# 人力资源成本管理（共5则）

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-08-24

*第一篇：人力资源成本管理人力资源成本管理人力资源成本管理是指企业以现代管理理论为指导，以开发人力资源效益和提高企业经济效益为目的，在生产经营过程中，界定人力资源成本构成，建立人力资源成本指标体系，制定人力资源成本标准，确定人力资源成本控制...*

**第一篇：人力资源成本管理**

人力资源成本管理

人力资源成本管理是指企业以现代管理理论为指导，以开发人力资源效益和提高企业经济效益为目的，在生产经营过程中，界定人力资源成本构成，建立人力资源成本指标体系，制定人力资源成本标准，确定人力资源成本控制目标，建立人力资源成本管理体系和制度，规范人力资源成本统计、分析评价方法，健全人力资源成本预警制度的一系列管理活动。

基本概念词条释义

人力资源成本是指雇佣劳动若所花费的全部代价，具有广义和狭义之分。广义上的人力资源成本包括企业取得人力资产使用权、提高、维持、结束人力资产使用价值、保障人力资产暂时或长期丧失使用价值时的生存权及其他为取得、开发和保全人力资产使用价值而付出的总代价。狭义的人力资源成本仅仅是指企业在一定时期内，在生产、经营和提供劳务活动中因使用劳动力而以直接支付或间接支付方式投资和分配于劳动者的全部费用。它既包括以货币或实物直接支付给劳动者的费用，也包括提供便于劳动者生产、生活、交通、文化、教育、卫生、娱乐等设施和服务所发生的费用。

特征

人力资源成本管理具有较明显的层次性、通用性和相对性。层次性是国家、地区、行业、企业人力资源成本管理的幅度、职责、任务各不相同；通用性是各级人力资源成本管理的方法基本相似；相对性是国家、地区、行业或企业人力资源成本综合水平的比较。功能作用观念改变

企业进行人力资源成本管理，可以提高企业的管理者对人力资源管理工作的重视程度。人力资源的成本管理可以让管理者直观地了解人力资源管理活动的成本、人力资本的投资情况以及这些成本和投资对企业的贡献大小。员工从中也可了解自己在企业中的价值、了解自己的劳动付出以及企业所给予的回报，提高对企业的责任感。企业的人力资源管理各项措施也在成本管理的基础上，更加注重效果，在正确的观念下也会得到显著的提高。决策依据

随着现代企业制度的建立，企业拥有了用人的自主权，人力资源的流动性加大了，企业问的人才竞争也越来越激烈。许多企业在这场竞争中不惜重金聘用人才，这说明企业对人才的重视、对人力资源投资的重视。但是，也存在一些问题：花费的成本是否与市场行情相符？这么多的成本值不值得等。目前在企业内部，向决策者提供的各种信息中并没有人力资源成本的分类信息，决策者不知道现实情况，因此也就无法对未来作出决策。人力资源成本管理可以提供相关的信息。

反映财务状况

企业进行人力资源成本管理可以区分不同的成本，提供该部分信息，可以促进人力资源成本会计的尽快应用，从而有利于企业正确反映其真实的财务状况和经营成果，提高企业财务信息的真实性、有用性。

提高效益

这是人力资源成本管理的最直接的首要的目的。任何一个经济实体，其存在的目的都是为了经济利益。人力资源成本管理，通过对人力资源成本的预测、决策、预算和控制等管理，可以降低人力资源成本，提高人力资源的效益，这也符合企业“低成本”的战略目标。工作难点成本比较难量化

成本是可以量化的，而人力资源管理中有许多的因素是难以量化的，或者量化起来比较难。比如，人力资源管理中涉及的社会文化、个人身体及心理等非经济因素，虽然很重要，但在成本管理中只能将其列为次要的因素，甚至有些因素会被回避。这势必会影响成本管理的最终效果。

货币计量有难度

货币作为计量单位，在人力资源的计量中存在很大的困难，其中包括对人力资源的无形的耗费，人力资源的有形、无形的贡献，人力资源的未来价值等都有货币计量的难度。支出与收益难以划分

成本管理需要对成本进行划分，人力资源和物力资源有着本质的区别，有的成本支出项目用在人力资源上，其收益在未来还是在成本支出的当期，界限往往是模糊的。

不可控制的不利因素

成本管理的内容涉及方方面面，需要的信息也是多方面的，企业自身的管理水平是信息是否充分、质量是否符合要求的一个影响因素。但有些因素确实是企业解决不了的，如人力市场的发展和健全程度，它所能给企业提供的信息等。信息的缺乏会影响成本的预测和决策，这是十分显然的。客观存在的、宏观的、企业不可控制的不利因素是企业人力资源成本管理的难点。实施策略现代管理学理论认为，有组织就有管理，组织集体活动发挥作用的效果，大多取决于组织的管理水平。通过有效的管理，可以放大组织系统的整体功能。因此。加强人力资源成本管理，是提高企业效益的有效途径。如何加强人力资源成本管理，笔者认为应该从以下几个方面努力，采取有效措施。

强化意识

相对于物质资源投入成本的严格核算和计量。人力资源成本的观念目前还比较淡薄，许多部门和领导都不了解人力资源成本为何物。完全没有意识到对于人力资源也是要讲成本的，更不会去考虑人力资源成本的投入和产出比例，从而造成人力、物力、财力等多方面的浪费。因此，要强化人力资源成本管理的意识，加大宣传力度，提高对人力资源成本管理重要性的科学认识，使大家明白人力资源同样需要成本核算。要认识到人力资源的成本问题，绝非是简单的少花钱、多办事的问题，而是在人力资源管理的各个环节上。都要用高水平的管理，来获得最佳效益。

树立科学的用人观

要坚持合理引进和使用人才，避免人才消费上的误区。目前，许多企业热衷于片面追求高层次人才，不惜重金，动辄抛出十几万、几十万的年薪绣球，加大了人力资源的获取成本。也有的企业不考虑自身实际需求，不分岗位，一律要求高学历人才。明明中专生、大专生可以胜任的工作，却非要聘用本科生、研究生，从而造成人力资源成本的无谓增加。因此，人才要坚持“适用”的原则，即不宜过分超高使用，也不能降格以求影响工作。只要符合岗位规范和岗位描述的要求，能胜任工作岗位的需要并具有创新能力，就是适用性人才。片面唯学历选拔人才的做法，直接结果只能是导致人力资源成本的相对增加。企业要正确把握不同岗位的人才评价标准，切实把能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才。充分发挥各个阶层”能工巧匠”的潜能。优化组织结构

受传统的计划经济体制影响，我国的企业和其他社会组织，在管理模式上政府化倾向严重，管理多采用刚性的金宇塔形垂直层级结构模式，偏重于直接的“人头”管理和“指令性”管理，管理手段比较单一。要通过减少这种垂直结构上的层级。实现结构形式的扁平化转变，避免机构的重叠性和无效性。要明晰每一个部门的职能，合理界定要实现这些职能必须设立的岗位，明确每个岗位相应的岗位职责，并做好部门、岗位之间的相互衔接，从而形成整个组织合理的业务流程，提高工作效率。同时，每个职位都要有明确的职位说明，做到岗位职责清晰、权责到位、分工明确和考核有据，真正做到”人人有事干，事事有人干”。通过组织调整和岗位设置。为员工施展才干提供相应的平台和发展空间，充分调动员工的主观能动性，减少员工间的内耗，提高人力资源成本的使用效益。

规划长远

目前，许多企业在自身的规模和效益上的前景规划都相对比较清晰，但对于达到相应业绩目标而必须提供的人才支撑却比较模糊，也就是说缺乏相应的人力资源发展规划和投资规划。这种制度性规划的缺失，势必导致其人力资源管理上的盲目性，从而提高人力资源成本。虽然人力资源投资收效相对较慢。但其收益效果大、收益期限长。企业一旦人力资源充足合理，发展起来就会后劲十足。良好的人力资源，对企业的贡献将超过其他的任何资产。因此，企业应以自身的发展战略为蓝图，拟定出相应的人力资源长期发展规划和投资规划，并伴随着企业的发展扎实组织落实。

加强员工培养

随着知识和技术的更新速度加快，企业需要不断创新和引进新设备、新技术、新工艺、新知识，这就要不断地对员工进行培训。通过培训可以增强员工对企业决策的理解和执行能力，使员工掌握企业的管理理念和先进的管理方法、技术，可以提高员工的专业技能与综合素质，极大地开发员工的潜能，不断提高员工的工作作效率和工作质量。因此，重视员工培训是增强企业竞争力的有效途径。日本松下电器公司有一句名言：“出产品之前先出人才”，其创始人松下幸之助更是强调：“一个天才的企业家总是不失时机地把对职员的培养和训练摆上重要的议事日程。教育是现代经济社会大背景下的‘撒手锏’，谁拥有它谁就预示着成功，只有傻瓜或自愿把自己的企业推向悬崖峭壁的人，才会对教育置若罔闻。”如今国内已经有不少企业，也开始把人力资源的开发与培训作为一项重要的发展战略，如联想、海尔等都建立了培训中心或大学。因此，要辩证地看到，进行员工的培训，虽然会导致人力资源开发成本绝对值的相对增加，但同时也会带来人力资源使用效益的猛增和使用成本的锐减。

合理设计薪酬

在市场经济条件下，人员的稳定是相对的，流动是绝对的，但流动应在一个合理的范围内。否则，企业员工的异常流失，不仅会带走技术、市场及其他资源，形成直接的离职成本，甚至可以影响到其他员工的士气和整个组织的正常运转。企业保持队伍的相对稳定是必要的，过于快速的流动不利于工作的延续和事业的发展。企业持续不断的招聘和培训新员工，所耗费的时间、精力及由此产生的成本可想而知。要稳定员工队伍，适度提高薪酬和福利待遇无疑是重要的途径。因此，要合理设计薪酬体系，在稳定队伍的同时。强化其激励作用。营造良好文环境

良好的工作环境和企业文化，能够有效增强组织成员的认同感和凝聚力，促进大家的相互了解，形成和谐的人际关系和群体心理氛围，从而调动员工个体的积极性，减少成员个体间的内耗，形成工作合力。降低人力资源成本，提高使用效益。企业的员工常常来自五湖四海，其种族、民族、语言不尽相同，生活习惯、价值观念和文化特征存在差异，从而导致其价值观和文化观冲突的必然性，这些都会不同程度地反映在工作中，给人力资源开发与管理带来不和谐的音符，提高人力资源成本。因此企业要积极改善工作环境，加强企业文化建设，通过文化来引导、调控和凝聚人的积极性和创造性，实现组织和管理个体的整体性和谐发展，提高成本收益。

**第二篇：浅谈人力资源成本管理**

浅谈人力资源成本管理

曹胜男

摘要：随着市场竞争的激烈，企业对成本管理越来越重视，人力资源成本管理也不例外，合理的人力资源成本不仅能激励员工，提高劳动生产率，而且能不断提高企业的利润和市场竞争力，这些具有重要的现实意义。本文讨论了人力资源成本管理的概念，树立成本管理以人力资源开发为本的成本管理思想，并提出了人力资源成本管理对我国企业的启示。着力实现企业人力资源的科学合理配置，充分释放企业产值要素中“最具活力”的要素—— “人”，人作为生产力中最具能动性的首要因素，起着决定性的主导作用，现代企业都把如何进行有效的人力资源管理，视为企业生存与发展的重要战略，目标建构企业人力资源成本管理的有效机制，是强化企业人力资源管理，推动企业和谐发展的重要途径。

关键字：人力资源成本管理机制启示

传统财务会计是建立在物质资本基础之上的, 始终没有把人力资源纳入其核算体系,平时对职工的招聘成本、开发支出及薪资支付均作为当期成本费用, 记入生产成本、制造费用或管理费用。在这些支出当中, 有些支出往往金额巨大, 尤其是招聘费用、开发成本, 其受益期应当是任职者的任职期限。这些支出全部在当期费用化明显不符合权责发生制和配比原则, 不利于正确计算企业的期间经营成果。

一、人力资源成本概念及成本构成首先，人力资源主要有以下特点：一是生动性；二是能动性；三是动态性；四是智力性；五是再生性；六是社会性。高质量的人力资源又称为人才。人力资源投资形成人力资源的成本。要获得人力资源和优秀人才，就必须进行投资，这种投资就体现为人力资源成本。人力资源的投入和产出，体现出人力资源管理的效益，投入越少，产出越多，则效益越高，这是人力资源管理的核心所在。

人力资源成本指为取得人力资源所带来的预期收益或服务所付出的代价，人力资源直接成本加上进行人事管理职能活动而发生行政管理费用的间接成本，构成人力资产总成本。

（一）直接成本的构成1、人力资源的取得成本。具体包括以下几项:(1)招募成本,它是为吸引和确定企业所需人力资源而发生的费用,包括对企业内外的广告宣传费用。(2)选择成本,是企业为选择合格的职工而发生的费用。(3)录用成本,是企业为取得已确定聘任职工的合法使用权而产生的费用。(4)安置成本,是企业将被录用的职工安排在确定工作岗位上的各种费用。

2、人力资源的开发成本。具体包括以下几项:(1)上岗前教育成本,是企业对上岗前的新职工在思想政治、规章制度、基本知识、基本技能等基本方面进行教育所发生的费用。(2)岗位培训成本,是企业为使职工达到岗位要求对其进行培训而发生的费用。(3)脱产培训成本,是企业根据生产加工作的需要,允许职工脱离工作岗位接受短期(一年内)或长期(一年以上)的培训而发生的成本,其目的是为企业培养高层次的管理人员或专门的技术人员。

3、人力资源的使用成本。具体包括以下几项:(1)维持成本,是保证人力

资源维持其劳动力生产和再生产所需的费用。(2)奖励成本,是为激励企业职工,使人力资源发挥更大作用,对其超额劳动或其他特别贡献所支付的奖金。(3)调

剂成本,是调剂职工的工作与生活节奏,使其消除疲劳而发挥更大的作用,满足职

工必要的需求,稳定职工队伍,并吸引外部人员进入企业工作而发生的费用。

4、人力资源保险成本。人力资源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。具体包括以下几项:(1)健康事故保

障成本,是企业承担的职工因工作以外的原因引起的健康欠佳不能坚持工作而需

给予的经济补偿费用。(2)劳动事故保障成本,是企业承担的职工因工伤事故应

给予的经济补偿费用。(3)退休养老保障成本,是社会、企业及职工个人承担的保

证退休人员老有所养和酬谢其辛勤劳动而给于的退休金和其它费用。(4)失业保

障成本,是企业对有工作能力但因客观原因造成暂时失去工作的职工给于的补偿

费用。

（二）间接成本的构成1、人力资源的离职成本。包括以下几项:(1)离职补偿成本,是企业辞退

职工或职工自动辞职时,企业所应补给职工的费用。(2)离职前低效成本,是职工

即将离开企业而造成的工作或生产低效率损失费用。(3)空职成本,是职工离职后

职位空缺的损失费用。

2、决策损失成本,主要指机会成本,即当我们决定做一件事情时就必须放弃

做另外一件事情,这样放弃的另一件事情所带来的利益就是我们的损失。

3、工作业绩低下成本,由于组织结构不合理造成的企业冗员,员工对企业的认同感不够,工作的积极性不高,造成劳动生产率下降和工作业绩低下所带来的损失。

二、人力资源成本管理的提出背景

首先，以信息技术为主导的高新技术的发展，互联网和电子商务的应用，人类进入知识经济时代，知识在造就企业竞争优势方面的决定性作用日渐显现。

企业竞争的焦点从对自然资源和现实资本的获得，转向获取各种知识和智力创新

成果，竞争的成败在更大程度上取决于知识资源的有效配置，企业的生存与发展

越来越取决于能否建立一支真正高素质的知识团队。这就要求企业拥有不断更新

产品和服务的优秀人才，以及创新、多能、灵敏的员工队伍，人力资源作为企业

资源的战略重要性明显地突出。

其次，全球竞争时代的来临，竞争进入了新的前沿，由大规模生产转向大

规模定制，产品生命周期和开发周期日益缩短，竞争进一步深化。一方面，为了

拥有高水平的竞争力和组织效能以及通过降低成本取得成功，必须依靠甄选和留

住能够适应市场需求的创新员工。另一方面，跨国经营面对的跨文化管理，需要

做出一系列重要的人力资源决策，例如应当在多大程度上从本部派遣人员到国

外，在多大程度上实施员工的本地化?如何管理多样化的员工队伍，怎样才能吸

引、维系、激励优秀人才?这对企业的人力资源成本管理工作提出了新的挑战。

第三，人的需求与价值观趋向多元化，对人的管理变得更复杂。这使企业

高层经营管理者认识到，追求成功最关键的不在于调整战略或重整组织，而在于

改变员工的行为。大多数企业已经开始意识到，企业业务流程的各个环节，如产

品的设计、生产、销售、服务等，都离不开人的参与，员工的素质与士气成为企

业生存与发展的基础。为此，必须把人力资源成本管理作为一项战略职能来看待，进行战略性的人力资源成本管理。从这种意义上讲，一个企业中人力资源成本管理的有效性，已经成为了促进企业保持生机和活力的战略性因素。

三．人力资源获取方式成本分析

人力资源主要来源于两个途径：一是社会招聘；二是组织内部培训。人力资源是从外部招聘还是从内部培养，要从人力资本成本与收益的角度来分析。人力资源的获取是指根据组织战略和人力资源规划的要求，通过各种渠道识别、选取、发掘有价值的员工的过程。我们在这里称通过招聘引进高质量的人才为人力资源的取得；把为获得高质量的人才对现有人力资源的培训称人力资源的开发。人力资源的两种获取方式也是人力资本扩张的集约方法，即在较少的人力资本载体上依靠对他们的教育和培训，或者引进高质量人才扩充人才资本。把人力资本的成本收益分析理论运用到人力资源两种获取方式的分析中同样适用。

(一)人力资源取得和开发的成本收益分析

1．人力资源取得的成本构成(1)引进高质量人才所支付的直接成本。如招聘成本、选拔成本、广告费、差旅费等等。(2)支付给己被录取员工的薪金，即支付该人才的人力资本投资的成本。(3)附加成本。对由未被录用人员引起的成本开支也应算为实际录用员工的取得成本。这一部分是不能忽视的，用人单位不可能录取所有来应聘的求职者，对于大多数未被录取的求职者所发生的成本也应计算到对实际录用人员的取得成本中来。

2．人力资源开发的成本构成。(1)直接成本。给在职员工培训所花费的成本。如培训费、场地费等(2)机会成本。指员工参加培训而放弃正常工作给企业带来的损失。(3)虚拟成本。当员工经过培训后确实能够胜任某岗位时，组织面临对该员工现有薪金的调整．那么薪金的差额也应算为对该员工培训整个过程中的成本之一。这部分成本不一定存在，因为培训后的员工不一定是组织所需要的，所以称这部分成本为虚拟成本。

(二)人力资源取得和开发成本收益对比。

如果战略规划以节约成本为现阶段主要的日标，组织应该优先考虑节约成本的方式获取人才，相反如果战略规划是以提高收益为现阶段主要目标时，那么组织就应该优先考虑提高收益的方式获取合适的人才。

四．人力资源成本分析

（一）人力资源成本效益分析

人力资源成本效益分析是对人力资源成本或人力资源投资进行效益分析，包括历史的成本效益分析和未来的投资效益分析。历史成本效益分析主要是将人力资源成本的有关数据和人力资源价值的有关数据进行比较分析，考察其效益。未来的投资效益分析主要是将预测的成本作为人力资源投资项目通过静态或动态的分析方法，结合未来的收益考察投资的可行性，是人力资源成本决策的主要依据。人力资源成本效益分析的基本思路是先准确估算出投资方案的现金流出量，确定资本成本的一般水平。然后，确定投资方案的收入现值，最后通过收入现值和所需投资支出的比较，来评价投资收益。

（二）建立人力资源成本责任中心

应使人力资源管理部门成为一个责任中心，把其为企业各职能部门及各生产单位提供的人力资源的贡献情况与各项人力资源成本的发生情况相配比，来考察人力资源管理部门的业绩情况。

（三）建立人力资源成本预算管理制度

重点不是在预算指标，而是在人力资源配置及成本的花费是否合理、工作质量和

效率是否在成本节约的情况下有所下降，预算执行情况的分析周期越短，信息反馈的速度越快，对成本的控制效果的正面影响越大。人力资源是推动国民经济和社会发展，创造物质财富和精神财富的实质作用的脑力劳动者和体力劳动者的能力，及其群体的数量、质量的总和。在企业的高速、跨越发展中企业决策者不能不考虑人力资源这种稀缺性资源，因为它的取得、开发和使用都需要付出很大的代价，特别是随着社会的发展、技术和管理的进步，各组织竞争的焦点逐渐集中在人才的竞争上，谁拥有优秀的人才，谁就能够在竞争中获胜。

四．人力资源获取的成本控制

1．人力资源成本控制的一般模式。要对人力资源成本加以有效控制，就必须采取有效措施，降低人员的流动率，设计合理的人员工资报酬，搞好人员招聘和培训，以节省成本支出。具体办法，一是要确立人力资源的成本控制观念。二是建立人力资源成本预算制度。三是防止人才高聘低用。

2．人力资源获取成本控制的途径。一是降低招募成本。招募成本是为吸引和确定单位所需人力资源而产生的费用。二是选择成本。选择成本是为选择合理的人才而发生的费用包括选拔环节。三是录用成本。录用成本是用人单位为取得已确保聘用人才的合法使用权而发生的费用。四是安置成本。安置成本包括确定工作岗位、提供工作条件、提供生活保障等费用。

五．人力资源成本管理的作用

1、人力资源成本最佳状态“人岗匹配”

要求企业建立相应的管理制度来规范用工的行为,保证用工的质量,达到人岗匹配,如一些公司进行的岗位划分,优化岗位设置,制定岗位规范,做到岗位职责、工作关系、工作内容、考核标准清晰明确,优化人力资源配置,做到人岗匹配,提高了劳动生产率。

2、调整现有的劳动组织结构,构建了精干高效的组织结构,改善了机构的重叠性和无效性。同时明确规定每一个部门的职能,规定实现这些职位能必须设立的岗位,规定每一个岗位应承担的工作责任;并且部门之间、岗位之间必须衔接,从而形成整个组织合理的业务流程,提高了工作效率。通过这样一来的机构调整,最大限度地减少员工之间的能量的内耗,充分发挥员工的主观能动性,提高劳动生产率,在有效降低了人力资源成本的支出同时也优化了劳动组织结构。

3、相对稳定的员工队伍。

一般员工的流动不会给企业带来多大的影响,最可怕的是人才出现异常流失,不仅会带走技术、市场及其他资源,甚至也影响到其他员工的士气和整个组织运转的灵活性。因此,针对这一现象,就要建立相应的管理制度和相应的激励机制,保证了人才队伍的相对稳定。

4、提升员工素质。要提高企业员工的素质,调动其能动性,企业的培训是关键因素。因为在知识经济时代,知识成为促进企业经济增长的重要因素。

六．人力资源成本管理对我国企业的启示

人力资源成本管理的思想和方法在我国当前企业管理实践中的运用几乎是空白。为了使我国的成本管理实践在现有成效的基础上再上一个台阶，以应对当今全球经济一体化条件下的激烈竞争局面，企业应推行战略人力资源成本管理，引进、吸收和创新战略人力资源成本管理的方法。

(一)更新观念采取适当的方法与途径，全面导入战略人力资源成本管理观念企业可通过咨询、学习、培训、宣传等各种途径使全体员工认识到人力资源成本管理的重要性，强化成本观念与成本意识，这是人力资源成本管理发挥作用的前提。而我国大部分企业在对人力资源的管理过程中，还仅仅是处在人事管理阶段或仅限于事务性的人力资源管理阶段，这些企业认为人力资源是成本，企业并设有区分哪些是战略人力资源成本，哪些是非战略人力资源成本，仅凭个别决策者的主观判断去制定企业人力资源战略，那么企业发展出这样或那样的问题在所难免。，我国企业最重要的任务是更新观念，确立人力资源成本管理思想。只有确立了指导思想，才有可能用思想指导企业的各项经营管理实践，才有可能提高企业的绩效，取得企业竞争优势。

(二)采用战略人力资源成本管理应采取消化、吸收、利用、改进创新、再总结、再利用的策略。任何一项管理实践或管理理论均是在一定的情景和环境背景下产生的。那么采用战略人力资源成本管理理论时应消化吸收其理论，弄懂该理论的适用背景、含义及如何操作，结合企业实际利用过程中出现的问题，及时采取解决措施。当然重要的是要不断总结经验，以利于企业以后的管理实践。

(三)我国企业对战略人力资源成本管理的重视和行动势在必行，关键是尽快采取具体措施，落实战略人力资源成本管理。一是引进先进的信息技术，改进企业的组织结构，获得战略人力资源成本管理所需要的信息技术和组织保证。信息技术一方面使战略人力资源成本管理的：疗法运用得更充分、更有效，如由于信息技术的使用，可使价值链分析的各种活动之间的联系，突破地域、人员和信息的限制而得到充分挖掘和运用；另一方面只有利用先进的信息技术才能对战略人力资源成本管理所需的大量信息随时进行分析和处理。另外，企业应顺应组织形式扁平化的趋势，注重沟通和合作，并以有效的激励机制为基础来进行学习型组织设计，组建动态的项目团队，以使涉及到各部门和人员的战略人力资源成本管理得以协调、有效地进行。二是完善会计信息系统，取得战略人力资源成本管理所需要的信息支持 战略人力资源成本管理所需要的信息既不同于现行的人力资源财务会计信息，也不同于现有的人力资源管理会计信息。由于战略人力资源成本管理涉及面广，所需信息量大，且须随时进行分析和处理，这就要求企业应依靠先进的信息技术，建立起一个网络化交互式的、超企业边界的会计信息系统。三是提高企业人力资源管理者的素质。战略人力资源成本管理过程中，人力资源部门扮演更多的是战略决策、战略合作伙伴的角色。这些无疑对企业人力资源管理者提出了更高的要求。企业人力资源管理者应适时、及时地利用培训、学习等方式提高自身素质以跟上企业经营管理的需要。

参考文献

[1]姚美清.《有效控制人力资源成本》．《人才开发》.2024(2)

[2]董大勇.《从员工绩效公式看管理者努力的方向》.《西华大学学报(哲学社会科学版)》.2024(6)

[3]徐方著.人力资源成本的全面描述Ⅱ.农村金融研究\'2024(6)．

[4]雷洪敏著.浅谈人力资源成本的确认与计量Ⅱ]．中州审计，2024(8)．

[5]陈德萍著.人力资源成本结构透视Ⅱ．江西财税与会计2024(4)．

[6]张志宏.《人力资本定价: 中国经济发展战略支点》.中国人力资源开发.2024年10期

[7]杨蓉.《人力资源经济学》,中国物资出版社, 2024年

[8]《人力资源开发与管理》2024年第3期,“人力资源管理研究趋势”陈慧著

[9 ]《石油人事劳动》2024 年第1期,“降低人工成本的有效途径和措施”张杰

[10]林万样．现代成本管理会计研究[M]．成都：西南财经大学.2024．

[11]林万样，成本论[M]．北京：中国财政经济出版社，2024．

[12]刘永泽，戴军．论知识经济对人力资源会计的影响[J].会计研究。2024，(09)．

[13]隋敬先，蒋顺．浅谈人力资源管理会计理论的框架[J].北方经贸，2024，(07)．

[14]魏明．论战略人力资源管理[J]．重庆商学院学报，2024，(06)．

[15]张小兵．战略人力资源管理及对我国企业的启示．当代经济，2024，(02)．

**第三篇：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。

**第四篇：降低人力资源成本**

浅谈如何降低人力资源成本

“果树开花要剪枝。一种是光长叶不开花的生长枝；另一种是开花结果的花果枝。果树到开花时要剪掉一些生长枝,这样结出的果既大又多”，这是一位果农的话。剪掉多余的生长枝就是为果树生长降耗增效，这番话蕴含着朴素的降低成本增加效益的思想。

其实经营企业又何尝不是这样的呢?我们欣兰德公司发展到现在,可谓是枝繁叶茂,果实累累的果园了。我们每位员工就是这个果园的园丁,要为他的生长发展出谋划策,修枝施肥。我们公司在日常经营生产中常常受到员工频繁流动的困扰，这往往给生产经营带来了不良影响，也增加了公司的经营成本，特别是人力资源成本，那么如何解决这个问题呢？ 第一，通过履行部门职责及岗位职责，控制职能性费用。

虽然我们公司没有专职的人力资源部，但人力资源管理职能是客观存在的。所以，作为人力资源管理工作要从招人、育人、用人、留人四个方面去开展工作。招人就是为有人员需求的部门招聘适合的人才；育人就是将员工组织起来学习新知识、新理念，拓展业务新技能；用人就是通过建立绩效考核、提供激励机制来促进各部门员工充分发挥主观能动性积极地开展工作，以提升绩效和工作效率；留人就是通过人力资源导向性管理和企业文化建设来提高员工的忠诚度。这四项工作有的是人力资源部门直接执行的；有的则是由人力资源部门协助执行的。无论哪种情况，我认为作为主管人力资源的职能部门对成本收益的贡献，就在于通过人力资源运系统优化来优化岗位职能；通过招聘高素质的人才来优化人员编制，进而不断提升在人力资源管理方面的投入产出比。

第二，通过人力资源作业成本控制，将职能性费用降到最低水平。

人力资源部门仅仅尽职尽责去完成本职工作是不够的，还必须有把人力资源管理的各项成本费用如招聘费用、安置费用、培训费用、服务费用以及因离职可能产生的损失费用、诉讼费等降到最低的意识。比如招一名制钉工来，我们要在生活上安置他，还要提供各种培训，购买各种保险，提供后勤服务，而他一旦离职就会给公司生产造成不良影响。那么针对这些情况人力资源职能部门从招人、育人、用人、留人四方面应做哪些工作来化解风险呢？我认为：

1、通过在公司人力资源总规划的指导下，对公司的整个运营过程进行工作分析。以我们公司为例，就是通过以从拉丝到包装、发柜生产全过程为经线，以管理职能为纬线，对公司的工作进行职能界定，然后提出准确的岗位描述以及具体的岗位职数，将人力资源

管理作业纳入规范化，流程化轨道。确保招聘前心中有数；招聘时有的放矢；招聘后定岗定责，进而改变招人时的无序与随意，从而降低人才供需不协调而带来的人力资源管理费用。

2、在企业内部，要建立知识文本化、技能经验文本化的制度。由于好的经验和技能是员工在公司提供的平台上产生的，所以，这些经验、技能理所当然属于公司的财富，不能因员工的流动而流失，因此，一方面就要求定期组织岗位技能比赛、劳动竞赛、标兵评选等活动使好的工作经验、操作技能脱颖而出，另一方面，规范公司制度、业务规程的建设为这些好的工作经验、操作技能的产生、留存提供载体和保障，确保人走技留；并通过培训等形式最大限度地传授给其他员工，使这些看不见的经验、技能及时地转化为企业经济效益；同时要将这项工作制度化、流程化，使之成为企业文化的一个组成部分。

3、要为企业的员工特别是优秀员工、年轻员工提供职业生涯的发展规划，为他们提供相应的平台，帮助他们最大限度地发挥自己的才华。我们公司年轻职工占一定的比例，他们有志向、有抱负，公司要为他们提供良好的学习及发展规划；提供一个良好的学习工作生活氛围，使他们的“现在”得到增值，自觉地将自己的发展与公司的发展紧密地连在一起，为公司全力奉献自己的才华。如果没有人员的发展规划及培训，不但无法指望员工的“未来”，还随时会有失去他们的“现在”（人才流失）的危险。

《晏子春秋·晏子使楚》中有段名言“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳，叶徒相似，其实味不同。所以然者何？水土异也。”可见环境影响对橘子生长的影响太重要了。那么人才的培养又何尝不是这样呢？企业的发展靠人才，人才的成长靠培养。所以，要树立优秀的企业文化理念，建立人才培养、激励考核机制，为优秀人才成长营造良好的土壤环境，在公司形成人人争先进，先进更先进的企业文化氛围。

4、通过建立人力资源的过程导向与结果导向并重的考核，来实现降低用人成本。过程导向与结果导向相结合的全面绩效管理的特征是：目标分解，责任到人；过程受控，细节督导；双向沟通，强化团队；奖惩分明，即时体现；攻心为上，专注改善。我们公司目前正在执行的干部绩效考核办法就是过程导向特性化与结果导向数量化的绩效管理范例。通过此项工作开展使员工对工作目标和计划有了全力以赴去完成的紧迫感，绩效优劣与薪水挂钩的切身感，取得成绩受到嘉奖、尊重和升职的成就感。从而使公司和员工个人利益趋向一致，互惠双赢。

5、采取各种有效措施切实稳定企业员工队伍，特别是保持骨干员工队伍的相对稳定。2

对企业来讲，员工队伍的稳定是相对的，流动是绝对的。而频繁的员工流失，不仅会带走技术，还会影响其他员工的士气及整个组织的工作氛围。所以公司职能部门要采取积极有效措施努力将员工流动率控制在一定的幅度。在留人方面，我认为企业的薪酬在本地区或同行业中具有较强竞争力，这只是吸引人才的主要条件之一。而要真正留住人才还是应以以情留人、以事留人、以发展留人等为主流的正面引导手段为主。比如在奖励优秀员工方面，除了大家熟悉的发荣誉证书、发实物（现金）奖外，还可以为优秀员工建立“成功业绩档案”。以提升员工对创造业绩的成就感、对再创佳绩的使命感和对企业的归属感。此外，管理干部要注重员工的情绪管理，要与员工多多进行情感交流；要经常俯下身子倾听员工的心声，化解他们的不良的情绪；为他们排忧解难，进而减少员工的流失率。

第三、公司人事部门要树立为客户服务的意识，把员工当成客户通过提高服务质量，达到降低用人成本，提高绩效的目的。

在公司经营生产链上员工是生产者，是经济效益的创造者；而在公司职能管理方面被管理员工又是管理职能部门的客户，而且在很多场合是互为客户。所以，我们在行使管理职责的同时，还要以服务客户的理念去为他们提供服务。这样一方面，增加了员工间的凝聚力、部门间的协调力，以及员工对部门管理职能的感知和理解；另一方面，也使各职能部门的管理理念得到升华而赢得更多的支持和服从。

第四、人事主管部门要努力从传统意义上的职能部门，转变为公司内部管理的战略合作伙伴部门。

也就是说人事部门在企业战略管理体系构建中要发挥主导作用，通过自身努力充分发挥组织的影响力和团队凝聚力，将各部门、各环节的工作有机的结合为一个整体，使全体员工积极主动地投入到工作中去，为创造更好的业绩而拼搏。

上述工作前三步是从战术上对人力资源成本的优化；第四步虽然是人力资源管理工作的愿景，但是这一步将人力资源管理成本优化工作上升到企业战略管理的高度，使公司人力资源管理工作成为企业战略发展构架的重要组成部分，最终真正实现降低人力资源成本的目的。俗话说不怕做不到，就怕想不到。只要我们目标明确，公司上下齐心协力去实现它，我们欣兰德公司必将蒸蒸日上，硕果满园。

**第五篇：人力资源会计下的人力资源成本管理**

人力资源会计（HRA）是会计学一个崭新的分支。鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，其目的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。人力资源会计是在运用经济学、组织行为学原理基础上，与人力资源管理学相互结合、相互渗透所形成的一类专门会计学科，是对组织的人力资源成本与价值进行计量和报告的一种程序和方法，是会计学科发展的一个全新领域。密歇根大学赫曼森１９６４年首次提出“人力资源会计”这一概念后，通过一大批会计学者坚持不懈的研究，逐步建立起一套较为完整的人力资源会计理论体系，主要包括：人力资源会计对会计平衡公式产生巨大影响，传统会计平衡公式在人力资源会计引入人力资产、人力资本和劳动者权益等概念后，将变为物力资产＋人力资产＝负债＋劳动者权益＋所有者权益。会计和人力资源价值会计。人力资产核算和劳动者权益核算。设置人力资产帐户、人力资本帐户、人力资产累计折旧帐户、人力资产成本费用帐户、人力资产损益帐户、劳动者权益分成帐户。人力资源会计核算的帐务处理。人力资源的会计报告等。

人力资源会计包括人力资源的计量和人力资源价值的计量。人力资源会计的基本前提是将人力资源视为一项资产。

按《企业会计准则》的定义，资产是企业拥有或控制的，能以货币计量的经济资源。人力资源是否符合资产的定义呢？答案是肯定的。首先，劳资关系一旦确立，企业即通过支付工资等形式，取得了对职工受聘期间的劳动能力资源的使用权，所以它可以被企业拥有或控制。其次，人力资源可以用货币计量。人力资源取得、使用及管理过程中

发生的支出可以用货币计量，人力资源创造的经济价值也可以用货币计量。最后，人力资源可以为企业创造潜在的、巨大的经济效益。

一、人力资源成本的计量

人力资源成本是为取得和开发人力资源而产生的费用支出，包括人力资源取得成本、使用成本、开发成本和离职成本。对人力资源成本的计量方法有：

历史成本法--将企业取得和开发人力资源的各项实际支出作为人力资源的成本。采用这种方法，要按照划分收益性支出和资本性支出的原则，在各会计期末将人力资源资本性投资部分确认为人力资源的成本，同时还应根据人力资产成本的耗用情况，对已经形成的人力资产成本进行摊销。这种方法其数据具有客观性和可验证性，能使人力资源会计与非人力资源会计在计价原则上保持一致，使两种信息具有可比性;其缺点是人力资源的实际价值可能大于历史成本，而且人力资源的增值和摊销与人力资源的实际能力增减不一致，从而致使信息使用者根据会计报表上的数据分析人力资源时，与实际产生偏差。重置成本法--将现时物价条件下重置某一特定人力资源而发生的费用支出作为人力资源的成本。人力资源重置成本包括职务重置成本和个人重置成本。职务重置成本是从职位角度计量企业在现时条件下取得和培训特定职位要求的人力资源所必须付出的费用支出；个人重置成本是从个人角度计量企业在现时条件下取得和培训具有同等服务能力的人力资源所必须付出的费用支出。这种方法考虑了人力资

源价值的变化，反映了人力资源的现时价值，但由于按重置成本对人力资源估价，不可避免地带有主观性，使信息的可比性下降。

机会成本法--在人力资源方案中，如果选用某一方案，就必须放弃投资于其他方案的机会收益。这些放弃的机会收益，就是选择该方案的机会成本。

二、人力资源价值的计量

人力资源价值是人力资源所具有的经济价值，它反映了人力资源的创利能力和质量状况。人力资源价值的计量主要有两种模式：个人价值模式和群体价值模式。人力资源价值的计量既要反映群体的经济价值，又要体现个人的经济价值，两者互为补充。

1、人力资源个人价值的计量方法

未来薪金资本化法--将企业职工从现在到退休期满为止预计所获得的个人薪金所得，按一定的折现率折为现值，并分别加总求得人力资源价值的一种方法。这种方法把未来薪金所得作为计量基础，比较容易，但未来薪金报酬、职工的实际有效使用年限均需估计，同时也忽略了职工的调动、晋升、辞职等因素，因此可能会高估或低估人力资源的价值，影响其准确性。

内部竞标法--认为人力资源的价值可以通过各部分、各利润中心的经理投标竞价来确定。对某员工的最高竞价也就是该员工的价值。这种方法将市场竞争机制引入企业的人力资源配置工作，可以实现稀有人才的最佳配置，但忽略了一般员工的价值计量，如果员工不参加竞价，就不能反映其价值。

随机报酬法--认为职工在未来时期所处的状态是不确定的，可能提升、调离、退休、死亡等，职工状态是一个随机过程，通过计算个人价值的期望值，将其折现为人力资源的价值。这种方法既考虑了职工在组织内的流动，又考虑了职工离职的可能性，数据计算比较客观，用其估计人力资源价值容易被接受，是一种值得借鉴的方法。

2、人力资源群体价值的计量方法

商业信誉法--人力资源价值可以用企业超过本行业正常盈利的资本化收益来估计。其具体计量模式是:把企业过去若干年的超额利润列为“商誉”，并把商业信誉按人力资源投资占总资源投资的比例摊配额作为人力资源的价值。这种方法只考虑了超过同行业正常水平的人力资源价值，而且按此推理，没有获得超额收益的企业就没有人力资源价值或为负数。显然，这种方法缺乏一定的理论依据，在实际计量中，要有针对性地使用。

经济价值法--认为人力资源的价值在于其能够提供未来收益。它把企业未来各期收益折现，然后按照人力资源占全部投资的比例，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的价值。这种方法虽然忽视了人的能动创造性，但以未来的经济收益为基础，考虑了人力资源与非人力投资因素，较为合理。

三、人力资源的报告

人力资源的报告就是把有关人力资源的信息以报告的形式传递给信息使用者。在资产负债表中对人力资源信息的报告内容，包括两部分:

首先是人力资源信息内容。可将人力资产单设一个科目列于资产负债表资产方之首，另设“人力资产投资”科目反映企业用于职工的历史成本，再设“人力资产价值”科目反映人力资产在使用过程中为企业带来的预测总价值。其次是人力资源权益信息内容。可以设“人力资本”科目反映企业拥有的劳动力投资，设“应付工资”、“应付福利工资”、“职工教育基金”、“劳动力保险基金”、“失业保险基金”等科目反映法定人力资源权益，设“人力资源权益分红”、“人力资源权益公积”等科目反映人力资源权益实现的价值增值部分。

资产负债表中体现的会计恒等式为：人力资产+物力资产=负债+人力资源权益+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费用和人力资产的摊销。

在现金流量表上，应在投资活动产生的现金流量下单独反映企业为招募、选拔、聘任、录用、培训人力资源而发生的现金流出和人力资源创造价值所带来的现金流入。

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