

# 基于科学发展观的企业绩效评价体系的构建

刘章胜

(永州职业技术学院 湖南永州 425100)

**【摘要】** 本文在指出我国现有企业绩效评价体系存在的局限性的基础上,按照科学发展观的要求,从经济绩效、生态绩效和社会绩效三个方面构建了企业的三重绩效评价指标体系。

**【关键词】** 绩效评价 经济绩效 生态绩效 社会绩效

关于企业绩效评价的研究,国内外的文献较多。早期国外企业绩效评价研究集中在选择企业经营绩效评价指标的问题上,主要有成本评价体系、杜邦财务评价体系、报酬率与预算指标综合评价体系等。20世纪90年代以后,相继出现的业绩金字塔、平衡记分卡、绩效多棱体以及经济增加值(EVA)等虽然使得企业绩效评价体系更能适应企业内外部环境的变化,但是也不能从可持续发展角度对企业绩效进行全面评价。我国对企业绩效考核的研究一直没有间断过,但至今仍未建立起科学有效的企业绩效评价体系,本文试按照科学发展观的要求构建企业绩效评价体系。

## 一、企业绩效评价模式的演进

**1. 财务模式。**该模式产生于20世纪初的生产管理阶段,此时的企业组织形式以工厂制为主导,其内部绩效评价体系以成本为主导,具体表现为泰罗制下的标准成本制度。到20世纪80年代,企业组织形式已转变为以公司制为主导,企业的目标主要是通过提高生产效率以追求利润最大化,投资报酬率(ROI)也因此成为企业绩效评价的核心指标。财务模式中所使用的业绩指标主要是从会计报表中直接获取数据计算的财务比率,这些数据虽然具有一定的可比性,但同时容易受经营者操纵而不能如实地反映企业的经营业绩。

**2. 价值模式。**20世纪80年代末,企业绩效评价模式由财务模式向价值模式转变,企业绩效评价体系以EVA为主。EVA依据以账面数字为基础的会计利润,经过一系列的调整,将其化为经济利润。这样,EVA建立了财务指标和企业价值的直接联系,使价值创造结果融入会计核算体系中,为企业“基于价值管理”奠定了基础。尽管EVA作为业绩评价指标优于会计利润指标,但它同样也存在一定的不足:一是该指标只能反映企业近期的经营成果而无法有效地揭示企业未来的成长能力,无法体现非财务资源的价值创造能力;二是该指标不能将企业的目标和战略有机结合。

**3. 平衡模式。**平衡模式的典型代表就是平衡记分卡。平衡记分卡以远景和战略为核心,从财务、客户、内部业务流程和学习与成长四个方面来衡量企业业绩,从对结果的反馈思考转向对问题原因的实时分析,其核心思想是一系列指标之

间的平衡,从而克服了传统以财务报表为基础的企业绩效评价体系的片面性与滞后性,因而成为企业绩效评价研究新的里程碑。但平衡记分卡在实施中仍存在以下不足:①平衡记分卡无法有效体现企业价值最大化的财务目标;②没有找到非财务指标的计量方法以及明确各个指标体系的考评权重如何设定;③难以与经营者的薪酬挂钩;④忽视了其他利益相关者的利益。基于此,1996年E.K.Laitinen提出动态综合业绩评价体系,即绩效多棱体,提出了“将非财务指标最终转化为财务指标,进而解决平衡记分卡中非财务指标的量化问题”的思路。绩效多棱体从利益相关者的满意度和贡献角度来考虑企业的目标和战略,并对企业整个经营过程提出了改进的要求,这是对平衡记分卡的突破。

从我国财政部1999年颁布的《国有资本金绩效评价指标》和《国有资本金绩效评价操作细则》来看:无论是评价企业的财务效益状况和资产营运状况,还是评价企业的偿债能力状况和发展能力状况,其基本指标和修正指标全部是财务指标,且其权重高达80%,明显居于主导地位;评议指标基本上都是非财务指标,其权重仅为20%,完全处于辅助地位。财务指标权重过大,导致企业过分重视短期财务结果,助长管理者的急功近利思想和短期行为,使得企业不愿意进行可能会降低当前盈利水平的资本投资,从而影响了企业长期战略目标的实现。

从企业绩效评价模式的演进可以看出,现有的企业绩效评价体系大多是针对企业的经济绩效来设置的,对企业的社会绩效评价涉及较少,即便有也是定性评价,少有定量评价,而对企业生态绩效的评价,基本上是空白状态。笔者认为,随着“科学发展观”与“和谐社会”理念的确立,现行的以经济绩效为主的企业绩效评价体系已难以适应企业可持续和社会和谐发展的需要,构建一套企业与社会、自然和员工等和谐相处的企业绩效评价体系很有必要。

## 二、企业绩效评价体系的构建

Elkington(1998)提出了“三重底线”的概念,认为企业在追求自身发展的过程中需要同时满足经济繁荣、环境保护和社会福祉三方面的平衡发展,为社会创造持续发展的价值。因

此,按照科学发展观的要求,企业绩效评价体系的构建应从单一的经济绩效评价向经济绩效、生态绩效和社会绩效三重绩效评价转变。

1. 三重绩效评价体系的构建。评价指标是评价内容的外在表现,通过设置客观、准确、科学的评价指标体系来准确反映企业绩效评价的内容,是实现企业经营绩效评价目标的关键一步。

(1)经济绩效评价指标体系。经济绩效是企业赖以生存的底线,按照卡罗尔的观点,它处于金字塔的底部。经济绩效评价指标体系是以修正EVA为核心指标,从盈利能力、偿债能力、营运能力和发展能力等角度考虑设置的。

(2)生态绩效评价指标体系。生态绩效的基本理念是以少生多、减少污染和浪费、使用较少的资源。1987年世界环境与发展委员会(WCED)在《我们共同的未来》报告中强调了可持续发展的概念,提出在发展经济的同时必须保护环境,而保护环境必须要有企业的合作与参与,环境管理应从尾段治理转向污染预防、综合管理。环境绩效评价真正有系统性的发展与定义始于20世纪90年代初,在世界可持续发展工商理事会(WBCSD)的推动下,国际标准化组织(ISO)自1994年后陆续制定了一些有关环境业绩评估的国际标准,为组织内部设计和实施环境绩效审核提供了一个“环境绩效指标库”。联合国国际会计和报告标准政府间专家工作组(ISAR)于1998年确定了八个关键性的环境业绩指标(环境影响最终指标、潜在环境影响的风险指标、排放物和废弃物指标、投入指标等),以后相继发布了《环境成本和负债的财务报告》和《企业环境业绩与财务业绩指标的结合》等新的应用指南,将企业对股东的财务责任扩大到社会责任和环境责任,并提出了在对环境的负面影响不断减少的情况下,企业利润可以增加这一“生态效率”概念。在此基础上,WBCSD于2000年8月提出了全球第一套生态效益评估标准,生态效益指标主要是用于企业的环境绩效评价。根据我国的实际情况,从环境管理、环境投资、资源投入、排放物及产品或服务等方面设置生态绩效评价指标体系。

(3)社会绩效评价指标体系。社会绩效评价是指对企业履行社会责任的能力和效果进行评价。卡罗尔认为,企业社会责任包括四个部分:企业负有生产、盈利及满足消费者需求的经济责任;企业在法律范围内履行其经济责任的法律责任;企业行为符合社会规范和价值观的伦理责任;企业必须具有坚定意志和慈爱心怀的自愿责任。美国国际商业协会从商业道德、环境保护、员工待遇、人权和社会改善行动等方面对企业进行评价。SA8000从禁用童工、强迫性劳动、健康与安全、工会权利、无歧视、惩戒性措施、工作时间、报酬、管理系统等方面对社会责任进行评价。结合我国国情,王志平(1996)指出,企业社会责任的基本内容表现为:赢利和赋税、向社会有关成员提供均等的就业机会和发展机会、保证和保护消费者利益、对社会生态环境进行保护、为地区和社会的发展做出贡献。屈晓华(2003)认为,企业社会责任既有法律方面的强制义务,也有道德方面的自愿行为,具体包括经济责任、法律责任、生态责任、

伦理责任、文化责任等五个方面。根据以上思路,笔者从工作环境与人权、社会影响和产品责任三个方面设置社会绩效评价指标体系。

2. 三重绩效评价指标的权重确定。在多指标综合评价中,确定各项指标的权重是关键的一环。合理的权重设置既能反映评价主体的偏好,又能反映评价指标体系内部各指标对评价目标的重要程度。确定指标权重的方法主要有客观赋权评价法和主观赋权评价法。客观赋权评价法所依据的赋权原始信息来源于客观环境,它根据各指标之间的相关关系或各项指标的变异系数来确定指标的权重,有主成分分析法和TOPSIS法等。客观赋权评价法可以充分利用决策矩阵所提供的信息,但有时得到的结果与经验差异较大,甚至相悖。主观赋权评价法是根据评价者主观上对各指标的重视程度来确定权重的方法。常用的有模糊综合评判法和层次分析法等。主观赋权评价法一般需要专家根据经验进行打分判断,但专家对各因素间的细微差异的把握有一定的难度,而且不同的专家对问题的认识也存在差异,往往会使结果与实际产生偏差。因此为了使所赋权重更符合实际,可以将二者结合起来运用。

三重绩效评价指标体系是一个典型的涉及多指标的综合评价体系,对于其权重的确定,可按照国内外较为通用的指标权重确定规范,参照企业实际及经验分析,将企业绩效评价体系的总权重设置为100。在企业三重绩效评价指标的权重确定中,可遵循重要性原则,分别赋予不同的权重:①经济绩效是企业生存和发展的内在动力和基本条件,地位至关重要,该部分权重应为最高,设为45;②企业不但要依赖于自然资源和自然环境而生存,而且企业本身的行为后果也直接影响着生态环境,因此生态绩效的权重应设为35;③社会绩效所包含和反映的是比现有法律要求更高的、新出现的、社会期待企业去迎合的价值观和规范,对企业的影响逊于经济绩效和生态绩效,其权重设为20。分类指标权重是各分类评价指标相对于评价目标的重要程度的判别。比如对反映经济绩效评价水平这一目标,下层的盈利能力评价指标、偿债能力评价指标、营运能力评价指标和发展能力评价指标的重要程度判断,就是这四项分类评价指标的权重。各分类评价指标权重可以依据其体现评价总目标的重要性大小来进行定性分析判断并通过层次分析法确定。

#### 主要参考文献

1. 温素彬,薛恒新.基于科学发展观的企业三重绩效评价模型.会计研究,2005;4
2. 陆庆平.企业绩效评价论.北京:中国财政经济出版社,2006
3. 伍中信.企业财务控制和评价.北京:经济管理出版社,2006
4. 颜剩勇.企业社会责任财务评价研究.成都:西南财经大学出版社,2007
5. 乔引华,乔鹏芳,薛红梅.企业环境绩效评价指标体系的构建.财会月刊(理论),2006;11