

基于价值创造增量法的培训投资回报研究

胡蓓,袁笛

(华中科技大学管理学院,湖北武汉 430074)

摘要:培训作为不断更新和补充组织内部知识结构的手段正在受到管理者的重视,并日益成为人力资源管理的重要组成部分。然而对于培训的投资回报如何衡量却成为一个难以解决的问题。从传统的培训投资回报价值的计算方法入手,继而提出了更具有实际操作的价值创造增量法来衡量培训投资的价值回报。

关键词:价值创造增量法;培训;投资回报

中图分类号:F240

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)11-0146-02

0 前言

著名经济学家、诺贝尔经济学奖获得者、美国经济学会会长舒尔茨在1960年发表了题为《人力资本投资》的演说,对人力资本做了系统阐述,震动了西方学术界。同一时代,作为人力资本理论的另一位奠基者1992年诺贝尔经济学奖得主格里·贝克尔用传统的微观均衡分析方法建立了人力资本投资均衡模型并将其应用于企业的在职培训,提出并分析了一般在职培训与特殊在职培训这两种在职培训模式。伴随知识经济的兴起,人力资本及其投资再次成为人们关注的焦点。人力资本理论以其对经济增长源泉、经济报酬分配等重大理论问题的合理说明而倍受青睐,企业中的人力资本投资也日益成为管理的热门话题和提高效率的核心环节。

培训作为人力资源投资的一个重要部分日渐凸现出其重要意义。越来越多的企业意识到,通过对员工知识和技能的不断更新,企业将获得更多的人力资本存量。据日本有关资料统计,员工文化水平每提高一个等级,技术革新者的人数就增加6%,员工提出革新建议一般能降低成本10%~15%,而受过良好教育和培训的管理人员,因创造和

运用现代管理技术,则有可能降低成本30%。20世纪90年代美国企业调查统计分析认为,对员工培训每投入1美元就能得到50美元的经济收益。在我国,据苏州市一项调查,经过培训的员工同未经培训的员工相比,完成产量高出10.8%,产品合格率高出6%,工具损耗率低40%,创造净产值高90%。

可是,因为人力资源培训投资效益具有长期性和滞后性,管理者在短期内因为看不到培训带来的回报,可能为了提高短期业绩而牺牲组织的长远利益,减少对人力资源的投资或避免、推迟对人力资源的投资。在传统会计中,也缺乏进行人力资源需求预测、投资预测和投资效果分析所必需的信息,使组织管理者不能利用这些信息作出正确的人力资源管理的决策,也不利于其它利害关系各方进行分析决策。在传统会计中,也没有考虑人力资本投资者参与利益分配的问题,人力资本所有者的权益没有受到应有的重视,在人才争夺日益激烈的环境下,这极不利于组织吸引、留住人才,不利于发挥组织成员的主动性、积极性和创造性。

虽然意识到了对于人力资源投资的重要性,可是当人力资源部门面对品类繁多的培训课程时,到底如何选择成为他们最难以

决策的问题,除了考察培训老师的名气、学员是否欢迎该课程以及培训课程的价格等直观性的指标以外,人们很难衡量对于培训投资的成本与收益,从而对于培训的投资回报是否合理难以提出有说服力的数据。^[2]

1 传统的培训价值投资回报的计算方法

对于培训投资回报的研究,贝克尔认为人力资本与物质资本投资一样,与个人未来收入之间是存在着紧密联系的。在分析在职培训人力资本形成的过程中,贝克尔对在职培训的方式、支出与收入之间的关系进行了分析。他认为,通过对员工的在职培训,能增加员工的人力资本存量,从而提高劳动生产率,产生要素的递增收益。在假设个人追求效用最大化的基础上,证明了在人的生命周期的某个阶段,人力资本投资的均衡条件为:“人力资本投资的边际成本的当前价值等于未来收益的当前价值。”某项人力资本的投资均衡模型为:

$$PV = \sum_{t=1}^i (K_t - J_t) / (1+r)^t$$

其中, PV 为某项人力资本的收益现值和; K_t 为第 t 年的收入(接受培训); J_t 为第 t

收稿日期:2005-01-08

作者简介:胡蓓(1954-),女,湖北武汉人,华中科技大学管理学院教授,人力资源管理研究所所长,博士,研究方向为人力资源管理与开发;袁笛(1979),男,湖南长沙人,华中科技大学管理学院2002级硕士研究生,研究方向为人力资源管理与开发。

年的收入(未接受培训); r =利益。

当人力资本投资成本小于其投资收益净现值 PV 时,投资就有利可图(人力资本投资的成本,包括投资费用和机会成本)。^[2]

刘崇明提出,假设培训费用由企业支付,并且不考虑工人的个体工作能力差异,在市场信息完全和充分就业的条件下,我们可以分析计算以下两个现金流量的净现值。首先,用 A 表示未受培训的一般工人,其市场边际价值收益为 RA ,企业雇佣 A 的边际支出为 CA ,雇佣期为 T 。根据现金流量计算,可以求出净现值 $NPV(A)$;然后,再用 B 表示接受培训的工人,将雇佣期 T 分为两个阶段, T_1 表示培训期时间,企业支出成本仍然等于 CA ,同时还需增加支付培训费 W ,随后的时期 $T_2=T-T_1$ 为培训后的工作时间,企业支出成本 CB ,收益为 RB ,再计算该现金流量的净现值 $NPV(B)$,两个净现值都为正,经济上都可行。若差额净现值 $\Delta NPV(B-A)$ 也为正,则说明增加投资用于培训,是经济可行的;若为负,说明企业无法收回培训投资,并获得预期的收益。^[1]

两种计算方法都从最抽象的角度提出了培训投资回报价值的计算方法,贝克尔的计算方法简单地用工资代替了接受培训者的价值,没有考虑到工资只是人类劳动的必要劳动创造价值的部分,而劳动的全部价值是必要劳动和剩余劳动创造的价值总和。

刘崇明也只是从经济学的角度提到接受培训者的市场的边际价值 RA ,况且,这种计算也是有待商榷的,因为,一个人创造价值是由于以前接受的所有培训和实践所创造的,如果笼统地将培训后创造的价值都算作一次培训,那么越往后面的培训就会回报越高,显然是不符合实际情况的。

显然,两位研究者都没有解释如何有效地衡量由于某项培训导致受训者新增的价值如何计算,这必然影响到合理计算培训投资回报的真实性。

2 基于培训价值创造增量法的投资回报计算模式

弗兰霍尔茨提出的人力资本个体价值的随机报偿价值模式计量方法认为,一个人对于组织的价值在于他在未来时期能够为组织提供的服务,这种服务与其未来在组织中所处的职位相联系。而一个人在未来时期

处于何种职位是不可能确切判定的,因此一个人未来为组织提供服务的过程是一个随机报偿过程。他提出的计算公式为:

$$V = \sum [\sum R_i \cdot P(R_i)] / (1+r)^t$$

其中, v 表示人力资源的价值; i 从 1 到 m ,表示某职工在为服务的期望年限内可能担任的 m 个不同的职位; R_i 表示该职工在职位 i 上时能够给组织带来的利益即为组织创造的价值; $P(R_i)$ 表示该职工取得职位 i 的概率; $\sum R_i \cdot P(R_i)$ 为该职工在为服务的期望年限内每年可能为企业带来的利益的期望值; r 表示折现率; t 从 1 到 T , T 为该职工为组织服务的期望年限即人力资源价值的计算年限。

以收益为基础的人力资源价值的货币性计量方法——经济价值法是将组织或组织中的某一群体在未来一定时期所实现的收益的预测值中按人力资源投资率(即该组织或群体的人力资源投资占全部资产投资的比重)计算出的属于人力资源投资实现的部分的现值作为该组织或群体的人力资源的价值。计算公式为:

$$V = \sum [R_t \cdot h_t / (1+r)^t]$$

其中, V 表示人力资源价值, R_t 表示第 t 年的收益; r 表示折现率; h_t 表示第 t 年的人力资源投资率; t 从 1 到 T , T 为人力资源价值的计算年限。^[4]

以上两种人力资源价值的计算方法,都从理论上指出了如何衡量个体或者群体的人力资源价值。但是,这两个理论方法在实际工作中的操作性显然很差,而且不能有效地衡量某一项培训创造的价值。在衡量某项培训所创造的价值时,我们不妨以受训者接受培训后的价值创造增量来衡量。所谓价值创造增量是指个人接受培训后在将培训技巧或者思维方式运用于工作中所产生的比以前更多的价值,公式为:

$$V = \sum \Delta v_t / (1+r)^t$$

其中, V 为某一位受训者总的价值创造增量; Δv_t 为第 t 年的价值创造增量, r 为折现率; t 从 1 到 T , T 为培训影响的时间周期。一般来说, T 的跨度应该以培训对于受训者的影响时间和培训课程性质为依据。

例如,一名销售人员在接受一项销售技巧培训后,1 年能够多为公司创造 20 万元的利润,假设该项培训的效果能够持续 3 年,

折现率为 8%,那么该项培训对于这名销售人员的价值创造增量为 51.54 万元。

又如一名生产线操作工人接受培训后能够使废品率下降 2%,假设每天生产 1 万件产品,每件产品价值 30 元,废品率下降在 10% 的程度上与该名操作工人相关,那么其每天的价值创造增量为 1 (万件) $\times 2\% \times 30 \times 10\% = 600$ 元。如果该项培训的影响效果可以持续 1 000 天,那么该项培训对于这名操作工人的价值创造增量为 7 500 元。

按照价值创造增量法计算出每一名受训者的价值创造增量后,再把所有受训者的增量相加就可以得出该项培训总的价值创造增量,我们视同于该项培训的总价值。

使用价值创造增量法来衡量一项培训的价值,只能说从理论和实际操作的角度解决了部分岗位的培训价值回报的问题,这种方法同样存在一定的局限性:

(1) 价值创造增量法是基于培训效果在一定时间范围内存在的假设。这对于一些岗位的员工需要经常阶段性的培训来维持其绩效水平是合适的,但是对于脑力劳动者尤其是高层管理人员来说究竟创造了多少价值时,培训效果的持续时间也许和一般培训会有很大的不同,甚至随着时间的推移会产生越来越多的价值,而不是呈现边际递减的效应。

(2) 价值创造增量法中的参数对于一般的技术或者操作岗位来说可以计算或者估算出来,评价的指标比较直观。但是对于一些岗位却不太方便计算其价值创造增量,因为某项绩效的变化将会受到很多因素的影响,培训只是其中一个因素而已。

参考文献:

- [1] 刘崇明,李燕华.基于人力资本理论的培训投资经济分析[J].华北电力大学学报(社会科学版),2000,(3).
- [2] 朱方伟,王国红,武春友.企业在职培训的人力资本分析及其投资决策[J].中国软科学,2003,(9).

(责任编辑:董小玉)