

2023年写参考文献 会计论文参考文献(大全5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

写参考文献篇一

- [1] 邓桂清. 走出财务管理、管理会计、成本会计内容重叠的困惑[j]. 中国集体经济.
- [2] 刘明. 试析管理会计学科体系的重构[j]. 科技资讯.
- [3] 胡玉明, 叶志锋, 范海峰. 中国管理会计理论与实践.
- [4] 宫昕璐, 张媛. 管理会计理论研究综述[j]. 财会通讯(学术版)
- [5] 高晨, 汤谷良. 管理控制工具的整合模式: 理论分析与中国企业的创新——基于中国国有企业的多案例研究[j]. 会计研究.
- [6] 余绪缨. 关于培养高层次管理会计人才的认识与实践[j]. 财会月刊.
- [7] 余绪缨. 管理会计学科建设的方向及其相关理论的新认识[j]. 财会通讯(综合版).
- [8] 于增彪, 王竞达, 袁光华. 中国管理会计的未来发展: 研究方法、热点实务和人才培养[j]. 首都经济贸易大学学报.

- [9] 郝桂岩. 对管理会计规范化的几点思考[j]. 财会月刊.
- [10] 李艳. 管理会计规范化的本质研究[j]. 特区经济.
- [11] 颀茂华. 管理会计理论框架及其要素的构建[j]. 财会通讯(学术版).
- [12] 王斌, 高晨. 论管理会计工具整合系统[j]. 会计研究.
- [13] 余绪缨. 现代管理会计新发展的主要特点[j]. 财会通讯.
- [14] 余绪缨. 现代管理会计研究的新思维[j]. 财务与会计.
- [15] 胡玉明. 管理会计发展的历史演进[j]. 财会通讯.
- [16] 杜颖, 张佳林. 经济增加值在企业业绩评价中的应用[j]. 财经理论与实践.
- [17] 《管理会计应用与发展典型案例研究》课题组. 我国集团公司预算管理运行体系的新模式——中原石油勘探局案例研究[j]. 会计研究.
- [18] 王斌, 李莘莉. 关于企业预算目标确定及其分解的理论分析[j]. 会计研究.
- [19] 《管理会计应用与发展的典型案例研究》课题组, 林斌, 刘运国, 谭光明, 张玉虎. 作业成本法在我国铁路运输企业应用的案例研究[j]. 会计研究.
- [20] 胡玉明. 21世纪管理会计主题的转变——从企业价值增值到企业核心能力培植[j]. 外国经济与管理.

写参考文献篇二

简而言之,要实现对大学生身心素质的协调发展,真正践行体育强国的教育目标,就必须明确校园足球的教育价值,摆正足球课程的位置并正视其作用,从学生的身心特点出发,进一步深化体育改革,切实提升足球的教学质量,为校园足球实践的有效发展奠定基础.

参考文献:

[2]姜南.我国校园足球政策执行的制约因素与路径选择——际遇史密斯政策执行过程模型的视角[j].中国体育科技,2017,53(1):3-8.

徐辉华,江苏省苏州市,吴江区莘塔中学.

总结:此文为一篇关于审视和足球和实践方面的校园足球论文题目、论文提纲、校园足球论文开题报告、文献综述、参考文献的相关大学硕士和本科毕业论文.

校园足球引用文献:

写参考文献篇三

[1].关于大学生劳动教育的思考.《教育探索》.被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录pku.被南京大学《核心期刊目录》收录年10期.滕青.杨汝奎.方美君.

[2].古巴劳动教育的意义.《外国中小学教育》.被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录pku.被南京大学《核心期刊目录》收录年4期.黄南婷.

[3].情绪劳动教育在急诊科护士中的应用.《护士进修杂志》.被中信所《中国科技期刊引证报告》收录istic.被北京大学

《中文核心期刊要目总览》收录年9期. 谢仁青.

[4]. 对当代中小学劳动教育缺失的“冷”思考. 《教学与管理（中学版）》. 被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录年5期. 白雪苹.

[5]. 年学生劳动教育现状的实证研究. 《教育探索》. 被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录pku. 被南京大学《核心期刊目录》收录年8期. 鲍忠良.

[6]. 护士情绪劳动教育在创建优质护理服务示范病房中的应用. 《中华现代护理杂志》. 被中信所《中国科技期刊引证报告》收录年14期. 王秀清. 陈珊珊. 刘桂锋. 杨淑梅. 吕淑坤. 郑春丽. 徐青刚. 于洋.

[8]. 劳动教育:儿童确证自我的媒介. 《教育学术月刊》. 被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录年10期. 赵荣辉.

[9]. 少年儿童劳动意识和劳动习惯影响因素的实证分析. 《道德与文明》. 被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录pku. 被南京大学《核心期刊目录》收录年1期. 关颖.

[10]. 劳动教育应与体育、智育、德育、美育并列?答黄济教授. 《华东师范大学学报（教育科学版）》. 被北京大学《中文核心期刊要目总览》收录pku. 被南京大学《核心期刊目录》收录年3期. 瞿葆奎.

写参考文献篇四

【摘要】在全球化大背景下越来越多的德语专业毕业生进入德国企业工作，同时又有不断增多的中国企业到德国投资。但是由于对德国的相关法律不了解和文化差异带来的一系列问题使我们很多毕业生遭受职业生涯的挫折，同时也导致中国企业的投资失败。这就使得在劳资领域重要的德国劳动社

会保障法和德国企业文化成为德语专业学生以及又在德国投资意向的中国企业必须了解的内容之一。文章对德国劳动社会保障方面的法律和德国员工在德国企业文化环境中长期养成的职业习惯进行了论述。

【关键词】劳动社会保障；企业文化；劳资

随着中国企业在德国的数量不断增多，也出现了不少问题。据德国《经济》周刊报道，中国企业在德国主要存在的问题主要分为两个主要方面：一，对德国员工长期以来养成的企业文化和习惯不了解。德国员工养成了一个习惯，8小时内认真工作，8小时之外百事不管。所以中国公司在8小时内要对德国员工严格要求，不要指望员工能以厂为家，处处为公司着想，更不要指望员工不计报酬的加班加点。二，对德国相关法律法规不了解，经常无意间触犯到有关法律法规，如经常涉及到的德国劳动社会保障法。所以说做到对德国劳动社会保障法以及德国企业文化不仅对中国企业在德国投资是十分重要的，而且对于即将进入德国企业工作的德语专业毕业生来说也是必须要了解的。有关德国劳动社会保障以及德国企业文化方面的重要内容也就成为德语专业德国概况课程的重要组成部分。

一、德国劳动社会保障法

(一) 在患病情况下继续支付工资

在德国职工无劳动能力的法律状况受到很大重视。根据德国现行法律规定，所有职工都享有在一定期间内继续获得工资支付的请求。在德国社会法典中的具体规定如下：职工生病导致丧失劳动能力的，可以根据不同原因要求支付医疗费作为法定医疗保险金（社会法典第44条及以下条款。请求权数额为计入保险费率的通常所得工资的百分之七十，最高不超过工资纯收入的百分之九十。通常情况下，请求权自医生确诊为无劳动能力之日后一天产生，并且无时间上的限制，

但最长为78星期。另外职工还有医疗费请求权，但是(社会法典v)规定：只要保险对象能够获得负有缴纳保险费义务的工资的，就不得主张医疗请求权。而且职工有无过错，都享有继续支付工资的请求权。但是他也有一个前提条件：只有在劳动关系持续4个星期以上后，方产生该请求权。上面提到的78星期的构成为：职工对雇主享有最长6个星期的继续支付工资的劳动法请求权。剩下的是对医疗保险金管理机构享有的，包含医疗费请求权终止期间在内的总共为期78星期的医疗费。

(二)在协商终止劳动合同方面

在德国劳动合同可以在任何时候经过合同双方当事人协商解除。但是，如果雇员没有充足的解约理由而解除劳动合同导致失业，雇员就要自己承担失业保险方面的损失，有可能暂停领取最长12星期的失业津贴。

(三)劳动合同的有效期

德国民法规定合同期限分为固定期合同，无固定期合同和以完成一定工作为期限。在德国如果签订固定期合同是需要理由的。如：

1. 企业对该工作的需求只是暂时的；
2. 固定期限紧随培训或学业之后，是为了帮助雇员适应接下来的工作；
3. 工作性质适合固定期限；
4. 属于试用期；
5. 由于雇员自身的原因适合固定期限；

6. 为公共机构的临时职位聘用的雇员可以得到家庭补助；

7. 基于某项判决。

如此看来德国雇主法还是倾向订立无固定期限的劳动关系，以上列举的情况属于特殊情况。需要注意的是，在德国如果签订的固定期限合同到期后雇主在明知的情況下仍然任凭劳动关系发展下去，那么该固定期限合同即转为无固定期限合同。

(四) 按约定解除合同规定

在通知期限方面，德国民法典要求，通知期限为某月的15日前或月底前的4个星期。对于存在两年以上的劳动关系，节约通知则要求延长为某年底的1至6个月。这种通知期限的规定同样适合对雇员规定。但是在试用期的6个月中的通知期限则为两个星期，不需要固定的终止日期。

二、德国企业文化——员工的职业习惯

(一) 人力资源管理

众所周知德国企业历来力求企业人员少而精，工作效率高。从经理、工程师到技术员都要接受定期考核。在人员晋升方面，德国人认为，35岁以上的人才具备担当管理者的资格。在晋升时强调技术第一。对企业管理者的要求是，现把他们派遣到研究部门工作几年，然后学习管理经验。这样造成的结果是晋升速度缓慢。晋升为总经理时通常情况下为40岁至50岁之间。目的是保证管理者都要收过高等教育，实现专家治理企业。

(二) 员工职业培训

德国的职业培训是一种双元制职业培训，学员学习的地点为

两个独立不同的部门或机构，即职业培训学校和企业内部的车间或实验室。学员能够接受培训有一个前提条件，那就是在培训之前要和企业签订培训合同。合同对培训期间的学徒工资、培训期间的休假以及双方在培训期间的责任与义务都做出了详细的描述。

(三) 劳动收入的构成与分配

工资由基本工资、岗位补助、超时补助、家庭状况补助（按照家庭中儿童的数量按月发放的一种补助。）、圣诞节奖等其他各类补助奖金构成。作为员工收入中最主要部分的基本工资占到员工工资收入的75%—80%。目前德国员工平均每周工作小时，减去休假，每年实际工作时间约为1700小时。需要注意的是，由于德国工会的反对，计件工资的形式在德国的工资计算形式中越来越少了。在工资分配方面可分为高级职员工资和一般职员或工人工资。高级职员实行月薪制，一般没有奖金。收入的多少和工资增长多少均与资方商定。一般职员或工人实行岗位工资，即根据岗位的难易程度划分工资等级。

参考文献

[1]劳动和社会保障部第2卷，中国劳动和社会保障部法制司，中信出版社，2003年

[2]人力资源管理实务，徐光华赵丽艳张晔林赵蕾，清华大学出版社，2005年

写参考文献篇五

1. 劳动争议案件类型多样化。金融危机不仅使劳动争议案件的数量增多，同时争议案件的类型也越来越多。劳动争议案件不仅数量越来越多，而且争议类型呈现出多样化的趋势。在过去，劳动争议案件类型主要是对用人单位除名、辞退的

争议，现在主要是对违法辞退，工资、保险、福利、劳动保护等的争议，在这些案件中最多的的是劳动报酬和保险福利案件。

2. 劳动争议案件处理的缺陷显露无遗。由于我国的劳动争议仲裁制度具有繁琐的程序、环节比较多、时间比较长的缺点，同时从事劳动争议的人员不仅短缺而且大多专业化程度低，导致我国很难去处理劳动争议案件。

现在我国处于社会转型期，经济体制在进行转变（计划经济转向市场经济）；我国合同法法律不健全；我国企业的人力资源管理水平比较低；当经济发展迅速时，劳动关系问题并不会凸显出来，一旦经济发展衰退，劳动关系矛盾就会立刻凸显出来，从根本上看，企业人力资源管理存在的问题是导致企业劳动关系问题凸显的原因，主要表现在以下几个方面：

1. 企业忽视人力资源管理的重要性。通过观察我国的人力资源状况调查，能够发现在人力资源管理制度建设方面，制定企业发展战略并进行了人力资源规划的企业仅占全部企业的，在建立人力资源规划的企业中能够做到实行的企业只占其中的六分之一，而且大多企业不按照企业制定的考核制度和培训制度执行，曾经有个关于人力资源管理的调查，发现占8成的企业对工作分析、评价含义模糊不清。因为市场永远是在不断的在进行变化，企业之间的竞争也变得日益激烈，竞争的优势逐渐从降低产品的成品、提高产品的质量转变为企业人力资源的管理的人才开发。人力资源管理是提高企业竞争力和优势的源泉，离开了人力资源管理，企业的核心竞争力便会成为无本之木，无源之水，能否对企业进行有效的人力资源管理，渐渐成为评价一个企业成功的一个重要方面。经济危机后，劳动关系问题开始凸显出来，企业最大的问题就是解决人力资源管理问题，企业领导者开始重新对人力资源管理进行思考，渐渐感受到了人力资源管理的重要性。

2. 以往企业的人力资源理理念大于实践。通过观察，能够发

现我国虽然掌握着先进的人力资源管理理念，但是缺乏实践操作，如“中国人先进的概念能够和美国人相比，只要美国人登出了新东西，在一星期后一定能在中国的报纸上看到”、“多年来理念是满天飞，行动是地上爬”，由于我国人力资源管理方面存在以下缺点：我国对人力资源管理的分析不到位、我国没有人力资源管理说明书，导致我国无法对员工给予该应得的报酬。我国企业大多实践操作方面比较薄弱，受经济危机冲击以后大多陷入困境，不知道通过什么手段来应对危机，只能采取最简单的裁员手段，因为我国没有对人力资源管理评价的规定，导致企业中员工的质量良莠不齐，一味裁员，有可能会裁掉具备理念和实践经验的员工，降低企业的竞争力。现如今，经济开始复苏，企业出现了招人难这一现象就很好的证明了这一点，企业应该通过加强人力资源管理来解决人力资源管理存在的问题。

3. 企业人力资源管理的法律制度不完善。我国企业人力资源管理的法律制度还不是太完善，劳动争议案件没有得到很好只能累计下来，导致我国劳动争议案件出现“井喷”现象，大部分企业仍存在拖欠员工工资、超时加班、不与劳动者签订劳动就业合同等行为，当员工与企业领导者产生矛盾时，劳动者通常会选择集体罢工等不规范的做法，在一定程度上加剧了人力资源管理的困难。还有，随着《劳动合同法》法律的颁布和类似法律知识的宣传，劳动者的维权意识开始增强，也在一定程度上导致了劳动争议案件的增加。在此情况下，对企业造成了很多压力，一是来自劳动者自身维权意识的增强；二是企业受政府的监管；三是来自社会舆论的压力，企业不得不根据《劳动合同法》规定的制服来执行，加快了人力资源管理法制化的进程。

曾经有个学者说过，经济危机对于企业来说是一把双刃剑，它有好的一面，也有坏的一面。坏的一面指的是，席卷全球的经济危机，使大多企业陷入绝境，经济呈现一片萧条的景象；好的一面指的是经济危机在一定程度上是一次机遇，经济的调整必然会使国内的资金、资源、人才进行重新配置，甚

至是国际性的重新配置，其中最重要的配置就是人才的重新配置，人才的重新配置，给企业人力资源管理带来的新的契机，所以我们应该以此为契机，抓住机遇，积极的迎接挑战，通过创新提高企业人力资源管理水平，从而促进和谐的劳动关系的构建。

1. 坚持以人为本，创新人力资源管理。现代企业管理关注的是以人为本，要提升企业对员工的人文关怀。人力资源管理的精髓是以人为本，只有提高了企业的人力资源管理水平，改善了员工的工作环境，关注员工的切身利益，才能真正实现以人为本。为了提高企业的人力资源管理水平，必须要进行人力资源管理实践，主要体现在以下几个方面：

c.加强对员工的培训，让员工通过培训提高自身的素质，来增强企业的竞争力。

d.提出福利措施，调动员工的积极性。

2. 企业应抓住机遇，为发展做好人才储备。人力资源作为企业的第一资源，对企业的发展起着至关重要的作用。经济危机虽然导致大部分企业采取裁员的手段，但是也为我国企业带来了机遇，企业能够在此状况下，吸收高素质人才和紧缺人才，从而促进企业实现良好发展。企业抓住机遇主要体现在以下几个方面：

b.企业应对危机时能够培育人才，经济危机给企业带来了前所未有的困境，在面对困境时，企业员工的能力就可以显现出来。

c.企业应建立有效的激励机制，调动员工的积极性。在经济危机下，企业很容易吸收优质人才，同时也很容易流失优质人才，为了不让优质人才流失，企业应该建立有效的激励和奖励机制，调动人才的积极性，从而更好的服务于企业，企业得以良好发展。企业在应对经济危机时，应充分抓住机遇，

通过创新提高企业的人力资源管理水平，具体情况具体分析，才能构建核销的劳动关系，促进企业的又好又快发展。