



石家莊鐵道大學  
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

在线开放课程

# 人力资源成本管理

## 人力资源成本核算体系设计

主讲：李晓斌

## 一、人力资源成本的计量

- (1) 获得成本的核算
- 核算获得成本时，应该按工作顺序先后，来计算招聘，选拔，录用安置中发生的费用。取得成本=招聘成本+选拔成本+录用成本+安置成本
- 其中：①招聘成本=直接劳务费(招聘人员的工资+福利费)+直接业务费(洽谈费+差旅费+代理费+广告费+宣传品费+办公费)+间接管理费(行政管理费+场地和设使费)+预付费用(用于为企业吸引未来员工的费用)

- ②选拔成本=面谈费用(面谈总时间×选拔者工资率×候选人数)+汇总申请材料费用【(印发每份申请表资料费+每人资料汇总费)×候选人数】+考试费(材料费+场地费+评卷费)+测试评审费(测试所需时间×测试者的工资率×测试次数)+体检费(体检单价×体检人数)
- ③录取成本=录用手续费+调节补偿费+搬迁费+旅途补助
- ④安置成本=各种行政管理费+必要安置费用(安家费+科研启动费)+安置人员的时间损失成本

## (2) 开发成本的核算

核算开发成本时，则应该按照企业对员工的培训类别进行计量。

开发成本=岗前培训成本+岗位培训成本+脱产培训成本

其中：①岗前培训成本=教育者及受教育者的工资及离职损失费+教育管理费+教育设施折旧费。②岗位培训成本=受训和培训人员的误工工资+受训人员受训期间岗位代理人员因业务不熟、工作效率低下带来的损失。③脱产培训则根据国家机关培训、外单位代培和本单位培训三种情况进行计量。由国家机关培训的成本=受训人员的工资+学费+住宿费+差旅费+教材费。由外单位代培的成本=受训人员的工资+培训费+场地设施使用费+专家授课费。本单位自行培训的成本=师资开发费+教育场地设备费用+培训及受训人员工资。

### (3) 使用成本的核算

核算使用成本时，可根据其投入属性，分为维持成本、奖励成本和调剂成本进行核算。

使用成本=维持成本+奖励成本+调剂成本

其中：①维持成本=全员工资+津贴+福利费+年终奖及分红  
②奖励成本=超产奖+革新奖+建议奖+其他表彰奖励支出  
③调剂成本=职工疗养费+文体活动费+定期休假费+节假日开支+企业环境建设费用

#### （4）保障成本的核算

保障成本核算应强调严格按照国家的政策法规来执行，具体的核算方法如下：

保障成本=劳动事故成本+健康成本+退休养老成本+失业保障成本

其中：①劳动事故保障成本= $\Sigma$ 职工劳动事故人员工资等级 $\times$ 事故补贴率。②健康保障成本= $\Sigma$ 职工病假人员工资等级 $\times$ 病假补贴率。③退休养老保障成本= $\Sigma$ 退休养老人员工资等级 $\times$ 养老补贴率。④失业保障成本= $\Sigma$ 失业人员工资等级 $\times$ 失业救济率

## (5) 离职成本的核算

离职成本=离职补偿成本+离职前低效成本+空职成本

其具体计算方法是：①离职补偿成本=按政策规定付给离职者的工资和补偿费。②离职前低效成本=正常时间平均业绩-离职前一段时间平均业绩。③空职成本则是一种间接性成本，由于某职位的空缺可能会使某工作或任务的完成受到不利影响，从而会造成企业的损失，主要包括：由于某职位空缺而造成的该职位的业绩的减少，以及由空职涉及其他工作而引起相关方面的业绩的减少。故其计算方法，要从企业的实际出发评价而

## 二、人力资源成本核算的账户处理

进行人力资源成本核算，应设置相应的会计科目“人力资产”，人力资产记录人力资源的原始取得价格和价值增减变动情况，按期对人力资源进行摊销（类似“固定资产”科目）。

下设反方向科目“累计摊销”；拟设立备抵账户“人力资源流动准备”；所谓人力资源流动准备是指考虑到当今企业中人力资源流动频繁的情况，拟设立“人力资源流动准备”这一备抵账户，根据本企业经验或参照同行相似者情况按期计提备抵，实际发生人员流动时再注销确认损失。



操作如下：

(1) 计提时

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源流动准备

(2) 发生流动时

借：人力资源流动准备

贷：人力资产

“人力资源成本”下设四个二级科目：取得成本、开发成本、离职成本和使用成本；

(1) 工资等常规成本作当期费用化处理。分录如下：

借：人力资源成本——使用成本——某人

贷：应付工资——某人

应付保险费——某人

应付福利费——某人

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本——使用成本

(2) 对于年底双薪等与企业当期实际经济效益关联不紧密的支出，则应视各企业实际情况而定。

①如果企业的业绩较好且营运稳定，在年初即有较大把握估计年底双薪的数额，则应在该年度的各会计期间事先预提。分录如下：

计提时：借：人力资源成本——使用成本——某人  
贷：应付年底双薪

发放时：借：应付年底双薪  
贷：银行存款（现金）

②反之，则平时不预提，若年底效益好可发放此类现金，则直接进入费用。分录如下：借：人力资源成本——使用成本——某人

贷：银行存款（现金）

(3) 各会计期末将应分担的取得、发生作成本费用化处理。分录如下：

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本——取得成本 ——开发成本

(4) 由离职而引起的成本费用直接进入当期损益。分录如下：

借：生产成本（管理费用）等

贷：人力资源成本——离职成本

“人力资源收入”是指用以记录人力资源创造的经济收入。

期末将“人力资源成本”贷方累计摊销额转入该科目借方。

贷方余额表示人力资源盈利；借方余额为亏损。分录如下：

借：人力资源收入

贷：人力资源摊销

# 小结



在线开放课程

- 本讲授人力资源成本核算体系设计

