



## حسابداری منابع انسانی: مروری بر ادبیات و نظریه های مربوط

افسانه نظری<sup>a</sup>

<sup>a</sup> 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"



[8]. علیرغم ادامه مناقشه و عدم مقبولیت عمومی در میان حسابداران، "رشد رو به رشدی به سمت اندازه گیری و گزارش دارایی های انسانی در گزارش های سالانه شرکت" وجود دارد [9]. به گفته [10]، افزایش جهانی شدن نیز نقش مهمی در محبوبیت فزاینده حسابداری منابع انسانی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه ایفا کرده است [11].

جامعه صنعتی مدرن که بر پایه مدیریت سرمایه داری منابع بنا شده است، ریشه در آن تغییرات فکری و فرهنگی دارد که از تحولات علمی قرن ۱۷ و ۱۸ و به ویژه در استفاده از روش علمی به عنوان وسیله ای برای پیشرفت دانش ناشی می شود. با این حال، این قرن بیست و یکم است که به دلیل «آگاهی از اهمیت مدیریت کارآمد منابع انسانی و تأثیر تصمیمات مدیریتی بر استفاده مؤثر از این منابع، منجر به کشف دیگری شد، یعنی عدم وجود روشی برای حسابداری منابع انسانی» به آن اعتبار داده شده است [2]. به عقیده برخی نظریه پردازان، منابع انسانی به درستی ارزیابی نمی شوند، زیرا سازمان ها دستمزد را سرمایه گذاری واقعی در صلاحیت و ارتقای کارکنان می دانند. علاوه بر این، منابع انسانی به جای سرمایه گذاری در مهم ترین دارایی یک شرکت - سرمایه انسانی، یک هزینه در نظر گرفته می شود. حسابداری منابع انسانی بخشی مستقیم از حسابداری اجتماعی است و هدف آن ارائه اطلاعات در مورد ارزیابی سرمایه انسانی است. یکی از مؤلفه های حیاتی برای دستیابی به موفقیت سازمانی، یک فرآیند سازمان یافته و به خوبی تعریف شده برای توسعه منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی عامل مهمی برای عملکرد و پایداری سازمان است. این شامل "برنامه ریزی سازمانی، روش های هماهنگی و اقدامات اتخاذ شده در یک عملیات برای نگهداری دارایی ها، آزمایش دقت و قابلیت اطمینان داده های حسابداری، کارایی عملیاتی و تشویق به انطباق با مفاد سیاست های مدیریتی" است. اگرچه «منابع انسانی عنصر اصلی کل هزینه های عملیاتی را تشکیل می دهند و توانایی مدیریت برای کنترل این هزینه ها برای دستیابی به موفقیت بلندمدت تجاری حیاتی است»، فقدان الزامات نظارتی برای گزارش ارزش منابع انسانی در گزارش های سالانه سازمانی همچنان اهمیت رابطه آن را نسبت به کارایی سرمایه انسانی و عملکرد شرکت تضعیف می کند لذا، از آنجایی که حسابداری منابع انسانی به شناخت داده های مربوط به هزینه و ارزش منابع انسانی سازمان کمک می کند و به قرار دادن فرد مناسب در مکان مناسب برای خروجی مدیریتی بهتر کمک می کند، این پژوهش با هدف مروری بر ادبیات مربوط به حسابداری منابع انسانی انجام شده است.

## ۲. چهارچوب نظری

شرکت ها برای دستیابی به بهترین عملکرد خود به کارکنان شایسته و متعهد متکی هستند، با این حال سهم آنها در عملکرد در نتیجه در یک جمله متزلزل بیان شده در بیانیه رئیس هیئت مدیره در اکثر گزارش های سالانه به حداقل می رسد [12]. به همین دلیل است که گزارش های سالانه اکثر شرکت ها اشاره می کنند که بزرگترین دارایی آنها نیروی کار آنها است [13]. گزارش سالانه بسیاری از مؤسسات نشان می دهد که دارایی های اصلی آنها کارگران هستند، اما در دفاتر به این ترتیب رفتار نمی شوند، بلکه تمام پولی که برای منابع انسانی در سازمان صرف می شود به عنوان هزینه شناسایی می گردد [14]. به گفته [15]، به دلیل اینکه کارمندان قادر به انجام حداکثر تلاش در کار خود نیستند، مشخص شد که باعث بهره وری ضعیف می شوند [1]. از این رو بسیاری از سازمان ها آشکارا اهمیت بالای «افراد» - کارکنان - برای موفقیت سازمان را تصدیق می کنند. با این حال، این تصدیق در زمینه سرمایه گذاری های قابل توجهی که آنها در منابع انسانی انجام می دهند صورت می گیرد [16].

هزینه های هنگفتی برای استخدام، آموزش و حفظ کارمندان بسیار ماهر اختصاص می یابد. این مخارج معمولاً در صورت درآمد و هزینه ظاهر می شوند که صورت سود و زیان نیز نامیده می شود [17]. روش های حسابداری سنتی همچنین ارزش استهلاک دارایی هایی را که کارکنان استفاده می کنند یا در سازمان خرج می کنند، نشان می دهد. با این حال، شیوه های سنتی نمی توانند ارزش واقعی منابع انسانی شاغل در سازمان را به دست آورند. رفتار حسابداری منابع انسانی، همانطور که توسط [18] پیشنهاد شده است، کاملاً در تضاد با رفتار مرسوم با منابع انسانی است؛ در روش حسابداری منابع انسانی، منابع انسانی به عنوان دارایی در ترازنامه تلقی می شود [19]. افشای ارزش منابع انسانی در ترازنامه به ارتقای کیفیت صورت های مالی کمک می کند زیرا افشای اطلاعات، دید جامع تری از سلامت مالی سازمان ارائه می دهد. استدلال های زیادی در مورد ارزش و اعتبار حسابداری منابع انسانی ارائه شده است، زیرا این انحراف از گزارشگری اصول عمومی پذیرفته شده حسابداری است [20].

مهم است که به یاد داشته باشید که اساسی ترین اصول حسابداری مبتنی بر یک پارادایم صنعتی است که بالاترین ارزش های یک سازمان را بر روی کارخانه فیزیکی، دارایی، تجهیزات و سایر دارایی های مشهود قرار می دهد که برای ایجاد درآمد استفاده می شوند. با این حال، به همان اندازه مهم است که ادعان گردد که اقتصاد امروز یک اقتصاد مبتنی بر دانش است که با ایجاد برتری سازمانی و مزیت رقابتی هدایت می شود. در سال های اخیر، هیئت استانداردهای حسابداری مالی علاقه فزاینده ای به گزارش دارایی های نامشهود مانند منابع انسانی و سرقفلی در ترازنامه نشان داده است [21]. محققان



استدلال کرده‌اند که مؤثرترین و معنادارترین راه برای یک سازمان برای به تصویر کشیدن ارزش منابع انسانی، به عنوان دارایی در ترازنامه است. اگرچه این مفهوم شامل چالش‌هایی است، یافته‌های تحقیق [14] رابطه مثبتی بین حسابداری منابع انسانی و سودآوری نشان داد. علاوه بر این، رویه‌های حسابداری سنتی همواره منابع انسانی را به عنوان "جزء داخلی از سرفصلی" در نظر گرفته‌اند. این جزء از ترکیبات تجاری حاصل می‌شود و به ارزش بازار منصفانه ثبت می‌شود و در ترازنامه سازمان خریداری کننده گزارش می‌شود [2].

بنابراین یکی از بزرگترین چالش‌های حسابداری منابع انسانی فقدان استاندارد قابل قبولی برای سنجش ارزش منابع انسانی بوده است. چالش دیگر عدم وجود استانداردهای صنعتی است که نیاز به حسابداری منابع انسانی داشته باشد. بنابراین، اکثر سازمان‌هایی که در فعالیت‌های حسابداری منابع انسانی شرکت می‌کنند، این کار را داوطلبانه انجام می‌دهند و نتایج را در گزارش‌های غیر از اصول حسابداری پذیرفته عمومی به اعضای هیئت مدیره، سهامداران و سایر تصمیم‌گیرندگان گزارش می‌دهند. به عنوان یک راه حل ممکن، [22] پیشنهاد کردند که ارزش نیروی انسانی به عنوان یک دارایی باید برابر با مازاد ارزش فعلی خالص یک شرکت با کارکنان موجود نسبت به مازاد ارزش فعلی خالص همان شرکت باشد که با فرض داشتن کارکنان با کیفیت متوسط محاسبه می‌شود. در طول سال‌ها، بسیاری از محققان تلاش کرده‌اند تا مدل‌های قابل قبولی برای سنجش ارزش منابع انسانی ایجاد کنند. بسیاری از حامیان حسابداری منابع انسانی امیدوارند که زمانی که مدلی به اندازه کافی قابل اعتماد و قوی برای مقاومت در برابر سخت‌گیری‌ها و انتقادات شیوه‌های سنتی حسابداری ثابت شود، تغییراتی در استانداردهای حرفه‌ای رخ خواهد داد که نیازمند گزارش حسابداری منابع انسانی است [24].

[25] بیان کردند که درک این موضوع که حسابداری منابع انسانی یک مفهوم نسبتاً تازه است، با این حال فرآیند توسعه بسیار مهم در زمینه حسابداری، قابل توجه است. برخی از محققان موافق هستند که پذیرش آن در نتیجه پاسخ به سوالات دشوار ناشی از عملکرد موجود است، که معتقدند منابع سرمایه انسانی در فرآیند تولید بسیار مهم است. بنابراین، همانطور که توسط [26] بیان شد، علیرغم حرکت آشکار در واقعیت بازار، حساب مدیریتی ابزار کافی برای اندازه‌گیری ارزش سرمایه انسانی را ارائه نکرده است. دیدگاه حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری از حسابداری است که با چنین اقداماتی مرتبط است. [27] بیان می‌کند که در آینده "اقتصاد دانش"، سیاست‌گذاران در دولت، مسئولین منابع انسانی، حسابداران مالی و همچنین مدیران در حال ارائه راه‌ها و ایده‌هایی برای ارزیابی دقیق و همچنین ثبت دارایی‌های دانش به دست آمده از طریق مهارت‌ها، آموزش و تحصیل هستند. موضع میلر این است که از منظر رویه حسابداری، استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی سرمایه‌های منابع انسانی جدید و رویه‌های تصمیم‌گیری از نظر اقتصادی امکان‌پذیر و عملی است. این امر مستلزم حسابداری منابع سرمایه انسانی است. بنابراین حسابداری منابع انسانی کاربرد روش‌ها و رویه‌های حسابداری در مدیریت منابع انسانی است و همچنین می‌تواند به عنوان ابزاری برای ارزیابی، کنترل، برآورد و ارزیابی اطلاعات منابع انسانی برای هر سازمان تلقی شود [28].

## ۲-۱. ادبیات پژوهشی

شیوه‌های حسابداری منابع انسانی موج جدیدی را در زمینه شیوه‌های حسابداری در سراسر جهان ایجاد کرده است. سناریوی جهانی این شیوه‌ها منجر به درک اهمیت آن در مدیریت عملکرد و هزینه‌های مرتبط با منابع انسانی به طور بسیار موثر و کارآمد می‌شود. اقتصاد کشورهای در حال توسعه سریع شاهد چنین رویه‌ای در ایجاد ارزش بیشتر برای منابع انسانی به عنوان دارایی سازمان بوده است و بسیاری از مطالعات جهانی بر میزان تاثیرگذاری و اهمیت آن در حیات یک بنگاه اقتصادی تاکید دارند [11]. [29] در مورد حسابداری منابع انسانی به عنوان مقدار پولی که برای هر کارمند خرج می‌شود و ارزشی که تولید می‌کند صحبت می‌کند. حسابداری منابع سازمان‌هایی که سودآوری و بهره‌وری آنها به شدت به دارایی‌های نامشهود وابسته است. حسابداری منابع انسانی نقش مهمی در قرار دادن فرد مناسب در موقعیت مناسب ایفا می‌کند. همچنین داده‌های ارزشمندی در مورد هزینه و ارزش منابع انسانی ارائه می‌دهد. این نقاط قوت و ضعف منابع انسانی را نشان می‌دهد که شرکت می‌تواند روی آنها کار کند.

[30] کار تحقیقاتی در مورد هزینه‌های نیروی کار، فرآیند طبقه‌بندی، بودجه‌بندی و ارتباط هزینه‌های نیروی کار و سرمایه‌گذاری‌های انجام شده توسط یک سازمان است. این شامل هزینه‌های نیروی کار است که در حال حاضر در محاسبه و عملیات حسابداری لحاظ نشده است. هدف اصلی حسابداری منابع انسانی تخمین و پیش‌بینی ارزش سرمایه انسانی و ارزشی است که ایجاد می‌کند. زیرا اموال، ماشین‌آلات و تجهیزات، زمین و ساختمان‌ها ارزش‌گذاری و در دفاتر ثبت می‌شوند. منابع انسانی نیز باید محاسبه، ثبت و در صورت‌های مالی افشا شود تا تصویر واقعی صورت‌های مالی نشان داده شود. در وایت پیپر آمده است که موفقیت یک سازمان کاملاً به مدیریت و استفاده بهینه از استعداد آن بستگی دارد. علاوه بر این، مؤسسه حسابداران خبره هند استانداردهای حسابداری



را برای گزارش منابع انسانی سازمان ارائه نمی کند. با این حال، بسیاری از شرکت های هندی این واقعیت را می پذیرند که از حسابداری پرسنل حمایت می کنند و به طور داوطلبانه منابع خود را در صورت های مالی توسعه و افشا می کنند.

[31] توضیح می دهد که حسابداری منابع انسانی نتیجه تحقیقات بسیاری در زمینه های حسابداری و مالی است. منابع انسانی دارای است که اگر به درستی به کار گرفته شود و توسعه یابد، ارزش آن در طول زمان افزایش می یابد. حسابداری برای مدیریت و پرسنل شرکت به عنوان سرمایه انسانی که مزایای آینده را ارائه می دهد به عنوان حسابداری منابع انسانی شناخته می شود. این مشاهدات بر اساس چهار شرکتی بود که در بورس اوراق بهادار بمبئی فهرست شده بودند تا تأثیر شرکت های هندی بر حسابداری منابع انسانی را بیابند. آنها از رویکرد حسابداری منابع انسانی استفاده کرده اند، که در آن مخارج منابع انسانی به عنوان دارایی در ترازنامه نشان داده می شود، برخلاف رویه معمول حسابداری که هزینه های منابع انسانی را به عنوان هزینه هایی در صورت سود و زیان در نظر می گیرد که سود را کاهش می دهد. داده های ۸ ساله برای ۲ بخش دولتی و ۲ بخش خصوصی برای آزمایش حسابداری منابع انسانی طول کشیده است و یافته های رگرسیون نشان می دهد که ارزش منابع انسانی شرکت با ارزش خالص و سود خالص پیش بینی می شود. [32] منابع انسانی شرکت را مورد بررسی قرار دادند که مفیدترین دارایی آن است. بدون آنها، دیگر متغیرهای تولید نمی توانند به کار گرفته شوند. حسابداری منابع انسانی می تواند یک رشته نسبتاً جدید حسابداری باشد. بیش از نیم قرن است که در همه جای کره زمین انجام می شود. از یک سو، اقتصاد و تجارت به سمت مدرن شدن پیش می رود و از سوی دیگر، بسیاری از کسب و کارها به شناسایی و ارزش گذاری منابع انسانی به عنوان دارایی روی آورده اند.

## ۲-۲. نظریه های حسابداری منابع انسانی

بسیاری از نظریه ها برای حمایت از مطالعات حسابداری منابع انسانی استفاده می شود. برخی از این نظریه ها در زیر برجسته می شوند:

### نظریه سرمایه انسانی

نظریه سرمایه انسانی به معنای کل موجودی تخصص، درک، و ویژگی های اجتماعی و فردی است که در توانایی تولید یک ارزش مقرون به صرفه ذاتی و قابل سنجش است. این نظریه انسان ها و همچنین هر فرد را به عنوان یک واحد اقتصادی می بیند که به عنوان اقتصاد خود ایستاده است. کارکرد سرمایه منابع انسانی به طور گسترده در تعاملات اقتصادی، بررسی خروجی، توسعه، استراتژی و یادگیری مورد مطالعه قرار گرفته است. ایده اصلی نظریه سرمایه منابع انسانی بر این فرض متمرکز است که سرمایه گذاری در افراد می تواند از نظر اقتصادی با تکیه بر ارزشی که آنها می توانند از نظر اقتصادی به جامعه کمک کنند محاسبه شود. سرمایه منابع انسانی به ندرت به انواع مختلفی تقسیم می شود. به عنوان مثال می توان به سرمایه های آموزشی، اجتماعی، پولی و مجازی اشاره کرد. سرمایه منابع انسانی در انواع مختلفی ایجاد شده است. سرمایه منابع انسانی معمولاً با قابلیت اجرای کاری که منجر به ارزش اقتصادی می شود محاسبه می شود. آموزش در حین کار، تحصیل و همچنین استعدادهای بادوام، راه هایی هستند که افراد توانایی خود را برای کسب مهارت های بیشتر و جذب دستمزدهای بالا بهبود می بخشند. سرمایه های اجتماعی و فرهنگی انجمن ها و تأثیراتی هستند که مردم به عموم مردم می دهند. اگرچه محاسبه سرمایه اجتماعی، فرهنگی و نمادین پیچیده است، درک واقعیت و همچنین ارزش آنها همچنان مهم است. همه انواع سرمایه انسانی قابل توجه است و ترکیبی از آنها سرمایه کامل منابع انسانی را ایجاد می کند. مفروضات نظریه سرمایه منابع انسانی حول شخصیت غیرقابل برآورد انواع مختلف آن می چرخد. سرمایه اقتصادی را می توان با توانایی آن در ایجاد درآمد محاسبه کرد، با این وجود، هزینه قابل توجهی برای سرمایه منابع انسانی وجود دارد که همیشه قابل محاسبه نیست. ثانیاً، سرمایه منابع انسانی ممکن است همیشه حفظ شود و به طور کامل مورد استفاده قرار نگیرد و مشاهده و مطالعه مداوم آن را دشوار کند [28]. توانایی نظریه سرمایه انسانی برای کمک به دانشگاهیان و سیاستگذاران در ارزیابی ارتباط بین آموزش و پرورش به عنوان ورودی و دستاوردهای اقتصادی و اجتماعی به عنوان خروجی یکی از نقاط قوت کلیدی آن است [33]. یکی از مزایای نظریه سرمایه انسانی این است که به سیاستگذاران چشم اندازی ارزشمندی می دهد تا ببینند چگونه می توانند انگیزه هایی برای افراد ایجاد کنند تا در آموزش خودشان مشارکت کنند. نظریه سرمایه انسانی ممکن است برای تعیین زمان ها و مقادیر ایده آل برای سرمایه گذاری در آموزش در سطح فردی و اجتماعی و همچنین بهترین انواع (کیفیت) سرمایه گذاری برای انجام اعمال شود [34]. نظریه سرمایه انسانی این اشکال را دارد که فرض می کند آموزش بهره وری محیط کار را افزایش می دهد و منجر به درآمدهای فردی بیشتر می شود، اما بینشی در مورد مکانیسم هایی که آموزش و پرورش توسط آنها به دستمزد بالاتر تبدیل می شوند، ارائه نمی دهد [1].

نظریه ارزش افزوده اقتصادی



استوارت در سال ۱۹۸۹ این نظریه و مدل را به عنوان اساسی ترین مبنای ارزیابی عملکرد معرفی کرد. بهره بر اساس ارزش افزوده اقتصادی و پس از حذف کل هزینه ها و سرمایه محاسبه می شود. اگرچه این نظریه یک مفهوم خیلی قدیمی نیست، اما منبع نظری قدیمی است. انتظار می رود شرکت ها از هزینه سرمایه لذت ببرند، که برای مدت طولانی مورد توجه اقتصاددانان بوده است. برای سال ها، اقتصاددانان برجسته ای مانند مارشال تأیید کردند که رقمی که به عنوان سود شناخته می شود، نشان دهنده هزینه ای برای برتری در خدمات است و معمولاً سودآور نیست. در جایی که شرکت نتواند مقادیر کافی از هزینه سرمایه تولید کند، زبان متحمل می شود. در طول قرن بیستم، این نظریه با عناوین دیگری ارائه شد که از جمله آنها می توان به سود باقیمانده اشاره کرد. سود باقیمانده حاشیه درآمد هزینه های عملیاتی و سرمایه ای است. از آنجایی که در محاسبه سود باقیمانده تعدیل صورت نخواهد گرفت. همانطور که در کانگ و همکاران ذکر شد، ارزش افزوده اقتصادی برای اولین بار در سال ۱۹۶۵ رسماً آورده شد و سود باقیمانده نامیده شد. پس از معرفی سود باقیمانده، بسیاری از شرکت ها عملکرد خود را با استفاده از آن ارزیابی می کنند. با این حال، برخی از محققان نظریه ارزش اقتصادی را به عنوان یک مفهوم قدیمی می بینند، همانطور که از مدت ها قبل به عنوان درآمد باقی مانده شناخته شده است [28].

### نظریه ذینفعان

نظریه ذینفعان یک نظریه مدیریتی است که به مسائل اخلاقی و اخلاقی در مدیریت کسب و کار می پردازد. این بر وابستگی متقابل تجارت و همه کسانی که در آن علاقه دارند، یعنی مشتریان، کارمندان، تامین کنندگان، سرمایه گذاران و جامعه تأکید می کند. کسب و کار بیشتر تلاش می کند تا به نیازهای سهامداران، نه فقط سهامداران، خدمت کند. از آنجا که افزایش ثروت سهامداران یک هدف شرکتی پایدار نیست، بسیاری از نظریه ها از زمان پیدایش آن در دهه ۱۹۸۰ به نظریه ذینفعان علاقه مند بوده اند. تعریف گسترده از ذینفعان هر شخص یا گروهی از افراد است که می تواند تحت تأثیر یک سازمان تجاری تأثیر بگذارد یا تحت تأثیر قرار بگیرد. نظریه ذینفعان نگران بحث و گفتگو است که یک تجارت مسئولیت بیشتری نسبت به این ذینفعان نسبت به سهامداران و چگونگی انجام این مسئولیت ها دارد. میلتون فریدمن اذعان کرد که تجارت باید به منافع سهامداران خدمت کند، اما این دیدگاه شدید سرمایه داری توسط طرفداران نظریه ذینفعان نادیده گرفته می شود. مدیرانی که می خواهند سازمان خود برای به حداکثر رساندن پتانسیل خود به حداکثر برسد، علایق و مطالعات ذینفعان را در مورد چگونگی تعامل شرکت ها، مدیران و ذینفعان با یکدیگر در نظر می گیرند [28].

به گفته [35]، نظریه ذینفعان بر این استدلال متمرکز شده است که یک سازمان از چندین فرد و نهادها تشکیل شده است و منافع هر یک از این احزاب برای اطمینان از عملکرد مؤثر سازمانی بسیار مهم است. علاوه بر این، تئوری ذینفعان معتقد است که اداره یک شرکت وابسته به روابط متقابل مؤثر بین کسب و کار و همه افراد مرتبط، آژانس ها، سرمایه گذاران، دولت، مؤسسات، کارکنان، اعتباردهندگان، بخش های دولتی و مشتریان از جمله سایرین است [36]. این دیدگاه ها این واقعیت را تأیید می کند که یک شرکت تجاری نقطه ارتباطی بین چندین بازیگر است که نقش های متفاوتی را ایفا می کنند، که همه آنها نشانی از ادامه حیات شرکت دارند. در حالی که چندین استدلال و رویکرد برای درک نظریه ذینفعان وجود دارد، [37]، استدلال می کنند که یک شرکت مکانی برای تجلی قدرت و منافع متفاوت است. به این ترتیب منافع یک طرف ممکن است بر اعمال طرف های دیگر تأثیر بگذارد. به عنوان مثال، منافع سرمایه گذاران یک شرکت بر ماهیت تصمیمات مدیریتی که از نظر اداره یک شرکت گرفته می شود، تأثیر می گذارد. این سناریو نیاز به درک پیامدهای علاقه هر یک از ذینفعان در اداره یک شرکت را برجسته می کند. در نتیجه استدلال های فوق، کارکنان، سرمایه گذاران و کادر مدیریت به عنوان ذینفعان کلیدی شرکت های مورد بررسی شناسایی می شوند. ارزیابی روابط متقابل این ذینفعان برای درک عملکرد کلی شرکت حیاتی می شود [35].

## ۲-۳. اهداف حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی "پیشگام در یک پروژه مشترک در دانشگاه میشیگان" بود و موضوعی در مدیریت منابع انسانی است که هم در کاربردهای تجاری و هم در تحقیقات جذاب باقی مانده است. در دوران صنعتی، دارایی های فیزیکی مهم ترین منبع در یک سازمان به شمار می رفت. با این حال، در اقتصاد مبتنی بر دانش امروزی، «یک منبع حیاتی سازمان، دارایی انسانی آن است» [38]. اگرچه حوزه حسابداری منابع انسانی با چالش های زیادی روبرو بوده است، اما «تیز واقعی به اطلاعات قابل اعتماد و کاملی وجود دارد که بتوان از آن در بهبود و ارزیابی مدیریت منابع انسانی استفاده کرد» [2]. حسابداری منابع انسانی که در ابتدا توسط رنسیس لیکرت رایج شد، چندین هدف اصلی دارد که عبارتند از:

۱. محاسبه اطلاعات مبتنی بر هزینه در مورد تهیه، افزایش، توزیع و حفظ منابع انسانی
۲. استطاعت مدیریت هیئت علمی برای مشاهده استفاده از منابع انسانی



## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در

### مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

۳. برای یافتن ارزش (یا کاهش ارزش) در منابع انسانی
۴. تکمیل مدیریت فعال و شیوه های مربیگری
۵. ایجاد مکانیسم اجتماعی تجمعی و آگاهی از قیمت منابع انسانی
۶. ارتقاء مدیریت و سیاست های منابع انسانی سالم تر
۷. حمایت از مصرف موثر نیروی انسانی. [1].

### ۲-۴. مدل های حسابداری منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی عمدتاً از شش مدل استفاده می کند که در زیر توضیح داده شده است. این مدل ها به طور گسترده توسط واحدهای تجاری برای ارزش گذاری دارایی های انسانی خود استفاده می شوند که عمدتاً بر عملکرد و مدیریت هزینه پرسنل در سازمان تمرکز دارد [11].

#### مدل لو و شوارتز

لو و شوارتز در سال ۱۹۷۱ تخمین سودهای آتی را در طول عمر باقیمانده کارمند پیشنهاد کردند و سپس سود مورد انتظار را به قیمت سرمایه تنزیل کردند تا به ارزش فعلی برسند. مفروضات این روش منطقی و علمی هستند. وقتی صحبت از در دسترس بودن داده های قابل اندازه گیری و تجزیه و تحلیل می شود، این تکنیک عملی است. هنوز هیچ راهی برای ثبت ارزش نیروی انسانی در دفاتر با استفاده از این پارادایم وجود ندارد. بر اساس این مدل ارزش نیروی انسانی به روش های زیر تعیین می شود:

۱. کارمندان بر اساس سن، تجربه و سطح مهارت به گروه هایی تقسیم می شوند.
۲. برای گروه های سنی مختلف، میانگین درآمد سالانه محاسبه می شود.
۳. کل درآمد هر گروه تا سن بازنشستگی محاسبه می شود.
۴. مجموع درآمد هر گروه تا رسیدن به سن بازنشستگی محاسبه می شود.
۵. ارزش منابع انسانی / دارایی ها نتیجه این فرآیند خواهد بود.

#### مدل اریک فلامهولتز

این مدل توسط فلامهولتز در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. این بهبودی نسبت به ارزش فعلی درآمدهای آتی است زیرا امکان یا احتمال جابجایی یک کارمند از نقشی به نقش دیگر در حرفه خود و همچنین احتمال یا احتمال ترک زودتر شرکت را در نظر می گیرد، مانند مرگ یا بازنشستگی. این مدل یک فرآیند پنج مرحله ای را برای تعیین ارزش یک فرد برای یک سازمان پیشنهاد می کند و آنها عبارتند از:

۱. پیش بینی مدت زمانی که او در شرکت می ماند، یعنی عمر خدمت پیش بینی شده.
۲. تعیین وضعیت های مربوطه، یعنی موقعیت هایی که ممکن است پر شوند و همچنین تاریخ خروج او از تجارت.
۳. اندازه گیری ارزش به دست آمده توسط یک سازمان زمانی که یک فرد موقعیت خاصی را برای مدت زمان معینی در اختیار داشته باشد.
۴. ارزیابی احتمال سکونت در هر حالت انحصاری متقابل در یک لحظه معین در آینده.
۵. ارزش فعلی منابع انسانی با تنزیل ارزش با نرخ از پیش تعیین شده محاسبه می شود.

#### مدل مورس

این مدل توسط مورس در سال ۱۹۷۳ ارائه شد و مدل سود خالص مورس نیز نامیده می شود. بر اساس این مدل ارزش فعلی منافع خالص کسب شده توسط شرکت از خدمات کارکنان خود برابر با ارزش منابع انسانی است. این استراتژی شامل مراحل زیر است:

۱. ارزش کل خدماتی که کارکنان در آینده چه به صورت فردی و چه جمعی ارائه خواهند کرد.
۲. ارزش پرداخت های مستقیم و غیرمستقیم آتی به کارکنان محاسبه می شود.
۳. تفاوت بین ارزش منابع انسانی آینده و ارزش پرداخت های آتی محاسبه می شود.
۴. این مزیت خالص برای شرکت به دلیل منابع انسانی خواهد بود.

#### مدل لیکرت



رنسپس لیکرت اولین کسی بود که حسابداری منابع انسانی را در دهه ۱۹۶۰ مطالعه کرد و بر لزوم فشار قوی بر عوامل کیفی منابع انسانی و مزایای بلندمدت آنها تأکید کرد. پارادایم لیکرت یک مدل مبتنی بر ارزش است که بر پول متمرکز نیست. متغیرهای انسانی بر اساس رویکرد لیکرت به سه دسته تقسیم می شوند:

۱. متغیرهای علی
۲. متغیرهای مداخله گر
۳. متغیرهای نتیجه

رضایت شغلی، هزینه ها، بهره وری و درآمد همگی تحت تأثیر تعامل بین متغیرهای عامل و مداخله گر تحت این مدل قرار دارند.

#### مدل اوگان

این مدل در سال ۱۹۷۶ توسط پکین اوگان اختراع شد. همانطور که مورس بیان کرد، این گسترش روش سود خالص است. "طبق این روش، هنگام محاسبه ارزش منابع انسانی باید اطمینان حاصل شود که با آن منافع خالص آتی حاصل می شود. این تکنیک مستلزم تعیین موارد زیر است:

۱. سود خالص هر یک از کارکنان.
۲. میزان اطمینانی که با آن مزایا فراهم می شود.
۳. سود خالص از همه کارکنان ضرب در ضریب اطمینان آنها برابر با سود خالص با قطعیت است.

#### مدل چاکرابورتی

چاکرابورتی مؤسسه مدیریت هند اولین هندی بود که تکنیک ارزیابی منابع انسانی را امتحان کرد. وی تشخیص داد که هزینه جذب، یادگیری، انتخاب، آموزش و توسعه هر یک از کارکنان باید برای روش ارزشیابی هزینه کسب در نظر گرفته شود و به عنوان هزینه درآمد جداگانه طبقه بندی شود که مستعد رد شدن است. در سرفصل سرمایه گذاری، موجودی، نه مبلغ رد شده، باید به صورت جداگانه در ترازنامه ثبت شود. برای محاسبه ارزش فعلی منابع انسانی، متوسط مدت استخدام کارمند و متوسط غرامت آتی باید با نرخ مناسب تنزیل شود و به عنوان سرمایه گذاری در سمت دارایی ترازنامه نمایش داده شود، که باید به سرمایه به کار رفته در بدهی اضافه شود. به گفته وی برای کارکنان مدیریتی و غیر مدیریتی می توان ارزش گذاری جداگانه ای انجام داد. برای محاسبه تخفیف، از میانگین تخمینی بازده پس از مالیات بر سرمایه استفاده شده از ترازنامه سنتی استفاده کنید. مدل چاکرابورتی هم تکنیک اکتساب و هم ارزش فعلی دارایی را در نظر می گیرد.

#### ۲-۵. افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی

در زمانهای اخیر علاقه مندی به حسابداری منابع انسانی افزایش یافته است و این در نتیجه افزایش آگاهی از اهمیت منابع انسانی به قدری است که نیاز به اندازه گیری و ارائه آن در دفترداری دارد [29]. این درج ارزش منابع انسانی در صورتهای حسابداری است که به عنوان حسابداری منابع انسانی در نظر گرفته می شود. [6] بیان کردند حسابداری منابع انسانی داده های مربوط به منابع انسانی یک سازمان را شناسایی، ایجاد و برآورد می کند و همان را به افراد مربوطه منتقل می کند. بنابراین، افشای حسابداری منابع انسانی مستلزم «عمل ثبت، اندازه گیری و ارائه جزئیات معاملات مربوط به کارکنان در یک سازمان از جمله هزینه های استخدام، انتخاب، عملکرد، آموزش، توسعه، رفاه و پرداخت کارگران» است [29]. این بدان معناست که افشای حسابداری منابع انسانی مجموع بهای تمام شده و ارزش کارکنان یک شرکت است که به ارزش کلی شرکت هم در حال و هم برای آینده کمک می کند. با این حال، ایده افشای اطلاعات منابع انسانی داوطلبانه است. با این حال، مزایایی که برای افشای مؤثر اطلاعات حسابداری منابع انسانی حاصل می شود به این معنی است که شرکتها از آن برای بهبود عملکرد سازمانی استفاده می کنند [35]. از نظر [39]، افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی امکان مدیریت و تصمیم گیری موثر و افزایش عملکرد کارکنان را فراهم می کند. این مزایا دلالت بر این دارد که بین افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی بر ارزش شرکت ارتباطی وجود دارد.

[13] رابطه بین افشای حسابداری منابع انسانی و سودآوری شرکت های فهرست شده در نیجریه را بررسی کردند. این مطالعه داده های حجم نمونه ۵۰ نفری را که از جامعه پژوهشی شرکت های بخش مالی و غیر مالی نیجریه استخراج شده بود، تجزیه و تحلیل کرد. این مطالعه با استفاده از ابزارهای آماری رگرسیون چندگانه برای بررسی رابطه بین متغیرها، کشف کرد که بین سودآوری شرکت و افشای حسابداری منابع انسانی یک رابطه مثبت وجود دارد. علاوه بر این، این مطالعه همچنین نشان داد که شرکت های بخش مالی تمایل بیشتری به افشای اطلاعات حسابداری منابع انسانی در مقایسه با شرکت های غیرمالی



دارند. [40] تأثیر حسابداری منابع انسانی را بر عملکرد مالی شرکت‌هایی که در بورس اوراق بهادار نیجریه فهرست شده‌اند، بررسی کردند. یافته‌های این مطالعه نشان داد که حسابداری منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد مالی شرکت‌ها دارد. بنابراین این مطالعه توصیه می‌کند که شرکت‌ها باید بر افزایش تمام هزینه‌های مربوط به منابع انسانی برای افزایش بهره‌وری سازمانی تأکید کنند. [41] تأثیر افزایش حسابداری منابع انسانی را بر بانک‌های فهرست شده در بورس اوراق بهادار نیجریه بررسی کردند. این مطالعه ویژگی‌های حسابداری منابع انسانی مانند هزینه کارکنان، تعداد مجدد کارکنان، اندازه کارکنان و اندازه شرکت را مورد بررسی قرار داد و کشف کرد که این جنبه‌های حسابداری منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد بانک‌های تجاری عرضه‌شده دارند. با این حال، این مطالعه نشان داد که پاداش مدیران هیچ اثر قابل اندازه‌گیری بر عملکرد مالی بانک‌ها ندارد. بنابراین مطالعه توصیه می‌کند که یک سیستم بهبود یافته برای انتقال مزایای سازمانی باید علاوه بر توقف ارزیابی مغرضانه کارکنان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که انگیزه کارکنان کاهش نمی‌یابد.

### ۳. بحث و نتیجه‌گیری

حسابداری منابع انسانی در شرکت‌ها محبوبیت پیدا کرده است، زیرا کسب و کارهای بیشتری شروع به شناسایی کارکنان به عنوان دارایی مهم مانند سایر دارایی‌ها کرده‌اند. از آنجایی که تعداد شرکت‌هایی که ثبت می‌شوند در حال افزایش است و افراد بیشتری استخدام می‌شوند، روش‌های حسابداری منابع انسانی را می‌توان با اولویت بالا برای عملکرد بهتر و شفافیت بیشتر در تخصیص هزینه برای کارکنان و مشاهده اینکه چگونه این هزینه‌ها منافعی را در آینده به همراه خواهند داشت اتخاذ کرد. عملکرد منابع انسانی باید در صورت‌های مالی شرکت‌ها محاسبه و درج شود که منجر به افزایش ارزش منصفانه کسب‌وکار برای عموم و ذینفعان می‌شود و همچنین شرکت‌ها باید اهداف روشنی را تعیین کنند، برای انجام آنها آماده شوند و استراتژی‌های خود را به طور مؤثر اجرا کنند. در نهایت، سازمان‌ها باید از حسابرسی منابع انسانی پشتیبانی کنند که امکان جمع‌آوری داده‌های مربوط به قابلیت اعتماد منابع انسانی را فراهم می‌کند. این مطالعه مبتنی بر حسابداری منابع انسانی است که مفهوم جدیدی از شیوه‌های حسابداری است. حسابداری منابع انسانی یکی از موضوعاتی است که در حسابداری قابل تعریف نیست. داده‌های کمی ارائه می‌دهد که به مدیریت در تصمیم‌گیری در مورد مناسب بودن منابع انسانی کمک می‌کند. بر اساس آن شرکت می‌تواند در زمان جذب و گزینش در مورد کارایی کارکنان قضاوت بیشتری داشته باشد و در وظایف مدیریتی سازمان نیز استفاده شود. با این حال، تلاش‌های زیادی برای رایج کردن حسابداری منابع انسانی برای اجرای آن در سازمان‌ها صورت می‌گیرد، زیرا حسابداری منابع انسانی با کارکنان به عنوان دارایی سازمان رفتار می‌کند. برای حمایت از ارزش حسابداری منابع انسانی در هر سازمانی، باید یک تکنیک به طور گسترده پذیرفته شده برای ارزیابی توسعه یابد. که با آن شرکت بیشتری به آرامی شیوه‌های حسابداری منابع انسانی را به کار گیرند، زیرا در کمک به عملکردهای مختلف مدیریتی سازمان مؤثر است. از این رو پیشنهاد می‌شود هیئت استانداردهای حسابداری ایران یک استاندارد حسابداری برای ارزیابی، حسابداری و ارائه منابع انسانی ایجاد کند. برای بهبود افشای استعدادهای حسابداری مالی، باید یک مدل عینی ایجاد شود. شرکت‌ها باید حسابرسان را تشویق کنند که بتواند داده‌هایی را در مورد قابلیت اطمینان کارکنان ارائه دهند. از این رو تحقیقات طولانی در زمینه تحقیقات دانشگاهی و تحقیقات حسابداری و همچنین تشکیل استانداردهای حسابداری یکنواخت بین المللی لازم است تا سرمایه انسانی را در صورتهای مالی یک شرکت برای حسابداری به عنوان دارایی از شرکت درج کند.

### منابع

- [1] Alao, E. M. Ogunbiyi-Davies, B. A. (2023). Human Resources Accounting and Profitability: Evidence from Consumer Goods Companies in Nigeria. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 8(2), 1993-2001.
- [2] Strickland-Jackson, T. (2020). Human Resource Accounting and Firm Performance: The Effect of Goodwill on Firm Performance. Presented to the Faculty of the College of Business of Trident University International, a Member of the American InterContinental University System. in *Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Business Administration*
- [3] Inua, O. I., & Oziegbe, D. J. (2018). Human resource accounting attributes and the financial performance of quoted banks in Nigeria. *FUO Quarterly Journal of Contemporary Research*, 6(4), 136-151.
- [4] Hieu, P., Anh, D., Giang, N., Ngoc, H., & Lam, N. (2022). Human resource accounting disclosure and firm value: An empirical study in Vietnam. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 26(2), 1-9.
- [5] Kusumastuti, S. (2021). Company characteristics, performance, and disclosure of human resource accounting: empirical study of banking companies in Indonesia. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAR)* 5(1); 306-319.
- [6] Pham, D. H., Chu, T. H., Hoang, T. B., & Lai, T. T. (2022). Human resource accounting disclosure among listed companies in Vietnam: An empirical study. *Cogent Business & Management*, 9, 1-15.
- [7] Nagesh N & Namrata B M (2020). A Study on Human Resource Accounting in India. *Think India journal*, 43, 50-53.
- [8] Kumar Das P (2021). Human Resource Accounting in India, *Krishisanskriti* 5(5), 343-349.





- [9] Kumar S & Awasthi, P (2018). Human Resource Accounting and Organizational Performance. *Indian Journal of Accounting (ija)* vol, 50(1), 21–27.
- [10] Raj A Soshte (2017). Human Resource Accounting In India: A New Dimension, Tardeo, Mumbai. 7(9).
- [11] Raghavendra K S.(2022).Human Resource Accounting Practices and its Impact on Managerial Performance: A Study. *An International Multidisciplinary Online Journal*. 2(8), 1-10.
- [12] Ezejiofor R. A., John-Akamelu R. C. & Iyidiobi F. C. (2017). Appraisal of human resource accounting on profitability of corporate organization. *Economics*. 6(1), 1-10.
- [13] Enofe, A.O., Mgbame, C., Otuja, S. & Ovie, C. (2013). Human resources accounting disclosures in Nigeria quoted firms. *Research Journal of Finance and Accounting* 4(13); 17.
- [14] Edom. G. O. (2019). The impact of human resource accounting on the profitability of firms in Nigeria. Thesis Presented to the Department of Accounting University of Nigeria Nsukka for the Award of M.Sc in Accounting.
- [15] Akinjare, Y.S., Idowu, M.A. & Sule, T.O. (2019). The impact of human resource accounting (HRA) on the performance of Nigerian firms. *JABU International Journal of Social and Management Sciences* 7(1), 251-269.
- [16] Olaoye, C. O & Afolalu, A. B. (2020). Effect of human capital accounting on earning per share of equity owners of deposit money banks in Nigeria. *African Journal of Business Management* 14(11), 485-497
- [17] Omodero C. O. & Ihendinihu J. U. (2017). Human Resource Accounting and Financial Performance of Firms in Nigeria: Evidence from Selected Listed Firms on the Nigerian Stock Exchange. *International Journal of Interdisciplinary Research Methods*; 4(2); 25-33,
- [18] Yinka, C.O. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance: A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Arabic Journal of Business and Management Review* 4(2), 34-42.
- [19] Ofurum , C.O & Adeola, S. O (2018). Human Resource Accounting And Profitability Of Quoted Firms In Nigeria. *International Journal of Advanced Academic Research, Accounting & Economic Development* 4(2)
- [20] Surarchith, D. S. & Kirisha M.V. (2018). Effect of human resource accounting on performance of firms in India. *International Journal of Pure and Applied Mathematics* 118(20); 4833- 484.
- [21] Flamholtz, E. Bulen, M. & Hua, W. (2002). Human resource accounting: A historical perspective and future implications, *Management decision*, 40(10), 947-954.
- [22] Bassey, B.E & Tapang, A. T (2012). Expensed human resources cost and its influence on corporate productivity: A study of selected companies in Nigeria. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(5), 3-5.
- [24] Kusumastuti, S. (2021). Company characteristics, performance, and disclosure of human resource accounting: empirical study of banking companies in Indonesia. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research (IJEBAAR)* 5(1); 306-319.
- [25] Amar A. & Rahimi, F. (2011). The impact of human resources investment on competitive advantage: The role of Human Capital mediator, *Management Vision Journal*, 2, 25- 39.
- [26] Flamholtz, E. (1987). Valuation of human asset in a securities brokerage firm: an empirical study. *Accounting, Organizations and Society*, 12(14), 309-318
- [27] Marin, K. (1981). Assessment of the potential for human resource accounting in Venezuelan Navy management decision making, Master's thesis, Management, Naval Postgraduate School, Monterey, California
- [28] Daddau, H. Yahya, S. A. Junaidu, H. S.(2020). HUMAN RESOURCES ACCOUNTING AND THEORIES. *KADUNA JOURNAL OF POSTGRADUATE RESEARCH* Vol 3(1), 46-57
- [29] Wiyad, M. S., Pertiwi, I. F., Trisnawati, R., & Abdullah, N. H. (2021). Practices of Human Resource Accounting Disclosure: A Comparative Study across ASEAN Countries. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(3), 306-315.
- [30] Patnaik M (2021). Disclosure of Human Resource Accounting Practices: Private and Public Sector Companies in India. *SPAST Abstracts*, 2(2), 1-2.
- [31] Sharma DA (2019). Analytical Study of Human Resource Management Strategy as Adopted In Industries Accounting System in India. *Journal of Information and Computational Science*, 9(9), 956–967.
- [32] Pradesh A & Scholor R (2013). A Study on Human Resource Accounting Methods and Practices in India. 2(4), 95–102.
- [33] Phillips J.J. (2005). Investing in your company's human capital: Strategies to avoid spending too little or too much. New York: Amacom
- [34] Ployhart, R. E., & Nyberg, A. J. (2014). Human capital is dead; long live human capital resource. *Journal of Management*. 40 (2); 371-398.
- [35] Ogundajo, G. O. Kujore, O. A. Kassim, . K. (2022). Human Resource Accounting Information Disclosure and Firm Value. *South Asian Res J Bus Manag*, 4(5), 182-187.
- [36] Philips, R. (2003). Stakeholder Theory and Organizational Ethics. San Francisco: Barret-Koelher Publishers.
- [37] Leriya, C., Micah, C., & Clifford, O. (2012). Firms financial performance and human resource accounting disclosure in Nigeria. *Inetrnational Journal of Business and Management*, 7(14), 67-75.
- [38] Okon, E. E., Otuza, C. E., & Dada, S. O. (2021). Effect of human resource in accounting information system on management decision making in seventh day adventist institutions in Eastern Nigeria. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(6): 117-129.
- [39] Islam, A. (2013). Human resource accounting : Recognition and measurement. *Global Journal of Management and Business Research Accounting and Auditing*, 13(3), 1-10.
- [40] Oladele, P. O., Aribaba, F. O., Lateef, A. O., & Ajayi, O. M. (2018). An empirical study of human resource accounting disclosure on financial performance of selected listed firms in Nigeria. *Journal of Accounting and Management*, 70-82.
- [41] Inua, O. I., & Oziegbe, D. J. (2018). Human resource accounting attributes and the financial performance of quoted banks in Nigeria. *FUO Quarterly Journal of Contemporary Research*. 6(4), 136-151.

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کارآفرینی، اقتصاد و حسابداری

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۳/۱۱

