

21世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

# 人力资源 会计

张文贤 主编

会计学正面临着—场深刻的革命——从物  
本主义转向人本主义的革命——由此要求  
人们在资本、投资、成本、价值、权益  
等方面的一系列概念必须更新



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

21 世纪

高等院校人力资源管理专业教材新系

# 人 力 资 源 会 计

张文贤 主 编

东北财经大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源会计/张文贤主编. —大连: 东北财经大学出版社, 2002. 9

21 世纪高等院校人力资源管理专业教材新系

ISBN 7-81084-098-3

I. 人… II. 张… III. 劳动力资源 - 会计 - 高等学校 - 教材 IV. F243

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 033753 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)

总编室: (0411) 4710523

营销部: (0411) 4710525

网 址: <http://www.dufep.com.cn>

读者信箱: [dufep@mail.dlptt.ln.cn](mailto:dufep@mail.dlptt.ln.cn)

金城印刷厂印刷

东北财经大学出版社发行

开本: 890 毫米 × 1240 毫米 1/32 字数: 276 千字 印张: 9 5/8

印数: 1—6 000 册

2002 年 9 月第 1 版

2002 年 9 月第 1 次印刷

责任编辑: 于印辉 李 彬

责任校对: 刘铁兰

封面设计: 钟福建

版式设计: 刘瑞东

定价: 18.00 元

## 编审委员会

(以姓氏笔画为序)

- 马培生 山西财经大学公共管理学院院长, 教授  
朱舟 上海财经大学国际工商管理学院人力资源管理系  
副教授, 博士  
李严锋 云南财贸学院工商管理学院教授, 博士生  
何承金 四川大学工商管理学院教授  
张兵 南京农业大学经贸学院副院长, 教授  
张德 清华大学经济管理学院教授, 博士生导师  
张磊 上海财经大学会计学院博士后  
张文贤 复旦大学管理学院教授, 博士生导师  
杨蓉 北京物资学院副教授, 硕士生导师  
周文霞 中国人民大学劳动人事学院副教授  
赵曙明 南京大学国际商学院院长, 教授, 博士生导师  
姜法奎 云南财贸学院工商管理学院常务副院长, 教授,  
硕士生导师  
唐宁玉 上海交通大学副教授

## 总序——新世纪人力资源管理的思考

跨入新世纪,企业究竟会面对一个怎样的竞争环境呢?对此,企业管理的研究者与实践者们都有一个共识:不确定性是企业所面临的新竞争环境的主要特征,而造成这种不确定性的关键因素就是经济全球化、技术进步和消费者地位的提升。

首先,经济全球化彻底地改变了企业活动的范围。现在,不管愿意不愿意,也不管是主动的还是被动的,即使是一个只在某国内开展经营活动的企业,也必须开始对远在大洋彼岸的竞争对手进行关注与研究了。因此,经济全球化不仅增加了企业竞争环境构成要素的数量,而且增加了企业竞争环境构成要素间相互作用的复杂程度,这就意味着增加了企业竞争环境的不确定性。

其次,科学技术不仅以一种人们难以想象的速度向前发展,而且人们也越来越难以预见这种进步所可能产生的影响。如电子通讯、计算机、国际互联网和其他互动技术的突飞猛进,改变了人们的空间概念,创造出一个没有地理边界限制的地球村。科幻作品中的事物或现象在我们来不及做出准备时就转眼变成了现实,这也不可避免地增加了企业竞争环境的不确定性。

最后,消费者的地位在经济发展中得到不断的提升,福特只提供黑色汽车的时代已经一去不复返了。企业必须追随消费者,因为消费者不仅掌握更多的市场信息,而且不断地进行新的需求选择。企业必须让消费者满意和高兴,因为这已成为企业在高度竞争的市场上获得成功的关键。消费者地位的提高意味着企业对消费需求变化性和多样性的限制能力越来越弱,这也必然导致企业竞争环境不确定性的增加。

以不确定性为特征的竞争环境向企业提出了新的挑战,企业如何应对这一挑战呢?企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了人力资源。例如,核心能力理论认为,企业在本质上永远是一个能力体系,能力是能够为人们共同感受到的社会智力资本,它包括人力资本、结构资本和顾客资本;组织变革理论认为,有效的沟通是一种重要的组

织资源，组织内群体之间、个体之间以及群体与个体之间能否有效地整合和分享有价值的信息与知识是衡量组织有效性的标准，从而将研究的焦点指向了组织内的人；而以资源为基础的企业理论则认为，传统的竞争优势来源（如技术、财务资源的获得）已不再能以稀缺的、不可模仿的和不可替代的方式为企业创造价值。因为人力资源的价值创造过程具有路径依赖和因果关系模糊的特征，其细微之处竞争对手难以模仿，所以，企业的人力资源将是持久竞争优势的重要来源，有效地管理人力资本，而不是物质资本，将是企业绩效的最终决定因素等等。

尽管不同的理论对“什么是人力资源？”有着不同的解释，其殊途同归的根本原因却在于“人是企业能对自身进行变革以适应环境变化的惟一动力”。众所周知，企业之所以存在是因为与自给自足相比为其他人生产是有效率的，不管这种效率是由于规模经济、专业化，还是由于交易费用的节约，它都是组织化的结果。因此，企业是由特定的要素以特定的方式结合在一起，从而具有相对效率优势的一个系统。在这个系统中，人具有其他要素所没有的特性——自我变革与自我发展的能力，即也只有人，才能够对企业的构成要素以及要素之间的关系进行调整。可见，当企业与环境间的平衡被打破时，必须借助于人的力量，才能重新达成企业与环境间的适配。因此，面对不确定性的竞争环境，企业管理的研究者和实践者都只能从人——这个企业自身变革的惟一动力源上，来试图找出有效的对策。从这一认识出发，可以毫无疑问地断言，人力资源成为企业管理研究与实践的热点和核心是一种历史的必然。

然而，“人力资源”并不等同于“人力资源管理”，正如一位首席执行官在回答记者提问时所说：“如果你是指小写的 hr（指人力资源），那么我认为其是企业成功的关键；如果你是指大写的 HR（指人力资源部或人力资源管理实践），那我就并不这么认为了。”这表明人力资源管理在实践中并没有受到重视。在学术界，莱特等学者也特地指出：“人力资源，而非人力资源管理，才是企业持续竞争优势之源。”那么，人力资源管理究竟起什么作用呢？为什么起源于 20 世纪 80 年代的人力资源管理热潮会经久不息呢？

首先，人力资源管理在本质上是人力资源能够被开发的工具。企业

管理者们可以使用人力资源管理实践，如人力资源规划、挑选、培训、评估、薪酬系统，来吸引、确认和保留高质量的人力资源。

其次，在企业获得高质量的人力资源之后，人力资源管理的下一个目标是鼓励人们表现出支持企业利益的行为。因为人力资源对企业持续竞争优势来说只是一个必要条件，而不是一个充分条件。人力资源潜力的实现，在一定程度上是由于人们通过表现出特定的行为而允许企业从中获益。

因此，人力资源管理是人力资源和企业绩效关系的中间变量。人力资源仅仅在与正确的人力资源管理实践——通过诱发员工行为产生优势的实践——相结合时，才是有效的。即拥有正确的人力资源管理是人力资源效率最大化的必要条件。这种中间变量角色在一定程度上也解释了为什么许多企业强调人力资源的重要性，而只有极少的企业能够开发出作为竞争优势之源的人力资源。

企业管理研究者和实践者对人力资源管理抱有如此巨大的期望，那么其怎样才能帮助企业去迎接这世纪挑战呢？

首先，人力资源管理必须改变其思想观念，从注重“人力资源管理做什么”转变为关心“人力资源管理的产出是什么”，从解决“企业经营运作过程中的人的问题”转变为解决“与人有关的企业经营运作问题”。

其次，人力资源管理必须扮演起新的角色：战略伙伴、职能专家、员工支持者和变革倡导者。其中，战略伙伴角色主要集中于把人力资源的战略和行为与经营战略结合起来。在这一角色中，人力资源管理以战略伙伴的面目出现，通过提高组织实施战略的能力来帮助保证经营战略的成功。职能专家角色要求人力资源管理设计和提供有效的人力资源流程来管理人事、培训、奖励、晋升以及其他涉及组织内部人员流动的事项。员工的支持者角色意味着人力资源管理需要帮助维持员工和企业之间的心理契约，把精力投入到员工日常关心的问题 and 需求上，积极地倾听、积极地反应，并向员工提供为满足他们不断变化的要求所需的资源，创造一个学习的氛围和环境，让企业员工置身于其中，激发出一种自然的学习动力和工作成就感。变革的倡导者要求企业人力资源管理本

着尊重和欣赏企业的传统和历史的同时，具备为未来竞争的观念和行动。

最后，人力资源管理必须掌握新的技能：掌握业务、掌握人力资源、个人信誉和掌握变革。掌握业务要求人力资源管理成为企业核心经营管理层的一部分，了解并参与基本的业务活动，具备强烈的战略业务导向。掌握人力资源是指人力资源管理要确保基本的管理和实践相互协调，并担当起行政职能。个人信誉是指人力资源管理者应具备良好的人际影响能力、问题解决能力和创新能力。掌握变革要求人力资源管理懂得如何领导企业变革与重组。很显然这四种新技能是与人力资源管理的新角色一一对应的。

人力资源管理任重而道远。相对于肩上的千斤重担，这门年轻的学科显得十分的稚嫩，迫切地需要企业管理研究者和实践者们辛勤地培育。东北财经大学出版社的这套丛书从不同的层面、不同的视角对人力资源管理领域内的不同问题作了全面、系统和深入的探讨，对推动人力资源管理的理论发展，提高人力资源管理的实践水平，无疑是雪中送炭。

这套丛书与 20 世纪 90 年代以来陆续引进和出版的人力资源管理教材不同，具有两个显著的特征：一是先进，这套丛书紧跟时代步伐，汇集了人力资源管理的最新观点、内容、原理和方法；二是适用，这套丛书以培养能力为目标，吸收了国外教材的众多优点，特别适合于企业管理专业和人力资源管理专业的本科生、硕士研究生、教师以及人力资源经理们使用。总之，这套丛书是国内不可多得的人力资源管理教材。

十分感谢东北财经大学出版社给我这套丛书先睹为快的机会，读书偶感，权且为这套丛书的出版作贺。

赵曙明

2001 年 12 月 28 日于南京大学

# 前 言

会计学正面临着一场深刻的革命——从物本主义转向人本主义的革命。由此要求我们在资本、投资、成本、价值、权益等方面的一系列概念必须更新。

## 一、资本的概念必须更新

传统的会计学只确认计量货币资本和实物资本，却把最重要的人力资本放在视线之外，是一种典型的“见物不见人”的物本主义。我们记得，早期的资产负债表总是把固定资产放置在资产类的首项，因为固定资产是企业实力的象征。后来，人们发现，企业不仅要有实力，而且还要有活力，而资产的流动性正是企业活力的象征。于是，固定资产的“老大”地位悄悄地被流动资产取而代之，流动资产昂然挺立于资产类的首项。再后来，人们又发现，以往只看到有形资产，却忽略了十分重要的无形资产。殊不知，无形资产对于一个企业来说，简直非同小可。于是，无形资产成了资产负债表的新宠。由此可见，人们的认识总是随着客观事物的不断发展而不断更新。世界的潮流正向着人本主义进军。自从西奥多·舒尔茨提出人力资本理论以来，科学、技术、信息、知识、经验、阅历、关系等等，都成了生产要素，成了资本。知识资本或智慧资本成为资本最重要的形式。诚如唐·泰普斯科特所指出的：“如果网络时代会成为资本的主要形式，那么你就不能当他们是可变动支出，而是资产和资源。这不一定表示人力资本应该列入公司的资产负债表（这是一个复杂的辩论话题）。但这确实表示，公司必须好好对待网络时代资本，视他们为珍宝。网络时代不能被视为传统的资本——不仅因为他们是人类，也因为他们聪明、自信、善变，而且能和其他人合力完成知识性工作。”

## 二、投资概念必须更新

人力资本理论的精髓就在于论证人力资本投资是促进社会进步、推动经济发展的动力。传统的会计只核算和反映物质资本投资，却把人力资本投资置之度外。尽管人们在口头上也总是说，现代的竞争归根结底

是人才的竞争，但是，如果没有人力资本投资，难道人才才会从天上掉下来吗？1998年11月，微软中国研究院宣告成立。不久就推出了“微软学者计划”，为国内优秀计算机人才提供奖学金等方面的赞助，按照这一计划，每年将有大约10名计算机专业的优秀博士生获得“微软学者”称号。有消息说，微软计划投资的8000万美元，主要花在人才投资上。这意思是明摆着的，微软要争抢中关村的软件人才！企业应该有战略发展的长远目标，不惜重金进行人力资本投资。网络时代的会计从某种意义上说，其本质是人力资源会计。不仅企业是如此，而且任何机构、学校都是如此，甚至整个国家又未尝不是如此！生产经营是如此，科学研究又未尝不是如此！据报道，中国科学院遗传研究所人类基因组研究中心不久前成功测试出1%的人类基因内容，举世瞩目。但是现在该中心却处境尴尬：守着上亿元的固定资产，就是招不来人。

### 三、关于成本的概念必须更新

传统的经济学一般只计算实际发生的成本，而不计算机会成本，更不计算沉没成本。即使计算成本，也没有把重点放在人力资源成本上。未来学家尼葛洛庞帝预言：五年内就会出现一美元的电脑。他还说，将来由于数字化，生活就不那么同步了。过去人们都认为大就是好。现在有了互联网就不一样了，你可以做很多大公司可以做的事，所以大公司很担心这么大的规模花费太大。他们都要电子化。现在即使是最强大的公司也认识到，必须采取迅速的行动，就像你看到大象也要争取跑得很快一样。未来社会是一个管理数字化、经营虚拟化的创新社会，比尔·盖茨认为，在未来的10年中，商务领域将会经历的变革比过去50年所经历的还要多。21世纪的成功企业是一群知道如何运用数字化工具改造工作方式的公司。

### 四、价值的概念必须更新

也许有人认为，人力资源价值无法计量。其实，人力资源价值的计量与物质资源价值的计量可以采用同样的原理与方法。从古典政治经济学的创始人威廉·配第、亚当·斯密、大卫·李嘉图，到卡尔·马克思都曾经对劳动价值的计量进行过深入的研究。威廉·配第在他的《政治算术》中表示要“用数字、重量和尺度的词汇来表达我自己想说的”。由

此可见，他们才是数字化的真正老祖宗。物质资源价值的计量其实也是人为的，而不是天然的。无论是现值还是未来值，也无论是历史成本还是重置成本；都是通过一定的渠道，运用一定的方法，对物质资源进行计量，用货币反映其价值。人力资源的价值与物质资源的价值，计量的出发点有着根本的区别。物质资源价值的计量，反映的是其本身的内在价值；人力资源价值的计量，反映的则是人力资源新创造的价值。

### 五、权益的概念必须更新

传统的会计所谓所有者权益是指货币资本所有者的权益。也就是说，货币资本所有者有权参与利润分配。而事实上，企业的经营成果是由各种生产要素发挥作用的结果，其中主要的是人力资源的贡献。这就形成了剩余索取权。因此，人力资源所有者理应和货币资本所有者一样有权参与利润分配。

1979年诺贝尔经济学奖得主西奥方·舒尔茨的人力资本理论揭示了英国第二次世界大战后经济增长的奥秘。人力资本指的是人的知识、技巧和才能，它能促进人的生产能力的提高。人力资本的神奇作用正在被人们逐步认识。杰克·韦尔奇算得上是美国所有著名大公司中最成功的首席执行官（CEO），在过去20年里，通用电气在他的领导下，公司资产市值从130亿美元上升到4910亿美元，成绩卓著，难怪《福布斯》杂志将韦尔奇评为“世界管理者”。美国电话电报公司（AT&T）100多年来始终长盛不衰，其原因在于它仰仗贝尔实验室的近5万名科学家；微软公司股票面值仅0.1美分，市价却高达100美元，从现行资产负债表上看，它不过是家小公司，但其最大的资产是一大批高技术人才。

据世界银行估计，1950—1970年，科技进步在发达国家对经济增长的贡献率为40%，进入20世纪80年代，这一贡献率比例高达60%，进入90年代，这个比例超过80%。

希望集团总裁刘永行20年前和几位兄弟创办第一家养殖公司时全部资产仅有1000元人民币，经过苦心经营，长袖善舞，这位54岁的富豪已在全国建立了100多家饲料加工厂，已拥有83亿人民币的净资产，在美国《福布斯》杂志举办的2001年度中国内地私营企业资产排行榜上名列第一。事实证明，经营管理、科学技术是人力资本的两只翅膀，

在价值创造过程中大显神威。

马克思在分析资本有机构成时，把资本分为不变资本（C）和可变资本（V）两部分：用于购买生产资料的那一部分称为不变资本，它只能实现价值转移（进入成本），不能创造新的价值；而用于购买劳动力的那一部分称为可变资本，它能创造比它自身价值还要高的价值即剩余价值。因此，可变资本才是剩余价值的真正源泉。如果我们把不变资本理解为物质资本，而把可变资本理解为人力资本，即不仅从资本的功能上而且从资本的实体上加以考虑，那么不难发现，真正创造新价值的是人力资本而不是物质资本，换句话说，能够形成“蛋糕”的是人力资本而不是物质资本。但是，迄今为止的收益分配制度，恰恰是不变资本即物质资本的所有者在参与收益分配，而创造新价值、制作“蛋糕”的可变资本即人力资本的所有者却无权参与收益分配，这种历史的传统难道不应该打破？

庸庸讳言，货币资本或物质资本在价值创造过程中有着不可磨灭的作用，如同蛋糕制作过程中不仅需要面粉而且需要加点水一样。但是，如果我们考察价值的增值过程，就会发现，人力资本的作用一直没有引起足够的重视，甚至被完全忽略或否定了。尽管人们在口头上也承认人力资本的作用，然而在制度安排上却并没有人力资本的合法地位。首先，资本的构成只承认货币资本或物质资本，并不承认人力资本是最重要的资本，是创造价值的可变资本。

如果有人以经营管理的经验和技巧作为资本进行投资，有关部门会认为没有先例或很可笑而婉言拒绝。倒是现实生活经常会冲破藩篱，创造出技术入股、管理入股等新鲜事。上海天娜药物研究所一项科研成果以2550万元的无形资产入股项目公司，打破了技术参股最高不超过35%的比例，以高新技术成果控股51%。在没有确认人力资本为资本的情况下，以为货币能生“金蛋”，投入10万元注册资本会自然变成10亿净资产，这个产权应该如何清晰？其次，人力资本的所有者从来也没有名正言顺地参与收益分配。也许有人会问，我们历来实行的是按劳分配，工资不就是人力资本在参与分配吗？其实这是一种误解。

马克思说，工资“不过是劳动者为维持和再生产自己所必需的生活

资料基金或劳动基金的一种特殊的历史表现形式：这种基金在一切社会生产制度下都始终必须由劳动者本身来生产和再生产。”或者说，工资是劳动消耗的补偿，根本不是参与收益分配。通常说的分配，是指社会在一定时期内新创造出来的产品或价值（即国民收入）的分配。资产负债表上的“所有者权益”从来就是指货币资本或物质资本的所有者有权参与收益分配。

在人力资本不能参与收益分配的情况下，激励和约束都变成了一句空话。联想集团总裁柳传志提出 35% 的分红权继而变为股权，春兰集团拿出 12 亿的“大蛋糕”来分，推行员工持股，吹响了人力资本参与收益分配的号角。这是分配制度的一场革命。这是马克思劳动价值论的复归。

本书既可作为人力资源专业的教材，又可供企业管理人员尤其是人力资源管理者学习和借鉴。

由于时间、篇幅和编者水平所限，不妥、疏漏，甚至错误之处恐难避免，恳请各位专家同仁和广大读者不吝指教，斧正，以利于本书的不断充实、提高和完善。

编 者

2002 年 7 月

# 目 录

|                          |    |
|--------------------------|----|
| <b>第1章 人力资本理论和人力资源会计</b> | 1  |
| □ 学习目标                   | 1  |
| 1.1 人力资源和人力资本            | 1  |
| 1.2 人力资本理论               | 6  |
| 1.3 人力资本与经济增长            | 15 |
| 1.4 人力资源会计的产生和发展         | 29 |
| □ 本章小结                   | 40 |
| □ 互联网使用                  | 42 |
| □ 关键概念                   | 42 |
| □ 课堂讨论题                  | 42 |
| □ 复习思考题                  | 42 |
| □ 自测题                    | 42 |
| □ 补充阅读材料                 | 45 |
| <b>第2章 人力资源会计的基本理论</b>   | 47 |
| □ 学习目标                   | 47 |
| 2.1 人力资源会计的基本概念          | 47 |
| 2.2 人力资源会计的主体、目的和对象      | 51 |
| 2.3 人力资源会计的假设            | 56 |
| 2.4 人力资源会计的作用            | 62 |
| □ 本章小结                   | 64 |
| □ 互联网使用                  | 65 |
| □ 关键概念                   | 66 |
| □ 课堂讨论题                  | 66 |
| □ 复习思考题                  | 66 |
| □ 自测题                    | 66 |
| □ 补充阅读材料                 | 68 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| <b>第3章 人力资源成本会计</b> | 70  |
| □ 学习目标              | 70  |
| 3.1 人力资源成本会计概述      | 70  |
| 3.2 人力资源成本的构成       | 79  |
| 3.3 人力资源成本会计核算      | 85  |
| 附录 人力资源成本评估报告       | 100 |
| □ 本章小结              | 110 |
| □ 互联网使用             | 112 |
| □ 关键概念              | 112 |
| □ 课堂讨论题             | 112 |
| □ 复习思考题             | 112 |
| □ 自测题               | 112 |
| □ 补充阅读材料            | 114 |
| <b>第4章 人力资源投资会计</b> | 115 |
| □ 学习目标              | 115 |
| 4.1 人力资源投资会计概述      | 115 |
| 4.2 人力资源教育投资的构成     | 136 |
| 4.3 人力资源投资会计核算      | 142 |
| 4.4 人力资源投资效益的核算     | 160 |
| □ 本章小结              | 167 |
| □ 互联网使用             | 168 |
| □ 关键概念              | 168 |
| □ 课堂讨论题             | 169 |
| □ 复习思考题             | 169 |
| □ 自测题               | 169 |
| □ 补充阅读材料            | 170 |
| <b>第5章 人力资源价值会计</b> | 171 |
| □ 学习目标              | 171 |
| 5.1 人力资源价值会计概述      | 171 |
| 5.2 人力资源价值的货币性计量方法  | 188 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 5.3 人力资源价值的非货币性计量方法 .....    | 211 |
| □ 本章小结 .....                 | 232 |
| □ 互联网使用 .....                | 234 |
| □ 关键概念 .....                 | 234 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 234 |
| □ 复习思考题 .....                | 235 |
| □ 自测题 .....                  | 235 |
| □ 补充阅读材料 .....               | 235 |
| <b>第6章 人力资源权益会计</b> .....    | 237 |
| □ 学习目标 .....                 | 237 |
| 6.1 按劳分配和按劳取酬 .....          | 237 |
| 6.2 按生产要素分配和人力资源权益的确立 .....  | 247 |
| 6.3 人力资本参与企业收益分配的方式 .....    | 252 |
| 6.4 人力资源权益会计核算 .....         | 262 |
| □ 本章小结 .....                 | 274 |
| □ 互联网使用 .....                | 275 |
| □ 关键概念 .....                 | 275 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 275 |
| □ 复习思考题 .....                | 275 |
| □ 自测题 .....                  | 275 |
| □ 补充阅读材料 .....               | 276 |
| <b>第7章 人力资源会计报告</b> .....    | 277 |
| □ 学习目标 .....                 | 277 |
| 7.1 人力资源会计报告概述 .....         | 277 |
| 7.2 人力资源价值信息的披露 .....        | 278 |
| 7.3 人力资源成本和人力资源权益信息的披露 ..... | 279 |
| □ 本章小结 .....                 | 283 |
| □ 互联网使用 .....                | 283 |
| □ 课堂讨论题 .....                | 283 |
| □ 复习思考题 .....                | 284 |

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| <input type="checkbox"/> 自测题 .....    | 284        |
| <input type="checkbox"/> 补充阅读材料 ..... | 284        |
| <b>主要参考文献 .....</b>                   | <b>285</b> |