

北京工商大学财务与会计学术前沿论丛

Frontier Academic Collection on Finance and Accounting of Beijing Technology and Business University

◎ 高晨 著

管理者业绩评价与激励 前沿问题研究

——基于中国企业情境下的理论探索与创新

Research on Frontiers of Performance Measurement and Incentives
—Theory Exploration and Development Based on China's Enterprises



经济科学出版社
Economic Science Press

Research Frontiers of Performance Measurement and Incentives
—Theory Exploration and Development Based on China's Enterprises

北京工商大学财

Frontier Academic Collection on Finance and

◎ 高晨 著

管理者业绩评价与激励 前沿问题研究

——基于中国企业情境下的理论探索与创新

Research on Frontiers of Performance Measurement and Incentives
—Theory Exploration and Development Based on China's Enterprises



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

管理者业绩评价与激励前沿问题研究：基于中国企业情境下的理论探索与创新 / 高晨著. —北京：经济科学出版社，2010. 12

(北京工商大学财务与会计学术前沿论丛)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9894 - 3

I. ①管… II. ①高… III. ①企业经济 - 经济效果 - 经济评价 - 研究 - 中国②企业管理 - 激励 - 研究 - 中国 IV. ①F279. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 177711 号

责任编辑：齐伟娜

责任校对：杨晓莹

版式设计：代小卫

技术编辑：董永亭

管理者业绩评价与激励前沿问题研究

——基于中国企业情境下的理论探索与创新

高 晨 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：88191217 发行部电话：88191540

网址：www. esp. com. cn

电子邮件：esp@ esp. com. cn

北京汉德鼎有限公司印刷

华丰装订厂装订

880 × 1230 32 开 7. 25 印张 190000 字

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9894 - 3 定价：16. 00 元

(图书出现印装问题，本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

总 序

在人类管理实践的过程中，财务与会计学术前沿研究一直起着很重要的导向作用。财务与会计学术前沿问题是财务与会计研究的探索点和制高点，这些问题具有下列基本特征：（1）基础性。其作用在于填补某一领域的空白；（2）关键性。其作用在于对某些问题取得重大的突破；（3）深刻性。其作用在于能揭示财务与会计事件的内在规律；（4）复杂性。其作用在于能从纷繁复杂的财务与会计事件中理清思路，理出头绪，化繁为简；（5）前瞻性。其作用在于高瞻远瞩，预测未来。由于上述基本特征，我们可以说，攻克财务与会计学的难题就意味着财务与会计学的革命，意味着创新，意味着对专业发展的贡献。

北京工商大学财务与会计学术前沿论丛是一系列当代财务与会计领域里的前沿性论著，这套丛书是由北京工商大学会计学院一批中青年教授和博士在其研

究课题、博士论文或博士后研究报告的基础上修订完成的，是一套充满着求实创新与改革发展气息的论丛。他们的研究内容和所形成的每一项研究成果，都体现了财务、会计改革对我国社会主义市场经济运行的回应，也充分显示出对财务与会计学术领域迫切需要研究与解决问题的理论创新。因此，本套丛书具有十分重要的理论意义和实践价值。

本套丛书的特点：（1）学术性强。本套丛书作为北京工商大学会计学院的研究力作，不仅传承传统，更是紧盯现实，十分注重严密的逻辑推理和论证，它从财务与会计的复杂现象中抓住本质，把握规律。每本书都对经典文献进行了回顾和评论，在前人研究的基础上对财务与会计的现状和发展趋势做出了进一步的探求，进而深化和丰富了主流理论的实务。（2）注重方法论的运用。在财务与会计前沿的研究中，方法论的规范化是十分重要的。当新的理论被提出时，必须严格检验那些依照这个理论的逻辑推演产生的结论是否与所要解释的经验事实相一致。如果一致，就是不被证伪的，这个理论暂时就可以被接受；如果不一致，这个理论就必须受到修正或摒弃。（3）理论研究和政策建议相结合。国外经济理论研究的平台是发达国家已经存在的市场经济状态，其重点也在于分析均衡市场中的可能性及现实性，但对于像中国这样的发展中国家，理论研究平台与国外有很大距离，我们的市场正在形成中，人们的经济行为不能简单地用代表性行为人来给定，所以，在经济没有完全市场化的环境中，中国经济问题的研究特别要突出中国特有的政治、制度、环境等背景和特征。同时，中国正处于大变革时期，政策层面的变革将对未来中国经济产生深远的影响。因此，理论从实践中来，也必须回到实践中去，为国家的经济发展和改革提供政策支持正是本丛书之特征所在。

有抱负的青年学者们勇于探索、积极实践的精神是令人欣慰和赞赏的。他们以更宽泛的视野和更积极的态度投身于中国现实问题的研究中，其论题涉及会计、审计、财务管理、税收等多个领域，

同时，他们的研究还打破学科界限，融合管理学、经济学和金融学等多学科知识，力图实现对问题的整合性研究，这正是当代科学探索的一种新范式。北京工商大学会计学院团队将以不懈的努力为财务、会计领域的改革与创新做出贡献。

北京工商大学副校长 谢志华博士

2006年10月26日

目 录

第一章 引言 / 1

- 第一节 业绩评价的概念、功能及演变 / 2
- 第二节 业绩评价理论研究中的困惑 / 15
- 第三节 本书研究的价值与逻辑框架 / 22

第二章 业绩评价研究中多元化的理论 视角和研究方法 / 27

- 第一节 管理会计研究中基础理论的演进 / 27
- 第二节 业绩评价研究中的三大理论视角 / 32
- 第三节 业绩评价研究中多元化的研究方法 / 50

第三章 财务指标创新与价值创造 / 54

- 第一节 价值创造目标与财务业绩指标选择 / 55
- 第二节 经济增加值 (EVA) 与基于价值的管理 / 64

第四章 非财务业绩评价指标研究 / 83

- 第一节 非财务指标研究的文献回顾 / 83
- 第二节 非财务指标在我国上市公司高管激励性报酬契约中的
运用 / 92
- 第三节 非财务指标在我国企业运用的影响因素与效果
——基于平衡计分卡运用的多案例研究 / 98

第四节 对平衡计分卡理论与实践的再思考 / 108

第五章 主观业绩评价研究 / 118

第一节 问题的提出 / 118

第二节 主观业绩评价研究的理论基础与文献综述 / 120

第三节 主观业绩评价在我国企业高管激励契约中的运用、影响因素和效果 / 130

第六章 业绩标准与相对业绩评价 / 145

第一节 业绩标准与相关决策事项 / 145

第二节 业绩标准研究的文献回顾 / 151

第三节 预算目标作为业绩标准的局限与改进 / 154

第四节 相对业绩(标准)评价及在我国运用的分析 / 159

第七章 业绩评价系统的运用方式选择及

影响因素研究 / 169

第一节 管理控制工具的运用方式 / 169

第二节 业绩评价系统的交互式运用

——基于天津一汽丰田的单案例研究 / 173

第八章 整合的业绩评价与管理系统 / 190

第一节 业绩评价与管理系统整合的文献回顾 / 190

第二节 业绩评价与管理系统整合的理论与模式分析 / 195

第三节 业绩评价与管理工具的整合

——基于我国企业情景的理论与实践创新 / 201

参考文献 / 214

图表目录

- 图 3-1 国资委对中央企业的业绩考核三阶段中对会计指标和 EVA 指标的应用 / 71
- 图 5-1 本章研究的理论框架 / 131
- 图 6-1 目标难度与激励程度及业绩的关系 / 149
- 图 7-1 本节研究框架 / 175
- 图 8-1 以平衡计分卡为基础的管理控制系统 / 200
- 图 8-2 超越预算模式 / 201
- 图 8-3 以平衡计分卡为核心的战略管理系统 / 204
- 图 8-4 平衡计分卡驱动预算 / 205
- 图 8-5 基于平衡计分卡的评价与监控 / 206
- 图 8-6 五矿模式 / 208
-
- 表 2-1 管理会计学科背景 / 30
- 表 2-2 管理会计每一研究课题所涉及的学科背景 / 31
- 表 2-3 我国管理会计研究的理论基础 / 32
- 表 3-1 2008 年上市公司市值管理百佳价值创造指标 1 / 58
- 表 3-2 2008 年上市公司市值管理百佳价值创造指标 2 / 59
- 表 3-3 2008 年上市公司市值管理百佳价值实现指标 / 59
- 表 3-4 2008 年上市公司市值管理百佳价值关联度指标 / 59
- 表 4-1 年薪样本企业性质构成 / 94

表 4-2	财务业绩评价指标	/	95
表 4-3	非财务业绩评价指标	/	96
表 4-4	主观业绩评价指标	/	97
表 4-5	案例公司背景	/	104
表 4-6	案例公司对平衡计分卡运用的整体描述	/	104
表 5-1	案例公司基本情况	/	135
表 5-2	案例公司主观业绩评价的运用状况	/	136
表 7-1	数据收集整理过程	/	179
表 8-1	管理控制工具功能对比分析	/	197
表 8-2	各种整合模式	/	198
表 8-3	案例公司的整合模式	/	203

第一章

引 言

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。

——美国南加州大学著名管理会计教授 Ken Merchant, 2009

业绩评价与激励契约设计业已成为近期国外企业管理控制理论、激励理论研究的前沿课题之一，其内容涉及和影响到公司治理、战略实施、薪酬制度、组织行为和公司文化等相关领域，从而颇受学术界和企业界的共同关注（Merchant, et al., 2003, Banker et al., 2004; Jensen, et al., 2004）。尤其是近二十年来，伴随着组织环境的变化和组织复杂性的增强，应该如何正确评价组织和管理者的业绩，这一问题更加困扰着组织的决策者，同时也激发了研究者对这一领域的研究兴趣。据科学引文索引数据库（ISI web of knowledge）的统计，2001～2005年间共公开发表6 365篇有关业绩评价方面的学术论文，这相当于每7个小时就有一篇相关的学术论文发表，如果再加上发表在实务类期刊的论文，那数字更为可观。同样，在我国，无论是宏观的制度层面，还是企业管理创新实践以及相关的理论研究领域，业绩管理、评价及相关的激励问题也

都是一个备受关注的关键词。据统计（肖泽中等，2009），从2002年至2005年，我国的管理会计研究文献中以业绩评价为主、包含其他相关主题（如预算、基于业绩评价的激励契约设计等）的管理控制系统研究占总体研究的一般以上（56%），但相对于国外研究而言，我国的业绩评价研究理论基础较为薄弱（80%的文献缺乏明确的理论基础），研究具有鲜明的实务或者说是咨询导向。本书写作的一个初衷就是对近年来、尤其是近十年来国内外业绩评价理论的最新研究成果进行系统的梳理和总结，重点强调研究成果的理论渊源和所做出的理论贡献，包括对各种基础理论所做的补充、繁衍和创新等；在此基础上对业绩评价所涉及的一些关键问题，尤其是到目前为止人们尚未达成共识的问题进行深入分析，并在中国企业的情景下进行研究，探索和发现特性制度背景和特殊发展阶段中中国企业的创新实践，以求对业绩评价理论发展做出贡献。

第一节 业绩评价的概念、功能及演变

一、业绩评价的概念和功能

业绩评价，简单地说就是量化某一行为效率与效果的过程，业绩评价系统通常包括三个要素：第一，能够衡量某一行为效率与效果的单个指标；第二，能够综合衡量组织整体业绩的一系列指标；第三，能够保障数据收集、整理、报告、分析、解释等的支持性系统（Neely, 1998）。

通常人们基于管理会计信息系统的视角来认识组织业绩评价的功能。在一个组织中，管理会计系统产生的信息有两个重要作用：（1）为计划和决策提供一些必需信息；（2）激励个体（Zimmerman, 2003）。相应的，人们将这两个作用分别称为“辅助决策”作用和

“影响决策”作用。管理会计信息的辅助决策作用是指，提供信息以降低事前决策的不确定性（Demski & Feltham, 1976），目的是增加员工知识，促使他们做出组织满意的判断、决策，以及选择更合理行动的能力。管理会计信息的影响决策作用指的是使用信息激励员工（Demski & Feltham, 1976），这一作用又被视作是使用信息以降低事后（决策后）的不确定性。影响决策旨在影响员工行为，确保员工采取组织希望的行为（Merchan, 1985；Sunder, 1997），减轻员工和所有者间的利益冲突，激励员工最大化公司价值（Indjejikian, 1999），管理会计主要是通过业绩测量、评价和奖励等实施影响决策的作用。虽然业绩评价具有明显的影响决策的目的，但它们事实上也方便了许多经济判断和决策，如业绩的评价常常用于在组织中分配资源、确定改进措施、明确或规划战略、建立未来业绩目标以及识别培训和发展的需要等。因此，可以说，业绩评价系统在组织中同样具有两个方面的功能：

（1）辅助决策功能：主要通过形成对员工工作完成情况的反馈，从中了解如何改进工作和业绩；

（2）影响决策功能：主要是通过将业绩评价信息作为决定奖励和惩罚的依据（工资、加薪、奖金、晋级、工作调换以及解雇等），以激励员工的正确行为。

业绩评价激励个体、影响决策的功能在管理经济学的组织架构（organization architecture）理论中得到了更多的强调。组织架构是相对于市场架构而言，是由企业管理者通过组成企业的各种隐性和显性的合同形成的，通常包括企业组织的三个重要方面：（1）企业内部分权系统；（2）对个人的奖励系统；（3）对个人业绩及业务单元业绩的评价系统。对企业的高层管理者而言，一个关键的任务就是决定决策权将如何在组织内分配，无论分权程度的大小，接下来面临的另一个问题就是如何对授权进行有效控制，防止因分权而带来的可能的失控问题，因此，管理者必须设计组织架构的另外两个方面——奖励和业绩评价系统，从而使决策者的利益与所有者

的利益保持一致。布瑞克里等 (Brickley et al., 2003) 将组织架构的部件比作一个凳子的三条腿, 认为只有很好地设计这“三条腿”, 才能保障凳子的平衡。因此, 业绩评价是组织内部重要而又基本的游戏规则之一。

超越管理会计信息系统和内部组织架构, 业绩评价的功能在公司治理中得到进一步的提升。委托—代理理论认为, 在信息不对称和目标利益不一致的条件下, 代理人的逆向选择和道德风险会给企业造成一定的代理成本。企业激励契约设计的目的, 就是在满足代理人参与约束和激励相容约束的条件下, 通过促进委托人和代理人的利益趋近, 来实现企业代理成本的最小化。其基本观点是, 代理人的行为及努力程度不可观察 (unobservable), 但其经营业绩却可以观察且可以被第三方 (如法院) 所证实 (verifiable)。因此, 可以把代理人的努力收益和其经营业绩联系起来, 通过建立基于可观业绩评价的报酬激励方案, 如计件工资、年薪制和股票期权计划等, 来激励代理人努力敬业。因此, 在经济学范畴中, 业绩评价还具有降低代理成本的治理功能。

二、业绩评价理论与实践的演变: 不同管理职能发展创新的视角

业绩评价涉及多个学科, 在企业管理实践中涉及多个部门。下文主要从多个管理职能发展创新的视角来阐述业绩评价理论与实践的演变。关于企业业绩评价系统的演变过程, 人们大都依据企业环境以及企业组织自身的变化, 按照时间脉络, 将这一过程分为三个阶段, 即成本业绩评价时期 (20 世纪初至 20 世纪 20 年代)、财务业绩评价时期 (20 世纪 20 年代至 90 年代)、业绩评价综合指标体系的创新时期 (20 世纪 90 年代以后)。这种分类方法基本上还是以财务指标为主线, 前两个阶段都是以成本指标的出现和综合财务指标的发展与完善为主要内容, 以财务管理控制为核心展开, 第三

个阶段则是基于财务指标的局限性，强调非财务指标的补充。现在看来，20 世纪 90 年代以后的这 20 年业绩评价的理论与实践才真正进入了发展和创新时期。囿于基于财务业绩评价的缺陷，管理者需要与运营、战略、营销、人力资源等管理活动更为直接相关的评价指标，业绩评价及指标设计不再是专属于财务部门的事务，管理上的需求直接导致管理者从各自职能管理的角度出发、运用不同的方法来发展和设计所需要的评价指标，进而形成了当前多元化的绩效评价理论和框架，共同促进了当前绩效评价的发展，当然也带来了问题和挑战。有鉴于此，本书除了回顾传统的以财务指标为主导的管理会计视角之外，重点分析 20 世纪 90 年代以后，环境变化所带来的运营管理、营销管理、战略管理以及人力资源管理等不同管理功能及其理论的发展如何以不同的方式共同参与和影响组织绩效评价实践的，力图厘清企业绩效评价的多元化发展趋势及复杂的内在动因。本书从企业管理不同功能的发展脉络对绩效评价发展的影响展开论述，具体包括传统财务视角、运营管理视角、营销视角、人力资源管理视角和战略视角等。

（一）传统的会计视角

从会计的视角研究和设计业绩评价应该相对来说是比较传统的方法，早期的会计教材和学术文献中都可以看到会计视角的业绩评价，如亨格利（Horgren，1962）出版的第一版《成本会计》中就有专门的章节讲述如何计算和运用标准成本进行生产成本的控制，以及如何运用投资报酬率（ROI）评价管理者的经营绩效。

在 19 世纪的 100 年里，美国纺织业、钢铁业、铁路业和商业管理者根据各自行业的经营特点先后建立了相应的业绩评价指标以评价内部效率。19 世纪末 20 世纪初，随着企业产品品种及其耗用资源种类的增加，科学管理之父泰罗通过工作效率研究为每一产品建立了原材料、人工消耗的数量标准，此后工程师与会计师又共同将数量标准扩展为每小时人工成本、单位产品原材料成本等价格标

准,进而建立了产品的标准成本。随着成本会计、差异分析、激励制度的运用,成本类评价标准更加完善,企业生产效率得到极大提高。20世纪初,多元化经营和分权化管理为业绩评价的进一步创新提供了机会,杜邦公司开始用“投资报酬率”来评价业绩,并发明了至今仍广泛应用的“杜邦分析图”。投资报酬率和杜邦分析图在企业管理中发挥了重要的作用,也奠定了财务指标作为评价指标的统治地位。会计数据易于取得、可比性强等特点使业绩评价更具操作性。1929~1933年的经济危机之后,来自企业外部的会计准则和各种规范越来越多,这些要求使企业将越来越多的注意力集中在对外财务报告的编制上,同时鉴于信息收集、处理和编报的高成本,使得企业将外部报告的信息用于指导内部经营,忽视了用于改善内部经营决策的信息系统建设。企业业绩评价一直以财务指标为主,这种局面一直持续到20世纪80年代。

进入20世纪80年代以后,市场竞争日益激烈,企业开始注意到必须将营销、生产、研发、财务、人力资源等职能部门协调统一,从整体上来加以考虑,孤立地从某一方面研究业绩评价是毫无意义的。随着高科技的发展,企业的竞争优势越来越取决于无形资产的开发和利用,人力资源的作用日益突出。单纯地以财务指标作为业绩评价指标受到越来越多的批评,其中最具代表性的是约翰逊和卡普兰(Johnson & Kaplan, 1987)所著的《相关性在消失》一书的出版,书中指出了短期财务指标的功能在技术巨变、产品生命周期缩短、生产不断创新的背景下不断削弱,而财务指标的诸多局限性——包括容易引发短期行为、易操纵、滞后性、不能反映与战略实施相关的关键成功资源状况等——也日渐显现,因而应该根据战略增加对生产、营销等非财务指标的运用。他们认为,如果一个公司正致力于产品设计和工艺流程方面的改进,那么就应该衡量和评价“每件产品的部件总数”和“普通零件与特殊零件占比”等指标,而当公司战略是高品质时,就应衡量次品率、返工率、顾客投诉、质保期内报修次数等。他们认为这些非财务指标比利润等财

务指标更有利于组织长期目标的实现。这一时期其他的学者也都表达了与约翰逊和卡普兰相同的观点,如有人就主张用质量、送货时间、存货降低量和设备绩效等指标来替代劳动生产率、设备利用率和标准成本差异等指标 (Bromwich & Bhimani, 1989);也有人认为新的制造环境要求组织运用更有效的工具来评价战略投资决策 (Berliner & Brimson, 1988)。沿袭这一思路,近 20 年来,从运营、营销、人力资源、战略等非会计领域对业绩评价的探索,强化和扩展了业绩评价在组织中的作用,促进了综合绩效评价体系的构建和组织绩效评价理论的完善,下文将详述之。

同时,由于传统财务指标无法反映企业未来创造价值的能力,从而无法满足资本市场和股东的需求,来自企业外部的压力也促使财务指标自身不断创新。1986 年,拉巴波特 (Rappaport) 在《创造股东价值》一书中提出了从股东价值角度评价业绩的方法,即: $\text{股东价值} = \text{公司价值} - \text{债务价值}$,该书极大地促进了基于股东价值角度的企业绩效评价的发展,以至于拉巴波特在 1998 年该书的第二版中感慨道:“股东价值逐渐转变为评价企业绩效的全球化标准。”1991 年, Stern Steward 公司在原有的剩余收益 (residual income) 概念基础上提出了经济增加值指标 (EVA),经济增加值指标在美国推广最早也最迅速,以可口可乐、AT&T 等公司为代表的一批美国公司从 20 世纪 80 年代中期开始尝试将经济增加值作为衡量业绩的指标引入公司的内部管理之中,并将经济增加值指标最大化作为公司目标。90 年代中期以后,在这些公司的示范效应下,许多大公司也相继引入了经济增加值指标。

(二) 运营管理视角

运营管理与生产流程相关,又被称为制造或生产管理。通常,运营管理就是对运营过程的计划、组织、实施和控制,是与产品生产和服务创造密切相关的各项管理工作的总称。从另一个角度来讲,运营管理也可以指对生产和提供公司主要产品和服务的系统进