

Summarize the development status and trend of human resource accounting

Zhou Weimin

Chang'an University, Xi'an

Abstract: Firstly, this paper expounds the concept and basic contents of human resources and human resources accounting, analyzes the problems and causes of imperfect human resources theoretical research, and puts forward that human resources accounting has become the mainstream of accounting in the era of knowledge economy.

Key words: Human resources; Human resources accounting; Accounting major

Received: 2020-02-14; Accepted: 2020-02-29; Published: 2020-03-02

综述人力资源会计发展现状及趋势

周为民

长安大学, 西安

邮箱: zhouweimin1987@163.com

摘 要: 文章首先阐述了人力资源及人力资源会计概念及基本内容, 分析了人力资源理论研究不完善的问题和原因, 提出了在现今人力资源会计已成为知识经济时代不容忽视的会计主流。

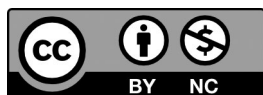
关键词: 人力资源; 人力资源会计; 会计主流

收稿日期: 2020-02-14; 录用日期: 2020-02-29; 发表日期: 2020-03-02

Copyright © 2019 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



人的智慧和力量是无穷的。科技越发展, 人在社会发展中的作用就越大。当今科学技术的突飞猛进, 各种关于人力资源管理的理论和学科也蓬勃发展, 人力资源的开发和管理的研究也有了长足进展。人们迫切需要企业提供与他们

决策有着密切关系人力资源信息。于是,人力资源会计的出现成为历史必然。现实呼唤人力资源会计。

1 人力资源及人力资源会计的理论诠释

第一,人力资源是指劳动生产过程中,可以直接投入的体力、智力和心力的总和。包括知识、技能、经验、品性与态度等身心素质。人力资源具有活动性、可控性、时效性、能动性、变化性与不稳定性、再生性、开发的持续性、个体的独立性、内耗性等特点。

第二,人力资源会计是把人作为有价值的组织资源,对它的价值进行计量和报告的程序。人力资源会计的基本内容包括人力资源成本会计和人力资源价值会计两个方面。人力资源投资形成人力资源成本。人力资源成本是为了获取企业的人力资源而发生的招聘、录用、教育、培训、医疗、保险、福利、使用、管理等的费用和支出,它单独计量人力资源方面的实际支出(投资),按受益转作费用,符合配比原则,并使管理当局及其他报表使用者全面考核投资回报率,避免把人力资源上的支出仅看作一种耗费,能有效地利用人力资源。人力资源价值会计主要研究人力资源对企业的经济价值如何计量以及人力资源经济价值的决定因素问题,目的在于用人力资源的创利能力来反映组织现有人力资源的质量状况,为管理当局和外部利害关系集团提供完整的决策信息。

2 人力资源理论研究存在局限性,学科体系法制不完善的原因

人力资源管理活动早就有之,但至今尚未形成较为完善的学科体系,并在很长时期内停留于“纸上谈兵”,无法付诸实践。究其原因主要有:

第一,从人力资源成本会计的内涵看,对“人力资产”的归集和分配,只是原有会计核算程序的改革,并未突破传统会计的范围。

第二,由于人力资源的确认与计量不是以实际成本为基础,其中涉及到许多主观因素和假定条件,不同学者从不同角度提出的模型大相径庭且过于繁琐。因此,至今未与传统财务会计融合,只能作为管理会计的一个组成部分来提供

信息。

第三,劳动者的权益未能明确界定。企业因取得、开发和使用人力资源付出一些代价,特别是将人力资源上的支出资本化为一项单独的资产,从投资者立场看似应属于企业所有者,但人力资产上的那部分支出恐怕并不足以说明所有权的归属。

3 人力资源会计理当成为知识经济时代的会计主流

3.1 知识创新是知识经济社会发展的主要动力

知识及知识创新将成为社会经济发展的主动力,知识阶层将成为社会主体,作为知识创新载体的人力资源已成为知识经济发展的首要资源,作为对人力资源进行确认、计量、记录和报告的人力资源会计成为知识经济时代的会计主流也就是历史发展的必然。

3.2 人力资源投资将是知识经济时代投资的主流形式

人力资源投资从宏观角度看就是一个国家对教育的投资,就微观而言是企业对在职职工的培训和知识更新。尽管人力资源投资是一项收益期长、效益不直观的投资,但可以预计在知识经济时代,由于知识及知识创新成为知识型企业生存与发展的首要条件,人力资源投资将会越来越受青睐,并将成为最富成效的主流形式,知识经济通过智力资源开发,逐步替代工业经济时代依为命脉的、业已短缺的自然资源如石油、土地等而成为最主要的资源,从而获得经济的可持续发展,可见对人力资源的占有比对自然资源的占有将更为重要,人们通过对人力资源投资获得的收益将大大超过对自然资源投资获取的收益。

3.3 人力资源管理将是知识经济时代企业管理的核心内容

工业经济时代的企业管理重点是生产经营,而知识经济时代企业管理的重点将是知识创新,一个企业有没有知识创新能力将成为判断其管理水平高低的

主要标志,人力资源——知识创新载体的管理成为知识经济时代企业管理的核心内容也是知识经济向企业管理领域渗透的逻辑结果。人力资源价值会计将在知识经济时代里有着广阔的运用舞台。面对即将来临的知识经济时代,面对知识经济对人力资源的呼唤,我们将改变用人机制,从制度设计中体现重视知识、尊重人才的实质性内容。我们要从中国实际出发,研究和改进人力资源会计理论,并将其尽快付诸实施。第一,人力资源是知识经济时代的第一资源,应当在会计信息中加以反映,否则就会造成会计信息的失真。著名经济学家布鲁墨特曾经一针见血地指出:我们的全体职工是公司最重要和最宝贵的资产。第二,鼓励企业加大人力资源的投资力度,提高企业员工素质。第三,完善用人机制,降低企业因人才流失而造成的损失,保障企业人力资源投资收益。第四,明确劳动者权益,人力资产与物力资产共同创造剩余价值,亦应共同分享剩余利润。第五,人力资源会计核算应避繁就简,账户设置不易过多过细,人力资源价值的计量也不必罗列繁琐的公式,可比照工资标准确定一个基数,然后由劳动力市场的经济杠杆自动调节。

总之,我们坚信,人力资源会计尤其是劳动者权益会计模式的推行,将会促使人们从单纯的人事关系组织,转为全方位的人力资源开发管理;从仅重视单个有特殊才能的人才,到重视所有的各个层次的人才;从只考虑教育的经济价值,到把人力作为组织的一项重要经济资源、视同一项最重要的特殊资产进行价值核算与控制。一句话,其理论,是会计的一种创新:其实行,必将带来巨大的社会经济效益。只要大家畅所欲言,各抒己见,必定会仁者见仁,智者见智,从而推动人力资源会计的发展。

参考文献

- [1] 王思东. 人力资源会计[J]. 国际经济合作, 1999(9): 40.
- [2] 张鸣, 许竞. 人力资源会计的深入研究[J]. 上海财经大学学报: 哲学社会科学版, 2001, 3(1): 31-37.
- [3] 王惠, 潘冉洁. 人力资源会计研究现状综述[J]. 财会通讯: 综合版, 2005(22): 67-69.