

<<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：9787030264770

10位ISBN编号：7030264770

出版时间：2010-2

出版时间：科学出版社

作者：张文贤

页数：315

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>>

前言

组织管理，人事为本；创造财富，人才为先。

任何社会的存在与发展，都离不开人口；任何组织的存在与发展，都离不开人员；任何经济的存在与发展，都离不开人力；任何技术的创造与发明，都离不开人才；任何社会组织的进步与改革，都离不开人物。

人口、人员、人力、人才与人物，是人力资源形成与发展过程中的不同形态，是人力资源学科领域中研究的基本对象。

人力资源是组织的生命源泉，是组织发展的第一资源。

美国钢铁大王卡耐基说过，炸毁我工厂所有的财物不要紧，只要给我留下人力资源，我可以制造出比原来更好的企业。

然而，人力资源，对于一个组织的贡献与作用，不是自发产生的，需要通过科学的管理。

同样的人才，在不同的组织中与管理方式下，其实际的价值与绩效大不一样，需要科学地开发。

当今的时代，是知识经济的时代。

人力资源在社会经济发展中的作用大幅度提高，而物力资源与财力资源的作用相对减小。

土地、矿产等自然资源及物质资金等在经济中的首要性正逐渐让位于人力资源，因此，物资流的管理与资金流的管理逐渐让位于人力资源的管理。

当今的时代，是后工业时代与人本时代。

自然资源在被大量开采转化为财金资源后已日益短缺，而人力资源随着人口大幅度的增长与教育水平的提高却日益丰富。

自然资源的开发必然被人力资源的优先开发所取代。

当今的时代，是发展创新与组织变革的时代，特别需要的是员工的先进知识、创造能力与创新意识，而不是他们的体力与一般的劳务。

特别需要的是前瞻性、全局性、系统性与开放性的管理，而不是机械性、短视性与封闭性的管理。

因此，传统的人事管理必然被现代的人力资源开发与管理所取代。

1993年我国开始批准招收人力资源专业的本科生，当时我博士生刚刚毕业，并且同年受聘为中国人民大学劳动人事学院副教授，因此有机会见证了人力资源专业及其研究在中国的发展过程。

回顾我国人力资源专业十多年来的发展，我有以下几点见解，在这里提出来与大家共同探讨。

<<人力资源会计>>

内容概要

本书首先介绍了人力资源和人力资本的关系及人力资本理论的发展，探讨了人力资源会计的基本理论，然后分别论述了人力资源成本会计、人力资源投资会计、人力资源价值会计和人力资源权益会计，以及人力资源会计报告。

在此基础上，着重提出了人力资源会计的推广应用和企业经营者激励制度设计，同时充实了人力资源管理会计和人力资源会计分析和审计，并对大学人力资源会计制度设计探索了新的思路。

本书适合于人力资源管理专业、企业管理专业、会计学专业或教育经济专业本科生和研究生作为教材使用。

作者简介

张文贤，复旦大学管理学院教授、博士生导师。

中国管理科学院院士、国务院政府特殊津贴专家。

兼任上海博导企业效率研究所所长，《国际社会经济学》（International Journal of social Economics）编委，中国人才学会素质测评专业委员会副理事长，人才教学研究会副理事长，中国人力资源开发研究会常务理事中国市场学会常务理事。

中国海洋大学、重庆工商大学、上海师范大学、澳门科技大学等高等院校兼职教授。

1961年毕业于上海社会科学院1987年至1988年加拿大McGill Unverslty（麦吉尔大学）管理学院访问学者。

1995年美国Unlversity of Illinois（伊利诺斯大学）国际会计研究中心访问学者。

先后任教于四川大学（70年代）、苏州大学（80年代）和复旦大学（90年代至今）。

历任苏州大学财经学院副院长复旦大学会计学系主任。

著有《现代经济管理》（1982）、《人口经济学》（1987）、《改革与效率》（1991）、从力资源开发与管近四（1996）、《人力资源会计制度设计》（1999）、《管理入股：人力资本定价》（2001）、《人力资源会计研究》2002）、《人力资源会计教程》（2003）和《会计学》（1999）《高级财务会计》（2003）等37种。

曾先后赴美国旧金山、法国巴黎、日本东京等地参加国际学术会议在国际和国内学术刊物发表论文150余篇。

<<人力资源会计>>

书籍目录

总序前言第1章 人力资本理论和人力资源会计 1.1 人力资源和人力资本 1.2 人力资本理论 1.3 人力资本与经济增长 1.4 人力资源会计的产生和发展 本章小结第2章 人力资源会计的基本理论 2.1 人力资源会计的基本概念 2.2 人力资源会计的主体、目的和对象 2.3 人力资源会计的假设 2.4 人力资源会计的作用 本章小结第3章 人力资源成本会计 3.1 人力资源成本会计概述 3.2 人力资源成本的构成 3.3 人力资源成本会计核算 本章小结第4章 人力资源投资会计 4.1 人力资源投资会计概述 4.2 人力资源教育投资的构成 4.3 人力资源投资会计核算 4.4 人力资源投资效益的核算 本章小结第5章 人力资源价值会计 5.1 人力资源价值会计概述 5.2 人力资源价值的货币性计量方法 5.3 人力资源价值的非货币性计量方法 本章小结第6章 人力资源权益会计 6.1 按劳分配和按劳取酬 6.2 按生产要素分配和人力资源权益的确立 6.3 人力资本参与企业收益分配的方式 6.4 人力资源权益会计核算 本章小结第7章 人力资源会计报告 第8章 人力资源会计的推广应用第9章 企业经营者激励制度设计第10章 人力资源管理会计第11章 人力资源会计分析和审计第12章 大学人力资源会计制度设计参考文献

章节摘录

因此,可以认为,人力资源就是以人力形式存在的一种经济资源。

人力资源投入到生产活动中并与物质资源相结合,就能为社会创造出新的物质财富。

有关人力资源的定义,可以分为两大类。

一类是从人力资源载体的角度出发,认为人力资源是一定时期、一定社会区域内在适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口具有劳动能力的人口的总和;另一类是从人力(包括体力、知识、智力和技能等)的角度出发,认为人力资源是指一定时期、一定社会区域内在适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口具有劳动能力的人口所拥有的创造社会财富的能力(包括已经投入和尚未投入社会财富创造活动的能力)的总和。

应该指出的是,人力资本理论和人力资源会计中所使用的人力资源的概念是后一种。

在这个问题上,2000年中国会计学会首届“人力资源会计理论与方法”专题研讨会的与会代表们已经达成了共识。

他们认为:“人力资源的本质是人的能力,与人本身是不同的两个概念。

人力资源是商品不是指人是商品,而是说人的某种技能是商品。

”这就确立了我们进行人力资源会计研究的科学的理论基础。

在这里还需注意的是,不应将人力资源与人口资源、劳动力资源这些概念相混淆。

“人口资源”是指“一个国家或地区范围内作为一种资源看待的人口总体”。

劳动力资源则是“现实劳动力人口与潜在劳动力人口的统一”,它不但包括在一定时空范围内在适龄劳动人口和超过劳动年龄的人口具有劳动能力的人口,而且还包括未达到劳动年龄的从业人口。

显然,在一定时空范围内,人力资源的外延小于劳动力资源的外延,而劳动力资源的外延则又小于人口资源的外延。

同时,还值得注意的一点是,这三个概念虽然都涉及量和质两个方面,但侧重点有所不同。

人口资源主要强调的是量的规定,而人力资源主要强调的是质的规定,劳动力资源则介于二者之间。

1.1.2 人力资本 按照能力的形成方式,人力可进一步分为两个部分。

一部分是没有经过任何教育、培训而投入经济活动的劳动者所拥有的能力,称为自然人力,如没有掌握机械化清扫技术而只能进行人工清扫的清洁工所具有的清扫能力就是一种自然人力的表现;另一部分是需要通过投资接受教育、培训等才能获得的能力(知识和技能等),如清洁工经过学习、培训掌握了进行机械化清扫作业所必需的知识和技能后体现出的能力,就属于人力资本的范畴。

<<人力资源会计>>

编辑推荐

张文贤编著的《人力资源会计》将人力资源管理与会计紧密结合，在人力资源管理中进行计量；将国外的人力资源会计理论与中国的实践紧密结合，在实践中探索人力资本贡献的价值；将物质资本的核算与人力资本的核算紧密结合，在会计工作中体现以人为本的人本主义。

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>