

در نیمه دوم قرن بیستم، دو شاخص عمده ارزش افزوده اقتصادی^۱ و گزارش ارزیابی متوازن^۲ برای ارزیابی عملکرد واحدهای تجاری معمول شد. ارزیابی عملکرد، فرآیند رسمی فراهم آوردن اطلاعات در مورد نتایج کار است. این امر سبب شناسایی نقاط قوت سازمان و بزرگ جلوه دادن آن به منظور خلق ارزشهای بیش تر و در واقع عملکرد مطلوب تر می شود. چرا که با تجزیه و تحلیل فعالیت های گذشته بنگاه، نگاهی به آینده داشته تا به بیشینه کردن ارزشها کمک کند (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷)

ارزش افزوده اقتصادی به مؤسسه استوارت^۳ تعلق دارد. طبق نظر استوارت، این شاخص، معیار عملکرد مالی است که به طور مستقیم به ایجاد ارزش سهامداران مربوط است و بر ارزیابی میزان بازده سرمایه پس از وضع هزینه های تأمین مالی تأکید دارد (Christian Johnson, 2006). ارزش افزوده اقتصادی از سال ۱۹۸۲ میلادی مطرح شده و از دهه ۱۹۹۰ میلادی عملیاتی و متداول است. ارزش افزوده اقتصادی، معیاری است که برای نظارت کلی در زمینه خلق ارزش شرکت به کار برده می شود و روشی است که نتایج را اندازه گیری می کند (عزیززاده، ۱۳۸۸).

نظریه ارزیابی متوازن^۴ توسط کاپلان و نورتون^۵ در سال ۱۹۹۲ میلادی پیشنهاد شده و بر استفاده از معیارهای دقیق تر که بر بعد مالی و بعد غیرمالی در واحد تجاری توجه دارد^۶. ارزیابی متوازن ابزار

ارتباط معیارهای ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی

چکیده

این مقاله به ارتباط معیارهای ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی می پردازد. ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی معیارهای نوین ارزیابی عملکرد هستند. امروزه نتایج عملکرد شرکتها منفعت انفرادی نداشته و منافع گروه کثیری از احاد جامعه را تحت تأثیر قرار می دهد. با توجه به نارسایی های فوق، شاخص های مالی (کمی) با وجود این که حاوی اطلاعاتی با ارزش، برای استفاده کنندگان است اما قادر نخواهد بود موفقیت عملکرد سازمان در حصول اهداف تعیین شده در ابعاد مختلف را به طور جامع اندازه گیری و منعکس کنند و به ارزیابی پیشبرد استراتژی پردازند. در سال های اخیر شرکتها شروع به استفاده از معیارهای غیرمالی ارزیابی عملکرد از قبیل رضایت مشتری و معیارهای کیفی کرده اند. ارزیابی متوازن حاصل یکسال پژوهش "کاپلان و نورتون" در سال ۱۹۹۲ میلادی است و ارزش افزوده اقتصادی نیز در سال ۱۹۹۰ میلادی توسط استوارت مطرح شد.

کلمات کلیدی

ارزش افزوده اقتصادی، ارزیابی متوازن، ارزیابی عملکرد، معیارهای ارزیابی

مقدمه

۱- Economic Value Added.

۲- Balanced Scorecard.

۳- Steward, G. Bennet.

۴- Balanced Score Card.

۵- Kaplan & Norton.

۶- در ابتدا کاپلان و نورتون، مدل ارزیابی متوازن را بعنوان یک قاعده در مورد سیستم سنجش عملکرد و اندازه گیری عملیات که مقیاسها و معیارهای مالی و غیرمالی را ترکیب می کند و در خود جای می دهد

مدیریت عملکرد است که عملکرد مالی، مشتریان، فرآیندهای داخلی و یادگیری کارکنان را در نظر می‌گیرد (Asea Sharaf, 2009).

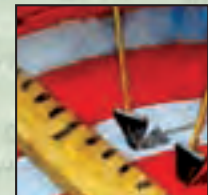
ارزیابی عملکرد

با توسعه شرکت‌ها به تدریج مدیریت از مالکیت جدا می‌شود و بحث مسؤلیت پاسخگویی به وجود می‌آید، بدین معنی که مدیران در برابر مالکان باید پاسخگو باشند. با تمایز مالکان از مدیران و توجه به این که مالکان آگاهی کمی از مسائل مالی دارند و به اطلاعات گزارش شده از سوی مدیریت متکی هستند آنان به ارزیابی عملکرد مدیریت نیاز دارند و در این ارزیابی ناچار به استفاده از اندازه‌گیری هستند^۷، اما اگر این اندازه‌گیری تنها متکی بر ارقام و اطلاعات مالی باشد نمی‌تواند مبنای صحیحی برای قضاوت و تصمیم‌گیری پدید آورد. یک دلیل این امر این است که مدیران مسئول گزارش ارقام و اطلاعات گزارش شده انعکاسی از عملکرد واقعی شرکت نباشد. البته اگر مدیران اطلاعات مالی را به طور واقعی و صحیح هم گزارش کرده باشند تنها اتکا به این اطلاعات در ارزیابی عملکرد مدیران کافی نیست. برای درک بیش‌تر موضوع فرض کنید شرکتی در دو سال متوالی دارای سود یکسانی باشد، اما در سال دوم اقداماتی در جهت جلب بیش‌تر رضایت مشتریان انجام داده یا اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی برای افزایش مهارت و تخصص کارکنان موجب افزایش کارایی و بهره‌وری خواهد شد. اما اگر بخواهیم تنها از بعد مالی عملکرد شرکت را اندازه بگیریم شرکت در هر دو دوره عملکرد یکسانی داشته ولی واقعیت این است که شرکت در سال دوم عملکرد بهتری داشته است (صدیقی، ۱۳۸۲).

سیستم ارزیابی عملکرد واحد تجاری را به برنامه‌ریزی، اندازه‌گیری و کنترل عملکرد آن طبق تعریف استراتژی قادر خواهد ساخت و در کوتاه‌مدت، سیستم ارزیابی عملکرد واحد تجاری را به انجام نتایج و ایجاد ارزش سهام‌داران قادر می‌سازد. (Christian Johnson, 2006)

ارزیابی عملکرد، فرآیند رسمی فراهم آوردن اطلاعات در مورد نتایج کار است. این امر سبب شناسایی نقاط قوت سازمان و بزرگ جلوه دادن آن به منظور خلق ارزش‌های بیش‌تر و در واقع عملکرد مطلوب‌تر می‌شود. چرا که با تجزیه و تحلیل فعالیت‌های گذشته بنگاه، نگاهی به آینده داشته تا به پیشینه کردن ارزش‌ها کمک کند (صدی لرگانی، ۱۳۸۷)

اهمیت ارزیابی عملکرد از زوایای مختلف قابل بررسی



بحث ارزیابی عملکرد شرکت‌ها از دیرباز به عنوان یک مسأله مهم مطرح بوده است و مباحث متعددی در حسابداری و مدیریت به بحث عملکرد شرکت‌ها اختصاص یافته و بیش‌ترین نوشته‌های نظری در این زمینه است، که کدامیک از معیارهای ارزیابی عملکرد شرکت‌ها از اعتبار بیش‌تری برخوردار است؟

است. داشتن توان و امکان ارزیابی عملکرد، ضرورتی انکار ناپذیر است و تمام بنگاه‌های انتفاعی ناگزیر از سنجش عملیات خود در دوره‌های مختلف هستند. مضافاً زمانی مدیران بهترین عملکرد را خواهند داشت که چارچوب‌های تصمیم‌گیری، معیارهای عملکرد و پاداش داشته باشند که آن‌ها را به داشتن حالت مالکانه برانگیزند. (همان منبع)

”بانکر“ (۲۰۰۳)، چهار هدف را به منظور ارزیابی عملکرد و سیستم‌های ارزیابی پیشنهاد می‌کند: برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری^۸، ارزیابی و مزایا (پاداش)^۹؛ القای ارزش‌های سهام^{۱۰} و اداره منابع و ارتباطات^{۱۱}. (FelkeWiersma, 2005)

آیا به منظور اداره سازمان نیاز به ارزیابی عملکرد است؟

آیا یک معیار مناسب از ارزیابی عملکرد شرکت‌ها وجود دارد که سرمایه‌گذاران را در شناسایی فرصت‌های مطلوب سرمایه‌گذاری یاری کند و مدیران را به تصمیم‌گیری‌هایی علاقه‌مند سازد که برای واحد تجاری ایجاد ارزش کند؟

دلایل اصلی نیاز به ارزیابی عملکرد

چرا ارزیابی عملکرد؟ (احمدپور، رسانیان و احمدزاده، ۱۳۸۶)

وقتی شما بتوانید چیزی که درباره‌اش صحبت می‌کنید را ارزیابی و آن را در قالب اعداد و ارقام بیان کنید، یعنی شما چیزی درباره آن می‌دانید. (کلوبین)

اگر نتوانید ارزیابی کنید نمی‌توانید مدیریت کنید. (انن)

در چرخه پایان ناپذیر توسعه، ارزیابی عملکرد نقش مهمی را در موارد زیر ایفا می‌کند:

۱- شناسایی و پیگیری پیشرفت در راستای اهداف سازمان.

8- Planning and decision making.

9- Evaluating and rewarding.

10- Infusing shared values.

11- Managing resources and relationships.

پیشنهاد کردند. گرچه در نیمه دهه ۰۹ تأکید آن‌ها بیشتر بر ماهیت استراتژیک ابزار بوده است. (FelkeWiersma, 2005)

۷- مثالی در ادبیات مدیریت وجود دارد که اگر کسی نتواند چیزی را اندازه بگیرد نمی‌تواند آن را اداره کند.



۲- شناسایی فرصت‌ها برای پیشرفت.
۳- مقایسه عملکردها با استانداردهای داخلی و خارجی سازمان.
علاوه بر این، بازنگری عملکرد سازمان می‌تواند نقش مهمی را در بهبود عملکرد سازمان، به ویژه در زمانی که سیاست‌های سازمان مشخص هستند، ایفا کند.
اهم دلایل انجام ارزیابی عملکرد عبارتند از:

۱- سهام‌داران و اعتباردهندگان، منافع مالی محدود خود را به بنگاه اختصاص می‌دهند، لذا ارزیابی عملکرد بنگاه به منظور اطمینان از تخصیص منابع محدود امری مهم و حیاتی به شمار می‌آید.

۲- معیارهای سنجش عملکرد، از سیستم‌های کنترلی مدیریت تلقی می‌شود زیرا برنامه‌ریزی اقتصادی و تصمیمات کنترلی مؤثر نیازمند ارزیابی چگونگی عملکرد واحدها است.

۳- اخذ تصمیمات منطقی ارتباط مستقیم با ارزیابی عملکرد بنگاه اقتصادی دارد.

۴- توانایی شرکت را در خلق ارزش‌ها نشان می‌دهد. ارزش‌ها می‌توانند هم اقتصادی باشند و هم اجتماعی. مقوله ارزش‌های اجتماعی می‌تواند به پایداری و تداوم فعالیت بنگاه کمک کند که امروزه جزء لاینفک بنگاه‌های اقتصادی است.

۵- مبنایی برای رعایت یا عدم رعایت دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و قوانین سازمانی و برون سازمانی ایجاد می‌کند.
۶- مبنایی برای پرداخت حقوق یا پاداش مدیران و حتی ترفیعات آن‌ها فراهم می‌آورد.

۷- اعمال کنترل‌های لازم بر عملیات شرکت به منظور تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد.

طبقه‌بندی‌های ارزیابی عملکرد
تاکنون در نوشته‌های مختلف معیارهای

اندازه‌گیری عملکرد به طرق مختلف طبقه‌بندی شده‌اند که هر کدام از این دسته‌بندی‌ها به تنهایی دارای معایبی اساسی است، لذا در فرآیند ارزیابی‌ها، مجموعه‌ای از شاخص‌ها باید مبنای کار قرار گیرد. عمده‌ترین طبقه‌بندی‌های موجود عبارتند از:

طبقه‌بندی اول) معیارهای سنجش عملکرد را به دو دسته روش‌های حسابداری و روش‌های اقتصادی تقسیم‌بندی می‌کنند. (جهانخانی و ظریف‌فرد، ۱۳۷۴)

طبقه‌بندی دوم) معیارهای سنجش عملکرد را به دو دسته روش‌های مالی و غیرمالی تقسیم‌بندی می‌کنند. (رهنمای رودپشتی و دیگران، ۱۳۸۵)

طبقه‌بندی سوم) معیارهای سنجش عملکرد را براساس رویکردهای مختلف به چهار دسته تقسیم‌بندی می‌کند. (انواری رستمی و دیگران، ۱۳۸۲)

۱- رویکرد حسابداری، در این رویکرد از ارقام صورت‌های مالی نظیر فروش سود، بازده، دارایی، بازده حقوق صاحبان سهام و ... استفاده می‌شود.

۲- رویکرد تلفیقی، از تلفیق ارقام صورت‌های مالی و ارزش‌های بازار نظیر نسبت P/E، نسبت ارزش بازار دارایی‌ها به ارزش دفتری آن‌ها و ... برای تجزیه و تحلیل استفاده می‌شود.



”بانکر“ (۲۰۰۳)، چهار هدف را به منظور ارزیابی عملکرد و سیستم‌های ارزیابی پیشنهاد می‌کند: برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری: ارزیابی و مزایا (پاداش)؛ القای ارزش‌های سهام و اداره منابع و ارتباطات.



۲- شاخص‌های مربوط به اجزای سود باقیمانده، در این شاخص‌ها هزینه سرمایه لحاظ نشده است مثل سود قبل از بهره و مالیات، سود قبل از بهره و مالیات و استهلاک، سود قبل از اقلام غیرمترقبه، سود عملیاتی پس از مالیات و بازده خالص دارایی‌ها.

۳- شاخص‌های مبتنی بر بازار که از بازده سرمایه به دست می‌آیند مثل بازده کل سهام‌داران و ارزش افزوده بازار و شاخص ارزش.

۴- شاخص مبتنی بر نقد مثل جریان‌های نقدی عملیاتی و بازده نقدی سرمایه‌گذاری.

۵- شاخص‌های سنتی مبتنی بر اطلاعات تاریخی بوده و عبارت از سود خالص، سود عملیاتی و سود هر سهم است. (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷)

ارزیابی عملکرد مالی و غیرمالی

بحث ارزیابی عملکرد شرکت‌ها از دیرباز به عنوان یک مسأله مهم مطرح بوده است و مباحث متعددی در حسابداری و مدیریت به بحث عملکرد شرکت‌ها اختصاص یافته و بیش‌ترین نوشته‌های نظری در این زمینه است، که کدامیک از معیارهای ارزیابی عملکرد شرکت‌ها از اعتبار بیش‌تری برخوردار است؟

ارزیابی عملکرد شرکت یک ضرورت است و برای انجام آن باید از معیارهای پذیرفته شده‌ای استفاده شود که تا حد امکان، بیان‌گر جنبه‌های متفاوت از عملکرد شرکت باشد. (احمدپور و رسائیان و احمدزاده، ۱۳۸۶)

از دیرباز، در بحث ارزیابی عملکرد، اطلاعات و داده‌های آماری مطرح نظر قرار می‌گرفتند اما امروزه در ارزیابی عملکرد شرکت‌ها این اطلاعات توفیق‌چندانی ندارد، گرچه گزارش‌گری مالی تاریخی با تدارک نوعی یکنواختی منطقی در ارائه اطلاعات مالی هنوز هم از جایگاه خاصی برخوردار است. تغییرات فزاینده محیطی در فرآیند اندازه‌گیری و

۳- رویکرد مدیریت مالی، از روش‌های مطرح در مدیریت مالی نظیر روش ارزشیابی دارایی‌های سرمایه‌ای برای ارزیابی‌ها و پیش‌بینی‌ها بهره‌گرفته می‌شود.

۴- رویکرد اقتصادی، از مفاهیم اقتصادی استفاده می‌شود. عملکرد واحد تجاری با تأکید بر قدرت سودآوری دارایی‌های شرکت و با توجه به نرخ بازده و نرخ هزینه سرمایه به کار گرفته شده مورد ارزیابی قرار می‌گیرند مثل ارزش افزوده اقتصادی.

طبقه‌بندی چهارم) در این دیدگاه، معیارهای ارزیابی عملکرد در پنج شاخص مهم؛ روش بازده فروش ROS، روش گردش سرمایه A/IT، روش بازده سرمایه $ROI = ROA$ ، روش پسماند سود RI، روش ارزش افزوده اقتصادی خلاصه می‌شود.

طبقه‌بندی پنجم) در این طبقه‌بندی شاخص‌ها به پنج گروه دسته‌بندی می‌شوند که عبارتند از:

۱- شاخص‌های سود باقیمانده، در این شاخص‌ها هزینه سرمایه در نظر گرفته می‌شود مثل ارزش افزوده نقدی و ارزش افزوده اقتصادی.

شاخص‌های ارزیابی عملکرد بر مبنای قدمت گزارش‌گری مالی در دو طبقه مجزا به صورت شاخص‌های سنتی سنجش عملکرد و شاخص‌های نوین سنجش عملکرد قرار می‌گیرند.

گزارش‌گری مالی بنگاه‌ها ایجاب می‌کند از عوامل سخت و خالص مالی فراتر رفته و به سمت شناسایی و اندازه‌گیری عملکرد غیرمالی حرکت کنند. (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷)

همان‌طور که در بخش قبل (طبقه‌بندی‌های ارزیابی عملکرد) اشاره شد، ارزیابی عملکرد به دو دسته ارزیابی عملکرد مالی و غیرمالی تقسیم می‌شود. برای ارزیابی عملکرد مالی و غیرمالی نیاز است که شاخص‌های ارزیابی عملکرد مورد توجه قرار گیرد.

شاخص‌های ارزیابی عملکرد

شاخص‌های ارزیابی عملکرد بر مبنای قدمت گزارش‌گری مالی در دو طبقه مجزا به صورت شاخص‌های سنتی سنجش عملکرد و شاخص‌های نوین سنجش عملکرد قرار می‌گیرند. در شاخص‌های نوین سنجش عملکرد برخی مفاهیم جدید مطرح می‌شوند که ماهیت وجودی آنها، صرفاً سنجش عملکرد نیست ولی در ارزیابی عملکرد می‌توانند بسیار کمک‌کننده باشند. (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷)

شاخص‌های سنتی سنجش عملکرد:

معیارهای ارزیابی سنتی بر پایه اطلاعات تاریخی قرار دارند. مهم‌ترین این شاخص‌ها عبارتند از: سود خالص، سود هر سهم، تقسیم سود، نرخ بازده حقوق صاحبان سهام، نسبت P/E و ...

الف) سود حسابداری؛

بیانیه مفاهیم شماره یک حسابداری مالی براساس این فرض قرار دارد که سود حسابداری، معیار مناسبی از عملکرد شرکت است و می‌تواند برای پیش‌بینی جریان‌های نقدی آتی از آن استفاده کرد. (هندریکسون، ۱۳۸۴)

ب) رشد سود؛

رشد سود نیز یکی از مبنای قابل استفاده در ارزیابی عملکرد واحدهای اقتصادی است به طوری که برای ارقام بالاتر این شاخص، امتیاز بیش‌تری قائل می‌شوند.

ج) سود هر سهم؛

د) تقسیم سود؛

طبق تحقیق میلر در سال ۱۹۶۰ میلادی، شرکت‌هایی که سود تقسیم کردند دارای بازده بالاتری نبودند. تقسیم سود نمی‌تواند معیار کاملی برای سنجش عملکرد تلقی شود.

ه) نرخ بازده حقوق صاحبان سهام؛

نرخ بازده از تقسیم سود بر حقوق صاحبان سهام به دست می‌آید و نشان‌دهنده نرخ سودآوری سرمایه به کار رفته در عملیات است. نرخ بازده در ارزیابی عملکرد می‌تواند کمک‌کننده باشد اما نمی‌تواند معیار کاملی باشد.

و) نسبت P/E؛

یکی از شاخص‌های مهم مالی است که از تلفیق ارقام صورت‌های مالی و ارزش‌های بازار به دست می‌آید به نحوی که از تقسیم آخرین قیمت سهام بر آخرین درآمد برآورد شده هر سهم حاصل می‌شود و یکی از ارقام مهم و مورد توجه سرمایه‌گذاران در تجزیه و تحلیل‌ها در اخذ تصمیمات است.

محدودیت‌ها و نارسایی‌های شاخص‌های مالی عملکرد

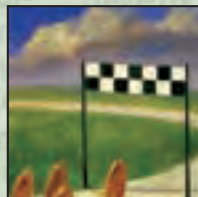
بعضی از محدودیت‌ها و نارسایی‌های شاخص‌های مالی را می‌توان بصورت زیر بیان کرد:

- معیارهای مالی، عوامل داخلی (فرآیندها و چرخه تولید) و هم‌چنین عوامل خارجی (رضایت مشتریان و رفتار بازار، کیفیت محصول، افزایش توان رقابت، مسئولیت اجتماعی و تغییرات فناوری) را به طور کامل در بر نمی‌گیرند.
- این معیارها فقط بازده مالی را مورد تأکید قرار می‌دهند و بر روی عوامل و فرآیندهایی که باعث ایجاد بازده مالی می‌شوند تکیه نمی‌کنند.
- این معیارها بر اطلاعات تاریخی مبتنی هستند لذا گذشته نگرند.

بیش‌ترین تأکید را بر ارائه اطلاعات به سهام‌داران قرار می‌دهد و بیش‌تر نیازهای اطلاعاتی سایر ذینفعان سازمان (نظیر مشتریان، دولت و کارمندان) را تأمین نمی‌کند.

تغییرات عمده در اقتصاد نوین جهانی، حول تغییراتی راجع به پذیرش اصل مشتری‌مداری و رضایت مشتریان، تأکید بر کیفیت و ساز و کار مدیریت کیفیت جامع و ظهور روش‌های جدید تولید و هزینه‌یابی از قبیل سیستم هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، تولید به موقع، کایزن و نیز افزایش اهمیت روزافزون دارایی‌های نامشهود در سازمان‌ها استفاده از روش‌های سنتی ارزیابی عملیات شامل معیارهای کمی و مالی را با مشکل همراه ساخته است.

با توجه به نارسایی‌های فوق، شاخص‌های مالی (کمی) با وجود این‌که حاوی اطلاعاتی با ارزش، برای استفاده‌کنندگان است



موافقان ارزش افزوده اقتصادی معتقدند، حداکثر کردن ارزش کل بازار شرکت لزوماً سبب حداکثر شدن ثروت سهام‌داران نمی‌شود چرا که به سادگی می‌توان ارزش کل شرکت را با افزایش سرمایه بالا برد. ثروت سهام‌داران وقتی حداکثر می‌شود که تفاوت بین ارزش کل شرکت و ارزش کل سرمایه فراهم شده توسط سرمایه‌گذاران حداکثر شود این تفاوت را ارزش افزوده بازار می‌نامند.

کل بازار شرکت لزوماً سبب حداکثر شدن ثروت سهام‌داران نمی‌شود چرا که به سادگی می‌توان ارزش کل شرکت را با افزایش سرمایه بالا برد. ثروت سهام‌داران وقتی حداکثر می‌شود که تفاوت بین ارزش کل شرکت و ارزش کل سرمایه فراهم شده توسط سرمایه‌گذاران حداکثر شود این تفاوت را ارزش افزوده بازار می‌نامند.

(د) ارزش افزوده نقدی^{۱۶}؛

ارزش افزوده نقدی به مازاد وجه نقدی گفته می‌شود که پس از کسر هزینه‌های سرمایه نقدی از سود نقدی عملیاتی به دست می‌آید به این مازاد وجه نقد گاهی اوقات سود نقدی مازاد^{۱۷} نیز اطلاق می‌شود.

(ه) سایر معیارها؛

علاوه بر معیارهای سنتی و نوین پیشگفته، برخی معیارها نیز وجود دارند که علت وجودی آن‌ها صرفاً معیارهای اندازه‌گیری عملکرد نیست اما با توجه به کارکرد می‌توانند در شناسایی بنگاه و ارزیابی عملکرد آن بسیار کمک کننده باشند و اغلب ارائه دهنده مشخصاتی باشند که کمتر شاخص مالی و اقتصادی در بیان آن ناتوان بودند. (صمدی لرگانی، ۱۳۸۷)

برخی از این مفاهیم عبارتند از:

۱- بیشینه‌سازی ارزش بنگاه اقتصادی^{۱۸}؛

طبق نظریه بیشینه‌سازی ارزش که ریشه در اقتصاد و علوم مالی دارد، صرف یک واحد پولی اضافی برای هر یک از افراد و گروه‌های مشارکت کننده در فعالیت‌های بنگاه اقتصادی در صورتی توجیه پذیر خواهد بود که ارزش افزوده حاصل از آن در درازمدت برای بنگاه اقتصادی بزرگتر یا مساوی یک واحد پولی باشد. بر این اساس تابع هدف بنگاه اقتصادی باید به گونه‌ای باشد که

اما قادر نخواهد بود موفقیت عملکرد سازمان در حصول اهداف تعیین شده در ابعاد مختلف را به طور جامع اندازه‌گیری و منعکس کنند و به ارزیابی پیشبرد استراتژی بپردازند. در سال‌های اخیر شرکت‌ها شروع به استفاده از معیارهای غیرمالی ارزیابی عملکرد از قبیل رضایت مشتری و معیارهای کیفی کرده‌اند. (احمدپور و رسائیان و احمدزاده، ۱۳۸۶)

شاخص‌های نوین ارزیابی عملکرد

تداوم فعالیت سازمان این است که چطور عملکرد در دوره‌های بلندمدت، تفکر استراتژیک سازمان را اندازه‌گیری کند. برای انجام این هدف سه روش ارزیابی ارزش افزوده اقتصادی، tracking stocks و نمونه ارزیابی متوازن، رویکردهای متفاوتی برای ارزیابی عملکرد سازمان به کار می‌برند. تفاوت نمونه ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی این است که نمونه ارزیابی متوازن باید زمانی در نظر گرفته شود که تمرکز کارکردی^{۱۲} است در صورتی که ارزش افزوده اقتصادی در تمرکز طرح^{۱۳} مدنظر قرار می‌گیرد. (Jalbert, Landry, 2003)

توسعه بازارهای سرمایه نقش معیارهای ارزیابی عملکرد را در انعکاس عملکرد شرکت‌ها پررنگ ساخته است. شاخص‌های متنوعی در ارزیابی عملکرد شرکت‌ها مطرح هستند که به برخی از آن‌ها تحت عنوان شاخص‌های سنجش عملکرد سنتی اشاره شد. اما طبق آنچه که در نوشته‌های مختلف آمده است این معیارها برای کمک به تصمیم‌گیری در شرایط فعلی کافی نیست که سرعت تغییرات زیاد است و رقابت بسیار نزدیک بین بنگاه‌های اقتصادی وجود دارد. از این رو شاخص‌های مالی نمی‌توانند عملکرد شرکت‌ها را به گونه‌ای مطلوب نشان دهند لذا معیارهایی مدنظر است که با خلق ارزش در بلندمدت هم‌تراز و همسو باشد. اما مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های غیرمالی مبتنی بر ارزش عبارتند از:

الف) تحلیل ارزش برای سهام‌داران^{۱۴}؛

این شاخص عملکرد بنگاه را از طریق تحلیل تأثیر تصمیمات مدیریت بر خالص ارزش فعلی جریان‌های نقدی برای سهام‌داران مورد سنجش قرار می‌دهد. این معیار قدرت بنگاه را در کسب درآمد بیش‌تر از هزینه‌ها اندازه‌گیری و منعکس می‌کند.

ب) ارزش افزوده اقتصادی؛

این معیار بصورت کامل تشریح خواهد شد.

ج) ارزش افزوده بازار^{۱۵}؛

موافقان ارزش افزوده اقتصادی معتقدند، حداکثر کردن ارزش



«کریس اینتر و دیوید لاکر» شاخصی را طراحی کردند که می‌کوشد اهمیت سنجه‌های غیرمالی مختلف در توضیح ارزش بازار شرکت را اندازه‌گیری کند. مؤلفه‌های لحاظ شده در این شاخص عبارت از رضایت مشتری، توان جذب کارکنان مستعد، نوآوری، سرمایه‌گذاری در برند، فناوری، کیفیت فرآیندها، محصولات و خدمات، عملکرد محیطی است.

16- Cash Value Added.

17- Residual Cash Income.

18- Value Maximization Stakeholder theory.

12- Function focus.

13- Project focus.

14- Shareholder Value Analysis.

15- Market Value Added.

مدیران و کارکنان را همزمان به خلق ارزش ترغیب و تشویق کند.

۲- ارزیابی متوازن؛

این معیار بصورت کامل تشریح خواهد شد.

۳- سیستم خلق ارزش فراگیر^{۱۹}؛

انجمن حسابداران رسمی کانادا سیستم خلق ارزش فراگیر را به عنوان الگوی جدید گزارش‌دهی معرفی کرده است. طراحان این سیستم مدعی هستند که همه کاربران می‌توانند از آن برای ارزیابی عملکرد سازمان استفاده کنند و ببینند شرکت تا چه حد در خلق ارزش موفق بوده است. طرفداران TVC اعتقاد دارند، این روش از روش ارزش افزوده و کارت ارزیابی متوازن فراتر می‌رود. این سیستم برای اندازه‌گیری و گزارش‌دهی عملکرد شرکت در خلق ارزش مناسب است.

۴- شاخص خلق ارزش^{۲۰}؛

“کریس ایتنر و دیوید لاکر” شاخصی را طراحی کردند که می‌کوشد اهمیت سنج‌های غیرمالی مختلف در توضیح ارزش بازار شرکت را اندازه‌گیری کند. مؤلفه‌های لحاظ شده در این شاخص عبارت از رضایت مشتری، توان جذب کارکنان مستعد، نوآوری، سرمایه‌گذاری در برند^{۲۱}، فناوری، کیفیت فرآیندها، محصولات و خدمات، عملکرد محیطی است.

۵- مدل ارزیابی مؤسسه ارنست اند یانگ^{۲۲}؛

تحقیق مؤسسه ارنست اند یانگ در بازار سرمایه آمریکا و انگلستان نشان‌دهنده اهمیت یابی روزافزون معیارهای غیرمالی در تصمیم‌گیری‌های سهام‌داران است. عمده‌ترین این معیارها شامل: کیفیت مدیریت، اثربخشی سیاست‌های تنوع محصولات/خدمات، موقعیت بنگاه در بازارهای هدف، استحکام فرهنگ

سازمانی، شیوه‌های انگیزشی (جبران خدمات)، چگونگی ارتباط مدیریت با سهام‌داران، کیفیت محصولات و خدمات، رضایتمندی مشتریان است.

جانسون تقسیم‌بندی دیگری در سیستم‌های ارزیابی عملکرد اصلی^{۲۳} که امروزه مورد استفاده قرار می‌گیرد، بصورت ذیل بیان می‌کند (Johnson, 2006):

۱- مدل ارزیابی متوازن؛

۲- هزینه یابی و مدیریت بر مبنای فعالیت^{۲۴}؛

۳- ارزش افزوده اقتصادی؛

۴- مدیریت کیفیت^{۲۵}؛

۵- تجزیه و تحلیل ارزش مشتری/مدیریت روابط مشتری^{۲۶}؛

۶- منشور عملکرد^{۲۷}؛

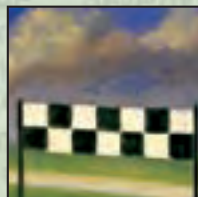
معیارهای سنجش عملکرد جز اصلی سیستم‌های کنترلی مدیریت است. برنامه‌ریزی خوب و تصمیم‌های کنترلی، نیازمند چگونگی عملکرد واحدها است. مدیریت سطح بالا باید مدیران و کارکنان را برای دستیابی به اهداف سازمان تحریک کند. ارزیابی عملکرد و پاداش‌ها، عناصر کلیدی در جهت تحریک مدیران است. (عزیززاده، ۱۳۸۸)

از جمله شاخص‌های نوین عملکرد نمونه ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی است. این دو شاخص نوین عملکرد از مرحله ظهور تا به امروز در ذیل تشریح می‌شود.

ارزیابی متوازن

محدودیت و نارسایی‌های معیارهای مالی برای اندازه‌گیری عملکرد و کنترل پیشبرد استراتژی، موجب شد اندیشمندان و پژوهشگران دانشگاه‌ها روایتی به بررسی و یافتن روش جامع‌تر و کارآمدتر سنجش عملکرد بپردازند. (فخاریان، ۱۳۸۲)

سرچشمه مفهوم نمونه ارزیابی متوازن را می‌توان به منابع متعددی نسبت داد. یکی از این پیشگامان “tableau de bord” نام دارد. یک ابزار مدیریتی در دهه ۱۹۳۰ میلادی در فرانسه معرفی شد که به عنوان یک “داشبورد” توسط مدیران برای نظارت کردن عملکرد اجرای سازمان‌هايشان به کار می‌رفت. “tableau de bord” از زمان معرفی در فرانسه بسیار معروف بوده است و اکثر شرکت‌های بزرگ آن را به کار گرفته‌اند، اما به دلیل محدودیت دسترسی به کتب و مقالات ترجمه شده آن در خارج از مرزها اشاعه چندانی نداشت. هم‌چنین شرکت “جنرال الکتریک”، یک نوع سیستم ارزیابی متوازن را برای استفاده به عنوان یک سیستم مدیریتی اجرایی طراحی شده



ارزیابی متوازن به معنای معیارهایی است که تأثیر مستقیمی بر حیات و بقای شرکت دارند، اما شاید مدتی طول بکشد تا بر عملکرد شرکت تأثیر گذارد. بنابراین در طی زمان نیاز به ارزیابی ضروری است.

23- The major performance measurement systems.

24- Activity-based costing and management.

25- Quality management.

26- Customer value analysis/Customer relationship management.

27- Performance prism.

19- Totality Value Creation.

20- Value Creation Index.

21- Brand.

22- Ernst & Young Index.

دامنه‌ای برای عملکرد سازمان مشخص نمی‌کند. (Michael C.Jensen, 2001)
به اعتقاد "پل آر نیون" یک تعریف ساده نمی‌تواند همه چیز را درباره‌ی نمونه ارزیابی متوازن بگوید اما وی در تحقیق برای یافتن موارد موفق کاربرد روش، این ابزار را به عنوان سه چیز یافته است: یک سیستم ارزیابی، یک سیستم مدیریت استراتژیک، و درنهایت یک ابزار مرابده و برقراری ارتباط است. (بختیاری و دیگران، ۱۳۸۶)

نمونه ارزیابی متوازن چیست؟

سیستم ارزیابی عملکرد؟

سیستم مدیریت استراتژیک؟

ابزار برقراری ارتباط؟

با توجه به تعریف نمونه ارزیابی متوازن و همان‌طور که در شکل فوق اشاره شد ارزیابی متوازن شامل سه چیز است:
الف) نمونه ارزیابی متوازن به عنوان یک سیستم ارزیابی عملکرد؛
ب) نمونه ارزیابی متوازن به عنوان یک سیستم مدیریت استراتژیک؛

برای بسیاری از سازمان‌ها، نمونه ارزیابی متوازن از یک ابزار ارزیابی به آن‌چه که کاپلان و نورتون آن را به عنوان سیستم مدیریت استراتژیک نامیده‌اند، تغییر ماهیت داده است. اگر چه قصد اصلی نظام ارزیابی متوازن ایجاد توازن بین ارقام مالی تاریخی و محرکه‌های ارزش‌آفرینی آینده بود، ولی به تدریج که سازمان‌های پیش‌تری این مفهوم را تجربه کردند، آن را ابزاری حیاتی در همسو سازی اقدامات کوتاه‌مدتشان با استراتژی سازمان یافتند.

ج) نمونه ارزیابی متوازن به عنوان یک ابزار برقراری ارتباط^{۲۸}؛

۲۸- برای آگاهی بیشتر به کتاب ارزیابی متوازن

بود اوایل دهه ۵۰ به کار گرفت. (Aurel Brudan, 2005)
مدل ارزیابی متوازن نتیجه یکسال پژوهش در مدرسه عالی بازرگانی هاوارد، تحت نظر "رابرت کاپلان" (استاد کرسی توسعه رهبری ماروین بور) و "دیوید نورتون" (مؤسس و رئیس بنگاه تعاون) در زمینه ارزیابی متوازن است. این پژوهش در سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۲ میلادی با بررسی شرکت‌های پیشرو در زمینه سنجش عملکرد، برای مشخص کردن آن‌چه که معیار سنجش در شرکت‌های فوق است، انجام شد. کاپلان و نورتون نمونه ارزیابی متوازن را در مقاله‌ای انتقادی تحت عنوان "کارت ارزیابی متوازن: اقدامی که عملکرد را توسعه می‌دهد" مطرح کردند. کاپلان و نورتون پس از انتشار این مقاله و چهار سال مشاوره در شرکت‌ها در زمینه ارزیابی عملکرد، کتابی را تحت عنوان ارزیابی متوازن به چاپ رساندند که به این ترتیب ارزیابی متوازن معرفی شد. (فخاریان، ۱۳۸۲)
ارزیابی متوازن، ابزاری مدیریتی برای تبدیل دیدگاه‌ها و راهبرد به اهداف قابل اندازه‌گیری و ارتباط دهنده تصمیم‌های راهبردی و معیارهای عملکرد در سطوح کلیدی مؤسسه است. این سیستم از آن برای "ارزیابی متوازن" نامیده شده است که توازن را در ارزیابی وجوه مختلف نظیر معیارهای مالی و غیرمالی، عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، برنامه‌های بلند مدت و کوتاه مدت و نظایر آن برقرار می‌کند. (عزیززاده، ۱۳۸۸)

ارزیابی متوازن یک مفهوم نوین مدیریتی است که به همه مدیران در همه سطوح کمک می‌کند تا بتوانند فعالیت‌های کلیدی خود را پیش و کنترل کنند و این امکان را می‌دهد که مدیران، اطلاعاتی در خصوص چهار منظر در یک کارت را جمع‌آوری کرده و به تحلیل آن‌ها بپردازند. (علی سلیمانی، ۱۳۸۴)

ارزیابی متوازن به معنای معیارهایی است که تأثیر مستقیمی بر حیات و بقای شرکت دارند، اما شاید مدتی طول بکشد تا بر عملکرد شرکت تأثیر گذارد. بنابراین در طی زمان نیاز به ارزیابی ضروری است و ایجاد ارتباط معیارهای مالی و غیرمالی با عملکرد آتی شرکت برای مطلوب ساختن عملکرد شرکت، اساسی به نظر می‌رسد. (Jamshed Mistry, Balgobin Nandram, 2006)

ارزیابی متوازن عبارت است از ارزیابی مدیریت از دیدگاه سهام‌داران، وقتی معیارهای چند بعدی ارزیابی متوازن برای ارزیابی عملکرد واحد تجاری به کار می‌رود، مدیران در شرایطی قرار می‌گیرند تا تلاش بیش‌تری را برای مطلوب‌تر کردن عملکرد خود انجام دهند. نمونه ارزیابی متوازن یک تشریح کننده خوب است نه یک ارزیاب. ارزیاب یک ابزار است و می‌تواند اطلاعات مفیدی در مورد سازمان در اختیار قرار دهد، ولی با این وجود دارای یک نارسائی است زیرا



ارزیابی متوازن عبارت است از ارزیابی مدیریت از دیدگاه سهام‌داران، وقتی معیارهای چند بعدی ارزیابی متوازن برای ارزیابی عملکرد واحد تجاری به کار می‌رود، مدیران در شرایطی قرار می‌گیرند تا تلاش بیش‌تری را برای مطلوب‌تر کردن عملکرد خود انجام دهند. نمونه ارزیابی متوازن یک تشریح کننده خوب است نه یک ارزیاب. ارزیاب یک ابزار است و می‌تواند اطلاعات مفیدی در مورد سازمان در اختیار مدیران قرار دهد.



افزایش در کارایی
بازار سرمایه، تخصیص
بهینه سرمایه در بین
شرکت‌های مختلف را
موجب شده است و این
امر نیز خود متأثر از
نحوه عملکرد شرکت‌ها
است؛ به گونه‌ای که هر
چه عملیات شرکت‌ها
از کارایی بیشتری
برخوردار باشد، سرمایه
بیش‌تری نیز در بازار
به آن شرکت اختصاص
می‌یابد.

جنبه مشتریان؛ این جنبه، نوع نگاه مشتریان را به شرکت توضیح می‌دهد و موفقیت آن را در بازار هدف می‌سنجد. این موفقیت با شاخص‌هایی نظیر تکرار سفارش مشتری، حفظ مشتریان موجود، سهم از بازار هدف، حجم سفارشات میزان شکایات و... سنجیده می‌شود.

جنبه فرآیند داخلی؛ فرآیندهایی که باعث ایجاد مزیت نسبی در انجام عملیات، و موجب تأمین انتظارات مشتریان می‌شود، شناسایی می‌شوند. این فرآیندها شامل نوآوری، فرآیندهای عملیاتی و خدمات پس از فروش هستند. این جنبه شامل معیارهای اساسی مانند طراحی، گسترش تولیدات، کارایی، بهره‌وری و کیفیت است. مدیریت کیفیت جامع، سیستم تولید به‌هنگام و مدیریت بر مبنای فعالیت از جمله روش‌هایی است که در این مرحله مورد استفاده قرار می‌گیرد.

جنبه نوآوری و آموزش و یادگیری؛ این جنبه شامل معیارهای توانایی کارکنان، سیستم‌های اطلاعاتی و رویه‌های سازمانی برای ایجاد تغییرات، ساعات آموزش، رضایت و وفاداری کارکنان است. این جنبه را در سه طبقه توانایی کارکنان، فناوری اطلاعات و انگیزش و تنظیم‌ها عنوان کرده‌اند.

جنبه مالی؛ معیارهایی که عملکرد را از دیدگاه مالی اندازه‌گیری می‌کنند و شامل سود عملیاتی، بازده سرمایه، رشد فروش، ارزش افزوده اقتصادی و غیره است. جنبه مالی، مهم‌ترین جنبه در ارزیابی عملکرد سازمان شناخته می‌شود.

(عزیززاده، ۱۳۸۸)

معیارهای ارزیابی متوازن

معیارهای ارزیابی متوازن را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد:

۱- معیارهای عملکرد اساسی؛ این معیارها بیشتر مالی هستند و ارائه نقشه راهبرد سازمان در سطح پایین است.

۲- معیارهای ترکیبی؛ در این نوع معیارهای ارزیابی متوازن، رشد درآمدها به وسیله اهداف فروش و بهبود بهره‌وری به وسیله بهای تمام شده انجام می‌گیرد و نقشه راهبرد به صورت متناسب است.

۳- معیارهای راهبرد؛ در این نوع معیارهای ارزیابی متوازن شناخت تغییر عمده در مسیر مدیریت انجام می‌گیرد و اندازه‌گیری در حد پایین است اما نقشه راهبرد در حد عالی است. (حجازی و همایونی‌راد، ۱۳۸۶)

ارزیابی متوازن، عملکرد مؤسسه را از چهار جنبه و چشم‌انداز اساسی مورد بررسی قرار می‌دهد:

راهنمای طراحی و پیاده‌سازی، فصل اول، سازمان مدیریت صنعتی، ترجمه بختیاری و دیگران، چاپ اول، ۶۸۳۱، رجوع شود.

مدیریت بر مبنای ارزش

افزایش در کارایی بازار سرمایه، تخصیص بهینه سرمایه در بین شرکت‌های مختلف را موجب شده است و این امر نیز خود متأثر از نحوه عملکرد شرکت‌ها است؛ به گونه‌ای که هر چه عملیات شرکت‌ها از کارایی بیشتری برخوردار باشد، سرمایه بیشتری نیز در بازار به آن شرکت اختصاص می‌یابد و به عبارتی، ارزش آفرینی آن بیشتر است. لذا، امروزه معیارهای مورد استفاده شرکت‌ها برای ارزیابی عملیات، ارزیابی سودآوری و ارزش آفرینی آنها، باید با ساز و کار بازار و آنچه در بازار به عنوان ارزش تلقی می‌شود، همخوانی داشته باشد. تحت این شرایط، سیستم اطلاعاتی حسابداری که تا به امروز مورد استفاده قرار می‌گرفته، ناکارآمد بوده و در مقابل بازارهایی با کارایی بالای سرمایه و نیازهای اطلاعاتی رو به افزایش مدیریت و سرمایه‌گذاران؛ پاسخگو نیست. همین امر، موجب پیدایش سیستم‌های نوینی تحت عنوان مدیریت بر مبنای ارزش شده و مفاهیم جدیدی از جمله ارزش افزوده اقتصادی، ارزش افزوده اقتصادی تعدیل شده و ارزش افزوده نقدی را موجب شده است. (انصاری و کریمی، ۱۳۸۷)

هدف اصلی هر سازمان ایجاد ارزش برای مالکان است. اگر شرکت‌ها در ایجاد ارزش موفق باشند نه فقط سرمایه‌گذار نیستند هم‌چنین به طور کلی سودآور هستند. سازمان به دنبال ارزش است منابعی را اداره می‌کند تا به طور بهینه و سودمند مورد استفاده قرار دهد. ارزیابی ارزش شرکت نه فقط استفاده از منابع نیست بلکه عملکرد داخلی شرکت است. (Shaveta Gupta, 2007)

ایجاد ارزش طی سال‌های ۱۹۸۰ میلادی مطرح شده که به سهام‌داران خاص^{۲۶} (مشتری و سهام‌دار) مربوط می‌شود. ارزش مشتری را پورتر در سال ۱۹۸۵ که به سلسله ارزش مربوط می‌شود را توسعه داد. نوع دیگر ارزش، ارزش سهام‌دار است که راپاپورت در سال ۱۹۸۶ میلادی به عنوان مفهوم مفیدی در نظر گرفت. استوارت (۱۹۹۱) از جمله شاخص‌های ایجاد ارزش به ارزش افزوده اقتصادی اشاره می‌کند. (Bourguignon, 2005)

ارزیابی متوازن این امکان را فراهم می‌کند که بین معیارهای مالی و غیر مالی و هم‌چنین استراتژی شرکت در ارزش افزوده ارتباط مناسبی برقرار کند. (Geuser, Mooraj, Oyon, 2009)

ارزش افزوده اقتصادی

در قرن بیستم این مفهوم تحت عناوین مختلفی از جمله سود باقیمانده، عملیاتی شد. سود باقیمانده یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی عملکرد بخش‌های تحت پوشش است و عبارتست از سود عملیاتی پس از کسر مالیات منهای هزینه سرمایه به کار گرفته شده است. سود باقیمانده به عنوان

معیار داخلی عملکرد شرکت (سولومان، ۱۹۶۵) و هم‌چنین به عنوان معیار خارجی عملکرد برای اهداف گزارش‌گری مالی (آنتونی، ۱۹۷۲ و ۱۹۸۲) معرفی شد. (صدیقی^{۳۰}، ۱۳۸۳)

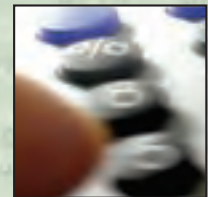
بنابراین یکی از سنتی‌ترین معیارهای ارزیابی عملکرد، سود حسابداری است، که علی‌رغم اهمیت و کاربردهای آن، دارای ایرادهایی است. نخستین ایراد سود حسابداری، قابلیت دستکاری است (باتاچاریا و فانی، ۱۹۹۹). اما دومین ایراد مهم سود، این است که در این معیار ارزیابی تنها به کمیت سود توجه می‌شود، در حالی که برای تعیین ارزش واقعی شرکت باید به کیفیت سود نیز توجه کرد (استوارت، ۱۹۹۱). برای رفع ایرادهای بالا، معیار جدیدی به نام ارزش افزوده اقتصادی، توسط جول. ام. استرن و جی. بنت. استوارت در سال ۱۹۸۹ میلادی برای ارزیابی عملکرد معرفی شد. (مهدوی و رستگاری، ۱۳۸۶)

کشف عوامل اقتصادی که منجر به ایجاد ثروت یا تخریب آن شود، برای مدیران سرمایه‌گذاری و مدیران شرکت‌ها، بسیار مهم است. برای مدیران شرکت‌ها، ایجاد ثروت برای حفظ و بقای اقتصادی موضوعی اساسی است. یک ابزار تحلیلی جدید که می‌تواند در ایجاد ثروت و فرآیند انتخاب شرکت به کار گرفته شود تغییرات نوآورانه‌ای که این ابزار در حوزه مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری بوجود آورده است، نیروی محرکه درونی است که می‌تواند انقلاب ارزش افزوده اقتصادی نامیده شود. (کرامتی، ۱۳۸۸)

بر مبنای ارزش افزوده اقتصادی ایجاد ارزش در یک شرکت به دو عامل بستگی دارد:

- شرکت از سرمایه به کار گرفته شده چه بازدهی کسب می‌کند؟
- برای این سرمایه به کار گرفته شده چه هزینه‌ای می‌پردازد؟

۳۰- صدیقی، روح ا...، کارشناسی ارشد، بررسی وجود رابطه همبستگی بین EVA و EPS در ارزیابی عملکرد شرکت‌ها، ۱۳۸۳.

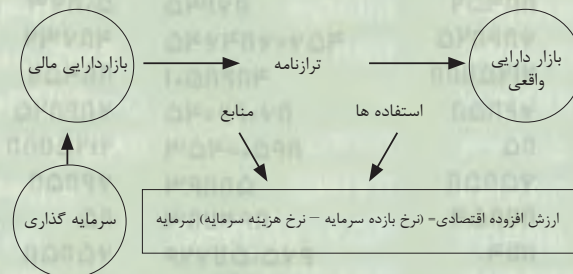


ایجاد ارزش طی سال‌های ۱۹۸۰ میلادی مطرح شده که به سهام‌داران خاص (مشتری و سهام‌دار) مربوط می‌شود. ارزش مشتری را پورتر در سال ۱۹۸۵ که به سلسله ارزش مربوط می‌شود را توسعه داد.



یکی از سنتی ترین معیارهای ارزیابی عملکرد، سود حسابداری است، که علی رغم اهمیت و کاربردهای آن، دارای ایرادهایی است. نخستین ایراد سود حسابداری، قابلیت دستکاری است (باتاچاریا و فانی، ۱۹۹۹).

۲- ارزش هر شرکت بستگی به این دارد که تا چه حد سودهای آتی مورد انتظار کمتر یا بیش تر از هزینه سرمایه‌ای آن است. بنابراین ارزش افزوده اقتصادی یک معیار با چند هدف است یکی ارزیابی عملکرد، دیگری تعیین ارزش سهام، بودجه‌بندی علی‌الخصوص بودجه‌بندی سرمایه‌ای و کمک به تعیین میزان پاداش مدیران که استحقاق آن را داشته و یک عامل انگیزشی به حساب می‌آید.



رابطه بین ارزش افزوده اقتصادی و ترازنامه (دیلون؛ اورز، ۱۹۹۷)

بنابراین آنچه در این معیار اهمیت دارد این است که شرکت بتواند بازدهی بیش از هزینه سرمایه منابع مالی خود به دست آورد. (صدیقی، ۱۳۸۲)

ارزش افزوده اقتصادی یک معیار عملکرد ساده تلقی می‌شود و تصویر واقعی از ایجاد ثروت برای سهام‌داران ارائه می‌کند و در اتخاذ تصمیمات سرمایه‌گذاری و شناسایی فرصت‌هایی برای بهبود و توجه به منافع کوتاه‌مدت همانند منابع بلندمدت به مدیران کمک می‌کند. (اولادی)

ارزش افزوده اقتصادی متشکل از دو اصل اساسی در تصمیم‌گیری مدیران است:

۱- هدف مالی اولیه هر شرکتی باید حداکثرسازی ارزش و ثروت سهام‌داران است.

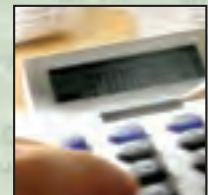
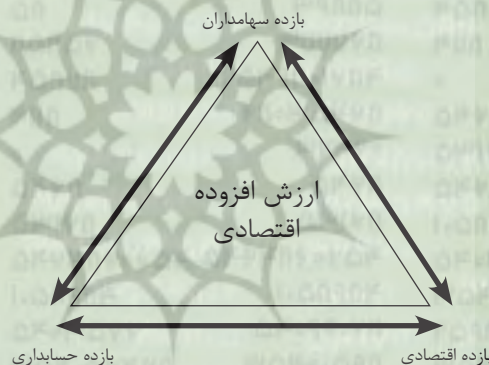
اقتصادی به آسانی با اکثریت کارمندان به خاطر چارچوب و برآوردهای پیچیده درک نمی‌شود. (همان منبع) تفاوت نمونه ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی این است که، نمونه ارزیابی متوازن باید زمانی در نظر گرفته شود که تمرکز کارکردی^{۳۱} (عملی) است در صورتی که ارزش افزوده اقتصادی در تمرکز طرح^{۳۲} مدنظر قرار می‌گیرد. (Jalbert, Landry, 2003)

نتیجه گیری

مدیریت کارآمد و اثربخش بنگاه‌های اقتصادی، فرآیندی مستمر و پویا است. اجرای مؤثر فرآیند مزبور، مستلزم استفاده از ابزار لازم و اجرای درست و به موقع وظایف مدیریتی است. سنجش عملکرد، از جمله عوامل مهم و تأثیرگذار این فرآیند است که مدیران با اجرای صحیح آن، دستیابی به اهداف سازمان را محقق می‌سازند. ارزیابی عملکرد سازمان به منظور اطمینان از تخصیص بهینه منابع محدود، امری مهم و حیاتی به شمار می‌آید. در همین راستا، استفاده از معیارهای سنجش عملکرد که نوعی سیستم کنترل مدیریتی تلقی می‌شود، می‌تواند منجر به تخصیص بهینه منابع محدود شود. این معیارها باید بدون توجه به طبقه‌بندی‌های رایج، با تلفیقی از شاخص‌های سنتی، نوین و سایر معیارها مورد استفاده قرار گیرند تا بهترین نتیجه ممکن را در شرایط فعلی بوجود آورند. شناخت معیارها و شاخص‌های سنجش عملکرد و ارزیابی عملکرد سازمان به همراه به کارگیری آن معیارها، می‌تواند به مدیران در جهت اتخاذ تصمیم‌های منطقی و مدبرانه، کمک شایانی کند. ارزیابی متوازن به عنوان معیار مالی و غیرمالی ارزیابی عملکرد نقش مهمی

تصمیمات مربوط به آینده همواره با عدم اطمینان روبروست و کسانی در رقابت پیروز می‌شوند که بتوانند آینده را پیش‌بینی، و براساس آن تصمیم‌گیری کنند. در حسابداری مواردی همانند سود، بازده سهام، قیمت سهام، ورشکستگی و ریسک را تا حدی می‌توان پیش‌بینی کرد. در این میان پیش‌بینی سود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های افراد برای سرمایه‌گذاری کسب سود است. (مهدوی و رستگاری، ۱۳۸۶)

به نظر ویور (۲۰۰۱) ارزش افزوده اقتصادی حلقه گمشده بازده سهام‌داران، بازده اقتصادی و بازده حسابداری به صورتی است که در شکل فوق نشان داده شده است. (مهدوی و رستگاری، ۱۳۸۶)



نمونه ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی

انگیزه بهتری برای مدیران به منظور تصمیم‌گیری برای ایجاد ارزش سهام‌دار به دست آورد. ارزش افزوده اقتصادی مکمل نمونه ارزیابی متوازن است و می‌تواند در چارچوب نمونه ارزیابی متوازن شامل شود. استفاده از ارزش افزوده اقتصادی باعث می‌شود که مدیران در فعالیت‌های با ریسک کمتر فعالیت‌های کاهش هزینه به جای فعالیت‌های افزایش هزینه سرمایه‌گذاری کنند. (Johnson, 2006)

به دلیل این که ارزش افزوده اقتصادی روش مالی است به عنوان وسیله‌ای برای شمرده تلفظ کردن استراتژی ذخیره نمی‌شود. زمانی که ارزش افزوده اقتصادی با نمونه ارزیابی متوازن ترکیب می‌شود، توازن بین بهبود فعالیت‌های کوتاه مدت و اهداف رشد بلند مدت می‌تواند مدیریت شود. (همان منبع)

ارزش افزوده اقتصادی چارچوب پیچیده‌ای است که بر برآوردهای پیچیده تکیه می‌کند. هم‌چنین ارزش افزوده

ارزش افزوده اقتصادی یک معیار با چند هدف است یکی ارزیابی عملکرد، دیگری تعیین ارزش سهام، بودجه‌بندی علی‌الخصوص بودجه‌بندی سرمایه‌ای و کمک به تعیین میزان پاداش مدیران که استحقاق آن را داشته و یک عامل انگیزشی به حساب می‌آید.

31- Function focus.

32- Project focus.

۸- صمدی لرگانی، محمود، بررسی مقایسه‌ای شاخص‌های سنتی و نوین سنجش عملکرد، نشریه حسابدار، شماره ۱۹۴، اردیبهشت ماه ۱۳۸۷.

۹- عزیززاده، طاهره، بررسی نقش معیارهای سنجش عملکرد در ایجاد ارزش برای شرکت، نشریه حسابدار، شماره ۲۰۸ و ۲۰۹، تیر و مرداد ماه ۱۳۸۸.

۱۰- کرامتی، مسعود، ارزش افزوده اقتصادی؛ انقلابی در متون مالی، روزنامه دنیای اقتصاد، شماره ۱۷۸۴، اردیبهشت ماه ۱۳۸۸.

۱۱- علی سلیمانی، علیرضا، کارت ارزیابی متوازن، نیلیس بوران اولوه، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۴.

۱۲- فخاریان، ابوالقاسم، ارزیابی متوازن ابزار پیشبرد استراتژی، نشریه حسابدار، شماره ۱۵۴، تابستان ۱۳۸۲.

۱۳- مهدوی و رستگاری، غلامحسین و نجیمه، محتوای اطلاعاتی ارزش افزوده اقتصادی برای پیش‌بینی سود، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیست و ششم، شماره اول، بهار ۱۳۸۶.

14- Annick Bourguignon, Management Accounting and Value creation: the profit and loss of reification, 2005.

15- Asea Sharaf Qidwai, Impact of Balanced Scorecard: A study of BHEL, India, February, 2009.

16- Aurel Brudan, Balanced scorecard typology and organizational impact, Vol.2, 2005.

17- Christian C. Johnson, Introduction to the balanced scorecard and performance measurement systems, 2006.

18- Fabie De Geuser, Stella Mooraj, Daniel Oyon, Does the Balanced Scorecard Add value? Empirical Evidence on its Effect on Performance, May 2009.

19- Felke Wiersma, For which purpose do managers use Balanced scorecard? An empirical analysis of drivers and purposes of BSC use, March, 2005.

20- Jamshed Mistry, Balgobin Nandram, The Relevance of the Balanced Scorecard in Assessing Firm Performance of eCommerce Companies, Worcester Polytechnic Institute, 2006.

21- Michael C. Jensen, Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function, The Monitor Company, Harvard Business School, October 2001.

22- Shaveta Gupta, Value-Based performance Management: Creating value for Shareholders, Vol. 6, No. 1, pp. 40-62, January 2007.

23- Terrance Jalbert, Steven P. Landry, Which performance measurement is best for your company?, Vol. 4, No. 3, pp. 32-41, Spring 2003.

در ایجاد ارزش دارد و ارزش افزوده اقتصادی نیز از مهم‌ترین معیارهای سنجش عملکرد و معیار اندازه‌گیری ثروت سهام‌داران است. پس با استفاده از این دو معیار می‌توان ارزیابی متوازن را بر مبنای ارزش افزوده اقتصادی شرکت ارزیابی و برای ارزیابی عملکرد شرکت به کار برد.

منابع و مآخذ

۱- احمدپور و رسائیان و احمدزاده، احمد و امیر و حمید، ارزیابی متوازن پایدار و معیارهای غیرمالی عملکرد، ماهنامه بورس، ۱۳۸۶.

۲- انصاری و کریمی، عبدالمهدی و محسن، بررسی معیارهای مالی ارزیابی عملکرد مدیریت در ارزش‌آفرینی برای سهام‌داران با تأکید بر معیارهای اقتصادی، نشریه حسابدار، شماره ۲۰۰، آبان ماه ۱۳۸۷.

۳- اولادی، بشیر، سایت مقالات تخصصی رشته حسابداری، Accountig2005.iranblof.com

۴- بختیاری و الله‌قلی و خزاعی و مشایخی، پرویز و صنم و آناهیتا و شیمای، ارزیابی متوازن گام به گام راهنمای طراحی و پیاده‌سازی، پل آر نیون، سازمان مدیریت صنعتی، چاپ اول، ۱۳۸۶.

۵- حجازی و همایونی‌راد، رضوان و راحله، ارزیابی متوازن، نشریه حسابدار، شماره ۱۸۲، اردیبهشت ماه ۱۳۸۶.

۶- صدیقی، روح‌ا...، آشنایی با برخی مفاهیم اساسی حسابداری مدیریت، هزینه‌یابی بر مبنای فعالیت، ارزیابی متوازن و ارزش افزوده اقتصادی، نشریه حسابرس، شماره ۲۱، پاییز ۱۳۸۲.

۷- صدیقی، روح‌ا...، کارشناسی ارشد، بررسی وجود رابطه همبستگی بین EVA و EPS در ارزیابی عملکرد شرکت‌ها، ۱۳۸۳.



ارزش افزوده اقتصادی چارچوب پیچیده‌ای است که بر برآوردهای پیچیده تکیه می‌کند. هم‌چنین ارزش افزوده اقتصادی به آسانی با اکثریت کارمندان به خاطر چارچوب و برآوردهای پیچیده درک نمی‌شود.