

حسابداری منابع انسانی در ناجا

مؤلف:

منصور روضه‌ای

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین

دانشگاه علوم انتظامی امین

۱۳۹۶



انجمن علمی پژوهش‌های انتظامی ایران



دانشگاه علوم انتظامی امین

حسابداری منابع انسانی در ناجا

مؤلف: منصور روضه‌ای

ویراستار علمی: علی یآوری

ناظر علمی: دکتر رضا جوادیان

ناشر: دانشگاه علوم انتظامی امین

آمادگی کتاب: فرهنگ‌شناسی

چاپ اول: ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۱۷۰۰۰ ریال

لیتوگرافی، چاپ و صفحه‌کشی:

نشانی انتشارات: تهران، ابتدای بزرگراه شهید خرازی، خیابان شهید جدی اردبیلی، دانشگاه علوم

انتظامی امین، تلفن: ۴۸۹۳۱۲۹۳

سرشناسه: روضه‌ای، منصور، ۱۳۵۶ - Rozei, Mansoor

عنوان و نام پدیدآور: حسابداری منابع انسانی در ناجا/ مؤلف: منصور روضه‌ای.

مشخصات نشر: تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۸۹ ص. شابک: ۸-۲۵۷-۳۶۳-۹۰۸۰۵۰۰

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: نیروی انسانی - ایران - حسابداری موضوع: Accounting - Iran Manpower -

موضوع: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران -- کارمندان و کارکنان

موضوع: Iran. police-- Officials and employees - Case studies

موضوع: حسابرسی -- ایران موضوع: Auditing - Iran

موضوع: سرمایه فکری -- ایران موضوع: Intellectual capital -- Iran

شناسه افزوده: دانشگاه علوم انتظامی امین شناسه افزوده: Amin Police University

رده بندی کنگره: HF ۵/۵۵۴۹ ۱۳۹۶ ۹۶/۹

رده بندی دیویی: ۳۰۱/۶۵۸ شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۴۰۹۲۲

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه.....	۱۵
فصل اول: منابع انسانی در ناجا.....	۱۹
مقدمه.....	۲۰
منابع سازمان.....	۲۰
تعریف منابع انسانی.....	۲۲
مدیریت منابع انسانی.....	۲۴
فرمان‌های مقام معظم رهبری و ف. ب. د. ک. قوا (مدظله العالی).....	۲۶
جبران خدمت نیروی انسانی.....	۲۷
سازمان و منابع انسانی باکیفیت.....	۳۰
تعریف حسابداری منابع انسانی.....	۳۲
تاریخچه حسابداری منابع انسانی.....	۳۴
طراحی و اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در ناجا.....	۴۰
اهمیت حسابداری منابع انسانی.....	۴۰
ضرورت حسابداری منابع انسانی.....	۴۲
اهداف حسابداری منابع انسانی.....	۴۳
وظایف حسابداری منابع انسانی.....	۴۴
مزایای حسابداری منابع انسانی در ناجا.....	۴۵
محدودیت‌های حسابداری منابع انسانی در ناجا.....	۴۵
مشکلات و انتظارات حسابداری منابع انسانی در ناجا.....	۴۶
دیدگاه‌های مخالفان سیستم حسابداری منابع انسانی.....	۴۷
ماتریس حسابداری منابع انسانی.....	۴۸

کاربردهای حسابداری منابع انسانی در ناجا	۴۹
انعطاف منابع انسانی	۵۱
نتیجه گیری	۵۲
پرسش های تشریحی پایان فصل	۵۳
فصل دوم: روش های ارزیابی حسابداری منابع انسانی در ناجا	۵۵
مقدمه	۵۶
مفاهیم حسابداری	۵۶
مفروضات یادی حسابداری	۵۷
اصول حسابداری	۵۸
اصول متمرکز بر ستان ها	۵۸
اصول محدودکننده - مدار	۵۹
اصول متمرکز بر ستاندها	۶۱
ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری	۶۲
روش های ارزیابی حسابداری منابع انسانی	۶۲
هزینه یابی منابع انسانی (روش هزینه)	۶۴
ارزش گذاری منابع انسانی	۶۵
چالش های ارزش گذاری منابع انسانی	۷۴
مدل پیشنهادی سیستم حسابداری منابع انسانی در ناجا	۷۴
هزینه های ترک خدمت کارکنان ناجا	۷۹
تحقیق صورت گرفته	۸۰
نتیجه گیری	۸۲
پرسش های تشریحی پایان فصل	۸۳
فصل سوم: گزارشگری حسابداری منابع انسانی در ناجا	۸۵
مقدمه	۸۶
اهداف ارائه اطلاعات حسابداری در گزارش های مالی	۸۶

۸۷		نظام حسابداری بخش عمومی
۸۸		حساب‌های اصلی
۸۸		حساب‌های تفصیلی
۹۲		سرمایه‌ای تلقی کردن مخارج منابع انسانی
۹۲		استهلاک دارایی‌های انسانی
۹۲		تعدیل حساب دارایی‌های انسانی
۹۳		ارائه دارایی‌های انسانی در صورت‌های مالی
۹۳		دست کاری کردن درآمدها
۹۳		مفهوم گزارشگری حسابداری منابع انسانی در ناجا
۹۳		گزارش به مردم
۹۴		گزارش دارایی‌های ناهمهود
۹۴		صورت‌های مالی حسابرسی دولتی
۹۴		ارائه در صورت‌های مالی اساسی
۹۵		دلیل اساسی برای ارزیابی دارایی‌های انسانی گزارشگری سرمایه‌گذاری
۹۵		روش‌های گزارشگری
۹۷		نحوه گزارش دارایی‌های انسانی
۹۸		ایرادات صورت‌های مالی بدون دارایی‌های انسانی
۹۹		مدیریت اطلاعات در حسابداری منابع انسانی
۹۹		نتیجه‌گیری
۱۰۰		پرسش‌های تشریحی پایان فصل
۱۰۱		فصل چهارم: حسابرسی منابع انسانی
۱۰۲		مقدمه
۱۰۲		حسابرسی منابع انسانی
۱۰۳		اهداف حسابرسی منابع انسانی
۱۰۷		حسابرسی درونی
۱۰۸		حسابرسی بیرونی

۱۰۹.....	اهمیت راهبردی منابع انسانی
۱۱۰.....	مدل‌های بهترین عملکرد
۱۱۱.....	استفاده از چرخه عمر کارکنان
۱۱۲.....	مزایای حاصل از یکپارچگی استراتژی‌های منابع انسانی
۱۱۳.....	اجزای راهبردی مدیریت منابع انسانی مرتبط با هم‌ردیفی (همسویی) درونی
۱۱۳.....	مشکلات دستیابی به همسویی درونی
۱۱۴.....	اندازه‌گیری هم‌ردیفی (همسویی) درونی
۱۱۵.....	توجیه در راستای اهمیت هم‌سویی بیرونی «هفت اس» چارچوب
۱۱۷.....	نگاهی به ثمریت‌های نیروی انتظامی
۱۱۹.....	روش‌های دستیاب به هم‌سویی بیرونی
۱۱۹.....	مشکلات دستیابی به هم‌سویی بیرونی
۱۲۰.....	سیستم اندازه‌گیری عملکرد منابع انسانی
۱۲۱.....	نتیجه‌گیری
۱۲۲.....	پرسش‌های تشریحی پایان فصل
۱۲۳.....	فصل پنجم: مفهوم سرمایه فکری
۱۲۴.....	مقدمه
۱۲۴.....	مفهوم سرمایه فکری
۱۲۸.....	عناصر تشکیل‌دهنده سرمایه فکری
۱۳۳.....	مفهوم سرمایه سازمانی
۱۳۴.....	مفهوم سرمایه اجتماعی
۱۳۶.....	سرمایه اجتماعی هیسل و همکاران
۱۳۷.....	سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال
۱۳۷.....	مفهوم سرمایه منابع انسانی
۱۳۸.....	ویژگی‌های سرمایه فکری
۱۳۹.....	مراحل مدیریت سرمایه فکری
۱۳۹.....	رویکردهای حاکم بر مدیریت سرمایه‌های فکری

۱۴۰	ضرورت اندازه گیری سرمایه فکری
۱۴۰	اهداف اندازه گیری سرمایه فکری
۱۴۱	مزایای اندازه گیری سرمایه فکری
۱۴۱	مسائل و مشکلات سنجش سرمایه های فکری
۱۴۲	روش های اندازه گیری سرمایه فکری
۱۴۲	روش های بازده دارایی ها
۱۴۳	ویژگی های روش بازده دارایی ها
۱۴۳	روش های بازده دارایی ها شامل الگوهای زیر است:
۱۴۳	ارزش افزوده اقتصادی
۱۴۴	ضریب ارزش افزوده سرمایه فکری
۱۴۵	ارزش نامشهود محاسبه شده
۱۴۶	درآمد سرمایه دانش
۱۴۶	روش های سرمایه گذاری بازار
۱۴۶	نقاط ضعف و قوت روش های سرمایه گذاری بازار
۱۴۷	برگه متوازن رؤیت نشدنی
۱۴۷	نسبت ارزش بازار به ارزش دفتری
۱۴۸	ارزش بازار تخصیص یافته سرمایه گذار
۱۴۸	کیوی توین
۱۴۹	روش های سرمایه فکری مستقیم
۱۴۹	ویژگی های روش سرمایه فکری مستقیم
۱۴۹	روش های سرمایه فکری مستقیم شامل الگوهای زیر است
۱۵۰	روش کارگزار فناوری
۱۵۱	امتیازات ثبت شده تقدیر موزون
۱۵۱	حسابداری و هزینه یابی منابع انسانی
۱۵۲	روش ارزش گذاری جامع
۱۵۲	حسابداری برای آینده

۱۵۳.....	اعلامیه منابع انسانی
۱۵۳.....	جست و جوگر ارزش
۱۵۴.....	ارزش گذاری دارایی فکری
۱۵۴.....	روش مالی اندازه گیری دارایی های نامشهود
۱۵۴.....	روش های کارت امتیازی
۱۵۵.....	ویژگی های روش کارت امتیازی
۱۵۶.....	روش کارت امتیازی متوازن
۱۵۶.....	هوش سرمایه انسانی
۱۵۷.....	هدا - ک - به اسکاندیا
۱۵۸.....	شاخص سرمایه فکری
۱۵۸.....	نمایشگر دارایی نامشهود
۱۵۸.....	چرخه ممیزی دانش
۱۵۹.....	خطوط راهنمای مریتم
۱۵۹.....	کارت امتیازی زنجیره ارزش
۱۶۰.....	خطوط راهنمای دانمارک
۱۶۰.....	بهره هوشی کسب و کار
۱۶۰.....	رویکرد ارزش کل نگر
۱۶۰.....	درجه بندی سرمایه فکری
۱۶۱.....	اندازه گیری و حسابداری سرمایه فکری
۱۶۱.....	نقشه دارایی های دانش
۱۶۲.....	گزارشگری سرمایه فکری
۱۶۳.....	کارت ارزیابی متوازن، روشی برای سنجش عملکرد سرمایه فکری
۱۶۴.....	منظر مالی
۱۶۴.....	منظر مشتری
۱۶۴.....	منظر فرایندهای داخلی کسب و کار
۱۶۵.....	منظر یادگیری و رشد

نتیجه گیری	۱۶۵
پرسش های تشریحی پایان فصل	۱۶۶
فهرست منابع	۱۸۲
کتاب	۱۸۷
مقاله	۱۸۷

www.ketab.ir

مقدمه

نفرات (انسان)، مواد، ماشین آلات و تجهیزات و پول منابع مورد نیاز برای یک سازمان است که این منابع به دو دسته انسانی و مادی تقسیم می‌شود. نفرات (انسان) منابع انسانی شناخته شده هستند. در این میان، موفقیت یا شکست سازمانی به این مسئله بستگی دارد که منابع انسانی تا چه میزان از منابع مادی استفاده می‌کند؛ یعنی بهره‌گیری مؤثر و کارآمد از منابع مادی به منابع انسانی که در آن سازمان کار می‌کنند وابسته است. شایان ذکر است که اصطلاح منابع انسانی تنها شامل افراد مشغول در سازمان نمی‌شود، بلکه چیزی فراتر از شمارش افراد است. مجموع تمام مهارت‌ها، خلاقیت، دانش، تجربه و... را شامل می‌شود. گاهی ممکن است سازمانی با داشتن منابع مادی فراوان به شکلی فلاکت‌بار با شکست روبه‌رو شود، مگر اینکه افراد مناسب یعنی منابع انسانی مناسب در اختیار داشته باشد تا از عهده امور برآیند؛ پس منابع انسانی یکی از ارزشمندترین دارایی‌هاست که هماهنگی لازم را در سازمان بین ماشین آلات، تجهیزات و نهادهای موجود می‌آورد.

افزایش سهم سرمایه انسانی از تولید ناخالص داخلی در کشورهای توسعه یافته موجب پیدایش مفهوم اقتصاد دانشی شده است، این سرمایه به نهادهای است که ضمن تغییر خود، سایر نهادهای تولید را تغییر می‌دهد یا تعدیل می‌کند. مبنایی برای نوآوری فراهم می‌آورد و در سطح وسیع به رشد اقتصادی می‌انجامد. در نتیجه منابع اجتماعی حاصل از انباشت سرمایه انسانی مانند سلامت بیشتر، اشتغال شهری بالاتر، کاهش بزهکاری و افزایش همبستگی اجتماعی و بالا رفتن سطح امانت‌داری در جامعه، هزینه و در سطح کلان معاملات را کاهش می‌دهد، همچنین در درازمدت بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد و رفاه و آرامش جامعه را بهبود می‌بخشد. در سطح خرد، ارزش بازار سازمان‌ها کمتر به منابع مشهود بستگی دارد و بیشتر به دارایی‌های نامشهود، به‌ویژه سرمایه انسانی وابسته است. بخش بزرگی از سرمایه انسانی مشاهده‌ناپذیر است و بخشی از آن را می‌توان براساس آنچه سرمایه انسانی ایجاد می‌کند یا نتیجه‌ای که از به کارگیری آن به دست می‌آید، اندازه‌گیری کرد. برای این منظور می‌توان فعالیت‌هایی را که به سرمایه‌گذاری یا تشکیل سرمایه انسانی

کمک می‌کند اندازه‌گیری کرد؛ فعالیت‌هایی مانند آموزش‌های ضمن خدمت یا بازده سرمایه انسانی مانند شایستگی‌های فردی و گروهی، یا معیارهای سرمایه انسانی که با پیامدهای اجتماعی و فردی مانند منافع آینده و رشد اقتصادی ناشی از آن مرتبط هستند. گفتنی است که گزارشگری دارایی‌های نامشهودی مانند سرمایه انسانی دشوار است؛ زیرا چهارچوبی مشترک برای گزارشگری وجود ندارد تا بتوان بر پایه آن اطلاعات زیادی درباره کیفیت نیروی کار ارائه کرد. همچنین نبود بانک‌های اطلاعاتی لازم و اطلاعات حسابرسی شده به منظور ارائه اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه انسانی و مشکلات عملی گردآوری اطلاعات آن برای گزارشگری و درک مناسب سرمایه‌گذاران از این اطلاعات از دیگر علل دشواری این مسئله است.

عماورد نیروی انتظامی به‌جز منابع غیرانسانی از قبیل تجهیزات، مهمات و نوع فناوری و نقدینگی نیز به عوامل انسانی وابسته است و درواقع در این بین فرمانده تلاش می‌کند برای بهره‌گیری از منابع غیرانسانی از عوامل انسانی استفاده کند؛ بنابراین، نیروی انسانی یکی از ذی‌قیمت‌ترین دارایی‌ها و منابع برای سازمان به‌شمار می‌رود؛ همان‌گونه که ارزش سایر دارایی‌ها محاسبه و برای آنها حساب دفاتری چون اعتبارات، روزنامه، کل، معین و اموال محاسبه و نگهداری می‌شود، همچنین اطلاعات کامل و جامعی از وضعیت منابع غیرانسانی موجود است؛ بنابراین، باید از ارزش دارایی‌های انسانی پلیس نیز اطلاعات و آگاهی داشته باشیم تا بتوانیم از این منابع در مأموریت‌های مناسب و مطلوب استفاده کنیم و هیچ‌گاه از آن غافل نشویم، همچنین با عنایت به اینکه فرسودگی به‌اطلاعات نیازمند است تا آن را به منظور تصمیم‌گیری برای انتخاب، انتصاب، ارتقا و علائق منابع انسانی به‌کار بگیرد، می‌توان با اعمال حسابداری منابع انسانی اطلاعات مفیدی در مورد منابع انسانی پلیس در ناجا به‌دست آورد و در اختیار فرماندهان قرار داد. همچنین اگر کارکنان به‌دلیل هزینه‌ای که به منظور به‌کارگماردن آنها صرف شده و میزان هزینه‌ای که به سازمان تحمیل می‌کنند از خود توقع کار بیشتری داشته باشند، مدیران نیز انتظاراتی درخور ارزش آنها خواهند داشت و درواقع با توجه به میزان داده و بازده بر عملکرد پلیس تأثیرگذار خواهند بود. اگر نیروی انتظامی قصد دارد در آینده موفق شود، باید کانون توجه خود را بر استعدادها و منحصربه‌فرد یکایک کارکنان خود و راه صحیح تبدیل این استعدادها به عملکرد پاینده معطوف کند؛ زیرا توجه صرف به فرایندها و برنامه‌ها و تلاش برای آنها، همچنین

بی توجهی به استعداد منحصر به فرد یکایک کارکنان سبب می شود مهم ترین وجه تمایز میان انسان و مخلوقات دیگر نادیده گرفته و در نتیجه سازمان یا خدمات جبران ناپذیری مواجه شود؛ از این رو نیروی انتظامی باید با تمام وجود برای توسعه و شکوفایی استعدادهای منابع انسانی خود تلاش کند.

www.ketab.ir