

<<人力资源会计>>

图书基本信息

书名：<<人力资源会计>>

13位ISBN编号：9787307057210

10位ISBN编号：7307057212

出版时间：2007-9

出版时间：武汉大学出版社

作者：李锡元,王永海

页数：227

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<人力资源会计>>

内容概要

作为武汉大学21世纪人力资源管理系列教材之一的《人力资源会计》，是为了推动我国人力资源会计教学与实践而编写的。

全书全面地吸收了目前我国人力资源会计研究的最新成果。

将人力资源会计按成本会计、价值会计、投资会计、权益会计分别来介绍，比较全面地反映了人力资源会计的内容。

除了理论介绍，本书还有大量的核算举例，对想运用人力资源会计的企业来讲有较强的操作性。

<<人力资源会计>>

书籍目录

第一章 绪论本章学习掌握要点第一节 人力资源会计的产生与发展第二节 研究人力资源会计的意义第三节 人力资源会计的应用条件及适用范围第四节 本书的体系结构本章小结关键概念复习思考题参考文献第二章 人力资源会计的基本理论本章学习掌握要点第一节 人力资源会计的概念第二节 人力资源会计的确认本章小结关键概念复习思考题业务题参考文献第三章 人力资源成本会计本章学习掌握要点第一节 人力资源成本会计概述第二节 人力资源成本的构成第三节 人力资源的成本计量第四节 人力资源会计成本核算本章小结关键概念复习思考题业务题参考文献第四章 人力资源价值会计本章学习掌握要点第一节 人力资源价值会计概述第二节 人力资源价值计量第三节 人力资源价值核算本章小结关键概念复习思考题业务题参考文献第五章 人力资源投资会计本章学习掌握要点第一节 人力资源投资会计概述第二节 人力资源投资方式第三节 企业人力资本投资会计核算第四节 企业人力资本投资收益分析本章小结[补充阅读] 雇员流动成本计算公式详析关键概念复习思考题业务题参考文献第六章 人力资源权益会计本章学习掌握要点第一节 人力资源权益的确立第二节 人力资本参与收益分配的方式第三节 人力资源权益会计核算本章小结关键概念复习思考题业务题参考文献第七章 人力资源会计报告本章学习掌握要点第一节 人力资源会计报表第二节 人力资源会计报告本章小结关键概念复习思考题参考文献第八章 人力资源会计发展趋势本章学习掌握要点第一节 人力资源会计的理论发展第二节 人力资源会计在企业中的应用本章小结关键概念复习思考题参考文献附录案例1：人力资源会计的应用案例分析案例2：人力资源会计的综合报酬剩余价值案例

章节摘录

企业员工为企业所创造的价值是他所拥有的人力资源的价值的体现。企业对人力资源价值的计量，也是从对人力资源载体在未来特定时期内为企业所创造的价值计量着手进行的。

企业员工为企业创造的价值有些是可以货币计量的，如生产的产品和提供的服务的价值等；但也有些是无法用货币来进行计量的，如员工为顾客提供优质服务所创造出的顾客忠诚、由此所产生的对扩大企业知名度和提高企业美誉度的贡献等，都是难以用货币来准确计量的，这时就需要采用非货币计量的方法来评估员工的活动为企业创造的价值。

因此，人力资源价值的评估应该包括货币性计量方式和非货币性计量方式两种，因而人力资源价值也应根据所采用的计量方式区分为人力资源的货币性价值和人力资源的非货币性价值两部分。

二、人力资源价值会计 因此，企业的人力资源价值会计就是将企业员工的能力即企业所拥有或控制的人力资源作为一种有价值的组织资源，通过对员工运用其所拥有的能力在未来特定时期内为企业创造出的价值的计量和报告，从而确定企业员工的人力资源价值的一种会计程序和方法，其目的在于用人力资源的创造能力来反映组织现有人力资源的质量状况，向企业管理层和外部利益相关者提供企业的人力资源价值变化的信息。

物质资源价值的评估，主要是依据其内在的劳动量，按照社会必要劳动时间决定其价值量的原理，就可以计量其价值。

人力资源价值的评估与物质资源价值的评估不同，原因在于人力资源载体能够发挥其所拥有的能力创造出价值。

因此，对人力资源价值的计量就可以着眼于劳动者创造的价值，因为新创造的价值有的已经物化，成为物质资源，而物质资源的价值是完全可以计量的；对于劳动者创造出来的那些没有物化的新的价值，则可以采用非货币性计量的方式进行测定。

在劳动者创造的价值的基础上，可以对劳动者在未来特定时期内为企业创造的价值进行测定和计量，从而确定劳动者的人力资源价值。

结合前面所述人力资源价值的丰富的内涵，在理解人力资源价值会计这一概念时，应该注意以下几个方面：（一）在计量企业员工的人力资源价值时，应以员工在未来特定时期内为企业创造的价值为依据而不是以过去创造的价值为依据。有学者认为人力资源价值既可以是人力资源过去创造的价值，也可以是人力资源将来能够创造的价值。

这种观点是不妥当的。

如果拿一位进入工厂后一直干到快退休的老工人和一位刚进厂的年青工人作比较，怎样判定他们所拥有的人力资源的价值呢？

如果以过去为企业创造的价值作为计量标准，显然前者拥有更大的人力资源价值；如果以将来能够为企业创造的价值作为计量标准，则后者所拥有的人力资源价值更大。

事实上，企业和外部利益相关者各方更多地关心的是企业员工在未来特定时期内能够创造的价值，而不是他们已经创造出的价值。

因此，在计量人力资源价值时就应该用企业员工将来能够创造的新的价值来对这种能力进行计量，而不应用已经创造出的价值来进行计量。

因此，在提到人力资源价值会计的时候必须明确所计量的人力资源价值是人力资源载体在未来特定时期内创造的价值。

当然，这种计量也不是完全不考虑企业员工以前所创造出的价值，两者不能割裂开来。

企业员工已经为企业创造出的价值是他们的能力的体现，对过去创造的价值的确有助于对在未来特定时期内所创造的价值计量。

在过去创造价值过程中能力的体现所产生的作用（如由于做出的优秀业绩导致得到提升、加薪等），在对他们的人力资源价值进行计量时也会产生影响，也是需要予以考虑的。

.....

<<人力资源会计>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>