

۱۵۵۳۵۱

۵۸۴



# ارزش‌گذاری نیروی انسانی

با بهره‌گیری از رویکرد حسابداری منابع انسانی

تألیف:

دکتر میثم شفیعی رودپشتی

(عضو هیات علمی دانشگاه تهران)

فرشته بهرامی



کتاب‌مهریان

Mehraban Book

سرشناسه : شفیعی رودپشتی، میثم، ۱۳۶۲ -

عنوان و نام پدیدآور

ارزش‌گذاری نیروی انسانی با بهره‌گیری از رویکرد حسابداری منابع انسانی/تالیف میثم شفیعی رودپشتی، فرشته بهرامی.

مشخصات نشر

تهران: موسسه کتاب مهریان نشر، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری

۱۶۸ص.

شابک

۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۱۳۲-۱ :

وضعیت فهرست‌نویسی

فیا

یادداشت

کتابنامه: ص. ۱۹۴.

موضوع

نیروی انسانی -- حسابداری

Manpower -- Accounting

سبوع

نیروی انسانی -- مدیریت

Manpower planning

موضوع

کارکنان -- مدیریت -- ارزشیابی

Personnel management -- Evaluation

موضوع

کارآمدی سازمانی -- ارزشیابی

Organizational effectiveness -- Evaluation

شناخت افزوده

بهرامی، فرشته، ۱۳۶۳ -

رده‌بندی کتبه

۱۳۹۶ ش ۶، HF۵۶۸۷

رده‌بندی دی‌سی

۶۵۷/۴ :

شماره کتابشناسی

۳ : ۴۶۲

عنوان

ارزش‌گذاری نیروی انسانی با بهره‌گیری از رویکرد حسابداری منابع انسانی

مولفان

شفیعی رودپشتی، میثم، فرشته بهرامی

ناشر

مؤسسه کتاب مهریان نشر

صفحه‌آرا

مسین احمدي

ویراستار

ممبوه شریفی

طراح جلد

گل‌سا صفانیا

شابک

۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۱۳۲-۱ :

نوبت چاپ

اول بهار ۱۳۹۶

تیراژ

۵۰۰ نسخه

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان لبی‌نژاد، پلاک ۱۸۹

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۲۵۱

تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

ایمیل و وب سایت : MehribanPub.com - Info@mehrabanshop.com

فروشگاه اینترنتی : Ketabemehraban.com

فروشگاه نشر بازرگانی : تلفن: ۶۶۹۵۳۴۷۵

کلیه‌ی حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتب که به ثبت رسیده است، مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مترجم می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، گنجینه‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه‌ی کتبی از مترجم نشر ممنوع بوده

کتاب مهریان

و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

|    |                                                           |
|----|-----------------------------------------------------------|
| ۱۱ | پیشگفتار.....                                             |
| ۱۳ | فصل اول: کلیات.....                                       |
| ۱۳ | مقدمه.....                                                |
| ۱۴ | چرا ارزش گذاری منابع انسانی؟.....                         |
| ۱۶ | مدیریت منابع انسانی و لزوم ارزیابی ارزش نیروی انسانی..... |
| ۱۷ | آنچه در این کتاب خواهید خواند.....                        |
| ۱۸ | پس از مطالعه این کتاب چه خواهید توانست.....               |
| ۱۹ | فصل دوم: مدیریت منابع انسانی و حسابداری نیروی انسانی..... |
| ۱۹ | مدیریت منابع انسانی.....                                  |
| ۲۰ | فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی.....            |
| ۲۱ | وظایف مدیریت منابع انسانی.....                            |
| ۲۲ | نقش منابع انسانی در سودبخشی سازمان.....                   |
| ۲۳ | اهمیت مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها.....             |
| ۲۴ | اهمیت و ضرورت ارزشیابی کارکنان.....                       |
| ۲۷ | حسابداری منابع انسانی.....                                |
| ۲۸ | نقاط ضعف سیستم حسابداری سنتی.....                         |
| ۳۰ | بحث اصلی چیست؟.....                                       |
| ۳۱ | انواع دارایی‌های انسانی.....                              |
| ۳۱ | تعریف سرمایه فکری.....                                    |
| ۳۱ | تعریف سرمایه انسانی.....                                  |
| ۳۲ | تعریف مفهومی سرمایه اجتماعی.....                          |

|    |                                                        |
|----|--------------------------------------------------------|
| ۳۲ | تعریف سرمایه احساسی                                    |
| ۳۳ | تعریف سرمایه معنوی                                     |
| ۳۳ | تعاریف حسابداری منابع انسانی                           |
| ۳۶ | تاریخچه حسابداری منابع انسانی                          |
| ۳۷ | تفاوت میان حسابداری سنتی و حسابداری منابع انسانی       |
| ۳۷ | انواع سیستم‌های حسابداری منابع انسانی                  |
| ۳۹ | ابعاد مهم حسابداری منابع انسانی                        |
| ۴۱ | هزینه‌های ایگزینی                                      |
| ۴۱ | هزینه‌های انفصال                                       |
| ۴۲ | اهداف حسابداری منابع انسانی                            |
| ۴۳ | برخی از کاربردهای حسابداری منابع انسانی                |
| ۴۴ | مشکلات حسابداری منابع انسانی                           |
| ۴۶ | مزایای حسابداری منابع انسانی                           |
| ۴۷ | نظرات موافقان سیستم حسابداری منابع انسانی              |
| ۴۸ | نظرات مخالفان سیستم حسابداری منابع انسانی              |
| ۵۰ | ماتریس و روش‌های گزارشگری حسابداری منابع انسانی        |
| ۵۳ | استفاده‌کنندگان خارجی از اطلاعات حسابداری منابع انسانی |
| ۵۴ | استفاده‌کنندگان داخلی از اطلاعات حسابداری منابع انسانی |
| ۵۷ | حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های نوین               |
| ۶۱ | نقش و جایگاه حسابداری منابع انسانی در ایران            |
| ۶۱ | ارزش‌گذاری منابع انسانی                                |
| ۶۴ | چالش‌های ارزش‌گذاری منابع انسانی                       |
| ۶۵ | فصل سوم: مدل‌های حسابداری و ارزش‌گذاری نیروی انسانی    |
| ۶۵ | مدل‌های حسابداری منابع انسانی                          |
| ۶۵ | مدل هرمانسون (۱۹۶۴) ارزش جاری تعدیل‌شده حقوق           |

۶۶. مدل لیکرت (۱۹۶۷) جامعه‌شناسی - روان‌شناسی
۶۷. مدل فلم‌هولتز (۱۹۶۹) بهای جایگزینی جاری
۶۸. مدل بهای تحصیل (۱۹۷۱)
۷۰. مدل لو و اسوارت (۱۹۷۱) ارزش تنزیل حقوق آینده کارمندان
۷۰. مدل فرانتس بلاندا و لوند برگ (۱۹۷۴)
۷۱. مدل اسکات مایرز و وینسنت فلاورز (۱۹۷۴)
۷۱. مدل ارزش پولی حاشیه‌ای
۷۲. مدل رورب (مدل سود خالص)
۷۲. مدل ناقصه رقابت، هکیمین و جونز
۷۳. روش‌ها و مدل‌های اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی
۷۳. روش‌های اندازه‌گیری منابع انسانی
۷۳. ۱. ارزش اقتصادی (ارزش فعلی)
۷۵. ۲. ارزش جایگزینی
۷۷. ۳. نظریه ضریب ارزشی
۷۸. ۴. الگوی ارزش‌گذاری پاداش‌های تصادفی
۷۸. ۵. الگوهای کل سازمان
۷۹. ۶. مدل فلم‌هولتز
۸۰. ۷. نظریه مارکو
۸۰. ۸. نظریه مزایده
۸۱. ۹. بهای تمام‌شده تاریخی
۸۲. ۱۰. روش مقایسه ارزش بازار با ارزش دفتری شرکت‌ها
۸۳. ۱۱. روش دستمزدهای تنزیل‌شده تعدیل‌یافته
۸۴. مدل‌های اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی
۸۴. مدل فلم‌هولتز
۸۵. مدل لیکرت - باورز

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| فصل چهارم: مدل پیشنهادی ارزش گذاری نیروی انسانی.....                | ۸۷  |
| نارسایی ها و معایب بسیاری از روش ها و مدل های از پیش تعریف شده..... | ۸۷  |
| مدل ارزش اقتصادی.....                                               | ۸۷  |
| روش بهای جایگزینی.....                                              | ۸۷  |
| مدل فلم هولتز.....                                                  | ۸۸  |
| نظریه ضریب ارزش.....                                                | ۸۸  |
| نظریه آینده.....                                                    | ۸۹  |
| نظریه بهای تمام شده تاریخی.....                                     | ۸۹  |
| روش مقایسه ارزش بازار با ارزش دفتری شرکت ها.....                    | ۸۹  |
| روش دستمزدها، مزایا شده تعدیل یافته.....                            | ۹۰  |
| مدل فرانتس بلاند، ر لوند برف (۱۹۷۴).....                            | ۹۰  |
| طراحی مدل سنجش ارزش گذاری نیروی انسانی.....                         | ۹۰  |
| تدوین استراتژی مناسب ارزش گذاری.....                                | ۹۱  |
| طراحی رویکرد و ساختار ارزش گذاری و اجرا بر روی آن.....              | ۹۲  |
| تشریح سازه ارزش گذاری و تبیین دستورالعمل بهره گیری از آن.....       | ۹۸  |
| سن.....                                                             | ۹۸  |
| سلامت جسمی و روانی.....                                             | ۹۸  |
| تجربه.....                                                          | ۹۸  |
| درآمد.....                                                          | ۹۸  |
| هزینه عملیاتی.....                                                  | ۹۸  |
| تحصیلات.....                                                        | ۹۹  |
| رده شغل سازمانی (پست سازمانی).....                                  | ۹۹  |
| جانشینی.....                                                        | ۹۹  |
| ارتقای شغلی.....                                                    | ۹۹  |
| نظام ارزیابی عملکرد.....                                            | ۹۹  |
| گواهینامه حرفه ای و تخصصی.....                                      | ۱۰۰ |

|     |                                   |
|-----|-----------------------------------|
| ۱۰۰ | تعداد تخلفات                      |
| ۱۰۰ | تعداد افتخارات                    |
| ۱۰۱ | دانش ضمنی                         |
| ۱۰۲ | استعداد                           |
| ۱۰۳ | خلاقیت                            |
| ۱۰۴ | مهارت                             |
| ۱۰۵ | رضایت شغلی                        |
| ۱۰۷ | اطاعت و وحدان کاری                |
| ۱۰۸ | نوع دینی                          |
| ۱۰۹ | وظیفه شناسی                       |
| ۱۱۰ | وفاداری فرد به سازمان             |
| ۱۱۲ | رهبری                             |
| ۱۱۴ | مشارکت جویی در کارها              |
| ۱۱۴ | قابلیت کار تیمی                   |
| ۱۱۵ | مربیگری                           |
| ۱۱۶ | توفیق طلبی                        |
| ۱۳۲ | ریالی سازی ارزش کارکنان و نسبت آن |
| ۱۳۳ | اجرای آزمایش رویکرد پیشنهادی      |
| ۱۵۰ | جمع بندی و نکات راهتمای نهایی     |
| ۱۵۳ | ضمیمه                             |
| ۱۵۳ | پرسشنامه                          |
| ۱۵۹ | منابع                             |
| ۱۵۹ | منابع فارسی                       |
| ۱۶۵ | منابع لاتین                       |

## پیشگفتار

نیروی انسانی و بیان لزوم پرداختن به آن مسئله‌ای نیست که امروزی بوده و به تازگی در ادبیات مدیریت مطرح شده است. از زمان تبیین نظریه معروف آلتون مایو تا به امروز حدود یک قرن می‌گذرد و کماکان این حوزه یکی از جذاب‌ترین و پرچالش‌ترین حوزه‌های مدیریت است. جالب اینکه در این سال‌ها این حوزه رشد قابل توجهی کرده و تحولات بسیاری را به خود دیده است. این مسیر در صد سالگی خود نیز همچنان ادامه دارد و برخلاف بسیاری از تئوری‌های مدیریت که نخنما می‌شوند کماکان در اوج بوده و به سیر رشد خود ادامه می‌دهد. به گونه‌ای که به‌طور مرتب بر انتظارات از آن افزوده شده و مشتریان این حوزه را که مدیران سازمان‌ها در سطوح مختلف هستند به دنبال خود می‌کشد. یکی از این مباحث تخصصی که مدیران مدت‌ها در انتظار آن هستند و در زمره مطالبات آن‌هاست، موضوع ارزش‌گذاری نیروی انسانی و شناسایی ارزش‌های این سرمایه مهم سازمانی است. مسئله‌ای که دهه‌هاست دغدغه مدیران بوده و منابع مختلفی برای آن ارائه شده است، اما شواهد نشان می‌دهد این منابع و مدل‌ها به دلایل مختلف کفایت نظر مدیران را نداشته و کماکان این مطالبه وجود دارد. تا اندازه‌ای که امروزه برای فراهم کردن حداقل شرایط لازم برای دستیابی به اهداف و استراتژی‌ها، سازمان‌ها نه تنها باید دارایی‌های نامشهود خود را شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت کنند، بلکه باید همواره سعی کنند تا این گونه دارایی‌ها را به‌طور مستمر ارتقا و بهبود بخشند. واقعیت این است که سازمان‌هایی که نتوانند دارایی‌های دانشی خود را به‌طور مستمر ارتقا دهند، بقای خود را با خطر از دست دادن و فنا مواجه خواهند کرد. با استناد به این مهم مؤلفان بر آن شدند تا ضمن بررسی ادبیات و مدل‌های موجود و از طریق انجام پژوهش‌های میدانی، مدلی را برای منظور ارائه کنند که کفایت موضوعی داشته و بتواند به‌طور کاربردی و ساده اجرایی شود. امید است این منطق مطلوب مدیران کسب‌وکار ایران عزیز قرار گرفته و بتواند عواید مورد نظر را عاید آنان کند. البته لازم است در همین ابتدا از سازمان هوافضا وزارت دفاع جمهوری اسلامی ایران، به‌ویژه جناب آقای مهندس حاجی‌تبار که مؤلفان را در انجام این کار یاری کردند تشکر کرده و آرزوی توفیق را از خداوند منان طلب کرد. لازم به ذکر است مدل ارائه‌شده در نتیجه یک فعالیت پژوهشی به انجام رسیده و کماکان قابل بهبود و ارتقااست. لذا قصور در مطالب را پذیرا باشید و از طریق پیشنهادات سازنده خود مؤلفان را در مسیر ارتقای کیفیت مدل یاری کنید.