

刘大为 著

现代企业人力资源 价值计量研究

中国社会科学出版社

刘大为 著

现代企业人力资源 价值计量研究

中国社会科学出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

现代企业人力资源价值计量研究 / 刘大为著. —北京: 中国社会科学出版社, 2009. 10

ISBN 978 - 7 - 5004 - 8217 - 8

I. 现… II. 刘… III. 企业管理—劳动力资源—资源管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 175645 号

策划编辑 冯 斌
责任编辑 丁玉灵
责任校对 刘 娟
封面设计 王 华
技术编辑 戴 宽

出版发行 **中国社会科学出版社**
社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号 邮 编 100720
电 话 010—84029450(邮购)
网 址 <http://www.csspw.cn>
经 销 新华书店
印 刷 君升印刷厂 装 订 广增装订厂
版 次 2009 年 10 月第 1 版 印 次 2009 年 10 月第 1 次印刷
开 本 880 × 1230 1/32
印 张 7.875 插 页 2
字 数 205 千字
定 价 22.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

前 言

20 世纪末美国宣布进入新经济时代，现代企业之间的竞争表现为知识、信息和创新的竞争。作为知识、信息和创新能力载体的人力资源越来越引起广泛的重视。以经济学的价值概念为基础，人力资源价值可以定义为人力资源预留在既定组织的时间内可望为该组织提供的服务和创造的经济利益的总和。

在以美国为代表的新经济环境中，价值增长的实现主要依赖于智力劳动，而智力劳动是难以用劳动时间和劳动强度来衡量的。体力劳动为主和智力劳动为主的人力资源价值在传统计量过程中也呈现出较大的不同。新经济条件下体力劳动价值仍然可以沿用传统的未来价值折现方法计量，而智力劳动为主的人力资源价值应用传统的计量方法则难以满足实际工作的需要。相关研究指出体力劳动者的人力资源价值沿着线性的方向增长，而智力劳动者的人力资源价值增长呈非线性增长。传统的人力资源价值是建立在人力资源价值增长为线性的基础上的，这就要求对以智力劳动为主的人力资源价值进行计量时进行修正，或者采用新的理论与方法。

新经济条件下企业的人力资源开发与管理出现了强劲的风险投资的倾向。笔者提出了智力劳动为主的人力资源开发在价值生产中具有实物期权性质的理论。在对智力劳动为主的人力资源价值性质进行分析过程中假设企业与劳动者形成了委托代理关系。

2 现代企业人力资源价值计量研究

委托人是拥有人力资源的劳动者，代理人是企业这个主体。人力资源将自己的劳动能力投资于企业，实际上就是将自己的人力资源委托给企业这个主体进行管理与利用。在这个委托代理关系中，企业相当于人力资源使用的代理人，于是企业与人力资源之间有了选择性的期权关系。智力劳动人力资源的期权性质是一种特定的选择权，仅赋予人力资源的使用者和投资者未来使用人力资源的权利，投资者获得该项权利的代价是金钱上的付出。投资者能在实物期权失效前根据预定的条件实施某种行为，进而实现人力资源价值创造的最大化。

本书是浙江省教育厅科研项目（Y200702977）成果，撰写过程中得到了李汉玲教授、方淑芬教授、刘国成教授的指导和帮助，在此表示由衷的感谢。本书出版得到杭州电子科技大学资助，一并表示感谢！

目 录

前 言	(1)
第一章 绪 论	(1)
第一节 研究的背景	(1)
第二节 人力资源价值计量的研究意义	(2)
一 人力资源价值计量在企业经营中的重要作用	(2)
二 适应新经济条件下人才国际化竞争的需要	(5)
三 人力资源学科快速发展的要求	(7)
第三节 国内外人力资源价值计量研究现状及评述	(9)
一 国外的研究现状	(9)
二 国内的研究现状	(37)
三 国内外研究评述	(41)
第四节 本书的研究方法和技术路线	(44)
一 本书的主要研究方法	(44)
二 本书研究的技术路线	(46)
第二章 人力资源价值的计量理论	(47)
第一节 人力资源及其价值的内涵	(47)
一 人力资源的基本概念	(47)

2 现代企业人力资源价值计量研究

二	人力资源价值的内涵	(50)
三	人力资源与相关概念的辨析	(55)
第二节	人力资源价值的增长理论	(57)
一	人力资源价值的获得形式	(57)
二	人力资源价值与技术进步的正相关性	(60)
三	人力资源价值与劳动能力的正相关性	(61)
第三节	人力资源价值计量的工资理论	(65)
一	建立在工资基础上的人力资源价值计量	(65)
二	马克思的工资理论	(69)
三	西方的工资理论	(74)
四	工资函数和价值函数的取值原则	(78)
第四节	人力资源的价值理论	(82)
一	人力资源的剩余价值理论	(82)
二	人力资源的交换价值理论	(92)
三	人力资源价值的投入价值理论	(98)
四	人力资源的开发成本	(101)
第五节	企业人力资源价值非货币计量	(105)
一	人力资源价值非货币计量理论	(105)
二	人力资源价值非货币计量方法	(107)
第三章	新经济与人力资源价值计量	(111)
第一节	新经济的相关理论	(111)
一	新经济的含义	(111)
二	新经济的成因与特点	(112)
三	新经济与传统经济的区别和联系	(114)
第二节	新经济赋予企业人力资源价值的新内涵	(121)
一	人力资源价值具有的新内涵	(121)
二	智力劳动是新经济价值的主要创造来源	(122)

三 人力资源的智力劳动价值基础	(125)
第三节 新经济智力劳动人力资源价值	
变化趋势	(131)
一 理性选择是劳动者价值增长的前提	(131)
二 新经济市场中智力劳动者的需求变动趋势	(132)
三 新经济市场中智力劳动投资的边际效应	(134)
第四章 智力劳动的实物期权计量	(136)
第一节 智力劳动的实物期权化	(136)
一 智力劳动具有的实物期权性质	(136)
二 人力资源的实物期权的分类	(138)
三 智力劳动的实物期权理论基础	(141)
第二节 智力劳动价值的实物期权化计量基础	(143)
一 人力资源智力劳动价值的期权性质	(143)
二 我国人力资源价值期权存在的前提环境	(144)
三 人力资源的期权存在形式	(146)
四 基于人力资源期权的保留分析	(147)
第三节 实物期权化计量方法的应用要求	(150)
第四节 实物期权化计量方法的发展方向	(151)
第五章 企业人力资源价值期权计量模型的构建	(157)
第一节 实物期权计量的使用说明	(157)
一 企业人力资源价值实物期权计量的	
适用范围	(157)
二 企业人力资源价值实物期权与一般计量方法的	
关系	(158)
第二节 企业人力资源价值的实物期权量化性质	(159)
一 企业人力资源价值期权化的构建理论	(159)

4 现代企业人力资源价值计量研究

二	人力资源价值期权的数学特性	(163)
三	人力资源期权价值的上下限	(166)
四	计量模型的选择	(169)
第三节	人力资源价值期权化模型	(171)
一	人力资源价值二项式期权定价模型	(171)
二	Black-Scholes 期权定价模型	(175)
第四节	关于模型应用的说明	(184)
一	人力资源价值期权化计量模型的应用评价	(184)
二	人力资源价值期权化计量模型的适用性	(185)
三	人力资源价值期权化计量的政策保障	(187)
四	人力资源价值期权化计量的微观发展要求	(188)
第六章	企业人力资源价值计量实证研究	(190)
第一节	实证研究的目的与准则	(190)
一	实证研究的目的	(190)
二	实证研究计量的准则	(191)
第二节	实证公司的选择与相关价值计量	(192)
一	目标公司的选择	(192)
二	HW 工厂的生产小组人力资源价值计量	(195)
三	黑龙江直销团队价值计量	(201)
四	个体人力资源价值的计量	(204)
五	研发部门人力资源价值计量	(208)
第七章	人力资源价值计量的准则与制度	(211)
第一节	人力资源价值计量的现状与建议	(211)
一	建立与之有关的法律法规	(212)
二	尽快建立完善的人力资源市场	(215)
三	减少人力资源的投机行为	(217)

第二节 人力资源评估的法律法规评价	(218)
一 现有法律法规的不足	(219)
二 人力资源会计制度设计与应用	(221)
三 人力资源会计制度的改进	(222)
第三节 企业人力资源内部制度与规范	(225)
一 企业人力资源内部制度与规范现状介绍	(225)
二 企业人力资源内部制度与规范改进 若干建议	(226)
参考文献	(229)

第一章

绪 论

第一节 研究的背景

本书研究的宏观背景是新经济现象的出现引发了人力资源在企业中的性质和作用发生了本质的改变。在工业经济时代，人力资本主要是劳动力，是围绕着物质资本和金钱资本实现剩余价值的最大化，满足资本所有者的利益要求，其中物质资本是财富创造的核心因素；在新经济时代，是物质资本和金钱资本围绕着人力资本来实现价值的最大化，掌握新技术、新知识、新技能的知识主体成了财富创造的核心因素。因此，有必要将价值计量未来的研究重点由传统的物质资本和金钱资本价值计量转移到人力资源的价值创造能力上。而传统的人力资源价值计量方法应用在新经济条件下高新技术企业时存在着较大的不足，有必要提出新的计量理论和计量方法。

笔者在东北林业大学攻读硕士学位时完成的学位论文《人力资源价值会计的计量研究》，是在黑龙江省财政厅的帮助和资助下完成的，该研究成为“黑龙江省财政厅森工、煤矿等国有企业职工工资改革攻关项目”的一部分。当时论文讨论了企业人力资源价值的经典计量理论和基础模型的建立。由于时间和个人能力的限制，未能充分讨论人力资源价值在目前经济形式下的价值增长，

对于新经济给人力资源价值计量带来的冲击也未能进一步论述。因此，本书笔者希望能够从人力资源价值，特别是以智力劳动为主的人力资源价值内涵和特点出发，完善和建立新的计量理论与方法，进而适应经济发展的要求，迎接新经济时代的挑战。

第二节 人力资源价值计量的研究意义

一 人力资源价值计量在企业经营中的重要作用

(一) 满足企业人力资源有效利用的数据需求

本书研究的应用结果可以为企业的人力资源有效利用提供充分的计量基础。由于人力资源所有权归属于劳动者个人，而且人力资源具有完全的独立自主权，其个人并不属于任何其他个人或组织所有。因此其可以相对自由地为一个或多个组织提供服务，也可以相对自由地撤除对某一组织提供的服务。从企业角度来讲，企业获得的某个人所提供的服务，有可能小于他所拥有的提供服务的潜能，也就是说企业只获得该劳动者的有限服务，而非其全部服务。为了有效地利用企业的人力资源，可以利用人力资源价值计量提供的资料和数据，通过分析人力资源预期可实现的价值和预期有条件价值，分析人力资源的利用情况，以便改善人力资源管理和提高人力资源的利用效果。

(二) 为人力资源投资者，即企业的决策提供科学数据

企业在进行任何投资之前都应该进行投资决策分析，对人力资源投资之前也应该如此。投资决策的依据是投资报酬率的高低。如果投资报酬率高于投资资本利息率，则投资是可行的；如果投资报酬率低于投资资本利息率，则投资是不可行的。人力资源价值计量的目的之一就是预测人力资源的使用价值，包括人力资源为企业创造的剩余价值。通过分析由人力资

源投资所引起的人力资源价值的变化，可以计算人力资源投资的报酬率。因此，人力资源价值计量数据是计算人力资源投资报酬率的依据。

（三）为人力资本的投入回报提供计量的依据

人力资源在使用中为企业创造了剩余价值。企业的各种资源的所有者即投资者、债权人按照投资比例以股利或其他形式，从企业分得一部分利润。那么人力资源的所有者也应该按照比例以“生产者权益”或“劳力股”等形式，从企业得到一部分应该属于人力资本的投资回报。目前我国的一些企业中正在试行按照人力资源投资分红，正在寻找比较合理的人力资源价值计量方法。人力资源价值计量的研究可以为这些企业提供一种可行的方法。比如在计算人力资本投资回报时，先求企业资源价值总额，然后计算人力资本占总资本的比例，按照比例计算因为人力资源的使用而为企业形成的积累额。也就是应分但未分配给人力资源的剩余利润所形成的积累或股份，按照积累的数量或股份的数量计算给人力资源分配的红利或股利^①。

（四）能够满足企业管理创新中人力资源计量的需求

企业管理创新是指把新的管理要素，或者管理要素新组合引进企业管理系统，使企业管理系统具有新功能的创新活动。换句话说，管理创新是指创造一种新的更有效的资源整合范式，这种范式既可以是新的有效整合资源，以达到企业目标和责任的全程式管理，也可以是新的具体资源整合及目标制定等方面的细节管理^②。在当

① 郑绍濂、陈万年：《人力资源开发与管理》，复旦大学出版社1995年版。

② 管理创新则是指组织形成一创造性思想并将其转换为有用的产品、服务或作业方法的过程。也即，富有创造力的组织能够不断地将创造性思想转变为某种有用的结果。当管理者说到要将组织变革成更富有创造性的时候，他们通常指的就是要激发创新。经济学家约瑟夫·熊彼特于1912年首次提出了“创新”的概念。

今知识经济时代，新的管理要素或者说新的有效整合资源，实际就是新的知识。由于人才是知识的载体，因而管理创新必须依靠人的智慧来完成。目前考之，我国企业有效管理创新不足的主题方面的原因有：（1）我国企业管理创新的主体（职业经理）不能有很好的地位。我国现在还没有形成有效的经理市场，也就不存在对职业企业家的有效市场激励和约束机制，从而造成了其管理创新的外在压力和内在动力不足；（2）国有企业员工参与管理和企业管理创新活动的积极性不高。这是由于在企业制度创新过程中，一般员工对自己企业前途及自身前途的预期具有不确定性；参与管理的价值观念和行为准则尚未建立，企业很难形成一种进取、创新的企业文化。（3）我国现阶段缺乏将管理研究人员的管理知识创新成果转化为职业企业家的管理实践的一种有效的机制。简而言之，造成我国企业管理创新动力不足的原因是在企业内部缺乏一种激励机制。职业经理对企业法人财产的经营是一种高级的、复杂的智力劳动，需要投入较多的人力资本，因而作为一种有效资本的投入，他应该参与企业剩余价值的分配，获得较高的收入。此外，职业经理在经营中还要承担一部分经营风险，需要获得风险报酬^①。因此，必须建立一种评价职业经理创造价值的计量方法，即以人力资源价值计量模型来计算他们创造出来的价值，以此作为其参与利润分配的依据。

（五）完善企业内部人才管理的需要

从当前我国企业对人才等级的划分来看，最简单的方法是

^① 刘仲文：《试论人力资源成本理论与应用的几个问题》，载《会计研究》2000年第6期。人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。

将企业员工分为初、中、高三级。于是人们自然提出两个问题：第一，人力资源核算的对象是什么？是所有员工，还是仅限于高级人才呢？这里所涉及的不单单是一个核算成本与效益的比较问题。如果这个问题难以做出肯定回答，有一点应该是没有疑问的，就是对不同档次的人力资源价值核算中应该依据重要性原则区别对待。第二，如何划分人才的等级，即所谓的初、中、高级的划分是以什么为依据？以美国为首的国外研究人力资源的学者们普遍认为以职务和收入等条件来衡量是不准确的。目前较为普遍接受的观点是针对某一单个的人才，运用人力资源价值计量模型对其自身在“可预见到的将来”所能创造出的价值给予折现计量，然后辅之以该人在企业中的号召力、情商、经验等非直接经济因素加以综合考虑。由此可见，人力资源价值货币计量模型在对一个企业的内部人力资源管理上有着举足轻重的作用。其作为一种新兴的企业内部人力资源管理手段，将为我国现有的人力资源分级和管理带来新的活力。对于企业而言，人力资源健康发展是保持核心竞争力的基本要素之一。

二 适应新经济条件下人才国际化竞争的需要

目前以美、欧为代表的跨国公司大肆掠夺我国人力资源。当前我国在人力资源的劳动报偿方面与发达资本主义国家有较大的差距，因此客观上给跨国公司提供一个在人力资源方面寻租的机会。这种寻租导致大量的国内优秀人才以相对国际水平低得多的价格为欧美公司服务。美国芝加哥大学胡珀教授的研究指出，美国在从1990年到2000年的10年时间里，通过大量应用“本地化”政策来吸引外国人力资源为本国企业服务，约积累了120亿美元，其中最主要的价值贡献来自中国和印度这样的经济处于

起飞阶段的国家^①。针对这一问题，本书在实证研究部分中作出计量和比较，希望能引起足够的重视。

(一) 本书为新经济环境下的知识型经济增长提供计量依据

1999年美国进步政策研究所发表的《新经济指标：了解美国的经济变革》研究报告将“新经济”定义为：“新经济是以知识和思想为基础的经济，主要包括知识经济、信息经济和网络经济。”其中的知识经济是指建立在知识、信息的产生、分配和使用基础上的经济，是以高科技为代表的技术知识和以技术为首构造的新生产力系统。新经济环境下的知识型经济增长的基础是知识经济，它是以知识作为经济增长的来源，以知识转化为生产力和相应的经济价值为核算标准，以人力资源的开发为依托，以知识化产业为主导产业的经济增长模式。根据丹尼森对国民经济的核算，认为知识是经济增长单个因素中最关键的因素，是经济增长的重要来源。随着世界人口的增长，自然资源的短缺和工业经济发展造成的环境污染，经济的增长已经受到严重约束。要维持经济的可持续发展，并解决工业经济发展所造成的一系列外部负效应和资源短缺以及人口增长压力的现实问题，只有发展知识经济，特别是技术的创新和管理创新。但是知识的发展必须通过教育作用于劳动者，提高劳动者的素质，调整人力资源结构，培养劳动者的技能和创新精神，才能提高劳动生产率。对于人力资源价值的合理、有效计量，可以给新经济的发展以有力的支持，是知识型经济发展的依托。

(二) 为国家在人力资源方面的宏观调控提供科学依据

企业的人力资源投资不仅对增加其人力资源总额有重要的意

^① [美] 弗朗索瓦·佩鲁：《新的发展观》，张宁、丰子义译，华夏出版社1987年版。

义,而且对于提高我国全民知识水平意义重大,这一点已经引起我国领导人和有关部门的高度重视。人力资源是国家的宝贵财富,是促进国民经济发展的重要因素,促进人力资源价值的量化和开发是国家宏观经济调控的目标之一。通过量化的人力资源报告,可以使政府了解企业的人力资源维护和开发情况,从而选择恰当的政府运作方式和宏观调控手段,要求企业将履行社会责任与追求自身利益结合起来。随着科技水平和经济的迅猛发展,人力资源的价值越来越受到重视和关注。工业经济时期企业拥有的低工资优势已经不复存在,一个国家和企业要想在激烈的竞争中立于不败之地,拥有大量高、精、尖的人才才是必不可少的条件之一。因此,如何确定一个人才的价值则成为国家和企业关注的焦点。在这方面,人力资源价值的货币计量模型为国家和企业提供了翔实、准确的数字,便于国家通过运用税收等手段鼓励企业加大人力资源投资的力度,通过企业的具体操作对人才的待遇、评估和流向做出宏观调控。

(三) 直接指导我国企业在全局视角下进行人才竞争

企业间的竞争是以实现自身的经济利益最大化为目标的,对于人力资源的获得和使用也要放在这一视角下来考虑。新经济的一个重要特点是经济的全球化趋势。因此对于人力资源管理和开发而言,单单应用管理者主观判断来决定人力资源的价值必须被建立在科学人力资源价值计量理论上的新方法所取代。否则在全球的人才竞争中必然处于非常不利的地位,在经济竞争中处于尴尬的局面。

三 人力资源学科快速发展的要求

(一) 满足了人力资源开发理论核算的要求

人力资源价值的准确计量一直是困扰我国人力资源研究界的