人力资源价值计量模式的创新

浙江师范大学工商管理学院　王家华

【摘要】建立人力资源价值计量模式的目的,一是为了通过计量来提供人力资源价值信息,二是为了让人力资源所有者参与企业剩余收益的分配。但现行计量模式所计量出来的结果缺乏客观性,未能体现其真实价值。本文剖析了人力资源价值的特征,针对现行人力资源价值计量模式存在的问题,提出建立"劳动力价值+人力资源所有者享有的企业剩余"的当期人力资源价值计量模式,从而实现人力资源所有者参与企业剩余收益的分配。

【关键词】人力资源　价值　劳动力　企业剩余

对人力资源价值进行计量,必须先了解其特性,再根据其特性来设计计量方案。现行人力资源价值计量模式,根本未考虑其特性,而人力资源也不完全符合资产的定义,却按资产的计量方式对其进行计量,其计量出来的结果当然不能体现人力资源价值,而且还容易对信息使用者产生误导。针对此问题,笔者提出建立"劳动力价值+人力资源所有者享有的企业剩余"的当期人力资源价值计量模式。

一、人力资源价值的特征

1.人力资源价值是动态价值,是不稳定的,受情绪、激励机制和企业文化等多种因素的影响。知识的老化会造成人力资源价值的降低,而学习又提高了人力资源价值,但两者是不均衡的,所以人力资源价值是不断变化的。另外,人力资源所能发挥出来的价值在很大程度上取决于人力资源所有者而非企业,受人力资源所有者的情绪、企业的激励机制等多种因素的影响,而且人力资源价值并不一定因其使用而降低,相反有可能增加。

2.人力资源价值是特定环境下的价值。人力资源价值必须与当前的环境相结合,它是在特定环境下所表现出来的价值,因此离开了特定的环境来探讨人力资源价值将是毫无意义的。

3.人力资源价值应体现其可控范围内自身所创造的价值。因为可控范围内其自身创造的价值,才是其真实价值。但是值得注意的是,人具有主观能动性,对客观环境具有一定的适应能力,并且不同的人对环境的适应能力是不一样的。

4.人力资源价值是时期价值,而不是时点价值。因为企业只拥有人力资源的使用权,其价值只能通过一定时期的使用,由劳动成果来体现。这种价值是时期价值,如年人力资源价值、月人力资源价值。

5.人力资源价值应当是当期实现或创造的价值,而不是潜在价值。潜在价值受环境及人力资源的自身素质等多方面因素的影响,而这些因素是多变的,所以潜在价值是无法计量的。而人力资源当期实现的价值是现实的、真实的价值,符合历史成本原则。另外,环境是多变的,预测期越长,所预测的环境越不准确。

二、现行人力资源价值计量模式存在的问题

第一,现行人力资源价值计量模式根本未考虑人力资源的特性,所计量出来的结果也根本不能体现人力资源价值。现行人力资源价值计量模式总想确定一个固定价值作为人力资源价值,而人力资源价值既受自身因素的影响,又受外部环境的影响,是个变量。人力资源在不同时期其价值是不同的;在同一时期不同的岗位上人力资源价值也是不同的;在同一时期同一岗位上,如主管人员采用不同的激励方法,人力资源价值也是不同的。相同的人力资源对不同企业所做出的贡献是不同的,因而不同企业对同样的人力资源所做出的评价往往也是不同的。所以,固定人力资源的价值是不现实的,也是不科学的。

第二,人力资源不完全符合资产的定义,却按资产的计量方式对其进行计量,其计量出来的结果当然不能真实地反映人力资源价值。资产具有时点价值,而人力资源并不具有时点价值。人力资源并不具有完全可控性,因为人的努力具有不可观测性,如偷懒、磨洋工等。人力资源价值由两部分构成:人力资源所有者的劳动报酬总额和实现净利润中归人力资源所有者的部分。其中净利润中归人力资源所有者的部分是先通过会计体系进行核算再计算出来的,这个计算过程并不符合会计核算程序的要求。

第三,现行人力资源价值计量模式所计量的结果缺乏客观性和可行性。由于计量模式都带有一定的主观性、不确定性和片面性,因而无法真实、全面地反映人力资源价值。而且,其计量结果所反映的只是人力资源创造未来价值的可能性,是潜在价值,其能否实现还是个问题。

第四,计量人力资源价值的目的是为了让人力资源所有者参与企业剩余收益的分配,而实际上人力资源价值是通过人力资源所有者参与企业剩余收益的分配体现出来的。笔者认为,参与企业剩余收益分配,不必拘泥于这种形式。要确认人力资源价值及权益,并非一定要先算出人力资源价值,并将其确认为资本,参与企业剩余收益的分配。再说,即使确认其价值及权益,也不可能完全按人力资本与物质资本的比例来分配企业的剩余收益。

第五,在现行的人力资源价值计量模式中,缺乏让其主动参与价值确认的机制。确切地说,它只确认了部分价值,即只让人力资源所有者参与其工资部分价值的确认,而在剩余收益分配上却无法参与。人具有主观能动性,只有让其参与其全部价值的确认,才能充分调动其积极性。

综上所述,由于人力资源不完全符合资产的定义,不具有时点价值,只有使用后才能确定其所创造的价值,所以无法将其纳入会计体系进行核算,但并不能因此就否定人力资源价值的存在,也不能因此就反对将其对外披露。为此笔者提出,建立当期人力资源价值计量模式,并专设人力资源价值表来披露当期人力资源价值。

三、当期人力资源价值计量模式的构思

先分析一下商品的价值,商品的价值由c+v+m组成。c是不变资本,是投资者投入的资本;v是可变资本,是经营者和员工的工资,属于人力资源价值的组成部分;m是剩余价值。m的生产离不开c,也离不开v,所以m应由c和v共同分享。而企业的利润来自剩余价值,所以说企业实现的净利润应由资产投资者和人力资源所有者共同分享。另外,从现代企业理论角度来看,为了降低代理成本,调动人力资源所有者的积极性,有必要让人力资源所有者参与企业剩余收益的分配。

从上可知,企业所创造的剩余收益应由物质资本所有者与人力资源所有者共同分享。由于作为生产要素的资产,在生产中的贡献较易确定,而人力资源这项生产要素很难准确计量,所以应该先计算出物质资本所有者所享有的份额,剩余的就是人力资源所有者所享有的份额。人力资源所有者所享有的企业剩余再加上人力资源所有者的工资就基本上可以体现企业的当期人力资源价值了。

通过上述分析,笔者认为,当期人力资源价值的计算公式为:当期群体人力资源价值=当期劳动力价值+当期人力资源所有者享有的企业剩余=当期劳动者报酬总额+(当期企业实现的净利润-当期企业物质资本所有者的投资报酬总额);当期个体人力资源价值=当期个体劳动者报酬总额+当期个体人力资源所有者享有的企业剩余。

由于群体人力资源价值主张企业人力资源价值应从企业整体的角度进行计量,它并不是企业单个人力资源价值的简单相加(其依据在于人力资源价值是指组织中的价值,个人作为组织成员之一,离开了组织就无法衡量其价值,所以不必再计算),所以以当年个体人力资源的劳动报酬总额再加上其当年所享有(或分得)的利润作为该个体人力资源价值,显然并未能全面反映该个体人力资源价值。而群体人力资源价值模型对企业人力资源价值的考虑要比个体人力资源价值模型全面,因为事实上企业整体人力资源价值往往并不等于个体人力资源价值之和,由于不同的人在一起工作往往会产生"1+1>2"或"1+1<2"的效果。但是,企业主要经营者的个体人力资源价值,则可以该个体当年的劳动报酬总额加上其当年所享有(或分得)的利润来计算,因为"1+1>2"或"1+1<2"的效果主要是由经营者的经营理念及其人力资源的组合不同所造成的,所以作为该企业的主要经营者,其所计算出来的个体人力资源价值基本上能够体现其价值。

1.群体人力资源价值的计量。若企业当期对人力资源进行了投资,则其计算公式为:当期群体人力资源价值=当期劳动者报酬总额+(当期企业实现的净利润-当期企业物质资本所有者的投资报酬总额)+当期企业对人力资源所有者的投资总额。而当期劳动者报酬总额和当期企业对人力资源所有者的投资总额可以从核算资料中取得,所以只要计算出物质资本所有者的投资报酬总额,就可计算出群体人力资源价值。而该投资报酬总额等于资产投资报酬率乘以股东权益总额,所以只要确定资产投资报酬率,就可计算出群体人力资源价值。

在确定资产投资报酬率前,我们先来分析一下企业的利润。对企业经营所获得的净利润,可合理地划分为一般利润与超额利润或亏损。一般利润主要是企业"物"或"财"的资本的贡献,可以参照市场或行业平均收益率并考虑一定的风险补偿进行计算,这一部分是企业"物"或"财"的资本所有者在市场经济中进行投资的必要预期回报(也是其必要的机会成本)。超额利润或亏损的来源主要有两种:一种是由企业在市场或行业中的垄断地位或弱势地位带来的,这应该由企业作为一个整体进行分配或承担;另一种则是由企业人力资源所有者充分利用或没有充分利用自身的创新能力、能动性等带来的,这应主要由企业的人力资源所有者来进行分配或承担。笔者认为:超额利润或亏损在物质资本所有者与人力资源所有者之间的分配,只能通过双方博弈来确定;企业在市场或行业中的垄断地位或弱势地位带来的超额利润或亏损,在初次博弈过程中,应归属于物质资本所有者所有;由于经营者的经营而产生的垄断地位或弱势地位带来的超额利润或亏损,在再次博弈过程中,应归属于人力资源所有者所有。一般利润可由民间组建的权威评估机构(设置该机构的目的是为了给双方博弈提供依据,以避免博弈的盲目性)来提供并公布。通过以上分析,对物质资本所有者的投资报酬率设想如下:

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。对于多元化经营的企业,则以各行业所占资产的比重为权数,以权威评估机构公布的行业投资报酬率所计算出来的综合投资报酬率作为标准,再结合企业的自身情况,由企业投资者与经营者进行谈判,通过不断博弈,确定企业的资产投资报酬率。在契约中除了应明确规定各方的权利与义务外,更重要的是所披露的信息能反映出企业经营者对其职责的履行情况以及企业实际的运行状态,以便投资者及时监督、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投资报酬率的变化,各方不断进行博弈,以达到动态的均衡。

企业实现的净利润扣除投资报酬额后的余额,归人力资源所有者所有,但不能全部奖励给人力资源所有者。因为根据收益与风险相匹配的原则,既然人力资源所有者参与了企业剩余收益的分配,就应承担相应的经营风险,当企业实现的净利润低于博弈所确定的投资报酬额时,这部分风险应由人力资源所有者来承担,所实现的净利润扣除投资报酬额后的余额,还应按一定的比例计提企业的经营风险准备。该准备用于保障物质资本所有者的权益,这是法定应留给企业的,当该项准备金达到股东权益的50%时可不再计提。剩余的利润可以在人力资源所有者之间进行分配。当企业实现的净利润低于博弈所确定的投资报酬额时,就应该用该项准备金来弥补物

质资本所有者的损失。按此方法计算出来的人力资源所有者享有的剩余利润,可能是正的,也可能是负的。如果是负的,则说明由于当期人力资源组合不佳、激励机制不合理、内耗等原因造成了亏损。

该方法所确定的投资报酬率比较客观,受主观因素影响较小,但受客观经济环境变化的影响较大,从而使资本所有者的收益与风险联系起来,经营者不再承担由于外部环境变化所造成的利润波动的风险,有利于增强经营者的公平效用。该方法所确定的投资报酬率是可行的,也符合成本效益原则。该方法体现了公平、公正的原则,也充分体现了经营者和投资者之间的利益关系,而且其最后所确定的经营契约也更加完善、合理和公平。

2.个体人力资源价值的计量。若企业当期对某个体人力资源进行了投资,则该个体人力资源价值的计算公式为:当期个体人力资源价值=当期个体劳动者报酬总额+当期个体人力资源所有者享有的企业剩余+当期企业对该个体人力资源的投资额。

只要计算出当期个体人力资源所有者所享有的企业剩余,就可计算出当期个体人力资源价值。在个体人力资源价值的计算过程中,没有必要计算出所有个体人力资源价值,根据重要性原则及成本与效益原则,只要计算出主要个体人力资源价值,并将其对外披露就可以了,如高层经营者和主要技术员工。可由其与企业的员工代表进行"博弈",确定其所享有的企业剩余。

四、人力资源价值信息披露的设想

由于人力资源是企业最重要的经济资源,所以笔者认为应单独设置人力资源价值表进行披露。企业对外披露的人力资源价值信息应该以货币计量的企业群体人力资源价值信息和主要经营者的个体人力资源价值信息为主,以非货币计量的人力资源价值信息作为必要补充。

人力资源价值表

××年　　单位:元

项　　目	上年数	本年数
一、当期人力资源投资额		
其中:对高层经营者的投资额		
对主要技术员工的投资额		
对普通员工的投资额		
二、当期人力资源的劳动报酬		
其中:高层经营者的劳动报酬		
主要技术员工的劳动报酬		
普通员工的劳动报酬		
三、当期人力资源所有者享有的企业剩余(或减亏额)		
其中:高层经营者享有的企业剩余(或减亏额)		
主要技术员工享有的企业剩余(或减亏额)		
普通员工享有的企业剩余(或减亏额)		
四、当期人力资源价值		
其中:高层经营者的人力资源价值		
主要技术员工的人力资源价值		
普通员工的人力资源价值		

附注:员工流动对人力资源价值的影响额_____,其中:员工流入带来的人力资源价值的增加额_____,员工流出带来的人力资源价值的减少额_____。

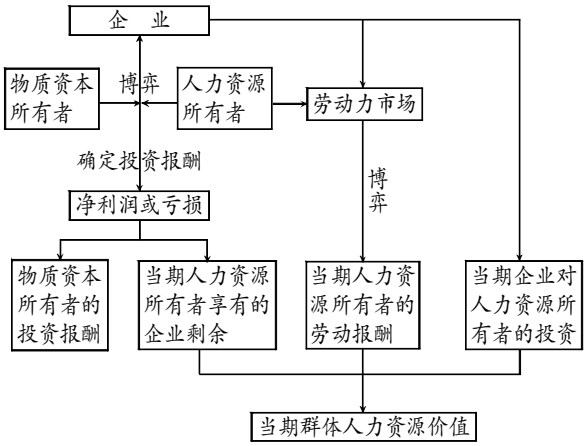
补充资料:

项　　目	年初数	年末数
企业员工人数		
1.企业员工结构:高层经营者人数		
主要技术员工人数		
普通员工人数		
2.企业员工学历:研究生及以上学历人数		
本科学历人数		
专科学历人数		
高中学历人数		
初中及以下学历人数		
3.企业员工职称:高级及以上职称人数		
中级职称人数		
初级职称人数		

人力资源价值表除了提供有关人力资源价值的信息外,还会给信息使用者提供非常重要的预警信息,当表中"高层经营者享有的企业剩余"项目接近零时,预示着企业投资者将会做出更换高层经营者的决策,因为零值是高层经营者能否继续经营企业的临界点。

五、结束语

以上所述的人力资源价值计量模式,使人力资源所有者参与其全部价值的确认过程,充分调动了人力资源所有者的积极性和主动性,有利于人力资源所有者充分发挥其潜能,也体现了以人为本的思想。其当期群体人力资源价值的确定过程如图所示:



主要参考文献

①罗勤.对当前人力资源会计模式的可行性质疑.上海会计,2003;2

②黎莹.人力资源量化的死胡同.企业管理,2003;3

③王家华.谈谈代理人受托责任的量化.财会通讯(综合版),2003;1

④伍中信,王跃武.人力资源会计之产权经济学.财经理论与实践,2005;1