国有资本金绩效评价体系的改进

马程琳

（华南农业大学 广州 510642）

【摘要】本文分析了《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》在运用过程中的指标调整与修正，阐述了调整的原则和思路，并指出在调整过程中需要注意的若干问题。

【关键词】国有资本　绩效评价　改进

一、现行国有资本金绩效评价体系的不足

《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》在实际运用中存在以下不足：①该体系是从国有资本管理者的角度侧重于对国有企业国有资本金的绩效评价，所以不可避免地保有国有资本管理者对国有资本管理的痕迹；②该体系未能实现与企业战略的协调；③难以满足不同行业、处于不同生命周期阶段的企业业绩评价的需要；④未能将经营者业绩和企业业绩进行区分，不完全适用于对经营者的业绩评价，因此也难以利用评价结果进行经营者选择和激励；⑤评价导向有偏差。因此，在实际运用中需要对其进行调整。本文所作的调整基于以下原则和思路：①尽可能将经营者业绩与企业业绩分开；②尽可能只对经营者所能控制的因素进行评价；③基于我国目前处于“弱有效市场”的情形，评价基础以会计基础而不是市场基础为主；④评价以相对标准为主，即主要采取行业、标杆企业作为评价的标准；⑤寻求结果与动因、财务指标与非财务指标、短期目标与长期目标的平衡；⑥尽力降低经营者操控的影响程度。

二、对评价指标的调整

1. 对财务效益状况评价修正指标的调整。

（1）取消资本保值增值率指标。该指标是根据“资本保全”原则设计的，用以反映企业资本保全和增值状况。然而，该指标明显地带有国家管理国有企业的特征，而且资本保值增值率受分红、增减资等经营者无法控制的因素，以及合并与重组等因素的影响，因此在计算时需要剔除这些因素（指标计算时需要扣除客观因素），否则用来考核经营者就不公平。但是在剔除这些因素后，该指标与基本指标即净资产收益率有着非常高的关联度：都能反映净利润与所有者权益之间的比较关系，两者的重复度较高，不能很好地进行修正。

（2）取消主营业务利润率、成本费用利润率指标。由于不同企业的盈利模式不同，有的企业采用薄利多销、通过扩大销售规模获取利润，而有的企业通过提供优质服务、提高销售附加值获取利润，这两类企业的主营业务利润率、成本费用利润率指标就会有很大的不同。对于处于同一行业、规模相同的企业，我们不能断定哪一种盈利模式更佳，即使是同一企业，追求利润率与追求利润的方向也经常不一致。对于利润率与利润额的关系，一个重要的特点就是利润率达到最高时利润额并不一定达到最大值，有时提高利润率的行为可能使企业的长期经营目标受到影响，降低企业价值；反之，有时降低利润率却可能增加整个企业的价值。因此，用这两个指标对基本指标进行修正，可能会“越修越歪”，应予以取消（但如果企业采取成本领先战略，则可以保留这两个指标）。

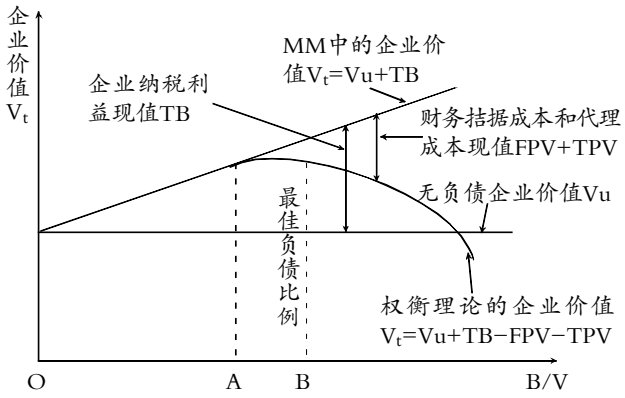
（3）增加总资产营业利润率指标。由于基本指标中的净资产利润率、总资产报酬率指标的分子都是净利润，而净利润可能包含诸多非持续性因素，如投资收益、补贴收入、营业外收支、所得税和少数股东损益（合并报表）等因素的影响。其中，投资收益、补贴收入、营业外收支有较大的不确定性、持续性较差，不能真实、客观地反映经营者的业绩，应当予以剔除；所得税由于受税收优惠政策的影响，也不能反映经营者业绩，也应当予以剔除；少数股东损益受股权结构的影响，也不能反映经营者的业绩，同样应当予以剔除。而营业利润则是企业持续盈利能力的体现，能剔除以上种种影响因素，但基本指标计算时使用的是净利润和息税前利润总额，并未完全考虑上述影响因素。因此，增加总资产营业利润率指标可以对基本指标进行更好的修正。

2. 对资产营运状况评价修正指标的调整。

（1）取消不良资产比率指标。事实上，随着新会计准则的实施，企业的各种不良资产可以通过提取各种减值准备和坏账准备予以抵销，不会影响基本指标，况且不良资产的界定本身就存在分歧，而且容易被经营者操纵。但即使是提取各种减值准备和坏账准备，也会被操纵，因此应取消该指标。

（2）增加营业现金回笼率指标。因评价资产营运状况的基本指标如总资产周转率、流动资产周转率的分子都是销售收入，因此必须考虑销售收入的质量。营业现金回笼率指标是销售商品、提供劳务收到的现金与销售收入的比率，用以反映销售收入的质量，用此指标可以对基本指标进行更好的修正，比如经营者为获得该项评价的得分以提高利润，通过大量提供商业信用而获得销售收入快速增长的操纵行为，采用此指标可以进行有效遏制。

3. 对偿债能力状况评价指标计分方法的调整。根据博克斯特、利兹伯格等人关于资金结构的权衡理论，企业价值(V_t)的数学模型为：V_t=Vu+TB−FPV−TPV。其中：Vu表示无负债的企业价值；V_t表示有负债的企业价值；TB表示负债的纳税利益现值；FPV表示预期财务拮据成本的现值；TPV表示代理成本的现值。该模型可用下图予以说明：



权衡理论认为，企业有其最佳资金结构，这就是图中的B点，在该点之前负债带来的收益大于负债成本，增加负债可以提高企业价值；在该点之后，随着负债比例的逐步扩大，财务拮据成本和代理成本越来越大，负债带来的收益小于负债成本，企业价值降低。也就是说，负债比例在此点时，企业价值最大。由此我们可以得出结论，企业的负债比例不是越低越好，也不是越高越好，而是合适最好，因此企业的偿债能力并非越强越好，而是适度为好。然而，根据《企业绩效评价操作细则》的评分办法和财政部统计评价司制定的《企业绩效评价标准值》，负债比率越低越好，其他的偿债能力指标也是如此。当然，单纯从企业的偿债能力方面评价，这种方法并没有错，但如果将这个评价结果用来评价企业绩效，显然会导致经营者的努力方向与企业价值最大化的目标相背离。

但由于资金结构的权衡理论无法准确计量财务拮据成本和代理成本，因而无法找到两者之间确切的函数关系，即无法准确地找到最佳资金结构。而且，不同企业在资本结构、筹资渠道与能力、信誉与财务形象、获得政府或股东的支持力度等方面存在较大差异，从而也导致不同企业最佳的负债比例不同。至此，我们似乎处于两难境地：既无法找到单个企业的最佳负债比例，用一个统一的标准去衡量又不能反映各个企业的实际情况，但企业偿债能力关系到企业的财务安全和企业价值，又不能不考核。那么，只能放弃最优方案而选择次优方案，即选择一个相对合理的标准去评价。笔者认为，以行业平均比例作为这个合理的标准是比较合适的，即假设行业平均的负债比例是该行业的最佳比例，选择同行业、同规模企业的平均值作为最佳标准来衡量评价，计分时对应的标准系数为1。根据上图可以看到，企业的负债比例超过最佳负债比例后，随着负债的增加企业价值的下降速度逐渐加快，而负债比例在达到最佳负债比例之前，企业价值的增长为平滑的直线，并且不会低于Vu。因此，我们给优秀值、良好值赋予的标准系数为0.4和0.7，给较低值和较差值赋予的标准系数为0.7和0.2，其他的计分方法相同。对偿债能力指标的其他指标如已获利息倍数、速动比率和现金流动负债比率均做同样的调整。

4. 对发展能力状况评价指标的调整。在评价发展能力方面，该体系的评价指标包括销售(营业)增长率、资本累积率两个基本指标和三年资本平均增长率、三年销售平均增长率和技术投入比率三个修正指标。事实上，企业的发展能力包括很多方面，除上述财务指标外，客户、内部业务流程和学习与成长等方面的指标对企业的发展都会产生非常大的影响，包括顾客满意度、产品和服务的质量、雇员参与和满意方面的指标(如员工满意度和员工培训等)、创新能力、新产品开发能力、市场份额、生产能力方面的指标、供应链价值指标等。显然，这些内容用该体系提供的基本指标和修正指标是无法全面、客观、科学地评价的。为弥补这些不足，在评议指标中加入了产品市场占有率(服务满意度)、基础管理水平、发展创新能力等指标，但这样做不能客观反映企业发展能力的真实情况，从而会产生误导。鉴于此，笔者认为应做以下调整：

(1)增加企业业务实力指标。由于反映企业发展能力的内容非常繁杂，将这么多内容全部纳入考核指标体系会造成信息过载，所以用业务实力这个综合性较强的指标来进行评价。这个指标的评分可以借用通用电气公司多因素业务经营组合模型中业务实力评价模型来完成。具体见下表：

业务实力评价模型

指　标	权数	定值(1~5)	得分
市场份额	0.10		
份额成长	0.15		
产品质量	0.10		
品牌知名度	0.10		
分销网络	0.05		
促销效率	0.05		
生产能力	0.05		
生产效率	0.05		
单位成本	0.15		
物资供应	0.05		
开发研究实绩	0.10		
管理人员	0.05		
合　计	1		

评分方法采用评议法，根据企业与主要竞争对手的比较情况进行评分，定值以1~5内的整数表示(5表示最高)，最终的得分经过权数换算作为基本指标的得分。

(2)取消基本指标中的资本累积率指标和修正指标中的三年资本平均增长率指标。由于这两个指标都不是经营者所能直接控制的，而且由于存在资金结构的最佳比例，资本累积并不能反映企业价值，从而用这两个指标评价企业和经营者的业绩显然不科学，因此应取消这两个指标。

(3)增加新产品在销售中的比重和赊销比例这两个修正指标。原修正指标中有技术投入比率指标，但这个指标只反映投入而不反映产出，不能反映研究开发的效果，因此应增加新

产品在销售中的比重这个反映研发实绩的指标。同时,由于销售的增长可能源于信用政策的放宽，在销售增长的同时带来了信用风险的增加,因此增加赊销比例指标对其进行修正。

(4)调整三年销售平均增长率指标的计算方法。原指标体系中该指标的计算公式为：三年销售平均增长率=[(当年主营业务收入总额/三年前主营业务收入总额)$^{\frac{1}{3}}$-1]×100%。

该公式的分子与分母均是某一年度的收入，如果在主营业务收入增减平稳的情况下，计算结果能反映三年的平均情况,但是当收入增减不平稳甚至波动较大时,计算的结果就不能反映三年的增长趋势。能较好地反映增长趋势的计算方法是采用直线回归方程,但由于计算复杂不宜采用,因此用比较接近的方法:将三年间每年的销售增长率进行平均。

5. 对评议指标的调整。经过以上调整,将原评价指标中的产品市场占有能力等内容调整到发展能力指标的业务能力指标中。还有部分指标不能反映企业特别是经营者的业绩,也需要进行调整。调整的内容如下：

(1)取消经营者基本素质指标。由于所有者拥有对企业经营者的选择权，从而应该在选择经营者的过程中而不是选择之后对经营者的素质进行评价;同时,对企业绩效评价结果特别是经营者的绩效评价结果，也是对经营者基本素质一定程度的反映,再在评价指标中加入经营者基本素质的内容,变成了类似计算机程序中的“自己调用自己”,混淆了评价过程与结果的关系。因此,应取消该指标。

(2)取消产品市场占有能力指标。该指标的内容已经包含在业务实力指标中,为避免重复应予以取消。

(3)将员工素质指标调整为员工满意度指标。人才是企业最重要的资源之一,企业能否适时、适量、有效地获取企业所需要的人力资源并有效地加以利用，是企业能否生存和长期持续稳定发展的关键因素之一，因此在企业绩效评价指标中必须有人力资源管理方面的内容。但人力资源与其他的资源不同，具有以下特性：一是人力资源是创造企业价值的最活跃、最重要的资源;二是人力资源的获得与保有需要企业付出非常大的代价。因此，对人力资源管理的考核包括两方面内容:一是企业员工的数量、素质和结构是否符合企业生存发展的需求;二是企业的人力资源是否得到充分的开发、利用与激励。而员工素质指标只能考察员工的基本文化与技能水平等,无法反映员工素质、数量与结构是否与企业的需要相适应及其是否得到合理、充分的利用等。另外,不同企业价值创造的过程不同,企业对价值链各环节的关注程度不同,那么与此相联系的员工数量、素质、结构要求就不同。比如耐克公司将生产环节全部交给外包企业,自己不生产一双鞋,其结构呈现明显的“哑铃型”,其员工主要是设计、销售和管理人员而没有生产工人,这样的人员素质、结构必然与存在生产环节的企业差异较大。

鉴于此,有必要放弃员工素质这一指标,重新确定一个更加科学、客观与公正的指标。而员工满意度指标则是一个综合性较强的指标,能够较好地评价这些方面的内容,因为:①员工满意度高的企业，比较容易以合理的成本获得企业所需要的人才,从而使企业的人力资源的数量、素质和结构与企业的需求相匹配；②员工满意度指标能够较好地反映企业人力资源的开发、利用和激励情况;③员工满意度是员工对企业和企业文化认同度的反映。

(4)将综合社会贡献指标调整为经营的合法与合乎社会道德指标。企业经营的目的是获取利润而不是为社会做贡献(社会公益事业组织除外)，企业对社会的贡献是企业在获取利润过程中由于遵守法规和社会道德而衍生出来的，比如按时足额纳税是遵守税收法规、聘用员工提供就业岗位必须符合劳动用工方面的法规、坚守商业诚信是符合社会道德及有关消费者权益方面的法规等。企业经营的合法与合乎社会道德是企业生存发展的基础，对企业绩效的评价应该更加关注此基础(合法与合乎社会道德)而不是由此衍生的结果(综合社会贡献),因此需进行调整。然而,由于存在信息的不对称,评价者可能无法获得企业经营的合法与合乎社会道德方面的完整信息,而且对评价者本身的素质要求也比较高,会给评价带来一定的难度，这就要求评价者在评价之前应该通过多种途径尽可能多地获取这方面的信息，比如企业的纳税信用等级、产品的质量标准、环保情况、劳动法规的遵守情况、生产经营情况等。

(5)增加风险防范能力指标。由于企业所处的环境和自身存在一些不确定因素，导致企业在经营过程中总会面临各种形式的经营风险。正因为如此,企业对经营风险的防范措施和机制逐渐成为衡量企业经营业绩的一个重要评价内容。部分国家如德国、澳大利亚等已经通过法律形式明确了企业在风险防范方面的责任。然而,在实际经营中,不同企业可能会面临不同的风险，即使是同一事件对不同企业造成的影响也存在很大差别。因此,很难就风险防范的内容制定统一的业绩评价指标,但下面这些现象会为大多数企业带来经营风险,评价时可以从这些方面着手:①存在对少数几个客户、供应商或少数几个市场的过分依赖；②存在对少数几个产品销售情况的过分依赖;③存在对个别人员的过分依赖;④目标市场上的客户可能发生结构性调整；⑤产品因重大技术创新的运用而面临淘汰;⑥存在政府调整相关行业政策法规的可能性,而且这种调整会严重影响企业业绩等。

由于可能存在一些对企业业绩造成较大影响的其他因素，比如企业集团出于纳税筹划等原因对企业利润进行调控与重新分配、企业与股东之间的利益输送、政府支持、企业集团内部采购等因素，因此在计算评价指标时应尽可能剔除这些因素的影响,对无法剔除的因素予以适当关注,以使评价结果更加客观。

以上对指标的调整只是一般性的调整，由于绩效评价需要与企业战略相协调，这种协调表现为选择更具有针对性的评价指标和对指标权重进行调整。

主要参考文献

1. 汪平.基于价值的企业管理.会计研究,2005;8

2. 葛家澍,余绪缨等 .会计大典.北京:中国财政经济出版社,1999