

货币性人力资源价值评估方法研究

鲁娜

天津商业大学, 管理学院, 天津

收稿日期: 2023年12月4日; 录用日期: 2024年1月5日; 发布日期: 2024年1月12日

摘要

人力资源作为一项由企业控制的特殊无形资产, 是其竞争制胜的关键因素。科学定量地评估人力资源价值是人力资源管理领域的研究难点。鉴于货币性的人力资源价值评估方法能够直接量化人力资源价值, 因而被广泛接受。本文对现有的货币性人力资源价值评估方法进行研究, 旨在探讨各种评估方法的优缺点, 为之后的研究奠定理论基础。

关键词

价值评估, 人力资源, 人力资源价值, 人力资源价值评估

Research on Monetary Human Resources Value Assessment Methods

Na Lu

School of Management, Tianjin University of Commerce, Tianjin

Received: Dec. 4th, 2023; accepted: Jan. 5th, 2024; published: Jan. 12th, 2024

Abstract

Human resources, as a special intangible asset controlled by an enterprise, is a key factor in winning the competition. Scientifically and quantitatively evaluating the value of human resources is a research difficulty in the field of human resource management. Since the monetary human resources value assessment method can directly quantify the value of human resources, it is widely accepted. This article studies the existing monetary human resources value evaluation methods, aiming to explore the advantages and disadvantages of various evaluation methods and lay a theoretical foundation for subsequent research.

Keywords

Value Assessment, Human Resources, Human Resource Value, Human Resource Value Assessment

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着经济全球化的加快，市场竞争日益激烈，企业的生存与发展面临的挑战日益增多。作为知识载体的人力资源与企业其他资源共同创造企业价值，是企业竞争制胜的关键因素。科学定量地评估企业人力资源价值既有助于企业的人力资源管理，也能为其经营管理、投资运营及产权交易等活动提供有效决策信息。

自 Schultz 在 20 世纪 60 年代提出人力资本理论以来，人力资源价值评估的方法层出不穷。这些方法可以归纳为货币性评估方法和非货币性评估方法两大类。其中，前者通过构建基于人力成本和人员工资等的货币价值模型评估人力资源价值；后者通过构建基于工作业绩、工作经验和工作态度等[1]的指标评价体系评估人力资源价值。鉴于货币性评估方法能够直接量化人力资源价值，因而被广泛接受。本文主要对现有的货币性人力资源价值评估方法进行研究，旨在探讨各种方法的优缺点，为之后的研究奠定理论基础。

2. 货币性评估方法

货币性的人力资源价值评估方法主要包括成本法与价值法。

(一) 成本法

成本法将企业对人力资源的投资进行资本化，从投入角度反映人力资源价值，主要包括历史成本法、重置成本法和机会成本法等[2]。

1) 历史成本法

历史成本法是一种将企业在获取、培养和遣散人力资源方面的实际支出作为依据，按历史成本原则进行资本化的评估方法[3]。该方法简单易懂，便于计算，与物质资源价值评估的思想一致；但仅考虑了企业对人力资源的历史投入，没有考虑人力资源当前和未来的获利及增值能力，因而所反映的人力资源价值往往低于其实际价值[4]。

2) 重置成本法

重置成本法是一种在当前物价水平下，将重新雇佣达到现有员工水平所需的总支出视为人力资源价值的评估方法[4]。这种方法提供的信息对于决策更具相关性，但由于在确定何种标准为相同的人力资源以及重置成本具体数值方面存在较强的主观性，在一定程度上限制了其应用范围[5]。

3) 机会成本法

机会成本法是一种将企业因员工离职而遭受的经济损失作为人力资源价值评估依据的方法[4]。该方法的优点在于它所评估的机会成本更接近于人力资源的经济价值；然而，这种方法在评估过程中存在主观性，并且核算工作量较大[6]。

(二) 价值法

价值法从产出角度出发，能够反映人力资源对企业的贡献价值。该方法根据不同的计量基础可以划

分为以工资报酬为基础、以收益为基础和以完全价值为基础的评估方法。

1) 以工资报酬为基础

工资是劳动力价格的货币表现，以工资报酬为基础的评估方法主要是根据人力资源未来能获得的工资评估其价值，主要评估的是补偿价值。其中，最具代表性的方法是未来工资报酬折现法、调整后的未来工资报酬折现法和未来工资报酬资本化法。

未来工资报酬折现法由 Lev 和 Schwartz [7]提出，他们主张将人力资源在未来为企业提供服务期间内所能获得的全部工资进行折现，折现后的工资即为现在的人力资源价值。调整后的未来工资报酬折现法由 Hermanson [8]提出，他认为人力资源素质的差异是导致同一行业不同企业盈利水平差异的主要原因。因此，他引入了效率系数来调整未来工资报酬折现法。未来工资报酬资本化法[9]也是对未来工资报酬折现法的一种修正方法，它考虑了人力资源提前离职和晋升等情况发生的概率。

上述方法的优点在于评估原理简单，可操作性强，同时适用于个体与群体价值的评估。但此类方法存在以下缺点：一是仅反映了人力资源的补偿价值，没有反映其剩余价值；二是以人力资源的工资(价格)作为其价值评估的基础，违背市场原则，因为在市场经济中，价格由价值决定；三是在评估过程中需要预测员工的未来工资，这将容易受到不确定性因素和主观性因素的影响。

2) 以收益为基础

以收益为基础的评估方法主要是根据人力资源为企业创造的收益评估其价值，主要评估的是剩余价值。其中，最具代表性的方法是经济价值法、非购入商誉法和随机报酬法。

经济价值法由 Flamholtz [10]等提出，他们认为企业的未来收益是由人力资源和其他资源共同创造的。因此，他们提出通过人力资源投资率来从企业未来净收益中确定人力资源投资所获得的收益部分，并将其折现作为人力资源价值。这种方法旨在更全面地考虑人力资源对企业收益的贡献。该方法最大的贡献在于考虑了其他资源的作用，但以人力资源投资率和企业净收益作为人力资源价值的评估基准缺乏科学性。首先，人力资源投资率是基于投入角度提出的概念，它注重的是企业对人力资源的历史投资，没有考虑人力资源在企业价值创造过程中的贡献；其次，在评估人力资源价值时需预测未来净收益，评估结果具有不确定性和主观性；再者，若企业没有净收益，则意味人力资源不具备创造价值的价值，这显然不合理[11]。

非购入商誉法是 Hermanson [8]提出的另一种人力资源价值评估方法，他认为商誉是企业获得超额收益的能力，因此主张将企业的超额收益，即过去几年累计超过同行业平均收益的部分或全部，视为人力资源创造的。最终，通过资本化程序，这些超额收益被确认为人力资源的价值。该方法的优点在于以实际收益额为基础，具有可操作性和客观性；但以超额利润评估人力资源价值显然不合理，当企业没有超额利润时，并不意味人力资源不具备创造价值的价值[12]。

上述方法主要适用于群体价值评估，Flamholtz 提出的随机报酬法则适用于个体价值评估。Flamholtz 认为人力资源对于企业的价值在于他能提供未来的服务和用途，并与他预期所处的职务和服务状态相关联。因而，评估人力资源价值需要综合考虑预计服务年限、服务状态、特定时期内处在每一种服务状态时组织可获得的价值以及处在各种服务状态的概率[13]。该方法最大的弊端在于没有考虑其他资源对于企业收益的影响。针对这一问题，刘仲文和谢文龙[14]对其进行了完善。但从整体来看，随机报酬法还存在操作难度大等问题。

3) 以完全价值为基础

以完全价值为基础的评估方法能够综合评估人力资源的补偿价值与剩余价值。在 1996 年，文善恩提出了未来净产值折现法，他认为人力资源价值是人力资源在必要劳动时间和剩余劳动时间内创造的新价

价值之和的折现值[15]。该方法以企业净资产作为人力资源价值评估的基础,并在评估过程中引入了剩余价值理论。

基于该思想,李世聪[16]于2001年提出当期价值理论。他认为人力资源的价值为其当期投入成本和当期创造的新增价值之和[17]。其中,投入成本指企业为获取、开发和维护人力资源的使用价值而发生的成本,往往能够从企业的财务数据中直接获得;新增价值指从企业创造的营业利润和投资收益中分离出来的属于人力资源创造的部分。对此,李世聪和谈香如[18]首先运用柯布-道格拉斯生产函数计算人力资源贡献率,然后与企业效益相结合对其进行评估。之后,李洋和姚旋[19]还基于“岗位相对权重”与“岗位绩效评估值”,提出了基于“贡献价值系数”的人力资源个人价值评估模型。

当期价值法的优点在于形成了有机的体系、科学的运用非价值指标以及可操作性强[18]。但是,该方法在计算人力资源贡献率时,使用的是参数化方法,将人力资源与物质资源的投入近似看成线性关系[20];然而在现实中,这种特定的函数关系往往不易获知[21],此方法存在一定局限性。

4) 其他货币性评估方法

① 内部竞标法

1967年,Herman和Jones提出内部竞标法。他们认为在一个组织中,只有稀缺的人力资源才具有价值,这种价值是通过各部门或各利润中心之间的投标竞争来确定的。每个人力资源能够获得最高投标额就是其价值[13]。该方法在评估过程中引入竞争机制,能够现实地反映人力资源的显性价值;但无法体现其更深层次的贡献价值,同时也难以评估非稀缺性人才的价值[22]。

② 市场价格法

市场价格法[4]是根据市场供求规律对人力资源价值进行评估的一种方法。在市场经济条件下,任何生产要素(除公共产品)都是通过市场配置和分配的,市场机制决定生产要素的供需双方需要通过讨价还价方式达到价格均衡。因此,该方法认为人力资源价值是供需双方对其达成一致时的市场价格。该方法符合资产的特征属性且比较接近实际价值,同时适用于评估群体价值和个体价值;但是评估结果具有主观性和不确定性,掩盖了剩余价值的真正源泉。

③ 实物期权法

实物期权法将人力资源看作企业拥有的一项看涨期权,运用期权定价模型评估其价值[23]。学者们在此方面的研究较多:刘大为[24]在分析比较实物期权法和未来收益折现法后,表示实物期权法考虑了人力资源使用权与所有权分离的特点,同时反映出人力资源价值的不确定性和变动性,因而更符合实际;但其存在计算复杂和指标选取易受主观因素和不确定性因素影响的缺点。之后,他又将实物期权法与经济价值法和非购入商誉法进行比较,表示实物期权法主要适用于评估知识密集型企业的人力资源群体价值[25]。徐晨[26]从现有价值和隐含期权价值角度出发,基于实物期权法构建了知识密集型企业整体人力资源价值的综合评估模型。刘琪和周家娟[27]分别使用实物期权法与经济价值法对某企业技术人员的人力资源价值进行评估,认为实物期权法的评估结果更加准确合理,更适用于灵活性的评估。毛雯和孙红梅[28]构建二叉树期权定价模型评估人力资源价值,该方法计算简单,评估结果准确。

3. 结论

本文对现有的货币性人力资源价值评估方法进行归纳总结,该类方法能够直接量化人力资源价值,因而被广泛接受,它主要包括成本法和价值法。其中,成本法的评估原理简单,但各有弊端:历史成本法仅考虑了企业对人力资源的历史投入,没有考虑人力资源当前和未来的获利及增值能力;重置成本法和机会成本法的评估过程繁琐,且易受主观因素影响。相较于成本法,价值法能够反映人力资源对企业的贡献价值,因而更具有研究意义。但是,现有的价值法也存在一定局限性:首先,大部分方法仅评估

人力资源的补偿价值或剩余价值, 是不完全的价值评估方法, 缺乏科学性; 其次, 大多数方法需要预测未来数据, 评估结果易受主观因素和不确定因素的影响, 缺乏客观性; 再者, 部分方法以人力资源的工资(价格)作为其价值评估的基础, 缺乏市场性; 最后, 大多数方法处于理论讨论层面, 且存在计算过于繁琐的问题, 缺乏可行性。因而, 提出一种兼顾科学性、客观性、市场性和可行性的企业人力资源价值评估方法显得尤为重要。

参考文献

- [1] 黄曦. 模糊综合评价法在人力资本测评中的应用[J]. 现代财经, 2009, 29(9): 32-37.
- [2] 刘雨川. 企业人力资源会计的计量与修正[J]. 河南社会科学, 2018, 26(12): 107-110.
- [3] 闫萍. 人力资源会计计量方法综述与评析[J]. 财会研究, 2009(15): 40-42.
- [4] 汤美莲. 人力资源价值的评估方法研究[J]. 财经理论与实践, 2004(6): 107-110.
- [5] 王俊敏. 人力资源会计探讨[J]. 财会通讯, 2011(4): 86-87.
- [6] 杨俊. 论人力资源成本会计核算[J]. 会计之友(下旬刊), 2006(3): 37-38.
- [7] Baruch, L. and Aba, S. (1972) On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Reply. *The Accounting Review*, 47, 148-152.
- [8] Hermanson, R.H. (1969) Accounting for Human Assets. Michigan State University, East Lansing, 14-16.
- [9] 樊培银, 徐凤霞. 关于人力资源价值计量方法的探讨[J]. 中国工业经济, 2002(3): 91-96.
- [10] Flamholtz, E.G. (1975) The Metaphysics of Human Resource Accounting and Its Implications for Managerial Accounting. *Accounting Forum*, 51-61.
- [11] 李月, 胡春晖. 人力资源价值计量方法新探[J]. 财会月刊, 2013(21): 3-6.
- [12] 葛元月. 人力资本当期价值计量与企业制度创新研究[J]. 商业时代, 2014(22): 101-102.
- [13] 王跃武, 汪开明. 人力资源的经济学计量与会计计量述评[J]. 会计之友, 2015(18): 9-15.
- [14] 刘仲文, 谢文龙. 人力资源会计价值计量模式探讨[J]. 会计之友, 2004(9): 89-90.
- [15] 杨勇. 价值工程理论下物流企业人力资源价值评估研究[J]. 物流技术, 2013, 32(5): 340-342.
- [16] 李世聪. 中国特色人力资源价值计量统计模式的构建[J]. 统计研究, 2001(7): 43-46.
- [17] 李世聪. 人力资源价值计量系列模式的创建[J]. 统计与决策, 2002(11): 6.
- [18] 李世聪, 谈香如. 人力资源贡献率与贡献价值计量的研究[J]. 中国人力资源开发, 2004(9): 17-20.
- [19] 李洋, 姚旒. 基于“贡献价值系数”的人力资源个人价值评估模型设计[J]. 财务与金融, 2010(2): 68-73.
- [20] 李洋. 人力资源群体价值计量模型的创新[J]. 统计与决策, 2007(17): 32-34.
- [21] 蒋尧明, 杨晓丹. 基于 DEA 方法的会计师事务所运营效率研究[J]. 山西财经大学学报, 2015, 37(6): 91-101.
- [22] 徐红梅, 张同建. 个体人力资本计量方法评述[J]. 财会通讯, 2010(25): 29-30.
- [23] 朱其树, 赵喜仓. 论实物期权在人力资源价值评估中的应用[J]. 商业研究, 2003(1): 64-66.
- [24] 刘大为. 人力资源价值计量模型比较研究[J]. 中国科技论坛, 2004(6): 136-138.
- [25] 刘大为. 知识密集型企业人力资源群体价值计量研究[J]. 学术交流, 2004(8): 80-83.
- [26] 徐晨. 基于实物期权的知识密集型企业人力资源价值评估[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南财经大学, 2020.
- [27] 刘琪, 周家娟. 知识经济时代下人力资源价值评估[J]. 山东大学学报(哲学社会科学版), 2012(1): 52-58.
- [28] 毛雯, 孙红梅. 二叉树期权定价模型在人力资源价值计量中的应用[J]. 河南师范大学学报(自然科学版), 2014, 42(1): 26-30.