

图书基本信息

书名：<<基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究>>

13位ISBN编号：9787513001670

10位ISBN编号：7513001677

出版时间：2010-10

出版时间：知识产权出版社

作者：罗瑞荣

页数：173

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>

前言

面临经济全球化、贸易自由化以及信息网络化的知识经济时代和后工业社会的来临，顾客需求瞬息万变、技术创新不断加速、产品生命周期不断缩短、市场竞争日趋剧烈，企业管理者面临着越来越多的挑战与冲击。

一个市场上的领先者有可能很快就如昙花般败落。

企业市场与经济环境的急剧变化，必然要求企业的业绩考核体系的建立要有新的视野。

新经济的迅速发展，使企业发展的内外环境都发生了巨大的变化。

企业的生存发展越来越离不开企业经营者的努力。

绩效考核，特别是企业经营者的绩效考核，一直是中西方理论界和企业界所关注的热点问题。

如何考核经营者绩效就成为摆在我们面前的一道难题。

它不仅关系到经营者的业绩与报酬的关系，而且关系到能否有效调动经理人员的积极性，关系到企业持续健康地发展，具有极为重要的理论意义和现实意义，是关系企业长远发展的大事。

成功考核经营者绩效，成为企业持续成长、永续经营的重要条件，而成功管理业绩的重要之路就是建立一套符合企业成长的、能促使企业价值最大化的绩效考核标准。

一直以来，寻找和探索一套可行、有效而又具操作性的经营者绩效考核标准，成为企业所有者的重要目标。

内容概要

《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》内容简介：科学考核经营者绩效，是企业持续成长的关键企业价值是衡量企业发展的关键标准。

然而，由于它过于强调财务绩效，无法形成对经营者绩效全面客观的考核。

于是，《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》在企业价值的基础上，提出一个以经营者绩效考核为目标的全新概念。

企业绩效价值：《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》详细设计了企业绩效价值的构成，并对选用指标、量化方法和数据来源等问题进行了具体分析，这一指标实现了历史成果与发展潜力、财务业绩与其他经济绩效，定量指标与无形绩效的有效结合，但由于不可控因素、其他经济绩效量化、多元化目标协调、时滞等方面的局限，尚需在应用中不断完善。

最后，《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》在具体讨论其实际应用的基础上，分析其对经营者激励、约束机制和经营者市场等方面的启示。

科学考核经营者绩效，是企业持续成长的关键企业价值是衡量企业发展的关键标准。

然而，由于它过于强调财务绩效，无法形成对经营者绩效全面客观的考核。

于是，《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》在企业价值的基础上，提出一个以经营者绩效考核为目标的全新概念企业绩效价值。

《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》详细设计了企业绩效价值的构成，并对选用指标、量化方法和数据来源等问题进行了具体分析。

这一指标实现了历史成果与发展潜力、财务业绩与其他经济绩效、定量指标与无形绩效的有效结合，但由于不可控因素、其他经济绩效量化、多元化目标协调、时滞等方面的局限，尚需在应用中不断完善。

最后，《基于企业绩效价值的经营者绩效考核研究》在具体讨论其实际应用的基础上，分析其对经营者激励、约束机制和经营者市场等方面的启示。

作者简介

罗瑞荣，江西南昌人，江西财经大学博士生，现为华东交通大学经济管理学院教师。研究方向为产业经济学、人力资源开发与管理。

书籍目录

第一章 引言 第一节 经营者绩效考核及企业价值研究现状 第二节 基于企业绩效价值的经营者绩效考核的研究意义 第三节 本书研究框架 第四节 可能的创新之处与不足第二章 经营者绩效考核 第一节 绩效与绩效考核 第二节 经营者、经营者绩效与经营者绩效考核第三章 一般意义上考核经营者绩效的现有指标与方法 第一节 财务绩效考核方法与指标 第二节 非财务绩效考核常用指标 第三节 平衡积分卡 第四节 HU氏绩效考核法第四章 企业价值角度考核经营者绩效的现有理论和方法 第一节 企业价值及其评估 第二节 基于企业价值的经营者绩效考核的现有理论和方法第五章 企业绩效价值体系的建立、修正与综合运算 第一节 企业绩效价值的引出 第二节 企业绩效价值体系构成 第三节 企业绩效价值的综合运算及其相关修正 第四节 企业绩效价值的评价第六章 企业绩效价值的应用管理 第一节 企业绩效价值体系的应用 第二节 应用企业绩效价值考核经营者绩效的实例第七章 积极借鉴企业绩效价值，改善企业经营管理机制 第一节 企业绩效价值对经营者激励制度的启示 第二节 企业绩效价值对经营者监管约束机制的启示 第三节 企业绩效价值对完善企业家市场的启示参考文献后记

章节摘录

(二) 财务业绩与其他经济绩效形成互补 一般而言, 财务指标反映的是企业过去的经营业绩, 而股价作为预期收入的现值, 反映了企业未来的盈利能力。

从这一点看, 以过去一段时期的企业业绩来考核这段时期经营者的绩效似乎十分合理。

然而, 实际并非如此。

经营者通过大幅度削减研究开发经费而提高了当前的财务指标, 这种做法对企业的损害在三五年之内不一定会显现出来, 因为企业仍可依靠原有的技术储备, 但在更远的将来, 它对企业竞争力的损害却是致命的。

同时, 这种指标是建立在按照账面价值衡量投资者投入价值的基础上的。

它既忽略了企业资产价值随时间变化而发生的变化, 也忽略了所有者权益的机会成本。

经营者的工作中不仅包括实现企业财务方面的效益, 还包含了对企业市场、质量、技术等非财务方面的管理。

而且实际上, 这些非财务指标恰恰是实现企业财务效益不可或缺的重要手段。

失去了这些非财务工作的管理和效益, 企业的财务绩效也就无从谈起, 对其他经济工作的管理是经营者工作的重要组成部分。

然而传统的经营者绩效考核指标多从企业的财务指标着手, 不管是早期的利润, 还是现代出现的经济增加值指标, 其根本中心都是在企业的财务绩效方面, 企业质量、人员、技术等其他非经济绩效很难在考核指标中得到体现。

企业的利润作为重要的财务指标, 仅仅反映了企业某一时段销售额与成本总额之间的差额, 而对于企业在市场能力、人员战略等方面的非财务绩效并没有涉及。

而目前企业价值的主要评估计算方法采用的数据大都来自于企业财务方面, 局限了它在经营者绩效考核中的应用。

特别是如果以市场价值来评估企业内在价值, 这种局限性就更为明显, 企业的市场占有能力、科研发展能力都很难在当期的企业价值中得到适当体现。

企业绩效价值概念的提出, 恰恰克服了这一缺陷, 将财务绩效与其他经济绩效结合起来, 反映了企业经营者的综合绩效水平。

这正是企业绩效价值指标考核经营者绩效的主要优势之一。

.....

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>