

陕西省教育厅立项科研课题 07JK009

基于产权行为分析的 人力资源 会计模式研究

Research on 吴 泷 / 著
Human Resource Accounting Model
Based on
Property Behavior Analysis

陕 西 人 民 出 版 社

陕西省教育厅立项科研课题 项目编号: 07JK009

基于产权行为分析的人力资源会计模式研究

Research on Human Resource Accounting Model
Based on Property Behavior Analysis

吴 泷 著

陕西人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

基于产权行为分析的人力资源会计模式研究/吴泷著.
西安: 陕西人民出版社, 2007
ISBN 978-7-224-08144-2

I. 基… II. 吴… III. 劳动力资源-会计-研究 IV.
F243

中国版本图书馆CIP数据核字 (2007) 第128426号

基于产权行为分析的人力资源会计模式研究

作 者 吴 泷

出版发行 陕西人民出版社 (西安北大街 147 号 邮编: 710003)

印 刷 宝鸡市同创彩色快印有限责任公司

开 本 880mm × 1230mm 32 开 13 印张 2 插页

字 数 300 千字

版 次 2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

印 数 1-1000

书 号 ISBN 978-7-224-08144-2

定 价 25.00 元

总 序

人力资源会计自 20 世纪 60 年代于西方产生以来,虽然诸多学界人士就人力资源会计的有关基本理论与实践应用进行了艰苦地探索,但是却一直徘徊于人力资源成本会计与人力资源价值会计之间而缺乏有突出创新的成果。以往的研究,只是片面强调对处在价值运动环节某个节点上的所谓人力资源成本或所谓人力资源价值之计量,而完全忽视把人力资源作为会计要素之计量。这一点集中地反映了对把人力资源当成为会计要素的尝试已失去了基本的信心,以至于表现在多数情况下,也只是仅仅拘泥于并没有真正地再现有关人力资源原始投资支出的人力资源成本会计;即使会计界在后期已经注意到了人力资源会计的价值模式,然而所提出的工资贴现法、商誉法、随机报偿法,甚至完全价值法等各种价值计量模式都还是未能客观、公允、实用地反映特定主体所控制的人力资源之真正价值,只是一种介于成本模式与价值模式之间的怪异模式,致使人力资源的价值计量变成了一个世界性的难题,也进一步导致了人力资源会计的现行会计思维模式迄今没有走出死胡同。

在 2007 年 5 月,当我读了陕西的吴泂同志将在陕西人民出版社出版的专著《基于产权行为分析的人力资源会计模式研究》的最终定稿后,作为多年来长期耕耘在人力资源会计领域的老同志——我不禁为之而欣慰:在众多的人力资源会计著述中,该书拘有新的视角、新的研究基点、新的研究路径。著者认为:人力资源作为一项生产要素并不是一个全新的经济范畴,

只不过在新经济背景下才赋予了对其作为推动新经济增长的首要因素的人力资本的新的认识而已。如果我们的出发点着眼于人力资源投资活动，对于其中能形成人力资本投资的人力资源产权投资事项和能导致人力资本投入的人力资源产权交易事项以及由之而引起的人力资本收益分配事项做进一步的深入细致地分析，那么在人力资源会计领域的研究才能有根本性的突破。这就需要我们的认识彻底地走出试图把人力资源作为会计一个直接项目的误区，重塑会计确认观念，间接以人力资产或人力资本作为会计要素的选项把人力资源引入会计处理程序后，按照人力资源投资活动（非人力资源管理活动）主体的产权行为运作形式与运作结果重新划分人力资源会计的会计事项并据以再造其会计模式。

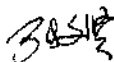
其实，在对于人力资源会计另辟蹊径的研究过程中，国内外已有很多年轻的学者在孜孜不倦地努力并尝试着。在这些中青年学者的论著中，大多数思想活跃而勇于冲破传统的桎梏，知识新颖而始终站在学科前沿，精力充沛而富于探索进取。而在这些中青年学者中，吴泷同志就是其中一位佼佼者。此前，我也曾在国内会计学研究的最高学术期刊《会计研究》上看到过他在人力资源会计学领域有关这一研究课题的两篇论文。细细阅读后，我不仅有感于他扎实的会计专业功底和勇于开拓探索的学术风格，也对于这个年轻人在这个研究领域中所据出的新观点以及所形成的新思路感到由衷的高兴。

吴泷同志作为与我同在一个研究领域的、未曾谋面的后起之秀，曾多次通过间接渠道与我进行过电话或电子邮件联系，汇报他的对人力资源产权行为研究的思想心得和求教有关人力资源会计模式的学术问题。他的这本专著，作为纯学术性的研

究成果，正是从这个独特视角出发，秉承这一创新的观点，运用产权经济学理论对人力资源活动的主体之产权行为进行深入分析的基础之上，运用自己扎实的会计专业知识，探索全新的研究思路，形成了创新的内容体系，重新构建起人力资源会计的一般模式与核算体例。该书 20 余万字，全书结构严谨、思路清晰、体系完整、论据充实、结论正确，可以说是人力资源会计研究领域中具有鲜明特色的一部力作。

在本书即将出版之际，他希望我写篇序言，我非常高兴。我真诚地祝愿人力资源会计领域有我们中国人的独特贡献！让我们共同为之努力奋斗！

中国人力资源会计研究会会长
复旦大学管理学院教授、博士生导师

 (张文贤)

2007 年 7 月 1 日于加拿大卡尔加里

序 一

随着人类的经济实践活动跨入新的世纪，经济全球化的浪潮已彻底地改变了绝大多数企业活动的范围。现在，不管你愿意不愿意，也不管是主动的还是被动的，即使是一个在国内开展其经营活动的企业，也有可能面对远在大洋彼岸的竞争对手，因此必须对其竞争环境及其构成要素进行关注与研究。可以说，经济全球化不仅增加了企业竞争环境的不确定性，而且增加了企业竞争环境之构成要素的不确定性；而这种因应新的竞争要素之不确定性的要求，已经向当今社会与经济发展提出了新的挑战，把我们带进了一个新的经济时代，即以知识的生产、交换、消费为主要经济形式，以知识、技术为主要推动力，以高科技产业为主要经济支柱的知识经济时代。

那么在知识经济时代里，作为社会经济细胞的企业如何应对竞争的挑战呢？企业管理的研究者和实践者们不约而同地将目光投向了生产过程中唯一具有能动性的人力要素，开始研究对于导致价值产出的人力资源之投资及其推动经济增长的人力资本之贡献。这样，基于对人力是资本观念的不断深入和人力资本理论不断发展，确立了人力要素在所有生产要素中的首要位置，为使体现在人身上的体力、知识、智力及技能之投资不仅能够形成依附于人身的存量价值，而且能够成为可以给投资主体带来未来满足或收益的资本提供了理论依据，从而使人力资本可以合理地理解为投资主体通过

对人力资源的投资和积累而形成的依附于被投资主体的人身之资本。

尽管在人力资本理论研究深入发展的同时也衍生出大量的分支学科,如教育经济学、网络经济学、环境经济学等,但是在众多的有关人力资源管理的方法性、工具性学科领域中最引人注目的是人力资源会计学的兴起和发展。

然而长期以来,会计学界对于人力资源会计的艰苦探索,至今仍一直囿于成本会计与价值会计之间,一方面忽视对人力资源作为会计的对象所据以被引入其处理流程的会计事项之确认,另一方面却盲目强调会计模式对人力资源的成本与价值之计量。事实上,这不仅没有真正再现所投资的成本与所产出的价值,而且也没能最终确立一个完整的人力资源会计模式,同时,也导致了现行人力资源会计思维模式之片面性和局限性。

有幸的是,读了自己多年指导下的学生吴泷同志将在陕西人民出版社公开出版的专著《基于产权行为分析的人力资源会计模式再造》一书后,让我看到了在今天的会计学界里,对于“人力资源会计研究”的新观点及新思路,我感到由衷高兴。

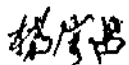
作为一本学术性的专著,该书共20余万字,分为九章,其结构严谨、思路清晰、视角独特、观点创新、体系完整,可以说是会计学界的一部力作。该书在运用产权经济学理论对人力资源活动的主体之产权行为进行深入分析的基础之上,从会计事项的重新划分到会计观念的重新确立,形成了不同于现行人力资源会计研究观点和研究思路的新体系,并系统地创立了人力资源会计的新模式。

完全可以这么说,该书是国内人力资源会计学领域里的

一部创新性学术著作，在其理论观点、思想体系、内容结构等诸多方面都具有较高的学术价值和理论深度。

中国财会人才中心高级专家委员会特聘专家

西安交通大学教授、会计学博士生导师

 (杨宗昌)

2006年9月18日于西安

序 二

人力资源会计自 20 世纪 60 年代于西方产生以来，虽然诸多学界人士就人力资源会计的有关基本理论与实践应用进行了艰苦的探索，但是却一直徘徊于人力资源成本会计与人力资源价值会计之间，缺乏有突出创新的成果。以往的研究，只是片面强调对处在价值运动环节某个节点上的所谓人力资源成本或所谓人力资源价值之计量，而完全忽视把人力资源作为会计要素之计量。这一点集中地反映出对把人力资源当成为会计要素的尝试已失去了基本的信心，以至于表现在多数情况下也只是仅仅拘泥于并没有真正再现有关人力资源原始投资支出的人力资源成本会计；即使会计界在后期已经注意到了人力资源会计的价值模式，然而所提出的工资贴现法、商誉法、随机报偿法，甚至完全价值法等各种价值计量模式都还是未能客观、公允、实用地反映特定主体所控制的人力资源之真正价值，只是一种介于成本模式与价值模式之间的怪异模式，致使人力资源的价值计量变成了一个世界性的难题，也进一步导致了人力资源会计的现行会计思维模式彻底地走进了死胡同。其实，人力资源作为一项经济要素并不是一个全新的范畴，只不过在新经济背景下才赋予了对其新的认识而已。回顾过去，今天我们完全可以这么说：以知识的生产、交换及消费为主的知识经济所概括的是一种新模式，新经济则描述一种经济增长的新现象，而人力资源投资活动中形成的

人力资本作为推动新经济增长的首要因素，呈现以往推动因素所不具有的边际效应递增现象，向人们预示着知识经济时代的来临。

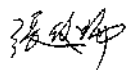
如果我们把出发点着眼于作为新经济增长源泉的人力资源投资活动，对于其中能形成人力资本投资的人力资源产权投资活动和能导致人力资本投入的人力资源产权交易活动以及由之而引起的人力资本收益分配活动的过程做进一步深入细致地分析，则在人力资源会计领域才能有根本性的突破。这就需要我们的认识彻底地走出试图把人力资源作为会计一个直接项目的误区，重塑作为会计观念之核心的会计确认观念，间接以人力资产或人力资产和人力资本作为会计要素的选项把人力资源引入会计处理程序后，按照有关人力资源投资活动的主体的产权行为运作形式与运作结果作为对其进行会计的基本事项并据以再造其会计模式。

在今秋十月，当我看到陕西人民出版社将要出版的吴泷同志专著《基于产权行为分析的人力资源会计模式研究》时，不由得眼前一亮——在众多的人力资源会计著述中，该书拥有新的视角、新的研究基点、新的研究路径。作为我的学生，吴泷同志与本人的师生情谊非常深厚，我也很了解他扎实的会计专业功底和勤奋好学又勇于开拓探索的学术风格。他的这本专著，作为纯学术性的研究成果，正是从这个独特的视角出发，秉承这一创新的观点，在运用产权经济学理论对人力资源活动的主体之产权行为进行深入分析的基础之上，按照其特有的研究思路，重新构建了人力资源会计的一般模式与核算体系。该书结构严谨、思路清晰、

体系完整、论据充实、结论正确，可以说是人力资源会计研究领域中具有鲜明特色的一部力作。

在该书即将出版之际，我非常乐于为之作序。

西安交通大学管理学院教授 博士生导师

 (张俊瑞) 博士

2007年8月1日于西安

序 三

在 2006 年这个金秋时节，我看到了自己学生吴泂同志的《基于产权行为分析的人力资源会计模式再造》专著后，特别高兴。本人在衷心表示祝贺的同时，有感于著者作为中青年学者所具有的开拓精神和孜孜以求的成才历程。

本人认为学术界应以理论的创新与思想的制造为己任，会计学界也不例外。作为会计理论研究成果的公开讨论形式，会计学术专著是重要的交流平台，而且其中较能反映最新会计学观点的往往是那些中青年学者的论著，因为他们中的大多数思想活跃且勇于冲破传统的桎梏，知识新颖且始终站在学科前沿，精力充沛且富于探索进取。吴泂同志的著作，是我近几年所见到的有真知灼见的一部学术成果。

多年来本人与吴泂同志的师生情谊非常深厚，也很是熟悉其人扎实的会计专业功底和勤奋好学又勇于开拓探索的工作作风。关于这本专著的写作过程，本人曾给予过前期的指导和中期的修改，在著作完成后，也曾细心审阅，提出过一些建议。但是这本著作的顺利出版，完全是著者多年来的不断努力与艰苦探索的结果。在这本著作里，著者视角新颖、观点独到，站在人力资源会计前沿理论的基点上，在运用产权经济学理论对人力资源活动的主体的产权行为进行深入分析的基础之上，从会计事项的重新划分到会计观念的重新确立，在一定程度上推翻了现行人力资源会计研究的思想体系，系统性地再造了新的人力资源会计模式。截至目前，完全可以说，该书是国内人力

资源会计学领域里的一部有分量的学术著作，无论是从其理论的结构，思想的体系，还是内容的设计来看，都具有较高的学术价值和理论深度。

当前，尽管会计学界对人力资源会计的研究和探索进入了一个徘徊不前的低迷时期，然而展望未来，不管是从人力资源会计发展趋势来看还是从人力资本的增长及其在经济增长中的作用来看，人力资源会计必将进入一个新的持续、快速发展的时期。吴泷同志这本专著的出版，让我有了足够的信心，认为在人力资源会计理论的研究及实务的应用中将会由之出现一个重大变革的契机。

中国审计学会理事、中国内部审计协会常务理事

陕西省审计学会副会长

西北大学经济管理学院教授、博士生导师

冯均科 (冯均科) 博士

2006年9月9日于西安

目 录

第一章 人力资本概念的提出及人力资源会计的产生和发展	(1)
第一节 人力资本概念的提出与人力资本理论的形成	(2)
第二节 人力资源会计在国外的产生及其发展	(15)
第三节 国内对人力资源会计的研究现状	(24)
第四节 人力资源会计在我国的应用前景	(27)
第二章 对现阶段人力资源会计研究成果的理论综述	(37)
第一节 现行人力资源会计的理论模块及其体系构架	(37)
第二节 人力资源成本会计	(53)
第三节 人力资源价值会计	(62)
第四节 人力资源投资会计	(71)
第五节 人力资源权益会计	(84)
第六节 现行人力资源会计的会计体例	(94)
第三章 对人力资源会计研究与应用的另类思考	(99)
第一节 人力要素与其他生产资料的适配	(100)
第二节 人力资源管理对人力资源权益的确立	(107)
第三节 人力资源权益配置的会计模式与运作的财务机制	(114)
第四节 从人力是资源到人力是资本的认识提升以及人 力资源投资的蓬勃发展	(125)
第五节 人力资源投资与人力资源产权的提出	(132)
第六节 人力资源产权的重组引起人力资源权益的分配	(139)
第七节 基于产权主体及权益主体的基本行为的人力 资源会计制度安排	(146)
第四章 基于产权行为分析的人力资源会计模式的研究	(150)
第一节 有关知识经济的概括性描述	(151)

第二节 知识经济时代的人力资源管理	(155)
第三节 知识经济背景下的人力资源会计的发展及展望	(166)
第四节 对现行人力资源会计结构体系及思维模式的批判 与否定	(174)
第五节 从会计学角度界定人力资源与人力资本	(179)
第六节 有关人力资源产权的制度设计	(189)
第七节 基于产权行为分析的人力资源会计事项的重新划分	(195)
第八节 对人力资源会计模式的再造	(202)
第五章 人力资源产权投资会计	(211)
第一节 从会计学角度界定人力资源与人力资产	(211)
第二节 人力资源产权投资概念及其会计模式的提出	(218)
第三节 人力资源产权投资会计的会计对象界定	(223)
第四节 人力资源产权投资会计的会计确认	(226)
第五节 人力资源产权投资会计的会计计量	(231)
第六节 人力资源产权投资会计的会计记录	(238)
第六章 人力资源产权交易会计	(247)
第一节 从会计学角度界定人力资产与人力资本	(247)
第二节 人力资源产权交易概念及其会计模式的提出	(254)
第三节 人力资源产权交易会计的会计对象界定	(257)
第四节 人力资源产权交易会计的会计确认	(264)
第五节 人力资源产权交易会计的会计计量	(268)
第六节 人力资源产权交易会计的会计记录	(280)
第七章 人力资本收益分配会计	(290)
第一节 从会计学角度界定人力资源权益与人力资本权益	(290)
第二节 人力资本收益分配概念及其会计模式的提出	(305)
第三节 人力资本收益分配会计的会计对象界定	(309)

第四节 人力资本收益分配会计的会计确认	(312)
第五节 人力资本收益分配会计的会计计量	(316)
第六节 人力资本收益分配会计的会计记录	(322)
第八章 基于产权行为分析的人力资源会计体例的设计	(331)
第一节 基于产权行为分析的人力资源会计模块构架	(332)
第二节 基于产权行为分析的人力资源会计制度设计	(344)
第三节 基于产权行为分析的人力资源会计应用体例	(352)
第九章 基于产权行为分析的人力资源会计模式下的会计报告	(367)
第一节 有关人力资源信息披露的概述	(367)
第二节 对资产负债表的改造及有关人力资源信息的列示	(371)
第三节 对损益表的改造及有关人力资源信息的列示	(379)
第四节 对现金流量表的改造及有关人力资源信息的列示	(382)
参考文献	(385)
后 记	(390)