



حسابداری منابع انسانی: مروری بر ادبیات و نظریه های مربوط

افسانه نظری^a

^a دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد نجف‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف‌آباد، ایران

نویسنده مسئول: افسانه نظری (afsanehnazari1994@gmail.com)

چکیده: نیروی کار یکی از مهمترین منابع یک شرکت است. ماشین ها نمی توانند جایگزین مهارت ها، خلاقیت و توانایی آنها شوند. بدون نیروی انسانی، هیچ ماشینی مفهوم جدیدی را توسعه نخواهد داد؛ بنابراین، شرکت ها باید یاد بگیرند که کارکنان خود را گرامی بدارند و آنها را بشناسند. حسابداری منابع انسانی یک تلاش متمرکز برای شناسایی سرمایه گذاری سازمان در منابع انسانی است. این روش به دست آوردن و انتشار اطلاعات در مورد منابع انسانی به افراد علاقه مند است. مزایای اصلی چنین حسابداری این است که تصمیم‌گیری مؤثر مدیریتی و کیفیت مدیریت را ارتقا می‌دهد، استفاده نادرست از منابع انسانی را حذف می‌کند، بهره‌وری دارایی‌های انسانی را افزایش می‌دهد و روحیه، رضایت شغلی، ارزیابی عملکرد، انگیزه، خلاقیت و غیره را افزایش می‌دهد.

کلمات کلیدی: منابع انسانی، حسابداری منابع انسانی، نظریه‌های حسابداری منابع انسانی.

۱. مقدمه

در محیط تجاری بسیار رقابتی امروزی، موفقیت فعالیت های تجاری تا حد زیادی به نیروی انسانی بستگی دارد؛ در نتیجه، به عنوان یک دارایی حیاتی، ارزش آفرین و منبع حیاتی مزیت رقابتی شناخته می شود. سرمایه انسانی در سطح بین المللی به دلیل کاهش فعالیت اقتصادی در سطح جهانی و اشباع بازار کار مورد توجه بیشتری قرار گرفته است. با وجود این، به نظر می رسد سودآوری اکثر سازمان ها در نتیجه رویکرد ضعیف حسابداری منابع انسانی تحت تأثیر قرار گرفته است [1]. حسابداری منابع انسانی یک حوزه تخصصی از حسابداری است که هزینه های «افراد» را در یک سازمان شناسایی، اندازه گیری و گزارش می دهد. چنین هزینه هایی ممکن است شامل هزینه های استخدام، آموزش و توسعه، نگهداری و حقوق و مزایا باشد. این نوع گزارش ها گزارش های استاندارد حسابداری نیستند. با این حال، آنها اطلاعات ارزشمندی را در مورد اهمیت سرمایه گذاری بر روی افراد شاغل در یک سازمان ارائه می دهند [2]. از دیدگاه اقتصادی، اهمیت حسابداری منابع انسانی از این واقعیت ناشی می‌شود که افراد درون سازمان سود تولید می‌کنند در حالی که «ماشین‌ها و سرمایه صرفاً قابلیت سودآوری را افزایش می‌دهند» [3].

فرآیند اندازه گیری حسابداری منابع انسانی تلاش می کند تا اهمیت سرمایه انسانی را در بهره وری و رشد کوتاه مدت و بلندمدت سازمان برجسته کند [4]. [2] بیان کرد که سازمان‌ها منابع انسانی را برای تولید درآمدهای آتی به دست می آورند و بنابراین منابع انسانی باید هنگام ارزش گذاری یک شرکت با سرمایه گذاری هزینه های مربوطه به جای هزینه کردن آنها در دوره جاری در نظر گرفته شود. [5] منابع انسانی را به عنوان «انرژی‌ها، مهارت‌ها، استعدادها و دانش افراد که هستند، یا به طور بالقوه می‌توانند برای تولید کالا یا ارائه خدمات مفید به کار ببرند» تعریف کرد. بنابراین، مانند فرآیند سنتی اندازه‌گیری و انتقال داده‌های مربوط به شاخص‌های مالی مانند سودآوری، حسابداری منابع انسانی به عنوان فرآیندی شامل اندازه‌گیری و انتشار داده‌های مربوط به استفاده از منابع انسانی است. در اقتصاد مبتنی بر دانش امروزی، سازمان ها منابع قابل توجهی را در دارایی های سرمایه انسانی سرمایه گذاری می کنند. با این حال، این سرمایه گذاری ها در صورت های مالی سنتی نشان داده نمی شوند. ارائه های مالی سنتی، سرمایه انسانی را به عنوان دارایی در ترازنامه طبقه بندی نمی کند [6].

انتظار می رود که استفاده کنندگان و ذینفعان صورتهای مالی تصمیمات آگاهانه اتخاذ کنند، اما اگر ارزش ارزشمندترین دارایی سازمان در ترازنامه وجود نداشته باشد، چنین تصمیماتی ممکن است غیرممکن باشد [1]. حسابداری منابع انسانی ارزش قابل توجهی به دست آورده است. [7] یک مطالعه جمعیتی در هند انجام دادند. تحقیقات آنها به این نتیجه رسید که حسابداری منابع انسانی تأثیر قابل توجهی بر کیفیت گزارشگری مالی شرکت ها دارد. بنابراین محققان توصیه کردند که نهادهای نظارتی به شرکتهایی که حسابداری منابع انسانی را افشا می‌کنند پاداش دهند. اگرچه در طول سال ها اهمیت حسابداری منابع انسانی با انتقادات زیادی مواجه شده است، چندین محقق استدلال کرده اند که "تقاضا برای افشای اطلاعات بیشتر در مورد منابع انسانی در حال افزایش است"