

资源型企业绩效评价与 激励机制

ZIYUANXING QIYE JIXIAO PINGJIA YU JILI JIZHI

蔡 炯 / 著



经济科学出版社
Economic Science Press

资源型企业绩效评价与激励机制

蔡炯著 北京：经济科学出版社，2009.4

ISBN 978-7-5017-8028-0

资源型企业绩效评价与 激励机制

经济科学出版社 (CIP) 数据 2009.4

蔡 炯 著

责任编辑：蔡炯

封面设计：蔡炯

ISBN 978-7-5017-8028-0
定价：12.00元

（CIP）数据 2009.4

（CIP）数据 2009.4

（CIP）数据 2009.4

（CIP）数据 2009.4

（CIP）数据 2009.4

（CIP）数据 2009.4

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

资源型企业绩效评价与激励机制 / 蔡炯著. —北京: 经济科学出版社, 2009. 4

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8058 - 0

I. 资… II. 蔡… III. ①能源工业 - 工业企业管理 - 经济评价 - 研究 - 中国②能源工业 - 工业企业管理 - 激励 - 研究 - 中国 IV. F426. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 039663 号

资源型企业绩效评价与激励机制

蔡 炯 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

总编室电话: 88191217 发行部电话: 88191540

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

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

北京密兴印刷厂印装

880 × 1230 32 开 5. 625 印张 150000 字

2009 年 4 月第 1 版 2009 年 4 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 8058 - 0 定价: 12. 00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

内容提要

资源是人们生产和生活的物质基础,有有形和无形、狭义和广义之分。对于资源型企业的概念,企业界和理论界并无严格的界定。本书限定资源型企业为主要从事煤炭、石油、有色金属等不可再生矿产资源(包括矿产能源资源)的开发和初加工的企业,从而限定资源范围为不可再生的矿产资源。资源型企业是生产生产资料的企业,对我国逐步实现工业化、保障国家经济安全起着关键性的作用。但由于这些资源储量在一定区域和时间范围内总额有限,企业当期生产会影响以后期间的产量,而且上述资源的获取不可避免地会影响到资源环境,在不采取适当措施的情况下,生产过程会造成污染和环境破坏,存在负外部性,这些均与可持续发展理论相悖。另外,企业存在着生产技术设备落后,资源回收率低;企业闲置劳动力安置困难,在与地方经济协调发展等方面存在矛盾;忽视人力资源的开发和维护等问题。资源型企业的可持续发展如何与整个经济社会的可持续发展相和谐,仁者见仁,智者见智。由于绩效评价是现代企业控制体系中的关键。本书认为有必要通过构建资源型企业绩效评价与激励机制促进和引导资源型企业的发展,使之与社会经济共同可持续发展。

本书以资源型企业为研究对象,从资源型企业的现状及存在的问题分析出发,运用规范性研究方法,提出了建立资源型企业绩效评价与激励机制的必要性。通过国内外文献的综述,界定绩效评价与激励的内涵及其相互联系,并分析确定绩效评价的一般原则、体系要素等,对绩效评价及激励进行了一般性的探讨;梳理绩效评价方法,对传统财务评价方法、基于 EVA 的绩效评价方法、基于 BSC 的绩效评价方法和股权激励绩效评价方法等进行评述。通过对

信息经济学与企业绩效评价、新制度经济学与企业绩效评价、利益相关者理论与企业绩效评价和马斯洛激励理论等理论的回顾，力图找到资源型企业绩效评价方法选择的理论指导。在此基础上本书提出政府评价的必要性和建立资源型企业行业绩效评价的类 BSC 结构以及高管非薪酬激励的必要性。最后本书探讨了资源型企业内部为完成既定战略针对内部员工的绩效评价，考虑到外部和内部评价机制的衔接，企业与员工的和谐发展及人力资源对于资源型企业发展非常重要，应考虑“柔性绩效评价机制”和公平激励。另外，资源型企业应重视内部人力资源的培育。

本书的完成得到了北京市优秀教学团队《会计学专业系列课程教学团队》建设专项的支持。

目 录

第一章 导论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 本书的研究思路	(11)
第三节 本书的结构安排	(15)
第二章 企业绩效评价研究述评	(17)
第一节 企业绩效评价与激励概述	(17)
第二节 绩效评价设计指导理论述评	(25)
第三节 绩效评价与激励方法述评	(42)
第四节 资源型企业绩效评价与激励机制的 框架构建	(51)
第三章 资源型企业绩效评价与激励机制现状及 问题分析	(66)
第一节 资源型企业绩效评价机制及存在的 问题分析	(66)
第二节 资源型企业激励机制及存在的问题分析	(74)

第四章 基于行业的资源型企业绩效评价与高管人员激励机制设计	(80)
第一节 应建立资源型企业行业绩效评价与激励机制	(81)
第二节 资源型企业的产业特点分析	(86)
第三节 资源型企业的战略选择分析	(101)
第四节 资源型企业行业绩效评价体系的构建	(109)
第五节 资源型企业高管人员激励机制探讨	(127)
第五章 基于资源型企业内部员工的绩效评价与激励机制改进	(134)
第一节 资源型企业员工绩效的柔性评价	(134)
第二节 资源型企业员工激励机制的改进	(139)
第六章 主要研究结论及后续研究展望	(144)
第一节 本书主要研究结论	(144)
第二节 本书后续研究展望	(147)
附录 1 中央企业综合绩效评价管理暂行办法	(149)
附录 2 中央企业综合绩效评价实施细则	(156)
主要参考文献	(167)

第一章

导论

第一节 问题的提出

一、资源型企业的现状及存在的问题

资源是人们生产和生活的物质基础，有有形和无形、狭义和广义之分。任何社会的经济活动，都是直接或间接地开发和利用资源的活动。社会经济的可持续发展首先依赖于资源的可持续发展（项锦，2005）。

对于资源型企业的概念，企业界和理论界并无严格的界定。学者项锦（2005）认为，资源型企业是指从事自然资源再生产活动的生产企业等，根据人类进步和社会发展对自然资源的需求，通过社会劳动投入，实现资源发现、采选、保护、再生并使资源性资产增值等目的的经济部门；资源产业可以分为土地资源产业、矿产资源产业、海洋资源产业、水资源产业、森林资源产业和草资源产业等。这里的资源型企业包括的范围较为广泛。学者谭秋贤（2001）认为，“所谓资源型企业，是指集合着各种生产要素，主要以开发矿产资源为主，为社会提供矿产品及其初级产品，以盈利为目的，具有法人资格，实行自主经营、独立核算的盈利性的经济实体”。贾秀兰（2005）等认为，资源型企业是指从事煤炭、石油、有色

金属等不可再生自然资源的开发和初加工的企业。总体上,大部分学者将资源型企业生产限定于煤炭、石油、有色金属等不可再生矿产资源(包括矿产能源资源)的开发和初加工企业。鉴于矿产资源的不可再生性和开发过程中易造成对环境的污染等,区别于其他资源的开发,本书限定资源型企业为主要从事煤炭、石油、有色金属等不可再生矿产资源(包括矿产能源资源)的开发和初加工的企业,从而限定资源范围为不可再生的矿产资源。

资源型企业是生产生产资料的企业,对我国逐步实现工业化、保障国家经济安全起着关键性的作用。但由于这些资源储量在一定区域和时间范围内总额有限,企业当期生产会影响以后期间的产量,而且上述资源的获取不可避免地会影响到资源环境,在不采取适当措施的情况下,生产过程会产生污染和环境破坏,存在负外部性,这些均与可持续发展理论相悖。就能源而言,人们日常生活中不可缺少能源。未来发展的关键在于人们所用能源必须是可以长期获取而数量又不断增加的能源种类,且又安全可靠,不污染环境。目前还没有单一或混合的能源能满足这种需求。而能源消费方面存在:消费速度飞速增加、不可再生能源难以持续,尤其是矿物燃料;能源高消费负效应严重,产生了一系列环境问题,如温室效应、海平面上升、大气污染、环境酸化、核废物和核放射扩散等。1987年联合国世界环境与发展委员会发布的著名的报告中将能源问题列为人类未来可持续发展面临的共同挑战之一。在《中国经济专题》一书中,林毅夫(2008)谈到中国经济发展的挑战时,资源与环境问题位列其一。“在中国经济的高速发展过程中,消耗了大量的能源和资源。2006年,中国国内生产总值只占世界的5.5%,却消耗掉世界9%的石油、23%的氧化铝、28%的钢材、38%的煤炭和48%的水泥。自然资源的总量是有限的,中国目前的这种资源消耗水平和增长模式如果持续下去,势必会影响到世界其他国家乃至子孙后代。同时资源价格的不断攀升也使得过度利用资源的成本不断加大,有悖于科学发展观的战略思路。”“因经济快速发展所造成的环境问题同样也不容忽视,近年来国内频发的矿难、水灾就多与

环境的恶化有关”。

资源的不可再生性，注定了其稀缺的经济属性；其在整个经济生活产品链中的基础地位，注定了其不可或缺性。就世界范围来说，以石油为例，其已超越了单纯的经济问题范畴，已成为影响国家和地区间稳定的政治性因素之一：对于石油富足的国家来说，将因此享有前所未有的利益和机遇；而对于缺少石油、依赖进口的国家尤其是大国来说，他们必须为了石油而彼此展开争夺。例如此前美国为石油而开战于伊拉克、俄罗斯对乌克兰等国家开展石油外交及日本与非洲和拉美等国家建立能源邦交等。同时人们对于能源外的其他资源的需求，同样有增无减。2007年以来，俄罗斯、美国、英国、加拿大等多个国家都在加紧采取行动搜罗证据，以争夺北极的归属权，其目的就在于北极丰富的资源。同样，南极也以丰富的资源吸引了世界各大国的目光。可见，在经济发达、产品丰富的今天，人们将比以往更加需要和依赖资源，资源在经济中扮演的角色比以往更为重要。我国资源型企业的发展将关系到国家资源的安全及经济的可持续发展。

表 1-1 1999 年我国平均每天各种能源消费量

年 份	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999
合计 (万吨标准煤)	210.1	270.4	359.4	380.7	378.6	362.2	356.5
煤炭 (万吨)	223.6	289.1	377.2	396.5	381.5	354.8	346.2
焦炭 (万吨)	12.8	18.9	29.4	29.6	29.9	30.4	28.7
原油 (万吨)	26.1	32.2	40.8	43.5	47.6	47.7	51.9
燃料油 (万吨)	7.8	9.2	10.2	9.8	10.5	10.5	10.8
汽油 (万吨)	3.8	5.2	8	8.7	9.1	9.1	9.2
煤油 (万吨)	1.1	1	1.4	1.5	1.9	1.8	2.3
柴油 (万吨)	5.3	7.4	11.8	12.9	14.5	14.5	17.1
天然气 (亿立方米)	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6
电力 (亿千瓦小时)	11.3	17.1	27.5	29.5	30.9	31.8	33.7

资料来源：中华人民共和国统计局统计网。

与此同时,理论界也认识到“资源”、“环境”等问题的重要性。仅以2008年1~2月这两个期间为例,有关的经济类中文核心期刊上每期至少有一篇与之相关的论文刊发。特别是《财会通讯》以敏锐的视角和高度的社会责任感,在2008年2月综合版上以“节能降耗大国之难”为专题,连续刊登了6篇计15个版面的相关论文,对我国节能降耗面临的形势、现阶段的能源状况与政策及有关的对策等进行了探讨。20世纪90年代以来,我国国民经济年均增长9.79%,原油消费年均增加5.77%。未来15年我国经济即使以7%左右的保守速度增长,原油消费也将以4%左右的速度增长,但国内产量只能达到2%左右的增速。虽然我国能源消费结构以煤炭为主。但现有能源结构中以煤炭、石油、天然气等不可再生能源为主,在生产、消费总量中分别占92.1%和92.7%。能源消耗量增幅超过世界平均增长率。1980年以来,我国的能源总耗量每年增长约5%,是世界平均增长率的近3倍。1978~2006年,我国能源消费量由5.7亿吨标准煤增加到24.6亿吨标准煤,增长了4.3倍。中国的能源储量与未来几十年的发展需求之间存在一个巨大的缺口。据美国能源部能源情报署发布的国际能源展望报告,预计2010年世界能源需求量将达到相当于105.99亿吨石油的数量,2020年达到128.89亿吨,2025年达到136.50亿吨,年均增长率为1.2%。到2030年全球石油消费会增加71%,美国、中国和印度将占世界石油使用增长总数的51%,中国的能源消费将超过美国。我国已经成为世界石油消费增长最快的国家之一。有专家测算我国国内能源的缺口量在21世纪初期超过1亿吨标准煤,2030年约为2.5亿吨标准煤,到2050年约为4.6亿吨标准煤。中国已成为世界第二能源生产与消费国、第一煤炭生产与消费国、第二石油消费国及石油进口国、第二电力生产国。另一方面,中国的经济规模只是美国的1/5,但却是世界释放二氧化碳第二多的国家。全国有70%的江河水系受到污染,40%基本丧失了使用功能,流经城市的河流95%以上受到严重污染。1/3的国土被酸雨覆盖,世界污

染最严重的 20 个城市中我国占了 16 个。我国面临巨大的环境压力。国际上已开始对我国环境问题施加压力。

表 1-2 1999 年能源生产总量及构成

年 份	能源生产总量 (万吨标准煤)	各占能源生产总量的比重 (%)			
		原 煤	原 油	天然气	水 电
1952	4 871	96.7	1.3	—	2
1957	9 861	94.9	2.1	0.1	2.9
1962	17 185	91.4	4.8	0.9	2.9
1965	18 824	88	—	0.8	2.6
1970	30 990	81.6	14.1	1.2	—
1975	48 754	70.6	22.6	—	4.4
1978	62 770	70.3	23.7	2.9	3.1
1980	63 735	69.4	23.8	3	3.8
1985	85 546	72.8	20.9	2	4.3
1986	88 124	72.4	21.2	2.1	4.3
1987	91 266	72.6	21	2	4.4
1988	95 801	73.1	20.4	2	4.5
1989	101 639	74.1	19.3	2	4.6
1990	103 922	74.2	19	2	4.8
1991	104 844	74.1	19.2	2	4.7
1992	107 256	74.3	18.9	2	4.8
1993	111 059	74	18.7	2	5.3
1994	118 729	74.6	17.6	1.9	5.9
1995	129 034	75.3	16.6	1.9	6.2
1996	132 616	75.2	17	2	5.8
1997	132 410	74.1	17.3	2.1	6.5
1998	124 250	71.9	18.5	2.5	7.1
1999	109 126	68.4	20.9	3.1	7.6

注：电力折算标准煤的系数采用当年平均发电煤耗计算。

资料来源：中华人民共和国统计局统计网。

由表 1-2 可看出我国经济发展能源主要依赖于矿产自然资源的消耗。

我国经济发展中的资源消耗和环境污染问题,一方面可归因于资源和能源消耗企业的生产与发展方式,另一方面与资源型企业本身紧密相关。资源型企业面临资源枯竭的困局。

依贾秀兰(2005)所述,资源型企业多为计划经济时代建立的国有大型企业,曾为整个国家和地区的经济的发展立下汗马功劳,而且至今还在所在城市和地区经济中占有举足轻重的地位。但是,随着市场经济以及资源产业的发展,资源型企业现在出现了一系列严重的问题,如过度开采导致资源枯竭、环境恶化、转制困难等,直接影响企业和当地经济社会的可持续发展。贺亮才(2006)认为,作为典型不可再生资源型企业的煤炭企业,在其资源枯竭后,企业如何生存为人们所普遍关注。而且,与一般企业存在很多不同的煤炭企业多为计划经济时代建立的国有企业,面临产业转型和体制转换双重困难,如多数国有大型煤炭企业开采时间较长,历史包袱重;企业劳动力更新速度慢,素质也较差;人员层次不同、发展不平衡,分流安置难度大;发展资金短缺,后劲不足等。宋超英(2006)认为,由于企业对资源长期掠夺式的过度开采,已导致资源逐步枯竭。而且,对生态环境造成严重破坏,生产难以为继;资源型企业发展历史包袱沉重;税负较重;企业资金短缺,企业正常运营比较困难;企业管理落后,观念陈旧等。

现阶段,我国资源型企业面临着异常严峻的环境和资源约束。归纳起来,以下三个方面的问题最为突出,将严重影响到资源型企业的发展,并给外部环境等带来巨大的负外部性成本。

1. 生产技术设备落后,资源回收率低。资源型企业利用现有的矿产资源,长期粗放式生产,不注重生产技术设备水平的提高和创新,一直维持着高投入、低回收的局面,造成资源大量浪费、企业盈利能力差、自我发展能力差的局面。2003 年,按当时汇率,我国单位资源的产出水平只相当于美国的 1/10、日本的 1/20、德

国的1/61。盲目的、长期的、掠夺式的过度开采导致许多可以利用的资源成了废弃物,很多资源型企业过早地进入了产业发展的“衰退期”,这不仅影响了企业自身的发展,而且宏观上使得我国资源逐步枯竭,影响到我国经济的总体可持续发展。资源问题将可能成为我国经济发展的新瓶颈,“十一五”规划纲要已把节能和减排作为约束性目标,即可见一斑。

2. 企业闲置劳动力安置困难,与地方经济协调发展等方面存在矛盾。资源型企业一般都建在远离城镇的地方,随着企业发展,逐渐形成了以企业为中心的城市(镇)(以下简称为资源型城市)。而资源型企业大部分为计划经济时代成长起来的国有企业,职能部门大而全。由此产生的结果是,资源型企业代行部分城市功能,大量的非生产机构向城区延伸,沉淀了数量众多的非生产人员等。资源型城市则发展缓慢,经济结构单一,高度依赖于资源型企业。近年来,随着资源型企业的发展改制,面临精简非生产机构、安置闲置人员等问题。但由于所在城市经济对资源型企业的高度依赖性,导致企业的这一变革对资源型城市经济产生了牵一发而动全局的效果,资源型企业的发展受到局限。同时资源型城市缓慢的发展也不能为资源型企业创造进一步发展所需的相关条件,更制约了资源型企业的发展,城市与企业“角色”换位的矛盾日益突出。

3. 忽视人力资源的开发和维护。目前,与其他类型的企业相比,资源型企业市场意识、竞争意识相对薄弱,技术落后,设备更新较慢,经营方式也比较僵化、落后。笔者认为一个重要原因就在于这些企业缺乏管理、技术等高素质人才。这虽与资源型企业生产条件恶劣、相对缺乏人才吸引力有关,但根本原因是资源型企业的人力资源策略存在不足。以煤炭企业为例,安全生产形势严峻,重特重大事故频繁发生,给员工的生命财产造成严重损失。据统计,我国职业危害分布于30多个行业,以煤炭、冶金、建材、有色金属、机械和化工等最为突出。这种对于员工健康、

安全的忽视说明企业对员工很不重视。此外,在员工个人发展方面,资源型企业属于技术层次较低的劳动密集型企业,大部分员工长期从事资源开采工作等工作,劳动技能单一,技术素质差。许多企业常常仅就生产安全而对员工进行“安全宣传教育”,缺乏其他方面的教育和培训,不能从根本上提高人员素质,员工难以有效适应技术和新的岗位要求,生产创新的可能性就更小了。一旦企业发生人员调整,员工下岗后再就业难度极大,相应带来了社会问题。随着知识资本在企业发展所占地位越来越重要,资源型企业忽视人力资源的开发和维护必将影响企业未来的创新发展能力,有碍企业长期发展。

由上可见,资源型企业的现有生产对我国资源和环境产生了巨大的负效应。固然,宏观问题的形成是由一个个微观个体组成的,包括个人、各个行业的企业、团体、组织等,但其中资源型企业作为直接从生态环境中开发产品的生产企业,其承担的责任应大于其他微观个体。笔者认为,实现我国宏观“资源”“环境”目标,资源型企业生产方式的改变是一个关键。

另外,2006年我国重新修订的《企业会计准则》将直接影响我国资源型企业的经营成本等,从而影响资源型企业的经营、发展方式。新的企业会计准则体系着眼于促进企业长远可持续发展,在确认、计量和财务报表结构方面,确立了资产负债表的核心地位,强调了资产的重要性和对资产权益价值的保证,降低企业短期利润操纵行为的可能性,并通过允许开发活动支出资本化,无形资产后续计量核算方法的变更等,激励企业加大对技术研发的投入,推动企业自主创新和技术升级。着眼于保障经济社会和谐发展,进一步完善成本补偿制度,要求特殊企业的资产成本中考虑预计环境恢复等资产弃置费用,如《石油天然气开采》准则中关于矿区废弃处置义务的规定,将企业担负的社会责任引入到会计系统中,以协调经济发展、环境保护和人力资源开发等方面的关系,进一步促进和谐社会的构建和经济的可持续发展。如果资源型企业因循过去的发

展方式,可能面临巨额成本。

最重要的是,在2007年10月15日举行的党的十七大会议上,胡锦涛总书记在报告中多处谈及“资源”和“环境”问题,并提出加快形成统一开放竞争有序的现代市场体系,发展各类生产要素市场,完善反映市场供求关系、资源稀缺程度、环境损害成本的生产要素和资源价格形成机制,规范发展行业协会和市场中介组织,健全社会信用体系。这必将影响到资源型企业的未来发展。

二、资源型企业绩效评价的必要性

针对资源型企业的现状,我国许多学者进行了有益的探索:柯小玲(2005)认为科学发展观是资源型企业实现可持续发展的重要保证,实现资源型企业的可持续发展,其关键是发展循环经济,即调整产业结构,转变经济增长方式。宋超英(2006)认为资源型企业产业链要向精细加工环节延伸,优化利用现有资源,挖掘可替代资源,向相关产业转型。刘传庚(2006)依据矿产资源型企业生命周期理论更多的是具有“事后判断”的特点,针对矿产资源型企业发展中存在的行政管制惯性的锁定、经济性沉淀成本的锁定、社会性沉淀成本的锁定、产业链低端定位的锁定等问题,按照规避和摆脱锁定状态的思路,提出推动矿产资源型企业可持续发展的相关建议:提高产业集中度,打破“行政划定”资源管制模式,促进矿产资源型企业跨区整合储备资源,推进大集团战略,建立科学的管理或补偿沉淀成本的产业援助机制,以全球产业分工体系为背景,引导企业嵌入全球矿业产业链,提升核心竞争力,走向高端发展道路。限于篇幅其他类似文献这里不再赘述。

由上可见,学者们对资源型企业可持续发展的前景目标是共识的,但对资源型企业可持续发展的具体内涵存在分歧:资源型企业可持续发展是指企业的存续还是指企业与资源的共同可持续发展?这一分歧显示出人们对资源型企业的战略目标尚不明确;对资源型企业对于社会的贡献或影响(社会责任)有所认识,但尚不全面;

对如何促进资源型企业循环式的可持续发展有不同的看法。笔者认为,资源型企业在本质上是以盈利为主要目标的一个经济组织,根据组织活动的一般规律(计划→组织→控制→评价→激励→反馈),“评价”是组织实现其目标、进行有目的活动的完整循环中的重要一环,据此才能对组织活动的有效性和组织目标的实现程度进行评判,并对激励予以指导。“如果不能评价,就无法管理。”评价是管理的基本前提。而绩效评价则是组织对该活动成果和影响的评价,是评价活动的一种,是评价主体通过了解评价对象过去的业绩,评价被评价对象的现实状况,预测其未来发展前景,从而为评价主体作出关于评价对象决策提供依据。对企业的绩效评价结果会直接影响企业和个人的行为,它像一根指挥棒,指挥企业上上下下的行动。而且有学者认为绩效评价是现代企业控制体系中的关键,绩效评价是构成现代企业控制体系的三大支柱之一;绩效评价在企业内部控制制度中占有重要地位,它是薪酬政策的基础,而它与薪酬政策又可以抑制分散决策的弊端,降低成本;企业绩效评价是现代企业制度条件下对企业经营及其管理者进行监督的有效方法,等等。

根据绩效评价在企业治理结构和薪酬激励方面所起的作用,笔者认为设计恰当绩效评价体系将促进资源型企业实现宏观与微观和谐的可持续发展,使企业个体效益最大化和社会福利最大化统一。而恰当激励机制的设计有利于企业中的人员能动地使企业和谐的可持续发展。

此外,虽然企业绩效评价源自企业管理活动,但企业绩效评价的标准和依据常常与企业财务信息相关,因此,资源型企业绩效评价的研究必然要涉及会计领域的相关问题。建立恰当的资源型企业绩效评价也是实现我国新会计准则所规定的财务目标的重要步骤之一。我国新《企业会计准则》从两个方面对企业财务会计报告目标进行了表述:一方面继承了原有财务目标的要求——有助于会计信息使用者作出经济决策,体现了“决策有用观”,另一方面依据财