

中国海洋大学文科创新团队工程项目(H0310TD01)
中国海洋大学文科发展基金规划项目(H08YB10)

三友会计论丛
第10辑

SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

基于二元产权的企业价值驱动机制设计

人力资本制度挖潜视角

马广林◎著

A DESIGN ON MECHANISM OF VALUE DRIVING OF
ENTERPRISE BASED ON DUALISTIC PROPERTY RIGHTS

中国海洋大学文科创新团队工程项目(H0310TD01)
中国海洋大学文科发展基金规划项目(H08YB10)

三友会计论丛
第10辑

SUNYO ACADEMIC SERIES IN ACCOUNTING

基于二元产权的企业价值驱动机制设计 人力资本制度挖潜视角

马广林◎著

A DESIGN ON MECHANISM OF VALUE DRIVING OF
ENTERPRISE BASED ON DUALISTIC PROPERTY RIGHTS

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

大连

© 马广林 2009

图书在版编目 (CIP) 数据

基于二元产权的企业价值驱动机制设计：人力资本制度挖潜
视角 / 马广林著. —大连：东北财经大学出版社，2009.7

(三友会计论丛·第10辑)

ISBN 978-7-81122-711-6

I.基… II.马… III.企业管理—研究 IV.F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 112983 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) 84710523

营销部：(0411) 84710711

网址：<http://www.dufep.cn>

读者信箱：dufep@dufe.edu.cn

大连理工印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸：150mm×220mm

字数：204 千字

印张：7 7/8

印数：1—2 000 册

2009 年 7 月第 1 版

2009 年 7 月第 1 次印刷

责任编辑：孙 平

责任校对：贺 荔

封面设计：张智波

版式设计：刘瑞东

ISBN 978-7-81122-711-6

定价：26.00 元

作者简介

马广林，男，1975年生，黑龙江省勃利县人，2008年毕业于哈尔滨工业大学，获管理学博士学位。现就职于中国海洋大学管理学院会计学系，从事财务管理、管理咨询和资产评估等课程的教学工作。主要研究领域为“人本会计与价值创造管理”和“管理咨询理论与实务”。曾在《会计研究》、《财会通讯》和《企业管理》等期刊发表学术论文近三十篇，其中ISTP收录多篇。主持中国海洋大学文科发展基金规划课题一项；作为子课题负责人、主要成员，参与国家自然科学基金项目、山东省社科规划项目及中国海洋大学文科创新团队工程项目等纵向课题六项；参与企业、金融机构横向咨询课题十余项。

出版者的话

随着我国以社会主义市场经济体制为取向的会计改革与发展的不断深入,会计基础理论研究的薄弱和滞后已经产生了越来越明显的“瓶颈”效应。这对于广大会计研究人员而言,既是严峻的挑战,又是难得的机遇。说它是“挑战”,主要是强调相关理论研究的紧迫性和艰巨性,因为许多实践问题急需相应的理论指导,而这些实践和理论在我国又都是新生的,没有现成的经验和理论可资借鉴;说它是“机遇”,主要是强调在经济体制转轨的特定时期,往往最有可能出现“百花齐放,百家争鸣”的昌明景象,步入“名家辈出,名作纷呈”的理论研究繁荣期和活跃期。

迎接“挑战”,抓住“机遇”,是每一个中国会计改革与发展的参与者和支持者义不容辞的责任。为此,我们与中国会计学会财务成本分会(原中国中青年财务成本研究会)、东北财经大学会计学院联合创办了一个非营利的学术研究机构——三友会计研究所,力求实现学术团体、教学单位、出版机构三方的优势互补,密切联系老、中、青三代会计工作者,发挥理论界、实务界、教育界三方面的积极性,致力于会计、财务、审计三个领域的科学研究和专业服务,以期我国的会计改革与发展作出应有的贡献。

三友会计研究所的重大行动之一就是设立了“三友会计著作基金”,用于资助出版“三友会计论丛”。它旨在

荟萃名人力作及新人佳作，传播会计、财务、审计研究与实践的最新成果与动态。自 1997 年起，本论丛定期遴选并分辑推出。

采取这种多方联合、协同运作的方法，如此大规模地遴选、出版会计著作，在国内尚属首次，其艰难程度不言而喻。为此，我们殷切地希望广大会计界同仁给予热情支持和扶助，无论作为作者、读者，还是作为评论者、建议者，您的付出都将激励我们把“三友会计论丛”的出版工作坚持下去，越做越好！

东北财经大学出版社

三友会计论丛编审委员会

顾问:

谷 祺 欧阳清 冯淑萍 李志文

委员 (以姓氏笔画为序):

马君梅	王立彦	王光远	王化成
方红星	刘永泽	刘志远	刘明辉
刘 峰	孙 铮	宋献中	李 爽
张为国	张龙平	张先治	张俊瑞
何顺文	杨雄胜	陆正飞	陈毓圭
陈国辉	陈建明	陈信元	陈 敏
周守华	罗 飞	孟 焰	郑振兴
赵德武	夏冬林	秦荣生	徐林倩丽
黄世忠	谢志华	蔡 春	薛云奎
魏明海	戴德明		

序

人是生产关系中最活跃、最为积极的因素，人的创造性劳动是社会经济增长的根本动力源。因此，自 20 世纪 80 年代初起，“人”作为一种特殊的要素，就已经被纳入我本人对会计和财务问题的研究视野中来，并一直坚持到今天。遗憾的是，在新世纪来临之前，我的这种研究几乎处于孤军奋战的状态，身边缺少一些与我共同争论、探讨的伙伴。庆幸的是，在新世纪曙光到来之际，在我的“鼓动”下，我的几个年轻同事陆续加入到了我所倡导的研究行列，形成了中国海洋大学“人本会计与价值创造管理”研究团队，本书的作者马广林博士就是其中的一员。自 2001 年夏马广林博士正式加入研究团队以来，近 8 年的时间里他始终稳定于“人本会计与价值创造管理”领域开展科学研究。在当前学术界关于人力资源会计的研究并不是热点的情况下，在如今有些浮躁、功利的社会风气下，有如此执着持久的科学探索精神，这对于一个步入社会不久的年轻人来说是难能可贵的。马广林博士在该领域具体研究方向的确定，是从 2002 年我们共同合作的《二元产权机制与会计创新：劳动者权益会计》一文开始的。此后，他以确立人力资本产权进而建立二元产权机制、发挥人力资本产权的激励效应为研究的切入点，逐步展开对人本价值管理问题的研究，并取得了一些值得肯定的研究成果，本著作即是他对阶段性研究成果的总结。

本著作从对企业价值管理现实困境的剖析入手，得出传统价值管理理论由于忽视人力资本要素及与其密切相关的企业制度安排，而具有“资本要素缺失”、“基本假设缺失”和“制度性缺失”三大理论缺失，进而导致价值管理实践陷入“（物力）资本主义”误区、囿于价值管理效率低下的困境，并提出在找回“人”这一根本性的价值驱动要素的基础上，通过企业制度再造构建挖掘人力资本

价值创造潜力的观点。在这一思路的指导下，对企业产权制度、治理制度和价值分配制度进行了创新，设计出具有人力资本积极性提升和价值创造潜力挖掘的，包含二元产权机制、共同治理机制和价值分享机制的，基于二元产权的企业价值驱动机制，并将所构建的企业价值驱动机制模拟应用于现实企业，进一步验证了作者的研究结论。综观全书，本著作具有以下几个方面的特点：

(1) 研究视角比较独特。本书对企业价值管理的研究并没有重复前人研究企业价值管理的路子，而是另辟蹊径，从一度被价值管理理论和实践所忽视的人力资本潜力挖掘的角度展开深入的研究，并结合人力资本要素的特殊性，提出了通过制度再造构建旨在人力资本激励和挖潜的企业价值驱动机制的思想，开辟了企业价值管理的新视角。

(2) 问题分析比较深入。作者在对传统企业价值管理理论和方法的诊断、企业价值驱动机制总体框架设计、价值驱动模块具体设计的过程中，对相关问题的分析比较深入，考虑问题比较周全。这也为科学的研究结论和实用的研究成果的产生奠定了基础。

(3) 研究方法比较得当。在研究方法上，作者采用了规范研究为主、实证检验为辅的研究模式。综合运用了新制度经济学、管理心理学、博弈论、系统工程学和模糊数学等领域的专门方法作为课题研究的工具。科学的研究方法使得研究过程更加生动，研究结论更加可信。

(4) 创新观点比较丰富。本著作的创新性成果比较丰富，作者提出了“二元三源资本结构”和“二元产权机制”的概念，并对其进行了详细的设计；针对人力资本要素的特点，设计出“人力资本风险抵押能力强化补丁机制”；设计出人力资本产权初始定价的“连续割差法”和人力资本产权价值动态调整的“360°模糊综合评判修正法”，使得二元产权机制得以真正落实；设计出基于二元产权安排的共同治理机制；设计出“二次啄序收益分享机制”、“相机问

责亏损承担机制”和“双重索取企业清算机制”。丰富的创新性成果使得本书内容显得十分丰富、深入度较强。

(5)研究成果比较实用。在企业价值驱动模块具体设计过程中,作者始终坚持科学性和实用性兼顾的研究原则,从而使得“基于二元产权的企业价值驱动机制”最终得以落实,并具有较强的普适性和现实可操作性。

(6)写作文笔比较流畅。作者在行文上字斟句酌、用词规范、文笔流畅。作为一本专业性较强的论著,虽然没有华丽的“修饰”,但丝毫没有晦涩之感,可读性较强。

作为我国人力资源会计研究领域长期坚持的探路者之一,我很欣慰有许多如本书作者一样的年轻人不断加入到这一研究行列中来,并执着地耕耘着;我也很高兴地看到我们的团队伙伴们不断进步、不断推出新的研究成果。尽管这些阶段性的研究成果还有待继续完善,但我仍然愿意如数家珍般地将它们推荐给读者,哪怕是能对读者产生些许的启发、引发读者深入的思考,这也算是我们的研究团队对我国人力资源会计研究事业的微薄贡献了!

我坚信,人本价值管理将是知识经济时代财务管理的未来方向。

徐国君

2009年6月

前言

人力资本是企业价值创造的根本依托之所在，知识经济时代下的企业尤为如此。然而，由于传统价值管理理论和方法对人力资本及与之密切相关的制度因素关注不足，导致企业价值管理实践面临各种困境，严重影响了企业价值创造的效率，阻碍了企业价值的高效提升。探索走出企业价值管理困境的出路、完善价值管理理论迫在眉睫。

鉴于此，本书提出了以人力资本要素引入和人力资本产权确立为基础，从产权制度、治理制度和分配制度再造的视角构建驱动企业价值提升的动力机制的观点，并采用以规范研究为主、以实证分析为辅的研究模式和定性分析与定量分析相结合的研究方法，综合运用管理心理学、组织行为学、新制度经济学、系统工程学、博弈论等学科的基本理论和方法作为研究工具，围绕基于二元产权的企业价值驱动机制的构建问题展开了较为全面、深入的研究。其目的在于弥补传统价值管理理论和方法的缺失，通过对人力资本的激励和价值创造潜力的挖掘，实现对企业价值的高效提升。

本书首先以新制度经济学相关理论为分析工具，对企业价值及其驱动的相关问题展开研究，并采用系统动力学基本原理对企业制度变迁对企业价值影响的联动机制进行了分析，以此为基础设计出包括二元产权机制、共同治理机制和价值分享机制三大价值驱动功能模块的企业价值驱动机制总体框架。在此基础上，分别针对上述三大企业价值驱动功能模块的具体设计问题展开了深入的研究。

针对传统价值管理理论的三大缺失，引入人力资本要素，对企业资本结构和产权机制进行创新，提出了“二元三源资本结构”和“二元产权机制”的概念，并以价值驱动功能打造为导向，对二元产权机制进行了具体设计。在此过程中提出了“人力资本产权风险

抵押能力强化补丁机制”和“两阶段人力资本产权定价”的思想，并以层次分析法、模糊综合评判法等现代管理方法为工具，设计出人力资本产权初始定价的“连续割差法”和动态调整的“360°模糊评判修正法”，为二元产权机制具体落实提供了依据。

以二元产权机制下资本提供者因身份、地位、利益关联的变化而导致的价值取向和行为偏好分析为切入点，对二元产权机制下企业利益格局和价值影响力场进行分析，得出二元产权机制下“三集团利益格局”和“三源价值影响力场”的结论，由此提出公司治理应“由单边治理到共同治理”的观点，并以价值驱动功能打造为导向，结合二元产权机制的基本特征，充分考虑人力资本股东、物力资本股东和债权人的利益偏好、价值取向及其在企业价值创造过程中的信息地位和所发挥的作用的差别，设计出包含“共同决策机制”、“共同制衡机制”、“激励引导机制”及“社会治理补充机制”的共同治理机制。

以二元产权机制下企业资本提供者身份、地位分析为基础，提出“由价值分配到价值分享”的观点，并利用博弈论思想分析价值分享制对企业价值的影响，得出“价值分享制能够实现企业价值帕累托改进”的研究结论。在此基础上，以价值驱动功能打造为导向，设计出包含“二次啄序收益分享机制”、“相机问责亏损承担机制”和“双重索取企业清算机制”的企业价值分享机制。

上述三个价值驱动功能模块的设计完成，使得本书所提出的基于二元产权的企业价值驱动机制得以落实。为检验上述研究成果，本书以某建筑设计院 2002—2007 年相关数据、资料为基础，开展实证分析。分析结果表明，基于二元产权的企业价值驱动机制能够优化企业内部权、责、利的配置，改变企业人力资本所有者的价值取向和行为取向，促使他们主动做出有利于企业价值提升的行为选择，实现“激励相容”，有利于驱动企业价值的高效提升，从而验证了本书的研究结论。

基于二元产权的企业价值驱动机制旨在抓住人力资本这一驱动企业价值的关键要素，以人力资本激励和价值创造潜力挖掘为核心，通过制度创新和机制打造实现对企业价值的有效驱动。它开辟了企业价值管理的新视角，设计出了驱动企业价值的新思路，既是对企业价值管理理论和方法体系的完善，又能为企业价值管理实践提供观念和方法上的指导。随着知识经济的进一步深化，人力资本在企业价值创造活动中地位、作用的进一步突出，这一价值驱动机制必将显示出其强大的价值驱动效能。

马广林

2009 年 6 月

目 录

1 绪 论	1
1.1 研究背景与问题提出	1
1.2 研究目的和意义	5
1.3 国内外相关领域研究述评	8
1.4 研究内容与方法	29
2 企业价值驱动机制理论分析	32
2.1 企业价值与价值驱动	32
2.2 企业制度的价值影响效应	37
2.3 企业制度再造的价值驱动机理	44
2.4 基于二元产权的企业价值驱动机制构建	50
2.5 本章小结	56
3 价值驱动导向下二元产权机制设计	58
3.1 企业资本结构与产权机制创新	58
3.2 二元产权机制设计	64
3.3 价值驱动导向下人力资本产权初始定价	76
3.4 价值驱动导向下人力资本产权价值动态调整	91
3.5 二元产权机制的企业价值驱动原理	101
3.6 本章小结	106
4 基于二元产权的共同治理机制设计	107
4.1 传统公司治理机制的不适应性及改进空间	107
4.2 基于二元产权的公司治理机制再造	110
4.3 价值驱动导向下共同治理机制的构建	120
4.4 二元产权机制下共同治理的企业价值驱动原理	147
4.5 本章小结	152

5 基于二元产权的价值分享机制设计	154
5.1 传统分配机制与二元产权机制的冲突及其再造思路	155
5.2 以价值驱动为导向的价值分享机制具体设计	165
5.3 基于二元产权的价值分享机制的价值驱动原理	178
5.4 本章小结	182
6 实证分析	184
6.1 实证分析目的与思路	184
6.2 目标企业现状	185
6.3 基于二元产权的企业价值驱动机制导入	190
6.4 制度安排效果对比分析	209
6.5 本章小结	216
7 结 论	217
7.1 研究结论及主要创新点	217
7.2 后续研究的方向	220
主要参考文献	222
后 记	231

1 绪 论

1.1 研究背景与问题提出

1.1.1 研究背景

在以农耕和手工业作坊为主要经济形态的农业经济时代，土地和劳力的丰裕程度成为影响社会价值生产的主导因素。因此，那时地租、劳动力生产、劳动分工等问题就成为理论研究和实务开展所关注的核心问题。可见，在经济学的早期研究阶段，“人”的因素就已经进入研究者的视角，作为一个影响经济产出的变量被人们所关注。19 世纪以蒸气机的出现为标志的工业经济时代的到来，使得社会生产过程中的动力难题得以解决，劳动主体——人从过去繁重的体力劳动（动力源）中解放出来，此时与货币、自然资源等物力资本相比，劳动力在社会经济发展中的相对地位日渐下降，致使价值管理走入“（物力）资本至上”的“资本主义”误区，并且随着运筹学、系统科学、计算机科学、现代数学等学科的成熟和发展，传统价值管理的数量化、模型化特征日益明显，价值管理对“人”的关注渐显不足。随着公司制企业对个人业主制的取代，特别是随着知识经济的到来，社会经济环境和经济增长模式发生了根本性的转变，在知识、技术等人力资本的驱动下，社会经济呈加速度增长，摩尔定律在社会经济增长过程中得以充分体现。此时，传统价值管理这种研究范式的弊端开始日渐暴露。交易费用、代理成本、道德

风险、逆向选择等问题充斥企业的价值管理实践，致使企业价值创造活动背负巨大的制度成本，低效率运行。传统价值管理理论在价值管理实践解释和指导方面渐显乏力，出现一些传统价值管理理论无法解释和解决的问题，譬如“为何企业价值管理实践中每每出现‘边际收益递减’现象”，“为何企业运行过程中非生产性的‘代理成本’、‘交易成本’居高不下”，“为何基于传统资本结构的产权机制激励效应不足”，“为何股票期权等激励方式无法从根本上扭转国有企业大面积亏损的现状”，“为何传统价值管理理论指导下的公司治理效率低下，屡屡出现管理失控现象”，“如何解决‘内部人控制’问题”等等。这些问题的出现使企业经营和价值管理实践陷入困境。问题何在？大胆地说，传统价值管理理论解释力和指导力欠缺的根源在于价值管理理论的缺失。新经济环境下传统价值管理理论的缺陷何在？如何完善？如何通过价值管理理论的完善走出企业价值管理实践的困境和误区？这是亟待解决的问题。

“两百多年来的经济学研究从‘人’开始，又在研究中失去了‘人’，现在要再去重新寻找‘人’。”科斯这一经典的论断为人们走出价值管理实践困境指明了方向——关注“人”及与之密切相关的制度因素。实际上，不论在何种经济形态下，在价值创造过程中，物力资本仅仅起着“劳动吸收器”的作用，真正的价值源泉在于劳动。特别在当前的知识经济时代下，知识、智慧、技能、经验等成为企业价值驱动的根本要因，企业不再以拥有物力资本的多寡论成败，而是以拥有的人力资本的多少论高低。如何获取、配置和激励人力资本，充分发挥其生产力效能，成为企业价值管理的根本任务，而物力资本的有效运作则是在此基础上实现的。新经济环境下，企业价值管理实践之所以陷入“资本主义”误区、迷失方向，根本原因就在于“人”这一企业价值创造的关键性要素从企业价值管理视野中的丢失，因此企业价值管理必须找寻回其主导因素——“人”。而人力资本又是一种有别于物力资本的特殊的资本要素，