



# 审计实务



# 项目十二 人力资源与工薪循环审计

## C 目 录 CONTENTS

1 了解人力资源与工薪循环

2 应付职工薪酬的审计





# 项目十二 人力资源与工薪循环审计

## 知识目标

1. 了解人力资源与工薪循环的业务特性；
2. 理解人力资源与工薪循环的审计目标和程序。

## 技能目标

1. 能够根据人力资源与工薪循环的流程制定各任务的审计目标；
2. 能够根据制定的审计目标，结合该循环的特点执行实质性程序；
3. 能熟练地将获取的审计证据记录于工作底稿。





# 项目十二 人力资源与工薪循环审计



## 引导案例

### 人力资源经理的怒气

D 集团在短短 5 年之内由一家手工作坊发展成为国内著名的食品制造商。该企业最初从来不制订计划，缺人了，就去人才市场招聘。企业日益正规后，开始在每年年初制订计划：收入多少，利润多少，产量多少，员工定编人数多少等。人数少的可以新招聘，人数超编的就要求减人。该企业一般在年初招聘新员工，可是因为一年中不时会有人升职、有人平调、有人降职、有人辞职，年初又有编制限制不能多招，而且人力资源部也不知道应当招多少人或者招什么人，所以人力资源经理总要不停地往人才市场跑。





# 项目十二 人力资源与工薪循环审计

## 引导案例

### 法尔莫公司事件

近来由于 3 名高级技术工人退休， 2 名跳槽， 生产线立即瘫痪， 集团总经理召开紧急会议， 命令人力资源经理 3 天之内招到合适的人员顶替空缺， 恢复生产。 人力资源经理两个晚上没睡觉， 频繁奔走于全国各地人才市场和面试现场之间， 最后勉强招到 2 名已经退休的高级技术工人， 使生产线重新开始了运转。 人力资源经理刚刚喘口气， 地区经理又打电话给他自己的公司已经超编了， 不能接收前几天分过去的 5 名大学生， 人力资源经理不由怒气冲冲地说：“是你自己说缺人， 我才招来的， 现在你又不要了！” 地区经理说：“是啊， 我两个月前缺人， 你现在才给我， 现在早就不缺了。” 人力资源经理分辩道：“招人也是需要时间的， 我又不是孙悟空， 你一说缺人， 我就变出一个给你？”

**思考：**试用人力资源管理理论分析 D 集团出现的问题并提出相关建议。





# 任务一 了解人力资源与工薪循环

一、

程

## 人力资源与工薪循环的业务流

主要业务活动环节	主要业务活动产生的凭证与记录
1. 批准招聘	1. 人事和雇用记录
2. 记录工作时间或产量	2. 工时记录和工薪表
3. 计算工薪总额和扣除	3. 支付工薪记录
4. 支付工薪净额	4. 个人所得税纳税申报表





# 任务一 了解人力资源与工薪循环

二、

制

## 人力资源与工薪循环的内部控





# 任务一 了解人力资源与工薪循环

三、

## 确定本循环可能发生报错的环

主要业务活动	可能的错报	关键控制点
批准招聘	在工薪单上虚构员工、虚报冒领职工薪酬	工薪账项应履行恰当的批准手续，经过特别审批或一般审批
记录工作时间或产量	未经授权更改总工薪付费标准、为员工并未工作的工时支付工薪	工时卡经领班核准；用生产记录钟记录工时
计算工薪总额和扣除	工薪计提、扣款和支付不正确、薪酬费用分配不正确	工薪分配表、工薪汇总表，采用适当的工薪费用分配方法
支付工薪净额	电子货币转账系统的银行账号不正确；支付应付工薪扣款的金额不正确；将工薪支付给错误的员工。	人事、考勤、工薪发放、记录等职务相互分离





# 任务一 了解人力资源与工薪循环

四

穿行测

试

审计人员应当选择一笔或几笔交易进行穿行测试，追踪从批准招聘、记录工作时间或产量、计算工薪总额和扣除、支付工薪净额、生成记账凭证，到过账至应付职工薪酬明细账和总账的整个交易流程，以证实对交易活动和相关控制的了解是否正确和完整，并确定相关控制是否得到执行。





# 任务一 了解人力资源与工薪循环

五

## 初步评价和风险评估

审计人员通过了解人力资源与工薪循环的内部控制，对相关控制的设计和是否得到执行进行评价，同时结合对被审计单位其他方面的了解，评估重大错报风险，以确定进一步审计程序的性质、时间和范围。如果了解到相关内部控制不存在或不值得信赖，审计人员可考虑执行实质性程序，而不进行控制测试。





# 任务二 应付职工薪酬的审计

## 一、备

### 应付职工薪酬审计的任务准备

2014年2月15日，衡信会计师事务所的审计人员郑海洋、李明依据《审计准则》和东方公司2013年度财务报表审计的具体实施方案，负责应付职工薪酬的审计。审计人员实施了审阅、核对、函证等程序，编制了如表12-2所示的审计工作底稿目录。为了便于对应付职工薪酬审计工作过程和审计范围的理解、掌握及审计实务操作，将应付职工薪酬审计的实质性程序与审计目标的关系编制成应付职工薪酬实质性程序表，如表12-3所示。





# 任务二 应付职工薪酬的审计

**表 12-2 应付职工薪酬工作表目录**

编号	项目名称	工作底稿名称	索引号
1	应付职工薪酬	程序表	FF71-0
2	应付职工薪酬	应付职工薪酬明 细表	FF71-1
3	应付职工薪酬	审定表	FF71





# 任务二 应付职工薪酬的审计

## 二、析

### 应付职工薪酬审计程序及案例分析

#### （一）获取或编制应付职工薪酬明细表

审计人员应获取或编制应付职工薪酬明细表，复核加计是否正确，并与报表数、总账数和明细账合计数核对是否相符。





# 任务二 应付职工薪酬的审计



## 情景引入 1

东方公司提供了 2013 年度应付职工薪酬明细表，审计人员郑海洋、李明对表中所列示的应付职工薪酬各个明细账户的期初余额、本期发生额和期末余额进行了计算和复核，结果准确无误；将其与总账、报表数进行了核对，证明结果相符，如表 12-4 所示。



表 12-4 应付职工薪酬明细表

被审计单位：东方公司

索引号：FF71-1

项目：应付职工薪酬明细

财务报表截止日/期间：2013.12.31

编制：李明

复核：李志强

日期：2014.2.15

日期：2014.2.16

项目名称	期初余额	本期增加额	本期减少额	期末余额	备注
工资	248 513.50	346 000	511 467	83 046.50	
职工福利		48 440	15 626.50	32 813.50	
住房公积金					
医疗保险费		181 153.50	152 640	28 513.50	
失业保险费		294 240	264 240	30 000	
养老保险费		103 680	103 680		
工伤保险费		33 084	33 084		
生育保险费		27 636	27 636		
工会经费		6920	6920		
职工教育经费		8650	8650		
合计	248 513.50				

审计说明：此表中数据已与明细账、总账余额、报表数核对相符。



# 任务二 应付职工薪酬的审计

## (二) 应付职工薪酬审计分析程序

在人力资源和工薪循环的审计中，注册会计师为收集大多数审计证据，通常采用实质性分析程序。实质性分析程序在识别因错误或舞弊而导致的重大错报领域或证实支出列报和披露的公允性时非常有用。分析程序包括在对企业的核心进程和相关财务处理进行了解时进行的前期比较、比率分析、财务与非财务信息的比较等。





# 任务二 应付职工薪酬的审计

主要环节	实施的审计程序
1.分析可能影响工薪金额变化的因素	员工结构的变更及针对各类不同的平均工薪水平和工薪范围
	员工数量的变化及在季节性变化的情况下该数量的稳定性
	是否存在年度中由于企业经营或生产期限的限制而加班所支付的高工薪
	由于企业扩张而增加人员
2.实质性分析程序	产量的变化，企业获得了大额合同，或丢失了主要客户或供应商，以较低产量生产
	比较被审计单位员工人数的变动情况，检查被审计单位各部门各月工薪费用的发生额是否有异常波动，若有，则查明波动原因是否合理
	比较本期与上期工薪费用总额，要求被审计单位解释其增减变动原因，或取得公司管理层关于员工工薪标准的决议
	结合员工社保缴纳情况，明确被审计单位员工范围，检查是否与关联公司员工工薪混淆列支
核对下列相互独立部门的相关数据：工薪部门记录的工薪支出与出纳记录的工薪支付数，工薪部门记录的工时与生产部门记录的工时	
比较本期应付职工薪酬余额与上期应付职工薪酬余额，是否有异常变动	





# 任务二 应付职工薪酬的审计



## 情景引入 2

审计人员郑海洋、李明在对东方公司 2013 年度的应付职工薪酬进行审计时，对员工人数的变动情况、本期与上期工薪费用总额等相关指标进行比较、分析，未发现异常。





# 任务二 应付职工薪酬的审计

## (三) 应付职工薪酬细节测试

审计人员在对应付职工薪酬明细表相关项目进行核对，相关指标实施分析程序之后，还应该就实质性分析中的异常情况或者审计人员存在疑虑的地方进行检查，实施细节测试，重点检查工资、奖金、津贴、补贴及社会保险费、住房公积金、工会经费和职工教育经费等方面的计提、分配和列报情况。





# 任务二 应付职工薪酬的审计



## 情景引入 3

审计人员郑海洋、李明在对东方公司 2013 年度的应付职工薪酬进行审计时，取得了该公司 2013 年 12 月份的工薪费用分配表，如表 12-6 所示。





# 任务二 应付职工薪酬的审计

表 12-6 东方公司工薪费用分配表

单位:元

部 门	人员类别	生产成本	制造费用	管理费用	销售费用	营业外支出
生产车间	生产工人	297 198				
	管理人员		11 742			
销售部门	门市部人员				5 700	
膳食科	炊事人员					2 600
公司总部	管理人员			77 200		
其他	固定资产清理					12 500
	基建人员	8 800				
	内部研发人员			12 000		





# 任务二 应付职工薪酬的审计



## 实战演练

(1) 根据上述资料, 指出东方公司工薪费用分配中存在的问题, 并提出调整建议。

(2) 依据应付职工薪酬明细表, 完成应付职工薪酬审定表的填写, 如表 12-7 所示。





# Thank You!

谢谢观看!

