

Yuelu Management Review



On the Theories, Methods and
Usage of Human
Resource Accounting

人力资源会计应用性研究： 理论、方法与尝试

王跃武 著

湖南大学出版社

人力资源会计应用性研究： 理论、方法与尝试

On the Theories, Methods and
Usage of Human
Resource Accounting

王跃武 著



Yuelu Management Review

湖南大学出版社

内 容 简 介

本书主要围绕“人力资源会计怎样才能有效地应用”这个问题展开探讨。从经济学的角度出发分析人力资源的产权、人力资源的价值等基础性问题；从管理学的角度出发分析人力资源的价值管理与业务管理的融合问题；再在会计学的框架内分析人力资源会计的基本理论要素、确认问题、计量问题以及应用系统的构建问题；最后通过一个案例对本书探讨的一些理论观点或模式进行了初步的检验。

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源会计应用性研究：理论、方法与尝试/王跃武著.
—长沙：湖南大学出版社，2015.7
(岳麓管理理论丛)
ISBN 978 - 7 - 5667 - 0879 - 3

I. ①人… II. ①王… III. ①人力资源会计—研究
IV. ①F234

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 141491 号

人力资源会计应用性研究：理论、方法与尝试 RENLI ZIYUAN KUAJI YINGYONG XING YANJIU: LILUN、FANGFA YU CHANGSHI

作 者：王跃武 著
责任编辑：陈建华 郭 蔚 责任校对：全 健 责任印制：陈 燕
印 装：长沙利君漾印刷厂
开 本：710×1000 16 开 印张：10.5 字数：206 千
版 次：2015 年 8 月第 1 版 印次：2015 年 8 月第 1 次印刷
书 号：ISBN 978 - 7 - 5667 - 0879 - 3/F · 391
定 价：28.00 元

出 版 人：雷 鸣
出版发行：湖南大学出版社
社 址：湖南·长沙·岳麓山 邮 编：410082
电 话：0731 - 88822559(发行部)，88821691(编辑室)，88821006(出版部)
传 真：0731 - 88649312(发行部)，88822264(总编室)
网 址：<http://www.hnupress.com>
电子邮箱：presschenjh@hnu.edu.cn

版权所有，盗版必究
湖南大学版图书凡有印装差错，请与发行部联系

总 序

总结和探索理论是学者们不可推卸的责任和使命。理论来自实践,又高于实践。我国上下五千年的灿烂文化,为世界奉献了儒家、道家和法家等意义深远的管理思想;前无古人的改革开放,我国管理科学界大量引入国外(特别是发达国家)科学管理的思想、方法和技术。管理的范围非常广泛,简言之,无非是管人、管财、管事,说到底关键就是管人,而在管人模式上,人类社会经历了“人治人”、“制度治人”和“文化治人”三部曲。我国自从搭上改革开放的“快车”后,用较短的时间和较低的成本完成了“人治人”向“制度治人”的转变,有的企业甚至踏上了“文化治人”的新征程。所有这些均为我国管理学界的科学研究提供了大有作为的舞台。管理学论著应该是集中反映学者们理论研究成果的直接载体,其中中青年学者的论著尤显活力,更能体现科学研究薪火相传。更重要的是,这些论著很可能成为评价我国现有管理实践和预测未来管理实务的重要指南。

本此初衷,湖南大学出版社策划出版“岳麓管理论丛”,将管理学领域中具有创新思想和较高理论水平、能在一定程度上填补管理学理论空白并与现实需要贴近、对实务操作有一定指导意义的管理学领域的理论著作收录进来,旨在弘扬管理理论创新,服务管理实践,活跃学术气氛,进一步促进中国管理学研究向纵深发展,进一步为管理创新推动经济社会发展贡献管理学者的聪明才智。

我们主张出版这套“岳麓管理论丛”应该实现以下功能:

其一,总结和反映中国管理学研究的最新成果。三十多年的改革开放和市场经济建设,为管理学者提出了若干具有中国特色的重大管理问题,也激发了中国管理学者的研究热情。中国大学逐步强调素质教育、特色教育和创新教育,又为中国管理学者创新性的研究创造了前所未有的好的生态环境。论丛立足于反映中国管理学研究的最新成果,在选题上紧紧围绕中国经济转型过程中出现的重大管理学理论和实际问题,研究原则上秉承经世致用的胸怀、实事求是的态度、敢为人先的勇气,使用“以我为主、博采众长、融合提炼、自成一家”的

研究思路,几经推敲,付梓出版。

其二,全面、系统反映管理学理论与实务的研究进程。综观我国近年来管理学理论与实务的发展,很难用一句话来概括,学术界的评价也褒贬不一,相持不下。即使在工商管理学这个一级学科究竟应该包括哪些二级学科,目前都论争激烈,更不用说细化到管理学某个特定领域、特定方向或特定问题上了。管理学是一门有史,有论,有自己独特的对象、方法与技术且包罗众多分支学科的庞大的知识体系,而且管理学又是一门实践性很强的科学,实践不断为管理学提出新的课题,一两本论著,难以道其万一;出本合集,难免只见树木,不见森林。因此,出版以中国管理问题为主要研究对象的“岳麓管理论丛”不失为良策,可以使我们动态地综观中国管理学研究与实践的全貌。

其三,活跃我国管理学理论研究,为管理实践提供智力支持。著书立说不是学者们的最终目的,学者们著书立说的最终目的是希望在自由探索基础上形成的观点、学说和发现等成果,能启发读者思考、诱发读者争鸣。可以说,如果一部著作能成为读者重大决策的重要依据,那将是对著作者呕心沥血最大的回报。可惜的是,目前的管理学学术界争鸣之声稀缺,古人云“道不辩,不明”,愿“岳麓管理论丛”的问世,能促进管理学界的“百花齐放”、“百家争鸣”!愿“岳麓管理论丛”推崇的管理创新能像科技创新、金融创新一样成为推动经济社会向前发展的强劲动力!

岳麓管理论丛编委会

2015. 03. 19

目次

第1章 人力资源会计的经济学基础

§ 1.1 人力资源若干经济学问题研究	1
1.1.1 人力资源的经济价值问题	1
1.1.2 人力资源的产权问题	3
1.1.3 人力资源的契约与制度问题分析	9
§ 1.2 会计本质之产权关系运动论	11
1.2.1 关于会计本质探讨的渊源	12
1.2.2 受托责任论与会计契约论之异同比较	13
1.2.3 产权关系运动论:会计本质的再探讨	14
§ 1.3 人力资源会计的经济学分析	20
1.3.1 人力资源会计的需求与供给分析	20
1.3.2 人力资源会计的制度与技术条件	22

第2章 人力资源会计的管理学基础

§ 2.1 人力资源的价值管理及其主体	27
§ 2.2 人力资源价值及其激励	29
2.2.1 人力资源的成本价值及其激励	30
2.2.2 人力资源的产出价值及其激励	31
2.2.3 人力资源的收益价值及其激励效果	33
§ 2.3 人力资源价值的波动性及其约束	35
2.3.1 人力资源成本价值及其约束	35
2.3.2 人力资源的产出价值及其约束	37
2.3.3 人力资源的收益价值及其约束	39
§ 2.4 “人力资源品”的自制或外包	43
2.4.1 “人力资源品自制”的相关成本与收益	43
2.4.2 “人力资源品外包”的相关成本与收益	44
2.4.3 “人力资源品”自制或外包的比较	45

第3章 人力资源会计研究现状与应用性困境

§ 3.1 人力资源会计研究述评	47
3.1.1 人力资源会计姗姗迟来	47
3.1.2 人力资源会计的萌生	48
3.1.3 人力资源会计的发展	50
§ 3.2 人力资源会计的应用及其困惑	55
3.2.1 人力资源会计的应用	55
§ 3.3 人力资源会计的应用障碍及其突破	59
3.3.1 发达国家应用人力资源会计的主要障碍	59
3.3.2 我国应用人力资源会计的主要障碍	63
3.3.3 对人力资源会计应用困境突破的反思性研究	70

第4章 人力资源会计若干基础问题研究

§ 4.1 人力资源会计主体	72
§ 4.2 人力资源会计对象	73
§ 4.3 人力资源会计内容与要素	75
§ 4.4 人力资源会计服务对象	76
§ 4.5 人力资源会计的原则	77
4.5.1 人力资源会计信息质量的要求或原则	77
4.5.2 人力资源会计应用中的要求或原则	78
4.5.3 人力资源的财务会计与管理会计	79

第5章 人力资源会计的确认问题研究

§ 5.1 人力资源的层次性分析	81
§ 5.2 人力资源的基本业务及其会计确认	82
5.2.1 人力资本层次	82
5.2.2 人力资产层次	83
5.2.3 其他人力资源层次	85

第6章 人力资源会计的计量问题研究

§ 6.1 人力资源会计计量若干基础性问题探讨	86
6.1.1 人力资源的经济学计量与会计计量	86
6.1.2 人力资源会计计量模式及其选择	99
§ 6.2 人力资源会计的计量难题及其解决基础	102
6.2.1 有限理性的自认:人力资源会计计量的哲学基础	103
6.2.2 人力资源的产权状况:人力资源会计计量的产权基础	104

6.2.3 工程化还是社会化:人力资源会计计量的理念基础	105
§ 6.3 人力资源成本价值的计量	108
6.3.1 基本界定	108
6.3.2 人力资源投资成本的计量	109
6.3.3 人力资源管理费用的计量	112
§ 6.4 人力资源产出价值的计量	113
6.4.1 基本思路的酝酿与提出	113
6.4.2 “基于价值链的人力资源产出价值计量模式”的设计	118
6.4.3 “基于价值链的人力资源产出价值计量模式”的实施	124
§ 6.5 人力资源收益价值的计量	125
6.5.1 人力资源收益价值的数额	125
6.5.2 人力资源收益价值的所占份额	127
6.5.3 人力资源收益价值的公平性	130
第7章 人力资源会计系统的构建	
§ 7.1 人力资源会计信息的收集系统	136
7.1.1 关于人力资源的“财务会计程序”的设计	136
7.1.2 关于人力资源“管理会计程序”的应用	138
§ 7.2 人力资源会计信息的分析与报告系统	140
7.2.1 人力资源产出价值分析程序	140
7.2.2 人力资源会计信息的报告系统	140
§ 7.3 人力资源会计系统应用的制度与技术条件	144
7.3.1 制度条件	144
7.3.2 技术条件	148
第8章 企业人力资源价值会计计量尝试——来自颐而康的案例研究	
§ 8.1 理论回顾	150
§ 8.2 案例研究	153
8.2.1 研究设计	153
8.2.2 研究实施	154
8.2.3 案例测算	157
8.2.4 研究结论	157
参考文献	159
后记	160

第1章 人力资源会计的经济学基础

“会计是反应性的”。(Chatfield, 1974) 会计从来不是孤立、自由地发展的系统, 作为提供有关会计主体经济运行过程信息的系统的重要组成部分, 它是在特定经济环境, 特别是其制度与技术条件作出动态调整的过程中亦步亦趋地发展的: 经济环境的变化催生对会计信息的新需求, 而相应制度与技术条件的变迁则为会计信息供应能力的改进或强化提供必要的支撑。因此, 就会计论会计绝非上策, 先让我们回到经济学框架中夯实其发展所依赖的基础吧。

§ 1.1 人力资源若干经济学问题研究

1.1.1 人力资源的经济价值问题

1.1.1.1 人力资源的经济性

“经济性”, 可从两个基本方面来理解: 一是从功效性判断一种特定的资源是否有利于节约成本(消耗)或增进经济利益, 此即经济上的“有用性”; 二是从存在状态上看一种特定资源的稀缺程度, 此即经济上的“稀少性”。

从“有用性”上看, 几乎可从普遍的意义论断: 人力资源都是有用的! “天生我才必有用”! 即便是智障儿童都可被“黑心”砖窑老板当奴隶、当牲畜使用! 所以骂人“废物”或“useless”实在是种很过分、也很伤人的侮辱!

但从“稀少性”方面则不那么容易判断或理解了, 这涉及人与环境及其可供人们生存发展的物质资源之间的关系, 甚或可追溯到“上帝的恩赐是丰裕还是稀缺”的宗教意义。自古以来, 战争不断、杀戮绵连, 都是嫌人多了, 或者更准确地说是嫌别人多了, 碍了自己欲望的满足。但是, 尽管人类不时面临悲剧的洗礼, 一个不能否认的事实是: 这个地球上养活的人越来越多了, 而且活得越来越体面了; 死的人越来越少了, 死于人类同族的就更少了。

这样看来，“人是多了还是少了”这个问题的回答取决于人利用环境所创造出来的经济资源增量相对于自己的所消耗的数量而言是多了还是少了。也就是说，人力资源的“有用性”在相当程度上能缓解对“稀少性”的严苛程度。这就是考验人类自身能否控制自己的欲望、能否满足自己的欲望。这种理解其实抽去上帝的存在，也是说得通的。

从人类的道德伦理上，我们不便嫌人多了；从作为人的良知而言，我们更不能因为“人多了”就去杀戮。但是，从理性上分析，我们确实应控制人与环境、资源（指非人的或与人相对的部分）之间的关系，让人在这个星球上保持一定的“稀少性”，这也是让人类自己保持“身价”的长久之计。

以上是把人类当作一个整体的分析。逐步具体地，对一个民族、国家、地区、单位、企业、家庭而言，人力资源的“有用性”是与其“稀少性”呈正向相关性的，即能创造经济价值“剩余”（抵除其自身消耗部分后）越多的人力资源是越“稀少”的。在这个意义上，人力资源在不同人的身上是客观地存在差异性的，尽管我们在伦理上或理想上仍需坚持与追求“人生而平等”。

1.1.1.2 人力资源的经济价值之辨析

当我们的分析逐步具体化时，就有必要严格地区分人与人力资源的概念了。笼统地说，人力资源是指人类具有的认识与改造自然和社会的能力；具体地说，是指人所具备的完成特定任务，主要的如生产商品或提供服务所需的体力、智力、情商等能力的总称^①。简而言之，人力资源是指能力（一般指生产或增值的能力），而人是人力资源的人身载体。这样区分不仅是客观的，而且有利于我们在分析与讨论中厘清与控制伦理、道德、同情心、义愤感等复杂而感性的因素的影响或干扰。在此基础上，我们既可以充满正义或激情地宣称“人或人的生命是无价的”，也可以冷静、理性地分析“人力资源是有价的”。

论及人力资源的经济价值，我们会涉及不同的意义与内容，很有必要在此辨析清楚，并在后面的分析中清晰而坚定地把握。首先，我们会涉及人力资源之所以形成所消耗的各种资源：人力、财力、物力等，可称之为“人力资源的成本价值”；然后，人力资源在利用的过程中会或多或少地创造价值：满足生产、消费过程或活动中的特定需要，这是种“效用”意义上的价值，可称之为“人力资源的产出价值”。当然，人力资源是有主人的，其人身载体会从人力资源的利用过程中获益，这是对产出进行分配意义上的价值，可称

^① 伍中信，王跃武：《人力资源会计之产权经济学》，《财经理论与实践》，2005（1）。

之为“人力资源的收益价值”。

1.1.2 人力资源的产权问题

1.1.2.1 人力资源所有权分析

人力资源以一定的天赋为基础，通过后天多种途径的投资而形成，主要的如个人的寒窗苦读、父母的言传身教、老师的授业解惑、单位的职业培训、师傅的传帮带送等等，因而往往涉及多个投资主体，如个人、家庭、学校、老师、政府、企业、银行、社会热心人等，这使人力资源的产权关系比普通经济资源要复杂得多。但是，因为人力资源这种能力或素质与其承载者在人身上是不可分离的，所以除本人外，其他任何投资主体都不能声称其所有权。无论从人权、社会历史发展过程或任何其他角度看，人力资源原始的、终极的所有权都是归属于其人身承载者的，各种制度、技术条件改变的充其量是其派生权利的界定状态。即便是原始部落中的战俘或奴隶制下的奴隶，强制力量掠夺得到的也只是其支配权、收益权等派生权利，战俘或奴隶仍可用消极怠工、逃亡、死亡等手段证明对其人力资源所有权的拥有，任何制度或法律上的裁决都不可能消灭这种自然的、天赋的属性。

因此，人力资源的所有权界定是清晰不过的，只能由其人身承载者拥有，其他投资主体的权益只能以某种明示或隐含、正式或非正式的债权形式存在，由其所有者按约定予以偿还，如对父母的赡养、对母校的捐资助教、对老师的尊敬、对国家的效力、对企业的贡献、对银行贷款的偿还、对社会的感恩回报等。这种初始的产权界定是人力资源运用的基础。

1.1.2.2 人力资源的产权交易分析

由于人力资源的天然禀赋状态与其相对的非人格（物化）经济资源的初始或后续性分布状态存在各种各样的不均衡性，因而为了经济资源利用效率的提高，通过交易来优化其配置就成为自然的选择，其中有的是“物化”资源的交易与流动，有的是人力资源的交易与流动，抑或兼而有之。

除了罪恶的奴隶交易外，人力资源的产权交易都不是所有权的交易，而是其支配权、收益权等派生权利的交易，而所有权的清晰界定则是交易的基本起点与前提条件。我们主要分析市场经济条件下两种基本的人力资源产权交易情况：

（1）商品化的人力资源产权交易。比如保姆为雇主做的钟点工、搬运工为顾客搬运行李、餐馆服务员对顾客的服务等，这些都是把人力资源的产权作为商品的交易，一方让渡了人力资源的支配权，另一方履行偿付的义务。

这种交易的主要特点有：一是有相对完整的契约内容，有明确的契约指向即服务内容；二是契约的标的较小、争议较少，以致往往不需要达成书面的形式；三是短期性，让渡人力资源支配权的时期较短，即买即卖或只形成短期的债权债务关系。

(2) 要素化的人力资源产权交易。这主要体现在企业组建或存续过程中人力资源所有者与财务（物质）资本所有者达成的契约中。这种契约涉及的活动较复杂，涉及的期限较长，且限于缔约方的有限理性与机会主义倾向，因而不完备的。但其基本内容是人力资源所有者让渡对其人力资源的支配权等权利，接受财务资本所有者直接或间接的支配、控制与监督，以获得不同形式的收益权。在这类交易中，人力资源产权不是作为一种完整的、成形的“商品”离散地出售，其收益也不是直接从购买该“商品”（服务）的顾客手中获得。它是作为一种生产要素成批量地投入到企业的团队生产中，并期望从由此产生的“组织租金”（合作收益）中分享到相应的收益。收益实现的形式与份额，取决于这两类产权交易主体之间产权博弈的过程与结果，取决于它们所处的市场环境、对待风险的态度、合作收益与代理成本（合作中的“摩擦成本”）的比较以及对企业组织形态的选择。一般说来，如果人力资源形成所需的投资越多、对企业“组织租金”的产生的贡献份额越大、企业的替代成本越大，则人力资源所有者越可能得到较多的收益份额；如果人力资源的专业性越强（随之可抵押性越强）、其所有者承担的责任与风险越大、对其活动进行监督与测量的难度越大，则越可能达成让人力资源所有者以分享企业剩余的形式实现收益的契约，同时也更多地拥有对企业的控制权。

1.1.2.3 企业人力资源产权权能结构分析

产权是产权主体利用其拥有的财产（资源）的一组（束）权利，不仅包括原始的、终极的所有权，还可分解成支配（占有）权、使用权、收益权、处置权（转让权）等权利，而且由于人力资源本身的特殊性，因而，企业人力资源的产权结构要比单纯的所有权界定复杂得多。

现代企业产权理论认为，企业是由各种生产要素（资源），包括人力资源的所有者经过博弈后达成的一系列契约的组合，是各种要素（资源）的联合体。企业形成的动力（原因）可从两方面来认识：一方面是交易费用的节约。根据科斯等学者的“企业合约理论”“企业的本质特征是对价格机制的取代”^①，其根本作用是“某一生产要素不必与企业内部与之合作的其他生产要

^① R. 科斯，企业的性质，经济学人，1937.

素签订一系列的契约”^①而大大减少了签订契约的数量，从而大大节约了契约签订、执行、监督等交易费用。另一方面是团队生产带来的生产效率的提高。阿尔钦和德姆塞茨（Alchian and Demsetz）认为，企业的实质是团队生产，是“投入的一种联合与联合使用，它产出了一个比分别使用所得出的产出的总和更大的产出”^②。因此，对企业中人力资源的产权分析必须置于企业这一组契约或生产团队的大系统中进行考察才能理出比较清晰的脉络。

1. 支配权

人力资源的所有权是不可能让渡的，如同其他的资产租赁，其所有者是让渡了其支配权而取得收益（租金）的。谁取得了这种支配权？企业这种层级结构中，上一层的经营管理者取得了对其下层的人力资源支配权。一般的劳动合同中都有诸如“接受上级的指挥与协调”之类的条款。这是因为，经营管理层在企业中居于资源配置的地位，根据企业的契约它应拥有对企业资源包括人力资源进行支配的权利、职责与能力。那么企业家的人力资源受谁支配呢？在所有权与经营权合为一体的条件下，是由自利动机支配的。而在二者分离的条件下，企业家一般要接受所有者或代表所有者的机构如董事会的支配，当然这种支配可能不像其下层那样直接与经常，而可能是受诸如目标管理或激励机制之类的支配。

2. 使用权

人力资源的使用是与其他生产要素（资源）相作用、相结合的过程，因此其使用权仍掌握在其所有者手中。因为团队生产中监督成本的存在，因而“偷懒”“搭便车”等机会主义行为难以避免地存在，所以，人力资源使用的效率是取决于其所有者所受到的激励与约束的强度、频率及其有效性等。

3. 收益权

这是最有实质意义、最受关注的产权权能。我们认为，对企业收益的分享可分解为对固定性收入（工资性收入）的分享与剩余分享（索取）。人力资源的收益权利的具体安排是由它的性质、对团队生产成果的贡献份额、所承担的责任与风险大小、工作成果测度的难易程度、与其他资源所有者的博弈（谈判）、经济与政治制度环境等综合决定的。一般说来，人力资源形成所需的投资越大、专用性越强、替代成本越高、对团队生产成果的贡献份额越大、承担的责任与风险越大、其工作效果在短期内的直接度量越难，则其所有者

① R. 科斯：论生产的制度结构（中译本），上海：上海三联书店，1994。

② A. 阿尔钦，H. 德姆塞茨：生产、信息费用与经济组织，财产权利与制度变迁，上海：上海三联书店，上海人民出版社，1994。

越倾向于享有较大份额的收益权利，特别是更多的剩余分享权，其他产权主体也倾向于接受这样的契约。反之，则更可能获得较小的收益份额，且更倾向于获得固定性收入。从组织行为学的角度看，这也是比较符合各类人力资源所有者的需求层次构成及其激励要求的。

对于固定性收入的分享，应明确这样的观念：只要是比较稳定的、随企业的经营绩效变动不大的收入，就应算作固定性收入，计入人工成本当中，而不论是采取工资或奖金的名目发放，也没必要按照剩余价值理论在补偿必要劳动与剩余价值分配的界限上作过多无益的争论。比如，许多国有企业或国有控股的公司中的“奖金”，其中的相当部分其实是比较稳定的，而且与企业的经营效益并不存在紧密的联系，因此在会计实务中也是计入人工成本的；而私企或外企中支付的较高额度的工资中，其实也远不止是所谓的“补偿必要劳动”的部分，而是已经包括了一部分剩余价值或利润的分配，但出于简化核算或合理避税的需要而以工资的名义支付了，也计入人工成本。而私企或外企中的“红包”或者各类企业的特别奖励，则是对特定的人员特定的贡献的奖励，与特定人员的绩效紧密挂钩，则应视为人力资本的剩余分享。

而对于企业经营所获得的净利润及其分配，我们认为，可以参照市场体系中各类资源的价格信息，合理地划分为一般利润与超额利润或亏损。一般利润主要是企业“物”的或“财”的资本的贡献，可以参照市场或行业平均收益率并考虑一定的风险补偿进行计算，这一部分是企业“物”的或“财”的资本所有者在市场经济中进行投资的必要预期与合理回报（也是其必要的机会成本）。超额利润或亏损的来源则主要有两种：一是企业在市场或行业中的垄断地位或弱势地位带来的，这应该由企业作为一个整体进行分配或承担；另一方面则是企业人力资本所有者充分利用或者没有利用好自身的创新能力、能动性等等而带来的，这应主要由企业中的人力资源特别是人力资本所有者来分配或承担。至于各部分的份额如何确定以及如何分配，则取决于企业“物”的或“财”的资本所有者、人力资源所有者参照市场体系的运行参数（信号）进行博弈的结果。

4. 处置权

一般说来，人力资源所有者拥有对该资源的最终处置权。但在劳动合同中，往往有“服从企业工作安排”之类的条款，因而在契约界定的范围内，企业资源的支配者——经营管理层拥有一定的处置权，比如派往协作单位工作、球员的短期出租等。

1.1.2.4 企业人力资源的产权价值分析

对在特定制度条件下存在或经营的主体而言，经济品的价值在本质上是

其“权利的价值”，这正如康芒斯所指出的：“有价值的是法律上的控制，而不是物质上的控制。”^①

同样，作为在企业的生产经营过程中利用的人力资源，涉及不同的产权主体，他们对其价值的理解、评估与管理也取决于他们对特定人力资源的产权状况。

1. 企业

企业是特定人力资源特定程度的支配权在特定限制条件下的获取者。该人力资源的支配权让与和取得的程度、限制条件等状况一般在相应的契约中予以界定。

对企业而言，在取得特定支配权之前所发生的、为人力资源的形成而消耗的成本价值是与之无关的，但是在企业支配该人力资源的约定时期内为其提升而发生的成本价值则是企业需要与应该管理的部分，企业其实是获得了为使人力资源增值而发生的、以成本价值形式计量的部分债权。

但是，企业真正关注的是特定人力资源在其生产经营过程中的利用效率及其产出价值。不过，人力资源的产出价值并非单独记录或计量，而是混合于企业综合性收益如销售收入之中，因而对其产出价值的计量成为人力资源价值管理中的一大难题。

另外，如何对人力资源所有者支付薪酬成为其价值管理中的另一个重点，该“收益价值”不仅是企业支付额中的重要部分，更是对人力资源及其产出价值进行激励的主要内容，因而什么是合理的“收益价值”（对人力资源所有者而言）或“分配价值”（对企业而言）是个重要的焦点问题。

当然，企业对其（控制或支配的，下同）人力资源进行的价值管理应是综合性的，应基于其价值投入或支出（资本性支出的“成本价值”与收益性支出的“分配价值”）与价值产出（“产出价值”）的综合比较来进行动态的调整，并使其“生产者（厂商）剩余”长期、可持续地增长。

2. 人力资源所有者

与上相反地，人力资源所有者让渡相应的人力资源支配权给特定的企业，只是其人力资源利用途径或方案中的一个，是其在特定时期或阶段、在特定条件或者备选方案清单中权衡与选择的结果。

这就意味着，这种选择或关于人力资源支配权的交易是权变性的，即在交易约定的期限之后，或约定的交易完成或失效的情形下，人力资源所有者可以收回其支配权并重新进行下一轮选择、决策或交易。选择或决策的标准

^① 康芒斯，制度经济学（上），北京：商务印书馆，1962：107。

就是：在各种备选方案中，其人力资源利用的“收益价值”(V_0)与其在各利用情形下的“运营成本”(V_c)之间“剩余”的最大者，即 $\max (V_{0_i} - V_{c_i})$ ， i 为第 i 种利用情形。

这种权变性就给企业对其人力资源的价值管理带来了内在的不确定性或风险，但也为它控制这种风险提供了基本的启示或原则，即为人力资源所有者提供有竞争力的人力资源利用的“净剩余”或“净收益”(N_v)。当然，这种“净收益”应是就长期而言的。

这里需讨论的是人力资源在让渡给企业之前的“成本价值”。按照一般的经济决策原则，这应属所谓的“沉落成本”(sunk cost)，不应带入人力资源利用方案的选择或决策中来，那么其“运营成本”就只是利用期间的狭义耗费了，主要是工作或劳动中的“负效用”(劳累、不情愿、不自由等)。这看似有说服力，实际上却不尽合理，其主要问题是偏离了人力资源的基本含义或性质。人力资源在性质上是种能力或素质，实质上是种“资本品”，并不是仅在人力资源实际利用期间才存在的短期性、消耗性资产(类似于“劳动力”)。实际上对人力资源所有者而言，他(们)在做选择或决策所考虑的期间并不仅是其人力资源实际利用的期间(t_1)，还包括其人力资源形成的期间(t_0)。这种关系可见图 1-1。



图 1-1 人力资源利用的决策期间

这就是说，人力资源让渡之前的“成本价值”会被其所有者在其利用期间的“运营成本”中考虑进来，这虽然不大会影响其选择或决策的结果，即选择哪种利用方案，但却会影响他们对“收益价值”(V_0)的期望值，影响他们与在交易过程中的谈判内容，甚或可能影响其最终决策。例如，一位大学毕业生在长沙就业，其“运营成本”为每月 1 000 元，而他的大学成本约为 10 万元，若长沙一单位提供的“收益价值”为 1 500 元/月，而且没有太大的提升空间，那么他多半不会选择该让其成本价值回收遥遥无期的选项，除非他实在为生计所迫。

3. 企业与人力资源所有者的博弈

在让渡或取得人力资源支配权的交易中，其所有者与企业展开讨价还价的博弈过程。博弈过程中最大的差异或分歧在于：人力资源所有者，如上所论，一般将其之前的人力资源“成本价值”带入其或谈判中来，从而形成其预期的“收益价值”；而企业则一般不考虑该历史性的“成本价值”，只考

量对其人力未来的产出价值及其可能性的评估。或者简而言之,前者是基于“成本价值观念”、后者是基于“效用价值观念”来谈判的。博弈的结果当然取决于双方的竞争能力、竞争态势以及对此的调整。较合理的交易结果应是有弹性的:既让人力资源所有者看到其“净剩余”增进的希望,又让企业可根据人力资源利用期间的增量信息进行动态、及时、灵活的调整,即弹性的、有提升空间的薪酬安排。

1.1.3 人力资源的契约与制度问题分析

产权必须依靠有效的产权制度安排来实现清晰的界定与有力的保护,才可能在产权运用中减少人们的不确定性与不安全感,增强人们预期的理性与决策的准确性。

人力资源的产权交易其内容是不完整的,而且有较特殊的特点;一是其标的人力资源与其所有者不能分离,因为人权问题具有难抵押性;二是人力资源的部分支配权让渡给了企业,但人力资源的利用还是要由其人身承载者来履行,即其使用权仍由其所有者控制,因而企业并不能直接控制该人力资源;三是人力资源的产出价值受益多,复杂因素的影响,更多地受其所有者的利益,需要适应的契约、制度等措施的界定、保护与激励。

1.1.3.1 人力资源产权在企业治理结构中的安排

企业治理 (corporate governance) 是针对各产权主体之间的产权关系的制度安排,其根本目的在于为保证企业作出有利于增进整体利益的决策,并实现公平合理的产权利益分配以维持企业的联合团队生产形式提供一个稳定的制度性框架。企业治理结构既是各产权主体博弈的均衡结果,是其产权关系的集中体现,也是维护其产权利益的中枢系统。

在“资本雇佣劳动”的业主制与合伙制企业中,财务资本是企业最稀缺、最重要的资源,其所有者也是最重要也最难监督的人力资源所有者,其他人力资源所有者则一般居于从属受支配的地位,在企业中领取固定性的薪水。因而企业采取简明的治理结构,业主或合伙人是最主要的决策者与监督者。

在现代公司制企业中,在外部经济环境(激烈复杂的市场竞争、升级的社会化大生产、知识经济的兴起等)、社会环境(人权观念的增强、平等伦理的树立、人力资本观念的确立等)、政治环境(政府基于公众利益对企业劳资关系的干预)变化的压力下,以及企业出于规模经济性、生产经营管理复杂化等因素引起的内在需求下,人力资源逐渐成为与财务资本平起平坐、甚至后来居上的要素。建立在人力资源与财务资本产权交易与联合基础上的公司