



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

عدم افشای اطلاعات مبتنی بر سرمایه ی انسانی : جنبه های نظری

چکیده:

هدف - هدف این مقاله بحث و طرح یک چهار چوب از مبانی نظریه ای حسابداری است که بتواند، تحقیق را به سمت قلمروها و زمینه هایی حسابداری سرمایه انسان که کمتر درک و فهمیده شده اند ترقی و پیشرفت دهد. طرح / روش شناختی / راه و روش - نیروهای ممکن که مانع از آشکار سازی بیشتر اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را می شوند ، توسط بررسی و نگرش چندین نقطه - نظر نظریه ای که یک چهارچوب دلایل ممکن مختلف برای سیامد و تکثر (فراوانی) پایین آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی را پیشنهاد ارائه می کنند، تحلیل و تجزیه شده اند. یافته ها- این مقاله ، دلایل ممکن مختلف را برای بی میل و خوداری شرکت ها از آشکار سازی بیشتر مقادیر وسیع اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی ، از جنبه و لحاظ مبانی نظریه ای مربوط و مناسب ، بررسی و کاوش می کند، دلایل عمده و برجسته می تواند، در شرایط مختلف، صنعت ها و محیط های مختلف، باهم متفاوت باشند.

مستلزمات/محدودیت های تحقیق : این مقاله ، مبانی نظریه ای را که موانع و سدهای گزارش گسترده از اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را توضیح می دهد، کشف می کند.

مستلزمات عملی (اجرایی) - تایید و تصدیق مبانی نظریه ای کشف و بررسی شده در این مطالعه و آشکار سازی ممکن (رونمایی ممکن) مبانی جدید آتی از طریق مطالعات تجربی، فرهنگستانی ها، سیاست سازان (تعیین کننده های خط مشی و روش سازان) و تنظیم کننده های استاندارد حسابداری را قادر به فهم و درک بهتر از دلایل آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی محدود شده (کم شده) توسط شرکت های لیست شده (فهرست بندی شده) در بازار سرمایه ، می کند . این به اعلام و ترویج استانداردهای حسابداری پذیرفته شده (استانداردهای به طور وسیع پذیرفته شده حسابداری) برای آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی کمک می کند، که اشاره به غلبه بر نیروهایی دارد که به طور رایج ، گزارش اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را موقوف و منع می کنند.

ابتکار یا اصالت / ارزش (مقدار) - این اولین مقاله است که به کاوش و تحقیق در مورد چهارچوب چندین نقطه نظرات نظریه ای مربوطه و مناسب می پردازد که به طور ویژه، آشکار نکردن (پوشاندن) اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را به بازارهای سرمایه خطاب قرار می دهد.

لغات کلیدی : سرمایه انسانی، حسابداری، (دارایی های) نامشهود (درک نکردن)، سرمایه فکری، حسابداری منبع انسانی.

مقدمه :

دارایی های نامشهود یک جامعه، به صلاحیت ها و شایستگی های و توانایی های مورد نیاز آنها را برای رشد اقتصادی، اشاره دارد. ثابت و تصدیق شده است که دارایی های غیرقابل درک برای ایجاد رفاه و افزایش درآمد ملی، مهم هستند. در شخصیت های حقوقی شرکت، دارایی های غیرقابل لمس برای مطمئن شدن از رشد و پایداری، مهم هستند که در عوض استخدام و به کارگیری بامعنی و فرصت های رشد شغلی را ایجاد کرده که به رشد اقتصادی و پایداری ملت ها و جوامع را کمک می کند.

علاو بر شناخت و فهم روبره افزایش فرض شده برای متحد و یکی کردن (شرکتی کردن) در دارایی های غیرقابل لمسی در نوشتجات، پیشرفت محدودی در حسابداری برای این دارایی ها در گزارش های متحد (صنفی-شرکتی شده) وجود دارد. بازار برای ارزشهای دفتری (ارزشهای سهام طبق دفاتر) شرکت های u s (آمریکا) در سال 1973 از 81/0 به 1/69 در سال 1992، افزایش یافته است که این نشان می دهد که بخشهای اساسی و اصلی دارایی ها که به ارزش بازار شرکت های لیست شده کمک می کند، در تراز نامه های آنها وجود ندارد (موجود نیستند). Eckstein (2004) اشاره می کند که فقدان و نبود استانداردهای حسابداری به طور بین المللی پذیرفته شده برای آشکار سازی غیرقابل لمسی ها، اعتبار و قابلیت اطمینان گزارش های حسابداری شرکت را تحلیل می دهد (تخریب می کند) مطالعات در مورد طبقه بندی و حسابداری برای دارایی های نامشهود، که شامل دلایل برای آشکار نکردن غیرقابل لمس ها در گزارشات شرکت می باشند، برای خطاب کردن به این نقص و کاستی در استانداردهای حسابداری، مهم هستند نیاز شدیدی به فهم و درک این غیرقابل درک ها و فرمول بندی راه و روش هایی برای شناسایی، پیمایش و گزارش آنها، توجه شرکت ها، محققان و دولت ها را به طور جهانی، به خود جلب کرده است. برخی روشهای گزارش ابداعی توسط شرکتهای خصوصی، مانند اظهارات و بیانییه های (صورت حسابهای) سرمایه فکری، همچنین معروف شده است، که نشان دهنده این است که اهمیت زیادی روی گزارش مؤثر از سرمایه فکری، توسط تجارت بین المللی و جامعه تحقیق، گذاشته شده است.

در این مفهوم و مفاد، upton (سال 2001) بیان کرده که بیانها، عبارات (صورت حسابهای) سرمایه فکری شرکت بیمه سوئدی، به نام Skandia، از معروف ترین و بهترین گزارش هایی سرمایه فکری جدید می باشد. محققان دیگر تلاشهای skandia را به طور دقیق مطالعه کرده اند و همچنین گزارشات در سرمایه فکری مشابه را در ملل دیگر (جوامع دیگر) بررسی کردند. برای مثال: Movritsenetal (2001) گزارش های سرمایه فکری Skandia را بررسی کرد و Movritsenetal (2002) عبارات (صورت حسابهای سرمایه فکری شرکت های Danish را مطالعه کرد.

Choong (2008) ذکر می کند که مطالعات دارایی های غیر قابل لمس، به سمت سه چهارچوب عنصری که شامل سرمایه انسانی، سرمایه ربطی و سرمایه سازمانی هستند، همگرا شده اند. (مشابه هستند) سرمایه انسانی، به توانایی ها و مهارت هایی اشاره دارد که کارمندان، سرمایه سازمانی مربوط به دارایی های غیر قابل درک درونی (مثل نرم افزار کامپیوتر اختصاصی) است و سرمایه ربطی که مربوط به دارایی های غیر قابل درک هستند که در سازمان، خارجی یا بیرونی هستند (مثل مبنای مشروع و ثابت مشتری ها)، دارای آنها هستند.

Abhayawans و Abeysekera (2008) چهارچوب های مختلفی از آن را در یک تحلیل از تحقیق سرمایه فکری پدیدار و موجود به کاربرند. این نویسندگان، سرمایه فکری را به سه زیرگروه: سرمایه خارجی، سرمایه داخلی و سرمایه انسانی تقسیم کردند. مطالعات آشکار سازی سرمایه فکری (جدول 1) نشان می دهد که سرمایه انسانی به طور کلی، در بین این طبقه بندی های سرمایه فکری از همه کمتر آشکار شده است. در فنلاند، گزارش خارجی (بیرونی) مبتنی بر سرمایه انسانی، تنها به تقریباً 20 درصد شرکت های خصوصی، نسبت داده شده است، که بازم، سطوح نسبتاً پایینی از اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی گزارش شده در جدول 1 را بازتاب می کند. چهار مقوله (زیرمجموعه، طبقه بندی) مدل های پیمایش سرمایه غیر قابل لمس، در نوشتجات منتشر شده مثل، برگه های نام بازیگران، تخمین های سرمایه فکری مستقیم، سرمایه گذاری بازار و بازدهی سنجش های مبتنی بر سرمایه، یافت شده اند. برگه های نام بازیگران (score cards)، مولفه های متفاوت سرمایه فکری را از طریق بسیاری علوم سنج (متری های) غیر مالی و مالی متفاوت اندازه گیری و گزارش می کنند. تخمین های سرمایه فکری مستقیم، مقادیر ارزشهای پولی را برای هر مولفه سرمایه فکری فراهم می کند و این مقادیر می توانند برای فراهم کردن یک ارزش یا مقدار سرمایه فکری کلی، جمع شوند (به هم بیوندند). روش های سرمایه گذاری

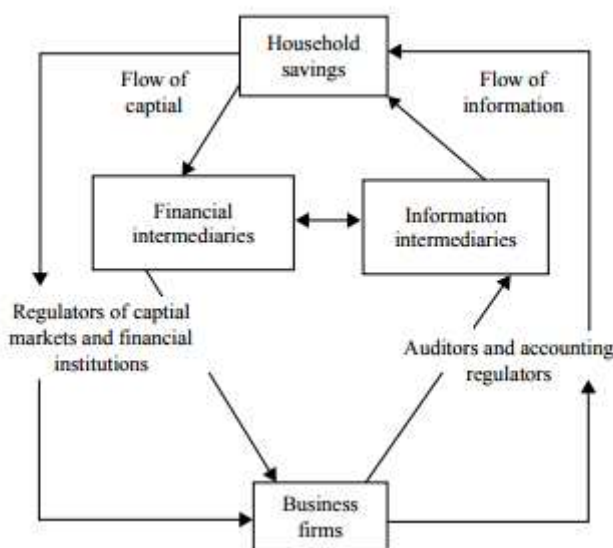
بازار، براساس تفاوت های مابین بازار ارزشهای دفتری سرمایه های شرکت می باشند . سنجش های مبتنی بر سرمایه بازده، درآمدهای متوسط بالای یک شرکت را با هزینه سرمایه شرکت، که شامل نرخ سود می باشد، تقسیم می کنند تا یک ارزش (مقدار) را برای دارایی های غیر قابل لمس استنتاج کند.

برخی آثار و کارهای اخیر، ارزیابی مولفه های دارایی های غیر قابل درک خاص را، برخلاف (در تضاد با) نظریه عقیده هریک از یافتن ارزشهای جمع شده (مترکم شده) (مانند ارزشهای بازار ارزشهای دفتری کمتر شرکت ها) یا مولفه های فردی ارزش گذاری، کشف کرده اند و سپس آنها را با هم جمع کرده اند (پیوسته اند). برای مثال *samudhrametal* (2008)، به ارزیابی (ارزش گذاری) مولفه های دارایی های غیر قابل درک مانند، سرمایه انسانی، به ویژه ، رسیدگی و توجه کرد. اساساً این نویسندگان ها به چهارچوب های ارزیابی سرمایه انسانی ایی رسیدگی می کنند، که می توانند همچنین به مقوله ها و طبقه بندی های دیگر سرمایه فکری نیز، توسعه یابند. (گسترده شوند یا کشیده شوند) مطالعات منتشر شده نشان می دهند که سرمایه انسانی به طور کلی مقوله ای است که در سرمایه فکری از همه کمتر آشکار سازی و روشن سازی شده است. این مقاله، دلایل این چنین پنهان سازی و آشکار نکردن را کشف و جستجو می کند، با این عقیده که یک درک و فهم خوب از این دلایل به فرمول سازی و تشکیل قوانین و نظم هایی که می توانند گزارش دهی مبتنی بر سرمایه انسانی وسیع و گسترده را بهبود دهند، کمک خواهد کرد. آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی برای بازارهای سرمایه برای کار مؤثر، مهم است. گردش وجوه بازار سرمایه از افراد و خانواده ها به شرکت های تجاری، از طریق میانجی های مالی (واسطه های مالی)، توسط بدنه های تنظیمی و نظم بخش مانند بدنه های قانونی یا قانون گذار، سرپرستی و نظارت شده اند (تصویر 1).

بطور ایده آل و دلخواه، فراهم کننده های سرمایه، ترجیح می دهند که در شرکت هایی سرمایه گذاری کنند که موفق هستند و از شرکت هایی که ضعیف عمل می کنند دری می کنند. سرمایه گذارها به اطلاعاتی با کیفیت بالا و مورد اطمینان نیاز دارند تا بتوانند شرکت های بهتری را برگزینند، مانند اطلاعاتی که در مورد سرمایه انسانی شرکت ها است. مدیران و رؤسای شرکت ها دستیابی بهتری به اطلاعات در مورد شرکت دارند. زیرا آنها به طور مستقیم با اجرای روزه روز تجارت از نزدیک درگیر هستند. خارجی ها (عوامل بیرونی)، مانند سرمایه گذاران، باید میزان زمان بیشتری و نیز تلاش بیشتری را برای بدست آوردن این اطلاعات در مورد اجرای شرکت صرف کنند تا بتوانند قضاوت های آگاهانه ای را اتخاذ کنند .

این *asymmetry* (آسمتری) اطلاعات درجایی که مدیران تجارتها دارای اطلاعات بهتری نسبت به سرمایه گذاران هستند، دو مشکل را ایجاد می کند. اول، این به مدیران اجازه می دهد تا ثروت (مال) را به هزینه (به خرج) سرمایه گذاران انبار کنند، بوسیله مخفی کردن مشکلات تجاری که تنها زمانی کمتری شوند که شرکت سرانجام فروپاشد. دوماً، این در تصمیم های تخصیص منابع گروه گذارهای بیرونی، ناکفایتی هایی را ایجاد می کند، جایی که سرمایه گذارها، بوسیله گزارش های اشتباه گمراه می شوند، در اجرا کننده های (ایفا کننده های) ضعیف به هزینه شرکت های سالم، سرمایه گذاری می کنند (با اتکاء بر شرکت های سالم و موفق در شرکت هایی که دارای اجرا کننده ها یا مجریان ضعیف هستند سرمایه گذاری می کنند). این تخصیص اشتباه منابع، شرکتهای سالم را از سرمایه های اساسی و واجب، محروم می کنند. هر دوی این مشکلات می توانند توسط قید و شروط اطلاعات ضروری به سرمایه گذاران حل شوند. آشکار نکردن (پنهان کردن) اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی، به مشکل عدم تقارن اطلاعات کمک می کند که این امر منجر به مسائلی می شود که از تخصیص منابع ناکارآمد و غیر مؤثر ناشی می شود. چنین تخصیص منابع ناموثر و ناکارآمدی منجر به تکثیر یا زیاد شدن شرکتهای ضعیف اجرا کننده به هزینه شرکت های با کیفیت می شود، که سرانجام منجر به رشد اقتصادی ملی تاخیری و معوق شده و نیز اجرای عقب افتاده می شود. از طرف دیگر، گزارش شایع و گسترده مربوط به اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی به غلبه بر مشکلاتی که از نامتقارنی اطلاعات ناشی می شوند، منجر می شود. همین طور، فهم و درک و نیز غلبه بر سدها و موانع برای گزارش سرمایه انسانی گسترده و شایع مهم است. در حالی که برخی مطالعات، محتوی و مضمون آشکار سازی های سرمایه انسانی و دلایل چنین پنهان سازی ها را کشف و بررسی می کنند، به طور واقعی و حقیقی، هیچ مطالعه منتشر شده ای در مجلات حسابداری بین المللی که به طور واضح دلایل عدم آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را بررسی می کنند، وجود ندارد، بویژه از جنبه نقطه نظر نظریه های مربوطه و مناسب این مقاله، به این شکاف در نوشته هایش در قسمت تاریخچه می پردازد. این طرح و بحث به وسعت بخشیدن وسط تحقیق حسابداری سرمایه انسانی در این قلمرو و زمینه خاص، کمک می کند. این همچنین انگیزه هایی را برای تحقیقات بیشتر در این زمینه کاوش شده کوچک فراهم کرده و به دنبال مطلع کردن تصمیم گیرنده ها (تعیین روش کننده ها) تنظیم کننده های پتانسیل های موجود در انگیزه هایی هستند که افشاء سازی بیشتر اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را منع می کنند، فرمول بندی و ساخت مقررات و آیین هایی که به نگرانی ها

و مسائل مربوط سازمان و شرکت ها توجه می کنند و به موجب آن گزارش مبتنی بر سرمایه انسانی گسترده را بهبود می دهند می تواند ممکن باشد بقیه این مقاله به شکل زیر ادامه دارد. قسمت بعدی، تاریخچه و نوشته های مربوط به حسابداری سرمایه انسانی را بررسی می کند. بعد از بررسی نظریات و نوشته های مختلف در مورد این موضوع، بحث در مورد جنبه های مختلف نظریه ای و نگرش های متفاوت در این مورد که بیان می کنند چرک آنها اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را آشکار نمی کنند آغاز می شود بعد از این بخش بحث در مورد محدودیت های این مطالعه و تحقیق و نیز تحقیق های آتی، آغاز می شود. بخش نهایی شامل این مبحث می شود.



شکل 1

بررسی تاریخچه :

شرکت یا انجمن حسابداری آمریکایی، حسابداری سرمایه انسانی را به عنوان یک فرایند یا مرحله تعریف و پیمایش داده ها در مورد سرمایه انسانی و مراد و ارتباط این اطلاعات با گروههای علاقمند تعریف می کند. برطبق نظریه Dewe و Vermass (2004، 2008) این تعریف می تواند وسعت یابد تا جایی که اظهار و ادعای Flamhotz (2002) و Flamhotz را در بر بگیرد که می گوید حسابداری برای سرمایه انسانی سه کارکرد زیر را تکمیل می کند

- (1) فراهم کردن اطلاعات شماره ای (عددی) در مورد هزینه و ارزش انسانها به عنوان منابع سازمانی
- (2) خدمت کردن به عنوان یک چارچوب تحلیلی برای سهولت بخشیدن به تصمیم به تصمیم گیری

(3) تحریک کردن و انگیزه دادن به تصمیم گیرنده ها برای پذیرفتن و قبول لحاظ یا جنبه (جنبه فکری) سرمایه انسانی.

چنین نقطه نظر وسیعی ، همچنین در کارواثر Abeysekera (2004) و Gutrie (2004) و Abeysekera (2008) مورد حمایت است ، جایی که سرمایه انسانی به نظر می رسد که از ترکیبی از عوامل و فاکتورهاییکه توسط افراد و نیروی کار مجموعه ای شرکت وضع شده اند تشکیل شده است ، که شامل مهارت ها ، دانش ها و توانایی های فنی و حرفه ای می باشند . Abeysekera و Guthrie (2004) و Abeysekera (2008) ، آشکار سازی این اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را در گزارش های سالانه شرکت مطالعه کردند . مطالعه کنونی تا جایی این کار را گسترش می دهد که دلایل آشکار نکردن همان اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی گزارشهای سالیانه را کشف می کند . همین طور برای این مطالعه سرمایه انسانی به عنوان ترکیبی از عواملی که افراد و نیروی کار جمعی شرکت دارای آن هستند مانند مهارت ها ، دانش و توانایی حرفه ای ، تعریف شده است ، به پیروی از Abeysekera و Guthrie (2004) و Abeysekera (2008) حسابداری برای سرمایه انسانی ، از کار یا اثر Hermanson ، آغاز شد (1963، 1964) و در 14 و نیم دهه ، از زمان نشر و توزیع کار یا اثر Hermanson ، بسیاری گسترش ها و توسعه ها در حسابداری ، برای سرمایه انسانی اتفاق افتاده اند . Abeysekera و Guthrie (2004) ، این گسترش ها و توسعه ها را توسط بخش کردن به زیر مجموعه های تحقیق موجود در حسابداری سرمایه انسانی ، به سه قسمت (تحقیق ، مسیل و جریان تحقیق) خلاصه می کنند . اولین مسیر یا جریان تحقیق ، مربوط به مدل های پیمایش سرمایه انسانی است . دومین جریان تحقیق ، مطالعات مفید بودن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را بررسی می کند . سومین مسیر تحقیق ، مطالعاتی را پوشش می دهد که مربوط به آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی می باشند . این مسیرهای تحقیق در زیر طرح شده اند .

مدلهای سنجش حسابداری سرمایه انسانی

نوشتجات و تاریخچه موجود در مورد حسابداری برای سرمایه انسانی ، دو نوع مدل را برای پیمایش و اندازه گیری سرمایه انسانی معرفی می کند و تشخیص می دهد ، برای مثال ، مدلهای مبتنی بر ارزش (مقدار) و مدل های مبتنی بر هزینه . مدل های مبتنی بر هزینه ، هزینه ها یا درون دادها (ورودی ، پول به میان نهاده) را بررسی میکنند ، که در گسترش و رشد سرمایه انسانی پرداخته شده است که شامل هزینه های تاریخی ، هزینه جاری و

هزینه های فرصت می باشند . مدل‌های مبتنی بر ارزش و اعتبار ، ارزش و مقدار سرمایه انسانی به سازمان رای یا خروجی ها را (تولید و بازده را) بررسی میکنند که شامل مدل‌های پولی ، غیر پولی و یامدل ترکیبی می باشند . به هر حال ، هیچ کدام از این مدل‌ها دارای پذیرش و مقبولیت گسترده نیستند و Theeke (2005) اشاره می کند که گزارش سرمایه انسانی ، توسط فقدان یا کمبود مدل‌های گزارش قابل قبول ، تحمیل اجباری شده است (به زور وادار شده است).

Samudhrametal (2008)، مدل‌های مبتنی بر هزینه را ، مخارج مبتنی بر سرمایه انسانی به عنوان پول (ورودی ، خرج ، نیروی مصرفی) برای توسعه سرمایه انسانی و مدل‌های مبتنی بر ارزش رابه عنوان شنجشها یا اندازه گیری های خروجی یا بازده (تولید) یا سودهای چنین هزینه هایی در نظر گرفت . samudhrametal (2008) یک چهار چوب ارزیابی سرمایه انسانی را پیشنهاد کرد که گزارش سرمایه انسانی را هدایت می کند ، براساس ملاحظات و توجهات مخارج یا هزینه های مبتنی بر سرمایه انسانی و سودهای متناظر و مرتبط با آن .

مطالعات مفید بودن حسابداری سرمایه انسانی

این مطالعات ، مفید بودن خروجی (برونداد ، بازده) حسابداری سرمایه انسانی را برای کاربران داخلی و بیرونی بررسی می کنند . مطالعات ابتدایی در این زمینه طرحهای تجربی (عملی) و جانشینهایی (جایگزین) مانند چنین دانش آموزانی بود که رفتار و واکنش آنها مانند افراد حرفه ای نبود به هر حال مطالعات بعدی ، تحقیقها و مصاحباتی رابا حرفه ای تر ها مانند تحلیل گران مشغول بکار انجام دادند . به طور کلی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی برای تصمیم گیرنده ها داخلی و خارجی مفید واقع شده است . Rimmel (2005) برخی نگرش و بینش را در مورد شکاف (فاصله ، اختلاف) انتظارات بلقوه فراهم کرد که به موجب آن کاربران گزارش های سالانه شرکت ، انتظار آشکاری بیشتری از اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را داشتند در حالی فراهم کننده های چنین اطلاعاتی ترجیح می دهد آشکار سازی نسبتاً کمتری رافراهم کنند .

مطالعات آشکارسازی اطلاعات مبتنی بر سرمای انسانی :

جریان یا مسیل سوم تحقیق در زمینه حسابداری سرمایه انسانی در مورد این است که چگونه شرکتها ، سرمایه انسانی رابه طور اختیاری و انتخابی در گزارشات سالیانه ، گزارش می کنند . این مطالعات شاخص های آشکارسازی و تحلیل های موضوع و محتوی را برای معین و مشخص کردن میزان نسبی آشکار سازی سرمایه انسانی

در شرکتها به کار می گیرند . این مطالعات شامل ملت ها وجوامع توسعه یافته (مثل استرالیا ، نیوزلند وهلند) وجوامع در حال توسعه (مثل مالزی وسری لانکا) هستند آنها کاوش می کنند که چه نوع از اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی به طور اختیاری گزارش شود وبرخی موارد دلیل آن را نیز کاوش می کنند به طور کلی این مسیر تحقیق از تحلیل های محتوی برای مطالع [نوع ومیزان آشکار سازی مبتنی بر سرمایه در گزارش های سالانه شرکت موسسات به طور عممی لیست شده ، استفاده می کند .به طور کلی آشکار سازی انتخابی (اختیاری) اطلاعات مبتنی بر سرمایه ظاهراً توسط نظریه قانونی بودن (مشروعیت) توضیح داده شده است که به موجب آن شرکت های بزرگتر تمایل به آشکار کردن چنین اطلاعاتی را دارند تا به تصویب (موافقت) ضمنی (مفهومی) جامعه ای برسند که در آن فعالیت می کنند . ذاتاً شرکتها مشروعیت رادر چشم های جامعه ظاهر می کنند زیرا آنها فعالیت هایی رابه عهده می گیرند که به نفع لایه های مختلف جامعه معاصر است مانند فراهم کردن سیاست ها یا روش هایی که منجر به فقدان (از میان بردن) یا کمبود تبعیض جنسیتی در به کار گیری واستخدام نیروی کار می شود .

یک شکاف (وقفه) در نوشتجات ؟:

Guthrie و (Murthy 2009) ،نوشتجات حسابداری سرمایه انسانی اخیرابرسی کرده و نتیجه گرفتند که براساس مطالعه اثر منتشر شده تا سال 2008 ،هیچ مقاله منتشر شده ای که نیروهای بازدارنده آشکار سازی اطلاعات منابع انسانی رادربازارهای سرمایه مطالعه کند ،وجود نداشته است این مطالعه به این شکاف (وقفه) درمطبوعات ونوشته جات با کاوش کردن نظریه های گوناگون که می توانند این بی میلی راتوضیح دهند توسط شرکتها خطاب می کند تا اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی رادر گزارشها ،ی خارجی ، آشکار سازد . نظریه های سیستم محور ، مانند نظریه گروگذارها، نظریه مشروعیت ونظریه مؤسسه ای در تحقیق اخیر روی گزارش خارجی تنظیم نشده ، استفاده شده اند به طور کلی ، چنین نظریه هایی می توانند محقق رابه سمت مشاهده این که چه چیزی منتشر شده است سوق دهند و این رابه عنوان یک پایه واساس برای کاوش وبررسی مبانی نظریه ای در زیر قرار گرفته (متضمن ،اساسی) به کار بگیرند . همچنین می توان نتیجه گرفت که شرکتها می توانند تشویق وتحریک به گزارش اختیاری اطلاعات خاص تحت شرایط خاص شوند (مثلاً ، مسائل مربوط به معدن کاری می تواند ویتیرینی (جعبه آینه) باشد که نشان دهد آنها چگونه بر ای محافظت از محیط کارمی کنند در مقابل تبلیغ

منفی ای که می گوید فعالیت های آنها برای محیط مخرب است درحالی که شرکتهای دیگر در صنعتهای دیگر دارای انگیزه برای آشکار سازی اطلاعات مربوطه و مناسب نیستند. وقتی که فشارهای خاصی مانند نیاز به توصیف دوترسیم یک تصویر و تصوّر مثبت وجود ندارد به هر حال در موردی که اطلاعات مربوطه و مناسب منتشر نمیشوند ، پیروی از روش مطالعه مطالب منتشر شده (برای مثال ، توسط استفاده از تحلیل مطلب و محتوا) و کار کردن روی نظریه های توضیحی اساسی و متضمن و آغازین وجود ندارد به علاوه این تئوری ها به نیروهای را اشاره می کنند که گزارش اختیاری را تحریک و تهییج کرده و به این اشاره می کنند که گزارش اختیاری و انتخابی رخ نمی دهد موقعی که چنین انگیزه ها و تحریکهایی وجود نداشته باشند چنین نیروهای مشوقی از طریق مطالعه گزارشات خارجی به طور اختیاری منتشر شده و شرکتهایی که چنین گزارشهایی را منتشر می کنند شناسایی و تعریف شده اند با وجود این ممکن است که نیروهایی وجود داشته باشند که برعکس نشر و انتشار خارجی اختیاری اطلاعات خاص را منع و بازداری می کنند مانند آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی که برای بازارهای سرمایه مفید هستند . مطالعه اطلاعات منتشر شده اختیاری به شناسایی چنین نیروهایی کمک نمی کند زیرا چیزی منتشر نشده است. نوشتجات موجود به هر حال برخی اشاره گر ها را برای معرفی و شناسایی چنین نیروهایی پیشنهاد می کنند اگر چه هیچ تحقیقی به طور واضح نیروهایی را که ((آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را باز داشته اند)) مطالعه نکرده است Murthy و Guthrie (2009) ، برخی اطلاعات در مورد این ((نیروها)) در تحقیقات اخیر یافت شده است ، مانند قریحه یا ابتکار عمل دولت UK (انگلستان) در حسابداری برای مردم (a 2003 و DTI) و اثر یا کار مشورت یا مذاکره وابسته این مطالعات بر اساس تحقیقات و مصاحبات هستند یک کشف و یافته جالب در این مطالعات این بود که 76 درصد از شاخص های (مقیاسهای) مبتنی بر سرمایه انسانی که شرکتهای لیست شده تبلیغاتی آنها را گرد آوری کرده اند ، توسط شرکتهای لیست شده نمونه ای (به طور نمونه لیست شده) به طور خارجی (بیرونی) گزارش نشده اند . Foongetal. موانع گزارش سرمایه انسانی را کاوش کرد و ذکر کرد که اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی چیزی نیستند که بتوانند به طور خارجی و بیرونی تسهیم شوند (شریک شوند) . دو جزئیات مهم که در مورد این موضوع که چرا این اطلاعات نمی توانند به طور بیرونی شریک یا تسهیم شوند وجود دارد که کلیدی رادر اساسها و مبناهای نظریه ای مربوطه و مناسب فراهم می کند . اولین جزئیات این نظر است که " زیرا چنین اطلاعاتی می توانند نگرش و بصیرت مهمی

را به رقیب ها ارائه دهد " ، نگرانی در مورد گزارش این اطلاعات به طور خارجی ایجاد می شود ، زیرا " برخی از این اطلاعات در مورد منابعی از سود و منفعت رقابتی هستند و از این رو برای گزارش دادن بیرونی مناسب نیستند "

گزارش در مورد این مسئله ، عمیق تر ، حفاری و تجسس نمی کند ، چیزی که متعجب کننده نیست ، زیرا " موانع گزارش سرمایه انسانی " تقریباً بخش کوچکی از گزارش بزرگتر است . با این حال ، اشاره گر ها شایسته در این جا ، برای تحلیل عمیق تر در مورد مباحث نظریه ای به طور کم کاوش و تحقیق شده ای که به این یافته ها مربوط هستند ، فراهم شده اند ، که می توانند برای مطالعات بعدی بسط پیدا کنند و گسترده تر شوند . اساساً ، این گزارش نشان می دهد که آشکار سازی مبتنی بر سرمایه انسانی به گروه های خارجی ، " منابع سود و منفعت رقابتی را از دست می دهد " و همین طور ، نشان می دهد که سرمایه انسانی شرکت ، منبع سود رقابتی است . این نظریه های مرتبط با عقیده و تفکر سرمایه انسانی به عنوان منبع کلیدی سود رقابتی ، توسط wrightetal (1994) به طور شمرده و بندبند ، در مفهوم و مفاد نظری دیدگاه مبتنی بر منبع (RBV) شرکت ، بیان شده اند . از این رو ، کاوش و بررسی بیشتر RBV و تحقیق در کاربرد آن در کشف دلایل بلقوه برای تکثر و فراوانی نسبتاً پائین آشکار سازی مبتنی بر سرمایه انسانی ، (جدول 1) ، ارزنده و مهم است . RBV ، در این مفهوم (مفاد) به طور دقیق در زیر ، طرح و کاوش شده است . جزئیات دوم از FOong .etal در مورد موانع برای گزارش سرمایه انسانی ، این است که آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی می توانند " به طور بلقوه [...] به طور منفی توسط گروه گذارهای خارجی مانند [...] واحدها (اتحادیه ها) ، کارمندا [...] ، تفسیر و تعبیر شوند " . به طور کلی ، این نظرها نشان می دهند که ملاحظه و بررسی اثر بلقوه چنین آشکار سازی هایی روی اتحادیه ها و کارمندان ، چنین گزارش هایی را سست می کند و باعث دلسردی دادن چنین گزارش هایی می شود . این امر ، این احتمال را طرح می کند که فراهم کردن اطلاعات با در نظر گرفتن با توجه به اهمیت سرمایه انسانی ، مانند کارمندا ، در یک شرکت تا حدی می تواند منجر به نتایج و عواقب نامطلوب و ناخواسته شود . شاید ، این اطلاعات اتحادیه ها و کارمندان رادر چانه زدن برای دستمزد بیشتر حمایت و پشتیبانی کند ، زیرا این اطلاعات کارمندان را از اهمیت شان در شرکت هامطلع تر کرده و شواهد انکارناپذیری را برای اهمیت آنها در بوجود آوردن سرمایه (ثروت) برای آنها فراهم می کند . وقتی که این افشاء سازی مبتنی بر

سرمایه انسانی به طور خارجی و بیرونی گزارش نشوند ، اتحادیه ها و کارمندان، شاید دستمزد پائین را قبول کنند ، زیرا آنها از اهمیت خودشان در سازمان بی اطلاع هستند . چنین عقایدی ، جنبه ای از نظریه حسابداری انتقادی (بحرانی) هستند ، جایی که خروجی (بازده) حسابداری ، به عنوان ابزاری برای رفاه و قدرت دیده می شود تا بتواند ضعیف و ناتوان را مطیع خود کند .

همین طور ، نظریه حسابداری انتقادی (بحرانی) ، به طور دقیق و با جزئیات کامل در زیر ، در رابطه با گزارش سرمایه انسانی بررسی شده است . براساس دلایلی که در بالا ذکر شد ، RBV و نظریه حسابداری انتقادی ، به نظر می رسد که مبنا و اساس نظریه ای مناسب و مربوط برای مطالعه دلایل آشکار نکردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی باشد . این نظریه ها به دقت در زیر بررسی می شوند، در یک متن و مفاد جدید گزارش سرمایه انسانی .

جنبه ها و دیدگاههای نظریه ای :

نوشتجات منتشر شده نشان می دهند که برخی شرکت ها ، آشکار سازی اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را در گزارش های سالیانه شرکت انجام می دهند اما میزان و تکرار (فراوانی) چنین گزارش ها نسبتاً پائین است (جدول 1) . عملاً هیچ اثر منتشر شده ای در مجلات حسابداری بین المللی که به طور واضح بررسی کند که چرا شرکت ها ، اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را آشکار نمی کنند ، وجود ندارد .

به طور کلی ، کار کردن روی این که چرا اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی آشکار شده است ، از کار کردن روی این که چرا این اطلاعات آشکار نشده است و پوشیده است ، آسان تر است . مشخص کردن و تعیین این که چه اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی آشکار شده است ، از طریق تکنیک هایی مانند تحلیل و تجزیه ، مطلب و محتوای گزارشات سالیانه شرکت ، ممکن می باشد. مطالعات در مورد نوع ، میزان و کیفیت اطلاعاتی که آشکار شده اند ، از طریق مطالعات مضاعف ، مانند مصاحبات (مصاحبه ها) با مدیران شرکت ها که به درستی اطلاعات خاص را آشکار کرده اند و می توانند کلیدها و سر نخ هایی و نیز بینش هایی را در مورد این که چرا انواع خاصی از اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی آشکار شده اند ، میسر سازند.

در مورد نظریه های کاوش کننده ای که آشکار نکردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی را توضیح می دهد ، تکنیک هایی مانند تحلیل های مطلب و محتوا نمی توانند به کار گرفته شوند ، زیرا هیچ اطلاعاتی ، برای تحلیل

ها در دسترس نیست . تحقیقی که نشان می دهد، آشکار سازی نسبتاً کمی برای اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی در گزارشات سالانه شرکت وجود دارد، به عنوان یک نقطه آغازین ، عمل می کند. این مقاله ، یک راهی را از این نقطه آغازین ، بوسیله ملاحظه و توجه به برخی جنبه ها و نگرش های نظریه این می توانند در کاوش و بررسی دلایل آشکار نکردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی در گزارش های سالان، شرکت ، دارای ارزش باشند ، به سمت جلو پیشنهاد می کند . این جنبه ها ، در مقاله های گوناگون به روش های مختلف همان طور که در زیر آمده است ، لمس شده اند . اگر چه ، هیچ مقاله ای نبوده است که این عقاید را با یک چهار چوب با هم یکی کند ، به ویژه در مفهوم و متن گزارش سرمایه انسانی که می تواند تحقیق موجود را تا روی آشکار کردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی به بازارهای سرمایه ، وسعت دهد .

این مقاله تحقیقاتی متضمن و عهده دار چنین انضمام ها و متحد کردن ها است ، با منظور هدف فراهم کردن یک سری مبانی و پایه های نظریه ای که می توانند تحقیقات بیشتر را در مطالعات مربوط به آشکار نکردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی ، به سمت جلو سوق دهند (حرکت دهند) . همان طور که در بالا ذکر شد، دلایل آشکار نکردن اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی می توانند از چندین مبانی نظریه ای ، تحلیل و تجزیه شوند . این مبانی نظریه ای RBV شرکت و نظریه حسابداری انتقادی هستند . این جنبه ها در پائین طرح می شوند . در RBV ، به هر حال دو نقطه نظر مکمل و تکمیل کننده می تواند تعریف و مشخص شود که به ترتیب به استراتژی شرکت و مسائل مربوط به رقیب ها (رقبال) ، مربوط می شوند . اینها ، همچنین در زیر طرح و کاوش شده اند .

RBV در مطالعات سرمایه انسانی :

RBV به طور کلی به Penrose (1959) نسبت داده شده است ، و به نویسندگان های دیگر مانند Rum felt (1984) ، Werner felt (1984) ، Barney ، Dierickx (1991 و 1995) و (1989) ، cool t با کمک کردن به معروف و همه پسند کردن این دیدگاه (جنبه) ، نسبت داده شده است . RBV ، ادعا می کند که شرکت ها می توانند یک سود رقابتی را از طریق سرمایه هایی که با ارزش ، کم یاب ، بی مانند و غیر قابل تعویض هستند اداره و حفظ کنند. دارایی های با ارزش می توانند سود و منفعت اقتصادی آتی را فراهم کنند. وقتی که دارایی ها کم یاب هستند ، برای رقبا ، خیلی در دسترس و موجود نمی باشند . وقتی که دارایی

ها (سرمایه ها) غیر قابل تقلید و بی مانند هستند ، رقبا نمی توانند آنها را تقلید کنند و همین طور نمی توانند سودهای اقتصادی آتی فراهم شده توسط چنین دارایی هایی را به دست آورند. وقتی که این دارایی ها غیر قابل تعویض (غیر قابل جانشینی) هستند ،

رقیب ها نمی توانند آنها را با دارایی های دیگر که بتواند همان سود اقتصادی را فراهم کند ، جایگزین کنند . در اساس ، RBV ادعا می کند که سود و منفعت رقابتی ، از " منابع با ارزش ، کمیاب و سخت تقلید شوند (بی مانند) که در داخل یک موسسه مستقر است " ناشی می شود و باور ندارند که سودها به طور سنتی و عرفی (قدیمی) از طریق دارایی های فرضی مانند منابع طبیعی ، تکنولوژی و اقتصاد مقیاس ناشی شوند ، زیرا رقابت کننده ها نمی توانند چنین سودهایی را تکرار کنند و آن را جور کنند . سرمایه انسانی می تواند به عنوان مجموعه ای از " توانایی های فردی ، علم و بصیرت ، مهارت ها و تجارت کارمندان شرکت و مدیران طوری که مربوط و مناسب به آن کار و عمل باشد و تجارت از طریق یادگیری شخصی " تعریف شود ، این مجموعه و این تعریف می تواند شرایط با ارزش بودن ، کم یاب بودن و غیر قابل تقلید بودن را برآورده کند . این نکات به دقت در زیر بررسی می شود.

با ارزش :

این عقیده که سرمایه انسانی برای سازمان بسیار با ارزش است ، از همان آغاز نوشته ها در مورد این موضوع ، واضح و آشکار است . Smith ، سرمایه انسانی را به عنوان یک حامی و کمک کننده مهم برای خلق و ایجاد بازده و در آمد ، ملاحظه می کند . paton (1922) ذکر کرد که : "[...] کارمندان و پرسنل می توانند دارایی " مهم تری نسبت به ذخیره و موجودی کالاها باشند " . scott (1925) ، از این عقیده حمایت می کند که ، انسانها آنقدر با ارزش بوده اند که در تراز نامه ها برای شان دلیل موجه اقامه شده است . (1999) flamholtz می گوید که سرمایه گذاری ها در سرمایه انسانی برای شرکت ها به اندازه سرمایه گذاری ها ، در دارایی های فیزیکی ، مهم و با ارزش هستند ، و این باید در گزارشهای مالی شرکت ، منعکس شود . در واقع ، موسسات ، اغلب سرمایه انسانی را ، بزرگترین دارایی خود می دانند . سرمایه انسانی به عنوان " ناپیدا و نهفته با امکانات بارور " دیده می شود ، stiles و kulvisaechna (2003) مطرح می کنند که این احتمالات یا امکانات نهفته ، یا استعداد و ظرفیت استثنایی ، از طریق تبادلات و واکنش با راه و روش های وابسته به طرز فکر و مراحل و

پردازش های خاص شرکت های کارفرما ، به باروری و برخورداری رسیده اند . از این رو، سرمایه انسانی ، در فرم و شکل چنین استعدادی ، یک منبع با ارزش برای شرکت است . اظهارات بیشتر که منابع انسانی برای سازمان دهی ها با ارزش است ، در آثار Prahalad و Hamel یافت شده است ، یعنی که ذکر ذکر می کنند که منافع اقتصادی می تواند به (مهارت های انسانها) نسبت داده شود ، یعنی این که کارمندان ماهر ، برای بدست آوردن و کسب منافع بیش از میانه و متوسط در شرکت ها، با ارزش هستند .

کمیاب :

وقتی بعضی شرکتها می توانند کارمندی را که نسبت به دیگر همتهای خود با استعداد تر هستند را به کار گیرند ، و تعداد چنین کارمندان با استعدادی در حرفه و بازار کار ناکافی و محدود برای آنهاست ، و به تمام شرکت ها نمیرسد این کارمندان با استعداد به عنوان منبع کمیاب شناخته می شوند که قادرند سود و منفعت رقابتی ایجاد کنند . snelletal (1996) اشاره می کند که چنین کارمندی ، (یک شکل یا فرم از سرمایه انسانی هستند که منبعی از سود رقابتی ادامه دار می باشند) زیرا کمیاب بودن آنها این منابع را برای رقیب های دیگر غیر قابل دسترک می سازد .

غیر قابل تقلید و غیر قابل تعویض یا جایگزینی : یک شرکتی که دارای مزیت و سود رقابتی به دلیل نیروکار نسبتاً با استعداد تر است ، ممکن آن سود و مزیت را از دست بدهد وقتی که رقیبها قادر به تقلید از این منبع یا جایگزین کردن آن با یک منبع هم ارز و معادلش هستند . به هر حال ، چنین تقلیدی می تواند مشکل باشد به دلیل ابهام و پیچیدگی اتفاقی و غیر مهم و به دلیل وابستگی و تبعیت (نیازمندی) مسیر پیچیدگی و ابهام اتفاقی یا غیر مهم باشد تا حدی که روش های منبع انسانی شرکت می تواند برای بهتر کردن و تقویت اجرای کارمندان ، به کار گرفته شود . جنبه و لحاظ پیچیدگی غیر مهم ، به اشاره دارد که وقتی که چنین سیاست ها و روش هایی تنها ، استعداد های پنهان کارمندان را برای یک برق و درخشندگی عالی ، جلامی دهند ، نه این که فقط کسی را برگزینند و آن فرد را تبدیل به یک کارمند بارو و شایسته فوق العاده بکنند ، سپس این کارمندان با استعداد های پنهان ، منبع هایی هستند که قابل تقلید نیستند . دیدگاه وابستگی مسیر ، نشان می دهد که حتی روش های منبع انسانی موثر و مفید ، به راحتی قابل تقلید نیستند ، زیرا آنها در طی دوره های طولانی گسترش و توسعه یافته اند و نمی توانند در یک بازار آزاد توسط رقیب ها خریداری شوند. از این رو ، دیدگاه پیچیدگی و ابهام غیر

مهم و جنبه های وابستگی مسیر و طریقت ، تکرار (تقلید) یا جایگزینی سود ها و مزایای ایجاد شد . توسد سرمایه انسانی با استعداد شرکت را ، برای رقیب ها ، بسیار دشوار می سازد.

یک منبع انسانی خوب آموزش دیده ، دارای تمام معیارهای RBV است و از این رو به عنوان منبع با استراتژی کلیدی و مهم در درون مفهوم و مفاد RBV در نظر گرفته می شود . به علاوه ، تمرکز RBV ، استراتژی را به سمت ملاحظه و نگرش به عوامل داخلی به عنوان منابع سود و مزیت رقابتی سوق می دهد و تمرکز را از سمت تمرکز روی منابع بیرونی مثل جایگاه و موقعیت صنعت دور می کند . Wright et al (2001) ذکر می کند که در " نوشتجات استراتژیک ، RBV کمک کرده تا انسانها را (یا منبع انسانی شرکت را) روی پرده رادار قرار دهد." به راستی ، با پیروی از Barney و به عنوان شایع ترین مبنای نظریه ای مورد استفاده برای مطالعات در منابع انسانی استراتژیک می باشد ، در تحقیقات تجربی و نظریه ای . در مفهوم و مفاد منابع بشری استراتژیک (سوق الجیشی) ، یک یحی برای منابع انسانی غیر قابل تقلید مطرح شده است که می گوید، کارمندان با انگیزه و بسیار ماهر ، همانند منابع انسانی غیر قابل تقلید ، به عنوان منابع سود و منفعت رقابتی ، پیش می روند . Boxall (1996) ، این جنبه ها و دیدگاهها را از طریق اثبات و ادعای این که موسسات نیاز به پایه گذاری و بنای نیروی کار با انگیزه و بسیار ماهر دارند ، با همدیگر آمیخته و یکی کرد، و به آنها یک سود و مزیت سرمایه انسانی بخشید .

علاوهم استفاده گسترده از RBV در نوشتجات و تاریخچه منابع انسانی استراتژیک ، تنها یک استفاده محدودی از این مبنای نظریه ای در حسابداری برای سرمایه انسانی ، وجود داشته است . Wright et al (2001) ، در بررسی سرمایه انسانی به عنوان یک منبع ای که سود و مزیت رقابتی ماندگار را ، در مفهوم و مفاد RBV ، فراهم می کند ، ذکر می کند که ذخایر یا سهام شرکت از سرمایه انسانی " می تواند با گذشت زمان تغییر کند و تغییر می کند و باید به طور مداوم نظارت شود [...] " قسمت اساسی چنین مکانیزم نظارت کننده ای ، سیستم گزارش دهی موتقاست و سوالهایی در مورد این که چه چیزهایی باید گزارش شوند را پوشش می دهد (یعنی ، چه موارد می تواند این منابع غیر قابل تقلید و با ارزش را منعکس کند) . راستی (به علاوه) Guthrie و Abeysekera در تحقیق سیرسوم شان ، نظر و عقیده ای را در مورد موارد سرمایه انسانی مربوط و مناسب

طرح کردند که میتواند گزارش شود ، اگرچه RBV به ندرت به عنوان مبنای نظریه ای برای این مطالعات ، ذکر شده است .

RBV و استراتژی شرکت :

Abhayawansa و Abuysekera (2008) ، یک مقاله کمیاب است که در آن ، گزارش سرمایه انسانی ، از جنبه و دیدگاه RBV ، کاوش می شود . نویسندگان می گویند که آشکار سازی های سرمایه انسانی که با جهت گیری های استراتژیک شرکت متصل و مرتبط هستند، یعنی آشکار سازی هایی که اعلام و اظهارات این که چگونه یک سرمایه انسانی موجود شرکت به عنوان یک قدرت استراتژیکی کلیدی به کار می رود ، برای استفاده کننده های گزارش های شرکت مفید تر و کارآتر خواهند بود . از آن جا که چنین آشکار سازی های ، استفاده (سازمان) کننده ها قادر به دیدن اهمیت استراتژیک سرمایه انسانی موسسه می کند ، یک تقاضای بیشتری از جانب استفاده کننده ها (کاربران) برای گزارشات ای با این طبیعت (روش ، خصوصیت) ، که در عوض یک میزان بیشتری از گزارش مبتنی بر سرمایه انسانی را گرد آوری خواهد کرد ، خواهد بود . التزامات این بحث این است که کاربران به طور رایج ، آشکار سازی های مربوطه سرمایه انسانی را که مفید هستند نمی یابند (پیدا نمی کنند) زیرا آنها نمی توانند اهمیت استراتژیک این آشکار سازی ها را ببینند ، که این امر در عوض منجر به تقاضای پایین (کاهش تقاضای) برای چنین آشکار سازی هایی شده و از این رو باعث تهیه (منبع ، تولید) پایین می شود .

RBV و مسائل مربوط به رقیب ها :

RBV همچنین می تواند سطوح پایین آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی را از جنبه و دیدگاه دیگر توضیح دهد. یکی از مستلزمات کلیدی RBV این است که حریفان (رقیبان) نباید قادر به تقلید در منبع کمیاب شرکت باشد ، حداقل در کوتاه مدت . یک راه جلوگیری از چنین تقلیدی یا حداقل به تاخیر انداختن هر تقلید ، تا وقتی که (تا جای ممکن) ممکن است ، توسط فراهم کردن ، تعداد نشانه (مدرک) ، در صورت وجود برای حریفان و رقیبانی است که به منابع با ارزش شرکت توجه دارد، به ویژه منابع انسانی (مانند ، تنوع نیروی کار که می تواند به طور مثبتی با باروری و سوددهی مرتبط باشد ، همان طور که Richard به آن اشاره می کند . (اگر چنین رازهای آشکار شوند ، حریفان سریعاً این کارها را تقلید می کنند و سود و مزیت رقابتی شرکت

آشکار کننده را خراب می کنند . همین طور شرکت ها می توانند فراوانی و میزان نسبتاً پائینی از آشکار سازی های سرمایه انسانی را متضمن و متعهد شوند (جدول 1) زیرا آنها نمی خواهند اطلاعات ای را که ممکن است سود رقابتی آنها را نسبت به حریفان از بین ببرد را آشکار کنند. چندین مطالعات تجربی (علمی) ، حمایت و پشتیبانی برای احتمال و امکان این که شرکت ها نسبت به گران اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی به طور خارجی ، بی میل هستند ، راپیشنهاد می کنند زیرا حریفان ممکن است از این اطلاعات استفاده کرده و سود رقابتی آنها را از بین ببرند (تباه کنند) . UKDTL نشان می دهد که داده های مبتنی بر سرمایه انسانی " به طور کمیابی ، به صورت بیرونی گزارش شده اند " . که این احتمالاً به دلیل " نگرانی ها و مسائل مربوط قابلیت اطمینان یا محرمانگی تجاری با تبلیغاتی است " . Dewe و verma (2008) نشان دادند که " حساس بودن " در مورد این که با توجه به این که چه چیزی باید گزارش شود ، عملاً به عنوان یک مانع برای گزارش سرمایه انسانی عمل می کند . foongetal (2003) ، طرح می کند که چرا شرکت ها نسبت به فراهم کردن آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی در گزارشات خارجی بی میل هستند ، او ادعا می کند که چنین آشکار سازی هایی " می تواند اطلاعات مهمی را به رقیبان بدهد [...] " و برخی از این اطلاعات در مورد " منابع سود و مزیت رقابتی " هستند ، از این رو ، " برای گزارش خارجی یا بیرونی مناسب نیستند . " با این وجود ، این نتایج در داخل متن و معاد RBV تجزیه و تحلیل شده است و هیچ مطالعه ای تا به حال منتشر نشده است که به طور ویژه که توضیح مبتنی بر RBV را در مورد این که ترس از آشکار کردن رازهای شرکت برای رقیبان به عنوان سدی برای گزارش ها و آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی بیشتر و وسیع تر است ، را می سنجد و می آزماید . تفاوت و تمایز (اختلاف) بین این دو دیدگاه (منظر و جنبه) مبتنی بر RBV ، در توضیح پائین تودن میزان گزارش مبتنی بر سرمایه انسانی .

برای تأیید کننده های خط مشی و تنظیم کننده های (تأیید کننده های) استاندارد حسابداری ، مهم است زیرا آنها راه حل های بسیاری مختلفی را برای بهتر کردن و توسعه گزارش سرمایه انسانی طرح می کنند . اگر سطوح پائین آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی به دلیل اظهار یا نشانه غیر کافی اتصال بین وجود منبع خاص و قدرت و توان استراتژیک است که برای رشد سازمان و کامیابی و موفقیت سازمان است ، راه حل کارکردن روی چنین اتصالات و ارتباطاتی است . نوع حکومت های (نوع قوانین) گزارش دادن متناظر و مرتبط که از این

جنبه و دیدگاه حمایت می کند ، می تواند یک لیست دقیق از مؤلفه های سرمایه انسانی با ارزش باشد و نیز از توضیحات تصویری و بیانی (حکایتی) (گوشی) درمورد این که چگونه این مؤلفه ها می توانند از اجرای استثنایی حمایت و پشتیبانی کرده و آن را تقویت کنند . به طور خلاصه ، این مستلزم اضافه کردن بیانی (شرایی ، حکایتی) و گرافیکی (تصویری) و مطالب مبتنی بر متن ، به اطلاعات سرمایه انسانی گزارش شده درجریان تحقیق 3 و متصل کردن مطالب گزارش با استراتژی شرکت می باشد . به هر حال ، اگر دلیل آشکارنکردن و پنهان سازی ، ترس از بازگو کردن اطلاعات بیش از اندازه به حریفان است ، پس راه حل برای غلبه براین مانع ، استفاده از برخی چارچوبهای گزارش دهی مجتمع (به هم پیوسته) (متراکم ، توده‌ی) خواهد بود . چنین گزارش دهی جمع شده (به هم پیوسته یا مجموعه ای) وجود و حضور سرمایه انسانی با ارزش در یک شرکت را نشان می دهند ، اما جزئیات کلیدی و مهم را که رقیبان را قادر می کند تا به سرعت از مزایا و سودهای منبع انسانی موجود در گزارش شرکت تقلید کنند را ، مخفی و پنهان نگه می دارد . استراتژی های گزارش جمعی (توده ای) می تواند شامل ، رتبه بندی ، (درجه گذاری) یا خلاصه روایت هایی باشد که اطلاعات کافی را فراهم می کنند از این رو کاربران مطلع و باهوش می توانند تصمیمات آگاهانه اتخاذ کنند ، وقتی که (در حالی که) نمی توانند اطلاعات کافی را برای تقلید کردن از سودها و برتری های منبع انسانی شرکت ، پیدا کنند . بطور خلاصه ، RBV ، دو روش را برای ترقی و بهبود دادن آشکار سازی های مبتنی بر سرمایه انسانی بیشتر و شدیدتر، ارائه می دهند . یک روش ، آشکار سازی های دقیق را با توضیحاتی در مورد این که چگونه این منابع دقیق ، مزایا و برتری رقابتی قابل حفظ و بقاء را فراهم می کنند ، پیشنهاد می کند ، بر اساس این عقیده که کاربران فعلی نمی توانند ارتباط بین سرمایه انسانی گزارش شده و توانایی ها (دوام ، نیروها) استراتژیک متناظر و مرتبط را تشخیص دهند .

روش دیگر پیشنهاد می کند که اطلاعات مبتنی بر سرمایه انسانی باید جمع و مجموع شوند و اتفاقاً به طور شاخص ها یا زیر نویس ها دسته بندی ها یا ثقل های خلاصه کلی که به راحتی قابل درک و فهم هستند فراهم شوند ، ازاین رو ، کاربران می توانند به اهمیت چنین آشکارسازی هایی در حالی که رقیبان نمی توانند به اطلاعات حیاتی و اصلی که به آنها اجازه می دهد چنین مزایا و برتری هایی را تقلید کنند ، پس ببرند . وقتی که دلایل آشکارسازی پائین موارد مبتنی بر سرمایه انسانی به درستی معین و مشخص شوند ، روش های متعاقب (

بعدی (گزارش دهی می توانند ، برای غلبه بر موانع گزارش کردن ، پذیرفته شود ، روش هایی که در عوض ، تصویب و پذیرش گزارش سرمایه انسانی را به طور گسترده ، گرد آوری کرده اند .

نظریه حسابداری انتقادی یا بحرانی و مسائل و نگرانی ها در مورد کارگر:

نظریه حسابداری بحرانی ، اشاره می کند که اعداد و ارقام حسابداری که به آسانی رویدادها را تعیین کیفیت و تعیین کمیت می کنند ، به عنوان ابزاری توسط سرمایه برای مطیع کردن کارگر ، به کار می رود. ذاتاً ، حسابداری منبع انسانی می تواند به عنوان یک تلاش برای تعیین کیفی و کمی انسانها (تعیین کردن چند و چون انسانها) نگرینسته شود . به هر حال ، این تعیین کمیت مبتنی برحسابداری انسانها ، عملاً یک توسعه نسبی اخیر است که دارای تاریخچه طولانیست . تعیین کردن کمیت انسانها ، به روش های گوناگون ، رخ می دهد ، از زمان میان سالی تمایل به پیمایش و سنجش و تعیین مقدار یا کمیت هرچیزی ، عملاً دراروپا درقرن های 19 و 17 به اوج خود رسید . خروجی (بازده ، بیرون داد ، راندمان) این اندازه گیری های کمی ، حسابی (علم حساب ، حسابگر (سیاسی (با روش) نامیده می شود که یعنی کمک کردن قوی از لحاظ روشی و سیاستی " توسعه و بسط یک جامعه معتبر و منطقی " . اگر چه عصر کنونی ماه به عنوان عصر پیمایش و سنجش نام گرفته است ، تلاش های گوناگون برای اندازه گیری غیر قابل لمس ها مانند سرمایه انسانی صورت گرفته تا شرکت ها بهتر اداره شوند و به علاوه ، گوش کردن ها (به گوش دل پذیرفتن ها) به قرن 18 و 17 اشتغال با تعیین خاصیت (کمی کردن) (تعریف) اروپا برگردد. کمیت پذیر کردن (تعیین خاصیت) به عنوان استفاده از اعداد برای درک و فهم رویدادها و اجسام ، تعریف شده است .

اعداد یک روکش و لایه ای از درستی و دقت را فراهم می کنند . ازاین رو، اعداد حسابداری جوی از(محیطی از) قانونی بودن و صحت ودرستی را برای تصمیمات مبتنی بر آنها ، فراهم می کنند ، اگر چه بسیاری فرضیه ها (التزامات) ممکن است . درزیر چنین اعدادی قرار گیرند . بر طبق johannisson ، یک عصر (دوره) حسابداری سیاسی (خط مشی ای) انسانها را به عنوان موجودات زیردرنظرمی گیرد : " تکه ها و قطعات گنگ و بی معنی در بازی جامعه [...] (جایی که) [...] عقلانیت و صحت و اعتبار ، تنها قوانین موجود هستند نیازهای آنها محدود به یک سری ملزومات اساسی و اصلی زندگی کردن است و هدفشان در زندگی تنها افزایش قدرت و توان پولی ملت و جامعه است . درعصرو دوره ای که توسط johannisson وصف شد ، سرمایه انسانی با توجه کمی به

اخلاقیات بهره برداری شده است و تعیین خاصیت (تعیین کمی) ، فواید اعمال و کارهای خاص را نشان داده و به عنوان ابزاری برای بهره برداری توجیه کننده ، به کاررفته است . برای مثال، عقایدی مثل سهمیه های غذایی کمتر ، وقفه (زنگ تفریح) کوتاهتر برای صرف ناهار و به کارگیری بچه در سنین ابتدایی به عنوان روش های پرزور و نیرومند برای ترقیدادن و بالاتردن عواید و منابع (بازدههای) ملی، طرح شده اند. ذاتاً، اعداد برای تصدیق و توجیه مطیع کردن طبقات پائین تر (طبقات اجتماعی ضعیف تر) جامعه ، به کار می روند. بازده (خروجی) حسابداری معاصر، که اساساً مجموعه ای از اعداد مشتق شده از محاسبات پیچیده مبتنی بر فرض های گوناگون است ، می تواند توسط مدیران شرکت ها برای تایید و توجیه مطیع کردن کارگران، به کار گرفته شود. برای مثال ، خروجی (برون داد) حسابداری می توانند طوری اجراء و انجام (دست کاری شود) شود که سود و مزایای کمتری را نشان دهد ، که بتواند توجیه کننده دستمزد پائین کارگران باشد . داده هایی که نشان می دهند ، کارگران از عوامل موفقیت اصولی ساخته شده اند می توانند به طور کلی ، برای تولید و فراهم کردن اتحادیه های کارگری با جاو مکان کوچک (شانس کم) برای چانه زدن برای اجرت (دستمزد) نادیده گرفته شوند . این نظر، در جنبه و دیدگاه اقتصادی سیاسی جای دارد ، جایی که گزارش های حسابداری ، طوری نگریسته می شوند که در خدمت منابع گروههای نسبتاً قوی تر هستند ، گروههایی که بر بازده (خروجی) حسابداری مانند مدیران و کارفرماها به هزینه موجودیت های موسسات نسبتاً بی قدرت مانند کارگران ، کنترل دارد.

دیدگاه اقتصادی سیاسی ، اطلاعات حسابداری را به طور خنثی و بی طرف در نظر نمی گیرد. برعکس، گزارشات حسابداری را به عنوان " اسناد اقتصادی ، سیاسی و اجتماعی در نظر می گیرد که به عنوان بزاری برای ساخت ، ابقاء (نگهداری) و مشروع کردن اقتصادی و برقراری و مدیریت سیاسی ، به کار می روند" . نظریه حسابداری انتقادی ، این عقیده را گسترش می دهد، عقیده ای که ریشه در اقتصاد سیاسی و نگرش های مارکسیستی دارد ، این عقاید را تا عرصه مبارزه طبقاتی گسترش می دهد . در این مبارزات طبقاتی ، اعداد حسابداری یک لایه و روکش از " دقت یا صحت " راطرح می کنند . از این رو، خروجی ها (تولیدات) به عنوان ابزاری عمل می کنند که اطلاعات را مشروعیت داده تا گروههای قدرتمند مانند کاپتالیست ها را قادر به برقراری و حفظ منافعشان ، به هزینه (با کمک) طبقه های اجتماعی ضعیف تر مانند ، کارگران (طبقه کارگرها) بکنند . نظریه حسابداری انتقادی (بحرانی) دارای این نقطه نظر است که گزارشات حسابداری ، یک ساخت و ایجاد طراحی شده برای

پیشنهاد یک درک وفهم هستند ، نه اینکه یک ارائه واقعی از خنثی بودن یا بی طرفی باشند. برطبق این نظریه ، خروجی (برون داد) حسابداری ، یک فراورده ای است (تولیدی است) که از تجارت (فروختن) قدرت و نیرودربین گروههای مختلف ناشی شده است . Hopper et al (1995) ادعا می کند که " حسابداری یک عمل اجتماعی در داخل (درون) تلاش ها و کوشش های سیاسی است " . درحالی که Hies (1988) اشاره می کند به این که حسابداریها ، یک واقعیت رادر گزارش کردن آن ، می سازند . Baker و Bettner (1997) ، ذکر می کنند که : " [...] محققان انتقادی ، به طورمتقاعد کننده و مکرری ، بحث می کنند که حسابداری ، یک ارائه عینی از واقعیت اقتصادی را فراهم نمی کند بلکه، یک ارائه (اظهار) متعصبانه و بسیار مود مشاجره و جنجالی از دنیای اجتماعی و اقتصادی ، فراهم می کند . "طبیعت جانبدارومتعصب فرآیند(مرحله) به خرج (به هزینه) کارگزارسرمایه جانبداری می کند. در گذشته ، بدنه های حسابداری حرفه ای ، با اصلاحاتی که جوابگویی (حس مسئولیت) رادر شرکت ها افزایش داده بودن ، مخالفت می کردند . محققان حسابداری انتقادی یا بحرانی ، ذکر کرده اند که تکنولوژی حسابداری ، برای بهره برداری از کارگران وشهروندان ، استفاده شده اند . به طور خلاصه ، ادعا و مطالبه اخلاقیات و انضمام و یکپارچگی توسط بدنه های حسابداری مختلف ، خود بیانیه ها یا خود ابلاغیه ها بی محض با استحکام و مفهوم کمتر دیده می شوند ، واین بیانیه ها یا اعلامیه ها ، دارای اعمال و خط مشی های واضح و آشکارنیستند. Roslender و Stevenson (2009) مشاهده کردند که : حسابداری طوری طراحی شد تا اطمینان حاصل کند که پی آیندو نتیجه ترتیبات یا نظم های اجتماعی (کاپیتالیست) سرمایه گرای(موجود) برروی سیستم باورهادر مکان وجا باقی بماندو در طی زمان ، به طور موفقیت آمیز تکثیر شود (دوباره تولید شود). هر گونه انقصال و جدایی بین اعمال حسابداری و سیستم باور و اعتقاد شایع و غالب ، بنابراین به طور بلقوه دارای مشکلی برای موجودیت وحضور ادامه داروپیوسته این نظم و ترتیب های اجتماعی است . در جامعه کاپیتالیست (سرمایه گرای) ، منافع و سودهای سرمایه، به طورپیوسته ومداوم، بر کارگران برتری یافته اند . (دارای حق امتیاز و برتری شده اند) . Deegan (2006) شواهدی را ارائه می کند که این مشاهدات رادرمفهوم وزمینة استرالیایی، حمایت وپشتیبانی می کند. او یک مورد راکه مربوط به گزارش اجتماعی شرکت (CSR) است رابرسی می کند ، درجایی که پارلمان کمیته مشترک استرالیا در شرکت ها و سرویس های مالی ، خواستار بازخورد وواکنش در این مورد بودند که آیا CSR باید تنظیم و میزان شود.

سه بدنه حسابداری حرفه ای استرالیایی اصلی، یعنی : موسسه حسابداران خبره یا رسمی در استرالیا ، موسسه ملی حسابداران و CPA استرالیا، همه مخالف CSR اجباری و الزامی هستند. به هر حال، CPA استرالیا ، ذکر کرده است که تحقیقش سود و منفعت زیادی را از جامعه (88٪) (مردم) و سهام داران (86٪) در CSR اجباری و الزامی توسط شرکت ها ، نشان می دهد ، اما این هنوز با چنین تنظیمات و کنترل هایی اجباری مخالف می کند ، زیرا چنین مستلزماتی " ارزش اطلاعات فراهم شده را افزایش نخواهد داد و لایه وسط غیر ضروری و بی مصرفی از تنظیم و کنترل را معرفی می کند " . CPA استرالیا ، همچنین حمایت و پشتیبانی نسبتاً کمی را برای شروط و مقررات CSR اجباری در بین رهبران و پیشروهای تجاری پیدا کرده است (53٪) و نتیجه گرفته است که این حمایت پائین ، مسائل و نگرانی های تجاری معتبر و با ارزش را منعکس می کند ، با توجه به خطرو عواقب منفی " تنظیمات و مقررات انعطاف پذیر و مضاعف " .

از این رو ، بدنه های حسابداری در این جا به نظر می رسد که در حمایت از نقطه نظرها و منافع تجارت ها ، ذی نفع هستند به جای این که از مردم و سهام داران حمایت کنند . این به دیدگاه و جنبه انتقادی و بحرانی ، اعتماد و باور می دهد که تنظیمات و مقررات حسابداری ، که می گوید خروجی بازده حسابداری از انفعال و تبادل گروههای سیاسی مختلف ناشی می شوند ، و نه با هراشتغال قبلی (تمایل) با فراهم کردن اطلاعات عینی برای گروهگذارهای مشروع و قانونی . Roslender و Sterenson (2009) ، حادثه ضمنی (فقره) دیگری را در انگلستان به طور مستند ارائه می کنند . در این مورد هم ، یک مبتدی و پیشقدم مبتنی بر دولت به دنبال تسریع کردن آشکار سازی های بیشتر شرکت بود و سرانجام توسط حرفه حسابداری خنثی شد (با آن مخالف شد) ، که ظاهراً منافع خاصی از کاپیتالیست ها (نظام سرمایه داران) را ارائه می کرد. در اوایل سال 2003 ، دولت uk (انگلستان) ، گروه کار حمایتی دقیقی را برای مدیریت سرمایه انسانی فراهم کرد که سنجش ها و اندازه گیری های استفاده شده در عمل برای ارزیابی سرمایه گذاری های سرمایه انسانی ، مشخص و شناسایی کرد و بهترین کارها را در گزارش سرمایه انسانی و گزارش سرمایه انسانی گسترده دفاعی ، بررسی می کند . این گروه کار، برای خطاب کردن به سرمایه انسانی تحت گزارش در uk، پایه گذاری و تاسیس شده بود . این گزارش گروه کار که در نوامبر سال 2003 منتشر شد ، یک گزارش مبتنی بر سرمایه انسانی را در یک عملیات گسترده و بررسی مالی (OFR) پیشنهاد کرد که توانست چنین گزارش الزامی و اجباری را برای شرکت ها در uk ارائه دهد . دولت uk ،



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی

حمایت و پشتیبانی قوی و محکمی را برای نظریه ها یا توصیه‌های مشروط (آتی و احتمالی گروه کار (تاسک فورس (نشان داد. یک طرح پیشنهاد (پیشنهاد) برای ساختن چنین گزارش‌های مبتنی بر سرمایه انسانی اجباری، در uk در 22 مارچ 2000، به تصویب قانون رسید. اگر چه، رئیس یا صدر اعظم خزانه داری (مالیه) به طور متعجب کننده ای در 28 نوامبر همان سال پا به میان گذاشت و قیود و مقررات اجباری را از گزارش مبتنی بر سرمایه انسانی در شرکت های uk حذف کرد (برداشت). Stevenson و Roslender (2009) مشاهده کردند که این لغو و فسخ قانون گذاری یا وضع قانون اجباری برای گزارش سرمایه انسانی در نوامبر 2005 به طور واقعی و حقیقی، گروه‌های علاقه مندو ذی نفع را متعجب کرد [....] منجر به انتقادی گسترده شد".