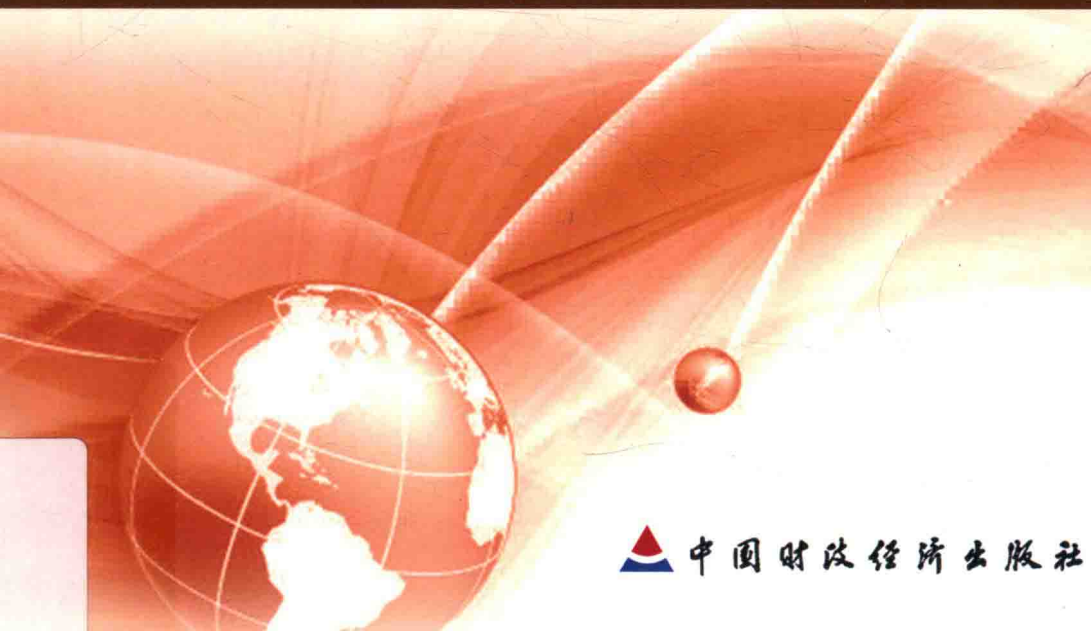


林产工业企业 绩效管理系统研究

李业昆/著

LINCHAN GONGYE QIYE
JIXIAO GUANLI XITONG YANJIU



 中国财政经济出版社

林产工业企业绩效管理系统研究

李业昆 著

中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

林产工业企业绩效管理系统研究 / 李业昆著. —北京: 中国财政经济出版社, 2015. 12

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6497 - 4

I. ①林… II. ①李… III. ①林产工业 - 企业绩效 - 企业管理 - 研究
IV. ①F426.88

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 283501 号

责任编辑: 周桂元

责任校对: 徐艳丽

封面设计: 孙俪铭

版式设计: 董生萍

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: 100142

营销中心电话: 010 - 88190406 北京财经书店电话: 64033436 84041336

北京京华虎彩印刷有限公司各地新华书店经销

787 × 960 毫米 16 开 14.25 印张 240 000 字

2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月北京第 1 次印刷

定价: 30.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 6497 - 4 / F · 5232

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

打击盗版举报电话: 010 - 88190492, QQ: 634579818

前 言

近些年来,随着国内外经济环境和行业结构的急剧变化,我国林产工业企业正在面临着日益激烈的竞争,林产工业企业要求得生存和发展必须要不断提高自身的竞争能力,而有效的绩效管理是林产工业企业提高竞争能力的重要手段。目前,对绩效管理的研究虽然是当前我国企业管理领域的一个热点,但这种研究通常是从一般企业组织的角度来进行的,面向具体行业领域的还较少,专门针对林产工业企业绩效管理的研究更是极为鲜见,本书中对林产工业企业绩效管理系统进行研究,以期为林产工业企业构建和实施绩效管理系统提供理论依据和操作示范。

本书从绩效管理的现有理论和现实状况出发,以相关的理论及工具作为基础,采用了理论分析与实证分析相结合、系统分析、定性分析与定量分析相结合的方法,对林产工业企业绩效管理系统的决定因素、特殊内容、可行条件进行了分析,在此基础上重点研究了林产工业企业绩效管理系统的构建以及实施与评价的有关问题。书中包括以下主要研究内容和研究结论:(1)确定了林产工业企业战略与绩效管理系统的基本关系,提出了林产工业企业战略对绩效管理系统的作用模式,明确地将绩效管理系统作为实现林产工业企业战略的重要工具。(2)分析了林产工业企业与其他林业企业和一般工业加工企业相比较的特点,在此基础上探讨了绩效一般特征在林产工业企业中的具体体现和林产工业企业绩效的特殊性,并认为主要由它们决定了林产工业企业绩效管理系统中的特殊内容。(3)确定了从绩效考评到绩效管理转化所需要具备的一般条件,并对林产工业企业在这方面的状况进

行了具体的分析,认为可以此作为判别构建林产工业企业绩效管理系统可行性的依据。(4) 以上述相应的研究结论为基础,设计了林产工业企业绩效管理系统的模型框架,构建了包含目的、层次和流程三个维度的林产工业企业绩效管理系统,并从这三个维度来分析和设计了林产工业企业绩效管理系统的具体内容,从而确定了林产工业企业绩效管理系统的核心内容。同时,也提出了确保林产工业企业绩效管理系统实施应解决的几个问题以及如何解决这些问题,以及设计了一个绩效管理系统评价模型并详细阐述了如何用它来对绩效管理系统进行评价。(5) 通过对广西三威林产工业有限公司绩效管理系统构建的必要性和可行性的分析,绩效管理系统的具体构建,以及对绩效管理系统的实际评价,以广西三威林产工业有限公司为案例,对林产工业企业绩效管理系统的构建和评价进行了具体解释和描述,为其他林产工业企业绩效管理系统的构建和评价提供了具体的示例。

本书的以上研究内容和研究结论可以为林产工业企业绩效管理问题的理论研究提供重要参考,同时也能为实践中的林产工业企业构建和实施绩效管理系统提供操作示范。

作者长期进行绩效管理理论研究,曾经出版了《绩效管理系统研究》(2007年)和《绩效管理系统》(2011年)两部专著,这两部专著中的有关内容成为本书中的重要理论基础。在全部书稿中,史武威提供了第5章第1节和第6章第7节的初稿,邱雯提供了第4章第2节的初稿,于浩飞提供了第7章部分内容的初稿,他们为本书的完成作出了重要贡献。

本书在撰写和出版过程中得到了许多人士的帮助。北京林业大学张大红教授对书中的许多重要问题,特别是有关林业方面的理论和政策问题,提出了许多重要的指导性意见,在此致以衷心的感谢。广西三威林产工业有限公司董事长苏克先生、总经理助理周朝先生,以及综合部经理蓝吉峰和人力资源部的郭号强,他们为本书中的案例研究提供了便利,并给出许多有益的见解和启示,在此表示特别的感谢。也要感谢柯诺(北京)木业有限公司常务副总经理张全中先生,他的

一些观点对本书中的研究有很好的帮助。在本书撰写过程中，引用、参考和借鉴了国内外许多著作、论文和其他文献资料中的研究成果，都在引注和参考文献中进行了注明，在此向原著作者表示感谢。感谢中国财政经济出版社周桂元主任对本书出版给予的指导和帮助。

我国林产工业企业绩效管理系统是一个非常重要和复杂的课题，对它的研究需要一个不断探索和完善的过程。希望本书的研究能起到抛砖引玉的作用，唤起对林产工业企业绩效管理问题更多的关注和更加深入的研究。

李业昆

2015年8月于北京工商大学

目 录

第 1 章	林产工业企业绩效管理概要	(1)
1.1	研究背景与范畴	(1)
1.2	研究目的与意义	(3)
1.3	主要研究内容	(4)
1.4	国内外绩效管理理论研究述评	(5)
1.5	我国林产工业企业绩效管理现状与问题	(15)
第 2 章	研究理论基础	(19)
2.1	绩效管理理论基础	(19)
2.2	绩效管理主要工具	(28)
2.3	林业经济与管理理论基础	(34)
第 3 章	林产工业企业战略与绩效管理系统	(40)
3.1	企业战略概要	(40)
3.2	林产工业企业战略管理过程	(45)
3.3	林产工业企业战略与绩效管理系统之间的关系	(53)
第 4 章	林产工业企业绩效特点	(58)
4.1	林产工业企业的特点	(58)
4.2	林产工业企业绩效的特点	(63)
第 5 章	林产工业企业实现从绩效考评到绩效管理系统转化的条件	(80)
5.1	绩效管理与传统绩效考评的比较	(80)
5.2	林产工业企业实现从绩效考评到绩效管理系统转化的 条件	(83)
第 6 章	林产工业企业绩效管理系统的构建	(103)
6.1	林产工业企业绩效管理系统基本模型	(103)
6.2	林产工业企业绩效管理系统构建过程	(106)

6.3	林产工业企业绩效管理系统的目的分析	(111)
6.4	林产工业企业绩效管理系统的层次分析	(116)
6.5	林产工业企业绩效管理系统的流程分析	(120)
6.6	林产工业企业绩效管理系统实施中的有关问题	(142)
6.7	绩效管理系统评价模型	(145)
第7章	广西三威林产工业有限公司绩效管理系统实证研究	(155)
7.1	广西三威林产工业有限公司绩效管理状况	(155)
7.2	广西三威林产工业有限公司构建绩效管理系统的意义 和条件	(162)
7.3	广西三威林产工业有限公司绩效管理系统的构建	(169)
7.4	广西三威林产工业有限公司绩效管理系统的的评价	(194)
参考文献		(209)

第1章

林产工业企业绩效管理概要

1.1

研究背景与范畴

1.1.1 研究背景

我国林产品加工利用具有悠久的历史，但长时间停留在手工作业阶段，真正的近代林产工业产生于19世纪末、20世纪初（熊大桐，1989）。我国林产工业经历了一个漫长的发展过程，改革开放以来得到了快速发展，在规模、品种质量、装备水平和工艺技术等方面都有了大幅度提高，中国已经成为世界林产工业大国，并逐步走向强国（张森林，2006）。但是，长期以来，特别是在深化林业体制改革以前，受传统林业体制和政策的影响，我国的林产工业企业与林业生产企业（主要是营林和采运企业）被置于同一种管理体制之下，按照相似的模式来组织运营和进行管理，造成林产工业企业的管理水平低下，落后于其他类型工业企业的管理水平。而在林产工业企业管理的一些主要方面中，绩效管理更是其中相对薄弱的环节，多数林产工业企业基本上还只是处于简单的绩效考评阶段，有些甚至在绩效考评方面也处于空白。

然而，在近二三十年以来，随着经济全球化和知识经济时代的到来，林产工业企业和其他所有类型的企业一样，都面临着日益激烈的竞争环境。伴随着我国林业的发展，林产工业整体水平的提高，林产工业企业之间的竞争变得越来越激

烈。而随着我国经济体制改革的不断深化,近些年来在林产工业领域内国有资本大幅度撤出,外资与民营资本进入林产工业的各个生产领域。外资与民营资本的进入,使我国林产工业的所有制格局发生了重大的变化,这既是我国林产工业发展的重要推动力量,同时也使我国林产工业企业之间的竞争更加激烈。当前,我国林产工业企业所面临的这种激烈的竞争环境,要求必须要通过制定合理的企业战略和进行有效的管理去适应竞争环境,增强竞争实力。绩效管理既是实现林产工业企业战略的工具,也是林产工业企业管理的核心环节,因此,需要对林产工业企业绩效管理问题进行研究,特别是对林产工业绩效管理系统的构建和实施问题进行探讨。

1.1.2 研究范畴

在我国林业经济发展的过程中,林产工业已经逐步成为其中的支柱产业。在当前我国林业企业包括营林和采运企业、林产工业企业和第三产业中的林业企业,这些不同类型的林业企业在发展历程、现实状况、经营内容和管理方式等方面具有各自不同的具体情况,在绩效管理上具有很大差异,对不同类型林业企业绩效管理问题需要分别进行研究。林产工业企业目前不仅在林业产业发展过程中变得越来越重要,也是最具现代企业形态的林业企业类型,因此,本书专门研究林产工业企业的绩效管理系统问题。林产工业企业是以森林资源为主要原材料和作业对象的生产和经营企业,主要包括木材加工企业、林产化工企业和制浆造纸企业等具体类型。由于木材加工企业是林产工业企业中的重要类型,本书中更多的内容,特别在实证研究部分,是基于木材加工企业来研究林产工业企业的绩效管理系统问题。

林产工业企业作为林业企业的一种具体类型,即有一般企业的共性,也具有自身的特点。因此,林产工业企业绩效管理系统也同样具有一般绩效管理系统的共同性内容,又有自身特殊的内容。在本书的研究过程中,以研究绩效管理系统的一般性内容为起点,把它作为研究林产工业企业绩效管理系统的基礎;同时进一步研究林产工业企业绩效管理系统的特殊情况,把绩效管理系统的一般性内容在林产工业企业绩效管理系统中进行具体化。

1.2

研究目的与意义

1.2.1 研究目的

经过改革开放三十多年、特别是深化林业体制改革以来,我国林产工业实现了快速发展,主要林产工业企业在规模、装备水平、产品产量、品牌建设和管理理念等方面都有显著的改善与提高。与此同时,随着国内外经济环境和行业结构的急剧变化,我国林产工业企业正在面临着日益激烈的竞争。因此,林产工业企业要求得生存和发展,必须要不断地改善绩效水平,提高竞争能力。但是,从目前我国林产工业企业绩效管理总体状况来看,多数都处在单纯地进行绩效考评的阶段,一些企业甚至在绩效考评上也是空白,因此迫切需要进行有效的绩效管理。

本书以现有绩效管理理论为基础,研究林产工业企业如何从自身战略出发,结合林产工业企业经营活动及绩效特点,完善从绩效考评到绩效管理转化的条件,从而构建和实施绩效管理系统的有关问题。

本书的研究目的是通过对林产工业企业绩效管理的系统研究,来形成林产工业企业绩效管理系统构建的理论依据和操作示范。林产工业企业如何依据自身战略来构建绩效管理系统,绩效管理系统有何特点,构建绩效管理系统需要具备什么样的条件,以及按照一种什么样的模式和程序来建立绩效管理系统,这些都是在理论上和实践中需要研究和探讨的问题。

1.2.2 研究意义

当前,绩效管理理论中的一些内容还处在探索之中,而林产工业企业绩效管理更有许多问题需要研究。本书通过对一般绩效管理理论中的相关内容进行研究,并结合林产工业企业生产经营及绩效的特点来研究林产工业企业绩效管理系统问题,能够为林产工业企业绩效管理理论研究提供参考,有利于推动林产工业企业这个具体领域中绩效管理的理论研究。

本书的研究具有重要的实践意义。当前,林产工业企业的管理水平还比较落后,在绩效管理上主要还处在单纯考评的阶段。而林产工业企业的生产经营及绩效又具有自身的特点,与其他领域有一定的差别。因此,研究林产工业企业绩效管理系统,对于促进林产工业企业绩效管理的发展,提高绩效管理水平,进而改善林产工业企业的绩效和增强竞争实力,都具有重要的意义。通过对林产工业企业绩效管理系统的研究,形成林产工业企业绩效管理系统构建的理论依据和操作示范,能够促使林产工业企业有效地构建和实施绩效管理系统,从而使林产工业企业绩效管理取得实效,真正做到通过绩效管理来实现企业战略目标、改善企业绩效和提高企业竞争力。

1.3

主要研究内容

本书从绩效管理现有理论出发,在研究绩效管理系统一般内容的基础上,着重探讨了林产工业企业绩效管理系统的构建问题。全书共包括七章内容。

第一章作为绪论,论述了研究背景与范畴和研究目的与意义,概括了主要研究内容,对国内外研究状况进行了述评,对我国林产工业企业绩效管理现状与问题进行了分析。

第二章研究理论基础。概括了研究林产工业企业绩效管理系统的理论基础,包括归纳了系统理论、目标管理理论和工作分析理论这三种理论的基本要点,论述了它们如何成为绩效管理系统的重要基础;归纳了关键绩效指标和平衡计分卡这两种绩效考评方法的基本内容,论述了它们为什么是进行绩效管理的重要工具;归纳了林业可持续发展理论和林业循环经济理论的基本内容,论述了它们怎样为林产工业企业绩效管理系统研究奠定了理论基础。

第三章论述林产工业企业战略与绩效管理系统。研究了竞争战略观和资源基础理论相融合的战略观问题,归纳了林产工业企业战略管理的基本过程。在此基础上,重点分析了林产工业企业战略与绩效管理系统之间的关系,指出了林产工业企业战略对绩效管理系统的决定作用,以及绩效管理系统是实现林产工业企业战略的重要工具。

第四章分析了林产工业企业绩效特点。通过与其他种类林业企业和其他种类工业加工企业相比较,分析了林产工业企业的特点,并结合绩效的一般特征,从

绩效的一般特征在林产工业企业中的具体体现和林产工业企业绩效的特殊性两个层面对林产工业企业绩效特点进行了分析。

第五章研究了林产工业企业实现从绩效考评到绩效管理系统转化的条件。本章阐述了绩效考评与绩效管理之间的联系与区别,在此基础上论述了实现从绩效考评到绩效管理转化所需要具备的绩效导向的企业文化、明确的职责定位、完善的制度保障、人力资源管理模块的支持、企业管理信息系统和完善的沟通机制这几个方面的一般条件,并针对林产工业企业具体情况对这几个方面条件进行了研究。

第六章构建林产工业企业绩效管理系统。本章是全书的核心内容。以第二章、第三章、第四章和第五章的研究和分析为基础,提出了林产工业企业绩效管理系统的的基本模型和归纳了林产工业企业绩效管理系统构建的基本过程,并对林产工业企业绩效管理系统的目标、层次和流程这三个核心问题进行了深入分析。本章也对林产工业企业绩效管理系统实施的有关问题进行了研究,并且提出了绩效管理系统评价模型。

第七章进行实证研究。本章以广西三威林产工业有限公司为案例,对林产工业企业绩效管理系统的构建及评价问题进行了实证研究。在具体内容上,首先概括了广西三威林产工业有限公司绩效管理的状况,然后分析了广西三威林产工业有限公司构建绩效管理系统的必要性和条件,在此基础上具体构建了广西三威林产工业有限公司绩效管理系统,并且展示了如何评价所构建的绩效管理系统。

1.4

国内外绩效管理理论研究述评

1.4.1 研究状况

绩效管理理论研究始于国外,经过多年的探索和实践积累了丰硕的成果。我国在近些年来也开始对绩效管理理论进行广泛的研究,在学习和引进国外绩效管理研究成果的同时,对适合我国的绩效管理体系进行了大量的探索和实践。下面从绩效内涵、绩效考评、从绩效考评到绩效管理研究的转化、绩效管理模式和绩效管理系统及其环节划分等几个主要方面,对国内外绩效管理理论研究状况进行

述评。

1.4.1.1 对绩效内涵的探讨

从 20 世纪 70 年代开始,学者们开始关注对绩效内涵的研究。这种研究是从两个层面展开的,一个是个人层面的绩效,另一个是组织层面的绩效。

更多的学者是从个人层面来对这绩效的内涵进行研究。到目前为止,从个人层面对绩效这一概念的解释概括起来主要有三种观点。

(1) 绩效是结果的观点。这种以结果或产出为导向的解释出现得较早,在实际运用中也比较常见。其中,比较典型的是 Bernardin 等人(1984)将绩效定义为“在特定时间范围,在特定工作职能或活动上产生出的结果记录”,以及 Kane(1996)提出的绩效是一个人留下的东西,这种东西与目的相对独立存在。从这些解释中可以看到,绩效是结果的观点就是把绩效视为工作所达到的成果或工作结果的记录。赞同绩效是结果这种观点的人认为,把绩效视为“工作结果”或“产出”是符合实际需要的,因为它是从顾客角度出发,顾客需要的就是结果,同时更为重要的是它能使个人努力与组织目标一致起来。

(2) 绩效是行为的观点。绩效是结果的观点把绩效与任务完成、目标达成、工作结果、产出等同起来,但在现实的组织中并没有把二者完全等同起来,导致这种观点越来越受到人们的质疑,因此逐步产生了对绩效以行为为导向的解释。其中比较典型的是 Murphy(1990)把绩效定义为“一套与组织或组织单位的目标相互关联的行为,而组织或组织单位则构成了个人工作的环境”,以及 Campbell 等人(1993)所提出的“绩效是行为的同义语,它是人们的实际行为,并且这种行为能被观察得到。绩效不是行为的后果或结果,而是行为本身……绩效由个体控制之下的与目标相关的行为组成,不论这些行为是认知的、生理的、心智活动的或人际的。”绩效是行为的观点日益被人们重视和接受,但是,如何对行为进行界定同样是非常困难的事情。

(3) 绩效是结果与行为的统一体的观点。其中,比较具有代表性的是 Armstrong 和 Baron(1998)的看法,他们认为,“绩效指行为和结果。……行为不仅仅是结果的工具,行为本身也是结果,是为了完成工作任务所付出的脑力和体力的结果,并且能与结果分开进行判断。”对绩效这一概念进行解释的前两种观点分别侧重于工作结果和工作过程(行为),而工作本身即有结果问题又有过程问题,因此,在这两种观点的基础上出现了把绩效解释成结果与行为的统一体这种观点是逻辑上的必然。

对绩效这一概念的解释除以上三种观点之外,近些年来又出现了以素质为基础来解释绩效的观点。这种观点的前提是认为素质是影响人们绩效的决定性因素,根据胜任相应工作的素质要求,以人们的素质为依据来判断可能获得的绩效。因此,按照对绩效的这种解释,就需要根据组织具体情况对素质进行定义,并根据具体需要为组织中各岗位建立保证高绩效的素质模型,在此基础上来进行绩效管理。

以上从个人层面对绩效这一概念进行解释的三种典型观点,每一种观点都各有其优缺点。绩效是结果的观点能够保证“结果导向”,但容易失去对过程的控制,并可能导致短期行为;绩效是行为的观点有利于掌控情况并及时进行调整,保证过程控制,但有时可能出现忽视工作结果的情况;而绩效是结果与行为的统一体的观点虽然容易被人们接受,但二者究竟怎样“构成统一体”或如何“结合到一起”,在理论上仍然还不十分明确。

关于组织绩效的定义与衡量标准,早期的研究主要是使用组织效率和有效性这样的术语。坎贝尔(Campell, 1988)、古佐(Guzzo, 1988)和普里查德(Pritchard, 1955)等研究者在他们的研究中都把组织绩效与生产率联系在一起,赞同从生产率的角度来对组织绩效进行定义和衡量。按照这种对组织绩效的定义和所采用的衡量标准,在理论和实践中,人们都在设法通过提高组织生产率来改进组织绩效。现代管理理论中的一些观点,包括弗勒德(Flood, 1996)、奥利恩(Olian, 1996)和费伊(Fay, 1995)提倡的加强组织内人力资源管理,通过个人绩效的提高来改进组织绩效;佩帕德(Peppard, 1995)、普里斯(Preece, 1995)和布雷德拉普(Bredrup, 1996)强调的通过经营过程的优化和改进,从而实现企业在经营上的变革;邦兹(Bounds, 1994)关注全面质量管理,强调通过实施全面质量管理来提高组织的生产率,等等,这些都是从不同的角度来解释生产率,并把关注的重心放在通过生产率的提高来改进组织绩效上。

从组织内部来看,用生产率去定义和衡量组织绩效的观点基本是合理的,但如果从更广泛的意义、特别是组织外部相关因素来考虑就显得狭窄了,因此研究者们试图在生产率的基础上去拓展组织绩效的内涵。安德森(Anderson, 1995)指出,生产率是众多组织范畴中的一个,而其他一些较为松散的无形范畴也同样重要。布雷德拉普(Bredrup, 1995)认为,组织绩效应当包括有效性、效率和可变性三个方面,它们互相结合决定了组织的竞争力。坎贝尔(Campell, 1977)则归纳了组织绩效的30项衡量标准,并用这些标准来体现绩效的多方面特征。以上研究拓宽了组织绩效的内涵,但仍然在一定程度上受到生产率的局限,同时

组织绩效概念也由于外延的扩大而变得模糊起来了。而卡普兰和诺顿 (Kaplan, Nordon, 1992, 1993, 1996) 所设计的平衡计分卡, 则从企业战略的角度对组织绩效进行了定义, 并提出了衡量组织绩效的相应指标。他们所设计的平衡计分卡就是围绕企业的长远规划制定与企业目标紧密联系、体现企业成功关键因素的业绩衡量系统, 包括财务、客户、内部流程和学习与创新四个角度的衡量指标 (陈凌芹, 2004)。

从以上对组织绩效的研究中可以看出, 从概念上对组织绩效进行衡量并不困难, 难点在于其衡量指标的确定。不同的衡量指标能体现组织绩效的不同具体含义, 也对组织绩效的改进起到引导作用。尽管平衡计分卡这样的理论已经开发出了令人关注的组织绩效衡量系统, 但如何为组织绩效制定出科学合理的衡量指标体系, 仍需在理论上和实践中去不断探索。

根据对绩效这一概念进行解释的各种典型观点, 考虑到人们对这一概念认识的发展状况, 本书中把绩效这一概念解释成: 个人及组织在特定的时期里, 在完成特定工作任务及实现特定组织目标过程中表现出的行为、方式与取得的结果。组织是由个体构成的, 绩效必然体现在个人和组织两个层面上, 组织绩效并不是个体绩效的简单相加, 对绩效概念的全面理解必然要同时考虑个人和组织这两层面, 对绩效进行研究可以选择个人层面、组织层面或两个层面的结合; 绩效是在特定时期内实现的, 如果对绩效进行衡量或考评, 这个特定时期也就成为考评期; 而在绩效内容中包括行为、方式与结果是对绩效较为宽泛的解释, 这样的解释更为合理, 而从实用的角度来看这种宽泛的解释也更符合现实的需要, 可以使现实的组织能根据自身的情况和需要来具体地对绩效的含义进行界定。

1.4.1.2 关于绩效考评的研究

学者们对企业绩效问题的研究早期主要关注的是绩效考评, 因此绩效管理研究在早期也主要体现在对绩效考评的研究上。对绩效考评的研究发源于西方国家, 经历了一个多世纪, 研究的重点主要是企业经营绩效的考评。在西方绩效考评研究中, 绩效考评内容和绩效考评方法是两个重要的领域。

绩效考评内容是由企业所处的社会经济环境和企业管理上的要求所决定的, 随着西方企业的发展, 西方绩效考评研究的发展也经历了不同的阶段, 在不同阶段上绩效考评内容的差异主要体现在绩效考评指标的差异上。对西方绩效考评研究发展的阶段划分, 国内研究者有不同的观点。孙永凤、李垣 (2004) 将西方企业绩效考评研究发展划分为两个阶段, 第一阶段是 19 世纪 80 年代后期到 20 世

纪80年代,这一阶段以财务考评为主,研究的重点放在财务指标及相应考评方法的开发上;第二阶段是20世纪80年代中后期至今,这一阶段开始引入各种非财务指标,考评中不仅要总结过去,更要反映企业的整体状况及发展趋势。陈共荣、曾峻(2005)根据考评主体的不同把西方企业绩效考评研究划分为三个阶段,第一阶段是19世纪30年代以前,以产出指标为基准的一元考评主体阶段;第二阶段是19世纪40年代到20世纪80年代,以委托代理机制进行绩效综合考评的二元考评主体阶段;第三阶段是20世纪80年代后期至今,基于利益相关者理论构建绩效考评体系的多元考评主体阶段。马璐(2004)、袁智慧、陈险峰(2005)将西方企业绩效考评研究划分为四个阶段,第一阶段是19世纪以前,为观察性绩效考评阶段;第二阶段是工业革命以后到20世纪初,为成本绩效考评阶段,考评指标主要为产量、产值等统计指标;第三阶段是20世纪初到90年代,为财务绩效考评阶段,考评指标主要是利润、投资回报率和生产率等财务指标;第四阶段是20世纪90年代以后至今,为战略绩效考评阶段,开始系统地将战略、顾客满意度和学习与创新能力等非财务指标引入绩效考评体系。以上对西方绩效考评研究发展阶段划分的不同观点,只是划分的粗细和角度不同的问题,相互之间并不具有本质的区别,但目前更多的研究者倾向于划分为四个阶段。从以上西方绩效考评研究发展过程可以看到,绩效考评内容是从简单的单指标向复杂的多指标、从重视片面指标向平衡全面指标这样的逻辑顺序演进的。

伴随着考评目标和内容的不断扩展和深化,逐步形成了多种考评方法。据统计,到目前所形成的具体考评方法已有百种之多(付亚和、许玉林,2003)。西方对绩效考评方法的研究呈现两种趋势,一种是考评方法中从以财务手段为主向更注重非财务手段的方向发展,体现更多利益相关者的要求。Maskell(1992)在研究考评方法的选择时指出,随着全球化的经济发展,绩效考评方法应该主要使用非财务手段。美国哈佛商学院教授卡普兰(Robert. S. Kaplan)和复兴全球战略集团的创始人兼总裁诺顿(David P. Norton)(1992、1993、1996)创建了平衡计分卡,其中提出了一套综合平衡财务指标和非财务指标的考评体系——平衡计分卡(Balanced Score Card, BSC)。西方对绩效考评方法研究呈现的另一种趋势是创建和运用更新的数理考评方法,增强考评结果的科学性和准确性。Stalk和Hout(1990)在研究绩效考评方法选择时,认为考评方法必须是定量的。自从现代科学评价的创始人Edgeworth(1888)在英国皇家统计学会的杂志上提出统计结果的加权问题以来,现代科学评价得到了飞速的发展,产生了许多广泛应用的评价方法。在绩效考评领域,众多学者逐步引入运筹学或数理统计方法对企