

(Download) Strategische Unternehmensführung mit der IV-gestützten Balanced Scorecard in Verbindung mit SAP Strategic Enterprise Management (SEM-CPM-BSC) (German Edition)

Strategische Unternehmensführung mit der IV-gestützten Balanced Scorecard in Verbindung mit SAP Strategic Enterprise Management (SEM-CPM-BSC) (German Edition)

Harald Oblinger

**Download PDF | ePub | DOC | audiobook | ebooks*

Harald Oblinger

**Strategische Unternehmensführung mit der IV-gestützten
Balanced Scorecard in Verbindung mit SAP Strategic
Enterprise Management (SEM-CPM-BSC)**

Diplomarbeit



DOWNLOAD



READ ONLINE

#4387114 in eBooks 2009-05-14 2009-05-14 File Name: B007RRUUK4 | File size: 30.Mb

Harald Oblinger : Strategische Unternehmensführung mit der IV-gestützten Balanced Scorecard in Verbindung mit SAP Strategic Enterprise Management (SEM-CPM-BSC) (German Edition) before purchasing it in order to gauge whether or not it would be worth my time, and all praised Strategische Unternehmensführung mit der IV-gestützten Balanced Scorecard in Verbindung mit SAP Strategic Enterprise Management (SEM-CPM-

BSC) (German Edition):

Diplomarbeit aus dem Jahr 2009 im Fachbereich BWL - Controlling, Note: 1,8, Hamburger Fern-Hochschule, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Balanced Scorecard (BSC) gilt, zumindest in den Veröffentlichungen jüngerer Datums zu diesem Themengebiet, als das Performance Measurement-System schlechthin. Ein elementarer Anspruch von Performance Measurement-Systemen besteht darin, die Unternehmensziele auch den nachgeordneten Ebenen in der Organisation transparent zu machen (vgl. Klingebiel 1999: 13). Damit soll eine konsequente Umsetzung der gewählten Zielsetzungen gewährleistet werden. Allgemein wird unter Performance Measurement der Aufbau und Einsatz von Messgrößen aus verschiedenen Dimensionen verstanden. Meist handelt es sich um mehrere Kennzahlen aus den Dimensionen Kosten, Zeit, Qualität, Innovationsfähigkeit sowie Kundenzufriedenheit. Diese Größen werden zur Beurteilung der Effektivität (die richtigen Dinge tun) und Effizienz (die Dinge richtig tun) der Leistungen sowie Leistungspotenziale verschiedener Leistungsebenen, z.B. bestimmter Organisationseinheiten, herangezogen. Ausserdem sollen mit einem Performance-Measurement-System mehr objektbezogene und übergreifende Kommunikationsprozesse, eine erhöhte Mitarbeitermotivation angeregt, sowie Lerneffekte erzeugt werden. Damit werden die Sach- und Formalziele anspruchsgruppengerecht und objektgerecht formuliert und Strategien stärker operationalisiert, quantifiziert und komplementär verknüpft (vgl. Gleich 1997: 114 f.). In einer ersten Phase dient das Performance Measurement dem Aufbau erfolgskritischer Messgrößen (Key Performance Indicators). Diese Key Performance Indicators verkörpern quantifizierbare Messgrößen zur Kommunikation und Steuerung der Unternehmensergebnisse, die sich an den wesentlichen strategischen Erfolgspositionen der Organisation orientieren (Brunner, Sprich 1998: 30). Erst wenn diese nicht-finanziellen Größen in die individuellen Ziele eingehen und Bestandteil von Mitarbeiterbeurteilungen und Belohnungssystemen werden, können die gesetzten Ziele auch erreicht werden. Das Konzept des Performance Measurement hilft den Unternehmen ihre vagen Unternehmensstrategien in konkrete messbare Ziele und Messgrößen zu übersetzen. Letztendlich können mit einem Performance Management kontinuierliche Verbesserungsprozesse und Innovationen angestoßen und auch weiterhin gewährleistet werden (vgl. Brunner, Sprich 1998: 32).