



• 经济管理学术文库 •

郝云宏 曲亮 吴波等 著

企业经营绩效评价

——基于利益相关者理论的研究

The Research About Corporation Management Performance
Integration Evaluation System(CMPIES)
Based on Stakeholders Theory



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

本書在反思績效評價本質的基礎上，通過對現代企業的回顧和梳理，特別是引入現代契約理論，挖掘了企業績效的經濟學本質，通過分析和拓展利益相關者理論內涵和外延，系統地構建了以利益相關者理論為基礎的經營績效評價的一般框架，並以「行為—績效」模型分析機構投資者行為，企業承擔社會責任等熱點問題對企業經營績效評價的影響，力圖在企業理論和系統評價理論兩個層面有所創新。

本書在反思績效評價本質的基礎上，通過對現代企業的回顧和梳理，特別是引入現代契約理論，挖掘了企業績效的經濟學本質，通過分析和拓展利益相關者理論內涵和外延，系統地構建了以利益相關者理論為基礎的經營績效評價的一般框架，並以「行為—績效」模型分析機構投資者行為，企業承擔社會責任等熱點問題對企業經營績效評價的影響，力圖在企業理論和系統評價理論兩個層面有所創新。

本書在反思績效評價本質的基礎上，通過對現代企業的回顧和梳理，特別是引入現代契約理論，挖掘了企業績效的經濟學本質，通過分析和拓展利益相關者理論內涵和外延，系統地構建了以利益相關者理論為基礎的經營績效評價的一般框架，並以「行為—績效」模型分析機構投資者行為，企業承擔社會責任等熱點問題對企業經營績效評價的影響，力圖在企業理論和系統評價理論兩個層面有所創新。

本书为国家自然科学基金项目

“基于利益相关者理论的企业经营绩效综合评价系统研究(70472076)”成果

企业经营绩效评价

——基于利益相关者理论的研究

**The Research About Corporation Management Performance
Integration Evaluation System(CMPIES)**

Based on Stakeholders Theory

郝云宏 曲亮 吴波等 著



经济管理出版社

ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

企业经营绩效评价/郝云宏等著. —北京:经济管理出版社,2008.12

ISBN 978 - 7 - 5096 - 0445 - 8

I. 企… II. 郝… III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 182115 号

出版发行: **经济管理出版社**

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话:(010)51915602 邮编:100038

印刷:北京诚信伟业印刷有限公司 经销:新华书店

组稿编辑:郭丽娟 责任编辑:郭丽娟

技术编辑:杨国强 责任校对:郭佳

720mm × 1000mm/16 17.25 印张 338 千字

2009 年 1 月第 1 版 2009 年 1 月第 1 次印刷

定价:38.00 元

书号:ISBN 978 - 7 - 5096 - 0445 - 8

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社读者服务部
负责调换。联系地址:北京阜外月坛北小街 2 号

电话:(010)68022974 邮编:100836

本书作者及具体分工

第一章	郝云宏	曲亮	徐沉		
第二章	曲亮	郝云宏			
第三章	郝云宏	曲亮	吴波	周翼翔	王淑贤
第四章	曲亮	吴波	郝云宏		
第五章	吴俏	郝云宏			
第六章	张蕾蕾	郝云宏			
第七章	汪月红	郝云宏			

目 录

上篇 企业经营绩效综合评价的理论机理研究

第一章 导论	3
第一节 问题的提出	3
第二节 企业绩效评价的理论综述	5
第三节 基于利益相关者理论的企业经营绩效评价	14
参考文献	19
第二章 企业的性质与企业经营绩效评价的本质	22
第一节 企业的性质及其经营目标回溯	22
第二节 企业经营绩效评价的本质	32
第三节 企业经营绩效评价与企业性质研究的联动发展	33
参考文献	38
第三章 企业经营绩效评价的理论基础	44
第一节 企业的利益相关性	44
第二节 企业的利益相关者理论	50
第三节 利益相关者导向下企业经营绩效评价的理论基础	59
第四节 利益相关者视角下的企业经营绩效综合评价	67
参考文献	72
第四章 企业经营绩效评价的应用框架研究	76
第一节 企业经营绩效综合评价的概念界定和理论假设	76
第二节 企业经营绩效综合评价的指标研究	78
第三节 企业经营绩效综合评价的指标处理研究	92
第四节 企业经营绩效的群体评价机制研究	98
参考文献	104

下篇 企业利益相关者行为与企业绩效的关系研究

第五章 机构投资者行为与上市公司绩效的关系研究	111
第一节 研究背景.....	111
第二节 机构投资者行为与上市公司绩效关系的文献综述.....	113
第三节 机构投资者特征及问卷调查分析.....	117
第四节 机构投资者行为影响上市公司绩效的相关性分析.....	128
第五节 实证结果的制度性原因分析.....	141
第六节 促使机构投资者改进上市公司绩效的建议.....	145
参考文献.....	152
第六章 产品价格竞争对企业声誉的影响研究	157
第一节 相关文献综述.....	158
第二节 价格竞争对企业声誉影响的理论分析.....	175
第三节 价格竞争对企业声誉影响的实证检验.....	184
第四节 价格竞争中企业声誉的维护问题.....	191
参考文献.....	198
第七章 企业社会责任对企业绩效的影响 ——基于员工的实证分析.....	203
第一节 问题的提出.....	203
第二节 以往研究的文献回顾.....	205
第三节 构建企业社会责任的评价体系.....	213
第四节 企业社会责任对企业绩效的影响机理研究.....	223
第五节 实证研究——以员工为例.....	229
第六节 研究结论.....	251
参考文献.....	253
附录 1 机构投资者行为对上市公司绩效影响情况调查问卷	260
附录 2 机构投资者相关分析过程	262
后记	268

上 篇

企业经营绩效综合评价的 理论机理研究

企业经营绩效评价问题就管理学而言既是一个方法论研究，也是一个基础理论研究。随着管理学研究的不断深入，企业经营绩效评价的核心问题已经从方法论转移到企业性质的认识和把握上，能否打开企业内部的“黑箱”成为企业绩效评价研究的关键问题。

第一章 导 论

第一节 问题的提出

近年来,无论是在西方还是在中国,企业经营绩效评价都是理论界、咨询机构和一般企业关注的焦点之一。究其原因不外乎两个方面:一方面,随着经济全球化程度的不断加深,资本市场日益活跃,企业在发展过程中的融资活动日益频繁,加之信息技术的普遍运用,使得当前公司治理结构向多元化、网络化发展,企业的利益主体由企业资本所有者向利益相关者转变,越来越多的利益相关主体关注企业经营绩效;另一方面,当前企业的实际经营中还普遍存在企业经营绩效评价失真的情况。特别是随着我国市场经济体制改革进程的不断深入,以及国有企业改革和政府职能转变的不断推进,企业已经成为市场竞争的主体。与此同时,作为国有资本出资人和市场监管者的政府,各种金融中介和信息中介组织,以及与企业价值创造紧密联系的利益相关主体,包括企业所有者和经营者都尚未及时建立起一套适应市场经济体制和现代企业制度要求的企业绩效考核评价方法体系,导致监管实践中不能科学、规范地把握企业经营者的真实业绩,企业经营成果评判不客观、不公正与企业经营行为不规范或短期化是企业经营管理中的突出矛盾。这一现象就宏观而言不仅为企业提升其国际竞争力制造了极大的“瓶颈”,就微观而言,使得企业资本所有者同管理要素所有者、技术要素所有者、外部社区、政府以及融资机构等企业利益相关群体产生矛盾,阻碍企业正常运行和发展。

与此相对应,通过采用一个能够兼顾企业各个利益相关主体的企业经营绩效评价方法,科学地评估企业经营绩效,进而制定相应决策,也确实能给企业带来巨大的收益,甚至可以扭转企业的生死命运。一个非常典型的案例就是我国2001年上市公司最热门话题之一的ST郑百文重组事件。

ST郑百文全称郑州百文股份有限公司,主要经营百货文化用品、五金交电、油墨以及印刷器材、家具等。它的最大母公司为郑州百文集团有限公司,持有其股份为2887.7869万股,占总股本的比率为14.62%。郑百文于1996年4月18日在上交所挂牌交易,股价曾于1997年创每股22.70元的纪录。但从

1998年起,该公司的经营业绩开始滑坡,根据2000年6月30日的财务报表,每股净资产为-6.8856元/股,资产负债率高达216.76%,总负债金额为24.75亿元,已经严重资不抵债。最大的债权人为中国信达资产管理公司,拥有债权20.67亿元。ST郑百文于2000年8月22日被停牌。ST郑百文被停牌后,要求将其罚出股市的呼声不绝于耳,引起了多方关注,其命运也处于十字路口。然而2000年12月3日,中国信达资产管理公司等四家单位在北京宣布的重组方案又将ST郑百文从死亡的边缘拉了回来,进入重组阶段。鉴于其重组较为顺利,ST郑百文于2001年1月被复牌。

ST郑百文之所以能在停牌3个月之后出现重大的转机,主要还在于这个事件中各方利益相关主体:企业所有者、企业债权人、投资者等,对企业经营绩效评价后,权衡利弊所做出的抉择。

首先,ST郑百文的股东通过对以往经营业绩进行评价,认为公司还有生存的空间,可以利用现有的无形资产如销售渠道、政府支持力等吸引投资者进行重组,而不是单单看资产负债表,选择破产。

其次,ST郑百文的最大债权人中国信达资产管理公司(简称信达公司)在对该公司企业经营绩效评估后,认为尽管该公司负债额达到了20.76亿元,事实上一旦进行重组后,ST郑百文的所有业务、人员、资产转入其最大股东郑州百文集团有限公司进行重整,同样的资产安置同样的职工,债务将减少76.2%。此时郑州百文集团有限公司的偿债能力将大大提高,有利于信达公司的债权收回,因而信达公司决定促成重组,甚至暂时放弃当前清偿的权利。

最后,作为战略投资人身份进入的山东三联集团不仅对ST郑百文的历史经营绩效进行了分析,还从发展的角度进行绩效预测,他们认为一旦ST郑百文重组成功至少可以获得以下好处:①通过买壳,实现间接上市。山东三联集团如果直接上市,上市周期将不会短于1年,但通过重组,山东三联集团大约经过3个月的时间就可以达到上市的目的,不仅可以实现上市融资的愿望,同时可以节约上市过程中的一些费用。②有利于山东三联集团开拓郑州乃至河南的市场。重组之后,山东三联集团将可以无偿地使用ST郑百文原有的销售渠道等无形资产,不仅可以避免重新开拓市场的不确定性,而且可以得到郑州地方政府的支持。③免费的广告效应。消费者的注意力是一种稀缺资源,ST郑百文一度成为新闻炒作的题材,引起了社会普遍关注。山东三联集团在ST郑百文为难之际,提出进驻ST郑百文,不论其意图如何,重组能否成功,但它提出来的重组方案,比较好地协调了各方的利益,更避免了散户的血本无归,在公众面前传递了良好的形象,这对于山东三联集团的品牌有了很大提升。

经过对ST郑百文历史和未来绩效的评价,山东三联集团的3亿元不仅拿到了ST郑百文的上市资格,抵偿了中国信达资产管理公司的15亿元债权,得到了ST郑百文50%的股权,同时也获得了巨大的注意力资源。

经过简单分析,我们不难发现,在现代经济社会中,企业经营绩效评价的主体趋于多元化,与企业存在相关利益的各方均有对企业经营绩效进行评价的必要性和必然性。不同的信息使用者对企业绩效评价信息各有所谋、各取所需,这也决定了他们关注的侧重点以及采用的方法不同,因而也往往导致评价的结果不一致。ST郑百文是我国上市公司中的一个幸运者,该企业的各个利益相关主体能够在各自的绩效评价体系下获得统一的认识,然而又有多少个人们所没有认知的“ST郑百文”在其利益相关者相背离的绩效评价结果中倒掉。

基于上述事实,本研究力图在企业利益相关者之间建立一个相互普遍适用的企业经营绩效评价体系,使得不同的利益相关主体能够在同一个评价框架内,既满足各自的信息需求,又能得到一个相互普遍认可的,较为科学、严谨的企业评价结果,从而真正地协调企业各个利益相关体的权益,使得企业能够持续健康的发展。概括地说,就是建立一个基于利益相关者理论的企业经营绩效综合评价体系。

第二节 企业绩效评价的理论综述

一、企业绩效评价的历史演进

企业绩效评价,简单说来就是按照一定的方法和标准,参照特定的指标体系,对企业一定经营期间的经营结果进行公正、准确的评价,以期有助于企业的决策和发展。企业绩效评价系统作为整个企业管理系统的一个组成部分,发挥着极其重要的作用,它的发展和完善是与社会生产力和企业形态的不断演进紧密相连的,不同的时代会产生相应的占主导地位的绩效评价系统。纵观国内外企业绩效评价的发展与演进,大体上经历了四个阶段。

(一) 成本评价阶段

在古典型企业占统治地位的资本主义发展初期(基本上是19世纪的100年),企业的所有权和经营权没有分离,企业的所有者即是经营者,企业的规模比较小,技术比较简单,产品也比较单一。这时的绩效评价主要关注企业内部的生产效率,强调成本管理,主要是使用了一些较为简单的产出指标和成本指标,如每码成本、每吨公里成本、每磅成本、销售毛利等(王化成、刘俊勇,2004)。

（二）财务评价阶段

到了20世纪初，随着企业所有权和经营权的分离程度逐渐加深，越来越多的外部投资者和债权人的地位开始凸显出来。他们虽然不直接参与企业的生产经营，但由于和企业之间有着紧密的经济利益关系，所以对企业的绩效非常关注，因此与之相应的反映企业财务绩效的财务评价迅速发展起来。20世纪初，美国学者亚历山大·沃尔提出了信用能力指数的概念，通过资产净利率、销售净值率、净值报酬率等指标评价企业的盈利能力和偿债能力（曹建安、张禾，2003）。早在1903年，杜邦火药公司就开始执行“投资报酬率”法来评价公司业绩，并发明了至今广泛应用的“杜邦系统图”，直到20世纪80年代，杜邦财务分析法都一直是盛行的企业绩效评价方法。70年代，Melnes对绩效评价的发展作出重要贡献。他分析了美国30家跨国公司，指出公司最常用的业绩评价指标是投资报酬率，反映了投资者对投资回报的高度关注（张蕊，2001）。

以投资报酬率为主的财务绩效评价，主要描述企业的营运能力、盈利能力和偿债能力，由于能够较好地满足投资者和债权人的要求，所以可以比较好地代替以前使用的各种成本指标。成本评价阶段关注成本、关注技术上的效率，而财务绩效指标更加关注利润、关注经济上的效率，一直到20世纪80年代，财务绩效评价几乎是企业绩效评价的全部内容。

（三）基于战略思想和非财务绩效指标的综合评价时期

到了20世纪80年代末，经济一体化和全球化的进程加快，信息技术的飞速发展使企业面临的环境变得极其动荡和复杂，竞争程度也日益激烈，传统的以会计信息为基础的财务绩效评价越来越不能适应企业的需要，理论界和实务界的各种批评声不绝于耳，综合起来主要包括：①只注重对经营成果的考察，不能反映结果背后的动因；②会计指标基于历史成本原则，与真实的市场价值存在偏离；③偏重短期业绩，鼓励经营者短期行为，损害企业的长远发展；④只反映过去，无法预测未来；⑤偏重部门业绩，忽视整体效益；⑥对智力、人力资源等无形资产的度量还不够；⑦无法反映创新和学习方面的绩效；⑧无法体现众多利益相关者的利益要求；⑨会计指标容易被操纵，不能反映真实的经营状况；⑩会计利润只计量债务资本的成本，不确认股权资本的成本，不是真正的企业利润。

基于以上财务指标的种种不足，学者们开始积极探寻新的评价指标和绩效评价体系。战略管理理论的兴起，以及企业界和理论界对利益相关者理论的日益关注，对绩效评价理论的发展起了极大的推动作用。最有代表性的一个是Robert S. Kaplan和David P. Norton 1992年提出的平衡记分卡（BSC），它包括财务、顾客、内部营运过程、学习与创新四个层面，综合了财务指标与非财务

指标。另一个是 McNair, Lynch 和 Cross 1990 年提出的业绩金字塔模型, 该模型从战略管理角度给出了业绩指标之间的因果关系, 反映了战略目标和业绩指标之间的互动性, 为正确评价企业业绩作出了很大的贡献。英国学者 Andy Neely 和安德森咨询公司 (Anderson Consulting Co.) 共同创立的业绩多棱体评价方法 (多棱体的三个侧面分别是战略、过程和能力), 从利益相关者的满意度和贡献角度来考虑目标和战略, 以及对于整个经营过程的改进要求, 在一定程度上是对 BSC 的突破 (赵树宽、陆晓芳, 2003)。

(四) 对财务指标的发展与改进

在财务指标的不足日益凸显的背景下, 对于如何解决这个问题, 一方面, 出现了上面所述的非财务指标和战略绩效评价理论的兴起; 另一方面, 学者们也在思考如何对现有的财务指标进行调整和改进, 使其能更加准确和贴切地反映企业绩效。

20 世纪 50 年代以后, 内部报酬率、净现值等更能反映企业整体价值的指标开始出现。1986 年, 阿尔弗洛德·拉帕波特提出股东价值概念, 并以其代替利润、投资报酬率等传统绩效指标。Stewart 于 1991 年提出经济增加值 (EVA) 指标, 它是公司经过调整后的营业净利润 (NOPAT) 减去该公司现有资产的经济价值的机会成本后的余额。这样的计算方法考虑了投资者投入资本的成本因素, 更加真实地反映了公司的盈利能力。Jeffrey 于 1997 年又提出了修正的经济增加值 (REVA) 指标, 该指标将所有决策用一个财务指标联系起来, 结束了多种指标的混乱状态。

上述第四个阶段和第三个阶段是并行发展的, 体现了在解决财务绩效评价的不足问题上所延伸的两种解决思路: 一种是改革, 发展非财务指标; 另一种是改良, 发展股东价值、EVA 等修正指标。

其实, 企业经营绩效评价包括两个方面: 一是“绩”, 指的是以利润率、投资报酬率等表现出来的企业财务业绩; 二是“效”, 即尚未形成财务绩效的工作效果 (如市场占有率、声誉、员工流动率等), 这部分是通过一些非财务指标和企业特定行为所表现出来的。企业经营绩效评价主要关注的是“绩”还是“效”, 在很大程度上影响了评价主体的选择、评价目标的导向, 以及评价指标的组合。在这两种思想的指导下, 可以把企业绩效评价理论简单地概括为结果导向的基于企业产出的绩效评价理论和过程导向的基于行为和能力的绩效评价理论。财务绩效评价、股东价值、EVA、REVA 等都是基于产出的绩效评价, 关注的是结果, 讲究“成败论英雄”; 而平衡记分卡、业绩金字塔等关注的是企业内外部的种种行为和能力的培养, 着重探讨是什么行为和导致了企业的高绩效, 以及企业在经济与社会等各个方面绩效的改进, 更进一步地探讨财务绩效背后隐藏的深层次原因。当然, 这种绩效评价思想也有缺点, 由

于实践中企业经营情况的复杂性和动态性，很难证明行为与结果之间存在显著的相关关系，而且好的行为也不一定马上就能导致高财务绩效，而且用哪些指标评价行为，指标间的权重如何，在判断时都不免存在很大的主观性，没有财务绩效指标直接和客观。虽然它代表着一种普遍的发展趋势，但是尚待进一步发展和改进的地方还很多。

二、企业绩效评价的国内外研究成果与现状

前面从总体上梳理了国内外企业绩效评价的历史演进过程。目前，企业的绩效评价体系已经成为理论界和实务界的一大研究热点。本部分对研究现状做一个回顾与归纳，大体可以分为以下几个主要方面的内容。

（一）理论前提与基础

国内学者在绩效评价的理论基础的研究方面，着重探讨企业为什么要进行绩效评价和是什么产生了绩效等基础性的理论问题。毛道维（2001）通过对企业理论脉络的梳理来说明综合评价朝着评价主体及目的多元化及其相互综合的趋势发展。向朝进、谢明（2003）以委托代理理论为基础，论述公司治理结构与公司绩效之间的关系，他们把公司治理结构划分为内部和外部两个系统，认为公司治理结构中各个主体都能够对公司绩效产生影响，合适的、良好的公司治理结构将非常有助于产生良好的绩效。楚建波（2003）比较和分析了产权理论和超产权理论，认为前者是决定企业治理结构和绩效的基本动因，后者是影响企业的市场行为和反应的外部力量，超产权理论所主张的竞争性分析方法并不能取代传统的产权分析，产权结构才是决定企业治理结构和绩效的最基本制度因素。齐红倩（2004）通过分析产权理论、超产权理论和竞争发展理论与公司绩效的关系，认为企业的本质属性是生产能力体系与经济契约关系的有机统一体，决定公司绩效的核心能力是处理人与自然之间关系的技术性能力体系和处理人与人之间关系的制度性能力体系（包括管理性与治理性能力体系）的统一体。她的分析对研究是什么因素导致了绩效提供了很有意义的思考。张蕊（2002）认为“最大”“最小”法则、资本保全理论、委托代理理论和现代管理理论共同构成现代企业经营业绩评价的理论基础，并详细阐述了各种理论与企业绩效评价之间的关系。

（二）评价主体的演进

随着20世纪90年代利益相关者理论的日益兴起和实业界对各个利益相关者的日益关注，越来越多的利益集体都对企业的经营绩效产生了高度关注，企业绩效评价的主体迅速朝着多元化的趋势发展，诸多学者对多元化的评价主体

展开了研究。

冯根福等(2001)认为,上市公司绩效评价指标体系应反映公司主要利益相关者的评价目的和需要,并通过实证分析表明公司不同利益相关者对同一上市公司绩效的评价结果是不同的,只有建立多角度的综合评价方法,才能较全面地反映他们的目的和需要。陈维政等(2002)认为国内的绩效评价停留在财务评价阶段。他们运用利益相关者理论探讨了适合我国国情的企业社会绩效评价模式。贾生华(2003)归纳了基于利益相关者理论的三种企业绩效评价方法,重点分析了基于利益相关者要求的方法,并以员工为例说明了这种绩效评价方法的应用过程。赵希男(2005)从社会分工和公共资源的有效利用的角度出发,提出对企业活动的社会评价思想。这实际上是借鉴了广义的利益相关者的思想。他认为,企业所集聚的财富是公共财富,不应该无偿使用,每个人对社会的物质资源都拥有一份理论上的“所有权”。如此,全体人民都成为了企业的利益相关者,社会对企业的评价也就是全体利益相关者对企业的评价了。陈共荣(2005)将企业绩效评价主体的历史演进过程分为一元、二元和多元评价主体三个阶段,认为绩效评价主体的界定与企业组织形式、企业理论和管理理论密切相关,但演进的内在逻辑在于企业核心资产所有者的变化过程。

(三) 绩效评价指标体系的构建

绩效评价指标体系是企业绩效评价系统中极其重要的一个环节和组成部分,无论是依据什么理论、从什么角度建立绩效评价体系,最后都要落实到具体的绩效评价指标上来。评价系统里设置了哪些评价指标就说明了评价系统注重评价哪些方面。在一定程度上,可以说从指标体系的设置上就可以看出评价系统是否合理、适用、有效。因此,对评价指标体系的构建理所当然成为学者们研究的重点。

龚丽、黎毅(2003)借鉴平衡记分卡的主要思想,从财务、价值链流程、创新和环保信息四个层面建立了一套旨在全面反映企业战略经营业绩的评价指标体系。蔡刚、熊黑钢(2004)从市场竞争能力、企业管理水平、企业可持续发展能力、企业经营效率、企业研究开发能力、创新效果指标和企业为社会贡献水平七个方面构建评价指标体系,并介绍了运用主成分分析法进行绩效评价的基本原理与步骤。曹丽荣(2004)借鉴平衡记分卡的思想,提出从盈利目标、市场目标、创新目标、社会目标四个战略层目标构建指标体系,每个战略目标又具体细化为关键流程和主要绩效指标。祝焰、莫清(2005)借助平衡记分卡的思想,提出了财务维度、内部营运维度、客户维度、职员学习维度、创新维度、供应商维度六个层面的战略性绩效评价体系,并根据权变理论阐述了不同战略类型和不同生命周期阶段对业绩评价指标设置的影响。

另外,也有不少学者从其他的角度探讨了评价指标体系的构建。温素彬、薛恒新(2005)从科学发展观的角度探讨了包括经济、生态和社会绩效的三重绩效评价模式。李健(2004)则着重从循环经济的角度研究了企业绩效评价体系的建立,认为应综合考虑经营效果、绿色效果、能源属性、生产过程属性、销售和消费属性、环境效果和发展潜力七个方面对企业的影响,并分别细化每个方面,从而形成一个有目标层、准则层和基础层构成的综合绩效评价体系。霍佳震(2001)和邹辉霞(2004)都从供应链管理的角度探讨了企业绩效评价体系的建立,详细介绍了国外学者对供应链绩效评价指标的研究成果。

图 1-1 综合了时下主流的评价指标。

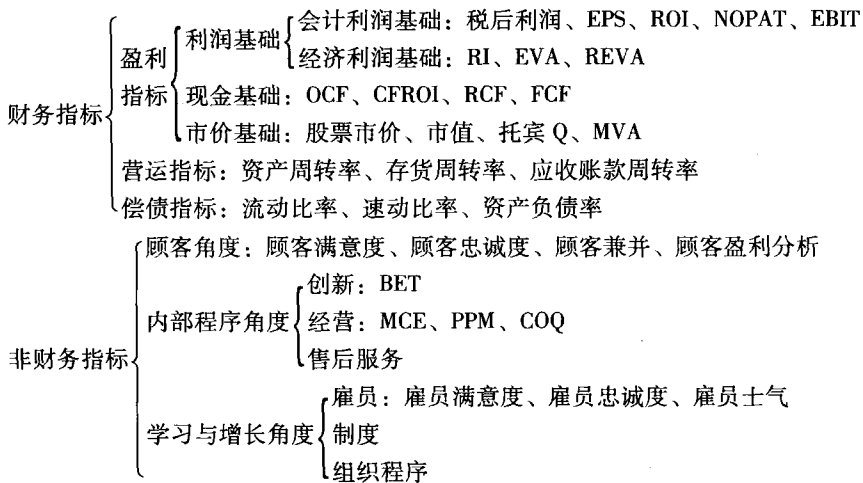


图 1-1 常见业绩评价指标体系(陈毅, 2000)

可见,国内学者在探讨绩效评价指标体系时,受平衡记分卡思想的影响较大。无论是将指标细化为基本指标、辅助指标和附注,还是分为战略层指标、关键流程指标和主要绩效指标,还是细化为目标层、准则层和基础层,或者是根据自己的思考和分析,将评价指标分为不同于以往的几个方向,都只是反映了具体的操作层面和对各种指标的侧重不同,本质上都是按照平衡记分卡的思路,结合财务指标和非财务指标,力图构建出能综合、全面、详细反映公司经营结果及动因的评价体系。其基本思想无可厚非,但评价指标体系的具体应用方面,还需要作进一步更细致的研究,力图使评价指标的应用能落到实处。

(四) 实证研究与评价技术的应用

在企业绩效评价的实证研究工作上,学者们多是利用先进的数理统计技

术,选择一定数量的样本,对自己所建立的模型进行实证检验,从而得出结论或支持自己的假设。

冯根福、王会芳(2001)认为不同的利益相关者由于其利益要求不同,对同一公司的评价也就会有差别。其研究为不同评价主体分别设计了评价指标体系(主要是财务指标),并以在上海证券交易所上市的电子行业中的所有公司(截至2000年年底)为分析对象,运用因子分析法计算公司综合得分,根据综合得分对公司进行排名,结果发现同一公司利益相关者对公司绩效的评价是不同的,从而支持了其假设,并提出应采用多角度综合评价方法进行公司绩效评价。施东晖、司徒大年(2004)侧重于上市公司治理水平对绩效影响的研究。他们从控股股东行为、关键人的聘选激励与约束、董事会的结构与运作、信息披露透明度四个方面构建公司治理指数,研究结果表明,中国上市公司治理水平总体不高,股权结构对公司治理水平具有显著影响,政府控股型公司的治理水平最高,公司治理水平对净资产收益率具有正向影响,但对市净率却具有负向影响。梅国平(2004)认为复相关系数法是一种客观赋权的方法,并且权重是动态可变的,能够解决绩效评价中权重分配的难题,比较真实、客观地反映企业经营绩效。他运用复相关系数法,选取四川省52家上市公司的1999年年报和2000年中报为研究样本,对其盈利能力进行了综合评价。赵希男(2005)提出社会对企业评价的思想,从鼓励创办企业和保护公共资源的双重角度,参考数据包络评价方法和综合评价法对企业进行评价。赵中秋(2005)以经济增加值(EVA)为核心,结合因子分析法等数理统计技术对部分国有企业进行绩效评价,并对研究结果反映出的问题提出相应的投资和监督决策。

三、进一步研究的方向和发展的趋势

从以上的分析中我们可以看出,过程导向的基于行为和能力的绩效评价理论,在目前应该是最具代表性的理论思想。它着重探讨是什么行为和导致了企业的高绩效,着重探讨企业在经济与社会等各个方面绩效的改进,更进一步地探讨财务绩效背后隐藏的深层次原因。战略绩效评价理论、利益相关者评价理论、社会绩效评价理论、综合绩效评价理论等都是这一思想的具体表现形式。另外,EVA、REVA等对财务指标的修正指标也在实践中得到了一定程度的运用,并出现了以系统理论、权变理论为研究框架和指导思想的研究绩效评价的新方法。

(一) 战略思想的渗透

企业绩效评价的战略导向是绩效评价发展的一个非常明显的趋势,这是针