

# 知识管理中人力资本定价的逻辑起点

杨同卫<sup>1</sup> 马曙光<sup>2</sup>

(西安交通大学管理学院<sup>1</sup>, 陕西 西安 710049 山东电力集团公司团委<sup>2</sup>, 山东 济南 250002)

**摘要** 阐述了人力资本定价的几个前提性问题, 给付人力资本报酬并不是给人力资本进行定价; 人力资本定价应该“向后看”, 即采用历史成本法; 人力资本具有复杂性和相对性, 要精确量化是十分困难的。

**关键词** 人力资本 定价

中图分类号 F240

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)03-030-04

人力资本定价是知识管理的重要方面, 近年来, 人力资本定价问题成为研究的热点。要形成研究者的共识和取得研究的进展, 首先必须确立研究的逻辑起点。本文提出: 给付人力资本报酬并不是给人力资本进行定价; 人力资本定价只能是“向后看”, 而

不能“向前看”; 人力资本精确量化是十分困难的。

## 1 给付人力资本报酬并不是给人力资本进行定价

不少研究者认为: 给付人力资本报酬就

是给人力资本定价。如“股份期权制类似商品与金融资产的期货效果, 它是面向未来的一种高级的人力资本定价的人种货币定价制度。”“联想集团: 以 ESO(经理股票权) 为人力资本定价”等等。

给付人力资本所有者的报酬是根据其

度。互联网的信息传递不仅把企业内部的信息系统连接起来, 还为从内部流程到外部流程整合的提供了巨大的机遇, 推动 EPM 的完善和发展。

显然, EPM 系统的推出及其广泛应用是为了实现企业价值链战略, 但由于受到 IT 技术发展的限制, EPM 系统应用难以突破不同企业之间的组织边界, 即企业与企业之间难以通过信息的有效沟通和共享, 协同对市场做出快速反应, 满足客户的个性化需求。即使是在跨地域经营的企业内部应用也往往由于信息壁垒而难以建立企业一体化应用。因此, EPM 系统难以真正实现价值链战略的目标。最后, EPM 不得不退居为一个企业内部管理系统, 仅体现的是 MPR(II) 的功能, 帮助企业内部实现资金流、物流与信息流的一体化管理。

近年来, 随着 Internet 技术的“无线”发展与突破应用, 在 Internet 平台上基于 Web 技术的 EPM 系统及其最新发展为企业跨组织边界、跨地域限制、实现信息共享、降低信息总体拥有成本, 从而为企业真正实现价值链战略提供了可能。

(2) IT 技术强化了网络和前沿技术的运用。①办公的网络化。各方面迅速向网络化、Internet 办公模式靠拢。企业的运作流程有所改变, 经由互联网进行采购和分销商的比例大大增加, 企业与供应商、合作伙伴的联系也逐渐演变, 为依赖网络方式。传统的 EPM + Web 的组合被淘汰, 取而代之的是集成内外网的在线客户交易、电子支付、呼叫中心等一系列电子商务应用。②资源的共享化。各种前沿技术被广泛加以应用。通过提供自助服务, 员工利用移动办公等手段进入公司内部网, 了解企业当前运作情况; 客户则可以动态查询公司产品和实时市场信息, 实现资源共享。由于终端设备的日益多样化, EPM 输出接口种类更加丰富。

可见, IT 技术的发展, 使 EPM“面向顾客化生产”成为可能, 使企业与合作者、供应商、客户的交流更加充分, 同时, 加强了市场营销和售后服务。如果说传统的 EPM 侧重于企业内部资源整合和业务管理问题, 那么 IT 技术的发展和信息共享, 促使 EPM 淋漓尽致发挥市场营销、销售过程、售后服务与呼叫中心这三个环节的管理。

综上所述, EPM 有了 EHM 潜能的释放和发挥, 又有了 CRM 的完满回馈, 形成三维理念, 为企业适应新服务经济发展的需要注入了活力。自此 EPM 专注于企业内部资源整合和业务管理问题, 把对客户资源的发掘和利用输给 CRM 精心打理, 主要解决客户个性化需求和市场营销方面的业务管理问题。CRM 使企业更加贴近客户和市场, 而 EPM 通过 EHM 作功而提高企业整体运行效率, 保障客户需求得到最大化满足。

## 参考文献

- 1 宋化民. 高新技术产业管理[M]. 北京: 中国石油出版社, 1998
- 2 马士华等. 价值链战略[M]. 北京: 机械工业出版社, 2000
- 3 林功实等. 中外合资企业管理基础[M]. 北京: 清华大学出版社, 1996
- 4 [美] 亚瑟·小舍曼等. 人力资源管理[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2001
- 5 [美] 加里·贝克尔. 人力资本[M]. 北京: 北京大学出版社, 1987

(责任编辑 焱 焱)

收稿日期: 2002-08-16

对企业的贡献,如给企业带来的净资产的增殖、竞争力的提高、声誉的上升等等确定的。给付人力资本报酬应该与贡献相称,于是就有了年薪制的讨论、人力资本折股的讨论。

由于人力资本天然归劳动者所有,具有天然的垄断性,人力资本所有者可能会利用其对自己的行为和人力资本的使用环境、使用绩效的天然控制优势,通过“隐蔽行为”和“隐藏信息”从事机会主义行为。巴泽尔(Barzel, 1977)在分析奴隶制时,就强调了人力资本的这个特点,他说奴隶们可以采用逃跑、怠工、破坏工具等形式反抗奴隶主剥夺其人力资本所有权的行。企业家人力资本作为人力资本的一种形态,同样具有这个特点,而且它的这个特点表现得更强烈。因为企业家在企业中拥有控制权和决策权,企业家的行为更多是一种事后行为,具有更强的不可视性和难以监督性。当然,相反的情形也有,企业家通过不断学习,不断超越自我,业务水平持续提高,对企业的贡献越来越大,自身价值也越大。为了更好地激励和约束企业家,便出现了“经理股票期权”等理论和实践。

无论是企业家报酬的确定,还是对企业家激励与约束的目的都是为了让企业家更加卖力地工作,最大可能和最大限度地发挥人力资本的作用。不能说给付人力资本报酬或建立激励与约束机制就是给人力资本定价。

什么才是人力资本定价呢?笔者认为,所谓人力资本定价就是评估、核算人力资本的内在价值。通过人力资本定价可以为人力资本出资,为人力资本价值评估或人力资本所在企业的价值评估提供依据。当然,通过人力资本定价可以为给付薪金与报酬提供参照,如给付人力资本的工资不能低于现有价值,以防止人力资本外逃。这里笔者给出一个理论公式:人力资本价值 $\leq$ 给付人力资本的工资等报酬 $\leq$ 人力资本的劳动贡献。

## 2 人力资本定价只能是“向后看”,而不能“向前看”

研究者们曾提出了各种人力资本的定价模型:如有些学者提出以成本为基础计量人力资源价值的方法,即历史成本法和重置成本法;美国的乔治·H. 赫曼森提出了未来

工资折现法;弗兰霍尔茨提出了随机报酬法;赫奇曼和琼斯提出了内部竞价法等个人价值计量模型。笔者赞成历史成本法。

既然人力资本定价是给出人力资本的价值,那么它就只能是在某一时点进行的,对人力资本现有价值的核算,它只能是“向后看”,主要看人力资本价值的重置成本,而不能“向前看”,即看其未来的效用。

举一个简单的例子:我们花3元钱,从配件市场买回1个螺丝钉,用它修好了铲车,用铲车当月获取了3万元收益;或者是螺丝钉买回不合适,废弃一旁,再重新买别的型号。不管哪一种情形,该螺丝钉的价值(价格)都不依赖于它所发挥的效用,而取决于生产该螺丝钉的成本。

这种历史成本法也符合马克思的价值理论。马克思认为商品的价值是由凝结在商品中的无差别的社会必要劳动决定的。同样,人力资本的价值应该由人力资本所经受的教育、培训、资历等费用投入情况决定,也就是说,人力资本价值只能由历史投入成本决定。对人力资本养成的历史成本亚当·斯密也曾做过经典说明:“学习一种才能,须受教育,须进学校,须做学徒,所费不少。这样费去的资本,好像已经实现并且固定在学习者的身上……。工人增进的熟练程度,可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样看作是社会上的固定资本。”

反观“向前看”的预期收益法,其方法论在于用人力资本的预期收益来衡量人力资本的价值。人力资本的预期收益只能算是人力资本的功效,一种商品自身内在的价值(所凝结的无差别的人类劳动)与其使用中带来的功效是不能混为一谈的。一种商品自身的价值是确定的,但到了不同的使用者手中,其所带来的功效却很可能是不同的。

## 3 人力资本精确量化的困难性

当前的一个研究趋势就是力图使人力资本定价准确化、唯一化,似乎模型愈精确愈能反应研究的深度和研究水平。但笔者认为,要对人力资本准确定价是极其困难甚至是不可能的。

其一,人力资本养成的成本投入是难以全部量化计算的。按照周其仁教授的观点:“人力资本不只是人力的教育和训练,更关键的是能力、创新精神、企图心和对风险的

态度。至少企业家人力资本,主要由这些特质构成。经验表明,企业家人力资本不仅来源于正规教育,还来源于个人对环境的悟性,来源于那些我们现在还说不清楚的东西。”其二,不同企业对人力资源可用性的界定,具有强烈的主观色彩,并非客观恒定的。人力资本的载体是活生生的、复杂的人,人的能力、品质组成是异常复杂的。由于各个企业的具体情况千差万别,对人力资本的品质要求自然不尽相同,他们在对人力资本定价之前,必然先对人力资源进行划界取舍,只划定可用部分以质论价,其他部分不予考虑。这样,同一人力资源,对不同的企业而言,进入交易的实体是不尽相同的,所以不同企业给予不同的定价是必然的,也是合理的;如果声称给出了绝对的、唯一的、精确的人力资本价格反而是不合理、不可信的。

## 4 结论

本文说明了这样几个问题:人力资本定价就是要核算出人力资本养成的历史成本,宜采用“向后看”的方法;应该把人力资本的价值与人力资本在使用过程中带来的收益区分开来,给付人力资本报酬是为了再生产人力资本和激励人力资本所有者,给付人力资本报酬并不是给人力资本进行定价;在人力资本定价中带有主观色彩是正常合理的,一味追求人力资本定价的客观性、通用性、精确性反而是不可能和不可信的。

### 参考文献

- 1 辛向阳:期股制的模式选择及若干问题的解决思路[J]. 东岳论丛, 2002(2)

(责任编辑 曙光)

