



رابطه مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی

سید رضا سید نژاد فهیم

استادیار گروه حسابداری، واحد لاهیجان، دانشگاه آزاد اسلامی، لاهیجان، ایران. (نویسنده مسئول)

s.rezafahim@liau.ac.ir

زهرا عاشوری فیشمی

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد بین الملل انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، انزلی، ایران.

zahra.ashoori68@gmail.com

چکیده

مدیریت منابع انسانی در طول سال‌ها با توجه به پیشرفت‌های سریع فناوری به تکامل خود ادامه داده است. سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) و حسابداری منابع انسانی (HRA) برخی از اجزاء مدیریت استراتژیک منابع انسانی هستند که تغییرات چشمگیری را تجربه کرده‌اند. این مطالعه رابطه مکمل بین HRA و HRIS را بررسی می‌کند. یافته‌های این مطالعه به رفع شکاف موجود در ادبیات در رابطه با پیوند بین این دو مقوله کمک می‌نماید. نتایج مطالعات نشان می‌دهد که برنامه‌ها و ابزارهای HRIS از فعالیت‌های HRA پشتیبانی می‌کنند به طوری که فعالیت‌های HRA اطمینان حاصل می‌کنند که HRIS اطلاعات کامل و دقیقی در مورد منابع انسانی سازمان تهیه می‌کند. از یافته‌های این مطالعه می‌توان برای تقویت ادغام بهتر HRA در ابزارها و برنامه‌های HRIS استفاده نمود.

کلمات کلیدی: حسابداری منابع انسانی، سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، رابطه مکمل

۱. مقدمه

مدیریت منابع انسانی^۱ (HRM) اصطلاحی است که برای بیان وظایف و فعالیت‌هایی که در کار می‌رود که در به حداکثر رساندن عملکرد کارکنان یک سازمان مفید می‌باشند. طی چند سال گذشته، مدیریت منابع انسانی به طور فزاینده‌ای در حال تکامل و پویایی بوده است؛ زیرا رهبران سازمان به طور مداوم به دنبال بهبود کیفیت، بهره‌وری و اثربخشی هستند. مدل‌ها و روش‌های جدید برای تقویت ارزش و اثربخشی منابع انسانی توسعه یافته‌اند و توسط سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرند. تکامل مدیریت منابع انسانی با پیشرفت سریع فناوری و توسعه جهانی‌سازی تقویت می‌شود (آلجامان^۲، ۲۰۱۷). سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی^۳ (HRIS) بخشی از مدل‌هایی است که در مدیریت منابع انسانی پدیدار شده است. مدیریت منابع انسانی همچنین شامل مدیریت اطلاعات حسابداری است که به طور گسترده در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک سازمانی استفاده می‌شود.

پیشرفت‌های سریع تکنولوژیکی به پیدایش مدل‌ها و روش‌های جدید مدیریت منابع انسانی کمک کرده است. متخصصان منابع انسانی به طور فزاینده‌ای در جستجوی معیارهایی جهت افزایش اثربخشی فرایندها و فعالیت‌های خود هستند. این تلاش‌ها به توسعه مدل‌های

¹ Human Resource Management (HRM)

² Aljamaan

³ Human Resource Information Systems (HRIS)



جدید برای مدیریت منابع انسانی از جمله حسابداری منابع انسانی (HRA) و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) کمک کرده است. توسعه این مدل ها و روش های جدید HRM تحت تأثیر این حقیقت است که رهبران سازمان از انواع فناوری که می توانند اثربخشی سازمان آنها را افزایش دهند، آگاه هستند. HRA و HRIS به مؤلفه های مهم ابتکارات مدیریت منابع انسانی مدرن تبدیل شده اند زیرا یک نقش حیاتی در فرایندهای تصمیم گیری استراتژیک ایفا می کنند.

HRIS اصطلاحی است که جهت اشاره به سیستم های منسجم برای جمع آوری، ذخیره و تجزیه و تحلیل اطلاعات پیرامون منابع انسانی یک سازمان استفاده می شود (گوپتا، ۲۰۱۳). مفهوم HRIS اولین بار بیش از پنج دهه گذشته معرفی شد و فراتر از هدف اولیه خود از تغییر سوابق کاغذی به پایگاه داده های کامپیوتری تکامل یافته است. ابزارهای مدرن HRIS را می توان توسط متخصصان منابع انسانی برای انجام فعالیت های مختلف به طور روزانه مورد استفاده قرار داد. از طریق این ابزارها، سازمان ها سیستم های کامپیوتری پیچیده تری را به منظور تضمین دقیق و بروز بودن سوابق خود اجرا می کنند. امروزه استفاده از ابزارهای HRIS در مدیریت منابع انسانی بسیار حیاتی در نظر گرفته می شوند زیرا به افزایش کارایی در رابطه با تصمیم گیری منابع انسانی کمک می کنند.

الحاتمی و کابرا^۱ (۲۰۱۸) معتقد است حسابداری منابع انسانی یکی از زیرسیستم ها در داخل سیستم اطلاعات حسابداری است که در مدیریت منابع انسانی به کار می رود. حسابداری منابع انسانی تمام اطلاعات مالی و غیرمالی در رابطه با منابع انسانی را فراهم می آورد. این اطلاعات را با گردآوری داده های مربوط به منابع انسانی سازمان از منابع مختلف بدست می آورد و داده ها را براساس قوانین معین حسابداری ارزیابی می کند. سپس نتایج این فرایند برای تمام گروه های ذینفع به منظور ارتقاء تحقق اهداف و مقاصد مطلوب ارائه می گردد. بنابراین، حسابداری منابع انسانی نقش حیاتی در درک جنبه حسابداری استراتژی ها و فعالیت های اتخاذ شده در مدیریت منابع انسانی ایفا می نماید.

در حالیکه HRIS و حسابداری منابع انسانی به مؤلفه های مهم مدیریت منابع انسانی تبدیل شده اند، اطلاعات محدودی پیرامون ارتباط بین این دو مفهوم وجود دارد. مطالعات ناچیزی پیرامون ارتباط بین حسابداری منابع انسانی و HRIS علیرغم نقشی که در مدیریت منابع انسانی و تصمیم گیری های استراتژیک در یک سازمان ایفا می کنند، وجود دارد. علاوه بر این، یک فرض اشتباه وجود دارد که حسابداری منابع انسانی در وهله اول بر روی حسابداری یا اطلاعات مالی متمرکز است. این فرض نقش اطلاعات غیرمالی را در فرایندها و سیستم های حسابداری منابع انسانی نفی می کند. اطلاعات محدود پیرامون این دو مفهوم به عدم درک نقشی که اطلاعات حسابداری در سیستم های اطلاعات منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی ایفا می کند، کمک کرده است.

هدف از این پژوهش کشف ارتباط مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی است. این پژوهش به دنبال ثابت کردن این مطلب است که چگونه این دو مفهوم به یکدیگر مرتبط بوده و نقش مهمی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی ایفا می کنند. این پژوهش در زمینه مدیریت منابع انسانی بسیار مهم است زیرا بینشی پیرامون ارتباط بین اطلاعات مالی و غیرمالی در عملکرد منابع انسانی فراهم می نماید. با بررسی رابطه بین حسابداری منابع انسانی و HRIS، این پژوهش نشان می دهد که چگونه اطلاعات غیرمالی و مالی در مدیریت منابع انسانی حیاتی هستند. در این مورد، شیوه های مدیریت منابع انسانی باید جمع آوری، تجزیه و تحلیل و استفاده از داده های مالی و غیرمالی را به گونه ای مکمل در بر بگیرد. ثانیاً، این پژوهش به شکاف موجود در ادبیات

¹ Human Resource Accounting (HRA)

² Gupta

³ Al-Hattami & Kabra



مربوط به پیوند حسابداری منابع انسانی و HRIS می پردازد. از این طریق، این پژوهش به نیاز متخصصان منابع انسانی جهت طراحی سیستم های اطلاعاتی حسابداری به عنوان بخشی از ابزارهای HRIS برای تصمیم گیری بهتر در مدیریت منابع انسانی می پردازد. ادغام اطلاعات حسابداری در HRIS نیز تصمیم گیری استراتژیک سازمان را بهبود خواهد داد (اصفحانی، ۲۰۲۱).

این پژوهش به دنبال دستیابی به اهداف زیر است:

- ۱) فراهم آوردن بینشی در رابطه با سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی.
- ۲) فراهم آوردن نگرشی جدید در رابطه با حسابداری منابع انسانی.
- ۳) تجزیه و تحلیل رابطه قیاسی بین حسابداری منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی.
- ۴) روشن ساختن اهمیت اطلاعات مالی و حسابداری در سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی.

۲. مرور مبانی نظری پژوهش

حسابداری منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در سال های اخیر موضوع پژوهش های متعددی در زمینه منابع انسانی بوده است. پژوهش ها پیرامون این مفاهیم به دلیل ماهیت در حال تکامل و پویایی عملکرد منابع انسانی به موجب پیشرفت های سریع تکنولوژیکی انجام شده اند. مقالات موجود این مفاهیم را از دیدگاه های مختلف جهت کمک به افزایش عملکردها و فرایندهای منابع انسانی بررسی کرده اند.

۲-۱. حسابداری منابع انسانی (HRA)

ادبیات موجود نشان می دهند که هیچ تعریف کلی از مفهوم حسابداری منابع انسانی وجود ندارد، زیرا تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است (محمودی و همکاران، ۲۰۱۳). HRA به عنوان فرایند شناسایی و ارزیابی اطلاعات منابع انسانی و ارائه اطلاعات به ذینفعان سازمان تعریف می شود. این تعریف بیان می کند که HRA ابزاری است که می تواند جهت گزارش دارایی های سازمان در حسابداری مدیریت و حسابداری مالی به کار رود. HRA نیز به عنوان فرایند جمع آوری، ارزیابی و ارائه اطلاعات در رابطه با منابع انسانی جهت ارتقاء یک معیار مؤثر سازمان تعریف می شود (اسلام و همکاران، ۲۰۱۳).

HRA مستلزم حسابداری برای سرمایه انسانی به عنوان بخشی از دارایی های یک سازمان است. هنگامی که HRA جهت حساب کردن سرمایه انسانی به عنوان دارایی یک سازمان به کار گرفته می شود، این فرایند داده های عددی را در رابطه با ارزش و هزینه نیروی انسانی به عنوان منابع سازمانی ایجاد می کند. در نتیجه، مدیریت سازمان دیدگاه منابع انسانی را در تصمیماتی که شامل انسان ها است می پذیرد و لحاظ می کند (الحاتمی و کابرا، ۲۰۱۸).

HRA مستلزم حسابداری برای مخارج مرتبط با منابع انسانی به عنوان دارایی به جای حسابداری سنتی است. حسابداری سنتی متمایز از حسابداری منابع انسانی است، زیرا در حسابداری سنتی مخارج مرتبط با منابع انسانی را به عنوان هزینه های کاهش دهنده سود تلقی می کردند. از آنجاییکه HRA مستلزم روشی متمایز از حسابداری مخارج مرتبط با منابع انسانی است، نقش حیاتی در افزایش مدیریت منابع انسانی و حسابداری و گزارشگری مالی ایفا می کند. این امر مکانیسمی را ارائه می دهد که از طریق

¹ Asfahani

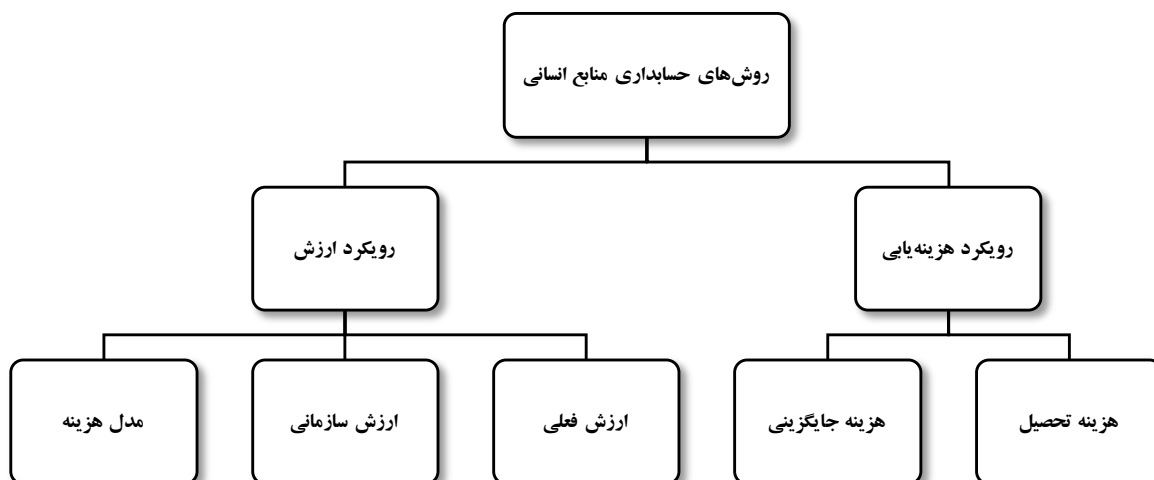
² Islam



آن به منابع انسانی در چارچوب حسابداری معاصر و مدیریت منابع انسانی تأکید و اهمیت بیشتری داده می شود (راو، ۲۰۱۴). بیسواس ادعا می کند که HRA نقش حیاتی در مدیریت منابع انسانی ایفا می کند، زیرا اطلاعاتی را ارائه می دهد که مدیریت می تواند جهت ارزیابی تصمیم های خود در رابطه با منابع انسانی به کار گیرد (بیسواس، ۲۰۱۳). HRA با ارائه چنین اطلاعاتی به سرمایه گذاران، این فرصت را می دهد تا به طور دقیق تصویر کل سازمان را ارزیابی و درک کنند.

روش های حسابداری منابع انسانی به شرح نمودار (۱) است (ایرواتی، ۲۰۲۱).

نمودار (۱) روش های حسابداری منابع انسانی



4

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 می کند.

(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 می شود. این روش همچنین به تعیین اینکه آیا انتصاب کارکنان برای سازمان مفید است یا خیر کمک می کند.

¹ Rao

² Biswas

³ Irawati



رویکرد ارزش سه روش معرفی می شود:

- (۱) روش ارزش فعلی: روش ارزش فعلی، درآمد آینده کارمندان را تا دوره بازنشستگی برآورد کرده و معمولاً با نرخ هزینه سرمایه تنزیل می یابد.
- (۲) روش ارزش برای سازمان: در این روش ارزشمندترین کارمند سازمان تعیین و اندازه گیری می شود که آیا سازمان از خدمات آن کارمند منفعت خوبی کسب می نماید و در یافتن ارزش آن کارمند کمک می کند.
- (۳) روش مدل هزینه: این روش کارکنان را به دو گروه تقسیم می کند، گروه تصمیم گیری و گروه اجرایی. سپس هزینه واقعی متحمل شده برای هر دو گروه را مشخص می کنند و مشخص می کنند که آیا آنها برای سازمان مفید هستند یا خیر.

۲-۲. 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 می شود. استفاده از ابزارهای HRIS در شیوه های مدیریت منابع انسانی مدرن متداول شده اند، زیرا وسیله ای برای اطمینان از اجرای بدون اشکال عملیات داخلی سازمان فراهم می کنند. HRIS برای سازمان هایی که از نیروی کار بیشتری استفاده می کنند، چارچوبی را جهت دستیابی به جهش های افزایشی در کارایی و اثربخشی منابع انسانی ارائه می دهد. در طول چند دهه گذشته، HRIS به عنوان بخشی از سیستم های اطلاعاتی در نظر گرفته شده که برای سازمان های امروزی اهمیت بیشتری پیدا کرده است (بوزکان^۱، ۲۰۱۶). سیستم های اطلاعاتی به دلیل افزایش آگاهی از نقش فناوری در ارتقاء عملیات و مزیت رقابتی برای سازمان ها اهمیت بیشتری یافته اند. سازمان ها به دلیل نقش سیستم های اطلاعاتی در بهبود عملکرد خود در تمام زمینه ها از جمله منابع انسانی، به طور فزاینده ای در حال اجرای ابزارهای HRIS هستند. بنابراین، HRIS اساساً وجه مشترک بین فناوری اطلاعات و منابع انسانی از طریق یک راه حل نرم افزاری منابع انسانی است. 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 (الشوابکه^۲، ۲۰۱۵). بر طبق مطالعات جانسون^۳ و همکاران سیستم های اطلاعاتی به طور معمول تأثیر عمده ای بر عملکرد سازمان ها و اثربخشی کلی آنها داشته اند. این تأثیر زیاد به نوبه خود پذیرش سیستم های اطلاعاتی را در مدیریت منابع انسانی از طریق توسعه HRIS فراهم کرده است. در واقع HRIS به عنوان مدیریت الکترونیکی منابع انسانی تلقی می شود، زیرا جهت پشتیبانی از کارکردها، تصمیم ها و فرایندهای اصلی به کار می رود (جانسون و همکاران، ۲۰۱۶). قدیر و آگراوال^۴ (۲۰۱۷) ظهور HRIS را به مهندسی مجدد فرایندها و برنامه های کاربردی سیستم منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات نسبت می دهند. این حرکت مستلزم تبدیل مدیریت منابع انسانی از برگه حضور و غیاب سنتی به ترازنامه به منظور دستیابی به مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. از آنجایی که از فناوری به طور وسیع در شیوه های مدیریت منابع انسانی استفاده می شود، بسیاری از عملکردها و کارکردهای منابع انسانی مجدداً مهندسی شده اند تا منجر به تشکیل HRIS شوند. علاوه بر این، این حرکت مستلزم تغییر نقش متخصصان منابع انسانی است. HRIS به دلیل نقش متخصصان منابع انسانی به عنوان شرکای استراتژیک مدیریت ارشد، در شیوه های مدیریت منابع انسانی نوین حیاتی شده است.

¹ Buzkan

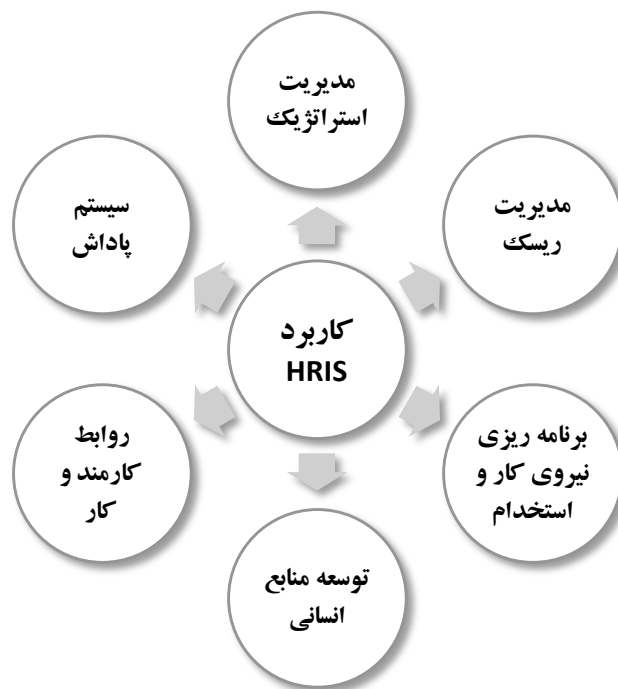
² Al-Shawabkeh

³ Johnson

⁴ Qadir & Agrawal



HRIS به یک سیستم اطلاعاتی مهم مدیریتی تبدیل شده است که عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان را بهبود می بخشد. این اهمیت به نقش HRIS در مکانیزه کردن اکثر کارکردهای برنامه ریزی منابع انسانی نسبت داده می شود. برخی از کارکردهای برنامه ریزی منابع انسانی که توسط HRIS به طور خودکار انجام می شود شامل شناسایی کارکنان بالقوه، حفظ سوابق کامل کارمند و توسعه برنامه هایی برای رشد استعداد آنها هستند. HRIS به عنوان یک سیستم اطلاعاتی مهم مدیریتی به هماهنگی و کنترل کارکردهای اصلی مرتبط با منابع انسانی کمک می کند (ناگندرا و دشیپانده، ۲۰۱۴).
برخی از کارکردهای HRIS در شکل (۱) ارائه شده است (سیلوا و لایما، ۲۰۱۸):



شکل (۱) زمینه های کاربرد HRIS

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی: استراتژی منابع انسانی با اتخاذ یک چشم انداز پویا از منابعی که مدیریت می کند مشخص می شود. نه تنها برنامه ریزی و اجرای اقدامات، بلکه کنترل نتایج را نیز در بر می گیرد که باید با استراتژی سازمان هماهنگ باشد. HRIS اطلاعاتی را در سطوح زیر پردازش می کند:
(۱) بررسی محیطی: نظارت بر محیط داخلی و خارجی سازمان برای شناسایی فرصت ها و تهدیدهایی که ممکن است بر برنامه های سازمانی تأثیر بگذارد.
(۲) بهبود کیفیت و بهره وری: تجزیه و تحلیل و توسعه برای تأیید توسعه کیفیت و بهره وری منابع انسانی.

¹ Nagendra & Deshpande

² Silva & Lima



• مدیریت ریسک: ایمنی و بهبود شرایط کار، حوزه‌هایی هستند که بررسی تاثیر سرمایه‌گذاری روی آنها بر سودآوری شرکت تایید شده است. بنابراین، سازگاری زیادی باید بین اقدامات توسعه‌یافته و سایر حوزه‌های منابع انسانی جستجو شود. HRIS می‌تواند با تجزیه و تحلیل نکات زیر به مدیریت ریسک کمک کند:

(۱) تصادف و بیماری: تحلیل روند تصادفات و بیماری.

(۲) ایمنی، بیمه و درخواست‌های کارکنان: چابکی و پشتیبانی از فرآیندها، نگهداری سوابق، نظارت بر شرایط و حوادث پرخطر.

• برنامه‌ریزی نیروی کار و استخدام: برنامه‌ریزی منابع انسانی در مورد آنچه که سازمان به آن نیازمند است، برای متخصصان منابع انسانی اهمیت زیادی دارد. داشتن مشخصات کارکنان از لحاظ مهارت‌های مختلف و برنامه کاری آنها، سازمان را قادر می‌سازد تا افراد مناسب، به تعداد کافی و در زمان مناسب را در دسترس داشته باشد. اطلاعات زیر را می‌توان در این زمینه از طریق HRIS جمع‌آوری نمود:

(۱) اطلاعات مربوط به ترفیع، انتقال، استخدام و پایان کار: داده‌ها را برای تجزیه و تحلیل و تصمیم‌گیری در مورد برنامه‌ریزی نیروی کار و نیازهای استخدام ردیابی می‌کند.

(۲) تجزیه و تحلیل و تعریف کار: به کارکنان در مکان‌های مختلف جغرافیایی اجازه می‌دهد تا با هم کار کنند.

(۳) استخدام و انتخاب: توانایی پشتیبانی از فرآیندها با ایجاد ابزارهایی که چابک‌تر هستند و کار آنلاین را امکان‌پذیر می‌کنند.

• توسعه منابع انسانی: علاوه بر نیاز به سازماندهی کار و تصمیم‌گیری، آنچه به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا سطح بهره‌وری بالاتری داشته باشند، آمادگی کارکنان و انگیزه آنها خواهد بود. از این نظر، توسعه منابع انسانی عاملی برای رقابت و حتی در برخی موارد بقا است. توسعه سازمانی به طور مستقیم با توسعه منابع انسانی مرتبط است. در این موارد، اطلاعاتی که از HRIS می‌توان جمع‌آوری کرد عبارتند از:

(۱) توسعه شغلی: تجزیه و تحلیل مشاغل، تکامل آنها، توسعه برنامه‌های شغلی و دستیابی به اهداف مشخص شده.

(۲) آموزش، مهارت‌ها و برنامه‌های آموزشی: تجزیه و تحلیل و شناسایی شایستگی‌ها، شناسایی نیازهای آموزشی، دسترسی به محتویات آموزشی از راه دور.

(۳) ارزیابی عملکرد کارکنان: تعریف اهداف عملکرد، طراحی معیارهای ارزیابی، ارزیابی عملکرد و بازخورد نتایج.

• سیستم پاداش‌دهی: سیستم‌های پاداش‌دهی شامل جنبه‌های مادی و غیرمادی می‌شود که کارکنان بر مبنای کیفیت عملکرد خود، کمک به توسعه کسب و کار سازمان می‌توانند آن را دریافت کنند. HRIS به ما اجازه می‌دهد تا اطلاعات زیر را در رابطه با پاداش‌ها شناسایی کنیم:

(۱) اطلاعات حقوق و دستمزد: پردازش حقوق، مدیریت تعطیلات، غیبت، محاسبه خودکار اجزای دستمزد.

(۲) برنامه‌ریزی بازنشستگی: شناسایی طرح‌های جایگزینی کارکنان بازنشسته.

(۳) سنجش مسئولیت: تجزیه و تحلیل مزایای نسبت داده شده به بخش‌های مختلف، تجزیه و تحلیل هزینه-فایده.

(۴) تجزیه و تحلیل حقوق و دستمزد: تجزیه و تحلیل روند حقوق، مقایسه حقوق.

• روابط کارمند و کار: نقش متخصصان منابع انسانی در سیستم روابط اجتماعی کارکنان قابل توجه است. آنها به عنوان پیوندی بین سازمان، کارکنان و اتحادیه‌های کارگری ظاهر می‌شوند. HRIS می‌تواند در جنبه‌های مختلف این حوزه به ما کمک کند:



(۱) سوابق انضباطی کارکنان: دسترسی و مدیریت در رسیدگی های انضباطی، گزارش های رسیدگی انضباطی.

(۲) ارتباط متقابل اتحادیه و نیروی کار: مدیریت اطلاعات اتحادیه های کارگری و کمیته های کارگری، انتقال مشکلات کار و تحلیل شاخص های کار و روابط کار.

(۳) نگرش، اقلیم، فرهنگ و تعهد: امکان پرس و جو خودکار از کل سازمان و انجام تجزیه و تحلیل نگرش، اقلیم، فرهنگ و تعهد.

۲-۳. رابطه بین HRA و HRIS

قدیر و آگراوال پیشنهاد می کنند که رابطه بین HRA و HRIS در توسعه ابزارهای HRIS مشهود است. در این حالت، توسعه HRIS به دنبال بکارگیری فناوری در منابع انسانی مستلزم تغییر عملکردها و شیوه های سنتی منابع انسانی است. این فرایند شامل تغییر نقش منابع انسانی از برگه حضور و غیاب سنتی به ترانزنامه است. در نتیجه، این تغییر فرصتی را برای حسابداری در منابع انسانی فراهم کرده است تا در HRIS ادغام شود. این ادغام به چالش هایی که بسیاری از سازمان ها در اجرای HRA با آن مواجه هستند پایان می دهد، در حالیکه HRA به عنوان یک ابزار حیاتی برای ارزیابی عملکرد در نظر گرفته می شود، چالش ها در اجرای آن به ادغام در برنامه های HRIS کمک کرده است (چریان و فاروق، ۲۰۱۸).

مارلر و بودرو ادعا می کنند که شواهد محدودی پیرامون ارتباط بین HRA و HRIS وجود دارد. HRA به دلیل نقش تکاملی متخصصان و کارکنان منابع انسانی به عنوان یک مؤلفه مهم از شیوه های مدرن مدیریت منابع انسانی تلقی می شود. استفاده از فناوری در ارزیابی عملکرد منابع انسانی چارچوبی جهت توسعه ابزارهای HRA فراهم کرده است، که به طور چشم گیری به کار می روند. مقالات موجود شواهدی را پیرامون نقش HRA در بهبود کارایی عملکردهای منابع انسانی ارائه می دهند. HRA از طریق ارائه روشی متفاوت برای مخارج حسابداری مرتبط با منابع انسانی، عملکرد سازمانی را افزایش می دهد. با این حال، شواهد محدودی در تحقیقات دانشگاهی پیرامون رابطه بین حسابداری منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی وجود دارد. (مارلر و بودرو، ۲۰۱۷).

در همین راستا اصفهانی^۱ (۲۰۲۱) در یک پژوهش کیفی به بررسی شکاف بین ارتباط HRA و HRIS در کشور عربستان پرداخت. پژوهشگر در جستجوی بررسی این مساله است که حسابداری منابع انسانی، چطور سیستم های اطلاعات منابع انسانی را تکمیل می نماید و شکاف در ادبیات موجود را مورد بررسی قرار می دهد. برای این منظور گروهی متشکل از ۲۰ نفر از کارشناسان خبره منابع انسانی شناسایی و به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده ها با استفاده از یک پرسشنامه نیمه ساختاریافته از شرکت کنندگان مطالعه، جمع آوری شد. شرکت کنندگان این مطالعه عنوان کردند که HRA و HRIS، مولفه های اصلی منابع انسانی مدرن هستند. آنها HRA را به عنوان فرایند اندازه گیری داده ها و مخارج سرمایه انسانی تعریف کردند. از سوی دیگر، این شرکت کنندگان، HRIS را به عنوان برنامه های کاربردی، ابزار یا نرم افزار مورد استفاده در فرآیندها و شیوه های منابع انسانی برای انجام وظایف مختلف منابع انسانی در نظر می گیرند. شرکت کنندگان در مطالعه معتقدند که بکارگیری سیستم های HRIS در کارشان حیاتی شده است، زیرا آن فرآیندهای مربوط به برنامه ریزی و عملکرد منابع انسانی را بصورت خودکار و با کارایی بالا انجام می دهد. این مطالعه، نگرش جدیدی را نسبت به رابطه بین HRA و HRIS ارائه می کند که در مضامین زیر ارائه می شود:

¹ Cherian & Farouq

² Marler & Boudreau

³ Asfahani



• HRIS از HRA پشتیبانی می‌کند: شرکت‌کنندگان معتقد هستند که سازمان‌ها از HRIS برای جمع‌آوری، ذخیره، بازیابی، نگهداری و اعتبارسنجی داده‌ها در مورد مخارج سرمایه انسانی استفاده می‌کنند و در نتیجه از این اطلاعات می‌توان در HRA نیز استفاده نمود.

• HRA تولید اطلاعات کامل پیرامون منابع انسانی را تسهیل می‌نماید: همچنین شرکت‌کنندگان مطالعه پیشنهاد دادند که HRA با تسهیل خلق اطلاعات کامل در زمینه منابع انسانی یک سازمان از HRIS حمایت می‌کند. آنها گزارش دادند که عملکردها و فرآیندهای منابع انسانی مدرن شامل جمع‌آوری، نگهداری و ذخیره اطلاعات حسابداری است. HRA چارچوبی را برای اطمینان از اینکه HRIS چنین اطلاعاتی را در بر می‌گیرد و تصویر واضحی از منابع انسانی سازمان ایجاد می‌کند، فراهم می‌نماید. تعدادی از پاسخ‌دهندگان نیز اظهار داشتند که بدون اطلاعات حسابداری، اطلاعات منابع انسانی ذخیره شده در HRIS کامل نیست.

۳. بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر رابطه مکمل بین HRIS و HRA را بررسی می‌کند. نتایج این مطالعه رابطه معنی‌دار بین این دو مولفه و تأثیر مثبت و معنی‌دار آنها بر یکدیگر را تأیید می‌کند. از آنجایی که بکارگیری فناوری به طور فزاینده‌ای در منابع انسانی پذیرفته شده است، رهبران و متخصصان منابع انسانی باید کارایی برنامه‌ریزی و عملکرد منابع انسانی را برای سازمان خود ارتقاء دهند. HRIS و HRA به عنوان دو مؤلفه حیاتی برای بهبود کارایی منابع انسانی سازمان مورد تأیید قرار گرفته‌اند. این دو مولفه به هم مرتبط هستند و یک رابطه مکمل مشترک دارند. این مطالعه نشان داده است که HRIS مبنایی را ایجاد می‌کند تا فعالیت‌های HRA با آن انجام شوند. بدون ابزارها و برنامه‌های HRIS، اندازه‌گیری دقیق سرمایه انسانی یا انجام فعالیت‌های HRA برای رهبران و متخصصان منابع انسانی دشوار خواهد بود.

یافته‌های این مطالعه با مطالعات موجود در مورد نقش HRIS در فعالیت‌های HRA مطابقت دارد. برنامه‌های کاربردی HRIS به عنوان بستری برای توسعه نرم‌افزارهای حسابداری مالی برای بهبود عملکرد مالی سازمانی عمل می‌کنند. همچنین این مطالعه نشان می‌دهد که HRIS، نقش مهمی را در جمع‌آوری، نگهداری و ذخیره‌سازی اطلاعات منابع انسانی کامل ایفا می‌کند. با این حال، اطلاعات ذخیره شده در برنامه‌های کاربردی HRIS، بدون گنجاندن اطلاعات حسابداری، کامل نیست. لذا اطلاعات حسابداری باید با HRIS برای کمک به ایجاد یک تصویر دقیق از سازمان تلفیق شود. از آنجایی که HRIS در فرایندها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بکار می‌رود، اطلاعات دقیق، مرتبط و به موقعی که تصویر صحیح سازمان را منعکس می‌کند، برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ضروری است. این نتایج نشان می‌دهند که HRIS و HRA باید در کنار یکدیگر باشند، زیرا در مدیریت استراتژیک منابع انسانی مکمل یکدیگر هستند. از دانش حاصل از یافته‌های این مطالعه می‌توان برای تقویت ادغام بهتر HRA در ابزارها و برنامه‌های HRIS استفاده کرد.

منابع

1. Al-Hattami, H. M. A., & Kabra, J. D. (2018). Designing an Information System for Human Resource Accounting in Economic Units. *Commonwealth Journal of Commerce & Management Research*, 5, 65-76.
2. Aljamaan, B. (2017). Human Resources Accounting: Concepts, Objectives, Models and Criticism. *Global Journal of Human Resource Management*, 5, 1-10.



3. Al-Shawabkeh, K. M. (2015). Human Resource Information Systems and their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks. *Information and Knowledge Management*, 5, 42-47.
4. Asfahani, A. M. (2021). The Complementary Relationship between Human Resources Accounting and Human Resources Information System. *Open Journal of Accounting*, 10(02), 30.
5. Biswas, S. K. (2013). Human Resource Accounting: An Effective Analysis & Future Aspect. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 3, 1-16.
6. Buzkan, H. (2016). The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Organizations: A Review of Literature. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5, 133-138.
7. Cherian, J., & Farouq, S. (2018). A Review of Human Resource Accounting and Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 5, 74-83.
8. Gupta, B. (2013). Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario. *IOSR Journal of Business and Management*, 13, 41-46.
9. Irawati, A. S. D. (2021). The Measurements of Human Resources Accounting: The Applications and Challenges in Facing the Industrial Revolution 4.0. *Review of International Geographical Education Online*, 11(4), 430-445.
10. Islam, M. A., Kamruzzaman, M., & Redwanuzzaman, M. (2013). Human Resource Accounting: Recognition and Disclosure of Accounting Methods & Techniques. *Global Journal of Management and Business Research Accounting and Auditing*, 13, 1-10.
11. Johnson, R. D., Lukaszewski, K. M., & Stone, D. L. (2016). The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes. *Communications of the Association of Information Systems*, 38, 533-553.
12. Mahmoodi, P., Babaei, F., & Mohamade, J. (2013). Human Resource Accounting: From Theory to Practice. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2, 2249-2255.
13. Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28, 3-26.
14. Nagendra, A., & Deshpande, M. (2014). Human Resource Information Systems (HRIS) in HR Planning and Development in Mid to Large Sized Organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 133, 61-67.
15. Qadir, A., & Agrawal, S. (2017). Human Resource Information System (HRIS): Re-Engineering the Traditional Human Resource Management for Leveraging Strategic Human Resource Management. *MIS Review*, 22, 41-58.
16. Rao, A. L. (2014). Human Resource Accounting: A Framework for Better Financial Accounting and Reporting. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 86-90.
17. Silva, M. S. A. E., & Lima, C. G. D. S. (2018). The role of information systems in human resource management. *Management of Information Systems*, 16, 113-126.



Complementary Relationship Between Human Resource Accounting and Human Resource Information System

Seyed Reza Seyed Nezhad Fahim¹, Zahra Ashouri Fishami²

Abstract

Human resource management has continued to evolve over the years due to rapid technological advances. Human Resources Information Systems (HRIS) and human resource accounting (HRA) are some of the components of strategic human resource management that have undergone significant changes. This study examines the complementary relationship between HRA and HRIS. The findings of this study help to bridge the gap in the literature regarding the link between these two categories. The results of studies show that HRIS programs and tools support HRA activities so that HRA activities ensure that HRIS provides complete and accurate information about the organization's human resources. The findings of this study can be used to enhance better integration of HRA in HRIS tools and programs.

Keywords: Human Resource Accounting, Human Resource Information Systems, Human Resource Management, Complementary Relationship

11

¹ (Corresponding Author)

Assistant Professor, Department of Accounting, Lahijan Branch, Islamic Azad University, Lahijan, Iran.
s.rezafahim@liau.ac.ir

² Master student, Department of Accounting, Anzali Branch, Islamic Azad University, Anzali, Iran.
miladkhashaki99@gmail.com