

# 关于对企业业绩评价问题的探讨

谢秀芬

江西省赣州市于都县长征源旅游投资开发有限公司 江西 赣州 342300

**摘要:**企业业绩的管理程度体现着企业管理水平的层级。进行企业人员业绩的详尽记录并考核,才会长足的促进企业经济水平的稳定增长,保证人才的发展呈上升趋势。企业业绩的评判体现在几个方面,日常上班情况,除工作外是否为公司谋取更多利益等较多方面进行考核。业绩评价也侧面体现着整个企业的运营状况及人才贮备水平。但是目前各大企业部门中关于业绩评价体系的水平不够健全,缺少很多的关键审核因素机制,发挥的功效程度也有待完善。因此,构建一个健全完善的业绩评价体系极其重要,其能够协助企业管理自身财务,确保管理层能够获得及时、准确的会计信息,也能够帮助管理者更加清楚企业的优势和劣势,不断调整改进,以提高企业的市场竞争力。

**关键词:**企业业绩;业绩评价;会计信息

信息技术的发展背景下,各类新兴技术为企业业绩评价带来了新的方法和新的挑战。面对企业中对于业绩审核数据不完整、记录不仔细、整理不规范等造成的评价体系,其最终统计的正确率也极低。如何更好的让企业管理人员认识到目前业绩评判等级程度,是首要的工作内容。解决好这一重视程度的问题后,就要进行开展终极目标工作。运用合理的手段,使得最终需要达成的正确的进行企业业绩评价体系的完美建立。

## 一、企业业绩评价体系的定义及所包含的要素

### (一) 业绩评价的内涵

企业业绩评价体系是关于企业内部人员工作能力评判的一种以数据形式的表现方式。它是一种严密、系统且具有统一标准的考核流程,需要领导层面进行统筹的规划,布局出最完整、合理的评价方案。其在保证这公平的前提下进行,人人平等的标准下进行逐次的个人考核。不同企业类型所考核与评价的内容会有很大差距,因此各企业之间虽然可以通过互动学习的方式进行评价方案的获得,但也要根据实际业务范围进行整体方案的调整与优化,使得更加适宜本企业部门的规划内容。该体系也注定随着企业业务的拓展,不断的进行更新考核范围,使得最终形成的评价不会是个人的工作效力造成缺失,进一步的鼓励工作人员投身企业的积极性。

### (二) 业绩评价的衡量

业绩评价包括两个方面的内容,其一是业绩衡量,它是指业绩信息的获取和搜集过程。不同的企业类型,其进行的业绩调查的方式不同。合伙企业,因合伙人的利益要按比例进行分配。在进行业绩评价的搜集与整理的过程中要将所有的数据与信息的微小细节都要做到明细化程度,使得合伙人双方都能够掌握员工的业绩状况,进行无纷争的利益分配。企业内部的工作评价范畴不但包括员工正常的上班时间状况、全勤状况、工作效率状况等来评判企业员工的工作标准,还要考核该员工是否为企业带来人脉、潜在资源、知名度推广等隐形信息。只有全面的进行考虑,才会更好的完善企业业绩评价在调查搜集方面的体系。

### (三) 业绩评价的决策

再进行多方面因素评价的考虑后,就要进行最终的评价决策,通过明确且分类详尽的考核标准进行最终的打分。也

要按照各项工作任务难易程度进行比例分配,不可一味僵化地统一规定分数。这样的评价会使得在一定领域,有一定难度但完美解决工作任务的员工变得消极怠工,工作激情大大降低。只有根据实际任务程度进行灵活的调整,才会使得评价决策的体系更加利于企业的发展。做到公平、公正、客观的企业业绩评价的企业决策。

## 二、企业业绩评价方法

### (一) 传统业绩评价方法

传统财务评价法在一定程度上可以反映企业经营情况。一般包括比较分析法、结构分析法和因素分析法。一般适用于微型企业。财务人员通过对比企业财务报表数据并且分析各项财务指标。但由于方法较简单,运用时间较长也存在一定的缺陷。首先,财务指标没有一套标准体系,极易被人为调整,向外界反映企业目前良好的盈利状况。其次,过于注重结果而忽视过程。企业管理者对企业作出经营决策时,往往只关注企业最终的经营成果,而忽略企业长期发展,对未来企业发展埋下隐患。最后,传统财务评价法通过企业财务数据比对,只知道其上升或者下降,但不知道其上升或者下降的真正原因。因此,传统的财务评价体系不能适应当下“数智化”时代,也不能提高企业核心竞争力。

### (二) EVA 评价指标法

EVA 评价指标体系是从企业的盈利能力、偿债能力、营运能力、发展能力和风险能力这几方面对企业业绩评价指标体系进行调整优化。一般适用于中小型企业 and 大型企业。企业通过 EVA 评价指标法量化企业战略目标,帮助企业在实施战略手段过程中做出科学合理的调整。然而, EVA 评价指标只能说明企业总体情况,而无法对企业具体生产经营过程中,各环节数据进行计量和分析具体绩效情况,只注重整体结果而忽视具体过程,是一种事后反映,无法解释企业的发展状况。

### (三) 平衡计分卡法

平衡计分卡评价方法是从财务、客户、内部运营、学习与成长四个角度的一种新型绩效管理体系。一般适用于中小型企业与大型企业。企业通过平衡计分卡评价法量化企业战略目标,帮助企业在实施战略手段的过程中作出科学合理及

时调整,使用一套科学且适合企业自身的业绩评价体系帮助企业构建激励机制,调动员工积极性。但是,平衡计分卡实施难度大,考虑指标数量多,从企业财务、顾客、内部流程和学习与成长方面来看,很难建立业绩评价体系。其中,对于非财务指标体系建立,需要对企业长期发展的非财务信息进行总结分析,实施过程受主观影响大。

### 三、我国企业业绩评价体系中存在的问题

#### (一) 业绩评价体系仍不够完善,缺少真实性

业绩评价所包含的要素甚广,如果不能全面的进行考虑,那么所得出的评价结果也是没有较大意义的。目前我国大多数企业就是因为没有专业策划团队进行该企业业绩评级所需包含的整理,造成的评价指标的严重缺失。要知道企业的经营不但有财力的支持,还有人脉、能力等多方面不能直接看到的保障。面对这类保障因素,只有深入的进行调查,并结合专业的纪检人员。严格禁止徇私事件的出现,尤其是家族企业中,部分亲戚所造成的财务腐败等问题,严格确保所得出的业绩评价的真实性。

#### (二) 企业管理层缺少统筹布局

没有领导层面提前制定的评价体系,就会导致下面部门的盲目工作,使得整体的效率达不到预想的效果,造成业绩评价的期望大大降低。不同企业文化与理念不同,其发展的攻坚方向也是大相径庭。企业领导部门不能保持发展的眼光,业绩评判只看为部门所带来的可以直接表达的金钱利益,而未能进行制定全面的审核标准体系。这一概念的缺失,原本工作人员的工作时间主动地增多但未获得相应的回报,使得愿意努力为企业做出贡献的人员逐渐变少。消耗巨大,却没有将预算管理业绩评价挂钩,使得真正管理的水平停滞不前。

#### (三) 管理层与工作人员的沟通不畅

由于企业出现大量的评价不真实性,还有工作人员工作能力及水平与企业方面所给出的业绩评价差异较大,导致工作人员的心理落差逐渐递增。企业未曾预先将业绩考核评价的细则公布给工作人员,使得工作人员盲目的进行日常规划。还有一种大量的填写工作人员的评价规定,使得工作人员在工作之余花费更多时间进行记录。这样一来,积少成多的增加了全体工作人员的负担。使得整体的业绩评价体系变得更加复杂,导致管理层与工作人员出现更大的分歧,影响了工作的效率。

#### (四) 看板管理利用效率低下

看板管理方法是在同一道工序或者前后工序之间进行物流或信息流的传递。随着科技日新月异,如今看板管理系统以电脑软件化方式管理企业车间,系统一般存在问题,如利用概率低下,大部分看板管理系统问题由人为因素所致;员工使用系统录入信息时没有按软件要求规范化操作录入信息导致错误等。导致财务管理人员不能及时获得数据信息和及时运用企业业绩评价指标系统来评估企业近期盈利能力、存货周转率等指标来调整企业近期生产经营活动,难以确切反映企业目前盈利状况,进而导致企业管理效率低下,最终影响企业长期发展。

### 四、企业业绩评价的有效开展

#### (一) 培养、建立复合型的财务团队

要想真正提高对财务指标重要性的运用水平,就要充分的认识到财务工作对于其他相关工作的意义,只有提高认识才能增强企业管理者的自觉性,企业财务指标运用才能落到实处,才能推动企业财务工作整体做到真正的提升,才能够更加有效的促进企业的经济发展。同时,要重视企业财务队伍建设,一要注重财务人才的选拔和引进,二要注重财务专业技术能力的培养和培训,三要注重财务机构的设置建立,四要注重财务制度的完善健全,为企业未来发展积蓄力量,只有这样,企业才能够有更加充足的人才来进行复合型业绩评价工作,才能更好的促进企业的发展。

#### (二) 加强沟通交流促进信息共享

有效的沟通会使得企业进行业绩评价变得更加顺畅。领导层面向下面的工作者传达所要使用的工作绩效评价的标准与细则,工作者给予大量的支持企业的管理变革,并针对绩效的审核标准进行日常的工作,使得整体的工作效率大大加强,极大程度上减少了无用功的出现。使企业所有成员在凝聚的条件下增强活动开展的实力,为企业效益的增长做出贡献。企业应该规范内部组织结构,运用平衡计分卡评价方法使企业员工参与企业经营决策,使企业总体战略目标更好地在企业内部贯彻落实,也能使员工的日常工作与企业的经营目标联系起来,在目标实施过程中发现问题及时进行调整与优化。对于企业现有员工,企业可以定期进行财务软件技术学习培训,保证员工能力提升,跟上财务技术创新速度,而不是盲目追求成本的降低,更好地加强管理层与员工之间的沟通交流,也可以提高员工的积极性,使企业业绩评价体系更好地衡量企业经营状况,以保证企业持续经营和发展。

#### (三) 完善业绩评价体系和方法

企业应该根据市场环境、自身经营情况、职工线上信息沟通方式等方面,结合企业经营状况和参考其他同行业企业的业绩评价系统,不断改进自己的业绩评价指标。例如,企业采用EVA与BSC相结合的业绩评价方法时企业财务信息不准确或不及时,导致EVA不能及时计算分析出财务数据或者人为计算数据存在错误。而现在依托财务软件或者财务机器人能够及时收集企业财务数据,同时,可以精准计算出财务指标,企业管理人员可以通过这些数据分析出企业近期经营状况,及时调整战略决策。总之,根据企业当前发展情况、科学技术的发展和社会的发展的具体情况,企业要不断调整改善自身的业绩评价指标,提高企业管理效率。

#### (四) 设定明确目标合理划分职责

企业应该明确财务共享的目标,建设财务信息共享系统合理划分职责,以便使企业业绩评价体系向更好的方向发展,也使企业更好地定位自身市场位置,明确企业持续发展方向。同时,要明确划分不同类型财务人员的职责,使不同类型财务管理人员了解自己的职责所在,明确大数据背景下财务管理人员财务信息共享的职责,以便提高企业管理效率,保证企业持续发展。

### (五) 规范应用看板管理系统

看板管理系统通常以科技软件为依据,第一,可以定期对车间生产人员培训软件信息录入规范化流程,保证员工规范操作,跟上软件系统更新速度;第二,员工录入数据信息时,车间主管进行二次审核以减少错误信息的录入;第三,建立信息共享系统,以保证企业生产信息及时传递给财务管理人员,财务管理人员通过企业业绩评价指标分析企业经营状况,从而提高企业管理效率。

### (六) 根据不同企业的发展阶段,选择合适的财务指标

企业绩效考核中的财务指标固然重要,但更需要根据企业的不同发展阶段进行调整。例如企业的长期发展必须合理配置资本结构,企业要根据经营环境的变化确定合理负债比例,负债过多容易造成财务成本较高,负债过低容易导致资金周转不畅,会影响企业稳定。最好的不一定是合适的,但合适的一定是最好的,所有企业应该花费更多的精力去建立一个适合自己的财务指标,这样企业才能从中获得更多适合自己发展的经验和建议。同时,企业也应该合理的运用非财务性指标,例如运用市场份额、客户满意度、企业创新能力、产品质量水平、售后服务保障等等来进行有针对性、前瞻性与指导价值的规划,将企业的发展目光放得更远,这样才能够更加有效的促进企业能够从多方面进行发展,能够更加的

适应当今社会的变化。

## 五、结束语

时代的快速发展决定了未来的财务发展方向,企业为了能够更好的应对将来更多具有未知性的问题,就更应该着力与提升其自身的绩效评审能力,在对财务指标的辨识和价值判断方面也应该做到持续有效提升。企业业绩评价不仅要考虑其经营的经济效益,还需要结合一些潜在的资源进行综合考虑。不断的进行体系的完善,进一步提升领导层和工作者的配合程度,促进真实的业绩评价得以实现。

## 参考文献:

- [1] 唐先胜.浅析企业财务业绩评价指标体系[J].知识经济.2020(19)
- [2] 朱吉超.企业经营业绩的财务评价指标体系研究[J].纳税.2020(17)
- [3] 邱爽,潘伟.企业业绩评价与激励机制的整合——基于平衡计分卡视角[J].黑龙江工业学院学报(综合版).2021(07)
- [4] 孟庆慧,王淑梅.平衡计分卡在电商企业业绩评价中的运用分析[J].山西农经.2020(18)

