

三、基于EVA的研发型人力资本收益分配制度设计

(一) 企业研发人员科技产品EVA经济利润分成制

企业研发人员科技产品EVA分成制, 又称产品经济利润分成制。该方法是在新产品鉴定完成后, 由科技项目负责人对参加研发的人员进行评定, 提出主创研发人员署名顺序, 确定相关研发人员技术创新成果的大小或者等级。在产品达到一定的市场占有率并开始盈利后, 署名的主创研发人员以一定的比例分享该产品的EVA。分成期限视具体情况而定, 但应短于该产品的实际寿命周期。具体操作过程中应把握好以下要点:

1、分成人员的范围。参加分成的人员必须是独立工作、付出了创造性智力劳动、对产品性能起决定作用的研发人员。

2、分成基准。以产品核算年度的EVA为基准, 即以日历年度内回款数为准。

3、分成条件。只有在当年产品EVA大于0时, 即只有那些已为企业创造经济效益的产品, 才能作为分成对象。

4、分成比例。按科技项目组研发人员创新等级, 通过德尔斐法确定主创研发人员的署名顺序, 通过层次分析法确定每人的分成比例。分成比例一般在该产品试制成功鉴定后的产品市场导入期完成。

5、分成期限。从该产品试制成功鉴定完成时算起, 分成期限为8年~20年(原则上不超过该产品的寿命周期)。分成期限根据研发人力资本贡献等级确定, 并参考国家知识产权局对相应的专利、技术秘诀的保护年限的规定。

6、分成兑现。以年为期限, 年终一次性核算兑现当年分成收益。研发人员当年分成额为当年产品EVA值乘以该研发人员分享EVA比例。

(二) 基于激励的企业研发人员分享EVA收益的组合兑现

在对研发人力资本进行激励时应遵循三个原则, 即物质激励和精神激励相结合的原则; 长期激励和短期激励相结合的原则; 强调关键岗位和突出重点的原则。为了把研发人力资本与物力资本所有者的利益更紧密地结合起来, 建立收益共享、风险共担的激励模式, 对研发人力资本分享EVA的收益, 企业应实行二元组合兑现方式。这种方式是将研发人力资本当年应得EVA收益的一部分以现金形式支付, 另一部分则用于购买公司股票, 即以现金和股权组合的方式兑现。这种方式使研发人力资本的报酬与企业经营业绩更加相关, 使研发人力资本与公司的发展目标和整体利益尽可能保持一致。

股权是一种长期激励, 在实行二元组合兑现方式确定现金和股权的兑现组合比例时, 应注意: 1、对分享EVA的收益获得的股权, 要设定一定年限的“锁定期”, 在此期间不能转让、不能行权, 从而使研发人员利益与企业利益有一定的捆绑期, 但期限一般不高于所开发产品的生命周期。2、对核心研发人员获得购股资金政策可以再优惠一些, 但锁定期可适当延长, 让持有股份的研发人员通过自己的努力推动企业增值, 在股票价格上涨时获得更大的利益。这一激励措施可使研发人员与企业产生共同价值取向, 具有交易费用低、激励效果好的特点。

笔者通过对不同类型的企业进行调查分析发现, 技术密集型的工业制造企业用于科技人员劳务支出所占EVA的比例与贡献率呈正相关, 因而基于EVA贡献的分享EVA收益的兑现组合制度更适合于这类企业。■

(作者单位: 扬州技师学院)

责任编辑 屈艳贞

趣谈

外科医生的账单

有位富翁的妻子不小心跌了个跟头, 断了一根股骨。富翁请城里最好的外科医生为他妻子手术, 医生用一颗螺丝钉将病人的骨头接好了, 手术很成功。医生向富翁收费5 000美元, 富翁很不高兴, 认为医生只不过用了一颗螺丝钉就收这么多钱, 太不公平。于是他写了一封信给医生, 要求列出收费明细账。很快他便收到了医生寄来的账单: 一颗螺丝钉, 1美元; 知道怎么放进去, 4 999美元。总计, 5 000美元。富翁没有再说什么。■

向犹太人借钱

伊万想喝酒, 便向村里一个犹太人借一个银币。他们双方商定了条件: 伊万明春还加倍的钱, 在此期间他用斧子作抵押。伊万刚要走, 犹太人叫住他: “伊万, 等一等, 我想起一件事, 到明春要凑足两个银币对你来说是有困难的, 你现在付一半不是更好吗?” 这话使伊万开了窍, 他归还了银币, 走到路上又想了一阵子, 然后自言自语地说: “怪事, 银币没了, 斧子没了, 我还欠了一个银币——那犹太人还真有道理的。”■