

关于人力资源财务会计核算问题的分析

刘莉珍

河北石家庄市体育公园管理处

DOI:10.32629/ej.v2i2.109

[摘要] 改革开放四十年以来,我国综合实力不断提高,经济发展水平也越来越高,各个领域都有了较为明显的发展,与此同时也具有了更大的发展空间。随之而来的是许许多多新生事物和新兴行业,这些都是社会进步的表现。时代进步和发展了,企业现代化发展越来越快,规模化明显,企业在人力资源方面投入也逐渐增大。也因为如此,人力资源财务会计核算的地位越来越重要,因此我们对其要进行深入研究。本文从四个角度来分析和探究了这些问题。

[关键词] 人力资源; 财务会计; 核算

1 关于人力资源会计的概述

人力资源会计又被称为人力资产会计,包括人力资源财务会计和人力资源管理会计,这是基于传统会计的理论并运用了经济学和组织行为学原理的基础上,结合人力资源学所形成的一门分支会计学,是会计学科发展的一个新的成果,也是会计信息系统的一个分支系统。

这个系统以会计方法为主,针对人力资源成本、人力资源价值和使用效果进行确认、计量和报告,等三个方面进行,为企业和当事人提供关于人力资源变动状况的信息,外界利害关系。在以上这几个里面,人力资源成本是一种特殊的成本,它指的是企业对人力资源的投入价值,即为了取得开发和使用权而付出的代价,其中包含四个方面:取得成本、开发成本、保持成本和离职成本。在企业预期服务期间所能提供的收益价值就是指人力资源价值。在对人力资源会计核算时,通常要对比人力资源价值和人力资源成本,从而计算出收益的大小,这是人力资源会计核算最重要的作用。

1.1 人力资源会计的产生是知识经济发展的客观要求

随着经济发展,新兴的知识经济模式逐渐冲击传统的农业和工业经济,发展到当下,社会经济正进行由工业经济时代向知识经济时代的历史性跨越。在生产要素结构中,知识的地位越来越重要,正逐步发展为继土地、劳动、物力资本之后的第四种生产要素。且在这四种要素中的地位越来越高,隐隐有处于首位的态势。知识是人创造的,其价值是给人传播使用的,其创造和传播的载体都是人,所以人力资源也就成为了非常重要的一种推动企业生存发展的要素。

1.2 现代产业发展为人力资源会计的产生创造了社会条件

我国目前处于社会转型阶段,许多产业都在进行转型升级,出现了很多新的经济现象。而这些经济现象用传统的理论难以很好的解释,许多新的经济理论应运而生,并且发展很快。新出现的理论就包括人力资本、人力资产、人力资产投资等几个方面,随着这些理论不断发展完善,这些情况为人力资源会计理论的出现创造了社会条件,奠定了理论基础。

1.3 企业对人力资源管理的加强是人力资源会计产生的动力

随着现代化企业模式发展越来越快,很多企业的管理模式都得到了一定的提高和发展,企业人事管理越来越科学化、系统化、数量化。另一方面,人事管理的发展需要获取关于人力资源和人力价值的信息,这就需要企业财务部门进行一些数据处理及分析,以满足人事管理的需要。这种情况为人力资源会计产生提供了动力,促进了其产生和发展。

1.4 人力资源的流动是人力资源会计产生的催化剂

企业为了提高人才竞争中的能力,为了能够吸引人才,了解自己的企业优势,感受到自身在企业中的价值,不得不依靠一些数据作为论据来证明。人力资源的科学数据恰恰满足了其这个要求,从而推动了人力资源会计的建立。

2 人力资源财务会计的核算内容

人力资源财务会计主要负责为企业管理者和信息使用者收集各类信息,其中包括开发的成本、现有的人力资产的重置成本、人力资产的价值增值、人力资本权益以及对于劳动者贡献分配等方面的信息。总的来说,人力资源财务会计的核算主要整合为两方面的内容:人力资产核算和人力资本权益核算。

2.1 人力资产核算

人力资产就是指一种人力资源,这种人力资源是企业所掌握的,并有机会为企业带来未来经济利益的人力资源。这种资源包括了四个部分,分别是:取得价值、开发支出、离职成本、人力资源价值。前三个部分构成人力资产投资成本,指的是企业招纳人才所付出的成本,而这种成本将随着人力资产投资的摊销而逐渐得到弥补,其核算方式可以沿用传统会计的方法和程序。而另一方面,第四部分将形成人力资产,这一部分指的是人才为企业提供的经济贡献和服务的贡献。这些贡献可以分为三个方面,一是个人价值,人才可以在企业中凭借自己才能发挥出其应有的价值。二是群体价值,人才之间可以团结合作,共同创造价值。三是整体价值,企业作为一个整体,吸收了越来越多的人才将会更好的发挥出企业的整体功能和价值。而对于人力资产核算的方式可以分为货币计量和非货币计量两种方式。先来看货币计量,主要有未来薪资折现法、经济价值法、商誉法、公允价值法等方法这

几种。而非货币计量方式的核算内容和方法是通过对企业内部人员业绩考核及评价来预估其发展潜力的一种激励机制,从而判断人才的流动率。

2.2 人力资本权益核算

对劳动者权益的核算就是人力资本权益核算。劳动者的权益是其作为人力资源所有者所享受的合理合法的权益,是企业不可忽视的。人力资本权益核算包括两个方面:一是对人力资本本身的核算,二是对新产出价值中属于劳动者部分的核算。两者结合构成了人力资本权益核算的主要内容。

3 人力资源财务会计核算中存在的问题

当企业进行人力资源会计核算时,往往会出现一些问题导致核算出现误差,而企业也提出了相应的措施去解决,许多问题都能很好的解决。尽管如此,还是存在着一些影响计算准确性的因素,由于这些因素影响,还是会有一些不必要的麻烦产生。下面列举一些主要存在的因素:

3.1 核算过程中无法进行良好的管理

优质高效的管理制度与管理的模式可以保证企业进行顺利的生产运行,而在人力资源管理方面同样需要一套健全、高效的管理制度。可是很多企业并没有注重这一点,对于人力资源管理不到位,导致其产生一种混乱的状态,使得财务会计核算时没有一个正确的依据,从而降低了财务会计核算的准确度。二是企业在进行财务核算的时候,管理不到位,不严格,这使得工作人员在进行核算以及数据处理时可能会偷工减料,工作不认真,这样也会导致核算的数据出现误差,影响最终的结果,给企业带来不必要的损失。

3.2 核算人员的专业素养不高

核算人员的专业素养直接影响到会计核算数据的准确性,所以这项因素是至关重要的。现代企业中发生的很多会计核算中产生的麻烦事情,都是由人为因素导致的。一方面是由于会计核算人员自身的业务水平不过硬,专业素质不够高,对相关知识不够了解,以至于在核算过程中出现差错。这样一来就会使得其处理的数据不具有真实性从而影响了最终的核算结果。另一方面,会计核算人员的素质不高,同时也体现在学习能力方面。其学习水平也不够高,在接受新的核算模式及核算方法时就需要花费大量的时间,且效果还不够

理想。这就限制了企业核算模式的进一步发展和完善,导致其核算水平迟迟得不到提高,影响企业的长远发展。

4 提高会计核算的解决措施

尽管在进行人力资源财务会计的核算时会出现一系列问题,但是要想推动企业有更好的发展,就要积极面对,提出相应的措施来提高会计核算能力。

4.1 加强核算过程中的管理

企业在进行会计核算的过程中一定要加大管理力度,不仅仅是针对核算过程的管理还有针对核算人员的管理和监督,这将会在一定程度上保证工作人员工作的严谨性,从而提高工作的准确性和效率。而针对核算过程中的管理,要处理好计算出的数据,妥善存储。另一方面对其进行分析和计算保证其准确性以及信息有效性。

4.2 提高核算人员的专业素养

在对核算人员进行选拔时一定要严谨,挑剔,不能有一丝的放松。要进行多轮反复筛选,挑选出优质的专业素养高的,学习能力突出的核算人员。从而最大程度上减少人为因素导致的核算过程中出现的误差。另一方面也促进企业吸收和使用先进的核算方式,保证了核算结果的准确性。

5 结束语

综上所述,现代产业的快速发展为人力资源会计发展创造了良好的社会条件,但与此同时一些新问题也相伴而生。这些新的问题就需要在实践中寻找新的解决办法,在其实际使用中要注意本文提出的一些建议,注重工作人员专业素质以及加强管理。希望企业的人力资源财务会计核算的工作能够做好,企业能够发展得越来越好,从而推动我国经济转型升级。

[参考文献]

[1]李杨.关于人力资源财务会计核算问题的研究[J].财会学习,2018(28):97+99.

[2]王昀.关于人力资源财务会计核算问题的研究[J].山西青年管理干部学院学报,2008(03):76-78.

[3]陈慧娟.人力资源财务会计核算的研究[J].财税研究,2016(03):226.