

مروری بر حسابداری منابع انسانی با رویکردی نوین

عقیده بستانی اصل^۱

^۱استاد مدعو، کارشناس ارشد حسابداری، مرکز آموزش علمی و کاربردی مدیریت صنعتی اردبیل، ایران

چکیده - حسابداری منابع انسانی، رویکردی جدید در حسابداری است که عمر نسبتاً جوانی دارد. حسابداری منابع انسانی را می توان تلفیقی از دو حوزه مدیریت منابع انسانی و حسابداری دانست. هدف طرفداران حسابداری منابع انسانی ارتقاء دادن کارآیی مدیریت منابع انسانی و ایجاد تسهیلات برای ارزشیابی خط مشی های پرسنلی (نظیر برنامه های آموزشی و توجیهی) از طریق اطلاعاتی می باشد که بتواند چارچوب بهبود یافته تری جهت تصمیم گیری در مورد منابع انسانی به لحاظ خرید، حفظ، توسعه و به کارگیر، ارزشیابی و تشویق فراهم کند. در این تحقیق سعی شده است ضمن مروری بر پیدایش و سیر تحول پدیده جدیدی به نام حسابداری منابع انسانی، که جزو سرمایه ها و منابع مهم و عظیم سازمان ها و موسسات دولتی و خصوصی به شمار می رود، از دیدگاه حسابداری بپردازد و برخی کاربردها و ابعاد اصلی آن بررسی شود. دو بعد عمده حسابداری منابع انسانی را می توان هزینه یابی منابع انسانی و ارزش گذاری منابع انسانی دانست. حسابداری منابع انسانی در حقیقت یک سیستم اطلاعاتی است که می تواند به مدیران در تصمیم گیری های مربوط به منابع انسانی و تحقق اهداف سازمان کمک بسزایی کند. همچنین، می تواند برای سهامداران و سرمایه گذاران در یک بنگاه دستاوردهایی در بر داشته باشد.

کلید واژه- حسابداری منابع انسانی، سیستم اطلاعاتی، هزینه یابی منابع انسانی، ارزش گذاری منابع انسانی، اندازه گیری های پولی و غیر پولی

تصمیم گیری در مورد منابع انسانی به لحاظ خرید، حفظ، توسعه و به کارگیر، ارزشیابی و تشویق فراهم کند. (سعید، سعید، ۱۳۸۹: ۱۰).

مدیران سازمان ها به منظور افزایش کارآیی سازمان تحت سرپرستی خود همواره مبلغ هنگفتی را صرف آموزش و پرورش کارگران و کارمندان می نمایند، اما سیستم حسابداری منابع انسانی که برای پردازش اطلاعات منابع انسانی باید مورد استفاده

۱- مقدمه

فراهم شدن اطلاعات جهت ایجاد مبنایی برای تصمیم گیری منطقی بحث مهمی است که تمام جنبه های فعالیت شرکت ها را تحت الشعاع قرار می دهد. بیشتر مدیران اطلاعات وسیعی در ارتباط با منابع مادی و مالی سازمان های خود در اختیار دارند ولی در مورد منابع انسانی و ارزش اقتصادی و میزان آموزش و تخصص و کارایی آنها اطلاعات جامعی در دسترس ندارند. منابع انسانی ماهر و متخصص برای یک سازمان همانند دارایی های فیزیکی و سرمایه گذاری های آن سازمان دارای اهمیت اساس هستند. (پژوهشی، محمد رضا، ۱۳۷۳: ۵۶).

سازمان های امروزی از هر نوعی که باشند، باید به تجدید ساختار و فرآیند، تنظیم روابط و استفاده ی بهینه از منابع انسانی خود که بهتر است آن را سرمایه های انسانی بنامیم بپردازند. (قریشی، سهیل ۱۳۸۴: ۶۵).

هدف طرفداران حسابداری منابع انسانی ارتقاء دادن کارآیی مدیریت منابع انسانی و ایجاد تسهیلات برای ارزشیابی خط مشی های پرسنلی (نظیر برنامه های آموزشی و توجیهی) از طریق اطلاعاتی می باشد که بتواند چارچوب بهبود یافته تری جهت