

● 2011 年度河北省社会科学基金资助项目 (编号: HB11GL047)


电力企业战略绩效评价体系 构建与实证研究

—— 基于河北省的调研

● 田金玉 著



1285728

 中国质检出版社

2011年度河北省社会科学基金资助项目(编号: HB11GL047)

电力企业战略绩效评价体系 构建与实证研究

——基于河北省的调研

田金玉 著

中国质检出版社

北京

图书在版编目 (CIP) 数据

电力企业战略绩效评价体系构建与实证研究——基于河北省的调研/田金玉著. —北京: 中国质检出版社, 2011

2011年度河北省社会科学基金资助项目(编号: HB11GL047)

ISBN 978-7-5026-3549-7

I. ①电… II. ①田… III. ①电力工业—工业企业管理—经济绩效评价—研究—河北省 IV. ①F426.61

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 276265 号

内 容 提 要

本书从战略管理和社会责任角度研究了电力企业绩效评价问题, 提出了经济绩效、环境绩效和社会绩效“三重绩效”评价指标体系和综合评价模型。

本书可作为我国电力企业绩效评价工作的参考, 也可为一般企业建立绩效评价体系提供借鉴。

中国质检出版社出版发行

北京市朝阳区和平里西街甲 2 号 (100013)

北京市西城区三里河北街 16 号 (100045)

网址: www.spc.net.cn

总编室: (010)64275323 发行中心: (010)51780235

读者服务部: (010)68523946

中国标准出版社秦皇岛印刷厂印刷

各地新华书店经销

*

开本 787×960 1/16 印张 13 字数 205 千字

2011 年 12 月第一版 2011 年 12 月第一次印刷

*

定价 49.00 元

如有印装差错 由本社发行中心调换

版权专有 侵权必究

举报电话: (010) 68510107

前 言

在高度信息化、技术化和全球化的现代经济社会里，企业管理已进入以战略管理为主题的时代，企业传统的财务会计信息系统面临着严峻的挑战。与此同时，原有的财务指标评价体系所存在的缺陷也日益显露出来，仅仅用单一的财务指标来衡量企业的绩效已经远远不够。企业要想在激烈的市场竞争中生存和发展，就必须关注企业的内外部环境变化，审视企业的战略目标，调整内部程序并分析客户不断变化的需求，重视局部利益与全局利益的结合等因素，这就要求推出一种能够全方位、多角度评价企业绩效以供所有信息使用者参考的企业绩效评价指标体系。为了顺应这种社会需要，企业应重新设计结构平衡、指标合理，并能反映企业内外不断变化的环境要求的绩效评价体系，战略绩效评价体系就是顺应这种需要而产生的。它是基于价值和战略而对组织的各个部门和员工的业绩进行评价和引导，以便形成正确的决策，共同为实现企业的战略而努力的管理体系。所以说，战略绩效评价不仅仅是一种绩效评价系统，也是一种战略管理系统。它是以战略为导向，以培植企业“独一无二”的核心能力为核心，以企业可持续发展为基础，设计合理的绩效评价指标，通过绩效评价指标引导管理行为，从而“化战略为行动”，提高企业在市场竞争中的生存和可持续发展能力。

鉴于电力企业在国民经济中的重要地位，其绩效评价体系方面的问题尤显突出：一方面，现有的电力绩效评价体系存在诸多缺陷，存在改进的必要性；另一方面，众多的研究方法和理论层出不穷，各具特色。究竟采用什么样的方法来构建新的评价体系，是值得探讨与商榷的重要课题。本书尝试建立一个适应电力企业发展环境和产业特点

的绩效评价体系，力图解决现有绩效评价体系不注重社会绩效评价、没有充分反映环境要求的问题，突破评价体系结构不合理的缺陷。本书在以下几个方面有所创新：（1）结合电力企业的宏观环境、产业特点、产业价值链、市场结构和企业能力分析，基于战略管理理论与和谐共生理论构建了战略绩效评价的“三重绩效”评价模式。（2）使用统计分析和调查研究法从不同维度确定评价体系的指标，运用熵权法、层次分析法对各指标赋权，从方法上对现有的绩效评价体系进行了优化。（3）基于空间几何的原理，提出了“三重绩效”的基本评价模型、“三重绩效”和谐度评价模型和综合评价模型，同时对其应用进行了案例分析。

本书提出的该绩效评价体系因其指标的选择符合我国电力企业的行业特点，结合了电力企业的环境特征，能够有效、准确、客观而比较全面地评价电力企业的绩效能力与水平及发展前景，可作为我国电力企业绩效评价工作的重要参考或依据，对提高国内各电力企业的市场竞争力，促进我国电力系统改革的深入进行具有重要的现实意义。同时，其也可以作为我国其他企业架构绩效评价体系时有力的借鉴和佐证工具。

本书得到河北省社会科学基金项目“基于河北省电力企业战略绩效评价体系的构建与实证研究”（编号：HB11GL047）的资助，在此深表感谢。

由于著者知识和水平有限，时间仓促，书中难免存在不足之处，敬请广大读者批评指正。

著 者

2011年12月

目 录

第 1 章 绪论	(1)
1.1 研究的目的是意义	(1)
1.2 国内外相关研究综述	(9)
1.3 研究内容和研究方法	(22)
第 2 章 战略绩效评价研究的理论基础	(28)
2.1 企业绩效评价研究的管理学理论基础	(29)
2.2 绩效评价研究的经济学理论基础	(44)
第 3 章 经济运行态势与电力供需状况分析	(52)
3.1 经济运行特点和基本态势分析	(52)
3.2 电力建设与投资情况分析	(54)
3.3 电力供需情况	(56)
3.4 电力企业经营概况与主要经济指标完成情况	(63)
第 4 章 电力企业战略绩效评价的系统分析	(66)
4.1 战略绩效评价的相关概念界定及其发展	(66)
4.2 电力企业战略绩效评价的重要性和特殊性分析	(78)
4.3 电力企业战略绩效评价体系的构成要素	(87)
4.4 电力企业战略绩效评价的影响因素	(93)

第 5 章	电力企业战略绩效评价的“三重绩效”模式	····· (97)
5.1	电力企业“三重绩效”的相对平衡模式	····· (97)
5.2	电力企业“三重绩效”的复合循环模式	····· (102)
5.3	电力企业“三重绩效”的整体集成化模式	····· (104)
第 6 章	电力企业“三重绩效”评价指标体系	····· (106)
6.1	电力企业“三重绩效”评价指标的目标定位和设计原则	····· (106)
6.2	电力企业“三重绩效”评价指标对比标准的选取	····· (108)
6.3	电力企业“三重绩效”评价指标体系总体结构设计	····· (110)
6.4	总体评价指标的设计	····· (114)
6.5	分类评价指标设计	····· (123)
第 7 章	电力企业“三重绩效”综合评价模型	····· (128)
7.1	电力企业“三重绩效”综合评价模型的基本思路	····· (128)
7.2	电力企业“三重绩效”综合评价模型指标权重确定	····· (129)
7.3	电力企业“三重绩效”基本评价模型	····· (132)
7.4	电力企业“三重绩效”协调度模型	····· (136)
7.5	电力企业“三重绩效”综合集成评价模型	····· (139)
第 8 章	河北省电力运行状况及“三重绩效”评价模型实证分析	····· (140)
8.1	河北省电力运行分析	····· (140)
8.2	河北省电力企业“三重绩效”评价模型实证分析	····· (147)
8.3	河北电力绩效提升的影响因素及未来发展方向和 重点	····· (165)

第 9 章 促进电力工业和谐发展的对策与建议	(170)
9.1 我国电力工业发展面临的挑战	(170)
9.2 对我国电力行业发展的思考与政策建议	(174)
第 10 章 总结与展望	(180)
10.1 总结	(180)
10.2 主要创新点	(181)
10.3 不足与展望	(182)
附录	(184)
附录 1 调查问卷	(184)
附录 2 访谈问卷	(188)
附录 3 电力企业绩效评价指标筛选调查表	(189)
附录 4 2011 年 1~11 月河北省与部分省份主要经济指标 比较	(191)
参考文献	(192)
后记	(200)

第 1 章 绪 论

1.1 研究的目的是和意义

1.1.1 电力企业改革发展的宏观背景

电力工业是国民经济发展中最重要的基础能源产业，也是关系国计民生的公用事业，也一直是我国改革开放以来经济发展战略中首要优先发展的重点行业。作为一种先进的生产力和基础产业，电力行业对促进国民经济的发展和社会进步起到重要作用，电力安全、可靠而充足的有效供应，是现代社会正常运转和我国市场经济继续发展的物质基础。“十二五”时期是深化改革、加快转变经济方式的攻坚期，也是我国国民经济再上新台阶的重要发展期，展望未来，电力企业发展面临难得的机遇，同时，也面临着诸多挑战。无论是从电力企业目前承担的社会责任和义务，抑或是从我国市场经济整体改革深入推进对电力企业提出的新课题、新要求，还是从电力企业本身目前的管理与绩效水平来看，加大我国电力企业的发展规模和质量、提升电力企业战略绩效水平、着力提高电力企业经济效益、社会效益和环境效益都是非常必要的、紧迫的，甚至可以说是解决我国经济发展“瓶颈”的燃眉之需，作为能源行业主要支柱产业的电力企业战略绩效水平的提高，对我国改革开放事业的深入推进、社会主义现代化建设目标的早日实现以及市场经济的顺利、平稳发展都有着深远而重要的意义。

从电力企业承担的社会责任来看，电力行业作为公共事业行业，担负着满足电力需求这一至关系国计民生的重大责任。受经济持续高速增长，尤其是工业生产和居民消费增长的强劲拉动，我们国家的电力需求始终在高速增长，整个社会的有效需求仍然远远无法完全满足。国家能源局年初发布了 2011 年全社会用电量。数据显示，2011 年，全社会用电量累计达 46928 亿千瓦·时，同比增长 11.7%。其中：第一产业 1015 亿千瓦·时，第二产业 35185 亿千瓦·时，第三产业 5082 亿千瓦·时，城乡居民生活 5646 亿千瓦·时。从分类用电量看，全国工业用电量为 34633 亿千瓦·时，其中，轻、重工业分别为 5830 亿千瓦·时和 28803 亿千瓦·时。另据中国国务院发展研究中心企业研究所发布的报告，2011 年中国电力缺口为 3000 万千瓦，2012 年电力缺口继续扩大、或将达到 5000 万千瓦。

由此可见，电力的不足曾经和现在都在制约着我国经济的发展和居民消费水平的改善，电力行业持续、高效并适当超前发展才能有效的保障国民经济较快发展的需要，已成为不争的共识；并且未来 20 年，是我国经济和社会发展的关键战略机遇期，将会仍保持一个超常规的发展速度。目前，我国人均国内生产总值已超过 1000 美元，进入了世界中低收入国家行列，消费结构不断升级，工业化进程逐渐加快，城镇化水平迅速提升，人均用电量超过 1400 千瓦·时，已进入了重工业化全面发展和普遍“小康”消费甚至更高的阶段，工业化和生活现代化进程的加快对电力企业的发展提出了更高、更严的要求。“管理出水平，管理出效益”，因此，电力企业绩效管理水平的不断提升，不仅对电力企业自身的可持续发展至关重要，而且对整个国民经济的发展有着举足轻重的影响。

从电力企业改革对企业的新要求来看，电力改革要求电力行业“网厂分开，竞价上网”，允许非公有经济成分进入电力行业，打破垄断，实现公司化、企业化运作，这就意味着电力企业需要转变观念和行为，从只需保证供电安全的纯政府行为转变为既要保证供电的安全可靠，又必须对自身的经济效益、社会效益和环境效益负责的企业行为。就发电企业来讲，竞价上网将导致批发电价下滑，给发电企业的收入、利润和净收益带来很大的负面影响。对于电力公司，绩效来自于售电量，而目前

统一供电的格局正被不断出现的大用户直供电模式所打破。随着私营、外资等多种经营模式电厂的不断增多,电力垄断的格局将被打破,企业间的竞争必将逐渐加剧;再加上外界诸多不确定性因素的作用,使现有的电力企业面临着前所未有的经营压力。

从我国电力企业目前的管理与绩效水平来看,提升电力企业绩效面临着较大的难度。首先,我国电力行业仍然存在着电源结构不合理现象。煤电比重仍然很高,水电开发率较低,清洁发电装机总容量所占比例较小。根据国家统计局统计数据显示:2011年底,全国火电装机容量7.6亿千瓦,占全部装机容量的73.23%;全国水电装机容量2.3亿千瓦,占总装机容量的22.46%,核电装机容量1191万千瓦,风电4700万千瓦。建设和改造的任务十分繁重而紧迫。其次,电力行业的清洁生产发展压力巨大。2009年,我国政府向世界承诺,通过大力发展可再生能源、积极推进核电建设等行动,到2020年我国非化石能源占一次能源消费的比重达到15%左右^[1]。这一承诺对电力行业清洁发展提出了更高的要求。要实现这一目标,除了大力发展核电外,还必须加大水电尤其是大型水电站的开发力度。但由于受到生态环境和移民等问题的制约,近年来水电发展几乎陷入停滞,未来10年任务艰巨,绩效提升难度加大。第三,目前电力企业资产效益低位徘徊,短时间内起色、改观比较困难。据万得资讯数据,2011年1~9月,电力行业5132家企业累计利润总额1088.42亿元,同比微增0.69%。据国家统计局数据,1~8月,电力行业销售利润率为3.5%,是各主要上下游行业中最底的。其中,火电业务行业销售利润率更低至1.5%,水电业务由于受来水减少发电量同比罕见下降,利润率也出现回落,总体而言,我国电力行业经营形势不佳。

随着电力工业建设步伐的加快,目前我国电力工业发展已经进入大电网、大机组、高电压、高自动化新阶段,大容量、超高压、交直流混合、长距离输电工程的不断投入运行,使得电力系统的复杂性明显增加。因此,如何适应新形势要求使企业可持续、健康发展,是电力企业不得不思考的战略问题。由于过去长期处于计划经济体制下,管理模式垂直一体化,经营管理垄断化,存在思想意识更新较慢,市场意识比较淡薄,开展绩效管理水平不高、经验不足等问题。改革开放以来,虽然电力企

业在改革中也作了一些绩效提升的尝试和努力，但由于在实践中方方面面的原因，远远没有达到预期的效果。究其原因，除去主观认识和其他客观因素外，主要是存在着绩效与战略相脱节、评价体系不完善、评价方法不科学、评价内容不全面等问题。因此，企业需要建立、健全更加科学、合理的绩效评价体系来跟踪、评判企业战略目标的执行情况，并根据企业内部资源和外部环境的变化及时调整战略目标和管理手段，构建基于战略目的的绩效评价体系是我国电力企业亟待解决的重大课题。

1.1.2 研究的目的

随着电力企业改革的逐步深入，电力企业导向逐步由“生产导向型”转变为“市场导向型”，但是我国电力企业长期受到计划经济和垄断市场地位的影响，内部推动力不足，政府与行政管理机构的牵制力太大，无法有效地应对外部市场的竞争压力。在这样的宏观环境下，电力企业内部机制和管理水平需要进一步优化、提升，这就对电力企业绩效体系建设提出了更高的要求。与此同时，社会对电力企业优质服务、电力质量的可靠性提出了更高要求，且电煤涨价、节能减排、清洁生产、保护环境等多种客观现实因素都迫使电力企业需要快速提升电力绩效水平，以实现电力企业的科学、可持续发展。

由此可见，电力企业绩效评价是我国当前电力体制改革必须直面的问题，正被广大电力企业所接受。不少电力企业开始尝试在实践中实施各种绩效评价工作，并取得了一定的成效，但远没有达到预期的作用和效果，还存在诸多方面的问题：

(1) 对战略绩效评价的认识模糊

由于电力企业所担负的社会效益责任比较重大，而且长期处于政府行政管理状态，导致电力企业经营者缺位，管理者缺乏负责的对象，难以真正感受到管理的压力，对先进管理理念和技术的渴求也不会十分强烈。所以造成电力企业虽然有绩效评价体系，但评价常常缺乏明确的目的性，与企业战略相脱节，仅仅为了考核而评价，其结果是评价流于形式，评价结果也不能得到有效利用，使战略绩效评价变成简单的业绩

考评。

(2) 缺乏良好的战略绩效评价文化

电力企业经过长时间积累沉淀形成了重视可靠性、安全性，强调技术领先的企业文化，却忽视了追求“企业价值+社会价值”最大化的业绩文化。电力企业文化呈现出重“稳定、平衡”的中庸态势，导致电力企业在进行绩效考核时一味追求无差别的趋同，以此来营造所谓“稳定”的文化氛围。而这种文化氛围与战略绩效实施所倡导的高绩效文化不相一致的。另外，电力企业绩效评价主要以个人绩效考核为主，现代管理理念已经从重视个人绩效向重视团队绩效转变，而团队则意味着沟通与协作，从这个层面来讲，战略绩效评价文化也就是重新塑造企业的沟通文化，通过沟通发现长处和短处，在以后工作中，扬长避短，达到共同提高绩效的目的。

(3) 战略绩效评价体系的设计不合理

电力企业绩效考核的传统方法是上级单位对企业的要求进行简单分解，落实到部门和个人，考核内容缺乏区分度，没有考虑不同的工作性质和不同层次的岗位之间的差别，无法体现企业的战略导向，而且指标标准的设定很宽泛，不易掌握。再者，考评主体常常是进行民主评议，由企业不同层次员工代表对被考评者进行评议打分，使考核的结果难免会有一定的随意性和局限性，这也自然会对评价结果的客观性、准确性和真实性产生偏差与不利的影响。

(4) 企业战略绩效评价指标大多与其发展战略目标不吻合、相脱节

由于电力企业的特殊性，绩效评价必须与其可持续发展战略相结合、相匹配，在战略导向下，战略绩效评价既要评价对电力企业经济目标完成情况作出评价，也需要对电力企业社会责任的履行情况以及自身运营对环境的影响进行恰当而客观的评价。然而在现实实践中，反映社会责任和环境目标的指标所占绩效评价指标体系的比重往往比较小。其次，现行的绩效评价指标大部分是建立在杜邦财务分析系统基础之上，以净资产收益率和利润为核心评价指标，很容易被人为操纵、弄虚作假，往往会成为这些财务指标使用和运行的弊端和缺陷，也很难真实而准确地体现企业战略实施情况^[2]。

(5) 没有切实可行的评价标准

国务院国资委财务监督与考核评价局根据《中央企业综合绩效评价管理暂行办法》，参照国家统计局的统计资料，每年测算、制定并公布国有工业企业业绩评价标准值，共包括 27 个财务指标。很多企业都参照这套标准进行评价。该套绩效评价指标体系虽然对不同行业进行了划分，共分为 10 个大类、47 个中类和 97 个小类^[3]，但对于电力企业来讲不够细化，比较粗放，很多电力企业与之对照感到不够适应，应用起来比较困难。

因此，本书研究的主要目的就是在我国目前总体改革和发展目标指引下针对电力企业改革与发展中绩效评价存在的主要问题，运用战略管理的理念和绩效评价方法，以企业价值和社会价值最大化为价值取向，关注利益相关者各方的利益诉求，正确处理经济效益与社会责任的关系，企业发展与生态保护的关系，短期效益和长远发展的关系，并将这些关系所反映的内容体现到战略绩效评价体系中，从而建立起一套科学合理的具有电力特色的战略绩效评价体系，为电力企业的绩效评价与管理提供理论上的指导和方法上的帮助，从而助推我国电力企业实现高效、环保、节能和清洁生产，促进电力行业为实现我国国民经济发展和改革的总体目标和任务作出更大的贡献。

1.1.3 研究意义

近几年，我国逐渐加大生态环境保护的力度，并已经把发展以清洁能源为主、以节能减排为目标的低碳经济列入国家“十二五发展规划”，也是我国建立“和谐社会”与“和谐世界”的重要建设任务。2009 年召开的“哥本哈根世界气候大会”受到了国际社会的高度关注，提出了低碳经济，强化了绿色环保意识，刮起了生产模式、生活方式、价值观念和国家权益的全球性革命风暴^[4]。电力企业作为低碳经济的重要大户，担负着节能减排、保护环境的重大责任。因而，在战略经营管理背景下，按照循环、低碳经济发展的总体要求，以节能减排、清洁生产为基础，构建电力企业的战略绩效评价体系，不仅对于绩效评价理论研究具有学

术价值，而且对于培养电力企业的核心竞争力与长期竞争优势，以及企业战略目标的实施与调整具有重要的现实指导意义。

(1) 理论意义

本书主要以经济学和管理学两大学科的相关理论内容为研究基础，对战略背景下企业绩效评价存在的问题进行全面的分析和研究，期望能够在已有研究成果的基础上进一步补充、完善，并有所创新和发展。

① 拓展企业绩效评价的理论基础和研究视野。本书将战略管理理论、利益相关者理论、循环经济理论、社会责任理论等纳入到企业绩效评价理论的分析框架当中，并以此为依据建立企业战略绩效评价研究的理论体系。一方面，使企业绩效评价理论研究基础更为坚实可靠；另一方面，拓展了企业绩效评价研究平台，丰富了企业绩效评价研究内涵，深化了企业绩效评价研究的深度，增加了企业绩效评价研究的视角，提升了学科的研究高度。

② 突破企业绩效评价传统思维定式。传统的企业评价理论特别强调以投资者利益为核心的经济绩效，忽视企业所承担的社会责任和环境保护责任，造成绩效评价体系中社会绩效和环境绩效的评价缺位，不利于循环低碳经济的发展和节能减排、清洁生产的推进。将社会责任、环境责任嵌入到企业绩效评价理论中，突破传统绩效评价的思维定式，实现企业发展与社会进步、环境保护之间的和谐结合，从理论上解决企业绩效评价与社会发展、环境保护三者相脱节的问题，增强绩效评价理论的科学性和完整性，推动这一理论研究有所突破，呈现出不断发展态势。

③ 提高对企业战略的支持程度。将企业战略研究与绩效评价的研究相结合，是企业战略管理的需要。在现实的国际、国内环境的作用影响下，我国电力企业持久生存与发展的压力越来越大，与市场经济成熟国家的企业相比，其发展环境以及整体发展水平大不相同，缘于国际企业实践的最新的企业理论和方法还不能直接搬来指导中国企业的战略管理。那么，中国电力企业应该怎样提升自身的战略以获得快速成长和持久发展？如何才能保证基业长青？本书研究框架结构的构建，将为电力企业在战略制定、战略执行、战略绩效指标及其评价研究上提供较系统的理论支持。

(2) 现实意义

当今企业已进入战略管理时代，战略管理是现代企业管理的最高层次与首要任务，企业战略绩效评价又是战略管理的重要管理工具和管理方法。随着电力企业环境的变化，各种不确定因素增加，给电力企业发展带来前所未有的风险和挑战。企业以战略管理目标为导向，构建新型企业绩效评价体系具有客观现实意义。

① 有利于促进国民经济健康运行和发展。电力工业是国民经济的基础产业，又是能源转化型产业，电力企业绩效水平的高低直接关系到整个国民经济的发展状况，而企业战略绩效评价对于企业战略的实施及其经营过程和经营成果提供了科学的监测工具。它对了解和把握电力企业的绩效状况提供了依据，使国民经济健康运行有了稳定的监测平台与机制，促进国民经济可持续发展提供了有力保障。

② 战略绩效评价是市场经济条件下，政府间接管理企业的有效方法。在现代电力市场逐步形成条件下，政府虽然对电力企业的直接干预越来越少，不再直接插手企业的具体经营管理。但是，政府仍然担负着社会管理者和国有企业资产出资者的双重职能。政府通过对企业实施战略绩效评价，有助于建立新型的政企关系，改善目前政府对企业管理上的不合理之处，及时发现电力企业生产经营中的薄弱环节，提高企业的整体绩效。

③ 战略绩效评价是企业提升整体管理水平的有效载体。过去电力企业开展“达标、创一流”、“安全性评价”和“标准化作业”等活动，但这些活动并不是基础管理工作。而新形势下的现代化管理是一项讲究基础管理的工作，因此需要把这些工作转变为提高企业绩效的经常性工作，避免企业短期行为。绩效评价就是一项企业战略管理的基础性工作，能够为企业各个环节绩效水平的提高提供一个科学可行的思路和方法，为提升企业的绩效水平奠定基础。

④ 有助于在市场竞争中培养企业的社会责任、重塑和提升电力企业新形象。对电力企业实施战略绩效评价，及时将反映企业阶段内生产经营、社会责任和环境影响等真实情况的评价结果向利益相关者和社会提供和发布，可以大大增加企业的透明度，强化对企业的外部监督和社会

监督；而这些多层次、多角度的关注和监督，会大大有利于正确引导电力企业的经营行为，促使企业变压力为动力，多方位挖掘发展潜力，更加注重社会责任和贡献，强力维护和改善其市场形象，扬长避短，努力赶超国内外优秀标杆企业，并时时刻刻注意提高其市场竞争实力。战略绩效评价体系的合理设定，对于目前和未来一段时间我国着力培养企业社会责任意识的努力是相辅相成的。

⑤ 促进电力企业全面协调发展，提高其市场竞争能力。在深化电力体制改革，实行“厂网分开、竞价上网”、形成政企分开、公平竞争、开放有序、稳定发展的电力市场体系后，新形势、新任务、新体制给电力企业带来新的机遇，提出了新的挑战。通过建立基于社会责任和环境责任的企业战略绩效评价体系，不仅可以从理论和方法上引导和督促电力企业在生产经营中自觉实施节能减排和清洁生产，还可以减少环境污染、发展绿色经济，为社会创造可持续发展的价值，促进电力经济、社会、生态的和谐发展，从而提升电力企业的核心竞争能力，在多变的环境中得以长足的发展，立足不败之地。就这一点来说，对我国目前推行的转变经济发展模式，发展循环经济、绿色与低碳经济，努力实现节能减排等环保目标是一致的，具有非常重要的现实指导价值。

1.2 国内外相关研究综述

企业战略绩效问题是当今理论研究的前沿和热点之一。20世纪90年代以来，从传统企业财务评价到以财务为主结合非财务指标的评价，再到以战略为导向的关键绩效指标评价，企业绩效问题的研究获得了较大的发展。由于理论界对绩效概念以及绩效评价标准等存在较多认识上的分歧，企业战略绩效评价则存在着不同的模型和流派。

1.2.1 国外研究综述

国外对企业绩效评价的研究源远流长，企业绩效评价的内容与企业