

# بنیاد منطقی حسابداری منابع انسانی



به عنوان یکی از شکلهای «ثروت» بپذیریم، دلیلی وجود ندارد که حسابداران به ارزیابی، ثبت و تجزیه و تحلیل تغییرات این ثروت نپردازند.

یکی از مهمترین وظایف مدیران استفاده از کلیه منابع موجود جهت رسیدن به هدفهای کوتاهمدت و بلندمدت سازمان است. کارایی و اثربخشی مدیریت هر سازمان به معنای توانایی مدیران آن سازمان در چگونگی تهیه، توسعه و تخصیص منابع و نگهداری و به کارگیری آنهاست و این امر نیازمند اطلاعات صحیح در مورد منابع است. امروزه مدیران اطلاعات وسیعی از منابع مادی و مالی سازمانهای خود دارند،

میلتون فریدمن اقتصاددان معتقد است که ثروت کل شامل انواع منابع درآمدها و خدمات است. یکی از این منابع درآمد قدرت تولید نیروی انسانی است. به همین جهت، اغلب اقتصاددانان نیروی انسانی را به عنوان ثروت ملی می شناسند. از طرفی، وظایف حسابداران، نگهداری حساب ثروت به شکلهای گوناگون است. به منظور نگهداری حساب ثروت، حسابداران به ارزیابی ثروتها در یک مقطع زمانی معین (تهیه ترازنامه) و تعیین تغییرات ثروت در طول زمان (حساب سود و زیان) می پردازند. پیشگامان حسابداری منابع انسانی معتقدند که اگر نیروی انسانی را

زهرا (زهرة) حسن قربان

دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی

گرایش مدیریت مالی و حسابداری

## موضوع اصلی آن نیست که انسان به عنوان دارایی در صورت‌های مالی یک موسسه نشان داده شود.

دارای منافع بالقوه آینده باشد، و حتی منافع آینده حاصل از آن هم درخور اندازه‌گیری برحسب پول باشد، اما نتوان آن را به عنوان دارایی محسوب کرد. در واقع، این همان موضوعی است که پتون (W. A. Paton, 1922) در سال ۱۹۲۲ در کتاب خود تحت عنوان نظریه حسابداری مطرح کرده است. وی در بیان این که کارکنان را نمی‌توان به عنوان دارایی محسوب کرد، اظهار داشته است:

«در واحدهای تجاری، کارکنان آموزش دیده و وظیفه‌شناس ممکن است در مقایسه با موجودیهای کالا دارایی مهمتری باشند، در حال حاضر به نظر می‌رسد که برای اندازه‌گیری نیروی انسانی برحسب ارزش پولی روشی وجود ندارد، از این رو نمی‌توان کارکنان را به عنوان داراییهای اقتصادی تلقی کرد. اما به هر حال باید به محدودیت جدی ترازنامه به عنوان صورت وضعیت مالی اذعان نمود.»

اگر چیزی قابلیت ارائه خدمت بالقوه را در آینده داشته باشد اما خدمات مزبور را نتوان برحسب پول اندازه‌گیری کرد، ممکن است بهتر باشد آن را به جای یک قلم دارایی به عنوان یک منبع تلقی کنیم.

سومین معیار آن است که موضوع مورد دارایی باید بتواند به مالکیت واحد تجاری درآید و یا بتواند به وسیله آن کنترل شود. عنصر اصلی این معیار، کنترل است و براساس اظهار نظر ایروینگ فیشر (Irving Fisher) حسابداری باید حق دستیابی به قسمتی یا تمامی خدمات آینده یک شیء

موضوع اصلی آن نیست که انسان به عنوان دارایی در صورت‌های مالی یک موسسه نشان داده شود. انسانها در شمار داراییها نیستند، بلکه خدماتی که انتظار می‌رود به وسیله انسان برای شرکت ارائه شود دارایی محسوب می‌شود. تلقی انسان به عنوان دارایی به اشتباه در عدم تفکیک بین شخص ارائه‌کننده خدمات و خود دارایی (خدمات مورد انتظار) مربوط می‌شود. بنابراین، موضوع اصلی این است که آیا سرمایه‌گذاریهای انجام شده نسبت به انسانها باید دارایی محسوب شود یا خیر؟ این سوال به ماهیت دارایی و این موضوع که سرمایه‌گذاریهای انجام شده برای کارکنان تا چه حد با ضوابط و معیارهای تعیین شده برای تلقی مخارج به عنوان دارایی مطابقت دارد، بازمی‌گردد.

واژه دارایی به شکلهای گوناگونی تعریف شده است، و هیچگاه تعریف واحدی از این مفهوم به‌طور عمومی پذیرفته نشده است. با وجود این، برخی معیارها باید حتماً رعایت شود تا بتوان یک قلم را در گزارشگری مالی شرکتها به عنوان دارایی تلقی کرد.

معیارهای اصلی برای شناسایی اقلامی به عنوان دارایی عبارتند از:

- داشتن منافع بالقوه آینده
- قابلیت اندازه‌گیری بر حسب پول
- درخور تصاحب و کنترل بودن توسط شخصیت حسابداری

ویژگی اصلی و مهم، منافع بالقوه آینده است. بنابراین، اگر انتظار نمی‌رود که مخارجی در آینده منافع داشته باشد، نمی‌توان آن را دارایی محسوب کرد.

ویژگی دوم آن است که دارایی باید درخور اندازه‌گیری برحسب پول باشد که این ویژگی کیفی لازم برای گزارشگری مالی شرکتهاست. بنابراین، ممکن است مخارجی

اما در مورد منابع انسانی اطلاعات آنان کم و محدود است. بنابراین، اگر مدیران بخواهند در کار خود برآستی کارآمد باشند، باید بتوانند ارزش منابع انسانی را که برای به کار گرفتن تواناییهایشان پاسخگوست، به درستی اندازه‌گیری کنند و حسابداری منابع انسانی برای این مقصود به وجود آمده است. با کمک حسابداری منابع انسانی، تمامی اطلاعات مربوط به ارزش منابع انسانی یک سازمان که باید در نظارت و تصمیمگیریهای مدیران به کار گرفته شوند، ثبت و گزارش می‌شود. به عبارت دیگر، حسابداری منابع انسانی به این منظور به وجود آمده است که مدیران را به اهمیت افرادی که در انجام و اداره امور شرکت نقش دارند، آگاه سازد. در ضمن حسابداری منابع انسانی روشی برای ارزیابی عملکرد مدیریت در بهره‌گیری از منابع انسانی است.

### نیروی انسانی به عنوان دارایی

آیا جایز است کارکنان به عنوان داراییها در صورت‌های مالی گزارش شوند؟ اساساً پرسشهایی از این دست از جانب منتقدان حسابداری منابع انسانی مطرح شده است. اگر گسترده‌تر بنگریم، چنین پرسشهایی منطقی به نظر می‌رسند و محق به دریافت جواب می‌باشند؛ اما سوال به نحو مناسبی مطرح نشده است.

**با کمک حسابداری منابع انسانی، تمامی اطلاعات مربوط به ارزش منابع انسانی یک سازمان که باید در نظارت و تصمیمگیریهای مدیران به کار گرفته شوند، ثبت و گزارش می‌شود.**



را داشته باشد. معمولاً این حق دستیابی به خدمات آینده مبتنی بر حق مالکیت است، یعنی این که موسسه اقلامی را به تملک خود درمی آورد و حق قانونی استفاده از آنها را به دست می گیرد. البته نمونه هایی وجود دارد که اگرچه به مفهوم متداول تحت مالکیت نیستند، اما دارای محسوب می شوند. مثلاً اجاره بلندمدت طبق روش فروش و اجاره مجدد معمولاً به عنوان دارای شناسایی و ثبت می شود (به عبارت دیگر، پرداختهای آینده اجاره دارای سرمایه ای محسوب می شود). به همین ترتیب، سرمایه گذاریها در شرکتهای فرعی در صورت های مالی تلفیق می شوند و به عنوان دارای محسوب می گردند، حتی اگر شرکتهای فرعی به طور کامل در مالکیت شرکت اصلی نباشند. دلیل این شیوه رفتار آن است که شرکتهای تابع تحت کنترل شرکت اصلی قرار دارند.

آنچه سه معیار بیان شده در مورد آن مصداق داشته باشد، دارای محسوب می شود. باید توجه داشت که معیار اول و سوم می تواند فقط با حساب احتمالات به عنوان محک تعیین یک دارای به کار برده شوند. اطمینان نداشتن نسبت به خدمات

بالقوه آینده یک دارای همیشه وجود دارد. حتی اگر یک دارای در مالکیت هم باشد، هنوز نداشتن اطمینان نسبت به میزان

## امروزه مدیران اطلاعات وسیعی از منابع مادی و مالی سازمانهای خود دارند، اما در مورد منابع انسانی اطلاعات آنان کم و محدود است.

خدمات بالقوه آینده آن وجود دارد. چنانچه سرمایه گذاری در نیروی انسانی واجد معیارهای یادشده باشد، می توان آن را دارای محسوب کرد. اگر انتظار می رود که این سرمایه گذاریها دارای خدمات بالقوه آینده باشند، چنانچه برحسب پول درخور اندازه گیری باشند و اگر از سوی واحد تجاری کنترل پذیر باشند، در این صورت، باید سرمایه گذاریهای مزبور را دارای تلقی کرد.

احتمال دارد برخی از نظریه پردازان حسابداری با این نتیجه گیریها در مورد معیارهای شناسایی دارای و منظور کردن

سرمایه گذاریها در نیروی انسانی به عنوان دارای موافق نباشند. برخی نیز ممکن است این بحث را مطرح کنند که مالکیت مقوله ای عینی است و چون انسانها را نمی توان به مالکیت درآورد، پس نمی توانند دارای محسوب شوند. ممکن است برخی چنین استدلال کنند که در مورد شناسایی خدمات افراد عدم اطمینان بسیار وجود دارد و علاوه بر این، افراد آزادند که هرگاه بخواهند موسسه محل خدمت خود را ترک کنند. آنها همچنین ممکن است اظهار کنند که حسابداری باید محافظه کار باشد و بنابراین سرمایه گذاریهای نیروی انسانی با آن که دارای محسوب می شوند، اما در عمل نباید چنین تلقی شوند. با این حال، گروه دیگری نیز عقیده دارند نسبت به تعیین دوره منافع آینده سرمایه گذاری در نیروی انسانی ابهام وجود دارد، بنابراین، به حساب دارای بردن مخارج مربوط به نیروی انسانی این امکان را به وجود می آورد که سود تحریف شود.

تمامی این مخالفتها نسبت به تلقی سرمایه گذاریها در نیروی انسانی به عنوان دارای تا حدی معتبر است، اما نسبت به هر یک استدلال و پاسخی وجود دارد. بحث اصلی در مخالفت با مالکیت به عنوان

ضابطه مهم برای شناخت دارایی آن است که مالکیت یک پیشفرض اختیاری است. مهمترین معیار برای تعیین این که مخارجی دارایی تلقی شود یا هزینه جاری، به منافع بالقوه آینده مخارج مربوط می شود. این وجه مشخصه تمام داراییهاست. به علاوه،

## حسابداری منابع انسانی عبارت است از معیارها و استانداردهای اندازه گیری سرمایه گذاری در نیروی انسانی یک سازمان صنعتی و یا بازرگانی و خدماتی با در نظر گرفتن تجزیه و تحلیل کمی و کیفی این گونه سرمایه گذاریها. حسابداری منابع انسانی پویش شناخت، اندازه گیری و انتقال اطلاعات در مورد نیروی انسانی به منظور مؤثرتر ساختن مدیریت در داخل یک سازمان است.

داراییهایی نظیر اجاره های بلندمدت وجود دارد که به عنوان دارایی شناسایی و ثبت می شوند اما، اطلاق معیار مالکیت در مورد آنها مصداق ندارد. این بحث که نداشتن اطمینان قابل ملاحظه ای نسبت به شناسایی خدمات افراد وجود دارد، کاملاً پذیرفتنی است اما، این موضوع موجب نمی شود که محافظه کار باشیم و سرمایه گذاری در نیروی انسانی را به عنوان هزینه های دوره ای تلقی کنیم که به وقوع می پیوندد. همان طور که اشاره شد این نحوه عمل مناسب نیست، زیرا صورت سود و زیان و ترازنامه

گمراه کننده می شود و ممکن است مدیریت را نسبت به تحریف اعداد و ارقام مربوط به سود ترغیب کند. بنابراین، نباید هدف بنیادی گزارشگری مالی که تطابق درآمدها و هزینه های یک دوره است را فدای محافظه کاری کرد. به علاوه، روشهایی در خصوص عدم اطمینان نسبت به تشخیص خدمات قابل ارائه توسط کارکنان وجود دارد. در نهایت باید توجه داشت که امکان بالقوه برای تحریف سود و زیان همواره از طریق در نظر نگرفتن سرمایه گذاریها در نیروی انسانی وجود دارد. موسسه حسابرسی آرتور اندرسن (Arthur Anderson & co.) در یکی از انتشارات خود تحت عنوان «هدفهای صورتهای مالی از نظر موسسات تجاری» بیان می دارد: «مخارجی نظیر آنچه برای منابع انسانی جهت توسعه دانش فنی، جذب مشتری و کسب برتری رقابتی انجام می شود، بسیار با اهمیت است. این مخارج را می توان در کوتاهمدت تقریباً به طور دلخواه افزایش یا کاهش داد که این امر تاثیر بسزایی بر درآمدها خواهد داشت.»

بنابراین، به طور خلاصه در گزارشهای مالی شرکتها در خصوص تلقی سرمایه گذاریها در نیروی انسانی به عنوان دارایی، دو دلیل اصلی وجود دارد: نخست آن که، سرمایه گذاران فعلی و بالقوه به چنین اطلاعاتی به منظور کمک در ارزیابی عملکرد و وضعیت مالی شرکت نیاز دارند، دوم آن که سرمایه گذاریها در نیروی انسانی با ضوابط احتساب آنها به عنوان دارایی منطبق است.

### تعریف حسابداری منابع انسانی

برخی تعریفهای ارائه شده در مورد حسابداری منابع انسانی، به شرح زیر است: - حسابداری منابع انسانی، فرآیند

شناسایی و اندازه گیری اطلاعاتی درباره منابع انسانی و انتقال این اطلاعات به گروههای ذی نفع است.<sup>1</sup>

- حسابداری منابع انسانی عبارت است از معیارها و استانداردهای اندازه گیری سرمایه گذاری در نیروی انسانی یک سازمان صنعتی و یا بازرگانی و خدماتی با در نظر گرفتن تجزیه و تحلیل کمی و کیفی این گونه سرمایه گذاریها.<sup>2</sup>

- حسابداری منابع انسانی پویش شناخت، اندازه گیری و انتقال اطلاعات در مورد نیروی انسانی به منظور مؤثرتر ساختن مدیریت در داخل یک سازمان است.

### هدفهای حسابداری منابع انسانی

از دیدگاه کلی، حسابداری منابع انسانی دارای دو هدف است:

الف) نشان دادن راه درست تفکر به مدیریت سازمان به منظور آنکه بدانند افراد منابع پرارزش سازمان هستند و تصمیمها در مورد کارکنان باید با در نظر گرفتن ارزش نیروی انسانی گرفته شود.

ب) مهیا کردن اطلاعات لازم جهت اداره مؤثرتر و کارآمد نیروی انسانی از جانب مدیر است.

1. Report of the committee on Human Resource Accounting, vol 48. the Accounting review (1973) p. 169.

2. James S. Hekimian & Curtis H. Janes, put people on your Balance sheet, Harward Business Review, Jan. Feb 1967.

منابع:

1. Flamholtz, E. Co. "Human resource Accounting" 1984.

2. Zeff S. A., and Keller, T. F "Accounting Theory" Mc Graw - Hill Book company, 1985.

# دایا سیستم



## محیط کامپیوتری خود را عرضه می‌دارد

سخت‌افزار:

IBM PERSONAL SYSTEM.

● کامپیوترهای

(رده PC و PS شرکت IBM)

COMPAQ.

● کامپیوترهای

SCO - UNIX.

● نرم‌افزارهای

ALIS.

● ترمینالهای دوزبانه (انگلیسی / فارسی)

IBM - LEXMARK.

● چاپگرها و ماشین تحریرهای

● فرآورده‌های ارتباطات و شبکه‌ها

GATEWAY COMMUNICATION

SPECIALIX.

● سیستم‌های چندکاربرده

CLEO

● تولیدات

(HIGH - QUALITY IBM CONNECTIVITY SOLUTION)

آدرس: بزرگراه آفریقا خیابان وحید دستگردی (ظفر) شماره ۲۲۲ کدپستی: ۱۹۱۷۶

تلفنهای: ۲۲۷۳۰۲۶ - ۲۲۷۴۲۴۴ - ۲۲۷۰۵۳۴ - ۲۲۷۱۴۵۵ - ۲۰۰۹۰۹۱

فاکس: ۲۲۲۹۷۰۸ تلکس: AMEIR ۲۱۲۹۳۸

دایا سیستم

نماینده رسمی

IBM

Personal Computers

COMPAQ

SCO  
THE SANTA CRUZ OPERATION

GATEWAY  
COMMUNICATIONS, INC.

Specialix

alis

CLEO  
CLEO Communications

LEXMARK

# دایا سیستم

از نرم افزارهای بنیادی نسل چهارم

ORACLE

9

UNIX

استفاده می کند تا کیفیتی غیر قابل رقابت را داشته باشد.

## سیستم حقوق و دستمزد

قابلیتها:

- امکان معرفی مشخصات پرسنلی بصورت پویا (محدود و نامحدود).
- امکان معرفی انواع پارامترهای اجرایی بر اساس تصمیم مدیریت.
- امکان معرفی آیین نامه های اجرایی.
- امکان معرفی انواع وامها.
- امکان معرفی انواع حسابها (سرفصل، هزینه، عوامل هزینه...).
- امکان ثبت و اخذ انواع احکام پرسنلی (حقوقی، مرخصی، مأموریت...).
- امکان ثبت و انفصال موقت کارکنان با در نظر گرفتن کلیه آثار محاسباتی.
- امکان معرفی انواع محاسبات در مورد عیدی، پاداش، بهره وری، ذخیره خدمت سنواتی پرسنل....
- امکان تعدیل جدول مالیاتی در مقطع از سال.
- امکان ارائه اتوماتیک اسناد حسابداری حقوق و دستمزد به سیستم حسابداری - دفتری.
- امکان اخذ انواع گزارشات و آمارها از طریق معرفی محل حوزه های اطلاعاتی در گزارش (پویائی گزارشات) بر روی صفحه تلویزیونی کامپیوتر و یا چاپگر.
- امکان محاسبه مطالبات معوقه پرسنل بصورت اتوماتیک (پرداختهای برگشتی).

# دایا سیستم



## سیستم حسابداری و مالی

- این سیستم «استراتژی با دید جامع» برای کلیه سیستمهای مالی است که امکان تلفیق سایر سیستمها مثل حسابداری صنعتی در آن فراهم شده است.
- سیستم، معاملات را به شکل صحیح و در زمان وقوع، بدون تأخیر ثبت می‌کند.
- اطلاعات مالی را «به روز» در اختیار مدیریت قرار می‌دهد.
- گزارشهای تفکیکی شعب و ادارات متعدد را فراهم می‌کند.
- بهره‌وری کنترلهای داخلی را بالا می‌برد.
- امکان استفاده کاربران متعدد را بدون مداخله در کار یکدیگر فراهم می‌کند، ضمن آنکه در هر آن مشخص می‌کند در چه تاریخ، چه کسی اطلاعات را به سیستم وارد کرده است.
- امنیت اطلاعات را به‌طور کامل تأمین می‌کند.

### قابلیتها:

- ثبت کلیه اسناد در گردش شرکت در دفاتر مالی بطور مستقیم و در زمان واقعی (ON LINE REAL TIME)
- صدور اتوماتیک فرمهای گردش شرکت (تظیر فرمهای پرداخت، دریافت، واگذاری اسناد بحساب بانک،...) توسط سیستم.
- ایجاد سند ثبت روزنامه بر اساس فرمهای گردش عملیات بصورت اتوماتیک.
- امکان ایجاد کد حساب (گروه، کل، معین، تفصیلی) به تعداد نامحدود.
- امکان تغذیه اسناد مالی از سیستمهای دیگر نظیر (حقوق و دستمزد، انبار، اموال و دارایی ثابت و...) بصورت مستقیم.
- ایجاد اسناد روزنامه در سطح معین و در پایان روز.
- ایجاد اسناد حسابداری در سطح کل در پایان روز، هفته یا ماه.
- امکان بکارگیری سیستم توسط شعب مختلف در یک زمان.
- امکان ایجاد تعداد نامحدود سند حسابداری در هر دوره مالی.
- امکان تهیه گزارشات و صورتهای مالی (FINANCIAL STATEMENTS) بصورت لحظه‌ای.
- تخصیص شماره سریال اسناد بطور اتوماتیک.
- کنترل اتوماتیک تراز بودن اسناد توسط سیستم.
- امکان تأیید، تصویب اسناد با استفاده از رمز.
- امکان ذخیره و بازیابی کلیه اطلاعات سیستم در صورت آسیب دیدن یا از دست دادن اطلاعات بدلیل سخت‌افزاری و یا موارد پیش‌بینی نشده.
- امکان تعبیه رمز در سیستم بمنظور اجتناب از دسترسی‌های غیرمجاز بر روی اطلاعات سیستم و بر ملا شدن اطلاعات محرمانه برای کاربران فاقد مجوز.
- فهرست‌گرا بودن سیستم (MENU DRIVEN).
- ثبت: نام کاربر، تاریخ، ساعت، نوع عملیات (ایجاد، اصلاح، حذف)، پس از ورود کاربر به سیستم و استفاده از فرمها توسط وقایع نگار بمنظور ردیابی و حفظ امنیت سیستم.

آدرس: بزرگراه آفریقا خیابان وحید دستگردی (ظفر) شماره ۲۷۲ کدپستی: ۱۹۱۷۶  
تلفنهای: ۲۲۷۳۰۲۶ - ۲۲۷۴۲۴۴ - ۲۲۷۰۵۳۴ - ۲۲۷۱۴۵۵ - ۲۰۰۹۰۹۱ فاکس: ۲۲۲۹۷۰۸ تلکس: AMEIR ۲۱۲۹۳۸

● دایا سیستم با توجه به تجربیات چند ده ساله مدیران خود در مدیریت، حسابداری و حسابرسی، معتبرترین سیستم انبارداری را عرضه می‌کند.

## قابلیت‌ها:

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ حفاظت و امنیت داده‌ها در مقابل دسترس‌های غیرمجاز با استفاده از روش DYNAMIC MENU</li> <li>■ ارائه گزارشات مورد نیاز انبارها، حسابداری صنعتی، اداره مواد و سایر واحدهای ذیربط.</li> <li>■ سهولت کاربرد: فهرست‌گرانی MENU DRIVEN و بهره‌گیری از کمک‌های موضوعی و لحظه‌ای ONLINE CONTEXT SENSITIVE HELP</li> <li>■ انعطاف‌پذیری و سهولت اعمال تغییرات در قبال نیازهای آتی با صرف حداقل زمان و هزینه</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ انبارگردانی و ارائه مغایرتهای موجودی فیزیکی و موجودی</li> <li>■ صدور اتوماتیک اسناد حسابداری انبارها و تغذیه مستقیم آن به سیستم حسابداری مالی</li> <li>■ کنترل گردش اقلام انبار به تفکیک مراکز مصرف</li> <li>■ ارائه اقلام در سطح سفارش و اقلام راكد</li> <li>■ امکان صدور قطعات در سطح محصولات</li> <li>■ با استفاده از سیستم مکانیزه متشکله محصولات (BOM)</li> <li>■ ارائه ارزش تقویم موجودی بر اساس گروههای تعریف شده توسط کاربران</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ نگهداری مشخصات فروشندگان، مراکز مصرف، انبارها، مشخصات کالا...</li> <li>■ پردازش فرمهای جاری انبارها (رسید، صدور، برگشت، انتقال...) بصورت «بلادرنگ» (REAL TIME)</li> <li>■ کنترل موجودیها در کلیه انبارهای شرکت (تعدادی / ریالی)</li> <li>■ امکان تقویم موجودی در اننای ورود کالا به انبار (یک مرحله‌ای) و یا تقویم آن پس از ثبت در کاردکس تعدادی (دو مرحله‌ای)</li> <li>■ قابلیت نگهداری قیمت خریدهای خارجی برحسب ارزهای مربوطه</li> <li>■ حسابداری انبارها</li> <li>■ کنترل خریدها با قیمت برآوری (قطعی)</li> </ul> |
|---|---|---|

## نرم افزارهای دیگر

- دایا سیستم آمادگی دارد سایر سیستمهای مورد نیاز شامل مجموعه‌ای از سیستمهای بهم پیوسته را نیز تهیه کند.
- متخصصین دایا سیستم در زمینه‌های غیرمالی نیز فعالیت دارند. از جمله سیستمهای غیرمالی، موارد زیر قابل ارائه است:

● سیستم مکانیزه کتابخانه:

● نظام آموزشی واحدی:

- دایا سیستم نرم‌افزارهای خود را پشتیبانی کرده، مرتباً آنها را بهبود داده (UPGRADE) و به مشتریان خود منتقل می‌کند.
- آموزش از پایه‌های ارتباط قوی دایا سیستم و مشتریان است.
- سیستم‌های دایا به شکل PACKAGE نیست بلکه هسته مرکزی و اساسی نظام جامع است که متناسب با نیازمندیهای استفاده کننده مطابقت داده می‌شود.

آدرس: بزرگراه آفریقا خیابان وحید دستگردی (ظفر) شماره ۲۷۲ کدپستی: ۱۹۱۷۶  
 تلفنهای: ۲۲۷۲۰۲۶ - ۲۲۷۴۲۴۴ - ۲۲۷۰۵۳۴ - ۲۲۷۱۴۵۵ - ۲۰۰۹۰۹۱  
 فاکس: ۲۲۴۹۷۰۸ تلکس: ۲۱۲۹۳۸ AMEIR