

استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴ گزارش‌گری سرمایه انسانی (HCR)

وحید نادری

دکتر یوسف وکیلی

دکتر مجید رمضان



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴

گزارش گری سرمایه انسانی (HCR)

تالیف و ترجمه:

وحید نادری

(دانشجو دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی)

دکتر یوسف وکیلی

دکتر مجید رمضان



انتشارات موجک



سرشناسه: نادری، وحید، ۱۳۵۹ -

عنوان و نام پدیدآور: استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴، گزارش گری سرمایه انسانی (HCR) / تالیف و ترجمه وحید نادری، یوسف و کیلی، مجید رمضان.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۳۲ص.: جدول، نمودار (رنگی).

شابک: ۸-۲۳۹-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۴۵۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: بخشی از کتاب حاضر ترجمه " Human resource management - Guidelines for internal and external human capital reporting " است.

یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۳۳] - ۱۳۸.

موضوع: سرمایه انسانی -- مدیریت -- استانداردها

موضوع: Human capital -- Management -- Standards

شناسه افزوده: و کیلی، یوسف، ۱۳۵۹ -

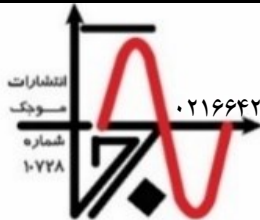
شناسه افزوده: رمضان، مجید، ۱۳۶۰ -

رده بندی کنگره: HD ۴۹۰۴/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۷۴۳۲۶۹۸

انتشارات موجک



واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴، گزارش گری سرمایه انسانی (HCR)

تالیف و ترجمه: وحید نادری، دکتر یوسف و کیلی، دکتر مجید رمضان

مشخصات ظاهری: ۱۳۲ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۴۵۰۰۰۰ ریال، شابک: ۸-۲۳۹-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

پیش گفتار.....	۱
فصل اول: گزارش گری سرمایه انسانی.....	۵
۱-۱ مقدمه	۵
۲-۱ دلایل گزارش گری سرمایه انسانی	۷
۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام گزارش گری سرمایه انسانی	۱۵
۴-۱ اهداف گزارش گری سرمایه انسانی	۲۰
۵-۱ مزایای گزارش گری سرمایه انسانی	۲۲
۶-۱ سرمایه فکری	۲۴
۷-۱ سرمایه انسانی	۲۸
۸-۱ حسابداری سرمایه انسانی	۳۱
۹-۱ ارزش گذاری سرمایه انسانی	۳۹
۱۰-۱ ضعف‌های مربوط به ارزش گذاری و گزارش گری سرمایه انسانی بر مبنای حسابداری منابع انسانی	۴۲
۱۱-۱ گزارش گری سرمایه انسانی	۴۸
۱۲-۱ تاریخچه گزارش گری سرمایه انسانی	۵۰
۱۳-۱ بررسی مدل‌ها و الگوهای ارزش گذاری و گزارش گری سرمایه انسانی	۶۶
۱-۱۳-۱ مدل تعالی منابع انسانی	۶۷

- ۶۷..... ۲-۱۳-۱ مدل منابع انسانی فیلیپس
- ۶۸..... ۳-۱۳-۱ مدل بلوغ قابلیت منابع انسانی یا PCMM
- ۶۸..... ۴-۱۳-۱ مدل استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی

فصل دوم: استاندارد سازی سازمانی ۷۱

- ۷۱..... ۱-۲ تاریخچه استاندارد سازی
- ۷۲..... ۲-۲ اهداف استانداردسازی
- ۷۴..... ۳-۲ منافع و ویژگی های استانداردسازی
- ۷۵..... ۴-۲ استانداردسازی سازمانی
- ۷۵..... ۵-۲ استانداردسازی در سطح صنعت
- ۷۶..... ۶-۲ توسعه استانداردهای ملی
- ۷۷..... ۷-۲ سازمان بین المللی استاندارد (ایزو)
- ۷۸..... ۸-۲ کاربرد استانداردها
- ۸۰..... ۹-۲ استانداردهای منابع انسانی

فصل سوم: استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴ ۸۵

- ۸۵..... ۱-۳ استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴
- ۸۸..... ۲-۳ فرایند گزارش دهی سرمایه انسانی
- ۸۸..... ۳-۳ فراوانی گزارش
- ۸۹..... ۴-۳ اصول راهبردی
- ۸۹..... ۵-۳ گروه های هدف و ارتباط ذینفعان
- ۹۱..... ۶-۳ ابزارها و رویه های جمع آوری داده ها
- ۹۲..... ۷-۳ ساختار گزارش
- ۹۳..... ۸-۳ مدیریت ریسک
- ۹۵..... ۹-۳ حوزه های گزارش دهی

- ۱۰-۳ التزام به مقررات و اخلاق (رعایت اصول اخلاقی و انضباطی) ۱۰۰
- ۱۱-۳ تنوع نیروی انسانی ۱۰۴
- ۱۲-۳ رهبری ۱۰۶
- ۱۳-۳ فرهنگ سازمانی ۱۰۷
- ۱۴-۳ ایمنی، بهداشت و سلامت سازمانی ۱۰۸
- ۱۵-۳ بهره‌وری نیروی انسانی ۱۱۰
- ۱۶-۳ استخدام / گردش شغلی / ترک خدمت ۱۱۲
- ۱۷-۳ مهارت‌ها و قابلیت‌ها ۱۱۶
- ۱۸-۳ برنامه‌ریزی جانشین پروری ۱۱۷
- ۱۹-۳ قابلیت آمار نیروی کار ۱۲۰
- ۲۰-۳ گزارش اسناد ۱۲۲
- ۲۱-۳ تناوب گزارش دهی ۱۲۳
- ۲۲-۳ توصیه‌های ویژه برای شرکت‌ها ۱۲۳
- ۲۳-۳ سخن پایانی ۱۲۴

منابع ۱۲۷

پیش‌گفتار

امروزه موفقیت هر سازمان به میزان توانایی آن سازمان در سازگاری و همگام شدن با رشد سریع فناوری و تغییرات بازار بستگی دارد، در این راستا آنچه که سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌سازد صرف نظر از ساختمان، فناوری، تجهیزات، ماشین‌آلات و مواد اولیه و ... نیروی انسانی متخصص و کارآمد است که در واقع می‌توان آن را مهمترین عامل مؤثر در موفقیت یا شکست سازمان‌ها دانست. در اقتصاد نوین دارایی‌های مجازی و ناملموس همراه با دارایی‌های واقعی و ملموس ارزش یک سازمان را مشخص می‌کنند. اکثر سازمان‌ها می‌توانند اطلاعات دقیقی درباره‌ی دارایی‌های ملموس خود مانند زمین، ساختمان، ماشین‌آلات، تجهیزات و فن‌آوری را در گزارشات خود ارائه دهند ولی معمولاً هیچگونه مدرک ثبت شده‌ای از دارایی‌های ناملموس خود نظیر مارک یا برند، حق انحصاری، مخارج برای پژوهش، نوآوری و توسعه منابع انسانی و بخصوص سرمایه انسانی که ارزش روزافزونی را برای سازمان ایجاد می‌کنند، در دست نداشته و در گزارشات خود ارائه نمی‌کنند. ارزش بازار سازمان‌های پیشرو چندین دهه است که بسیار بالاتر از ارزش دارایی‌های فیزیکی آن‌ها می‌باشد. ۹۵ درصد از شرکت‌های جهانی گزارش‌گری سرمایه انسانی را آغاز نکرده‌اند این بدان معنی است که آن‌ها نمی‌توانند به اندازه کافی به پرسش‌های بالقوه مدیرعامل، هیات‌مدیره، سرمایه‌گذاران، سهامداران، ناظران و ممیزان و سایر ذینفعان داخلی و خارجی در مورد سرمایه انسانی و اقدامات سازمان جهت این سرمایه پاسخ دهند. (راهنمای استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴) با در نظر گرفتن همین شواهد (اکتیومی، ۲۰۱۱)^۱ معتقد است که در گزارش عملکرد منتشر شده توسط شرکت‌ها بدون ارائه گزارشات مرتبط با سرمایه انسانی یک گزارش ناقص تلقی می‌شود.

چارچوب فعلی گزارش‌گری در اکثر سازمان‌ها بدین صورت است که ارزش زمین و ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و اتوماسیون صنعتی و سایر ملزومات اداری را گزارش می‌کند و ارزش سرمایه‌های

^۱ aktiyomi

انسانی را در گزارشات ارائه نمی‌کند، در حالیکه سرمایه انسانی هم در کنار سایر دارایی‌های فیزیکی در ایجاد درآمد برای شرکت‌ها ایفای نقش می‌کند. به همین دلیل تدوین مفاهیمی همچون حسابداری منابع انسانی، ارزش‌گذاری نیروی انسانی، گزارش‌گری سرمایه‌های انسانی از جمله واکنش‌های مدیریت مالی و مدیریت منابع انسانی به این مسئله بوده است.

سازمان‌های عصر حاضر برخلاف گذشته علاوه بر حفظ خوش نامی، شهرت و بقای خویش، نیازمند توجه به نیازهای گروه‌های مختلف ذینفعان اتم از داخلی و خارجی می‌باشند. در گذشته نه چندان دور حیات سازمان‌ها تنها با ارضای نیازهای گروه‌های معدودی پیوند خورده بود که در راس آنها مدیران و سهامداران بودند، اما در عرصه نوین سازمانی، چالش‌های استخدامی، قانونی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اخلاقی موجب ظهور ذینعانی شده است که نسبت به سازمان خود را ذیحق می‌دانند و این امر منجر به درخواست‌ها برای تدوین و ارائه گزارش‌گری سرمایه انسانی شده است که باید در گزارش‌های جداگانه گنجانده شود تا تاثیر دقیق‌تری از ارزش سازمان را برای تحلیل‌گران نشان دهد. متأسفانه در محیط متلاطم و پیچیده امروزی بسیاری از سازمان‌ها در کشور ارزش ارزشمندترین دارایی خود، یعنی سرمایه انسانی را نمی‌دانند و در مورد آن گزارشی صادر نمی‌کنند. بررسی میزان توجه به گزارش‌گری سرمایه انسانی در ایران نشان می‌دهد که علی‌رغم تمامی موضوعات مطرح شده در ارتباط با اهمیت گزارش‌گری سرمایه انسانی، فقدان چارچوب‌های اجرایی مناسب با رویکرد منسجم و یکپارچه از یک طرف و عدم متناسب‌سازی این چارچوب‌ها با شرایط اقتصادی، اجتماعی و ساختار سازمانی سازمان‌های ایرانی باعث شده که تقریباً در صورت‌های حسابرسی و وضعیتی منتشر شده توسط شرکت‌های ایرانی اثری از گزارش‌گری سرمایه انسانی دیده نشود. رجوع به میراث نظری گزارش‌گری سرمایه انسانی بر پایه فرایندهای منابع انسانی، نشان می‌دهد که این حوزه فاقد چارچوب نظری غالب می‌باشد. از این رو انجام تغییراتی در شیوه گزارش‌گری اطلاعات مرتبط با منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی ضروری به نظر می‌رسد.

این کتاب ضمن ترجمه متن اصلی استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴ به ضرورت و اهمیت توسعه گزارش‌گری سرمایه‌های انسانی بر اساس این استاندارد پرداخته و ضمن نقد روش‌های پیشین به بیان مزایای این روش می‌پردازد. ضمناً این کتاب علاوه بر تعاریف مربوط به سرمایه انسانی، بینش مهمی در زمینه جنبه‌های کلیدی گزارش‌گری سرمایه انسانی فراهم می‌کند که فواید عملی و نظری دارد.

شاخص‌های تعیین شده در این استاندارد برای سازمان‌های کشور مناسب است و بین ارکان و شاخص‌ها ارتباط منسجمی به وجود می‌آورد.

نتایج حاصل از اجرای این استاندارد موجب افزایش قدرت تصمیم‌گیری مقامات و مدیران ارشد، سهامداران، تامین کنندگان، مشتریان و دیگر نهادها و ارگان‌ها و سایر ذینفعان داخلی و خارجی در سازمان‌ها در خصوص مدیریت منابع انسانی، وضعیت روند سرمایه انسانی، تغییرات دوره به دوره، دست‌یابی به اهداف و پیش‌بینی نتایج آینده، استفاده موثر از دارایی‌های انسانی و افزایش کارایی نیروی انسانی، تعیین سطح بلوغ و ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی شرکت و مقایسه آن با سایر سازمان‌ها، کمک به تعیین ارزش شرکت و افزایش مشروعیت شرکت در جامعه و تضمین بقای طولانی مدت آن از طریق افزایش ارتباطات درون و برون سازمانی، انگیزه‌های اقتصادی بیشتر برای اداره شرکت، تعیین و اجرای استراتژی شرکت، برنامه‌ریزی بهتر نیروی انسانی و توسعه منابع انسانی، تعیین نقاط قوت و ضعف در خصوص سرمایه انسانی و کسب مزایای رقابتی از این طریق، تصمیم‌گیری بهتر در خصوص مسائل مربوط به اداره کارکنان و پیش‌بینی سود و رشد آتی شرکت، تخصیص بودجه، تامین منابع مالی و سرمایه‌گذاری در شرکت، بهبود فرایندهای منابع انسانی و محک مدیریت منابع انسانی قبل از انجام جایزه تعالی و استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی، افزایش توانایی شرکت در ترغیب و جذب نخبگان، افراد خبره و مستعد و توانمند به شرکت، برجسته شدن جذابیت شرکت و پایه‌های اعتماد برای سرمایه‌گذاران و همچنین افزایش انگیزه، تعهد، رضایت شغلی و امنیت شغلی برای کارکنان داخل شرکت می‌شود.

در تکوین این کتاب که یک ایده کاربردی بصورت یکپارچه و هماهنگ به شرکت‌ها و سازمان‌ها در خصوص گزارش‌گری سرمایه انسانی ارائه می‌دهد، اندیشمندان و اساتید زیادی ما را یاری داده‌اند که لازم است از همه آنان تشکر و قدردانی کنم. تلاش بر این بوده است که حتی المقدور کتاب بتواند مفاهیم را با نثر روان ارائه دهد. کتاب حاضر بر مبنای تفکرات ارزشمند اندیشمندان منابع انسانی در حوزه نظر و عمل تکوین یافته است ولی با همه این اوصاف ادعای نویسندگان کتاب حاضر این است که ممکن است نقایصی داشته باشد که نیازمند است خوانندگان محترم بازخورهای صادقانه را ارائه کنند تا در ویرایش‌های بعدی ترتیب اثر داده شود.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: گزارش‌گری سرمایه انسانی

فصل دوم: استاندارد سازی سازمانی

فصل سوم: استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴

در پایان، بر خود لازم می‌دانیم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب ما را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمائیم.

وحید نادری، دکتر یوسف و کیلی، دکتر مجید رمضان

زمستان ۱۳۹۹

International Standard ISO 30414

Human Resource Management

Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting

Vahid Naderi
Dr. Yousef Vakili
Dr. Majid Ramezan



استاندارد بین‌المللی گزارشگری سرمایه انسانی ایزو ۳۰۴۱۴، اولین راهنمای بین‌المللی گزارشگری سرمایه انسانی است. این استاندارد بر مبنای فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد که قرار است به فرایند شناسایی و اندازه‌گیری داده‌های مربوط به منابع انسانی سازمان‌ها پرداخته و این اطلاعات را به ذینفعان به منظور کمک به تصمیمات داخلی و خارجی افشاء نماید. ضمناً این استاندارد بدنبال توسعه یک چارچوب کاربردی و اجرایی می‌باشد که عوامل نامشهود گزارشگری سرمایه انسانی را به خروجی‌های مشهود تبدیل کند. در این استاندارد برای اولین بار نحوه گزارشگری سرمایه انسانی در چارچوب فرایندهای منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته و چارچوبی یکپارچه جهت گزارشگری سرمایه انسانی ارائه می‌کند. این استاندارد بر آنست که با هدف شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های گزارشگری سرمایه انسانی ضمن تعیین ارزش مهمترین و بزرگترین سرمایه شرکت یعنی سرمایه انسانی راهکارهای موثری را برای سازمان‌هایی که در صحنه رقابت برای کسب درجات تعالی و بلوغ منابع انسانی، افزایش سودآوری و استخدام کارکنان کلیدی و باارزش هستند یاری دهد. انتظار می‌رود با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها، استاندارد حاضر بتواند یک روند منسجم و یکپارچه‌ای را برای سازمان‌های دولتی و غیر دولتی در خصوص گزارشگری سرمایه انسانی ارائه دهد. از این رو در این کتاب سعی شده امکان پذیری و نحوه گزارشگری سرمایه انسانی در چارچوب فرایندهای منابع انسانی و بر اساس استاندارد ایزو ۳۰۴۱۴ مورد بررسی قرار گرفته و چارچوبی یکپارچه و هماهنگ جهت گزارشگری سرمایه انسانی ارائه گردد.

