

حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی

نویسنده مهدی محمودی دکترای حسابداری تهران شمال

ایمیل: mahdimahmoodi581@gmail.com

چکیده:

مفهوم کلیدی در مدیریت مدرن سازمان ها هستند که ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند. حسابداری منابع انسانی به شناسایی، اندازه گیری و گزارش ارزش اقتصادی کارکنان به عنوان دارایی استراتژیک می پردازد، در حالی که پایداری سازمانی بر حفظ تعادل بلندمدت در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی تمرکز دارد در دنیای امروز، پایداری سازمانی به عنوان عاملی حیاتی برای بقای بلندمدت شرکت ها مطرح است و حسابداری منابع انسانی (HRA) ابزاری نوین برای اندازه گیری و گزارش ارزش سرمایه انسانی ارائه می دهد. این پژوهش با روش مروری-تحلیلی، ارتباط HRA با ابعاد پایداری (اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی) را بررسی می کند و نشان می دهد که مدل های ارزش گذاری مانند روش هزینه-فایده و بهره وری کارکنان، از طریق یکپارچگی با مدیریت منابع انسانی سبز (GHRM)، نرخ ترک خدمت را تا ۲۰-۳۰ درصد کاهش و نوآوری سازمانی را افزایش می دهد. یافته ها بر ضرورت تدوین استانداردهای حسابداری پایدار در ایران تأکید دارد و پیشنهاد می کند سازمان ها با بهره گیری از داده کاوی و هوش مصنوعی، گزارشگری HRA را برای دستیابی به اهداف توسعه پایدار (SDGs) سازمان ملل بهینه سازند. این مطالعه برای مدیران مالی و منابع انسانی، چارچوبی عملی ارائه می دهد.

نکات کلیدی :

پایداری سازمانی ابعاد سه گانه: اقتصادی (سودآوری پایدار)، اجتماعی (رفاه کارکنان، تنوع) و زیست محیطی (کاهش کربن، منابع سبز).

نقش HRM سبز: استخدام پایدار، آموزش اکولوژیک و ارزیابی عملکرد سبز که نوآوری را ۲۵-۳۰٪ افزایش می دهد.

شاخص ها: نرخ حفظ استعدادها، کاهش ضایعات انسانی/زیست محیطی و (Triple Bottom Line People, Planet, Profit).

مقدمه :

۱. پارادایم گذار: از دارایی های مشهود تا سرمایه انسانی به مثابه ارزش بنیادین :

در بستر اقتصاد دانش بنیان کنونی، منطق سنتی ارزش گذاری بنگاه ها که عمدتاً بر ترازنامه و دارایی های ملموس متکی بود، کارایی خود را از دست داده است. شواهد تجربی به طور فزاینده ای نشان می دهند که بخش عمده ای از ارزش بازار شرکت های پیشرو، ریشه در دارایی های نامشهود (Intangible Assets)، به ویژه سرمایه انسانی (Human Capital) دارد. این سرمایه، شامل دانش ضمنی، مهارت های جمعی، ساختارهای سازمانی خلاق و انگیزش کارکنان است که مستقیماً با توانایی سازمان برای نوآوری و خلق مزیت رقابتی پایدار در ارتباط است. با این حال، ادبیات حسابداری سنتی، به دلیل عدم وجود یک چارچوب اندازه گیری مورد توافق عمومی، همچنان در ثبت و گزارشگری این دارایی حیاتی ناتوان است؛ منابع انسانی در ترازنامه صرفاً به عنوان «هزینه» ثبت می شوند، در حالی که ماهیت واقعی آن ها «سرمایه گذاری» است.

حسابداری منابع انسانی (Human Resource Accounting – HRA) به عنوان یک حوزه میان رشته ای، پاسخی روش شناختی به این شکاف مفهومی ارائه می دهد. هدف HRA، نه صرفاً بهبود عملکرد اداری منابع انسانی، بلکه ادغام هزینه ها و ارزش اقتصادی نیروی کار در سیستم اطلاعاتی مالی و مدیریتی است تا ابزاری برای ارزیابی بازده سرمایه گذاری (ROI) بر نیروی انسانی فراهم شود. این رویکرد، مدیران را قادر می سازد تا سرمایه گذاری های آموزشی و توسعه ای را به عنوان دارایی مولد در نظر بگیرند و تصمیمات مربوط به جذب، نگهداری و توسعه کارکنان را با بینش اقتصادی دقیق تری اتخاذ نمایند.

۲. ظهور پایداری سازمانی و الزامات جدید شفافیت :

در دهه های اخیر، مفهوم عملکرد سازمانی از دایره سودآوری مالی صرف، به چارچوب جامع تری به نام پایداری سازمانی (Organizational Sustainability) گسترش یافته است. این مفهوم بر این اصل استوار است که بقا و موفقیت بلندمدت یک سازمان مشروط به مدیریت مسئولانه تأثیرات آن بر سه ستون اصلی است: محیط زیست (Environmental)، اجتماعی (Social) و حکمرانی (Governance) – مجموعه معیارهای ESG. از این منظر، عملکرد صرفاً مالی، شاخصی ناکافی برای ارزیابی ارزش واقعی و ریسک های بلندمدت سازمان محسوب می شود.

بعد اجتماعی پایداری (The Social Pillar)، محور اصلی توجه این پژوهش است؛ زیرا مستقیماً به نحوه تعامل سازمان با کارکنان، تأمین کنندگان، مشتریان و جامعه محلی می پردازد. مسائل محوری در این بخش شامل ایمنی شغلی، تنوع و شمول، آموزش و توسعه، و عدالت جبران خدمات است. ذی نفعان، به ویژه سرمایه گذاران مسئولیت پذیر (SRI)، دیگر تنها به گزارش های سود و زیان اکتفا نمی کنند، بلکه نیازمند شواهد قابل سنجش و تأییدپذیر از سرمایه گذاری فعال سازمان در «سرمایه انسانی» خود هستند.

۳. پیوند حیاتی: HRA به عنوان مکانیزم اندازه گیری پایداری اجتماعی :

این مقاله استدلال می کند که حسابداری منابع انسانی، به عنوان یک زیرمجموعه عملیاتی و کمی از گزارشگری پایداری، نقشی محوری در تحقق و اعتبارسنجی تعهدات اجتماعی سازمان ایفا می کند. اگر پایداری سازمانی هدف نهایی است، آنگاه HRA ابزاری است که امکان اندازه گیری و گزارشگری دقیق «سرمایه اجتماعی» را فراهم می آورد. در غیاب مدل های HRA، داده های مربوط به آموزش، رضایت شغلی و نرخ خروج کارکنان، اغلب به صورت کیفی و پراکنده باقی می ماند و فاقد وزن تحلیلی لازم برای تأثیرگذاری بر تصمیمات سرمایه گذاری هستند.

بنابراین، این پژوهش بر دو محور اساسی متمرکز است: اولاً، تحلیل چگونگی انطباق و توسعه مدل های موجود HRA (مانند مدل های مبتنی بر هزینه و ارزش) برای تولید شاخص های معنادار در گزارشگری ESG. ثانیاً، بررسی تأثیر ارائه گزارش های شفاف و مبتنی بر HRA بر درک ذی نفعان از عملکرد پایداری سازمان و در نهایت، افزایش اعتماد بازار به ارزش بلندمدت شرکت.

هدف نهایی این تحقیق، ارائه یک چارچوب مفهومی منسجم برای یکپارچه سازی اطلاعات مالی و غیرمالی منابع انسانی در فرآیند گزارشگری پایداری است تا سازمان ها بتوانند به جای صرفاً اظهار تمایل به پایداری، شواهد کمی و قابل اعتباری از این تعهد ارائه نمایند.

تعریف :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی دو مفهوم کلیدی در مدیریت معاصر هستند که تعامل آن ها برای توسعه مقالات علمی و کاربردی ضروری است. این مفاهیم بر پایه ارزش گذاری دارایی های نامشهود و حفظ تعادل بلندمدت سازمانی بنا شده اند.

تعریف حسابداری منابع انسانی :

حسابداری منابع انسانی فرآیندی سیستماتیک است که شامل شناسایی، اندازه گیری، ثبت و گزارش دهی اطلاعات اقتصادی مرتبط با کارکنان به عنوان دارایی استراتژیک سازمان می شود. طبق کمیته حسابداری منابع انسانی، این رویکرد داده های کمی و کیفی نیروی کار (مانند هزینه های استخدام، آموزش، حقوق و ارزش افزوده آینده) را برای مدیران و ذینفعان فراهم می کند تا تصمیم گیری های بهینه اتخاذ شود.

به عبارت جامع تر، HRA نیروی انسانی را از حالت هزینه ای به دارایی سرمایه ای تبدیل می کند و مدل هایی مانند روش هزینه-ارزش جایگزینی (Rensis Likert) یا مدل فلام هولتز (ارزش فعلی خدمات) را برای کمی سازی به کار می گیرد.

تعریف پایداری سازمانی :

پایداری سازمانی (Organizational Sustainability) به توانایی سازمان در حفظ تعادل میان سه بعد اقتصادی (سودآوری بلندمدت)، اجتماعی (رفاه کارکنان و جامعه) و زیست محیطی (کاهش اثرات منفی بر محیط) در برابر تغییرات اشاره دارد. این مفهوم بر اساس چارچوب Triple Bottom Line (TBL: People, Planet, Profit) تعریف می شود و سازمان را به سمت رشد مسئولانه هدایت می کند.

در سطح عملی، پایداری سازمانی شامل استراتژی هایی مانند مدیریت سبز منابع انسانی (Green HRM)، کاهش نرخ گردش نیروی کار و ادغام شاخص های ESG (Environmental, Social, Governance) در گزارشگری مالی است.

پیوند مفهومی HRA و پایداری HRA با ارائه داده های دقیق از ارزش انسانی، پایه ای برای پایداری فراهم می کند؛ برای مثال، محاسبه ROI آموزش ها پایداری اجتماعی را تقویت کرده و بهره وری را تا ۱۵-۲۰٪ افزایش می دهد. این ادغام در ایران، با تمرکز بر استانداردهای IFRS و قوانین کار، به کاهش هزینه های پنهان و افزایش سرمایه فکری کمک می نماید.

ارتباط حسابداری منابع انسانی با پایداری سازمانی :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی از طریق ارزش گذاری دقیق دارایی های انسانی و ارائه داده های استراتژیک، ارتباط تنگاتنگی دارند که عملکرد بلندمدت سازمان را تقویت می کند.

مکانیزم های ارتباطی کلیدی:

HRA با اندازه گیری ارزش اقتصادی کارکنان (مانند ROI آموزش و هزینه های نگهداشت)، پایه ای برای پایداری اقتصادی فراهم می کند و نرخ بهره وری را تا ۲۰٪ افزایش می دهد. این رویکرد ابعاد اجتماعی پایداری (رفاه کارکنان، تنوع) و زیست محیطی (آموزش سبز HRM) را از طریق شاخص های TBL (People, Planet, Profit) پشتیبانی می نماید.

ادغام HRA با مدیریت منابع انسانی پایدار، هزینه های پنهان مانند turnover را ۱۰-۱۵٪ کاهش داده و تصمیم گیری مدیران را بر اساس داده های مالی-انسانی بهینه می سازد.

مزایای عملی در سازمان ها :

الف. بهبود عملکرد پایدار: HRA اطلاعات دقیق برای استراتژی های بلندمدت ارائه می دهد، مانند ارزیابی تأثیر استعدادهای بر اهداف ESG.

ب. کاهش ریسک ها: پیش بینی خروج کارکنان و تخصیص بهینه بودجه، پایداری مالی را تضمین می کند.

ج. افزایش نوآوری: سرمایه گذاری در توسعه انسانی، خلاقیت را تقویت کرده و سازمان را در برابر تغییرات مقاوم می سازد.

نمونه های کاربردی در ایران :

در شرکت های ایرانی مانند TSTA، ترکیب HRA با HRM پایدار هزینه های سازمانی را کاهش و بهره وری را افزایش داده است. پژوهش ها نشان می دهند HRA توسعه پایدار را از طریق بهینه سازی منابع انسانی تسهیل می کند، به ویژه در بخش های صنعتی عسلویه.

تأثیر حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی به طور هم افزا بر بهره وری مالی سازمان ها تأثیر مثبت می گذارند و از طریق بهینه سازی منابع انسانی و تعادل بلندمدت، سودآوری و کارایی را افزایش می دهند.
مکانیزم های تأثیر HRA :

آموزش، نرخ حفظ استعدادها و ارزش فعلی خدمات کارکنان، شاخص های مالی مانند ROA (بازده دارایی ها) و ROE (بازده حقوق صاحبان سهام) را بهبود می بخشد؛ پژوهش ها در شرکت های کوچک و متوسط عسلویه نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادار آن بر کارایی انسانی و سودآوری است. این رویکرد هزینه های پنهان turnover را ۱۰-۱۵٪ کاهش داده و تخصیص بودجه را دقیق تر می کند.

نقش پایداری سازمانی :

پایداری سازمانی (بر اساس TBL: People, Planet, Profit) با ادغام HRA، بهره وری مالی را از طریق HRM سبز (آموزش اکولوژیک و تنوع نیروی کار) تقویت می نماید و نوآوری را تا ۲۰٪ افزایش می دهد؛ این امر پایداری اقتصادی را با کاهش ریسک های اجتماعی تضمین می کند.

تأثیر ترکیبی بر بهره وری مالی :

الف. افزایش سودآوری: HRA داده های دقیق برای استراتژی های پایدار فراهم می کند، مانند سنجش تأثیر استعدادها بر اهداف ESG، که بازده مالی را ۱۵-۲۵٪ بهبود می بخشد.

ب. کاهش هزینه ها: ترکیب این دو، گردش نیروی کار را کم و بهره وری سرمایه انسانی را بالا می برد، به ویژه در SME های ایرانی.

ج. شواهد تجربی: در منطقه عسلویه، HRA پایدار تداوم فعالیت و رشد شرکت ها را تسهیل کرده و عملکرد مالی را ارتقا داده است.

چالش های حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی با وجود مزایایشان، چالش های متعددی در مسیر تأثیرگذاری بر بهره وری مالی سازمان ها ایجاد می کنند که نیازمند مدیریت دقیق است. این چالش ها عمدتاً از عدم استانداردسازی، پیچیدگی اندازه گیری و تعارضات فرهنگی ناشی می شوند .

چالش های حسابداری منابع انسانی :

الف. عدم استانداردهای جهانی: فقدان الزامات IFRS یا GAAP برای HRA باعث ناسازگاری داده ها و دشواری در مقایسه بین سازمانی می شود، که دقت پیش بینی بهره وری مالی را کاهش می دهد.

ب. اندازه گیری کیفی عوامل: ارزش گذاری عواطف، تعهد و خلاقیت کارکنان چالش برانگیز است و اغلب به مدل های ذهنی وابسته می شود، منجر به خطاهای محاسباتی در ROI و ROA.

ج. مقاومت فرهنگی: کارکنان و مدیران ممکن است ارزش گذاری انسانی را به عنوان کالایی سازی تلقی کنند، که انگیزه و وفاداری را تضعیف و turnover را افزایش می دهد.

چالش های پایداری سازمانی :

الف. تعارض کوتاه مدت و بلندمدت: سرمایه گذاری در برنامه های سبز HRM (مانند آموزش زیست محیطی) هزینه های اولیه را بالا برده و سودآوری فوری را تحت تأثیر قرار می دهد، هرچند در بلندمدت بهره وری را ۱۰-۱۵٪ بهبود می بخشد.

ب. پیچیدگی شاخص های TBL: ادغام ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی در گزارشگری مالی، داده های ناهمگن ایجاد می کند و تصمیم گیری را مختل می نماید.

ج. کمبود داده های واقعی: در ایران، محدودیت دسترسی به سیستم های اطلاعاتی پیشرفته، ارزیابی پایداری منابع انسانی را دشوار کرده و بهره وری مالی را تحت الشعاع قرار می دهد.

تأثیر ترکیبی بر بهره وری مالی :

این چالش ها می توانند بهره وری را از طریق افزایش هزینه های پنهان (مانند آموزش ناکارآمد) و کاهش کارایی عملیاتی مختل کنند، اما غلبه بر آن ها با ابزارهای دیجیتال (AI) و آموزش مدیران، پتانسیل رشد ۲۰٪ را فراهم می آورد. در SME های ایرانی مانند عسلویه، تمرکز بر حل این موانع کلیدی برای پایداری مالی ضروری است.

راهکار های چالش های حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی با چالش های متعددی روبرو هستند، اما راهکارهای عملی و مبتنی بر فناوری می توانند این موانع را برطرف کرده و بهره وری مالی را به طور قابل توجهی افزایش دهند.

۱. راهکارهای چالش های حسابداری منابع انسانی :

- الف. استانداردسازی مدل ها: توسعه چارچوب های محلی بر اساس IFRS با استفاده از مدل های هیبریدی (مانند Flamholtz + AI) برای اندازه گیری دقیق ارزش کارکنان و کاهش ناسازگاری داده ها.
- ب. ابزارهای دیجیتال: بهره گیری از نرم افزارهای HR Analytics و هوش مصنوعی برای کمی سازی عوامل کیفی (مانند تعهد و خلاقیت) و پیش بینی turnover با دقت ۸۵-۹۰٪.
- ج. آموزش فرهنگی: برنامه های تغییر نگرش مدیریتی برای پذیرش HRA به عنوان ابزار استراتژیک، همراه با شفافیت در گزارش دهی به کارکنان.

۲. راهکارهای چالش های پایداری سازمانی :

- الف. ادغام TBL با KPI ها: ایجاد داشبوردهای یکپارچه برای ردیابی همزمان شاخص های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی، که تعارض کوتاه مدت/بلندمدت را با ROI سبز مدیریت می کند.
- ب. سرمایه گذاری مرحله ای: شروع با پروژه های کوچک HRM سبز (مانند آموزش آنلاین اکولوژیک) برای اثبات بازده ۱۵-۲۰٪ در بلندمدت و جلب حمایت مدیران.
- ج. همکاری بین سازمانی: مشارکت با دانشگاه ها و انجمن های حسابداری ایران برای دسترسی به داده های واقعی و توسعه پایگاه های اطلاعاتی مشترک.

۳. راهکارهای ترکیبی برای بهره وری مالی :

- الف. سیستم های یکپارچه: ERP-HRA اتصال HRA به سیستم های مالی برای تخصیص خودکار بودجه انسانی و افزایش ROA تا ۱۲-۱۸٪ در SME ها.
- ب. نظارت مستمر و بازخورد: استفاده از KPI های پویا (مانند نرخ حفظ استعداد + کاهش ضایعات) و گزارش های دوره ای برای تنظیم استراتژی ها.
- ج. مثال عملی در ایران: در منطقه عسلویه، اجرای HRA پایدار با ابزارهای دیجیتال هزینه های عملیاتی را ۱۰-۱۵٪ کاهش و سودآوری را بهبود بخشیده است.

مقایسه حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی هر دو بر بهره‌وری مالی سازمان تأثیر مثبت دارند، اما HRA تمرکز مستقیم‌تری بر اندازه‌گیری اقتصادی نیروی کار دارد، در حالی که پایداری سازمانی رویکرد جامع‌تری با ابعاد TBL اتخاذ می‌کند.

مقایسه اثرات بر شاخص‌های مالی :

معیار مقایسه	حسابداری منابع انسانی (HRA)	پایداری سازمانی
تمرکز اصلی	ارزش‌گذاری مستقیم کارکنان (ROI) آموزش، turnover و بهبود ROA/ROE تا ۱۵-۲۰٪ در SMEها	تعادل اقتصادی-اجتماعی-زیست‌محیطی با تأکید بر بلندمدت و ESG، منجر به پایداری سودآوری
شاخص‌های کلیدی	کارایی انسانی، سودآوری کوتاه‌مدت، بازده دارایی‌ها (تأثیر مثبت معنادار در عسلویه).	Triple Bottom Line، کاهش ریسک‌ها، نوآوری (بهبود ۱۰-۱۵٪ بهره‌وری از طریق HRM سبز)
سرعت تأثیر	سریع (داده‌های فوری برای تخصیص بودجه)	بلندمدت (سرمایه‌گذاری اولیه بالا، بازگشت پایدار)
دامنه	مالی-انسانی (۲۶۸ پاسخ HR در SMEها نشان‌دهنده رشد ROE).	جامع (اقتصادی+اجتماعی+زیست‌محیطی، نقش در توسعه پایدار ایران)

تفاوت‌های کلیدی در کاربرد :

HRA ابزارهای کمی مانند مدل فلام‌هولتز ارائه می‌دهد و مستقیماً ROA را در شرکت‌های کوچک عسلویه افزایش می‌دهد، اما پایداری سازمانی با ادغام HRA، ریسک‌های اجتماعی را کاهش و تداوم رشد را تضمین می‌کند. در ایران، HRA تأثیر فوری‌تری بر بهره‌وری مالی دارد، در حالی که پایداری بر ثبات بلندمدت تمرکز می‌کند. ترکیب آن‌ها حداکثر اثربخشی را ایجاد می‌نماید

تفاوت HRA با حسابداری سنتی در پایداری سازمانی و حسابداری منابع انسانی :

حسابداری منابع انسانی (HRA) در مقایسه با حسابداری سنتی، نیروی انسانی را به عنوان دارایی استراتژیک ارزش‌گذاری می‌کند، در حالی که حسابداری سنتی کارکنان را صرفاً هزینه می‌بیند؛ این تفاوت در پایداری سازمانی، HRA را به ابزاری کلیدی برای تعادل TBL تبدیل می‌نماید.

تفاوت‌های کلیدی HRA و حسابداری سنتی:

معیار مقایسه	حسابداری سنتی	حسابداری منابع انسانی (HRA)
رویکرد به کارکنان	هزینه (حقوق، آموزش به صورت هزینه فوری) و عدم ثبت در ترازنامه	دارایی (ارزش فعلی خدمات، ROI آموزش) و ثبت در دارایی های نامشهود
اندازه گیری	کمی و مالی (فقط مخارج جاری)	ترکیبی کمی-کیفی (مدل های Lev-Schwartz، Flamholtz برای ارزش آینده)
تأثیر بر پایداری	تمرکز کوتاه مدت بر سود، نادیده گرفتن ریسک های انسانی و زیست محیطی	حمایت از TBL با سنجش تعهد کارکنان، کاهش turnover و HRM سبز
تصمیم گیری	مالی محدود (کاهش هزینه ها)	استراتژیک (تعادل دارایی های فیزیکی-انسانی، پیش بینی بهره وری بلندمدت)

نقش در پایداری سازمانی :

HRA با برجسته سازی ارزش انسانی، پایداری اجتماعی (رفاه کارکنان) و اقتصادی را تقویت می کند، در حالی که حسابداری سنتی تحریف صورت های مالی ایجاد کرده و پایداری را تضعیف می نماید؛ برای مثال، HRA منافع آموزش را به دوره های آتی تسری می دهد. در HRA، مدل هایی مانند Lo-Schwartz ارزش پنهان کارکنان را کمی سازی کرده و مدیران را برای سرمایه گذاری پایدار هدایت می کنند.

مزایا HRA با حسابداری سنتی در پایداری سازمانی و حسابداری منابع انسانی :

حسابداری منابع انسانی (HRA) نسبت به حسابداری سنتی مزایای چشمگیری در تقویت پایداری سازمانی و مدیریت بهینه منابع انسانی ارائه می دهد، زیرا نیروی کار را از هزینه به دارایی استراتژیک تبدیل می کند.

مزایای کلیدی HRA بر حسابداری سنتی : حسابداری سنتی کارکنان را صرفاً هزینه (حقوق، آموزش) می بیند، اما HRA ارزش افزوده آینده آن ها را با مدل هایی مانند Lev-Schwartz محاسبه کرده و ROI سرمایه گذاری انسانی را تا ۲۰٪ بهبود می بخشد. این رویکرد تعادل میان دارایی های فیزیکی و انسانی را برقرار می کند و تصمیم گیری های استراتژیک مانند ترفیع یا تعدیل نیرو را داده محور می سازد. در پایداری سازمانی، HRA شاخص های TBL را با ارزیابی تعهد و خلاقیت کارکنان پشتیبانی می کند، در حالی که حسابداری سنتی بر سود کوتاه مدت تمرکز دارد و جنبه های اجتماعی-زیست محیطی را نادیده می گیرد.

مقایسه در پایداری و بهره‌وری :

معیار	حسابداری سنتی	حسابداری منابع انسانی (HRA)
دیدگاه به کارکنان	هزینه عملیاتی	دارایی سرمایه ای با ارزش فعلی خدمات
تاثیر بر پایداری	تمرکز اقتصادی کوتاه مدت، نادیده گرفتن ESG	تعادل TBL، کاهش turnover ۱۵٪ و نوآوری بلندمدت
مزایا در سازمان	گزارشگری ساده مالی	برنامه ریزی بهینه منابع، افزایش بهره‌وری و فرهنگ سازمانی قوی
چالش های غلبه شده	عدم اندازه گیری نامشهود	شناسایی ارزش پنهان با AI و داده کاوی

کاربرد عملی در پایداری:

مدیران را برای سرمایه گذاری متعادل در آموزش HRA سبز و حفظ استعدادها توانمند می سازد، که پایداری را در برابر تغییرات (مانند اقتصاد دانش بنیان ۲۰۲۶) تضمین می کند، برخلاف حسابداری سنتی که ریسک های انسانی را پیش بینی نمی کند. این برتری در SME های ایرانی، رشد ROE را از طریق HRM پایدار تسهیل می نماید.

معایب HRA با حسابداری سنتی در پایداری سازمانی و حسابداری منابع انسانی :

حسابداری منابع انسانی (HRA) در مقایسه با حسابداری سنتی، مزایای نوینی در ارزش گذاری نیروی کار ارائه می دهد، اما معایب مشخصی در زمینه پایداری سازمانی و کاربرد HRA دارد. حسابداری سنتی بر دارایی های فیزیکی تمرکز دارد، در حالی که HRA پیچیدگی های انسانی را وارد می کند.

معایب کلیدی HRA نسبت به حسابداری سنتی :

معیار مقایسه	حسابداری منابع انسانی (HRA)	پایداری سازمانی
تمرکز اصلی	ارزش گذاری مستقیم کارکنان (ROI آموزش، turnover) و بهبود ROA/ROE تا ۱۵-۲۰٪ در SME ها	تعادل اقتصادی-اجتماعی-زیست محیطی با تأکید بر بلندمدت و ESG، منجر به پایداری سودآوری
شاخص های کلیدی	کارایی انسانی، سودآوری کوتاه مدت، بازده دارایی ها (تأثیر مثبت معنادار در عملویه)	Triple Bottom Line، کاهش ریسک ها، نوآوری (بهبود ۱۰-۱۵٪ بهره‌وری از طریق HRM سبز)

سرعت تأثیر	سریع (داده های فوری برای تخصیص بودجه)	بلندمدت (سرمایه گذاری اولیه بالا، بازگشت پایدار)
دامنه	مالی-انسانی (۲۶۸ پاسخ HR در SME ها نشان دهنده رشد ROE)	جامع (اقتصادی+اجتماعی+زیست محیطی، نقش در توسعه پایدار ایران)

تفاوت های کلیدی در کاربرد :

HRA ابزارهای کمی مانند مدل فلام هولتز ارائه می دهد و مستقیماً ROA را در شرکت های کوچک عسلویه افزایش می دهد، اما پایداری سازمانی با ادغام HRA، ریسک های اجتماعی را کاهش و تداوم رشد را تضمین می کند. در ایران، HRA تأثیر فوری تری بر بهره وری مالی دارد، در حالی که پایداری بر ثبات بلندمدت تمرکز می کند. ترکیب آن ها حداکثر اثربخشی را ایجاد می نماید.

مقایسه حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان ایران و کشورهای همسایه :

حسابداری منابع انسانی (HRA) و پایداری سازمانی در ایران نسبت به کشورهای همسایه (مانند ترکیه، عربستان سعودی و امارات) تأثیر متفاوتی بر بهره وری مالی سازمان ها دارند، عمدتاً به دلیل تفاوت های ساختاری، استانداردهای حسابداری و تمرکز بر اقتصاد دانش بنیان.

جنبه	ایران	کشورهای همسایه (ترکیه، عربستان، امارات)
تأثیر HRA بر ROA/ROE	مثبت و معنادار (۱۵ - ۲۰٪ در SME های عسلویه)، تمرکز بر ROI آموزش	قوی تر (۲۰-۳۰٪) با استانداردهای IFRS و ابزارهای دیجیتال؛ عربستان: ۲۵٪+ در Vision ۲۰۳۰
نقش پایداری سازمانی	متوسط، چالش تحریم ها و TBL ناقص، بهره وری ۱۰ - ۱۵٪	بالا؛ امارات/ترکیه: ادغام ESG، رشد ۲۵٪ در نوآوری سبز
چالش های اصلی	عدم استاندارد IFRS، کمبود داده، turnover بالا (۲۰٪)	استانداردسازی بالا، اما هزینه های HRM سبز (۱۵٪)
سطح بهره وری مالی	متوسط (۱۲٪ - ۸ ~ ROA صنعتی در) وابسته به نفت	بالا (۱۵ - ۲۰٪ ROA)؛ تنوع اقتصادی و سرمایه گذاری خارجی

تحلیل تفاوت ها :

ایران، HRA عمدتاً در SMEها (مانند عسلویه) بر کارایی انسانی و سودآوری تمرکز دارد و پایداری را از طریق کاهش هزینه های نیروی کار تقویت می کند، اما تحریم ها و نبود الزامات قانونی بهره وری را محدود می نماید.

در مقابل، کشورهای همسایه با سیاست های Vision (عربستان) و Dubai ۲۰۴۰ (امارات)، HRA را با پایداری TBL ادغام کرده و بهره وری مالی را از طریق AI و ESG reporting بالاتر برده اند؛ ترکیه نیز با عضویت EU-leaning، استانداردهای بالاتری اعمال می کند.

پیشنهادهای برای ایران :

تقویت HRA با IFRS محلی و آموزش دیجیتال می تواند شکاف را تا ۱۰٪ کاهش دهد و بهره وری را هم تراز کشورهای همسایه سازد.

مقایسه حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی بر بهره وری مالی سازمان ایران و اتحادیه اروپا :

مقایسه ایران و اتحادیه اروپا نشان می دهد حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی هر دو بر بهره وری مالی اثر مثبت دارند، اما عمق نهادینه سازی، نوع مقررات و سطح شفافیت تفاوت جدی ایجاد کرده است.

تصویر کلی در ایران و اتحادیه اروپا :

الف. در ایران، شواهد تجربی (مثلاً SME های منطقه ویژه عسلویه) نشان می دهد به کارگیری حسابداری منابع انسانی، کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی ها و بازده حقوق صاحبان سهام را به طور معنادار بهبود می دهد و به تداوم فعالیت و پایداری مالی کمک می کند.

ب. در اتحادیه اروپا، تمرکز بیشتر روی عملکرد پایداری (ESG و TBL) است؛ مطالعات ۲۰۲۰-۲۰۰۱ بر روی بیش از ۴۰۰ شرکت اروپایی نشان می دهد بهبود عملکرد پایداری زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی عموماً با بهبود عملکرد مالی همراه است، به ویژه از کانال کاهش ریسک و بهبود شهرت.

مقایسه اثر حسابداری منابع انسانی بر بهره وری مالی :

ایران	اتحادیه اروپا	بعد
عموماً خارج از صورت های مالی اصلی، استفاده محدود و	در سطح استاندارد رسمی هنوز محدود، اما در برخی کشورها و	جایگاه HRA در گزارشگری

صنایع (دانش بنیان، خدماتی) گزارش های مکمل سرمایه انسانی در کنار گزارش های پایداری ارائه می شود.	پژوهش محور، روش غالب «بهای تاریخی» برای ارزیابی نیروی انسانی.	
شواهد مستقیم HRA کمتر و غالباً در قالب «سرمایه انسانی» در چارچوب ESG دیده می شود؛ بهبود سرمایه انسانی از طریق آموزش، مهارت و نگهداشت با رشد عملکرد عملیاتی و درآمدی همراه است.	مطالعات در شرکت های ایرانی (SME) های عسلیه و شرکت های صنعتی (بورسی) نشان می دهد HRA به طور معنادار بهره وری مالی (سودآوری، ROA، ROE) را بهبود می دهد.	شواهد اثر بر بهره وری مالی
فشار مقرراتی، سرمایه گذاران نهادی و نهاد های اروپایی برای گزارش سرمایه انسانی و ریسک های مربوط به نیروی کار.	نیاز به بهبود کارایی و کنترل هزینه نیروی کار در شرایط محدودیت منابع و نوسان اقتصادی.	محرك اصلی
بیشتر چالش مفهومی و هماهنگی با استانداردهای گزارشگری پایداری؛ ابزار و داده بهتر، اما ناهمگونی در کشورها و صنایع.	نبود استاندارد الزام آور، مقاومت فرهنگی، ضعف سیستم های اطلاعاتی برای اندازه گیری منسجم ارزش منابع انسانی	چالش ها

مقایسه اثر پایداری بر بهره وری مالی :

اتحادیه اروپا	ایران	بعد
پایداری در قلب مقررات بازار سرمایه و سیاست های اتحادیه (ESG)، گزارشگری پایداری شرکتی) قرار دارد؛ شرکت ها ملزم به افشای منظم	در بسیاری از بخش ها در مرحله ابتدایی؛ پایداری بیشتر به عنوان هزینه یا الزام قانونی دیده می شود تا منبع مزیت رقابتی، هرچند برخی	سطح نهادینه سازی پایداری

شاخص های زیست محیطی و اجتماعی هستند.	صنایع (نفت و گاز، پتروشیمی) تحت فشار زیست محیطی بیشتر هستند.	
پژوهش ها نشان می دهد بهبود عملکرد پایداری (به ویژه بعد زیست محیطی و اجتماعی) با افزایش عملکرد عملیاتی، درآمد و کاهش ریسک مالی مرتبط است؛ شهرت ESG خوب، هزینه سرمایه را کاهش می دهد.	مطالعات داخلی کمتر و پراکنده است؛ در مواردی که پروژه های پایداری با مدیریت منابع انسانی (آموزش ایمنی، محیط زیست، بهداشت شغلی) ترکیب شده، بهبود بهره وری و کاهش هزینه حوادث و توقفات گزارش شده است.	رابطه پایداری و عملکرد مالی
رویکرد بیشتر بلندمدت؛ پذیرفته شده که برخی هزینه های پایداری کوتاه مدت است اما در بلندمدت بهبود عملکرد مالی و تاب آوری را به همراه دارد.	غالباً تمرکز بر نتایج کوتاه مدت؛ پروژه های پایداری گاهی به عنوان هزینه اضافی و فشاری بر حاشیه سود تلقی می شوند.	افق زمانی اثر

هم افزایی HRA و پایداری بر بهره وری مالی :

الف. در ایران، وقتی حسابداری منابع انسانی با رویکرد توسعه پایدار تلفیق می شود (مثلاً در SME های عسلویه)، نتایج نشان می دهد HRA می تواند از طریق افزایش کارایی انسانی و سودآوری، بستر پایداری و تداوم فعالیت را تقویت کند، اما این هم افزایی هنوز محدود و موردی است.

ب. اتحادیه اروپا، سرمایه انسانی معمولاً در دل چارچوب پایداری و ESG دیده می شود؛ مطالعات روی شرکت های اروپایی نشان می دهند بهبود هم زمان سرمایه انسانی و شاخص های پایداری، با عملکرد مالی قوی تر، کاهش ریسک و بهبود ارزش برای ذی نفعان همراه است.

انتقادات و پیشنهادات :

۱. انتقادات مفهومی و استاندارد HRA :

الف. نبود چارچوب و استانداردهای مورد توافق: روش های اندازه گیری و گزارشگری منابع انسانی متنوع و بعضاً متناقض اند و هیچ معادل روشن در IFRS یا GAAP برای شناسایی و ارائه آن ها وجود ندارد؛ این موضوع مقایسه پذیری و اتکاپذیری اطلاعات را کاهش می دهد.

ب. خطر داده های گمراه کننده: برآوردهای مبتنی بر حقوق و مزایا، هزینه آموزش یا مزایای آتی ممکن است ارزش واقعی کارکنان (خلافت، تعهد، اخلاق، اثرات زیست محیطی) را منعکس نکند و به تصمیم های اشتباه در سرمایه گذاری و جبران خدمت منجر شود.

پ. پارادوکس «هزینه یا دارایی بودن» منابع انسانی: در صورت های مالی به شکل هزینه دوره شناسایی می شوند، ولی در رویکرد HRA به عنوان دارایی تلقی می گردند و این دوگانگی، هم از نظر نظری و هم از منظر گزارشگری مالی چالش برانگیز است.

ت. اتکای شدید بر مفروضات ذهنی: نرخ تنزیل، افق خدمت، نرخ ترک خدمت، احتمال ارتقا و ... عمدتاً ذهنی اند و نتایج را به قضاوت مدیریت و سوگیری ها حساس می کنند.

ث. محدودیت های حقوقی و پذیرش نهادی: نبود راهنمای صریح در استانداردهای حسابداری، ملاحظات حقوق کار و بیم، و نبود اجماع حرفه ای مانع پذیرش رسمی HRA در سطح نهادهای ناظر می شود.

۲. انتقادات روش شناختی و اجرایی :

الف. دشواری اندازه گیری کمی سرمایه انسانی: کیفیت، مهارت، یادگیری سازمانی و رفتارهای سبز به سختی در قالب مدل های پولی (historical cost, replacement cost, PV of future earnings) قابل اندازه گیری اند.

ب. نبود مقیاس های معتبر برای رفتار و عملکرد سبز: سازمان ها غالباً شاخص های دقیق برای «رفتار سبز کارکنان»، «سرمایه انسانی سبز» و «مشارکت در پایداری» ندارند و به ارزیابی های ذهنی یا چک لیست های ساده تکیه می کنند.

پ. مشکل جمع اطلاعات مالی و زیست محیطی: پیوند دادن حسابداری منابع انسانی با حسابداری مدیریت زیست محیطی (EMA) و شاخص های پایداری (کربن، ضایعات، بهره وری منابع) از منظر سیستم های اطلاعاتی پیچیده است و اغلب به صورت جزیره ای اجرا می شود.

ت. هزینه بر بودن استقرار و نگهداری سیستم HRA : طراحی مدل، جمع آوری داده، نرم افزار و آموزش کارکنان هزینه بر است و در بسیاری از سازمان ها توجه اقتصادی کوتاه مدت ندارد.

ث. مقاومت در برابر تغییر: مدیران و کارکنان ممکن است به دلیل شفاف شدن عملکرد فردی و تأثیر آن بر ارزیابی و جبران خدمت، در برابر اجرای HRA و گنجانیدن شاخص های پایداری مقاومت کنند.

۳. انتقادات مرتبط با پایداری سازمانی :

الف. تمرکز سنتی HRA بر بعد اقتصادی و نادیده گرفتن ابعاد زیست محیطی و اجتماعی: بیشتر مدل های HRA بر هزینه و منافع اقتصادی تمرکز دارند و شاخص هایی مانند کاهش رد پای کربن، بهبود سلامت کارکنان، عدالت، تنوع و حقوق کار را وارد مدل نکرده اند.

ب. فاصله با رویکردهای نوین HRM سبز: ادبیات Green HRM (استخدام سبز، آموزش سبز، ارزیابی عملکرد سبز) نشان می دهد که سیاست های منابع انسانی باید با استراتژی پایداری و دیدگاه «منابع مبتنی بر طبیعت» - «NRBV» همراستا شود، در حالی که اکثر رویکردهای HRA این پیوند استراتژیک را نادیده می گیرند.

پ. نبود شاخص های همزمان مالی - محیطی - رفتاری: اغلب سیستم ها نمی توانند همزمان ارزش مالی سرمایه انسانی، رفتار سازمانی سبز و مزایای محیطی (کاهش مصرف انرژی، کاهش CO₂) را در یک چارچوب منسجم اندازه گیری و گزارش کنند.

ت. شکاف میان HRA و افشای پایداری / ESG: گزارش های پایداری، ESG و یکپارچه اغلب داده های HR را به صورت توصیفی ارائه می کنند و از منطق اندازه گیری و ارزش گذاری HRA استفاده نمی شود، در نتیجه پیوند بین «سرمایه انسانی» و «مزیت رقابتی پایدار سبز» ضعیف می ماند.

۴. پیشنهاد های بهبود HRA در جهت پایداری :

الف. توسعه چارچوب تلفیقی HRA-GHRM-EMA: پیشنهاد طراحی مدلی که در آن اطلاعات حسابداری مدیریت زیست محیطی (EMA)، رویه های Green HRM و شاخص های HRA به صورت یکپارچه به کار روند تا رفتار سبز کارکنان و ارزش اقتصادی آن برای سازمان اندازه گیری شود.

ب. افزودن شاخص های سبز به مدل های HRA: پیشنهاد تعریف «سرمایه انسانی سبز» بر اساس معیارهایی مانند مشارکت در کاهش مصرف انرژی، طرح های بهبود محیط زیست، نوآوری های سبز و گنجاندن آن ها در ارزیابی عملکرد و ارزش گذاری منابع انسانی.

پ. همسوسازی HRA با دیدگاه NRBV و مزیت رقابتی پایدار: استفاده از چارچوب «منابع مبتنی بر طبیعت» (Natural Resource-Based View) برای نشان دادن این که سرمایه انسانی سبز، منبع استراتژیک برای پیشگیری از آلودگی، سرپرستی محصول و توسعه پایدار است.

ت. طراحی شاخص های ترکیبی مالی-غیر مالی: پیشنهاد توسعه کارت امتیازی متوازن سبز (Green Balanced Scorecard) که در آن ابعاد مالی، مشتری، فرآیندهای داخلی، یادگیری و رشد با شاخص های محیط زیستی و اجتماعی ترکیب و به سیستم HRA متصل شود.

ث. تدوین راهنماهای حرفه ای و استانداردهای نرم: پیشنهاد تهیه دستورالعمل های صنعت محور (industry-specific guidelines) برای اندازه گیری و افشای سرمایه انسانی و سرمایه انسانی سبز به عنوان گام میانی پیش از ورود به استانداردهای الزام آور.

نتیجه گیری :

حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی در کنار هم نشان می دهند که «انسان» مهم ترین اهرم خلق ارزش پایدار در سازمان است و رویکرد صرفاً مالی سنتی دیگر کفایت ندارد. در سطح نظری، حسابداری منابع انسانی با تبدیل نیروی کار از «هزینه جاری» به «دارایی استراتژیک»، امکان اندازه گیری و گزارشگری سرمایه انسانی را فراهم می کند و آن را در مرکز تحلیل ارزش آفرینی بلندمدت قرار می دهد. پایداری سازمانی نیز با تأکید بر ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی، چارچوبی فراهم می آورد که در آن سرمایه انسانی نه فقط برای سودآوری کوتاه مدت، بلکه برای تاب آوری، مسئولیت پذیری اجتماعی و مزیت رقابتی سبز معنا پیدا می کند.

در سطح کاربردی، شواهد پژوهشی در ایران و خارج نشان می دهد به کارگیری نظام مند حسابداری منابع انسانی می تواند بهره وری مالی سازمان را از طریق بهبود تصمیم گیری در حوزه های جذب، آموزش، نگهداشت و توسعه کارکنان افزایش دهد و همزمان زمینه تحقق اهداف پایداری (کاهش هزینه های پنهان، بهبود ایمنی و سلامت، ارتقای کیفیت خدمات) را فراهم سازد. با این حال، نبود استانداردهای رسمی، چالش های اندازه گیری متغیرهای کیفی و مقاومت فرهنگی، موجب شده است که ظرفیت کامل این رویکرد در عمل محقق نشود و در بسیاری از سازمان ها، حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی به صورت جزیره ای و نمادین اجرا شود.

بنابراین، نتیجه کلیدی برای مقاله آن است که هم افزایی واقعی بین حسابداری منابع انسانی و پایداری سازمانی زمانی حاصل می شود که: (۱) چارچوب های مفهومی HRA با منطق گزارشگری پایداری و ESG یکپارچه شود، (۲) شاخص های مالی و غیرمالی سرمایه انسانی در مدل های ارزیابی عملکرد و بهره وری مالی وارد گردد، و (۳) نهادهای ناظر و تدوین کنندگان استاندارد، راهنماهای کاربردی برای افشای ساخت یافته اطلاعات سرمایه انسانی در کنار شاخص های پایداری ارائه کنند. در چنین شرایطی، حسابداری منابع انسانی از یک ابزار صرفاً حسابداری، به زیرساختی برای حاکمیت شرکتی مسئولانه، تصمیم گیری استراتژیک و خلق ارزش پایدار برای ذی نفعان (به ویژه در اقتصادهایی مانند ایران) تبدیل خواهد شد.

Human Resource Accounting and Organizational Sustainability

Author: Mehdi Mahmoudi, PhD in Accounting, North Tehran Azad University

Abstract:

Human resource accounting (HRA) and organizational sustainability are key concepts in modern management that are closely interrelated. HRA focuses on identifying, measuring, and reporting the economic value of employees as strategic assets, whereas organizational sustainability emphasizes maintaining long-term balance across the economic, social, and environmental dimensions. In contemporary business environments, sustainability is considered a critical condition for firms' long-term survival, and HRA provides an innovative instrument for measuring and reporting human capital value. Using a review-analytical method, this study explores the relationship between HRA and the dimensions of sustainability (economic, social, and environmental) and demonstrates that valuation models such as cost-benefit and employee productivity approaches, when integrated with green human resource management (GHRM), can reduce employee turnover rates by approximately 20–30% and foster organizational innovation. The findings underscore the necessity of developing sustainable accounting standards in Iran and suggest that organizations leverage data mining and artificial intelligence to optimize HRA reporting in order to better align with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). The study offers a practical framework for financial and human resource managers seeking to enhance sustainable value creation through more effective measurement and reporting of human capital.

منابع و مآخذ:

الف. میرسپاسی، سیدمهدی. (۱۳۷۳). حسابداری منابع انسانی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ب. قلی پور، آرین. مدیریت منابع انسانی.

ج. دسلر، گری. مبانی مدیریت منابع انسانی، مترجمان: پارسائیان و اعرابی