





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت ، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مالی

عنوان :

بررسی نقش حسابداری منابع انسانی در بهبود تصمیم گیری مدیران

بانک کشاورزی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر تیمور آقایی فیشانی

استاد مشاور :

جناب آقای دکتر خدابخش داشگر زاده

پژوهشگر:

مرضیه میرزاخانلو

تابستان ۱۳۹۰



# **ISLAMIC AZAD UNIVERSITY**

**Central Tehran Branch**

**Faculty of Management-Department of Governmental Management**

**"M.A" Thesis on Finance**

## **Subject:**

The Study of Investigates the Effect of Human Resource Accounting on  
The Improvement of Managers' Decesion-Making in The Agri Bank

## **Advisor:**

Dr. Teymour Aghaei

## **Reader:**

Dr. Khodabakhsh Dashgarzadeh

## **By:**

Marzieh Mirzakhanelou

Summer 2011

## تقدیر و تشکر

حمد خدایی که قسم خورد قلم را چونکه نگارد سخن و علم حرم را  
برخود می دانم که از زحمات بی دریغ ، تلاشهای بی وقفه و راهنمایی های ارزشمند استاد  
گرامی جناب آقای دکتر تیمور آقایی در راستای انجام این پایان نامه تشکر و قدردانی نمایم.  
از جناب آقای دکتر خدابخش داشگرزاده بدلیل یاریها و راهنماییهای ایشان نیز نهایت  
سپاسگزاری را دارم.  
از سرکار خانم دکتر جمشیدی استاد محترم داور که زحمت مطالعه و داوری رساله را تقبل  
نمودند سپاسگزارم.  
قدردانی فراوان از پدر و مادر مهربانم که آغوش گرمشان و کلام امید بخششان همواره مشوق  
من در راه تحصیل علم می باشد ، و خانواده عزیزم که در این راه مرا همراهی نمودند.  
از همسرم که همسفرم در زندگی می باشد و با صبر و شکیبایی کاستیها را نادیده گرفته و یاریم  
نمودند و تمام عزیزانی که در به پایان رساندن این رساله مرا یاری نمودند کمال تشکر را می  
نمایم .

## تقدیم به

ژرفترین معنای زندگی که وجودش گرمابخش و لبخندش امیدآفرین است.  
پسر محمد مهدی

# فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	<b>فصل اول : کلیات تحقیق</b>
۲	مقدمه
۳	۱-۱- تشریح مسئله و بیان موضوع
۴	۲-۱- اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن
۵	۳-۱- اهداف تحقیق
۶	۴-۱- سوالات و فرضیه های تحقیق
۶	۱-۴-۱- سوالات تحقیق
۶	۲-۴-۱- فرضیه های تحقیق
۷	۵-۱- مدل تحقیق
۹	۶-۱- متغیرهای تحقیق
۹	۱-۶-۱- تعاریف متغیرها و داده ها
۱۱	۷-۱- نوع و روش تحقیق
۱۲	۸-۱- ابزارها و منابع جمع آوری اطلاعات
۱۳	۹-۱- قلمرو موضوعی ، مکانی و زمانی تحقیق
۱۳	۱۰-۱- جامعه آماری و تعیین حجم نمونه
۱۴	۱۱-۱- محدودیت ها و مشکلات تحقیق
۱۵	<b>فصل دوم : ادبیات و مبانی نظری تحقیق</b>
۱۶	<b>بخش اول : مبانی و تئوریهای حسابداری منابع انسانی</b>
۱۷	مقدمه

۱-۱-۲- تعریف حسابداری منابع انسانی.....	۱۷
۲-۱-۲- تاریخچه و مراحل توسعه ی حسابداری منابع انسانی.....	۱۷
۳-۱-۲- مفهوم حسابداری منابع انسانی.....	۲۰
۴-۱-۲- برخی اهداف حسابداری منابع انسانی.....	۲۰
۵-۱-۲- ایرادهای وارد بر سیستم حسابداری سنتی .....	۲۲
۶-۱-۲- ماتریس حسابداری منابع انسانی .....	۲۳
۷-۱-۲- دلایل توسعه ی حسابداری منابع انسانی .....	۲۴
۸-۱-۲- منابع انسانی ، دارایی یا هزینه ؟ .....	۲۵
۹-۱-۲- نظر مخالفان و موافقان حسابداری منابع انسانی .....	۲۶
۱۰-۱-۲- کاربردهای خاص حسابداری منابع انسانی .....	۲۸
۱-۱۰-۱-۲- جذب منابع انسانی .....	۳۰
۲-۱۰-۱-۲- پرورش منابع انسانی .....	۳۰
۳-۱۰-۱-۲- سیاست جذب و پرورش منابع انسانی .....	۳۱
۴-۱۰-۱-۲- تخصیص منابع انسانی .....	۳۱
۵-۱۰-۱-۲- حفظ و نگهداری منابع انسانی .....	۳۲
۶-۱۰-۱-۲- بهره برداری از نیروی انسانی .....	۳۲
۷-۱۰-۱-۲- ارزیابی و پاداش نیروی انسانی .....	۳۳
۱۱-۱-۲- روش های گزارشگیری منابع انسانی .....	۳۴
۱۲-۱-۲- نحوه گزارش دارایی های انسانی در صورت های مالی .....	۳۵
<b>بخش دوم : مبانی و تئوریهای هزینه و ارزش منابع انسانی</b>	
مقدمه .....	۳۸
۱-۲-۲- کاربرد هزینه یابی منابع انسانی .....	۳۹

۴۰	۲-۲-۲- حسابداري هزينه هاي منابع انساني
۴۴	۳-۲-۲- مفهوم ارزش در اقتصاد
۴۴	۴-۲-۲- مفهوم ارزش منابع انساني
۴۵	۵-۲-۲- شاخص هاي ارزش فردي
۴۵	۶-۲-۲- شاخص ارزش بازيافتني مورد انتظار
۴۶	۱-۶-۲-۲- ارزش شرطي
۴۷	۱-۱-۶-۲-۲- شاخص هاي فردي
۴۹	۲-۱-۶-۲-۲- شاخص هاي سازماني
۵۰	۲-۶-۲-۲- احتمال باقي ماندن فرد در سازمان
۵۴	۷-۲-۲- شاخص هاي ارزش گروه
۵۴	۱-۷-۲-۲- متغيرهاي علي
۵۵	۲-۷-۲-۲- متغيرهاي واسطه (میانجی)
۵۶	۳-۷-۲-۲- متغيرهاي نهايي
۵۶	۸-۲-۲- برخي روش هاي اندازه گيري ارزش منابع انساني
۵۷	۱-۸-۲-۲- نظريه ارزش اقتصادي (فعلي)
۵۸	۲-۸-۲-۲- نظريه ارزش جاگزيني
۵۹	۳-۸-۲-۲- نظريه ضريب ارزشي
۶۱	۴-۸-۲-۲- نظريه الگوي ارزش گذاري پاداش هاي تصادفي
۶۲	۵-۸-۲-۲- نظريه مزايده
۶۳	۶-۸-۲-۲- نظريه بهاي تمام شده تاريخي
۶۴	<b>بخش سوم : نقش حسابداري منابع انساني در تصميمات مديران</b>
۶۵	مقدمه



۶۵	۱-۳-۲- نقش حسابداری منابع انسانی در سازمان ها
۶۶	۲-۳-۲- مدیریت اطلاعات در حسابداری منابع انسانی
۶۷	۳-۳-۲- نقش متخصصان منابع انسانی
۶۹	۴-۳-۲- تهیه و ارائه اطلاعات کمی جهت تصمیم گیری مدیریت
۶۹	۵-۳-۲- نقش حسابداری منابع انسانی در تصمیمات مدیران سازمان
۷۳	<b>بخش چهارم : مروری بر مطالعات انجام شده</b>
۷۴	مقدمه
۷۴	۱-۴-۲- مطالعات داخل کشور
۸۳	۲-۴-۲- مطالعات خارج از کشور
۸۷	<b>بخش پنجم : توصیف جامعه آماری</b>
۸۸	۱-۵-۲- معرفی بانک
۸۸	۲-۵-۲- چکیده دستاوردها و افتخارات ملی و بین المللی
۹۰	۳-۵-۲- بخشی از موفقیت های بانک
۹۳	۴-۵-۲- چشم اندازها
۹۳	۱-۴-۵-۲- چشم انداز بانک کشاورزی
۹۳	۲-۴-۵-۲- بیانیه مأموریت بانک کشاورزی
۹۳	۳-۴-۵-۲- ارزش های اساسی که به آن می اندیشیم
۹۴	۵-۵-۲- ساختار سازمانی
۹۵	۶-۵-۲- اساسنامه بانک
۱۰۶	<b>فصل سوم : روش شناسی تحقیق (متدولوژی)</b>
۱۰۷	مقدمه
۱۰۷	۱-۳- روش تحقیق
۱۰۸	۱-۱-۳- طبقه بندی تحقیقات بر اساس هدف

۱۰۸.....	۳-۱-۲- طبقه بندی تحقیقات بر اساس نحوه گردآوری داده ها
۱۰۹.....	۳-۲- جامعه آماری مورد مطالعه
۱۰۹.....	۳-۳- حجم نمونه آماری و روش اندازه گیری
۱۱۰.....	۳-۴- ابزارها و روش های جمع آوری داده ها
۱۱۱.....	۳-۴-۱- مطالعات کتابخانه ای
۱۱۱.....	۳-۴-۲- مطالعات میدانی
۱۱۳.....	۳-۵- برآزش ابزار اندازه گیری
۱۱۳.....	۳-۵-۱- روایی ابزار اندازه گیری
۱۱۳.....	۳-۵-۲- پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار اندازه گیری
۱۱۵.....	۳-۶- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۱۱۶.....	<b>فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق</b>
۱۱۷.....	مقدمه
۱۱۸.....	۴-۱- بررسی جمعیت شناختی پاسخ دهندگان
۱۲۵.....	۴-۲- بررسی توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
۱۳۷.....	۴-۳- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق
۱۳۹.....	۴-۴- آزمون فرضیه های تحقیق
۱۴۴.....	۴-۵- رتبه بندی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر مؤلفه های بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی از طریق آزمون فریدمن .
۱۵۵.....	۴-۶- تحلیل رگرسیونی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر مؤلفه های بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی از روش گام به گام
۱۶۰.....	<b>فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادها</b>

عنوان	صفحه
مقدمه	۱۶۱
۱-۵- یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه اهم تحقیق	۱۶۱
۲-۵- یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه فرعی اول تحقیق	۱۶۱
۳-۵- یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه فرعی دوم تحقیق	۱۶۲
۴-۵- یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه فرعی سوم تحقیق	۱۶۲
۵-۵- یافته های پژوهشی مربوط به فرضیه فرعی چهارم تحقیق	۱۶۲
۶-۵- پیشنهادها	۱۶۵
۱-۶-۵- پیشنهادهای حاصل تحقیق	۱۶۵
۲-۶-۵- پیشنهاد برای پژوهش های آینده	۱۶۸
<b>فهرست منابع</b>	
منابع فارسی	۱۷۰
منابع انگلیسی	۱۷۴
<b>پیوست ها و ضمیمه</b>	
نتایج حاصل از نرم افزار تحلیل آماری	۱۷۷
نحوه محاسبه ضریب آلفای کرونباخ	۱۹۱
پرسشنامه	۱۹۲

## فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۳	۱-۲- ماتریس حسابداری منابع انسانی .....
۱۱۰	۱-۳- توزیع حجم نمونه پاسخ دهندگان .....
۱۱۲	۲-۳- ارتباط شماره سؤالات پرسشنامه با فرضیه های تحقیق .....
۱۱۸	۱-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سمت .....
۱۱۹	۲-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سابقه کار .....
۱۲۰	۳-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب میزان تحصیلات .....
۱۲۱	۴-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب رشته تحصیلی .....
۱۲۲	۵-۴- نتایج آماره های توصیفی پاسخ دهندگان مربوط به سؤالات پرسشنامه تحقیق .....
۱۲۶	۶-۴- توزیع فراوانی شاخصهای بین اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی و بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی .....
۱۲۸	۷-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان .....
۱۳۰	۸-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید .....
۱۳۳	۹-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در مورد توجه بودن شاخص های ارزش فردی .....
۱۳۵	۱۰-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در افزایش رضایت زیر دستان .....
۱۳۷	۱۱-۴ : نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای مربوط به عوامل درونی .....
۱۳۹	۱۲-۴ : نتایج آزمون دو جمله ای در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان .....

- ۱۳-۴ - نتایج آزمون دوجمله ای در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی..... ۱۴۰
- در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید
- ۱۴-۴ - نتایج آزمون دوجمله ای در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی ..... ۱۴۱
- در مورد توجه قرار گرفتن شاخص های ارزش فردی
- ۱۵-۴ - نتایج آزمون دوجمله ای در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی ..... ۱۴۲
- در افزایش رضایت زیر دستان
- ۱۶-۴ - نتایج آزمون دوجمله ای در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی ..... ۱۴۳
- در بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
- ۱۷-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۴
- منابع انسانی بر مولفه های بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
- ۱۸-۴ - نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۵
- منابع انسانی بر مولفه های بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
- ۱۹-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۵
- منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان
- ۲۰-۴ - نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۶
- منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان
- ۲۱-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۷
- منابع انسانی در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید
- ۲۲-۴ - نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۴۸
- منابع انسانی در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید
- ۲۳-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری..... ۱۴۹
- منابع انسانی در مورد توجه بودن شاخص های ارزش فردی
- ۲۴-۴ - نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری ..... ۱۵۰
- منابع انسانی در مورد توجه بودن شاخص های ارزش فردی
- ۲۵-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر ..... ۱۵۱
- حسابداری منابع انسانی در افزایش رضایت زیر دستان

۱۵۲.....	۲۶-۴- نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی در افزایش رضایت زیر دستان
۱۵۳.....	۲۷-۴- نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی بر بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
۱۵۴.....	۲۸-۴- نتایج تحلیلی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی بر بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی
۱۵۵.....	۲۹-۴- نتایج متغیرهای ورودی و خروجی در مدل رگرسیونی
۱۵۶.....	۳۰-۴- نتایج ضرایب همبستگی چندگانه در مدل رگرسیونی
۱۵۷.....	۳۱-۴- نتایج آنالیز واریانس
۱۵۸.....	۳۲-۴- نتایج ضرایب مدل رگرسیونی

## فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
۱-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سمت	۱۱۸.....
۲-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب سابقه کار	۱۱۹.....
۳-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب میزان تحصیلات	۱۲۰.....
۴-۴- توزیع فراوانی پاسخ دهندگان برحسب رشته تحصیلی	۱۲۱.....
۵-۴- نتایج آماره های توصیفی پاسخ دهندگان مربوط به سؤالات پرسشنامه تحقیق	۱۲۴.....
۶-۴- توزیع فراوانی شاخصهای بین اطلاعات حاصل از حسابداری منابع انسانی و بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی	۱۲۷.....
۷-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان	۱۲۹.....
۸-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید	۱۳۱.....
۹-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در مورد توجه بودن شاخص های ارزش فردی	۱۳۴.....
۱۰-۴- توزیع فراوانی شاخصهای مربوط به تاثیر حسابداری منابع انسانی در افزایش رضایت زیر دستان	۱۳۶.....
۱۱-۴- نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی بر مولفه های بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی	۱۴۴.....
۱۲-۴- : نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های جایگزینی کارکنان	۱۴۶.....
۱۳-۴- : نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی در کاهش هزینه های اولیه جذب و استخدام کارکنان جدید	۱۴۸.....
۱۴-۴- : نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تاثیر حسابداری منابع انسانی در مورد توجه بودن شاخص های ارزش فردی	۱۵۰.....

- 
- ۱۵۴-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تأثیر حسابداری ..... ۱۵۱
- منابع انسانی در افزایش رضایت زیر دستان
- ۱۵۴-۴ - نتایج رتبه بندی آزمون فریدمن در خصوص تأثیر اطلاعات حاصل ..... ۱۵۴
- از حسابداری منابع انسانی بر بهبود تصمیم گیری مدیران بانک کشاورزی



## فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۸	۱-۱- مدل تحقیق
۲۹	۱-۲- الگوي داده - ستانده سيستم مديریت منابع انساني
۴۱	۲-۲- الگوي محاسبه هزینه استخدام هر نفر
۴۳	۳-۲- الگوي اندازه گيري هزینه هاي جایگزینی منابع انساني
۴۵	۴-۲- تعامل متغیرها براي ایجاد ارزش بازیافتني مورد انتظار
۴۶	۵-۲- عناصر ارزش شرطي و روابط میان آنها
۴۷	۶-۲- روابط بین شاخص هاي فردي و ارزش شرطي
۴۹	۷-۲- روابط بین متغیرهاي تعیین کننده ارزش شرطي
۵۱	۸-۲- معیار احتمال باقي ماندن به عنوان عضو سازمان
۵۲	۹-۲- الگوهاي شاخص ارزش فردي براي یک سازمان رسمي
۶۸	۱۰-۲- نقش حسابداری منابع انساني
۹۴	۱۱-۲- ساختار سازمانی بانک کشاورزي

# فصل اول: کلیات تحقیق

حسابداری مرسوم، منابع فیزیکی (مانند ساختمان، تأسیسات و تجهیزات)، منابع مالی (مانند وجه نقد، خالص حساب های دریافتی و سرمایه گذاریها) و منابع فنی و حاصل از مالکیت (مانند سرقفلی<sup>۱</sup>، حق اختراع<sup>۲</sup>، علائم تجاری<sup>۳</sup>، دانش<sup>۴</sup>) را گزارش می کند اما چه بسا یکی از بزرگترین منابع سازمان ها یعنی منابع انسانی را گزارش نمی نماید.<sup>۵</sup>

در دنیای رقابتی امروز، منابع انسانی یکی از عواملی است که می تواند برای سازمان ها، مزیت رقابتی ایجاد کند. بی شک سازمان های آشنا با نقش و اهمیت منابع انسانی، در صدد دستیابی به راهکارها و اعمال اقداماتی جهت استفاده مؤثر و بهینه از این منابع هستند. به منظور استفاده مؤثر و بهینه از منابع انسانی و به عبارتی مدیریت منابع انسانی، لازم است که در ابتدا اطلاعات مناسب و صحیحی در اختیار کارشناسان منابع انسانی قرار گیرد تا آنها بتوانند با استفاده از تجزیه و تحلیل این اطلاعات، تصمیمات مناسبی اتخاذ کنند. این امر بسیار مهم است، زیرا واحد منابع انسانی، از واحدهای کلیدی و اصلی هر سازمانی است و از طریق تصمیمات و اقدامات خود، نقش بسزایی در دستیابی سازمان به اهداف و راهبردها و در نهایت مدیریت مؤثر سازمان دارد. با توجه به این موضوع حسابداری منابع انسانی<sup>۶</sup>، به عنوان گامی نوین در حسابداری با گرایش ارزش گذاری و ثبت داراییهای انسانی، از طریق تأمین نیازهای اطلاعاتی کارشناسان منابع انسانی، نقش اساسی در این زمینه ایفا می کند. (طبرسا و محمدی، ۱۳۸۷، ماهنامه حسابداری، شماره ۱۹۵)

میلنتسون فریدمن، اقتصاد دان معروف، معتقد است که ثروت کل شامل انواع منابع درآمدها و خدمات است. یکی از این منابع درآمد، قدرت تولید نیروی انسانی است. به همین جهت، اغلب اقتصاددانان، نیروی انسانی را به عنوان ثروت ملی می شناسند. از طرفی، وظایف حسابداران

نگهداری حساب ثروت به شکل های گوناگون است. به منظور نگهداری حساب ثروت، حسابداران به ارزیابی ثروت ها در یک مقطع زمانی معین (تهیه ترازنامه) و تعیین تغییرات

<sup>۱</sup> - Goodwil

<sup>۲</sup> - Patent

<sup>۳</sup> - Business Brand

<sup>۴</sup> - Knowledge

<sup>۵</sup> - Committee of American Accounting Association. 1975

<sup>۶</sup> - Accounting Human Resource

ثروت در طول زمان (حساب سود و زیان) می پردازند. (آزرگون، ۱۳۸۹، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۱۸)

پیشگامان حسابداری منابع انسانی، معتقدند که اگر نیروی انسانی را به عنوان یکی از شکل های ثروت بپذیریم، دلیلی وجود ندارد که حسابداران به ارزیابی، ثبت و تجزیه و تحلیل تغییرات این ثروت نپردازند. (لطیفی، ۱۳۶۶، ۳)

در اقتصاد، هر منبع درآمد یک سرمایه تلقی می شود، ولی در حسابداری، سرمایه به دو دسته تقسیم می شود: سرمایه انسانی و سرمایه غیر انسانی. سرمایه غیر انسانی به عنوان دارایی شناخته شده و بنابراین در حساب ها و دفاتر و در صورت های مالی گزارش می شود، در حالی که سرمایه انسانی به طور کلی برای حسابداران ناشناخته است و هیچ جایگاهی در دفاتر و گزارش های آنها ندارد.

ایده حسابداری منابع انسانی، به وسیله یک جامعه شناس آمریکایی به نام "رنسیس لیکرت" در اوایل دهه شصت مطرح شده است.

#### ۱-۱) تشریح مسئله و بیان موضوع

موضوع حسابداری مدیریت، استفاده بهینه و مطلوب از منابع است و منابع انسانی، منبع حیاتی برای موفقیت و بقای هر سازمان به شمار می رود. انسان ها، رکن اساسی در موفقیت در تولید و خدمات، بسیار بیشتر و مؤثرتر از تجهیزات، تکنولوژی و پول هستند.

سرمایه گذاران، اعتبار دهندگان و سایر گروه های ذینفع به عنوان استفاده کنندگان از صورت های مالی، به منظور اخذ تصمیمات صحیح تر در مورد سرمایه گذاری خود در سازمان، به اطلاعاتی در مورد ارزش دارایی های انسانی نیازمندند، همانطور که به اطلاعاتی در مورد وضعیت مالی، سوددهی، خالص دارایی ها، توانمندی تولید، قیمت سهام و سایر اطلاعات با ارزش دیگر نیازمند هستند. (برومت و دیگران، ۱۳۷۸)

حسابداری منابع انسانی به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت مورد استفاده قرار می گیرد، چرا که یکی از وظایف مدیران، استفاده بهینه از تمام منابع موجود در سازمان در جهت تحقق اهداف کوتاه مدت و بلندمدت سازمان تحت مدیریت آنان است و یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد مدیران، توانایی آنان در حفظ و نگهداری، به کارگیری و تخصیص منابع موجود و ایجاد و توسعه منابع جدید در سازمان است. لازمه این امر به دست آوردن اطلاعاتی در مورد منابع