

مشاغل		ارزیابی فعالیت		سالهای تجربه	
عنوان	ضرایب	رتبه	ضرایب	تعداد سالها	ضرایب
هیئت مدیره	۱۰	خیلی خوب	۲,۵	۰-۲	۱
مدیران واحدها	۷	خوب	۲	۲-۴	۲
معاونین واحدها	۵	متوسط	۱,۵	۴-۶	۳
رؤسای قسمتها	۴	ضعیف	۱	۶-۸	۴
کارمندان	۱	بد	۰	۸ سال به بالا	۵

واتسون عنوان نموده است که می توان برای قسمتهای مختلف سازمان ضرایبی تعیین کرد مثلاً کار در محل کارخانه امتیاز بیشتری نسبت به کار در قسمت اداری داشته باشد و کار در قسمتهای مالی امتیاز بیشتری نسبت به قسمت فروش داشته باشد.

این روش هم در عمل با مشکلاتی مواجه می شود از جمله تعیین ضرایب ،گروه بندی مشاغل و ...

مدل غیر پولی نیکرت – باورز :

در حالی که مدل فلم هولتز عوامل تعیین کننده ارزش یک فرد برای سازمان را بررسی می کند ، مدل لیکرت – باورز عوامل تعیین کننده ارزش گروهی را مورد بررسی قرار می دهد.

این مدل شامل سه متغیر به شرح زیر است :

(۱) **متغیرهای علی** ————— ← مستقل و قابل کنترل توسط مدیریت مانند

ساختار سازمانی ، خط مشی های مدیریت و ...

(۲) **متغیرهای مداخله کننده (واسطه)** ————— ← نشان دهنده وضعیت

داخلی ، سلامت و توانایی های عملیاتی سازمان اند مانند وفاداری ها ، طرز
تلقی ها و...

(۳) **متغیرهای نتیجه نهایی** ————— ← متغیرهای واسطه ای هستند که منعکس

کننده نتایج بدست آمده توسط سازمان اند منانند بهره وری ، رشد ، عایدات و ...

این مدل بیان می کند که برخی متغیرهای علی با تحریک برخی از متغیرهای مداخله کننده ، موجبات تولید برخی از متغیرهای نتیجه نهایی را فراهم می سازد (علی بر واسطه ای تاثیر می گذارد و نتایج نهایی سازمان را تعیین می نمایند) پس ارزش یک سازمان انسانی ناشی از امتیازات تخصیص یافته به متغیرهای علی و واسطه ای آن سازمان می باشد.

ارزش گذاری گروهی منابع انسانی :

ارزش یک گروه ممکن است معادل جمع ارزشهای افراد تشکیل دهنده آن گروه نباشد یک دلیل عمده برای این اختلاف ممکن است همکاری گروهی (سی نرژی) باشد.

تعریف گروه (از دیدگاه جامعه شناسی) : جمعی از افراد است که خود را به عنوان یک گروه درک می کنند.

انواع گروه ها :

(۱) از نقطه نظر طبقه بندی سازمانی ————— گروه ها کاری ، دفاتر ، کارخانجات و بخشهای

مختلف

(۲) از نقطه نظر سوددهی یا هزینه بری گروه ————— مرکز سود یا هزینه

در یک مرکز هزینه داده ها در قالب واحد پول اندازه گیری می شوند اما کوششی برای اندازه

گیری بازده یا ستانده در همان قالب واحد پول انجام نمی شود (اداره پرسنلی)

در یک مرکز هم داده ها و هم بازده ها در قالب واحد پول اندازه گیری می شوند (بخش تولید

و فروش)

روشهای ارزش گذاری در یک مرکز سود عبارتند از :

(۱) روش ارزش اقتصادی

(۲) روش سرقفلی خریداری نشده (هرمانسون)

(۳) روش ابعاد سازمانی (لیکرت ، باورز)

روش ارزش اقتصادی : عبارتست از پیش بینی سودهای آتی موسسه ،

تنزیل سودها برای تعیین ارزش فعلی موسسه و تخصیص بخشی از آن به منابع

انسانی براساس سهم مربوط به آنان.

روش سرقفلی خریداری نشده : به نظر هرمانسون سودهای بیش از حد عادی نشانه

وجود منابعی هستند که در تراز نامه منعکس نشده اند . منطق او چنین است که چون

داراییهای تحت تملکی که مورد استفاده قرار نمی گیرند سودی کسب نمی کنند اختلاف

های موجود در نرخ های سود نهایتاً می تواند به سبب گردش دارایی های عملیاتی باشد.

این روش دارای محدودیتهای اساسی است :

(۱) این روش فقط وقتی که سودهای موسسه بیش از متوسط سود صنعت میگردد داراییهای

انسانی را شناسایی می کند.

(۲) این روش فقط سودهای واقعی دوره قبل را برای محاسبه داراییهای انسانی مورد استفاده

قرار می دهد.

روش ارزشگذاری اقتصادی

نسبت منابع انسانی به کل داراییها	
$\frac{500000000}{1500000000} = \frac{1}{3}$	
۲۴۰۰۰۰۰۰۰۰	ارزش فعلی سودهای آتی مورد انتظار شرکت
۸۰۰۰۰۰۰۰۰	بخشی از ارزش تخصیص یافته شرکت به منابع انسانی

روش سرقفلی خریداری نشده				
شرکت		کل صنعت		
الف	ب	ج		
۱۰۰۰۰۰۰	۲۰۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰۰	کل داراییهای تحت تملک
۲۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۳۰۰۰۰۰۰	۶۰۰۰۰۰۰	سود خالص
٪۲۰	٪۵	٪۱۰	٪۱۰	نسبت سود خالص به کل داراییهای تحت تملک
۱۰۰۰۰۰۰۰	(۱۰۰۰۰۰۰۰)	۰		دارایی های انسانی

روشهای گزارشگری منابع انسانی

(۱) ارائه در گزارش هیئت مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام

(۲) ارائه در گزارش دارایی های نامشهود

(۳) ارائه در صورتهای مالی حسابرسی نشده

(۴) ارائه در پیوست صورتهای مالی اساسی

(۱) گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام :

گزارش هیات مدیره به مجمع عمومی صاحبان سهام اغلب شامل اطلاعاتی درباره مخارج مربوط به منابع انسانی است که ممکن است چشمگیر یا حتی به نسبت مهمتر از مخارجی باشد که برای داراییهای انسانی، گزارش هیات مدیره 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 منابع انسانی را به عنوان عامل حیاتی برای تضمین سوددهی شرکت در بلند مدت ارزیابی کنند. به علاوه گزارش هیات مدیره باید شامل اطلاعاتی در مورد ارم خدمت کارکنان از لحاظ روند و هزینه آن نیز باشد شرکت باید در خود نیز که ممکن است به رقبای تجاری شرکت ملحق شوند یا رقیب جدیدی را بوجود آورند گزارش دهد. این موضوع در صناعی که با تکنولوژی پیش میروند و تحقیق و توسعه دانش فنی در آنها نقش اساسی و مهمی دارد غیرعادی نخواهد بود و امکان اتفاق آن وجود دارد.

(۲) گزارش داراییهای نامشهود :

این روش توسط موسسه حسابرسی آرتواندرسن پیشنهاد شده است این موسسه پیشنهاد میکند که مبالغ عمده ای که صرف داراییهای نامشهود از جمله منابع انسانی میگردد در صورتهای مالی به صورت جداگانه گزارش شود. به علاوه

شرکتهایی که مخارج هنگفتی را در رابطه داراییهای نامشهود متحمل میشوند به ویژه شرکتهایی که با وابستگی شدید به تکنولوژی، شرکتهای خدماتی که برای کارکنان خود سرمایه گذاری کلانی میکنند و همچنین شرکتهایی که از طریق ادغام و خرید سهام و پرداخت مبلغ هنگفت برای سرقتی فعالیتهای تجاری موجود رشد میکنند باید صورتی از داراییهای نامشهود خود را ارایه کنند این گزارش باید بیانگر مخارج انجام شده برای انواع داراییهای نامشهود در دوره جاری و همچنین در دوره های گذشته باشد .

محدودیت مهم این روش آن است که ترازنامه گمراه کننده است زیرا ارزش داراییهای شرکت کمتر از واقعیت ارائه میشوند .اندازه گیری سود یا زیان نیز تعریف شده است ، زیرا کلیه مخارج مربوط به داراییهای انسانی در دوره ای که واقع شده اند هزینه جاری تلقی شده و به همین ترتیب اندازه گیری بازده سرمایه گذاری نیز تعریف شده خواهد بود.

(۳) ارائه در صورتهای مالی حسابرسی نشده :

سومین روش ارایه اطلاعات در مورد سرمایه گذاری ها در منابع انسانی انعکاس آنها در صورتهای مالی حسابرسی نشده است و شرکتهای میتوانند مجموعه ای از صورتهای مالی را که در برگیرنده

سرمایه گذاریها در دارایی های انسانی طبق روشهای پیشنهادی حسابداری منابع انسانی، به عنوان اطلاعات تکمیل به همراه صورتهای مالی سالانه ارایه کنند.

در گزارشهای تصریح خواهد شد که صورتهای مالی مزبور باید از جدا از صورتهای مالی اساسی که طبق اصول پذیرفته شده حسابداری تهیه و ارایه شده اند مورد بررسی قرار گیرند .

۴) ارائه در پیوست صورتهای مالی اساسی :

آخرین روش گزارش سرمایه گذاریها در دارایی های انسانی، منظور کردن آن در صورتهای مالی اساسی است، در این روش سرمایه گذاری در دارایی های انسانی به عنوان دارایی بلند مدت مطرح و در زمان عمر مفید مورد انتظار آن مستهلک میشود. اگرچه این نحوه عمل در مورد سرمایه گذاری ها در منابع انسانی معمول و متداول نیست اما برخی شرکتها از آن پیروی کرده اند. برخی از موسسه ها و شرکتها نظیر خطوط هواپیمایی، صنایع الکترونیک و باشگاههای ورزشی حرفه ای که بخش عمده سرمایه آنها را نیروی انسانی تشکیل میدهد این روش را اعمال می کنند.

نحوه گزارش دارایی های انسانی در صورتهای مالی :

چنانچه تصمیم گرفته شود داراییهای انسانی در صورتهای مالی گزارش شود، به چند پرسش اساسی باید پاسخ داده شود .

۱) چه مخارجی باید مخارج سرمایه ای تلقی شود ؟