

منابع انسانی از

دید اقتصاددانان و

حسابداران



حسین پورطاهر اقدم

در گذشته دارایی‌های مشهود مورد توجه همه مدیران و صاحبان سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی قرار داشت و می‌کوشیدند تا تجهیزات و وسایل و ماشین‌آلات خود را مجهز کنند و معتقد بودند هر سازمانی دارای سرمایه فیزیکی باشد، در عرصه رقابت با رقبای توانمند خواهد بود. داشتن این سرمایه‌ها در عصر جاری لازم است اما کافی نمی‌باشد. در تمام کشورهای توسعه یافته به این موضوع اعتقاد دارند که عوامل موثر در ارتقا و توانمندی سازمان‌ها و بقا آنها در عرصه رقابت دارایی‌های ناملموس به عنوان مثال: خلاقیت، نوآوری، مدیریت دانش، آموزش، یادگیری، مهارت‌ها و استعداد و سرمایه فکری اطلاعاتی است. گزارشات و مشاهدات گوناگون نشان داده است که ارزش اقتصادی دارایی نامشهود خیلی بیشتر از مشهود بوده است، دارایی مشهود روزبه‌روز در یک سازمان در حال مستعمل شدن است ولی سرمایه‌های نامشهود در حال رشد و تعالی. کاپلان و نورتون بیان می‌کنند: مهمترین دلیل برای اندازه‌گیری دارایی‌های نامشهود این است که اگر سازمانی بتواند سرمایه‌های انسانی مانند مهارت و دانش کارکنان خود را با سرمایه‌های اطلاعاتی مانند سیستم اطلاعاتی، مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌های سازمانی مانند کار تیمی و فرهنگ سازمانی همسو کند، موفق به خلق یک مزیت رقابتی قوی خواهد شد که به راحتی توسط رقبای قابل کپی برداری نیست. . .

تاریخچه:

ریشه‌های تاریخی نظریه سرمایه انسانی به قبل از دهه ۱۹۶۰ بر می‌شود. در

سال ۱۹۵۹ هیگینز عوامل غیراقتصادی را مهمتر از عوامل اقتصادی و تشکیل سرمایه فیزیکی دانسته است. دو سال بعد در سال ۱۹۶۱، سینگر در کنفرانس آدیس آبابا اعلام کرد مسئله اصلی در توسعه، خلق و تولید ثروت نیست بلکه باید ظرفیت تولید ثروت را ایجاد کرد و این ظرفیت چیزی نیست جز منابع انسانی از زمان خلق انسان تا به حال دارایی نامشهود وجود داشته است که ملموس‌ترین آن سرمایه انسانی است. سازمان‌ها و مدیران همه چیز را در منابع فیزیکی خلاصه کردند و در نهایت در سال ۱۹۹۲ مطرح شدن کارت امتیازی متوازن و دیگر سیستم‌های سنجش، اهمیت سرمایه ناملموس بیشتر شد و اهمیت دادن به خلاقیت و نوآوری، تغییر و مدیریت دانش و آموزش اثربخش به‌عنوان یک اصل پذیرفته شد. نیروی انسانی دانش‌محور (دانشگر) اگر در فضایی مناسب قرار گیرد، ضمن افزایش بهره‌وری سازمان، مزیت رقابتی نیز ایجاد می‌کند. سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در شرایط متحول و رقابتی به کارکنان دانش‌محور به‌عنوان نیروی محرکه اصلی و توانا برای پاسخگویی به تغییرات سریع و پیش‌بینی نشده بازار نیاز دارند. تحقیقات مؤسسه واتسون ویات درخصوص شاخص سرمایه انسانی نشان می‌دهد هر چه سازمان‌ها سرمایه‌های انسانی خود را بهتر مدیریت کنند، خلق ارزش و ایجاد منافع ذی‌نفعان، بیشتر تحقق خواهد یافت. این شاخص که از سال ۱۹۹۶ و در ۴۰۰ شرکت آمریکای شمالی کار خود را آغاز کرده است توانسته است با متدولوژی توسعه یافته خود ارتباط بین اثربخشی سرمایه انسانی و ارزش افزوده‌ای که برای ذی‌نفعان ارائه می‌کنند را نشان

دهد. مؤلفه‌های اصلی این شاخص جذب و نگهداشت کارکنان، مدیریت عملکرد و نظام‌های انگیزشی، نقش فناوری به‌خصوص سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و ارتباطات سازمانی و برنامه‌های آموزشی و ارتقای کارکنان است. تأکید ما در اینجا بیشتر روی مؤلفه فناوری است. این مؤلفه به شاخص‌هایی تجزیه می‌شود که با اندازه‌گیری آنها وضعیت و جایگاه یک سازمان را نشان می‌دهد.

منابع انسانی از دید اقتصاددانان و حسابداران:

سرمایه انسانی به زبان ساده به هر چیزی غیر از سرمایه فیزیکی از قبیل اموال، تجهیزات و سرمایه مالی گفته می‌شود. در قرن گذشته سهم سرمایه فیزیکی از تولید ناخالص داخلی در اقتصاد کشورهای پیشرفته با افت شدیدی همراه بوده است، در حالی که سهم سرمایه انسانی افزایش یافته است.

اقتصاددانان و حسابداران منابع انسانی، تمایل دارند نحوه کمک کارکنان به افزایش ارزش شرکت و تبدیل شدن آنها به دارایی شرکت را براساس فنونی قابل اعتماد اندازه‌گیری کنند. حسابداری منابع انسانی یا به عبارتی دارایی انسانی با مقدار زیادی ابهام از طول عمر خدمات آینده فرد همراه است. اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی نیز با همین ابهام روبرو است و نیاز به برآوردهایی دارد. ارزش هر دارایی انسانی مانند یک کارمند، برابر با ارزش فعلی سودهای باقیمانده ناشی از به‌کارگیری وی و هزینه‌های جایگزینی او است که شامل هزینه‌های استخدام مجدد، گزینش، جبران خدمات و آموزش کارمند می‌شود و باید در محاسبه ارزش



مورد انتظار یک عملکرد شغلی موفق، در نظر گرفته شود. توسعه حسابداری منابع انسانی، تلاش ارزشمندی برای اندازه‌گیری میزان کمک کارکنان به خلق ارزش است. البته استانداردهای حسابداری پذیرفته شده‌ای برای حسابداری منابع انسانی تدوین نشده است. در صورتی که چنین اندازه‌گیری‌هایی میسر شود، این اطلاعات برای مدیران درون سازمانی و تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران، مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

بخش زیادی از سرمایه انسانی نامشهود است و بخشی از آن را می‌توان براساس آنچه توسط سرمایه انسانی ایجاد می‌شود یا نتیجه‌ای که از به‌کارگیری آن به‌دست می‌آید، اندازه‌گیری کرد.

بیشتر اوقات در اندازه‌گیری سرمایه انسانی بر جنبه عرضه سرمایه انسانی تأکید می‌شود. تقاضا برای سرمایه انسانی، به‌ویژه وقتی بازار کار خوبی وجود ندارد، نمی‌تواند شاخص مناسبی برای اندازه‌گیری باشد. شاخص‌هایی همچون نسبت استاد به دانشجو، اندازه کلاس، حقوق استاد و اعتبار سرانه هر دانشجو را می‌توان برای اندازه‌گیری اثر کیفیت سرمایه‌گذاری بر تشکیل سرمایه انسانی به‌کار گرفت. این شاخص‌ها مرتبط با نهاده‌ها هستند و به‌طور غیرمستقیم با ستاده سیستم مرتبط می‌شوند. شناسایی شاخص‌هایی که مستقیماً اثر و نتیجه سرمایه‌گذاری را بر تشکیل سرمایه انسانی نشان می‌دهد، بحث‌انگیز است. شاخص‌های مبتنی بر اثر و نتیجه همچون بررسی مهارت‌ها، توانایی مطالعه و محاسبه و فراتر از آن شایستگی‌هایی همچون توانایی انجام کار گروهی و حل مسئله، روش مهمی برای اندازه‌گیری

مستقیم سرمایه انسانی به حساب می‌آیند. در ارزشیابی سرمایه انسانی جریان منافع آینده که از به‌کارگیری سرمایه عاید می‌شود، مورد توجه قرار می‌گیرد و چون این منافع همراه با نبود اطمینان است، برآورد ارزش براساس جریان منافع آینده مورد انتظار صورت می‌گیرد.

ارزیابی دانش سرمایه انسانی، یک تکنیک ادراکی است که به مشخص شدن عوامل سازمانی جهت عملکرد کارکنان، کمک می‌کند. این کار مانند تشخیص بیماری در فرآیند تغییر و افزایش و توسعه استعداد بالقوه سرمایه انسانی استفاده می‌شود. فرآیند توسعه، دسترسی به دانش و پاداش مانند ارزیابی کارکنان فرآیندی مهم است اما محدودیت ارزیابی دانش سرمایه انسانی این است که این کار به‌صورت یک حلقه به‌هم پیوسته از سنجش رفتار کارکنان، عملکرد آنان و نتیجه کار کارکنان صورت نمی‌گیرد. به‌طور خلاصه سه روش برای اندازه‌گیری سرمایه انسانی وجود دارد:

۱. اندازه‌گیری فعالیت‌هایی که به سرمایه‌گذاری یا تشکیل سرمایه انسانی کمک می‌کند مانند کلاس‌های درس، آموزش ضمن خدمت.

۲. اندازه‌گیری بازده سرمایه انسانی مانند شایستگی‌های فردی یا گروهی.

۳. اندازه‌گیری شاخص‌های سرمایه انسانی که مرتبط با اثرهای اجتماعی و فردی است، مانند منافع آینده و رشد اقتصادی.

به دلیل اهمیت روزافزون نقش منابع انسانی به‌عنوان یک عامل کلیدی موفقیت در سازمان‌ها به‌خصوص در عصر اطلاعات و اقتصاد دانایی‌محور، سرمایه انسانی و سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی نقش به‌سزایی در حوزه‌های دارای نامشهود پیدا کرده‌اند. نقشه استراتژی و کارت امتیازی متوازن به‌عنوان یک ابزار مهم و سیستم مدیریتی برای پیاده‌سازی و اجرای استراتژی‌های سازمان در جهت همسویی بین فناوری اطلاعات و کسب و کار نقش مهمی دارند. این همسویی در نهایت منجر به ایجاد ارزش در فرآیند تبدیل دارایی‌های نامشهود به نتایج مشهود، مزیت رقابتی، رشد و سوددهی برای شرکت و سهامداران می‌شود. در سازمان‌های ایرانی نیز که چند سالی است با این مفاهیم به‌طور جدی برخورد می‌کنند، بایستی تحرک بیشتری در این زمینه انجام شود. در همین راستا چند نکته حایز توجه



طریق یادگیری در طول و عرض سازمان به بیشترین میزان خود برسد. همچنین سازمان‌های سرآمد براساس مدل تعالی سازمانی، کارکنان خود را ترغیب می‌کنند تا نگاهشان به سازمان و قابلیت‌های فردی‌شان نگاهی دورنگر و فراتر از نیاز امروز باشد، لذا ضمن حفظ و نگهداری دقیق سرمایه‌های فکری‌شان و حمایت از توسعه آنها، در زمان مقتضی و متناسب با تغییرات مورد نیاز از این سرمایه‌ها برای کسب نتایج تجاری استفاده می‌کنند. ■

منابع:

- ۱- گری سیگل، هلن مارکونی، ۱۳۷۳، حسابداری رفتاری، ترجمه علی رحمانی.
- 2-Tallon, P. P. , Kraemer, K. L. (2003), "Investigating the relationship between strategic alignment and IT business value: the discovery of a paradox", Idea Group Publishing, Hershey, PA.
- 3- Watson, Wyatt (2002), "Human Capital Index: Human Capital As a lead Indicator of Shareholder Value", Watson Wyatt Publication Washington DC.
- 4- Arthur, J. B, 1994, effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover", Academy of Management Journal, Vol. 37, pp. 673- 678

حسین پورطاهر اقدم: کارشناس ارشد حسابداری

بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند. انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. به‌واقع، در جهان پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمان‌ها را تضمین می‌کند، نیروی انسانی باکیفیت، خلاق و پویا است. از این روست که در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به‌عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد شده است و اعتقاد سازمان‌ها نیز بر آنست که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست و لذا باید این عامل را مبنای اصلی فرایند افزایش کارایی و اثربخشی و همچنین باارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد کرد. سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و به‌کارگیری نیروهای دانشگر و زبده مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین خواهند کرد. این سازمان‌ها دانش کارکنان را جذب و حفظ می‌کنند و اشاعه می‌دهند تا از این

است؛ ابتدا باور مدیران ارشد شرکت‌ها و سازمان‌های ما به نقش منابع انسانی و دارایی‌های نامشهود است. نکته دوم، طراحی و ایجاد نظام‌ها و شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری این دارایی‌ها با توجه به مسائل فرهنگی و بومی کشور است. در انتها لازم است با ایجاد تعامل بیشتر بین این سرمایه‌ها و اهداف سازمان و برنامه‌های توسعه اجتماعی کشور از طریق آموزش، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی زمینه‌های لازم برای تحقق این موضوع را فراهم کنیم. نیروی انسانی باکیفیت و دانش‌مدار مهمترین مزیت رقابتی سازمان و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. ارائه محصولات و خدمات متفاوت و متمایز باکیفیت، کاهش هزینه‌ها، خلاقیت و نوآوری و افزایش رقابت‌پذیری از مزایای وجود منابع انسانی کیفی و دانش‌مدار است. لذا سازمان‌های پیشرو با درک این حقیقت، تلاش وصف ناپذیری جهت به‌کارگیری بهینه از این منبع کلیدی در حوزه‌های گوناگون، از جمله کیفیت، تولید و مدیریت به‌منظور تحقق اهداف استراتژیک خود با استفاده از شیوه‌ها و نظام‌های نوین اثربخش کرده‌اند.