

۱۳۴۱-۸۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حسابداری منابع انسانی

تألیف:

بهزاد پرویزی (مدرس دانشگاه)

دکتر محمد نظری پور (عضو هیئت علمی دانشگاه کردستان)

هادی فرهادی

این اثر به عنوان کتاب درسی حسابداری منابع انسانی برای رشته های حسابداری و مدیریت تدوین شده است.

سرناسه	: پرویزی، بهزاد، ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: حسابداری منابع انسانی
مشخصات نشر	: تهران: مبنای خرد، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۲ ص.: مصور، جدول، نمودار.
شابک	: 978-600-5939-52-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیپای مختصر
یادداشت	: چاپ اول.
یادداشت	: کتابنامه به صورت زیرنویس.
شناسه افزوده	: نظری پور، محمد، ۱۳۴۹ -
شناسه افزوده	: فرهادی، هادی، ۱۳۵۴ -
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۸۸۰۲۷۲



نام کتاب	حسابداری منابع انسانی
تألیف:	بهزاد پرویزی، دکتر محمد نظری پور، هادی فرهادی
ناشر:	انتشارات مبنای خرد
تایپ و صفحه آرایی:	انتشارات مبنای خرد
طراح جلد:	انتشارات مبنای خرد
لیتوگرافی، چاپ و صحافی:	ترانه
نوبت چاپ:	اول - ۱۳۹۴
تیراژ:	۱۰۰۰
قیمت:	۱۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۱ - ۵۲ - ۵۹۳۹ - ۶۰۰ - ۹۷۸

ISBN: 978 - 600 - 5939 - 52 - 1

آدرس: تهران - خیابان انقلاب - خیابان ۱۲ فروردین - نبش خیابان شهید وحید نظری - پلاک ۱۰۴

نمابر: ۶۶۴۸۰۶۶۶

تلفن: ۶۶۴۹۲۱۳۴

www.mabna.blogfa.com

فهرست مطالب

۱۱.....	پیش گفتار.....
۱۳.....	فصل اول: آشنایی با مفاهیم و تعاریف.....
۱۳.....	اهداف رفتاری فصل اول.....
۱۴.....	مقدمه.....
۱۶.....	سیرتاریخی حسابداری منابع انسانی.....
۲۰.....	ضرورت توسعه حسابداری منابع انسانی.....
۲۰.....	اقتصاد در حال تغییر.....
۲۴.....	تعاریف مربوط به حسابداری منابع انسانی.....
۲۸.....	اهداف حسابداری منابع انسانی.....
۳۰.....	انواع هزینه‌های منابع انسانی.....
۳۳.....	نیروی انسانی به‌عنوان دارایی.....
۳۶.....	چالش‌های حسابداری منابع انسانی.....
۳۹.....	حسابداری منابع انسانی: چالش یا فرصت.....
۴۲.....	مشکلات و موانع پیش رو.....
۴۲.....	کاربردهای حسابداری منابع انسانی.....
۴۳.....	اطلاعات حسابداری منابع انسانی و تصمیمات سرمایه‌گذاری.....
۴۶.....	کاربردهای خاص حسابداری منابع انسانی.....
۴۷.....	وظایف کلی حسابداری منابع انسانی.....
۴۷.....	مسیر آینده حسابداری منابع انسانی.....
۵۰.....	حسابداری منابع انسانی و اخلاق.....
۵۱.....	حسابداری منابع انسانی و مسئولیت‌های اجتماعی.....
۵۴.....	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل اول.....
۵۸.....	پرسش‌های تشریحی فصل اول.....

فصل دوم: سازه‌ها و مدل‌های حسابداری منابع انسانی.....	۵۹
اهداف رفتاری فصل دوم.....	۵۹
مقدمه.....	۶۰
سیستم‌های حسابداری منابع انسانی.....	۶۱
اندازه‌گیری بهای تمام شده اولیه (تاریخی) منابع انسانی.....	۶۵
هزینه‌های جذب و استخدام نیروی انسانی.....	۶۶
هزینه‌های یادگیری و آموزش.....	۶۸
اندازه‌گیری هزینه جایگزینی و جابه‌جایی منابع انسانی.....	۷۰
هزینه‌های جایگزینی در ارتباط با تغییر موقعیت شغلی.....	۷۱
هزینه‌های جایگزینی کارکنان.....	۷۲
مدل ارزیابی منافع وضعی.....	۷۴
پرسش‌های چهار گزینه‌ای فصل دوم.....	۸۰
پرسش‌های تشریحی فصل دوم.....	۸۳
فصل سوم: روش‌های اندازه‌گیری منابع انسانی.....	۸۵
اهداف رفتاری فصل سوم.....	۸۵
مقدمه.....	۸۶
اندازه‌گیری.....	۸۷
نقش اندازه‌گیری در حسابداری.....	۸۸
انواع معیارهای اندازه‌گیری.....	۹۰
معیارهای اندازه‌گیری زیربنایی واستنتاجی.....	۹۱
واحد اندازه‌گیری پول.....	۹۱
خاصه‌های مختلف اندازه‌گیری دارایی‌ها و بدهی‌ها.....	۹۲
مفاهیم نظری مربوط به اندازه‌گیری.....	۹۲
مقیاس‌ها و نظام‌های اندازه‌گیری.....	۹۴
نظام‌های اندازه‌گیری.....	۹۵
اندازه‌گیری و سیاست.....	۹۶
اندازه‌گیری سرمایه انسانی.....	۹۷

روش‌های اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی.....	۹۸
معیارهای اندازه‌گیری سرمایه انسانی.....	۹۹
احتساب بهای تمام شده (Cost) یا ارزش (Value) منابع انسانی؟.....	۱۰۰
چالش‌های ارزش‌گذاری منابع انسانی.....	۱۰۲
۱- مدل‌های اندازه‌گیری دارایی انسانی.....	۱۰۳
مدل‌های پولی.....	۱۰۳
۱-۱- روش بهای تمام شده تاریخی (مخارج واقعی) (The Historical cost method).....	۱۰۳
۱-۲- روش بهای جایگزینی (The Replacement cost method).....	۱۰۴
۱-۳- روش بهای فرصت از دست رفته (The Opportunity Cost method).....	۱۰۵
۱-۴- روش غرامت کار (The compensation method).....	۱۰۶
۱-۵- روش دستمزدهای تنزیل شده، تعدیل یافته.....	۱۱۲
۲- روش‌های ارزشیابی مبتنی بر ارزش منابع انسانی.....	۱۱۲
۲-۱- روش نرخ بازده تلاش‌ها (Return on efforts Employed method).....	۱۱۲
۲-۲- روش سرقتی خریداری نشده.....	۱۱۳
روش‌های سنجش و اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی معیارهای غیر پولی.....	۱۱۴
اهمیت ارزشیابی برحسب معیارهای غیر پولی.....	۱۱۵
مدل‌های غیر پولی.....	۱۱۶
مدل لیکرت و بور.....	۱۱۶
مدل ارزش برومت، فلم هولتز و پیل.....	۱۱۶
مدل ابعاد سازمانی انسانی.....	۱۱۶
مدلی برای ارزیابی گروه‌های مرکزی هزینه.....	۱۱۷
مصادیق و موارد حسابداری منابع انسانی.....	۱۱۷
شاخص‌های مورد استفاده در حسابداری منابع انسانی.....	۱۲۱
ضریب ارزش منابع انسانی.....	۱۲۱
نرخ بازده زمانی.....	۱۲۲
سرنه سرمایه‌گذاری و سرنه سود عملیاتی.....	۱۲۲
ارزش منابع انسانی.....	۱۲۲

نسبت‌های حسابداری منابع انسانی.....	۱۲۲
نرخ بازده منابع انسانی.....	۱۲۳
مشکلات و انتقادات.....	۱۲۳
پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل سوم.....	۱۲۵
پرسش‌های تشریحی فصل سوم.....	۱۲۸
فصل چهارم: روش‌های گزارشگری سرمایه‌گذاری در منابع انسانی	۱۲۹
اهداف رفتاری فصل چهارم.....	۱۲۹
مقدمه.....	۱۳۰
انواع گزارش‌های حسابداری.....	۱۳۱
واحد گزارشگر.....	۱۳۲
پاسخ‌گویی.....	۱۳۲
گزارش مالی.....	۱۳۳
اهداف گزارشگری مالی.....	۱۳۴
هدف‌های گزارشگری مالی از دید کمیته ترویلاد.....	۱۳۵
گزارشگری دارایی‌های انسانی.....	۱۳۶
جایگاه منابع انسانی در گزارشگری مالی.....	۱۳۸
حسابداری منابع انسانی در خدمت سرمایه‌گذاران.....	۱۳۸
نیازهای سرمایه‌گذاران به اطلاعات در مورد منابع انسانی.....	۱۳۸
محدودیت‌های صورت‌های مالی فاقد دارایی‌های انسانی.....	۱۳۹
روش‌های گزارشگری سرمایه‌گذاری در دارایی‌های انسانی.....	۱۴۳
واکنش استفاده‌کنندگان گزارش HRA.....	۱۴۶
مشکلات گزارشگری دارایی‌های انسانی.....	۱۴۸
ارایه دارایی‌های انسانی در صورت‌های مالی.....	۱۵۱
منابع انسانی دارایی است یا هزینه؟.....	۱۵۸
روش‌های استهلاک سرمایه‌گذاری در منابع انسانی.....	۱۶۱
پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل چهارم.....	۱۶۲
پرسش‌های تشریحی فصل چهارم.....	۱۶۶

فصل پنجم: توسعه حسابداری منابع انسانی و پیدایش سرمایه فکری ۱۶۷

اهداف رفتاری فصل پنجم.....	۱۶۷
مقدمه.....	۱۶۸
پیدایش سرمایه فکری.....	۱۶۸
مفاهیم نظری مربوط به سرمایه فکری.....	۱۷۱
سرمایه انسانی.....	۱۷۳
سرمایه ساختاری/ سازمانی.....	۱۷۴
سرمایه مشتری/ رابطه‌ای.....	۱۷۵
ارتباط میان مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری.....	۱۷۷
اندازه‌گیری سرمایه فکری.....	۱۸۰
اهمیت اندازه‌گیری سرمایه فکری.....	۱۸۰
دلایل اندازه‌گیری سرمایه فکری.....	۱۸۲
مدل‌ها و روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری.....	۱۸۳
کیوی توپین.....	۱۸۳
حسابداری منابع انسانی.....	۱۸۴
برگه متوازن نامحسوس.....	۱۸۴
روش کارت امتیازی متوازن.....	۱۸۵
هوش سرمایه انسانی.....	۱۸۵
هدایت‌کننده اسکاندیا.....	۱۸۶
حسابداری و هزینه‌یابی منابع انسانی.....	۱۸۷
مدل کارگزار فناوری.....	۱۸۷
امتیازات ثبت شده تقدیر- موزون.....	۱۸۸
نمایشگر دارایی غیر ملموس.....	۱۸۸
ارزش افزوده اقتصادی.....	۱۸۹
ارزش بازار به دفتر.....	۱۹۰
ارزش ناملموس محاسبه شده.....	۱۹۰
شاخص سرمایه فکری.....	۱۹۱

- روش ارزش‌گذاری جامع ۱۹۱
- حسابداری برای آینده ۱۹۲
- ارزش بازار تخصیص یافته سرمایه‌گذار ۱۹۳
- درآمد سرمایه دانش ۱۹۳
- ایجاد ارزش مطلق ۱۹۳
- ضریب فکری ارزش افزا ۱۹۴
- جستجوگر ارزش ۱۹۵
- ارزش‌گذاری دارایی فکری ۱۹۵
- اعلامیه منابع انسانی ۱۹۶
- رویکرد ارزش کل‌نگر ۱۹۶
- چرخه ممیزی دانش ۱۹۶
- نقشه دارایی‌های دانش ۱۹۷
- کارت امتیازی زنجیره ارزش ۱۹۷
- خطوط راهنمای مریتوم ۱۹۸
- درجه‌بندی سرمایه فکری ۱۹۹
- اندازه‌گیری و حسابداری سرمایه فکری ۱۹۹
- روش مالی اندازه‌گیری دارایی‌های ناملموس ۲۰۰
- خطوط راهنمای دانمارک ۲۰۰
- بهره هوشی کسب و کار ۲۰۰
- نقاط قوت و ضعف روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری ۲۰۴
- سنجش عملکرد سرمایه فکری ۲۰۵
- BSC روشی برای سنجش عملکرد سرمایه فکری ۲۰۵
- سنجش عملکرد ۲۰۵
- کارت ارزیابی متوازن BSC ۲۰۶
- گزارشگری سرمایه فکری ۲۰۹
- سیر تکاملی گزارشگری سرمایه فکری ۲۰۹
- تئوری‌های ارایه شده در ارتباط با افشا سرمایه فکری ۲۱۰

۲۱۰	تئوری مشروعیت
۲۱۰	تئوری سهام‌داران
۲۱۱	روش‌های گزارش‌دهی سرمایه فکری
۲۱۱	صورت وضعیت سرمایه فکری
۲۱۲	گزارش سرمایه فکری
۲۱۳	گزارش جریان سرمایه فکری
۲۱۴	گزارش یادداشت سرمایه فکری
۲۱۵	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل پنجم
۲۱۹	پرسش‌های تشریحی فصل پنجم
۲۲۰	فهرست منابع

اگر حسابداری را ظرفی تصور کنیم، مطرح شدن منابع انسانی به عنوان جزیی از سرقفی، به معنای کم اهمیت جلوه دادن یا به عبارتی کوچک تر کردن آن برای جای گرفتن در ظرف حسابداری است. بهتر است که ما ظرف حسابداری را بزرگ تر بسازیم تا منابع انسانی را در خود جای دهد یعنی با اصلاح چارچوب نظری حسابداری، زمینه را برای اندازه گیری و گزارشگری منابع انسانی در صورت های مالی فراهم سازیم.

پیش‌گفتار

از دست و زبان که برآید کز عهده شکرش به درآید

امروزه با گذر از عصر صنعتی و مطرح شدن پارادایم اقتصاد دانشی، اندازه‌گیری و گزارشگری منابع انسانی و دانشی یک سازمان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. جای خالی منابع انسانی در گزارشگری مالی باعث ایجاد شکاف بین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات شده است. به‌طوری‌که از نیمه دوم قرن بیستم به بعد تفاوت بین ارزش دفتری و ارزش بازار شرکت‌ها مدام در حال افزایش بوده، طبق مطالعات لُر در طی سال‌های بین ۱۹۷۷ تا ۲۰۰۲ ارزش بازار ۵۰۰ شرکت برتر آمریکایی نسبت به ارزش دفتری آن‌ها از ۱ تا ۵ برابر بوده است. به عبارت دیگر، طبق این تحقیق صورت‌های مالی برخی از این شرکت‌ها فقط ۲۰ درصد ارزش واقعی آن‌ها را در دوره مورد مطالعه منعکس کرده‌اند. از جمله دلایل اصلی این تفاوت پر رنگ شدن نقش منابع انسانی در فرایند تداوم فعالیت و سودآوری شرکت‌ها بوده، و متأسفانه صورت‌های مالی فعلی قادر به گزارش آن‌ها نیستند. امروزه هم‌چنین منابع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع کسب مزیت رقابتی بوده و هم‌چنین عملکرد مؤسسات به‌طور قابل توجهی تحت تأثیر این عامل قرار دارد تاکنون تحقیقات زیادی در مورد شناسایی و ریشه‌یابی تفاوت بین ارزش دفتری و ارزش بازار صورت گرفته که توجه به آن‌ها می‌تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران و تصمیم‌گیران قرار دهد.

سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های دانش محور، جهت کسب مزیت رقابتی پایدار، نیازمند شناسایی سرمایه‌های انسانی خود و هم‌چنین مدیریت کارآمد آن‌ها هستند. بنابراین، طراحی و به‌کارگیری رویکردی مناسب برای مدیریت سرمایه‌های دانشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. امروزه محصولات و سازمان‌ها براساس دانش زندگی کرده و می‌میرند. موفق‌ترین سازمان‌ها، آن‌هایی هستند که بتوانند از دارایی‌های نامحسوس‌شان به نحو بهتر و کارآمدتری استفاده کنند. طبق یافته‌های مطالعات اخیر در فرایند ایجاد ارزش روبه‌روز از نقش و اهمیت دارایی‌های سنتی (مثل پول، زمین، ماشین‌آلات و غیره) کاسته شده و در مقابل بر نقش و اهمیت دارایی‌های دانشی افزوده می‌شود. واژه سازمان‌های دانشی و یا دانش محور برای توصیف سازمان‌هایی که بر دارایی‌های دانشی خود تأکید ویژه‌ای دارند، به‌کار می‌رود. در سازمان‌های دانش محور مزیت رقابتی از طریق دارایی‌های دانشی به‌دست آمده، لذا شناسایی و مدیریت کارآمد این گونه دارایی‌ها ضروری است. سود در یک سازمان دانش محور حاصل تجاری‌سازی ایده‌ها و نوآوری‌های جدیدی

است که در نتیجه تعامل بین سرمایه‌های ساختاری و انسانی به‌وجود آمده به‌طوری‌که مشخص‌کننده ارزش یک سازمان است.

با توجه به مطالب مطرح شده و ذکر این نکته که حسابداری منابع انسانی یکی از سر فصل‌های آموزشی مصوب وزارت علوم در رشته حسابداری است ضرورتی به‌وجود آمد که مطالبی در جهت شناخت بیش‌تر حسابداری منابع انسانی ارائه شود. کتاب حاضر بدون مطالب حاشیه‌ای صرفاً به موضوع حسابداری منابع انسانی پرداخته و آن را از زوایای گوناگون مورد بررسی قرار داده است به‌طوری‌که خوانندگان با مطالعه آن به شناخت جامعی در ارتباط با حسابداری منابع انسانی دست یابند.

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده و جمع‌بندی مطالعات صورت پذیرفته، نهایتاً تصمیم بر آن شد که کتاب حاضر در پنج سر فصل زیر به رشته تحریر در آید:

فصل اول: آشنایی با مفاهیم و تعاریف

فصل دوم: سازه‌ها و مدل‌های حسابداری منابع انسانی

فصل سوم: روش‌های اندازه‌گیری منابع انسانی

فصل چهارم: روش‌های گزارشگری سرمایه‌گذاری در منابع انسانی

فصل پنجم: توسعه حسابداری منابع انسانی و پیدایش سرمایه فکری

در تعیین هر یک از سر فصل‌ها تلاش شده تا زمینه‌های مختلف تحقیقات در رابطه با حسابداری منابع انسانی تحت پوشش قرار گیرند به‌طوری‌که نیاز دانشجویان رشته حسابداری در ارتباط با حسابداری منابع انسانی را برآورده و هم‌چنین مبنایی تئوریک برای انجام پایان‌نامه‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد را فراهم سازد.

در پایان ضمن تشکر از جناب آقای محمد تقی زائری، مدیر محترم انتشارات مینای خرد، اعتقاد داریم که همکاری و اشتراک نظرات و پیشنهادات خوانندگان این کتاب و علاقه‌مندان حسابداری منابع انسانی، می‌تواند در هر چه بهتر شدن این کتاب در چاپ‌های بعدی یاری‌رسان باشد. از این‌رو از تمامی پژوهشگران، علاقه‌مندان و مخاطبان این کتاب دعوت می‌شود مؤلفان را از نقطه نظرات خود یا کارهای تحقیقی در دست انجام خود در رابطه با حسابداری منابع انسانی مطلع سازند.

مؤلفان

۱۳۹۴