

<<人力资本会计研究>>

图书基本信息

书名：<<人力资本会计研究>>

13位ISBN编号：9787514123531

10位ISBN编号：7514123539

出版时间：2012-9

出版时间：侯金良 经济科学出版社 (2012-09出版)

作者：侯金良

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>

<<人力资本会计研究>>

内容概要

《人力资本会计研究》共分七章。

第一章介绍研究背景与目的，以人力资本会计的理论基础为主题，概述人力资本理论、产权理论、“二元经济学”理论和“分享经济”理论，提出《人力资本会计研究》的研究方法、结构和主要观点。

第二章对人力资本会计研究现状进行评述。

任何学科要发展都离不开自身的基本理论，人力资本会计的内涵、目标、对象及基本假设，人力资本会计与相关学科的关系均构成了其基本理论。

第三章对这些基本理论进行探讨。

第四章涉及人力资本会计的确认和计量。

第五章对人力资本的相关职能进行概述。

任何理论都应该接受检验，这样不仅可以完善理论，而且可以更好地指导实践。

第六章以我国上市公司相关人力资本信息进行实证研究，对实证研究结果进行分析说明。

第七章总结我国人力资本会计实务中存在的问题，提出解决的方案。

<<人力资本会计研究>>

作者简介

侯金良，男，1962年10月24日出生，籍贯河南林州。

本科就读于北京工商大学，硕士研修于中山大学，2006年获中国社会科学院研究生院管理学博士学位。

工作历经国有企业、银行、上市公司和会计师事务所，现任杭州电子科技大学会计学院讲师，主要研究方向为人力资本会计、云计算会计。

<<人力资本会计研究>>

书籍目录

第一章绪论 第一节研究背景与目的 一、研究背景 二、研究目的 第二节研究对象与研究方法 一、研究对象 二、研究方法 第三节研究的理论基础 一、人力资本理论 二、人力资本产权理论 三、“二元经济学”理论和“分享经济”理论 第四节本书的结构与内容安排 第五节本书的主要观点 第二章相关文献综述 第一节国外人力资本会计研究相关文献综述 一、有关人力资本理论的研究 二、有关智力资本理论的研究 三、有关人力资源会计理论的研究 四、对国外研究文献的几点思考 第二节国内相关文献综述 一、人力资本产权研究 二、人力资源会计研究 三、智力资本会计研究 四、人力资产定价研究 五、劳动者权益会计研究 六、对国内文献研究的几点思考 第三章人力资本会计的基本理论 第一节人力资本会计的内涵 一、人力资源与人力资本的异同 二、人力资源会计与人力资本会计的异同 三、本书对人力资本会计的理解 第二节人力资本会计的目标、对象与基本假设 一、人力资本会计的目标 二、人力资本会计的对象 三、人力资本会计的假设 第四章人力资本会计确认和计量方法述评 第一节人力资本会计的确认和计量 一、人力资本会计的确认 二、人力资本会计的计量 第二节人力资本的货币计量方法 一、人力资本的成本计量 二、人力资本的价值计量 第三节人力资本的非货币计量方法 第四节人力资本计量方法的改进 一、评估组织的整体价值 二、在组织价值的基础上计量组织整体人力资本价值 三、在组织的整体人力资本价值的基础上计量组织中各个团队的人力资本价值 四、最终在各团队人力资本价值的基础上计量个体的人力资本价值 第五节对改进我国企业人力资本计量的建议 第五章人力资本会计的记录、报告和披露 第一节人力资本会计的记录 一、人力资本会计如何记录 二、基于现实人力资本业务的会计处理 三、关于“人力资产”和“人力资本”等账户使用的说明 第二节人力资本会计的报告 一、人力资本会计报告克服了人力资源会计报告难以融入当前财务会计报告体系的窘境 二、人力资本会计报告实现了人力资本相关成本和价值报告的完美结合 三、人力资本会计报告的目标 四、人力资本会计报告面临的障碍 五、人力资本对外报告的主要指标 六、自行对外报告人力资本的原因 七、人力资本会计报告的构成 八、人力资本会计报告的编制 九、人力资本会计报告的对外提供 第三节人力资本会计的披露 一、人力资本会计披露的内容 二、人力资本会计披露的困境 三、对人力资本会计披露规范的设想 第六章我国上市公司相关人力资本会计信息的实证分析 第一节影响上市公司高管薪酬相关因素的分析——基于广州市深、沪上市公司2006年数据的研究 一、描述性统计分析 二、相关研究和回归分析 三、基本结论和政策建议 第二节对实证分析相关问题的思考 一、随着科技的迅猛发展，人力资本也处于急剧的变动之中，这对人力资本会计采用实证分析方法进行分析也是一种挑战 二、由于信息成本不为零，在人力资本会计实证分析中，必须基于这一现实考虑 三、国家政策对人力资本会计的规范发展意义重大，在人力资本会计实证分析中应充分考虑 第七章我国人力资本会计发展现状、问题和对策 第一节我国人力资本会计发展的现状 一、上海浦东率先从法规层面规范人力资本出资入股，为人力资本会计的产生和发展提供了基础 二、江苏、浙江和湖北等地政府鼓励公司试行人力资本出资入股，使人力资本会计核算的实践呈燎原之势 三、在我国的上市公司中，近年来越来越多的公司实施了针对公司高管层的长期激励计划，这是公司人力资本会计核算的重要内容 第二节我国人力资本会计发展过程中存在的问题 一、落后的观念阻碍了人力资本会计的发展 二、先进的政治制度和与时俱进的法律体系是建立和发展人力资本会计的制度保证 三、允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配为人力资本会计发展提供了核算的内容 四、切合实际开展人力资本会计研究，可以推动早日形成人力资本出资入股的会计理论，指导高新科技公司规范人力资本核算，从运行机制上推动我国高新科技公司不断提升自主创新能力 第三节推动我国人力资本会计规范发展的建议和对策 一、发展人力资本会计需要一个良好的社会环境 二、修订以《公司法》、《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》和《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》等法律法规，尽快形成一套统一的人力资本会计制度，同时适当调整与之配套的工商、税务和劳动等管理制度 三、根据国际研究结果，机构投资者对于人力资本管理指标报告的要求越来越多，它们的兴趣集中在员工状况等六个方面，这对我们进行人力资本会计核算和报告具有借鉴意义 四、围绕提高公司自主创新能力，从科技投入、税收激励、金融支持、政府采购、保护知识产权和人力资源建设等方面入手，落实国家的相关鼓励政策，提高人力资本会计的核算水平 五、人力资本会计核算实质上是人力资本持有者的薪酬核算问题。

<<人力资本会计研究>>

公平合理的薪酬体系要求既要顾及社会公平，又要以业绩为导向，反映效率差别，提高社会的整体自主创新能力 参考文献 后记

<<人力资本会计研究>>

章节摘录

版权页：人力资本会计属于会计的一个分支，自然要遵循会计的四项假设。

具体内容如下：（1）会计主体。

会计主体是指会计工作特定的空间范围，它为确定特定企业所掌握的经济资源和进行的经济业务提供了基础，从而为规定有关记录和报表所涉及的范围提供了基础。

就人力资本会计而言，作为会计主体的企业虽然不能拥有人力资本，却可以凭借与人力资本持有人签订的劳动合同对人力资本实施合同期内的相应控制，从而依法享有对人力资本的使用权和处置权。

人力资本会计核算和控制的是企业内部这一空间范围内的人力资本。

只有通过一定方式进入企业，成为企业控制的部分资产并为企业提供相应的服务时，人力资本才成为核算的对象。

在现实生活中，人力资本可以通过家庭、国家、个人、社会团体和企业等投资而形成。

作为人力资本会计的核算对象，我们以企业的人力资本投资为主，当然在人力资本的初次确认和后续计量中，所有人力资本投资只要能带来人力资本持有人劳动生产率的提高都应作为核算的内容。

（2）持续经营。

持续经营假设指会计上假设企业将继续存在下去，而不会在可预见的将来清算解散。

在持续经营条件下，会计主体所持有的资产将在正常的经营过程中被耗用、出售或转换，而其所承担的债务也将在正常的经营过程中被清偿。

在有证据表明企业无法继续经营时，会计人员应放弃持续经营假设改用清算价格对资产进行计价。

具有持续经营能力不存在以下情形：经营模式、产品或服务的品种结构已经或将发生重大变化，并对企业的持续盈利能力构成重大不利影响。

行业地位或者所处行业的经营环境已经或将发生重大变化，并对企业的持续盈利能力构成重大不利影响。

在用的商标、专利、专有技术以及特许经营权等重要资产或者技术的取得或者使用存在重大不利变化的风险。

就人力资本会计而言，持续经营假设意味着人力资本在可预见的未来不会消失。

这为人力资本的确认、计量、记录、报告和披露提供了基础。

事实上，就人力资本持有人的个体而言会发生死亡、调离、升迁等变动，还会因技术变革、功能变动而发生人力资本持有人技术价值、功能价值的变动，这就需要人力资本的后续计量作出相应的调整，以便客观地反映人力资本的价值。

<<人力资本会计研究>>

编辑推荐

《人力资本会计研究》中可以感受到人力资本的日益重要性。据纲要透露，到2020年我国的发展目标是：人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长的贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。这是转变经济增长方式、提高经济增长质量的根本要求。

<<人力资本会计研究>>

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>