# HR知识：人力资源成本分析：对人力资源会计核算的探讨

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-09-21

*第一篇：HR知识：人力资源成本分析：对人力资源会计核算的探讨对人力资源会计核算的探讨人力资源会计是在运用经济学、组织行为学原理的基础上，由人力资源管理学与传统会计学相互结合，相互渗透所形成的一类专门会计知识。目前，人力资源会计尚没有统一的...*

**第一篇：HR知识：人力资源成本分析：对人力资源会计核算的探讨**

对人力资源会计核算的探讨

人力资源会计是在运用经济学、组织行为学原理的基础上，由人力资源管理学与传统会计学相互结合，相互渗透所形成的一类专门会计知识。目前，人力资源会计尚没有统一的定义，笔者认为，人力资源会计是确认和计量经济组织中人的价值、成本和使用效果，为管理者及外界利害关系人或机构提供人力资源信息的一个信息系统，是会计信息系统的一个子系统。

一、人力资源会计核算的对象

人力资源是指某个特定人口总体所具有的劳动能力的总和，是劳动力人口数量与劳动力人口质量两者的综合。人力资源会计核算的对象是人力资源，就某个经济组织（如各类企业、盈利性的事业单位等）来说，人力资源的占用形式表现为“人力资产”，来源形式表现为“人力资本”。人力资产是指企业拥有或控制的能以货币计量的人力经济资源，即通过人力资产的使用和支配能为经济组织带来未来的经济利益。人力资产是以“人”成为企业的劳动者为标志，以未来收益中视为人力资源产生的部分的现值作为计价尺度，它在性质上类似无形资产，但其价值不因使用而摊销。企业在员工的招聘、测试、录用与培训、人力资源开发等方面的投资，应作为“人力投资”予以资本化，它在性质上类似递延资产，应在预计受益年限内摊销。人力资本是与人力资产相对应的概念，代表劳动力的所有权投入企业形成的资金来源，它的确立意味着要承认劳动者在经济组织中的应有地位。我们可以把人力资本称为“劳动者权益”，则人力资源会计的会计恒等式为“人力资产=人力资本（劳动者权益）”。如把人力资源会计同传统会计综合起来，把“人、财、物”都作为整个会计系统核算的对象，则会计恒等式应改为“财物资产＋人力资产＝债权人权益＋所有者权益＋劳动者权益”，其中：债权人权益的报酬是利息，所有者权益的报酬是红利（或股利），劳动者权益的报酬是工资。对人力资源会计按其核算对象的分类，会计界也有不同的认识。埃里克·弗兰霍尔茨认为，人力资源会计分为人力资源成本会计和人力资源价值会计两大体系；国内有些知名会计学者认为，人力资源会计可分为人力资源财务会计和人力资源管理会计两大体系。这两种分类方法均与现代会计的分类方法有差异。我们可以把人力资源会计划分为既相互联系而各自又有其特点的人力资源财务会计、人力资源成本会计、人力资源管理会计三个分支，它们的内容分别对应并归属于传统的财务会计、成本会计、管理会计，使传统会计学科的内容更加丰富。传统的财务会计、成本会计、管理会计增加人力资源的会计核算内容后，仍然可以通过内容与方法上的相互交叉和借鉴，来保持它们之间的联系，使整个会计系统保持其完整性和统一性。

二、人力资源财务会计

对人力资源的会计核算，就是在传统的财务会计的基础上增加人力资源会计的核算内容，即增设相应的帐户，并在会计报表中增加披露人力资源信息的指标（项目）。

1.帐户设置。根据人力资源会计核算的要求，需增设以下几个帐户：

①“人力资产”帐户，属资产类帐户，用来核算企业人力资产的增减变化情况，借方登记人力资产的增加数，贷方登记人力资产的减少数，其余额在借方。人力资产的计价应由权威的人力资产评估机构，结合企业每个员工或员工的整体素质及其在组织中发挥的作用等，采用科学的方法进行评估。由于劳动有简单劳动和复杂劳动、体力劳动和脑力劳动之分，为了反映人力资产的质量，该帐户应按劳动的“等级”设置明细分类帐。②“人力资本”帐户，属劳动者权益类帐户，用来核算企业劳动者权益的增减变化情况，贷方登记劳动者权益的增加数，借方登记劳动者权益的减少数，其余额在贷方。该帐户应按具体的劳动者设置明细分类帐。③“人力投资”帐户，属资产类帐户，用来核算企业在员工的招聘与培训、人力资源开发等方面的投资及摊销情况，借方登记企业对人力资源的投资成本应予资本化的部分，贷

方登记每期摊销数，余额在借方。④“人力费用”帐户，属期间费用类帐户，借方登记企业对人力资源的投资成本应费用化的部分及人力投资（资本化部分）的每期摊销数，贷方登记期末结转到“本年利润”帐户借方的数额。由于该帐户的设置，传统财务会计中与核算人力资源投资成本有关的帐户（如“管理费用”等帐户）的核算内容应予调整。需要说明的是，人力费用是劳动力的取得、维护与发展成本已费用化的部分；而工资是劳动力的使用成本，应在“应付工资”帐户中核算并分配到相关的成本费用帐户中。

2.帐务处理。①如企业没有人力资源的记录，应根据人力资源评估机构的评估结果，借记“人力资产”帐户，贷记“人力资本”帐户；当雇员被录用时，应根据对其评估的价值编制相同的分录；年终，企业应对其人力资源进行“财产清查”，由人力资源评估机构对人力资源重新评估其价值以保证“帐实相符”和会计报表的真实性，如评估价大于原帐面价应按差额部分，借记“人力资产”帐户，贷记“人力资本”帐户。反之，则作相反的分录。②如企业经营终止清算，应按清算日的帐面原值，借记“人力资本”帐户，贷记”人力资产”帐户。③当雇员被解雇后应按评估价借记“人力资本”帐户，贷记“人力资产”帐户。④结转人力资源开发成本时,借记“人力投资”帐户，贷记“人力资源开发”帐户（该帐户的结构见“人力资源成本会计”部分）。⑤企业进行人力资源的投资时，借记“人力费用”帐户，直接费用化的部分，借记“人力投资”帐户（资本化的部分），贷“现金”等帐户；摊销人力投资时，借记“人力费用”帐户，贷记“人力投资”帐户。⑥期末，结转人力费用时，借记“本年利润”帐户，贷记“人力费用”帐户。

3.会计报表。为了披露人力资源的会计信息，应对传统的会计报表指标项目进行适当的调整。

“人力费用”项目应列示在损益表的“管理费用”项目之下，作为“营业利润”项目的减项。

三、人力资源成本会计

1.人力资源成本的涵义。美国会计学会认为，“成本是为了一定目的而付出的（或可能付出的）用货币测定的价值牺牲”。这个定义的外延相当广泛，远远超出了产品成本概念的范围。人力资源成本有广义和狭义之分，广义的人力资源成本包括劳动者被企业雇佣之前为了培养自身的劳动能力所花的代价（劳动力受雇前成本）和企业在员工的招聘与培训、人力资源开发等方面所花的代价（劳动力受雇后成本）；狭义的人力资源成本仅指劳动力受雇后的成本，也是人力资源成本会计要研究的对象，它可用历史成本计价，是企业核算人力投资的基础。劳动力受雇前的成本往往很难用历史成本计价，它是构成企业人力资产的基础，常常用评估的方法确定其重置价值。

2.人力资源成本会计的方法和程序。①设置成本计算帐户，即“人力资源开发”帐户，该帐户的借方归集劳动力受雇后其成本应予资本化的部分，包括招聘费、选拔费、培训费、开发费等项目，贷方登记雇员交给有关部门使用时结转到“人力投资”帐户借方的金额；劳动力受雇后其成本直接费用化的部分归集在“人力费用”帐户的借方。②成本计算，即在发生应予资本化的招聘、选拔、培训、开发等费用时，借记“人力资源开发”帐户，贷记“现金”、“原材料”、“应付工资”等帐户；雇员正式交付给有关部门使用时，结转人力资源开发成本，借记“人力投资”帐户，贷记“人力资源开发”帐户。

严格说来，人力资源成本会计的内容包括：成本预测、成本决策、成本计划、成本控制、成本核算、成本责任、成本分析、成本考核，其中人力资源的成本核算是人力资源成本会计中最基本的内容。当然，人力资源成本会计的某些内容，如成本预测、成本决策、成本责任、成本考核也可以归于人力资源管理会计。

四、人力资源管理会计

人力资源管理会计是人力资源会计与人力资源管理的直接结合，它主要利用人力资源财务会计和人力资源成本会计提供的信息及其他有关资料，对人力资源进行预测、决策、控制、计划、考核，其目的是通过调动人的一切积极因素来实现人力资源的最优配置。传统管理会计的成本概念，本量利分析法、变动成本法同样适用于人力资源管理会计，而人力资源管理会计的内容则是在传统管理会计基础上的创新。

1.人力资源决策会计。决策建立在预测的基础上，一个企业组织应根据自己的战略目标和任务来预测自己将来对人力资源的需求。一个企业对各种人力资源的需求取决于其生产、服务的需要及其投入与产出（或服务）之间的关系等因素。目前，国内外对人力资源进行预测的方法和技术常用的有：人力资源现状规划法、经验预测法、分合性预测法、描述法和计算机模拟法。对企业的人力资源需求进行合理的预测后，面临的决策问题是：增员还是减员？何时增员（或减员）？等等。企业人事部门应会同财务会计部门确定若干人事方案，通过成本效益分析选择最优的方案。

2.人力资源控制会计。控制建立在全面预算和计划的基础上，传统的预算资产负债表、预算损益表和预算财务状况变动表（或预算现金流量表）应增加企业人力资源的预算信息，包括“人力资产”、“人力投资”、“人力资本”、“人力费用”等预算指标，企业的财务成本计划体系中也应增加相应的计划指标，据此进行人力资源控制，包括：①增员（或减员）控制，即根据招聘费或委托招聘代理费、人力资源维护费等人力资源成本之间的相互关系，确定一个使总人力资源成本最小的增员（或减员）数量，这个数量可称为“经济增员（或减员）批量”。②人力资源成本控制，即对影响人力资源成本的各种因素加强管理，及时发现与成本预算或计划之间的差异，并采取一定的措施，保证完成预定的目标成本。人力资源成本控制要求在坚持整体性原则、全面性原则、分级归口管理原则、权责利相结合原则、例外管理原则的基础上，按照不同的成本特性来进行。

人力资源责任会计。管理会计中责任中心的基本特征是“权、责、利”相结合，责任源于分权，利益基于权利的合理运用和职责的有效履行。人力资源责任可以划归传统管理会计的成本中心和投资中心。人力资源责任成本是成本中心的控制内容之一；由于在企业中人力资源是最重要的资源，人力资源的整体素质关系到企业的全局，因此人力资源招聘、培训、开发（特别是职业开发）的责权应归投资中心。

**第二篇：政府人力资源成本会计核算**

龙源期刊网 http://.cn

政府人力资源成本会计核算 作者：李 媛 钱俊菲

来源：《财会通讯》2024年第04期

**第三篇：企业人力资源成本分析**

企业人力资源成本分析

中央财经大学

吴中兵

人力资源会计（human resource accounting）自从20世纪60年代在美国产生以来，从理论到实务都得到了大量有益的探索，但是至今仍然未能在理论上与传统会计融为一体，实务中亦未能得以大规模应用。对人力资源会计的探索和研究仍然进展缓慢。其原因在于人力资源会计面临的种种难题尚无法统一认识，其中重要的一点是如何认识人力资源的成本问题，比如哪些应该资本化的问题。本文拟就这一问题作以初步探讨。第一、人力资源成本

一、什么是人力资源？

人力资源，是存在于一定年龄阶段和健康状况基础上的人的劳动能力，是有待于发挥和可以发挥的潜在的生产要素。人力资源的质的规定体现在劳动者的年龄分布、学历层次、知识结构等方面上，量的规定体现在劳动者各个构成层次人员的多少上。从其效用上讲，人力资源和劳动力的概念基本相似，只是人力资源是与劳动者的知识状况紧密相联系的，强调其是有一定体质、智力和智能的劳动力，即强调其质的规定。所以，对于人力资源的把握关键在于质的把握，尤其是组织内高层管理、技术人员的质的规定。

人力资源的质的规定，决定了人力资源具有区别于其他资源的如下特征：

1、主观能动性，是人力资源区别于其他资源的本质性特征，决定了人是最重要的资源。其他任何资源，都不具有积极主动地、富有创造性地认识世界、改造世界的能力，只有具备一定的体力和智力的劳动者及其劳动能力，才具有这种能力，才是决定性的生产要素。离开了人力资源，企业有再多的资金、机器，也如同一盘散沙，不会创造效益。

2、个体性和变化性。人力资源的质的规定，决定了人力资源与劳动者的知识紧密联系，而知识分子的工作的一个重要特征是其个体性，倾向于独立劳动，而不象机器、房屋等物质资产那样与组织的集体劳动和持续经营紧密相连。比如，大学里不坐班的制度，更有利于教师发展个性，从事适合自己的研究，但是也减少了职工相互交流、相互监督的机会；又如，如果个体之间相互碰撞，搞“内耗”，不但不能发挥人力资源的作用，反而会阻碍组织的发展。其次，同一个人才，在不同背景下对同一种管理方式的反应也会不同，会对一成不变的管理方式感到厌倦，失去工作效率。另外，劳动者是否努力为企业工作，也会随着其个人的意志发生变化。这一点增加了管理上的难度。

以上两点对于人力资源被企业所拥有性、可控制性提出了挑战。

3、专用性。人力资源的质的规定，要求专门化的人才有什么样的潜质就发挥什么样的能力，换言之，如果不按照人力资源的潜质发挥其能力，则会由于“隔行如隔山”而造成巨大的浪费，可见人员的替代成本很大。

4、时效性。在同一个人自身的不同年龄段（或时期），比如青壮年期和老年期，即使知识水平不变，其劳动能力也显然不同；一个受过良好教育的人甚至集体，如果停止学习，不去提高自己，也会由于知识的遗忘、时代的变化而在一定程度上失去原有的能力。

5、开发的持续性和潜能的无限性。人力资源可以无限开发，而不象存货、固定资产那样开发潜力是有限的，用完即失去了。从个人层面上说，通过学习等途径，劳动者的能力不断增强，而其能力越强，学习新知识就越快，呈现加速度开发的趋势；从组织层面上讲，不断地增加人力资源的质和量的规定，则易于形成巨大的竞争优势和加速发展的惯性。

后三点决定了企业需要经常而持久地对人力资源的潜能进行开发。

二、人力资源的成本。

（一）人力资源成本的会计确认，比如，人力资源是不是资产？如何界定人力资源的成本？人力资源的成本是资本化，还是费用化，即人力资源投资支出是否应当计入“人力资本”或“人力资产”账户？这要从资产的本质含义和人力资源的特征去探究。

美国财务会计准则委员会（FASB）和我国200x年生效的新“企业会计制度”都认为，资产是过去业务所产生的、能以货币计量的、企业拥有或控制的、能在将来带来收益的经济资源。从人力资源的根本特征可以看出，判断人力资源是否为资产，关键是看其是否为企业所拥有和控制。持否定意见者认为，由于人才流动较为频繁，控制人力资源的难度较大，因而不能视其为资产。但是，判断一项资源是否具有可拥有性和控制性，不能用永久控制的标准。物质资产也不能确保永久性控制，比如固定资产也只是在可预见的将来为企业所拥有。所以，只要是可预见的期间可以控制的经济资源就应该是资产。人力资源不是不可以控制，在可预见的期间（如超过几个会计），是完全可以判定其是否具有可控制性的，所以人力资产是成立的，即可以确认的，从而人力资源成本也是可以确认的。

人力资源成本，指涉及人力资源的取得、开发、利用、保障和离职所发生的投资或支出，包括：（1）取得成本，指招募、选拔、定岗过程中发生的支出，比如招聘广告费、人才中介代理费、招聘会场费、招聘过程差旅费、招聘到的新员工安置费等。（2）开发成本，指岗前培训及定向、在岗培训、脱产培训的支出，首先是使得一个新员工达到胜任某个职位的技能并取得预期业绩而付出的成本，比如岗前培训的学费、材料费、咨询费、劳动时间损失费、生产率损失、学员的薪金；其次是为提高工作生活质量而产生的费用，比如医疗保健费用、继续教育和深造提高费用、保险费用、工作场所改善费用等。（3）使用成本，指对人力资源的维持（如工资、福利费）、奖励、调剂所发生的支出；（4）保障成本，指建立人力资源的更新换代、工伤等基金的支出；（5）离职成本，指离职低效成本（离职前工作效率较低）、遣散成本、离职后的补偿支出（如退休金）、空职成本、重新招聘的取得开发成本和超额成本（高薪重聘成本）。

根据资产成本的含义和国内外资本化的惯例，对人力资源的投资成本，要区分其受益期间，分别进行会计处理。是当期受益的，予以费用化，是长期受益的（超过了本个会计期间）则予以资本化，而不能简单地全部资本化或费用化。具体来讲包括：（1）对于由于人力资源的取得、开发、离职以及合法的超额投资支出等成本，由于受益期超出了当期，应该予以资本化，计入“人力资产”帐户。（2）对于人力资源的使用、保障支出，应予以当期费用化，可计入“管理费用”帐户。

（二）人力资源成本的会计计量，是指从人力资源投入上度量其成本价值，通常被认为是“人力资源成本会计”的内容。我们知道，就我国目前的会计信息状况而言，即使是实物资产的计量，在其客观性上目前也存在着极大的问题。人力资源成本的会计计量，显得更加困难。但这不是说人力资源的成本就根本无法计量了。对人力资源成本计量的方法，主要是根据相应的会计方法，对其投入的各项价值，分别予以确认和计量，从而汇总得出其成本数额。

（三）人力资源成本的计价方法包括以下三种：

历史成本法，即把为了获取人力资源而发生的全部支出作为其成本。比如，美国俄亥俄州哥伦布市巴里公司在其1967年年中核算中，把用于每一个管理人员的费用都按照招聘和录用费用、正式的职前教育和在职培训费、实践练习费、发展提高费等五个分类账记录和累计，然后将每个管理人员的总费用按其预期的总工作时间进行分摊。这种投资及其分摊应该与其收益相联系。

重置成本法，即目前重新取得类似的人员需要付出的代价。从个人的角度讲是招聘同等人才将会发生的支出；从组织的角度讲是人才在组织中发挥的作用，是个人相互配合才产生的，是职位重置成本。

机会成本法，指人力资源如果离职将会造成的损失，这由人才的可替代性程度决定。如果某个职位重要性极大，而对应的人员工作能力又有极强的专门性，难以被别人替代，该人离职将会造成极大损失，就认为该人员的成本很高；反之成本就低。

（四）人力资源成本的特征。人力资源的本质特征，决定了人力资源的投资成本具有以下特征：

1、人力资源成本投资收效比较慢。一般的实物资产，如固定资产，只要建造或者购买并安装成功了，马上就可以投入生产经营中使用，为企业带来收益。但是，人力资源的投资效益，并不象实物资产那么迅速显示出来，而是有一个比较长的时滞。比如，企业高薪聘请的经理人员为企业带来的贡献，可能要经过一段时间才能逐渐看出；企业内部对员工的培训，也需要经过较长时期才能看出其效益。有些企业把员工送到国外学习，这个时滞就更长了。这就要求企业提前进行人力资源的投资，储备大量的人才资源，才能在瞬息万变的市场竞争中立于不败之地，绝不能象“汽车加油”或“机器供电”似的随用随取。这在我国竞争日趋激烈、人才市场不太健全的背景下显得尤其重要。

2、人力投资受益效果大、期限长。虽然人力资源成本投资收效比较慢，但是一旦发生作用，其影响是极其重大而深刻的。良好的人力资源和其合理的组合，对企业的贡献会超过任何其他资产。而且，人力资源保持效果的期限一般比较长，不象固定资产等实物资产那样会突然失去效用。所以“智力投资”是最为明智的。

3、人力资源投资效益有明显的时效性。虽然人力资源投资的收益巨大而持久，但是它也有很强的时效性。如上文提到的，一个受过良好教育、专业技能很优秀的人，如果停止学习，不去提高自己，也会由于知识的遗忘而失去原有的能力，即使没有遗忘的部分，也会由于技术的进步、时代的变迁而在一定程度上失去竞争力，造成人力资源的极大浪费。

4、对人力资源投资的边际成本是递减的，而边际收益是递增的。比如，通过学习等途径，劳动者的能力不断增强，而其能力越强，学习新知识也就越快，呈现加速度开发的趋势。人所共知，入门学习最难，但是有了一定基础后，再学习同等数量和难度的知识，会比原来容易得多，也就是花费较少的时间、精力和金钱。这是符合一般教育规律和人的认知规律的，也说明对人力资源的投资的边际成本是递减的。另一方面，随着投资的增加，人力资源的能力加速度增强，其带来的收益也越来越巨大，成加速度上升趋势，所以，人力资源投资成本的边际收益是递增的。

5、人力资源投资收益预期具有较大不确定性。虽然人力资源可能带来的收益将是巨大的，但是人力资源价值是以人为载体的，其实现程度受主观能动因素影响较大，还存在着人才“跳槽”等风险，其价值不能完全由企业控制；即使确定能带来价值，其带来未来经济利益的期限较难确定；能为企业带来未来经济利益的数额也具有高度的不确定性。这些不确定性因素增加了人力资源会计的核算难度。

三、人力资源成本与人力资源收益的关系。

（一）人力资源收益，又叫人力资源价值，指人力资源为组织提供效用的能力，即在预期服务期内所能创造的未来收益的估计折现值。

（二）人力资源成本与人力资源收益的关系。

1、人力资源成本与人力资源收益的关系，首先体现在人力资源成本的摊销过程上，即根据配比原则，在人力资源使用期间，把其成本摊销到各个受益期间。人力资源摊销的难点在于其受益期间比较难以判断，这与实物资产不同。要解决这一问题，需要建立一套比较完善的人力资源价值评估体系。另外在会计法规上和所得税中，对于人力资源摊销得出的“人力资源费用”是否承认，也需要一定的制度保障。

人力资源成本与人力资源收益的关系，还在于二者具有正相关关系。企业进行的人力资源投资越多，储备的人才越充足，越能保证企业有长久的竞争力，创造出越来越多的超额收益。

虽然人力资源成本与人力资源收益呈现正方向变化，但是，如上文所说，随着投资数量的增加，人力资源的边际成本是递减的，而边际收益是递增的。

人力资源成本与人力资源收益的正相关关系，不是自动达到的，而是通过人力资源管理过程达到的。经常出现这样的现象：一个大企业的经营效益很好，一旦更换了企业领导和组织制度，虽然总体人员结构并未发生太大的变化，但企业业绩会发生戏剧般的变化。这说明人力资源不会自动创造财富，只有通过了一定的管理制度得以整和起来，人力资源才会发生巨大作用。

四、人力资源成本与分工的关系。

分工越细，越单一化、标准化，越有利于员工迅速掌握岗位技能，提高了生产效率，又节省了开发培训费，易于招聘比较廉价的劳动力，因为廉价的劳动力在各国的劳动力市场上都是过剩的。但是，过细的分工的弊端也非常突出，部分抵消了分工带来的效率，因为降低员工录用标准会危及产品质量，在激烈的竞争中失去主动；过细的分工导致工作单调乏味，失去挑战性；而且分工的过细会极大地增加流水作业线的长度，加大了管理难度，使人员管理成本上升。所以，适当合理的分工才能维持一个合理的人力资源成本，达到人力资源效益最大化。第二、目前我国企业人力资源投资状况

应该承认，在理论研究上，我国对人力资本的重要性及其与物质资本的博弈地位已经作了不少探讨，甚至不少人提出“以人力资本入股”或“劳动雇佣资本”的说法向传统“资本雇佣劳动”的说法提出挑战；实践上，我国目前人力资源管理与开发的状况，比以前也有了很大改善。但目前仍然存在不少问题，表现为：总体上，我国企业普遍缺乏统一的与企业发展战略相匹配的人力资源投资和开发规划，对其管理尚缺乏必要的组织保证；企业缺乏规范化、定量化的员工绩效考评体系，绝大多数国有企业仍然延续传统的以经验判断为主的绩效评估手段，致使人力资源的成本、效益得不到公正认识；而且中国企业普遍缺乏系统性和连续性的培训工作，员工能力的提高明显滞后于企业利润的增长；各不同所有制企业皆缺乏长期有效的人力资源开发激励手段；不少企业还认识不到人力资源大力持续开发的重要意义。因此，目前不少企业之所以不愿意在人力资源投资上花费很多的成本，既有人力资源可控制性差、收益预期性差的原因，更主要的是许多企业对人力资源投资的意义认识不足。

根据赵曙明教授的研究结果，总体上我国国有企业现阶段人力资源管理与开发滞后，这与国有企业长期的生产导向型经营思想、轻视人力资源投入和固化的管理模式呈现出必然的因果关系；民营企业与国有企业比较接近，这是因为大多数民营企业是在国有企业的背景下产生的，同时也与民营企业目前管理不规范有关；而三资企业表现出良好的人力资源管理与开发绩效，这是三资企业尤其重视人力资源投资开发的作用，采用了采用了不同于中国企业的管理模式的结果。除理论和实践之外，从政策层面讲，虽然十五大提倡按要素分配，为人力资本取得入股权、实现巨大生产作用提供了政策依据，但是其贯彻执行和具体的会计等政策大大落后于人力资源理论研究和实践活动。第三、加入WTO和进入知识经济时代后

我国企业更应该重视对人力资源进行投资

随着社会的发展，人力资源对经济增长的贡献远比物质资本重要得多。如美国在1900年到1975年间，物质资产收入份额已由约45%下降到20%，而劳动力收入份额，已由约55%上升到80%左右。人们越来越认识到，人力资源是企业最重要的资源，对人力资源进行充分的投资有着极其重要的意义。在我国，市场化进程导致以下结果：

知识经济对人才的要求不断增加，要求我们更加重视对人力资源进行投资。传统的粗放式经营、拼体力的生产特征无法适应知识经济的要求，以知识为本质属性的人力资源就是企业组织中最具有竞争优势的资源，对于企业生产过程的贡献越来越大；非人力资源供不应求的矛盾得到了很大程度的缓解，高知识水平的人才之争成了企业之间竞争的主要内容；同时，短缺经济已基本结束，不少行业已经进入买方市场，企业间的竞争日趋白热化，在外部环境不断变化的今天，企业要想立于不败之地，决不能仅仅依靠传统金融资本的运作和领先的科学技术，更必须依靠能够对这些科学技术掌握、运用并能不断创新的人才组合。在这之前，对人力资源进行大力投资从来没有显示出这样的重要意义。

中国加入WTO加速了经济的全球化。全球化逐渐主宰着竞争的市场，蕴涵着新市场、新产品、新观念、新的竞争力和对经营的新思考方式。只有具备大量人力资源优势的企业才会不断培养出全球性的灵敏嗅觉、效率和竞争力。以能力为本、适应广泛的变化能够吸引、留住和衡量并鼓励有能力的优秀人才的企业，才是有发展前途的企业。

随着企业对产品和服务市场的竞争的加剧，人才争夺大战也逐渐成为常见的现象。企业要么通过高薪招聘高素质的新员工，要么通过培训等途径来自己不断开发新的人力资源，但都要求企业重视对人力资源的投资。企业必须树立鲜明的人力资源意识，认识到人力资源是最有价值的资产，把人力资源投资成本和人力资源会计问题放在整个人力资源管理乃至整个企业管理的系统工程中认识，研究如何解决操作中的困难的问题，比如计量问题、可控制问题、收益预期性问题，才能在人力资源管理实践中合理投资、充分开发，使人力资源效益最大化。

出处：《兰州学刊》（200x年第2期）

**第四篇：人力资源成本**

人力资源成本 科技名词定义

中文名称：人力资源成本英文名称：human resource cost

定义：获得成本、开发成本、使用成本、离职成本的总称。

人力资源成本是一个组织为了实现自己的组织目标，创造最佳经济和社会效益，而获得、开发、使用、保障必要的人力资源及人力资源离职所支出的各项费用的总和。类别

根据人力资源及其管理本身的特点，人力资源成本可以分为获得成本、开发成本、使用成本

人力资源的获得成本

人力资源获得成本是组织在招募和录取员工的过程中发生的成本。主要包括招募成本、选择成本、录用成本、安置成本等四种。

人力资源的开发成本

为了提高工作效率，组织还需要对已获得的人力资源进行培训，以使他们具有预期的、合乎具体工作岗位要求的业务水平。这种为提高员工的技能而发生的费用称为人力资源的开发成本。人力资源开发成本，是组织为提高员工的生产技术能力，为增加组织人力资产的价值而发生的成本，主要包括上岗前教育成本、岗位培训成本、脱产培训成本等。人力资源的使用成本

人力资源的使用成本是组织在使用员工的过程中发生的成本。主要包括维持成本、奖励成本、调剂成本等。

人力资源的保障成本

人力资源的保障成本，是保障人力资源在暂时或长期丧失使用价值时的生存权而必须支付的费用，包括劳动事故保障、健康保障、退休养老保障、失业保障等费用。人力资源的离职成本

人力资源的离职成本是由于员工离开组织而产生的成本，包括离职补偿成本、离职前低效成本、空职成本等。会计

是人力资源会计的一个重要组成部分。应用传统会计理论与方法，把会计主体用于人力资源身上的投资即人力资源成本，按照其具有提供未来服务或经济效益潜力的性质，确认为资产，并进行计量与报告的过程。

与传统会计的区别：传统的会计将当期所有人力资源的支出当作期间成本与费用处理，在管理费用、制造费用、生产成本等账户中列支。而人力资源会计则将支出的一部分作为期间成本与期间费用，其余的则处理为“人力资产”，并在其嗣后的服务期间进行分摊。构成人力资源成本是企业构建和实施人力资源管理体系过程中的所有资源投入。人力资源管理把“人”作为一种资源，通过培训等手段使其经验和价值得到增值，从而带给企业预期的回报和效益。人力资源成本按照其管理过程由六个部分组成：1）人力资源管理体系构建成本；

2）人力资源引进成本；3）人力资源培训成本；4）人力资源评价成本；5）人力资源服务成本；6）人力资源谴散成本。具体解释如下：

1）人力资源管理体系构建成本是指企业设计、规划和改善人力资源管理体系所消耗的资源总和，包括设计和规划人员的工资、对外咨询费、资料费、培训费、差旅费等。

2）人力资源引进成本是指企业从外部获得人力资源管理体系要求的人力资源所消耗的资源总和，包括人员的招聘费用（广告费、设摊费、面试费、资料费、中介费等）、选拔费用（面谈、测试、体检等）、录用及安置费（录取手续非及调动补偿费等）。

3）人力资源培训成本是指企业对员工进行培训所消耗的资源总和，以达到人力资源管理体系所要求的标准（如工作岗位要求、工作技能要求等），包括员工上岗教育费用、岗位培训及脱产学习费用等。

4）人力资源评价成本指企业根据人力资源管理体系要求对所使用的人力资源进行考核和评估所消耗的资源总和，包括考核和评估人员工资、对外咨询费、其他考核和评估费用等。

5）人力资源服务成本指企业根据人力资源管理体系要求对所使用的人力资源提供后勤

服务消耗的资源总和，包括交通费、办证费、文具费、医疗费、办公费用、保险费等。

6）人力资源谴散成本指企业根据人力资源管理体系要求对不合格的人力资源进行谴散所消耗的资源总和，包括谴散费、诉讼费、谴散造成损失费等。计量模型

历史成本计量模型

重置成本计量模型

人力资源重置成本通常包括为取得和开发一个替代者而发生的成本和由于目前

受雇的某一员工的流动而发生的成本。通常认为，就取得能在特定职位上提供相同服务的替代者的角度考虑问题比较重要。因此，人力资源重置成本具有职务重置成本和个人重置成本双重概念。就企业组织而言，主要关注的是职务的人力资源到底成本多大。所以我们主要探讨人力资源职务重置成本。

所谓人力资源重置成本是指目前重置人力资源而发生的成本。

所谓职务重置成本是指重新配备一名能够胜任某一职务的员工现在必须发生的成本。

所谓个人重置成本是指重新配备一名与原有员工各种能力基本相同或相似现在必须发生的成本 核算账户处理

进行人力资源成本核算，应设置相应的会计科目：

“人力资产”

人力资产记录人力资源的原始取得价格和价值增减变动情况，按期对人力资源进行摊销（类似“固定资产”科目）。

下设反方向科目“累计摊销”；

拟设立备抵账户“人力资源流动准备”；

所谓人力资源流动准备是指考虑到当今企业中人力资源流动频繁的情况，拟设立“人力资源流动准备”这一备抵账户，根据本企业经验或参照同行相似者情况按期计提备抵，实际发生人员流动时再注销确认损失。操作如下：

（一）计提时

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源流动准备

（二）发生流动时

借：人力资源流动准备

贷：人力资产

“人力资源成本”

下设四个二级科目：取得成本、开发成本、离职成本和使用成本；

（一）工资等常规成本作当期费用化处理。分录如下：

借：人力资源成本──使用成本──某人

贷：应付工资──某人

应付保险费──某人

应付福利费──某人

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本──一使用成本

（二）对于年底双薪等与企业当期实际经济效益关联不紧密的支出，则应视各企业实际情况而定。

1．如果企业的业绩较好且营运稳定，在年初即有较大把握估计年底双薪的数额，则应在该的各会计期间事先预提。分录如下：

计提时：

借：人力资源成本──使用成本──某人

贷：应付年底双薪

发放时：

借：应付年底双薪

贷：银行存款（现金）

2．反之，则平时不预提，若年底效益好可发放此类现金，则直接进入费用。分录如下：借：人力资源成本──使用成本──某人

贷：银行存款（现金）

（三）各会计期末将应分担的取得、发生作成本费用化处理。分录如下：

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本──取得成本

──开发成本

（四）由离职而引起的成本费用直接进入当期损益。分录如下：

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本──离职成本

“人力资源收入”

所谓人力资源收入是指用以记录人力资源创造的经济收入。

期末将“人力资源成本”贷方累计摊销额转入该科目借方。贷方余额表示人力资源盈利；借方余额为亏损。分录如下：

借：人力资源收入

贷：人力资源摊销

构造

21世纪的竞争，是知识的竞争，人才的竞争。能不能招募到合适的、优秀的员工，并能最大限度地把人力资源转化为生产资源，是关系到企业兴衰成败的关键因素。要吸引并留住最优秀的人才，企业必须舍得投入，舍得花钱，重要的不是成本本身，而是成本对产出的相对值。下面是几条关于如何做到既能吸引人才、留住人才、充分发挥人才的作用又能节省人力资源成本的思考：

(1)在成本链上，人力资源成本包括招募、培训、留住、管理、流动等环节。必须从这几个环节来分别进行考察。在人才招募方面，应当转换思路，“只选对的，不选贵的”，追求内涵而不是表面的东西，因岗定人。在人才培训方面，要重内容而轻形式，一要避免单纯的学历学位培训，二要防止所学非所用；在留住人才方面，高薪资固然是根本，但除了“待遇留人”之外，“感情留人”、“事业留人”也很重要，对高层的员工，金钱不一定是第一位的因素，单纯的加工资只能引起大幅度的“边际效用递减”，所起的作用将越来越有限。事业的发展空间和个人的能力展示平台是他们更渴望的东西，满足其发展需求是企业应该去做的大事；在人才的管理方面，要强调效率和效果，多一点人性化和柔性，节省不必要的因多头管理、管理冗余(多余的管理)以及人际关系冲突所带来的成本支出。

(2)在人力资源成本管理方面，特别重要的是那些关键员工，如高层管理岗位和研发岗位的员工，不仅要多多采取物质之外的手段进行激励，也要换个思路，对某些特殊的人才“不求所有，只求所用”。如研发人员可能来自高校或研究院所，让他们进入企业的难度和成本支出均比较大，不如用之而不养之，采取契约式的长期合作关系，发挥其特长和作用。

(3)再次，生产运作成本涉及的环节最多，也具有最大的动态性和可变性，对这一成本链条的各环节进行分析，优化整个流程，是降低成本的有效手段。在信息时代，企业日益成为商品经济链条之网上的一个节点，和其他节点之间的联结方式以及人才流、资金流、物流、信息流的流动模式是影响成本的重要因素，应当根据企业的实际，选择适当的运营模式，减少与上游供应商和下游销售商的沟通成本，比如采购和广告等方面的支出。在生产制造环节，应把质量管理和成本管理结合起来，减少平均成本。6西格玛、全面质量管理和适时成本监控等技术和手段都可以通过企业ERP等信息化的方法进行资源上的整合，以提高价值链运行的效率，减少成本链上的成本流动支出。

在这个环节，应重视技术与经济的一体化。技术代表着产品的差异化优势，经济代表着成本优势(低成本或高收益)。企业生产的产品在市场竞争中的成败，取决于产品的差异化优势和成本优势的有机结合。所以，成本控制问题本质上是一个技术经济一体化的问题。核算程序

一般来说，人力资源成本的核算应按以下程序进行：

⑴掌握现有人力资源原始资料

⑵对现有人力资源分类汇总

⑶制定人力资源标准成本

⑷编制人力资源成本报表 人力资源的成本分析

进行人力资源规划的目的之一就是为了降低人力资源成本。人力资源成本是指通过计算的方法采反映人力资源管理和员工的行为所引起的经济价值。通过人力资源成本分析可以更加精确地标明人力资源的各项工作和员工的各项工作行为对公司所造成影响，有利于对人力资源管理的实际状况和人力资源政策的影响力进行评估。

人力资源成本可分为直接成本和间接成本两部分。直接成本是指实际发生的费用，如招聘费用、培训费用等；间接成本是指以时间、数量和质量等形式反映出来的成本，如因政策失误造成的损失，工作业绩的低下造成的损失等等。间接成本虽然难以用货币来准确衡量，但它的意义和价值可能会远远高于直接成本。所以重视间接成本是非常重要的。

**第五篇：HR(人力资源)工作总结**

回顾20xx年，在公司领导的关心指导下，顺利地完成了各项工作任务。20xx年重点在于做好人力资源管理基础性工作，主要包括：完善公司人力资源制度建设;新员工招聘与录用工作;绩效考核工作;员工入、离职手续办理，劳动关系维护与管理工作;社会保险及住房公积金缴纳、员工工资核算等日常事务性工作。

一、20xx工作总结：(一)人力资源规划与管理

根据企业战略目标及内部具体环境的情况，进行XX年人力资源需求预测，编制了总部组织架构图、定岗定编、薪酬方案。初审各项目公司组织架构、定岗定编、薪酬方案。(二)人力资源基本情况

截止20xx年12月，公司总部共计24人。其中：总经办4人;企管部6人;财务部3人;工程技术部3人;行政文化部8人。(三)招聘与录用工作

1.20xx年采用的网络招聘渠道收集人员信息、发掘人才、建立人力资源库。网络招聘渠道有：智联招聘网站、一览石油英才网。

2.严格遵照公司招聘与配置管理制度，根据各部门人员需求计划，每月初填报人员招聘计划表，经执行总厂批准后开展招聘工作。

3.20xx年公司总部新员工25人(包括\*\*合资公司及外派财务经理)，通过网络招聘到职员工13人(见下表)。(略)(四)培训管理

为做好公司的培训工作，促进公司培训体系的建立和实施，满足公司及员工个人发展的需要，公司下发了《培训与开发管理办法》。对培训规划与要求，以及培训体系的建立相应的安排。但是，各部门未提交培训需求计划，以至于公司未出台明确的20xx年培训计划。

20xx年开展的培训有：财务部参加成都市财政部组织的会计从业继续教育培训。此次培训按培训管理办法先提交外派培训申请，领导批示同意后参加培训，培训结束后，员工提交培训小结。

(五)绩效管理

为了充分调动员工的积极性，开展公平的工作竞争，促进工作，提高效率，公司于20xx年5月新出台了《绩效考核补充管理办法》，按员工所在部门的月度重点工作计划为主导的考核方式。

每月督促各部门、各项目公司提交月度计划考核表，收集后上报总裁办，总裁办审批后汇总考核意见，下发各部门、各项目公司执行。

针对绩效考核过程中存在的问题，逐步完善绩效考核体系。12月份，重新修订了各岗位绩效考核《评定表》。二级考核办法暂定于XX年元月开始实行。(六)薪酬福利

薪酬、福利、社会保险、劳动关系等工作是人力资源的一项日常性工作。认真完成了以下工作任务：

1.准确、及时的拟制每月工资表;2.每月在规定的时间内为员工申报社会保险、公积金等相关手续，共为21名员工办理了养老、医疗、失业、工伤、生育五险的新增、转移、续接等手续;3.每季度按时填写、汇总、上报《人力资源统计报表》;(七)劳动关系

1.认真做好员工档案管理工作，做到员工档案一人一档，人事档案一事一档，并及时更新;2.做好公司员工入职、转正、晋升、调薪、调动、离职等相关手续的办理;3.做好公司员工《劳动合同》的签订相关手续的办理。

二、在20xx年的工作中，我们取得了一定的成绩，但仍然存在许多不足的地方需改进：(一)在新员工招聘选拔方面，还需加强学习相关面试技巧，以提高面试效率，降低用人风险。(二)做好新员工入职培训工作，使新员工更快融入公司氛围，熟悉公司工作流程，认同公司企业文化。

(三)做好人力资源管理与储备工作是企业的一项重要工作任务，后续我们应多渠道、多方面发掘人才，既要有专业型、综合型人才储备，还要有管理型人才储备。根据企业人力需求，及时将合适的人才补入合适的岗位，为企业发展贡献力量。

(四)开拓创新能力不够强。在以后的工作当中，争取在完成好本职工作的同时，不断调整工作思路、改进工作方法，将眼光放得长远一些，将思维放的再开阔一些，积极进取、开阔创新。

三、XX年工作目标：

(一)完善各岗位考核绩效指标，建立绩效二级考核体系。完善绩效结果使用，绩效改进机制。(二)对公司各职能岗位、职位进行职能分析，及时完善岗位说明书。(三)加强员工岗位知识、技能和素质及执行力的培训，管理人员管理理念和管理方法的培训，加大内部人才开发力度。

(四)确保社保、公积金申报、停办的及时性、准确性。

(五)确保人员进、出、调动等人事基础资料的及时更新，保持资料及时有效。(六)加强各项目公司人事专员的管理、培训、沟通，确保人事工作的高质、高效。

在新的一年里，我将严格根据公司领导的指示，在做好日常工作的基础上，紧跟公司发展步伐，努力学习专业知识来完善职业技能、提高职业素养。我们将积极贯彻诚信、合作、创新、发展的企业理念，加强主动学习、创新观念方法。我坚信，在公司领导和全体员工的共同努力下，我们的明天一定会更好。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找