第一图书网, tushu007.com

<<企业绩效评价理论与实证研究>>

图书基本信息

书名：<<企业绩效评价理论与实证研究>>

13位ISBN编号：9787504737816

10位ISBN编号：750473781X

出版时间：2011-5

出版时间：中国物资出版社

作者：潘康宇

页数：128

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

第一图书网, tushu007.com

<<企业绩效评价理论与实证研究>>

内容概要

《企业绩效评价理论与实证研究》论述了企业绩效评价的完整过程。
全书共六章，从企业生命角度对企业绩效评价问题提出了解决思路和方法。
主要内容包括设计基于生命周期的绩效评价框架、安排与该框架相应的评价方法、利用制造业企业的数据对该评价方法进行实证研究等。

普遍运用的绩效评价方法多偏向于财务分析一类的传统评价方法，理论界也在不断尝试创新的绩效评价。
非传统评价的难题往往在于难以施行。
寻找一种理论先进、方法可行的绩效评价可谓是公认的难题。
理想的绩效评价除了需要有完善的理论体系，还要求在特定经营环境下为有差异的评价对象设计相应的评价操作方法。
虽然不能期望一套评价方法能够适用于所有的评价对象，但《企业绩效评价理论与实证研究》仍为绩效评价提供了一个思路，供相关人士参考。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

潘康宇，1977年生于长春。
2007年获得天津大学管理学博士学位，现为天津外国语大学教师。
研究领域主要为技术经济及人力资源管理。
多次参与大型国有企业薪酬制度改革和绩效评价项目，并在国家核心、重点期刊发表数篇相关沦义。

第一图书网, tushu007.com

<<企业绩效评价理论与实证研究>>

书籍目录

1 绪论1.1 本书研究的目的和意义1.2 企业绩效评价回顾1.3 企业生命周期回顾1.4 研究进展综合分析与问题的提出1.5 本书的研究内容1.6 主要创新点2 企业绩效评价的理论基础2.1 绩效评价的基础理论2.2 绩效评价的支持理论2.3 绩效评价的实践理论3 基于生命周期理论的企业绩效评价框架3.1 企业生命周期理论3.2 企业绩效评价的相关内容3.3 基于生命周期理论的企业绩效评价环境假设3.4 基于生命周期理论的企业绩效评价内容3.5 基于生命周期理论的企业绩效评价体系4 基于生命周期理论的企业绩效评价方法研究4.1 绩效评价变量的定义和测量4.2 样本选取、数据来源与数据的预处理4.3 样本数据的适宜性分析4.4 企业生命周期的主成分分析4.5 绩效评价的BP神经网络模型5 基于生命周期理论的企业绩效评价实证研究5.1 样本特征5.2　变量多元共线性分析、描述性统计和线性与非线性检验5.3 制造业企业生命周期实证结果5.4 制造业企业绩效实证结果6 结论与展望6.1 结论6.2 展望参考文献后 记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

3.2.3企业绩效评价的评价单元　　本节将分析企业绩效在时间点上的构成，建立了基于企业文化和价值增长理论的企业绩效的评价单元。
时间点上的企业绩效单元，是以系统理论为基础、遵循企业价值增长的逻辑过程来进行构建。
首先，确定价值增长的源泉，也就是绩效单元系统的输入，在第2部分中，已经论述了企业绩效的动力来源是企业文化；其次，价值增长的物理过程，即企业的生产制造过程和价值增长的连接过程，即产品在市场上的销售过程，或称为产品和收益的转化过程，也就是绩效单元系统的过程；最后，价值增长的结果，通过企业的收益，包括财务收益和无形资产收益进行体现，也就是绩效单元系统的输出。
这四个层面的评价分别依赖于组织行为学理论、以业务流程优化和顾客价值为基础的价值增长理论和会计理论。
1.企业绩效评价内容的综合分析　　要完整地描述企业绩效过程中的变量，可以从企业引导绩效的主体、支撑绩效的基础、辅助绩效的环境和增加绩效的目标四个方面来构建企业绩效过程。
（1）人员是引导绩效的主体。
虽然现代企业制度极大地改善了组织的运营效率，然而企业绩效的主导者始终是企业内部人员。
企业内部人员通过创新等主观行为产生更大绩效；企业管理电子化趋势也在强调组织内的人员作为各种信息来源的重要性。
将员工在工作中学习到的知识在企业中保留下来，已经成为知识管理的主要研究内容。
（2）技术是支撑绩效的基础。
过程和方式在很大程度上可以改变内容。
随着技术的进步，企业管理工作越来越便利和高效。
技术进步决定了绩效的表现形态，传统程序化的工作成为绩效管理的起点而不是终点，比如人力资源工作者不再把处理事务性工作作为工作的主要部分，而是将人力资源规划和策略性工作作为绩效的突破口。
（3）市场是辅助绩效的环境。
经营环境的划分可以有几种标准。
按经济体制可以划分为计划经济和市场经济。
计划经济下的绩效评价如前文所述，缺乏主动性，其绩效目标是完成计划任务；市场经济下的绩效评价则相对灵活，需要考虑多方面的问题。
在市场经济中，不同行业的企业所面对的经营环境是不同的。
比如受保护的能源行业和不受保护的普通制造业，在绩效实现上各有利弊。
通常受保护的行业中的企业绩效会远远高于不受保护的行业中的企业绩效。
（4）价值增加是绩效的目标。
价值的创造和实现是企业经营的最终目标。
结合价值链理论和价值增长理论，本书按照动因、过程和结果的逻辑关系确定绩效评价的构成。
首先，对价值的判断可以明确企业的本质属性。
在企业的经营过程中，通过人对生产资料的作用，产生新的价值。
企业经营中最重要的元素是人。
其次，价值的概念明确了企业发展应该以价值发展为指导方向，企业的发展战略应该以价值增加为导向。
再次，价值的概念和市场环境密不可分：一方面，经营管理的绩效会通过市场实现；另一方面，市场对价值增值将做出直接的反应。
而市场所反映的价值会引导投资者进行投资，反过来又促进了企业的经营发展。
最后，企业价值具有定量评价的可能性，比如现金流量是由企业收益决定的。
经营绩效差的企业资金将更多地流向竞争者。

第一图书网, tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

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