

في هذا المبحث سنتطرق الى الأداء وتقييم الأداء في المؤسسة بما فيه تقييم الأداء المالي حيث ينقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب . على الرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت الأداء وتقييمه إلا أنه لم يتم التوصل الى اجماع حول مفهوم الأداء وهذا الاختلاف راجع إلى أهداف واتجاهات كل باحث لذا نحاول من خلال هذا المطلب استعراض عدة تعاريف له لمحاولة الوصول الى تعريف شامل يجمعهم. تعريف 01: هو محصلة قدرة المؤسسة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة، فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. تعريف 02: أداء مركز ذو مسؤولية ما يعني الفعالية والإنتاجية التي يبلغ بها هذا المركز الأهداف التي قبلها. الفعالية تحدد في أي مستوى تتحقق الأهداف . تعريف 03: درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. تعريف 04: يقول Lorino انه لا يمكننا أن نتحدث عن الأداء المتميز في المؤسسة إلا إذا تمكنا من تحسين الثنائية: قيمة – التكلفة، بمعنى تحسين خلق الثروة. ولا يعني هذا بان نعمل على رفع القيمة أو تخفيض التكاليف بمعزل عن بعضها ولا يمكننا أن نتحدث عن أداء المؤسسة إلا إذا تمكنا من تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وهو ما يعني أن المؤسسة الناجحة هي المؤسسة التي تتمكن من تحقيق الأهداف المسطرة و المعبر عنها النتائج المتوصل إليها مقارنة بمنافسيها في القطاع، أخذا بعين الاعتبار الموارد اللازمة لذلك (بمعنى أقل هدر للموارد). تعريف 05: كما عرف(YveSaulquin Jean)الأداء بأنه: "مجموعة من المعايير الملائمة للتمثيل والقياس التي يحددها الباحثون والتي تمكن من إعطاء حكما قيمياً الأنشطة والنتائج والمنتجات وعلى أثر المؤسسة على البيئة الخارجية". تعريف 06: تعرفه المنظمة العالمية للتمس (ISO 9000)إصدار 2000 بأنه: "يشمل الكفاءة والفعالية. فهذه الأخيرة مدى بلوغ النتائج، تعريف شامل: هو الطريقة التي تنجز بها الأعمال ويتحقق من خلال إنجاز الأعمال أو الأنشطة المحددة مسبقا من طرف المنظمة باستخدام أفضل الطرق والأساليب المتاحة. التي إذا غابت تصبح هذه الأخيرة بلا غاية إن أي مقياس لفاعلية المنظمة يجب أن يربط بين أدائها الفعلي والمستويات التي حددت كأهداف لها. كما يعبر الأداء عن العوامل الأساسية التي تبنى عليها القرارات في المسار المهني للفرد لارتباطهم بمستقبله المهني حيث يحقق الأهداف المرسومة و المرتبطة بالأداء. الأداء الداخلي: ويتيح هذا النوع من الأداء من خلال مجموعة الأداءات الجزئية ويحددها Bernard في ثلاثة أجزاء وهي: – الأداء البشري: أي أداء أفراد المؤسسة. – الأداء التقني: يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثماراتها بطريقة فعالة. – الأداء المالي: أي فعالية استخدام الوسائل المالية المتوفرة. الأداء الخارجي : وهو الأداء الناتج عن مجموع التطورات والتغيرات الخارجية الناتجة عن المحيط ، ويتحقق هذا الأداء من خلال استجابة المؤسسة لهذه التطورات الخارجية والقدرة على سبقها و يمكن أن يظهر هذا الأداء في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة، نتيجة مثلا ارتفاع رقم أعمالها في ظروف معينة، كازدياد الطلب على منتج المؤسسة أو خروج أحد المنافسين . فكل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء إيجابا أو سلبا . – الأداء الكلي: ويعني هذا النوع من الأداء قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة، هذه الأهداف التي لا يمكن لقسم أو وظيفة لوحدها تحقيقها بل تتطلب تضافر جميع المصالح الفرعية للمؤسسة ، فلا يمكن لعنصر أو جزء تحقيق الأهداف دون البقية ، وفي إطار هذا الأداء يمكن الحديث عن مدى وعن كفاءات بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية، الأداء الجزئي: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وهو بدوره ينقسم إلى عدة أنواع باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة. حيث حسب المعيار الوظيفي يمكن إيجاد أداء وظيفة المالية، الإنتاج والتسويق وهكذا. والأداء الجزئي في الحقيقة هو عبارة عن تفاعل أداءات الأنظمة الفرعية (الأداءات الجزئية)، وهو ما يعزز فكرة أو مبدأ التكامل والتسلسل بين الأهداف في المؤسسة . و وظيفة التسويق ، 1 – أداء الوظيفة المالية: يتجسد في ضمان السير الحسن والسليم والعقلاني الاعتمادات الممنوحة ويتجسد أداؤها في مدى شرعية وصحة العمليات المالية (مثل: التزوير والاختلاس). حسن استخدام الأموال العامة وترشيد استعمالها احترام القواعد القانونية والتنظيمية الخاصة بتنفيذ الميزانية ، وبناء هيكل مالي فعال .

2 – أداء وظيفة الإنتاج: لقياس كفاءة الإنتاج يمكن استخدام أداء وظيفة الإنتاج من خلال مقارنتها بمؤسسات أخرى لتعريفها بالأداء الإنتاجي. مما يمكنها من المنافسة في السوق. ويقترن ذلك بانخفاض وقت توقف الماكينة والتأخير في تلبية الطلبات. 3 – أداء وظيفة الأفراد: تلعب الموارد البشرية دوراً هاماً في تعبئة الموارد الأخرى وتوجيهها نحو هدف المنظمة. ومما لا شك فيه أن بقاء المنظمة ونجاحها يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بأداء عناصرها البشرية. هذا الأداء يجب أن يكون قائماً على الكفاءة. ولتحقيق فعالية العامل البشري، من الضروري أن يوجد هناك الأشخاص المناسبين في المكان المناسب في الوقت المناسب لإنجاز المهمة. في

الوقت الحاضر، طورت كل من المنظمات الخدمية التي تستهدف الربح وغير الربحية ميلاً قوياً نحو التسويق. أدركت مؤسسات مثل المستشفيات العامة والمؤسسات التعليمية أهمية التسويق في خلق الطلب على خدماتها وضمان رضا العملاء. تم تصنيف هذا الشكل الخاص من التسويق على أنه تسويق اجتماعي، حيث تعمل هذه المؤسسات في المقام الأول على الترويج للخدمات الاجتماعية وتوظيف إعلانات الشركات لإعلام الجمهور بعروضها وأسعارها. -ثانياً تقييم الأداء: تسعى الوظيفة المالية إلى تحقيق الاستخدام الفعال والأكثر كفاءة للأموال بناءً على الأساليب السليمة. فبالمعلومات والمعلومات الصحيحة تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها المالية المرجوة على المدى الطويل طرق التحليل العملية والعملية لبناء المؤشرات. يعرف النظام بأنه عبارة عن تركيب مجموعة عناصر أو أجزاء في تكوين متجانس، لتحقيق أهداف تم تحديدها مسبقاً. أو عبارة عن تجميع لعدة أجزاء تسمى بالأنظمة الفرعية، على شكل وحدة متكاملة ومتجانسة، بغيت تحقيق هدف معين. وعرفه كل من Rosny و Bartalanfly Von بأنه : "يعبر عن مجموعة عناصر في تفاعل ديناميكي والمبنية على هدف معين. يعرف تقييم الأداء بأنه قياس الأداء الفعلي مقارنة النتائج المحققة و النتائج المطلوب تحقيقها، وذلك بهدف قياس مدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعية من أجل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء. واداة لتدراك الثغرات والمشاكل والمعوقات التي قد تظهر في نشاط المؤسسة، وبذلك تلزم إدارة المؤسسة للعمل لمعالجة الخلل. يوفر تقييم الأداء مقياساً لدرجة النجاح الذي حققته الوحدة الاقتصادية من خلال جهودها لمواصلة أنشطتها لتحقيق أهدافها. كما يوفر المعلومات لجميع المستويات في المنظمة للتخطيط والرقابة واتخاذ القرار. يكشف تقييم الأداء عن مدى إسهام المصارف في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تحقيق أكبر العوائد بأقل التكاليف والتخلص من عوامل الهدر والضياع في الوقت والجهد والمال مما يعود على المجتمع والاقتصاد بالفائدة. اكتشاف الانحرافات ومعرفة أسبابها لكي تتخذ الإجراءات التصحيحية منعا لتكرارها. ويتم اكتشاف الانحرافات لكل نشاط من أنشطة المنظمة حيث يساعد ذلك المستويات الإدارية المختلفة على ممارسة الوظيفة الرقابية عن طريق مبدأ الإدارة بالاستثناء، إذ يركز المديرون على الانحرافات المكتشفة وفي الوقت نفسه يستطيعون التفرغ لمهامهم الأخرى. يهدف تقييم الأداء إلى ضمان تحقيق التنسيق بين الجوانب المختلفة لأنشطة المؤسسة، أي الإنتاج والتسويق والمالية والموارد البشرية. تحقيق وفورات اقتصادية وتجنب الهدر والهدر الاقتصادي والهدر المالي. تقييم الأداء أمر جوهري بالنسبة لعمليات التطوير الإداري؛ حيث يشمل العديد من الجوانب المتشابهة، بما في ذلك جوانب تتعلق بالمنظمة وإجراءات العمل، وجوانب مرتبطة بالعاملين أنفسهم. تلعب عملية تقييم الأداء دوراً هاماً في توفير معلومات حول أداء العاملين، وساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يمكن أن تبدأ منه جهود التطوير. بالإضافة إلى ذلك، فإن عملية تقييم الأداء تكشف القدرات والإمكانيات الكامنة لدى العاملين، وقد تكون مدخلاً لإعادة تنظيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف. يهدف تقييم الأداء إلى إرساء جو من الثقة والتعاون الأخلاقي من خلال تأكيد الأسس العلمية في عملية التقييم. كما يهدف إلى تعزيز مستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة واستخدام أساليب تؤهلهم للتقدم وتحديد تكاليف الموارد البشرية والمساعدة في تحديد سبل تطوير العاملين وتشجيعهم على تطوير أنفسهم، وتعزيز شعورهم بالمسؤولية. يساهم في كشف العناصر الكفؤة وتوجيهها نحو الأماكن الأكثر فعالية، يساعد تقييم الأداء في الكشف عن تقدم البنك وتحسنه مع مرور الوقت، أو عن تدهوره في بعض الأحيان، من خلال مقارنة الأداء الفعلي والمكاني بالبنوك الأخرى المماثلة في السوق. تقديم تقييم الأداء يوفر قاعدة بيانات ومعلومات حول أداء الوحدة الاقتصادية، مما يساعد في وضع السياسات وإعداد الدراسات والبحوث العلمية التي تهدف إلى تحسين الأداء وزيادة كفاءتها. الغرض من عملية تقييم الأداء المالي هو تمكين الوحدة المالية من تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية المالية. تشير الكفاءة المالية إلى الاستخدام الأفضل للموارد وتحقيق أعلى مستوى من الأرباح على أساس التوزيع النسبي ودرجة التوسع في إجمالي الأصول. ومن ناحية أخرى، تمثل الكفاءة المالية احتمالية تحقيق أهداف معينة واحتمالية تحقيق تلك الأهداف بنجاح من خلال قدرة الشركة على القياس والتوجيه والتحذير من المخاطر التي قد تواجهها. وإلى أقصى حد ممكن، الإيرادات، الأصول، الخصوم وصافي الربح". يعرف أيضا الأداء المالي على أنه "مدى قدرة المؤسسات على الاستغلال الأمثل لمواردها ومصادرها في الاستخدامات ذات الأجل الطويل والقصير الأجل من أجل خلق الثروة". يعرفه كذلك " سكوسيب" Scosip. E " على أنه الفرق بين القيمة المقدمة لمسوق و مجموع القيم المستهلكة و المتمثلة في تكاليف مختلف الأنشطة". ويعرفه "فريدمان" Fredman Milton " أن الأداء المالي يتوقف على الاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة و تحقيق أقصى عائد ممكن . يقصد بتقييم الأداء المالي بأنه أحد عناصر الأساسية للعملية الإدارية حيث يوفر للإدارة معلومات وبيانات تستخدم في تحقيق أهداف المؤسسة والتعرف على اتجاهات الأداء فيها ولهذا يوفر أساس في تحديد مسيرة المؤسسة

ونجاحها ومستقبلها. يعد مفهوم تقييم الأداء المالي مفهوماً ضيقاً بحيث أنه يركز على استخدام نسب تستند إلى مؤشرات مالية يفترض أنها تعكس إنجاز الأهداف الاقتصادية للمؤسسة. و تحديد الأهمية النسبية بين النتائج أو الموارد المستخدمة مما يسمح بالحكم على درجة الكفاءة . يعتبر تقييم الأداء المالي جزءاً من العمل الإداري المتواصل والذي يشمل مجموعة من الإجراءات التي تتخذها الإدارة للتأكد من أن الموارد المتاحة تستخدم بكفاءة وفعالية وطبقاً للمعايير الفنية والاقتصادية المحددة. جمع المعلومات اللازمة: رغم وجود عدة مصادر معلومات يمكن اللجوء إليها في تقييم الأداء المالي إلا أن مخرجات الأنظمة المحاسبية والمتمثلة في التقارير والقوائم المالية تبقى الأكثر استخداماً ومن أهمها: بيانات الميزانية وقائمة الدخل وقائمة التدفقات النقدية والتي تعطي صورة عن الوضعية المالية للمؤسسة. قياس الأداء الفعلي: لقياس دقة وصحة الأداء المالي، يتعين استخدام المعايير والنسب والمؤشرات الضرورية. يجب أن تكون البيانات موثوقة وموثوقة، ويمكن استخدام بعض الأساليب الإحصائية المعروفة لتقييم مدى موثوقيتها. اتخاذ القرار وفق نتائج تقييم الأداء المالي: تعتبر هذه المرحلة متصلة في المراحل السابقة، حيث يتم اتخاذ القرارات الضرورية لتحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة وضمان قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً في مجال الأداء المالي وفقاً لنتائج قياس الأداء حيث يُقارن الأداء الفعلي مع الأداء المتوقع ويتم تحليل الانحرافات الموجودة تمهيداً لاتخاذ القرارات الملائمة. ويتم في هذه المرحلة معرفة ما إذا كان هناك انحرافات لغرض تحليلها ومعرفة أسبابها ومعالجتها. تحديد المسؤوليات ومتابعة العمليات التصحيحية للانحرافات: تتم متابعة تصحيح الانحرافات من خلال تزويد الجهات المسؤولة اداخاً المؤسسة والإدارات المختلفة بنتائج التقييم ، للاستفادة منها في رسم الخطط القادمة وزيادة فعالية المتابعة والرقابة. توجد عدة مصادر للمعلومات في عملية تقييم الأداء نذكر منها مايلي: 1. المصادر الخارجية: تتحصل المؤسسة على هذا النوع من المعلومات من محيطها الخارجي، لأنها توفر لمحة عامة عن حالة الاقتصاد خلال فترة معينة. أحد العوامل التي تحدد الاهتمام بمثل هذه البيانات من قبل المؤسسة هو كيفية تأثير نتائجها على الأنماط المحيطة بالوضع الاقتصادي، بما في ذلك التضخم والركود وغيرها الكثير. علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد هذه المعلومات أيضاً في تفسير النتائج وتحديد دقتها. - المعلومات القطاعية: في معظم الحالات، تتلقى المؤسسة هذا النوع من المعلومات من المصادر التالية: ملخصات بيانات الدولة والمنظمات الدولية والمجالات المتخصصة التي تتناول مختلف التحقيقات المالية والاقتصادية. جدول حسابات النتائج، جدول تدفقات الخزينة، جدول تغيرات الأموال الخاصة والملاحق. - الميزانية : الميزانية هي عملية تحقيق أهداف مالية محددة في فترة معينة من خلال دراسة الإيرادات والتكاليف والظروف الخاصة بالمشروع. يعد من أهم الأساليب الإدارية في المؤسسة ، حيث يسهل هذا الأسلوب قياس كفاءة الفرد في الأداء، كما أنه يساعد في تحقيق الأهداف المالية، ويساعد في الكوارث والمواقف أيضاً المالية المتوقعة سابقاً. - جدول حساب النتائج : بيان ملخص للأعباء والمنتجات المنجزة من الكيان خلال السنة المالية ولا يأخذ في الحساب وتاريخ التحصيل أو تاريخ السحب ويبرز بالتمييز النتيجة الصافية للسنة المالية . ويُعرف جدول حسابات النتائج بأنه جزء من القوائم المالية يُظهر الإيرادات والنفقات والأرباح والخسائر للشركة خلال فترة زمنية محددة. و يُعرض في الجدول الإيرادات (المبيعات) وتكاليف الإنتاج والمصاريف العامة والضرائب والأرباح الصافية. للشركة خلال فترة من الزمن والهدف منها هو إعلام المستخدمين بكيفية وسبب التغير الطارئ على نقدية الشركة خلال فترة من الزمن . ومن المهم أن يكون جدول تدفقات الخزينة جزءاً من تحليل الأداء المالي واتخاذ القرارات الاستراتيجية للمؤسسة. يمكن استخدامه لتقييم قدرة المؤسسة على توليد تدفقات نقدية واستخدامها بشكل فعال، وكذلك تحديد احتياجات المؤسسة المستقبلية من النقدية. - جدول تغيرات الأموال الخاصة(جدول التمويل): يعتبر هذا الجدول حلقة الوصل بين الميزانية وجدول حسابات النتائج، أي أن هذا الجدول يتضمن تسوية لحقوق الملكية بين آخر الفترة وبدايتها، إضافة إلى بنود المكاسب والخسائر التي تعتبر جزءاً من حقوق الملكية لا تظهر في الميزانية، الخ. - الملاحق: تتضمن ملاحظات ومعلومات إضافية لما تم عرضه في القوائم المالية السابقة، كما تشمل إيضاحات حول السياسات المحاسبية كأسلوب الاهتلاك المتبع، أسلوب تقدير الاستثمارات، جداول مجمعات الاستهلاكات. الخ، ومن ثم فإن الملاحق جزء هام لا يتجزأ من القوائم المالية للمؤسسة. - 1- يعد قياس الأداء المالي أداة مهمة لمراقبة الأداء التنظيمي، والاستفادة بشكل أفضل من الموارد. يعتبر الأداء المالي شرطاً أساسياً لبقاء المنظمة في بيئة تنافسية. يمكن أن يُعتبر تقييم الأداء المالي مؤشراً على نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال العمليات المستدامة. النجاح هو مزيج من الكفاءة والفعالية وهو أوسع نطاقاً من كل منهما بمفرده. وبالتالي، تكمن قدرة المنظمة على الاستمرار في العمل والبقاء في كلا الحالتين. عملية تقييم الأداء تعد كمحاولة لتجاوز القصور الذي يمكن أن يحصل في عملية التخطيط المالي للمؤسسة. عملية تقييم الأداء تفصح عن مدى قيام

الوحدات والأقسام بوظائفها بأكمل وجه. يقوم مديرو الأقسام بمساعدة في اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف من خلال توجيه نشاطاتهم نحو المجالات التي يمكن قياسها وتقييمها. يعتبر تقييم الأداء المالي مؤشراً على تطور واستدامة نجاح الشركة. ترغب الشركات في مواصلة العمل لتحقيق أهدافها المرجوة. يظهر تقييم الأداء المالي التطور الذي حققته المؤسسة في مسيرتها نحو الأفضل أو نحو الأسوأ، وذلك عن ذيفطريق نتائج التي الفعلي للأداء زمنيا في المؤسسة من مدة لأخرى ومكانها بالنسبة للمؤسسات المماثلة. تنشيط الأجهزة الرقابية على أداء عملها عن طريق المعلومات التي تقدمها عملية تقييم الأداء وانجازها لأهدافها المرسومة كما هو مطلوب وإجراء تحليل شامل لها، وبيان مسبباتها وذلك بهدف وضع الحلول اللازم لها لتصحيحها . الوقوف على مدى كفاءة استخدام الموارد المتاحة بطريقة رشيدة لتحقيق عوائد أكبر بأقل تكلفة. تحديد مسؤولية كل مركز أو قسم في الوحدة الاقتصادية عن ك من خلال مواطن الخلل أو القصور وذلك من خلال تحديد انجازاتها سلبا أو إيجابا ، الأمر الذي من شأنه أن يدفع المنافسة بين الأقسام باتجاه رفع مستوى أداء الوحدة . إمكانية تثبيت العامل الجديد، فنظم الخدمة المدنية تقضي في غالب الأحيان بقضاء الموظف (العامل) الجديد لفترة تربص قبل تثبيته في مهنته. تحديد معايير الأداء التي تعكس نتائج نشاط الوحدة الاقتصادية بشكل عام وعلى وجه التفصيل . مع ضرورة الحرص على تطويرها وسبل علاجها في الحاضر والمستقبل. في هذا المطلب سنتطرق بحول الله الى الأطراف المستفيدة من تقييم الأداء المالي ودور أدوات التحليل المالي في تقييم الأداء المالي . - أولا :الأطراف المستفيدة من تقييم الأداء المالي : هناك مجموعة من الأطراف تقوم أو تطلب تقييم الأداء المالي وذلك لاستعماله في أغراض مختلفة ولاتخاذ قرارات مختلفة مبنية على تلك المعلومات، المستثمرون :يولي المستثمر أو صاحب العمل الفردي اهتماماً كبيراً بعائد رأس المال المستثمر، والقيمة المضافة، والمخاطر المرتبطة بالاستثمار في المؤسسة. يتخذ قراره بشأن الاحتفاظ بالأسهم التي يمتلكها أو بيعها. يتم تقديم هذا التقييم للأطراف المعنية أو أعضاء الجمعية العامة، الدائنون: الدائن هو فرد أو كيان يشترك في سندات الشركات أو يفكر في شراء أوراق مالية صادرة حديثاً، أو يشارك في عروض القروض الجديدة، يمكن أن يكون مثل هذا الدائن بنكاً أو مؤسسة مالية تختلف وجهات نظره وفقاً لمدة القرض. وبالتالي، فإن اهتمامهم بتقييم الأداء المالي سوف يركز على تمييز القيم الحالية للأصول الثابتة ومقاييس الربحية. علاوة على ذلك، فإنه يؤكد على كفاية تغطية أسعار الفائدة السنوية - مما يعني أن حرصهم يدور حول رأس المال التشغيلي والمراكز النقدية وكذلك السيولة داخل المؤسسة. الموردون: يقوم الموردون بتمديد شروط الدفع لعملائهم، فإنهم يضمنون الاستقرار المالي والملاءة المالية لهذه الكيانات. ويتوقف قرار منح هذه الشروط أو تخفيضها على هذه العوامل. يستخدم الموردون بيانات العملاء المنشورة للتأكد مما إذا كانت فترات الائتمان المقدمة لهم قابلة للمقارنة مع تلك الممنوحة من المنافسين الآخرين في السوق العملاء: يطمح عملاء باستمرار إلى تأمين أفضل الشروط للوفاء بالتزاماتهم تجاه الموردين. تتيح المعلومات التي ينشرها المورد للعملاء معرفة ما إذا كانت المواعيد النهائية الممنوحة لهم قابلة للمقارنة أو متفوقة على تلك المقدمة للآخرين. ويتم هذا التقييم من خلال حساب متوسط فترة سداد الموردين باستخدام البيانات المالية. الهيئات الحكومية: وتقوم السلطات الحكومية، ممثلة في إدارة الضرائب وغيرها من المصالح، ويمكن القول أن الهيئات الحكومية تبدي اهتماما عميقا بتقييم الأداء المالي لأسباب تنظيمية وضريبية إلى جانب أهداف أخرى مثل التحكم في الأسعار وتوثيق أنماط النشاط وغيرها. مثل الأفراد والأطراف المشاركة في سوق الأوراق المالية. وتقوم هذه الهيئات بإجراء دراسات تفصيلية وتحليل التغيرات السريعة في الأسعار، طوال مهامهم المهنية، يستخدم المحللون الماليون عدداً كبيراً من المؤشرات المتنوعة التي تساعد في القياس. ومن بين هذه المؤشرات، يعتبر المؤشر المالي بالغ الأهمية لأنه يوفر تمثيلاً مناسباً للإدارة داخل المنظمة وتطور أدائها خلال فترة محددة. يتم هذا التقييم من خلال العديد من الأساليب والتقنيات التي قد تختلف حسب هدف الدراسة. ومع ذلك، من بين هذه الأساليب تكمن الأداة البارعة لتقييم الأداء التحليل المالي. - تقييم الأداء والنتيجة: حيث تشمل النتيجة مختلف أنشطة المؤسسة.