

企业人力资本价值贡献计量探讨

邵兵 玄立平

(海南师范大学经济与管理学院 海口 571158 中国人民银行海口中心支行 海口 570105)

【摘要】 本文总结了运用投入法与产出法计量人力资本价值贡献的难点,构建了基于群体人力资本价值贡献计量模型和个体人力资本价值贡献计量模型,并分别对两个模型进行了相关分析。

【关键词】 人力资本 价值贡献 风险

从1962年贝克尔在《人力资本投资:一种理论分析》一书中首次对人力资本价值进行计量到现在,理论界与实务界仍未能找出一种合适的计量人力资本价值的方法。人力资本的存量不仅可以作为国家制定战略时的参考,更可帮助企业在日益加剧的市场竞争中获得优势。企业是经济的最小单位,人力资本已经成为现代企业的重要战略资源。如何准确衡量企业中人力资本的价值,不仅关系到企业薪酬的制定、员工的努力程度,而且关系到企业的治理结构,从而影响利润分配。所以,对企业人力资本价值进行计量意义重大。

一、企业人力资本的性质

周其仁(1996)认为,企业是人力资本与物力资本的一项

合约,人力资本应该与非人力资本分享企业剩余是大势所趋。传统观念认为,各种人力资本在企业中受到不同程度的监督与激励,监督与激励程度受到人力资本存量大小的影响。由于人力资本存量大的所有者与物力资本所有者之间存在信息不对称,因而监督成本较大,故适合用激励机制代替监督机制;人力资本存量小的所有者从事基础工作,没有涉及到高深的专业知识,所以监督成本较低,故适合用监督机制代替激励机制。以传统理论为指导的企业总受到员工工作积极性低、满意度低、流动率大等问题的困扰,传统人力资源管理方式已经受到各种挑战。只有让人力资本所有者获得与自己价值相称的收入才能减少企业内部各种无效率的行为,才会进一步提高

(3)以公共权力作为财政收入定位的法律依据。财政收入是财政支出的资金来源,是满足公共需要的物质基础。私人用于满足私人需要的资金,是凭借其对生产要素的所有权取得的;而政府用于满足社会公共需要的资金,必须凭借公共权力获得。所谓公共权力,是由立法机关赋予政府代表公众行使的权力。在现代民主制度下,政府的任何权力都应通过公共选择程序,由立法机关审批、赋予,否则就是滥用职权。在组织收入方面,政府可以凭借其行政管辖权获取财政收入,这类收入都带有典型的管理和强制性征收的特色,主要包括税收、规费、使用费、罚金等收入。政府也可以依据经济所有权获取财政收入,其具体形式有国有企业上缴的利润、租赁国有资产的租金收入、国家参股所获得的股息和红利收入、国有资源管理费收入和其他国有资源收益。此外,政府还可以凭国家信用获得财政收入,这类收入是政府按照有借有还的信用原则,通过发行公共债券获取的。综上所述,政府是依据公共权力取得财政收入的。各种收入形式都有其优点和不足,相对而言,税收的强制性、无偿性、固定性以及与市场经济的兼容性,决定了其在财政收入体系中的地位,成为各国筹集财政收入的首要选择。在市场经济发达国家,税收占财政收入的比重一般在90%以上。其他收入形式的规范化和法制化程度较低,收入功能和调控功能难以与税收相比,只能作为财政收入的辅助形式。

(4)把公共选择作为财政决策定位的理论依据。西方公共

选择理论把政府的预算决策看成是由公共产品的供求双方相互决定的过程,政府通过预算收支提供的公共产品应符合公众的偏好或意愿。为了揭示公众对公共产品的偏好,并把公众的个别偏好集中成为集体偏好,从而作出符合公众意愿的决策,预算决策必须按照一定的民主政治程序进行,国家预算的内容要向社会公开,社会公众有权监督预算的编制和执行情况,这就要求国家的预算必须步入民主化、法制化和程序化的轨道。我国公共财政建设应当借鉴和吸收西方公共选择理论的合理成分,采纳西方国家科学的预算决策办法,进一步完善人民代表大会制度,在立法机关、政府部门、人民群众之间形成相互监督、相互制约的财政分配权力制衡机制,建立有中国特色的财政分配公共选择程序,实现财政决策的民主化和科学化。

主要参考文献

1. 贾康,冯俏彬.中国财政管理体制10年回顾.经济研究参考,2004;2
2. 陈石.论公共财政的起源、改革与发展.鞍山社会科学,2004;3
3. 于海峰,姚凤民.公共财政学.广州:华南理工大学出版社,2005
4. 孙开.财政体制改革问题研究.北京:经济科学出版社,2004

其满意度。

工资收入不代表员工的人力资本价值。马克思在揭示劳动力价值时指出,劳动力的价值是由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值决定的。马克思在揭示工资的本质时说,工资不是劳动的价值或价格,它只是劳动力价值的货币表现。工资是雇主支付给劳动者的劳动报酬,是劳动力创造的价值的一部分,主要用以维持劳动者的日常生活及提升劳动者的技能,并没有反映出劳动的全部价值。工资与劳动者创造的价值是有差距的,工资不能代表企业内人力资本的价值。

企业内部不仅仅存在人力资本与物力资本的单一合约,而且存在着人力资本内部之间以及其与物力资本之间的多项合约。假使企业内部各合约方的价值已知,并且可以按其自身价值分配企业剩余,也会产生无经营决策权的人力资本所有者与具有经营决策权的人力资本所有者之间的矛盾。企业中具有经营决策权的人力资本所有者掌握着很多的企业经营决策信息,而且各项决策由他们制定,但决策失败的风险却由整个企业承担,从而影响各契约方的真实价值收益。无经营决策权的人力资本所有者通常不愿接受这种不公平待遇,不愿承担这种风险,所以企业中具有经营决策权的人力资本所有者与企业所有其他人力资本所有者订立了契约,不愿分享风险就只能得到少于其个人人力资本价值的固定收入;如果愿意承担风险,则可以得到超出个人人力资本价值的收入,即可分享企业剩余。

二、企业人力资本价值计量模式

不同企业、不同行业、不同区域以及产品市场因素(即消费者的随机需求以及环境的不可控因素)影响着企业的产出,这四个因素也影响着群体人力资本价值贡献。在企业中,人力资本之间存在差异,这种差异由人力资本所处的职位、工作绩效和内部风险导致。

1. 群体人力资本价值贡献计量。企业群体人力资本的价值与企业物力资本的价值密切相关,这两部分资本共同为企业做出贡献。企业的群体人力资本主要受到不同行业、不同企业、不同区域和产品市场风险这几个因素的影响。

在企业中,人力资本的价值是未知的,因此很难计算人力资本与物力资本的比例。国内很多学者用道格拉斯函数从人力资本和物力资本投入的角度来计算人力资本与物力资本的比例是不妥的。因为人力资本的投入并不等同于其价值,人力资本投入与其价值之间存在投入效率问题,即这些投入是否被人力资本所有者很好地接受。人力资本所有者的接受能力受到其态度、动机、个性等因素的影响,所以人力资本的投入与其价值存在偏差。

在企业中,物力资本的价值可从企业财务报表中反映出来(企业的物力资产主要指企业所有参与运营的资产,包括各种无形资产),而企业的人力资本价值没有得到体现。另外,企业每年创造的价值都可以通过财务报表反映出来,即息税前利润与所有员工工资之和,这种价值是由企业所有人力资本的真实价值与所有物力资本的真实价值共同作用的结果。

假设企业人力资本价值每年的增加率为 g ,人力资本在基期的总价值为 R ,物力资本总价值为 W ,物力资本利润率与人力资本利润率分别为 α 、 β ,企业近几年(从基期算起)的利润为 H_t (此处利润指企业息税前利润与所有员工工资之和)。构建人力资本群体价值模型如下:

$$k_1 k_2 k_3 k_4 [\alpha W + \beta (1+g)^t R] = H_t$$

其中: k_1 表示本企业所处行业平均利润率与所有行业平均利润率之比; k_2 表示企业的利润率与所处行业平均利润率之比; k_3 为本企业所处的地区平均利润率与本区域的平均利润率之比; k_4 为企业本期利润率(年末利润率)与近几年平均利润率之比。 W 和 H_t 可取近三年的财务报表数据,从而模拟出最优的 α 、 β 、 R 和 g 。

由于人力资本的价值并不等于人力资本在企业中的贡献,所以人力资本与物力资本参与分配的比例应按照其贡献的比例计算:

$$\theta_t = \frac{\beta (1+g)^t R}{\alpha W + \beta (1+g)^t R}$$

在上式中, θ_t 为人力资本在第 t 期与物力资本分享剩余的比例。

以上模型的特点有:①较为客观地反映出人力资本价值与物力资本价值的比例关系,这种比例关系并不是通过对人力资本投入间接反映出的,而是通过它们分别对企业的贡献计量出来的。②客观反映出企业内部人力资本价值 R 的贡献 $\beta R(1+g)^t$;考虑了物力资本与人力资本在企业中的增加量;企业产出是人力资本存量与非闲置物力资本所有存量共同作用的结果。同时,本模型也存在一些假设:①人力资本增加率不变;②影响企业利润的因素没有全部涉及到;③人力资本的价值不能够直接测量出来,只能测量其贡献;④企业的销售收入减去当期各种固定成本和变动成本恒为正值。

2. 个体人力资本价值贡献计量。人力资本群体价值的计量主要考虑影响企业的因素,区分出人力资本与物力资本的价值贡献,但并没有考虑人力资本内部的差异,即各种类型人力资本的价值怎么影响它们分享的剩余。笔者认为,前文分析的人力资本与非人力资本所有者愿承担的风险因素以及人力资本存量是影响个人在企业中分享剩余的份额的主要因素。

在企业中,人力资本存量并不一定会给企业带来价值,只有员工做出与企业目标相关的贡献时才能产生价值。企业用绩效指标来引导员工的行为,使其发挥对企业有贡献的人力资本价值。因此,在衡量员工个人人力资本价值时,员工绩效必须考虑;同时,不同层级的职位绩效指标要求的能力各不相同,层级越高的职位,要求的人力资本存量越大,即完成绩效标准所需要的人力资本价值越高。因此,职位的高低也应是衡量人力资本价值时要考虑的因素,不同人力资本的风险承担能力会影响其分享的剩余。以上人力资本风险包括:

(1)人力资本专用性风险。员工在企业中会逐渐形成企业专用性的人力资本,这种人力资本只有在本企业才能发挥作用,如果到其他企业去工作这种人力资本就会不复存在。人力资本专用性增加了员工跳槽换工作的成本,把员工束缚在企

业中。

(2)人才市场风险。企业家人力资本由职业经理人市场配置；技术型人力资本与管理型人力资本分别由技术人才市场和管理人才市场配置；而简易型人力资本则由劳动力市场配置。对人力资本而言，这本身就意味着市场的考验。同时，由于人才市场的存在，使人力资本时刻承受着被淘汰的压力。

(3)员工需求层次风险。需求层次越高的员工，可能越不在乎低层次的需求，因为低层次的需求已经得到大量满足，即使丧失一部分，也不会有太大影响。例如，企业中的高层管理人员物质收入颇丰，即使由于经营失败导致收入下降，也不会大大影响他们的生计；而普通员工对基本物质需求很看重，因为他们要靠这些收入维持日常生活的开支。所以，越是高层员工越愿意承担这类风险。

(4)经营信息不对称风险。中高级管理型人力资本承担确保整个企业高效运行、取得良好业绩的责任；中高级技术型人力资本也承担着为企业生产活动提供强有力的技术指导、强化产品研发的责任；但是，一般人力资本很难参与企业的决策，由于没有直接参与非程序化的决策，他们只能掌握有限的企业信息，较难知晓企业的内部经营状况。此时，一般人力资本不愿意承担此种信息不对称引起的经营风险，他们愿意让渡一部分人力资本价值来换取稳定的收入。

我们构造一个模型，首先选取基准人力资本价值(平均人力资本价值) R/n ， R 为某期人力资本的总价值， n 代表企业员工的人数。然后分别确定员工 n 的职位相对价值 G_n ， $G_n = P_n/\bar{P}$ 。其中： P_n 为员工 n 的职位层级数， \bar{P} 为企业平均职位层级数。接着，确定员工 n 的绩效 J_n ， $J_n = F_n/\bar{F}$ 。其中： F_n 为员工 n 绩效考评得分， \bar{F} 为员工 n 所在相同职位的所有员工绩效考评人均得分。最后，再依照以下步骤确定员工 n 的相对风险系数 λ_n ：①找出风险因素，即上面论述的人力资本专用性风险 f_1 、人才市场风险 f_2 、员工需求层次风险 f_3 和经营信息不对称风险 f_4 ；②确定每种风险因素的权重，分别记为 w_1 、 w_2 、 w_3 、 w_4 ，其四者之和为1；③对每种风险因素评分。本文把每种风险因素归为五类，即高、较高、一般、较低、低，分别赋予分值数，如右上表所示。

考评人员的确定：本企业所处行业的专家、行业同职位不同企业所有员工、员工的同行、上级和下级给出的员工 n 四个因素的考评分数分别为 $S_n^{f_1}$ 、 $S_n^{f_2}$ 、 $S_n^{f_3}$ 和 $S_n^{f_4}$ ，员工 n 的绝对风险系数为 $\bar{\lambda}_n = w_1 \cdot S_n^{f_1} + w_2 \cdot S_n^{f_2} + w_3 \cdot S_n^{f_3} + w_4 \cdot S_n^{f_4}$ 。从而确定相对风险

系数 $\lambda_n = \frac{\bar{\lambda}_n}{\sum_{n=1}^N \bar{\lambda}_n / N}$ ，即员工 n 的加权风险得分与企业员工

平均风险得分之比。

$$\sum_{n=1}^N \left(\frac{J_n \cdot G_n \cdot R_t / N}{R_t} \cdot H_t \cdot \lambda_n \right) = H_t$$

人力资本风险因素分类

风险因素	权重	高 (81~100)	较高 (61~80)	一般 (41~60)	较低 (21~40)	低 (0~20)
f_1	w_1	人力资本严重被企业套牢，员工不能转换工作	员工只能在少数几个企业之间转换工作	员工选择面一般	员工可以在大多数企业之间转换工作	员工基本上可以自由转换工作
f_2	w_2	人才市场很发达，企业中各类人力资本可在人才市场上自由流动	人才市场较发达，企业中各类人力资本基本可在人才市场上自由流动	人才市场发达程度一般，部分人力资本可以自由流动	人才市场不发达，信息及价格机制作用有限	人才市场很不发达，人力资本基本不能自由流动，信息及价格机制不起作用
f_3	w_3	员工对物质需求占总需求的比例很高	员工需求层次处于中等水平	员工的物质和精神需求都较高	员工对精神的追求超过对物质的追求	员工追求较高的精神境界
f_4	w_4	几乎没有经营信息	掌握少数经营信息	掌握一般性质和一般数量的经营信息	掌握大部分经营信息，并有部分决策权	掌握几乎全部经营信息，并具有全部重要的决策权力

实际上，要求满足 $\sum_{n=1}^N G_n = N$ ， $\sum_{n=1}^N J_n = N$ ， $\sum_{n=1}^N \lambda_n = N$ 。每个人

力资本应该享有的剩余则根据其对企业贡献来区分。

员工 n 分享企业剩余为： $\frac{J_n \cdot G_n \cdot R_t / N}{R_t} \cdot H_t \cdot \lambda_n$ ，即 $J_n \cdot G_n \cdot$

$\lambda_n \cdot R_t / N$ 。

其中： R_t 抽象为企业内第 t 期的人力资本总量。

本文探讨了以人力资本价值为基础的企业剩余分享模式，建立了群体人力资本价值模型和个体人力资本价值模型，比较客观地测算出人力资本按照其价值贡献大小应分享的企业剩余份额。在本文建立的群体人力资本价值模型中，只要输入企业财务报表数据便可以反映出群体人力资本对企业的贡献。此外，本文基于企业内部人力资本的差异性，构建了个体人力资本价值贡献模型，在此模型中，根据人力资本所有者的职位、绩效与风险三个影响因素，我们可以测算出单个人力资本对企业的贡献份额。

主要参考文献

- 樊培银,徐凤霞.关于人力资源价值计量方法的探讨.中国工业经济,2002;3
- 杜兴强,黄良文.企业家人力资本计量模型探讨.中国工业经济,2003;8
- 李世聪.人力资本按贡献价值统计计量研究的创新.统计与决策,2006;11
- 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.经济研究,1996;6