

# 人力资源价值计量方法演进路径及发展动态研究

管军, 陈艺丹, 赵学存

(河北工程大学 经济管理学院, 河北 邯郸 056038)

**[摘要]**人力资源价值计量方法问题是人力资源管理理论与实践中的一个重要“瓶颈”问题。文章在对相关问题的研究状况进行深入剖析的基础上,对人力资源价值计量方法问题研究的演进路径进行了详细梳理,进而分析了现有研究成果存在的主要问题,并对未来人力资源价值计量方法问题的研究趋势进行了预测,从而为未来合理解决人力资源价值计量方法问题提供了重要的参考与启示。

**[关键词]**人力资源价值; 计量方法; 演进路径; 研究趋势; 启示

**[中图分类号]** C931

**[文献标识码]** A

**[文章编号]** 1673-9477(2012)03-0001-05

在各类经济组织的人力资源管理实践中,面临诸多现实问题。诸如员工绩效评价、期股期权激励设计、人力资源会计管理工具的引入等等。而这些问题的合理解决又离不开一个核心问题即人力资源价值计量方法问题的解决。由于人力资源不同于物质资源的特征使得对其价值的准确计量成为人力资源管理中一个悬而未决的重要难题,因而深入分析人力资源价值计量方法问题的研究进程与发展动态,把握未来可能的研究趋势,以期对未来更加合理解决这一难题提供研究的启示则成为一种迫切的需要。本文力图就此进行尝试。

## 一、人力资源货币化计量方法的提出

对人力资源价值计量方法的研究主要涉及对群体价值计量方法的研究与对个体价值计量方法的研究。但无论是对群体价值计量方法的研究还是对个体价值计量方法的研究,计量研究的早期基本思路与方法主要集中在货币化计量方法上。此时对于货币化计量思想与方法的探索成为研究的重点。而对人力资源价值的货币化计量方法的研究则首先是从对人力资源的投入与产出的两个切入点展开的。

### (一) 人力资源价值计量的投入视角

#### 1. 以累积成本投入作为计量依据

对人力资源的投入应当是其价值来源的基本途径,因此对人力资源载体投入的照料成本、教育培训成本等均应构成人力资源价值的一部分,而人力资源则应是上述各项投入成本的总和。于庆东等于2005年强调了这一计量思路;Angel于2008年提出,通过“干中学”而形成创新经验的所有成本投入均可累积形成其价值,由此得出了从累积成本投入角度计量人力资源价值的另一种方法。

#### 2. 以成本评价体系作为计量依据

李维东等于2005年提出了人力资源价值计量的另一思考方式:从组织角度分析取得成本、开发成本、使用成本、离职成本等各项人力资源成本,由此构建综合成本评价体系,引入模糊数学、灰色数学等量化工具借助专家打分的方式予以评价,从而现实对人力资源价值的间接计量。

上述从形成成本、“干中学”与评价体系三个方向确定价值计量方法的思路构成了投入角度的主要方法类型,一方面这些方法为计量提供了现实操作的思路,但另一方面也存在着不可忽视的缺陷。诸如:在形成人力资源过程中消耗的资源价值是否等价于人力资源自身的价值;相关投入是否形成了等价的价值;加工成本与人力资源价值之间是否存在必然的正比关系;加工成本能否逐一计量、“干中学”而形成创新经验的成本能否准确计量等问题困扰着计量者,因而从产出角度寻找计量人力资源价值就成为一种可能的选择。

### (二) 人力资源价值计量的产出视角

国内外在这方面的研究主要从人力资源的工资薪酬与对组织产出的贡献角度寻求突破。

#### 1. 以工资薪酬作为计量依据

巴鲁克·列夫与阿巴·施瓦茨提出的未来工资报酬折现法、赫曼森提出的调整后的未来工资报酬折现模式以及未来工资报酬资本化法等均从以人力资源工资报酬(补偿价值)角度出发,提出的基于工资薪酬的人力资源价值计量方法。但工资薪酬能否完全准确地反映人力资源自身的价值仍存质疑。针对上述经典模式的局限性,国内不少学者提出了相应的计量方法改进建议,张琼于2005年提出了以工资薪金为基础,综合物价、技术进步、服务年限

**[投稿日期]** 2012-06-26

**[基金项目]** 河北省社会科学基金项目(编号:HB12GL012)

**[作者简介]** 管军(1972-),男,江苏苏州人,教授,博士,研究方向:工商管理、区域经济分析。

等因素制定人力资源市价,然后分别核定单位价值进而汇总形成群体价值的未来价值分期法;巨玲于2007年利用人力资源所处岗位要求的相关因素,结合重要性确定岗位系数,然后以工资为基础形成了岗位系数——单一价值计量模式;引入价值调整系数也是从产出视角思考人力资源价值的一种思路。李世聪于2007年提出即依据人力资源载体的业绩考核结果(与工资薪酬相对应)与其所处岗位,分别设定岗位调整系数与个体绩效价值调整系数,共同确定人力资源的价值;鉴于赫曼森引入的效率因素存在表达式中各项变量的系数不会严格按照特定等差级数规律变化,因而不具有普遍意义的缺陷,陈谨瑜于2007年提出,当企业收益率逐年变化梯度较大时,就多取几项;而当企业收益率逐年变化梯度较小时,则可少取几项(即从现实年度起往前少推几年),也就是提出了延长时限的调整后的效率因子而形成的改进模型。

## 2. 以对产出的贡献作为计量依据

人力资源所具有的高价值使得单纯的工资薪酬难以完全反映其全部价值,因而从贡献角度研究价值计量问题成为研究的热点,考察组织收益或商誉中人力资源的贡献率以及费兰霍尔茨提出的随机报偿价值模式、刘仲文调整后的随机报偿价值模式等形成了基于贡献的价值计量方法。同时,对于上述经典计量模式改进的努力一直未停止,2001年提出的对科技型企业中科技创新型人才分析管理、组织、文化、人才等多方面可能因素运用AHP等工具计量价值的商誉分解法;马秀菊于2006年提出了人力资源根据其所在组织所处行业平均利润水平的增长率相应调整和计量价值的行业平均利润增长法。即利用企业预期平均利润增长率与同行业平均利润增长率比较,扣除企业预期资产报酬,来评价人力资源对企业的贡献,从而测算人力资源价值的一种计量方法等等。上述方法均为这一努力方向方面出现的典型成果。上述计量思路均基于一种线性计量理论,而现代经济组织强调技术与创新,使得复杂的价值计量偏差较大。为有效克服上述缺陷,学者们深入分析了人力资源计量的特征,发现人力资源价值中存在类似金融领域中的实物期权特征,由此联系到Black-Scholes定价模型和二项式模型,有些学者,如刘大为等2005年认为Black-Scholes定价模型前提较为复杂,因而提出二项式定价模型,即将人力资源使用期划分为多期,分别计算各期人力资源期权的价值,然后由后向前推算,仿照决策树求得期权现值。也有学者相应提出Black-Scholes定价模

型思路,主要包括陈剑利2008年提出的看涨期权定价模型;汪家义2008年提出的基于随机执行时间的定价模型;陈翠于2005年提出的实物期权计量模式等等。另一非线性研究思路则是借助Cobb-Douglas生产函数分离包括人力资源在内的各项生产要素,进而提出计量人力资源方法。郭继秋于2009年提出可依据人力资源每年创造的新价值作为计量依据。

上述计量方法均为近年来出现的从产出角度分析人力资源价值计量问题的代表性成果。

## (三) 人力资源价值计量投入与产出相结合的视角

无论是从投入角度还是从产出角度计量人力资源,都存在难以全面、完整、准确计量稀缺人力资源价值的问题,因此研究的视角转向从投入与产出相结合的角度寻求计量方法,“固定收益+剩余收益”模式就成为一种必然的选择。基于完全价值的的计量模式逐渐形成,徐国君的完全价值测定法、文善恩的未来净资产折现法、张文贤模式等均为代表性模式。遵循这一思路,国内外学者提出了众多相似计量方法,诸如:张焯于2005年提出了风险理论与完全价值结合计量法。该方法认为:人力资源价值计量如果只以补偿价值或收益对人力资源价值进行计量,会因为缺乏相应的风险分析而计量依据不完全,从而高估人力资源价值 这在一些科技含量较高的企业中尤为明显,因此应将“完全价值”与“风险因素”相结合才能准确评估人力资源价值;王文君于2005年提出了综合报酬收益折现法,即将未来工资报酬折现法计算的人力资源价值与未来收益报酬法计算的人力资源价值,按一定标准加以汇总计算,从而求出人力资源个体价值的方法。综合报酬收益折现法实际上是未来工资报酬折现法和未来收益折现法的结合;黄煜惠于2005年提出了人力资源价值计量改进模型,即将人力资源划分为技能型、研发型、市场开发型、管理型人才。可分别确定计量方法。其基本依据为各类人力资源对企业息税前利润(EBIT)的贡献。

赵息于2005年提出的在薪酬设计(工资、股票、期股权等)中计量的方法,即通过根据人力资源价值分布的属性,将人力资源分解成一系列不同的等级,针对不同等级的员工实施不同的管理策略,如此则可以保证其在计量经济性的条件下,结合对其的投入及员工创造的产出,基本准确地计量出企业重要员工人力资源价值,等等。

## (四) 人力资源会计计量视角的引入

人力资源价值计量的另一条思路则是通过引入

人力资源会计系统,利用该系统本身的会计属性解决计量问题。熊少华于2009年首先强调了会计计量思维的必要性和可行性,同时提出以知识作为价值基础也会由于环境的变动而产生价值浮动;其次杨芳凝于2009年按照人力资源的性质划分为收益性人力资源和资本性人力资源,前者直接按会计损益处理;而后者使用成本的价值部分按费用化处理,对其他价值部分进行资本化方法处理;再次,符健于2006年提出可在国内外研究成果的基础上,转换思路,将当年投入、应分摊费用与创造收益综合考虑,以实现价值法寻求解决方法;最后,袁广达于2009年将人力资源看作一项高质量人力资产,因而建立与人力资产相对应的负债账户予以抵消,即所谓“活期存款法”,另外一种思路即将该项人力资源看作一项或有负债,因而形成了所谓“或有负债法”。两者构成了基于负债模式的人力资源计量模式。

上述几种思路与方法均为会计计量视角的典型思路与方法。

## 二、人力资源非货币化计量方法的提出

人力资源货币化计量能够提供直观、精确的计量数值,但人力资源本身不同于物力资源,存在多种特有的影响因素无法精确量化,例如人力资源载体所处组织的管理方式、环境的变化、知识的数量、程度以及利用效率、个人性情、喜好和健康程度等等。因而必定需要引入非货币化计量方式。目前对于非货币化计量的研究普遍认为:决定其价值的影响大致可分为两大方面,一是人力资源所处环境;二是人自身体力与脑力的运用。因而对计量方式的探讨也应围绕上述方面进行。董想等于2008年概括出了这方面已出现的四种典型方法:一是通过对人力资源载体的教育水平、知识水平、工作经验以及专门技术等素质构成和能力特征以表格方式进行等级衡量,然后对人力资源载体进行能力分层,各层赋予一定分值,从而最终完成对个人各方面情况的评分,确定人力资源价值的技能详细记载法;二是对人力资源载体的绩效打分计量的绩效评估法;三是侧重于测定人力资源载体的潜在服务能力的潜力评估法;四是侧重于测定人力资源载体工作态度的工作态度测定法等等,均为典型性的方法。另外,结合相关管理理论,提出相应指标体系,借助特定数理方法也成为研究的一条脉络。徐细雄等于2003年按照人力资源在组织内部运动的轨迹从存量测度、工作努力度、协同效应测度、企业贡献测度四个维度来确定人力资源非货币价值测量指标体系,

进而实现计量目标;相近计量方法中模糊数学、AHP、粗糙集、信息熵等方法均有所运用。

## 三、人力资源货币化与非货币化相结合计量方法的提出

### (一) 货币性计量为主,非货币化计量为辅的计量方法

无论是货币化计量还是非货币化计量,均存在无法完整、准确地计量人力资源价值的缺陷。因此将两者有机结合成为学界探索的另一个方向。以货币计量为主,非货币计量为辅是近年来学界探索的重要方向,出现了较多的研究成果。具有代表性的成果诸如:邴凤君等2006年引用了刘仲文提出的调整后的随机报酬价值模式。认为生产过程都是由资本资源、自然资源、人力资源三种基本资源相互结合、相互作用的结果。因此,分析三种资源相互作用与人力资源在其中的比重可作为计量的基础,同时,考虑人力资源载体的知识水平、工作成绩、工作经验、适应能力等非货币性因素的影响。因此可采用人力资源模糊计量模式,从素质结构、智体结构、能力结构和绩效结构等四个方面来考虑,得出一个非货币性调整系数,与传统的随机报酬模型相结合,即可得出调整后的随机报酬模型。在此方法中充分体现了以货币计量为主,以非货币计量为辅的特色具有充分的典型性。

### (二) 货币性和非货币性指标相结合的计量方法

这方面的研究脉络主要沿两方面展开,首先是利用实证方法搜索影响计量的主要因素,进而构建指标体系,选择特定数理方法进行计量。例如:班景刚于2005年利用以企业、事业单位以及高等学校师生等多个组织与多名人员的调查问卷,对该问题进行了深入的实证研究,最终确定了影响人力资源价值的45个重点因素,从而构建了相应的计量模型;汪秋菊于2006年利用相应的实证研究结果确定了一种新的人力资源价值体系,在该体系中主要包括个人因素、组织因素、社会因素等三个维度以及15个具体价值评价指标,从而形成了三维评价模糊计量法。其次是借助管理学中相关评价工具构建指标体系,选择特定方法进行计量。例如:秦克娟等2009年提出的利用平衡记分卡设计四维空间计量人力资源价值,即结合平衡记分卡的四维空间,在各维度中选取指标,从而实现计量的目标;王克超2006年提出的三维度灰聚类计量法等等均为典型性的方法。

#### 四、人力资源价值计量现有方法的局限性

对人力资源计量的研究仍在不断地深化。随着对其计量的管理学基础、计量的思路、计量方式乃至具体计量方法研究的深入,越来越多的成果不断出现,同时上述成果有些已运用在各类组织人才管理特别是薪酬管理的实践过程中。但同时也存在不可忽视的问题。

一是尚未形成理论界与实务界较为公认的人力资源价值计量方式。由于现有计量方法不同程度地存在价值确认不完整、计量不精确、非货币形式价值难以确认与计量等问题,因而未能满足理论与实践运用的需要。

二是计量方法可操作性较弱。由于某些计量方法过于强调计量方式与工具的完整性和复杂性,特别是某些非货币计量方法,因而可操作性降低。

三是对计量的理论基础以及计量的应用导向研究不足。计量的方法选择有赖于理论认识的深化,而目前对此问题的研究不够深入;另一方面价值计量研究的最终目标则是服务于人才管理的需要,有些研究仍单纯停留在理论研究的层面,应用导向仍显不足。

#### 五、未来人力资源价值计量方法选择的趋势

由于人力资源价值计量的复杂性,对于其方法的研究也存在诸多困难。因此在综合现有各种方法优势的基础上,探索新型计量方法成为一种必然的趋势。具体而言:

一是计量理论基础的认知将进一步深化。综合前述各类方法可以看出,每种方法的设计均离不开对人力资源价值计量本质的理论认识。目前之所以难以形成一种更加科学、合理的计量方法,就在于对计量本质的理论认识不够深化,因此进一步探究人力资源价值计量的理论基础,在相关认识深化的基础上设计出更加理想的计量方法成为一种迫切的需要。

二是计量模型应用性导向将更加突出。人力资源价值计量模型设计的根本问题在于应用,能够用来解决人力资源管理的实践问题。因此未来摆脱单纯在理论层面讨论计量方法的设计问题,结合企业实际人力资源管理情况,为实际人力资源管理活动研究人力资源价值计量方法将成为努力方向。

三是计量方法本身的可操作性将进一步增强。目前,人力资源价值计量方法主要有货币化计量方法与非货币化计量方法两大类。无论是货币化计量

方法,还是非货币化计量方法以及货币化与非货币化相结合计量方法,均存在操作性不尽如人意的问題。特别是非货币化计量方法和货币化与非货币化计量相结合方法,由于非货币化计量基础存在其固有的模糊性、变动性等特征而存在计量难以精确、价值形式难以确认等问题更是困扰学术界与实务界的“顽疾”,努力探索这一“顽疾”的有效对策成为一种共识。因此未来对两者本质及其相互关系的认识进一步深化,在此基础上对具体计量方法的设计也将朝着更具可操作性的方向发展。

#### 六、结论

人力资源管理诸多理论与实践问题的解决均受制于人力资源价值计量。更加科学、合理地解决这一问题成为学术界与实务界不懈探索的目标。深入剖析相关研究的脉络,把握研究存在的问题,遵循未来的研究趋势则是解决人力资源计量问题的必由之路。对人力资源价值计量方法的演进路径及其发展动态的研究正是为了满足这一需求而进行的一种尝试。

#### 参考文献:

- [1]于庆东.基于剩余分配的企业人力资源确认与价值计量[J].企业经济,2005,26(4):89-90.
- [2]张文贤.人力资源会计[M].大连:东北财经大学出版社,2002:111-130.
- [3]李维东.模糊数学在人力资源会计中的应用[J].生产力研究,2005,20(6):214-215.
- [4]张文贤.人力资源会计研究[M].北京,中国财政经济出版社,2002:156-178.
- [5]张琼.人力资源会计核算的探讨[J].温州大学学报,2005,23(2):18-22.
- [6]巨玲.关于建立人力资源价值计量模式的探讨[J].交通科技与经济,2007,34(2):35-37.
- [7]李世聪.人力资源按贡献价值会计计量研究的重要创新[J].会计之友,2007,30(3):11-12.
- [8]李世聪.人力资源价值计量方法的系统科学思想[J].洛阳大学学报,2004,19(1):58-62.
- [9]陈谨瑜.人力资源价值计量方法探讨[J].财会通讯,2007,15(4):53-55.
- [10]马秀菊.企业家价值计量方法探讨[J].石家庄经济学院学报,2006,29(4):455-457.
- [11]刘大为.人力资源价值的实物期权计量方法研究[J].杭州电子科技大学学报(社会科学版),2009,5(3):18-21.
- [12]陈剑利.人力资源期权定价模型[J].中小企业管理与

- 科技, 2008, 16 (12): 30-32.
- [13]汪家义. 人力资源价值的计量方法研究[J]. 统计与决策, 2008, 28 (4): 170-172.
- [14]陈翠. 基于知识经济环境下的人力资源价值计量模式与方法研究[J]. 科技与产业, 2005, 5 (9): 39-41.
- [15]郭继秋. C-D 生产函数模式在人力资源价值计量中的应用[J]. 吉林建筑工程学院学报, 2009, 26 (4): 72-75.
- [16]张焯. 对人力资源价值计量的探讨——风险理论与完全价值计量法的耦合分析[J]. 贵州财经学院学报, 2005, 20 (3): 43-45.
- [17]王文君. 关于人力资源价值会计计量方法的思考[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版), 2005, 23 (1): 190-191.
- [18]黄煜惠. 企业人力资产确认及其计量模型改进[J]. 财会通讯(学术版), 2007, 29 (4): 50-52.
- [19]赵息. 基于人力资源价值的企业薪酬设计研究[J]. 工业工程, 2005, 30 (5): 18-21.
- [20]熊少华. 知识经济中人力资源会计的发展[J]. 科技信息, 2009, 20 (34): 174-175.
- [21]杨芳凝. 中国企业人力资源价值计量与会计核算[J]. 经营管理者, 2009, 15 (16): 174-176.
- [22]符健. 人力资源会计计量模型分析及计量思路建议[J]. 当代经理人, 2006, 11 (12): 155-156.
- [23]袁广达. 基于负债模式的人力资源价值计量探讨[J]. 财会月刊, 2009, 25 (3): 22-24.
- [24]董想. 谈谈人力资源价值计量方法[J]. 现代经济信息, 2008, 13 (1): 62-63.
- [25]徐细雄. 人力资源的非货币价值计量[J]. 西安石油学院学报, 2003, 12 (3): 13-16.
- [26]酆凤君. 人力资源会计计量研究[J]. 当代经济, 2006, 24 (6): 36-37.
- [27]班景刚. 人力资源价值体系构成及其影响因素实证研究[J]. 现代财经, 2005, 25 (3): 49-55.
- [28]汪秋菊. 人力资源价值计量方法的研究[J]. 黑龙江工程学院学报, 2006, 20(1): 71-73.
- [29]秦克娟. 会计学视角下的人力资源价值[J]. 企业家天地, 2009, 23 (11): 56-59.
- [30]王克超. 新视角下的人力资源价值计量[J]. 科技管理研究, 2006, 24 (5): 45-47.

[责任编辑 陶爱新]

## Research on the evolutionary path and the development situation of the measurement method to human resource value

GUAN Jun , CHEN Yi-dan , ZHAO Xue-cun

(School of Economics and Management, Hebei University of Engineering, Handan 056038, China)

**Abstract:** Measurement method of human resource value is an important barrier for solution to many theoretical and practical problems in human resource management. In the paper, the evolutionary path of research on measuring method to human resource value is made it clear in detail on the basis of analyzing researching situation of the problem deeply, thus the main defects of the research concerned are found, finally the researching tendency of measuring method to human resource value is predicted so that the future's reasonable solution to the problem of measurement method to human resource value can be inspired correspondingly.

**Key words:** human resource value; measurement method; evolutionary path; researching tendency; inspiration