# 对人力资源会计的研究

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-09-05

*第一篇：对人力资源会计的研究对人力资源会计的研究内容提要：进入知识经济时代，人作为一种资源越来越受到重视，人力资源会计的重要性也日益凸显。本文首先介绍了人力资源会计的目标，然后对人力资源会计的确认与计量问题作了一些探讨，并对人力资源成本会...*

**第一篇：对人力资源会计的研究**

对人力资源会计的研究

内容提要：进入知识经济时代，人作为一种资源越来越受到重视，人力资源会计的重要性也日益凸显。本文首先介绍了人力资源会计的目标，然后对人力资源会计的确认与计量问题作了一些探讨，并对人力资源成本会计和人力资源价值会计进行了分析，最后论述了人力资源会计在我国的适用性和可行性。

人力资源会计是会计学的一个崭新的分支，是市场经济的产物，是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，它的目标是将人力资源无限变化的信息提供给企业和有关人士使用。人力资源会计是从价值方面对人力资源的开发、利用进行管理的活动，它主要研究组织中人力资源成本和价值的确认、计量、记录和报告等问题，为人们提供人力资源会计信息。

一、人力资源会计的目标

人力资源会计既要满足对内管理的需要，还要满足债权人、投资人、有关管理部门的需要。对这个问题的认识决定了人力资源会计目标的确定。人力资源会计的会计目标就是将企业人力资源信息提供给企业管理当局及其他与企业有利害关系的集团或个人，以供利用。人力资源会计的目标具体可以分为以下几个方面：

（一）向企业管理者提供信息

在企业管理过程中，为实施人力资源发展战略，考虑企业是否应扩大人员编制？通过从企业内部培训还是外部招聘？企业里的人力资源应具备什么样的质量才使企业效益最大？在经济萧条时期，企业应当裁减还是保持其人力资源？等等诸多问题。如何进行人力资源管理决策？显然，传统会计是无法解决的，必须依靠人力资源会计来解决。此外，如何充分利用人力资源、提高其使用效率，为开发人力资源的投资是多少，总体投资收益是多少等，也只能由人力资源会计提供。

（二）向投资者和债权人提供信息

传统会计报表向投资者、债权人所提供的信息是未包含人力资源信息的，只提供财务资源和物质资源的状况和变动情况，而将人力资源成本列为当期损益，且未将人力资源的投入列入资产，这就造成了投资者、债权人不能全面了解企业的资产、损益、财务变动情况。有了人力资源会计提供的会计信息，能够更真切地分析人力资源、物质资源、财务资源三大资源的投资比例和投资效果，能够更真实地反映出企业总资产中人力资产、物质资产的比例。所以说，人力资源会计信息为投资者和债权人提供了正确的决策依据。

（三）调动企业职工的积极性

建立人力资源会计，可促进企业进行人力资本投资，开发人力资源，在企业里形成一种珍惜、爱惜人才的良好氛围，这可激发职工的活力和热情，增强企业的发展潜力。

（四）向政府主管部门和有关利害关系人提供信息

为了创造良好的企业形象，以争取社会公众和企业职工对企业经营的有力支持，企业也必须自愿地履行一定的社会责任，即企业在谋求企业股东最大限度收益的同时，必须兼顾企业职工、消费者和社会公众的利益。通过人力资源会计报表，政府主管部门可以了解企业对人力资源安排方面的贡献以及企业人力资源的开发、利用、维护情况，并将其作为对企业考核的一个重要指标，从而采取积极有效的宏观管理措施，比如，对人力资源开发利用好的企业给予一定的优惠政策，引导人力资源的合理流向，优化人力资源的配置，使其更好地为社会服务。

二、人力资源会计的确认与计量

人力资源会计计量及确认一直是理论界和实务界的尚未解决的难题，这严重影响人力资源会计的发展，也影响了人力资源会计为使用者提供经济信息的作用。

（一）人力资源会计的确认

1、人力资源是企业的重要资产

人力资源会计与传统会计的本质区别就在于人力资源会计将人力资源投资视为资产，而传统会计则作为费用。

资产，是企业拥有或控制的，能够以货币计量，预期能为企业带来经济利益流入的经济资源。据此定义，人力资源是企业的资产，因为人力资源是指人的劳动能力，劳动者的这种劳动能力显然是可以给企业带来经济利益的流入的；而且，人力资源的成本，即企业投资在人力资源上的招聘费、培训费、保险费、工资及福利费等支出都是能够以货币计量的；还有，人力资源也是企业可以实际控制的，一旦劳动者被企业雇佣，他的劳动力事实上就已经为企业所控制，在劳动契约解除以前，劳动者不能再自由的向他人出售劳动力，特别是正常上班时间，劳动者的时间和所做的事都不能为自己所控制。所以，企业的人力资源是企业所拥有或控制的，能够以货币计量，能为企业带来经济利益流入的重要经济资源，是企业的重要资产。

２、人力资源是企业的无形资产

无形资产是不具有实物形态的非货币性资产，具有无实物形态、用于生产商品或提供劳务、出租给他人或为管理而持有、可以在一个以上的会计期间为企业提供经济效益、所提供的未来经济效益具有不确定性等特征。人力资源符合上述定义和特征：（1）、人力资产不具有实物形态。人力资产本质上是指员工的服务能力和潜力，这种能力、潜力是没有实物形态的；（2）、人力资产是用于生产商品、提供劳务或管理的人力资源；（3）、人力资产投资的受益期通常在一个会计期间以上，服务期低于一个会计期间的员工的工

资等支出一般直接计入当期损益，而不予以资本化；（4）、人力资产到底能为企业带来多大的效益是很难估计的，另外，由于人才的流动性大，使人力资产的受益期事实上也很难确定。综上所述，人力资源应属企业的无形资产。

（二）人力资源会计的计量

将人力资源资本化，就涉及到人力资产的计价问题，人力资产的计价主要有人力资源成本会计和人力资源价值会计。

1、人力资源成本会计

人力资源成本会计的特点是通过单独计量人力资源招聘、选拔、安置、培训等成本，将有关人力资源取得和开发的成本进行资本化形成人力资产，然后按受益期转作费用。目前人力资源成本的计量方法主要有以下三种：

（1）历史成本计量法

此法是将人力资源的取得、开发或培训等实际发生的支出予以资本化，并进行相应的会计处理。历史成本法操作简便，数据确凿，具有客观性和可验证性，而且符合传统会计的客观要求，其计量基础易被操作者所接受。但随着时间的推移，经济环境的变化，人力资源的实际经济价值与历史成本有较大的差异，人力资源的增值或摊销并不直接与人力资源的实际生产能力相关联，拥有相同生产能力的职工所分摊的招聘、培训等历史成本可能并不相同，从而在一定程度上削弱了人力资源计价的可比性和真实性。例如，在我国，企业获取优秀人才可以通过组织上的人事调动，几乎没有投资成本。但现在企业往往通过高工资、高福利来网罗人才，这样，不同时期的人力资源取得成本就有了较大的不同，此时的历史成本信息相关性就很低。此法运用于一般企业。

（2）重置成本计量法

此法是假定在当前市场条件下，重新取得、开发与现有人力资源状况相当的员工所发生的支出并予以资本化的方法。它包括两个部分：一个是由于现有雇员离去导致的离职成本；另一个是取得、开发其替代者的成本。该方法的主要优点是可以反映人力资源的实际经济价值，而且数据比较容易估计。但是，由于重置成本法对人力资源价值的预计带有较强的主观性，对其准确预计是很困难的，因而缺乏可信度。所以，此法仅适用于对人力资源的预测和决策。

（3）机会成本法计量法

此法是以员工离职或离岗使某个组织所蒙受的经济损失作为人力资源成本的计价依据。这种计价方法接近于人力资源的实际经济价值，便于正确核算人力资源成本。当然，它也有缺点，比如，距离传统会计模式较远，不可靠，而且人力资源的机会成本既不代表企业的投入成本，又不代表人力资源的创造价值，因而对外部信息使用者来说并无相关性。此法适用于员工素质较高，流动性较大且机会成本易于获得的企业，如律师事务所、会计师事务所等。

可见，理论上的计量方法是多样化的，但实际在应用上的选择确实很难两全，所以比较实际的做法是以历史成本作为人力资源的主要计量方法，因为它客观真实，确实是企业已经支付的成本代价，任何信息使用者都必然要求获得这些真实的信息。同时企业可以提供按重置或机会成本计量的辅助人力资源信息，以满足对此类信息有特殊要求的信息使用者。

2、人力资源价值计量

人力资源价值会计主要不是以投入价值而是以产出价值作为人力资源价值的计量基础。这使得对人力资源价值的计量不可能绝对准确，而只能采用推算的方法。我们可以采用货币性价值和非货币性价值两种计量方法。

（1）货币性计量方法

常用的计量方法有：①、未来工资报酬折现法。该方法是将一个员工从录用到退休或死亡停止支付报酬为止预计将支付的报酬按一定的折现率折成现值，作为人力资源价值。这种计量方法是以工资为计量依据的，其计算结果反映的只是人力资源的交换价值，并不是人力资源价值的全部。②、调整的未来工资报酬折现法。由于人力资源素质不同，企业之间盈利水平会存在差别，因而企业员工的未来工资报酬的现值应乘以一个效率系数，这个系数反映了企业盈利水平与本行业平均盈利水平的差异，这种方法仍然是以工资为计量基础。对于盈利水平高于同行业平均盈利水平的企业来说，效率系数大于１，其计算结果大于未来工资报酬折现法计算的结果，因为这个计算结果不仅包含了人力资源的交换价值，还包括了部分剩余价值，即企业超过同行业平均盈利水平的部分。但对于那些低于同行业平均盈利水平的企业，计算结果则相反。

（2）非货币性计量方法

人力资源价值的非货币性计量方法是使用模糊计量和定性描述的方法加以分析和说明来计量某一组织员工的凝聚力、协作力等。常用的计量方法有：①、技能详细记载法，是通过对各位员工的教育水平、知识水平、工作经验以及专门技术等素质构成和能力特征编制一览表进行分等衡量，以评价人力资源价值；②、绩效评价法，是对员工的工作状况通过打分进行具体评价，并按一定顺序进行级别排列；③、潜力评价法，是确定员工在工作中的发展和职务提升的可能性，是为了计量员工能为组织提供多大的潜在服务；④、工作态度测定法，衡量工作人员的态度，主要是了解工作人员对某些客观事物的感情倾向，以便估计工作人员对他们的工作、报酬、环境以及整个组织的看法。

人力资源价值的非货币性计量方法，作为人力资源价值计量的辅助方法，弥补了货币性计量方法的不足，可以反映货币性计量所不能提供的信息。但由于企业决策中普遍采用的是以货币为计量单位的信息，会计信息的主要特征之一也是采用货币性计量，因此应尽量采用货币性计量方法。

三、人力资源会计在我国的适用性和可行性

（一）人力资源会计在我国的适用性

很多人认为，人力资源会计并不适用于我国，我国市场条件尚不完善，合理的、恰当的人力资源交易价格难以形成，故人力资源会计在我国不适用。事实上并非如此，人力资源会计中所指的人力资源是指人的劳动力，而非人本身。在社会主义市场条件下，劳动力成为商品的条件仍然存在，劳动力属于私人所有；社会主义劳动者个人不占有劳动资料，作为人的劳动力必须依附于某一组织才能发挥作用。我国一贯倡导“尊重知识、尊重人才”，强调“科技是第一生产力”，强调要素市场（尤其是劳动力市场）的建设，都说明了我们承认人力资源是一种有价值的组织资源，能为组织带来未来的经济利益，具备了应用人力资源会计的理论前提，因此，在我国人力资源会计是适用的。

（二）人力资源会计在我国的可行性

人力资源会计在我国推行起来还存在许多困难，比如，社会和企业对人力资源会计信息需求的呼声还不很高、不迫切，而且结合中国实际研究人力资源会计还正在尝试之中。有些理论问题还有待探讨，加上我国人力资源整体素质差，国家资金不足，近期只能提供有限资金以提高我国人口素质。随着我国经济体制改革的深入发展，人力资源会计理论的成熟，在我国推行人力资源会计是非常有可能的，其可行性表现在：

（1）我国经济体制改革的社会环境为我国推行人力资源会计创造了条件

①、《全民所有制工业企业转换机制条例》的颁布，已将全民所有制工业企业推向市场。②、我国劳动人事制度的改革，第三产业的大力发展，必将使劳动力市场和人才市场大大活跃。③、我国经济体制改革后的观念更新，使人力资源会计的基本假设得以承认。

（2）人力资源会计研究奠定了我国推行人力资源会计的理论基础

在国外人力资源会计的研究进行了30多年，创造了成本会计和价值会计的一些方法，并构成了理论体系等等，这些都为我国推行人力资源会计提供了可以借鉴的经验。从20世纪80年代起，我国理论工作者也注重了人力资源会计的基本理论研究，初步形成了人力资源成本会计和人力资源价值会计理论，解决了人力资源成本和价值计量上的一些难题，使得人力资源价值会计核算中的问题有了解决的初步方案。因此，从理论上说已经具备在我国推行人力资源会计的可能性。

（3）企业的需求是推行人力资源会计的动力

企业需要计量人力资源成本和价值的内在动力，为推行人力资源会计提供了用户。一种理论的生命力就在于它的应用价值。人力资源会计也同样，一些企业已开始有了推行人力资源会计的需求。如一些公司目前正在进行的职工劳动力入股方面的尝试；再如足球俱乐部球员的转会费高达上百万元，其会计处理也需要人力资源会计理论指导。而且随着企业从劳动密集型向知识型的转化，人力资源的数量和素质对企业的兴衰成败关

系越来越大，会有更多的企业需要推行人力资源会计，也会使人力资源会计的应用有更广阔的市场。

综上所述，人力资源会计在我国不仅适用，而且可行，但也存在一定困难。因此，推行人力资源会计的工作既不能一蹴而就，也不能知难而退。随着经济的发展，特别是知识经济时代的的到来，我们应该在逐步总结理论和实践经验的基础上，不断提高对人力资源会计的认识，为人力资源会计建立起一套较完善的理论体系，努力使人力资源会计广泛运用在我国的企业中。

参 考 文 献

[1] 吕元香，《对人力资源价值会计计量方法的探讨》,《财会月刊》，2024（02）

[2] 张鸣、许竞，《人力资源会计的深入研究》，《上海财经大学学报》，2024（02）

[3] 周蜻，《对人力资源会计的再探讨》，《财经理论与实践》，2024（01）

[4] 董丽丽、章剑，《关于人力资源会计几个问题的商榷》，《市场周刊·财经论坛》,2024（04）

[5] 傅萍，《人力资源的会计确认、计量与报告》，《财会研究》，2024（07）

[6] 袁晓勇，《人力资源会计研究的若干问题》，《财会通讯》，2024（11）

[7] 安明硕，《对人力资源会计研究的几点思考》，《财会月刊》，2024（11）

[8] 徐国君、刘祖明，《人力资源会计研究述评》，《财会通讯》，2024（11）

**第二篇：对人力资源会计研究的发展思考**

对人力资源会计研究的发展思考

摘 要：人力资源会计是一种对人力资源管理的方法，近年来，我国对人力资源管理高度重视，已经取得这一方面研究的突破。但如何将多种理论应用到实践当中，成为当前人力资源会计的发展瓶颈。基于此，本文对人力资源会计研究的发展思路进行探索，在阐明研究基本思路的情况下，探索现阶段人力资源会计研究困境的相关问题，并结合问题提出与之相对应的对策。

关键词：人力资源会计；研究困境；发展思考

会计学涵盖的内容较为复杂，人力资源会计属于其中的一个分支学科。探究人力资源会计的本质核心，则是将人力资源赋予会计资产的相关定义，进而实现对人力资源成本、价值计量、记录以及报告，与企业管理者以及利益关系人提供高质量的信息支撑。现阶段对于人力资源会计的研究，已经经历了五个基础阶段，我国虽然也已经在20世纪80年代，开展关于人力资源会计理论的研究，并在具体实践中依旧存在明显不足。

一、人力资源会计研究的基本思路

人力资源会计的研究是对人力资源展开管理的一种新的方式以及全新尝试，旨在优化我国对于人力资源会计的具体实践。本次研究的基本思路为，在明确与深度探索人力资源会计的发展现状以及可行性研究的基础之上，分析其中的问题及对策。

一方面，人力资源会计研究的五个基本阶段。第一阶段，概念产生阶段（1960年-1966年），概念产生阶段的两个基本标志为舒尔茨教授人力资本的提出以及赫尔森教授人力资源会计的提出。这一阶段的主要研究成果为人力资源会计发展奠定基础；第二阶段，人力资源会计成本计量模型阶段（1966年-1971年），该阶段的根本标志则指密执安大学成立专业研究小组，对人力资源会计展开研究，出现了大量理论与计量模型；第三阶段，迅速发展阶段（1971年-1976年），该阶段人力资源会计已经并非仅仅局限于一个国家或者地区之内，已经在世界范围内产生较强的影响力；第四阶段，理论与实务界矛盾的出现（1976年-1980年），该阶段的研究主要是关于人力资源会计的初级成果已经形成，更深层次的研究理论需要投入更多的研究成本，并且研究效益无法准确衡量，导致理论与实务界之间出现矛盾，对人力资源会计的研究兴趣明显下降；第五阶段，人力资源会计恢复阶段（1980年至今），在现阶段，资金的投入力度明显增强，各个国家对人力资源的重视程度也明显提升，使得针对人力资源会计方面的研究也逐渐深入，进入到一个全新的恢复阶段当中。

另一方面，我国对于人力资源会计的理论研究也逐渐增强，进入到一个全新的发展时期。分析其在我国实施的可行性，具体应该在两个方面进行考量。利害关系人的需求，通常是通过对人力资源会计方面的研究，为利害关系人提供相关信息。基于企业的角度分析问题，可分为内部与外部两个方面。内部方面，人力资源会计能够对人力资源群体进行结构、资源分配以及使用效率等多方面的调整，为人力资源的管理决策提供基础保障。外部方面，潜在以及现有的投资者，想要获取更多的信息因素，进而以便于对企业的发展前景进行展望与评估。

人力资源会计已经成为当前企业应用的关键性人力资源管理手段，所能够发挥出的实质作用较强。但在我国现有的实践环境当中，人力资源会计方面的研究思路确定，需要注重理论与实践的融合，以便于提出问题--发现问题--解决问题。

二、现阶段人力资源会计研究困境的相关问题

现阶段人力资源会计的研究困境相关问题的探索，是充分结合市场经济的环境下对人力资源会计展开的分析与探讨。人力资源会计研究的相关问题，表现在法律法规成熟度、人力资源会计专业化程度以及会计制度的健全程度三个方面。这三个问题，能够充分反映出人力资源会计研究的现实困境。

1.人力资源的法律法规尚未成熟

法律法规是保证社会和谐、有序发展的根本内容。当然，在人力资源会计研究层面，法律法规也已经受到应有的重视。但大量的理论研究方向，都指明现阶段我国应该对关于人力资源会计的相关法律法规进行完善，保证其走向成熟。理论层面间的建议，转而在实施的过程中，并未真正意义上的发挥出应有的价值与效果。站在法律层面来看，我国当前的涉及到的人力资源的法律中，包括《会计法》、《公司法》、《企业法》以及《物权法》等，但其中所涉及到的内容，既不包括人力资源方面的会计准则，也缺乏成型的人力资源会计的相关规定。这种在法律法规方面的空白，严重影响人力资源会计在实务界的价值与作用。

2.人力资源会计人员专业化素养程度低

人力资源会计人员的专业素养探究，能够有效丰富我国现有理论成果，使得在大量理论成果的支撑与作用下，真正走向实务界，在实务界的研究当中崭露头角。一方面，我国关于人力资源会计现有研究队伍明显不足，缺乏专业化的人才提供支撑，导致研究过于片面，无法真正意义上诠释这一会计内容；另一方面，会计专门队伍建设不足。人力资源会计的产生，包含经济学、会计学等多学科内容。但人力资源的专业化队伍建设不足，造成这一问题的产生。人力资源会计人员的综合素质偏低，成为阻碍研究进展的问题之一。

3.人力资源会计制度不健全

人力资源会计体制的不健全，通常表现在不同的层面。包含会计制度、管理制度、资产评估组织以及人力资源审计等等。但目前人力资源会计制度在企业当中的应用，涉及到的各项制度较为单一，仅仅包括会计制度与管理制度，对各项基础研究内容的解读明显不足。相关制度的建立健全，是人力资源会计制度完善与走向成熟的关键性因素。

三、当前人力资源会计研究中有效的对策分析

结合上述关于人力资源会计研究过程中存在的不足，提出针对性的建议，以便于能够更好的解读与取得人力资源会计研究时效，具体对策如下：

1.有效改善制度方面不健全的问题

人力资源会计的理论基础是人力资本理论，其在出现的过程中通常会对立法产生一定得影响。只有建立健全与之相适应的经济法律制度，才能进一步推动人力资源会计的发展。传统的法律制度当中，通常是建立在物权基础之上的，强调的内容是对成本因素的有效控制。对于人力资本的保护通常是基于人权、缺少产权等相关法律内容的界定与保护。基于此，制度不健全的相关问题，应该加强立法工作的开展。在现有的《会计法》、《公司法》、《企业法》以及《物权法》等法律法规当中，明确对人力资源会计的相关内容的界定，进而对其中所展现出的内容进行界定与规制，保证在具体实践应用的过程中，有助于政策支撑。

2.有效建立适合人力资源会计工作人员的专业化培训组织和活动第一，建立理论研究团队。对于学术领域而言，人力资源会计理论层面的研究已经逐渐被重视，理论研究成果集中在对其概念、主体、基本假设以及核算方法等多层面的研究，并以此作为切入点，人力资源会计理论正在向着更深层次的方向做出探索。但由于现阶段该理论其他内容研究并不全面，分歧依旧存在。在这几个方面需要展开深入的探索与研究。基于此，当前针对人力资源会计方面的研究，应该加强相关人员的专业化培训，丰富与强化理论研究队伍，确保在理论层面完善人力资源管理的相关内容。

第二，建立高素质的专业队伍。人力资源会计人才，需要掌握多层面的知识内容，进而更好的发挥出自身价值。人力资源会计形成于经济学以及会计学的相互交叉会计学科，涉及到的多学科内容。对于会计人员而言，人力资源会计不单单是一种对于会计方面的综合因素，而是一种能够相对复杂的体系。因此，会计人员必须不断加强理论层面的学习，不断积累实践经验，进而强化人力资源相关的会计工作。随着信息化和我国经济的国际化，会计人员还需要充分接受新的技术内容，掌握信息技术相关手段，以便于能够在人力资源会计发展中，提供基础保障。当然，在这一层面，企业应该建立高素质的专业化队伍，以便于其能够充分适应人力资源会计在理论、方法、制度以及规定等多方面的基础要求，打造一个高素质的队伍，构建复合型人才。

第三，企业可针对性的开展关于人员培训的组织及活动。人力资源会计是当前企业开展人力资源管理的一种根本性手段，企业应该结合实际情况，开展相关组织以及培训活动。制定具体的可行性措施，发挥出人才培养的价值与优势。

3.建立完善的人力资源会计制度

完善的人力资源会计制度，依赖多制度的协调作用，以便于发展优势的充分展现。包括会计制度的创新、人才管理体制改革、人力资源组织评价以及人力资源审计等相关内容，具体如下：

第一，会计制度创新探索。人力资源会计自充分引入到我国以来，并未被纳入到现行的会计制度与会计体系当中，独立的会计制度标准并未得到建立。会计制度的创新探索是完善人力资源会计制度的核心所在。站在该标准下，将适用范围与核算准则作为标准依据，为会计核算价值以及能力的提升提供保障。一旦会计制度得以完善，为企业制度走向健全奠定坚实基础。

第二，人才管理体制的变革。体制层面的变革，需要充分适应现代市场经济的发展要求。人才在自由的市场中保持高速流动，既能够增强自主择业，同时也能够为单位选择优质人才提供便捷。当然，这种体制的变革，对于企业的内部管理层面而言，一方面能够以员工福利待遇的提升为核心因素，包括在薪资、医疗、保险、住房以及养老等多个层面的待遇；另一方面，积极引导员工开展培训功过，在培训与实践中做到潜能的发挥。

第三，人力资产评估组织。对于人力资源评估是开展人力资源会计的先决条件之一，通常能够真实反映出企业的真实资产状况。企业建立严格的评估机制，发挥出管理实效性，为企业会计信息可比性提供保障。

第四，人力资源审计。人力资源审计的开展，能够为审计提供具体方法。通过这样的审计方法，发挥出人力资产评估的效果，确保人力资源会计信息能够在会计报表当中呈现。

四、结语

综上所述，人力资源会计的发展，在我国现阶段的实施过程中，理论依据缺乏完善，需要与具体实践相融合。在此基础之上，确定研究内容的基本思路，发挥出人力资源会计的可行性价值。通过这样的方式，针对其中涉及到的相关问题，提出具体对策。包括立法层面的改革，规范人力资源会计具体实践。同时，完善人力资源会计人才的培养与建设，最终建立健全各项基础性的制度，在多方面进行完善。通过这样的方式，以便于为人力资源会计的实践与探索提供保障。

参考文献：

[1]常慧霞.浅谈人力资源会计在我国的应用困境及对策研究[J].现代营销（学苑版），2024，4（06）：100-102.[2]吴泷.人力资源的会计定性及其会计模式的体例设计[J].西北大学学报（哲学社会科学版），2024，10（06）：101-102.[3]张?h.论人力资源会计的推行[J].现代商贸工业，2024，5（25）：101-105.[4]宋胜帮.人力资源会计应用问题及对策研究[J].湖北经济学院学报，2024，12（02）：90-94.[5]刘畅.人力资源会计问题研究[J].商业经济，2024，12（23）：93-95.[6]高超.中国人力资源会计的应用研究[J].经济研究导刊，2024，10（06）：181-183.

**第三篇：人力资源会计研究开题报告**

摘要：企业的人力资源即人才，人才不仅仅是一个抽象的概念，它已成为知识经济运行的先决条件，是企业发展的第一资源和第一推动力。企业应通过运用人力资源成本会计，充分挖掘企业人才的潜能，使之为企业带来巨大的经济利益。

关键词：人力资源成本会计；人力资源会计；会计核算

随着全球进入知识经济时代，人力资源已经被作为企业最重要的核心资源，其核心作用也对整个企业发生着越来越深刻的影响，因此有人认为人力资源会计是“21 世纪会计主流”。显然，对人力资源成本的准确会计核算就成为人力资源会计最重要的基础。只有对人力资源成本进行准确的核算和报告，才能对人力资源进行全面的衡量、评估和管理，才能为各方面会计信息使用者提供决策有用的高质量的会计信息。

一、人力资源会计核算的特点

人力资源会计是运用一定的方法，以货币或文字说明的形式反映、报告和考核人力资源的成本和价值，以供企业管理当局和其他利害关系者使用的一门学科。其会计核算具有一些区别与传统会计的特点，概而括之，主要有如下几点：

1.会计对象的特定性。核算对象是企业控制的人力资源，也就是一个会计主体反映和控制的劳动力资源，而且是可以用价值计量的资源。

2.不断投入性。人力资源的投资是构成人力资源资产的成本，是在人力资源的使用过程中长期创造价值的源泉，但未来收益具有不确定性，因而它具有不断投入的特点。

3.计量单位的多样性。人力资源会计仍以货币作为主要的计量单位，但由于人力资源价值受多种因素的影响，还要采用其他的一些计量单位（如自然单位、逻辑单位、百分比单位、文字说明）来说明人力资源信息。

4.资源的易失性。由于劳动力既是企业的资源又是社会资源，也是家庭、社会细胞的重要组成分子，具有相对的人格独立性，企业内外环境等诸多因素都会对未来人力资源的流动、离职产生影响，所以企业的该种资源具有缺控性和易失性。

二、人力资源成本会计的会计计量

一种资源是否构成企业资产，必须具备三个条件：由过去的交易、事项所形成；是企业拥有或者控制的资源；预期会给企业带来经济效益。人具有服务的潜力，因为聘用协议的订立而受到控制和影响，因此可以把他们当作企业的资源来进行管理。为了正确计量人力资源，在运用传统的会计科目的基础上，需增加以下几个账户：

1.“人力资产”账户。该科目是资产类账户，属核算人力资源取得和开发过程中发生的资本性支出。其借方记录人力资源的原始取得价格和价值增减变动。根据我国现阶段的情况，可以对学历水平的层次以及专业技术职称的高低估价作为人力资产的初价值；职工由于调出、转让、退休、死亡等原因退出企业时，记入贷方；期末余额在借方，表示现有人力资源成本。该账户按群体单位设置明细账，对特殊人员成本可按个人设置明细账。

2.“人力资产摊销”账户。该科目是“人力资产”账户的备抵账户，核算每期摊销的人力资源的成本。对资本化的人力资源账面价值，按估计人员的利用期间平均摊销时记入该账户的贷方；借方记录职工因某种原因退出企业时相应的成本费用；期末余额在贷方，表示现有人力资源的累计摊销额。

3.“人力资源成本费用”账户。借方记录人力资源的工资、奖金、福利费等每期发生的人工费用。设置取得成本、开发成本、离职成本、使用成本和原值摊销五个二级科目，期末结转后应无余额。

4.“人力资本”账户。该科目的性质类同于实收资本。核算企业吸收劳动力使用权的初始投资和以后追加的投资。贷方记录职工的录用和评估增值时的价值，表示劳动者把自己的劳动力作为一项资产投入企业；借方表示解聘、辞职、退休及聘期内死亡而注销的账面价值。

5.“人力资产损益”账户。核算企业职工调出、转让时收取的补偿费用（如学习、培训、实践费用的违约金等）与账面净值之间的差额及企业人员因退休、死亡而注销的账面净值。其借方记录企业人力资产变动时支付的有关费用，贷方记录收到有关的补偿，期末余额结转至“本年利润”账户，结转后该账户期末无余额。

6.“劳动者权益分成”账户。该科目按留存的人力资本分配企业实现的价值增值给劳动者时记贷方；借方记录劳动者从企业提取收益分配或某种原因放弃收益分成；余额在贷方，表示留存在企业的末分配劳动者权益分成额。

在会计报告中，应把人力资产账户中扣减人力资产摊销后，将其列在资产负债表上的长期投资与固定资产间。因企业的人力资源一般平均使用期会少于房产等固定资产使用寿命，将人力资本列示所有者权益的实收资本后，劳动者作为企业的人力资源所有者因而享有相应损益。此时，应将劳动者权益分成的贷方余额列示在留存收益下。

三、人力资源成本会计的推广意义

从宏观角度看，建立人力资源成本会计是我国宏观管理的需要，通过人力资源成本会计核算、报告，国家可以掌握企业人力资源开发和维护的现状，促进人力资源和物力资本的协调，促进人力资源的合理流动，同时，发展人力资源成本会计也是我国对外经济交往的需要。

从微观来看，推行人力资源成本会计是加强企业内部经营管理的需要，具体表现为：1）防止人才高消费；2）有利于健全对经营者的激励机制；3）促进人事管理的科学化。

四、结束语

在今天这个以人为本、重视人才的社会，随着人在生产力发展中所起的作用日益重要，人力资源成本会计的重要性必将为我们所意识到，人力资源成本会计也必将普及性地进入会计理论和实践范畴。在实际运用中不断发展、完善、最终融入传统会计，弥补传统会计在人力资源方面不足，使会计更好的发挥记录、核算和监督企业经济业务的功能。

**第四篇：我国人力资源会计的研究意义**

我国人力资源会计的研究意义

内容提要: 伴随科学技术的迅猛发展，人类社会正向知识经济时代迈进，经济的竞争表现为人才的竞争，而其实质乃是人力资源的竞争。因此，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管理。这就要求对人力资源的成本和价值进行确认、计量和记录，对人力资源开发的经济效益进行分析。根据我国实际情况，本文就在我国建立人力资源会计的必要性和人力资源会计实施的可能性，进行了分析和研究。

关键词： 人力资源 人力资源会计 人力资源成本会计 人力资源价值会计 价值量

人力资源会计在20世纪60年代末70年代初产生于美国，自从80年代而引入我国后，至今仍处于介绍研究成果，探讨学科内容及其适应性阶段。然而，在我国企业有人力资源会计建立的必要性和推行的可能性。

一，人力资源会计建立的必要性

我国在人力资源开发、利用和管理过程中不能回避人力资源价值管理方法-----人力资源会计，因此研究它的建立有必要性。

1，我国宏观经济管理的需要

我国人口众多，劳动力资源丰富，如何提高我国人力资源的素质，发挥我国人力资源的优势，推动我国人力资源合理流动，是我国人力资源宏观管理必须研究的问题。目前我国劳动人事管理部门已经实行了改革方案。例如，企业享有社会公开招收、考核录用工人的权力，享有自主聘任管理人员和技术人员的权力；允许人才合理流动；开放劳动力市场和建立人才交流中心，使得各单位和各种人员之间有双向选择的权利。这将使人力带有更多的“成本”和“价值”方面的经济特征。因此，从经济管理上看，人力将作为一种资源被开发、利用和管理。这就要求对人力资源的成本和价值进行确认、计量和记录，对人力资源开发的经济效益进行分析。人力资源会计则可以使之得以实现。通过人力资源会计报告，国家可以掌握各企业人力资源开发及维护的现状，为国家宏观调控提供方便，确立人力资源的投资方向，引导人力资源合理流动。

2，科学技术迅速发展的需要

随着科学技术进步，脑力劳动、科学技术在社会劳动中的作用及在产品价值中所占比例增大，使得科学技术是第一生产力的观点成为现代中国人的共识。人类历史上科学技术对生产力产生过具大推动作用。比如1840年蒸汽机革命之后，带动了劳动生产率在很短时间提高了108倍。我国工交企业科技进步对经济增长的促进也很明显，据统计平均占30%左右。可见，经济竞争实质上是科技的竞争，科技水平的提高可以为企业创造更高的经济效益。但科技的提高必须依靠智力开发，提高人力资源素质，这必然使企业直接用于人力的开支加大。因而

有必要进行人力资源的会计核算，使企业明确拥有多少人才，具有多大经济竞争实力，以及需要多少投资使其拥有的人力资源潜力发挥出来。

3，第三产业发展的需要

我国经济体制的改革不断深入，产业结构不断调整，第三产业出现了蓬勃发展的局面。因此，第三产业从业人数增加很快，将成为新增人力最多的行业。第三产业多是人才、知识密集型的服务业、会计师事务所、律师事务所、科研单位、教育部门等，这些产业是以人力为主要资产的行业，人力资源成为第三产业的决定性资源。在第三产业中人才的招聘、选拔、开发和使用都显得十分重要，不仅企业内部十分重视人才资源信息，企业外部的投资者或客户也十分关心其人力资源状况。他们需要了解企业的经营情况、人才构成、技术水平、现有人力资源活力及潜力、信誉程度，以便确定其决策。这些有关企业人力资源情况的数据人力资源会计可提供。

4，企业内部经营管理的需要

随着我国企业用工招工的自主权增大，各企业展开了人才争夺战。尤其是在我国目前生产力比较落后的情况下，企业拥有了人才，就等于拥有了市场，就意味着竞争能力的提高。企业不惜用重金奖励和聘用人才，说明企业对人才的重视，对人才的投资力度的加大。企业在高薪聘用高科技人才的同时，也需要对原有职工进行培训，挖掘已有人力资源的潜力。同时，由于人力资源的流动和企业间的竞争，为了保留和争取人才，企业必须创造一些条件，包括提高物质待遇，改善人际关系，提供在职培训机会，这些都将增加企业在人力资源方面的开支，而其投资效益如何又是企业考虑的问题，以便解决企业中存在的人才浪费和人才短缺的局面。所有这些都要求对人力资源的成本和价值进行核算，以考核其经济效益。二，人力资源会计实施的可能性

随着我国经济体制改革的深入发展，人力资源会计理论的日渐成熟，在我国实施人力资源会计是有可能性的，其可能性主要表现在以下几个方面。

1，我国一些制度为人力资源会计的实施提供了现实环境

a，现实的法律制度为人力资源会计的实施提供了一定的法律基础

我国现行的有关法律规定来看，《公司法》允许股东以工业产权、非专技术或土地使用权出资。同时规定，以工业产权、非专利技术作价出资的金额不得超过注册资金的20%，这表明了一个事实，那些为企业带来未来的经济利益的经济资源，不仅仅只是实物及货币资本，只要能给企业带来经济利益的经济资源，不论这种经济资源以何种形态存在，都应作为企业资产，并且具有主张企业未来收益的权力。《公司法》的这一规定也为将人力资源纳入实收资本提供了一个法律基础。

B，现实工资及企业劳动人事制度的改革为人力资源会计的实施提供了一定的思想和实务准备

现在，我国企业普遍实行着“工效挂钩”的“岗位技能工资制”改革。“工效挂钩的岗位技能工资制”有两点：一是设定岗位，按照职工的工作技能实行竞争上岗。平时，依据国家确定的岗位技能工资标准，按企业实际情况做出选择，发放职工工资。二是将工资总额与企业的经济效益以劳动人事部门认可的形式实行挂钩，并确定以职工个人劳动情况为依据的奖惩标准。年终，在企业全部职工工资总额限度内按确定的奖惩标准兑现职工工资。这种工资制度的两个要点，恰好与人力资源会计实施的两个关键问题相联系：第一要点是劳动力价值量的确定问题；第二个要点是人力资源对企业经营收益的分配问题。

2，人力资源会计研究奠定了我国实施人力资源会计的理论基础

由于传统会计不反映人力资源成本与价值，因此，国外对人力资源会计的研究已经进行了40多年，并且创造了人力资源成本会计和人力资源价值会计的一些方法，也构成了理论体系，提出建立人力资源会计的基本假设等，这些理论和方法为实施人力资源会计提供了可以借鉴的经验。

从80年代起，我国理论工作者开始注意人力资源会计基本理论研究。首先，对人力资源会计的基本理论进行了大量的讨论和研究工作，初步形成人力资源成本会计和人力资源价值会计理论。其次，解决了人力资源成本和价值量上的一些难题。在人力资源成本会计研究中提出两种设想方案，将其成本用企业取得和开发人力资源所消耗的财力反映，将其重置成本用通货膨胀会计方法确定。在人力资源会计研究中，使得人力资源价值会计核算中的问题有了解决的初步方案。

3，企业的需要是实施人力资源会计的动力

企业需要计量人力资源成本及价值，为推行人力资源会计提供了用户。我国经济体制改革，劳动人事制度改革，是企业产生人力资源会计核算需要的内在动力。一些企业已开始有了实施人力资源会计的需求，如一些公司正在进行的职工劳动力入股方面的尝试。再如足球俱乐部球员的转会费高达上百万元，其会计处理也需要人力资源会计理论指导。而且随着企业从劳动密集型向知识密集型的转化，会有更多的企业需要实施人力资源会计。

**第五篇：人力资源会计模式研究**

人力资源会计模式研究

摘要：随着经济的不断发展，人力资源管理问题也日渐突出，其中对人力资源会计的研究也是不容轻视的。本文主要介绍了人力资源会计的概念、产生的背景、产生的过程，并分析人力资源会计的研究现状，提出人力资源会计所存在的问题及其改进的方法。关键词：人力资源，人力资源会计，人力资源会计模式

Human Resource Accounting Model

Abstract: With the development of economics , human resource management issues has become more prominent , we should pay more attention to the research of human resource accounting.This paper introduces the concept of human resource accounting ,background ,the progress of resulting ,and analyze the status of human resource accounting research.Finally, proposed the existence of human resource accounting problems and found some methods to solve these problems.Keywords: Human resource accounting ,background,problems ,methods

一、引言

（一）研究的目的和现实意义

进入21世纪，人类社会已从工业经济时代逐步迈入了知识经济时代，因此，也开始面临日益激烈的竞争，其中人力资源竞争已成为最重要的竞争了。加强对人力资源的开发与管理，已是社会发展的关键要素。人力资源会计是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法。其目标是将企业人力资源变化的信息，提供给企业和外界有关人士使用。人力资源会计是随着人力资本的提出，知识经济的产生和兴起而发展起来的。

目前，我国正处于不向国内介绍和引进人力资源会计的阶段，理论界对此问起的研究尚处于起步状态，实务中更没有得到应用。但已认识到在我国企业中建立健全人力资源会计的必要性和迫切性，对他的研究兴趣日益浓厚，研究也正在不断深入。

当前，人们对人力资源会计在企业生产经营中的重要作用已经没有异议，但是对人力资源会计的应用还没有完全取得共识。理论学术界对人力资源会计的反对意见主要有两种：第一种观点是 从伦理角度出发，认为资产是为人服务的，将人当作资产和财富是对人格的贬低，因此反对将人作为资产对待。第二种观点是从会计学角度出发，认为将人作为资源无法满足现行的资产定义要求，同时也因为还没有一个有效计量人力资源的核算体系。因此将人力资源作为企业的资产对待不合适。事实上，人力资源会计的反对者提出的两个理由正是人力资源会计进一步发展面临的两个主要问题。由于人力资源确实不像实物资产那样容易处理，而且对某一既定时间的企业人力资源的价值进行精确的计量也确实存在着困难，因此人力资源会计的发展和应用必然要克服很多难题。

（二）我国人力资源会计研究现状

20世纪80年代，我国开始逐步引入人力资源会计，但是发展依然十分迟缓。

在我国人力资源会计的研究运用中存在着对人力资源的计量以及资本化的现象。我国的人力资源还存在着如下几大难题：人力资源的折旧及其分期、人力资源在报表上列示以及人力资源的权益分配方面都存在很大的问题。由于这些潜在问题的存在，使我国人力资源会计难以有效地满足人们所公认的会计原则对会计信息的质量要求，进而影响了企业相关人力资源会计信息的积极性。这些问题的存在也不利于进一步完善人力资源会计系统以及人力资源会计在实际中的有效运用。

伴随知识经济的到来，我国对于人力资源会计的研究也进入了高潮，并于1999年召开了关于“人力资源会计理论与方法”的专题讨论会，这一研讨会的召开，极大地推动了我国人力资源会计理论和实务的有效发展。1999年王志忠发表的《人力资源会计》以及张文贤的《人力资源会计制度设计》等著作的相继出版，近几年，我国的会计类学术刊物也陆续出版，比如，吴龙在2024年第一期《会计研究》上发表的《对人力资源会计研究困境与出路的思考》等刊物，都有利于我国人力资源会计理论体系以及核算方法等的有效探索。②

目前我国会计界依然对人力资源会计存在很多不确定性问题，这严重影响了我国人力资源会计的有效开发。其中一种观点认为尽快设计出一套适合我国企业经济发展的人力资源会计系统已成为必然的发展趋势。另一种观点认为，我国依然不利于将人力资源会计应用于现行财务会计的确认，计量以及记录、报告之中。因为我国尚无一套完整的、具有可操作性的会计制度，在短时间内建立一套完善的人力资源会计体系绝非一件容易的事；而且，我国的会计信息也存在失真问题，在人力资源会计计量上还存在很大主观偏见，如果盲目引入人力资源会计可能导致一系列的问题滋生。因此在关于人力资源会计的如何使用方面我国还存在很多的不确定性，只有进行充分的研究，才能真正适应当前的发展趋势，赶上并超过发达国家的发展进程。

（三）主要观点，研究方法和创新

人力资源会计产生于20世纪60年代，80年代开始逐步向中国引入。人力资源会计的产生发展经历了五个阶段：

第一阶段，人力资源基本概念的产生。1960年美国经济学会会长西奥多·W·舒尔茨阐述了关于人力资本的观点，并且明确提出了当今人力资本是国民经济增长的重要原因。1965~1966年，美国会计学会开始进行系统的研究人力资源会计系统的知识。

第二阶段，开始进入学术研究阶段。人力资源成本计量模型开始被开发，并开始研究价值计量模型且对相关模型做出有效性的研究。1967年，密歇根大学成立了专门的小组，对人力资源会计的理论概念以及方法进行了一系列的相关研究。1967年底，实现了对人力资源会计相关信息的首次报告，在人力资源会计的研究史上具有重要意义，第三阶段，1971~1976年逐步进入对人力资源会计研究的发展阶段。在这一阶段中，有大量的关于如何计量人力资源的价值、如何将人力资源会计纳入传统的会计体系的文章在许多国家发表。

第四阶段，1976~1980年进入短暂停滞阶段。在这一期间，相对比较简单的关于人力资源会计的初步理论研究已经结束，人力资源会计在实际的应用中又遇到了很大的困难。主要问题是人力资源会计发展的初始阶段提出的模型都非常复杂，所需要的资料收集也很困难，对数据的解释也很繁复，所以会计学家和管理

学家对人力资源会计的兴趣都减少了。

第五阶段，从1980年至今，人力资源会计开始逐步恢复活力，并逐渐发挥其效用。经过各方面的不断支持，也推动了人力资源会计的进一步发展。

二、人力资源会计研究现状

知识经济的蓬勃兴起带来了会计理论开发的巨大突破，由此产生了人力资源会计这一新型的会计分支。人力资源会计自60年代提出至今已有几十年了，中外学者对此作了许多有益的研究与探索，积累了宝贵的经验与成果。然而，步入90年代，对这一课题的研究却停滞不前，发展缓慢，至今未形成较为完善的科学体系，还停留于“纸上谈兵”，无法付诸于实践。究其原因，在于会计界至今尚未确立起一套行之有效的人力资源会计理论方法体系，尤其是确认、计量和报告理论，主要有以下几个方面：

（一）人力资源成本的现状

对“人力资源”的归集和分配，只是原有会计核算程序的改革，并未突破传统会计的范围。帐面上人力资产的价值并不代表人所（能）创造出的价值。以现时重置成本计价，有个重置标准和不同企业的可比性问题，与财务会计的结合问题也没有很好解决。①

（二）人力资源的确认与计量现状

由于人力资源的确认与计量不是以实际成本为基础，其中涉及到许多主观因素和假定条件，不同学者从不同角度提出的模型大相径庭且过于繁琐。因此，至今未与传统财务会计融合，只能作为管理会计的一个组成部分来提供信息。

（三）劳动者权益现状

劳动者的权益未能明确界定。企业因取得，开发和使用人力资源付出一些代价特别是将人力资源上的支出资本化为一项单独的资产，从投资者立场看似应属于企业所有者，但人力资产上的那部分支出恐怕并不足以说明所有权的归属。劳动者权益和确定是人力资源会计的核心和本质所在，不解决好这一问题就无法激发劳动者的劳动热情，无法激发企业活力。这是知识经济的内在要求，也是人力资源会计必须面对的问题。

三、分析人力资源会计的成因

（一）威廉·配第的分析

17世纪英国经济学家威廉·配第认识到人力的作用，他指出：“一个人，如果技艺高超，可以和许多人相抗衡。有的人，由于他有技艺，一个人就能够做许多没有本领的人所不能做的许多工作。”配弟在其《政治算术》中根据劳动价值论，提出了“土地是财富之母，劳动是财富之父”的著名论断，充分肯定了人的经济价值。他还采用“生产成本法”计算出英国人口的货币价值。18世纪的英国经济学家亚当·斯密在其著名的《国富论》中提出了人力资本的思想。他指出，如果为使一个人具备完成某项工作所需要的技能而对他投入一定的时间和金钱，那么可以把他比作一台花钱买进的机器。为了获得能力而花费的费用可以被看作是在员工身上固定的已经实现的资本。J·B·萨伊指出，由于人的技艺和能力的形成需要花费成本，并可以提高工人的劳动生产率，因此，可以将其视为资本。马歇尔在其著名的《经济学原理》一书中指出：“所有资本中最有价值的是对人本身的投资。”费雪在1906年发表的《资本的性质和收入》一书中首次提出人力资本概念，并将其纳入经济分析的理论框架。美国密苏里大学的斯科特(Scott)认为经过训练的技术人员永远是一项有价值的资产。③

（二）西奥多·舒尔茨的分析

20世纪中期以来，人力资本理论得到快速的发展。这一理论的代表人物西奥多·舒尔茨认为，人力资源是社会进步的决定性因素，但是并非所有的人力资源都是重要的财富，只有那些通过一定方式的投资掌握了知识和技能的人力资源才是一切生产资源中最重要的资源。他通过对农业问题的研究得出结论：促使美国农业生产量迅速增加和农业生产率显著提高的重要因素，已不再是土地、劳动者数量和资金投入量的增加，而是人的知识、能力和技术的提高。舒尔茨提出的人力资本理论，引起人们的广泛重视，并为人力资源会计方法的产生提供了理论基础。

人力资本理论将资本划分为物资资本和人力资本两种形式，前者是指体现在物质形式上的资本，后者是指体现在劳动者身上的资本，由劳动者的知识、技能、健康状况等构成，它是通过教育、保健、劳动力迁移等支出所表现的人力资本投资形成的。随着人力资源管理实践的发展和理论研究的深入，人们逐渐认识到只有对各项人力资源管理和发展活动进行准确的计量与核算，才能对人力资源管理工作的经济效果和效率做出合理的分析与评价。因此人力资源会计就逐渐产生。人力资源会计正是经济学理论、会计理论和人力资源管理实践的发展相互融合的结果。

四、改善我国人力资源会计现状的方法

面对即将来临的知识经济时代，面对知识经济对人力资源的呼唤，我们应该改用人机制，从制度设计中体现重视知识，尊重人才的实质性内容。这就要求我们从中国实际出了，研究和改进人力资源会计理论，并将其尽快付诸实施。我们可以从以下几方面入手

（一）完善用人机制

完善用人机制可降低企业因人才流失而造成的损失，保障企业人力资源投资收益。现行会计制度规定的职工教育经费计提比例过低（仅占工资总额的1.5%），远远不能满足企业的实际需要。并且培训费用不能作为人力资源投资成本资本化，直接计入企业的当期损益，势必影响企业的短期经济利益。这使得企业开发人力资源，提高人才素质受到严重阻力。与国企形成鲜明对比的是外资企业的用人策略。外企注重人力资源的开发与管理，他们一方面向员工提供有吸引力的工资，福利，医疗，保险，住房，养老等待遇；一方面有为员工提供进修，培训，升职的机会，为员工创造发挥潜力的条件。据统计，外资企业中高级技术，管理人员的技工70%以上来自国有企业。

（二）鼓励企业加大人力资源的投资力度，提高企业员工素质

人力资源是21世纪的战略资源，我国的现实情况是：建设基金严重短缺，物质资源相对不足，唯有人力资源数量丰富而其潜力有待开发。有资源显示，我国企业中，工程技术人员仅占职工总数的46%，技校工人队伍中初中以下文化程度的占67%，初中，技校程度的占30.4%大专以上文化的占2.6%，显然有着巨大的开了潜力。我国经济建设人。财，物三大资源的特定格局收发室了我国的资源开发既不能以物质资源开了为中心，也不能以资源开发为中心，而吸能扬长避短，根据我国人力资源数量丰富，开发潜力大的特点，走大力强化人力资源开发的路子，使巨大的人口负担转化为巨大的资源优势，变人口压力为人口动力，化包袱为财富，这才是我国资源开了战略中最为明智的的选择。

（二）明确劳动者权益

人力资产与物力资产共同创造价值，亦应共同分享剩余利润。现行会计制度中只有物化资产，没有人力资产，将决定知识经济发展的第一资源排除在外，显然是不合理的。况且因为没有体现人力资本，劳动者与所有者的产权结构不能明晰，劳动者失去了分配剩余价值的资格。

总之，我们坚信，人力资源会计尤其是劳动者权益会计模式的推选，将会促使人们从单纯的人事关系组织，转为全方位的人力资源开发管理；从仅重视单个有特殊才能的人才，到重视所有的各个层次的人才；从只考虑教育的经济价值，到把人力作为组织的一项重要经济资源，视同一项了重要的特殊资产进行价值核算与控制。一句话，其理论，是会计的一种创新；其实行，必将带来巨大的社会经济效益。

结论

随着知识经济的到来，人力资源会计越来越被人重视。我国对于人力资源会计的研究，应更多的注重经济理论学原理的应用，使其研究更加深入，不断吸收国外的有效成果，实现理论与实际的有效结合，真正推动人力资源会计在我国的合理发展与应用。

注释：

①刘大贤.当前人力资源会计研究存在的几个问题[J].会计研究,2024年,第一期:32页.②刘仲文.人力资源会计学[M].北京:中国劳动社会经济出版社,2024年:79-80页.③张文贤.人力资源会计[M].辽宁:东北财经大学出版社,2024年:234页.附：参考文献：

1.图书

[1]刘仲文.人力资源会计学[M].北京:中国劳动社会经济出版社,2024年:20-153页.[2]张文贤.人力资源会计[M].东北财经大学出版社,2024年:205-279页.2.期刊

[1]吴泷.对人力资源会计理论的创新[J].会计研究,2024年,第一期:63-122页.[2]杨有红.关于人力资源会计的若干理论问题[J].会计研究,2024年,第三期:4-70页.[3]葛家澍.人力资源会计相关问题探讨[J].财务与会计导刊,2024年,第十三期:13-35页.[4]刘楚玉.人力资源会计的新发展[J].财务与会计导刊,2024年,第九期:46-77页.[5]刘大贤.当前人力资源会计研究存在的几个问题[J].会计研究,2024年,第一期:13-46页.[6]杨明洪.论西方的人力资本理论的研究主线与思路[J].经济评论,2024年,第五期:7-33页.[7]方竹兰.人力资本所有者拥有企业所有权是一个趋势[J].经济研究,第一期:2024年:5-89页.[8]于洪平.论人力资本优先投资[J].财经问题研究,2024年,第三期:31-44页.

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找