



试探人力资本产权会计

浙江师范大学工商管理学院 王家华

【摘要】 企业理论由强调“股东至上”走向“共同治理”，人力资本会计也从对人力资本投资会计、人力资本成本会计的研究发展到对人力资本产权会计的研究。本文循着企业理论发展的思路，通过对人力资本产权的界定来探讨建立人力资本产权会计的相关问题。

【关键词】 人力资本 产权 产权会计

一、人力资本产权的界定

1. 人力资本的特征。

(1) 人力资本所有权与其载体的不可分离性。对人力资本的投资，必须由其载体付出体力、精力和时间以及放弃其他机会和收入，才能最终形成专用性人力资本，所以人力资本所有权与其载体不可分离。

(2) 人力资本的“关闭性”和“能动性”。当人力资本所有者感到人力资本的使用不符合自己的意志时，随时都可以公开或隐蔽地“关闭”一部分人力资本；相反，当人力资本所有者受到激励时，人力资本的使用能量就会得到大幅度提高。

(3) 人力资本的不确定性。其主要表现为：一是人力资本价值难以确定；二是人力资本价值在不断变化；三是人力资本价值只能“事后”确定。另外，人力资本价值实现的程度不仅取决于人力资本价值的大小，还取决于使用环境、组织制度、市场供求等外在因素的影响。

(4) 人力资本的群体性。在现代组织中，一方面个体人力资本的发挥离不开群体的支持，另一方面团队人力资本并非是个体人力资本的简单结合，而是有机融合。

(5) 人力资本具有异质性，由此导致人力资本产权的层次性。人力资本由于承载者不同，会显现出多种多样的品质，而人力资本的异质性决定了不同人力资本的专用性程度、风险承担情况及边际报酬的差异，从而使人力资本具有层次性，针对不同层次的人力资本必须赋予其不同产权。

2. 人力资本的实现方式——产权化。对人力资本特征的分析，决定了人力资本的实现方式是产权化，而非股权化或股份化，这是因为：①若将人力资本股份化，则必须将人力资本相应地确认为企业的资产。可是人力资本并不完全符合资产的定义，因为它不具有时点价值，只能通过一段时期的使用来体现其价值；而且人力资本作为企业的资产并不具有完全可控性，因为人力资本的所有权与使用权是无法分离的，不具有承担风险的能力。②人力资本必须与物质资本相结合才能创造价值，而人力资本价值的实现，只有通过劳动成果来体现，即事后才能确定人力资本的贡献，事前是无法对其进行量化的，从而也无法将其股份化。

3. 人力资本产权化的实现途径——量化经营责任。要实

现人力资本产权化，即经营者、员工拥有企业的剩余索取权，有两条途径：一是直接明确人力资本所有者在企业中的产权；二是先明确物质资本投资者所享有的企业剩余，再推算出人力资本所有者享有的剩余。作为生产要素的资产，在生产中的贡献较易确定，而人力资本生产要素具有能动性，容易受环境、自身心理等多种因素影响，很难计量，所以笔者认为应采用间接法来计量人力资本产权，即量化经营责任。量化经营责任是件困难的事，除了考虑环境对企业的影响外，还要考虑经营者的努力程度对企业的影响。而博弈论为此提供了可能，但需要四个前提条件：①明确物质资本投资者的产权，并尽可能地将其落实到自然人身上；②实现投资者与经营者的双向选择；③为了避免博弈的盲目性，需由民间来组建一个权威的评估机构，为双方博弈谈判提供依据；④博弈双方对企业所处的环境应有清醒的认识，经营者对自己的能力应有充分的把握。

经营者对投资者应履行的经营责任是实现预期的投资报酬率。一般以权威评估机构所公布的行业投资报酬率为标准，至于多元化经营的企业，则以各行业所占资产的比重为权数，据此计算出综合投资报酬率，以其作为标准，再结合企业的自身情况，由企业委托人与经营者进行谈判，通过不断博弈确定企业的投资报酬率。在契约中除应明确规定各方的权利与义务外，更重要的是所传递的信息要能反映出经营者对其职责的履行情况与企业的实际运行状态，以便委托人及时监督、约束经营者。另外在契约执行过程中，随着权威评估机构所公布的行业投资报酬率的变化而进行不断博弈，以达到动态的均衡。

二、人力资本产权会计的设想

(一) 人力资本产权会计的理论贡献

1. 对会计目标的影响。在共同治理模式下，企业的产权应该由物质资本投资者与人力资本所有者共同所有，因此笔者认为，会计的目标应该是通过会计来界定物质资本投资者与人力资本所有者在企业中的产权。

2. 对会计恒等式的影响。传统的会计方程式为：资产=负债+所有者权益。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重要时，该方程式理应有所扩展，加入相关的人力资本要素后等式变为：资产=负债+物质资本投资者

□·借鉴与参考

权益+人力资本所有者权益。该等式表明了企业经营的目标是人力资本所有者与物质资本投资者的权益最大化,且物质资本投资者权益优先于人力资本所有者权益。

3.对会计要素的影响。在资产、负债、所有者权益、收入、费用和利润六大会计要素中,需增添一些反映人力资本因素的内容,具体内容见下文所设的会计科目。

4.对收益分配的影响。人力资本所有者以自身人力资本投资于企业,与非人力资本组成“合约”,并要求拥有相应的产权凭证以参与剩余收益的分配,其所享有的剩余收益是公司实现的净利润中扣除物质资本投资者投资报酬后的剩余。

(二)人力资本产权的相关会计处理

1.应设置的会计科目。“应付投资者剩余”核算企业应付给物质资本投资者的企业剩余。“应付人力资本剩余”核算企业应付给人力资本所有者的企业剩余,下设“应付管理型人力资本剩余”、“应付技术(研究)型人力资本剩余”和“应付普通型人力资本剩余”三个明细科目。“应付管理型人力资本剩余”核算企业应付给管理型人力资本所有者的企业剩余。“应付技术(研究)型人力资本剩余”核算企业应付给技术(研究)型人力资本所有者的企业剩余。“应付普通型人力资本剩余”核算企业应付给普通型人力资本所有者的企业剩余。

“利润分配”科目下设“应付投资者剩余”、“应付人力资本剩余”、“计提风险准备金”、“提取盈余公积”和“未分配利润”等明细科目。“经营风险准备”核算企业经营者注入及计提的风险准备金。由于存在信息不对称,为保障物质资本投资者的权益应设立风险准备金,目的是从经济上制约经营者。“盈余公积”科目下应保留“法定盈余公积”和“任意盈余公积”两个明细科目,取消“法定公益金”明细科目。因为盈余公积属于人力资本所有者权益,再设置“法定公益金”已无实际意义,也无必要。

“主体公积”核算企业作为一个主体而产生的积累,包括接受捐赠资产、关联方交易所产生的收益及无法支付的应付款项所形成的积累。但是应注意的是,因关联方交易所产生的损失应记入“营业外支出”科目。“不可控损失”核算企业发生的经营者所不能控制的风险造成的损失。“待付风险准备金”核算企业因高层经营者退出企业而延后返还的风险准备金。“增量资本”核算企业应付而未付给物质资本投资者和人力资本所有者的企业剩余,通过协商转作对企业的投资但尚未到工商行政管理部门办理变更登记的部分。

2.会计处理。

(1)经营者加入企业而注入风险准备金时,借:银行存款;贷:经营风险准备。

(2)公司实现净利润,根据博弈所确定的投资报酬率,宣告分配企业物质资本投资者所享有的剩余时,借:利润分配——应付投资者剩余;贷:应付投资者剩余。应注意的是,应付投资者剩余=物质资本投资者权益×投资报酬率-不可控损失,不可控制风险的损失由物质资本投资者负担,这样更能体现经营者的责任和风险分担原则。

(3)根据实现利润计提风险准备金时,借:利润分配——提取风险准备金;贷:经营风险准备。

(4)计提盈余公积时,借:利润分配——提取盈余公积;

贷:盈余公积。

(5)宣告发放分配人力资本所有者享有的企业剩余时,借:利润分配——应付人力资本剩余;贷:应付人力资本剩余[下设“应付管理型人力资本剩余”、“应付技术(研究)型人力资本剩余”和“应付普通型人力资本剩余”三个明细科目]。

(6)支付企业实现的剩余时,借:应付投资者剩余,应付人力资本剩余[下设“应付管理型人力资本剩余”、“应付技术(研究)型人力资本剩余”和“应付普通型人力资本剩余”三个明细科目];贷:银行存款。

(7)企业发生的属于经营者不可控制的损失,经股东董事(或股东监事)批准后,借:不可控损失;贷:有关科目。若属于经营者可控制的损失,则仍应记入“营业外支出”科目。

(8)企业接受捐赠资产,经税务机关批准转出时,借:待转资产价值;贷:应交税金——应交所得税,主体公积。

(9)用风险准备金弥补亏损时,借:经营风险准备;贷:利润分配——未分配利润。

(10)将尚未支付的人力资本所有者享有的企业剩余转作对企业的投资时,借:应付人力资本剩余[下设“应付管理型人力资本剩余”、“应付技术(研究)型人力资本剩余”和“应付普通型人力资本剩余”三个明细科目];贷:增量资本。

(11)根据经营者要求并经股东大会通过后,将未发放的物质资本投资者报酬转作对企业的投资时,借:应付投资者剩余;贷:增量资本。

(12)通过工商行政管理部门办理变更登记,而转增资本金时,借:增量资本;贷:实收资本(或股本)。

(13)管理型人力资本退出企业时。①支付应付人力资本剩余时,借:应付人力资本剩余——应付管理型人力资本剩余;贷:银行存款。②若通过双方协商将应付管理型人力资本剩余转作对企业的投资时,借:应付人力资本剩余——应付管理型人力资本剩余;贷:增量资本。③经协商延后返还其风险准备金时,借:经营风险准备;贷:待付风险准备金。④以后返还其风险准备金时,借:待付风险准备金;贷:银行存款。⑤通过协商将到期的待付风险准备金转作企业投资时,借:待付风险准备金;贷:增量资本。⑥返还管理型人力资本所有者享有的盈余公积时,借:盈余公积;贷:银行存款。

(14)技术(研究)型和普通型人力资本退出企业时。①支付应付技术(研究)型和普通型人力资本剩余时,借:应付人力资本剩余[下设“应付技术(研究)型人力资本”和“应付普通型人力资本剩余”两个明细科目];贷:银行存款。②若通过双方协商将其应付技术(研究)型和普通型人力资本的剩余转作对企业的投资时,借:应付人力资本剩余[下设“应付技术(研究)型人力资本”和“应付普通型人力资本剩余”两个明细科目];贷:增量资本。③返还技术(研究)型和普通型人力资本所有者享有的盈余公积时,借:盈余公积;贷:银行存款。

最后需要说明的是,人力资本作为企业最重要的经济资源,理应在会计报表中披露,即应在资产负债表和利润分配表中反映有关人力资本产权的内容;至于利润表,则可保持不变。

主要参考文献

伍中信,王跃武.人力资源会计之产权经济学.财经理论与实践,2005;1