

国有企业加强全面预算管理与绩效评价研究

朱 熠

(航天信息江苏有限公司宿迁分公司,江苏 宿迁 223800)

摘要:随着近年来社会经济的高速发展,国有企业作为当今市场经济竞争主体,本身对我国经济发展有着不可替代的推动作用。尤其在各行业领域竞争日益激烈的当下,外部经济环境改善也使国有企业必须格外关注自身内部管理制度的合理优化,方能确保自身核心竞争力能够随时间推移而不断上升,这也是国有企业得以形成可持续发展模式的必要举措。而为了实现这一目标,实践期间,国有企业必须加强全面预算管理与绩效评价的研究及推广落实力度,明确科学合理的全面预算管理与绩效评价,能够最大限度调配企业内部资源,促进企业内部工作实效性,为企业更加流畅、高效运营创造有利环境。本文将对国有企业加强全面预算管理与绩效评价进行全面研究分析,并结合实际做好相应整理和总结。

关键词:国有企业;全面预算管理;绩效评价;研究

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2023.09.160

1 引言

国有企业经营发展期间,全面预算与绩效评价至关重要,其有助于企业形成长效健康的发展模式,比如科学专业的全面预算管理能够实时调动企业运行期间各类内部资源,并将这部分资源高效应用至最适宜的生产环节中。而合理的绩效评价,则可切实激发企业员工工作能动性,并在此基础上,有效划分员工岗位职权,使工作内容具备明显的量化考核特质。

2 国有企业加强全面预算管理与绩效评价的必要性

国有企业加强全面预算管理与绩效评价是当今时代发展的必然趋势,经过全面预算管理与绩效型评价可实现优化调配企业内部资源的目的,这个过程中,全面预算无论编制、预算执行等环节,可直接围绕企业具体生产经营活动所产生实际费用、资源作全面预估计算,所以全面预算可看作是企业得以稳定运行发展的前提条件。而围绕企业工作人员设置专业详尽评价指标、评价标准,可进一步促进企业生产经营效率,保障目标设置合理性,从而起到优化企业内部管理体系,提升企业生产经营效率的效果。除此之外,国有企业加强全面预算管理与绩效评价,还能够为企业管理者提供更加真实、完整、可靠的参考依据,保障企业决策正确性,且绩效评价和工作人员薪水直接挂钩,也能在企业内部营构良好的竞争氛围,为企业形成可持续发展模式奠定基础^[1]。

3 现阶段我国国有企业全面预算管理与绩效评价面临的问题

3.1 针对全面预算管理与绩效评价重视度不够

现阶段部分国有企业全面预算管理与绩效评价面临的问题相对较多,比如部分国企领导层、管理者对全面预算管理与绩效评价重视度不够,一些国有企业资金使用权限模糊,致使领导层、管理者对重点关注项目,一旦超过

预算便持续追加投资,拉低企业资金实际使用效率,全面预算管理工作开展难度也会因此而大幅增加。

3.2 全面预算管理与绩效评价过于关注短期效益

部分国有企业全面预算管理与绩效评价过度关注短期效益,从现实角度出发来看,企业发展过程需要不断拓展市场、占领市场,但更要根据自身实际情况做好提前调整,如果只是过度追求短期效益,无序扩张,必然会被时代所淘汰。而当前一些国企在全面预算管理与绩效评价层面以开拓短期市场为主要发展方案设定,不考虑当今市场大环境已经趋于成熟,企业拓展难度较之以往更大,关注短期效益,必然会造成企业长期效益失衡的状况发生,自身核心竞争力也会因此而大打折扣^[2]。

3.3 全面预算管理与绩效评价存在一定信息壁垒

许多国企内部不同部门之间相对独立,交互协作性有限导致信息壁垒较为明显,比如财务部门为保障预算管理精准性,便需要其他部门配合。但现实情况是实际工作期间往往因为各方因素影响,企业内部各部门信息交流、共享性不足,这也对企业全面预算管理与绩效评价顺利开展进行产生较大阻碍^[3]。

3.4 相关人员综合专业素质有限

全面预算管理与绩效评价需要充足的人力支撑和人才资源才能确保其所具有的实质性价值作用在实践中充分得到发挥。但就目前现实情况而言,部分国企对全面预算管理与绩效评价相关工作重视程度不够,久而久之致使该方面专业人才就业难度增加,加之企业内部相应从业者缺乏实时培训,人员自身综合专业素质难以满足全面预算管理与绩效评价工作要求,后续工作开展的质量也无法得到保障。

3.5 全面预算管理制度缺失

全面预算管理需要科学合理的标准制度规章来加以

引导落实,其也是全面预算管理工作能够有效开展推进的必要依据。比如细化预算管理内容细则、规范预算管理程序、突出全面预算管理科学、标准、专业、现代化特性等。但就目前现实情况来看,我国部分国企在该方面存在缺失,具体表现为全面预算管理制度不完整,预算编制、预算执行、预算监控、预算考核没有详尽流程和规章指标,预算管理很难体现完整性,预算过程无法精准串联各项预算内容,拉低企业正常运行效率的同时也对国企能够形成可持续发展模式造成不利的影响^[4]。

3.6 绩效评价标准不达标

结合实际来看,全面预算管理具体运行结果需要通过绩效评价才能予以有效检验。但当前部分国企在绩效评价方面并未对相应指标设定做统一标准划定,甚至绩效评价方式也存在一定缺陷。指标设定标准缺乏科学性、客观性,无法结合企业实际经营发展情况做合理设置,加之很多可量化指标未作量化处理等,都会导致国企全面预算管理与绩效评价效果很难达到预期的目标。

3.7 全面预算管理与绩效评价监督不到位

任何工作任务、体系机制在落实执行过程都必须引入与之适配的监督方案,以最大限度杜绝风险问题出现。但目前部分国有企业在全面预算管理与绩效评价监督方面,存在监督机制不完善、没有确切监督方案等现象,全面预算管理与绩效评价出现问题也是事后反馈,这也导致各种意外突发性风险事件一旦出现,便难以及时处理解决,全面预算管理与绩效评价工作质量也受到很大影响。

4 国有企业加强全面预算管理与绩效评价策略

4.1 提高相关人员全面预算管理与绩效评价重视度

国有企业加强全面预算管理与绩效评价,必须先从提高相关人员对全面预算管理与绩效评价重视度层面入手,企业领导层、管理者必须具备良好的全面预算管理意识,正视绩效评价效能。这个过程中,需要自上而下地科普宣传全面预算管理与绩效评价相关知识内容,引导企业领导层、管理者以身作则地围绕全面预算管理与绩效评价标准要求开展相关工作,严格按照相应规章条例约束职工,保障企业全员可以完全遵循全面预算管理与绩效评价要求作业,以此为国有企业全面预算管理与绩效评价工作能够顺利开展奠定基础^[5]。

4.2 全面预算管理与绩效评价应突出长期与短期效益并重

全面预算管理与绩效评价应突出长期与短期效益并重的特质,现阶段我国市场经济仍然处于早中期发展阶段,国有企业发展不能完全照搬传统经营模式,国企更不能违背客观规律而过度看重短期效益,经营发展更需以长期、稳定为主。短期效益旨在促进企业短期内所能调动资金水平,比如企业平时经营、开销需要短期效益支撑,短期效益越好,企业日常可利用资金便会更多,这也为企

业长线投资提供了有利依据,而长期效益,则是企业发展的根本,两者都是企业得以形成可持续发展模式所不可或缺的重要环节。所以在全面预算管理与绩效评价工作期间,必须格外重视两者收益(短期效益、长期效益)应体现平衡、同步、并重特质,保障企业能够形成长效健康的发展模式^[6]。

4.3 消除全面预算管理与绩效评价内部信息壁垒

国有企业加强全面预算管理与绩效评价,需要注意企业内部信息流通性,实践期间,必须尽可能规范信息内容,对企业内部信息平台做好周期性信息审核。在保护各部门信息的同时,对部分不完整、误导性信息予以摒除,有用的、可共享的信息做内部分享传递,明确全面预算管理与绩效评价相关工作人员必须严谨对待并审核各类信息内容,保障所得信息正确性、真实性,以此使全面预算管理与绩效评价工作价值能够充分得到发挥^[7]。

4.4 提高相关人员综合专业素质

针对国有企业全面预算管理与绩效评价人才资源储备,则要围绕打造专业素质过硬的专业团队,来为全面预算管理与绩效评价工作全面落实提供有利依据。招聘方面,杜绝为投机而短期学习的人员,并针对现有人员制定周期性的培训方案,使之可以快速掌握全面预算管理与绩效评价相关的最新理论技能知识。在此基础上,若条件允许,企业也可通过提高薪资待遇的方式吸引相应领域专精人才入职,以此来促进国有企业全面预算管理与绩效评价工作开展推进效率,使企业全面预算管理与绩效评价工作作用能够完全得以体现^[8]。

4.5 建立健全的全面预算管理体系

国有企业必须结合自身实际情况,主动推行考核预算管理,以促进企业高效、稳定发展,对现有预算管理体系进行科学升级完善。分析企业实际生产资源状态、人力、资金、物力等因素,以监控预算为中心,运用相应专业算法及时对预算予以调整把控,企业管理者需因地制宜组建专业考核评估机制,提升绩效公平性、公正性,使全面预算工作质量能够得到保障。与此同时,企业预算及评价过程往往较为烦琐,执行落实期间,也会因此而受到各类因素影响导致不良问题频发的情况出现。所以全面预算绩效评价过程,领导者、管理者需合理配置、科学规划,最大限度地减少外部因素干扰,以达到提高企业管理水平和绩效评价实效性的目的。在此基础上借助信息化技术进一步加快全面预算管理工作效率,系统性整合企业内部各部门资料,构建完备的信息数据资源库,保障有效信息可以实时共享,形成财务与预算管理系统的高效对接,为国有企业能够实时掌握市场最新动态提供有力依据。除此之外,企业还应在平时经营发展期间,最大限度降低人为因素对预算管理系统的干扰风险^[9]。

4.6 设置专业完备的绩效评价指标

绩效指标评价需要按照企业发展方向、战略决策要

求合理划定,企业的生产条件以及经营状态受外部影响而持续变化,绩效评价指标要按照企业变化不断调整,所以指标设置期间需要严格遵循实事求是准则,指标必须与企业发展方向保持一致,充分考量企业综合效益。比如在绩效评价指标中增设创新评价指标等,注重指标定量、定性,指标权重应取决于指标在实际生产期间的重要程度。绩效评价也不能局限在企业经济发展、负债程度等层面,应围绕企业不同时期、不同阶段需求合理调整。绩效评价方式也要体现多元化,像专家评价、层次分析等,确保绩效评价专业、客观,评价结果能够对企业发展、员工工作积极性起到一定调动作用,也能反映全面预算管理机制的落实情况,从而为企业未来发展提供专业可靠的指导依据^[10]。

4.7 制定有针对性的监督管理机制

全面预算管理与绩效评价工作推进期间,必须全面落实相应监督管理要求,从实际出发构建监督管理机制,突出信息反馈灵敏性,减低错误发生频次。国有企业必须设置专门的监督部门,在理清监督工作内容基础上,监督部门需要独立于全面预算管理体系与绩效考评制度之外。监督部门可直接对企业内部各部门生产经营活动做实时、全面监督,比如保障审计部门之间收支正常、账目记录完整。对于监督人员而言,必须持续促进其自身思想意识提升,引导其树立正确监督观念,企业要周期性地为监督工作人员做法律意识培训,保障监督管理有效性能完全得以体现,这也是国有企业加强全面预算管理与绩效评价工作的必要举措^[11]。

4.8 提升企业自身文化建设效能

通过企业精神文化建设增强企业人员归属感、信任度、凝聚力,以此达到变相提高企业绩效评价实效性的目的。通过良好的企业文化建设,提升员工参与感,调动员工工作积极性,使企业管理层与员工能够形成和谐、互信的关系,主动关心员工发展,为其排忧解难,提升各部门工作衔接精准性,为企业稳定发展打下坚实基础,这也是企业全面预算管理与绩效评价工作效率能够随时间推移而不断提高的必要条件^[12]。

5 结束语

综上所述,通过对国有企业加强全面预算管理与绩效评价研究分析,可以看出现阶段我国国有企业全面预算管理与绩效评价面临问题相对较多,比如针对全面预算管理与绩效评价重视度不够,全面预算管理与绩效评价过度关注短期效益,全面预算管理与绩效评价存在一定信息壁垒,相关人员综合专业素质有限,全面预算管理制度缺失,绩效评价标准不达标,全面预算管理与绩效评价监督不到位等,所以具体到实践环节,必须从提高相关人员全面预算管理与绩效评价重视度,全面预算管理与绩效评价应突出长期与短期效益并重,消除全面预算管理与绩效评价内部信息壁垒,提高相关人员综合专业素

质,建立健全的全面预算管理体系,设置专业完备的绩效评价指标,制定有针对性的监督管理机制,提升企业自身文化建设效能等方面做起,才能保障国有企业全面预算管理与绩效评价工作效果完全达到预期要求,这也是当前我国国有企业全面预算管理与绩效评价水平得以不断提高的关键路径。

参考文献

- [1]蓝慧敏.行政事业单位全面预算管理中绩效考核指标体系构建研究[J].行政事业资产与财务,2022(03):14-16.
- [2]翁序燕.企业实施全面预算管理的难点与对策研究——以A汽车零部件制造企业为例[J].大众投资指南,2022(04):182-184.
- [3]肖寅春.行政事业单位全面实施预算绩效管理的难点与对策分析[J].行政事业资产与财务,2022(01):30-32.
- [4]郑国志.“PDCA循环+目标管理”模式的实用分析——以A局的全面预算管理工作为例[J].财会学习,2022(02):151-154.
- [5]张小丽,敬丽华.全面预算绩效管理下高校整体支出绩效评价研究——基于战略导向的“BSC+KPI”评价方法[J].会计师,2021(23):91-93.
- [6]阮静,王泽彩,赵术高,侯思捷,任晓辉.预算绩效管理的新探索:财审联动 合力推进[J].财政监督,2021(13):50-59.
- [7]韩莹.企业加强全面预算管理与绩效评价研究[J].中国乡镇企业会计,2021(06):36-37.
- [8]李艺文,蒋中伟.全面预算管理视角下现代物流企业绩效评价体系构建研究——以WZ集团公司为例[J].中国商论,2021(08):124-126.
- [9]高榕培,汪海霞,张翠华,屈伟思,肖佚,马玥.浅析民航部门整体预算绩效管理[J].民航管理,2021(02):90-94.
- [10]甘丽娟.企业全面预算管理与绩效评价的重要性[J].当代会计,2021(02):130-131.
- [11]潘海燕.企业全面预算管理与绩效评价存在的问题与对策研究——以G公司为例[J].大众投资指南,2021(01):189-190.
- [12]邹礼永.国有企业全面预算管理与绩效评价问题的对策措施探讨[J].企业改革与管理,2020(03):157-158.

作者简介:朱熠(1989-),女,汉族,江苏宿迁人,本科,中级职称,研究方向:预算管理、绩效。