

# 企业财会人员绩效考核与激励问题研究

王 丁

辽宁工程技术大学, 中国·辽宁 葫芦岛 125105

**【摘要】**随着我国经济的不断发展,我国社会涌现出各类企业,为社会经济发展增添活力。而企业最为实际的目的就是获取经济效益,企业的一些规章制度、经营策略、发展措施都是为企业获取经济利益而服务。其中,企业财务工作是企业日常工作管理的核心,对于企业的发展、竞争力的提高有着积极的影响效果。为保证企业财务工作效率和质量得到优化和提高,企业自身应该不断完善对财务人员的管理,充分发挥员工个人价值。注重引导企业财会人员开展工作,借助绩效考核、激励体制等管理手段构建完善的财会管理体系,从而更好地促进企业的快速发展。对此,本文首先叙述绩效考核的基本概念,随后简要说明绩效考核与激励机制的关系,最后详细阐释构建财会人员绩效考核和激励机制的管理体系策略。以此来供相关专业人士交流思考。

**【关键词】**企业; 财会人员; 绩效考核; 激励问题

近几年来,随着我国企业数量的增加,企业之间的竞争压力也在不断提高。愈来愈多的企业意识到财会人员的重要性,也逐渐理解财务工作对于企业发展的重要意义。企业管理层通过构建完善的管理机制和手段对财会人员进行绩效考核与评价,从而激发财会人员自身的工作积极性和动力,有效规范财会人员的日常会计工作。而在具体落实过程中,很多针对财会人员的绩效考核与激励措施有着较大的漏洞,不能够发挥出预期的实际效果。对此,相关企业应该引起重视,更好地将绩效考核与激励工作的开展紧密联系起来。

## 1 绩效考核的基本概念

### 1.1 绩效

绩效,顾名思义就是成绩和效益。而将其应用在企业工作之中,主要是指经济管理工作的最终效果。绩效是某个单位在一定时间内的投入情况,是社会价值的充分体现。在具体的企业工作之中,是衡量企业员工工作效果的最佳指标,正是由于绩效的特殊性,才有了绩效考核等概念<sup>[1]</sup>。

### 1.2 绩效考核

绩效考核实质上就是企业运用特定标准,对企业员工过去的工作情况进行深度评估。通过这样的绩效考核,能够让员工更为全面的认识到自己的工作能力,有利于员工进行自我优化、自我完善,也利于凸显企业对于员工的关注性。绩效考核工作是一项系统性的工作内容,需要以全面协调的理念去看待。而随着我国社会的不断发展,我国企业也逐步发生变化,其同社会的联系更为密切。因此,绩效考核也不能够脱离实际社会,应该在部分考核标准中体现社会性。

## 2 绩效考核与激励机制的关系

激励机制是企业提升工作积极性的最佳手段,在企业运营过程中,企业会借助一些激励手段与员工保持互动,以此提高员工的工作热情。激励机制对于企业经济发展活力有着极为深刻的影响,是企业保持内部良性循环发展的根本保证。而要想稳步落实激励机制,保证激励机制有效运行,最为关键的就是在于是否能够充分将绩效考核工作的指标所体现出来。基于此,绩效考核可以说是激励机制的基础。同时,绩效考核也是开展激励机制的前提步骤。正由于这样的特殊地位,在开展绩效考核工作时,一定要保证考核的公开性、公平性和公正性,从而借助绩效考核工作有效保证激励机制的进行。此外,激励机制的有效运行,还能够激发出企业员工的工作热情,从而利于自身的绩效考核成绩提高。总之,企业管理层在构建人力资源管理体系时,应该积极将绩效考核与激励机制结合起来<sup>[2]</sup>。

## 3 构建财会人员绩效考核和激励机制的管理体系策略

### 3.1 完善绩效考核评价内容

企业要想充分构建有效、完善的绩效考核机制,就需要注

重对企业员工评价内容的制定。对此,企业应该选择科学的指标评价方式作为依据,可以以定量指标和定性指标作为评价的根本指标方法来建立评价机制。通过这样的构建模式,就能够保证企业评价内容同企业实际情况相一致,突出企业绩效考核工作的针对性和个性化。其中,定量指标是数据指标,其主要是对企业员工的基本指标完成情况以及岗位指标完成情况进行统计计算,从而对企业员工的整体工作能力进行数据体现。这样的指标能够对企业员工的工作执行率、完成率进行有效计算,能够借助数据形式直观体现出员工的工作能力。而定性指标,主要就是借助客观描述和深度分析来进行,能够对员工的职业道德、实际服务客户满意度等方面进行调查。

### 3.2 注重考核制度的改善工作

制度是死的,人是活的。随着我国社会经济的不断发展,企业自身也应该跟上社会发展的脚步,不断转变管理策略。对此,企业在进行考核制度制定时,应该注重后期完善工作。可以多向其他部门的主管获取建议,积极进行合作交流工作,从而更好地对考核制度进行改善和修改,保证考核制度的完善性。最终,再将修改的制度管理方案交由企业总经理进行批准审核,审核过后再进行落实。此外,考核制度的落实还应该设置试行期,保证企业工作人员能够有时间适应。在试行期过程中还能够对考核制度进行运行效果的评价,一旦出现严重问题,需要对其进行及时补救和调整。借助这样改善工作,能够在极大程度上突出绩效考核的实践性和合理性,利于企业后期激励机制的构建。

### 3.3 充分构建同绩效考核挂钩的激励机制

企业要想构建完善的激励机制,最为关键的就是需要体现出激励机制同绩效考核的联系性。对此,企业管理层应该引起重视,在工作过程中,要充分考虑到财会人员的内心想法,听取工作人员的实际意见。其次,企业管理层应该改变传统的激励手段,积极体现出绩效考核中的各项工作指标,将指标内容同企业人员的激励结果联系起来。此外,还应该尽量将激励奖励同员工工资收入结合在一起,使得企业的激励工作更为亲民,更能够引起员工的工作热情。

## 4 结束语

综上所述,绩效考核和激励机制是企业管理的核心,对于企业经济活力的提高有着重要影响。对此,企业应该根据自身情况选择合适的激励和绩效考核方法,将激励机制和考核指标一同结合,做到科学分析、合理考评,充分发挥绩效考核与激励机制的价值,促进企业内部的良性循环,推动企业快速发展。

## 参考文献:

- [1] 丁慧. 企业财会人员绩效考核与激励问题研究[J]. 经营管理者, 2018(30): 148-148.
- [2] 苏静. 企业财会人员绩效考核与激励问题研究[J]. 中国管理信息化, 2018(19): 34.