



حسابداری سرمایه انسانی در حسابرسی

گردآورنده:

دکتر زهره حاجیها

دانشیار گروه آموزشی حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد
تهران شرق

سرشناسه : حاجیها، زهره، ۱۳۵۵-گردآورنده
 عنوان و نام پدید آور : حسابداری سرمایه انسانی در حسابرسی / گردآورنده زهره حاجیها.
 مشخصات نشر : آمل: فکر سبز، ۱۴۰۰.
 مشخصات ظاهری : ۱۵۲ ص.: جدول، نمودار
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۴۹-۴۱-۷ : ۳۳۰۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست نویسی : فیپا
 یادداشت : کتابنامه
 موضوع : سرمایه انسانی -- حسابداری
 موضوع : Human Capital-- Accounting
 موضوع : نیروی انسانی -- حسابداری
 موضوع : Manpower-- Accounting
 رده بندی کنگره : HP5681
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳
 شماره کتابشناسی ملی : ۷۶۴۴۱۴
 وضعیت رکورد : فیپا

♦ نام کتاب: حسابداری سرمایه انسانی در حسابرسی
 ♦ گردآوری: دکتر زهره حاجیها
 ♦ صفحه آرای: انتشارات فکر سبز
 ♦ نوبت چاپ: چاپ اول ۱۴۰۰
 ♦ ناشر: انتشارات فکر سبز
 ♦ تیراژ: ۵۰۰ نسخه
 ♦ قیمت: ۳۳۰,۰۰۰ ریال
 ♦ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۴۹-۴۱-۷

مقدمه نویسنده

در پس تولید هر محصول یا خدمتی، ذهن انسان، تلاش و ساعت‌ها (ساعت کار) وجود دارد. هیچ محصول و خدماتی بدون کمک انسان تولید نمی‌شود. انسان منبع اساسی برای ساخت یا تولید هر چیزی است؛ در مسایلی که قضاوتی حرفه‌ای و اخلاقی انسان را می‌طلبد؛ هیچ چیزی نمی‌تواند جای انسان را پر کند. هر سازمانی آرزو دارد که افراد ماهر و شایسته‌ای داشته باشد تا به سازمانی شایسته و بهترین تبدیل شود.

اطلاعات کالای ذیقیمتی است، و ارج آن در عصر موسوم به عصر اطلاعات بیش از قبل شده است. تصمیم‌گیری بر شرایط پیچیده و پر از ابهام و با وجود عدم تقارن اطلاعاتی بالا، بسیار شوار است و اعتباربخشی به اطلاعات حسابداری بسیار غنیمت و ارزشمند است. نیروی انسانی کارآمد حسابرسی پرچمدار تضمین سلامت مالی است. در این کتاب به مفاهیم سرمایه انسانی به طور کلی، ارزشگذاری آن و سرمایه انسانی ر حسابرسی، بسط تیوری‌ها و مفاهیم استقلال و حق الزحمه حسابرسی به طور خاص پرداخته شده است. امید است این کتاب نقطه شروعی برای وزن دادن به نیروی انسانی حرفه‌ای و مستقل حسابرسی (دو واژه‌ای که در تعریف حسابرسی کلیدی است) باشد.

دکتر زهره حاجیها

دانشیار گروه آموزشی حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شرق

بهار ۱۴۰۰

فهرست مطالب

شرح

شماره صفحه

۱۱ فصل اول: سرمایه انسانی و تعریف حسابداری آن

۱۲	مقدمه
۱۳	تعریف و عناصر مدیریت سرمایه انسانی
۱۶	حسابداری منابع انسانی
۱۶	تعریف مفهوم حسابداری منابع انسانی
۱۹	اهمیت حسابداری منابع انسانی
۲۲	تاریخچه حسابداری منابع انسانی
۲۶	حسابرسی به عنوان خدمتی مبتنی بر سرمایه انسانی
۲۸	استراتژیهای مدیریت سرمایه انسانی
۲۸	جایگاه مدیریت سرمایه انسانی و امور کارکنان در مدیریت
۳۰	فعالیتهای مدیریت سرمایه انسانی و اداره کارکنان
۳۰	فعالیتهای وظیفه ای مدیریت سرمایه انسانی و اداره امور کارکنان
۳۰	الف) وظایف مدیریتی
۳۲	ب) وظایف عملیاتی
۳۳	نقشهای مدیریت سرمایه انسانی و اداره امور کارکنان
۳۷	فصل دوم: رویکردهای توجه به منابع انسانی و حسابرسی

۳۹	رویکرد های منابع انسانی
۴۵	گزینی بر فرضیه اطلاعات و بیمه در حسابرسی و اهمیت سرمایه انسانی
	حسابرس
۴۵	فرضیه اطلاعات
۴۷	فرضیه بیمه
۴۹	فصل سوم: حق الزحمه حسابرسی و ارزش منابع در حسابرسی

۵۰	مقدمه
۵۱	اهمیت حق الزحمه حسابرسی
۵۲	فرضیه های مطرح درباره حق الزحمه حسابرسی
۵۲	۱- فرضیه نمایندگی
۵۳	۲- فرضیه اعتمادسازی
۵۴	۳- فرضیه اعتباربخشی
۵۶	کارکردهای عمده و اساسی سیستم حسابداری منابع انسانی در مؤسسات
۵۷	حسابرسی
۵۹	هدف های ارزیابی منابع انسانی
	مشکلات ارزیابی منابع انسانی
۶۱	فصل چهارم: روش های تعیین ارزش منابع انسانی و حسابرسی

۶۲	مقدمه
۶۲	روشهای تعیین ارزش منابع انسانی در حسابداری منابع انسانی
۶۲	روشهای پولی برای تعیین ارزش منابع انسانی
۶۴	روش بهای خرید یا بهای تاریخی

- ۶۴ روش هزینه جایگزینی
- ۶۴ روش بهای استاندارد
- ۶۵ روش قدرت خرید فعلی
- ۶۵ روش هزینه فرصت
- ۶۶ روش قیمت رقابتی
- ۶۶ روش حقوق سرمایه گذاری شده
- ۶۷ روش ارزش اقتصادی
- ۶۸ روش سود خالص و روش سود خالص معادل
- ۶۸ هزینه های منابع انسانی
- ۶۹ روش های غیر پولی حسابداری منابع انسانی
- ۷۰ موجودی مهارتها یا توانمندیها
- ۷۰ ارزیابی عملکرد
- ۷۱ سنجش استعدادها
- ۷۱ سنجش نگرشها
- ۷۳ سایر اندازه گیری های غیر پولی منابع انسانی
- ۷۵ نارسایی های روش ارزش اقتصادی
- ۷۷ نارسایی های روش ارزش جایگزینی
- ۷۸ نارسایی های نظریه ی ضریب ارزشی
- ۷۹ انواع پرداختهای تشویقی
- ۷۹ ۱. مرتبط کردن پرداخت با عملکرد، کارایی، کیفیت و به طور کلی با اهداف سازمان
- ۸۰ ۲. تشویق به عملکرد بهتر و مقبولتر فردی، گروهی، تیمی و واحدهای بازرگانی
- ۸۰ ۳. کاهش هزینه های ثابت پرداخت در صورت دستیافتن به اهداف موردنظر
- ۸۰ ۴. رقابت پذیر کردن اجرتها
- ۸۰ ۵. انواع طرح پرداخت

۸۱	۶. پاداش در مقابل تشویق
۸۱	۷. پیوند عملکرد و پرداخت
۸۲	۸. پرداخت متغیر و تضمین نشده
۸۲	۹. طرحهای تشویقی فردی
۸۳	پرداختهای تشویقی گروهی
۸۷	مشارکت در دستاورد
۸۹	برخی از انواع مدل ها در حسابداری منابع انسانی
۸۹	مدل چاکر ابارتی
۹۰	مدل سرقفلی
۹۰	مدل رفتاری
۹۱	فصل پنجم: سرمایه فکری و سرمایه انسانی در حسابرسی

۹۲	مقدمه
۹۲	سرمایه فکری و مفهوم استقلال در حسابرسی
۹۴	معرفی سرمایه فکری
۹۷	اهمیت و ضرورت سرمایه های فکری
۹۹	اجزای سرمایه فکری
۱۰۴	سرمایه انسانی
۱۰۵	سرمایه ساختاری
۱۰۶	سرمایه مشتری/ارتباطی
۱۰۶	ویژگی ها و استراتژی های سرمایه فکری
۱۰۷	معرفی مدل های مختلف سرمایه فکری
۱۱۰	اجزای سرمایه فکری در الگوی اسکانديا
۱۱۳	مقایسه مدل های متداول سنجش سرمایه فکری

۱۱۴ نقاط قوت و ضعف و روش های جدید برای مدیریت سرمایه های فکری

۱۱۷ فصل ششم: مدیریت سرمایه انسانی و حسابرسی

۱۱۸ مقدمه

۱۱۹ سیر تحول مدیریت سرمایه انسانی

۱۱۹ کارکردهای مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی

۱۲۴ حسابرسی منابع انسانی

۱۲۵ دستورالعملها

۱۲۵ پرونده های پرسنلی

۱۲۵ دستورالعملهای جامع منابع انسانی

۱۲۷ شرح شغل

۱۲۷ برنامه های آموزشی

۱۲۷ ارزیابی عملکرد

۱۲۷ گردش کارکنان

۱۲۸ خروج کارکنان

۱۲۸ بررسی سازوکارهای انگیزشی

۱۲۸ چشم اندازها و اهداف

۱۲۹ جانشین پروری

۱۲۹ تعریف شرایط فیزیکی محیط کار

۱۳۱ شرایط فیزیکی محیط کار

۱۳۲ عوامل فشار روانی

۱۳۲ وقایع زندگی و فشار روانی

۱۳۲ عوامل فردی فشار روانی

۱۳۳ پیامدهای فشار روانی

۱۳۳ حفظ و نگهداری سرمایه انسانی

۱۳۵ فرایند اجتماعی شدن