

# 公允价值基础上的企业人力资源价值计量研究

张素蓉

(北华航天工业学院 河北廊坊 065000)

**【摘要】** 人力资源信息具有较高的价值相关性,并且人力资源价值信息的披露是一种趋势。人力资源的特点决定了人力资源价值标准的选择,公允价值计量是符合人力资源计量标准的一种计量模式。在公允价值模式下,人力资源价值的公允性体现为以人力为对象的各类合同约定价值的公允性,本文在此基础上构建了人力资源相关价值信息的计量模型,以解决在人力资源计量过程中的操作性问题。

**【关键词】** 人力资源 公允价值 计量

## 一、人力资源价值信息披露的内容

1. 人力资产的价值信息。人力资源投入企业后,立即和物质资源结合共同发挥价值创造的作用,同物质资源一样为企业带来未来的经济利益。按照资产的概念,对于人力资产,可以认为是企业所拥有或控制的未来可以为企业带来经济利益流入的人力资产本身,包含直接和间接增加企业的现金或其他经济利益的潜力。作为企业的一项资产,应当满足资产的确认标准:即未来的经济利益很可能流入企业;资产的成本(或价值)能够可靠地计量。随着知识信息在企业中重要性的加强,人力资产的价值信息引起越来越多企业的关注。

2. 人力资源的成本信息。人力资源的成本是指从招募取得人力资源到人力资源退出企业所发生的总成本,包括人力资源的取得成本、使用成本、培训成本和退出成本。其中取得成本指人力资源从招募到上岗之间发生的支出,包括人力资源招募过程中发生的成本、安置人力资源发生的成本、上岗培训发生的成本;人力资源的使用成本指企业在人力资源使用过程中支付给人力资源载体的薪酬、奖金,以及按照国家规定必须给予的特定行业职工的保障成本等;培训成本指人力资源在使用过程中由于技术进步、设备更新而进行的必要的培训支出;人力资源的退出成本指企业由于退休或因解除劳动关系等原因而为人力资源载体所支付的各项支出。

3. 人力资本价值信息。人力资源投资主体将人力资源投资于企业后,对于企业来说形成了一项权益,即人力资本。因此,人力资本是与投入人力资产相对应的一个概念,是人力资源的使用权让渡给企业后所形成的“资金来源”,在性质上近似实收资本或者股本。对人力资产进行披露,相对应的人力资本也必须进行披露。

4. 人力资源的收益信息。人力资源收益指企业获得人力资源后,由人力资源所带来的企业收益。企业收益是一个具有多重含义的概念,在我们国家,至少包括经营活动收益。由于企业获得的人力资源主要服务于企业经营目标,因此应该选择企业经营收益来反映,可以选择利润表中的营业利润来代

替。但是现实中,企业的经营收益也是一个多因素影响的结果,比如技术的先进性或者企业的垄断地位,都可以为企业带来收益,对于企业收益中哪些是物质资源投资所获得的,哪些是人力资源投资所获得的,哪些又是由于技术的进步或者垄断地位带来的难以确定,因此对于技术先进性和垄断的因素,在此不作考虑。

## 二、人力资源价值的特点

1. 人力资源价值的不确定性。人力资源的不确定性是人力资源的本质特征。人力资源的不确定性主要源于下几个方面:首先,就人力资源个体而言,在企业服务的时间,人的潜能发挥具有不确定性。其次,人力资源本身的价值具有不确定性。一般而言,企业的物质资源会随着时间的推移发生贬值,而人力资源的价值具有不确定性。若人的技能水平维持不变,随着时间的推移,给企业带来的利益逐渐减少。但是,若人力资源的载体通过不断学习,实现技能的逐渐提高或者掌握专有的技能,则其给企业带来的利益非但不会减少,反而会增加。再次,从计量的角度看,人力资源的价值应考虑其给企业带来的未来收益。而人力资源的产出一般是面向未来的,产出成果在大多数情况下是无法统计、无法预测的,产出成果具有极强的不确定性,因此人力资源的价值具有不确定性。

2. 人力资源价值创造的能动性。人力资源不同于物质资源,物质资源投入企业是不会主动增值的。而人力资源的载体会独立思考,具有独立的性格特征,一旦进入企业,就会和物质资源结合在一起,并通过自己的思考判断给企业带来效益,增加企业价值。而且人力资源内部不同个体的组合也会使人的潜能得到不同程度的发挥,给企业带来不同的价值创造途径或者创造不同数量的价值。

3. 人力资源价值创造的增值性。一般而言,人力资源的增值性可以从以下几个方面理解:第一,人力资源载体的知识、能力具有积累性,而且积累具有无限性。第二,人力资源的增值性源于人力资源的再生性。当人力资源的载体所掌握的知识能力不再给企业带来价值时,企业可以通过教育、培训、

开发新的增值途径,激发人的潜能与学习的积极性,使人力资源载体的新价值创造能力实现再生,从而维持人力资源价值的增值性。第三,物质资本的增值性源于人力资本的增值性。物质资本的增值性以人力资本的增值性为基础,没有对人力资源的有效利用,不把人的劳动与资源有机地统一起来,物质资本是很难增值的。因此,人力资本比物质资本更具增值性。

4. 人力资源价值的专属性。人力资源的专属程度较高。专属程度指的是人力资源载体所掌握的知识、技能只适用于特定的行业、特定的企业或者某一特定的生产环节。在特定的行业、企业的特定的生产环节与物质资源结合在一起,共同发挥价值创造的作用,两者的结合既具有不可分离的特性又具有不可替代的约束性。

5. 人力资源价值的动态性。人力资源的使用过程是一个动态过程,一个人可以创造多大的价值不能仅用学历、知识和技能、报酬等来衡量,其创造价值的能力因经验、技能、企业的管理措施、激励措施的不同而不同。人力资源的价值具有不确定性、增值性,因此,人力资源的价值也具有动态变化的特性。

### 三、人力资源价值计量方法的选择

1. 计量方法选择的科学性。计量理论中的科学性指的是计量标准和所计量的会计对象的价值变动之间应具有内在的相关性。一个具体对象,采用什么计量属性,取决于计量对象的具体特征以及与计量属性的相关性。如对于交易性金融资产、衍生金融工具等价值具有多变性,对市场反应比较敏感的资产选择公允价值进行计量;对于固定资产,初始计量时倾向于历史成本是源于固定资产价值信息的相对稳定性,以及历史成本可以合理地反映固定资产的实际价值。对于人力资源而言,流动性极强,人力资源载体在实现自己价值过程中自身需求也具有多变性,以及形成于劳务市场或者职业经理人市场的人力资源的价值取决于使用者与提供者之间谈判的结果,人力资源价值的变动性极强。人力资源的多变性要求对其计量时应考虑选择一种动态的计量方式。

2. 计量模型的实践性。一种计量属性,对于计量对象而言首先应当具有科学性。但是,会计计量的重要意义就在于其极强的实践性。对于一个模型,实践性首先要求其具有理论上的实践应用价值,其次要求其能应用于具体的计量对象,对于模型中的数据,实践性要求其有可靠、合理的数据来源。对于人力资源价值的计量,不能停留在单纯的理论分析基础上,而应拓展其实践价值。将使用者所关心的人力资源信息通过计量以后,以一定的方法提供给信息使用者。

3. 计量方法的可靠性。可靠的计量,并不意味着绝对的肯定或精确。计量的可靠性主要表现在以下几方面:首先,计量的依据应当具有可靠性,要尽可能选择公信力较强的依据;其次,计量主体在计量过程中要保持中立性,在选择会计信息处理方法时,应能公正地反映人力资源所有者和使用者的意愿;再次,计量的结果具有可验证性,指不同的会计人员对人力资源价值信息的加工、处理结果大致相同。需要注意的是,可靠地计量只是一个相对的概念,计量的可靠性并不等于完全的真实,在面对不确定因素,会计处理的过程中经常会运用

合理的估计与判断。

4. 计量方法的稳定性。稳定性要求,对于特定的计量对象一旦选择了具体的计量方法,则应一直坚持下去,一般不得随意更改。除非证明选择别的计量方法更有利于提高人力资源会计信息的相关性。

### 四、建立以公允价值为基础的人力资源价值计量模式

1. 人力资源价值的公允性表现为各项契约价值的公允性。我国会计准则指出:公允价值指“在公平交易中,熟悉情况的交易双方自愿进行资产交换或者负债清偿的金额。”自愿的交换价格体现在企业的各项交易契约中。根据契约理论的观点,公司是众多参与者之间相互关联的契约网络。在公司的众多参与者中,主要有投资者、管理者、债权人、雇员、消费者、债务人等,他们通过提供各项资源,享受各项权利。如股东向公司提供股权投资以期享受股价上涨带来的收益或者获得股利回报的权利;债权人向公司提供贷款以期获得利息收入的权利;雇员向公司提供劳务投资换取获得固定薪酬及奖励的权利;供应商为公司提供原材料或者设备以获取固定价款支付的权利;管理者向公司投入人力资源以期获得相应的薪酬和相应的股票或者期权激励的权利。这些权利最终都通过契约形式作出明确的约定。

在企业的各类契约中,有的以物为本,有以人为本。对于涉及人力事项的契约,可以选择不同的维度来确认:从会计要素的角度可以划分为:人力资产、人力成本、人力资本、人力资源收益等几类。从契约内容的纬度可以分为薪酬契约、激励契约、劳动契约等类别。但是,无论何种契约,必然涉及相应的交易对象的价值。对于与人力资源相关的契约,契约约定的价值中既体现了组织对于人力资源价值的评价,又体现了个人对自身价值的评价,是签约各方最大化行为的结果,也是各方博弈后的最优选择。

一般认为,对于一个成熟行业生产线上的熟练工人的薪酬,基本上是通过薪酬契约确定下来,如果任何一方认为薪酬标准不太公允,没有实现一方认可的价值水平,则会发生重新招募或者跳槽的现象。因此,对于普通的岗位薪酬的确定,基本上可以依据市场法则来确定。关键是一些要求创新能力、组织管理能力的岗位人员,比如经理人的薪酬在契约中则很难确定,基本薪酬的确定可以依据其他岗位员工薪酬确定,或者从职业经理人市场获得基本的薪酬信息。但是对于激励性薪酬的确定,则需要以激励契约作为补充,或者在薪酬契约中增加激励的条款,并针对不同的激励工具确定相应的价值。对于企业授予人力资源拥有者的权益性工具的价值确定,可以按照市场的公允价值确定,而且公允价值是公认的权益性工具价值的最佳计量属性。对于企业所授予的债券等激励措施,其价值一样可以通过市场来确定。因此对于管理人员的薪酬以及激励工具的价值就是互相认可的人力资源的价值,只不过这种价值不能直接确定,需要通过两部分来测定。因此,企业应根据有关契约约定的薪酬以及约定授予人力资源所有者的权益性工具的公允价值来计量相对应的人力资源价值,并据此计量相应的人力资本。

## 2. 公允价值模式下人力资源相关价值的确定。

(1) 人力资产价值。人力资源同企业的物质资源的共性都可以给企业带来经济利益。由于人力资源的特殊性,其创造的经济利益可以包括几部分。第一部分可以用法定的薪酬来表示,这是对于同一地区、同一行业人员的最低薪酬保障,包括货币性支付和非货币性支付,是人身损耗的最低补偿;第二部分是企业发放的效益薪酬,效益薪酬是企业依据产出状况来确定的,不同的行业、不同的企业效益薪酬不同;第三部分是企业因采取激励措施而授予员工的或者管理者的权益性工具的价值;第四部分是企业为员工授予的非激励性权益工具的公允价值,比如企业规定对企业有特殊贡献的员工可以直接授予其按照一定的方法参与企业剩余权益的分配(可理解为授予其分配权证),但这些员工不一定持有公司的股票等权益工具。在人力资源的几部分中,第一部分最低薪酬保障体现出人力资源与物质资源的共性,物质资源的价值要在经营中回收,人力资源载体价值也需要必要的维持。第二、三、四部分体现了人力资源价值同产出的关系以及人力资源的能动性的,体现了人力资源不同的价值创造能力以及对企业的贡献,创造能力越强,对企业的贡献越大,企业的收益就越高,企业授予员工的效益薪酬、权益工具价值也越高。但无论是基本薪酬的确定还是绩效薪酬抑或是权益工具的公允价值的确定,都通过契约约定或者资本市场来获得,体现价值确定的公允性。综合分析,在公允价值模式下,企业人力资源相对应的人力资产的价值可以表示为:

$$HR_p = \sum_{t=1}^n \sum_{i=1}^m \frac{W_{it}}{(1+k)^t} + \sum_{t=1}^n \sum_{i=1}^m \frac{S_{it}}{(1+k)^t} + V + U$$

$$V = \sum_{i=1}^m v_i; U = \sum_{i=1}^m u_i$$

其中, $HR_p$ 表示人力资产的价值; $t$ 表示员工为企业服务的年限,员工年龄与可为企业服务年限之和不得超过法定退休年龄; $W_{it}$ 表示第*i*位员工第*t*年的法定薪酬,包括企业按照国家规定为职工负担的“五险一金”,未来年份的薪酬可以依据薪酬增长率来确定; $S_{it}$ 表示第*i*位员工第*t*年的效益薪酬; $k$ 表示折现率; $V$ 表示企业授予员工的权益工具的公允价值总额, $v_i$ 表示第*i*位员工持有的权益工具的公允价值; $U$ 代表企业授予员工的一种保障性的享有企业剩余权益的分配权证的公允价值, $u_i$ 表示企业授予第*i*位员工的分配权证的公允价值; $m$ 表示员工总数; $n$ 表示员工服务的年份。

(2) 人力资源成本。上文已介绍了人力资源的成本包括人力资源取得成本、培训成本、使用成本,以及人力资源的退出成本。其中,人力资源的使用成本 $F_c$ 可以表示为:

$$F_c = \sum_{t=1}^n \sum_{i=1}^m \frac{W_{it}}{(1+k)^t} + \sum_{t=1}^n \sum_{i=1}^m \frac{S_{it}}{(1+k)^t}$$

$$HR_c = G_c + F_c + T_c + E_c$$

其中, $HR_c$ 表示企业人力资源的成本; $G_c$ 表示人力资源的取得成本; $T_c$ 表示企业人力资源的培训成本; $E_c$ 表示人力资源的退出成本。现行会计核算过程中,对于企业发生的 $G_c$ 、

$T_c$ 和 $E_c$ 部分直接计入当期损益。

(3) 人力资本。人力资本指企业取得人力资源后向人力资源拥有者授予权益性工具,《企业会计准则第11号——股份支付》规定,向人力资源拥有者授予各种权益性工具应确认为资本公积,计量时以相应的权益的公允价值为依据计入所有者权益。权益工具的公允价值可以表示为:

$$HR_e = V + U$$

其中, $HR_e$ 表示与人力资源相对应的权益的公允价值,称之为人力资本的公允价值。

(4) 人力资源收益。对于收益的确认与计量,有资产负债观和收入费用观,在资产负债观下,收益的计量从属于资产和负债的计量。既然企业的收益是由物质资本和人力资本共同创造的,那么,人力资本和物质资本一样,应当享有企业的收益。在确认人力资本收益时,可以采用人力资本与占企业总资本的比重对企业的收益进行分配。

$$HR_r = HR_e / (HR_e + E) \times Y$$

其中, $HR_r$ 表示人力资源的收益; $E$ 表示企业的物质资本,可以用企业所有者权益中的投入资本额来表示,包括实收资本以及资本公积中投入资本的溢价部分; $Y$ 表示企业的经营收益,可以用营业利润来表示。

3. 人力资源公允价值计量模式的优点。基于公允价值的人力资源的计量模式具有如下优点:①界定了人力资源与物质资源一样具有价值创造作用;②体现了人力资源的能动性与人力资源的潜力,计量时考虑了人力资源产出的高低;③以契约约定的价值作为计量的依据,不仅提高了资产和负债的相关性,体现了公允的价值理念,更体现了以人为本的经营导向;④考虑了企业的长期价值的增加;⑤增强了人力资源计量的可操作性与可靠性,公允价值模式将企业与人力资源相关的支出进行分解,可以立足于我国会计核算的现实资料,提高计量的可操作性;⑥把人力资源成本包括在财务报告中,更加符合财务报告的目标,大大地提高了会计信息的质量,体现了资产负债观的核心要义。

【注】本文系2009年河北省社会发展研究课题(项目编号:200903184)的阶段性研究成果。

### 主要参考文献

1. 邓孙棠. 人力资本及其对应人力资源的确认与计量问题研究. 会计研究, 2008; 3
2. 丁胜红, 盛明泉. 基于产权行为研究的人本资本会计模式构造. 会计研究, 2008; 4
3. 张同全. 基于当期收益的人力资本产权价值计量模型与收益分割方法研究. 会计研究, 2007; 1
4. 杨政, 董必荣, 施平. 智力资本信息披露困境评析. 会计研究, 2007; 1
5. 张丹. 我国企业智力资本报告建立的现实基础: 来自上市公司年报的检验. 会计研究, 2008; 1
6. 刘秀丽, 姜传志. 合伙企业中的人力资本: 企业所有权与分配问题刍议. 会计研究, 2007; 8