**论文样式：**

字体：宋体，字号：小初

**广西大学自学考试**

**毕业设计（论文）**

黑体一号字居中，一行排不下，可排两行，上短下长

课题：**基于平衡计分卡的**

**企业绩效评估体系的构建**

四号宋体，内容居中

 学 院 广西大学继续教育学院

专 业

层 次 专升本

准考证号

姓 名

指导教师（签名）：

四号宋体，内容居中

年 月 日

**摘要**

三号黑体,加粗

小四宋体

不加粗

随着我国经济的快速增长，市场的日益国际化，我国企业所面临的外部环境越来越复杂，不确定因素与日俱增，竞争日趋激烈。在这种背景下，企业为获取持续竞争优势，培育核心竞争力，纷纷导入企业战略管理体系。绩效评估作为引导与控制企业战略实施的一项重要管理工具和人力资源管理的核心的内容之一，其重要性已成为众多企业的共识，并对其投入了大量人力和财力。由于大多数企业对绩效评估都但存在观念上的误区，而且绩效评估的实施也缺乏计划性、科学性和系统性，因此可以说，目前企业的绩效评估工作成为了人力资源管理工作中最易出现失误的管理难点之一。

本文介绍了笔者在企业管理实践中，曾尝试使用的从国外引进的两种新的设定绩效指标体系的方法—平衡计分法（BSC：The Balanced Scorecard）与关键绩效指标（KPI：Key Performance Indicator），并取得了一定的工作成效。本文以一家高新技术企业为例，运用先进的绩效评估理念和研究工具，为其设计了基于平衡计分卡的绩效评估体系，以此来变革传统的绩效评估方法，推动和确保公司战略的实施，从而使企业的战略目标得以实现。本文的结论是：综合运用平衡计分法与关键绩效指标来构建企业、企业内各部门及员工的绩效指标体系是科学可行的，对于企业来说具有普遍的操作意义。

关键词内容小四号宋体,不加粗，关键词之间用空格相隔

关键词**：**平衡计分卡 绩效评估 体系研究

“关键词”三个字黑体小四，缩进两格

目录和正文左页边距为2.5cm，右边距及上下边距为2cm，A4纸

**目录**

黑体三号

一级标题,小四宋体

一、XX…………………………………………………………………………… 1

（一）xxxxxxxx …………………………………………………………………1

二级标题, 小四宋体,目录只要求列至二级标题

（二）xxxxxxx ……………………………………………………………………3

（三）xxxxxxxxx………………………………………………………………… 5

（四）xxxxxxx…………………………………………………………………… 7

二、xxxxxxxxxxxxx……………………………………………………………… 10

（一）xxxxxxx……………………………………………………………………10

（二）xxxxxxx……………………………………………………………………13

（三）xxxxxxxxx ………………………………………………………………15

（四）xxxxxxx ………………………………………………………………… 17

三、xxxxxxx…………………………………………………………………… 18

（一）xxxxxxxx… ………………………………………………………………18

（二）xxxxxxx……………………………………………………………………19

**……**

参考文献…………………………………………………………………………21

附录…………………………………………………………………………… 22

致谢………………………………………………………………………………23

注：

1、每行的“…………………………………页码”请用制表位对齐，此表仅示范目录格式。

**2、目录页排版只排到二级标题，即章、节。**

一、**企业绩效评估概述及理论基础**

二级标题小三号黑体，居中上下空格一行

一级标题为小二号黑体，居中上下空格一行

（二）绩效评估概述

企业绩效评估是管理控制的主要工具之一。它通过管理量化的方式，协助企业对其战略目标实现程度的资源运用情况加以有效衡量。

正文采用小四宋体，行间距1.5倍

三级标题四号黑体，缩进两格,独立一行

1、绩效评估系统在企业管理系统中的地位

企业管理系统可分为决策支持系统、决策系统和组织实施系统，三个系统结合起来共同作用，实现企业目标。

绩效评估系统作为控制系统的主要部分，而控制系统属于决策支持系统的范畴，绩效评估系统通过对企业实施系统的过程及结果进行追踪、监测，并及时反馈到决策支持系统，为组织实施的动态调整及制定新的决策提供帮助。

**2、绩效评估系统的要素**

作为决策支持系统的一个重要组成部分，绩效评估系统的目标是使企业作出优化决策，更有效地实现企业战略。由于公司战略目标具有特殊性，故绩效评估系统在各企业中表现不尽相同。但作为实现战略目标的工具，绩效评估系统又具有同质性，通常包含六大要素：

四级标题用小四号黑体，缩进两格，独立一行

（1）评估目标

绩效评估系统的目标是整个系统运行的指南和目的，它服从和服务于企业目标。因此，确立绩效评估系统时先要处理好评价系统目标和企业目标之间的关系。

（2）评估主体

评估主体是评价的行为主体。一般包括二个层次，即所有者和内部管理者，它可以是特定的组织机构或自然人。本文论述的评估主体为企业所有者和潜在投资者。

（3）评估客体

评估客体是评估的行为对象，它根据不同的需要和目的确定，如某一行业、某一区域、某一实体或某个人。通常绩效评估系统有两个评估客体：一是企业，二是企业管理者。本文所指的评估客体是企业。

①…………

五级标题用小四号宋体，缩进两格，独立一行

**二、XXXXXXXXXXXXXX**

**(一)xxxxxxxxxxx**

…………

（表格的标注：表格按章顺序编号；如“表2－1”为第2章第1表，表序与表名置于表的上方。如为引用表应在表题右上角标出文献来源）

引用表应在表题右上角标出文献来源

表2-1 **业绩评估表[5]**

填写日期： 年 月 日

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 姓名 |  | 部门 |  | 职务 |  |  |
| 年度工作项目 | 工作质量 | 数量 | 教育指导创新改进 | 工作所占比重% | 完成工作所需资源 | 前提条件 | 完成时间 | 关键保证措施 | 评分 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

注：总评档次分为五档：优秀、良好、可接受、需改进、不可接受。

(图的标注：图应有图号和图名，图号与图名置于图的下方，采用五号宋体，居中。如为引用图应在图题右上角标出文献来源。图号按章顺序编号，如“图4－2”为第4章第2图。)

财务效益

市场份额

客户可获利能力

客户获得

客户满意程度

客户保持

产品/服务属性

形象

关系

企业价值 =

财务目标

客户结果

独特性 功能性 质量 价格 时间 品牌资产 便利 信任 市场反应

图4-2 客户评价主要内容和过程（5号黑体）

资料来源：

（文献标注：参考文献为论文中所有引文及引用观点的文献出处，按文章中出现的先后依次排序，序码以方括号放在加注处的右上角，参考文献内容集中排列在文章末尾，序码与文章加注处对应。）

按文中引用出现的先后顺序用阿拉伯数字连续编号，将序号置于括号内，附于文末

核心竞争力是企业能力的集成，是与企业的员工、组织文化及其特定行为方式联系在一起的[1]。它可以被企业的员工、企业的顾客和企业的竞争对手所感知，但是无法进行市场交易。企业不管从什么途径获取核心竞争力的要素，必须经过企业内部的有效整合后，才能培育出该企业的核心竞争力[2]。

……

**参考文献**

图书参考文献格式

[1]罗伯特.S.卡普兰,　戴维.P.诺顿.平衡计分卡：一种革命性的评估和管理

系统[M].北京：新华出版社，1998，2：58-62（年，版：页码）

[27] 吕守升.绩效评估是把“双刃剑”[J].IT经理世界，2000,（23）：12-13(年，期：页码)

期刊参考文献格式

**致谢**

本文是在导师XXX老师的精心指导下完成的。在论文的选题和研究方法及思路方面，都得到了导师的悉心指导，使我获益非浅。借此机会，谨向XXX老师表示真挚的谢意。

导师严谨治学的态度、丰富的知识、诲人不倦的精神都给我留下了深刻的印象，是我学习的榜样。

同时，在本文的案例分析中，X公司提供了不少有价值的资料，得到了有关人员的支持和帮助，在此一并对他们表示感谢。

 XXX

 年 月 日