



# 人力资本风险的预警模式研究



西南财经大学会计学院 马 硕 魏 星

企业资本包括有形资本和无形资本。其中,无形资本又包括人力资本、结构资本、客户资本和专利资本等。在所有这些资本中,人力资本是最基本、最能动的资本,它决定着其他资本的规模和效率。因此,从企业角度研究人力资本既具有重要的理论价值,也具有重要的实践意义。本文主要就人力资本风险预警问题进行探讨。

关于人力资本风险,目前国内的讨论大多集中在人力资本投资风险上,而较少涉及人力资本的其他风险及预警。于桂兰、袁宁将人力资本风险分为人力资本形成过程的风险、人力资本交易过程的风险、人力资本使用过程的风险和人力资本退出过程的风险。张明、林云峰认为,人力资本风险的识别可以从企业外部和企业内部来进行。欧阳昌民认为,人力资本的本质特征是不确定性。人力资本的不确定性可分为投入的不确定性、产出的不确定性和退出的不确定性。笔者认为,由人力资本不确定性所产生的人力资本风险也可分为投入风险、产出风险和退出风险,人力资本风险主要来自于人力资本所有者对自己待遇的满足程度,即公平程度。在此假设基础上,笔者试图借助公平理论建立人力资本风险的预警模式。

## 一、预警模式的设计

1.引入公平理论。根据亚当斯的公平理论,人总爱比较,并且期望得到公平的待遇。假如比较的结果是不公平,这种不公平的感觉便会成为一种动力,使人们改变自己的思想或行为,目的是使比较结果变得较为公平。

公平理论指出,人们不仅会将将自己的成果或报酬与他人相比较,而且会同时比较双方的所得与所付,即把自己的投入产出比和其他相关人员的投入产出比相比较。如果比率相等,则处于公平状态;反之,则为不公平。而当人们感到不公平时,就会产生公平紧张。亚当斯认为,这种消极的紧张状态能提供一种动机,使人们采取行动纠正这种不公平。

公平理论认为,员工选择公平比较的参照物一般有4种:

- ①自我—内部:该类比较对象是在同一组织内不同职位上的员工自我。对于没有在企业内不同职位上工作过的员工,采用同一组织内不同职位的其他员工作为替代参照物。
- ②自我—外部:该类比较对象是在不同组织的同一职位上的员工自我,又称为市场价格。对于没有在不同组织的同一职位上工作过的员工,采用不同组织相同职位的其他员工作为替代参照物。
- ③他人—内部:该类比较对象是被观测员工的同事,即员工所在组织的其他个人或群体。
- ④他人—外部:该类比较对象是被观测员工不在同一组织内工作的朋友、亲人等,即员工所在组织之外的其他个人或群体。

2.人力资本所有者价值计量。从人力资本所有者角度评估人力资本价值可采用现值分析法,公式如下:

$$NPV_i = \sum_{t=1}^n \frac{TR_t + TC_t}{(1+I)^t \times W_t} \quad (i=0,1,2,3,4)$$

式中,  $NPV_i$  为所要衡量的人力资本所有者的单位时间收益现值,其中:  $NPV_0$  衡量所要监控的特定员工,  $NPV_1$  衡量同一企业不同部门的员工,  $NPV_2$  衡量不同企业相同部门的员工,  $NPV_3$  衡量同一企业相同部门的员工,  $NPV_4$  衡量不同企业不同部门的员工;  $TR_t$  为第  $t$  年的现金流入,包括工资、奖金和医疗福利等方面;  $TC_t$  为第  $t$  年企业为员工支付的培训和职业教育费用;  $I$  为企业人力资本投资的必要收益率;  $W_t$  为员工第  $t$  年工作时间;  $n$  为员工的服务年限。

这里,假设员工将一直为企业服务到退休年龄,  $I$  根据企业所在行业进行选择。由于是从员工角度考虑,故企业在招聘环节发生的费用将不予考虑。

## 二、预警模式的运用

企业模拟员工进行公平比较时,把所监控的特定员工的价值  $NPV_0$  与  $NPV_i (i=1,2,3,4)$  进行比较;当  $NPV_0 > NPV_i$  时,这是一种不公平的待遇,但员工乐于接受;当  $NPV_0 = NPV_i$  时,员工感到得到公平的待遇,这两种情况均用  $T_i$  表示 ( $T$ —True);当  $NPV_0 < NPV_i$  时,员工会感到极度不公平,用  $F_i$  表示 ( $F$ —False)。

	内部	外部
自我	$NPV_1(T_1/F_1)$	$NPV_2(T_2/F_2)$
他人	$NPV_3(T_3/F_3)$	$NPV_4(T_4/F_4)$

员工感到不公平时,会产生不安或不满的情绪,由此员工会想办法使不公平待遇变得较为公平,这就给企业带来了风险。在员工与上述4种参照物都进行比较时会出现16种组合。对企业来说,  $T_1、T_2、T_3、T_4$  组合的风险最小,员工对自己的待遇很满意;  $F_1、F_2、F_3、F_4$  组合的风险最大,员工对自己的待遇很不满意(囿于篇幅,这里仅讨论两种最极端的组合)。当然,员工不一定对所有的参照物都做对比,参照物的选取不仅受到员工所掌握的有关参照人的信息量的影响,而且受到参照人的吸引力的影响。我们在这里关注4个主要变量:性别、任职期、在组织中的地位和受教育或职业化程度。有研究表明,男女员工都倾向于与同性别者比较。在当前组织中,任职期短的员工可能不太了解组织中其他人的信息,所以他们主要在自己的个人经历上做自我比较。但是,任职期长的员工会更更多地与同事做比较。高层次的员工(受教育

# 固 定 资 产 折 旧 之 我 见

※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ 湖南财经高等专科学校 庞碧霞 ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※ ※

对于固定资产折旧,传统的理解是指在固定资产的使用过程中,由于逐渐损耗而转移出去的那部分价值,这部分价值随着产品销售的实现而获得补偿。这种理解主要是从经济学角度加以分析,基于历史成本原则、权责发生制原则和配比原则等考虑的。折旧是固定资产原始价值的转移,采用系统且合理的方法进行分摊,因此只是一个分摊程序,而不是计价程序。其并不能对这种转移价值进行准确计价,因而折旧并不直接与资产的磨损程度挂钩,既可以采用直线法,也可以采用加速折旧法。但不管采用什么方法,固定资产价值的转移,最大也不可能高于固定资产的历史成本。本文认为以上理解仍不够全面并就此提出以下观点。

## 一、忽略了固定资产折旧具有补偿价值的经济内涵

由于固定资产折旧的概念过于注重历史成本原则,很少考虑固定资产折旧也为在将来重置固定资产提供了资金来源,以实现固定资产的价值补偿和实物补偿,所以采用现有程度较高的人员和专业技术人员)可能掌握更多的关于其他组织中员工的信息,因此这种类型的员工也会进行更多的他人—外部比较。

基于亚当斯的公平理论,当员工通过与参照物比较感到不公平时,一般会采取以下6种方法来做出改变:①改变自我认知,如“我曾认为我以中等速度工作,但是现在我意识到我比其他任何人工作都更努力”;②改变对其他人的看法,如“某某的工作不像我以前认为的那样令人满意”;③改变自己的投入,如不再像以前那么努力;④选择另一个不同的参照对象,得出“比上不足,比下有余”的结论,如“我可能不如我的同事挣得多,但我比我上一代在我这个年龄时挣的要多”;⑤改变自己的产出,如实行计件工资的员通过增加产量、降低质量来增加自己的工资;⑥要求更换工作岗位或辞职。

引起①~②措施的不公平是  $NPV_0 > NPV_i$ , 其对企业不会造成太大的风险。引起③~⑥措施的不公平是  $NPV_0 < NPV_i$ , 其中,③~④会导致人力资本投入风险,⑤会导致人力资本产出风险,⑥会导致人力资本退出风险。这些都会造成企业生产效率的降低。

## 三、预警模式的意义

1.减少人力资本带来的风险。企业通过定期(一般为一年)风险信号采集—风险信号处理—风险状态度量—风险总体判断—风险类型识别—风险管理决策的预警系统运行机制,对所需要的数据进行采集,对数据进行简化处理,运用系

的折旧方法计提的折旧基本上只是其历史成本的收回,从而排除了时间价值的因素,导致资产的磨损费用补偿不足,企业装备落后,无力进行实物更新。特别是在物价水平上涨的情况下,固定资产的价格在上涨,利用固定资产生产的产品的价格也在上涨。企业销售产品时获得的收入应该包括两部分:一部分是产品本身的销售收入,另一部分是资本的溢价收入。由于固定资产折旧只是对历史成本的分摊,而利用固定资产生产的产品却是按现行价格计算产品销售收入,将若干年前的固定资产取得成本的分摊额与按现行价格计算的产品销售收入进行配比,这种配比不是建立在同一时间的物价指数基础之上的,因而不符合配比原则,这种配比必然导致企业虚增利润。虚增的利润一部分通过分配渠道分配给投资者,另一部分以所得税的形式上交给国家,这样必然导致企业资本的流失。同时,产品销售时产生的溢价收入在进行收入与费用配比时被忽略了,企业根本不可能用折旧收回的资金进行固定资产

2.有效激励员工。当前,我国对人力资本的激励存在激励不足和激励不当的问题。通过对员工满意度的模拟,可以大致了解员工对哪些方面不满,以便有针对性地对其进行激励。

3.加强企业的制度建设。公平不应仅着眼于分配公平,即个人之间可视的报酬数量和质量的公平,这实质上是着眼于分配结果的公平,还应考虑程序公平,即用来确定报酬分配的程序的公平,这实质上是着眼于机会与过程的公平。有证据表明,分配公平并不比程序公平对员工满意度影响更大,相反,程序公平更容易影响员工对组织的承诺、对上司的信任和流动意图。管理者可以通过分配决策过程公开化及遵循一致和无偏见的程序来增强程序公平感,使员工即使对工资、晋升和其他个人产出不满意也能以积极的态度对待上司和组织。因此,可见健全企业奖惩制度,并使员工了解分配标准,间接做到降低人力资本风险。

4.降低人力资本所有者进行财务舞弊的可能性。近年来暴露出的财务舞弊案件大都伴随着相关人员的舞弊行为,笔者认为,这在某种程度上来说也是他们的一种改变不公平待遇的方式。管理人员可能会利用自己的权力贪污或挪用企业财产,普通员工可能会通过在职消费来消除自己在收入上的不公平。因此,企业可以通过人力资本风险预警系统来对重要员工进行监控,将损失减少到最小。○