**به نام خدا**

**بررسي امكان پياده سازي سيستم حسابداري و مدل هاي ارزش گذاري منابع انساني در سيستم بانكي**

**امير عباچي[[1]](#footnote-2)**

a-abachi@agri-bank.com

**1392**

**چکیده:**

در اين مقاله امكان پياده سازي سيستم حسابداري و مدل هاي ارزش گذاري منابع انساني در سيستم بانكي مورد بررسي قرار مي گيرد.هدف اصلي از اين پژوهش بررسي امكان تحقق سيستم حسابداري منابع انساني در سيستم بانكي و همچنين يافتن مناسبت‌ترين مدل ارزش گذاري منابع انساني مي باشد،در اين راستا چالش هاي موجود در مسير استقرار اين سيستم نيز بررسي خواهد شد. این تحقیق از نظر روش توصیفی و از نظر هدف كاربردي است.

**كلمات كليدي**:حسابداري منابع انساني- هزينه يابي منابع انساني- ارزش گذاري منابع انساني

**مقدمه**

حسابداری منابع انسانی از مباحث با اهمیت و جدیدی است که در کشور ما مورد توجه قرار گرفته است. از آنجا که استفاده کنندگان از صورت های مالی نیازمند اطلاعات مناسب در مورد تمام منابع اقتصادی مورد استفاده واحد اقتصادی می باشند، بالطبع اطلاع از منابع انسانی مورد استفاده سازمان نیز مورد توجه ایشان است. سرمایه گذاران به عنوان استفاده کنندگان صورتهای مالی به اطلاعاتی درباره ارزش دارایی های انسانی و تغییرات این دارایی ها در طی دوره ی مالی برای اخذ تصمیمات صحیح تر سرمایه گذاری نیاز دارند. مدیریت واحدها نیز به عنوان دسته ای دیگر از استفاده کنندگان اطلاعات مالی برای برنامه ریزی و کنترل منابع انسانی به چنین اطلاعاتی نیازمندند. علاوه بر این حسابداری منابع انسانی روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره‌گیری از منابع انسانی است. در تمامي سازمان ها کارکنان ماهر و متخصص جزء منابع نادری هستند که مدیریت تمامی واحدهای اقتصادی و نهادهای اجتماعی برای ارتقاء سطح عملکرد خود در جستجوی آن هستند و یا با صرف هزینه های گزاف سعی دارند تا به هر گونه ممکن منابع انسانی موجود خود را برای رسیدن به سطح مطلوب آموزش دهند.مسلما عدم وجود اطلاعات درباره اینکه ارزش اقتصادی چنین منابع کمیابی چقدر است و یا چه میزان از مخارج انجام شده، ارزش به حساب دارایی بردن دارد و چه میزان هزینه  دوره  تلقی می‌گردد، منجر به عدم توانايي در اصلاح يا به كارگيري صحيح اين منابع خواهد شد.

**اهميت موضوع تحقيق**

در سازمان هاي امروزي، نيروي انساني شاغل علاوه بر انجام وظايف عمومي،قادر به ارائه خدمات تخصصي نيز مي باشد،كه بيش از پيش براي سازمان ارزش آفرين خواهد بود. بنابر اين لزوم وجود سيستم و ابزاري كه بتواند ارزش واقعي خدمات ارائه شده توسط نيروي انساني را به عنوان سرمايه فكري تعيين كند احساس مي شود.

علاوه بر اين صورت هاي مالي سنتي كه بر طبق اصول پذيرفته شده حسابداري تدوين شده اند فقط نشان دهنده ارزش داراييهاي فيزيكي سازمان بوده و ميزان سرمايه گذاري انجام شده در جهت به كارگيري، استخدام،آموزش و نگهداري اين منبع ارزشمند در قالب معيارهاي پولي باشد ارائه نمي دهد.در سيستم حسابداري سنتي،تمام مبالغ صرف شده براي نيروي انساني تحت عنوان هزينه محسوب شده و در صورت سود و زيان آورده مي شود ،اما در سيستم حسابداري منابع انساني با توجه به اينكه به منابع انساني به عنوان در آمد و سرمايه گذاري و نه هزينه مي نگرد،فقط هزينه استهلاك منابع انساني در صورت سود و زيان و به عنوان هزينه آورده شده و مابقي مبالغ صرف شده در زمينه منابع انساني در حساب ترازنامه و تحت عنوان سرمايه گذاري منابع انساني درج مي گردد.همچنين در اين سيستم تمام مبالغ صرف شده براي نيروي انساني، به صورت جداگانه و تحت عنوان سرمايه گذاري در منابع انساني،در ستون مربوط به دارايي ها آورده مي شود، زيرا مبالغ صرف شده در زمينه نيروي انساني در سازمان تحت عنوان سرمايه گذاري و نه هزينه محسوب مي گردد.

لذا اين نوع نگرش در سيستم حسابداري منجر به شفافيت اقلام مندرج در اقلام ترازنامه و در نتيجه شفافيت سود

و زيان سازمان نيز خواهد شد.

**هدف تحقيق**

هدف اصلي پژوهش حاضر بررسي مقدماتي امكان پياده سازي سيستم حسابداري منابع انساني در سيستم بانكي و همچنين تشخيص مناسبت ترين روش ارزش گذاري منابع انساني در اين سيستم مي باشد.

**سوال تحقیق**

با توجه به اهداف و علل ذکر شده، سوالات تحقیق به صورت ذیل می باشد:   
1-    آیا امکان پياده سازي سيستم حسابداری منابع انسانی در سيستم بانكي وجود دارد؟   
2-    مناسب ترین روش ارزش گذاري منابع انساني در سيستم بانكي كدام است؟

**روش تحقیق**

این تحقیق از نظر روش توصیفی و از نظر هدف كاربردي است.

**ادبیات تحقیق**

**تعريف حسابداري منابع انساني**

حسابداري منابع انساني عبارت از فرایند تشخیص واندازه گیری اطلاعات درباه منابع انسانی وگزارش این اطلاعات به افراد علاقمند وذینفع می باشد . در واقع حسابداری منابع انسانی تبدیل مفهوم کیفی وذهنی ارزش منابع انسانی در قالب کمی وعینی با استفاده از دانش حسابداری است و با سه بخش مهم واساسي پيرامون منابع انساني شامل شناسايي ،ارزيابي و گزارشگري ارتباط دارد.

شناسايي: تشخيص كميت و كيفيت آن و تهيه آمار مناسب.

ارزيابي: اندازه گيري ارزش اقتصادي و تعيين ميزان مالي آن.

گزارشگري : تنظيم و ارايه گزارش‌هاي مالي مناسب در مورد آن و با توجه به نیاز مدیریت به اطـــلاعات برای تصمیم گیری

**تاريخچه حسابداري منابع انساني**

فلم هولتز پنج مرحله را در توسعه حسابداری منابع انسانی ذکر می کند:

▪ مرحله اول سالهای ۱۹۶۶-۱۹۶۰: در این دوره مفهوم حسابداری منابع انسانی, استنتاجی از نظریه ی اقتصادی «سرمایه انسانی» و متأثر از مکتب «منابع انسانی نوین» و روانشناسی سازمانهای متمرکز و تاثیر نقش رهبری در سازمان بود.

▪ مرحله ی دوم  سالهای ۱۹۷۱-۱۹۶۶:  تحقیقات فنی و عملی در  این دوره به  الگوهایی برای اندازه گیری دقیق و تعیین هویت استفاده کنندگان بالقوه این روش و استفاده تجربی حسابداری منابع انسانی در سازمانهای واقعی معطوف گشت.

▪ مرحله ی  سوم سالهای ۱۹۷۶-۱۹۷۱: این دوره را می توان دوره ی توجه پژوهشگران و  سازمانها به  حسابداری منابع انسانی دانست. سازمانهای کوچک تلاش بیشتری برای  به کار بردن حسابداری منابع انسانی داشتند.  برآوردها و نتیجه گیریهای به عمل آمده بر اساس تاثیرات بالقوه اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر مدیریت اجرایی و تصمیمات سرمایه گذاران بود.

▪ مرحله چهارم سالهای ۱۹۸۰- ۱۹۷۶: این دوره، دوره ی توجه نکردن محققان حسابداری و موسسه های بازرگانی به حسابداری منابع انسانی بوده است.

▪ مرحله پنجم از سال ۱۹۸۰ تا کنون: که دوره توجه دوباره به حسابداری منابع انسانی است. این مساله به کمک مطالعات جدید، به صورت کوشش بعضی از سازمانهای بزرگ برای استفاده از حسابداری منابع انسانی نشان داده شده است.

موضوع منابع انسانی و راهکارهای ارزیابی این منابع در مباحث جدید مدیریتی دهه اخیـــر جایگاه و اهمیت ویژه ای یافته است که از یک طرف جزو منابع نامحدود تلقی می شوند و از طرف دیگر کم توجهی به آن، کلیه منابع دیگر را تحت تاثیر قرار خواهد داد . در مجموع با بررسی های به عمل آمده مشخص گردید که پژوهشگران تحقیقات گسترده ای را در زمینه های مختلف حسابداری منابع انسانی آغاز نموده اند، که عمده این تحقیقات حول سه محور اصلی زیر بوده است:

1-    تدوین و پی ریزی مدل ها و روشهایی برای سازمانها به منظور اندازه گیری بهای تمام شده و ارزش (پولی و غیرپولی) کارکنان.

2-    طراحی سیستم های کاربردی برای استفاده از اطلاعات حسابداری منابع انسانی.

3-    تعیین اثر حسابداری منابع انسانی بر رفتار و طرز تلقی مردم ( بررسی اثر ادراکی و رفتاری اطلاعات منابع انسانی)

عمده تحقیقات انجام شده پیرامون آثار احتمالی اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر تصمیمات سرمایه گذاران، مدیران، اعتباردهندگان و سایر استفاده کنندگان اطلاعات حسابداری یعنی حول محور سوم بوده، که طی    سال های 76-1971 صورت گرفته است.

محققانی از قبیل الیاس (1972)، هندریکس (1976)، توماسین (1977)، شوان (1976)، اکلن (1976)، فلم هولتز (1976)، لیکرت (1976) و هرمانسون (1976) مطالعاتی در این زمینه داشته اند، که نتایج اکثر آنها نشان داد که اطلاعات منابع انسانی تاثیر معنی داری (از نظر آماری) بر تصمیمات داشته است.

**اهداف حسابداري منابع انساني**

1-ارائه اطلاعات ارزش اقتصادي منابع انساني به عنوان عمده ترين دارايي سازمان

اكثر سازمانها ميتوانند اطلاعات دقيقي درباره داراييهاي ملموس خود مانند زمين ،ساختمان ،ماشين آلات وتجهيزات ارائه دهند ولي معمولا هيچ گاه سابقه رسمي از داراييهاي ناملموس خود نظير علائم تجاري ،مخارج تحقيق وتوسعه ومنابع انساني كه ارزش روز افزوني براي سازمان ايجاد ميكنند ندارند. از همین رونداشتن اطلاعات درباره ارزش اقتصادي دارايي انساني سازمان ويا مخارج انجام شده براي پرورش وآموزش افراد متخصص وميزان هزينه از دست رفته ،از نقاط ضعف سيستم حسابداري فعلي است.

2- محاسبه ميزان سرمايه گذاري سازمان در منابع انساني و شناسايي سود غيرعملياتي وبهره وري ناشي از سرمايه گذاري در منابع انساني.

بسياري از سازمانها مبالغ عمده اي را صرف برنامه هاي آموزشي كاركنان نموده بدون آنكه بازده سرمايه‌گذاريهاي مزبور را ارزيابي ونتايج حاصله را بطور دقيق مورد ارزيابي قرار دهند.وحتي در صورت عدم توانايي تامين هزينه برنامه آموزشي را متوقف مي نمايند. لذا با توجه به ضرورت تفكيك هزينه هاي واقع شده در ارتباط با نيروي انساني از ساير هزينه هاي واحد تجاري ، بایستی بين هزينه هاي جاري وسرمايه اي نيروي انساني تمايز قائل گردید . زیرا این اطلاعات مديريت را قادر ميسازد تا بر مبناي هزينه هاي سود وسرمايه اي تصميم لازم را اتخاذ نمايد.

3- افزايش كارايي مديريت منابع انساني

حسابداري منابع انساني تلفيقي از دو حوزه حسابداري ومديريت منابع انساني است .كاربرد روشها ومفاهيم حسابداري واستفاده از فن والگوي اندازه گيري مي تواند تاثيرات عميقي را بر نحوه اداره افراد سازمان داشته باشدوكاركنان را قادر به مشاركت موفق در پيشرفت اهداف سازمان سازد. همچنين سيستم حسابداري منابع انساني ،ارزيابي منابع انساني يك سازمان از اين نظر كه حفظ شده ،تحليل رفته يا توسعه يافته اند و همچنين ميزان ارزشي كه منابع انساني در ساير منابع مالي وفيزيكي سازمان ايجاد مي كند را نشان مي دهد.

**انواع سيستم هاي حسابداري منابع انساني**

سازمان هاي مختلف بر اساس نوع نيازها و امكانات به درجات متفاوتي از سيستم منابع انساني نياز دارند.در جدول 1 پنج سيستم حسابداري ارائه شده است.

جدول 1- سيستم هاي حسابداري منابع انساني

|  |  |
| --- | --- |
| سيستم 1 | داراي سيستم پرسنلي ابتدايي هدفمند وفاقد قابليت هاي پيشرفته |
| سيستم 2 | براورد هزينه هاي گزينش و آموزش-بودجه بندي هزينه هاي پرسنلي به صورت مجزا- خط مشي پرسنلي مبتني بر تحليل هزينه منفعت |
| سيستم 3 | قابليت متوسط در زمينه حسابداري منابع انساني- براورد و بودجه بندي هزينه هاي اوليه و هزينه هاي جايگزيني |
| سيستم 4 | داراي سيستم پيشرفته در زمينه حسابداري منابع انساني-برنامه ريزي بر مبناي هزينه هاي استاندارد پرسنلي-استفاده از الگوهاي تصادفي و مدل سازي براي پيش بيني جابجايي منابع انساني و نيازهاي آتي-نگهداري منابع انساني بر اساس هزينه هاي جايگزيني و تارخي و هزينه فرصت- تعيين ارزش اقتصادي گروه هاي كاري |
| سيستم 5 | داراي بالاترين قابليت ها درزمينه حسابداري منابع انساني-برنامه ريزي منابع انساني مبتني بر مدل هاي ارزيابي احتمالي-مقايسه بازده سرمايه گذاري با مخارج سرمايه اي در منابع انساني-تصميمات پرسنلي كاملا مبتني بر تحليل هزينه فرصت-تعيين ارزش اقتصادي افراد و همچنين واحدها ومجموعه‌هاي كاري |

**ابعاد حسابداري منابع انساني**

حسابداري منابع انساني بر 2 اصل استوار است: تجزيه و تحليل مبتني بر هزينه و تجزيه و تحليل مبتني بر ارزش.

فرض مبتني بر هزينه، بر متغيرهاي هزينه اي متمركز بوده كه شامل هزينه هاي اوليه و هزينه هاي جايگزيني است.فرض مبتني بر ارزش نيز بر توانايي نيروي انساني در كسب درآمد تكيه دارد.

**الف- هزينه يابي منابع انساني**

به طور كلي هزينه عبارت است از بهاي دستيابي به منافع يا خدمات، و از ديد نظري مخارج مي تواند به هزينه يا دارايي منتهي شود.هزينه آن بخش از مخارج است كه در دوره جاري مصرف شده و دارايي مخارجي است كه انتظار مي رود در دوره مالي آتي داراي منفعت باشد.

هزينه ها به دو جزء هزينه هاي مستقيم و هزينه هاي غير مستقيم تقسيم مي شود:

هزينه هاي مستقيم هزينه هايي هستند كه مستقيما به يك فعاليت مربوط مي شوند.هزينه هاي غير مستقيم را نمي توان صرفا به يك فعاليت مرتبط ساخت بلكه در چند فعاليت نقش دارند

فلام هولتس بر اساس يك طبقه بندي هزينه هاي منابع انساني را به دو دسته تقسيم مي نمايد:

1- هزينه هاي اوليه: هزينه هايي هستند كه به منظور دستيابي، آموزش و بهسازي نيروي انساني تقبل مي شوند و شامل هزينه هاي مستقيم و غير مستقيم مي باشند. هزينه هاي اوليه را مي توان به دو گروه هزينه هاي دستيابي منابع انساني و هزينه هاي آموزش و بهسازي تفكيك كرد.(جدول1)

هزينه هاي دستيابي هزينه هايي هستند كه سازمان براي كارمند يابي، انتخاب و استخدام و انتصاب نيروي انساني جديد متحمل مي شود.

هزينه هاي آموزش و بهسازي مخارجي است كه به منظور آموزش فرد براي رساندن او به سطح مطلوب عملكرد صرف مي شود به صورت هاي مختلفي مانند آموزش رسمي، ضمن خدمت، كارگاه و ... مي باشد.

هزينه دستيابي منابع انساني و آموزش هر يك به دو دسته هزينه هاي مستقيم و غير مستقيم به شرح جدول 2تقسيم مي شوند:

جدول2:هزينه هاي اوليه منابع انساني

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **هزينه دستيابي به منابع انساني** | | **هزينه آموزش وبهسازي منابع انساني** | |
| **هزينه مستقيم** | **هزينه غير مستقيم** | **هزينه مستقيم** | **هزينه غير مستقيم** |
| -كارمند يابي  -انتخاب  -استخدام  -استقرار  -قرارداد | -ارتقا از داخل | -هزينه هاي آموزش  رسمي وآشنا سازي  -هزينه هاي جهت دهي  -هزينه هاي ترفيع  -هزينه هاي بهبود | -زمان آموزش دهنده  -كاهش بهره‌وري در زمان آموزش |

2- هزينه هاي جايگزيني:

به هزينه هايي بر مي گردد كه به منظور جايگزين نمودن منابع انساني فعلي با افراد جديد صورت مي پذيرد.اين نوع هزينه هاي نيز شامل هزينه هاي مستقيم و غير مستقيم مي باشند.(جدول3)

جدول3:هزينه هاي جايگزيني منابع انساني

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **هزينه دستيابي به منابع انساني** | | **هزينه آموزش وبهسازي منابع انساني** | | **هزينه انفصال** | |
| **هزينه مستقيم** | **هزينه غير مستقيم** | **هزينه مستقيم** | **هزينه غير مستقيم** | **هزينه مستقيم** | **هزينه غير مستقيم** |
| -كارمند يابي  -انتخاب  -استخدام  -استقرار  -قرارداد | -ارتقا از داخل | -هزينه هاي آموزش  رسمي وآشنا سازي  -هزينه‌هاي جهت دهي  -هزينه هاي ترفيع  -هزينه هاي بهبود | -زمان آموزش دهنده  -كاهش بهره‌وري در زمان آموزش | -عدم كارايي قبل از ترك خدمت | -هزينه خالي بودن پست در حال جستجو |

**ب- ارزش‌گذاري منابع انساني**

تحقيقات اخير نشان داده است كه حسابداري منابع انساني بيشتر از هزينه يابي منابع انساني نيازمند ارزش گذاري آنها است. گروهي بر اين عقيده اند كه انسان مانند ساير منابع داراي ارزش است زيرا قادر به ايجاد منافع بالقوه آتي است.در واقع ميتوان ارزش انسان را مانند ساير منابع به عنوان ارزش فعلي خدمات آتي مورد انتظار تعريف كرد.بنابراين ارزش فرد عبارتست از ارزش فعلي مجموعه اي از خدمات كه انتظار ميرود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ايجاد كند. گروهي ديگر اين نظريه را رد كرده ومعتقدند انسان فراتر از ارزيابي ودر حقيقت غير قابل ارزيابي است .با اين وجود تلاشهاي زيادي توسط محققان صورت گرفته تا منابع انساني را به وسيله يك سري جابجايي ها وتركيب ها به صورت كمي در آورند.بعضي محاسبات خاصي مانند ميزان فروش نسبت به هر كارمند SPE) ( ،نرخ بهبود(RR ) ،درصد بهره برداري( U% ): ،سود سرانه ( PPH ) وحقوق ودستمزد به نسبت سود (CPP ) را پيش كشيده اند.در هر صورت برای اندازه گیری منابع انسانی دو مرحله اساسي 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 .

يكي از معيارهارهاي غير پولي تهيه ليستي از افراد سازمان، مهارت ها، دانش، سلامت،قابليت بهره وري و عملكرد به عنوان دارايي است.

در سال 2004 پژوهشي در انگلستان انجام گرفت كه نشان داد 50درصد از سازمان ها معيارهاي مندرج در جدول 3 را به عنوان معيارهاي ارزش گذاري منابع انساني استفاده مي نمايند،در حالي كه معيارهاي مطلوب تري نيز وجود دارد كه كمتر از آن استفاده شده است.(جدول4)

جدول4:معيارهاي مورد استفاده و مطلوب در ارزش گذاري منابع انساني

|  |  |
| --- | --- |
| **معيارهاي مورد استفاده** | **معيارهاي مطلوب** |
| غيبت  نرخ سانحه  نظرسنجي رضايت مشتريان  شايستگي ها  هزينه فرد  هزينه آموزش  نرخ ترك خدمت | نرخ غيبت  نظرسنجي رضايت مشتريان  شايستگي ها  هزينه افراد  رضايت شغلي  رهبري  يادگيري  تعهد سازماني  بازدهي آموزش  نرخ ترك خدمت |

پس از اينكه معيارهاي سنجش غير پولي منابع انساني مشخص شدند مي توان از طريق مفهوم سازي به بيان كمي ارزش منابع انساني يا به عبارت بهتر سنجش پولي منابع انساني پرداخت.

**برخی روشهاي ارزش‌گذاري منابع انساني**

1- نظریه ارزش اقتصادی (ارزش فعلی )

اين روش مبتني بر تئوري ارزش سرمايه است .اين نظريه استفاده از اقدامات جبراني را به عنوان معياري جهت تعيين ارزش فرد پيشنهاد مي نماد و براي اندازه گيري ارزش فرد در سازمان،سودهاي مورد انتظار ناشي از خدمات انسان را مبناي عمل قرار مي دهد.بنابر اين ارزش يك فرد، ارزش فعلي سودهاي باقيمانده ناشي از استخدام اوست.در اين مدل ارزش منابع انساني از طريق حقوق و مزاياي پرداختي به كاركنان بهاي استفاده از خدمات آنها براي يك زمان معين يا مقدار كار مشخص است ولي آنچه كه در اينجا از اهميت بالايي برخوردار است منافعي است كه از خدمات ارائه شده توسط هر فرد حاصل مي شود

به عبارت بهتر ارزش اقتصادي منابع انساني ارزش فعلي درآمد آتي مورد انتظار ناشي از استخدام فرد است كه در طول حيات خدمتي مي تواند به شكل كل ميزان عايدي مورد انتظار محاسبه گردد.اين مدل عوامل مهمي نظير در نظر گرفتن احتمال خروج فرد از سازمان به دلايلي غير از مرگ يا بازنشستگي، تغيير نقش سازماني افراد، تعيين نرخ واقعي تنزيل و دروني بودن برآوردها را در اندازه گيري ارزش منابع انساني در نظر مي گيرد.

2- ارزش جایگزین

ارزش جایگزین منابع انسانی در حقیقت همان مخارج جایگزین کردن منابع انسانی موجود در یک سازمان است .ارزش جایگزینی در این روش شامل اقلامی به شرح ذیل است:

-هزینه استخدام افراد جدید برای مشاغل موجود

-هزینه آموزش افراد جدید

-هزینه اخراج افراد شاغل

نظریه ارزش جایگزینی نه فقط موقعیت فرد رادر داخل سازمان ،بلکه هزینه های انتقال یا اخراج فرد وهمچنین هزینه کاهش کارایی را نیز در نظر دارد.

3- نظریه ضریب ارزشی

بر اساس این نظریه، ارزش منابع انسانی برابر با مابه التفاوت ارزش كل شرکت وارزش ثبت شده در دفاتراست در این محاسبه داراییهای نامشهود همچون سرقفلی ،حق امتیاز ،میزان وابستگی مشتریان وارزش قراردادهای بلند مدت تعدیل میشوند.ضرایب ارزش در این روش که اساس محاسبه هستند با توجه به عوامل ذیل تعیین میگردند.

-تحصیلات وتجارب فنی

-خصوصیات فردی

-قابلیت ترفیع

-عرضه وتقاضا

-میزان وابستگی افراد به شرکت وانتظار بهره وری شرکت از خدمات آنان.

در این روش یک ضریب اختیاری از صفر تا 2.5 تعیین شده است .به علاوه کارکنان به چهار طبقه عمده مدیریت سطع عالی ،مدیریت میانی ،سرپرستان وکارمندان تقسیم میشوند.هزینه های ایجاد شده برای هر یک از کارکنان به منظور استخدام ،آموزش وپرورش منابع انسانی در یک دوره در ضرایب محسوب میشوند ونتیجه تغییرات ایجاد شده در ارزش منابع انسانی در طول دوره نشان داده میشود.بدین طریق میتوان سود وزیان وترازنامه منابع انسانی را تهیه وارائه کرد.

4- نظریه ارزش گذاری پاداشهای تصادفی

پاداشها نمایانگر خدمت ارائه شده به سازمان در نتیجه ایفای نقشهای سازمانی از جانب افراد مختلف است.بنابراین سنجش ارزش هر فرد برای هر سازمان شامل مراحلی از جمله:

-تعریف یک دسته از حالتهای به طور کامل انحصاری که هر فرد در هر سازمان اشغال میکند.

-تعیین ارزش هر حالت خدمتی برای سازمان

-برآورد دوره خدمت هر فرد در سازمان

-تعیین احتمال آنکه شخص در زمان مشخص در آینده ،هر حالت خدمتی ممکن را اشغال میکند.

5- نظریه مزایده

بر اساس این نظریه شرکت به مراکز سرمایه گذاری تقسیم میشود وخدمات نیروی انسانی متخصص بر اساس اشتغال در این مراکز سرمایه گذاری به مزایده گذاشته میشود.بدین ترتیب مدیری که بالاترين قیمت را برای خدمات نیروی انسانی مورد مزایده پیشنها دمیکند نیروی انسانی را در اختیار خواهد گرفت.الگوی مزایده متفاوت تر از سایر الگوهاست.بر اساس این الگو ارزش گذاری کارکنان توسط مدیران سازمان برای رقابت در مورد منابع انسانی محدود که در سازمان موجود هستند صورت میگیرد.مدیران برای دستیابی به منابع کمیاب با بالاترین قیمت در مزایده در برابر یکدیگر قرار میگیرند.از نظر مفهومی این روش برارزیابی عملکرد مدیران در بخشهای مختلف واحد اقتصادی مبتنی است که مراکز سرمایه گذاری مذکور را در بر می گیرد.

6- نظریه بهای تمام شده تاریخی

این نظریه مبتنی بر اصول متداول حسابداری است .طبق این نظریه، هزینه های صرف شده برای کارکنان به طور مستقیم موجب افزایش ارزش خدمات آنان میشود.لذا افزایش ارزش منابع انسانی از طریق محاسبه بهای تمام شده تاریخی آن هامحاسبه میگردد. بهاي تمام شده تاريخي را مي توان به دو بخش مخارج جاري و سرمايه اي تفكيك نمود.

مخارج جاري مبالغ پرداختي براي حقوق و مزاياي مستمر كاركنان مي باشد كه در دوره وقوع به حساب سود و زيان منظور مي گردند.

مخارج سرمايه اي مبالغ صرف شده براي استخدام، آموزش،آشنا كردن با محيط كار و كليه مخارج اوليه انتقال و استمرار كاركنان در مشاغل مختلف مي باشد كه بايد طي سال هاي خدمت با نرخي از پيش تعيين شده مستهلك گردد.

در صورتي كه قبل از استفاده كامل از منابع انساني به دلايلي از قبيل ترك خدمت، اخراج، بازخريد يا استعفا نتوان از خدمات منابع انساني استفاده نمود مخارج انجام شده به عنوان زيان به حساب هزينه دوره منظور مي گردد.

**بررسي امكان تحقق سيستم حسابداري منابع انساني در سيستم بانكي**

نيروي انساني بي شك يكي از مهمترين سرمايه هاي فكري و دارايي هاي ناملموس سيستم هاي بانكي محسوب مي گردد و مي توان گفت به عنوان منبع كليدي شركت در استراتژي هاي رقابتي اهميت شاياني مي يابد.

بر اساس آخرين اطلاعات موجود، شبكه بانكي كشور با دارا بودن حدود دويست هزار نفر كارمند، سهمي حدود 10 درصدي از كاركنان دولت را به خود اختصاص مي دهد.از سوي ديگر اهميت سود و زيان و همچنين ارزش و كيفيت اقلام ترازنامه اي نيز در سيستم بانكي بر همگان آشكار است.

راهيابي منابع انساني به صورت هاي مالي بالاخص ترازنامه وصورت سود وزيان در سيستم هاي بانكي، نه تنها موجب شفافيت بيشتر و درك ميزان ارزش اقتصادي منابع انساني مي گردد، بلكه در مباحث مرتبط با برند سازي و همچنين ارزش گذاري بانك ها نيز مورد اهميت خواهد بود.

بررسي پتانسيل ها و امكانات كنوني سيستم بانكي نشان مي دهد بانك هاي مختلف كشور در حال حاضر از سيستم هاي حسابداري مختلفي در بحث منابع انساني استفاده مي نمايند(سيستم حسابداري نوع 1تا نوع 3)و هنوز به سيستم هاي حسابداري منابع انساني نوع 4و 5 كه پيشرفته ترين سيستم ها هستند مجهز نشده اند.

ولي به هر حال با توجه به اينكه هر يك از سيستم ها به نوعي پيش نياز سيستم بعدي محسوب مي گردد، مي توان گفت پتانسيل حركت به سوي سيستم هايي با قابليت بالاتر وجود دارد.

به نظر مي رسد در راستاي تحقق سيستم هاي حسابداري منابع انساني پيشرفته در بانك ها مسائل و چالش هايي به شرح ذيل وجود دارد كه پاسخگويي به آنها بسيار ضروري به نظر مي رسد:

1- هزينه هاي سرمايه اي و هزينه هاي جاري چگونه تقسيم شوند؟

ضابطه اصلی برای تعیین آنکه چه مخارجی باید جاری به حساب آید یا دارایی ، به امکان بالقوه خدمات آینده آن مخارج مربوط می شود .به عنوان مثال بايد مشخص گردد كدام بخش از آموزش ها ي منابع انساني هزينه و كدام يك سرمايه است.

2- استهلاك منابع انساني بايد چگونه محاسبه شود؟

اگرچه داراییهای نامشهود عمر مفید نامحدود دارند ، اما از لحاظ حسابداری باید طی عمر مفید برآوردی مستهلک شوند . هدف اصلی از استهلاک داراییهای انسانی تطابق استفاده از دارایی با منافع حاصل از آن است. عمر سرویس دهی برخی ممکن است معادل دوره ای تلقی شود که انتظار می رود فرد پست معینی را در یک سازمان اشغال کند . عمر سرویس دهی برخی دیگر ممکن است تابعی از وضعیت تکنولوژی باشد و يا حتي تابعي از وضعيت تحصيلي،خانوادگي و ... در كاركنان.

3- كاركنان به عنوان داراييها تحت چه شرايطي بايد از حسابها حذف شوند؟

اگرچه استهلاک روش اصلی برای تخصیص تدریجی دارایی انسانی به هزینه ها است ، اما در برخی از شرایط و وضعیت ها لازم است که حسابهای دارایی انسانی تعدیل شوند . برای مثال ، دارایی انسانی ممکن است به دلیل ترک خدمت کارکنان یا تغییر در برآوردهای دوره های خدمت تعدیل یا از حساب ها حذف گردند .

در هر صورت ، مانده مستهلک نشده حساب دارایی انسانی باید به عنوان زیان دوره ای تلقی شود که تغییر رخ داده است .وقتی که تغییر با اهمیتی در عمر خدمت رسانی مورد انتظار فرد رخ دهد ، دارایی باید تعدیل شود . تعدیل و کاهش بهای تمام شده دارایی های انسانی در این مرحله مشابه نحوه عمل در مورد دارایی مشهود است.

4- سرمايه گذاري در منابع انساني چگونه بايد در صورتهاي مالي گزارش شوند؟

یک جنبه داراییهای انسانی که مشکلات گزارشگری خاصی را به وجود می آورد ، احتمال ترک خدمت کارکنان است . اگرچه بخش اعظم كاركنان شبكه بانكي رسمي هستند كه اين موضوع جابه جایی آنها را محدود می کند اما بدیهی است که انسانها در مالکیت سازمانها قرار ندارند .در مورد نيروهاي پيماني، قراردادي و شركتي نيز چنين مساله اي حكمفرماست. بنابراین تا اندازه ای نسبت به تحقق پیش بینی طول عمر بالقوه خدمات (دوره خدمت) یک فرد عدم اطمینان وجود دارد .

5- چگونه می توان از احتمال اینکه حسابداری منابع انسانی به عنوان وسیله ای برای دستکاری سود و زیان استفاده شود ، اجتناب کرد ؟

برخی حسابداران عقیده دارند که دارایی های نا مشهود نظیر داراییهای انسانی اگرچه انتظار می رود منافع آتی داشته باشند ، به دلیل عدم اطمینان فراوانی که در مورد منافع مربوط به دارایی تلقی کردن چنین مخارجی وجود دارد ، باید در سالی که واقع می شوند ، به عنوان هزینه شناسایی و گزارش گردند .

در برخی شرایط معین ممکن است سرمایه ای تلقی کردن سرمایه گذاری در داراییهای انسانی مفید نباشد ، زیرا منافع آتی مورد انتظار آن بسیار کم ارزش است . به هر حال چنین وضعیت هایی باید به عنوان استثنا و نه یک قاعده کلی تلقی شود .

دستکاری در درآمدها یک مشکل ابتدایی و بی اهمیت نیست و هنوز جا دارد که درباره آن تحقیق و مطالعه شود . حتی در آن صورت نیز این مشکل نمی تواند لزوم منعکس کردن داراییهای انسانی در گزارش های مالی غیر داخلی بانك را تحت الشعاع قرار دهد .

6- امكان تغيير سيستم حسابداري كنوني سيستم بانكي وجود دارد؟

فرمت كلي حسابداري سيستم بانكي بر مبناي اصول پذيرفته شده حسابداري و قالب استانداردي است كه از سوي بانك مركزي در اختيار بانك ها قرار گرفته است و هر گونه دخل و تصرف در اين قالب نيازمند هماهنگي بين نهادهاي مربوطه است، از سوي ديگر الحاق سيستم حسابداري منابع انساني به سيستم حسابداري سنتي متداول نيز مساله اي است كه بايد مورد توجه قرار گيرد.

7- امكان اجماع بانك ها بر روش ارزش گذاري در سيستم حسابداري منابع انساني وجود دارد؟

با توجه به اينكه بانك ها از جهات گوناگون نظير سود وزيان ،درآمد وهزينه وهمچنين اقلام ترازنامه (دارايي، بدهي و سرمايه)با هم مقايسه مي گردند، لازم است سيستم ارزش گذاري نيروي انساني نيز -جهت درج در صورت هاي مالي- بين آنها مشترك باشد . اين ارزش گذاري حتي در زمان تجديد ارزيابي دارايي ها نيز بسيار مهم بوده و بر پرتفوي بانك ها تاثير فراواني خواهد داشت.

**بررسي روش‌هاي ارزش گذاري منابع انساني در سيستم بانكي**

همانگونه كه در ادبيات تحقيق گفته شد، ارزش گذاري منابع انساني به عنوان مولفه اي پر اهميت در بحث حسابداري منابع انساني مورد توجه است.در اين بخش سعي شده است با توجه به نارسايي هاو مزاياي هر يك از روش هاي ارزش گذاري منابع انساني ، مناسبترين مدل ارزش گذاري منابع انساني در سيستم بانكي مورد بررسي قرار گيرد:

- نظریه ارزش اقتصادی (ارزش فعلی )

عليرغم اينكه در اين مدل متغيرهايي مانند احتمال خروج فرد از سازمان ، درآمد فرد و نرخ تنزيل افراد در اندازه گيري ارزش منابع انساني در نظر گرفته مي شود، نارسايي هايي نيز به شرح ذيل براي اين مدل متصور است:

1- باتوجه به اينكه احتمال ترك خدمت افراد به دلايلي غير از بازنشستگي يا فوت مانند اخراج، عدم تمديد قرارداد و ... وجود دارد، متاسفانه در مدل موصوف، كليه دلايل افراد براي ترك بانك در نظر گرفته نمي شود.

2- با توجه به اينكه سيستم بانكي،سيستمي پويا است و احتمال تغییر موقعیت وپست افراد وجود دارد، مدل انتخابي نيز بايد داراي قابليت تغيير داشته باشد كه مدل ارزش اقتصادي فاقد آن است.

3- با توجه به اينكه درآمد ساليانه فرد نيز تا زمان بازنشستگي در اين مدل حائز اهميت است، براورد دقيق درآمد فرد از جميع جهات مشكل به نظر مي رسد.

4- به نظر مي رسد به کارگیری این روش در حسابداری منابع انسانی با اصول پذیرفته شده حسابداری انطباق ندارد.

- ارزش جایگزین

عليرغم اينكه نظریه ارزش جایگزینی موقعیت فرد رادر داخل سازمان ، هزینه های انتقال یا اخراج فرد وهمچنین هزینه کاهش کارایی را نیز در نظر دارد، نارسايي هايي نيز به شرح ذيل براي اين مدل وجود دارد:

1- در اين مدل منافع آتی داراییهای انسانی در نظر گرفته نمی شود.

2- با توجه به اينكه روشي ذهني است، اجرايي شدن آن نيز بسيار مشكل به نظر مي رسد.

- نظریه ضریب ارزشی

عليرغم اينكه در اين مدل هزینه های اوليه و جايگزيني ایجاد شده منابع انسانی در یک دوره محاسبه شده و امكان تهيه سود وزیان وترازنامه منابع انسانی را فراهم مي آورند،نارسايي هايي نيز به شرح ذيل بر اين مدل مترتب خواهد بود:

1- با توجه به اينكه در اين روش ارزش منابع انسانی به طور مستقیم اندازه گیری نشده و از طریق مقایسه عوامل دیگر بدست می آیدو به بيان ديگر مانند ساير دارايي هاي نامشهود بر حسب حدس وگمان ارزشیابی می شوند ، رقم به دست آمده از دقت کافی برخوردار نیست.

2- ضرايب تعيين شده در اين مدل بر پايه علمي نبوده وطبقه بندي كاركنان نيز كاملا سليقه اي مي باشد.

3-تعیین خالص ارزش جاری سازمان به عنوان مولفه اي موثر در اين مدل به طور دقیق میسر نیست.

- نظریه ارزشگذاری پاداشهای تصادفی

تعداد حالت خدمتي متفاوت در دوره كاري هر يك از كاركنان بانك وتعيين ارزش هر يك در سازماني نظير بانك به اندازه تعداد كاركنان و متاثر از بي نهايت متغير خواهد بودكه اين مهم از نارسايي هاي اين مدل مي باشد.

- نظریه مزایده

عليرغم اينكه شايد اين مدل باب جديدي را در مسائل مرتبط با منابع انساني در سازمان مي گشايد، نارسايي‌هايي نيز به شرح زير براي آن متصور است:

1- به نظر مي رسد اين مدل بيشتر بر رقابت پذيري واحدها و ايجاد كارايي و اثر بخشي و در نهايت بهره وري واحدهاي سازماني نقش دارد. بنابر اين كاربرد اين مدل در سيستم بانكي با مشكل مواجه خواهد بود.

2- در اين مدل برای تعیین کمیابی یا فراوانی افراد متخصص ضابطه ای تعیین نشده است.چه بسا ممكن است در مزايده ارزش افرادي نه چندان ارزشمند به دليل كميابي، بيشتر محاسبه گردد.عكس اين مساله نيز امكان پذير خواهد بود.

3- این نظریه ممکن است برروحیه کارکنانی که خدمات آنها به بهای ناچیز محک زده شده است ویا در مزایده شرکت نداشته اند تاثیر منفی داشته باشدو انگيزه كاركنان را نيز تحت تاثير قرار دهد.

- نظریه بهای تمام شده تاریخی

به نظر مي رسد مهمترين مزيت اين مدل، هماهنگي كامل نحوه عمل حسابداری مبتنی بر اصول پذیرفته شده حسابداری به عنوان مقیاس اندازه گیری داراییها است.همچنين عيني بودن و مستند بودن اين روش از نقاط قوت اين روش به حساب مي آيد.

گرچه تفكيك هزينه هاي منابع انساني به جاري و سرمايه اي و همچنين تعیین ارتباط بین بازده منابع انسانی وهزینه های انجام شده برای این منابع بر اساس نرخهای از پیش تعیین شده استهلاک مشكل و تا حدي غير ممكن به نظر مي رسد،ولي با توجه به جميع جهات از بقيه مدل ها كاراتر به نظر مي رسد.

**نتيجه گيري و پيشنهادات**

اطلاع از ارزش منابع انساني در هر سازمان، مديران را در اتخاذ تصميم هاي استراتژيك ياري خواهد كرد.سنجش منابع انساني در قالب معيارهاي پولي جز با استقرار سيستم حسابداري منابع انساني محقق نخواهد شد.پياده سازي اين سيستم نيز در گرو هزينه يابي و ارزش گذاري صحيح و دقيق منابع انساني خواهد بود. در اين تحقيق ضمن معرفي سيستم حسابداري منابع انساني و تبيين اهداف و ضرورت هاي پياده سازي آن،مدلهاي هزينه يابي و ارزش گذاري آن معرفي گرديد. تحقيقات نشان داد كه امكان پياده سازي اين سيستم پس از اجماع بر مسايلي نظيرنحوه استهلاك نيروي انساني، تقسيم هزينه هاي جاري و سرمايه اي، نحوه حذف از دارايي ها،نحوه گزارشگري و همچنين نحوه الحاق آن به صورت هاي مالي سنتي وجود دارد.

در خصوص يافتن مناسبترين مدل ارزش گذاري نيز ، تحقيقات نشان داد كه تمامي مدل ها قابليت پياده سازي دارند اما با توجه به پتانسيل ها،نقاط قوت و نارسايي هاي آن ها، مدل بهاي تمام شده تاريخي با توجه به تطابق با اصول پذيرفته شده حسابداري و همچنين عينيت و سنديت لازم وهمچنين تاكيد بر ارزش هاي واقعي افراد داراي قابليت اتكاي بيشتري در سيستم بانكي مي باشد.

با توجه به مباحث مطرح شده، پيشنهاد مي گردد موارد ذيل اجرايي گردد:

1- مطالعه وبررسي معيارهاي اندازه گيري صحيح هزينه هاي سرمايه انساني وارزش سرمايه انساني

2- مطالعه تجارب موفق و همچنين تحليل و يافتن راهكارهايي براي حل چالش هاي موجود در مسير پياده‌سازي سيستم حسابداري منابع انساني

3- راه اندازي آزمايشي سيستم حسابداري منابع انساني

**منابع:**

- حسن قربان، زهرا،"حسابداري منابع انساني"، نشريه تدبير،شماره101، 1379

- حسن قربان، زهرا، "ارزيابي تاثير اجراي سيستم حسابداري منابع انساني بر تصميم گيري هاي مديران و سرمايه‌گذاران"،نشريه حسابرس،شماره41، 1378

- روشن،حسن،"حسابداري منابع انساني،چالش يا فرصت"،فصلنامه بانك صادرات،شماره28، 1383

- طالب نيا،قدرت اله، بهروز قرباني،" بررسي امكان سنجي بكارگيري مدل هاي ارزشگذاري منابع انساني در موسسات حسابرسي عضو جامعه حسابداران ايران"،1388

- طبرسا،غلامعلي، سعيد پاكدل، "فرصت ها و چالش هاي فراروي سيستم هاي حسابداري منابع انساني با رويكرد سازمان هاي نوين"،1388

- طبرسا،غلامعلي، موژان همت، "حسابداري منابع انساني رويكردي نوين در حسابداري"،1386

- A.Theeke,Herman,"A human resource accounting transmission shifting from failure to a future",Journal Of Human Resource Costing & Accounting,Vol 9.No.1,2005

- Cuganesan,Sures,"Accounting for human resources in financial services", Agu2006

1. كارشناس مسئول اداره كل مديريت ريسك [↑](#footnote-ref-2)