

国有企业绩效评价体系研究

曹晓曼

(云南民族大学管理学院,云南 昆明 650500)

摘要:国有企业扮演着国民经济发展顶梁柱的角色。本文通过对国有企业绩效评价的发展研究和具体的体系指标研究,分析了国有企业绩效评价体系存在的问题,并提出了相关改进建议。本文拓展了对国有企业绩效评价的相关研究,为相关机构和工作者提供了参考。

关键词:国有企业;绩效评价;国企改革;薪酬激励

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.082

前言

在过去的社会经济改革开放来,随着国有企业改革的不断深化,国有企业已经从计划经济体制的附属品,进化为市场经济体制下的现代企业^[1],同时国有企业的绩效评价体系也在不断完善。从评价内容的角度来看,不同时期的评价内容会根据外部环境及企业目标的变化而发生改变,包括经营绩效评价和管理绩效评价。2002年,我国财政部发布了《企业绩效评价操作细则》,主要对企业从盈利、营运、偿债、发展能力四个方面进行评价,不仅使用了财务指标,同时还结合了非财务指标来进行共同评价,并运用功效系数法计算出定量的评价结果,自此对国有企业的绩效评价体系雏形出现了,形成了传统的财务评价模式。

2006年《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法(修订)》发行,针对企业负责人的评价体系开始在国有企业形成。这一绩效评价体系的特征如下:一是国资委扮演着评价主体角色;二是企业负责人扮演着评价对象的角色;三是年度评价与任期考核并行,评价结果与奖惩相挂钩;四是对经济增加值等一些附加指标进行引入,以重视价值增值对企业发展的重要作用^[2]。该方法根据以上特征对具体的指标及其权重进行了改变,同时对国有企业的创新能力与社会贡献进行结合,但模型结构及其计算方法并没有改变。

2016年《关于完善中央企业功能分类考核的实施方案》出台,提出了针对不同类型的国有企业评价需要差异化。同年《中央企业负责人经营业绩考核办法》相继出台发行,这一绩效评价制度的特征如下:一是为了成为重要角色,需分档次设置不同目标;二是为了发挥评价的作用,需按类型进行差异化考核;三是为了重视经济增加值,需对监管方面进一步加强;四是为了更好运用评价结果,需对激励约束机制进行完善;五是为了发展对董事会的全面考核,需对企业法人的治理结构进行完善^[3]。该考核办法在原有的基础上更加着重不同类型的国有企业的考核灵活性以及监督反馈机制的应用,更加完善了国有

企业绩效评价体系。

1 国有企业绩效评价特点及现状

目前我国的绩效评价体系主要来自《中央企业综合绩效评价管理暂行办法》(2006)和《中央企业负责人经营业绩考核办法》(2016),这两个评价体系分别以企业和企业负责人为评价对象。

据中央企业综合绩效评价管理暂行办法规定,开展企业综合绩效评价工作应当遵循以下原则:

1.1 全面性原则。企业的绩效评价体系应当具有全面性,综合评判影响企业绩效水平的各种因素,并进行多层次、多方面的分析。国有企业绩效评价从改革开放的单一型绩效评价发展到20世纪末的综合型绩效评价,该阶段现代企业制度开始建立,国企改革进程的不断加快,国有企业绩效评价体系转变为综合型绩效评价,采用财务指标的同时,将非财务指标作为补充。再到21世纪00年代到10年代的价值型绩效评价,在这一时期,国企改革主要是对国有资产管理体制进行改革,不仅对企业进行综合评价还要求对企业负责人进行绩效评价,这一转变体现了企业的发展重视起价值的变化。最后发展到当前的分类绩效评价,在这一阶段,绩效评价体系为适应国企改革进程,契合企业功能定位的分类评价制度逐步完善,目标明确和长短期发展均衡的绩效评价体系基本完成,提高了绩效评价的科学性、针对性和主导作用。

1.2 客观性原则。企业在进行综合绩效评价时对外部环境特性要客观评价,并采用统一测算的、同一期间的国内行业标准或国际行业标准,对企业经验成功及管理状况进行客观公正地评判。我国国有企业都根据国家财政部发行的暂行办法和考核办法进行绩效评价,同时对不同类型企业考核侧重点可进行灵活变化。

1.3 效益性原则。企业发展重视投资回报水平,因此在进行绩效评价时同样将其作为重点考察对象,熟练掌握投入产出等基本分析方法,确保企业资产运营效率和资本保值增值水平真实可靠。我国国有企业在进行绩效评价时要看重企业的经营效果和运营效率,及时发现企业

在发展过程中存在的问题并加以解决。

1.4 发展性原则。企业在考察评价未来发展能力时,会依据财务和经营进行全面综合评价,以了解企业未来年度的经济增长和发展。我国国有企业的综合绩效评价可以为企业之后的发展提供参考,调整适应企业未来发展的计划,树立科学的目标,以促进企业更好的进步。

绩效评价不仅关注财务绩效,还关注着管理绩效,如风险控制、发展创新、人才素质、同行声誉、社会影响等方面的非财务指标,这是国有企业保持竞争力,提高整体发展水平的关键^[4]。

2 国有企业绩效评价指标体系的构建

参考王娜,王星洲(2015),在对国有企业经营绩效评价指标体系进行分析时,采用因子分析方法和熵权法,从经济绩效、环境绩效、社会管理绩效和管理创新绩效这四个方面,对国有企业经营绩效评价指标体系进行构建^[5]。

他们采用 SPSS18.0 先是进行因子分析对指标进行筛选,后采用熵权法对筛选出的指标计算出其权重并赋值,为国有企业经营绩效评价指标体系创新提供了参考和借鉴。其中在经济绩效方面分为资产流动性、资金流动性、流动资产利、资源利用和增长能力五个方面,共选取了 12 个指标;在环境绩效方面分为生态处理和环境影响两方面,共选取了 4 个指标;在社会绩效方面分为社会管理和社会责任两个方面,共选取了 3 个指标;在管理创新绩效方面分为创新和影响两个方面,共选取了 3 个指标。

并且根据企业的流动性、财务杠杆、活动性、盈利能力、经济增长这五个方面来构成经济绩效,加上可持续发展绩效、企业社会责任绩效,以及由员工与创新,人力资源,行业影响构成的管理绩效这四个绩效来设定相应的评价指标,以重新构建国有企业的绩效评价体系,在经济绩效方面分为五个方面,共选取 14 个指标;在环境绩效方面分为不变,多选取了 1 个指标,共 5 个指标;在社会绩效方面分为贡献和社会影响两个方面,共选取了 4 个指标;在管理创新绩效方面分为创新和行业影响两个方面,共选取了 3 个指标。

再进一步分析相关因子,原来 26 个指标被降维至 22 个指标,其中包括三废排放处理率、速动比率、带息负债比率、总资产增长率这四个指标,因影响作用较小而剔除。再通过熵权法将这 22 个指标的权重计算出来,其中以知识资产贡献率、销售增长率和总资产周转率占的权重最多。

3 国有企业绩效评价目前存在的问题

3.1 不健全的制度体系

在国有企业绩效考核制度中,首先在制度拟定方面就不够完善,制度拟定时一般都是由领导阶层占主导方面,相关部门人员进行补充完善,使得这样拟定的制度在落实过程中会忽略甚至损害其他中底层员工的权利和利益;再者因领导阶层缺少对底层员工的了解,底层员工实

施相关考核评价制度时会只为了让领导满意做形式工作,使得相关考核评价制度得不到有效的实施,从而产生一系列问题。

再者,国有企业绩效的薪酬激励体制结构设计不合理、体系不完善。在员工薪酬方面,我国国有企业对员工的薪酬结构安排不够完善,没有充分利用员工的价值,缺乏合理规划,与社会主义经济按劳分配原则相背离。且部分国企职工的薪酬待遇出现异常的分化现象,例如较低的基本工资,不利于企业的发展,同时违反了社会自发制定的薪酬结构建设要求,这些问题的解决较为迫切。当前我国国有企业在员工薪酬方面存在的这些问题,特别是薪酬激励机制建设与改革不够到位,使得精细化管理目标难以实现^[6]。

3.2 不合理的考核目标值

当前我国许多企业在绩效评价时大多采用评价目标方法,该方法在各行各业中运用范围广、效率高。评价目标方法一般都是采用将本年度与之前年度做比较的方法,这样可以显得企业进步明显,得到更好的评价结果。评价目标在企业绩效评价体系中作为核心的重要因素,对企业绩效评价系统的结构设计也起到重要作用,是其理论基础和逻辑起点,如果评价目标的设定不符合企业发展要求和不够清晰准确,那么企业绩效评价的设计将缺失有效的理论基础,使得企业绩效评价体系的价值得不到有效的发挥。企业采用评价目标方法得出的结果比如企业利润的增加、盈利能力的提升等这些都是通过纵向比较得出,而该结果只考虑了企业内部发展因素,对外部因素如市场环境、国家政策和行业发展等缺乏考虑。因此评价目标方法设置的考核目标值对企业在行业中同向发展不合理,不够全面和科学。

3.3 缺少长期战略性眼光的绩效评价指标

当前我国国有企业绩效评价体系的指标主要由两部分构成,一是财务绩效指标,占权重 70%;二是管理绩效指标,占权重 30%。一般财务绩效指标在评价体系中占主导地位,但是由于财务绩效指标的数据来源于企业的财务报表,财务报表反映的都是企业过去所发生的事项和业务,因此财务绩效指标只能反映企业过去的经营状况,不能反映企业未来的发展和经营状况,缺乏对企业未来战略布局的考虑。此外,国有企业负责人作为绩效评价考核的对象,考核方法只有年度和任期制并行,企业负责人只需使企业在自己任期内有所发展即可,会导致企业负责人只注重企业的短期经济效益,不顾及企业的社会和环境效益,对企业的长期发展不利。

在我国国有企业的性质特殊,相较于一般企业,国有企业具有多重主导作用。我国国有企业在经济发展中起领导和主导作用,不仅要率我国企业实现经济目标,对非经济目标的实现也起到带头作用。我国国有企业的在实现经济目标的同时也很注重社会目标的实现,因为国有

企业的特殊性质, 国有企业对我国的社会环境整体发展具有较大的影响, 同时对政治环境和法治社会的完善起到重要作用, 因此国有企业绩效评价对经济目标和非经济目标同样重视, 以发挥国有企业的综合导向作用, 树立正确的经营管理目标, 促进整个社会全方面发展。

3.4 形式化的绩效评价监督

内部人控制问题一直使我国国有企业存在的难题, 为了解决该问题, 提高国有企业的监管水平, 我国对国有企业负责人采取了各种形式的监督。但是不完善和运营较差的监管系统, 使得各个监督机构职责分工不清晰。这些流于表面的监督形式, 会更加导致违法行为的频频发生。

4 完善国有企业绩效评价的政策建议

4.1 强化相关制度建设

在制度建设方面要做到传承发展与模仿创新相结合, 推进国有企业分类考核标准更加科学完善。不同企业和不同行业的差异很大, 企业的内部状况也很不一致。针对不同企业的发展和实际情况灵活采用不同的绩效评价标准。比如在企业分类考核中, 可以分部门、分职能甚至分项目流程进行考核, 对员工个人进行精准竞价, 同时对企业整体战略进行反映以适应不同考核标准。另外, 我国企业可对国外类似行业企业先进绩效评价方法进行参考学习, 将我国企业发展现状相结合, 创新优化相关绩效评价方法, 为我国国有企业绩效评价体系的建设适应中国国情、带有中国特色做出贡献, 促进国有企业的进一步发展。

4.2 完善评价指标体系, 平衡好短期和长期效益的关系

实现企业短期和长期目标的均衡一直是企业发展的难题和可持续发展的关键, 这就使得企业进行绩效评价时也要注重对短期和长期目标的考核, 因此绩效考核时的指标选择也尤为重要。国有企业在发挥主导作用时, 不仅重视经济指标还重视企业的环境和可持续发展指标, 这些相关指标的加入可以使我国国有企业跟上世界潮流, 提高企业发展能力。此外, 要进一步杜绝企业负责人的短视行为, 提高其工作的长期积极性, 实现企业长期发展效益, 国有企业还要加强对其市场行为的约束, 对企业负责人的声誉积累和激励进行评价。使之带领企业创造更高的业绩。

4.3 积极发展价值评价和外部评价

目前国有企业经济增加值评价方法的适用范围不断扩大, 众多的企业在使用经济增加值时也为其丰富了相关内容, 提高了相关评价标准, 其效用得到了充分的利用, 使得企业在各个环节进一步完善发展, 重点关注薄弱环节, 全面促进企业绩效体系的进步, 实现企业评价考核与经营管理的双向共赢, 注重企业价值创造。企业的外部评价也同样重要, 股东、债权人、消费者等外部利益相关者对企业的监督与评价也会影响到企业的发展。

4.4 目标值确定方法的进一步完善

当前企业的纵向评价方法已不适应企业的发展要求, 采用横向评价的方法成为不可或缺的绩效评价体系的一环。横向评价主要从两方面设立考核目标值, 一是企业的经营业绩指标与过去实际情况横向对比, 而是与同行业相似企业进行横向对比, 综合考虑内外部因素来确定目标值。同时国有企业的考核目标不光只涉及经济, 我国国有企业的转型期应承担多元化目标, 其中包括经济目标、社会目标甚至政治目标^[7], 因此多元化目标的确定也尤为重要。

结束语

在过去 40 年的改革开放到现在, 国有企业的绩效评价体系一直在不断地进步与完善, 从一开始的承包经营责任制, 到 21 世纪初现代企业制度的初步建立, 到国资监管体制的改革, 再到国企改革。在实践中, 国有企业得到了迅猛发展, 国有企业的绩效评价改革的成果也在不断丰富, 随着我国当前现代化目标的建设和发展, 国有企业评价体系也融于我国的现代化改革, 不断汲取成功经验成果、学习失败的教训, 时刻铭记过去的每一步, 为我国国有企业评价体系的进一步发展打好基石, 为我国国有企业做强、做优、做大提供经验, 为社会发展做出贡献。

参考文献

- [1]黄群慧.“新国企”是怎样炼成的——中国国有企业改革 40 年回顾[J].China Economist, 2018, 13(1): 58-83.
- [2]国务院国有资产监督管理委员会.中央企业综合绩效评价管理暂行办法[A].2006.
- [3]国务院国有资产监督管理委员会.中央企业负责人经营业绩考核办法[A].2016.
- [4]柳学信,苗宁柠.国有企业绩效评价 40 年的回顾与展望[J].会计之友, 2018, (24): 154-159.
- [5]王娜,王星洲.基于 S P S S 因子分析和熵权分析的国有企业绩效评价指标体系研究: 来自湖北省国有企业的实证[J].华北电力大学学报(社会科学版), 2015, (6): 81-88.
- [6]杨光亚.国有企业绩效薪酬激励体制的改革及完善思考[J].中国集体经济, 2021, 18(6): 110-111.
- [7]李灿.国有企业绩效评价模式研究: 应用困境与重构思路[J].海南大学学报(人文社会科学版), 2011, 29(05): 76-82.

作者简介: 曹晓曼(1999-), 女, 汉族, 江西九江人, 硕士研究生, 研究方向: 财务管理。