

人力资源管理实战精解

第二辑

human

Resources Accounting

人力资源会计

总策划：辛民工作室

编著：谌新民 刘善敏

你不一定要成为HR专家，

但

一定要了解HR技巧



广东经济出版社

H

人力资源管理实战精解

第二辑

uman

Resources Accounting

总策划：辛民工作室

编 著：谌新民 刘善敏

人力资源会计

广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源会计/谌新民, 刘善敏编著. —广州: 广东经济出版社, 2002.6

(人力资源管理实战精解: 第二辑)

ISBN 7-80677-219-7

I. 人… II. ①谌…②刘… III. 企业管理—劳动力资源—会计 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2002) 第 035748 号

出版发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 5 楼)
经销	广东新华发行集团公司
印刷	湛江日报社印刷厂 (湛江康宁路 17 号)
开本	850 毫米×1168 毫米 1/32
印张	9.5 2 插页
字数	206 000 字
版次	2002 年 6 月第 1 版
印次	2002 年 6 月第 1 次
印数	1~6 000 册
书号	ISBN 7-80677-219-7 / F·703
定价	全套 (1—6) 120.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

销售热线: 发行部 [020] 83794694 83790316 邮政编码: 510100

(发行部地址: 广州市合群一马路 111 号省图批 107 号)

网址: www.sun-book.com

• 版权所有 翻印必究 •

总 序

随着中国融入国际经济体系步伐的加快,作为管理科学核心部分的人力资源管理也日益受到重视。人力资源管理是现代管理理论和实践中发展极为迅速的部分,虽然它在总体上属于起步不久的新兴学科,但由于它有效地运用了经济学、管理学、心理学、行为科学等学科的经典理论和最新研究成果,加之当今经济发展对人的因素依赖程度加强,而有效利用人力资源取得成功的案例也越来越多,使得它成为人们关注的焦点。

人力资源管理引入我国为时不久,也陆续引进和出版了一些人力资源管理的书籍,但运用人力资源最新理论并结合中国具体实践的应用性强的丛书可谓凤毛麟角。为此,我们决定出版一套针对人力资源管理工作者的丛书“人力资源管理实战精解”,以应读者之急需。

“人力资源管理实战精解”力求以新理论为指导,以实用性为准则,以可读性为导向,既讲究形式上的灵活,更求内容上的实用;既重视引入最新学科动向,更着重解决国外理论的水土不服问题。在选题上,丛书十分关注人力资源管理中的新趋势、新问题、新方法、新技巧,十分关注我国企业内部人力资源管理的难题,力求对解决本土问题有所帮助。

本丛书分十个专题分别对人力资源管理的重点内容作了较精彩的分析,这十个专题涵盖了人力资源管理的主要内

容。购置成套丛书可使读者综览人力资源管理全貌，选购某些专题亦可解决遇到的重点问题。

我们出版这套丛书的目的之一就是使更多的有志于人力资源管理研究和实践的同仁共同努力推进我国的人力资源管理事业，探索符合中国传统文化和适应中国经济体制改革与发展状况的人力资源管理模式，以指导实践，解决问题。

希望读者与我们一起关心、爱护这套丛书，共同推进中国人力资源管理事业的发展。

编 者

2002 年 5 月

目 录

总 序	(1)
第一章 人力资源会计概述	(1)
一、人力资源会计的历史沿革	(6)
二、人力资源会计的概念	(12)
三、人力资源会计的基本理论	(31)
四、我国推行人力资源会计的必要性和可行性 ..	(39)
第二章 人力资源成本会计	(45)
一、人力资源成本会计概念	(49)
二、人力资源成本会计计量	(53)
三、人力资源成本会计核算	(57)
四、高校人力资源成本核算	(67)
第三章 人力资源价值会计	(75)
一、人力资源管理会计	(78)
二、人力资源价值会计概述	(84)
三、人力资源价值会计计量	(87)
四、人力资源价值会计核算	(102)
五、科技型企业的人力资源会计	(108)

第四章 人力资源会计的预测与决策	(115)
一、人力资源预测会计.....	(118)
二、人力资源决策会计.....	(123)
第五章 人力资本投资	(133)
一、人力资本投资概论.....	(136)
二、人力资本投资方式.....	(152)
三、知识经济下的人力资本投资.....	(163)
四、人力资本投资范例.....	(166)
第六章 人力资本投资决策	(173)
一、人力资本投资风险分析.....	(176)
二、人力资本投资收益分析.....	(189)
三、人力资本投资决策分析.....	(201)
第七章 经营管理者权益	(209)
一、经营者激励的制度分析.....	(212)
二、企业经营者定价.....	(229)
三、企业经营者收益.....	(248)
第八章 人力资源会计发展趋势	(265)
一、人力资源会计模式发展.....	(267)
二、人力资源会计电算化.....	(273)
三、人力资源会计的管理.....	(279)
四、知识经济下的人力资源会计.....	(291)
参考文献	(297)

人力资源会计概述

人力资源会计起源于 20 世纪 60 年代的美国，80 年代传入我国，已为我国理论界与实务界所接纳与实践。

人力资源会计是以人力资源为研究对象，对其进行确认、计量和核算，并在财务报表中予以反映，以便为企业内外信息需求者提供人力资源现状及变动信息的一种会计方法。

人力资源会计的产生既是社会经济环境的要求，又是对传统会计的创新与发展。

人力资源会计理论体系的建立及付诸实践应具备一般前提、制度前提、社会前提、观念前提、实践前提等五个方面。

在我国推行人力资源会计不但有其必要性，而且也是可行的。



案例透视

在 20 世纪 80 年代末，深圳华为公司仅仅是一个拥有 40 万元资本的小型民营企业，为境外公司做电信设备的销售代理。现在该公司早已拥有自己的核心技术，在关键技术方面敢于向外国公司叫板，自行开发的产品涵盖了交换、传输、接入网、GSM 移动通信、数据通信、智能网、支撑网、通信电源、动力设备及环境集中监控系统、会议电视、CATV 等领域。截至 1998 年，该公司拥有总资产 66 亿元，净资产 30.6 亿元，销售额达到 71.6 亿元，实现净利润 15 亿元，分别比上年增长 104%、86%、102%、111%，在中国电子百强的排名上升到第 10 位。而在该公司所拥有的平均年龄为 27 岁的 8000 余名员工里，具有本科以上学历者约 7000 人，其中硕士数以千计，博士数以百计，使该公司成为国内人才阵容最为豪华的高科技企业。

是什么促使华为取得如此业绩、吸引如此众多的人才？特区环境？国家政策？行业发展？……都是又都不是。为什么不是？因为这些外在因素同样作用于华为以外的其他企业。推动华为公司高速成长的力量源泉只能到华为公司的内部寻找。

“无为而无不为”。是华为公司任正非总裁的管理理念。“无为而无不为”，是一种机制和文化氛围在推动公司的前进。一个机制，一种文化，道出了华为成

功的奥秘。机制在前，文化在后；机制是基础，文化是上层建筑，两者相辅相成。优良的企业文化氛围有助于机制作用的发挥，其所形成的“场效应”吸引了众多青年知识分子们的加盟，在共同价值观和目标的牵引下，他们创新争先，集体奋斗，夜以继日地拼命工作。

企业的机制有动力机制、约束机制、决策机制、计划机制、求助机制等。其中，推动华为公司前进的根本机制是动力机制。由动力机制激活和释放的能量，是企业生存发展的动力源泉。它涉及企业价值创造、价值评价和价值分配程序。华为公司的口号是“决不让雷锋吃亏，奉献者定当得到合理的回报”，并将“努力探索按生产要素分配的内部动力机制”写入《华为公司基本法》，这是华为内部动力机制取得成功的基本保证。

对于企业价值创造，华为人说：“劳动、知识、企业家和资本创造了公司的全部价值”。基于对企业价值创造的理解，华为形成了自己的价值评价和价值分配体系：通过对员工工作态度、工作能力、工作绩效的评价，来决定其工资、奖金、安全退休金、医疗保障、股权、股金、机会、职权及其他人事待遇。另外，华为公司吸引人之处也在于：当公司的成长和效益居于行业领先水平的时候，员工的工资水平也同样居于行业的领先水平。

同时，真正成为华为动力机制特色，成为华为赖

以吸引知识分子并极大地启动其释放能量的关键，是华为关于“知本主义”的理念及其实践。华为人所定义的知识是指对于企业而言的用知、真知和关键知；在华为，资本的概念超出了财务报表所揭示的资本范畴，除了财务资本以外，还包括人力资本和知识资本。并且，他们强调“人力资本不断增值的目标优先于财务资本增值的目标”。因此华为员工队伍不断扩大，高学历人才所占的比重不断增大，公司对管理者学习和员工培训的投入力度不断加大，员工的技能和经验不断增长，管理人员素质和管理水平不断提高。

另外，比人力资本增值观念更重要的是华为提出了知识资本化的理念。将知识资本与财务资本区分开来，强调知识资本在企业价值、价值评价和价值分配中的重要作用，是华为人的创新。而知识资本的内容包括专业知识、专业技能、工作经验、管理经验、学习与创新能力等。

华为人对知识资本的衡量是通过购股权和调度使用各种资源的职权来进行的。知识转化为资本的全过程包含三个阶段：（1）知识资本的形成与增值阶段；（2）知识资本的评价阶段；（3）知识资本转化为财务资本阶段。

同时，华为建立了一个管理信息系统，来全面反映知识转化为资本的过程。在这个管理信息系统里，分为价值核算体系与非价值核算体系两部分。非

价值核算体系反映知识资本的形成和评价，价值核算体系反映知识资本转化为财务资本的过程与结果。

在知识资本的形成与增值阶段，以人为对象建立档案。档案内容包括学历、学位、专业方向、专业技能、专业培训、工作经历、工作成就、技术资格、技术职称、科研经历、科研成果、奖励与处分、体能、血型、性格等。

在知识资本的评价阶段，根据对公司的贡献能力及其贡献，被考核者将被分成两类：普通劳动力和知识劳动力。公司对普通劳动力及其贡献的回应方式有工资、津贴、奖金、福利、保险、退休金等；公司对由知识决定的特殊劳动力及其贡献的回应方式有职权和购股权。

在知识资本转化为财务资本阶段，需要进行购股权和股本核算。对购股权和股本的核算，不能简单地套用现行的会计制度，必须跳出传统会计及其准则所限制的框架，即引入人力资源会计核算体系。

一、人力资源会计的历史沿革

1. 人力资源会计的发展阶段

人力资源会计产生于 20 世纪 60 年代的美国。美国会计

学家埃里克·G. 弗兰霍尔茨 (Eric G. Flamholts) 在他的《人力资源会计》一书 (1985 年版) 中将人力资源会计产生的过程分为五个阶段, 即基本概念的产生阶段、人力资源成本和价值计量模型的学术研究阶段、人力资源会计迅速发展阶段、理论与实务界对人力资源会计兴趣下降阶段、人力资源会计恢复活力阶段。

基本概念的产生阶段 (1960~1966 年)

此阶段的主要标志是对人力资源会计产生兴趣并从其他相关理论中衍生出人力资源会计的基本概念。人力资源会计的产生受到许多相关理论发展的影响, 其中影响最大的是以美国经济学会会长西奥多·舒尔茨教授为代表的有关人力资本的经济理论。1960 年, 舒尔茨出任美国经济学会会长时, 发表了题为《人力资本投资》的就职演说, 提出人力资本投资理论, 认为人力的取得不是无代价的, 人力——人的知识和技能存量, 是资本的一种形态, 可以称之为人力资本。这一理论推动了人力资本理论的研究。

1964 年, 美国密执根州立大学企业研究所赫曼森 (R.H. Hermanson) 发表的《人力资产会计》一文, 是人力资源会计理论研究的起点。1965~1966 年, 美国会计学会对人力资源会计理论进行了系统研究, 认为需要对人力资源费用成本及人力资源效益进行衡量与评价, 并交给密执根州立大学社会研究所进行实验。

这一阶段的理论研究为人力资源会计的发展奠定了理论基础。人力资源会计、人力资产、将人力资产作为企业商誉

的一部分、人力资源成本和人力资源价值等概念都是在这一阶段产生的。

人力资源成本和价值模型的学术研究阶段 (1966~1971 年)

这一阶段以开发计量人力资源成本模型（历史成本和重置成本）和人力资源价值模型（货币和非货币）及评价其有效性为标志，并且研究人力资源会计作为一种人力资源管理人员、部门经理、财务信息的外部使用者的工具，所具有现时的和潜在的用途。在此期间，大量的研究工作在密执根大学进行，并发表了一系列有关人力资源会计的文章，对人力资源会计理论作了详细的阐述。

在该阶段人力资源会计的基本概念、基本理论和基本技术处理方法逐渐形成，并在实践中开始被尝试。

人力资源会计迅速发展阶段（1971~1976 年）

这个阶段学术界与实务工作者对人力资源会计的兴趣很大，使人力资源会计得到迅速发展。在西欧、日本和澳大利亚都进行了大量的学术研究，并且在企业中进行人力资源会计操作的尝试。

这一时期发生了两件在人力资源会计历史上具有重大意义的事。第一件是美国会计学会于 1971~1973 年间成立了人力资源会计委员会，组织和支持一些人力资源会计项目的开发。1973 年美国会计学会人力资源会计委员会发表报告，对人力资源会计作出肯定性评论，推动了人力资源会计的发

展；第二件是1974年，迪克逊出版公司出版了弗兰霍尔茨的《人力资源会计》。

这时期是人力资源会计的迅速发展时期，人力资源会计从理论到实践都在全面发展，迅速成熟。会计理论界对此发表很多论文及专著，许多企业纷纷尝试进行人力资源会计核算与报告，显示出企业界对人力资源会计的极大兴趣。

理论与实务界对人力资源会计兴趣下降阶段 (1976~1980年)

20世纪70年代后期，无论理论界还是实务界对人力资源会计的兴趣都开始下降。主要的原因是相对容易的初级研究已经完成，前期成果已总结完毕，更深一步的工作需要具有较高水平的专家进行，而且需要有企业自愿继续作实验对象。更多的工作需要在企业里深入实际解决，但其研究成本高，效益也很难测量。因此，很少有企业愿意再继续这项实验，这使人力资源会计的研究进入了一个低潮。

人力资源会计恢复活力阶段（1980年至今）

虽然前一阶段，美国人力资源会计的研究有明显的下降趋势，但是并没有完全停顿。由于美国海军研究署出资建立一个研究海军人力资源管理方面问题的项目，上述低落情况逐渐有所好转。之后出现下面这些情况使人力资源会计的研究开始复苏：其一，美国政府要求研究增加劳动生产力的手段，人力资源会计研究的潜在贡献，对研究该课题的影响是不容忽视的；其二，美国的竞争对手日本对人力资源会计的

研究与重视，促使美国管理部门又转向人力资源会计的研究；其三，美国服务业的迅速发展。这些都是使研究人力资源会计复苏的原因。80年代后许多企业都开始重视人力资源会计的应用，如美国银行、美国海军研究署、美国金融机构、美国航天公司、美国大型医药公司及六大会计师事务所在欧洲的大型跨国企业，在加拿大的大型跨国工业公司等，都开始应用人力资源会计。这时人力资源会计的学术研究和实践工作都进入了一个崭新的前所未有的高潮。

由于人力资源会计的应用范围越来越大，人力资源会计学家认为人力资源会计目前已进入迅速发展的时期，并且还认为它将使传统会计产生重大变革。

2. 人力资源会计在我国的发展

自20世纪80年代初，人力资源会计引入我国后，理论界的学者对此作了大量而有意义的研究工作，把国外大量的有关研究成果翻译介绍到我国，并对其基本理论进行了讨论、研究和完善，初步形成适合我国国情的人力资源成本会计和人力资源价值会计体系。但总的来说，我国目前尚处于介绍国外研究成果，探讨学科内容及其适用性阶段。

1980年，上海《文汇报》发表了著名会计学家潘序伦先生的文章，率先在国内提出了人力资源会计研究的问题。1986年，上海翻译公司出版了陈仁栋先生翻译的弗兰霍尔茨所著的《人力资源会计》，第一次在国内系统地介绍了人力资源会计的内容。1991年出版陈仁栋的《人力资源会计》（厦门大学出版社）标志着人力资源会计从介绍转为研究为