

# 关于构建人力资源财务会计模式的思考

西南财经大学会计学院 向显湖(博士生导师) 谭天明

**【摘要】** 本文界定了构建人力资源财务会计模式的基本思路和必要前提,在此基础上构建出人力资源财务会计的基本框架,包括会计计量、账户设置以及会计报告等几个方面。

**【关键词】** 人力资源财务会计 人力资产 非人力资产 人力资本所有者权益 非人力资本所有者权益

人力资源作为企业最主要、最核心的资源,它不仅是企业内部管理的主要对象,而且是外部投资决策应考虑的关键因素。这样,人力资源会计无疑也就应当相应划分为人力资源管理会计和人力资源财务会计两类。人力资源管理会计是为企业内部人力资源管理者提供信息,以供他们进行人力资源投资、配置和控制决策的一种专门会计。人力资源管理会计的目标是为企业人力资源管理决策和效率控制提供依据,相应地,人力资源管理会计的主要职能是决策职能和控制职能。人力资源财务会计是为企业内外部各利益相关者提供信息,以供他们进行企业投资价值分析、投资决策和收益分配决策等的一种专门会计。本文主要就人力资源财务会计模式的构建问题进行探讨。

## 一、构建人力资源财务会计模式的基本思路和必要前提

### (一)构建人力资源财务会计模式的基本思路

笔者认为,构建人力资源财务会计基本框架的思路是:以“人力资产+非人力资产=货币性负债+非人力资本所有者权益+人力资本所有者权益”为理论基础,分别从人力资源筹集和人力资源投资两个方面来考察人力资源财务会计的确认、计量和报告问题。其中,在确认方面,既要考虑取得人力资源环节(即员工招聘环节)人力资源初始入账价值的确认,也要考虑企业对人力资源再投资(培训、在职学历教育等)所增加的人力资产价值的确认。在计量方面,首先,要充分认识到成本与价值在人力资本会计计量中的不同作用,实现成本计量与价值计量的合理结合;其次,要合理界定和区分人力资源筹集成本与人力资源投资成本,在此基础上,合理构建成本计量的方法或模式;再次,应明确人力资源财务价值的内涵和实质,正确选择和运用价值计量模型。在会计报告方面,不仅要在资产负债表中相对独立地反映人力资源价值和人力资本权益的期末余额以及当期变化情况,而且要在利润表和现金流量表中揭示与这种变化相对应的收益情况和现金流量情况,以便为报表使用者提供既充分又相关的人力资源信息。

### (二)构建人力资源财务会计模式的必要前提

1. 建立人力资本基金制度。从财务角度看,一个人受聘于某一企业,是一种以知识、技能、经验等对企业进行投资的行为。而根据现代产权理论和财务会计规律,企业接受投资,

一方面形成了企业的资产,另一方面则增加了企业的资本。作为资产,它能够为企业创造净现金流入,而作为资本,它反映了投资者对这种净现金流入的要求权。同样,企业员工作为企业的投资者,他们在给予了企业人力资产的同时,也拥有了向企业索取收益的权利,即人力资本所有者权益。

尽管人力资本所有者权益是一种与人力资产相对应的权益,但从现实情况看,由于企业用于人力资产投资的资金并非都是人力资本所有者的权益资金,使得由此所形成的人力资产增值也就不能完全归属于人力资本所有者权益,而应当按照“谁投资、谁受益”的原则分别确认为不同所有者的权益。其中,企业以人力资本所有者权益资金进行投资所形成的人力资产增值,其权益属于人力资本所有者;以非人力资本所有者权益资金进行投资所形成的人力资产增值,其权益属于非人力资本所有者;对于以债务资金进行投资所形成的人力资产增值则应按权益资本的比例在人力资本所有者与非人力资本所有者之间合理分配。

然而,按照上述方法处理,不仅缺乏可操作性,而且也有悖于人力资本的产权特性。因为在实践中,企业要区分用于人力资产投资的资金的权益属性是极其困难的,甚至是不可能的。即使能够区分,也会因人力资产的“活性”特征而使非人力资本所有者难以真正享有对其人力资产的所有权和支配权,结果势必导致人力资本所有者侵占或损害非人力资本所有者的权益。要解决这一问题,笔者认为合理的选择是建立企业人力资本基金制度,即企业定期从人力资本所有者享有的税后收益中提取一定比例的基金,作为企业人力资产投资的专项资金,企业利用该专项资金进行投资所形成的人力资产增值全部确认为人力资本所有者权益。这样处理不仅解决了上述人力资产增值分配的难题,而且也体现了“谁投资、谁受益”的原则以及人力资本“天然属于个人”的产权特性。

2. 区分人力资本融资成本与人力资产投资成本。如上所述,按照财务会计规律,企业在取得人力资源的同时,也应当从来源方面确认人力资本所有者权益。这种权益在会计上可借助“人力资本”项目列示,这就如同传统会计以“股本”或“实收资本”来反映物质资本所有者权益一样。为方便起见,以下不妨直接用“人力资本”来表述人力资本所有者权益。

人力资本作为一种权益资本,它与其他权益资本(货币性负债及非人力资本所有者权益)一样,对于企业实体而言,具有融资成本。人力资本的融资成本是指企业为取得和使用人力资源而支付的代价,它包括工资及福利、对人力资本所有者的收益分配以及按法律规定为员工购买的各种保险等。对人力资本融资成本的理解应注意以下两点:

(1)人力资本融资成本兼有负债融资成本和权益融资成本的双重属性。其中,企业按聘用契约支付给员工的工资与按照法律规定为员工购买的各种保险不仅在形式上类似于债务利息,而且由于支付数额的相对固定性,使其能够为企业的非人力资本所有者带来杠杆收益。从这种意义上讲,这部分支付无疑具有负债融资性质。企业因人力资本所有者参与税后收益分配而发生的支付则类似于企业分配股利,属于权益资本成本范畴。人力资本融资成本的这种双重属性,从根本上说是由人力资本融资的双重性质决定的,即从聘用期限的确定性和契约支付的相对固定性方面看,它具有负债融资的性质,而从人力资本的产权特性以及人力资产的行业专属性和对特定企业的依赖性方面看,它又具有权益融资的性质。

(2)人力资本融资成本与人力资产投资成本是两个完全不同的概念。人力资本融资成本作为企业为取得和使用人力资源而支付的代价,类似于传统的负债融资的利息和股票融资的股利,它通常是按契约(如工资契约、收益分配契约等)和法律规定(如劳动合同与社会保险方面的法律法规)进行支付,具有强制性的特征,从会计上看,这些支付一般应作为当期费用或利润分配处理。人力资产投资成本是指人力资产形成过程中所发生的支付,它按投资主体的不同,可以分为员工自身及其家庭的投资成本、政府的义务教育投资成本以及企业为提高人力资源素质和服务能力而对人力资源追加投资的支出。就企业主体而言,人力资产投资成本的支付通常是基于企业的发展规划或环境变化,具有灵活性的特征,从会计上看,这些支付一般应增加企业的人力资产价值,而不能直接确认为费用。

3. 合理界定人力资产的预期现金流量。尽管会计领域关于人力资源计量有各种不同的观点,但从实现会计目标方面看,以内在价值计量不失为最合理的选择。根据现代财务理论,资产内在价值是指资产所能创造的预期现金流量的现值,同理,人力资产内在价值是指人力资产所能创造的预期现金流量的现值。这样,要能合理计量人力资产价值,关键是合理确定人力资产的预期现金流量、人力资产的使用期限和贴现率。其中,人力资产的使用期限可假定为员工目前的平均年龄与60岁之间的差额,贴现率则可选择行业平均资产收益率,因此关键问题是如何合理界定人力资产的预期现金流量。

关于企业人力资产预期现金流量的解释,不同学者有不同的观点。例如,非购入商誉法的代表人物霍曼逊认为,企业获得的超额利润,一部分甚至全部都可看做是人力资产的贡献,因此应将其资本化,确认为人力资产的价值。按照他提出的这种方法,企业人力资产的价值等于以本企业超额收益为永续年金、以行业平均资产收益率为贴现率所计算的现值,

即:人力资产价值=本企业超额收益/行业平均资产收益率。经济价值法的代表人物弗兰霍茨则认为,人力资产的价值在于其能够提供未来的收益,因而可以以人力资产投资获得的企业未来收益来计量人力资产的价值。按照他提出的方法,企业应先预计未来各期的净收益,并按一定的折现率折合为现值,然后乘以人力资产投资占企业全部投资的比例,据以确定人力资产的价值。

笔者认为,无论是超额收益还是净收益均不宜作为企业人力资产的预期现金流量。因为它们一方面忽视了非人力资本因素对企业超额收益或净收益的影响,从而可能导致人力资产价值被高估;另一方面又会导致那些无超额收益或净收益的企业的人力资产价值被低估,因为按照这种方法,当企业的超额收益或净收益为0或负数时,企业人力资产的价值也相应为0或负值,这不仅有悖于经济学和现代人力资本理论,而且也不符合客观事实。

企业人力资产预期现金流量的合理选择应当是企业息税前利润中超过非人力资本按社会或行业平均资产收益率所计算的收益的剩余部分。这样界定人力资产预期现金流量的理由在于一方面它克服了以净收益、超额收益等作为人力资产预期现金流量的缺陷,另一方面它也符合人力资产在投入与产出方面的因果关系。因为人力资产作为一种凌驾于非人力资产之上的“活性”资产,其创造的收益应当是与企业全部资产相对应的收益,而不应是其中某一部分资产的收益。

4. 正确认识和处理人力资产价值损耗。从目前的一些文献看,对于人力资产的价值损耗,大多是主张比照固定资产折旧的方法进行处理,即分期计提人力资产折旧(摊销),在会计上,一方面确认为费用,另一方面则直接冲销人力资产或记入“人力资产折旧(摊销)”科目。仔细分析,这种处理方法是错误的,首先,人力资产价值变化具有与固定资产完全不同的特性;其次,企业因使用人力资产而发生的工资、保险及福利等,在发生时已经计入了有关的成本或费用项目,并且这里的工资、保险及福利等从理论上说是由人力资产价值所决定的,是人力资产价值的系统化分摊。这样,如果再将人力资产价值摊销确认为费用,就势必造成人力资产费用的重复计量,导致费用虚增。

那么如何正确处理人力资产摊销呢?笔者认为,合理的选择是直接冲减人力资本所有者权益,即在计提人力资产价值摊销时,借记“人力资本”科目,贷记“人力资产摊销”科目。这样处理的依据在于:人力资产的所有权归其载体——员工拥有,按照权责对等的原则,员工在以其拥有的人力资产为企业提供服务的过程中,一方面拥有获取服务报酬的权利,另一方面也理应承担由此所导致的人力资产价值损耗的责任,即承担与人力资产价值损耗所对应的权益减少额。

## 二、人力资源财务会计模式的构建

### (一)会计计量模式

对于人力资产而言,不宜以成本计量的原因不仅包括市场弱式有效所导致的成本与价值的背离,而且包括人力资产的产权特性、资本性质和支付特点决定了其不存在一般意义

上的资产取得成本。首先,由于人力资产“天然属于个人”的产权特征,企业取得人力资产就如同从外部租入资产一样,它所取得的充其量只是在合同约定期间的人力资产使用权,而不能享有人力资产所有权以及处置权,这样也就不存在与资产所有权以及法人财产权相对应的原始成本(如买价等)。企业向员工支付的工资及保险等费用,相当于使用人力资产的租金,是一种融资性成本,应当在实际发生时直接确认为费用,而不能确认为资产的原始取得成本。其次,企业在取得人力资产时会发生一定的员工招聘费用(有人称之为“吸收成本”),但其实质也是企业的筹资性费用,它类似于资产租赁的手续费以及股票和债券的发行费用,应按其金额的大小或者作为当期费用,或者作为长期待摊费用,而不属于人力资产价值范畴。

人力资产不宜以成本计量,并不意味着需要将成本概念排除在人力资产计量属性之外,事实上,人力资产计量模式的合理选择应是价值计量与成本计量相结合。从理论上说,在初始取得人力资产时,应按价值计量,即按人力资产预期现金流量的现值计量,而在对现有人力资产培训或者在职教育追加投资时,按照实际发生的支出即按成本入账。因为对初始入账的人力资产按照价值计量不仅符合资产的基本特征,而且能够较为真实地反映人力资本的产权权益,进而能够为人力资本参与企业收益分配提供依据。对现有人力资产培训或者在职教育按实际发生支出入账,符合会计上的重要性原则与成本效益原则,具体说,企业因员工培训、在职教育等对人力资产的追加投资,一是发生的次数频繁,如果每次都预测支付的预期现金流量,再按现值入账的话,势必工作量很大,导致会计信息成本大幅度上升;二是每次支付的金额相对较小,对其按发生额计量与按预期现金流量的现值计量差异不大,不至于影响企业相关利益主体的投资决策。

### (二) 账户模式

实施人力资源财务会计核算,应设置和运用的科目主要有“人力资本”、“人力资产基金”、“人力资产”、“人力资产投资”、“人力资本费用”、“利润分配——人力资本收益”以及“应付利润——应付人力资本利润”等科目。

其中,“人力资本”科目属于所有者权益类科目,用于核算企业的人力资本所有者权益,企业对外招聘以及用人力资产基金投资所形成的人力资本,贷记该科目,企业计提人力资产价值摊销或员工因故离开企业时,借记该科目,余额表示在职员工的人力资本额。

“人力资产基金”科目属于所有者权益类科目,用于核算企业从应向人力资本分配的收益中提取的,用于人力资产追加投资的基金,企业在按比例提取该项基金时,贷记该科目,使用结转时,借记该科目,余额表示已提取但尚未使用的人力资产基金。

“人力资产”科目属于资产类科目,用于核算企业各种来源的人力资产价值,企业取得人力资产时,按其价值,借记该科目,企业计提人力资产价值摊销或员工因故离开企业时,贷记该科目,余额表示在职的人力资产价值。

“人力资产投资”科目属于资产类科目,用于核算企业员工在接受培训和教育期间所发生的支出,企业发生该支出时,借记该科目,当培训和教育完成、结转总投资支出时,贷记该科目,余额表示尚未转为人力资产的培训与教育支出。

“人力资本费用”科目用于核算企业按期支付的人力资本融资成本,当企业支付人力资本融资成本(即支付员工工资、为员工购买保险等)时,借记该科目,期末结转本年利润时,贷记该科目,该科目一般应无余额。

“利润分配——人力资本收益”科目用于核算企业应向人力资本所有者分配的税后利润,企业按契约规定计算应分配给人力资本所有者的税后利润时,借记该科目,结转未分配利润明细科目时,贷记该科目,该科目一般应无余额。

“应付利润——应付人力资本利润”科目用于核算企业应向人力资本所有者支付的税后利润,企业按契约规定计算应分配给人力资本所有者的税后利润时,贷记该科目,实际支付或按比例提取人力资产基金时,借记该科目,余额表示尚未实际支付的应付利润。

### (三) 报告模式

在会计报告方面,人力资源财务会计主要涉及资产负债表、利润表和现金流量表,具体可采取增设有关项目或以括号补充注明的方式处理。

在资产负债表中,右边可在“所有者权益”项目下方分设“人力资本所有者权益”和“非人力资本所有者权益”两大项目,分别反映属于人力资本所有者和非人力资本所有者的权益状况,其中,“人力资本所有者权益”栏内分设“人力资本”与“人力资产基金”两个项目,“非人力资本所有者权益”栏内则分设“实收资本(或股本)”、“资本公积”、“盈余公积”和“未分配利润”四个项目。对应的左边(即资产方)可在“无形资产”项目下方增设“人力资产”项目,反映企业人力资产的价值状况。

在利润表中,一方面,可分别在“营业成本”和“管理费用”栏内以括号形式注明生产经营型人力资本费用和管理型人力资本费用;另一方面,可在“利润总额”栏内以括号方式注明人力资本收益,即企业息税前利润中超过非人力资本按社会或行业平均资产收益率所计算的收益的剩余部分。

在现金流量表中,除在现有的“支付给职工以及为职工支付的现金”项目中反映属于人力资本费用方面的支付外,还可在投资活动的现金流出中增设“人力资产投资所支付的现金”项目和在筹资活动的现金流出中增设“分配人力资本收益所支付的现金”项目,分别反映企业因员工培训和对员工分配收益所发生的现金支付。

此外,对于所有者权益变动表,也应根据人力资源财务会计的特点和会计信息相关性的要求,进行适当调整或重构,由于篇幅所限,这里不再详细阐述。

### 主要参考文献

1. 李航. 对人力资源会计有关问题的系统探究. 财政研究, 2007; 7
2. 邓孙棠. 人力资本及其对应人力资源的确认与计量问题研究. 会计研究, 2008; 2