



会计人员能力框架 问题研究

许 萍 / 著



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位



经管学术文库

会计人员能力框架 问题研究



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

国家一级出版社
全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

会计人员能力框架问题研究/许萍著. —厦门:厦门大学出版社, 2010. 12
(经管学术文库)

ISBN 978-7-5615-3782-4

I. ①会… II. ①许… III. ①会计人员-能力-研究-中国 IV. ①F233

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 255498 号

厦门大学出版社出版发行

(地址:厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编:361008)

<http://www.xmupress.com>

xmup@public.xm.fj.cn

厦门集大印刷厂印刷

(地址:厦门市集美石鼓路 9 号 邮编:361021)

2010 年 12 月第 1 版 2010 年 12 月第 1 次印刷

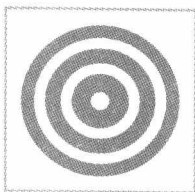
开本:787×960 1/16 印张:18.75 插页:1

字数:318 千字 印数:1~1 000 册

定价:40.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

序



纵观历史,每一跨越式进程无一不是重要历史人物所推动的。放眼现实,科学技术和教育文化的进步、社会和经济的发展,也都主要得益于人才。千军易得,一将难求。人才对于事业的成功具有决定意义。人才的培养、选拔、使用 and 评价有其特有的规律,会计人才亦然。

由于会计直接服务于会计主体及其利益关系人,在当今开放的会计人才市场环境下,系统地探索会计人才发展规律,对于会计教育、会计学科和会计职业都具有十分重要的意义。而会计人员能力框架研究则处于会计人才发展规律探索的顶层,是一个涉及会计人才建设的全局性领域。

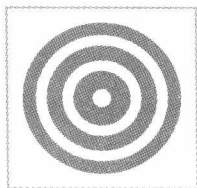
许萍博士的专著《会计人员能力框架问题研究》是在她的博士学位论文的基础上完成的。她的博士学位论文是财政部重点会计科研课题的主体成果,该课题的结项报告通过了严格的评审程序,得到评审专家的一致好评并获得优秀成绩。文如其人。许萍博士为人诚恳、心态平和、功底扎实、思路开阔、做事认真。许萍博士六年来一直继续其在会计人员能力框架问题方面的研究。现在呈现在读者面前的这部专著,是这一领域迄今为止鲜有的高质量研究成果,体现了理论上的系统梳理和创新、方法上的探索与尝试、数据上的国内外相互对照和验证,特别是基于实证检验和精细分析的中肯结论。

许萍博士关于会计人员能力框架的研究成果,对会计教育改革、职业准入制度的完善及职业后续教育的规范与发展都具有一定的参考价值。作为她的导师,相信此书可以为会计人才的发展提供有益的启发和借鉴。是为序。

曲晓辉

2010.11.30 于厦门大学敬贤楼

内容摘要



人力资源是 21 世纪最重要的战略资源,人力资源的丰裕程度是综合国力的重要决定因素。随着资本和信息在国际范围内流量的增加和流速的加快,以及国际技术与经济合作的深入发展和竞争在全球范围内的日益加剧,国家经济实力和竞争优势的创造、保持和发展越来越需要以人的知识和能力作为支撑。人力资源的能力建设正在引起国际社会的广泛关注,我国政府也多次强调把人才的能力建设作为实施强国战略的基本要求。会计人才是我国人才队伍的重要组成部分,是维护市场经济秩序、推动科学发展、促进社会和谐的重要力量。

2010 年 6 月 6 日,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》发布,这是我国第一个中长期人才发展规划。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020)》指出,人才是我国经济社会发展的第一资源。2010 年 10 月 11 日,为贯彻落实《国家中长期人才规划纲要(2010—2020 年)》,财政部正式对外发布了《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020 年)》,这是新中国成立以来我国制定的首个中长期会计人才发展规划。加强会计人才队伍建设,着力培养高层次会计人才,并以此引导和带动我国会计人才队伍发展,不仅关系到提高会计行业核心竞争力、确保会计工作促进经济社会发展的职能作用有效发挥,而且关系到全国实施人才战略、建设创新型国家的大局。会计人员的整体能力关系到资本市场的有序运作和国民经济的健康发展。对我国会计人员能力框架问题进行系统研究适应了上述国内外环境的要求。

我国社会经济和资本市场的发展以及会计国际化程度的不断提高,对我国会计人员的能力框架提出了新的、更高的要求。能力框架的研究是专业人员能力培养的基础。本书运用规范与实证相结合的方法研究分层次会计人员

2 | 会计人员能力框架问题研究

能力框架的构建问题。分层次会计人员能力框架的研究将为会计教育由知识型向能力型转变提供理论指导;为不同层次会计人员的资格认证(准入标准)提供指南;分层次的能力框架和相应的评价体系将为从业者的业绩评价提供基准。

本书共分六章,具体结构安排如下:

导论。阐明选题背景及动机,介绍主要内容、研究方法、研究目标与结构安排。

第一章,国内外研究综述。本章对国内外有关会计人员能力框架的研究现状进行简要梳理,并分析了现有研究的不足,提出本研究拟解决的主要问题和本研究特色和意义。

第二章,能力框架的理论基础和研究背景。本章首先介绍了本书涉及的能力、能力框架、知识等基本概念,进而阐述了本书的理论基础——胜任能力理论,并对本书所研究的能力进行界定,对本研究所指的会计人员进行定位。在上述基础上,分析会计人员能力框架研究的经济环境、信息技术和教育背景。

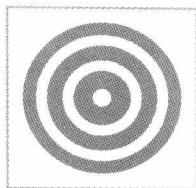
第三章,会计职业准入标准国际比较。本章通过对各国企业会计人员的职业准入标准、各国公共会计师资格认定标准、各国国家审计人员任职资格进行比较,辨析我国会计人员准入标准与发达国家的差异,为我国会计人员能力调查的问卷设计和会计人员能力框架的构建奠定基础。

第四章,我国会计人员能力框架现状分析。本章主要从社会实际需求角度探讨我国各级会计人员的能力组成。首先通过对前后五年国内外用人单位招聘意向的动态比较分析,获取我国各级会计人员能力现状的代表性实际资料与数据,从社会实际需求角度探讨我国各级会计人员的能力组成。在此基础上,结合第三章的研究结果,设计出高、中、初级会计人员能力调查问卷,并对回收的有效问卷进行实证分析,从而推定中国各层次会计人员的能力要素。

第五章,会计人员能力框架的构成设计。本章在对我国各级会计人员能力现状调查分析的基础上,综合考虑我国各级会计人员的主要工作任务的变化,借鉴国际先进经验,采用以能力要素法为主、结合应用功能分析法的分析框架,构建出了涵盖职业知识、职业技能、职业价值观三大模块的高级、中级及初级层次会计人员能力框架。探讨了职业知识、职业技能和职业价值观并重的能力评价体系,进而构建出评价指标体系,并对该指标体系的运用进行了说明。

第六章,我国会计人员能力框架的实施。能力框架的有效性取决于实施效果。本章从改革会计教育、完善职业准入制度、加强后续教育等途径探讨分级会计人员能力框架的实施,以达到提高我国会计人员能力的目的。提出了以能力为导向改革会计本科教育;加快发展会计硕士专业学位教育,建议推行会计硕士专业学位与职业资格(如 CPA)学分互认制度;配合财政部高级会计人才培养工程,提出与境外高校合作培养 DBA 的模式,落实财政部应用型高级会计学科建设工程;提出修订会计从业资格的准入要求,限制在校大中专学生的报考,抬高免试门槛;探讨正高级会计师的评定条例制定问题,提出了推行注册管理会计师考试与注册制度;在后续教育改革中,提出了以分层题能力框架为指导,制定会计人员继续教育指南,让不同层次的会计人员接受不同的后续教育。

目 录



序

内容摘要

导 论	(1)
一、选题背景及动机	(1)
二、会计人员能力框架研究的意义	(8)
三、我国会计人员能力框架研究的目标	(10)
四、主要内容、研究方法 with 结构安排	(11)
第一章 国内外研究综述	(13)
第一节 国外会计人员能力框架研究	(13)
一、国外职业团体的研究	(13)
二、国外会计公司的研究	(26)
三、国外学术团体的研究	(26)
四、国外学者的研究	(27)
五、政府参与的研究	(29)
六、会计人员能力框架的研究方法	(30)
七、国外研究成果述评	(32)
第二节 国内会计人员能力框架研究	(33)
一、会计学术界的研究	(34)
二、政府及职业团体的有关法规规定	(36)
三、财政部组织的我国会计人员能力建设研究	(38)
第二章 能力框架的理论基础和研究背景	(39)
第一节 能力相关概念与理论	(39)

2 | 会计人员能力框架问题研究

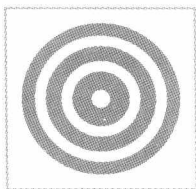
一、能力与能力框架·····	(39)
二、胜任能力理论与方法的诞生与发展·····	(42)
三、在人力资源管理中引入能力方法的目的和作用·····	(47)
四、胜任能力方法在我国的应用·····	(48)
五、胜任能力的类型·····	(49)
六、胜任能力的评价方法·····	(50)
七、与能力相关的概念·····	(54)
八、本研究对能力的理解·····	(57)
九、本研究对会计人员的界定·····	(59)
第二节 能力框架研究背景·····	(59)
一、经济环境·····	(59)
二、信息技术·····	(61)
三、教育支持·····	(62)
第三章 会计职业准入标准国际比较·····	(64)
第一节 职业准入标准的国际比较——企业会计人员·····	(65)
一、美国·····	(65)
二、加拿大·····	(66)
三、中国·····	(67)
四、比较分析·····	(72)
第二节 职业准入标准的国际比较——公共会计师·····	(74)
一、美国·····	(74)
二、英国·····	(77)
三、加拿大·····	(81)
四、澳大利亚·····	(83)
五、欧盟·····	(83)
六、意大利·····	(84)
七、法国·····	(85)
八、中国·····	(86)
九、比较分析·····	(89)
第三节 职业准入标准的国际比较——政府审计人员·····	(92)
一、美国:以绩效审计为主的政府审计·····	(92)

二、中国	(95)
三、国际比较启示	(96)
第四章 我国会计人员能力框架现状分析	(98)
第一节 用人单位招聘意向分析	(98)
一、2005 年的招聘信息统计	(99)
二、2010 年的招聘信息统计	(101)
三、国内外招聘信息动态比较分析	(104)
第二节 问卷调查分析	(125)
一、问卷的说明	(126)
二、问卷调查方式	(126)
三、问卷结果有效性论证	(127)
四、问卷的信度分析	(128)
五、问卷分析	(133)
第五章 我国会计人员能力框架的构成设计	(158)
第一节 会计人员能力框架的构建方法与能力要素分析	(158)
一、会计人员能力框架构建的方法	(158)
二、分层次构建会计人员能力框架的必要性	(160)
三、能力要素分析	(162)
第二节 制度变迁与会计角色的演变	(174)
一、制度与制度变迁: 分析的理论基础	(174)
二、制度变迁与会计角色定位的发展趋势	(177)
三、我国制度变迁与会计角色的演变	(178)
四、信息技术对会计角色的冲击	(180)
五、现代产权制度对会计角色的影响	(181)
六、中长期人才发展规划定位会计角色	(183)
第三节 高级会计人员能力框架的构建	(184)
一、高层次会计人才的缺乏	(185)
二、高层次会计人才的培养: 会计人才队伍建设的主要任务	(186)
三、环境的影响	(187)
四、CFO 角色与定位	(189)
五、我国高级会计人员的工作现状	(192)

4 | 会计人员能力框架问题研究

第四节 中级会计人员的能力框架	(199)
第五节 初级会计人员的能力框架	(201)
第六节 我国会计人员能力的评价	(205)
一、IFAC 对胜任能力评价的说明	(205)
二、现有评价体系	(206)
三、建立综合评价体系	(206)
四、会计人员能力评价指标体系	(207)
五、灰色关联度方法下的会计人员“择优”决策	(221)
第六章 我国会计人员能力框架的实施	(224)
第一节 改革与完善学历教育	(224)
一、现代认知心理学的知识观及其对教育的影响	(226)
二、基于能力的会计本科教育改革	(229)
三、加快发展会计硕士专业学位教育	(244)
四、DBA(Doctor of Business Administration)教育的前景	(250)
第二节 完善职业准入制度	(252)
一、修订《会计从业资格管理办法》	(252)
二、修订专业技术职务的任职条例	(254)
三、制订正高级会计师的评定条例	(257)
四、推行注册管理会计师考试与注册制度	(258)
第三节 加强和规范后续教育	(259)
一、后续教育的方式	(259)
二、以分层次能力框架为指导,制定会计人员继续教育指南	(260)
三、鼓励从业人员持续参加在职教育	(261)
结论与讨论	(262)
一、主要结论及贡献	(262)
二、本书的主要缺陷	(264)
附录:我国会计人员能力框架问卷调查表	(266)
参考文献	(271)
后 记	(288)

导 论



“为政之道，要在得人”、“得人者强，失人者亡”，这些世代相传、不胜枚举的格言警句，讲的其实就一个道理，即一个国家、一个行业、一个单位，能否不断培养、吸引大量的优秀人才，这在很大程度上决定着这个国家、这个行业、这个单位的兴衰成败。

一、选题背景及动机

人力资源是 21 世纪最重要的战略资源，是第一资源。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 3/4 是靠人力资源，1/4 是靠资本资源。人力资源的能力是综合国力最主要的决定因素，人力资源的能力建设正引起国内外的广泛关注。本部分主要从国际与国内竞争环境的变化、企业未来可持续竞争优势的保持、知识经济的能力本位价值观及我国市场经济的发展对会计人员能力的影响等角度探讨我国会计人员能力框架问题研究的背景及写作动机。

（一）国际与国内竞争环境的变化

人力资源的能力建设是一项具有基础性、战略性、决定性意义的任务，正在引起国际社会的广泛关注。国际形势正在发生深刻变化，高新技术的发展提高了人力资源在生产中的地位，经济全球化使人才全球化趋势进一步增强。资本和信息在国际范围内流动，经济实力的创造越来越依赖于掌握特殊知识与能力的人。

21 世纪是一个竞争激烈的世纪，全世界将更加广泛地开展政治、经济、文化、信息、军事等全方位的竞争，综合国力的竞争更加倚重于科技进步和人才

开发。国与国之间的差距,最根本的是科技实力和人才素质的差距。科技和人才是衡量一个国家实力的重要标志,是实施可持续发展战略的必要条件。世界范围内经济、科技以及综合国力的竞争日益加剧,由此必然引发大规模的国际化人才竞争和智力竞争,人才的能力变得日益重要。香港能成为世界的金融、贸易中心,除了优越的地理位置和自由经济政策之外,一个不可否认的事实就是这里云集了世界上大量的优秀人才。丹麦、瑞士、日本所获得的成功都证明了一个基本观点:人的能力是一国经济发展的内在动力。全球范围内的经济结构调整对人才素质提出了更高要求,各国政府都十分清楚,在未来的竞争中,谁拥有高素质人才,并能合理地使用人才,谁就有可能在竞争中立于不败之地。为了吸引高级人才,世界各国竞相采取措施争夺高技术人才。发达国家政府一方面加紧开发高级人才,另一方面制定政策从其他国家输入高级专门人才,而限制输出高级人才。

人才是指具有一定的专业知识或专门技能,进行创造性劳动并对社会作出贡献的人,是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。在人类社会发 展进程中,人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展、大变革、大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。^①

我国正处于经济和社会发 展的重要时期,做好加入世界贸易组织后的各项应对工作,增强我国综合国力和国际竞争力,人才是关键。发达国家正在利用各种手段吸引我国人才,致使我国面临的人才竞争日益激烈。1998年,美国英特尔公司斥资5 000万美元成立了“英特尔中国研究中心”,美国微软公司也投资8 000万美元在中国成立了“微软中国研究院”,世界高技术人才争夺战正在把重心向中国转移。加入WTO后,我国面临的人才问题更加突出,许多外国公司已开始对我国高新技术企业优秀人才的“收购行动”。我国要想在激烈的国际竞争中立于不败之地,就必须从根本上加强人力资源的能力建设,提高国际竞争力。

人才是我们最重要的资产。我国政府也高度重视人才的能力建设问题,多次强调把人才的能力建设作为实施强国战略的基本要求。我国政府的

^① 引自《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》序言。

《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》指出,要努力建设高素质、社会化的专业技术人才队伍,要重点培养一批急需的金融、财会、外贸、法律及信息、生物等高新技术方面的专门人才,并要求以人才资源能力建设为主题。2003 年 12 月 26 日,中共中央、国务院发布了《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》,强调以能力建设为核心,大力加强人才培养工作,提出要建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》^①(以下简称《建议》)指出要加快推进人才强国战略,树立人才资源是第一资源的观念,加强人力资源能力建设。根据《建议》编制的《中国国民经济和社会发展“十一五”规划纲要》^②再次提出了实施科教兴国战略和人才强国战略。2010 年 6 月,中共中央、国务院印发了《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》(以下简称《人才规划纲要》),提出了“以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设”的指导方针,《人才规划纲要》强调“大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才”是我国人才队伍建设主要任务之一,所提到的“急需紧缺专门人才”包括了金融财会人才。

2010 年 10 月,为了落实中共中央、国务院《人才规划纲要》的总体要求,财政部颁布了《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020 年)》(以下简称《会计人才规划》)。《会计人才规划》明确指出“会计人才是我国人才队伍的重要组成部分,是维护市场经济秩序、推动科学发展、促进社会和谐的重要力量”。当今世界,经济全球化深入发展,企业跨国经营、资本跨境流动日益频繁,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,会计人才在经济社会发展中的基础性、战略性、关键性作用更加凸显,会计人才的竞争已经成为国家、地区 and 单位间竞争的焦点之一。未来十几年,是我国基本建成创新型国家、全面实现小康社会建设目标的重要时期,也是我国会计行业发展的重大机遇期。《会计人才规划》指出,到 2020 年,我国会计人才发展的战略目标是:培养和造就一支规模宏大、结构优化、素质较高、富于创新、乐于奉献的会计人才队伍,确立我国会计人才竞争优势,建设国际一流的会计人才队伍,为在本世纪中叶基本实

① 2005 年 10 月 11 日中国共产党第十六届中央委员会第五次全体会议通过。

② 十届全国人大四次会议 2006 年 3 月 14 日表决通过了关于国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要的决议,决定批准这个规划纲要。

现社会主义现代化奠定会计人才基础。

对我国会计人员能力框架问题进行系统研究适应了上述国内外环境的迫切要求。

(二) 人力资源的能力是企业未来的可持续竞争优势

人是一切社会关系的总和,是生产力各要素中最活跃最积极的因素。人力资本是现在经济增长的主要驱动力之一^①。在企业的资本集合体中,有物力资本、货币资本和人力资本三种主要资本。人力资本理论可以追溯到18世纪,现代经济学的创始人亚当·斯密(Adam Smith)在他的代表作《国民财富的性质和原因的研究》(1776)中提出,一个国家全体国民的所有后天获得的有用能力是资本的组成部分,他认为个人通过学习所获得的已成为个人能力一部分的知识、技能,也是社会财富的一部分,是社会固定资产的组成部分。19世纪末,英国经济学家马歇尔认识到,人力资本是最重要的一种资本。他指出:所有的投资中,最有价值的是对人本身的投资。

到了20世纪50年代,人力资本理论正式形成。以美国的舒尔茨、贝尔等人为代表的西方经济学家提出,资本有两种形式,即物力资本和人力资本,体现在劳动者身上的资本为人力资本。一般而言,劳动者的知识、技能、体力(健康状况)等构成了人力资本。美国著名经济学家,1979年诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨的人力资本理论认为,人力资本的投入对人类社会的进步具有决定性的作用。他指出,“有能力的人民是现代经济丰裕的关键。他们是经济增长的一个重要源泉。如果我们忽视了人的技能和知识的改善,忽视了使一个变得更有力信心,那么经济增长的事业就会乏味而又得不到报偿”。^②他认为决定人类前途的并不是空间、土地和自然资源,而是人口的素质、技能和知识水平。人力资本的核心是人的能力。20世纪80年代以来,以罗默、卢卡斯为代表的人力资本学者提出了“新增长理论”,这种理论在古典经济学生产函数中加进了人力资本要素。卢卡斯认为,“专业化的人力资本”才是促进经济增长的真正动力。

根据马克思的劳动价值论,物力资本、货币资本和人力资本三种资本的关

^① 西方人力资本理论特别强调人力资本在现代经济增长中的作用。

^② 参见李忠民. 人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释. 北京: 经济科学出版社1999年版,第83页。

系是：人力资本统帅物力资本和货币资本。因为人力资本蕴含在劳动者身上，劳动者在劳动过程中，通过运用人力资本使物力资本和货币资本发挥作用，并得以保值增值；离开劳动者的劳动，物力资本只不过是一堆原材料，货币资本仅是保持原值的纸币和证券。劳动者拥有社会物质财富和社会财产保值增值之源——能力，而且这种能力决定着企业的发展。

人是企业中最关键的资源，高素质的人才是企业赢得市场、赢得竞争的前提与保证。在市场经济飞速前进的今天，无时无刻不存在着产品的竞争、市场的竞争、管理的竞争等，但归根到底还是人才的竞争。现代企业的竞争是人才的竞争，“人”是企业财富的“焦点”。中国古代就有“民为邦本，本固邦宁”的政治理念。我国现代组织管理主张“人是事业之本，人是组织目标能否实现的根本因素”。上述两者都体现了人在社会经济活动中的主体作用。我国著名思想家孔子在《礼记·中庸》中说到“为政在人”。同样的，对于企业来说，经营成败的关键也在于人才。人才是企业发展的动力之源，是企业最大的资产。在技术立国、重视利润的美国有这样一句简单而深刻的口号：“人是我们最重要的资产，人才就是一切。”毛泽东也曾讲过：古之做大事者都通晓“得人心者得天下”。笔者认为，这里的“人心”不单指民心，兼有得人才之心的意思。

随着技术经济和知识经济的发展，有形资产在企业发展中的重要地位已呈下降趋势。有专家曾指出^①：“一家公司尽管丧失了它所有的设备，但凭借其拥有的技能和熟练的劳动力，它就能迅速地在商场上东山再起。相反，一家公司尽管拥有各种设备，但它若失去了劳动力，则无望起死回生。”这段文字指明了有形资本和人力资本的差异，指出了现代社会人力资源的重要性。钢铁大王卡耐基曾经说过，你可以拿走我的产品、资金和客户，但只要留下我们企业的全部组织人员，不出4年我依然会是钢铁大王。仅仅22年时间就进入世界500强的微软公司，在问及成功的秘诀时，总裁比尔·盖茨说：“人才+创新。微软公司的主要财产就是我本人及雇员们的集体智慧。如果挖走我的20名核心成员，微软将一事无成。”因为人才，联想集团的资产在十年间由20万变成了20亿，联想集团总裁柳传志曾说：“如果没有人才，用不了几年联想集团就会由20亿变回20万。”

^① 转引自布莱恩·贝克、马克·休斯理德、迪夫·乌里奇著，郑晓明译. 人力资源计分卡[M]. 北京：机械工业出版社2003年版，第6页。

人力资源的战略价值升高,其根本原因之一在于人力资源在现代经济中不断提升的核心地位。世界银行曾对世界各国的资本数量做过一项统计,目前全世界人力资本、土地资本和货币资本的构成比例约为 64 : 20 : 16,即人力资本是全球财富中最大的财富。“科技是第一生产力”,但无论怎样高精尖的科技,最终还是要由人来掌握和应用的。世界银行的研究还发现,凡是注重人力资源开发的国家,其经济增长质量比只依赖自然资源开发的国家高^①。企业的生存能力、竞争优势主要来源于内部人才的能力,因为持续高绩效所要求的是灵活、创新、进入市场的速度,人力资源的能力是实施可持续发展战略的重要条件。

(三)知识经济的核心价值——能力本位

按照国际经济合作组织《以知识为基础的经济》的报告:知识经济是指建立在知识和信息生产、分配和使用之上的经济。我国著名经济学家吴季松博士认为:知识经济是指区别于以前的以传统工业为产业支柱、以稀缺自然资源为主要依托的新型经济,它以高技术产业为第一产业支柱,以智力资源为首要依托,因此是可持续经济。实质上,知识经济就是以智力资源的占有、配置,以科学技术为主的知识生产、分配和使用(消费)为最重要因素的经济,主要依赖知识的进步以及知识的生产能力、知识的积聚能力、知识的获取能力、知识的应用能力的提高而得到发展的经济(彭坤明,1998)。知识经济在资源配置上以智力资源、无形资产为第一要素,对自然资源通过知识和智力进行科学、合理、综合和集约的配置。在知识经济中,对智力资源——人才和知识的占有尤为重要。

可以说,知识经济时代,货币资本让位于知识这一要素,推动社会发展的不再主要是货币,而是知识。知识已成为世界各国社会经济发展的支撑点。知识是人通过学习所拥有的,社会由于追求知识而真正回归到人本身,真正做到以人为本。由于追求知识而使人成为有能力并在社会中起主导作用的人,因此,以人为本进一步就是以人的能力为本。知识经济时代是真正以人为本的时代,这样的社会本质上要求确立能力本位的核心价值观。知识经济认为人类社会的发展,已从对自然资源的依赖中走出来,走向对自身智力资源的开

^① 转引自上海国家会计学院课题组. 成为胜任的 CFO——中国 CFO 能力框架(征求意见稿)(2004)。