

“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目



三友会计论丛

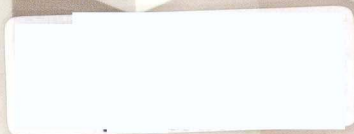
SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

第14辑

行为价值管理研究

徐国君等◎著

STUDY OF BEHAVIOR-BASED VALUE MANAGEMENT



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press



“十二五”辽宁省重点图书出版规划项目

辽宁省社会科学规划一般项目资助(项目编号:06JJD0025)

三友会计论丛

SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

第14辑

行为价值管理研究

徐国君等◎著

STUDY OF BEHAVIOR-BASED VALUE MANAGEMENT



FE 东北财经大学出版社
Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 徐国君等 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

行为价值管理研究 / 徐国君等著. —大连: 东北财经大学出版社, 2013. 3

(三友会计论丛·第14辑)

ISBN 978-7-5654-1124-3

I. 行… II. 徐… III. 企业管理-人力资源管理-研究
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 037007 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连图腾彩色印刷有限公司印刷 东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm 字数: 410 千字 印张: 14 1/2

2013 年 3 月第 1 版 2013 年 3 月第 1 次印刷

责任编辑: 孙 平 田玉海 杨慧敏 责任校对: 刘 珊

封面设计: 冀贵收 版式设计: 钟福建

ISBN 978-7-5654-1124-3

定价: 36.00 元

目 录

专题1	行为价值管理导论	1
1.1	研究背景与问题提出	1
1.2	国内外研究现状及评价	10
1.3	行为价值管理的基础理论问题研究	17
1.4	行为价值管理的基本内容	20
	参考文献	22
专题2	行为价值论	23
2.1	行为价值论的提出	23
2.2	价值界定以及行为价值论的基本假设	28
2.3	行为价值论的基本观点	34
2.4	行为价值论的现实意义	55
	参考文献	58
专题3	人力资本产权激励机制研究	60
3.1	相关研究述评	60
3.2	人力资本入股的必然性与可行性	63
3.3	人力资本固有特性与人力资本产权激励机制设计之基本考量	66
3.4	以行为驱动为导向的人力资本产权激励机制设计思路	67
3.5	以行为驱动为导向的人力资本产权激励机制具体设计	72
3.6	人力资本产权激励机制驱动价值创造行为的内在机理	99
3.7	小结	106
	参考文献	106

专题4	价值创造行为引导机制研究	109
4.1	引言	109
4.2	文献述评	114
4.3	价值创造行为引导机制的基本理论	125
4.4	合作博弈思想下价值创造行为引导机制设计	131
4.5	价值创造行为引导机制运行条件	148
4.6	总结与展望	151
	参考文献	153
专题5	人本财务治理研究	157
5.1	引言	158
5.2	传统财务治理理论的回顾与展望	161
5.3	人本财务治理的提出与基本理论	172
5.4	人本财务治理结构	185
5.5	人本财务治理机制	202
	参考文献	211
专题6	行为价值管理基本流程研究	215
6.1	问题的提出	215
6.2	行为价值管理的基本内容	227
6.3	行为价值创造管理	236
6.4	行为价值评价管理	248
6.5	行为价值分享管理	258
6.6	结语	262
	参考文献	262
专题7	人本价值管理模式研究	264
7.1	引言	265
7.2	文献综述	268

7.3 人本价值管理基础问题及概念	285
7.4 人本价值管理模式内容	293
7.5 人本价值管理实例——海尔自主经营体	312
7.6 人本价值管理前景展望	318
参考文献	319

专题8 人本管理会计研究

8.1 人本管理会计的提出	324
8.2 人本管理会计与神经网络：基于仿生学的视角	326
8.3 人本管理会计工艺的构建：一个三维立体结构分析范式	332
8.4 三维结构分析范式下的人本管理会计工艺的活动矩阵	341
8.5 结语	342
参考文献	342

专题9 行为价值预算管理研究

9.1 绪论	344
9.2 行为价值预算管理的理论铺垫	355
9.3 行为价值预算管理的基本问题	365
9.4 行为价值预算管理体系的构建	375
9.5 行为价值预算管理的特征及意义	386
参考文献	389

专题10 行为价值评价研究

10.1 引言	393
10.2 相关文献综述	397
10.3 行为价值评价的理论基础	411
10.4 行为价值评价的基本问题	417
10.5 行为价值评价的具体实施	435
10.6 行为价值评价研究的总结和展望	445
参考文献	447

专题1 行为价值管理导论

以物力资本为中心的传统财务管理没有抓住价值管理的根本，基于知识经济时代的未来企业，应建立以人为中心的行为价值管理系统，才能抓住事物的根本。本专题在分析社会环境的基础上，对迄今为止的相关研究进行了梳理，提出了行为价值管理的命题，揭示了行为和价值的关系，界定了行为价值管理的概念与目标，进而初步构建了行为价值管理的基本框架，以期能从新的视角重新解构财务管理，为构建人本财务管理或人本价值管理奠定基础。

1.1 研究背景与问题提出

1.1.1 研究背景

知识经济的出现，标志着人类社会以往那种以机器设备为依托的工业化时代已经过去，开始步入一个以人力资源为决定因素的知识经济时代。这种经济形态的转变，给我们带来的是全新的命题。对这些命题的研究，需要我们首先深入思考时代发展的本质逻辑和社会环境变化对社会理论已有的影响。

1) 时代发展的本质逻辑与当前时代背景

人类社会发展的历史长河里已经经历了原始社会、奴隶社会、封建社会、资本主义社会和社会主义社会。这些社会形态体现了一定的生产关系的总和，其经济基础代表了一定历史时期先进生产力水平的经济活动以及它的结构和特点，我们将其抽象概括地称为经济形态。每一种经济形态表现为独特的核心生产要素、生产模式、主导产业、基本结构、基本制度和基本主张等。这些表现中，独特的核心生产要素是区别不同

经济形态的本质特征。每一种经济形态的转变如同一场革命^①，带来的是经济结构、制度和主张等的深刻变化。在核心生产要素上表现为不同生产要素的主导地位的差异。依据人类经济史，可以发现人类社会已经经历了自然经济、农业经济、工业经济，目前正步入知识经济。伴随着经济形态的转变，其所体现的核心生产要素也随之变化：从自然经济时代的自然资源，发展到农业经济时代的土地，再到工业经济时代的资本^②，直至知识经济时代的知识。与自然资源、土地和资本不同，知识内化于人的大脑当中，与人无法分离。因此，知识经济时代所体现的核心生产要素——知识或智能，毋庸置疑地将人置于至高无上的地位。

从时代发展的本质逻辑和目前知识经济初步所体现出来的特征可以发现，在知识经济时代，知识成为经济增长的巨大推动力，通过在生产要素上明显的知识烙印，极大地提高了劳动增值效率。在新的经济环境中，知识的占有与利用，尤其是先进知识的占有与创造性利用，成为企业竞争的有力筹码，也必然给企业带来更多的经济价值。而知识是一种无形的东西，我们看不见也摸不着，人们在探究如何才能拥有知识的时候，人力资源渐渐进入了人们的视野。人力资源是知识的创造者和使用者，并且作为一种具有能动性的知识承载者，可以通过对知识的整合利用，使知识发挥出更大的作用。它不同于以往的任何资源，它是一种取之不尽、用之不竭，并且有着无限的开发潜能和利用空间的资源，它从人类出现以来，一直在经济活动中发挥不同程度的作用，而在知识经济时代，它的作用日显突出，成为企业发展的第一资源。

知识经济是从技术层面上对经济社会的认识，在知识经济到来的同时，作为经济微观主体之间沟通的桥梁——市场，也在不断地发展完善，市场经济也逐渐演变并得以发展。在市场经济的不断发展和完善过程中，企业作为市场的微观主体，呈现出多样化的发展态势，高新产业、服务行业在市场经济中如鱼得水，得到了前所未有的良好发展机

① 正如诺贝尔经济学奖得主诺思于1981年出版的《经济史上的结构和变革》一书中提出的农业经济和工业经济的兴起是两次经济革命，而第二次现代化理论认为知识经济兴起是第三次经济革命。

② 财务资本。

会，经济主体的多样性也带来了丰富的、新鲜的经济活动。在新的经济活动中，市场的媒介——商品，也呈现出更多的形式和特征，众多商品在不同的方面满足着人们的需要，也为企业带来了价值增值。同时，市场格局由原来的卖方市场转变为买方市场。在买方市场下，如何实现交换价值是企业面临的首要问题。作为消费者，我们面临着众多的选择，商品的差异化使得我们在选择的时候有一定的倾向性；而商品的相似性，使得我们可以选择众多的替代品。企业经济价值的实现在于消费者的选择，没有销路的商品是不能实现其交换价值的，而不能实现的交换价值对于企业而言是没有意义的。因此，在市场经济中生存的企业，它们所面临的问题不仅仅是如何提高生产效率，减少单位劳动时间，同时也面临着如何选择行业、如何面对市场、如何吸引客户等诸多非生产性问题，更要面对价值增值的品质与效率的关键问题。企业中人的作用渐渐从生产活动中扩大，而逐渐伸向管理、研发、创新、营销等活动，以适应市场的需求。这些活动是人的主观能动性的发挥，因此人力资源的优劣也直接决定着企业能否在市场竞争中取胜。

2) 理论背景

社会环境变化不可避免地会触发社会理论的更新，而社会理论的发展则为后续科学理论的进一步形成奠定基础，从而为更好地指导实践、引领社会的发展做好铺垫。

(1) 行为经济学的产生和发展

人力资源是内涵于人体内部的资源，它的作用发挥依赖于其行为。早在 20 世纪 20 年代末期，西方便有学者开始研究组织中人的行为及其问题，并逐渐建立了行为科学理论。该理论认为，推动人的行为发生的动因有三个，即行为者的需要、行为的动机以及既定的任务和目标。随着理论的发展，人们越来越关注人的行为在经济活动中的作用，并在经济研究中将目光转向了人的行为，提出了行为经济学。

所谓行为经济学，是指以人类行为作为基本研究对象的经济理论，它以现实为基础构造理论，摆脱了传统理论以抽象的假设并且常常是脱离实际的假设为基础的分析方法的束缚。行为经济学倡导并注重对人的经济行为的研究，为现代经济学建构了一个充满人性和人类价值的理论

框架，使经济学成为人的科学，人成为经济学的主体。行为经济学兴起于 20 世纪 90 年代，它是介于心理学和经济学之间的边缘学科，它试图根据心理学的研究成果对传统经济学的理论假设进行修正，从而将更为复杂的人类行为作为基本的研究对象的经济理论。与传统经济学相比，行为经济学有以下几个方面的创新发展：

第一，人性假设的变化。

半个世纪以来，传统经济学一直将其理论建立在一系列严格的假设基础之上，即人们的行为准则是理性的，追求的是不动感情的自我利益，也就是经济学说中的经济人（或理性人）假设，因此，经济人能获取最大利益或效用最大化是进行一切经济分析的基础。以后主流经济学将所有行为视为理性，即认为所有非理性的行为皆不存在。传统经济学关于经济人的许多观点只是根据经济人的经济环境和条件提出来的，而没有根据现实人的特点分析人的行为和动机。行为经济学者认为，传统经济学模型中很多的典型假设（如 100% 自私、100% 理性、100% 自我约束以及其他很多附加假设）并不为现实的经济现象所支持。理性行为并不是唯一的行为方式，无意识和非理性是一个普遍的现象，如情绪化行为、冲动性行为、从众行为等。著名经济学家、普林斯顿大学的卡尼曼（D. Kahneman）教授和斯坦福大学的特韦尔斯斯基（A. Tversky）教授强调指出，人们的行为不仅受到利益的驱使，而且还受到多种心理因素的影响，如本能、偏见、歧视和嫉妒等。但这些因素在传统经济学中被有意无意地抽象掉了。贝克尔强调了两点：一是人的行为受偏好集驱动，也就是说人的行为受多种偏好的驱动，而不仅仅限于一个狭隘的动机，如追求个人私利；二是人的行为目标总是求得福利最大化的后果，但随着时间的推移和限制，后果怎么样，往往是不确定的。行为经济学尝试对非理性行为进行研究，打破了主流经济学的界限及视域，在现实人的基础上发展了主流学派的经济人概念。

第二，拓展了经济学的研究范围。

传统经济理论基于传统经济人的抽象假说，视制度、文化和历史传统等非经济因素为既定变量而排除在经济分析之外，把经济研究的范围局限于纯经济领域，只研究产品的数量和价格之间、储蓄和流通之间抽

象的关系。行为经济学的主要代表人物贝克尔认为，人的行为并非只受自利动机的驱使，还受其他心理因素的影响。他不仅对经济人假设赋予了新的内涵，而且运用新经济人假设将经济学的研究范围拓展至对整个人类行为的研究。他认为，无论什么人，从事什么职业，其目的只有一个，那就是追求效用极大化。因此，可以运用新经济人假设对包括种族和性别歧视、时间配置、犯罪现象、自杀原因、利他主义行为、婚姻问题、语言进化等传统上属于社会学、人口学、教育学、伦理学、政治学、法律学等其他社会科学领域的问题进行分析，从而拓展了经济学的研究范围，使经济学日益演变成研究人类选择和人类行为的一门科学。

第三，经济学主题侧重人的研究。

著名行为经济学家卡托纳（George Katona）等人认为，现代经济与古典经济的最大区别就在于经济活动的立足点发生了根本变化，物的经济为人的经济所替代，人从被收入、价格等经济提线牵动的经济木偶一跃成为经济活动的主体，经济过程中的任何一种现象性浮出都不外乎是社会个体（或群体）的经济行为或聚合或沉淀的产物。

实际上，行为经济学的异军突起并非偶然。在传统经济学思想里，行为分析就占有相当重要的位置。如新古典经济学中的“效用”概念，就是一个心理与行为科学术语；而凯恩斯宏观经济理论之基石的“三大心理定律”（边际消费倾向递减、边际投资倾向递减、灵活偏好）就是纯粹的心理学与行为科学范畴。李斯（A. Rees, 1968）认为：“经济学是研究人与社会寻求物质满足需要及欲望的社会科学。”罗宾斯（L. Robbins, 1962）认为：“经济学把人类行为纳入目标与具备多种用途的稀缺手段之间的关系中加以研究。”马歇尔（A. Marshall, 1962）指出：“关于欲望的研究，人们可以从行为的研究中得到许多借鉴。”斯蒂格勒（G. J. Stigler, 1987）也强调，经济学“分析的主要因素是人，是那些反过来受到我们分析的实践和政策影响的人”。在这种思想认识下，又正值传统经济学困难重重，行为分析以空前的魅力吸引了众多的学者，使得行为经济学得以产生和发展。

行为经济学的崛起表明，人及其行为正在成为经济学研究的核心和主题，倡导并注重对人的经济行为的研究，为现代经济学建构了一个充

满人性和人类价值的理论框架，使经济学成为人的科学，人成为经济学的主体。因而，我们可以认为，尽管经济学研究涉及资源配置与财富创造，表面上似乎是“物”的经济，实质上是人在“配置资源”与“创造财富”，人在经济活动中起着决定性的作用。行为经济学的研究使人们对经济活动的研究更加贴近现实，从对经济活动的现象的研究转入本质的研究。这种研究更为困难，但是却更加符合实际的需要，同时也引导着其他社会学科向着注重人的行为的方向发展。

(2) 产权理论

关于产权的定义，理论界对其界定各异，本书使用的定义为：“所谓产权，是指一定经济主体依法对特定经济客体所有、使用、处分并获取相应收益的权利。产权是以财产所有权为基础的，由所有制实现形式所决定，受国家法律保护，反映不同利益主体对某一财产的占有、支配和收益的权利、义务和责任。”

产权的基本特征有：①产权具有可分解性。产权的可分解性是指对特定财产的各项产权可以分属不同的主体。②产权具有可交易性。在商品经济条件下产权可以在不同主体之间转移或者让渡。③产权具有收益性。它是指产权所有者凭借自己对财产的所有、使用而获取收益的权利。④产权具有责任性。产权所有者要对占有、使用财产承担风险和责任。⑤产权具有法律性。产权关系是一定历史时期的所有制形式在法律上的表现。

关于产权理论归纳起来有两大体系：

①马克思主义的产权理论。

马克思主义所讲的产权，主要是指生产资料的所有权，把生产资料所有制当作一个社会经济关系和社会关系的决定性因素。马克思主义的产权理论以生产为基础，旨在揭示剩余价值的源泉，从而推翻依靠生产资料所有权剥削剩余价值的阶级特权，建立生产资料公有制。

②西方产权理论。

西方产权理论的主要观点有：严格定义或界定的私有产权并不排斥合作生产，反而更有利于合作和组织；产权的一个主要功能是引导人们实现将外部性较大地内在化的激励；合法权利的初始界定会对经济制度运行的效率产生影响；企业就是一个企业特有的与一些人受到合约约束

的一般性投入组合起来的团体；如果交易费用等于零，那么，权利初始界定条件下的自愿交易，总是可以达到资源的最优配置。西方产权理论主要研究的是交易费用，通过分析产权结构与企业经济行为的关系，实行有效的激励和约束，优化产权结构，节省交易费用，解决资源配置过程中的外部性问题。

从以上产权理论中我们可以看出：首先，产权的核心在于其收益性，没有收益权的产权就失去了任何经济意义；其次，当前的产权理论总是被物质财产权所带来的收益假象所迷惑，没有认识到人力资源才是经济价值的真正源泉，缺乏对人的产权地位的确认；最后，市场运行的失败，不仅是由于产权确定不明，更是由于不承认人力资源的产权所造成的。

（3）劳动价值论在论战中发展

我国学者在对劳动价值论的理解上一直存在不同的观点，主要是围绕以下三个方面展开论战：

①关于劳动价值论中价值与哲学价值的关系。

哲学中价值的概念强调的是一种主客体之间的关系，客体是否能够满足主体的需要。而经济学中的价值与哲学的价值有何关系，应当如何界定劳动价值论中的价值，在我国学者中有以下几种有代表性的观点：卫兴华教授主张，哲学文化含义上的“价值”概念同商品经济中的“价值”概念不容混淆，经济理论中的“价值”是指“商品交换中的价值，这种价值是市场价格运动的基础或轴心，会表现为一定的货币量”。晏智杰教授持反对意见，他认为“经济学的价值论应当同一般的哲学意义上的价值观即主体和客体的关系保持一致，前者应是后者在商品经济生活和现象上的具体”。徐国君教授认为，理论研究首先应当统一含义，这样才能避免混乱，他主张用价值的原意即哲学含义来作为价值理论研究的出发点，认为：“从一般意义上理解经济学的价值内涵，价值主体是追求效能的人，价值客体就是事物及其经济效能，价值则是事物及其经济效能是否满足人的需要、为人服务的关系，是事物及其经济效能主体化的过程、结果及其程度。说有经济价值，是指事物能给人带来财富的增加或经济效能是有利于人的。”王志华认为商品的价值“完全取决于商品功能对人类消费的需求意义”。

②关于价值源泉的争论。

马克思的劳动价值论认为劳动是价值的唯一源泉,在当今环境下,人们结合新的经济形式对价值的源泉进行了新的研究。陈德华、吴宣恭、鲁从明等学者坚持活劳动是价值的唯一源泉,其他生产要素仅仅是价值创造的条件;钱伯海、陈享光等学者认为物化劳动是劳动的另一种形式,也是参与价值创造的,因此也是价值的源泉;晏智杰认为,研究和看待资本、技术和经营管理等生产要素的作用的思路在于从传统的劳动价值论转向生产要素价值论或财富论,这些要素的作用不在于它们对于劳动价值论所说的那个“价值”的贡献,而在于它们是创造“使用价值”或“财富”的巨大力量;钱津认为价值的源泉是整体劳动,包括劳动者和进入劳动过程的自然,他认为只有整体的劳动才是真实的劳动,只有真实的劳动才是创造价值的劳动,因此整体劳动是价值的源泉;徐国君在马克思劳动价值论的基础上进一步探究价值的源泉,认为人力资源是创造价值的源泉,行为是人力资源的外化,是价值的动因,而自然界存在的没有经过人的行为作用的自然财富,唯一可能表现出来的价值形式只可能是使用价值,而没有其他价值形式。

③关于生产劳动与非生产劳动的论战。

在我国处在转型时期条件下,劳动方式比较复杂,不仅呈现多样化的状况,而且多半具有亦此亦彼的特征。对生产劳动与非生产劳动的研究和争论形成了“窄”“中”“宽”三派具有代表性的观点:“窄派”以孙冶方、胡钧为代表,认为只有从事物质产品生产的劳动才是生产劳动。“中派”以程恩富为代表,主张扩大生产劳动的外延,认为创造价值的劳动既包括创造物质财富的劳动,也包括创造精神产品的劳动。“宽派”以杨国昌、卫兴华为代表,把生产劳动的范围划得很宽,认为应把劳动价值论的研究范围,延伸到非物质生产领域,延伸到各种服务劳动中去。

劳动价值论的论战产生于新的经济环境下新的经济事物的出现,人们的很多争论源于概念的不统一,往往在自己建立的前提下审视别人的观点,从而产生了许多争论,也使得许多概念更加模糊,让研究者不断地重新界定、重新认识。当众多学者为此积极论战的时候,徐国君教授另辟蹊径,将行为理论引入价值理论的研究,首次提出了行为价值论,

为价值理论的研究开辟了新的航道。

1.1.2 问题提出

正如前文研究背景中所述,伴随着人类社会从工业经济向知识经济的迈进,科学技术通过各方面的渗透深刻影响、改变着社会,人力资源的经济重要性明显上升,未来企业表现为以高智能的人作为经营活动的主体并以人力资源为核心经济资源,以高科技含量、高附加值的产品或劳务为产出对象的经济实体。它并不是现实不存在、未来才出现的企业,而是基于对现实发展趋势的分析、能够代表企业主流方向的企业,当然也是人们所希望的企业。这种企业面向未来引导和创造消费趋向,不断地以新技术、新方法创造出不可比的产品或服务,唯一重要的是所拥有的优秀人才以及他们的有效组合。因而,与其说经营风险、财务风险、市场风险等很大,不如说人力资源风险巨大。与以往的企业不同,未来企业寻求价值的增长要依靠新方法和新技术,而这些新方法和新技术的掌握者不是机器、设备或财产、资金本身,也不能仅仅依靠人的体力,而主要是人的技能和智慧。如果技能和智慧成为企业最有价值的资源,那么我们就必须注重它的经济价值在于何处——在于人力资源。为什么会这样呢?这个问题看起来简单,但其实我们一直忽视。没有人的企业不可能运行,堆放一大堆的原材料、配备良好的机器设备,还有可供利用的足够的资金,没有人的有效劳动不会自动变成产品增值。微软公司是一家典型的未来企业,以技能和智慧为基础。盖茨和艾伦于1975年创办该公司以来,它以平均每年31%的增长速度在发展。它现在成为世界上最有价值的公司之一。其价值来自于哪里呢?大家不难得出结论,是盖茨和公司吸引的优秀人才。如果没有盖茨和这些人才,公司的未来会怎样?结果可想而知。同理,著名的可口可乐的价值,恐怕主要来自于掌握它秘密的两个人手中的配方,以及将配方变成商品的公司员工。配方也不过是外化的人力资源凝聚物。显然,价值存量的多少,不是未来企业的目标,建立在以过程为中心的思维基础上,价值的流量才是我们追求的终极目的。

那么,价值的源泉是什么?价值创造的主体是什么?价值创造的动

因何在？价值管理的对象又是什么？如何才能有效地产出价值？员工在公司中应处于什么地位？应对其分配薪酬还是参与价值分享？对以上问题的财务解决方案是什么？这些都是我们面向知识经济时代的企业运作需要重新考虑的重大问题。

1.2 国内外研究现状及评价

目前关于“行为价值管理”的系统性研究十分缺乏。对“价值管理”的研究目前可以大致分为三个领域：（1）关于行为价值管理的直接研究；（2）价值创造管理研究；（3）公司财务视角价值管理研究。

1.2.1 关于行为价值管理的直接研究

关于行为价值管理的直接研究，综合来看大致包含三个部分内容：“行为价值”概念的提出、行为价值论的提出和行为价值管理基本理论研究。这三个部分内容，也大致反映了行为价值管理研究逐渐深入的过程。

1) “行为价值”概念的提出

“行为价值”首次出现于彭学明和陈龙伟于1998年发表的《行为价值问题探讨》一文中，他们认为探讨价值必须探讨行为价格，人类劳动、劳务行为是价值形成的重要源泉，也是价值分配的起点。经济上价值的行为主要是能够直接或者间接带给人们需求满足的劳务活动。价值的形成必须具备两个条件：一是行为是有能量消耗的；二是行为可以带来客观所得或者效用。文中给出了行为价值量的公式：个人行为价值=总效用价值-转移物耗额。其中：总效用价值=[（达成某种效用的必要劳动时间×平均单位劳动时间报酬×难度系数）+必要物耗值]×客体收益程度。徐国君（2003）认为行为价值是在企业经济活动中基于行为主导、决定意义上新创造的附加价值，具体表现为行为增值（行为引起的物力资产价值^①流入）、行为减值（行为引起的物力资产价值

^① 物力资产价值与人力资产价值对称，系指传统意义上的资产的价值，表现为已经物化的价值，包括货币资金、实物资产、应收款项、对外投资、无形资产等，以历史成本计量其价值。

流出)以及两者匹配后的行为净值。石明(2005)在其《价值意识》一书中提出行为价值,对行为价值的定义是:行为相对于人所具有的价值。行为价值的大小取决于两个因素,即行为的所得价值和行为的所付价值,用公式表示为:行为价值=所得价值-所付价值。

2) 行为价值论的提出

行为价值论是一个崭新的命题,徐国君在其著作《三维会计研究》(2003)中首次提出,并在《基于行为价值论的人力资源价值的计量和会计属性的思考》^①一文中首次做出了较为系统的论述。徐国君主张讨论价值理论应当以哲学中的价值为出发点,将价值视为一种主客体之间的关系,“价值大小是有关行为主体对作为客体的事物以主观的尺度为尺度、按特定规则赋予的主观价值判断”^②。在价值的源泉问题上,徐国君继承和发展了马克思的劳动价值论,主张价值的真正的也是唯一的源泉是人力资源,他认为“人力资源通过外在的行为产出物质财富和精神财富,没有人力资源,只有自然财富,不可能有人造财富和精神财富,从而也不可能存在创造价值”^③,因此完全可以说,“人力资源是创造价值的源泉”^④。人力资源创造价值是通过其行为实现的,他对于行为的界定是“只要是进行物质财富与精神财富的生产、交换、消费、分配等的活动,都属于行为的范畴,行为是抽象的、一般意义上的活动”^⑤。“行为不仅强调进行活动的过程,而且侧重于揭示活动的内在动因。”^⑥因此,价值是人力资源通过行为创造的,离开人的行为价值便无从谈起,所以“行为是价值创造的内在动因”^⑦。

3) 行为价值管理基本理论研究

关于行为价值管理基本理论的研究是一个浩大的工程,目前对此方向的研究成果比较多的主要是徐国君教授。徐国君开展实质意义上的行

① 徐国君:《基于行为价值论的人力资源价值的计量和会计属性的思考》,载《中国经济评论》,200(8),46~51页。

② 同上。

③ 同上。

④ 同上。

⑤ 同上。

⑥ 同上。

⑦ 同上。