

基于 KPI 的 A 银行绩效管理优化研究开题报告文献综述

目录

一、论文所属课题来源、名称、编号	1
课题名称：基于 KPI 的 A 银行绩效管理优化研究	1
二、立项依据与研究内容（3000-5000 字）	1
2 研究意义	2
3 国内外研究综述（文末附国内外具体研究）	3
4 主要参考文献	10
3. 拟采取的研究方案及可行性分析	17
4. 论文创新点	18
5. 年度研究计划及预期研究结果（包括发表论文）	18
三、研究基础与工作条件	19
1. 研究基础	19
2. 工作条件	19
3.文献综述	21

一、论文所属课题来源、名称、编号

课题来源：自选课题，导师指导完成。

课题名称：基于 KPI 的 A 银行绩效管理优化研究

课题编号：

二、立项依据与研究内容（3000-5000 字）。

1. 论文的立项依据

1 研究背景

银行作为国家金融系统重要的组成部分，肩负着服务于国民经济的重要责任，随着支付宝、财付通等新金融体的快速崛起，互联网金融、第三方移动支付占据了很大一部分市场份额，同时疫情背景下国际金融风云变幻，经济形势更加复杂。在市场经济激烈竞争、金融体制变革、互联网金融冲击下的形势下，商业银行面对前所未有的挑战。作为国家金融系统的核心枢纽，如何应对不断变化的经济环境，对自身的工作进行优化和管理，是当今银行发展目标重中之重。

绩效管理对企业发展起着至关重要的作用，优质的绩效管理将公司的战略目标层层分解到部门和各个员工，并通过搭建高绩效的制度和文化，将公司的目标和员工的价值创造相结合，使公司的发展和员工的发展相结合，从而实现公司和员工的共赢

，促进双方共同发展，因而如何建立科学的绩效考核指标和进行有效的绩效管理是企业管理制度的重点。

就本文的 A 银行而言，A 银行是贵州省内的一家商业银行，在金融市场竞争日益加剧的今天，A 银行也慢慢开始转型，更加注重业绩的提升和对客户的服务。A 银行的转型发展战略，对绩效管理提出了更高的要求，但在实际工作中，笔者发现出现许多问题，比如员工工作理念弱化，工作职责缺失，管理者管理低效，缺乏系统绩效管理制度，多维立体评估考核不到位，绩效考核指标设置不完整，绩效考核实施流程不完善，绩效考核执行不力，绩效评估结果运用不充分，考核结果没有与奖赏晋升机制紧密结合等，尤其是绩效考核的指标设置面临严重的不足，无法科学评价对员工的关键工作进行有效评估，A 银行快速发展因绩效管理的不足而受到严重制约，十分不利于 A 银行的发展，如何进行科学的绩效管理，是如今 A 银行管理发展需要着重考虑的问题。

在绩效管理实施过程中，关键绩效指标法（KPI）是最常见的考核方法之一，KPI 遵守管理学中的“二八原则”，即 80%的工作任务是由 20%的关键行为完成的，必须抓住 20%的关键行为，通过关键绩效指标的设置，能够科学评估员工关键性的工作，对员工工作、绩效进行科学的分析与探究，推动企业战略目标的设定、计划和执行，使员工的工作积极性得到提高，员工的工作态度及行为更加规范，让员工更加透彻地去理解自身的职责，使该企业的凝聚力得到提高，从而使企业的战略目标能够更好地实现，全面推动企业的发展，受到各大企业的欢迎。

为引导银行落实发展战略，提高员工工作的积极性，夯实银行发展的基础，提升银行的综合实力，稳健发展，打造有价值有创造力的现代商业银行，A 银行亟需优化绩效考核指标的设置，健全绩效管理体制和流程，本文据此展开研究，基于 KPI 对 A 银行绩效管理进行系统研究。

2 研究意义

2.1 理论意义

(1) 有利于丰富绩效管理相关理论研究, 在研究中本文关键绩效指标法、360 度综合考核法, 目标管理理论, 激励理论等相关理论, 对 A 银行绩效管理进行研究, 在案例研究时运用经典理论进行分析, 有利于丰富相关理论的研究, 在理论运用上具备较强的参考价值。

(2) 有利于丰富银行绩效管理相关的案例研究, 本文以具体的 A 银行为研究对象, 分析 A 银行绩效管理现状的不足, 在此基础上立足于绩效管理理论知识, 对 A 银行绩效管理进行研究, 利用 KPI 关键绩效指标法, 在现有的基础上将绩效管理制度进行扩充, 可以丰富银行绩效管理的相关案例研究。

2.2 实践意义

(1) 有利于 A 银行绩效考核指标体系更加立体、更具全面性, 本文结合 A 银行具体工作, 利用 KPI 关键绩效, 设置五大类指标, 分别是集团全量资金、有效客户、经济增加值、综合竞争力和风险管理水平, 构建了具体的关键指标构成, 确定了各指标的权重, 为 A 银行绩效指标体系的改进提供具体的参考和借鉴。

(2) 为 A 银行绩效管理实际操作提供指导借鉴, 本文在立足 A 银行绩效管理不足的基础上, 对 A 银行现有绩效管理制度进行改进, 包括改进绩效考核流程, 明确绩效考核周期, 优化绩效考核实施步骤, 优化绩效考核结果的应用, 并提出相关的保障措施, 对 A 银行绩效管理的实践具有重要的指导意义。通过本文的研究可以促进 A 银行坚持以效益贡献为核心, 提升价值创造, 严格风险管理, 夯实经营基础, 促进均衡、协调和可持续发展。

3 国内外研究综述 (文末附国内外具体研究)

3.1 国外研究综述

(1) 国外关于绩效管理研究的综述

国外绩效考核研究起源较早, 始于十八世纪, 20 世纪 70 年代中期, “绩效管理”这一概念被正式提出, 并得到快速发展。通过分析和研究国外绩效管理研究成果, 得出多数学者的研究重点, 即强调激发企业员工的效能, 不再将单一的理论研究作为研究绩效管理的重点, 促进员工职业生涯发展, 推进人力资本重要性不断强化。

(2) 国外关于银行绩效管理研究的综述

关于银行绩效管理,国外分析探讨了商业银行绩效考核发展状况后,寻求以 KPI 绩效考核和大数据构建新型的绩效考核制度,以便形成互联网化、科学化的管理方式,通过关键绩效考核以增加银行运行的效率和业绩。

3.2 国内研究综述

(1) 国内关于绩效管理研究的综述

中国的绩效考核管理雏形产生于计划经济时代,我国有关绩效管理方法的研究包括两个方面,一是基于国内环境建构有关绩效管理方法的理论。二是在实际应用层面,通过对各类企业实例的研究,根据各个企业的不同,设计适宜的绩效考核体系。

(2) 国内关于银行绩效管理研究的综述

我国对银行的绩效考核也进行大量研究,在官方出台的绩效评价指标体系的基础上,结合西方学者已有的理论,逐渐形成了一套科学的绩效评价系统,学者们多数将银行存贷款作为银行最主要的考核指标,通过提高客户留存率等,作为应对金融市场资本激烈竞争的手段。并结合具体的管理案例,为银行管理的发展提供了极具价值的参考意见。

3.3 相关概念及理论

3.3.1 绩效管理

因为研究视角和个人的局限性,不同学者对绩效管理的概念有不同的理解,所以其提出的理论也各不相同。Addai Bismark,Tang Wenjin (2022)^[1]认为绩效管理是指管理者与员工之间就实现目标达成共识的基础上,共同参与的绩效计划制定、绩效考核评价、绩效结果应用的持续循环过程。吴碧瑜,黄雪莲(2022)^[2]认为绩效管理主要是管理员工的行为和工作成果,通过激励和帮助员工取得优异绩效,从而实现组织目标的管理方法,是企业管理层科学决策的依据。刘越(2022)

^[1] Addai Bismark,Tang Wenjin,Gyimah Adjei Gyamfi,Twumasi Martinson Ankrah. Income diversification and bank performance nexus: Does corruption matter?[J]. Journal of Multinational Financial Management,2022,65.

^[2] 吴碧瑜,黄雪莲,林彩霞,陈兰兰,刘清珠,黄金英.以岗位管理为核心的护理绩效管理方案及其应用效果[J].解放军护理杂志,2017,34(10):58-61.

[3]提出绩效管理是一个系统的过程，包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈，需要根据考核人员的实际情况进行动态调整和评估。绩效考核与绩效管理两者之间是一种从属关系，绩效考核只是绩效管理当中一个小的环节并不能够代表绩效管理本身，绩效管理从整体的角度来看是一个较为完善的管理体系，它包括很多完善的管理内容，同时对整个公司起到了动态的监管作用。

绩效管理主要体现在四个层面：第一，从企业的经营目标角度来评价员工的工作，从而促进公司的整体业绩。企业的总体业绩是建立在员工的个人业绩之上的，所以要想提升公司的整体业绩，就必须把个人的评价和别人的评价结果结合起来，从而达到公司的运营目标；第二，作为人力管理体系的一个重要组成部分，它有助于客观地实现人力资源管理的其他决策。业绩管理能够为其他部门的人力资源管理提供可靠的资料。使企业的人力资源管理更加科学、可信。第三，绩效管理是对被管理者的能力、态度、业绩的一种客观地评估，因此，通过绩效管理可以更好地理解员工的工作状态。同时，正确地理解部门的人事情况，如人员调动，工作安排可以更加科学化等。第四，绩效管理还能促进员工对自己的认知，因为绩效管理涉及能、绩、智等各个层面，因此，在满足员工的物质和心理需求的前提下，可以让他们发现自己的不足，认清自己纠正自己的错误，并保留自己的长处。

3.3.2 关键绩效指标 KPI

(1) 概念定义

20 世纪五六十年代，美国学者开浦兰提出了关键绩效指标法（Key Performance Indicators），后来学者对此进行大量研究，帕门特、王世权（2012）^[4]指出 KPI 是将员工、部门以及企业的绩效进行连接，利用关键绩效指标进行考核，确认企业的战略目标，把战略目标一步步进行分解成一个个小目标，挑选关键性的指标作为考核内容的方法。伯纳德·马尔（2015）^[5]指出 KPI 法符合一个重要的管理原理

[3] 刘越. 商业银行绩效管理——基于管理会计应用的多维综合考评模式[J]. 金融会计, 2022 (03): 8-12.

[4] 帕门特, 王世权, 秦跃, 张丹. 关键绩效指标：KPI 的开发、实施和应用：Key performance indicators：developing, implementing, and using winning KPIs[M]. 机械工业出版社, 2012.

[5] 伯纳德·马尔, 张蔷. 关键绩效指标: 管理者必知的 75 个技巧[M]. 清华大学出版社, 2015.

——“二八原理”。在一个企业的价值创造过程中，存在着“80/20”的规律，即 20%的骨干人员创造企业 80%的价值；而且在每一位员工身上“二八原理”同样适用，即 80%的工作任务是由 20%的关键行为完成的。因此，必须抓住 20%的关键行为，对之进行分析和衡量，这样就能抓住业绩评价的重心。温素彬,郭昱兵 (2020)^[6]认为通过关键绩效指标的设立，员工能够更清晰地认识到自己在企业战略中承担的是什么样的责任，针对性会更强，这样就能帮助提升业绩，也让企业的战略目标能够得以实现。

(2) KPI 实际运用

目前 KPI 已经在各个领域得到广泛应用，关于 KPI 运用的优缺点的研究也多了起来。

邱洪杰,郭衍根 (2017)^[7]认为 KPI 指标可以作为衡量公司职员完成任务的水平,可以用来考察公司在某一阶段对总体战略的完成状况,通过考察期关键指标的达成程度,并将即视为员工对公司的贡献程度;若公司在制定关键绩效指标时没有依据长期战略目标拟定,那么公司的评价机制并不具备科学性和合理性,同时不具备采纳的价值,从另一角度而言, KPI 指标可以对公司较长一段时间的发展进行预言。为了确保在公平的条件对员工的绩效进行考察,公司要根据员工的职能和岗位等差异性,开展有针对性的绩效考核标准,以便完成公司的长远发展目标。

姚文怡 (2021)^[8]指出关键绩效指标变化受公司本身和外部环境的影响。内部职工要研究公司这一指标的变化情况,便及时调整工作的重心和态度,确保符合公司的总体发展目标要求。关键绩效指标受环境影响较大。公司在发展过程中,市场规模变化属于不可控因素,他决定了公司的市场份额和未来的产品销售状况,因此在评价职工的绩效时,可以采用市场份额的比例作为一项指标。

郑鑫 (2021)^[9]借助 KPI 公司内部的所有员工都能清楚地知晓企业的总体目标,并为了达成高水平

[6] 温素彬,郭昱兵. 关键绩效指标法:解读与应用案例[J]. 会计之友, 2020(19):6-7

[7] 邱洪杰,郭衍根,王景宽. KPI 绩效考核在管理中的创新应用[J]. 企业管理, 2017(S2):530-531.

[8] 姚文怡. 基于 KPI 的 Y 公司绩效考核体系研究[D]. 江苏科技大学, 2021. DOI:10.27171/d.cnki.ghdcc.2021.000730.

[9] 郑鑫. H 公司 KPI 考核体系优化研究[D]. 广西师范大学, 2021.

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/866002204121010144>