# 关于人力资源会计相关问题的新思考

来源：网络 作者：独酌月影 更新时间：2025-04-19

*第一篇：关于人力资源会计相关问题的新思考关于人力资源会计相关问题的新思考-------------------------编辑整理: 会计网上学习编辑:aiyimingba 文章来源：新浪人力资源会计问题一直是会计界关注的问题,尤其是人力...*

**第一篇：关于人力资源会计相关问题的新思考**

关于人力资源会计相关问题的新思考

-------------------------

编辑整理: 会计网上学习编辑:aiyimingba 文章来源：新浪

人力资源会计问题一直是会计界关注的问题,尤其是人力资源的确认、计量等,更成为目前的热点问题。现阶段人力资源及人力资源会计的问题，在理论上尚处于起步阶段。最终被人们所认识、接受,还需要一个过程。本文就人力资源会计的相关问题发表了自己的看法，并对目前存在的问题提出了几点建议。

**第二篇：关于人力资源会计的相关问题**

关于人力资源会计的相关问题

-------------------------

编辑整理: 会计网上学习编辑:aiyimingba 文章来源：新浪

【摘要】人力资源已经成为企业一项重要经济资源，推行人力资源会计是经济发展的必然要求，是社会进步的迫切需要。但人力资源会计在实施过程中碰到的众多难题，已经成为人力资源会计能否真正推行的关键。

**第三篇：关于人力资源会计有关问题的探讨**

关于人力资源会计有关问题的探讨【摘要】人力资源会计是会计学的一个新兴的重要分支学科。它是市场经济的产物。本文首先论述了在我国建立人力资源会计的必要性。然后对人力资源会计的确认与计量问题作了一些探讨，并对人力资源成本会计和人力资源价值会计进行了分析。提出了在我国建立人力资源会计的设想，包括建立人力资源会计的原则，帐户的设置，人力资源会计的报告和人力资源财务比率。最后论述了人力资源会计在我国企业管理中的运用，在关于员工流动、关于工资、关于人力资源部门的性质和地位方面提出了自己的见解。

【关键词】人力资源会计、人力资源成本会计、人力资源价值会计、确认、计量、人力资产、人力资本

人力资源会计是会计学的一个崭新的分支，是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，其目标是将人力资源诬陷变化的信息提供给企业和有关人士使用。自从1964年，美国密西根大学的郝曼森首次提出人力资源会计这个概念之后，通过一大批会计学者坚持不懈的研究，到今天，人力资源会计逐渐建立起一套较完善理论体系，特别是知识经济时代的的到来，更为人力资源会计的推广创造了历史性的契机。

一、我国建立人力资源会计的必要性

世界高新技术革命的浪潮，已经把世界经济的竞争从物质资源竞争推向人力资源的竞争，对人力资源的开发、利用和管理将是人类社会经济发展的关键制约因素。在这个过程中需要大量的人力资源信息，必然离不开人力资源会计。在人口众多，而人口素质相对较差的我国，推行人力资源会计更具有必要性。

1、是科学技术进步和生产力发展的需要。科学技术的迅速发展，推动着生产力的快速发展。在世界经济发展到知识经济时代，在我国知识经济初见端倪的今天，一个企业是否具有竞争力，是否具有发展前景，决定因素已不仅仅局限在其经营规模的大小，财产物质的多少，而是取决于其是否拥有丰富的人力资源，是否持续地对人力资源投资。经济发展水平越高，人力资源在经济发展中的作用也越大，人才成为经济资源中最重要的因素，是企业财富的真正象征和源泉。因此，将人力资源作为企业的资产，运用会计的方法对其加以确认、计量和报告，以满足企业管理者和企业外部有关人士对企业信息的需求成为时代的必然要求。

2、国家宏观调控的需要。市场经济体制的不断完善，使人力资源有更多的经济特征，要求确认人力资源的成本和价值。对人力资源开发的经济效益进行研究分析，通过人力资源会计报告，国家可以掌握各企业人力资源开发维护现状，从而采取相应的宏观调控手段，促进人力资源的供求平衡，确定人力资源开发方向，引导人力资源合理流动，在宏观上优化人力资源的配制。

3、是企业提高效益的需要。市场经济下，谁争取到合理的高素质人才，谁就会在市场经济中立于不败之地。在这种情况下，企业为了获得更好的人才，加大了人力资源投资，包括提高物质待遇、改善人际关系、提供良好的工作条件，提供在职培训等。而投资的效益如何，这是企业管理当局所关心的问题，相应地就要求会计上对人力资源的收益与成本进行核算，考察其经济效益。随着我国经济体制和用人制度的不断完善，这种对人力资源进行核算的动力将会逐渐加大。

4、财务会计核算原则的要求。事实上，单从会计核算原则考虑，现行会计对人力资源的处理也有诸多不妥。一方面，将人力资源投资计入当期费用，违背了权责发生制的原则。企业在人力资源投资上的投资支出，其收益期往往超过一个会计期间以上，属于资本性支出，应先予以资本化，然后在分期摊销，而现行会计却是将其全部作为当期费用入帐。另一方面，将人力资源支出费用化，必然使各期盈亏报告不实，导致决策失误。同时，当企业大量裁员时，尚未摊销的人力资源投资支出应作为人力资源流动的损失，计入当期费用，但现行会计并不能反映出这种损失，不利于经营者进行正确决策。所以，从遵循会计原则的角度而言，实行人力资源会计也很有必要。

二、人力资源会计的确认与计量问题

（一）人力资源会计的确认

谈到人力资源会计，我们必须先明确一个前提条件，即人力资源能否作为会计资产。这一点历来是会计学者争论的焦点。因为这一问题是关第到人力资源会计能否存在的关键，所以，笔者认为有加以论述的必要。

所谓资产，根据美国财务会计准则委员会（fasb）下的定论，必须具有以下三个要素：（1）必须是一项经济资源，未来可提供收益；（2）为企业所拥有或控制；（3）可以用货币计量其价值。下面我就从这三个方面来分析人力资源是否可以作为资产。

首先，人力资源以人为载体，通过生产活动可以体现其价值，人力资源可为企业创造经济价值，提供未来收益。有些学者认为人力资源对企业所提供的未来利益难以像固定资产那样加以合理的预计与确定，所以人力资源不是资产。我认为，提供的未来利益的确定性并非是一项经济资源被确定为资产的必要条件，事实上无形资产所带来的经济利益就无法事先准确的确定，但我们仍将其视作资产，那对人力资源为何就不能同等对待呢？

其次，人力资源能够用货币进行计量。人力资源作为一种经济资源，就需要企业进行取得、开发与使用，而取得与开发需发生相应的成本支出，使用要形成资源耗费，这种成本支出与资源耗费都是能以货币计量的。

最后，人力资源也是企业可以实际控制的。持反对意见的学者认为：人力资源是劳动者的劳动能力，其所有权归劳动者所有，而企业无法拥有对劳动者的所有权，从而也就无法拥有和控制人力资源。人力资源的所有权属于劳动者个人，劳动者具有流动性，但是，一旦劳动者被聘用为企业员工，企业即取得了对职工受聘期间的劳动能力资源的使用权，企业也并不需要拥有对劳动者人身的所有权。所以，人力资源是可以为企业所拥有和控制的。

综上所述，企业在人力资源的载体--人身上的投资是企业付出的可以用货币计量的投资，是可以取得预期收益的权力，是企业能够控制和利用的，因而可以定义为资产。

（二）人力资源会计的计量

将人力资源资本化，就涉及到人力资产的计价问题，而对人力资产的计价主要有两种观点：第一种观点认为，对人力资产应按照其获得、维持、开发过程中的全部实际耗费人力资源投资支出作为人力资产的价值入帐，因为这些支出是实实在在的，籍此入帐，既客观又方便，这种方法称为成本法；另一种方法认为，对人力资产应按其实际价值入帐，而不应按其耗费支出入帐，因为企业获得、维持、开发人力资源的过程中的支出往往与人力资产的实际价值不符，对人力资产应按其实际价值入帐，该方法称为价值法。上述两种观点经过多年发展，成了人力资源会计的两大分支--人力资源成本会计和人力资源价值会计。下面对这两大分支分别加以介绍。

1、人力资源成本会计

人力资源成本会计的特点是通过单独计量人力资源招聘、选拔、安置、培训等成本，将有关人力资源取得和开发的成本进行资本化形成人力资产，然后按受益期转作费用。对于人力资源成本的计量主要采用三种方法，下面分别作出介绍。

（1）历史成本法

此法是以人力资源的取得、开发、安置、遣散等实际成本支出为依据，并将其资本化的计价方法，历史成本法操作简便，数据确凿，具有客观性和可验证性。但人力资源的实际经济价值与历史成本有较大的差异，人力资源的增值或摊销并不直接与人力资源的实际生产能力相关联，拥有相同生产能力的职工所分摊的招聘、培训等历史成本可能并不相同，从而在一定程度上削弱了人力资源计价的可比性和真实性，此法运用于一般企业。

（2）重置成本法

此法是在当前的物价条件下，对重置目前正在使用的人员所需成本进行计量的计价方法。它包括两个部分：一个是由于现有雇员离去导致的离职成本；另一个是取得、开发其替代者的成本。该方法提供的信息更具有决策上的相关性，但由于对什么是相同的人力资源，重置成本到底有多大等问题的确定标准主观性过强，从而限制了其应用范围。

（3）机会成本法

此法是以企业员工离职使企业蒙受的经济损失为依据进行计量的计价方法。这种计价方法接近于人力资源的实际经济价值，但与传统会计模式相距较远，导致核算工作量繁重。适用于雇员素质较高，流动性较大且机会成本易于获得的企业，如律师事务所、会计师事务所等。

2、人力资源价值会计

人力资源价值会计主要不是以投入价值而是以产出价值作为人力资源价值的计量基础。这使得对人力资源价值的计量不可能绝对准确，而只能采用推算的方法。目前常见的计量方法有经济价值法、商誉评价法、工资报酬折现法、拍卖价格法等。但不论哪种方法，不是主观判断及估计性较大，就是晦涩难懂，费时费力。例如，以未来工资贴现法确定人力资源价值，工资只是人力资源的补偿价值，与人力资源价值在数量上并非相等，且预期工资支出与效率比率完全凭主观判断而已。另外，人力资源价值还受到许多因素，如工作条件的好坏、职工工作态度的影响，所以除了货币计量外，还需大量应用非货币计量的方法，方能较为确切地计量。

上面分别介绍了人力资源成本会计和人力资源价值会计的基本内容，那么他们在会计实务中的相应关系到底是怎样的呢？我个人认为，通常情况下，对人力资源的资本化应采用人力资源成本会计的方法。这是因为，一方面，成本法数据的获得较为方便，获取的数据较为客观，能防止经营人员利用处理方法的主观性篡改数据，粉饰报表；另一方面，会计遵循稳健主义原则，人力资源价值会计所含主观因素较多，结果也因人而异。而且市场经济条件下，通过公平竞争所形成的人力资源价格能较大程度的贴近人力资源的价值，再者，人力资源会计需融入现行会计体系，根据目前会计制度，无形资产的计量是按实际取得成本计量的，人力资源属于无形资产，也应按实际成本来反映。但人力资源价值会计也并非一无用处，它能够避免成本会计低估人力资源价值的弊端，同时也能促使企业管理当局更注重于人力资源的开发和投资。因此人力资源价值会计在财务评价、企业经营决策中的用途，较之人力资源成本会计更为广泛。

三、建立我国人力资源会计制度的设想

（一）人力资源会计核算原则

1、重要性原则。人力资源是企业的重要经济资源，应重点加以体现，尤其是那些不可替代人力资源的信息、数额巨大的培训项目等。

2、配比性原则。当人力资源数额较大，涉及多个会计期间时，应遵循配比原则对其价值进行合理摊销。

3、历史成本原则。将招聘、培训和开发人才等一切人力资源方面的支出均作为人力资产和成本，其数据是根据原始发生时的金额归集的。

4、相关性原则。作为企业主要职能部门之一的人事管理部门，它对于职工的管理不仅是看其工资发生额的大小，而且重要的是如何合理配置人力资源，所以要求人力资源会计提供的信息应体现相关性原则。

5、效益成本原则。人力资源会计在很多方面发挥了较大的作用，但在核算时还应考虑对那些核算成本较高，对决策意义不大的核算项目可不予揭示。

6、划分资本性支出与收益性支出原则。将递延资产中的职工培训费、费用中的职工教育经费、数额较大的培训费、招聘广告费、稀有人才离职损失费予以资本化，将工资福利费等各期发生额均衡的支出计入费用，作为收益性支出。

（二）人力资源会计核算需设置的帐户

1、“人力资产”帐户，总括反映人力资产的增减变动情况。其借方反映人力资产的增加，贷方反映人力资产的减少，余额一般在借方，反映现有人力资产的历史成本和重置成本，本帐户按职工类别设置明细帐户。

2、“人力资产累计摊销”帐户，其贷方反映按一定的摊销率计算的人力资产摊销额，借方反映因退休、离职等原因退出企业的职工之累计摊销额，余额表示现有人力资产的累计摊销额，本帐户应按照对应的人力资产明细帐设立相应的明细帐户。

3、“人力资产取得成本”帐户和“人力资产开发成本”帐户，这两个帐户是成本计算性质的过渡帐户，用以分类汇集企业在人力资产上的投资，借方反映投资支出的实际数额，贷方反映转入“人力资产”帐户的金额，期末余额在借方，表明对尚处于取得和培训阶段的职工投资。

4、“人力资本”帐户，该帐户用来反映当从有关方面无偿调入职工时，作为“人力资产”的对应帐户反映投资来源，当职工离开企业时要同时转出。该帐户属于所有者权益类帐户，当人力资源评估增值时记入其贷方，评估减值时记入其借方。该帐户期末余额在贷方，表示企业现有人力资源中由其它方面的拥有的份额。

如果认为“人力资本”帐户不好理解，也可以用“资本公积”帐户来代替，在“资本公积”下设明细帐户“人力资源”，用来核算无偿受赠高科技人才而增加的人力资产价值，人力资产评估增值等内容。

（三）人力资源会计的报告

对人力资源会计报告，我认为应当分两部分：对内报告与对外报告。下面分述之。

1、对外报告。人力资产在财务报表中如何列示，目前有两种观点：其一认为应将人力资产列于递延资产之后；其二认为应将人力资产列于长期投资和固定资产之间。我比较倾向于第二种观点。因为人力资产的列示，应使管理者注意到人力资源的价值问题，为提高人力资源而设计并执行最佳的管理决策。人力资产由于对人力资源进行投资而形成，持续期往往大于一年，而且一般会短于某些固定资产的经济寿命，考虑到其流动性，应列示于长期投资和固定资产之间。将人力资产摊销列在人力资产项目之后，体现出人力资产净值，将人力资本项目列在实收资本之后，以完整反映企业所有者权益。

另一方面，应在附注中，从动态和静态两个方面详细揭示人力资源的状况。从动态方面，应揭示报告期内追加的人力资源投资总额、投资方向、占本期总投资的比重等数据，从静态方面，应报告人力资源占企业总资产的比率，企业员工的学历构成、职称等情况，以展现企业人力资源的全貌。

2、对内报告。内部报告的内容应分两部分，一部分是非货币信息，主要是企业现在的人力资源组成，分配及利用情况，特别对于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，人力资源投入产出比，对于一些高成本引入的重要人才，应单独分析成本与其创造的效益，以确定其投资收益率。

（四）人力资源财务比率

1、人力资产比率。其公式为人力资产与企业全部资产的比值。该指标用来反映企业管理者对人力投资的重视程度以及企业的发展潜力。

2、人力资产利润率。其公式为企业利润总额与人力资产的比率。该指标用来反映企业占用一元的人力资产所创造的利润额。不能简单地认为该项财务指标值越大越好，因为这可能预示着企业没有后劲。

3、人力资产增长率。其公式为期末人力资产额与期初人力资产额之差与期初人力资产额的比值。该指标大小可以用来评价企业在提高人力资源素质方面所作的贡献。

四．关于人力资源会计在企业管理中的运用

在理论界的许多人士苦心研究人力资源会计的同时，在实务界，人力资源会计在我国却没有得到应有的重视和发展，使其在企业管理中的应用不尽人意。人力资源会计在目前究竟能为企业管理者，特别是人事主管提供什么帮助呢？笔者试就此类问题谈谈浅见。

（一）关于员式流动

从管理角度讲，适度的人员流动可以促进职工之间的竞争，增强企业活力。但流动率过高对企业也有消极的影响。在目前的人事管理方式和会计核算模式下，高流动率仅反映员工对企业的低满意度和职工的低士气，而不能使人事主管们看到频繁的人员流动的经济性质和结果，加上目前劳动力总量供给大于需求，企业较易得到替代者，所以很从企业员工的高流动率并没有引起过多关注。人力资源会计可以从两个方面为企业管理者提供帮助：（1）人员流动的经济损失披露；（2）说明该索取多大数额的赔偿才能避免或减少人员变动所带来的损失。

例：某公司为获得一名合适的财务主管，以生了以下成本：取得成本20万元，培训成本万元，其初始价值100万元，预计任期5年，年薪10万元。假定所有支出均按直线法在任期内摊销，则其在任期内各年的资本价值如下：基年125万元、第一年130万元、第二年140万元、第三年150万元、第四年160万元、第五年170万元。基年价值指培训完成后开始为企业服务时的价值，各年资本价值＝基年价值＋年薪累计－取得和培训成本摊销。

由此可见，如果这名经理在任期一年后辞职，他将给公司人力资产带来130万元的损失。如果他主动辞职，不但需赔偿尚未摊完的20万元，还需承担由此造成的空职成本，即由于离职任务没有完成而造成的间接成本，其数值视具体情况而定。

（二）关于工资

企业应开多高的价招募人才，才能吸引到优秀人才，又不至于使人力资源成本过高呢？在一个正常的、成熟的人才市场上，各类人才的薪金即人力资源的使用价格由市场决定。人力资源的价值是由生产、发展、维护和延续劳动力所必须的生活资料价值所决定的。

在当前阶段，对人力资源的价值计量主要采用货币性计量方式，其中最有代表意义的是以工资为基础的“未来工资报酬折现模型”，即人力资源价值为其最初为企业提供服务起至退休或死亡止工资总和的折现价值。但这种模型至少有三个局限：（1）它是事后的计算结果；（2）它忽视了职工除因死亡或退休外退出企业和改变角色的可能性；（3）未考虑企业收益的差别是由于人力资源的差异造成的。其最大的局限是它颠倒了人力资源价值与工资的关系，认为工资的折现价值决定人力资源的价值，这正如由商品的价格决定其价值一样令人费解。况且工资受诸多非经济、非市场因素的干扰，高低悬殊，波动很大，这样就使价值具有极大的不确定性。

所以笔者认为，应将人力资源价值历史计量模型由产出法改为投入法，并理顺价值和工资的关系，建立起由价值决定工资的新机制。即一个人的经济价值由形成其目前的身体状态的知识技能水平所投入的各种生活资料价格、健康保健投资、教育培训投资及所放弃的收入等决定。其工资的收入，特别是基本的工资收入应由构成人力资产价值的不同项目分别采用不同的时限折算之后的总和来决定。以上述财务经理为例，假定其初始价值为100万元，其中生活资料、健康保健的投资60万元，专业培训的投资40万元。由于前者在今后较长的时间都将发挥积极的作用，所以可以采取较长的回收期（如30年），则每年应收回2万元，对于后者，由于专业知识须不断更新，所以有一个周期问题。假定财务知识的更新周期为10年，则每年应收回4万元，这样其基本年薪为6万元。

（三）、关于人力资源部门的性质和地位

在传统观念中，人力资源部门只花钱却不创造利润，因此其地位极其低下，甚至可有可无。其实这是极其错误的。人力资源部门的工作绩效尽管多是无形的，如使员工士气提高、认同公司经营理念、企业文化，它通过比同行业其他员工更高的劳动生产率体现出来，间接地为企业创造出巨大的利润。我们经常可以发现这样的例子，两个经营品种相同、规模相同、员工构成类似的企业，其经营业绩可能有天壤之别；同一个职工在某一企业碌碌无为，或者在创造负效用，而在另一个企业可能成为效率最高的明星。其中奥秘就在于人不是机器设备，而是活的资源，其工作效益受组织管理方式的影响极大，一个良好的机制可能使他创造出百倍以上的工作绩效，一个良好机制的核心是有效的激励机制。这取决于管理者对员工的了解，薪酬的设计和考核体系的建立，这正是人力资源部门的工作内容。

随着经济的发展，企业从经营技术、经营资本发展到目前的经营各种资源，如信息资源、人力资源。从这个意义上说，人力资源部门不仅应成为一个利润中心，而且必将成为一个肩负更大责任的投资中心。其考核指标可以是：人力资产比率、人力资产利润率、人力资产增长率等。另外还可以采用对职工心理、身体素质、技术水平、对企业满意度等非财务指标进行定性分析，以综合评价人力资源部门的工作绩效。

参考文献：

刘仲文著《人力资源会计》，首都经济贸易大学出版社

张文贤主编《人力资源会计制度设计》，立信会计出版社

中国会计学会主编《人力资源会计专题》，中国财政经济出版社

[美]弗兰霍尔茨著《人力资源管理会计》，上海翻译出版公司

[美]加里·s·贝克尔著《人力资本》，北京大学出版社

翟文莹著《试论人力资源会计的几个基本问题》，现代财经，1999.3徐勇、岳欣等《关于我国实施人力资源会计的探讨》，对外经贸会计，1999.1

2曹世文著《试探人力资源会计在企业管理中的应用》，财会月刊，1999.8

徐国君、刘祖明著《人力资源会计研究述评》，财会通讯，1999.1

1张磊、陈伟著《略谈人力资源会计的几个问题》，财会月刊，1999.8

袁晓勇著《人力资源会计研究的若干问题》，财会通讯，1999.11

安明硕著《对人力资源会计研究的几点思考》，财会月刊，1999.11

**第四篇：关于人力资源会计可行性的思考**

关于人力资源会计可行性的思考

 2025-08-07人力资源会计是计量人力资源，提供人力资源信息的一种会计程序和方法，是会计的一个新领域，产生于本世纪60年代，是在“人力资本中心观”基础上建立起来的。从它的产生和发展过程来看，并没有象其他会计那样，一经出现便迅速推而广之，直到今天也没有得到普遍应用。其原因是不便计量，也与社会对之重视不够尚未形成普遍推行人力资源会计的大环境有关。我国对人力资源会计的研究处于初级介绍阶段，未形成完善的理论体系，实践上基本是空白。笔者认为，随着知识经济时代的到来，传统会计的缺陷越来越突出，人力资源会计可行性的探讨显得尤为重要。

一

人力资源会计实施的障碍首先来自人的观念。对非人力资源的确认，人们认为是理所当然的事情。如果要把人力资源确认为资产，便认为是对人格的侮辱，人怎么能与物一样论质论价。人的价值似乎只可意会不可言传，永远只能反映在人的心目中。正由于此，人力资源会计举步维艰。但是，随着社会的进步，人们的观念必将随之改变，人们会与招聘单位主管对自己的工薪讨价还价，不再羞于启齿，希望在这之前的教育等投资能够尽快地补偿回来。企业也对人力资源的取得、招聘、使用等成本反映为一项资产，在劳动者的服务期限内摊销井转化为费用，双方无须羞羞答答。实质上，确认人力资源为资产，并不是对人本身的论价，而是对其拥有的知识、对企业的贡献大小的评价。人只是人力资源这项资产的载体，将人力资源确认为资产非但不是对人的侮辱，而恰恰是对人才、对知识的尊重。

劳动者对自己的教育的投资，无非是想使自身的价值得到提高，以便于在未来的工作中得到补偿。学历越高，投人的成本就越高，在招聘时要求的工薪与比学历低于自己的自然要高。

为了在市场竞争机制下得以生存和发展，企业必须拥有高级管理人才、高科技人才和技术高超的生产工人。为了得到这些高素质人才，企业必须加大对人力资源的投资，使人力资源的核算成为现实，而不是简单地予以费用化。

随着经济体制改革和劳动分配制度改革的深入，人们的观念将进一步更新，“能者多劳，能者多得”、“人力资源是最有价值的资源”必将更加深人人心，人力资源是一项不可忽视的资产不容质疑，人力资源会计终将得以建立。

二

人力资源会计尚未通行的另一个原因就是人力资源的计量。每个企业在年终总结时都要提到：职工是企业无价的财富。这句话一方面反映了人力资源已得到企业的重视，另一方面也反映了人力资源计量的难度。难道人力资源真的是不可计量的？其实并不然，会计界已探讨了两种较为切实可行的计量方法即：成本法和价值法。成本法是以人力资产的投入价值为计量基础，计算其成本。具体包括原始成本法、机会成本法和重置成本法。价值法是以人力资源的产出价值为计量基础，对人力资源进行计量的一种方法。具体包括工资报酬折现法、调整报酬折现法、商誉法等。成本法比较简单，尤以原始成本法最易操作，也能够与其他非人力资产的计量方法相统一。随着人力资源的有偿使用，技术含量较高的企业，在引进人才时需要支付一笔可观的费用即所谓的取得成本，企业可以以此作为该项人力资源的成本。比如目前我国的足球俱乐部球员和围棋俱乐部棋手的转会费就是典型的例子。目前我国足球运动员的转会费计算公式如下：

球员转会费＝球员年收入×加值系数，加值系数包括俱乐部系数、年龄系数以及是否是现役国脚、当年最佳、运动健将等加分因素。球员所在俱乐部可以根据情况在此基础上上下浮动30％。

围棋协会的转会细则规定的棋手转会费为：九段棋手的转会费＝（9×90＋最新等级分）×30；八段棋手的转会费＝（8 × 80＋最新等级分）× 25……由此类推一直到专业一段。如为获得世界冠军的棋手，转会费可上浮100％，获得世界亚军的可上浮50％，在中日围棋擂台赛中6连胜以上者上浮50％，以上成绩可合并计算，但总上浮率不能超过100％，其他棋手可上、下浮动30％。

其他企业可以建立以工资为人力资源价值计量的基础。因为人力资源的所有权归劳动者所有，人力资源的使用者（即企业等）要想取得人力资源的使用权只有以工资去交换，因此，工资是劳动力的价格，是人力资源的价值。以未来工资作为人力资源的价值比较容易操作，是切实可行的。另外，由注册会计师以及注册评估师对人力资源进行评估确认的评估法也是行之有效的方法。

三

知识经济时代，知识密集型企业越来越多，它们大多规模不大，物力资产的投资不多，主要以知识和技术创造效益，而如此重要的知识资产在传统会计中却得不到反映，使一些大的技术型企业的报表披露的资料与其实际情况大相径庭，会计信息使用者仅仅通过媒体或传闻来了解他们非常关心的信息，这无疑会增加会计信息使用者与企业之间的隔阂，甚至造成误导，这是与披露会计信息的初衷相违背的。如果说在工业经济时代这些信息未引起人们重视的话，在知识经济时代还不披露则是致命的。传统会计的这一缺陷在知识经济时代会越来

越突出。因此，如何对人力资源的确认、计量和报告便提到了议事日程。可以这样说，知识经济为人力资源会计提供了发展的最有利的条件，会计界必须利用这一契机，将难产的人力资源会计尽快地建立起来。

另外，国外人力资源会计的理论和实践为我们提供了赖以借鉴的经验，在此基础上再结合我国的人力资源的实际情况，建立人力资源会计是切实可行的。当然，人力资源会计的实行还依赖传统会计理论的改革，如果没有相应的会计准则与之配套，会使人力资源会计始终成为一个与现代会计格格不人的领域，而无法发挥其应有的作用。尽管如此，本人非常看好人力资源会计的前景，相信不久的将来，在中国的会计领域会有人力资源会计的一席之地。《中华会计函授》·李鸿雁

**第五篇：人力资源,会计,行政助理面试问题**

1.你最大的长处和弱点分别是什么？

2.是否有年长的朋友或同事曾经让你处于尴尬境地，还让你感到不自信？在这种情况下，你是怎样回应的？

3.你是否曾经得到过低于自己预期的成绩？如果得到过，你是怎样处理这件事情的？

4.你曾经参加过哪些竞争活动？这些活动值得吗？

5.你怎样影响其他人接受你的看法？

6.你是怎样准备这次面试的？

7.上下级之间应该怎样交往？

8.你的好友怎样评价你？

9.你和同学们相处得怎样？

10.你最自豪的事情是什么？

11.你如何看待竞争？

12.你怎样看待自己的赚钱潜力？

13.你在找工作时最看重的是什么？为什么？

14.你怎样做出自己的职业选择？

15.你如何看待高薪和晋升？

16.在你所做过的事情中，最有创造性的是什么？

17.你是否认为大学的学习成绩能决定你在本企业的成功程度？

18.你为什么选择工商管理专业？

19.你最不喜欢的课程是什么？

20.基础的工作（如复印和打印资料）你也愿意做吗？读完大学做这些工作，你会不会觉得

大材小用？

21.你在五年内职业目标是什么？

22.你期望的薪资是多少？

23.如果公司给你的工作，没有达到你简历上的要求，你还会来我们公司吗？

24.什么样的情形会让你感到沮丧？

25.当你确信自己是正确的，但是其他人却不赞同你时，你会怎样做？

26.你的职业生涯规划与发展是怎么样的？

27.你对我公司的了解与认识。

人力资源助理学员

1.人力资源包括哪几个模块？（人力资源规划、招聘和配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理）

2.在这几个模块当中，你最擅长哪个，并谈下你对这个模块的认识。

3.你应聘这个岗位，人力资源助理学员，你认为对于做这个职位的工作，你自己最大的潜质

是什么？

会计助理

1.在工作中，你看到有人违反规定和制度，你会怎么做？

2.会计的三大报表是什么？(资产负债表，现金流量表，利润表、也称为损益表)

3.会计的6大基本要素是什么？(资产，负债，所有者权益，收入，费用，利润

资产+费用=负债+所有者权益+收入)

4.你有会计从业资格证吗？

5.作为一个会计助理，你认为你有什么理由让我们录取你?

行政文员

1.你对行政文员这份工作的理解

2.行政文员的具体工作是什么？（包括接待工作、档案工作、文书拟写与处理、会议组织、信息工

作、办公室日常事务、协调工作等几个方面。）

3.在工作你如何处理上下级关系？(这属于办公室文员工作中的协调部分的内容。)

对上级：办公室文员在工作中要维护领导成员的威信和形象，尊敬领导，积极配合领导工作；维护领导层内部的团结，请示或汇报工作，应严格按领导成员职责分工进行，不越级请示，不利于团结的话、闲话、气话不说。

对下级：可个人之间谈心交流；以平等身份、商量的态度、探讨的口气发表自己的意见，征求对方的看法，共同寻求解决问题的最佳办法；以建议的态度、谦逊的语言将自己的意见转告给对方，以达到协调的目的。

4.行政公文有多少种类？是什么？命令（令）；议案；决定；指示；公告、通告；通知；通报；报告；

请示；批复；函；会议纪要。

5.拟一份国庆节放假通知

6.你认为一个合格的行政文员需要哪些特质？

7.对档案进行分类你会怎样分？你的标准是什么?

档案分类常用的有以下三种，在现实中可根据实际情况结合运用。

分类法：根据形成和处理文件的进行分类

组织机构分类法：根据内部组织机构进行分类

问题分类法：按照文件所反映的问题进行分类

8.明天客户要来参观我们公司，作为一个行政文员，需要做哪些工作？

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！