

基于管理会计视角的 纺织服装企业 职位资本研究

乙

朱友干 李淑珍 温泉◎著

国家一级出版社



中国纺织出版社

全国百佳图书出版单位



基于管理会计视角的 纺织服装企业 职位资本研究

朱友干 李淑珍 温泉◎著



国家一级出版社



中国纺织出版社

全国百佳图书出版单位

内 容 提 要

本书在现有人力资本管理会计的基础上,将纺织服装企业高管所处职位视为资本和立论的基础,并以纺织服装企业高管薪酬为切入点,首先探讨了纺织服装企业高管职位资本及权益属性安排;其次,本书试图通过薪酬折现模型研究高管职位资本价值与薪酬对价的关系;再次,本书从职位资本角度探讨了纺织服装企业人力资本管理会计方法——职位资源合理配置,职位资本控制,职位资本治理,涵括了职位资本的资本结构,职位资本业绩考核、评价和报告,从而提高了纺织服装企业职位资本价值,完善了当前管理会计体系,优化了纺织服装企业管理能力,实现了该行业企业治理体系、治理能力的现代化。

图书在版编目(CIP)数据

基于管理会计视角的纺织服装企业职位资本研究 / 朱友干, 李淑珍, 温泉著. —北京: 中国纺织出版社, 2018.2

ISBN 978 - 7 - 5180 - 4575 - 4

I. ①基… II. ①朱… ②李… ③温… III. ①服装企业—人力资源管理—研究 IV. ①F407.866.15

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第001338号

策划编辑: 于磊岚

责任印制: 储志伟

中国纺织出版社出版发行

地址: 北京市朝阳区百子湾东里 A407 号楼 邮政编码: 100124

销售电话: 010—67004422 传真: 010—87155801

http: //www.c-textilep.com

E-mail: faxing@c-textilep.com

中国纺织出版社天猫旗舰店

官方微博 http://weibo.com/2119887771

北京虎彩文化传播有限公司 各地新华书店经销

2018 年 2 月第 1 版第 1 次印刷

开本: 710×1000 1/16 印张: 12

字数: 143 千字 定价: 56.00 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社图书营销中心调换

朱友干，中国人民大学会计学博士，中国注册会计师，北京服装学院商学院教授。

李淑珍，硕士，北京服装学院商学院副教授。

温泉，硕士，现就职德勤会计师事务所。

本书在现有人力资本管理会计的基础上,将纺织服装企业高管所处职位视为资本和立论的基础,并以纺织服装企业高管薪酬为切入点,首先探讨了纺织服装企业高管职位资本及权益属性安排;其次,本书试图通过薪酬折现模型研究高管职位资本价值与薪酬对价的关系;再次,本书从职位资本角度探讨了纺织服装企业人力资本管理会计方法——职位资源合理配置,职位资本控制,职位资本治理,涵括了职位资本的资本结构,职位资本业绩考核、评价和报告,从而提高了纺织服装企业职位资本价值,完善了当前管理会计体系,优化了纺织服装企业管理能力,实现了该行业企业治理体系、治理能力的现代化。

责任编辑:于磊岚

封面设计:  视觉传达

前 言

2014 年年初财政部会计司对外颁布了《关于全面推进管理会计体系建设的指导意见（征求意见稿）》。与此同时，当前我国管理会计人才匮乏已成为制约企业提高核心竞争力、价值创造力以及经济升级的瓶颈。虽然目前我国持证的会计人员达 1500 万，但高级管理会计人才却不足 40 万，管理会计师已经成为“会计行业的职场新贵”。与此同时，尽管人力资本是企业最重要的生产要素已经成为共识，但人力资本会计问题一直倍受争议，且一直未能将人力资本与其所处职位相结合，从而使得人力资本游离于管理会计实务之外。本书以此为背景，从管理会计视角探讨了纺织服装企业职位资本（即职位上的人力资本组合）的相关问题。

纺织服装企业作为以股东价值最大化为目标的经营主体，其价值链贯穿了服装设计、制造和营销三大环节，其职位资本所有者的经营管理水平是实现这三大环节协同能力、确保企业核心竞争能力的关键。现代企业理论指出：将企业净收益的分配规则由股权财务资本独占变为包括企业经营者在内的多元主体分享将有利于降低企业交易费用，提升企业业绩，进而实现股东价值最大化目标。赋予纺织服装企业职位资本所有者相应的薪酬对价水平成为发挥激励功效、实现股东目标的关键。解决此问题的路径在于建立市场化的薪酬制度，即以经济效率为导向，采取职位资本所有者薪酬对价水平与股东目标实现程度相挂钩的薪酬模式。本书在现有人力资

本管理会计的基础上,将纺织服装企业高管所处职位视为资本和立论的基础,并以纺织服装企业高管薪酬为切入点,首先探讨了纺织服装企业高管职位资本及权益属性安排;其次,本书试图通过薪酬折现模型研究高管职位资本价值与薪酬对价的关系;再次,本书从职位资本角度探讨了纺织服装企业人力资本管理会计方法——职位资源合理配置,职位资本控制,职位资本治理,涵括了职位资本的资本结构,职位资本业绩考核、评价和报告,从而提高了纺织服装企业职位资本价值,完善了当前管理会计体系。

本书研究了纺织服装企业职位资本(即不同级别岗位及其内部人力资本群体)的管理会计方法,并提出了一些启发性理论与方法,对纺织服装行业提升管理水平、合理配置人力资源、激发人力资本所有者效率、优化全面预算等等具有参考价值。本书适用于纺织服装企业管理人员、财务人员以及其他相关人员拓展管理思维;也适用于企业管理人员、财务人员以及期望获取管理会计知识的相关人员参考和借鉴管理方法;同时适用于财经类研究生拓展研究思路。

本书的出版得到中国纺织出版社的大力支持,特别感激该社于磊岚编辑的辛苦付出;感谢北京服装学院李丹、刘学鸣、汪月祥、周常兰、邵争艳老师为本书出版所做的贡献;在撰写过程中,我们也参考了相关领域学者的部分案例与资料,在此一并致谢。

限于编者水平,疏漏谬误与不妥之处在所难免,敬请读者朋友们继续不吝批评指正。

朱友干

2017年8月

1 纺织服装企业职位资本、权益属性

1.1 问题的提出	2
1.2 纺织服装企业职位资本概念、特征	2
1.3 纺织服装企业职位资本的权益属性	9
1.4 本章小结	12

2 基于薪酬对价的纺织服装企业高管职位资本价值

2.1 工资刚性假说与薪酬契约	14
2.2 纺织服装企业高管薪酬对价的对象、目的及性质	15
2.3 从收益法角度计量职位资本价值	16
2.4 本章小结	22

3 纺织服装企业职位资本、薪酬对价及会计选择路径

3.1 纺织服装企业职位资本及薪酬对价会计选择的路径·····	24
3.2 纺织服装企业职位资本及薪酬对价会计选择的路径 之一：纳入财务会计体系·····	24
3.3 纺织服装企业职位资本及薪酬对价会计选择的路径 之二：纳入管理会计体系·····	50
3.4 本章小结·····	51

4 纺织服装企业职位治理：从人本管理到职位治理 ——人力资源管理的新视角

4.1 从人本管理到职位治理的必要性·····	54
4.2 纺织服装企业职位治理方法·····	55
4.3 本章小结·····	58

5 纺织服装企业职位资源控制

5.1 从人力资源控制到职位资源控制之一：视角转换与 效率变迁·····	60
---	----

5.2 纺织服装企业职位资源控制之二：职位资源预算	69
5.3 全面预算的基本理论	72
5.4 基于群体人力资源视角的职位资源预算的编制、 分析及考核	78
5.5 本章小结	113

6 基于产权视角的我国纺织服装企业高管职位资本治理

6.1 我国纺织服装企业高管职位资本治理的必要性	116
6.2 我国纺织服装企业高管职位资本治理与公司治理 的关系	117
6.3 以战略为指引合理规划纺织服装企业高管职位资本	127
6.4 尊重高管职位资本所有者产权	128
6.5 纺织服装企业高管职位资本业绩考核	129
6.6 本章小结	131

7 我国纺织服装企业并购重组估值方法研究

7.1 问题的提出	134
7.2 我国纺织服装企业并购重组估值方法	134
7.3 本章小结	140

8 我国纺织服装企业职位资本结构的研究

8.1 资本结构理论..... 142

8.2 纺织服装上市公司资本结构现状..... 144

8.3 纺织服装企业资本结构新视角：职位资本结构 147

8.4 涵括职位资本在内的纺织服装企业资本结构..... 151

8.5 本章小结..... 153

9 基于职位资本视角的EVA完善对策

9.1 问题的提出..... 156

9.2 如何从职位资本角度优化 EVA 156

9.3 本章小结..... 162

10 从职位资源角度论综合报告中人力资源信息的披露

10.1 问题的提出..... 164

10.2 人力资源信息在综合报告中的披露模式：基于
职位资源视角..... 164

10.3 本章小结..... 169

11 结论

11.1 本书主要内容	172
11.2 本书研究成果的创新性与学术价值	172
11.3 未来研究展望及续研方向	173

参考文献	175
------------	-----

纺织服装企业职位资本、权益属性

Chapter 1

本章针对我国纺织服装行业现状，在现有人力资本研究的基础上，提出职位资本理念，并以此为切入点，探讨纺织服装企业职位资本权益属性。

1.1 问题的提出

纺织服装产业是推动国民经济发展的重要民生行业，我国 90% 以上纺织服装企业属于中小型企业。这些企业在拉动地方经济发展、扩大对外纺织服装贸易、解决就业和增强国家财政收入等方面发挥着重要的作用。然而，随着全球经济重心的转移，新的消费群体与新消费市场的形成以及纺织服装行业生产力布局的不断变化，迫切要求纺织服装企业提高核心竞争力，从而使我国纺织服装企业在未来的竞争中立于不败之地。对纺织服装企业而言，经营管理水平关乎我国服装企业品牌开发、竞争优势的确立。可以毫不夸张地说，这些人力资本已成为服装企业获取可持续竞争力的关键。在此背景下，如何赋予纺织服装企业经营管理者相应的薪酬对价水平则成为发挥激励功效、提升我国纺织服装品牌知名度、制造与营销能力，实现股东目标的关键。解决此问题的路径在于建立市场化的薪酬制度，即以经济效率为导向，采取经营者薪酬对价水平与股东目标实现程度相挂钩的薪酬模式。基于此点，本书将纺织服装企业高管所处职位视为资本和立论的基础，并以纺织服装企业高管薪酬为切入点，探讨纺织服装企业高管职位资本、薪酬对价与会计选择问题。

1.2 纺织服装企业职位资本概念、特征

1.2.1 纺织服装企业的产权缺陷

依据科斯、张五常、阿尔钦安、德姆塞茨等人的企业理论，企业的产权制度是企业节约交易费用、实现资源配置效率的基本保证。产权的本质内涵是一组权利束，并能明晰地体现产权主体之间所有权、经营权以及收

益分配权的关系。

企业理论为我们考察纺织服装企业产权提供了有益的思路,即纺织服装企业必须以产权制度的清晰界定为前提,即必须尊重各生产要素的产权主体地位,若生产要素的产权主体地位界定不清,则很难实现服装设计、生产、营销环节生产要素的配置效率。这也就表明明晰的产权制度也是纺织服装企业实现资源最优配置的前提。然而,长期以来,我国纺织服装企业以民营企业居多,处于产业链的低端,不重视经营管理者的人力资本产权。这不仅导致企业管理水平有待提高,而且影响了企业服装品牌的开发、竞争优势的确立。因此,纺织服装企业要实现股东价值持续最大化,应当充分尊重经营者的生产要素主体地位,建立市场化的薪酬制度,即以经济效率为导向,采取高管薪酬对价水平与企业业绩、股东目标实现程度相挂钩的薪酬模式。因此,从产权角度尊重包括股权资本、债权资本以及职位资本等产权主体的生产要素收益权,有利于优化规范纺织服装企业产权以及高管薪酬,从而带来生产效率与竞争优势。

1.2.2 职位资本的概念与特征

1.2.2.1 职位

职位是指组织中承担一定职责的人员所工作的位置。该位置是依据组织目标需要设立的具有一定工作量的单元,是职权和责任的统一体。企业内部不同级别职位作为稀缺程度各异的生产要素,其目的是为企业创造价值。

1.2.2.2 职位资源

资源是一国或一定地区或企业拥有的物力、财力、人力等各种物质要素的总称,分为自然资源和社会资源两大类。《辞海》对自然资源的解释是:天然资财的来源。联合国环境规划署对自然资源的定义是:所谓自然资源是指在一定时期、地点条件下能够产生经济价值,以提高人类当前和将来福利的自然因素和条件。马克思和恩格斯在《资本论》中指出:劳动和土地,是财富两个原始的形成要素。因此,劳动和自然界在一起才是一

切财富的源泉。马克思、恩格斯的定义,不仅包括自然资源,还将人(包括劳动力和技术)的因素视为财富的另一不可或缺的来源。可见,人才、智力以及技术等要素都是社会资源。因此,资源是一切可被人类开发和利用的物质、能量和信息的总称。企业内部不同级别职位作为稀缺的生产要素,也应视为企业拥有的社会资源——职位资源。这种资源是企业可以用以创造物质财富的,并在一定组织目标下,凝聚企业劳动力、技术、管理水平的客观存在。职位资源来源于职位资本,其占用形态是职位资产。

1.2.2.3 职位资本的概念

阿尔钦安和德姆塞茨的团队生产理论认为:企业通过内部组织形成更有效率的团队生产。进一步看,这种团队生产是通过组织内部一系列的职位安排来实现的,不同级别的职位凝聚了不同专用性人力资本的团队。因此,本书将职位资本的定义为:所谓职位资本即以每一职位为单位确定的人力资本组合。该组合投入企业形成综合生产力,即有产出价值的“人力资本”。依据团队理论,单个要素的边际生产率难以准确测量,易带来“偷懒”和“内耗”。也就是说,由于生产的连续性和职位产出的整体性,人力资本个体努力的信息往往难以从人力资本整体信息中细分出来。所以,不同职位人力资本组合——职位资本在职位目标约束下,可减少人力资本个体“偷懒”和“内耗”行为,带来生产效率。

众所周知,西方经济学中的经济人假设构成各种市场主体行为的理论基础,也成为人力资本个体行为分析的依据。但是,经济人假设忽视了经济主体私利性之间的相互制约和彼此依赖关系(方竹兰,2009^①)。因此,职位资本以每一职位为单位确定人力资本组合,采用以职位而非以单个自然人为基本分析单位,从而避免了经济人假设忽视人们之间利益关系复杂性的缺陷。

职位资本来源于人力资本专用性投资。建立在人力资本个体专用性投资基础上的不同级别职位资本,不仅体现了人力资本投资的专用性差异,

① 2009年9月方竹兰教授于中国人民大学举办主题为“美国金融危机与经济人假设的反思”的学术讲座时阐述了上述观点。

而且体现了组织内部各级职位的长期隐性契约关系。一方面，这种隐性契约关系有利于降低履约成本，减少交易费用，增加企业价值，并能够为企业带来竞争优势。另一方面，企业内部不同级别职位资本之间形成的密切、长期和可协调的隐性契约关系有利于建立能使企业价值增值、相互制约、共存的职位资本结构。随着企业经营与积累，不同级别职位资本的结构也将会得到优化。

下面以传统企业组织结构图为例来说明企业内部不同级别的职位资本。

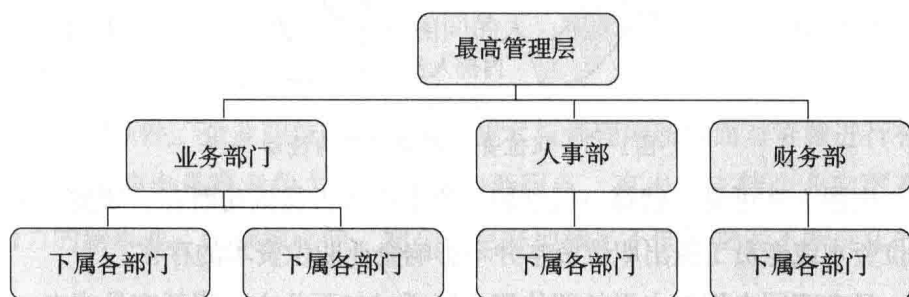


图1-1 企业组织结构图

图 1-1 表明：企业内部由不同的部门组成，这些部门内部由不同专用性职位资本构成。企业职位资本存在如图 1-2 所示的关系。

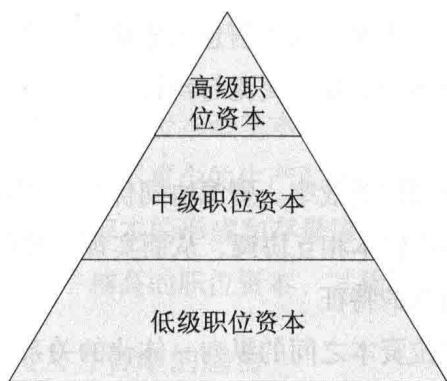


图1-2 企业职位资本金字塔式的结构

从图 1-2 可见，企业职位资本体现为金字塔式结构，处于塔顶的是高级职位资本，这部分职位资本的专用性最强，不可替代性高；处于塔基的