

# 电力企业预算管理与绩效评价的优化路径分析

韦慧玲

(国网安徽省电力有限公司马鞍山供电公司, 安徽 马鞍山 243000)

**摘要** 电力企业作为关系国家能源安全和社会经济发展的关键行业,其预算管理与绩效评价的优化具有重要意义。本文首先对预算管理与绩效评价进行了简述,为本文建立坚实的理论基础,之后通过深入分析电力企业预算管理与绩效评价的现状,提出一系列优化路径,包括更新预算管理观念、健全企业预算管理制度、提高企业财务人员的综合素质以及优化企业绩效评价结构,旨在能够为促进电力企业更好地适应市场竞争、提高资源利用效率、激励员工创新和提高绩效提供借鉴,最终实现企业战略目标。

**关键词** 电力企业; 预算管理; 绩效评价

**中图分类号**: F275

**文献标识码**: A

**文章编号**: 2097-3365(2023)11-0094-03

电力企业在供应清洁能源、维护电网稳定、满足社会需求等方面发挥着不可或缺的作用。然而,随着市场竞争加剧和技术进步,电力企业也面临着日益复杂的挑战。在这种背景下,预算管理与绩效评价成为管理电力企业的重要工具,有助于实现有效资源分配、财务稳健和员工激励。然而,传统的管理方法和观念可能已经不再适用于现代电力企业的需求。因此,本文将深入探讨电力企业预算管理与绩效评价的现状和问题,并提出一系列优化路径。

## 1 预算管理与绩效评价的简述

预算管理与绩效评价是组织管理中两个关键的管理工具,有助于确保组织的有效运营、资源的合理分配和持续改进。

预算管理是一种管理方法,通过计划、监控和控制组织的财务和非财务资源,以确保达到预定目标和目标,包括制定和执行预算,这是在一定时期内列出的资金支出和收入的计划。预算管理有助于组织管理支出、提高资源利用率、确保资金可用性,以及评估绩效并进行决策。

绩效评价是一种评估组织、部门、项目或个人绩效的过程,以确定它们是否达到了预定的目标和标准。绩效评价是一种重要的管理工具,有助于识别问题、表扬卓越,提供反馈,并支持决策制定<sup>[1]</sup>。

预算管理和绩效评价是组织管理的两个核心方面,它们协助组织设定目标、规划资源、监控绩效、提供反馈和支持决策制定,从而实现可持续的成功,预算管理和绩效评价通常相互关联,协同工作以实现组织的战略目标。

## 2 电力企业预算管理与绩效评价的问题

### 2.1 电力企业预算管理存在的问题

#### 2.1.1 预算管理缺乏企业战略目标指导

电力企业预算管理中的一个常见问题是缺乏明确的企业战略目标指导,在制定和执行预算时,企业未能充分考虑到战略方向和目标,从而可能导致以下问题:第一,在缺乏战略指导的情况下,企业难以确定哪些项目、部门或活动应该获得优先资源支持,导致资源的分配不均衡,一些重要的战略项目可能被忽视,而其他不太重要的项目可能获得过多资源。第二,缺乏战略目标的指导可能导致不同部门或团队之间的预算计划不一致<sup>[2]</sup>。不同部门可能会制定自己的预算,但这些预算可能不一定符合整体战略方向,缺乏协调。第三,缺乏明确的战略目标和指导使得绩效评价变得困难,因为没有明确的预期结果,评估实际绩效是否与战略目标一致就变得模糊不清。

#### 2.1.2 预算管理体系有待完善

在电力企业预算管理体系中,存在管理不透明、低效、难以控制和难以适应变化的问题。其中,预算管理体系缺乏明确的制度和流程,导致各个部门和团队对预算制定和执行的理理解存在差异。如果预算管理体系未能充分整合数据收集和处理过程,那么数据的获取和分析可能会变得繁琐和耗时,则导致信息滞后,使得管理人员无法做出实时决策。同时,在电力企业预算管理中,预算管理体系缺乏现代化的技术支持,如预算编制软件、绩效管理系统和数据分析工具,手工处理和人为错误的增加,同时降低效率。预算管理体系也没有明确定义和传达预算的目标和指标,使得难以评估是否实现了预算计划中的目标,并为员工提

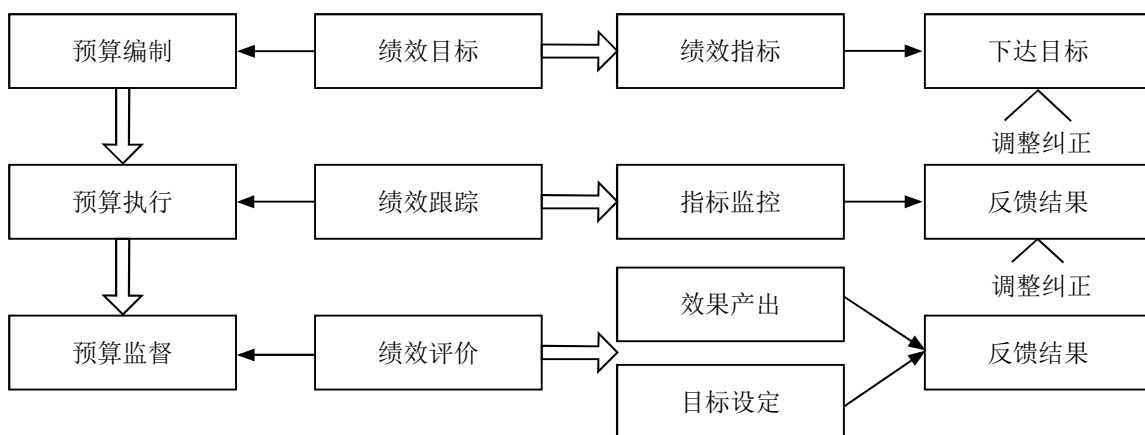


图 1 预算管理与绩效评价

供明确的方向。同时，在电力企业预算管理中，预算管理体系缺乏灵活性，无法适应市场、技术和法规等方面的变化，导致预算过时，无法应对新的挑战。

## 2.2 电力企业绩效评价存在的问题

### 2.2.1 电力企业绩效评价的激励性有待加强

电力企业绩效评价的激励性问题在国有企业中尤为突出，因为这些企业受到国家控制，其管理模式相对传统，绩效评价方式相对温和，员工之间的差异并不明显，主要以职称、年龄等相对客观稳定的因素作为绩效评价的标准，激励性有待增强。在市场调节为主的情况下，企业需要更加灵活和激励性的绩效评价来激发员工的积极性和创造力，提高企业的竞争力。在电力企业绩效评价中，以职称、年龄等传统标准作为绩效评价的主要依据，限制了员工的积极性和创造力，无法反映员工在工作中的实际贡献，从而导致一种平庸文化，员工缺乏动力去超越最基本的要求<sup>[3]</sup>。同时，电力企业在市场竞争中需要不断创新和提高效率，传统的绩效评价方式无法激发员工积极参与改进和创新，导致企业在市场上的竞争力相对较弱。

### 2.2.2 电力企业绩效评价结构有待完善

电力企业绩效评价结构的完善问题与建立一套更全面的、多角度考核员工业务能力和综合素质的绩效评价体系密切相关。当前，许多电力企业的绩效评价结构仍然不够完善，主要以传统的考核标准，如以职称和工龄为主，而不足以全面反映员工的实际价值和贡献。目前的绩效评价结构可能缺乏多维度的考量，不足以综合评估员工的综合素质，员工只专注于满足最基本的要求，而不愿意付出额外努力来提高业务能力和综合素质。由于电力企业员工大多是编制内的，工资和绩效标准相对固定，员工感到没有动力去追求更高的工作绩效，降低了员工的工作热情和积极性。

同时，绩效评价结构缺乏灵活性，无法根据不同岗位的特性和员工的个人发展需求进行调整，限制了员工的发展和提升机会。

## 3 电力企业预算管理与绩效评价的优化路径

### 3.1 更新预算管理观念

电力企业在优化预算管理和绩效评价方面，迎来了一项重要的改革路径，那就是更新预算管理观念。传统的预算管理方式逐渐显得过时，无法有效因应如今电力市场和业务环境的快速变化<sup>[4]</sup>。因此，电力企业积极探索新的管理观念，以更好地适应当代经济所带来的各种挑战，并在预算管理领域实现更高的效率和效果。

如表 1 所示，更新预算管理观念主要包含从固定预算到灵活预算、重视长期规划、促进跨部门协作、引入技术和数据分析四个方面。通过更新预算管理观念，电力企业可以更好地适应现代经济环境，提高预算管理的适应性和效率，实现更好的绩效评价和业务成果，有助于电力企业更好地实现其战略目标和服务社会的使命。

### 3.2 健全企业预算管理制度

一个完善的预算管理制度可以帮助企业更好地规划、执行和监控预算，确保资源的有效分配和绩效的持续改进。因此，要制定明确的预算管理目标，例如提高财务稳健性、支持战略目标、提高资源利用效率等。同时，明确遵循的原则，如透明度、公平性、可比性和灵活性。以及制定详细的预算编制流程，包括责任部门、时间表、数据来源和审核程序等，确保每个步骤都清晰可行，有明确的审核和批准程序。还需要确定各个部门和员工在预算编制和执行中的责任和权限，建立负责制，确保每个人都了解其在预算管理中的角色，以及制定预算编制的详细指南，包括指标的定义、

表1 更新预算管理观念

观念	描述	数据
1. 从固定预算到灵活预算	采用更灵活的预算方法,如滚动预算或活动基础预算,以适应市场波动和需求变化。	①滚动预算:每季度调整一次预算。 ②活动基础预算:根据特定项目或活动制定临时预算。
2. 重视长期规划	考虑长期可持续性、创新和投资,支持电力企业的战略目标。	①制定5年和10年的长期规划。 ②设立长期可持续性目标。
3. 促进跨部门协作	鼓励各部门之间协作,确保预算与整体战略一致,提高资源分配和利用效率。	①定期跨部门会议和协作项目。 ②共享数据和信息资源。
4. 引入技术和数据分析	利用现代技术和数据分析工具,提高预算制定和执行的精确性和效率。	①购置预算编制软件。 ②实施绩效管理系统。 ③数据分析工具用于市场分析和需求预测。

计算方法、数据来源和公式等,确保标准化和一致性。预算管理制度还应该强调长期和短期规划的结合,除了年度预算外,还应考虑中期和长期规划,以支持企业的战略目标<sup>[5]</sup>。通过健全企业预算管理制度,电力企业可以更好地规划和执行预算,实现资源的有效分配,提高绩效评价的准确性和可操作性,从而实现业务目标并提高长期竞争力。

### 3.3 提高企业财务人员的综合素质

财务人员在预算管理和绩效评价中扮演着关键角色,他们需要具备广泛的知识和技能,以更好地支持企业的财务健康和绩效改进。财务人员应定期更新财务知识,包括会计原则、财务报告标准、税法和金融管理等方面,他们需要紧跟国际和国内的财务法规和标准的变化,以及提供绩效管理培训,帮助财务人员了解如何设置和跟踪绩效指标,如何与其他部门协作,确保绩效目标的实现。财务人员需要具备数据分析技能,以能够更好地理解财务数据,并从中提取有用的见解,有助于更好地支持预算编制和绩效评价。同时,财务人员需要具备战略思维,了解企业的长期目标和战略,以确保预算和绩效评价与战略一致。通过提高企业财务人员的综合素质,电力企业可以更好地支持预算管理和绩效评价,提高财务决策的质量和效率,从而实现长期的财务健康和绩效改进。

### 3.4 优化企业绩效评价结构

科学合理的绩效评价结构旨在帮助企业更好地评估员工的贡献,激励员工提高绩效,对企业整体目标产生积极影响。第一,要明确关键业务指标(KPIs),并为每个KPI分配适当的权重,以确保对企业目标的贡献被合理评估。第二,确保评价指标与企业战略目标直接相关,员工应该能够理解他们的工作如何支持组织的长期愿景。第三,考虑多维度的绩效指标,包

括财务、客户、内部流程、学习与发展等,以更全面地评估员工的绩效。第四,设定具有挑战性的目标,鼓励员工不断超越自我,实现更高水平的绩效,评价结构应考虑员工个人发展,鼓励员工不断学习、成长和提高综合素质。第五,引入360度评价机制,让多方面的评价者(领导、同事、下属、客户等)参与评价,以获得更全面、客观的评估结果。

## 4 结语

总之,在不断发展和变化的电力行业中,预算管理与绩效评价的优化路径具有至关重要的意义。通过更新管理观念、健全管理制度、提高员工素质以及优化绩效评价结构,电力企业将能够更好地应对市场竞争、提高资源利用效率和激励员工创新,不仅有助于企业实现财务稳健和长期战略目标,还能够推动整个行业的可持续发展。在未来,电力企业将面临更多挑战和机遇,包括新能源技术的发展、能源政策的变化和客户需求的不断演变。因此,持续优化预算管理与绩效评价的方法和机制将成为电力企业在这个竞争激烈的领域中取得成功的关键。

## 参考文献:

- [1] 王鹭. 电力企业预算管理与绩效评价的优化策略[J]. 财讯, 2023(10):86-88.
- [2] 陈婧. 电力企业预算管理与绩效评价的优化策略研究[J]. 财富生活, 2021(24):109-111.
- [3] 白晓燕. 企业预算绩效管理的实施对策[J]. 商讯, 2021(09):104-105.
- [4] 陈颖之. 电力企业预算管理及预算绩效管理的深度融合[J]. 现代经济信息, 2019(22):233.
- [5] 陈重源. 电力企业预算管理中存在的缺陷及完善措施[J]. 大众投资指南, 2019(22):117-118.