

民营企业信用状况评价

湖南财经高等专科学校工商管理系 罗一新

[摘要]随着民营经济在国民经济中地位的提高,信用将成为关系到民营企业生死存亡的决定性因素。本文根据我国民营企业的特点,建立了民营企业信用状况评价指标体系,分析了其具体内容,并设计了评价模型。

[关键词]民营企业 信用评价 指标体系 评价模型

一、问题的提出

信用是商品经济矛盾发展的产物。在商品经济发展的不同时期,曾相继出现过三种基本的信用形式:高利贷信用、商业信用和银行信用。随着现代经济发展,信用出现了细分化和全球化的发展趋势。在现代经济领域,信用的含义有广义和狭义之分。狭义的信用指货币信贷中的偿债能力、履约状况、守信程度及由此而形成的社会声誉。广义的信用指各类市场的参与者(包括各类企业、金融机构和社会组织)及各类金融工具(股票、债券、基金等)的发行主体履行各类经济承诺的能力及可信任程度。本文所论及的民营企业信用是指民营企业履行各类经济承诺的能力及可信任程度。在经典的经济框架中,信用不是稀缺资源,也不需要研究。其主要原因在于信用在市场内部不断被培育起来,固化为文化和伦理观念,已经不再成为经济发展的障碍,信用具有与市场同等的发达程度。但现实中的市场有着成熟程度的差别,因而企业在经营活动过程中存在信用风险。一般而言,市场越不成熟,企业越缺乏信用;反之,市场越规范、越成熟,企业的信用越好。

二、民营企业信用状况评价的必要性和原则

1、必要性。我国民营企业缺乏信用的原因很多,但根源在于制度和文化的两方面。制度方面又有三个原因:(1)公司治理结构缺失;(2)现阶段政策多变;(3)法律制裁不力。从文化方面来说,在中国社会建立信任的首要障碍是家庭主义,家庭之外的不信任比较普遍地存在;另一个障碍是存在于国人头脑中的“无商不奸”的观念,认为商人是通过投机取巧获得利润的。商人本身缺乏诚信的伦理取向,对别人也缺少信任,商人之间的信任也就很难建立起来。随着我国加入 WTO,经济全球化的趋势越来越明朗,企业的信用风险也越来越引人注目,治理企业的信用问题已成为我国企业能否顺利融入全球经济一体化亟待解决的问题。而有效治理企业的信用风险应首先从评价企业的信用状况入手,因此,有必要建立一套科学的、行之有效的企业信用状况评价指标体系,来综合反映企业的信用状况。

2、基本原则。建立一套科学的、行之有效的企业信用状况评价指标体系是开展企业信用评价的前提。指标的选择决定整个评价的效果。指标选取应遵循以下原则:(1)代表性原则。为全面刻画企业的信用变化特征,应选取少数几个具有代表性的、蕴涵信息量大的指标;(2)独特性原则。对企业信用状况的评价应考虑企业内在机制和资产经营的特点,建立一套独特的符合企业经营特色的指标体系;(3)独立性原则。此处所谓的独立,是指各指标变量间应相互独立。如果指标间重复信息过多,就不利于指标评价作用的发挥;(4)可行性原则。在建立指标体系时应充分考虑指标的可行性,否则评价也就成了无米之炊;(5)相关性原则。即评价指标不能脱离企业信用评价的内涵。在国外,对信用状况评价的内涵分析存在两种理论:一种是“5C”,包括

1507 亿元,为了避免如此庞大公股释出可能带来的冲击,主管机关采取多元化的释股方式,如全民释股、海外释股、策略性投资人售股等,以争取海外资金以及民间储蓄的参与。

总之,台湾民营化进程表明,虽然民营化趋势似乎是不可阻挡的世界性潮流,但是决策者必须看到,民营化是经济体制的重大变迁,涉及到多方主体的利益再分配,因此其决策必然是艰难的,进程必然是缓慢的,挫折也是在所难免的,绩效则更是不确定的。从台湾民营化过程的阻力重重,到我国自然垄断产业引进竞争的艰难,上述结论是不难得出的。前人已经率先尝试了民营化的苦与乐,这些应当成为我们决策是否实施民营化、怎样实施民营化以及在哪些领域实施民营化的可贵经验。

参考文献:

- [1] Pauline Vaillancourt Rosenau, Public - Private Policy Partnership[M], The MIT Press, 2000:10~21
- [2] Cosmo Graham Tony Prosser, Privatizing Public Enterprises - Constitution, the State, and Regulation in Comparative Perspective[M], Clarendon Press, Oxford, 1991:5~12
- [3] Fred W. Becker, Problems in Privatization Theory and Practice in State and Local Governments[M], The Edwin Mellen Press, 2001:57~71
- [4] Wendell C. Lawther, Privatizing toll roads: A Public - Private Partnership[M], Westport, Conn.: Praeger, 2000:23~29
- [5] 台湾省行政院资料“council for economic planning and development”, <http://www.taiwan.gov.com.cn>
- [6] General Economic Equilibrium: Purpose, Analytic Techniques, Collective Choice[J], 2. Collective Papers of Kenneth J. Arrow: General Equilibrium:199-226
- [7] 台湾大学工管系林白之教授研究报告, <http://www.taiwan.gov.com.cn>
- [8] Simon Hakim, Paul Seidenstat, Gary W. Bowman, Privatizing Transportation System[M], Praeger Publisher, Westport, Conn, 1996:7~10

Character(品格)、Capacity(能力)、Capital(资本)、Colateral(担保)、Condition(经营状况);另一种是 5P,包括 Personal(个人因素)、Purpose(目的因素)、Payment(偿还因素)、Protection(保障因素)、Perspective(前景因素)。对企业信用状况的评价指标的建立应以企业的内涵为理论依据。

三、民营企业信用状况评价指标体系的设计

根据企业信用状况评价指标体系构建的基本原则及我国民营企业内涵的基本特征,其评价内容主要包括以下五个方面:

1、规模实力

企业的规模实力是企业经营规模、竞争能力的反映。包括以下指标:

(1) 注册资本。企业的注册资本在一定程度上反映了企业所有者的经济实力。企业经济实力越强,其承担责任、偿还债务的能力越强,其信用状况相对较好;

(2) 客户总数。企业的客户总数反映了企业的经营状况和持续发展的可能性。在一定条件下,企业客户总数越多,说明企业的经营状况越好,其发展后劲越足;

(3) 年销售收入总额。企业的年销售总额反映了企业的经营能力和管理能力。企业销售状况良好,说明企业承担责任的能力强,企业也就具备了树立良好信用的经济基础。同时,企业销售总额的走势还决定了企业的发展前景。

2、企业品格。企业的品格反映了其在经营过程中承担责任的态度、保护客户权益的意向。包括以下两个

指标:(1) 企业素质。企业素质是指企业为完成一定的任务而必备的各种要素的质量以及将各种要素有机结合起来的能力。该指标主要衡量企业领导群体素质和员工素质及企业的现代化管理水平。在评价时,应综合考虑企业所处的地理位置、设备的先进程度、企业领导群体及企业员工素质、企业的内部管理制度等。较高的企业素质是企业在未来的竞争和发展中不断开拓新产品、新业务,提高市场占有率,获得更大经济效益的有力基础;(2) 守规指数。企业的经营活动是否遵守法律法规、是否按行业规范运作、是否遵循市场规律等,在很大程度上体现了企业的品格。毫无疑问,企业越遵规守纪、出现的违规行为越少,企业的品格就越好,就越值得信赖。在评价时应综合考虑企业的以下行为:企业遵守国家法律法规的态度和程度、企业对社会及公众履行承诺的态度和程度、及时交货及支付货款的态度和程度、及时履行服务义务的态度和程度、及时偿还贷款本息的态度和程度等。

3、财务效益。企业的财务效益反映了企业赢利能力的水平,体现了企业经营风险的高低,能够衡量企业管理绩效的优劣。赢利水平越高,企业的营运状况就越好,其经营风险就越低。包括以下六项指标:(1) 负债比率 = 期末负债总额 / 期末资产总额;(2) 资本利润率 = 年利润总额 / 平均资产总额;(3) 成本利润率 = 年利润总额 / 年成本总额;(4) 销售利润率 = { 年利税总额 / 年销售总额 } × 100 %;(5) 流动比率 = 流动资产 / 流动负债;(6) 年利润增长率 = { (本年利润总额 - 上年利润总额) / 上年利润总额 } × 100 %。

4、风险控制能力。企业的风险控制能力反映了其对风险的抵御能力。企业风险控制能力越强,其抵御风险的能力越强,值得信任的程度就越高。包括以下三项指标:(1) 风险承担力 = 风险准备金总额 / 年销售总额;(2) 资产保留率 = (净资产 / 注册资本) × 100 %;(3) 担保系数 = 调整后的净资产 / 保证金总额 (调整后的净资产 = 所有者权益 + 风险准备金 - 一年以上账龄的应收账款 - 待摊费用 - 固定资产净值 - 无形资产 - 开办费及长期待摊费用)。

5、发展前景。评价一个企业的信用状况,不仅要分析、考察企业的素质、品格、财务效益及其风险控制能力,而且还要考察、评价企业的发展前景。它反映了企业适应环境变化的能力及企业对外的影响力。企业的发展前景取决于多方面的因素,一般包括市场预期影响、新产品开发能力、效益预测等三个要素。

四、企业信用状况评价的密切值法模型

设企业 $A_i (i = 1, 2, \dots, m)$ 在指标 $S_j (j = 1, 2, \dots, n)$ 下取值为 X_{ij} , 得到指标矩阵

$X = (X_{ij})$ 。由于指标体系中各指标反映问题的角度和形式不同,指标较多,且各指标的量纲不同,为便于

比较,对指标矩阵进行规范化处理。令 $a_{ij} = X_{ij} / \sqrt{\sum_{i=1}^m (X_{ij})^2}$ 得到规范化指标矩阵 $A = (a_{ij})_{m \times n}$ 定义 1 $A = (a_{ij})_{m \times n}$ 为规范化指标矩阵,令 $a_j^+ = \max\{a_{ij}\}, a_j^- = \min\{a_{ij}\}, (j = 1, 2, \dots, n)$, 则:最优点集为: $A^+ = (a_1^+, a_2^+, \dots, a_n^+)$;最劣点集为: $A^- = (a_1^-, a_2^-, \dots, a_n^-)$

定义 2 任一企业 A_i 的信用状况与最优指标之间的密切程度为:

$$C_i = 1 - (d_i^+ / d^+ - d_i^- / d^-); \text{其中 } d_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (a_{ij} - a_j^+)^2} \quad d_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (a_{ij} - a_j^-)^2}; d^+ = \min\{d_i^+\}, d^- = \max\{d_i^-\}$$

C_i 的大小反映了企业 A_i 的信用状况与最优指标之间的密切程度,其值越大,越接近最优指标,企业的信用状况越好。

五、结束语

随着民营经济在我国经济发展中的地位进一步强化,民营企业信用已成为大众关注的焦点。如何合理衡量民营企业的信用状况,对民营企业和民营经济的长期稳定发展具有重要意义。由于我国市场经济体制正



民营企业员工离职因素实证分析

安徽省委党校管理学教研部 刘庆宝 合肥工业大学人文经济学院 王立平

[摘要]民营企业人才高流失现象使企业困惑不已,高比例的人才流失已经严重危及民营企业的生存和发展。本文利用宁波市民营企业问卷调查的数据,运用回归分析等对影响民营企业员工离职行为的主要因素进行了实证研究,结果表明工作满意度、组织承诺和职业生涯发展对员工离职影响显著,缺乏有效沟通也是影响员工离职的主要因素。

[关键词]民营企业;员工离职;实证研究

一、引言

关于员工离职现象的研究由来已久,早在1958年March和Simon就对此进行了研究。员工离职的英文名称是“Employee Turnover”,Mobley(1982)对员工离职做出了最一般性的解释:“一个从企业领取货币性报酬的人中断作为企业成员的关系的过程。”离职有主动和被动之分,在企业人力资源管理中,人们把注意力大多集中在对主动离职的研究上。本文的研究正是基于这种观点进行的,如果没有特别说明,行文中的“离职”均指“主动离职”。员工离职问题研究,在国外是作为组织心理学的研究课题,其内容主要是强调员工离职的共性问题,其研究基本上都局限于从某一角度考察单一的少数几个因变量对离职行为的影响,而很少系统地从多因素角度同时考察各个自变量对因变量的综合影响作用。著名心理学家麦格雷戈指出:“除非我们能对牵涉某一行为的全部影响因素都能明了,(否则)我们便无法了解人的行为。”离职是一种多因素交互作用产生的个体行为,必须进行多变量研究才能准确理解。我国管理心理学界研究结果也表明,文化因素对管理的影响非常之大(凌文铨,2000)。由于国外研究出来的离职模型中的构想概念主要是在西方国家,尤其是在美国社会文化背景下建立的,所取得的管理研究结论,在我国有可能完全不同。我国文化有其自身的魅力,文化对其国民的影响会使得员工有着完全不同的表现。而且,目前我国的社会、经济环境与西方都有较大差异,在这种环境下,我国企业员工,尤其是民营企业员工的离职表现会怎样呢?这正是本文研究的重点。

在国内,由于受长期计划经济体制的影响,人才流动受到了很大限制,以前有关这方面的研究很少。作为非公有制的民营企业兴起只是近20年的事,已有的国内员工离职实证研究,几乎没有涉及一般民营企业员工离职问题,目前有关民营企业员工离职问题的研究几乎是空白。因此,本文试图借鉴国内外相关研究,通过实地问卷调查,探询民营企业员工离职的原因,研究民营企业员工离职的主要影响因素。

二、研究方法

本文引入的变量都需要构建测量量表。测试量表里的测量项目主要来自以下途径:首先根据本人2003年7月对宁波市民营企业员工和人事部经理个人随机访谈的结果,构建出最能反映变量的测试内容,并以第一人称陈述句的形式表达出来。其次是参阅了国外最著名的企业员工满意度调查问卷的相关内容,主要有(1)明尼苏达大学心理系D. J. Weiss等人开发的明尼苏达满意问卷(MSQ);(2)西澳大利亚大学工业关系的J. R. Weaver等人编制的工作人员观念调查表(Worker Opinion Survey, WOS);(3)P. C. Smith等人开发出的工作描述指标(Job Descriptive Index, JDI)。最后参考了国内学者张勉和王玉芹有关这方面的研究所设计的测量项目。这次问卷调查除个人背景材料外,其余均采用李克特式(Likert-type Scale)5点量表法。学者Berdie(1994)根据研究经验,认为在大多数的情况下,5点量表法是最可靠的,应是态度量表通常采用的量表法。5点量表有5个备选答案A B C D E,分别代表A.非常不赞成,B.不赞成,C.赞成,D.赞成,E.非常赞成,并依次记为1分、2分、3分、4分和5分。要求被试者根据实际情况对每个题项所陈述的情况作出判断,然后选择其中一个答案。在对量表与变量的信度和效度分析上,本文借鉴了清华大学经济管理学院吴维库教授等人设计的因素分析法。为了检验量表里各个测量项目得分的有效性和可靠性,一般要进行因素分析。可信度分析是指量表的可靠性或稳定性分析,是对各个测量项目与变量的信度检验,看是否存在一致性问题。可信度结果采用Cronbach Alpha值表示。Cronbach Alpha的值一般介于0和1之间,越接近于1,说明可信度越高。关于

处于完善过程中,一些相应的法规制度还不健全,尤其是一些民营企业正处于起步发展阶段,尚未建立和完善现代企业制度;这些客观因素对民营企业信用状况的评价会产生不同程度的影响。因此,必须收集准确的第一手资料,然后进行科学的分析和评价,进而准确地反映民营企业的信用状况。

[参考文献]

- [1]Altoona, E. I. Financial ratios, Discriminate analysis, and the prediction of bankruptcy [J]. Journal of Finance, 1968, (23): 589 - 609.
- [2]Altman, Saunders. Credit risk measurement: Developments over the last twenty years [J]. Journal of Banking and Finance, 1997, (21).
- [3]Jose A. Lopez, Marc R. Saldenberg. 信用风险模型有效性的评估方法探析[J]. 国际金融研究, 2002, (9).
- [4]文忠桥等. 信用风险度量与管理[J]. 哈尔滨商业大学学报, 2002, (3).
- [5]贾元华等. 关于企业信用等级评价理论方法的探讨[J]. 技术经济, 2002, (9).