# 我国人力资源会计的研究意义

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2025-07-18

*第一篇：我国人力资源会计的研究意义我国人力资源会计的研究意义内容提要: 伴随科学技术的迅猛发展，人类社会正向知识经济时代迈进，经济的竞争表现为人才的竞争，而其实质乃是人力资源的竞争。因此，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管...*

**第一篇：我国人力资源会计的研究意义**

我国人力资源会计的研究意义

内容提要: 伴随科学技术的迅猛发展，人类社会正向知识经济时代迈进，经济的竞争表现为人才的竞争，而其实质乃是人力资源的竞争。因此，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管理。这就要求对人力资源的成本和价值进行确认、计量和记录，对人力资源开发的经济效益进行分析。根据我国实际情况，本文就在我国建立人力资源会计的必要性和人力资源会计实施的可能性，进行了分析和研究。

关键词： 人力资源 人力资源会计 人力资源成本会计 人力资源价值会计 价值量

人力资源会计在20世纪60年代末70年代初产生于美国，自从80年代而引入我国后，至今仍处于介绍研究成果，探讨学科内容及其适应性阶段。然而，在我国企业有人力资源会计建立的必要性和推行的可能性。

一，人力资源会计建立的必要性

我国在人力资源开发、利用和管理过程中不能回避人力资源价值管理方法-----人力资源会计，因此研究它的建立有必要性。

1，我国宏观经济管理的需要

我国人口众多，劳动力资源丰富，如何提高我国人力资源的素质，发挥我国人力资源的优势，推动我国人力资源合理流动，是我国人力资源宏观管理必须研究的问题。目前我国劳动人事管理部门已经实行了改革方案。例如，企业享有社会公开招收、考核录用工人的权力，享有自主聘任管理人员和技术人员的权力；允许人才合理流动；开放劳动力市场和建立人才交流中心，使得各单位和各种人员之间有双向选择的权利。这将使人力带有更多的“成本”和“价值”方面的经济特征。因此，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管理。这就要求对人力资源的成本和价值进行确认、计量和记录，对人力资源开发的经济效益进行分析。人力资源会计则可以使之得以实现。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及维护的现状，为国家宏观调控提供方便，确立人力资源的投资方向，引导人力资源合理流动。

2，科学技术迅速发展的需要

随着科学技术进步，脑力劳动、科学技术在社会劳动中的作用及在产品价值中所占比例增大，使得科学技术是第一生产力的观点成为现代中国人的共识。人类历史上科学技术对生产力产生过具大推动作用。比如1840年蒸汽机革命之后，带动了劳动生产率在很短时间提高了108倍。我国工交企业科技进步对经济增长的促进也很明显，据统计平均占30%左右。可见，经济竞争实质上是科技的竞争，科技水平的提高可以为企业创造更高的经济效益。但科技的提高必须依靠智力开发，提高人力资源素质，这必然使企业直接用于人力的开支加大。因而

有必要进行人力资源的会计核算，使企业明确拥有多少人才，具有多大经济竞争实力，以及需要多少投资使其拥有的人力资源潜力发挥出来。

3，第三产业发展的需要

我国经济体制的改革不断深入，产业结构不断调整，第三产业出现了蓬勃发展的局面。因此，第三产业从业人数增加很快，将成为新增人力最多的行业。第三产业多是人才、知识密集型的服务业、会计师事务所、律师事务所、科研单位、教育部门等，这些产业是以人力为主要资产的行业，人力资源成为第三产业的决定性资源。在第三产业中人才的招聘、选拔、开发和使用都显得十分重要，不仅企业内部十分重视人才资源信息，企业外部的投资者或客户也十分关心其人力资源状况。他们需要了解企业的经营情况、人才构成、技术水平、现有人力资源活力及潜力、信誉程度，以便确定其决策。这些有关企业人力资源情况的数据人力资源会计可提供。

4，企业内部经营管理的需要

随着我国企业用工招工的自主权增大，各企业展开了人才争夺战。尤其是在我国目前生产力比较落后的情况下，企业拥有了人才，就等于拥有了市场，就意味着竞争能力的提高。企业不惜用重金奖励和聘用人才，说明企业对人才的重视，对人才的投资力度的加大。企业在高薪聘用高科技人才的同时，也需要对原有职工进行培训，挖掘已有人力资源的潜力。同时，由于人力资源的流动和企业间的竞争，为了保留和争取人才，企业必须创造一些条件，包括提高物质待遇，改善人际关系，提供在职培训机会，这些都将增加企业在人力资源方面的开支，而其投资效益如何又是企业考虑的问题，以便解决企业中存在的人才浪费和人才短缺的局面。所有这些都要求对人力资源的成本和价值进行核算，以考核其经济效益。二，人力资源会计实施的可能性

随着我国经济体制改革的深入发展，人力资源会计理论的日渐成熟，在我国实施人力资源会计是有可能性的，其可能性主要表现在以下几个方面。

1，我国一些制度为人力资源会计的实施提供了现实环境

a，现实的法律制度为人力资源会计的实施提供了一定的法律基础

我国现行的有关法律规定来看，《公司法》允许股东以工业产权、非专技术或土地使用权出资。同时规定，以工业产权、非专利技术作价出资的金额不得超过注册资金的20%，这表明了一个事实，那些为企业带来未来的经济利益的经济资源，不仅仅只是实物及货币资本，只要能给企业带来经济利益的经济资源，不论这种经济资源以何种形态存在，都应作为企业资产，并且具有主张企业未来收益的权力。《公司法》的这一规定也为将人力资源纳入实收资本提供了一个法律基础。

B，现实工资及企业劳动人事制度的改革为人力资源会计的实施提供了一定的思想和实务准备

现在，我国企业普遍实行着“工效挂钩”的“岗位技能工资制”改革。“工效挂钩的岗位技能工资制”有两点：一是设定岗位，按照职工的工作技能实行竞争上岗。平时，依据国家确定的岗位技能工资标准，按企业实际情况做出选择，发放职工工资。二是将工资总额与企业的经济效益以劳动人事部门认可的形式实行挂钩，并确定以职工个人劳动情况为依据的奖惩标准。年终，在企业全部职工工资总额限度内按确定的奖惩标准兑现职工工资。这种工资制度的两个要点，恰好与人力资源会计实施的两个关键问题相联系：第一要点是劳动力价值量的确定问题；第二个要点是人力资源对企业经营收益的分配问题。

2，人力资源会计研究奠定了我国实施人力资源会计的理论基础

由于传统会计不反映人力资源成本与价值，因此，国外对人力资源会计的研究已经进行了40多年，并且创造了人力资源成本会计和人力资源价值会计的一些方法，也构成了理论体系，提出建立人力资源会计的基本假设等，这些理论和方法为实施人力资源会计提供了可以借鉴的经验。

从80年代起，我国理论工作者开始注意人力资源会计基本理论研究。首先，对人力资源会计的基本理论进行了大量的讨论和研究工作，初步形成人力资源成本会计和人力资源价值会计理论。其次，解决了人力资源成本和价值量上的一些难题。在人力资源成本会计研究中提出两种设想方案，将其成本用企业取得和开发人力资源所消耗的财力反映，将其重置成本用通货膨胀会计方法确定。在人力资源会计研究中，使得人力资源价值会计核算中的问题有了解决的初步方案。

3，企业的需要是实施人力资源会计的动力

企业需要计量人力资源成本及价值，为推行人力资源会计提供了用户。我国经济体制改革，劳动人事制度改革，是企业产生人力资源会计核算需要的内在动力。一些企业已开始有了实施人力资源会计的需求，如一些公司正在进行的职工劳动力入股方面的尝试。再如足球俱乐部球员的转会费高达上百万元，其会计处理也需要人力资源会计理论指导。而且随着企业从劳动密集型向知识密集型的转化，会有更多的企业需要实施人力资源会计。

**第二篇：人力资源成本会计研究的意义**

一、人力资源成本会计的主要含义

随着全球化的不断进步，世界经济发展越来越密切。经济社会经历了由资本转向人力的阶段。人力资源是每个企业发展都要关注的问题，特别是在当下的知识经济发展之下。人能够创造的价值是物质资本不可比拟的。进行人力资本的合理选择和安排，甚至到一个成本会计的问题。在关于人力资源成本会计的研究当中，重点在于从人力的角度进行人力资源的分析和探究。其中涉及到两个方面的内容，它们是相对于历史成本而言的重置成本和在企业出现人力资源代替时产生的一种替代成本。

人力资源成本会计有着自身的特点。随着对人力资源成本研究的深入，越来越多的人都充分地认识到了人力资源成本不仅仅包括取得成本和使用成本两项。而且应该要进行人力资源取得成本、开发成本、使用成本和撤离成本的单独计算。这种新的提法主要更多地考虑到了“时间”的概念，是基于传统的会计理念当中对资本的支出和收益进行合理的划分而使用的。进行人力资源的成本会计时要进行资本性支出的资产化处理，并且把这种成本产生的各个环节考虑清楚，进行准确的计算。对于企业的持续发展是也有必要的。人力资源成本会计的主要是根据企业的人力资源，为了不断进行经济效益的提高而进行对人力资源的成本、价值和权益进行估量，把这些确认和计算的数值用于对人力资源的预测、决策和规划上。这样一项工作能够为企业的人力资源的有效管理提供权威的信息。人力资源成本会计研究是不同于传统的财务会计的，能够为企业提供更为专业的资源信息，为企业能够准确把握人力资源的合理安排提供了依据。

二、人力资源成本会计的重要内容

现代企业当中的人力资源成本各有差异，但是，从整体上来说，都主要包括，取得人力资源的投入、人力资源开发的成本、使用人力资源的成本和人力资源离职的成本四个方面的内容。主要产生在为了获取人力资源的几个重要的环节当中，包括招聘、选拔、录用和培训人才的过程中必然要付出的代价。[2]进行人力资源会计的研究时，要注重关注这些方面的信息，把人力资源进行会计形式的计算处理，及时将成本会计纳入到传统的会计核算当中，为进行合理的比较分析做好必备的条件。

在实际的人力资源会计研究当中全面地考察了人力资源成本的不同构成，划分了历史成本、重置成本和替代成本三个方面的内容。进行人力资源成本会计计量过程当中是有一个计量模式的，这个模式是可以用来进行计量、报告那些由于取得、开发和重置企业人力资源带来的成本影响。关键是在于对历史成本、重置成本和替代成本三个方面内容的详细考察。

（一）对历史成本计量的考察。历史成本计量基础的考察实际上是一种实际的成本计量。在人力资源的各个方面进行的估计，包括在人才的取得上、在进行人力资源的开发上、在人力资源的使用过程当中产生的成本问题。这是企业对人力资源的原始投资的体现。这是一种来自于实际当中的具体真实受到数据，是能够通过一定的方式进行考察的。但是也存在着一定的缺点，包括不能进行人力资源的这种增值和摊销，没有把这两个方面的内容和实际当中产生的价值进行一个增减，没有能够真正地准确无误地反映出实际的成本。

（二）对于重置成本的考察主要是在考察了当下的市场之下进行的，考虑到把那些已经有的员工的水平和当下的市场进行比较，来估量重置人力资源产生的成本问题。这是企业决定是否进行人力资源的重新配置应当考虑的重点问题。

（三）对人力资源替代成本的考察。很多情况之下，人力资源是可以替代的，但是合不合适替代需要的是一种成本的考察，在企业进行人力资源成本计算的时候，要把由于员工撤离可能产生的 成本计算在内，以确保会计要素金额能够获得一个可靠的计量。

三、人力资源成本会计研究的意义

从本质上来说，人力资源侧重于一种人的能力的运用。当这个人的能力用到市场上的时候，才能够形成人力资本方面的内容，对这种能力的一种考察和成本会计主要是为了到达一种投入和产出的平衡。企业的人力资源包含的是一种生产的能力。对员工的招聘、培训、使用和撤离的成本进行一个全面的计算，是为了保证企业的最大效益，进行一种成本风险的估量。随着知识经济的不断发展，作为科学技术载体的人力资源正是企业在发展当中的强大保证。人力资源成本会计是侧重研究有关人力资源投资支出的计量、核算和报告的人力资源会计。人力资源成本会计研究的规范化有利于把这个企业引向更加科学的发展道路上，提升企业的竞争实力。企业必须重视人力资源的有效开发和管理。进行人力资源成本会计是适应知识经济的发展开展的。在这个有利的条件之下能够综合我国的人力资源状况结合企业的人力资源要求，建立起可行的人力资源管理。

参考文献：

[1]郭永照。浅议人力资源成本会计[J].现代商业。2025，08。

[2]张利云。邓启稳。人力资本会计初探[J].山西财经大学学报。2025，04。

[3]英军。人力资源成本会计的研究[J].中国商界。2025，04。

[4]刘秀英。冯植琴。人力资源成本会计的应用[J].财务与会计。2025，02。

[5]谷馨峡。人力资源成本会计的研究[J].科技咨询导报。2025，08。

[6]田桂娟。关于人力资源成本会计的探讨[J].金融经济。2025，06。

**第三篇：人力资源会计研究开题报告**

摘要：企业的人力资源即人才，人才不仅仅是一个抽象的概念，它已成为知识经济运行的先决条件，是企业发展的第一资源和第一推动力。企业应通过运用人力资源成本会计，充分挖掘企业人才的潜能，使之为企业带来巨大的经济利益。

关键词：人力资源成本会计；人力资源会计；会计核算

随着全球进入知识经济时代，人力资源已经被作为企业最重要的核心资源，其核心作用也对整个企业发生着越来越深刻的影响，因此有人认为人力资源会计是“21 世纪会计主流”。显然，对人力资源成本的准确会计核算就成为人力资源会计最重要的基础。只有对人力资源成本进行准确的核算和报告，才能对人力资源进行全面的衡量、评估和管理，才能为各方面会计信息使用者提供决策有用的高质量的会计信息。

一、人力资源会计核算的特点

人力资源会计是运用一定的方法，以货币或文字说明的形式反映、报告和考核人力资源的成本和价值，以供企业管理当局和其他利害关系者使用的一门学科。其会计核算具有一些区别与传统会计的特点，概而括之，主要有如下几点：

1.会计对象的特定性。核算对象是企业控制的人力资源，也就是一个会计主体反映和控制的劳动力资源，而且是可以用价值计量的资源。

2.不断投入性。人力资源的投资是构成人力资源资产的成本，是在人力资源的使用过程中长期创造价值的源泉，但未来收益具有不确定性，因而它具有不断投入的特点。

3.计量单位的多样性。人力资源会计仍以货币作为主要的计量单位，但由于人力资源价值受多种因素的影响，还要采用其他的一些计量单位（如自然单位、逻辑单位、百分比单位、文字说明）来说明人力资源信息。

4.资源的易失性。由于劳动力既是企业的资源又是社会资源，也是家庭、社会细胞的重要组成分子，具有相对的人格独立性，企业内外环境等诸多因素都会对未来人力资源的流动、离职产生影响，所以企业的该种资源具有缺控性和易失性。

二、人力资源成本会计的会计计量

一种资源是否构成企业资产，必须具备三个条件：由过去的交易、事项所形成；是企业拥有或者控制的资源；预期会给企业带来经济效益。人具有服务的潜力，因为聘用协议的订立而受到控制和影响，因此可以把他们当作企业的资源来进行管理。为了正确计量人力资源，在运用传统的会计科目的基础上，需增加以下几个账户：

1.“人力资产”账户。该科目是资产类账户，属核算人力资源取得和开发过程中发生的资本性支出。其借方记录人力资源的原始取得价格和价值增减变动。根据我国现阶段的情况，可以对学历水平的层次以及专业技术职称的高低估价作为人力资产的初价值；职工由于调出、转让、退休、死亡等原因退出企业时，记入贷方；期末余额在借方，表示现有人力资源成本。该账户按群体单位设置明细账，对特殊人员成本可按个人设置明细账。

2.“人力资产摊销”账户。该科目是“人力资产”账户的备抵账户，核算每期摊销的人力资源的成本。对资本化的人力资源账面价值，按估计人员的利用期间平均摊销时记入该账户的贷方；借方记录职工因某种原因退出企业时相应的成本费用；期末余额在贷方，表示现有人力资源的累计摊销额。

3.“人力资源成本费用”账户。借方记录人力资源的工资、奖金、福利费等每期发生的人工费用。设置取得成本、开发成本、离职成本、使用成本和原值摊销五个二级科目，期末结转后应无余额。

4.“人力资本”账户。该科目的性质类同于实收资本。核算企业吸收劳动力使用权的初始投资和以后追加的投资。贷方记录职工的录用和评估增值时的价值，表示劳动者把自己的劳动力作为一项资产投入企业；借方表示解聘、辞职、退休及聘期内死亡而注销的账面价值。

5.“人力资产损益”账户。核算企业职工调出、转让时收取的补偿费用（如学习、培训、实践费用的违约金等）与账面净值之间的差额及企业人员因退休、死亡而注销的账面净值。其借方记录企业人力资产变动时支付的有关费用，贷方记录收到有关的补偿，期末余额结转至“本年利润”账户，结转后该账户期末无余额。

6.“劳动者权益分成”账户。该科目按留存的人力资本分配企业实现的价值增值给劳动者时记贷方；借方记录劳动者从企业提取收益分配或某种原因放弃收益分成；余额在贷方，表示留存在企业的末分配劳动者权益分成额。

在会计报告中，应把人力资产账户中扣减人力资产摊销后，将其列在资产负债表上的长期投资与固定资产间。因企业的人力资源一般平均使用期会少于房产等固定资产使用寿命，将人力资本列示所有者权益的实收资本后，劳动者作为企业的人力资源所有者因而享有相应损益。此时，应将劳动者权益分成的贷方余额列示在留存收益下。

三、人力资源成本会计的推广意义

从宏观角度看，建立人力资源成本会计是我国宏观管理的需要，通过人力资源成本会计核算、报告，国家可以掌握企业人力资源开发和维护的现状，促进人力资源和物力资本的协调，促进人力资源的合理流动，同时，发展人力资源成本会计也是我国对外经济交往的需要。

从微观来看，推行人力资源成本会计是加强企业内部经营管理的需要，具体表现为：1）防止人才高消费；2）有利于健全对经营者的激励机制；3）促进人事管理的科学化。

四、结束语

在今天这个以人为本、重视人才的社会，随着人在生产力发展中所起的作用日益重要，人力资源成本会计的重要性必将为我们所意识到，人力资源成本会计也必将普及性地进入会计理论和实践范畴。在实际运用中不断发展、完善、最终融入传统会计，弥补传统会计在人力资源方面不足，使会计更好的发挥记录、核算和监督企业经济业务的功能。

**第四篇：对人力资源会计的研究**

对人力资源会计的研究

内容提要：进入知识经济时代，人作为一种资源越来越受到重视，人力资源会计的重要性也日益凸显。本文首先介绍了人力资源会计的目标，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，最后论述了人力资源会计在我国的适用性和可行性。

人力资源会计是会计学的一个崭新的分支，是市场经济的产物，是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，它的目标是将人力资源无限变化的信息提供给企业和有关人士使用。人力资源会计是从价值方面对人力资源的开发、利用进行管理的活动，它主要研究组织中人力资源成本和价值的确认、计量、记录和报告等问题，为人们提供人力资源会计信息。

一、人力资源会计的目标

人力资源会计既要满足对内管理的需要，还要满足债权人、投资人、有关管理部门的需要。对这个问题的认识决定了人力资源会计目标的确定。人力资源会计的会计目标就是将企业人力资源信息提供给企业管理当局及其他与企业有利害关系的集团或个人，以供利用。人力资源会计的目标具体可以分为以下几个方面：

（一）向企业管理者提供信息

在企业管理过程中，为实施人力资源发展战略，考虑企业是否应扩大人员编制？通过从企业内部培训还是外部招聘？企业里的人力资源应具备什么样的质量才使企业效益最大？在经济萧条时期，企业应当裁减还是保持其人力资源？等等诸多问题。如何进行人力资源管理决策？显然，传统会计是无法解决的，必须依靠人力资源会计来解决。此外，如何充分利用人力资源、提高其使用效率，为开发人力资源的投资是多少，总体投资收益是多少等，也只能由人力资源会计提供。

（二）向投资者和债权人提供信息

传统会计报表向投资者、债权人所提供的信息是未包含人力资源信息的，只提供财务资源和物质资源的状况和变动情况，而将人力资源成本列为当期损益，且未将人力资源的投入列入资产，这就造成了投资者、债权人不能全面了解企业的资产、损益、财务变动情况。有了人力资源会计提供的会计信息，能够更真切地分析人力资源、物质资源、财务资源三大资源的投资比例和投资效果，能够更真实地反映出企业总资产中人力资产、物质资产的比例。所以说，人力资源会计信息为投资者和债权人提供了正确的决策依据。

（三）调动企业职工的积极性

建立人力资源会计，可促进企业进行人力资本投资，开发人力资源，在企业里形成一种珍惜、爱惜人才的良好氛围，这可激发职工的活力和热情，增强企业的发展潜力。

（四）向政府主管部门和有关利害关系人提供信息

为了创造良好的企业形象，以争取社会公众和企业职工对企业经营的有力支持，企业也必须自愿地履行一定的社会责任，即企业在谋求企业股东最大限度收益的同时，必须兼顾企业职工、消费者和社会公众的利益。通过人力资源会计报表，政府主管部门可以了解企业对人力资源安排方面的贡献以及企业人力资源的开发、利用、维护情况，并将其作为对企业考核的一个重要指标，从而采取积极有效的宏观管理措施，比如，对人力资源开发利用好的企业给予一定的优惠政策，引导人力资源的合理流向，优化人力资源的配置，使其更好地为社会服务。

二、人力资源会计的确认与计量

人力资源会计计量及确认一直是理论界和实务界的尚未解决的难题，这严重影响人力资源会计的发展，也影响了人力资源会计为使用者提供经济信息的作用。

（一）人力资源会计的确认

1、人力资源是企业的重要资产

人力资源会计与传统会计的本质区别就在于人力资源会计将人力资源投资视为资产，而传统会计则作为费用。

资产，是企业拥有或控制的，能够以货币计量，预期能为企业带来经济利益流入的经济资源。据此定义，人力资源是企业的资产，因为人力资源是指人的劳动能力，劳动者的这种劳动能力显然是可以给企业带来经济利益的流入的；而且，人力资源的成本，即企业投资在人力资源上的招聘费、培训费、保险费、工资及福利费等支出都是能够以货币计量的；还有，人力资源也是企业可以实际控制的，一旦劳动者被企业雇佣，他的劳动力事实上就已经为企业所控制，在劳动契约解除以前，劳动者不能再自由的向他人出售劳动力，特别是正常上班时间，劳动者的时间和所做的事都不能为自己所控制。所以，企业的人力资源是企业所拥有或控制的，能够以货币计量，能为企业带来经济利益流入的重要经济资源，是企业的重要资产。

２、人力资源是企业的无形资产

无形资产是不具有实物形态的非货币性资产，具有无实物形态、用于生产商品或提供劳务、出租给他人或为管理而持有、可以在一个以上的会计期间为企业提供经济效益、所提供的未来经济效益具有不确定性等特征。人力资源符合上述定义和特征：（1）、人力资产不具有实物形态。人力资产本质上是指员工的服务能力和潜力，这种能力、潜力是没有实物形态的；（2）、人力资产是用于生产商品、提供劳务或管理的人力资源；（3）、人力资产投资的受益期通常在一个会计期间以上，服务期低于一个会计期间的员工的工

资等支出一般直接计入当期损益，而不予以资本化；（4）、人力资产到底能为企业带来多大的效益是很难估计的，另外，由于人才的流动性大，使人力资产的受益期事实上也很难确定。综上所述，人力资源应属企业的无形资产。

（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，人力资产的计价主要有人力资源成本会计和人力资源价值会计。

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。目前人力资源成本的计量方法主要有以下三种：

（1）历史成本计量法

此法是将人力资源的取得、开发或培训等实际发生的支出予以资本化，并进行相应的会计处理。历史成本法操作简便，数据确凿，具有客观性和可验证性，而且符合传统会计的客观要求，其计量基础易被操作者所接受。但随着时间的推移，经济环境的变化，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。例如，在我国，企业获取优秀人才可以通过组织上的人事调动，几乎没有投资成本。但现在企业往往通过高工资、高福利来网罗人才，这样，不同时期的人力资源取得成本就有了较大的不同，此时的历史成本信息相关性就很低。此法运用于一般企业。

（2）重置成本计量法

此法是假定在当前市场条件下，重新取得、开发与现有人力资源状况相当的员工所发生的支出并予以资本化的方法。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。该方法的主要优点是可以反映人力资源的实际经济价值，而且数据比较容易估计。但是，由于重置成本法对人力资源价值的预计带有较强的主观性，对其准确预计是很困难的，因而缺乏可信度。所以，此法仅适用于对人力资源的预测和决策。

（3）机会成本法计量法

此法是以员工离职或离岗使某个组织所蒙受的经济损失作为人力资源成本的计价依据。这种计价方法接近于人力资源的实际经济价值，便于正确核算人力资源成本。当然，它也有缺点，比如，距离传统会计模式较远，不可靠，而且人力资源的机会成本既不代表企业的投入成本，又不代表人力资源的创造价值，因而对外部信息使用者来说并无相关性。此法适用于员工素质较高，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。

可见，理论上的计量方法是多样化的，但实际在应用上的选择确实很难两全，所以比较实际的做法是以历史成本作为人力资源的主要计量方法，因为它客观真实，确实是企业已经支付的成本代价，任何信息使用者都必然要求获得这些真实的信息。同时企业可以提供按重置或机会成本计量的辅助人力资源信息，以满足对此类信息有特殊要求的信息使用者。

2、人力资源价值计量

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。我们可以采用货币性价值和非货币性价值两种计量方法。

（1）货币性计量方法

常用的计量方法有：①、未来工资报酬折现法。该方法是将一个员工从录用到退休或死亡停止支付报酬为止预计将支付的报酬按一定的折现率折成现值，作为人力资源价值。这种计量方法是以工资为计量依据的，其计算结果反映的只是人力资源的交换价值，并不是人力资源价值的全部。②、调整的未来工资报酬折现法。由于人力资源素质不同，企业之间盈利水平会存在差别，因而企业员工的未来工资报酬的现值应乘以一个效率系数，这个系数反映了企业盈利水平与本行业平均盈利水平的差异，这种方法仍然是以工资为计量基础。对于盈利水平高于同行业平均盈利水平的企业来说，效率系数大于１，其计算结果大于未来工资报酬折现法计算的结果，因为这个计算结果不仅包含了人力资源的交换价值，还包括了部分剩余价值，即企业超过同行业平均盈利水平的部分。但对于那些低于同行业平均盈利水平的企业，计算结果则相反。

（2）非货币性计量方法

人力资源价值的非货币性计量方法是使用模糊计量和定性描述的方法加以分析和说明来计量某一组织员工的凝聚力、协作力等。常用的计量方法有：①、技能详细记载法，是通过对各位员工的教育水平、知识水平、工作经验以及专门技术等素质构成和能力特征编制一览表进行分等衡量，以评价人力资源价值；②、绩效评价法，是对员工的工作状况通过打分进行具体评价，并按一定顺序进行级别排列；③、潜力评价法，是确定员工在工作中的发展和职务提升的可能性，是为了计量员工能为组织提供多大的潜在服务；④、工作态度测定法，衡量工作人员的态度，主要是了解工作人员对某些客观事物的感情倾向，以便估计工作人员对他们的工作、报酬、环境以及整个组织的看法。

人力资源价值的非货币性计量方法，作为人力资源价值计量的辅助方法，弥补了货币性计量方法的不足，可以反映货币性计量所不能提供的信息。但由于企业决策中普遍采用的是以货币为计量单位的信息，会计信息的主要特征之一也是采用货币性计量，因此应尽量采用货币性计量方法。

三、人力资源会计在我国的适用性和可行性

（一）人力资源会计在我国的适用性

很多人认为，人力资源会计并不适用于我国，我国市场条件尚不完善，合理的、恰当的人力资源交易价格难以形成，故人力资源会计在我国不适用。事实上并非如此，人力资源会计中所指的人力资源是指人的劳动力，而非人本身。在社会主义市场条件下，劳动力成为商品的条件仍然存在，劳动力属于私人所有；社会主义劳动者个人不占有劳动资料，作为人的劳动力必须依附于某一组织才能发挥作用。我国一贯倡导“尊重知识、尊重人才”，强调“科技是第一生产力”，强调要素市场（尤其是劳动力市场）的建设，都说明了我们承认人力资源是一种有价值的组织资源，能为组织带来未来的经济利益，具备了应用人力资源会计的理论前提，因此，在我国人力资源会计是适用的。

（二）人力资源会计在我国的可行性

人力资源会计在我国推行起来还存在许多困难，比如，社会和企业对人力资源会计信息需求的呼声还不很高、不迫切，而且结合中国实际研究人力资源会计还正在尝试之中。有些理论问题还有待探讨，加上我国人力资源整体素质差，国家资金不足，近期只能提供有限资金以提高我国人口素质。随着我国经济体制改革的深入发展，人力资源会计理论的成熟，在我国推行人力资源会计是非常有可能的，其可行性表现在：

（1）我国经济体制改革的社会环境为我国推行人力资源会计创造了条件

①、《全民所有制工业企业转换机制条例》的颁布，已将全民所有制工业企业推向市场。②、我国劳动人事制度的改革，第三产业的大力发展，必将使劳动力市场和人才市场大大活跃。③、我国经济体制改革后的观念更新，使人力资源会计的基本假设得以承认。

（2）人力资源会计研究奠定了我国推行人力资源会计的理论基础

在国外人力资源会计的研究进行了30多年，创造了成本会计和价值会计的一些方法，并构成了理论体系等等，这些都为我国推行人力资源会计提供了可以借鉴的经验。从20世纪80年代起，我国理论工作者也注重了人力资源会计的基本理论研究，初步形成了人力资源成本会计和人力资源价值会计理论，解决了人力资源成本和价值计量上的一些难题，使得人力资源价值会计核算中的问题有了解决的初步方案。因此，从理论上说已经具备在我国推行人力资源会计的可能性。

（3）企业的需求是推行人力资源会计的动力

企业需要计量人力资源成本和价值的内在动力，为推行人力资源会计提供了用户。一种理论的生命力就在于它的应用价值。人力资源会计也同样，一些企业已开始有了推行人力资源会计的需求。如一些公司目前正在进行的职工劳动力入股方面的尝试；再如足球俱乐部球员的转会费高达上百万元，其会计处理也需要人力资源会计理论指导。而且随着企业从劳动密集型向知识型的转化，人力资源的数量和素质对企业的兴衰成败关

系越来越大，会有更多的企业需要推行人力资源会计，也会使人力资源会计的应用有更广阔的市场。

综上所述，人力资源会计在我国不仅适用，而且可行，但也存在一定困难。因此，推行人力资源会计的工作既不能一蹴而就，也不能知难而退。随着经济的发展，特别是知识经济时代的的到来，我们应该在逐步总结理论和实践经验的基础上，不断提高对人力资源会计的认识，为人力资源会计建立起一套较完善的理论体系，努力使人力资源会计广泛运用在我国的企业中。

参 考 文 献

[1] 吕元香，《对人力资源价值会计计量方法的探讨》,《财会月刊》，2025（02）

[2] 张鸣、许竞，《人力资源会计的深入研究》，《上海财经大学学报》，2025（02）

[3] 周蜻，《对人力资源会计的再探讨》，《财经理论与实践》，2025（01）

[4] 董丽丽、章剑，《关于人力资源会计几个问题的商榷》，《市场周刊·财经论坛》,2025（04）

[5] 傅萍，《人力资源的会计确认、计量与报告》，《财会研究》，2025（07）

[6] 袁晓勇，《人力资源会计研究的若干问题》，《财会通讯》，2025（11）

[7] 安明硕，《对人力资源会计研究的几点思考》，《财会月刊》，2025（11）

[8] 徐国君、刘祖明，《人力资源会计研究述评》，《财会通讯》，2025（11）

**第五篇：人力资源会计在我国的应用**

人力资源会计在我国的应用

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

编辑:王菲 文章来源：会计网校哪个好新浪

人力资源会计是将人力资源管理和会计管理相结合的产物。它采用会计的方法,全面系统地反映、计量企业所拥有的人力资源,从而促进企业人力资源管理水平的提高,实现定性管理向定量管理的转变。与此同时,它也使会计系统更真实、全面地反映“预期会给企业带来经济利益”的资源,从而扩大了会计核算的范围,提高了会计信息的质量。因此,人力资源会计正成为会计学科中一个新兴的研究领域,并在西方国家得到较多的应用。笔者认为,如果能在银行系统中应用、推广人力资源会计,将有助于准确反映我国商业银行所拥有的丰富的人力资源,进一步提高银行经营管理水平,增强核心竞争力。一.人力资源会计的确认与计量

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！