# 试论人力资源会计5

来源：网络 作者：落花时节 更新时间：2024-08-25

*第一篇：试论人力资源会计5第三篇试论人力资源会计张秀丽 德州职业技术学院 253034【文章摘要】现代企业的竞争实质是人才的竞争。人力资源是公司的重要资源，目许多正规的国内外公司，已经成立了专门的人力资源部，聘请了专业的人力资源专家进行评...*

**第一篇：试论人力资源会计5**

第三篇

试论人力资源会计

张秀丽 德州职业技术学院 253034

【文章摘要】现代企业的竞争实质是人才的竞争。人力资源是公司的重要资源，目许多正规的国内外公司，已经成立了专门的人力资源部，聘请了专业的人力资源专家进行评估人才和策划人才的引入机制。同时在管理会计方面，专设了人力资源会计，进行人力资源核算，并提出一些激励人力资源的建议。作为人力资源会计，它的基本职能就是为这些策略提供正确、可靠的信息，并不断地完善，同时为社会宏观调控提供真实可靠的信息。

【关键词】人力资源；人力资源会计；人力资源价值会计

一、引言

人力资源会计（Human Resour ceAccounting）是指对企业或其他经济组织的人力资源成本与价值进行计量和报告的一种会计程序和方法，它是会计学科发展的一个新领域，是人力资源管理学和会计学相互渗透形成的新型会计理论。这个概念自美国密西根大学郝曼森教授提出后，在理论体系的创建和信息应用方面已有了很大的发展。虽然知识经济时代的到来为人力资源会计的推广创造了历史性的契机，但由于我国会计界对人力资源会计的确认、计量、报告等尚未取得一致的看法，也没有相关的法律、法规作为依托，因而将人力资源会计纳入现行会计核算体系广泛推广仍有很大困难。随着知识经济的到来，人力资源在企业中越来越重要。在知识经济时代，对知识型企业而言，最重要的资本将不再是传统意义上的财务资本，而是人力资本或智力资本。人力资本拓展了传统的资本概念，将企业有形资产与无形资产整合在一起。人力资本概念本身就具有革命性，它揭示了“一种以员工及其知识为基础的资产”，即人力资产。人力资源会计最早是由美国密执安大学的会计学家赫曼森（G.Hermanson）于1964年在《人力资源会计》中首次提出的。依据美国会计学会的理解，人力资源会计是“鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，其目标是将企业人力资源变化的信息，提供给企业和外界有关人士使用”。人力资源会计研究的前提是劳动力成为商品，劳动力使用权具有无形资产价值。在传统的会计核算中，企业不重视人力资源价值的核算，人力资源的贡献被掩盖；随着知识经济时代的到来，人的智慧和才能等被充分发掘，人力资源的稀缺性及其价值得以重新体现，人力资源重新被世界所重视，人力资源会计研究由此而生。

二、我国推行人力资源会计的可行性

（一）现实的制度为人力资源会计的实施提供了一定的法律环境基础从我国现行的有关法律法规来看，《公司法》允许股东以著作权、非专利技术或专利权等出资。这一法律规定告诉我们：能为企业带来未来经济利益的资源，不仅仅只是实物及货币资产，而且还包括知识产权等经济资源，不论这种经济资源是以什么形态存在，都应作为企业的资产。在我们认识到了人力资源的特性之后，公司法的这一规定应该说为将人力资源纳入实收资本提供了一个法律基础。

（二）尊重知识，尊重人才的社会环境，为我国推行人力资源会计奠定了基础在社会经济发展过程中，人们越来越意识到知识、人才的重要性，认识到技术在生产力发展中的重要作用。多年来，国家非常重视质量和水平的提高，不断增加对教育和科技的投入；企业也采取高薪聘用专家、重奖科技人员等措施，加大对人力资源投资力度。“人力也是企业的一项重要资源”。成为人们的共识，这就为人力资源会计的推行奠定了基础。

（三）人力资源市场体系的建立为我国推行人力资源创造了条件我国实行人力资源会计，是优化我国人力资源配置的需要。合理的配置能够使人力资本发挥最大的效用，体现最大的价值，使企业的人力资本价值相对增值。从经济意义上讲，资本的流动是优化资源配置的主要渠道，资本流动主要依赖市场机制来完成，人力资本也不例外。要进行人力资本的合理配置，必须使人力资本在市场机制的作用下流动起来，使企业永远保持高效的人力资本。人力资源会计作为确认、计量、记录和报告人力资源成本和价值的唯一手段，通过对人才合理评估，有助于解决我国人力资源管理中存在的人才流动性差的问题。

三、人力资源会计的内容

（一）人力资源成本会计

实务中依据计价标准的不同，又可分为三类，历史成本法、重置成本法和工资报酬折现法。

1、历史成本法。一个企业为拥有或控制一项资产必须付出相应的代价。人力资源成本包括人力资源的取得、开发、使用、保障和离职等投入成本，分为直接成本和间接成本。人力资源成本计量的方法可以从人力资源原始成本、保障成本和离职成本三方面具体分析。这些费用的资本化即为人力资源的历史成本。在这种方法下，对各会计期间的人力资源投资支出，即按照划分收益性支出和资本性支出的原则，在各会计期间终了时将资本性支出部分确认为人力资源的价值。

2、重置成本法。它是指在当前物价水平下，假设对企业现有工作人员重新取得、开发、培训及辞退所需发生的全部支出资本化的方法。这种方法有助于管理决策，反映了人力资源的现实价值；同时有利于人力资源的价值保全。但重置成本估价的难度和工作量大，不可避免带有一定的主观性。

3、工资报酬折现法。将一个职工从录用到退出企业而停止支付报酬为止预计将支付的报酬，按一定的折现率折算成现值，作为人力资源的价值。由于人力资产流动性和未来收益的不确定性较大，从稳健原则角度出发，人力资产的摊销宜采用加速法摊销，摊销期可以按劳动合同期摊销，期末无残值。

（二）人力资源价值会计

人力资源价值会计是以人力资产为企业带来的预期总价值为基础计量人力资产的经济价值。人力资源价值是个人或群体为企业提供有效服务的能力，即人力资源在预期的服务期内可以为企业带来的未来经济利益的流入。因而，人力资源的价值计量正是按照企业人力资源未来创造的收益作为人力资源价值计量的依据。将人力资产进入企业后对其投资的各种支出作为累计摊销价值，待人力资产退出企业时将两者相抵，余额就是企业对该人力资产预期价值的高估或低估，可以作为企业的预期收益或损失处理。

人力资源价值会计主要有以下几种计量方法：

1、未来工资报酬折现法。该方法是将一个职工从录用到因退休或死亡停止支付报酬为止预计将支付的报酬，按一定的折现率折成现值，作为人力资源价值。

2、调整的未来工资报酬折现法。由于人力资源素质的不同，企业之间盈利水平会存在差别，因而企业职工的未来工资报酬的现值应乘以一个效率系数。这个系数反映了企业盈利水平与本行业平均盈利水平的差异，调整后的工资报酬作为企业人力资源价值。其中的效率系数取决于在设定期间内以某企业盈利水平与本行业平均盈利水平相比计算出的投资报酬率。

3、未来收益折现法。这是一种计量人力资源群体价值的方法。该方法认为，人力资源价值在于其能提供未来收益，因此将企业各期未来收益折现，然后按人力资源投资占全部投资的比例，将企业未来收益中人力资源投资获得的收益部分作为人力资源所创造的剩余价值。

四、人力资源会计的计量

（一）基本账务处理

１、当雇员被录用时，应该根据人力资源评估机构对其评估的价值，借记“人力资产”

账户，贷记“劳动者权益”账户。年终，企业应对其人力资源价值进行评估清查，如评估价大于原账面价值，应按差额部分，借记“人力资产”账户，贷记“劳动者权益”账户，反之，则作相反的分录。当雇员被解雇后应按评估价值借记“劳动者权益”账户，贷记“人力资产”账户。

2、企业进行人力资源投资，发生应予资本化的招聘、选拔、培训、开发等费用时，借记“人力资产取得和开发”账户，贷记“现金”、“银行存款”等账户，雇员正式交付给有关部门使用，结转人力资源开发成时，借记“人力资产”账户，贷记“人力资产取得和开发”账户。发生应予费用化的日常维护支出（如工资、奖金等）时，借记“××费用”账户，贷记“应付工资”等账户。

３、摊销人力资源投资时，借记“××费用”账户，贷记“人力资产摊销”账户。

4、期末，将“人力资产”账户余额减去“人力资产摊销”账户余额，即得人力资产的摊余价值（净值）。

（二）人力资源会计的信息披露

人力资源作为第一资源应当在会计信息中加以反应，否则就会造成会计信息的失真。人力资源会计与现行财务会计的关系既相互融合又相互独立，所以有关人力资源的信息应在财务报表中予以列示，同时为保证原有财务报告体系的完整性，人力资源有关会计信息应相对独立的披露，主要是通过增加特定项目进行反映。

1、人力资源信息披露的主要内容及方法。企业需要披露的人力资源信息主要有：

（1）与人力资源有关的信息，包括人力资源的取得成本、开发成本、使用成本等方面的信息；

（2）与人力资源价值有关的信息，包括人力资源价值的计量方法和计量结果方面的信息；

（3）与人力资源权益有关的信息，包括人力资产、人力资本和人力资源参与企业收益分配等方面的信息。

2、具体披露。资产负债表应增设以下账户：在“其他流动资产”项目前增设“待摊人力资源费用”项目，反映企业作为收益性支出的应由企业以后各期分摊的人力资源开发成本。在“流动资产”项目和“长期资产”之间增设“人力资源成本”、“人力资源成本摊销”、“人力资产”等项目。

【参考文献】

1、齐君等，人力资源会计理论与方法、研究综述[J]。会计研究，1999（6）

2、陈巍，关于人力资源会计在我国企业中应用的思考[ J ]，特区财会，2024（4）

3、袁晓勇。中国推行人力资源会计的思考[ J ]，财经问题研究，1 9 9 7（11）

4、杨有红，关于人力资源会计的若干理论问题[J],会计研究，2024,9。

5、王霞，关于人力资源若干问题之我见[J],会计之友，2024,10。

6、董芳．人力资源会计浅析,财会研究，2024,3

**第二篇：浅论人力资源会计**

浅论人力资源会计

【主题词】人力资源会计 人力资源成本会计 人力资源价值会计 确认 计量 报告 无形资产 基本内容 建立条件

【摘要】本文从人力资源会计的定义、在我国建立的必要性、其基本内容、建立条件等几方面对人力资源会计进行了全面的论述。对人力资源成本会计和人力资源价值会计的关系，人力资源会计属于无形资产等问题作了一些探讨。

所谓人力资源会计是指对组织的人力资源成本与价值进行计量和报告的一种会计程序和方法。它是会计学科发展的一个新领域，是人力资源管理学与会计学相互渗透形成的新型会计理论，自从1964年，美国密西根大学的郝曼森首次提出人力资源会计这个概念之后，通过一大批会计学者的坚持不懈的研究，到今天，人力资源会计已逐步建立起一套较完善的理论体系，特别是知识经济时代的到来，更为人力资源会计的推广创造了历史性的契机。本文拟就人力资源会计在我国建立的必要性、其基本内容、建立的条件等方面内容加以讨论。

一．我国建立人力资源会计的必要性。

1．财务信息使用者的需求。知识经济时代的到来，使得人力资源的因素对企业经营成败的影响越来越大，投资者对人力资源信息的需求也越来越大，这是人力资源会计得以存在与发展的最根本的动因。

2.内部管理的需要。现行会计将人力资源投资支出计入当期费用，不单独提供有关人力资源投资及其变动的情况、人力资源投资的经济效果以及人力资源的经济价值等方面的信息，因而也就无法满足人力资源的管理和控制对信息的需求。

3．国家宏观调控的需要。通过人力资源会计所提供的信息，政府可以了解整个社会的人力资源维护与开发情况；同时，政府还可以运用税收等手段鼓励企业加大人力资源投资的力度，以保持社会经济发展的后劲。

4．.财务会计核算原则的要求。事实上，单从会计核算原则来考虑，现行会计对人力资源的处理也有诸多不妥，一方面，将人力资源投资计入当期费用，违背了权责发生制的原则。企业在人力资源投资上的投资支出，其收益期往往超过一个会计期间以上，属于资本性支出，按照权责发生制的原则，应先予以资本化，然后在各收益期内分期摊销，而现行会计的做法却是将其全部费用化，作为当期费用入帐。这样的做法在工业经济时代还是可以理解的，因为在工业经济时代一方面人力资源会计投资在数额上占总投资的比重太小，人力资源的重要性难以体现；另一方面，人力资源投资支出的受益期不一辨别，其受益程度更是难以计量。但在知识经济时代即将到来，人力资源投资比重日益增大的今天，再将人力资源支出全部计入当期费用，势必导致会计信息严重失真。另一方面，将人力资源投资支出费用化，必然使各期盈亏报告不实，导致决策失误。将人力资源支出全部作为当期费用，必然导致低估当期盈利，造成决策失误；同时，当企业大量裁员时，尚未摊销的人力资源投资支出应作为人力资源流动的损失，计入当期费用，但现行会计并不能反映出这种损失，不利于经营者进行正确决策。所以，从遵循会计原则的角度而言，实行人力资源会计也很有必要。

由此可见，无论从满足信息需求者的要求而言，还是从维护会计核算原则而言，人力资源会计的实施都势在必行。

二．人力资源会计的内容。

（一）人力资源会计的确认

所谓企业的人力资源，就是指能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总称。人力资源会计与传统会计最本质的区别就在于人力资源会计将人力资源投资视作了资产。所以要谈论人力资源会计，首先就要涉及到人力资源投资能否予以资本化！这一点历来是会计学者争论的焦点。尽管有关这一问题的论述已经相当的多，但在其论述上，却是仁者见仁，智者见智，因为这一问题是关系到人力资源会计能否存在的关键，所以，笔者认为仍有加以论述的必要。

所谓资产是企业拥有或控制的，能以货币计量的，可以带来未来经济收益的经济资源，包括各种财产、债权和其他权利。下面我们根据资产的定义的要点，逐个分析人力资源投资是否可以资本化：首先，人力资源是可以为企业带来未来经济收益的经济资源。人力资源是指人的劳动能力，而非劳动者本身，而劳动者的这种劳动能力显然是可以带来未来受益的，这一点毋庸置疑。有些学者认为人力资源对企业所提供的未来利益难以像固定资产那样加以合理的预计与确定，所以人力资源不是资产。我们认为，“提供的未来利益的确定性”并非是一项经济资源被确定为资产的必要条件，事实上无形资产所带来的经济利益就无法事先准确的确定，但我们仍将其视作资产，那么对人力资源为何就不能同等对待呢？其次，人力资源是可以用货币加以计量的。这是因为企业花费在人力资源上的投资如招聘费、培训费、保险费、工资及福利费等各项支出本身都是以货币形式反映的，这就使得以货币来相对客观的计量人力资源的价值成为可能。最后，人力资源也是企业可以实际控制的。对人力资源资本化持反对意见的学者认为：人力资源是劳动者的劳动能力，其所有权归劳动者所有，而企业无法拥有对劳动者的所有权，从而也就无法拥有和控制人力资源。这种观点是错误的，事实上，有关这一点，马克思在《资本论》中早有论述，马克思认为资本家用货币从市场上雇佣了劳动者之后，在事实上获得了对未来劳动者一段时间内劳动力的使用权，而且这种权力是以契约的形式固定下来的，资本家购买的是劳动力而非劳动者，所以从这个意义上而言，一旦劳动者被资本家所雇佣，他的劳动力就已经事实上为资本家所控制（因为在劳动契约解除以前，劳动者是不能再自由的向他人出售劳动力的），而同时资本家并不需要拥有对劳动者人身的所有权。所以，人力资源是可以为企业所拥有和控制的。

综上所述，企业在人力资源的载体——人身上的投资是企业付出的可以用货币计量的投资，是可以取得预期收益的权力，是企业能够控制和利用的，因而可以定义为会计资产。

特别应该指出的是，笔者认为人力资产是一种无形资产。这是因为，我们知道所谓无形资产是指不具有实物形态的非货币资产，其具有以下特征：（1）不具有实物形态（2）用于生产商品或提供劳务、出租给他人或为了行政管理而拥有的资产（3）可以在一个以上的会计期间为企业提供经济效益（4）所提供的未来经济效益具有极大的不确定性。对应无形资产的定义与特征，我们可以发现人力资产的特征与无形资产的定义和特征是相当吻合的：首先，人力资产不具备实物形态，企业员工虽具有实物形态，但人力资产是指员工的服务潜力，这种潜力是没有实物形态的，切不可把人力资产的的载体——人与人力资产本身混为一谈；其次，人力资产是能用于生产商品、提供劳务、出租或用于行政管理的资产，人力资产能带来未来经济效益这一点是毫无疑问的；再次，人力资产的受益期通常是一个会计期间以上，服务期低于一个会计期间的员工的工资等支出一般直接计入当期损益，而不予资本化；最后，人力资产所提供的经济效益具有极大的不确定性，这是因为：一方面，人力资产到底能带来多大的效益是很难估计的；另一方面，由于人

才的流动性很大，使人力资产的受益期事实上也很难确定，所以人力资产所提供的经济效益带有极大的不确定性。

基于上述原因，我认为人力资产应属于无形资产。

（二）人力资源会计的核算

人力资源会计的核算主要涉及人力投资的核算，人力资源成本的汇集分配、人力资产的摊销、人力资产损失的确认等几部分。按照上述要求，应设立以下几个基本账户：

（1）“人力资产”账户，总括反映人力资产的增减变动情况。其借方反映人力资产的增加，贷方反映人力资产的减少，余额一般在借方，反映现有人力资产的历史成本和重置成本，本账户按职工类别设置明细账户。

（2）“人力资产累计摊销”账户，其贷方反映按一定的摊销率计算的人力资产摊销额，借方反映因退休、离职等原因退出企业的职工之累计摊销额，余额表示现有人力资产的累计摊销额，本账户应按照对应的人力资产明细账户设立相应的明细账户。

（3）“人力资产取得成本”账户和“人力资产开发成本”账户，这两个账户是成本计算性质的过渡账户，用以分类汇集企业在人力资产上的投资，借方反映投资支出的实际数额，贷方反映转入“人力资产”账户的金额，期末余额在借方，表明对尚处于取得和培训阶段的职工的投资。

（4）“人力资本”账户，该账户用来反映当从有关方面无偿调入职工时，作为“人力资本”的对应账户，反映投资来源。当职工离开企业是，应将“人力资本”账户相应的数额转入“营业外收入”账户。

特别应指出的是，“人力资本”账户应属所有者权益类账户，可用“资本公积”账户代替。有一种看法认为该账户既非所有者权益类账户，又非负债类账户，在资产负债表上列示于负债与所有者权益之间，这一部分权益应属职工所有，当职工离开企业时，要同时转出。这种看法是错误的，他其实是股份制改革初期“企业股”的翻板，事实上，企业内部除了所有者权益和债权人权益之外不存在第三种权益。

（三）人力资源会计的计量

将人力资源资本化，就涉及到人力资产的计价问题，而对人力资产的计价主要有下面两种流行的观点：第一种观点认为，对人力资产应按照其获得、维持、开发过程中的全部实际耗费人力资源投资支出作为人力资产的价值入帐，因为这些支出是实实在在存在的，籍此入帐，既客观又方便，这种方法称为成本法，成本法又分为按历史成本入账、按重置成本入账及按机会成本入账三种方法；另一种方法认为对人力资产应按照其实际价值入账，而不应按其耗费支出入账，因为企业获得、维持、开发人力资源的过程中的支出往往与人力资产的实际价值不符，这是由于对人力资源的支出相当的一部分往往由政府以公共支出的形式负担，企业并不负担这一部分成本，所以这一观点的支持者认为，成本法反映的会计信息是不真实、不全面的，对人力资产应按照其实际价值入账，故该方法称为价值法，价值法按照不同的计量模式又可分为群体价值模式和个人价值模式。上述两种观点都有各自的道理，经过多年发展逐步形成了人力资源会计的两大分支——人力资源成本会计和人力资源价值会计，下面对这两大分支分别加以介绍：

1．人力资源成本会计

人力资源投资支出是一个会计实体为了取得、维持和开发人力资源所发生的全部支出，主要包括以下三个部分：（1）取得人力资源支出。指会计实体为了获取某一项人力资源所发生的各项支出，具体包括：招工支出，指为了网罗吸引求职人员所发生的费用，如招工广告费，中介机构手续费，因招工而发生的差旅费、接待费、材料费等；选拔支出，指从应招人员中挑选理想员工过程中发生的各项费用，如面试时支出的费用，体验费，从事招聘工作的人员的工资、奖金等；定岗支出，将录用的职工安排到适当的工作岗位所发生的各项一次性的支出，如搬迁费、注册费、接待费等，特别应指出的是，还应包括特定职工工作所需的特殊设备支出，这是因为这些特殊设备往往是应个人的要求，量体裁衣所定购的，一旦这一员工离开企业，其他人可能将根本不能利用该设备，故应计入人力资源取得支出。（2）维护人力资源支出，指企业为将职工留在企业工作所发生的各种经常性支出，包括工薪及奖金支出、劳动保健支出，医疗保健支出、社会保险支出、人事管理部门的支出。（3）开发人力资源支出，指企业为提高员工素质而发生的各项支出，包括上岗前培训支出，是指为了使职工具备完成特定工作所需要的技能，适应特定工作岗位的要求而发生的各项支出，如见习费用、培训费用等；在职培训支出，是指职工达到熟练程度以前发生的各项支出；脱产培训支出，是指脱产学习，以提高员工素质，使之能适应新工作的要求而发生的支出，如教员工资，学员培训期间应发的工资，材料费、差旅费、住宿费、学费等。

上述的各项支出，并非要全部计入人力资源的成本予以资本化的，只有那些受益期超过一年以上的费用才能予以资本化。一般说来，我们通常将人力资源取得支出和开发支出予以资本化，而维护支出则按照传统财务会计的做法计入当期损益，但对数额较大的一次性维护支出，也可计入待摊费用，分期计入损益。

如上所述，现行会计不问支出的性质，将人力资源支出一律计入当期损益的做法，显然是不合理的，人力资源会计正是要改变这一做法，是会计信息更具真实性、相关性。

尽管人力资源投资支出资本化就是将上述支出予以资本化即可，但是实务中依据计价标准的不同，又可分为三类，历史成本法、重置成本法和机会成本法。历史成本法是将上述的获得、维护、开发费用按其实际发生额资本化，较为客观和方便；重置成本法，是指在现时重新获得与原来相同的人力资产所要花费的成本，该方法提供的信息更具决策上的相关性，但由于对什么是相同的人力资产、重置成本到底有多大等问题的确定标准，主观性过强，从而限制了其应用范围；机会成本法，是以企业职工离职时使企业所蒙受的经济损失，作为企业人力资产计价的依据，优点是机会成本较接近人力资产的实际经济价值，但该方法使用面太窄主要适用于一些拥有专业技术能力的重要员工，对于一般员工不适用（因一般员工的离职往往不会带来太大的经济损失，即使有，也与员工的实际价值严重不符，不能籍此入账）。

此外，人力资源既然是一种资产，自然涉及到摊销的问题，我认为人力资产的摊销应采用加速法摊销，摊销期可以按劳动合同期摊销，期末无残值。之所以采用加速法，主要是因为人力资产流动性较大，未来收益不确定性大，从稳健原则角度出发，采用加速法摊销（即前期多摊，后期少摊）应比较可取。其具体的摊销方法类似固定资产加速折旧法，采用年数总和法，双倍余额递减法等均可。

2．人力资源价值会计

有关人力资源价值的计量模型大体分为两类：群体价值计量模型和个人价值计量模型，下面分述之：

（1）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，人力资源会计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，为此他们提出了用非

购入商誉法和经济价值法测定群体价值的方法：非购入商誉法，该方法认为企业获得的超过行业平均水平的超额利润，应一部分或全部看作人力资源的贡献，人力资源的价值就是这部分超额利润资本化的结果，（人力资源的价值＝超额利润／全社会平均投资报酬率）；经济价值法，该法认为人力资源的价值应是将企业未来盈余折现后，按人力资源投资占总投资数额的比例，将盈余现值总额的相应部分资本化的结果。

（2）个人价值计量模型。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。该模型常用的方法有未来工资报酬折现调整法，该方法认为，人力资源价值＝未来工资支付额的现值×平均效率比率，未来工资支付额现值＝∑〔Si／（1＋r）∧i〕，平均效率比率＝∑〔（i×RFi／REi）÷∑i〕，以上两式中，Si代表第i年的工资额，RFi为第i年的企业投资报酬率，REi为第i年的本行业平均投资报酬率；指数法，是根据基期人力资源的价值，按照某一指数，推算以后的企业的人力资产价值。应该指出的是，群体价值计量模型和个人价值计量模型是相互补充的，群体价值计量模型主要是用于对群体人力资源价值的评价，如班组、车间等；而个人价值模型则适用于单个员工的价值评价，各有侧重而已。

上面分别介绍了人力资源成本会计和人力资源价值的基本内容，那么他们在会计实务中的相互关系到底是怎样的呢？我个人认为，通常情况下对人力资源的资本化应采用人力资源成本会计的方法，这是因为，一方面，市场经济条件下，遵循等价交换的原则，所以通过公平市场竞争所形成的人力资源的价格能最大程度的贴近反映人力资源的价值，所以将实际支出成本化的方法不会造成人力资产的账面价值与其实际价值的严重背离；另一方面，成本法数据的获取较为方便，获取的数据也较为客观，能防止经营人员利用处理方法的主观性篡改数据，粉饰报表；再者，尽管成本法未能涵盖全部成本，如政府支出等，但其未涵盖的部分主要是一些公共产品，对任何一个企业来说，这一部分成本均不需支出，换言之，这一部分对企业来说是无成本资源，如同阳光、空气一样，企业人力资源会计对此没有反映的必要。所以，人力资源成本会计应是人力资源会计帐务处理的主流。但人力资源价值会计也并非一无用处，在一些特殊情况下，如无偿转入人力资源时，这时若选用成本法，人力资源的实际支出成本与人力资产的实际价值差别过大，而采用价值法则更具客观性、真实性，此时的分录为： 借：人力资产

贷：人力资源取得成本（记录人力资源的实际支出）

人力资本（记录人力资产与人力成本之间的差额）

另外，人力资源价值会计在财务评价、企业经营决策中的用途，较之人力资源成本会计也更为广泛。

（四）人力资源会计的报告

对于人力资产的报告，我们认为应当分两部分：对内报告与对外报告，下面分述之。

1．对外报告。一方面，在资产负债表中，应于无形资产项下单独列示人力资产有关情况，包括人力资产原值、摊销值、净值等数据。另一方面，应在附注中，从动态和静态两个方面详细揭示人力资源的状况，从动态方面，应揭示报告期内追加的人力资源投资总额、投资方向、占本期总投资的比重等数据；从静态方面，应报告人力资源占企业总资产的比率，企业员工的学历构成，职称等情况，以展现企业人力资源的全貌。

2．对内报告。内部报告的内容应分两部分，一部分是非货币信息，主要是企业现在的人力资源组成，分

配及利用情况，特别对于一些高成本引入的重要人才，应重点揭示。另一部分是货币信息，主要是企业各责任中心人力资源的现值；人力资源投入产出比；对于一些高成本引入的重要人才，应单独分析其成本与其创造的效益，以确定其投资收益率。

三．人力资源会计在我国建立的条件

中国人力资源会计的全面实施除了要进一步加强理论研究，完善人力资源会计的理论体系以外，还应具备下列条件：

1．人力资源法制化。对企业拥有的人力资源，要用法律法规加以确认，对其交换也应有一定的法律规范，确保企业对所雇佣的职工的劳动力的所有权；对中途违约离职的职工也应有相应的处罚，以保证企业人力资源的相对的稳定性。

2．大力发展完善人力资源市场。人力资源市场对人力资源会计的发展，有两方面的意义：一方面，一个完善的人力资源市场才能提供一个合理的人才的市场价格，从而为会计核算提供依据；另一方面，一个完善的人力资源市场的存在，使人才能自由流动，企业可自由获取其所需的人才，只用在这时，社会才可能产生对人力资源信息的真正的现实的需求，人力资源会计也才有了其存在的社会基础。目前，我国的人才市场、劳务市场虽有了一定的发展，但仍很不完善，而企业家市场几乎不存在，尽快建立并完善人力资源市场是当务之急。

3．开展试点工作，为人力资源会计的大面积铺开做准备。试点可以选择学校、医院、会计师事务所、律师事务所、科研单位、高科技类型的企业等人力资源密集的单位，积累经验，既推动理论的向前发展，又为人力资源会计的全面实施做准备。

目前，我国人力资源会计的研究，理论上尚未完善，大部分理论来源于对西方论著的翻译，与国情联系不够紧密，人力资源会计的全面实施更是任重道远，这将需要理论工作者与实务工作者共同的不懈努力。

**第三篇：人力资源会计复习题**

\*\*\* 名词解释：（重点记忆）

1.人力资源会计

2.人力资源的离职成本

3.经验公式

4.人力资本

5.人力资产

\*\*\* 论述题：

1.企业应如何制定以人力资本战略管理为主要特征的人力资源管理制度？

2.企业人力资源有哪些开发途径？在开发中应注意哪些问题？

3.人力资源会计产生的历史条件和社会环境是什么？

\*\*\* 新补充的简答题（大家学习一下）

1.企业若想建立人力资源会计核算体系，人力资源部门的任务是什么？ 答案要点：

人力资源部门的主要任务就是：建立人力资源价值信息库，记载员工的价值信息；定期对员工的综合技能进行评估和考核，比较分析，综合得出评估结果；及时更新员工价值信息登记表及信息库的内容。

2.企业若想建立人力资源会计核算体系，会计部门的任务是什么？

答案要点：

会计部门应负责人力资源成本的计量和人力资源价值的计量，包括企业各事业部、各部门、各责任中心人力资源的现值、人力资源投入产出比。对于一些高成本引入的重要人才，应单独分析成本与其创造的效益，以确定其投资收益率、人力资本对剩余价值的分配等。关于人力资本对剩余价值的分配，可以在人力资本获取少量固定收入的基础上，将净利润扣除财务资本必要报酬后的余额在人力资本和财务成本所有者间进行分配，即以经济增加值作为资本所有者分配净收益的对象。

**第四篇：人力资源会计探讨**

人力资源会计探讨

 2024-08-07

一、人力资源会计有关理论探讨

（－）人力资源会计的几个基本概念

1、人力资源。广义上是指一定范围内的人口总体所具有的劳动力的总和。在人力资源会计中是指企业或其它组织所拥有或能使用的各种具有劳动能力的人员，是将企业中人的因素资产化处理，被视为企业的一项最重要的资源。

人力资源作为一个经济范畴，具有质和量双重指标：质方面的指标是人力资源所具有的才干、智慧、知识、体质等。质的具体指标可以是相关学位、学历所占比例、相关职称所占比例、工龄所占比例等。人力资源的量的指标是指与物质资源相结合的人数。从人力资源内部的替代性来看，人力资源的质对量有较强的替代作用，而人力资源的量对质的替代作用却较差，甚至不能替代。

2、人力资本。是凝结在劳动者身上的，以体力劳动者和脑力劳动者的数量与质量相结合的资本，是社会总资本的一部分。人力资本和实物资本的主要区别在于：实物资本的所有权可以相互补充，相互替代，使用较少数量的实物资本和较多数量的人力资本，或是使用较多数量的实物资本和较少数量的人力资本往往可以产生同等数量的收益。

3、人力资产。是从会计学的角度上相对于一般资产而言的，是人力资源投资的资本化而形成的，即人力资产就是将企业招聘、挑选、录用、培训、保护以及开发所花费的成本，按照资产衡量标准确认的企业资产。

4、人力资源会计。美国著名人力资源会计学家埃里克·弗兰霍尔茨认为“人力资源会计是把人的成本和价值作为组织的资源进行计量和报告的活动”。我国会计界对人力资源会计有不少定义，如：“人力资源会计是会计学的一个新兴分支，它是测定和报告企业人力资源的变动和现状，帮助决策者决定行动方针的一门新兴会计”。这与弗兰霍尔茨的定义差不多，只是将“企业”改成了“组织”。还有人认为，“人力资源会计是以金额数字作为反映控制经济组织中人的成本和价值的管理活动，是会计体系一个新兴的分支”，这个定义对人力资源会计的核算对象仅局限于对人的成本和价值中可用货币单位计量的部分，对于人力资源的非货币性价值，如人力资源的教育程度、经验、知识水平等则未包括在内，这样，人力资源价值的计量模式之——非货币价值模式也就难以找到理论支持了。笔者认为美国会计学会人力资源会计委员会于1973年所下的定义更适合：“人力资源会计是用来确认和计量有关人力资源

会计的信息，并将这些信息传递给有关利害关系人的程序。”这一概念将人力资源会计的核算对象、核算方法和核算目标等内容均包容其中，比较全面。

（二）人力资源会计的基本假设

除了财务会计的四个基本假设前提外，人力资源会计应有其自身的基本假设如下：

l、人是有价值的组织的资本。人能为组织提供现在和未来的服务，而且这些服务对于企业具有经济价值。

2、作为组织的资源的人其价值是其管理方式的函数。人的价值除了来自其自身的技能、受教育程度、才智外，还受管理方式的影响，有效的管理方式可以调动职工的积极性，提高劳动生产率，并使人力资源价值得到增长；反之，人力资源的价值或者难以实现，或者只能维持原状。

3、用计量人力资源成本和价值的形式所提供的信息对有效地管理人力资源是必不可少的。人力资源会计所提供的人力资源的取得、开发、分配、组合、维护等信息，对于加强人力资源管理，提高组织管理水平应非常有益。

（三）人力资源会计的目标

人力资源会计只是对内管理的需要，还是既能满足对内管理的需要，也要满足债人、投资人、有关管理部门的需要？对这个问题的认识决定了对人力资源会计目标的确定。人力资源会计应是包含两个方面：人力资源管理会计和人力资源财务会计。相应地，它既有财务会计的职能：对外有关部门提供会计报表，以满足他们做出决策或管理的需要；另一方面，人力资源会计又有管理会计的职能：为企业管理当局提供有用信息。那么，人力资源会计的目标应是：

1.为企业管理者提供管理人力资源所需要的信息。为适应企业的发展，企业是否应扩大人员编制？通过何种渠道？企业里的人力资源应具备什么样的“质”与“量”才使企业效益最大？等等。这些传统会计无法解决的问题都应由人力资源会计来解决。

2.为投资者、债权人的正确决策提供信息。传统会计报表向投资者、债权人所提供的信息是未包含人力资源信息的，只提供财务资源和物质资源的状况和变动情况，而将人力资源成本列为当期损益，且未将人力资源的投入列入资产，这就造成了投资者、债权人不能全面了解企业的资产、损益、财务变动情况。

3.调动企业职工的积极性。建立人力资源会计，可促进企业进行人力资本投资，开发人力资源，在企业里形成一种珍惜、爱惜人才的良好氛围，这可激发职工的活力和热情，增强企业的发展潜力。

4.向政府主管部门和有关利害关系人提供反映企业履行社会责任情况的会计信息。企业经营的目标是追求企业财富最大化，但企业不可避免地要负有履行社会责任的职责，而人力资源的占有、使用情况是企业履行社会责任的一个方面。

二、人力资源会计实务探讨

（－）人力资源会计模式

现行得到公认的人力资源会计模式有两种：人力资源成本会计和人力资源价值会计。前者是为取得、开发和重置作为组织的资源的人所引起的成本的计量和报告。后者是把人作为价值的组织资源，而对它的价值进行计量和报告的程序。它的目的在于用人力资源的创利能力来反映组织现有人力资源的质量状况，为企业管理当局和外部利害关系集团提供完整的决策信息。

人力资源成本会计有两种计量方法：历史成本法、重置成本法。其中历史成本法以历史成本计价原则为基础，对人力资源的取得和开发（如招募、选拔、安排、培训等）成本，包括人力资源的取得、使用、损失都以历史成本的原则来全部予以资本化；重置成本是在现行物价水平条件下，重置相同人力资源所支付的成本。这种方法考虑到人力资源价值的变化，反映了人力资源的现时价值，但与其它资源的计价方法不一致，且易被管理人员利用，人为操纵资产状况、损益情况。所以，笔者认为，一般情况下应利用历史成本法来对人力资源成本计价。

人力资源价值会计考虑到人力资源的能动性，即创利能力，认为人力资源会计所报告的不是取得和开发人力资源所付出的成本，而应是人力资源本身具有的价值，即具有一定智能的劳动力资源的价值。根据其特性，可有两种计量方法：货币计量法（经济价值法、未来工资贴现法、未来盈利贴现法、机会成本法、商誉评价法等）和非货币计量法（技能一览表法、评价法等）。

笔者认为，按财务会计与管理会计的区别，人力资源成本会计模式更适用于人力资源财务会计中，人力资源价值会计模式更适用于人力资源管理会计中。

（二）人力资源会计报表探讨

1.人力资源要素在会计报表中的披露方式：人力资源投入时，在资产负债表的“长期投

资”和“固定资产”之间增记“人力资产”，相应在“所有者权益”里增记“人力资本”；人力资产的摊销在“人力资产”下减“人力资产摊销额”，以求出“人力资产摊销净额”。人力资源减少时，相应减记“人力资本”和“人力资产”。

2.人力资源会计报表与传统会计报表的关系：包括人力资源在内的人力资源会计报表与传统会计报表的框架是一样的，只是在传统会计报表里加入了人力资源的增减变动、使用情况，从而使得包括了人力资源的资产负债表，其资产总额总要比传统会计报表的资产总额要大；在两种损益表里，由于包含了人力资源的损益表对人力资源的成本、费用处理是当期的人力资产摊销额，而在传统的损益表里，当期有关人力资源方面的支出全部作为当期费用，则两者之间的数额一般情况下是不相等的，这就造成了两种损益表计算出的损益也不一样。

三、人力资原会计在我国发展的必要性及前景展望

二十一世纪将不再是以资源为基础的时代，而是知识经济时代，即以知识的生产、分配、使用、消费为重要因素的经济时代。美国经济学家舒尔茨认为规模经济和要素质量提高是促进经济增长的两个方面，其中由于人力资本的增量而导致的知识要素质量的提高，对经济增长的促进作用远远大于规模经济和物质资本质量的作用，即人力资本在知识经济时代的贡献率远远大于物质资本。事实上，美国、日本等一些国家能在二战后物质资本严重受损的条件下，经济迅速恢复、崛起，很大原因要归因于这些国家保存了丰富的人力资本，并对人力资源的开发、投入、使用给予了高度重视，而我国经济的现实状况也有很大一部分是国家在人力资源的政策上未予重视，巨大的人力资源量，而质却不高。针对人力资源会计的运用可促使人力资源的开发、使用的特点，为了在经济上尽快赶超先进国家，我国应积极促进对人力资源会计的研究、推行。当然，适应改革开放、国际接轨的需要，也应积极探索、推行人力资源会计。

一方面，人力资源会计的重要性现已为我国理论界，甚至其他人士的认同；另一方面，我国现在已实行市场经济体制，并对企业实行现代企业制度的改革，人力资源的流动、管理、人力资源会计的推行都有了其生存的内外部环境。随着改革开放的进一步扩大，只要合理借鉴国外人力资源会计的先进科研经验、实践经验，政府在人力、物力、财力上给予支持，鼓励国内学术界对人力资源会计的研究、探讨，鼓励企业界，特别是高科技企业的试行，在我国尽快完善人力资源会计的理论，并付诸实践是完全可能的。

**第五篇：论人力资源会计**

论人力资源会计

 2024-08-07作为影响当今世界大趋势之一的知识经济正在蓬勃兴起。而会计人员作为社会经济利益的鉴证人和协调者，在知识经济的发展过程中，曾经和正在发挥着重要作用，更面临着拓展新的研究领域和解决新问题的挑战，其中最为紧迫的课题就是关于人力资源会计的研究。在知识经济时代，生产核心要素不是土地，也不是资本，而是知识。如果不对作为知识载体的人力资源进行确认、计量与报告，那么会计信息系统提供的信息将是不全面、不充分的。

人力资源会计最早是由美国密执安大学的会计学家赫曼森(Ｇ．Ｈermanson）于1964年在《人力资源会计》中首次提出的。此后，美国会计学会（AAA）、政府会计师协会(GAA)及全国会计师协会(NAA)等组织长期致力于人力资源会计理论和方法的探讨，但时至今日，人力资源会计尚未在会计实务中得到广泛的应用。究其原因，是会计界仍未建立起一套完善的人力资源会计理论，特别是人力资源的确认、计量和报告理论。本文试图对此作些探讨。

一、人力资源会计的确认

人力资源能否作为企业的一项资产，是人力资源会计能否成立的关键。著名会计学家弗兰姆霍尔茨认为，资产有三个衡量标准：它应具有未来的服务能力，可用货币计量和企业主体可以控制。美国财务会计准则委员会(FASB)将资产定义为：“某一特定主体由于过去的交易或事项而获得或控制的可预期的未来经济利益。”我国《企业会计准则》规定：“资产是企业拥有或控制的、能以货币计量的经济资源。”

由此可见，作为资产首要的标准是“未来经济利益”，即单独地或与其他资产结合在一起时具有直接或间接地为未来现金流入作出贡献的能力。人力资源完全符合资产的定义。首先，当劳动者与企业通过签订劳动合同，建立雇佣与被雇佣关系时，企业通过支付工资、报酬，也就获得了对该劳动力资源的控制权，即企业取得或控制了该劳动力资源的使用权；其次，人力资源是可以计量的。人力资源在其取得、开发、维持过程中发生的成本和取得的收益，都是可以计量的，人力资源的可计量性体现在人力资源成本的可计量性以及人力资源价值的可计量性上。再次，人力资源无疑能为企业带来经济利益。在知识经济时代，生产的核心要素是知识，经济的发展，企业效益的高低，将取决于人的能力的充分发挥，取决于人力资源的利用程度。所以人力资源是能够为企业所控制，可以计量，并且能为企业带来经济利益的经济资源，它理所当然是企业的一项资产，而且是一项非常重要的、特殊的资产。那种否认人力资源是会计资产的观点，混淆了劳动力与劳动者的区别，实际上人力资源是人的劳动能力，而作为人力资源载体的人本身并不是会计资产。人力资源的资产性在于它有取得未来经济利益的潜力。所以在知识经济条件下，会计信息系统不能不把人力资源作为企业的一项资

产来反映。

二、人力资源会计的计量

会计计量主要解决计量尺度和计量属性两个方面的问题。传统会计以货币作为计量尺度，但由于人力资源价值的许多特性是货币所无法表现的，所以人力资源会计除要用货币计量外，还必须合理地运用非货币尺度来反映。这种非货币信息，可在会计报表的附注中列示或以其他方式揭示。

人力资源是企业的一项特殊的资产，对其计量可采用多种方法：

1.历史成本法：一个企业为拥有或控制一项资产必须付出相应的代价，人力资源成本包括选拔、聘任、培训和辞退等费用，这些费用的资本化即为人力资源的历史成本。在这种方法下，对各会计期间的人力资源投资支出，即按照划分收益性支出和资本性支出的原则，在各会计期间终了时将资本性支出部分确认为人力资源的价值。

2.重置成本法：它是指在当前物价水平下，假设对企业现有工作人员重新取得、开发、培训及辞退所需发生的全部支出资本化的方法。这种方法有助于管理决策，反映了人力资源的现实价值；有利于人力资源的价值保全。但重置成本在一定程度上脱离了传统会计模式，而且重置成本估价的难度和工作量大，不可避免带有一定的主观性。

3.工资报酬折现法：将一个职工从录用到退出企业而停止支付报酬为止预计将支付的报酬，按一定的折现率折算成现值，作为人力资源的价值。这种方法以职工工资报酬为基础，有一定的合理性，但对未来的工作年限、工资报酬、折现率却需主观确定，故有一定的缺陷。

此外，还有一些学者提出机会成本法、商誉法、经济价值法等方法。笔者认为，历史成本法和重置成本法具有较强的可操作性，而工资报酬折现法如工年限不是很长、工资报酬和折现率可合理确定的情况下，亦是一种较好的计量方法。

三、人力资源会计的报告

人力资源会计的报告所要解决的问题是企业如何把有关人力资源的信息传递给信息使用者。传统财务报告既不反映人力资产的价值，也不反映人力资本，从而低估了企业资产总额，忽视了劳动者对企业的经济贡献，把为取得、开发人力资源而发生的费用全部计入当期损益，极大背离了收入与费用配比的会计原则，严重歪曲了企业的财务状况和经营成果，所以有必要对传统的财务报告进行适当的调整，把人力资源这项企业十分重要的资产及其有关的权益和费用，在财务报告中予以充分揭示和披露。

在资产负债表上，有关人力资产的数据，可作为一个单独的项目列示于长期投资和固定资产之间。人力资产是由对人力资源投资而形成的，且持续期限往往大于一年，是企业的一项长期资产。相应地在负债与所有者权益之间，可以增设“劳动者权益”项目，用以反映企业的人力资本及其劳动者权益分成。此时，会计平衡公式就由原来的“资产”＝负债＋所有者权益”变为“物力资产＋人力资产＝负债＋劳动者权益＋所有者权益”。

在利润表上，可增设“人力资源成本费用”项目，用以反映企业为使用人力资源而发生的不应资本化的费用和人力资产的摊销，同时对原“管理费用”帐户反映的内容作必要的调整。

在现金流量表上，对为取得、开发、培训人力资源而发生的现金流出和企业人力资源带来的现金流入，在投资活动产生的现金流量（包括现金流出和流入）下单独列项反映。

与物质资源相比，人力资源有其自身的特殊性，对它进行确认、计量和报告，要比物质资源复杂得多。因此，仅仅靠财务报表来揭示人力资源信息，难以满足信息使用者的需要。人力资源会计的报告，除了将有关信息在财务报表中列示以外，还应当包括一些附加报告，如人力资源投资报告、人力资源流动报告、人力资源效益报告等，以提供一些不能或不便于用货币精确度量的信息。

总之，人力资源会计是人力资本理论在会计领域的深入和发展，当前，随着科学技术的进步，知识经济的兴起，科学地确认、计量和报告企业的人力资源，确立劳动者在企业中的地位，从而促使各部门有效地利用人力资源，合理开发人力资源，适应知识经济发展的需要，具有十分重要的意义。当然，考虑到人力资源会计尚未形成一套完善的理论体系和严密而科学的处理方法，计量过于复杂等因素，笔者认为，我国现阶段应鼓励企业将人力资源会计信息先在内部报告中揭示，待条件成熟后，再将它纳入对外公布的会计报告中，为外部信息使用者提供更相关的信息，以逐步完善我国会计信息的披露机制。

《财会月刊》·唐松华

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