



حسابداری منابع انسانی و نیاز به آن در شرکت‌های بیمه

تألیف: نوشین لالیان پور

- رئیس اداره کتابخانه، اسناد علمی و نشریات پژوهشکده بیمه
و کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، گرایش بیمه

مقدمه

سرمايه‌های انسانی به چه طريقي تعيين شوند؟» هرچند که تهیه اطلاعات کافی و معتبر در مورد سرمايه‌های انسانی به صورت اعداد و ارقام در محدوده ترازنامه‌های سنتی بسیار مشکل بود، روش‌های جدیدی در حسابداری منابع انسانی شکل گرفتند که تا حد زیادی در پاسخ‌گویی به این پرسش کمک کردند. لازم به ذکر است که حسابداری منابع انسانی به این مفهوم نیست که اعداد و ارقامی را به سرمايه‌های انسانی نسبت دهیم، بلکه به معنای حمایت کردن، رشد و توسعه نیروی انسانی است.

با نگرشی دقیق و سیستمی به سازمان، در می‌یابیم که انسان مهم‌ترین عنصر در رسیدن به اهداف سازمانی، ارتقای کیفیت و کمیت محصولات و یا خدمات سازمانی است و موفقیت و شکست سازمان به میزان زیادی به او بستگی دارد. پس تعیین جایگاه و ارزش منابع انسانی و افزایش کارایی نیروی انسانی اهمیت بسیار زیادی دارد. در دنیایی که به سمت تغییرات اساسی در تمام زمینه‌های اقتصادی، سیاسی و ... می‌رود، قیمت‌گذاری نیروی انسانی و انعکاس آن به عنوان دارایی در ترازنامه سازمان‌ها به خصوص شرکت‌های بیمه امری ضروری است.

۱. تاریخچه حسابداری منابع انسانی

تحقیقات در زمینه حسابداری منابع انسانی از سال ۱۹۶۰ آغاز شده و همگام با مکتب «مدیریت انسانی» گسترش یافته است. این مکتب انسان را به عنوان یکی از منابع باارزش هر سازمان مورد توجه خاص قرار می‌دهد و معتقد به رفتاری شایسته و درخور این ارزش‌هاست.

فلم هولتز^۱ پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می‌کند: مرحله اول طی سال‌های ۱۹۶۶-۱۹۶۰، عبارت

در گذشته‌ای نه‌چندان دور، ارزش تشکیلات اقتصادی در ترازنامه‌های سنتی به صورت ساختمان، ماشین‌آلات، میزان تولید و ... اندازه‌گیری می‌شد، اما با ظهور این اندیشه که سرمايه‌های انسانی، قسمت عمده‌ای از تشکیلات اقتصادی را تشکیل می‌دهند، ارزش‌گذاری‌های سنتی زیر سؤال رفتند و این سؤال در اذهان شکل گرفت که «ارزش

1. Flameholtz, 1971



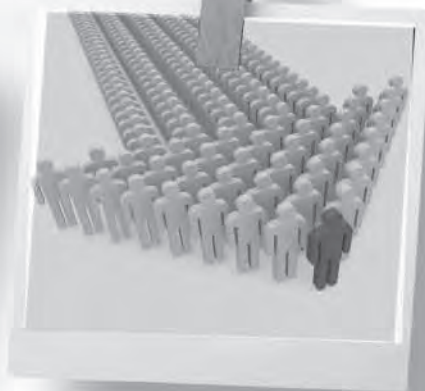
از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به‌عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها به مثابه یک اصل بدیهی مطرح شد. در مباحث جدید مدیریتی، موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافته است که از یک طرف جزو منابع لایزال تلقی می‌شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آنها، کلیه منابع دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در حسابداری نوین نیز مباحث خاصی را مطرح کرده است. در واقع امروز تردیدی نیست که باید منابع نیروی انسانی نیز قیمت گذاری شود و به‌عنوان بخشی از دارایی‌های شرکت‌ها در ترازنامه انعکاس یابد و استهلاک این منابع نیز به شیوه خاص محاسبه و در نظر گرفته شود. ارزیابی عملکرد واحد منابع انسانی تنها در ارقام سود خلاصه نمی‌شود، بلکه در بسیاری از کشورها استهلاک منابع انسانی نیز در مجموعه هزینه‌های قابل قبول مالیاتی تلقی می‌شود که این موضوع به نوبه خود سود را افزایش می‌دهد (رئسی، ۱۳۸۰).

حسابداری منابع انسانی بر این مبنا شکل گرفته است

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 مؤثر بودن نقش رهبری در سازمان بود.

در مرحله دوم بین سال‌های ۱۹۶۶-۱۹۷۱، تحقیقات فنی و عملی به الگوهایی برای اندازه‌گیری دقیق و تعیین هویت استفاده‌کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های واقعی معطوف شد. مرحله سوم در سال‌های ۱۹۷۱-۱۹۷۹، دوره توجه محققان و سازمان‌ها به حسابداری منابع انسانی بود. تلاش برای به کار بردن آن بیشتر توسط سازمان‌های کوچک صورت می‌گرفت. مرحله چهارم در سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۷۶، دوره توجه نکردن محققان حسابداری و مؤسسه‌های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بود. مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تاکنون دوره تجدید حیات توجه به حسابداری منابع انسانی است (رئسی، ۱۳۸۰).

در سال ۱۹۸۰ تفکر نوینی در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت به وجود آمد و پس از شناور شدن نرخ ارز و



۳. چرا حسابداری منابع انسانی؟

طبق نظر لیکرت^۲، حسابداری منابع انسانی این مزایا را برای سازمان‌ها دارد:

- به مدیران جهت اتخاذ تصمیمات بهینه در زمینه چگونگی تخصیص منابع انسانی، شناسایی و حفظ آنها کمک می‌کند که منجر به اثربخشی هزینه‌ها می‌شود.
- به مدیران منابع انسانی امکان اندازه‌گیری میزان اثربخشی نیروهای انسانی را می‌دهد؛
- به کنترل نیروی انسانی به‌عنوان دارایی کمک می‌کند که بتوان مشخص کرد که آنها دارایی‌هایی هستند که از آنها قدر دانی کرد، آنها را تنبیه نمود و یا از آنها محافظت کرد.

- به توسعه اصول مدیریتی در جهت دسته‌بندی پیامدهای مالی فعالیت‌های مختلف کمک می‌کند.
- در مورد هزینه‌هایی که منابع انسانی به سازمان تحمیل کرده‌اند و در مورد سودی که ناشی از سرمایه‌گذاری بر روی آنهاست، اطلاعات مقایسه‌ای می‌دهد

(Human resource accounting, 2010).

2. Likert, 1971

که تا جای ممکن ارزش بازار و ارزش دفتری را به هم نزدیک کند؛ براین اساس روش‌های زیادی بیان شده‌اند: مانند مدل ارزش‌گذاری پاداش‌های تصادفی، مدل ارزش فعلی درآمدهای آتی و مدل سود خالص برابر اطمینان.

۲. تعریف حسابداری منابع انسانی

کمیته حسابداری منابع انسانی آمریکا^۱، حسابداری منابع انسانی را به این صورت بیان کرده است: حسابداری منابع انسانی، فرآیند تشخیص و سنجش داده‌های مربوط به منابع انسانی و ارائه گزارش آن به اشخاص ذی‌نفع است. طبق این تعریف، دو مفهوم استنباط می‌شود:

- انسان‌ها منابع با ارزشی برای تشکیلات اقتصادی هستند؛

- وجود اطلاعات جهت سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی و تعیین ارزش منابع انسانی، برای تصمیم‌گیری‌های تشکیلات اقتصادی بسیار با ارزش است

(Human resources planning and development: human recourse accounting, 2010).

1. American Accounting Association's Committee

۴. نیروی انسانی به‌عنوان دارایی یا هزینه؟

منابع انسانی از زمانی به‌عنوان دارایی مطرح شد که نظریه حسابداری منابع انسانی شکل گرفت و هر زمانی که قرار است این دارایی ارزش گذاری شود، بین صاحب‌نظران، مباحث زیادی شکل می‌گیرد؛ مثلاً اینکه آیا کارکنان، دارایی مشهود هستند یا خیر؟

در خصوص مطرح شدن منابع انسانی به‌صورت هزینه^۱ می‌توان گفت، هزینه‌های نیروی انسانی نیز مانند سایر هزینه‌ها از دو بخش هزینه‌های اولیه و هزینه‌های جایگزینی تشکیل می‌شود. هزینه‌های اولیه تمام هزینه‌هایی هستند که برای آموزش و پرورش منابع انسانی مصرف می‌شوند مانند:

- هزینه‌های گزینش و جذب نیروی انسانی؛
- انتخاب؛
- استخدام؛
- آموزش ضمن خدمت؛
- آموزش‌های تخصصی و کاربردی جهت کسب مهارت‌های لازم.

هزینه‌های جایگزینی برای جایگزین کردن منابع انسانی فعلی با افرادی که جدید استخدام شده‌اند، استفاده می‌شوند، مانند:

- ترک خدمت؛
- استعفا و یا اخراج کارکنان فعلی؛
- هزینه خالی ماندن پست سازمانی؛
- هزینه بازخرید؛
- هزینه کاهش بهره‌وری فرد قبل از کناره‌گیری؛
- هزینه‌های آموزش و جذب نیروی جدید.

اما سؤال این است که افراد چگونه به‌عنوان دارایی در صورت‌های مالی و ترازنامه‌های سنتی گزارش شوند؟ به‌عنوان دارایی یا هزینه؟ آنچه که مسلم است اینکه افراد،

۱. منظور بخشی از مخارجی است که در دوره حسابداری به مصرف رسیده باشند.

هزینه‌های نیروی انسانی
نیز مانند سایر هزینه‌ها
از دو بخش هزینه‌های
اولیه و هزینه‌های
جایگزینی تشکیل
می‌شود

دارایی سازمان محسوب نمی‌شوند بلکه خدماتی که انجام می‌دهند، می‌تواند در آینده برای سازمان دارایی ایجاد کند، پس خدمات انسان‌ها دارایی محسوب می‌شوند نه خود آنها (Barcons-Vilardell et al, 1999).

۵. حسابداری منابع انسانی در شرکت‌های بیمه

امروزه ارزش بسیاری از شرکت‌ها به‌خصوص شرکت‌های خدماتی مانند شرکت‌های بیمه تا حد زیادی تابع دانش و مهارت نیروی انسانی آنهاست. پس نیروی انسانی مقدم بر سرمایه و مستقل از آن است؛ زیرا ارزش افزوده حاصل از سرمایه موجود، تابع میزان دانش و مهارت نیروی انسانی استفاده‌کننده از آن است، بنابراین منابع انسانی در مقایسه با سرمایه، ممتازتر و برتر بوده و مستحق توجه بیشتری است. از طرفی یکی از مهم‌ترین وظایف مدیران شرکت‌های بیمه، استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدف‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه، تخصیص، نگهداری و به‌کارگیری منابع آنهاست و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع سازمانی است و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع هر سازمانی از این امر مستثنی نیست. موضوع حسابداری منابع انسانی از مباحث با اهمیت و جدیدی است که در کشور ما مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که استفاده‌کنندگان از صورت‌های مالی در شرکت‌های بیمه به اطلاعات مناسب در مورد تمام منابع اقتصادی مورد استفاده واحد اقتصادی نیازمندند، بنابراین اطلاع از منابع انسانی مورد استفاده نیز مورد توجه ایشان است. مدیریت شرکت‌های بیمه نیز به‌عنوان دسته‌ای دیگر از استفاده‌کنندگان اطلاعات مالی برای برنامه‌ریزی و کنترل منابع انسانی به چنین اطلاعاتی نیازمندند.

حسابداری منابع انسانی، روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره‌گیری از منابع انسانی است؛ بنابراین

استفاده از حسابداری منابع انسانی در سیستم‌های حسابداری شرکت‌های بیمه می‌تواند تأثیر چشمگیری در افزایش اثربخشی تصمیماتی داشته باشد که در ارتباط با نیروی انسانی است (اولادزاد، ۱۳۸۸).

واضح است که انسان قادر به ایجاد منافع بالقوه آتی است، بنابراین شرکت‌های بیمه می‌توانند ارزش انسان را مانند سایر منابع به‌عنوان ارزش فعلی خدمات آتی مورد انتظار مشخص کنند؛ بنابراین ارزش فرد عبارت است از ارزش فعلی خدماتی که انتظار می‌رود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند. البته گروهی از دانشمندان و صاحبان علم و فن، این نظریه را رد کرده و معتقدند این ارزشیابی امکان‌پذیر نیست (حسن قربان، ۱۳۷۹). در نتیجه شرکت‌های بیمه ابتدا باید مفهوم منابع انسانی را به‌صورت کیفی و سپس به‌صورت کمی مشخص کنند.

منابع انسانی فقط افراد مشغول در شرکت‌های بیمه نیستند، بلکه چیزی فراتر از تعداد افراد است. منابع انسانی به مجموعه دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، استعدادها و نگرش‌های نیروی انسانی یک سازمان اطلاق می‌شود که در واقع مجموع توانایی‌های ذاتی، دانش کسب‌شده و مهارت‌های آنان است. از آنجایی که هزینه منابع انسانی به‌راحتی قابل انعکاس است ولی ارزش آنها جایگاهی در صورت‌های مالی شرکت‌ها ندارد، شرکت‌های بیمه می‌توانند با شناسایی و اندازه‌گیری توانایی‌های ذاتی و کسب‌شده منابع انسانی خود، ارزش آنها را شناسایی کنند و تا حد امکان این ارزش را در صورت‌های مالی خود منعکس کنند.

۶. کلام آخر

در جهان پرشتاب امروز، همه شواهد حکایت از محوری‌بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد تکنولوژی‌های پیشرفته و تولید فرآورده‌های گوناگون دارد. در واقع سنگ زیربنای شرکت‌های بیمه را

نیروهای انسانی و به‌عبارت صحیح‌تر، منابع انسانی تشکیل می‌دهند.

همگام با تحولات شگفتی که امروزه در عرصه جهان رخ می‌دهد و از آن به انفجار اطلاعات، جهانی‌سازی و ... یاد می‌کنند، نوع نگرش به نیروی کار و منابع انسانی نیز به‌عنوان عوامل اصلی ایجاد این تحولات تغییر می‌کند. دیگر هیچ‌یک از مدیران عصر حاضر، نگاه ابزاری به منابع انسانی ندارند. نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد مأموریت‌ها، سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و استراتژی‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و بقای سازمان است (ابوالعالی، ۱۳۸۸).

حسابداری منابع انسانی می‌تواند شاخص با ارزشی برای شرکت‌های بیمه فراهم آورد. باید به منابع انسانی از هر جنبه‌ای در شرکت‌های بیمه توجه شود؛ چه به‌عنوان تصمیم‌گیرندگان و قانون‌گذاران در سطح کلان و چه به‌عنوان مدیران و کارکنان در سطح خرد. در این راستا منابع انسانی به شرکت‌های بیمه معنا و مفهوم می‌دهد و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌سازند. کارآمدی نیروی انسانی مستلزم توجه مدیران شرکت‌های بیمه به پیچیدگی‌های رفتاری انسان و بهره‌گیری مناسب از اصول، فنون و مهارت‌های منابع انسانی است.

هر قدر که شرکت‌های بیمه به سوی توسعه و ترقی پیش می‌روند، نیاز به نیروی انسانی کارآمد محسوس‌تر می‌شود؛ بنابراین در چنین شرایطی موفقیت شرکت‌های بیمه در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی وابسته به شایستگی منابع انسانی است و این منابع انسانی هستند که به شرکت‌های بیمه در رسیدن به اهدافشان کمک می‌کنند.

از آنجا که موفقیت شرکت‌های بیمه به استفاده مؤثر از نیروی انسانی بستگی دارد، برای تحقیقات آتی پیشنهاد می‌شود، مشخص گردد شرکت‌های بیمه کشور ایران

منابع انسانی به

مجموعه دانش،

مهارت‌ها، توانایی‌ها،

استعدادها و

نگرش‌های نیروی

انسانی یک سازمان

اطلاق می‌شود

Lesson. 35, Rai University, p.182, Viewed 13 September 2010 <<http://www.yektatadbir.com/maghalatkharegi/hesmanabeensani/8.pdf>>.

10. Likert, R 1971, 'Human organizational measurements: key to financial success', *Michigan Business Review*, May, pp 1-5.

از نظر قابلیت اعمال روش‌های ارزشیابی حسابداری منابع انسانی در چه سطحی هستند و مناسب‌ترین روش ارزشیابی قابل اعمال در این شرکت‌ها چه روشی است.

منابع

۱. ابوالعالی، بهزاد ۱۳۸۸، سرمایه انسانی مزیت رقابتی سازمان‌ها، انتشارات سرآمد، تهران.

۲. اولادزاد، پوریا ۱۳۸۸، امکان‌سنجی استفاده از حسابداری منابع انسانی در پخش و توزیع دارو،

Viewed 19 August 2010 <<http://www.modiryar.com/management-topics/account/3196-1388-11-20-05-00-27.html>>.

۳. بیمه و مدیریت منابع انسانی،

Viewed 19 August 2010 <<http://www.bih.ir/>>.

۴. حسن قربان، زهرا (زهرة) ۱۳۷۹، 'حسابداری منابع انسانی'، *مجله تدبیر*، ش ۱۰۱.

۵. رئیسی، ابراهیم ۱۳۸۰، 'حسابداری منابع انسانی'، *مجله تدبیر*، ش ۱۱۵.

6. Barcons-Vilardell, C; Moya-Gutierrez, S; Somoza-Lopez, A; Allverdia-Calafell, J & Griful-Miquela, C 1999, 'Human resource accounting', *Iaer*, vol. 5, no. 3, pp. 386-94.

7. Flamholtz, EG 1971, 'A model for human resource valuation: a stochastic process with service rewards', *The Accounting Review*, vol. 46, no. 2, pp.253-67.

8. *Human resource accounting 2010*, Unit 18, p.24, Viewed 13 September 2010 <<http://www.ignou.ac.in/edusat/mba/MS-23/Block-4/pdf/Unit-18.pdf>>.

9. *Human resources planning and development: human recourse accounting 2010*,