# 中国人力资源会计应用研究

来源：网络 作者：落花无言 更新时间：2025-07-24

*第一篇：中国人力资源会计应用研究在当今的知识经济时代，知识和技术已成为当今社会的核心竞争力。人才作为知识和技术的载体在企业中受到高度的重视，人力资源作为企业最具活力的经济资源，在企业的发展中发挥着积极的作用，企业也更加关注其所拥有的人力资...*

**第一篇：中国人力资源会计应用研究**

在当今的知识经济时代，知识和技术已成为当今社会的核心竞争力。人才作为知识和技术的载体在企业中受到高度的重视，人力资源作为企业最具活力的经济资源，在企业的发展中发挥着积极的作用，企业也更加关注其所拥有的人力资源信息。人力资源会计是将人力资源作为研究的对象，能够及时的反映出人力资源的经济效果和动态信息，可以更好的提供人力资源信息以满足信息使用者的需求，并为企业进行有效的决策提供切实有用的信息，为人力资源的控制、使用和配置提供可靠的依据。因此，开展人力资源会计核算具有重要的现实意义。人力资源会计这一较新的会计学分支，各国学者都对其进行了深入的探索和钻研。在中国，人力资源会计的理论研究已相对成熟，但对人力资源会计实践应用的研究还比较滞后，严重影响了人力资源会计核算在企业中的实施。在本文中首先对人力资源会计的理论进行简单系统的介绍；接着回顾了人力资源会计的产生与发展以及中国人力资源会计应用的现状，并以中国的几个在人力资源会计的应用上具有代表性的企业为例，针对中国的实际情况，重点分析了中国在此方面存在的问题；最后为了加强中国人力资源会计的应用，有针对性地提出了推进中国人力资源会计应用的措施和建议。本文虽然还存在着一些不足之处，由于人力资源会计是会计学中的一门崭新学科分支，因此需要更多的人去积极探索和深入研究。相信通过一段时间的共同奋斗，定能丰富中国的人力资源会计研究事业，推动人力资源会计在企业中的应用，为社会带来巨大的经济效益。

【关键词】人力资源；人力资本；人力资产；人力资源会计

**第二篇：本科毕业论文《人力资源会计在我国的应用研究》须知**

毕业设计（论文）须知

1、努力学习，刻苦专研，勤于实践，勇于创新，保质保量地完成任务书规定的任务。

2、尊敬教师，团结同学，虚心接受指导教师及有关人员的指导和检查。

3、严格遵守纪律，在指导教师指定地点进行毕业设计（论文）。因事、因病离岗，应事先向指导教师请假，否则作为旷课处理。旷课时间累计达到全过程1／3者，取消答辩资格，按“不及格”处理。

4、独立完成规定的工作任务，充分发挥主观能动性和创造性，实事求是，不弄虚作假，不抄袭他人的工作内容，如果剽窃抄袭或伪造数据行为，经调查核实，按“不及格”处理。

5、爱护仪器设备，节约材料，严格遵守操作规程及实验室有关规整制度。确保安全，离开工作现场时关闭电源、水源等。

6、定期打扫卫生，保持良好的学习和设计工作环境。

7、毕业设计（论文）必须符合形式要求及撰写要求，否者不能取得答辩资格。

8、毕业设计（论文）成果、资料（含电子资料）应及时交指导教师收存，学生对毕业设计（论文）内容中涉及的有关技术资料应负有保密责任，未经许可不能擅自对外交流或转让，经指导教师推荐可作为论文发表。

9、本手册为活页使用。平时由指导教师保管。答辩前，由指导教师统一交到答辩委员会；答辩后，由系（部）答辩委员会统一装订成册。装订顺序为：⑴封皮和毕业设计（论文）须知；⑵毕业设计(论文)任务书；⑶毕业设计（论文）开题报告；⑷毕业设计(论文)指导过程记录；⑸毕业设计（论文）中期教学检查表（学生用）；⑹本科毕业设计（论文）诚信承诺书；⑺毕业设计(论文)成绩评议书（指导教师用）；⑻毕业设计(论文)成绩评议书（评阅教师用）；⑼毕业设计(论文)成绩评议书（答辩小组用）；⑽答辩委员会意见。

**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：会计稳健性应用研究**

会计稳健性应用研究摘要

摘要：本文主要研究稳健原则的理论本质及其在我国应用的现状和前景。随着我国经济体制改革的深化，企业会计环境中的风险因素急剧增加，特别是1997年爆发的亚洲金融风暴，引发了会计界如何从财务与 会计角度防范和化解金融风险的思考。会计稳健原则是一项西方国家普遍 接受的会计惯例，由于其具有抵消经济风险和不确定性的特有功能而备受 推崇，在我国也成为近年来会计界研究的热点之一。另一方面，在当今世 界经济一体化的趋势下，中国加入世贸组织（WTO）指日可待，中国企业 走向国际市场的大环境，也要求我国的会计准则和制度加快与国际会计惯 例相协调的步伐。在这种背景下，我国在1993年实施的“两则”、“两制” 中首次引入了稳健原则，在1997年以来颁布的具体会计准则以及新的《股 份有限公司会计制度》中进一步加强了该原则的运用。这标志着我国会计 界对稳健原则的认可，也是我国的会计准则和制度在与国际会计惯例协调 方面迈出的重要一步。

第一章：绪论

1.1会计稳健性的研究背景

在当今世 界经济一体化的趋势下，中国加入世贸组织（WTO）指日可待，在走向国际市场的大环境，也要求我国的会计准则和制度加快与国际会计惯 例相协调的步伐。在这种背景下，我国在1993年实施的“两则”、“两制” 中首次引入了稳健原则，在1997年以来颁布的具体会计准则以及新的《股 份有限公司会计制度》中进一步加强了该原则的运用。2025年,美国发生百年一遇的金融危机，会计稳健性原则所体现的内容扩大到对收益的确认，对风险的估计更充分，是一个重要的投资者保护指标。因此合理分析研究会计稳健性原则对于完善会计准则，优化会计监管，保护投资者利益具有重要意义。

1.2 会计稳健性研究目的和意义

会计稳健性有称会计谨慎性，谨慎性是会计信息质量要求之一，它是针对经济活动中的不确定性因素，要求人们既不高估资产或收益，也不低估负债或费用，在会计核算处理上保持谨慎小心的态度，使会计信息使用者、决策者保持警惕，应对纷繁复杂的外部经济环境变化，把风险损失缩小或限制在一定的范围，这样有利于保护所有者和债权人的利益，也有利于提高企业在市场上的竞争力，若谨慎性使用不当吗，也肯能降低企业会计信息的可靠性 可比性，同时还可能导致企业设置秘密准备，使会计信息失真。所以，研究该要求如何让进行把握和运用，能够较好的保证会计信息的真实性和客观性，正确理解谨慎性原则，并针对其在会计核算中的应用进行具体的阐述，对正确进行会计核算具有重要意义。

**第五篇：中国人力资源会计的发展**

中国人力资源会计的发展

【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。本文先对人力资源概况进行论述，说明人力资源发展存在的问题。最好阐述了在我国建立人力资源会计的必要性。

【关键词】人力资源会计、存在问题

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。

人力资源会计的概况

（一）含义

什么是人力资源会计，目前尚无统一的定义。依据美国会计学会的理解，“人力资源会计是鉴别和计量人力资源数据的一种会计程序和方法，其目标是将企业人力资源变化的信息，提供给企业和外界有关人士使用。” 人力资源会计有广义和狭义之分。广义的人力资源会计包括社会人力资源会计和企业人力资源会计。社会人力资源会计是从社会的角度对人力资源所进行的确认、计量、记录、报告和管理，它属于社会会计的范畴，可以将其称作为人才资本会计。企业人力资源会计是从企业的角度对人力资源所进行的确认、计量、记录、报告和管理。通常所说的人力资源会计，是指企业人力资源会计，即狭义的人力资源会计。企业人力资源会计又有人力资源成本会计和人力资源价值会计之分。前者主要对企业为取得、开发、保全人力资产使用价值所耗费的投资成本进行确认、计量、记录、分摊和报告，后者主要是对人力资源的经济价值进行确认、预测、计量、记录和报告。由于计量手段和方法上的原因，会计上对人力资源的经济价值进行确认、预测与计量，“目前依然困难重重”。因此，结合我国的会计研究现状和会计所处的环境，应该以人力资源成本会计作为研究的重点。

（二）产生背景

“人力资本”一词在很早就被古典经济学家亚当·斯密提出。在《国富论》中，他将全体国民后天获取的有用的能力，全部算作资本的一部分，第一个系统论述了劳动价值论。并相继被很多经济学家确认。但是，传统会计却一直只承认实物资本而不承认人力资本，因而在传统的会计账簿和会计报表中也因此而只记录和反映会计主体的实物资本。而对人力资本不作记录和反映。直到本世纪六十年代，人力资本才被会计学界认可。并开始研究人力资本会计问题，其标志当数密歇根大学的赫曼森(B.H.Hermanson)所著《人力资产会计》一文的发表。之后人力资源会计开始在一些小型工业企业的会计实务中运用，并且在美国、英国、澳大利亚等国家得到了进一步的传播。尤其是80年代以后，讨论人力资源会计的文章不断出现，还有许多企业(如美国海军研究所，美国电话和电信公司，德克萨斯仪器公司，美国通用电话和电气公司，梅特罗银行，加拿大格林菲尔德航空工业公司等)将人力资源会计广泛地应用于人力资源管理和决策等方面。至此，人力资源会计无论在理论上，还是在会计实务中都得到了广泛的、迅速的发展。[

其实就事实上来说，我国的人力资源会计实际应用从明朝就开始了。当时的晋商中间流行一种“人身股”制度，这一制度从明清直到民国初年晋商衰落，前后历时四五百年。在“人身股”制度下，职工凭借“人身股”与股东的资本股一起参与分红。这种“人身股”实际上就是现代企业制度中的“劳动力入股”。晋商以“人身股”为基础，建立起了一套包括人力资源会计在内的近代的人力资源的核算制度，在当时有力的促进了晋商的发展。这一史实对我国现在发展人

力资源会计甚至是进行人力资源管理的改革都有重要的借鉴与启示意义。

中国人力资源会计的发展

一、人力资源会计的发展过程

严格意义上的人力资源会计产生于20世纪60年代的美国，迄今为止，其发展过程可以被划分为4个阶段。①

1、初创阶段（1964－1970年）。1967年，在美国俄亥俄州哥伦布室的巴厘公司的年终结算中，为了精确地估计经历人员的价值，把每位经理人员的费用划分为以下5个账户：招募核录用费用、正式的职前教育核就业后的培训费用、非正式的职前教育和在职培训费用、实践费用和发展费用。然后将每位经理人员的总费用按照他预计的工作期间进行分摊（离职经理的费用要剔除）。于是，就可以用在培养一个管理人员过程中所发生的历史成本来衡量公司对管理人员的投资。这种方法被称为人力资源会计的资产模式，其主要缺点是没有衡量人力资源投资的收益。另一种方法是衡量管理人员的活动的价值，被成为人力资源会计的费用模式。它着重研究经理人员的缺勤、离职和工作绩效等因素在经济上的后果，并已得到广泛的应用。在这一阶段中，在相关理论基础上形成了人力资源会计的基本概念，人们对人力资源会计开始关注，出现了相关的论著。

2、发展阶段（1971－1976年）。在这一阶段中，有大量的关于如何计量人力资源的价值、如何将人力资源会计纳入传统的会计体系的文章在许多国家发表。

美国会计学会人力资源委员会陆续发表了有关人力资源会计的研究报告。密西根大学的研究人员在美国巴里公司进行了人力资源会计的应用试点，并于1973年首次发表了包含用历史成本法核算的人力资源资产的财务报表。许多企业纷纷尝试进行人力资源会计核算与报告，显示企业界对人力资源会计的极大兴趣。1974年，弗拉姆赫兹出版了《人力资源会计》一书。此外还有许多学者提出了一些核算人力资源价值的模型。

3、短暂的停滞阶段（1977－1980年）。在这一期间，相对比较简单的关于人力资源会计的初步理论研究已经结束，人力资源会计在实际的应用中又遇到了很大的困难。主要问题是人力资源会计发展的初始阶段提出的模型都非常复杂，所需要的资料收集也很困难，对数据的解释也很繁复，所以会计学家和管理学家对人力资源会计的兴趣都减少了。同时，企业试行人力资源会计需要花费很大的成本，但是又无法确知是否能够得到相应的回报，所以企业界的积极性也降低了。再加上经济衰退的影响，人们将研究的重点转移到更加现实和更加紧迫的问题上。

4、恢复活力阶段（1981年至今）。虽然前一阶段，美国人力资源会计的研究有明显的下降趋势，但是并没有完全停顿。由于美国海军研究署出资建立一个研究海军人力资源管理方面问题的项目，上述低落的情况逐渐有所好转。此后出现这些现实情况使人力资源会计的研究开始复苏：第一，美国政府要求研究增加劳动生产力的手段，人力资源会计研究的潜在贡献，对研究该课题的影响是不容忽视的；第二，美国的竞争对手日本对人力资源会计的研究与重视，促使美国管理部门又转向人力资源会计的研究；第三，美国服务业的迅速发展。这些都是使人力资源会计复苏的原因。80年代后许多企业都开始重视人力资源会计的应用，如美国银行、美国海军研究署、美国金融机构、美国航天公司等等都开始应用人力资源会计。这时人力资源会计的学术研究和实践工作都进入了一个前所未有的高潮。

二、发展前景

当前，人们对人力资源会计在企业生产经营中的重要作用已经没有异议，但是对人力资源会计的应用还没有完全取得共识。理论学术界对人力资源会计的反对意见主要有两种：第一种观点是从伦理角度出发，认为资产是为人服务的，将人当作资产和财富是对人格的贬低，因此反对将人作为资产对待。第二种观点是从会计学角度出发，认为将人作为资源无法满足现行的资产定义要求，同时也因为还没有一个有效计量人力资源的核算体系。因此将人

力资源作为企业的资产对待不合适。事实上，人力资源会计的反对者提出的两个理由正是人力资源会计进一步发展面临的两个主要问题。由于人力资源确实不像实物资产那样容易处理，而且对某一既定时间的企业人力资源的价值进行精确的计量也确实存在着困难，因此人力资源会计的发展和应用必然要克服很多难题。

人力资源会计的作用

1、为企业的决策者提供信息。人力资源是企业的重要资源，如果不能正确地计量人力资源的成本和价值，不能对企业在人力资源方面的投资和收益情况进行客观的反映，就无法合理、高效地开展企业的人力资源管理活动。人力资源会计所提供的信息，可以促使企业管理当局重视人力资源投资，进行合理的人力资源经营管理决策，克服企业短期行为，使企业在激烈的市场竞争中生存和发展。

2、有利于正确反映企业的真实财务状况和经营成果。传统会计将企业在人力资源方面的支出不加区别地看作成本，因此在企业的人力资源投资比较多时企业会表现出比较低的会计收益；而在大量消耗前期的人力资源投资时却表现为比较高的会计收益。这与增加人力资源投资投入使企业的未来获利能力提高，而消耗人力资源使企业未来获利能力降低的事实相违背，因此无法正确地反映企业的真实财务状况和经营业绩。人力资源会计则能正确地区分人力资源的投资与消耗，使企业在人力资源方面的成本和收益之间建立起更加合理的配比关系，因而能够提供真正符合企业真实情况的财务状况和经营成果信息。

3、有利于人力资源的管理。建立人力资源会计，一方面，管理人员能够提高对人力资源管理工作的重视程度，并运用人力资源会计信息制定具体的管理政策，创造一种珍惜爱护人才的良好气氛，激发员工的工作热情和活力。另一方面，员工可以从人力资源会计信息中了解自己在企业中的价值，了解企业在自己身上的付出，从而增强自己对企业的责任感。促进员工自觉学习，提高自身素质，增强企业的核心竞争力。

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。

力资源会计的必要

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

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

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！