



# 企业劳动力价值评估新探

长安大学经济与管理学院 王雪卿 左庆乐

## 一、对劳动力的再认识

1.劳动力与一般的商品不同,与其称之为出卖,不如说是转让或出租。劳动力只是暂时性属于某个企业,劳动者在雇佣期满后就可以自由离开,不再与原企业存在任何关系。但一般商品售出后,其所有权归属购买者,购买者可对其任意支配、使用或处理。

2.工资是劳动力价值的货币表现,劳动力价值不仅包括生活资料价值,还包括剩余价值。马克思在《资本论》中提到,劳动力价值就是劳动者维持劳动力所需生活资料的价值。但现实情况表明,劳动者通过出售劳动力所获得的工资,不仅获得了再生产劳动力的物质补偿等,还出现了节余,劳动力的再生产呈现出扩大再生产的特征。

3.人类的活劳动,不仅创造自身价值以外也即商品的使用价值和价值,同时也在创造自己劳动力的使用价值和价值。

4.高级劳动力的使用是一种对物产权,依附于人的实体和状况存在,属于无形资产。劳动力的所有权和使用权相分离,企业只享有合理使用权。高级劳动力的价值主要体现在其所有者的知识水平对企业所获取收益的贡献上。

## 二、企业劳动力价值的构成因素

1.企业对劳动力投入的成本。这主要包括聘用成本、培训

理。2005年付现成本资金管理的重点是,如何使用有限资金及在不影响生产经营的情况下合理形成负债。

3.进一步完善资金内部控制。2005年,分公司为贯彻省公司“优化到事、细化到人、强化考核”的工作要求,参照集团公司、省公司规范,开展了流程再造工作,对企业生产经营流程进行根本性再思考和彻底性再设计,对各岗位实行标准化管理,并将流程落实到岗位,同时以IT系统配套支撑岗位设置和流程管理。此次分公司的流程再造工作,主要是为了对现有各个流程进行调整、增减和优化,使部门与部门之间、前端和后端之间、部门内各岗位之间实现高效衔接,按照“简明清晰、扁平高效、便于执行”的原则,做到点、线、面结合,实现企业各类资源的高效配置,从而使成本、质量、服务和反应速度等具有时代特征的关键指标获得巨大的改善,进而达到企业运营管理的“减站、提速、增效”。

4.加大资金监督考核力度。积极开展内部审计,前移监督关口,强化事前预防和事中控制,加强内部审计部门的权威和职能,健全内部审计监督控制制度。修改、完善关键考核指标,确保预算的严肃性和企业发展目标的如期实现。对已经设置的货币资金期末限额、存货期末限额、收入资金上缴率、

成本和其他潜在成本。培训成本是指企业组织的职业技能培训所耗费的成本。其他潜在成本包括对员工进行补偿的成本、职位空缺成本等。

2.学习和实践中形成的价值增值。劳动者在付出劳动、创造价值、得到工资的同时,也会不断提高自我劳动能力和扩大自身的劳动力价值。

3.绩效贡献。在充分考虑了对劳动力的投资及与投资有关的凝结在劳动力身上的价值总量之后,进一步应该考虑的就是劳动者在具体生产劳动过程中的总体获利能力,即贡献问题。无论投入的劳动力成本为多少,如果在资本运行过程中没有创造出应有的价值,那么劳动力的价值都是很小的。因此,对劳动力的贡献进行评估时,应注重实际绩效考核。

4.个人的无形资产。如果个人的贡献突出,则会使一个企业的整体效益明显增加,或者使其知名度和美誉度迅速提升,最终带动整个企业固定资产的增值和无形资产价值上升。这种资产增值和价值上升,是由凝结在个人身上的价值量所带来的。因此,有时可对有突出贡献的劳动力进行单独评估。



用户欠费四个指标进行修改完善,增设资本性支出和自由现金流量指标。将资金考核纳入全年绩效考核指标,考核资金预算的执行和控制,保证企业绩效考核指标达到省公司规定的目标值。

5.加快信息化建设。以先进的计算机技术为手段健全财务规章制度,减少人为因素的影响,实现高效率的信息化管理。在全面实现会计电算化的基础上,企业要通过构建内部局域网,尽快建立ERP(企业资源计划)系统,逐步实现生产经营全过程的信息流、物流、资金流的集成和数据共享,保障企业预算、决算、监控等财务管理工作规范化、高效化,进而达到“统一信息平台,统一流程,统一管理,统一监督”的财务与业务一体化的要求,从而使企业可随时汇集财务会计信息,查询资金流向,避免传统手工填报报表的弊端,为提高财务会计信息传递效率和传递质量提供保障,促进和完善资金管理,进而提高企业管理决策水平。

综上所述,加强企业资金管理是实现企业管理创新,提高企业管理水平的重要环节。建立一套符合资本市场要求的资金管理方法以及强化资金流量管理是提高资金管理科学性的有效途径。☐

### 三、企业劳动力价值评估

1.劳动力价值评估的必要性。现代意义上的劳动力主要指劳动者生产商品、创造知识、经营管理、提供服务等多方面的创造物质、精神财富的能力。这里主要侧重从企业角度对高级劳动力价值进行评估。高级劳动力能够带来超出其本身价值的价值,对其进行评估的必要性具体表现在:

高级劳动力价值在生产过程中被物化,在价值创造过程中发挥着极其重要的作用,这种作用在现代经济中越来越重要,在生产过程中所发挥的独特作用越来越突出,使其成为一种比资本和土地更为稀缺的“资源”,甚至成为一些高新技术企业生存和发展的决定因素。从某种意义上讲,当前企业竞争的关键是人才的竞争,企业价值的大小很大程度上取决于其所拥有的劳动力价值的多少。对企业劳动力价值进行评估,能够进一步增强企业对劳动力的重视,吸引和留住人才。同时,应使高级劳动力获得的报酬高于普通劳动力,以激发其所有者工作的积极性。

劳动力是产生剩余价值的唯一源泉。剩余价值的产生是推动社会前进的动力,其产生是合理的,也是必然的。但是,劳动力虽然是产生剩余价值的唯一源泉,也必须同生产资料相结合才能发挥其产生剩余价值的作用。因此,剩余价值可以被看做是为劳动力提供生产资料并使其合理组合所应得的补偿。

#### 2.劳动力价值评估的特殊性与局限性。

(1)劳动力价值评估的特殊性。劳动力价值具有增值性。劳动力虽然存在知识老化的风险,但在一定时期可以通过自身的学习保持其价值。更重要的是,劳动力在一定条件下也有可能大大超越原有价值,即实现自身的增值,这是一般资产所不具备的。

劳动力价值极易发生变动。对于一个企业而言,可能会因为更换一个管理人员而使劳动力总体价值增加或减少,所以企业的人事变动会导致企业劳动力价值总量的变化。对于劳动者个体而言,其在不同的岗位上发挥的作用不同,从而创造的经济效益不同,劳动者的个体价值最终也不同。

劳动力价值附着在其他价值形式中。企业劳动力价值没有特定的表现形式,只能依附于其他价值形式,如新的软件、高质量的产品等。

(2)劳动力价值评估中传统方法的局限性。①收益法的局限性。劳动力的使用属于无形资产范畴,因此收益法是较科学合理的评估劳动力价值的方法,但它也存在一定的弊端。由于劳动力产生的收益具有极大的不稳定性,未来若干年内,劳动力是否还存在于企业内部,是否还能为企业带来收益,是不能确定的。因此,采用收益法时,劳动力为企业带来的收益难以合理确定。②成本法的局限性。虽然企业对劳动力的投入与劳动力价值的大小密切相关,但还是不能将成本法作为劳动力价值评估的最佳方法。因为成本是从劳动力补偿角度考虑的,而劳动力更重要的是要创造收益。③市场法的局限性。采用市场法对劳动力价值进行评估,要满足市场法的特定前提条件。但是,一方面现阶段真正意义上的劳动力市场尚未建立起来,劳动力交易案例较少,市场上很难找到类似的劳动力交易案例作为参照物;另一方面劳动力不

同于物质资源,是活的资源,而且个体差异较大。因此,用市场法对劳动力价值进行评估要比对有形资产和其他无形资产进行评估困难得多,对客观环境的要求更严格,在目前的评估环境下还难以实施。

3.如何进行劳动力价值评估。以上分析表明,企业劳动力价值的大小主要与企业对劳动力投入的成本、企业的超额收益和劳动力对收益的贡献紧密相关。同时,劳动者有随时离岗的可能性,这可能会给企业造成一定程度的损失。笔者认为,可用以下模型对劳动力价值进行评估: $V=C+B+A$ 。其中: $V$ 为劳动力价值评估值; $C$ 为企业对劳动力投入的成本; $B$ 为劳动力已获得的新增价值; $A$ 为预计劳动者离岗可能带来的损失。另外, $B=\alpha \times R$ ; $A=\beta \times (C+B)$ 。则 $V=(1+\beta) \times (C+\alpha \times R)$ 。其中: $R$ 为超额收益; $\alpha$ 为劳动力收益分成率; $\beta$ 为离岗准备率。劳动力已获得的新增价值是指劳动力在使用过程中所取得的剩余价值,即劳动力为企业创造的收益,是企业全部收益的一部分。劳动力已获得的新增价值应体现劳动力这类无形资产对企业超额收益的贡献程度。

(1)成本 $C$ 的衡量:可参考企业对劳动力投入的实际成本来计算劳动力耗费的成本。同时,工资只是劳动力为企业所创造收益的一部分。因此,在计算劳动力价值时,不能将工资作为企业的投入成本,否则会造成重复计算。

(2)企业获得的超额收益 $R$ 的预测:可用企业的年平均收益高于同行业平均收益水平的数额来表示。企业的超额收益=企业平均收益额-该企业单项资产评估值之和 $\times$ 行业平均收益率。其中,企业平均收益额采用近5年的平均收益;行业平均收益率通过查询统计资料获得。

(3)劳动力收益分成率 $\alpha$ 的确定:劳动力收益分成率是指企业的超额收益中,有多大份额是由劳动力创造的。这里可以运用以工资为基础的分成测算法来确定。劳动力收益分成率=被评估劳动力年工资总额/企业取得的年超额收益 $\times 100\%$ 。劳动力收益分成率的确定是一个比较复杂的过程,在实际评估中,应从劳动力的新增价值、绩效贡献、个人无形资产等方面加以考虑,并对确定的劳动力收益分成率进行修正。

(4)离岗准备率 $\beta$ 的确定:在计算离岗损失时,应将因特殊原因造成的离岗从中剔除,而不能直接作为预计未来离岗损失的依据。离岗准备率的确定可用离岗比例法,即通过离岗员工的数量和质量占企业全部员工的数量和质量的比来确定,从而确定离岗损失的数额。离岗员工数量可根据被评估企业前若干年(一般为3~5年)的实际离岗员工人数确定;离岗员工的质量则可根据员工的职务等级、岗位重要性、个人能力等,通过参考被评估企业前若干年离岗员工的质量折算成倍加的普通级员工数量加以确定。在实际工作中,可通过调查分析员工对企业的忠诚度、出勤率等来确定。离岗准备率=评估前若干年的抽象离岗员工数/评估前若干年的抽象总员工数 $\times 100\%$ 。这里的“抽象”是指根据员工质量的不同按倍加的普通级员工数量折算后的抽象数量,并不是实际人数。

这种评估模型既体现了劳动力价值对企业所做的贡献,也对劳动力的构成成本进行了考虑,同时以劳动力现有价值作为评估值,使评估结论所具有的价值内涵更全面、更丰富,评估值更科学、可信度更高。□