

图书基本信息

书名：<<中国式经济增加值考核与价值管理>>

13位ISBN编号：9787514100471

10位ISBN编号：7514100474

出版时间：2010-11

出版时间：经济科学出版社

作者：赵治纲 编

页数：408

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

经济增加值（EVA）是20世纪80年代由美国思腾思特公司提供的一套适用于公司业绩考核与价值管理的体系。

EVA的核心思想是，注重资本成本，鼓励价值创造，突出主业经营，提高资金使用效率，兼顾出资人与经营者的利益。

2010年年初，国资委发布了新修订的《中央企业负责人经营业绩考核办法》，决定从中央企业负责人第三任期（2010~2012）开始，全面推行经济增加值考核。

在整个考核中，权重为40%，而利润总额指标只占30%，由此看来，国资委对中央企业的关注点已由企业资产规模和利润转移到了EVA为导向的价值创造能力。

EVA业绩考核将对央企及所属企业的经营管理能力提出挑战，将涉及央企的战略决策、投资决策、经营管理、成本控制、预算管理、业绩考评、薪酬激励诸多方面。

这也就意味着央企的业绩考核与管理将迎来一场革命。

伴随着央企规模的不断扩大和国资委经济增加值考核的全面推进，如何转变发展方式，如何将EVA导入企业的投资决策和运营管理，如何引导所属企业追求价值最大化，实现整体价值最大化，等等，需要央企通过开展价值考核、强化价值管理、提升价值创造，形成强有力的长效价值引导机制。

EVA的基本理念可以阐释为，一个企业只有在其资本收益超过为获取该收益所投入资本的全部成本时才能为企业的股东带来价值。

EVA的理念虽然简单，但由于企业经营者长期以来对利润指标的偏好，从而使真正理解EVA并真心接受仍然很难。

理念不转变，企业经营者的行为将很难转变。

因而转变理念是国内企业推行EVA面临的重大难题之一。

此外，国资委2010年对央企正式开展的EVA考核，虽然经过了长达6年的试点和全面、认真和细致的测算，但央企仍然没有一套标准的、成熟的经验可供借鉴，各大央企依然面临着如何将国资委的经济增加值要求在集团及所属单位有效贯彻的压力。

## 内容概要

本书对EVA的概念框架进行了系统的介绍，对EVA的功能和优缺点进行了全面分析，对国资委经济增加值细则进行了全面解读，对我国企业开展EVA价值管理进行了重点阐述，对建立基于EVA的薪酬激励设计也进行了初步探索。

不仅可以作为中央企业EVA业绩考核与价值管理的实用指南，也可作为中央企业开展经济增加值培训与学习的核心指导教材，还可作为高等院校人力资源管理专业、财务管理专业教学的参考用书。

## 书籍目录

第一篇 EVA业绩考核 第一章 EVA概念框架 第一节 企业目标：股东价值最大化 第二节 EVA的起源与发展历程 第三节 与EVA相关的概念比较 第四节 EVA价值管理体系：4M 第五节 EVA核心理念及其计算原理 第二章 EVA的功能与评价 第一节 国有企业开展业绩考核的必要性 第二节 EVA业绩评价功能 第三节 EVA的激励功能 第四节 EVA的企业理念功能 第五节 EVA的公司治理功能 第六节 EVA优缺点分析 第三章 EVA与平衡计分卡 第一节 平衡计分卡概述 第二节 EVA与平衡计分卡比较 第三节 EVA与平衡计分卡融合的设计 第四章 国资委：中国式经济增加值考核 第一节 国资委推行EVA考核的背景与目的 第二节 国资委业绩考核现状与EVA的引入 第三节 国资委实施经济增加值考核相关要求 第四节 国资委经济增加值考核细则与解读 第五节 央企经济增加值提升主要途径与措施 第五章 中国式EVA研究视点 第一节 中国式EVA研究视点（一） 第二节 中国式EVA研究视点（二） 第三节 中国式EVA研究视点（三） 第四节 中国式EVA研究视点（四） 第五节 中国式EVA研究视点（五） 第六节 中国式EVA研究视点（六） 第七节 中国式EVA研究视点（七） 第八节 中国式EVA研究视点（八） 第二篇 EVA价值管理 第六章 价值管理概述 第一节 价值管理的内涵与特征 第二节 价值管理评价 第三节 EVA价值管理模型与流程 第七章 EVA与企业战略管理 第一节 企业战略管理概述 第二节 企业战略管理的基本内容 第三节 基于EVA的企业战略管理 第八章 EVA与企业价值评估 第一节 企业价值评估概述 第二节 EVA价值评估体系 第三节 EVA价值评估延伸理念 第九章 EVA与企业运营管理 第一节 运营管理概述 第二节 EVA与资金管理 第三节 EVA与应收账款管理 第四节 EVA与存货管理 第五节 EVA与成本费用管理 第十章 EVA与企业预算管理 第一节 全面预算管理理论 第二节 EVA预算管理模式的特殊问题 第十一章 EVA与企业投资管理 第一节 项目投资概述 第二节 项目评价的传统方法 第三节 投资项目EVA评价法 第十二章 EVA与企业并购 第一节 并购理论与种类 第二节 并购分析方法 第三节 EVA并购分析 第十三章 EVA价值驱动因素分析 第一节 价值驱动因素概述 第二节 EVA价值驱动因素的类别 第三节 价值驱动因素与KPI设计 第四节 价值驱动因素的管理 第三篇 EVA薪酬激励 第十四章 企业激励与薪酬理论概述 第一节 薪酬激励概念及其作用 第二节 关于激励机制的理论综述 第三节 薪酬决定理论 第十五章 我国国有企业薪酬激励现状与分析 第一节 我国国有企业薪酬制度的发展历程 第二节 我国国有企业现有薪酬激励机制与模式 第三节 我国国有企业薪酬机制存在问题 第十六章 国外企业绩效管理薪酬激励主要经验与借鉴 第一节 国外企业绩效管理和薪酬制度特征 第二节 国外企业薪酬激励模式 第三节 西方国有企业薪酬激励模式 第四节 国外企业绩效管理与薪酬激励的启示 第十七章 基于EVA的薪酬激励框架 第一节 薪酬激励影响因素分析 第二节 基于EVA薪酬激励的优势 第三节 基于EVA的薪酬激励框架 第四节 基于EVA薪酬激励应用案例及前景分析 第十八章 基于EVA的薪酬激励设计与实施建议 第一节 基于EVA的奖金激励机制设计 第二节 基于EVA的股票期权激励机制设计 第三节 基于EVA的虚拟股票期权设计 第四节 基于EVA薪酬激励实施建议参考文献

## 章节摘录

插图：2.利益相关者理论强调公司的目标是为社会创造财富，而不是单纯为股东创造财富。

布莱尔认为，“这种认为公司在最大化股东回报之外还应该拥有部分社会目标观点毕竟在竞争中生存下来了，而且还使那些率先思考公司治理问题的人对于公司的目标问题形成了一种新的认识，这一新的观点是：公司的存在是为社会创造财富。

”3.利益相关者理论认为股东以外的其他利益相关者，特别是公司的经营者和员工可能是比股东更有效的公司经营者。

一方面，现代公司股东的高度分散会导致“搭便车”行为，从而使大股东失去监管动力；另一方面，很多外部股东并不了解企业内部信息，因此很难做出正确的决策。

如何对经营者进行有效的激励和约束，一直是西方企业理论研究中的核心问题。

不少学者对这一问题进行了深入研究，提出了种种理论。

虽然这些理论是针对西方企业提出来的，但其中包含的许多一般性原则具有相当的普遍性，对在社会主义市场经济条件下建立健全激励约束机制具有启发和借鉴意义。

三、企业目标由“利润最大化”向“价值最大化”的转变以利润最大化作为企业的终极目标，主要理由有两点：一是人类从事生产经营活动的目的是为了创造更多的剩余产品，在商品经济条件下，剩余新产品的多少可以用利润这个价值指标来综合衡量；二是在自由竞争的资本市场中，资本的使用权最终属于获利最多的企业。

因此，以利润最大化作为财务终极目标有助于实现社会经济资源的合理配置。

利润最大化作为企业财务目标，是19世纪初发展起来的。

当初企业主要治理结构特征是企业所有权和经营权的统一，企业经营者就是企业所有者，我们通常称之为“业主”。

由于没有发达的资本市场，资本流动受到制度、社会、经济各方面的阻碍，单个业主增加个人财富的主要方法，只有通过把个人资本投入到企业，通过企业利润最大化来实现。

但是，现代企业主要治理结构特征实现了企业所有权和经营权的分离，企业由所有者和债权人投资，由职业经理人负责企业的经营管理。

并且根据利益相关者价值的观点，一个企业只有在产品和服务质量，吸引和留住人才以及社团和环境责任上有良好的声誉，企业才能实现价值；否则，消费者会转向其他企业，员工会另谋高就，供应商也会放弃与企业的合作，从而给企业的创造过程造成毁灭性打击。

所以职业经理人必须协调所有与企业利害关系集团之间的相互利益。

在这种新的企业环境，利润最大化目标已经不能同时满足与企业有利害关系的各集团要求，主要有以下几方面缺陷：1.利润最大化没有考虑资金的时间价值。

投资项目创造当前价值（现值）的大小，不仅取决于项目未来创造价值总额的大小，同时受到时间的制约。

我们知道今天的1元钱和将来的1元钱是不等值的，这种一定量资金在不同时点上的价值量的差额，称之为资金的时间价值。

通常情况下，资金的时间价值相当于没有风险和没有通货膨胀条件下的社会平均资金利润率。

而利润最大化目标没有能区分不同时期的报酬，即没有考虑资金的时间价值。

编辑推荐

《中国式经济增加值考核与价值管理(中央企业EVA业绩考核实用指南)》由经济科学出版社出版。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>