

基于EVA的企业 绩效评价研究

陈琳 著



西安交通大学出版社
XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS

014003872

F272.5
47

国家自然科学基金青年科学基金项目 (7120
教育部人文社会科学研究一般项目 (西部和边疆地区项目) 青年;
陕西省自然科学基金青年人才项目 (2013JQ9001)

基于EVA的企业 绩效评价研究

陈琳 著



西安交通大学出版社

XI'AN JIAOTONG UNIVERSITY PRESS



北航

C1691126

F272.5
47

578800319

内容简介

本研究在分析绩效评价理论、经济附加价值理论的基础上,以委托-代理理论为依据,分析了整合 EVA 于绩效评价模型中的机理,实证检验了 EVA 在我国上市公司中的有效性。进而,在传统绩效评价模式的基础上,合理吸收 EVA 理论的精华,并依据其对传统会计事项调整的思想方法,考虑进包括企业债务与股权在内的所有资本成本,提出以 EVA、资本成本及其他相关指标扩展绩效衡量的内容,同时加强反映企业的盈利质量,并建立了整合 EVA 的绩效评价 (IEPM) 模型。然后,以我国上市公司相关数据为基础,对 IEPM 模型的有效性进行了实证分析,结果表明 IEPM 模型能更好地反映企业真实的经营水平。最后,对 IEPM 模型在企业和社会中的应用进行了扩展研究。

图书在版编目 (CIP) 数据

基于 EVA 的企业绩效评价研究/陈琳著. —西安:西安交通大学出版社,2013.9
ISBN 978-7-5605-5375-7

I. ①基… II. ①陈… III. ①企业绩效-经济评价-研究 IV. ①F272.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 141823 号

书 名 基于 EVA 的企业绩效评价研究

著 者 陈 琳

责任编辑 孟 颖 张 苗

出版发行 西安交通大学出版社

(西安市兴庆南路 10 号 邮政编码 710049)

网 址 <http://www.xjtupress.com>

电 话 (029)82668357 82667874(发行中心)

(029)82668315 82669096(总编办)

传 真 (029)82668280

印 刷 陕西元盛印务有限公司

开 本 787mm × 1092mm 1/16 印张 12.5 字数 222 千字

版次/次 2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5605-5375-7/F · 353

定 价 45.00 元

读者购书、书店添货、如发现印装质量问题,请与本社发行中心联系、调换。

订购热线:(029)82665248 (029)82665249

投稿热线:(029)82664981

读者信箱:qsfs2010@sina.com

版权所有 侵权必究

前言

传统绩效评价模式主要产生于 20 世纪初,当时巨大的市场空间使得规模经济成为企业发展与盈利的关键,企业目标就是通过生产力的提高实现利润最大化。而随着投资和生产规模的不断扩大,企业越来越关心绩效评价问题。这时候,一些财务评价方法(如杜邦分析体系等)应运而生。它们根据公开的财务报表信息计算相关指标,从而对企业业绩进行评价。一直以来,实务界和理论界也都采用这种方法对企业绩效进行评价。然而,时至今日,随着世界经济的快速成长,很多问题也暴露了出来:传统绩效评价方法主要依靠企业财务报表计算所得的各种评价指标(如企业利润、投资报酬率等)进行评判,只是静态的、单一的反映了企业的经营业绩。同时,由于财务报表的编制会受到企业会计政策选择等的影响,具有一定的弹性,在很多情况下并不一定能真实地反映企业绩效。例如,近年来一些上市企业的账面业绩起伏较大,对于反映经营业绩的少数重要财务指标进行操纵的现象较为普遍,甚至有些企业蓄意造假,编制不实的财务凭证和有关数据,隐瞒真实的业绩水平。因此,仅仅依靠传统的评价指标来评判企业实际的经营业绩很可能是不恰当的,传统绩效评价模式正受到很大的挑战。

对此,学术界展开了积极的探索与研究。西方研究者的贡献可谓是功不可没,他们的研究不仅引领着全球绩效评价理论的发展,而且还极大地推动了企业绩效评价技术与方法的日臻完善。其中包括 McNair, Lynch 和 Cross 提出的业绩金字塔模型、Kaplan 和 Norton 发明的平衡计分测评法等融合了非财务指标的评价体系,还包括一些基于经济价值的财务评价方法,如经济附加价值(Economic Value Added, EVA)、现金附加价值、投资现金流回报率等,以及一些综合各种软硬指标的新型体系。在这其中,EVA 颇受关注,被认为是最实用的业绩评价指标,能更有效地反映企业真实的经营成果。同时,由于 EVA 是从公司持续创造价值能力的角度,而非简单的财富分配角度来衡量公司价值,因而取代了股利折现方法,并被证券分析师广为使用。

实际上,EVA 是从经济学的角度来分析公司财富的增长问题,它等于税后经营利润减去包括债务和权益在内所有资本的成本。所以,它也是一个经济利润或者经济租金概念。由于 EVA 考虑了权益资本成本的大小,被认为是一种能更好地反映公司价值创造与盈利水平的评价方法。Stewart 等人认为收益、每股收益以及收益增长等都是误导公司业绩的评价方法,EVA 才是最佳的最实用

的业绩评价方法,比其他任何方法都更能反映公司的真实经济利润,并与股东的价值创造直接相连。美国著名杂志《财富》声称 EVA 是当今最热的财务理念,是创造价值的真正方法以及寻找交易的新方法。Peter Drucker 也在《哈佛商业评论》上指出,EVA 的盛行反映了信息时代对于全因素生产力评价方法的需求。

将 EVA 理论应用于企业绩效评价和财务管理是非常有价值的研究,许多研究者运用理论和实证方法对 EVA 的应用效果进行了检验,发现相对于传统业绩评价指标,EVA 对于公司价值和盈利水平具有较好的增量解释能力,比其他方法都更能反映公司的真实经济利润。只有使用以经济价值为基础的指标才能将股东价值最大化的目标与公司内部的具体目标有效地结合起来,也只有将以经济价值、剩余收益为基础的指标作为公司目标,才能有效保证代理人 and 委托人之间的利益一致性问题。因此,借助 EVA 理论进行企业绩效评价研究是可行的。通过 EVA 理论建立的绩效评价体系可以更科学地评价企业经营业绩,为投资者、债权人、及其他利益相关者提供相对可靠的公司业绩信息,有效的规避市场风险,提高对经营者的监督和约束效率,及时防范各种重大风险的发生,并建立起合理的激励机制,以实现企业价值最大化的目标。同时,通过 EVA 评价体系的建立,也可以为企业提供一种能更加有效的评价其内部各部门业绩的绩效考评系统,对于改进生产作业流程,提高经营管理水平,增强企业竞争力都具有积极的影响作用。而结合企业实际情况,建立一套具有实践意义的绩效评价系统,更是具有重要的现实意义。

基于此,如何将 EVA 有效地应用到我国企业的实际经营管理之中,特别是上市公司;如何利用 EVA 来科学地评价企业经营业绩,进而帮助其提高财务管理水平,就成为当务之急。

陈琳

2013 年 7 月于西安

目 录

第一章 绩效评价理论	(1)
1.1 绩效、绩效评价概念释意	(1)
1.2 绩效评价的发展阶段	(3)
1.2.1 绩效评价的初始阶段	(3)
1.2.2 绩效评价的发展阶段	(4)
1.2.3 绩效评价的繁荣发展阶段	(5)
1.3 绩效评价的方法	(6)
1.3.1 全面评价法	(6)
1.3.2 财务报表分析法	(7)
1.3.3 生产力分析法	(7)
1.4 绩效评价的模式	(7)
1.4.1 国有资本金效绩评价体系	(9)
1.4.2 中联的上市公司业绩评价体系	(11)
1.4.3 清华大学企业研究中心评价体系	(13)
1.4.4 诚信证券评价体系	(14)
1.4.5 中证·亚商评价体系	(14)
1.5 现有绩效评价模式存在的问题	(14)
第二章 经济附加价值(EVA)理论	(18)
2.1 经济附加价值(EVA)的有关概念	(18)
2.1.1 剩余收益与公司价值	(18)
2.1.2 经济附加价值	(19)
2.1.3 市场附加价值	(21)
2.2 EVA 计算模型	(22)
2.2.1 税后净经营利润(NOPAT)	(22)
2.2.2 加权平均资本成本(k)	(26)
2.2.3 投入资本(Capital)	(27)
2.3 EVA 理论体系分析	(27)
2.3.1 EVA 绩效评价模式	(27)
2.3.2 EVA 管理模式	(28)
2.3.3 EVA 激励制度	(29)

2.3.4	EVA 思维模式	(30)
2.4	EVA 与其他价值管理指标的比较	(31)
2.4.1	EVA	(32)
2.4.2	现金附加值(CVA)	(32)
2.4.3	投资现金流回报率(CFROI)	(35)
2.4.4	EVA、CVA 和 CFROI 的比较分析	(36)
2.5	EVA 的实施及应用	(37)
2.5.1	EVA 的实施	(37)
2.5.2	EVA 的能效	(39)
2.5.3	EVA 的应用	(39)
2.6	EVA 理论文献评述	(46)
2.6.1	国外相关研究分析	(46)
2.6.2	国内相关研究分析	(52)
2.6.3	研究述评	(56)
第三章	整合 EVA 的理论机理	(58)
3.1	EVA 与代理理论	(58)
3.2	稳态代理情形下的委托—代理问题描述	(59)
3.3	稳态代理情形下的最优激励模型	(60)
3.4	动态代理情形下的委托—代理问题描述	(61)
3.5	动态代理情形下的最优激励模型	(63)
3.6	整合 EVA 的机理分析	(64)
第四章	EVA 在我国企业中的有效性分析	(67)
4.1	EVA 的价值相关性分析	(67)
4.1.1	资料来源、样本选取与变量描述	(67)
4.1.2	研究假设	(68)
4.1.3	研究模型	(69)
4.1.4	实证结果分析	(70)
4.1.5	结论	(77)
4.2	EVA 的影响因素分析	(78)
4.2.1	资料来源与样本选取	(78)
4.2.2	模型的建立	(79)
4.2.3	变量的选取	(79)
4.2.4	实证结果分析	(80)
4.2.5	结论	(86)

第五章 整合 EVA 的绩效评价 (IEPM) 模型构建	(87)
5.1 EVA 对绩效评价模式的整合	(87)
5.2 整合 EVA 的绩效评价模型的构建	(90)
5.2.1 构建思路	(90)
5.2.2 基本假设	(91)
5.2.3 构成要素	(92)
5.2.4 整合 EVA 的绩效评价模型	(94)
5.3 整合 EVA 的绩效评价模型特点及可行性分析	(96)
5.3.1 模型的特点	(96)
5.3.2 可行性分析	(97)
第六章 整合 EVA 的绩效评价模型实证研究	(99)
6.1 模糊 - BP 神经网络检验模型的建立	(99)
6.1.1 建立模糊 - BP 神经网络检验模型的必要性	(99)
6.1.2 模糊 - BP 神经网络检验模型的构建	(101)
6.2 研究期间、研究样本与资料来源	(107)
6.2.1 研究期间	(107)
6.2.2 资料来源	(107)
6.2.3 样本选取标准	(107)
6.3 研究假设	(108)
6.4 研究方法	(109)
6.5 上市公司整体检验结果	(117)
6.5.1 评价性能分析	(117)
6.5.2 预测效果分析	(129)
6.5.3 对整合 EVA 的绩效评价模型的显著性检定	(129)
6.6 分行业检验结果	(132)
6.6.1 样本的行业分布特征	(132)
6.6.2 对工业行业的检验	(133)
6.6.3 对公用事业行业的检验	(136)
6.6.4 对商业行业的检验	(140)
6.6.5 对综合行业的检验	(143)
6.7 讨论	(146)
6.7.1 IEPM 模型有效性的行业差异	(146)
6.7.2 传统绩效评价模式和 IEPM 模型的不一致性与噪音的比较	(148)

第七章 整合 EVA 的绩效评价模型在企业的应用拓展	(150)
7.1 对企业收益与成本衡量的重新审视	(151)
7.2 对企业成本管理的改进	(152)
7.2.1 传统作业成本计算原理	(152)
7.2.2 革新成本管理模式的原理	(153)
7.2.3 革新成本管理模式的实施	(154)
7.2.4 革新成本管理模式的的应用	(155)
7.3 革新成本管理模式对企业的影响及行为引导分析	(158)
7.3.1 对制造类企业的影响分析	(158)
7.3.2 对服务类企业的影响分析	(162)
第八章 整合 EVA 的绩效评价模型的社会应用	(168)
8.1 对各方利益相关者的决策影响	(168)
8.1.1 对投资者的影响	(168)
8.1.2 对债权人的影响	(168)
8.1.3 对管理者的影响	(168)
8.1.4 对供应商的影响	(169)
8.1.5 对工会和员工的影响	(169)
8.1.6 对中介机构的影响	(169)
8.2 对上市公司信息披露的政策性建议	(169)
参考文献	(173)
附 录	(185)

第一章 绩效评价理论

1.1 绩效、绩效评价概念释意

绩效实质上是企业对其目标达成程度的一种衡量形式,不仅说明企业对于过去原有资源的利用是否有效,而且对于未来的发展具有很大的影响力。一般来说,绩效可以从效果(effectiveness)和效率(efficiency)两方面衡量。效果反映了企业目标的达成程度,而效率反映的是企业资源的利用情况,它以投入与产出之比来衡量,效率提高意味着以较少(或相同)的投入获得相同(或较多)的产出(Kast, Rosenzweig, 1979)。Drucker也曾将效果定义为“做正确的事(do the right things)”,将效率定义为“正确地做事(do the things right)”。

绩效评价属于管理活动中的“控制”功能,它有积极与消极意义之分。其中,积极意义是指通过绩效评价体系的建立,在事前或事中对个人决策和行为产生积极的影响或指引作用,使其努力的目标与企业目标保持一致。而消极意义是指通过绩效评价使企业了解策略和计划的执行情况,如果未达到预期目标,则立即采取修正措施以提高绩效,实现目标。所以,绩效评价是要通过积极地发现问题、解决问题,以保证预期目标的实现。它并不是简单的消极监督或限制,也不是外在的控制与胁迫。

由于数量方法不够完善,早期的绩效评价^①通常使用单一指标(univariate criteria measures)来进行分析。虽然单一指标简单明了,可以大体说明企业的绩效水平,但却无法评估企业内部各部门整合的绩效,外延性不足,广泛性和深入性也比较差。于是,绩效评价逐渐开始转向多重指标衡量(multivariate criteria measures)或者组合指标衡量(composite criteria measures),以对企业的经营情况作出更为正确的评价。其中,Kast主张绩效评价应当从效果、效率和参与者的满足等方面进行(Kast, Rosenzweig, 1979),Steers(1975)提出了十几种不同的绩效评价标准,包括适应能力、生产能力、盈利能力、满足能力、资源获取、环境控制、组织稳定、发展能力、效率、员工保持、成长情况、生存能力、公开沟通以及其他方面。更具代表性的是Szilagyi(1981)提出的较全面的绩效框架,主张从多角度来评价企业的内外绩效。他提出的绩效评价框架如图1-1所示。

Szilagyi对绩效评价框架的说明为:①绩效准则是多元化的,并非单一性的。

① 如 Ramser 和 Foster(1931)、Winakor 和 Smith(1930, 1935)、willam(1966)的研究等。

②绩效分析层次是由个别员工到企业,甚至整个社会都包括在内。③绩效衡量的方式包括“客观的/定量的”和“主观的/定性的”。④绩效的焦点可以是维持、改善或发展目标。⑤绩效衡量的时间跨度可以是短期的、中期的或者长期的。

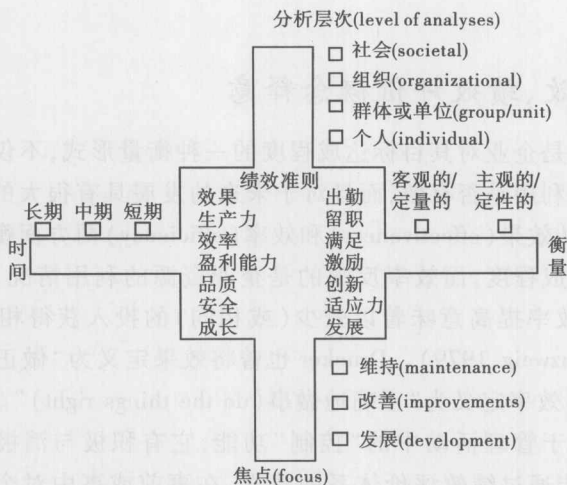


图 1-1 绩效框架图

资料来源: Szilagyi A. D., Management and Performance, Good-year Publishing company, 1981, p39.

企业的绩效、目标和策略是密不可分的。企业经营的目的追求利润,使企业价值最大化,所以它不断地制定、调整发展策略以期达到企业目标。这里的目标是指企业努力追求的未来远景,是一种预期绩效,根据绩效评价的结果可以判断目标实现的情况。

绩效、目标和策略之间的关系可如图 1-2 所示。

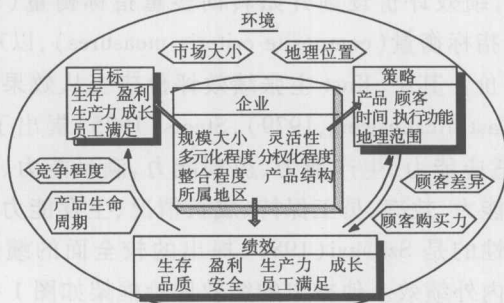


图 1-2 企业绩效、目标与策略关系图

资料来源:本研究整理

从图 1-2 可以看出,企业的经营绩效要受企业特性、经营策略和外部环境的影响,绩效评价的目的就是要帮助企业了解其所处的环境状况,评估目标的完成情况。企业首先会根据既定目标,同时考虑所处的外部环境特征,制定出长短期的发展策略,并付诸实施。当一个生产周期完成后,根据对各项工作活动及结果的记录,运用科学的评价方法对企业的经营绩效进行分析与评估。然后将绩效与既定目标进行比较,如果已经达到了预期目标,则以过去的绩效为起点,重新制定新的更高级的目标,并考虑各种可能变数,修正、发展未来的方向,对企业的长期发展进行规划。如果没有达到预期目标,企业则立即采取改良措施,调整经营策略,改进生产。总之,不论衡量绩效的标准是成本、数量、品质、安全、或者时间,企业都必须认真、合理地评价实际绩效,并将其与拟定的目标进行比较,形成反馈,以确保预期目标的实现。

1.2 绩效评价的发展阶段

社会经济环境的不断演变促使企业经营的外部环境与内部治理结构都发生了巨大的变化。随着企业所有权与经营权的分离,企业内委托—代理关系随之产生。代理理论是建立在人的自利性、有限理性、风险厌恶,以及委托人与代理人之间的利益目标冲突、信息不对称等假定基础之上,所以代理人的败德行为、逆向选择行为及其与委托人风险偏好不同时的风险分摊问题等都会造成契约的失效,即公司价值的减少。为了解决好企业的代理问题,需要建立起监督、激励、制约等三个有效的机制,而这三个机制都与企业的绩效评价紧密相关,因此,对企业的经营业绩进行有效的衡量和正确的评价就成为解决代理问题的关键。

对绩效评价的研究可追溯到 19 世纪初,当时在铁路业、钢铁业和纺织业等企业管理中开始使用成本指标对公司的经营业绩进行评价。时至今日,历经近两个世纪,绩效评价研究经过了几个阶段的发展而不断的深入、完善。

1.2.1 绩效评价的初始阶段

绩效评价的初始阶段从 19 世纪初发展到 20 世纪初。真正意义上的绩效评价产生于现代公司制度的诞生以及伴随而生的所有权与经营权的分离之后。19 世纪初,英美等国家在铁路业、钢铁业和纺织业等企业管理中,开始使用成本指标对企业的经营业绩进行评价。例如铁路业使用了吨公里成本、单位顾客公里成本、经营比率等指标来评价企业的经营业绩,并帮助其改善经营管理。纺织业出现了每磅成本、每码成本等评价指标。钢铁业中的一些企业则利用成本计算单来对老产品的改进、新产品的开发以及生产工艺的改进等进行评价,并对各部门乃至整个企业的经营业绩进行评价(罗伯特,安东尼,1999)。到了 19 世纪中叶,Taylor 发明了科学管理,并与同事们一起建立了许多新的成本计量指

标。所以,在绩效评价的初始阶段,企业主要是使用以成本为基础的指标对经营业绩进行评价,因此这一阶段也可以称为成本评价阶段。

1.2.2 绩效评价的发展阶段

绩效评价的发展阶段从20世纪初发展至20世纪80年代。20世纪初,财务状况综合评价的先驱者之一亚历山大·沃尔在《信用晴雨表研究》和《财务报表利率分析》中提出了信用能力指数的概念,并把若干个财务比率用线性关系联系起来,用以评价公司的信用水平。沃尔评分法在实践中被广泛应用,并且为企业绩效评价的发展开拓了新思路(财政部注册会计师考试委员会办公室,2001)。

1903年,美国杜邦公司的管理者设计了投资报酬率(ROI)等多个重要的指标,为公司及其各个部门提供了绩效评价的依据。它根据公开的财务报表信息计算相关指标,从而对企业业绩进行评价。杜邦财务分析体系利用几种主要指标之间的相互关系,综合分析企业的财务状况和经营成果。它所选用的评价指标基本为财务指标,包括净收益、投资报酬率、剩余收益及现金流量等。这些财务指标主要来源于会计系统,容易取得,可信度也比较高,且可以量化企业的战略和经营决策成果,从而对企业绩效进行综合评价,因此结果具有较强的可信性和客观性。所以,杜邦分析法是一种分解财务比率的方法,解释了指标变动的原因以及变化的趋势,并为以后采取改进措施指明了方向。一直以来,实务界和理论界大多都采用这种方法对企业绩效进行评价,因而该方法被认为是公司绩效评价的传统方法之一(张纯,2003)。

在20世纪50年代,著名管理学家Peter Drucker通过实证研究提出了绩效评价的八项指标,并指出利润最大化虽然是企业追求的首要目标,但它不应成为唯一的目标,企业还应关注长期发展能力以及社会责任。Jackson Martindell在1950年也提出一套管理能力评价指标体系,他采用访谈方式,通过对各项指标打分,将本公司的评价得分与该公司的历史成绩和所在行业的标准进行比较,以此判断公司的经营绩效(孟建民,2002)。GE公司在50年代创立了剩余收益指标,并用其来评价分权组织模式下的各部门业绩,保证了部门目标与公司整体目标的一致性。

到了60年代,出于对成本—效益原则的考虑并从管理易操作性的角度出发,很多控股公司对子公司实行了“利润中心”或者“投资中心”的管理模式,主要使用的评价指标是销售利润率(谢康,2001)。除此之外,投资报酬率、剩余收益、预算和税前利润等指标也是这一时期使用较多的评价指标。

70年代,权变理论对公司的影响很大。这一时期的评价系统主要是以投资报酬率、每股收益、销售利润率、预算比较等一些财务指标为主,具体包括,1971年Melnes的《跨国公司财务控制系统——实证调查》,指出最常用的评价指标

是投资报酬率,其次是预算比较和历史比较。1973年,美国会计学会(AAA)下属的国际会计委员会建议在进行预算比较时最好能够区分可控与不可控因素,并且使用附加非财务数量指标(杜胜利,1999)。

80年代,有关企业业绩评价的研究深入化,形成了以财务指标为主的业绩评价方法体系,使用的指标主要有投资报酬率和预算,还包括利润、各种财务比率和现金流量等。美国管理会计委员会在这时期发布了“计量企业业绩说明书”,提出了八项评价指标;克莱夫和戴维依据权变理论提出了权变业绩计量体系,将定性与定量评价相结合,并首次将应变能力和生存能力纳入了业绩评价体系(孟建民,2002)。此外,非财务指标在该时期也开始发挥一定的补充作用。

1.2.3 绩效评价的繁荣发展阶段

绩效评价的繁荣发展阶段从20世纪90年代一直发展至今。90年代,非财务指标及人力资本评价受到了更多的关注,人们更加强调创新、学习能力和知识资本等无形资本的评价(Carr et al, 2001; Nahapiet, Ghoshal, 1998),并开始出现一些综合各种软硬指标的新型体系(Ittner, Larcker, 1998; Kaplan, 1998; Stivers et al, 1998)。

1990年,McNair, Lynch和Cross提出了业绩金字塔模型(McNair, 1990),从企业战略管理的角度揭示了业绩评价指标体系的因果关系,反映了战略目标与业绩指标之间的互赢性,把企业总体战略与财务、非财务信息等有机地结合起来,为正确评价企业业绩作出了重大的贡献(王化成,刘俊勇,2004)。然而由于该模型没有形成具有可操作性的业绩评价系统,因而在实际工作中采用率较低。

1992年Kaplan和Norton发明了平衡计分测评法,从财务角度、顾客角度、内部角度、创新和学习角度四个方面来考评公司(Kaplan, Norton, 1996, 2001a, 2001b)。将长期决策和短期行为联系起来,用财务指标反映企业已采取的行动所产生的结果,同时从顾客、内部业务流程及学习和发展三个方面对公司未来发展能力的增强和无形资产收购方面取得的进展进行监督,弥补了传统财务指标的不足(Lipe et al, 2000)。

与此同时,基于经济价值的财务评价指标,如经济附加价值(Economic Value Added, EVA)、现金附加价值(Cash Value Added, CVA)、投资现金流回报率(Cash Flow Return on Investment, CFROI)等也受到了广泛的关注(Weissenrieder, 1999; Madden, 1998; Fernandez, 2001, 2002)。许多学者认为,基于经济价值的指标比其他任何方法都更能反映公司的真实经济利润(Stern et al, 1995),是创造价值的真正方法和寻找交易的新方法。只有使用以经济价值为基础的指标才能将股东价值最大化的目标与公司内部的具体目标有效地结合起来(Slater, Olson, 1996; Ameels et al, 2002),也只有将以经济价值、剩余收益为基础的

指标作为公司目标,才能有效保证代理人和委托人之间的利益一致性问题 (Rogerson,1997; Reichelstein, 1997)。

综上所述,西方国家对于企业绩效评价问题的探索与研究不仅引领着全球绩效评价理论的发展,而且还极大地推动了企业绩效评价技术与方法的日臻完善。

1.3 绩效评价的方法

通常,绩效评价的方法包括全面分析法、财务报表分析法和生产力分析法。

图 1-3 对绩效评价方法进行了分类概括。

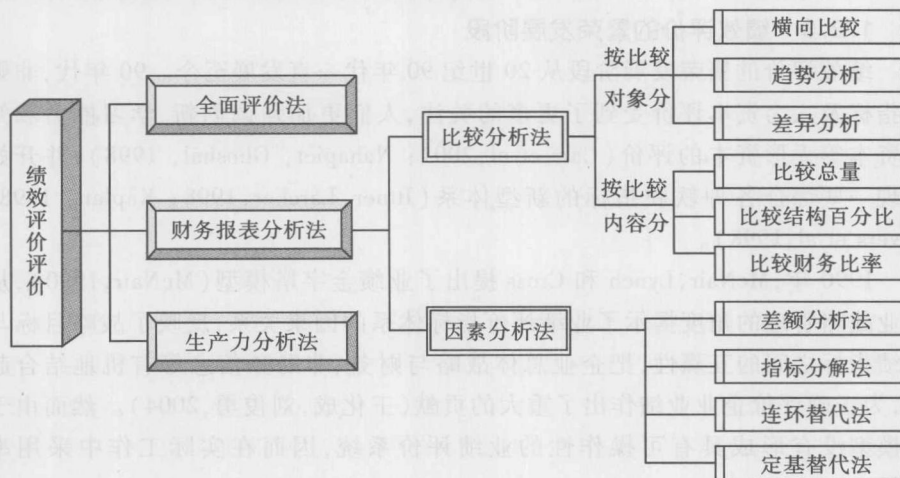


图 1-3 绩效评价方法的分类

资料来源:本研究整理

1.3.1 全面评价法

全面评价法认为绩效评价应当考虑企业经营的所有层面,并作出一个全面性的评价。它将企业的经营活动分成若干组 (group),将每一组作为一个关键绩效领域 (key performance area),通过对这些不同的领域进行分析,从而判断企业整体的经营绩效。其中,Drucker (1980) 提出的企业绩效评价领域包括市场地位、创新、生产力与贡献价值、物质资源和财物资源、盈利能力、管理者绩效与发展、员工绩效及工作态度、社会责任等八个领域。Lowe 和 Machin (1983) 认为评价企业的经营绩效应从财务状况、业务经营、生产能力、市场地位、服务或客户关系、公众与政府关系、员工关系、股东关系等八个领域进行。而美国国家品质奖 (Baldrige National Quality Program, 2005) 所设定的绩效评价准则是从领导、战略规划、顾客与市场定位、评价一分析与知识管理、人力资源定位、过程管理和企业成果等七个方面来全面评价企业的经营业绩。

全面评价法由于考虑了影响企业绩效的各个层面,因而使评价结果更加全面、客观。但是,该法所包含的一些评价项目属于定性项目,主要采用主观的方法予以评判,所以其公正性和客观性可能会受到一些影响。此外,由于评价时考虑了较多的因素,这些因素之间可能也存在着不同程度的联系或作用,因此评价结果可能也会受到不利的影响。

1.3.2 财务报表分析法

财务报表分析法是指以财务报表和其他相关资料为依据,采用专门的方法系统分析和评价企业的经营成果和财务状况变动,以了解过去、评价现在并预测未来,帮助管理者改善经营决策。其基本功能是将大量的报表数据转换成对特定决策有用的信息,减少决策的不确定性(财政部注册会计师考试委员会办公室,2001)。

财务报表分析主要包括比较分析法和因素分析法。其中,比较分析法是对两个或以上有关的可比数据进行对比,揭示差异和矛盾的方法。按照比较对象的不同,可分为横向比较、趋势分析和差异分析;按照比较内容的不同,又分为比较总量、比较结构百分比和比较财务比率。因素分析法是依据分析指标和影响因素之间的关系,从数量上确定各因素对指标的影响程度,具体分为差额分析法、指标分解法、连环替代法和定基替代法。

财务报表分析的内容非常广泛,不同的使用者,不同的目的可以采用不同的方法。但是财务报表分析法也存在一些局限性,如财务报表本身的局限性、报表的真实性问题、企业会计政策不同选择的影响以及比较基础问题等。尽管如此,财务报表分析法仍是目前企业进行绩效评价的主要方法。

1.3.3 生产力分析法

这里的生产力是指投入与产出的比值,所以,生产力分析法就是利用投入与产出的比值来评价企业的经营绩效,期望能以较小的投入取得最大的产出。生产力分析法可以揭示一般财务指标无法恰当反映的企业生产效率的变动情形,帮助其了解内部各部门的工作表现,改进内部管理。当外部环境变化时,它可以帮助企业了解可能产生的影响,并制定应对方案。当同竞争对手进行比较时,它可以帮助企业了解自身的特点与优势,并根据环境的变化制定合理的竞争对策,创造竞争优势。

1.4 绩效评价的模式

传统绩效评价模式基本上是产生于20世纪初,当时巨大的市场空间使得规模经济成为企业发展与盈利的关键,企业的主要目标就是通过生产力的提高实现利润最大化。而随着投资和生产规模的不断扩大,企业越来越关心绩效评价问题。

我国企业绩效评价指标体系曾出现过三次变革:第一次变革是1993年财政部出台的《企业财务通则》所设计的一套财务绩效评价指标体系;第二次变革是1995年财政部制定的企业经济效益评价指标体系;第三次变革是1999年由四部委联合颁布实施的国有资本金绩效评价指标体系。这三次变革将我国企业绩效评价指标体系的发展分成了各具特色的四个时期(孟建民,2002)。

(1)建国后至《企业财务通则》出台前的企业绩效评价。具体地说,固定资产方面为固定资产产值率;流动资金方面以定额流动资金周转率(或周转期)为主,也计算和分析全部流动资金周转率(或周转天数);成本方面为可比产品成本率和全部产品总成本比计划总成本降低率;利润方面主要是利润总额和利润率,利润率一般计算销售成本利润率、销售利润率和资金利润率三种。这一时期的企业财务绩效评价指标体系主要有:固定资产产值率、定额流动资金周转天数、可比产品成本降低率、利润总额完成率、销售成本利润率、销售利润率、资金利润率等。从50年代后期至90年代《企业财务通则》出台前,企业财务评价体系基本上沿袭了“一五”时期的评价指标体系。考核指标长期以资金、成本、利润为重点。

(2)《企业财务通则》试行至财政部《企业经济效益评价指标体系(试行)》出台前的企业绩效评价。财政部令发布实施的《企业财务通则》规定:企业绩效评价指标体系由八个指标组成。这八个指标分别为资产负债率、流动比率、速动比率、应收账款周转率、存货周转率、资本金利润率、销售利税率、成本费用利润率等,分别从偿债能力、营运能力和获利能力方面对企业的经营绩效进行全面、综合的评价。《企业财务通则》的颁布实施有利于企业财务管理朝着科学化的方向发展,有利于政府及债权人对企业经营状况的评价。

(3)财政部《企业经济效益评价指标体系(试行)》颁布国有资本金绩效评价指标体系出台前的企业绩效评价。根据建立现代企业制度的要求,财政部在反复研究和论证的基础上,于1995年制定和颁发了《企业经济效益评价指标体系(试行)》的通知。这套指标体系由销售利润率、总资产报酬率、资本收益率、资本保值增值率、资产负债率、流动比率(或速动比率)、应收账款周转率、存货周转率、社会贡献率、社会积累率等十项指标组成。不难看出,十项指标中,有五项目标是《企业财务通则》已作了规定的,即资本收益率、资产负债率、流动比率(或速动比率)、应收账款周转率、存货周转率;有一项指标作了修改,即将销售利税率改成销售利润率。另外,有四个指标是属新设计增加的,即总资产报酬率、资本保值增值率、社会贡献率、社会积累率。

(4)《国有资本金绩效评价指标体系》出台后的企业绩效评价。在市场竞争主体更加平等,一些国企不再受国家强有力保护的条件下,为了有效地对企业的经营绩效进行科学评价,财政部等四部委于1999年6月1日联合印发了