# 人力资本的收益定价法

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2025-06-28

*第一篇：人力资本的收益定价法人力资本的收益定价法思想，即通过人力资本的收益安排对人力资本的价值进行逼近。人力资本从企业获得的收益是对其创造价值的回报，因此，本文建议用总括性资本所有权理论构建更完善的公司治理结构，采用基于贡献获取收益的有吸...*

**第一篇：人力资本的收益定价法**

人力资本的收益定价法思想，即通过人力资本的收益安排对人力资本的价值进行逼近。人力资本从企业获得的收益是对其创造价值的回报，因此，本文建议用总括性资本所有权理论构建更完善的公司治理结构，采用基于贡献获取收益的有吸引力的人力资本价格吸引海内外人才，真正实现我国以人力资本为驱动力的内涵式经济增长。

人力资本是20世纪中期以来西方学者舒尔茨、贝克尔等在破解美国和西方发达国家经济增长根源时的一大发现。此后，人力资本理论通过定里与定性、规范与实证等方面的综合研究，被公认为是内生的新的经济增长理论的核心，人力资本的投资（教育、培训、迁移、卫生保健、研发等）成为经济研究和政策设计的热点，而股票期权和以CEO为核心的公司治理结构成为激励人力资本能员发挥的有效措施。因此，人力资本定价就成为理论和实践中亟待解决的课题，而人力资本分布于企业和非企业两类系统。

1．企业中人力资本定价的实质在于一系列的收益安排

人力资本研究的先驱者普遍认为人力资本体现在劳动者身上，指凝聚在劳动者身上的知识、技能及其表现出来的能力。本文认为中国由短缺经济步入过剩经济后必须依赖以人力资本的培育、评价、定价机制，才能提高企业和国家竞争力，持续推进有质量的经济增长。其中，人力资本定价是整个机制的关键。无庸讳言过去三资企业对中国企业的冲击，现在“后WTO时代”国外企业对我们的挑战，我们最恐惧和无奈的都是外资抛出的“高薪酬”绣球。但是如何对人力资本定价？可以说人力资本定价是不同于各类物质资本定价的崭新课题，人力资本的价值是人力资本定价的依据，而人力资本的价值又体现在人力资本对组织和社会的贡献上，从狭义的角度讲只有在先进的评价准则客观公正的绩效考核的基础上才能测度组织中个体人力资本或团队人力资本的价值。从人力资本自身的特性来看，人力资本与其载体的不可分离性、人力资本质量的高低与发挥程度的潜藏性和波动性，都说明对人力资本进行一次性的直接定价是不可行的，必须通过对人力资本的短期合约（年薪、奖金、分红、在职消费）和长期合约（期权、补充医疗、退休金计划）的整体设计来保证企业的生存、发展、获利。因此，研究人力资本的间接定价——通过人力资本的收益安排对人力资本的价值进行逼近是一种可行的方法，这种人力资本收益定价法确定的人力资本价格，由于受到外部人力资本市场的竞争压力，股票市场对企业价值的反映与调整，以及企业内部治理机构的制约，不会出现长期的人力资本价值失真的情况，从而能够活跃人力资本市场，特别是加剧企业家人力资本市场的竞争，通过价格信号对我国各个层次的人力资本市场供求进行调节。

从国外来看，随着理论和实践的不断发展，对人力资本定价的企业收益分配模式也在不断地调整与完善，参与分配的人力资本类型和形式体系（奖金、绩效工资、利润分享、所有权计划等）都有了巨大扩展，在很大程度上缓解了社会矛盾，提高了企业的竞争能力。

从国内来分析，中国加入WTO以后，提高企业国际竞争力的一个重要手段就是在企业管理和分配制度的设计上尽快与国际接轨。特别是要结合中国企业的实际和中国经济社会的发展水平，按照不同企业类别和不同人力资本的特点，分层次、分类别地研究和建立起中国企业人力资本参与企业收益分配的模式，设计具体的计量方法，对人力资本进行激励性的一定价，重新勾画企业内人力资本和广义的物质资本的所有权、关系，在企业价值增加的基础上对人力资本和非人力资本的贡献进行分配，采用基于收益分配的有竞争力的人力资本价，格吸引海内外人才，真正实现我国的以知识携带者和能力载体—人力资本为驱动力的内涵式经济增长。

**第二篇：人力资本定价与收益实现研究**

人力资本定价与收益实现研究

20世纪中期以来，西方学者在破解美国和西方发达国家经济增长的根源在于人力资本这一发现。西方关于人力资本理论定量与定性、规范与实证等方面的研究成果，被公认为是内生新经济增长理论的核心，人力资本投资成为理论界进行经济分析和政策研究的热点，而股票期权和以CEO为核心的公司治理结构成为激励人力资本能量发挥的有效举措。因此，人力资本如何参与企业收益分配，如何进行剩余价值控制权和索取权的匹配，人力资本如何合理定价等成为理论和实践亟待解决的重要课题。

一、人力资本经济理论

早期的人力资本理论代表亚当?斯密在《国富论》中把工人技能的提升视为经济增长和社会福利提高的源泉，并论证了人力资源投资和劳动者技能如何影响收入。舒尔茨提出“人的知识、技能、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要”。贝克尔在《人力资本》中阐述了人力资本的主要投资类型及其收益实现，并围绕年龄、受教育程度、收入等构建了财富和人力资本的测度方法。罗默在《递增报酬与长期增长》中提出了完全内生化技术进步的增长模型，认为长期增长主要由知识积累推动。卢卡斯在《论经济发展的机制》提出了“专业化人力资本积累增长模式”，认为知识积累、技术创新及专业化人力资本不仅能使自身的收益递增，还可使其他投入要素收益递增，从而实现动态经济增长。

二、人力资本的特点

人力资本与物质资本相比有其共性，更有其差异性。因此在进行人力资本的价值评估时，应注重人力资本的特殊性。

1.人力资本与其载体具有不可分离性

人力资本作为一种活性资本，要发挥作用必须依赖于其主体。给人力资本定价就是为了合理地对人力资本进行激励，从而降低委托代理模式中存在的道德风险和逆向选择几率，确保最大限度的发挥人力资本的价值。

2.人力资本价值的主观能动性

物质资本在交易完毕得到所有权后就可以自由支配，而人力资本在被雇佣后的使用过程中，必须依赖于其所有者的努力程度。人力资本与物质资本最大的差异性在于，人力资本是能动性的资本，因此人力资本的价值必须考虑如何最大限度的发挥其所有者的主观能动性，从而实现其对企业经济增长的贡献。

3.人力资本的异质性

物质资本具有同质性和可替代性的特点，而人力资本则存在异质性和专业性的特点，从而决定了人力资本的不可替代性。企业人力资本是企业内部不同员工个体协同与合作的“整合”，不同个体所具有的人力资本之间存在着互补、协同、替代等多重关系，最终对企业的经济增长发挥作用的是企业人力资本合力。

4.人力资本难以精确计量

由于人力资本价值具有很强的隐蔽性，不易甄别且不易获取，在不完全信息条件下，人力资本所有者的机会主义行为倾向，会出现隐藏信息或释放虚假信息的可能，这些都给人力资本的定价带来了难度。

三、人力资本价值的收益实现机制

综上所述，由于人力资本存在于人体内，难以估量和定价。人力资本的使用过程是一种动态和主观能动性发挥的过程，不可静态衡量，其价值只能通过对其绩效评估加以确定。

可以将人力资本的价值分为三个部分：显性价值（工资报酬）、潜在价值和累积性价值。

1.显性价值

………①

其中：――该人在i年的显性收入 ――该人在企业工作的时间 ――显性价值

2.潜在价值

一般而言，个人的创造性随着年龄的递增而下降，随着受教育的程度增加而增加。因此，可以得出一个关于潜在价值的函数关系：

………②

其中：――系数

――该人的年龄

――受教育的时间

――潜在价值

3.累积性价值

人的工作经验随着年龄的增长而丰富，能为企业带来更大的附加值;随着个人知识的更新和企业对人力资本的不断“补充”，人对企业所做贡献的大小与本企业对该人的投资成正比，累积性价值的函数关系：

…………③

其中：

――系数

――补充投资费用

――该人的年龄

――累积性价值

初期受教育投资费用：

其中：――第 i 年的教育费用

――受教育的年数

――该人在该企业的工作年数

――初期受教育投资费用

假设该人总的工作时间为N2，为了计算方便，现按平均摊销的方法分配 Vj，可以计算该人在本企业服务应摊销的费用：

…………

④

由①②③④可以得出人力资源的价值：

四、我国人力资本管理的现状分析与启示

1.现状分析

目前，我国人力资本管理的现状可概括如下：

其一，人力资源管理仍多处于人事管理阶段。我国传统的人事管理主要着眼于招聘、薪资、培训等浅层次的管理。而人才选聘、绩效评估、价值分配及人力资源开发是人力资源管理的关键要素，而我国大多数企业在这四个环节缺乏系统思考和足够的重视，从而很难实现资源的有效配置和价值的合理分配。

其二，人力资源管理缺乏“以人为本“的管理理念。我国企业过多地将人、财、物联系在一起，将人简单地当成一般性成本看待，而忽视了人的主观能动性，未有效挖掘人力资本的潜在价值。

其三，人力资源价值定位偏离。我国长期以来对人力资本的计价都是采用显性收入法，从而导致对员工的潜在价值激励不足。相对重视对员工的显性激励，对员工的潜在价值和积累性价值的激励不足。

2.启示

第一，以“价值观”作为选聘人才的首要标准。对于任何类型的企业，人员的选聘是企业人力资源管理的核心，它直接决定着企业员工的整体素质，影响企业人力资本合力的形成，所以在选拔人才时要重视对员工价值观的考察。

第二，建立“以人为本”的人力资源管理模式。第一，加大企业人力资源开发的投资力度，为广大员工创造并提供学习和培训机会，为人才发挥潜力和提高员工素质创造良好的环境，充分挖掘人力资本的潜在创造性价值和累积性价值。第二，建立科学合理的机制来保障“以人为本”的人力资源管理理念的推行。

第三，建立合力的价值评估和分配机制。第一，建立绩效评估体系，将员工的收入与业绩贡献度关联，真正实现“多劳多得，按劳分配”。第二，实施股票期权等动态薪酬激励机制，确保人力资本在企业成长中实现同步增值。第三，重视诱因机制，发挥人才的主观能动性。人在工作中的表现取决于三大因素：利益、信念和态度，对人力资本应采取事业激励、精神激励和物质激励相结合，最大限度的发挥人的主观能动性和潜在价值。

**第三篇：人力资本定价研究述评**

人力资本定价研究述评

摘要：人力资本定价是我国经济市场化改革以来所遇到的棘手问题，国外在基础理论上已经做好铺垫，但是在技术细节上分歧较大。国内在研究中和实践中也遇到了许多难题，但仍取得了许多进展。

一、人力资本理论介绍及人力资本定价在国内的研究意义

人力资本(hcm – human capital management)理论最早起源于经济学研究。20世纪60年代，美国经济学家舒尔茨和贝克尔创立人力资本理论，开辟了关于人类生产能力的崭新思路。该理论认为物质资本指物质产品上的资本，包括厂房、机器、设备、原材料、土地、货币和其他有价证券等；而人力资本则是体现在人身上的资本，即对生产者进行教育、职业培训等支出及其在接受教育时的机会成本等的总和，表现为蕴含于人身上的各种生产知识、劳动与管理技能以及健康素质的存量总和。按照这种观点，人类在经济活动过程中，一方面不间断地把大量的资源投入生产，制造各种适合市场需求的商品；另一方面以各种形式来发展和提高人的智力、体力与道德素质等，以期形成更高的生产能力。这一论点把人的生产能力的形成机制与物质资本等同，提倡将人力视为一种内含与人自身的资本——各种生产知识与技能的存量总和。

人力资本理论的核心观点主要包括：

（一）人力资源是一切资源中最主要的资源；

（二）在经济增长中，人力资本的作用大于物质资本的作用；

（三）人力资本的核心是提高人口质量，教育投资是人力投资的主要部分；

（四）教育投资应

以市场供求关系为依据，以人力价格的浮动为衡量符号。

宏观上来讲，人力资本定价对于国民经济核算及经济增长具有积极意义；从微观上来讲，对人力资本定价的研究对于用人单位制定薪酬政策、进行人力资本投资决策、调整人力资源战略都具有指导性作用。人力资本定价研究在国内起步较晚，于90年代兴起。匆匆二十年，中国人力资本市场发展日趋成熟，与西方渐成一家；而理论上却相对滞后，面对中国国情下一些实务中的迫切问题，中国理论学界显然有着与西方学者不尽相同的使命，中国的理论学界需要在对西方现有成果消化吸收以及选择摒弃之后，需要开辟一条适合中国国情的学术道路为中国的市场化改革及后续发展扫除障碍、铺垫道路。

总之，人力资本理论作为经济学的一门分支已经形成并发展起来，把它运用到微观企业层次中，特别是与我国国有企业改革结合起来，会起到预防国有资产流失，解决国家所有者虚拟、转轨时期国有企业的内部人控制等问题，激励企业员工，最终会形成更完善的企业治理结构。

二、基于直接法定价与间接发定价的国内研究成果概览

在传统的政治经济学框架下，将人力资本的形成看做生成成本与使用价值(利润)的函数，然后考虑市场供求关系加以拓展，可以说是人力资本的“宏观”定价机制，而这对作为微观基础的企业在实践中的人力资本差异化需求不具有解释力和判断力。所以传统的政治经济学框架无法解决人力资本的具体定价问题，故而我们首先要

明确的是，人力资本定价尤其是知识型企业人力资本定价应由市场进行。

人力资本具有普通资本要求增值的属性，故人力资本定价从人力资本的投资方来看并不能是简单的将人力资本的生产成本进行加总得到，它还要求有一定的增值，这部分增值由企业的效益及市场上人力资本的供求决定。笔者认为，直接法计算所得的人力资本投入只能是人力资本价值的下限，只有人力资本价格超过其成本时，人力资本所有者才有动机进行投资；而从人力资本的需求者一方来看，必定是以人力资本的使用所带来的收益为基本出发点，这决定了人力资本价格的上限，超过此上限，企业对人力资本的需求为零。所以人力资本的定价最终还是表现为对影响人力资本供求因素的考察。

人力资本定价，可以分为直接定价与间接定价。直接定价是指对人力资本从投入角度出发直接计量人力资本价值，可以说是一种成本核算法；间接定价是基于产出的定价，它考察人力资本在生产中对整体绩效的贡献，可以说是一种收益折现法。

直接法在计算人力资本价值的过程中主要是采取静态分析，与政治经济学有着很深的渊源，直接法经过拓展，可以加上一个资本增值部分，但是这并不改变其历史成本计价及静态分析的本质。但是人力资本与物质资本有着诸多不同，静态定价有其致命的缺陷。直接法所受的主要诘难来源于对人力资本一些特性的忽视。被忽视的特性主要有能动性、时效性、社会性和高增值性。忽视了人力

资本的这些特性也意味着忽视了人力资本的可激励性，而激励性是人力资本创造价值体现自我价值的前提、也是管理实务的出发点，故而直接法在企业实务中无法被接受，这也限制了它在微观领域的发展。

国内当前对人力资本定价的研究大都采用了间接法。间接法由杨小凯、黄有光提出，经过了西方学者十余年的发展。国内的相关研究相当一部分是对既有的西方成果的拓展，还有一部分是借鉴其他学科发展的成果之后进而拓展人力资本定价的尝试。他们的共同特点是注重从微观层面获取信息。部分学者沿着制度经济学的路径尝试从契约设计上解决不同类型人力资本的定价问题，这种尝试是对人力资本的细化，有助于展开进一步的研究。再进一步，人力资本定价回归到企业的科层结构中，将科层结构作为关键的企业型因素纳入人力资本定价之中，与人力资本自身差异性因素一并考虑。这些都体现了对企业微观结构的重视。

间接法除了重视企业微观结构之外，还特别关注人力资本的特性。现有的一系列的人力资本定价计量模型基本上都是间接法定价的具体表现。这些模型主要从以下几个方向入手：

（一）企业剩余索取权与控制权之间的关系；

（二）企业绩效与报酬敏感性之间的关系；

（三）人力资本定价与股票期权定价相结合；

（四）资本资产定价与人力资本定价相结合；

（五）信息论与人力资本定价相结合等。这些模型不同程度地考察了人力资本的“无形性、能动性、异质性、时效性、两重性、社会性和高增值性”，不同程度地强调了人力资

本定价的几个原则，即“激励原则、公平原则、弹性原则、补偿原则、分享原则、多元化原则等”。

一种更为大胆的尝试是在人力资本定价的方法论上的革新，当前的人力资本定价理论的方法轮是还原论，方法论的革新给人力资本的量化问题提供了解决的可能，但是其这种突破前途未卜。这方面的一个例子是基于系统论的人力资本定价研究，提出了人力资本定价的统计学原理及对应模型。

也有文章在分析现代企业制度由“股东至上”演进到“共同治理”之后给出基于分享企业剩余的人力资本间接定价的理论依据。在这一尝试中布莱克舒尔茨模型被引入到人力资本的定价中，将人力资本定价转化为欧式期权定价问题，该模型的补充修正可以解决其面临的长短期不一致等问题，但是人力资本定价的复杂性显然被作者低谷了，无法如其所说“只要不断完善股票期权契约，就能克服其缺点，发扬其优点”。

虽然关于人力资本定价的理论并不匮乏，但是在实践中仍存在诸多悖论，比如教育发展与经济发展的实践表明，两者之间并不总是呈现正相关关系。

三、理论及实践的概括及展望

总起来讲，国内对于人力资本定价的研究不断深入，取得了一些成绩，但是与国外相比，国内研究基本上还停留在对西方既有的人力资本理论学习领会和介绍推广的阶段，众多学者选取的研究角度差异很大，难以形成统一的认识。另外，现有的人力资本定价模型

在定性上做的功课不少，而在定量上始终难以给出满意的答案，常见的人力资本定价模型，由于假设的严格性以及输入变量的争议性，使得其定性方面的成分多而定量方面的成分少，定量分析具有很大发展空间。即对于哪些要素会影响人力资本定价作了大量的研究并取得了较为丰富的成果，但是这些因素究竟如何量化却只停留在各种“假设”之上的模型之上。

另外，直接定价法并非毫无用武之地，相反，它在宏观领域，尤其是牵扯到一国经济体制的时候具有重大影响力，可以指导最低工资的设定，也可以作为工具引导人才流动并促成产业结构调整。间接法则主要针对微观实务，即企业人力资本定价，扩展开来也可以指导事业单位人力资本定价。定量分析方面，目前常见的人力资本定价模型，由于假设的严格性以及输入变量的争议性，使得其定性方面的成分多而定量方面的成分少，定量分析未来具有很大发展空间。

**第四篇：国内外人力资本定价理论研究综述**

国内外人力资本定价理论研究综述

作者： 王新华 孙剑平

人力资本定价理论是目前经济学前沿的尖端课题之一。自上世纪中叶起，国内外学者对人力资本理论研究在各方面就已取得较大的研究成果，尤其是在人力资本产权、人力资本投资成本与收益分析、人力资本与经济增长及人力资本与收入分配等领域成果丰硕，但在人力资本定价理论的研究相对薄弱。近几年，国内学者开始逐渐关注人力资本定价理论的研究。这对于丰富和完善人力资本理论，推动人力资本其他相关理论和人力资源价值会计的理论研究具有重大的指导意义。人力资本定价的研究成果，将直接为企业人力资源价值计量提供科学的理论依据和方法，为员工薪酬的界定和企业薪酬管理体系的建立，推行经营者股票期权和员工持股计划提供科学的理论依据，从而客观地反映人力资源的实际价值，使人力资本真正参与到企业的剩余分配，充分挖掘人力资源潜力，全面提高企业工作效率。

一、经济学者的研究综述

经济学者对人力资本定价理论的研究由来已久，关于人力资本的专门计量研究，始于20世纪的30年代。1930年，达布林和洛特卡合作进行了人力资本的计量研究，估算了人力资本的个人收益现值，以此作为人寿保险合理购买量的衡量指标。1935年，沃尔什首次对人力资本价值进行了成本估算。1944年，奈特集中考察了经济增长中生产知识的社会存量的增进对克服收益递减的作用。但作为完整的理论分支、并对西方经济学界产生持续影响的人力资本理论，则是于50年代末、60年代初在解释“增长剩余”的难题时开始形成和发展起来的。二次大战以后，随着计量经济学的兴起和统计数据资料的丰富和完善，丹尼森等人对若干国家经济增长因素进行了详细估算，结果发现产出总量除了（物质）资本和劳动投入量的贡献之外，还有一大部分未能清楚地解释其“增长剩余”。对于这种“增长剩余”的解释与争论就成为当代西方人力资本理论形成的一个基本背景和动因。这也从剩余贡献率角度为人力资本的定价研究提供了一条思路。从20世纪60年代起，在舒尔茨、贝克尔、明塞尔、阿罗等人力资本理论的奠基人和开拓者们的著作中，都对人力资本的定价理论有了初步的研究。其中贝克尔的最大贡献在于为这项理论研究提供了坚实的微观经济分析基础，并使之数学化、精细化和一般化。新古典人力资本模型研究者，运用边际决策准则，以边际工人为人力资本投资分析对象，得出了要不要进行人力资本投资以及投资数量多少的决定因素是人力资本投资的收益率。而以哈西摩多为代表的人力资本投资的交易费用模型研究者，以企业契约理论为支撑，揭示了人力资本投资的有利性和人力资本投资收益的不确定性，成为对新古典人力资本理论的重要补充。由此，信息经济学和博弈理论被逐渐应用到人力资本理论分析中来。

20世纪80年代起，经过罗默、卢卡斯、斯科特等一批经济学家的努力，形成了以构建技术内生化的新经济增长理论，将人力资本因素作为一个独立变量引入经济增长模型。这时期的人力资本理论主要集中在人力资本对社会经济增长的作用上。他们运用统计分析、时间序列分析等方法作了一系列实证研究。

二、管理学者的研究综述

管理学者从人力资源价值计量角度对此问题进行了一系列研究。以往的人力资源管理主要倾向于定性分析，缺乏定量研究；与此同时，传统的会计学主要倾向于核算物质资源，而忽视最重要的人力资源。这种情况显然不能适应知识经济时代的需要。自从人力资源会计作为会计学的一个崭新分支诞生以来，西方国家管理学者们对人力资源价值计量的研究逐步深入。

从计量的时间角度，可分为成本法、折现法、期望价值法、现值法以及其他若干方法。其中，成本法又包括“历史成本法”、“重置成本法”、“机会成本法”三种。有关折现方法研究的最多，包括有“未来工资报酬折现法”、弗兰霍尔茨提出的“随机报酬折现法”等。期望价值法包括弗兰霍尔茨提出的“经济价值法”、“完全价值测定法”等。其他影响较大的方法还有赫曼奇和琼斯提出的“内部竞标法”、赫曼森提出的“商誉评价法” 等。

从计量的对象角度，可分为人力资源个体价值计量模型和人力资源群体价值计量模型两大类。（1）人力资源个体价值计量模型。主张该模型的人认为，组织的人力资源是个人价值的总和，只有先求出个人的价值，才有可能求得组织的价值，而且企业的许多决策都是以个人为中心的，取得个人价值的信息对企业的决策更具相关性。上文中提到的未来工资报酬折现法、内部竞标法、随机报酬法等方法就是人力资源个体价值模型常用的方法。（2）人力资源群体价值计量模型。主张该模型的人认为人力资源的价值是指人力资源会计在组织中的价值，作为组织中的一员，人力资源离开了组织就无法衡量其价值，而且，个人价值的总计不一定等于组织的价值。所以，他们认为人力资源价值会计所计量的应是群体的价值，而非个人的价值，为此他们提出了上文提到的商誉评价法和经济价值法等方法来测定群体价值。

三、国内学者人力资本定价理论的研究综述

国内学者对人力资本理论的研究是从上世纪90年代初开始的，而人力资本定价理论研究是近两年来才逐渐出现于相关文献的一个前沿课题，思路上也大致沿袭国外学者。从经济理论上分析的有汪丁丁、张维迎、周其仁、方竹兰、李宝元、冯子标、李建民、张广科、焦斌龙、程承坪等专家，他们的对这一课题的研究方向主要集中在以下几个方面：（1）从企业契约理论和委托——代理理论角度探索企业人力资本剩余索取权与控制权的实现；（2）从马克思劳动价值理论角度寻找人力资本定价的理论源泉；（3）人力资本股权化角度提出人力资本运营论；（4）通过企业绩效和报酬敏感性分析建立人力资本定价模型；（5）采用布莱克——斯科尔斯的期权定价模型进行人力资本股票期权定价；（6）通过博弈模型从雇主和员工双方博弈决定人力资本的均衡价格；（7）从资本资产定价模型来推导人力资本定价模型；等等。这些研究分别从不同角度对人力资本定价在理论上作了一番探讨。

我国的管理学者在对人力资源价值计量的研究上，也取得了不少研究成果。其中尤其以复旦大学管理学院张文贤教授、湖南长沙交通学院财经研究所所长李世聪为代表。前者的主要思想是通过对人力资源管理贡献的确认与计量这一“支点”，采用管理入股、技术入股等手段，对人力资本进行定价。而后者在总结分析国内外人力资源价值计量研究现状和测算国内外人力资源价值计量模式的基础上，创造性地提出了人力资源当期价值理论，设计了一套全新的人力资源当期群体、个体、效绩、分配价值和未来群体、个体价值等一系列计量模式，实现了企业人力资源群体价值、个体价值、效绩价值、分配价值的四位一体化，并经过多家企业应用验证，取得了比较好的效果。其他学者还有：徐国君提出的“完全价值测定法”；文善恩提出的“未来净资产折现法”；樊培银、徐凤霞提出的“调整后的完全价值法”等等。

尽管近几年来国内学者对人力资本定价这一课题的研究不断深入，也取得了一定成果，但与国外学者对这一课题的研究相比，国内的研究基本上还主要集中在对西方人力资本理论的介绍和推广上，还没有取得突破性进展。研究者对人力资本定价问题的研究角度较为分散，没有形成统一的共识。从各个角度挖了许多“坑”，但是“坑”普遍挖得不深，更没有形成一条通道向前延伸。理论研究在深入，但理论上和实践应用上存在重大脱节，如人力资源价值会计的理论研究已不断走向成熟，但要真正付诸企业实践还有很长一段路要走。

**第五篇：三种定价法优劣势**

比较三种定价法的优劣势

第一种，也就是最基本的定价方法——成本导向定价法，又称会计学定价方 法，是以产品单位成本为基本依据，制定对企业最有利的价格的一种定价方法。它是企业定价首先需要考虑的方法。成本是企业生产经营过程中所发生的实际耗费，客观上要求通过商品的销售而得到补偿，并且要获得大于其支出的收入，超出的部分表现为企业利润。作为中外企业最常用、最基本的定价方法。它的优点显而易见：计算方法简便易行，资料容易取得。能够保证企业全部成本得到补偿，并获得正常利润。有利于保持价格稳定。需求量增大时，产品价格不会提高，而固定的加成使企业获得较高利润。同行业的各企业只要加成比例接近，所制定的价格也接近，可以减少或避免价格竞争。对买方和卖方来说都比较公平，卖方能得到正常的利润，买方也不会觉得受到额外剥削。应用广泛，一般为租赁业、建筑业、服务业、科研项目投资及批发零售企业。同时，许多企业把用此法制定的价格作为参考。当然，一种方法无论再怎么完美，由于市场的变动等各种因素也会有一定的缺点，主要缺点有以下几个方面；作为一种卖方定价导向方法，忽视了产品需求弹性的变化，不能适应迅速变化的市场要求。忽略了产品寿命周期的变化，缺乏应有的竞争能力，不利于企业参与竞争。不利于企业降低产品成本，容易掩盖企业经营非正常费用的支出，不利于企业提高效益。价格建立在对销量主观预测的基础上，从而降低了价格制定的科学性。

第二种，竞争导向定价法，通俗一点就是说依据竞争者的价格来定价——可相同，可高，也可低。价格调整主要看竞争者是否变动，随市场定价。这种方法主要是考虑到了产品价格在市场上的竞争力，随着竞争对手和市场剖析做出的定价，有利于在完全竞争市场上脱颖而出。而这种方法过分关注在价格上的竞争，容易忽略其它营销组合可能造成产品差异化的竞争优势也容易引起竞争者报复，导致恶性地降价竞争，使公司毫无利润可言。然而实际上竞争者的价格变化并不能被精确的估算。

第三种，顾客导向定价法又称需求导向定价法、市场导向定价法，是指企业根据市场需求状况和消费者的不同反应分别确定产品价格的一种定价方式。顾客导向定价法灵活有效地运用价格差异，对平均成本相同的同一产品，价格随市场需求的变化而变化，更好的适应市场经济。但是该方法要求确定消费者对于各种不同的产品感受的价值是多少，然而这很难衡量，而且费时费力。

结论： 成本导向定价，竞争导向定价法和需求导向定价三者在简便性、风险性、投机性、和前期投入上有很大的差异。但大家都有其自身存在的价值，适用于不同的商品。在现实市场经济中，我们不能拘泥于一种定价方式，要结合实际情况，采用多种定价方法互补的方法，才能更好地适应市场。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！