

基于利益相关者的企业经营业绩评估研究

俞义樵,张 维

(重庆大学 经济与工商管理学院,重庆 400044)

摘要:以现代企业为背景,分析了经营者业绩与企业业绩的关系,构建了一套基于利益相关者的企业业绩评价指标体系,通过 DEA 模型来剔除企业外部系统环境和企业所拥有资源质量对企业经营者业绩的影响,从而客观、真实、合理反映经营者的能力及有效努力程度对企业业绩的贡献。旨在引导企业经营者重视利益相关者的利益,同时为监管实践提供一种行之有效的方法,拓展企业经营者业绩评价方法体系。

关键词:企业业绩;经营者业绩;利益相关者;指标体系;定量分析

中图分类号:F272.5 **文献标志码:**A **文章编号:**1008-5831(2009)01-0048-06

代理理论认为,使代理人采取最优行为的最好办法就是将其报酬和经营业绩挂钩^[1],因此设计有效经营者激励契约的前提是对经营者的经营业绩进行客观真实的评价。但应该看到,在理论研究和实践活动中往往出现将经营者业绩评价与企业业绩评价相混淆的情况,从而削弱了业绩评价的效用,影响到经营者激励机制的成功应用,导致监管实践中不能科学、规范地把握企业经营者的真实业绩,企业经营成果评判不客观公正与企业经营行为不规范或短期化是企业经营管理中的突出矛盾。在大力倡导和谐社会和科学发展观的时代背景下,国内现有的研究成果中尚未及时建立起一套兼顾各个利益相关者(Stakeholder)利益要求的企业业绩指标体系和企业经营者业绩评价方法。

一、业绩、企业业绩和经营者业绩含义的界定

业绩在英文中用 performance 来表达,在业绩管理的不同阶段,研究者赋予了业绩不同的涵义。目前主要有两种观点,一种观点认为业绩是行为,另一种观点认为业绩是结果。Bernadin、Kane、Campbell、Borman 和 Motowidlo 等都提出了有关业绩的定义,虽然他们强调的内容各有差异,但是基本上都认可一种观点,即业绩是对个体行为的评价^[2]。Murphy 认为,业绩是一个人与其工作的组织或组织单元目标有关的一组行为^[3]。Campbell 认为,业绩是行为,应该与结果区分开,因为结果会受系统因素的影响^[4]。而业绩是结果的观点则认为,业绩是工作所达到的结果,是对一个人工作成绩的记录。虽然两种观点各自强调的内容不同,但两者之间却存在必然联系,即行为是达到业绩结果的条件之一。这一观点在 Brumbrach 对业绩下的定义中得到很好的体现,即业绩指行为和结果。行为由从事工作的人表现出来,将工作任务付诸实施。行为不仅仅是结果的工具,行为本身也是结果,是为完成工作任务所付出的脑力和体力的结果,并且能与结果分开进行判断^[5]。借鉴已有研究关于业绩含义的界定,笔者认为企业业绩是指企业在一定时期内利用其有限资源从事经营活动所取得的成果,它是企业内外部各种要素在一定时期内的系统综合反映。经营者业绩则是指经营者采取的各种管理行为对企业成长与发展所做出的贡献和所取得的成果,它是经营者行为对企业贡献效应的一种表征结果。

收稿日期:2008-05-25

基金项目:国家自然科学基金资助项目(90510016)

作者简介:俞义樵(1949-),男,四川泸州人,重庆大学经济与工商管理学院副教授,硕士生导师,主要

二、企业业绩和经营者业绩的关系

任何企业都在一定的社会、经济、法律背景下运作,系统管理理论认为,经营者所面临的系统环境对管理有效性有很大的影响。达夫特认为,企业环境比许多其他因素对组织结构、内部过程以及管理决策的影响更大^[6]。邓肯将企业外部环境首次定义为组织在决策过程中必须考虑的、在组织边界之外的物质及社会因素,它包括企业外所有的因素和事件,主要表现为企业所面临的宏观经济、政治、法律和科技环境以及市场有效性环境^[7]。同时企业占有资源的质量会对企业业绩产生显著影响。资源一般被界定为异质性的有形资源和无形资源,其中无形资源包括以人力资源、技术资源等形式表现的无形资源,也包括以产权安排形式为特征的制度资源、规则资源等。因此企业经营者要想获得更好的企业业绩,应比竞争对手更能有效率地获取、挑选资源,针对复杂多变外部环境在企业内部做出更合理部署及各种创新举措,从而获得较竞争者更高的经济租金。他们管理效率的不同在很大程度上决定了企业业绩之间的差异。

根据上述有关企业业绩影响因素的分析,企业业绩是企业内外部各种因素的综合反映,除了受经营者管理决策行为影响外,还受外部系统环境和企业所拥有资源质量的影响(图1)。同一个经营者在不同经营环境下付出同样程度的努力所取得的企业业绩可能会存在明显差异,同一个经营者在不同的企业资源状况下付出同样的努力也会产生不同的企业绩效。因此要真实客观地度量经营者的经营业绩必须首先剔除经营者不可控的外部系统环境因素和企业资源质量对企业业绩的影响,以达到经营者行为和其评价业绩之间的真实对应,减少经营者风险承担。但企业业绩与经营者业绩高度相关,要评价经营者业绩就必须先评价企业业绩。

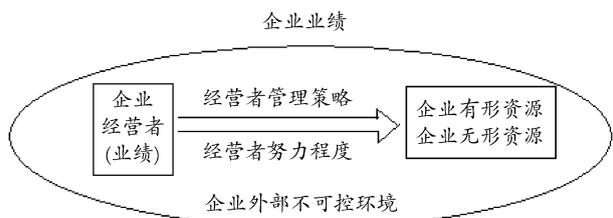


图1 企业业绩与经营者业绩的关系

三、企业利益相关者理论概述

利益相关者理论产生于20世纪60年代,它是在对美、英等国奉行“股东至上”公司治理实践的质疑中逐步发展起来的。“股东至上”理论认为在企业的发展过程中货币资本起决定性的作用,企业的财产是由股东投入的实物资本形成的,股东们承担了企业的剩余风险。因此,企业经营的目的应是实现股东利益最大化,公司治理的主体就应是股东,他们应成为剩余索取权和剩余控制权的享有者,相应地,企业经营者应只对股东负责^[8]。而利益相关者理论则认为包括股东在内的所有利益相关者对企业都有所投入,对企业的生存和持续发展做出了贡献或承担了风险,企业经营的目的实现相关者利益最大化。Blair指出“公司股东实际上枉为理论上的所有者身份,因为他们并没有承担理论上的全部风险”^[9]。认

为公司的出资不仅来自股东,还来自公司的雇员、供应商、债权人和客户等,他们尽管提供的不是物质资本,却是一种特殊的人力资本,这些主体既然向企业提供了专用性资产,必然应该享有企业的剩余控制权和剩余索取权,企业经营者应对利益相关者负责,不仅要为股东利益服务,同时也要保护其他利益相关者的权利。

笔者认为“股东利益最大化”理论和利益相关者理论都有极端之嫌,由于不同的利益相关者对于企业的生存和发展的重要性是有差异的,他们对企业的专用性投资不同,承担的风险不同,有的利益相关者会对企业主动施加影响,从而承担更大的剩余风险,而另外一些利益相关者则被动承担风险,应该通过分析区别不同的利益相关者,确定核心利益相关者(图2)。核心利益相关者至少应包括企业核心股东、雇员和顾客。在知识经济时代,科技日新月异,雇员所拥有的人力资本的作用越来越重要,天才、灵感、创新等不可复制、不可模拟的资源形成了企业各种无形的、有价值的、竞争对手难于模仿或直接取得的资产。人力资本与物质资本的相对地位正在慢慢改变,人力资本在企业中的作用和地位越来越重要。既然人力资本对企业投资的专用性越来越强,承担的风险越来越大,人力资本逐渐成为企业发展的关键性资源,那么人力资本所有者理应分享企业剩余。顾客是利益相关者群体中非常重要的一员,顾客的满意是企业成长的动力与源泉,特别是现代企业都追求顾客忠诚度,顾客忠诚本质上可以说是顾客对企业的一种资本投资,一种基于信任与承诺的投资。因此在剩余索取权中让渡一部分给顾客(比如高效的售后服务等)会使顾客的忠诚度更高,使企业有更长远的发展。

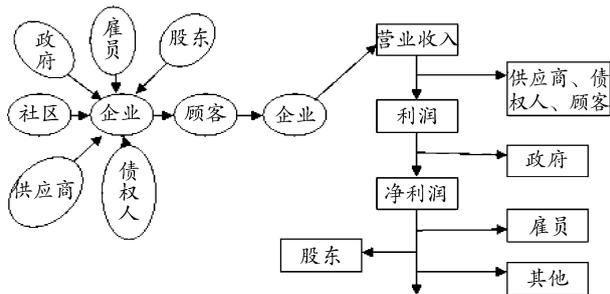


图2 基于利益相关者的企业投入—产出一分配模型

四、基于利益相关者的企业业绩评价指标体系

笔者认为在政府日益关注民生和强调企业社会责任的时代背景下,利益相关者理论符合中国国情和社会主义市场经济发展的趋势。它要求企业清楚自身存在的目的,增强自身社会责任感,而企业的经营管理者更应保护全部利益相关者的利益,促进社会和谐、持续、健康发展。因此对企业业绩及企业经营者的业绩评价也就应从利益相关者的角度出发来构建指标体系(表1)。该指标体系在实践运用中根据需要也可以适当变化调整,可以运用问卷调查利益相关者的各种利益需求,来完善该指标体系,尽量使各方都达到利益平衡,最好不要只满足一方的利益需求而影响企业整体的利益。

在建立指标体系后,因各个指标都基本量化,如何确定权数就成为综合评价企业业绩的核心问

题,相同的指标体系,权数不同,评价结果会大不相同。权数根据其确定途径的不同可分为主观权数和客观权数,客观权数是根据各个指标在其指标体系中的变异程度和对其他指标的影响程度确定的,具有客观、公正的特点,但客观权数忽视主观信息,且一部分主观信息对于经济管理的评价是十分重要的;此外,客观权数不具有继承性和稳定性,权数会随指标值的不同而不同,使得不同周期的企业经营者业绩评价不具有可比性,而主观权数则具有可继承性和稳定性。结合企业业绩评价的特点,综合考虑各方因素,我们采用主观权数。

综合评价指标体系各指标权数的主观确定可以采用多种方法,比较常用的是层次分析法(AHP)。由于各个利益相关者之间的利益要求可能冲突和矛盾,在确定权数时既要保证判断矩阵的一致性,也要尽量使利益相关者达到利益平衡,对核心利益相关者要有所侧重,兼顾其他利益相关者,以期他们都比较满意,噪音达到最小,使企业和谐持续稳定地发展。当然确定权数时也要考虑企业发展战略和政府政策法规及法律要求而有所侧重和变化,但不应经常做大的变动,使企业业绩及经营者业绩评价不具有可比性、继承性和稳定性。

表1 基于利益相关者的企业业绩评估指标体系

目标层	一级指标	二级指标	计算方法
企 业 业 绩 评 价	股东 X1	净利润率 X11	$\frac{\text{净利润}}{\text{年均所有者权益}} \times 100\%$
		资本保值增值率 X12	$\frac{\text{期末所有者权益}}{\text{期初所有者权益}} \times 100\%$
		资产周转率 X13	$\frac{\text{营业收入}}{\text{年均总资产}} \times 100\%$
		主营业务利润率 X14	$\frac{\text{主营业务利润}}{\text{主营业务收入净额}} \times 100\%$
		发展创新投入率 X15	$\frac{\text{产品及技术研发费用} + \text{其它创新费用}}{\text{当期营业收入}} \times 100\%$
		智力资本率 X16	$\frac{\text{无形资产} + \text{人力资源价值}}{\text{年均总资产}} \times 100\%$
业 绩 评 价	债权人 X2	现金净流量率 X21	$\frac{\text{现金净流}}{\text{现金净流量}} \times 100\%$
		已获利息倍数 X22	$\frac{\text{息税前利润(EBIT)}}{\text{利息支出}}$
		财务安全比率 X23	$\frac{\text{流动负债}}{\text{速动资产}} + \frac{\text{负债}}{\text{所有者权益}}$
业 绩 评 价	供应商 X3	超期结算比率 X31	$\frac{\text{本年度应付未付数额}}{\text{本年度应付数额}} \times 100\%$
		订货完成率 X32	$\frac{\text{年实际订货数量}}{\text{年合同订货数量}} \times 100\%$
		订货增长率 X33	$\frac{\text{本年实际订货数} - \text{上年实际订货数}}{\text{上年实际订货数量}} \times 100\%$
X	雇员 X4	雇员收入增长率 X41	$\frac{\text{本年平均收入} - \text{上年平均收入}}{\text{上年平均收入}} \times 100\%$
		雇员福利提高率 X42	$\frac{\text{本年平均福利} - \text{上年平均福利}}{\text{上年平均福利}} \times 100\%$
		雇员培训费用率 X43	$\frac{\text{职员培训费用}}{\text{营业收入}} \times 100\%$
		雇员保持率 X44	$(1 - \frac{\text{年辞退雇员人数}}{\text{年均雇员人数}}) \times 100\%$
		雇员建议采纳率 X45	$\frac{\text{雇员建议采纳次数}}{\text{雇员总建议数}} \times 100\%$
客 户	客户 X5	售后服务效率 X51	$\frac{\text{及时解决问题的次数}}{\text{客户提出售后服务要求的次数}} \times 100\%$
		客户美誉率 X52	$\frac{\text{客户持赞扬意见的份数}}{\text{客户持赞扬意见的总份数}} \times 100\%$

续表 1

目标层	一级指标	二级指标	计算方法
企 业 业 绩	政府 X6	纳税增长率 X61	$\frac{\text{本年纳税总额} - \text{上年纳税总额}}{\text{上年纳税总额}} \times 100\%$
		能源节约效率 X62	$\frac{\text{本年能源用量} - \text{上年能源用量}}{\text{上年能源用量}} \times 100\%$
		就业增长率 X63	$\frac{\text{本年就业人数} - \text{上年就业人数}}{\text{上年就业人数}} \times 100\%$
		违法违规次数 X64	
评 价 X	社区 X7	公益资金投入率 X71	$\frac{\text{公益事业资金投入额}}{\text{资金总投入额}} \times 100\%$
		环境保护效率 X72	$\frac{\text{本年污染排放量} - \text{上年污染排放量}}{\text{上年污染排放量}} \times 100\%$
		社区美誉率 X73	$\frac{\text{社区持赞扬意见的份数}}{\text{社区持各种意见的总份数}} \times 100\%$

五、基于利益相关者的企业经营者业绩评估的定量分析

(一) 基于利益相关者的企业经营者业绩评估的 DEA 模型

1984 年 R. D. Banker, Charens 和 Cooper 提出了 DEA 模型 BC²。该理论与分析方法是使用每个决策单元的输入、输出数据,直接建立 DEA 模型,并利用线性规划的对偶理论,用一步计算去判别决策单元的 DEA 有效性,成功地实现了对有效性的计算。它对于研究具有相同(或相近)的投入和相同的产出的部门间的工作绩效相对有效性是十分有用的工具^[10]。衡量组织之间的绩效高低,对于单投入单产出,通常采用投入产出比,容易计算出该指标各自的大小并进行绩效排序。但当被衡量的组织有多项投入和多项产出,且不能折算成统一单位时,就无法算出投入产出比的数值,很难知道哪个运营单位效率高,哪个单位运营效率低。因此需要采用 DEA 模型 BC² 来处理多输入多输出的问题。该模型衡量某一决策单元 j_0 是否 DEA 有效——是否处于由包络线组成的生产前沿面上,先构造一个由 n 个决策单元组成(线性组合成)的假想决策单元。如果该假想单元的 s 项产出均大于 j_0 决策单元的 s 项产出,它的 m 项投入不大于 j_0 决策单元的 m 项投入,这说明 j_0 决策单元不处于生产前沿面上,是 DEA 无效。基于上述事实,可以写出如下线性规划的数学模型:

$$(D_{BC^2}) \begin{cases} \max z \\ \sum_{j=1}^n x_{ij} \lambda_j \leq x_{i_0}, i = 1, \dots, m \\ \sum_{j=1}^n y_{rj} \lambda_j \leq y_{r_0}, r = 1, \dots, s \\ \sum_{j=1}^n \lambda_j = 1 \\ \lambda_j \geq 0, j = 1, \dots, n \end{cases} \quad (1)$$

当求解结果有 $z > 1$ 时,则 j_0 决策单元 DEA 有效,反之则有 j_0 决策单元 DEA 无效。

从前面分析可知,要评估企业经营者的业绩就必须先评价企业业绩,在建立了基于利益相关者的测评企业业绩的指标体系之后,可以采用层次分析

法(AHP)对企业业绩进行测算,由于该方法常用这里就不赘述。企业经营者是在外部环境下通过管理行为作用于企业资源而取得企业业绩,要客观、真实、合理反映经营者的能力及有效努力程度对企业业绩的贡献,就必须剔除外部环境和企业资源的影响。为了消除外部环境变化对经营者业绩的影响,可以选用行业平均业绩作为一个输入变量,因为行业平均业绩与业内单个企业业绩线性正相关。一般来说,行业平均业绩越好,行业所面临的宏观环境比较理想,单个业内企业的经营业绩就应越好。对于经营者来说,引入行业平均业绩能够激励他们关注企业在同行业中的竞争优势和公司的资本结构,注意控制企业风险并保持企业的可持续发展能力。为了剔除企业资源质量的优劣对经营者业绩影响,可以选用企业上年的企业业绩作为输入变量,因为在不考虑今年企业外部环境影响,今年企业业绩与上年企业业绩正相关,这里须假设企业资源在相临二个周期内变化不大。同时由于本期的企业业绩影响到下一个评价周期的经营者评价业绩,引入上年企业业绩有利于规避经营者的短期经营行业,避免企业资源的过度利用,激励经营者致力于建立企业持续竞争能力的最优战略决策。基于上述分析,可以得到表达式: $Y_t = \alpha \cdot X_t - \beta \cdot X' - \gamma \cdot X_{t-1}$, 其中 Y_t 为第 t 年的经营者业绩, X_t 为第 t 年的企业业绩, X' 为行业第 t 年的行业平均业绩, X_{t-1} 为第 $t-1$ 年的企业业绩。虽然四者之间呈线性关系,但 α, β, γ 三个参数难以确定,所以企业经营者业绩也难以度量。而 DEA 模型 BC² 通过输入向量 $X = \{ \text{企业上年业绩, 本年行业平均业绩} \}^T$, 输出向量 $Y = \{ \text{企业本年业绩} \}^T$ 就可以实现企业经营者业绩的相对评价。

设有 n 个参评企业,假设 X_j, Y_j 分别为第 j 个企业的输入量和输出量,则称数组 (X_j, Y_j) 为第 j 个企业的投入产出状态,称

$$T = \left\{ (x, y) \mid \begin{cases} \sum_{j=1}^n x_j \lambda_j \leq x, \\ \sum_{j=1}^n y_j \lambda_j \leq y, \\ \sum_{j=1}^n \lambda_j = 1, \lambda_j \geq 0, j = 1, 2, \dots, n \end{cases} \right\} \quad (2)$$

为由 (X_j, Y_j) 组成的生产可能集。判断一个决策单元是否为 DEA 有效, 本质上是判断该决策单元是否落在生产可能集的生产前沿面上^[11]。生产前沿面是相应于生产可能集而言, 以投入最小、产出最大为目标的 Pareto 最优点构成的面。它是决策单元的输入数据和输出数据的包络面的有效部分, 即各参评企业投入产出状态所对应的前沿面(图 3)。这样就可以根据企业偏离前沿面的距离来判断经营者的主观有效努力程度及能力对企业业绩的贡献。

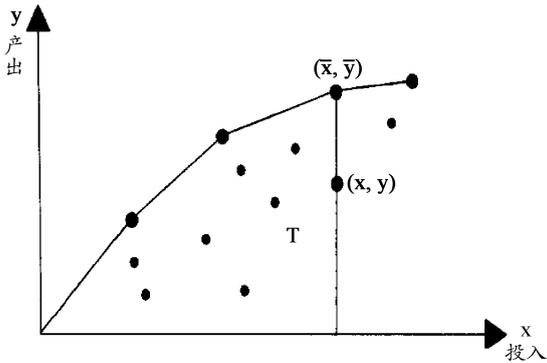


图3 生产可能集前沿面的几何解释

从图3可看出, 任何一个参评企业的投入产出状态 (X, Y) 均介于某两个处于前沿面上的参评企业之间, 将该企业的产出 Y 在前沿面上的对应值记为 \bar{Y} , Y 与 \bar{Y} 的比值可作为企业经营者的有效努力程度及能力的一种度量, 设 $\eta = Y/\bar{Y} \times 100$, η 就是该参评企业经营者的有效主观努力程度及能力的客观评价价值。由于前沿面曲线方程难以给出, η 值只能从图形上给予直观解释, 难以计算, 具体的经营者客观业绩评价价值 η 的计算可以通过如下的 DEA 模型 BC² 线性规划来实现。

$$(D_{BC^2}) \begin{cases} \max & \\ \sum_{j=1}^n x_{1j} \lambda_j & \leq x_{1j_0} \\ \sum_{j=1}^n x_{2j} \lambda_j & \leq x_{2j_0} \\ \sum_{j=1}^n y_{1j} \lambda_j & \leq y_{1j_0} \\ \sum_{j=1}^n \lambda_j & = 1 \\ \lambda_j & \geq 0, j = 1, \dots, n \end{cases} \quad (3)$$

其中 X_{1j} 是第 j 个企业的上年业绩, X_{2j} 是第 j 个企业的本年行业平均业绩, Y_{1j} 是第 j 个企业的本年业

绩, 如果线性规划(3)的最优值 $Z^* = 1$, 则称企业 j_0 处于生产状态可能集 T 的前沿面上。若 Z^* 是线性规划(3)的最优值, 则令 $\bar{X}_{j_0} = X_{j_0}$, $\bar{Y}_{j_0} = Z^* Y_{j_0}$, 显然 $(\bar{X}_{j_0}, \bar{Y}_{j_0})$ 处在生产状态可能集 T 的前沿面上, 称 $(\bar{X}_{j_0}, \bar{Y}_{j_0})$ 为第 j_0 个企业的生产状态 (X_{j_0}, Y_{j_0}) 在生产状态可能集 T 前沿面上的投影。若 $Z^* > 1$, 则 j_0 企业不在 T 的前沿面上。

设 Z^* 是线性规划(3)的最优值, 则客观评价价值 $\eta = Y/\bar{Y} \times 100 = 1/Z^* \times 100$, 它表示参评企业经营者的本年业绩在相同外部环境和企业资源质量条件下可达到的最大企业业绩中所占百分比, 它能客观衡量企业经营者的主观有效努力程度及能力对业绩的贡献。评价主体通过 η 值及 η 值排序就可以实现对评价对象的客观评价。这种评价方法适用于政府对国有企业的经营者的评价, 也适用于企业集团对下属分公司的经营者的评价。当 η 值随着选入参评企业的更改和企业资源质量较大变化时, 评价主体可以主观地进行适当调整, 使评价结果具有客观公正性。

该评价机制的局限性主要表现在以下几方面: 一是采用该评价方法必须有一组可比较的对象, 难以对单个企业经营者业绩进行评价; 二是行业平均业绩或同行业中其他公司的业绩信息是一种私人信息, 有时会因信息的收集成本太高而使业绩评价变得不可行; 三是如果被评价对象和比较对象达成共谋, 这种方法的准确性将受到影响。

(二) 基于利益相关者的企业经营者业绩评估的应用举例

S 集团公司成立于 1991 年, 是由一家专门从事餐饮服务的小型逐步发展壮大起来的。目前集团总资产 1 200 000 多万元, 年销售额达到 4 800 000 多万元, 经营范围也从单一的餐饮服务转化为集餐饮、酒店、贸易、电子、房地产开发为一体, 并且在国内 10 个地区设立了 10 家独立核算的分公司。现集团公司总部要对 10 家分公司经理的经营业绩进行考核, 公司采用笔者提出的基于利益相关者的企业业绩评价指标体系和评价方法得到了 2006 年和 2007 企业业绩, 但 10 家分公司处于不同地区, 成立时间也不相同, 所拥有的资源也不相同, 如果直接用企业业绩来考核各分公司经理的经营业绩, 显然不够客观公正。运用笔者论述的 DEA 模型就可以客观公正的评估各分公司经理的经营业绩, 其结果如表 2 所示。

表2 S 集团分公司经理经营业绩 DEA 模型评估结果

	2006 年 企业业绩	2007 年 行业业绩	2007 年 企业业绩	2007 年企业 业绩排名	$\eta = 1/Z^* \times 100$ 经营者客观评价价值	η 值排名
A 分公司	95.70	96.25	91.44	3	92.04	7
B 分公司	68.50	96.25	94.85	1	100.00	1
C 分公司	90.20	91.12	70.78	6	77.78	9
D 分公司	65.50	88.23	63.64	8	81.98	8
E 分公司	91.50	88.23	65.42	7	75.18	10
F 分公司	68.90	88.23	91.28	4	100.00	1
H 分公司	86.50	88.23	85.23	5	94.19	5
I 分公司	91.10	91.12	92.23	2	99.17	4
J 分公司	51.73	70.15	52.96	9	94.01	6
K 分公司	45.65	50.45	46.67	10	100.00	1

从表2可以看出, η 值排名与企业业绩排名变动很大,说明2007年企业业绩好的经营者对企业的贡献并不一定比2007年企业业绩低的经营者贡献大,这是因为2007年企业业绩的好坏还受到企业资源资源质量和外部环境的影响。比如K分公司2007年企业业绩排名为第10名,然而经营者业绩排名为第1名,这是因为K分公司面临的企业资源质量和外部环境都较差,剔除二者的影响后,经营者的业绩就相对较高;而A公司2007年企业业绩排名为第3名,经营者业绩排名为第7名,这是因为A分公司面临的企业资源质量和外部环境都较好,剔除二者的影响后,经营者的业绩就相对较低。这样就能够实现对经营者的激励,当前业绩好的不能高枕无忧,业绩差的也会觉得追赶有望。对比J分公司和K分公司可以发现行业业绩的好坏对经营者业绩的影响较大,对比D、E、F、H分公司可以发现企业资源质量的好坏对经营者的影响也较大,这说明通过DEA模型剔除二者的影响,就可以对企业经营者主观有效努力程度及能力对企业业绩的贡献做出客观公正的相对评价。

六、结论

笔者提出了一套基于利益相关者的企业业绩评价指标体系和企业业绩评价方法,旨在引导企业经营者在日常的管理工作中平衡各方利益相关者的利益,使各方利益相关者都比较满意,噪音达到最小,使企业和谐持续稳定地发展,同时通过DEA模型实现对企业经营者的客观公正评价来有效激励经营者,为监管实践提供一种行之有效的方法,拓展企业经营者业绩评价方法体系。

当前中国已进入全面建设小康社会的重要时期,要实现经济、资源和环境相协调的可持续发展,

要树立科学发展观,构建社会主义和谐社会,我们应当鼓励作为经济主体的企业要勇于积极承担社会责任,引入基于利益相关者的企业经营者业绩评价机制,来推动企业自身和整个社会的共同发展。

参考文献:

- [1] HOLMSTROM B, MILGROM P. Aggregation and linearity in the provision of intertemporal incentives [J]. *Econometrica*, 1987, 55: 303 - 328.
- [2] 仲理峰, 时勤. 绩效管理中的几个基本问题[J]. *南开管理评论*, 2002(3): 15 - 19.
- [3] KEIN J MURPHY, JENSEN MICHAEL C. Performances pay and top 2 management incentives [J]. *Journal of Political Economy*, 1998, (2): 225 - 264.
- [4] REILLY RAYMOND R, CAMPBELL BRIAN. How corporate performance measurement systems inhibit globalization [J]. *Human Resource Management*, 1990, 29 (1): 63 - 69.
- [5] BRUMBRACH. *Performance Management* [M]. London: The Cromwell Press, 1988:15.
- [6] DAFT R L. Chief executive scanning environmental characteristics and company performance: an empirical study [J]. *Strategic Management Journal*, 1988, 9(3): 123 - 139.
- [7] DUNCAN R L. Characteristics of organizational environments and perceived environmental uncertainty [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1972, 17 (2): 313 - 327.
- [8] GROSSMAN S, HART. The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration [J]. *Journal of Political Economy*, 1986. 94:691 - 719
- [9] BLAIR M M. Ownership and control: rethinking corporate governance for the 21st century [M]. Washington DC: The Brookings Institution, 1995.
- [10] Banker R D, Charnes A, Cooper W W. Some models for estimating technical and scale inefficiencies in data envelopment analysis [J]. *Management Science*, 30. 1984. 9: 1078 - 1092
- [11] 魏权龄, 数据包络分析 [M]. 北京: 科学出版社, 2004.

Performance Evaluation of Enterprise Executives Based on Stakeholders

YU Yi-qiao, ZHANG Wei

(College of Economics and Business Administration of Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: This paper takes the modern enterprise as the study background, analyses the relation of enterprise performance and executives performance, constructs a set of index system of evaluating enterprise performance based on the point of view of stakeholder. The study goes further to make use of AHP and DEA model so as to eliminate risk imposed on the executive by external system environment and resource quality of enterprise in order to measuring truly the executives' capability and the degree of effective endeavor for the contribution of enterprise performance. This paper purposes to make the estimate of executives' performance more scientific and rational as well as give attention to each stockholder's benefit and give a useful method to attorney intendance and open up the method system of enterprise executives' performance evaluation.

Key words: enterprise performance; executives performance; stakeholder; index system; quantitative analysis

(责任编辑 傅旭东)