

人力资源的确认、计量与收入分配设计

===== 郑州航空工业管理学院 宋春霞 =====

【摘要】 人力资本是稀缺的人力资源,是人力资源当中可参加剩余收入分配的部分。人力资源应该确认为企业的一项资产,人力资产的增加同时确认一项人力负债与一项人力权益的“人力资本”的增加。其中“人力负债”记录未来工资的折现额,而“人力资本”的账面价值反映为“人力资产”价值与“长期应付款”的差额。文章详述了以上有关新增科目的账务记录及账户反映,并创新地提出人力资本的分配对象为经济增加值(EVA)。

【关键词】 人力资源会计 人力资本 人力资产 经济增加值

自从1964年美国密西根大学的郝曼森教授首次提出人力资源会计的概念后,经过一大批会计学者坚持不懈地研究,到今天人力资源会计已经建立起较完善的理论体系。本文在前人研究的基础之上进一步阐明人力资源应该被确认为企业的一项资产,人力资产增加的同时确认一项人力负债“长期应付款”与一项人力权益的“人力资本”的增加。其中“长期应付款”记录未来工资的折现额,而“人力资本”的账面价值反映为“人力资产”价值与“长期应付款”的差额,是人力资源中可参加剩余收入分配的部分。在此基础之上,文章又详述了以上有关新增科目的账务记录及账户反映。最后强调,人

力资本应该参与剩余价值的分配,且创新地提出人力资本的分配对象为经济增加值(EVA)。以下对此进行详细论述。

一、人力资本是稀缺的人力资源

对于一个企业而言,人力资源是包括企业所拥有的或控制的、在一定时间内可以使用的全体员工的劳动能力。人力资源的本质是劳动能力,而不是人本身。这一点在理论界已经达成共识,但关于人力资本的会计定义还存在分歧,分歧的焦点在于是不是所有的人力资源都构成人力资本。在我国,关于这一问题主要有两种观点:一种认为,人力资源投入企业或其他单位,就形成了企业的人力资产和人力资本。也可以说人力资

该银行具有较高的市场竞争优势。其公式表述为:顾客忠诚度=1-跨行交易客户数量÷商业银行客户总数。

5.可持续发展能力。商业银行可持续发展能力主要体现在客户群体、资产质量、科技投入与创新等方面。

(1)客户群体状况。客户群体经营状况良好,则表明商业银行的信贷资产质量处于良好运营状态,能为资产的收益提供有效保障。如果客户群体经营状况不佳,则商业银行的信贷资产将会受到损失。

(2)资产质量状况。目前,信贷资产是盈利的主要来源,其质量状况决定着商业银行的生存和发展,并决定着商业银行的长期发展能力。资产质量状况指标有不良贷款比率、收息率。其公式可表述为:不良贷款比率=不良贷款总额÷贷款总额;收息率=本期利息实际收回÷本期应收利息。

(3)科技投入与创新。商业银行科技投入是其竞争优势的有效保障,也是其在目前的金融竞争环境下提高核心竞争力、形成可持续发展的关键。它主要通过研究开发费用率、研究开发费用增长率和新产品比率来反映。其公式可表述为:研究开发费用比率=本期研究开发费用÷本期费用总额;研究开发费用增长率=本期研究开发费用较上期增长额÷上期研究开发费用;新产品率=本期新产品开发数÷上期金融产品总数。

三、商业银行非财务绩效指标的评价

非财务评价指标在我国商业银行绩效评价体系中

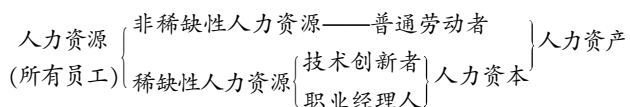
具有重要的作用和意义,它能够动态地评价商业银行业务经营的过程,从而及时解决存在的问题。它立足于商业银行的整体,强调银行的整体绩效,更为重要的是非财务评价指标通过对商业银行创新能力和价值创造能力的评价,能促进商业银行可持续发展。但非财务评价指标还存在一定的局限性:一是与财务评价指标之间缺乏确切联系;二是非财务指标难以准确量化,缺乏一致性;三是在进行非财务指标评价时,必须考虑必要的成本支付。因此,我们必须在实践中尽可能做到扬长避短,合理有效利用非财务评价指标。同时,应将非财务指标与财务评价指标相结合,及时弥补、修正其不足和薄弱环节,使商业银行的整体综合绩效评价能够得到有效反映,从而有效提高经营效率和发展能力。

主要参考文献

- ①杨志英.非财务指标在企业绩效评价体系中的运用.湖南广播电视大学学报,2003;3
- ②叶春明,孙薇,宇海英.以平衡计分卡为基础构建商业银行业绩评价的非财务指标.金融论坛,2004;1
- ③张兰芝,何燕.企业经营业绩评价中非财务指标的设置.地质技术经济管理,2003;5
- ④潘和平,汪源浩.企业绩效非财务指标评价体系的构建.安徽建筑工业学院学报(自然科学版),2004;6
- ⑤袁云峰,张波.商业银行经营绩效综合评价体系研究.国际金融研究,2004;12

产和人力资本的载体是人,其本质也源于人力资源。人力资产是人力资本的运用形态,而人力资源是人力资本的来源;另一种观点认为,企业的所有员工都是人力资源,但只有稀缺的人力资源才是人力资本,人力资源的稀缺性通过劳动的创新性及劳动成果的可度量性来判断。只有具备人力资源条件的劳动者才能被确认为人力资产与人力资本。

本文的观点是:①人力资源包括企业所拥有或控制的全员员工的劳动能力,既包括一般劳动者,又包括具有特殊能力的高级技术人员和企业管理者。全部的人力资源都应确认为企业的人力资产。②人力资产是指企业在一定时期内拥有或控制的、能以货币计量的、可以为企业带来未来经济利益的劳动力资源。③人力资本是稀缺的人力资源,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。只有这一部分人力资源才能在会计上确认为资本,并参与剩余价值的分配。



二、人力资源的确认与计量

1. 人力资源的确认。人力资源能否在会计上确认?这个问题的实质是人力资源是不是资产,如果是资产当然要在会计上确认。人力资源能否在会计上确认为资产,关键看它是否符合资产的定义以及是否符合会计确认的标准。

根据我国《企业会计准则》的规定,资产是指过去的交易事项形成并由企业拥有或者控制的资源,该资源预期会给企业带来经济利益。在这一定义中,包含三个条件:①资产由过去的交易事项形成;②资产由企业拥有或控制;③资产预期会给企业带来经济利益。笔者认为,当企业聘用某一劳动者时,企业就向受聘者或有关方面支付工资等费用,这就意味着购买劳动能力的资源这一交易已经在受聘时发生了,因此符合资产确认的第一个条件。此外,人力资源在受聘任职期间,必须服从企业管理,接受企业的控制,因此符合资产的第二个条件。虽然这种控制不是完全控制,但会计中确认的许多资产(如租赁)也仅代表了部分控制,所以人力资源不能完全被企业控制的状况并不能成为人力资源被确认为资产的障碍。最后在知识经济条件下,人力资源将发挥越来越重要的作用,为企业带来越来越多的经济利益已是不争的事实,因此符合资产的第三个条件。通过上面的分析,显然人力资源符合资产的定义。再看人力资源是否符合会计确认的标准。国际会计准则委员会在《关于编制和提供财务报表的框架》中提出,如果符合下列标准,就应当确认一个符合要素定义的项目:①与该项目有关的未来经济利益将会注入或流出企业;②对该项目的成本和价值能够可靠地加以计量。人力资源显然符合第一个确认标准,对于第二个确认标准,可以从不同计量属性来对人力资源进行计量,因此也符合。

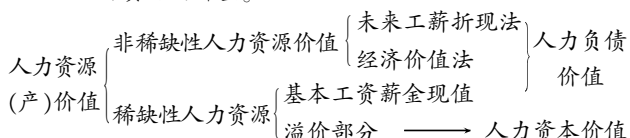
因此,人力资源应当在会计上确认为人力资产。它是企业拥有或支配并使用的各种有劳动能力的人员,是将企业中人的因素资产化处理,是企业的一项最重要的资源或资产。

在会计上,一项资产增加的同时应表现为一项负债或权

益的增加,人力资产也不例外。根据传统的会计等式“资产=负债+所有者权益”,可以建立人力资源会计等式:人力资产=人力负债+人力资本。其中:人力资产为企业全部人力资源的总价值,包括一般人力资源及稀缺性的人力资源;人力负债为企业未来应发放的全部应付工资总额,包括一般工人的工资及奖金额,也包括技术创新者和职业经理人的基本工资及奖金额;人力资本反映企业拥有的稀缺性人力资源价值,其价值计量可采用人力资产减人力负债的方法,这部分人力资本同传统的财务资本一样要参与剩余收入的分配。

这样传统会计等式就扩展为:物质资产+人力资产=(财务负债+人力负债)+(财务资本所有者权益+人力资本所有者权益)。

2. 人力资源的计量。



在以上新增会计要素中,人力负债的计量比较简单,因为它核算的是所有员工的基本工资、福利及奖金,可以用未来工薪折现法计算。工资(薪金)折现法是将劳动者从录用到退休或死亡期间每年的平均工资(薪金)选择一定折现率折成现值作为人力负债的价值。计算公式如下:

$$\text{人力负债价值} = \sum_{t=1}^n \frac{F(t)}{(1+r)^t}$$

上式中:t表示职工从录用到退休或死亡的时间;F表示职工从录用到退休或死亡之间每年预计的平均工资(薪金);r表示折现率,可考虑选择行业投资报酬率。这种计量方法将职工预期每年的平均工资作为计量的依据,计量较容易。

人力资源(产)的价值可以采用经济价值法来估算。经济价值法,是以企业未来预计收益与人力资源投资率(人力资源投资额占企业总投资额的比重)的乘积作为人力资源(产)的价值。

$$\text{人力资源(产)价值} = I \sum_{t=1}^n \frac{R}{(1+r)^t}$$

上式中:I表示人力资源投资率;r表示折现率;R表示每年预计的收益额;t表示职工从录用到离职或退休的时间。这种方法以未来的经济收益为基础,考虑了人力资源与非人力投资因素,较为合理。

人力资本的价值可以用人力资源(产)价值减去人力负债的价值得到。这部分价值反映了企业纯粹的稀缺性人力资源价值。因为稀缺性人力资源(技术创新者和职业经理人)的劳动也包括一般性劳动与创新性劳动,只有创新性劳动才能体现人力资本的本质及特殊性,才符合资本化的特点,才能与财务资本并列进行剩余价值的分配。也就是说,技术创新者和职业经理人等稀缺性的人力资源索取权除包括固定的基本工资、奖金之外,还包括剩余价值的分配所得。

三、人力资源事项的账户设置与报表反映

1. 账户设置。为了正确核算人力资产和人力资本、全面反映人力资源信息,应设置以下账户:

(1)“人力资产”账户,该账户核算人力资源的取得、培养、

开发管理和使用过程中发生的支出及人力资产的评估增值。发生支出和评估增值时记借方,人员调出、退休、死亡及评估减值时记贷方,余额在借方,表示期末人力资产结余数。本账户属于长期资产类账户,可按部门及职工个人设置明细科目,以便按部门及个人分别反映人力资产的分布情况。

(2)“人力资产累计折旧”账户,本账户是“人力资产”的备抵调整账户。计提折旧时记贷方,人员调出、转让、退休或死亡时记借方,余额在贷方,表示现有人力资产的累计折旧额。折旧时可采用个别折旧和集体折旧两种不同方法,对高级技术管理人员可采用个别计提折旧法,对工人和一般职员则采用集体计提折旧法。折旧期可以根据职工未来服务年限并考虑职工退休制度、职工离职率、职工健康状况及技术陈旧速度等因素确定。“人力资产累计折旧”账户不同于“固定资产累计折旧”账户,它包括两方面内容:人力资产成本摊销与人力资产贬值。人力资产成本是企业为取得、培训和利用人力资产而发生的支出,它应在人力资产整个经济寿命期内平均摊销;人力资产贬值一般是指劳动者从壮年到老年期间,由于身体健康状况的恶化,致使劳动能力下降、资产贬值。因此,“人力资产累计折旧”账户下应设置“人力资产成本摊销”和“人力资产贬值”两个明细科目。

(3)“人力负债”账户,此账户属于负债类账户。记录企业未来应付全体职工固定工资的总额现值,借方记转入应付工资额,贷方记企业因增加职工而增加的人力资源负债,余额在贷方,表示企业未来应付工资总额。

(4)“人力资本”账户,本账户属权益类账户。记录创新性职工及经理人等稀缺性人力资源的价值。创新性职工及经理人被录用时或因能力提高并经重估后,根据评估的价值记贷方,因调出、退休、死亡而脱离企业时和年老健康恶化致使其能力下降时记借方,余额在贷方,代表稀缺人力资源形成的资本额。

除了以上新增科目外,还应在一些原有科目下设二级科目,比如在“利润分配”科目下设“应付人力资源利润”科目,记录人力资本参与剩余收入的所得;在“经营费用”下设“人力资源费用”科目,核算因人力资源事项发生的各项小额的支出,比如退休职工慰问开支等;在“营业外收入”科目下设“人力资源收入”科目反映企业因职工工作调动收取的违约金等。

2. 人力资源的报表反映。根据以上所述,人力资源是企业整体资源不可缺少的一部分,并可以科学地进行计量与核算,那么其理所当然也应该在会计报表中进行反映和披露。根据以上提出的新的会计等式:物质资产+人力资产=(财务负债+人力负债)+(财务资本所有者权益+人力资本所有者权益),在资产负债表上,人力资产的有关数据可列示在资产项下,增设“人力资产”、“人力资产累计折旧”和“人力资产净值”三个项目,资产负债表的右边分别增设“人力负债”与“人力资本”两个项目。

本文设计的人力资源核算对企业损益表及利润分配表的影响不大,具体表现在经营费用项目下单列“人力资源费用”项目,在营业外收支中含有人力资源收支项,在利润分配表中单列“应付人力资源股利”一项。

此外,由于人力资源存在着区别于物资资源的特殊性,它的价值确认、计量和报告比物质资源要复杂得多,因此人力资源的会计报表还应包括一些附加报告,进一步披露企业人力资源的流通和使用情况。

四、EVA理念在人力资源剩余分配中的应用

EVA即经济增加值(Economic Value Added),它是一种经济利润,是从税后净营业利润中扣除包括股权和债务的所有资金成本后的真实经济利润,即剩余利润。EVA的基本理念是:股东要赚取至少等于资本市场上类似风险投资回报的收益率,也就是说,企业创造的收益至少要能补偿投资者承担的风险,才真正地创造了价值。

价值的创造当然离不开技术创新者与职业经理人的贡献,因此这部分人力资本应该同财务资本一起参与对剩余价值EVA的进一步分配。这是因为:①这符合EVA管理的核心:与薪酬挂钩,像回报股东那样去回报管理者,赋予管理者与股东一样的关于企业成功与失败的心态,使管理者具有同股东一样的思维与动力。②以上人力资源会计设计中提到人力资本拥有混合索取权,一是固定的工资薪金收入,二是对剩余收入的分配所得。这与股东的索取权相一致,股东获得的一是相对固定的资本成本补偿部分,二是剩余收入的分配所得。这样就更容易理解,更容易调动人力资本积极性从而创造更大的价值。

由于在对EVA的分配时,人力资本与财务资本是处在平等的位置,因此也可以考虑对人力资本进行进一步的股权化,让人力资本所有者与财务资本所有者共同拥有企业的所有权,参与企业的收益分配。但本文要强调的是,对人力资本股权化后应当指出,人力资本由于已经取得固定的工薪收入,因此对企业的收益分配权不同于真正的财务资本,人力资本的分配对象是经济增加值——EVA。

作为一种设想,难免有不完善的地方。笔者认为,人力资源会计研究及应用的难点仍然是人力资源价值的计量问题。比如本文中在对于稀缺性人力资源价值的计量中提到,先算稀缺的人力资产价值,再算相对应人力负债的价值,二者相减得出人力资本价值。人力负债对于人力资源所有者来说是固定的无风险收入,而人力资本参与剩余价值分配的收入是不确定的,它取决于企业以后的业绩状况。既然人力资源价值已计算出,人力资源所有者必然要求据此支付工薪报酬,则“人力负债”增加,“人力资本”也会减少,还有可能随着双方的博弈降为零,因为人们总是偏好于无风险的收入。这一问题无法解决,希望本文能起到一个抛砖引玉的作用,欢迎更多的学者对人力资源会计作进一步的研究。

主要参考文献

- ①杜兴强,黄良文.企业家人力资本计量模型探讨.中国工业经济,2003;4
- ②张文贤.人力资源会计研究.北京:中国财政金融出版社,2002