

对人力资源会计的思考

潘学模(教授)

(西南财经大学会计学院 成都 610074)

【摘要】 本文对人力资源的属性、人力资源的会计确认与会计计量、人力资产的基本内涵及其摊销等问题进行了探讨。同时,指出人力资源划分为增量人力资源与存量人力资源,人力资源的会计计量分为成本计量与价值计量。

【关键词】 人力资源 人力资源会计 人力资产摊销

一、人力资源的属性

企业的资产至少应具备以下三个基本特征:①资产必须是经济主体拥有或者控制的(这是指权属);②资产必须能以货币计量(这是会计核算的前提);③资产必须是能够给经济主体带来未来经济利益的资源(这是资产的本质,即具有未来获利能力)。鉴于此,我们可以说,人力资源只是部分满足了企业资产的特征要求。那么,人力资源到底是不是资产?笔者认为,人力资源可以被视为企业的资产,但作为资产需要对其定义做一些调整,即人力资源是指能够被企业部分控制和计量的,并且能为企业带来经济利益(但很难准确计量)的经济资源。理论上它应当是企业的一项资产,但在确认与计量方面却存在很多问题。由于人力资源并不完全符合资产的定义,这就

常显著。许多高薪员工对退休金计划的税前缴款会受到计划设计的限制,或受到计划执行期间各种检查的限制;还有些员工,由于未通过无歧视检查,其缴款从计划中移除。有些公司甚至决定不向任何员工提供养老金福利,因为对于小公司而言,这些条款带来的管理负担足以令其对实施养老金计划望而却步。

四、结论

综观401(k)计划的发展历程,可以发现401(k)计划是伴随美国财税法规制度的改革而发展完善的,然而20世纪90年代以前的法规制度并未给新生的退休金储蓄计划创造良好的发展环境。尽管如此,401(k)计划依然成为美国最常见的雇主发起的退休金计划,这主要得益于近年来法规制度的变革,试图为雇主设立计划及雇员有效参与计划创造条件。

我国目前的养老保险制度体系划分为国家基本养老保险、企业年金和个人储蓄性养老保险三个层次。其中,企业年金属于第二或第三支柱的职业年金的范畴,其运作和管理的方式与401(k)计划相仿。自2004年5月1日,《企业年金试行办法》、《企业年金基金管理试行办法》正式实施后,企业年金呈现良好的发展态势。到2006年年底,基金累计规模已近1 000亿元人民币,共有29家机构的37个企业获准年金基金管理机构资格。但我国企业年金发展尚处于起步阶段,相关制度还有

为建立与实施人力资源会计带来一些理论上的障碍。

二、人力资源的会计确认

人力资源的会计确认是指在企业中,哪些人员可以或应当被归入人力资源范畴。人力资源的会计确认需要制定一个标准,从而需要对人力资源的特点加以分析。人力资源具有“质”和“量”的规定性。“质”的规定性是指人力资源所具有的体质、智能、知识、技能等;“量”的规定性是指可以推动物质资源的人数。人力资源“质”和“量”之间的关系是: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”的替代作用较差甚至不能替代。由此可见,人力资源的会计确认标准应是“质”(人力资源的劳动能力或贡献能力),而不是“量”(企业所拥有的全部员工)。不能从“量”上来确认人力资

待完善。由于针对企业年金计划的税收优惠政策迟迟不能到位,如税收优惠政策不统一、不明确,只对企业缴款给予一定的税收优惠而对个人缴款无任何优惠等,很多雇主对是否建立企业年金计划举棋不定。

401(k)计划在美国社会保障体系中起着中流砥柱的作用。我国的企业年金计划要借鉴其运作模式,也必须进行财税法规制度改革,适时建立起符合我国国情和企业税前缴费与个人税收延迟支付相结合的税收政策,对年金基金的投资收入滚转投资也应给予一定的税收优惠。这些政策措施的引入,不仅对促进企业和员工积极参与企业年金计划起到积极推动作用,还会带动基金市场和资本市场的发展。

主要参考文献

1. Brady, Peter, and Sarah Holden. The U.S. Retirement Market. ICI Research Fundamentals Vol. 15 No. 5 Washington, DC: Investment Company Institute, 2005
2. Richard H., Thaler, Shlomo Benartzi. Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Savings. Journal of Political Economy, 2004; 1
3. Copeland, Craig. Retirement Plan Participation: Survey of Income and Program Participation (SIPP) Data. EBRI Notes, 2005; 9

源的另一个原因是,在科学技术发展较快的今天,企业对员工的要求不是数量多,而是质量高,有时数量多反而会成为企业的负担。此外,如果将一个企业所拥有的全部员工确认为人力资源,那么通过会计的价值方式提供的人力资源的数据是关于人力资源的“质”与“量”的混合指标,该指标的大小本身并不能说明什么问题,这样的混合指标对信息使用者来讲是没有意义的。在知识经济条件下,人力资源会计信息使用者最为关注的还是企业人力资源质量方面的信息。

鉴于以上分析,笔者认为人力资源的会计确认标准应该由企业自己确定,但主要以“质”为标准。所谓以“质”为标准,具体来讲可以是以学历和学位、职务、职称以及专业技术资格等为标准。

三、人力资源的会计计量

人力资源的会计计量包括两个方面的内容:一是增量人力资源的会计计量与存量人力资源的会计计量;二是成本计量与价值计量。

1. 增量人力资源的会计计量与存量人力资源的会计计量。增量人力资源是指企业尚未拥有但计划引进的人力资源,对计划引进的人力资源进行会计计量,称为增量人力资源的会计计量;存量人力资源是指企业已经拥有的人力资源,对企业已经拥有的人力资源进行会计计量,称为存量人力资源的会计计量。

关于增量人力资源的会计计量,目前的论述较多,这主要涉及对人力资源价值的评估问题。由于增量人力资源是企业计划引进的人力资源,是企业所需要的人才,因此这类人才的价值是客观存在的,只是在价值的计量方法上还需要作进一步探讨,如采用成本法评估还是采用收益法评估等。在人力资源会计的实施方面,目前学术界更多的是讨论引进人才的会计计量,而对企业原有的人才(即存量人力资源)的会计计量讨论较少。其实,在任何一个企业,新引进的人才总是少数或极少数,大多数是存量人力资源。人力资源会计提供的是企业的全部人力资源的财务指标,而不仅仅是引进人才的财务指标。所以,研究存量人力资源的会计计量,是人力资源会计建立与发展需要特别关注的问题之一。这个问题不解决,人力资源会计信息就不是完整和有用的。

存量人力资源的会计计量比增量人力资源的会计计量更加困难,这是因为企业原有的人才已经在企业中工作了一段时间,这些人才的价值一般不太适宜按增量人力资源的市场价值标准来确定。笔者认为,在实际工作中,对存量人力资源的价值评估,可以采用一种比照的方法,也就是以增量人力资源的价值作为参照系数来反映存量人力资源的价值。比如,目前国内大学引进“海归”博士时,有一个引进的薪酬待遇标准。学校可以按照这个标准,对存量人力资源进行会计计量,通常是取一个折价系数或溢价系数。至于具体应该折价或溢价多少,则需要根据每个学校的具体情况慎重考虑。

2. 成本计量与价值计量。成本计量是指,从成本的角度对人力资源进行计量。具体来讲,就是按照有关规定,将企业在对人力资源的招聘、录用、培训等方面所耗费的成本确认为

企业的资产。成本计量的特点为:①既是对增量人力资源进行的会计计量,又是对存量人力资源进行的会计计量;②主要是对已经发生在人力资源方面的成本支出进行计量,这意味着成本计量是一种可行的、相对容易的计量方式;③计量的结果具有客观性与可验证性(因为成本支出是可以验证的);④以成本支出的结果来衡量人力资源的价值不大合理(人力资源的价值与成本支出并不一定具有完全相关性);⑤这种计量方式比较容易应用于会计核算中,例如在引进人才方面所花费的支出,在会计处理上通过增加“人力资产”科目数额、减少“现金”等科目数额,便可形成人力资产的会计数据。

价值计量是指,在为企业的预期服务期间内对人力资源所能产生的未来收益的估计现值所进行的计量。价值计量的特点为:①既可以是对增量人力资源进行的会计计量,又可以是对存量人力资源进行的会计计量;②以未来收益折现的结果来衡量人力资源价值的方式比成本计量模式更为合理;③这种计量的着眼点主要是未来收益,因此这种计量模式的结果带有较大的主观性与不可验证性。

鉴于成本计量与价值计量具有不同的特点,因此规定采用哪一种计量方式都不妥。笔者认为,可以根据不同单位的具体情况以及人力资源会计信息使用者的要求,选择使用一种或两种计量方式来进行人力资源会计计量,从而提供人力资源会计信息使用者需要的会计信息。

四、人力资产的基本内涵

在人力资源会计中,人力资产是一个重要的概念。对于人力资产,人们有不同的理解。张文贤认为:人力资产是指组织所拥有或控制的,能以货币计量的,能为组织带来未来经济利益的人力资源。谌新民和刘善敏认为:人力资产是从会计学的角度相对于一般资产而言的,是对人力资源投资进行资本化后形成的,即人力资产就是将企业或组织招聘、挑选、录用、培训、保护以及开发人力资源所花费的成本按照资产衡量标准确认的企业或组织的资产。前一种观点是从资产的一般定义来认识人力资产;后一种观点似乎是从两个方面来表述:一是人力资源投资的资本化,二是引进人才所花费的成本支出。

笔者认为,在人力资源会计条件下,人力资产有两种形成方式:①在人力资源引进(主要是增量人力资源)与能力培养(包括增量人力资源与存量人力资源)方面所发生的成本支出。企业将这些已经发生的成本支出进行资本化处理,在会计处理上是增加“人力资产”科目数额,减少“现金”等科目的数额,从而形成人力资产的会计数据,也就是上文所讲到的由成本计量所形成的结果。②将引进人才的评估价值进行资本化处理,即形成股本,在会计处理上是增加“人力资产”科目数额,同时增加“股本”(或“实收资本”)科目数额,从而形成人力资产的会计数据。基于此,笔者将人力资产的基本涵义表述为:人力资产是经济实体在对人力资源的引进和培养方面所花费的全部成本与人力资源投资的资本化结果的总和。

人力资产形成后,需要思考的是人力资产传递的是一种什么样的会计信息。首先,分析由成本计量所形成的人力资产会计数据。如上所述,这种会计数据是指在人力资源的引进和

能力培养方面所发生的成本支出。如果企业发生的这种成本支出全部构成人力资产会计数据,那么这个会计数据反映的是企业人力资源“质”的信息还是“量”的信息呢?如果是“质”的信息,是否就意味着人力资产的数额越大,企业人力资源的“质”就越高?这种成本支出与人力资源的“质”是否具有很强的相关性?如果是“量”的信息,那么在“量”对“质”的替代作用较差的前提下,如何来分析评价这些“量”的信息呢?其次,分析由价值计量所形成的人力资产会计数据。如上所述,这种会计数据是将引进人才的评估价值进行资本化处理而形成的。人力资产反映的是增量人力资源将给企业带来的未来收益,而收益的测算具有高度的不确定性。那么,如何对在这种高度不确定条件下形成的人力资产会计数据进行分析判断从而加以正确地使用呢?

基于以上分析,笔者认为对人力资产会计数据进行处理的方式有两种:

(1)将人力资产会计数据纳入传统会计核算体系并在传统财务报表中加以反映。按照现有的会计准则,这是基本可以做到的。例如:在人力资源方面发生的成本支出,可以将其通过“人力资产”科目进行核算,并在财务报表中加以反映;在人力资源价值(主要指通过人力资源投资的资本化方式)方面形成的数据,也可以根据有关资料(人力资源价值评估报告以及注册会计师的验资报告等),在“人力资产”和“人力资本”科目中加以核算,并在财务报表中加以反映。但这种人力资产的会计数据,一定要与非人力资产的会计数据(企业确认的人力资产层次、人数、性别、年龄、受教育程度、专业、职称、工作年限、职位、贡献、社会地位等)结合使用,才会有实际意义。

(2)在传统会计核算体系之外单独设立一个核算体系对人力资产会计数据加以反映。这种脱离了传统会计核算体系的人力资产会计核算,已经不是真正意义上的人力资源会计。在这种情况下,企业财务报表的外部使用者已经不能从企业的财务报表中获得并运用与企业人力资源有关的会计信息。此外,这种脱离了传统会计核算体系的人力资产的会计数据,更需要结合相应的非人力资产会计数据加以使用才有意义。

五、人力资产摊销

如果在传统会计核算的基础上设立“人力资产”科目对人力资产的相关内容进行核算,那么就涉及人力资产是否需要摊销的问题。关于人力资产是否需要摊销,主要存在以下两种处理方法:

1. 不予摊销。这种处理方法主要基于:人力资源是企业最重要的生产要素之一,将在企业中长期发挥作用,因此人力资产只进行转销(在员工离开企业或死亡时才一次性全部转销人力资产),而不进行分期摊销。这样的做法不无道理,但这样做的后果是:不能正常反映企业的期间损益(特别是发生了人力资源成本支出后);不能正确反映“人力资产”科目所代表的人力资源会计信息(例如,假设某企业在相当长一段时间没有人才离开或死亡,那么该企业的“人力资产”科目的金额将会持续增大,因为企业在人才方面所花费的成本会越来越高,但企业的人力资源的质量会随着人力资源的年龄老化、身体

健康程度弱化等发生很大变化);转销时的会计处理可能不会被现行税务制度所认可,这会导致企业发生财务损失。

2. 予以摊销。这种处理方法主要基于:人力资产的性质类似于无形资产,从而也需要进行摊销。如果需要进行摊销,就存在两方面的问题:

(1)摊销的理论依据。随着工作年限的增长,企业人才的知识积累和工作经验会越来越丰富、技术会越来越熟练,从这一点来看,其价值会越来越大。在企业人才的价值越来越大的假设条件下,是不应该对人力资产进行摊销的。但是随着年龄的不断增长,企业人才吸收新知识的能力会逐步下降,身体健康程度以及体力、精力等也会不断弱化,从这一点来看,其价值又会越来越小。在企业人才的价值越来越小的假设条件下,则需要对人力资产进行摊销,并且摊销的幅度还要大一些才显得合理。

这就提出了一个人力资产摊销的时间段概念,即在人才年轻的时候,可以不对人力资产进行摊销;在人才达到一定年龄后,则要对人力资产进行摊销。因此,如何建立人力资产的摊销理论及摊销模式是建立人力资源会计需要解决的一个重要问题。人力资产的摊销模式可以这样设计:设立一个年龄段,如以40岁为界限。40岁以前,人力资产不予摊销;40岁以后,可以设立一个逐步摊销的公式,对人力资产进行摊销。本文只是就人力资产的摊销问题进行理论说明,至于在实际工作中操作的复杂性,如会计处理是否会得到税务机关的认可等,限于篇幅,本文不加以讨论。

(2)摊销年限的确定。人力资产的摊销年限,当然应该是人才在企业的就职期限。而人才在企业的就职期限是按合同期限还是按其预计有效的工作期限确定呢?目前劳动合同中对聘用时间的约定通常都不会太长,大概平均在3~5年。如果按合同期限确定,人力资产就需要在合同期限内摊销完毕。但是如果聘用双方自愿续签劳动聘用合同,则人力资源就会继续留在企业,这时人力资产已经摊销完毕,“人力资产”科目已无余额。这样,就违背了建立人力资源会计的初衷即反映企业的人力资产价值状况。如果按人才在企业的预计有效工作期限确定,则依据不充分,也就是没有依据证明该人才愿意在企业长期工作或企业会容许该人才长期在企业工作,从而无法预测其工作年限。

笔者认为,人力资产作为企业的一项资产是需要摊销的,摊销时要考虑年龄段。至于摊销年限,则要根据不同情况而定。比如在国有企业,老职工可将工龄作为摊销年限,合同工则可将合同年限作为摊销年限;而在非国有企业,则将合同年限作为摊销年限。

主要参考文献

1. 中国会计学会主编.人力资源会计专题.北京:中国财政经济出版社,1999
2. 张文贤.人力资源会计研究.北京:中国财政经济出版社,2002
3. 谌新民,刘善敏.人力资源会计.广州:广东经济出版社,2002