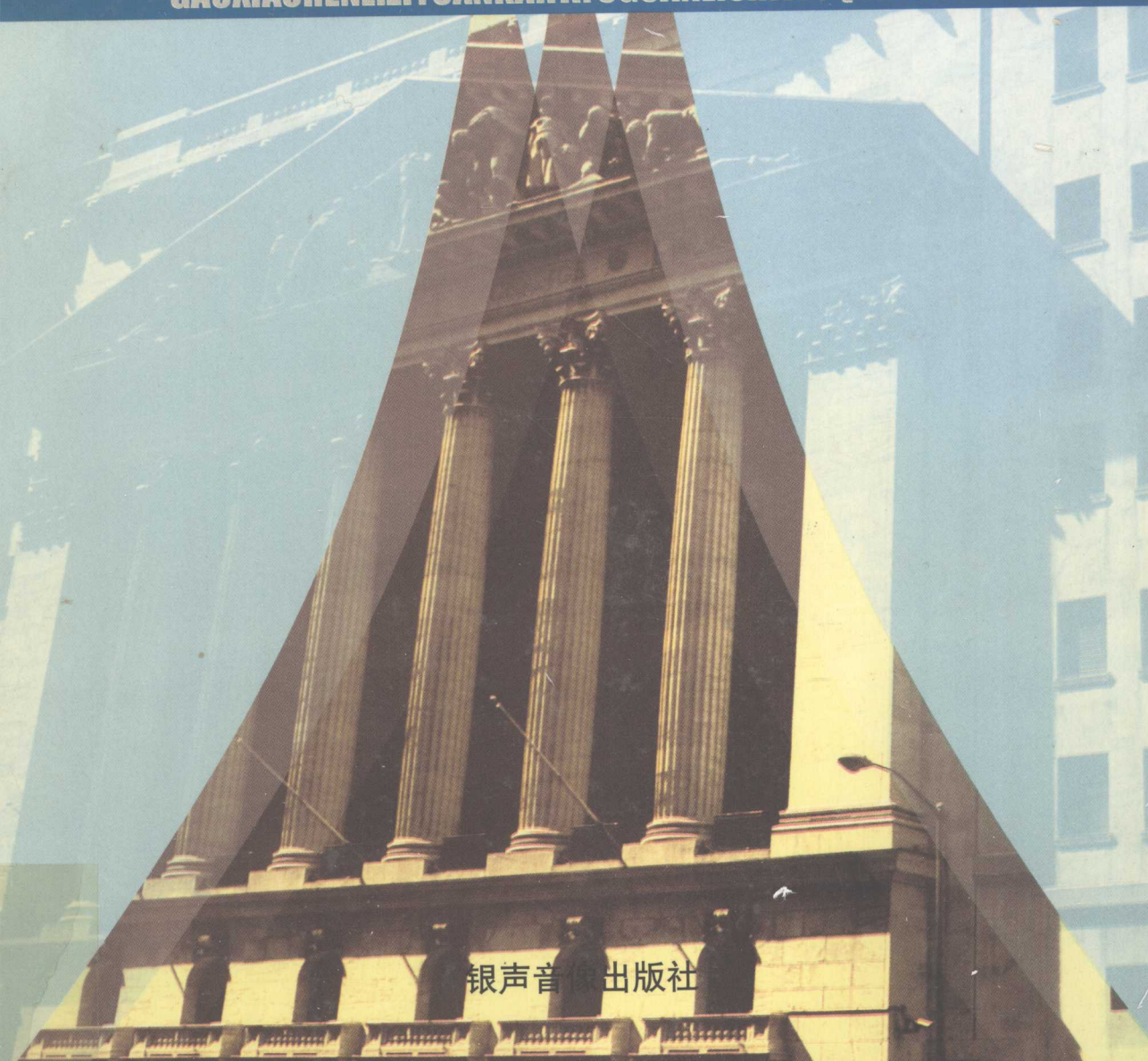


高校人力资源 开发与实务全书

GAOXIAORENLIZIYUANKAIFAYUGUANLISHIWUQUANSHU

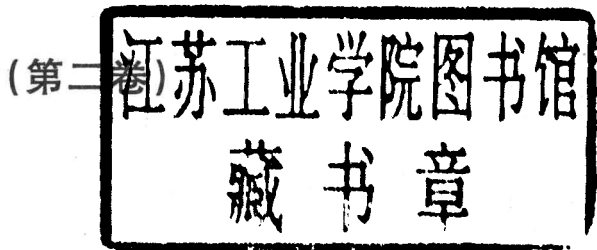


银声音出版社

高校人力资源开发与管理 实务全书

主编：谭德忠

本书是《高校人力资源开发与管理实务全书》光盘的使用说明和对照阅读手册



银声音像出版社

目 录

第一篇 高校人力资源开发与管理概述

第一章 高校人力资源现状分析	(3)
第一节 高校人力资源定义	(3)
第二节 高校人力资源开发的现状分析	(4)
第二章 人力资源开发管理与高校发展	(7)
第一节 人力资源开发对高校发展的重要意义	(7)
第二节 高校人力资源开发当前存在的主要问题	(7)
第三节 解决当前问题的对策	(9)

第二篇 高校人力资源配置与编制管理

第一章 我国高校人力资源配置与编制管理的理论	(13)
第一节 高校人力资源配置与编制管理的原理	(13)
第二节 高校人力资源配置与编制管理的体制	(20)
第三节 我国编制管理的历史沿革和现状	(21)
第四节 高校人力资源配置与编制管理改革	(25)
第二章 高校人力资源配置与编制管理的研究方法和依据	(30)
第一节 高校人力资源配置与编制管理的研究方法	(30)
第二节 高校人力资源合理配置与编制管理的依据	(34)
第三章 高校人力资源配置与编制管理模式	(43)
第一节 我国高校的人员分类与编制标准	(43)
第二节 高校人员结构和机构设置	(61)
第三节 我国高校人员配置及编制管理模式的基本框架和内容	(66)

第三篇 高校人力资源招募选拔与录用管理

第一章 高校人员招募	(73)
第一节 影响招募的因素	(74)
第二节 职业选择理论	(76)
第三节 招募的途径	(78)
第四节 发布招募广告	(83)
第二章 高校人员选拔	(94)
第一节 选拔步骤	(95)
第二节 制作申请表的原则	(105)
第三节 注意细则	(106)
第三章 高校人员工作安置与入职	(124)
第一节 安置政策	(124)
第二节 工作安置的申诉程序	(125)
第三节 入职活动	(126)
第四节 新教师的入职	(130)
第四章 高校雇员开发	(142)
第一节 成人学习	(142)
第二节 设置雇员开发项目	(145)
第三节 教学人员的开发	(151)
第四节 校长的开发	(152)

第四篇 高校人力资源绩效考评与激励

第一章 高校人力资源评价方案	(165)
第一节 确定评价程序	(166)
第二节 合同终止程序的制定	(172)
第二章 高校人力资源评价程序	(181)
第一节 教师评价政策和程序	(182)
第二节 管理者评价方案	(186)
第三章 高校人力资源绩效指标	(191)
第一节 教师评价方案和绩效指标	(191)
第二节 管理者绩效评价等级评分表	(203)
第三节 保管员、校园美化人员和维修员工作绩效评价方案	(204)
第四章 激励机制在高校人力资源管理中的应用	(209)

第一节 高校激励机制概述·····	(209)
第二节 重塑高校激励机制遵循的原则·····	(209)
第三节 重塑高校人才激励机制的方法·····	(211)

第五篇 高校人力资源的薪酬福利设计

第一章 人事与工资管理·····	(215)
第一节 人事管理的变革·····	(215)
第二节 人事规划与预算·····	(218)
第三节 人事监督·····	(228)
第二章 薪酬福利·····	(235)
第一节 影响报酬的因素·····	(236)
第二节 报酬的种类·····	(241)
第三章 风险管理与保险·····	(278)
第一节 保险的作用·····	(281)
第二节 保险规划·····	(284)
第三节 保险合同与种类·····	(286)

第六篇 高校学科人才队伍建设与人力资源开发

第一章 学科人才队伍建设概述·····	(313)
第一节 学科建设人才的特点·····	(313)
第二节 学科人才的地位和作用·····	(315)
第三节 学科人才结构管理·····	(316)
第四节 学科人才开发的战略意义·····	(330)
第二章 学科人才素质测评与选拔·····	(335)
第一节 学科人才素质测评·····	(335)
第二节 学科人才的选拔·····	(375)
第三章 学科人才的培养、考核与奖励·····	(378)
第一节 学科人才的培养·····	(378)
第二节 学科人才的考核与奖励·····	(384)

第七篇 高校人力投资会计核算

第一章 高校人力资源投资与成本会计·····	(397)
第一节 人力资源投资会计概述·····	(397)

第二节	人力资源教育投资的构成	(405)
第三节	人力资源投资会计与效益的核算	(408)
第四节	人力资源成本的概念与性质	(429)
第五节	历史成本下与重置成本下的计量模型	(431)
第六节	人力资源成本核算	(435)
第二章	人力资源价值计量与评估	(450)
第一节	人力资源价值计量	(450)
第二节	人力资源价值的货币性计量方法及改进	(453)
第三节	人力资源群体价值和个体价值之间差异的处理	(465)
第四节	人力资源是第一资源	(466)
第五节	合伙人价值的评估	(468)
第六节	人力资源价值的日常考核与年度评估	(473)
第七节	工资、成长机会与人力资源价值	(477)
第八节	人力资源价值评估实例分析	(480)
第三章	人力资源权益分配	(483)
第一节	按劳分配、按劳取酬与按生产要素分配	(483)
第二节	人力资产和人力资本	(487)
第三节	人力资源权益的确立	(489)
第四节	劳动者参与收益分配的方式	(491)
第五节	人力资本计量	(494)
第六节	人力资本参与收益分配	(499)
第四章	人力资源会计制度设计	(503)
第一节	人力资源会计设计的基本思路	(503)
第二节	传统会计向人力资源会计的过渡	(507)
第三节	人力资源会计的核算内容	(511)
第四节	人力资源会计科目	(513)
第五节	人力资源会计报告	(518)

第八篇 高校教育资本的规范与运作

第一章	教育资本的财政收入和财经背景	(523)
第一节	征 税	(524)
第二节	地方财政收入规划	(531)
第三节	州 - 地方财政的交互式特点	(533)
第四节	州财政规划	(533)
第二章	教育资本的积累与形成	(539)
第三章	教育资本经营战略规划和预算编制	(565)

第一节	学校系统预算编制的法律基础	(566)
第二节	预算编制的概念	(567)
第三节	更适合目前和将来的教育系统的预算编制理念	(568)
第四节	校本预算编制	(569)
第五节	规划、设计、预算和评估系统的演变	(582)
第六节	零基预算	(585)
第七节	几个预算编制概念	(588)
第八节	预算过程	(590)
第四章	教育资本固定资产与现金规划管理	(594)
第一节	综合战略规划	(594)
第二节	设备与装置的购置	(614)
第三节	指导与培训计划	(615)
第四节	需考虑的其他规划事项	(617)
第五节	投资现金的性质	(623)
第六节	现金流动	(623)
第七节	投资需要考虑的事项	(625)
第八节	债务管理	(641)
第五章	采购与分配规划管理	(643)
第一节	采购与分配	(643)
第二节	维护与运作	(667)

第九篇 高校教师的素质要求及其在职培训

第一章	高校教师基本素质要求	(701)
第一节	教师心理素质要求	(701)
第二节	教师道德素质要求	(724)
第二章	高校教师专业素质要求	(748)
第一节	口语能力	(748)
第二节	教师职业口语训练	(751)
第三节	主要教学环节的口语运用、口语艺术化	(755)
第四节	书写能力	(756)
第五节	钢笔字与粉笔字的书写	(759)
第六节	班级日常管理能力	(762)
第七节	学生日常管理技能	(763)
第八节	知识结构能力	(770)
第九节	教师知识结构的现状及发展	(774)
第十节	教学能力	(776)

第十一节 科研创新能力·····	(778)
第三章 高校教师资格制度及实施·····	(780)
第一节 教师资格制度的内涵及实施意义·····	(780)
第二节 教师资格的分类与适用范围·····	(785)
第三节 获得教师资格应具备的条件·····	(787)
第四节 教师资格的法定凭证·····	(789)
第五节 教师资格与职业的关系·····	(790)
第四章 高校教师的招聘与培训管理·····	(792)
第一节 教师招聘任用·····	(792)
第二节 教师培训管理·····	(801)
第三节 教师培训项目·····	(807)
第四节 教师培训方法·····	(810)

第十篇 高校素质创新人才的培育与管理

第一章 创新人才的理论与实践·····	(819)
第一节 国外培养创新人才的思想及人才发展状况·····	(819)
第二节 中华民族的创新人才思想及人才发展状况·····	(833)
第三节 新中国培养创新人才的理论与实践·····	(850)
第四节 当代中华民族高素质创新人才概况及贡献·····	(867)
第二章 高素质创新人才的特征和成长的规律·····	(887)
第一节 高素质创新人才的特征·····	(887)
第二节 高素质创新人才的分类·····	(899)
第三节 不同领域高素质创新人才的基本特点·····	(912)
第四节 高素质创新人才的创新活动与创新方法·····	(938)
第五节 高素质创新人才的成长规律·····	(954)
第三章 高素质创新人才的加速培养·····	(972)
第一节 新世纪高素质创新人才争夺战·····	(972)
第二节 实施素质教育工程,提高创新人才的综合素质·····	(988)
第三节 积极稳妥地发展我国高等教育,造就大批高素质创新人才·····	(992)
第四节 实施高素质创新人才工程,提高创新人才层次·····	(993)
第五节 实施园丁工程,培养高素质创新性教师队伍·····	(996)
第六节 实施开放式远程教育工程,提高现有创新人才质量·····	(1000)
第四章 努力营造高素质创新人才脱颖而出的环境·····	(1005)
第一节 影响创新能力发挥的主要因素分析·····	(1005)
第二节 努力营造使年轻创新人才脱颖而出的社会机制和创新环境·····	(1008)
第三节 不断提高全民族的创新意识和创新能力·····	(1011)

第四节	实施优惠政策,保护知识产权	(1013)
第五节	坚持在实践中锻炼和培养高素质创新人才	(1016)
第六节	提供必要的物质条件和加大资金投入的力度	(1018)
第五章	高素质创新人才的选拔和任用	(1023)
第一节	正确把握高素质创新人才需求的发展趋势	(1023)
第二节	积极稳妥地改革用人制度	(1026)
第三节	高素质创新人才选拔和任用的条件及原则	(1028)
第四节	创新人才选拔任用的方式和方法	(1031)
第五节	实施创新人才的测评制度和激励制度	(1034)
第六节	高素质创新人才的领导艺术	(1037)

第十一篇 高校人力资源管理中的 法律伦理和政策问题

第一章	高校人力资源管理中的合同管理	(1043)
第二章	高校人力资源管理中的诉讼	(1046)
第三章	高校人力资源管理中的伦理问题	(1053)
第四章	高校人力资源政策的制定	(1057)

第十二篇 高校人力资源管理常用文案与表格

第一章	教学常用文案与表格	(1079)
第一节	课程表	(1079)
第二节	任课教师点名册	(1080)
第三节	任课教师课程小结	(1081)
第四节	考场安排表	(1082)
第五节	考试答题卡	(1083)
第六节	学生考试成绩登记表	(1084)
第七节	学生综合测成绩登记手册	(1085)
第八节	听课记录表	(1090)
第九节	试卷分析表	(1091)
第十节	教案表格	(1093)
第十一节	教研室活动记录表	(1094)
第十二节	教学科研进展情况月度综合表	(1095)
第十三节	大学教师月度考核综合表	(1096)
第十四节	专业技术人员年度考核登记表	(1097)

第十五节 教师参加会议考勤表	(1098)
第十六节 学校行政人员月度考勤综合表	(1099)
第十七节 学校行政人员考勤记录表	(1100)
第二章 高校管理规章制度	(1101)
第一节 高校校系组织机构管理规章制度	(1101)
第二节 高校校系教师队伍管理规章制度	(1111)
第三节 高校院系教学管理规章制度	(1149)
第四节 高校院系科研管理规章制度	(1211)
第五节 高校院系管理评估规章制度	(1283)
第三章 高校岗位规范	(1313)
第四章 科技文书写作与范例	(1364)
第一节 科技考察报告	(1364)
第二节 科技调查报告	(1377)
第三节 可行性研究报告	(1384)
第四节 科研计划报告	(1392)
第五节 科研进度报告	(1397)
第六节 科研成果报告	(1401)
第七节 科技论文	(1421)

附录 高校人事改革与人力资源开发管理政策法规

教育部关于印发《高等学校“高层次创造性人才计划”实施方案》和有关实施办法 的通知	(1513)
“长江学者和创新团队发展计划”长江学者聘任办法	(1519)
“长江学者和创新团队发展计划”创新团队支持办法	(1524)
“新世纪优秀人才支持计划”实施办法	(1527)
“青年骨干教师培养计划”实施办法	(1530)
深化高校人事分配制度改革高级研讨班上的讲话	(1533)
中华人民共和国高等教育法	(1558)
关于成立教师教育改革创新研究小组的通知	(1567)
教育部关于实施全国教师教育网络联盟计划的指导意见	(1568)
关于推荐报送教师教育工作经验交流材料的通知	(1574)
关于教师教育发展的十个观点	(1576)
师范教育司 2004 年工作要点	(1580)
教育部关于进一步加强基础教育新课程师资培训工作的指导意见	(1583)
关于成立“全国教师教育信息化专家委员会”的通知	(1587)
全国教师教育网络联盟”的新进展	(1589)

目 录

全国非师范院校教师教育工作研讨会会议综述	(1592)
大力开展基础教育新课程师资培训,为推进素质教育和基础教育新课程改革提 供高质量师资	(1596)
教育部办公厅关于成立全国教师教育课程资源专家委员会的通知	(1600)

作所需要的知识和技能,提高劳动者的素质,改善企业人力资源的质量。企业对员工的在职培训又可分为一般培训和特殊培训两类。一般培训的内容具有比较广泛的适用性,即通过一般培训所掌握的知识和技能不仅适用于本企业,也适用于其他许多企业。因此,当接受了一般培训的员工对继续在该企业工作感到不满意时,就可能会离开企业而到其他企业去求得发展,并利用他在原有企业掌握的知识和技能为新进入的企业提供服务,这对于原有的企业来说是一个损失。特殊培训的内容在适用性方面范围比较狭窄,接受了特殊培训的员工利用所掌握的知识和技能为其他企业提供服务的可能性也较小。对于不少企业管理者来说,基于一般培训和特殊培训的特点,他们比较愿意在员工的特殊培训上投资,而对于一般培训方面的投资则不大热心(除了最基本的为适应工作需要而开展的一般培训外)。当然,有些管理者对进行员工的在职培训不够重视,不愿意在这方面加大投入,与他们在管理活动中的短期行为有关,因为对员工的在职培训的支出在现行会计制度下是计入当期费用支出的,它会造成当期利润的减少,从而影响了管理者的“业绩”。

企业对员工进行的在职培训,是非常必要的。因为只有通过对员工的不断培训,才会促进员工素质的不断提高;而高素质的员工将极大地提升企业的竞争力,从而提升国家竞争力。对企业来说,人力资源投资可以说是一项风险投资,它可能会给企业带来超值的回报,但也可能血本无归。但企业必须进行这项风险投资,否则企业在未来竞争中将没有立足之地,必死无疑。发达国家企业和我国的外企都非常重视对员工培训的投入,而我国不少国有企业的管理者却不重视这方面的投入,这已经造成了我国低层次、低素质劳动者严重过剩,高层次、高素质劳动者严重短缺的局面,严重地制约了我国企业乃至国家的竞争力。

向员工提供在职培训,也是企业吸引和留住员工特别是所需人才的重要手段。不少企业管理者越来越多地把增加培训经费、提供培训机会作为一种奖励机制,以便留住那些对企业来说最有价值的员工。

3. 卫生保健投资的重要性

卫生保健投资主要是指国家、部门、企业、家庭和个人用于增强人的体质、保障人的健康的投资。

卫生保健投资能够延长作为人力资源载体的人的平均寿命,从而可以增加人的劳动年限,相当于廉价生产出人力资源;它能保持和增强人的体质,对人的后天智力的形成和智力的水平起到有益的影响作用,从而提高劳动者的劳动生产率;它能提高人体的健康水平,减少患病率,从而减少由于劳动者患病导致的生产上的经济损失和医疗费用的支出。因此,卫生保健投资将直接影响到人力资源的质量和数量的存量,对社会经济的

发展具有重要的作用。

4. 流动投资的重要性

人力资源流动投资是指人力资源载体在不同地域和不同单位之间的流动时所需要支付的一些成本费用。这些费用可能由流动的人力资源载体所支付,也可能由吸引人力资源流入的企业、单位所支付,或是由两者分摊。

人力资源载体的流动,其本质就是该载体所拥有的人力的流动,即人力资源的流动。人力资源总是向能更好地体现自身价值、能获取更大的收益的地方流动,这是人力资源流动的一个基本规律。从家庭或个人的角度出发,流动是一种投资决策,需要考虑投资收益。流动的净收益的大小主要取决于新工作与原工作的收益的差额,也取决于流动的直接成本和机会成本的高低。当人力资源载体从新的工作中可能获取的效用越大、流动的直接成本和机会成本越低,那么原来的工作岗位的效用就越低,人力资源载体从流动中获得的相对利益就越大,流动的可能性也越大。人力资源载体为进行流动所发生的支出,是为了获取更大的收益而进行的投资。如前所述,在许多情况下,人力资源流动投资的支出是较小的而可能取得的收益却是相当大的。我国出现的人才从经济欠发达的中西部地区向经济发达的东南沿海地区流动,国内的许多人才向国外的流动,都是人力资源流动投资活动的体现。

人力资源流动投资的结果,不但会影响人力资源载体的收益,也会对其他方面产生影响。在国内的不同地域和不同单位间的人力资源流动,对流出的地域和单位而言可能会造成一定的经济损失,而对流入的地域和单位来说,因为得到了所需要的人力资源,会为其带来更多的效益。一般说来,人力资源的流动过程是这一特殊资源的优化配置的过程,因此流入地域和单位增加的效益会大于流出地域和单位的损失,从而在一定时期内对总体效益有利。

人力资源流动投资所产生的直接结果,就是导致人力资源流动。因此,重视对人力资源流动投资的研究,引导人力资源有序流动,减轻人力资源流动所产生的负面影响,当前在我国具有非常重要的意义。

(三) 人力资源投资会计

人力资源投资会计是对为了开发人力资源、提高人力资源使用效益而引起的各种人力资源投资的计量和报告。

1. 人力资源投资会计的主体

人力资源投资的主体是国家、社会、企业、家庭和个人,因此从理论上说,它们都可以成为人力资源投资会计的主体。因为企业为吸引所需人才而为之支付的成本费用

(即企业的人力资源流动投资)、为使员工掌握必要的知识和技能或为提高员工素质所发生的在职培训和脱产培训的支出、在员工保健方面的支出,都作为人力资源成本的组成项目在人力资源成本会计中进行了核算,而对家庭和个人来说流动投资不是经常发生的,在健康投资方面的支出一般也没有单独地进行核算,因此在下面研究人力资源投资的会计核算问题时,主要是进行教育投资的会计核算的研究。以下所讨论的人力资源投资除有特别说明的以外,主要是指教育投资。

企业、家庭和个人进行人力资源教育投资的数据是可以搜集到的,并且可以根据这种投入和相应的产出来计算它们的投资收益率。国家、社会进行人力资源教育投资的数据也是可以搜集到的,但它们进行的教育投资却是和其他方面进行的教育投资共同对人力资本的形成产生作用的,很难单独确定它们的投资收益。因此,要计算总的人力资源教育投资的收益率,就必须将各方面的教育投资数据归总。

学校是利用各方面的人力资源教育投资来促成人力资本形成的主体,它是介于学生个人、家庭和企业、社会之间的桥梁,通过它最容易获得来自各方的人力资源教育投资的综合数据;同时,学校财务会计部门都具备了较完备的会计核算体制,拥有合格的会计工作人员,便于进行人力资源教育投资的核算,能够提供比较可靠的人力资源教育投资的信息。因此,在进行人力资源教育投资会计核算时,将学校作为会计核算的主体,无论从可行性还是从经济性上来说都是一个较好的选择。

各级学校都应进行人力资源投资会计核算,一方面向有关各方(包括国家主管部门、监督部门、学校管理部门、学生个人和家庭、学生毕业后的工作单位或继续接受教育的单位等)提供关于教育投资水平现状和教育投资运用情况的会计信息,满足有关各方的需要,另一方面也为本单位进行教育投资效益分析提供必需的资料。

2. 人力资源投资会计的目的

在学校里进行人力资源教育投资会计核算的目的是提供教育投资的信息,以便加强对教育投资的管理,提高教育投资的效率。

1999年,我国国家财政性教育经费占GNP的比例由1997年的2.49%提高到2.79%,从而扭转了长期在2.5%附近徘徊不前的状况,但这与《中国教育改革和发展纲要》中提出的到20世纪末国家财政性教育经费支出占GNP的比例达到4%的目标还有很大距离。教育投入不足,一方面会影响人力资本的形成和积累,但另一方面也要求应加强教育投资的管理,提高教育投资的效率。

在我国,存在严重的教育投资效率低下的现象:各级学校特别是许多高等院校存在着行政机构庞大、工勤人员过多、超编严重、人浮于事的情况,有相当多的高等院校的人头费已占了国家拨给的教育事业费的90%;社会对某些方面的人才需求的增加造成

该类人才供应不足和收益水平的提高，这又使这些专业成为热门专业，促使供给这些人才的专业在规模上和数量上进行扩张，但由于缺乏对人才需求的正确的预测，致使不久之后又出现供过于求的现象，使积累了这些方面的专业知识的人员的能力不能得到有效利用，造成了知识的沉淀和浪费；一些用人单位盲目地追求聘用人员的高学历，使用文化程度更高的人从事以前由较低文化程度的人就能胜任的工作，这使凝固在这些人才身上的教育投资所形成的人力资本不能得到有效的运用，使人力资源教育投资的效益受到严重影响；高等教育的快速发展和当前就业的困难，大学毕业生择业时以个人收益为导向的做法，都造成了大学毕业生转行率的上升。大学课程的设置与实际需要脱节、所用的教材落后于实际、传授的知识老化等情况，也影响了学生通过在校学习积累人力资本的活动的效益。

在我国，中等教育片面追求大学升学率，导致国家，家庭和个人用于人力资源教育的投资过多地投向一般性的中等教育，而用于中等专业教育的投资则较少，即人力资源教育投资更多地投向一般性的中等人力资本的形成而较少流向专业性的中等人力资本的形成，但高中毕业生在进入社会时的人力资本积累明显少于中等专业学校的毕业生。这种教育投资的结构和所形成的人力资本的结构是不够合理的，在一定程度上也造成了教育投资的浪费。

如前所述，对我国的企业来说，存在的严重问题是不重视人力资源教育投资。这与管理者的短期行为有关，因为人力资源教育投资在短期内会影响企业的利润，而教育投资的收益又存在滞后性。据统计，我国的国有企业中，有30%企业的年人均教育培训费在10元以下，20%的企业在10元~30元之间，仅有5%的企业加大了人力资源教育投资。忽视人力资源教育投资造成我国职工技术水平低下，由此而导致工业产品不合格所造成的损失，每年都在2000亿元以上。

以上的事例表明，在我国，加强对人力资源教育投资的核算，是一个极其重要的问题。只有通过人力资源教育投资的核算，才能够掌握人力资源教育投资的信息和进行人力资源教育投资效益的分析，从而有助于促进各方面认识到加强对人力资源教育投资的管理的重要性，以改善和促进对人力资源教育的投资，促进人力资本的形成和积累，提高人力资源教育投资的效率。

作为人力资源教育投资会计核算主体的学校中，下面将着重讨论高等院校的人力资源教育投资核算问题，其他类型学校的人力资源教育投资的核算可以类似地进行。选择高等院校作为研究的对象，是因为自1997年我国高等院校实行“并轨收费”制度以后，大学生等本人或家庭应承担多少教育成本及高等教育成本分担的标准是什么成为人们关注和加以研究的一个问题。高等教育成本分担的标准，概括起来有四种形式：依据教育

成本的一定比例收费分担；依据居民收入的一定比例收费分担；依据高等院校收益率收费分担；依据受教育者个人收益率收费分担。也有的研究者认为应该综合考虑经济发展水平、居民收入水平和经济承受能力、学校培养成本、学校差别、个人收益程度等因素来确定。据世界银行对 33 个国家的统计，学费在公立高等教育机构经费的情况是：20 个国家在 10% 左右，10 个国家在 20% 左右。最高的是韩国为 40%。1997 年，英国国家高等教育委员会的一份政策报告提出“高教成本应在受益者中间分摊，一般毕业生应支付约 25% 的培养成本”。从目前世界的水平来看，大学毕业生所支付的高教培养成本平均为 13% ~ 15%。由此可知，要合理地确定个人或家庭应该分担的高等教育成本，就必须确定合理的高等教育成本的分担标准和高教培养成本。而要确定高教培养成本，就必须进行高等院校人力资源投资会计核算。这使高等院校人力资源投资会计在完善高等院校的“并轨收费”制度方面能够发挥重要作用。

第二节 人力资源教育投资的构成

如前所说，在这里我们主要讨论人力资源教育投资。

人力资源教育投资主要由以下国家投资、社会投资、企业投资、家庭投资和个人投资等几个方面组成。

(一) 国家投资

国家投资是指国家用于教育的财政支出和国家、地方财政分配给各产业、行政部门经费中用于教育的开支。迄今为止，没有一所学校真正地确定过国家投资具体地分摊到每一个学生身上的数额，这是因为没有建立人力资源教育投资核算体系，也没有按学生个人设立明细分类账进行明细核算。因此，学校要进行人力资源教育投资核算，就应将每个学生作为投资核算的对象，将国家的教育投资按受益情况分摊到每个学生头上，从而确定由于国家的教育投资而凝固在每个学生身上的那部分高教培养成本。

例如，某大学生李明的明细账上反映出，在大学学习的四年里，在学校教育事业经费的支出中他的受益额分别为 4 000 元、4 500 元、5 000 元和 5 500 元，则可以确定李明在大学学习期间国家对他的教育投资共计为：

$$4\ 000 + 4\ 500 + 5\ 000 + 5\ 500 = 19\ 000 \text{ (元)}$$

(二) 社会投资

社会投资是指热心教育事业的个人或社会组织对教育事业的资助。对于学校来说，

收到的这种资助也应直接或间接地记到受益者的明细账上。

假定，李明在大学学习期间曾获得某校友会设立的奖学金 1 000 元，获得某社会组织设立的奖学金 1 500 元，在四年学习期间因分享某社会组织向学校提供的公共设施应分摊 500 元，则在李明的大学学习期间社会对他的教育投资共计为：

$$1\ 000 + 1\ 500 + 500 = 3\ 000 \text{ (元)}$$

(三) 企业投资

企业的教育投资包括：为使企业员工掌握必要的知识与技能或提高企业的人力资源素质而进行的教育投资，这种教育投资已纳入人力资源开发成本进行核算；企业为了吸引人才、储备人才而在学校设立的奖学金；企业出于赞助公益事业或出于商业目的而资助教育事业所进行的教育投资。在学校进行人力资源教育投资会计核算时，后两类企业的教育投资都应分摊计入受益者的明细账。

假定，李明在大学二年级时获得某公司设立的奖学金 1 200 元，在大学四年学习生活中因分享某公司提供的计算机设备应分摊 400 元，则在李明的大学学习期间企业对他的教育投资共计为：

$$1\ 200 + 400 = 1\ 600 \text{ (元)}$$

(四) 家庭投资

家庭投资是指家庭在子女受教育期间所发生的与教育有关费用支出。这种支出能促进人力资本的形成和积累，使受教育者在未来获取更高水平的收益。

在西方国家，一些大学生在校期间或通过向银行贷款、或通过打工、或通过获得学校提供的奖学金等方式来为自己争取所需学费、生活费等，他们将继续依靠父母的资助视为耻辱。父母提供的必要的资助，在许多情况下也作为一种“借款”处理，在毕业后予以偿还。在这种情况下，家庭在子女上大学期间的教育投资是很容易确定的。在我国，大学生对家庭的依赖性还很强；在子女考取大学时，父母节衣缩食也要提供子女在大学学习期间所需费用。而且，家庭的这些支出一般都不会记账。除了学校向学生统一收取的一些费用外，由于不同家庭在经济条件方面存在的差异及学生个人的原因，不同家庭在子女大学学习期间发生在子女身上的支出存在很大差异。例如，一些贫困学生只能从家庭得到很少的资助甚至不能从家庭得到资助，而有的富裕家庭的学生却一掷千金，每月仅使用手机的通话费用就可能达到数百元，每月生活费支出可能达到上千元。更有甚者，有的大学生在校期间还拥有家庭为他购买的轿车，在北京的一些大学就有大学生驾车上学的情形。由于家庭在子女的大学学习期间所发生的相关支出对子女的