

《企业绩效评价原理》

主讲人：姚晓民

课程简介

绩效评价是指运用数理统计和运筹学方法，采用特定的指标体系，对照统一的标准，按照一定的程序，通过定量定性对比分析，对企业一定经营期间的经营效益和经营者业绩作出客观、公正和准确的综合评判。

公司绩效评价伴随现代公司制度的形成而产生，并逐步发展、完善。是评价理论与方法在经济领域的具体应用，是在会计学和管理学的基础上，运用计量经济学原理和现代分析技术而建立起来的系统评价现代企业经营绩效的一门多元性学科。

课程简介

绩效评价是现代企业管理的重要组成部分，是当今理论界研究和实务界关注的热点问题。



山西省会计网
www.sxacc.cn

1

绩效评价的动因与理论解释

2

绩效评价体系的构成要素

3

绩效评价的历史演变
与实践启示

第一章

绩效评价的动因与理论 解释

一、绩效评价产生的动因

绩效评价是人类生产经营活动的产物。自从人类有了生产活动，即产生了绩效评价思想。

真正意义上的企业绩效评价，是在人类生产经营活动发展到一定阶段，特别是现代企业制度即公司这一组织形式出现之后。

“由一组支薪的经营者所管理的多层次组织，方可称之为现代企业” ----阿尔弗莱德·钱德勒

“现代企业制度的基本特征：产权明晰、权责明确、政企分开、管理科学” ----中共十四届三中全会

二、绩效评价的理论基础

1.产权理论：

现代企业中的所有权与经营权分离是企业绩效评价产生的根本原因。

2.代理理论：

现代企业的委托代理关系中，委托人与代理人利益目标的不一致和委托人与代理人的信息不对称，决定了企业绩效评价制度存在的逻辑基础。

3.激励理论：

现代企业中有效激励与约束机制的建立需要以绩效评价为合理依据。

三、企业开展绩效评价的理论意义

- 1.绩效评价是建立现代企业制度的必然要求
- 2.绩效评价是现代企业管理系统的重要内容
- 3.绩效评价是实现企业管理目标的系统保障

第二章

绩效评价体系的构成要素

绩效评价要素一：评价主体

“谁”来评价？

企业绩效评价的主体是“企业的利益相关者”：所有者（股东）、经营者（管理层）、政府部门及其他相关利益主体（债权人、客户、供应商、员工等）

不同评价主体的评价角度：

- 1.外部利益相关者----侧重于财务视角（关注财务绩效）
- 2.内部利益相关者----侧重于经营视角（既关注财务绩效，也关注管理绩效）

绩效评价要素二：评价客体

评价“谁”？

企业绩效评价的客体是指绩效评价的对象。

绩效评价对象取决于评价主体。

绩效评价对象包括三个层面：

1.企业整体层面----评价范围最广、评价内容最多、评价指标最全、评价边界相对清晰

2.部门层面（内部单位）----依据企业组织结构和业务特点划分，评价没有固定模式

3.个人层面----企业负责人和员工

绩效评价要素三：评价目标

“为什么”评价？

1.不同的评价主体其评价目标不同：

所有者（选聘经营者）；投资人（投资决策）；债权人（借贷决策）等

2.不同的评价对象其评价目标不同：

企业整体评价目标----提升管理水平、经营质量和持续发展能力

部门评价目标----考核部门业绩、实施奖罚

个人评价目标----薪酬、激励与约束

绩效评价要素四：评价指标

评价“什么”？

评价指标是绩效评价内容的载体，是绩效评价系统的关键要素。

通常而言，绩效评价指标体系应包括：

1. 财务指标与非财务指标
2. 定量指标与定性指标
3. 相对指标与绝对指标

评价指标的设计对绩效评价至关重要

绩效评价要素五：评价标准

“参照什么” 评价？

评价标准是判断评价对象绩效优劣的参照物，是评价指标对应的目标值。

通常使用的绩效评价标准有：

- 1.历史标准（上期实际、历史同期实际、历史最好水平）
- 2.预算标准
- 3.外部标准（行业平均水平、标杆水平）

绩效评价要素六：评价方法

“如何”评价？

评价方法是根据评价指标，对照评价标准，形成评价结果的手段。

1.从技术角度，绩效评价方法有：功效系数法、综合分析判断法、主成分法、因子分析法等。

2.从导向立场，绩效评价方法有：标准成本法、杜邦分析法、沃尔评分法、经济增加值法、平衡计分卡法等。

绩效评价要素七：评价报告

结果“怎样”？

评价报告是绩效评价系统的输出信息，形成评价的结论性文件。

评价报告通常包括：

- 1.企业基本情况
- 2.评价主体、评价对象、评价执行机构、数据资料来源、评价指标体系和标准方法、评价责任等
- 3.评价结果和结论
- 4.对评价主体和对象的分析、预测、建议等。

第三章

绩效评价的历史演变 与实践启示

一、管理方式视角：企业绩效评价演变

1. “经验管理阶段”

(18世纪80年代到19世纪末)：

评价主体、客体及目标单一（企业对工人的工作效率评价）；评价的执行存在随意性。

2. “科学管理阶段”

(19世纪末到20世纪30年代)：

评价重点转向对部门和业务机构；评价模式与评价用途趋于明确。

3. “现代管理阶段”

(20世纪40年代以后)：

多元化、系统化的评价体系逐步形成并不断完善。

二、管理重心视角：企业绩效评价演变

1. “成本绩效评价时期”

(19世纪到20世纪初)：以成本为中心

以本求利→降本增利：标准成本分析

2. “财务绩效评价时期”

(20世纪初到20世纪80年代)：以利润为中心

投资报酬率→净资产回报率：杜邦系统

3. “综合绩效评价时期”

(20世纪90年代以后)：以价值为中心

经济价值→相关者利益：经济增加值与平衡计分卡

三、财务目标视角：企业绩效评价演变

1. “产值最大化” 目标

(西方企业19世纪20年代以前中国企业90年代以前)：
企业绩效评价：以成本指标为主

2. “利润最大化” 目标

(20世纪30年代到20世纪70年代)：
企业绩效评价：以财务指标为主

3. “股东财富最大化” 目标 (20世纪80年代前后)

企业绩效评价：资本保值增值 (现金流量、股价)

4. “企业价值最大化” 目标 (21世纪)

企业绩效评价：企业经济价值及相关者利益

四、中国企业绩效评价实践的变迁

- 1、计划经济时期企业考核以实物量为核心
- 2、改革开放初期企业考核以产值和利润为主
- 3、90年代开始探索建立企业财务绩效评价方法体系
- 4、《企业经济效益评价指标体系（试行）》出台
- 5、《国有资本金绩效评价规则》实施
- 6.《企业综合绩效评价》制度颁布

五、我国企业绩效评价的现实意义

- 1、为出资人行使对企业经营者的选择权提供基础依据。
- 2、可有效加强对企业经营者的监管与约束。
- 3、为有效激励企业经营者提供可靠依据。
- 4、能促进企业经营观念和发展战略的转变。
- 5、有助于建立科学规范的企业绩效管理制度。



感谢聆听!

山西省会计网
www.sxacc.cn