

فرصتها و چالشهای فراروی سیستمهای حسابداری منابع انسانی  
با رویکرد سازمانهای نوین

جناب استاد دکتر طبرسا

سعید پاکدل

چکیده:

امروزه، آنچه که سازمانها را از هم متمایز می سازد، گذشته از سرمایه، تکنولوژی و مواد اولیه ای که در اختیار دارند، نیروی انسانی، آنهم نیروی انسانی متخصص و کارآمد است که در واقع می توان آنرا مهمترین عامل مؤثر در موفقیت یا شکست سازمانها دانست. یک سازمان نوعی ممکن است که در عین داشتن منابع غنی و صرفاً به خاطر نداشتن نیروی انسانی کارآمد، در عرصه کسب و کار حرفی برای گفتن ندارد و در مقابل، سازمان دیگری، فقط و فقط با تکیه بر نیروی انسانی متخصص و کارآمد خود و با بکارگیری منابعی اندک، گوی سبقت را از دیگر رقبا ربوده است. با توجه به اهمیت روزافزون عامل انسانی در سازمانها و در فرآیند کسب و کار، ضرورت تعیین و برآورد ارزش واقعی خدماتی که توسط این منبع ارایه می شود، بیش از پیش احساس می گردد و به عنوان اصلی مهم، فراروی سازمانهای امروزی قرار دارد. سیستم حسابداری منابع انسانی، به عنوان ابزاری توانمند، زمینه تحقق این مهم را فراهم می سازد. سیستم حسابداری منابع انسانی، برای آگاهی و اطلاع بیشتر تصمیم گیرندگان سازمان، که آرزوی اداره بهتر منابع انسانی در اختیار خود را دارند، روشها و فنون متنوعی را فراهم آورده است.

این مقاله، ابتدا به معرفی انواع سیستمهای حسابداری منابع انسانی می پردازد. سپس به تبیین برخی نظرات موافق و مخالف حسابداری منابع انسانی و در نهایت، به بیان برخی فرصتها و چالشهای فراروی این سیستمها پرداخته می شود.

واژه های کلیدی:

حسابداری منابع انسانی، سیستمهای حسابداری منابع انسانی، داراییهای مشهود،

داراییهای نامشهود، اطلاعات، اندازه گیری و ارزشیابی.

مقدمه:

« ارشمند ترین منابع ما، کارکنان ما هستند ».

تقریباً هر کسب و کاری و هر مدیریتی با این گفته موافق است. جامعه فرا صنعتی امروز دیگر تقریباً تأکید چندانی بر ارزشهای سنتی جوامع صنعتی ندارد. امروزه به نظر می رسد مهمترین عامل موفقیت یک سازمان، در مهارتها و تواناییهای کارکنان آن سازمانها نهفته است. بنابراین، ارزش یک سازمان تا حد زیادی با ارزش منابع انسانی آن سازمان مرتبط بوده و بهم پیوند خورده است. (Gebuer, Michael; 2003, )

از طرفی، جهان امروز، جهان ارتباطات و اطلاعات است و بر اساس آخرین تعریفی که از حسابداری ارائه شده است، حسابداری نیز یک سیستم اطلاعاتی است که بخشی از سیستم اطلاعات مدیریت سازمان را تشکیل می دهد. از یکطرف، سرمایه گذاران به عنوان استفاده کنندگان از صورتهای مالی، به اطلاعات موجود در مورد ارزش داراییهای انسانی و تغییرات این داراییها در طی دوره مالی، برای اخذ تصمیمگیریهای صحیح نیاز دارند و از طرف دیگر، مدیریت واحدها نیز، به عنوان گروه دیگر استفاده کنندگان از داده های مالی، برای برنامه ریزی و کنترل منابع انسانی تحت اختیار خود، به چنین اطلاعاتی نیاز مبرم دارند. (حسن قربان، زهرا؛ )

آنچه مسلم است اینست که یک سازمان نوعی قادر است در مورد داراییهای نامشهود خود از قبیل ماشین آلات، زمین، ساختمان و تجهیزات، جزئی ترین اطلاعات را جهت استفاده تصمیمگیرندگان ارائه دهد. اما ارائه هر گونه اطلاعات و مدرک رسمی که نشان دهنده ارزش سرمایه گذارهای انجام شده در خدمات کارکنان آن سازمان است، مشکل و یا غیر ممکن به نظر برسد. (Jasratia, Punita; 2005, )

در حالی که در سازمانهای امروزی، نیروی شاغل علاوه بر انجام وظایف عمومی خویش، قادر به ارائه خدمات تخصصی متنوع همچون مشاوره و برنامه ریزی مالی نیز است، بنابراین لزوم وجود سیستم و ابزاری که زمینه لازم را جهت تعیین ارزش واقعی خدمات ارائه شده توسط نیروی انسانی را فراهم می کند، احساس می گردد.

در عصر کنونی، قادر خواهند بود تعیین کنند که آنها تا چه حد می توانند از افراد به عنوان سرمایه های فکری سازمان درآمد کسب کنند، بطوریکه این درآمد مکتسبه و ارزش واقعی آن، سه تا چهار برابر بیش از ارزش دفتری داراییهای مشهود همان سازمانها باشد. مهمترین ابزار در دسترس سازمانها جهت نیل به این هدف نیز تعیین دقیق ارزش خدمات ارائه شده در سازمان توسط نیروی انسانی، حسابداری منابع انسانی است. حسابداری منابع انسانی اساساً سیستمی است که به مدیریت سازمان می گوید در طول زمان، چه تغییراتی در منابع انسانی سازمان رخ داده است.

(Gebuer, Michael;2003,

حسابداری منابع انسانی عبارتست از فرآیند شناسایی، اندازه گیری و انتقال اطلاعات مناسب و بهینه در مورد منابع انسانی، تا زمینه لازم را جهت تحقق مدیریت اثربخش در درون سازمان تسهیل کند. (Jasratia,Punita;2005,

سیستم حسابداری منابع انسانی می تواند به عنوان یک ابزار اطلاعاتی، برای استفاده کنندگان درون سازمانی و برون سازمانی (کارکنان، مشتریان، سهامداران و مانند آن) و به عنوان یک ابزار تصمیمگیری برای مدیریت منابع انسانی سازمان، ایفای نقش کند. بطورکلی، حسابداری منابع انسانی بیان می دارد که باید با منابع انسانی در سازمان، دقیقاً مشابه داراییهای فیزیکی برخورد نموده و ارزش خدمات انسانی را نیز مانند داراییهای مشهود در ترازنامه نشان داد. می توان چنین

قلمداد نمود که هدف یک سیستم حسابداری منابع انسانی، تسهیل مدیریت افراد به عنوان منابع

انسانی است که از آن به « حسابداری مدیریت منابع انسانی » نیز یاد نمود. (HRA,

1974-75;

در واقع، حسابداری منابع انسانی مولود نیازهای عصر خود، رشد و شکوفایی دانش بشری و نیز،

نیازهای اطلاعاتی استفاده کنندگان از اطلاعات حسابداری است. (رئیس، ابراهیم؛ ۱۳۸۰)

### سیستمهای حسابداری منابع انسانی:

گرایش به سمت در نظر گرفتن منابع انسانی، چنانچه آنان را مشابه منابع مالی (دلار) در نظر گرفته و در صورتهای مالی بگنجانیم، منجر به ایجاد سیستمهای حسابداری منابع انسانی گردید. این سیستمها در تلاشند تا ارزش یک فرد را در سازمان، با برآورد هزینه های جایگزینی فرد و نیز سرمایه گذاری که سازمان برای کارمندیابی، آموزش و استخدام آن فرد متحمل می گردد، تعیین کند. (Beer, Michael; 1985)

تغیر جهانی از یک اقتصاد جهانی به سمت یک اقتصاد دانش محور، دیدگاههای کارآفرینانه را به سوی در نظر گرفتن ارزشهای نا مشهود در مدیریت سازمان سوق داده است. سیستم حسابداری منابع انسانی تاکنون در حفظ و تدام مسیر این تغییر ناکام بوده و اطلاعات مفید اندکی را در این زمینه، جهت استفاده ذینفعان داخلی و خارجی ارائه داده است.

در گذشته، سیستم حسابداری توجه قابل ملاحظه ای به عامل نیروی انسانی در سازمان نشان نمی داد. در سیستم حسابداری سنتی، همواره مبالغ زیادی که صرف کارمندیابی، انتخاب، جایگزینی و انتخاب پرسنل می شد، عموماً تحت عنوان مخارج جاری در نظر گرفته شده و به بدهکار حساب سود و زیان دوره ای که چنین هزینه ای رخ داده بود منظور می گردید. اما امروزه، این بحث مطرح است که مبالغی از این قبیل که برای کسب سود و درآمد از خدمات نیروی کار در آینده بر سازمان تحمیل شده است، مخالف اصول حسابداری است که تماماً به عنوان هزینه در نظر گرفته شوند. در واقع، چنین مبالغی را باید به صورت مبالغ سرمایه گذاری شده در نیروی انسانی در نظر گرفته و در ترازنامه ثبت نمود.

تحولات جهانی به طور فزاینده ای منجر به جایگزین نمودن داراییهای نا مشهود با داراییهای ثابت مالی و مشهود شده است. در حالیکه در عصر صنعتی، مبالغ هنگفتی صرف سرمایه گذاری در منابع طبیعی، تجهیزات و ماشین آلات می گردید، اما امروزه بخش عمده ای از سرمایه گذاری سازمانها بر روی داراییهای نا مشهود و دانش مدار انجام می شود. در واقع، تعدادی از سازمانها، تقریباً به طور کامل بر روی این دسته از داراییها برای ایجاد ارزش افزوده و ثروت اقتصادی تکیه می کنند. مد نظر قرار دادن داراییهای نا مشهود به عنوان منبع اصلی ایجاد ثروت در سازمانها، مسالزم یک بازنگری اساسی در سیستمهای حسابداری مالی و مدیریتی است که سیستم حسابداری منابع انسانی می تواند به عنوان ابزاری توانمند در این زمینه به ایفای نقش پردازد.

در این صورت، سیستم حسابداری منابع انسانی، اطلاعات کافی، بموقع و مناسب را برای مدیریت و همچنین انجام فرآیند تصمیمگیری توسط ذی نفعان داخلی و خارجی فراهم می کند. (HRA,

1974-75; )

حسابداری منابع انسانی: چالش یا فرصت؟

حسابداری منابع انسانی، مولود نیازهای عصر خود، رشد و شکوفایی ذهن بشری و نیز نیازهای اطلاعاتی استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری است. در سال ۱۹۸۰، تفکر نوین در زمینه منابع انسانی در علم مدیریت بوجود آمد که پس از شناور شدن نرخ ارز و از میان رفتن ارتباط سنتی طلا و دلار، موضوع نیروی انسانی به عنوان پشتوانه تولید و پول کشورها به مشابه یک اصل بدیهی مطرح شد.



در مباحث جدید مدیریتی موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزشیابی این منابع در دهه اخیر جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که یک طرف جز منابع تمام نشدنی تلقی می شوند و از طرف دیگر، بی توجهی یا کم توجهی به آن، کلیه منابع انسانی دیگر را تحت الشعاع قرار خواهد داد، و در حسابداری نوین نیز مباحث خاصی را مطرح ساخته است. در واقع، امروزه تردیدی نیست که باید منابع انسانی نیز قیمت گذاری شود و به عنوان بخشی از دارایی های شرکتها در ترازنامه انعکاس یافته و استهلاک این منابع نیز به شیوه ای خاص محاسبه و در نظر گرفته شود (رئیسی، ۱۳۸۰،

(

نداشتن اطلاعات در مورد اینکه ارزش اقتصادی چنین دارایی های کمیابی چقدر است یا چه میزان مخارج انجام شده برای پرورش و آموزش افراد متخصص و مورد نیاز، ارزش به حساب دارایی بردن را دارد و چه میزان از آن، هزینه های از دست رفته تلقی گردند، از نقاط ضعف سیستمهای فعلی است که می توان آنرا چالش فراروی سیستمهای فعلی دانست.

انسانها در شمار دارایی نیستند بلکه خدماتی که توسط نیروی انسانی ارائه می شود دارایی محسوب می گردد. تلقی انسان به عنوان دارایی به اشتباه در عدم تفکیک و تمایز بین افراد ارائه دهنده و خود دارایی است. پس موضوع اصلی اینست که آیا سرمایه گذاری انجام شده نسبت به انسانها باید دارایی محسوب شود یا خیر؟ بنابر این چالش بعدی را می توان دارایی محسوب کردن انسان یا خدمات ارائه شده توسط آن دانست. کم ترین معیار برای تعیین اینکه مخارج دارایی تلقی شود یا هزینه جاری، به منافع بالقوه آینده مخارج مربوط می گردد. طرفداران حسابداری منابع انسانی معتقدند که در گزارش های مالی شرکتها در خصوص تلقی سرمایه گذاری در نیروی انسانی به عنوان دارایی، دو دلیل اصلی وجود دارد. یکی اینکه، سرمایه گذاران فعلی و بالقوه به چنین

اطلاعاتی به منظور کمک به ارزیابی عملکرد وضعیت مالی شرکت نیاز دارند و دیگر اینکه، سرمایه گذاری های انجام شده در نیروی انسانی، به ضوابط و مقررات احتساب نیروی انسانی به عنوان دارایی منطبق می باشد. (حسن قربان، )

با گسترش علوم و تخصصی شدن مشاغل، نقش نیروی انسانی توانمند به عنوان سرمایه ای ارزشمند، غیر قابل انکار شده است، لیکن تا کنون حسابداری نتوانسته است این دارایی گرانقیمت را بطور صحیح ارزشیابی و برای تصمیم گیری افراد ذینفع در صورتهای مالی منعکس کند و همواره آنرا چالش فرا روی خود دانسته است. (روشن، ۱۳۸۳، )

عمل سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران سازمانهای امروزی را به گونه ای تحت تأثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی به طریقی باشد که در آن انسان به مثابه سرمایه گذاری بلند مدت تلقی شود، نه اینکه بصورت مخارج بلند مدت که بایستی به حداقل برسند، با استفاده از حسابداری منابع انسانی می توان سرمایه گذاریهای پیشنهادی بر روی منابع انسانی را بر اساس ارزش هزینه ارزیابی کرد. این فن، اطلاعات لازم برای تصمیم گیری از قبیل تخصیص بهینه، پرورش و موازنه منابع انسانی را فراهم نماید. (رئیس، ۱۳۸۰، )