

小 议 人 力 资 源 会 计 核 算

陕西省第六建筑工程公司 路振峰

21世纪是知识经济时代,人才是经济活动中最活跃的因素。人力资源不仅是推动企业发展的基本因素,也是推动生产力发展的主导因素,知识经济呼唤人力资源会计。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结合、相渗透所形成的专门会计知识。本文就人力资源的确认、计量、报告等方面的问题作一些探讨。

一、人力资源的确认

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。我国企业会计准则规定:“资产是指企业过去的交易或者事项形成的、由企业拥有或者控制的、预期会给企业带来经济利益的资源。”根据资产的定义,我们经过分析认为人力资源是可以作为企业的资产的,具体原因表现为以下几点:

1.人力资源是企业可以实际控制的。当劳动者与企业之间存在雇用与被雇用的关系时,企业通过支付工资,就获得了对劳动力资源的控制权,即企业取得了对劳动力的使用权。事实上,关于这一点,马克思在《资本论》中早有论述,马克思认为,资本家从市场上雇用了劳动者之后,就在事实上获得了对劳动者未来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,资本家实际上购买的是劳动力而非劳动者,所以从这个意义上说,一旦劳动者被资本家所雇用,他的劳动力就已经事实上为资本家所控制,而同时资本家并不需要拥有对劳动者的所有权。所以,人力资源是可以为企业所拥有或控制的。

2.人力资源是可以货币计量的。这是因为企业花费在人力资源上的各项支出都是以货币的形式反映的,这就使以货币来相对客观地计量人力资源的价值成为可能,即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。

3.人力资源是可以为企业带来未来经济利益的经济资源。在知识经济时代,企业效益的优劣取决于员工能力的发挥,即取决于企业对人力资源的利用程度。诚然,人力资源为企业所带来的未来经济利益难以合理预计与准确确定,但是“未来经济利益的确定性”并非是一项经济资源被确认为资产的必要条件,事实上无形资产所带来的未来经济利益就无法准确地确定,但我们仍将其视为资产,那么人力资源也应被视为资产。

综上所述,人力资源是能够被企业所控制、可以货币计量并且预期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资产。

二、人力资源的计量

1.取得人力资源的成本。企业为了获得某一人力资源会发生各项支出,具体包括:①招聘支出。指为了吸引求职人员所发生的费用,包括招聘广告费、中介机构手续费以及因招聘而发生的差旅费、接待费、材料费等。②选拔支出。指对应聘候选人进行选拔时支付的费用。③定岗支出。指将被录用人员安排在适当的工作岗位所发生的各项一次性支出,包括支付被录用人员的迁移费、差旅费及安置时的行政费用。

2.维护人力资源的成本。指企业为了将职工留住所发生的各项经常性支出,包括工薪及奖金、社会保险以及人事管理部门的支出等。

3.开发人力资源的成本。指为提高企业职工的素质和劳动技能而发生的各项支出,具体包括:①上岗前的培训支出。指为使职工具备完成特定工作所需要的技能而发生的各项支出,如见习费、培训费等。②在职培训支出。指职工技能达到熟练程度以前发生的各项支出。③脱产培训支出。如教员工资、学员培训期间应发的工资、材料费、住宿费、学费等。

一般来说,我们将人力资源的取得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,对数额较大的一次性维护支出,也可以计入待摊费用,再分期计入损益。

三、人力资源的报告

1.对外报告。笔者认为应将人力资产项目列于资产负债表中的长期投资和固定资产项目之间。因为人力资源的列示会使管理者注意到人力资源的价值问题,从而充分发挥人力资源的作用并做出最佳的管理决策。人力资源投资的持续期往往大于一年,但一般会短于某些固定资产的经济寿命,考虑到人力资源的流动性,应将其列示在长期投资和固定资产项目之间。将人力资产摊销列于人力资产项目之后,以体现人力资产净值;将人力资本项目列于实收资本项目之后,以完整反映企业所有者权益。

2.对内报告。内部报告的内容应分为两部分,一部分是非货币信息,主要是企业目前的人力资源组成、分配及利用情况,特别对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以及人力资源投入产出比,对于一些高成本引入的重要人才,应单独分析成本及其创造的效益,以确定其投资收益率。○