# 人力资本产权会计框架的一种设计\_田战军（大全）

来源：网络 作者：月落乌啼 更新时间：2025-06-16

*第一篇：人力资本产权会计框架的一种设计\_田战军（大全）人力资本产权会计框架的一种设计田战军(西安理工大学工商管理学院会计系，陕西西安710054)内容摘要:本文运用产权理论分析了人力资本产权会计的基本概念和理论框架以及目前人力资本产权会计...*

**第一篇：人力资本产权会计框架的一种设计\_田战军（大全）**

人力资本产权会计框架的一种设计

田战军(西安理工大学工商管理学院会计系，陕西西安710054)

内容摘要:本文运用产权理论分析了人力资本产权会计的基本概念和理论框架以及目前人力资本产权会计存在的问题，提出了对人力资本产权会计改革的具体思路，以期对知识经济时代的人力资本产权会计发展有所参考。

关键词:产权;人力资本;产权会计

一、问题的提出

以产权理论为基石，现代会计比较已经形成了科学完整的理论体系。随着知识经济时代的到来，人力资本在市场经济中地位和作用的变化要求我们重新审视现代人力资本会计问题。从理论上看，各国学者对人力资本产权问题进行了广泛的研究。在西方，最早是舒尔茨研究了制度变迁与不断增长的人的经济价值之间的互动关系，他指出:经济发展过程中人的经济价值上升要求产权制度做出相应的回报。在舒尔茨之后，发达国家的经济研究者形成了技术决定论、分享经济理论、二元经济理论以及人本主义企业理论等有代表性的人力资本所有者享有企业产权的思想。加尔布雷斯的“技术决定论”认为，制度的演进和权力的转移都与生产要素的重要性更迭有关，由于人力资本是当今和未来经济发展的核心资源，所以人力资本所有者必然要享有企业权力。魏茨曼的分享经济理论认为，工人投入到企业的人力资本是一种投资，应同物质资本一起共同分享企业产权，特别是剩余索取权。凯索尔的二元经济理论认为，劳动与资本都是生产要素，劳动者不仅可以通过他们的劳动获得收入，而且还必须通过资本获得收人，从而设计了“职工持股”计划，这一讨一划的最终结果是企业员工凭借其人力资本投人分享企业股权。日本经济学家伊敬丹之的“人本主义”企业理论认为，员工拥有企业主权，企业应当构建以人为中心的管理体制，应当使员工享有企业产权。熊彼特和奈特分别从不同的角度证明了企业剩余索取权由企业家所拥有，他们的企业家利润理论成功的将企业家人力资本引入分配体系，标志着人力资本参与企业剩余索取权的开始。

国内学者有关人力资本产权的研究主要集中在三个方面:第一方面是关于人力资本产权特征与企业所有权安排问题的研究。第二方面是关于人力资本在知识经济中的作用与人力资本产权问题研究。第三方面是关于人力资本产权实现问题的研究。姚先国认为:人力资本转化为企业资本的通道尚不顺畅，需要进一步承认和保护人力资本产权，增强对经营管理人才、科技人才和其他劳动者的激励机制。如何针对我国企业人力资本产权存在的问题作出适应市场经济发展和知识经济挑战的回答，如何借鉴现有理论基础、结合我国实际进行人力资本产权制度创新，是促进我国企业改革和建立现代企业制度的重要突破点之一。我们认为，用产权视角全面认识我国企业的人力资本会计问题，有利于更好地把握我国会计改革发展中的规律和方向。

二、人力资本产权会计研究的现有基础

关于人力资本产权，第一种观点认为:人力资本产权是人力资本的所有权，这种观点认为人力资本产权就是人力资本的所有关系、占有关系、支配关系、利得关系及处置关系。第二种观点认为:人力资本产权是人力资本在交易过程中的所有权及其派生的使用权、支配权和收益权等一系列权利的总称。第三种观点认为:人力资本产权是人力资本所有者应拥有的企业所有权，包括企业控制权和剩余索取权。从上述观点可以看出，人力资本产权本质上是人力资本主体与其他经济主体相互间利益关系的反映，具有以下基本特征:①不可分割性。即人力资本产权天然属于其载体，无法与产权所有者分开。②责权利对等性。即人力资本所有者由于拥有人力资本而必须承担相应责任，同时，也享受分配剩余索取权和剩余控制权的权利。③地位对等性。即在人力资本产权确立的情况下，人力资本所有者与物质资本所有者是平等的合作关系，地位对等。本文对于人力资本产权的概念主要从两方面进行界定和应用:

一是，人力资本产权是人力资本所有者的私人产权，即人力资本所有者承载着对人力资本的占有、使用、支配、处置和收益权。二是，人力资本产权就是人力资本的企业产权，即人力资本所有者应拥有的企业所有权，包括企业控制权和剩余索取权。企业的发展离不开资本市场(财务资本交易的场所)和经理人市场(人力资本交易的场所)的支持。在财务资本与人力资本共同推动企业发展的同时，却始终存在冲突和争论:资本雇佣劳动还是劳动雇佣资本?客观地说，生产要素的稀缺性决定了企业内部各缔约方谁拥有所有权以及拥有的份额。在工业经济时代，由于财务资本的稀缺性，财务资本成为社会发展的主要推动力，由此，传统会计体系是以财务资本为中心建立起一整套相应的制度安排，人力资本被简单地忽略了。现在，随着知识经济时代的到来，财务资本不再显得那么稀缺，相比之下，人力资本就更加稀缺了。因此，现代会计需要进行必要改革，应该体现人力资本的主导地位，建立人力资本产权会计，反映人力资本对企业的贡献，至少，与财务资本一样，人力资本也应该享有企业的所有权。在企业组织中，财务资本本身并不可能创造价值，单独的人力资本同样不能创造价值。只有人力资本与财务资本相结合，才能创造价值。企业价值创造过程就是人力资本与财务资本有机组合的过程。因此，企业所有权既不能全部由人力资本所有者独享，也不能全部由财务资本所有者独享，应由人力资本与财务资本所有者共享。因此·人力资本与财务资本共同分享企业所有权的现代企业所有权安排是人力资本产权会计研究的基础。通过人力资本产权会计确定人力资本数额，对于企业合理地制定企业所有权的分享制度具有重要的意义。人力资本产权会计对于知识型企业具有更重要的现实意义。

三、人力资本产权会计的框架设计

笔者认为可以这样人力资本产权会计的基本恒等式为“资产一负债+财务资本股东权益+人力资本股东权益”。按照上述思路，会计恒等式中的资产、负债、财务资本股东权益和人力资本股东权益四大要素必须重新界定。

(l)资产。仍旧沿用过去的定义，是指企业拥有或控制的可以用货币计量的经济资源。但是，资产的内涵应该进行扩充，除了原先的财务资本形成的实物资产(货币资金、存货、固定资产等)外，还应该包括人力资源及与人力资产相关的无形资产。关于人力资源的初始计量可以参照财务资本的计量方式，在企业章程中约定财务资本股东和人力资本股东各自的出资比例和责任义务，通过验资报告确定出资到位情况并据以人账。

(2)负债。与传统的负债定义相同，是指一个主体由于过去的交易或事项形成并在现在承担的，需要在可预计的未来向其他业主或债权人交付资产或提供劳务的责任。在人力资本产权会计框架下，负债的内涵除了传统的贷款银行、供应商和政府税收部门之外，应该严格区分应付人力资本股东薪酬和应付财务资本股东股利两部分内容。可以考虑将月末或年末的留存收益按约定比例转化为应付人力资本股东薪酬和应付财务资本股东股利两部分人帐。

(3)财务资本股东权益。应该改变原有关于股东权益的界定，是指财务资本所有者对企业剩余实物资产的所有权。在剩余财产的分配上，应该界定财务资本股东为对剩余实物资产和无形资产享有分配权，对剩余的人力资源无权进行分割。在风险承担上，财务资本股东以其投入的财务资本承担有限责任。

(4)人力资本股东权益。可以界定为人力资本

所有者对其投入企业的人力资本享受所有权。在剩余财产的分配上，应该界定人力资本所有者为对剩余无形资产享有分配权(因为有些无形资产无法与人力资本所有者分割开来)。在风险承担上，人力资本股东以其投人的人力资本数额(原始投资并经过验资确认的)承担有限责任，所不同的是，如果企业破产，鉴于人力资本与其所有者无法分割，人力资本所有者肯定可以全额甚至超额拿回其原始出资，因此，剩余财产应该将人力资本投资计算在内，人力资本所有者应该拿出以其原始出资数额为最高限或约定额度的实物用以偿还债务或作为留剩财产用于分配(也可以对人力资源价值进行重新评估以确定剩余财产价值)。

四、人力资本产权会计仍面临的问题及其解决尽管对人力资本相关会计问题的研究已经有许多年了，但是真正要将人力资本产权会计付诸实践还需要解决许多问题。

第一，人力资本的确认、计量和报告问题。关于人力资本的确认。笔者认为:只有高级人才方可作为人力资本进行投资。对于新成立企业有关人力资本的初始确认，应该在投资之初进行，在出资人会议上进行约定，进而形成公司章程，按照公司注册程序进行验资，以验资报告为准。如果企业成立后新加入人力资本进行初始确认，可以参照公司增资变更程序进行，同样需要验资程序，以验资报告为准。与财务资本相同，初始确认完成后，一般不存在重复确认问题。对于企业发生重大变动，比如:重组、兼并等，需要对全部资本金重新估价，可以聘请评估机构进行评估，以评估报告(或相关协议)进行人力资本的再次确认。对于企业破产，可以按照破产法执行，对剩余财产进行清理，由于人力资产无法分割，必须由其所有者带走，因此，可以考虑按照其市场变现价值(最少以其已经确认的账面价值为最低限)由其所有者拿出实物或货币资产进行清算处理。

关于人力资本的计量问题，笔者认为:高级人才可以通过人才市场和投资各方共同商定其价值。只要存在完善的人才市场，人力资本价值就可以比较公平地确定。我们应该相信市场的公平性，因为如果人力资本低估了，其所有者不同意;反之，如果人力资本高估了，财务资本所有者不同意。相关协议本身就是当事人双方谈判的结果。在企业章程中可以解决投资当事人之间分享剩余收益的不确定性问题和相关风险的承担问题。对于人力资本的报告，我们可以编制不受复式簿记系统约束的“人力资本报告”。人力资源的个体价值只代表个人的预期可实现价值，它是确定人力资本所有者分享企业剩余收益的基础。人力资源的群体价值则反映企业人力资源在企业组织的整体贡献能力。以人力资源个体价值为基础编制的“人力资本报告”是人力资本所有者分享企业剩余收益的基础，以人力资源群体价值为基础编制的“人力资本报告”则反映企业未来可持续发展的潜力和竞争优势。“人力资本报告”可以采用灵活多样的方式，甚至只要列示高级人才的名字、教育背景、专业或工作经历、工作能力和贡献或动态评估价值等资料，就足以让人们了解企业的内在价值和未来可持续发展的潜力与竞争优势了。

第二，与人力资本相关联的法规制度完善问题。

传统的法律制度总体上建立在物权基础上，强调对财务资本的保护，对人力资本的保护仅仅局限于对其基本人权的保护，没有对人力资本做出法律上的界定和保护。我们要转变传统的资本观念，建立新型法律制度，赋予人力资本所有者如企业家、高级管理人员和技术人员一定的法律地位，保护他们独立的利益，从法律上明确在公司治理结构中充分体现人力资本的地位和作用，构建人力资本与财务资本相结合的利益相关者共同治理机制。人力资本可以与财务资本一样作为注册资本，这与现行法律规定是有矛盾的。现行法规还不允许人力资本直接作为出资进行注册。这是推行人力资本产权会计面临的最大障碍。而无形资产中，许多都是人力资本价值转化形成的，按照这种发展趋势，有关人力资本确认、计量和报告的会计准则出台应该为期不远。关于人力资本入股问题，现实中，已经有相当多的企业实施股票期权激励机制，高级管理人员以知识资本入股自己企业已经不是新闻，随着实践的成熟，将人力资本作为注册资本写入法规应该也为期不远了。

第三，人力资本的天然属性与财务资本的矛盾问题。

人力资本所有权天然属于个人，与财务资本的两权分离不同。人力资本的所有权和经营权无法分离，由于人可能会偷懒，就无法像财务资本那样服务于企业经营。因此，这就要靠良好的激励机制来最大限度地防止人的偷懒行为。

事实上，一切激励机制也是针对人力资本所有者而言。激励机制建立在人力资本的基础上，离开人力资本就没有什么激励机制可言。因此，激励机制不仅是经济学的重要问题，也是人力资本产权会计应该研究的重要问题。如何以人力资本价值评估为基础，建立有效的激

励机制;如何将人力资本产权会计理论和所有权安排制度融人现代会计，成为现代会计的一个重要组成部分。

参考文献:

〔门胡玉明，人力资源管理会计的经济学和法律思考仁月，北京:对外经贸财会，2025.仁4」 〔ZIYang，X.。ndNg，Y一K:TheoryoftheFirmandStructureofResidualRightS，JournalofEeonomiCBehavlorandOrganization，2995

(26).〔3I美」西奥多·w·舒尔茨:论人力资本投资，北京经济学院出版社，1992.仁4〕周其仁，产权与制度变迁，北京:社会科学文献出版社，2025.[S」尹庆双，企业人力资本产权:理论与思考(博士论文).2025.〔幻.[6〕罗明忠，人力资本产权理论及其现实思考，广州:南方经济，2025.[3〕.[7」张建琦，人力资本的性质与企业剩余分配，北京:中国工业经济，2025.「5〕.仁8」刘加强，论人才资源向人才资本的转变，成都:财经科学，2025.[1〕.

**第二篇：基于“互联网 ”的行政事业单位管理会计框架设计研究**

基于“互联网+”的行政事业单位管理会计框架设计研究

摘要：伴随我国互联网时代的来临和“互联网+”发展模式的不断深入，我国社会主义市场经济得到了巨大的发展和完善。行政事业单位的健康发展对于维护市场稳定，促进市场经济的发展具有极其重要的意义，所以行政事业单位应当顺应“互联网+”的发展潮流，强化自身的管理，不断优化单位的管理会计框架，在完善自身管理的同时促进社会、经济稳定快速的发展。然而一些行政事业单位管理会计体系的建设存在诸多的不足，我们通过分析这些不足之处，然后提出“互联网+”下完善行政事业单位管理会计框架设计的政策建议。

关键词：互联网+；行政事业单位；管理会计

管理会计是会计体系不断发展的产物，管理会计不仅仅局限于简单的会计核算，而是将财务数据的核算与企事业单位的其他信息相结合，为企事业单位的日常经营和决策提供科学的依据和数据支撑，管理会计对于完善企事业单位的内部管理，加强内部控制，维持健康快速发展有着极其重要的作用。随着“互联网+”在市场经济中的普及和应用，大数据、云计算、PHP等概念、算法不断运用于企事业单位的日常运作中，在带来巨大发展机遇的同时也为行政事业单位带来了空前的挑战，且对于行政事业单位的管理提出了更高的要求，而行政事业单位管理会计框架的完善是应对挑战的必要措施之一。财政部于2025年颁布了管理会计体系建设的指导文件，其目的在于加强行政事业单位管理会计体系的建设，充分发挥管理会计在行政事业单位管理中的积极作用，促进行政事业单位在“互联网+”下的健康快速发展和营造一个可持续发展的市场环境。然而我国一些行政事业单位管理会计框架的构建仍然存在诸多不利的因素和不适应“互联网+”的因素，严重制约着“互联网+”下行政事业单位管理会计体系的完善，我们接下来通过对这些因素进行深入剖析，提出行政事业单位管理会计框架的完善措施，以顺应“互联网+”的发展潮流，促进行政事业单位与时俱进，不断发展、完善。

一、“互联网+”下行政事业单位管理会计框架构建存在的不足

（一）理论体系滞后，财务人员能力不足

互联网时代的来临，就需要建立与“互联网+”相适应的会计理论和会计准则，以及培养适应“互联网+”发展模式的会计人才，我国行政事业单位会计理论体系的滞后以及财务人员素质低下制约着管理会计框架的构建和完善。一是行政事业单位仍在沿用传统的会计理论，没有建立适合电子入账和会计电算化管理的管理会计理论，使得“互联网+”下管理会计的发展较为缓慢；二是行政事业单位的财务人员大多从事的是简单的会计核算工作甚至仅仅是出纳的工作，对于会计电算化的运用能力不足，会计核算的效率较为低下；三是财务人员缺乏基本的计算机操作能力，在电子入账过程中常常出现错误，导致会计信息的录入不准确，无法为管理会计的实施提供帮助；四是财务人员缺乏对“互联网+”下大数据等概念的理解，无法将互联网思维运用于管理会计中，导致管理会计框架的构建不够完善。

（二）行政事业单位的管理会计没有较好的借力互联网

“互联网+”下行政事业单位管理会计的发展不应该是独立开展的，而应当较好的借助互联网的优势，完善管理会计框架的构建。然而我国行政事业单位在管理会计框架的构建过程中没有较好的借助互联网的力量：第一，没有建立财务数据的远程操作系统，对于比如出差等产生的财务数据没有进行及时的电子入账，也没有通过计算机建立完善的财务数据管理系统，无法对行政事业单位差生的财务数据进行及时的核对和管理，财务核算效率低下；第二，没有借助计算机建立风险自动评估系统，通过相关风险评估软件的引入定期的对单位的财务数据进行风险评估，无法及时发现存在风险的财务指标并进行及时的规避，没有借助互联网的高效率和准确性促进单位管理会计水平的提升；第三，没有将大数据等概念运用于单位的会计核算、监督过程中，没有对曾经出现过的财务风险指标进行记载、备份，为以后的财务处理提供数据上的方便，导致会计核算的反复和管理会计实施的低效。

（三）行政事业单位内部控制制度缺失

行政事业单位内部控制制度的缺失体现在以下几点：首先，行政事业单位缺乏完善的内部审计制度，由于行政事业单位经营权和所有权分离，单位领导受托于政府，行政事业单位缺乏对于领导的经济责任审计，可能引致贪污腐败现象的发生，导致会计信息失真，影响管理会计体系的完善；其次，行政事业单位缺乏监督控制系统，“互联网+”产生了大量的网络虚拟公司和B2C、B2C、P2P等网络在线销售平台，在产生大量数据的同时给行政事业单位的管理带来了极大的麻烦，而行政事业单位对于庞大的数据没有建立监督控制系统，没有对产生的财务数据和经营数据进行定期的核准，无法及时发现存在问题的数据和财务指标，导致管理会计的实施缺乏准确性；最后，行政事业单位缺乏风险评估体系，“互联网+”的盛行必定带来远大于以前的市场风险，行政事业单位的财务风险也有所增加，财务数据的安全随时受到威胁，而风险评估体系的缺失严重影响行政事业单位的健康运行，更谈不上管理会计体系的完善。

（四）缺乏管理会计效果的绩效考核评价体系

行政事业单位管理会计执行绩效考核评价体系的缺失，使得单位领导难以发现管理会计中存在的问题，也不利于会计体系的不断完善。第一，行政事业单位在管理会计框架的构建过程中，并没有细分出影响管理会计体系建设较多的指标，指标的不完善使得绩效考核无从下手；第二，在绩效考核过程中，由于行政事业单位自身管理的缺失以及权力过于集中，考核过程容易发生徇私舞弊的行为，要么将考核结果平均化，要么出现收受贿赂改动绩效考核标准的情况，使得绩效考核失去作用，不利于管理会计构建中问题的发现；第三，对于绩效考核的结果，行政事业单位领导并未派专门的人员对评价结果进行分析、反馈，或者在分析过程中并未根据“互联网+”下单位的实际发展情况，使得绩效评价流于形式。

二、完善“互联网+”下的行政事业单位管理会计体系

（一）建立与“互联网+”相适应的理论体系，全面提升会计人员素质

建立与“互联网+”发展相适应的会计理论体系，并着力提升与之相适应的会计人才，是行政事业单位管理会计框架构建和完善的必由之路。首先，通过对市场经济发展趋势的评估和行政事业单位工作方式的界定，对传统的会计核算方式和管理会计理念进行评估，在不断实践过程中摒弃那些不适应“互联网+”的会计理论，建立和完善适合当前发展形势的会计理论体系，为管理会计体系的完善提供保障；其次，全面普及会计电算化，培养行政事业单位会计人员处理“互联网+”下庞大数据的能力，并对会计人员的计算机操作能力和熟练运用网络会计工具的能力进行培训，提高单位会计人员会计核算的效率和准确性；最后，聘请互联网公司的管理人员对行政事业单位的员工授课，逐步培养行政事业员工的互联网思维，并将互联网思维运用到日常的会计核算和管理会计框架的构建中去，以顺应互联网时代的发展需要。

（二）推进行政事业单位管理会计与互联网的深度融合行政事业单位应当与时俱进，全面推进管理会计工作与互联网的深度融合。一是建立行政事业单位的在线远程操作系统，对于无法当天在单位处理的财务数据通过该系统进行及时的电子入账，避免时间过长造成跨级核算的不准确和财务造假现象的发生，并且有利于会计核算效率的提升；二是通过计算机引入风险评估系统，通过该系统定期的对行政事业单位的财务数据进行评估，并通过网络联合专业的风险评估机构对可能存在的风险进行评估，对于发现的风险进行及时的规避，通过互联网的高效率和精准性控制行政事业单位的日常风险，为管理会计体系的完善创造良好的环境；三是通过网络记账和相关统计软件，对行政事业单位曾经发生过财务风险的数据等运用大数据的理念进行记载、评估，在下一次会计核算时事先对这些财务数据进行核查，全面提升会计工作的效率，以发挥管理会计的作用。

（三）健全行政事业单位内部控制制度的建设

首先，建立完善的内部审计制度，内部审计由内部审计部门和国家纪委共同进行，不定期的对行政事业单位的领导实施经济责任审计，避免权利的滥用和贪污腐败现象的持续发生，确保财务数据的真实性和单位运行的良好，为管理会计的实施提供真实数据并营造良好的外部环境；其次，针对网络经营平台产生的大量数据和复杂多变的经营模式，行政事业单位在对其进行管理和涉及到的相关财务数据的核算过程中，应当建立监督控制体系，对于多样化的管理对象和纷繁复杂的数据进行定期的核准，及时发现其中存在问题的或者是影响管理会计体系建设的财务指标和行为，并及时采取措施进行控制，避免“互联网+”给行政事业单位的会计核算带来过多的问题，为管理会计体系的完善提供制度保障；最后，建立风险评估控制体系，“互联网+”的盛行会带来巨大的市场风险，也为行政事业单位的财务管理及其他方面的管理带来诸多潜在的风险，通过建立风险评估控制体系，及时发现单位存在的财务风险并及时的进行规避，并通过防火墙等技术保证财务数据的安全，为单位管理会计框架的构建提供良好的条件。

（四）完善管理会计执行效果的绩效考核评价体系

完善行政事业单位管理会计的绩效评价体系，对于管理会计框架的构建和不断完善极为重要。第一，通过对单位内部情况的充分了解和对“互联网+”下外部环境变化趋势的科学评估，并结合单位管理会计的执行情况，合理构建绩效考核指标，并形成完整的绩效考核指标体系，为绩效考核的科学性、客观公正性提供保障；第二，建立内部牵制机制，绩效考核由各个部门共同完成，不能交由领导或单一部门完成，以防范绩效考核过程中不规范行为的发生，对于不按规定进行考核的部门或个人，建立完善的惩罚机制予以重罚，保证绩效考核的客观、公正，以便为管理会计体系完善做出指导；第三，对于绩效考核结果的评价，应当结合“互联网+”下行政事业单位管理会计发展的客观趋势，结合市场给与有针对性的建议，以促进“互联网+”下行政事业单位管理会计框架的构建和不断完善。

三、总结

“互联网+”给我国社会主义市场经济的发展带来了巨大的机遇和挑战，行政事业单位应当不断的完善管理会计框架的构建，以促进自身管理水平的不断提升，为我国市场经济的不断发展和社会的稳定繁荣贡献自己的力量。

参考文献：

[1]徐玉祥.论行政事业单位管理会计体系构建[J].媒体时代，2025（07）.[2]刘永泽，况玉书.论行政事业单位管理会计体系构建[J].会计与经济研究，2025（11）.[3]刘娟.管理会计在事业单位的应用[J].中外企业家，2025（01）.（作者单位：哈尔滨市下岗失业人员小额贷款担保中心）

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！