

# 人力资源会计研究热点及发展趋势

韩晓杰 孔祥真 白靖

(河北大学 河北保定 071002)

**【摘要】**人力资源会计在近几年成为会计学科研究的一个新兴方向,作为会计学科的一个重要组成部分,其研究意义重大,不仅完善了会计学科的研究框架,而且可以提高我国企业的经济效益,促进经济社会的快速发展。就此笔者针对目前我国人力资源会计学科的研究现状,基于中国期刊全文数据库的检索,梳理了大量关于人力资源会计的相关文献,对我国人力资源会计研究文献的研究现状、发展趋势做了回顾、总结和评述,并对我国新形势下人力资源会计研究及会计理论体系的发展与完善提出了一些可行性建议,期望能够对人力资源会计学术研究有所裨益。

**【关键词】**人力资源会计 研究方法 文献

人力资源会计是20世纪60年代产生于美国的一个会计新研究领域,并于20世纪80年代引入我国。人力资源会计主要是通过测定和报告企业的人力资源变动与现状,为了更好地构建人力资源会计理论框架,从而促进经济社会的快速发展,帮助所有利用者决定行为方针的会计。

为了了解我国人力资源会计研究的现状,笔者参考了大量人力资源会计研究的相关文献,对我国人力资源会计研究文献进行评述,并对我国新形势下人力资源会计研究及理论体系的发展与完善提出了一些可行性建议。

## 一、研究设计

**1. 研究方法。**本文主要采用文献研究法。本文的研究集中在有关人力资源会计的内容上,通过查阅大量的国内文献,搜集人力资源会计的内容、分类、趋势以及存在的问题及解决方案,在此基础上对人力资源会计的问题做了认真的分析和总结,这些工作为本文的理论研究和数据分析做了准备。

**2. 数据来源。**近年来,在我国问世的有关人力资源会计研究的文献较多,笔者先从期刊类文献入手,全面检索了近年来有关人力资源会计研究的期刊文献资料。本文关于我国人力资源会计研究期刊文献的数据资料来源于中国期刊全文数据库(CNKI),在该数据库进行检索,可检索到1980年至2010年有关人力资源会计研究的相关文章总数为220篇,其中核心期刊为67篇,其分布约占总数的30.5%,SCI来源期刊0篇,EI来源期刊0篇,基本分布情况如下:

**表1 人力资源会计研究期刊分布**

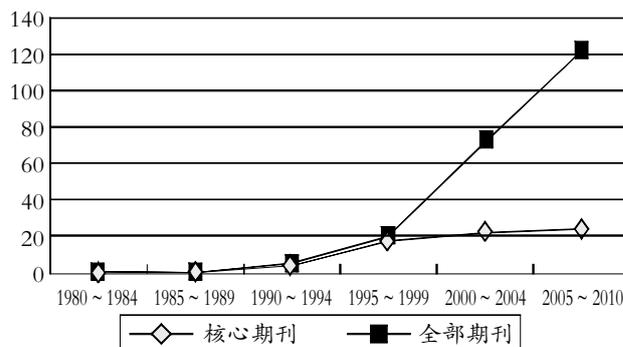
期刊分类	核心期刊	EI期刊	SCI期刊	其他期刊	合计数
文献数	67	0	0	153	220
所占比例	30.5%	0	0	69.5%	100%

根据数据统计可以看出,改革开放以来我国人力资源会计研究事业得到快速发展,但同时我们也应该看出,我国学者在人力资源会计研究方面仍有不足之处,缺乏较深刻的理论

研究,还没有构成较为完善的高层次人力资源会计研究体系,人力资源会计研究任重而道远。

## 二、数据分析

**1. 人力资源会计研究文献逐年分布状况及特点分析。**笔者就近年来有关人力资源会计研究的期刊文献,研究了人力资源会计研究文献的逐年分布状况及特点。



**图1 30年人力资源会计文献分布**

从图1可以看出,1980~1984年文献数量几乎为零,1985年以后文献总数呈增长趋势,尤其是1995年以后呈现明显增长趋势,到2010年研究人力资源会计的论文已经取得显著进展。一方面,这反映出我国人力资源会计研究进入相对快速发展时期,并取得了丰富的研究成果;另一方面,体现出人力资源会计的社会需求开始显现,推动了人力资源会计的发展。

仔细分析上图,文献总数分布在1995~2004年呈现快速增长,笔者认为,之所以出现这样的变化主要与经济快速发展、会计理论改革、会计史研究方向等变化有关,这些变化对会计史研究产生了一定影响,从而也引起人力资源会计研究文献数量的增加。

笔者还检索了在我国会计界较有影响的五种会计类期刊(《会计研究》、《财会通讯》、《财会月刊》、《财务与会计》、《会计之友》)上近三十年发表的主要核心文献,基本分布情况如下:

**表2 主要核心期刊分布表**

刊物	会计研究	财会通讯	财会月刊	财务与会计	会计之友	合计
文献数	18	14	8	8	2	50
所占比例	36%	28%	16%	16%	4%	100%

从上述数据和图表中我们可以发现,《会计研究》最多,占到36%,《财会通讯》也达到28%,《财会月刊》和《财务与会计》达到16%。《会计研究》杂志所刊载的文献数量占文献总数比例较大,且在近年来总体呈上升趋势。一方面说明会计界对会计史研究的重视;另一方面,说明我国会计史研究质量在逐步提升,研究问题的理论层次得到不断提高。

**2. 人力资源会计研究主题分析。**为了对近30年来我国人力资源会计研究主题的热点迁移,变化发展趋势有一个总体把握和更加详细的剖析,笔者从研究主题的结构和逐年分布两个方向出发,进行探讨。

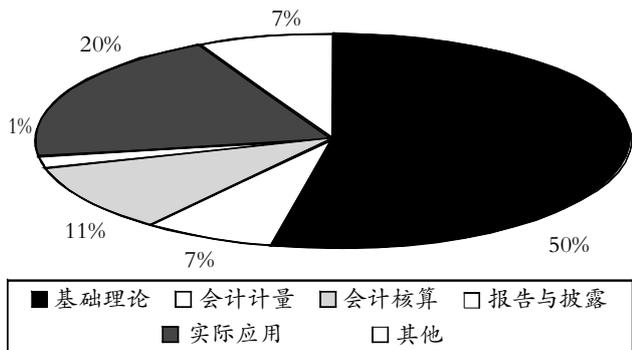
笔者对近30年来人力资源会计研究文献按研究主题进行了划分,主要分为五个方面:①基础理论;②计量方法;③会计核算;④报告与披露;⑤实际应用研究。具体分布见下表:

**表3 研究文献的主题分布状况**

研究内容	基础理论	计量方法	会计核算	报告与披露	实际应用	其他
文献数量	122	16	25	3	46	17
所占比例	55.4%	7.2%	11.4%	1.36%	20.9%	7.7%

上表中,部分文献涉及两个及两个以上的研究内容,同一篇文章可能同时被划分在不同研究内容栏,故该表中文献数量合计为229篇,超过文献总数220篇。但表中比例是按220篇总数计算的。

从上表3我们可以看出,在220篇文献中分别有55.4%(122篇)涉及基础理论研究,7.2%(16篇)涉及计量方法研究,11.4%(25篇)涉及会计核算研究,1.36%(3篇)涉及报告与披露研究,20.9%(46篇)涉及实际应用研究,7.7%(17篇)涉及其他研究,这五个方面是30年来人力资源会计研究的主要内容。为了更加详细、深入地探讨关于人力资源会计研究文献的主题分布情况,笔者由上表3进一步描绘出研究主题结构的饼形图,见下图2。



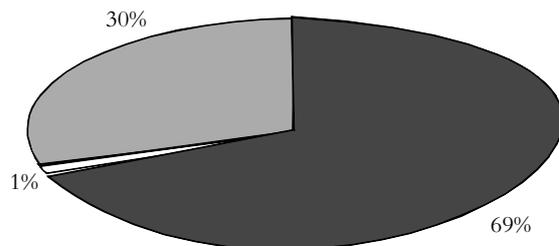
**图2 研究主题结构饼形图**

从图2中我们可以看出,人力资源会计研究文献研究方向分布存在以下特点:在除“其他”研究方向以外的三个研究方

向中,所占比率最高的是基础理论方向,占人力资源会计学领域论文总数的55.4%。可见,我国对于人力资源会计研究的关注程度非常大,研究投入也较多,并取得了丰硕的成果。这个高数据也反映出了,在会计学领域里人力资源会计越来越得到学术界的重视。上述数据中排在第二位的是实际应用研究方向,占会计学领域论文总数的20.9%。可见,在基础理论发展的同时,实际应用研究也逐渐得到了较大程度重视。

总之,目前我国学术界关于人力资源会计的研究方向仍相对集中在传统的热点课题上,如人力资源会计基础理论研究,而对于新兴的研究主题则很少涉及,这在一定程度上反映出我国学者还比较保守,应增强创新精神。

**3. 人力资源会计的研究方法分析。**



**图3 研究方法分析**

如上图3,对于人力资源会计的研究方法主要有规范和实证研究两种,笔者对检索到的220篇期刊文献所用的研究方法进行分类,发现其中有152篇文献采用传统的规范性研究方法,占69%;只有2篇采用实证研究方法,占30%;其他1%为文字性记载。在多数研究文献中,研究方法主要以定性研究为主,进行定量研究的不多。理论分析研究作为最基本和传统的方法,得到了广泛且频繁的使用。

另外,已有的研究文献要么在理论推导的基础上辅以一定的具体案例和数据,要么在针对某一领域进行一般的描述性分析,采用经济学方法进行定量分析的文献并不多见。由此可见,人力资源会计的研究方法结构有待改善。

**三、总结与评价**

纵观30多年来人力资源会计研究的发展历程,其道路是漫长而曲折的。在克服各种困难和挫折中前进,并在努力适应中国经济发展的要求中求得自身研究的不断进步与发展,表现在以下几个方面:

**1. 研究主题范围全面。**从样本文献的分析来看,在人力资源会计相关研究中,包含了人力资源会计体系建立的一系列基础理论问题,以及人力资源会计建立的必要性,人力资源会计包括的内容、对象、信息披露、基本假设、计量、主体、核算方法等,全面确立了研究人力资源会计的基本框架。

**2. 应用研究较少。**多数学者只从理论上对人力资源会计进行研究,而对人力资源会计的实际应用研究较少。从现实情况来看,人力资源会计发展还不成熟,实际应用性较差。

**3. 基础理论研究趋向于成熟。**虽然目前我国人力资源会计还处在基础理论阶段,但研究过程中,大量的研究学者在对

# 市场择时资本结构理论面临新挑战

李志华

(中国人民大学商学院 北京 100872)

**【摘要】** 本文从研究方法和理论基础等角度介绍了传统市场择时资本结构理论遭遇的挑战。试图通过介绍当前市场择时理论研究中出现的“现金平衡观、净融资观、认知一致理论、现金需求观、增长期权观”等前沿性观点,为国内同类研究提供参考。

**【关键词】** 市场择时理论 研究方法 理论基础

关于企业的融资动因,通常存在两类解释,一种倾向于认为企业的真实投资需求引发了融资行为;另一种是外部融资环境的变化使得企业控制人或决策层认为当前融资能获得某些方面的利益,表现为对市场各方面因素的综合时机选择,由此导致企业出现融资行为。后者近年来逐渐发展成为财务领域中极具影响力的市场择时理论。

## 一、传统市场择时理论的主要观点

市场择时理论研究是在行为金融对传统金融理论的质疑背景下展开的。传统金融理论有关风险与回报的权衡假说,认为资本市场是基本有效的,允许企业在为投资者提供一定风险溢价补偿的前提下发行股票。在Modigliani和Miller(1958)构建的有效和整体的资本市场理论框架下,不同形式资本的

人力资源会计研究的基础理论方面达成了一致意见,如对于人力资源会计的核算对象、基本内容、基本假设、目标、计量等的认识。但在研究方法上,传统的规范性研究采用较多,而对实证研究的采用较少,不利于我国人力资源会计的研究。

4. 吸收国外成果,完善了理论研究框架。国外人力资源会计研究逐渐成熟,我国学者在研究过程中充分借鉴、吸收国外已有研究成果,并充分融合人力资源学、人力资源经济学、人力资源管理学、企业管理学、公司治理学、财务管理理论等相关学科的研究成果,从而促进了人力资源会计学科与其他相关学科的融合性发展。

5. 研究缺乏全面性。人力资源会计研究是一个系统的学科,要完善其理论框架,就需要从总体上把握全部要素之间的关系。但以现有成果看来,真正将人力资源会计作为一个整体来研究所形成的成果较少。现有情况下,大多数学者只是注重人力资源会计某一方面或某一层次的理论研究。

## 四、研究展望

30多年来,有关人力资源会计研究的文献多数停留在浅层次,很少研究人力资源的确认与计量对传统会计和工资理论的冲击。而且大部分文献集中在理论研究的层面,较多强调实施人力资源会计的必要性,所采用的方法也多是借鉴已有

成本变化并不是独立的,在权益与债务融资之间进行转换并不能获得额外的收益。但是,在资本市场无效或分割状态下,市场择时能够在当前股东的进出之间获得某种收益,这使得企业在发行股票时会考虑市场择时因素。市场择时理论强调通过机会窗口择时,该观点意味着资本市场本身是无效的,能够允许管理者利用权益资本成本短暂的波动发现价值被高估的股票。由于研究视角和范畴不再局限于传统的理性人假设和完全套利假设,市场择时理论极大地拓展了行为金融的研究范畴,开始将研究重点转移到投资者和内部人的非理性行为以及市场非有效情况下的不完全套利行为等。市场择时理论正是基于上述前提提出来的,它既关注投资者在市场上的风险和收益择时动因、机理及后果,也关注融资方的发行择时

的成果,对关键问题缺少深入的探讨。由于我国是从西方引进的人力资源会计,介绍其应用的必要性是有意义的,但是大多数学者对人力资源会计的实际操作研究较少。同时,一些方法的设想有待在企业中解决,只是依靠单个人研究,造成研究简单且重复内容多,在实务界并没有推行起来,实际应用中缺少可行性分析。

随着社会经济的不断发展,科学技术的进步,劳动力水平逐渐提高,人力资本已经成为主要生产要素,人力资源会计的理论和实践在我国必将得到快速发展。

**【注】** 本文系河北省人力资源与社会保障厅研究课题“社会保障基金风险控制——基于代理理论的视角”(项目编号:JRS-2011-2019)、保定市哲学社会科学规划课题“基于区域经济的中小企业融资研究”的阶段性研究成果。

## 主要参考文献

1. 谌新民,刘善敏.人力资源会计.广州:广东经济出版社,2002
2. 刘旭.知识经济体制下人力资源会计研究.现代商贸工业,2010;13
3. 余菲菲.人力资源会计计量模式研究:回顾与展望.财会月刊(理论),2008;10