

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان

و

حسابداری منابع انسانی

رضا رضا زاده کورمانی

مهدی صفرعلی پور

با همکاری جمعی از اساتید دانشگاه

۱۳۹۰

سرشناسه	: صفرعلی پور، مهدی، ۱۳۶۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: حسابداری منابع انسانی / مهدی صفرعلی پور، رضا رضازاده کرمانی؛ با همکاری جمعی از اساتید دانشگاه؛ به سفارش توانیر؛ حمایت شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان.
مشخصات نشر	: تهران: مهدی صفرعلی پور، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۱۶ ص.: مصور (رنگی).
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۰۴-۷۹۱۴-۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: بالای عنوان: شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان.
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۰۵ - ۲۰۹.
موضوع	: نیروی انسانی -- حسابداری
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه ریزی
موضوع	: نیروی انسانی -- حسابداری -- نرم افزار
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
شناسه افزوده	: رضازاده کرمانی، رضا، ۱۳۶۴ -
شناسه افزوده	: شرکت سهامی تولید و انتقال نیروی برق ایران (توانیر)
شناسه افزوده	: شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۰۵۶۸۱HF ج ۵ ص ۷ /
رده بندی دیویی	: ۴/۶۵۷
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۵۶۰۹۱۵

عنوان: شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان و حسابداری منابع انسانی

مولفان: رضازاده کرمانی، مهدی صفرعلی پور

لیتوگرافی: نقش جوهر

چاپ و صحافی: چاپ نرگس

نوبت چاپ: چاپ اول، پاییز ۱۳۹۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۰۹۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۰۴-۷۹۱۴-۸

فهرست مطالب

دباجه	۷
پیشگفتار	۹
مقدمه:	۱۲
فصل اول: کلیات و مفاهیم حسابداری منابع انسانی	۱۵
مقدمه:	۱۶
تاریخچه حسابداری منابع انسانی	۲۰
تعریف و تشریح حسابداری منابع انسانی	۳۰
اهمیت و اهداف سیستم حسابداری منابع انسانی	۳۴
نظرات پیشگامان در زمینه حسابداری منابع انسانی	۳۸
نظرات موافقان حسابداری منابع انسانی	۴۴
علل عدم پیاده سازی سیستم حسابداری منابع انسانی در ایران	۴۷
محدودیت‌ها در راه حسابداری منابع انسانی	۵۱
کاربردهای حسابداری منابع انسانی	۶۰
فصل دوم: سرمایه‌گذاری و هزینه‌های منابع انسانی	۷۱
مقدمه:	۷۲
سرمایه‌گذاری	۷۴

۷۷	 سرمایه انسانی و سرمایه گذاری در انسان
۸۸	 بازده منابع انسانی و نرخ بازده منابع انسانی
۹۴	 تجزیه و تحلیل هزینه های منابع انسانی
۹۹	 رابطه هزینه و بهره‌وری

فصل سوم: برنامه ریزی و ارزیابی منابع انسانی..... ۱۰۱

۱۰۲	 مقدمه:
۱۰۳	 برنامه ریزی نیروی انسانی:
۱۰۵	 اهداف برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۰۸	 برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی
۱۱۷	 اندازه‌گیری دارایی‌ها:
۱۲۸	 روش‌های ارزشیابی دارایی‌های انسانی
۱۴۹	 روش‌های گزارشگری سرمایه گذاری در دارایی‌های انسانی

فصل چهارم: مباحث تکمیلی..... ۱۵۳

۱۵۴	 کیفیت نیروی کار و کارکرد سازمان‌ها
۱۶۴	 استفاده مؤثر از منابع انسانی
۱۶۸	 مبحث رفتار سازمانی
۱۷۲	 اتلاف منابع انسانی
۱۷۷	 رویکرد شرایط سازمانی

فصل پنجم: معرفی سامانه ارزشیابی نیروی انسانی	۱۹۱
مقدمه:	۱۹۲
معرفی اجزای نرم افزار:	۱۹۴
درگاه ورودی:	۱۹۴
اطلاعات واحد ها:	۱۹۵
اطلاعات کارمندان	۱۹۸
محاسبه عملکرد	۲۰۰
گزارش تقسیم پاداش	۲۰۱
گزارش جایگزینی	۲۰۲
منابع	۲۰۴
ضمیمه: پرسشنامه نمونه	۲۰۹

دیباچه

به انحصار در آوردن مفهوم مدیریت در تعریفی محدود کننده و رشته ای خاص ما را با خطا مواجه می سازد . این مفهوم دارای جنبه های مشترک خاص و عام است که گاه در پیوند باهم و گاه در گسست از هم نقش خود را ایفا می کنند .

امروزه در حوزه مدیریت منابع انسانی علیرغم پیچیدگی و دشواری شناخت عوامل انسانی با چالشهایی روبرو هستیم مانند :

چگونه میتوان بین زیر سیستم های منابع انسانی هماهنگی درونی یعنی یکپارچگی و انسجام ایجاد کرد؟

چگونه میتوان بین سیستم منابع انسانی با سایر سیستم های عملیاتی هماهنگی بیرونی ایجاد کرد ؟

چگونه میتوان بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی های بالا دستی یکپارچگی و هماهنگی بیرونی بوجود آورد ؟

چگونه میتوان ارزش های منابع انسانی را با تخصص های متفاوت مقایسه و رتبه بندی کرد ؟

تحقیقات کاربردی و بنیادی در ۱۵ سال اخیر برای پاسخگویی به چالش های فوق حوزه جدید و نوپایی شامل مفاهیم ، تئوری ها و الگوهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی ، استراتژی منابع انسانی و حسابداری منابع انسانی را بوجود آورده است .

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان نیز در راستای استراتژی های شرکت در بها دادن به توسعه و تحقیق افتخار دارد به عنوان اولین شرکت ایرانی که سیستم حسابداری منابع انسانی را عملیاتی کرده است ، اقدام به انتشار کتاب در این زمینه نموده تا دانش ضمنی موجود در شرکت را تبدیل به دانش صریح و آشکار کند و تجربه ی منحصر به فرد این شرکت را در اختیار سایر شرکت های دانش بنیان که خواهان استفاده از این تجربه هستند قرار دهد .

امید است در راستای ترویج علم ، توانسته باشیم با یاری پروردگار متعال گامی موثر در جهت آبادانی و سرافرازی ایران عزیز برداشته باشیم .

منصور شجاعی

رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان

پیشگفتار

جهان امروز جهان اطلاعات و ارتباطات است و بر اساس آخرین تعریفی که از حسابداری ارائه شده، حسابداری نیز یک سیستم اطلاعاتی است که بخشی از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت را در یک سازمان تشکیل می‌دهد. هدف اساسی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، فراهم کردن اطلاعات لازم برای اعمال کنترل بر سیستم سازمان و اخذ مناسب‌ترین تصمیم‌گیری‌ها برای بقای رشد و توسعه آن است. نگرش نظام‌گرا به سازمان و پردازش اطلاعات مورد نیاز برای مدیریت آن حتی در کشورهای پیشرفته نیز مقوله نسبتاً جدیدی است که تحقیق و بررسی در ابعاد مختلف آن، موضوع روز به شمار می‌آید. اگر در ممالک پیشرفته حسابداری نوین عمر چند صد ساله دارد

در کشور ما آشنایی عمومی با مفاهیم این رشته از دانش اجتماعی، سابقه‌ای پنجاه ساله دارد و بدیهی است که نگرش سیستمی به سازمان و مدیریت نیز پدیده‌هایی کاملاً نو هستند که هنوز به درستی در جامعه ما معرفی نشده‌اند.

در سالهای اخیر تقاضای زیادی برای سیستم اطلاعات مدیریت بوجود آمده است. تقاضایی که معلول بزرگ شدن سازمان‌ها و پیچیدگی ماهیت و محیط اطراف آن‌ها است. این تقاضا فقط از نیاز برای آگاهی عناصر درون سازمانی به منظور تصمیم‌گیری‌ها و کنترل کاراتر فعالیت‌ها بر نخواست است بلکه برای رقابت، بیشتر ماندن در بازار و پیشرفت و حتی پاره‌ای موارد بقای واحد اقتصادی، نیاز به اطلاعات درباره محیطی که در آن فعالیت می‌کند بسیار ضروری است و در نتیجه به تقاضا برای سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منجر شده است.

نیاز به یک نظام اطلاعاتی مربوط به مسائل منابع انسانی بوسیله متخصصان بسیاری به عنوان یکی از مهمترین کمبودهای نظام اطلاعاتی در حسابداری مورد تأکید قرار گرفته است، زمینه‌ای که فارغ از ریشه‌ها و کمبودهای حسابداری ایران می‌تواند توسط نظریه پردازان حسابداری و حسابداران با تجربه و علاقه مند کشور مورد توجه و تحلیل و بسط قرار گرفته و بدین طریق پاسخگوی عمده‌ای از نیازهای حسابداری منابع انسانی در ایران باشد. گذرگاهی که شاید بتوان این دارایی با ارزش را که در کشورهای پیشرفته به اندازه سرمایه گذاری‌های ثابت دیگر جدی تلقی شده، در کشور ما نیز بطور جدی مطرح کنند. استفاده از این نظریه جدید به هر دو گروه مدیریت تصمیم‌گیرنده و سرمایه گذار کمک مؤثر خواهد کرد و در عین حال تخمین درست تری از ارزش شرکت و بازده سرمایه گذاری در آن خواهد داد و به تخصیص کاراتر منابع در داخل شرکت منجر خواهد شد. به دلایل فوق بسیار ممکن است که حسابداری دارایی‌های

انسانی یکی از نوآوری های عمده در حسابداری را ارائه و معرفی کند و در طول دهه آتی کنترل تخصصی - حرفه ای آنرا بدست گیرد.

در این زمینه موريس معتقد است «این نیروهای انسانی ماهستند که البته رقابت سازمان ها را تعیین می کنند، مسئولیت آینده سازمان، ما را و می دارد که به مسئولیت خطیرمان در مورد نیروهای انسانی خود بیشتر توجه کنیم. بنابراین انسان به عنوان مهمترین، با ارزشترین، مفید ترین و حیاتی ترین دارایی و سرمایه هر سازمانی قادر است باعث موفقیت سازمان گردد.

کتاب حاضر نیز در صدد روشن ساختن و شناسایی موانع و مشکلات پیاده سازی سیستم حسابداری منابع انسانی در ایران می باشد. بدین منظور مطلب ارائه شده در چهار فصل مورد بررسی قرار خواهد گرفت. فصل اول به بیان کلیات، تاریخچه، مفهوم و اهمیت و تعاریف و سیستم های مختلف حسابداری منابع انسانی خواهد پرداخت. در فصل دوم به تبیین مفهوم سرمایه گذاری و سرمایه گذاری در منابع انسانی، و هزینه های مختلف منابع انسانی در سازمان پرداخته ایم. در فصل سوم به برنامه ریزی منابع انسانی، ارزیابی و شناخت دارایی منابع انسانی پرداخته، شیوه های مختلف محاسبه ارزش منابع انسانی و تشکیل ترازنامه را مورد بررسی قرار می دهیم. در فصل چهارم نیز برخی سایر مباحث مطرح در خصوص حسابداری منابع انسانی را ذکر می نمایم. در فصل پنجم هم با معرفی نرم افزار حسابداری منابع انسانی که تحت عنوان سامانه ارزشیابی نیروی انسانی که در شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان عملیاتی شده است بحث حسابداری منابع انسانی را به صورت کاربردی معرفی می کنیم. در پایان و در بخش ضمایم پرسشنامه طرح شده در شرکت توزیع برق کرمان را همراه با نتایج حاصله برای استفاده محققان و دوست داران آن قرار داده ایم.

مقدمه:

درحالیکه امروزه در علوم انسانی مدیریت به عنوان یک مفهوم انعطاف پذیر که قادر است در ابعاد گوناگون کارایی خود را ثابت کند شناخته شده و از آنجا که منابع انسانی شرکت ها نقش بسیار اساسی در تعیین راهبردهای شرکت دارند از آن ها به عنوان سرمایه ی انسانی و مزیت رقابتی برای شرکت یاد می شود، اطلاعات منابع انسانی و ارزش آن ها برای تصمیم گیری مدیران از اهمیت ویژه ای برخوردار است چرا که اکثر قریب به اتفاق تصمیمات مدیران مستقیما بر روی منابع انسانی شرکت تأثیر گذار بوده و کارکنان شرکت از عوامل اصلی اجرای تصمیمات به حساب می آیند. لذا شناخت، توسعه، آموزش و تعیین ارزش منابع انسانی مقوله ای بسیار مهم در تحقق آرمان شرکت ها به شمار می آید.

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان در راستای اهداف بلند مدت شرکت و راهبرد های تعیین شده درصدد انجام این مهم برآمد. لذا در دی ماه ۱۳۸۹ با طرح تحقیقاتی تحت عنوان "شناسایی و پیاده سازی روش های نوین سیستم حسابداری منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان" موافقت شد. این طرح با توجه به اصول سیستم حسابداری منابع انسانی و شرایط خاص شرکت به صورت نرم افزاری بومی شده طراحی و در مرداد ماه ۱۳۹۰ به شرکت ارائه شد.

کتاب حاضر که ماحصل طرح تحقیقاتی فوق می باشد در چهار فصل به توضیح مبانی، نظریات و تئوری های حسابداری منابع انسانی می پردازد و در فصل پنجم نرم افزار طراحی شده برای حسابداری منابع انسانی را توضیح می دهد.

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان به عنوان بنیانگذار سیستم حسابداری منابع انسانی در ایران آمادگی دارد تا کلیه پیشنهادات و انتقادات اصلاحی اساتید و صاحب نظران را در جهت بهبود، دریافت و بکاربندد.

امیدوارم با عنایات حق تعالی توانسته باشیم گامی مؤثر در جهت ارزش آفرینی منابع انسانی و مدیریت شایستگی برداشته باشیم.

اصغر رضایی پناه

عضو هیأت مدیره و معاون مالی و پشتیبانی

شرکت توزیع نیروی برق شمال استان کرمان