



中青年经济学家文库
ZHONGQINGNIAN JINGJIXUEJIA WENKU

人力资本会计研究

侯金良 / 著

RENLI ZIBEN KUAIJI YANJIU



经济科学出版社
Economic Science Press

本书出版承蒙杭州电子科技大学科研启动基金资助

人力资本会计研究

侯金良 著



经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资本会计研究/侯金良著. —北京:
经济科学出版社, 2012. 9

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2353 - 1

I. ①人… II. ①侯… III. ①人力资本 - 会计 -
研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 213137 号

责任编辑: 王冬玲

责任校对: 杨晓莹

版式设计: 代小卫

责任印制: 邱 天

人力资本会计研究

侯金良 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191537

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京季蜂印刷有限公司印装

710 × 1000 16 开 11 印张 200000 字

2012 年 9 月第 1 版 2012 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 2353 - 1 定价: 30.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换。电话: 88191502)

(版权所有 翻印必究)

序 言

世界是由材料、能源和信息组成的。综观人类社会发展史，就对经济社会发展起决定作用、能代表先进生产力的劳动工具和生产资料来看，人类历经了石器时代（约 35 000 年前）、青铜时代（约 18 000 年前）、铁器时代（约 3 200 年前）和硅器时代（1968 年始）。而硅时代以微电子技术发展诱发的信息技术革命为标志，把信息产业发展成了第一大产业，人类社会迈进了信息时代。不难看出在信息时代之前，不论是采集、狩猎还是农业、工业，对经济社会发展起决定作用的是自然资源、机器设备、资本和科技进步。只有在信息时代，作为人类社会主体的人及其人力资本才成了决定经济社会发展的第一因素，信息成为人类社会的第一财富。从《国家中长期人才发展纲要（2010~2020）》中可以感受到人力资本的日益重要性。据纲要透露，到 2020 年我国的发展目标是：人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%，人力资本对经济增长的贡献率达到 33%，人才贡献率达到 35%。这是转变经济增长方式、提高经济增长质量的根本要求。

人力资本是经济组织中特定的人通过教育、在职培训和工作经验等多种途径获取的知识和才能。具备显著的人力资本是人才的本质特征。在信息时代，人才区别于一般劳动力表现为人才是投资的结果。人才在各专业领域拥有较丰富的信息，处理信息的能力较强，能应用相关信息恰当地处理有关问题，能根据工作进展和时代进步的要求不断充实所需信息。这些充分体现了人才的

创新性，用经济指标来反映就是人力资本。

现实世界伴随着经济全球化的深入和信息技术的日新月异发生了翻天覆地的变化，人力资本在经济组织的发展中从未对竞争力发生过如此关键的作用。只有恰当计量相关事项才能进行有效的管理几乎为世人所共识。绝大多数经济组织未能对其人力资本进行报告和评价。忽视人力资本暴露出传统会计核算在确认经济组织处理现实增值事项方面存在着局限性。现实问题是，如果我们不知道如何计量人力资本，那么我们如何懂得是否要进行人力资本投资？投资几何？评价和计量人力资本是一项繁重的课题，不少有识之士试图攻克这一难关，现实结果未能尽如人意。许多财务专业人士将经济组织中的人员视作营业费用而非创造价值的源泉。并且他们将人力资本的所有支出作为要最小化的成本，而非作为一项要优化处置的成本。

侯金良将人力资本会计研究划分为七章进行了论述。

在第一章的绪论中明确了人力资本是各经济组织的关键资产。人力资本是组织生存、发展和创新的基础。人力资本会计是基于人力资本理论、人力资本产权理论、“二元经济学”理论和“分享经济”理论而建立的。

第二章对人力资本会计研究现状进行了评述。人力资本会计核算和报告在我国起步虽说晚，但在高新科技公司和上市公司的股权激励实践中不乏对其的探索和应用，发展前景令人欢欣鼓舞。

人力资本会计的基本理论是对人力资本会计实践的归纳，反映了人力资本会计交易和事项的内在规律性，同时又是指导人力资本会计实践活动的知识框架。第三章介绍了人力资本和人力资源概念，阐述了人力资本和人力资源的异同，在此基础上辨析了人力资源会计和人力资本会计的定义及两者的异同。人力资源会计和人力资本会计两者不仅在核算对象、核算范围和核算结果上

不同，而且人力资本会计旨在对经济组织出于战略发展的考虑而进行的高层管理人员和核心技术人员长效激励开展核算和控制，而人力资源会计则是“把人的成本和价值作为组织的资源而进行计量和报告的活动”。该章对人力资本会计的目标、对象和基本假设进行了论述。人力资本会计的目标就是为经济组织的所有利益相关者提供真实、准确、完整的人力资本会计信息，以满足各利益相关者的需要。人力资本会计的研究对象是经济组织中的人力资本价值变动的存量和流量。人力资本会计的基本假设包括一般假设和特殊假设。一般假设是会计学科所共有的假设，即会计主体、持续经营、会计分期和货币计量。特殊假设是人力资本会计区别于其他会计分支所特有的假设，它包括：（1）高附加值、战略性的人力资本是重要的组织资源；（2）人力资本具有可变性；（3）人力资本信息是重要资源；（4）对人力资本计量以货币计量为主，同时要辅之以非货币计量。

第四章涉及人力资本会计的确认和计量。人力资本会计从诞生起就面临着计量难题。人力资本具有的无形性、不可分性、不完全替代性、不确定性和异质性使其天然难以计量，而其具有的高附加值性、时效性和战略性又使得对其实施计量很有意义。科技的发展为人力资本计量提供了越来越多的渠道，现代经济发展的内在要求表现为对人力资本投资不断地增加，使得计量人力资本越来越迫切，而不实施计量后果的危害越来越大。对人力资本计量的目的是为了服务于经济决策。该章阐述了人力资本会计的业务流程。每个经济组织的会计业务由确认、计量、记录、报告和披露形成循环，按照会计分期周而复始地进行。人力资本会计业务也遵循这一业务循环。其中人力资本会计确认是人力资本会计循环的基础环节。做好基础环节的会计工作是确保人力资本会计信息真实、准确和完整的前提。在人力资本会计的确认和计量中，确认是计量的前提，计量则是确认的目的。人力资本会计计

量按照计量单位的不同又可分为人力资本货币计量和人力资本非货币计量。会计界的相关人士对于人力资本计量的探索已取得了一些成果，新的探索仍在进行之中。人力资本会计业务的发展是无止境的，其计量方法的改进也是没有终期的。特别是人力资本核算方法方面期权理论的应用为人力资本会计计量开辟了一个广阔的天地，这不仅是计量方法的革新，而且是对组织治理机制的重要变革。这方面计量方法的成熟和推广必然对经济分配制度产生深远的影响。人力资本计量的意义在于实现现有人才资源的优化配置，激发人力资本的形成和使用，利用人力资本市场无形的手实现人力资本的跨越式创新积累、扩散，从而推动整个社会生产力水平的提高，激发创新活力，增强创新动力，实现人的全面发展。

记录、报告和披露是任何会计工作的基本职能，第五章对人力资本的相关职能进行了论述。该章对人力资本会计记录的会计业务处理联系事例进行了解释，具体的人力资本出资入股、后续计量、人力资产的折旧、人力资本对应的股利分配和人力资本退出组织等账务处理属于人力资本会计设计的内容，国内在此方面的统一会计制度仍在发展之中。尽管人力资本出资入股在国内仍属于探索阶段，但越来越多的人认识到人力资本是竞争优势的核心，投资者将来会要求更多的人力资本报告和披露，这预示着公司治理的一场深刻革命，及早形成规范的会计制度很有必要。人力资本会计报告和披露是人力资本会计工作的目标。真实、相关、可靠、完整、及时、准确和公平的报告及披露，可以帮助投资者和其他相关利益人进行正确的决策，从而使得资本实现合理配置，机会得到公平分配，资源被合理利用，政策被适当采纳。人力资本会计的报告和披露仍在探讨阶段，在总结我国国内经验的同时，借鉴国外特别是英、美等国家的一些经验，有助于早日形成符合我国国情的人力资本会计准则，从而指导我国的高新科

技公司和管理规范的上市公司进行恰当的人力资本会计报告和披露，提升我国公司的整体核心竞争力。

第六章就我国上市公司相关人力资本信息进行了实证研究，对实证研究结果进行了分析说明。该章利用广州市深、沪市场 28 家上市公司 2006 年年度报告提供的公司绩效及公司高层管理人员（包括董事会、监事会和经理）薪酬等相关信息，建立了以净资产收益率（ROE）、高管持股比例（CHG）、公司规模（ASSET）、国有股比例（GYG）和赫德芬指数（HER）等为解释变量，以高管薪酬（XCH）为被解释变量的经济模型，利用描述性统计、回归分析和相关性分析等方法，对广州市深、沪上市公司高管薪酬进行了实证分析，提出了规范上市公司高管人员薪酬的政策建议。人力资本会计实证研究是一个崭新的课题，对相关问题提出了一些看法。

第七章总结了我国人力资本会计实务中存在的问题，提出了解决的方案。该章介绍了上海浦东、江苏和浙江等地地方法规关于人力资本出资入股有关规定的情况，论述了国内上市公司实行股权激励的相关情况。总结了我国人力资本会计发展过程中存在的若干问题。落后的观念阻碍了人力资本会计的发展；完善相关经济法律法规是发展人力资本会计的制度保证；发展和壮大人力资本，提高创新能力，就是要让人力资本参与收益分配；切实开展人力资本会计研究，形成相关的会计理论，可以指导我国高新科技公司人力资本会计的核算和报告。就我国人力资本会计的规范发展提出了五个方面的建议：（1）发展人力资本会计需要一个良好的社会环境；（2）发展人力资本会计需要尽快形成统一的人力资本会计制度；（3）发展人力资本会计要借鉴国际上的一些先进成果；（4）落实国家的相关政策；（5）公平合理的薪酬体系不是要对公司高管实施“天价薪酬”，但也不能走平均主义的老路。

人力资本会计研究是侯金良在中国社会科学院研究生院学习期间的习作。囿于研究材料和条件的限制，人力资本会计就定价、绩效考核等相关领域的探究有待进行有针对性的实证拓展。望侯金良继续努力，推进人力资本会计的研究，为实践过程中人力资本会计核算提出建设性的意见和建议。是为序。

张维初

2011年7月7日于中国社科院数技经所

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景与目的	1
一、研究背景	1
二、研究目的	14
第二节 研究对象与研究方法	14
一、研究对象	14
二、研究方法	15
第三节 研究的理论基础	15
一、人力资本理论	15
二、人力资本产权理论	21
三、“二元经济学”理论和“分享经济”理论	23
第四节 本书的结构与内容安排	24
第五节 本书的主要观点	25
第二章 相关文献综述	27
第一节 国外人力资本会计研究相关文献综述	27
一、有关人力资本理论的研究	27
二、有关智力资本理论的研究	36
三、有关人力资源会计理论的研究	40
四、对国外研究文献的几点思考	44
第二节 国内相关文献综述	45
一、人力资本产权研究	45
二、人力资源会计研究	47

三、智力资本会计研究	49
四、人力资产定价研究	50
五、劳动者权益会计研究	51
六、对国内文献研究的几点思考	52
第三章 人力资本会计的基本理论	55
第一节 人力资本会计的内涵	55
一、人力资源与人力资本的异同	55
二、人力资源会计与人力资本会计的异同	56
三、本书对人力资本会计的理解	63
第二节 人力资本会计的目标、对象与基本假设	63
一、人力资本会计的目标	64
二、人力资本会计的对象	67
三、人力资本会计的假设	67
第四章 人力资本会计确认和计量方法述评	71
第一节 人力资本会计的确认和计量	71
一、人力资本会计的确认	71
二、人力资本会计的计量	78
第二节 人力资本的货币计量方法	83
一、人力资本的成本计量	83
二、人力资本的价值计量	85
第三节 人力资本的非货币计量方法	87
第四节 人力资本计量方法的改进	88
一、评估组织的整体价值	88
二、在组织价值的基础上计量组织整体人力资本价值	89
三、在组织的整体人力资本价值的基础上计量 组织中各个团队的人力资本价值	89
四、最终在各团队人力资本价值的基础上计量 个体的人力资本价值	90
第五节 对改进我国企业人力资本计量的建议	91

第五章 人力资本会计的记录、报告和披露	94
第一节 人力资本会计的记录	94
一、人力资本会计如何记录	94
二、基于现实人力资本业务的会计处理	95
三、关于“人力资产”和“人力资本” 等账户使用的说明	99
第二节 人力资本会计的报告	103
一、人力资本会计报告克服了人力资源会计报告 难以融入当前财务会计报告体系的窘境	104
二、人力资本会计报告实现了人力资本相关成本 和价值报告的完美结合	105
三、人力资本会计报告的目标	105
四、人力资本会计报告面临的障碍	106
五、人力资本对外报告的主要指标	107
六、自行对外报告人力资本的原因	108
七、人力资本会计报告的构成	108
八、人力资本会计报告的编制	109
九、人力资本会计报告的对外提供	110
第三节 人力资本会计的披露	110
一、人力资本会计披露的内容	110
二、人力资本会计披露的困境	111
三、对人力资本会计披露规范的设想	111
第六章 我国上市公司相关人力资本会计 信息的实证分析	113
第一节 影响上市公司高管薪酬相关因素的分析 ——基于广州市深、沪上市公司 2006 年数据的研究	113
一、描述性统计分析	114
二、相关研究和回归分析	118
三、基本结论和政策建议	123

第二节 对实证分析相关问题的思考	124
一、随着科技的迅猛发展,人力资本也处于急剧的变动之中,这对人力资本会计采用实证分析方法进行分析也是一种挑战	124
二、由于信息成本不为零,在人力资本会计实证分析中,必须基于这一现实考虑	125
三、国家政策对人力资本会计的规范发展意义重大,在人力资本会计实证分析中应充分考虑	125
第七章 我国人力资本会计发展现状、问题和对策	127
第一节 我国人力资本会计发展的现状	127
一、上海浦东率先从法规层面规范人力资本出资入股,为人力资本会计的产生和发展提供了基础	127
二、江苏、浙江和湖北等地政府鼓励公司试行人力资本出资入股,使人力资本会计核算的实践呈燎原之势	131
三、在我国的上市公司中,近年来越来越多的公司实施了针对公司高管层的长期激励计划,这是公司人力资本会计核算的重要内容	132
第二节 我国人力资本会计发展过程中存在的问题	136
一、落后的观念阻碍了人力资本会计的发展	137
二、先进的政治制度和与时俱进的法律体系是建立和发展人力资本会计的制度保证	139
三、允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配为人力资本会计发展提供了核算的内容	140
四、切合实际开展人力资本会计研究,可以推动早日形成人力资本出资入股的会计理论,指导高新科技公司规范人力资本核算,从运行机制上推动我国高新科技公司不断提升自主创新能力	141
第三节 推动我国人力资本会计规范发展的建议和对策	142
一、发展人力资本会计需要一个良好的社会环境	142

二、修订以《公司法》、《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》和《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》等法律法规，尽快形成一套统一的人力资本会计制度，同时适当调整与之配套的工商、税务和劳动等管理制度	145
三、根据国际研究结果，机构投资者对于人力资本管理指标报告的要求越来越多，它们的兴趣集中在员工状况等六个方面，这对我们进行人力资本会计核算和报告具有借鉴意义	147
四、围绕提高公司自主创新能力，从科技投入、税收激励、金融支持、政府采购、保护知识产权和人力资源建设等方面入手，落实国家的相关鼓励政策，提高人力资本会计核算水平	149
五、人力资本会计核算实质上是人力资本持有者的薪酬核算问题。公平合理的薪酬体系要求既要顾及社会公平，又要以业绩为导向，反映效率差别，提高社会的整体自主创新能力	150
参考文献	152
后记	156

第一章 绪 论

第一节 研究背景与目的

一、研究背景

(一) 当今世界发生着广泛而深刻的变革，人力资本从未如此对竞争力更为关键

比尔·盖茨说：“假如拿掉 20 名最优秀的人员，我可以告诉你，微软就会成为一家无足轻重的公司。”^①

在过去的二十年间我们见证了一场工作场所和劳动力的革命。就工作场所而言，世界发达的国家和地区在加速向服务和信息经济迈进。在信息经济中，人关键的资产；在服务经济中，许多产出是无形的，现在公司 80% 的价值是同其人员联系在一起的。^② 获取财务资本不再是一项竞争优势的源泉；我们的竞争力更多地来自技艺或人的能力、技能和胜任力。人力资本是公司员工所拥有的知识、经验和技能。人员——人力资本资产，具有恰当的经历和能力构成了一项优势，这项优势不易被竞争对手模仿。与此同时，劳动力也在发生剧烈的变革。公司清楚它们需要以新的和不同的方式生产价值的人员，它们依靠的那些人员已经发生了变化。例如，我们看到老龄化的、更多种族的人口、更多的妇女就业，更多的双职工夫妇。然而，公司仍然在为服务和信息经济所要求的技能人才的整体短缺而

^① Business—The Ultimate Resource. Bloomsbury, P. 1083.

^② Human White Paper version 1.1, by Jason Taylor, March 19, 2007.

你争我夺。

在人力资本市场上人才战意味着公司不能确保个人会想在一个公司投资他们的人力资本。现在需要用传统薪酬和岗位保证之外的其他因素来吸引和留住顶尖人才。这些变化使确保人力资本成为公司业绩的主要动力到了登峰造极的地步。46%的总经理认为发现和挽留优秀人才是他们最大的心病，他们唯恐员工技能欠缺。^①

科技进步、全球化加速和投资的集聚彻底改变了公司经营的环境。首先，计算机、电子和通信技术已经以剧烈和不可逃避的方式影响着我们生活的方方面面。新技术使得信息的生产、传输、存储、分享、分析、整合和应用不再昂贵。低成本、高速率的网络等硬件设施使得信息的生产方便、快捷，新的软件使得个人先前无法触及的所需信息得以随时随地随意获取。伴随着技术进步，时间、空间和其他对信息的制约得以降低，在许多情形下，这种制约已被解除。其次，全球化使得越来越多的公司经营融入了国际产业分工链中。第三方面的变化是某些市场投资者的集聚。2007年美国次贷危机引发了全球金融震荡，这次蔓延全球的金融危机仍未有结束的迹象，充分显示了投资集聚威力的影响。这些变化显著影响了我们的行为方式，打破了信息是昂贵的假定，使得公司间的竞争愈加激烈。具体影响表现为：信息流、资金流和物流更为畅通，公司变化速度加快；产品生命周期缩短，竞争优势相应变短；要求管理人员的行动更好、更快和更具决断性；涌现出了新的公司、行业 and 新的专业化服务；更加注重价值链管理，对非增值或增值少但必要的服务实行外包；不确定性增加和对风险认识的明确；经济事项更为复杂和更加注重顾客满意度。

尽管越来越多的人认识到了人是公司经营成败的最关键因素，但受诸多因素的影响，现行企业财务会计报告中对于人力资本部分仍未形成统一制度要求的内容，这就导致了人力资本部分的会计信息在现行财务会计报告体系中整体缺失的问题。

在市场经济条件下，一个公司的利益相关者是指参与公司事务的任何人和组织或者受到公司事务影响的任何人和组织。相关、真实、完整、准确和及时的财务会计报告是投资者、管理者、职工、客户和政府组织等公

^① Human White Paper version 1.1, by Jason Taylor, March 19, 2007.

司利益相关者了解公司经营状况、财务成果和现金流量等财务会计信息的来源。没有公司人力资本内容的财务报告，使得报告的相关性、完整性大打折扣，从而使得基于现行财务报告进行的评估，随之而进行的计划、决策和控制，在效果上都受到影响。

人力资本作为会计核算的内容虽然不是新问题，但伴随着新经济的发展，人力资本在公司整体资产份额中所占比重越来越大，尤其是在现代制造业和现代服务业的公司中。潜在的投资者、公司现有的股东和债权人需要了解公司的人力资本状况，以便作出相应的投资、信贷等决策；员工需要了解公司的人力资本状况，以便作出自身职业生涯规划，管理好自身的人力资本；公司的人力资源管理部门需要了解公司的人力资本状况，以便配合公司的发展战略和经营决策做好人力资本的配置工作；政府部门需要了解公司的人力资本情况，以便实施有效的宏观管理；公司薪酬管理部门需要了解公司的人力资本情况，以便进行薪酬管理，利用激励相容的机制，提高公司劳动生产率。

（二）无形资产在公司总资产中的比重日益提高，而人力资本又是无形资产的重要组成部分

无形资产是一种可以取得未来收益的，由发明创造、独特的组织设计或人力资本产生的非实物形态的价值源泉。它经常与有形资产和财务性资产交互作用创造公司价值，促进经济增长。而作为无形资产重要组成部分的人力资本则是指存在于人体之中的后天所获得的具有经济价值的体能、知识和技能等质量因素的总和。

在新经济条件下，人们越发感到仅仅依靠现有的财务指标无法满足管理的需要。创造价值的战略也从管理有形资产转向创造和配置组织的无形资产，以知识为基础的战略。组织的无形资产包括顾客关系、创新产品和服务、高质量操作过程以及员工所具有的技能、知识和能力。

现在公司财务报告中存在的信息披露不足问题主要是由无形资产的不断增长和传统会计信息系统对无形资产的处理不当导致的。在大多数公司中，无形资产对公司价值和公司发展的贡献要远远大于实物资产，但是公司对无形资产的会计处理通常都采用费用化的方法，从而使得无形资产在公司的资产负债表中不留一丝痕迹。托宾 Q 值是引起人们关注无形资产的