# 人力资源价值会计在我国的运用

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2025-05-15

*第一篇：人力资源价值会计在我国的运用人力资源价值会计在我国的运用企业人力资源价值会计就是将企业员工的能力即企业所拥有或控制的人力资源作为一种有价值的组织资源，通过对员工运用其所拥有的能力在未来特定时期内为企业创造出的价值的计量和报告，从而...*

**第一篇：人力资源价值会计在我国的运用**

人力资源价值会计在我国的运用

企业人力资源价值会计就是将企业员工的能力即企业所拥有或控制的人力资源作为一种有价值的组织资源，通过对员工运用其所拥有的能力在未来特定时期内为企业创造出的价值的计量和报告，从而确定企业员工的人力资源价值的一种会计程序和方法，其目的在于向企业和外界有关人士提供企业的人力资源价值变化的信息。

人力资源价值的计量方法主要分为货币计量和非货币计量两种方法。

1、人力资源价值的货币计量、核算及披露

人力资源价值的货币计量方法是用货币单位来计量人力资源价值的一种方法。按其开展计量工作的基础分为以下四个方法。

在现代企业理论下，企业披露人力资源信息不仅仅只具有可行性，它将成为一种必然。这种必然性体现在以下两方面：（l）人力资源能给企业带来未来的经济利益，因为企业向利益相关者披露信息的目的在于向利益相关者传达企业资产和权益的结构以及企业资产的运用状况等信息，以利于利益相关者据此分享企业利益并作出是否继续参与企业契约以及如何参与企业契约的决策；（2）人力资源价值是人力资本所有者参与企业利益分配的重要依据。虽然同样的财产所有权可能形成不同的企业所有权安排，不同的财产所有权更可能形成不同的企业所有权安排，但投入企业的资产价值仍是企业剩余索取权在企业参与者之间进行安排的重要基础。可见，现代企业理论不仅为企业披露人力资源价值信息提供理论基础，使企业披露人力资源价值信息成为可能，而且也要求企业披露人力资源价值信息。

2、人力资源价值的非货币计量及披露

人力资源价值的非货币计量方法是对不能直接用货币单位进行计量的人力资源价值的某些方面用非货币单位给予反映的一种方法。比如人的性格、进取心、责任感、与同事的关系、与上下级的关系、与客户的关系、接受新知识和新技术的能力、社会影响力等，都会影响到一个人在未来特定时期为企业创造价值的能力，从而影响到他的人力资源价值的体现。这种关系无法用货币来进行计量的，但这确实构成了人力资源价值的一部分，必须用非货币性计量的方法来加以说明。

人力资源价值不是通过货币计量方式反映的，无法在会计报表中反映，而缺少了这方面资料，企业所提供的人力资源价值信息的完整性、准确性会受到影响。人力资源价值的信息不宜采用在会计报表中增加项目的方式来反映，而应采用编制>的方式来披露。

常州上元人力资源培训学校

报名地址1：常州南大街商务馆B座5楼及6楼

报名地址1：常州南大街商务馆B座6楼66-601室；咨询电话：0519-86813128、86813138 报名地址2：常州南大街商务馆B座6楼66-602室；咨询电话：0519-86813863、86813203、86813063

报名地址3：常州南大街商务馆B座6楼100-608室；咨询电话：0519-86812863、86812623报名地址4：常州南大街商务馆B座6楼66-528室；咨询电话：0519-86813623、86813063 报名地址5：常州南大街商务馆B座6楼66-506室；咨询电话：0519-86813953、86813063 武进报名地址：武进购物中心B区3楼B3-59(湖塘乐购对面，八佰伴旁)

0519-89192353、89192383、89192563

**第二篇：人力资源会计在我国的应用**

人力资源会计在我国的应用

-------------------------

编辑:王菲 文章来源：会计网校哪个好新浪

人力资源会计是将人力资源管理和会计管理相结合的产物。它采用会计的方法,全面系统地反映、计量企业所拥有的人力资源,从而促进企业人力资源管理水平的提高,实现定性管理向定量管理的转变。与此同时,它也使会计系统更真实、全面地反映“预期会给企业带来经济利益”的资源,从而扩大了会计核算的范围,提高了会计信息的质量。因此,人力资源会计正成为会计学科中一个新兴的研究领域,并在西方国家得到较多的应用。笔者认为,如果能在银行系统中应用、推广人力资源会计,将有助于准确反映我国商业银行所拥有的丰富的人力资源,进一步提高银行经营管理水平,增强核心竞争力。一.人力资源会计的确认与计量

**第三篇：人力资源会计在运用中存在的问题**

人力资源会计在运用中存在的问题

我国目前在人力资源会计的研究和应用方面存在着许多问题亟待解决。这些问题严重影响了人力资源会计理论在实际操作的运用。这些问题原因在于我国会计界目前尚未确立起一套行之有效的人力资源会计的理论体系，问题主要表现在：

第一对人力资源成本的定义不是很明确，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。账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。

第二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。

第三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。

可以相信，随着这些问题的解决，人力资源会计的理论研究和实践工作将得到进一步的深入开展。

**第四篇：公允价值在我国的运用现状及前景分析**

摘要:我国新会计准则在诸多方面实现了突破,其中公允价值计量属性的运用可谓是最为引人注目的方面。从公允价值在我国运用历程入手,结合当前会计准则和经济环境,认为公允价值计量属性的运用,既是我国会计准则在国际趋同中迈出的实质性步伐,也标志着我国市场经济日趋成熟,这对充分发挥会计准则在资本市场中基础设施作用具有深远意义。

关键词:公允价值;新会计准则;现状;前景

1公允价值在我国的发展历程

我国的会计改革从1993年开始至今已有十余年,在某些问题的准则处理上曾引起会计理论界众多争议,而公允价值就是其中最典型的一个。将公允价值称为计量属性,缘自1993年3月31日FASB的—个概念公告草案:“Using Cash Flow Information And Present Value in Accounting measurements(ED.Revised)”。在1998年我国颁布了以《关联方关系及其交易的披露》为代表的多项具体会计准则,在这些准则中引入了公允价值这一概念。2025年《企业会计制度》的开始颁布和实施,财政部还颁布实施了《金融企业会计制度》、《小企业会计制度》等一系列相关会计制度。而这些制度最显著的特点就是我国监管部门中止了会计公允价值计量属性,究其原因,无外乎是公允价值超越了当时我国经济发展的实际水平,为了保证会计信息在当时环境条件下的质量要求,维持我国资本市场的良性发展,有效遏制了当时上市公司热衷于利用盈余管理创造虚假利润的势头,对确保我国良好经济发展环境的健康发展起到了重要的保障作用。

而最近一次会计改革则是2025年2月15日财政部正式发布了我国会计准则体系,包括1个基本准则和38个具体准则,其中除了对原有16个准则进行重大修改外,新增具体准则22个,并包括了相应金融企业和非金融企业的会计科目和会计报表格式,此次改革公允价值的运用成为显著的标志。随着股份制企业筹资渠道的多元化,尤其是上市公司的大量增加、资本市场的快速发展,使得会计信息质量要求中为投资者、债权人等主要信息使用者的提供决策有用的信息引起广泛的关注。公允价值因其能够公允地反映企业的财务状况和经营业绩等信息,已经被认可作为提高会计信息相关性的重要计量属性。因此,在当今扩大资本市场、发展市场经济的环境条件下,客观上需要运用公允价值计量属性。

2公允价值在我国现阶段的运用

2.1从会计准则角度看公允价值的运用

虽说我国新会计准则体系在金融工具、投资性房地产、债务重组和非货币性交易等17个具体准则中运用了公允价值,运用范围较为广泛,但准则中同时又规定了这种运用的条件。这主要表现在公允价值运用的从属地位和严格的限制条件两方面。(1)公允价值的从属地位。我国新会计基本准则明确规定:“企业在对会计要素进行计量时,一般应采用历史成本”。这实际上是在强调历史成本计量属性在我国会计计量中的主导地位。这也说明,我国是在坚持以历史成本计量为基础的前提下,引入重置成本、可变现净值、现值和公允价值的。公允价值的从属地位在具体准则中也得到了体现。(2)条件要求极为严格。我国新会计准则对公允价值在什么条件下可以运用,设定了较为严格的限制条件。例如,《企业会计准则第3号——投资性房地产》明确规定:企业只有存在确凿证据表明投资性房地产的公允价值能够持续可靠取得,才可以采用公允价值模式对投资性房地产进行后续计量,而企业一旦选择采用公允价值计量模式,就应当对其所有投资性房地产均采用公允价值模式进行后续计量;并且规定运用公允价值计量的应同时满足两个条件:一是必须有活跃的房地产交易市场;二是企业能够从活跃的房地产交易市场上取得同类或类似房地产的市场价格及其他相关信息,从而对投资性房地产的公允价值作出合理的估计。不难看出,我国新会计准则对公允价值的运用采取了非常谨慎的态度,公允价值不是在任何企业、任何条件下都适用的,如果不能满足公允价值的运用条件,则是严格限制运用的。

2.2从现实经济状况看公允价值的运用

1998年我国在“非货币性交易”、“债务重组”等具体会计准则中曾采用公允价值计量属性,但在实际应用

中,出现了许多上市公司滥用公允价值操纵利润的情况。在此阶段出现的众多会计信息失真案例给会计信息使用者带来了巨大的经济损失,对会计信息可靠性的呼吁声此起彼伏。即使在最早提出公允价值的美国,在当时也不断出现由于公允价值的滥用而引发的一系列令人震惊的重大财务丑闻,而在欧洲、香港等会计和法律制度被人们认为相当完善的国家和地区都不难找到类似的案例。结合国内外众多案例的教训,我国在2025年摒弃了公允价值。

事隔十年,我国又重新把公允价值纳入会计核算的计量属性范畴,那么利润操纵会不会卷土重来呢?在新准则的应用指南中明确规定上市公司应建立、健全同公允价值计量相关的决策体系。这也就是说明严格按照新会计准则的要求,谨慎选择公允价值计量模式是公司管理当局的责任。公司管理层应在综合考虑包括活跃公平交易市场在内的各项影响因素,并对对企业能否持续可靠地取得公允价值做出科学合理的评价,经过董事会充分论证的基础上形成决议,并就公允价值选取原则等相关信息在会计报表附注中披露。这从公司内部责任划分的角度对公允价值的运用进行了适度限制。

同时审计准则在会计准则修订的基础上也进行了大幅度的调整,审计准则规定注册会计师在鉴证业务过程中应履行充分的鉴证程序,对公司公允价值选用的合理性,包括公司的决策程序、公允价值的确定方法及披露的充分性给予关注,并做出独立的专业判断。公允价值显失公允,公司又拒绝调整的,注册会计师应考虑对鉴证结论的影响。这又从外部审计监督的角度对管理层适当运用公允价值计量进行了限制。

而今与1998年相比,我国的经济环境已经有了较大的改善,资本市场逐步成熟,上市公司治理结构明显改善,市场监管更加健全,资产评估机构工作的有效开展,注册会计师的审计质量的提高,这些都为公允价值的合理应用提供了必要的经济环境。从最近两年新会计准则的实施和运用,通过公允价值进行利润操纵的行为有所减少,大部分企业能够遵从会计准则的要求使用公允价值计量属性。

3公允价值在我国运用的前景分析

现阶段我国之所以要谨慎地运用公允价值,是因为经过近三十年的改革开放,我国的市场经济体制虽然已经基本确立,但我国资本市场仍不健全,非市场化的因素依然存在,活跃市场仍受到各种非市场因素的影响,市场监管还有待继续加强。就目前而言,虽然会计准则中有明确说明在某些情况下可以使用该计量属性,但还有相当一部分资产或负债缺乏完善的活跃市场,难以通过市场取得有关公允价值的完备信息。

虽说公允价值在我国现阶段的运用还受到较大的限制,但我国会计准则的产生和发展,在很大程度上缘于资本市场的发展。可以说是资本市场的发展促使了我国会计准则的发展和改革。而现代资本市场是建立在信息披露的基础之上的,可靠性和相关性是会计信息质量要求最主要的体现。历史成本计量属性因其“可验证”一直在各国会计准则中占据主导地位,而正因为这一点,却难以满足会计信息使用者面向未来决策的需要。从会计信息使用者角度来看只有既具可靠性,又具相关性的会计信息才能真正起到维护投资者、债权人和社会公众利益的作用,从而促进资本市场健康稳定发展,而公允价值计量强调的是资产、负债的客观计量和真实反映,这也是决策有用观的需要,而且是未来会计计量的发展方向。

参考文献

[1]财政部.企业会计准则[M].北京:经济科学出版社,2025.[2]王乐锦.我国新会计准则中公允价值的运用[J].意义与特征.会计研究,2025,(5).[3]国际会计准则委员会.国际会计准则[M].北京:中国财政经济出版社,2025.

**第五篇：人力资源价值**

人力资源价值

员工是公司最根本的战略资源，坚持员工培养、开发是我们获取竞争优势、实现战略目标的保障和基础。

公司为员工提供良好的工作环境和成长平台，使员工能够在合适的岗位上不断地追求卓越表现，实现自我人生价值。

让每个员工都体现自身价值

我们鼓励员工在相互合作的工作环境中发挥出最高的工作水平。员工的能力会得到充分发挥，伴随着苏汽前进的脚步，员工自身价值会得到越来越完美的体现。

对每个员工都给予合理回报

工作表现良好的员工将得到公司合理、及时的回报，一贯地以审慎的态度和既定的标准对员工的工作表现予以认可，并加以确认和奖励。

使每个员工都得到职业发展

公司为员工提供一个充满关怀和温暖的工作环境，在尊重员工意愿的前提下支持员工的职业发展规划。通过合适的工作安排和明确的发展导向发掘员工潜能。

杜邦公司的十大安全理念

一、所有的安全事故是可以预防的。从高层到地层，都要有这样的信念，采取一切可能的方法防止、控制事故的发生。

二、各级管理层对各自的安全直接负责。因为安全包括公司各个层面、每个角落、每位员工点点滴滴的事，只有公司高层管理层对所辖区的范围安全负责，下属对各自范围安全负责，车间主任对车间的安全负责，生产组长对辖区的范围安全负责，再到小组长对员工的安全负责，涉及到每个层面、每个角落安全都有人负责。这个公司的安全才会真正有人负责。安全管理部门不管有多强，人员都是有限的，不可能深入到每个角落，每个地方，24小时监督，所有安全必须是从高层到各级管理层到每位员工自身的责任，安全部门从技术上提供强有力的支持。

三、所有的安全操作隐患是可以控制的。在生产安全过程中所有的隐患都要有计划，有投入、有计划的治理、控制。

四、安全是被雇佣的条件。在员工与杜邦的合同中明确写着，只要违反操作规程，随时可以被解雇。每位员工参与工作的第一天就意识到这家公司是将安全的，从法律上讲只要违反公司安全规定就可以被解雇，这是安全与人事管理结合起来。

五、员工必须接受严格的安全培训。让员工安全，要求员工安全操作，就要进行严格的安全培训，要想尽可能的办法，对所有操作进行培训。要求安全部门与生产部门合作，知道这个部门要进行哪些培训。

六、各级主管必须进行安全检查。这个检查是正面的、鼓励性的，以收集数据、了解信息，然后发现问题，解决问题为主的。如发现一名员工的不安全行为，不是批评，先分析好的方面在哪里，然后通过交谈，了解这名员工为什么会这样做，还要分析领导有什么责任。这样做的目的是拉近距离，让员工谈出内心的想法，为什么会有这样的不安全动作，知道真正的原因在哪里，是这个员工不按操作规程做，安全意识不够强，还是上级管理不够，重视不够。这样，拉近管理层与员工的距离，鼓励员工通过各种途径把对安全想法反映到高层管理层来，只有知道了底下的不安全行为、因素，才能对整个企业的安全提出规划、整改。对各级主管的管理做出评估，让高层管理人员知道这个人在这个岗位对安全的重视程度怎么样，为管理提供信息。

七、发现安全隐患必须及时更正。在安全检查中会发现许多隐患，要分析隐患发生的原因是什么，哪些是可以当场解决的，哪些是需要不同层次管理人员解决的，哪些是投入力量来解决的。重要的是把发现的隐患及时加以整理、分类，知道这个部门的安全隐患主要有哪些，解决需要多长时间，不解决会造成多大的风险，哪些是立即加以解决的，哪些是需要加以投入的。

八、工作外的安全与工作内的安全同样重要。从这个角度，杜邦提出八小时外的预案，对员工的教育就变成了7天24小时的要求，想方设法要求员工积极参与，进行各种安全教育。旅游如何注意安全，运动如何注意安全，用气如何注意安全等等。

九、良好的安全就是一门好的生意。这是一种战略思想，如何看待安全投入，如果把安全投入放在对业务发展投入同样重要的位置考虑，就不会说是成本，而是生意。这在理论是一个概念，实际上也是很重要的。抓好安全是帮助企业发展，有个良好的环境、条件，实施企业的发展目标。否则，企业每时每刻都在高风险下运做。

十、员工的直接参与是关键。没有员工的参与，安全是空想，因为安全是每名员工的事，没有员工的参与，公司的安全就不能落到实处。

安全思想教育工作是一项理论性和实践性很强的系统工程，各班组要高度重视安全思想教育工作，班组长要积极组织组员学习安全知识和事故通报，认真负责的做好班组安全思想教育工作。班组长应结合本班组所负责区域的工作内容开展形式多样、内容丰富的安全思想教育，注重安全思想教育的层次性、趣味性，注重疏通引导、因人制宜；注重针对性、权威性；注重有效性、实用性。把安全思想教育与实际工作密切结合起来，进行学习讨论，分析原因，总结经验，吸取教训。提高警惕，防患于未然，以保护人的安康，尊重人的生命为己任。在教育方法上应采取寓教于乐，喜闻乐见的方法，鼓励组员踊跃发言，多提宝贵意见建议，同心协力把班组安全工作做得更好。

加强班组安全思想教育是安全检修的基础，只有从思想上认识到安全工作的重要性，经常用案例教育员工、用培训提高员工、用制度约束员工、用检查督促员工、用措施保护员工，才能在工作中真正做到“安全第一”的原则，才能使安全检修扎实有效。因此，安全思想教育绝不能忽视，更不能有半点松懈。

班组安全工作是员工在生产作业过程中安全与身心健康的保障，也是公司安全生产的保障，做好班组安全管理工作是一种责任。因此，作为班组，无论工作多忙，也不能忽视班组安全生产管理工作。

工作就要承担安全责任，每个作业人员都要做到对自己负责，对家庭负责，对他人负责，对公司负责。这种责任源自父母

不厌其烦的唠叨，源自妻儿的深情期盼，源自领导的再三叮嘱，源自公司的发展与兴旺。有了这个责任感，才能做好每项工作，才能不伤害他人，不伤害自己，不被他人伤害，才能真正理解“责任重于泰山”的深刻内涵。在工作中，作为班长，我怎样才能做好班组安全管理工作？我的行为安全规范吗？我的安全责任心强吗？

要做好班组安全管理工作，首先要加大安全宣传力度。要抓住宣传教育这一重要环节提升员工在现场作业过程中安全保护意识；要充分利用班前班后会以及班组黑板报等形式，积极开展安全自我保护知识宣传教育活动，努力提高班组员工自我防范能力，使广大员工懂安全，养成自觉遵章守纪和抵制违章作业的职业习惯；另外，动员员工针对班组岗位存在的问题，提出不同意见和安全防范措施，提高员工安全生产的积极性和自我保护意识。

要做好班组安全管理工作，还加大安全劳动管理。结合班组生产实际工作内容，按各项规章制度开展各项工作。在日常工作中严格强化对员工的制度执行管理，不断增强员工生产过程中安全保护意识，使遵守安全制度成为每个职工的自觉行为。同时，要坚持自查、互查和周查制度，形成“班前讲安全，班中讲安全，班后必须分析不安全因素”的安全生产习惯,并且做到“六必查”：对员工思想异常必查；员工劳动保护用品穿戴必查；当班工作情况执行必查；安全保护设施.安全防护装置是否齐全完好

情况必查；特殊工种持证上岗情况必查；应急预控措施落实情况必查。使班组安全管理覆盖到班组生产的每个角落：重点作业区域、重点作业项目和重点作业人员等等，对这些必须重点掌控的安全生产环节和细节一定不能疏忽。

任何一个事故的发生都有一个共性，或者是不起眼的隐患，或者是工作上的疏忽，或者是思想上的麻痹，一幕幕悲剧在我们心灵深处早已引起了强烈的震撼，可现实中总有一些人心里重视安全，行动上漠视安全，这本身就是一种安全隐患。在班组安全管理中，我们要担负起这种责任，做到警钟长鸣，防患于未然。

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！