

业绩评价是企业管理的一个重要方面,它既是有关报酬激励机制的基础,也是及时评价、总结企业经营管理活动,采取措施以提高效率的重要环节。随着经济的发展,业绩评价的方法也发生了较大的变化,总的趋势是由单一的财务指标转向财务指标与非财务指标并重,由偏重短期业绩评价转向短期目标与长期战略目标的实现并重,由偏重有形资

常用的一个指标。

财务指标可以直接从财务报告中或经计算取得,因而数据收集简便易行,它们能较为准确地反映企业的经营成果,概括衡量企业对战略和经营策略的完成情况,是财务绩效与股东价值创造的标志。正因为如此,财务指标在业绩评价中始终占据主导地位,非财务指标只是对其的补充。

我国长期以来以净资产收益率作为确定配股等资格的条件,导致上市公司存在明显的“10%”现象或“6%”现象。因此,将利润指标用于经营者业绩评价的前提必须是发达的资本市场和经理市场,以及完善的公司治理结构能对经理人员的行为产生有效的约束。第四,即使不考虑管理人员的操纵行为,由于不同企业可能采用不同的会计政策,也将使不同企业

企业业绩评价方法之演进与启示



□ 李明辉

产转向并重无形资产和知识产权,由会计收益逐渐趋向于经济收益。

一、企业业绩评价的传统方法:财务指标

传统的业绩评价方法是只以某些关键的财务指标作为考核标准,主要是会计收益指标,如净利润、投资报酬率、每股收益、投资报酬率(ROI)、营业收入等,它们都是以一定时期的会计利润为基础的短期业绩指标。在早期,人们往往使用净利润来评价企业的业绩,到现在净利润仍是考虑的一个重要方面。但是仅净利润没有考虑资本的投入与产出之间的关系,因而并不能充分反映企业的业绩。这就促使人们将利润与资产占用水平相联系。到20世纪初期,出现了投资报酬率指标(ROI)。杜邦公司的唐纳德森创造的杜邦分析体系则大大扩大了投资报酬率的使用。他将投资报酬率分解为销售利润率和资产周转率的乘积,并可对二者进行进一步的分解。但是,投资回报率指标却往往与公司的价值目标相违背。提高投资报酬率的项目不一定提高企业的价值。管理人员会拒绝那些投资报酬率低于目前投资报酬率却高于资本成本的项目。此外,每股收益也是衡量上市公司经营业绩

但采用单一的财务指标进行业绩评价存在着很大的缺陷。首先,容易产生短期行

为。以财务指标作为考核企业业绩的标准,而不考虑顾客满意度、市场占有率和产品质量等非财务方面的贡献和业绩,会导致企业经营者急功近利,只注重短期经营效果,而忽视企业的长期发展战略,不愿意进行减少当期收益而对企业长期发展有利的、能提高企业价值的投资,如研究开发等,从而与企业的股东财富最大化的基本目标相背离。如一些企业不注重研究开发新产品、提高技术能力,不注意市场份额的丧失,从财务指标来看可能其业绩还较好,但长期来看,企业可能很快衰退,难以在竞争中取胜。其次,财务指标只能反映过去的绩效,并不能提供创造未来价值的动因,财务指标信息使用者(业绩评价者)可以从财务指标上判断企业的业绩是否得到了改善或有所下降,但不能了解业绩提高或下降的原因。第三,财务指标容易导致利润操纵行为,特别是仅以少数指标作为考核标准时,更容易被操纵。由于业绩考核往往是制定报酬、决定聘任、提升与否等契约的依据,为了实现其经济和政治目标,经理有进行盈余管理和利润操纵的动机,通过选择会计政策或通过关联交易来粉饰报表,美化财务业绩。如

的财务数据缺乏可比性,从而导致财务业绩指标的扭曲。第五,在知识经济条件下,无形资产,特别是智力资产,比有形资产更为重要,而财务业绩指标不能充分反映企业在无形资产方面的投入和业绩。

二、传统业绩考核方法的改进

1.非财务指标。业绩评价的一个重大改进是逐渐采用非财务指标全面评价企业的业绩。非财务业绩指标的提出,一方面,由于企业所处的经营环境越来越复杂,特别是随着知识经济时代的到来,企业的经营活动正逐渐地向信息活动转移,企业价值更多地与品牌价值、新产品的开发能力、员工的培训、与顾客的关系等方面有关,这促使企业的经营者和有关的信息使用者(业绩评价者,如股东、潜在投资者等)关注非财务业绩。另一方面,在信息使用者需求的推动下,财务报告的范围也越来越广泛,非财务信息的披露越来越多,这也使采用非财务指标进行评价成为可能。目前使用较为广泛的非财务指标有:(1)顾客满意度;(2)产品和服务的质量;(3)雇员参与和满意方面的指标,如员工满意度和保持、员工培训等;(4)创新能力,如R&D投资、新产品开发能力;(5)市场份额;(6)生产能力方面的指标,等等。

以非财务指标评价企业业绩的优点,一是克服了财务业绩评价侧重于以会计尺度来衡量年度或短期业绩的缺陷,考虑了创新能力、

竞争能力等与企业长期战略密切相关的因素；二是考虑了财务业绩评价体系中得不到充分反映的软资产，如创新、管理能力、雇员关系、质量和品牌价值等，这些在很大程度上反映了一家公司的价值；三是与财务业绩评价指标相比，许多非财务评价指标更少受到外来干扰的影响。但是，非财务业绩评价也存在一些问题。第一，成本过高，一些非财务业绩指标的取得需要耗费大量人力物力，特别是非财务业绩评价涉及的指标往往很多；第二，一些指标可能跟企业的价值或者股票价格并不存在较大相关性，因而并不能真正反映企业的业绩；第三，非财务数据往往缺乏共同的尺度，有的是时间指标，有的则是数量或百分比，这些指标之间关系错综复杂，有时缺乏因果关系，有时甚至相互矛盾；第四，非财务指标的可靠性难以保证，许多数据（如满意度）需要依靠调查、问卷取得，由于回收率、样本量、样本选取的典型性、调查或问卷回答的质量等都会影响数据的质量。所以，尽管非财务指标很重要，但它不能完全取代财务指标体系，而只应当被视为是对财务指标的有益补充。财务指标从总量上反映企业战略和目标的完成，非财务指标则是在某些具体方面弥补财务指标的不足。财务业绩与非财务业绩都是企业总体业绩的不可缺少的组成部分。两方面有机结合是最理想的选择。

2. 财务指标的发展。在财务指标方面，主要的发展是经济增加值的提出。1994年，Stewart公司在《应用公司理财》杂志上发表文章，提出了经济增加值(EVA, Economic Value Added)概念。所谓经济增加值，是从税后净营业利润扣除所有资本成本后的经济利润，也就是 $EVA = \text{税后净营业利润} - \text{资本成本}$ 。EVA综合考虑了投入资本规模(不含非现金资产)及其收益率、资本成本。而资本成本反映了资本市场对公司未来获利能力和风险水平的预期，衡量了公司投入资本的净收益。因而，EVA能够衡量企业创造的股东财富的多少。该指标为正数，说明企业创造了价值，股东的财富获得了增加；该指标为零，则说明企业的利润仅能满足债权人和股东预期获得的收益，股东的财富既未增加也未减少；该指标为负数，则表示企业价值降低，股东的财富遭到损失。

经济增加值考虑了不同会计政策选择对收益计算的影响，它要求对收益进行调整，以准确披露企业经营的经济效益，提高用经济增加值评价真实经济收入的准确性。因此，经济

增加值中的净收益与按照公认会计原则(GAAP)计算的收益是不相等的，需要调整的项目主要有：费用化与资本化、无形资产的投资、租赁资产、物价变动、折旧方法等。同时，经济增加值还允许用不同的风险调整资本成本。经济增加值提出以后，得到了较为广泛的应用，包括可口可乐、西门子、索尼、美国邮政总署、新加坡航空公司等在内的全球400多家公司采用EVA。但是，EVA也并非没有缺点，比如，它仍然侧重于财务战略，忽视企业创造长期财富的能力，没有充分考虑无形资产和智力资本。

3. 财务指标与非财务指标的结合——综合计分卡。近几年在西方开始使用的“综合计分卡”(或称平衡计分卡, Balanced Scorecard, BSC)，体现了财务指标与非财务指标的结合。综合计分卡要求经营者从最关键的四个角度来观察企业：(1)顾客如何看待我们？(顾客角度)；(2)我们必须擅长什么？(内部角度)；(3)我们能否继续提高并创造价值？(创新和学习角度)；(4)我们怎样满足股东？(财务角度)。综合计分卡从财务业绩、客户满意度、企业的内部经营、学习和成长四个方面入手，对企业业绩进行较为全面的评价。其中财务指标用来反映企业组织如何满足股东的需要，即实现股东价值最大化，典型的财务指标有营业收入、投资报酬率、现金流量、盈利能力等；客户角度指标主要用来反映企业组织如何满足客户的需要。代表性的指标有：客户满意程度、客户保持程度、新客户的获得、客户获利能力、市场份额和会计份额等；企业的内部经营过程主要包括创新循环(包括通过市场调查确定市场、新产品的开发)、经营循环和售后服务循环，因此可以选取创新能力、营运能力水平、售后服务水平等指标对企业组织是否较好地完成了其核心工作进行评价，具体的指标有产品制造周期、制造周期效率(MCE, 生产时间与经营周转时间的比率)、过程质量指标(如产出合格率、废品率等)、质量成本指标、机器利用率、生产准备时间、生产能力利用率等；学习与成长反映企业改进与创新的能力，实际上也反映了雇员的能力和企业在人力资源方面的投资。具体指标有：雇员满意程度、雇员保持(重要人事变动百分比)、雇员生产率(如每个雇员的收入)、员工培训次数、员工建议数量等。这一方法还要求根据企业所处不同生命周期阶段和采取的战略，为每一方面设计适当的评价指标，赋予不

同的权重，形成一套完整的业绩评价指标体系。如美国先锋石油公司综合计分卡的权数百分比分别是：财务指标60%，客户导向指标10%，内部营运指标10%，学习、创新和成长指标20%。

综合计分卡是一种综合性的业绩评价系统，能够较全面地考核企业及其经营者的业绩。其优点有：(1)它既包括财务指标又包括非财务指标，并形成较为完整的指标体系，克服了使用单一财务指标难以全面考核企业业绩的缺点。(2)它从组织的战略目标和竞争需要角度出发，把公司的长期战略与公司的短期行动联系起来，有利于企业进行战略管理。(3)综合计分卡从决策中组成指标，它不仅考核企业过去的业绩，还考核企业未来成长的潜力，能够避免短期行为。(4)能够适应知识经济的需要。随着经济的发展，无形资产和智力资产对企业的作用日益增大，企业间的竞争往往不是取决于传统的实物资产的竞争，而更多地取决于软资产(如产品和服务的质量、雇员的技术、积极性和忠诚度、客户关系等)的竞争。因此，在对企业进行业绩评价时，也应考虑这些软资产，才能全面地衡量一个企业的竞争力。(5)综合计分卡促使企业把管理重心放在顾客、财务、内部经营、学习和成长四个方面，有助于企业战略管理。(6)有利于企业内部的交流。在计分卡的制定、计量、评价过程中，公司总部、部门经理、雇员达成了关于如何实施战略的共识，也有助于及时进行信息反馈，及时纠正偏差，保证企业目标的实现。综合计分卡在西方已经开始应用，1998年《财富》1000家大企业中的60%，及世界最大的300家银行中的约60%都已开始采用综合计分卡作为其业绩评价标准。

三、对我国国有资本金绩效评价问题的思考

1995年，财政部发布了一套企业经济效益评价综合指标体系，该体系确定了10个财务指标，并采用综合评分方法。1999年6月，财政部、国家经贸委、人事部、国家计委四部委联合颁发了《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》，规定了国有企业绩效考核新的评价指标和标准。

新的企业绩效评价指标体系由基本指标、修正指标、评议指标三个层次构成。基本指标是评价企业绩效的核心指标，反映绩效评价内容的基本情况，由反映企业财务效益状况、资

浅析公允价值在我国的发展前景

FAIR VALUE

□ 陈 珩

一、公允价值的定义和实质

作为一种全新的计量概念,公允价值可以为知识经济时代大量涌现的商誉、衍生金融工具等“软资产”提供更为相关实用的会计信息。FASB在SFAC7中对公允价值下的定义为:“自愿的双方在当前的交易(而不是被迫清算或销售)中,购买(或承担)或出售(或清偿)一项资产(或负债)的金额。”IASC的定义为,“熟悉情况和自愿的双方在一项公平交易中,能够将一项资产进行交换或将一项负债进行结算的金额。”我国会计准则对公允价值的定义为,“在公平交易中,熟悉情况的交易双方,自愿进行资产交换或债务清偿的金额。”我国对公允价值的定义与IASC和FASB这两个权威机构大体一致。

从公允价值的定义可以看出,公允价值概念的指导思想是要求真实和公允。在交易或事项的初始确认时,资产购进按成本记录,可以是按照为了购置资产而付出的对价的公允价值来记录。这表明公允价值计量和成本计量是互通的、互补的。公允价值最大的特征就是来自公平交易的市场,是参与市场交易的理智双方充分考虑了市场的信息后所达成的共识,这种达成共识后的市场交易价格即为公允价值。因此,公允价值实际上是与公平市场的交易价格相一致的,其实质就是市场对计量客体价值的确定。

二、公允价值在我国现状分析

近几年来,许多发达国家都把公允价值作为基本的计量属性,运用于各项准则之中,在我国也一度成为会计准则重视的焦点,1998年6月颁布的《债务重组》和随后颁布的《非货币性交易》、《投资》等准则中,公允价值计量也被广泛使用。但2001年制定和修改的八项准则,却很少涉及公允价值,公允价值似乎被冷落了。笔者认为,主要原因是我国目前资本市场环境尚不成熟,市场化程度较低。只有在较为完善的要素市场中,才能取得非现金资产的合理的公允价值,而我国当前市场机制尚不完善,市场行为不够理性,未能形成完善的、公平活跃的交易市场,公允价值难以取得。加上关联交易对价格的影响,使公允价值被严重扭曲,成为一些企业人为操纵利润的工具。因此,为了确保利润的真实性和可靠性,新会计制度和会计准则尽量减少了公允价值的运用,从而在一定程度上也抑制了企业操纵利润的现象。

三、公允价值在我国的应用展望

在西方国家,公允价值在九十年代就得到了长足的发展,其运用领域也由金融领域拓展到其他领域,公允价值的概念也逐渐深入人心,越来越受到投资者和债权人的青睐,从其发展来看,大有取代历史成本而占据主流之势。我国目前虽然还缺乏完善的市场条件,但从长远来看,广泛使用公允价值必然是大势

产营运状况、偿债能力状况、发展能力状况的四类八项计量指标构成,用以产生企业绩效评价的初步结果。修正指标是依据企业有关实际情况对基本指标评价结果进行逐一修正,以此形成企业绩效评价的基本定量分析结论。评议指标是对影响企业经营效绩的非定量因素进行判断,以此形成企业绩效评价的定性分析结论,进一步补充和完善基本评价结果。评议指标由8项非计量指标构成。具体包括:领导班子基本素质、产品市场占有率(服务满意度)、基础管理比较水平、在岗员工素质状况、技术装备更新水平(服务硬环境)、行业或区域影响力、企业经营发展策略和长期发展能力

预测。效绩评价结果的基本计算方法采用功效系数法,辅以综合分析判断法。

该规则以定量分析为基础,以定性分析为辅助,二者相互校正,形成企业绩效评价的综合结论。从指标的采用来看,既有财务指标(基本指标和修正指标),又有非财务指标(评议指标),较之1995年的指标体系有了较大进步。但是,该指标体系也有需进一步完善之处。首先,在指标设计上,该效绩评价体系对无形资产、知识资产和可持续发展能力重视不够,缺乏相应指标,笔者认为应当增加研究开发投资、新产品开发成果、产品质量、环境保护投资等指标。同时,可以考虑引进经济增加

值指标。其次,在权重设计上,该规则仍然沿用了传统的固定权重的方法,但是,企业情况千差万别,如不同生命周期企业的目标不同,相应业绩考核的重点也应有所不同;不同行业企业业绩评价的标准也有所不同;即使同一企业,对于不同的信息需求主体,各个指标的相对重要程度也是不一致的;因此,一套固定权重无法满足绩效评价工作中的实际需要。笔者认为,该规则规定的权重只应作为政府考核国有企业时采用,并应规定可根据实际情况在一定幅度内进行必要调整。

(作者单位:厦门大学会计系)