

论人力资本理论 及其对传统会计的挑战

江苏淮安市商业银行股份有限公司 董玉

在知识经济初露端倪的今天,技术进步因素在经济增长中的作用越来越大。而技术进步必须以人力资本为依托,所以人力资本必将成为经济增长的主要推动力量。因此,研究人力资本的相关问题具有十分重要的意义。

一、人力资本理论的源起

"人力资本"概念最早见于 20 世纪初欧文·费雪《资本的性质和收入》一书,经过半个多世纪的研究探索,由美国经济学家舒尔茨发展形成了人力资本理论。1960 年,舒尔茨的题为"人力资本的投资"的演说,震惊了西方学术界。舒尔茨认为,传统的古典经济学单纯从自然资源、土地和资金的角度出发,不能解释生产力提高的全部原因。一定有重要的生产要素被忽略了,这个要素就是人力资本。

舒尔茨指出,人力资本是社会进步的决定性因素。一国的人力资本存量越大,人力资本的质量(人口受教育程度、科技文化水平和生产能力)越高,其国内的人均产出或劳动生产率就越高。同时,人力资本的取得并非是免费的,它的形成是投资的结果;也并非一切人力资本都是在经济活动中起主导作用的要素,事实上,只有那些掌握了知识与技能的人才是生产资源中最重要的资本。而且,人力资本除了本身具有收益递增的重要特点外,它还能改善物质资本的生产效率。

舒尔茨从宏观角度对人力资本理论进行了深入的研究,而从微观角度研究得比较出色的则是美国经济学家贝克尔。贝克尔的研究从人类家庭开始,并由此提出了孩子的直接成本和间接成本概念、家庭实践价值和实践配置概念。贝克尔对人力资本理论的贡献还在于,他提出了人力资本的投资—收益均衡模型,即人力资本投资的边际成本在当前只等于未来收益的贴现值。同时,他在人力资本的形成方面,在教育、培训和其他人力资本投资过程方面的研究也具有开创意义。除舒尔茨和贝克尔之外,还有许多学者对人力资本进行了深入研究,他们对人力资本理论进行了论证与扩展,初步形成了现代人力资本体系。随后,人力资本理论进入了一个进一步深化与完善的时期。

二、人力资本概念的内涵

舒尔茨并未给"人力资本"下一个明确的定义。贝克尔在《人力资本:特别是关于教育的理论与经验分析》中较为明确地阐述了"人力资本"的概念,他认为,对于人力资本的投资是多方面的,其中主要是教育支出、保健支出、劳动力国内流动支出或用于移民入境的支出等形成的人力资本,并指出所有用于增加人力资本并影响未来货币收入和消费的投资均为人力资本投资。

在我国,许多学者在研究人力资本理论问题时也给人力 资本下了各种的定义。笔者综合国内外学者给人力资本下的 定义,总结出以下几点:

第一,人力资本的实质或根本内涵是凝结于人体中的知识、经验、技能、工作努力程度、健康及其他质量因素的总和。首先,它是凝结于人体之中的,与其载体是不可分离的;其次,它的实质是质量,这是有别于其他资本形式的本质特征,这种质量因素还具有创新性、累积性、可变性、社会性等特征。

第二,人力资本是通过后天投入获得的,即说明了人力资本的形成方式或途径。其主要包括为了提高人的质量因素而发生的各种投资与消费性支出,如学校教育支出、培训支出、卫生保健支出等。

第三,人力资本具有经济价值并能带来未来收益(包括经济利益和社会收益等)。这一特征强调了人力资本的资本本性。人力资本既具有经济价值,又能带来未来收益,所以完全可以将其看成资本。

第四,人力资本所有者可以凭借其拥有的人力资本参与剩余收益的分配。这一点又强调了人力资本的产权特征及剩余收益分配权特征。

三、人力资本的特征

人力资本与物质资本相比,除具有与物质资本相同的特征外,还具有自身的特性,可以概括为以下几点:

1.人力资本的产权特征。人力资本产权除具有与物质资本产权相同的特征——排他性、可分解性、可交易性外,还具有不同于物质资本产权的特征。这主要表现在人力资本与其载体的不可分离上,即人力资本只能凝结于人体中,不能离开其载体而独立存在。人力资本与其载体的不可分离决定了人力资本的所有权天然地属于其载体,在这个意义上,也称该载体为人力资本所有者,这是人力资本区别于物质资本的本质特性之一。另外,人力资本必须依附于个体而存在,这也决定了人力资本所有权的不可转让性和不可继承性。存在于某一特定个体身上的人力资本会随着该个体的消亡而消亡,不能够直接继承,只能通过间接的方式继承,即通过形成特定的知识资本而被后来者重新学习和获取,从而形成新的人力资本。相比较而言,物质资本与其所有者是可以分离的,同时,物质资本所有权也是可以转让和直接继承的。

2.人力资本的价值特征。马克思认为,价值是凝结于产品中的无差别的人类劳动。如果把人力资本看做是需要付出人类劳动而得到的一种特殊"产品",那么人力资本价值就是凝结于人体中的无差别的人类劳动。它的特殊之处就在于这

里的"人类劳动"不仅包括人力资本的外部造就者(即培养者和维持者,前者如教师等,后者如医生等)所付出的劳动,还包括人力资本载体本身所付出的劳动。而物质资本中所凝结的人类劳动就只包括外部造就者所付出的劳动,而物质资本载体本身并不付出劳动。人力资本的使用价值就是通过人力资本的使用创造出超过人力资本自身价值的新价值,而物质资本的使用价值则不具有这种特性。因此,与物质资本相比,人力资本的价值和使用价值均具有特殊的涵义。

3.人力资本的投资特征。首先,人力资本投资是一种长期性投资。物质资本投资少则几年,多则也不过十几年;而人力资本投资如果从动态的角度看,可能需要几十年,甚至伴随人的一生。因此,人力资本的投资与收益之间的经济联系并不像物质资本那样直接和明确。此外,投资期限长还加大了人力资本投资的不确定性风险。由于人力资本的积累和获益的长期性、可变性,使得人力资本投资的未来风险要比物质资本投资的未来风险大得多,尤其是社会环境、经济条件和制度等因素的变迁更是加大了这种风险。

其次,人力资本投资具有可调整性。一般而言,机器、设备和厂房等物质资本一旦通过投资生产出来,不到使用期终了通常不会发生实质性改变与更新,这表明物质资本在其使用期内缺乏可调整性。人力资本投资则不然。人力资本的形成不是通过一次性投资就能够完成的,而是连续不断地多次投资的结果。因此,人们可以根据社会经济对人力资本的需求变化,不断地调整投资内容与方向,从而改变自己的人力资本结构。

最后,人力资本投资决策的影响因素更为复杂。根据经济学一般规律,影响投资决策的因素是成本与收益的对比关系,即当收益大于成本时,人们就会做出投资决策。在做出人力资本投资决策时,这一规律仍然有效。人力资本投资既要考虑直接的、有形的成本与收益,又要考虑间接的、无形的成本与收益。此外,人力资本投资还具有非经济理性的特点,即人力资本投资在很大程度上受其所处社会的文化传统、道德观念、法律规范、价值判断、生理需求等因素的影响,这些因素有时比经济因素所产生的影响更大。

4.人力资本的时效特征。人力资本带有明显的时效特征,不同时代或不同社会对人力资本的需求内容是不同的,这就导致人力资本要素的内容会随着环境的变化而变化,人力资本既可能增值,也可能贬值。一般来说,随着不断地学习和实践,人力资本存量会不断增加,其价值也会增大。但是,如果不能经常运用、学习、更新,人力资本就会因时效性而发生贬值,就像物质资本的无形损耗一样。由于生产力的不断提高和人自身时间、精力的限制,人力资本若不能得到及时、有效的利用,便可能会丧失其使用价值。与物质资本相比,人力资本的闲置与不合理配置是一种更大的浪费。

四、人力资本对传统会计理论的挑战

当人类逐步由工业经济时代向知识经济时代迈进时,人 力资本要素对经济增长的作用也日益增大,传统会计理论受 到了一系列挑战,由此产生了人力资源会计、劳动者权益会计 等新的会计理论。人力资本对传统会计理论的挑战主要表现 在以下几个方面; 1.人力资本对会计基本假设和一般原则的挑战。人力资本要素的加入,使得传统会计的某些核算前提——会计基本假设与一般原则也受到了相应的影响。传统会计基本假设中的货币计量、币值不变假设对于人力资本的准确计量存在一定的局限性。对人力资本要素来说,除了运用货币计量之外,还需要运用非货币计量的方法进行说明,如评价法、技能一览表法等。此外,还应当增加"人力资本与其所有者不可分离"等假设。对于一般原则,也需要作必要的扩展或调整。例如,由于人力资本原始成本资料较难获得,使得历史成本原则的运用受到了一定约束,于是人力资本要素便可以按照重置成本法、机会成本法甚至评估或协议成本法等多种方法相结合来进行核算。

2.人力资本对会计方程式的挑战。传统的会计方程式为 "资产=负债+所有者权益"。这个方程式表明企业的有形资产 (主要指非人力资产)来自于债权人的投入和投资者(所有者) 的投入,它是以工业经济时代"两权分离"为背景的,方程式左边体现经营权,右边体现所有权。而当人力资本要素在企业生产经营和经济增长中的作用越来越大时,尤其是在知识经济时代,该方程式理应有所扩展,加入相应的人力资本要素。该方程式应扩展为:资产=负债+劳动者权益+所有者权益;或者,人力资产+非人力资产=负债+(人力资本所有者权益+非人力资本所有者权益)。所谓人力资产,是指企业在一定时期拥有或控制、能以货币计量、可以为企业带来未来经济利益的人力资源。与之相对应的劳动者权益为人力资本。该方程式表明了企业经营的目标应当包括人力资本所有者与非人力资本所有者在内的股东权益最大化。

3.人力资本对会计要素具体内容的挑战。在资产、负债、 所有者权益、收入、费用、利润六大会计要素中,应增加一些专 门反映人力资本要素的内容。例如,在资产类要素中,应当增 加"人力资产"项目;在负债类要素中的"应付工资"项目下,应 根据劳动者自身人力资本含量的高低,分设"应付普通劳动力 所有者工资"和"应付人力资本所有者工资";在"应付股利"项 目下应分设"应付国家资产股"、"应付集体资产股"、"应付个 人资金股"、"应付人力资本股"、"应付普通职工劳力股"等二 级明细科目,再根据具体的所有者分设三级明细科目;在所有 者权益类要素中增加"人力资本"项目,或者在"实收资本"(或 "股本")项目下,根据不同的生产要素所有者分设"国家资产 股"、"集体资产股"、"个人资金股"、"人力资本股"、"普通职工 劳力股"等二级明细科目,从而使会计核算充分体现人力资本 股权的要求;在费用类要素中,增设"管理费用——人力资产 摊销"等项目;在利润类要素中的"利润分配"项目下,分设"应 付国家资产股股利"、"应付集体资产股股利"、"应付个人资金 股股利"、"应付人力资本股股利"、"应付普通职工劳力股股 利"等二级明细科目。

4.人力资本对会计计量与核算方法的挑战。长期以来,由于蕴藏于人身上的知识、经验、技能、体力、努力程度等因素难以准确计量,人力资本并未以资产的形式被完全纳入会计核算体系。根据国际会计准则委员会(IASC)在 1989 年公布的《编报财务报表的框架》中对资产的定义:资产是由于过去事项的结果而由企业控制的并且通过核算预期能够带来未来经



和谐社会呼唤权益会计新理念

中国矿业大学管理学院 李文美

只要系统内部诸要素协调有序,系统就会运行平稳,所谓和谐社会就是社会各子系统均处于有序状态。《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》对构建和谐社会的内涵作了阐述,即注重激发社会活力,协调社会利益,整合社会资源,维护社会稳定,形成全体人民各尽所能、各得其所而又和谐相处的社会。从会计学角度出发,构建和谐社会的内涵是充分运用和整合社会资源,协调各个阶层的社会利益,保证企业相关利益主体的权益,使社会得到全面发展。目前,权益会计还远远不能满足和谐社会的要求,缺陷如下:一是企业亏损的承担者仅是物质资本投资者(债权人和所有者),人力资本所有者不承担任何责任;二是只有物质资本所有者才能享有对企业的控制权和剩余收益分配权,人力资本所有者在企业的利益除了报酬以外一无所有。因此,需要变更权益会计体系,以满足和谐社会的要求。

一、变更权益会计的必要性

1.构建和谐社会的要求。要构建全体人民各尽所能、各得其所的和谐社会,必须首先关心劳动者和经营者的权益。构建权益会计新体系,可以使劳动者和经营者与物质资本所有者一样,不仅关心眼前利益的实现,而且关心长远利益的增长。这样,对维护企业的持续、稳定发展是有利的,也有利于社会稳定。

济利益的一种资源。我国会计准则规定:资产是由企业拥有或控制的,能以货币计量的经济资源。因此我们可以得出这样的结论:企业在一定时期拥有或控制的、能以货币计量的、可以为企业带来未来经济利益的人力资源完全应当并可以被确认为企业的一项资产,即人力资产。

人力资产是一项特殊的资产,与固定资产相比,既有相同之处,也有不同之处。相同之处表现为它们都是企业所拥有或控制的、并可以为企业带来未来经济利益的长期资产;不同之处除了表现在形态特征上外,还表现在产权特征上(人力资本与其载体不可分离,而固定资产则与其载体可以分离)。这使得人力资产在计量与核算方法上都比固定资产复杂。由于有关人力资产原始成本的精确资料很难获得,所以其成本与价值的准确计量也比较困难,只能应用现有的管理会计与其他计量技术对其进行大致估计,而无法按照原始成本进行计量。另外,在科目设置与核算内容上也有很大的不同,处处都要体现人力资产的特殊性。

5.人力资本对利润分配的挑战。由于人力资本的产权特征,使得人力资本股权化成为必然,因此也对利润分配产生

2.知识经济时代的要求。知识经济的出现,标志着传统工业中以大量资金、设备及有形资产的投入带动经济增长的方式将发生变革,以知识、智力等无形资产的投入推动经济结构的转变从而推动经济高速增长的方式将成为主流。知识经济时代的企业强调对知识和智力的占有,企业的劳动力结构也发生了变化,一般有80%的劳动力从事知识的生产和传播。尽管这80%的劳动力不全是知识型的,但大多都从事知识的生产和传播,这说明生产资料所有者获取权益的依据发生了变化。在知识经济时代,企业已将战略性资源转移到知识、信息和创新能力上来,企业的盈利水平、偿债能力及最佳资本结构等的分析要以劳动者的知识和技能为纽带。

3.符合我国政策的要求。党的十五大文件明确提出"要把按劳分配和按生产要素分配结合起来……允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配"。这就为劳动者参与收益分配提供了政策方面的支持。同时,变更权益会计内容也符合现代企业制度的要求。制定现代企业制度,建立"自主经营、自负盈亏、职权明确、管理科学"的现代企业,其核心是在保证所有者权益的前提下,给经营者足够的权、责、利,使企业能对市场引导资源配置进行充分的反映,能够在资源配置中起主导作用。为此,政府要下决心实行政企分开,要考虑通过立法来保证经营者不得侵犯所有者的权益。同时,所有者也不得侵犯经营者

了影响。人力资本所有者以自身所拥有的人力资本投资于企业,与非人力资本组成"合约",并要求拥有相应的股权数额来参与剩余收益的分配。所以,在利润分配的内容中,除了应包括对非人力资本所有者进行的利润分配外,还应包括对人力资本所有者进行的利润分配,其分配比例要严格按照非人力资本的股权数与人力资本折合所得的股权数来确定。

人力资本具有超越物质资本的巨大能量,势必成为未来经济增长的根本推动力。我国作为最大的发展中国家,同样受到资源稀缺和资本短缺的约束,但是我国拥有丰富的劳动力资源,如何把这些劳动力资源转化为人力资本,并使其成为推动我国未来经济增长的决定性因素,将是一个值得探索的课题。近年来,面对新形势和新挑战,人力资本在理论方面取得了不少研究成果,我国经济学家对人力资本研究所做出的贡献也越来越多。现阶段,我国对于人力资本和人力资源问题,在理论上与实践上尚处于起步阶段,最终被人们认识和接受还需要一个过程。如果我国将战略重点放在人力资本上,并以此为依据来制定和调整经济政策,那么赶超发达国家的梦想就不再是空想。○