

# 企业绩效研究述评与展望

杨 富(副教授)

**【摘要】** 本文根据国外对企业绩效的研究趋势和热点,结合中国经济发展状况,从理论、评价方法、影响因素等方面对企业绩效的研究成果进行了整理与归纳。通过对国内外企业绩效研究相关文献的梳理分析可以预见,企业绩效外延、企业部门绩效、绩效差异化等问题将成为研究热点。

**【关键词】** 企业绩效; 评价方法; 影响因素; 综述

**【中图分类号】** F270

**【文献标识码】** A

**【文章编号】** 1004-0994(2016)01-0106-4

企业绩效问题一直以来都是研究热点,相关研究成果梳理起来主要集中在三个方面,即企业绩效的理论研究、评价方法研究和影响因素研究。本文在文献综述的基础上,对企业绩效研究的三个主要方面进行文献梳理与评价,分析企业绩效研究的现状、特点与趋势。

## 一、国外研究概述

### (一)理论研究

企业绩效理论研究主要是关于企业绩效的内涵、外延以及不同理论视角的研究,涉及经济学、管理学、会计学 and 统计学等多门学科。随着研究的深入,心理学、组织行为学、战略学等学科相互渗透,不断在理论上推动企业绩效研究的新发展,促进了企业绩效研究理论的不断丰富,开拓了企业绩效研究的新视角和新领域。

杜德斌等(2010)通过对1998~2008年战略管理领域的期刊《Strategic Management Journal》和《Academy of Management Journal》中甄选的174篇绩效研究文章进行分析,发现企业绩效理论基础主要包括资源基础观、知识基础观、能力基础观、社会网络与社会资本、组织管理理论、战略管理理论、组织生态理论、交易成本理论、社会认知理论、委托代理理论、一般战略理论、制度经济学、利益相关者理论、生命周期理论、创业理论等,几乎涵盖了企业绩效理论的所有方面。统计结果显示,国外理论研究的热点主要集中在社会网络与社会资本、资源基础观、知识基础观和一般战略理论方面,与国外经济发展状况和企业绩效管理实际紧密结合。

### (二)评价方法研究

绩效评价方法即评价模式的研究是企业绩效研究的又

一重要方面,国外众多绩效评价方法均为世界范围内理论研究和实践应用的重点。国外绩效评价方法主要有:沃尔综合评分法、杜邦分析模型、经济增加值(EVA)、市场价值增值(MVA)、修正经济增加值(REVA)、卓越绩效模式、业绩金字塔、平衡计分卡、作业成本法(ABC)、盈利能力分析法(ABPA)、四尺度模型及绩效棱柱模型等。

这些绩效评价模式适应了不同时期、不同阶段企业绩效考评的需要,涵盖了财务模式、价值模式、财务与非财务相结合的平衡模式、战略模式和全面管理模式。国外绩效评价方法的创新和应用,对有效加强企业绩效管理,增强企业发展能力发挥了巨大的促进作用。

## 二、国内研究综述

国内企业绩效研究基本上以国外理论应用的适用性、国外研究结论在国内环境下的再验证、绩效评价模式在国内的修正补充应用等内容为主,绝大部分都属于应用型研究。

### (一)理论研究

在理论研究方面,国内明显与国外存在较大差异,还停留在理论梳理和分析层面。郑美群等(2003)系统梳理了交易成本理论、产权理论、代理理论、企业家理论、超产权理论和企业能力理论与企业绩效的关系,分析指出企业绩效的影响因素来源于多个方面,是多种因素共同作用的结果。臧晶(2010)结合我国企业绩效的研究现状,对企业能力理论、产权理论、委托代理理论和利益相关者理论等进行了论述。姚树荣(2001、2003)基于契约理论和核心能力理论对企业绩效的决定因素进行了分析,认为核心能力是决定企业绩效的关键因素,提出了国有企业绩效改进的思路和对策,同时,进一

**【基金项目】** 国家自然科学基金资助项目“TMT变更、创业战略选择与企业成长绩效的关系:基于创业板上市公司的案例比较研究”(项目编号:71372077)

步分析指出企业绩效差异根源契约论与能力理论相融合的必要性,通过可能性分析和模型构建,得出创新型人力资本及其集成才是企业绩效差异根源的结论。

卢少华(2009)总结分析了企业绩效研究的三个方向,概括为三个视角(事后评价、战略管理、过程控制)、三个定位(经营者、所有者、宏观视角)和三个层次(人员绩效、部门及团队绩效、企业绩效)。在分析国内外相关文献的基础上,对各个方向的研究进行了深入、系统的探索,指出了企业绩效管理研究的发展趋势及重点问题。杜德斌等(2010)分析指出企业绩效层面的研究最为丰富,并从不同视角探究影响企业绩效的关键因素,认为公司治理与企业绩效、战略决策及市场导向与企业绩效、组织管理与企业绩效等为研究关注的热点。同时,国内学界基于企业网络联盟、战略群组、并购等企业间的联盟与合作行为,以及整合内外资源提升竞争力等行为,对企业间的绩效进行了大量研究。在我国经济结构转型的大背景下,社会各界更加关注企业的社会责任,基于可持续发展视角对企业绩效的研究方兴未艾,企业绩效外延研究不断扩大,社会各界对企业绩效的认识也更为全面。

## (二)评价方法研究

国内企业绩效研究最为关注的是企业绩效评价如何应用的问题,企业界和学术界对企业绩效评价中存在的问题、改进措施、如何与实际结合应用等方面进行了大量的研究,主要从财务、非财务、财务与非财务指标的结合,平衡计分卡的修正,以及客户、学习与成长、利益相关者、业务流程等方面提出了企业绩效评价和管理体系的构建。刘冬荣、贺勇(2006)在对行业主导大公司、学术界、政府机构和社会组织等进行分析的基础上,建立了企业绩效评价体系创新的博弈论模式。桂明晖(2014)从内部运营管理的重要性提出了内部运营管理部门需构建企业绩效考核指标。同时,研究中还使用了DEA、功效系数等数学方法来探究企业绩效评价问题。

梅雨和熊剑(2013)基于可持续发展的视角,从绩效评价的起点和归依、资源和环境成本的内化、指标的选择、绩效评价考核等方面,分析了基于可持续发展战略的企业绩效评价体系的构建问题。赵喜仓和周蔓(2007)根据科学发展观构建和谐社会的要求,指出企业应追求经济增长、环境保护和社会责任三方面平衡发展,构建了三重盈余(经济、社会、生态)的和谐绩效评价体系。

以上从企业界到学术界均对企业绩效评价进行了深入研究,研究范围涵盖了影响企业绩效的所有关键因素,并从国内经济环境特征、行业特点、公司治理等方面对构建企业绩效评价方法提出了有效建议。

## (三)影响因素研究

企业绩效的影响因素是多方面的,各种因素相互交织,共同对企业绩效产生影响。其主要因素既是提升企业绩效的关键,也是科学评价企业绩效的重要指标来源。王辛平

(2005)通过区分影响企业绩效的外部 and 内部因素,对企业绩效评价的具体内容进行了界定。张华(2002)在核心能力是企业绩效决定因素的基础上,指出企业应从治理能力、管理能力和技术能力等方面构建企业的核心能力,促进企业绩效的提升。企业绩效影响因素的研究热点主要有以下几个方面:

1. 高管团队(TMT)与企业绩效。李卫宁和李莉(2015)研究认为,TMT异质性通过战略变革、战略背离对企业绩效产生影响。李乾文等(2012)以东部沿海主要城市的392家企业为样本,从TMT与社会网络、公司创业关系的角度出发,研究发现了三者与企业绩效的正相关关系。陈鸣等(2011)以227家制造业上市公司的经验数据为样本,从高阶理论(Upper Echelon Theory)视角出发,研究得出在多元化战略中高管团队对企业绩效发挥着正向调节作用的结论。

2. 多元化经营与企业绩效。魏巍(2011)以57家沪深上市公司为研究对象,实证分析发现企业经营多元化程度的高低会影响企业绩效,多元化经营的上市公司规模、资本结构会影响企业业绩,即规模过大、负债水平过高均会使绩效降低,并提出了多元化经营的合理建议。靳明和邓光华(2009)选取了沪深70家上市公司数据,实证研究表明,多元化经营程度与企业绩效之间并非呈简单的、单向变动的线性关系,这与其在文献回顾中提到的学者们研究结果存在较大差异的情况相符。结合国外研究情况来看,多元化经营有利于公司发展,但对企业绩效的影响存在着“度”的问题,当前研究尚未构建多元化经营与企业绩效关系的模型。

3. 创新、创业与企业绩效。程华和王婉君(2013)以浙江省193家企业为样本,实证研究得出产品创新、工艺创新等不同种类的创新对企业绩效的影响存在差异的结论。李忆和司有和(2008)基于397家企业样本数据,研究发现探索式创新、利用式创新对企业绩效有正向影响,两类创新行为之间的内部匹配关系对企业绩效无显著影响,两类创新行为与企业战略和环境竞争性的外部匹配关系对企业绩效有显著影响。杨楠(2015)研究认为,技术创新能力对企业绩效有显著影响,资本结构与企业绩效呈显著非线性正相关,二者交互作用对企业绩效有正向影响。

关于创业与企业绩效关系的研究较多,是目前创业研究和企业绩效研究的热门,此方面研究紧跟国际研究热点,绝大多数以实证研究为主,针对不同行业、不同规模企业,从创业的维度、测量细分层面与公司治理、股权结构、战略导向等方面相联系的角度展开研究。但综合分析看来,国内研究除扩展了创业与企业绩效关系研究的范围外,结论基本局限于国外研究已有的初步结论,大部分研究验证了创业导向与企业绩效有正相关关系,也有小部分研究不支持该结论,甚至得出相反结论。

4. 企业绩效的区域差异。徐彪等(2011)分析了区域资源禀赋、产业要素、软环境和原产地品牌等因素对我国工业制

## □ 参考借鉴

造企业绩效的影响。研究发现,不同区域的企业绩效之间存在显著差异,区域生产要素、产业集中度、软环境和原产地品牌等因素对企业资产回报率、投资回报率、销售利润率产生不同的影响。雷新途和熊德平(2013)以上海和深圳两家证券交易所挂牌上市的全国34个省、自治区和直辖市的2138家上市公司为研究样本,对区域聚集数量、区域制度环境、上市公司绩效区域特征进行了描述性统计,研究发现,东部地区市场化进程指数较高,GDP总量较大,上市公司聚集数量较多,公司绩效和市值也较高,说明产业发展水平、金融深化程度、投资者权益保护等区域制度环境影响区域上市公司聚集,并最终造成上市公司的绩效差异。闫瑞增和冯韵雯(2014)研究认为,整体区域产业环境与区域企业经营绩效呈正相关关系,但是区域产业环境对区域企业经营绩效的影响存在滞后效应和时间累积效应。同时,单独的区域产业环境构成要素不会对区域企业经营绩效产生显著的影响。研究不但揭示了区域因素是影响上市公司绩效的重要因素,还进一步揭示了区域内相关因素对上市公司绩效的影响。

除了上述几方面因素与企业绩效关系的研究外,其他因素与企业绩效关系的研究也较多,如:技术研发、公司治理、股权结构、政府干预、融资等;此外,战略决策、决策质量(郭立新,2014),组织记忆、知识共享(陈涛,2015),高绩效工作系统、组织学习能力(张徽燕等,2015)等细化因素也越来越受到关注。当前研究主要以上市公司为样本数据,双因素研究居多,影响因素越来越细化,深化了学者们对企业绩效影响因素及作用机制的认识。

### 三、研究展望

基于上述文献分析,可以预见以下方向将成为企业绩效专题的主要研究趋势:

1. 企业绩效外延研究将受到更多关注。从财务绩效、财务与非财务绩效到全面绩效,企业绩效的外延不断扩大。虽然利益相关者对企业绩效的关注层面和角度不一致,但都更多地从经济、社会的宏观视角来看待企业绩效问题。即在财务绩效的基础上,将非财务绩效的内容不断延伸,单纯把企业看成盈利组织的观点逐渐转化为企业是社会组织,盈利只是其中一个方面,或盈利只是企业生产发展的必要职能和手段之一。企业作为社会组织,在社会中享有权利,也承担相应的、不可推卸的责任。

随着企业绩效范畴的不断扩大,企业绩效评价的内容需要更加全面。如基于社会责任观的企业绩效、基于可持续发展观的企业绩效,都扩大了企业绩效的外延,不再只从企业自身看待企业绩效,而是更关注和强调企业对外部社会的影响和作用。后续也将更多地从企业对社会贡献角度开展企业绩效研究。

2. 评价方法更加多元化、自由化。在企业绩效外延不断

扩大的趋势下,评价方法将不断创新,如何对企业绩效进行评价的研究将不断增多。虽然平衡计分卡已经成为全面评价企业绩效的典范,但平衡计分卡更多侧重的仍是企业内部。随着企业绩效外延的扩大,平衡计分卡也将不断更新和改进。企业绩效有鲜明的阶段性特征,在成立、发展、扩张与成熟的不同阶段,企业战略目标不同,绩效重点也不同。如何科学评价企业在不同阶段的绩效并综合评价企业的整体绩效,都需要评价方法的不断创新。

同时,不同的利益相关者对企业绩效层面和内容的关注不同,目前企业绩效评价不可能满足所有利益相关者的需要。利益相关者将基于自身的利益需要,自行对企业绩效进行评价,而不再只依靠企业或第三方提供的信息和评价标准。所以企业绩效评价方法将更加多元化、自由化。企业与需求者之间的信息互动将显著增加,企业所提供的将是信息数据库,第三方主要对信息进行验证和审核,确保信息的真实、客观。利益相关者将对数据进行自由抽取,根据不同目的、需求和方法对企业绩效进行评价。

3. 企业绩效影响因素的研究中,将突出对部门绩效和绩效差异化的研究。当前对企业绩效影响因素的研究包含了几乎所有影响因素,而且因素不断细化、具体化,双因素、多因素研究趋势不断加强。随着研究方法的改进,综合性多因素研究将不断增多。绩效研究中,企业绩效和员工个人绩效研究成果十分丰硕,但链接企业绩效和个人绩效的中间环节的部门绩效研究相对较少。从战略绩效的视角看,如何把企业战略贯彻到每个员工是企业绩效管理的重点所在。员工绩效决定和影响企业整体绩效,中间环节的部门绩效研究是十分必要和紧迫的。

另外,企业绩效差异化研究将受到更多关注。在企业经济活动国际化的背景下,跨国公司绩效受到学术界的广泛关注。跨国公司在不同国家、地区的绩效表现有较大差别,这已是很多公司(包括多元化战略公司)存在的问题,区域性因素成为企业绩效差异的重要因素,也可以称之为企业绩效的区域性差异,这种区域性差异包括了经济、社会、文化、制度等多方面因素。客观评价不同区域内企业或部门的绩效,是企业绩效管理较为现实的需要。也正是在这种实际需求下,企业绩效含义与外延更加多样化,企业绩效评价更加多元化。在我国,关于企业绩效区域性差异的研究将更为突出。当前我国上市公司绩效区域性差异极为明显,这也是我国经济发展的区域性阶梯结构的缩影。在产业转移、产业结构升级、区域协调发展等大趋势的推动下,国内对企业绩效区域性差异的研究将成为研究主流之一。

4. 研究方法将得以有效改进。从国内外研究情况来看,西方国家的实证研究成为主流的研究方法,我国紧跟国外研究趋势也以实证研究为主。但国内实证研究结论差异较大,甚至结论相反的情况也为数不少。主要原因在于:①我国有

关企业信息方面的数据不完善,数据收集渠道有限,问卷调查随意性较大,特别是会计信息失真问题备受诟病,这是制约我国企业绩效实证研究的关键问题。②我国企业行业间、行业内部、所有权性质、区域特性等方面存在差异,导致样本间的差异较大,特别是有效样本量与国外相比较少,在一定程度上影响了研究结论的科学性。

随着大数据时代的到来,我国企业绩效方面的实证研究将会有效弥补上述不足,增强实证研究的科学性和可信性。同时,案例研究将会逐渐增多。企业绩效管理是基于管理科学的行为,而不是数学模型化的行为。实证研究虽然能够以数据关系说明企业绩效问题,但不同企业往往既有共性,又有较大的特殊性。而案例研究能够弥补实证研究的不足,能够具体问题具体研究,解释个案的特殊性。

5. 发展中国家的企业绩效问题研究将成为研究主流。在当前世界经济发展中,发展中国家已成为世界经济发展的重要引擎,发展中国家的经济问题受到越来越多的关注,发展中国家的企业绩效问题也将成为企业绩效研究领域的重点。发展中国家的企业绩效管理可以借鉴发达国家的经验,但从实际来看,西方国家的发展模式、企业管理理论往往不适用于发展中国家,脱离实际的情况较为严重。发展中国家的企业绩效问题存在共性,但更多的是与发展中国家紧密联系的特殊性。因此,在企业绩效的研究中,如何解决发展中国家企业绩效提升的实际问题将是研究的关键。

综上所述,我国对企业绩效问题的研究要深刻把握西方国家绩效研究的主流,深刻认识国外实际需求推动绩效理论创新和评价方法创新、理论推动实践发展的研究发展脉络。同时,结合我国企业绩效管理的实际,加强对国外研究成果的借鉴,以解决我国企业绩效问题为核心,侧重对现实问题的解决,通过理论创新推动国内企业绩效研究的不断深入。

#### 主要参考文献:

杜德斌,曹红军,王以华.企业绩效研究的理论基础与研究方法:基于SMJ和AMJ文献的分析[J].科学与科学技术管理,2010(2).

郑美群,蔡莉.企业绩效的经济学理论依据[J].当代经济研究,2003(6).

臧晶.企业绩效评价的理论基础[J].工业技术经济,2010(10).

姚树荣.企业绩效决定因素的理论思考[J].上海交通大学学报(社科版),2001(3).

姚树荣.企业绩效差异根源理论的演变与创新[J].价格理论与实践,2003(4).

卢少华.企业绩效管理研究综述[J].武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2009(1).

刘冬荣,贺勇.论企业绩效评价体系创新的动力和博弈论模式[J].现代管理科学,2006(3).

桂明晖.企业运营管理活动绩效考核指标的确定[J].财会月刊,2014(9).

梅雨,熊剑.基于可持续发展战略的企业绩效评价研究[J].财会通讯,2013(4).

赵喜仓,周蔓.和谐社会下我国企业绩效评价的新趋势[J].江苏商论,2007(12).

王辛平.企业绩效评价体系影响因素分析[J].工业技术经济,2005(8).

张华.从企业绩效的决定因素看核心能力的内涵[J].贵州财经学院学报,2002(5).

李卫宁,李莉.TMT异质性战略变革与绩效改善的关系研究——基于绩效下滑的非多元化企业的数据实证[J].中国管理科学,2015(6).

李乾文,赵曙明,蒋春燕.TMT 社会网络、公司创业与企业绩效关系研究[J].财贸研究,2012(3).

陈昫,贺远琼,陈向军.TMT特征对多元化与企业绩效关系的调节效应研究[J].预测,2011(1).

魏巍.我国企业多元化经营战略与企业绩效之实证研究[J].石家庄经济学院学报,2011(4).

靳明,邓光华.上市公司多元化经营与绩效关系研究[J].财经论丛,2009(6).

程华,王婉君.创新政策与企业绩效研究[J].中国科技论坛,2013(2).

李忆,司有和.探索式创新、利用式创新与绩效:战略和环境的影响[J].南开管理评论,2008(5).

杨楠.资本结构技术创新与企业绩效——基于中国上市公司的实证分析[J].北京社会科学,2015(7).

徐彪,李心丹,刘海飞,张珣.区域背景与企业绩效关系研究——基于中国52个城市工业制造企业的实证分析[J].管理学报,2011(6).

雷新途,熊德平.区域制度环境、上市公司聚集与绩效[J].经济地理,2013(1).

闫瑞增,冯韵雯.区域产业环境对企业经营绩效的影响研究——基于“十一五”时期省域数据的实证分析[J].企业家天地,2014(5).

郭立新.战略决策理性决策质量与企业绩效的关系研究[J].统计与决策,2014(22).

陈涛,朱智滔,王铁男.组织记忆知识共享与企业绩效[J].研究与发展管理,2015(2).

张徽燕,姚秦,吴继红,何楠.高绩效工作系统、组织学习能力与企业绩效的关系研究[J].中国管理科学,2015(5).

作者单位:拉萨师范高等专科学校公共教学部,拉萨850007