

# 论企业财务目标之修正

## ——对富士康员工跳楼事件的反思

王爱华(教授) 刘扬 张承承

(山东科技大学经济管理学院 青岛 266510)

**【摘要】** 本文结合企业价值最大化理论,通过对“富士康员工跳楼事件”的反思,得出这样的结论:任何一个现代企业在追求经济效益时,必须兼顾利益相关者的利益需要和履行应尽的社会责任,否则最终只能使企业价值贬值。

**【关键词】** 企业价值最大化 相关者利益 员工利益 社会责任

对于企业的财务目标,比较有代表性的观点有:利润最大化观点认为,利润能够代表企业新创造的财富,利润越多说明企业的财富增加得越快,也越接近企业的目标,所以它应作为企业的根本追求;而股东财富最大化的观点认为,作为企业的所有者——股东创办企业的目的是扩大财富,所以股东财富最大化就是企业的目标。除此之外,目前较有代表性的企业财务目标还包括:经济效益最大化、综合现金净流量最大化、利益相关者利益最大化、长期资本增值等。

以上观点反映了经济社会发展各个阶段企业财务管理的特点,有一定的合理性。然而,经过实践检验,上述观点还

或多或少存在一些缺陷和不足。企业利润最大化目标没有考虑资金的时间价值、市场风险等因素,极易导致企业片面追求利润、产生短期行为。至于将股东财富最大化作为企业目标,也有一定的缺陷,因为股东财富最大化需要通过股价——一种企业难以控制的价格最大化来实现,其不确定的因素很多,显然很难考量。更重要的是,这种企业目标模式没有很好地考虑到企业其他利益相关者的利益与企业所应承担的社会责任,不利于企业的长期、可持续发展。

如果说利润最大化、股东财富最大化等企业财务目标是历史上特定经济环境下的产物,那么随着现代科学技术的迅

其一,成本粘性可以用“契约观”来解释。由于代理人的有限理性以及处于正交易成本的环境下,长期订单所造成的沉没成本不一定会在未来年度中得到补偿,从而造成了成本随业务量“上去容易下来难”的粘性现象。而这种粘性现象正是由于企业长期订单的战略需要而形成的,因而成本粘性的存在有一定的合理性,但它的合理区间需要进一步研究。

其二,“效率观”比较好地解释了成本粘性的产生。在市场经济中,由于市场的激烈竞争,迫使企业的经营管理者出于战略的需要随时随地进行资源调整,由此产生的成本粘性与其战略选择的正确性成正比;而经营管理者自身的管理能力、决策水平和风险驾驭能力等对调整成本会产生十分重要的影响,因而企业成本粘性的程度与成本管理水平成正比。企业存在成本粘性虽然有一定的合理性,但有一点是可以肯定的,成本粘性程度过高意味着企业成本管理水平不高。

其三,用“机会主义观”来解释成本粘性的产生,主要基于代理理论。由于现代企业的所有权与经营权实行了分离,经营者受所有者委托代为行使经营权,而那些追求自身利益最大化的代理人容易产生道德风险,他们在调配资源时往往会存有私心杂念,为自己或小团体谋取私利,从而对企业的绩效产生了负面影响。由此可以得到一个启示,即将成本粘性的程度作为代理人的长期绩效考核的一个参考指标,当然,这需要进一步进行实证研究来确定。

### 主要参考文献

1. 王璐璐,表明.如何加强对企业成本粘性的控制.现代商业,2010;6
2. 孔玉生,朱乃平,孔庆根.成本粘性研究:来自中国上市公司的经验证据.会计研究,2007;11
3. 刘武.企业费用“粘性”行为:基于行业差异的实证研究.中国工业经济,2006;12
4. 孙铮,刘浩.中国上市公司费用“粘性”行为研究.经济研究,2004;12
5. 边喜春.费用“粘性”的成因及控制对策.价格月刊,2005;12
6. 曹小雪,于长春,周泽将.费用“粘性”研究:来自中以企业的经验数据.产业经济研究,2009;1
7. Anderson, Mark C., Rajiv D. banker, Surya N. Janakiraman. Are Selling, General, and Administrative Costs “Sticky”? Journal of Accounting Research, 2003; 41
8. Balakrishnan, R., Peterson, M., Soderstrom. Does capacity utilization affect the stickiness of costs? Account. Audit. Finance, 2004; 19
9. Kenneth Calleja, Michael Stelarios, Dylan C. Thomas. A note on cost stickiness: Some international comparisons. Management Accounting Research, 2006; 17

速发展、经济的全球化和竞争的日益加剧,企业价值最大化财务目标则能更好地适应现代企业的可持续发展。它不仅克服了传统的“利润最大化”、“股东财富最大化”等目标的缺陷,而且着眼于企业长期稳定发展和企业总价值的不断增长,因而成为现代企业财务管理目标的理想选择。

### 一、传统的企业价值最大化目标

1. 企业价值最大化的内涵。企业价值最大化,是指通过企业财务合理运作资源,采用合理的财务政策,充分考虑资金的时间价值和风险与报酬的关系,在保证企业长期稳定发展的基础上,使企业总价值达到最大化。

2. 传统的企业价值模型。传统的企业价值模型下,企业价值更多地被作为一种“市场交易”概念,即“企业本身值多少钱”。在传统市场交易条件下,企业价值可以通过两种办法(或途径)来衡量:一是用市场“买卖”方式,即通过活跃市场买卖交易的公平价格来确定企业的价值;二是通过现值计量,用企业未来现金流量的折现值来反映企业的价值。传统模型下的企业价值最大化是一个抽象的概念,即在资本市场有效性的假定下,企业财务管理的最终目标是企业市场价值最大化,与此相对应的价值等式有:

(1) 企业市场价值等式。该等式也称为企业价值模型,按照这一价值模型,企业价值是负债市场价值与股权资本市场价值之和。用公式来表示,即:

$$F_V = B + S$$

其中: $F_V$ 为企业价值; $B$ 为企业负债市场价值; $S$ 为企业股票市场价值。

(2) 现金流量定价等式。它就是通常所讲的折现现金流量模型。企业价值是未来时期内期望的现金流量按照加权平均资本成本进行折现。用公式来表示,即:

$$F_V = \sum_{t=1}^n \frac{FCF_t}{(1+WACC)^t}$$

除以上两种定价形式之外,投资定价模型、经济增加值定价模型也是评估企业价值的常用模型。

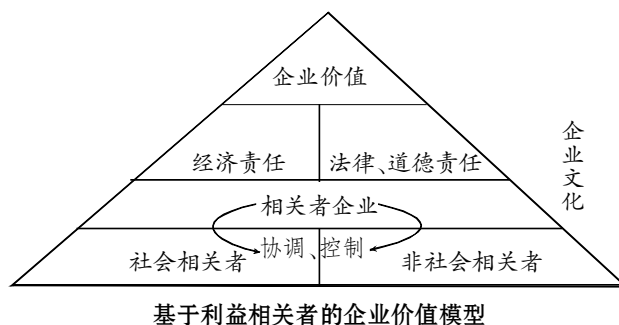
然而,以上模型都是站在企业投资人的角度,仅包含股东和债权人的价值及其最大化过程,它没有将员工、社区、政府等其他利益相关者的利益考虑在内。

### 二、现代企业价值最大化目标

现代企业制度是在市场经济和经济社会的背景下产生的,因此企业价值并不仅仅局限于“市场”方面,还应该体现在社会关系方面。企业价值最大化应该包含企业的长期稳定发展与企业价值增长中各方面利益的满足。其主要内容有:股东与各利益相关主体之间的利益协调;风险与报酬之间的平衡;关心员工的利益,创造良好的企业文化;密切与债权人的联系;关心客户;增强研发能力,以保证企业的长期稳定增长;塑造良好的企业信誉与形象;贯彻执行政府的政策方针,依法照章纳税;履行社会公民义务、增强社会责任感。

1. 现代企业价值最大化模型。现代企业价值模型中,将企业定义为“利益相关者企业”,它是一个塔状模型(见右图),企业价值位于模型的顶层。在这个模型里,塔的底层是对企业

有影响的各利益相关者,包括社会利益相关者与非社会利益相关者。其中,社会利益相关者是指股东、员工、顾客、供应商及业务伙伴、政府、社区、竞争对手等;非社会利益相关者是指生态环境与人类后代。而利益相关者的利益及诉求,产生了企业的社会责任——经济责任、法律责任和道德责任。



基于利益相关者的企业价值模型

企业的社会责任是指企业应承担其发展有利于社会的长远目标的一种义务,它不仅涵盖对经营管理的效率与效果以及企业行为的合法性、合规性等方面的要求,而且包括道德、道义上的义务。其中,经济责任是指其所必须负有的生产、盈利和满足市场需求的责任,其重点在于获取利润与增加财富;而法律责任是指企业需要遵守包含基本伦理道德的法律规定,并在法律的要求下履行其经济使命;道德责任是指除法律规定之外企业应履行的义务,包含最为广泛的企业行为规范和准则,体现了对消费者、员工、社区等公众的尊重和关注的道德精神,也包括诸如捐赠、慈善等公益活动。

在上述模型中,企业价值最大化的实现还需要两个必不可少的条件:一是良好的控制协调能力,其使企业综合考虑各利益相关者的利益并有效配置各种资源;二是深厚的企业文化,其支撑并保障企业长期稳定发展。

2. 现代企业价值最大化目标的优点。与传统企业价值最大化目标相比,现代企业价值最大化目标的优点是:首先,这种财务目标更好地体现了财务管理对企业价值的本质要求,即不仅与企业当前和未来的盈利能力相关,而且与企业的产品开发、市场开拓、各种资源的综合利用和偿债能力及防范与控制风险能力、社会贡献能力等密切相关。其次,基于利益相关者的企业财务管理充分尊重和满足各利益相关主体的利益要求,使各利益相关主体在分享企业价值增加成果的同时大力支持企业的长期发展。此外,该财务目标能促使企业更好地履行社会责任,如关注员工职业发展、维护社会公众利益、支持教育与福利事业、防止环境污染、维护生态平衡、节约能源、发展低碳经济、促进社会和谐发展等。

### 三、富士康员工跳楼事件与企业财务目标反思

富士康员工跳楼事件恰好反映了忽视利益相关者利益的传统财务目标在当今市场环境下的种种缺陷与不足,它可以归纳为“三失”与“三缺”。

#### (一) 员工利益、社会利益、政府利益之失

1. 员工利益之失。员工的利益也可表述为企业对员工的价值,也就是企业的存在对员工的意义。企业应该为员工带来些什么?富士康作为全球最大的电子产品制造商、全球代工大

王、世界五百强企业之一,仅在深圳地区的员工数量就有42万之巨。然而,面对着这批80%以上由80后、90后组成的新生代打工者,富士康的员工管理模式与管理水平显然与其世界五百强的地位极不相称。

“员工利益之失”首先表现为企业利益与员工利益之间的割裂。在富士康,企业和员工之间的关系十分明了——雇佣与被雇佣。在许多媒体对富士康事件的报道中,都有员工表示,富士康工作时间长,技术含量低,机械性重复工作强度大,基层管理者对普通员工缺乏起码的尊重,生理与心理都处于巨大的压力之下。笔者了解到,富士康在员工管理上存在严格的层级制度,而一线工人总是处于最低层级,发展成科长的几率很小,加之其缺乏人文关怀与情感慰藉的军事化管理风格、严苛的处罚制度,往往将人异化为机器,使得员工的生理、心理与外部的管理、工作的冲突难以化解。

其次是员工之间关系的割裂。富士康是一个缺乏关心与关爱的企业,人与人之间的关系十分冷漠,这也加剧了员工内心的孤独感。试问,一个缺乏“群体感”、“集体价值观”的企业,又如何支撑其企业文化与企业价值提升呢?

**2. 社会利益之失。**社会利益要求企业在实现经济效益的同时应考虑其所带来的社会效益。企业应该是有社会责任感的,尤其对于人口规模相当于一个县城大小的富士康。笔者注意到,在我国珠三角、长三角一带像富士康这样采取“围墙管理”的企业确实为数不少,但是,企业用高墙围起来,看似易于管理,生产高效,成本很低。然而,四面高墙能否承受住几十万新生代民工所带来的社会责任?额外的加班补助与奖金能温暖冷漠的人心、弥补普通员工心理需求的空洞吗?

**3. 政府利益之失。**企业除了依法纳税,还应为当地经济发展树立良好形象。在大力贯彻科学发展观、着力推进区域经济转型的今天,企业的意义与价值不仅仅在于其纳税规模,更在于其能否与政府步调一致,成为其宣传与推广的一面旗帜。在深圳最低工资标准上升为950元后,富士康就一直规划着自己的内迁之路,河南、山西等中西部省市已经被列为其未来发展的根据地,可见其与当地政府并不同心同德。

## (二)“控制协调能力”、“人本思想”、“企业文化”之缺

**1. 全面控制协调能力之缺。**企业价值最大化涵盖了现金流量、风险、可持续发展等重要概念,这不仅说明企业在追求价值最大化的过程中必须科学有效地协调多种因素,而且对企业管理当局提出了最基本的要求——良好的全面控制能力,只有这样才能应对复杂的市场形势与变幻莫测的风险,维持可持续发展、实现“企业价值最大化”。

然而,要做到良好的全面控制是非常困难的。在现实中,往往只因生产经营之外的小事件而使企业陷入困境之中,如果对其处理不当,甚至会发展成影响企业大局的严重问题。一方面,企业虽处于市场当中,但传统的供应商、销售商、潜在进入者、替代品生产者与竞争厂商等五种力量的存在,不足以反映企业所要应对的是全部市场主体。企业不仅仅是一个经济组织,同样也是一个社会组织、公共组织。然而社会关注越多出错越多,例如消费者不仅仅包括购买企业产品的

人,而且包括购买其他企业产品的人,甚至连以前从未听说或不打算购买企业产品的人也有可能站在企业的对立面。另一方面,市场信息的公开性,现代大众传媒的广泛性导致社会舆论的作用尤其是现代网络的传播作用越来越巨大,甚至可能达到难以控制和约束的可怕程度。在这种情况下,企业在决策时不得不考虑所谓“众议”、“民心”。

对富士康来说,现阶段的首要工作是尽最大努力解决企业与员工的利益冲突。这是对企业管理层的全面控制、协调能力的一种考验。然而现实却并不容乐观,从三鹿奶粉事件到今天的富士康员工连续跳楼事件,许多建立了有效科学管理控制体系的企业,因为利益相关者的需要和社会责任履行等环节的缺失而导致企业价值的贬损,甚至使整个企业陷入前所未有的困境之中。究其根源,笔者认为,正是由于在复杂多变、风险与危机四伏的现代市场环境下,多数企业将大部分的精力用在生产、销售等传统经营环节的控制协调上面,而对利益相关者的需要和社会责任的履行等方面的控制却未能给予足够重视,尤其是对直接创造企业价值的广大员工的利益关心不够,以致企业出现信任危机。

**2. 人本思想之缺。**比全面控制协调能力缺失更深层次的原因在于富士康对“人”的漠视,尤其是对最基层的普通员工的漠视。在现代市场经济条件下,人力资源对企业实现价值最大化目标的重要性越来越显著,甚至在某种情况下能够超越资本的力量,对企业的发展起决定性作用。尤其是富士康这种劳动密集型企业,实现的企业价值仅仅依靠企业管理者、生产技术及财务系统是根本不可能的,更多的要靠基础操作层面的普通工人,而企业管理者恰巧就忽视了这一点,它将管理中最重要的一环交给一个严格甚至可以说是残酷的“制度”去完成,显然是不合理的。企业管理过程中“人本思想”的缺失是员工跳楼事件发生的主要原因之一。

此外,企业还缺乏对员工的人文关怀,尤其是对其心理层面的关注。如果说60后、70后的老一代民工更多地注重“公平”,那么作为在计划生育政策下生长起来的第一代独生子女——新生代打工者们则更多地注重“自我”。可以想象,与60后、70后三四个孩子分享家庭的关爱明显不同,80后、90后们的成长道路则是由许许多多长辈、老师的关注和关爱铺就的,他们大部分以自我为中心,将“自我实现”与“自我价值”放于价值观的最高层级。而当他们进入富士康后,仅作为42万分之一,发现周围没有任何人关注自己的成长,他们从小所崇尚的“自我”只是一个庞大流水线上可有可无的一粒铆钉,于是便产生了巨大的心理落差,这就不难理解缺乏抗压能力的他们会选择结束自己生命这条路了。

**3. 企业文化之缺。**笔者认为,富士康员工连续跳楼事件给企业管理当局带来的最大反思应该是在企业文化建设上。对于着眼于长期发展、实现企业价值最大化的富士康来说,加速生产与技术的转型也许是一个较好的选择。但企业文化建设是一个不能忽视的重要问题。一名出色的企业管理者应当意识到,在企业文化建设上多花一分钟,企业战略的制定就会少花一年工夫;在企业战略的制定上多花一分钟,人力资源体

系的建设就会少花一年工夫;在人力资源体系的建设上多花一分钟,企业日常管理就会少花一年工夫。所以在企业文化建设上多花一分钟,企业就会少走N年弯路。不幸的是,富士康便是走了N年弯路的企业之一。

#### 四、富士康事件对现代企业财务目标的启示

正是企业管理存在“三失”与“三缺”,才导致富士康发生员工连续跳楼事件,而一个被公众称为“血泪工厂”、“跳楼工厂”的企业必然要为自己的“缺”与“失”付出巨大的代价。相信在经过深刻反思后,富士康的管理层能从事件当中得到某些启示:企业价值最大化的实现不仅仅是要追求丰厚的利润,而利益相关者的保护与社会责任的履行乃尤为重要。

##### (一)保护相关主体权益

保护相关主体权益与满足其利益需要是企业实现价值最大化的根本核心。除了对所有利益者一如既往的关注之外,企业还应切实保护债权人、员工、社区、政府以及其他相关者的权益,尤其是普通员工的利益。

1. 物质权益与精神权益相结合。保护员工的权益不仅表现在物质权益上,而且应体现在精神层面上。富士康员工连续跳楼事件发生后,企业管理者接连的加薪政策不仅没能停止社会舆论对其“一边倒”的指责之声,反而促使更多的内部员工走到台前,通过媒体声讨富士康诸多缺乏人性化的生硬管理手段,富士康的企业形象则是一毁再毁。而造成这种局面最主要的原因就是企业忽视了对员工精神层面利益的保护。在基于利益相关者利益的企业价值最大化财务目标下,一个合格的企业管理者不仅应关心员工工资、奖金、福利等物质性的权益,而且应该关注员工在精神层面的诉求,比如提升自身知识与技能水平的要求、获得上级鼓励与尊重的要求、对良好工作氛围以及人际关系的要求等。

2. 建设“以人为本”的企业文化。除满足员工物质、精神层面的利益要求外,企业文化建设也是利益相关者保护的重要影响因素。基于利益相关者的企业价值最大化的财务管理理念,其本身就是企业文化的重要组成部分,而普通员工在其形成和操作过程中扮演的角色应该是极为重要的。富士康的管理者要将企业文化、员工感知与员工幸福感结合在一起,充分考虑80后、90后新生代员工的生理与心理特点,创造能够被股东、管理者、普通员工以及整个社会认同和感知的企业价值观。在这一过程中,最重要的就是企业文化的提炼和操作过程需要全体利益相关者的共同参与,尤其是最基层员工的参与,而企业文化的操作过程也应采取一些创新方式,并考虑不同员工的心理、生理特点。对于更多企业来说,则应将“人的因素”看做是企业成功的关键,要把“以人为本”看做企业文化中不可缺少的一部分。一个拥有深刻文化内涵的企业会使每个富有责任感的创造高绩效的员工得到重视,让每一个员工都能通过辛勤劳动获得合理回报,而这正是企业创造价值、实现价值最大化的重要基础。

##### (二)保证社会责任履行

基于利益相关者的价值最大化模型,要求企业履行社会责任,应将经济责任、法律责任、道德责任有机统一起来,对员

工负责、对社会负责、对人类的共同利益和生存环境负责。企业首先要坚持社会责任价值观,把履行社会责任作为提升核心竞争能力的重要措施,把履行社会责任写入企业战略并纳入日常经营管理,同时建立企业社会责任评价体系,对社会责任的履行情况进行考评奖惩。

具体说来,企业应注重产品质量安全、诚实信用以履行对消费者的责任;关注公益慈善事业以履行对社会的责任;造福员工、以人为本以履行对员工的责任;依法纳税、合规经营以履行对政府的责任;降低污染、爱护生态以履行对环境的责任;只有将社会责任嵌入生产、销售、财务、人力资源管理等企业各个经营环节,企业才能获得真正的利润,创造真正的社会财富,满足真正的企业价值最大化需求。

除此之外,企业管理者还应加强自身的全面控制与协调,尤其应增强预防与处理突发事件和危机公关的能力。长期、均衡、稳定的发展则是企业实现价值最大化的根本前提,而增强企业的全面控制与协调能力是企业保持长期稳定发展的重要手段之一,也是利益相关者得到满足、社会责任得到履行的基本保障。一方面,企业要注意控制企业内部与外部的各种风险,加强风险预警、风险应对、危机公关等风险管理。要树立科学发展观,进行合理布局和规划,避免短期行为。另一方面,企业还应对内协调各种生产资源,优化组合以达到最优配置,对外努力创造和谐稳定的股东、债权人、供应商等合作伙伴、政府、社会等相关主体的利益协调关系。

逝者已矣,生者可鉴,富士康员工跳楼事件告诉我们:单纯追求利润最大化或传统意义上的企业价值最大化已无法适应复杂多变的市场环境,对任何利益相关者特别是直接为本企业创造价值员工的利益的忽视都可能造成企业价值的贬损,而企业社会责任感的缺失更有可能造成灾难性的后果。在现代市场经济条件下,只有充分考虑股东、债权人、员工、社区、供应商、政府等利益相关者的利益需要,在提高企业经济效益的同时兼顾社会效益、履行企业社会责任,实现企业文化建设与全面协调控制能力的提高,才能保证企业的长期、可持续发展,最终实现价值最大化的财务目标。

【注】本文系山东省社会科学规划2009年立项研究课题“节约型政府行政成本结构优化研究”(项目编号:09CJGZ36)的阶段性研究成果。

##### 主要参考文献

1. 陈丽娟,吴海燕,王超.试论企业价值最大化和利益相关者最大化.管理观察,2008;10
2. 周丽丽.基于利益相关者理论的企业价值最大化绩效评价.中国管理信息化,2007;9
3. 中国注册会计师协会.2010年度注册会计师全国统一考试辅导教材——财务成本管理.北京:经济科学出版社,2010
4. 李立清,李燕凌.企业社会责任研究.北京:人民出版社,2005
5. 陆庆平.以企业价值最大化为导向的企业绩效评价体系——基于利益相关者理论.会计研究,2006;3
6. 李安.得人心者得市场.北京:北京大学出版社,2003