

<<战略绩效考核>>

图书基本信息

书名：<<战略绩效考核>>

13位ISBN编号：9787501772544

10位ISBN编号：7501772541

出版时间：2006-11

出版时间：中国经济出版社

作者：尹凌青

页数：320

字数：302000

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：<http://www.tushu007.com>

## <<战略绩效考核>>

### 内容概要

《战略绩效考核》从价值管理的范畴，面对中国的实际情况，综合借鉴 EVA及平衡计分卡等，提出考核企业绩效的一些理念、策略及方法。

“两个要素”是企业素质和经济增加值；“三维价值观”，即：经济价值、社会价值和文化的综合认识；“价值环”就是以价值观为核心的价值创造、价值评价、价值实现及价值反馈的系统思维；“四层价值主体”就是价值环的责任主体分为出资人、经营者、劳动者及社会公众；“六个结合”就是建设企业的业绩要注重企业与社会、经济与文化、过程与结果、继承与创新、水平与素质和目前与未来的结合；“五度”就是审视企业绩效要把握高度、广度、深度、速度及温度。

本书旨在探索怎样考核企业才是科学的，如何考核才有利于引导企业可持续发展。

《战略绩效考核》的核心就是落实科学发展观，坚持以人为本，全面、协调、可持续的发展观，实现国家“绿色财富”的积累。

## <<战略绩效考核>>

### 作者简介

尹凌青，山西平遥人，经济学博士。

1985年毕业于上海医疗器械专科学校精密仪器专业；1991年赴法国国立行政学院（L'NEA）学习；1996年获北京理工大学工商管理硕士（MBA）学位；2004年获中南财经政法大学政治经济学博士学位。

曾在国家医药管理局人事司、国家经委人事局、国家经济贸易委员会综合司工作，主要从事智力引进、技术干部管理、宏观经济、区域经济、国有企业、私营企业、信息化、国防动员等方面的政策研究与综合工作。

2003年至今在国资委业绩考核局工作，从事企业经营业绩考核工作，参加经济增加值（EVA）的课题研究，深入研究对中国企业运用EVA考核的可行性。

发表文章主要有：《企业结构调整》（硕士论文），《战略绩效考核论》（博士论文），以及《国外金融担保发展对中国的借鉴》、《为民营企业发展营造环境》、《东西部企业结构调整》、《提高国有企业竞争力的措施》、《非国有企业的发展状况》、《新时期政府和人民关系的有益探索》、《充分发挥党支部书记的作用》、《战略绩效考核与国有资产经营》、《如何考核国有资产经营》和《战略绩效考核与企业的持续发展》等，连续6年编审《经贸改革与发展——经贸白皮书》。

## &lt;&lt;战略绩效考核&gt;&gt;

## 书籍目录

- 序导感开篇 第一章 战略绩效考核的现实需求 第一节 可持续发展企业追求战略绩效 特质一：具有持久的、综合的价值观 特质二：注重“诚信” 特质三：修炼为学习型企业 特质四：关注企业与社会和谐发展 特质五：趋向“以人为本”的管理 特质六：具备转危为安的能力 特质七：倡导并支持创新 特质八：注重企业文化的建设 第二节 现行绩效考核的基础、环境和问题 宏观环境：改革开放决定着考核的方向。但是，考核体制建设滞后于企业改革及经济体制改革 中观环境：考核方法的演进促进着企业的发展。但是，统一的考核办法不适应全面、分类的考核 微观基础：会计报表始终是绩效考核的主要依据。但是，目前这些依据已不能及时、准确地反映经济多元化企业的经营绩效 第三节 战略绩效考核的发展需求 需求一：创新绩效考核理论，构建战略绩效考核体系 需求二：更新绩效考核的理念，引导企业确立战略绩效目标 需求三：完善绩效考核制度，保障战略绩效考核的运用 需求四：借鉴国外的考核经验，改进战略绩效考核方法 需求五：加强企业文化建设，促进企业价值可持续增长 第二章 战略绩效考核的立论基础 第一节 相关的基础理论支持 一、契约理论 二、代理人理论 三、利益相关者论 四、信息不对称论 五、激励理论 (一) 马斯洛的需要层次论(1943) (二) 亚当斯的公平理论(1965) (三) 赫茨伯格的双因素激励理论(1966) (四) 麦克利兰的成就动机理论(1966) (五) 波特和劳勒的期望激励理论(1968) 六、博弈理论 七、人力资本理论 八、学习型组织理论 第二节 绩效考核方法演进 一、杜邦财务比率考核体系 二、平衡计分卡考核体系 三、经济增加值考核体系 四、供应链运作参考模型考核体系 五、以安全为中心的考核体系 第三章 战略绩效考核的理论框架 第一节 战略绩效考核的“三维价值观”和“四层价值主体” 一、战略绩效考核的“价值环” 二、战略绩效考核“三维价值”协调发展 三、战略绩效考核关于“四层价值主体”的价值观 第二节 战略绩效考核的“五度”构思战略观 一、战略绩效考核的“五度”战略视角 (一) 以科学发展观的“高度”认识战略绩效考核 (二) 以企业发展与和谐社会的“广度”构建战略绩效 (三) 从“以人为本”的“深度”激励创造战略绩效 (四) 以创新的“速度”实现战略绩效 (五) 以企业文化为依托保持战略绩效的“温度” 二、绩效考核战略地图 (一) 战略的内涵 (二) 战略的制定 (三) 战略的实施 (四) 战略的归宿 第三节 战略绩效考核的“六个结合”业绩观 一、建立“企业与社会”和谐发展的均衡结构 (一) 强化社会责任推动企业管理 (二) 建立社会价值和企业文化“双赢”绩效观 (三) 中国企业承担社会责任的必要选择 二、追求“经济与文化”的综合模式 (一) 企业成为经济社会的主体 (二) 企业的文化建设与企业价值创造紧密关联 (三) 先进的文化保障企业经济价值的持续增长 三、注重“水平与素质”共同提高 (一) “水平与素质”的结合就是“量与质”的结合 (二) 以“五度”提高企业素质与水平 (三) 提升的途径 四、考核“结果与过程”的一致性 (一) 静态责任的建立确保结果的实现 (二) 动态目标的建立适应市场变化的过程 (三) 核心竞争力贯穿于“过程与结果” (四) 多因素综合驱动将多个过程集聚到共同的结果 五、审视企业绩效要注重“继承与创新”的结合 (一) 正视“非战略绩效”形成的基础 (二) 创建战略绩效业绩观 六、实现企业“目前与未来”发展的导向作用 (一) 战略绩效业绩观充分认定当期努力程度的效益 (二) 战略绩效业绩观激发潜在价值观的实现 (三) 战略绩效业绩观有利于放大今天价值对未来负责 第四节 战略绩效考核的考核观 一、战略绩效考核观提升“为什么要考核” (一) 以哲学思想审视企业业绩考核 (二) 用辩证的方法分析企业业绩考核 (三) 以人为本的唯物主义战略思想 (四) 从科学发展观的战略高度构建考核内容 二、战略绩效考核构建科学的考核体系 (一) 战略绩效考核目标——实现人民及股民利益 (二) 战略绩效考核对象——董事会

<<战略绩效考核>>

(三) 战略绩效考核要素——企业素质及EVA (四) 战略绩效考核目的——持续保值增值  
 (五) 战略绩效考核架构——主体考核及中介评价 (六) 战略绩效考核手段——网络技术  
 (七) 战略绩效考核结果运用——薪酬、投资及人才任用 三、战略绩效考核的特点  
 (一) 顾及考核主体的多层次 (二) 考核方式灵活多变 (三) 考量企业的三重价值  
 (四) 运用价值反馈实现过程考核 (五) 整合考核制度与激励机制 第二章 战略绩效考核的实施策略 第一节 企业素质考核模型设计 一、模型要素设计  
 (一) 整体性、动态性及有序性的设计原则 (二) 价值环、系统论的设计思想 二、要素结构分析  
 (一) 控制集成要素——战略 (二) 跨流程要素——企业文化 (三) 诊断性要素——价值创造能力 三、要素层次分析 (一) 控制层面  
 (二) 正反馈层面 (三) 负反馈层面 四、要素考核指标设计 (一) 战略 (二) 企业文化  
 (三) 创造价值的能力 五、模型的计量分析 第二节 EVA业绩考核体系的本土化建设  
 一、EVA战略体系建设 二、EVA管理体系建设 (一) 全方位、导向性引入EVA理念体系 (二) 简约化、定量式建设指标体系 (三) 由上至下渗透式管理体系  
 三、EVA本土化、规范式运用的方法体系 (一) 测算EVA (二) 明确EVA目标值  
 (三) 完成EVA报告 (四) 进行EVA分析 四、EVA考核体系实证分析 (一) 数据选取范围 (二) 国有企业EVA测算结果 (三) 结果分析  
 第三节 战略绩效考核的方法及程序 一、建立战略绩效考核文本 (主要内容如下) 二、考核需要的信息 三、考核的方式 四、战略绩效考核的特点 第五章 战略绩效考核的价值与意义  
 实践意义：战略绩效考核为企业提供了解决实际问题的理念和方 理论意义：战略绩效考核是理论的综合与创新 宏观意义：战略绩效考核有利于落实科学发展观专家评点

<<战略绩效考核>>

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:<http://www.tushu007.com>