

山东财经大学

公司财务研究中心

学术丛书

丛书主编◎汪平

基于核心竞争力的 管理层业绩评价内部报告研究

滕晓东 著

Study on the Internal Reporting on
the Management Performance Assessment Based
on Core Competence



中国财经出版传媒集团
经济科学出版社
Economic Science Press

非外借

山东财经大学

公司财务研究中心

学术丛书

丛书主编◎汪平

基于核心竞争力的 管理层业绩评价内部报告研究

滕晓东 著

Study on the Internal Reporting on
the Management Performance Assessment Base
on Core Competence



中国财经出版传媒集团



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告研究/
滕晓东著. —北京: 经济科学出版社, 2016. 9
(山东财经大学公司财务研究中心学术丛书)
ISBN 978-7-5141-7262-1

I. ①基… II. ①滕… III. ①公司-管理人员-
干部考核-研究 IV. ①F272.91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 221556 号

责任编辑: 于海汛 李 林
责任校对: 杨 海
版式设计: 齐 杰
责任印制: 李 鹏

基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告研究

滕晓东 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 010-88191217 发行部电话: 010-88191522

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

天猫网店: 经济科学出版社旗舰店

网址: [http://jjkxcbs. tmall. com](http://jjkxcbs.tmall.com)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

三河市华玉装订厂装订

710×1000 16 开 15.25 印张 290000 字

2016 年 10 月第 1 版 2016 年 10 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5141-7262-1 定价: 48.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 010-88191502)

(版权所有 侵权必究 举报电话: 010-88191586)

电子邮箱: [dbts@ esp. com. cn](mailto:dbts@esp.com.cn)

总 序

自从 1958 年莫迪格莱尼 (Modigliani) 教授与米勒 (Miller) 教授提出他们的资本结构无关理论以来,现代公司财务理论已经经历了半个多世纪的演变发展。如今,很多财务理论的应用范围已经突破了公司这一微观领域,在诸多方面体现了不可替代的作用。

半个多世纪以来,公司财务理论实际上是沿着两条路径发展的:

第一条路径,就是著名的 MM 理论的财务理论研究路径。MM 理论对于资本成本、企业价值、资本结构、投资决策等概念进行了科学的分析,并开创了“无套利证明”的分析方法,为后续财务理论乃至整个金融理论的发展奠定了扎实的基础。在 MM 理论的基础上,学者们对于各种财务决策(政策)比如投资决策、融资决策、股利政策等进行了深入、系统的分析,为公司财务行为的科学化与理性化提供了强大的理论支持。

这条路径也可以被视为金融学发展路径。现代金融学由资本市场理论、投资理论与公司财务理论三个部分组成。20 世纪 50 年代到 70 年代,是投资理论发展的黄金时期,各种资产定价模型的相继出现,将现代金融学推向了一个新的高度。资本成本是公司财务理论的核心概念,也是沟通资本市场理论、投资理论与公司财务理论之间关系的一个重要概念。资产定价理论与模型的发展极大地推动了公司资本成本理论的完善,同时,这也标志着公司财务理论日益趋向成熟。

第二条路径,主要是 20 世纪 90 年代以来,伴随着公司治理理论的发展,公司财务理论出现了新一轮的研究热潮。从历史上看,公司治理领域的研究与公司财务领域的研究在股东财富及其最大化这一点上早就实现了一致的共识,这是二者研究融合的基础。与上一路径不

同的是，这一阶段的公司财务研究主要是基于股东利益保护的角度而展开的。代理成本、股权结构、控股股东、高管薪酬、股东利益等构成了新的历史条件之下公司财务理论发展的核心概念。新的研究视角将股权结构、控股股东等公司治理要素与公司财务领域的问题比如资本成本、投融资决策、股利政策等有机地结合在一起，为公司财务的研究带来新的气象，有助于各种复杂环境下财务政策以及财务行为的理性化。

文献的无障碍交流提高了学术研究的国际化。但是，不可否认的是，与国际先进水平相比较，我国公司财务理论的发展尚有极大的差距。从实践上看，国有经济以及国有企业构成了我国经济发展的主要特色，这与工业发达国家形成了鲜明的对比，也产生了许多新的、亟须解决的财务问题。无论是学术上还是实践上，都要求我们高质量地展开公司财务理论的研究。

山东财经大学公司财务研究中心致力于高品质的公司财务理论与财务政策的研究，尤其是关注我国现实经济环境中企业财务问题的分析与解决。我们将充分凝聚团队合作的力量，发挥团队研究的力量，为我国公司财务理论的发展做出努力。公司财务研究中心近期的研究重点主要包括：（1）资本成本理论与估算技术的研究；（2）中国上市公司、国有企业资本成本估算的研究；（3）资本成本在宏观经济比如政府规制中的作用的研究；（4）基于资本成本的公司财务理论结构的研究；（5）我国国有企业及其改革进程中的财务问题的研究等。

山东财经大学公司财务研究中心将不定期地出版高水平的学术著作，包括学术研究型专著、研究报告型著作、编译型论著以及硕博士研究生用教材等。

汪平博士

山东财经大学兼职教授

山东财经大学公司财务研究中心主任

首都经济贸易大学教授，博士生导师

2013年10月28日

前 言

现行的以财务报告披露财务业绩为主体的单极业绩透明度机制难以揭示企业核心竞争力的非财务业绩动因，亟须以承载非财务业绩为主的内部报告体系来完善管理层业绩透明度机制，最终形成财务报告和内部报告统一的报告体系。金融危机凸显了现行以股东价值最大化为导向的管理层业绩评价机制的缺陷，业绩评价的扭曲又导致了与业绩无关的管理层薪酬激励乱象丛生，同时，董事会因为管理层的业绩信息缺乏透明度，使得对管理层的监督职能虚置。因此，董事会面临重构核心竞争力导向管理层业绩评价体系并把这一体系以业绩评价内部报告予以定向披露从而加强对管理层的监督和激励的双重需求。《OECD 公司治理原则》(2004) 在关于公司治理的定义中明确指出，管理层的职责是尽可能帮助企业实现达成主要目标所需的具有竞争力的绩效，并把保持绩效的透明度作为公司治理的首要原则。这正是本书选题的初衷所在。但现实的情况不容乐观，尤其在金融危机中，华尔街濒临破产企业的高管们依旧拿着天价薪酬，这种无功受禄的畸形评价机制，使我们看到了管理层严重的败德和机会主义倾向，再加上绩效缺乏透明度，管理层处于与公司价值背离的失控状态。因此，从核心竞争力视角评价管理层的业绩，并使管理层业绩透明化，正是本书构建内部报告机制的动机所在。

本书构建的基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告机制，其鲜明的理论意义体现在以下两个方面：第一，通过构建内部报告体系，完善了公司信息披露机制，形成了财务报告与内部报告整合统一的信息披露框架，增加管理层与董事会之间内部透明度并降低代理成本的同时，或将为管理会计学科的发展提供路径选择。第二，本书主张的以公司核心竞争力为导向构建管理层业绩评价内部报告，摒弃了股东财富至上和利益相关者价值最大化等传统业绩评价观，着眼于公司可持续发展视角，以公司价值最大化为评价导向，拓展和提升了管理层业绩评价的视野，对管理层业绩评价理论具有学术创新意义。本书致力于构建管理层业绩评价的内部报告体系，在董事会和管理层之间搭建内部报告沟通平台，构造科学的基于利益相关者的业绩评价指标，并将业绩评价结果以内部报告的形式呈报

董事会，增加管理层业绩的透明度，有利于董事会对管理层受托责任的履行情况进行监督，并严格按照业绩评价内部报告支付管理层报酬，将业绩和报酬严格匹配。

本书的研究目标体现两点：第一，通过构建内部报告体系增强企业内部信息透明度，降低信息不对称程度，监督管理层受托责任的履行，减少管理层偷懒和败德等无效率行为。本书研究的目标就是通过构建反映管理层受托责任履行的内部报告体系，最终形成外向决策有用观的财务报告和内向管理层受托责任观的内部报告共生的披露格局，最大程度降低信息不对称，从而为解决公司治理的核心机制——管理层业绩评价和激励难题提供一个新的路径选择。第二，构建企业核心竞争力导向的管理层业绩评价体系，主张企业的目标是企业价值最大化，而非股东价值最大化。企业的核心竞争力高于一切，这种竞争力的实现必须以一个高效的治理制度作为先决条件，为了保持企业的核心竞争力，我们需要为企业构建一个“真正的”治理制度，这种公司治理制度应当把它的重点放在业绩和竞争力上。对于股东利益与公司利益的不同，哈佛商学院教授米歇尔·波特在他的分析国家资本配置机制的综合论文《竞争力探微》中，得出一个结论说：应该创造一个新的能够把股东利益与公司本身的利益密切地联合起来的所有权结构。显而易见，他认为公司现在的所有权结构导致了股东利益和公司利益的割裂。笔者以为，无论是股东价值，还是其他利益攸关者价值的实现，一个基本前提就是公司必须能够存在并永续发展，公司在竞争中被淘汰或消亡了，那么包括股东在内的所有相关方的利益都无从谈起。

本书最后得出两点主要研究结论：第一，管理层业绩评价内部报告是对现行公司信息披露体系的补充和完善，可以弥补财务报告价值相关性日渐下降的披露体系缺陷，在监督管理层受托责任履行的同时提高公司报告体系决策价值相关性，最终形成财务报告与内部报告相互补充的公司报告体系。本研究是建议构建独立于财务报告的以披露关键业绩指标（KPI）为主体内容的内部报告体系，由于内部报告和财务报告的目标和服务对象不同，笔者不建议把财务报告和内部报告（财务和非财务信息）统一整合于一张公司报告上，更不赞成把非财务信息扩充进财务改革的改革路径，这样会使信息使用者陷入信息的海洋中无所适从，影响决策效率，过量的信息会产生“信息超载”的可能性，导致使用者无力处理但却需要理性地利用财务报告提供的所有信息（Harry I. Wolk, James L. Dodd and Michael G. Tearney, 2004）。第二，基于核心竞争力的非财务业绩评价指标将成为管理层业绩评价的主流，基于会计信息的传统财务业绩评价指标将退居其次，管理层业绩评价内部报告将兼顾披露核心竞争力的非财务业绩信息和表现结

果指标的财务业绩信息。基于核心竞争力的非财务业绩评价是面向企业持续的价值创造,需要持续不断的战略性投入,需要在不能带来当期效益的企业文化、社会责任和企业声誉等核心竞争力潜力领域持续的投入。因此,管理层业绩评价体系必须由“关注现在”转向“平衡现在和未来”,相应地,必须使管理层薪酬结构中的一个重要部分来自评价企业长期价值创造的行为和业绩。

本书的研究贡献体现在以下三点:第一,通过构建核心竞争力导向的管理层业绩评价内部报告体系,弥补了现有财务报告缺乏相关性的缺陷,披露了企业的非财务业绩动因,杜绝数字游戏化的财务业绩,增强了管理层业绩透明度,为董事会监督和激励管理层提供了真正有意义的业绩评价指标。核心竞争力导向的管理层业绩评价内部报告为公司报告体系提供了一条改进财务报告的途径,一条披露公司核心竞争力业绩动因进而促进企业可持续发展的途径,一条向董事会进行公平和富有意义信息的披露途径。第二,本书系统阐述了社会责任、企业文化、企业声誉是企业核心竞争力的源泉动因,构建了三者的业绩评价内部报告,并进一步通过实证分析验证了三者与企业财务业绩的正相关关系,进而得出非财务业绩是内在动因,财务业绩是必然的外在表现的结论。第三,本书以核心竞争力为评判标准构建管理层业绩评价内部报告体系,运用关键成功因素法(CSFs)筛选出企业文化、社会责任和企业声誉作为企业核心竞争力的源泉动因,并以披露核心竞争力动因的非财务信息的叙述式内部报告为主导,为弥补财务报告的缺陷提供了一个更加灵活、更具可操作性、成本更低的新路径。由于企业文化、社会责任、企业声誉属于非财务信息,难以量化,因此对这些因素的披露以叙述式内部报告为主导,因此形成了别具特色的对传统财务报告的补充披露形式。本研究独辟蹊径,提出了基于核心竞争力的业绩评价内部报告模式,将孕育核心竞争力的关键成功要素企业文化、社会责任和企业声誉以更加灵活的内部报告形式予以呈现,创新了用非财务信息对财务报告缺陷进行补充披露的模式。以自愿披露的内部报告形式披露非财务信息,改革成本低,更具可操作性,并且可以保护企业的商业机密。

本书的最后,笔者提出了未来的研究展望领域,包括三方面:第一,非财务业绩评价的主流地位的确定和财务业绩评价的边缘化的趋势探讨。笔者相信,在未来的管理层业绩评价理论和实践中,具有核心竞争力特质的“非理性”业绩动因要素前置指标将成为关注的重点,滞后的财务业绩指标将被边缘化。第二,非财务业绩内部报告标准化。目前还缺乏一套被广泛接受的强制性标准,这是非财务绩效报告体系面临的一大挑战。社会责任、企业文化、企业声誉内部报告虽然属于自愿报告性质,且以叙述式报告为主,但是也需要一套统一的标准予以规

制，以利于该报告的完整性、明晰性、可理解性和可比性，这也是业绩透明度实质提高的内在要求。第三，非财务业绩内部报告的鉴证。正如非财务信息可以像财务信息一样通过可扩展商业报告语言来表达，非财务信息同样也要经过诸多被称为“认证（Assurance）”或“证明（Attestation）”的环节。我们相信股东和其他利益相关者将越来越需要可以决定未来财务业绩的高质量非财务信息。因此，对非财务业绩内部报告的鉴证将是未来一个充满生机和活力的研究机会领域。



录

第一章 导论	1
一、研究的背景与动机	1
二、研究意义	4
三、研究目标和研究内容	10
四、技术路线和研究方法	15
第二章 文献回顾与述评	19
一、核心竞争力文献回顾与述评	19
二、管理层业绩评价文献回顾与述评	21
三、三重底线业绩报告文献回顾和述评	40
四、管理层业绩评价内部报告文献回顾和评述	43
第三章 基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告理论基础	51
一、委托—代理理论	51
二、内部控制理论	64
三、信号传递和显示理论	66
第四章 基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告 基本理论建构	70
一、基于核心竞争力的管理层业绩评价基本理论建构机理	70
二、基于核心竞争力的管理层业绩理论分析	87
三、基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告机制构建的动因分析	94
四、基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告基本理论建构要素	102
五、管理层业绩评价内部报告披露机制安排	120

第五章 基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告体系构建	145
一、具有竞争力的财务业绩评价指标内部报告	146
二、企业声誉评价内部报告	154
三、社会责任评价内部报告	160
四、企业文化评价内部报告	169
五、管理层业绩评价内部报告的实现机制——基于 XBRL 平台搭建	174
六、管理层业绩评价内部报告的防护机制	178
第六章 基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告与企业财务 绩效实证分析	193
一、理论分析与研究假设	193
二、问卷设计与实施	199
三、描述性统计	203
四、信度与效度分析	205
五、相关性分析及研究结论	206
第七章 结论总结与研究展望	214
一、研究结论	214
二、研究贡献	216
三、实践启示与政策建议	218
四、研究局限与研究展望	219
参考文献	222
后记	234

第一章 导 论

一、研究的背景与动机

《OECD 公司治理原则》(2004) 在关于公司治理的定义中明确指出, 管理层的职责是尽可能帮助企业实现达成主要目标所需的具有竞争力的绩效, 并把保持绩效的透明度作为公司治理的首要原则。这正是本书选题的初衷所在。但现实的情况不容乐观, 尤其在金融危机中, 华尔街濒临破产企业的高管们依旧拿着天价薪酬, 这种无功受禄的畸形评价机制, 使我们看到了管理层严重的败德和机会主义倾向, 再加上绩效缺乏透明度, 管理层处于与公司价值背离的失控状态。因此, 从核心竞争力视角评价管理层的业绩, 并使管理层业绩透明化, 正是本书构建内部报告机制的动机所在。

(一) 非财务业绩内部报告势在必行

现行的以财务报告披露财务业绩为主体的单极业绩透明度机制难以揭示形成企业核心竞争力的非财务业绩动因, 亟须以承载非财务业绩为主的内部报告体系来完善管理层业绩透明度机制, 最终形成财务报告和内部报告统一的报告体系。

伴随着近年的金融危机和当前的气候危机, 通过改进公司报告体系来提高公司业绩透明度已成为一个迫在眉睫的议题。透明度 (Transparency) 可以这样定义: 让信息使用者尽可能容易地理解一家公司过去的表现和未来的前景。其他对透明度的解释还包括及时获取信息 (例如企业核心竞争力的信息) 以及通过更严格的审计和报告更多的关键业绩指标来获取关于风险、消除欺诈等方面的更好的信息 (Robert G. Eccles and Michael P. Krzus, 2010)。显然, 财务报告已经难以对具有核心竞争力特质的非财务业绩动因进行详尽披露, 关键业绩透明度的改善

必须引入内部报告体系进行补充。最佳的改进方式是将披露财务业绩的财务报告和企业主动发布披露非财务业绩的内部报告整合起来形成统一报告体系。本书试图构建的业绩评价内部报告将战略方面的非财务信息、公司的价值创造活动、商业环境以及关键绩效指标都包括进来,同时内部报告应体现一种前瞻性的倾向,以便向董事会呈现管理层对公司未来前景的看法。公司一般都不太愿意对外部提供那种列举竞争劣势或者法律风险的前瞻性的信息,因为这种信息的披露有可能产生使其在竞争中处于不利地位的潜在风险,但是这种决定企业竞争优势和可持续发展的核心竞争力指标又是必须向董事会披露并接受董事会监督,因此以内部报告这种透明度机制向董事会定向披露业绩驱动力因素就成为一种适宜的选择,最终将形成内部报告和外部报告整合的统一报告体系来披露管理层业绩。

(二) 股东价值最大化导向悖论和核心竞争力导向评价管理层业绩

金融危机凸显了现行以股东价值最大化为导向的管理层业绩评价机制的缺陷,业绩评价的扭曲又导致了与业绩无关的管理层薪酬激励乱象丛生,同时,董事会因为管理层的业绩信息缺乏透明度,使得对管理层的监督职能虚置。因此,董事会面临重构以核心竞争力为导向的管理层业绩评价体系并把这一体系以业绩评价内部报告予以定向披露从而加强对管理层的监督和激励的双重需求。

一场“百年不遇”的正在对世界经济和全球金融体系产生深远影响的金融危机,随着雷曼兄弟的破产而迅速蔓延开来。这场起始于美国次贷、发端于华尔街的全球性金融危机,究竟会向什么方向发展,对实体经济和金融体系会产生什么样的重大影响,人们正在进行评估和密切关注。虽然金融危机给理论界和实务界带来很多值得反思的问题,现在看来仍然是扑朔迷离,难以梳理清楚,但是有一点我们看得很清楚,在金融危机的演变过程中暴露了美国以市场为中心的公司治理模式的严重缺陷,尤其是高管激励性薪酬已经到了和业绩脱钩、不受控制的荒谬地步。即使在危机来临之时,华尔街的高管们仍然获得了天价般的薪酬待遇。美联社2008年年底的调查发现,那些获得政府救助资金的银行,仍在向高管提供惊人的福利,包括让高管使用公司的私人飞机。美国汽车业三大巨头的CEO搭乘私人飞机前往华盛顿向政府讨要救助资金一事已经遭到议员猛批,成为美国公司高管薪酬和业绩脱钩在金融危机中的生动缩影。美国华尔街高管的过度激励和不合理激励制度下的业务员和经纪商的“个体理性”与“集体非理性”的冲突在金融危机的形成过程中起到了推波助澜的作用。这次“百年一遇”的金融危机更多地引发了人们对美国公司高管扭曲的激励机制是否也会促使金融机

构管理层或交易员更加冒险的负面效应进行反思。

金融危机暴露了美国公司管理层激励机制的严重缺陷，其主要表现形式就是短期效应泛滥。美国的资本市场鼓励短期行为、美国的股东追求的是短期利润、就连号称绑定股东和管理层利益的长期激励形式的股票期权实质上也是短期激励机制。美国的市场就是以短期效应为标志，植根于此市场上的公司治理机制注定是短期行为泛滥，短效管理层的时代已经来临（Terrence E. Deal and Allan A. Kennedy, 2009）。从市场到股东、激励机制、管理层整个体系追求的都是短期效应，严重损害了公司的可持续发展能力，微观基础丧失了可持续发展的机能，那么整个体系发生金融危机这样的灾难只是时间的问题了。现在该是对美国的公司治理体系和管理层激励机制进行重新审视的时候了。大乱之时必有大治，大治之后必有大制，这个大制就是一种新理论、新制度、新体系和新结构。

美国公司股权高度分散化，股东行为短期化，股东并不是企业的真正主人（所有者），美国公司面临所有者缺位的情况。在美国投资银行的股权结构中，虽然机构投资者股东占有多数，但股权却被众多的机构投资者所分散。以2000年9月12日总市值排名前5位的投资银行（摩根士丹利、高盛、美林、嘉信、雷曼兄弟）为例，这5家投资银行的机构投资者股东（加权）平均持股比重为49.3%；它们由数百个甚至上千个机构投资者拥有。如摩根士丹利添惠的机构投资者股东持股比重为54%，这部分股权分散在1822个机构投资者手中。在华尔街五大投资银行中，第一大股东持股比重超过5%的只有一家，其中高盛的第一大股东持股比重仅为1.72%。这种高度分散的股权结构，带来的一个后果就是以成百上千的机构投资者为代表的股东没有所有者的心态，不把自己当做是企业的主人，不关注企业的持续发展，他们把企业当做是可以随意甩卖的商品，机构投资者可以通过资产组合的多元化举措有效分散风险，并不专注于对某个公司的监督，他们只关注企业股票的短期市场表现，买进卖出被广泛使用，股票市场运行方式的这种短期效应转变，导致高层管理的工作议程受到短期思维方式的极力驱动，其影响是导致管理层对短期具体目标的高度敏感和关注。由于管理层报酬与股票密切联系在一起，因此，如果他们控制的股票没有良好的表现，那么管理层自己的报酬将受到极大的冲击。受股票市场的影响，为了维持并提升公司的股票价格，短效的思维方式成为管理规范。

由此可见，当前的管理层业绩评价和激励实践是失败的，企业的实际情况是管理层业绩和激励性薪酬脱钩、短期行为泛滥、董事会被管理层操控；管理层甚至自定薪酬；在理论界，学者们对管理层激励相关问题的探讨也是乏善可陈，隔靴搔痒。例如开出的股票期权药方和股东会、董事会、监事会、管理层制衡的治

理机制，都是徒具形式，难以对管理层形成有效的激励和约束。管理层像美国狂野的西部，失控狂舞，那么管理层的“阿喀琉斯之踵”到底在哪里？本书从激励问题产生的根源——信息不对称着眼^①，认为管理层业绩评价和激励乱象的解决之道在于增加内部透明度，“阳光是最好的杀毒剂，电灯是最好的警察”，财务报告受目标外向和披露边界的限制，难以承担增强内部透明度的功能，因此建立内部报告体系就是势在必行的路径选择。委托—代理框架下，当事人之间信息的分散化是导致激励问题的基本因素之一（Jean - Jacques Laffont, 2002），信息既用于决策也用于激励方案的结构（威廉姆森，1985），所以信息是解决管理层业绩评价和激励效率的核心要素所在，基于此，本研究旨在构建内部报告体系，梳理管理层和董事会之间分散化的信息，增强二者之间的信息透明度，缓解信息不对称程度，促进管理层受托责任的履行，降低代理成本，最终实现企业价值的最大化，这也是本书的研究动机所在。

二、研究意义

美国南加州大学著名管理会计教授肯·麦钱特（Ken Merchant, 2009）指出对于一个对业绩评价和激励报酬设计感兴趣的学者而言，这是一个激动人心的时代。因为这一领域的研究着实重要、有趣，而且到目前为止人们对此依然所知甚少。本书的选题具有丰富的理论意义和实践价值。

（一）理论意义

本书构建的基于核心竞争力的管理层业绩评价内部报告机制，其鲜明的理论意义体现在以下两个方面：

1. 通过构建内部报告体系，形成了财务报告与内部报告整合统一的信息披露框架，或将为管理会计学科的发展提供新的路径选择

当前的企业信息披露体系是以财务报告为主的单极格局，在 21 世纪的知识经济时代（或称后工业经济时代），以思维理念等主观因素为基础智力资源，

^① 让-雅克·拉丰（Jean - Jacques Laffont, 2002）认为当关于代理人的信息不完备时，委托人将某项任务授权给具有和自己不同目标函数的代理人就会带来很多问题，而这也是激励问题的缘起。

包括知识、动力、信息、忠诚、关系和其他“软”要素有取代金钱和物质资产而成为商业驱动力的趋势 (Peter F. Drucker, 1998)。然而财务报告受自身理论框架的制约难以反映包括智力资本在内的无形资产等核心竞争力源泉信息和保证企业可持续发展的社会责任信息。历史财务报表的价值相关性和信息内容正受到质疑, 因为许多投资者和其他财务报告的使用者在作财务决策时并不使用这些报表。普华永道的主席丹尼斯·纳利 (Dennis Nally) 说, 现行的财务报告制度有几个使机构投资者和散户投资者都感到迷惑的缺点, 因此在未来将会限制其有用性和相关性 (Hanford D. J., 2006)。纳利建议成立“国家公司报告委员会”, 以改善公司报告和财务报告的有用性。改善型商业报告 (EBR) 注重目前和未来业绩的财务和非财务信息, 它被建议用来作为改善财务报告质量、透明度和完整性的另一种方法 (Anderson, Herring and Pawlicki, 2005)。几个专业组织通过协作成立了改善型商业报告协会 (EBRC), 这些专业组织包括美国注册会计师协会 (AICPA)、商业圆桌会议、英国工业联合会 (Confederation of British Industry)、国际商会 (International Chamber of Commerce)、开放守法和道德小组 (Open Company and Ethics Group), 以及 XBRL 国际。EBRC 正在试图建立一个自愿的全球性 EBR 披露框架, 为商业报告非财务部分的表述提供一个框架。这个框架将以行业为基础, 整合商业报告的财务和非财务部分, 包括业绩关键指标 (KPI), 以更好地反映公司的机会和风险、现代业务的复杂性, 以及收益和现金流的质量。EBR 框架所提供的改善的透明度将确保公司治理过程的有效性。除财务信息以外, 投资者和其他财务报告使用者还要求获得所有与关键业绩指标相关的更多前瞻性和非财务信息, 包括经济、治理、社会、道德和环境事务信息。EBR 的非财务部分就是本书构建的业绩评价内部报告的主体内容, 包括体现核心竞争力的关键业绩指标 (企业文化、社会责任和企业声誉等)。伴随着以智力资本为业绩主要驱动力的新经济时代的到来, 这些体现企业核心竞争力的非财务关键业绩指标难以在植根于传统工业经济时代的财务报告中反映, 财务报告的相关性逐渐遗失, 作用日渐式微, 这就为内部报告体系的建立和发展提供了契机。

内部报告机制的发展和建立或将带动寂寂无闻的管理会计学科的蓬勃发展。现代会计分为对内报告的管理会计和对外报告的财务会计两个分支, 但是管理会计的发展和被重视程度远远不及财务会计, 因而管理会计理论研究的水平与发展速度相对于财务会计理论来说是较低的。管理会计理论和学科的发展滞后于同源的财务会计, 原因是多方面的。但是“管理会计理论与实践脱节”是西方管理会计理论研究共同关注的问题。1987年, 卡普兰和约翰逊 (Kaplan and Johnson) 合作出版了轰动西方会计学界的专著《相关性消失: 管理会计的兴衰》。他们认

为近年来的管理会计实践一直没有多大变化。目前的管理会计体系是几十年前研究成果的产物,难以适应新的经济环境。这种早已过时的管理会计体系目前存在很大的危机,管理会计信息失去了决策的相关性。他们认为,现行的管理会计体系必须进行根本性的变革,才能适应当今科学技术与管理科学发展的新经济环境(Kaplan and Johnson, 1987)。然而,20多年之后今天的知识经济时代,发生了戏剧性的变化,信息系统的发达和信息技术的高科技使得非财务指标评价、过程适时评价、无形业绩评价、顾客导向评价等评价方法成为可能和必要,而所有这些都是管理会计的研究范畴,是财务会计框架无法解决的。财务会计的相关性正在消失^①,经济的发展迫切呼唤管理会计的回归。著名的管理会计学家、美国圣地亚哥州立大学的周(Cheer Chow)教授在1999年上海中国会计学博士生联谊会上曾说:“中国目前最需要的其实是管理会计而非财务会计。”外部资本市场投资者信息需求的压力,使财务报告成为促进财务会计理论和学科迅猛发展的主线和推动力量;现在外部竞争压力^②和内部代理问题迫切要求企业增加内部透明度,内部报告体系同样将成为一个管理会计理论和学科蓬勃发展的助推器。由于管理会计理论研究的不规范,导致管理会计学科体系不规范,表现在学科体系不完整、不清晰,内容纷杂,没有一个清晰的主线把管理会计的内容串起来,体系是残缺的(孟焰,2007)。管理会计可以被看作是使各种各样的组织结构内的沟通、激励和业绩评价最为便利的信息支持系统(Anthony A. Atkinson, 1997),管理会计信息系统的披露载体就是内部报告,内部报告体系的构建,恰好可以弥补管理会计学科发展的瓶颈,内部报告将成为一个清晰的主线把管理会计纷繁复杂的内容串起来,形成一个有机系统的完整学科体系。笔者有理由相信,未来管理会计学科将在内部报告中轴线的牵引下呈现一派繁荣发展的景象。

2. 以公司核心竞争力为导向构建管理层业绩评价内部报告,着眼于公司可持续发展视角,拓展和提升了管理层业绩评价的视野,对管理层业绩评价理论具有学术创新意义

管理层业绩评价不能以股东价值最大化为标准,股东价值最大化是股东的目标,不是企业的目标,长久以来无论是学术界还是实务界都把股东的目标混淆为

① 21世纪的今天,智力资本等无形资源成为企业核心竞争力的源泉和业绩的主要驱动力,关注环境绩效的可持续发展成为未来的主流方向,而传统财务会计受自身理论框架的制约,仅仅关注股东财富最大化导向的财务业绩,忽视无形资源和社会责任等非财务绩效,披露的信息与信息使用者的决策越来越不相关。

② 孟焰(2007)认为在市场经济环境下,市场竞争的外部压力转化为企业的内部动力是管理会计产生、发展和备受重视的源泉。