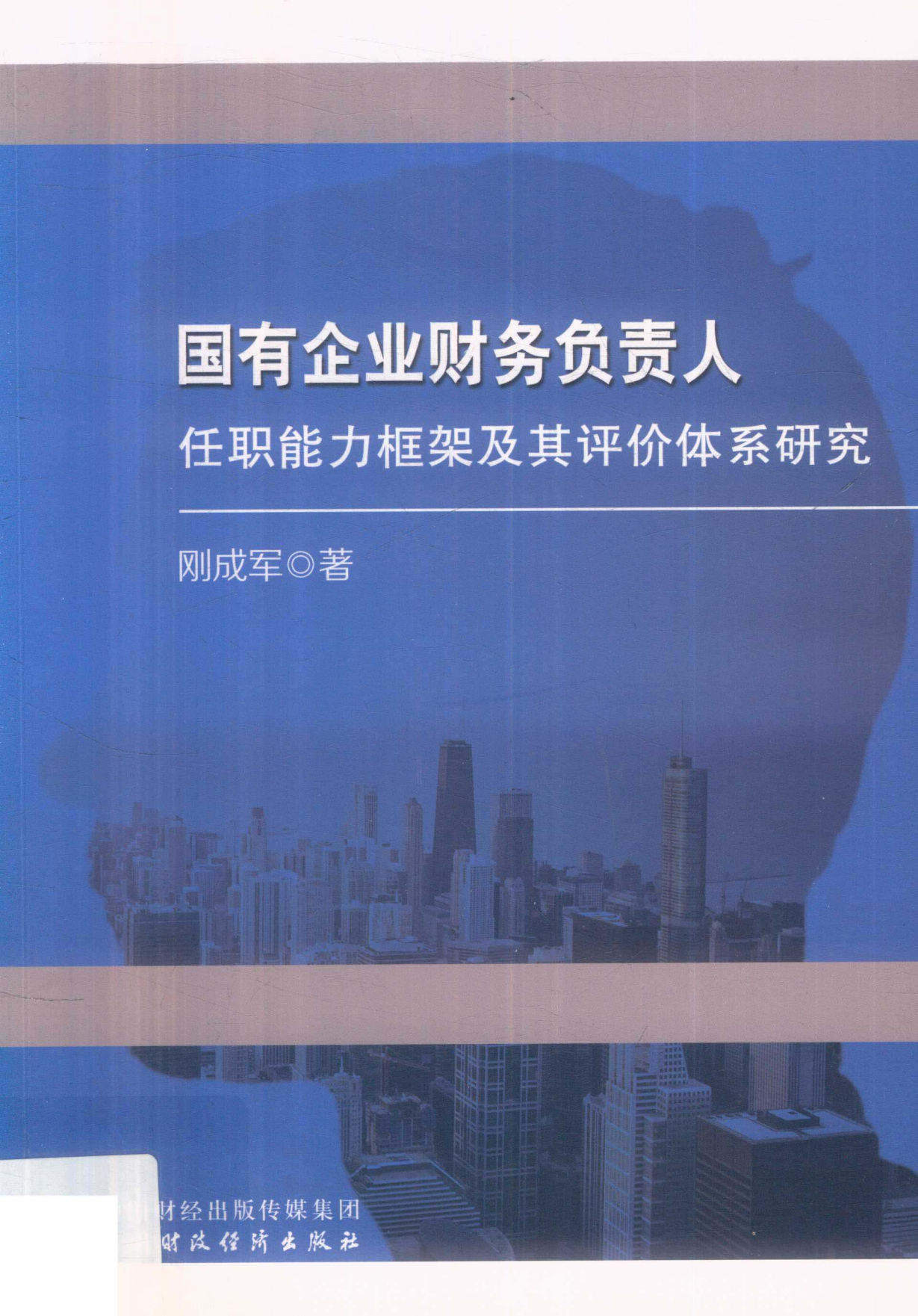




国有企业财务负责人 任职能力框架及其评价体系研究

刚成军◎著

财经出版传媒集团
财政经济出版社

本书出版受国家自然科学基金项目
(批准号71573040)资助

国有企业财务负责人 任职能力框架及其评价体系研究

刚成军◎著



中国财经出版传媒集团
中国财政经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

国有企业财务负责人任职能力框架及其评价体系研究/ 刚成军著. —北京:
中国财政经济出版社, 2017. 12

ISBN 978 - 7 - 5095 - 7868 - 1

I. ①国… II. ①刚… III. ①国有企业 - 财务管理 - 研究 - 中国
IV. ①F279. 241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 284844 号

责任编辑: 高树花

责任印制: 杨 军

封面设计: 孙俪铭

责任校对: 胡永立

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.cn>

E-mail: cfeph@cfeph.cn

(版权所有 翻印必究)

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码: 100142

营销中心电话: 88190406 北京财经书店电话: 64033436 84041336

北京财经印刷厂印装 各地新华书店经销

710 × 1000 毫米 16 开 11.75 印张 210 000 字

2017 年 12 月第 1 版 2017 年 12 月北京第 1 次印刷

定价: 58.00 元

ISBN 978 - 7 - 5095 - 7868 - 1

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

本社质量投诉电话: 010 - 88190744

打击盗版举报热线: 010 - 88190492、QQ: 634579818

序

随着我国国有企业改革的深入推进和混合所有制模式由顶层设计到逐步试点至现今的推广实践应用，在此背景下，国有企业市场化选聘企业负责人（CEO）和财务负责人（CFO）将是大势所趋，市场化选聘机制需要配套科学化的任职能力框架和任职能力评价体系。当前，学术界对总会计师、财务总监和首席财务官的任职能力框架和任职能力评价体系研究的文献不多，聚焦国有企业、尤其是中央企业、国有控股企业财务负责人任职能力框架及其评价体系开展研究的少，系统性、专业性研究成果更少。刚成军同志是我指导的博士，其硕士毕业后便在国有企业从事财务管理工作，不仅具有丰富的财务管理实践经验，还具有较高的理论功底和学术修养。刚成军同志的博士论文选题便是国有企业财务负责人的任职能力框架及其评价体系，攻读博士期间参与了《构建我国企业首席财务官制度问题研究》课题，深入开展了广泛的社会调研，研究发表了多篇关于国有企业财务负责人任职能力框架、国有企业财务负责人任职能力评价体系、国有企业首席财务官制度、风险管理、内部控制等文章基础上，撰写了独著《国有企业财务负责人任职能力框架及其评价体系研究》，该书弥补了这一领域的空白。作为国内第一本系统研究国有企业财务负责人任职能力框架及其评价体系的著作，不仅解决了部分理论难题，更多的是提出了一套实操性强的政策建议，理论与政策的充分结合，可以很好地指导国有企业开展市场化、科学化选聘财务负责人工作。

历史视角下的我国国有企业改革历程，在顶层设计层面是遵循由内向外、再由外向内的“螺旋上升”路径。第一阶段（1978年至1984年）是理顺国家与企业之间的利润分配关系，实行了企业利润留成制度；第二阶段（1984年至1992年）是理顺国家与企业之间的产权关系，确立了国有企业市场主体地位，重塑了国有企业作为契约型组织所应具有的法人的地位；第三阶段（1992

年至2002年)是进一步建立健全现代企业制度,促进公有制经济的多种实现形式,十四届三中全会、十五届四中全会进一步提出了国有企业法人治理结构的改革导向;第四阶段(2002年至2012年)是进一步改革国有资产监督管理体制,推进国有企业体制、机制和管理创新,2002年党的十六大提出了中央和地方两级政府代表国家履行出资人职责,在管理机构上设置了国家国有资产监督管理委员会和地方国有资产监督管理委员会;第五阶段(2012年至今)是在企业股权结构层面推进混合所有制改革、横向加大兼并重组力度、纵向压缩管理层级、管资产向管资本转变、市场化选聘经理层等治理结构变革和管理机制改革。纵观我国国有企业财务负责人(总会计师)的权责和组织地位演化历程,分为三个阶段。第一个阶段(1949年至1966年)是技术型的“账房先生”,文革后各国有企业基本处于空缺状态;第二个阶段(1978年至1990年)是国有企业管理型干部,十二届三中全会确立了国有企业财务负责人(总会计师)在国有企业中的领导地位;第三个阶段(1990年至今)是国有企业内部主管会计工作和会计机构的最高领导者,国务院于1990年发布了《总会计师条例》(中华人民共和国国务院72号令)。国有企业改革路径的逻辑实质是理顺国家、企业、管理层三者之间的权责关系,国有企业改革的深入推进和未来发展路径使得行政导向的委托代理关系进一步市场化、契约化、规范化,但会导致通行的委托代理难题,在受托责任观导向下,财务会计信息的可靠性和真实性是解决委托代理问题的基础,国有企业财务负责人职责演化历史揭示财务负责人的责任边界不断明确和清晰,在逐步市场化、契约化、规范化的契约关系链条中,受托责任主体是总经理,其次是财务负责人,财务负责人的任职能力是担当受托责任的必备条件,也是核心前提,与之相对应的财务负责人任职能力评价体系是选聘与国有企业管理体制相适应财务负责人的保障和依托。顺应当前国有企业改革现今状况和未来趋势,探究解决国有企业委托代理难题的路径之一便是在现代企业治理框架下提升政府对国有企业财务负责人任职能力管理水平、提升国有企业财务负责人的任职能力。从当前国有企业财务负责人任职能力管理实际看,应该围绕以下几个问题进行探索。

第一,财务负责人的内涵边界是什么?

国内对财务负责人的称谓一般分为三类,分别是总会计师、财务总监和首席财务官。首先要把财务负责人与财务主管进行区分,未设总会计师的财务部门负责人和财务主管在企业内部是中层领导范畴,与西方国家通行的“主计

长”对应，但西方国家通常称谓的首席财务官（CFO）则是指企业内部分管财务管理和会计管理工作的最高领导，是首席执行官的得力助手，是监督和指导财务主管和财务部门负责人的领导，财务部门主要负责人和财务主管则是直接接受首席财务官（CFO）的领导。社会上一般将财务部门主要负责人和财务主管称之为财务总监，这实际上是对财务部门负责人和财务主管两个职位的误解和曲解，这同时也是国内诸多企业分管财务管理工作的领导在企业领导班子成员中的地位一直不高的原因之一。财务总监是国内比较流行的对财务负责人的一种称谓，可分为两种，监督型财务总监和管控监督型财务总监。如果分管财务工作的企业高级管理者采用首席财务官这一称谓的，其定位基本可等价于国外的首席财务官（CFO），分为两种，第一种是由财务部门负责人直接提拔，或由外部资深注册会计师或财会专业教授直接转任的，则分管财务工作的副总经理可等价于国际通行称谓的“首席财务官”；第二种仅有首席财务官的称谓，但不履行首席财务官的职责。总会计师是国有企业对主管会计工作负责人的法定称谓。国有和国有资产占控股地位或主导地位的大中型企业必须设置总会计师。总会计师的任职资格、任免程序、职责权限由国务院规定。总会计师是单位行政领导成员，协助单位主要行政领导人工作，直接对单位主要行政领导人负责。凡设置总会计师的单位，在单位行政领导成员中，不设与总会计师职权重叠的副职。

第二，国有企业财务负责人在现阶段国有企业管理中的职能定位是什么？

财务负责人的职能定位是随着国有企业在经济社会中的职能定位演变而演变，期初定位为“总计长”和“总账房先生”，随着我国经济市场化程度的不断提高，财务负责人（总会计师）逐步由“业务型”管理者转变为“参与型”“配合型”“监督型”管理者，尤其是随着我国经济社会国际化程度的不断提升，国有企业“走出去”日渐峥嵘，财务负责人逐步转变为“管控型”“制衡型”“战略型”的管理者，与国际通行的首席财务官逐步接轨，尤其央企层面，97%的财务负责人（总会计师）已进入董事会兼任党组（委）成员，对“三重一大”事项拥有独立决策权。因此，除收入分配工作外，在国有企业中，财务负责人的工作职责在财务风险管控、财务战略管理、资本市场运作、重大筹资、重大投资、资金运营、大额资金支付、兼并重组和合同评审等方面发挥着主导或非常重要的作用。

第三，国有企业财务负责人的任职能力框架是什么？

该专著以高阶管理理论和权力理论为基础,在借鉴以往国内外研究成果基础上,构建了财务负责人任职能力框架,以此为基础设计调研问卷,多区域、分散化和多层级以减少抽样误差,运用探索性因子分析中的主成分分析法得出本文所构建的任职能力框架调研问卷数据信度可接受,内部结构良好;运用验证性因子分析法分别构建虚无模型(每个因子各成一类)、单维模型(所有因子归为一个)、四维度任职能力框架模型和三维度任职能力框架模型(以往学者所构建),发现三维度任职能力框架模型的系列拟合指数未达到最低临界值要求,并通过剔除一个指标后修正四维度任职能力框架模型,最终验证四维度任职能力框架模型拟合情况总体较好。四维度任职能力框架共包括职业操守、职业能力、基础知识和财务影响力。

第四,国有企业财务负责人的任职能力评价体系构建逻辑是什么?

首先,要确定评价的内容,评价内容是严格依据该专著的实证研究成果得出结论;其次,研究分析现有评价体系存在的不足;第三,构建符合我国国情的财务负责人任职能力评价指标体系,包括目标、原则、判断矩阵、指标权重确认和评价结果应用;第四,以现实应用举例形式进行阐述,以验证该专著所构建任职能力评价体系的可操作性。

《国有企业财务负责人任职能力框架及其评价体系研究》一书对以上四个问题进行了深入的研究,提出了作者的理解和思路,实现在理论和实践层面的部分突破。除此之外,作者还就如何构建数量模型、如何应用层次分析法构建判断矩阵等实操问题进行详细分析和回答,提出了较高水平的政策建议及很多具有实操价值的设计,我在这里就不一一表述。

愿本书能够对我国政府层面国有企业财务负责人任职能力管理水平提升起到很好的推动作用,能够对国有企业乃至中国本土民营企业市场化选聘财务负责人提供工具性参考和借鉴。

刘永廷

2017年9月

前 言

财务负责人是企业价值管理的中枢^①，是企业负责人的合作伙伴，在现代公司治理框架下以股东价值最大化为导向进行战略、决策和管理等行为，财务负责人的任职能力是实现财务负责人职能目标的基础。近年来，股东价值管理理念已逐步渗透入国有企业的监管思路和考核政策中，国有资产保值增值、经济增加值（EVA）等则是具体体现；与此同时，混合所有制进一步深化了国有企业市场化改革内涵，市场化选聘财务负责人是未来趋势和导向。与西方发达国家成熟的任职能力框架及评价体系相比较，我国无论在政府规章层面，还是行业管理方面缺失财务负责人任职能力评价管理。在此背景下，国有企业财务负责人任职能力框架构建及评价体系构建对于当前国有企业市场化选聘财务负责人甚为关键。

为此，本书沿着研究文献综述和理论基础，存在问题分析，任职能力框架构建，任职能力评价体系构建，研究结论和政策建议这条逻辑主线逐步演进，相机运用规范分析法、社会调研法、实地访谈法和实证研究分析法等，紧紧围绕研究内容展开论述和推理。具体内容如下：

首先，针对我国国有企业财务负责人任职能力及其评价体系存在的问题进行深入剖析，对回收的社会调查问卷进行有效处理和分析汇总，运用层次分析法，确定指标影响权重后再运用模糊矩阵计算方法，发现样本中的国有企业财务负责人任职能力总体水平不高（处于中等区间）；应用因子分析法和德尔菲法，发现社会属性和监督制衡属性的任职能力结构因子偏弱。通过“一对一”的社会深度访谈，提炼出核心问题，分别是财务负责人职权边界局限于财

^① 上海国家会计学院. 成为胜任的 CFO—《中国 CFO 能力框架》研究报告. 经济科学出版社, 2006.

务专业性事务,未成为国有企业总经理在战略管理上的合作伙伴;公司治理框架内的制衡机制缺失,职能未能充分发挥;财务负责人缺乏对企业整体战略的认知和拥有系统的绩效管理理念。《会计法》《总会计师条例》和《中央企业总会计师工作职责管理暂行办法》建设相对滞后,已无法适应新形势下对国有企业财务负责人任职能力管理的要求。

其次,以高阶管理理论和权力理论为基础,在借鉴以往国内外研究成果基础上,构建了财务负责人任职能力框架,以此为基础设计调研问卷,多区域、分散化和多层次以减少抽样误差,运用探索性因子分析中的主成分分析法得出本书所构建的任职能力框架调研问卷数据信度可接受,内部结构良好;运用验证性因子分析法分别构建虚无模型(每个因子各成一类)、单维模型(所有因子归为一个)、四维度任职能力框架模型和三维度任职能力框架模型(以往学者所构建),发现三维度任职能力框架模型的RMSEA、SRMR、GFI、AGFI、IFI拟合指数未达到最低临界值要求,并通过剔除一个指标后修正四维度任职能力框架模型,最终验证四维度任职能力框架模型拟合情况总体较好。通过对四维度任职能力指标与调研样本国有企业经营绩效相关指标进行回归,发现财务负责人任职能力对国有企业整体绩效存在显著影响。

再次,以人力资源管理理论中的能力相关理论和信息不对称理论为基础,以国有企业市场化选聘财务负责人为导向,依据第四章的实证研究结论,借鉴以往的研究成果,构建了三级评价指标体系,即四个一级评价指标、十六个二级指标、六十四个三级指标。糅合能力要素法和功能分析法,不同属性的评价指标运用不同的评价方法,如考试、面试、观察、情景模拟、评价等。在实践运用中,通过层次分析法构建不同层级评价指标的判断矩阵,进行一致性检验并计算权向量,加权计算得出每个被评价对象总得分。最后,列举一个现实例子进一步验证本书所构建任职能力评价体系的科学性和实操性。

最后,本书研究的核心结论是所构建的四维度任职能力框架具有良好的内部结构一致性,符合验证性因子分析标准,且对国有企业经营绩效具有显著影响,以此为基础构建的任职能力评价指标体系具有一定的社会应用“普世价值”。与之对应的政策建议主要包括:第一,在顶层设计层面,构建符合我国国情的财务负责人制度;第二,以财务负责人的“市场化选聘”为突破点撬动国有企业经理层市场化选聘的推进;第三,在公司治理框架内,提高任职能力中的“财务影响力”;第四,对于处于关键领域的中央企业,可探索国有资

产监督管理委员会“委派”和董事会“选聘”相结合模式选聘合适的财务负责人；第五，在国有企业各级分（子）公司中率先探索推行财务负责人持股计划。

本书针对财务负责人任职能力框架及其评价体系的研究，丰富和补充了高阶管理理论和权力理论；在实践上，有利于市场化选聘财务负责人、推进国有企业财务管理转型、完善公司治理机制、防范财务风险等。主要的创新集中于丰富高阶管理理论等理论贡献、研究视角创新和针对该研究的社会深度访谈方法的创新等；不足之处在于受限于效率因素的调研问卷设计指标层级深度不够、调研样本广泛性存在不足等。

刚成军

2017年9月

目 录

第1章 绪论	1
1.1 选题背景及研究意义	1
1.1.1 选题背景	1
1.1.2 研究意义	3
1.2 研究思路及方法	7
1.2.1 研究思路	7
1.2.2 研究方法	8
1.3 主要创新与不足	9
1.3.1 主要创新	9
1.3.2 不足之处	10
第2章 重要概念、理论基础与文献综述	12
2.1 国有企业的内涵界定与本书聚焦分析	12
2.2 财务负责人的概念范畴与界定	13
2.2.1 国内财务负责人的六种称谓	13
2.2.2 财务负责人涵盖的职位范畴	13
2.3 理论基础	16
2.3.1 能力相关理论	16
2.3.2 高阶管理理论	17
2.3.3 权力理论	21
2.3.4 信息不对称理论	23
2.4 文献综述	24
2.4.1 国内外任职能力相关文献综述	24
2.4.2 任职能力评价体系相关文献综述	37

2.4.3	研究文献总体分析	39
第3章	国有企业财务负责人任职能力管理的现实意义及存在问题分析	42
3.1	国有企业财务负责人任职能力管理的现实意义	42
3.1.1	有利于出台国有企业财务负责人任职资格管理办法	42
3.1.2	有利于培育我国高层次财务人才队伍	43
3.1.3	有利于国有企业市场化选聘财务负责人	43
3.1.4	有利于财务负责人加强职业生涯管理	44
3.2	国有企业财务负责人任职能力管理存在问题分析	45
3.2.1	任职能力总体水平不高和部分结构因子偏弱 ——基于问卷调查结果	45
3.2.2	财务负责人权责错配和职能未有效发挥 ——基于社会访谈结果	50
3.2.3	相关特征问题的成因分析	52
3.3	提升任职能力管理水平的重要举措： 任职能力框架与评价体系建设	55
3.3.1	任职能力框架是提升任职能力的关键依托要素	55
3.3.2	任职能力评价体系是提升任职能力 管理水平的关键制约因素	56
第4章	国有企业财务负责人任职能力框架构建与实证检验	58
4.1	任职能力框架构建的理论分析	58
4.1.1	财务负责人的任职能力要素调查分析	58
4.1.2	任职能力框架构建的具体理论基础应用	60
4.1.3	任职能力框架构建的意义	60
4.2	任职能力框架构建的原则和思路	61
4.2.1	基本原则	61
4.2.2	具体思路	62
4.3	任职能力框架内容构建	62
4.3.1	框架维度	62
4.3.2	具体指标	64

4.4 任职能力框架的实证检验	66
4.4.1 研究方法	66
4.4.2 统计结果	74
4.4.3 结论与讨论	91
4.5 任职能力框架的应用价值	91
4.5.1 为构建任职能力评价体系提供基本导向	92
4.5.2 为构建任职能力评价体系提供指标框架	92
第5章 国有企业财务负责人任职能力评价体系构建	93
5.1 任职能力评价体系构建的理论分析	93
5.1.1 任职能力评价方法的分析	93
5.1.2 任职能力评价内容的分析	94
5.1.3 任职能力评价体系构建的具体理论基础应用	94
5.1.4 任职能力评价体系构建的重要意义	95
5.2 任职能力评价体系的构建思路	96
5.3 现有评价体系的不足解析与拓展	96
5.4 构建综合的评价体系	97
5.5 评价指标概念界定、选择与内在逻辑关系阐述	98
5.5.1 概念界定与指标选择	98
5.5.2 评价指标结构间的逻辑关系	108
5.6 财务负责人任职能力评价指标体系	109
5.6.1 构建任职能力评价指标体系的目标	109
5.6.2 构建任职能力评价指标体系的原则	110
5.6.3 任职能力评价指标体系的确定	110
5.6.4 构建判断矩阵	114
5.6.5 计量各指标的权重	115
5.7 评价体系的现实应用	120
5.7.1 以专家咨询方式确定科学的评价指标体系	122
5.7.2 财务负责人任职能力评价指标权重的确定	126
5.7.3 确定总排序权重并进行一致性检验	133
5.7.4 三级指标的得分	136

第6章 研究结论和政策建议	142
6.1 研究结论	142
6.1.1 四维度能力框架具有较好的内部结构一致性	142
6.1.2 任职能力框架符合验证性因子分析标准	143
6.1.3 财务负责人任职能力对国有企业 经营绩效具有显著影响	144
6.2 政策建议	144
6.2.1 在顶层设计层面构建我国财务负责人制度	145
6.2.2 在微观机制层面推行市场化选聘财务负责人机制	145
6.2.3 在公司治理框架内提升财务负责人的“治理地位”	146
6.2.4 聘选模式探索：顶层“委派”与 “董事会选聘”相糅合	146
6.2.5 构筑激励约束机制	147
附录	149
附录1：调研问卷	149
附录2：社会深度访谈过程	154
参考文献	166
后记	174

第 1 章

绪 论

2014 年肇始的董事会选聘管理层试点工作积极推动,拉开了国有企业市场化选聘管理层的大序幕。与此同时,《关于开展市场化选聘和管理国有企业经营管理者试点工作的意见》即将出台^①,部分省区市国有企业市场化选聘管理层也逐步启动推进。国有企业市场化选聘财务负责人是下一步市场化选聘管理层的实践重点。与西方发达国家成熟的财务负责人市场、科学规范的任职能力框架及其评价体系相比,我国国有企业财务负责人还存在未与国际惯例接轨、符合国有企业实际的任职能力框架及其评价体系。因此,国有企业财务负责人任职能力框架及其评价体系构建是当前国有企业市场化选聘财务负责人的参照标准,是应对国有企业未来市场化改革导向的现实解决方案之一。

1.1

选题背景及研究意义

财务负责人任职能力框架及其评价体系构建对于国有企业人力资本价值创造、财务监督制衡机制、市场化人才选聘等具有十分重要的现实意义。

1.1.1 选题背景

新经济增长理论的代表人物之一卢卡斯提出,人力资本的投资不仅对其自身具有较高投资收益回报,而且对于其他生产要素对国民财富贡献具有正的递

^① 王璐,杨烨.国企市场化选聘试点今年扩容 关键性薪酬改革启动 [N].经济参考报,2017 年 3 月 2 日, http://news.ifeng.com/a/20170416/50949168_0.shtml.

增效应。对于社会财富而言,劳动、资本、土地是财富增长的源泉;对于企业价值而言,货币资本和人力资本是价值创造的源泉。财务负责人(总会计师、财务总监和首席财务官)作为企业,特别是国有企业重要的人力资本组成因子,财务负责人的任职能力是发挥人力资本效能的能力基础,充分提升财务负责人在决策支持、战略制定、全生命周期价值管理、与总经理形成制衡等任职能力特征上具有十分重要的现实意义。依托本书所开展的社会调研和社会访谈,当前我国国有企业财务负责人并未充分实现其人力资本价值,同时,我国国有企业财务负责人尚未形成职业化的人力资本市场,相较发达国家而言,财务负责人任职能力框架目标不清晰,评价体系落后,能力建设体系不科学等。为此,构建我国国有企业财务负责人任职能力框架具有现实紧迫性,也为构建我国国有企业财务负责人任职能力评价机制、选聘机制、培训机制和提升机制奠定良好的能力框架基础。这是本书的选题背景之一。

2010年下半年,中钢集团对山西中宇的应收账款高达近40亿元。中钢集团已就山西中宇的高额应收账款陷入“财务黑洞事件”^①,也导致中钢集团财务风险骤然高升,已逼近失去控制的边界,国有资产监督管理委员会在对中钢相关责任人进行党纪国法处理的同时,也在进行新的人事安排和债务重组事宜,至2016年10月,在供给侧改革导向下,以降低企业杠杆率为目标,中钢集团最终通过债转股方式对“沉积”债务进行路径抉择。无独有偶,中国铝业(以下简称“中铝”)2008年也遭遇着因大举海外并购、外部市场价格走低所带来的资金压力和坏账风险,中铝2008年以成立合资公司注资换股权的方式收购力拓股权,同年,中铝又与马来西亚矿业国际控股有限公司合资进入沙特阿拉伯市场。这些海外并购项目在2008年全球铝制品价格走低后都处于盈亏临界点之下。时至今日,中铝旗下的上市公司中铝股份连续6年盈利持续低迷^②。类似中央企业因财务风险防范失误和预警体系不完备而导致经营困境的例子还有很多,限于篇幅,不再一一列举。这些国有企业经营困境是财务风险的直接体现,而财务风险在“危机”爆发时期凸现则说明中央企业财务负责人在管理决策、经营决策的事前、事中并没有发挥应有的管理职能和监督职能。鉴于国有企业特殊的产权属性,市场风险会传导并放大财务风险,财务负

① 凤凰财经网 http://finance.ifeng.com/a/20141101/13239456_0.shtml.

② 参见上海证券交易所A股中铝股份中报业绩公告。

责人是防范财务风险的主要责任人。这迫切需要对国有企业财务负责人群体进行研究。这是本书选题的背景之二。

我国国有企业改革沿着两条路径开展,第一条路径是宏观制度和产权关系,在顶层设计层面确立了国有企业独立的市场主体地位,理顺了国家与国有企业的产权关系;第二条路径是治理结构和管理机制,从微观角度在市场主体内部构筑现代企业制度与现代公司治理的微观产权架构,是纳入国家整体治理体系的微观机制和微观实现形式。随着我国国有资产管理体制改革的不断推进,关系国民经济命脉和处于公共基础设施等关键领域的国有经济在我国社会经济中扮演着越来越重要的角色。优质资产、优质资源进一步整合重组到大型国有企业集团,这些大型企业集团也逐步走出国门,迈向国际市场。大型的国有企业及国有控股企业,由于控股股东或股东的单一性,即使设置了形式上完善的公司治理结构,董事会(或党组班子)也难以对管理层形成有效的制衡和监督,为了在现有的国有企业及国有控股公司治理结构框架内,减少董事会与管理层管理目标的不协调性和不一致,进一步强化对管理层的制约,特别是对“一把手”的制衡,重点要从制衡机制建设着手。制衡机制建设的核心在于体制制度的建设,最关键的体制制度建设就是确保财务负责人(总会计师、财务总监和首席财务官)的职业化、市场化、独立化和国际化,提升国有企业财务负责人的治理地位和财务影响力。公司任何舞弊风险都要通过财务风险凸显出来,财务风险是国有企业经营风险和管理风险最终集中体现的结果,也是最直观的预警体系,提升财务负责人的财务监督能力和制衡力是防范和规避财务风险和舞弊风险最有效的措施之一。这是本书选题的背景之三。

1.1.2 研究意义

1.1.2.1 理论意义

本书研究主题选取的特定职业家群体国有企业财务负责人的任职能力及其评价体系,是在现代企业制度框架下和国有企业市场化背景下研究财务负责人人力资本价值发现,是对高阶管理理论的进一步拓展,是对人力资源管理理论中能力理论的延续,同时也是对权力理论和激励理论的有益补充。

(1) 是对高阶管理理论的进一步拓展。

高阶管理理论(upper echelons theory)最早是由 Hambrick 等在 1984 年提