# 浅析知识经济下人力资源会计问题（精选五篇）

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2025-07-20

*第一篇：浅析知识经济下人力资源会计问题浅析知识经济下人力资源会计问题 摘要：21世纪是知识经济的时代，作为知识经济表现形式的人力资源成为推动企业生存和发展的基本因素，并且成为推动生产力发展的主导因素。如果不对作为知识载体的人力资源进行确认...*

**第一篇：浅析知识经济下人力资源会计问题**

浅析知识经济下人力资源会计问题 摘要：21世纪是知识经济的时代，作为知识经济表现形式的人力资源成为推动企业生存和发展的基本因素，并且成为推动生产力发展的主导因素。如果不对作为知识载体的人力资源进行确认、计量、核算与报告，那么会计信息系统提供的信息将是不全面、不充分的。知识经济呼唤人力资源会计。人力资源会计是对作为组织资源的人的成本价值进行记录、计量、报告的专业会计。

关键字：知识经济;人力资源；会计

一、人力资源会计的内涵

根据《企业财务会计报告条例》与《企业会计制度》有关资产定义的规定，人力资源已具有构成企业资产必须具备的三个条件：①资产必须是由过去的交易或事项形成的。当企业聘用某一劳动者时，企业就应向受聘者支付相关费用，这就意味着人力资源已经成为企业的现实资产；②资产必须是企业拥有或控制的。当劳动者与企业签订劳动合同建立雇佣与被雇佣关系，企业通过支付工资、奖金等报酬形式实质上已取得或控制了人力资源聘用、培训与解雇的权利；③资产会预期给企业带来经济利益。人力资源是凝聚在劳动者身上的知识、技能及表现出来的工作能力，其创造的价值总是远大于人力资源本身的价值(成本)，具有服务绩效潜力，能够为企业创造未来的经济利益流入。综上所述，人力资源是一项资产。由于人力资源是以劳动力为载体的，不具有实物形态，只能在观念上、意识上感知；人力资源只能在受雇期内被企业长期使用，其价值要受多方面因素的影响，因此，可以进一步地说人力资源是一项无形资产。

知识经济时代，是以知识的生产、分配、使用、消费为重要因素的经济时代。美国经济学家舒尔茨认为规模经济和要素质量的提高是促进经济增长的两个方面，其中由于人力资本的增量而导致的知识要素质量的提高，对经济增长的促进作用远远大于规模经济和物质资本质量的作用，即人力资本在知识经济时代的贡献率远远大于物质资本。事实上，美国、日本等一些国家能在二战后物质资本严重受损的条件下，经济迅速恢复、崛起，很大原因是由于这些国家保存了丰富的人力资本，并对人力资源的开发、投入、使用给予了高度重视，而我国经济的现实状况，在很大程度上是由于国家在人力资源的开发、使用上未给予高度重视，有着巨大的人力资源量，而质却不高。针对人力资源会计的运用可促使人力资源的开发、使用的特点，为了在经济上尽快赶超先进国家，我国应积极促进对人力资源会计的研究、推行。一方面，人力资源会计的重要性现已为我国会计理论界所认同：另一方面，随着我国社会主

义市场经济体制的不断发展、完善及现代企业制度的实行，人力资源的流动、管理，人力资源会计的推行都有了其生存的内外部环境。只要合理借鉴国外人力资源会计的先进科研成果、实践经验，加之政府在人力、物力、财力上给予支持，鼓励国内学术界对人力资源会计的研究、探讨，鼓励企业界，特别是高科技企业的试行，在我国尽快完善人力资源会计的理论，并付诸实践是完全可能的。

二、人力资源的定价

有的人认为，人力资源价值分成三部分：一是发给员工的工资性支出，直接计入当期成本；二是获得和开发人力资源而发生的培训费支出予以资本化，在受益期内摊销：三是将具有较高技术水平、较强管理能力和经营网络的人员确认为资产和资本，参与税后利润的分配，并由全体投资人或资产评估机构测算确认其价值。我认为上述观点之三受人为因素影响，其可行性值得商榷。把人力资源确认为资本参与税后利润的分配已经成为人们的共识，困扰学术界的一个重要难题是人力资本价值的确定。目前，主流人力资源价值的确定方法有两种：一是历史成本法，以人力资源的投入价值为计量基础：二是未来收益贴现法，以人力资源的产出价值为计量基础。即，人力资本＝净资产×净利润率÷行业或社会平均利润率－净资产；

税后利润分配时，人力资本应占税后利润的份额＝人力资本÷（人力资本＋净资产）；人力资源享有的税后利润＝人力资本÷（人力资本＋净资产）×净利润

我比较赞成后一种方法，因为它能够反映人力资本的本质，符合现代理财学关于资本的内在价值等于其未来收益的贴现理论，能够较好地反映出管理当局的努力程度，并有科学的依据对管理当局及所领导的管理人员进行评价，进行激励，克服人为因素的影响。同时，这种处理方法可以把财务资本出资者的利益与资本出资者的利益科学地结合起来。

三、关于人力资本计量的问题

目前，学术界关于人力资本的计量方法有未来工资贴现法、商誉法、经济价值法等。

1．未来工资贴现法是企业预计未来支付职工工资的现值，并以此计量人力资本的方法。如前所述，人力资源创造的价值中V部分在每个会计期间以工资的形式分配给劳动者，是劳动者每期付出的劳动力资源的等价补偿，应在当期予以费用化，而不应将其资本化。人力资本反映的是劳动者创造剩余价值的能力，应为扣除了工资后的人力资源的价值。显然，在这种情况下采用未来工资贴现法计量人力资本不可取。

2．商誉法是将企业过去若干年超过本行业正常盈利的部分作为商誉，然后乘以人力资源投资率求出积数，并用以计量人力资源价值的方法。这种方法存在几个问题：（1）“过去若干年；（2）企业正常盈利情况下人力资源创造利润的能力未予考虑与计量。同样是人力资产创造出的价值，有什么理由将其排除在外呢？3．经济价值法要求以企业未来收益现值乘以人力资源的投资率来计量人力资源的价值。其中人力资源的投资率指人力资源投资占用企业总投资额的百分比。这种方法符合劳动者权益的定义，但人力资源投资率却难以确定。

其他方法，如拍卖法、评估法等也是计量人力资本可取的方法。

四、人力资源会计的核算

对人力资源的会计核算，就是在传统的财务会计的基础上增加人力资源会计的核算内容，即增设相应的账户，并在会计报表中增加披露人力资源信息的指标（项目）。

（一）账户设置。根据人力资源会计核算的要求，需增设以下几个账户：

“人力资产”账户，属资产类账户，用来核算企业人力资产的增减变化情况，借方登记人力资产的增加数，贷方登记人力资产的减少数，其余额在借方。

“人力资本”账户，属劳动者权益类账户，用来核算企业劳动者权益的增减变化情况，贷方登记劳动者权益的增加数，借方登记劳动者权益的减少数，其余额在贷方。人力资本价值的确定，应采用未来收益贴现法。该账户应按具体的劳动者设置明细分类账。

“人力投资”账户，属资产类账户，用来核算企业在员工的招聘与培训、人力资源开发等方面的投资及摊销情况，借方登记企业对人力资源的投资成本应予资本化的部分，贷方登记每期摊销数，余额在借方。

“人力费用”账户，属期间费用类账户，借方登记企业对人力资源的投资成本应费用化的部分及人力投资（资本化部分）的每期摊销数，贷方登记期末结转到“本年利润”账户借方的数额。由于该账户的设置，传统财务会计中与核算人力资源投资成本有关的账户（如“管理费用”等账户）的核算内容应予调整。

（二）账务处理。人力资源的业务主要包括人力资源投入与退出、工薪报酬的支付、对人力资本的期末利润分配及发放、人力资产和人力资本的调整等。关于人力资源的各项业务的核算方法如下：

1、人力资源的投入。人力资源的投入一方面使企业获得了人力资源的使用权，增加了

人力资产，另一方面也使职工成为权益人，增加了人力资本，两者数额相等，应借记“人力资产”账户，贷记“人力资本”账户。

2、人力资源的退出。人力资源的退出与其投入恰好相反，应借记“人力资本”账户，贷记“人力资产”账户。如果退出时还有未摊完的“人力投资”，则列作损失。

3、工薪报酬的支付。支付的工薪应视作职工预支的利润，以“利润分配――工薪报酬”户来反映。借记“利润分配――工薪报酬”账户，贷记“现金”等账户。

4、结转人力资源开发成本。应借记“人力投资”账户，贷记“人力资源开发”账户。

5、企业进行人力资源的投资。应借记“人力费用”账户，直接费用化的部分，借记“人力投资”账户（资本化的部分），贷记“现金”等账户；摊销人力投资时，应借记“人力费用”账户，贷记“人力投资”账户。

6、期末，结转人力费用时，应借记“本年利润”账户，贷记“人力费用”账户。

五、关于人力资产摊销的问题

这里说的人力资产指与人力资本相对应的人力资产部分，即仅指劳动者投入的人力资产，而不包括企业为取得与开发人力资产而耗费资源的资本化部分。我认为，该部分人力资产不应被摊销。

首先，劳动者在生产实践过程中，随着时间的推移，将获得更多的经验与知识，增加创造剩余价值的能力。因而，人力资产的价值在生产过程中不是减少了，而是增加了。

同时，劳动力创造的价值包括V和M两部分。V部分作为对人力资源消耗的等价补偿，已以工资的形式记入当期费用。剩余价值M是企业利润的主要来源，应通过税后利润分配的形式补偿给劳动者。若将其在税前作为成本摊销，则企业创造的利润从何而来呢？摊销额计入当期费用，又是对何种劳动资源消耗的计量呢？

因此，不应对这部分人力资产进行摊销。在企业吸收劳动者，人力资源增加时，应借记“人力资产”，贷记“劳动者权益”；当劳动者退出企业时，则做相反记录。同样，在企业运营过程中，人力资产重估增值时，以增值额部分借记“人力资产”，贷记“劳动者权益”；反之亦然。可见，这部分人力资产所反映的企业现时拥有劳动力资源的价值，即劳动者创造剩余价值的能力。

六、关于人力资源信息的披露

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，背离了收入与费用配比的会计原则，影响了企业财务状况和经营成果的真实性，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构成。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”。同时，应在资产负债表的“未分配利润”项目下设立“未分配职工利润”明细项目，以反映尚未支付给职工的利润，而传统会计报表中的“未分配利润”项目，应改为以“未分配利润”项目下的“未分配利润——投资者利润”明细项目进行反映。

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”账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。

七、结论

在知识经济时代人们越来越感到推行人力资源会计的重要性。推行人力资源会计是科学技术进步和生产力发展的需要、是国家宏观管理的需要、是企业提高经济效益的需要、是加强对外经济交往的需要、是人们观念进步的需要。在现阶段推行人力资源会计还有许多困难,但是,西方会计理论工作者对人力资源会计已进行了多年的研究,提出了许多理论和方法,初步形成了人力资源会计的理论体系。这些理论为我国人力资源会计的研究提供了可以借鉴的经验。目前,我国会计理论界也在探讨人力资源会计的理论及如何运用于实践中,认为人力资源作为企业重要的经济资源,必然要求核算其投入开发、价值构成和利用效果,其成本和价值是可以计量的。对人力资源可以建立一套完整的会计程序,包括建立账户、确认、计量和建立相关数据、登记入账,直至编制人力资源会计报表。因此,在理论上,人力资源会计已具备了推行的可能性。

人力资源会计最大的缺陷在于它的理论和计量手段目前并不十分完善。随着会计理论的发展和会计计量技术的进步,在各学科的学者共同努力下,解决这一问题将不是遥远的事情。相信在不远的将来,人力资源会计和传统会计将组成一个完整的会计系统,为社会所接受。现阶段,鉴于人力资源会计在资料上的缺乏,核算方法和计量手段的不完善,推行人力资源会计应采取从点到面,逐步展开。首先应在知识密集型的行业试点,待核算方法和计量手段进一步完善、科学后,再向其他行业推广。其他有条件的单位,可以先把人力资源情况的报告作为内部报表使用,待人力资源会计体系比较完善后,再作为外部报表向外公布。在推行人力资源会计时,既不能停滞不前,也不能急于求成,要踏踏实实做好基础工作,会计理论界在这方面负有重要的责任。

参考文献:

[1] 葛家澍 市场经济下会计基本理论与方法研究[Ｍ] 北京:中国财政经济出版社,1995

[2] 陈远敦,陈全明,等.人力资源开发与管理[Ｍ] 北京:中国统计出版社,1995

[3] 张文贤.人力资源会计的四大难题[Ｊ].会计研究,1995,(4)

[4] 阎达五,徐国君.人力资本保值增值与劳动者权益的确立[Ｍ] 北京:中国财政经济出版社,1995

[5] 刘仲文.人力资源会计[Ｍ] 北京:首都经济贸易大学出版社,1999

[6] 李京文.知识经济:21世纪的新经济形态[Ｍ] 北京:社会科学文献出版社。1998

[7] [美]迈克尔·比尔.管理人力资本[Ｍ] 北京:华夏出版社,1998

[8]杨有红。关于人力资源会计的若干理论问题[J].会计研究，2025，（9）。

[9]王霞。关于人力资源若干问题之我见[J].会计之友，2025，（10）。

[10]李世聪。人力资源会计发展的客观需要与创新内容研究[J].财会研究，2025，（3）。

[11]唐松华。论人力资源会计[J].财会月刊，1999，（3）。

**第二篇：知识经济与人力资源会计（人力资源管理论文）**

知识经济已在世界范围内初见端倪,它是继农业经济、工业经济之后的一种新的经济形态。在知识经济时代,知识与经济的结合促进着经济的迅速发展,知识将成为所有创造财富的要素中最基本、最有效的生产要素,从事知识创新、传播和运用的知识劳动者是社会财富的主要创造者,人力资源成为企业乃至整个社会最宝贵的稀缺资源。对人力资源进行会计核算,加强人力资源管理,是适应知识经济发展的需要。

一、知识经济是建筑在知识和信息基础上的经济,它直接依赖于知识的创新、传播和应用,知识成为提高生产率和实现经济增长的驱动器。知识经济作为一种新的经济形态,具有以下三个特征:

1、知识成为最重要的生产要素。传统的农业经济社会是以耕地和劳动力为基础的;工业经济是以大量自然资源和矿藏原料的冶炼、加工和制造为基础的,衡量经济发展的生产函数,注重的是劳动力、资本、原材料和能源等生产要素,把知识、技术常常似为生产的外在因素;而知识经济则是一种全新的基于最新科技和人类知识精华的经济形态,它以不断创新的知识为基础,是一种知识密集型、智慧型的新经济形态,知识和技术自然而然地被纳入到生产函数之中,从而使经济效益可以持续递增,因此,农业经济时代,人们梦想占有土地;工业经济时代,人们希望拥有资本;知识经济时代,掌握知识将成为人们的追求,知识成为具有决定意义的生产要素。创造知识和应用知识的能力与效率将成为影响一个国家综合国力和国际竟争力的重要因素之一。

同以往经济形态相比,知识经济的增长不再完全依赖于资本、劳动力、土地等传统生产要素的大量投入,已转而依赖于知识的积累和运用,依赖于对知识的获得,足以弥补传统生产要素不足而对经济发展带来的障碍。在知识经济时代,企业的竞争力和实力,将会由其掌握有形资产的数量转移到拥有知识的能力和服务能力等无形资产的数量上去。例如,美国著名的微软公司总资产在很短的时间就达到143亿美元,其无形资产价值市价已高达1623亿美元,该公司的市场价值已超过美国三大汽车公司的总和。

2、知识劳动者成为创造社会财富的主体。农业经济时代,创造社会财富的主体是农民,知识分子游离于社会财富创造活动之外;工业经济时代,创造社会财富的主体是工人,知识分子是社会生产的指导者或组织者;而知识经济时代,智力劳动者已成为庞大的知识阶层,成为创造社会财富的主体。知识经济时代的农民已成为掌握农业高新技术的知识劳动者,新时代的工人也是用现代最新科学技术武装起来的高技术工人。拥有足够知识的脑力劳动者创造出数倍于体力劳动者所创造的社会财富。知识劳动者在知识经济时代占据主体地位,是社会的主流。1981年至1991年,美国就业中的蓝领份额平均降低了3个百分点,而白领份额增加了6个百分点。在日本,专业和技术职业的就业预期于本世纪末增长超过40%,几乎比次快增长的群体——办事员及其相关职业快四倍。在美国,到2025年前预计专业和技术职业的就业增长将是36%,几乎比工艺和熟练的手工职业快三倍。[1]

作为一个经济范畴,人力资源具有质和量的规定性。从人力资源内部的替代性来看,人力资源的质对量具有较强的替代作用,而人力资源的量对质的替代作用却较差,甚至不能替代。例如,一个高级工程师可以完成几个低等级工人的工作量,而几个低等级技术工人共同工作却难于完成高级工程师所从事的复杂工作。知识经济仍是市场经济,市场竞争的背后是人才的竞争,只有人才才是企业最主要的战略资源。企业竟争的胜负,取决于其是否拥有更多的优秀人才。

3、高新技术产业成为国民经济的支柱产业。高新技术产业是知识经济的标志性产业,也是知识经济时代国民经济的支柱产业。1981年至1992年,主要发达国家的高科技产业的产值增长了1倍多,而同期其它制造业的产值增长了29%。经济合作与发展组织(OECD)在1996年报告中指出,其主要成员国内生产总值(GDp)的50%以上已经是以知识为基础的。1997年,美国以信息技术为主的知识密集服务出口总值已接近商品出口总值的40%。高新技术产业对美国经济增长的贡献率已达到55%以上,而汽车工业只有4%。[2]

知识经济将引起产业结构的大规模调整和产品结构的全方位变化。知识经济条件下,以高新技术产业为主导,体现着产业发展的新途径;以高新技术为杠杆,推动着传统产业的知识化;以高新技术为武器,促进服务业大发展。就微观经济组织——企业而言,知识密集型企业居于主体地位。人力资源成为决定企业兴衰的主要因素。

可见,知识经济时代,人力资源会计在现代企业管理中的重要地位是毋庸置疑的。

二、人力资源会计产生于本世纪60年代,在即将到来的知识经济时代更具有重要的作用。知识经济时代,最需要的资源,不是物质资源,而是智力资源,知识经济的主体是掌握现代科学知识和具有创新潜能的高素质人才。企业对人力资源的投资将成为企业内部长期投资的主要项目,甚至要超过对厂房、设备等固定资产的投资。企业对人力资源投资所形成的无形资产在总资产中所占的比重及所起的作用已不容忽视。例如,1995年美国很多企业无形资产的比例已高达50～60%。这些以知识为基础的无形资产日益成为决定企业未来现金流量与市场价值的主要力量。知识经济时代,人力资源会计要满足企业管理当局及其他相关机构对人力资源信息的需要。

1、人力资源会计为企业管理者提供评价人力资源决策方案所需要的信息。企业管理者十分关心人力资源投资的效能和效益,并加以追踪评估。在现代企业管理过程中,为实施人力资源发展战略,企业是从外界招聘还是在内部培训专业人才?在经济萧条时期,企业应当裁减还是保持其人力资源?裁减职工可以立即降低人工成本,并相应增加本期效益,可是到了经济复苏时,社会对人力资源需求增加,企业有可能为重新雇用新职工花费巨额费用,即被裁减职工的重置成本。如何进行人力资源管理决策?显然,传统会计是无法解决的,必须依靠人力资源会计。

2、人力资源会计向投资者、债权人提供制定正确的投资和信贷决策所需的信息。传统会计报表并不向投资人和债权人提供企业人力资源的变化情况,以及对企业财务状况和经营成果的影响。在损益表中,传统会计将人力资源的投资成本列为本期费用,而未予以资本化列为资产,未在预期使用年限内按期摊销,从而歪曲和低估了本期收益。在资产负债表中,传统会计在企业资产总额中并未包括人力资产,从而歪曲和低估了企业实际拥有的人力和物力资产总额,以及企业的未来盈利能力。知识经济时代,投资者和债权人更关注企业员工素质、构成,特别是企业的技术队伍和管理队伍、知识创新与技术创新能力等人力资源方面的信息。人力资源会计提供的会计信息,能够更确切地分析人力资源、物质资源投资比例和投资效果,能够更真实地反映出企业总资产中人力资产、物质资产的比例,为投资者和债权人提供正确的决策依据。

3、人力资源会计向政府主管部门和社会公众提供反映企业履行社会责任情况的会计信息。企业作为社会经济生活中的一个细胞,政府主管机构和社会公众不仅要求企业披露财务状况和经营成果,还要求企业披露其履行社会责任的状况。为了创造良好的企业形象,以争取社会公众和企业职工对企业经营的有力支持,企业也必须履行一定的社会责任,即企业在谋求投资者权益最大化的同时,必须兼顾企业职工、消费者和社会公众的利益。企业社会责任的一个重要内容是对人力资源安排方面的贡献。人力资源具有特殊性。企业要为人力资源的载体——劳动者提供就业岗位。有关政府主管部门也需要劳动就业方面的信息。人力资源会计是提供企业履行社会责任的一个主要信息来源。

我国人力资源存在人口众多、素质低下的问题,在人力资源管理中又存在人才浪费和人才短缺并存的局面,存在教育收益率和教育投资比重十分低下,知识分子收入水平偏低,人才流动困难等问题,因此,我国建立和推行人力资源会计的必要性和迫切性较西方国家有过之而无不及。

三、以人力资源为研究对象,主要研究组织中人力资源成本和价值的确认、计量、记录和报告问题的人力资源会计,尽管自诞生已有30余年,目前这门学科仍处在不很成熟、不断探索的阶段,仍难满足知识经济发展的需要。我国还处于介绍和引进人力资源会计的阶段,理论界对此研究尚处于起步状态,实务中也没有得到应用。但会计界对它研究的兴趣也日渐浓厚,对人力资源会计的研究正在不断深入。在我国建立人力资源会计要有一个过程,笔者认为应做好以下工作。

首先,深入理论研究,澄清模糊认识,更新传统观念。人力资源能否被视为一项资产,是人力资源会计能否成立的关键。人力资源作为会计资产,必须用货币进行计量。对人力资源的计价,人们会误以为对人明码标价,似乎是对人格的贬低,所以难以接受。明确人力资源、人力资本、人力资产各概念的范畴、特点及其相互间的联系是人力资源会计的基础,人力资源成本项目及资本化、人力资源价值计量模式是人力资源会计的核心。现有会计模式经过漫长的历史演变,已发展为一套较为完整的科学体系,对其每改进一步,都是传统与新生的较量,尤其是将人力资源纳入会计要素中,涉及人力资源的收益权问题,这将影响到政府、企业投资者及其他利害关系集团的切身利益。会计界必须对这些基本理论问题进行深入研究,形成共识,才有利于统一思想认识,转变管理人员传统计会计模式下形成的旧观念。

其次,吸收借鉴西方人力资源会计理论和方法研究的新成果,洋为中用。一方面,我国会计界应投入更多的精力深入考察和研究国外人力资源会计的理论和方法,而不是作一般性介绍,为最终建立适合我国企业的人力资源会计打下基础。另一方面,又不能照搬照抄。不同的国家,政治制度和历史文化各不相同,进而有不同的人事管理制度,不同的企业和组织,劳动用工制度也有很大区别。因此,人力资源会计在吸收借鉴西方国家有关理论和方法时,必须与国情及本单位实际情况相结合。

最后,开展人力资源会计试点工作。试点单位一般应是人力资源密集、人力资源投资较大,既要有完善的人事档案资料,又要有完善的会计组织和较好的会计工作基础。例如,可选择高科技企业、科研院所、高等院校、会计师事务所、律师事务所等单位进行试点。这些企事业单位是人力资源密集的场所,它们往往为招募、选拔和培训人才投入巨额资本,人事部门一般有较为完整的档案材料,可为人力资源成本和价值的计量提供重要依据。也可有目的选择少数条件较好的(本文权属文秘之音所有，更多文章请登陆www.feisuxs查看)中外合资企业作为试点单位,这些单位更易吸收国外先进的管理理论与方法,对人力资源会计易于接受,同时也有利于借助国外的管理人员,为我国培养人力资源会计方面的专业人才。试点的业务应遵循先易后难、循序渐进的原则。在试点工作的基础上,进行推广和普及,从而建立起各行各业的人力资源会计核算体系。

知识经济时代,更需要人力资源会计,并会推动人力资源会计趋于完善和成熟。

[参考文献]

[1]　达尔·尼夫.知识经济[M].珠海:珠海出版社,1998.[2]　曹成.论知识经济与我国的经济发展[J].南京经济学院学报,1998,(5)

**第三篇：知识经济会计发展趋势**

知识经济会计发展趋势

21世纪是高新技术日新月益的时代，也是知识经济更新换代的时代。身在改革浪潮中的企业都经历着各种各样的变革，而作为企业核心的会计管理也在不断发展，跟上时代的步伐。

一． 会计的历史地位

1.会计在企业中的重要地位。

一个企业的发展离不开各个管理部门，生产部门，销售部门的把关，更离不开财务部门的核算和监督。一般人会认为，在知识经济条件下会计工作广泛运用电子技术，电子计算机在各方面的使用提高了工作效率，使一部分会计人员从琐碎的核算中解脱出来，从普通的会计核算工作转向会计的管理工作。不断的提高会计工作的水平，更好地为发展经济服务，所以会计在企业中具有重要地位。同时，也有一些人认为，在知识经济条件下，会计工作广泛运用电子技术，取代了会计核算工作，解放了会计人员的手工操作，使得一些会计人员面临下岗的危机。由于使用电子计算机而使会计核算发生了变化，效率提高了，使得会计工作不再重要了，会计人员是否会失业？

会计是千秋大业，凡有经济活动的地方，都需要对经济活动进这行核算，使用计算机进行核算只是改变了核算的手段和形式，但不可能改变核算的内容和要求。相反，核算在内容范围扩大了，要求提高了，信息加强了，更需要在新的条件下，以新的，更高的要求对经济进行会计核算。所以，经济越发展，会计越重要。在会计工作中，由于使用计算机而富余的会计人员，还是无事

可干而失业，而是要还失时机地转向会计的管理工作。当会计核算工作由于使用电子计算机而发生变化时，会计人员一方面应拓宽会计核算范围和深化会计核算工作，另一方面应将主要力量和精力，集中于会计管墼工作中，用知识进行管墼，使会计管墼工作达到现代化的水平，会计核算工作的变化，是会计工作进入新阶段的机遇，是发挥会计工作作的新起点。

2.会计的工作重点在管理

会计工作还等于会计核算工作，它包括会计核算工作和会计管理工作两个方面

会计是否具有管理职能，还存在分歧。有些人认为，会计只是核算工作，就是一个会计信息系统，不具有管理职能。

在现代经济生活中，会计是否具有管理职能，要从会计是一个完整的系统出发，即从会计工作总体出发，要从客观的条件和要求来分析，会计具有管理职能，是因为：（1）经济发展的需要。经济越发展，越需要会计来保驾护航，对经济活动的资金运动进行有交的管理和分析，以维护正常的经济秩序和正确处理各方面的经济关系。（2）企业，事业等单位管理的需要。企业，事业等单位要进行现代化管墼，需要会计机构，会计人员利用所掌握的信息，对经济活动中的资金运动进行管墼，以便促进本单位实现提高经济效益的目标。（3）上层建筑的需要。体现上层建筑要求的《中华人民共和国会计溘》规定，会计机构、会计人员的主要职责是：进行会计核算；实行会计监督。会计监督是一种管理活动。（4）会计工作现代化的需要。会计工作逐步实现会计工作电算化，把会计人员从繁重的手工计算中解放出来，有条件并需要会计人员大量从事管理工作。（5）会计学科分类的要求。国家教委制定的学科分类，已将会计学从属于经济学改为属于管理学中的一门学科，从而确定了会计学的管理性质。

会计管理是经济管理的重要组成部分，是会计工作的重要内容。会计管理的任务，在于通过对经济活动的会计管理，预测经济前景，参于经营决策和做好财务决策，编制财务计划并组织财务活动，控制消耗并监督企业经济行为，检查财务计划执行情况和遵纪守法情况，考核经营业绩，分析执行情况，挖掘潜力，提出措施，以便促进企业、事业等单位提高经济效益。

3、建立管理型会计模式

在发展知识经济条件下，会计的重心在管理，需要建立以会计管理为核心的会计模式。人类社会进入以知识为特征的经济发展阶段，将使市场经济得到进一步发展。在市场经济体制下，企业是一个开放系统，需要建立面向市场的会计模式；企业实行自主经营、自负盈亏、自我发展和自我约束，要强化内部管理，严格监督，不断提高经济效益，相应地需要建立宏观调控与微观自主相协调的会计模式；企业要进入世界市场，参与国际流通，发展国际间的经济、贸易和技术交往，相应地需要建立面向市场、面向国际的知识管理型的企业会计模式。管理型会计模式的基本框架是：建立宏观调控型的会计组织系统；建立开放型的会计信息系统；建立知识型的会计管理系统；建立服务型的会计市场系统；建立竞争型的人才系统。

4、会计要逐步实现现代化

中国要实现社会主义现代化，就要包括各行各业的现代化，其中会计也不例外。会计现代化是指广泛、系统地运用先进、科学、规范的会计理论、方法、手段和组织形式所进行的会计工作。会计工作现代化包括会计理论现代化、会计方法现代化、会计手段现代化和会计组织现代化。

中国的会计工作进入80年代，1990年11月召开的全国会计工作会议，提出要努力使会计工作向经营管理型发展，要努力学习和运用现代会计管理方法，逐步实现我国会计工作的规范化、科学化、现代化。

会计工作现代化是一种趋势，也是会计工作未来发展的方向。会计工作要实现现代化，其要求是会计工作要达到先进性、规范性、科学性和国际性；会计工作规范性是实现会计工作现代化的基础，科学性是实现会计工作现代化的基本要求。先进性是实现会计工作现代化的最高要求，国际性是实现会计工作现代化的最终要求。

二、会计核算向多方面、全方位方向发展

知识经济的日新月异和高科技的迅猛发展，必将带动会计核算的革新和发展，向多方面、全方位方向发展。

1.会计核算集中化

经济全球化使企业的发展与

**第四篇：知识经济下人力资源开发与管理十大趋势**

个人收集整理 勿做商业用途

知识经济下人力资源开发与管理地十大趋势

摘要]知识经济条件下,人力资源管理将出现与传统管理方式不同地发展趋势,本文概述了该问题发展地十大趋势.导言

知识经济是建立在高科技和信息化基础上地经济,它不仅在经济关系和经济结构上发生重大变化,同时也将导致人力资源管理科学和实践地深刻变革,人力资源管理将出现以下十大趋势：

1.人力资源管理理念,从基础型.理性型转向发展型

人力资源管理理念是在管理活动过程中,管理者持有地思想观念和价值判断.作为观念形态地管理理念,是由社会经济关系决定地.知识经济地崛起,引发了生产力和生产关系地重大变革,必然引起人力资源管理理念上地变革.人力资源管理理念——基础型.理性型和发展型,是各不相同地.基础型管理理念扎根于古典经济学,从政治经济学吸收营养,导致经济地个人化；理性型管理地理念扎根于现代科学技术地基础上,从行政学和行为学中吸收营养,成长结果是企业地相互组化；发展型管理地理念扎根于人文思想地基础上,从生物学和生态学中吸取营养,成长地结果是人.企业和社会都获得自然实现和自我发展.因此,发展型理念不再表现为个人对财富.成就地追求,也不完全是以自然科学为基础,强调科学和理性.硬性和数量化,而是在人力资源管理中掺

个人收集整理 勿做商业用途

入非理性因素,强调人与人.人与组织.人与社会地协调统一.共同发展,管理地目地是通过人力资源地作用,引导人与企业.企业与社会之间地交易行为,促进企业与社会地相互依存,管理中地基本要素不再是传统意义上地个人.资本.设备,而是行动.思想和感情.2.人力资源管理方式转向集成管理

信息网络化和全球经济一体化,使企业面对一个全新地竞争环境和经营形势.传统企业依靠自身资源建立地竞争管理模式,将束缚企业地视野.限制创新思维,从而影响企业地市场应变能力和活力.1973年美国约瑟夫,哈林顿博士提出了计算机集成制造地概念,为知识经济时代地人力资源管理奠定了基础.集成管理实际上就是集成地思想和概念创造性地运用于管理地实践过程(包括人力资源地管理),它以企业内外软硬资源要素为基础,以实现社会责任为条件,以整体优化.优势互补.聚变放大为手段兼容各种管理手段和文化,在集成对象中互连互动,共同受益,协同推进中实现企业可持续发展地一种管理方式.3.人力资源管理对象以无形生产要素为主

传统地管理主要是对劳动力劳动工具和劳动对象等有形生产要素地管理,随着知识经济社会财富生产过程和结果科技含量地增大,科技知识等无形生产要素对一个企业地生存和发展越来越重要,从而对知识资源地开发和利用,逐渐成为人力资源管理地重要课题.在知识经济时代,知识地价值与作用超过了资本地价值地作用,成为经济发展地关键

个人收集整理 勿做商业用途

要素.以知识为对象地管理：(1)企业要有能力并善于运用全球信息网络,不断获取全球地新知识.新信息,对它们进行知识地自我积累,知识地优化组合和创新,从而有效地利用人类文明成果,推动企业地发展；(2)企业需要高度重视员工知识素质地提高和潜能地发掘.通过对员工地培训.终生教育,不断提高员工地知识水平和获取.创新知识地能力；(3)充分利用领导集体和专家队伍地知识和智慧,特别是战略性决策,关系到事业地成败.领导集团和专家队伍知识信息.能力和胆量地综合运用,是知识地创新.如何发挥集体智慧和专家队伍地作用,是开发知识资源最重要地方面,也是知识要素管理地焦点.4.人力资源目标,从注重经济目标转向注重经济目标.社会目标地统一

知识地信息化,科技地进步促进了生产力地进步.特别是80—90年以来,已经有越来越多地企业家反思企业和社会地关系,不断调整自己地价值观念.行为准则,从而调整自己地目标取向.一批优秀地企业家脱颖而出,把自己地目标定位超越了经济范畴,进入了伦理世界,更多地意识到了社会地责任,把自己当作社会地一员,认为自己存在地价值就是对社会有所贡献.IBM公司把企业目标提炼为：“为员工利益,为顾客利益,为股东利益”三原则,在这些基础上,人们形成一种共识,未来地企业管理目标是追求：“顾客满意,员工满意,股东满意,社会满意”地“四满意”目标.这一种目标体系,是企业经济利益与社会责任相统一,是把

个人收集整理 勿做商业用途

企业地经济目标与社会利益目标相用(系地体系,是通过社会效益地实现企业地经济效益地目标体系,是知识经济时代企业家境界地追求.人力资源管理从来就服务于服从于企业目标地实现去展开工作地.随着企业目标由追求最大利润为唯一目标转移到对顾客.对员工.对股东.对社会负责,一心为他人,一心为社会思想观念地转移.对职．工地政治思想教育地内容和形式都要取向到位才能与企业目标相一致,取到企业目标服务地效果,在注重社会目标地同时,实现双重目标地统一,即自我价值与社会价值地统一.5.人力资源管理地组织模式转向横向网络结构

企业地组织结构地变革,是技术革命特别是信息网络化地必然结果.传统地组织模式,一般是根据物流过程而设计地,分工越细,专业化程度强,组织结构呈现“金字塔”地特点,这样组织协调监督困难,管理成本高,效率却很低,官僚主义问题突出.显然,这种管理组织结构与知识经济时代地信息开放和企业快速应变地要求不相适应.信息具有开放性特点.对于标准化地信息可以通过计算机进行适时处理并提供共享.因此,企业管理中属于标准化地信息如生产.技术.财务.劳动工资等都有条件实行电脑操作；非标准化信息,主要是市场信息和环境信息,则可以通过信息网络提供给人脑进行分析决策,这样,企业人力资源管理地部门和层次可以大大地缩减,使企业“流程再造”成为可能.在信息网络化地条件下,企业组织结构一改传统以集权为特征地金字塔型地层次结构演变成以分权为特征地横向网络型组织结构.原来承担上下级层次问信息链地中间管理层将大大减少；人力资源地内部分工及由分工

个人收集整理 勿做商业用途

历带来地控制与协调可以抛弃,从而创造了最短地信息流,这种组织结构意味着员工素质已有极大地提高,具有独立处理问题和解决问题地管理能力,也意味着组织地分权趋势,组织成员可以在自己职责范围内直接处理事务；也意味着领导观念地转变,员工可以直接面对社会和顾客,承担为顾客服务地责任,企业领导者起着指导.支持.激发员工智慧地作用.企业人力资源管理才真正地发挥了管理地效力.知识经济下人力资源开发与管理地十大趋势 来自: 免费论文网

6.人力资源管理地效益模式,从规模质量型转向速度型效益

工业经济时代,以规模求效益.以质量求效益,不能不说是历史过程中地一个创新,当时地人力资源管理为适应这种要求,都在规模.质量两个方面进行人力资本地投入.规模和质量型效益模式虽都是成功地管理创新,但它们毕竟是工业经济时代以企业为主体地管理模式,还不能解决在科技迅速发展和信息网络化条件下地市场需求地个性化和对市场迅速反应问题.伴随知识经济地崛起,美国企业从90年代开始创造了以速度求效益地速度效益型模式.速度效益型模式地本质就是降低时间成本.在减少单位产品生产成本核算和质量成本地已有技术基础上,重组程序,减少环节,杜绝一切浪费,满足个性化所决定地多品种,少批量,灵活生产地需求,速度型效益模式地要求：(1)把效益作为衡量企业组织功能地首要标准；(2)提高企业地预测力,健全应变机制；(3)企业应在利润增长,市场份额,企业成长及社会责任三者之间实现动态

个人收集整理 勿做商业用途

平衡,在技术和市场双重驱动下实现效益地增长.7.分配模式,从按资分配转向接贡献分配

分配关系是由资源地占有关系决定地.在资本主义经济关系中,谁拥有资本,谁就取得了社会财富地支配权,于是按资分配是主体分配形式.在知识经济时代,分配关系所赖以存在地资源占有关系和性质发生广深刻地变化,其分配模式也将发生深刻变化.第一,资本地概念由内涵和外延上发生了变化.资本不仅仅理解为是带来剩余价值地价值,不仅仅理解为有形物质,而且还理解为知.知识是资源,是资本地财富,是经济增长地关键因素,于是无形地知识资源也成为资本,它是可以生产社会财富地.第二,知识存在人地大脑中,知识本身是通过人地智能活动来创造价值地,掌握了“具有经济价值地知识和技能”地人才,是社会财富地主要创造者.因此,知识资本与掌握知识地人是有内在统一性.知识经济时代,劳动创造价值进一步表现为知识化劳动(脑力劳动)创造价值.第三,企业地参与者不再是看你投入了多少资本,而是看你投入了多少知识和技能,你地知识技能创造地大小.第四,由知识生产力创造地物质财富地分配,显然是以投入地知识技能量作为分配地重要依据,而知识技能地量化形式只能以知识技能劳动产品果实地形式,即贡献大小.因此,按贡献大小分配应是知识经济时代分配地主体模式.人力资本管理就应着力于维护这种公平地分配形式,严防强盗出来抢劫.8.人力资源管理地核心,转向人力资源价值链管理

个人收集整理 勿做商业用途

知识经济时代,人力资源管理地核心就是如何通过价值链地管理,来实现人力资本价值地实现和增殖.价值创造就是在理念上要肯定知识创新者和企业家在企业价值创造中地主导作用,企业人力资源管理地重心要遵循2：8规律,即我们要关注那些能够为企业创造巨大价值地人,他们在企业人员数量中仅占20％,却创造了企业80％地价值.这些人形成了企业地核心层,是企业地骨干.价值评价问题是人力资源管理地核心问题,指通过价值评价体系及评价机制地确定,使人才地贡献得到承认,使真正优秀地.为企业所需地人才脱颖而出,使企业形成凭能力和业绩,选拔任用人才地人力资源管理机制.价值分配就是通过价值分配体系地建立,满足员工地需求,从而有效地激励员工.这就需要提供多元地价值分配体系,包括职权.机会.能力.工资.奖金.福利.股权地分配等.9.管理模式,从区域文化管理转向跨区文化管理

管理是人类有意识地实践活动,它受人们地价值观念,伦理道德,传统习惯等影响.因此,管理也是文化.管理文化既渊源于一定地民族文化和社会,同时又是再创新地文化.企业文化就是在长期地生产经营活动中,在民族和社会文化基础上所形成地共同价值观念,行为准则,传统作风等,是具有企业个性特色地信念和行为方式.这种管理文化虽然是丰富多彩地,但是属于民族地.国家地,具有地方特色.在工业经济时代管理文化地地域性较强,有时由于民族地偏见和歧视,使不同特色地企业文化搞得水火不融.在知识经济时代,由于经济全球化和信息化,各国经济相互渗透,相互

个人收集整理 勿做商业用途

依存,无国境,无国籍地世界企业越来越多,这就使管理文化地交流融合,取长补短更有可能和必要；跨文化管理将是一种必然地趋势.跨文化管理,就保持本土优秀文化地基础上,兼收并蓄,博采众长,不断创新,自成一家.跨文化管理不是管理文化地同—化,恰恰是学习.借鉴.包融地基础上发展个性化和多元化,人们可以在管理地实践中自主创新,建设有各具特色地个性企业管理文化.10.战略模式,从区域战略转向全球战略

企业地战略管理,是对企业全局所作地思考和规划,关系到企业自身地成败和存亡.在知识经济时代,企业地经营环境将发生更加深刻地变化.如果说现在还允许存在只考虑有限区域环境地区域性战略地话,在经济全球化时代,面对开放地世界,全球化地竞争压力和机遇,没有一个企业可以不直接或间接受到全球化竞争地冲击,因而几乎没有企业可以不考虑国际市场和全球经济.技术发展地趋势来决定自己地发展方向.目标和重点.未来地企业战略是全球观念指导下地,在全球范围内捕捉机遇和回避风险地全球战略,这种战略模式地发展趋势,是对企业管理能力地一种挑战.它要求企业具有全球战略环境,企业自身条件与目标地分析判断能力；具有抓住机遇,回避风险地速度,机警和创新精神；具有适应全球竞争地独特能力和技巧,全球战略模式将把企业经营管理水平提升到一个全新地更高地境界.人力资源管理和开发就是要培养一批高境界地企业家队伍.本文部分内容，包括文字、图片、以及设计等在网上搜集整理。

个人收集整理 勿做商业用途

版权为张俭个人所有

This article includes some parts, including text, pictures, and design.Copyright is Zhang Jian\'s personal ownership.用户可将本文的内容或服务用于个人学习、研究或欣赏，以及其他非商业性或非盈利性用途，但同时应遵守著作权法及其他相关法律的规定，不得侵犯本网站及相关权利人的合法权利。除此以外，将本文任何内容或服务用于其他用途时，须征得本人及相关权利人的书面许可，并支付报酬。

Users may use the contents or services of this article for personal study, research or appreciation, and other non-commercial or non-profit purposes, but at the same time, they shall abide by the provisions of copyright law and other relevant laws, and shall not infringe upon the legitimate rights of this website and its relevant obligees.In addition, when any content or service of this article is used for other purposes, written permission and remuneration shall be obtained from the person concerned and the relevant obligee.个人收集整理 勿做商业用途

转载或引用本文内容必须是以新闻性或资料性公共免费信息为使用目的的合理、善意引用，不得对本文内容原意进行曲解、修改，并自负版权等法律责任。

Reproduction or quotation of the content of this article must be reasonable and good-faith citation for the use of news or informative public free information.It shall not misinterpret or modify the original intention of the content of this article, and shall bear legal liability such as copyright.

**第五篇：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。

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！