

人力资本投资与回报评价指标分析

孙雯

(山东英才学院商学院 山东 济南 250104)

[摘要] 我国经济呈现网络化、信息化数字化、知识化为主要特征。人力资本, 将成为这种新的经济增长的源泉和主要动力。企业竞争实质上是人才的竞争。投资与企业收益的关系越来越成为人们关注的焦点, 本文对现代企业人力资本投资与回报评价体系的研究, 综合运用定性分析与定量分析相结合等具体分析方法, 力求全面系统地论述企业人力资本投资与回报评价的基本要点, 结合现存的问题, 提出评价指标体系的构建方案, 并对各种评价方法进行具体的研究。

[关键词] 人力资本投资与回报; 人力资本; 评价指标

一、前言

目前, 我国社会经济发展处于飞速发展阶段, 正处于经济转型的关键时期, 社会的竞争主要是人才的竞争。所以, 人力资本投资与回报问题也成为大家关注的热点。建立有效地企业人力资本投资与回报评价指标体系, 有利于巩固我国的经济实力。但是许多现代企业人力资本投资状况并不乐观, 投资结构不甚合理, 造成我国大型企业人力资本投资与回报不成正比关系。

二、人力资本投资与回报评价指标体系的内容

现代企业人力资本投资与回报评价指标体系是一系列相互联系、相互依存、相互制约的反映人力资本投资范畴的统计指标所构成的有机整体。以企业为投资主体, 建立一个三级企业人力资本投资评价指标体系, 一级指标有两个, 即投入指标和产出指标; 而二级指标则分为总量指标和强度指标。

(一)反映投入的指标

企业为获得和开发人力资本是要付出代价的, 这个代价即为企业人力资本的投资成本。它包括人力资本的取得成本、开发成本和遣散成本。

(二)企业人力资本投资成本构成

1.总量指标。主要从三个方面来反映: 吸引人才投入(包括招聘选择和职工内部流动)、教育培训投入、医疗保健投入。

吸引人才投入总额=招聘选择费用+职工内部流动投资

医疗保健投入总额=医疗卫生保健部门职工工资及福利+医疗卫生保健仪器设备、设施+药品

教育培训投入总额=教师劳务费+受训职工的工资及福利+资料费+管理费

上述指标主要反映企业人力资本投资规模及投资结构, 其值越大, 投资的额度就越高, 说明企业越重视人力资本的投资。

2.强度指标。主要从以下指标反映: 教育培训费用占总收入的比重, 受训职工占企业职工的比重, 人均培训费用, 人均培训时间, 人均医疗保健费用, 人事变动率等。

(三)反映产出的指标

1.总量指标。主要包括人力资本投资总收益, 具有各级专业技术职称的人数, 产量, 一般发病人数(即按年度统计的职工病休人数), 职业病发病人数(即按年度统计的职工的职业病的人数), 因病缺勤次数(即职工请病假的次数), 接受医疗卫生保健服务的次数, 裁员人数等。其中, 人力资本投资总收益=人力资本投资带来的收入增加-人力资本投资总额。

2.强度指标。主要从以下指标反映: 人均受教育程度(即平均受教育年限), 劳动生产率, 产品优良品率, 一般发病率, 职业病发病率, 职工因病损失工时变化率, 职工因病损失工时率, 劳动保护投资收益, 医疗卫生保健服务质量, 员工满意度, 缺勤率, 留任率, 企业人力资本投资收益率, 企业人力资本投资回报率等。

(四)指标权重的确定

1.指标评价中的权重确定方法

投资绩效评价指标权重的分配反映了每一种指标对收益的不同重要程度。如何有效的分配投资收益评价指标的权重是收益评价中较为关键的一步, 是对员工进行公正评价的保证。

2.AHP 层次分析法确定权重

层次分析法是从定性分析到定量分析综合集成的一种典型的系统工程方法, 它将人们对复杂系统的思维过程数学化, 将人的主观判断为主的定性分析进行量化, 将各种判断要素之间的差异数值化, 帮助人们保持思维过程的一致性, 适用于复杂的模糊综合评价系统, 是目前一种被广泛应用的确定权重的方法。我们将采用层次分析法确立指标的权重, 以上我们已建立起了人力资本投资评价指标体系, 即各指标的递阶层次结构。

三、我国企业人力资本投资与回报评价方法研究

(一)企业人力资本投资成本分析

企业为获得和开发人力资本是要付出代价的, 这个代价即为企业人力资本的投资成本。这一部分投资成本主要包括人力资本的取得成本、开发成本和遣散成本。人力资本投资成本包含的项目很多, 对于如何准确计量它们, 目前还没有一个普遍适用的方法。企业人力资本投资中最主要的方式是职业培训, 它所占费用也是最大, 故本节以职业培训为例, 探讨分析培训的成本计量。为了提高劳动效率, 企业对员工不断进行人力资本投资, 使他们达到预期的、合乎具体工作岗位要求的水平。

企业人力资本投资的过程一般包括: 首先对新员工进行职前教育, 使其熟悉了解企业的状况及自己岗位的要求; 其次是对他们进行岗位培训和再培训, 即在不脱岗的情况下, 边工作边学习; 最后是脱产培训, 使有一定经验的员工再接受与其具体工作有密切联系的、比较系统的、比较完整的理论教育。因此, 人力资本投资成本项目中, 包括职前教育成本、岗位培训成本和脱产培

训成本等。

(二)以单一经济指标评价企业人力资本投资的收益

企业经营者最关心的指标是销售额和利润。事实证明, 企业人力资本投资活动对提高企业销售额、利润、劳动生产率、降低产品成本等有重要作用。因此, 企业常常用新产品带来的利润增加、市场份额和销售额增加等经济指标和方法来测量企业人力资本投资的收益。此外, 还有现金流量分析、研究审计、费用目标加权平均法等方法。

(三)投入-产出模型

企业人力资本投资活动是一个典型的投入产出过程。

1.投入部分, 该模型专门将人的因素从投入中分离出来, 强调人才的引进、分配和使用。这里的人才专指技术人才, 尤其是有技术生命力的人才, 他们不仅注重个人目标的获得, 而且能够对市场机会迅速作出反应, 通过创新形成企业的领导地位。

2.过程部分, 企业人力资本投资活动包括研究开发、医疗保健、教育和培训四个方面。

3.产出部分, 将产出分成两部分: 产出和结果, 产出专指专利、产品、工艺、出版物和信息, 而结果包括企业人力资本投资对内部消费者、外部消费者和社会三者的贡献。

(四)现代企业人力资本投资与回报收益评价的具体方法

由于现行财务会计制度的缺陷以及人力资本投资收益核算因素的复杂性, 因而要形成科学的评价体系与有效的评价方法还是非常困难的。根据我国企业管理的现状, 我们从企业人力资本的取得、开发、保全和维护三个方面出发, 对企业作为投资主体的人力资本投资分类项考察。根据这一思路, 我们把企业主要的人力资本投资分为吸引人才的投资(包括招聘和内部流动)、教育培训投资来考察。当然, 企业内部人员职位变动也会产生一定的费用, 可以看作是企业内部人才迁移流动的投资, 但在企业实际经营过程中, 这部分费用很难统计汇总, 我们可以假定其为一个定量, 不再单独列项进行考察。另外社会保障基金的投入是国家法律规定的投入, 并且规定了投入的比例, 所以我们将企业的这部分投入也作为一个定量。

1.企业吸引人才投资的收益分析

(1)企业招聘投资收益的核算

招聘投资是企业对人力资本进行投资的始点。对企业招聘投资收益进行科学准确的核算既可以衡量招聘工作的效果, 还可以对未来的招聘活动提供参考和指导。招聘投资总收益分析如下: 招聘投资总收益=N×R×SDY×Z其中: N=实际招聘人数, R=招聘过程中的有效性指标(即对申请者总体而言的预测方法与工作绩效之间相关程度的有效性系数), SDY=应聘后实际工作绩效差别, Z=被录用者在招聘过程中的平均测试成绩。公式中 R 是指招聘过程中对最佳申请人员预测的准确程度, 其指标可以通过在人力资本获取过程中, 收集各种有关工作绩效不同测定方法的平均有效值, 取得经验数据。当 R=1 时, 表示申请人的实际工作行为与预测结果完全相符; 当 R=0 时, 表示申请人实际工作行为与预测结果不相符。一般 R 介于 0 和 1 之间。

(2)企业职工内部流动投资收益分析

企业职工内部流动是指职工在单位内部工作性质的调整、职位升降等。由于企业的内部条件、组织目标和任务都在不断的变化, 因此, 岗位的数目、结构以及对人员的要求也必须发生变化, 人与事的配置不是一劳永逸的, 而是动态的。所以必须有组织、有秩序、有效的流动, 不断促进人与事的配合和人与人的协调, 充分开发人力资源, 实现组织目标。职工内部流动可以视为一种人力资本投资, 因为这类活动需要投入成本, 表现为企业承担的为寻找适合特定岗位的职工而支付的培养、考核、面试、谈判等费用, 并且可以带来经济的和非经济的效应。与其他人力资本投资形式不同的特点是, 它存在于人体之外, 只是改变人的空间或社会位置。

2.企业在职培训投资收益分析

在职培训投资一般由企业承担, 有时职工本人也负担一部分。这种投资的收益, 一般由职工和企业分享。职工从在职培训中得到的直接收益是取得了更高水平的技能, 它可以带来更多的工资收入。目前, 企业对职工在职培训经济收益的分析评价中, 有两种方法是比较成熟的, 即直接计算法和间接计算法, 也就是, 把投资收益分解为一些具体指标, 然后根据这些指标的相互关系进行计算

(1)直接计算法, 即在工作中通过直接观察、估算, 对职工的培训效果进行评价。具体操作为, 比较同一工种的接受培训的职工和没有接受培训的职工的生产效率, 或者说是比较受训职工再培训前后的生产效率, 从而直接估算出培训的效果。

(2)间接计算法, 即通过计算有关指标, 评价在职培训投资的收益方法, 包

括净现值法和经验公式法。

(五)评价过程中需要注意的问题

1.必须完善和健全企业人力资本投资的数据记录。有关人力资本投资活动中产生的数据是进行人力资本投资评价的重要依据。企业的各级职能部门在处理相关业务时,要特别注意原始记录的真实性、准确性和完整性。在具体的数据汇总计算中,对各项投资成本的收集应当科学合理,特别要将传统财务会计中那部分没有被确认的人力资源材料信息单独的、有目的的分项记录,使其更有利于人力资本投资收益核算与评价。

2.定性评价与定量评价相结合。定量评价与定性评价各有优缺点,只进行定量评价或只进行定性评价,片面强调任何一面,都将影响最后的评价效果。科学合理的做法是将定量与定性分析相结合,进行评价。首先对收集的数据资料进行定量的分析,通过比较科学的精确计算、统计,得到的数值就可在相当程度上反映评价对象的水平与价值;定量评价是定性评价的基础和依据,定性评价是评价的第二阶段。这个阶段要对评价对象的整体水平做出判断,此时做出的定性评价,有扎实的定量评价作为基础,因而得出的结论是可信的。不过就当前而言,只能逐步由过去只进行定性分析,朝着定量分析与定性分析相结合的方向发展。

3.建立一支团结务实高效的评价团队。只有在正确计量人力资源的投资和收益的情况下,才可能做出合理利用人力资源的经营管理决策。而企业人力资本投资评价又是一项技术性和社会性都很强的经济管理活动,不但需要评价人员有较高的专业理论知识,而且需要他们有较强的实际管理经验和多方面联系、综合、沟通的能力。评价人员对评价内容进行评价时,坚持公正性,克服外界的干扰影响,尊重被评价的对象,深入内部,收集一手资料。在评价的操作中,以数据为依据,以事实为准绳。

4.评价过程公开,评价结果与企业决策挂钩。评价实践中,由于评价人员中大多数与企业管理层有着紧密的联系,受管理层意见左右,评价过程保密,从而存在不同程度的暗箱操作,这不利于评价人员积极主动开展评价工作,在根本上违背了评价的初衷,评价的作用大打折扣。评价既然以实际情况为基础,对投资进行系统评价,应尽可能公开,通过对评价结果的分析得出的结论,需要得到企业各部门的评议;如果对评价结果的分析得出的结论得到方方面面的认可,则企业应将评价结果与决策结合起来,在企业战略规划,人事政策等方面做出适时调整。

总之,人力资本投资评价就是要从人的素质的形成、提高、运用和产生效用这一角度去把握人力资本投资的重要作用,从而在促进企业效益提高的同时,进一步完善职工的全面发展,这是“以人为本”的思想体现,也是科学的发展观的具体运用。人力资本投资评价的研究尚处在起步阶段,加之我国正处于体制转轨、经济转型阶段,受到种种因素的制约,我们在评价方面存在着许多问题。

参考文献

- [1]王化成、刘俊勇、孙薇.企业业绩评价.北京:中国人民大学出版社,2004年:P234-264.
 - [2]李艳玲.人力资本投资成本的确认和计量探讨.会计之友,2006;(4):P26-27.
 - [3]曾建权.人力资本投资的成本收益分析.龙岩师专学报,2001;(3):P14-16.
- 作者简介:
孙雯(1982.3-)女,汉族,山东潍坊人,副教授,硕士,主要从事工商企业管理研究。

高职类院校航运毕业生就业困境分析与对策

刘博

(河南交通职业技术学院航运海事系 河南 郑州 450052)

[摘要]高校毕业生就业难已成为时下社会各界关注的热点,“手持弱势文凭的高职院校毕业生就业更是遇到了前所未有的挑战”在对于高职院校就业原因和对策的分析基础上,结合航海类高职院校的情况,从航运行业特点入手,分析毕业生就业心理与困境以及解决的对策。

[关键词]航海类毕业生;就业困境;高职院校

一、高等职业教育的特点

以为国民经济的发展培养实用新型技能人才和应用型人才为根本宗旨的高等职业教育为我国的现代化建设事业提供了稳定的人才输送,其在我国国民教育序列中的承担着艰巨的任务。在现阶段,国家积极推进高等职业教育发展的战略决策,一方面加速经济社会发展,另一方面也助力高等教育从精英化向大众化加速转变,伴随着我国经济社会的飞速发展,高职教育无论从办学规模上还是招生人数上也有了一个大的飞跃。在这一跨越式发展时期,国家倡导高职教育从量变到质变的转型,明确了以培养实用新型技术人才的高职教育培养目标。这一目标的确立,使高职教育在以往注重基础性理论知识的传授的基础上更加注重学生实践能力的培养,增强学生的面对一下的就业能力,为社会培养实用型人才。

二、我国高等职业教育的特征

我国高等职业教育呈现三个特征,第一,我国高职教育起步较晚,扩张速度和人数急剧膨胀,带来的负面影响主要有:硬件设施、师资配备、专业设置等方面与高职教育快速发展的现状不相适应,与之相关的管理、服务工作也不能及时跟上发展的需要,比如专职辅导员队伍的素质和留存就是一个比较突出的问题。第二,高职院校相比普通高等院校更加注重培养学生的动手能力和实践能力,主要体现在教育愿景、培养目标、教学形式等方面。主张形成从课堂到一线,再从一线回到课堂的闭环。第三,高职教育以学生职业性养成为根本,是促进学生“文化素质+职业技能”提升的过程。

三、高职类毕业生就业心理分析

高职毕业生还普遍存在着不良的就业心理。许多高职学生对自身无法合理定位,不愿从事基层工作、综合能力不够、缺乏实践经验,找工作存在盲目性,达不到企业需要的优秀人才的标准,无法胜任难度较大的工作,也不适应人才需求和人才流动的市场化趋势。高职院校在培养学生目标与社会实际需求也存在较大的差距;同时,学生的就业观还受到家长、个人投资回报期望问题,迫切找寻工作待遇好、环境好、发展前景好的地方就业。

四、高职毕业生缺乏核心就业竞争力

航海类职业技术学院就业核心竞争力主要包括专业知识、实操技能、综合能力等。毕业生的就业竞争力不仅是学院内部生存力和发展力的一种体现,其竞争力水平和内在各项要素的组合也直接反映出职院人才培养的质量。毕业生在航运人才市场上,找到适合才能发挥、具有战胜竞争对手、实现自身价值、工作岗位匹配的能力。尽管就业形势比较严峻,但多数毕业生就业期望值仍居高不下。高职毕业生面临学历、经验及各种技能证书的就业瓶颈。

五、解决航海类高职毕业生就业问题的对策

针对航海类高职院校就业工作面临的困难及问题,高职院校应在工作总体思路中明确拓宽毕业生就业通道,完善毕业生就业追踪调查工作,主要做好以下几方面的工作:

1.就业指导系统化

航海类专业设置和专业建设组成由行业、航运企业、学校参加的航海类专业指导委员会,对人才需求预测、产业发展前景分析、人才培养目标、教学计

划安排及社会可利用资源等方面进行评议、论证。针对就业岗位需求,创新人才培养模式,打造订单式培养方式,努力培养应用性人才。对课程设置、教学内容进行整合,课程结构安排在学校内部进行调整,采用“2.5+0.5”的模式(即两年半在校学习、半年在企业实训)、企业参与的方式(根据企业需要,调整专业课)、课程整合的方法(增加技术基础课,安排实训课程)。毕业生能较快融入职业环境,减少企业岗前培训的资金投入。毕业设计,顶岗实习放到企业中进行,企业借此熟悉了解毕业生并作为企业接收的考察过程。航海类高职教育要锁定“两高”目标,培养高层次应用型人才,逐步将多证书培养制度化,也是提高毕业生就业率的重要保障。

2.就业指导理念人本化

高职院校就业指导工作应确立“以学生为本”的就业指导理念。变“就业安置”为“就业辅导”,强调毕业生就业主体地位,尊重毕业生个性发展,培养毕业生主动竞争意识和创业意识;注重其职业生涯规划的能力;做好择业心理教育,使毕业生根据自己的个性特征、个人能力及职业价值观来进行相应的职业生涯规划,实现职业目标。

3.就业指导人员专业化及指导形式多样化

高职院校应充分利用社会资源,采取多种形式,提高就业指导工作的针对性和适用性。邀请职业辅导专家做就业形势政策分析、职业生涯规划、职业咨询等服务、求职技巧等方面的讲座,提高学生整体就业素质;加强学院就业信息网络建设,为毕业生和用人单位提供高质量的信息服务平台,扩大对毕业生就业状况的调查,建立校友就业联盟。拓宽就业渠道,高职毕业生就业的主要方向是在基层,高职院校要努力培养学生的自我创业能力及创业精神,应尽快提高就业指导教师队伍的整体业务素质,努力提高就业指导队伍的专业化和职业化水平及就业指导人员的培训,逐步建立一支具备人力资源管理、教育学、社会学、法律学等相关知识的专业化、职业化师资队伍。

参考文献

- [1]吴兆麟,关于我国航海教育立法研究的若干思考[J].航海教育研究,2001.
 - [2]楼锡锦,周树红,吴玉丽.大学生就业竞争力分析[J].教育发展研究,2005(7):35-36.
 - [3]杨洁清.职业教育改革与发展走向的思考[J].教育与职业,1994年09期
 - [4]教育部.关于全面提高高等职业教育教学质量的若干意见.教高[2006]16号
 - [5]李国栋.高等职业教育培养目标定位研究.江苏理工大学学报[社科版].2001年02期
 - [6]高校毕业生就业对策研究课题组.对当前我国大学生就业面临问题的思考[J].高教探索,1998(2).
- 基金项目:本文为2018年度河南省教育厅大中专院校就业创业研究立项课题项目成果,立项编号:JYB2018536。
- 作者简介:
刘博(1984—),河南郑州人,大学本科,助教、二副。