

基于人力资源价值评估在企业的实践^{*}

郑渝英

(重庆工业职业技术学院 工商贸易学院, 重庆 401120)

摘要 :以人力资源价值会计、人力资源价值评估为理论基础,从实践运用角度出发,选择重庆鼎讯通信公司作为案例,运用人力资源价值评估的货币性计量模型和非货币性计量方法,以该公司相关数据为依据,对其未来工资报酬折现、人力资产比率、人员结构等人力资源价值进行了评估、分析、对比,从而揭露出该公司在人力资源管理中存在的人力资产比例失调、人员结构不合理、员工离职率过高等问题,并给企业管理者提出调整其人力资源配置、人员结构等建议和措施。

关键词 :人力资源价值会计 ;人力资源价值计量方法 ;人力资源价值评估

中图分类号 :F244.1 ;O119 ;F23

文献标志码 :A

文章编号 :1672-6693(2012)06-0115-04

1 人力资源价值会计

人力资源价值会计是指把人作为有价值的组织资源,并对它的价值进行计量和报告的一系列程序。目的在于用人力资源的创造力来反映组织现有人力资源的质量状况,在于对人力资源投资的效能和效益加以追踪评估,为企业管理者制定人力资源决策和投资者进行投资提供有用的信息^[1]。

人力资源价值的信息是人力资源重要的组成部分,企业经济管理实践对人力资源价值信息越需要,提供人力资源价值信息的会计越要发展,在这一发展过程中任何具有开创性的理论和实践,都值得去进一步探讨。本文正是基于此尝试性地将重庆鼎讯通信公司 2011 年 1—6 月财务报表等实际数据引入相关的理论进行实践运用,进行探索式的实践研究,以期为企业人力资源管理提供有用的信息。

人力资源价值的计量方法分为货币性计量方法^[2]和非货币性计量方法^[2]。

1)货币计量方法。目前,关于人力资源价值的货币计量模型主要有:未来工资报酬折现法、调整的未来工资报酬折现法、经济价值法、非购入商誉法等。

2)非货币计量方法。非货币计量方法是计量人力资源价值评估中不可或缺的一部分,是货币计

量方法的辅助和补充,实践中常用的方法有人力资产比率、人员结构比例等。

2 鼎讯通信公司人力资源价值评估

2.1 货币性计量方法在实践中的运用

将鼎讯通信公司人力资源价值计量方法分为群体价值计量方法和个体价值计量方法两种。

1)鼎讯通信公司群体人力资源价值评估。本文选择巴鲁克·列夫和阿巴·施瓦茨未来若干年的工资报酬公式为^[3]

$$V = \sum_{t=1}^T \frac{Y_t}{(1+r)^2}$$

公式中 V 为公司员工群体人力资源价值, Y_t 为第 t 年的工资报酬, T 为人力资源价值的计算年限, r 为市场贴现率。

时间 t 的确定: Y_t 是时间的函数,时间长短的选择将直接影响到它的计算结果。在 2008 年以前鼎讯公司员工大部分所签订的合同都是 2 年一签, 2008 年新劳动法颁布后 2008 年底到期后,改为 5 年一签,所以,本文的人力资源价值估计时间选择为 5 年。 Y_t 的确定:根据鼎讯通信公司 2011 年 6 月资产负债表、利润表得知,鼎讯公司 2011 年 1—6 月员工工资福利合计为 1 258 848.20 元,平均人数为 104 人,年均人收入约为 2.42 万元,按公司工资管

* 收稿日期 2012-07-13 网络出版时间 2012-11-12 16:42:01

资助项目:重庆市软科学重点项目(No. CSTC2010CE0056)

作者简介:郑渝英,女,讲师,硕士,研究方向为会计、人力资源管理。

网络出版地址: http://www.cnki.net/kcms/detail/50.1165.N.20121112.1642.201206.115_024.html

理制度,公司工资每年调整一次,按基本工资的 5% 递增,公司总经理工资按 10% 递增。经查公司 2008 年末调资,2009 年因经济危机等原因工资仍然保持不动,2010 年开始公司恢复对工资的调整,不考虑其他因素影响,5 年间鼎讯公司员工工资年平均递增率仍为 5%。第 t 期市场贴现率的确定,根据中国人民银行决定,从 2012 年 7 月 6 日起金融机构人民币存贷款基准利率下调 5 年,贷款利率为 6.55%,一年贷款利率为 6%,本文设定贷款利率 $r = 6\%$ ^[4] 为第 t 期的贴现率。利用以上 3 项分析,计算鼎讯通信公司员工未来工资报酬折现值(表 1)。

表 1 鼎讯公司员工未来工资报酬折现值计算表

年度	预计工资/元	年递增率/%	现值系数	工资折现值/元	员工人数/个	价值估计/元
2011	24 200		1	24 200	104	2 516 800
2012	25 410	5	0.952 4	24 200	104	2 516 850
2013	26 680	5	0.906 9	24 199	104	2 516 671
2014	28 014	5	0.863 8	24 198	104	2 516 643
2015	29 414	5	0.822 7	24 199	104	2 516 685
2016	30 885	5	0.783 5	24 198	104	2 516 633

根据巴鲁克·列夫和阿巴·施瓦茨未来若干年的工资报酬公式,估计未来 5 年鼎讯群体人力资源价值 $= 2\,516\,850 + 2\,516\,671 + 2\,516\,643 + 2\,516\,685 + 2\,516\,633 = 12\,583\,483$ (元)。

$$E = \left(\frac{5 \times RF_0}{RE_0} + \frac{4 \times RF_1}{RE_1} + \frac{3 \times RF_2}{RE_2} + \frac{2 \times RF_3}{RE_3} + \frac{1 \times RF_4}{RE_4} \right) \div 15 = \left(\frac{5 \times 25.56\%}{15\%} + \frac{4 \times 24.28\%}{14\%} + \frac{3 \times 23.06\%}{13\%} + \frac{2 \times 21.91\%}{12\%} + \frac{1 \times 20.81\%}{10\%} \right) \div 15 = 1.77。$$

总经理未来工资报酬折现计量方法同上,结果如表 2 所示。

表 2 鼎讯公司总经理未来工资报酬折现值计算表

年度	预计工资/元	年递增率/%	现值系数	工资折现值/元	效率系数	价值估计/元
2011	96 000		1	96 000	1.77	169 920
2012	105 600	10	0.952 4	100 573	1.77	178 015
2013	116 160	10	0.906 9	105 357	1.77	186 482
2014	127 776	10	0.863 8	110 373	1.77	195 360
2015	140 554	10	0.822 7	115 633	1.77	204 671

由此可以计算出鼎讯公司总经理未来 5 年人力资源总价值为 $169\,920 + 178\,015 + 186\,482 + 195\,360 + 204\,671 = 934\,448$ (元)。

2) 鼎讯通信公司个体人力资源价值评估。本文选择赫曼森教授提出的以效率因素作为未来工资报酬折现模型的调整值来计算个体人力资源的价值。本文只估计鼎讯通信公司总经理的人力资源价值。经查总经理 2011 年每月的工资报酬为 8 000 元,全年累计达 96 000 元。公式为

$$E = \left(\frac{5 \times RF_0}{RE_0} + \frac{4 \times RF_1}{RE_1} + \frac{3 \times RF_2}{RE_2} + \frac{2 \times RF_3}{RE_3} + \frac{1 \times RF_4}{RE_4} \right) \div 15$$

式中 E 为效率系数, RF_0 为现实年度该企业的资产收益率, RE_0 为现实年度全行业的平均资产收益率, $RF_t(t = 1, 2, 3, 4)$ 表示从现实年度往前推的第 t 年度该企业的资产收益率, $RE_t(t = 1, 2, 3, 4)$ 表示从现实年度往前推的第 t 年度全行业的平均资产收益率。

根据鼎讯通信公司 2012 年预算表显示结果,预计到 2012 年底公司营业收入在 810 万左右,人力资源投资达到 250 万元以上,固定资产折旧费用为年平均摊销值为 21 万元,物料消耗费用本年预计达到 425 万。则鼎讯公司投资报酬计算如下

$$r = (TR - HRR) / (DE/A + ME/A) - 1 = (810 - 250) / (21 + 425) - 1 = 560 / 446 - 1 = 25.56\%。$$

由于 2009 年经济危机影响手机通讯行业开始出现 10% ~ 20% 整体下滑,公司报酬率将降到 20% 左右,年降幅 5% 以上,重庆市公布的通讯行业企业投资报酬率为 7% ~ 20%,笔者设定通讯行业商城的投资报酬率 15%,同时预计 5 年后通讯行业的报酬率降到 10%。可计算得到效率系数 E 如下式

$$E = \left(\frac{5 \times RF_0}{RE_0} + \frac{4 \times RF_1}{RE_1} + \frac{3 \times RF_2}{RE_2} + \frac{2 \times RF_3}{RE_3} + \frac{1 \times RF_4}{RE_4} \right) \div 15 = \left(\frac{5 \times 25.56\%}{15\%} + \frac{4 \times 24.28\%}{14\%} + \frac{3 \times 23.06\%}{13\%} + \frac{2 \times 21.91\%}{12\%} + \frac{1 \times 20.81\%}{10\%} \right) \div 15 = 1.77。$$

2.2 非货币性计量方法在实践中的运用

1) 人力资产比率。人力资产比率是指人力资产占企业总资产的百分比,它反映企业对最具有生产能力的人力资源投资的重视程度和发展趋势^[5]。人力资产比率 = 某期人力资产投资 ÷ 资产平均值。

根据 2011 年 6 月资产负债表得到鼎讯公司人力资产比率 $1\,508\,618.00 \div (3\,468\,943.73 + 5\,357\,793.81) \div 2 \times 100\% = 17\%$ 。

2) 人员结构比例率。人员结构比例率是企业各类人员结构的比例程序,它反映一个企业人力资源价值的整体水平。人员结构比例率可以从人才学

历结构和职称结构等方面计算。

鼎讯公司按 2011 年 6—12 月平均人数计为 100 人,其中中高层管理人员为 18 人,员工、中高层管理人员的学历、职称、年龄结构比例见图 1~3。

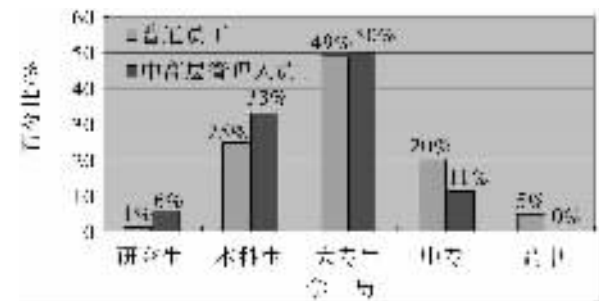


图 1 鼎讯中高层及普通员工学历层次

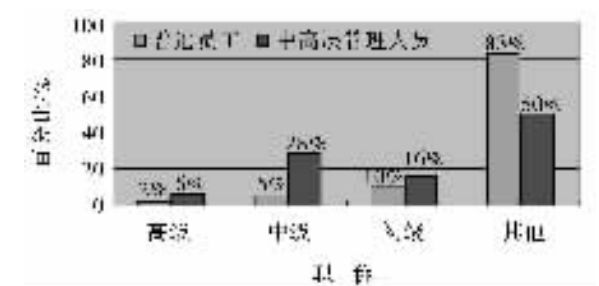


图 2 鼎讯中高层及普通员工职称比例

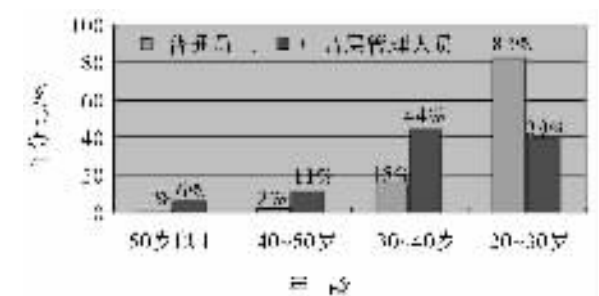


图 3 鼎讯中高层及普通员工年龄结构比例

3) 员工离职率。员工离职率 = 离职员工数 ÷ 期初期末员工平均数,是企业期末人数与企业年度员工定额的比值,它反映企业员工的稳定性。2011 年 1—6 月鼎讯通信公司员工变动情况如表 3 所示。

表 3 鼎讯通信公司员工变动情况表 人

月份	新招员工数	非正常流失员工数	正常离职员工数	期末核定员工数
1				95
2	5	3	2	95
3	5	2	5	93
4	8	2	2	97
5	7	1	4	99
6	10		4	105

根据表 3 数据计算可得 正常员工离职率 = 离职员工数 ÷ 期初期末员工平均数 = 17 ÷ (95 + 105) ÷

2 × 100% = 17% ,非正常员工离职率 = 离职员工数 ÷ 期初期末员工平均数 = 8 ÷ (95 + 105) ÷ 2 × 100% = 8% ,鼎讯通信公司员工离职率为 25%。

3 鼎讯通信公司人力资源价值评估结果分析及建议

1) 本文借用人力资源价值评估的货币性计量模型,通过对鼎讯通信公司未来 5 年群体价值和个体(总经理)人力资源价值进行评估,得出鼎讯通信公司未来 5 年人力资源群体价值为 12 583 483 元,个体(总经理)人力资源价值为 934 448 元,总经理未来 5 年的人力资源价值占未来人力资源总成本的 7.43% ,本期总经理人力资源价值占人力资源总成本的 3.81%。这说明当前个体与群体价值相比工资基本适当。建议能够对内部员工工资结构进行进一步调整,使员工工资结构更趋于合理,提高员工工资和福利待遇,从而提高工作积极性。

2) 人力资产比率价值评估结果分析 鼎讯通信公司人力资产比率为 17% ,人力资产费用占营业总利润的 -357.80% ,占总收入的 27.42% ,占总费用的 45.33% ,表明人均创造的利润价值为负数,通过人力资源价值分析得知人力资源费用占收入与成本的比例较大,表明鼎讯公司目前人力资源投入较大但创造的效益却很少。公司目前需要进行调整,通过经营结构的调整,内部员工采取优胜劣汰的方式,重新建设人力资源配置工作,使公司人尽其才、才尽其用,人事相配、减少内耗,最大限度地发挥人力资源的作用。

3) 人员结构价值评估结果分析 员工年龄结构反映企业人力资源价值潜力和企业竞争动力。鼎讯公司员工的年龄 30 岁以下的占到 82% ,公司中层管理人员 30~40 岁的占 44% ,20~30 岁的占 39% ,大专以上学历的占 89% ,中级职称以上的占 50% ,这说明公司管理层人员年富力强,知识结构较好,是一个非常年轻化的公司,这也是手机行业的特性。但是这也给企业的发展带来了许多困惑,经营管理经验不足,为人处事不够沉稳,在经营管理和为企业把握方向方面显得经验不足,导致整个企业抗风险的能力很有限。公司目前有研究生、高级职称的人占公司总人数的 6% ,这说明公司在管理层中高级人才不够。建议企业建立一套完整的引进高级管理人才的招聘政策,同时寻求人力资源管理的领导方法。在经济环境低迷及错综复杂的时刻,只有高级人才可以把握住企业未来的方向。经济危机时,公司在尽量裁掉可替代

的员工的同时,不应放弃对高级人才的需求及猎取。在经济危机中,转换工作的高级人才,许多会自降身价,也是企业节约成本的大好时机。所以,鼎讯公司应该抓住这个历史机遇建立引进高级人才的政策和措施,吸引高级管理人才加入。

4) 员工离职率价值评估结果分析:鼎讯通信公司2011年1—6月员工离职率为25%,据前程无忧人力资源调研中心发布的《2011 中国企业员工离职率调查报告》^[5]显示,2011年消费品零售业员工离职率均超过20.5%,前程无忧网(www.51job.com)分析认为,经济回暖,雇主增加招聘是导致离职率居高不下的首要因素。无忧工作网的数据支持了这一观点,2010年1—11月发布的职位数量达到812万个,比2009年多60%。“找工作”变得容易了,这是很多求职者的感觉。目前鼎讯公司的离职率更是高于同行业的平均水平,建议通过适当提高薪酬水平留住员工,建立健全完善的激励机制,以减少员工的流失,降低离职率。但同时应加强对员工的绩效考核,通过建立完善的绩效考核系统,为部门负责人提供“择优录取”的依据,增强绩效考核的效果^[6]。

纵观人力资源管理理论和实践的变化和发展,有个问题始终不可回避,那就是人力资源管理最后的效果如何,要视其在实际中的效果^[7]。本文仅以人力资源价值会计的相关理论为基础,采用人力资源价值计量的货币计量模型以及非货币计量等方法,结合鼎讯通信公司在人力资源管理中产生的具体数据和发生的具体事例,对其人力资源现状和相关数据进行了分析、对比,提出了建议,力求逐步总

结理论和实践经验,给企业管理者提供有用的信息,不断提高人们对人力资源价值评估的认识。

从人力资源会计到人力资本会计,不仅仅是一个概念的问题,它反映了企业经营理念的变化,体现了会计理论的发展和创新,将对知识经济时代的企业发展带来深远的影响^[8]。然而目前人力资源价值会计存有明显的不足,计量方法也有待于进一步完善,计量数据不符合传统会计基本假定和一般原则。因此,在企业的实践运用中人力资源价值会计的核算与报告方法也有待进一步研究。

参考文献:

- [1] 阎光华,曹跃忠.试论人力资源管理会计[J].财会研究,1988(7):65-68.
- [2] 阎达五,徐国君.关于人力资源会计的框架[J].会计研究,1996(11):35-38.
- [3] 董晓鑫,高凯奇.浅析人力资源价值的会计计量方法[J].交通科技与经济,2007(2):118-119.
- [4] 中国人民银行.央行再次下调金融机构人民币存贷款基准利率[EB/OL].(2012-7-5).<http://www.gov.cn>.
- [5] 前程无忧人力资源调研中心.2011年企业离职与调薪调研报告[EB/OL].(2012-7-5).<http://research.51job.com>.
- [6] 翟伟.经济危机下的人力资源管理[J].重庆师范大学学报:自然科学版,2008,25(增刊):27-29.
- [7] 鲁荣凯.人力资源管理综合评价模型研究[J].四川师范大学学报:自然科学版,2007,30(3):69-73.
- [8] 王丽娟.从人力资源会计到人力资本会计[J].会计研究,2008(2):30-31.

Based on the Evaluation of Human Resources in Enterprise's Practice

ZHENG Yu-ying

(Chongqing Industry Polytechnic College, Chongqing 401120, China)

Abstract: Value appraisal of human resource in human resources accounting research field at the stage of exploration, so its research progress is slow, because the human resources value than other assets are more difficult to identify factors that affect, only grasp these factors of human resource value influence, can get more accurate assessment of the results. Based on the value of human resource accounting, human resource value assessment theory, from the practical perspective, the choice of Chongqing tripod communications company as a case, the use of human resources value assessment of the monetary measurement model and non monetary measurement methods, to the related data, the future wages reward discounting, human assets ratio of the value of human resources, personnel structure were assessed, analysis, comparison, thereby exposing out of the company in human resources management in the existing human resources assets ratio imbalance, the unreasonable personnel structure, employee turnover rate is too high, and give the enterprise management put forward to adjust the allocation of human resources, personnel structure and human resources management suggestions and measures.

Key words: human resource value accounting; measurement of human resource value; human resource value evaluation