

绩效评价体系在财务管理中的运用与优化研究

庞义欣

中国水利水电第一工程局有限公司 吉林 长春 130000

摘要：绩效评价体系在财务管理中扮演着关键角色，它通过综合评估企业财务与非财务指标，为资源配置和财务绩效提升提供支撑。然而，当前绩效评价体系存在指标设置不合理、评价方法不完善及与战略脱节等问题。为解决这些问题，企业需完善绩效指标体系，实现财务与非财务指标的平衡；改进评价方法，综合运用多种工具；并强化绩效评价与战略的融合，确保员工工作与企业战略目标一致。这些优化策略有助于提升财务管理效率，增强企业竞争力。

关键词：绩效评价体系；财务管理；运用；优化

引言

在现代企业管理中，财务管理作为核心环节，其有效性直接关系到企业的生存和发展。绩效评价体系作为财务管理的关键组成部分，通过科学、全面的评估，为企业提供了决策依据和持续改进的平台。然而，随着市场环境的变化和企业内部管理的复杂化，传统绩效评价体系面临诸多挑战。因此，深入探讨绩效评价体系在财务管理中的运用与优化，对于提升企业竞争力具有重要意义。

1 绩效评价体系在财务管理中的重要性

在现代企业管理架构中，财务管理占据着举足轻重的地位，而绩效评价体系则是财务管理的核心组成部分，其重要性不容忽视。绩效评价体系作为一个综合性的评估工具，有助于企业精准把握财务状况，还为企业优化资源配置、提升财务绩效提供了有力支撑。绩效评价体系的运用，使得财务管理工作得以量化与细化。对各项财务指标的系统性评估，企业能清晰地了解财务状况，识别财务管理中的优势与不足。这一机制促进了财务管理体的持续优化，确保了财务管理工作的高效运行。绩效评价体系还能够反映出企业整体运营的健康状况，为管理层提供决策依据。在财务管理实践中，绩效评价体系扮演着激励与约束的双重角色。一方面，设定明确的绩效目标和指标，企业能激发财务团队的积极性和创造力，推动财务目标的实现。另一方面，绩效评价体系也构成了对财务行为的有效约束，确保了财务活动的合规性和透明度，降低了财务风险，绩效评价体系还为企业提供了一个持续改进的平台。对绩效评价结果的深入分析，企业能不断发现财务管理中的新问题和新的挑战，采取相应的改进措施，推动财务管理水平的持续提升。这种持续改进的机制，有助于企业在激烈的市场竞

争中保持领先地位，实现可持续发展。

2 绩效评价体系在财务管理中的运用

2.1 预算管理

在企业财务管理中，绩效评价体系与预算管理存在着紧密的内在联系。预算编制环节，将绩效目标科学合理地嵌入其中，能明显提升预算编制的科学性和合理性。具体来说，企业依据自身战略规划，结合各部门的职能定位和业务特点，确定与之适配的绩效指标。这些指标涵盖财务层面，如营收增长目标、成本控制额度等，也涉及非财务领域，像市场份额提升、客户满意度指标等。以这些全面且精准的绩效指标为基石，开展预算编制工作，能够确保企业资源在各部门、各业务板块之间实现合理且高效的分配。在预算执行进程中，绩效评价体系宛如精准的“监测仪”，持续发挥作用。通过定期收集、整理和分析各项绩效数据，能够及时察觉预算执行过程中出现的偏差。发现实际执行情况与预算目标存在偏离，企业便可迅速启动调整机制，深入剖析偏差产生的根源，采取诸如优化业务流程、调整资源配置策略等针对性措施，确保预算目标得以顺利达成^[1]。

2.2 成本控制

（1）绩效评价体系通过设定与成本相关的具体指标，如单位成本降低率、成本效益比等，将成本控制目标细化至各个部门和员工层面。这种目标导向的绩效评价机制，促使员工在日常工作中更加关注成本节约，积极寻求优化流程、减少损耗的途径。员工会主动改进生产工艺，以降低原材料消耗，或者优化采购策略，减少不必要的成本支出。（2）绩效评价体系提供的数据反馈，为企业深入分析成本控制提供了重要依据。对绩效评价数据的挖掘和分析，企业能识别成本超支或节约的具体原因，制定出更有针对性的成本控制策略。这种基

于数据的决策方式,有助于企业实现成本控制的精准化和高效化。(3)为了持续提升成本控制效果,企业应建立全面的绩效反馈机制,定期召开绩效回顾会议,与员工共同探讨成本控制的成果与挑战,引入成本节约奖励等激励措施,激发员工的创新精神和成本意识。通过这些综合措施的实施,企业能实现短期的成本节约目标,还能逐步构建起一种长期的成本效益文化,为企业的可持续发展奠定坚实基础^[2]。

2.3 投资决策

在财务管理的投资决策领域,企业采纳了一系列科学且周密的绩效评价指标,诸如净现值(NPV)、内部收益率(IRR)以及投资回收期等,用以深度剖析和全面评估各类投资项目。净现值聚焦于投资项目未来现金流折现值与初始投资成本的差额,直观展现项目的盈利潜能与价值创造能力。内部收益率作为使项目净现值归零的折现率,是衡量项目内在投资回报率的标尺,助力企业精准评判项目是否达标预期收益。而投资回收期则揭示了回收初始投入所需时长,映射出项目的资金回笼速率及风险层级。通过对这些绩效指标的横向比对与综合考量,企业能够精准甄选出最具潜力与价值的投资选项,进而提升投资决策的精准度与科学性,实现资源的优化配置,为企业的长远发展筑牢根基。企业还需密切关注市场动态与竞争格局,确保投资项目灵活应对外部环境变迁。敏感性分析与情景规划成为企业评估项目可行性与盈利前景的重要工具。敏感性分析调变关键变量,洞察项目净现值波动,锁定成功要素;情景规划构建多元未来情境,评估项目适应性。

3 绩效评价体系在财务管理中运用存在的问题

3.1 绩效指标设置不合理

在构建绩效评价体系时,绩效指标的设置至关重要。然而,不少企业在这个环节存在问题。(1)指标构建过程中的侧重失衡现象较为普遍。许多企业过度聚焦于财务指标,如净利润增长率、资产回报率等,忽视了非财务指标的重要性。尽管财务指标能直观反映企业的短期财务健康状况,但单纯依赖这些指标容易导致企业忽视长期发展潜力。如过度削减研发投入和质量控制成本以追求短期利润增长,会损害企业的长期竞争力。

(2)绩效指标权重的分配也缺乏科学依据。部分企业未能采用层次分析法、模糊综合评价法等科学方法,对各指标进行精确衡量和权重分配。这导致一些对企业核心竞争力至关重要的指标因权重过低而被忽视,从而影响绩效评价的全面性和准确性。因此,企业在构建绩效评价体系时,应充分考虑财务指标与非财务指标的平衡,

并运用科学方法确定指标权重,以确保绩效评价的全面性和准确性。

3.2 评价方法不完善

当前,部分企业的绩效评价方法显得陈旧和单一。仅依赖财务比率分析,如偿债能力比率、营运能力比率等传统工具,这些方法虽能从财务数据角度提供一定分析,但局限性明显。它们无法捕捉到企业运营中的动态变化,也难以适应复杂多变的市场环境。而且,财务数据易受会计政策选择、财务报表粉饰等因素干扰,使得评价结果存在偏差,评价过程中定量与定性分析融合不足。对于企业文化、员工创新思维等难以用数字衡量的因素,没有建立有效的评估机制。企业文化作为企业的灵魂,积极向上的文化能提升员工凝聚力和忠诚度,可若在绩效评价中被忽略,就无法全面反映企业的真实运营状况,导致评价结果片面,无法为企业决策提供充分依据^[3]。

3.3 绩效评价与战略脱节

在财务管理实践中,绩效评价体系的运用存在与战略脱节的问题,这对企业的长远发展构成了挑战。(1)绩效指标未能紧密围绕企业战略进行拆解和细化。企业战略作为企业发展的总体规划和方向指引,应成为绩效指标设计的基础。然而,部分企业在设定绩效指标时,忽视了与企业战略的衔接,导致绩效指标与企业战略方向存在偏差。这使员工工作方向与企业战略方向不一致,还引发资源浪费和效率低下。(2)绩效评价体系在战略调整时未能及时跟进。市场环境的变化要求企业战略具有灵活性和适应性。然而,当企业战略发生调整时,部分企业的绩效评价体系却未能及时更新,依旧沿用旧标准。这导致绩效评价体系无法对新战略下的企业运营进行有效评估,也无法激励员工朝着新的战略目标努力,阻碍了企业战略转型和持续发展。

4 绩效评价体系在财务管理中的优化策略

4.1 完善绩效指标体系

企业构建绩效体系时,应融合财务(如营收增长率、资产负债率)与非财务指标,后者对评估长期竞争力和可持续发展能力至关重要,共同构成绩效评价的全面框架。客户满意度反映了企业产品或服务满足客户需求的程度,高客户满意度能带来重复购买,还能通过口碑传播拓展新客户,为企业的长期发展奠定基础。员工满意度关乎员工的工作积极性和忠诚度,满意的员工更有可能主动创新,提升工作效率,推动企业发展。创新能力指标则体现了企业在技术、产品或管理模式上的创新程度,是企业在激烈市场竞争中脱颖而出的关键因

素。在确定了全面的绩效指标后,科学设置指标权重至关重要。层次分析法(AHP)是一种常用的科学方法,它通过构建递阶层次结构模型,将复杂的决策问题分解为多个层次,通过两两比较的方式确定各指标的相对重要性权重。企业若以市场份额提升为战略核心,应加大对客户获取率、市场占有率等市场拓展指标的权重,同时合理设置其他指标权重,确保既聚焦重点又全面评估绩效,避免单一指标过度偏重而忽略其他关键领域。

4.2 改进评价方法

(1)企业应摒弃单一的绩效评价方法,转而综合运用多种评价方法,以满足日益复杂的管理需求。财务比率分析虽能从多个维度反映企业的财务状况,但存在局限性。经济增加值(EVA)则更侧重于股东价值创造,考虑了企业的全部资本成本,能更准确地反映企业的盈利能力。平衡计分卡(BSC)则从四个维度构建了全面的绩效评价体系,实现了财务指标与非财务指标、短期目标与长期目标的有机结合。企业应根据自身特点和需求,灵活选择评价方法。(2)在评价过程中,企业应注重定量分析与定性分析的深度融合。定量分析以其客观性和准确性见长,但对于一些难以量化的因素,如企业文化、员工素质等,定性分析则显得尤为重要。通过专家评价法引入行业资深专家的专业知识和经验,以及通过问卷调查法获取员工的真实看法和建议,将这些定性信息纳入绩效评价体系,使评价结果更全面、更符合企业实际情况。(3)企业应不断探索和创新评价方法,以适应不断变化的市场环境和内部管理需求^[4]。

4.3 强化绩效评价与战略的融合

企业首先要明确自身的战略定位和发展目标,是追求成本领先、差异化还是集中化战略。然后,将战略目标层层分解为具体的绩效指标和目标值。若企业实施差异化战略,那么产品创新能力、客户定制化服务水平等

指标应成为绩效评价的重点。通过这种方式,使员工的工作目标与企业战略目标紧密相连,员工清楚地知道自己的工作如何为企业战略目标的实现做出贡献,激发员工的工作积极性和主动性。企业内外部环境处于不断变化之中,定期对绩效评价体系和企业战略进行评估与调整是确保两者有效融合的关键。外部环境的变化,如市场需求的转变、竞争对手的策略调整等,以及内部环境的变化,如企业组织架构的调整、新技术的应用等,都会导致企业战略的调整。此时,绩效评价体系也应及时跟进,更新相应的绩效指标和目标值。当企业进入新的市场领域时,市场开拓相关的指标应及时纳入绩效评价体系,并根据市场情况设定合理的目标值。通过定期的评估与调整,确保绩效评价体系始终与企业战略发展相适应,为企业战略的有效实施提供持续、有力的支持。

结束语

综上所述,绩效评价体系在财务管理中的运用与优化是企业持续发展的重要保障。通过完善绩效指标体系、改进评价方法和强化绩效评价与战略的融合,企业更精准地把握财务状况,优化资源配置,提升财务绩效。未来,随着市场环境的不变化和企业战略的不断调整,绩效评价体系仍需持续优化和创新,以适应新的管理需求,为企业的长远发展提供有力支撑。

参考文献

- [1]周行.S民办高校预算管理绩效评价体系的优化研究[D].河南:河南农业大学,2023(2):1-2.
- [2]林瑞玲.业财融合视角下公立医院绩效评价体系的优化研究[J].财经界,2023(33):63-65.
- [3]宋家宝.基于EVA的联泰环保财务绩效评价体系应用及优化研究[D].宁夏:宁夏大学,2022(4):10-11.
- [4]毛瑜鸿.绩效棱柱模型在Z财务共享中心绩效评价中的应用研究[D].陕西:西安石油大学,2022(1):3-5.