

人力资源(资本)管理审计,是审计理论和审计实践的最前沿问题。自然经济的农业社会时代和市场经济的工业社会时代,土地和资本先后都是最稀缺的资源,因而成为社会经济配置的主导性资源,劳动力只是一般的生产要素之一。知识经济的后工业社会时代,人力资本已成为各种资源中最宝贵的资源,是企业核心竞争力中最重要构成要素,或者说是形成竞争力的最基本要素。因而,对人力资源的开发利用就成为管理乐章的重音符,最高审计机关国际组织的悉尼声明就特别强调人力资源管理和利用的审计问题,这也确实是当前中国审计开拓创新与时俱进的基本要求和首要选择。

人力资源(资本)管理审计的目标内容如何确定?现在的论文有的太简单有的太繁杂,我以为主要应从人力资源(资本)在其企业或其他组织管理中的地位和作用,以及人力资源(资本)管理的内部逻辑关系来确定其目标内容。

## 第一、人力资源(资本)管理的内部控制审计

人力资源(资本)内部控制,是保证人力资源各项方针政策得以贯彻的基本保证。审计主要是通过对人力资源(资本)的招收、管理、培训、使用、激励一整套规章制度进行审查与评价。审查其有与无,完善与否,执行严格程度。评价其内部控制制度的适当性。适当性的评价是对审计的很高要求。审查评价其是否与时俱进,即在相对稳定的原则下,能否随着环境和条件的变化而调整本组织的人力资源管理控制政策。

## 第二、人力资源(资本)的开发利用程度审计

人力资源(资本)的开发利用,是人力资本运作的基本内容和方式。物质资本、货币资本运作不好,即出现亏损、破产,但一般不主动消耗其他资本。而人力资源(资本)运作不好,自己不但不能充分发挥作用,即除具有一般资本的共同特性——自我贬值,还要消耗货币资本和实物资本,特别还是要抵消人力资源的其他个体价值和总体协作价值。所以,人力资源(资本)的开发利用不但要使其个体不断保值增值,并要使其价值得到充分发挥。更重要的是由个体人力资源(资本)协调聚合的群体价值。群体价值并不是个体价值的简单相加,而是要协调要聚合。不是加法,而是 $1+1>2$ 的聚合或乘法效应。人力资源(资本)的管理失误是最大的失误,对人力资本的浪费是最大的浪费,因而对人力资源(资本)管理的审计就是最有价值的审计。

通过对招聘、培训、使用、增值、文化、协调聚合等的审计监督,使人力资源(资本)的开发既能适用于当前的现实需要,又能考虑超前的,顾及到未来的发展后劲。促使其能建立起一个制度化、科学化的动态运行机制。特别是对人力资本的增值培训的投资问题,要有妥当的计划安排。即人力资本培训的投资要有强制的措施,还应按销售收入或税后利润的一定比例进行人力资本投资培训,或按其岗位定期或不定期培训,使人力资本的增值有制度安排。

## 第三、企业人力资本产权审计

人力作为资本就必然有产权的存在,这里涉及到劳动法规契约中人力资本载体的劳动者权益约定、人力资本的参与收益分配、激励等诸多问题。当然,审计不能大包大揽。主要是劳动者权益在企业契约的规定是否受到尊重;人力资本的所有权分配关系的落实程度;人力资本定价与激励方式的适当性,及其效果。

通过对企业人力资本产权的审计监督,使企业在不与法规相冲突的前提下,建立起不侵犯人力资本所有者权益,能够充分有效地调动不同层级的人力资本载体者的积极性,既能使个体人力资本价值增值,又能有效地提高企业核心竞争力的恰当机制的制度。

摘自《审计观察》

