

基于 EVA 的人力资本业绩评价探讨

西南财经大学 易志 西安财经学院 张文军

【摘要】 本文以引发现代企业管理革命的经济增加值(EVA)理论为出发点,从其内涵和实质展开,具体论述如何运用 EVA 进行人力资本的业绩评价,并针对我国 EVA 的具体应用情况作了简要论述。

【关键词】 EVA 人力资本 业绩评价 激励机制

一、人力资本业绩评价的新视角——EVA

1.人力资本业绩评价的现状。企业的整体业绩是企业的物质资本、人力资本以及环境等因素相互结合、相互作用的结果。在知识经济时代,一个现代企业的持久赢利能力和市场竞争优势地位已不再以物质资本作为评判标准,以人力资本作为评价标准正逐步取而代之。企业人力资本业绩评价是由企业的利益相关方(股东、债权人、员工等)对企业人力资本的配置及其运行状况所作的一种主观判断。然而在实践中,由于缺少对人力资本业绩的有效评价,从而无法确切了解人力资本的存量和使用情况,也无法向资本市场传递有关企业竞争能力的信息,扭曲的信息将会误导社会资源的配置,不利于企业和社会经济的长远健康发展。

2.EVA 指标为人力资本业绩评价提供了新的视角。EVA 是指公司经过调整后的税后净营业利润与全部投入资本成本之间的差额,即: $EVA = NOPAT - (CC \times IC)$ 。其中:

NOPAT 为调整后的税后净营业利润;CC 为平均资本成本;IC 为已投入资本,包括债权人和投资人在期间内投入的资本额。从计算过程可以看出,EVA 表明一项投资仅在其收益超过资本成本时才会产生经济利润,为其所有者创造价值。

与以往的财务业绩评价工具不同的是,EVA 考虑了对所有者投入资本所应获得的投资机会报酬的补偿,量化了企业能够提供给投资者的增值收益。EVA 是企业为满足债务资本提供者和权益资本提供者的投资机会报酬后的剩余利润。这种利润实质上是归所有者所有的真实利润,也就是经济学上所说的经济利润。采用 EVA 作为业绩评价指标克服了传统业绩评价指标的弊端,结束了企业使用多种指标相互冲突的混乱状态,仅用一种财务衡量指标就连接了所有决策过程,并将公司各种经营活动归结为一个目的,即增加 EVA。

二、EVA 的人力资本业绩评价功能

1.EVA 业绩评价的优缺点。与大多数其他度量指标的不

在新经济增长的背景下,涉及人力资本投入事项的人力资源的产权投资和产权交易作为一种新的经济活动,不仅会成为更加普遍的内容,而且会表现出更加复杂的过程。这样,对于人力资源会计来说,它就不可能与传统会计之间存在明显的会计方法界限,而关键在于能否运用可行的会计手段把人力资源作为会计要素引入会计程序,为我们的研究提供观念性的变革。因此,在人力资源会计领域的研究要想有所突破,则必须完全摆脱单纯计量意义上的人力资源会计研究的思想禁锢,努力地寻求人力资源作为会计要素进入会计程序的转换身份。

人力资源作为一项生产要素并不是一个全新的经济范畴,只不过在新经济背景下被赋予了新的内涵而已。如果我们的出发点着眼于新经济增长的背景,对涉及人力资本投入事项的人力资源的产权投资和产权交易的过程及其结果作进一步分析,就会在人力资源会计研究领域有所突破。综观社会经济活动中有关人力资源产权的运作,其所涉及人力资本投入的经济事项包括人力资源的产权投资和产权交易两种形式。而这两种产权运作形式却产生了一种经济结果,那就是使作为人力资源载体的人身主体真正拥有了依附于自身的人力资本,从而间接或直接导致了人力资本从企业净资产

中获得收益分配的经济结果。因此,有关人力资源会计的研究要想有所突破,必须在新经济增长背景下,对涉及人力资本投入事项的人力资源的产权投资和产权交易现象及过程作进一步分析,这样才能让我们的认识彻底地走出试图把人力资源作为一个直接选项的误区,重塑人力资源的会计观念,间接实现以人力资产或人力资本的产权身份作为会计要素进入会计程序,按照产权的运作形式及其所导致的经济结果再造人力资源会计研究的思维模式。

综上所述,在新经济背景下,基于对人力资源产权经济活动基本事实的全新认识,进一步深入地分析涉及人力资本投入事项的有关人力资源产权经济活动,我们可以另辟蹊径,依照产权的运作形式与结果来重塑人力资源会计研究的新思维模式。

主要参考文献

- ①吴泂.人力资源会计研究与应用之再思考.会计研究,2005;10
- ②吴泂.论人力资源投资会计在高等教育成本核算中的应用.财会月刊(理论),2005;10
- ③余绪英.智力资产与智力资本会计的几个理论问题.经济学家,2004;4

同之处在于,EVA 考虑了带来企业利润的所有资金的成本。在评价公司业绩时,EVA 要优于每股盈余等传统指标。传统收益指标如净利润和每股盈余的直接优势就是易取得性,但是其致命的缺点就是没有直接考虑权益成本,并且相对来说比较容易被操纵,会导致在上述指标基础上进行评估的经营者做出毁灭价值的决策,鼓励对成熟行业的过度投资。基层管理者一般也支持过度投资的想法,因为对其业绩的评价一般只依据经营利润,而不考虑融资成本。当重心回到利润上来时,任何投资甚至净现值为负值的投资,对高层管理者来说都是好的,只要项目的回报率高于税后借款的利率就行。

(1) 资本成本。EVA 通过计算资本成本,可以制止管理者从事回报低于资本成本的投资。EVA 在实施中面临的最大挑战是,要使高层管理者意识到公司的资本成本并不仅仅指支付给银行的利息,而是资本成本,是债务成本和权益成本以它们在公司资本结构中所占权重加权平均的结果。尽管这种观念几乎被财务专家普遍接受,但没有获得非财务高层管理者的普遍认同。将资本成本同管理者行为相联系,对成功实施 EVA 管理尤为重要。由于资本成本是自己所属部门 EVA 核算的一个组成部分,因而会影响到管理者的业绩评价并最终影响他们的薪酬,所以 EVA 促使管理者在做出关键的运营和投资决策时考虑资本成本。

(2) 会计项目调整。考虑到人们对公司财务报告真实性的怀疑,EVA 也许可以作为一种克服会计中欺诈行为的业绩评价指标。虽然 EVA 仍是一种利润计算方法,但它并未被会计惯例所束缚。管理者运用会计准则对资本投入或经营利润的任何扭曲,EVA 使用者都可以作必要的调整,以增加 EVA 作为价值衡量的尺度。在 EVA 公式中关键的一项是税后净营业利润,如果我们简单地利用会计上的净营业利润将会低估真实的经济利润,因为会计准则将太多项目作为本期费用处理,但从股东的角度出发,这些项目作为资产更为合适。EVA 对于传统会计核算方法进行了很多调整,以纠正对立即扣除的研发、培训及广告费的处理,从而在一定程度上消除了会计信息失真,使 EVA 成为一个计算财富创造的更精确、更连贯的指标。

2. EVA 激励机制。EVA 激励机制主要包括两部分,即 EVA 红利计划和 EVA 股票期权计划。

(1) EVA 红利计划。最初的 EVA 红利计划是在扣除管理人员的工资和股东的最低回报后,给予管理人员固定比例的部分,其余部分归股东所有。现代 EVA 红利计划则是所获得的红利总额等于目标红利加上 EVA 增量与一个固定百分比的乘积的总和。红利所得可以为负值,且没有最高和最低限额,红利收入总额将被存入红利银行,红利的发放额是依据红利银行的收支平衡状况而定的。现代 EVA 红利计划可以在累积红利支付和累积经营业绩之间建立起稳定的联系。

(2) EVA 股票期权计划。该计划将股票期权计划与 EVA 红利计划联系在一起,在行权价格和发放数量上做出了改进。股票期权的授予数量视当年所得的 EVA 红利而定,管理人员使用自己的红利来购买股票期权。行权价格采用递增方式而定,在授予时大致等于当时的市场价格,授予后每年行权价

格递增,增加的比例约为当年的加权平均资本成本减去股利率。根据期权定价理论,当行权价格上升时,单位期权的价格下降,因此,在授予数量上应增加。

三、基于 EVA 的人力资本业绩评价方法的应用

1. 我国企业运用 EVA 评价指标存在的问题。

(1) 关于资本成本的计算。估算资本成本存在应用模型单一、不确定性较大等问题。我国企业尤其是上市公司大多没有分红的习惯,缺乏关键的对红利的预测信息,加之我国资本配置非完全市场化,利率不反映债务资本的真实成本,因此,估算贴现率也缺乏实际条件。此外,传统的财务评估习惯和观念模糊了资本成本的真实概念。所以,我国企业普遍能感受到债务资本成本的存在,但感受不到股权资本成本的压力。

(2) 对会计报表的调整。由于 EVA 指标是美国公司提出来的,我国在资本市场、会计制度等方面与美国都存在很大的差异,所以我国企业在计算 EVA 时,还要根据我国企业的情况,对会计报表项目进行一些相应的调整。

(3) 我国的企业文化和管理理念不完全符合应用 EVA 的条件。EVA 业绩评价体系是一套以价值增值为导向的业绩评价系统,有其自身的使用范围和条件。我国企业特别是国有企业在相当长的时期里是政府机构的附属物,尽管历经多年的改革,仍然存在竞争理念弱、人治色彩浓厚、难以排除政府对其各方面的影响等特点,以至于 EVA 关于股东价值创造这一全新的管理理念很难实施。

(4) 我国资本市场相对不完善、信息不对称等给 EVA 会计调整所需要的财务信息的取得带来了困难。发达、完善的资本市场、职业经理人市场等是 EVA 业绩评价体系赖以存在的外在必要条件,我国所处的弱型有效市场增加了 EVA 的应用成本。

(5) EVA 对价值创造结果的反映过于综合。EVA 指标作为一个单一的综合财务业绩指标,针对性不强,财务责任很难分解到基层员工层次,无法解决利用综合性财务指标评价员工业绩过程中出现的员工“偷懒”和“搭便车”问题。从这个意义上来说,EVA 更适合于公司和部门层次经理的业绩考核。

2. 基于 EVA 的人力资本业绩评价的应用展望。随着经济的日益全球化,与 EVA 有关的价值管理运动不断向前推进。我国正逐步融入 WTO,也将会越来越重视以价值创造为核心的 EVA 思想体系和价值管理体系,应用 EVA 是大势所趋。目前我国应逐步引入 EVA,可先将其应用于某些具体的项目上,比如与人力资本尤其是经营者直接相关的业绩评价体系,然后逐渐过渡到整个企业的价值评价。为了逐步应用和推广 EVA,我国企业尤其是上市公司的全体管理人员都应从根本上树立股东价值意识,增强对资本成本的认识。只有这样,我们才能正确使用 EVA 并使其发挥应有的作用,正确评估企业人力资本价值存量,促进我国企业的不断发展和进步。

主要参考文献

- ① 约尔·M. 思腾恩等. EVA 挑战: 实施经济增加值变革方案. 上海: 上海交通大学出版社, 2002
- ② 张纯. EVA 业绩评价体系研究. 北京: 中国财政经济出版社, 2003