

《平衡计分卡与绩效管理》

图书基本信息

书名：《平衡计分卡与绩效管理》

13位ISBN编号：9787501788712

10位ISBN编号：7501788715

出版时间：2009-4

出版社：中国经济出版社

作者：秦杨勇

页数：290

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《平衡计分卡与绩效管理》

前言

雪灾、汶川大地震、奥运会、国际金融风暴..... 2008年注定是不平凡的一年，伟大的中国再次接受来自各方的考验。2008年对于我来说亦是难忘的一年：50年不见的雪灾，我在湖南一家企业管理咨询结束后返回上海，在京珠高速上被困好几天；5月10日16点16分，我的女儿在上海红房子医院出生，取名若彦；5月12日14点整，也就是在女儿刚刚出生两天后，我抵达成都和都江堰交界处的一家企业，准备为该公司高管人员提供管理培训，14点28分汶川大地震发生；奥运会期间，我在北京为中国华电集团高培中心学员讲课，和他们一道最直接地感受着国际盛会所带来的喜悦与自豪；10月初，在国际金融风暴逐步影响到中国企业的时候，我和我的管理咨询团队在浙江推动着一家控股集团的集团管控变革，与他们共同思考应对国际危机的措施；所有经历的这一切都无法动摇我继续从事企业管理咨询这个职业的信心。自《平衡计分卡与绩效管理》第一版出版以来，我接到了来自全国各地企业的咨询电话。这些咨询电话让我强烈地意识到，我们企业的战略执行变革愿远远比我们想象的要强烈得多。

《平衡计分卡与绩效管理》

内容概要

《平衡计分卡与绩效管理(第2版):中国企业战略制导》对重点阐述了平衡计分卡体系的两大核心内容：一是如何通过“图、卡、表”体系即“战略地图、平衡计分卡、绩效考核表”来实现企业战略落地；二是如何通过设计平衡计分卡与战略绩效管理运作体系来构建战略中心组织。与众不同是，作者没有将操作思路仅仅局限于平衡计分卡，而是将平衡计分卡（BSC）与目标管理（MBO）、战略KPI、利益相关者计分卡等战略绩效管理的工具，在操作方法上进行了反思与整合。例如将战略地图分析思路与利益相关者理论结合，突破四个维度的局限性；将目标管理的绩效循环与计分卡操作组合起来，将KPI指标的实操检验纳入运作系统；同时《平衡计分卡与绩效管理(第2版):中国企业战略制导》将传统的战略分析工具，如PESTEL、波特五力分析、SPACE、BCG矩阵、GE矩阵、SWOT分析等融入到战略地图的操作步骤之中。

《平衡计分卡与绩效管理》

作者简介

秦杨勇先生（Mr.Oin），上海佐佳企业管理咨询有限公司首席管理顾问，工商管理硕士（MBA）。

中国战略绩效专业领域的权威专家，具有国际与国内双重管理咨询从业经验。我国管理咨询实战方向上的一面旗帜，在业内享有较高声誉。其个人专著《平衡计分卡与战略管理》、《平衡计分卡与绩效管理》、《平衡计分卡与薪酬管理》、《平衡计分卡与流程管理》、《平衡计分卡与能力素质模型》（合著）、《控制力》等图书已陆续由中国经济出版社出版。

秦先生一直倡导“以战略绩效为主线，提升中国企业战略执行”管理变革，是迄今为止成功主持战略执行管理咨询项目数量最多的咨询顾问之一。在十多年的管理咨询职业生涯中，涉及汽车、电力、食品、军工、旅游、玻璃纤维、机械制造、房地产、建筑、科研院所、煤炭、高科技、医药医疗、金融服务等等域，其咨询成果受到业内与企业界的高度盛赞。

《平衡计分卡与绩效管理》

书籍目录

再版序第一章 中国企业战略执行问题与解决方案 1.1 战略管理，执行是关键 1.2 战略执行揭秘 1.3 平衡计分卡——战略绩效管理工具 1.4 平衡计分卡传播过程中的理论交锋 1.5 平衡计分卡理论交锋的启示——水火不容，还是整合操作？ 1.6 平衡计分卡与绩效管理体系简介 1.7 小结第二章 变革的前期准备 2.1 前期准备流程 2.2 组建推进团队 2.3 编制推进计划 2.4 变革前期调查 2.5 前期宣传、培训与学习 2.6 收集所需的资料 2.7 小结第三章 构建公司的平衡计分卡，编制绩效计划 3.1 平衡计分卡与绩效计划的相互关系 3.2 平衡计分卡与绩效计划制订的原则 3.3 平衡计分卡与绩效计划制订流程 3.4 战略分析与研讨，绘制战略地图 3.5 设计年度《平衡计分卡》，编制绩效计划 3.6 小结第四章 建立分级平衡计分卡并编制绩效计划 4.1 部门指标体系设计新思路——关注部门的“内部利益相关者” 4.2 部门指标体系设计步骤与方法 4.3 选择部门考核指标与分解指标，并进行考核指标解释、分配权重 4.4 构建部门层面《平衡计分卡》，编制部门《经营绩效计划》 4.5 构建、编制员工个人平衡计分卡与绩效计划 4.6 个人学习发展计划的编制 4.7 小结第五章 平衡计分卡与绩效计划的支持系统设计 5.1 流程优化与组织架构梳理 5.2 进行职位分析，明晰岗位职责并建立任职资格体系 5.3 小结第六章 平衡计分卡与绩效管理的运作系统设计 6.1 平衡计分卡与绩效管理运作系统设计的主要内容 6.2 平衡计分卡与绩效管理运作流程设计 6.3 平衡计分卡与绩效管理的制度设计 6.4 小结附录 《航空企业管理》战略绩效管理专家采访 佐佳企业管理咨询有限公司介绍

第一章 中国企业战略执行问题与解决方案 欢迎加入中国企业平衡计分卡与战略绩效管理实践课题的探讨，在本书中我将和你深入探讨如何构建有效的战略执行管理系统，我希望通过本书的再版能够为你的公司正确地执行战略带来一定的帮助。早在2000年的时候，我就开始关注中国企业的发展，中国企业在其创建、成长过程中所表现出来的一个有趣的管理现象引起了我的关注，那就是：众多中国企业的产生与发展都与创业者的“个人魅力”息息相关。如果你曾经留意的话，你应当发现，在创业初期中国企业的老总们总是身先士卒，冲在市场第一线。他们似乎无所不能：在自己的企业里身兼数职，既是企业的董事长和总经理，同时还是营销总监、生产副总。用他们自己的话说：是凭着自己对市场的敏锐判断力及号召力吸引了一帮能“同舟共济的兄弟”，将企业一步一步带大的。多年市场与行业的经验使得他们并不缺乏企业发展的思路与想法，很多中国企业老总对于自己的企业都有着十分明晰的定位与发展目标，但是他们却缺乏能真正将自己的思路 and 想法有效落实的方法。随着企业规模的不断扩大，他们也越来越感受到“个人魅力”的局限性：市场在扩张，员工人数在增加，而战略的决策却越来越难以得到有效的贯彻、实施……由此可见，中国企业在明晰了自己的战略目标后，就必须专注于如何将其落实转化为实际的行为并确保实现。换言之，在规模化发展面前，我们的中国企业必须关注自身战略执行力的提升，而这一需求又随着中国企业全球化竞争环境的形成显得越来越强烈。

1.1 战略管理，执行是关键 在今天，战略执行问题已经成为众多中国企业家不可回避的管理课题。为什么说战略执行是不可回避的呢？我们回顾中国企业发展历程，其实不难发现中国企业家们几乎没有什么时期像今天这样重视企业的战略。因为今天的中国已经开始融入全球的市场竞争，未来全球化竞争彻底改变着中国企业原有的竞争边界，全球化的经济意味着更多的国外企业进入中国，也意味着国外市场的大门在向中国企业敞开。人民币汇率升值，全球金融危机…外部环境的残酷变幻要求中国企业的高级经理们更加擅长战略思维，企业竞争基础的改变，迫使更多中国企业创业者和高级经理们不得不认真地反思自己企业未来的战略。而就在企业战略规划的管理需求在中国企业掀起时，西方的战略领域权威人士几乎都开始赞同这样一个观点，那就是：战略管理，执行是关键，也更具有挑战性！因为他们开始意识到：坐在那里正确地规划自己的战略很难，但是成功地执行战略却更难。1999年《财富》杂志一篇文章曾经指出：70%的首席执行官不是因为糟糕的战略而失败，而是因为糟糕的战略执行而失败。即使是在一些非常知名的企业，战略往往也难以得到最有效的实施。为了提升自己企业的战略执行能力，各种先进的管理技术在欧美等发达国家得到了广泛的应用。这些先进的管理技术深刻地影响着欧美等发达国家企业的内部管理，提升了他们战略执行的能力。在这种背景条件下，中国企业能否有效地进行管理变革，获得足够的战略执行能力与国外企业抗衡，必然成为中国企业管理实践中所面临的一个重要课题。你也许正在雄心勃勃地对你公司的每一位员工说：我们要赶走打入国门的列强，打造一个民族工业的长城！也许你正在为国外市场的侵略计划而激动不已。但是你有没有认真地思考过，你的伟大战略决策是否得到公司全体员工的认同？他们是否围绕着公司的战略目标而设定自己的目标？他们是否将目标的实现变成可执行的计划并能一步一步地去实施、执行？而你又能提供多少资源去帮助他们来实现这些目标？你又采取了什么样的方法激励他们主动去实现这些目标？所有这些都是今天众多中国企业必须认真思考的一个问题，这也正是全球化竞争条件下中国企业战略执行所面临的巨大挑战之一。有相当一部分中国企业老总在对战略的认识上陷入了这样一个误区：重视战略规划，忽略战略执行管理。用他们的话说：不管未来的竞争如何激烈，我的企业只要大方向不偏离，只要有好的思路 and 想法，我就能取胜。这种认识看似正确，实际却是大错特错，本章引例中的案例充分证实了“战略决定一切”的观点是错误的：一个失误的战略固然会导致你公司在全局上的失败，但是再好的战略也需要你带领公司全体员工去正确、有力地执行。有好的想法和思路，有正确的战略目标固然很重要，但这不是你能够在开放的国际市场上能够获得胜利的全部要素。战略执行是如此的重要！而我们的企业却又如此急迫地需要提升战略执行！中华民族是一个有强烈学习欲望的民族，近年来很多先进的管理技术在中国得到了广泛传播。我们经常可以看到很多中国企业老总们在参加完一场场被炒作得沸沸扬扬的培训课程后，很快地在自己的企业里也掀起了一场场“管理革命”。但是这一场场不知是为了赶时髦还是为了什么的“管理革命”，在实践中的实施效果却并不理想。以流程再造为例，很多企业花费了大量的人力、物力与财力在对流程变革后，却发现新的流程并不能得到认真执行。经过一段时间的“流程抽风运动”后，企业又不得不回头按照原有流程规则办事。究其原因还是没有有一个机制来约束、引导企业中的

《平衡计分卡与绩效管理》

流程执行者，提升流程变革的执行力。由此可见，中国企业迫切需要引入能够引导其战略执行的管理方法和工具，以此来提升我们管理能力并最终确保战略的有效执行。

1.2 战略执行揭秘 我们需要导入什么样的管理方法和工具来统帅、引导我们的战略执行呢？要回答这个问题，我们首先需要我们对战略执行进行认真的剖析。佐佳顾问(z.M.c)经过多年观察、研究发现，众多中国企业在战略执行过程中表现出来种种现象，折射出中国企业现阶段急需从以下三个方面来提升战略执行：

如何实现战略“精确制导”（目标与责任）？ 如何提升战略执行的愿力（愿力）？ 如何提升战略执行的能力（能力）？ 只有从上述三个基本问题入手来谈企业的战略执行力，才能确保企业正确、有效地执行自己的战略，我们将中国企业的战略执行力描述成一个公式： 上述公式中任何一个要素的缺乏，都可以导致企业整体的执行力不佳。因此提升中国企业战略执行的解决方案主要围绕上述三个要素的构建而展开：

1.2.1 目标与责任 明确目标、责任是战略执行的首要问题，因为只有明确了目标执行才有意义。所谓明确目标就是确保您的企业有一个明晰战略以及如何化战略为行动。 如何实现战略的明确？我们可以通过战略梳理来解决这个问题，战略梳理包括了战略分析、规划等一系列战略管理内容；如何化战略为行动？它首先需要经营计划与财务预算来实现，经营计划与财务预算实际上是将企业的“战略具体化”转化为明确的行动指令，以计划与预算的方式安排具体的行动计划及资源配置；其次要建立责任机制，这可以通过绩效变革来实现。就目前中国企业在战略执行领域存在的问题来看，战略明晰及化战略为行动是提升战略执行的首要核心问题。

1.2.2 执行的“愿力” 所谓的解决执行的“愿力”，实际上就是如何让企业的员工愿意做事，提高他们实现战略目标或自身目标的积极性与主动性，它是战略执行力第二个构成要素。因为即使是明确了每个员工个人工作的目标，落实了“责任”，但是员工如果缺乏实现目标的动力，这种“责任”事实上是打了折扣的。员工在“愿意”与“被迫”两个不同状态下执行的结果肯定会有很大的差异。因此当我们的企业解决战略制导的问题后，还必须解决员工执行“愿力”的问题。

解决员工执行“愿力”的问题的方法可以用我们中国企业一直喊了很多年的口号来描述——将企业利益与个人利益挂钩。它可以通过与战略绩效相链接的薪酬管理、员工职业发展系统来解决，因为个人的收入与职业发展问题是很多员工的切身利益，而当这些利益与企业的目标实现相对接时，员工必然会产生执行的动力；除了寻找企业与员工个人利益共同点外，企业文化的培育也是不容忽视的。企业文化不是企业挂在墙上的口号，而是真正凝结在员工心中的共同的价值观与行为准则。在特定的条件下，它比物质激励更加有效。

1.2.3 执行的“能力” 我们这里所说的“能力”包括两个方面的能力，一是组织能力，即流程与组织的运作能力，它可以通过流程优化与组织架构设计来实现，集团型企业还涉及集团管控模式的设计；二是企业人才梯队的个体能力。如果你公司的经理和员工有“目标责任”和做事的“愿力”，但是如果他们个人能力缺乏也照样做不好事情，企业战略执行依然无法实现既定的目标。

《平衡计分卡与绩效管理》

媒体关注与评论

十年前我从迈阿密到中国来讲学，就强调中国企业应当重视战略绩效管理，今天来到中国我还是这样说。令我感到欣慰的是，战略绩效管理已经在佐佳顾问的推动下，逐步成为中国企业战略管理的主流方法。——国际著名战略绩效管理专家 迈克尔·沃尔 本丛书展现的内容是作者多年管理咨询知识与经验的积累，具有很强的实际操作性。我坚信中国企业如果能够按照作者所提供的方法去实践，必将获得未来国际化市场上的竞争优势。——徐工集团江苏机电研究有限公司董事长 丁剑平 这是一套强调中国企业战略实践的书籍，作者基于自己丰富的平衡计分卡实战经验，为众多中国企业提供了成功服务，因此我强烈将这套书推荐给中国企业的创业者和职业经理。

——徐工集团江苏机电研究有限公司总经理 姜盛武 中国企业要想持续健康地发展，必须系统地管理每一个方面。本丛书所阐述的中国企业战略执行能力提升的咨询解决方案，是对平衡计分卡（BSC）、目标管理（MBO）、战略KPI考核、利益相关者计分卡等多种国外管理工具的整合，我们坚信它的出版对推动上述管理工具在中国的发展，能起到十分积极地作用。——TCL集团总裁助理 贺成明 管理工具移植到中国为什么南橘北枳？在国际化浪潮中如何看待和正确引进西方的管理工具？本丛书以战略绩效管理为切入点，通过对BSC、MBO、KPI考核、利益相关者计分卡等管理工具的系统介绍与经验总结，揭示了中国企业在引进管理工具的实践中需要注意的特色问题。

——《中国商业评论》资深编辑仇里

《平衡计分卡与绩效管理》

编辑推荐

管理工具移植到中国为什么南橘北枳？在国际化浪潮中如何看待和正确引进西方的管理工具？《平衡计分卡与绩效管理（第2版）：中国企业战略制导》以战略绩效管理为切入点，通过对BSC、MBO、KPI考核、利益相关者计分卡等管理工具的系统介绍与经验总结，揭示了中国企业在引进管理工具的实践中需要注意的特色问题。

《平衡计分卡与绩效管理》

精彩短评

- 1、书不错，就是我要的那本
- 2、工作的需要 算是常用的教材
- 3、书的内容不错，正版书
- 4、绩效管理的绝对经典，想要研究绩效管理或平衡计分卡的爱好者、职场人士不可错过的经典著作。建议一读，慢慢总结，只要学到一半即有大提升。
- 5、平衡计分卡与绩效管理 真的很实用
- 6、讲的很好 看到一半了 原理很清晰
- 7、对于想找到启发的人,还是有效果的,不过要好好理解才好
- 8、书很好，对平衡计分卡有了详细的描述，但是不够系统，估计要几本书都买来看看才行。
- 9、纸质印刷不太好
- 10、老秦写的书兼顾理论和实践 我都是再看完PPT后才决定买的书，一点不失望
- 11、该书对组织实施绩效管理及制定平衡积分卡的关键业绩指标有较大的参考价值，操作性强，很实用。若能结合自身实际进行应用，将有助于促进组织战略目标的实现。
- 12、这本书看一遍就可以了，看第二遍就觉得好像没什么东西了。
- 13、很好，不错的教材，很实用。
- 14、还在看中。里面有些不错的技巧
- 15、原打算只了解各大概，看了第一章，大为赞叹，秦先生的思路非常清晰，国内对绩效管理术解读到这个层面的不多，秦先生是沉下心来真正做过绩效研究的为数不多的人。推荐！
- 16、缺乏实质性内容
- 17、具体详细
- 18、包装尚可，方便啊
- 19、对于公司管理很实用
- 20、对绩效管理很有帮助。
- 21、个人觉得挺实用
- 22、总体来说,书的质量还可以,但内容可能还需有更多的实践经验,才能知道是否有价值.
- 23、对于做绩效的人而言，有一定的参考价值。
但是实际操作还得看公司级个人。
- 24、内容有些晦涩难懂，收藏了 ^_^
- 25、蛮好，送货速度也蛮快的，质量也不错
- 26、如何更好的用到实处，落地到企业要需要自己把握
- 27、书的内容很不错。
- 28、公司工作需要而买的，书的内容挺实用，能通过实例说明平衡计分卡的情况，是一本实用的书。
- 29、正版非常好
- 30、还没有看,但是整体看来应该还行
- 31、可以做为参考书来看.
- 32、独立薄膜包装，挺好的！
- 33、这本书是一本很好的管理参考书，将平衡记分卡和绩效管理的方法阐述的非常清楚，易于理解。文中的方法马上就可以投入应用，实战性强。书中很多的表格和流程、案例都有借鉴意义。
- 34、商品不错，和描述的一样
- 35、受益匪浅，可以作为HR日常工作的工具书
- 36、公司绩效管理培训，补补课
- 37、帮老公买的，专业性的东西，俺不懂，不好评价，当当的发货挺快的
- 38、好书，学习中.....
- 39、拿下 有时间就看看
- 40、公司多年来一直致力寻找一种适合企业自身的绩效考核体系，始终不如意。我也在关心如何绩效考核，即有利企业长期绩提高，实现企业的课持续发展，同时有利调动员工积极性。实现企业与员工共赢！还没有来得及细看，总体感觉太复杂，缺乏操作性！

《平衡计分卡与绩效管理》

- 41、理论太复杂，案例不具体
- 42、这本书写得非常的详细，可操作性非常强，可以给公司执行绩效管理提供非常不错的参考价值。
- 43、写论文需要的，值得参考！
- 44、因为是做财务的，之前对这类管理工具没怎么关注，但现在因为岗位变动，做单位的绩效考核，开始使用平衡计分卡，刚买了此书学习，晚上在床上读了30多页，觉得使用过程中对这个管理工具的一些疑惑在这里能找到答案，只希望尽快的通读完，圈出重点后再重头细品，很值得购买的一本管理工具书。最后评价一下当当的服务和发货速度不错、很给力!
- 45、正在阅读中，越看思路越清晰。
- 46、管理文章读了不少，本书的可操作性值得借鉴。但要结合企业自身的模式。
- 47、他的书，绩效部分的重复太多，很不满意，薪酬7部法，思路很清晰。推荐。
- 48、这部书不错，值得买！
- 49、很实用很全面。
- 50、印刷质量不错。其中有一本纸张有气味，不是书香味，不太舒服
- 51、建议想学平衡计分卡的同学去买原著看看，这本书可用价值不大
- 52、已经读过卡普兰和诺顿的书，这本书主要还是讲BSC的，对绩效一笔带过，而且实操性不大，看过之后还是要找咨询公司来做的。
- 53、秦老师对平衡计分卡有相当的研究,此书强力推荐给想研究绩效考核的同学们看.

我还打算买秦老师另外两本战略绩效管理与平衡计分卡与战略管理看.

我还想找一本薪酬类的书看，不知道那个老师的书比较经典。

- 54、看完的话应该可以学到不少东西，就是一直没有勇气打开...
- 55、全书系统性的对BSC战略分析进行了很详细的阐释，还做了实例演示。有很强的实操性。对于想学习战略管理的人来说，本书不错。值得一看。
- 56、书中对BSC集团战略规划、组织绩效评价、员工个人绩效评价、BSC战略绩效运作体系的叙述清楚,特别在运用平衡积分卡上有独到之处。是国内平衡计分卡著作的经典
- 57、看完这本书，基本上懂BSC是啥了。不错。
- 58、总体对绩效管理认识较深，特别在运用平衡积分卡上有独到之处。
- 59、正在认真评味中
- 60、结合不够紧密，理论化太强
- 61、这是一家咨询公司编写的，书中的字体很大，对平衡计分卡只做了系统的了解，没有在绩效岗位有深入了解和实践的不建议看，因为看了也不懂
- 62、这是人力资源工作者值得一读的书，能够得到很多启发。
- 63、可以更生动点
- 64、希望对我们的绩效管理有帮助
- 65、没有卖的价值，一套书重复太多。
- 66、理论性比较强，绩效还是要根据自身的特点设置的，照书来不适合
- 67、这本书还真不错,值得一看.
- 68、刚看了一点，感觉还不错。当初只是对平衡计分卡有所了解，想深入的学习一下。因为在大多数中小企业中很少用到这种管理工具。
- 69、理论性强，作为参考书还是不错的
- 70、针对企业的例子多了一点
- 71、第一版是在图书馆看的，还不错，就网购了，目前购书，一信出版社，二信作家本人的水准
- 72、很专业的一本书，需要细细的读一下，特别适合人力资源和公司管理者。
- 73、还在看，希望有帮助
- 74、很不错的一本工具书,很实用!

章节试读

1、《平衡计分卡与绩效管理》的笔记-第269页

率先整合平衡计分卡、战略KPI、目标管理与利益相关者理论

平衡计分卡体系两大核心内容：一是如何通过“图、卡、表”体系即“战略地图、平衡计分卡、绩效考核表”，来实现企业战略落地；二是如何通过设计平衡计分卡与战略绩效管理运作体系来构建战略中心组织。

战略管理，执行是关键

重视战略规划，忽略战略执行管理。再好的战略也需要你带领公司全体员工去正确、有力地执行。

如何实现战略“精确制导”（目标与责任）？

如何提升战略执行的愿力（愿力）？

如何提升战略执行的能力（能力）？

战略执行力=目标与责任+愿力+能力

平衡计分卡的四个维度：财务维度、顾客维度、内部运营维度、学习和发展维度，87年诞生、90年研究发展、94年推广

平衡计分卡与EVA理论（Economic Value Added，即经济增长值）（一种绩效评价方法，以股东价值最大化与集中管理为基本原则）

平衡计分卡与目标管理（Management By Objective，MBO）（成熟的绩效管理模式的彼得·德鲁克）

平衡计分卡与战略KPI考核：相互攻击

整合操作：1、平衡计分卡（BSC）、2、利益相关者理论（Stakeholder）、3、目标管理（MBO）、4、关键绩效指标（KPI考核）、5、能力素质管理（Competency Model）

整合后的重点内涵：

- 1、以战略为源头并强调其“平衡”的特性；
- 2、具有行业、企业及不同战略模式的适应性；
- 3、包括绩效的持续改进循环；
- 4、注重部门与员工层面责任的落地；
- 5、着眼于员工能力素质管理与目标实现的匹配性。

平衡计分卡与绩效管理系统建设原则

- 1、基于公司战略，自上而下地描述、分解、编制绩效计划；
- 2、着眼于战略实现与绩效提高，而不是评价；
- 3、实施不仅仅是战略管理部或人力资源部的工作；
- 4、必须与个人回报明确起来；
- 5、着眼于员工学习发展。

准备

战略绩效管理非专业人士，需具备以下条件：

- 1、掌握研发、生产运营等方面的知识，熟悉企业战略管理、市场营销、财务管理、人力资源管理知识，精通平衡计分卡与绩效管理；
- 2、至少有过一次以上战略绩效管理系统建设的成功项目经验，十分熟悉其实际操作的程序；
- 3、具备强有力的沟通与演讲能力；
- 4、了解你公司实际运作特定（或具备在短时间内了解你公司实际运作特点的能力）。

战略环境扫描简化三步法

外部环境（PESTEL 波特五力+利益关系者）+内部环境（内部价值链分析）+外部环境的机会与威胁、内部条件的优势与劣势（SWOT）

《平衡计分卡与绩效管理》

战略地图推进小组：公司的使命、核心的价值观与愿景是什么？未来几年内公司的战略主题和目标有哪些？驱动这些战略主题或目标的主要流程（流程指标）有哪些？最后，推进小组还要帮助他们绘制出《战略地图》

目标设定：淘汰制、目标值、挑战值

职责的描述技巧：

- 1、行为动词部分：与职位设置目的的相同，职责说明总是起始于一个动词（或者在动词之前表述动词的依据），如制定，建议，检查，确保，表达，联络；
- 2、目的部分：紧随行为动词后描述出行为动词的指向、目的，为谁？为什么？
- 3、最终结果部分：代表该项行为的最终产出，实现的最直接的结果。

实施效果

平衡计分卡实施的效果最终应当体现在持续的财务业绩改善上，这个也是平衡计分卡体系本身所强调的。还有需要注意的是：平衡计分卡体系实施效果往往首先可能是非财务业绩的改进，例如优良产品比率提高，供应商状态的改善，采购周期缩短、搞笑的研发等等；随着这些非财务业绩提升，随之而来的才是财务业绩的持续改善。要强调“持续性！”

《平衡计分卡与绩效管理》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com