# 论人力资源的创新

来源：网络 作者：蓝色心情 更新时间：2025-03-01

*第一篇：论人力资源的创新论人力资源的创新内容提要：在新经济时代的特殊背景下，创新成为未来管理的主旋律，而人力资源管理的创新成为管理创新的主题。以人为本也逐渐成为我国企业管理创新的主流思想，要在市场经济的大潮中激流勇进，人力资源管理创新成为...*

**第一篇：论人力资源的创新**

论人力资源的创新

内容提要：

在新经济时代的特殊背景下，创新成为未来管理的主旋律，而人力资源管理的创新成为管理创新的主题。以人为本也逐渐成为我国企业管理创新的主流思想，要在市场经济的大潮中激流勇进，人力资源管理创新成为企业改革的重要环节。本文分析了我国企业人力资源管理创新趋势以及旧制度下人力资源管理机制的利弊，提出以“导入人力资源管理新理念、建立一个现代化的人力资源管理机构、重视人力资源的培训与开发，加大人力资源的投资、建立物质刺激和精神鼓励的激励机制”等对人力资源管理的改革和创新的方法，阐述了现代人力资源管理在我国企业中建立的新理念。

http:///s?kw=&sc=web&cl=3&tn=sitehao123&ct=0&rn=&lm=&ie=gb2312&rs2=&myselectvalue=&f=&pv=&z=&from=&word=%C7%B3%CC%B8%C8%CB%C1%A6%D7%CA%D4%B4%B9%DC%C0%ED%B4%B4%D0%C2

**第二篇：论民营企业人力资源管理制度创新**

我国民营企业人力资源管理创新研究

一、我国民营企业人力资源管理现状

（一）缺乏科学的人力资源战略规划

多数民营企业在创业之初，大都靠敢打敢拼、善于经营、埋头苦干建立基业，因而，企业可能更加注重利润而不是管理。在他们担心一招不慎会被市场所淘汰的背景下，经营战术的运用尚不能得心应手，自然也就无暇顾及企业战略管理的设计和运作。从这种意义上说，民营企业一开始采用的是机会主义或冒险主义的态度和管理模式，无法进行人力资源管理的宏观构建。当企业发展到一定规模，不得不把人力资源管理提到议事日程上时，这些创业者们自身积累的经验与企业管理需求相比却又显得捉襟见肘，实现企业整体发展目标的设想因此不得不大打折扣。

我国为数不少的民营企业在开始关注和制定企业发展战略时，往往注重企业规模的扩大和利润的增长，却忽视了对人力资源的战略谋划，以至于在人力资源成为企业发展的“瓶颈”时，才着手进行人才招聘或员工培训。同时，一些民营企业的领导人存在着严重的功利主义倾向，在进行企业成本核算时，往往把人力看作是成本而不是资本或资源，缺乏开发人才、培训人才、留住人才和合理使用人才、有效管理人才、全面发展人才的观念。人力资源管理战略的缺失，不仅压抑了员工的积极性和创造性，造成人力资源的严重浪费，而且极大地阻碍了企业战略目标的实现，抑制了企业的竞争活力。

（二）人才使用不当,员工流动率过高

许多民营企业在人才的使用上只用不养,缺少必

要的、必需的培训,不给人才提供学习、“充电”的机会,忽视人力资源的增值。知识经济时代,知识更新、知识

生产的速度加快,企业在竞争中取胜的一个重要前提

是,不断改善员工的知识和技能结构。这就要求企业

支付员工的各种培训成本,以使人力资源发挥更大效

益。民营企业不能提供完善的培训机制,缺乏远见,甚

至没有培训支出,也不愿意保留这种成本支出,“既要

马儿跑得快,又要马儿不吃草”,结果,人力资源无法实

现再增值,许多追求上进、谋求发展的员工纷纷选择离

开,使企业陷入后继乏人、后劲不足的困境。

由于一些民营企业主偏好独裁方式,急功近利,对

员工重罚轻赏,一旦员工有所失误,往往毫不留情地给

予精神和物质处罚。而对员工的成绩,去视为自己领

导有方的结果,很少给予正面激励。在物质奖励和精

神奖励上也不对称。人力资源管理知识的匮乏,企业

缺乏精神激励机制,钱成为单一的激励手段。老板与

员工之间的关系多是建立在经济互利基础上的短期结

合,缺少沟通交流,缺少人文关怀,忽略员工的精神需

要,使得员工积极性丧失,凝聚力降低,更谈不上主动

发挥才智与才干,最终导致员工的离开。

民营企业主对人力资源认识的不充分造成其在用

人方面缺乏长远规划,注重短期利益,将克扣应为员工

交纳的各种保险金作为“开源节流”的途径之一。员工

住房问题、子女入学问题等也未纳入企业的人才引进制度。结果使员工缺乏安全感和保障感,在企业工作的员工逐渐失去信心,选择离开;未进企业的人才也心

存疑虑。自然,企业在人力资源选择上没有更多余地。

此外,民营企业用人制度的非规范性也导致了员

工流动率过高。有些民营企业往往只凭老板一句话,人员无须考核、培训和办理手续就可以到企业上班。

解聘与否,也仅凭老板的一句话而已。与此相应,员工

在离开企业时,说走就走,甚至连招呼都不打。即使企

业与员工签订了劳动合同,由于聘用程序的过于简单

化而不符合一定的规范。

员工流动率过高,职工队伍缺乏相对稳定性,这就

提高了企业人力资本,影响了企业正常的生产经营秩

序和企业员工队伍结构的优化,团队的共同价值观念

难以形成,企业剩下的员工也会产生心理压力,对企业的前途失去信心。另外,企业高层人才的流失,不仅带

走了商业技术秘密,带走了客户,使企业蒙受直接经济

损失,而且企业工作将连续性受到阻隔,工作质量下

滑,给企业造成严重影响。

（三）缺乏长期的薪酬与激励机制。

民营企业的低工资

是企业离职率的主要原因之一, 一方面企业担心员工离职,所以不会支付高工资。另一方面,员工认为待遇太低, 纷纷

跳槽,究其原因是企业没有制定一种使员工愿意留下来长期

服务于公司的机理性较强的薪酬结构与激励机制。另外,随

着民营企业的迅速发展, 原有的单一的薪酬制度也已无法

适应企业发展的需要, 员工除了拿到应得的薪酬, 更希望有

展示自己能力的机会和空间, 他希望为一个有前途的企业

服务,否则就增加了其跳槽的可能性。、（四）缺少绩效考核机制和快速的反馈渠道

绩效考核是保证工资收入发挥应有作用的重要环节, 是科学地评

价个体的劳动成果，激发个体努力的必要条件。绩效考核原则中有一个 反馈性原则, 即考核主管应在考核结果出来后与每一个考核对象进行 反馈面谈, 不但指出被考核者的优点与不足并达到一致,更重要的是把

改进计划落实到书面, 以杜绝不良绩效的再次发生。但很多企业的主 管人员一方面缺乏沟通技巧, 使得反馈质量难以保证;另一方面主管人 员不能持之以恒,反馈工作不能长久进行。

（五）二、我国民营企业人力资源管理现状原因分析

。造成缺乏人力资源战略规划状况的原因主要有

以下几类: 一是企业高层经营管理者缺乏现代人力资

源管理的知识, 全无人力资源规划的概念;二是企业

经营管理者的观念落后, 仍然局限于节约人力成本的管理思想, 没有人力资源开发和规划的意愿;三是经

营管理者虽有观念和意识, 但因种种原因难以实行。

三、我国民营企业人力资源管理的创新对策

**第三篇：人力资源创新**

在新经济的特殊背景下，创新成为管理的主题，而对人才的管理是企业管理和发展的关键。本文对新经济时代的企业所需人才特征进行了相关论述，提出了在新经济背景下企业如何做好人力资源管理的创新。

[关键词] 新经济 人力资源 能力素质 管理创新

进入21世纪，随着全球经济一体化的到来，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。那么，谁将是竞争中的胜者？是那些占据人力资源优势的地区、国家和企业。因为经济竞争说到底是人才的竞争，是人力资源综合素质的竞争。

一、21世纪需要什么样的人才

新经济是相对于“传统经济”或“旧经济”而言的，是指在全球化资源配置和市场开发基础上，以信息和网络技术为支撑，由高新科技产业驱动，以创新为核心的可持续发展的经济。新经济是知识化、全球化、创新化和网络化的经济。随着新经济时代的来临，对人才的需求正在发生着深刻的变化，21世纪需要什么样的人才？具备什么样素质的人才能在未来社会中生存和发展？

新经济条件下的合格人才具备以下特征：一是具有优秀的全面素质的人才。即基础知识扎实，知识面宽广，文理结合，全面发展。同时又要具备运用知识的能力和创新能力。在新经济的特殊背景下，没有创造能力就只能跟在别人背后爬行，甚至失去生存的权利。全面素质不仅包括业务素质，还有思想道德素质、心理素质、文化素质，即必须具有创造力和健全的人格，具有奉献精神和合作精神的复合型人才。只有适应性强，有创新精神，以及良好的思想道德素质和团队精神的人才能适应国家和社会对未来人才的需求。二是个性化的人才。个性化是创新过程的一种表现形式，任何一个创新计划都体现出个性化的思想。在新经济环境中，谁能设计出个性化的适应不同层次消费者需要的产品，谁就能在市场竞争中取胜。所谓个性化人才，就是让其个性得到充分发展。

二、新经济背景下的人力资源管理创新

新经济时代对人才的要求具有创新性、合作型和个性化的特点，这给企业的人力资源管理也提出了新的课题，这是企业内外环境变化的迫切要求。因此，在新的背景下，我国企业人力资源管理应该根据新时期人才的特点进行创新。的本质在于创新，创新的观念尤为重要，管理创新必须建立创新文化。企业的人才观是企业文化的核心，也是管理的核心，吸引和留住创新人才是企业最关切的问题。随着中国经济与科技高速发展而成长起来的新一代员工，思想开放、技术精专、自信自强、流动性很高。要想吸引这些人中的佼佼者，企业应致力于创造一个激励型的、充满创新气氛的开放环境，提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑，不断思考和创新。企业为此可能承担一定风险，但企业这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性，增强员工的竞争能力，并会以此吸引大批优秀人才。

让员工与企业共同承担风险的同时，也要让人才能够分享到企业的成果。新经济时代企业经营的外部环境与过去相比发生了巨大变化，变化的环境使得企业的发展带有很大的不确定性，同时，新经济时代的人才也时刻在思考着个人的职业发展。因此，企业要转变传统的人力资源管理思路，将员工的发展与企业的发展紧密的结合企业起来。

在新经济时代，知识型人才是企业发展的关键。真正才华横溢的人，往往是充满个性而难以驾驭的，这就要求人力资源管理必须主动抛弃传统的管理方式，运用组织的共同价值观

和经营理念，依靠共同的信念、互动的心态进行人性化管理，为员工创造一种宽松的环境和气氛，给他们更多的授权，让他们成为工作的主人。激发员工的创造欲，使他们的潜能得到最大程度的发挥。

人才是企业最重要的资源，是主宰企业发展的主人。企业在管理过程中应始终以人为本，将人放在核心的位置，追求人的全面发展，以充分调动所有职工的积极性和创造性，使企业获得最大的效益。现代企业总是信任员工、尊重员工、依靠员工，把员工放在管理的主体位置，围绕着充分利用和开发人力资源而开展管理活动，激发人的活力和创新精神，从而实现人的全面和自由发展，使企业的目标和员工的发展目标达到一致。人的全面和自由发展是人本管理的精髓，是人力资源管理的核心理念。以人为本的管理需要培养一种亲密、信任的人际关系，需要一种敬业、习惯和企业的包容性、创造性，化、价值观和行为规范的同时，提倡形成各自的特色。

三、结语

在新经济背景下，创新性和知识化改变了衡量企业财富的标准，资产。作为知识承载者的人力资源，资源管理的创新更成为其快速发展，进行积极的探索和大胆尝试，创造出适合本企业的人力资源管理新模式。

参考文献:

[1]陈惠雄:知识经济时代人力资源管理的新特点[2]李志强:如何开发创造力[3]张德:人力资源开发与管理并使其贯穿于每一位员工的言行中，是企业最重要的资源，是企业的财富和资本。保持竞争力的关键。.企业管理,2025.清华大学出版社因此，.经济与管理,2025年10月第二版努力营造企业共同的文知识成为企业的战略性企业人力,2025年第7期

进取和宽容的合作氛围。企业的用人制度要充分考虑到员工的个性企业要根据自身的具体情况，年第一期

**第四篇：论新时代人力资源管理模式的战略创新**

摘 要：人力资源管理模式创新是社会生产关系适应生产力发展的内在要求，也是一个民族、一个国家、一个地区经济发展的动力源泉。在我国,人力资源管理模式作为生产关系中人这一要素的综合素质提高、流动配置、使用激励等等方面的内容和形式，结合我国人文特色，信仰理念状况和国际大环境，明确提出了适应我国现阶段乃至较长一个时期促进生产力发展的需要应具备的特征，可作为我国人力资源管理模式创新的参考方向。

关键词：人力资源 管理模式 参考方向

引 言

当今世界处在一个知识爆炸，信息近乎共享的时代，知识经济尤为重要，是技术创新的前提和基础。这就需要创新意识；需要对我国本土人文特色进行深入客观的认识，对国际人力资源管理模式做详尽的调查分析，取众家所长；更需要人才，需要懂得科学技术，善于经营管理的有高尚道德品质的人才；需要有敢于创新，不畏困难的技术人才。随着科学技术的不断发展，知识的重要性尤为突出，将会成为人力资源发展的第一要素，将来的世界将是有德有识有技能的人的世界。所以，人力资源管理创新应该要被社会和企业给予高度的重视和实施。企业若是走人力资源管理创新的道路，前途将是一片光明，这样既能够夯实基础，又能够全面把握企业所存在的历史和现实问题，把员工的职业规划提高到一个更高的层次，能够很好的将寻找到企业利益与个人利益、眼前利益与长远利益的平衡结合点；更要敢于大胆创新，有前瞻性思想，创新的开展工作，使得企业的发展能够取得实质性进展。

1.我国现阶段及未来市场经济特色

从上世纪末以来，追寻国外经济发展的规律可以总结到，当前经济的发展都是涉及到计算机，都是以信息技术和网络技术为基础的，这也经济发展大趋势。现阶段及未来经济是集信息、网络、数字、生物和风险经济于一体为特征的经济。

2.人力资源管理创新模式创新的特点

2.1 人力资源管理的重心是知识型员工

随着新经济时代的到来，新技术革命的发展方向也在不断的发生变化，从以前的资本密集型到知识、智能和技术密集型的根本性转变，由于人才在资本增值上能够发挥重要作用，能够带来报回报的利益，所以资本疯狂追逐人才，使其为之服务，人才选择资本知识与人才雇佣资本成为必然。因此企业在实际生产过程中，必须承认知识型员工的贡献与价值，所以资本单方面参与利润分享的历史已经一去不复返，知识创新者和职业企业家具有对剩余价值的索取权。

2.2 人力资源管理的关键是在企业与员工之间建立一种新型关系

随着社会经济和计算机科学的不断发展，导致信息网络技术在企业工作中得到广泛应用，已经进入了一种虚拟工作状态，从而实现了员工自身的不断发展，使得企业和员工的配合程度达到很好的默契，从而可以在员工和企业之间建立起良好的工作关系，最终实现员工与企业在工作和发展过程中建立起一种双赢的战略合作伙伴关系。所以由于这种关系的建立，在企业和员工之间建立一种新的游戏规则就显得十分重要：企业要以新的思维来对待员工，以营销的视角来开发组织中的人力资源。

2.3 人力资源管理走向全球化与信息化

当代社会影响人力资源管理最根本的因素莫过于全球经济一体化、人才流动国际化，国际化的人才交流与人才交流市场也将出现，跨文化的人力资源管理，利用网络优势加速人才的流动与交流，新世纪经济时代人力资源管理的探索领域与重要内容。

3.企业在新经济时代人力资源管理模式的创新

3.1 营造创新文化

在新经济时代，创新和时尚已经成为这个时期的主题，企业的发展需要这种创新的理念来驱动。企业的人才观是企业文化的核心，也是管理的核心，企业管理创新必须建立创新文化。企业应致力于创造一个激励型的、充满创新气氛的开放环境，以利于发明、创造和企业未来的技术研究与展望；提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑，不断思考和创新。设立共同的目标。

3.2 实行柔性管理

在新经济时代，知识型员工是企业发展的关键，人力资源管理必须主动抛弃传统的管理方式，运用组织的共同价值观和经营理念，依靠共同的信念、互动的心灵进行柔性管理，给员工创造一种宽松的环境和气氛，给他们更多的授权，让他们成为工作的主人，不断学习，不断提高，从而激发员工的创造欲，使潜能和天赋得到最大程度的发挥。

3.3 企业与人才同成长

新经济时代的人才时刻在思考着个人的职业规划和职业生涯，将员工的发展与企业的发展紧密的结合起来，让员工与企业共同承担风险的同时，也让人才能够分享企业的成果，让人才能够实现个人价值，具体强化的因素包括以下几个方面：个体成长、工作自主、业务成就、金钱财富。

3.4 以人为本的管理理念

以人为本的管理需要培养一种亲密、信任的人际关系，需要一种敬业、进取和宽容的合作氛围。企业文化是以人为本的企业管理思想基础，要努力培育共同的企业文化意识，共同的企业文化意识使得企业成员对企业目标和价值有着共同的理解，共同的文化意识还使得企业的发展同经济和社会环境的现实相吻合。这方面，加强中华传统文化普及，明显人本有的至善感恩心、责任心、敬畏心、利他心，人我一体、家国家企不二的信念。这样，人们做事没有公私混淆，假公济私者。

4.结语

由于新经济时代的环境变化节奏越来越快，使得企业的发展带来了很多的不确定性因素，所以，在新世纪经济时代的人才不得不每时每刻都得思考着自己的职业规划和职业生涯，企业要将自己以前的人力资源管理模式进行改革，将思路进行变通，将员工的职业规划和企业的发展形成一条统一战线，使得员工和企业共同来承担风险的同时，也让员工能够享受到企业所获得的成果。新世纪经济时代是知识的经济时代，也是知识的人力资源，更是企业发展的动力源泉，是企业获得生存和发展的基础，企业人力资源管理更成为其兴旺发达，保持恒久竞争力的关键。

**第五篇：论人力资源会计**

论人力资源会计

 2025-08-07作为影响当今世界大趋势之一的知识经济正在蓬勃兴起。而会计人员作为社会经济利益的鉴证人和协调者，在知识经济的发展过程中，曾经和正在发挥着重要作用，更面临着拓展新的研究领域和解决新问题的挑战，其中最为紧迫的课题就是关于人力资源会计的研究。在知识经济时代，生产核心要素不是土地，也不是资本，而是知识。如果不对作为知识载体的人力资源进行确认、计量与报告，那么会计信息系统提供的信息将是不全面、不充分的。

人力资源会计最早是由美国密执安大学的会计学家赫曼森(Ｇ．Ｈermanson）于1964年在《人力资源会计》中首次提出的。此后，美国会计学会（AAA）、政府会计师协会(GAA)及全国会计师协会(NAA)等组织长期致力于人力资源会计理论和方法的探讨，但时至今日，人力资源会计尚未在会计实务中得到广泛的应用。究其原因，是会计界仍未建立起一套完善的人力资源会计理论，特别是人力资源的确认、计量和报告理论。本文试图对此作些探讨。

一、人力资源会计的确认

人力资源能否作为企业的一项资产，是人力资源会计能否成立的关键。著名会计学家弗兰姆霍尔茨认为，资产有三个衡量标准：它应具有未来的服务能力，可用货币计量和企业主体可以控制。美国财务会计准则委员会(FASB)将资产定义为：“某一特定主体由于过去的交易或事项而获得或控制的可预期的未来经济利益。”我国《企业会计准则》规定：“资产是企业拥有或控制的、能以货币计量的经济资源。”

由此可见，作为资产首要的标准是“未来经济利益”，即单独地或与其他资产结合在一起时具有直接或间接地为未来现金流入作出贡献的能力。人力资源完全符合资产的定义。首先，当劳动者与企业通过签订劳动合同，建立雇佣与被雇佣关系时，企业通过支付工资、报酬，也就获得了对该劳动力资源的控制权，即企业取得或控制了该劳动力资源的使用权；其次，人力资源是可以计量的。人力资源在其取得、开发、维持过程中发生的成本和取得的收益，都是可以计量的，人力资源的可计量性体现在人力资源成本的可计量性以及人力资源价值的可计量性上。再次，人力资源无疑能为企业带来经济利益。在知识经济时代，生产的核心要素是知识，经济的发展，企业效益的高低，将取决于人的能力的充分发挥，取决于人力资源的利用程度。所以人力资源是能够为企业所控制，可以计量，并且能为企业带来经济利益的经济资源，它理所当然是企业的一项资产，而且是一项非常重要的、特殊的资产。那种否认人力资源是会计资产的观点，混淆了劳动力与劳动者的区别，实际上人力资源是人的劳动能力，而作为人力资源载体的人本身并不是会计资产。人力资源的资产性在于它有取得未来经济利益的潜力。所以在知识经济条件下，会计信息系统不能不把人力资源作为企业的一项资

产来反映。

二、人力资源会计的计量

会计计量主要解决计量尺度和计量属性两个方面的问题。传统会计以货币作为计量尺度，但由于人力资源价值的许多特性是货币所无法表现的，所以人力资源会计除要用货币计量外，还必须合理地运用非货币尺度来反映。这种非货币信息，可在会计报表的附注中列示或以其他方式揭示。

人力资源是企业的一项特殊的资产，对其计量可采用多种方法：

1.历史成本法：一个企业为拥有或控制一项资产必须付出相应的代价，人力资源成本包括选拔、聘任、培训和辞退等费用，这些费用的资本化即为人力资源的历史成本。在这种方法下，对各会计期间的人力资源投资支出，即按照划分收益性支出和资本性支出的原则，在各会计期间终了时将资本性支出部分确认为人力资源的价值。

2.重置成本法：它是指在当前物价水平下，假设对企业现有工作人员重新取得、开发、培训及辞退所需发生的全部支出资本化的方法。这种方法有助于管理决策，反映了人力资源的现实价值；有利于人力资源的价值保全。但重置成本在一定程度上脱离了传统会计模式，而且重置成本估价的难度和工作量大，不可避免带有一定的主观性。

3.工资报酬折现法：将一个职工从录用到退出企业而停止支付报酬为止预计将支付的报酬，按一定的折现率折算成现值，作为人力资源的价值。这种方法以职工工资报酬为基础，有一定的合理性，但对未来的工作年限、工资报酬、折现率却需主观确定，故有一定的缺陷。

此外，还有一些学者提出机会成本法、商誉法、经济价值法等方法。笔者认为，历史成本法和重置成本法具有较强的可操作性，而工资报酬折现法如工年限不是很长、工资报酬和折现率可合理确定的情况下，亦是一种较好的计量方法。

三、人力资源会计的报告

人力资源会计的报告所要解决的问题是企业如何把有关人力资源的信息传递给信息使用者。传统财务报告既不反映人力资产的价值，也不反映人力资本，从而低估了企业资产总额，忽视了劳动者对企业的经济贡献，把为取得、开发人力资源而发生的费用全部计入当期损益，极大背离了收入与费用配比的会计原则，严重歪曲了企业的财务状况和经营成果，所以有必要对传统的财务报告进行适当的调整，把人力资源这项企业十分重要的资产及其有关的权益和费用，在财务报告中予以充分揭示和披露。

在资产负债表上，有关人力资产的数据，可作为一个单独的项目列示于长期投资和固定资产之间。人力资产是由对人力资源投资而形成的，且持续期限往往大于一年，是企业的一项长期资产。相应地在负债与所有者权益之间，可以增设“劳动者权益”项目，用以反映企业的人力资本及其劳动者权益分成。此时，会计平衡公式就由原来的“资产”＝负债＋所有者权益”变为“物力资产＋人力资产＝负债＋劳动者权益＋所有者权益”。

在利润表上，可增设“人力资源成本费用”项目，用以反映企业为使用人力资源而发生的不应资本化的费用和人力资产的摊销，同时对原“管理费用”帐户反映的内容作必要的调整。

在现金流量表上，对为取得、开发、培训人力资源而发生的现金流出和企业人力资源带来的现金流入，在投资活动产生的现金流量（包括现金流出和流入）下单独列项反映。

与物质资源相比，人力资源有其自身的特殊性，对它进行确认、计量和报告，要比物质资源复杂得多。因此，仅仅靠财务报表来揭示人力资源信息，难以满足信息使用者的需要。人力资源会计的报告，除了将有关信息在财务报表中列示以外，还应当包括一些附加报告，如人力资源投资报告、人力资源流动报告、人力资源效益报告等，以提供一些不能或不便于用货币精确度量的信息。

总之，人力资源会计是人力资本理论在会计领域的深入和发展，当前，随着科学技术的进步，知识经济的兴起，科学地确认、计量和报告企业的人力资源，确立劳动者在企业中的地位，从而促使各部门有效地利用人力资源，合理开发人力资源，适应知识经济发展的需要，具有十分重要的意义。当然，考虑到人力资源会计尚未形成一套完善的理论体系和严密而科学的处理方法，计量过于复杂等因素，笔者认为，我国现阶段应鼓励企业将人力资源会计信息先在内部报告中揭示，待条件成熟后，再将它纳入对外公布的会计报告中，为外部信息使用者提供更相关的信息，以逐步完善我国会计信息的披露机制。

《财会月刊》·唐松华

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！