

# 企业人力资本的性质及其评估方法探讨

李重概 徐明生

**摘要** 本文认为人力资本是企业一项特殊的无形资产,迄今为止,对它的研究可归纳为三个不同的方面,分别采用不同的方法和理论进行研究。对人力资本的真实价值的评估是整个人力资本研究的中心,也是难点。本文从人力资本性质的探讨出发,在分析现有人力资本价值评估特点的基础上提出自己的人力资本价值评估方法。

**关键词** 人力资本;无形资产;人力资本评估;行业平均利润率

中图分类号 F406.17

文献标识码 A

文章编号 1000-8780(2001)03-0018-3

本文主要探讨人力资本的评估问题,该问题的研究要建立在人力资本性质界定的基础之上,但国内对人力资本性质的界定仍有争议,故本文拟从人力资本的性质出发进行探讨。

## 一、人力资本是一种无形资产

申明在所著《知识资本运营论》<sup>①</sup>一书中,将人力资产定义为:指企业的领导和职员所有的技术专长、创造性解决问题的能力、领导能力、开拓能力、管理技巧及团队精神,同时包括个人在特定的环境下的心理素质和反应能力。另外,也有将人力资本定义为<sup>②</sup>经济实体所拥有的有组织的职工队伍。这两种定义的侧重点有所不同,但所指的内容基本一致。本文给人力资本所下的定义为:一定经济实体通过雇佣协议、合同等形式所拥有的一定时期内,一定数量和质量的劳动力所组成的有组织的职工队伍的使用权。

目前,学术界对于人力资本是否为无形资产仍有争议,有的认为它是一种无形资产,有的则认为不是;有的认为它是商誉的真正来源<sup>③</sup>,却没有将其作为一项单独的资本进行评估,而是归在商誉之中。国内较有代表性的无形资产定义<sup>④</sup>指特定主体控制的,不具备独立实体,对生产经营持续发挥作用并带来经济利益的一切经济资源。这是一个动态的概念。无形资产具有无形性、效益性、有偿使用性三个基本特点。

从理论上讲,人力资本满足无形资产所具有的三个基本特点。

首先,人力资本是一定经济实体通过签定雇佣协议、合同等形式所取得的,而劳动合同、协议书,就规定了经济实体为获得劳动力的使用权必须支付一定数量的报酬,一般以工资、奖金、津贴、保险及其它福利的形式出现,因而,人力资本具有有偿使用性的特点,任何经济实体不可能无偿获得。

其次,人力资本具有效益性,它能对企业的生产经营持续发挥作用,并带来经济利益。不具有人

力资本的企业,就是无人管理、无人经营的企业,这样的企业显然是不存在的,更不用说盈利了,即使在生产磁带的“无人工厂”,也需要一部分人对其进行管理、维护,它的前期工作更需要花费大量的人力。人力资本是对有组织的职工队伍一定时期内的使用权,企业与职工单独签定劳动合同,合同期满后往往会续签,即使不续签,企业仍可以从劳动力市场上重新雇佣,并且劳动合同一般不会同时到期,因而,除非出现很特殊的情况,职工队伍具有相对的稳定性,即人力资本具有延续性,它能在企业的经营过程中持续发挥作用。

最后,人力资本具有无形性,即人力资本无独立的实体。马克思曾经指出:工资是劳动力价值和价格的转化形式,劳动者出售的是劳动力而不是劳动或劳动者本身,劳动力附着在劳动者身上,在它发挥作用之前,看不见也摸不着。人力资本是经济实体所拥有的一定时期内一定量有组织的职工队伍的使用权,实质是对有组织的劳动力的使用权,就如特许权、专利使用权等,它是一种“权”的概念,不象机器、设备、厂房那样,具有独立的,看得见、摸得着的存在实体。因而,人力资本具备无形性的特点,有组织的职工队伍是其载体,劳动力的所有权归劳动者个人所有。

从实践上讲,人力资本作为一种特殊的无形资产在企业的经营过程中发挥的重要作用已日益为人们所认识,只要稍有留心,就会发现许多企业已不仅在口头上,更是在行动上把人才的竞争摆在所有竞争的首位,除提高工资、增加福利开支外,还配股、送股,不断加大对人力资本的投资,这部分投资虽然不象固定资产或流动资产投资那样可以马上看到实质性资产如厂房、设备或库存的增加,但它确实能够提高企业的竞争能力和盈利能力。

根据以上的分析,我们有充分的理由认为人力资本是企业拥有的一种无形资产。

## 二、人力资本评估方法探讨

**作者简介** 李重概,男,福建同安人,厦门大学经济学院计统系数量经济学硕士。徐明生,男,福建莆田人,厦门大学经济学院计统系统计学博士。

### (一)人力资本投入与产出的主要形式

进行人力资本评估之前必须先了解人力资本投入及其产出的形式,才能够准确、完整地把握其价值,并采取适当的方法进行评估,保证评估的有效性和完整性。

人力资本投入主要有以下几种形式:

- A. 支付工资、奖金及各类保险金;
- B. 员工培训费用(内部培训、外部培训);
- C. 录用成本;
- D. 职工配、送股支出。

人力资本产出主要有以下几种形式:

- A. 生产产品或提供服务,获得当期财务收益;
- B. 通过技术改造等方式增加企业的固定资产价值;
- C. 通过有效的组织和经营,提升企业各项无形资产的价值。

根据政治经济学的观点,在市场经济条件下,企业生产、经营的目的是为了追求经济效益,其生产过程一方面是劳动过程,另一方面是价值增值过程,而只有活劳动才能创造价值,所以,人力资本是企业资本增值的唯一来源。企业的超额利润来源于企业劳动生产率超过社会平均劳动生产率的部分,归根结底是企业员工努力的结果。

无形资产评估的一般方法有市场法、收益法、成本法、提成收益法、成本加成法、剩余价值法等。无形资产价值的真实含义是其能带来的未来收益的折现值,因而,其未来收益量及持续年限是计算无形资产价值的基础。显然,无形资产在未来年度能为企业带来的收益在每一个未来年度结束之前是一个未知数,只能采用某些方法来估计,所以,我们认为所有无形资产的评估价值都只能是预测值,差别只是预测方法不同,这就是人们提出那么多评估方法的根本缘故。所有这些评估方法按其出发点可以分为两类:一是基于无形资产获得成本的评估方法,即从投入角度出发;二是基于无形资产未来收益的评估方法,即从产出角度出发。第一种出发点即成本出发点,在企业交易、并购中较容易被买方接受,因为,如果买方不从卖方那儿购买此项无形资产,而自行开发,也需要付出同样的资金成本,还要花费时间;但是,由于无形资产具有投入与产出的弱对称性,这类方法计算的无形资产价值与其真实价值的偏差较大。第二种方法若采用的预测方法得当,数据齐备,所得到的估计值会更接近真实值。我们认为既然要评价无形资产的价值,就应该尽量保证估计值接近真实值;所以从未来收益的出发点来考虑无形资产的评估方法应加以着重研

究。对于人力资本这种特殊的无形资产而言,具有相同的道理。

(二)关于人力资源价值(相当于本文的人力资本价值)的计量方法<sup>④</sup>,目前较为流行的有以下几种,我们先分析一下这些方法的特点

1. 经济价值法:将未来收益中属于人力资源投资获得的部分作为人力资源的价值。将企业未来各期净收益  $y_1, y_2, y_3, \dots, y_T$ ,按折现率  $i$  折现为本期价值,再乘以人力资源投资率(人力资源投资占全部资产总投资的百分比) $hr$ ,所得的值即为人力资源的经济价值。该方法认为除人力资源外,其它因素也能给企业带来收益,而且,投资在不同要素上的资产的收益率相同。这个方法实际上以成本法为基础,因此,摆脱不了从成本出发来计算人力资本价值的缺陷。

2. 商誉评价法:将企业过去若干年的累计收益或本期收益超过平均收益的部分作为商誉的价值,这一价值在企业构成要素中物的资产、经营能力和人力资产三者之间进行分配,将人力资源的商誉价值做为人力资源的价值。该方法认为企业构成要素中的物的资产也能获得超额收益。这与前面论述的人力资本是企业超额利润的唯一来源相矛盾,在实际计算过程中又运用了人力资源投资率,因而,其评估的依据仍然是成本法。

3. 报酬折现法:将一个职工从录用到退休或死亡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,作为人力资源价值。该方法只是把补偿价值作为人力资源价值,与人力资源的概念不相符合,而且,补偿价值的折现年限取得也不合理。

4. 人力资源完全价值法:将人力资源创造出的全部价值(商品的  $V + M$ )作为人力资源的价值。实际计算时,可根据经验、现状和未来趋势加以估算,发现不准确时,再作某些增值或减值调整。若不考虑时间价值,经估测未来各年全部职工的新创价值( $V + M$ )为  $A_1, A_2, \dots, A_T$ ,则人力资产的价值为: $A_1 + A_2 + \dots + A_T$ 。该方法把全部的新创价值作为人力资本的价值,而实际上,在市场经济条件下,人力资本以外的要素投入也要获得相应的行业平均利润,因而,在人力资本的评估中只有超过行业平均利润的那部分新创价值才能作为企业的人力资本。

### 三、本文提出的人力资本评估方法

基于以上几种方法存在的不足和前面的论述,本文尝试用超额收益法来评估人力资本的价值。计算方法是把企业未来  $n$  年(超额收益预计可持续年限)的超额收益  $\Delta Ft$ (超过行业平均利润的那部分收

益),按企业所处行业的行业平均利润率  $i$  贴现为现值,即得到企业的人力资本价值  $V$ 。

$$\text{精确公式: } V_A = \sum_{t=1}^n \left( \Delta Ft \prod_{s=1}^t (1+i_s)^{-1} \right)$$

$$\text{简化公式: } V_B = \sum_{t=1}^n \Delta Ft(1+i)^{-1}$$

其中:

$V_A$  和  $V_B$ : 表示企业在评估年度所拥有的人力资本价值;

$i_s$  和  $i$ : 表示评估年度后推  $s$  年度的行业平均利润率的预测值;

行业年度平均利润率  $i =$

$\frac{\text{该行业所有企业的期末、期初整体资产价值差额之和}}{\text{该行业所有企业的期初整体资产价值之和}}$

$n$ : 表示现有人力资本超额收益预计可持续的年度;

$\Delta Ft = \text{企业后推 } t \text{ 年度的期末整体资产价值} - \text{期初整体资产价值} \times (1+i_t)$

公式运用中应注意的几个问题:

(一) 行业平均利润率的计算采用各企业的整体价值

企业的整体价值是企业有形资产和无形资产价值的总和。由于企业在生产经营过程之中是以其所拥有的所有资源作为经营基础的,而不是仅以其中某项或某几项资产作为获利工具,企业经营成果的体现形式也不仅仅是企业所拥有的有形资产,还体现于提升代表企业未来获利能力的无形资产之上,因而,在计算企业的投入产出比时,应以企业整体价值的变动作为依据。

(二) 企业拥有人力资本未来收益的折现,采用企业所处行业的平均利润率作为贴现率。

现实的经济世界中,由于事物发展的多样性和不平衡性,各个行业的平均利润率总是会有或多或少的差异,也就是说同样的资本或资源投资于不同的行业能得到的期望利润是不相同的。我们在评估企业人力资本时,所关心的是人力资本本身的实质性价值,因而,必须扣除该人力资本在不同行业以及同一行业不同时期之间移动的系统误差,消除这种系统误差最好的工具就是行业的年度平均利润率。

(三) 确定超额收益预计可持续的年度的三种方法。

第一种方法:以所有职工劳动合同平均剩余年限作为  $n$ ;这种方法很方便,有些文献采用这种方法,但可靠性比较差。首先,各个企业的传统、偏好不同,签定劳动合同的年限存在很大的差异;其次,很难找到充分的理由认为职工在合同快到期的表现会有很大的逆转,且合同一般不会同时到期,

即使存在表现逆转现象也不致于造成人力资本价值的大波动。这两点都说明超额收益预计可持续的年度与劳动合同的平均剩余年限不存在必然联系。第二种方法:以该行业的企业波动周期(一起一落或一落一起)平均年限的一半作为  $n$ ,波动周期长短可采用抽样调查法取得。这种方法比较复杂,也比较客观。第三种方法 Stephan H. Penman(1991)的实证研究发现的代表性规律<sup>⑤</sup>,企业目前的超额盈利能力可在未来大约五年的时间里得以保持。要注意的是,该研究所采取的企业样本不是中国企业,若采用同样的方法研究中国企业,得出的结果可能会有所不同。

(四) 由于企业经营水平的差异, $\Delta Ft$  表示企业评估年度后推  $t$  年的超额收益,可能会出现负数, $P_A$  和  $P_B$  也就可能出现负数。

$\Delta Ft$  为负值正好说明了该企业在经营过程中人力资本的作用不如其它企业,甚至于在侵蚀着企业的其它资产。 $V_A$  和  $V_B$  是  $\Delta Ft$  贴现的综合结果,因而,也可能存在负值,而且该值的下限是企业的整体资产,不是企业期初的人力资本价值,这一点是人力资本最特殊的地方,它恰恰说明了该职工队伍能为企业创造的利润可能还不够支付他们的工资。对于拟购入该人力资本的企业来讲,这项人力资本不值一文,不应花钱购买。

(五) 精确公式  $V_A$  和简化公式  $V_B$  使用问题

$V_A$  和  $V_B$  的区别主要在于是否考虑未来不同收益年度行业平均利润率的变化,如果未来各收益年度的行业平均利润率能够较精确地预测出来,就可以采用精确公式,否则,只能以一个固定的行业利润率来代表,采用简化公式计算人力资本价值。

注释:

① 申明 《知识资本运营论》,企业管理出版社,1998

② 宗刚 《资产评估教程》,中国物资出版社,1998

③ 于越东 《人力资本和企业商誉的经济实质》,会计研究,2000,(2)

④ 张文贤 《人力资源会计制度设计》,立信会计出版社,1999

⑤ S. L. Mintz 《准确评估知识资产价值》,世界经理人文摘,2000,(1)

[参考文献]

① 李国庆 《零点调查公司董事长袁岳:不做市场调查的企业很容易被打垮》,新周刊,2000,(7)

② 杜兴强,李文 《人力资源的理论基础及确认与计量》,会计研究,2000,(6)

③ 钱伯海 《经济学新论》,中国经济出版社,1999

(作者单位:厦门大学经济学院,福建 厦门 361005)

(责任编辑:自然)