# 关于人力资源会计可行性的思考

来源：网络 作者：梦中情人 更新时间：2025-05-16

*第一篇：关于人力资源会计可行性的思考关于人力资源会计可行性的思考 2024-08-07人力资源会计是计量人力资源，提供人力资源信息的一种会计程序和方法，是会计的一个新领域，产生于本世纪60年代，是在“人力资本中心观”基础上建立起来的。从...*

**第一篇：关于人力资源会计可行性的思考**

关于人力资源会计可行性的思考

 2025-08-07人力资源会计是计量人力资源，提供人力资源信息的一种会计程序和方法，是会计的一个新领域，产生于本世纪60年代，是在“人力资本中心观”基础上建立起来的。从它的产生和发展过程来看，并没有象其他会计那样，一经出现便迅速推而广之，直到今天也没有得到普遍应用。其原因是不便计量，也与社会对之重视不够尚未形成普遍推行人力资源会计的大环境有关。我国对人力资源会计的研究处于初级介绍阶段，未形成完善的理论体系，实践上基本是空白。笔者认为，随着知识经济时代的到来，传统会计的缺陷越来越突出，人力资源会计可行性的探讨显得尤为重要。

一

人力资源会计实施的障碍首先来自人的观念。对非人力资源的确认，人们认为是理所当然的事情。如果要把人力资源确认为资产，便认为是对人格的侮辱，人怎么能与物一样论质论价。人的价值似乎只可意会不可言传，永远只能反映在人的心目中。正由于此，人力资源会计举步维艰。但是，随着社会的进步，人们的观念必将随之改变，人们会与招聘单位主管对自己的工薪讨价还价，不再羞于启齿，希望在这之前的教育等投资能够尽快地补偿回来。企业也对人力资源的取得、招聘、使用等成本反映为一项资产，在劳动者的服务期限内摊销井转化为费用，双方无须羞羞答答。实质上，确认人力资源为资产，并不是对人本身的论价，而是对其拥有的知识、对企业的贡献大小的评价。人只是人力资源这项资产的载体，将人力资源确认为资产非但不是对人的侮辱，而恰恰是对人才、对知识的尊重。

劳动者对自己的教育的投资，无非是想使自身的价值得到提高，以便于在未来的工作中得到补偿。学历越高，投人的成本就越高，在招聘时要求的工薪与比学历低于自己的自然要高。

为了在市场竞争机制下得以生存和发展，企业必须拥有高级管理人才、高科技人才和技术高超的生产工人。为了得到这些高素质人才，企业必须加大对人力资源的投资，使人力资源的核算成为现实，而不是简单地予以费用化。

随着经济体制改革和劳动分配制度改革的深入，人们的观念将进一步更新，“能者多劳，能者多得”、“人力资源是最有价值的资源”必将更加深人人心，人力资源是一项不可忽视的资产不容质疑，人力资源会计终将得以建立。

二

人力资源会计尚未通行的另一个原因就是人力资源的计量。每个企业在年终总结时都要提到：职工是企业无价的财富。这句话一方面反映了人力资源已得到企业的重视，另一方面也反映了人力资源计量的难度。难道人力资源真的是不可计量的？其实并不然，会计界已探讨了两种较为切实可行的计量方法即：成本法和价值法。成本法是以人力资产的投入价值为计量基础，计算其成本。具体包括原始成本法、机会成本法和重置成本法。价值法是以人力资源的产出价值为计量基础，对人力资源进行计量的一种方法。具体包括工资报酬折现法、调整报酬折现法、商誉法等。成本法比较简单，尤以原始成本法最易操作，也能够与其他非人力资产的计量方法相统一。随着人力资源的有偿使用，技术含量较高的企业，在引进人才时需要支付一笔可观的费用即所谓的取得成本，企业可以以此作为该项人力资源的成本。比如目前我国的足球俱乐部球员和围棋俱乐部棋手的转会费就是典型的例子。目前我国足球运动员的转会费计算公式如下：

球员转会费＝球员年收入×加值系数，加值系数包括俱乐部系数、年龄系数以及是否是现役国脚、当年最佳、运动健将等加分因素。球员所在俱乐部可以根据情况在此基础上上下浮动30％。

围棋协会的转会细则规定的棋手转会费为：九段棋手的转会费＝（9×90＋最新等级分）×30；八段棋手的转会费＝（8 × 80＋最新等级分）× 25……由此类推一直到专业一段。如为获得世界冠军的棋手，转会费可上浮100％，获得世界亚军的可上浮50％，在中日围棋擂台赛中6连胜以上者上浮50％，以上成绩可合并计算，但总上浮率不能超过100％，其他棋手可上、下浮动30％。

其他企业可以建立以工资为人力资源价值计量的基础。因为人力资源的所有权归劳动者所有，人力资源的使用者（即企业等）要想取得人力资源的使用权只有以工资去交换，因此，工资是劳动力的价格，是人力资源的价值。以未来工资作为人力资源的价值比较容易操作，是切实可行的。另外，由注册会计师以及注册评估师对人力资源进行评估确认的评估法也是行之有效的方法。

三

知识经济时代，知识密集型企业越来越多，它们大多规模不大，物力资产的投资不多，主要以知识和技术创造效益，而如此重要的知识资产在传统会计中却得不到反映，使一些大的技术型企业的报表披露的资料与其实际情况大相径庭，会计信息使用者仅仅通过媒体或传闻来了解他们非常关心的信息，这无疑会增加会计信息使用者与企业之间的隔阂，甚至造成误导，这是与披露会计信息的初衷相违背的。如果说在工业经济时代这些信息未引起人们重视的话，在知识经济时代还不披露则是致命的。传统会计的这一缺陷在知识经济时代会越来

越突出。因此，如何对人力资源的确认、计量和报告便提到了议事日程。可以这样说，知识经济为人力资源会计提供了发展的最有利的条件，会计界必须利用这一契机，将难产的人力资源会计尽快地建立起来。

另外，国外人力资源会计的理论和实践为我们提供了赖以借鉴的经验，在此基础上再结合我国的人力资源的实际情况，建立人力资源会计是切实可行的。当然，人力资源会计的实行还依赖传统会计理论的改革，如果没有相应的会计准则与之配套，会使人力资源会计始终成为一个与现代会计格格不人的领域，而无法发挥其应有的作用。尽管如此，本人非常看好人力资源会计的前景，相信不久的将来，在中国的会计领域会有人力资源会计的一席之地。《中华会计函授》·李鸿雁

**第二篇：关于人力资源会计相关问题的新思考**

关于人力资源会计相关问题的新思考

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

编辑整理: 会计网上学习编辑:aiyimingba 文章来源：新浪

人力资源会计问题一直是会计界关注的问题,尤其是人力资源的确认、计量等,更成为目前的热点问题。现阶段人力资源及人力资源会计的问题，在理论上尚处于起步阶段。最终被人们所认识、接受,还需要一个过程。本文就人力资源会计的相关问题发表了自己的看法，并对目前存在的问题提出了几点建议。

**第三篇：浅论人力资源会计**

浅论人力资源会计

【主题词】人力资源会计 人力资源成本会计 人力资源价值会计 确认 计量 报告 无形资产 基本内容 建立条件

【摘要】本文从人力资源会计的定义、在我国建立的必要性、其基本内容、建立条件等几方面对人力资源会计进行了全面的论述。对人力资源成本会计和人力资源价值会计的关系，人力资源会计属于无形资产等问题作了一些探讨。

所谓人力资源会计是指对组织的人力资源成本与价值进行计量和报告的一种会计程序和方法。它是会计学科发展的一个新领域，是人力资源管理学与会计学相互渗透形成的新型会计理论，自从1964年，美国密西根大学的郝曼森首次提出人力资源会计这个概念之后，通过一大批会计学者的坚持不懈的研究，到今天，人力资源会计已逐步建立起一套较完善的理论体系，特别是知识经济时代的到来，更为人力资源会计的推广创造了历史性的契机。本文拟就人力资源会计在我国建立的必要性、其基本内容、建立的条件等方面内容加以讨论。

一．我国建立人力资源会计的必要性。

1．财务信息使用者的需求。知识经济时代的到来，使得人力资源的因素对企业经营成败的影响越来越大，投资者对人力资源信息的需求也越来越大，这是人力资源会计得以存在与发展的最根本的动因。

2.内部管理的需要。现行会计将人力资源投资支出计入当期费用，不单独提供有关人力资源投资及其变动的情况、人力资源投资的经济效果以及人力资源的经济价值等方面的信息，因而也就无法满足人力资源的管理和控制对信息的需求。

3．国家宏观调控的需要。通过人力资源会计所提供的信息，政府可以了解整个社会的人力资源维护与开发情况；同时，政府还可以运用税收等手段鼓励企业加大人力资源投资的力度，以保持社会经济发展的后劲。

4．.财务会计核算原则的要求。事实上，单从会计核算原则来考虑，现行会计对人力资源的处理也有诸多不妥，一方面，将人力资源投资计入当期费用，违背了权责发生制的原则。企业在人力资源投资上的投资支出，其收益期往往超过一个会计期间以上，属于资本性支出，按照权责发生制的原则，应先予以资本化，然后在各收益期内分期摊销，而现行会计的做法却是将其全部费用化，作为当期费用入帐。这样的做法在工业经济时代还是可以理解的，因为在工业经济时代一方面人力资源会计投资在数额上占总投资的比重太小，人力资源的重要性难以体现；另一方面，人力资源投资支出的受益期不一辨别，其受益程度更是难以计量。但在知识经济时代即将到来，人力资源投资比重日益增大的今天，再将人力资源支出全部计入当期费用，势必导致会计信息严重失真。另一方面，将人力资源投资支出费用化，必然使各期盈亏报告不实，导致决策失误。将人力资源支出全部作为当期费用，必然导致低估当期盈利，造成决策失误；同时，当企业大量裁员时，尚未摊销的人力资源投资支出应作为人力资源流动的损失，计入当期费用，但现行会计并不能反映出这种损失，不利于经营者进行正确决策。所以，从遵循会计原则的角度而言，实行人力资源会计也很有必要。

由此可见，无论从满足信息需求者的要求而言，还是从维护会计核算原则而言，人力资源会计的实施都势在必行。

二．人力资源会计的内容。

（一）人力资源会计的确认

所谓企业的人力资源，就是指能够推动整个企业发展的劳动者的能力的总称。人力资源会计与传统会计最本质的区别就在于人力资源会计将人力资源投资视作了资产。所以要谈论人力资源会计，首先就要涉及到人力资源投资能否予以资本化！这一点历来是会计学者争论的焦点。尽管有关这一问题的论述已经相当的多，但在其论述上，却是仁者见仁，智者见智，因为这一问题是关系到人力资源会计能否存在的关键，所以，笔者认为仍有加以论述的必要。

所谓资产是企业拥有或控制的，能以货币计量的，可以带来未来经济收益的经济资源，包括各种财产、债权和其他权利。下面我们根据资产的定义的要点，逐个分析人力资源投资是否可以资本化：首先，人力资源是可以为企业带来未来经济收益的经济资源。人力资源是指人的劳动能力，而非劳动者本身，而劳动者的这种劳动能力显然是可以带来未来受益的，这一点毋庸置疑。有些学者认为人力资源对企业所提供的未来利益难以像固定资产那样加以合理的预计与确定，所以人力资源不是资产。我们认为，“提供的未来利益的确定性”并非是一项经济资源被确定为资产的必要条件，事实上无形资产所带来的经济利益就无法事先准确的确定，但我们仍将其视作资产，那么对人力资源为何就不能同等对待呢？其次，人力资源是可以用货币加以计量的。这是因为企业花费在人力资源上的投资如招聘费、培训费、保险费、工资及福利费等各项支出本身都是以货币形式反映的，这就使得以货币来相对客观的计量人力资源的价值成为可能。最后，人力资源也是企业可以实际控制的。对人力资源资本化持反对意见的学者认为：人力资源是劳动者的劳动能力，其所有权归劳动者所有，而企业无法拥有对劳动者的所有权，从而也就无法拥有和控制人力资源。这种观点是错误的，事实上，有关这一点，马克思在《资本论》中早有论述，马克思认为资本家用货币从市场上雇佣了劳动者之后，在事实上获得了对未来劳动者一段时间内劳动力的使用权，而且这种权力是以契约的形式固定下来的，资本家购买的是劳动力而非劳动者，所以从这个意义上而言，一旦劳动者被资本家所雇佣，他的劳动力就已经事实上为资本家所控制（因为在劳动契约解除以前，劳动者是不能再自由的向他人出售劳动力的），而同时资本家并不需要拥有对劳动者人身的所有权。所以，人力资源是可以为企业所拥有和控制的。

综上所述，企业在人力资源的载体——人身上的投资是企业付出的可以用货币计量的投资，是可以取得预期收益的权力，是企业能够控制和利用的，因而可以定义为会计资产。

特别应该指出的是，笔者认为人力资产是一种无形资产。这是因为，我们知道所谓无形资产是指不具有实物形态的非货币资产，其具有以下特征：（1）不具有实物形态（2）用于生产商品或提供劳务、出租给他人或为了行政管理而拥有的资产（3）可以在一个以上的会计期间为企业提供经济效益（4）所提供的未来经济效益具有极大的不确定性。对应无形资产的定义与特征，我们可以发现人力资产的特征与无形资产的定义和特征是相当吻合的：首先，人力资产不具备实物形态，企业员工虽具有实物形态，但人力资产是指员工的服务潜力，这种潜力是没有实物形态的，切不可把人力资产的的载体——人与人力资产本身混为一谈；其次，人力资产是能用于生产商品、提供劳务、出租或用于行政管理的资产，人力资产能带来未来经济效益这一点是毫无疑问的；再次，人力资产的受益期通常是一个会计期间以上，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，而不予资本化；最后，人力资产所提供的经济效益具有极大的不确定性，这是因为：一方面，人力资产到底能带来多大的效益是很难估计的；另一方面，由于人

才的流动性很大，使人力资产的受益期事实上也很难确定，所以人力资产所提供的经济效益带有极大的不确定性。

基于上述原因，我认为人力资产应属于无形资产。

（二）人力资源会计的核算

人力资源会计的核算主要涉及人力投资的核算，人力资源成本的汇集分配、人力资产的摊销、人力资产损失的确认等几部分。按照上述要求，应设立以下几个基本账户：

（1）“人力资产”账户，总括反映人力资产的增减变动情况。其借方反映人力资产的增加，贷方反映人力资产的减少，余额一般在借方，反映现有人力资产的历史成本和重置成本，本账户按职工类别设置明细账户。

（2）“人力资产累计摊销”账户，其贷方反映按一定的摊销率计算的人力资产摊销额，借方反映因退休、离职等原因退出企业的职工之累计摊销额，余额表示现有人力资产的累计摊销额，本账户应按照对应的人力资产明细账户设立相应的明细账户。

（3）“人力资产取得成本”账户和“人力资产开发成本”账户，这两个账户是成本计算性质的过渡账户，用以分类汇集企业在人力资产上的投资，借方反映投资支出的实际数额，贷方反映转入“人力资产”账户的金额，期末余额在借方，表明对尚处于取得和培训阶段的职工的投资。

（4）“人力资本”账户，该账户用来反映当从有关方面无偿调入职工时，作为“人力资本”的对应账户，反映投资来源。当职工离开企业是，应将“人力资本”账户相应的数额转入“营业外收入”账户。

特别应指出的是，“人力资本”账户应属所有者权益类账户，可用“资本公积”账户代替。有一种看法认为该账户既非所有者权益类账户，又非负债类账户，在资产负债表上列示于负债与所有者权益之间，这一部分权益应属职工所有，当职工离开企业时，要同时转出。这种看法是错误的，他其实是股份制改革初期“企业股”的翻板，事实上，企业内部除了所有者权益和债权人权益之外不存在第三种权益。

（三）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，而对人力资产的计价主要有下面两种流行的观点：第一种观点认为，对人力资产应按照其获得、维持、开发过程中的全部实际耗费人力资源投资支出作为人力资产的价值入帐，因为这些支出是实实在在存在的，籍此入帐，既客观又方便，这种方法称为成本法，成本法又分为按历史成本入账、按重置成本入账及按机会成本入账三种方法；另一种方法认为对人力资产应按照其实际价值入账，而不应按其耗费支出入账，因为企业获得、维持、开发人力资源的过程中的支出往往与人力资产的实际价值不符，这是由于对人力资源的支出相当的一部分往往由政府以公共支出的形式负担，企业并不负担这一部分成本，所以这一观点的支持者认为，成本法反映的会计信息是不真实、不全面的，对人力资产应按照其实际价值入账，故该方法称为价值法，价值法按照不同的计量模式又可分为群体价值模式和个人价值模式。上述两种观点都有各自的道理，经过多年发展逐步形成了人力资源会计的两大分支——人力资源成本会计和人力资源价值会计，下面对这两大分支分别加以介绍：

1．人力资源成本会计

人力资源投资支出是一个会计实体为了取得、维持和开发人力资源所发生的全部支出，主要包括以下三个部分：（1）取得人力资源支出。指会计实体为了获取某一项人力资源所发生的各项支出，具体包括：招工支出，指为了网罗吸引求职人员所发生的费用，如招工广告费，中介机构手续费，因招工而发生的差旅费、接待费、材料费等；选拔支出，指从应招人员中挑选理想员工过程中发生的各项费用，如面试时支出的费用，体验费，从事招聘工作的人员的工资、奖金等；定岗支出，将录用的职工安排到适当的工作岗位所发生的各项一次性的支出，如搬迁费、注册费、接待费等，特别应指出的是，还应包括特定职工工作所需的特殊设备支出，这是因为这些特殊设备往往是应个人的要求，量体裁衣所定购的，一旦这一员工离开企业，其他人可能将根本不能利用该设备，故应计入人力资源取得支出。（2）维护人力资源支出，指企业为将职工留在企业工作所发生的各种经常性支出，包括工薪及奖金支出、劳动保健支出，医疗保健支出、社会保险支出、人事管理部门的支出。（3）开发人力资源支出，指企业为提高员工素质而发生的各项支出，包括上岗前培训支出，是指为了使职工具备完成特定工作所需要的技能，适应特定工作岗位的要求而发生的各项支出，如见习费用、培训费用等；在职培训支出，是指职工达到熟练程度以前发生的各项支出；脱产培训支出，是指脱产学习，以提高员工素质，使之能适应新工作的要求而发生的支出，如教员工资，学员培训期间应发的工资，材料费、差旅费、住宿费、学费等。

上述的各项支出，并非要全部计入人力资源的成本予以资本化的，只有那些受益期超过一年以上的费用才能予以资本化。一般说来，我们通常将人力资源取得支出和开发支出予以资本化，而维护支出则按照传统财务会计的做法计入当期损益，但对数额较大的一次性维护支出，也可计入待摊费用，分期计入损益。

如上所述，现行会计不问支出的性质，将人力资源支出一律计入当期损益的做法，显然是不合理的，人力资源会计正是要改变这一做法，是会计信息更具真实性、相关性。

尽管人力资源投资支出资本化就是将上述支出予以资本化即可，但是实务中依据计价标准的不同，又可分为三类，历史成本法、重置成本法和机会成本法。历史成本法是将上述的获得、维护、开发费用按其实际发生额资本化，较为客观和方便；重置成本法，是指在现时重新获得与原来相同的人力资产所要花费的成本，该方法提供的信息更具决策上的相关性，但由于对什么是相同的人力资产、重置成本到底有多大等问题的确定标准，主观性过强，从而限制了其应用范围；机会成本法，是以企业职工离职时使企业所蒙受的经济损失，作为企业人力资产计价的依据，优点是机会成本较接近人力资产的实际经济价值，但该方法使用面太窄主要适用于一些拥有专业技术能力的重要员工，对于一般员工不适用（因一般员工的离职往往不会带来太大的经济损失，即使有，也与员工的实际价值严重不符，不能籍此入账）。

此外，人力资源既然是一种资产，自然涉及到摊销的问题，我认为人力资产的摊销应采用加速法摊销，摊销期可以按劳动合同期摊销，期末无残值。之所以采用加速法，主要是因为人力资产流动性较大，未来收益不确定性大，从稳健原则角度出发，采用加速法摊销（即前期多摊，后期少摊）应比较可取。其具体的摊销方法类似固定资产加速折旧法，采用年数总和法，双倍余额递减法等均可。

2．人力资源价值会计

有关人力资源价值的计量模型大体分为两类：群体价值计量模型和个人价值计量模型，下面分述之：

（1）群体价值计量模型。主张该模型的人认为人力资源的价值是指人力资源会计在组织中的价值，作为组织中的一员，人力资源会计离开了组织就无法衡量其价值，而且，个人价值的总计不一定等于组织的价值，所以，他们认为人力资源价值会计所计量的应是群体的价值，而非个人的价值，为此他们提出了用非

购入商誉法和经济价值法测定群体价值的方法：非购入商誉法，该方法认为企业获得的超过行业平均水平的超额利润，应一部分或全部看作人力资源的贡献，人力资源的价值就是这部分超额利润资本化的结果，（人力资源的价值＝超额利润／全社会平均投资报酬率）；经济价值法，该法认为人力资源的价值应是将企业未来盈余折现后，按人力资源投资占总投资数额的比例，将盈余现值总额的相应部分资本化的结果。

（2）个人价值计量模型。主张该模型的人认为，组织的人力资源是个人价值的总和，只有先求出个人的价值，才有可能求得组织的价值，而且企业的许多决策都是以个人为中心的，取得个人价值的信息对企业的决策更具相关性。该模型常用的方法有未来工资报酬折现调整法，该方法认为，人力资源价值＝未来工资支付额的现值×平均效率比率，未来工资支付额现值＝∑〔Si／（1＋r）∧i〕，平均效率比率＝∑〔（i×RFi／REi）÷∑i〕，以上两式中，Si代表第i年的工资额，RFi为第i年的企业投资报酬率，REi为第i年的本行业平均投资报酬率；指数法，是根据基期人力资源的价值，按照某一指数，推算以后的企业的人力资产价值。应该指出的是，群体价值计量模型和个人价值计量模型是相互补充的，群体价值计量模型主要是用于对群体人力资源价值的评价，如班组、车间等；而个人价值模型则适用于单个员工的价值评价，各有侧重而已。

上面分别介绍了人力资源成本会计和人力资源价值的基本内容，那么他们在会计实务中的相互关系到底是怎样的呢？我个人认为，通常情况下对人力资源的资本化应采用人力资源成本会计的方法，这是因为，一方面，市场经济条件下，遵循等价交换的原则，所以通过公平市场竞争所形成的人力资源的价格能最大程度的贴近反映人力资源的价值，所以将实际支出成本化的方法不会造成人力资产的账面价值与其实际价值的严重背离；另一方面，成本法数据的获取较为方便，获取的数据也较为客观，能防止经营人员利用处理方法的主观性篡改数据，粉饰报表；再者，尽管成本法未能涵盖全部成本，如政府支出等，但其未涵盖的部分主要是一些公共产品，对任何一个企业来说，这一部分成本均不需支出，换言之，这一部分对企业来说是无成本资源，如同阳光、空气一样，企业人力资源会计对此没有反映的必要。所以，人力资源成本会计应是人力资源会计帐务处理的主流。但人力资源价值会计也并非一无用处，在一些特殊情况下，如无偿转入人力资源时，这时若选用成本法，人力资源的实际支出成本与人力资产的实际价值差别过大，而采用价值法则更具客观性、真实性，此时的分录为： 借：人力资产

贷：人力资源取得成本（记录人力资源的实际支出）

人力资本（记录人力资产与人力成本之间的差额）

另外，人力资源价值会计在财务评价、企业经营决策中的用途，较之人力资源成本会计也更为广泛。

（四）人力资源会计的报告

对于人力资产的报告，我们认为应当分两部分：对内报告与对外报告，下面分述之。

1．对外报告。一方面，在资产负债表中，应于无形资产项下单独列示人力资产有关情况，包括人力资产原值、摊销值、净值等数据。另一方面，应在附注中，从动态和静态两个方面详细揭示人力资源的状况，从动态方面，应揭示报告期内追加的人力资源投资总额、投资方向、占本期总投资的比重等数据；从静态方面，应报告人力资源占企业总资产的比率，企业员工的学历构成，职称等情况，以展现企业人力资源的全貌。

2．对内报告。内部报告的内容应分两部分，一部分是非货币信息，主要是企业现在的人力资源组成，分

配及利用情况，特别对于一些高成本引入的重要人才，应重点揭示。另一部分是货币信息，主要是企业各责任中心人力资源的现值；人力资源投入产出比；对于一些高成本引入的重要人才，应单独分析其成本与其创造的效益，以确定其投资收益率。

三．人力资源会计在我国建立的条件

中国人力资源会计的全面实施除了要进一步加强理论研究，完善人力资源会计的理论体系以外，还应具备下列条件：

1．人力资源法制化。对企业拥有的人力资源，要用法律法规加以确认，对其交换也应有一定的法律规范，确保企业对所雇佣的职工的劳动力的所有权；对中途违约离职的职工也应有相应的处罚，以保证企业人力资源的相对的稳定性。

2．大力发展完善人力资源市场。人力资源市场对人力资源会计的发展，有两方面的意义：一方面，一个完善的人力资源市场才能提供一个合理的人才的市场价格，从而为会计核算提供依据；另一方面，一个完善的人力资源市场的存在，使人才能自由流动，企业可自由获取其所需的人才，只用在这时，社会才可能产生对人力资源信息的真正的现实的需求，人力资源会计也才有了其存在的社会基础。目前，我国的人才市场、劳务市场虽有了一定的发展，但仍很不完善，而企业家市场几乎不存在，尽快建立并完善人力资源市场是当务之急。

3．开展试点工作，为人力资源会计的大面积铺开做准备。试点可以选择学校、医院、会计师事务所、律师事务所、科研单位、高科技类型的企业等人力资源密集的单位，积累经验，既推动理论的向前发展，又为人力资源会计的全面实施做准备。

目前，我国人力资源会计的研究，理论上尚未完善，大部分理论来源于对西方论著的翻译，与国情联系不够紧密，人力资源会计的全面实施更是任重道远，这将需要理论工作者与实务工作者共同的不懈努力。

**第四篇：人力资源会计纳入传统会计系统的思考**

龙源期刊网 http://.cn

人力资源会计纳入传统会计系统的思考 作者：黄长江 田裕英

来源：《财会通讯》2025年第06期

**第五篇：人力资源会计复习题**

\*\*\* 名词解释：（重点记忆）

1.人力资源会计

2.人力资源的离职成本

3.经验公式

4.人力资本

5.人力资产

\*\*\* 论述题：

1.企业应如何制定以人力资本战略管理为主要特征的人力资源管理制度？

2.企业人力资源有哪些开发途径？在开发中应注意哪些问题？

3.人力资源会计产生的历史条件和社会环境是什么？

\*\*\* 新补充的简答题（大家学习一下）

1.企业若想建立人力资源会计核算体系，人力资源部门的任务是什么？ 答案要点：

人力资源部门的主要任务就是：建立人力资源价值信息库，记载员工的价值信息；定期对员工的综合技能进行评估和考核，比较分析，综合得出评估结果；及时更新员工价值信息登记表及信息库的内容。

2.企业若想建立人力资源会计核算体系，会计部门的任务是什么？

答案要点：

会计部门应负责人力资源成本的计量和人力资源价值的计量，包括企业各事业部、各部门、各责任中心人力资源的现值、人力资源投入产出比。对于一些高成本引入的重要人才，应单独分析成本与其创造的效益，以确定其投资收益率、人力资本对剩余价值的分配等。关于人力资本对剩余价值的分配，可以在人力资本获取少量固定收入的基础上，将净利润扣除财务资本必要报酬后的余额在人力资本和财务成本所有者间进行分配，即以经济增加值作为资本所有者分配净收益的对象。

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！