

T公司平衡计分卡 绩效管理 体系研究

汇报人：

2024-01-16



目录

- 引言
- 平衡计分卡理论概述
- T公司绩效管理体系现状分析
- 基于平衡计分卡的T公司绩效管理体系设计
- T公司平衡计分卡绩效管理体系实施与效果评价
- 结论与展望

01

CATALOGUE

引言



研究背景与意义



平衡计分卡理论

平衡计分卡是一种综合性的绩效管理工具，强调从财务、客户、内部业务流程、学习与成长四个维度来全面评估企业绩效。

T公司现状

T公司作为一家大型跨国企业，面临着激烈的市场竞争和复杂的内外部环境，需要一种有效的绩效管理体系来提升整体业绩。

研究意义

通过对T公司平衡计分卡绩效管理体系的研究，可以深入了解该体系在T公司的实际应用情况，发现存在的问题并提出改进建议，为其他企业实施平衡计分卡提供借鉴和参考。



研究目的和问题

研究目的

本研究旨在探究T公司平衡计分卡绩效管理体系的实施效果及存在的问题，并提出相应的优化建议。

研究问题

在实施平衡计分卡绩效管理体系过程中，T公司遇到了哪些问题？这些问题对T公司的业绩产生了哪些影响？如何优化T公司的平衡计分卡绩效管理体系？



研究方法和范围



研究方法

本研究采用文献研究、问卷调查和访谈等方法，收集T公司平衡计分卡绩效管理体系的相关数据和信息。

研究范围

本研究主要关注T公司总部及其下属子公司的平衡计分卡绩效管理体系实施情况，不涉及其他关联企业或外部环境因素。

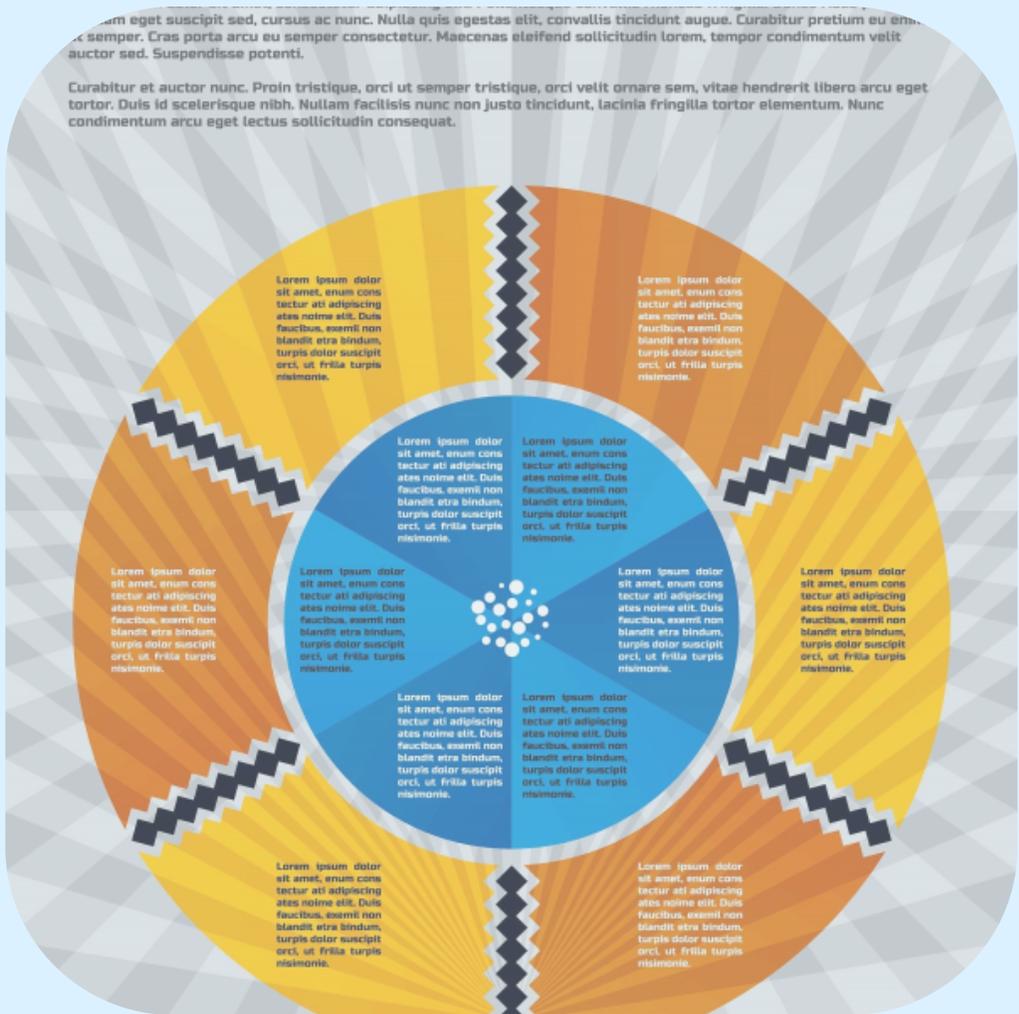
02

CATALOGUE

平衡计分卡理论概述



平衡计分卡的起源与发展



起源

平衡计分卡最初是由哈佛商学院的教授罗伯特·卡普兰 (Robert S. Kaplan) 和诺朗诺顿研究所所长戴维·诺顿 (David P. Norton) 于1992年提出的一种绩效管理和战略管理工具。

发展

自提出以来，平衡计分卡在全球范围内得到了广泛的应用和认可，并逐渐发展成为一种综合性的战略管理框架，帮助企业将长期和短期目标、财务和非财务指标、内部和外部绩效进行平衡。



平衡计分卡的核心思想

01

平衡思想

平衡计分卡强调企业需要在短期和长期目标、财务和非财务指标、内部和外部绩效之间取得平衡，避免过分追求某一方面的目标而忽视其他方面的重要性。

02

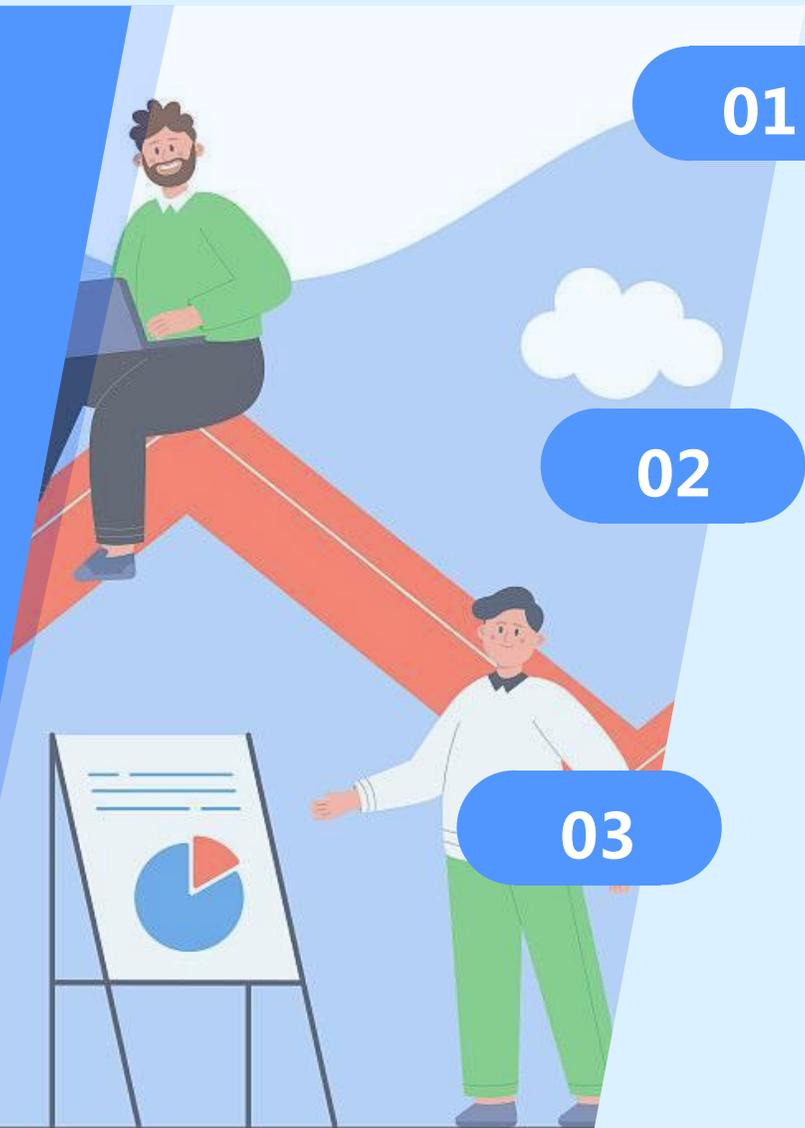
因果关系

平衡计分卡认为企业各个方面的绩效之间存在因果关系，即学习和成长方面的投入会促进内部业务流程的改善，进而提升客户满意度和财务绩效。

03

战略导向

平衡计分卡强调企业战略的重要性，要求企业将战略转化为具体的、可操作的、可衡量的目标，并通过绩效管理体系确保这些目标的实现。





平衡计分卡的四个维度

财务维度

关注企业的财务绩效，包括收入、利润、现金流等财务指标，反映企业的盈利能力和运营效率。

客户维度

关注客户的需求和满意度，包括市场份额、客户满意度、客户保持率等指标，反映企业在市场中的竞争力和品牌形象。

内部业务流程维度

关注企业内部业务流程的效率和有效性，包括生产周期、产品质量、成本控制等指标，反映企业的运营能力和管理水平。

学习与成长维度

关注企业的学习和成长能力，包括员工满意度、员工培训、信息系统建设等指标，反映企业的创新能力和发展潜力。



03

CATALOGUE

T公司绩效管理体系现状分析



T公司概况



01

行业地位

T公司是所在行业的领军企业，市场份额和品牌影响力均位居前列。

02

组织结构

T公司采用事业部制组织结构，各事业部独立核算，具有较强的自主经营权。

03

员工构成

T公司员工队伍庞大，知识型员工占比较高，员工素质整体较高。



T公司现有绩效管理体系介绍

● 考核周期

T公司采用年度考核为主，季度考核为辅的考核方式。

● 考核指标

主要包括财务指标、客户指标、内部流程指标和学习与成长指标。

● 考核方法

采用目标管理法，年初制定各部门和员工的绩效目标，年终进行绩效评估。



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/988002014001006076>