# 人力资源会计模式研究（精选多篇）

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-02-16

*第一篇：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...*

**第一篇：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2025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,2025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,2025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,2025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,2025年:20-153页.[2]张文贤.人力资源会计[M].东北财经大学出版社,2025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,2025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,2025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,2025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,2025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,2025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,2025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:2025年:5-89页.[8]于洪平.论人力资本优先投资[J].财经问题研究,2025年,第三期:31-44页.

**第二篇：人力资源会计价值法计量模式研究**

人力资源会计价值法计量模式研究文献综述

一、选题的国内外研究现状

1、国外研究现状

“人力资源会计”最早由美国密歇根州立大学企业研究所的会计学家赫曼森在其1964年发表的《人力资源会计》一文中提出，该文也通常被认为是人力资源会计理论研究的起点。此后美国会计学会(AAA)、政府会计师协会(GAA)和全国会计师协会(NAA)等组织长期致力于人力资源会计理论和方法的探讨[1]。尤其当美国海军研究署(ONR)决定出资建立一个海军人力资源管理的项目，并在海军人力资源管理中应用人力资源会计，人力资源会计停滞发展的状况逐渐好转。这是由于与企业相比，美国海军经费充足，可以为人力资源会计研究提供了强大的资金支持。这时一些大型企业，如美国电话电报公司、通用电气公司、德克萨斯仪器公司及比较大的国际会计师事务所等都开始采用人力资源会计。随着人力资源会计从理论到实务的过渡，其实际应用范围也越来越大。继美国之后，西欧、日本、加拿大等国也相继在这一领域进行研发，人力资源会计的迅速发展，引起了传统会计的重大变革[2]。

2、我国人力资源会计研究现状

人力资源会计于20世纪80年代初期引入我国。20世纪8O年代，我国对人力资源会计的研究大都限于介绍有关概念和有关归属问题。这期间翻译出版了大量外国著作，如由陈仁栋翻译的弗兰霍尔茨的著作《人力资源会计》，是在我国首次系统介绍人力资源会计的内容[3]。进入2O世纪90年代，我国人力资源会计研究从起初单纯介绍国外研究成果转向系统研究。如1993年出版，由阎达五主编的《会计准则全书》，将人力资源会计纳入会计准则来设计；1994年出版的徐国君所著的《行为会计学》，主要从人的行为的角度论述对人力资源进行价值核算和管理；随着刘仲文编著的《人力资源会计》以及张文贤编著的《人力资源会计制度设计》的出版，我国人力资源会计研究被推进到新阶段[4]。随着我国人事制度改革的深化、企业市场主体地位的加强以及加入WTO后面对的国际国内激烈的人才竞争，人力资源会计的研究与实施已是大势所趋。这不仅突破了传统会计将“人力”仅作为成本的状况，而且通过确立人力资源价值与投资及收益的关系，可以实现对人力资源的成本和价值的确认、计量，并对人力资源开发投资的经济效益进行分析预测和管理[5]。目前，我国对人力资源价值计量模式的研究方面取得了较多成果，这些成果主要表现在两个方面：一是在借鉴国外计量模式的基础上对其进行改进从而适应我国实际情况；二是根据人力资源价值理论对模式进行创新，提出新的计量模式，或新的计量思路[6]。

二、国内外学者的主要研究成果

对人力资源会计的确认、计量、计价模式等问题，许多学者都提出了不同的模型，具有代表性的有：

1、布鲁梅特、弗莱姆浩兹和普尔提出采用历史成本法对人力资源进行计价。历史成本包含招聘、选择、雇佣、安置、培训、研究开发等成本。历史成本可以划分为获得成本和学习成本两种类型，其中招聘成本、选择成本、雇佣成本及安置成本属于前者，而培训成本和研究开发成本则属于后者。

2、伦塞斯·里科特和费莱姆浩兹采用重置成本法对人力资源进行计价。这种方法和历史成本法有很多共性，所以它也具有一些历史成本法的缺陷。

3、哈克·迈恩斯和琼斯于1967 年提出采用机会成本法对人力资源进行计价。在这种方法中，他们倡导“ 竞争性招标价格”，指一个雇员或一个部门中一群雇员的机会成本是以其他

部门对这些雇员提出的标价为基础进行计算的。因此，人力资源的价值是根据单个雇员在可替代用途中所具有的价值来决定的。

4、何满森（1964）提出采用已调整现值法对人力资源进行计价。这种方法是将未来五年内雇员的工资和薪金根据折现率折算为现值，而这个现值要用一个名为“平均效率比例”的因素去乘。这个因素等于一个公司的投资收益与该公司所处行业的投资收益的加权平均数之比。即：平均效率比例=公司的投资收益/行业投资收益的加权平均数。

5、莫斯模型（1973）。莫斯的模型被普遍称为“ 净利益模型”。莫斯认为人力资产的价值可以用下述方法来确定：根据折现率把净利益折现为所提供服务的最大总价值，然后计算这个总价值超过预期在未来直接或间接支付价值的差额。派肯·奥甘于1976 年对莫斯的净利益模型进行了拓展，他引入了一个概率因素，用它去乘雇员的净利益，然后得出人力资源的价值。

6、M·达斯古普塔模型（1978）。这个模型被普遍称为“ 全部成本概念”。M·达斯古普塔认为，个人在组织内担任某个职务时所需要的全部成本都应当看做这个人的价值，并且这个价值要根据他的智力水平作进一步调整，因此计算所得的价值要根据年龄、业绩、经验和其他能力进行调整[7]。

三、国内外学者的研究不足

（1）没有建立起新的会计体系。从人力资源成本的内涵看，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[8]。

（2）计量方法和计量的方向选择的困难。虽然目前有关人力资源会计的计量方法有很多，但每天方法都存在明显的不足[9]。

（3）核心计量问题没有得到解决。目前的计量方法只是将人力资源的外围影响因素通过一些技术处理进行分析，使得人力资源会计的计量变得靠近其价值，但是没有取得实质性的突破。

四、选题的未来研究趋势和拟解决的问题

（1）建立新的会计体系。人力资源会计应该在原有会计理论的基础上，对人力资源这一特殊资源重庆建立起一套完整的新会计体系。主要包括会计基本等式方面，人力资产核算和劳动者权益核算方面；设置人力资本、人力资源资产累计折旧、人力资产成本费用、人力资源损益及劳动者权益帐户；人力资源会计核算的帐务处理及人力资源会计报告制度等[10]。（2）建立人力资源会计彩色报告模式。人力资源会计要进入会计信息系统并尽可能真实、准确地反映企业实力，采取葛家澍和杜兴强所提倡的“人力资源会计彩色报告模式”[11]。即人力资源会计报告不再局限于企业的刚性框架下，而应该在知识经济下使人力资源会计的报告空间更具弹性，从个人、企业和社会三个层次与政治、经济、社会和心理等方面进行多维报告，并具有不同的侧重点。

（3）尝试基于薪酬激励视角的人力资源会计计量。目前有学者提出了一种基于薪酬激励视角的人力资源会计计量方法[12]。笔者也认为此种视角比较科学，因为它充分考虑了人力资源会计信息的可靠性与相关性，可靠性在于：当人力资源初次进入企业时，根据其未来报酬的折现对其进行价值计量，保证了计量的稳定性；相关性在于：人力资源进入企业以后，根据其薪酬激励机制的适用情况，每年对企业的人力资源价值进行调整，保证了人力资源价值信息的及时更新，更加能够贴切的反映企业的人力资源的价值[13]。

从国内外的形势来看，公允价值以其公允、及时的优越性走上了历史舞台，并将是一种发展的趋势。最为重要的是人力资源价值具备公允价值计量的理论基础，公允价值计量能够克服传统人力资源价值计量模式的缺陷，是人力资源价值计量属性的理性选择，适应经济发展的要求[14]。随着人才市场的完善，公允价值计量必将成为人力资源价值计量的必然选择。当然，人力资源的价值计量较之于物质资产，其难度要大得多，如何将公允价值运用于人力资源价值的计量，关键在于立足于日趋完善的劳动力市场，找准切人点，建立理论上可行、实践中可操作的数学计量模型[15]。在今后的研究中，可以选择在知识密集且会计基础较好的单位进行试点，在实践中逐步改进，以待人力资源价值的计量早日推而广之。

参考文献

[1]朱金凤、薛惠锋：《我国人力资源会计研究进展和现状揭示》，《生产力研究》2025第5期。[2]邓云岚：《浅谈人力资源会计的计量》，《经济研究导刊》2025第11期。[3]谭劲松、韦妮：《人力资源价值及其计量模式探讨》，《当代经济管理》2025第8期。[4}孙作林：《人力资源会计计量的创新》，《中国管理信息》2025年第8期。[5]冯小武：《对人力资源会计核算的思考》，《中国乡镇企业会计》2025年第9期。[6]汪家义：《人力资源价值的计量方法研究》，《统计与决策》2025年第4期。

[7]李锡元，王永海．人力资源会计[M]．武汉：武汉大学出版社．2025：95—107。[8]樊培根，徐风霞．关于人力资源价值计量方法的探讨．中国工业经济，2025(3)[9]张艳．企业人力资源会计研究[M]．北京：社会科学文献出版社．2025：84—109。[10]徐国明、刘祖明：《人力资源会计研究述评》，《财会通讯》2025年第5期。[11]张同全+企业人力资本产权论[M]．北京：中国劳动社会保障出版社，2025。

[12]韩忠春．人力资源价值的计量方法的分析与计算[J] 哈尔滨理工大学学报，2025(3)。[13]钟定国．人力资源价值计量模式及其评价[J]．商业研究，2025，22。[14]杨忠海．人力资源非货币性计量模型的研究[J]．商业研究，2025(11)。

[15]段兴民，张志宏．中国人力资本定价研究．西安：西安交通大学出版社，2025。[16]Donald Espersen.Assessing the People Process[J].Internal Auditor，2025.2,p67-72 [17]Malayendu Saha.Human Resource accounting:with special reference to charitable institutions[J].Discovery Publishing House,1997,p89-93 [18]BRUCE KAUFMAN．Human resources and industrial relations commonalities and differences[J]．Human Resource ManagementReview 2025，(11)：339-374． [19]Carme,Barcons-Vilardell,Soledad Moya-Gutierrez,et al,“Human resource

accounting”[J].International Advances in Economic Research,Aug.1999,p386-394.[20]Flamholtz,E.G.,Should your organization attempt to value its human resources[J].California Management Review,Winter 1971,p40-45.不再用了就是了，以前的尘封吧，别删！我也不上了

2分钟前 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论

终于精神点了，上午真是难受坏了，头疼头晕浑身无力恶心，跟梦游似的，中午实在支撑不住了想去躺一下，结果躺下就起不来了。刚醒了好点了，可能是有点低血糖吧。中午也没来得及跟你说几句话，胳膊都没劲抬起来，你也没怎么说。哎，又这样了。不知道了。

今天 15:03 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 爱你

4月24日 23:54 来自UC浏览器转发 | 收藏 | 评论(2)终于和好了，真不容易啊。希望以后不会再生气了

4月24日 12:30 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(1)辛辛苦苦的回来了，等待我的却是无尽的质问与怀疑。有苦说不出。随便你吧，我即使能改变你一时的想法，却改变不了你本质的思维方式，我没办法了，我也受不了了，每天都气的头疼肚子疼，也什么都改变不了。就这样吧。祝你以后能遇到个温顺的，能逆来顺受的的好老婆。我配不上你。

4月22日 22:37 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(1)想下午打球着，结果中午阴天了，就中午去了，打算下雨就回来，你个傻子，我无缘无故的不搭理你干啥啊，晚上打算怎么办啊

4月22日 15:23 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(4)越想越胀气，他肯定洗澡着吧之前，你怎么不上线说话呢，行了，你明天继续在那玩或者直接回唐山都中

4月21日 22:18 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(4)你个傻子，气死我了，你玩高兴了是吧，用这种方法和我闹，等了你一天了，完了你还耍我，我说她帮我是瞎说的，纯粹是气你呢，看来这几天你是玩的真高兴了啊，你刚才也说了，明天赶紧的给我回来，最后说话不方便，我啥都没敢说，晚安吧，爱你

4月21日 21:24 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(4)别闹了好不

4月21日 20:22 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 你用的他QQ吧？别开这种玩笑啊

4月21日 20:19 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 一天都干啥了，怎么不告诉我我一声啊

4月21日 20:17 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 晚安老婆，爱你 4月20日 22:58 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(2)咱两可真能装，么

4月20日 20:53 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(2)我以为你会办完事马上回来，不过我也理解你，但是能说明你想我的程度并没有多深，从你走的那天我就猜你会玩几天，如果马上就回来，我会非常非常高兴的，这么爱玩的人能为了我马上回来，如果超过两天，那就得好好说说了，记住，你还一次感动我的事都没办过呢，明天好好玩吧，等你回来，爱你

4月20日 13:55 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(6)22号可不可以？这么说可以21号啊？再看看上一条

4月20日 13:26 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(1)你个傻子，和你说话怎么下了，我是故意和你说话的，要不这几天我不和你说话显着不正常，咱俩这么熟了肯定是天天的聊天，明白啥意思了吗？你下回上线的时候别隐身了，或者先跟我说话

4月20日 12:54 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 今天回来我在阶梯那块下的，楼南边那排树开花了，忒清香啊，等你回来咱俩晚上去那里呆着去，晚安老婆，爱你

4月19日 21:32 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(2)你说今天他复试去可以陪我聊天了，我不到8点就起来等你了，你10点多才起，说了没20句话，他回来不能说话了我不生气，气的是他早上走的时候你肯定是醒了，为什么不问问我在不在，然后再睡呢，就算是不问你想过睡一会就起来等我吗？对不起，可能又是我多想了。

4月19日 10:54 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 晚上你和我说你俩因为那事吵架了，这不是我想看见的，不想因为我影响了你俩，但我也很矛盾，你也知道，总之就是只要你心里有我，干啥事我都支持你，晚安老婆，爱你

4月18日 22:08 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 知道今天是你走的第二天，但是今天下午你说昨天早上下雨着才带的伞，突然感觉你走了好几天了，这两天过得太漫长了，不是给你说好听的呢，这是实话，这两天基本就没笑过，有好笑的事也就是嘴上笑一下，心里还是闷得慌，醒着的时候没有一分钟不是想着你的。

4月18日 22:01 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 很想你，只能在这告诉你了，老婆，等你回来，晚安，爱你

4月17日 22:45 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 你最擅长言语攻击了，嗯，千万别让别人好受了

4月16日 15:49 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 你觉得你很难受吧？其实我也是，我而且是双重难受。一面看你那么痛苦我却无能为力，心疼你，舍不得你受这份罪。另一方面，还要受着良心的谴责，对不起他。我也不知道该怎么办了，陷得太深不可自拔了，无论怎样似乎都不会有好结局，也不能让你更好受。都怪自己太贪婪了，及时止步多好。

4月15日 20:35 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 且行且珍惜！

4月14日 21:13 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 s：我这是在自欺欺人啊，我这么爱你怎么会舍得和你分手呢，你肯定不知道我有多伤心啊，我真不知道你有没有重视我，你的解释很矛盾，不管怎样，记得我爱你，而且是最爱，唯一的爱

4月13日 23:52 来自UC浏览器转发 | 收藏 | 评论 整天的干啥事都是我等你，你就没等过我，但是你总等他，比如吃饭去，你就得到我们楼下等他来，忒不公平啊，怎么补偿，别说让我说

4月13日 17:09 来自UC浏览器转发 | 收藏 | 评论 忒难受啊，但是你不用为我担心，我这是小事，等你没事了我也就没事了，你办的很对，是我的原因，加油老婆

4月12日 22:55 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 猜猜我啥心情，怎么补偿我

4月12日 21:27 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 今天又被你感动了，傻子，你对我是真的太好了，那么冷陪着我挨冻受饿的，本来心情特别差来着，慢慢的一点一点就开始变好了，你感觉到了吗？全是你的作用。你是一个特别特别值得爱的人，真想和你在一起，你值得拥有一切！

4月11日 23:00 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 连我回话的时间都没给就走了，一句走了你就下了。这是我愿意的吗？我不得确认好了安全了才去吗？怎么这么固执！！你一走了之了，一点都不考虑别人。哪天真让他碰见你就高兴了！

4月11日 15:05 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 安心的睡吧，我在给你祈祷，明早病就会好了啊，8点多就能见到活蹦乱跳的你啦，期待，早就想去保研山了。晚安宝贝~做个好梦，睡个好觉，么么

4月10日 22:47 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 s：我又错了，惹你不高兴了，以后你生气的时候顺着你说，么，别生气了

4月10日 17:46 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 懒猪，还睡呢吧？我比你睡得晚都醒啦~~

4月10日 16:00 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 s ：梦见你了，咱俩单独在一起，你什么都不让干，郁闷。证明一下，不是怕早才不和你去的，面试加油，老婆

4月10日 06:19 来自UC浏览器转发 | 收藏 | 评论 明天下午开始就能一天24小时的在一起了，是不是？

4月9日 23:33 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 真不说爱我了啊，那就说最爱我

4月9日 22:48 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 你又不在，跑哪玩去了？

4月9日 19:38 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 下午加油啊，明天晚上让你欲罢不能，想你了，爱你，中午别玩了，早点睡。

4月9日 10:44 来自UC浏览器转发 | 收藏 | 评论 s：终于知道我心软了，你个坏蛋

4月8日 23:21 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 明天加油，老婆 4月8日 23:18 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 好好看书吧

4月8日 20:49 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 s：洗完身上脚还没洗就和你聊天，站在椅子上眼巴巴的看着QQ等你说话，原来你换衣服等他呢，怕他等久了吧，我等你、你等他、你怕他久等，不过没生气，原因你懂的

4月8日 19:42 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论

\*\*\*.。。。。。怎么还不回来啊

4月8日 18:22 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 臭男人，你去哪里啦？赶快回来啊！我特意风尘仆仆的从大院赶回来先回宿舍了，想跟你说会话聊聊天，你还不在，哼！发信息也不回！说，是不是跟别的小丫头约会去啦？臭臭臭，讨厌讨厌讨厌！人家一点都不想你，才没有人想你呢，哼！

4月8日 17:56 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 刚才去图书馆着，回来的时候走的特慢，以为能碰到你，到宿舍刚想起来，你还得洗头呢

4月8日 14:49 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 还有两天半我就解放啦，我就出去撒欢儿的玩，哈哈哈，臭男人，等我啊~~~mua

4月7日 22:55 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 今天跟你呆着感觉忒好，一分一秒都不想浪费，就想一直抱着你，在你怀里看你

4月7日 22:24 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论 等了半天也不上线，看来等不到了，想你，带点失落

4月7日 19:07 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(1)我说过了，“我爱你”这句话对我没有意义

4月7日 12:26 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论(1)还君明珠双泪垂，恨不相逢未嫁时！

4月6日 23:01 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论

K:开心啊，啦啦啦，小碉堡~~~

4月6日 22:50 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论

突然发现，能和你多聊一会、多呆一会，就是上天对我的最大奢侈了

4月6日 21:34 来自新浪微博转发 | 收藏 | 评论

大学的最后一年我终于有了初恋，我们很相爱，和她在一起，我感觉很轻松、快乐，这是其他任何人都给不了我的东西，但是我们不会长久，因为她的我好朋友的对象，他俩已经在一起有7年了。

第一段写的好像小说啊，不用“她”代替你了，因为这只有你会看见的，涂水水，哈哈。第一次遇到你没有任何的感觉，那是在学校的食堂，你对我的影响也不好啊，这是咱俩都说过的。大学的前两年半咱俩没有任何的接触，我单身，而你，在他的身边，很幸福。之前的事就不说了，也没啥好说的。大三那年的9月底，咱们三个报了文都，是他告诉我的，当时也没多想，就跟着他也报上了，真没想到这么简单的一件事会导致后来咱俩的关系变化。这真像是上天的安排啊，就在我报了文都后一个星期，我们班长就代理恩波了，我们班都报的恩波，要是我在等一个星期似的，就也报恩波了，就不会给你俩当电灯泡去了，不知道当时你有没有烦我这个大灯泡，哈哈。3，4月的时候咱们就上课了，他总是坐在中间，咱俩基本就不说话，对你的唯一印象就是你太贪吃了，不过是显着可爱。咱俩第一次单独在一起是什么时候你肯定忘了吧，就是没有他在的时候，那天下午上课，他去大院取快递去了，我先到的教室，不一会你就来了，你还是坐在了老位置，我坐在了一个角上，完了我就找你去了，忒不好意思啊，斗争了半天应不应该过去，咱俩就这么听课，没说一句话，一会他也来了。就这样过了半个学期，我和你的关系也算挺熟了，不过也只能算忒一般的朋友，毕竟你是他的对象咱俩不能走太近，经常的咱们三个一起吃饭，你的零食分给我吃。还有一次单独相处就是我在课设教室那次，你是为了等他，顺便在我那呆了会。暑假，你俩在家呆了3天就上课来了，最后一天你还来赵各庄着，穿着我最喜欢的那个裙子，当时真像个小公主啊，不过，是他的小公主，回来之后你俩在外面住（，现在的心情），中间给他打了次电话，正好你洗完澡出来，呵呵，真幸福，之后他实习去了，你回家了。

8月1号，我来上课了，上完英语上的政治，这时候咱俩的故事开始了。其实后面的内容咱俩都说了好几次了，那也纪念一下吧。政治第一天，我先到的，一会你就来了，你先在前边找座位了，不知道是不是没找到就找我来了，我还告诉你前面哪里哪里有座呢，那时候真是不想挨着你，放学了也是盼望着你和你们同学一起走，前两天真是和她们走着，但是之后你借了车子，就和我一起走了，那时候我和你已经很熟了，不显着有拘束了，但是怕别人说闲话，所以还是不能走的太近，那天你说想去小吃街，叫我陪你去，我说不想去，其实是忒想去啊，上课的时候都一直聊天，终于有机会课下聊了，而且是玩去，但是那时候还是理智的，最后你说是他叫我陪你去的，没法了，就陪你去了，哈哈，心里高兴的很啊。咱俩一共出去了两次，都去超市了，我最爱的就是和你逛超市，你啥都懂，还知道乐购什么时候打折，那次等到7点吧，水果果然打折了，真是心里佩服你啊。这半个多月是我长这么大以来最开心的时候，你很够意思，有啥吃的都给我，自己出去的时候还给我带东西，不是因为你关心我我开心，是因为我找到了只是简单聊天就让我开心的人，和你聊天全身都轻松，从未有过的感觉，你知识面很广，从那时起我有不知道的地方就会问你，直到现在我都有点依赖你，最重要的是你说话幽默，不像其他的女生那样傻了吧唧的，你很有自己的个性。还记得有一次咱俩晚自习聊天，把前面的女的都烦跑了，学习累了就出去歇着，自习结束就一起回去，完了QQ上聊，一天天的咱俩在不停的聊天，你啥都告诉我，你俩的一切，还有你从前的事，甚至是那次你俩和他姐在北戴河住的时候他姐晚上给你俩的用具。那天去教室的路上看见月亮很大，赶紧的骑快点去教室告诉你，让你也高兴一下，后来在校内上看见你照的相片了，底下还有一句话，大概是去哪玩不要紧，重要的是和谁一起去，这句话加上那个图片，意境太美了，我看了好几次，最后你给删了，后来才知道你是故意的，你没删，只是保存到电脑上了。还有开心的事就是晚自习学累的时候和你在外面呆着，基本呆半个小时，我会看好几次手机，希望时间走得慢点，那时候你肯定不知道，现在也这样啊，每次出去都要不停的看手机。那次你俩从北戴河回来好巧啊，我刚出去一会，心里琢磨着你会不会一会来啊，刚想完，校车停了，你自己就过来了，我高兴了半天啊，之前自己上自习忒没意思。还有那次你从背后吓唬我，告诉过你了，我知道你来，我一直看着门口呢，等着你出来呢，哈哈，忒矛盾啊，盼望着你出来又害怕你出来，从那以后我基本就没有在出去歇着过了。这期间有一件失落的事，有一次中午自习完的时候，到门口之后你说我从这边走了啊，不知道为啥你没和我一起走，可能是我骑车子了，你没骑，怕耽误我时间吧。最让我想不到的是，他回来的那天晚上咱俩上自习呢，你没有高兴，还说没和我玩够呢，其实我也是啊，只是理智控制着我呢，你深情的看着我，脸上全是失望，我安慰你说可能是因为他回来了你兴奋的过度了，我没有说实话。不过这时候还没爱上你呢，连想都没想过，只是很想和你在一起呆着聊天，可能没有他似的，应该就会爱上你了吧。

暑假上完课就开学了，本以为这样就不会在和你俩一起上自习了，但当时咱们啥都没说，我也没好意思跟你们说和宿舍的一起上自习，结果他就帮我占了个座，3个连着的，你说你坐中间，省的我俩说话，其实谁都看得出来，你是想我和聊天方便点，估计他也知道吧。占完座之后你俩就吃早饭去了，我看了一会也困了，就回去了，刚到宿舍一会你就给我发短信了，问我干啥去了，还说他回宿舍睡觉了，那时候我知道你是因为我在教室你才没回宿舍的，哈哈，不到一个月的时间你就粘上我了。8月底，我去吉林实习去了，临走前你还请了我一顿（瞎想了，不知道他临走前你俩干啥着），那天在火车上忒无聊啊，8点左右吧，你给我发短信了，一个笑话，不过不好笑，还不如和你聊天开心呢。那时候说一会话我就叫你看书，主要原因是我怕他看见你给我发短信他生气，其实特盼望你给我发短信。晚上在旅馆的时候，手机总在身边，玩牌也拿着，一边玩牌一边给你发短信，你说话很有意思，经常能逗我笑出来，宿舍的说我肯定是搞对象了，估计是看见我脸上的表情了吧。那时候你在大院租房住，晚上还得自己回去，其实我很担心你大半夜的骑车子，你那时候给我的感觉就是一个弱女子，得要人保护着。这期间印象最深的就是你竟然告诉我你来月经的事，当时我就傻了，你也说过想我之类的话，不过你俩的感情那么深，时间也很长了，我就没多想，以为你只是把我当成特别好的朋友了，以前有人说过我给人的感觉特别安全，所以感觉你只是对我放心才什么都说的。我有啥话都会对你说的，去自助、网吧、班集旅游、玩牌，一天的活动都会告诉你，咱俩好像是发短信一天也没断过，你总问我啥时候回来，还让我自己早回去几天，反正也没事，因为你想我了，好主动的小女生啊。还记得我回来的那天咱们吃完饭从校外回来吗，你说去你房那里看看，当时我也是这么想的，不过他没让，当时醋味真大啊，可是你个傻子没看出来，还很委屈，还是我打的圆场替他说话呢，要不他肯定生气了。

之后就是天天的上自习了，你老欺负我，总在后面招波我，整天的夹个发卡啥的，第一次的时候直接到宿舍才发现的，太坏了，不过你对我是真好，比我姐对我都好，有啥吃的肯定分给我，还给我特意的带过食堂的什么豆浆之类的，暑假的时候还给我在校外买过奶茶，有一次你给我一瓶小时候喝的酸奶，我说我爱喝爽歪歪，没想到第二天你就买去了，还有一次类似的呢，也是你给我吃的，回家带给我的，你想想，我下边会写到。那时候你中午不回去，有一个充气的垫枕，看着忒有意思，我下午比他去的早，每次到教室都是先聊会，晚上也是，我先到，完了就是你，基本天天是这样的顺序，其实我特担心咱俩聊天的时候他正好来，他对我再怎么放心，要是总看见也会吃醋的，好在没赶上过几次，有一次印象挺深的，他进来后看见咱俩说话，啥话都没说直接坐那看书了，我和你说话肯定是带着笑的，进来就看见对象和别的男的有说有笑的给谁都不高兴。中秋节那天咱们上完课就去逛超市了，晚上在你屋里吃的，第一次进女生的屋，进去就想躺床上，忒温馨，走的时候还拿了月饼和肉，哎，我忒不好意思的，吃完了走了还拿着，不过你态度太强硬了，不拿都不中啊。十一回家的时候，你在大院车站等了我俩半天，到了之后你说肯定是他墨迹了，他说是我忘带学生证了，我是忘带了，不过没耽误时间，真是他墨迹着，狠不？连这个小事都记着呢。我俩穿的都是紫色的衫，可把你高兴坏了，非要给我俩拍照，拦都没拦住，还是偷偷的拍了，还发校内上去了，真腐啊你，火车上的时候我俩故意的聊足球，不搭理你，看你受气的样子忒可爱啊，那一路可以说是我从复习考研到结束这段时间最轻松的两个小时了，有说有笑的，故意逗你，也不用想着看书，一点都没夸张，心里完全的放松状态。回家我俩在甄强店里的时候，看见你在线了，我还和他说呢，你对象上线了，后来才知道你对我设置隐身可见了。十一回来你还带刘亚群来了，她要是身材好点还真可能对上眼，哎，没缘分啊，可惜了（我猜你现在是抿着嘴假装生气的样子），晚上回去的时候是你自己骑车 子走的，他没送你，校车走的时候看你推着车子忒可怜，这要是我对象我肯定得送去，你别计较啊，他对你挺好了。之后又是天天的上自习了，现在想想我都心酸啊，白努力了。我晚上总是比你们走的晚点，也就是你俩走一会我就走，因为不想整天的跟着你俩，我还跟他晚上送过你一次呢，过了没多久你就搬回宿舍了，这段时间你俩总是吵架，每次都是我给你俩调节，他有啥心事你还总让我去开导他。11月底的时候吧大概，咱们搬到507去了，搬桌子那天你太失控了，非得咱们三个连着，他都生气了，最后还跟我偷偷地说让他挨着小黑妹去，他俩认识，当时可尴尬坏我了，你太不给他面子了当时，他没和你吵起来实在是太大度了。之后的一个月就很平淡了，和你说话的时间明显减少了，不过关系是越来越好，你会偶尔的过来给我送吃的，上自习的时候你会偷偷的看我，我也会偷偷的看你啊，还看见一次你对着亮亮的书发呆，晚上回宿舍就是咱俩的时间了，一直会聊到断电，每一次都是你先和我说话，有一次11点10分多了，咱俩谁也没说话，最后还是你先说了，你说“看来我不和你说话，你就不搭理我啊”，你个傻子，我也是等你说话呢，我还纳闷呢，你怎么还不说话啊，我基本很少没事的时候会主动和女生说话，而且你还是他的对象，每次你都会说晚安，我也知道晚安是什么意思，看过网上说的，你还问过我知道晚安什么意思吗，好像是我第一次对你说晚安的时候吧。有一次你和他生气，你回家了，晚自习给我发的短信，可把我着急坏了，以后别办这样的事了，别关手机，关系你的人得多着急啊，有啥气说出来，别怄气。如我没记错时间的话，我上边说的类似的事就是这几天，有天晚上我给你发了一个皮皮虾的照片，我说看着就好吃，结果你回来的时候就带了皮皮虾，当时心里忒温暖啊，忒感动，要是没他在那，我说不定会抱你一下呢，不过可能不敢，长这么大这是最最感动我的一件事，不过没和你说过。考试被抓的那天晚上，晚自习的时候我出去了，半天也没回来，我知道你肯定会问我的，我说和同学呆着呢，没一会你就出来了，傻子，当时看见我和杨佳呆着是啥心情啊？应该没啥事，和张嘉为还散步去了呢。那次教室因为占座打架，你给我发短信，你没说清楚，你的位置不是被人占了么，所以我以为是你俩和别人打起来了呢，脸我都没洗赶紧往教室跑，到桥上才知道是别人，走了一身汗，气死我了，晚上他们在外面打，你给我发短信说，想去外面看看，说啥什么都挡不住你这颗八卦的心，哎，受不了了，你实在是太可爱了。

12月份，咱们搬到阶梯教室去了，你是当仁不让的坐在了中间，意图又是那么的明显，这回咱俩说话比在509还方便了，范围也更广了，还聊到了男女的事，当时你笑死我了，这就是一个女流氓啊，不过色的真可爱还带着性感。刚到阶梯那天早上是咱俩先到的，早去会占座了，我在外面看见你上楼了，离着教学楼老远我就开始跑着追你，到507一看没有你，才知道你是直接去了阶梯，我故意发短信问你到了吗，你说你早就到了，在阶梯呢，哈哈，说话夸张被我逮到了吧，就你的走路速度，估计发短信的时候还没喘匀气呢。到了阶梯咱俩的关系是越来越熟，咱俩能发展成现在也正常，本来就能聊到一快，在加上天天的在一起，这能不出事么。我出去买专业课题的那天，就想给你买点你爱吃的，知道你贪吃，结果你就要了个爆花，那时候你要啥我都会给你去买的，因为你对我太好了，我很重义气，你对我好我就会毫无保留的对你好，从那时开始我对你比对我自己大方多了，能给你买吃的我会很高兴的，那次你说多亏了我买的肠了，要不就没就饭吃的了，给我自豪坏了。

**第三篇：人力资源培训整合模式研究**

一、人力资源培训整合分析

当今企业要赢得持续的竞争优势，就必须注重提高员工的综合素质，使其实现知识差异化、技能多样化、能力综合化，增强其整体凝聚力和协同意识，使企业成为一个密不可分的有机统一体。而要实现员工综合素质的提高，人力资源培训无疑是针对性强、递进关系明确、可控性好、成效快的一个途径。企业员工在特定时期内可能存

在多方面的培训需求，对人力资源培训者而言，应安排哪些培训、先安排哪类培训往往是需煞费苦心的事。若将各类培训有机整合，使各类培训并驾齐驱，则既能提高培训效率，减少培训投入的时间、精力与费用，又能增加管理效益，有效地对员工进行职业生涯规划，从而实现员工目标与组织目标的有机吻合。那么该如何进行人力资源培训的有机整合呢

为了研究人力资源培训的整合模式，我们需先了解各类培训之间的相互关系及其实施模式。

一人力资源各项培训之间的相互关系

根据企业培训目标的不同，可对培训进行多种分类。傅浙铭在《培训经典》一书中，将培训分为．知识培训、技能培训和态度培训三类。张志鸿、李俊庆等在《现代培训实务》里将培训分为程序培训、机械工艺培训、专门技能培训、基本技能培训、一般技能培训、主管技能培训、管理开发培训、行政发展培训、员工充实培训等九类。本文在对培训目标重新定位的基础上，将人力资源培训分为．知识培训、技能培训、心智培训和行为培训四大类。

知识培训主要是以知识为基础资源和对象的培训模式，帮助员工获取更多的知识。它能使企业更多的隐性知识转化为显性知识，并使员工个体的人力资本转化为企业的组织资本，最终形成企业的核心竞争优势。人们的行为方式需要通过知识培训来矫正，其动机和理念需要通过它来强化。技能培训主要着眼于进一步提高和增强员工现有的技能水平，强化和拓展员工的各项能力。心智培训主要是对员工心态、思维模式、理念、动机等素质的培训与开发，一个人有什么样的理念、心态，就会有什么样的行为方式，因此要善于从人的内心世界挖掘“金山’和“宝藏”。而作为挖掘这种内心宝藏的心智培训，无疑越来越突显出其独特的重要作用。通过心智培训，提高员工个体的认知平衡能力和素质修养，把人的内心开发成一部能独立工作的“发动机”，作为影响员工行为改进、技能提高的不竭动力源泉。而行为培训则着力于改善员工工作中的行为表现和工作绩效，从而更好地自我修炼和提升企业的整体形象。各类培训之间的关系如图所示。图各类培训之间的相互关系模型

为便于培训整合模式的分析，将各项培训根据其显性程度的不同分成三类，分别用⒈⒉表示，其中表示心智培训，其主要针对人们的理念、思维模式、动机、态度等比较隐性的内在秉性，表示知识、技能培训，其主要针对介于隐性和显性之间的相对模糊，但可以量化评估的层面，表示行为培训，其培训内容则有较强的外显性，相对更为形象化。三者之间的表现形式可见图所示。图各类培训显隐层次图

二人力资源培训实施模式分析、根据不同类型培训项目之间实施时间的先后以及相互作用关系，我们可以把培训实施的模式分为以下四种：

分离式多种培训分开单独进行。

先行式目口一种培训先于其他培训。

Ⅲ后行式目口一种培训后于另一种培训。

Ⅳ渗透式在一种培训中渗透着另一种培训。

鉴于这种指导思想和心智培训的独特性、重要性，根据上述对培训所作的分类，本文以心智培训作为参照物，确定三类培训之间的实施模式。

分离式

⒈⒉单独进行，互不影响，这类实施模式下各类培训项目之间各自为战，没有充分发挥相互间的促进作用，适合于企业只需进行某类单独培训。

Ⅱ心智先行式

→⒉，→→，→→，这类实施模式将心智培训放在了首要位置，但忽略了各种培训之间的相互影响、相互作用的互动关系，未能充分实现有机整合。

Ⅲ心智后行式

⒉→，→→，→→．

→→；→→，这类实施模式将心智培训放在了次要地位，而且也忽略了各种培训之间的相互作用关系，没有实现各类培训间的整合，因此也不属于培训的整合模式。

Ⅳ渗透式

这类实施模式中，各类培训之间相互渗透，相互作用，交叉进行，实现了培训的整合。

注上述→表示先进行培训再进行培训，旦表示培训渗透在培训中之意。

由于本文的分析以心智培训为切入点，所以⒈并行与之间的关系即⒈→，→⒈，⒈并行与之间的关系即⒈→，→⒈两种情况下的实施模式我们不予以考虑。

三人力资源培训整合模式分析

由上分析，渗透式实施模式体现了各类培训间的相互作用、相互整合过程，而其它几类实施模式都未能体现整合思想，因此人力资源培训的整合模式只有渗透式实施模式这一类。但在这类实施

**第四篇：人力资源培训整合模式研究**

一、人力资源培训整合分析

当今企业要赢得持续的竞争优势，就必须注重提高员工的综合素质，使其实现知识差异化、技能多样化、能力综合化，增强其整体凝聚力和协同意识，使企业成为一个密不可分的有机统一体。而要实现员工综合素质的提高，人力资源培训无疑是针对性强、递进关系明确、可控性好、成效快的一个途径。

企业员工在特定时期内可能存在多方面的培训需求，对人力资源培训者而言，应安排哪些培训、先安排哪类培训往往是需煞费苦心的事。若将各类培训有机整合，使各类培训并驾齐驱，则既能提高培训效率，减少培训投入的时间、精力与费用，又能增加管理效益，有效地对员工进行职业生涯规划，从而实现员工目标与组织目标的有机吻合。那么该如何进行人力资源培训的有机整合呢

为了研究人力资源培训的整合模式，我们需先了解各类培训之间的相互关系及其实施模式。

一人力资源各项培训之间的相互关系

根据企业培训目标的不同，可对培训进行多种分类。傅浙铭在《培训经典》一书中，将培训分为．知识培训、技能培训和态度培训三类。张志鸿、李俊庆等在《现代培训实务》里将培训分为程序培训、机械工艺培训、专门技能培训、基本技能培训、一般技能培训、主管技能培训、管理开发培训、行政发展培训、员工充实培训等九类。本文在对培训目标重新定位的基础上，将人力资源培训分为．知识培训、技能培训、心智培训和行为培训四大类。

知识培训主要是以知识为基础资源和对象的培训模式，帮助员工获取更多的知识。它能使企业更多的隐性知识转化为显性知识，并使员工个体的人力资本转化为企业的组织资本，最终形成企业的核心竞争优势。人们的行为方式需要通过知识培训来矫正，其动机和理念需要通过它来强化。技能培训主要着眼于进一步提高和增强员工现有的技能水平，强化和拓展员工的各项能力。心智培训主要是对员工心态、思维模式、理念、动机等素质的培训与开发，一个人有什么样的理念、心态，就会有什么样的行为方式，因此要善于从人的内心世界挖掘“金山’和“宝藏”。而作为挖掘这种内心宝藏的心智培训，无疑越来越突显出其独特的重要作用。通过心智培训，提高员工个体的认知平衡能力和素质修养，把人的内心开发成一部能独立工作的“发动机”，作为影响员工行为改进、技能提高的不竭动力源泉。而行为培训则着力于改善员工工作中的行为表现和工作绩效，从而更好地自我修炼和提升企业的整体形象。各类培训之间的关系如图所示。图各类培训之间的相互关系模型

为便于培训整合模式的分析，将各项培训根据其显性程度的不同分成三类，分别用⒈⒉表示，其中表示心智培训，其主要针对人们的理念、思维模式、动机、态度等比较隐性的内在秉性，表示知识、技能培训，其主要针对介于隐性和显性之间的相对模糊，但可以量化评估的层面，表示行为培训，其培训内容则有较强的外显性，相对更为形象化。三者之间的表现形式可见图所示。图各类培训显隐层次图

二人力资源培训实施模式分析、根据不同类型培训项目之间实施时间的先后以及相互作用关系，我们可以把培训实施的模式分为以下四种：

分离式多种培训分开单独进行。

先行式目口一种培训先于其他培训。

Ⅲ后行式目口一种培训后于另一种培训。

Ⅳ渗透式在一种培训中渗透着另一种培训。

鉴于这种指导思想和心智培训的独特性、重要性，根据上述对培训所作的分类，本文以心智培训作为参照物，确定三类培训之间的实施模式。

分离式

⒈⒉单独进行，互不影响，这类实施模式下各类培训项目之间各自为战，没有充分发挥相互间的促进作用，适合于企业只需进行某类单独培训。

Ⅱ心智先行式

→⒉，→→，→→，这类实施模式将心智培训放在了首要位置，但忽略了各种培训之间的相互影响、相互作用的互动关系，未能充分实现有机整合。

Ⅲ心智后行式

⒉→，→→，→→．

→→；→→，这类实施模式将心智培训放在了次要地位，而且也忽略了各种培训之间的相互作用关系，没有实现各类培训间的整合，因此也不属于培训的整合模式。

Ⅳ渗透式

这类实施模式中，各类培训之间相互渗透，相互作用，交叉进行，实现了培训的整合。

注上述→表示先进行培训再进行培训，旦表示培训渗透在培训中之意。

由于本文的分析以心智培训为切入点，所以⒈并行与之间的关系即⒈→，→⒈，⒈并行与之间的关系即⒈→，→⒈两种情况下的实施模式我们不予以考虑。

三人力资源培训整合模式分析

由上分析，渗透式实施模式体现了各类培训间的相互作用、相互整合过程，而其它几类实施模式都未能体现整合思想，因此人力资源培训的整合模式只有渗透式实施模式这一类。但在这类实施模式中，的意义。

．由于心智渗透式培训整合模式的课程设计及实施难度较大，这就需要挑选知识渊博、经验丰富的资深培训师。因此对培训师的选择以及培训课程的设计一定要谨慎行事。◆

**第五篇：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。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！