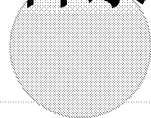


企业绩效评价论

——基于利益相关者视角的研究

陆庆平摇著

中国财政经济出版社



导论	(员)
一、命题的提出	(员)
(一) 企业绩效评价的理论依据问题	(圆)
(二) 企业绩效评价的导向问题	(猿)
(三) 企业绩效评价体系的构建思想问题	(猿)
(四) 企业绩效评价的服务功能问题	(源)
(五) 企业绩效评价的应用方向及使用范围	(源)
二、研究的基础	(缘)
(一) 国外企业绩效评价研究状况	(缘)
(二) 国内企业绩效评价研究现状	(苑)
(三) 国内外企业绩效评价研究现状综述	(愿)
三、研究的目标	(员)
(一) 将企业价值最大化作为绩效评价核 心的立意	(员)
(二) 将企业价值最大化作为绩效评价核 心的现实意义	(员)

(三) 构筑企业绩效评价的思想体系	(页源)
(四) 拟解决的关键问题	(页缘)
四、框架安排	(页缘)
(一) 企业绩效评价的基本概念和原理	(页远)
(二) 企业绩效评价的理论基础	(页远)
(三) 国内外企业绩效评价的发展及其比较研究	(页远)
(四) 我国企业绩效评价面临的经济环境及现实选择	(页苑)
(五) 基于利益相关者理论研究建立以企业价值最大化为导向的企业绩效评价体系	(页苑)
(六) 以利益相关者视角建立企业绩效评价体系的基本思路	(页苑)
(七) 企业绩效评价体系的构建	(页愿)
(八) 企业绩效评价体系的应用方向及其展望	(页愿)
五、研究方法	(页愿)
六、创新与不足	(页怨)
(一) 创新	(页怨)
(二) 不足	(页园)
第一章 企业绩效评价的基本概念和原理	(页园)
一、评价的概念	(页园)
二、企业绩效评价的涵义	(页园)
(一) 企业绩效的概念	(页园)
(二) 企业绩效评价的涵义	(页园)
三、企业绩效评价系统的构成要素及评价原理	(页园)

(一) 评价主体	(圆匠)
(二) 评价客体	(圆葩)
(三) 评价目标	(圆愚)
(四) 评价内容	(圆怨)
(五) 评价指标	(猿)
(六) 评价标准	(猿)
(七) 评价方法	(猿)
(八) 评价结论	(猿)
四、企业绩效评价体系设计的原则	(猿)
(一) 目标一致原则	(猿)
(二) 沟通原则	(猿)
(三) 激励原则	(猿)
(四) 客观公正原则	(猿)
(五) 比较原则	(猿)
(六) 成本效益原则	(猿)
(七) 可控原则	(猿)
(八) 实用性原则	(猿)
五、建立企业绩效评价体系的意義	(猿)
(一) 完善和改进国家管理企业的有效方式	(猿)
(二) 提高企业管理质量和水平	(猿)
(三) 正确引导和规范企业的经营行为，提高 会计信息的真实性	(猿)
(四) 促进企业建立激励和约束机制	(猿)
(五) 正确了解自身差距，树立高标准的发展 目标	(猿)
(六) 增强企业形象意识，提高国际竞争力	(猿)

第二章企业绩效评价的理论基础 (猿)

- 一、委托—代理理论是企业绩效评价的直接动因，
也是企业绩效评价的理论核心 (源)
- 二、利益相关者理论使企业绩效内涵得到了丰富和
发展，为实现企业的战略发展奠定了基础 (源)
- 三、战略管理理论是企业绩效评价追求的目标，也
是不断完善企业绩效评价体系的根本要求 (源)
- 四、系统管理理论为企业绩效评价体系的建立提供
了理论指导和技术支持，以利于评价系统的规
范发展和完善 (源)
- 五、权变管理理论指导企业绩效评价体系适应经济
发展不断改革完善，保持评价体系的先进性和
有效性 (缘)
- 六、组织行为理论为企业绩效评价激励和调动人的
积极性给予了理论支持，力求评价体系应用和
发挥更大的激励约束作用 (缘)
- 七、全面预算理论是实施企业绩效评价的前提，为
实现企业战略绩效评价提供了保障 (缘)
- 八、激励理论实现了企业绩效评价的最终目标，建
立了激励约束机制，以达到企业价值最大化的
目的 (缘)

第三章国内外企业绩效评价的发展及其比较研究 (缘)

- 一、发达国家和地区企业评价的两种形式 (远)
- (一) 社会评价主要是信用评价，由社会中介
机构完成 (远)

(二) 政府评价主要是对国有企业的绩效评价	(远)
二、国外企业绩效评价的发展及现状	(远)
(一) 成本评价	(远)
(二) 财务评价	(远)
(三) 价值评价	(远)
(四) 综合评价	(远)
三、国内企业绩效评价的现状	(远)
(一) 总量指标评价	(远)
(二) 财务指标评价	(远)
(三) 企业效绩评价	(远)
四、国内外企业绩效评价方法的比较研究	(远)
(一) 国外三种评价方法的贡献与局限	(远)
(二) 国内评价方法的贡献与局限	(远)

第四章 我国企业绩效评价面临的经济环境及现实选择

.....	(远)
一、企业绩效评价面临的经济环境	(远)
(一) 企业市场化程度进一步提高	(远)
(二) 企业增长方式由粗放型向集约型转变	(远)
(三) “两个市场，两种资源”在企业发 展中发挥重要作用	(远)
(四) 企业的战略目标由利润最大化转向企业 价值最大化	(远)
二、新的经济环境对企业绩效评价体系提出的要求	(远)
(一) 企业绩效评价体系应满足企业战略管理	

要求	(怨愿)
(二) 企业绩效评价体系应满足评价主体的多元化需要	(怨愿)
(三) 企业绩效评价体系应适应社会经济的发展方向	(怨愿)
(四) 企业绩效评价体系应全面准确地反映企业的综合绩效成果	(怨愿)
(五) 企业绩效评价体系应体现企业的可持续发展能力	(怨愿)
(六) 企业绩效评价体系应体现企业的综合价值观	(怨愿)
三、新环境下我国企业绩效评价面临的现实选择 ...	(怨愿)
(一) 企业绩效评价体系的建立与发展, 始终与经济发展阶段相适应	(怨愿)
(二) 经济转轨时期的企业绩效评价体系具有特殊性	(怨愿)
(三) 新时期企业绩效评价体系的初步构想	(怨愿)
(四) 关注企业绩效评价体系建立中的相关问题	(怨愿)

第五章 基于利益相关者理论研究建立以企业价值最大

化为导向的企业绩效评价体系	(怨愿)
一、企业价值最大化目标的内涵及意义	(怨愿)
(一) 企业价值最大化目标的含义	(怨愿)
(二) 企业价值最大化目标的特点	(怨愿)
(三) 企业价值最大化的体现	(怨愿)
(四) 企业价值最大化作为绩效评价目标的意义	(怨愿)

.....	(152)
二、所有者（股东）财富最大化是企业绩效的核心	(152)
.....	(152)
三、债权人的利益保障是企业绩效的关键因素	(152)
（一）债权人的影响	(152)
（二）债权人的地位	(152)
（三）债权人的权益保障	(152)
四、员工权益保障是企业绩效的重要基础	(152)
（一）员工权益涉及物质权益和精神权益两个方面	(152)
（二）员工对企业组织工作体系的影响	(152)
（三）员工权益保障对企业发展的影响	(152)
五、政府公共收益保障是企业绩效的重要体现	(152)
（一）在企业发展中，政府与其他利益相关者的地位不可同日而语	(152)
（二）政府政策影响企业的经营发展	(152)
六、社会责任是企业长远绩效的根本保证	(152)
（一）增强社会责任，有助于提升企业业绩	(152)
（二）增强社会责任，有助于企业降低运营成本，提高效率	(152)
（三）增强社会责任，可以提高企业销售量和顾客忠诚度	(152)
（四）增强社会责任，有助于构筑人才高地	(152)
（五）增强社会责任，有助于攻破市场壁垒	(152)

第六章 以利益相关者视角建立企业绩效评价体系的

基本思路	(152)
------	---------

- 一、树立企业绩效以价值判断为导向的评价理念，
正确引导企业绩效评价的发展方向 (员裁)
- (一) 经济增加值(耘灾粤)的本质特征 (员裁)
- (二) 借鉴 耘灾粤体系，以价值判断为导向建
 立企业绩效评价体系 (员裁)
- (三) 以 耘灾粤作为企业价值增值的衡量指标，
 明确了提升企业价值的主要途径 (员裁)
- (四) 耘灾粤指标在企业绩效评价体系中的应用
 (员裁)
- 二、坚持企业绩效以财务效益为核心，运用并优化
 较为成熟的财务分析方法为评价体系建设服务
 (员裁)
- (一) 杜邦财务分析体系的特征 (员裁)
- (二) 杜邦财务分析方法的不足与评价体系的
 优化思路 (员裁)
- (三) 借鉴杜邦财务分析，构筑以财务效益为
 核心的企业绩效评价体系 (员裁)
- 三、学习我国现行企业效绩评价定量与定性相结
 合的经验，建立规范的企业绩效评价体系 (员裁)
- (一) 现行企业效绩评价方法的基本特征 (员裁)
- (二) 现行企业效绩评价方法的优化思路 (员裁)
- (三) 借鉴现行企业效绩评价方法，采取定量
 与定性结合、客观与主观并用的方法构建
 新型企业绩效评价体系 (员裁)
- 四、借鉴平衡计分卡的思维方式，构建多维度企业
 绩效评价系统 (员裁)
- (一) 平衡计分卡的特征 (员裁)

(二) 平衡计分卡为我国研究建立综合评价企业绩效新体系提供了全新的思路	(员猿)
(三) 借鉴平衡计分卡构建思想, 建立“五维一体”的企业绩效评价体系	(员猿)
第七章 企业绩效评价体系的构建	(员)
一、企业绩效评价以企业价值最大化为目标	(员)
(一) 所有者(股东)财富最大化	(员)
(二) 债权人利益保障	(员)
(三) 员工权益保障	(员)
(四) 政府公共收益保障	(员)
(五) 企业社会责任	(员)
二、企业价值最大化的评价内容	(员)
(一) 所有者(股东)财富最大化的评价内容	(员)
(二) 债权人利益保障评价内容	(员)
(三) 员工权益保障评价内容	(员)
(四) 政府公共收益保障评价内容	(员)
(五) 企业社会责任评价内容	(员)
三、构筑企业绩效评价体系的基本模式	(员)
(一) “五维一体”评价模式的建立	(员)
(二) “五维一体”评价模式的研究内容	(员)
(三) 企业绩效评价体系的建立构想	(员)
四、企业绩效评价指标体系的建立	(员)
(一) 企业绩效评价指标体系设立的原则	(员)
(二) 企业绩效评价指标体系设计的基本框架	(员)

(三) 评价指标的权数确定	(页码)
(四) 企业绩效评价指标体系设计中应注意的几个问题	(页码)
五、企业绩效评价标准的选择	(页码)
(一) 企业绩效评价标准的建立原则	(页码)
(二) 现行企业绩效评价标准的比较分析	(页码)
(三) 企业绩效评价体系的评价标准选择	(页码)
六、企业绩效评价方法的选择	(页码)
(一) 定量指标评价的方法选择	(页码)
(二) 定性指标评价的方法选择	(页码)
七、企业绩效评价结果及结论的产生	(页码)
 第八章 企业绩效评价体系的应用方向及其展望	(页码)
一、企业绩效评价体系的应用方向	(页码)
(一) 为政府间接管理国有企业服务	(页码)
(二) 为企业出资人服务	(页码)
(三) 为债权人服务	(页码)
(四) 为激励经营者服务	(页码)
(五) 为企业经营者加强管理提高经济效益服务	(页码)
(六) 为企业实现价值最大化目标服务	(页码)
(七) 为建立社会信用制度服务	(页码)
二、不断发展与完善企业绩效评价体系是满足各利益相关者需要的客观要求	(页码)
(一) 不断发展与完善企业绩效评价体系的必要性	(页码)
(二) 发展与完善企业绩效评价体系的目标	(页码)

是建立战略性企业绩效评价体系的关键	(四)
..... (四)	
(三) 改革与完善企业绩效评价体系的基本思	
想	(四)
三、发展与完善企业绩效评价体系需要进一步改善	
外部环境	(四)
(一) 进一步发挥政府在建立企业绩效评价体	
系中的主导作用	(四)
(二) 建立健全完善的市场经济体系	(四)
(三) 进一步拓展企业绩效评价的应用领域	(四)
参考文献	(四)
后摇摇记	(四)

导 论



企业绩效评价是现代企业管理的重要方法和手段。以 1995 年财政部等五部委颁布的《国有资本金绩效评价规则》和《国有资本金绩效评价操作细则》为标志，我国企业绩效评价已由多年的理论研究探索转入实际操作阶段，初步建立了国有企业绩效评价体系，为促进政府部门对国有企业的管理方式由直接管理向间接管理转变发挥了重要作用。与此同时，理论界和学术界对企业绩效评价理论进行了广泛深入的研究和探讨，使企业绩效评价在理论和实践方面都取得了积极的进展，企业绩效评价问题研究进入了一个新的发展阶段。本书写作，主要基于以下几方面考虑。

一、命题的提出

我国经济社会正处于一个新的历史发展时期，在市场经济发展日趋完善的今天，企业绩效评价的导向问题尚未得到很好解决，国有企业出资人代表以利润最大化考核评价企业及企业经营员

者业绩的办法，在一定程度上诱导企业极力追求眼前利润而忽略长远发展，国有企业新一轮潜亏等问题的产生难以避免。因此，如何发挥企业绩效评价的导向作用，正确运用企业绩效评价方法判断企业经营效益，建立科学有效的激励约束机制，推动我国经济建设及提高企业管理水平，尚有许多问题需深入研究。

（一）企业绩效评价的理论依据问题

企业绩效评价是一种管理制度，是现代企业管理的重要组成部分，它集哲学、运筹学、系统论、计量经济学等多门学科于一身。企业绩效评价也是一门建立在大量的经济管理理论和企业管理理论基础之上的实用性较强的管理科学。为此，研究企业绩效评价问题，首先需要研究企业绩效评价的理论依据，一是明确企业绩效评价的基本概念及评价原理，二是探索企业绩效评价的理论基础。

就企业绩效评价而言，理论渊源较多：一是委托代理理论，该理论是企业绩效评价的直接动因，通过绩效评价能够正确处理所有者与经营者之间的委托代理关系，以利于建立科学规范的激励约束机制。二是利益相关者理论，该理论认为，决策应基于企业所有利益相关者的利益，企业绩效评价应反映不同利益相关者的目标愿望。三是战略管理理论，该理论认为企业应谋求长远发展和战略发展，企业绩效评价应从事后评价转向为实现企业战略经营目标服务。四是组织行为理论，该理论对管理者的行为目标和行为动机进行了研究，为企业绩效评价如何约束企业行为主体提供了依据。五是系统管理理论，该理论为企业绩效评价系统的建立从技术层面给予了理论指导。六是权变管理理论，该理论要求评价系统的建立及完善应根据环境和管理的需要做出适时调整。七是全面预算理论，该理论是企业绩效评价系统组织实施的

圆

基础。八是激励理论，该理论为企业绩效评价的应用指明了方向。研究企业绩效评价理论问题，必须深入研究和探讨上述理论，特别是上述理论的独立作用和关联性以及这些理论在构建企业绩效评价理论体系中的作用等。

（二）企业绩效评价的导向问题

我国从计划经济时期开展的利税考核，到此后实行的财务指标评价，到近几年实行的企业绩效评价，都是以企业的财务效益特别是利润指标为核心，利润指标在评价中发挥了决定性作用。应该看到，这些评价方法在我国经济发展的不同时期发挥了重要作用。但从多年来的国有企业发展实践看，以财务效益为核心、以利润最大化为导向的企业评价理念，不同程度地引致了企业谋求眼前利益，急功近利，操纵利润，以及片面追求利润最大化等问题，这对企业的长远发展和整个经济社会的可持续发展不可避免地产生了不良影响。在我国市场经济日趋成熟，经济全球化、管理国际化的今天，如何运用企业绩效评价这个先进手段激励和引导企业发展方向，为企业发展创造良好的经济环境和社会环境，必须深入研究企业绩效评价的导向问题。本书认为，正确引导企业的发展方向，促使企业谋求战略发展和可持续发展，促进企业实现价值最大化，应是企业绩效评价的导向所在。对于企业价值最大化的含义，企业价值最大化如何体现，其外延、内涵和实现方式等均需要深入研究并加以明确。

（三）企业绩效评价体系的构建思想问题

基于利益相关者理论，构建以企业价值最大化为导向的企业绩效评价体系，实现服务于企业各利益主体的评价目标，是本书写作的基本目标，也是重心所在。作者认为，企业价值最大化应

猿

体现企业各利益主体目标的最大化，即所有者（股东）财富、债权人利益保障、员工权益保障、政府公共收益保障、企业社会责任最大化五个方面。只有上述各利益主体的目标都得到充分的实现，企业才是实现了价值最大化。本书围绕实现企业价值最大化这一命题，力求构建全新的企业绩效评价体系，这在企业绩效评价理论研究中是一个崭新的探索，具有很大的挑战性。在企业绩效评价体系的建立过程中，评价内容的确定、评价指标的设置、评价标准和评价方法的选择至关重要，评价体系的构建是企业绩效评价研究的关键。

（四）企业绩效评价的服务功能问题

在市场经济体制下，企业是独立的市场主体。企业作为出资人、债权人及员工等共同拥有的集合体，必须以完善的公司法人治理结构为基础，使资本所有权理念贯穿企业管理的全过程，建立完备的激励约束机制。客观、公正、准确地评价企业经营绩效，有助于企业的所有者、债权人、员工、政府及社会了解企业的经营实绩，满足所有者等各利益主体既不干预企业具体的生产经营活动，又可实施有效监督管理的目的。因此，基于利益相关者理论，企业绩效评价的服务对象不仅是企业的出资人，还包括债权人、员工、政府、社会、供应商、客户等多个利益主体。如何实现企业绩效评价的多方面功能，建立适合各类企业的绩效评价体系，是企业绩效评价体系建立和完善中所面临的现实问题。

（五）企业绩效评价的应用方向及使用范围

建立企业绩效评价体系的目的是更好地为企业管理服务，应用于政府部门、出资人、债权人、经营者、社会等。使用范围涵盖各类企业，包括国有企业、集体企业、私营企业、外资企业

源

等。为此，在企业绩效评价体系的研究和建立过程中，需充分考虑企业绩效评价体系的通用性和适用性，在体系架构、指标设置、标准选择等方面，尽量满足对各类企业的评价需要，为企业绩效评价体系的广泛应用奠定基础。

本书选题的价值在于，通过研究解决上述一系列理论与实践问题，丰富和发展企业绩效评价理论，树立企业绩效价值观，引导企业绩效的评价方向，揭示企业绩效评价的深层意义和规律，特别是绩效评价的核心问题。本书首次以利益相关者理论为基础，提出了“五维一体”的企业绩效价值观，以企业价值最大化为导向建立企业绩效评价体系，从而实现绩效评价服务于包括企业出资人在内的各利益相关者的目标。

二、研究的基础

绩效评价作为成熟市场经济国家管理和评价企业的主要方法，在国外已有多年的理论研究和实际应用历史，形成了较为系统的理论体系和实践典范。随着我国市场经济体制的建立，对国内企业绩效评价问题的研究得到了较快发展，理论界、学术界展开了广泛的研究探索，政府部门也通过制定企业绩效评价方法体系、建立企业管理的新制度，积极推动企业绩效评价的实践活动。这些，为本书的写作奠定了坚实的理论基础，给予了充分的实践支持。

（一）国外企业绩效评价研究状况

国外的企业绩效评价已有 ~~历史~~ 多年的历史。本文按照评价体系和内容变化进行研究，将其划分为四个阶段：一是成本评价阶段；二是财务评价阶段；三是价值评价阶段；四是综合评价阶