

# 企业财务预算的执行管控与考核问题研究

张萍

保利物业服务股份有限公司天津分公司

**摘要：**随着经济全球化的不断深入，企业在面临更为复杂的经营环境的同时，也需应对日益激烈的市场竞争。在这样的背景下，有效的财务预算管理成了企业持续、稳定发展的关键。其中，财务预算的执行管控与考核作为财务预算管理的核心环节，对企业的运营成果和经济效益具有深远影响。然而，企业在实施财务预算执行管控与考核过程中，仍面临诸多问题与挑战。因此，需要及时采取相应措施进行优化与完善，从而提高企业财务预算管理效果。本文主要探讨了企业财务预算执行管控与考核的相关内容，为企业财务管理工作的开展提供有力支持。

**关键词：**企业；财务预算；执行管控；考核问题

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.12.214

## 引言

简单地说，企业财务预算就是企业对未来一段时间内的财务状况和经营成果进行预测和规划，涉及企业在一定时期内的资金流入、流出以及利润等各个方面。通过财务预算，企业可以更好地规划和管理自己的财务活动，确保资金的有效利用，并为决策提供重要的参考依据。

### 一、企业财务预算的重要意义

随着市场竞争的日益激烈，企业为了自身的生存和发展，必须对自身的财务状况进行全面的了解和把握。而财务预算作为企业财务管理的重要组成部分，对于企业的可持续发展具有重要意义。第一，财务预算与企业战略紧密相连，是企业战略实施的重要工具。通过财务预算，企业可以将战略目标转化为具体的财务指标，从而使各部门、各环节的工作更加明确、具体和可行。同时，财务预算还可以将企业的长期规划与短期计划相结合，使企业在实施战略过程中更加注重长远利益，避免短期行为的干扰。第二，企业在运营过程中资源是有限的。因此，如何合理配置资源，使资源得到最大化的利用，是企业必须面临的问题。财务预算可以对企业各项经济活动的预测和规划，为企业提供资源配置的依据，通过了解各个部门、各个环节的需求，从而进行合理的资源配置。在这种情况下，不仅可以避免资源的浪费，还可以提高企业的整体效益。第三，在市场经济条件下，企业面临着市场风险、财务风险等各种风险。而财务预算通过对市场状况、企业内部环境等因素的预测和分析，可以帮助企业提前识别和评估潜在的风险，并制定相应的应对措施，可以将企业的风险有效降低，同时还可以提高企业的风险防控能力。第四，有效的财务预算能够帮助企业控制成本、减少不必要的开支，从而增加利润。通过精确地预测收入和支出，企业可以更好地掌握经济活动的成本和收入，确保利润最大化。除此之

外，还能帮助企业发现潜在的节约成本或增加收入的机会，从而提高企业的经济效益。第五，在当今的市场环境中信息的重要性不言而喻，企业通过财务预算可以提前获取各种经济信息，从而快速做出决策。这种信息优势可以帮助企业在竞争中抢占先机，增强自身的竞争力。与此同时，精确的财务预算还能帮助企业更好地预测市场需求和趋势，提前布局产品和服务，从而在竞争中占据有利地位。<sup>[1]</sup>

### 二、企业财务预算的执行管控与考核中存在的问题

#### （一）缺乏有效的执行管控机制

很多企业在财务预算的执行过程中缺乏有效的管控机制，导致预算与实际支出存在较大的偏差，预算超支或未达预算的情况时有发生。同时，由于缺乏严格的预算控制和调整机制，企业在面对突发情况时难以迅速应对，无法及时调整预算，导致预算的执行效果大打折扣。

#### （二）预算考核指标不合理

在财务预算的考核过程中，一些企业过于追求短期效益，设置的考核指标过于单一，忽略了企业的长期发展目标。这种情况下，各部门可能会为了完成考核指标而采取一些急功近利的行为，导致资源的浪费和企业整体利益的损害。此外，有些企业的考核指标缺乏公平性和合理性，导致员工积极性下降，不利于企业的稳定发展。

#### （三）考核过程存在主观性和片面性

很多企业在财务预算的考核过程中，过于依赖某些主观性较强的指标，导致考核结果不够客观和公正。此外，由于考核过程缺乏透明度，一些员工可能会对考核结果产生质疑，这不仅影响了员工的工作积极性，还可能对企业的稳定发展造成负面影响。同时，一些企业在考核过程中只注重某些易于量化的表面成果，而忽略了员工的努力和付出，容易打击员工的士气，造成人才流

失。

#### （四）缺乏有效的奖惩和激励措施

财务预算的考核结果应当与奖惩机制相结合，这样才能更好地激励员工积极参与预算管理工作。然而，一些企业缺乏有效的奖惩措施，或者奖惩措施未能公平、合理地实施，导致员工对预算管理缺乏重视。没有激励措施或激励措施不足的企业，难以调动员工的积极性和创造性，无法形成全员参与预算管理的良好氛围。<sup>[2]</sup>

### 三、企业财务预算的执行管控与考核优化策略

#### （一）建立健全的财务预算执行管控体系

为了确保企业财务预算的顺利执行，建立健全的财务预算执行管控体系至关重要。首先，在许多企业中，财务预算执行的职责并不明确，导致在执行过程中出现混乱或疏漏。为了避免这种情况，企业必须对各部门的预算责任进行明确的划分，确保每个部门、每个岗位都清楚了解自己在预算执行过程中的具体职责。责任分工不仅包括预算的编制、执行和控制，还涉及预算调整、分析与考核等方面。在明确的责任分工下，可以有效增强员工的责任感，进一步提高预算执行的效率，并减少在执行过程中的推诿和扯皮现象。其次，在明确了各部门和岗位的责任后，企业需要进一步制定详细的预算执行计划，需要将整体的财务预算目标分解为具体的子目标，并针对每个子目标制定详细的实施计划。在计划制定的过程中，需要对时间进度、资源分配、人员安排等因素进行充分考虑，确保各部门能够按照计划有序地推进预算执行工作。此外，在详细的预算执行计划的实施下，企业在出现意外情况时能够及时调整预算，避免预算的过度偏离。最后，即使有了明确的责任分工和详细的执行计划，如果缺乏有效的监控和分析机制，预算执行的效果也会大打折扣。因此，企业应建立预算执行的监控和分析机制，定期对各部门、各项目的预算执行情况进行跟踪、分析和评估，从而能够及时发现预算执行过程中的问题，并迅速采取措施进行调整和改进。此外，通过对比实际执行情况与预算目标的差异，还可以帮助企业及时调整经营策略，确保预算目标的顺利实现。

#### （二）优化预算考核指标体系

预算考核指标体系是评估企业财务预算执行效果的重要工具。为了提高预算管理的效率和效果，企业需要不断地优化预算考核指标体系。第一，在制定考核指标时，企业必须充分考虑到各部门和岗位之间的差异性，避免一刀切的考核方式。公平性与公正性能够激发员工的积极性和参与度，促使他们更好地完成预算目标。因此，企业应该建立一个透明的考核机制，确保考核过程

和结果都公开、公正。同时，应鼓励员工参与考核标准的制定，以提高他们对考核体系的认同感。通过这样的方式，企业可以建立起一个公平、公正的考核环境，促使员工为达成预算目标而努力。第二，企业的财务预算目标是多元化的，因此考核指标应当紧密结合企业的实际情况，反映企业的核心业务和战略重点。这就需要提高考核指标的针对性，为员工的工作方向进行引导，促使他们更好地为预算目标的实现做出贡献。同时，能够帮助企业及时发现市场变化和业务风险，以便迅速调整预算。例如，针对企业的成本控制目标，可以制定相应的成本控制考核指标。第三，企业在制定考核指标时，应充分考虑其可操作性和合理性。这是因为，可操作性强的考核指标能有效地衡量预算执行的效果，而合理性的考核指标则有助于激发员工的积极性和创造性。具体来说，可操作性的考核指标应当具有明确的计算方法和数据来源，便于员工理解和操作。合理的考核指标应当符合企业的实际情况，既能反映员工的绩效水平，又不至于苛刻或宽松。因此，在制定考核指标时，企业应充分征求员工的意见和建议，以提高考核指标的合理性和可接受性。同时，还应定期评估考核指标的有效性，对于不合理的指标进行调整和优化，以提高考核体系的科学性和准确性。<sup>[3]</sup>

#### （三）加强内部沟通与协作

在当今复杂多变的市场环境中，企业财务预算的执行管控与考核显得尤为重要。其中，加强内部沟通与协作作为关键策略，对于确保预算目标的顺利实现具有不可替代的作用。首先，企业内部信息的顺畅流通是实现预算执行管控与考核的前提。因此，企业需要建立一套完善的沟通机制，确保信息的上传下达、左右传递。这包括定期召开预算执行情况汇报会议、设立专门的预算管理部门进行协调、以及建立有效的反馈机制等。通过这些沟通机制，企业可以及时发现和解决预算执行过程中出现的问题，提高整体的管理效率。此外，企业还应积极运用即时通讯工具、内部沟通平台等信息技术手段，以实现信息的快速传递和共享，打破时间和空间的限制，提高沟通效率。其次，财务预算的执行往往涉及多个部门，因此，加强部门间的协作至关重要。企业需要鼓励各部门积极参与预算制定和执行过程，充分了解其他部门的运作情况和需求，从而更好地整合资源、协调工作，确保预算目标的顺利实现。为了加强部门间的协作，企业可以设立跨部门的工作小组或委员会，并建立常态化的跨部门会议机制。此外，还可以通过培训和指导，提高员工的团队协作意识和能力，进一步强化部门间的协作。最后，员工的沟通意识和能力直接影响着

企业内部沟通与协作的效果。企业应加强对员工的沟通培训和教育，帮助他们更好地理解和执行预算目标，提高他们在沟通和协作方面的技能。同时，企业还应营造开放、包容的沟通氛围，鼓励员工积极表达意见和建议，激发他们的主动性和创造性。通过提高员工的沟通意识和能力，企业可以建立起一个积极、健康的沟通环境，促进内部协作的顺利进行。<sup>[4]</sup>

#### （四）完善奖惩和激励机制

在企业财务预算的执行管控与考核中，科学、合理的奖惩和激励机制对于激发员工的积极性、提高预算执行效率具有至关重要的作用。首先，明确奖惩标准与考核指标至关重要，能够让员工清楚地了解何为期望的行为，何为需改进的行为，从而指导他们的工作方向。这些标准与指标应当与企业的战略目标紧密相连，并根据各部门、岗位的特点进行差异化设定，从而确保标准的具体性和针对性，使其更好地反映员工的实际工作表现。同时，考核指标的设定应当合理、公正，避免过于主观或客观，以保证考核结果的客观性和准确性。在这种情况下，企业可以建立起一个公平、透明的激励机制，激发员工的积极性和创造力。其次，员工的工资和奖金应与其工作绩效直接挂钩，以体现“多劳多得”的原则。因此，需要实施绩效工资与奖金制度，将员工的工作热情和创造力充分地激发出来，促使他们更加积极地投入到工作中。同时，企业可以根据实际情况，设定合理的绩效目标和奖励标准，使员工在追求个人利益的同时，也能为企业的发展做出贡献。在这一制度的指导下，能够让员工明确自己的工作目标，了解自己的工作成果与薪酬之间的直接关系，从而激发他们的工作动力。最后，除了物质激励外，企业还应关注非物质性激励手段的运用。例如，提供晋升机会、授予荣誉证书、参与决策制定等，能够进一步满足员工的成就感和归属感，激发他们的工作动力和忠诚度。在实际情况中，企业需要根据员工的不同需求，灵活运用物质与非物质性激励手段，以达到更好的激励效果。

#### （五）提高财务预算管理信息化水平

在当今信息化时代，信息技术已经成为企业财务管理的重要工具。通过提高财务预算管理的信息化水平，企业可以更好地应对市场变化，提高决策效率。第一，随着企业规模的扩大和业务的复杂化，传统的手工预算管理方式已经难以满足企业的需求。因此，企业应建立一套完善的财务预算管理信息系统，实现对预算编制、执行、控制和分析的全过程管理。通过该系统，企业能够实现各部门之间的信息共享和协同工作，提高预算管

理的效率和准确性。同时，系统还应具备良好的扩展性和灵活性，以便适应企业未来的发展和变化。第二，在信息化时代，数据安全已经成为企业面临的重要问题。一旦数据泄漏或被篡改，将给企业带来巨大的损失。因此，企业需要建立完善的数据管理制度，明确数据的保密等级和使用权限。同时，进一步加强系统安全防护，对系统进行定期的安全漏洞扫描和修复。除此之外，还要做好数据的定期备份工作，确保数据的可用性和完整性。第三，财务预算管理信息系统积累了大量的数据资源。因此，企业应提升数据分析与运用能力，通过运用大数据分析、云计算等技术手段，深入挖掘数据的潜在价值，为企业的战略决策提供有力支持。同时，还应建立起有效的数据驱动决策的文化氛围，鼓励员工运用数据进行决策，提高决策的科学性和准确性。第四，随着市场的变化和企业的发展，财务预算管理需求也在不断更新和变化。在这种情况下，企业应持续优化系统功能与服务。一方面，根据业务发展和市场变化，不断更新和升级系统功能，提高系统的适应性和灵活性。另一方面，需要加强与系统服务商的合作与沟通，及时反馈使用中遇到的问题和需求，以便服务商提供更好的技术支持和服务。<sup>[5]</sup>

#### 结语

综上所述，在企业发展中财务预算管理具有重要意义。然而，执行管控与考核中还存在一些问题。因此，企业需要建立健全的财务预算执行管控体系、优化预算考核指标体系、加强内部沟通与协作、完善奖惩和激励机制，并提高财务预算管理信息化水平，从多角度出发优化财务预算的执行与考核，为企业的长远发展奠定坚实基础。

#### 参考文献

- [1] 李宝霞. 财务预算管理对企业的重要性分析[J]. 中国商论, 2021, (18): 158-160.
- [2] 陈伟文. 现代企业财务预算管理存在的问题及应对措施[J]. 大众投资指南, 2021, (14): 172-173.
- [3] 陈婷. 企业预算管理中的风险与防范研究[J]. 营销界, 2021, (17): 147-148.
- [4] 侯爱武. 国有企业财务预算管理问题及改进措施[J]. 纳税, 2020, 14(35): 118-119.
- [5] 吴昊. 如何有效提高企业财务预算执行力[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020, (10): 68-69.

作者简介: 张萍(1990-9-9), 女, 汉, 天津市, 大学本科, 中级会计师, 主要研究方向: 财务预算管控和财务共享。