

基于契约属性研究的人力资本定价模型

阎晓博,田中禾

(兰州大学 管理学院,甘肃 兰州 730000)

摘 要:从人力资本的特性出发,研究发现人力资本定价的界限是人力资本在企业价值创造中的贡献价值而非其全部价值,还发现人力资本与企业间的契约不仅可以把人力资本的贡献价值从其全部价值中剥离出来,而且决定着人力资本的价值贡献机理。随后,在对企业中人力资本契约属性分析的基础上,创造性地构建出人力资本的契约矩阵,实现了对人力资本价值贡献特征的归类,并最终得出了一种基于契约属性研究的人力资本定价模型。

关键词:人力资本定价;契约属性;契约矩阵;定价模型

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2008)09-0183-04

0 引言

企业价值创造对任何国家的社会经济发展都很重要,所以一直是理论界研究的热点。在传统的工业经济背景下,财务资本对企业价值创造的作用是至关重要的。但在当前的知识经济背景下,人力资本对企业价值创造的作用日趋重要,在与财务资本的动态博弈中不再处于从属地位,甚至在企业剩余利益索取上开始挤压财务资本的利润空间^[1]。在这样的经济背景下,就需要一个对人力资本的权益规范化的制度体系,以便人力资本与财务资本能够更好地配合,促进企业的价值创造^[2]。笔者认为,人力资本定价问题是构建这一系列制度体系的重要基石。鉴于此,本文从人力资本的价值贡献角度研究了人力资本定价问题,希望能为我国现代企业制度建设提供科学的理论依据。

1 理论综述及问题的提出

1.1 理论综述

人力资本的研究始于1979年度诺贝尔经济学奖得主舒尔茨(Schultz),他的专著《论人力资本投资》(1960)首次提出了“人力资本”的概念^[3]。随后1992年度诺贝尔经济学奖得主贝克尔(Becker)出版了专著《人力资本》(1964)。他们的研究成为了人力资本研究的起点,同时由于他们在经济学界的影响力也奠定了人力资本理论的学术地位。从此之后,学者们对人力资本进行了大量研究,基本完成人力资本理论体系的构建。

人力资本定价研究从理论界确定其生产要素本质时就开始了,其研究成果主要表现为定价方法和定价模型,这些方法模型大多是围绕人力资源的成本和未來收益展开的。基于成本研究形成的计量方法有历史成本

[6] 浙江大学大学评价研究课题组.大学评价和学科评价:敏感性分析[J].评价与管理,2005(9).
[7] 谢福泉,任浩,张军果.财政科技项目绩效评估[J].指标体系和方法科学学研究,2006(11).
[8] 崔述强,等.中国地方政府绩效评估[J].指标体系探讨统计研究,2006(3).
[9] 李永壮,赵涛.立体绩效评估体系的构建[J].科学管理研究,2004(5).
[10] 江文清.高校国有资产管理绩效评估体系的构建初探[J].四川大学学报(哲学社会科学版),2004(3).

[11] 连云.论政府经济职能实施绩效评估体系的框架构建[J].学习与探索,2000(4).
[12] 赵强.证券投资基金绩效评估体系研究[J].经济学动态,2002(11).
[13] 孙士雅,罗兵,于会强.供应链环境下的库存控制绩效评估指标及方法[J].重庆大学学报(自然科学版),2002(10).
[14] 赵辉,阿力坦宝力高,黄晓.多层次、多指标绩效评估体系指标权重的研究[J].内蒙古大学学报(人文社会科学版),2006(2).

(责任编辑:高建平)

收稿日期:2007-06-06

作者简介:阎晓博(1981~)男,陕西麟游人,兰州大学管理学院硕士研究生,研究方向为会计理论;田中禾(1962~)男,四川乐至人,兰州大学管理学院教授、硕士生导师,研究方向为财务管理与会计理论。

法、重置成本法、机会成本法等；基于未来收益研究形成的计量方法有未来收益贴现法、未来工资贴现的现值调整法、随机报酬法、非购入商誉法等。这些研究结论是人力资本定价的基本理论，在这些研究的基础上，国内学者借鉴了经济学、管理学的相关理论构建了一些适用性更强的计量方法。较有代表性的如，劳动者权益模型(徐国君, 1997)、生产者权益模型(刘仲文, 1997)、智力资本会计模型(谭劲松, 2001)、当期实现价值模型(李世聪, 2002)以及基于管理贡献的人力资本定价研究(张文贤, 2003)等。

从这些最近的研究成果与一些基本方法模型的发展沿革看，劳动者权益模式和生产者剩余模式是对基于工资贴现计量的完善；当期实现价值模式是在借鉴非购入商誉法中，把企业的综合超额增值摊销到单个人力资本这一理念的基础上，采用人力资源当期投入价值和当期创造的新增价值之和来计量人力资本的价值；基于管理贡献定价模型是在未来收益贴现法的基础上，加入了技术或者管理等无形资产的管理贡献因子修正得来的^[4]。

1.2 问题的提出——研究角度及创新点

定价本质上是一种计量活动，从定价的逻辑框架^[5]分析当前人力资本定价的方法模型，可发现如下特点：①人力资本定价的计量属性短期不会有创新；②多种人力资本定价模型出现的原因在于学者们对人力资本价值特性或成本特性的认识不同；③现有的定价模型在逻辑方法上多使用归纳法，而很少使用演绎法，即多采用由人力资本引起的一些外部变量(获得成本、工资、企业商誉的变动等)来归纳推算人力资本的定价，而很少从人力资本促使企业价值创造的内在微观过程角度去演绎出人力资本的价值。此外，从人力资本定价方法的发展沿革看，人力资本定价方法的发展有两大动因：一是对人力资本特性有了更科学的认识；二是对人力资本定价的界限有了更准确的界定。本文就是基于对这两大动因进行深入分析，从而展开对人力资本定价的研究。

人力资本具有无形性、价值多维性、能动性、调用主动性、异质性、时效性及高增值性等特性^[6]，这些特性决定着人力资本在企业价值创造中的贡献特征。其中对定价方法影响最大的特性是价值多维性和调用主动性。价值多维性是指人力资本的价值不是一个单方面的存量，而是一个多层面的存量；调用主动性是指人力资本的所有者对其价值存量的调用程度是可控的，是基于外界的刺激(激励、监督等)的一种主动的反映。因此，人力资本的价值有内在价值(intrinsic value)和实际价值(actual value)之分。从信息的相关性角度看，显然人力资本的实际价值才是企业内部和外部需要的定价信息，所以人力资本定价的界限是人力资本的实际价值而不是其全部价值。而且人力资本实际价值的确定依赖于其在企业价值创造中的价值贡献过程。

2 人力资本的契约属性分析

前已述及，人力资本定价依赖于企业价值创造的微观过程。那么企业是如何创造价值的呢？我们从企业本质角度来看这个问题。企业本质上是一系列契约的结合，更特别地，企业体现为一个人力资本和非人力资本(财务资本)的特别契约(周其仁, 1996)^[7]。所以，企业的价值创造过程可以看成人力资本与非人力资本以各自拥有的排他性财产进行交易形成契约(这里的契约指的是一系列责权利的规范，而不是指具体的合约，两者范畴不同)，并在契约(规定的职责权限)范畴内精诚合作创造价值的过程。因此契约决定着人力资本的价值贡献方式以及最终表现出的实际价值量。对应的契约属性分析是对契约特征的具体研究，目的在于对契约进行归类，以实现对人力资本价值贡献特征的归类。

2.1 维持性契约和增值性契约

企业价值创造的驱动因素可分为维持性因素和增值性因素。企业中有些人力资本不具有独特的核心竞争力，只是确保企业价值的实现，形成的契约不增加企业的价值，这类人力资本与企业形成维持性契约；而有些人力资本具有某种独特的核心竞争力，是企业价值创造的根本动因，这类人力资本与企业形成增值性契约。

2.2 明确契约和扩展契约

人力资本与企业形成的契约从内容上讲是对人力资本的职责权益的界定，而界定可以是严格明确的，也可以是描述性的，这种差别取决于人力资本的职能特性。因此，基于内容特征可以把契约分为明确契约和扩展契约。明确契约是指明确规定了契约关系人的权利和义务，在绩效评估时有明确的标准可以执行的契约。扩展契约是指在规定契约关系人的权利和义务时，仅就某种目标或实现目标的方式给与描述性规定，在绩效评估时需要结合具体表现和外参照系来衡量的契约。

2.3 人力资本的契约矩阵

基于前面分析可以看出，人力资本契约存在2个基本维度(这是基于人力资本定价为目标确定的2个基本维度，本文并不否认从其它角度还可确定人力资本契约的其它维度)，价值创造维度和内容特征维度。这2个维度很好地反映了在企业中人力资本价值贡献的方式和价值属性，因此，基于这2个维度构建矩阵对人力资本进行分类(如图1)便可以凸现各类人力资本的实际价值及其价值

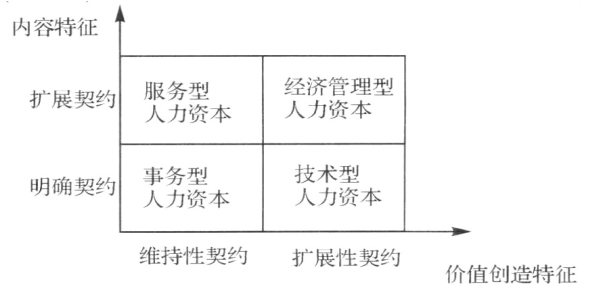


图1 人力资本的契约矩阵

贡献方式,进而为合理选择计量方法奠定坚实的理论基础。根据契约特征组合将人力资本分为4种人力资本类型:事务型人力资本、服务型人力资本、技术型人力资本和经营管理型人力资本。

事务型人力资本。这类人力资本具有社会平均的知识存量,能够处理简单的常规性事务,对企业的价值创造是维持性贡献。并且契约明确规定其价值贡献的方法,具体工作的可预见性和规范性很高。

服务型人力资本。这类人力资本具有一般能力,能处理较复杂的常规性事务,主要就职于企业职能部门,对企业的价值创造是维持性贡献。对应契约内容上只能规定一定的目标,具体的价值贡献方法具有一定的扩展性。

技术型人力资本。这类人力资本拥有某种专利权或专有技能,能够完成特定技术项目,对企业的价值创造是增值性贡献。该类人力资本的价值源于某种具体的技能技术,而技能技术的价值可以通过相关估价确定,所以该类人力资本的价值贡献的方式和价值可以确定。

经营管理型人力资本。这类人力资本具有组织管理能力、资源配置能力和丰富的管理经验,职位主要是中高层的管理人员,对企业的价值创造是增值性贡献。与企业间形成的契约对目标有一定的规定,但鉴于该类人力资本的职能特征,具体的价值贡献方法难以规定。

3 基于契约属性研究的人力资本定价

人力资本契约矩阵是从价值贡献方式的角度对人力资本进行归类的结果,它凸现出了各类人力资本的价值贡献特征。因此,本文尝试以人力资本契约矩阵为基础,构建相关数理模型以实现各类人力资本实际价值的货币化计量,并形成相应定价模型。

3.1 事务型人力资本

事务型人力资本的契约属性是明确的维持性契约。其价值贡献特征是工作规范性很高,未来工作的可预见性很强;而且工作所需的知识能力只是社会平均的知识存量和能够处理简单的常规性事务,工作的创造性较低。这类人力资本实际价值比较稳定,而且对企业而言是维持性贡献,所以人力资本产权的交易价格就代表其实际价值。因此该类人力资本的计量采用合同工作年限工资报酬折现法,对应计量价值可用公式表示为:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{w_t}{(1+r)^t}$$

其中: V 是人力资本的计量价值; w_t 是第 t 年的工资报酬; r 是折现率; n 是合同工作年限。

3.2 服务型人力资本

服务型人力资本的契约属性是扩展的维持性契约。该类人力资本主要是职能部门的一般员工,其工作的方法有一定的灵活度,而且最终的价值贡献往往体现在企

业综合收益之中。但其工作内容仍然是常规性的,而且行业内部人力资本同质性较强。所以工资报酬是其定价基础,但需要加入反映综合收益中该类人力资本的边际贡献的参数。因此,该类人力资本的实际价值应以工资报酬的现值乘以价值贡献乘数表示。本文将该定价方法称为薪酬折现价值贡献乘法,对应计量价值可用公式表示为:

$$V = \sum_{t=1}^n \frac{w_t}{(1+r)^t} \lambda$$

其中: V 是人力资本的计量价值; w_t 是第 t 年的工资报酬; r 是折现率; n 是合同工作年限; λ 是价值贡献乘数(可以参考李世聪教授关于人力资源贡献率与人力资源贡献价值研究的相关结论)。

3.3 技术型人力资本

技术型人力资本的契约属性是明确的增值性契约。该类人力资本拥有某种专有技术或能力,是企业核心竞争力的重要微观载体,职位一般表现为基层技术骨干、技术项目研发人员和主管人员等。其技术技能往往表现为专利权、专有技术、技术产品化能力等,这些专利权等对应的计量方法比较成熟,可以实现科学的估价。因而该类人力资本的价值贡献特征是:技术型人力资本主要通过专有技术或专利等,对企业的价值增值贡献价值,其实际价值依赖于其所拥有的专有技术或专利带给企业的未来收益。所以该类人力资本的计量应采用未来收益贴现法,对应计量价值可用公式表示为:

$$V_y = \sum_{t=y}^T \frac{I_t}{(1+r)^{t-y}}$$

其中: V_y 是目前年龄为 y 的人力资本的计量价值; I_t 是第 t 年可为企业净收益作出的贡献(该值可以根据实际情况通过边际贡献分析计算得出(可以参考李世聪教授关于人力资源贡献率与人力资源贡献价值研究的相关结论)); T 是退休年龄; r 是贴现率。

3.4 经营管理型人力资本

经营管理型人力资本的契约属性是扩展的增值性契约。这类人力资本具备一定的组织管理能力和资源配置能力,在企业中的职位一般表现为中高层的管理人员。他们的工作可以使生产经营逼近生产可能性边界,其对企业价值创造的增值性贡献是确定的。进一步研究发现,这种增值性贡献来源于计划、组织、控制、领导、激励等活动,而这些活动具有扩展性。因而该类人力资本的价值贡献特征是:经营管理型人力资本基于外界刺激,能动地发挥其内在价值对企业创造贡献价值。所以该类人力资本的定价思想是先确定其全部内在价值,再根据一些价值创造的绩效归因权重因素,通过模糊计量的模型计算出一个绩效乘数,以确定其实际价值。对应内在价值可以用其与企业多次的价格博弈得出的数值,或者由第三方对其价值进行评估得出的数值表示;而绩效乘数可以结合企业实际构建不同的权重矩阵和因素评价矩阵,利用模糊计量法来确定

(K值计算过程,可详见人力资源价值模糊计量的相关研究)。两者相乘便得到该类人力资本的实际价值,本文把该类方法称为契约价格绩效乘法,对应计量价值可用公式表示为:

$$V=P \times K$$

其中:V是人力资本的计量价值;P是人力资本的内在价值;K是人力资本的绩效乘数。

4 结论与展望

人力资本定价是一种价值评估活动,研究人力资本的特性是其逻辑起点。在此基础上,可以实现对人力资本价值贡献机理的准确认识,随后便可用相关数理模型构建相应的定价模型。本文就是基于这样的研究思路,从人力资本的特性出发,发现人力资本的价值有内在价值和实际价值之分,各类人力资本的价值贡献方式受其职责权限影响。在此基础上,本文创造性地以人力资本与企业间的契约为分析起点,实现了从人力资本的内在价值中剥离出实际价值,也实现了从价值创造贡献特征角度对人力资本的归类。最后,本文确定了人力资本分类计量的范式,并形成了一种基于契约属性研究的人力资本定价模型。该模型源于对各类人力资本价值贡献方式的深入分析,所以定价结果很接近企业实际经营中人力资本的实际价值,并且在契

约矩阵分析时,结合了各类人力资本的职能特征,有利于企业在实际经营中应用。

但应该说明的是,本文研究形成的定价模型更适合于人力资本的初始计量,至于人力资本的培训成长、离职等后续计量问题并未涉及,这些问题笔者将在后续的研究中继续探讨。

参考文献:

- [1] 杜兴强,李文. 人力资源会计的理论基础及其确认与计量[J]. 会计研究, 2000(6): 30-36.
- [2] 杜兴强. 人力资源估价及会计问题研究[D]. 厦门大学博士后学位论文, 2003: 35-36.
- [3] 西奥多·舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京: 北京经济学院出版社, 1990: 3-6.
- [4] 孙琳. 基于管理贡献的人力资本定价模型 [J]. 财经研究, 2003(11): 67-70.
- [5] 葛家澍, 刘峰. 会计理论: 关于财务会计概念结构的研究[M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2002: 167-169.
- [6] 雷巧玲, 赵更申, 段兴民. 基于人力资本特点的定价原则研究[J]. 生产力研究, 2004(5): 27-28.
- [7] 周其仁. 市场里的企业: 一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究, 1996(6): 71-79.

(责任编辑: 陈晓峰)

An Evaluation Model of Human Capital Based on Contractual Attribute Research

Abstract: After analyzing the characteristics of human capital, this paper finds that the boundary of pricing human capital is the value of contribution to the enterprise's value creation, rather than their full intrinsic value. In addition, the contract between human capital and enterprises can not only peel off the actual value from human resources' intrinsic value, but also determine the process of contributing. Subsequently, the paper analyses the contractual attribute of human capital profoundly, and sets up human capital contract matrix, which can classify the human capital properly. Finally, with the study on the characteristics of human capital's contribution, it attempts to set up an evaluation model of human capital based on contractual attribute.

Key Words: Evaluation of Human Capital; Contractual Attribute; Contract Matrix; Evaluation Model