

# **بنام خداوند بخشنده مهربان**

**عنوان : حسابداری منابع انسانی**


**گرد آورنده : عباس عصابخش**

**استاد محترم : جناب آقای دکتر محسن حمیدیان**

**پاییز ۹۳**

هزینه یابی،  
ارزش گذاری و  
گزارشگری منابع  
انسانی







منابع انسانی ماهر و متخصص همانند دارایی های فیزیکی و سرمایه گذاری های یک سازمان دارای اهمیت بوده و مدیران برای افزایش کارایی سازمان تحت سرپرستی خود، مبالغ هنگفتی را صرف آموزش و پرورش کارگران و کارمندان می نمایند. اما سیستم حسابداری منابع انسانی که برای پردازش اطلاعات قرار گیرد تا کنون عملاً مورد استفاده قرار نگرفته است.



امروزه حسابداری، حسابداری محصولات نامشهود است. در نتیجه دارایی هایی که این محصولات ایجاد می کنند نیز دارایی های نامشهود است.



حسابداری منابع انسانی با ارائه اطلاعات درباره معیارهای ارزیابی منابع انسانی، مانند: نرخ غیبت، یادگیری، رضایت شغلی، نرخ بازگشت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی و ارزش افزوده هر کارمند، کارکرد منابع انسانی را در رسیدن سازمان به اهداف، راهبردها و بهره وری سازمان مشخص می کند و زمینه را جهت ارتقاء و بهبود آن فراهم می نماید.



نیروی انسانی به عنوان ثروت اصلی سازمان ها مطرح بوده و توفیق در بکارگیری این ثروت در فرایند تولید کالا و خدمات منشأ رشد و توسعه همه جانبه سازمان است. و در صورت عدم ایجاد بسترهای مناسب برای بهره گیری از این منابع، علاوه بر هدر دادن منابع و از دست دادن فرصت ها، سازمان به سوی بحران هدایت می شود.



میلتون فریدمن معتقد است که ثروت کل شامل انواع منابع درآمدها و خدمات است و یکی از این منابع درآمد، قدرت تولید نیروی انسانی است.



در عصر حاضر سازمان ها قادرند تعیین کنند که تا چه حد می توانند از افراد به عنوان سرمایه های فکری در اختیار خود (دارایی های نامشهود) درآمد کسب کنند، به صورتی که درآمد حاصل و ارزش واقعی آن، سه تا چهار برابر بیش از ارزش دفتری دارایی های مشهود همان سازمان باشد. مهمترین ابزار در دسترس سازمان ها جهت رسیدن به این هدف و تعیین دقیق ارزش خدمات ارائه شده توسط نیروی انسانی، سیستم حسابداری منابع انسانی است.

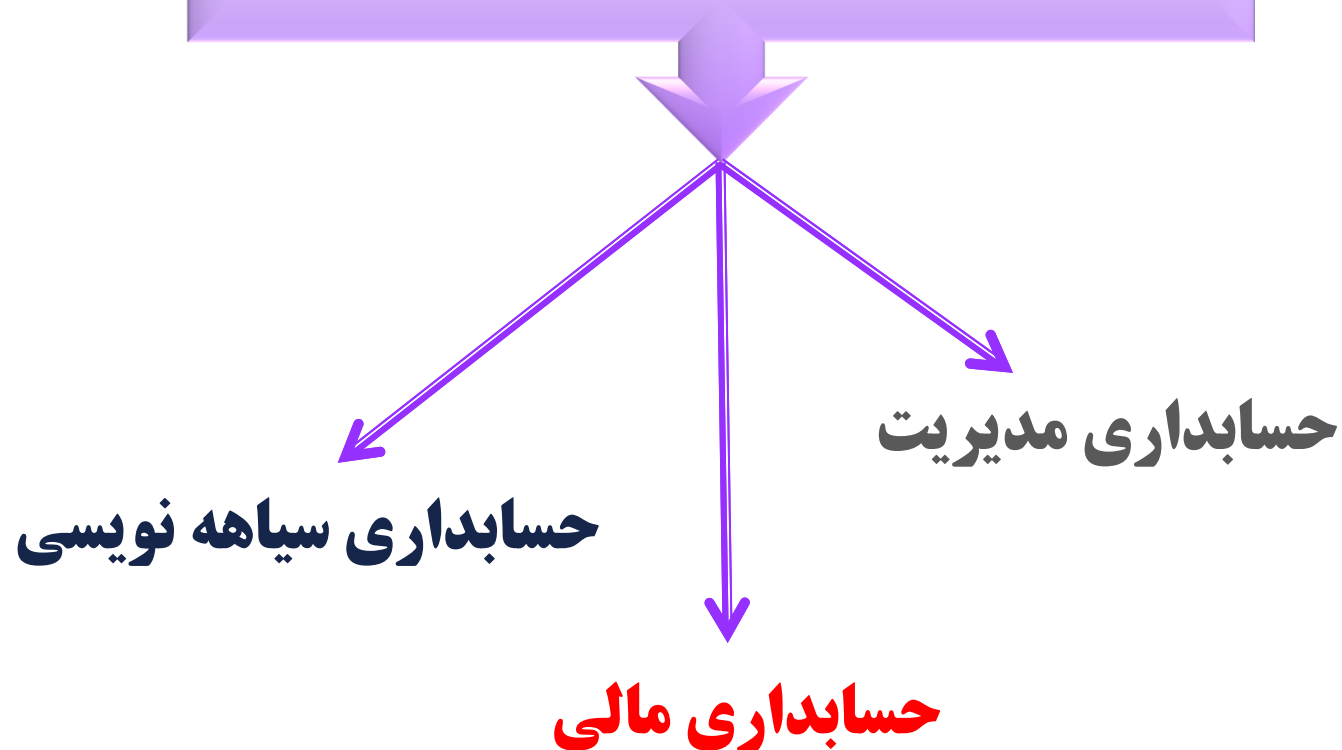


هدف مهم حسابداری منابع انسانی، کمی کردن ارزش اقتصادی افراد برای سازمان ها به منظور تأمین اطلاعات مفید برای اتخاذ تصمیمات مدیریتی و مالی است.



استراتژی اخراج و برکناری کارکنان گرچه مزایایی در کوتاه مدت دارد اما دارای هزینه های پنهانی است که به وسیله حسابداری متداول و سنتی قابل اندازه گیری نیست، زیرا ممکن است که برخی از کارکنان اخراج شده در شرکت های رقیب استخدام شوند و زمانی که فعالیت شرکت دوباره توسعه می یابد، نتوان آنان را به کار قبلی خود بازگرداند.

# روند تحولات حسابداری نوین



حسابداری اجتماعی-اقتصادی است که حسابداری منابع انسانی یکی از مقولات آن است.

چالش آینده  
حسابداری


## تعریف حسابداری منابع انسانی


در سال ۱۹۷۰: انجمن حسابداری آمریکا (AAA) حسابداری منابع انسانی را شناسایی منابع انسانی، اندازه گیری فرایندها و انتقال این اطلاعات به گروه های مرتبط و علاقه مند می داند.

در سال ۱۹۷۱: فلم هولتز مطابق تعریف (AAA) حسابداری منابع انسانی را اندازه گیری و گزارش بهای تمام شده و ارزش افراد در منابع سازمان تعریف کرد.

حسابداری منابع انسانی، با فراهم کردن اطلاعات مورد نیاز مدیران به آن ها در استفاده موثرتر از منابع تحت اختیارشان کمک می کند.

## تاریخچه حسابداری منابع انسانی

 تاریخچه حسابداری منابع انسانی به رَم باستان بر می گردد زیرا در آن زمان برده ها، همچون کالا خرید و فروش و ارزش برده ها در حسابها منعکس می گردید. گرچه این روش به دلیل اینکه ارزش مبادله انسان را به عنوان دارایی مشخص می کرد و در سیستم اطلاعات مالی مذموم نبود اما به دلیل اینکه نظام برده داری همیشه منفور بوده است، در نتیجه گزارش انسان در سیستم اطلاعات مالی مورد بی توجهی قرار گرفت.

 عده ای معتقدند که انسان علاوه بر جنبه های مادی، دارای جنبه های روحی و معنوی است و نباید با آن همچون یک دارایی بی جان برخورد شود.



## مراحل توسعه حسابداری منابع انسانی به عقیده فلم هولتز

- (۱) سال های ۱۹۶۰-۱۹۶۶: با ویژگی هایی همچون بهره گیری مفاهیم حسابداری منابع انسانی، توجه دانشکده منابع انسانی و تمرکز روانشناسان سازمانی به موضوع اثربخشی سازمان ها مشخص شده است.
- (۲) سال های ۱۹۶۶-۱۹۷۱: تحقیقات فنی و عملی در زمینه اندازه گیری دقیق، تعیین هویت استفاده کنندگان و کاوش های تجربی در زمینه اجرای این روش ها در سازمان صورت گرفت.
- (۳) سال های ۱۹۷۱-۱۹۷۶: میتوان این دوره را، دوره توجه پژوهشگران و سازمان ها به حسابداری منابع انسانی دانست. سازمان های کوچک تلاش بیشتری برای به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند.
- (۴) سال های ۱۹۷۶-۱۹۸۰: عدم توجه به منابع انسانی از سوی محققان و شرکت ها صورت گرفت زیرا مراحل ابتدایی توسعه که آسان بود انجام اما برای ادامه کار و تکمیل آن که بسیار پیچیده بود فقط عده کمی از خبرگان توانایی داشتند.
- (۵) سال ۱۹۸۰ تا کنون: توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی صورت گرفت.



## عوامل زیر در مرحله ۵ توسعه حسابداری منابع انسانی نقش داشتند:

(۵-۱) شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن رابطه سنتی بین طلا و دلار که باعث شد نیروی انسانی به عنوان یک اصل بديهی، پشتوانه تولید و پول کشورها مطرح شود.

(۵-۲) آگاهی از نقش مدیریت منابع انسانی جهت رسیدن به بهره وری.

(۵-۳) مطرح شدن ژاپن به عنوان رقیب تجاری غرب و رفتار متفاوت آن ها با کارکنان خود.

(۵-۴) تغییر بنیادی در اقتصاد آمریکا و تبدیل از اقتصاد صنعتی به اقتصاد خدمات تکنولوژی پیشرفته که در آن نیروی انسانی ماهر و متخصص مانند منبعی محدود و کمیاب در شمار دارایی های اساسی قرار گرفت.

## به منظور رسیدن به اهداف :

(۱) ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارش های مالی

(۲) احتساب سرمایه گذاری سازمان در منابع انسانی خود

(۳) افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی

(۴) ارزیابی منابع انسانی سازمان از نظر حفظ شدن، تحلیل رفتن یا توسعه یافتن

(۵) شناسایی سود غیر عملیاتی و بهره وری ناشی از سرمایه گذاری در منابع انسانی

(۶) محاسبه ارزشی که منابع انسانی در سایر منابع مالی و فیزیکی سازمان ایجاد می کنند

**باید حسابداری منابع انسانی جنبه کمی و عملی پیدا کند**

## هدف اصلی حسابداری منابع انسانی



🤪 جلب توجه بیشتر مدیرانی است که در نگهداری نیروی انسانی بی تفاوت و به ایجاد رضایت شغلی و انگیزه های مثبت در کارکنان بی توجه و به امنیت شغلی، ایجاد امید و حس وفاداری، ایجاد فرصت برای پیشرفت و رفع مشکلات منابع انسانی نمی اندیشند و موجب اخراج و استعفای کارکنان می شوند.

## روش های بررسی حسابداری منابع انسانی



### تجزیه و تحلیل مبتنی بر ارزش

در این روش فرض می شود که ارزش منابع انسانی به توانایی آن ها در کسب درآمد بستگی دارد و می توان آن را به ۲ شاخه پولی و غیر پولی تقسیم کرد.

### تجزیه و تحلیل مبتنی بر هزینه

این روش بر پارامترهای هزینه تمرکز دارد که مرتبط با هزینه اولیه، هزینه جایگزینی یا هزینه فرصت است.

## ابعاد اصلی حسابداری منابع انسانی

ارزش گذاری منابع انسانی

هزینه یابی منابع انسانی

ب) هزینه های جایگزینی

الف) هزینه های اولیه

## الف) هزینه های اولیه

هزینه های اولیه: به منظور دستیابی، آموزش و بهسازی نیروی انسانی تقبل می شوند و شامل هزینه های مستقیم و غیرمستقیم می باشند و می توان آن ها را به دو گروه هزینه های دستیابی منابع انسانی و هزینه های آموزش و بهسازی تفکیک کرد.

**هزینه های دستیابی منابع انسانی:** هزینه هایی هستند که سازمان به منظور کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب نیروی انسانی جدید متحمل می شود.

**هزینه های آموزش و بهسازی:** هزینه هایی است که به منظور آموزش فرد برای رساندن او به سطح مطلوب عملکرد صرف می شود و می تواند به صورت آموزش رسمی، آموزش ضمن خدمت و کارگاه آموزشی باشد.

هزینه های اولیه منابع انسانی			
هزینه آموزش و بهسازی منابع انسانی		هزینه دستیابی منابع انسانی	
هزینه غیر مستقیم	هزینه مستقیم	هزینه غیر مستقیم	هزینه مستقیم
-زمان آموزش دهنده -کاهش بهره وری در زمان آموزش	-هزینه های آموزش رسمی و آشناسازی -هزینه آموزش ضمن خدمت	-ارتقا از داخل	-کارمندیابی -انتخاب -استخدام -انتصاب

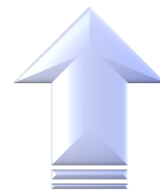
## ب) هزینه های جایگزینی

هزینه های جایگزینی: هزینه هایی هستند که باید برای جایگزینی کارکنانی که در حال حاضر در موسسه مشغول به کار هستند متحمل شد و شامل هزینه های مستقیم و غیرمستقیم هستند و عناصر آن هزینه های دستیابی، آموزش و بهسازی و هزینه های انفصال است.

**هزینه های انفصال:** هزینه هایی هستند که سازمان به علت جدایی فرد متقبل می شود. مثلاً در زمان پایان خدمت کارمند، سازمان مخارجی را به کارمند پرداخت می کند، یا پیش از ترک شغل کارایی کارمند کاهش می یابد و یا در زمان خالی ماندن پست مذکور سازمان هزینه های غیرمستقیمی را متقبل می شود.

هزینه های جایگزینی منابع انسانی					
هزینه انفصال		هزینه آموزش و بهسازی		هزینه دستیابی منابع انسانی	
هزینه غیر مستقیم	هزینه مستقیم	هزینه غیر مستقیم	هزینه مستقیم	هزینه غیر مستقیم	هزینه مستقیم
- هزینه خالی بودن پست در حال جستجو	- عدم کارایی قبل از ترک خدمت	- زمان آموزش دهنده - کاهش بهره وری در زمان آموزش	- هزینه آموزش رسمی و آشنا سازی - هزینه آموزش ضمن خدمت	- ارتقا از داخل	- کارمند یابی - انتخاب - استخدام - انتصاب

# چرا منابع انسانی باید ارزشیابی شوند؟



مارکوس سه پاسخ اساسی به سؤال بالا داده است.

(۱) فراهم آوردن اطلاعات مالی در قالب اصطلاحات مالی برای آگاه ساختن سرمایه گذاران، کارکنان و اعتباردهندگان به گونه ای که در گزارشهای مالی قابل درج باشد.

(۲) شناسایی میزان مشارکت سرمایه و نیروی کار در عملکرد کلی سازمان

(۳) فراهم آوردن مبنایی برای اداره کل سازمان توأم با منطق اقتصادی بیشتر



## ارزش گذاری منابع انسانی:



در سال ۱۹۹۷ ارزش بازار شرکت مایکروسافت معادل ۱۴۸۸ میلیارد دلار تعیین شد که ۴،۱۳ برابر بیش از ارزش دفتری شرکت بود یعنی تنها ۷٪ ارزش بازار شرکت بر اساس روش های متعارف، اندازه گیری و در ترازنامه منعکس شده بود و ۹۳٪ دیگر شامل دارایی های نامشهود شرکت از قبیل دانش و سرمایه های فکری، تحقیق و توسعه و نام و اعتبار شرکت بود.



به طور کلی تئوری های اقتصادی ارزش، عوامل تعیین کننده ارزش یک شیء را مطلوبیت اقتصادی و منافع و خدمات آتی حاصل از آن می دانند. در نتیجه ارزش فرد یعنی ارزش فعلی مجموعه ای از خدمات که انتظار می رود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند.

(۱) مشخص کردن مفهوم ارزش منابع انسانی به  
بیان غیرپولی

(۲) مشخص کردن مفهوم ارزش منابع انسانی به  
بیان پولی جهت نمایش در ترازنامه

گام های اساسی اندازه گیری منابع  
انسانی


## روش های غیر پولی ارزش گذاری منابع انسانی:


در سال ۱۹۷۳ کمیته حسابداری منابع انسانی از اهمیت معیارهای غیر پولی در تصمیم گیری آگاهی یافت. یکی از این معیارها تهیه لیستی از افراد مهم سازمان و مهارت های آنها به عنوان دارایی بود و میزان دانش، مهارت، سلامت، قابلیت، بهره برداری و عملکرد شغلی کارکنان به عنوان سایر دارایی های انسانی تلقی شد.


در سال ۲۰۰۴ پژوهشی در زمینه ارزش گذاری منابع انسانی در سازمان های انگلستان انجام شد که جامعه و نمونه آماری آن مدیران منابع انسانی، حسابداران و کارمندان بخش مالی و عملیاتی بودند. معیارهای مورد استفاده این پژوهش که ۵۰٪ سازمان ها آن ها را به عنوان معیارهایی برای ارزش گذاری منابع انسانی استفاده کرده اند و معیارهای مطلوبی که کمتر از آنها استفاده شده ولی بر مطلوبیت آنها اتفاق نظر وجود دارد در زیر نشان داده شده است.

معیارهای مورد استفاده	معیارهای مطلوب
- غیبت	- نرخ غیبت
- نرخ سانحه	- نظرسنجی رضایت مشتریان
- نظرسنجی رضایت مشتریان	- شایستگی ها
- شایستگی ها	- هزینه افراد
- هزینه فرد	- رضایت شغلی
- هزینه آموزش	- رهبری
- نرخ ترک خدمت	- یادگیری
	- تعهد سازمانی
	- بازده آموزش
	- نرخ ترک خدمت

## مهم ترین متغیرهای ارزش گذاری غیر پولی

 **متغیرهای سببی:** متغیرهای مستقلى هستند كه توسط مدیریت قابل تغییرند.

 **متغیرهای واسطه ای:** دارای بازتاب بر روی سلامت داخلی سازمان مانند وفاداری، رفتار محرکات، عملکرد، هدف ها و درک اعضای سازمان هستند.

 **متغیرهای نهایی:** متغیرهایی مانند قدرت تولید، هزینه ها، درآمدها، رشد و سهم بازار هستند.

## روش های پولی ارزش گذاری منابع انسانی:

• نظریه ارزش اقتصادی (فعلی)

(۱)

• نظریه ارزش جایگزینی

(۲)

• نظریه ضریب ارزش

(۳)

• نظریه مزایده

(۴)

• نظریه بهای تمام شده تاریخی

(۵)

## • نظریه ارزش اقتصادی (فعلی)

(۱)

این نظریه مبتنی بر تئوری ارزش سرمایه است. طبق نظریه فشار: سرمایه به مفهوم ارزش سرمایه ای، ارزش تنزیل شده درآمدهای آتی است.

طبق این نظریه قیمت بازار دارایی ها برابر است با ارزش تنزیل شده منافع آتی آن دارایی ها. اما این مسأله در مورد حقوق و دستمزد کارکنان مصداق ندارد زیرا حقوق و دستمزد پرداختی بهای استفاده از خدمات کارکنان برای یک دوره زمانی مشخص یا مقدار کار معینی است.

### نارسایی های روش ارزش اقتصادی:

(۱) در نظر نگرفتن احتمال ترک خدمت فرد به دلایلی غیر از بازنشستگی یا فوت

(۲) در نظر نگرفتن احتمال تغییر موقعیت و پست فرد زمانی که در سازمان مشغول خدمت است.

(۳) دشواری برآورد درآمد کارکنان

(۴) ناسازگاری کاربرد در حسابداری منابع انسانی با اصول پذیرفته شده حسابداری

ارزش جایگزینی منابع انسانی، مخارج جایگزینی منابع انسانی موجود در سازمان است و شامل: هزینه های استخدام افراد جدید برای مشاغل موجود، هزینه آموزش افراد جدید و هزینه انتقال یا اخراج فرد شاغل است. نظریه ارزش جایگزینی نه تنها موقعیت فرد را درون سازمان، بلکه هزینه های انتقال یا اخراج و کاهش کارایی فرد را نیز در نظر دارد.

### نارسایی های روش ارزش جایگزینی:

- (۱) در نظر نگرفتن منافع آتی دارایی های انسانی
- (۲) ذهنی بودن روش ارزش جایگزینی
- (۳) دشواری تعیین ارزش منابع انسانی بر اساس ارزش جایگزینی

طبق این نظریه، ارزش منابع انسانی برابر است با تفاضل ارزش کل شرکت و ارزش ثبت شده در دفاتر شرکت. که در این محاسبه دارایی های نامشهود همچون سرقفلی و حق امتیاز تعدیل می شوند. و ضرایب ارزش براساس تحصیلات و تجارب فنی، تجربه، خصوصیات فردی، قابلیت ترفیع، عرضه و تقاضا، میزان وابستگی افراد به شرکت و انتظار بهره وری شرکت از آنان تعیین می شوند.

در این روش یک ضریب اختیاری از صفر تا ۲۵ تعیین و کارکنان به چهار طبقه مدیریت سطح عالی، مدیریت، سرپرستان و کارمندان تقسیم می شوند. و هزینه های ایجاد شده برای کارکنان به منظور استخدام، آموزش و پرورش منابع انسانی یک دوره، در ضرایب محسوب و نتیجه تغییرات در ارزش منابع انسانی طی دوره نشان داده می شود.

### نارسایی های نظریه ضریب ارزشی:

(۱) اندازه گیری غیرمستقیم ارزش منابع انسانی از طریق مقایسه با عوامل دیگر

(۲) علمی نبودن نحوه تعیین ضرایب

(۳) میسر نبودن تعیین دقیق خالص ارزش جاری شرکت



شرکت به مراکز سرمایه گذاری تقسیم می شود و خدمات نیروی انسانی متخصص بر اساس اشتغال در این مراکز سرمایه گذاری به مزایده گذاشته می شود. مدیری که بالاترین قیمت را برای خدمات نیروی انسانی مورد مزایده پیشنهاد کند. نیروی انسانی را در اختیار خواهد گرفت.

✓الگوی مزایده متفاوت تر از سایر الگوهاست.

✓اساس مزایده ارزش گذاری کارکنان توسط مدیران سازمان برای رقابت درمورد منابع نیروی انسانی محدود که در سازمان موجود هستند می باشد.

✓مدیران برای دستیابی به منابع انسانی کمیاب با بالاترین قیمت مزایده در برابر یکدیگر شرکت می کنند.

# نارسایی های نظریه مزایده:

نرخ بازده سرمایه نسبت قاب پذیرشی برای ارزیابی عملکرد مدیران نیست.



برای تعیین کمیابی یا فراوانی افراد متخصص ضابطه ای تعیین نشده است.

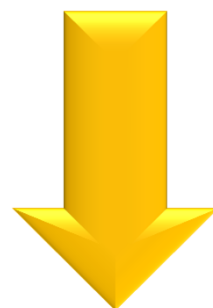
کاربرد نظریه مزایده در سازمان های غیر انتفاعی و تولید مرحله ای که قابل تقسیم به مراکز سرمایه گذاری نیستند با اشکال روبه روست.

این نظریه ممکن است بر روحیه کارکنانی که خدمات آنها به بهای ناچیز محک زده شده است و یا مطلقا در مزایده شرکت نداشته اند تاثیر منفی داشته باشد.

## • نظریه بهای تمام شده تاریخی:

(۵)

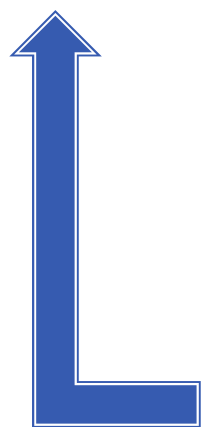
این نظریه مبتنی بر اصول متداول حسابداری است.    
هزینه های صرف شده برای کارکنان به طور مستقیم موجب افزایش  
ارزش خدمات آنها می شود.



موجب افزایش منابع انسانی از طریق محاسبه بهای تمام شده تاریخی   
آن شده و محاسبه می شود.



هزینه های استخدام + آموزش کارکنان = بهای تمام شده  
منابع انسانی



هزینه های مستقیم + هزینه های غیر مستقیم

## مزایای نظریه بهای تمام شده تاریخی:

با اصول پذیرفته شده حسابداری به عنوان مقیاس اندازه گیری دارایی ها هماهنگی دارد.

بهای تمام شده تاریخی یک روش عینی است.

به دلیل مستند بودن احتمالاً بیشتر از سایر روش ها از سوی اداره مالیاتی پذیرفته می شود.

# نارسایی های نظریه بهای تمام شده تاریخی:



تفکیک هزینه های منابع انسانی به هزینه های جاری و سرمایه ای بسیار دشوار است.

منابع حاصل از روش بهای تمام شده تاریخی نمی تواند جوابگوی تمامی نیازهای مدیریت برای تصمیم گیری اقتصادی باشد زیرا آنچه از نظر مدیریت در تصمیم گیری های اقتصادی یک سازمان اهمیت دارد نتایج آینده تصمیمات است نه آنچه در گذشته اتفاق افتاده است.

تعیین ارتباط بین بازده منابع انسانی و هزینه های انجام شده برای این منابع بر اساس نرخ های استهلاک از پیش تعیین شده ناممکن است.

# مدل ارزیابی منافع وضعی:

مدل های ارزش گذاری منابع انسانی به زبان پولی: 

(۱) مدل ارزش فعلی درآمد آتی

(۲) مدل قطعیت معادل منفعت خالص

(۳) مدل ارزیابی منافع وضعی

✓ یکی از اولین و بنیادی ترین مدل های سنجش ارزش منابع انسانی روش ارزیابی منافع وضعی است.





ارزش فرد برای سازمان ازدوجنبه در مدل ارزیابی منافع وضعی مورد توجه قرار می گیرد:

۱. ارزش مشروط مورد انتظار فرد

۲. ارزش قابل حصول مورد انتظار فرد



ارزش مشروط مورد انتظار فرد: ارزش بالقوه ای است که انتظار می رود چنانچه فرد عضویت سازمانی را در طول دوره زندگی مفید کاری ادامه دهد. عاید سازمان نماید.



ارزش قابل حصول مورد انتظار: ارزشی است که احتمال ترک خدمت فرد در آن لحاظ می شود و از این رو واقعا ارزش مورد انتظاری است که عاید سازمان می گردد.



انسان ها بر خلاف سایر منابع تحت تملک و تصرف سازمان نیستند و برای ماندگاری یا ترک خدمت نسبتا آزادند.

# فرمول های ریاضی مدل ارزیابی منافع وضعی:

❖ روش محاسبه ارزش مشروط مورد انتظار:

$$\Sigma(CV) = \sum_{t=1}^n \left[ \frac{\sum_{i=1}^{m-1} R_i \cdot P(R_i)}{(1+r)^t} \right]$$

CV: ارزش مشروط

i: جایگاه خدمت (1, 2, 3, ..., m)

$R_i$ : ارزش جایگاه خدمت

$R_m$ : ارزش جایگاه خروج

m: جایگاه خروج

$P(R_i)$ : احتمال کسب منافع مرتبط با جایگاه های خدمت توسط سازمان

❖ روش محاسبه ارزش قابل حصول مورد انتظار:

$$\Sigma(RV) = \sum_{t=1}^n \left[ \frac{\sum_{i=1}^m R_i \cdot P(R_i)}{(1+r)^t} \right]$$

RV: ارزش قابل حصول

r: نرخ تنزیل

t: دوره های تصدی مورد انتظار (1, 2, 3, ..., n)

## مثال برای مدل ارزیابی منافع وضعی:

در یک شرکت بیمه که زمان مورد انتظار برای خدمات فرد یک سال باشد:

جایگاه خدمت	ارزش های مورد انتظار جایگاه خدمت	احتمالات شرطی بر عهده گرفتن هر جایگاه	نتیجه
مسئول امور اداری بازرسی شکایات بازرسی ارشد	۷/۸۰۰ دلار ۹/۷۰۰ دلار ۱۵/۱۰۰ دلار	۱۱٪ ۵۶٪ ۳۳٪	۸۶۰ دلار ۵/۴۳ دلار ۴/۹۸۰ دلار
ارزش مشروط مورد انتظار			۱۱/۲۷ دلار
مسئول امور اداری بازرسی شکایات بازرسی ارشد خروج	۷/۸۰۰ دلار ۹/۷۰۰ دلار ۱۵/۱۰۰ دلار ۰	۱٪ ۵٪ ۳٪ ۰,۱٪	۷۸۰ دلار ۴/۸۵۰ دلار ۴/۵۳۰ دلار ۰
ارزش قابل حصول مورد انتظار			۱۰/۱۶۰ دلار

تفاوت میان این دوروش می تواند ملاک و معیار مناسبی جهت تشخیص و تعیین ظرفیت هزینه کردن سازمان برای حفظ و نگهداری منابع انسانی باشد.

## موانع ارزش گذاری منابع انسانی



عدم درک معیارهای مورد نظر توسط بخش های دیگر سازمان

عدم اطمینان درباره تشخیص اطلاعاتی که باید گزارش شود.

عدم پذیرش عمومی معیارهای متداول منابع انسانی

عدم اعتبار معیارهای متداول منابع انسانی

فقدان دقت لازم در معیارهای متداول منابع انسانی

# دلایل اساسی برای ارزیابی دارایی ای منابع انسانی و گزارشگری منابع انسانی:

تلاش برای شفافیت اطلاعاتی به منظور آگاه کردن افراد برون سازمانی نسبت به اطلاعات درون سازمانی

تعیین مشارکت سرمایه و کاربرد عملکرد کلی  
سازمان

تلاش برای اجتناب از کمتر گزارش کردن دارایی ها

ارایه مبنایی بر اساس انگیزه های اقتصادی بیشتر برای اداره سازمان و تهیه اطلاعات  
گسترده برای انجام وظایف کارمندی

# روشهای انعکاسی سرمایه گذاری ها در منابع انسانی در گزارش های مالی سالانه شرکت ها:

در گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام

گزارش در دارایی های نامشهود

گزارش در صورت های مالی حسابرسی نشده

گزارش به عنوان بدهی های احتمالی در صورت های مالی

گزارش در صورت های مالی اساسی

## صورت حساب سود و زیان شرکت آلفا

شرح	حسابداری تعهدی	حسابداری منابع انسانی
درآمد فروش	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰
هزینه ها (به غیر از استهلاك)	۷۵۰۰۰۰۰	۷۰۰۰۰۰۰
هزینه استهلاك دارایی های ثابت	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰
استهلاك سرمایه گذاری در منابع انسانی	-	۵۰۰۰۰
سود قبل از مالیات	۱۵۰۰۰۰۰	۱۹۵۰۰۰۰



## بخش دارایی های ترازنامه

شرح	حسابداری تعهدی	حسابداری منابع انسانی
دارایی های جاری	۴۰۰۰۰۰۰	۴۰۰۰۰۰۰
دارایی های بلندمدت:		
تاسیسات و تجهیزات	۱۵۰۰۰۰۰۰	۱۵۰۰۰۰۰۰
حق امتیاز	۱۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰
سرمایه گذاری در منابع انسانی		۴۵۰۰۰۰
جمع دارایی ها	۲۰۰۰۰۰۰۰	۲۰۴۵۰۰۰۰

# مشکلات حسابداری منابع انسانی:

۱- چه مخارجی باید به عنوان سرمایه گذاری در دارایی سرمایه ای تلقی کرد؟

۲- این مخارج چگونه باید مستهلک شوند؟

۳- این دارایی ها تحت چه شرایطی باید از حساب ها حذف شوند؟

۴- سرمایه گذاری ها در دارایی انسانی چگونه در صورت های مالی گزارش شوند؟

۵- حسابداری منابع انسانی چالش یا فرصت است؟

## نتیجه گیری

منابع انسانی یکی از عوامل بدست آوردن مزیت رقابتی برای هر سازمان وشرکتی است وکم توجهی به آن نتایج ناخوشایندی را به همراه خواهد داشت.

باید منابع انسانی مانند سایر منابع ارزش گذاری شده وبه عنوان بخشی از دارایی های شرکت در تراز نامه انعکاس یابد.

مهم ترین عامل موفقیت سازمان مدیریت آن می باشداهمیت حسابداری منابع انسانی به علت تامین اطلاعات مورد نیاز مدیریت منابع انسانی برهیچ سازمانی پوشیده نیست.

حسابداری منابع انسانی به دوروش بررسی می گردد:

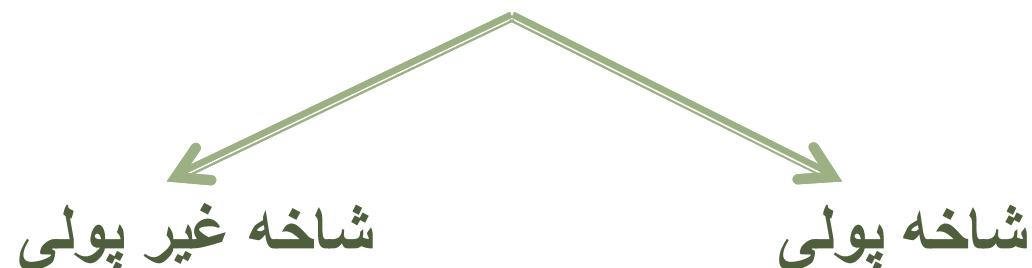
۱. تجزیه وتحلیل مبتنی بر هزینه

۲. تجزیه وتحلیل مبتنی بر ارزش

✓ روش مبتنی بر هزینه بر پارامترهای هزینه تمرکز داردکه مرتبط با هزینه اولیه هزینه های جایگزینی ویا فرصت است.

✓ روش مبتنی بر ارزش فرض می کندکه ارزش منابع انسانیبه توانایی آن ها در کسب درآمد بستگی دارد

## روشهای مبتنی بر ارزش



ارزش فرد عبارت است از: ارزش فعلی مجموعه ای از خدمات که انتظار می رود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند.

گام های اساسی برای اندازه گیری منابع انسانی:

۱. مشخص کردن مفهوم ارزش منابع انسانی به بیان غیر پولی
۲. مشخص کردن مفهوم ارزش منابع انسانی به بیان پولی جهت نشان دادن در ترازنامه سازمان

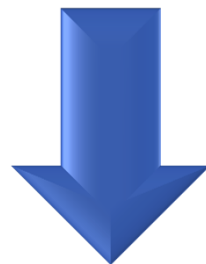
# حسابداری منابع انسانی می تواند نشان دهد که آیا:

۱. منابع انسانی یک سازمان حفظ شده

۲. منابع انسانی یک سازمان تحلیل رفته

۳. منابع انسانی یک سازمان توسعه یافته

۴. سرمایه گذاری در منابع انسانی می تواند باعث ایجاد سود غیر عملیاتی  
بهره وری گردد



حسابداری منابع انسانی برای سرمایه گذران مفید است.

## منابع و ماخذ:

۱. دکتر سید محمدرضا طباطبایی، دکتر محمود همت فر، "تاثیر کیفیت اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیم گیری استفاده کنندگان گزارش های مالی"، مجله حسابداری رسمی، شماره ۸۳
۲. رامین شاهعلی زاده، "هزینه یابی، ارزش گذاری منابع انسانی" مجله حسابداری، شماره ۱۲۱
۳. کاظم وادی زاده، "حسابداری منابع انسانی و تعیین ارزش پولی"، دومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، آذرماه ۸۷
۴. اریک جی. فلامهولتس، حسابداری منابع انسانی، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۹



**باتشكر از توجه شما**

**پایان**