



浅析人力资本及其计量

重庆工商大学 陈兴述 冯琳

一、人力资本及其特性

企业产权可以分为主动产权和被动产权,从资本的角度看,则可分为物力资本和人力资本。人力资本体现在人的身上,表现为人的知识、技能、经验和熟练程度等,即表现为人的能力和素质。在人的素质既定后,人力资本则表现为从事工作的总人数以及劳动市场上的总工作时间。由于人的能力和素质主要是通过人力投资而获得的,因此人力资本又可以理解为对人的投资而形成的资本。从货币形态看,它表现为为提高人的能力和素质而发生的各项支出,包括教育、培训、医疗、卫生、保健等方面的支出。

人力资本是针对物力资本而提出来的,它除了具有资本的一般属性(如生产性、投资性、增值性、风险性等)以外,还具有自己独特的性质,主要包括:

1.私人性。物力资本的所有者可以是个人、法人、团体或国家,而人力资本的所有者只能是一个人。此外,物力资本的所有者可以通过一定的交易方式让渡其所有权,而人力资本由于其所有的私人性和个人载体的统一性,不可能让渡其所有权,只能让渡部分使用权。

2.依附性。主要表现在两个方面:一是对人的依附。人是人力资本的天然载体,一切才能和智慧都依附于活生生的人而存在,且以人具有劳动能力为条件。二是对物力资本的依附。人力资本只有在生产劳动中,与物力资本相结合,才能实现其价值。

3.层次性。按照人的能力的不同,可将人力资本划分为一般人力资本、技能型人力资本、管理型人力资本和企业家人力资本等。

4.不可视性和难以度量性。在现实生活中,我们难以直接观察到一个主体人所拥有的人力资本数量和质量。通常测定人力资本数量和质量的方法是通过考试制度和技能鉴定,或者通过对人力资本的长期观察来评估其价值。但是由于考试制度本身存在着一定的缺陷,使得其很难真正起到测定人力资本数量和质量的作用。

二、人力资本与人力资源

人力资本与人力资源是既有联系又有区别的两个概念。从历史的角度看,先有人力资本理论,后有人力资源理论。人力资本理论是人力资源理论的基础和重点,人力资源经济活动及其收益的核心基于人力资本理论。特别是在人力资源的开发与管理中,越来越强调人力资源的质量,而人力资源的质量又与人力资本紧密相关,这就常常使人们将两者的概念混淆。事实上,两者之间存在明显的区别,主要表现在:

1.两者概念的外延不同。人力资源是一个宏观的、概括性的范畴,具有层次性,既包括劳动力资源(即不经过任何形式的教育和培训,生来就具有的劳动能力),还包括经过培训才能上岗、从事复杂劳动的劳动者的能力和知识。而人力资本只是人力资源中全部教育性投资的凝结,仅指从事复杂劳动的劳动者的能力和知识。

2.两者的理论视角不同。人力资本主要是通过一定投资形成的、存在于人体中的能力和知识的资本形式,强调以某种代价获得能力,而付出的代价会在人力资本的使用中得到更大价值的回报。人力资源是指经过开发而形成的一种能力,强调要充分挖掘人的内在能力并将这些能力发挥出来。

3.两者强调的重点不同。人力资源强调劳动者的数量和健康状况,不特别强调劳动者的素质状况,即只注重劳动者的量,而不太注重劳动者的质。人力资本主要强调劳动者的能力和知识,即重视劳动者素质。

三、人力资本的计量

人力资本只有加以量化,才能纳入财务管理的范畴,才能得到应有的重视和有效的利用。那么,人力资本应如何量化呢?

人的差别性决定了人力资本的高低,也增加了计量上的复杂性和不确定性。笔者认为,如果把人力资本财务化,则可将现行的财务管理学分为三门分支学科,即人力财务管理学、物力财务管理学和行为财务管理学。物力财务管理学就是现行的财务管理学,它以资金运动为考察对象,着重研究资金筹集、投放、营运和分配的管理。人力财务管理学以人力资本营运活动为考察对象,着重研究人力资本投资、成本、价值和收益管理,协助经营者做出人力资本开发、利用和管理决策。行为财务管理学将企业财务行为作为考察对象,主要研究人力和物力的综合效用价值。如果把 x 看作物力资本,把 y 看作人力资本,把 $(x+y)^2$ 看作财务管理业绩,则: $(x+y)^2=x^2+y^2+2xy$ 。这里的 $2xy$ 就属于人物综合效用,属于行为财务管理学研究的范畴。

美国著名经济学家贝克尔认为,人力资本一部分是天赋资本,另一部分则要通过投资形成。这种投资包括正规教育、在职培训、医疗保健等多种形式。一般来说,通过投资形成的那部分资本比较容易量化,而对天赋资本的量化则是一



企业资本结构优化标准探讨

农业发展银行山东省分行 张波海

一、企业资本结构优化标准研究的必要性

企业资本结构优化的标准,主要包括产值最大化、利润最大化和财富最大化等。

1.产值最大化。该标准存在只讲产值不讲效益、只重投入不重产出的缺陷,这是不符合经济规律的。随着社会主义市场经济体制的不断发展,该标准显然不能适应经济发展的要求。

2.利润最大化。该标准虽对产值最大化的缺陷有所弥补,一定程度上强调了投入与产出之间的关系,但仍没有反映投入与产出之间的比例关系,片面追求利润最大化可能导致企业短期行为。

3.财富最大化。该标准在财务文献上还有几种名异实同的表述,如“企业价值最大化”、“股票价值最大化”、“所有者权益总价值最大化”。美国学者对此做了专门研究,并通过严密的数学公式证明了这三种“最大化”实际上都意味着股东财富的最大化。

企业作为独立的市场主体,以上各种标准实际上只是资本结构优化的目标,表现为产权主体利益的最大化,而非非优化标准。

目标和标准的主要区别是:目标主要指资本结构优化的

件非常困难的事情,它涉及遗传、神经、智商等问题。鉴于此,可把天赋资本抽象为能力来考察,而将投资形成的资本抽象为知识来考察。

1.知识资本的计量。一个人的知识主要是通过学习获得的。将企业每个员工在学习期间所发生的费用折算成现值,即可得到其知识资本的价值。

例如:一个刚毕业的硕士生,假定他的读书费用为:小学期间(6年)每年800元,中学期间(3年)每年1 200元,高中期间(3年)每年2 000元,大学期间(4年)每年8 000元,硕士研究生期间(3年)每年10 000元。如果年利率为5%,则其知识资本的现值(ZSP)为:

$$ZSP=800 \times (s/A, 5\%, 6) \times (s/p, 5\%, 13) + 1\ 200 \times (s/A, 5\%, 3) \times (s/p, 5\%, 10) + 2\ 000 \times (s/A, 5\%, 3) \times (s/p, 5\%, 7) + 8\ 000 \times (s/A, 5\%, 4) \times (s/p, 5\%, 3) + 10\ 000 \times (s/A, 5\%, 3) = 96\ 734.40(\text{元})$$

式中:s/A代表年金终值系数,s/p代表复利终值系数。

2.能力资本的计量。能力和知识是相互依存、相互制约、相互促进、相互转化的有机整体。知识是能力的基础,离开知识则谈不上能力。但知识并不等于能力,知识多未必能力强。知识只有通过实践方能转化为能力,离开思维的知识只能成

方向或理想状况,标准是衡量事物的准则,应同时具备质和量的规定性。资本结构优化的标准应具有可操作性,这对资本结构优化具有现实指导意义。因此,本文拟探讨具有可操作性的资本结构优化标准。

二、企业资本结构优化的几个具体标准

1.资本成本最小化。所有者权益包括留存收益和主权性融资。留存收益是企业无偿使用的、无须实际对外支付成本的资金来源。同时,留存收益是股东长期投资形成的资金来源,所有权应属于全体股东。因此,从社会各种投资应取得的平均利润来看,留存收益使用上也应取得相应的报酬。留存收益赚得的收益至少应等于股东对外的各种具有同等风险的投资机会取得的收益,留存收益的资本成本应与普通股的资本成本相同。发行股票形成的主权性融资的资本成本表现为对投资者分红。因此,无论是留存收益还是普通股,其资本成本(用a表示)是一致的。

债务资本是企业必须支付给债权人的利息,其资本成本用b表示。另外,考虑到利息费用可抵减企业所得税(用T表示),因此债务资本成本为 $b(1-T)$ 。

若所有者权益资本占全部资本的比重为t,则债务资本占

为一种僵化的东西。

能力是一个人发挥其资本效用的决定性因素,其量的测定较知识资本更具有主观性。由于一个有能力的人的价值往往体现在其未来给企业带来的收益上,因此可以通过把未来报酬的预期值折算成现值来确定能力资本的价值。

例如,预计上例中该硕士生未来30年中前10年每年能给企业带来40 000元利润,中间10年每年能给企业带来30 000元利润,后10年每年能给企业带来20 000元利润。假定折现率为5%,则该硕士生能力资本的现值(NLP)为:

$$NLP=40\ 000 \times (p/A, 5\%, 10) + 30\ 000 \times (p/A, 5\%, 10) \times (p/s, 5\%, 10) + 20\ 000 \times (p/A, 5\%, 10) \times (p/s, 5\%, 20) = 509\ 285(\text{元})$$

式中:p/A代表年金现值系数,p/s代表复利现值系数。

企业在确认人力资本价值时,如从知识资本的角度出发,则可把知识资本现值作为人力资本价值;反之,则把能力资本现值作为人力资本价值。但较为科学的方法是综合考虑能力和知识两个方面,可设定一个参数 α ,人力资本价值 $=\alpha \cdot ZSP + (1-\alpha) \cdot NLP$ 。其中 α 的范围在0~1之间,具体大小由企业自行确定。人力资本的价值被确认以后,就可以在资产负债表右边的所有者权益中单独列示人力资本项目。☐