

## حسابداری منابع انسانی و نقش آن در تصمیم‌گیری مدیران واحدهای اقتصادی

مجتبی ابراهیم‌پور\*، کارشناس ارشد حسابداری (نویسنده مسئول) mojtaba.ebrahimpour@yahoo.com  
 حامد بابانژاد، کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، hamed6533@gmail.com  
 میثم طالب تبار آهنگر، کارشناس ارشد حسابداری، mt.ahangar@yahoo.com  
 سمیرا یدالله زاده چاری، دانشجوی کارشناسی رشته حسابداری دانشگاه مازندران،  
 Samira.yadollahzadeh@gmail.com

**خلاصه-** ارتقای سرمایه انسانی و تأثیر آن بر جنبه‌های مختلف عملکرد سازمان و در سطحی گسترده‌تر بر توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه بر کسی پوشیده نیست. با توجه به گسترش رقابت بین شرکت‌ها و پی بردن مؤسسات به اهمیت منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک پیشرفت و همچنین نیاز مدیریت به تصمیم‌گیری‌های اقتصادی جهت ماندن در عرصه رقابت؛ برنامه‌ریزی و مدیریت این منابع سال‌هاست که مورد توجه قرار گرفته است، هدف این مقاله ارائه اطلاعات در زمینه حسابداری منابع انسانی، شامل تعاریف، اهمیت، تاریخچه، جایگاه، روش‌های ارزیابی و در نهایت نقش حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران واحدهای اقتصادی می‌باشد. یافته‌های تحقیق بیان‌کننده اهمیت روزافزون منابع انسانی و لزوم تعیین ارزش و هزینه آن برای شرکت‌ها می‌باشد، چه بسا که بسیاری شرکت‌ها از اطلاعات حسابداری منابع انسانی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریت، سرمایه‌گذاری و ... استفاده می‌کنند.

### ۱- مقدمه

توجه ویژه به منابع انسانی به عنوان عامل مهم پیشرفت، نخستین بار بعد از جنگ جهانی دوم توجه دولت و سازمان‌ها را به خود معطوف نمود و پس از آن توجه به عامل انسانی بیش از گذشته در نظریات دانشمندان اقتصادی به چشم خورد. آلفرد مارشال (۱۹۶۴) یکی از پیشگامان تئوری سرمایه انسانی این موضوع را که "ارزشمندترین سرمایه‌گذاری‌ها آن است که بر روی منابع انسانی سرمایه‌

گذاری شود" مطرح نمود و این در حالی است که تا آن زمان اقتصاددانان هیچ تفاوتی بین سرمایه انسانی و غیرانسانی قائل نشده بودند (الیاسون، ۱۹۹۰). اروینگ فیشر سرمایه انسانی را مانند سرمایه غیرانسانی، منبع درآمدی می‌داند که به جهت قابلیت‌های فیزیکی و مهارت‌های خاص در وجود یک شخص تجلی می‌کند (صمدی و نصیری، ۱۳۸۹). در اقتصاد هر منبع تأمین درآمد یک سرمایه تلقی می‌شود ولی در حسابداری سرمایه به دو دسته تقسیم می‌گردد: سرمایه انسانی و غیرانسانی. سرمایه غیرانسانی به عنوان دارایی شناخته شده و به همین خاطر در حساب‌ها و دفاتر ثبت و در صورت حساب‌های مالی گزارش می‌گردد، در حالی که سرمایه انسانی به طور کلی برای حسابداران ناشناخته است و هیچ جایگاهی در دفاتر و گزارشات آن‌ها ندارد. بنابراین حسابداری تنها بخشی از عوامل را که در هر سازمان موثر است را مورد توجه قرار می‌دهد و در این میان یکی از موضوعات مهمی که همواره از قلم افتاده است اطلاعات مربوط به منابع انسانی می‌باشد (آذرگون، ۱۳۸۹). از این‌رو، نیاز به یک نظام اطلاعاتی مربوط به مسائل منابع انسانی به وسیله بسیاری از صاحب نظران به عنوان یکی از مهم‌ترین کمبودهای نظام اطلاعاتی مورد تاکید قرار گرفته است، حوزه‌ای که فارغ از ریشه‌ها و کمبودها در حسابداری ایران می‌تواند توسط نظریه پردازان حسابداری و حسابداران باتجربه و علاقه‌مند گشوده شود و پاسخگوی بخش عمده‌ای از مشکلات و کاستی‌های حسابداری منابع انسانی در ایران باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۱). از این‌رو، در مقاله حاضر سعی نمودیم تعاریف، اهمیت منابع انسانی در سازمان، سیر تحول آن، اندازه‌گیری‌ها و نهایتاً نقش حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران واحدهای اقتصادی را بیان نماییم.

## ۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### ۲-۱ حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی کوششی است برای شناسایی گزارش سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی که انتظار می‌رود منافع مازاد بر منافع عادی در آینده برای شرکت ایجاد کند. براساس این تعریف نیروی انسانی، هر سازمانی زمانی باید به عنوان دارایی در متن صورت‌های مالی شرکت‌ها گزارش شوند که انتظار برود می‌توانند موجب افزایش سودآوری آینده شرکت از طریق بهبود تولید و ارائه کالا و خدمات شوند (فلامهولتر و همکاران، ۲۰۰۲). در قلمرو مدیریت منابع انسانی، حسابداری منابع انسانی

موضوعی است که کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این زیرمجموعه از مدیریت منابع انسانی که روزلندر (۲۰۰۹) با عنوان "حسابداری برای افراد" یا "حسابداری اعداد نرم" و گوتری و مورسی (۲۰۰۹) با عنوان "حسابداری شایستگی‌های انسانی" از آن یاد می‌کنند به اندازه‌گیری ارزش مهم‌ترین منابع سازمان یعنی "افراد" می‌پردازد. محور اصلی بحث در این حسابداری، اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی است و اینکه آیا مخارج مربوط به افراد باید به عنوان هزینه تلقی و یا سرمایه‌گذاری شده و به عنوان یک دارایی شناسایی شود (آدام استین و همکاران، ۲۰۱۱). حسابداری سرمایه انسانی فرایند شناسایی، اندازه‌گیری سرمایه انسانی و فراهم کردن این اطلاعات برای استفاده‌کنندگان به عنوان یک منبع است. هدف اصلی از حسابداری منابع انسانی فراهم آوردن اطلاعاتی است که مدیریت را در امر تصمیم‌گیری کمک کند و نیز ارائه معیارهایی است برای قضاوت در مورد این مطلب که آیا استفاده از منابع موفقیت‌آمیز بوده است یا خیر؟ البته باید توجه داشت که هدف حسابداری منابع انسانی فقط شناخت ارزش منابع بکار رفته در موسسه و یا کنترل آن‌ها نیست. بلکه این هدف پیشرفت مدیریت منابع انسانی را شامل می‌شود بنابراین بهتر است حسابداری منابع انسانی قسمتی از فرایند مدیریت منابع انسانی تلقی شود و هدف آن نیز تنها به محاسبه و اندازه‌گیری منابع انسانی خلاصه نگردد (اخلاقی، ۱۳۹۳). در عین حال، سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونه‌ای تحت تأثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی را همچون سرمایه‌ای بلندمدت تلقی کنند، نه به صورت مخارجی کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند (توماس، ۲۰۱۶). اتفاق نظر خبرگان این است که از دهه ۱۹۸۰ به بعد کشورهای پیشرفته صنعتی مانند آمریکا و ژاپن بجای تاکید بر صنایع تولیدی و کارخانه‌ای بر تکنولوژی بالا و خدمات دهی تمرکز کرده‌اند. در سایه این انتقال، بهره‌وری و ارزش منابع انسانی بیش از پیش مورد تاکید قرار گرفته است و بنابراین حسابداری منابع انسانی به یک زمینه مهم برای تحقیق تبدیل شده است (چن و لین، ۲۰۰۴).

## ۲-۲ اهمیت منابع انسانی

مجموعه دستاوردهای علمی نشان می‌دهد که از ساده‌ترین لوازم گرفته تا پیشرفته‌ترین فناوری‌های پیچیده، محصول فعالیت و نوآوری اندیشمندانی بوده که طی سال‌های متمادی براساس دانش و ارتقا فکری انسان خلق شده است. بنابراین پایه اصلی ثروت هر کشور را منابع انسانی تشکیل می‌دهد که از

آن‌ها به عنوان عامل اصلی فعال یاد می‌شود و منابع طبیعی و مادی به عنوان عوامل تبعی نامیده می‌شوند. از طرفی سازمان‌های امروزی به شدت نیازمند کارکنان شایسته، متعهد و متخصص هستند تا با این گونه افراد این امکان برای سازمان فراهم شود تا با ایجاد روش‌های نوین گوی سبقت را از رقبا بریابند و در بازار امروزی داشتن کارکنانی متخصصی باعث ایجاد مزیت رقابتی خواهد شد. اما برتری رقابتی زمانی حاصل می‌شود که عامل این برتری، ویژگی‌هایی همچون کمیابی، بدون تقلید و جانسپین بودن را دارا باشد. پاوو، رایت، هووس، لید، کاموچی و باکسل از جمله نویسندگانی بودند که این نظریه را برای حوزه مدیریت منابع انسانی بکار بردند و مدعی شدند کارکنان سازمان تنها منابعی هستند که ویژگی‌های مذکور را دارا می‌باشند (موسوی، ۱۳۹۱). چنانچه مدیریت منابع انسانی در انجام وظایف خود ناتوان جلوه کند از کمترین میزان تأثیرگذاری در فرایند سازمان برخوردار خواهد بود. مطالعات اسمیت کوک و فریس تأییدی برای این مدعاست. مطالعاتی که این دو بر روی ۳ شرکت در حال رکود انجام دادند نشان داد که بودجه واحد منابع انسانی بسیار کمتر از بودجه سایر واحدها بوده و کاهش تخصیص بودجه در خصوص واحد منابع انسانی بیش از سایر واحدها اعمال می‌شود (ترک زهرانی و ابراهیمی، ۱۳۹۱). تحقیقات وسیع انجام شده در سازمان‌های انگلیسی نشان می‌دهد که تنها ۱۷٪ از کارکنان با حداکثر توان، استعداد و انگیزه خود در کارها درگیر هستند، ۶۳٪ در حد متعارف و در چارچوب حداقل استانداردها و انتظارات کار می‌کنند و ۲۰٪ بقیه (به دلیل عدم تناسب استعداد، تمایل، علایق و شخصیت خود با شغل) نه تنها ناراضی و ناراحت هستند بلکه اصرار دارند ناراضی و ناخشنودی خود را به کارکنان دیگر انتقال دهند. با توجه به آمار فوق که از کشورهای صنعتی و توسعه یافته به دست آمده است به نظر می‌رسد کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ایران، آمار گروه سوم به مراتب بالاتر باشد لذا برای افزایش تعداد کارکنان علاقه‌مند باید در راه ایجاد انگیزه و رضایت‌مندی کارکنان حرکت نمود (گودرزی، ۲۰۰۳).

## ۲-۳ سیر تحول منابع انسانی

مرحله اول (۱۹۶۰-۱۹۶۶): مرحله پیدایش مفاهیم اصلی حسابداری منابع انسانی و مورد توجه قرار گرفتن این رشته بود. تعدادی از تئوری پردازان اولیه حسابداری از این ایده که با افراد مانند سایر دارایی‌ها رفتار شود و ارزش افراد محاسبه گردد حمایت کردند (فلامهولتر و همکاران، ۲۰۰۲). مرحله

دوم (۱۹۶۶-۱۹۷۱): دومین مرحله پیشرفت حسابداری منابع انسانی در ارتباط با یک پژوهش علمی زیربنایی برای تکمیل، بهبود و ارزیابی اعتبار الگوهای مربوط به اندازه‌گیری هزینه منابع انسانی (هم هزینه بهای تمام شده و هم بهای جایگزینی) بوده است. همچنین تحقیقاتی به منظور بیان دقیق و صریح کاربردهای بالفعل و بالقوه حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری برای متخصصان منابع انسانی، مدیران و نیز استفاده‌کنندگان خارجی از اطلاعات مالی شرکت، صورت گرفته است. این مرحله که از سال ۱۹۶۶ تا ۱۹۷۱ به طول انجامید، شامل کاوش‌های تجربی معدودی از طریق اجرای حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های واقعی بوده است. مطالعات اخیر درباره حسابداری منابع انسانی در مرحله دوم توسط راجر هرمانسون (۱۹۶۶) که در آن زمان دانشجوی دکترای دانشگاه میشیگان بوده، انجام گردید. قسمت بیشتر تحقیقات انجام شده پیرامون حسابداری منابع انسانی در همین مرحله در همان دانشگاه صورت گرفته است (ایمانی‌پور، ۱۳۹۳). به علاوه از ابتدای سال ۱۹۶۷ یک گروه تحقیقاتی متشکل از رنسیس لیکرت، برومت، ویلیام سی پایل و فلامهولتز، پروژه‌هایی را برای تشریح و تکمیل مفاهیم روش‌های حسابداری منابع انسانی شروع و به انجام رسانیده‌اند (یگانه، ۱۳۹۳). مرحله سوم (۱۹۷۱-۱۹۷۶): پیاده‌سازی عملی تئوری‌های حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های مختلف بود، در این مرحله با وجود تمام امیدهایی که به نتیجه‌گیری مثبت این تجربیات وجود داشت اثرات جانبی منفی آن، اشتباهات نظریه حسابداری منابع انسانی در تعریف اهداف آن را به وضوح نشان داد. (ختنلو و عبدل، ۱۳۸۷). مرحله چهارم (۱۹۸۰-۱۹۷۶) را می‌توان دوره رکود حسابداری منابع انسانی نامید. دلیل کاهش توجه به حسابداری منابع انسانی در این دوره به علت مشکلات به وجود آمده در ارائه پژوهش‌ها بود که از آن جمله می‌توان پیچیدگی حسابداری منابع انسانی، عدم همکاری سازمان در پیاده‌سازی تحقیقات به صورت عملی و هزینه‌های بی‌شمار انجام این پژوهش‌ها را نام برد (فلامهولتز و همکاران، ۲۰۰۲). مرحله پنجم مرحله جاری بسط و توسعه حسابداری منابع انسانی از سال ۱۹۸۰ آغاز شده و تا به امروز ادامه دارد. این مرحله شامل ظهور مجدد توجه و علاقمندی به نظریه و کاربردهای حسابداری منابع انسانی است. اولین مرحله طرح مجدد در سال ۱۹۸۰ پدید آمد و از آن زمان به گونه‌ای روزافزون به مطالعه و تحقیق دوباره روی آورده شده است. همچنین کوشش‌های بسیاری برای به‌کارگیری حسابداری منابع انسانی در سازمان‌های بزرگ و عمده به عمل آمده است (یگانه، ۱۳۹۳).

## ۲-۴ اندازه‌گیری منابع انسانی

روش‌های اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی:

حسابداری منابع انسانی را می‌توان از دو روش زیر مورد بررسی قرار داد.

۲-۴-۱ هزینه‌یابی منابع انسانی: یک سیستم حسابداری منابع انسانی در وهله اول به شناسایی هزینه‌های واقع شده در ارتباط با نیروی انسانی که بایستی از سایر هزینه‌های واحد تجاری تفکیک گردد نیاز دارد (ایمانی‌پور، ۱۳۹۳).

روش‌ها و شیوه‌های مورد استفاده باید بین بخش سرمایه‌ای و جاری هزینه‌ها تمایز قائل شود.

هزینه‌یابی منابع انسانی از دو بخش ذیل تشکیل می‌شود:

الف) هزینه‌های اولیه: کلیه وجوهی است که برای تأمین و پرورش نیروی انسانی شامل گزینش نیرو و استخدام، استقرار و آموزش ضمن خدمت، بازآموزی و آموزش‌های کاربردی و تخصصی برای کسب مهارت مصرف می‌شود.

ب) هزینه‌های جایگزینی: هزینه‌های جایگزینی کارکنانی که در حال حاضر در سازمان مشغول هستند و شامل:

ب-۱ هزینه‌های جایگزینی پستی یا شغلی: هزینه‌هایی است که برای جایگزینی فردی در یک سازمان با شخصی که بتواند خدمات مشابهی را ارائه دهد می‌باشد که شامل هزینه‌های تأمین، پرورشی یا آموزشی و کناره‌گیری است. هزینه کناره‌گیری شامل کلیه هزینه‌های پاداش کناره‌گیری، خالی ماندن پست، و مابه‌التفاوت پیش از کناره‌گیری است.

ب-۲ سایر هزینه‌های پرسنلی شامل پاداش‌ها (نقدی و غیرنقدی)، تسهیلات (ابزارها، اسباب و اثاثیه و تجهیزات ضروری برای رفاه کارکنان)، سلامت و بهداشت، هزینه‌های مربوط به مشاوره و گفتگو، حقوق و دستمزد پرداختی و سایر پرداخت‌ها مانند بیمه (اخلاقی، ۱۳۹۳).

۲-۴-۲ ارزش‌گذاری منابع انسانی: حسابداری منابع انسانی بیشتر از هزینه‌یابی نیازمند ارزش‌گذاری

است. مفهوم ارزش منابع انسانی مبتنی بر نظریه ارزش در اقتصاد عمومی است. با توجه به اینکه انسان قادر به ایجاد منافع بالقوه آتی است، می‌توان ارزش انسان را مانند سایر منابع به عنوان ارزش فعلی

خدمات آتی موردانتظار تعریف کرد. بنابراین ارزش فرد عبارتست از ارزش فعلی مجموعه‌ای از خدمات که انتظار می‌رود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند. گروهی این نظریه را رد کرده و معتقدند انسان فراتر از ارزیابی و در حقیقت غیرقابل ارزیابی است. با توجه به نظریه محققان برای اندازه‌گیری منابع انسانی دو مرحله اساسی وجود دارد. بدین معنی که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی را به بیان غیر پولی یا کیفی مشخص کنیم تا سپس بتوانیم آن را به بیان پولی جهت نشان دادن در ترازنامه سازمان ارائه نماییم (یگانه، ۱۳۹۳).

## ۲-۵ نقش حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران

اداره امور سازمان‌ها به شیوه کارآمد، به ویژه در دنیای بسیار پیچیده و متشنج امروزی، مستلزم جمع‌آوری و پردازش اطلاعات گوناگون در ابعاد مختلف است. ضمن آنکه دوران جدید، نویددهنده جهانی نو با شیوه‌های نوین به کارگیری اطلاعات است که البته با آهنگی سریع در حال رشد و بهبودند. بنابراین آنچه که سازمان‌ها را از هم متمایز می‌سازد، گذشته از سرمایه، فناوری، ماشین‌آلات و مواد اولیه در اختیار آن‌ها، نیروی انسانی و آن هم نیروی انسانی متخصص و کارآمد است (رمی، ۲۰۱۶). رقابتی شدن بازار و سازمان‌ها و به ویژه بازار اشتغال و استخدام، تغییرات در نیروی انسانی را به مسیری رهنمون ساخته است که از نیروی انسانی و افراد به عنوان سلاح برتر استراتژیک و مهم‌ترین عامل رسیدن به مزیت رقابتی یاد کنیم. با توجه به اهمیت روزافزون عامل انسانی در سازمان‌ها و در فرایند کسب و کار به ویژه در زمینه ارائه خدمات تخصصی متنوع همچون مشاوره و برنامه‌ریزی مالی (علاوه بر انجام وظایف عمومی) بیش از هر زمان، لزوم وجود سیستم و ابزاری احساس می‌شود که زمینه لازم را جهت تعیین ارزش واقعی خدمات ارائه شده توسط عامل نیروی انسانی فراهم کند. مهم‌ترین ابزار در دسترس سازمان در راستای نیل به این هدف و نیز تعیین دقیق ارزش خدمات ارائه شده در سازمان توسط نیروی انسانی، سیستم حسابداری منابع انسانی است (گرهان، ۲۰۱۶).

نیاز به یک نظام اطلاعاتی مربوط به مسائل منابع انسانی به وسیله بسیاری از صاحب‌نظران، به عنوان یکی از مهم‌ترین کمبودهای نظام اطلاعاتی در حسابداری مورد تاکید قرار گرفته است؛ حوزه‌ای که فارغ از رشد‌ها و کمبودها در حسابداری ایران می‌تواند توسط نظریه‌پردازان حسابداری و حسابداران با تجربه و علاقه‌مند گشوده شود و پاسخگوی بخش عمده‌ای از نیازهای حسابداری منابع انسانی در

ایران باشد. استفاده از این نظریه جدید حسابداری به هر دو گروه تصمیم‌گیر و سرمایه‌گذار کمک مؤثر خواهد کرد و در عین حال تخمین درستی از ارزش شرکت و بازده سرمایه‌گذاری در آن خواهد داد و به تخصیص کارا تر منابع در داخل شرکت منجر خواهد شد (اخلاقی، ۱۳۹۳).

سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود، همواره باید برآورد صحیحی از منابع و ذخایر خود داشته باشند. همچنین میزان دستیابی به اهداف خود را در سایه میزان اثربخشی منابع و امکانات موجود، در راه رسیدن به این اهداف بسنجند (توماس، ۱۳۹۳). به کمک سیستم حسابداری منابع انسانی، تصمیم‌گیری‌های مدیران در ارتباط با منابع انسانی را می‌توان چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی مورد ارزیابی قرار داد و همچنین اثربخشی و عدم اثربخشی تصمیمات را برای فعالیت‌های بعدی مشخص کرد. در اینجا، حسابداری منابع انسانی به عنوان شاخص و معیاری برای محک تصمیمات مدیریت سازمان عمل می‌کند. در کنار این مفاهیم، حسابداری منابع انسانی می‌تواند مبین ارزش افراد در سازمان باشد، یعنی ارزش منابع انسانی را به صورت ارزش خدمات فعلی بالقوه‌ای بیان کند که فرد می‌تواند در طول عمر، خدمت مورد انتظار خود را به موسسه ارائه کند. از طرفی، کسب اطلاعات دقیق و صحیح از هزینه‌های منابع انسانی و میزان اثربخشی این هزینه‌ها در فرایند سازمان می‌تواند در جذب بهتر منابع و توسعه و بهبود سازمان، نقش مهمی ایفا کند، اهمیت و تأثیرگذاری منابع انسانی را در دستیابی به اهداف سازمان مشخص کند و در نهایت، سرعت حرکت را به سمت گسترش هزینه‌های سازمان در این بخش افزایش دهد که به عنوان سرمایه‌گذاری آتی سازمان به شمار رود (طبرسا و محمدی، ۱۳۸۷).

یکی از اهداف اولیه سیستم حسابداری منابع انسانی، کمک به مدیریت جهت برنامه‌ریزی و کنترل مؤثر و کارآمد نیروی انسانی است. حسابداری منابع انسانی به عنوان چارچوب و ابزاری برای متخصصان منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان تلقی می‌شود، ضمن آنکه انتظار می‌رود با پیاده‌سازی این سیستم در سازمان با بهبود تصمیمات اتخاذ شده توسط مدیران سازمان، رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و کارایی و اثربخشی ارتقا و نهایتاً از هزینه‌های پرسنلی کاسته شود. یکی از اهداف مهم حسابداری منابع انسانی، کمی کردن ارزش اقتصادی افراد برای سازمان‌ها به منظور تأمین اطلاعات برای تصمیمات مدیریتی و مالی است (رمی، ۲۰۱۶)، در واقع با توجه به اینکه حسابداری منابع انسانی (که آن را حسابداری مدیریت منابع انسانی نیز می‌توان نامید) کاربرد مفاهیم و روش‌های حسابداری در



محدوده مدیریت منابع انسانی است، این حسابداری می‌تواند معیار سنجش ارزش و هزینه نیروی انسانی هر سازمانی باشد (توماس، ۲۰۱۶).

از اهداف دیگر حسابداری منابع انسانی، می‌توان کمک آن را به مدیریت برای گرفتن تصمیمات مناسب و مؤثر در زمینه سرمایه‌گذاری منابع انسانی نام برد. حسابداری منابع انسانی نوعاً از طریق هزینه‌یابی و ارزش‌گذاری منابع انسانی و ثبت این مقادیر در ترازنامه شرکت‌ها، می‌تواند اطلاعات مورد نیاز مدیران را در این زمینه فراهم آورد. ارزیابی کارکرد و کارایی منابع انسانی در به دست آوردن بهره‌وری و سودآوری، از اهداف دیگر حسابداری منابع انسانی است (گرهان، ۲۰۱۶). حسابداری منابع انسانی، با ارائه اطلاعات در مورد معیارهای ارزیابی منابع انسانی، از قبیل نرخ غیبت، یادگیری، رضایت شغلی، نرخ بازگشت سرمایه انسانی، تعهد سازمانی، اثربخشی و هزینه‌های یادگیری و آموزش، ارزش افزوده هر کارمند، کارکرد منابع انسانی را در رسیدن سازمان به اهداف و راهبردهای خود و به طور کلی بهره‌وری سازمانی، مشخص می‌کند و به این ترتیب زمینه را جهت بهبود و ارتقای آن فراهم می‌سازد (توماس، ۲۰۱۶).

البته حسابداری منابع انسانی، دارای اهداف دیگری از جمله ایجاد انگیزه در مدیران برای پذیرش دیدگاه جدید در مورد منابع انسانی، ایجاد اطلاعات تطبیقی در مورد هزینه‌ها و مزایای مرتبط با سرمایه‌گذاری در دارایی‌های انسانی، ارائه اطلاعات در مورد ظرفیت درآمدزایی منابع انسانی سازمان به همه افراد علاقه‌مند و ... است (طبرسا و محمدی، ۱۳۸۷).

### ۳- نتیجه‌گیری

با توجه به آنچه که گفته شد می‌توان نتیجه گرفت که ارائه اطلاعاتی درباره کمیت و کیفیت منابع انسانی، مدیریت را در تصمیم‌گیری‌های مالی و مدیریتی، به خصوص در هنگام کاهش سودآوری یاری می‌دهد، همچنین مدیریت می‌تواند گزارش‌های حاوی منابع انسانی را برای درک وضعیت و شرایط واقعی شرکت به کار گرفته و بر پایه این اطلاعات، تصمیمات مقتضی را اتخاذ نماید. بسیاری از شرکت‌ها از وجود افراد ماهر و متخصصی در پست‌های حساس بهره می‌برند و این افراد هستند که رسیدن به هدف‌های آرمانی شرکت را با رهبری مدیریت ارشد تسهیل می‌کنند. ارزیابی منابع انسانی می‌تواند به درک کارایی بخش‌ها کمک کرده و بازخورد عملکرد مدیران و کارکنان مختلف در

سطوح متفاوت سازمانی را ممکن سازد که این امر نیز باعث تسهیل مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها می‌شود. بنابراین، ترکیب روش‌های ارزیابی منابع انسانی و حسابرسی عملیاتی می‌تواند در جهت افزایش کارایی عملکرد مدیران واحدهای اقتصادی مفید واقع شود.

### منابع:

۱. آذرگون، حمیدرضا. (۱۳۸۹). "اهمیت حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران"، تدبیر، شماره ۲۱۸، ص ص ۴۴-۴۱
۲. افچه، علی‌اکبر؛ سیدمحمد، موسوی (۱۳۹۱) "الگوی توسعه سرمایه انسانی"، پایان‌نامه دکتری تخصصی مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، دانشکده مدیریت و حسابداری
۳. ایمانی‌پور، عزت؛ فاضل یزدی، علی (۱۳۹۳) "بررسی و رتبه‌بندی موانع پیاده‌سازی حسابداری منابع انسانی"، فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، سال سوم، شماره ۱۱، پاییز ۹۳
۴. ترک زهرانی، علی؛ ابراهیمی، مهدی. (۱۳۹۱). "رویکردی بر حسابداری منابع انسانی"، اولین همایش منطقه‌ای پژوهش‌ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، موسسه غیرانتفاعی و غیردولتی شفق، مازندران، تنکابن.
۵. حیدرپور، فرزانه؛ یگانه جویش، مجید (۱۳۹۳) "ارائه الگوی گزارشگری حسابداری منابع انسانی"، پایان‌نامه ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، دانشکده امور اقتصادی
۶. ختنلو، محسن؛ عبدل، محسن. (۱۳۸۷). "چارچوبی مفهومی برای توسعه حسابداری منابع انسانی"، همایش تحولات حسابداری و حسابرسی در دو دهه اخیر.
۷. دموری، داریوش؛ اخلاقی، محمدرضا (۱۳۹۳) "بررسی اثر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی و تصمیم‌گیری ذینفعان داخلی و خارجی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران"، پایان‌نامه ارشد حسابداری، دانشگاه یزد، دانشکده مدیریت و حسابداری
۸. صمدی، عباس؛ نصیری، حبیب‌الله (۱۳۸۹) "بررسی موانع توسعه حسابداری منابع انسانی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس"، حسابداری رسمی، ص ص ۵۴-۴۱

۹. طبرسا، غلامعلی؛ محمدی، فتانه (۱۳۸۷)، حسابداری منابع انسانی با رویکرد ارزش‌گذاری منابع انسانی، تهران، ماهنامه حسابداری، خرداد ماه، شماره ۱۹۵
۱۰. محمدی، سامان؛ زارع، سحر؛ اقسامی، مرضیه. (۱۳۹۱). "حسابداری منابع انسانی"، اولین همایش منطقه‌ای پژوهش‌ها و راهکارهای نوین در حسابداری و مدیریت، موسسه غیرانتفاعی و غیردولتی شفق، مازندران، تنکابن.
11. Arkan, Thomas. (2016). "Human Resources Accounting: A Suggested Model for Measurement and Valuation", *Journal of Finance, RynkiFinansowe, Ubezpieczenia* nr 1/2016 (79), DOI: 10. 18276/frfu. 2016.79-13
12. ChukwudiOkeke, Remi.(2016). "Human capital accounting: A literature review", Contents lists available at GrowingScience, homepage:., *Accounting* 2 (2016) 1–10 , [www.GrowingScience.com/ac/ac.html](http://www.GrowingScience.com/ac/ac.html)
13. Eliasson, G.(1990). "The firm as a competent team" *Journal of economic behavior and organization*, No 13.
14. Flamholtz Eric G and Marial, Bullen., & Wei, Hua.(2002). "Human resource accounting : a historical perspective and future implication", *Journal of management decision*.
15. Goudarzi, A and Farahani, M. (2003). "Human resource diagnostic in pars wagon industry", 2<sup>nd</sup> international management conference, Tehran, IRAN.
16. Hai Ming Chen and Ku Jun Lin.(2004). "The role of human capital cost in accounting", *Journal of intellectual capital*, Vol 5, Iss: 1, pp 116-130.
17. Steen, Adam., Welch, Denice & McCormack, Dancy.(2011). "Conflicting conceptualization of human resource accounting", *Journal of human resource costing and accounting*, Vol 15, pp 299-312.
18. Uysa, Gürhan.(2016). "Human Resource Accounting: Costs and Benefits Analysis", *Management Studies*, Sept.-Oct. 2016, Vol. 4, No. 5,, doi: 10.17265/2328-2185/2016.05.001
19. Verma, Sh. & Dewe, Ph. (2004). *Measuring The Value of Human Resources*, *Accounting & Business Journal*, pp46-48.