

人力资源会计的确认与计量模式探究

吴米平

(广东理工学院, 广东 肇庆 526100)

摘要: 随着科技的进步, 人在社会发展中的作用就越大。在企业中, 人才作为知识和科学技术的载体, 也在不断受到企业的高度重视, 人力资源在企业的可持续成长过程是主角之一。本文从企业管理角度出发, 基于对人力资源会计计量模式理论研究, 分析发展现状, 探究人力资源会计在企业管理的现实运用以及所面临的困境和其解决措施, 同时将从客观角度对人力资源会计的管理进行一定的思考总结, 为推进人力资源会计在我国发展提供参考。

关键词: 企业管理; 人力资源会计; 人力资源价值; 计量模式

一、人力资源会计的作用

人力资源会计能够以科学的角度客观的反馈企业的真实财务状况和经营成果, 在传统会计中, 企业不会将人力资源的支出成本过多进行区分计入。企业的会计收入水平与人力成本成反比关系, 当人力成本较大时, 企业的会计收入水平相对较低, 这种传统的衡量标准与这样的事实背道而驰, 而人力资源会计可以准确地区分人力资源的投资和消耗, 建立一个更合理的分配企业人力资源成本和收入的方法。

人力资源会计有利于人力资源的管理。当企业组织设立人力资源会计时, 一方面, 管理者提高了人力资源管理业务在企业的日常管理活动中的重要战略地位, 在人力资源会计反馈的客观信息中制定更为科学具体的管理措施, 珍惜人才的表现也创造一个良好的积极气氛, 通过一系列的反映可以在某种程度上有效刺激员工的工作积极性和创造性。另一方面, 员工可以从人力资源会计披露的相关信息中更客观的定位自己, 同时也可以意识到公司为自己付出的具体成本。促使员工自发地学习提升自己, 提高自身综合素质, 强化对企业的责任感提高敬业度, 从而提高企业的综合竞争力。

二、人力资源会计的确认与计量模式

(一) 人力资源会计的确认

人力资源的投资行为形成人力资产这一产物, 因此笔者认为人力资产可以定义为无形资产。根据传统会计解释, 无形资产是指不具有实物形态的非货币性资产。对比传统会计理解中的无形资产概念, 我们可以发现以下共同点: (1) 劳动力的实际特征不是人力资本的特征, 因为劳动者的劳动能力是人力资本的工具, 需要注意区分人和人力资产的概念。企业的员工即使有实体的形式, 其潜能也是抽象的, 而不是物质的; (2)

人力资源具有创造经济效益的潜力, 因为人力资源可用于提供服务和生产商品, 在这种情况下, 就可以产生有价值的经济效益, 基于此特征, 和无形资产的特征是相吻合的; (3) 虽然人力资源的经济效益可以在未来被预估, 但存在很大的不确定性。具体表现在两个方面, 人力资源的价值体现在生产力、劳动和创新上。这些抽象的、日常生活中常见的资源往往是不可计量的, 正是因为这些资源难以量化, 人力资源价值的确认就存在着不确定性因素。另一方面人力资源的价值将受到企业组织的具体经济模式、管理水平、企业生命周期健康期等客观因素的影响, 同时也会受到人格等主观因素的影响。他们的能力或工作方式令人力资源价值在这些不确定因素的作用下变化变大, 这使得人力资源价值的计量更加困难。综上所述, 笔者认为人力资产本质上应当归属于无形资产。

(二) 人力资源会计的计量模式

在知识经济环境下, 知识的创新与实践应用是企业可持续发展的重要因素, 而人力资源是其基础性工程, 人力资源的载体是人, 客观存在的独立个体, 其能力会受各种因素的影响, 同样的人在不同的企业组织中产出的价值也具有差异性, 对企业的竞争力和潜力起支撑作用的不是成本, 而是人力资源的生产价值。人力资源的资本化与人力资产计量计价有关, 主流计量模式有三种:

一是人力资源成本计量模式: 在进行人力资源的获取、维护和开发时, 将实际发生的人力资源投资费用确认为人力资源价值, 即从客观角度确认实际发生的人力资源投资费用, 这种计量方法被定义为成本法。其中入账方法又细分为按历史成本、重置成本及按机会成本, 三种方法。一些学者认为, 采用加速折旧法对人力资产进行折旧是合理的, 按劳动合同期限摊销,

则期末无残值。由于人力资产具有流动性大、未来收益不确定等不稳定特征,在考虑稳健性原则的基础上,有学者建议采用加速法进行摊销是比较合理和可采纳的。其具体的摊销方法则可以参考传统会计中,关于固定资产的加速折旧法。

二是人力资源价值计量模式:人力资源应按实际价值入账,而不是按消费支出入账。人力资源的实际价值一般不等于企业获取、开发和维护人力资源所发生的费用。造成这一差异的部分原因是,大部分人力资源支出由政府以公共支出的形式承担,企业不必承担这部分成本。持这种观点的学者普遍支持通用价值法,即不同的测量模型可以同时进行注释,区分集体价值模式和个体价值。

三是劳动权益的会计模式:人力资产是指企业持有或可自由调配的人力资产,期望在未来能够为企业带来可观的经济效益,所以建议推行劳动权益会计模式。劳动权益会计比较完整地展示了关于人力资源投资、人力资产、人力资本和员工权益四个概念,重构了会计方程等式,使得人力资本与人力资产能够相对应,且人力资本的对于收益的积极反馈,也能够从对人力资源的所有权出发,实现了人力资源价值会计与传统财务会计的科学融合。该种计量模型基于人力资源成本会计这一基础上,再融合人力资源价值核算的再创新。

三、国内人力资源会计发展现状分析

(一)人力资源会计的计量方法研究不足

我国对人力资源会计的研究始于20世纪初,但目前理论界尚未建立起人力资源会计理论。关于人力资源会计的研究范围还存有异声,有专家表示人力资源会计属于会计学的学科范畴,而人力资源会计属于人力资源学科范围。人力资源的确认和计量也缺乏完整的理论基础和清晰的框架模式,国内目前并没有达成一个统一模式的共识。各方面在普遍性上存在缺陷,研究过程对人力资源会计缺乏深刻的认识,理论与实践不相结合,不能适用于实践过程中暴露出的问题。

目前,我国尚无准确的人力资源会计计量标准可以当作计量对比参考,虽然人力资源会计被提倡普及于企业的管理应用中,特别是以人力资源为主导型的中大型企业,使企业能够在进行人才服务时接收到更有效和高质量的参考信息。然而,目前我国人力资源会计的计量标准并不统一,这意味着人力资源管理中存在着一些需要优化升级的缺陷,不利于人力资源会计的广泛应用和研究发展。相关的人力资源费用支出是否能够被资本化依然较难界定,因为目前国内的人力资源会计基本原则

在会计确认、计量、记录和报告等方面存在较多不适用性。另外,折旧和摊销的比例比较也难以确定,表现在人力资源折旧和摊销方面,因此仍然有必要在财务报表中反映人力资源部门的价值进行深入讨论。

(二)法律法规制度不完善

在目前的知识经济条件下,人力资源会计的监督管理存在不足,从而令企业在人力资源会计应用中产生一定的监督管理问题。目前,我国人力资源会计正处于探索模式创新升级的发展阶段。由于法律法规的不健全,使得推广人力资源会计在企业实际应用发展中陷入两难的境地,在一些企业案例中出现了很多的问题,同时这些问题没有相关的法律法规作为参照,不能有效解决人力资源会计在国内企业的处境地位。

从管理层和投资者的角度出发,完善的法律法规和人力资源会计信息是非常重要的。尽管证券监督管理委员会在信息披露方面有明确规定,但财务部门在信息披露方面没有具体规定人力资源会计信息的披露情况和程度,仅表示关于薪酬的信息应当在财务报表的附注中有所体现,至于披露的形式、内容、程度和格式等方面却没有给予更为详尽的描述,由于在职工薪酬这一会计信息披露方面,大多数企业缺乏重视,所以公司一般不积极主动披露有关人力资源的详尽信息,更不会进行深层量化披露,只会进行简单说明。由此可见法律法规设置的不到位,极大程度削弱了人力资源会计信息的有效性,使得企业间会计信息不具有可比性优势,不利于为投资者提供决策参考,制约了人力资源会计在国内的可持续成长和广泛应用。

(三)区域经济发展不平衡

人力资源会计发展的差异化首先表现在不同区域间,我国人力资源会计的发展程度存在明显差异,具体表现在人力资源会计的管理体系中,相比二三线城市的人力资源会计管理体系,一线城市的管理明显更加系统和完善;另一方面存在于在不同的企业规模或类型上,从客观角度出发,与中小规模想民营企业相对比,国有大型企业的人力资源会计管理体系更为有效、全面。

四、国内人力资源会计计量模式的深入探讨

(一)加强实践应用,推进理论创新

知识经济环境下,人力资源会计的发展对策之一是促成实践应用落地,具体表现为两方面,一是不断推进理论研究,二是鼓励加强实践应用,用实践过程中产生的问题不断总结经验

不足以促进理论研究的更新发展,一方面,充分发挥国家层面的宏观调控的领导作用,即基于宏观角度,主持构建完整详细的信息链,牵头信息交流和沟通渠道的疏通工作。另一方面,需增进我国各大高校、科研单位和企业之间的人才交流与科研沟通,确保理论研究具有可行性。学者拥有更多的选择上的灵活性,可以选择已设立推广人力资源会计的中大型企业进行实地调查研究,也可以通过人力资源会计试点项目,逐渐推而广之,在建设符合我国实际国情的人力资源会计理论体系发挥一臂之力。

(二) 建立行之有效的会计计量模式

建立符合我国实际情况的人力资源会计计量模式,国内许多研究人员是基于国外研究的基础上进行思考,同时针对人力资源会计的计量模式展开研究讨论,但是都缺乏实际案例的应用反馈。现行的人力资源会计计量模式可操作性较低,计量比较困难,对已有的计量方法需要结合理论推进实践经验而不断改善。首先,目前的人力资源会计主要分为货币性计量和非货币性计量,货币计量更多地被建议适用于能够获取数据的人才,而当直接定量获取人力资源信息存在困难时,则建议采用非货币性计量,并结合文字的形式进行专业或特殊的解释。若想更准确地获取其经济价值信息,则应该结合实际情况,制定量化标准,进行估算。其次,根据时代的变化轨迹和经济发展的进程,人力资源可视为企业在现在或未来的重要资产。计量模式的建立并非一蹴而就,而是需要日积月累的,结合不断实践进行验证,这样才能构建科学完善的人力资源会计计量模式。

(三) 完善人力资源会计相关法律法规

知识经济时代的飞速发展,加速了人力资源会计的发展进程。一方面,面对这样的社会大背景下,相关人力资源会计的法律法规亟待完善,为人力资源会计管理工作提供必要的法律支撑,也能使我国相关执法部门在具体有效的执行操作过程中有法可依。另一方面,各大企业组织也要不断完善本公司人力资源会计管理制度,将制约性因素融合进人力资源会计管理过程中,以保障人力资源会计信息的真实、可靠、完整。

(四) 践行“以大帮小”原则

鼓励大中型企业发挥示范引领作用,由于大中型企业有成熟的组织规模或架构,比小型公司具有更多的优势。体系参考搭建和效仿上实现起来都比较容易。因此,建议对人力资源会

计尚未开放应用的企业,可以积极主动与有经验的大企业进行交流学习,借鉴它们成功的实践经验。在此基础上,再结合本公司的发展模式和特点,更新升级本公司的特色人力资源会计确认与计量模式。但是企业与企业之间存在信息不对称的问题,这可能加大实际过程中的操作难度,因此政府的政策性规范和法律条款的规定就发挥了积极引导作用,可以使这一过程更具程序化和严谨性。

五、结语

通过对国内人力资源会计的研究,人力资源会计的确认与计量还需进一步深入开展。因为人力资源会计在国内企业的应用情况不普遍,它受环境客观因素以及企业自身发展的主观因素影响,所以还不能对一些指标进行量化。在未来的研究过程中,将这些不可量化的指标与国内人力资源会计的发展结合研究,完善人力资源会计理论发展,推进实践应用,提高企业对于人力资源会计计量模式的重视。

参考文献:

- [1] 吕东 冯卓.关于人力资源会计有关问题的探讨[D].河北省保定市高级技工学校,2016(11):1.
- [2] 徐晓莲 李忠晴.浅析知识环境下企业人力资源会计完善对策[D].中国乡镇企业会计,2019(7):2.
- [3] 张克之.知识环境下的人力资源会计[D].山东省昌乐县社会保险事业管理中心,2016(18):2.
- [4] 傅新燕.关于新经济条件下人力资源会计核算模式与创新分析[J].财经界,2021(17):2.
- [5] 谭俊哲.我国企业人力资源会计实施中的问题及对策[J].法制与经济,2021(4):5.
- [6] 王磊.智能时代下企业数据资产会计确认的探讨[J].价值工程,2022,41(1):3.