

基于产权交易的人力资本会计计量研究

谢宏宇

(云南民族大学 昆明 650031)

【摘要】在知识经济时代,人力资本是企业发展和社会进步的关键因素,研究人力资本在会计核算中的计量问题非常必要。本文从产权交易的角度思考人力资本的会计计量问题,通过阐述产权交易条件、人力资本产权交易的类型等相关理论,论述企业应对其拥有的人力资本如何进行计量,并探讨不同产权交易中的人力资本会计计量模式,以期全面反映人力资本价值,体现人力资本的重要地位和作用。

【关键词】人力资本 产权交易 会计计量 公允价值

一、人力资本的内涵

1906年,美国经济学家费雪(Fisher)在《资本的性质和收入》中第一次提出了人力资本概念,但是直到20世纪60年代,才真正形成一个较为完善的人力资本理论。

被国际学术界奉为“人力资本理论之父”的美国经济学家、诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨(Schultz)在1960年出任美国经济学会会长时发表了题为《人力资本投资》的演讲,系统阐述了人力资本理论。舒尔茨丰富了资本的内涵,提出完整的资本概念应该包括非人力资本和人力资本两个方面,非人力资本表现在物质产品上,人力资本表现在人身上,是凝聚在人身上的知识、技能及其表现出来的能力,并且这种能力是促进经济增长的主要因素。

美国另一位经济学家、诺贝尔经济学奖得主贝克尔(Becker)在1964年出版了《人力资本》一书,该论著被视为人力资本理论的经典之作,是西方学术界“经济思想中的人力资本投资革命”的起点。贝克尔指出:“一些活动影响货币收入,而另一些活动影响心理收入,即消费。旅游主要影响消费,在职培训主要影响货币收入,而高等教育可以既影响消费又影响货币收入。这些影响可以通过物质资源或人力资源发生。本书所研究的是通过增加人的资源影响未来货币与心理收入的活动,这些活动被称之为人力资本投资。”“这种投资包括正规学校教育、在职培训、医疗保健、迁移以及收集价格与收入的信息等多种形式。”

《新帕尔格雷夫经济学大辞典》将人力资本解释为:“作为现在和未来产出与收入流的源泉,资本是一个具有价值的存量,人力资本是体现在人身上的技能和生产知识的存量。”这种观点虽然从人力和资本两方面进行了界定,但忽视人力资本是其产权主体实现效用最大化的一种重要手段。

由上述三种观点可知,人力资本是指产权主体为实现效用最大化的目标,经过教育、培训等投资方式形成的体现在人身上并能在未来创造超额剩余价值的知识、技能、健康等方面的总和。这一定义不仅阐明了人力资本的主要内容,而且结合

产权概念,揭示了人力资本具有依附性的“人力”特征与增值性的“资本”特征。人力资本与物质资本都是企业进行生产经营活动的基本条件,但相对物质资本而言,人力资本是一种特殊形态的资本,有着异于物质资本的诸多特征。明确人力资本的特征是对其进行会计计量的前提,人力资本具有流动性、专用性、依附性、时效性、稀缺性、增值性等一系列特征。

二、人力资本会计计量的研究现状

1. 国内研究现状。国内学者对人力资本计量问题的研究是近些年才开始的。薛新伟(2002)就人力资本价值计量问题引出一种新型投入产出模型——描述人力资本价值生产过程的投入产出模型,讨论了模型的可行性,构造了人力资本价值的可操作性计算模型,还对这一投入产出模型的非对称性引起的几个基本概念的变异进行了讨论。朱明秀、吴中春(2005)认为个体人力资本价值的计量必须建立在团队人力资本价值计量的基础之上,而团队人力资本价值的计量应建立在整体人力资本价值计量的基础之上,从而提出人力资本价值计量的新思路,即从整体人力资本价值到团队人力资本价值再到个体人力资本价值的逆向评估法。蔡小军、吴国蔚(2006)指出人力资本总体定价的系统边界是组织中现存的人力资本子系统,定价的主体是组织所有者,客体是人力资本对组织当期利润子系统贡献的大小,在此基础上提出了一种新的人力资本定价模型。

耿建新、朱友干(2009)认为当前人力资本会计理论与实务探讨处于停滞不前的状况,这主要是因人力资本个体流动性所形成的计量难题所致。以此为切入点,其提出了职位资本的概念,并用职位资本替代人力资本,赋予薪酬折现法新的内涵等以确定职位资本价值。

2. 国外研究现状。人力资本理论研究的核心问题是怎样对人力资本进行计量。国外的很多专家对此进行了研究,提出了各种各样的人力资本计量方法,下面简单归纳其中的四种方法:①内部竞价法:该方法是赫奇曼(Hekiman)和琼斯(Jones)在1967年提出的,他们认为只有稀缺的人力资本才具有价值,

其价值是由各个部门投标竞价来确定的,竞价最高者即可获得该项人力资本,最高竞价就是该项人力资本的价值。②历史成本法:该方法是布鲁梅特(Brummet)、弗兰霍尔茨(Flamholtz)和帕利(Pyle)于1968年提出的,它是将企业为取得人力资本所发生的全部支出作为该项人力资本的价值,这些支出包括招聘成本、选拔成本、培训成本、使用成本、保障成本等。③未来超额利润折现法:该方法是赫曼森(Hermanson)于1969年提出的群体价值计量方法,他认为企业获得的超额利润是人力资本带来的,这部分超额利润应资本化为人力资本价值。④自由现金流量折现法:该方法是阿斯沃思·达蒙德里于1996年提出的,他认为人力资本的价值在于有无特定人力资本情况下按照自由现金流量计量的企业价值之差。

从以上的综述中可以发现,虽然人力资本计量的方法很多,但由于人力资本具有流动性、依附性、时效性等,导致其计量难度远大于物质资本。要获取人力资本的计量方法,我们就应该加深对人力资本本身的认识,同时结合相关学科的最新研究成果进行探索。

三、人力资本会计计量的理论基础:人力资本产权交易的相关理论

人力资本会计至今在实务中未能获得广泛推广和运用,原因之一是人力资本的会计计量问题没有得到很好解决。人力资本的计量在某些方面和现有的会计观念与理论不一致,因此必须重新为其寻求理论上的支持,并对会计观念进行适当创新。通过对产权交易的研究不难发现,以人力资本产权交易的相关理论作为基础,能够给人力资本会计计量问题的解决提供新的思路,并且有助于人力资本会计的长远发展。下文将分析产权与人力资本产权的内涵,阐述产权交易的条件、人力资本产权交易的类型等有关理论。

1. 产权与产权交易条件。产权是企业经济组织结构的核心,准确界定产权,理解产权的内涵是产权交易的基础。按照现代经济学的观点,产权是赋予所有者享受产权收益的权利,是对产权对象使用的行为权利,它是以财产所有权为基础,以及由此派生出的占有权、经营权、收益权、处置权等权利组成的权利束。产权交易是指经济主体之间以各种产权客体为交易对象,按照市场规则在产权交易市场上实行有偿转让的交易行为。

产权交易可以是整个权利束的转让,也可以是部分或某种单项权利的让渡,其实质是根据供求关系确定合理交易价格,在产权交易市场上顺利实现交易。作为一种市场交换行为,产权交易顺利进行的条件主要有:①产权界定清晰。只有产权界定清晰,产权交易在优化社会资源配置和提升企业资产运行效率方面的作用才能体现,为企业和社会创造财富。当产权的归属界定不清晰时,产权交易是不能进行的,如果发生交易,将会产生一系列矛盾,还可能给当事人造成经济损失。②交易市场完善。狭义的交易市场是指产权交易场所,广义的交易市场则是指交易场所与交易关系的总称。规范、高效的交易市场是产权运作和交易实现的基础,它给交易双方提供了充分、理性的选择,为其收集和发布信息,提供有关咨询服务,

并且节约了交易费用。交易市场还必须建立健全中介组织,保证产权交易符合公平、公正、公开的原则。除此之外,产权交易市场应结合其他生产要素市场,发挥综合效用,提高产权交易的效率。因此,产权交易只有借助完善的市场体系才能获得更好的发展。

2. 人力资本产权及其交易类型。人力资本产权是指在人力资本市场交易过程中的人力资本所有权及其派生出来的使用权、支配权、收益权、处置权等一系列权利的总称。人力资本产权包含四层基本含义:人力资本产权是一种行为权利,是产权主体行使权利的意志表现;人力资本产权是体现人们之间经济关系的范畴,并借以对不同产权主体之间的经济利益关系进行协调;人力资本产权包括人力资本所有者享有企业收益的索取权利,即人力资本收益权;人力资本产权必须和交易相联系,且通过人力资本产权交易反映交易双方之间的各种关系。人力资本产权的价值只有在市场交易过程中才能体现出来,交易之前的人力资本产权仅表现为一种简单的所有权。只有通过人力资本产权交易,人与物、人与人之间的各种经济利益关系才会发生改变,实现人力资本产权权利束的分解和转让,如果没有交易,人力资本产权就失去了存在的意义。

人力资本产权交易按照交易场所可以划分为两种类型:①企业外部人力资本产权交易。人力资本所有者和企业为了实现各自利益最大化的目标,通过人力资本市场就人力资本的使用在企业外部达成人力资本产权交易契约,契约一旦签订,签约双方就被赋予了相应的权利和义务。为了规范企业外部人力资本产权交易,必须大力培育和发展人力资本市场,促使人力资本产权在不同行业和企业之间的合理让渡。②企业内部人力资本产权交易。当人力资本所有者进入企业后,为满足特定工作的要求,需要接受企业的在职教育或培训,从而引起了人力资本的变动,或者人力资本所有者通过个人自学、“干中学”等方式导致其拥有的知识、技能等人力资本发生了某些变化。所以,企业在使用过程中的人力资本状况并非一成不变,随着人力资本在企业中体现出来的价值发生变化,人力资本载体给企业创造的财富也会有所改变。在市场机制和利益驱动的双重作用下,人力资本载体和企业将经过再次谈判重新在企业内部签订人力资本产权交易契约。由于人力资本具有流动性、依附性、时效性等特征,企业内部人力资本产权交易会比较频繁。

四、产权交易视角下的人力资本会计计量

1. 会计计量属性。《企业会计准则——基本准则》中规定了五种会计计量属性。①历史成本:在资产或负债的价值不变时,使用历史成本进行计量可以提供较为真实的会计信息,但当资产或负债的价值发生变动时,历史成本就无法真实地体现这些会计要素的价值,所提供会计信息的质量也会大大降低,不利于信息使用都做出决策,历史成本计量属性的相关性较差。②重置成本:该计量属性注重的是现在购买或现在偿付,计量对象是现有资产或负债,会计人员通常在资产评估中采用重置成本进行计量,因为它体现了资产的现时价值,但评估时往往会带有一定的主观性。③可变现净值:该计量属性不

考虑货币时间价值因素, 计量资产在正常生产经营过程中预期带来的现金流入, 主要反映企业的一种预期变现能力。^④现值: 与可变现净值不同, 现值是考虑了现金流量时间分布和货币时间价值的一种计量属性。^⑤公允价值: 该计量属性强调资产、负债计量时的客观性和真实性, 主要来自于公平交易的市场, 是交易双方充分考虑市场信息后所达成的共识, 这种达成共识的交易价格就是公允价值, 因此, 公允价值可以用现行市场价格来表示。

2. 人力资本会计计量属性的选择。通过对以上五种计量属性的评述, 我们可以看出, 历史成本仍然占据着主导地位, 但随着知识经济的发展, 历史成本在会计计量中的地位将逐步下降, 其他计量属性, 尤其是公允价值必然会得到广泛应用。在知识经济时代, 历史成本已经不能可靠计量企业的某些重要资产, 会计人员必须选用其他计量属性对这些资产进行计量, 从而向外界披露企业真实的财务报告, 满足管理者、债权人和投资者等利益相关者的需要。企业通过人力资本产权交易拥有了人力资本, 由于人力资本存在流动性、时效性、增值性等特征, 仅仅依靠历史成本已无法对其进行有效计量。基于此, 人力资本应该采用以公允价值计量属性为主的方式进行计量。理由如下:

(1) 人力资本价值在不断地发生变动, 拥有人力资本的员工也会在不同企业之间流动, 使用公允价值计量显然比历史成本计量更加能够适应这些变化, 及时地提供人力资本方面的会计信息。公允价值计量属性能够动态地反映人力资本价值信息, 符合会计信息质量相关性的要求, 更好地满足了财务报告使用者管理和决策的需要, 而以历史成本反映的人力资本信息缺乏这种相关性。

(2) 企业与人力资本所有者在人力资本市场就人力资本的使用达成人力资本产权交易, 且交易双方是在自愿、公平、熟悉情况的条件下签订了产权交易契约, 也就相应地形成了交易价格, 该价格即为人力资本的公允价值, 企业据此计量其拥有的人力资本。可见, 随着人力资本市场的逐步完善, 以公允价值计量人力资本不仅可以提供可靠的、相关的会计信息, 而且在实务中也具有较强的可操作性。

(3) 现有的人力资本计量方法。有些使用历史成本进行计量, 必然带有历史成本计量属性自身的一些局限性, 有些使用复杂的计算公式, 在计算过程中存在过多的估计和判断, 计算繁琐, 致使计量结果不准确等。公允价值则可以避免这些缺点, 能够真实地体现企业拥有的人力资本价值。当然, 以公允价值计量人力资本时可以借鉴现有的一些计量方法, 使之更加完善, 从而提供更为准确的人力资本信息。

由此可见, 以公允价值计量人力资本能够适应知识经济发展的需要, 在一定程度上克服现有人力资本计量方法的缺点, 向会计信息使用者提供客观、有用的人力资本信息, 更好地满足会计信息质量的要求。所以, 企业拥有的人力资本应该选用公允价值计量属性作为计量基础。

3. 人力资本的会计计量模式。会计计量模式是对会计要素按照一定的计量单位和计量属性进行计量所采用的组合形

式, 不同的计量单位和不同的计量属性形成不同的计量模式。会计实务中一般以名义货币作为计量单位, 因此, 在名义货币单位下共有五种会计计量模式, 即历史成本计量模式、重置成本计量模式、可变现净值计量模式、现值计量模式和公允价值计量模式。

经过上文对人力资本计量属性选择的分析后, 本文认为, 企业应基于人力资本产权交易采用以公允价值计量模式为主、历史成本计量模式为辅的方式计量其拥有的人力资本, 以使会计信息能与财务报告使用者的经营决策相关。下面对此进行论述。企业与人力资本所有者通过人力资本市场就人力资本的使用状况在企业外部签订人力资本产权交易契约, 在完成有关产权过户的法定程序后, 企业控制并拥有了原依附于自然人的人力资本。此时, 企业应当按照公允价值计量模式计量该项人力资本。

人力资本所有者进入企业以后, 因某些特定工作的需要, 必须接受企业的相关培训, 培训期满后就会形成一些特殊的知识、技能等人力资本, 通过在企业内部与人力资本载体达成产权交易, 企业拥有了这些人力资本。因为这些人力资本完全是由企业投资而形成的, 并且这些投资成本具有一定的可靠性和可验证性, 在这种情形下, 企业可以使用历史成本计量模式计量该项人力资本。

企业中的人力资本通常会因某种客观情况而变化, 导致人力资本价值发生变动。此外, 当企业同人力资本所有者在企业外部签订人力资本产权交易契约时, 人力资本所有者具有的知识、技能等人力资本的效用需要通过工作实践才能逐渐体现出来。这些情况的发生要求企业与人力资本载体再次在企业内部进行产权交易, 重新签订或修订人力资本产权交易契约, 企业应将其拥有的人力资本以公允价值计量模式进行计量。

综上所述, 人力资本的会计计量应该基于企业与人力资本载体之间的产权交易, 针对不同的人力资本产权交易采用以公允价值计量模式为主、历史成本计量模式为辅的方式进行计量, 以便能够全面和客观地衡量企业拥有的人力资本价值, 进而有助于会计信息使用者作出经营决策, 提升整个社会的经营管理水平和技术创新能力。

主要参考文献

1. 孔令锋, 黄乾. 论人力资本产权交易. 财贸研究, 2003; 5
2. 葛家澍, 窦家春, 陈朝琳. 财务会计计量模式的必然选择: 双重计量. 会计研究, 2010; 2
3. 西奥多·W. 舒尔茨著. 吴珠华等译. 论人力资本投资. 北京: 北京经济学院出版社, 1990
4. 加里·S. 贝克尔著. 梁小民译. 人力资本. 北京: 北京大学出版社, 1987
5. 刘仲文. 人力资源会计学. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007
6. 财政部. 企业会计准则(2006). 北京: 经济科学出版社, 2006
7. 盛洪. 现代制度经济学. 北京: 北京大学出版社, 2003