

به نام خداوند جان و خرد

۱۳۹۴۹۴۴

سرمایه‌های انسانی، ارزیابی و حسابداری آن

تألیف:

محمد سعید پوررضا

انتشارات فرانما

۱۳۹۴

سرشناسه: پوررضا، محمد سعید، ۱۳۴۹
عنوان و نام پدیدآور: سرمایه‌های انسانی؛ ارزیابی و حسابداری آن / مؤلف محمد سعید پوررضا
مشخصات نشر: تهران، فرانما، ۱۳۹۴
مشخصات ظاهری: ۲۹۶ص: جدول، نمودار
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۰۰۴-۵۰-۰
وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
موضوع: مدیریت - نیروی انسانی - حسابداری - ارزشیابی
رده‌بندی کتبه: ۱۳۹۴ پ ۸۶ ن ۹ / HF/۵۵۴۹/۵
رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی: ۴۱۵۸۶۵۸

آدرس دفتر مرکزی پخش: تهران، خیابان آزادی، تقاطع رودکی، کوچه رامسر، پلاک ۱
واحد ۳ تلفن: ۶۶۰۲۱۷۰۸-۶۶۵۷۴۶۹۳

E_mail: afagheroshan@yahoo.com

سرمایه‌های انسانی؛ ارزیابی و حسابداری آن

مؤلف: محمد سعید پوررضا

ناشر: فرانما

نوبت چاپ: اول - اسفند ۱۳۹۴

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: فرانما

حروفچینی و صفحه‌آرایی: فرانما

طرح روی جلد: فرانما

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال

شابک: ISBN:978-600-7004-50-0

حق چاپ و نشر محفوظ است و هرگونه نسخه‌برداری از آن پیگرد قانونی دارد.

پیشگفتار

اهمیت مدیریت سرمایه‌های انسانی در فعالیت‌های تجاری به طور گسترده‌ای توسط دانشگاهیان، محققان و پژوهشگران از سال‌ها قبل شناخته شده است. انتقال نقش سرمایه‌های انسانی از گزارش‌های اداری به شریک استراتژیک اشاره به این موضوع می‌باشد و این در حالی است که مدیران سرمایه‌های انسانی در نشان دادن ارزش انسان و سهم آنها در اوضاع مالی با مشکلاتی مواجه‌اند در این راه تلاش‌های بیشماری توسط اندیشمندان مدیریت، حسابداران، اقتصاددانان و کارشناسان سازمان‌ها برای بدست آوردن و انعکاس ارزش سرمایه‌های انسانی انجام شده است. هنوز با انجام همه این پژوهش‌ها، ارزیابی و حسابداری سرمایه انسانی همانند جعبه سیاه ناشناخته باقی مانده است.

کمبود اطلاعات لازم برای اتخاذ تصمیمات صحیح در زمینه برنامه‌ریزی و کنترل سرمایه‌های انسانی و همچنین عدم امکان تفکیک میان بهای تمام شده سرمایه‌های انسانی و هزینه‌های مربوط به این سرمایه‌ها، وجوه توسعه حسابداری سرمایه‌های انسانی را فراهم آورده است. به عبارتی در سیستم‌های حسابداری مرسوم، اشاره چندانی به مبالغ سرمایه‌گذاری شده بر سرمایه‌های انسانی، مخارج کارمندی، آموزشی، استقرار و انتصاب، جایگزینی و... نمی‌شود و اطلاعاتی در جهت تعیین بهای تمام شده سرمایه‌های انسانی به طور واضح در اختیار مدیران قرار نمی‌گیرد، اما سیستم حسابداری سرمایه‌های انسانی در صدد است تا همه این پارامترها را نشان داده و به شکل شفاف‌ی وارد گزارش‌های مالی نماید.

یکی از هدف‌های عمده حسابداری سرمایه‌های انسانی، گسترش کاربرد روش‌های معتبر و درخور اطمینان برای اندازه‌گیری ارزش سرمایه‌های انسانی (کارکنان) در سازمان است. برای تعمیم روش‌های اندازه‌گیری ارزش سرمایه‌های انسانی باید ارزش خدمات کارکنان و عواملی را که روی این ارزش اثر می‌گذارند، مشخص کنیم. طی این کتاب سعی خواهیم کرد به جنبه‌ها و زوایای ناشناخته آن بپردازیم. کتاب از سه بخش تشکیل شده که در بخش اول ما به توضیح تبیین سرمایه‌های انسانی سازمان پرداخته و در بخش دوم ارزیابی سرمایه‌های انسانی را توضیح خواهیم داد و در نهایت در فصل سوم به حسابداری سرمایه‌های انسانی خواهیم پرداخت. بر خود فرض می‌دانم از تمامی دوستانی و عزیزانی که به نحوی در پیشبرد تحریر این کتاب و چاپ و توزیع آن سهم داشتند تشکر و قدردانی کنم. بدیهی است خانواده عزیزم در این میان

سهم به سزائی داشته‌اند که از صبوری و بردباری آنها به ویژه همسر عزیزم، سهند و آیدین،
گل‌بوته‌های بهاری زندگی‌ام، سپاسگزاری می‌گردد.

محمد سعید پوررضا

پاییز ۱۳۹۴

www.ketab.ir

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۳	بخش اول - مدیریت سرمایه‌های انسانی
۱۵	مقدمه
۱۹	فصل اول - مدیریت
۱۹	مقدمه
۲۰	تاریخچه مدیریت
۲۰	تعریف مدیریت
۲۱	تعریف مبری
۲۱	تفاوت مدیریت و رهبری
۲۲	سبک‌های متفاوت مدیریت در سازمان‌ها
۲۴	وظایف مدیریت
۲۷	سطوح مدیریت
۲۸	انواع سبک‌های مدیریت
۳۱	رفتار مدیر با کارکنان
۳۳	فصل دوم - سرمایه‌های فکری و مدیریت آن
۳۴	ویژگی‌های سرمایه فکری
۳۵	اجزای تشکیل دهنده سرمایه فکری
۳۷	مدیریت سرمایه‌های انسانی
۴۱	مدیریت سرمایه‌های انسانی و مدیریت کارکنان
۴۳	فصل سوم - روند شکل‌گیری و توسعه مدیریت سرمایه‌های انسانی
۴۵	مراحل رشد و تکامل مدیریت سرمایه‌های انسانی
۴۵	۱- اولین دوره: قبل از ۱۸۰۰
۴۵	۲- دومین دوره: دوران انقلاب صنعتی (۱۸۸۰-۱۹۰۰)
۴۶	۳- سومین دوره: جنگ جهانی اول (۱۹۰۰-۱۹۲۰)
۴۷	۴- چهارمین دوره: پس از جنگ جهانی اول (۱۹۲۰-۱۹۴۰)
۴۷	۵- پنجمین دوره: جنگ جهانی دوم (۱۹۴۱-۱۹۴۵)

۴۸	۶- ششمین دوره: بعد از جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵~۱۹۶۰)
۴۹	۷- هفتمین دوره: (۱۹۶۰~۱۹۷۳)
۵۰	۸- هشتمین دوره: ۱۹۷۳~۱۹۸۰
۵۱	۹- نهمین دوره: ۱۹۸۰~۱۹۹۰
۵۱	۱۰- دوره ۱۹۹۰~۲۰۰۰
۵۳	۱۱- از ۲۰۰۰ تاکنون
۵۵	فصل چهارم- مدیریت سرمایه‌های انسانی
۵۸	تعاریف سرمایه انسانی
۶۰	تعاریف مدیریت سرمایه‌های انسانی
۶۱	طبقه‌بندی مفاهیم سرمایه انسانی
۶۱	تأثیرات سرمایه انسانی
۶۲	تقسیم‌بندی سرمایه‌های انسانی
۶۳	رویکردهای مدیریت سرمایه‌های انسانی
۶۳	اهداف مدیریت سرمایه‌های انسانی
۶۵	وظایف مدیریت سرمایه‌های انسانی
۶۷	وظایف اجرایی مدیران سرمایه‌های انسانی
۶۹	برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و گزینش
۶۹	آمورش و توسعه سرمایه‌های انسانی
۷۰	نظام جبران خدمات و انگیزه
۷۰	نظام ارزیابی عملکرد
۷۱	پرورش زندگی شغلی
۷۱	ایمنی و سلامتی روانی و جسمی
۷۱	بهبود ارتباطات سرمایه‌های انسانی
۷۲	تحقیقات سرمایه‌های انسانی
۷۳	فصل پنجم- رضایت و ناراضایتی و ترک خدمت سرمایه‌های انسانی
۷۶	شغل رضایت‌بخش چیست؟
۷۶	هدف از مطالعه رضایت و ناراضایتی شغلی
۷۷	نظریه‌های مختلف در مورد رضایت شغلی

۸۲	اشکال متفاوت رضایت شغلی
۸۲	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۸۲	۱- عوامل سازمانی
۸۴	۲- عوامل محیطی
۸۴	۳- ماهیت کار
۸۵	۴- عوامل اجتماعی
۸۵	۵- عوامل فردی
۸۵	اندازه‌گیری رضایت شغلی
۸۶	پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۹۴	عوامل مرتبط بر رضایت شغلی ترک خدمت
۹۵	عملکردهای مفید در جهت رضایت از شغل و عدم ترک خدمت
۹۵	سیاست ارزیابی عملکرد کارکنان و تأثیر آن بر رضایت شغلی
۹۶	نشانه‌های وجود عدم رضایت شغلی در سازمان
۹۶	ترک خدمت
۹۷	عوامل مؤثر بر ترک خدمت
۹۸	ابعاد ترک خدمت
۹۹	اقدامات مدیریتی جهت جلوگیری از پدیده ترک خدمت
۱۰۰	عوامل مؤثر بر مدیریت سرمایه‌های انسانی
۱۰۳	فصل ششم- مدیریت سرمایه‌های انسانی در قالب یک سیستم
۱۰۳	سیستم اطلاعات سرمایه‌های انسانی
۱۰۴	مؤلفه‌های مؤثر بر افزایش بهره‌وری سرمایه‌های انسانی
۱۱۱	فصل هفتم- مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۱۴	مدیریت استراتژیک
۱۱۴	هدف استراتژیک چیست؟
۱۱۴	مدیریت استراتژیک چیست؟
۱۱۴	فرآیند مدیریت استراتژیک
۱۱۶	اجزای برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۱۶	فرآیند هشت مرحله‌ای برنامه‌ریزی استراتژیک

۱۱۹	مدل برایسون
۱۲۱	ضرورت استفاده از مدیریت استراتژیک
۱۲۲	مزایای مدیریت استراتژیک
۱۲۳	مقایسه برنامه‌ریزی استراتژیک با برنامه‌ریزی بلندمدت و برنامه‌ریزی جامع
۱۲۵	موانع و مشکلات طراحی برنامه‌های استراتژیک
۱۲۵	بررسی موانع اجرای برنامه‌های استراتژیک
۱۲۶	موارد محدودیت در استفاده از برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۲۶	برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۲۷	شیوه‌های مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۲۸	ویژگی‌های فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۳۰	کارکرد مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۳۰	اهداف مدیریت استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۳۱	مفهوم طرح‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۳۲	اجرای کردن نقش استراتژیک سرمایه‌های انسانی
۱۳۴	مدل فرآیند طرح‌ریزی استراتژیک سرمایه‌ها: انسانی با رویکرد اجرایی
۱۳۵	اجزای مدل فرآیند طرح‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های انسانی با رویکرد اجرایی
۱۳۵	مرحله اول: تجزیه و تحلیل عوامل محیطی (بیرون سازمان)
۱۳۶	مرحله دوم: شناخت و تجزیه و تحلیل اهداف و استراتژی مؤسسه
۱۳۶	مرحله سوم: تجزیه و تحلیل اهداف
۱۳۷	مرحله چهارم: تجزیه و تحلیل سرمایه‌های انسانی موجود
۱۳۸	مرحله پنجم: استراتژی سرمایه‌های انسانی
۱۳۹	مرحله ششم: پیش‌بینی سرمایه‌های انسانی مورد تقاضا
۱۴۰	مراحل سیستم پیش‌بینی
۱۴۳	فصل هشتم - موانع و چالش‌های سرمایه‌های انسانی
۱۴۴	چالش‌های محیطی مؤثر بر مدیریت سرمایه‌های انسانی
۱۴۵	چالش‌های برنامه‌ریزی مدیریت سرمایه‌های انسانی
۱۴۶	مشکلات و نارسائی‌ها
۱۴۹	فصل نهم - روش‌های مدیریت سرمایه‌های انسانی

۱۵۰	تجهیز سرمایه‌های انسانی
۱۵۲	سنجش سرمایه انسانی
۱۵۴	عوامل سنجش OECD
۱۵۵	نتیجه‌گیری
۱۵۹	بخش دوم - ارزیابی عملکرد سرمایه‌های انسانی
۱۶۱	فصل اول - مفهوم ارزیابی عملکرد
۱۶۱	مقدمه
۱۶۳	تعاریف ارزیابی عملکرد
۱۶۴	ضرورت ارزیابی عملکرد
۱۶۴	اهداف ارزیابی عملکرد سرمایه‌های انسانی
۱۶۵	شکل اهداف ارزیابی عملکرد
۱۶۷	مقاصد مورد نظر ارزیابی عملکرد
۱۶۸	عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد
۱۶۸	کاربرد ارزیابی عملکرد
۱۶۸	دلایل استفاده از ارزیابی عملکرد
۱۶۹	چه کسانی ارزیابی می‌کنند؟
۱۶۹	نقش مدیران و سرپرستان در ارزشیابی
۱۷۰	استفاده از نظرات کارکنان در ارزشیابی
۱۷۱	آموزش ارزیابی‌کنندگان
۱۷۱	ارزیابی و برخورد کارکنان
۱۷۲	میانگین زمانی ارزیابی عملکرد
۱۷۳	فصل دوم - ارتباط بین ارزیابی عملکرد، ارزشیابی شغل، میزان حقوق و مزایا
۱۷۴	خصوصیات شخصیتی ارزیاب
۱۷۵	ارزیابی شیوه انجام کار و فعالیت کارکنان در سازمان‌ها
۱۷۵	مراحل ارزیابی کارکنان
۱۷۶	مراحل ارزیابی عملکرد از نظر سینک
۱۷۷	شرایط لازم برای ارزیابی عملکرد
۱۷۷	معیارهای تأثیرگذار در انتخاب روش ارزیابی عملکرد

۱۷۸	معیارهای ارزیابی عملکرد
۱۷۸	موضوعات دربرگیرنده نظام ارزیابی عملکرد
۱۷۹	دلایل مخالفت اغلب سازمان‌ها با ارزیابی عملکرد
۱۷۹	مشکلات فقدان ارزیابی کارکنان
۱۷۹	طراحی سیستم جامع ارزیابی عملکرد
۱۸۱	فصل سوم - موفقیت نظام ارزیابی و سنجش عملکرد
۱۸۱	رضایت مشتریان
۱۸۲	رضایت کارکنان
۱۸۲	عملکرد فرآیندهای داخلی
۱۸۲	رضایت سهام‌داران
۱۸۳	تأثیر ارزیابی عملکرد بر سازمان
۱۸۴	مزایای ارزیابی عملکرد
۱۸۷	فصل چهارم - رویکردها و روش‌های ارزیابی عملکرد
۱۸۸	روش‌های ارزیابی عملکرد
۱۹۱	کدام روش ارزیابی عملکرد را انتخاب کنیم؟
۱۹۲	روش‌های مختلف ارزیابی عملکرد
۱۹۷	فصل پنجم - عوامل و ویژگی‌های مؤثر بر اثربخشی سیستم‌ها - ارزیابی عملکرد
۱۹۷	الف) عوامل مؤثر بر اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد
۱۹۸	ب) ویژگی‌های نظام‌های اثربخش ارزشیابی عملکرد
۱۹۹	خطاهای بالقوه در سیستم‌های ارزیابی عملکرد
۲۰۰	چالش‌های سرمایه‌های انسانی در حوزه ارزشیابی
۲۰۷	مشکلات ارزیابی فعالیت‌های سالیانه کارکنان
۲۰۸	مبارزه با مشکلات ارزیابی
۲۰۹	استراتژی‌هایی برای بهبود نظام ارزیابی عملکرد
۲۱۳	بخش سوم - حسابداری سرمایه‌های انسانی
۲۱۵	مقدمه
۲۱۷	فصل اول - تعاریف حسابداری سرمایه‌های انسانی
۲۲۱	وظایف کلی حسابداری سرمایه‌های انسانی

۲۲۳	فصل دوم- تاریخچه حسابداری سرمایه‌های انسانی
۲۲۴	مرحله اول سال‌های ۱۹۶۰-۱۹۶۶
۲۲۵	مرحله‌ی دوم سال‌های ۱۹۶۶-۱۹۷۱
۲۲۵	مرحله‌ی سوم سال‌های ۱۹۷۱-۱۹۷۶
۲۲۷	مرحله چهارم سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۷۶
۲۲۷	مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تاکنون
۲۳۱	حسابداری سرمایه‌های انسانی در ایران
۲۳۵	فصل سوم- اهمیت حسابداری سرمایه‌های انسانی و هزینه‌یابی آن
۲۳۸	دلایل گرایش مؤسسات و سازمان‌ها به حسابداری سرمایه‌های انسانی
۲۳۸	روش‌های اندازه‌گیری ارزش سرمایه‌های انسانی
۲۵۱	نقش حسابداری سرمایه‌های انسانی در تصمیم‌گیری‌های مدیریت
۲۵۲	نقش متخصصان سرمایه‌های انسانی
۲۵۲	سایر هزینه‌های سرمایه‌های انسانی
۲۵۳	شاخص‌های عملکردی کارکنان
۲۵۶	معیارهای اندازه‌گیری سرمایه‌های انسانی
۲۵۷	چالش‌های ارزش‌گذاری سرمایه‌های انسانی
۲۵۸	ارزشگذاری گروهی سرمایه‌های انسانی
۲۶۲	توصیف حساب‌ها
۲۶۲	محاسبه میزان سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه‌های انسانی
۲۶۵	فصل چهارم- روش‌های اندازه‌گیری سرمایه‌های انسانی
۲۶۵	۱- روش بهای تمام شده تاریخی
۲۶۶	۲- روش بهای جایگزینی
۲۶۸	۳- روش ارزش اقتصادی (فعلی)
۲۶۹	۴- مدل فلم هولتز (الگوی ارزشیابی پاداش‌های تصادفی)
۲۷۳	۵- مدل مارکو
۲۷۵	۶- روش بهای فرصت از دست رفته (نظریه مزایده)
۲۷۶	۷- روش غرامت کار (لو و شوارتز)
۲۷۷	۸- روش دستمزدهای تنزیل شده تعدیل یافته

۲۷۸	۹- روش نرخ بازده تلاش‌ها
۲۸۱	فصل پنجم- روش‌های گزارشگری سرمایه‌های انسانی
۲۸۱	۱- گزارش هیأت مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام
۲۸۲	۲- گزارش دارایی‌های نامشهود
۲۸۳	۳- انعکاس در صورت‌های مالی حسابرسی نشده
۲۸۳	۴- منظور نمودن در صورت‌های مالی اساسی
۲۸۳	دلایل ارزیابی و گزارش‌گری سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های انسانی
۲۸۴	نحوه‌ی گزارش سرمایه‌های انسانی
۲۸۷	فصل ششم- انتقادات وارده بر حسابداری سرمایه‌های انسانی
۲۹۴	منابع