

第七章 企业绩效评价

序号	考点	考频
考点一	绩效计划的制定	★★
考点二	内部转移定价	★
考点三	经济增加值法	★★★★
考点四	平衡计分卡	★★

考点一

2023《高级会计实务》高频考点：绩效计划的制定

我们一起来学习 2023《高级会计实务》高频考点：绩效计划的制定。本考点属于《高级会计实务》第七章企业绩效评价第一节绩效评价概述的内容。

【内容导航】

1. 指标体系
2. 指标权重
3. 绩效目标值
4. 绩效评价计分方法

【考频分析】

考频：★★

复习程度：掌握本考点。2020 年、2017 年有考核。

【高频考点】绩效计划的制定

1. 指标体系

指标体系应反映企业战略目标实现的关键成功因素，具体指标应含义明确、可度量。

指标类型	具体内容
财务指标与非财务指标	(1) 财务指标是企业评价财务状况和经营成果的指标，以货币形式计量。运用财务指标来评价企业的绩效，其缺陷主要包括：①财务指标面向过去而不反映未来，不利于评价企业在创造未来价值上的业绩。②财务指标容易被操纵。③财务指标容易导致短视行为。④财务指标不利于揭示出经营问题的动因。

	(2) 非财务指标包括反映企业在经营过程、员工管理、市场能力和顾客服务等方面表现的各种指标。非财务指标的优点：良好的非财务指标有利于促进企业实现未来的财务成功。可以指导和评价信息时代下公司如何通过投资于客户、供应商、员工、生产程序、技术和创新等来创造未来的价值
定量指标和定性指标	从管理的角度看，绩效指标应该尽可能量化，目标不量化就会难以操作，可能会形同虚设。如用客户投诉数量作为衡量产品质量或客户满意度的替代指标；用保修单数量作为衡量产品可信度的替代指标
绝对指标和相对指标	绝对指标反映被评价对象绩效的总量大小；相对指标是两个绝对指标的比率结果。绝对指标和相对指标在企业绩效评价中相互补充
基本指标和修正指标	基本指标是评价企业绩效的核心指标，用以产生企业绩效评价的初步结果；修正指标是企业绩效评价指标体系中的辅助指标，用以对基本指标评价形成的初步评价结果进行修正，以产生较为全面的企业绩效评价基本结果

2. 指标的权重

某一个评价指标的权重是指该指标在整体指标体系中的相对重要的程度。指标权重可以从若干评价指标中分出轻重，并在很大程度上反映企业的考核导向。指标权重的确定可选择运用主观赋权法和客观赋权法，也可综合运用这两种方法。

3. 绩效目标值

绩效目标值的确定可参考内部标准与外部标准。内部标准有预算标准、历史标准、经验标准等；外部标准有行业标准、竞争对手标准、标杆标准等。

4. 绩效评价计分方法

(1) 指标体系综合计分方法。

绩效评价计分方法可分为定量法和定性法。定量法主要有功效系数法和综合指数法等；定性法主要有素质法和行为法等。

(2) 单项指标计分方法。

方法	相关说明
比率法	是指用指标的实际完成值除以目标值（或标准值），计算出百分比，然后乘以指标的权重分数，得到该指标的实际考核分数，即： 某项比率得分值 = 实际完成值 / 目标值 × 100% × 权重分数
插值法	即内插法的运用。如超过目标利润 4%，得 40 分；超过目标利润 6%，得 45 分。则超过目标利润 5% 的得分为 42.5 分
减分法	是指针对标准分进行减扣而不进行加分的方法。在执行指标过程中当发现有异常情况时，就按照一定的标准扣分，如果没有异常则得到满分（如安全生产考核）
层差法	是指将考核结果分为几个层次，实际执行结果落在哪个层次内，该层次所对应的分数即为考核的分数（如应收账款周转率考核）
非此即彼法	即结果只有几种可能性，不存在中间状态（如研发部门考核）

考点二

2023《高级会计实务》高频考点：内部转移定价

我们一起来学习 2023《高级会计实务》高频考点：内部转移定价。本考点属于《高级会计实务》第七章企业绩效评价第一节绩效评价概述的内容。

【内容导航】

1. 内部转移定价应遵循的原则
2. 内部转移定价的类型

【考频分析】

考频：★

复习程度：掌握本考点。2022 年有考核。

【高频考点】经济增加值法

1. 内部转移定价应遵循的原则

企业应用内部转移定价工具方法，一般应遵循以下原则：合规性原则、效益性原则、适应性原则。

2. 内部转移定价的类型

(1) 价格型内部转移定价。价格型内部转移定价是指以市场价格为基础制

定的、由成本和毛利构成内部转移价格的方法，一般适用于内部利润中心。

(2) 成本型内部转移定价。成本型内部转移定价是指以标准成本等相对稳定的成本数据为基础，制定内部转移价格的方法，一般适用于内部成本中心。

(3) 协商型内部转移定价。协商型内部转移定价是指企业内部供求双方为使双方利益相对均衡，通过协商机制制定内部转移价格的方法，主要适用于分权程度较高的情形。协商价的取值范围通常较宽，一般不高于市场价，不高于变动成本。

考点三

2023《高级会计实务》高频考点：经济增加值法

我们一起来学习 2023《高级会计实务》高频考点：经济增加值法。本考点属于《高级会计实务》第七章企业绩效评价第三节经济增加值法的内容。

【内容导航】

1. 经济增加值的计算公式
2. 使用经济增加值指标进行绩效评价的效果
3. 经济增加值法的含义
4. 经济增加值法的优缺点

【考频分析】

考频：★★★

复习程度：掌握本考点。2021 年、2018 年、2011 年、2010 年有考核。

【高频考点】经济增加值法

1. 经济增加值的计算公式

经济增加值 = 税后净营业利润 - 平均资本占用 × 加权平均资本成本

2. 使用经济增加值指标进行绩效评价的效果

净利润计算时忽略了股权资本成本，而股权资本成本要远高于债权资本成本。由于净利润中没有扣除股权资本的成本，因此，净利润的值要高于 EVA 的值，与净利润指标相比，EVA 在衡量企业的价值创造能力和经营绩效时更为准确全面。

使用经济增加值指标进行绩效评价的效果主要包括：（1）提高企业资金效

率；（2）优化企业资本结构；（3）改善委托代理关系；（4）优化企业资源配置。

3. 经济增加值法的含义

经济增加值，是指税后净营业利润扣除全部投入资本的成本后的剩余收益。经济增加值及其改善值是全面评价经营者有效使用资本和为企业创造价值的重要指标。经济增加值为正，表明经营者在为企业创造价值；经济增加值为负，表明经营者在损毁企业价值。

4. 经济增加值法的优缺点

（1）经济增加值法的优点。

经济增加值法的主要优点是：考虑了所有资本的成本，更真实地反映了企业的价值创造能力；实现了企业利益、经营者利益和员工利益的统一，激励经营者和所有员工为企业创造更多价值；能有效遏制企业盲目扩张规模以追求利润总量和增长率的倾向，引导企业注重长期价值创造。

（2）经济增加值法的缺点。

经济增加值法的主要缺点是：一是仅对企业当期或未来 1-3 年价值创造情况的衡量和预判，无法衡量企业长远发展战略的价值创造情况；二是计算主要基于财务指标，无法对企业的营运效率与效果进行综合评价；三是不同行业、不同发展阶段、不同规模等的企业，其会计调整项和加权平均资本成本各不相同，计算比较复杂，影响指标的可比性。

考点四

2023《高级会计实务》高频考点：平衡计分卡

我们一起来学习 2023《高级会计实务》高频考点：平衡计分卡。本考点属于《高级会计实务》第七章企业绩效评价第四节平衡计分卡的内容。

【内容导航】

1. 平衡计分卡的含义
2. 平衡计分卡的优缺点
3. 平衡计分卡指标体系设计

【考频分析】

考频：★★

复习程度：掌握本考点。2022年、2019年、2015年有考核。

【高频考点】平衡计分卡

1. 平衡计分卡的含义

平衡计分卡是指基于企业战略，从财务、客户、内部业务流程、学习与成长四个维度，将战略目标逐层分解转化为具体的、相互平衡的绩效指标体系，并据此进行绩效管理的方法。平衡计分卡是采用多重指标、从多个维度或层面对企业或分部进行绩效评价。

平衡计分卡中“平衡”的含义：

- (1) 财务绩效与非财务绩效平衡；
- (2) 与客户有关的外部衡量与关键业务过程和学习成长相关的内部衡量的平衡；
- (3) 领先指标与滞后指标设计的平衡；
- (4) 结果的衡量与未来绩效衡量的平衡。

2. 平衡计分卡的优缺点

(1) 平衡计分卡优点。

①战略目标逐层分解并转化为被评价对象的绩效指标和行动方案，使整个组织行动协调一致；

②从财务、客户、内部业务流程、学习与成长四个维度确定绩效指标，使绩效评价更为全面完整；

③将学习与成长作为一个维度，注重员工的发展要求和组织资本、信息资本等无形资产的开发利用，有利于增强企业可持续发展的动力。

(2) 平衡计分卡缺点。

①专业技术要求高，工作量比较大，操作难度也较大，需要持续地沟通和反馈，实施比较复杂，实施成本高；

②各指标权重在不同层级及各层级不同指标之间的分配比较困难，且部分非财务指标的量化工作难以落实；

③系统性强、涉及面广，需要专业人员的指导、企业全员的参与和长期持续地修正与完善，对信息系统、管理能力有较高的要求。

3. 平衡计分卡指标体系设计

(1) 财务维度：资产负债率、总资产周转率、资本周转率等。

(2) 客户维度：市场份额、客户获得率、客户保持率、客户获利率、战略客户数量等。

(3) 内部业务流程维度：交货及时率、生产负荷率、产品合格率、存货周转率、单位生产成本等。

(4) 学习与成长维度：员工保持率、员工生产率、培训计划完成率、员工满意度等。