

استفاده‌کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمانهای واقعی معطوف گشت؟

● مرحله سوم در سالهای ۱۹۷۶-۱۹۷۱ دوره توجه محققان و سازمانها به حسابداری منابع انسانی بود. تلاش برای به‌کاربردن آن بیشتر توسط سازمانهای کوچک صورت می‌گرفت، برآوردها و نتیجه‌گیریهای به‌هم‌آمده براساس اثرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر روی مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه‌گذاران بود؟

● مرحله چهارم در سالهای ۱۹۸۰-۱۹۷۶ دوره توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه‌های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بود؟

● مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تاکنون دوره تجدید حیات توجه به حسابداری منابع انسانی است. این مسئله به کمک مطالعات جدید، به‌صورت کوشش بعضی از سازمانهای بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است.

در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت به‌وجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا، دلار، موضوع نیروی انسانی به‌عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها به‌مثابه یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی در موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافته است که از یک طرف جزو منابع لایزال تلقی می‌شوند و از طرف دیگر کم‌توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد و در حسابداری نوین نیز مباحث خاصی را مطرح کرده است. در واقع امروز تردیدی نیست که باید منابع نیروی انسانی نیز قیمت‌گذاری شود و به‌عنوان بخشی از داراییهای شرکتها در ترازنامه انعکاس یابد و استهلاک این منابع نیز به‌شیوه خاص محاسبه و در نظر گرفته شود. ارزیابی عملکرد واحد منابع انسانی تنها در ارقام سود خلاصه نمی‌شود، بلکه در بسیاری کشورها استهلاک منابع انسانی نیز در مجموعه هزینه‌های قابل قبول مالیاتی تلقی می‌شود که این موضوع به‌نوبه خود سود را افزایش می‌دهد.

(ب): حسابداری منابع انسانی چیست؟
حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری در محدوده

حسابداری منابع انسانی

از: ابراهیم رئیسی

مقدمه

حسابداری به‌عنوان یکی از شاخه‌های علوم اجتماعی در صدد گزارش وضعیت مالی و عملکرد اقتصادی اشخاص اعم از حقیقی و حقوقی است. زمانی که پارامتر انسان در گزارش وضعیت مالی و نتیجه عملیات مدنظر قرار نگیرد، ارزشهای انسانی نیز جایی در حسابداری ندارد. به‌نظر می‌رسد به‌منظور حصول به اهداف ذیل بایستی حسابداری منابع انسانی جنبه‌های کمی و عملی پیدا کند:

۱- ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارشات مالی؛
۲- احتساب سرمایه‌گذاری یک سازمان در منابع انسانی خود؛
۳- افزایش کارآیی مدیریت منابع انسانی و ایجاد امکاناتی برای ارزشیابی خط‌مشی‌های پرسنلی نظیر برنامه‌های آموزشی و توجیهی؛
۵- ارزیابی منابع انسانی یک سازمان از این‌نظر که حفظ شده، تحلیل رفته و یا توسعه یافته است؛

۶- شناسایی سود غیرعملیاتی و بهره‌وری ایجادشده ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی؛

۷- محاسبه میزان ارزشی که منابع انسانی در سایر منابع مالی و فیزیکی یک سازمان ایجاد می‌کند.

با توجه به نیاز مدیریت به اطلاعات برای

تصمیم‌گیری، حسابداری منابع انسانی (HRA = HUMAN RESOURCING ACCOUNTING) اطلاعاتی را فراهم می‌آورد که مدیران هرچه بهتر و مفیدتر بتوانند از منابع انسانی تحت اختیارشان استفاده کنند.

(الف): تاریخچه حسابداری منابع انسانی
حسابداری منابع انسانی سرلود نیازهای عصر خود، رشد و گسترش دانش بشری و نیز نیازهای اطلاعاتی استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری است. تحقیقات در این زمینه از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب «مدیریت انسانی» گسترش یافته است. این مکتب انسان را به‌عنوان یکی از منابع باارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می‌دهد و معتقد به رفتاری شایسته و درخور این ارزشهاست.

فلم هولتز (FLAM HOLTZ) پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می‌کند:

● مرحله اول طی سالهای ۱۹۶۶-۱۹۶۰ عبارت بود از مفهوم حسابداری منابع انسانی که استنتاجی از نظریه اقتصادی «سرمایه انسانی» و بعد از آن متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و سرانجام متأثر از روان‌شناسی سازمانهای متمرکز و موثر بودن نقش رهبری در سازمان بود؛

● مرحله دوم بین سالهای ۱۹۷۱-۱۹۶۶ دوره‌ای بود که در آن تحقیقات فنی و عملی به الگوهایی برای اندازه‌گیری دقیق و تعیین هویت

از خالی ماندن پست مورد نظر تأثیر می‌پذیرند. (۲-۲): ارزش اقتصادی منابع انسانی مانند ارزش اقتصادی همه صنایع به ظرفیت کارفرما برای استفاده از توان بالقوه این نیروها بستگی دارد. به‌طور مشخص ارزش اقتصادی نیروی انسانی همان ارزش فعلی خدماتی است که در آینده از آنها انتظار می‌رود.

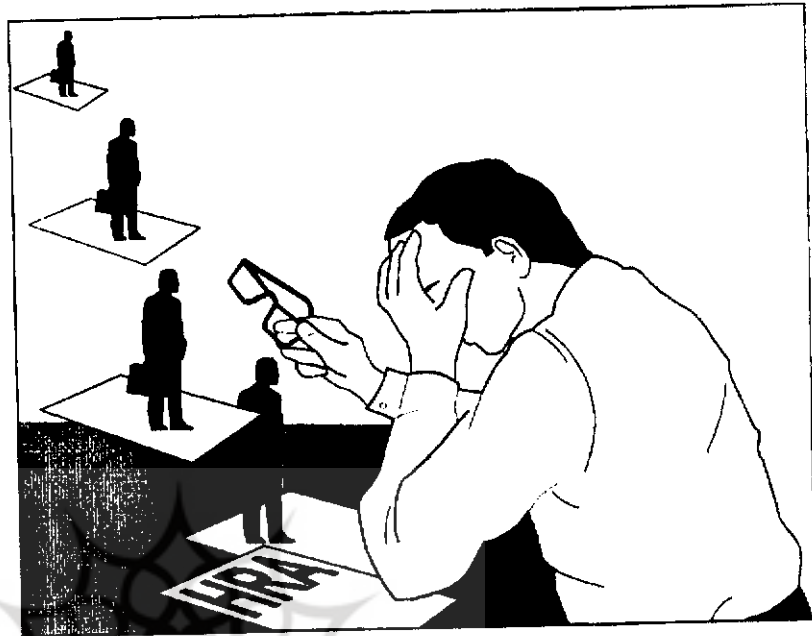
ج): اندازه‌گیریهای غیر پولی منابع انسانی
در سال ۱۳۵۲ کمیته حسابداری منابع انسانی (COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES ACCOUNTING = CHRA) به اهمیت بالقوه معیارهای غیر پولی در امر تصمیم‌گیری پی برد. یکی از این معیارها می‌تواند تهیه لیستی از افراد مهم سازمان و مهارت‌های آنها به‌عنوان دارایی باشد. میزان دانش، مهارت، سلامت، قابلیت بهره‌برداری از آنها و عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند به‌عنوان سایر داراییهای انسانی تلقی شوند.

مهمترین گروه معیارهای رفتاری غیر پولی توسط رنسیس لیکرت (RENSIS LIKERT) به‌وجود آمده است. مدل او شامل: ۱ - متغیرهای سببی (متغیرهای مستقلی که توسط مدیریت قابل تغییر است) ۲ - متغیرهای واسطه‌ای (دارای بازتاب بر روی سلامت داخل سازمان مانند وفاداری، رفتار، محرکات، عملکرد و هدفها و درک اعضای سازمان است). ۳ - متغیرهای نهایی (مانند قدرت تولید، هزینه‌ها، رشد، سهم بازار و درآمدها) است.

د): مدل اندازه‌گیری منابع انسانی
در سال ۱۹۷۰ تعدادی از محققان مدل‌های ارزیابی حسابداری منابع انسانی را به‌عنوان زمینه‌ای برای کاربردهای عملی معرفی کردند. در سال ۱۹۷۱ هولتز به ارائه مدلی پرداخت که می‌توانست اثر تغییر موقعیت شغلی یک کارمند را در کلیه مراحل گوناگون سازمانی تعقیب کند. مدل حالات خدمات (SERVICE STATES) وی، عرضه‌کننده مقدار مشخصی از خدمات در یک دوره زمانی معین است. براساس احتمال اشغال وضعیهای گوناگون سازمانی توسط یک فرد خدمات مورد انتظار ارائه شده توسط این شخص را می‌توان براساس فرمول زیر محاسبه کرد:

$$E(S) = \sum_{i=1}^n SI P(SI)$$

در این مدل (S) عبارت است از کمیت خدمات



۱ - هزینه‌های جایگزینی پستی یا شغلی
۲ - هزینه‌های پرسنلی.
(۲-۱) هزینه‌های جایگزینی پستی (شغلی): هزینه‌هایی هستند که برای جایگزین کردن فردی که یک پست سازمانی را اشغال کرده است با شخصی که بتواند خدمت مشابهی را در این پست سازمانی ارائه کند باید تحمل کرد و این‌گونه هزینه‌ها خود از سه بخش (هزینه‌های تسامین، هزینه‌های پرورشی یا آموزشی، هزینه‌های کناره‌گیری) تشکیل می‌شوند.
(۲-۱-۱): هزینه‌های کناره‌گیری: مبالغی هستند که بابت کناره‌گیری هر یک با تعدادی از شاغلان پستهای سازمانی صرف می‌شوند. این هزینه‌ها عبارتند از: هزینه پاداش یا اجرت کناره‌گیری، هزینه مابه‌التفاوت پیش از کناره‌گیری، هزینه خالی‌ماندن پست سازمانی، نباید فراموش کرد که هزینه پاداش یا اجرت کناره‌گیری در واقع همان هزینه بازخرید سنوات خدمت (مزایای پایان خدمت) است و هزینه‌های مابه‌التفاوت پیش از کناره‌گیری ناشی از کاهش بهره‌وری فرد قبل از کناره‌گیری است، زیرا به‌طور معمول کارآیی هر فرد پیش از کناره‌گیری ناشی از کاهش بهره‌وری فرد قبل از کناره‌گیری است، زیرا به‌طور معمول کارآیی هر فرد پیش از کناره‌گیری کاهش می‌یابد. هزینه‌های خالی ماندن پست سازمانی، هزینه‌ای است غیر مستقیم که از کاهش کارآیی پستهای که

مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش‌گذاری نیروی انسانی به‌عنوان منابع اصلی هر موسسه است. این هزینه‌ها نظیر سایر هزینه‌ها از دو بخش هزینه‌های جاری و سرمایه‌ای تشکیل می‌شود، به‌تعبیر دیگر می‌توان این‌گونه هزینه‌ها را شامل هزینه‌های مصرفی و هزینه‌های فرصتهای از دست رفته دانست که دارای دو عنصر هزینه مستقیم و غیرمستقیم هستند. هزینه‌های منابع انسانی از دو بخش هزینه اولیه و هزینه جایگزینی تشکیل می‌شود:

۱ - هزینه‌های اولیه: هزینه‌های اولیه منابع انسانی کلیه وجوهی هستند که برای تامین و پرورش نیروی انسانی مصرف می‌گردند و شامل هزینه‌های گزینش نیروی انسانی، استخدام، استقرار، جهت‌دهی و آموزش حین خدمت، بازآموزی و آموزشهای کاربردی و تخصصی به‌منظور کسب مهارت‌های لازم می‌شوند. این تعریف در مورد سایر منابع نیز تقریباً کاربرد دارد، چرا که هزینه‌های اولیه کارخانجات و تجهیزات همان مبالغی هستند که برای تحصیل این منابع صرف می‌شود.

۲ - هزینه‌های جایگزینی: هزینه‌هایی هستند که باید برای جایگزینی پرسنلی متحمل شد که در حال حاضر در موسسه یا واحد مشغول به‌کار هستند و به دو بخش تقسیم می‌شوند:

تحت تاثیر قرار دهد که افزایش روش حسابداری منابع انسانی به طریقی باشد که در آن انسانها به مثابه سرمایه‌ای بلندمدت تلقی گردند، نه اینکه به صورت مخارج کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند. با استفاده از حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزار مدیریت می توان سرمایه گذارهای پیشنهادی بر روی منابع انسانی را براساس ارزش هزینه ارزیابی کرد. این فن اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیریهای از قبیل تخصیص بهینه، پرورش، موازنه نیروی انسانی را فراهم می‌کند.

چنانچه بپذیریم که هزینه منابع انسانی جزو هزینه‌های سرمایه‌ای تلقی شوند قاعداً باید در ترکیب اقلام ترازنامه شرکتها شاهد تغییر و تحول جدی از این بابت باشیم. به طوری که برآورد ارزش تحقق‌پذیر مورد انتظار به عنوان یک قلم دارایی ثبت و سهم سالانه نیز مستهلک شود. اگر چنین روندی صورت گیرد با توجه به تغییرات گسترده علوم و تجهیزات و فناوری و سهم نیروی انسانی و بهای تمام شده محصولات نرم‌افزاری، اساساً درصد عمده بهای تمام شده محصولات و کالاها ناشی از ارزش افزوده منابع انسانی مستهلک شده در این محصولات و کالاها خواهد بود. در خاتمه نباید فراموش کرد که محور اساسی برنامه سوم توسعه، اشتغال جوانان است، امروزه مهمترین تکنولوژی مدیریت است و اگر موفقیتی در توسعه حاصل شود، موهون توجه به نیروی انسانی و محیط اجتماعی است. بی‌تردید چالش دهه سوم انقلاب اسلامی، چالش مدیریتی است و در صورتی که درصد نایل شدن به اهداف ملی هستیم توجه به نیروی انسانی و ارتقای سطح بهره‌وری در این زمینه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و در این میان نقش حسابداری منابع انسانی بیش از پیش حساس تر خواهد بود. □

منابع:

گری سیگل، هلن مارکونی، حسابداری رفتاری، ترجمه علی رحمانی، ۱۳۷۳
فلم هولتز، حسابداری منابع انسانی، مترجمان عبدالرضا تالانه و امیر پوریانسنب، ۱۳۷۳
احمد بلکویی، تئوری حسابداری اجتماعی، ترجمه محمدرضا جعفری، ۱۳۷۲

● ابراهیم رئیس: دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری

بی‌تردید دهه سوم انقلاب اسلامی، چالش مدیریتی است و توجه به نیروی انسانی و افزایش سطح بهره‌وری را باید جدی گرفت و در این میان نقش حسابداری منابع انسانی حساس تر خواهد بود.



حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم و روشهای حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است.



با استفاده از حسابداری منابع انسانی می توان سرمایه گذارهای پیشنهادی روی منابع انسانی را براساس ارزش هزینه ارزیابی کرد.



توجهی نیست که امروز منابع نیروی انسانی نیز باید قیمت گذاری شود و به عنوان بخشی از دارائیهای شرکت در ترازنامه منعکس گردد.

ه) یاداشتها:

یاداشتها نمایانگر خدمات ارائه شده به سازمان، در نتیجه اشغال نقشهای سازمانی از جانب افراد مختلف است. بنابراین سنجش ارزش هر فرد برای هر سازمان شامل مراحلی از جمله:

- ۱- تعریف یک دسته از حالت‌های متقابلاً انحصاری که هر فرد در هر سازمان اشغال می‌کند؟
 - ۲- تعیین ارزش هر حالت خدمتی برای سازمان؟
 - ۳- برآورد دوره خدمت هر فرد در سازمان؟
 - ۴- تعیین احتمال آنکه شخص در زمان مشخص در آینده، هر حالت خدمتی ممکن را اشغال می‌کند؟
 - ۵- تنزیل گردش تقدی مورد انتظار در آینده برای تعیین ارزش فعلی آنها.
- این شیوه به پیدایش معیارهای پولی برای تعیین ارزش فرد از نظر سازمان خواهد انجامید.

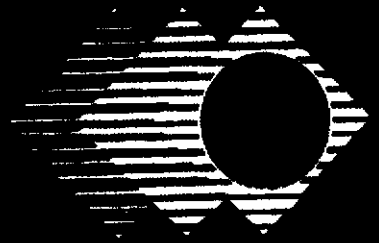
و) نتیجه گیری

عمل سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونه‌ای

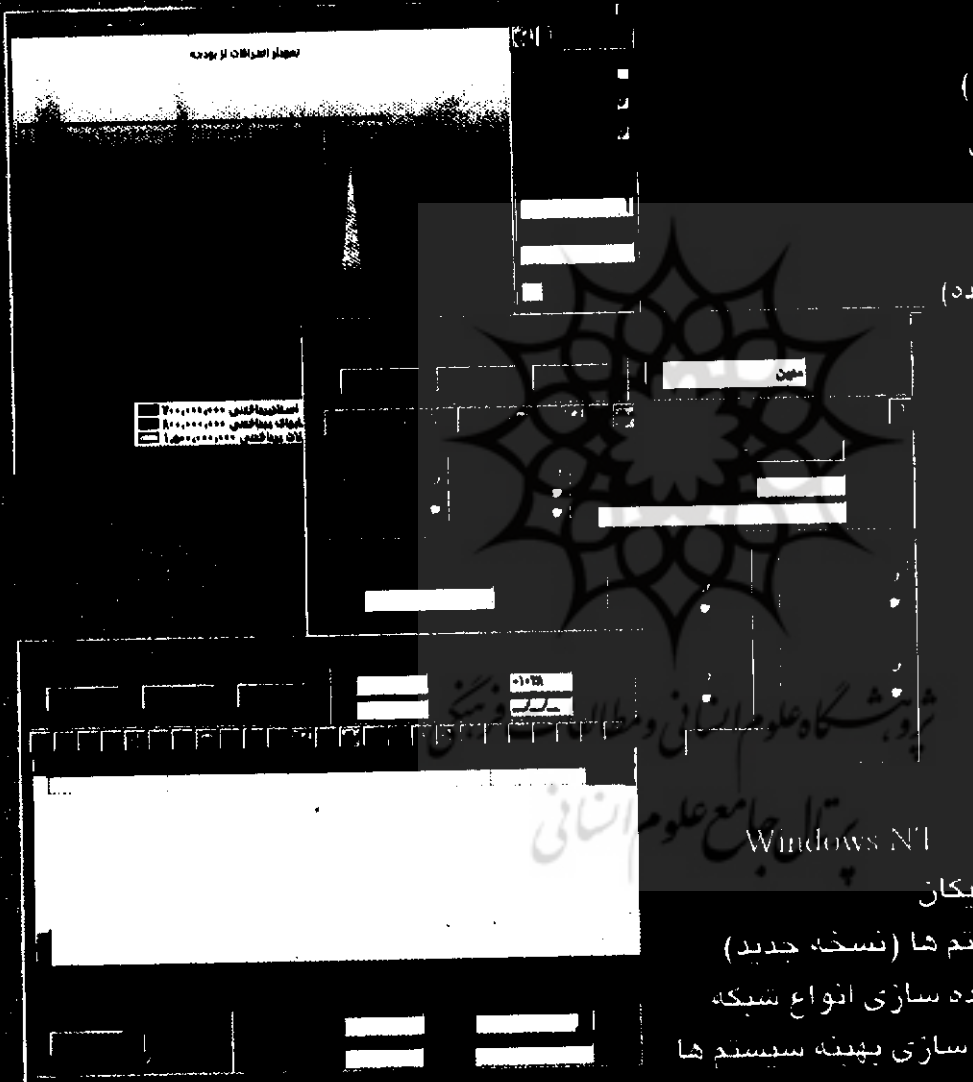
مورد انتظار از شخص در یک موقعیت سازمانی مشخص. از این رابطه می توان معادل ارزش پولی (ریالی) خدمات را از طریق ضرب کردن قیمت خدمات در مقدار خدمات مورد انتظار به دست آورد و یا به صورت سود مورد انتظار ناشی از خدمات ارائه شده توسط کارمند محاسبه و بهای خدمات مورد انتظار آتی را بعداً به ارزش فعلی آنها تبدیل کرد.

طی سالهای ۱۹۷۱ شوارتز (SHEWARTZ) مدلی را مطرح کرد که در آن ارزش اقتصادی یک کارمند را به صورت ارزش فعلی درآمد کارمند در طول عمر مفید آن در نظر گرفت و در آن احتمال مرگ کارمند را ملحوظ کرد. در سال ۱۹۷۳ مورس (MORSE) ترکیبی از دو مدل قبلی را به وجود آورد. در مدل هولتز ارزش دارائیهای انسانی سازمان با استفاده از ارزش فعلی خالص خدمات مورد ارائه توسط کارکنان تعیین شده است ولی در مدل شوارتز سعی شده سرمایه انسانی با استفاده از ارزش فعلی درآمد باقی مانده ناشی از اشتغال یک فرد در سازمان تخمین زده شود. لذا انباشت منافع ناشی از افزایش در دارائیهای انسانی مستقیماً به سود کارمندان و منافع غیرمستقیم آن به سود سازمان استخدام کننده است.

فراپيام



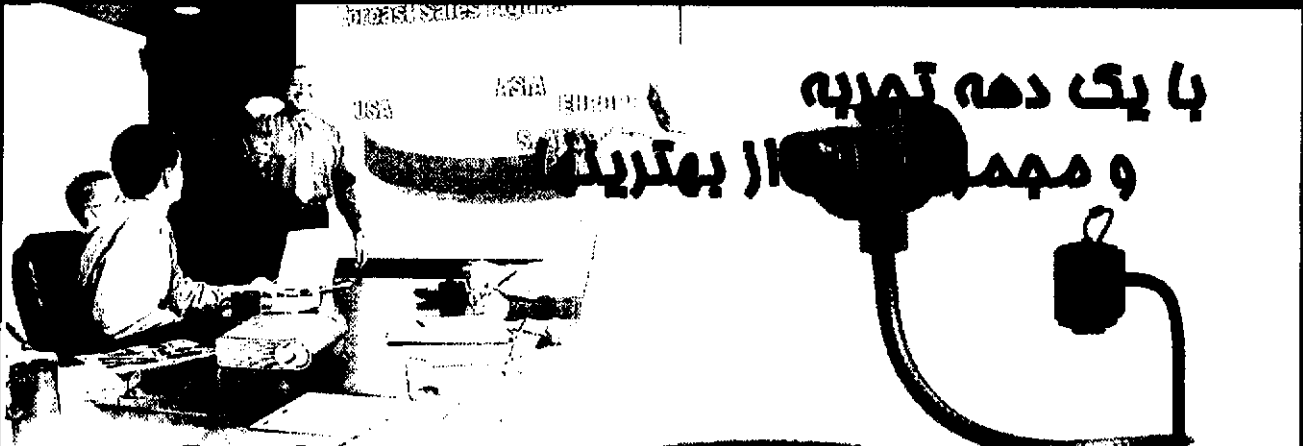
همگام با تکنولوژی روز
همراه با مدیران



- ▣ حسابداری مالی
- ▣ خزانه داری (دریافت پرداخت)
- ▣ حسابداری انبار (تعدادی ربالی)
- ▣ حقوق دستمزد و اطلاعات پرسنلی
- ▣ دارائیهای ثابت و باسن آلات
- ▣ سیستم فروش
- ▣ حسابداری صنعتی (قیمت تمام شده)
- ▣ برنامه ریزی تولید و فرمولاسیون

- ▣ تک کاربره و چند کاربره تحت Windows NT
- ▣ خدمات پشتیبانی و آموزش رایگان
- ▣ یویابی و توسعه ماهانه سیستم ها (نسخه جدید)
- ▣ ارائه خدمات سخت افزار و پیاده سازی انواع شبکه
- ▣ ارائه مشاوره مالی جهت پیاده سازی بهینه سیستم ها

ایستگاه داده‌ها



با یک دهه تجربه

و مهمانان از بهترینها

Paypal.com

مکتوب‌های سیواری و تصویری

دهنده پیام به بعدی

الکترونیک

تجهیزات الکترونیکی

TV Tuner

لیزر پهن

آورد

پرده نمایش و ...

جدید ترین سیستم‌های آموزشی و نمایشی

از معتبر ترین سازندگان دنیا

Mitsubishi

+

PHILIPS

VideoLabs

DA-LITE

Soft Board
Hitachi

(Electronic copyboard)

تهران : (۰۲۱) ۸۳۳۰۸۳۳
تلفن : ۸۳۳۰۸۳۳

تهران : (۰۲۱) ۸۳۳۰۸۳۳
تلفن : ۸۳۳۰۸۳۳

تهران : (۰۲۱) ۸۳۳۰۸۳۳
تلفن : ۸۳۳۰۸۳۳

Web : <http://www.paypal.com>
E-mail : sales@paypal.com

لطفاً حرکت نکنید...



... و فقط در چند ثانیه

امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

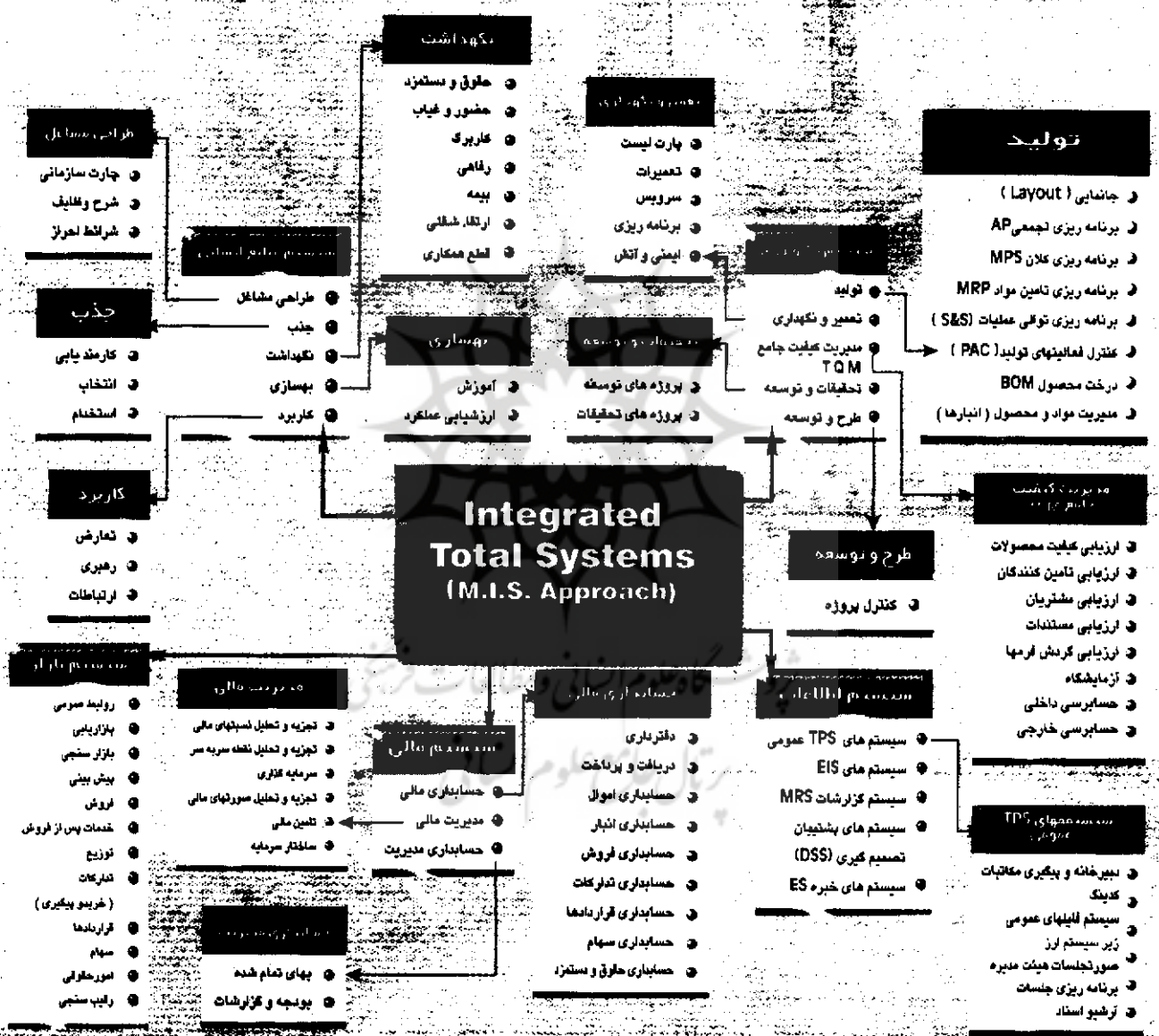
- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
- نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
- صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس
- به‌کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
- کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و ویژگی‌های ایمنی را می‌پذیرد از قبیل:
 - چاپ‌های ایمنی ● مولوکرام ● نوار امضاء ایمنی
 - نوارهای مغناطیسی ● بارکد ● BARCODE ● سلول‌های حافظه MICROCHIP
- قابل استفاده در سیستم‌های ایمنی ACCESS CONTROL و قفل‌های کارت‌های MICRO LOCK
- قابلیت اضافه نمودن تصویر و اطلاعات به کارت‌های آماده با سلول حافظه (SMART CARD)
- قابلیت انعطاف برای یک کارت فوری و یا به صورت انباشته
- قابلیت اجرای متعده بر روی یک نمونه
- امکانات متعدد و فراوان دیگری بر حسب نیاز در سیستم قابل اعمال خواهد بود

شرکت کامپیوتری پایگاه داده‌ها: تهران: خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، طبقه سوم، شماره ۱
تلفن: ۸۸۳۶۶۸۰ - ۸۸۲۷۰۳۱ - ۸۸۲۴۲۸۷ فاکس: ۸۸۲۴۲۸۷

آینده ما، اکنون آغاز شده است.

خدمات مدیریت و سیستم های کامپیوتری

سیستم های جامع یکپارچه با رویکرد M.I.S.



پژانده سال های دی

- گروه کارخانجات ساران
- شرکت فرآورده های نسوز ایران
- شرکت پرع پل
- شرکت واران ایران
- شرکت آرد لیز
- شرکت روغن های پارس
- شرکت پارس کربن
- شرکت پارس کربن
- شرکت پارس کربن
- گروه های صنعتی فولاد مبارز

تهران ۱۵۸۷۶ خیابان آستاد خطری
 خیابان عروج تور، کوچه ششم، پلاک ۶
 تلفن: ۷۷۳۶۶۶۶ (خط ۱)
 فکس: ۷۷۳۵۲۸۹



E-mail: Pars-system@nada.net