

基于管理贡献的人力资本定价模型*

孙 琳

(复旦大学 管理学院, 上海 200433)

摘 要: 本文主要阐述了如何以企业人力资源的贡献产出对人力资本进行定价。人力资本定价重点在于其创造的价值, 即劳动的贡献, 包括科学技术贡献和管理贡献。人力资本的贡献成果与企业的无形资产密切相关。本文尝试用产出法即“贡献货币化”法来计量人力资本并建立相应的操作模型。

关键词: 人力资本定价; “贡献货币化”法; 自创商誉

中图分类号: F275 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-9952(2003)11-0061-04

在现代经济中, 对知识或技术密集型企业获利能力的评价、股份制改造、以及企业之间的并购无一不涉及对企业人力资源价值进行计量问题。那么, 怎样根据人力资源这种生产要素对企业作出的贡献进行计量定价? 本文将结合知识经济的特点从无形资产的角度, 在贡献产出的基础上对人力资本定价模型做一些探讨。

一、何谓人力资本定价

随着 20 世纪 60 年代人力资本理论的诞生, 人力资本定价问题成为经济发展进程中的新课题。复旦大学张文贤教授认为: 人力资本定价, 其实就是人力资源价值评估^①。人力资源价值与物质资源价值评估的根本区别在于, 人力资源具有可以创造价值的特性。因此, 价值评估的重点在于其创造的价值, 而不是自身内含的价值。

我们在这里所说的人力资源价值, 是指劳动者创造的价值即劳动的贡献, 包括科学技术贡献和管理贡献, 主要是劳动的流动形态和劳动的凝固形态。劳动者创造的价值显然是可以计量的, 因为新创造的价值已经物化成为物质资源, 而物质资源是完全可以计量的。因此, 我们通过计量物质资源中新增加的价值, 就可以测定人力资源价值。

二、人力资本的分类

早在 20 世纪 60 年代, 舒尔茨等人提出的人力资本理论将资本分为人力资本和非人力资本。人力资本正是以知识存量(技术、信息)为物质内容通过一定的技能和能力来表现的, 这种能力可通过实践活动得以观察, 而且人力资本因其载体所掌握的知识水平不同决定着他们的能力也有所差异。因此, 在 20 世纪 80 年代, 新增长理论的代表人物之一罗默将知识分为一般知识和专业化知识, 卢卡斯则在将资本分为物质资本和人力资本两种形式的基础上, 将劳动划分为“原始劳动”和“专业化的人力资本”劳动。

由于人力资本是以知识存量(技术、信息)为物质内容通过一定的技能和能力来表现的, 这种能力可通过实践活动得以观察, 因此, 人力资本因其载体所掌握的知识水平不同决定着他们的能

收稿日期: 2003-07-21

作者简介: 孙琳(1973—), 女, 山东沂南人, 复旦大学管理学院博士后流动站研究人员。

力也有所差异。按人力资本价值含量程度的指标可将能力划分为四种类别:(1)一般能力;(2)完成特定意义工作的能力;(3)组织管理能力;(4)资源配置能力。四种能力具有循序渐进的关系,综合地存在于人力资本中^②。在能力划分的基础上,根据人力资本对企业生产经营活动的贡献方式不同,我们可将人力资本分为一般型人力资本和专业型人力资本,专业型人力资本又可分为技能型人力资本、管理型人力资本和企业家型人力资本。

三、人力资本计量模型

以往对人力资本计量主要根据投入法、受教育年限或是用知识存量价值指标,这里我们尝试用产出法即“贡献货币化”法来计量。新的企业理论认为,人与人之间不仅存在能力上的差异,而且这种差异的幅度可能很大,由此导致他们对企业的贡献大小、贡献方式以及收益方式的不同。对于一般型人力资本来说,是根据其劳动量和契约获得劳动收益,而专业型人力资本不仅要获得劳动收益,而且还要获得相应的产权收益,产权收益的大小以其自身价值折价入股来计算。

下面对不同类型人力资本计量操作分别进行探讨。

1. 一般型人力资本。这种类型的人力资本具有社会平均的知识存量和一般能力水平。对一般型人力资本,根据其贡献我们可以采用合同工作年限工资报酬折现法。合同工作年限工资报酬折现法的计量依据是合同工作年限内以工资报酬反映的职工即期创利能力。其前提是企业必须制定一个标准的合同工作年限(如5年),以适应所有的职工。

将一个职工从录用到合同终止了停止支付报酬为止预计支付的报酬,按一定的折现率折成现值,作为人力资源的价值。同时,随着工作经验、劳动熟练程度的提高以及物价的上涨,工薪水平必然提高,所以需要按期对人力资本进行调整。

设对一个职工各年支付的报酬为 g_1, g_2, \dots, g_t , 折现率为 r , t 为标准合同工作年限,可以设定在 5~20 之间,一般型人力资本价值计量模型为:

$$V = \frac{g_1}{1+r} + \frac{g_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{g_t}{(1+r)^t} = \sum_{i=1}^n \frac{g_i}{(1+r)^i} \quad (1)$$

2. 专业型人力资本。在对专业型人力资本进行计量时,由于其知识含量和技能要高于一般型人力资本所能达到的水平,并且专业型人力资本对企业的贡献较为直观并能够带给企业较大收益,所以,他们的价值计量不仅包括未来合同年限工资报酬的折现值,还要包括他们所创造的成果带来的收益的折现值。专业型人力资本对企业收益贡献的成果主要表现为:专利权、非专利技术、商标权、著作权等。这里不难发现,专业型人力资本贡献的成果与企业的无形资产密切相关。

无形资产各要素按形成过程可以分为智力型无形资产、特权型无形资产和其他无形资产。智力型无形资产通常指以智力劳动创造成果,使用先进技术为最基本特征,由专业人员设计或掌握的科技含量高、专业性强的、能为企业带来未来超额收益的无形资产,主要有专利权、专有技术、经营秘密、商标权、著作权等;特权型无形资产是由契约、合同或政府授权构成的无形资产,包括行为权利和对物产权,主要有专营权、开矿权、特许权、土地使用权等。其他无形资产是指不包括在上述类型无形资产中的无形资产,如商誉。

从图 1 中我们可以发现:各类专业型人力资本贡献的成果大体上都能与无形资产要素相对应,而这些无形资产的收益基本上是可以科学计算的。因为国内外学术界和实务界对无形资产的计量和评估经过多年的理论研究和实践验证已经形成了比较成熟的方法体系和模型,并已经在各国会计核算系统中广泛应用。在确定无形资产超额收益时,贡献性原则要求对无形资产边际贡献因素(如降低成本、提高质量、扩大销量、垄断加价等)进行分析,估算出无形资产在总收益中的贡献因素(如资金、技术、管理、劳动等)所占份额,由此计算各类型人力资本的显性贡献。

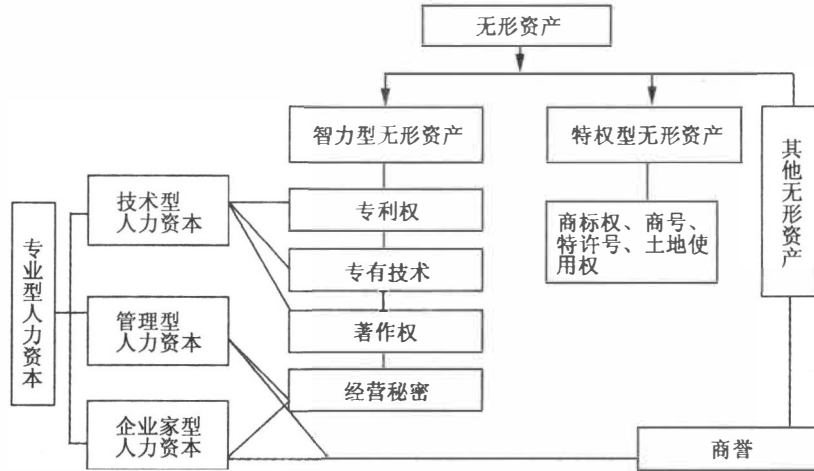


图1 各类型人力资本贡献与无形资产构成元素关系

1)技术型人力资本。在知识经济下,技术越来越多地体现出“属人”的特性,即技术不再像以前那样仅仅凝结在企业物质资本(如生产设备)中,而是更多地储存在企业技术人员的头脑中。这时的技术人员已不仅仅是企业雇佣的高素质劳动者,更是一个资本的载体。技术型人力资本创造的无形资产主要包括专利权、专有技术以及计算机软件等。

在一般型人力资本价值计量模型的基础上,技术型人力资本价值计量模型为:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{(g_t + A)}{(1+r)^t} \quad (2)$$

其中:A是技术型人力资本为企业创造的无形资产要素价值在合同期限内每年的收益。值得注意的是,在确认企业技术型人力资本的价值时,相关的无形资产要素是指企业技术型人力资本自创的无形资产。但是,对于一个企业来讲,仅有先进的技术是不够的,还必须要要有高素质的经营者来经营。

2)管理型人力资本。管理型人力资本强调的是一种经营管理的能力,其对企业的贡献主要表现为企业经营有方、整体运作顺畅有序,从而使得企业能够获得超额收益,包括诸如良好的企业文化,健全的供销网络等。

管理型人力资本价值计量模型在公式(2)的基础上,将A替换为B,B为管理型人力资本掌握的无形资产要素价值在合同期限内每年为企业创造的收益,主要是企业管理者通过对有形资产和可确指无形资产的管理整合获得的超过企业有形资产和可确指无形资产收益的部分。

作为管理型人力资本创造的无形资产要素主要为经营秘密和商誉。早在1969年赫曼森就曾提出非购入商誉法,他认为,企业过去若干年的累计超过同行业平均利益的一部分或全部都可看成是人力资源的贡献,这部分超额利润应通过资本化程序确认为人力资源的价值^⑤。我国部分学者也认为,商誉是未来超额盈利的现值,但商誉只可能源于拥有较高人力资本的管理层所实施的高效资源整合^⑥。

鉴于商誉自身的特点,现行会计制度规定企业自己建立的商誉不能作为无形资产入账。这种理论已不再适应社会经济新形势的发展需要,必须适当地改革创新。因为确认和计量购买商誉实质上是对被收购企业内部部分自创商誉收购成本的计量,是部分内部自创商誉的转化。而企业家的精神或职业经理人的管理才能是自创商誉的主要源泉。因此,商誉(包括自创商誉)是管理型人力资本和企业家型人力资本价值体现的重要形式。

3)企业家型人力资本。对于企业家型人力资本,鲍莫尔认为,企业家与管理者的实质区别是企业家能够发现新思想并付诸实施,他的作用不仅是使实际经营状况得到改善,使企业经营逼近

生产可能性边界,并且由于新思想的引进,企业的技术可能性边界也向外扩展了,同样价值的生产要素的组合现在能带来更大的产出。从企业资产的形态角度,企业家人力资本是企业的无形资产,特别是企业不可确指无形资产——商誉的重要来源。

企业家型人力资本的价值计量模型在公式(2)的基础上,将A替换为C,C为企业家型人力资本掌握的无形资产要素价值在合同期限内每年为企业创造的收益,这里的无形资产要素主要指自创商誉。

四、结语

综上所述,人力资本定价通过其贡献成果进行确定有其可行性和现实意义,但也有操作上的具体困难,例如,在收益能力的分析中,事实上各类人力资本贡献产出的无形资产要素收益很难明显区分,往往是几类无形资产要素在同时进行,其收益没有明显的界限,由此进行的人力资本价值量的计算带有人为主观性;人力资本股在具体操作上很难与一般股份加以区分等等。

* 本文为是中国博士后科学基金项目 and 复旦大学管理学院青年科学研究基金项目的阶段性成果。

注释:

- ①张文贤:《管理人股:人力资本定价》,立信会计出版社2001年版,第212页。
- ②李忠民:《人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释》,经济科学出版社1999年版,第34~35页。
- ③刘仲文:《人力资源会计》,首都经济贸易大学出版社1999年版,第166~167页。
- ④朱国泓、周波:《商誉:现代财务会计的黑匣子》,载于2002年中南财经政法大学会计学院汇编的无形资产理论与实务问题研究,第51页。

参考文献:

- [1]张文贤. 管理人股:人力资本定价[M]. 上海:立信会计出版社,2001.
- [2]李忠民. 人力资本——一个理论框架及其对中国一些问题的解释[M]. 北京:经济科学出版社,1999.
- [3]刘仲文. 人力资源会计[M]. 北京:首都经济贸易大学出版社,1999.

Evaluation Model of Human Capital Based on Contribution

SUN Lin

(Management School, Fudan University, Shanghai 20043, China)

Abstract: The paper mainly discusses the issue of the evaluation of human capital according to the contribution of human resources in an enterprise. The key of the evaluation of human capital is the value it creates, namely the contribution of labor, including the contribution of science and technology and management contribution. There exists a close relationship between the evaluation of human capital and the intangible capital of an enterprise. The paper attempts to measure human capital output method, namely, "contribution monetization", and set up a relevant operating model.

Key words: the evaluation of human capital; contribution monetization, internally developed goodwill.