



# 人力资源价值量化的难点分析

陕西科技大学管理学院 王珍

人力资源价值确认与计量是会计界关注的热点、难点问题,也是企业管理界探讨的热门问题。人力资源价值计量至今仍然是一个世界性难题。但是笔者认为,会计界和企业管理界应该针对人力资源价值量化问题进行探讨,而不能总是把目光集中在人力资源价值量化方面。因为人力资源和人才资源不是一个概念,而人才资源价值量化研究要比人力资源价值量化研究更有意义。本文只是针对人才资源价值量化的难点问题进行了粗浅分析,把人才资源价值量化这一难题的研究范围缩小化、核心化,为解决这一问题提供了一个新的思路。

而要对人才资源价值量化的难点问题进行分析,首先要弄清楚几个与之相关的概念的涵义,即人口资源、人力资源、劳动力资源和人才资源。

## 一、相关概念

人口资源是指一个国家或地区的人口总体,具体的人是其基本形态。

人力资源是指一个国家或地区已具有或将具有的能为社会创造物质和精神财富、从事体力和智力劳动的人的总称。

劳动力资源是指一个国家或地区有劳动能力并在劳动年龄范围内的人口的总和,它主要侧重于劳动者数量。在强调劳动者具有劳动能力的同时也强调其在规定的劳动年龄内,通常是指16~60岁之间。

人才资源指一个国家或地区具有较强管理能力、研究能力、创造能力和专门技术的人的总称。

人口资源主要是数量概念,是一个基本概念。劳动力资源、人力资源、人才资源都以人口资源为基础。用公式可表述为:人口资源=人力资源+不具有劳动能力的人口。

人力资源按就业情况可分为在业人员、失业人员、就学人员、服兵役人员和家庭闲居人员。按劳动年龄可分为16岁以下的青少年、处于劳动年龄的青壮年和超过劳动年龄的老年人。按人力资源实现的程度可分为:现实人力资源,即未达到劳动年龄、处于劳动年龄和超过劳动年龄的在业人员,这是人力资源的主体部分;潜在人力资源,即就学人员和服兵役人员;闲置人力资源,即失业人员和家庭闲居人员。用公式可表述为:人力资源=现实人力资源+潜在人力资源。

劳动力资源是人力资源中处于劳动年龄的那一部分人口。

人才资源是指杰出、优秀的人力资源,着重强调人力资源的质量。用公式可表述为:人才资源=劳动力资源中的一部

分精华+潜在人力资源中的一部分精华。

一个国家或地区的经济或科技实力的高低,往往取决于人才资源数量的多寡和其能力的发挥程度。它反映了一个民族的素质和发展潜力,是人力资源中最为宝贵的精华部分。

我国是人口大国,人口资源、劳动力资源、人力资源极其丰富,但人才资源却相当匮乏。利用我国人口资源优势,增加人才资源数量,充分发挥人才资源的能力就显得尤为重要。我们从人才资源和人口资源、人力资源、劳动力资源的关系中可以看出:人才资源是其中最为稀少、最重要、最核心、最关键的资源。企业没有必要将大量的人力、物力、财力花费在全部人力资源的计量问题研究上,而应该把精力放在人才资源的利用上。那么,我们研究人才资源价值量化问题会更具有针对性和现实意义。

## 二、人才资源价值量化的难点问题

### 1. 人才资源价值的不确定性。

人才资源的价值是很大的,但是具有不确定性。如果把一个人才的价值用他一次或几次的业绩来评判,显然有失公允。因为人的潜能和其真实业绩之间往往由于一些无法预料的因素而不对称。影响成功的因素很多,而且缺一不可。即使一个人有很高的学历和很强的能力,而且也很努力,但也可能会由于一些无法控制的因素,比如战争、自然灾害、疾病、政策变化等而失败,这便会导致其价值被低估。而一个才能很一般的人,也会由于一些不可控因素的影响而取得很大成就,这就会导致其价值被高估。因而对人才资源价值进行评判就需要采用长期跟踪的办法。但我们知道,人才流动的速度是很快,要追踪考察有很大难度,况且也可能当企业把这个人才的价值确定下来时,人才已经流走了。

如果用学历来衡量人才资源的价值是否会较公正呢?的确有很多企业也使用了这样的评判依据。我们不妨来分析一下。学历只能表明一个人受教育的程度及其所学习的知识和技能,而并不能说明其已经拥有这些知识和能力。人们常说的高分低能就是一个例证。尤其对于那些在实践中成才的人来说,学历标准就失去了效力。另外,对于一个高学历的人来说,即使他有能力,还要看他是否愿意去努力发挥其才能,如果其把能力用在不恰当的地方,那么同样缺乏价值。另外由于各种原因而导致我国高等教育质量并不高,特别是高学历的含金量越来越低,教育寻租现象很严重。因此,对于企业而言,拥有高学历的人力资源只是说明企业具有创造相关价值的可能性,而并不是具有了确定的价值。

从上面的分析我们可以看出,人才资源的价值具有很大的不确定性,很难予以准确计量。

#### 2.人才资源价值的动态性。

人才资源具有主观能动性,其使用过程具有动态性,其价值也具有动态性。即使是同一个人不同的岗位、不同的部门也会产生不同的效果,其价值显然是变化的。而且他的知识、技能、经验也是随着时间的推移而不断增加的,个人价值也会增大;当然也有一些人因为不注意学习和积累,其价值随着时间的推移也可能逐渐减少。可见,在为企业服务期间,人才资源的价值是动态的,要想准确予以计量是有一定困难的。而且在每一个会计期间很难根据其价值的变化进行调整。即使可以调整,也会增加人工成本。另外,人才资源的流动性很大,跳槽的机会很多,这会给计量工作带来很大的障碍。若用静态的会计指标来衡量动态的人才资源价值则不具有太大的参考价值。

#### 3.人才资源价值的复杂性。

人才资源价值是复杂的,对其进行准确计量几乎是不可能的。在不同的国家或地区、不同的行业和不同的经济背景下,一个人才通过发挥才智而取得的成就是有很大差别的。同样一个科研人员,如果在发达国家的实验室里,由于各种实验条件比较优越,也不需要考虑其他复杂的人际关系等因素,则很可能在很短的时间内就取得很突出的成绩,体现出的人才资源价值就很大。而如果在条件差、人际关系复杂的环境下,要出成果就会比较困难,体现出来的人才资源价值就较小。假如一个优秀人才去山区支教或去一个大型企业服务或在政府行政部门服务或在一个科研单位搞科研,那他的价值到底是多少呢?现代经济活动越来越复杂,人才会投身到不同的经济活动中,而不同的国家、地区、行业、企业都可能有不同的价值评判标准,环境的不同、人才之间合作成果、人际关系的分享、人际关系的影响等诸多因素,都会使人才资源价值变得复杂难测。

#### 4.人才资源价值评判的主观性。

目前,理论界对人力资源价值的计量方法大致有折现类方法,如未来工资报酬折现法、未来工资报酬资本化法、商誉评价法等;还有以历史成本为基础的方法,如历史成本法、重置成本法和机会成本法等。这些方法同样可用到人才资源价值的计量上。但笔者认为,后一类方法计量的是人才资源的成本并不是价值,无法反映人才资源带来的未来经济利益;而折现类方法具有很强的主观性,在计量人才资源价值时,有很多参数需要估计,这就使得人才资源价值计量变成企业可以任意操纵利润的杠杆。其他可供选择的方法也很多,而不同方法计算出来的结果也会有很大差距。企业为了使会计报表对自身更加有利,肯定会选择有利于自身的计量方法,这也会使会计信息失真。

#### 5.人才资源价值特点与有关会计原则的对抗性。

人才资源价值具有很大的不确定性。如果确认和计量人才资源价值,就会和会计原则中的谨慎性原则有出入。在对人才资源价值进行评判时,其结果具有一定主观性,人为因素会使得人力资源价值计量所反映出来的会计信息失真,这又与会计原则中的客观性相矛盾。评价标准的不统一又会使不同

企业之间的会计信息失去可比性。

综上所述,人才资源价值是无法准确计量的,至少从目前来看是如此。但这并不意味着研究人才资源价值计量问题就没有意义,相反,笔者认为研究这一问题很有现实意义,若可以转变思路,以准量化方法或者非量化方法来解决这个问题会更好一些。

### 三、人才资源价值量化的新思路

#### 1.实行人才资源绩效考评外包。

近几年,专门为企业提供人员招聘、培训和绩效考评的人力资源管理服务公司大量涌现,这表明人力资源管理已有外包的需要。实行人力资源管理外包的主要原因是组织内部投资结构和工作量的经常变化。人力资源外包有很多益处,如可以减少组织的人力资源管理成本,能直接得到人力资源管理专家的指导等。这些人力资源管理服务公司往往有培训师、心理学家、社会学家等,他们有很丰富的考评、培训等方面的经验,考评结果会更合理、真实,更为重要的是这种方式增加了人力资源管理的公平性。通过人力资源管理服务公司对组织中的人才资源绩效进行考评,可以缓解组织中人才对管理者的抵触情绪,人才也容易接受他们的建议,从而降低人才对组织内部考评的不满意度。外包后的考评,减小了人为因素的影响,可以保证考评结果的客观公正性。这也与会计原则中的客观性相符合。

#### 2.用准量化或非量化方法考评。

企业可以对人才资源绩效考核采用外包方式,也可以利用一些准量化指标进行内部考评,如利用序数排队、绩效成果数量加质量权重系数等准量化方法考评。还可以利用一些非量化指标考评,如利用工作经验、学习经历、社会地位、在国际国内同行业中的影响等来反映。

#### 3.表外反映。

鉴于人才资源价值无法准确计量,只能采用准量化或非量化指标进行评判。虽然人才资源价值不能被计入企业的资产,但它是一种非常有用的会计信息,具有为企业带来未来经济利益的可能性,这对于决策者、投资者、债权人和客户都有很重要的意义。我们可以把这些人才资源价值信息在会计报表附注中反映出来,当然不能涉及商业秘密和个人隐私。至于这些人才资源所能创造的价值,就由会计信息的使用者自己去分析和判断。这种表外反映能使会计信息使用者更全面地了解企业,实现各自的目的。

总之,对于会计界和企业管理界来说,有必要把精力集中在对人才资源价值量化的研究上,采用适当、合理、经济的准量化或非量化方法来加强对人才的考评和激励,这是最为关键的。○

