

企业集团业绩评价相关理论探讨

周 昀

(南通大学商学院 江苏南通 226019)

【摘要】 本文探讨了与企业集团业绩评价相关的理论,包括外围理论、支撑理论和核心理论,以期科学评价企业集团的业绩找到必要的理论依据。

【关键词】 业绩评价 外围理论 支撑理论 核心理论

企业集团是以一个实力雄厚的大型企业为核心,以产权联结为主要纽带,并辅以产品、技术、经济契约等多种纽带,将多个企业联结在一起,具有多层次结构的以母子公司为主体的多法人经济联合体。随着社会化大生产和经济全球化的发展,市场竞争日益激烈。为应对挑战、抵御风险,集团化成为企业发展的趋势,企业集团的业绩评价也成为热点研究问题。

一、企业集团业绩评价的外围理论

1. 系统论。系统论是由美籍理论生物学家贝塔朗非创立的一门独立学科。所谓系统,是由相互联系、相互作用的若干要素以一定结构组成的,具有一定整体功能的有机体。系统本身的功能就是从环境中获得物质、能量和信息,经过系统的变换,向环境输出新的物质、能量和信息。系统论的基本思想就是把所研究和处理的对象当做一个系统,分析系统的结构和功能,研究系统、要素、环境三者之间的相互关系和变动的规律性。

企业集团是一个由相互联系的各要素(人力、物资、设备、资金、任务、信息等)所组成的系统。一方面,企业集团在经常变动的环境中,通过对系统内部各要素的平衡,来保证企业集团的生存;另一方面,企业集团是开放系统,同外部环境(政府、顾客、供货商、竞争者等)有着动态的相互作用,并能不断地自行调节,以适应环境和自身发展的需要。

系统论对企业集团业绩评价的影响在于:首先,要整体、全面、系统地分析和研究企业集团的业绩评价,揭示企业集团内部各要素间的关系,注意各要素结合的合理性;其次,企业集团业绩评价涉及企业集团的各个职能部门和各个子公司,各部门、各子公司之间既相对独立,又相互联系,在设计评价指标时,要重视各部门及各子公司之间的关系;最后,在进行企业集团业绩评价的时候,要关注外部环境的影响。

2. 控制论。控制论是20世纪40年代发展起来的一门新兴学科,它属于跨学科、边缘性和普遍化的科学。控制论研究如何利用控制器,通过信息的变换和反馈作用,使系统能自动按照人们预定的程序运行,最终达到最优。控制论的一个基本特征就是在动态(运动和变化)过程中考察系统,这样就从根本上改变了研究系统的方法。

企业集团的各项业务活动要按照预定的轨道运行,确定的目标要按照预定的要求实现,就必须进行控制。控制是管理的一项重要职能。在企业集团管理中,控制指根据原定目标、计划和考核标准,监控企业集团活动的实际情况,比较差异,分析原因,从而采取有针对性的措施,纠正差异。

控制论对企业集团业绩评价的影响在于:首先,运用控制论的基本原理,可以充分认识企业集团业绩评价体系中各个环节的功能,从而设计控制的节点、指标和标准,实现企业集团业绩评价的总目标;其次,企业集团所处的环境是动态的、持续的,业绩评价体系的设计也必须从动态的、可持续发展的角度进行;最后,业绩评价是企业集团控制系统中的关键组成部分,要妥善协调好企业集团业绩评价体系与企业集团控制系统中其他组成部分之间的关系。

3. 信息论。信息论是关于信息的本质和传输规律的科学理论,是研究信息的计量、发送、传递、交换、接收和储存的一门新兴学科。20世纪70年代,随着信息论的进一步发展,信息观念开始对会计领域产生影响。信息论中有关信息性质、信息质量、信息处理程序、信息加工处理和信息资源开发与利用等的理论为现代会计理论体系的形成所借鉴。

信息论对企业集团业绩评价的影响在于:首先,信息是进行企业集团业绩评价的依据,没有相关信息的收集、加工和处理,业绩评价就无从下手;其次,信息的质量将最终影响企业集团业绩评价的结果,不真实、不合理、不准确的信息,必然带来业绩评价结果的不真实、不合理、不准确;最后,信息论的基本原理对企业集团业绩评价中指标体系的设计、评价标准的设置、评价方法的选择等都有一定的指导意义。

4. 协同论。协同论的原意是关于协作的科学,也可以解释为系统各部分的协同工作。协同论是由联邦德国理论物理学家哈肯于1977年创立的,是研究各个系统通过协同效应从混沌走向有序,从不稳定走向稳定的一门横断科学。

企业集团是由母公司和若干子公司构成的经济联合体,在日常的企业集团战略管理中,常常会出现子公司战略与母公司战略不能很好匹配衔接的问题,从而导致资源得不到有效配置,不能形成企业集团规模经济、范围经济、速度经济等

问题。因此,母子公司之间的协同显得尤为重要。

协同论对企业集团业绩评价的影响在于:企业集团各子公司之间存在协同工作关系,各子公司与母公司之间也存在着战略协同,因此,在设计企业集团业绩评价指标时,要将协同能力考虑进去。

5. 行为科学理论。行为科学是20世纪20年代末开始发展起来的一门学科。行为科学理论的基本思想是把人视为“社会人”,而不是“经济人”,认为人们除了物质需求,还有广泛的社会需求,其核心理论是激励理论。行为科学理论提出,要以“社会人”为基本假设,研究人的行为与各种需求之间的关系,并用满足这些需求的方式来规范、引导行为。

行为科学理论对企业集团业绩评价的影响在于:在构建企业集团业绩评价体系时,应实行民主方式,通过与企业集团各有关方面员工的交流和沟通,听取他们对企业集团业绩评价体系构建的意见。这样做,一方面可以使员工得到精神上的满足,感到自己受到重视,加强他们对企业集团业绩评价活动的理解和支持;另一方面,也会使员工更清楚企业集团的战略目标,使他们的行动与企业集团的战略目标保持一致。此外,在设计企业集团业绩评价指标和评价标准时,要充分考虑可控性和激励性。可控性是指使被评价者感到自己的行为能影响行为结果,从而进一步影响业绩评价的结果。激励性是指合理、适用的业绩评价标准能充分发挥企业集团员工的积极性、主动性和创造性。

二、企业集团业绩评价的支撑理论

1. 战略管理理论。20世纪60年代,伊戈尔·安索夫所著的《公司战略》一书的出现标志着战略以一种科学的概念在管理学中开始得到应用。战略管理理论要求企业从战略的角度开展各项生产经营活动,在经营管理上具有目标的长远性、决策因素的全面性和利益的全局性。

企业集团战略管理是一个包括企业集团战略规划和战略实施的过程。战略规划是指为了实现企业集团的战略目标而进行的规划,指明了企业集团的长期发展方向。战略实施是指为企业集团战略目标服务的阶段性战术的执行,是企业集团战略目标的阶段性实现。

战略管理理论对企业集团业绩评价的影响在于:首先,构建科学、合理的企业集团业绩评价体系,可以提高企业集团战略规划和管理控制的有效性,提高企业集团的运营效率;其次,要以企业集团战略为导向,强调长期目标与短期目标的统一、局部利益与整体利益的统一,全面考虑内部因素与外部因素,在此基础上设计和执行企业集团业绩评价体系;再次,要用发展的眼光看待影响企业集团利润增减和竞争能力的因素,在设计业绩评价指标时,要把财务指标和非财务指标结合起来,把定性指标和定量指标统一起来;最后,要将企业集团业绩评价与战略管理有机结合,战略管理理论与实践的发展表明,战略管理的成功实施有赖于卓越的业绩评价和管理系统。

2. 权变理论。权变理论是20世纪70年代在美国经验主义学说基础上发展起来的管理理论。权变理论强调管理的权变观点,认为世界上根本不存在适用于一切情况的管理的“最

好方式”,管理模式和方法必须根据组织的外部环境和内部条件的发展变化灵活选用,随机应变。权变理论认为,在管理因变量和环境自变量之间存在着一种函数关系,这种函数关系可以解释为“如果——就要”的关系,如果发生或存在某种环境情况,就要采取相应的管理模式和管理方法。

权变理论对企业集团业绩评价的影响在于:构建企业集团业绩评价体系,应有权变的观点,也就是说,实践中不存在一成不变的、普遍适用的、最好的企业集团业绩评价体系。一个有效的企业集团业绩评价体系要与企业集团内外部环境相适应,并随环境的变化对该体系做出合理的调整和拓展。随着党中央、国务院提出“自主创新”、“和谐社会”、“可持续发展”等观念,在设计企业集团业绩评价指标时,可以加入一些涉及企业集团自主创新能力、社会责任、环境保护等方面的指标。

3. 利益相关者理论。利益相关者这一概念最早由伊戈尔·安索夫在其《公司战略》一书中提出。利益相关者理论认为,企业实质上是其与各种利益相关者结成的一系列契约,是各种利益相关者协商、交易的结果,承载着利益相关者的期望和要求,无论是投资者、债权人、员工、顾客、供应商,还是政府部门、社区等,他们与企业利益休戚相关。因此,为了保证企业的可持续发展,除了股东,企业也应当向其他利益相关者负责。

企业集团的生存与发展离不开利益相关者的支持,尽管各利益相关者在提高企业集团价值方面有共同的利益,但由于他们处于价值链的不同环节,因此,各自之间是存在利益差别的。

利益相关者理论对企业集团业绩评价的影响在于:首先,在业绩评价指标中,财务指标一般代表投资者利益,没有很好地体现对其他利益相关者的关注,因此,在设计企业集团业绩评价指标时,要把其他利益相关者的利益考虑进去,适当增加一些非财务指标。其次,可以根据不同的利益相关者来确定企业集团业绩评价的不同评价主体,针对不同的评价主体设置不同的业绩评价指标。最后,企业集团业绩评价要综合考虑各利益相关者的要求,将多角度评价与综合评价相结合。

三、企业集团业绩评价的核心理论

企业集团业绩评价的核心理论是构建企业集团业绩评价体系的专门理论,主要研究一个完善的企业集团业绩评价体系究竟应该包含哪些基本环节,各基本环节之间存在什么逻辑关系。企业集团业绩评价体系包括以下基本环节:确定评价主体、明确评价目标、确定评价对象、设计评价指标、设置评价标准、选择评价方法、收集相关信息、实施评价并得出结论。

评价主体是指发起和实施评价活动的人。对于企业集团的业绩评价,可以根据不同的利益相关者来确定评价主体。企业集团的利益相关者有政府、投资者、债权人、顾客、供应商、母公司、子公司等,这些都可以成为企业集团业绩评价的主体。评价主体不同,业绩评价的目标也不同。在确定评价主体之后,应根据不同评价主体的不同需求来确定各自的评价目标。如政府管理部门从行政管理和社会公众利益代表的角度,债权人从减少债务风险的角度,母公司从加强内部经营管理的角度来评价企业集团业绩等。评价对象是指对什么进行评价,



透视亏损上市公司的“卖点”



杜勇 干胜道(博士生导师)

(四川大学工商管理学院 成都 610064)

【摘要】 本文对亏损上市公司进行了定义和分类,提出将其分为可挽救性亏损公司和实质性亏损公司两类,重点对“虚亏”上市公司的价值卖点进行了分析,并就各卖点对亏损公司的股价影响进行了探讨。

【关键词】 亏损 虚亏 重组 重组

一、亏损上市公司的定义及分类

1. 亏损上市公司的定义。亏损上市公司是指在某一个或连续两个会计年度由于总收入不足以弥补总成本及税金而导致公司净利润为负值的上市公司。这里需要强调的是,它们不同于一般性亏损企业,尽管它们出现收不抵支的情形,但仍然保留着上市资格,仍然享有入市交易权。如ST类、*ST类上市公司,尽管它们连续几年亏损,但在一段时期之内(证监会给予其扭亏为盈的机会)仍保留着入市资格。

2. 亏损上市公司的分类。当前,有学者按亏损原因将亏损上市公司分为经营性亏损公司和政策性亏损公司。经营性亏损是指由于公司自身经营管理不善而导致亏损,具体原因可能有公司缺乏自己的名、优品牌,竞争力不强;原材料价格上涨,产品成本上升;供给大于需求,产品价格下降;公司缺少诚信,商业信誉产生危机,长远利益受到影响等。政策性亏损

是指受国家宏观调控机制的影响,涉及国计民生的企业由于政策性调整而发生亏损。

还有学者按亏损的持续性将亏损上市公司分为连续性亏损公司和间断性亏损公司。连续性亏损指连续两年发生亏损的情形(连续亏损超过两年的上市公司会被摘牌);而间断性亏损指在当年亏损之前间隔至少一年才有发生亏损的情形。

第三种分类是按亏损的严重程度进行划分,上市公司当年发生亏损的数额相对于其当年总收入额在5%及以内的情形称为微亏;如果这一比例超过5%称为暴亏。

以上几种分类方法各有千秋,主要是出于研究的特定目的而进行的分类,而且往往是就某种单一标准来分类的,这难免有失偏颇。

为研究亏损上市公司的价值和股价变动情况的需要,笔者提出同时从定性和定量两个方面,结合上市公司发生亏损

任何评价对象都是相对于特定的评价主体而言的,它由评价主体的需要决定。如投资者可以将被投资单位列为评价对象,母公司可以将子公司列为评价对象,政府管理部门可以将整个企业集团履行社会责任情况列为评价对象等。

评价指标是指根据评价主体和评价目标的需要而设计的、以指标形式体现的能反映评价对象特征的因素。评价指标可以包括财务指标和非财务指标,可以定量形式反映,也可以定性形式反映。评价标准是指判断评价对象业绩优劣的基准。历史标准、预算标准、同业标准是企业集团业绩评价体系中常用的三类标准。历史标准是企业集团根据过去的业绩制定的标准;预算标准是企业集团力争达到的业绩标准,企业集团事先确定的目标、计划、预算、定额等都可以看做预算标准;同业标准通常以同业平均水平或优秀水平特别是竞争对手的相关数据为准,也就是常说的标杆。评价方法是指进行价值判断,得出业绩评价结果的具体手段。评价方法是联系评价指标和评价标准的桥梁。到目前为止,企业集团业绩评价方法有多种,如功效系数法、综合分析判断法、专家意见法、模糊评价法、主成分法、因子分析法等。

根据企业集团业绩评价的指标、标准、方法等,从各方面

收集与业绩评价相关的信息。例如收集各指标的取值、业绩评价标准的数值等。如果涉及专家意见法,还必须找寻专家,取得具体的专家意见。将收集到的信息进行加工、处理,为实施业绩评价做好准备。在相关信息已收集、加工、处理的基础上,采用恰当的业绩评价方法,对企业集团的业绩实施评价,得到评价结果。针对评价结果,找出哪些是应该保持的,哪些是应该改进的,最终得出企业集团业绩评价结论,从而为企业集团今后的发展指明方向。

企业集团业绩评价体系中八大环节之间的关系是:不同评价主体从各自不同的评价目标出发选定评价对象,在此基础上设计评价指标,设置评价标准,选择评价方法,通过收集相关信息对企业集团业绩实施评价,最终得出结论。

主要参考文献

1. 席酉民.企业集团竞争力与业绩综合评价.北京:机械工业出版社,2004
2. 马璐.企业战略性绩效评价系统研究.北京:经济管理出版社,2004
3. 李玲玲.企业业绩评价——方法与运用.北京:清华大学出版社,2004