

حسابداری منابع انسانی

HUMAN RESOURCE ACCOUNTING

فربا فهیمی - مریم یوسفیان - فهیمه فحول

(دانشجویان کارشناسی حسابداری)

زیر نظر استاد :

جناب آقای بداغی

مقدمه:

حسابداران از بدو تولد حسابداری نوین سه مرحله :

۱ حسابداری سیاهه نویسی

۲ حسابداری مالی

۳ حسابداری مدیریت

را طی کرده اند وچالش آینده حسابداری ،مرحله چهارم حسابداری یا

“حسابداری اجتماعی- اقتصادی” است که :

حسابداری منابع انسانی یکی از مقولات آن است.

هدف پژوهش:

ارتقای سرمایه انسانی و تاثیر آن بر جنبه های مختلف عملکرد سازمان و در سطحی گسترده تر بر توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه بر کسی پوشیده نیست. ارتقای این سرمایه شامل مجموعه ای از شایستگیها برای استفاده دانش و مهارت به منظور رسیدن به نتایج برنامه هاست. شایستگیها دربرگیرنده ویژگیهایی همچون خلاقیت، انعطاف پذیری، توانایی رهبری، توانایی حل مساله، برقراری ارتباط سازنده با دیگران، کار آفرینی و مهارت پیچیده ای همچون دانش چگونه آموختن است. تلاش برای اندازه گیری فعالیتهای مرتبط با تشکیل سرمایه انسانی نیازمند استفاده از ابزار و لوازم مربوط و قابل اتکا خواهد بود. با استفاده از حسابداری منابع انسانی میتوان سرمایه گذاری های پیشنهادی روی منابع انسانی را بر اساس روش هزینه یابی ارزیابی کرد و با استفاده از مدلهای بهای تمام شده تاریخی یا مدل جایگزینی منابع انسانی خود را اندازه گیری و در گزارشات حسابداری و مدیریت و صورتهای مالی اساسی افشاء نمود. بی تردید در دنیای رو به رشد و دانش محور امروز توجه به نیروی انسانی به عنوان محور توسعه و سیستمهای شناسایی و اندازه گیری این منبع مهم و ارزشمند از ضروریات بوده و نقش مدیران به عنوان تصمیم گیران سازمانی و حسابداران به عنوان تصمیم سازان این عرصه پررنگ تر و حساس تر خواهد بود.

نبود هرگونه اطلاعات در مورد ارزش سرمایه انسانی، هم یک مانع بزرگ برای تصمیم گیری مدیرانی است که با استفاده از وسایل کمی قصد دستیابی به اهداف کمی را دارند و هم به همین طریق مانعی جدی برای سرمایه گذارانی است که در ارتباط با سهامی که مالک آن هستند یا قصد خرید آن را دارند به دنبال تصمیمات منطقی می باشند. مهمترین دلیل برای افشای تغییرات در ارزش دارایی انسانی در ترازنامه این است که این کارکنان مدیریتی، علمی و تجاری هستند که موفقیت ایده شرکت را رقم می زنند.

تاریخچه حسابداری منابع انسانی

سرویلیام پتی در این امر پیشتاز بود. اولین اقدام برای ارزیابی انسان به لحاظ پولی در سال 1691 توسط او صورت گرفت. پتی کارگر را «پدر ثروت» شمرد و گفت در هر برآورد از ثروت ملی باید حتماً این نقش در نظر گرفته شود.

کار واقعی تنها زمانی آغاز شد که دانشمندان علوم رفتاری بشدت از حسابداری سنتی انتقاد کردند که از نقش منابع انسانی به همراه منابع دیگر غافل است. در نتیجه حسابداران و اقتصاددانان به این حقیقت پی بردند که برای پیدا کردن هزینه و ارزش افراد در سازمان باید روشی مناسب بکار گرفته شود. تعدادی از کارشناسان برای مدتی طولانی روی این موضوع کار کرده‌اند و الگوهای مشخصی برای ارزیابی منابع انسانی فراهم کرده‌اند. در میان آنها الگوی شولتز، فلام هولتز، لو و شوارتز و کنات سینکلر دارای اهمیت است.

تعاریف حسابداری منابع انسانی

اگر بعضی تعاریف مهم را که توسط نویسندگان ذیصلاح در زمینه حسابداری ابراز شده مورد بررسی قرار دهیم، مفهوم حسابداری منابع انسانی را بهتر درک خواهیم کرد.

1- کمیته جامعه حسابداری آمریکا در مورد حسابداری منابع انسانی این تعریف را ارائه می‌کند:

«حسابداری منابع انسانی فرآیند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌های مربوط به منابع انسانی و انتقال این اطلاعات به طرف‌های ذینفع می‌باشد».

2- آقای وود راف، جی آر قائم مقام شرکت آر. جی بتی حسابداری منابع انسانی را بدین صورت تعریف می‌کند:

«حسابداری منابع انسانی تلاشی در جهت شناسایی و گزارش سرمایه‌گذاری بعمل آمده در منابع انسانی یک سازمان است که در حال حاضر در حسابداری سنتی منظور نمی‌شود. اساساً حسابداری منابع انسانی یک سیستم اطلاعاتی است که مدیریت را در جریان تغییراتی که در طول زمان برای منابع انسانی و کار و کسب اتفاق افتاده است، می‌گذارد».

3- ام. ان بیکر حسابداری منابع انسانی را اینگونه تعریف می‌کند:

«حسابداری منابع انسانی اصطلاحی است که حرفه حسابداری از آن استفاده می‌کند تا مقدار هزینه و ارزش کارکنان را برای سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعیین کند».

انواع دارایی‌های انسانی

دارایی‌های انسانی به شکل مشهود هستند و در داخل منابع انسانی وجود دارند. به این دلیل ممکن است روش‌های متفاوتی برای طبقه‌بندی آنها وجود داشته باشد.

دارایی های انسانی به 5 دسته تقسیم می شود:

1- سرمایه فکری

2- سرمایه اجتماعی

3- سرمایه احساسی

4- سرمایه معنوی

5- سرمایه انسانی

روش های ارزشیابی دارایی های انسانی

بسیاری از روش های اصلی ارزشیابی دارایی های انسانی هزینه تاریخی، هزینه جایگزینی، هزینه استاندارد، ارزش فعلی درآمدها در آینده و ارزش قابل تحقق و مورد انتظار می باشد.

با بررسی دقیق متون مختلف، روش های حسابداری منابع انسانی را می توان به طور کلی به این عوامل تقسیم بندی کرد:

الف) روش هزینه مدار

1- الف) روش هزینه تاریخی

این روش بر اساس هزینه واقعی است که بر منابع انسانی تحمیل می شود. این هزینه ممکن است بر دو نوع باشد. 1- هزینه دستیابی و 2- هزینه یادگیری.

هزینه دستیابی هزینه ای است که سازمان برای جذب نیرو و گزینش متحمل می شود. در این روش تمامی هزینه ها از جمله هزینه افرادی که گزینش نشده اند نیز در نظر گرفته می شود.

هزینه یادگیری شامل هزینه هایی است که برای آموزش و توسعه صرف می شود. این روش از نظر کاربرد بسیار ساده است اما ارزش حقیقی دارایی های انسانی را منعکس نمی کند.

2- الف) روش هزینه جایگزینی

یک معیار اندازه‌گیری برای هزینه جایگزین کردن منابع انسانی موجود در شرکت می‌باشد. منابع انسانی باید بر اساس این فرض ارزیابی شوند که اگر ملزم هستیم منابع موجود را با اشخاص دیگری که به همان اندازه دارای استعداد و تجربه می‌باشند تعویض کنیم باید سازمانی مشابه و جدید از نو ایجاد نماییم و هزینه اعمال شده به شرکت را محاسبه کنیم. با این کار تمام هزینه‌هایی که برای جذب نیرو، ستمزد، آموزش و توسعه جهت جایگزینی با سطح کارایی فعلی صرف می‌شود، به حساب می‌آید.

برخلاف روش‌های هزینه تاریخی که هزینه واقعی بر کارکنان را محاسبه می‌کند هزینه جایگزینی، هزینه فرضی را که ممکن است مورد نیاز باشد تا کارمندی جدید جایگزین کارمند کنونی شود، به حساب می‌آورد. هزینه جایگزینی عموماً بسیار بالاتر از هزینه تاریخی است.

3- الف) روش هزینه فرصت

این روش « روش ارزش بازار» نیز نامیده می‌شود. این روش اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی بر تصویری که یک اقتصاددان از هزینه فرصت در ذهن دارد، متکی است.

هزینه فرصت ارزش یک دارایی است بویژه زمانی که فرصت جایگزین دیگری برای استفاده از آن وجود دارد. در این برای کارمندانی که تعدادشان هم نیست هیچگونه هزینه فرصتی وجود ندارد. این چنین است که تنها افراد اندکی باید بخشی از ارزش منابع انسانی را تشکیل بدهند. کارمند تنها زمانی ناکافی تلقی می‌شود که استخدام در بخشی از فرد یا گروه به علت پاره‌ای از استعدادهای شخصی وی مقدر باشد و این نوع استعداد برای بخش دیگر رد شده قلمداد شود. بدین طریق هزینه فرصت یک کارمند در یک بخش خاص بر مبنای پیشنهادی محاسبه می‌شود که توسط بخش دیگر برای کارمندانی که در آن سازمان بکار مشغولند، صورت می‌گیرد.

4- الف) روش هزینه استاندارد

بسیاری از شرکت‌ها بجای استفاده از هزینه تاریخی یا جایگزینی برای ارزیابی دارایی‌های انسانی از هزینه استاندارد استفاده می‌کنند. همانگونه که از آن برای دارایی‌های مادی و مالی استفاده می‌شود، به کارکنان یک سازمان برای استفاده از هزینه استاندارد با توجه به موقعیت‌های طبقه‌بندی شده به گروه‌های مختلفی تقسیم می‌شوند.

هزینه استاندارد برای هر طبقه از کارمندان ثابت است و ارزش آنها محاسبه می‌شود. این روشی ساده است اما اختلافات کارکنانی را که در همان گروه قرار دارند، به حساب نمی‌آورد.

(ب) روش‌های پولی ارزش مدار

بر طبق این روش ارزش منابع انسانی یک سازمان بر اساس ارزش فعلی آنان برای سازمان تعیین می‌شود. برای تعیین ارزش فعلی الگوهای متعدد ارزیابی بوجود آمده است.

1- (ب) الگوی لو و شوارتز (روش ارزش فعلی عایدات آینده)

این الگو در سال 1971 توسط لو و شوارتز ارایه شده است. طبق این الگو ارزش منابع انسانی بدین طریق مشخص می‌شود.

1- همه کارکنان بر اساس سن و میزان مهارت خود در گروه‌های مشخصی طبقه‌بندی می‌شوند.

2- برای گروه‌های مختلف سنی میانگین درآمد سالانه تعیین می‌شود.

3- مجموع درآمدی که هر گروه تا سن بازنشستگی بدست خواهد آورد محاسبه می‌گردد.

4- مجموع درآمد محاسبه شده از طریق فوق به میزان هزینه سرمایه کسر می‌شود. ارزشی که بدین صورت بدست می‌آید ارزش منابع یا دارایی‌های انسانی خواهد بود.

2- (ب) الگوی فلام هولتز (روش ارزشیابی پاداش)

این الگو تکمیل « الگوی ارزش فعلی عایدات آینده » می‌باشد چرا که احتمال جابجایی کارمند از نقشی به نقش دیگر در دوره خدمت و نیز امکان ترک زودتر از موعد بر اثر مرگ یا بازنشستگی را مورد توجه قرار می‌دهد. بر اساس این الگو معیار نهایی ارزش یک فرد برای سازمان ارزش قابل تحقیقی است که از او انتظار می‌رود.

ارزش یک فرد برای سازمان را می‌توان به مثابه ارزش فعلی مجموعه از خدمات آینده دانست که انتظار می‌رود طی دوره‌ای که شخص در سازمان باقی می‌ماند برای سازمان انجام دهد.

3- ب) الگوی مورس (الگوی سود خالص)

طبق این روش ارزش منابع انسانی برابر با ارزش فعلی سود خالصی است که توسط سازمان از خدمت کارکنانش حاصل می‌شود. این روش از مراحل زیر تشکیل شده است:

1- ارزش ناخالص خدمات ارائه شده توسط کارکنان در آینده با قابلیت فردی و نیز توانایی‌های جمعی آنان تعیین می‌شود.

2- ارزش پرداخت‌های آینده (چه مستقیم و چه غیر مستقیم) نسبت به کارکنان مشخص می‌شود.

3- مازاد ارزش منابع انسانی در آینده (مانند مرحله یک) بر ارزش پرداخت‌های آینده (مانند مرحله دو) تعیین می‌شود. در حقیقت این موضوع نشان‌دهنده سود خالصی است که بخاطر منابع انسانی عاید سازمان شده است.

4- ارزش فعلی سود خالص با اعمال نرخ تخفیف از پیش تعیین شده (معمولاً هزینه سرمایه) مشخص می‌شود. این مبلغ ارزش منابع انسانی برای سازمان را نشان می‌دهد.

ج) روش‌های غیر پولی ارزش مدار

1- ج) پکین اوگان (الگوی سود خالص ریسک مدار)

در واقع این روش ادامه روش سود خالص است که توسط مورس پیشنهاد شده است. طبق این روش در همان حال که ارزش منابع انسانی مشخص می‌شود اطمینانی که بر اساس آن سود خالص در آینده حاصل خواهد شد نیز باید مورد توجه قرار گیرد.

این روش نیازمند تعیین موارد زیر است:

1- سود خالص هر کارمند آن‌طور که روش سود خالص آن را شرح داده است.

2- عامل اطمینان از اینکه سود فراهم خواهد بود.

3- سود خالص تمام کارکنان ضربدر عامل اطمینان آنان، سود خالص معادل اطمینان را نشان می‌دهد. که این همان ارزش منابع انسانی سازمان خواهد بود.

2- ج) الگوی اس. کی. چاکرا بورتی (روش پرداخت متراکم)

او منابع انسانی را به صورت متراکم و نه بر یک مبنای فردی ارزیابی کرد. او می‌گوید نیروی انسانی مدیریتی و غیر مدیریتی را می‌توان به‌طور جداگانه مورد ارزیابی قرار داد. ارزش منابع انسانی بر پایه جمعی یا گروهی را می‌توان در میانگین دوره استخدام کارکنان در آن گروه ضرب کرد و این همان سرمایه‌گذاری در منابع انسانی محسوب می‌شود.

هدف اصلی حسابرسی کارکنان این است که بدانیم واحدهای مختلف چگونه توانسته‌اند خط‌مشی‌ها و رهنمودهای مورد توافق را عملی سازند و با شناسایی فاصله بین اهداف و نتایج به بقیه واحدهای سازمان کمک می‌کند. از طرف دیگر، برای محصول نهایی نیز ارزیابی صورت می‌گیرد تا طرح‌هایی برای اصلاحات و تعدیل آنها تعدیل تدوین گردد.

روشهای اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی :

حسابداری منابع انسانی را میتوان از دو روش زیر مورد بررسی قرار داد .

1 - هزینه یابی منابع انسانی

یک سیستم حسابداری منابع انسانی در وهله اول به شناسایی هزینه های واقع شده در ارتباط با نیروی انسانی که بایستی از سایر هزینه های واحد تجاری تفکیک گردد نیاز دارد.

روشها و شیوه های مورد استفاده باید بین بخش سرمایه ای و جاری هزینه ها تمایز قائل شود.

هزینه یابی منابع انسانی از دو بخش ذیل تشکیل میشود :

1-1- هزینه های اولیه: کلیه وجوهی است که برای تامین و پرورش نیروی انسانی شامل گزینش نیرو و استخدام، استقرار و آموزش ضمن خدمت، بازآموزی و آموزشهای کاربردی و تخصصی برای کسب مهارت مصرف میشود.

1-2- هزینه های جایگزینی: هزینه های جایگزینی کارکنانی که در حال حاضر در سازمان مشغول هستند و شامل:

الف) هزینه های جایگزینی پستی یا شغلی: هزینه هایی است که برای جایگزینی فردی در یک سازمان با شخصی که بتواند خدمات مشابهی را ارائه دهد میباشد که شامل هزینه های تامین، پرورشی یا آموزشی و کناره گیری است. هزینه کناره گیری شامل کلیه هزینه های پاداش کناره گیری، خالی ماندن پست، و مابه التفاوت پیش از کناره گیری است.

ب) سایر هزینه های پرسنلی شامل پاداشها (نقدی و غیر نقدی)، تسهیلات (ابزارها، اسباب و اثاثیه و تجهیزات ضروری برای رفاه کارکنان)، سلامت و بهداشت، هزینه های مربوط به مشاوره و گفتگو، حقوق و دستمزد پرداختی و سایر پرداختها مانند بیمه

2- ارزشگذاری منابع انسانی:

حسابداری منابع انسانی بیشتر از هزینه یابی نیازمند ارزشگذاری است. مفهوم ارزش منابع انسانی مبتنی بر نظریه ارزش در اقتصاد عمومی است. با توجه به اینکه انسان قادر به ایجاد منافع بالقوه آتی است، میتوان ارزش انسان را مانند سایر منابع به عنوان ارزش فعلی خدمات آتی مورد انتظار تعریف کرد. بنابراین ارزش فرد عبارتست از ارزش فعلی مجموعه ای از خدمات که انتظار میرود فرد در طول دوره خدمت خود در سازمان ایجاد کند. گروهی این نظریه را رد کرده

و معتقدند انسان فراتر از ارزیابی و در حقیقت غیر قابل ارزیابی است . با توجه به نظریه محققان برای اندازه گیری منابع انسانی دو مرحله اساسی وجود دارد. بدین معنی که ابتدا بایستی مفهوم منابع انسانی را به بیان غیر پولی یا کیفی مشخص کنیم تا سپس بتوانیم آن را به بیان پولی جهت نشان دادن در ترازنامه سازمان ارائه نماییم .

معیارهای اندازه گیری سرمایه انسانی :

· معیار های مالی مانند فروش و عملکرد مالی

· معیارهای بازده کالا و خدمات تولید شده ، خدمات ارائه شده به مشتری، تعداد خطاها، رضایت مشتری، کیفیت خدمات

· معیارهای تاخیر زمانی ، غیبت

طبق تحقیقی که در سال 2004 در زمینه ارزشگذاری منابع انسانی در انگلستان انجام شد معیارهای ذیل به عنوان معیارهایی شناخته شد که در بیش از 50 درصد سازمانها برای ارزشگذاری نیروی انسانی مورد استفاده قرار میگیرد:

فعالیت های سرمایه انسانی اندازه گیریهای ممکن

به کار گیری نیروی جدید هزینه ، زمان ، کمیت ، کیفیت ، انطباق با معیارهای راهبردی

اخراج دلایل ترک شغل ، نرخ ترک خدمت

پاداش / جبران خدمت سطح پرداختها ، تفاوتها ، ارزیابی عدالت ، رضایت مشتری ، رضایت کارکنان

شایستگیها / آموزش اندازه گیری سطح شایستگیها ، مهارتها ، فاصله شایستگیها و سرمایه گذاری در آموزش

نمودار نیروی انسانی سن ، نرخ ارتقا ، مشارکت در فعالیتهای مدیریت دانش ، تنوع ، رهبری ، تعهد سازمانی

معیارهای بهره وری درآمد سرانه هر نفر ، هزینه عملیاتی هر نفر ، ارزش افزوده واقعی هر نفر

چالشهای ارزشگذاری منابع انسانی :

طرفداران مدیریت مدرن ، ثروت ملت را در چهارمقوله انسان ، مواد، ماشین آلات ، وپول طبقه بندی کرده اند و اصطلاحات کارگر وانسان را منابع انسانی نامگذاری نموده اند. ولی باید اذعان داشت که منابع انسانی تنها تعداد افراد مشغول در سازمان نیست، بلکه چیزی فراتر از شمارش افراد است. منابع انسانی به مجموعه دانش ، مهارتها؛ تواناییهای خلاقانه ، استعدادها و نگرشهای نیروی کار یک سازمان اطلاق میشود که در واقع مجموع تواناییهای ذاتی ، دانش کسب شده و مهارتهای کارمندان میباشد. هزینه منابع انسانی به راحتی در صورت سود و زیان انعکاس می یابد . اما ارزش منابع انسانی هیچ جایگاهی در ترازنامه نداشته و مشکل اصلی دقیقا نداشتن یک فرمول ساده برای اجرای آن است. گرد آوری اطلاعات سرمایه انسانی وعدم درک مناسب از این اطلاعات ، گزارشگری سرمایه انسانی و کیفیت اطلاعات آن را به چالش کشانده است.

ضرورت و اهداف حسابداری منابع انسانی :

1. ارائه اطلاعات ارزش اقتصادی منابع انسانی به عنوان عمده ترین دارایی سازمان در انقلاب اطلاعاتی

عصر امروز

اکثر سازمانها میتوانند اطلاعات دقیقی درباره داراییهای ملموس خود مانند زمین ، ساختمان ، ماشین آلات و تجهیزات ارائه دهند ولی معمولا هیچ گاه سابقه رسمی از داراییهای ناملموس خود نظیر علائم تجاری ، مخارج تحقیق و توسعه و منابع انسانی که ارزش روز افزونی برای سازمان ایجاد میکنند ندارند. از همین رونداشتن اطلاعات درباره ارزش اقتصادی دارایی انسانی سازمان ویا مخارج انجام شده برای پرورش و آموزش افراد متخصص و میزان هزینه از دسته رفته ، از نقاط ضعف سیستم حسابداری فعلی است.

2. محاسبه میزان سرمایه گذاری سازمان در منابع انسانی

بسیاری از سازمانها مبالغ عمده ای را صرف برنامه های آموزشی کارکنان نموده بدون آنکه بازده سرمایه گذارهای مزبور را ارزیابی و نتایج حاصله را بطور دقیق مورد ارزیابی قرار دهند. حتی در صورت عدم توانایی تامین هزینه برنامه آموزشی

را متوقف می نمایند. لذا با توجه به ضرورت تفکیک هزینه های واقع شده در ارتباط با نیروی انسانی از سایر هزینه های واحد تجاری ، بایستی بین هزینه های جاری و سرمایه ای نیروی انسانی تمایز قائل گردید . زیرا این اطلاعات مدیریت را قادر میسازد تا بر مبنای هزینه های سود و سرمایه ای تصمیم لازم را اتخاذ نماید.

3. افزایش کارایی مدیریت منابع انسانی

حسابداری منابع انسانی تلفیقی از دو حوزه حسابداری و مدیریت منابع انسانی است . کاربرد روشها و مفاهیم حسابداری و استفاده از فن و الگوی اندازه گیری میتواند تاثیرات عمیقی را بر نحوه اداره افراد سازمان داشته باشد و کارکنان را قادر به مشارکت موفق در پیشرفت اهداف سازمان سازد.

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

5. شناسایی سود غیر عملیاتی و بهره وری ناشی از سرمایه گذاری در منابع انسانی.

6. محاسبه میزان ارزشی که منابع انسانی در سایر منابع مالی و فیزیکی سازمان ایجاد میکند.

کاهش سرمایه گذاری در منابع انسانی ممکن است باعث افزایش سود کوتاه مدت شود ، اما تهدیدی برای سود آوری سازمان در بلند مدت است. حداقل مزیت استفاده از حسابداری منابع انسانی در دسترس قرار گرفتن چنین اطلاعاتی برای سرمایه گذاران است.

محدودیت های حسابداری منابع انسانی

با وجود مزایای حسابداری منابع انسانی محدودیت های زیادی وجود دارد که موجب بی میلی مدیریت از مطرح کردن حسابداری منابع انسانی می گردد. بعضی از این محدودیت ها عبارتند از:

1- هیچ فرآیند یا رهنمود مشخص و دقیق و مناسبی برای یافتن هزینه و ارزش منابع انسانی یک سازمان وجود ندارد.

سیستم هایی که پذیرفته می شوند نقطه ضعف های آشکاری ندارد.

2- زمان حضور منابع انسانی نامشخص است و از این رو ارزیابی آنها بر اساس آینده‌ای نامعلوم غیرواقعی به نظر می‌رسد.

3- این ترس وجود دارد که حسابداری منابع انسانی کارکنان را از انسانیت دور کند و از آنان سوءاستفاده نماید. به عنوان مثال کارمندی که ارزیابی نسبتاً پایینی از او انجام شده ممکن است احساس دلسردی کند و در او عقده‌ای بوجود آید که بر میزانی کارایی او تأثیر بگذارد.

4- اینکه به چه شکل و سبکی ارزش کارکنان در صورت‌های مالی منظور شود، پرسشی است که هنوز در مورد آن در حرفه حسابداری هیچ‌گونه اتفاق نظری وجود ندارد.

5- محسوب کردن ارزش برای کارکنان موجب خواهد شد که آنان بر مبنای چنین ارزیابی پاداش و مزایا مطالبه نمایند.

6- با وجود همه اهمیت و ضرورت قضیه، قوانین مالیاتی انسان‌ها را به عنوان دارایی قبول ندارند.

7- هیچ روش پذیرفته شده‌ای در سطح جهانی برای ارزیابی دارایی انسانی وجود ندارد.

نتیجه گیری

-عمل سنجش و گزارش اطلاعات حسابداری منابع انسانی باید مدیران را به گونه‌ای تحت تأثیر قرار دهد که افشای روش حسابداری منابع انسانی، انسانها را همچون سرمایه‌ای بلند مدت تلقی کند، نه به صورت مخارجی کوتاه مدت که بایستی به حداقل برسند. با استفاده از حسابداری منابع انسانی می‌توان سرمایه‌گذاری‌های پیشنهادی روی منابع انسانی را بر اساس ارزش هزینه ارزیابی کرد. این فن اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری‌هایی از قبیل تخصیص بهینه، پرورش و موازنه نیروی انسانی را فراهم می‌کند.

-در خاتمه نباید فراموش کرد که امروز یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه، مدیریت است و اگر موفقیتی در توسعه حاصل شود، مرهون توجه به نیروی انسانی و محیط اجتماعی است. بی تردید توجه به نیروی انسانی و افزایش سطح بهره‌وری را باید جدی گرفت و در این میان نقش حسابداری منابع انسانی حساس‌تر خواهد بود.