



石家莊鐵道大學
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

在线开放课程

人力资源成本管理

人力资源成本核算

主讲：李晓斌

一、人力资源成本核算的内涵



在线开放课程

- 人力资源成本核算是“人力资源成本会计”研究的重点之一，包括人力资源成本会计的有关理论基础研究和有关人力资源成本项目的划分和确认、帐户体系的建立、人力资源成本报表体系的设计等实务研究。人力资源成本核算是人力资源成本管理的基础，这一过程为后续的管理提供最基本的成本信息。

二、人力资源成本核算假设

■ 对人力资源成本进行核算，反映的是人力资源这一企业特殊资产的各种成本，除应接受传统会计的会计主体、持续经营、会计期间和货币计量假设外，从人力资源成本的特殊性考虑，它还具有以下独特的假设：①人力资源是核算主体所拥有的最有价值资源 ②人力资源为核算主体服务的期限相对稳定 ③人力资源成本具有可计量性 ④信息重要性假设。

■ 人力资源成本核算的计量方法

■ 现在人力资源管理成本的计量方法有许多，主要是

- 历史成本法、
- 重置成本法、
- 机会成本法等。

历史成本法 是人力资源成本核算中最基本的计量方法。该方法仅将企业在招聘、培训、组织和开发人才等过程中的一切人力资源方面的费用开支均列为对人力资产的投资，作为人力资源的成本。这种方法的优点是数据根据原始凭证记录，具有客观性和可验证性，能使人力资源会计与非人力资源会计在计价原则上保持一致，使两种信息具有可比性。其缺点是人力资源的实际价值可能大于历史成本，而且人力资源的增值和摊销与人力资源的实际能力增减不一致，从而致使信息使用者根据会计报表上的数据分析人力资源时与实际产生偏差。

- **重置成本法** 是重新取得相当于现有人力资源所要发生的支出或价值牺牲，包括原有员工的离职费用和招聘员工并使之达到岗位要求的培训费用。由于重置成本反映在现有条件下重新取得某项人力资源的支出和费用，相对于历史成本而言，更有助于管理决策。这种方法的局限性是：不容易确定，事实上很难找到两个素质以及能力完全相同的人，所以重置成本是一个近似值；主观性较强，人力资源的重置成本要根据当时的市场状况进行估算，尤其是在当前人力资源市场不够健全的情况下，这种估算工作量较大，价值取向的不同直接影响人力资源重置成本的数额。

- **机会成本法** 是指企业职工脱产学习期间不能为企业进行生产经营活动所带来的经济损失和遣散人员在离职前因工作业绩下降和离职后该职位空缺而给企业造成的经济损失等。机会成本不是实际的支出，而是企业可能要为所做出的人力资源决策承担的牺牲。如果将机会成本作为企业人力资源损益而计入当期损益，显然也是不恰当的，也会造成会计信息的失真。机会成本法提供的信息也可以作为企业管理者做出人力资源决策时的参考。该方法使用面太窄，主要适用于企业高级管理人才和科技人才的管理，一般员工不适用。

- 三、人力资源成本预算
- 人力资源成本预算是以货币形式，确定企业在计划期内为取得、开发和使用人力资源而发生的招聘、录用、教育、培训、工资、福利、管理等方面的费用预算。人力资源的成本预算，预算可以分为长期、中期和当期(年度)预算。资源的稀缺性是预算的根本原因。人力资源成本预算最直接的目标是控制人力资源成本。

四、人力资源成本控制

- 人力资源成本控制指的是对人力资源的取得成本，开发成本，替代成本，使用成本和日常人事管理成本的发生数额和效用进行掌握、调节的过程。广义的成本控制包括一切降低成本的努力。目的是以最低的成本达到预定的效果。

1, 影响人力资源成本控制的因素

①获得成本因素 获得成本因素主要有招聘需求, 包括招聘的人员数量和职位、对应的市场价格, 以及招聘方式、流程等。其中招聘需求导致的选拔、录用、安置费及招聘过程费用属于可控成本; 职位的市场价格等为不可控成本。

②开发成本因素 开发成本因素主要是因培训耽误工作而产生的机会成本等不可控成本因素; 培训需求、组织费用、培训效果为可控性成本因素, 其控制重点是提高开发成本的使用效率。

③使用成本因素 使用成本因素包括维持成本、奖励成本、调剂成本等。维持成本中，薪酬是人力资源总成本中最大部分，薪酬刚性更是人力资源成本只升不降的重要原因。薪酬一般分固定部分和浮动部分，前者由岗位、年资、学历构成，属不可控成本；后者由企业经营状况、员工绩效等因素构成，属可控成本。

④离职成本因素 主要指高级技术人员、管理人员等核心员工离职产生的成本，其中一部分是因疾病、伤残、年老、工作调动等不可控因素造成，一部分是激励不够、公平感缺失、发展空间受阻等可控因素导致。

2 人力资源成本控制的一般模式。

要对人力资源成本加以有效控制，就必须采取有效措施，降低人员的流动率，设计合理的人员工资报酬，搞好人员招聘和培训，以节省成本支出。具体办法，一是要确立人力资源的成本控制观念。二是建立人力资源成本预算制度。三是防止人才高聘低用。

小结



在线开放课程

- 本讲授人力资源成本控制

