المحاضرة رقم 05: بطاقة الأداء المتوازن

1- نشأة القياس المقارن:

يتوقف نجاح أو فشل الشركات الاقتصادية على تحقيق أهدافها، وهذا يتطلب وضع إستراتيجية والسعي لتنفيذها في ظل التغيرات في بيئة المال والأعمال، حيث تهدف الرقابة الإستراتيجية إلى معرفة مدى نجاح تنفيذ الإستراتيجية في ضوء ما تم تصميمه مسبقا.

ظهر مفهوم بطاقة الأداء المتوازن على يد كل من ROBERT KAPLAN AND DAVID NORTON ونوقش لأول مرة في جامعة هارفارد سنة 1992.

2- مفهوم بطاقة الأداء المتوازن:

تعتبر بطاقة الأداء المتوازن أداة لقياس الأداء الاستراتيجي، حيث يتم ترجمة الإستراتيجية إلى أهداف إستراتيجية ومقاييس وقيم مستهدفة وخطوات إجرائية واضحة وذلك للتأكد من تنفيذ الإستراتيجية.

كما تعرف على أنها نظام لإدارة الأداء على مستوى الشركة حيث تجمع بين المعايير المالية والغير المالية وتعطي صورة شاملة وواضحة عن وضعية الشركة أو مدى تطبيق الإستراتيجية استنادا إلى أربعة أبعاد.

3- أسباب تطبيق بطاقة الأداء المتوازن:

- وجود هوة كبيرة بين إستراتيجية الشركة والنشاطات اليومية التنفيذية؛
- المؤشرات المالية وحدها غير كافية للتعبير عن الأداء الحقيقي للشركات الاقتصادية؛
- حدة المنافسة ما يتطلب رؤية إستراتيجية واضحة؛
- التطور التكنولوجي في مجال الإنتاج ونظام المعلومات.

4- أهداف تطبيق بطاقة الأداء المتوازن:

- تحديد وتطوير إستراتيجية الشركة؛
- تعميم إستراتيجية الشركة على جميع أنحاء الشركة (أهداف إستراتيجية)؛
- الربط بين الأهداف الإستراتيجية طويلة الأجل والأهداف القصيرة الأجل؛
- مراجعة دورية لأداء الشركة، وذلك للتعرف على نقاط القوة والضعف والعمل على معالجتها.

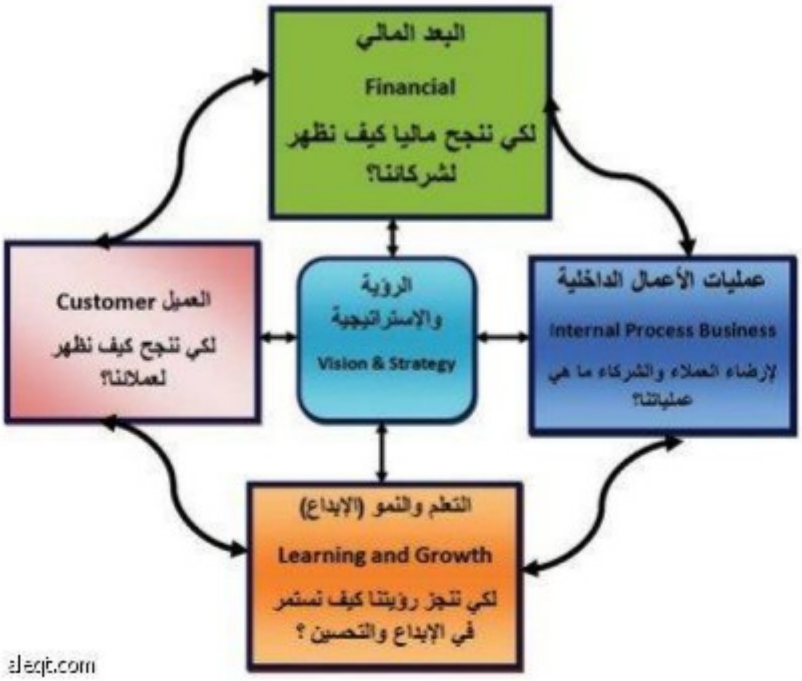
5- مكونات بطاقة الأداء المتوازن:

- الرؤية المستقبلية؛

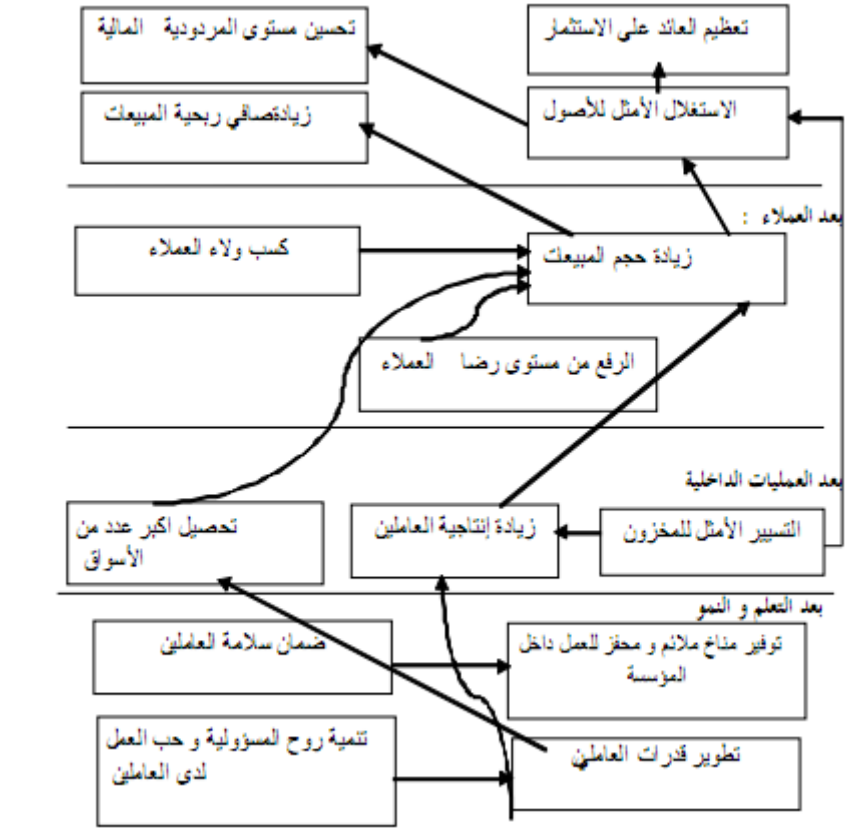
- الإستراتيجية؛
- الأهداف؛
- المؤشرات؛
- المبادرات الإستراتيجية

6- أبعاد بطاقة الأداء المتوازن:

يمكن توضيح أبعاد بطاقة الأداء المتوازن من خلال الشكل الموالي:



7-نوذج مقترح لبطاقة الأداء المتوازن:


تحسين مستوى المردودية المالية
تعظيم العائد على الاستثمار
زيادةصافي ربحية المبيعات
الاستغلال الأمثل للأصول
بعد العملاء :
كسب ولاء العملاء
زيادة حجم المبيعات
الرفع من مستوى رضا العملاء
بعد العمليات الداخلية
تحصيل اكبر عدد من الأسواق
زيادة إنتاجية العاملين
التسيير الأمثل للمخزون
بعد التعلم و النمو
ضمان سلامة العاملين
توفير مناخ ملائم و محفز للعمل داخل المؤسسة
تنمية روح المسؤولية و حب العمل لدى العاملين
تطوير قدرات العاملين