# 我国人力资源会计管理问题初探（精选5篇）

来源：网络 作者：玄霄绝艳 更新时间：2025-07-05

*第一篇：我国人力资源会计管理问题初探我国人力资源会计管理问题初探 2024-02-21人力资源会计管理是指企业运用一系列专门方法对人力资源投资及其资金运动进行记录、计量、分析、预测、考核和监督，并提供人力资源相关信息，最终提高人力资源利...*

**第一篇：我国人力资源会计管理问题初探**

我国人力资源会计管理问题初探

 2025-02-21人力资源会计管理是指企业运用一系列专门方法对人力资源投资及其资金运动进行记录、计量、分析、预测、考核和监督，并提供人力资源相关信息，最终提高人力资源利用效率的管理活动。

目前，随着现代企业制度的建立、法人治理机制的进一步完善以及人事制度改革的深入，人力资源管理的重心主要是建立和健全企业经营管理者的激励机制和约束机制，将物质鼓励和精神鼓励有机地结合起来。

我国现行的人力资源会计管理除进一步加强和完善人力资源费用管理外，还有如下特点：①人力资源价值的保值和增值成为企业会计管理的重心。②年薪制、职工持 股等管理新举措的实施，使得人力资本作为一种与物质资本平等的要素进入权益分配领域。③相对于过去而言，业绩考评和薪酬设计等方法的选择更体现出对人力资 本的倾斜。

一、我国现行人力资源会计管理存在的主要问题

尽管我国现行的人力资源会计管理模式有了进一步的发展和完善，但由于人力资源成本与价值计量的瓶颈以及人力资源管理的复杂性，使得人力资源的会计管理滞后于现代企业人力资源管理的需要，具体表现在以下几个方面：

１、人力资源投资成本是费用化还是资本化缺乏明确的界定标准。人力资源仍无法像物质资源一样通过计提减值准备来实现价值补偿，进而提高人力资源质量和获利能力。２、人力资本价值核算基本上是空白。在我国现代企业中，人力资源对企业价值增值的贡献已逐渐超越财务资本，人力资源已经成为第一位的、具有决定性作用的资源要素，因此企业应及时将其纳入会计核算范畴。但在会计实务中，人力资源价值的相关信息仍被排除在会计核算体系之外。

３、人力资本权益核算滞后于经济发展需要。在企业改制及管理创新中，通过职工持股、技术入股等形式，人力资本已在一定层面上实现了权益化，即人力资本跟物 质资本一样具有企业利润的分享权。而现行的会计管理中，对于人力资本权益的形成、取得及变动缺乏系统的会计处理，在财务报告中人力资本也没有与物质资本区 分开来（即没有单独反映人力资本信息），这与企业实行的两权分离基础上的权益产权观严重背离。

４、没有一个完整、健全的人力资源会计管理模式。“人力资源会计”这一名词引入中国的二十多年里，我国会计学者从未停止过人力资源会计的理论研究，但大都 停留在人力资

源价值和成本计量方面，对具有中国特色的人力资源会计理论体系的构建缺乏整体的把握。由于缺乏规范的理论体系的指导，导致了我国人力资源会计 管理在实务中缺乏整体的战略性和可操作性。

二、我国现行人力资源会计管理存在问题的根源

１。我国会计目标中对人力资源会计管理的忽略。目前，对会计目标的研究存在两种观点：受托责任观和决策有用观。受会计环境的影响，我国国有企业会计核算体 现的是受托责任观，主要会计目标是满足企业向国家报告受托责任的需要。即使是上市公司，由于国家基本控股，其会计的主要目标也是满足向国家报告受托责任的 需要。

受托责任观认为，能最有效地反映受托责任履行情况的是关于历史经营业绩的信息，财务报表应以反映历史经营业绩为主。由于人力资源投资成本及价值计量的困 难，我国人力资源市场发展严重滞后，企业用人机制单

一、僵化，以历史成本来计量人力资源投资成本和价值并不可行，这些都造成目前我国人力资源会计管理的相 关信息无法满足受托责任观会计目标对会计计量可验证性和客观性的基本需求，也是我国会计理论构架中人力资源会计长期得不到发展的重要原因。

２。我国人力资本产权制度模糊。改革开放以来，尽管我国企业实施了产权制度改革，但产权的深层次问题并没有解决，改革的对象仅为法人产权，对自然人产权的改革严重滞后。目前的厂长、经理作为自然人一般还不具备取得产权的条件，对他们的激励和约束机制很不完善。

这种人力资本产权的长期模糊与缺失，一方面使得我国企业的用人机制僵化、人力资源配置落后和效益低下，另一方面也使得与经济发展相适应的会计理论框架一直以来以物质资本为核心，无法对产权模糊的人力资本实施必要和完善的会计管理。

三、我国人力资源会计管理的发展：人力资源战略会计管理框架的构想

２１世纪的全球经济已进入一个超级竞争年代，而企业能否获得竞争优势归根到底取决于企业所能为顾客创造的价值，企业竞争战略旨在根据行业竞争的决定因素建 立一种持久性获利的地位。越来越多的研究结果表明：企业的人力资源管理实践可以对竞争优势产生强烈的影响。“人力资源是企业竞争优势的重要来源”的观点不 断得到认同。实施人力资源战略管理，把人力资源管理与企业整体战略目标结合在一起，是我国企业取得长期竞争优势的重要途径，而与之对应的人力资源会计管理 的内容也将进一步拓展。

二十多年的经济体制改革已为我国人力资源管理扫清了思想观念和制度层面上的障碍。企业如何顺应外部的体制改革之势，如何加强人力资源会计管理，提高核心竞 争力，从而

形成宏观与微观的互动，这是我国企业界面临的重大课题。构建人力资源战略会计管理框架是我国人力资源会计管理的必然要求，是大势所趋。

笔者在考虑我国人力资源会计管理的历史发展局限、现实发展环境之后，借鉴国外先进人力资源战略会计管理模式，构建了一个人力资源战略会计管理框架。该框架由两部分构成，一是人力资源战略全程的会计管理，二是人力资源战略年度的会计管理。其具体内容如下图所示：

上图说明：①战略全程的会计管理的内容决定了人力资源战略年度的会计管理，如：人力资源战略目标的制定决定了人力资源战略年度的日常人力资源管理活动，因 而也影响了其会计管理的具体内容。②人力资源战略年度的会计管理通过传统的人力资源会计来实施。战略全程的人力资源会计管理采用的方法主要有：平衡计分 卡、成本动因分析法、价值链方法等。③通过传统人力资源会计管理方法，形成企业人力资源战略年度的信息。④部分人力资源战略年度信息反馈给管理层。根据信 息及时调整战略，同时更新人力资源战略全程的会计管理内容。部分战略年度人力资源信息通过平衡计分卡、成本动因分析法等方法进行再处理。⑤人力资源战略信 息的生成。⑥“ ”为信息流。

人力资源战略全程的会计管理是对整个人力资源战略期间的战略计划、战略实施、战略控制和战略评价活动的会计管理。其主要包括：①对企业人力资源战略目标及 年度计划的制定提供相关信息，并做出可行性分析；②战略年度人力资源投资的预算制定及分解；③人力资源战略的绩效评价；④人力资源战略信息的披露。

人力资源战略年度的会计管理主要是对每一战略年度人力资源及其活动的会计管理。其主要内容包括：①人力资源成本管理，对人力资源的投资成本和战略管理成本 进行控制；②人力资源价值管理，对人力资源现有价值进行计量和核算；③年度战略绩效评价，主要对各个会计年度人力资源战略的实施效果进行考评；④年度人力 资源信息的披露。

由于战略年度人力资源会计管理属于传统意义的人力资源会计内容，我国会计界对此已有深入和广泛的研究，因此笔者认为我国企业人力资源战略会计管理的研究重心是基于战略全程的人力资源会计管理。

谢志明 易 玄

**第二篇：关于人力资源会计的相关问题**

关于人力资源会计的相关问题

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

编辑整理: 会计网上学习编辑:aiyimingba 文章来源：新浪

【摘要】人力资源已经成为企业一项重要经济资源，推行人力资源会计是经济发展的必然要求，是社会进步的迫切需要。但人力资源会计在实施过程中碰到的众多难题，已经成为人力资源会计能否真正推行的关键。

**第三篇：关于人力资源会计有关问题的探讨**

关于人力资源会计有关问题的探讨【摘要】人力资源会计是会计学的一个新兴的重要分支学科。它是市场经济的产物。本文首先论述了在我国建立人力资源会计的必要性。然后对人力资源会计的确认与计量问题作了一些探讨，并对人力资源成本会计和人力资源价值会计进行了分析。提出了在我国建立人力资源会计的设想，包括建立人力资源会计的原则，帐户的设置，人力资源会计的报告和人力资源财务比率。最后论述了人力资源会计在我国企业管理中的运用，在关于员工流动、关于工资、关于人力资源部门的性质和地位方面提出了自己的见解。

【关键词】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、人力资产、人力资本

人力资源会计是会计学的一个崭新的分支，是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，其目标是将人力资源诬陷变化的信息提供给企业和有关人士使用。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坚持不懈的研究，到今天，人力资源会计逐渐建立起一套较完善理论体系，特别是知识经济时代的的到来，更为人力资源会计的推广创造了历史性的契机。

一、我国建立人力资源会计的必要性

世界高新技术革命的浪潮，已经把世界经济的竞争从物质资源竞争推向人力资源的竞争，对人力资源的开发、利用和管理将是人类社会经济发展的关键制约因素。在这个过程中需要大量的人力资源信息，必然离不开人力资源会计。在人口众多，而人口素质相对较差的我国，推行人力资源会计更具有必要性。

1、是科学技术进步和生产力发展的需要。科学技术的迅速发展，推动着生产力的快速发展。在世界经济发展到知识经济时代，在我国知识经济初见端倪的今天，一个企业是否具有竞争力，是否具有发展前景，决定因素已不仅仅局限在其经营规模的大小，财产物质的多少，而是取决于其是否拥有丰富的人力资源，是否持续地对人力资源投资。经济发展水平越高，人力资源在经济发展中的作用也越大，人才成为经济资源中最重要的因素，是企业财富的真正象征和源泉。因此，将人力资源作为企业的资产，运用会计的方法对其加以确认、计量和报告，以满足企业管理者和企业外部有关人士对企业信息的需求成为时代的必然要求。

2、国家宏观调控的需要。市场经济体制的不断完善，使人力资源有更多的经济特征，要求确认人力资源的成本和价值。对人力资源开发的经济效益进行研究分析，通过人力资源会计报告，国家可以掌握各企业人力资源开发维护现状，从而采取相应的宏观调控手段，促进人力资源的供求平衡，确定人力资源开发方向，引导人力资源合理流动，在宏观上优化人力资源的配制。

3、是企业提高效益的需要。市场经济下，谁争取到合理的高素质人才，谁就会在市场经济中立于不败之地。在这种情况下，企业为了获得更好的人才，加大了人力资源投资，包括提高物质待遇、改善人际关系、提供良好的工作条件，提供在职培训等。而投资的效益如何，这是企业管理当局所关心的问题，相应地就要求会计上对人力资源的收益与成本进行核算，考察其经济效益。随着我国经济体制和用人制度的不断完善，这种对人力资源进行核算的动力将会逐渐加大。

4、财务会计核算原则的要求。事实上，单从会计核算原则考虑，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，应先予以资本化，然后在分期摊销，而现行会计却是将其全部作为当期费用入帐。另一方面，将人力资源支出费用化，必然使各期盈亏报告不实，导致决策失误。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。

二、人力资源会计的确认与计量问题

（一）人力资源会计的确认

谈到人力资源会计，我们必须先明确一个前提条件，即人力资源能否作为会计资产。这一点历来是会计学者争论的焦点。因为这一问题是关第到人力资源会计能否存在的关键，所以，笔者认为有加以论述的必要。

所谓资产，根据美国财务会计准则委员会（fasb）下的定论，必须具有以下三个要素：（1）必须是一项经济资源，未来可提供收益；（2）为企业所拥有或控制；（3）可以用货币计量其价值。下面我就从这三个方面来分析人力资源是否可以作为资产。

首先，人力资源以人为载体，通过生产活动可以体现其价值，人力资源可为企业创造经济价值，提供未来收益。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，那对人力资源为何就不能同等对待呢？

其次，人力资源能够用货币进行计量。人力资源作为一种经济资源，就需要企业进行取得、开发与使用，而取得与开发需发生相应的成本支出，使用要形成资源耗费，这种成本支出与资源耗费都是能以货币计量的。

最后，人力资源也是企业可以实际控制的。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。人力资源的所有权属于劳动者个人，劳动者具有流动性，但是，一旦劳动者被聘用为企业员工，企业即取得了对职工受聘期间的劳动能力资源的使用权，企业也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，因而可以定义为资产。

（二）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两种观点：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的，籍此入帐，既客观又方便，这种方法称为成本法；另一种方法认为，对人力资产应按其实际价值入帐，而不应按其耗费支出入帐，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，对人力资产应按其实际价值入帐，该方法称为价值法。上述两种观点经过多年发展，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

人力资源成本会计的特点是通过单独计量人力资源招聘、选拔、安置、培训等成本，将有关人力资源取得和开发的成本进行资本化形成人力资产，然后按受益期转作费用。对于人力资源成本的计量主要采用三种方法，下面分别作出介绍。

（1）历史成本法

此法是以人力资源的取得、开发、安置、遣散等实际成本支出为依据，并将其资本化的计价方法，历史成本法操作简便，数据确凿，具有客观性和可验证性。但人力资源的实际经济价值与历史成本有较大的差异，人力资源的增值或摊销并不直接与人力资源的实际生产能力相关联，拥有相同生产能力的职工所分摊的招聘、培训等历史成本可能并不相同，从而在一定程度上削弱了人力资源计价的可比性和真实性，此法运用于一般企业。

（2）重置成本法

此法是在当前的物价条件下，对重置目前正在使用的人员所需成本进行计量的计价方法。它包括两个部分：一个是由于现有雇员离去导致的离职成本；另一个是取得、开发其替代者的成本。该方法提供的信息更具有决策上的相关性，但由于对什么是相同的人力资源，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。

（3）机会成本法

此法是以企业员工离职使企业蒙受的经济损失为依据进行计量的计价方法。这种计价方法接近于人力资源的实际经济价值，但与传统会计模式相距较远，导致核算工作量繁重。适用于雇员素质较高，流动性较大且机会成本易于获得的企业，如律师事务所、会计师事务所等。

2、人力资源价值会计

人力资源价值会计主要不是以投入价值而是以产出价值作为人力资源价值的计量基础。这使得对人力资源价值的计量不可能绝对准确，而只能采用推算的方法。目前常见的计量方法有经济价值法、商誉评价法、工资报酬折现法、拍卖价格法等。但不论哪种方法，不是主观判断及估计性较大，就是晦涩难懂，费时费力。例如，以未来工资贴现法确定人力资源价值，工资只是人力资源的补偿价值，与人力资源价值在数量上并非相等，且预期工资支出与效率比率完全凭主观判断而已。另外，人力资源价值还受到许多因素，如工作条件的好坏、职工工作态度的影响，所以除了货币计量外，还需大量应用非货币计量的方法，方能较为确切地计量。

上面分别介绍了人力资源成本会计和人力资源价值会计的基本内容，那么他们在会计实务中的相应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，成本法数据的获得较为方便，获取的数据较为客观，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；另一方面，会计遵循稳健主义原则，人力资源价值会计所含主观因素较多，结果也因人而异。而且市场经济条件下，通过公平竞争所形成的人力资源价格能较大程度的贴近人力资源的价值，再者，人力资源会计需融入现行会计体系，根据目前会计制度，无形资产的计量是按实际取得成本计量的，人力资源属于无形资产，也应按实际成本来反映。但人力资源价值会计也并非一无用处，它能够避免成本会计低估人力资源价值的弊端，同时也能促使企业管理当局更注重于人力资源的开发和投资。因此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更为广泛。

三、建立我国人力资源会计制度的设想

（一）人力资源会计核算原则

1、重要性原则。人力资源是企业的重要经济资源，应重点加以体现，尤其是那些不可替代人力资源的信息、数额巨大的培训项目等。

2、配比性原则。当人力资源数额较大，涉及多个会计期间时，应遵循配比原则对其价值进行合理摊销。

3、历史成本原则。将招聘、培训和开发人才等一切人力资源方面的支出均作为人力资产和成本，其数据是根据原始发生时的金额归集的。

4、相关性原则。作为企业主要职能部门之一的人事管理部门，它对于职工的管理不仅是看其工资发生额的大小，而且重要的是如何合理配置人力资源，所以要求人力资源会计提供的信息应体现相关性原则。

5、效益成本原则。人力资源会计在很多方面发挥了较大的作用，但在核算时还应考虑对那些核算成本较高，对决策意义不大的核算项目可不予揭示。

6、划分资本性支出与收益性支出原则。将递延资产中的职工培训费、费用中的职工教育经费、数额较大的培训费、招聘广告费、稀有人才离职损失费予以资本化，将工资福利费等各期发生额均衡的支出计入费用，作为收益性支出。

（二）人力资源会计核算需设置的帐户

1、“人力资产”帐户，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，本帐户按职工类别设置明细帐户。

2、“人力资产累计摊销”帐户，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，本帐户应按照对应的人力资产明细帐设立相应的明细帐户。

3、“人力资产取得成本”帐户和“人力资产开发成本”帐户，这两个帐户是成本计算性质的过渡帐户，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”帐户的金额，期末余额在借方，表明对尚处于取得和培训阶段的职工投资。

4、“人力资本”帐户，该帐户用来反映当从有关方面无偿调入职工时，作为“人力资产”的对应帐户反映投资来源，当职工离开企业时要同时转出。该帐户属于所有者权益类帐户，当人力资源评估增值时记入其贷方，评估减值时记入其借方。该帐户期末余额在贷方，表示企业现有人力资源中由其它方面的拥有的份额。

如果认为“人力资本”帐户不好理解，也可以用“资本公积”帐户来代替，在“资本公积”下设明细帐户“人力资源”，用来核算无偿受赠高科技人才而增加的人力资产价值，人力资产评估增值等内容。

（三）人力资源会计的报告

对人力资源会计报告，我认为应当分两部分：对内报告与对外报告。下面分述之。

1、对外报告。人力资产在财务报表中如何列示，目前有两种观点：其一认为应将人力资产列于递延资产之后；其二认为应将人力资产列于长期投资和固定资产之间。我比较倾向于第二种观点。因为人力资产的列示，应使管理者注意到人力资源的价值问题，为提高人力资源而设计并执行最佳的管理决策。人力资产由于对人力资源进行投资而形成，持续期往往大于一年，而且一般会短于某些固定资产的经济寿命，考虑到其流动性，应列示于长期投资和固定资产之间。将人力资产摊销列在人力资产项目之后，体现出人力资产净值，将人力资本项目列在实收资本之后，以完整反映企业所有者权益。

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，应单独分析成本与其创造的效益，以确定其投资收益率。

（四）人力资源财务比率

1、人力资产比率。其公式为人力资产与企业全部资产的比值。该指标用来反映企业管理者对人力投资的重视程度以及企业的发展潜力。

2、人力资产利润率。其公式为企业利润总额与人力资产的比率。该指标用来反映企业占用一元的人力资产所创造的利润额。不能简单地认为该项财务指标值越大越好，因为这可能预示着企业没有后劲。

3、人力资产增长率。其公式为期末人力资产额与期初人力资产额之差与期初人力资产额的比值。该指标大小可以用来评价企业在提高人力资源素质方面所作的贡献。

四．关于人力资源会计在企业管理中的运用

在理论界的许多人士苦心研究人力资源会计的同时，在实务界，人力资源会计在我国却没有得到应有的重视和发展，使其在企业管理中的应用不尽人意。人力资源会计在目前究竟能为企业管理者，特别是人事主管提供什么帮助呢？笔者试就此类问题谈谈浅见。

（一）关于员式流动

从管理角度讲，适度的人员流动可以促进职工之间的竞争，增强企业活力。但流动率过高对企业也有消极的影响。在目前的人事管理方式和会计核算模式下，高流动率仅反映员工对企业的低满意度和职工的低士气，而不能使人事主管们看到频繁的人员流动的经济性质和结果，加上目前劳动力总量供给大于需求，企业较易得到替代者，所以很从企业员工的高流动率并没有引起过多关注。人力资源会计可以从两个方面为企业管理者提供帮助：（1）人员流动的经济损失披露；（2）说明该索取多大数额的赔偿才能避免或减少人员变动所带来的损失。

例：某公司为获得一名合适的财务主管，以生了以下成本：取得成本20万元，培训成本万元，其初始价值100万元，预计任期5年，年薪10万元。假定所有支出均按直线法在任期内摊销，则其在任期内各年的资本价值如下：基年125万元、第一年130万元、第二年140万元、第三年150万元、第四年160万元、第五年170万元。基年价值指培训完成后开始为企业服务时的价值，各年资本价值＝基年价值＋年薪累计－取得和培训成本摊销。

由此可见，如果这名经理在任期一年后辞职，他将给公司人力资产带来130万元的损失。如果他主动辞职，不但需赔偿尚未摊完的20万元，还需承担由此造成的空职成本，即由于离职任务没有完成而造成的间接成本，其数值视具体情况而定。

（二）关于工资

企业应开多高的价招募人才，才能吸引到优秀人才，又不至于使人力资源成本过高呢？在一个正常的、成熟的人才市场上，各类人才的薪金即人力资源的使用价格由市场决定。人力资源的价值是由生产、发展、维护和延续劳动力所必须的生活资料价值所决定的。

在当前阶段，对人力资源的价值计量主要采用货币性计量方式，其中最有代表意义的是以工资为基础的“未来工资报酬折现模型”，即人力资源价值为其最初为企业提供服务起至退休或死亡止工资总和的折现价值。但这种模型至少有三个局限：（1）它是事后的计算结果；（2）它忽视了职工除因死亡或退休外退出企业和改变角色的可能性；（3）未考虑企业收益的差别是由于人力资源的差异造成的。其最大的局限是它颠倒了人力资源价值与工资的关系，认为工资的折现价值决定人力资源的价值，这正如由商品的价格决定其价值一样令人费解。况且工资受诸多非经济、非市场因素的干扰，高低悬殊，波动很大，这样就使价值具有极大的不确定性。

所以笔者认为，应将人力资源价值历史计量模型由产出法改为投入法，并理顺价值和工资的关系，建立起由价值决定工资的新机制。即一个人的经济价值由形成其目前的身体状态的知识技能水平所投入的各种生活资料价格、健康保健投资、教育培训投资及所放弃的收入等决定。其工资的收入，特别是基本的工资收入应由构成人力资产价值的不同项目分别采用不同的时限折算之后的总和来决定。以上述财务经理为例，假定其初始价值为100万元，其中生活资料、健康保健的投资60万元，专业培训的投资40万元。由于前者在今后较长的时间都将发挥积极的作用，所以可以采取较长的回收期（如30年），则每年应收回2万元，对于后者，由于专业知识须不断更新，所以有一个周期问题。假定财务知识的更新周期为10年，则每年应收回4万元，这样其基本年薪为6万元。

（三）、关于人力资源部门的性质和地位

在传统观念中，人力资源部门只花钱却不创造利润，因此其地位极其低下，甚至可有可无。其实这是极其错误的。人力资源部门的工作绩效尽管多是无形的，如使员工士气提高、认同公司经营理念、企业文化，它通过比同行业其他员工更高的劳动生产率体现出来，间接地为企业创造出巨大的利润。我们经常可以发现这样的例子，两个经营品种相同、规模相同、员工构成类似的企业，其经营业绩可能有天壤之别；同一个职工在某一企业碌碌无为，或者在创造负效用，而在另一个企业可能成为效率最高的明星。其中奥秘就在于人不是机器设备，而是活的资源，其工作效益受组织管理方式的影响极大，一个良好的机制可能使他创造出百倍以上的工作绩效，一个良好机制的核心是有效的激励机制。这取决于管理者对员工的了解，薪酬的设计和考核体系的建立，这正是人力资源部门的工作内容。

随着经济的发展，企业从经营技术、经营资本发展到目前的经营各种资源，如信息资源、人力资源。从这个意义上说，人力资源部门不仅应成为一个利润中心，而且必将成为一个肩负更大责任的投资中心。其考核指标可以是：人力资产比率、人力资产利润率、人力资产增长率等。另外还可以采用对职工心理、身体素质、技术水平、对企业满意度等非财务指标进行定性分析，以综合评价人力资源部门的工作绩效。

参考文献：

刘仲文著《人力资源会计》，首都经济贸易大学出版社

张文贤主编《人力资源会计制度设计》，立信会计出版社

中国会计学会主编《人力资源会计专题》，中国财政经济出版社

[美]弗兰霍尔茨著《人力资源管理会计》，上海翻译出版公司

[美]加里·s·贝克尔著《人力资本》，北京大学出版社

翟文莹著《试论人力资源会计的几个基本问题》，现代财经，1999.3徐勇、岳欣等《关于我国实施人力资源会计的探讨》，对外经贸会计，1999.1

2曹世文著《试探人力资源会计在企业管理中的应用》，财会月刊，1999.8

徐国君、刘祖明著《人力资源会计研究述评》，财会通讯，1999.1

1张磊、陈伟著《略谈人力资源会计的几个问题》，财会月刊，1999.8

袁晓勇著《人力资源会计研究的若干问题》，财会通讯，1999.11

安明硕著《对人力资源会计研究的几点思考》，财会月刊，1999.11

**第四篇：我国管理会计存在的问题及对策探讨**

我国管理会计存在的问题及对策探讨1 管理会计工作中存在的问题

1.1管理会计理论体系不健全

我国管理会计的理论和方法基本上是从西方国家引进的，目前还没有形成一个联系我国实际的系统的管理会计理论体系。

首先，有关管理会计理论研究的专著较少，而且研究领域狭隘、信息滞后;管理会计理论研究队伍薄弱，缺乏高层次的理论研究人员。其次，现有管理会计的技术、方法操作性差，没有创新能力;对我国已有的管理会计应用的经验也未能从理论与实践相结合上进行案例总结。这是我国管理会计难以推广的主要原因之一。

1.2核算手段落后

我国一部分企业至今仍用手工记账，虽然大型企业和部分合资企业以及金融系统引用了电算化技术，但计算机的应用程度和利用效率较低，多处于事后记账的初级水平，没有事前预测、事中控制的能力。而且现阶段企业引用的电算化软件大多是适用于财务会计体系的，而用于管理会计的软件系统目前还很少见。

1.3企业经营管理人员和财会人员的素质水平不高

我国企业的决策者一般对管理会计的重要性认识不足，对管理会计工作缺乏应有的重视，导致企业财会人员观念陈旧，管理会计知识浅薄、应用水平不高。

有资料表明，即便是大中型企业，有大专文化水平以上的会计人

员仅占20%左右。多数企业的财会人员对日常财务资料的处理仅限于事后记账，且分析能力差，很难将有效信息运用到企业的管理决策中去。

1.4企业内部管理制度不完善

有的企业内部管理混乱，缺少健全的规章制度和完善的激励约束机制，从而影响了管理会计工作的开展。改进的对策

针对目前我国管理会计工作存在的问题，笔者提出以下对策，以促进我国管理会计工作的开展。

2.1成立全国管理会计协会，组织开展全国管理会计学术理论研究工作

美国于1972年成立了独立的管理会计协会，不久，英国也成立了类似的学会，并分别出版《管理会计》月刊，向全世界发行，推动了管理会计理论的研究。笔者建议我国也应尽快成立全国管理会计协会。这个协会由会计师、工程师、部分企业管理人员组成，负责组织开展全国管理会计工作以及管理会计理论研究与学术交流工作。协会可每年召开一次年会暨学术研讨会议，出版会议论文集。如果我国成立了管理会计协会，并能积极有效地开展工作，必将对我国管理会计工作与学术研究的开展以及对企业管理水平的提高起到重要的作用。

2.2鼓励推动中小企业利用计算机网络收集管理会计所需的信息，开展管理会计工作

目前我国有中小型企业800万家左右，占全国企业总数的99%。

多数中小企业由于管理制度不健全、管理手段落后，难以开展管理会计工作。现在已进入信息时代，经济的信息化与全球化推动了世界经济的一体化，促进了新经济的形成。

诺贝尔经济学奖金获得者、世界著名的经济学家蒙代尔教授说：“由于以信息平等共享为特征的新经济的出现，给那些贫困、偏远、被抛弃在高速经济增长之外的国家带来飞越的机会”。

在新经济下，网络系统以低廉成本提供了市场的、经济的、科技的、管理的各类信息，这对中小型企业尤其是相对偏远、后进地区的企业的管理者与财会人员来说是绝对需要的。因此，笔者建议有关部门应积极鼓励和推动中小企业利用计算机网络收集信息，督促企业建立健全管理制度，逐步把管理会计工作开展起来。

2.3大型企业及有条件的中型企业可通过网络联通，实行管理国际化

管理国际化使企业结构处于分布化与网络状态的扁平化组织结构，能调动各类人员的主观能动性，成为自主创新主体。

企业的内部网、数据库可使所有企业单元获得所需的信息，这些信息在企业管理决策中发挥作用。由于企业决策是由各部门如管理会计、设计、制造等部门的人员参与制定，因而可以充分调动企业各层次、各类人员的主观能动性，提高企业决策的科学水平。在企业内部，网络成了企业生产、营销、服务、购物、技术研究、新产品开发及企业内部人事、财务会计、管理会计、物资、档案、资料管理等各环节，以及与子公司、合作伙伴、代理商等联系的主要媒体与实施场所，企

业可以通过网络实行企业管理一体化。

例如，企业的产品设计，不但有管理会计师、设计者、制造者参与，各地的顾客也可通过网络参与，设计出自己所需的功能、结构、外型的产品(这是海尔公司多年的做法，深受顾客的欢迎)。在产品销售中，企业通过网络可与供销商保持实时的密切联系，不仅能实现成品的零库存、原材料接近于零库存，增加时效性，而且降低库存成本。在产品运输中，对数码产品如音乐、信息等，可在网上直接完成运输，从而降低运输成本。在网上还可以实现国际电子商务，即无纸贸易。它具有迅速、高效、精确、低成本等特点，有改善企业管理、加强与贸易伙伴的关系、提高国内外竞争力的作用。贸易方式信息化已成为当今世界发展的潮流。管理会计人员可以通过网络收集到国内外有关市场的、经济的、金融的、技术的、管理的、物流的、人才的各类信息，并将整理分析过的信息供企业领导与管理人员以及本人工作使用;还可以在网上了解企业各部门(包括子公司)、各岗位的人员或单位实施、完成企业有关生产、库存、销售的数量指标与各项技术指标情况，并进行实时监督，以保障企业规则、任务、指标的完成。在企业管理一体化方面，值得推荐的是海尔公司的企业文化与管理方法。

2.4加强管理会计理论建设，提高我国管理会计水平

要建立完善的管理会计理论体系，首先要处理好管理会计与财务会计的联系与矛盾问题。管理会计与财务会计两者研究的领域都是企业的价值运动，财务会计的对象是过去的价值运动，而管理会计的对象是未来的价值运动。管理会计来源于财务会计，两者相互支持、协

调工作，各自发挥自身不同的功能，共同为企业决策部门服务。但是从工作分工上讲，财务会计通过信息系统将相关财务会计信息提供给企业外部的信息使用者，服务于社会各相关方面;而管理会计则通过信息系统所产生的相关管理信息，提供给企业经营管理决策者、执行者，在企业经营决策与经营管理中发挥着直接重要的作用。

由于管理会计是从企业本身管理的需要出发，为企业管理者正确地进行最优管理决策提供主要依据，所以管理会计必须有自身独立的理论体系。一方面，可以大量吸收高等数学、数理统计等技术方法，不断融合到管理会计的概念体系中去，使之系统化;另一方面，成立专门的管理会计研究组织，使之规范化;还可以大量出版发行管理会计书刊，在高等院校扩大管理会计教学领域，组织面向全社会的管理会计资格考试认证等等，使我国管理会计的研究队伍不断发展壮大。在管理会计理论研究中需要会计理论和实务工作者携起手来，共同攻关，形成一个由理论研究者、实务应用者、企业决策者、教育人士和研究人员共同推进和发展管理会计理论研究的潮流，营造出中国的管理会计理论体系。

**第五篇：浅谈我国西部人力资源开发问题**

浅谈我国西部人力资源开发问题

学生：陈 攀

指导老师：

摘 要：人力资源是进行社会生产最基本最重要的资源。在知识经济时代，人力资源在经济增长中有着决定性的作用。我国西部人力资源丰富，但人力资源开发面临着的问题，严重制约了西部的发展，延缓了西部经济的发展。

关健词：人力资源；西部地区；开发现状；对策思考

一、国外人才战略

1、人力资源开发的特点与现状

人力资源是一个国家或地区能够作为生产要素投入到社会经济活动中，并为社会创造物质财富或精神财富的劳动人口，也是衡量当地经济发展潜力的重要指标。人力资源是把人力当作一种财富的价值观，人力资源开发旨在全面提高人的素质，充分发挥人的潜能，从而有效的推动经济发展和社会进步。

人力资源不同于人力资本（Human Capital）。人力资源包括社会的、人文的、个人的因素，具体的表现在人口的特征与结构，民族的文化程度与健康状况，劳动者的工艺技术水平以及整个公民群体的工作热情，奋发向上的精神。人力资本是也被称为人力资源，表现为知识、技能、体力价值的总和。

1970年，麦迪逊（Maddison）研究了1950～1965年的22个发展中国家的经济增长状况，在考虑了劳动者年龄构成、劳动者素质的基础上，认为“有效的”劳动供给(包括就业增长、劳动者素质的变化、劳动者年龄构成的变化)对经济增长的贡献率平均为35%。1972年，纳德里（Nadiri）对一些发展中国家经济增长的实证研究进一步证实了人力资源投入对经济增长的显著贡献。

2、人才与城市经济

一个城市经济发展在很大程度上是依靠人才的积聚。没有人才这股新鲜的血液维系经济的发展，城市经济便会成为无根之木，无源之水，失去发展的活力。对人力资源的开发有利于推动现代城市经济增长的模式的转变。经济增长的模式一般有两种，一种是粗放型增长方式，一种是集约型增长方式。对于以往的粗放型增长方式，我们不能质疑给国家经济的发展做出了重大贡献，但是这种增长方式是以大量的消耗资源来换取的。在当今社会资源越来越稀缺的现实下，再依靠这种增长方式，经济会渐渐的失去发展的潜力。现阶段寻找经济增长方式的转变已经成为各个国家的共识。人是生产力与生产关系中最活跃的成分，重视提高人的素质、技能，是重视人才的培养，才能拉动经济增长方式的转变。重视人力资源开发，是向集约型增长方式转型的重要途径。一个城市真正重视培养人才引进人才，经济才会腾飞！

3、人才资源的放射性开发

人力资源的开发在国外体现的是一种放射性的状态。以美国为例，为了使专门人才的培养工作适应社会经济发展的需要，美国在加强高等教育、办学的针对性和实用性等方面采取了一系列的措施。例如美国许多科学技术学院的专业完全是根据当地的工业、商业、服务业的实际需要确定的。设置哪些专业和开设哪些课程，事先要多次调查，反复征询有关企业单位的意见，然后进行评价，再报地方委员会批准，如发现劳动力市场某类技术人员过剩，即报教育委员会批准，停止招生。这种根据社会需要设置课程的方法非常值得借鉴；

以短期的高等教育的形式大力开展在职人员的继续教育。在美国传统大学的同一专业内设有多种培养目标和教学计划，并按行政区域设社区学校及初级学院，现有的社区学院与工商企业挂钩，共同开设成人教育课程。美国不仅重视本国人才的培养，也注重挖掘外国高级知识精英。美国对外国高级的知识分子的也是相当优厚的，优先获取“绿卡”的优惠。

4、人才的培养与国家现代化发展

人才培养是人力资源开发活动的重要内容，通过我们的调查，西方的发达国家，在人力资源开发方面的研究开始的比较早，具有丰富的经验，比较重视对人力资源的开发。纵观世界各个国家，经济增长方式不外乎两种：一种是自然资源依赖型，一种是人力资源依赖型。一般的现代化国家基本上都是采用人力资源依赖型经济增长方式。人才的培养是这些国家经济持续发展的源泉。自从第二次世界大战结束后，现代科学技术迅速发展，经济的增长主要依靠高科技发展的带动，哪个国家掌握先进的技术，哪个国家的现代化程度就越高，高科技是以人才为后盾的，国家重视人力资源开发为国家源源不断的输送高科技人才，形成了经济增长的良性循环。

二、西部地区：人力资源开发的软肋

目前我国东部与西部地区的经济发展差距正在扩大。虽然西部也保持了连年的经济增长，但是东部地区的经济发展速度远远高于西部。要缩小西部与东部地区的经济发展差距，实现经济的平衡发展，这就要求西部必须以高于东部的速度发展，缩小二者之间的差距。那么西部要以怎样的增长动力才能保持高于东部的增长水平？进入知识经济时代，经济的竞争主要是科技的竞争，科技的竞争必须以人才为后盾，最后归根结底是人力资源的开发及其潜能的充分发挥。因此，西部地区是否拥有足够数里的高素质人才是推动该地区经济发展的根本动力。

1999年上半年，中央做出了西部大开发的重要战略，这为西部特色经济的发展提供了良好的机遇。就西部大开发而言，它是中国21世纪发展战略的重要部分。而发展西部的人力资源开发事业是重中之重！西部人力资源开发对于现在来将还是一个任重而道远的事业。

三、西部地区人力资源管理开发现状

西部地区土地面积约540万平方公里，占全国陆地国土面积的60％，总人口约2.85亿，占全国人口的23％。丰富的资源、辽阔的土地、优越的自然条件本应是经济发展得天独厚的优势。但西部地区却是全国最贫困、落后的地区，贫困人口占全国贫困人口的45.7％，各专业科技人员也仅为全国的15.5 ％。之所以造成这样的局面，与西部地区的人力资源得不到充分开发和利用密切相关。分析我国西部地区人力资源的现状，主要存在以下几个问题：

1、劳动年龄人口规模大

2025年第五次全国人口普查时，西部地区普查登记总人口为35531万人，其中劳动年龄人口为25990.10万人，占总人口的比重为73.37%，占全国劳动年龄人口的比重为27.12%。

2、劳动年龄人口出现老化的趋势

根据2025年第五次全国人口普查看，我国西部地区劳动年龄人口45-49岁组的比重大幅度上升，从1990年的7.35%，上升到10.82%，上升了3.47个百分点，45-64岁组占劳动年龄人口比重从1990年的23.35%上升到30.13%，增加了6.78个百分点。表明我国西部地区劳动力人口趋于老化，在一定程度上将加速西部地区人口老龄化进展，人口的老龄化对社会的贡献会越来越少，同时对社会、政府的压力会越来越大，这对西部地区经济社会发展产生重要影响。

3、受教育水平相对较低

由于国家政策对西部的倾斜，重视科教事业的普及，西部地区劳动年龄人口的受教育水平总体说来，比1990年有大幅度提高。文盲半文盲人口比1990年下降一半，受过高等以上教育的劳动年龄人口上升。但是，西部地区劳动年龄人口的受教育水平与全国平均水平相比仍有较大差距。从人口平均受教育年限看，西部地区2025年平均受教育年限7.03年，比1990年有较大提高，已达到初中水平，说明九年制义务教育的实施已见成果，但是尚低于7.63年的全国平均水平；除陕西外西部地区各省人口的平均受教育年限也都低于全国平均水平。

西部地区的经济、文化、教育事业发展较好地区，集聚了大量的劳动年龄人口，而幅员辽阔的边疆地区和少数民族地区由于自然条件差和社会经济发展水平不高，对人才的吸引力不高。特别是中国户籍政策的进一步放宽，农村劳动力向外流动和迁移，在一定程度上加大了经济社会发展较好地区的人口和劳动力的集聚；随着社会经济发展，边远地区和少数民族地区与这些地区的差距将越来越拉大。

4、人才流失

造成人才流失的原因很多，主要可以从西部企业和员工个人角度来分析。就西部企业的组织职能而言造成人才流失的原因可能是组织结构本身存在缺陷，主要表现为机构臃肿、管理层次复杂、管理力度不当。就领导职能而言造成人才流失的原因可能是领导者能力不足，主要表现为计划能力、控制能力、协调能力、沟通能力、创新能力不足，也可能是领导者风格、个性原因导致，主要表现为任人唯亲、墨守成规、集权控制等。就计划职能而言造成人才流失的原因可能是目标设定不当、目标管理失效、工作与人员不匹配等；就协调、控制职能而言造成人才流失的原因可能是权责不清、沟通不足、奖惩失当等。尤其值得一提的是人力资源开发与管理问题突出，主要表现为用人机制僵化、招聘人才不当、员工培训不足、激励制度缺乏力度、薪酬不合理、考核不力、人际关系失调等。就员工个人而言，造成人才流失的主要原因可能是个人目标不同、职业生涯阶段不同、主导需求差异、个性及价值观差异、晋升渠道限制等。西部地区在人才流失的众多原因中还有一个重要的原因在于当地的经济环境，信息的沟通条件差。

四、西部地区人力资源开发的对策思考

人力资源的开发包括教育、培训、配置等多种方式，针对西部地区人力资源的现状，搞好西部大开发，最终还是要靠西部自己，要大力加强教育培训工作，通过各种手段加快人才培养步伐，加强对潜在人力资源的合理开发和对已发现人力资源的合理利用等。搞好西部人力资源开发主要从以下三个方面着手：

(一)加强教育投资

1.普及基础。

教育百年大计，教育为本。在西部大开发进程中，要大力普及各种基础教育，包括初级教育及高等教育等。优先发展教育关系国民科学文化素质的基础，是整个教育发展的奠基工程。为此，必须明确发展基础教育是各级政府的责任，尽快通过增加公共财政资源解决投入问题，同时，鉴于西部依靠自身力量实现基础教育普及难度很大的实际情况，政府应通过加大财政转移支付力度和安排专向资金的方式给予支持。

2.普及职业教育

将实用性、技术性较强的中等职业教育普及开来，充分结合本地生产实践，为没有机会接受高等教育的部分学生提供一个获得一技之长的机会，同时也能满足社会对中、高级职业技术人员的巨大需求。尤其要重视对农牧民的技术培训，让农牧民掌握适合当地特点的种植、养殖等技术，成为种田能手、养殖高手。也只有这样，农业产业化经营才有可能真正在西部得到推广。

3.加强继续教育

西部地区决大部分地区是少数民族聚居的农村，当地的农业干部和农民的科学文化水平不高。要加强农业干部培训和农业继续教育，经中央组织部、人事部批准，每年在农业部干部培训基地，有计划、有重点、分层次举办西部地区农业领导干部专题培训班、农业科技培训班和师资培训班，提高西部省、区农业领导干部、科技干部和师资人员的市场意识、管理水平和科技水平，造就一批学科带头人和高素质的农业干部、科技人员和农经人员。

(二)配合政策，规范用人机制

1.突出重点，充分发挥现有人才的作用

西部大开发，需要引进大批人才，但从根本上说，西部开发主要依靠西部地区广大人民群众，特别是西部地区的 1 100 多万人才，调动他们的积极性，激发他们的创造性，最大限度地发挥他们的聪明才智和作用，这是西部人力资源开发的关键，也是政策扶持的重点。

2.构建西部人力资源合理配置的市场机制

随着市场经济的建立和完善，市场机制对人力资源配置作用越来越强。在西部人力资源开发中，要建立一套符合实际环境需要的人才成长、人才使用、社会劳动力选用的机制，在这个机制中要体现市场机制的公平、公开和完全双向选择的方式。在西部大开发中，也必须启动西部的人才开发战略，确立西部的人才价格，使各类人才在对西部作出贡献的同时，也能得到相应的回报。

(三)开发新的留人机制

1.以事业发展吸引人才

俗话说“人往高处走，水往低处流”，西部地区很难支付东部地区的工资，那么在价值规律起主导作用的市场经济条件下，如何吸引人才从发达的东部地区流向落后的西部地区呢？有关专家认为，人才的流动不同于一般劳动力的流动，人才的流动不仅取决于经济水平，更取决于经济发展势头。深圳、海南的情况便证明了这一点，同样人才去西部地区是创业而不是去享乐，西部地区吸引人才，不要企图创造比东部更好的生活环境，而要为人才创造比东部地区更能实现自身价值、干一番事业的机会和条件，这对真想干一番事业的人才是最大的吸引力。

2.以良好待遇吸引人才

西部地区虽然不能与东部地区拼工资、比待遇，但也要尽量提高人才的工资福利待遇，改善人才的住房、医疗、交通、通讯等生活条件，帮助人才解决户口、家庭安排、子女入学和就业等后顾之忧，使人才在西部地区能安居乐业。同时还要特别注意为人才提供良好的办公设备、试验设施、信息资料、科研经费、辅助人员等工作条件，使人才能够高效率地工作，否则生活条件再好也留不住人才，并且背离了引进人才的目的。

3.充分发挥流动人才的作用

在市场经济条件下，出现频繁的人员流动是正常的，多年来西部地区也流失了不少人才，我们必须理智地应对这种挑战。然而，如果从辩证的角度看，这些人走了也未必完全是坏事，面对流动的人才潮，我们除了想办法吸引和留住现有人才外，更应当以博大胸怀和周到的服务与身边流走的人才搞好合作，利用他们所去单位良好的创业环境，争取他们为故乡的经济发展和社会建设再作贡献，至少可以通过他们为西部同行传递有用的信息。与此同时，要站在全面提升劳动者综合素质的立场上，有计划地组织劳务输出，帮助西部地区众多的农村剩余劳动力走出去，让他们在发达地区开了眼界，练就了本领，再返乡成为经商办企业和发展市场经济的骨干和能手，带动受千百年封闭所困的西部儿女找到致富门路，实现人力资源开发的根本目标。

五、结束语

西部人力资源开发关系到西部经济发展，正确认识人力资源开发过程中存在的问题，寻找合适的解决办法是西部开发成败的关键！总之，西部人力资源开发是西部经济发展的重点和难点，面对严峻的人力资源状况和各种复杂的社会经济及人文环境西部人力资源开发还要有忧患意识，全局意识。抓住西部大开发的时机不断深化人力资源开发，实现西部地区经济的振兴！

参考文献

[1] 舒尔茨.论人力资本投入[M].北京:北京经济学院出版社,1992.[2]世界银行.中国:90年代的扶贫战略[M].北京:中国财政经济出版社,1993.[3] 吴文武.中国人力资源开发系统论[M].北京:中国建材工业出版社,1996.[4] 梁裕楷.人力资源开发与管理[M].广州:中山大学出版社，1999.[5] 邹东清.中国西部大开发全书(2)[M].北京:人民出版社,2025.[6] 国家统计局农村社会经济调查总队.中国农村贫困监测报告(2025)[R].北京：中国统计出版社，2025.[7] 国务院人口普查办公室.中国 2025 年第五次人口普查资料[Z].北京：中国统计出版社，2025.致谢

本论文是在老师的帮助与指导下完成的，在表示衷心的感谢。老师平日工作认真负责，对待向他请教的同学总给予很热情的帮助。从这次课题的选择到最终完成，老师都始终给予我细心的指导和支持。在此我谨向老师致以诚挚的谢意。通过本次毕业论文的准备，使我对近年来人力资源管理本科的学习以及两年的考试有了一个全面的认识和总结，能力和水平得到一定程度上的提高，并在此感谢平日里所有帮助过我的人。谢谢！

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！