

# 人力资源会计的动因与目标

西安邮电学院 刘斤影

1996年国际经济合作与发展组织对知识经济做出了定义,这标志着世界经济的发展已经进入知识经济阶段。当前,企业竞争的核心已从物质资源方面转移到人力资源方面,企业能否拥有丰富的人力资源成为其生存和发展的关键。但在我国,从会计政策的规范到会计实务的操作,都缺乏对人力资源的规范与管理。究其原因,笔者认为人们对人力资源会计的动因与目标尚缺乏足够的认识。

## 一、人力资源会计动因

1.人力资源会计是经济发展的必然结果。21世纪是知识经济时代,人们对知识的拥有量,决定着人力资源的价值,人力资源所代表的先进生产力成为决定企业竞争力和国民经济发展状况的关键因素。但在现代企业会计管理中,人力资源并没有被纳入会计管理体系,缺乏能够明确反映人力资源状况的会计信息,更缺乏对人力资源的会计管理。因此,在人力资源会计缺乏制度规范和尚未应用于会计实务的今天,制定人力资源会计政策已是刻不容缓。同时,知识经济时代,信息的高速传递及信息的开放性与非排他性,使得很多传统经济下的不确定因素变为相对确定的因素。通过网络将本企业与同行业企业的数据进行比较、估算,可在某种程度上降低不确定的程度,这也为人力资源的会计管理提供了可能。

2.人力资源会计是会计管理的重要内容。会计管理既包括对物的管理,又包括对人的管理,并且后者更为重要。西方国家企业管理的实践已经表明,加强对人力资源的管理比加强对物质资源的管理更为重要。我国现行会计管理侧重于对物质资源的反映,为了加强对人力资源的管理和对企业的控制,提高人力资源质量,制定人力资源会计政策就显得十分必要。

3.人力资源会计具有企业会计管理的本质属性。我国现行的会计报表中并没有反映出人力资源的各种状况,这就给国家、股东、债权人等清楚地了解企业的发展前景以及发展潜力带来了困难。为了能够对企业的发展有一个准确的预期,各利益相关人要求企业管理当局提供人力资源方面的信息。而且,人力资源本身也具备会计确认、计量、报告的属性:①人力资源是会计主体可以控制的。尽管人的思想、人的身体、人自由活动的权力等是企业无法控制的,但是,职工在受雇于企业期间,接受企业为其劳动支付的报酬,就应该尽心尽责地做好本职工作,为企业创造更多的剩余价值。反之,当其行为违背了企业利益时,企业轻则可对其进行行政惩罚,重则可追究其经济责任甚至刑事责任。②人力资源具有为企业

业未来服务的能力,即能带来企业未来经济利益的流入。人力资源的拥有者可通过使用人力资源,获得行业平均利润,甚至获得超额利润。③人力资源的成本与收益是可以计量的。具体包括货币计量方法(如工资报酬折现法、企业未来收益法、商誉评估法和指数法等)和非货币计量方法(如人力资源价值主观自我评价法、人力资源价值客观评价法和人力资源群体价值评价法等)。

## 二、人力资源会计目标

人力资源会计目标就是将企业拥有的人力资源信息提供给管理当局及其他相关机构,以供决策之用。

1.为企业内部管理者提供人力资源决策方案所需要的信息。企业管理当局为了自身的发展,必须考虑制定人力资源的发展战略。那么如何实现这一发展战略呢?是从外部招聘还是在内部培训专业人才?在经济萧条时期,企业是应该裁员还是应该保持其人力资源?尽管裁员可以快速降低企业成本,从而增加本期收益,可是到了经济复苏时期,企业不得不为重新雇用员工而支付巨额费用,即被裁减职工存在重置成本。在知识经济环境下要进行人力资源管理决策,需要依靠人力资源会计提供的会计信息。

2.向投资者和债权人提供制定正确的投资和信贷决策所需要的信息。企业投资者关注的不再是单一的财务资本信息,他们要求企业披露有关其所拥有的人力资源、知识产权等有利于保持企业长期战略性竞争优势的软资产方面的信息。传统财务报告并没有反映出企业人力资源的变化情况以及他们对企业财务状况和经营成果的影响。其具体表现为:在损益表中,企业将对人力资源的投资成本列为本期费用,未予以适当的资本化,歪曲和低估了本期收益;在资产负债表中,只列出了物质资产,歪曲和低估了企业实际拥有的资产总额,以及企业的未来盈利能力。人力资源会计就是要提供包括人力资源信息在内的更完整的信息,以便于投资者和债权人全面地分析人力资源、物质资源和财务资源三大资源的投资比例和投资效果。

3.向政府主管机构和社会公众提供反映企业履行社会责任的信息。企业作为社会经济生活中的一个细胞,必须披露有关其履行社会责任的信息。为了创造良好的企业形象,提升企业的社会地位,以争取社会公众和企业职工对企业经营的有力支持,企业也必须自觉履行一定的社会责任,即企业在谋求其股东财富最大化的同时,必须兼顾企业职工、消费者和社会公众的利益。人力资源会计是反映企业履行其社会责任的一个主要信息来源。○