



# 人力资源会计中的人力资本计量

西安市浐灞河综合治理开发建设管理委员会财政局 韩梅

**【摘要】** 随着人力资源会计的不断发展,人力资源会计中的人力资本计量问题日益得到重视。本文介绍了人力资本成本计量模式和人力资本价值计量模式,并由此得到一些启示。

**【关键词】** 人力资源会计 人力资本 计量

目前,对于人力资源和人力资本的关系,经济学和管理学领域的认识尚未达成一致。笔者认为,人力资源和人力资本的主体构成不完全相同,人力资本仅仅是人力资源的一部分,人力资本是稀缺性人力资源。企业所有的员工都是人力资源,但只有稀缺性的人力资源才是人力资本,其主体是那些从事创新性工作且劳动成果很难度量的劳动者,即技术创新者和职业经理人。在人力资源会计中,只有具备人力资本条件的劳动者才能被确认为人力资产和人力资本。

## 一、人力资本计量方法

目前,比较成熟的人力资本计量模式有两种:人力资本成本计量模式和人力资本价值计量模式。

**1.人力资本成本计量模式。**人力资本成本计量模式从资本成本的投入角度出发来确定人力资本,包括历史成本法、重置成本法和机会成本法三种计量方法。

(1)历史成本法。历史成本法是将企业取得和开发人力资本发生的全部支出,包括招聘、选拔、培训、定岗等支出作为人力资本价值。该方法能够为企业编制预算和进行分析与评价提供依据。其优点是提供的信息客观、准确、可靠;其缺点是无法反映人力资本的真实价值,不能提供与经营管理决策相关的人力资本状况信息。

(2)重置成本法。重置成本法是计量企业在现实条件下重新取得和培训与现有职工的技术水平、素质和工作能力相当的职工所发生的全部费用,或者是在现实条件下取得和培训符合特定工作岗位要求的职工所发生的全部成本,包括取得成本、开发成本和职工的离职成本。该方法的优点是注重人力资本价值的变化,反映人力资本的现实价值;该方法的缺点是对人力资本现实成本的估计带有主观性。

(3)机会成本法。在若干人力资本投资方案中,若选用某一方案,就必须放弃投资于其他方案的收益,而放弃的这种收益就是选择该方案的机会成本。该方法的优点在于机会成本比较接近人力资产的实际经济价值,缺点是机会成本的计量比较困难。

相比较而言,在这三种计量方法中,重置成本法不仅考虑了人力资源价值的变化,而且反映了人力资源的现实价值,因此其对人力资源成本的计量也最为准确,是最可取的一种方法。

**2.人力资本价值计量模式。**人力资本价值计量模式包括以下几种计量方法:

(1)未来工资折现法。该方法以效率因素作为未来工资报酬的调整值,以调整后的未来工资报酬折现值来确认和计量人力资源价值。在员工的工资与企业价值之间存在确定关系的前提下,假设企业员工的变化周期为5年,这样就能动态地计量人力资源价值。该方法的优点是能够动态地反映人力资本产出的价值信息。其缺点在于:①将企业支付给员工的工资当作人力资本价值的替代变量,这一做法缺乏说服力;②工资并不能代表员工的全部收入;③该方法的计算结果对贴现率的选择具有较强的敏感性,效率比率的确定也具有很大的主观性。

(2)未来收入折现法。该方法假定某人在其整个职业生涯中肯定不会离开某个组织,并且会终生从事于某一职业。该方法可以为人力资源成本提供未来预测信息,有利于企业及时地调整人力资源成本。其缺点在于:①较难分离企业每年收益中的财务资本贡献和人力资本贡献;②不易区分经营管理型人力资本中的企业家人力资本和生产型人力资本对企业收益的贡献权重;③由于人力资本的难以抵押性和高流转性,该方法的假定条件在现实中很难成立。

(3)随机报酬模型法。它是通过人力资本为组织所创造的价值(收益)来计算人力资本的价值。该方法在计算过程中所考虑的因素更加系统、全面,更容易被接受,但其存在以下局限性:①特定服务状态下人力资本创造的价值是一个未知数,计量的可操作性有待验证;②忽略了其他资产对组织收益的影响,将组织的全部收益归结为人力资本所创造的价值,这有可能导致人力资本的价值被高估。

(4)内部竞价法。该方法认为只有稀有的人力资本才是有价值的,其价值是通过各个部门投标竞价来确定的,竞价最高者即可获得该项人力资本,而最高竞价就是该员工的价值。内部竞价法将市场机制引入人力资本价值计量,有利于确定人力资本的真正价值。但该方法忽视了对非稀有人力资本的价值计量。

(5)未来超额利润折现法。该方法认为企业获得的超额利润是人力资本带来的,应将这部分超额利润予以资本化作为人力资本价值。这种方法的计量结果具有可核实性,但是超额

# 城市商业银行竞争力

## 统计评价指标体系的构建与运用

中国人民大学统计学院 刘冬

**【摘要】** 本文根据统计学评价指标体系设计的原理,针对我国城市商业银行的特点,构建科学合理的城市商业银行竞争力统计评价指标体系,以期增强城市商业银行的竞争力提供一些参考。

**【关键词】** 城市商业银行 竞争力统计评价指标体系 构建 运用

经历了萌芽、扩张、整合和规范四个阶段的发展,城市商业银行已经成为我国银行体系中不可或缺的重要组成部分。虽然我国现有的城市商业银行所占的市场绝对份额仍然较低,但其经济增长速度很快,体现了强大的发展潜力和良好的发展态势。

在倡导企业核心竞争力与综合实力的新世纪,竞争对手的改革与发展、市场竞争环境与竞争规则的变化、行业内竞争与合作的深化、监管政策的调整、城市商业银行与地方政府的相互影响、城市商业银行所在地区经济发展趋势等因素构成了城市商业银行面临的外部机遇与挑战。而如何提升自身的竞争力成为城市商业银行改革的核心问题。

利润是否就是人力资本价值,这在理论上尚未得到证实。

上述几种计量方法还存在以下共同缺陷:①忽视了企业具体的经营环境;②忽视了人力资本在一个经营周期内是否真正付出了努力并为企业创造了价值,而仅仅关注特定的利润指标是否完成;③容易出现人力资本道德风险问题。

(6)EVA法。EVA即经济增加值,也称经济利润。 $EVA = \text{税后利润} - \text{所有资本成本} = \text{NOPAT} - \text{WACC} \times \text{投资成本} = (\text{ROIC} - \text{WACC}) \times \text{投资资本}$ 。其中:NOPAT为税后净经营利润,ROIC为税后投资回报率,WACC为加权平均资本成本。

基于EVA进行人力资本计量的基本思路是:

t年: $EVA_t = (\text{ROIC}_t - \text{WACC}_t) \times \text{投资资本}$ ;

t+1年: $EVA_{t+1} = (\text{ROIC}_{t+1} - \text{WACC}_{t+1}) \times \text{投资资本}$ 。

将 $\Delta EVA = EVA_{t+1} - EVA_t$ 作为人力资本在过去一个营业周期内的业绩考核的基础,相应的人力资本价值量就体现在企业经济价值的增加上。只有当 $\Delta EVA > 0$ 时,人力资本才创造了价值。为了剔除其他因素的影响,明确确定人力资本对经济增加价值的贡献,假设人力资本影响 $\Delta EVA$ 的敏感系数为 $\rho$ ,则我们可以将 $\rho$ 与 $\Delta EVA$ 的乘积归结为人力资本对企业的贡献,即人力资本的价值量 $X_n = \rho \times \Delta EVA$ 。

EVA法的优点在于:①符合现代管理理论的基本思想;②比较符合企业价值最大化的财务目标,有利于解决委托代理理论中的道德风险问题;③能较为客观地反映各种资本在企业价值增值中的作用。其缺点在于:①自有资本的成本不能客观地确定;②估价公式中的敏感系数 $\rho$ 很难准确确定;③不

### 一、城市商业银行发展现状

#### 1.城市商业银行发展的内部状况。

(1)公司治理有待完善。目前,我国城市商业银行已经普遍实行了股份制,并按照《公司法》的相关规定建立了股东大会、董事会、监事会和管理层等相互制衡和协调的组织架构。但由于占控股地位的国有资本和集体资本的所有者缺位,委托代理关系不明确,各城市商业银行实际被控制在少数政府资本代理人手中,因此在实际运行中,这种相互制衡的制度并未产生实际效果。

(2)资本实力较弱,资本充足率不高。近半数城市商业银行的自有资本在1亿~5亿元之间,远不能与国有商业银行

能完全排除经理人操纵利润的行为。

### 二、结论

1.上述计量结果虽不能直接作为财务会计的入账依据,但它们从不同的角度体现了人力资源的评估价值,对于确认企业的人力资本价值及招聘人才具有重要意义。

2.上述计量模型都能提供较为准确的人力资源价值信息,能促进企业人力资源管理,对于人才的合理选拔、录用有着重要的现实意义。但无论哪一种模型都还不能普遍被企业接受,目前还不能统一纳入财务会计核算体系。

3.知识密集型行业如高科技行业等通过计量模型完全可以确定人力资本的价值,应在这些行业中大力推行人力资源会计,而对于传统企业可以部分实行人力资源会计,如对高级管理人员的人力资本价值进行会计核算。

人力资本的会计确认和计量在会计界仍是一个值得研究的课题,存在着较大的争议。但随着人力资源会计研究的逐步深入,客观、真实地披露人力资源的会计信息必将成为现实。

#### 主要参考文献

- ①黄利昆.浅论人力资源会计.成都理工大学学报(社会科学版),2005;13
- ②衣长军,黄种杰.关于人力资源会计几个问题的探讨.财会月刊(会计),2002;1
- ③张晓瑞.人力资源的会计确认与计量.职业技术教育(教科版),2003;24