

王 迅◎著

经营者人力资本价值 计量研究

Research about Operator Human Capital
Value Measurement



国家行政学院出版社

王 迅◎著

经营者人力资本价值 计量研究

Research about Operator Human Capital
Value Measurement

国家行政学院出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

经营者人力资本价值计量研究/王迅著. —北京: 国家行政学院出版社, 2016. 4
ISBN 978 - 7 - 5150 - 1774 - 7

I. ①经… II. ①王… III. ①人力资本—价值—计量—研究 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 081636 号

书 名 经营者人力资本价值计量研究

著 者 王 迅

责任编辑 沈桂晴

出版发行 国家行政学院出版社

(北京市海淀区长春桥路 6 号 100089)

(010)68920640 68929037

<http://cbs.nsa.gov.cn>

编 辑 部 (010)68922648

经 销 新华书店

印 刷 北京九州迅驰传媒文化有限公司

版 次 2016 年 4 月北京第 1 版

印 次 2016 年 4 月北京第 1 次印刷

开 本 710 毫米×1000 毫米 16 开

印 张 9.25

字 数 155 千字

书 号 ISBN 978 - 7 - 5150 - 1774 - 7

定 价 28.00 元

本书如有印装质量问题, 可随时调换, 联系电话: (010)68929022

中文摘要

经营者人力资本是企业中最具价值的人力资本。它的价值不仅体现在为企业创造超额收益，还体现在它也是其他类型人力资本创造价值的关键。因此，经营者越来越成为各国、各企业所追逐的对象，选拔、吸引、培育优秀的经营者，已经成为国家和企业一项长期的、关乎生存与发展的战略性任务。为了有效提升经营者人力资本的价值及对经营者实施合理的激励，需要明确经营者人力资本价值的决定要素并对经营者人力资本价值进行正确的计量，本选题基于这一背景而展开相关研究。

本书以人力资本理论（人力资本投资、人力资本定价、人力资本产权）、无形资产理论和委托—代理理论三种理论为基础，分析了经营者人力资本价值计量的理论依据。经营者人力资本既是人力资本理论所研究的内容，同时经营者人力资本又是企业一种重要的无形资产，对经营者人力资本价值进行计量不仅有助于实现对经营者人力资本的投资、经营者人力资本的定价及经营者人力资本产权的分配，还有助于会计上对经营者人力资本价值的确认，完善企业的资本结构等。

在经营者人力资本价值计量中，探寻合理计量方法的前提是要明确经营者人力资本的特征。通过对经营者人力资本特征的分析，本书认为经营者人力资本具有异质性、隐蔽性、团队性、能动性及价值发挥的“多元性”等特征，在计量方法上要求采用产出法计量、间接性计量、团队计量、动态计量等。经营者人力资本价值计量不仅应当包括对经营者所创造的效益的确认，还应当能够较全面地反映经营者人力资本价值的潜在创造力，以对经营者实现有效激励和合理的定价。在经营者人力资本价值计量上，在考虑采用货币方法对经营者人力资本进行

价值计量的同时更需要考虑采用间接性的非货币计量方法对经营者的人力资本价值进行计量。

基于对经营者人力资本特征的分析,本书在对经营者人力资本价值计量研究中,一方面关注经营者人力资本与一般人力资本的共性,另一方面特别关注经营者人力资本的特殊性,在掌握人力资本共性和把握经营者人力资本特性的基础上,对影响经营者人力资本价值的因素进行分析。

首先,本书认为经营者人力资本的形成是一种长期的、动态的过程,影响和决定其人力资本价值的要素不仅包括经营者自身的知识、技能、健康等存量投资,还包括企业内外环境,以及经营者自身的天赋、追求成功的愿望等一系列相关因素。概括地讲,影响经营者人力资本价值的要素主要包括三个方面:经营者人力资本存量要素、经营者个性特征要素及组织环境要素。经营者人力资本价值是经营者人力资本存量与经营者人力资本效能(经营者特性和组织环境)共同作用的结果。

其次,本书依据对经营者人力资本价值影响因素的系统分析,从三个维度归纳确定出影响经营者人力资本价值的37个初级指标。在综合考虑经营者的人力资本存量、经营者特性及组织环境这三方因素的基础上,本文通过构建经营者人力资本价值计量指标体系、采取样本调查的方法,通过问卷调查获得相关数据,采用因子分析法确定出解释经营者人力资本价值的14个因子,分别为经营者工作经验因子、经营者健康因子、经营者教育程度因子、经营者创新能力因子、经营者市场应变能力因子、经营者领导能力因子、经营者战略决策能力因子、经营者个人魅力因子、经营者情绪品质因子、经营者责任品质因子、经营者职业道德品质因子、经营者权力因子、企业协作因子、企业规模因子,以及这些因子与其构成指标之间的定量关系,然后通过专家调查(改进标度的层次分析法等)确定这些指标与经营者人力资本价值之间的定量关系及它们之间的相关关系,建立经营者人力资本价值计量模型。通过对模型的可靠性和有效性的检验,结果表明,本书构建的模型能够比较真实地反映经营者人力资本的价值。

最后,为了实现经营者人力资本价值的增值,提升企业的竞争力,本书在对经营者人力资本价值影响要素的分析和构建的经营者人力资本价值计量模型的基础上,有针对性地提出从完善相关市场环境、发展人力资本理论下的企业治理结

构、探寻合理的经营者的资本结构，以及完善经营者人力资本的激励与监督机制四个方面以提出提升经营者人力资本的价值途径。

在本选题的研究中，较为系统地从经营者个性特征、经营者的人力资本存量及组织环境三个维度对经营者的人力资本价值进行了计量，并从这三个维度确定出经营者人力资本价值计量指标体系，这是对相关研究的创新。此外，本文通过调查研究，构建了经营者人力资本价值计量模型，这对于丰富经营者人力资本价值计量在国内外的研究成果，指导经营者人力资本培育及经营者激励等均具有积极的创新意义。

关键词：经营者人力资本；价值决定要素；因子分析；计量模型

ABSTRACT

Operator human capital is the most valuable human capital in enterprises. The value not only manifests in it can create superior earnings for enterprises, but also it's the key to create value of other type human capitals. Therefore, the operator human capital becomes the object which more and more countries and enterprises pursue. The selection, attraction and cultivation of outstanding operator human capital has already become a long-term strategic duty which concerns the survival and development. In order to win the competition, we need to research how to measure the value of operator human capital.

In the study on the measurement of operator human capital value, on one hand, we pay attention to the general characters of the operator human capital and the general human capital, on the other hand, we must recognize the particularity of the operator human capital. Based on survey data, the author make an empirical research.

Based on the understanding about operator human capital, the author believe that the key elements, which affecting the value of operator human capital should include the storage quantity essential factor of operator human capital, the operator's individuality essential factor, as well as the organization environment essential factor. And based on it, the paper constructs the measurement model. In order to avoiding the subjective value split on value created by operators, incomplete data, and so on flaws. Therefore, this article uses the indirect non-monetary measurement method to carry on the measurement to the value of operator human capital.

After carrying on the thorough analysis to the value characteristics about operator human capital and the key influencing elements, the author constructs a value measurement model suitable for Shandong Province's operator human capital. This article first obtains the related data from the questionnaire, uses the factor analytic method to determine the 14 factors: operator work experience factor, operator healthy factor, operator education level factor, operator innovation ability factor, operator market strain capacity factor, operator leadership factor, operator strategic decision ability factor, operator individual charm factor, operator mood quality factor, operator responsibility quality factor, operator occupational ethics quality factor, operator authority factor, enterprise co-operation factor, enterprise size factor to explain the operator human capital value of Shandong Province, and the quantitative relations between these factors and its constitution target, then determines the contribution weight of these factors to the operator human capital value through the hierarchy analysis, thus constructs the value measurement model suitable for the operator human capital of Shandong Province.

This article, for the first time in the domestic related research, puts forward systematically that the operator human capital value should be measured from three dimensions - operator's human capital storage quantity, operator's individuality as well as the organization environment. In addition, this article constructs the value measurement model suitable for Shandong Province's operator human capital through the investigation and study, which has positive innovation significance in promoting the research development of operator human capital value measurement at home and even overseas.

Key words: Operators human capital; key affecting elements; Factorial analyze; Measurement Model

目 录

中文摘要	1
ABSTRACT	1
第 1 章 引言	1
1.1 问题的提出	1
1.2 研究意义	2
1.3 研究框架和研究方法	3
1.4 内容结构体系	5
1.5 创新点及需要进一步解决的问题	7
第 2 章 国内外研究现状	9
2.1 人力资本价值计量的传统方法	9
2.2 经营者人力资本价值计量研究的新进展	12
2.3 小结	18
第 3 章 人力资本价值计量的理论与方法论基础	20
3.1 人力资本理论	20
3.2 无形资产理论	31
3.3 委托—代理理论	33
3.4 小结	36
第 4 章 经营者人力资本特征及其价值决定要素	37
4.1 经营者人力资本内涵及其种类	37
4.2 经营者人力资本的特征	42

4.3	经营者人力资本价值决定要素	48
4.4	小结	58
第5章	经营者人力资本价值计量指标体系与模型	60
5.1	经营者人力资本价值计量的重要意义	60
5.2	经营者人力资本价值计量方法设计	62
5.3	经营者人力资本价值计量指标体系	63
5.4	经营者人力资本价值计量模型的构建	85
5.5	经营者人力资本价值计量模型的信度和效度检验	91
5.6	小结	97
第6章	提升经营者人力资本价值途径探讨	98
6.1	完善相关市场环境	98
6.2	完善人力资本理论下的企业治理结构	101
6.3	探寻合理的经营人力资本投资结构	101
6.4	完善经营者人力资本的激励与监督机制	102
6.5	小结	104
第7章	研究结论与研究展望	105
7.1	研究结论	105
7.2	研究展望	106
参考文献		109
附录A	《经营者人力资本价值计量调查问卷》样本企业名单	117
附录B	经营者人力资本价值计量调查问卷	119
附录C	《经营者人力资本价值计量专家调查问卷》专家样本来源	125
附录D	经营者人力资本价值计量专家调查问卷	126
附录E	经营者人力资本价值计量模型检验问卷	133
后 记		135

第1章 引言

1.1 问题的提出

多年来，物质资本一直被认为是价值创造的核心要素，并且物质资本的稀缺性和可获利性使其成为一种必须有偿使用的经济资源，物质资本雇佣劳动、物质资本所有者分享企业收益的理念也一直处于绝对统治地位。然而，新经济增长理论证实，人力资本质量的提高，对一个国家或地区经济增长的贡献比物质资本和人口数量增加的贡献更多，科学技术和人力资本在生产力中的作用份额日益增大。联合国开发计划署《1996 年度人力资源开发报告》指出，一个国家国民生产总值的 $\frac{3}{4}$ 是靠人力资源， $\frac{1}{4}$ 是靠资本资源。诺贝尔经济学奖得主、美国经济学家舒尔茨对经济增长中人力资本作用的研究认为，人力资本是现代经济增长的主要动力和决定性要素，并通过计算发现 1950—1957 年美国人力资本投资收益比物质资本投资所产生的收益要大得多。他指出：同期美国物质资本投资额增加了 45 倍，物质资本的收益值增加了 35 倍，而人力资本的投资额仅增加了 35 倍，但其带来的收益则增加了 175 倍，大大地超过了物质资本投资的收益。可见，科学技术和人力资本正以巨大的威力和人们难以想象的速度影响着人类社会和经济的发展。

进入 21 世纪，知识经济蓬勃发展，经济全球化趋势加快发展，现代科学技术突飞猛进，产业结构调整步伐加快，国际竞争日趋激烈。在以知识为基础，以

现代科学技术为核心的新经济形势下，人力资本已经成为制约一个国家经济和社会发展的最重要的战略要素。学习、应用、创造知识、获取信息的能力与效率，将成为决定一个国家综合国力水平的重要标志。美国著名经济学家舒尔茨在 1960 年的美国经济学年会上做题为《人力资本投资》的演讲中指出：“人类的未来并不完全取决于空间、能源和耕地，而是更多地依靠人类智慧的开发”；英国前首相布莱尔说，在现代经济中，知识、技能和技术培训备受重视，政府必须对劳动者的教育和技能投资；澳大利亚的政府官员反复强调，人才对于发展知识经济非常重要，人才有利于提升澳大利亚的智力资源水准，最大限度地实现创新依靠的就是人才。因此，21 世纪人力资本的价值将得到全面而空前的提升。

在各类人力资本中，经营者人力资本是决定企业发展、社会进步的最关键因素。经营者人力资本不仅其自身能够创造价值，而且是其他类型人力资本价值发挥的必要保障。由于经营者人力资本对经济、社会的发展具有举足轻重的作用，进入 21 世纪，一场没有硝烟的全球人才争夺大战已经愈演愈烈。伴随着当今世界经济全球化趋势的加快发展，现代科学技术的突飞猛进，产业结构的巨大调整，使经营者人力资本越来越成为各国、各企业所追逐的对象。选拔、吸引、培育优秀的经营者人力资本，已经成为国家和企业一项长期的、关乎生存与发展的战略性任务。

为了有效提升经营者人力资本的价值及对经营者实施合理的激励，需要明确经营者人力资本价值的决定要素及对经营者人力资本价值进行正确的计量。本选题基于这一背景而展开相关研究。

1.2 研究意义

历史经验表明，人力资本在推动经济的发展过程中发挥着越来越重要的作用，对人力资本进行计量是对人力资本进行投资、激励等方面的基础，是符合我国现阶段生产力的发展要求，也是提升我国企业竞争力的必然选择。

1.2.1 理论意义

本书研究的理论意义主要体现在以下两点。

(1) 从经营者人力资本存量、经营者个性特征及组织环境三个维度对经营者的人力资本价值进行计量,这在国内的相关研究中尚属首次,因此,本文的研究丰富了人力资本理论的内容。

(2) 目前我国有关经营者人力资本价值评估、计量的模型十分有限,这严重制约了我国经营者人力资本的投资、定价及产权激励等领域的发展,本文通过实证研究构建了经营者人力资本价值计量模型,丰富了经营者人力资本价值计量的研究成果,有利于推动人力资本投资等相关领域的发展。

1.2.2 现实意义

本书研究的现实意义主要体现在以下两点。

(1) 为获得经营者人力资本投资效益的最大化,企业首要解决的问题是明确影响人力资本价值的要素,以及不同要素对经营者人力资本的效用。本文所进行的人力资本价值要素的分析,有助于指导企业以及经营者有效提升人力资本价值。

(2) 具有较高人力资本的经营者是企业竞争优势的主要来源。著名的投资者巴菲特曾认为,投资于一家公司的实质就是投资于公司的董事长。然而,如果具有较高人力资本的经营者不能够被有效激励,那么,企业的发展就会遇到阻碍。对经营者人力资本的价值进行计量研究,可为经营者的薪酬、定价及经营者的产权配置等激励措施的制定提供定量的指标,这有助于经营者人力资本的产权流动及经营者人力资本的合理激励,确保企业的可持续发展。

1.3 研究框架和研究方法

1.3.1 研究框架

本书是在人力资本理论(人力资本投资、人力资本定价及人力资本产权)、

无形资产理论及委托—代理理论基础上对经营者人力资本价值计量展开的研究。本文首先分析了经营者人力资本的特征,明确了经营者人力资本价值计量的要求;然后,从经营者的人力资本存量、经营者的个性及组织环境三个维度分析了经营者的人力资本价值的影响因素,并依据这三个维度确定了经营者人力资本价值计量的指标体系;接着,通过调查研究获得数据,采用因子分析等方法构建经营者人力资本价值计量模型,并对模型进行检验;最后,通过前文对经营者人力资本价值影响要素的分析和对经营者人力资本价值计量模型的确定,有针对性地提出从完善相关市场环境、发展人力资本理论下的企业治理结构、探寻合理的经营者人力资本结构,以及完善经营者人力资本的激励与监督机制四个方面提出提升经营者人力资本价值的策略。

1.3.2 研究方法

本书采用的研究方法主要是规范分析法和实证分析法。

(1) 规范分析法。规范分析法(Normative Analysis)是依据一定的价值判断标准,通过分析与推理,研究事物应该怎样、不应该怎样。本文对经营者人力资本的界定、经营者人力资本的内涵、经营者人力资本价值的影响因素、经营者人力资本的特征等进行研究,采用的是规范分析法,从而系统地提出从经营者的人力资本存量、经营者的个性以及组织环境三个维度对经营者的人力资本价值进行计量。具体研究框架如图1-1所示。

(2) 实证分析法。实证分析法(Positive Analysis)则是通过对事例的经验性归纳和分类整理,回答事物是什么、具有哪些特点、会发生什么样的变化及变化的结果等有关规律性的结论。本文采用实证分析的内容主要体现在:通过问卷调查获得相关数据,采用因子分析确定进行经营者人力资本价值计量的指标,然后通过专家调查(改进标度的层次分析法等)确定这些指标与经营者人力资本价值之间的定量关系及它们之间的相关关系,建立经营者人力资本价值计量模型,并对模型的信度和效度进行检验。

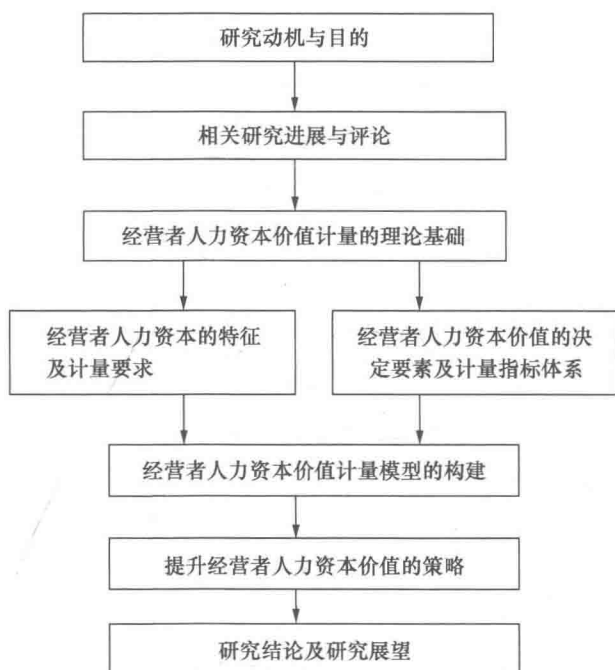


图 1-1 经营者人力资本价值计量研究框架示意图

1.4 内容结构体系

本书共分为7章，具体内容如下所述。

第1章为引言。本章通过分析经营者人力资本价值计量的必要性入手，论述了本文的研究目的、意义。列出了本书的研究框架、研究方法和研究内容，并对本书的创新之处和不足之处进行了说明。

第2章为相关研究进展与评论。本章对经营者人力资本价值计量的研究进展进行了文献综述，并对主要研究观点和方法进行了评述。

第3章为人力资本价值计量的理论基础。本章以人力资本理论（人力资本投资、人力资本定价、人力资本产权）、无形资产理论和委托—代理理论三种理论为基础分析了经营者人力资本价值计量的理论依据。经营者人力资本既是人力资本理论所研究的内容，又是企业的一种重要无形资产，对经营者人力资本价值进

行计量,不仅有助于实现对经营者人力资本的投资、经营者人力资本的定价及经营者人力资本产权的分配,还有助于会计上对经营者人力资本价值的确认,完善企业的资本结构。通过对经营者的人力资本价值进行合理的计量,在股份制公司中,股东可以按照经营者的价值量制定相应的薪酬、激励措施,发挥委托—代理体制的最大效用。

第4章是对经营者人力资本特征及其价值决定要素的分析。经营者人力资本是企业中最具价值的人力资本。它的价值不仅体现在为企业创造超额收益,还体现在它是其他类型人力资本创造价值的核心。认识经营者人力资本的特征,确定影响经营者人力资本价值的要素是我们进行经营者人力资本价值计量的前提。

通过对经营者人力资本特征的分析,笔者认为经营者人力资本具有异质性、隐蔽性、团队性、能动性 & 价值发挥的“多元性”等特征,在计量方法上要求采用产出法计量、间接性计量、团队计量、动态计量等。经营者人力资本价值计量不仅应当包括对经营者所创造效益的确认,还应当能够较全面地反映经营者人力资本价值的潜在创造力,以对经营者实现有效激励和合理定价。在经营者人力资本价值计量上,在考虑采用货币方法对经营者人力资本进行价值计量的同时,更需要考虑采用间接性的非货币计量方法对经营者的人力资本价值进行计量。基于对经营者人力资本特征的分析,本章在对经营者人力资本价值计量研究中,一方面关注经营者人力资本与一般人力资本的共性,另一方面特别关注经营者人力资本的特殊性,在掌握人力资本共性和把握经营者人力资本特性的基础上,对影响经营者人力资本价值的因素进行分析,并给出了经营者人力资本价值计量指标体系。笔者认为影响经营者人力资本价值的要素包括经营者人力资本存量、经营者特性及组织环境三个关键要素。

第5章为经营者人力资本价值计量模型的构建。在综合考虑经营者的人力资本存量、经营者的个性及组织环境这三方因素的基础上,本章通过构建经营者人力资本价值计量指标体系,采取样本调查的方法,通过调查问卷的发放获得相关数据,采用因子分析法确定进行经营者人力资本价值计量的指标,然后通过专家调查(改进标度的层次分析法等),确定这些指标与经营者人力资本价值之间的定量关系及它们之间的相关关系,建立经营者人力资本价值计量模型,并对模型的信度和效度进行检验。结果表明,本文构建的模型能够比较真实地反映经营者

人力资本的价值。

第6章为提升经营者人力资本价值的策略。经营者人力资本是提升企业竞争力、增强国家综合国力的重要财富。为实现经营者人力资本价值的增值，本章通过前文对经营者人力资本价值影响要素的分析和对经营者人力资本价值计量模型的确定，有针对性地提出从完善相关市场环境、发展人力资本理论下的企业治理结构、探寻合理的经营人力资本结构，以及完善经营者人力资本的激励与监督机制四个方面提出提升经营者人力资本价值的策略。

第7章总结了全书的主要研究结论，并在归纳总结研究结论的基础上提出了研究展望。

1.5 创新点及需要进一步解决的问题

1.5.1 创新之处

(1) 系统地提出从经营者的人力资本存量、经营者的个性及组织环境三个维度对经营者的人力资本价值进行计量的观点，并且从这三个维度确定了经营者人力资本价值计量的指标体系，这在经营者人力资本价值计量指标确定方面属于创新。

(2) 采用样本调查的方法，通过问卷调查获得相关数据，构建经营者人力资本价值计量模型，在模型的构建上属于创新。

但由于作者能力和客观条件的限制，本书的研究还有很多不完善的地方，包括以下几个方面存在的问题需要进一步展开进行深入研究。

1.5.2 需要深入研究的问题

(1) 经营者人力资本价值计量假设条件的研究。在本书所构建的经营者人力资本价值计量模型中，存在一些隐含的假设条件，如完全理性的经济主体及完全信息的决策环境等。然而由于市场信息不对称、个人的有限理性等原因，现实情况与假设相去甚远。因此如何修正假设，使理论与现实更加接近是一个重要的