

论人力资源会计在人才管理中的应用

高如云

(厦门大学经济研究所 厦门 361005)

【摘要】 在知识经济时代,人力资源的管理和开发对经济的发展至关重要。本文论述了人力资源会计的建立对促进我国人才管理的积极作用。

【关键词】 人力资源会计 人才管理 人力资源管理

【中图分类号】 F234

【文献标识码】 A

【文章编号】 1007-7685(2000)12-0054-02

在当今竞争日益激烈的经济环境下,企业要想立于不败之地,就必须重视人力资源。而人力资源会计将对企业人才管理起到重要作用。

人力资源会计发源于美国,“人力资本”理论是其立论的基础。早期的西方经济学家认为,资本只包括处于生产过程中的厂房、机器设备、存货等各种有形的物质生产要素。到本世纪50年代后期,随着科学技术的进步和社会生产力的高速发展,人这一生产要素在经济中的作用日益引起经济学家的广泛关注。1964年,美国的荷曼森教授以人力资本理论为其立论基础,率先提出了人力资源会计的概念。此后美国许多公司都纷纷将人力资源会计付诸实践,并获得不少收益。

人力资源会计之所以受到如此青睐,主要是因为它能够弥补传统会计在人力资源管理与开发方面的缺陷。由于传统会计始终只考虑财物资产,而没有将同样是企业重要资源的人力资源考虑进去,因此这样一个缺少人力资源信息的传统会计系统不可避免地给企业的人才管理带来了消极影响。主要表现在:

1. 人力资源的投资成本全部当期费用化,造

成企业当期利润下降,使管理层不愿对人力资源进行投资。传统会计将人力资源投资成本当期费用化的作法实际上就是忽视了人力资源投资收益的取得具有长期性这一特点。事实上必须将人力资源投资成本按收益时间分为收益性支出和资本性支出两类,分别在收益表和资产负债表中予以报告。只有这样才能符合配比原则的要求,也才能单独反映出人力资源这一重要的长期投资。

2. 没有计算人力资源价值,管理层与员工之间缺乏必要的沟通。由于人力资源价值的实现受到管理方式的影响,因此可以从人力资源价值的计量结果中得到管理环境优劣的反馈信息。传统会计并不计量人力资源价值,这样管理层就不易了解到员工的实际需求,无法及时调整管理政策以最大程度地挖掘职工的潜力。

3. 传统会计无法为企业管理者提供充分的人力资源信息,致使管理者的人力资源管理开发无所适从。由于传统会计将人力资源摒弃于其核算系统之外,很自然地它就无法为管理者提供有关人力资源现状与变化情况、人力资源投资成本、人力资源价值以及人力资源投资报酬等一系列有关人力资源方面的信息。于是企业的管理者们即使

〔收稿日期〕 2000-10-10

〔作者简介〕 高如云(1976—),女,福建长乐人,工作单位:厦门大学经济研究所。研究方向:产业经济学。

54 经济纵横 12/2000

能意识到人力资源是最有价值的资产,但由于缺乏充分的信息,也无法进行人力资源改进、发展、规划与控制的正确决策。

二

人力资源会计是管理会计的一个组成部分。人力资源成本会计和人力资源价值会计是人力资源会计的两个主要内容。人力资源成本会计主要研究为取得、开发和重置企业人力资源而引起的成本的计量和报告,它包含人事管理成本会计和人力资源会计两部分。其计量方式目前以历史成本核算以及重置成本核算这两种为主。人事管理成本会计研究的是与取得和开发人力资源有关的人事管理职能的成本,即诸如招募、选拔、聘用、安排和培训等人事管理活动所发生的成本。这些活动的成本是取得和开发人力资源的成本的要素,因此人事管理会计是人力资源成本会计的必要前提。人力资源会计研究的则是人力资源本身的成本,即不同等级人员的取得和开发所发生的成本。人力资源价值会计则主要用以确定与计量一个组织所拥有的人力资源的价值,包括个人价值和群体价值两方面。

我国企业的人才管理现状不容乐观,建立人力资源会计显得十分必要。目前企业人力资源无法实现优化配置,人力资源不足与人力资源浪费并存。具体表现在:

1. 企业对人力资源管理开发的意识不强,对人力资源在企业中的作用认识不足。长期以来,物质资本被认为是企业的首要发展因素。时至今日,尽管经济体制改革已多年,但这种只以物质资本为重而认为人力资源无足轻重的旧观念依然主宰着企业管理人员的行为。总之,不论过去还是现在,我国企业对人力资源的作用始终缺乏必要的认识,人力资源管理开发的意识相当薄弱。

2. 企业富余人员过多,冗员现象严重。虽然随着改革的不断深化,企业经营机制已逐步转换,大量的富余人员已从企业中分离出来。尽管如此,企业中的冗员比例依然相当高。考虑到将来随着科学技术的进步和劳动生产率的提高,企业富余人员的比重仍有上升的趋势。

3. 企业人力资源的整体素质不高,缺乏人才管理与开发的机制,使人才不足这一因素已成为制约我国企业经营的一大障碍。在新技术革命引发的世界性产业升级的作用下,世界很多企业已逐渐转变了其原有的经营理念与管理方式,逐步把经营重心从产品经营转向资本经营,从技术经营转向智力经营。显而易见,国际间企业竞争的重点已从物质资本转向了人力资本。国际市场上日益激烈的竞争实质上就是人才的竞争。在全球经济一体化的大趋势下,中国的企业应当走向国际市场,与国际经济接轨,而企业经营的成功与否,很大程度上取决于有没有高素质的经营人才。

三

为解决上述问题,我们必须建立人力资源会计核算体系。因为建立人力资源会计系统对促进人才管理能起到如下作用:首先,人力资源会计的建立将使企业管理者对人力资源的认识发生实质性的变化。它能使企业的管理者深刻地意识到人力资源对企业的重要性,从而能从企业长远发展的角度来制定人力资源投资、开发等各项决策,用以提高企业全体职员的素质,为经济效益的提高奠定基础。其次,人力资源会计的建立使会计信息系统更为完善,更有利于企业人力资源的管理,使企业的人才管理能力有了实质性的提高。它解决了传统会计无法提供有关人力资源信息的问题。这一新增的信息将使企业的管理者受益非浅。因为通过人力资源会计系统,管理者可以了解到本企业的人力资源状况,从而能准确及时地制定出有利于企业发展的各项人力资源策略。再次,人力资源会计所提供的信息不仅对企业内部使用者,而且对外部使用者也同样产生影响。因为通过了解人力资源会计所提供的信息,企业外部的利益相关者就可以作出对人力资源是否追加投资、抽回投资或不再追加投资的决策,这在一定程度上使企业的人才管理受到外部的监督,这将更有利于企业的发展。总之,人力资源会计的建立将对企业的人才管理产生积极的影响。

(责任编辑:耿玉春)