# 聚焦企业家人力资本的产权特征及价值

来源：网络 作者：静默星光 更新时间：2025-07-24

*第一篇：聚焦企业家人力资本的产权特征及价值聚焦企业家人力资本的产权特征及价值新疆库尔勒市第十四中学罗晓钟随着知识经济的发展，人力资本越来越成为企业中最有价值的资源，并受到人们的普遍重视。尤其是掌握现代科技知识和管理知识、具有经营能力和创新...*

**第一篇：聚焦企业家人力资本的产权特征及价值**

聚焦企业家人力资本的产权特征及价值

新疆库尔勒市第十四中学罗晓钟

随着知识经济的发展，人力资本越来越成为企业中最有价值的资源，并受到人们的普遍重视。尤其是掌握现代科技知识和管理知识、具有经营能力和创新能力的企业家人力资本，更是决定着股东的价值和公司的命运。因此，正确认识企业家人力资本的价值，建立企业家人力资本激励机制，对于深化马克思主义劳动价值论的认识，培育大批优秀企业家，具有十分重要的意义。

人力资本是与货币资本相对而言的，是指通过教育、培训、卫生保健等投资形成的体现在人身上的健康、知识、经验、技能、智力的总和。舒尔茨指出：人力资本是“体现于劳动者身上，通过投资形式并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本”。按照西方经济学的理解，所谓资本就是能够创造利润的财富。在马克思主义经济学中，资本是指能够带来剩余价值的价值。从本质上讲，人力资本的自然根源在于劳动力，但人力资本又不同于劳动力，正像资本根源于货币但又不同于货币一样。根据马克思的理论，货币就是货币，只有当货币能够带来剩余价值时，货币才转化为资本。同样道理，劳动力就是劳动力，只有在市场经济条件下，知识、技术、信息等与劳动力分离而成为独立的商品，通过交换或使用给所有者带来超过劳动力投入价值，并使其产权主体有权参与企业剩余分享时，劳动力才成为人力资本。

20世纪60年代，著名经济学家舒尔茨、贝克尔等用人力资本解释美国经济增长的原因，得出人力资本对经济增长具有重要推动作用的结论，从而掀起了人力资本革命。

人力资本是财产的一种形式，与物质资本一样具有所有权和产权。按照马克思主义经济学的观点，所有权是法律赋予的财产归属的法权关系，而产权则是这种所有权在其实现过程中表现出来的各种权利界定。按照产权经济学，产权是产权所有者拥有的、在一定条件下其他经济行为主体允许他以产权确定的方式行事的一组权利。人力资本所有权是人力资本的归属标志，即人力资本与其拥有者具有“不可分性”，人力资本天然地永远属于拥有者个人，并且是“独一无二的所有权”。人力资本产权是人力资本所有者拥有的一种特殊产权，即人力资本所有者在一定契约关系条件下的行为权。从本质上讲，人力资本产权体现的是一种现实的经济关系，即人力资本产权关系。从企业所有权的角度看，人力资本产权可以界定为三个部分：一是人力资本产权权能，即人力资本所有者对其所拥有的人力资本的权力或权能。包括人力资本所有者对其所拥有的人力资本的支配权和占有权、人力资本所有者对经济资源的配置职能。二是人力资本产权权益，即人力资本所有者对其产权主体的效用或带来的好处，即人力资本产权主体应取得的企业控制权和剩余索取权。三是人力资本产权权责，即人力资本所有者必须遵守与他人的契约，并承担不遵守这种契约关系的成本。

企业家人力资本是一种异质型人力资本，即具有边际报酬递增生产力形态的人力资本。这种人力资本具有以下的产权特征：一是私有性，即企业家人力资本只属于企业家个人所有，是企业家长期投资的结果，其他任何人不能分享；二是人身依附性，企业家异质型人力资本突出地表现为企业家特有的经营能力和创新能力，这种能力作为企业家的精神特质，不可分割地依附在所有者身上，企业家对其自身的人力资本具有不可分离的所有权和控制权。三是企业家人力资本的使用过程即是企业家人力资本对企业的投资过程。企业家人力资本的使用过程就是企业家从事决策、经营、管理的过程，即企业家的决策劳动、管理劳动、创新劳动和科技劳动过程。这一过程既是企业家人力资本价值的追加和增值过程，又是企业家以自己的人力资本投资于企业而成为企业利益相关者的“抵押”的过程。由于企业家人力资本的“专有通用性”和团队化趋势，企业家人力资本正在日益成为企业风险的真正承担者，这是企业家人力资本特殊的产权责任；四是由于企业家人力资本产权“天然地属于个人”，其人力资本的开发与利用完全决定于产权主体的主观愿望。因而对企业家人力资本必须给予激励，而有效激励制度安排的基础只能是“以剩余索取权来激励企业监管者”，或者以“利润”来回报企业家；五是由于企业家人力资本本身的隐蔽性、创造利润的潜在性、无限性、动态性和跳跃性，因而他的产权报酬计量具有复杂性特点。

企业家人力资本的产权特征使其所有者成为企业中的“关键角

色”，成为企业经济资源中最有价值的资源。大量经济事实说明，不是货币资本的存在才使人力资本所有者“有碗饭吃”。恰恰相反，是企业家人力资本保证了企业货币资本的保值、增值。一个企业的兴旺发达，越来越取决于人力资本。企业家人力资本决定着现代企业尤其是现代知识型企业的命运，这已经成为一个不争的事实。正是企业家人力资本的主动性、创新性和开拓性劳动，才使企业价值呈几何级数递增，社会生产力呈倍数发展。由于企业家人力资本的稀缺性、巨大的增值空间和高回报率，使货币资本疯狂追逐人力资本成为一股世界潮流。在高新科技企业，人力资本产权主体正在成为企业事实上的控制者和所有者。随着新经济的发展，以企业经营者和技术创新者为代表的人力资本登上历史舞台。人力资本激励机制与约束机制的建立和完善，成为公司治理的核心。特别是在软件、生物医药、电子信息等高科技企业，人力资本的“经济价值”不断上升。人力资本所有者持股、技术控股、经营者股票期权等制度安排与创新，使人力资本治理结构得到强化并成为新经济条件下国际公司治理结构的新趋势。而人力资本的竞争，已成为加入WTO后外国企业与中国企业的第一场战役。对此，我们必须有清醒的认识和高度的警觉。

**第二篇：企业家人力资本的超产权激励机制探讨**

企业家人力资本的超产权激励机制探讨

发布时间：2025-7-11信息来源：中国论文下载中心 作者：谢志宇

人力资本的产权特性

企业是人力资本和物质资本通过契约方式而组成的经济组织，其区别于市场契约的根本特征在于企业包含人力资本的使用。罗森(Rosen,1985)认为，在自由社会中，人力资本所有权仅限于体现它的人。而巴泽尔(Barzel,1977)对奴隶制的研究结果表明：即使撤去“自由社会”的局限条件，人力资本只属于个人的结论仍然成立。周其仁（1996）也从“人力资本与个人不可分割”性出发，提出人力资本所有权只能属于其载体。“人力资本与其所有者的不可分离性”是整个现代企业理论的基本假设前提（张维迎，1996），但这种不可分割性并不意味着人力资本的载体个人就必然拥有该人力资本的全部产权。人力资本的产权权利一旦受损，其资产可以立刻贬值甚至荡然无存。但人力资本会自发追求实现自身价值的市场。从以上研究可以看出人力资本的产权特性：人力资产天然归属于个人；人力资本的产权权利一旦受损，其资产会立刻贬值；人力资本总是自发地寻找实现自身价值的市场。

我国企业家激励现状

我国企业家的成长存在一系列的制度环境缺陷，如儒家思想、“官本位”文化思想及政府主导下的企业家行政任命制度，影响企业家的形成。但目前缺少对企业家有效的激励约束机制。对国有企业的经营者没有形成产权和法律上的认可。激励的内容不明晰，非货币化现象严重，在不可交易的产权安排下，经营者通过增加在职消费和自身人力资本的提升而削弱了企业经营绩效；同时，也没有形成有效的约束机制，导致企业家权力过度集中，出现“内部人控制”现象，这些都不利于企业家的形成和发展。

而要素所有者的收益表现为剩余控制权和剩余索取权：企业剩余控制权意味着企业家有权支配企业资源去从事决策性的工作，剩余索取权意味着分配和享用企业创造的剩余。但是以现金支付形式导致企业家的贡献和回报不对称，企业家收益不因决策能力弱化或预期不良而改变，易出现企业家的短期行为倾向，如“59岁现象”。以资产所有权形式支付，企业家本人可能不愿意接受“股权”代替“控制权”，因为控制权是积极货币的持有者，货币化的股权持有的却是消极货币，因为其股权是否增值还得依靠现任企业家的能力。由于企业家人力资本价值具有不确定性，因此，企业家剩余索取权的激励报酬很难直接定价。

超越产权的企业家激励

物质资本的承诺是可信的，人力资本却较容易逃避企业失败的风险。在有限责任的产权制度下，信贷市场上的道德风险使物质资本所有者在转移经营和管理权时保留了对资本使用的监督权。由于人力资产的专用性，人力资本在企业契约签订之后逐渐具有承担风险的资本，所以要建立超越产权的企业家激励机制。主要有以下几个方面：

促使企业家职业化。建立企业家市场，实行企业家人力资本的市场化定价。让企业家职业化，根据市场对企业家的需求信息和企业家自身的能力素质对企业家实行市场化定价，有利于企业家的成长和供给。企业家的职业化可以提高企业家的供给价格，使企业家更愿意提供。

建立有效的市场竞争。企业家市场的充分信息可以使企业家的能力与努力程度的信息充分公开，从而使企业家得到有效的激励和约束。同时产品市场的竞争将直接把高效率的企业筛选出来，产品市场竞争越激烈，企业家提高效率的努力程度就越高。最后资本市场竞争对公司控制权的争夺如接管等形式，也可以促使企业家努力提高经营绩效，避免企业被接管。

培育企业家文化。企业文化在企业家成长中起着重要的作用，与产权制度理论不同，企业文化着重从精神方面理解企业家治理。经济理性、法律理性是有边界的，利已主义对利已主义的最后结果只能是“一切人反对一切人的战争”。在企业治理中，形成一个企业共同的精神文化，使所有者、企业家、职工共同为企业成功而自豪，共同分担企业的困难，有利于企业的健康发展。

参考文献：

1.周其仁.产权与制度变迁：中国改革的经验研究[M].北京大学出版社，2025

2.方竹兰.人力资本产权论.经济理论与经济管理[J]，2025

3.周其仁.市场里的企业：一个人力资本与非人力资本的特别合约[J].经济研究，2025

4.[美]哈罗德?德姆赛茨著，粱小民译.企业经济学[M].中国社会科学出版社，1999

5.丁栋虹.制度变迁中企业家成长模式研究[M].南京大学出版社，1999

6.胡乐明，张建伟，朱富强.真实世界的经济学[M].当代中国出版社，2025

7.黄泰岩，杨万东.中国经济热点前沿[M].经济科学出版社,2025

**第三篇：人力资本产权**

人力资本产权

一人力资本产权概述

（一）产权

产权是介于经济学和法学之间的一个概念，尽管多数的学者对产权有各自不同的看法，但全面的看来产权的涵义应包括五个层次：

1.产权是某个行为主体对某个经济物品、某种稀缺资源或某种可交易对象物的一种排他性权利，即财产权。

2.就某一种财产，产权不是单项权利，而是一组（束）权利，包括对财产的所有权、使用权、收益权及处置权等。

3.产权是有主体的，而且有相应的权能及利益，可称为利益主体。对财产的各项权利和职能都是通过利益主体来实现的。产权的利益主体既包括产权的归属主体，也包括产权的各种权利在分解条件下的承担者。产权主体不是单一的，而是多元的。

4.产权是有限的，即产权的外部影响使得产权必须有一个界限。

5.产权是被法律认可的行为关系，即产权主体要通过行使财产权力和职能的行为来实现自身的权力和利益。这种行为既体现产权主体的意志和相应的行为能力，同时也是产权主体获得利益的根据和保障。

（二）人力资本产权

人力资本就其本质而言是体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等等。人力资本天然与人本身合而为一，天然的“只能不可分的属于其载体”，人力资本在法权上只能归属私人。

人力资本产权, 也就是人力资本这种资本品的受损或受益的权利，从本质上讲,人力资本产权是人们之间关于人力资本这个资本品在投资和消费过程中的关系, 在人力资本产权上存在的关系,主要是投资与消费过程中的关系。国内的学者大多将人力资本产权的结构分为人力资本的所有权, 处置权、转让权和收益权等。李建民在他的书中写到:“所谓人力资本产权就是人力资本的所有关系、占有关系、支配关系、利得关系及处置关系。”

二人力资本产权的特征

人力资本的产权特性是基于其潜在的经济价值和稀缺性，同时与其人身依附性（私人性）和交易性密切相关。人力资本是投资的结果，显然具有经济价值。其稀缺性表现在投资大、周期长、形成途径少，面临外部环境不确定性因素多等问题。高级的、具有稀缺性的劳动力才具有人力资本的价值，初级、劳动力的劳动只是一种体力的消耗。

1.人力资本产权必须与交易相联系，并在市场交易过程中得以体现

2.人力资本产权是反映人与人之问社会经济关系的范畴。是对不同利益主体之间的权关系进行界定和调整的制度规范

3.人力资本产权所涵盖的所有权只能作用于依附在劳动者身上的无形资源

这里的无形资源是指体现在劳动者身上的智力、知识、经验、技能和健康状况等。不能作用于劳动者本人；对人力资本的处置权，也是对这些无形资源的处置权，而不是对劳动者即人力资本承载者本人的处置权。

4.人力资本产权主体是多元的人力资本承载者本人是人力资本必然的所有者之一。这是由人力资本投资主体多元化以及人力资本承载者是人力资本“天然”投资者所决定的。

5.并非所有的人力资本投资者都追索对人力资本的产权

如社会或政府对人力资本进行的投资更注重人力资本的社会效益和整体经济效益，着眼于全民素质的提高，属于福利性质的投资；而家庭对于人力资本进行的投资，其“应获”产

权自然转移给人力资本承载者本人，至于人力资本承载者对其家庭的贡献则属于道德及相关法律规定的范畴。

三人力资本产权的归属关系

人力资本产权是一种资产归属关系。人力资本产权的归属从理论上讲是明晰的，即归人力资本投资者所有，但这种资产关系及其实现却由于人力资本和人力资本投资的独特性质而变得非常复杂和特殊。

1.人力资本“承载所有者”与其他所有者之间的矛盾。在现代社会中，人力资本所有者一般是以多元形式存在的，即社会组织、他人、家庭、人力本身都可能是人力资本的投资者。这就决定了“形成和存在于某人身上的人力资本可能属于多个所有者”这种资产归属关系。但是，无论由谁进行这种投资，都至少需要人力资本的承载者本人付出其体力、精力和时间，或者放弃某些收入和机会。因此，人力资本承载所有者的这种特殊地位，使其与人力资本其他所有者之间必然存在着矛盾，从而使人力资本产权关系复杂化。

2.资本产权关系的内涵除了所有权以外还包括占有权、支配权、使用权、交换权、收益权、处置权等权利关系。人力资本产权也同样包含着这些权利关系。但是，人力资本与物质资本之间存在着一个根本的区别：由于人力资本蕴藏于人身上，因而人力资本承载者的意志和行为会对人力资本的支配与使用方式、人力资本的使用与交换条件、人力资本实际运行的时间与地点的选择、人力资本流动方式与方向、人力资本效能发挥的程度等人力资本产权的各自关系及其实现过程产生重要的、有时是决定性的影响。人力资本产权关系的之一特性，不仅使人力资本产权关系的规范及其运行与实现过程变得更为复杂，而且还直接决定和影响着人力资本的投资和效能的实现程度。

3.人力资本所有者的多元化决定了人力资本产权分割的困难，而人力资本投资与人力资本积累与形成的阶段性，进一步增加了人力资本产权分割的难度。如一名博士生所拥有的人力资本，既有研究生院的投资，也有大学、中学甚至小学阶段的投资；既有国家的投资，也有家庭的投资，或许还有友人的资助，其人力资本的所有权该归属于哪所学校、哪个人呢？

4.人力资本所有者的多元化和人力资本积累的阶段性同时也导致了人力资本产权收益分配上的困难与矛盾。一方面，可能出现由甲单位投资培养的人才，为没有付出投资的乙单位所用；另一方面，由国家投资培养的人才，其发明创造惠及众生，使与投资完全无关的其他人获益。

四人力资本产权的构成如前所述，人力资本产权首先是一种行为权，是人力资本所有者作为其人力资本的拥有者享有的一种特殊产权，它是在一定的企业合约和国家法规限制条件内，人力资本所有者由于使用其拥有的人力资本而引起的受损(承担违约责任)或受益(对企业剩余索取权和剩余控制权的分享和配置)的权利，体现的是人们之间对相互间利益关系的一种反映，同时也是制人们行使权利的一种规则。因此，人力资本产权应由三部分构成，分别是人力资本产权权能、人力资本产权权益和人力资本产权权责。三者是一个有机的统一体，共同构成了人力资产权的完整概念。

1.人力资本产权权能

所谓人力资本产权权能是指人力资本所有者对其人力资本的权力或职能，它包括两个方面的内容:其一是对人力资本的所有权、使用权、运用权和支配权,其二是人力资本所有者对资源的配置职能。

人力资本所有权是指人力资本的载体对自身“具有经济价值的知识和技能”等资本享有占有权及控制权，即法律意义上的物权，仅指人力资本与人力资本载体之间的关系。人力资本的所有权归谁，谁就拥有了实际的支配权、运用权、以及使用权，从而保证和实现他的人力资本的主体地位。

人力资本使用权是指人力资本产权主体在权利允许范围内以各种方式使用人力资本。使用权和所有权既可以统一于同一主体，也可分属于不同主体。

人力资本运用权是针对人力资本在应用过程中的特殊性而提出的概念，它是人力资本产权的特殊权能。在现代社会中，如果载体以外的其他主体需要将合用的人力资本投入其经济或非经济过程中，通常需要与人力资本的所有者进行交易，按质按需论价，出资购买约定时期内的使用权。但是，如何运用知识和技能，发挥出多少和多高质量的效用的权利，仍然掌握在载体个人手中。

人力资本支配权是指在实际生活中对人力资本加以利用的权利，即人力资本所有者能在完善的劳动力市场上自由流动，以实现劳动力的市场化均衡定价。

而人力资本产权权能的另一方面内容即人力资本所有者对资源的配置职能，则相对单纯一些，主要是指人力资本所有者对其活动范围内的经济资源(包括物质资源和其他人力资源)进行配置的权利。

2.人力资本产权权益

所谓人力资本产权权益是指人力资本产权对其产权主体的效用或带来的好处，具体表现为实物的或货币的收入享有，或劳务的直接享用，或其他方面的满足，即人力资本产权权利束中的收益权，它是人力资本产权权利束的重心。人力资本产权权能只是手段，取得相应的人力资本收益即人力资本产权权益才是目的，承认人力资本收益权能对人力资本产权主体可以产生巨大的激励作用。

细分的话，人力资本产权权益应包括两个部分：其一是对劳动消耗的补偿，即工资部分；其二是对企业的剩余索取权，这是人力资本收益权的重要组成部分。人力资本产权不同于物质资本产权。现代公司中，物质资本投资者投入资本后，由经营者行使控制、操纵权，所有者不直接实施控制，即“所有权与经营权分离”。而人力资本不能脱离其载体而独立存在，这就决定了人力资本应拥有上述两项混合权益，即工资及剩余索取权，而且拥有剩余索取权才是人力资本收益权的本质所在。

另外，人力资本收益权还表现在收入水平上。在人力资本所有者最大限度地发挥其作用时，不同的人力资本存量获得的收益应该是不同的，低人力资本存量只能获得低收益，高人力资本存量获得高收益。这一是由于不同人力资本存量的稀缺程度不同，稀缺程度越大，就越能获得高收益； 二是由于人力资本存量的贡献不同，一般来说，人力资本存量越高，其贡献就越大。

3.人力资本产权权责

所谓人力资本产权权责是指人力资本产权主体除了享有人力资本产权权能权益，还必须承担由此产生的产权权责。一方面，这是由产权作为人们之间相互经济利益关系的行为权特性决定的，也体现了激励相容的原则；另一方面，如果人力资本产权的行使不受任何制度约束，那么产权主体行为会对其他经济个体造成损害，从而影响整体经济效率的提高。

因此，人力资本所有者必须遵守这种与他人之间相互认可的关系或合约关系，并需要承担不遵守这种合约关系的成本。正如科斯(1937)所说，即使我们对某项财产拥有所有权，但由于对产权对象的占有、支配和使用造成他人权利的受损，我们同样要支付相应的成本。即作为一种产权关系，人力资本产权主体需要承担与一定行为关系对应的权责支付，这样才能体现出人力资本产权作为一种行为权应体现的责、权、利对等的行为关系。

人力资本产权的权能、权益和权责不是孤立的，而是一同构成人力资本产权的完整体系，缺少其中任何一方面都将导致人力资本产权的不完整或不规范，造成人力资本产权的残缺。此外，要想保证人力资本产权完整，还需要有一个完善的制度环境。外部制度对人力资本所有者约束过多或对其基本权利缺乏必要的保障，都很容易造成人力资本产权的残缺。

五人力资本产权化的意义

人力资本产权化的实质，是赋予人力资本对等的产权权能、权益和权责，使人力资本与物质资本等要素共同参与收益分配和风险承担。对人力资本所有者来说，就是享有剩余索取权和剩余控制权。

1.人力资本产权有利于实现和保障劳动者主体地位

人力资本产权的确立为劳动者成为企业的主人提供了客观依据，从而激发了劳动者的热情和积极性，强化了劳动者的责任感。有利于实现有效的利益激励，提高劳动生产率。以劳动者的人力力资本作为企业的投资并赋予产权，劳动者就名正言顺地成为企业的主人之一。

2.规范和完善法人治理结构以及企业的监控机制

确立人力资本产权，实现生产资料与劳动者的有机结合，有助于消除代理人侵蚀所有者现象，使企业的法人治理结构以及企业的监控机制更加规范和完善。国有资产的所有者是整体意义上的劳动者，对国有资产的经营管理必须借助于委托代理制，即通过一系列多层次的代理机构或它们的职员来实施。这样就使国有资产的产权权能发生了多层分离，确立人力资本产权的地位，使劳动者以所有者的资格直接参与企业的管理和决策，可以弥补所有者缺位的缺陷。一方面，它能制止代理者的道德风险行为；另一方面，它又能以其人力资本产权抗衡代理者的官僚主义行为，完善企业的监控机制。

3.有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺

确立人力资本产权，实现物质资本产权和人力资本产权的有机结合和平等合作，有利于抗衡物质资本所有者对劳动者权益的剥夺。在人力资本产权确立的制度条件下，人力资本所有者不再仅仅是物质资本所有者的雇佣者，而是与物质资本所有者一样享有资本投入的权益。区别不过在于前者是人力资本投资，而后者是物质资本投资。

4.人力资本产权实现有利于人力资源开发

人力资本产权实现有利于人力资源充分流动、经济价值的充分实现以及人力资源的优化配置。计划经济体制下的刚性就业体制，劳动力配置强调的是计划和数量而不是质量与实际。同时，劳动者没有择业的权利，劳动力不能自由流动，这种劳动力资源的配置方式是完全主观主义和盲目的，不可能做到劳动力资源配置的最优化。人力资本产权是一种使劳动力资源价值实现最大化的制度安排，在这种制度安排之下，每个劳动者都必然会选择一个能最大化地实现自己才干和劳动力收益最大化的的企业和岗位。

5.人力资本产权的实现有利于现代企业制度的健全

人力资本产权的诞生，是产权关系发展过程中的一次具有革命性的变革。它打破了产权关系变化长期以来局限于物化劳动方面的格局，开辟了产权关系的新领域。人力资本产权出现后，客观上形成了既相互联系又相互独立的两种产权形态系列。它们在市场经济运行中，分别以不同形式得到体现，并据此来实现各自对所有权的利益要求，正是由于国有资产所有权的分解和人力资本产权的产生，才使国有企业发展为具有独立法人所有权的现代企业制度，才使劳动者在国有企业得到重新定位。以法人产权和人力资本产权有机结合为基础的社会主义现代企业制度，是更加完善更加成熟的企业制度，为增强企业活力提供了最大可能性。

六关于人力资本产权问题的现实思考

首先，人力资本产权概念的确立有利于我们更好地调动经营者的积极性由于人力资本产权问题的提出，促使人们不得不考虑企业经营者和生产者的人力资本权利的归属，从而，开始注意尊重人力资本的权益，考虑确立有利于人力资本效用发挥的激励机制，有利于调动经营者的积极性，实现原来传统意义上的资本(主要指物质资本和货币资本)与人力资本的融合，推动生产效率的进一步提高。

第二，人力资本产权的定价问题关系到我国未来收入分配制度的改革取向。人力资本产权的定价正如前文所述，到目前为止还没有得到很好的解决，但以往的讨论，至少基本达成了一个共识：人力资本是因为后天的投资而形成的，其价值应该得到体现，而且，随着现代

科技的发展，人力资本投资显得越来越重要其应该获得的回报也应该提高，只有这样，才能反映出复杂劳动等于成倍的简单劳动。但是，人力资本的价值到底应该如何确定才能真正反映其价值，这确实是我们未来必须继续加强研究的问题，对这个问题的回答，直接关系到我国在未来的收入分配中如何合理拉开差距，从而建立符合现代经济社会发展的收入分配制度。

**第四篇：关于企业家的人力资本价值初探**

关于企业家的人力资本价值初探

摘 要:企业家人力资本投资决定了企业家既具有一般人力资本的属性, 还具有其他特点, 如高回报性。作为现代生产的一种要素投入, 企业家人力资本进入生产成本, 其获利及相应的权利已成为企业家人力资本的本质所在。不论是西方的“天赋人权”观念, 还是马克思劳动价值学说, 都认为企业家人力资本产权应归企业家个人所有。从产权的实现来看, 企业家人力资本价值的实现包括物质和精神两个方面。本文通过对企业家人力资本的界定，对企业家人力资本特点及其产权归属的分析，从产权实现的角度看企业家人力资本价值的实现。

关键词: 企业家;人力资本价值;价值实现

“人，是最重要的资产。企业之间的竞争归根结底是人力的竞争。”作为真正的价值之源，人力资本这一观念深入人心。企业家人力资本是企业家能力的资本化，是人力资本的最高级形式，已经成为市场经济中最稀缺的资源。企业家的创新是经济增长的重要驱动力，是改革深化的关键，企业家作用的发挥取决于其人力资本价值的实现。因而对企业家人力资本的界定，全面准确地认识企业家人力资本的特性，制定有效的激励机制充分实现企业家人力资本的价值具有重要的意义。随着人力资本价值的不断上升, 企业家人力资本的价值也日益得到全社会范围内广泛的重视, 现代企业纷纷实行经营者年薪制、经营者利润分成、管理者持股、股票期权、全员持股计划等, 这些报酬措施的安排无不体现了人力资本特别是企业家人力资本参与企业剩余分配, 分享企业剩余的性质。当今, 与物质资本产权(非人力资本)相对应的人力资本产权, 作为人类社会的一种基本产权形态已经得到了全社会的广泛承认。

一、企业家人力资本的界定

由于我们主要探讨的是企业家这种特殊的人力资本,因此,对企业家人力资本的含义有必要加以界定:企业家是以经营管理企业为职业,以企业获得一定的经济效益和社会效益为目标,对企业战略性问题进行决策,并直接对企业经营活动和经济效益负责的最高管理者。作为异质人力资本的拥有者,能够实现边际报酬递增,其在企业中是一个责权利的统一体,承担经营风险是一种责任,从事经营管理是一种权利,取得经营收入是一种利益。

企业家人力资本有较大的价值创造功能。企业家人力资本的主要任务是经营决策,在企业生产中发挥特殊的组织和主导功能,给企业带来递增边际报酬,特别是对未来投入—产出的决策,决定企业的生产方向。日本著名企业家松下幸之助认为,一个企业兴衰70%的责任由经营者承担。

企业家人力资本能使自身资本和物质资本增值。由于企业家人力资本的趋利性、科学预见性和创造性,能更合理地整合企业资源,提高资源的质量,扩大资源的转换能力,推移或延迟非人力资本的边际报酬递减,从而使人力资本能更好增值,给企业带来巨大的经济利益,而这种价值的增值是企业家这种特殊人力资本直接作用的后果,很明显,企业家人力资本本身也实现了增值。

二、企业家人力资本及其产权归属的讨论

从人力资本产权的角度理解, 我们可以这样定义人力资本产权, 即企业家人力资本所有权、支配权、处置权、使用权和收益权等一系列权利的总称。由于企业家人力资本是现代生产过程中一种要素投入, 是一种生产成本, 应该与非人力资本一样有权分割一部分利润, 因此, “获得利润”才是企业家人力资本的本质所在。

要想实现企业家人力资本的价值, 有必要从产权角度来讨论其实现的途径, 首先, 有必要探讨企业家人力资本产权的归属。现代很多理论家的观点: 是企业人力资本产权应该归属企业家个人。

(1)由于企业家人力资本与其载体的天然不可分性,如罗森所说, 人力资本的“所有权限于体现它的人”, 人的体能、智能以及经验和精神的所有权只能不可分割地属于其载体, 因此人力资本承载者成为人力资本天然所有者。

(2)根据“谁投资, 谁受益”的原则, 这应该从企业家人力资本的形成机制, 即企业家人力资本投资过程来探讨。从人力资本的形成来看, 可将其分为两类: 一类是经济学意义上的投资而形成的, 比如教育、卫生保健等,人力的知识与许多基本能力的形成有赖于这种投入, 典型的上述企业家特质的形成有赖于这种投入, 另一类是非经济学意义的投入, 典型的上述企业家特质的形成, 主要靠个体在实践中勤奋努力, 在实践中的艰苦探讨。也有部分情商范畴中的特质是在成器的特殊环境中形成的, 是一个缓慢的逐渐形成的过程。从企业家特殊人力资本的内涵来看, 企业家的特质也只能在长期的实践中靠个人的努力形成, 即在非经济学意义的投入中形成的, 也即产权应当归属个人。

(3)企业家人力资本产权归属个人有利于吸纳大量投入用于人力资源开发、促进人力资本扩张, 因而是有效率的。企业家人力资本作为一种异质人力资本, 比一般人力资本能够为企业带来更大的效益。

(4)企业有时候为了经济效益的提高, 也会对员工进行职业培训, 这种培训会增加受培训者身上人力资本的存量, 但这并不改变企业家人力资本产权的所有性质。由于现代企业的产权分割经营体系, 企业家在一个企业从事经营, 实际上是将其能力租借给企业使用一个阶段(指合同期内)。如果企业家在合同期未到前提出解除合同, 企业会要求其赔付损失。因此, 企业家人力资本产权属于企业所有的说法显然行不通。

(5)虽然我国培养人才的根本目的是为了满足国家需要, 但国家实行的义务教育制是一种福利性质的人力资本投资, 这种投资的主体是国家或社会, 投资的客体是全体公民, 因而这部分企业家人力资本产权的拥有, 就等于为企业家人力资本产权归国家所有失去了实际意义。

(6)按照西方“天赋人权”的观点, 可就等于以认为人力资本是先天赋予的禀赋, 特别是企业家人

力资本的获取。按马克思劳动价值论的观点, 个人是其自身劳动能力的所有者, 企业家更多从事的是脑力劳动而且比一般的劳动者担负更大的风险和责任。因此企业家人力资本产权归企业家个人所有。

综上, 我们认为企业家人力资本产权应归属企业家个人所有是有其理论依据和现实意义的。

三、企业家人力资本的特点及其形成过程

从人力资本投资收益的角度讲, 企业家人力资本是企业家的能力和技能的价值表现, 是通过在企业家身上进行投资使其获取物质收益的能力。企业家的人力资本并非天生所有, 而是需要接受专门的教育并经过较长时间的训练和实践才能获得的。企业家为获得人力资本必须付出的成本即企业家人力资本投资。

形成企业家人力资本不仅包含形成一般人力资本所必须的投资, 包括教育培训支出、卫生保健支出、生活福利支出、安全保护措施支出、移民入境支出等, 还应包括为取得企业家特殊人力资本所支付的费用, 如为掌握专业知识与提高能力而支付的教育费用、培训费用、咨询费用等;另外,企业家人力资本还包括经营所花费的货币费用和时间费用的机会成本, 因为企业家从事经营活动本身就是一个进行人力资本投资的过程, 当然也是人力资本的形成过程, 在此过程中个人所花费的时间以及货币费用均无法再投资于其它领域, 因而其机会成本也构成了企业家人力资本投资的内容。对企业家特殊人力资本的归类, 属于知识和能力部分, 即智力范畴, 其可以用货币计量投入形成。但是,作为企业家特殊人力资本的另一部分, 属情商范围以及部分特殊能力的形成, 无法用货币费用量投入来解释,即使诸如“洞察力”等,虽属智力范围,其养成与提高也无法简单地用教育费用投入来解释。

对此可以这样证明, 是同一个班、在同一个教室里上课, 个体之间产出却很不相同, 真正能形成企业家特殊能力只是部分人。深刻洞察力、顽强的意志、百折不挠的精神、强烈的进取心、乐于接受风险与挑战, 这些企业家特质的形成, 都不是用货币投资所能得到的。研究表明,企业家的许多能力与素质是在管理实践中逐步形成的, 与阿罗“干中学”的模型一致。在实践中, 有非个人投入和

大量的个人投入, 企业家特殊人力资本的形成从根本上讲取决于个人在实践中的勤奋努力。

企业家人力资本投资决定了企业家除了具有一般人力资本所具有的属性如私有性、积累性、时效性、外部性等之外, 还有它自己所具有的特性, 包括(1)专用性;(2)稀缺性;(3)不可视性;(4)作为异质的企业重要资源,具有不可替代性;(5)时滞性;(6)完整性;(7)自立性;(8)高收益性。研究表明, 一般人力资本使用效率提高1% , 生产提高0.75%;而企业家人力资本使用效率提高1% , 生产提高

1.8% , 可见企业家人力资本相对于一般人力资本具有特殊性和高回报性。

很多理论家分析了中外成功企业家所具有的共性, 奈特以“风险与不可靠性”来论述企业家, 能发现并能充分利用“时机”, 是企业家人力资本特质之所在。在竞争激烈的市场上每个环节都充满风险, 因此, 必须要靠企业家运作来减少和克服不确定性, 以保证各类要素实现合同规定的收入。奈特把企业家的能力具体分为四类。彭罗斯揭示企业家特质具有多面性, 是多种能力的综合, 其中最根本的是预见未来和发现生产机会的能力, 即对市场的洞察力。

在竞争越来越残酷的市场中, 除了对企业家有更高的能力要求外, 对企业家的情商要求也越来越高, 有很强的进取意识、充满冒险精神, 以及能够承受巨大挫折的心理素质是中外成功企业家的共性, 根据心理学家的分类, 将企业家人力资本的特殊性归为两类, 一是智力, 反映种种特殊能力, 如洞察力和经营管理能力, 二是属于情商范围,如上面所提到的进取意识和冒险精神等。

四、从产权实现的角度看企业家人力资本价值的实现

现代企业作为物质资本和人力资本的结合, 企业家人力资源作为最稀缺的资源——企业家作为特殊人力资本拥有者, 也是企业的部分出资者, 理所当然地应当拥有企业的剩余控制权及相应的剩余索取权。

由于企业家人力资本形成途径的特殊性和其所具有的特性, 同时企业家人力资本产权也具有可交易性和可分割性, 人力资本产权激励可以为企业家主体提供强大动力,使企业家在市场经济中真正担负起历史责任;由于企业家人力资本是一种“主动性资本”, 会千方百计地寻找机会实现自我价值, 当限制企业家人力资本流动的障碍被逐步取消时, 其人力资本自然由市场力量的配置到更能实现其人力资本价值的地方去, 优秀管理人才“由国企流向私企,由私企流向外企”的现象也正是由于这个原因。因此我们有必要设计一套有效的激励和约束机制使企业家人力资本产权价值得到最大限度的实现。

1.物质上保证企业人力资本价值的实现

现代公司制度的一项重要原则是“按出资资本分配股权”, 并且同股同权, 同股同利, 那么企业家人力资本直接作价入股, 取得被广泛认同的出资人地位, 是一种较理想的实现途径。同时实行经营者年薪制以及相关的福利体系设计等也是一种有效的途径。

2.精神鼓励方面使企业家人力资本价值得以实现

理论界所说的精神激励指的是对企业的控制权、社会尊崇、在寻找配偶和教育子女方面的优势都会给他带来心理上的满足, 而同时优越的办公条件, 各种福利保险尽管可以从货币形式计入收入, 通常也从非货币收益的方面进行考虑。

理论界所指的精神激励包括:(1)岗位竞争激励, 从本质上来说是成功的需要;(2)业绩目标激励, 可以对企业家产生一种挑战性和激发自身潜能的动力;(3)信任授权激励, 信任是对人的一种很高的精神激励;(4)社会地位激励, 企业家社会地位由企业家的经济地位、政治地位、文化地位和职业地位等构成。经济地位一般用收入衡量;政治地位是用权力或地位的发挥来体现;文化地位则用从事这一行业所需的文化教育程度体现, 职业声望也可以作为评价标准。

同时, 有必要采取一套行之有效的监督和约束体系来确保企业家人力资本价值的实现。

其一, 监督。所谓监督, 即监视、监察之意。由于现代企业是两权分离的, 委托人与代理人之间存在利益的冲突, 因而监督是必要的。在现代企业制度下, 对企业家行为的监督机制主要有两类:(1)直接监督, 包括企业管理机构的监督、监督人的监督等, 在实施过程中主要是指股东和董事会的监督、监事会的监督;同时, 有必要设计一套科学的考核和评价体系进行监督。(2)间接监督, 包括资本市场、经理市场和产品市场的监督。

其二, 约束对企业家人力资本使用有积极作用。由于企业的两权分离, 以及由此产生的“代理问题”, 即在一个资源稀缺的环境中, 委托代理关系的契约双方作为不同要素的所有者, 他们的利益目标存在较大的差异性和对市场及企业运行信息占有的非对称性, 因而企业家可能凭借其占有的信息优势做出有利于自己的行为而损害委托人的利益, 这就有必要对企业家行为加以约束。他们的利益目标对企业家的约束应该是一个完整的系统, 它是文化、制度和技术三个层面有机结合体, 能够对企业家的约束达到合情、合理与合法, 是自律、他律与物律的有机结合。

(1)文化层面的约束, 主要包括建立道德秩序, 营造良好的信誉文化;塑造责任意识, 提高企业家的使命感;提倡敬业精神, 颂扬恪尽职守的职业道德等, 使企业家自觉地按照社会行为规范去行动。文化层面的约束是无形的, 可靠性也比较低, 但其影响是深刻而长远的。

(2)制度层面的约束, 主要包括法律、法规和各项规章制度等。制度层面的约束其可靠性居于中等程度, 这主要取决于制度制定得是否科学规范, 制度执行程度等因素。制度既是文化的具体化, 又是技术的可操作化。制度应该体现文化的特色,制度所内涵的思想应该与社会提倡的主流文化一致, 与颂扬的伦理道德相协调;否则, 制度就会与文化道德相抵触,达不到制度预期的目的, 降低了制度的有效性。

(3)技术层面的约束, 主要是指保证制度有效操作和实施的技术手段, 它具有确定性、可靠性、强制性和刚性的特点。制度必须有技术的支持, 不可操作的制度往往是无效的。所以说制度与生产力水平的发展是密切相联的。文化层面与制度层面主要解决约束目标问题, 而技术层面主要解决约束能力问题。如果说, 文化层面的约束使企业家不愿违规,那么可以说, 制度使企业家不能违规, 技术使企业家不敢违规。另外, 从约束的内容看, 可包括道德约束、责任约束、法律约束和有限责任约束。

只有建立完善而且有效的激励和约束体系, 才能保证企业家人力资本价值更好地得到体现。

五、结论

以上就是从企业家人力资本及人力资本产权的定义、特性及企业家人力资本形成, 即投资等方面对人力资本中最特殊的一类, 也就是企业家人力资本产权, 进行的理论上的探讨。随着人力资本价值在我国企业日益受到重视,企业家人力资本的价值也日益受到重视, 但是它的实现机制有待于进一步探讨。随着其价值的实现, 也必将对生产带来更大的提高。

参考文献:

[1] 张小宁：《源资本化的若干问题就》，《中国工业经济》[J], 2025年第2期

[2] 申小林：《业家寻租行为及特征分析》，《中国工业经济》[J], 2025年4期

[3] 曹丰：《美国总经理的收入看管理人员激励》，《管理现代化》[J], 2025年5期

[4] 周三多：《理学原理与方法》[M]，上海: 复旦大学出版社,1997年

[5] 陈勇勤：《理思维导论》[M]，北京: 经济管理出版社,2025年

[6] 齐善鸿：《人力资源管理原理》[M]，海口: 海天出版社, 1999年

[7] 朱舟：《力资本投资的成本收益分析》[M]，上海:上海财经大学出版社, 2025年

[8] 程承坪,明侠：《业家人力资本开发》[M]，北京:经济管理出版社, 2025年

**第五篇：基于EVA的企业家人力资本价值评估模型构建**

转自论文部落论文范文发表论文发表

基于EVA的企业家人力资本价值评估模型构建

作者：张丽丽

内容摘要：本文在对现有人力资本价值评估方法进行对比分析的基础上，以企业家人力资本的特点和其在企业价值创造过程中的作用作为切入点。根据对人力资本价值构成要素的研究选取指标，提出了基于EVA的企业家价值评估模型的构建思路。

关键词：企业家 人力资本 价值评估

在现代激烈的经济竞争中，企业家在企业的发展过程中来越发挥着重要作用。企业家不仅通过直接参与企业的经营管理，维持企业的生产运作，为企业创造了收入来源和丰厚的利润，同时企业家决策越来越成为企业经营成败的关键，其战略眼光和知识在企业的经营中具有不可替代的作用，不仅创造了企业的市场价值，而且其本身就可能成为企业市场价值的组成部分。那么该如何体现和衡量企业家的人力资本价值呢？本文在研究国内外大量文献的基础上，并结合其研究成果，构建了基于EVA的企业家人力资本价值评估模型，具体见公式（1），试图在实践上为企业家人力资本价值评估提供一定的参考。

（1）

式中：P-企业家人力资本价值评估值；α-行业加权系数；β-分成率，即企业家对企业经营业绩的贡献程度；EVAt-第t年预期经济增加值；i-折现率；n-企业家可工作年限。模型中有关参数解析

（一）行业加权系数α

行业加权系数α的设立主要出于两点考虑：不同行业的企业家人力资本贡献的作用不同；企业家对企业的贡献是企业家人力资本价值积淀过程中所支付成本的资本化的外在表现。α系数是企业家人力资本价值评估模型中比较重要的一个参数，α可由专家组根据国民经济发展的现实状况综合加权评定。

（二）分成率的β确定

分成率β是企业家对企业未来经营业绩的贡献比例。分成率的确定是企业家价值评估的关键，也是研究的一个重点。在现实生活中，对企业家在企业中贡献率的判断只是一种合理的预期，即数学期望，但这种贡献的发挥效果及程度如何还要受企业家自身内部因素及外界环境的影响。在前面的假设条件中，假设外界环境对企业贡献效能的发挥影响极小，可以不予考虑；但企业家个人的努力程度难以量化，因此有必要对企业家自身的综合素质进行评判，进而对企业家的贡献分成率β进行修正。

（2）

式中：β-修正后的企业家贡献分成率；β′-企业家对企业的平均贡献率；W-起修正作用的企业家综合素质修正系数。

1.β′：企业家对企业的平均贡献率的确定。企业的预期经济增加值EVA是企业的各项生产要素综合作用的结果，一般来说，企业的各项生产要素可以划分为四大类：资本、技术、劳动、管理，这也体现了“管理也是生产力”的基本精髓。企业家的贡献价值归属于管理要素的贡献，要想确定企业家的贡献比率，必须先确定管理要素在企业中的贡献系数。管理要素贡献系数的确定可采用剩余法。

剩余法的基本思路：先确定资本、技术、劳动三项要素的贡献率，剩下的就是管理要素的贡献率。其中，资本贡献率可以根据企业资本平均收益率来确定；技术贡献率可以依据企业拥有各项技术的实际情况，结合本行业公认的技术贡献率指标加以合理确定（技术分成率指标不同行业已有较统一的比例标度）；劳动贡献率，则要根据本企业实际工资水平占企业总收益水平的比例来加以确定（假定工资水平能真实反映劳动者的劳动贡献）。因此，应用

剩余法可以得到管理要素的贡献比率，具体可根据企业实际情况确定作为管理要素重要组成部分的企业家作用系数。

企业家在企业管理中处于核心地位，但其他层次管理人员的作用不容忽视。从管理要素中分离出企业家的作用系数，则要根据企业具体的层次职位设置来加以判断。我们可以将企业的管理层按决策层、普通管理层进行归位，并根据企业具体管理决策的实施过程以及管理人员权限的划分，由最具有经验的专家，采用综合评判方法对不同层次管理人员的作用加以评判，并最终确定企业家在管理要素中的作用系数。

2.企业家综合素质系数W的确定。企业家综合素质素数W是指对企业家综合素质的评价值，素质系数W的确定要能比较客观地反映企业家人力资本在企业价值创造过程中的努力程度。本文采用模糊综合评判的方法来确定综合素质系数W，得出企业家效能发挥系数，从而对企业家效能期望值加以修正。

对企业家进行模糊综合评判，首先应建立企业家效能评价指标体系。在借鉴国内外有关人才测评指标体系的基础上，为了方便测算，选取了品质、知识结构、能力、经营业绩、身心健康状况等五个方面来对企业家个体素质进行考核，具体评判指标见图1。

企业家综合素质模糊评判的具体步骤如下：第一步，确定评判对象集。包括一级指标（品质、知识结构、能力、经营业绩、身心状况）和二级指标（见图1）。第二步，权数确定。各项评价指标相对权重的确定可采用德尔菲法、AHP法或模糊Borda数法。本文采用层次分析法，将分解的各项指标以咨询表的方式分送给20位企业管理方面的专家，并将加收的咨询表整理，得到各级指标权重。第三步，设立评语集。将企业家评语集设立为“好”、“较好”、“一般”、“低”四等，对应分值分别为4，3，2，1。第四步，分值计量。建立由对象集到评语集的模糊映射，并对评定结果进行分配率统计，运用模糊矩阵运算计算其分值。第五步，隶属度计算。根据计算的分值，确定其隶属度。假设一名企业家的全部人力资本价值以百分之百计量，通过测定企业家综合隶属度来表明企业家人力资本价值的发挥程度。

（三）企业家工作年限n的确定

企业家工作年限是企业家的有效工作时间。一般来讲，确定工作年限应根据企业家与企业所签订的合同来估算，但由于现实生活中人才流动频繁，各种离职跳槽的现象也屡屡发生，对工作年限的确定可假定企业家离职流动的概率较小、企业的生命周期足够长，也就是企业家在该企业任职的工作时间在国家政策许可的范围内是可以测算的。

（四）折现率i的确定

折现率i即企业家人力资本成本，可按股本资本成本来计算。企业家以其自身人力资本“入股”，要求与其他股东共享企业剩余收益，从性质上讲，都可以看作股本，并且，证券市场股票价格的涨跌是企业经营状况好坏的反映，它的风险在一定程度上反映了企业家经营企业所承担的风险。因此，可按股本资本成本的计算方法来确定企业家资本成本率，但应当考虑企业股本成本与企业家人力资本之间的替代关系，即1单位股本成本相当于多少企业家人力资本。

由于在企业家人力资本成本确定上，数据获取较困难，因此在适当考虑企业家自身特殊风险的基础上，可参照资本市场股票成本的确定方式来加以确定，即：

i=无风险报酬率+风险报酬率（3）

无风险报酬率可按银行一年期存款利率来计算，风险报酬的确定，应在考虑企业家所承担风险的基础上加以确定。

一般来讲，企业家经营企业所承担的风险主要有：经营风险。由于企业家可控或不可控的因素影响导致企业经营失败的可能性。企业规模越大，经营环境越复杂，企业家的风险就越大；财务风险。财务风险是任何企业都不可避免的；外界环境风险。包括政府宏观政策调控、多项政策的影响以及外界不可抗力的因素影响，这些都不同程度影响和制约着企业发展，使企业面临风险；企业家自身的知识结构、能力结构的老化导致企业家价值创造能力的下降，同样会给企业带来风险。综合考虑上述因素后，依据公式（3）最终确定企业家的人力资本成本。

对模型的评价

（一）优点

现有的人力资本价值评估模型大多是以现金流量来评价企业的经营状况，在新的企业家价值评估模型中用EVA来衡量企业价值。EVA优于自由现金流量之处在于，经济增加值对于了解公司在任何单一的经营情况来说，是一个有效的衡量尺度。自由现金流量则不行，因为任何单一年的自由现金流量都会受到固定资产投资与流动资金的影响，而经济增加值不考虑投资的现金流量只考虑投资资金的成本，所以不会受到由于当年投资造成自由现金流量下降的影响，经济增加值每年的变化比较平缓，可以有效地考核公司的经营业绩，并且便于进行统计分析。EVA价值评估表明，其价值的更大部分出现在较早年份，而现金流贴现则出现在终值部分，使其重要数据的预测不可靠。EVA将用于投资的现金支出正确地视为资本而不是当期费用。使我们得以理解价值创造的模式而不仅仅是得到现值。

该模型的基本出发点是把企业家人力资本作为企业资本，打破了传统的生产要素理论，更能体现按生产要素分配的原则。

行业加权系数α的引入强调了不同行业企业家人力资本的贡献率不同，考虑了不同行业的经营特点和价值增值方式的不同。此参数的引入使新的模型能更全面的反映企业家价值，符合全面的原则。

根据企业家素质对分成率的修正将企业家的个人努力程度与对企业的管理贡献率有机结合起来，从而有效分离出企业家在企业价值中所创造的那部分价值。

因为EVA评价指标本身包含了无形资产的因素，所以新模型中考虑了企业家在经营期间企业品牌价值、商誉等无形资产的增加值，体现了企业家的个人魅力给企业带来的无形资产的增量。

（二）不足

行业转换系数的引入虽然使模型能够更全面地反映企业家的真实价值，但是，α参数值应该通过大量的实证分析和以往的数据资料来得到，并且应该随着经济结构和市场环境等因素的变化而保持动态的特征，不断进行调整。单个企业一般无法完成如此大量繁杂的工作，必须考虑由专门的机构来完成，还存在一定的难度。

对企业家综合素质各指标权重的确定存在主观因素。尽管仍然存在一些缺陷和不足之处，但是新的企业家价值评估模型还是避免了传统模型的一些缺陷，使得企业家的评估值更真实合理，还是具有一定的理论价值和现实意义。

参考文献：

1.舒尔茨.论人力资本投资[M].北京经济学院出版社，199

22.张维迎.企业的企业家-契约理论[M].上海三联出版社，199

53.王新华，孙剑平.国内外人力资本定价理论研究综述[J].科学学与科学技术管理，200

3（8）

4.郭玉林.隐性人力资本的价值度量[J].中国工业经济，2025（7）

5.程承坪，刘小平.企业家人力资本开发、管理与企业绩效关系的模型研究[J].科学管理研究，2025（10）

6.张广科，黄瑞芹.经营者人力资本定价机制研究[J].财经科学，2025（5）

7.陈鹏飞.现代企业家人力资本及其定价浅探[J].经济前沿，2025（6）

8.陈玲，陶亚民.EVA：一种新的业绩评估方法[J].技术经济与管理研究，2025（5）

9.杜兴强，黄良文.企业家人力资本计量模型探讨[J].中国工业经济，2025（8）

10.隋静，王力.EVA：企业价值评价的全新视角[J].会计之友，2025（5）

11.潘赛.EVA价值评估模型在资产评估中的应用[J].中国资产评估，2025（6）

12.胡建军，刘又礼.用EVA一经济增加值法评估企业价值的分析[J].郑州航空工业管理学院学报（管理科学版），2025（3）

13.孙琳.基于管理贡献的人力资本定价模型[J].财经研究，2025（11）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！