

商业银行管理会计在绩效考核中的应用分析

赵彦平

宁夏银行吴忠分行营业部, 中国·宁夏 吴忠 751100

【摘要】在社会主义市场经济快速发展的环境下, 商业银行面临着巨大的压力和挑战。会计是商业银行企业中的工作主体, 而管理会计作为传统会计中的重要分支, 对提高企业的绩效管理和考核力度有着十分重要的作用。因此, 本文对商业银行管理会计在绩效考核中的应用进行分析, 希望对相关企业提供帮助。

【关键词】商业银行管理会计; 绩效考核; 应用

引言

近年来, 网络金融和市场经济环境的变化越来越快, 商业银行面临着巨大的竞争压力。对比, 为了提高自身竞争力, 保证企业的持续发展, 商业银行从内部结构和管理等方面进行了经营优化。尤其是管理会计在绩效考核当中的应用, 对提高企业绩效考核水平以及管理有着重要价值。

1 对商业银行中管理会计以及绩效考核的分析

随着管理水平与经济发展的不断进步, 管理会计在传统会计体系中延伸出来, 并在商业银行经营管理中占据重要地位, 还关乎着企业绩效考核工作的质量。管理会计工作的质量影响着绩效考核工作的质量, 而绩效考核工作的质量影响着企业经营与发展以及工作人员的工作效率和方法。以下, 本文对商业银行中管理会计以及绩效考核进行分析。

1.1 管理会计

管理会计是由成本会计和管理控制很大部分组成, 其核心理念是对财务价值的创造和维护。在商业银行当中, 管理会计可以对银行产品的成本以及运营的资金进行管理, 通过对信息的捕捉和呈报, 为相关部门提供真实有效的数据, 从而使企业对产品产生最优决策, 实现经济价值最大化。对此, 管理会计可以有力实现企业战略业务以及财务的一体化。

1.2 管理会计应用的作用

在商业银行当中, 会计内容起着十分重要的作用, 而管理会计是会计内容的主体分支之一。其在商业银行当中, 主要是为企业经济活动、发展规划以及金融状况提供评价参数, 并为企业的商业决策以及管理目标提供相关建议, 从而使商业银行资金以及人员配置最优化, 推动企业绩效考核体系的建设, 促进企业可持续发展。

1.3 绩效考核

在企业当中, 绩效考核是企业经营发展指标中的一个环节, 根据企业制定的总体目标和绩效标准, 根据科学的数据和方法, 对员工的工作情况以及工作完成质量进行考核, 从而估计员工的发展情况以及企业的利润情况。在商业银行当中, 绩效考核关系到银行产品的营销情况、成本投入以回收盈利等, 并对员工的工作效率及积极性有着重要影响。对此, 提高考核标准, 完善绩效考核方法, 是为商业银行企业提供持续发展动力的重要源泉。

1.4 绩效考核的目的

绩效考核可以有效提高商业银行内部工作人员之间的竞争意识, 从而增加工作积极性, 提高工作人员的内驱力, 提高银行工作人员的整体素质以及管理水平。商业银行通过对全体人员工作目标、指标以及工作进度和完成情况等方面的考核, 与企业当前阶段的运营成果和产品营销情况相结合, 从而采取新型制度以及奖惩策略, 提高商业银行企业的核心竞争力。

2 商业银行管理会计在绩效考核中的应用意义

管理会计是管理学和会计学的结合, 也是传统会计学中的一个重要分支, 与财务会计并列, 可以为企业提供最优化决策, 优

化经营管理, 提高企业的经济效益。本文主要从以下几个方面, 阐述商业银行管理会计在绩效考核中的应用意义。

2.1 保障商业银行总体战略目标的实现

商业银行在经营管理过程中, 首先会制定总体战略目标, 之后, 根据战略规划以及银行的实际运营情况, 对总体战略目标进行规划, 落实到企业的各个部门当中, 履行相应的职能以及目标。对此, 绩效考核是对目标实现过程以及程度的考核和跟踪, 对商业银行总体战略目标的实现有着重要影响。而管理会计可以帮助企业制定目标、做出决策、控制经济活动等, 并对企业的经济业务活动进行记录和分析, 从而使企业总体战略目标、业务、财务一体化。

2.2 完善绩效考核制度体系

在商业银行绩效考核工作内容当中, 应用管理会计可以使企业绩效考核制度体系与商业银行经营管理情况一体化, 提高绩效考核的真实准确性。绩效考核不是一成不变的单一战略, 而是随着市场和商业银行经济的动态变化而不断完善的绩效考核制度。在商业银行企业的实际运营当中, 相关工作人员通过周期性的管理和评价, 对制度中不完善的地方进行改正, 从而实现动态管理。管理会计可以利用企业运营数据, 与企业总体战略目标进行对比, 从数据评价的角度, 提高企业绩效考核动态管理的科学性。

2.3 经营价值最大化

商业银行在经营过程当中, 活动业绩、客户信息、资金等数据处于动态变化, 进一步加大了绩效考核的难度以及考核内容和结果准确性的要求。而管理会计可以以管理人员的需求为基础, 对活动业绩、信息处理、任务完成情况等方面进行评价, 并对商业银行的财务报表、成本以及投资进行决策, 实现经营效果与总体战略目标的一致性, 使经营价值最大化。商业银行经营的最终目标是达到价值最大化。而会计管理可以对发展和成果进行动态管理, 对银行资本回收和利润最大化的目标提供策略, 实现价值最大化, 保障商业银行的可持续经营。

2.4 经济资本的回收与投入控制

商业银行在对绩效进行考核前, 一般会制定相应的参数, 提供经济数目的误差范围, 对于风险和资金回收也会制定相应要求。而管理会计逐渐变成了管理利润业务发展的评价体系, 管理重心也从传统的管理工作转化为银行的发展质量和总体战略目标的完成情况和质量。对此, 管理会计可以对商业银行产品进行价格估算以及投入资金把控, 从而保证经济资金的投入与回收平衡, 真正实现企业经营管理的总体战略目标。

3 当前商业银行在绩效考核中存在的问题

绩效考核是商业银行对当前运营活动以及业务所做出的价值判断的方式, 考核内容和考核对象比较复杂。从目前来看, 我国商业银行企业的绩效考核制度已经趋于完善, 但在某些方面还存在着一定的缺陷。对此, 本文提出了以下几点商业银行在绩效考核中存在的问题。

3.1 考核指标复杂

在商业银行当中,利用绩效考核来考察企业单位的运行效率和员工的职业技能,从而保证企业工资与项目的正常运营,实现公司总体战略目标,使公司和员工共同受益。但是,从我国当前考核机制来看,许多企业为了在考核中全面概括各项业务的要求,设置了比较多的考核指标,甚至有些商业银行绩效考核指标达到了60项。虽然考核指标数量比较多,涵盖内容广泛,按指标划分不明确,在很大程度上增加了考核的计算和分析难度,造成人力资源的浪费,不能直接反映出员工的实际工作质量和效率,严重的话还会导致员工之间的恶性竞争,从而不能发挥出绩效考核的真正作用。

3.2 考核重点不明确

近年来,我国商业银行的绩效考核制度体系在逐步完善,但是大部分考核方案的覆盖面比较广,无法突出考核的重点,不能真实反映银行的盈利情况,从而降低绩效考核对企业盈利能力的引导作用。并且在大部分企业的考核方案当中,都是以自身部门的指标完成情况进行考核,从而降低个人工作能力绩效考核重视度,严重影响了员工的工作积极性,导致企业内部工作的内驱力不足,影响企业的发展以及经济效益。

3.3 考核方式单一

从目前来看,我国商业银行在进行绩效考核时,大部分是由管理人员对考核指标和规则进行设置,考核的结果和过程存在着透明性、公开程度低等问题,造成考核结果的说服力较差。并且在员工对考核结果存在不同意见时,没有相对正规或有效的方式进行申诉,考核人以及被考核人存在着不平等的权利和义务,从而使被考核人对工作的积极性有所降低。再加上,考核人员的管理和考核水平不能够全部达到工作要求的标准,从而可能会产生考核错误,影响商业银行绩效考核制度的完善和优化。

3.4 考核结果作用发挥不充分

当前,大部分商业银行的绩效考核主要是用来区分员工的薪资水平,这在很大程度上会导致员工在工作中过于功利化,只是为了提高薪水而提高近期的业务运营效率,没有长久提高自身工作能力的思想。甚至,可能会恶化商业银行内部员工的竞争环境,导致企业内部竞争与发展体系的不平衡构建,在很大程度上,也降低了员工的自主创新意识和自主学习意识,不利于企业的可持续发展。

4 商业银行管理会计在绩效考核中的应用策略

管理会计在绩效考核中的应用,可以有效解决当前绩效考核中存在的问题,优化商业银行考核制度体系以及内部竞争结构,并为企业产品的成本控制、盈利分析进行决策。对此,本文提出了以下几点管理会计在商业银行绩效考核中的应用策略。

4.1 精确绩效考核指标

绩效考核指标是绩效考核当中最主要的环节之一,并且其设置难度较大,对绩效考核的质量和效率有着重要影响。因此,管理会计人员要为指标设置提供相应数据,从而使明确指标的设置目标,保证本指标与其他指标之间的配合程度,提高各项指标的时效性。

例如,在绩效考核指标设置的过程中,首先要以商业银行的总体战略目标为基础,再与本企业的年度预算和管理会计人员提供的实际经营数据相结合,设置考核的整体框架。然后,再根据各个部门的实际运营数据和产品预期,设置详细明确的考核指标。相关工作人员在设计时要严格按照监督部门的要求,对绩效考核的指标进行全面考虑,从而降低企业产品后期经营以及业务发展的风险性。并且要以年度预算和发展为指标设置的重点内容,并根据各项内容以及产品功能的不同设置不同的考核分数,对于每项产品以及业务发展等重点内容,设

置相对较高的分数,从而突出绩效考核的重点,为工作人员和考核人员的工作指明方向。还可以对工作人员的工作能力和服务态度等综合能力进行评价,设置相应的考核标准,从而提高工作人员的工作积极性,增强企业发展的内驱力。

4.2 明确绩效考核的产品利润

商业银行生存和发展的关键是对利润的把控,因此,利润也是绩效考核的基本标准。从目前来看,我国大部分商业银行绩效考核的标准是以销售额为主,对利润的重视程度比较低,导致员工只看销量而忽略产品的实际利润,从而影响企业的长远发展。对此,管理会计可以通过数据对产品利润进行计算,优化绩效考核的标准以及结构,从而给企业提供发展动力。

例如,管理会计把税金各项支出以及成本进行单独计算,从而得出产品的实际利润,提高绩效考核数据的真实性。相关人员在利用管理会计对绩效考核体系进行完善中,首先,要建立健全管理会计信息化系统,优化管理会计数据的结构。随后,使信息化平台的绩效考核目标与管理会计数据进行有机结合,通过信息化的管理会计,对相关数据进行分析,从而为绩效考核的指标设置提供更加合理的产品利润数据,使商业银行绩效考核形成动态化考核方式,促进商业银行的绿色健康发展。

4.3 合理运用考核结果

在商业银行绩效考核当中,考核结果的运用是检验绩效考核管理制度成功与否的标准。考核结果的合理运用,可以有效提高员工的工作积极性,优化企业内部竞争结构。因此,在绩效考核当中加入管理会计,提高考核过程和结果的透明度和公开性,增强绩效考核制度对员工的说服力,从内部提高企业的市场竞争力。

例如,商业银行可以设置相应的公示栏,把财务预算、盈利分析、绩效考评、资产负债情况等管理会计内容进行公示,并设置相应的公开期,相关员工可以在公开期内对考核情况以及公司的财务状况进行了解,利用财务等数据提高绩效财务标准的提升。企业还要设置相应的意见栏,员工对于本部门考核指标的不足以及考核结果的不合理之处等意见投放在意见栏中,投放可以选择匿名或署名,促进员工的工作积极性以及考核制度的进一步完善。

4.4 绩效考核与管理会计的结合对产品定价设计

商业银行主要是对机构经营利润方面的评价,忽视了对产品设计及定价等方面的考核。因此,管理会计的加入可以与绩效考核结合进行有效结合,从而提高产品设计和进价的科学性,同时,为相关人员在对此产品进行绩效考核时提供相应的参考。

例如,可以在原有的业务考核系统上增加绩效管理系统,利用原有的数据库,对相关产品、业务部门以及利润等进行综合评价和核算,从而保证产品价格和风险评估标准的统一性,提高企业在市场中的竞争力。

5 结论

总之,商业银行管理会计在绩效考核中的应用,可以解决当前绩效考核中存在的问题,明确绩效考核的指标,对企业产品成本的控制以及产品利润的计算起到重要作用,并有效提高员工的积极性,优化商业银行绩效考核结构,从而提高企业发展的内部动力。

参考文献:

- [1]熊秀婧.商业银行管理会计在绩效考核中的应用分析[J].消费导刊,2020,(7):219,221.
- [2]蒋紫涵.商业银行管理会计在绩效考核中的应用分析[J].财经与管理,2021,(4).
- [3]吴惠.浅析管理会计在商业银行绩效考核中的运用[J].财会学习,2019:159-160.