

江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库

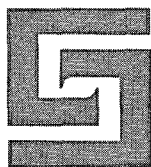
企业人力资源会计研究

A Study on Enterprise Human Resources Accounting

张艳/著

- 基于企业人力资本权益的会计研究基础
- 企业人力资本权益会计模式的构建
- 企业人力资本权益会计模式实施的制度前提
- 企业人力资本权益会计模式实施的技术支持





江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库

企业人力资源会计研究

A Study on Enterprise Human
Resources Accounting

张 艳 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库
企业人力资源会计研究

著 者 / 张 艳

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 65269967

责任部门 / 编辑中心 (010) 65232637

电子信箱 / bianjibu@ssap.cn

项目经理 / 宋月华

责任编辑 / 魏小微

责任校对 / 贾凤彩

责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 市场部 (010) 65285539

排 版 / 北京步步赢图文制作中心

印 刷 / 北京智力达印刷有限公司

开 本 / 889 × 1194 毫米 1/32

印 张 / 8.75

字 数 / 159 千字

版 次 / 2008 年 3 月第 1 版

印 次 / 2008 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 0069 - 3/F · 0028

定 价 / 25.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

企业人力资源会计研究/张艳著. - 北京: 社会科学文献出版社, 2008.3

(江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库)

ISBN 978-7-5097-0069-3

I. 企… II. 张… III. 企业管理-劳动力资源-会计-研究 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 018522 号



张艳 1970年8月生，江苏省南京市人。1994年12月安徽财贸学院硕士研究生毕业，获经济学硕士学位。2006年6月南京大学博士研究生毕业，获管理学博士学位。1995年5月至今任教于南京大学商学院会计学系。主要研究方向：企业人力资源会计、审计、跨国公司理财等。曾参与多项科研项目和课题研究，参编多部教材，目前已在各类核心期刊发表论文十余篇。



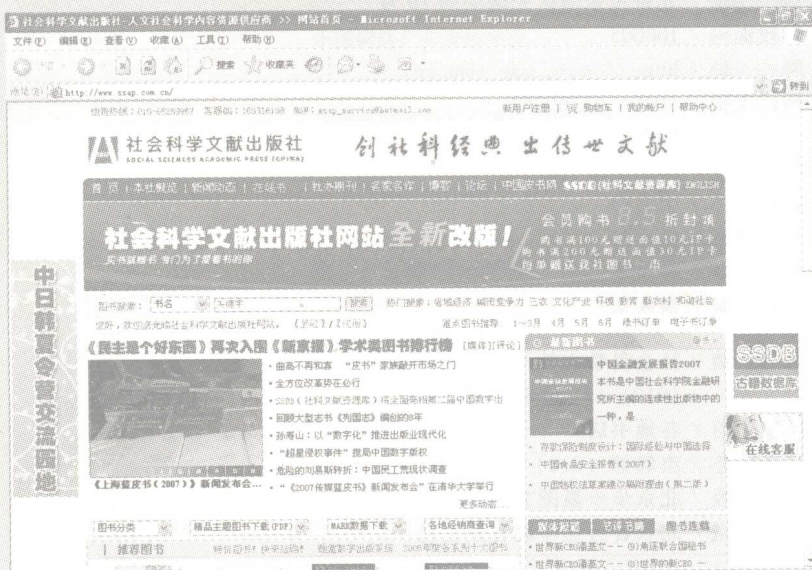
江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库
近期出版书目

- 广告决策的理性与非理性
..... 郑丽勇 著
- 长江三角洲一体化进程研究
..... 张颖瀚等 著
- 中国网络广告考察报告
..... 杜骏飞等 著
- 北洋政府时期企业制度结构史论
..... 李 玉 著
- 心理教育范式论纲
..... 崔景贵 著
- 企业人力资源会计研究
..... 张 艳 著
- 广义经济结构论
..... 陆剑杰 著
- 南京沦陷八年史
..... 经盛鸿 著
- 区域循环经济发展评价
..... 黄贤金等 著

社会科学文献出版社网站

www.ssap.com.cn

1. 查询最新图书
2. 分类查询各学科图书
3. 查询新闻发布会、学术研讨会的相关消息
4. 注册会员，网上购书



本社网站是一个交流的平台，“读者俱乐部”、“书评书摘”、“论坛”、“在线咨询”等为广大读者、媒体、经销商、作者提供了最充分的交流空间。

“读者俱乐部”实行会员制管理，不同级别会员享受不同的购书优惠（最低7.5折），会员购书同时还享受积分赠送、购书免邮费等待遇。“读者俱乐部”将不定期从注册的会员或者反馈信息的读者中抽出一部分幸运读者，免费赠送我社出版的新书或者光盘数据库等产品。

“在线商城”的商品覆盖图书、软件、数据库、点卡等多种形式，为读者提供最权威、最全面的产品出版资讯。商城将不定期推出部分特惠产品。

咨询/邮购电话：010-65285539 邮箱：duzhe@ssap.cn

网站支持（销售）联系电话：010-65269967 QQ：168316188 邮箱：service@ssap.cn

邮购地址：北京市东城区先晓胡同10号 社科文献出版社市场部 邮编：100005

银行户名：社会科学文献出版社发行部 开户银行：工商银行北京东南支行 账号：0200001009066109151



江苏省哲学社会科学重点学术著作·青年文库

序

企业人力资源会计是在运用经济学、管理学的基础上，由人力资源管理学和会计学相互结合、相互渗透所形成的一类专门会计知识。企业人力资源会计的产生受到诸多相关理论发展的影响，其中影响最大的是以美国西奥多·W.舒尔茨教授为代表的人力资本理论。伴随着人力资本理论的发展，企业人力资源会计研究经历了一个相对较短而又曲折的过程，在研究过程中出现的发展——停滞——发展的阶段性特征说明这一领域的研究并非一帆风顺。作为一门交叉的理论应用学科，人力资源会计研究的深入开展需要一定的经济、制度环境支持和经济学、管理学基础理论的发展。对企业人力资源会计的研究，突破了传统的“就会计论会计”的思维模式，强调了会计的企业主体服务职能，认为会计的本质在于其对企业制度的持续维护，会计的制度依赖性特征意味着当人力资本成为企业资本要素的重要组成部分，一旦制度赋予了人力资本所有者企业产权分享的权利，现有会计体系必须要有基础性的变革，人力资源会计的创新意义就在于强调了人力资本的企业会计权益观。

张艳老师是我指导的博士生，她所写的这本著作将人力资源管理与会计学有机结合，聚焦于人力资本会计的理论与实践问题，这本著作保留并发展了企业人力资本权益会计模式这一当前仍很重要的人力资源会计研究内容，并

进行了在理论整合和理论应用两个方面的探索。一方面,对与人力资源会计密切相关的人力资本理论、企业理论、管理理论、会计理论、人力资本的企业产权实现理论和会计的产权维护理论等进行了系统的文献回顾和分析,为基于企业人力资本权益的会计研究夯实了理论基础。另一方面,在构建企业反映型人力资本权益会计模式的同时,进一步剖析了该模式实施的制度前提和技术支持,为人力资源会计的企业应用提供了部分解决路径。其中主要的研究贡献体现在:提出了企业反映型人力资本权益会计模式,建立了以附加值为基础的企业人力资源完全价值的货币计量的修正模型;将人力资本的变动报酬引入企业剩余,从而明确了人力资本对企业剩余的分享构成,指出了企业产权安排和剩余安排中针对企业人力资本的双重激励途径;构建了企业人力资本业绩评价和激励体系对于促进企业价值目标的动力机制,针对以组织层级为导向的EVA内部评价的局限性,探索出以产品价值为导向的EVA的新评价思路,使得基于EVA的企业业绩评价体系更具客观性和可操作性。

当然,由于该书属于探索性研究,旨在为后续研究提供可行的理论模型和分析框架,所以,从研究结论到实证检验还有必要进行进一步的探讨。希望作者今后能够在该领域内继续勤奋钻研,求教于相关领域的学者,以期获得更进一步的丰硕的研究成果。

是为序。

南京大学商学院院长、教授、博士生导师

赵曙明 博士

2008年1月12日于哈尔滨

摘 要

信息技术革命与经济全球化浪潮推动了知识经济的产生与发展。在知识经济时代，由于知识对于企业发展举足轻重的作用力与影响力，知识具有了资本的属性。知识资本在资本结构中具有重要的地位与作用，而知识资本的载体是人力资本。人力资本的质量成为企业资本质量中最为关键的要素。人力资本管理成为企业管理的重要内容。

传统的企业人事管理的指导思想是对人的管理从属于物的管理，这种对人所进行的外部的、孤立的和静止的管理忽视了企业人力资源的能动作用，从而限制了其主观积极性的发挥。现代人力资源管理把人作为一种有效的资源，从录用、分配、培训到考核、晋升，对企业人力资源进行全员性、全过程性的科学管理。人力资本管理则反映了企业人力资源管理职能的进一步提升，具体体现在：其一，人力资本管理在人力资源管理的目标上更强调创新；其二，人力资本管理强调了人力资源的企业资本属性。

随着企业人力资源管理职能的逐步提升，企业中针对人所进行的有关管理、决策和契约安排都需要大量的

人力资源方面的信息支持和反映，特别是产生了对企业有关人力资源的综合会计信息的需求。此外，由于人力资本成为企业主要的控制元素，企业的其他利益相关者也需要了解企业人力资本及其管理方面的会计信息。但是，现行的会计模式由于其自身的缺陷无法满足这一披露要求。本书主要就企业人力资源管理 and 会计之间的结合点——人力资源会计进行研究，并将研究的视角集中于人力资本的权益，从权益的角度剖析了企业人力资源会计研究的理论基础，建立了基于人力资本权益的会计模式，并就人力资本权益会计模式的实施所依赖的制度前提和技术支持提出了解决途径。

全书共分六章。

第一章在阐明选题背景和意义的基础上，进行了文献回顾，并就本书的研究思路予以说明。

第二章以产权经济学、人力资本理论、企业理论、管理理论和会计理论为基础，依据人力资本及其产权、人力资本的企业生产和交易活动的参与、人力资本的企业产权参与、人力资源会计对企业产权的持续维护这一逻辑关系来展开对基于人力资本权益的企业会计研究理论基础和背景的说明。

第三章依据企业人力资本权益会计的模式分类、企业反映型人力资本权益会计模式构建、企业人力资本权益的定价基础：人力资源价值计量模型辨析的逻辑，构建了企业基于人力资本权益的会计模式，从而为企业人力资源会计信息的反映提供了模式基础。

第四章依据企业人力资本权益会计模式的实施依赖

于企业的制度创新,企业人力资本权益会计模式实施所依赖的企业制度特征及功能,共同权益企业制度的产权安排、权力安排、剩余安排的逻辑,对企业人力资本权益会计模式实施的制度前提提出了建议。

第五章依据人力资本业绩评价和激励体系的企业目标选择与定位、人力资本业绩评价和激励体系的企业动力机制、人力资本业绩评价和激励体系的业绩标准、基于EVA的企业人力资本的业绩评价机制、基于EVA的企业人力资本权益分配的动态激励机制的逻辑,提出了企业人力资本权益会计模式实施的技术途径。

第六章就本书的主要研究结果与创新进行了总结与展望。

关键词: 人力资源会计、人力资本、权益、价值创造、激励

Abstract

With the development of information technology and economic globalization, we are facing the overwhelming trend of knowledge economy. In the era of knowledge economy, knowledge has become one kind of capital attributes and plays an important role in the structure of capital. As the carrier of knowledge, the quality of human capital is the key element in enterprise quality. Management on human capital becomes one of the important contents of enterprise management.

In traditional personnel matters, management on human resource is subordinated to management on materials. The characteristics of external, isolate and static in personnel management limit the elaborating of dynamic role of human resource. In contemporary human resource management, human resource, as one kind of the effective resources, is carried by overall, whole course, multiple and scientific management in the aspect of employment, assignment, training, examination and promotion. Human capital management reflects the promotion of human resource management function, which indicates two sides, one is that human capital management more emphasizes creation objective, another is that human capital management more emphasizes capital attribute of human resource.

With the promotion of human resource function, the activity of policy decision, management, arrangement of contract in connection with human resource has strong demand of human resource information, especially information from accounting department. Additionally, other entities relate to the enterprise also need the accounting information about human resource and its management. But the current accounting model couldn't meet the information demand since its defection. In this dissertation, enterprise human resource accounting is discussed. The visual angle is concentrated on the rights and interests of human capital. The contribution of research is as follows: dissecting on theory foundation of human resource accounting from the point of the rights and interests of human capital, establishing accounting model based on the rights and interests of human capital and posing the suggestion about system premise and technical support of business implementation of human resource accounting.

This dissertation is divided into six chapters.

Firstly, based on the clarification of meaning of this topic, the author firstly reviews related documents and proposes to illustrate train of thought.

Secondly, on the basis of economics, theory of human capital, theory of enterprise, theory of management and theory of accounting, dissection on theory foundation of human resource accounting is launched according to the following logic: human capital and its property right,

participation of human capital in enterprise activities of manufacturing and trading, participation of human capital in enterprise property right, human resource is the continuing safeguard for enterprise property right.

Thirdly, accounting model based on the rights and interests of human capital is established, which provides foundation for reflecting human resource accounting information, according to the following logic: Classification of the accounting model based on the rights and interests of human capital, the reflecting model of accounting based on the rights and interests of human capital, matrix discrimination on human resource valuing.

Fourthly, the suggestion about system premise of business implementation of human resource accounting is posed according to the following logic: enterprise system creation is necessary for implementation of human resource accounting, the characteristic and function of enterprise system necessary for implementation of human resource accounting, detail arrangement on enterprise property right, enterprise power and enterprise remainder in sharing system.

Fifthly, the suggestion on technical support of enterprise implementation of human resource accounting is posed according to the following logic: location of enterprise target: maximal value creation, motive mechanism of achievement evaluation and encourage system: sustaining driving for value creation, performance criterion of evaluation and encourage system: EVA (economic value added), mechanism of outstanding

企业人力资源会计研究 ■

achievement appraisal for enterprise human capital based on EVA, mechanism of motivation system for enterprise human capital based on EVA.

Finally, the summary and prospect is provided.

Key Words: human resource accounting, human capital, the rights and interests, value creation, motivation