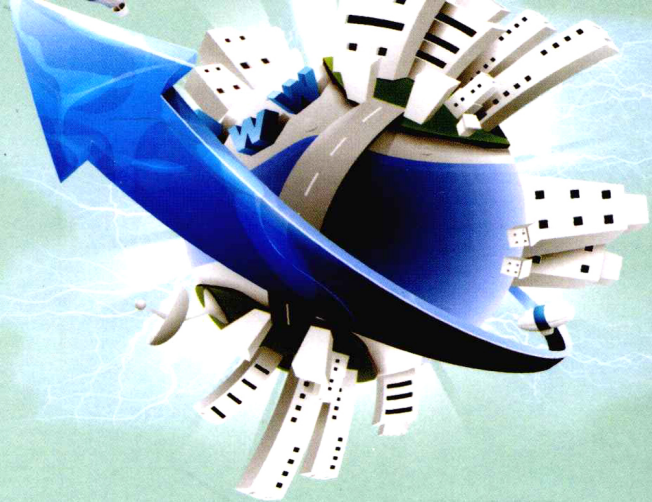


现代企业管理创新丛书

XIANDAI QIYE GUANLI CHUANGXIN CONGSHU



# 企业家人力资本会计 确认与计量研究

Q IYEJIA RENLI ZIBEN KUAJI QUEREN  
YU JILIANG YANJIU

罗新华 著

现代企业管理创新丛书

XIANDAI QIYE GUANLICHUANGXINCONGSHU

# 企业家人力资本 会计确认与计量研究

经济科学出版社

## 图书在版编目 (CIP) 数据

企业家人力资本会计确认与计量研究 / 罗新华著. —北京:  
经济科学出版社, 2010. 9

(现代企业管理创新丛书)

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9819 - 6

I. ①企… II. ①罗… III. ①企业家 - 人力资本 - 研究  
IV. ①F272. 91

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 164752 号

### 企业家人力资本会计确认与计量研究

罗新华 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销  
社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142  
总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

汉德鼎印刷厂印刷

三佳装订厂装订

787 × 1092 16 开 15 印张 250000 字

2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5058 - 9819 - 6 定价: 25.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

# 《现代企业管理创新丛书》

## 编 委 会

**顾问：**李京文 中国工程院院士、教授、博士生导师

**主编：**徐向艺 山东大学管理学院院长、教授、博士生导师

**编委：**

郑海航 首都经贸大学副校长、教授、博士生导师

李维安 南开大学国际商学院院长、教授、博士生导师

武常歧 北京大学光华管理学院副院长、教授、博士生导师

齐二石 天津大学管理学院院长、教授、博士生导师

尤建新 同济大学经济与管理学院院长、教授、博士生导师

李海舰 中国社科院《中国工业经济》杂志社社长、教授、博士生导师

张体勤 山东经济学院党委书记、教授、博士生导师

赵景华 中央财经大学教授、博士生导师

杨蕙馨 山东大学管理学院副院长、教授、博士生导师

赵炳新 山东大学管理学院副院长、教授、博士生导师

王兴元 山东大学管理学院教授、博士生导师

胡正明 山东大学管理学院教授、博士生导师

潘爱玲 山东大学管理学院教授、博士生导师

# 总 序

人类社会进入 20 世纪末，特别是进入 21 世纪以来，企业经营环境发生了根本性的变化，一是以知识经济为主体的新经济特征逐步形成；二是经济全球化趋势日益显现；三是信息技术飞速发展，基于互联网技术的网络经济方兴未艾。因此，企业要在复杂多变的环境中生存与发展就必须不断进行技术、制度与管理的变革与创新。管理理论产生于管理实践，管理实践呼唤管理理论的创新。为了分析、探讨和解决企业管理实践中出现的新情况和新问题，现代管理思想、管理理论、管理方法和手段不断涌现与演进。近半个世纪以来，中国经济高速发展，经济规模迅速扩大，企业竞争力有了提高，同时，面临的机遇与挑战不断增多。为应对日益严峻的国际竞争的挑战，中国企业急需加强创新能力。为此，除了需要研究总结我国企业管理的成功经验外，还必须学习、引进、吸收、消化世界先进企业的经验与知识。为了从不同视角反映现代企业管理最新研究成果，我们组编了这套《现代企业管理创新丛书》。

在浩如烟海的管理知识海洋中，这套丛书不过是我们注入的点滴浪花。我们难以企求丛书全方位展示管理学发展的趋势，也难以使选辑的作品都是“高、精、尖”的顶峰之作。我们力求为构筑中国管理学发展的巨大工程增砖添瓦。我们追求的目标有三：一是着力推出学术功力深厚、思想新颖独到的专著问世；二是反映管理学领域前沿学科、边缘学科和综合学科研究的新成就、新成果；三是借鉴国外企业管理研究的前沿理论，密切联系中国管理实践的发展，提出供管理学界同行关注并共同探讨的新课题。

这套丛书还是山东大学“985”二期工程人文社科重点研究基地“现代企业管理创新丛书”项目标志性成果之一。经过充分论证，山东大学管理学院承担了“985”工程二期重点建设项目。面对新形势与环境要求，确定了以现代企业管理创新为研究重点，力求在企业制度创新、企业组织管理创新、企业人力资源管理创新、企业品牌管理与营销创新、企业金融与财务管理创新、企业技术创新等领域取得突破性进展。《现代企业管理创新丛书》作为山东大学“985”二期工程规划项目，将陆续出版原创性企业管理创新成果，并介绍国外的优秀成果。以期对中国企业管理理论与实践做出应有的贡献。

当我们推出这套丛书的时候，有点惶恐不安。我们深知丛书选题存在许多不足之处，作品理论水平也参差不齐。但我们也深知，理论创新是永无止境的，我们希望广大管理界同仁对这套丛书提出批评、建议与忠告，并参与这套丛书的编写，把你们的宝贵成果提供丛书出版。我们的目的是是一致的，那就是推动中国管理理论的繁荣和管理理论指导下的中国企业的可持续性发展！

我们和国内管理学家们一起展望中国管理学发展和企业腾飞的未来！

李素文

2006年1月

# 序

人力资源会计是奠定在“人力资本”的基础上而得以形成、发展并逐渐成为会计学的一个崭新分支。随着市场经济逐步成熟和知识经济时代的到来，人力资源会计越来越受到会计学界的重视，业界对人力资本会计确认及计量的研究也在不断地深入。但是，鉴于人力资本会计确认与计量问题本身的复杂性（以厦门大学常助教授为代表的许多学者把人力资本会计确认与计量问题列为 21 世纪财务会计的四大难题之一），到目前为止，对于人力资本会计确认和计量的研究还没有取得一个既科学合理，又具可操作性的方案。尤其是对于如何确认、计量人力资本，特别是企业家人力资本，目前尚无较为创新的研究成果。人力资本会计确认和计量问题已经成为人力资本理论与实践发展的“瓶颈”。本书作者知难而上，紧随学科发展的前沿，勇于挑战这一课题，力图在已有研究的基础上对人力资本尤其是企业家人力资本的会计确认及计量方面做一些创新性的研究，期为人力资本会计确认与计量研究做一些积极的探索。显而易见，这种探索对推动企业人力资本定价和人力资本会计理论的发展具有极其重要的理论和现实意义。

对人力资本会计确认与计量问题的研究，国内外学者较多的停留在一般的定性研究上，而且这些研究往往只就会计确认或会计计量进行单独的探讨，很少有将两者结合起来进行深层次的定量研究。所以，对这一问题的研究无论从理论层面还是从实际应用方面都有待做进一步的研究。本书基于人力资本在未来企业发展中所处的核心地位，针对现有文献研究中尚存在的问题，分别从理论与实践两个方面阐明了人力资本尤其是企业家人力资本会计确认与计量研究的重要性。在具体的研究过程中，坚持规范与实证相结合的研究方法、采用文献研究和实地调查相结合、定性分析和定



量分析相结合的研究方法，取得了以下几个方面的创新：

第一，利用样本调查与层次分析法，从定量角度研究了人力资本会计的学科归属问题，并在此基础上，对人力资本会计确认进行了重新审视。以往有关人力资本会计确认的研究都是“就确认而讨论确认”，几乎所有文献都是建立在“人力资本会计应归为财务会计范畴”的前提下探讨人力资本会计确认问题的，至今所有相关文献均没有从定量角度系统解释人力资本会计应归为财务会计范畴或管理会计范畴的原因。本书在解决人力资本会计确认这一难题时，借助样本调查和运用层次分析法（AHP），从定量角度系统而详细地分析了人力资本会计的学科归属问题，并以会计确认标准为出发点，从人力资本尤其是企业家人力资本特性、人力资本产权理论以及现代企业组织结构理论的角度对人力资本尤其是企业家人力资本的会计确认进行了创新研究，结合本书提出的企业家人力资本价值综合计量模型提出了一种可行的确认模式。

第二，通过对货币计量方法和非货币计量方法的比较分析，借助层次分析法和模糊综合评价法，构建了企业家人力资本价值综合计量模型，即用人力资本发挥效率去除企业家人力资本外在显现的价值，从而得出企业家人力资本内在价值。这一综合计量模型较好地弥补了原有计量模型的不足，实现了对人力资本价值的合理会计计量，它较为完善地解决了对人力资本尤其是企业家人力资本内在价值的计量，从而使人力资本计量与其经营业绩紧密联系在一起，科学地指导企业家人力资本的定价，使企业家人力资本的天平不再“失衡”，借以对企业家进行“荣誉”激励，实现激发其主观能动性的目的。

第三，为了验证企业家人力资本价值综合计量模型中两个子计量模型是否合理，即利用层次分析法构建的子计量模型Ⅰ和利用模糊综合评价法构建的子计量模型Ⅱ，本书对两个子计量模型分别进行了系统的实证研究。在对子计量模型Ⅰ进行实证研究时，本书以四个经典模型为基础提取了收益贴现率、职工年度收益、企业投资报酬率、行业投资报酬率、企业资产规模、职位变动、预计服务时间等七个要素，并将这七项要素作为解释变量与反映人力资本价值的超额收益率进行回归，来验证子计量模型Ⅰ构建的合理性；在对子计量模型Ⅱ进行实证研究时，书中通过调查问卷将人力资本隶属度 $L$ 计算出来，将其作为自变量，引入与企业家人力资本价值相关的超额收益率和企业家报酬两大指标作为因变量，进行超额收益率和企业家薪酬与企业家人力资本隶属度 $L$ 的相关性研究，从而验证子



计量模型Ⅱ的合理性。

应该说，本书对人力资本会计确认与计量的研究做了一些创新性的研究，取得了一些积极的创新成果，但由于本书所研究问题本身的复杂性，以及作者的水平受限，不可避免地存在诸多不足之处，但瑕不掩瑜，不失为一个有益的尝试。希望作者就人力资本会计确认与计量这一课题进行长期不懈地探索。作为罗新华博士的导师，对他取得的成果，我深感欣慰和高兴，值专著出版之际，欣然提笔为之作序。

华中科技大学管理学院财务金融系主任、教授、博士生导师

**龚 朴**

2010年5月26日

# 序

按照美国卡普兰和诺顿的平衡计分卡理论，在知识经济时代和消费者市场的条件下，股东价值最大化以客户最满意为前提，客户最满意又以企业最优的内部业务流程为必要条件，而最优的内部业务流程又进一步取决于最优良的人力资本、信息资本和组织资本。换言之，股东价值归根到底源于人力资本、信息资本和组织资本。人力资本作为股东价值的源泉之一，其重要性是不言而喻的。

人力资本会计确认与计量一直是学术前沿的热点问题之一。尽管相关的研究已积累下比较丰厚的文献并取得了一些重要的研究成果，但多数研究者偏好人力资本传统计量方法，对现代条件下人力资本尤其是企业家人力资本的计量方法的研究则相对缺乏。同时，现有的对人力资本传统计量方法的探讨又多侧重于人力资本一般性的研究，并没有在“非同质”下进行系统研究，忽略了经营管理型人力资本和生产型人力资本的区别，而采纳统一的模型估计人力资本的价值，结果导致企业人力资本价值严重偏离其内在价值，从而无法确切地反映一个企业所控制的人力资本情况，也不能够正确地体现企业所控制人力资本的真实价值，进而无法向资本市场传递关于一个企业竞争能力的信息，扭曲的信号将会误导社会资源的配置，从长远来看不利于经济的健康发展。罗新华博士在其博士论文的基础上，以企业家人力资本作为研究的切入点，对人力资本尤其是企业家人力资本会计确认与计量问题，通过数学模型构建和实证分析，对这一问题进行了系统而又富有创新的研究，具有重要的理论与现实意义。

人力资本会计确认和计量的研究涉及到对人力资本会计学科归属的定位和对人力资本价值计量模型构建两个基本问题。这两个问题的研究有助于解决人力资本会计是纳入财务会计范畴还是管理会计范畴以及如何恰当

地计量和反映人力资本价值。罗新华博士在理论界已有的研究基础上，针对现有文献研究中尚存的问题，采用规范与实证相结合、文献研究和实地调查相结合、定性分析和定量分析相结合的研究方法，围绕企业家人力资本会计确认及计量两大方面的问题进行富有创造性地探索，并将探索的成果集成学术专著出版，奉献给读者。对此，首先给予真诚的祝贺，其次也提醒读者注意本著作的下列特点：

首先，通过对会计确认相关理论的分析，采用层次分析法和定性的大样本统计方法，从科学的角度说明了人力资本会计归属于财务会计范畴的合理性。在此基础上，书中对人力资本会计确认进行了重新审视，即在确认人力资产的同时，应当同时确认一项负债及一项所有者权益；同时，根据企业契约安排和人力资本参与剩余收益分配的两种状况，提出了两种确认人力资本的方式。

其次，通过对货币计量和非货币计量方法的比较分析，借助层次分析法和模糊综合评价法，构建了人力资本价值综合计量模型，即用人力资本发挥效率（利用基于模糊综合评价法的子计量模型Ⅱ得到）去除企业家人力资本外在显现的价值（利用基于层次分析法的子计量模型Ⅰ得到）。本书通过对选取的四个经典计量模型，结合调查问卷和层次分析法确定各计量模型的权重并进行一致性检验，同时根据人力资本尤其是企业家人力资本的特点建立人力资本评价体系，即8个一级指标和24个二级指标构建模糊评价集，通过模糊综合评价法将调查问卷的数据进行处理得出隶属度（人力资本发挥效率），将它作为效率发挥的调整系数去除当前人力资本外在显现价值从而得出人力资本内在价值。

最后，以构建的两个子计量模型为基础，对影响人力资本价值的各项决定因素进行了实证研究，并采用GMM方法进行了相关实证分析和检验。

另一个有趣的问题是：作者通过实地调查和定量分析发现，人力资本会计属于财务会计而非管理会计范畴。这在很大程度上反映了我国学术界对于人力资本会计乃至管理会计认识的现实状况，特此提醒读者注意。

作者已有20多年的教学与实践经验，对人力资本会计确认和计量问题进行了长期的研究，并取得了创新性成果，足以说明作者坚实的理论基础和扎实的专业知识，特别是该书立意明确，研究方法科学，论证严谨，建模和实证符合学术规范，在同类研究中是一部具有创新性的学术著作。

无疑，随着人们对人力资本对股东价值乃至企业价值创造的重要性日益重要，人力资本管理及人力资本会计的理论和方法必将不断完善和发展，也会更具有应用价值。我们殷切期望罗新华博士继续坚守人力资本会计的研究方向，并不断推出更多、更具有创造性的研究成果。也呼吁更多的理论和实际工作者加入到人力资本管理和人力资本会计的研究中来，为创新中国会计，使之巍然屹立于世界会计之林，作出应有的贡献。

**于增彪**

2010年5月27日于清华园

# 前 言

探求企业的财富增长极限和价值驱动因素一直是一个引人瞩目的中心话题。当人类步入知识经济时代，人力资源逐渐成为企业各生产要素中最具弹性、最具经济增长潜力和最为重要的资源，以此形成的人力资本在经济增长中的作用更加凸显，而企业家作为高层次、高质量的异质型人力资本，其才能已被称为除劳动力、土地、资本以外的第四种生产要素。正是这第四种要素对其他三要素的组织、开发、协调和管理，才促成了各生产要素的优化组合及生产资源和人力资源的优化配置，从而最大限度地发挥了各生产要素的作用，推动了经济社会的发展。企业家之所以成为比其他三要素更为重要的资本，并在理论和实践方面引起越来越多的关注，是因为企业家这种特殊的人力资本其价值有着显著的优势——异质性，从而使得企业家人力资本成为决定企业生产经营活动效益的关键因素。因此，如何对企业家人力资本价值进行会计确认与计量已成为理论界和实务界关注的焦点和难点，对其进行系统和深入的研究具有极其重要的理论和现实意义。

人力资本会计确认和计量的研究涉及到对人力资本会计学学科归属的定位和对人力资本价值计量模型构建两大方面的问题。对该问题的理论探讨是解决人力资本会计纳入财务会计范畴还

是管理会计范畴，以及如何恰当地计量和反映人力资本价值的基础和前提。本书在理论界已有的研究基础上，针对现有文献研究中尚存的不足，以企业家人力资本作为研究对象，围绕企业家人力资本会计确认及计量两大方面的问题做了一些创新性和有益的探索，尤其是本书构建的人力资本价值综合计量模型能够较为科学地对人力资本价值特别是企业家人力资本价值进行计量。

首先，本书通过对会计确认相关理论及其人力资本内涵的分析，采用层次分析法和定性的大样本统计方法对该问题进行了分析，从科学的角度说明了人力资本会计归属于财务会计范畴的合理性。在此基础上，书中对人力资本会计确认进行了重新审视，即在确认人力资产的同时，应当同时确认一项负债及一项所有者权益；同时，根据企业契约安排和人力资本参与剩余收益分配的两种状况，提出了两种确认人力资本的方式，从而弥补了目前财务报告缺乏人力资本信息的缺陷。

其次，为了科学、合理地计量企业家人力资本价值，本书通过对货币计量方法和非货币计量方法的比较分析，借助层次分析法和模糊综合评价法，构建了人力资本价值综合计量模型，即用人力资本发挥效率（利用基于模糊综合评价法的子计量模型Ⅱ得到）去除企业家人力资本外在显现的价值（利用基于层次分析法的子计量模型Ⅰ得到）。本书通过对选取的四个经典计量模型，结合调查问卷和层次分析法确定各计量模型的权重并进行一致性检验，同时根据人力资本尤其是企业家人力资本的特点建立人力资本评价体系，即采用企业家能力与素质、企业家特质、人才策略因素、市场策略因素、业绩指标、企业的长远发展潜力、创新能力、企业文化因素 8 个一级指标和 24 个二级指标构建模糊评价集，通过模糊综合评价法将调查问卷的数

据进行处理得出隶属度（人力资本发挥效率），将它作为效率发挥的调整系数去除当前人力资本外在显现价值从而得出企业家人力资本内在价值。

本书还剖析了企业家人力资本价值的决定机制，以构建的两个子计量模型为基础，对影响人力资本价值的各项决定因素进行了实证研究，并采用 GMM 方法进行了相关实证分析和检验，以接受（或拒绝）规范分析中的理论假设。实证研究表明，通过层次分析法和模糊综合评价法构建的人力资本价值综合计量模型能较好地反映人力资本价值尤其是企业家人力资本价值。

最后，在以上研究的基础上，本书给出了研究的主要结论，并对这一问题做了进一步的研究展望。





<b>第 1 章 导论</b> .....	1
1.1 问题的提出与研究意义 .....	1
1.2 国内外研究文献综述 .....	10
1.3 主要研究内容与创新点 .....	30
<b>第 2 章 企业家人力资本范畴及特征分析</b> .....	35
2.1 企业家、企业家人力资本范畴的界定 .....	35
2.2 企业家人力资本特征分析 .....	41
<b>第 3 章 人力资本会计归属及确认研究</b> .....	47
3.1 人力资本会计学科归属的两种理论观点 .....	48
3.2 人力资本会计确认对传统财务会计的挑战 .....	51
3.3 人力资本会计归属的方法选择——层次分析法佐证 .....	57
3.4 对人力资本会计确认的重新审视 .....	76
<b>第 4 章 企业家人力资本价值内涵及现行主要计量模型</b> .....	87
4.1 企业家人力资本价值内涵及特征 .....	87
4.2 企业家人力资本价值的表现形式 .....	92
4.3 人力资本计量的现有模式及其评价 .....	93
<b>第 5 章 企业家人力资本价值综合计量模型的设计</b> .....	106
5.1 企业家人力资本计量的假设和原则 .....	106

5.2	企业家人力资本价值综合计量模型设计的基本思路	108
5.3	人力资本外在显现价值子计量模型 I 的设计	113
5.4	人力资本发挥效率子计量模型 II 的设计	129
5.5	本章小结	139
<b>第 6 章</b>	<b>企业家人力资本外在显现价值计量模型实证研究</b>	<b>140</b>
6.1	研究假设的提出	140
6.2	数据和变量设计	142
6.3	统计性描述、计量模型和实证结果	145
6.4	本章小结	152
<b>第 7 章</b>	<b>企业家人力资本发挥效率计量模型实证研究</b>	<b>153</b>
7.1	理论和研究假设	153
7.2	变量选用与设计	155
7.3	统计说明和计量模型的构建	161
7.4	本章小结	175
<b>第 8 章</b>	<b>研究结论与研究展望</b>	<b>177</b>
8.1	主要研究结论	177
8.2	研究展望	180
参考文献		183
附录一	人力资本调查问卷	194
附录二	样本公司	213
后记		216