

企业可持续发展能力的五维度模型

郭蕊

(中国人民大学商学院企业管理系, 北京 100872)

摘要: 企业可持续发展能力评价吸取了传统的绩效评价思想, 在界定了可持续发展内涵的基础上, 从社会环境、产业、技术、制度和财务 5 个维度分析影响企业持续发展能力的主要变量, 强调 5 个维度的系统整合决定企业可持续发展能力。构建了基于 5 个关键维度的三级指标体系和测评模型, 有助于企业进行自我诊断和企业之间的对比评价。

关键词: 企业; 可持续发展能力; 关键纬度; 评价模型

中图分类号: F27

文献标识码: A

文章编号: 1001-7348(2006)02-0149-03

1 文献回顾

长久以来, 企业在社会中的角色一直是理论家和实践家们津津乐道的话题。20 世纪 70 年代以来, 随着人们对社会经济可持续发展的关注, 企业的可持续发展问题逐步成为人们关注的新热点^[1]。

Ardisshvili 和 Delmar 等人对可能的成长性评价指标进行了归类, 认为分别有资产额、雇员人数、市场份额、产出量、利润额和营业收入等^[2]。Vanhove, Higgins^[3]也提出了以强调可持续增长为特点的模式, 强调只有在销售额目标与经营效率和企业财务资源方面搞好平衡, 才能保持可持续的健康增长。这些都是以财务指标为基础进行的评价模式, 后来经过调整的财务指标如经济增加值(EVA) 指标和修正后的经济增加值(REVA) 指标逐步兴起^[4], 将资本预算、财务计划、目标设置、业绩衡量、股东沟通以及激励补偿

方面, 通过树立开放的家族企业观念以及做好相应环境建设等诱致性变迁方式, 促成私有民营科技企业转型。

参考文献:

[1] Diaz, Maria Dolores S and Gomez-Mejia, Luis R, The effectiveness of organization-wide compensation strategies in technology intensive firms[J].

等方法综合起来, 从每个方面考虑公司价值的增加或减少。这种方法比会计利润更接近企业现实情况, 但它们主要还是通过对财务数据调整计算出来的货币量指标^[5], 对于一些非财务指标考虑不足, 仅仅关注财务指标容易导致企业行为短期化, 忽视可持续发展的能力。1992 年卡普兰和诺顿提出了平衡记分卡, 从财务、顾客、内部业务与流程、学习与创新四个方面构建评价指标^[6], 实现了财务和非财务指标的融合, 并且通过指标间的平衡关系实现了战略目标导向, 兼顾了企业投资者、员工和顾客的利益。但是平衡记分卡也并非尽善尽美, 适用于同一企业不同时期的纵向比较, 不适用于不同企业, 尤其是不同行业的企业之间的横比; 其次, 它没有把其它重要的利益相关者, 比如政府、社会的利益包括在内; 没有考虑行业情况、环境因素、消费者偏好的改变等外部因素, 而这些都与企业能否保持可持续发展息息相关。

除了上述理论界的研究, 在实业界和政府部门, 对企业可持续发展的研究值得提到的有两个: 一是纽约证交所颁布的道琼斯可持续发展指数^[7](Dow Jones Sustainability Indexes, DJSI), 该指数根据经济、环境及社会三大体系的各项标准, 由全球范围内 2 500 家致力于可持续发展的公司中领先的 10% 构成。二是我国对企业可持续发展能力的探索, 1999 年财政部四部委联合颁布《国有资本绩效评价操作细则》, 首次将企业发展能力纳入了评价体系中。通过计算销售增长指标、资产增长指标、资本扩张指标, 并辅以修正指标来测度企业的发展能力。

上述研究分别从不同角度分析和评价企业可持续发展能力, 但不足之处是: 侧重于对企业可持续发展能力单一因素的分析, 忽视了企业可持续发展能力是众多因素影响的结果, 是企业外部环境和内部条件共同作用下的必然结果。本文在梳理前人研究成果的

Journal of High Technology Management Research, Fall 1997, Vol.8 Issue2.

[2] Raghuram G. Rajan & Luigi Zingales, The Governance of The New Enterprise, National Bureau of Economic Research[J]. Oct. 2000.

[3] Steven N.S.Cheung, The Structure of a Contract and the Theory of a Non-Exclusive Resource[J]. Journal of Law & Econ., April 1969, 12.

[4] 周其仁. 企业产权制度改革和企业家人力资本——基于浙江、江苏和山东一些乡镇企业个案的研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2002.

[5] 刘长庚, 卓越. 中国民营科技企业产权制度变迁研究[J]. 中国人民大学学报, 2002, (1).

[6] 朱恒鹏. 中国高新技术企业的产权演变[J]. 经济管理文摘, 2001, (18).

(责任编辑: 高建平)

收稿日期: 2005-06-02

作者简介: 郭蕊(1980-), 女, 山东济南人, 2004 级博士研究生, 研究方向为项目管理、战略与组织。

前提下,首先界定了企业可持续发展能力的内涵,进而在此基础上分析了影响企业可持续发展的关键维度。从社会环境、产业、技术、制度和财务5个维度构建了评价企业可持续发展能力的关键成功要素和考察变量。

2 企业可持续发展能力的关键维度界定

构建一个真正能说明企业可持续发展能力的评价体系,准确界定企业的可持续发展能力是根本出发点。企业有多种不同的划分标准,按照其持续性和成长性,可分为4类(见图1)。一是既无持续性又无成长性的企业;二是持续存活但无成长性的企业;三是成长迅速但存活时间不长的企业;四是可持续发展型企业,企业在市场竞争中持续存活、成长性良好,由小到大、由弱到强,量的扩张和质的提升齐头并进地发展。从美国《财富》杂志最近几年的统计数字看,世界500强企业中,排名前50位的企业寿命大都是百年以上,最长的达700年。比如美国目前有杜邦、麦当劳、可口可乐等百岁企业1万余家。

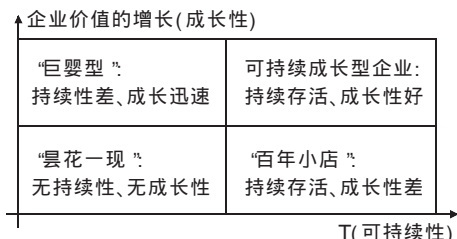


图1 按成长性和持续性划分的企业类型

持续性主要体现企业发展的延续特征,是时间维度的发展,而成长性则要体现企业价值维度的发展,表现为企业资产数量和质量等价值方面的增长。最后企业可持续发展能力要落实在企业的创新性上,知识和创新是企业发展的基本动力。因为企业可持续发展能力不同于企业生命周期理论中特定的阶段“成长期”,它是对企业发展总体趋势的反映,不是企业发展过程中相对独立的一个阶段^⑨。当企业缺乏创新能力时企业寿命的极大值只能由生命周期的闭区间给出(图2(a))。而可持续发展型企业则具备打破闭区间这个硬约束的能力,通过创新不断培育出新的竞争优势A、竞争优势B、竞争优势C……,这样企业生命周期将是一个由成长走向成长的开区间,企业的可持续发展能力则是各个竞争优势连续积分的过程,最终企业

进入周而复始的成长期(图2(b))。

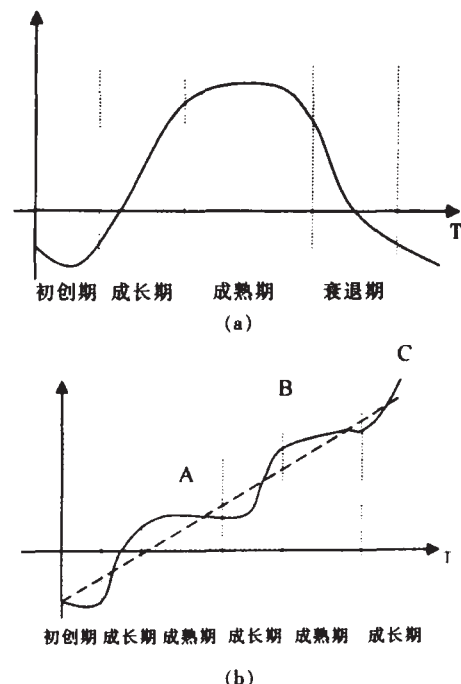


图2 企业可持续发展周期

因此,企业可持续成长能力的内涵可以简约概括为3个特征:持续性(duration)、成长性(growth)和创新性(innovation)。持续性、成长性和创新性三者之间的关系密不可分,成长性是企业可持续发展基础之上的成长,持续性是企业成长过程中的持续,创新性则对企业的持续性和成长性都有重要贡献。在文献回顾和界定企业可持续发展能力概念的内涵之后,本文认为企业的可持续发展能力可以看作是由社会环境、产业、技术(创新)、制度、财务5个方面作为自变量的一个函数,即企业可持续发展能力 $Y=f$ (社会环境、产业、技术、制度、财务)。5个维度构成了企业可持续发展系统(见图3),5个维度按照企业的运行结构由外到内,从宏观层面、中观层面到微观层面依次展开。最外层是社会环境宏观层面,这一层也是最易被公众感知的,在这层面上主要体现企业与社会和谐程度。中间层是产业层,与企业的运行关系更为密切,是企业可持续发展的源泉之

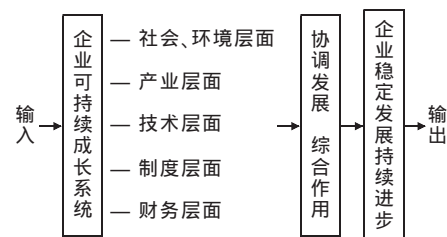


图3 企业可持续成长能力分析框架

一。最内层依次是技术层、制度层和财务层,这是整个企业持续发展的根本保证。企业的可持续发展能力在各个层面上体现,各个维度的因素协同作用使得企业稳步发展、成长壮大,实现可持续发展。

2.1 社会环境维度

经典的西方经济学理论认为,企业的根本目标是追求利润最大化,围绕这一原则下的产量、销售额和利润等经济数量指标一直是评价企业发展的惟一标准,从根本上说还是源于发展等于增长这一根深蒂固的传统观念。

而所谓企业的可持续发展能力,至少应包含两个层面的含义:一是企业自身的可持续发展。企业如何在充满竞争和变数的市场环境下保持其持续、快速、健康地成长。二是企业对社会、环境、资源等可持续发展的影响。企业作为宏观经济的微观主体,其可持续发展是宏观经济稳定运行的微观基础。其发展目标应与宏观经济的可持续发展保持一致,实现人与环境、社会、自然的和谐统一和良性循环。企业的长期价值有赖于企业与客户、投资者、员工、政府、社会及其他利益相关者之间的关系。因此考察企业的可持续发展性要重视企业的经济数量指标,更要重视企业与社会环境的和谐程度,后者是企业可持续发展的大前提,也是其可持续发展的终极目标。社会环境维度主要由企业的环境意识、企业的社会贡献、企业整体形象、企业的社会责任及和谐度等因素构成。

2.2 产业维度

以迈克尔·波特为代表的竞争优势理论认为,5种竞争力的综合作用决定了产业的发展潜力。企业竞争优势源于企业所在产业的优势、企业在产业中的相对优势以及能否形成合理的产业构成,它们决定了企业的发展和成长,成功的企业必定是在优势产业中具有相对优势的企业(Porter, 1998)。

产业维度是企业保持可持续发展的中观环境,产业定位和产业选择是企业实现可持续发展必须予以关注的重要问题。企业要选择有发展空间、能带来长期利润的产业作为进入产业;要通过缜密的产业市场细分,合理定位自身的比较优势,选择与企业自身能力、资源相匹配的战略价值链环节,以形成企业在行业中的相对优势位置。为了分散风险,有效配置利用资源,还要有取舍地选

择几个行业开展相关多元化或非相关多元化经营,形成合理的产业构成^[9]。这样,在评价企业的可持续发展能力时,产业维度应该主要由行业的发展前景、行业的可持续发展性、市场应变能力、产业构成等因素组成。

2.3 技术维度

创新性是企业可持续发展的特征之一,是企业打破进入衰退期的闭循环,由成长走向成长的升级过程。企业的可持续发展能力从本质上看是企业的一种持续创新能力。提出技术创新理论的经济学家熊彼特认为,创新就是建立一种新的生产函数,对生产要素进行新的组合(J.A.Schumpeter, 1912)。戴维·贝赞可^[10]的研究也表明,公司的竞争个性(Competitive Persona)是影响企业组织行为及其效率的基本要素,也是决定公司持久竞争力的关键,而公司的竞争个性是由其“创新个性”决定的。

因此创新能力的培育对企业的可持续发展至关重要。首先,企业要转变观念,增强技术创新意识,领先一步有成为“先烈”的可能,但更大的可能性是成为行业中的先锋,将是最先拿到市场份额中最大蛋糕的先锋;其次要加大创新的投入,如研发经费、技术装配投入,引进和培养创新人才;再次要建立适合企业自身的技术创新体系,不断增强企业的创新活力;最后,要持之以恒地关注和提升企业的创新成效,通过不断推出新的产品和服务,形成企业独特而持久的核心技术能力。这样可持续发展能力的技术维度就由创新投入、创新活力和创新成效3个方面来进行衡量。

2.4 制度维度

制度经济学派在新古典经济学派关注的资源配置和收入分配上加了制度安排,他们认为经济的组织和控制体系并不仅仅包括市场因素,在任何社会中,决定资源配置的因素是社会的组织结构,即各种制度安排^[11]。

企业的制度维度主要有管理、组织、文化等方面组成。企业的制度安排、制度规范和制度创新是企业可持续发展的重要保证。完善和规范的管理制度可以形成企业内合理的分工协作、有效整合企业的有限资源;持续性的创新是企业优势动态化、持久性的源泉,但是变革与创新的前提条件则是形成组织中的“共同知识”(Prahalad and Hamel, 1990)。现代知识管理理论认为,企业的核心资产是知

识要素,知识是企业组织控制能力、管理能力和市场应变能力的自变量。企业所掌握的知识资本的含量和结构决定企业物质资本的积累及能力资源的利用效率。要保持企业的可持续发展,必须在企业内部创建学习型组织,以学习和创新的企业文化塑造员工共有的价值观念和精神理念^[12]。以制度创新能力推进企业随着自身发展和外部环境的改变,及时调整和变革管理理念和方法、组织结构和价值观念、文化。在评价体系的制度维度中,本文选取了领导能力、管理能力、组织结构、人力资源和企业文化作为关键成功要素。

2.5 财务维度

财务指标是产生最早、至今仍得到广泛应用的适合企业的主要评价模式。20世纪初,杜邦公司的财务主管唐纳森·布朗首开创了杜邦公式和杜邦系统图,从那时起杜邦分析系统在企业管理中发挥的巨大作用就奠定了财务指标作为评价指标的统治地位。财务指标易于获取、最为简便而且可比性、可操作性强,因此广受青睐。企业的可持续发展性外在表现之一就是良好的财务数据和财务指标的增长。财务子系统是企业可持续发展系统的重要组成部分,是实施可持续发展的基础,企业的可持续发展首先表现为企业财务指标的增长。本评价体系从获利能力、偿债能力、运营能力、增长能力和信用度5个方面来考察。

3 整合企业可持续发展能力的5个关键维度及分析模型设计

5个关键维度为思考企业可持续发展能力提供了一个系统性的分析框架。它把评价企业可持续发展的视角从重视主要因素转向了重视各个因素之间的有机联系,将联系摆在与决定因素同等重要的位置。在5个维度不匹配的情况下,“木桶效应”将决定企业的总体发展潜力。如果企业所处的行业具有极好的前景,但企业的技术和制度不匹配、与外部环境不能够有效结合,企业价值就不会实现增长;再强的技术能力、制度保障,如果不符合顾客的需求、行业的发展趋势及社会的和谐共生,也不能实现价值的增长。从5个维度之间相互联系的观点来看,企业的可持续发展能力是一种良性循环:任何关键维度成为“短板”,都会制约企业的可持续发展;而任何维度的增强或创新,都可能带动

企业进入成长的新循环。

这样,通过整合5个关键维度,企业可持续发展能力的评价体系可以分为3个层次设计(见附表):关键维度、关键成功要素层、评价要素(考察变量)。

企业可持续发展能力评价体系的设计只是进行系统评价的基础,只有采用合理科学的评价方法才能最终获得对企业可持续发展能力的整体评价。本文采用多元统计中的综合评价方法,各维度的得分具体公式如下:

$$T_{\lambda} = \sum_{i=1}^m \left[\left(\sum_{j=1}^n \frac{x_j}{z_j} \right) \cdot r_j \right] \cdot w_j$$

T_{λ} 分别为5个关键维度的得分; x_j 为考察变量实际值; z_j 为考察变量目标值; r_j 为考察变量在该层次下的权重; w_j 为关键成功要素层各子系统的权重; j 为各考察变量(或子系统)的指标数, i 为关键成功要素层各子系统的指标数, m, n 为考察变量(或子系统)的指标个数。

企业可持续发展能力 $Y = \sum \mu_{\lambda} T_{\lambda}$, μ_{λ} 为各维度的权重。

实践中测评、分析和评价还有几个问题需要特别注意:评价要素值的确定、统一评价要素的趋势要求和评价要素权重确定,限于篇幅的限制就不再一一赘述了。在上述几方面确定之后,就可以采用逐层加权汇总的综合评价方法计算出5个关键维度的得分以及企业可持续发展能力的总得分。这样,既适用于一个经济系统(行业、若干个或一组样本企业)的评价和排序,也适用于一个企业不同时期可持续发展能力的评价和排序,有广泛的适用性。

在实践中,还可以5个关键维度为坐标轴,建立雷达图,由此可以更加形象地表示测评结果,并进行一些直观的分析。坐标轴的取值范围均为0~5,将各个维度的得分值绘在坐标轴的相应位置上,各个维度的贡献值可以一目了然。如果将企业不同时期或一组样本企业的评价结果也用不同的方式标在坐标轴上,则可以直观地看出在这5个层面,企业与过去相比是否有改进,还可以得到企业与竞争对手比较的优势和劣势。

如图4所示,可以直观地看出A企业在 t_1, t_2 两个时期的变化情况,企业的社会环境影响力、财务数据、制度力和技术创新能力均有所改善,但是企业所处的行业有衰退的趋向,说明可能由于企业消费者偏好的变化、行业新进入者的模仿进入、企业主导产

附表 企业可持续发展能力评价体系

关键维度	关键成功要素层	评价要素(考察变量)
社会、环境维度	环境意识	ISO14000 认证、有害物质排放量在行业中的水平、环保方面的支出
	社会贡献	社会贡献率、向教育和慈善机构捐款额、社会积累率
	企业整体形象	企业声誉、品牌认知度、品牌价值、产品 ISO9000 系列认证
	社会责任及和谐度	罚款支出比率、公共关系能力
产业维度	行业发展前景	行业销售收入增长率、行业吸引力、主导产品自身价值与竞争力、主导产品市场地位
	行业可持续发展性	行业的产品原材料是否来源于不可再生的稀缺资源、行业的发展是否以牺牲环境为代价、行业的产品是否具有长期持久的需求
	市场应变能力	企业新产品开发率与行业平均新产品开发比率、产品市场占有率、产业构成是否合理
技术维度	创新投入	研发总经费增长率、研发总经费占产品销售额比率、研发总经费占产品利润率、人均技术装备水平
	创新活力	人均研发费用、人均获专利数、新产品研发周期、技术改造资产比率、员工中技术开发人员比例
	创新成效	研究成果投产率、新产品市场占有率、新产品销售额增长率、新产品销售额占总销售额比率
	领导能力	企业领导的决策能力、企业领导的工作经验、高层管理团队的工作经验、管理团队中受过高等教育的人员所占比重
制度维度	管理能力	企业治理结构、内控制度的完善和执行情况、信息系统建设开发费用、信息利用效果
	组织结构	人均销售额、人均利润率、员工建议采纳率、人均合理化建议
	人力资源	受过高等教育的员工比例、中高级技术职称的员工比例、员工满意度、员工流动率、培训投入、培训频度
	企业文化	学习型文化、团队士气
财务维度	获利能力	主营业务利润率、净资产收益率、资产收益率
	偿债能力	资产负债率、流动比率、速动比率
	运营能力	总资产周转率、应收帐款周转率、存货周转率
	增长能力	销售收入增长率、净利润增长率、净资产增长率、3 年利润平均增长率、3 年资本平均增长率
	信用度	金融机构对企业的信用评估级别

品(服务)进入衰退期等原因,企业出现了增长的瓶颈,企业应注意寻找新的市场机会,打破原有的要素配置格局,甚至引入新的生产要素,大量从事新产品的研究开发,重建生产函数、实现企业主导产品的转换或业务的转型。从图 4 中还可以看出,同一时期内,A 企业和 B 企业在可持续发展的 5 个关键维度上的优劣势比较,两个企业在产业维度

下难分仲伯,说明两个企业都处于一个有发展前景的行业,企业在行业中的相对位势较好,但是 B 企业在其它维度表现均明显优于 A 企业,有较大的发展潜力。

参考文献:

[1] Coyne, K.P. 1986, Sustainable Competitive Advantage: What It Is and What It Isn't[J]. Business

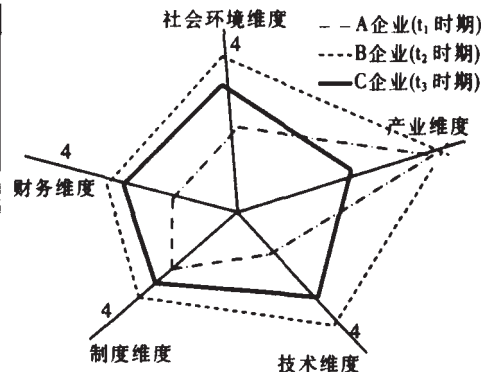


图 4 企业可持续成长能力雷达

Horizons, Jan./Feb, 54-61.

[2] 吴应宇, 赵震翔. 企业可持续竞争优势衡量方法研究综述[J]. 外国经济与管理, 2001, (9): 2-7.

[3] Van Horne, J.C., 1998, Sustainable Growth Modeling [J]. Journal of Corporate Finance, Winter, 19-25.

[4] Aaker, D.A, 1989, Managing Assets and Skills: The Key to a Sustainable Competitive Advantage [J]. California Management Review, Winter, 91-106.

[5] 王化成, 刘俊勇. 企业业绩评价模式研究[J]. 管理世界, 2004, (4).

[6] Petts, N, 1997, Building Growth on Core Competences—a Practical Approach[J]. Long Range Planning, 4, 551-561.

[7] 邢建国. 可持续成长型企业的基本约束条件及战略重点[J]. 中国工业经济, 2003, (11): 55-61.

[8] 范明, 汤学俊. 企业可持续发展的自组织研究[J]. 管理世界, 2004, (10): 107-113.

[9] 戴维·贝赞可. 公司战略经济学[M]. 北京: 北京大学出版社, 1999.

[10] 沃伦·J. 萨缪尔斯. 制度经济学的现状[J]. 陈未摘译. 当代经济科学, 1999, (2): 21-26.

[11] 彼得·圣吉. 第五项修炼[M]. 上海: 上海三联出版社, 1996.

(责任编辑: 慧 超)

Five Key Dimensions Model on Evaluating Corporate Sustainable Growth

Abstract: The evaluation system of firms' sustainable growth ability extracted the history of performance evaluation, redefining the concept of sustainable growth ability. Dividing the key explanatory variable into five dimensions: social and environment, industry, technology, institutional and finance, the paper emphasized the integration of the five dimensions determine the sustainable growth ability of firms. Based on the five key dimensions, formed a three-stratum-indicator system and appraisal model. The method will help firms evaluate themselves or between each other.

Key words: sustainable growth; key dimension; analysis model