

حسابداری منابع انسانی؛ عاملی برای شفافیت مالی و اعتماد سرمایه گذار

آذر خدابنده^۱ ، ندا محمدخانی^۲

۱. دکتری تخصصی حسابداری، گروه حسابداری، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری مدیریت، موسسه آموزش عالی غزالی، قزوین ایران

Email: Azar.khodabande@iau.ac.ir

چکیده:

یکی از مهمترین موضوعات اصلی در حوزه حسابداری در دهه اخیر حسابداری منابع انسانی است. منابع انسانی هر شرکت، از جمله دارایی های نامشهود و با ارزشی هستند که میتواند سهم زیادی در رشد و ارتقا سازمان داشته باشند. متأسفانه تاکنون هیچ رویه و استاندارد مشخصی برای گردآوری و طبقه بندی بندی اطلاعات منابع انسانی منتشر نشده است. با این حال، ارائه داده هایی که بتواند استفاده کنندگان را به مسیر درستی راهنمایی کند، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. از میان استفاده کنندگان صورت های مالی، سرمایه گذاران گروه بسیار با اهمیتی هستند که میتوانند آینده سازمان را با تصمیمات مالی خود رقم بزنند. این گروه برای دستیابی به اطلاعات دقیق، درس و به موقع، افزون بر صورت های مالی حسابرسی شده، نیازمند اطلاعاتی در خصوص منابع انسانی شرکت نیز می باشند تا بتوانند با اعتماد و تکیه بر این داده ها، تصمیم گیری نمایند. به عبارتی دیگر، با گردآوری و افشای اطلاعات دقیق و درست در خصوص منابع انسانی، کیفیت گزارشگری مالی سازمان به درجه بالاتری رشد کرده و تصمیم گیری را برای مدیران، ذینفعان و سرمایه گذاران آسان تر می کند. در این پژوهش، تلاش بر آن است که نشان دهیم چگونه میتوان با ارائه اطلاعاتی صحیح در خصوص منابع انسانی، کیفیت گزارشات مالی را افزایش داده و اعتماد سرمایه گذاران را نسبت به سازمان جلب نماییم.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، گزارشگری مالی، سرمایه گذاران

۱. مقدمه

در یک اقتصاد مبتنی بر دانش، دارایی های نامشهود عوامل حیاتی برای موفقیت سازمانی هستند. در واقع، آنها امکان ایجاد و تقویت مزیت رقابتی شرکت ها را فراهم می کنند و به شرکت ها اجازه می دهند به اهداف مالی میان مدت و بلندمدت دست یابند. سرمایه انسانی (HC) بخشی از دارایی های نامشهود است و به طور خاص، یکی از سه جزء سرمایه فکری است که شامل سرمایه ساختاری و رابطه ای نیز می شود. در یک دیدگاه مبتنی بر منابع، سرمایه انسانی را عنصری می دانند که قادر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار و در نتیجه تأثیرگذاری بر موفقیت یا شکست شرکت ها است (آنتونیو سالوی، ۲۰۲۲).

در کشور های کمتر توسعه یافته، منابع انسانی ماهر و متخصص جزو دارایی های نادری است که مدیریت تمامی واحد های اقتصادی و سازمان های اجتماعی برای ارتقاء سطح عملکرد خود در جستجوی آن هستند. مدیریت با صرف هزینه های گزاف سعی دارند تا به هرگونه ممکن، منابع انسانی خود را برای رسیدن به سطح مطلوب مورد نظر آموزش دهند. (نصیری، ۱۳۹۴)

دنیا ی کسب و کار که به طور فزاینده ای رقابتی می شود، شرکت ها را ملزم می کند که نه تنها بر دارایی های فیزیکی، بلکه بر دارایی های نامشهود، به ویژه منابع انسانی نیز تکیه کنند. منابع انسانی به عنوان یک دارایی استراتژیک در نظر گرفته می شوند که نقش حیاتی در ایجاد ارزش افزوده، بهبود عملکرد شرکت و حفظ پایداری کسب و کار ایفا می کند. با این حال، در شیوه های حسابداری مرسوم، سهم منابع انسانی اغلب به طور کافی در صورت های مالی شناسایی و اندازه گیری نمی شود، که منجر به اطلاعاتی می شود که به طور کامل منعکس کننده وضعیت اقتصادی واقعی شرکت نیست. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

امروزه برای شرکت ها به طور فزاینده ای مهم است که منابع مزیت رقابتی خود را به سرمایه گذاران، تحلیلگران مالی و به طور کلی ذینفعان منتقل کنند. در واقع، اگرچه نیاز به محرمانگی مرتبط با سوءاستفاده احتمالی رقبا از اطلاعات حساس وجود دارد، اما ضرورت برآورده کردن نیازهای اطلاعاتی سرمایه گذاران، تحلیلگران مالی و ذینفعان در رابطه با مدل کسب و کار و محرک های استراتژیک ایجاد ارزش توسط شرکت ها به شیوه ای قوی تر پدیدار می شود. (آنتونیو سالوی، ۲۰۲۲)

در دنیای امروز که هرروز شکل تازه ای از ارتباطات اقتصادی به وجود می آید، افراد، شرکت ها و موسسات با یکدیگر در ارتباط می باشند و تغییرات مالی آنها بر یکدیگر تاثیر دارد، روز به روز این فعالیت ها پیچیده تر میشود. این عوامل باعث می شود که نقش حسابداری به عنوان فراهم کننده اطلاعات مالی با استفاده از استاندارد های حسابداری، برای استفاده کنندگان بیشتر مشخص گردد. نیاز روزافزون موسسات و سازمان ها به اطلاعات صحیح و به هنگام جهت بکارگیری در فرآیند تصمیم گیری مدیران، مقوله ای اجتناب ناپذیر است. در این راستا سیستم اطلاعات مدیریت، منبع اصلی ارائه اطلاعات بشمار می آید. سیستم حسابداری به عنوان مهمترین مجموعه این سیستم اطلاعات مالی متنوعی را در اختیار استفاده کنندگان، خصوصا مدیران هر سازمان قرار می دهد.

از مباحث جدید در دانش حسابداری، نگرش نوین به منابع انسانی، به عنوان یکی از موثر ترین عوامل مولد در ایجاد درآمد موسسات می باشد. در این مبحث، ارزش اقتصادی منابع انسانی به مثابه دارایی با اهمیت تلقی و امکان ارائه آن در صورت های مالی مطرح می گردد. (نصیری، ۱۳۹۴)

گزارش های حسابداری، کانال اصلی ارتباط بین مدیران (نمایندگان) و سرمایه گذاران (مالکان) هستند و اطلاعات لازم برای ارزیابی ریسک، بازده و ارزش شرکت را فراهم می آورند و استاندارد های حسابداری مانند IFRS که با هدف افزایش قابلیت مقایسه و اتکای اطلاعات مالی طراحی شده اند، مستقیما بر درک سرمایه گذاران از وضعیت مالی شرکت ها تاثیر میگذارد. (اکبری و همکاران، ۱۴۰۴)

بنگاه های اقتصادی با هدف بهره برداری از فرصت های سرمایه گذاری موجود، به منظور کسب بازده و ایجاد ارزش برای تأمین کنندگان منابع مالی، به انجام سرمایه های بلند مدت مبادرت می کنند. یکی از عوامل مؤثر بر سرمایه گذاری بهینه، شفافیت اطلاعات حسابداری است. (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۲)

صورت های مالی شرکت ها به دلیل ناتوانی در ثبت اطلاعات در مورد دارایی های نامشهود، نمی توانند به طور کافی اطلاعات مربوط به سرمایه انسانی را ارائه دهند در واقع، اصول حسابداری پذیرفته شده عمومی، شناسایی دارایی های نامشهود در صورت های مالی را الزامی نمی دانند. به همین دلیل، در طول چند دهه گذشته، سرمایه گذاران، تحلیلگران مالی و سایر ذینفعان به طور فزاینده ای بر افشای داوطلبانه اطلاعات دارایی های نامشهود توسط شرکت ها اصرار داشته اند تا بتوانند به طور دقیق در مورد ارزش و عملکرد یک شرکت قضاوت کنند. شرکت ها با ارائه اطلاعات در مورد دارایی های

نامشهود خود، به ویژه سرمایه فکری، در اسنادی مانند گزارش های سالانه، گزارش های زیست محیطی، صورت های سرمایه فکری، آگهی های عرضه اولیه سهام و گزارش های مسئولیت اجتماعی شرکت ها به این درخواست ها پاسخ داده اند (آنتونیو سالوی، ۲۰۲۲)

۲. مبانی نظری

۲.۱ منابع انسانی:

هرسازمانی، بزرگ یا کوچک، از هر گونه سرمایه ای برای عملیاتی کردن تجارت استفاده می کند. سرمایه شامل پول نقد، اشیا با ارزش و همچنین افرادی است که به منظور کسب درآمد برای یک تجارت و پیشبرد اهداف آن استفاده میشود. منابع انسانی برای توصیف افرادی که در یک شرکت یا سازمان کار می کنند و همچنین توصیف بخشی که مسئولیت مدیریت کلیه امور مربوط به کارمندان است استفاده می شود. با توجه به گسترش رقابت بین شرکت ها و پی بردن موسسات به اهمیت منابع انسانی به عنوان عامل استراتژیک سازمانها و نیاز مدیریت به اطلاعات برای تصمیم گیری، تعیین ارزش این منبع، سالهاست که مورد توجه قرار گرفته است. (کریم نژاد، ۱۴۰۱)

از آنجا که موفقیت سازمان ها در گرو استفاده موثر از منابع انسانی است، براین اساس تعیین میزان ارزش مالی منابع انسانی فعال در سازمان، همواره یکی از دغدغه های مدیران سازمان ها بوده است. خصوصا در سازمان هایی که براساس تخصص و نوآوری های افراد دانشی، محصول و مدل های کسب و کار آتی توسعه پیدا میکنند و نقش دانش و سرمایه های دانشی در آنها بیشتر است. محاسبه ارزش منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. با این وجود به رغم آنکه بیشتر مدیران اطلاعات گسترده ای درباره منابع مادی و مالی خود دارند، ولی درمورد منابع انسانی و ارزش اقتصادی نیروها، اطلاعاتی در اختیار ندارند. (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع، مهارت های اساسی برای کسب مزایای رقابتی یک شرکت باید از توسعه داخلی خود شرکت به دست آید، در حالی که فناوری عمومی را می توان از طریق عملیات برون سپاری به دست آورد. در میان مهارت های اساسی برای کسب مزیت رقابتی، سرمایه انسانی (HC) از اهمیت ویژه ای برخوردار است و بنابراین شایسته توجه و سرمایه گذاری توسط شرکت ها است. در واقع، این سرمایه، نقطه اتکای سایر ارزش های ناملموس است، زیرا در غیاب سرمایه انسانی (HC)، ایجاد ارزش امکان پذیر نیست. بنابراین، مطابق با دیدگاه مبتنی بر منابع، سرمایه انسانی باید به عنوان یک عنصر کلیدی برای رقابت پذیری شرکت ها و یکی از ارزشمندترین منابع برای کسب مزیت رقابتی و ایجاد ارزش در نظر گرفته شود. (آنتونیو سالوی، ۲۰۲۲)

۲.۲ حسابداری منابع انسانی

۲.۲.۱ تعریف حسابداری منابع انسانی:

حسابداری منابع انسانی عبارت است از معیارها و استانداردهای اندازه گیری نیروی انسانی در یک سازمان صنعتی، بازرگانی یا خدماتی با توجه به تجزیه و تحلیل کمی و کیفی این گونه سرمایه گذاری ها. به عبارت ساده تر یک موسسه صنعتی یا بازرگانی باید از ارزش سرمایه گذاری در نیروی انسانی خود آگاه باشد. همچنین بتواند در خصوص نرخ بازگشت این سرمایه گذاری اظهار نظر نماید. (نصیری، ۱۳۹۴)

حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم سیستم اطلاعات حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است. این حسابداری معیار سنجش و گزینش هزینه و ارزش نیروی انسانی به عنوان منبع اصلی هر موسسه است. (کریم نژاد، ۱۴۰۱)

حسابداری منابع انسانی شامل شناسایی و ارزیابی، منابع انسانی موسسه و گزارشگری به اشخاص ذینفع می باشد. (نصیری، ۱۳۹۴)

کمیته حسابداری منابع انسانی در انجمن حسابداری امریکا، حسابداری منابع انسانی را چنین تعریف میکند: "فرایند اندازه گیری و تشخیص اطلاعات راجع به منابع انسانی و ارتباط برقرار کردن این اطلاعات به قسمت های مورد علاقه" (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

حسابداری منابع انسانی (HRA) یک رویکرد حسابداری است که با هدف شناسایی، اندازه گیری و گزارش سرمایه گذاری یک شرکت در منابع انسانی انجام می شود. انتظار می رود اجرای HRA با ارائه تصویری جامع تر از ارزش منابع انسانی یک شرکت، کیفیت اطلاعات حسابداری را بهبود بخشد. این اطلاعات نه تنها برای مدیریت در تصمیم گیری داخلی، بلکه برای طرف های خارجی مانند سرمایه گذاران، در ارزیابی چشم انداز و عملکرد شرکت نیز مفید است. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

حسابداری منابع انسانی یک سیستم اطلاعاتی است که به مدیریت می گوید چه تغییراتی در طول زمان در منابع انسانی سازمان رخ داده است. علاوه بر آن به تصمیم گیری سهامداران، مدیریت و کنترل داخلی کمک میکند و نیز به سرمایه گذاری نیروی انسانی، هزینه های جایگزین و ارزش اقتصادی انسانها در یک سازمان می پردازد. (کریم نژاد، ۱۴۰۱)

حسابداری منابع انسانی در حوزه مدیریت دارای دو هدف عمده است:

۱. نشان دادن راه درست تفکر به مدیریت سازمان تا بدانند افراد منابع پر ارزش سازمان هستند و تصمیم گیری های پرسنلی میبایست با در نظر گرفتن ارزش و بهای تمام شده نیروی انسانی اتخاذ گردند

مهیا کردن اطلاعات لازم برای اداره موثر و کارآمد نیروی انسانی توسط مدیریت. این

۲. سیستم، اطلاعات لازم در مورد بهای تمام شده و ارزش افراد برای سازمان را آماده میکند و به نیازهای خاص سازمان پاسخ میدهد.

حسابداری منابع انسانی در واقع کاربرد مفاهیم سیستم اطلاعات حسابداری در محدوده مدیریت نیروی انسانی است. (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

۲-۲-۲ چالش های حسابداری منابع انسانی

برخی از چالش های حسابداری منابع انسانی به شرح ذیل می باشد: (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

۱. پیچیدگی الگوهای اندازه گیری حسابداری منابع انسانی

۲. نگرش و طرز برخورد مدیر در استفاده از سیستم حسابداری منابع انسانی

۳. دشواری گردآوری اطلاعات مرتب با ارزش منابع انسانی

۴. عدم آگاهی از مزایای سیستم حسابداری منابع انسانی

۵. مقاومت کارکنان سازمان

۶. هزینه بالای اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی

۷. عدم وجود یک استاندارد حسابداری در مورد حسابداری منابع انسانی

۲-۲-۳ اهداف حسابداری منابع انسانی:

به منظور حصول به اهداف ذیل بایستی حسابداری منابع انسانی جنبه های کمی و عملی پیدا کند: (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

۱. ثبت ارزش اقتصادی انسان در گزارشات مالی

۲. احتساب سرمایه گذاری یک سازمان در منابع انسانی خود

۳. افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی و ایجاد امکاناتی برای خط مشی های پرسنلی نظیر برنامه های آموزشی و توجیهی

۴. ارزیابی منابع انسانی یک سازمان از این نظر که حفظ شده، تحلیل رفته و یا توسعه یافته است.

۵. شناسایی سود غیر عملیاتی و بهره وری ایجاد شده ناشی از سرمایه گذاری در منابع انسانی

۶. محاسبه میزان ارزشی که منابع انسانی در سایر منابع مالی و فیزیکی یک سازمان ایجاد می کند.

۲-۲-۴ مزایای حسابداری منابع انسانی:

این نوع از حسابداری مزایای زیادی برای سازمان ها به همراه دارد که در ادامه به برخی از مهمترین آنها اشاره میکنیم: (جوادی فرد، ۱۴۰۵)

۱. مشخص شدن سطح دقیق بازدهی منابع انسانی در سازمان

۲. شناسایی سرمایه مورد نیاز برای اختصاص دادن به منابع سازمانی شرکت

۳. ارائه اطلاعات مهم و ضروری به افرادی که تمایل دارند در سازمان های مختلف سرمایه گذاری کنند.

۴. امکان محاسبه نسبت منابع انسانی به منابع غیر انسانی در هر سازمان

۵. کمک به مدیران سازمانها برای اتخاذ تصمیمات مهم سازمان

۶. افزایش کارایی و اثربخشی سازمان

۷. فراهم شدن امکان سنجش و اندازه گیری اثربخشی سازمان

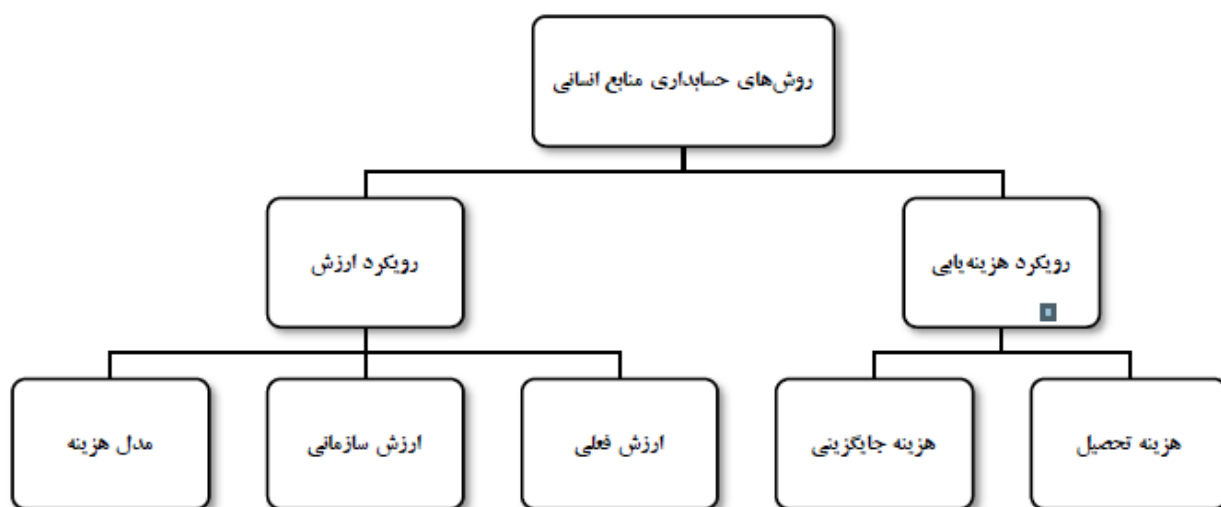
۸. امکان جذب و استخدام نیروهای بهتر و حرفه ای تر

۹. امکان طراحی برنامه های آموزش

۱۰. امکان طراحی برنامه های توسعه فردی

۲.۲_۵ روش های حسابداری منابع انسانی:

روشهای حسابداری منابع انسانی به شرح نمودار زیر است: (فهمیم و عاشوری، ۱۴۰۰)



* در رویکرد هزینه یابی دو روش ارائه شده است:

۱. روش هزینه تحصیل: در این روش سازمان ها تمام هزینه هایی که برای نیروی انسانی (مانند هزینه های آموزشی، رفاهی و سایر هزینه ها) سرمایه گذاری کرده اند استفاده میکند.

۲. رویکرد هزینه جایگزینی: منظور از هزینه جایگزینی، هزینه ای است که برای جایگزین کردن نیروی انسانی موجود با نیرویی که قادر به ارائه خدمات مشابه باشد، صرف میشود. این روش همچنین به تعیین اینکه آیا انتصاب کارکنان برای سازمان مفید است یا خیر کمک میکند.

* در رویکرد ارزش سه روش معرفی میشود:

۱. روش ارزش فعلی: روش ارزش فعلی، درآمد آینده کارمندان را تا دوره بازنشستگی برآورد کرده و معمولاً با نرخ هزینه سرمایه تنزیل مییابد.

۲. روش ارزش برای سازمان: در این روش ارزشمندترین کارمند سازمان تعیین و اندازه گیری میشود که آیا سازمان از خدمات آن کارمند منفعت خوبی کسب مینماید و در یافتن ارزش آن کارمند کمک میکند.

۳. روش مدل هزینه: این روش کارکنان را به دو گروه تقسیم میکند، گروه تصمیمگیری و گروه اجرایی. سپس هزینه واقعی متحمل شده برای هر دو گروه را مشخص میکنند و مشخص میکنند که آیا آنها برای سازمان مفید هستند یا خیر.

۲.۲_۶ سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی HRIS:

HRIS به عنوان یک روش سیستماتیک از جمع آوری، ذخیره، بازیابی، حفظ و اعتبارسنجی داده های مرتبط با منابع انسانی سازمان تعریف میشود. استفاده از HRIS در شیوه های مدیریت منابع انسانی مدرن متداول شده اند، زیرا وسیله ای برای اطمینان از اجرای بدون اشکال عملیات داخلی سازمان فراهم میکنند. ابزارهای

HRIS برای سازمانهایی که از نیروی کار بیشتری استفاده میکنند، چارچوبی را جهت دستیابی به جهش های افزایشی در کارایی و اثربخشی منابع انسانی ارائه میدهد. HRIS شامل برنامه های رایانه ای، پایگاه های داده سخت افزاری و نرم افزاری است که برای جمع آوری، ذخیره، نگهداری، بکارگیری و تحویل اطلاعات و عملکرد منابع انسانی ضروری هستند.

برخی از کارکرد های HRIS در نمودار زیر ارائه شده است: (فهمیم و عاشوری، ۱۴۰۰)



۲.۳ گزارشگری مالی:

شفافیت اطلاعات مالی را می توان دسترسی گسترده به اطلاعات مربوط و قابل اتکا در مورد عملکرد، وضعیت مالی، فرصت های سرمایه گذاری، حاکمیت و ارزش و خطر پذیری شرکت ها در اقتصاد تعریف کرده اند. شفافیت در اطلاعات مالی از یک سو به سهامداران خرد اطمینان میدهد که همواره اطلاعات قابل اتکا در مورد ارزش شرکت دریافت خواهند کرد و سهامداران عمده و مدیران در پی تضییع حقوق آنها نیستند و از سوی دیگر مدیران را برای تلاش در جهت افزایش ارزش شرکت به جای پیگیری منافع شخصی کوتاه مدت ترغیب می کند. (بهشتی و همکاران، ۱۳۹۲)

گزارش های مالی شفاف نه تنها شامل اطلاعات مالی تاریخی، بلکه شامل اطلاعات غیرمالی مرتبط با عملکرد و چشم انداز شرکت نیز می شود. پیاده سازی حسابداری منابع انسانی می تواند با افشای اطلاعات مربوط به کیفیت، شایستگی و مدیریت منابع انسانی، وسیله ای برای افزایش شفافیت گزارشگری مالی باشد. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

کیفیت گزارشگری مالی یک مشخصه مهم از سیستم حسابداری است. اطلاعات مالی باکیفیت سبب افزایش کارایی بازار سرمایه می شود و بنابراین می توان گفت سرمایه گذاران و دیگر استفاده کنندگان به چنین اطلاعاتی علاقه مند هستند. تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری نیز تلاش می کنند استانداردها را در جهت افزایش کیفیت گزارشگری مالی توسعه دهند. همچنین ارزیابی کیفیت گزارشگری مالی به استفاده کنندگان از صورت های مالی درباره قطعیت سود جاری و پیش بینی سودهای آتی کمک می کند. مطالعاتی نشان داده اند که شرکت ها می توانند از طریق افزایش گزارشگری مالی، عدم تقارن اطلاعاتی را کاهش

دهند. کیفیت گزارشگری مالی مورد علاقه کسانی است که از گزارش های مالی برای تصمیم گیری های سرمایه گذاری و انعقاد قراردادهای مختلف استفاده می کنند. علاوه بر این از دیدگاه تدوین کنندگان استاندارد، کیفیت گزارش های مالی بصورت غیرمستقیم نشان دهنده کیفیت استانداردهای گزارشگری مالی و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی باشد. (روستا و حسینی، ۱۴۰۳)

۲.۴ روش های گزارشگری منابع انسانی:

چهار روش برای انعکاس سرمایه گذاری ها در منابع انسانی در گزارش های مالی سالانه شرکت ها وجود دارد. اطلاعات مربوط به سرمایه گذاری ها در منابع انسانی را می توان در گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام، گزارش دارایی های نامشهود، صورت های مالی حسابرسی نشده، یا به شکل پیوست صورت های مالی اساسی ارائه کرد. گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام اغلب شامل اطلاعاتی درباره مخارج مربوط به منابع انسانی است که ممکن است چشم گیر یا حتی به نسبت مهم تر از مخارجی باشد، که برای دارایی های عینی (مشهود) انجام شده است. به عنوان یک اقدام اولیه در مورد نحوه عمل حسابداری دارایی های انسانی، گزارش هیات مدیره ممکن است مخارجی را به عنوان سرمایه گذاری در دارایی های انسانی گزارش دهد. برای نمونه یک شرکت ممکن است مخارج انجام شده برای آموزش کارکنان خود را جداگانه گزارش دهد. این گونه اطلاعات به سرمایه گذاران و تحلیل گران مالی کمک می کند تا میزان توجه مدیریت به توسعه ی منابع انسانی را به عنوان عامل حیاتی برای تضمین سود دهی شرکت در بلند مدت ارزیابی کنند. (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

۲.۵ اعتماد سرمایه گذار:

اقتصاد دانان معتقدند اعتماد امری عقلایی است. مردم با استفاده از اطلاعات در دسترس، پیش بینی هایشان را انجام و بر مبنای آن، انتظاراتشان از طرف مقابل را شکل می دهند و به او اعتماد می کنند. لورنز بیان می کند. در کنار مفاهیم عمومی اعتماد، اطمینان در نظام مالی بصورت کل و اعتماد بصورت اخص، برای مدیریت سرمایه گذاری از اهمیت زیادی برخوردار است زیرا ثمرات سرمایه گذاری صرفاً در افق آینده مشاهده میشود. (شریفی و همکاران، ۱۴۰۳)

اعتماد سرمایه گذار، باور سرمایه گذار به صداقت، اعتبار و چشم انداز یک شرکت است. این اعتماد از طریق کیفیت اطلاعات شرکت، شهرت مدیریت و عملکرد مالی مداوم ایجاد می شود. گزارشگری مالی با کیفیت بالا می تواند اعتماد سرمایه گذار را افزایش دهد زیرا مبنای محکمی برای تصمیمات سرمایه گذاری فراهم می کند.

سرمایه گذاران تمایل دارند به شرکت هایی که اصول شفافیت و پاسخگویی را در گزارشگری مالی خود اجرا می کنند، اعتماد بیشتری داشته باشند. افزایش شفافیت می تواند ریسک درک شده نسبت به یک شرکت را کاهش دهد. بنابراین سرمایه گذاران را به سرمایه گذاری سرمایه خود برای بلندمدت تشویق می کند. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

۲.۶ تأثیر حسابداری منابع انسانی بر شفافیت گزارشگری مالی:

صورت های مالی شرکت ها به دلیل ناتوانی در ثبت اطلاعات در مورد دارایی های نامشهود، نمی توانند به طور کافی اطلاعات مربوط به سرمایه انسانی را ارائه دهند در واقع، اصول حسابداری پذیرفته شده عمومی، شناسایی دارایی های نامشهود در صورت های مالی را الزامی نمی دانند. به همین دلیل، در طول چند دهه گذشته، سرمایه گذاران، تحلیلگران مالی و سایر ذینفعان به طور فزاینده ای بر افشای داوطلبانه اطلاعات دارایی های نامشهود توسط شرکت ها اصرار داشته اند تا بتوانند به طور دقیق در مورد ارزش و عملکرد یک شرکت قضاوت کنند. شرکت ها با ارائه اطلاعات در مورد دارایی های نامشهود خود، به ویژه سرمایه فکری، در اسنادی مانند گزارش های سالانه، گزارش های زیست محیطی، صورت های سرمایه فکری، آگهی های عرضه اولیه سهام و گزارش های مسئولیت اجتماعی شرکت ها به این درخواست ها پاسخ داده اند. (آنتونیو سالوی، ۲۰۲۲)

اعتقاد بر این است که اجرای حسابداری منابع انسانی با ارائه اطلاعات اضافی در مورد دارایی های نامشهود یک شرکت، شفافیت گزارشگری مالی را افزایش می دهد. اطلاعات مربوط به سرمایه گذاری و مدیریت منابع انسانی می تواند تصویر جامع تری از وضعیت و پتانسیل یک شرکت ارائه دهد. این موضوع با تحقیقات لو و شوارتز (۱۹۷۱) همسو است که بیان می کنند افشای ارزش منابع انسانی می تواند مربوط بودن گزارش های مالی را افزایش دهد. با افشای حسابداری منابع انسانی، گزارش های مالی نه تنها بر دارایی های فیزیکی و مالی تمرکز می کنند، بلکه نقاط قوت داخلی شرکت را که از کیفیت منابع انسانی آن ناشی می شود، نیز منعکس می کنند. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

۲.۷ تأثیر حسابداری منابع انسانی بر اعتماد سرمایه گذاران:

سهامداران فعلی و بالقوه یک شرکت از دیر باز به دستیابی به اطلاعاتی در مورد منابع انسانی شرکت به عنوان دارایی های یک سازمان علاقه منداند. به علاوه آنان می خواهند در مورد سرمایه گذاری یک شرکت در منابع انسانی اطلاعاتی بدست آورند. این اطلاعات در تصمیم گیری های مربوط به تحصیل، نگهداری یا فروش و واگذاری سهام به آنها کمک خواهد کرد. (علی خانی و حسنلو، ۱۳۹۵)

حسابداری منابع انسانی همچنین با بهبود کیفیت و جامعیت اطلاعات ارائه شده توسط شرکت ها، بر اعتماد سرمایه گذاران تأثیر می گذارد. اطلاعات مربوط به منابع انسانی می تواند سیگنال مثبتی برای سرمایه گذاران در مورد توانایی شرکت در ایجاد ارزش بلندمدت باشد. طبق نظریه سیگنال دهی، شرکت هایی که اطلاعات بیشتری افشا می کنند، معمولاً توسط سرمایه گذاران شفاف تر و معتبر تر تلقی می شوند. بنابراین، انتظار می رود اجرای حسابداری منابع انسانی اعتماد سرمایه گذاران را افزایش دهد، زیرا شرکت به عنوان شرکتی در نظر گرفته می شود که به شفافیت اطلاعات و مدیریت پایدار منابع انسانی متعهد است. (صدیقین و همکاران، ۲۰۲۶)

۲.۸ پیشینه تحقیق

۲.۸-۱ پیشینه داخلی:

۱. بهشتی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در پژوهشی با عنوان "تأثیر شفافیت اطلاعات حسابداری بر ناکارایی سرمایه گذاری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران" دریافتند که با افزایش شفافیت اطلاعات حسابداری و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی بین شرکت و سرمایه گذاران و ایجاد راهکارهایی جهت کاهش توزیع نابرابر اطلاعات بین گروه های مصرف کننده و شرکت ها این اطلاعات به صورت عمومی و کامل در اختیار همگان قرار می گیرد و در فضای شفافیت محیط اطلاعاتی امکان گزینش نادرست و تصمیمات غیر بهینه مدیران در انجام پروژه های سرمایه گذاری کاهش یافته و در نهایت کارایی سرمایه گذاری بهبود می یابد.

۲. نصیری در سال ۱۳۹۴ در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر رعایت حسابداری منابع انسانی بر کیفیت گزارشگری مالی باشگاه های ورزشی" دریافت که یک سیستم حسابداری منابع انسانی ممکن است موجب مقاومت هایی در کارکنان سازمان شود زیرا آنان این مساله را به عنوان عرصه ای برای اندازه گیری فعالیت های خود تلقی می کنند. از زاویه دیگر مشکل این است که هیئت تدوین استاندارد های حسابداری مالی، هیئت استاندارد های حسابداری مالی ایران، ارائه اطلاعات منابع انسانی را در صورتهای مالی برای موسسات و شرکتهای الزامی نکرده است. به نظر می رسد که جهت حل این مشکلها با آموزش و آگاه نمودن منابع انسانی و همچنین ملزم نمودن سازمانها و شرکتهای (با تدوین استانداردهای حسابداری منابع انسانی) به رعایت استاندارد حسابداری منابع انسانی و با استفاده از روشهای ارزیابی عنوان شده مانند نظریه مزایده بهای تمام شده تاریخی، ارزش اقتصادی (فعلی)، ارزش جایگزینی و... منابع انسانی خود را اندازه گیری و در گزارشهای حسابداری و خصوصاً در صورتهای مالی ارائه و افشاء نماییم.

۳. کریم نژاد در سال ۱۴۰۱ در پژوهشی با عنوان "بررسی حسابداری منابع انسانی بعنوان ابزار قدرتمند و با ارزش یک سازمان" دریافت که امروزه منابع انسانی تنها به تعداد کارمندان مشغول در سازمان اطلاق نمی شود، بلکه چیزی فراتر از شمارش آنها است. منابع انسانی به مجموع دانش، مهارت ها، توانایی های خلاقانه، استعدادها و نگرش های نیروی کار یک سازمان اطلاق می شود. هزینه منابع انسانی به راحتی در صورت سود و زیان انعکاس می یابد، اما معضل حسابداری از اینجا شروع می شود که ارزش منابع انسانی جایگاهی در ترازنامه نداد. مشکلی اصلی دقیقاً در جستجوی یک فرمول کاربردی برای سنجش پولی منابع انسانی و اجرای آن است. این موضوع در حالی است که علیرغم ارائه مدل های مختلف به وسیله محققان همچنان حسابداران در ارزشیابی منابع انسانی دچار مشکل هستند و آن طور که باید و شاید نمی توانند دقیقاً ارزش منابع انسانی سازمان را گزارش نمایند.

۴. علی خانی و حسنلو در سال ۱۳۹۵ در پژوهشی با عنوان "حسابداری منابع انسانی؛ ابزاری قدرتمند برای مدیریت منابع انسانی" دریافتند که حسابداری منابع انسانی به عنوان رویکردی نوین در بحث میان رشته ای میان مدیریت و حسابداری کاربردها و فواید بسیاری را برای مدیران منابع انسانی خلق میکند. خلق روشی به منظور ارزش گذاری منابع انسانی و آشکارسازی ارزش ریالی و قابل محاسبه منابع انسانی مدیران منابع انسانی را قادر میسازد بتوانند نگاهی دقیق تر و موشکافانه تر نسبت به ارزش منابع انسانی داشته باشند و لذا در کلیه فرایندهای مدیریت منابع انسانی از روش های کاراتری بهره گیرند.

۲.۸-۲ پیشینه خارجی:

۱. صدیقین و همکاران در سال ۲۰۲۶ در پژوهشی با عنوان "تأثیر حسابداری منابع انسانی بر شفافیت گزارشگری مالی و اعتماد سرمایه گذار در شرکت پی تی سیترا مدیکا سیدوارجو" دریافتند که حسابداری منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد سرمایه گذاران دارد. افزایش شفافیت گزارشگری مالی ناشی از اجرای حسابداری منابع انسانی، سیگنال مثبتی در مورد اعتبار و چشم انداز شرکت به سرمایه گذاران ارائه می دهد. همزمان،

حسابداری منابع انسانی قادر به توضیح تغییرات در شفافیت گزارشگری مالی و اعتماد سرمایه گذاران است، که نشان می دهد مدیریت و افشای منابع انسانی عوامل مهمی در بهبود کیفیت گزارشگری مالی و روابط شرکت ها با سرمایه گذاران هستند.

۲. سالوی در سال ۲۰۲۲ در پژوهشی با عنوان "پیامدهای مالی افشای سرمایه انسانی به عنوان بخشی از گزارشگری یکپارچه" دریافت که شرکت ها باید به ارائه صحیح ارتباطات موجود بین اطلاعات منابع انسانی و اطلاعات مربوط به جنبه های مالی، اجتماعی و زیست محیطی توجه کنند. این ارتباطات، عنصر کلیدی گزارشگری یکپارچه را نشان می دهند و می توانند درک فرآیندهای ایجاد ارزش را تسهیل کرده و تصمیم گیری سرمایه گذاران را بهبود بخشند. با این حال، شرکت ها باید آگاه باشند که اطلاعات منابع انسانی منتشر شده قابل اعتماد است. در واقع، در غیر این صورت، چنین اطلاعاتی می تواند به طور بالقوه برای شرکت ها و فعالان بازار سرمایه مضر باشد. در این راستا، آنها می توانند تأیید شخص ثالثی را انتخاب کنند که قادر به تضمین اعتبار اطلاعات منتشر شده باشد.

۳. نتیجه گیری

در دنیای امروز که هر سازمان و شرکتی به دنبال دستیابی به بالاترین سطح سودآوری و رشد و ارتقا می باشد، توجه به عواملی که موجب برتری نسبت به رقبا می شود، بسیار حائز اهمیت است. پیدا کردن مزیت های رقابتی که بتواند شرکت را از سایرین بالاتر نگه ندارد، در سازمان های مختلف متفاوت است. سازمان ها و موسساتی که برای بقا و پیشرفت خود نیازمند سرمایه گذاران هستند، تلاش های زیادی را برای جلب اعتماد آنان انجام می دهند تا بتوانند آنها را در دستیابی به اهداف خود، جذب و حفظ کنند. از مهمترین تلاش های آنان، انتشار اطلاعات دقیق و درست درخصوص وضعیت کنونی و چشم انداز و آینده شرکت است. گزارشات مالی مهمترین و کامل ترین مرجعی است که میتوان از طریق آن، به همه آنچه که در شرکت اتفاق می افتد، آگاه شد. در این گزارشات، دارایی ها، بدهی ها، ترکیب سرمایه، سودآوری و جریان نقدینگی شرکت بررسی میشود اما آنچه که معمولاً به آن اهمیت زیادی داده نمیشود، سرمایه انسانی شرکت و تأثیر آن به عملکرد شرکت است. منابع انسانی به عنوان یک دارایی نامشهود و در حقیقت نیروی پیشران و شالوده اصلی سازمان است که توجه به آن، بصورت مستقیم بر نتیجه فعالیت سازمان اثر می گذارد. اگر شرکت را مانند یک خودرو در نظر بگیریم که هدف آن رسیدن به مقصد است، منابع انسانی در واقع مانند سوخت خودرو است که بدون آن هیچ یک از قسمت های خودرو کارایی نخواهند داشت.

نظر به اینکه گروه های مختلفی از داخل و خارج سازمان مانند ذینفعان، مدیران، سرمایه گذاران، سازمان های دولتی و .. اطلاعات گزارشات مالی را مطالعه میکنند، میتوان با وارد کردن اطلاعات حسابداری منابع انسانی به گزارشات مالی، میزان شفافیت آنها را تا حد زیادی افزایش داد و گزارشات را قابل اعتماد تر نمود.

حسابداران منابع انسانی، با جمع آوری، طبقه بندی و ارائه اطلاعات درخصوص هزینه های کارکنان مانند حقوق، آموزش و جذب و... تصویر کاملی از نیروی انسانی شرکت منتشر میکند که این اطلاعات برای سرمایه گذاران خارج از سازمان حاوی نکات مهمی است. سرمایه گذاران در کنار اطلاعات مالی، به سایر اطلاعاتی در خصوص ریز جزئیات شرکت نیاز دارند تا بتوانند تصمیم های خود را با اطمینان بیشتری بگیرند. شرکت هایی که در کنار گزارشات مالی، درخصوص کارکنان خود اطلاعاتی را منتشر میکنند، به خوانندگان این اطمینان را می دهند که شرکت هیچ مورد پنهان و ناگفته ای ندارد و هرکس که قصد سرمایه گذاری در شرکت را دارد، با قاطعیت تصمیم بگیرد. سرمایه گذاران شرکت های مختلف را بررسی میکنند و اطلاعات منتشر شده توسط آنها را بایکدیگر مقایسه میکنند. در این مقایسه، هر شرکتی که داده های درست تر، کامل تر و نزدیک تر به واقعیت داشته باشد، نسبت به رقبا برتری پیدا کرده و سرمایه گذار را به سمت خود جذب میکند. این روند، به تدریج برتری سرمایه ای برای شرکت ایجاد میکند و آنرا از رقبا متمایز مینماید.

یکی از مشکلاتی که در مسیر کار حسابداری بخش منابع انسانی وجود دارد، نبود استانداردهای مخصوص به این بخش از سازمان است. حسابداران برای آن که بتوانند منابع انسانی را در قالب اعداد و ارقام درآوند تا قابلیت گزارشگری و مقایسه داشته باشد، به استاندارد های تدوین شده و رویه

های ثابتی احتیاج دارند که برای ذینفعان داخلی و خارجی قابل فهم باشد. متأسفانه هنوز استاندارد مشخص و رویه ثابتی برای انتشار اطلاعات درخصوص منابع انسانی تهیه و تدوین نشده و حسابداران به ناچار با اصولی که خودشان ایجاد کرده اند، اطلاعات را نشر میدهند. باتوجه به نقش ویژه ای که حسابداری منابع انسانی در چند سال گذشته پیدا کرده، امیدواریم با تهیه و ارائه اصول و رویه های ثابت و منطقی، این خلأ جبران گردد و حسابداری منابع انسانی مانند دیگر موضوعات حسابداری، جایگاه خود را پیدا کند.

۴. منابع

۴.۱ منابع داخلی:

۱. روستا، افسانه و حسینی، سیده عاطفه. (۱۴۰۳)، تأثیر کیفیت حسابداری بر کیفیت گزارشگری مالی با تأکید بر مالکیت نهادی در بانک های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه رویکرد های پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال هشتم، شماره ۹۳، تابستان ۱۴۰۳، ص ۷۵-۸۸
۲. اکبری، مرضیه؛ خمر، عزت؛ فیروزی، عفت؛ نوری، مژگان. (۱۴۰۴)، حسابداری و تأثیر آن بر اعتماد سرمایه گذاران. مجله یافته های علوم تربیتی و آموزشی
۳. بادآورنهدی، یونس؛ قادری، صلاح الدین؛ بهشتی نهدی، رضا. (۱۳۹۲)، تأثیر شفافیت اطلاعات حسابداری بر ناکارایی سرمایه گذاری در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه پژوهش ها و سیاست های اقتصادی، سال بیست و یکم، شماره ۶۸، زمستان ۱۳۹۲، ص ۶۵-۸۲
۴. جوادی فرد، فاطمه. (۱۴۰۵)، حسابداری منابع انسانی چیست و چرا برای سازمان ها اهمیت دارد؟ چارگون
۵. کریم نژاد، ملیکا. (۱۴۰۱)، بررسی حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزار قدرتمند و با ارزش یک سازمان. فصلنامه رویکرد های پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال ششم، شماره ۸۴، بهار ۱۴۰۱، ص ۱۴۳-۱۵۵
۶. نصیری، محمد. (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر رعایت حسابداری منابع انسانی بر کیفیت گزارشگری مالی باشگاه های ورزشی. شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، استان مازندران، ساری، ۳۰ خرداد ۱۳۹۴
۷. شریفی، یاسر؛ توحیدی، محمد؛ حامدی، میثم. (۱۴۰۳)، شناسایی و اولویت بندی راهکارهای بازاریابی اعتماد سرمایه گذاران به بازار سرمایه جمهوری اسلامی ایران. مدیریت دارایی و تأمین مالی، سال دوازدهم، شماره سوم، شماره پیاپی (۴۶)، پاییز ۱۴۰۳، ص ۴۱-۶۰
۸. علی خانی، مهسا و حسنلو، وحید. (۱۳۹۵)، حسابداری منابع انسانی؛ ابزاری قدرتمند برای مدیریت منابع انسانی. کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی در ابتدای قرن سوم.
۹. سیدنژاد فهیم، سید رضا و عاشوری فیشمی، زهرا. (۱۴۰۰)، رابطه مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی. نهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۹ اسفند ۱۴۰۰.

۴.۲ منابع خارجی:

۱. Antonio, S. Nicola, R. Felice, P and Filippo, V. (۲۰۲۲). Financial Consequences of HC disclosure
۲. Amin, S. Rizki, A. Evi, S. (۲۰۲۶). The influence of human resource accounting on financial reporting transparency and investor trust at PT Citra Medika Sidoarjo. Cibatik Journal, Volume ۵, Number ۲.

۳. Diamond, D. W., & Verrecchia, R. E. (۱۹۹۱). Disclosure, liquidity, and the cost of capital. The Journal of Finance, ۴۶(۴), ۱۳۲۵-۱۳۵۹.
۴. Eccles, R. G., & Krzus, M. P. (۲۰۱۰). One Report: Integrated Reporting for a Sustainable Strategy. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
۵. Flamholtz, E. G. (۱۹۹۱). Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications. Boston: Kluwer Academic Publishers.
۶. Ghozali, I. (۲۰۱۸). Multivariate Analysis Application with IBM SPSS ۲۵ Program. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
۷. Healy, P. M., & Palepu, K. G. (۲۰۰۱). Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: A review of the empirical disclosure literature. Journal of Accounting and Economics, ۳۱(۱-۳), ۴۰۵-۴۴۰.
۸. Indonesian Institute of Accountants. (۲۰۱۸). Financial Accounting Standards. Jakarta: Salemba Empat.
۹. Ev, B., & Schwartz, A. (۱۹۷۱). On the use of the economic concept of human capital in financial statements. The Accounting Review, ۴۶(۱), ۱۰۳-۱۱۲
۱۰. Spence, M. (۱۹۷۳). Job market signaling. The Quarterly Journal of Economics, ۸۷(۳), ۳۵۵-۳۷۴.
۱۱. Sugiyono. (۲۰۱۹). Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: Alfabeta.