



ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت آلیاژ گستر هامون

رضا عبادی گلشن^۱

مریم بهمنی^۲

چکیده

حسابداری منابع انسانی HRA به‌عنوان یکی از ابزارهای نوین مدیریتی، نقش مهمی در بهینه‌سازی عملکرد سازمان‌ها دارد. این سیستم با هدف شناسایی، اندازه‌گیری و گزارش‌دهی اطلاعات مربوط به منابع انسانی طراحی شده و زمینه را برای تصمیم‌گیری‌های هوشمندانه در حوزه نیروی کار فراهم می‌سازد. فعالیت‌هایی همچون جذب و استخدام نیرو، آموزش، ارزیابی عملکرد، ارتقاء شغلی و مدیریت جبران خدمات از جمله حوزه‌هایی هستند که تحت پوشش سیستم HRA قرار می‌گیرند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سیستم HRA بر کاهش هزینه‌های سازمانی در شرکت آلیاژ گستر هامون انجام شده است. این مطالعه از نوع کاربردی و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان شرکت بود که با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته بوده و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به‌ویژه آزمون t انجام گرفت.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که پیاده‌سازی سیستم HRA موجب کاهش معنادار هزینه‌های سازمانی می‌شود. این سیستم با ارائه اطلاعات دقیق و منظم درباره عملکرد کارکنان، به مدیران این امکان را می‌دهد تا بتوانند تصمیمات اصلاحی و به‌موقع اتخاذ کنند. همچنین، فرآیندهای اداری را ساده‌تر کرده و از بروز اشتباهات مالی می‌کاهد. از دیگر نتایج، نقش مؤثر این سیستم در جذب، نگهداشت و ارتقاء کارکنان توانمند است؛ زیرا با استفاده از داده‌های دقیق، سازمان می‌تواند سیاست‌های مناسب‌تری در حوزه منابع انسانی اتخاذ کند. در مجموع، سیستم حسابداری منابع انسانی ابزاری اثربخش برای ارتقای بهره‌وری، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و بهبود عملکرد کلی سازمان محسوب می‌شود.

واژه‌های کلیدی:

سیستم HRA، کاهش هزینه، سازمان، شرکت آلیاژ گستر هامون، تصمیم‌گیری.

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / شماره چهل و هشتم / پائیز ۱۴۰۰

۱- کارشناس ارشد، گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه غیر انتفاعی علامه فیض کاشانی، کاشان، ایران.
Rezagolshan56@gmail.com

۲- هیئت علمی، گروه حسابداری، دانشگاه ملی مهارت (فنی و حرفه ای)، کاشان، ایران. (نویسنده مسئول)
bahmani_1353@yahoo.com

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

مقدمه

سیستم حسابداری منابع انسانی (HRA) به عنوان یک ابزار حیاتی در بهبود عملکرد سازمان و کاهش هزینه‌های مرتبط با نیروی کار، بسیار چشمگیر است. این پژوهش به بررسی ارتباط میان سیستم HRA و کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت آلیاژ گستر هامون می‌پردازد. ابتدا، به توضیح نیاز شرکت به بهره‌وری و کاهش هزینه‌ها، و سپس بررسی نقش و اهمیت سیستم HRA در این راستا می‌پردازیم. و به مطالعه نتایج و تأثیرات مثبتی که این سیستم می‌تواند در افزایش کارایی و بهره‌وری، همچنین کاهش هزینه‌های مرتبط با منابع انسانی در شرکت آلیاژ گستر هامون داشته باشد، خواهیم پرداخت. از این رو، این پژوهش به دنبال بررسی چگونگی بهره‌مندی از سیستم HRA به عنوان ابزار کلیدی در کاهش هزینه‌های سازمان و بهبود کلی عملکرد آن است. در ادامه، با تمرکز بر دقت در اطلاعات منابع انسانی، سیستم HRA می‌تواند به شرکت آلیاژ گستر هامون کمک کند تا الگوها و روندهای نامناسب در مدیریت نیروی کار را شناسایی کرده و در جهت بهبود آن‌ها اقدام نماید. با استفاده از این اطلاعات، می‌توان به طور موثرتر برنامه‌های ارتقایی و آموزشی را طراحی نمود و ضرورت‌های مهم کارکنان را تشخیص داد و پاسخگویی به آن‌ها را اعمال کرد. این اقدامات نه تنها به تقویت عملکرد کارمندان و افزایش بهره‌وری آن‌ها منجر خواهد شد، بلکه از تحقق اهداف استراتژیک سازمان و کاهش هزینه‌های همراه با نیروی کار حمایت خواهد کرد. با ترکیب داده‌های دقیق و تجزیه و تحلیل هوش مصنوعی در سیستم HRA، شرکت آلیاژ گستر هامون قادر خواهد بود تا به سرعت تصمیم‌گیری‌های استراتژیک در زمینه منابع انسانی را براساس اطلاعات درست و به موقع انجام دهد.

این تحقیق می‌تواند به شرکت آلیاژ گستر هامون کمک کند تا از طریق بهبود سیستم HRA یا حسابداری منابع انسانی، کارایی و بهره‌وری عملیاتی و اداری افزایش یابد و هزینه‌های اضافی کاهش یابند. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران شرکت آلیاژ گستر هامون کمک کند تا برنامه‌ریزی منابع

انسانی خود را بهبود بخشند و بهترین استراتژی‌ها را برای کاهش هزینه‌ها و افزایش عملکرد در نظر بگیرند. اجرای پیشنهادات این تحقیق می‌تواند به شرکت آلیاژ گستر هامون کمک کند تا رقابت‌پذیری خود را افزایش دهد، زیرا هزینه‌های بهره‌وری بالا و قابل پایش می‌تواند مزیت رقابتی بزرگی باشد. بهبود سیستم HRA یا حسابداری منابع انسانی می‌تواند منجر به ارتقاء شرایط کاری و رضایت کارکنان شود که در نهایت منجر به افزایش عملکرد و کاهش نرخ نیروی کار می‌شود. نتایج این تحقیق می‌تواند به شرکت آلیاژ گستر هامون کمک کند تا تغییرات لازم در سیستم HRA و حسابداری منابع انسانی آن را پیاده‌سازی کند. این تحقیق می‌تواند به شرکت کمک کند تا بهترین استفاده را از منابع مالی و انسانی خود داشته باشد و تصمیم‌های استراتژیک مبتنی بر اطلاعات دقیق گرفته شود. با بکارگیری نتایج این تحقیق، شرکت می‌تواند سطح خدمات خود را به مشتریان بهبود دهد و رضایت آنها را افزایش دهد. تجارب موفقیت‌آمیز از پیاده‌سازی این تحقیق می‌تواند به شرکت کمک کند تا بازدهی خود را بهبود بخشد و به سودآوری بیشتر دست یابد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در چشم انداز کسب و کار به سرعت در حال تحول امروز، مدیریت موثر و برنامه ریزی استراتژیک با ارزش ترین دارایی یک سازمان - منابع انسانی آن - به یک عامل مهم در تعیین موفقیت و رقابت کلی تبدیل شده است. مدیریت منابع انسانی (HRM) یک رشته چند وجهی است که شامل استخدام، توسعه، و حفظ کارکنان با استعداد، و همچنین اجرای سیاست ها و شیوه هایی است که عملکرد و رفاه آنها را بهینه می کند (Islam, et al. 2023)

در قلب مدیریت منابع انسانی این مفهوم نهفته است که افراد یک سازمان بزرگترین نقطه قوت آن هستند و سرمایه گذاری روی رشد و رضایت آنها برای دستیابی به اهداف بلندمدت ضروری است. فرآیند برنامه ریزی منابع انسانی شامل تجزیه و تحلیل دقیق نیازهای نیروی کار فعلی و آینده سازمان، شناسایی

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

هر گونه شکاف یا مازاد، و توسعه استراتژی های جامع برای اطمینان از اینکه افراد مناسب در موقعیت های مناسب قرار دارند، می باشد (Flamholtz, et al. 2020).

حسابداری منابع انسانی (HRA) یک رویکرد جامع است که به دنبال شناسایی، تعیین کمیت و گزارش سرمایه گذاری های انجام شده توسط یک سازمان در منابع انسانی خود است. این شامل فرآیند شناسایی و اندازه گیری داده های مربوط به منابع انسانی و انتقال این اطلاعات به طرف های ذینفع است. هدف HRA این است که کارکنان را به عنوان دارایی ها و نه صرفاً هزینه ها در نظر بگیرد، در نتیجه نمایش دقیق تری از ارزش واقعی و پتانسیل رشد یک شرکت ارائه می کند (Flamholtz, et al. 2020).

پیاده سازی HRA در یک سازمان مزایای متعددی را ارائه می دهد، چه محسوس و چه نامشهود. اولاً، امکان ارزیابی دقیق تری از وضعیت مالی شرکت را با گنجاندن ارزش سرمایه انسانی آن در ترازنامه فراهم می کند. این به نوبه خود دید جامع تری از دارایی های سازمان ارائه می دهد و به تصمیم گیری آگاهانه در مورد سرمایه گذاری ها، ادغام ها و تملک ها کمک می کند (Mendlowitz, 2022).

علاوه بر این، HRA نقش مهمی در مدیریت و توسعه کارکنان ایفا می کند. با کمی کردن ارزش منابع انسانی، سازمان ها می توانند بازده سرمایه گذاری (ROI) را برای ابتکارات آموزشی و توسعه خود بهتر درک کنند و آنها را قادر می سازد تا تصمیمات استراتژیک تری در مورد مدیریت استعداد بگیرند. این اطلاعات همچنین می تواند برای جذب و حفظ استعدادهای برتر مورد استفاده قرار گیرد، زیرا نشان دهنده تعهد سازمان به ارزش گذاری و سرمایه گذاری بر روی کارکنان است (Salam, 2022).

در چشم انداز کسب و کار پویا و همیشه در حال تحول، سازمان ها به طور مداوم به دنبال راه حل های نوآورانه برای بهینه سازی کارایی عملیاتی خود و افزایش مزیت رقابتی خود هستند. یکی از این رویکردهای استراتژیک که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، پیاده سازی سیستم حسابداری

منابع انسانی (HRA) است. این چارچوب جامع که بر مدیریت مؤثر و ارزیابی ارزشمندترین دارایی سازمان یعنی منابع انسانی آن متمرکز است، تأثیر عمیقی بر کاهش هزینه های سازمانی نشان داده است (Bebbington, et al. 2020).

یکی از راه های اصلی که در آن سیستم HRA به کاهش هزینه کمک می کند، از طریق بهینه سازی شیوه های مدیریت منابع انسانی است. با ردیابی و تجزیه و تحلیل داده های مربوط به بهره وری کارکنان، جابجایی و توسعه مهارت، سازمان ها می توانند زمینه های بهبود را شناسایی و مداخلات هدفمند را اجرا کنند. این ممکن است شامل ساده سازی فرآیندهای استخدام، تقویت برنامه های آموزشی و توسعه، یا اجرای سیستم های مدیریت عملکرد مؤثرتر باشد. با پرداختن به این حوزه ها، سازمان ها می توانند هزینه های مرتبط با جابجایی بالای کارکنان، بهره وری کمتر از حد مطلوب و استفاده ناکارآمد از منابع انسانی را کاهش دهند (Bebbington, et al. 2020).

علاوه بر این، سیستم HRA می تواند از سازمان ها در پیمایش پیچیدگی های انطباق با مقررات و مالیات پشتیبانی کند. با محاسبه دقیق ارزش منابع انسانی، سازمان ها می توانند از رعایت قوانین و مقررات مختلف کار و همچنین بهینه سازی استراتژی های برنامه ریزی مالیاتی و گزارش دهی خود اطمینان حاصل کنند. این امر می تواند به صرفه جویی قابل توجهی در هزینه ها از طریق اجتناب از جریمه ها، جریمه ها و بدهی های مالیاتی غیر ضروری منجر شود (Odonkor. Et al. 2024).

رضایی و همکاران. (۱۴۰۱) در پژوهشی به مقایسه کارکردی الگوهای مختلف حسابداری منابع انسانی در شرکت های دارویی. علوم پزشکی صدرا پرداخته اند. در این پژوهش، ابزارها و الگوهای مختلف برای حسابداری مدیریت سازمان ها در نظر گرفته شده اند. روش این پژوهش توصیفی است و از اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از پرسش نامه های آماری مثل لیکرت بهره گرفته شده است. نتایج نشان

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

می‌دهند که ساختار و ماهیت موسسات بر کارایی الگوهای حسابداری منابع انسانی تأثیرگذار است و انتخاب الگوی مناسب بر اساس ماهیت سازمان حائز اهمیت است. از بین الگوهای مطرح در پژوهش، الگوی فلم هولتز به عنوان الگوی بهینه شناخته شده است.

کاشانی‌پور و فاروجی (۱۴۰۱) در پژوهشی به تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی پرداخته‌اند که پژوهش حاضر بر تأثیر مهمی که منابع انسانی در توسعه سازمان دارند تمرکز دارد. حسابداری منابع انسانی نقش کلیدی در اندازه‌گیری هزینه و ارزش منابع انسانی سازمان دارد و به مدیران کمک می‌کند تصمیمات حیاتی درباره کارکنان بگیرند. این مطالعه به‌طور اصلی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌های جهت‌گیر صنعتی وارد شده در بورس اوراق بهادار تهران را در بازه زمانی ۲۰۱۷-۲۰۰۱ تحت رویکرد داده‌های پنل بررسی می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهند که سودآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر حسابداری منابع انسانی دارد و بازگشت دارایی و بازگشت سهام تأثیر منفی اما نامعناداری بر حسابداری منابع انسانی دارند.

علی‌خانی و حسنلو (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی منابع انسانی به عنوان ابزاری قدرتمند برای مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند که درباره اهمیت نیروی انسانی متخصص در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها صحبت می‌کند. توجه به نیروی کار متخصص اغلب از لحاظ مالی در گزارش‌های سازمان‌ها دست کم گرفته می‌شود و این مقاله بر اهمیت حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری برای ارزشیابی نیروی کار و گزارش‌دهی مالی تأکید می‌کند. همچنین ارائه پیشنهاداتی برای بهره‌برداری بهینه از حسابداری منابع انسانی به منظور ایجاد مزیت رقابتی در سازمان‌ها صورت گرفته است. این مقاله پس از بررسی تاریخچه و تحولات حسابداری منابع انسانی، به ابعاد و چالش‌های این حوزه پرداخته و پیشنهاداتی برای استفاده بهینه از این ابزار مهم ارائه شده است.

گوپتا، آ. ک. (۲۰۲۱) در پژوهشی به مطالعه درباره حسابداری منابع انسانی پرداخته است. حسابداری منابع انسانی (HRA) شاخه جدیدی از حسابداری است. از این مفهوم سنتی پیروی می کند که تمام مخارج مربوط به تشکیل سرمایه انسانی به عنوان هزینه‌ای در مقابل درآمد دوره در نظر گرفته می‌شود زیرا هیچ دارایی فیزیکی ایجاد نمی‌کند. مزایای قابل اندازه‌گیری در شرایط پولی اندازه‌گیری هزینه و ارزش افراد برای سازمان به عنوان هزینه بسیار مهمی که در استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه کارکنان متحمل می‌شود، مفهوم HRA توسط انجمن حسابداری آمریکا تعریف شده است. مطالعه این مقاله معنا، هدف، اهمیت و روش متفاوت حسابداری منابع انسانی را نشان می‌دهد.

حبیب الرحمن و همکاران. (۲۰۲۱) در پژوهشی به اندازه‌گیری حسابداری منابع انسانی: کاربردها و چالش‌ها در مواجهه با انقلاب صنعتی پرداخته و تئوری اقتصادی و مفهوم حسابداری منابع انسانی (HRA) توسط حسابداران مورد بحث قرار گرفته است. در این پژوهش از رویکردهای تحلیل توصیفی و محتوایی برای جمع‌آوری و فیلتر کردن اطلاعات HRA استفاده شده است. روش‌های ارزیابی بر اساس نوع اندازه‌گیری طبقه‌بندی شدند و پس از آن قوت و ضعف هر روش مورد تحلیل قرار گرفتند. اساساً، وجود گزارش HRA کیفیت اطلاعات مالی را برای تصمیم‌گیرندگان افزایش می‌دهد. مدل ارزیابی دارایی انسانی Lev و Schwartz، یکی از روش‌های ارزش‌گذاری منابع انسانی بود که در بیشتر موارد در هند به کار گرفته شده است. با این حال، در برخی صنایع و کشورها، منابع انسانی به شکل‌های مختلفی پیاده سازی می‌شود.

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

مواد و روش ها

معرفی مطالعه موردی

شرکت آلیاژگستر هامون در تیرماه سال ۱۳۹۲ با بهره‌گیری از تجربیات ارزنده تعدادی از مدیران بنگاه‌های اقتصادی و کارشناسان صنعت ریخته‌گری و فولاد کشور مطابق با پروانه بهره‌برداری به شماره ۲۲۹۴۶ اداره صنایع و معادن استان اصفهان در زمینی به مساحت ۱۲۰ هزار مترمربع تاسیس و ظرفیت اسمی ۵ هزار تن فروسیلیسیم طی دو سال، فرآیند ساخت و نصب تجهیزات از جمله کوره اصلی به پایان رسید و وارد فاز بهره‌برداری شد. این شرکت در بدو تاسیس به عنوان پنجمین کارخانه فعال در زمینه تولید فروسیلیسیم در کشور با فعال نمودن منابع داخلی و با هدف برداشتن گامی در جهت خودکفایی صنایع فروآلیاژی و توسعه صنایع متکی به مواد اولیه توانست موجبات تامین بخشی از نیاز کارخانجات ریخته‌گری و زنجیره فولاد کشور را فراهم آورد و از آن پس به‌طور مستمر در هر سال ضمن افزایش سرمایه مالی، و افزایش استخدام نیروی‌های متخصص (اشتغال بیش از یکصد و بیست نفر از کارشناسان، تکنسین‌ها و کارگران)، موفق شده است تا با ایجاد زیرساخت‌های لازم و راه اندازی خطوط تولید جدید فروسیلیکو منیزیم (سال ۱۳۹۵)، کورد وایر (سال ۱۳۹۷) و انواع پودرهای جوانه‌زا (سال ۱۳۹۷) با تنوع بخشی به تولیدات، جایگاه خود را در بازار کشور تثبیت نماید.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و به روش پیمایشی انجام شده است. متغیر وابسته، هزینه‌های سازمان و متغیر مستقل نیز حسابداری نیروی انسانی می‌باشد که با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته و طی آزمون‌های آماری اندازه‌گیری شده است.

جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران، کارشناسان و نیروهای اداری و فنی شرکت هامون به تعداد ۲۵۰ نفر است. با توجه به تعداد جامعه با استفاده از فرمول کوکران تعداد نمونه مورد نیاز ۱۵۰ نفر به دست آمده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های تحلیل آماری، بررسی شده تا نتایج قابل قبول و قابل تفسیری به دست آمد. در بخش آماری ۲ بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی وجود دارد که در بخش آمار توصیفی به بررسی اطلاعات جمعیت شناختی پرداخته شده و در آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های آماری مناسب نظیر روش t تک نمونه استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی

در این بخش به بررسی جنسیت، سن و تحصیلات پاسخ دهندگان پرداخته می‌شود. جدول (۱) بررسی جنسیت افراد نمونه نشان می‌دهد

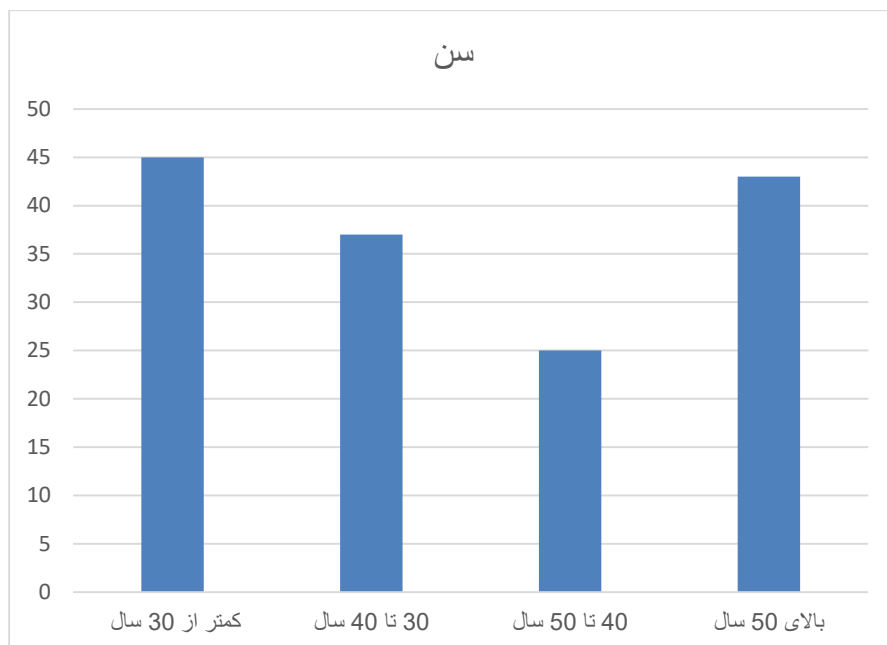
جدول ۱- بررسی جنسیت افراد نمونه

درصد	فراوانی	
۹۳	۱۹۵	مرد
۷	۱۵	زن

با توجه جدول (۱) ۹۳ درصد پاسخ دهندگان آقا و ۷ درصد خانم هستند.

شکل (۱) نیز بررسی سن افراد نمونه نشان می‌دهد.

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

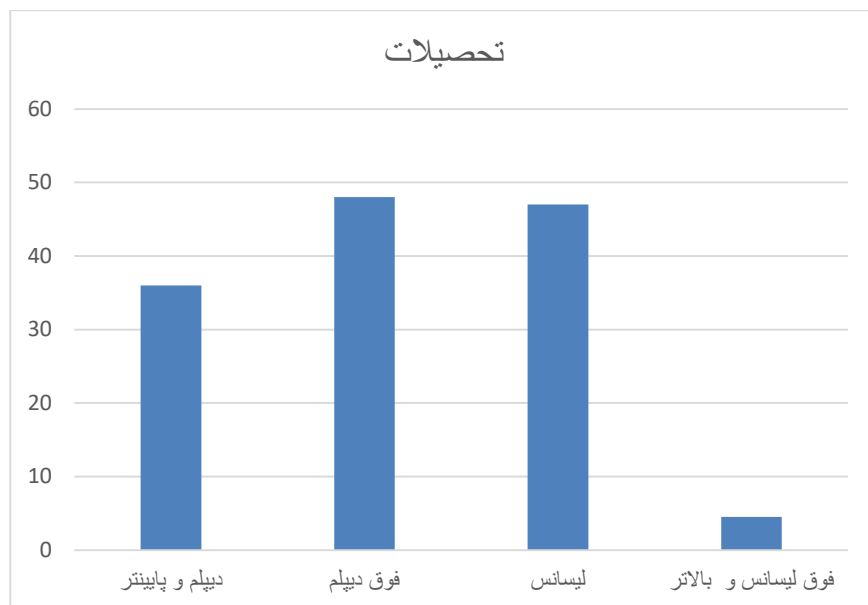


شکل ۱- نمودار سن افراد نمونه

طبق شکل (۱)، ۳۰ درصد پاسخ دهندگان زیر ۳۰ سال، ۲۴,۷ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۶,۷ درصد ۴۰ تا ۵۰ سال و ۲۸,۷ درصد بالای ۵۰ سال هستند.

شکل (۲) نیز بررسی تحصیلات افراد نمونه نشان می دهد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / شماره چهل و هشتم / پائیز ۱۴۰۰



شکل ۲- نمودار تحصیلات افراد نمونه

طبق شکل (۲)، حدود ۲۴ درصد پاسخ دهندگان دارای تحصیلات دیپلم و پایینتر، ۳۲ درصد فوق دیپلم، ۳۱،۳ درصد لیسانس و ۱۲،۷ درصد فوق لیسانس و بالاتر هستند.

آمار استنباطی

در این بخش با استفاده از آزمون های آماری مناسب به بررسی فرضیه های مطرح شده پرداخته شده است.

فرضیه اصلی

استفاده از سیستم حسابداری منابع انسانی در شرکت منجر به کاهش هزینه های سازمانی خواهد شد.

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک نمونه استفاده شد که میانگین پاسخ به سوالات را ۳ در نظر گرفته و اگر عدد بدست آمده از ۳ بزرگتر باشد فرضیه مورد نظر تایید می شود در غیر این صورت رد می شود. جدول (۲) هزینه های سازمان نشان می دهد.

جدول ۲- هزینه های سازمان

میانگین خطای استاندارد	انحراف		تعداد	
۰,۰۲۴	۰,۲۹	۳,۷۵	۱۵۰	هزینه سازمان

طبق جدول (۲)، میانگین هزینه های سازمانی بعد از اجرای سیستم منابع انسانی در شرکت ۳,۷۵ می باشد و انحراف معیار پاسخ به این سوالات ۰,۲۹ است. به عبارت دیگر به نظر پاسخ دهندگان موافق بودند که بعد از اجرای سیستم حسابداری هزینه های سازمانی کاهش یافته است

جدول (۳) آزمون ارزش نشان می دهد.

جدول ۳- آزمون ارزش

حد بالا	حد پایین	اختلاف		سطح معنی درای	درجه	t	
۰,۷۹۷	۰,۷۰۲	۰,۰۷۵	۰,۰۷۵	۰,۰۰۰	۱۴۹	۳۱,۱۱۴	هزینه های سازمان

طبق جدول (۳)، سطح معنی داری بدست آمده ۰,۰۰۰ است که از الفای آزمون (۰,۰۵) کوچکتر است. بنابراین فرضیه مورد تایید می باشد. به عبارت دیگر استفاده از سیستم حسابداری منابع انسانی در شرکت منجر به کاهش هزینه‌های سازمانی خواهد شد.

این نتیجه با نتایج پژوهش کاشانی پور و فاروجی (۱۴۰۱) همسو می باشد. ایشان در پژوهشی بر تأثیر مهمی که منابع انسانی در توسعه سازمان دارند تمرکز دارد. حسابداری منابع انسانی نقش کلیدی در اندازه‌گیری هزینه و ارزش منابع انسانی سازمان دارد و به مدیران کمک می‌کند تصمیمات حیاتی درباره کارکنان بگیرند. این مطالعه به‌طور اصلی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی شرکت‌های جهت‌گیر صنعتی وارد شده در بورس اوراق بهادار تهران را در بازه زمانی ۲۰۱۷-۲۰۰۱ تحت رویکرد

فصلنامه مدیریت کسب و کار نوآورانه / شماره چهل و هشتم / پائیز ۱۴۰۰

داده‌های پنل بررسی می‌کند. یافته‌ها نشان می‌دهند که سودآوری سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر حسابداری منابع انسانی دارد و بازگشت دارایی و بازگشت سهام تأثیر منفی اما نامعناداری بر حسابداری منابع انسانی دارند.

فرضیه فرعی اول

تجهیز سازمان با سیستم HRA منجر به ارتقاء بهره‌وری کارکنان و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده خواهد شد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک نمونه استفاده شده و میانگین پاسخ به سوالات را ۳ در نظر گرفته و اگر عدد بدست آمده از ۳ بزرگتر باشد فرضیه مورد نظر تایید می‌شود در غیر این صورت رد می‌شود. جدول (۴) میزان بهره‌وری نشان می‌دهد.

جدول ۴- بهره‌وری مربوط

	تعداد	میانگین	انحراف	میانگین خطای
بهره‌وری	۱۵۰	۳,۸۲	۰,۲۷	۰,۰۲۲

طبق جدول (۴)، میانگین بهره‌وری کارکنان و کیفیت خدمات بعد از اجرای سیستم منابع انسانی در شرکت ۳,۸۲ می‌باشد و انحراف معیار پاسخ به این سوالات ۰,۲۷ است. به عبارت دیگر به نظر پاسخ دهندگان موافق بودند که بعد از اجرای سیستم حسابداری بهره‌وری کارکنان بیشتر شده است.

جدول ۵ آزمون ارزش نشان می‌دهد.

جدول ۵- آزمون ارزش

	t	درجه	سطح معنی‌داری		اختلاف	حد پایین	حد بالا
بهره‌وری	۳۶,۹۰	۱۴۹	۰,۰۰۰	۰,۷۸	۰,۸۲	۰,۷۷۹	۰,۸۶۷

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

طبق جدول (۵)، سطح معنی داری بدست آمده ۰,۰۰۰ است که از الفای آزمون (۰,۰۵) کوچکتر است. بنابراین فرضیه مورد تایید می باشد. به عبارت دیگر تجهیز سازمان با سیستم HRA منجر به ارتقاء بهره‌وری کارکنان و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده خواهد شد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش علی خانی و حسنلو (۱۳۹۵) همخوانی دارد. علی خانی و حسنلو (۱۳۹۵). در مقاله «حسابداری منابع انسانی، ابزاری قدرتمند برای مدیریت منابع انسانی. کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم» چنین شرح داده‌اند: این مقاله در باره اهمیت نیروی انسانی متخصص در ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان‌ها صحبت می‌کند. توجه به نیروی کار متخصص اغلب از لحاظ مالی در گزارش‌های سازمان‌ها دست کم گرفته می‌شود و این مقاله بر اهمیت حسابداری منابع انسانی به عنوان ابزاری برای ارزشیابی نیروی کار و گزارش‌دهی مالی تأکید می‌کند. همچنین ارائه پیشنهاداتی برای بهره‌برداری بهینه از حسابداری منابع انسانی به منظور ایجاد مزیت رقابتی در سازمان‌ها صورت گرفته است. این مقاله پس از بررسی تاریخچه و تحولات حسابداری منابع انسانی، به ابعاد و چالش‌های این حوزه پرداخته و پیشنهاداتی برای استفاده بهینه از این ابزار مهم ارائه شده است.

فرضیه فرعی دوم

اطلاعات دقیق و به موقع ارائه شده توسط سیستم HRA می‌تواند به بهبود کارایی فرآیندهای سازمانی تأثیر داشته باشد و هزینه‌های برون‌مرزی را کاهش دهد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک نمونه شده که میانگین پاسخ به سوالات را ۳ در نظر گرفته و اگر عدد بدست آمده از ۳ بزرگتر باشد فرضیه مورد نظر تایید می شود در غیر این صورت رد می شود. جدول (۶) هزینه های برون مرزی نشان می دهد.

جدول ۶- هزینه های برون مرزی

تعداد	میانگین	اتحراف	میانگین خطای
۱۵۰	۳,۷۴۵	۰,۱۸	۰,۰۱۵

طبق جدول (۶)، میانگین تاثیر اجرای سیستم منابع انسانی در هزینه های برون سازمانی شرکت ۳,۷۴۵ می باشد و انحراف معیار پاسخ به این سوالات ۰,۱۸ است. به عبارت دیگر به نظر پاسخ دهندگان موافق بودند که بعد از اجرای سیستم حسابداری هزینه های برون مرزی سازمان کاهش یافته است.

جدول (۷) آزمون ارزش نشان می دهد.

جدول ۷- آزمون ارزش

حد بالا	حد پایین	اختلاف	سطح معنی داری	درجه آزادی	T	برون مرزی
۰,۷ ۷۵	۰,۷۱ ۴	۰,۷۴ ۵	۰,۷ ۵	۰,۰۰۰	۱۴۹	۴۸, ۹۱۸

طبق جدول (۷)، سطح معنی داری بدست آمده ۰,۰۰۰ است که از الفای آزمون (۰,۰۵) کوچکتر است. بنابراین فرضیه مورد تایید می باشد. به عبارت دیگر اطلاعات دقیق و به موقع ارائه شده توسط سیستم HRA می تواند به بهبود کارایی فرآیندهای سازمانی تاثیر داشته باشد و هزینه های برون مرزی را کاهش دهد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش گوپتا آ ک (۲۰۲۱) همخوانی دارد. گوپتا، آ. ک. (۲۰۲۱). در مقاله «یک مطالعه درباره حسابداری منابع انسانی» چنین بیان می کند: حسابداری منابع انسانی (HRA) شاخه جدیدی از حسابداری است. از این مفهوم سنتی پیروی می کند که تمام مخارج مربوط به تشکیل سرمایه انسانی به عنوان هزینه ای در مقابل درآمد دوره در نظر گرفته می شود زیرا هیچ دارایی فیزیکی ایجاد نمی کند. مزایای قابل اندازه گیری در شرایط پولی اندازه گیری هزینه و ارزش افراد برای سازمان به عنوان هزینه بسیار مهمی که در استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه کارکنان متحمل می شود، مفهوم HRA توسط انجمن حسابداری آمریکا تعریف شده است. مطالعه این مقاله معنا، هدف، اهمیت و روش متفاوت حسابداری منابع انسانی را نشان می دهد.

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های پژوهش در فصل ۴ ملاحظه می کنید بیشتر پاسخ دهندگان دارای رنج سنی بالای ۲۵ سال بودند. بیشتر پاسخ دهندگان ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند. بیشتر پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی بالاتر از فوق دیپلم بودند.

در تبیین این فرضیات می توان گفت یکی از راه های اصلی که در آن سیستم HRA به کاهش هزینه کمک می کند، از طریق بهینه سازی شیوه های مدیریت منابع انسانی است. با ردیابی و تجزیه و تحلیل داده های مربوط به بهره وری کارکنان، جابجایی و توسعه مهارت، سازمان ها می توانند زمینه های بهبود را شناسایی و مداخلات هدفمند را اجرا کنند. این ممکن است شامل ساده سازی فرآیندهای استخدام، تقویت برنامه های آموزشی و توسعه، یا اجرای سیستم های مدیریت عملکرد مؤثرتر باشد. با پرداختن به این حوزه ها، سازمان ها می توانند هزینه های مرتبط با جابجایی بالای کارکنان، بهره وری کمتر از حد مطلوب و استفاده ناکارآمد از منابع انسانی را کاهش دهند.

سیستم حسابداری منابع انسانی همچنین شامل ارزیابی و گزارش ارزش سرمایه انسانی سازمان می شود. این شامل اجرای تکنیک های مختلف اندازه گیری، مانند مدل های ارزش گذاری منابع انسانی و روش های هزینه یابی منابع انسانی، برای تعیین کمیت سهم اقتصادی کارکنان است. این تحلیل ها می توانند بینش های ارزشمندی در مورد سرمایه فکری سازمان، بهره وری کارکنان و بازده کلی سرمایه گذاری در منابع انسانی ارائه دهند. با انتقال این یافته ها از طریق صورت های مالی و سایر مکانیسم های گزارش دهی، این سیستم به ذینفعان امکان می دهد تا اهمیت استراتژیک سرمایه انسانی و تأثیر آن بر عملکرد مالی سازمان را بهتر درک کنند.

سیستم های HRA نقشی اساسی در توانمندسازی سازمان ها برای تصمیم گیری آگاهانه و مبتنی بر داده در مورد نیروی کار خود ایفا می کنند. این سیستم ها طیف وسیعی از قابلیت ها را ارائه می دهند

که کارایی و کارایی مدیریت منابع انسانی را افزایش می دهد و در نهایت به موفقیت و انعطاف پذیری کلی شرکت کمک می کند.

یکی از قابلیت های اولیه سیستم های HRA ، توانایی آن ها در ارائه دیدی جامع از سرمایه انسانی سازمان است. این سیستم ها با ردیابی و گزارش دقیق معیارهای کلیدی منابع انسانی، مانند جابجایی کارکنان، غیبت، و سرمایه گذاری های آموزشی و توسعه، تصمیم گیرندگان را قادر می سازند تا درک عمیقی از نقاط قوت، ضعف و زمینه های بهبود نیروی کار به دست آورند. این اطلاعات می تواند برای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی کار، جذب استعداد و استراتژی های تعامل کارکنان، و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

علاوه بر این، سیستم های HRA مدیریت موثر پاداش و مزایای کارکنان را تسهیل می کند. این سیستم ها سازمان ها را قادر می سازند تا ساختارهای جبرانی عادلانه و رقابتی را توسعه داده و اجرا کنند و از جذب و حفظ استعدادهای برتر اطمینان حاصل کنند. با خودکار کردن محاسبه و مدیریت حقوق و دستمزد، مزایا و سایر تراکنش های مالی مرتبط با منابع انسانی، سیستم های HRA فرآیندهای اداری را ساده سازی می کنند، خطر خطاها را کاهش می دهند و متخصصان منابع انسانی را برای تمرکز بر ابتکارات استراتژیک تر آزاد می کنند.

منابع

- (۱) اکبرپور، محمود، نظری، هنگامه، و نظری، هیراد. (۱۳۹۲). حسابداری منابع انسانی (HRA) نگرشی نوین در گزارشگری مالی آتی. ارائه شده در اولین کنفرانس بین المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن.

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن

(۲) بیگ، مینا، رحمان سرشت، حسین، شریف زاده، فتاح، و حسینی گل افشانی، سیداحمد. (۱۴۰۰). مدل برندسازی سامانه منابع انسانی با تکنیک معادلات ساختاری. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۴)، ۳۰-۵۱.

(۳) حاجی رضایی، حجت اله، عوض زاده فتح، فریبرز، و صالحی، اله کرم. (۱۴۰۱). مقایسه کارکردی الگوهای مختلف حسابداری منابع انسانی در شرکت های دارویی. علوم پزشکی صدا، ۱۰(۳)، ۲۸۵-۲۹۶.

(۴) ذوالفقاری، فریبرز و اکبری، زکیه، ۱۳۹۷، مدیریت سرمایه انسانی با هدف کاهش هزینه ها و افزایش کارایی، اولین همایش ملی مدیریت و اقتصاد با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد.

(۵) رحمتی، وجیهه. (۱۳۹۲، شهریور). رابطه بین حسابداری منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی. اهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، (۱۶۰)، ۴.

(۶) سیدنژادفهمیم، سیدرضا، و عاشوری فیشمی، زهرا. (۱۴۰۰). رابطه مکمل بین حسابداری منابع انسانی و سیستم اطلاعات منابع انسانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران.

(۷) عباسی فرد محمد، کریمی اوژن. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر اجرای سیستم حسابداری منابع انسانی در تصمیم گیری مدیران و رفتار کارکنان " فصلنامه علمی، پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۱۴.

(۸) علیخانی، مهسا، و حسنلو، وحید. (۱۳۹۵). حسابداری منابع انسانی، ابزاری قدرتمند برای مدیریت منابع انسانی. کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم.

(۹) غفوری، د.، پاکدل، س.، و ملکیان، ن. (۱۳۹۰). نقش حسابداری منابع انسانی در تصمیم‌گیری‌های مربوط به تعلیقات کارکنان. فصلنامه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره دوم.

(۱۰) فیلسرائی، م.، و اصغرزاده، م. (۱۳۹۶). حسابداری منابع انسانی: حسابداری با ارزش‌ترین منبع اقتصادی یک سازمان. مجله اقتصادی، ۹(۱)، ۸۹-۱۰۹.

(۱۱) کاشانی‌پور، م.، و فاروجی، ر. ذ. (۱۴۰۱). تأثیر حسابداری منابع انسانی بر عملکرد مالی: مطالعه موردی شرکت‌های جهت‌گیرانه ثبت‌شده در بورس اوراق بهادار تهران. مجله بین‌المللی علوم بهداشتی، ۶(S7)، ۶۵۴۹-۶۵۵۸.

(۱۲) میرطاولی، مریم السادات. (۱۴۰۲). حسابداری منابع انسانی و مزایا و معایب آن. ارائه شده در هشتمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات مدیریت، اقتصاد و حسابداری صنعت محور، تهران.

(۱۳) نوری، غلامحسین. (۱۳۹۵). سیستم اطلاعات حسابداری منابع انسانی (روش‌های شناسایی و اندازه‌گیری ارزش منابع انسانی و بررسی مدل‌های اندازه‌گیری پولی و غیرپولی). کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران.

14) Abiola, J. O., & Adisa, R. A. (2020). Influence of Human Resource Accounting Practices on Managerial Decision-Making.

15) Gupta, A. K. (2021). A Study of Human Resource Accounting. International Journal of Research in Engineering, Science, and Management.

16) Gupta, A. K. (2021). A Study of Human Resource Accounting. International Journal of Research in Engineering Science and Management, 4(1), 10-12.

17) Habiburrochman, & 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.

- 18) Khan, S. (2021). Impact of human resource accounting on organizations' financial performance in the context of SMEs. ACCOUNTING.
- 19) K S, Raghavendra. (2022). Human Resource Accounting Practices and its Impact on Managerial Performance: A Study. The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies, 2(8), 1-10. doi:10.55454/rcsas.2.8.2022.003.
- 20) K S, R. (2022). Human Resource Accounting Practices and its Impact on Managerial Performance-A Study. The Review of Contemporary Scientific and Academic Studies.
- 21) Pradhan, B. K., & Saini, G. (2020). Human Resource Accounting (HRA) Affects an Organization's Strategic and HR Decisions. Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education.
- 22) 1) Rahaman, M. M., Hossain, M. A., & Akter, T. (2013). Problem with Human Resource Accounting and A Possible Solution. Research Journal of Finance and Accounting
- 23) ISLAM, A., Alam, M. M., & Islam, H. (2023). Human resource accounting disclosure (HRAD) practices: Evidence from banking industry in Bangladesh. *Journal of Ekonomi*, 5(2), 52-59.
- 24) Flamholtz, E. G., Johanson, U., & Roslender, R. (2020). Reflections on the progress in accounting for people and some observations on the prospects for a more successful future. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(8), 1791-1813.
- 25) Do, D., Ha, H., Tran, T., & Nguyen, T. (2020). Motivation for accounting human resources by material stimulation: The case of accounting service firms in Hanoi, Vietnam. *Accounting*, 6(1), 23-32.
- 26) Hilorme, T., Perevozova, I., Sakun, A., Reznik, O., & Khaustova, Y. (2020). Accounting model of human capital assessment within the information space of the enterprise. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*.

- 27) Hutahayan, B. (2020). The mediating role of human capital and management accounting information system in the relationship between innovation strategy and internal process performance and the impact on corporate financial performance. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1289-1318.
- 28) Odoyo, C. O., & Ojera, P. B. (2020). Impact of top management support on accounting information system: A case of enterprise resource planning (ERP) system. *Universal Journal of Management*, 8(1), 12-19.
- 29) Oktapiyanti, N. K. S. D., SASTRI, I. I. M., & SARI, A. P. A. M. P. (2022). Influence Of Hr Competence, Utilization Of Information Technology And Understanding Of Accounting Standards On The Quality Of LPD Financial Statements In UBUD District. *Journal of Governance, Taxation and Auditing*, 1(1), 11-15.
- 30) Mohammad, S. J., Hamad, A. K., Borgi, H., Thu, P. A., Sial, M. S., & Alhadidi, A. A. (2020). How artificial intelligence changes the future of accounting industry. *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(3), 478-488.
- 31) Mendlowitz, E. (2022). Growing Today's Accounting Businesses. *The CPA Journal*, 92(3/4), 70-71.
- 32) Salam, R. (2022). The Effectiveness of Accounting Information Systems on Vehicle Sales Growth. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 10-18.
- 33) Odonkor, B., Kaggwa, S., Uwaoma, P. U., Hassan, A. O., & Farayola, O. A. (2024). The impact of AI on accounting practices: A review: Exploring how artificial intelligence is transforming traditional accounting methods and financial reporting. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 172-188.

- 34) Qiu, F., Hu, N., Liang, P., & Dow, K. (2023). Measuring management accounting practices using textual analysis. *Management Accounting Research*, 58, 100818.
- 35) Bebbington, J., Österblom, H., Crona, B., Jouffray, J. B., Larrinaga, C., Russell, S., & Scholtens, B. (2020). Accounting and accountability in the Anthropocene. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 33(1), 152-177.

The Relationship Between HRA System and Organizational Cost Reduction in Alloy Gostar Hamoon Company

Reza Ebadi Golshan¹

Maryam Bahmani²

Abstract

Human Resource Accounting (HRA) is considered a modern managerial tool that plays a crucial role in optimizing organizational performance. This system is designed to identify, measure, and report information related to human resources, thereby facilitating informed decision-making in workforce management. Activities such as recruitment, training, performance evaluation, promotion, and compensation management fall under the scope of HRA systems.

The present study aims to investigate the impact of the HRA system on cost reduction in Alloy Gostar Hamoon Company. This is an applied research conducted using a structured survey method. The statistical population included 250 employees of the company, and a sample of 150 was selected using Cochran's formula. Data collection was performed through a researcher-made questionnaire, and the data were analyzed using descriptive and inferential statistics, particularly the independent t-test.

The findings indicate that implementing the HRA system leads to a significant reduction in organizational costs. By providing accurate and structured information on employee performance, the system enables managers to make timely and corrective decisions. Furthermore, it simplifies administrative processes, enhances financial transparency, and reduces common errors. Another important outcome is the system's role in attracting, retaining, and promoting competent personnel, as it allows the organization to develop more effective and evidence-based human resource policies based on reliable data.

Overall, the HRA system serves as an efficient and practical tool for enhancing productivity, minimizing labor-related expenses, and improving the overall performance of the organization. It contributes to strategic decision-making in human capital management and strongly supports the achievement of organizational goals.

Keywords:

HRA system, cost reduction, organization, Alloy Gostar Hamoon Company, decision-making

1- Department of Business Administration, Allameh Feyz Kashani Non-Profit University, Kashan, Iran. Rezagolshan56@gmail.com

2- Assistant Professor, Department of Accounting, Technical and Vocational University (TVU), Kashan, Iran. (Corresponding Author) bahmani_1353@yahoo.com

ارتباط سیستم HRA با کاهش هزینه‌های سازمان در شرکت .../ بهمنی، عبادی گلشن