

人力资本产权价值的计量方法研究

青海民族学院 丁 桦

【摘要】 本文通过分析人力资本产权价值的计量基础,提出了一种以企业当期实现的净利润为基础计量人力资本产权价值的模型,并采用特定方法将人力资本的贡献价值与物质资本的贡献价值相分离,从而改善了两长期混为一体无法单独反映的状况。

【关键词】 人力资本 当期收益 贡献度

一、人力资本产权价值计量模型的构建

(一)人力资本产权价值计量基础

目前,大多数人力资本产权价值的计量方法将工资薪金作为人力资本产权价值的计量基础。但是,笔者认为,将工资薪金作为计量基础是不合理的。不管在理论上还是在数量上,工资薪金都不代表人力资本所创造的价值,它只代表人力资本的交换价值。人力资本参与企业收益分配的基础是人力资本对企业的贡献,即实现的当期收益,而且当期收益也是研究未来收益的基础。

(二)人力资本产权价值计量模型的构建

1. 当期人力资本产权价值计量模型。

(1)群体(企业)人力资本产权价值计量模型。具体如下:

$$V = \Delta V \times H$$

式中:V表示人力资本产权总价值; ΔV 表示企业当期创造的价值,可用企业当期税后利润代替;H表示人力资本的贡献比例。

对于H的确定,有两种方法。第一种方法: $H = (C/Z) \times W$ 。其中:Z表示资产(人力资源和物质资产)的总额,取企业资产负债表中的资产总额年初数与年末数的平均数;C表示人力资源总成本,包括取得成本、培训成本、使用成本、保障成本和离职成本;W表示投资调整系数,根据行业人力资本平均投入水平或者根据本企业多年来的历史平均水平等因素进行测算调整。如果不需要调整,取 $W=1$ 。

第二种方法: $H=1-R$ 。其中:R表示物质资本占总资本的比重,由于人力资本不易计算,而物质资本比较容易算出,所以我们可以根据物质资本投资比重倒推出人力资本投资比重。

前已述及,人力资源总成本=取得成本+培训成本+使用成本+保障成本+离职成本。下面分别介绍取得成本、培训成本、使用成本、保障成本和离职成本的具体计算过程。

取得成本=招募成本+选拔成本+录用成本+安置成本。其中:招募成本=直接劳务费+直接业务费+间接管理费+预付费用;选拔成本=面谈的时间损失成本+汇总申请资料费+考试费用+测试评审费用+体检费用;录用成本=录取手续

费+调动补偿费用+搬迁费+旅途补助费;安置成本=各种安置行政管理费+必要装备费用+安置人员的时间损失成本。

培训成本=上岗前教育成本+岗位培训成本+脱产培训成本。其中:上岗前教育成本=(指导工作者的平均工资率×指导工作者人数+新职工的工资率×新职工人数)×培训天数+教育管理费+资料费+教育设备折旧费;岗位培训成本=上岗培训直接成本+上岗培训间接成本+再培训成本;脱产培训成本=委托外单位培训成本+企业自行组织培训成本。

使用成本=维持成本+奖励成本+调剂成本。其中:维持成本=职工计时或计件工资+津贴+各种福利费用+年终劳动分红;奖励成本=各种超产奖励+革新奖励+建议奖励+其他表彰支出;调剂成本=职工人数×调剂成本率。

保障成本=劳动事故保障成本+健康保障成本+退休养老保障成本。其中:劳动事故保障成本= \sum 发生劳动事故人员的工资等级×事故补贴率;健康保障成本= \sum 请病假人员的工资等级×病假补贴率;退休养老保障成本= \sum 退休养老人员的工资等级×养老补贴率。

离职成本=支付给离职人员的工资和离职补偿金+离职管理费+离职前的效率损失+空职成本。

(2)个体人力资本产权价值计量模型。

某人力资本产权价值等于该人力资本应分享的收益,用公式可表示为:

$$V_i = \Delta V \times H \times R_i$$

式中: V_i 表示某人力资本产权价值; R_i 表示某人力资本的贡献度(或称贡献系数),也就是某职位上的人力资源对企业价值的贡献大小,可通过岗位价值分数来确定,用 Q_i 表示某岗位的价值分数,则有 $R_i = Q_i / \sum Q_i$, Q_i 可通过岗位价值模糊评价法确定。

2. 未来人力资本产权价值计量模型。在计量当期人力资本产权价值的基础上,将上述模型推广,可构建出未来人力资本产权价值计量模型。

(1)未来群体人力资本产权价值计量模型。具体如下:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{\Delta V_t \times H_t}{(1+r)^t}$$

式中:V表示未来n期群体人力资本产权总价值的现值; ΔV_t 表示第t期企业实现的价值,可用第t期企业的未来税后利润代替; H_t 表示人力资源对企业价值的预计贡献比例; r 表示贴现率。

(2)未来个体人力资本产权价值计量模型。具体如下:

$$V_t = \sum_{t=1}^n \frac{\Delta V_t \times H_t \times R_{it}}{(1+r)^t}$$

式中: V_t 表示某人力资本第t期产权价值的现值; R_{it} 表示某人力资本第t期的价值贡献度预计数;其他符号意义如前所述。

(三)人力资本产权收益分割方法

1. 物质资本与人力资本的分割办法。

(1)按照人力资本和物质资本占总资本的比例分割。

人力资本投资比重=(人力资源总成本÷企业全部资产)×投资调整系数

物质资本投资比重=(物质资本总投入÷企业全部资产)×投资调整系数

企业全部资产是指人力资源和物质资产之和。人力资源总成本包括取得成本、培训成本、使用成本、保障成本和离职成本。由于物质资本和人力资本的投资回报率不同,并且不同行业、不同企业的投资回报率也不同,所以必须加以调整。投资调整系数依据行业人力资本平均投入水平确定,或者根据本企业的历史平均投入水平测算确定。

(2)根据物质资本投资比重倒推出人力资本投资比重。由于人力资本不易计算,而物质资本比较容易算出,所以我们用物质资本投资比重倒推出人力资本投资比重。

物质资本投资比重=(物质资本总投入÷企业全部资产)×投资调整系数

人力资本投资比重=1-物质资本投资比重

以上两种方法简单易行,缺点是物质资本和人力资本的投资贡献率是不一样的,人力资本投资贡献率要远远高于物质资本投资贡献率,所以采用第一种方法有可能使人力资本贡献被低估,因此必须进行调整。相比较而言,第二种方法更准确、更具操作性。

2. 人力资本内部分割。企业人力资本按其发挥的作用不同分为企业家人力资本、管理型人力资本和一般型人力资本。企业所有人力资本分享到的收益还必须在企业人力资本内部进行分割。分割的依据是不同(个体)人力资本对企业价值的贡献大小,具体可采用岗位价值模糊评价法确定。

(四)人力资本产权价值计量模型的适用条件

对人力资本产权价值的计量必须考虑人力资本的类型、企业的类型和发展阶段等因素。总体来看,我国的人力资本存在极端的二元现象,即人力资本的总体水平较低,部分个体人力资本水平较高但又激励不足,因此必须予以区别对待。

设计分配模式主要应考虑以下原则:一是实质重于形式原则,即在分配数额上要符合人力资本的存量价值,不能拘泥于僵化的形式;二是公平与效率原则,即分配方式既要考虑各类人力资本的特点和贡献,又要具有可操作性,不能过于复

杂;三是符合各类人力资本所有者和物质资本所有者的实际需求的原则。如基层人力资本所有者的总体收入水平较低,参与分配时更倾向于取得即期的现金报酬;高层人力资本所有者则出于事业成就感和认同感更倾向于取得股权;中层人力资本所有者的需求具有波动性的特点,应在一定的范围内有针对性地调整。

二、结论

1. 人力资本产权价值的计量基础。从产权收益的角度来看,人力资本产权主要体现为收益权。人力资本产权价值计量的基础是人力资本为企业带来的收益,即人力资本对企业的贡献。

2. 人力资本产权价值的计量模型。人力资本产权价值就是人力资本产权所有者应得到的收益,即企业当期收益中属于人力资源创造的部分。本文构建的人力资本产权价值计量模型包括: $V = \Delta V \times H$; $V_i = \Delta V \times H \times R_i$,并以此为基础进行推广。

3. 人力资本产权收益的分割过程。人力资本产权收益的分割包括两个层次。第一个层次的分割在企业的物质资本和人力资本之间进行,分割的结果是确认人力资本和物质资本的贡献在当期收益中分别占有多大的份额;第二个层次的分割在人力资本内部进行,分割的结果是确认不同类型的人力资本乃至个别人力资源应当占有的份额。

第一层次的分割方法有两种:按照人力资源总成本和物质资本总投入占总资产的比例分割;根据物质资本投资比重倒推出人力资本投资比重。

第二层次的分割采用的是岗位价值模糊评价法。分割的依据是不同(个体)人力资本对企业价值的贡献大小,运用模糊矩阵计算出个体人力资本的价值分数 Q_i 。根据 $R_i = Q_i / \sum Q_i$ 计算个体人力资本的贡献度 R_i ,该贡献度是个体人力资本内部分割的比例,从而初步解决人力资本内部分割问题。

在本文提出的人力资本产权价值的计量模型中,将人力资本的贡献与物质资本的贡献相分离,解决了两者长期混为一体无法单独反映的状况。

总之,人力资本参与企业收益分配已经成为必然,但是由于计量上存在的困难,至今也没有一个非常权威的观点来对人力资本产权进行明确的界定和计量,由此也没有对人力资本产权参与收益分配的方式、程序和时间等方面作出明确的规定。

主要参考文献

1. 孙景翠,王林生,徐丽.基于人力资本产权的人力资源会计理论探析.农场经济管理,2007;6
2. 王善迈.教育投入与产出研究.石家庄:河北教育出版社,2004
3. 钟庆才.试论研究人力资本产权的理论和现实意义.广东经济,2002;5
4. 张文贤,高伟富.人力资源会计.上海:立信会计出版社,2001
5. 李世聪.人力资本当期价值理论与方法的创建和实证分析.湖南社会科学,2003;5