

“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目



三友会计论丛

SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

第14辑

企业绩效评价体系研究

基于利益相关者的视角

黎毅◎著

ENTERPRISE PERFORMANCE
EVALUATION SYSTEM

A Shareholder's Perspective

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press



014033843

“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目

F272.5

58

三友会计论丛

SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

第14辑



企业绩效评价体系研究

基于利益相关者的视角

黎毅·著

ENTERPRISE PERFORMANCE
EVALUATION SYSTEM

A Shareholder's Perspective



北航

C1721663

FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 黎 毅 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

企业绩效评价体系研究: 基于利益相关者的视角 /
黎毅著. —大连: 东北财经大学出版社, 2013. 12

(三友会计论丛·第14辑)

ISBN 978-7-5654-1371-1

I. 企… II. 黎… III. 企业绩效-经济评价-研究
IV. F272.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 265458 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

字数: 208 千字

印张: 8 1/4

2013 年 12 月第 1 版

2013 年 12 月第 1 次印刷

责任编辑: 王 莹 吴 茜

责任校对: 刘 洋

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1371-1

定价: 26.00 元

出版者的话

随着我国以社会主义市场经济体制为取向的会计改革与发展的不断深入，会计基础理论研究的薄弱和滞后已经产生了越来越明显的“瓶颈”效应。这对于广大会计研究人员而言，既是严峻的挑战，又是难得的机遇。说它是“挑战”，主要是强调相关理论研究的紧迫性和艰巨性，因为许多实践问题急需相应的理论指导，而这些实践和理论在我国又都是新生的，没有现成的经验和理论可资借鉴；说它是“机遇”，主要是强调在经济体制转轨的特定时期，往往最有可能出现“百花齐放，百家争鸣”的昌明景象，步入“名家辈出，名作纷呈”的理论研究繁荣期和活跃期。

迎接“挑战”，抓住“机遇”，是每一个中国会计改革与发展的参与者和支持者义不容辞的责任。为此，我们与中国会计学会财务成本分会、东北财经大学会计学院联合创办了一个非营利的学术研究机构——三友会计研究所，力求实现学术团体、教学单位、出版机构三方的优势互补，密切联系老、中、青三代会计工作者，发挥理论界、实务界、教育界三方面的积极性，致力于会计、财务、审计三个领域的科学研究和专业服务，以期为我国的会计改革与发展作出应有的贡献。

三友会计研究所的重大行动之一就是设立了“三友会计著作基金”，用于资助出版“三友会计论丛”。它旨在荟萃名人力作及新人佳作，传播会计、财务、审计研究与

实践的最新成果与动态。自 1997 年起,本论丛定期遴选并分辑推出。

采取这种多方联合、协同运作的方法,如此大规模地遴选、出版会计著作,在国内尚属首次,其艰难程度不言而喻。为此,我们殷切地希望广大会计界同仁给予热情支持和扶助,无论作为作者、读者,还是作为评论者、建议者,您的付出都将激励我们把“三友会计论丛”的出版工作坚持下去,越做越好!

东北财经大学出版社

三友会计论丛编审委员会

顾问:

欧阳清 冯淑萍 李志文

委员 (以姓氏笔画为序):

马君梅	王化成	王立彦	王光远
方红星	刘 峰	刘永泽	刘志远
刘明辉	孙 铮	宋献中	李 爽
张为国	张龙平	张先治	张俊瑞
何顺文	杨雄胜	陆正飞	陈 敏
陈国辉	陈建明	陈信元	陈毓圭
周守华	罗 飞	孟 焰	郑振兴
赵德武	夏冬林	秦荣生	徐林倩丽
黄世忠	谢志华	蔡 春	薛云奎
魏明海	戴德明		

前 言

随着生产力的发展、市场竞争的加剧,股东价值最大化所引发的环境污染、资源浪费、产品质量低下、员工权益得不到有效保护等问题也越来越多,这些都极大地妨碍了企业的长期稳定发展。利益相关者理论认为,任何一个企业都有众多利益相关者,他们对公司进行了专用性投资并承担由此所带来的风险,企业能够长期生存和繁荣的最好途径是考虑并且努力满足所有重要的利益相关者的利益要求。而利益相关者视角下的企业绩效评价体系作为企业的监管制度和管理系统,不仅是企业自我监督、自我约束、自我评价的重要手段,而且是企业与利益相关者进行有效沟通、协调利益相关者各方利益,实现企业战略管理目标的重要手段。在此背景下,本书的研究从学术价值来看,评价主体、评价客体等方面的探讨对于完善企业绩效评价理论具有重要作用。从实际应用来看,可以为企业绩效评价体系的设置提供参考,有利于利益相关者进行正确的投资决策,有利于协调利益相关者之间的利益冲突,建立起互信、双赢的合作机制,有利于引导企业经营行为,实现企业的可持续发展。

目前,从利益相关者视角对企业绩效进行评价的文献很多,要想完全超越已有的国内外研究成果重新设计一套利益相关者视角下的企业绩效评价体系,不仅工作量庞大,而且重复劳动很多,也难以取得突破性的进展。因此本研究的切入点是:在企业绩效评价理论框架下,借鉴国内外相对成熟的研究成果,通过对不同类型企业利益相关者利益要求的差异分析,选取矿产资源型企业作为绩效评价客体;然后根据矿产资源型企业的实际情况,建立利益相关者视角下的企业绩效评价体系;最后运用所建立的企业绩效评价体系,对矿产资源型企业的绩效进行评价和分析。

本书采用规范研究和实证研究相结合的方法来建立利益相关者视角下的企业绩效评价体系。规范研究为本书提出问题、认识问题、理解问题奠定了基础,而翔实的实证研究则为进一步剖析问题、解决问题提供了依据。具体而言,为了从总体上准确把握利益相关者视角下企业绩效评价的研究进展,笔者查阅了大量的国内外文献,前人的研究成果对本书的研究提供了很多指导和帮助,有些需要完善的地方也为本书的研究寻找到了切入点;另外,本书采用规范研究的方法重点探讨了利益相关者视角下企业绩效评价的理论问题和评价主体问题,为随后几章的分析作了很好的铺垫;而在后面以实证研究为主的内容中,规范研究也始终是每一部分内容的基础。由于一套行之有效的绩效评价体系必须真实准确地反映企业的现实状况,并要经得起实践的检验,因此本书在规范研究的基础上,花费了更多的时间和精力进行实证研究。在实证研究中,本书数据取得的方法包括试调查、访谈调查、问卷调查和上市公司的经验数据。在数据处理的方法方面包括描述性统计、方差分析、参数检验和非参数检验、相关分析和回归分析等,这些方法的运用对本书的研究结论起了非常好的支撑作用。

本书的研究在以下三个方面力求有所创新:

(1) 将企业绩效评价的主体分为源主体、执行主体。从理论上讲,凡是对企业进行了专用性投资的利益相关者,都应该对企业绩效有所要求,都应该成为企业的绩效评价主体,本书将他们称之为“源主体”。但从实践来看,让这些“源主体”都来设置企业绩效评价体系既不现实也无可能。因此,从客观、公正和准确的角度来看,我们认为中介机构作为企业绩效评价的“执行主体”更为合适。

(2) 根据企业分类来确定企业绩效评价客体。在企业绩效评价的客体方面,目前有两种截然不同的做法:一是将所有的企业作为一个评价客体;二是采取案例研究的方法,将某一个企业作为评价客体。本书认为,这两种观点都不利于企业绩效的对比与

分析,也不利于利益相关者根据企业的绩效做出正确的投资决策。因此,笔者采用实证研究的方法,通过问卷调查和上市公司的经验数据,得出不同类型的企业利益相关者对其利益要求不一样的结论。因此,我们应在对利益相关者的利益要求进行分析的基础上,按照企业的特征对企业进行分类,同类型的企业设置相同的绩效评价体系,而不同类型的企业绩效评价体系也应该有所不同。

(3) 将变异系数法和层次分析法组合起来确定指标权数。目前指标权数确定的方法从大类来看有定性和定量两种,由于这两种方法有其各自的优缺点,因此有些文献就将所有指标的作用都视为相同。笔者认为这种做法过于简单化处理,既不符合利益相关者理论,也不符合企业的实际情况,因此采用定量分析和定性分析相结合的方法来确定评价指标的权数。首先利用企业经验数据,采用变异系数法确定各项评价指标和7个维度的权数;然后利用层次分析法,通过专家打分确定各项评价指标和7个维度的权数;最后将变异系数法确定的权数和层次分析法确定的权数进行组合,最终确定7个维度和18个评价指标的权数,使指标权数的建立更具有客观性和公正性。

对利益相关者视角下企业绩效评价体系的研究是一项极富挑战性的工作,本书仅提出了一孔之见,对相关问题的探讨还不够全面。比如,在利益相关者视角下的企业绩效评价指标体系的设置方面,由于受到企业信息披露的影响,有些重要的指标没有纳入进去。另外,一套特定的绩效评价体系不可能对每一类企业都适用,能否搭建一个绩效评价的通用框架,同类型的企业根据其所处的环境和自身的特点在其中选择相应的指标并确定其指标权数,也有待进一步的深入研究。

这部著作是以本人2010年6月完成的江西省高校人文社会科学重点研究基地项目“利益相关者视角下企业绩效评价体系研究”的研究报告和2010年12月完成的博士论文《利益相关者视角下企

业绩评价体系研究》为基础经过补充、修改而成的。

尽管本人在研究过程中已付出了艰辛的努力，但由于水平有限，错误之处在所难免，希望本书的出版能得到各界领导、专家、同仁的进一步批评与指正。

作者

2013年9月

目 录

1 导 论	1
1.1 研究背景及意义	1
1.2 文献综述	4
1.3 研究内容及方法	19
1.4 本书的创新与不足	24
2 利益相关者视角下企业绩效评价体系的理论概述	27
2.1 利益相关者视角下企业绩效评价体系的基本概念和要素	27
2.2 利益相关者视角下企业绩效评价体系的功能和设计原则	34
2.3 利益相关者视角下企业绩效评价体系的理论基础	38
2.4 本章小结	48
3 利益相关者视角下企业绩效评价主体和客体的确定	49
3.1 利益相关者视角下企业绩效评价主体的确定	49
3.2 利益相关者视角下企业绩效评价客体的确定	60
3.3 本章小结	76
4 利益相关者视角下企业绩效评价指标体系的设计	78
4.1 利益相关者视角下企业绩效评价指标体系的设计思路	78

4.2	利益相关者视角下企业绩效评价体系设计的数据来源及预处理	80
4.3	利益相关者视角下企业绩效评价指标的具体设计	90
4.4	利益相关者视角下企业绩效评价指标的说明	101
4.5	本章小结	109
5	利益相关者视角下企业绩效评价指标权数的确定	110
5.1	目前常用的几种权数确定方法及其选择	110
5.2	采用变异系数法确定权数	117
5.3	采用层次分析法确定权数	120
5.4	采用变异系数法和层次分析法组合确定权数	128
5.5	本章小结	130
6	利益相关者视角下企业绩效评价合成模型的构建	131
6.1	企业绩效评价常用合成模型及其选择	131
6.2	指标趋同化	135
6.3	指标无量纲化	136
6.4	指标标准值的确定	140
6.5	合成模型的构建	155
6.6	本章小结	155
7	利益相关者视角下企业绩效评价体系的应用与影响因素分析	157
7.1	利益相关者视角下企业绩效评价体系的应用	157
7.2	利益相关者视角下企业绩效的影响因素分析	161
7.3	本章小结	178

8 结论与展望	181
8.1 研究结论	181
8.2 研究展望	182
附 录	184
附录 1 企业社会责任信息披露的主要内容	184
附录 2 企业分类调查问卷	189
附录 3 企业分类检验结果	194
附录 4 具体样本	206
附录 5 指标筛选	211
附录 6 指标权数确定	213
附录 7 2007—2009 年企业绩效排名	218
主要参考文献	241
索 引	246
后 记	247

1 导 论

本章是全书的纲要，全书的整个研究都是在这一章确定的框架内展开的。本章首先分析了利益相关者视角下企业绩效评价体系研究的背景和意义，然后在文献综述的基础上简单介绍本书的研究思路、研究内容和研究方法，最后指出本书的创新和不足。

1.1 研究背景及意义

1.1.1 研究背景

随着生产力的发展，市场竞争的加剧，企业面临的社会问题也越来越多，如紫金矿业环保门、三鹿奶粉事件、富士康十二跳、国美电器控制权之争、频繁发生的矿难等，都极大地妨碍了企业的长期稳定发展。20 世纪 60 年代在西方发展起来的利益相关者理论认为，任何一个企业都有众多利益相关者，如投资者、供应商、员工、顾客、政府部门、社区等，他们都对企业进行了专用性投资并承担由此带来的风险，企业的生存和发展取决于它能否有效地处理与各种利益相关者的关系。理论界和实务界在对这些问题的思索过程中逐步意识到，企业在生产经营过程中如单纯的以股东价值为目标，而不考虑其他利益相关者的利益，是一种“短视”的行为，企业能够长期生存和繁荣的最好途径是考虑并且努力满足重要的利益相关者合理的利益要求，企业和利益相关者之间是一种互惠关系。

在利益相关者理论下，企业目标不再是单一的追求股东利益最

大化,而是按照可持续性和协调性原则,为利益相关者创造持续发展的价值。从发展趋势看,利益相关者价值取向占据主导地位是不可逆转的历史发展趋势(李心合,2004),利益相关者视角下的企业绩效评价体系也将逐步成为主流的绩效评价体系。全球报告倡导组织发布的《可持续发展报告指南》、中国工业经济联合会等十一家单位联合发布的《中国工业企业及工业协会社会责任指南》等文件中所涉及的绩效指标都是基于利益相关者理论而制定的。科学的、可操作的利益相关者视角下企业绩效评价体系是企业与利益相关者进行有效沟通、协调利益相关者各方利益、实现企业战略管理目标的重要手段。从目前的研究现状来看,20世纪80年代开始,专家学者们就从利益相关者的角度对企业绩效评价进行了研究,研究成果也日益增加,但还有一些需要完善的地方。因此,为了评价企业经营管理状况,引导企业经营行为,提高企业经营管理水平,使企业长期稳定发展,对利益相关者视角下的企业绩效评价体系进行补充和完善就显得十分必要。

1.1.2 研究意义

绩效评价作为企业管理的重要内容,它通过评价、引导、管理、预测等功能,对于推动企业战略目标的实现,具有非常重要的作用。目前,为了加强和利益相关者的沟通,取得利益相关者的支持,企业也做了很多工作,如加强利益相关者关系管理,致力于生产结构和生产方式的转变等,并且取得了一定进展,但效果并不显著。我们认为,这主要是由于缺乏有效的引导和沟通,而绩效评价体系的核心功能就是引导企业的经营行为。只有建立一套科学、严密、完整的利益相关者视角下的企业绩效评价体系,才能利用一定的方法、手段对企业生产经营状况进行监测和预警,从而为企业的发展规划提供服务,也才能对企业发展程度进行科学评判,找出存在的问题,校正其发展方向。因此,本书的研究具有一定的理论意义和现实意义。

具体而言,本研究的理论意义和实际应用价值如下:

从理论意义来说,利益相关者视角下企业绩效评价体系的研究对于完善企业绩效评价理论具有重要作用。在经济全球化和竞争白热化的形势下,企业经营环境发生了深刻的变化,越来越多的利益相关者加强了与企业的联系,他们将不同的资源以不同的方式投入企业,必然有各自的利益所在,其利益要求也都需要通过一定的方式和构架得到传达和反映。基于约束和激励机制的要求,以及利益相关者需求的差异性,作为多边契约关系总和的企业,战略目标应紧贴企业利益主体,各个利益主体的目标都可以折中为一个统一目标——企业长期稳定发展和企业总价值的不断增长。围绕这一目标,在利益相关者视角下设计和评价企业绩效是切实可行的。但作为20世纪60年代以后逐步发展起来的利益相关者理论,其核心内容——企业绩效评价迄今为止还没有形成十分完善的框架体系。本书将在对现有文献和企业绩效评价理论基础进行系统分析的基础上,从总体上明确利益相关者视角下企业绩效评价体系的基本理论,重点探讨评价主体、评价客体、评价指标、指标权数、评价标准、综合评价模型等方面的问题。本书认为,这些研究将完善现有企业绩效评价理论的内容框架,也为相关领域的理论研究(如激励理论、分配理论等)奠定基础。

从实际应用来看,本书的研究过程和结论至少在以下几个方面具有一定的参考价值:

第一,为企业绩效评价体系的设置提供参考。作为引导企业生产经营活动的绩效评价体系,在设计过程中不但要考虑股东的利益,也要考虑其他利益相关者的利益;在评价指标、标准和方法的选取过程中,要充分了解利益相关者的利益要求。另外,企业绩效评价体系只有用于企业实际,其功能才能得到有效的发挥,如果束之高阁,那只能带来成本的浪费。因此,在绩效评价体系的设计过程中,一定要考虑可操作性和企业之间的可比性。

第二,有利于利益相关者进行正确的投资决策。利益相关者要

进行准确的投资（包括各种专用性投资，如股东和债权人的资金投入、员工的人力资源投入等），必须清楚地了解企业真实的绩效状况，只有这样才能提高投资的准确性，降低投资风险。

第三，有利于协调利益相关者之间的利益冲突，建立起互信、双赢的合作机制。不同的利益相关者，其利益要求有相同的地方也有冲突的地方。如果只看到冲突而不能看到合作，将会给企业带来很大的交易成本，并可能使企业陷入困境。而且从长远来看，冲突是暂时的，合作是长期的、互惠的。利益相关者视角下的企业绩效评价不仅能够有效规范和监控企业经营者的行为，而且能够促使利益相关者之间加强沟通和协调，从而使企业经营活动健康、稳定、有序进行。

第四，有利于引导企业经营行为，实现企业的可持续发展。随着市场经济的逐步建立和完善，利益相关者对企业的关注也越来越多，通过企业绩效评价体系来对利益相关者的利益要求满意程度进行对比和分析，一方面可以强化对企业的管理和监督，另一方面可以引导企业的经营行为，提高其市场竞争能力。

1.2 文献综述

在利益相关者理论的研究领域中，企业绩效评价是整个理论的核心。实际上，企业绩效由谁来评价、评价企业的什么绩效、采用何种方法来评价、评价结果如何应用等问题都是利益相关者理论的主要内容，利益相关者理论为企业绩效评价提供了一个新的理论框架。利益相关者理论认为，既然员工、顾客、社区等利益相关者同股东一样，向企业提供了专用性投资，那么企业在绩效评价的时候就要考虑他们的利益要求是否得到满足，而不是仅仅考虑股东利益是否最大化。根据利益相关者理论，应该依据不同利益相关者的利益要求，全面系统地对企业绩效进行评价。

本书将在利益相关者视角下对企业绩效评价的演变过程进行回