

دانشور ارجمند و فرهیخته

جناب آقای دکتر مسعود ابوالحلاج

با عرض سلام و آرزوی سلامتی؛

مجله حسابرس در تدارک انتشار مجله شماره ۱۰۹، مهر و آبان است. موضوع محوری این شماره به موضوع «مهارتها و شایستگیهای لازم برای حسابداران حرفه‌ای شاغل در بخش عمومی» اختصاص یافته است و برآنیم تا با کمک و همراهی صاحب‌نظران حرفه، مخاطبان خود را که از طیفهای گوناگون جامعه حرفه‌ای هستند از نظرات و دیدگاههای ایشان در ارتباط با موضوع پیشگفته مطلع کنیم.

با این مقدمه و با سپاسگزاری از موافقت و همراهی تان با مجله حسابرس برای طرح و برگزاری «مصاحبه» با جناب‌عالی، درخواست داریم دیدگاه و نظرات خود پیرامون موضوع یادشده را در قالب پرسش و پاسخ، به‌گونه‌ای که ذهن پرسشگر جامعه حرفه‌ای را روشن سازد، تهیه و برای تنظیم در اختیار مجله قرار دهید.

به منظور طرح موضوع و فراهم‌ساختن زمینه برای «مصاحبه»، پرسشهایی را که بر اساس نظرخواهی از دانشپژوهان به‌دست آمده، خدمتان تقدیم می‌داریم. برای افزایش کیفیت مصاحبه، لطفاً در صورت نیاز پرسشها را به هر صورت که صلاح می‌دانید کم و زیاد و یا اصلاح فرمایید.

سپاس از صرف وقت و توجه جناب‌عالی، با امان نظر به شرایط و محدودیت زمانی برای انتشار مجله شماره ۱۰۹، درخواست داریم پیش‌نویس پاسخهای خود را تا تاریخ ۱۳۹۹/۰۸/۱۵ برای ما ارسال فرمائید.

لطفاً برای ارسال مطلب، پس از آماده‌شدن با شماره تلفن ۸۸۹۵۳۱۱۹ (جناب‌آقای مجدی) تماس حاصل فرمائید تا اقدامات لازم از جانب مجله حسابرس انجام پذیرد.



دعوتنامه مصاحبه

یکی از چالشهایی که بخش عمومی در جهان با آن روبروست، جذب و نگهداری استعدادهای مالی است. پژوهش انجام شده (CIPFA, ۲۰۱۴) به روشنی نشان می‌دهد که دیوانسالاری، رویه‌های کاری غیرمنعطف، و مسیر ضعیف توسعه، مهمترین موانع استخدام و نگهداری کارکنان است. این نتایج نیز به اهمیت فزاینده چابک‌بودن در بخش عمومی، زمانی که بحث مدیریت، توسعه، و نگهداری استعدادهای مالی مطرح است، اشاره آشکار دارد.

مدیریت استعداد عبارت است از جذب، شناسایی، توسعه، مشارکت، نگهداری و به‌کارگیری آن افرادی که برای سازمان ارزش خاصی دارند، چه از نظر داشتن «توانایی بالا» برای آینده، یا به این دلیل که مسئولیت نقشهای حساس کسب‌وکار یا عملیات را به‌عهده دارند. مدیریت استعداد همچنین به‌عنوان تامین افراد درست، در محل درست، در زمان درست، برای رسیدن به هدفهای سازمان، برای عملیات جاری و آینده آن، هر دو، قلمداد می‌شود.

مدیریت استعداد، در عصر رقابت برای کارکنان ماهر و در دوره پرتلاطم تغییرات اجتماعی و فناوری، و آن‌جا که بخشهای اقتصادی مثل بخش دولتی با محدودیتهای منابع و معیارهای ریاضت روبرو هستند، برای کارفرمایان بیش‌ازپیش مهم قلمداد می‌شود. بسیاری از کارفرمایان، از جمله بعضی در بخش دولتی، با استقرار نظام و چارچوب مدیریت استعداد به این چالشها واکنش نشان داده‌اند.

توجه فزاینده‌ای برای جذب و نگهداری بهترین کارشناسان مالی برای کارکردن در دولتها در سراسر جهان وجود دارد. این رویکرد به‌صورت تصادفی به‌نتیجه نمی‌رسد و نیازمند معرفی راهبرد منسجم مدیریت استعداد است. مدیریت موثر استعدادها به این معنی است که دولتها در موقعیت بهتری برای بهبود عملکرد قرار می‌گیرند و نشان دادن این که چگونه استعدادها می‌توانند به کسب‌وکار دولت ارزش بیفزایند.

پژوهش انجام‌شده یافته‌های زیر را آشکار ساخته است:

- در ده سال آینده، کارشناسان مدیریت مالی بخش عمومی آینده، در واحدهای با محیط دیجیتال گسترده‌تر و همراه با مهارتهای پیچیده‌تر نوپدید، نقش راهبردی فزاینده‌ای به‌عهده خواهند گرفت که بر برنامه‌ریزی و تامین منابع متمرکز خواهد بود. همه جنبه‌های مدیریت استعداد، از مدیریت شایستگی تا استخدام و توسعه، نیازمند سازگاری با محیطهای کار در حال تغییر است.
- دیوانسالاری (برای مثال، فرایندهای طولانی، الزامات محدود و سیاستهای سخت‌گیرانه)، فرصتهای یادگیری و توسعه، و محیط کار به‌عنوان موانع درخور توجه در ایجاد استعداد پایدار شناسایی شده است. رقابت در پرداخت مزایا نیز به عنوان یک محدودیت دیده شده است. کاهش مجموعه کارشناسان زبده و رقابت برای کارکنان با استعداد در زمان محدودیت منابع، در کنار تغییرات اجتماعی و فناوری، می‌تواند برای بخش دولتی در استخدام و نگهداری نیروی مورد پسند، مشکل ایجاد کند.

- متداولترین روش اعلام شده برای استخدام استعدادها، عبارت است از استخدام مبتنی بر شایستگی، و توجه بیشتر به توسعه استعداد در درون سازمان، که به ویژه در دوران محدودیت‌های مالی مهم است. تنوع کار و دامنه فرصتهای شغلی، جنبه‌هایی است که کارکنان جوانتر را متقاعد می‌سازد که یک شغل را در بخش عمومی برای موازنه بین کار و زندگی، دنبال کنند. ثبات و مزایای شغلی نیز به عنوان عوامل جذاب به حساب می‌آید. جنبه‌هایی از فرهنگ یگانه بخش عمومی نیز به عنوان ویژگیهای مثبت و قوی قلمداد می‌شود که برای بعضی افراد جذاب به نظر می‌رسد. ایجاد نام مقتدر برای کارفرما، برای این که در استخدام نیروی مورد پسند امتیاز داشته باشد، از اهمیت فزاینده برخوردار است.
- مربیگری، استاد شاگردی، متعارفترین روش اعلام شده برای توسعه استعداد است. رویکرد مدیریت عملکرد سالانه نیز از روشهای متداول است. برنامه‌ها و فرایندهای مدیریت استعداد که در فرایندهای مدیریت عملکرد سالانه منعکس می‌شوند، متنوع است که از سطح راهبردی تا سطح عملیاتی را دربر می‌گیرد و اغلب به صورت یکنواخت به کار برده نمی‌شوند. فرصتهای پیشرفت، متداولترین روش ترغیب کارکنان موفق شناسایی شده است؛ شامل فراهم ساختن فرصت کارهای پیشرفته، ارتقای به شغل بالاتر، یا پیشرفت شغلی افقی. منابع نادر، به احتمال ناشی از معیارهای ریاضتی، نیز به عنوان فرصتهای محدود شده برای توسعه استعداد قلمداد می‌شود.

در ایران در دهه‌های اخیر کوششهای درخور توجهی برای بهبود نظام حسابداری بخش عمومی صورت گرفته و گامهای چشمگیری برداشته شده است. طبق بند ۱ ماده ۲۶ قانون الحاق برخی مواد به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت (۲) مصوب اسفندماه ۱۳۹۳ وازرتخانه‌ها و موسسات دولتی مکلف شدند که صورتهای مالی خود را بر اساس استانداردهای حسابداری بخش عمومی تهیه کنند و در اردیبهشت سال ۱۳۹۵ آیین‌نامه اجرایی نحوه و زمانبندی اجرای کامل حسابداری تعهدی به تصویب هیئت وزیران رسید. همزمان، استانداردهای حسابداری بخش عمومی به وسیله سازمان حسابرسی تدوین و منتشر گردید. تا کنون، علاوه بر مفاهیم نظری گزارشگری مالی بخش عمومی، ۱۴ استاندارد حسابداری بخش عمومی تدوین و منتشر شده است.

طبق آیین‌نامه اجرایی یادشده، وازرتخانه‌ها، موسسات دولتی، و موسسات و نهادهای عمومی غیردولتی مکلفند صورتهای مالی خود را بر اساس استانداردهای حسابداری بخش عمومی تهیه کنند. به علاوه، مقرر شد زمینه لازم برای استقرار نظام حسابداری بهای تمام شده و هزینه‌یابی فراهم شود. ذی‌حسابان و مدیران مالی نیز مکلف شدند از طبقه‌بندی یکپارچه نظام حسابداری بخش عمومی استفاده کنند.

پژوهشهای انجام شده در حوزه حسابداری بخش عمومی در ایران کمتر به موضوع نقش حسابداران در توسعه حسابداری بخش عمومی پرداخته اند، اما بدون تردید، بر اساس تجربه و پژوهشهای سایر کشورها، می توان ادعا کرد که موفقیت در توسعه حسابداری دولتی در کشورها، در گرو مهارت و دانش نیروی انسانی و به ویژه حسابدارانی است که در حوزه بخش عمومی فعالیت دارند.

مجله حسابرسی در نظر دارد با گفتگو با صاحب نظران، دیدگاه آنان را پیرامون «مهارتها و شایستگیهای لازم برای حسابداران حرفه ای شاغل در بخش عمومی» در مجله شماره ۱۰۹ منتشر سازد. بر مبنای بررسیهای انجام شده، پرسشهای زیر برای گفتگو با جنابعالی در نظر گرفته شده است:

- ۱) حسابداری بخش عمومی در ایران در دهه های اخیر چه تحولات مهمی را پشت سر گذاشته است و شما سیر تحول تاریخی حسابداری دولتی در کشور را چگونه ارزیابی می کنید؟
- ۲) حسابداران شاغل در بخش عمومی چه ویژگیهایی دارند و تفاوتهای آنان با حسابداران شاغل در بخش غیردولتی چیست؟ آیا اطلاعات و آماری از کمیت و کیفیت حسابداران دولتی در ایران می توانید ارائه کنید؟ این گروه از حسابداران آیا از تشکل حرفه ای خاص خود برخوردارند؟
- ۳) تفاوت های گزارشگری مالی در بخش عمومی در مقایسه با گزارشگری مالی شرکتهای چیست؟
- ۴) حسابداران شاغل در بخش عمومی چه شایستگیهای خاصی، علاوه بر شایستگیهای عمومی حسابداران، باید داشته باشند. فاصله انتظار کنونی را چگونه می بینید؟ چگونه فاصله احتمالی باید پوشش داده شود؟
- ۵) برنامه ریزی برای توسعه موفق حسابداری بخش عمومی در کشور تا چه اندازه منوط به مشارکت نیروی انسانی شایسته در زمینه امور مالی است؟ با توجه به مجموعه توان نیروی انسانی کشور در زمینه حسابداری بخش عمومی، توسعه حسابداری بخش عمومی با چه فرصتهای یا تهدیدهایی روبروست؟
- ۶) واحدهایی که نیازمند حسابداران بخش عمومی هستند، چه راهبردی را برای جذب، نگهداری، و توسعه نیروی انسانی حسابدار باید دنبال کنند تا بیشترین موفقیت را در دستیابی به هدفهای واحد به دست آورند؟
- ۷) بخش دولتی برای بالا بردن جذابیت خود و موفقیت در نگهداری حسابدار، چه سیاستهایی را باید دنبال کند؟
- ۸) یکی از روشهای جذب و استخدام حسابداران حرفه ای برای بخش عمومی برگزاری آزمون است. این روش با توجه به تغییرات وسیع در چگونگی انجام مدیریت مالی، حسابداری و حسابرسی در بخش عمومی، تا چه حد می تواند برای جذب استعداد های مناسب برای ساز و کارهای با تغییرات آینده مناسب باشد؟
- ۹) چه تحولات مهمی را در یکی دو دهه آینده در حسابداری دولتی پیش بینی می کنید؟ و حسابداران دولتی برای سازگاری با تحولات آینده در چه زمینه هایی نیازمند توسعه توانایی ها و شایستگیهای خود هستند؟
- ۱۰) جامعه حسابداری کشور چه رسالتی برای توسعه حسابداری بخش عمومی دارد؟