



热门文章

用多元线性

国外汇储备

何加强会计

国衍生金融

国有商业银行

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

作者：[常玉娥] 来源：[本站] 浏览：

一、人力资源资本价值的确定

人力资源是一种有价值资源，企业使用人力资源是必须付费的。也就是说企业不能无偿使用任何资源都是有付出的、有代价的。对于使用资源所支付的费用，就是使用资源的价格。确

众所周知使用物质资源的直接定价方式主要有两种：一是还本的租用价格，如资金的利息；本的租用价格，如租用设备、土地或劳动。前者主要适用于货币资源的情况；后者适用于实

这样，物质资源的资本化过程就基本明确了。物质资源的资本化过程，是一个间接定价的过

由此我们可以整理出三种情况的人力资源的间接定价：一是群体人力资源全部的间接定价（治企业）；二是群体人力资源增长部分的间接定价（如利润分成制）；三是群体人力资源的

如果一个劳动者与企业谈判，声称不要工资，只要一部分股份（假定是20万元股份），这就

如果一个劳动者不仅要求工资，而且再要求给予一定的股份，这就是个体人力资源增长部分

（不减少工资的岗位股）、企业为职工贷款实现职工持股等等。如果一个劳动者的工资适当

二、人力资源资本评估的方法

对经过培训并具有相关能力的劳动力的评估方法可归结为三大类：成本途径、市场途径和收

使用成本途径评估人力资本的市场公允价值主要是评估该类无形资产的复原成本或重置成

招聘和雇用费用一般包括：①招聘替代员工所支付的公司职工薪水和福利；②面试替代员工

培训费用一般包括：①培训替代员工所支付的公司职工薪水和福利；②培训替代员工所发生

应用收益途径的前提是公司在未来期间内可以通过人力资本获取特定的报酬收益，但由于

3. 评估的特殊考虑

在评估有相关能力的劳动力时，需要结合考虑几个问题：①运用重置成本时，分析人员应考虑

三、人力资本的会计确认与计量

人力资源既是作为一项资本，那么就应该确认为一项什么样的资产，同时应该确认为一项什么样的

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell. Meet face-to-face with top investment experts. Acquire a global market perspective. Discover profitable investment insights...

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell. Meet face-to-face with top investment experts. Acquire a global market perspective. Discover profitable investment insights...

定义为“企业拥有或控制，能为企业带来未来经济效益，并能以货币计量的劳动力资源”。人力资产和传统会计的资产共同构成企业的总资产，在总资产下设置“人力资产”新账户进行核算。“人力资本”则可以定义为“投资者根据国家的法律、法规，采取一定的方式投入企业的人力资源和智力成果”，属于实收资本的一部分。与“人力资产”账户相对应，在所有者权益下的“实收资本”账户中开设“人力资本”二级账户进行核算。因此，人力资本入股应该确认为一项人力资产和一项人力资本。

对人力资本进行确认后，就应该研究投资入股的人力资本的计量问题。人力资本入股的计量必须充分考虑人力资本的特征。人力资本具有以下几方面的特性。

第一是与人本身的不可分割性。人力资本的一个显著特征是它属于人的一部分，必须通过人本身主观能动性的发挥来实现人力资本的超额利润。与客观存在的财务资本相比，人力资本是一种很活跃的资本与生产要素，是劳动者与管理者通过发挥人的主观能动性，有目的、有计划地创造与开发出来的。

第二是时效性。人力资本的价值在于其主体蕴涵的知识、技能的时效性，也就是说，人力资本的超额效用受到时间的严格限制。一般情况下，智力成果与技术特长只能在某个阶段发挥到最佳效用，产品本身生命周期的更替和社会科学技术的普遍进步以及竞争者的加入，都会减少其效用的发挥。到一定阶段，某些人力资本获取超额利润的能力将会丧失。

第三是再生性。人力资本在使用过程中，可以通过劳动经验的积累，或通过自身的建设更新知识，不断创新，达到再生的目的，克服人力资本的时效性对其的约束和限制。管理人才和高科技人才具备的理性和主观能动性，会使他们依照企业竞争中的新要求不断弥补和更新原有的技术和特长，以适应新产品的需要，这时管理人才和高科技人才拥有的知识及技能得到了提高，那么人力资本在某个特定时间的价值可能出现上升的趋势。

由于资产最本质的特征是能给企业带来经济效益，所以我们可以通过资产评估来估算人力资产的未来预期收益，并对预期收益折现的方式收益现值法计量人力资产。

人力资产的价值是反映在对企业的贡献中，是企业自身创造的价值中的一部分，也可以是未来预计对企业创造的价值中的二部分。这就形成了以劳动者自己创造出的价值为计量基础和以劳动者未来预计能创造的价值为计量基础的计量方法。前者反映企业即期创利能力，作为劳动者权益确定利润分配有直接关系。如以劳动报酬为基础的人力资源价值计量模式等。而以劳动者未来能创造的价值为计量基础，也能体现企业人力资源作为资产的价值，为投资者更确切地把握企业人力资源价值对企业总价值的影响及其影响程度。

在计量人力资源价值的同时，既要求测定群体价值，也要求测定个体价值，二者是互为补充的。群体价值计量是职工群体在企业协作中产生的经济贡献，个人价值的计量是职工个体在企业预期服务期间的经济贡献。在会计报告中公告企业人力资源群体价值的信息，对企业整个价值及发展有重大影响，而测算高级管理人员、高级技术人员的个体价值，可提供企业内部管理决策所需要的信息，对企业进行包括劳动者产权在内的以产权为基础的利润分配提供依据。

(作者单位：武汉市商业服务学院)

【评论】 【推荐】

评一评

正在读取...



笔名:



评论:

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例:

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融 XML RSS 2.0



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格: 经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦