

企业绩效 评价论

基于利益
相关者视角的研究

陆庆平◎著



中国财经出版社

企业绩效评价论

——基于利益相关者视角的研究

陆庆平 著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业绩效评价论：基于利益相关者视角的研究/陆庆平
著. —北京：中国财政经济出版社，2006.12

ISBN 7-5005-9580-8

I. 企… II. 陆… III. 企业管理—经济评价—研究
IV. F272.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 151360 号

中国财政经济出版社出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址：北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码：100036

发行处电话：88190406 财经书店电话：64033436

北京财经印刷厂印刷 各地新华书店经销

880×1230 毫米 32 开 7.75 印张 176 000 字

2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月北京第 1 次印刷

印数：1—3 000 定价：22.00 元

ISBN 7-5005-9580-8/F·8317

(图书出现印装问题，本社负责调换)

qianyan

前言



众所周知，企业绩效评价是伴随市场经济发展而产生的一种制度安排，在市场经济国家经历了诞生、发展、成长、成熟各个时期，并成为市场经济国家监督管理企业的重要手段。改革开放后，我国在学习和借鉴国外企业绩效评价经验、研究建立企业绩效评价体系方面也取得了重要成果，特别是现行企业绩效评价体系，经过近 8 年的实践，在推动我国企业管理制度创新、管理理念更新及管理方式转变等方面发挥了积极作用。

毋庸置疑，我国现行企业绩效评价体系主要以企业财务效益，即利润最大化为导向来评价企业的经营绩效，引导企业的发展方向。然而，随着经济全球化步伐的加快和国际竞争的日趋激烈，我国市场经济逐步走向成熟，企业管理的国际化水平显著提高，传统的企业管理理念正在向战略管理理念转变，作为现代企业管理手段之一的企业绩效评价体系也迫切需要与企业战略管理相适应。只注重短期效益的企业绩效评价方法因其弱化了对企业长远持续发展能力的引导，正经受着经济快速发展及企业管理方式更新的挑战，理论和实践都亟须我们对我国现行企业绩效评价体系进行改进与完善，以促进提高企业管理水平，增强



企业的市场竞争力，适应我国经济社会发展变化和国际化趋势的需要。

有基于此，本书借鉴国内外企业绩效评价经验，以利益相关者理论为基础，立足我国当前市场经济日益成熟的经济环境，旨在构建与企业战略目标和可持续发展相适应的新型企业绩效评价体系。新型企业绩效评价体系以企业价值最大化为核心，根据利益相关者理论将企业价值最大化落实到企业各利益主体目标的最大化上，即所有者（股东）财富最大化、债权人利益保障、员工权益保障、政府公共收益保障、企业社会责任等五个方面的利益最大化。本书认为，企业的各利益主体目标得到了充分地实现，企业就实现了价值最大化，企业的绩效目标也就得到了充分的实现。

本书系统地介绍了企业绩效评价理论及开展企业绩效评价的理论基础，对国内外企业绩效评价理论的研究成果和实践经验做了必要地评述，在分析我国企业绩效评价面临的经济环境的基础上，提出了我国企业绩效评价的现实选择。本书以利益相关者理论为基础，以企业价值最大化为核心，研究提出了企业绩效价值观，并以经济增加值的价值判断理念构建了企业绩效评价思想体系，确立了以价值判断为导向的企业绩效评价目标；借鉴平衡计分卡思维方式及定量分析与定性分析相结合的方法，构建了全方位、多角度的综合绩效评价体系，研究建立了“五维一体”的企业绩效评价模式。总之，作者力求使这一新型的绩效评价体系能够更好地实现服务于包括企业出资人在内的各利益相关者的目标。

作 者

2006 年 11 月



导 论	(1)
一、命题的提出	(1)
(一) 企业绩效评价的理论依据问题	(2)
(二) 企业绩效评价的导向问题	(3)
(三) 企业绩效评价体系的构建思想问题	(3)
(四) 企业绩效评价的服务功能问题	(4)
(五) 企业绩效评价的应用方向及使用范围	(4)
二、研究的基础	(5)
(一) 国外企业绩效评价研究状况	(5)
(二) 国内企业绩效评价研究现状	(7)
(三) 国内外企业绩效评价研究现状综述	(8)
三、研究的目标	(11)
(一) 将企业价值最大化作为绩效评价核心的立意	(11)
(二) 将企业价值最大化作为绩效评价核心的现实意义	(13)



(三) 构筑企业绩效评价的思想体系	(14)
(四) 拟解决的关键问题	(15)
四、框架安排	(15)
(一) 企业绩效评价的基本概念和原理	(16)
(二) 企业绩效评价的理论基础	(16)
(三) 国内外企业绩效评价的发展及其比较研究	(16)
(四) 我国企业绩效评价面临的经济环境及现实选择	(17)
(五) 基于利益相关者理论研究建立以企业价值最大化为导向的企业绩效评价体系	(17)
(六) 以利益相关者视角建立企业绩效评价体系的基本思路	(17)
(七) 企业绩效评价体系的构建	(18)
(八) 企业绩效评价体系的应用方向及其展望	(18)
五、研究方法	(18)
六、创新与不足	(19)
(一) 创新	(19)
(二) 不足	(20)
 第一章 企业绩效评价的基本概念和原理	(21)
一、评价的概念	(21)
二、企业绩效评价的涵义	(22)
(一) 企业绩效的概念	(22)
(二) 企业绩效评价的涵义	(23)
三、企业绩效评价系统的构成要素及评价原理	(25)
(一) 评价主体	(26)



(二) 评价客体	(27)
(三) 评价目标	(28)
(四) 评价内容	(29)
(五) 评价指标	(30)
(六) 评价标准	(30)
(七) 评价方法	(31)
(八) 评价结论	(31)
四、企业绩效评价体系设计的原则	(33)
(一) 目标一致原则	(33)
(二) 沟通原则	(33)
(三) 激励原则	(33)
(四) 客观公正原则	(34)
(五) 比较原则	(34)
(六) 成本效益原则	(34)
(七) 可控原则	(35)
(八) 实用性原则	(35)
五、建立企业绩效评价体系的意義	(35)
(一) 完善和改进国家管理企业的有效方式	(36)
(二) 提高企业管理质量和水平	(36)
(三) 正确引导和规范企业的经营行为, 提高 会计信息的真实性	(36)
(四) 促进企业建立激励和约束机制	(37)
(五) 正确了解自身差距, 树立高标准的发展 目标	(37)
(六) 增强企业形象意识, 提高国际竞争力	(37)



第二章 企业绩效评价的理论基础…………… (39)

- 一、委托—代理理论是企业绩效评价的直接动因，
也是企业绩效评价的理论核心…………… (40)
- 二、利益相关者理论使企业绩效内涵得到了丰富和
发展，为实现企业的战略发展奠定了基础…………… (42)
- 三、战略管理理论是企业绩效评价追求的目标，也
是不断完善企业绩效评价体系的基本要求…………… (44)
- 四、系统管理理论为企业绩效评价体系的建立提供
了理论指导和技术支持，以利于评价系统的规
范发展和完善…………… (48)
- 五、权变管理理论指导企业绩效评价体系适应经济
发展不断改革完善，保持评价体系的先进性和
有效性…………… (50)
- 六、组织行为理论为企业绩效评价激励和调动人的
积极性给予了理论支持，力求评价体系应用和
发挥更大的激励约束作用…………… (52)
- 七、全面预算理论是实施企业绩效评价的前提，为
实现企业战略绩效评价提供了保障…………… (54)
- 八、激励理论实现了企业绩效评价的最终目标，建
立了激励约束机制，以达到企业价值最大化的
目的…………… (55)

第三章 国内外企业绩效评价的发展及其比较研究…………… (59)

- 一、发达国家和地区企业评价的两种形式…………… (60)
 - (一) 社会评价主要是信用评价，由社会中介
机构完成…………… (60)
 - (二) 政府评价主要是对国有企业的绩效评价 …… (61)



二、国外企业绩效评价的发展及现状·····	(61)
(一) 成本评价 ·····	(62)
(二) 财务评价 ·····	(63)
(三) 价值评价 ·····	(64)
(四) 综合评价 ·····	(65)
三、国内企业绩效评价的现状·····	(71)
(一) 总量指标评价 ·····	(71)
(二) 财务指标评价 ·····	(73)
(三) 企业绩效评价 ·····	(76)
四、国内外企业绩效评价方法的比较研究·····	(79)
(一) 国外三种评价方法的贡献与局限 ·····	(79)
(二) 国内评价方法的贡献与局限 ·····	(86)
 第四章 我国企业绩效评价面临的经济环境及现实选择 ·····	(90)
一、企业绩效评价面临的经济环境·····	(90)
(一) 企业市场化程度进一步提高 ·····	(91)
(二) 企业增长方式由粗放型向集约型转变 ·····	(92)
(三) “两个市场，两种资源”在企业发 展中发挥重要作用 ·····	(96)
(四) 企业的战略目标由利润最大化转向企业 价值最大化 ·····	(96)
二、新的经济环境对企业绩效评价体系提出的要求 ·····	(98)
(一) 企业绩效评价体系应满足企业战略管理 要求 ·····	(98)
(二) 企业绩效评价体系应满足评价主体的多	



元化需要	(99)
(三) 企业绩效评价体系应适应社会经济的发展方向	(100)
(四) 企业绩效评价体系应全面准确地反映企业的综合绩效成果	(101)
(五) 企业绩效评价体系应体现企业的可持续发展能力	(102)
(六) 企业绩效评价体系应体现企业的综合价值观	(102)
三、新环境下我国企业绩效评价面临的现实选择	(103)
(一) 企业绩效评价体系的建立与发展, 始终与经济发展阶段相适应	(103)
(二) 经济转轨时期的企业绩效评价体系具有特殊性	(104)
(三) 新时期企业绩效评价体系的初步构想	(104)
(四) 关注企业绩效评价体系建设中的相关问题	(105)

第五章 基于利益相关者理论研究建立以企业价值最大化为导向的企业绩效评价体系	(106)
一、企业价值最大化目标的内涵及意义	(107)
(一) 企业价值最大化目标的含义	(107)
(二) 企业价值最大化目标的特点	(108)
(三) 企业价值最大化的体现	(109)
(四) 企业价值最大化作为绩效评价目标的意义	(109)
二、所有者(股东)财富最大化是企业绩效的核心	



.....	(110)
三、债权人的利益保障是企业绩效的关键因素.....	(112)
(一) 债权人的影响	(112)
(二) 债权人的地位	(113)
(三) 债权人的权益保障	(115)
四、员工权益保障是企业绩效的重要基础.....	(116)
(一) 员工权益涉及物质权益和精神权益两个 方面	(117)
(二) 员工对企业组织工作体系的影响	(118)
(三) 员工权益保障对企业发展的影响	(119)
五、政府公共收益保障是企业绩效的重要体现.....	(122)
(一) 在企业发展中, 政府与其他利益相关者 的地位不可同日而语.....	(123)
(二) 政府政策影响企业的经营发展	(123)
六、社会责任是企业长远绩效的根本保证.....	(124)
(一) 增强社会责任, 有助于提升企业业绩	(126)
(二) 增强社会责任, 有助于企业降低运营成 本, 提高效率	(126)
(三) 增强社会责任, 可以提高企业销售量和 顾客忠诚度	(127)
(四) 增强社会责任, 有助于构筑人才高地	(128)
(五) 增强社会责任, 有助于攻破市场壁垒	(128)

第六章 以利益相关者视角建立企业绩效评价体系的

基本思路..... (130)

- 一、树立企业绩效以价值判断为导向的评价理念,
 正确引导企业绩效评价的发展方向..... (131)



(一) 经济增加值 (EVA) 的本质特征	(131)
(二) 借鉴 EVA 体系, 以价值判断为导向建 立企业绩效评价体系	(133)
(三) 以 EVA 作为企业价值增值的衡量指标, 明确了提升企业价值的主要途径	(136)
(四) EVA 指标在企业绩效评价体系中的应用	(137)
二、坚持企业绩效以财务效益为核心, 运用并优化 较为成熟的财务分析方法为评价体系建设服务	(137)
(一) 杜邦财务分析体系的特征	(137)
(二) 杜邦财务分析方法的不足与评价体系的 优化思路	(140)
(三) 借鉴杜邦财务分析, 构筑以财务效益为 核心的企业绩效评价体系	(143)
三、学习我国现行企业效绩评价定量与定性相结 合的经验, 建立规范的企业绩效评价体系	(145)
(一) 现行企业效绩评价方法的基本特征	(145)
(二) 现行企业效绩评价方法的优化思路	(147)
(三) 借鉴现行企业效绩评价方法, 采取定量 与定性结合、客观与主观并用的方法构建 新型企业绩效评价体系	(148)
四、借鉴平衡计分卡的思维方式, 构建多维度企业 绩效评价系统	(150)
(一) 平衡计分卡的特征	(150)
(二) 平衡计分卡为我国研究建立综合评价企 业绩效新体系提供了全新的思路	(153)



(三) 借鉴平衡计分卡构建思想, 建立“五维一体”的企业绩效评价体系	(154)
--	-------

第七章 企业绩效评价体系的构建	(159)
一、企业绩效评价以企业价值最大化为目标	(159)
(一) 所有者(股东)财富最大化	(160)
(二) 债权人利益保障	(160)
(三) 员工权益保障	(161)
(四) 政府公共收益保障	(161)
(五) 企业社会责任	(161)
二、企业价值最大化的评价内容	(162)
(一) 所有者(股东)财富最大化的评价内容	(162)
(二) 债权人利益保障评价内容	(163)
(三) 员工权益保障评价内容	(164)
(四) 政府公共收益保障评价内容	(164)
(五) 企业社会责任评价内容	(165)
三、构筑企业绩效评价体系的基本模式	(165)
(一) “五维一体”评价模式的建立	(166)
(二) “五维一体”评价模式的研究内容	(167)
(三) 企业绩效评价体系的建立构想	(168)
四、企业绩效评价指标体系的建立	(169)
(一) 企业绩效评价指标体系设立的原则	(169)
(二) 企业绩效评价指标体系设计的基本框架	(170)
(三) 评价指标的权数确定	(182)
(四) 企业绩效评价指标体系设计中应注意的几个问题	(185)
五、企业绩效评价标准的选择	(186)



(一) 企业绩效评价标准的建立原则	(186)
(二) 现行企业绩效评价标准的比较分析	(187)
(三) 企业绩效评价体系的评价标准选择	(191)
六、企业绩效评价方法的选择	(192)
(一) 定量指标评价的方法选择	(192)
(二) 定性指标评价的方法选择	(193)
七、企业绩效评价结果及结论的产生	(194)
 第八章 企业绩效评价体系的应用方向及其展望	(196)
一、企业绩效评价体系的应用方向	(196)
(一) 为政府间接管理国有企业服务	(197)
(二) 为企业出资人服务	(198)
(三) 为债权人服务	(200)
(四) 为激励经营者服务	(201)
(五) 为企业经营者加强管理提高经济效益服务	(203)
(六) 为企业实现价值最大化目标服务	(204)
(七) 为建立社会信用制度服务	(205)
二、不断发展与完善企业绩效评价体系是满足各利益相关者需要的客观要求	(207)
(一) 不断发展与完善企业绩效评价体系的必要性	(207)
(二) 发展与完善企业绩效评价体系的目标，是建立战略性企业绩效评价体系的关键	(209)
(三) 改革与完善企业绩效评价体系的基本思想	(213)
三、发展与完善企业绩效评价体系需要进一步改善	



外部环境.....	(217)
(一) 进一步发挥政府在建立企业绩效评价体 系中的主导作用	(217)
(二) 建立健全完善的市场经济体系	(219)
(三) 进一步拓展企业绩效评价的应用领域	(221)
参考文献.....	(223)
后 记.....	(229)



导 论



企业绩效评价是现代企业管理的重要方法和手段。以 1999 年财政部等 4 部委颁布的《国有资本金效绩评价规则》和《国有资本金效绩评价操作细则》为标志,我国企业绩效评价已由多年的理论研究探索转入实际操作阶段,初步建立了国有企业绩效评价体系,为促进政府部门对国有企业的管理方式由直接管理向间接管理转变发挥了重要作用。与此同时,理论界和学术界对企业绩效评价理论进行了广泛深入的研究和探讨,使企业绩效评价在理论和实践方面都取得了积极的进展,企业绩效评价问题研究进入了一个新的发展阶段。本书写作,主要基于以下几方面考虑。

一、命题的提出

我国经济社会正处于一个新的历史发展时期,在市场经济发展日趋完善的今天,企业绩效评价的导向问题尚未得到很好解决,国有企业出资人代表以利润最大化考核评价企业及企业经营业绩的办法,在一定程度上诱导企业极力追求眼前利润而忽略