

## <<人力资源会计学>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源会计学>>

13位ISBN编号：9787504560100

10位ISBN编号：7504560103

出版时间：2007-5

出版时间：中国劳动

作者：刘仲文

页数：350

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>

## <<人力资源会计学>>

### 前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，我们需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

## &lt;&lt;人力资源会计学&gt;&gt;

## 内容概要

《人力资源会计学》共分为两个部分，第一部分会计学基础，第二部分人力资源会计。

第一部分会计学基础，包括五章。

第一章作为会计入门的首篇，通过介绍什么是会计、会计学分类、会计工作以及会计领域等，初步介绍会计学的基本概念、基本术语、基本知识、基本方法与会计工作程序等，为深入学习会计学奠定基础。

第二章讨论会计工作的基本前提条件、会计目标和会计信息质量特征，主要介绍会计职业道德、会计职业所应遵循的准则、会计等式和会计核算一般原则。

第三章以服务企业为例，围绕会计对经济业务进行记录的方法，介绍会计要素、借贷记账法、账户结构、账户的调整、试算平衡。

第四章介绍制造企业的生产经营活动，重点围绕其会计循环和会计处理的自身特点，并结合行业实际案例进行说明，从而为制造活动成本管理会计奠定基础。

第五章提出成本定义和各种成本的内涵、成本核算的基本原则要求和一般核算程序，以及成本费用的归集和分配方法，最后介绍成本核算的基本方法——产品法（或品种法），为人力资源成本会计奠定基础。

第二部分人力资源会计，主要包括五章内容。

其中，第六章介绍人力资源会计的历史演进过程；提出在中国开展人力资源会计研究的重要意义以及人力资源会计基本概念、假设、目标和分类。

第七章企业人力资源成本会计，是核算企业为了取得、开发和保全人力资产使用价值而付出代价的会计方法。

其中人力资源成本的确认、计量、记录和报告是本章讨论的主要问题。

作者在建立人力资源成本会计理论的基础上，对于如何确认、计量人力资源成本进行了较深入的讨论，提出在传统财务会计体系上嵌入人力资源成本核算体系和在传统财务会计之外单独核算人力资源成本信息两套可操作的方案，并根据人力资源管理活动设计案例证明其合理性。

第八章企业人力资源价值会计，是以产出价值对人力资源的经济价值所进行的一种会计核算工作。

作者设计了以生产者剩余为基础的人力资源价值会计模式。

第九章概述人力资源供给与需求基本理论；介绍人力资源市场供给预测的计量方法；讨论企业人力资源需求预测计量方法。

第十章企业人力资源利用效果分析，概述企业人力资源管理部门职能及其业绩指标体系；讨论人力资源投资效益的评价程序、原则；介绍人力资源投资收益分析的一般方法；应用人力资源投资收益方法分析具体案例；讨论人力资源投资决策。

## &lt;&lt;人力资源会计学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一部分 会计学基础第一章 会计学与会计工作概述 (3) 第一节 会计发展简史 (4) 第二节 会计工作与会计学分类 (10) 第三节 会计职业领域 (12) 本章小结 (14) 关键概念 (15) 复习思考题 (15) 第二章 基本会计假设、会计目标与会计等式 (17) 第一节 会计职业道德与基本会计假设 (18) 第二节 会计目标与会计信息质量特征 (21) 第三节 会计等式与会计核算一般原则 (25) 本章小结 (28) 关键概念 (28) 复习思考题 (28) 第三章 借贷记账法与账户的调整 (31) 第一节 会计要素与会计等式的应用 (32) 第二节 借贷记账法基本原理 (39) 第三节 借贷记账法应用案例 (46) 第四节 账户的调整 (49) 本章小结 (52) 关键概念 (53) 复习思考题 (53) 应用案例3-1 (53) 应用案例3-2 (54) 应用案例3-3 (54) 第四章 制造企业会计循环与会计处理 (55) 第一节 制造企业生产经营活动概述 (56) 第二节 制造企业筹资活动的会计核算 (58) 第三节 制造企业供应活动的会计核算 (60) 第四节 制造企业生产活动的会计核算 (63) 第五节 制造企业销售活动的会计核算 (70) 第六节 制造企业收益分配活动的会计核算 (74) 本章小结 (77) 关键概念 (78) 复习思考题 (78) 应用案例 (79) 第五章 制造活动成本管理会计原理 (81) 第一节 制造活动成本管理会计概述 (82) 第二节 成本核算和成本对象 (84) 第三节 成本的归集和分配原理 (97) 第四节 成本核算的产品法 (114) 本章小结 (120) 关键概念 (121) 复习思考题 (121) 应用案例5-1 (121) 应用案例5-2 (122) 第二部分 人力资源会计第六章 人力资源会计产生的历史背景及研究意义 (127) 第一节 人力资源会计产生的历史背景 (128) 第二节 我国研究人力资源会计的必要性和推行的可能性 (137) 第三节 人力资源会计基本假设、目标、分类 (141) 本章小结 (148) 关键概念 (148) 复习思考题 (148) 第七章 企业人力资源成本会计 (149) 第一节 人力资源成本会计概述 (150) 第二节 人力资源成本计量 (158) 第三节 人力资源成本会计核算及报告方法 (166) 第四节 人力资源成本会计案例 (184) 本章小结 (216) 关键概念 (217) 复习思考题 (217) 应用案例7-1 (217) 应用案例7-2 (217) 应用案例7-3 (219) 应用案例7-4 (220) 应用案例7-5 (221) 应用案例7-6 (222) 第八章 企业人力资源价值会计 (225) 第一节 人力资源价值会计概述 (226) 第二节 人力资源价值计量 (230) 第三节 人力资源价值的会计核算及报告方法 (266) 第四节 人力资源价值会计应用案例 (277) 本章小结 (287) 关键概念 (287) 复习思考题 (287) 应用案例8-1 (288) 应用案例8-2 (289) 第九章 人力资源供给与需求预测 (291) 第一节 人力资源市场的形成与发展 (292) 第二节 人力资源市场的预测——供求分析 (293) 第三节 企业人力资源需求预测 (299) 本章小结 (308) 关键概念 (308) 复习思考题 (308) 应用案例9-1 (309) 应用案例9-2 (310) 第十章 企业人力资源利用效果分析 (313) 第一节 企业人力资源管理部门职能及其业绩评价指标体系 (314) 第二节 企业人力资源投资收益的评价程序和原则 (320) 第三节 企业人力资源投资收益分析一般方法 (322) 第四节 企业人力资源投资收益分析应用 (327) 第五节 企业人力资源投资决策分析 (338) 本章小结 (344) 关键概念 (345) 复习思考题 (345) 应用案例10-1 (345) 应用案例10-2 (345) 应用案例10-3 (346) 应用案例10-4 (347) 参考文献 (348)

## 章节摘录

插图：除上述各项费用以外。

企业还会发生一些其他支出，如办公费、差旅费、折旧费、修理费、保险费、利息支出等。

这些费用在日常发生时，可按费用的用途、发生地点或车间部门，根据有关凭证将其分别记入“生产成本——辅助生产成本”“制造费用”“管理费用”“营业费用”“财务费用”等账户，月末再对辅助生产费用和制造费用进行分配，属于期间费用的应转入当期损益。

（二）待摊、预提费用的分配在实际工作中，企业发生的某些费用的支付期与受益期往往不一致，有些费用支出后，只能使当期受益，而有些费用的受益期要延续到以后若干会计期间；有些费用应由本期负担，但实际支付却在以后的某个月份。

为了正确计算产品成本，合理确定各个月份应承担的费用，对于受益期和支付期不一致的费用，应该按照权责发生制原则分别采用待摊和预提的方式来进行处理。

1.待摊费用的归集和分配待摊费用是指本期已经发生（支付）的，但应由本期和以后各期共同负担的，摊销期限在一年以内的费用。

该费用的特点是先支付，后分期摊入成本、费用，如预付租金、预付保险费摊销、低值易耗品摊销、预付租入固定资产的租金、待摊固定资产修理费、预付报刊订阅费，以及一次购买印花税票数额较大需要分月摊销的税金等。

待摊费用的受益期限有的很明确，如预付下一季度的租金，则受益期为下个季度。

但有些则不明确，如领用一批低值易耗品，其摊销期限应根据其价值的高低和批量的大小确定。

因此，需要根据具体情况对受益期限加以正确地估计。

## <<人力资源会计学>>

### 编辑推荐

《人力资源会计学》讲述了：人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和 社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱 势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人 、家庭、群体和社区发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工 作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

<<人力资源会计学>>

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>