



Oppiaine	Laskentatoimi	Päivämäärä	17.10.2005
Tekijä(t)	Juha-Pekka Andelmaa	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	87
Otsikko	Henkilöstön sitouttaminen ja palkitsemisen liittäminen Balanced Scorecardiin		
Ohjaaja(t)	Professori Markus Granlund ja KTM Ulla-Maija Lakka		

Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoitteena on analysoida henkilöstön sitouttamista Balanced Scorecardiin ja siihen liittyviä palkitsemisjärjestelmiä. Tutkimuksessa analysoidaan aikaisempien aihetta käsittelevien tutkimusten pohjalta miten Balanced Scorecardin käyttöönottaneet yritykset ovat liittäneet palkitsemisen mittaristoonsa ja pyritään jäsentämään osittain ristiriitaista tutkimuskenttää uudelleen. Tämän lisäksi tavoitteena on analysoida niitä asioita, jotka vaikuttavat kun palkitseminen liitetään mittaristoon ja sitä onko palkitsemisen liittäminen mittaristoon henkilöstön sitoutumisen kannalta välttämätöntä, kuten sen kehittäjät ovat väittäneet.

Tutkimuksessa käytetään käsiteanalyttistä tutkimusotetta, joten se ei sisällä välitöntä empiiristä materiaalia. Useita asiaa käsitteleviä, aikaisemmasta kirjallisuudesta löytyviä yritys esimerkkejä ja tutkimuksia käytetään kuitenkin tutkimuksessa välillisenä empiirisenä materiaalina, kuten tässä lähestymistavassa on mahdollista. Tutkimuksessa esitellään Balanced Scorecardia ja henkilöstön sitouttamista siihen, pääpainon ollessa kuitenkin palkitsemisessä. Tutkimuksen palkitsemista koskevista yritys esimerkeistä ja tutkimuksista tehtyjä havaintoja verrataan muuhun teoreettiseen osuuteen ja tämän pohjalta muodostetaan tutkimuksen johtopäätökset.

Tutkimuksen esimerkkien perusteella voidaan todeta palkitsemisen liittäminen mittaristoon olevan onnistuessaan keino lisätä henkilöstön tietoisuutta ja sitoutuneisuutta mittaristoon. Mittariston käyttöönoton yhteydessä olisi kuitenkin huomioitava, miten uusi laskentainnovaatio saadaan mukautettua osaksi organisaation rutiineja ja kulttuuria. Palkitseminen on tutkimuksen perusteella parhaimmillaan tämän organisatorisen juurtumisen varmistamisessa, mutta liitettäessä subjektiivista tulkintaa sisältäviä ei-taloudellisia mittareita osaksi yrityksen palkitsemisjärjestelmää olisi varmistettava, etteivät palkitsemisen vaikutukset olisi aivan päinvastaisia, kuin oli suunniteltu.

Tämän tutkimuksen perusteella palkitsemisen liittäminen BSC-mittaristoon ei ole täysin välttämätöntä henkilöstön sitouttamiseksi. BSC-mittaristoon olennaisesti liittyvät ei-taloudelliset mittarit sisältävät huomattavasti subjektiivista tulkintaa ja niiden liittäminen palkitsemisjärjestelmään saattaa aiheuttaa ongelmia, kuten joidenkin koettua suosimista. Tämän lisäksi työntekijä saattaa kokea ulkoisen motivaation eli tässä tapauksessa palkitsemisen liittäminen mittaristoon liian kontrolloivaksi, jolloin hänen sisäinen motivaationsa työtä kohtaan vähenee.

Asiasanat	Balanced Scorecard, henkilöstö, palkitseminen, sitouttaminen
Muita tietoja	