

به نام خدا

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه - گروه حسابداری

درس مسائل جاری حسابداری - میثم فروغی

## حسابداری منابع انسانی

### فهرست مطالب

۲	مقدمه
۲	تعریف حسابداری منابع انسانی
۳	تاریخچه‌ی حسابداری منابع انسانی
۳	سیر تحولات حسابداری منابع انسانی
۴	اهداف حسابداری منابع انسانی
۵	مزایای حسابداری منابع انسانی
۵	روش‌های اندازه‌گیری حسابداری منابع انسانی
۹	روش‌های گزارشگری حسابداری منابع انسانی
۱۰	بررسی دیدگاه موافقان و مخالفان حسابداری منابع انسانی
۱۱	چالش‌های پیش‌روی حسابداری منابع انسانی
۱۱	چالش‌های استقرار حسابداری منابع انسانی در ایران
۱۲	نتیجه‌گیری
۱۲	منابع

## مقدمه

امروزه موفقیت هر شرکت به میزان توانایی آن در سازگاری و همگام شدن با رشد سریع فناوری و تغییرات بازار بستگی دارد، در این راستا آنچه که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌سازد صرف نظر از سرمایه، فناوری، تجهیزات، مواد اولیه و ... نیروی انسانی متخصص و کارآمد است که در واقع می‌توان آن را مهم‌ترین عامل مؤثر در موفقیت یا شکست سازمان‌ها دانست [7]. در مباحث جدید مدیریت، موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی آن جایگاه و اهمیت ویژه‌ای یافته است که از یک طرف جزء منابع لایزال تلقی می‌شود و از طرف دیگر کم توجهی به آن کلیه‌ی منابع دیگر را تحت تأثیر قرار خواهد داد. ماحصل این مباحث باعث شده است که امروزه تردیدی نسبت به ارزش‌گذاری منابع انسانی سازمان‌ها وجود نداشته باشد [17]. مطالعاتی که تاکنون صورت پذیرفته مؤید آن است که اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده‌کنندگان گزارش‌های مالی مخصوصاً سرمایه‌گذاران، تحلیل‌گران مالی و مدیران سازمان‌ها تأثیرات مثبت و با اهمیتی دارد [2]. به طور خلاصه، حسابداری منابع انسانی بیان می‌دارد که باید با منابع انسانی در سازمان دقیقاً مشابه دارایی‌های فیزیکی برخورد کرده و ارزش خدمات انسانی را نیز مانند دارایی‌های مشهود در ترازنامه نشان داد [7].

## تعریف حسابداری منابع انسانی

حسابداری سه مرحله‌ی «حسابداری سیاه‌نویسی»، «حسابداری مالی» و «حسابداری مدیریت» را طی کرده و چالش آینده‌ی حسابداران پیاده‌سازی مرحله‌ی چهارم حسابداری (حسابداری اجتماعی- اقتصادی) است که حسابداری منابع انسانی یکی از مقوله‌های آن به شمار می‌رود [9].

حسابداری منابع انسانی را می‌توان تشخیص، کمی‌سازی و گزارش‌دهی توانایی‌های کارکنان سازمان دانست [16].

حسابداری منابع انسانی دربرگیرنده‌ی روش‌های شناخت و اندازه‌گیری داده‌ها در منابع انسانی و ارتباط این اطلاعات جهت بخش‌های مربوط است [18].

طبق تعریف انجمن حسابداری آمریکا (AAA) حسابداری منابع انسانی عبارت است از فرآیند تشخیص و اندازه‌گیری اطلاعات درباره‌ی منابع انسانی و گزارش این اطلاعات به افراد علاقه‌مند و ذینفع [19].

کمیته‌ی حسابداری منابع انسانی انجمن آمریکایی (CHRA) حسابداری منابع انسانی را این‌گونه تعریف کرده است: سلسله‌ی مراحل‌ی که به تشخیص و تأمین داده‌های مورد نیاز و مربوط به منابع انسانی کمک می‌کنند و موجب انتقال این اطلاعات به طرف‌های ذینفع می‌شوند [1].

## **تاریخچه‌ی حسابداری منابع انسانی**

بر اساس اسناد و مدارک باستان‌شناسان شاید بتوان گفت اولین روش ارزش‌گذاری منابع انسانی روش ارزش مبادله‌ای بوده است که در روم باستان جهت خرید و فروش برده مورد استفاده قرار می‌گرفت اما پس از لغو قانون برده‌داری در جهان، این روش عملاً منسوخ گردید. از طرفی اولین سیستم هزینه‌یابی انسانی به دوره‌ی هخامنشیان در ایران باز می‌گردد. در اواخر سال ۱۳۱۲ در شمال غربی صفه‌ی تخت‌جمشید حدود چهل‌هزار لوحه‌ی گلی کشف شد. این لوحه‌ها نشان دهنده‌ی اولین نظام پرداخت حقوق به کارگران در جهان بوده است. همچنین این کتیبه‌ها نشان می‌دهد بر خلاف اماکنی مانند اهرام ثلاثه‌ی مصر که توسط بردگان به زور شلاق و بی‌حرمتی به جایگاه انسانی بنا شده‌اند، تخت‌جمشید توسط استادان و کارگران آزاد در ازای دریافت حقوق و دستمزد بنا شده است.

## **سیر تحولات حسابداری منابع انسانی**

توسعه‌ی منابع انسانی را می‌توان در ۶ دوره تشریح نمود:

**دوره‌ی اول: اشتقاق مفاهیم بنیادی حسابداری منابع انسانی از پیکره‌ی نظریه‌های مربوطه (۱۹۶۷-۱۹۶۰)** در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی استنتاجی از نظریه‌های اقتصادی «سرمایه‌ی انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روانشناسی سازمان‌های متمرکز و تأثیر نقش رهبری در سازمان بود.

**دوره‌ی دوم: تحقیقات بنیادین دانشگاهی برای توسعه‌ی مدل‌های اندازه‌گیری (۱۹۷۱-۱۹۶۷)** در این دوره کاوش‌های تجربی معدودی در مورد کاربرد حسابداری منابع انسانی در سازمان‌ها صورت گرفت.

**دوره سوم:** رشد سریع گرایش‌ها به حسابداری منابع انسانی در **جامعه‌ی دانشگاهی (۱۹۷۶-۱۹۷۱)** در این دوره رغبت عمومی به حسابداری منابع انسانی رو به افزایش گذاشت. آثار چاپی فراوان و برگزاری همایش‌های متعدد در خصوص حسابداری منابع انسانی از ویژگی‌های بارز این دوره بود.

**دوره چهارم:** رکود تمایل جامعه‌ی دانشگاهی به حسابداری منابع انسانی (۱۹۸۰-۱۹۷۶) در این دوره دلایلی چون پیچیدگی حسابداری منابع انسانی، عدم همکاری سازمان‌ها در پیاده‌سازی تحقیقات به صورت عملی و هزینه‌های سنگین پژوهش‌ها، مانع از ادامه‌ی پژوهش‌ها شد.

**دوره پنجم:** احیای تمایل جهانی به حسابداری منابع انسانی در **نظریه و عمل (۱۹۹۵-۱۹۸۰)** دوره‌ی توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی بود که ناشی از دلایل زیر است:

۱- تصمیم سازمان مطالعات دریایی آمریکا مبنی بر به‌کارگیری روش‌های حسابداری در مدیریت منابع انسانی نیروی دریایی

۲- ظهور ژاپنی‌ها به عنوان یکی از رقبای اصلی دنیای تجارت غرب با توجه به مدیریت صحیح ژاپنی‌ها در زمینه‌ی منابع انسانی

۳- تغییرات بنیادین اقتصاد آمریکا از اقتصاد صنعتی به اقتصاد خدمات فناوری پیشرفته

**دوره ششم:** پیدایش سرمایه‌ی فکری (۱۹۹۵ تاکنون) این دوره ناشی از ظهور عصر اینترنت و فناوری اطلاعات و وداع با عصر صنعتی است. عامل موفقیت در تجارت، دانش بشر است که از این دارایی نامشهود به عنوان سرمایه‌ی فکری یاد می‌شود [10],[13].

## **اهداف حسابداری منابع انسانی**

- ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارش‌های مالی
- احتساب سرمایه‌گذاری یک سازمان در منابع انسانی خود

- افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی و ایجاد امکاناتی برای ارزشیابی خطمشی‌های پرسنلی نظیر برنامه‌های آموزشی و توجیهی

- ارزیابی منابع انسانی یک سازمان از این نظر که حفظ شده، تحلیل رفته و یا توسعه یافته است
- شناسایی سود غیرعملیاتی و بهره‌وری ایجاد شده ناشی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی
- محاسبه‌ی میزان ارزشی که منابع انسانی در سایر منابع مالی و فیزیکی سازمان ایجاد می‌کند [6].

## مزایای حسابداری منابع انسانی

۱. نشان دادن تأثیر منابع انسانی بر روی عملکرد شرکت
۲. کمک به مدیران در ارزیابی استراتژی‌های مختلف شرکت
۳. توسعه‌ی سیستم بودجه‌بندی سرمایه‌ای و اصلاح کیفیت رقم بازده سرمایه‌گذاری
۴. کمک به مدیران برای استفاده‌ی بهتر از منابع کمیاب انسانی [11]

## روش‌های اندازه‌گیری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی را با دو روش می‌توان بررسی کرد:

### ۱- هزینه‌یابی منابع انسانی

هزینه‌های منابع انسانی از دو بخش هزینه‌های اولیه و هزینه‌های جایگزینی تشکیل می‌شود:

**هزینه‌های اولیه:** کلیه‌ی وجوهی است که برای تأمین و پرورش نیروی انسانی مصرف می‌گردد و شامل هزینه‌های گزینش نیروی انسانی، استخدام، استقرار، جهت‌دهی و آموزش‌حین‌خدمت، بازآموزی و آموزش‌های کاربردی و تخصصی برای کسب مهارت‌ها است.

**هزینه‌های جایگزینی:** هزینه‌هایی که برای جایگزینی منابع انسانی فعلی با افراد جدید تقبل می‌شود. این هزینه‌ها به ۲ بخش قابل تقسیم است:

**الف- هزینه‌های جایگزینی پستی یا شغلی:** هزینه‌هایی است که برای جایگزین کردن فردی در یک پست سازمانی با شخصی که بتواند خدمات مشابهی را در این پست سازمانی ارائه دهد، باید تحمل کرد و شامل هزینه‌های تأمین، هزینه‌های پرورشی یا آموزشی و هزینه‌های کناره‌گیری می‌شود.

**ب- سایر هزینه‌های پرسنلی:** شامل پاداش‌ها، تسهیلات، سلامت و بهداشت، هزینه‌های مربوط به مشاوره و گفتگو، حقوق و دستمزد پرداختی و سایر پرداخت‌ها (مانند بیمه) است [6],[8].

## **۲- ارزش‌گذاری منابع انسانی**

مفهوم ارزش منابع انسانی مبتنی بر نظریه‌ی ارزش در اقتصاد عمومی است. ارزش فرد عبارت است از ارزش فعلی مجموعه‌ای از خدمات که انتظار می‌رود فرد در طول دوره‌ی خدمت خود در سازمان ایجاد کند. برای اندازه‌گیری منابع انسانی دو مرحله‌ی اساسی وجود دارد. بدین معنی که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی را به بیان غیرپولی یا کیفی مشخص کنیم تا سپس بتوانیم آن را به بیان پولی جهت نشان‌دادن در ترازنامه‌ی سازمان ارائه نماییم [14].

### **برخی از روش‌های ارزش‌گذاری منابع انسانی**

- ارزش اقتصادی (ارزش فعلی)
- ارزش جایگزینی
- نظریه‌ی ضریب ارزش
- نظریه‌ی مزایده
- بهای تمام شده‌ی تاریخی

**ارزش اقتصادی (ارزش فعلی):** این نظریه مبتنی بر تئوری ارزش سرمایه است. طبق نظر ایروینگ فیشر «سرمایه به مفهوم ارزش سرمایه‌ای، ارزش تنزیل شده‌ی درآمدهای آینده است.» قیمت بازار دارایی‌ها، قیمت پرداختی برای تمام منافع و خدمات بالقوه‌ی این دارایی‌هاست. این مسئله در مورد حقوق و دستمزد کارکنان مصداق ندارد. زیرا حقوق و دستمزد پرداختی بهای استفاده از خدمات کارکنان برای یک زمان مشخص و یا برای مقدار کار معینی است.

- احتمال ترک خدمت فرد از سازمان به دلایل غیر بازنشستگی یا فوت در نظر گرفته نشده است.
- احتمال تغییر موقعیت فرد زمانی که در سازمان مشغول خدمت است در نظر گرفته نشده است.
- برآورد درآمد کارکنان مشکل است.
- به‌کارگیری این روش در حسابداری منابع انسانی با اصول پذیرفته شده‌ی حسابداری سازگاری ندارد.

**ارزش جایگزینی:** ارزش جایگزینی منابع انسانی، همان مخارج جایگزین کردن منابع انسانی موجود در یک سازمان است. این نظریه نه فقط موقعیت فرد را در داخل سازمان، بلکه هزینه‌های انتقال یا اخراج فرد و همچنین هزینه‌ی کاهش کارایی را نیز در نظر دارد. ارزش جایگزینی در این روش اقلامی به شرح زیر است:

الف - هزینه‌های استخدام افراد جدید برای مشاغل موجود

ب - هزینه‌های آموزش افراد جدید

ج - هزینه‌ی انتقال یا اخراج فرد شاغل

### نارسایی‌های روش ارزش جایگزینی

۱. منافع آینده‌ی دارایی‌های انسانی در نظر گرفته نمی‌شود.
۲. روش ارزش جایگزینی، یک روش ذهنی است.
۳. تعیین ارزش منابع انسانی بر اساس ارزش جایگزینی دشوار است.

**نظریه‌ی ضریب ارزش:** بر اساس نظریه‌ی ضریب ارزش، ارزش منابع انسانی برابر است با تفاضل ارزش کل شرکت و ارزش ثبت شده در دفاتر شرکت. در این محاسبه، بابت دارایی‌های نامشهود مانند سرقتی، حق امتیاز، میزان وابستگی مشتریان و ارزش قراردادهای بلندمدت، تعدیل صورت می‌گیرد. در این روش مبنای محاسبه، ضرایب ارزش می‌باشند که با توجه به تحصیلات و تجارب فنی، خصوصیات فردی، قابلیت ترفیع، عرضه و تقاضا، میزان وابستگی افراد به شرکت و انتظار بهره‌وری شرکت از خدمات آنان تعیین می‌گردند.

## نارسای‌های نظریه‌ی ضریب ارزش

۱. ارزش منابع انسانی به طور مستقیم اندازه‌گیری نمی‌شود بلکه از طریق مقایسه با عوامل دیگر به دست می‌آید.

۲. نحوه‌ی تعیین ضرایب، پایه‌ی علمی ندارد.

۳. تعیین خالص ارزش‌های جاری شرکت به طور دقیق میسر نیست.

**نظریه‌ی مزایده:** بر اساس این نظریه شرکت به مراکز سرمایه‌گذاری تقسیم می‌شود و خدمات نیروی انسانی متخصص، بر اساس اشتغال در این مراکز سرمایه‌گذاری به مزایده گذاشته می‌شود. بدین ترتیب مدیری که بالاترین قیمت را برای خدمات نیروی انسانی مورد مزایده پیشنهاد کند، نیروی انسانی را در اختیار خواهد گرفت. قیمت توافق شده به عنوان سرمایه‌ی مرکز سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود. از نظر مفهومی این روش بر ارزیابی عملکرد مدیران بخش‌های مختلف واحد اقتصادی مبتنی است که مراکز سرمایه‌گذاری مذکور را در بر می‌گیرد.

## نارسای‌های نظریه‌ی مزایده

۱. نرخ بازده سرمایه نسبت قابل پذیرشی برای ارزیابی عملکرد مدیران نیست.

۲. برای تعیین کمیابی یا فراوانی افراد متخصص ضابطه‌ای تعیین نشده است.

۳. کاربرد نظریه‌ی مزایده در سازمان‌های غیرانتفاعی و تولیدمرحله‌ای که قابل تقسیم به مراکز سرمایه‌گذاری نیستند با اشکال روبروست.

۴. این نظریه ممکن است بر روحیه‌ی کارکنانی که خدمات آن‌ها به بهای ناچیز محک زده شده است و یا مطلقاً در مزایده شرکت نداشته‌اند، تأثیر منفی داشته باشد.

**بهای تمام شده‌ی تاریخی:** این نظریه مبتنی بر اصول متداول حسابداری است. طبق این نظریه هزینه‌های انجام شده برای کارکنان، به طور مستقیم موجب افزایش ارزش خدمات آن‌ها می‌شود. در این روش ارزش منابع انسانی از طریق محاسبه‌ی بهای تمام شده‌ی تاریخی آن تعیین می‌شود. بهای تمام شده‌ی منابع انسانی شامل هزینه‌های استخدام و آموزش کارکنان می‌شود که در یک فرد شامل دو بخش مستقیم و غیرمستقیم است.

## نارسای‌های روش بهای تمام شده‌ی تاریخی

۱. تعیین وجه تمایز بین اقلام منابع انسانی و سایر منابع و همچنین تفکیک هزینه‌های منابع انسانی به هزینه-

های جاری و سرمایه‌ای بسیار دشوار است.



۲. نتایج حاصل از روش بهای تمام شده‌ی تاریخی نمی‌تواند جوابگوی تمامی نیازهای مدیریت برای تصمیم‌گیری اقتصادی باشد، زیرا آنچه از نظر مدیریت در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی یک سازمان اهمیت دارد، نتایج آینده‌ی تصمیمات است نه آنچه در گذشته اتفاق افتاده است.

۳. تعیین ارتباط بین بازده منابع انسانی و هزینه‌های انجام شده برای این منابع بر اساس نرخ‌های استهلاک از پیش تعیین شده، ناممکن است [4].

## روش‌های گزارشگری منابع انسانی

چهار روش برای انعکاس سرمایه‌گذاری‌ها در منابع انسانی در گزارش‌های مالی سالانه‌ی شرکت‌ها وجود دارد، که به شرح زیر می‌باشد:

**(۱) گزارش هیأت مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام:** این گزارش اغلب شامل اطلاعاتی درباره‌ی مخارج مربوط به منابع انسانی است و ممکن است مهم‌تر از مخارجی باشد که برای دارایی‌های عینی (مشهود) انجام شده است. به عنوان یک اقدام اولیه در مورد نحوه‌ی عمل حسابداری دارایی‌های انسانی، گزارش هیأت مدیره ممکن است مخارجی را به عنوان سرمایه‌گذاری در دارایی‌های انسانی گزارش دهد. این‌گونه اطلاعات به سرمایه‌گذاران و تحلیل‌گران مالی کمک می‌کند تا میزان توجه مدیریت به توسعه‌ی منابع انسانی را به عنوان عامل حیاتی برای تضمین سوددهی شرکت در بلندمدت ارزیابی کنند. به علاوه گزارش هیأت مدیره باید شامل اطلاعاتی در مورد ترک خدمت کارکنان از لحاظ روند و هزینه‌ی آن باشد.

**(۲) گزارش دارایی‌های نامشهود:** این روش توسط موسسه‌ی حسابرسی آرتور اندرسن پیشنهاد شده است. این موسسه پیشنهاد می‌کند مبالغ عمده‌ای که صرف دارایی‌های نامشهود از جمله منابع انسانی می‌شود در صورت‌های مالی به صورت جداگانه گزارش شود. محدودیت مهم این روش آن است که ترازنامه گمراه‌کننده است، زیرا ارزش دارایی‌های شرکت، کمتر از واقعیت ارائه می‌شوند. اندازه‌گیری سود یا زیان نیز تحریف شده است، زیرا کلیه‌ی مخارج مربوط به دارایی‌های انسانی در دوره‌ای که واقع شده‌اند هزینه‌ی جاری تلقی شده و به همین ترتیب اندازه‌گیری بازده سرمایه‌گذاری نیز تحریف شده خواهد بود.

**۳) صورت‌های مالی حسابرسی نشده:** شرکت‌ها می‌توانند مجموعه‌ای از صورت‌های مالی را که دربرگیرنده‌ی سرمایه‌گذاری در دارایی‌های انسانی طبق روش‌های پیشنهادی حسابداری منابع انسانی است به عنوان اطلاعات تکمیلی به همراه صورت‌های مالی سالانه ارائه کنند. در گزارش‌ها تصریح خواهد شد که صورت‌های مالی مزبور باید جدا از صورت‌های مالی اساسی که طبق اصول پذیرفته شده‌ی حسابداری تهیه و ارائه شده‌اند، مورد بررسی قرار گیرند.

**۴) منظور کردن در صورت‌های مالی اساسی:** در این روش سرمایه‌گذاری در دارایی‌های انسانی به عنوان دارایی بلندمدت مطرح و طی عمر مفید مورد انتظار آن مستهلک می‌شود. اگر چه این نحوه‌ی عمل در مورد سرمایه‌گذاری‌ها در نیروی انسانی معمول و متداول نیست اما برخی از مؤسسه‌ها و شرکت‌ها نظیر خطوط هوایی، صنایع الکترونیک و باشگاه‌های ورزشی و حرفه‌ای که بخش عمده‌ی سرمایه‌ی آنان را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد این روش را اعمال می‌کنند [5].

### **بررسی دیدگاه موافقان و مخالفان حسابداری منابع انسانی**

۱- برخی معتقدند که انسان قابل تملک نبوده و لذا نایبستی به عنوان دارایی تلقی گشته و مستهلک گردد، که در مقابل موافقان با حسابداری منابع انسانی معتقدند آنچه که در سیستم حسابداری منابع انسانی برای دارایی تلقی - نمودن مورد بحث قرار می‌گیرد خدمات متصور و مورد انتظار و انتفاع آتی از منابع انسانی است نه خود انسان.

۲- برخی معتقدند در مورد شناسایی خدمات افراد، عدم اطمینان بسیار وجود دارد لذا شناسایی انسان به عنوان دارایی طبق اصل محافظه‌کاری صحیح نیست، اما موافقان معتقدند که نباید هدف بنیادین گزارشگری (تطابق درآمدها با هزینه‌های یک دوره) فدای محافظه‌کاری شود.

۳- برخی نیز معتقدند که نسبت به دوره‌ی تعیین منافع آینده‌ی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی ابهام وجود دارد لذا به حساب دارایی بردن مخارج مربوط به نیروی انسانی، این امکان را به وجود می‌آورد که سود تحریف شود، اما موافقان معتقدند که امکان بالقوه برای تحریف سود و زیان همواره از طریق در نظرنگرفتن سرمایه‌گذاری‌ها در نیروی انسانی وجود دارد [3].

## چالش‌های پیش‌روی حسابداری منابع انسانی

هزینه‌ی منابع انسانی به راحتی در صورت سود و زیان انعکاس می‌یابد اما معضل حسابداری از این‌جا شروع می‌شود که ارزش منابع انسانی هیچ جایگاهی در ترازنامه ندارد. مشکل اصلی دقیقاً در جستجوی یک فرمول ساده برای افراد و اجرای آن است. وقتی هیچ فرمول تعریف شده‌ای وجود ندارد، حسابدار در ارزشیابی منابع انسانی دچار گرفتاری می‌شود. نبود بانک‌های اطلاعاتی لازم و اطلاعات حسابرسی شده برای ارائه‌ی اطلاعات مربوط به سرمایه‌گذاری در زمینه‌ی نیروی انسانی و مشکلات عملی گردآوری اطلاعات سرمایه‌ی انسانی برای گزارشگری و درک مناسب از این اطلاعات، گزارشگری سرمایه‌ی انسانی را به چالش کشانده است [14].

### برخی از چالش‌های حسابداری منابع انسانی

۱. پیچیدگی الگوهای اندازه‌گیری حسابداری منابع انسانی
۲. نگرش و طرز برخورد مدیر در استفاده از سیستم‌های حسابداری منابع انسانی
۳. دشواری گردآوری اطلاعات مرتبط با ارزش منابع انسانی
۴. عدم آگاهی از مزایای سیستم حسابداری منابع انسانی
۵. مقاومت کارکنان سازمان
۶. هزینه‌ی بالای اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی
۷. عدم وجود یک استاندارد حسابداری در مورد حسابداری منابع انسانی [11]

### چالش‌های استقرار حسابداری منابع انسانی در ایران

ساختار اقتصاد ایران، اقتصاد بازار است. در این اقتصاد به دلایل گوناگون، بنگاه‌های اقتصادی بزرگ تأسیس و رشد نیافته‌اند. این بنگاه‌ها در کشورهایی که اقتصاد آنان دانش‌محور است، شکل گرفته توسعه می‌یابند و با صرف میلیاردها دلار هزینه‌ی تحقیقات و توسعه، خرید اکتشافات و ایده‌های نو، زمینه‌های بهبود و روش‌های تولید بهره‌وری و بازاریابی را فراهم می‌آورند. عدم توجه به نتایج تحقیقات و پژوهش‌های علمی، نداشتن تکنولوژی بالا و عدم توان استفاده از آن، متنوع بودن مراجع تصمیم‌گیری، ضعف فرهنگی کشور در تشخیص واقعیت‌های اقتصادی جهان امروز،

ناکارایی بازار، وجود انحصارات دولتی، فقدان تعامل سازنده با دنیای خارج، ضعف بازارهای مالی، عدم توجه به سازو- کارهای زندگی در دهکده‌ی جهانی و بی‌توجهی به تجارت الکترونیک به عنوان مقدمه‌ی اقتصاد دانش‌محور از دلایل عمده در عدم شکل‌گیری اقتصاد دانش‌محور در ایران است.

## نتیجه‌گیری

حسابداری منابع انسانی معیار سنجش و هزینه‌یابی نیروی انسانی به عنوان منابع اصلی هر سازمان است [12]. مزایا و معایب این سیستم سال‌ها است مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و یکی از مهم‌ترین مشکلات در کاربردی نشدن آن، مشکل ارزش‌گذاری نیروی انسانی و پیچیده‌بودن فرمول‌های مورد استفاده است. با وجود مشکلات اقتصادی، در صورتی که جامعه‌ی حسابداری ایران بخواهد همچنان به عنوان جامعه‌ای فعال و توانمند در عرصه‌ی اقتصادی کشور باقی بماند، توسعه و ترویج این سیستم به عنوان جزئی از سیستم‌های حسابداری مدیریت ضروری می‌باشد.

## منابع و مأخذ

- ۱- آذرگون، حمیدرضا. (۱۳۸۹). اهمیت حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران. تدبیر (۲۱۸): ۴۴-۴۱.
- ۲- اعتمادی، حسین و محمد رحیم شهبازی. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر ارائه‌ی اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر رفتار استفاده‌کنندگان اطلاعات حسابداری در ایران. بررسی‌های حسابداری (۱۶ و ۱۷): ۷۰-۵۵.
- ۳- حسن قربان، زهرا. (۱۳۷۵). بنیاد منطقی حسابداری منابع انسانی. حسابدار (۱۱۳): ۵۳-۵۰.
- ۴- حسن قربان، زهرا. (۱۳۷۶). روش‌های اندازه‌گیری حسابداری منابع انسانی. حسابدار (۱۲۰): ۱۷-۱۱.
- ۵- حسن قربان، زهرا. (۱۳۷۶). روش‌های گزارشگری سرمایه‌گذاری در منابع انسانی. حسابدار (۱۲۱): ۴۴-۴۱.
- ۶- رئیسی، ابراهیم. (۱۳۸۰). حسابداری منابع انسانی. تدبیر (۱۱۵): ۵۴-۵۲.
- ۷- طبرسا، غلامعلی و سعید پاکدل. (۱۳۸۶). فرصت‌ها و چالش‌های فراروی سیستم‌های حسابداری منابع انسانی با رویکرد سازمان نوین. حسابدار (۱۸۸): ۴۱-۲۷.
- ۸- طبرسا، غلامعلی و موژان همت. (۱۳۸۶). حسابداری منابع انسانی رویکردی نوین در حسابداری. حسابدار (۱۹۷): ۴۷-۳۸.
- ۹- عباسی فرد، محمد و دیگران. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری مدیران و رفتار کارکنان. فصلنامه‌ی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت (۱۴): ۱۴۴-۱۱۷.
- ۱۰- کرمی، غلامرضا و الهام حسنی آذر. (۱۳۸۵). حسابداری منابع انسانی: گذار تاریخی. حسابدار رسمی (۱۱ و ۱۰): ۹۱-۸۷.
- ۱۱- موتمنی، علیرضا، امین همتی و هادی مرادی. (۱۳۹۱). شناسایی و اولویت‌بندی موانع استقرار سیستم‌های حسابداری منابع انسانی در سازمان‌ها. ماهنامه‌ی کار و جامعه (۱۴۲): ۶۶-۵۸.

- ۱۲- نمازی، محمد و رضا جامعی. (۱۳۸۹). نقش اطلاعات حسابداری (هزینه یابی) منابع انسانی روی سازه‌های سیستم ارزیابی متوازن شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. **پژوهش‌های حسابداری مالی** (۴): ۲۱-۴۴.
- ۱۳- نمازی، محمد. (۱۳۹۱). نقش حسابداری منابع انسانی در مدیریت دانش. **کنفرانس مدیریت دانش با رویکرد تولید ثروت**.
- ۱۴- وادی زاده، کاظم. (۱۳۸۷). حسابداری منابع انسانی. **دومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی**.
- ۱۵- وادی زاده، کاظم و احمد عیسانی خوش. (۱۳۹۰). چالش‌های استقرار حسابداری منابع انسانی در ایران. **روزنامه‌ی دنیای اقتصاد**. (۲۴۲۹) و ۲۴۲۸: ۹.

- 16- Flamholtz, Eric. (1998). **Human Resource Accounting**.
- 17- Gebuer, M. (2003). Information Systems on Human Capital in service Sector Organization. **New Library World** (104):33-41.
- 18- Hermanson, RH. (1986). Accounting for Human Assets. **Research Monograph** (99):112-131.
- 19- Rana, K and S.k, Maheshawari. (2005). a marginal monetary worth human valuation Model. **Scientific Journal of Administrative Development** 3: 72-92