

میزگرد

توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی؛ آموزش و توسعه نیروی انسانی

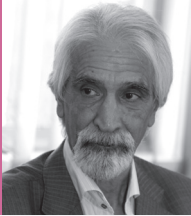
دانش و مهارت مورد نیاز برای فعالیت و مشارکت اثربخش حسابداران حرفه‌ای در خدمات اطمینان‌بخشی، صنعت، تجارت، آموزش و بخش عمومی با سرعت شتابنده‌ای تغییر می‌کند و وسعت می‌یابد. حرفه حسابداری نیز برای انجام مسئولیت‌ها و ایفای نقش خود در جامعه به نیروی مستعد، شایسته و توانا نیازمند است؛ اما توانمندسازی حرفه حسابداری تا چه اندازه به آموزش و توسعه نیروی انسانی بستگی دارد؟

گزارش مؤسسه حسابرسی پی‌دبلیوسی (PWC) در سال ۲۰۱۲ حاکی از آن بود که در این سال، به‌رغم شرایط بحرانی حاکم بر اقتصاد جهانی، درآمدش با ۸ درصد رشد از مرز ۳۰ میلیارد دلار گذشته است. رئیس هیئت‌مدیره مؤسسه در پاسخ به این پرسش که چه چیزی مؤسسه شما را از دیگر مؤسسه‌های حرفه‌ای متمایز می‌سازد، می‌گوید: «چند چیز؛ ابتدا، باید بگویم ظرفیت کارکنان مؤسسه. ما تلاش داریم افراد واقعاً خوش فکر و با استعداد را استخدام کنیم و بیشترین کوششمان را برای پیشرفت آنان در هر مرحله شغلی به‌کار می‌بریم. به این ترتیب، موفقیت ما با استعداد کارکنان آغاز می‌شود.»

مجله حسابرس نیز «توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی؛ آموزش و توسعه نیروی انسانی» را موضوع بحث میزگردی با حضور صاحب‌نظران قرار داد تا به طرح مسائل مرتبط با موضوع بپردازد. مطالب بالا و پرسشهای زیر عنوانهایی بودند که در میزگرد، مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت:

- به‌نظر شما در سالهای پس از انقلاب چه پیشرفتهایی در حرفه حسابداری و حسابرسی اتفاق افتاده که این حرفه را از وضعیت قبل از انقلاب متمایز می‌کند؟
- توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی را چگونه تعریف می‌کنید؟ آموزش و توسعه نیروی انسانی به چه معنی است؟ آیا آموزش و توسعه نیروی انسانی شرط مهم توسعه حرفه حسابداری در کشور است؟
- مؤسسه‌های حرفه‌ای حسابرسی و حسابداری چگونه می‌توانند سرمایه انسانی خود را تقویت کنند؟
- حسابداران ایرانی در کدام حوزه‌های دانشی و مهارتی مورد نیاز حرفه و جامعه کمبود دارند؟ چگونه می‌توان چنین نیازهایی را پوشش داد؟
- چگونه می‌توان از دانش و تجربه کشورهای دیگر در زمینه آموزش و توسعه حسابداران حرفه‌ای استفاده کرد؟
- رابطه توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی و کیفیت حسابرسی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
- نقش آموزش حرفه‌ای مستمر و سرمایه‌گذاری و استفاده از تجهیزات و نرم‌افزار (فناوری) را در توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی چگونه ارزیابی می‌کنید؟

شرکت‌کنندگان در این میزگرد به ترتیب حروف الفبا عبارت بودند از:

دکتر محمدعلی داریانی قائم‌مقام معاونت برنامه‌ریزی و توسعه شهری شهرداری تهران		عباس ارباب‌سلیمانی حسابدار رسمی	
محسن غلام‌رضایی مدیر آموزش و تحقیقات سازمان حسابرسی		محمدجواد صفار عضو شورای مدیریت مجله حسابرس	
دکتر رضا نظری عضو شورای مدیریت مجله حسابرس		دکتر علی محمودزاده مدیر حسابرسی مؤسسه حسابرسی کاربرد ارقام	

✓ صفار

حضور شما را در میزگرد مجله حسابرس خیرمقدم عرض می‌کنم. اجازه دهید به عنوان مقدمه، بحث را از «ظرفیت» مؤسسه‌های حسابرسی شروع کنیم. و اینکه این موضوع چه تأثیری بر توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی دارد؟

✓ محمودزاده

گفتگو را با این جمله از آدام اسمیت شروع کنم که «ثروت ملتها / املاک و منابع طبیعی آنها نیست، بلکه ثروت یک ملت، کاری است که افراد انجام می‌دهند» و به نوعی ثروت، همان ظرفیت منابع انسانی است. یعنی هر چقدر نیروی انسانی با کیفیت بیشتر باشد، به طور طبیعی کیفیت خدمات قابل ارائه بالاتر رفته و خدمتی که ارائه می‌شود برای استفاده‌کننده دلپذیرتر می‌شود.

وقتی کالا و خدمات خوب ارائه شود، طبیعتاً بازار هم به مصرف آن تمایل خواهد داشت. در گزارش سالیانه ایفک در خصوص جهانی‌سازی حسابداری، یکی از محورهای مورد تأکید، همین بحث منابع انسانی است. توانمندسازی نیروی انسانی در هر حرفه، به نوعی جا انداختن حرفه است و می‌توان گفت تأمین نیروی انسانی و آموزش یکی از محوری‌ترین بخشهای توسعه هر حرفه‌ای به‌شمار می‌رود، خصوصاً حرفه‌هایی که بخش عمده وظیفه آن ارائه خدمات تخصصی است.

✓ نظری

توانمندی نیروی انسانی حرفه را در بعد از انقلاب و قبل از انقلاب چگونه ارزیابی می‌کنید؟

✓ محمودزاده

بعد از انقلاب تحولات بسیار زیادی نسبت به قبل از آن داشته‌ایم. البته همه تغییرات ایجادشده در دهه‌های اخیر را تنها نمی‌شود به حساب انقلاب یا این حوزه زمانی گذاشت. اما من فکر می‌کنم که اصلی‌ترین اتفاقی که در دهه‌های اخیر روی داد این بود که حسابداری از یک شغل یا رشته به یک حرفه تبدیل شد. قبل از انقلاب نمی‌شد این رشته را به عنوان یک حرفه تلقی کرد. تدوین آیین رفتار حرفه‌ای، تأمین و تشکیل انجمنهای حرفه‌ای، انتشار مجلات و کتابهای حرفه‌ای تماماً از نشانه‌های تغییرات حسابداری نسبت به گذشته می‌باشد.

✓ ارباب سلیمانی

قبل از اینکه به پرسش شما بپردازم به این نکته اشاره کنم که اگر در این جلسه نظری می‌دهم نظر شخصی و فردی من است و به جامعه حسابداران رسمی ایران ارتباط ندارد.

ظرفیت، ابعاد گوناگونی دارد؛ بُعد علمی، بُعد فرهنگی، بُعد اجتماعی، بُعد رشد انسانی، بُعد عقلی و ابعاد دیگر. سرمایه اصلی حرفه حسابداری نیروی انسانی آن است. نیروی انسانی با آموزش‌های گوناگون، با تربیت‌های گوناگون می‌تواند رشد کند و تغییراتی در حرفه به وجود بیاورد.

قبل از انقلاب با کمبود کتاب برای درس خواندن روبه‌رو بودیم. هیچ یادم نمی‌رود خدا رحمت کند آقای دکتر وثوق را، ایشان سرکلاس که می‌آمدند برای تدریس، یک کتاب انگلیسی هم با خودشان می‌آوردند، همانجا سرکلاس یک پاراگراف را می‌خواندند و ترجمه می‌کردند و ما هم دیکته می‌نوشتیم. اما امروز به همت بانیان مؤسسه حسابرسی سازمان صنایع ملی و سازمان برنامه که امروز سازمان حسابرسی نامیده می‌شود، دیگر آن کمبود کتاب و نشریه و انتشارات در زمینه حرفه را تقریباً نداریم. نیروی انسانی امروز در حرفه، از هر لحاظ توانمندتر از قبل از انقلاب است؛ چون امکانات آموزشی بیشتر و قوی‌تر در اختیار دارد.

✓ نظری

پیشرفت‌های حرفه را قبل از انقلاب چگونه ارزیابی می‌کنید؟ ظرفیت نیروی انسانی را زمانی می‌توان به‌دا که از شایستگی‌هایی برخوردار باشد و فقط موضوع کمیت تعیین‌کننده نیست. با توجه به این موضوع و اگر عامل شایستگی را در نظر بگیریم، وضعیت حرفه را در زمان حال نسبت به قبل از انقلاب چگونه ارزیابی می‌کنید؟

✓ ارباب سلیمانی

تردید نیست که پیشرفته‌ها فراوان بوده است. تعداد حسابداران شایسته‌ای که در ایران داریم بسیار بیشتر از قبل از انقلاب است. اما حسابداری هم مثل هر حرفه دیگری متأثر از فرهنگ‌گست که در جامعه و در کشور وجود دارد. خوب مطلقاً وجود خارجی ندارد. بد مطلق هم وجود ندارد. هر دو نسبی‌اند. به نسبت، شایستگی‌های امروز خیلی بیشتر از گذشته است.

دیگران از ما

تندتر

حرکت کرده‌اند و

ما نتوانستیم

مثل آنها

حرکت کنیم



امروز می‌توانیم ادعا کنیم در ایران حسابداری حرفه‌ای داریم. تحصیل کرده‌های خارج‌مان در مقایسه با قبل از انقلاب کمتر شده‌اند، مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ دنیا به دلایل گوناگون از ایران رفتند، ارتباط امروز ما با دنیا دیگر تابع مقررات و الزامات پست لاک‌پشتی یا اینکه یکی از سفر فرنگ برگردد و با خود ره‌آوردی بیاورد، نیست. اینترنت خیلی کمک کرده است. شما الان به آسانی می‌توانید با همه مسائل دنیا ارتباط برقرار کنید؛ می‌توانید اطلاعات به‌دست بیاورید. همه اینها سبب شده که تعداد زیادی از تحصیلکرده‌های حسابداری ما یک‌بُعدی نباشند.

آموزش ضمن خدمت که شاید پیش از انقلاب تنها در حین اجرای عملیات حسابرسی صورت می‌گرفت، امروز با برگزاری دوره‌های آموزشی - که آن را دوره‌های بازآموزی یا «غبارزدایی دانشی» می‌نامیم - همراه شده است. بدین ترتیب، کارکنان حرفه‌ای مؤسسه‌های حسابرسی و شاغلین انفرادی و سازمان حسابرسی این فرصت را پیدا کرده‌اند که افزون بر بهره‌گیری از رده‌های مافوق، از دانش و تجربه عملی مدرسان دوره‌ها نیز بهره‌مند شوند.

✓ نظری

در مباحث منابع انسانی، ظرفیت را چگونه تعریف می‌کنند؟ در این زمینه، پیشرفتهای سازمانهای کنونی نسبت به سازمانهای قبل از انقلاب چگونه بوده و ارزیابی شما چگونه است؟

✓ داریانی

رشته تخصصی من حسابداری و حسابرسی نیست ولی رشته و کار حسابداری و حسابرسی از رشته‌های مورد علاقه من است. من در بعد مبحث نیروی انسانی می‌توانم چنین بگویم که میزان قابلیت‌هایی که هر مجموعه، از قبیل سازمان، فرد یا ماشین دارد به‌عنوان ظرفیت شناخته می‌شود. ظرفیت در عوامل فیزیکی یا غیرانسانی معمولاً تعریف شده و نسبتاً ثابت است. یعنی می‌گویند ظرفیت این ماشین ۵ نفر یا ظرفیت این ماشین، تولید ۱۰۰۰ عدد از این محصول است. البته اگر تغییراتی در دانش و تکنولوژی این ماشین و تجهیزات این ماشین داده بشود ممکن است ظرفیت آن افزایش پیدا کند.

اما در مورد نیروی انسانی، به‌طور معمول می‌گویند که ظرفیت نیروی انسانی به‌طور تقریبی هم بالقوه است و هم بالفعل و ظرفیت بالقوه همیشه از بالفعل بیشتر است. یعنی شما هر چه بتوانید روی نیروی انسانی کار کنید و هر چه مهارت‌هایش را افزایش دهید، هر چه آموزش بیشتری دهید، می‌توانید ظرفیت‌های بالقوه او را به بالفعل تبدیل کنید.

اما درباره مقایسه ظرفیت انسانی سازمانهای کشور قبل و بعد از انقلاب، می‌توانم از دو سه منظر به آن نگاه کنم. منظر اول مقایسه زمان‌بندیست؛ یعنی مقایسه حال با گذشته. شکی نیست که پیشرفت علم و پیشرفت مدیریت که بیشتر به سازمان و نیروی انسانی می‌پردازد، هم در دنیا و هم در کشور ما مشهود است. با افزایش دانش مدیریت، دانش سازمانی و بحث‌های نیروی انسانی در ایران، در همه زمینه‌ها، پیشرفت خوبی داشته است و احتمالاً در حرفه حسابداری و حسابرسی هم همین‌طور بوده است.

اما یک ارزیابی دیگر، ارزیابی استاندارد یا برنامه‌ای است. باید ببینیم چه برنامه‌ای برای توسعه سازمانها یا حرفه تدوین کرده بودیم و الان خودمان را با آن برنامه مقایسه کنیم. در این زمینه فکر می‌کنم که در بُعد ساختاری و سازمانی در نیل به آن هدفهایی که در برنامه‌های ۵ ساله توسعه کشور در بخش اداری و مدیریتی وجود داشته نتوانستیم صددرصد موفق باشیم.

ارزیابی دیگر، ارزیابی استراتژیک یا ارزیابی رقبا است. ممکن است نسبت به قبل از انقلاب، نسبت به دو سال پیش،

سه حوزه، هنوز ضعفهایی وجود دارد. در بحث تعاملات بین‌المللی نسبت به قبل از انقلاب فعالیت کمتری داریم و به‌خوبی قبل از انقلاب نیستیم، افزون بر اینکه ابزار لازم برای برقراری تعاملات بین‌المللی آشنایی مناسب با زبان انگلیسی است که هم دانشگاه و هم حرفه در آن ضعیف عمل کرده‌اند. دانشگاهها از نظر فناوری اطلاعات در حسابداری، نیازمند بازنگری سرفصل دروس خود می‌باشند چرا که بحث فناوری مطابق با نیاز فعلی جامعه نمی‌باشد، ضمن اینکه در خود حرفه هم به موضوع فناوری اطلاعات کم‌توجهی شده است. تقریباً از ۵ سال پیش که برای آموزش در سازمان حسابرسی برنامه بلندمدت تهیه شده است، دروس محیط کسب‌وکار و فناوری اطلاعات نیز در برنامه گنجانده شده است.

✓ نظری

یک معیار مهم برای سنجش توانمندی حرفه نسبت به گذشته، کیفیت گزارشهای ارائه‌شده است. صرف تعداد گزارشها نمی‌تواند نشانه‌ای از توانمندی باشد. آیا معیاری وجود دارد که نشان دهد کیفیت گزارشها نسبت به گذشته بهبود پیدا کرده است؟

✓ غلامرضایی

در خصوص کیفیت، می‌توانیم از دو بُعد به موضوع بپردازیم. بعد از انقلاب تا اواسط دهه ۷۰ تقریباً تنها نوع خدمات حرفه‌ای، خدمات اطمینان‌بخشی صورتهای مالی سالیانه بوده است. در حال حاضر، حرفه در مباحث اقتصادی و اجتماعی نقش بزرگی ایفا می‌کند. فعالیتهای حرفه‌ای در زمینه گزارش رویدادهای مالی آتی، گزارش حسابرسی عملیاتی و حسابرسی مالیاتی، و گزارش افزایش سرمایه شرکتهای بورسی نشان می‌دهد حرفه در ابعاد مختلف نقش پرننگتری ایفا می‌کند.

در همین دهه اخیر، مراجع و انجمنهای حرفه‌ای نقش مؤثری در تولید علم و کتاب ایفا کرده‌اند. از نظر کیفیت گزارش، در اوایل انقلاب حجم گزارشهای عدم اظهار نظر و مردود بالا بود. در حال حاضر تعداد گزارشهای مردود یا عدم اظهار نظر حدود ۵ درصد است. این نشان می‌دهد که حرفه و افراد حرفه‌ای تا چه حد توانسته‌اند در بهبود کیفیت گزارشگری مالی نقش داشته باشند.

نسبت به ۵ سال پیش، پیشرفت خوبی داشتیم و نسبت به برنامه‌هایی هم که تهیه کردیم باز موفق بوده‌ایم اما باید بینیم دیگران چه پیشرفتهایی داشته‌اند. این ارزیابی نشان می‌دهد که دیگران از ما تندتر حرکت کرده‌اند و ما نتوانستیم مثل آنها حرکت کنیم؛ گرچه رو به جلو بودیم، گرچه با سرعت مثبتی حرکت کرده‌ایم، اما سرعت آنها بیشتر از سرعت ما بوده است.

✓ غلامرضایی

من درخصوص مقایسه قبل از انقلاب با بعد از انقلاب بیشتر به عملکرد بعد از انقلاب می‌پردازم. تا سال ۱۳۷۱ ما در رشته حسابداری هیچ مجله دانشگاهی نداشته‌ایم. اکنون بیش از ۲۰ مجله داریم که ۱۲ مجله با درجه علمی و پژوهشی منتشر می‌شود. با تشکیل سازمان حسابرسی در دهه ۶۰ و تصویب دوره دکتری در دانشگاه، مقدمات تحول در آموزش و اجرا شکل گرفت. کارهای زیادی انجام شد که نتیجه‌اش این شد که در سال ۱۳۹۱ بیش از ۳۰۰۰ گزارش اطمینان‌بخشی، بدون احتساب آمار گزارشهای اعضای جامعه حسابداران رسمی، تنها توسط سازمان حسابرسی ارائه شده است که شامل حسابرسی صورتهای مالی، رسیدگی طرحهای تملک، نامه مدیریت، گزارش بررسی افزایش سرمایه، بررسی اجمالی صورتهای مالی میاندوره‌ای، حسابرسی عملیاتی، و گزارش رویدادهای مالی آتی است که ابعاد حرفه‌ای و دانش محور بعد از انقلاب را ارائه می‌دهند.

بعد از انقلاب استانداردهای حسابداری و حسابرسی تدوین شد و در حال حاضر تدوین استانداردهای حسابرسی عملیاتی و حسابداری دولتی هم در جریان است. بیش از ۲۰۰ کتاب به‌وسیله سازمان حسابرسی منتشر شد و فکر می‌کنم به‌طور قطع بیش از این تعداد هم به‌وسیله دانشگاهها و دیگر ناشران منتشر شده است. به‌نظر من کوششهای جامعه حسابداران رسمی ایران و دیگر مراجع حسابداری ایران به‌طور قطع، قابل ملاحظه و چشمگیر است.

مدل زیرمن به سه عامل در محیط پویا و کسب‌وکار حرفه‌ای، توجه دارد؛ تعاملات بین‌المللی، محیط کسب‌وکار که همان مشتری‌مداری است و سومین عامل، فناوری اطلاعات. من فکر می‌کنم بعد از انقلاب در این سه حوزه جهش صورت گرفته است. البته با وجود این در هر

✓ نظری

چندین سال است که کتابهای حسابداری جایگاهی هنگام معرفی کتاب سال ندارد. با توجه به امکانات و پیشرفت‌ها در سطح بین‌المللی، آیا پیشرفت ما رضایت‌بخش بوده است؟ آیا افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان رشته حسابداری، با توجه به ویژگی کیفیت، به ظرفیت حرفه افزوده است؟

✓ غلامرضایی

قبول دارم که به هر حال از نظر کیفی جای کار داریم و اشاره کردم که در حوزه فناوری اطلاعات و نقش آن در حسابرسی عقب هستیم. به‌طور قطع ما در این حوزه به شاخص‌های مورد انتظار نرسیده‌ایم. می‌توانستیم که بهتر باشیم و اذعان دارم باید کار بیشتری کنیم. ممکن است این نارساییها خاص حرفه حسابداری و حسابرسی نباشد.

✓ داریانی

دو مبحث کمیت و کیفیت لازم و ملزوم هم هستند. ما تا محصولی و یا خدمتی را به طور کمی ارائه ندهیم تقریباً به کیفیتش نیز نخواهیم پرداخت. اگر در کمیت مشکل داشته باشیم یعنی کمیت خیلی پایین باشد، به‌طور قطع به فکر کیفیت نمی‌افتیم. وقتی کمیت به تدریج نیازها را برطرف کرد، آنگاه به فکر کیفیت موضوع می‌افتیم. شاید اکنون احساس کنیم که در زمینه حسابداری از نظر کمی نیازهای ما مرتفع شده است و باید به فکر ارتقای کیفیت آن باشیم.

✓ ارباب سلیمانی

من ضمن صحبت‌های دوستان خاطره‌ای را به یاد آوردم. فکر می‌کنم که سال ۱۳۵۴ بود. یک گزارش حسابرسی دیدم که ۳۶ بند داشت که هر یک از این بندها با دانش امروز که قضاوت کنیم، می‌توانست نظر مردود را بطلبد اما در پایان گزارش، نظر مشروط ارائه شده بود (این گزارش به‌وسیله یکی از مؤسسه‌های به نام آن زمان ارائه شده بود). فکر نمی‌کنم امروز در ایران از آن تیپ گزارش حسابرس توسط حسابدار رسمی شاغل انفرادی، سازمان حسابرسی، یا مؤسسه‌های حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی صادر شود. کیفیت گزارشها خیلی بهتر شده است.

ما یک مشکل اساسی در ایران داریم و آن این است که

هیچکس طالب محصول ما نیست. اگر محصول ما را طلب می‌کنند فقط و فقط به دلیل الزام قانون است. آن چیزی که در حرفه حسابداری به آن حسابخواهی و حسابدهی و پاسخگویی می‌گوییم، در ایران معنا ندارد.

من خاطرم هست که یکبار یکی از مقامات کشور یک مصاحبه خبری داشت. یک میز بیضی شکل، بیش از ۱۵ نفر قلم به‌دست و کاغذ جلو آنها، دور این میز بودند و این شخص مسئول هم در صدر نشسته بود. یک چیزی حدود نیم ساعت ایشان صحبت کردند و آن ۱۵، ۱۶ نفر فقط دیکته نوشتند. هیچکس از این ۱۵ نفر یک سؤال هم مطرح نکرد.

اگر حسابدهی و پاسخگویی نباشد، گزارش حسابرس به درد چه کسی می‌خورد؟ حرفه حسابداری هم تحت تأثیر جو و شرایط موجود حاکم بر اجتماع است. عامل اصلی کمبود سرعت قطار کشور ما در مقایسه با سایر کشورها همین است که حسابدهی در مملکت ما هنوز جایگاه ندارد و گرنه حسابداران حرفه‌ای داریم که به آسانی می‌توانند گزارشهای خوب و با کیفیت بالا ارائه دهند. به بیان دیگر توانمندی علمی و اجرایی را داریم اما خریدار ندارد؛ این مشکل مهمی در سطح کشور است.

✓ محمودزاده

در حوزه کیفیت توسعه و پیشرفت در حرفه حسابداری باید چند نکته را مورد بحث قرار داد. موضوع اول خود مفهوم توسعه است. به‌طور معمول مفهوم توسعه با گسترش اشتباه گرفته می‌شود. حتی در مفاهیم حسابداری هم همینطور است. من گسترش و افزایش دادن تعداد یا کمیت را از یک جایی به بعد توسعه نمی‌بینیم. تصورم این است که در محیط دانشگاهی، (شاید یک مقدار اغراق‌آمیز باشد)، اگر در شرایط فعلی تربیت نیروی انسانی جدید را متوقف کنیم و تمام انرژی خود را برای ارتقای نیرویی که وجود دارد، بگذاریم برنده خواهیم بود. یعنی تنها افزایش تعداد دانشجو در سطوح کارشناسی و کارشناسی‌ارشد نمی‌تواند معیار توسعه باشد، در حالیکه کاهش کیفیت تحصیل به‌طور سرانه نسبت به گذشته کاملاً محسوس است. از طرف دیگر یکی از موضوعاتی که همواره در دانشگاهها مطرح بوده این است که چرا رشته حسابداری نسبت به بسیاری از رشته‌های



آیا افزایش

تعداد فارغ التحصیلان

رشته حسابداری

با توجه به ویژگی

کیفیت

به ظرفیت حرفه

افزوده است

تحصیل می‌کردند.

البته این هم واقعیتی است که ارتباط ما با خارج به شدت در این سالها به دلایل مختلف بسیار تضعیف شده است. در بانک مرکزی حدود ۵۰ فارغ التحصیل بورسیه خارج از کشور وجود داشت که در حال حاضر همه بازنشسته شده‌اند و بعد از آن حتی یک نفر هم جایگزین نشده است. امیدوارم با تلاشی که انجمن‌های حرفه‌ای برای برگزاری دوره‌های آموزشی خارجی می‌کنند به وضعیت بهتری برسیم.

✓ نظری

بحث آموزش دانشگاهی بحث جداگانه‌ای است. ما در این میزگرد در مورد آموزش حرفه‌ای و توسعه ظرفیت حرفه بحث می‌کنیم. با فرض آنکه نیروی انسانی عامل مهم و اساسی در حرفه حسابداری و حسابرسی است و کار به دست آنها انجام می‌شود، چگونه می‌توان نیروی انسانی را تقویت کرد؟ آموزش تا چه حد می‌تواند در توانمندسازی حرفه کمک کننده باشد؟

✓ غلامرضایی

توانمندسازی به معنی اعطای قدرت یا اختیار به کسی یا نهادی است که کاری را انجام دهد. دیدگاه مکانیکی، یعنی اینکه انجمن یا نهادی تأسیس شود و به او اختیار دهیم که خدمات حرفه‌ای ارائه دهد. دیدگاه دیگر، به ایجاد انگیزش در افراد توجه دارد و به آن رویکرد ارگانیک یا رویکرد انگیزشی می‌گویند. توانمندسازی باید با توجه به ویژگیهای هر حرفه

دیگر کمتر می‌تواند دانشجوی با استعداد بالا جذب کند و یا رتبه‌های بالایی کنکور چرا به این رشته تمایل ندارند. به نظر من رشته حسابداری در ایران جذابیت معمول بسیاری از رشته‌های دیگر را ندارد. از طرفی جامعه هم هوشمند است و به کیفیت کالا و خدماتی که می‌خواهد دریافت کند توجه دارد. اگر حرفه‌ای خدمات خوب دریافت کند برای آن حرفه احترام و جایگاه بیشتری قائل می‌شود. به طور طبیعی می‌توان نتیجه گرفت که خدمات قابل ارائه توسط حرفه حسابداری هنوز به عنوان خدمات ارزش‌آفرین و یا درخور توجه برای بخش عمده جامعه جا نیفتاده است.

از اصلی‌ترین و ابتدایی‌ترین عوامل توسعه حسابداری در دنیا حاکمیت قانون است. وقتی در جامعه، فرهنگ قانونمندی استقرار پیدا نکرده باشد به طور طبیعی بر حرفه حسابداری که از قواعد و مقررات تشکیل شده هم تأثیر می‌گذارد. به این دلیل است که در بحث توسعه، حرفه ما به اندازه‌ای که باید توسعه می‌یافته، پیشرفت نداشته اما گسترش داشته است؛ حتی از کشورهای جهان اول هم در بحث گسترش جلوتر بوده است. سرعت ما از نظر تعدادی از خیلی از کشورهای پیشرفته هم بیشتر است ولی از نظر کیفی بدون شک از خیلی کشورها، از جمله مالزی و هنگ‌کنگ عقب هستیم.

✓ صفار

در سال ۱۳۶۱ که در یکی از مؤسسه‌های ادغام‌شده سازمان حسابرسی کار می‌کردم گزارشهای مقبول ۱/۵ درصد بود. این رقم اکنون در سازمان حسابرسی به حدود ۵۰ درصد رسیده که در مورد شرکت‌های بورسی بالطبع بالاتر است، چون حساب و کتاب منظم‌تری دارند و امید است که در آینده هم این وضعیت بهتر شود. به نظر می‌رسد این یک تغییر کیفی است؛ در عین آنکه نمی‌شود آن را به کیفیت کار حسابرسی مستقیماً مرتبط کرد.

در زمینه آموزش هم تغییرات جدی داشته‌ایم. دکتر ثقفی آمار بسیار مفصلی در این زمینه دارند که برای مثال در سال ۱۳۶۰ دو نفر دکتری حسابداری داشته‌ایم اما اکنون بالای ۲۰۰ نفر می‌باشند. در گرگان، یکی از چند مؤسسه آموزشی غیرانتفاعی حدود ۳۰۰۰ دانشجوی داشت که ۱۲۰۰ دانشجوی آن در رشته حسابداری

تعریف شود و باید مدیریت عالی مؤسسه و حرفه و تمامی افراد رده‌های مختلف را دربرگیرد.

پیتر دراگر می‌گوید اگر قرار است حسابداری به رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی کمک کند، نیروی انسانی فرهیخته و آموزش او اثربخش‌ترین سازکار برای دستیابی به این هدف است. او عقیده دارد که اگر بخواهیم به رشد برسیم به‌طور حتم باید این آمادگی را در خودمان ایجاد کنیم. از نظر تأثیر نقش آموزش در توانمندسازی حرفه، وی عقیده دارد که ابتدا باید توان اعضای حرفه را بررسی کرد.

موضوع مهم دیگر، تکنیک‌های توانمندسازی است که توسط مؤسسه‌ها و مجامع حرفه‌ای برای ارائه خدمات به‌کار گرفته می‌شود. اگر بخواهیم حرفه را محک بز نیم اول باید نظام اطلاعاتی مدیریت را محک بز نیم. آیا مدیریت ما توانسته است به شاخص‌های مدیریت نوین دست یابد تا حسابدار رسمی بتواند به آن خدمات حسابداری مدیریت نوین ارائه دهد؟ من اعتقاد دارم در بحث حسابداری و حسابرسی به‌روز هستیم و عقب نیستیم ولی توان آن را نداریم که در حرفه به‌کار بگیریم زیرا محیط کسب‌وکار و نظام اقتصادی ما آن تحول لازم را نداشته است.

برای توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی باید رویکرد انگیزشی داشت. افراد خودشان ساختار بالا را اصلاح کنند. بیست سال پیش برخی از مدیران مالی ما حتی لیسانس حسابداری هم نداشتند. اما اکنون به سختی می‌توان مدیر مالی را پیدا کرد که لیسانس نباشد. این نشان می‌دهد که تحول کیفی رخ داده است. در حال حاضر برخی از مدیران مؤسسه‌های حسابرسی دکتری دارند و یا دانشجوی دکتری می‌باشند که این می‌تواند در تحقیقات حرفه‌ای کمکی شایان کند. انقلابی در حرفه حسابداری ایران در حال روی دادن است و گام‌هایش برداشته شده است.

✓ داریانی

من توانمندسازی را در واقع ارتقای ظرفیت معنی می‌کنم. توانمندی سازمانی یعنی ارتقای ظرفیت‌های سازمانی. توانمندسازی نیروی انسانی هم یعنی ارتقای ظرفیت‌های عامل انسانی و نیروی انسانی.

مؤسسه‌ها وقتی ایجاد می‌شوند هدفی را برای خود تعیین

می‌کنند. این هدف ممکن است ارائه یک خدمت باشد یا تولید یک محصول. هرچه سازمانها به سمت ارائه خدمت میل پیدا می‌کنند نقش نیروی انسانی در آنها بارزتر می‌شود. هرچه سازمانها به سمت تولید می‌روند، آنجا نقش ماشین آلات و تجهیزات و دستگاهها بیشتر و نقش انسانی کمتر می‌شود. در هر دو حالت عامل انسانی تنها عاملیست که در مقابل تصمیم‌های مدیریت و سازمان عکس‌العمل نشان می‌دهد، حالا این عکس‌العمل می‌تواند مثبت یا منفی باشد. می‌تواند در تقابل با تصمیم‌های مدیریت و سازمان یا در جهت مثبت و تقویت تصمیم‌های مدیریت و سازمان باشد.

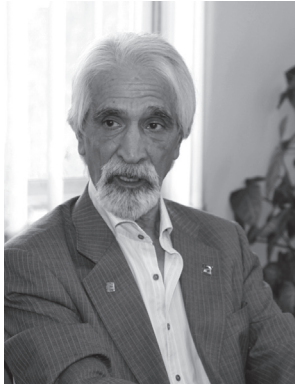
بنابراین، هرچه نیروی انسانی ماهرتر، متخصص‌تر، و مجرب‌تر باشد، کیفیت محصول یا خدمت بالاتر خواهد بود. حالا این مهارت، این تخصص، این تجربه چگونه کسب می‌شود، درواقع راه‌های مختلفی داریم. یک راه آن آموزش‌های کلاسیک است.

راه حل دیگر استفاده از آموزش‌های کارگاهی یا آموزش‌های مقطعی، آموزش‌های دوره‌های خاص و برگزاری دوره‌های خاص، برای کارکنانی است که در حال کار هستند. این هم دلایل زیادی دارد، از جمله اینکه علم روز در همه رشته‌ها دائم در حال تغییر است. متدها و تکنیک‌های علمی برای هر یک از رشته‌ها از جمله رشته حسابداری و حسابرسی در حال تغییر است. برای اینکه بتوانیم قابلیت‌های نیروی انسانی سازمان را افزایش دهیم باید از این دوره‌های آموزشی مقطعی ضمن کار یا کارگاهی استفاده کنیم.

کار دیگری که در بخش آموزش کارکنان می‌توان انجام داد، بحث مدیریت دانش است. استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان این کمک را خواهد کرد که دانش‌های نانوشته اما موجود در سازمان مستند شود و بعد انتقال این دانش به نیروهای درون سازمان یا مجموعه یا نیروهایی که با آن کار می‌کنند امکان‌پذیر خواهد شد.

✓ نظری

اگرچه آموزش نقش مهمی در توسعه نیروی انسانی دارد اما آموزش هزینه‌بر است. با توجه به شرایط کشور ما و نرخ بالایی جابه‌جایی نیروی انسانی اطمینان وجود ندارد که انجام هزینه‌های آموزش اثربخش



یک مشکل اساسی

در ایران داریم

هیچکس

طالب محصول ما

نیست

نیروی انسانیست، بالا ببریم.

✓ ارباب سلیمانی

اگر بچه را در دورانی که نوباست وقتی زمین می خورد به جای اینکه بدویم بغلش کنیم و دستش را بگیریم به او یاد بدهیم که خودش از زمین بلند شود، به طور حتم در جوانی و در پایان تحصیلاتش هم متفاوت خواهد بود با آن کسی که همواره سعی کردیم کمکش کنیم. اینها مراحل توانمندسازی است ولی به نظر من ابتدای راه است.

یک فرد حرفه‌ای بعد از اتمام تحصیلات دانشگاهی، تازه باید شروع کند به آموختن. راههای گوناگونی هم برای آموزش هست، آموزشهای ضمن خدمت یا اوستا - شاگردی. نگفتم استاد و شاگردی که بار محتوایی مطلب بهتر برسد. به نظر من این شیوه بهترین حالت آموزش برای توانمندسازی حرفه‌ای‌هاست.

در مورد مخارج آموزش باید بگوییم تا زمانی که من فقط به خودم فکر می‌کنم، هزینه است اما اگر از خودم عبور کنم، از درون مؤسسه‌ام خارج شوم، وارد اجتماع شوم و کشورم را در نظر بگیرم، سرمایه‌گذاری است.

یکی از محاسنی که در مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ دنیا، بیرون از ایران می‌بینیم این است که هر مؤسسه بدون استثنا دو در دارد؛ یک در ورودی و یک در خروجی. در ورودی برای اشخاص جدید است که داخل می‌شوند و در خروجی

باشد. از طرف دیگر، اندازه بیشتر مؤسسه‌ها در حرفه حسابداری و حسابرسی کوچک و متوسط است که توانایی پرداخت هزینه‌های آموزش را ندارند. از نظر مدیریت منابع انسانی چه راه‌حلی برای این مشکل پیشنهاد می‌شود؟

✓ داریانی

رویکردهای جدید، نیروی انسانی را سرمایه سازمان تلقی می‌کند. دیگر اکنون نمی‌گویند منابع انسانی، می‌گویند سرمایه‌های انسانی. بنابراین چنین نگرشی ابتدا باید در مدیران ارشد هر سازمانی به وجود آید که مخارجی که برای نیروی انسانی به‌ویژه در بخش آموزش می‌شود هزینه نیست بلکه سرمایه‌گذاری است. اگر این نگاه نباشد، وقتی یک مشکل بودجه‌ای پیش بیاید اولین هزینه‌ای که قطع می‌کنیم هزینه آموزش و پژوهش است.

موضوع دیگر، نگاه بلندمدت به نیروی انسانیست. اگر می‌خواهیم سازمان ما پابرجا باشد، زنده بماند و فعال، سازمان باید بتواند در تحقق هدف‌هایی که برای آن تشکیل شده است موفق باشد. اگر کیفیت خدمت سازمان پایین باشد سازمان مشتریان خود را از دست می‌دهد. اگر نتوانیم نیروی انسانی سازمان را توانمند کنیم و ظرفیت‌هایش را با انتظارات مشتریان، انتظارات جامعه، و پیشرفت‌های علمی دنیا بالا ببریم در عمل سازمان از صحنه خارج می‌شود.

این نگرش خیلی مهم است، به خصوص در مؤسسه‌های حرفه‌ای حسابرسی و حسابداری که نیروی انسانی نقش اول را بازی می‌کند. اساساً قدرت انتخاب نداریم که به اصطلاح عامیانه برای آموزش هزینه کنیم یا نکنیم. چاره‌ای نداریم و حتماً باید این سرمایه‌گذاری را انجام دهیم تا بتوانیم مؤسسه را سر حال و زنده در جامعه حفظ کنیم.

نگاه به جایگاه سازمان در جامعه نیز اهمیت دارد. در برنامه‌ریزی‌ها جایگاه مؤسسه در جامعه باید تعریف و مشخص شود. اگر جایگاه مؤسسه را در آن پایین‌پایین‌ها ببینیم، شاید آموزش، اولویت دوم یا سوم باشد. اگر بخواهیم در بین مؤسسه‌های رقیب یا مؤسسه‌های هم‌تراز و هم‌کار بدرخشیم، به‌طور قطع چاره‌ای نیست جز اینکه ظرفیت عوامل تولید را که در مؤسسه‌های حسابرسی و حسابداری

برای اشخاصی است که مدتی را در مؤسسه کار کرده‌اند و اینک در حال خارج شدن از آن هستند. مؤسسه حسابرسی هرگز نمی‌تواند بگوید که هزینه کرده است و عده‌ای آمدند دورانی را با من سپری کرده‌اند، مؤسسه خرج آنها کرده است و حالا می‌روند جای دیگر.

به‌خاطر دارم در دورانی که خود من در مؤسسه حسابرسی کارآموزی می‌کردم، بیش از ۳۰ درصد ورودیه‌ها که از در ورودی داخل می‌شدند قبل از اینکه مدرک حرفه‌ای را بگیرند اصلاً از حرفه حسابرسی بیرون می‌رفتند. با چند نفر از آنها که صحبت کردم می‌گفتند آمده‌اند با کار در مؤسسه حسابرسی با سیستم‌های گوناگون حسابداری، با متدهای گوناگون حسابداری، با سیاست‌های گوناگون حسابداری آشنا شوند و سپس مدیر مالی یک شرکت شوند. اگر ما هم در ایران، این دوتا در را در سازمان‌هایمان داشته باشیم و فقط به فکر سازمان خود من نباشیم شاید وضعیت بهتر شود. اگر این دوتا در وجود داشته باشد، آقا یا خانم حسابداری که در اینجا آموزش دیده از در خروجی که می‌رود، کجا می‌رود؟ بدیهی است یک گوشه دیگری از این مملکت!

اشاره فرمودید به کوچکی مؤسسه‌های حسابرسی که کاملاً درست و بجاست. جامعه حسابداران رسمی ایران کوشش کرده است مشکل آموزش حرفه‌ای مستمر کارکنان حرفه‌ای اعضایش را به‌گونه‌ای پسندیده برطرف کند. با توجه به همین کوچکی که فرمودید جامعه حسابداران تدبیری اندیشیده است که می‌شود گفت در بین مجامع حرفه‌ای دنیا، به‌ویژه کشورهای پیشرفته، منحصر به فرد است. جامعه حسابداران رسمی ایران در راستای کمک به مؤسسه‌هایی که به هر دلیل نمی‌توانند دوره‌های آموزشی کارکنانشان را خود برگزار کنند، هر سال و در نیمسال دوم، برنامه‌های آموزشی را برای رده‌های گوناگون حرفه‌ای-از کمک حسابرس تا مدیر-برنامه‌ریزی و اجرا می‌کند. خوشبختانه، افزون بر مؤسسه‌های حسابرسی کوچک، بیشتر مؤسسه‌های حسابرسی بزرگ نیز از این کار استقبال شایانی کرده‌اند. چنانکه بیش از یک هزار نفر از کارکنان حرفه‌ای مؤسسه‌های حسابرسی در هر سال بدین ترتیب آموزش می‌بینند. گفتنی است که حسابداران رسمی نیز از برنامه‌های مشابهی برخوردارند.

افزون بر این، جامعه حسابداران رسمی ایران از سال ۱۳۹۰ اقدام به برگزاری آزمون رتبه‌بندی کارکنان حرفه‌ای اعضای جامعه حسابداران کرده است. برگزاری این آزمون در راستای همگون‌سازی رده‌های حرفه‌ای کارکنان اعضای جامعه حسابداران است. در آزمونهای برگزار شده سالهای ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ به ترتیب ۱۴۲۳ نفر و ۱۱۰۱ نفر از کارکنان رده‌های حسابرس ارشد، سرپرست و سرپرست‌ارشد شرکت کرده‌اند.

✓ نظری

مؤسسه‌های حسابرسی چقدر می‌توانند در زمینه آموزش کارکنان سرمایه‌گذاری کنند؟ اصولاً آیا در حرفه این اعتقاد وجود دارد که مخارج آموزش نوعی سرمایه‌گذاری است؟ مؤسسه‌ها تا چه اندازه خود را برای انجام این آموزش‌ها پایبند می‌بینند؟

✓ محمودزاده

پیرامون دو محور می‌شود راجع به این موضوع صحبت کرد. اول، واقعیتی که اکنون وجود دارد، و دوم نظریه‌ای که می‌تواند قابل اجرا باشد. بحث اول این است که به چه کسی آموزش بدهیم. موضوع دوم که به تصور من مهم‌تر است، این است که در چه زمانی، چگونه و چه مطالبی را آموزش بدهیم.

آموزش باید عمیق و پرمحتوا باشد نه اینکه تنها ساعات آموزش را زیاد بکنیم. در اینکه آموزش موجب توانمندی نیروی انسانی می‌شود شکی نیست. اما اینکه ما با این شعار در دو سه دهه گذشته در حد انتظار توانمند نشده‌ایم یا حداقل به اندازه‌ای که انتظار داشتیم پیشرفت نکردیم، به این دلیل است که بسیاری اوقات نحوه آموزش عمیق نبوده است.

حتی بیشتر اوقات، زمان مناسب، محتوای صحیح و مخاطب مناسبی برای آموزش انتخاب نمی‌کنیم. کلاسهای آموزشی بیشتر اوقات برای رفع تکلیف هستند. بنابراین موضوع اصلی، این نیست که آموزش باید باشد بلکه موضوع اصلی این است که آموزش چگونه و در چه زمینه‌ای، به چه کسانی و با چه کیفیتی باید باشد.

به‌طور خاص درخصوص پرسش شما، اگر مؤسسه‌ای به کارکنان خود آموزش با کیفیت ارائه می‌کند اما از طرف دیگر با



مؤسسه‌ها باید

به موضوع

آموزش

به عنوان مسئله

فرامؤسسه‌ای

نگاه کنند

می‌دهد که بسیاری از افرادی که از رشته‌های مهندسی فارغ‌التحصیل شده‌اند برای ادامه تحصیل رشته اقتصاد، فلسفه، جامعه‌شناسی و مدیریت را انتخاب کرده‌اند. چرا این دانشجویان از ابتدا به این انتخاب دست نزده‌اند؟ حرفه حسابداری با داشتن تشکیلاتی به نام جامعه حسابداران رسمی می‌تواند با فرهنگ‌سازی و شناساندن جایگاه حرفه حسابداری در اقتصاد کشور جوانان باهوش و مستعد را به حرفه حسابداری و حسابرسی علاقه‌مند کند. آیا مؤسسه‌های حرفه‌ای نیز در این زمینه می‌توانند فعالیت و نقش داشته باشند؟

✓ داریانی

من معتقدم که هیچ فردی یا هیچ سازمانی نمی‌تواند خودش را به صورت مجرد و بی‌تأثیر از سایر عوامل و متغیرهای ملی و اجتماعی در یک جامعه ببیند. برای اینکه بگوییم که مؤسسه‌های حسابرسی یا جامعه حسابداران رسمی چه کار می‌توانند کنند، به یک سری مفاهیم اصولی باید توجه کرد که در جامعه، در خانواده‌ها و در قوانین و مقررات دولت، و در بازار کار وجود دارد. همچنین نگاه افراد به آینده این رشته در جامعه اهمیت دارد. تمامی این موارد در انتخاب رشته برای یک فرد یا یک سازمان تأثیر دارند.

به طور حتم سازمان و فرد باید همدیگر را پشتیبانی کنند. هم جامعه حسابداران رسمی باید در معرفی این رشته یا این حرفه و میزان اثرگذاری و اثربخشی آن در جامعه تلاش کند و

خروج زیاد نیرو مواجه باشد، مطمئناً مدیریت و اداره مؤسسه ضعف دارد که نیروی آن بعد از آموزش، مؤسسه را ترک می‌کند. زیرا وفاداری اصل مهمی است. در تمام سازمانهای موفق در کنار آموزش، مکانیزمهایی وجود دارد که افراد وفادار به سازمان را حفظ می‌کنند.

اگر آموزش را سرمایه‌گذاری بدانیم و مکانیزم مناسبی در کنار آن وجود داشته باشد که این سرمایه را حفظ کند، نتیجه خواهد داد. بنابراین، هم مکانیزم آموزش را باید اصلاح کرد، اینکه در زمان مناسب باشد، در اوقات تعطیل نباشد، و هم اینکه باکیفیت باشد و مهمتر از همه، در کنار آن مکانیزمی برای حفظ کارکنان در نظر گرفت.

✓ صفار

در مباحث به دو سه نکته اشاره شد. یکی اینکه آموزش هزینه نیست بلکه سرمایه‌گذاری است و مؤسسه‌ها حتی مؤسسه‌های کوچک به موضوع آموزش به عنوان مسئله فرامؤسسه‌ای نگاه کنند. به نظر من باید این احساس را به حساب‌رسان انتقال داد که وقتی مؤسسه سرمایه‌گذاری می‌کند خود فرد هم باید در این سرمایه‌گذاری شریک شود. مؤسسه‌ها باید به طور موازی با آموزش در مورد ایجاد و تقویت حسن وفاداری کارکنان طرح داشته باشند.

موضوعی که مورد تأیید قرار گرفت، گسترش آموزش در طول و ارتفاع است، یعنی هم سطح آموزش ارتقا پیدا کند و هم رده‌های مختلف آموزشی. به عنوان مثال در زمینه آموزش و یادگیری کامپیوتر، مسئله‌ای که با آن مواجه هستیم آن است که قدیمی‌ترها به گونه‌ای از آن فاصله می‌گیرند.

به نظر می‌رسد در این بحث که آموزش ضروری است و نقش مهمی در توانمندسازی دارد همه اتفاق نظر دارند ولی شکل آموزش و محتوای آموزش موضوعی بحث‌برانگیز است.

✓ نظری

یکی از مشکلات حرفه این است که دانشجویان، این رشته را از روی علاقه انتخاب نمی‌کنند و به طور عمده دانش‌آموزان رشته علوم انسانی هستند. تحقیقی نشان

موضوع اصلی

این است که

آموزش

چگونه و

در چه زمینه‌ای

به چه کسانی و

با چه کیفیتی

باید باشد



اما در خروجی، میزان خروج خیلی مهم است، خروج عادی داریم و خروج‌های غیرعادی. خروج‌های غیرعادی یعنی اینکه در میانه راه، نیروها به ویژه نیروهای متخصص سازمان را ترک می‌کنند. در این حالت باید علامت سؤال در برابر نوع مدیریت سازمان گذاشته شود. روش‌های مختلفی برای نگهداری نیروی انسانی وجود دارد که همه آنها هم الزاماً مادی نیستند.

روش‌های معنوی یعنی اینکه فرد در سازمان احساس آرامش کند، احساس اثرگذاری داشته باشد، احساس کند ارزشمند است. اگر این مراحل طی شد، هرگز نیرو سازمان را ترک نخواهد کرد. ولی اگر این روش‌ها دچار خدشه شد با همه سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان برای کارمند انجام داده وی سازمان را ترک می‌کند. کمالینکه شواهد زیادی در سازمان‌های مختلف وجود دارد که کارمند حاضر است حتی آن مبلغی که بابت هزینه یا سرمایه‌گذاری برای او شده را پس بدهد و در سازمان نماند؛ به‌ویژه وقتی نیروها متخصص و از مهارت‌های بالا برخوردار می‌شوند احتمال خروج بالا می‌رود.

✓ صفار

در ادامه بحث درباره سه موضوع دیگر که با هم ارتباط دارند صحبت شود. حسابداران به معنای عام در چه زمینه‌ها و در چه حوزه‌هایی باید کسب دانش و مهارت کنند، و چگونه می‌توان از تجربه کشورهای دیگر در زمینه آموزش استفاده کرد و بالاخره ارتباط فناوری اطلاعات با رشته حسابداری چیست؟

✓ محمودزاده

اصلی‌ترین مهارتی که تصور می‌کنم همکاران ما به آن احتیاج دارند ورود به حوزه قضاوت است؛ یکی از ضعف‌هایی که از سال‌ها پیش وجود داشته و اقدام خیلی مؤثری هم در این حوزه انجام نداده‌ایم.

یکی از بحث‌های مهم در حوزه حسابداری این است که این رشته در سطوح ابتدایی متوقف شده است درحالی که باید مراکزی مانند **نیروی ویژه مباحث عاجل (UITF)** که در انگلستان وجود دارد داشته باشیم و موضوع‌های خاص در آنجا مطرح شود. به عبارت دیگر، موضوع و سئوالات کمیته فنی که اکنون در سازمان حسابرسی وجود دارد قوی‌تر شود،

از سوی دیگر، خانواده‌ها نیز باید نگاه سنتی به رشته تحصیلی را تغییر دهند.

ارزش‌گذاری‌های مادی و معنوی جامعه به مشاغل، تأثیر بسیار زیادی در انتخاب این رشته‌ها دارد؛ اینکه جامعه یک پزشک را چگونه خطاب می‌کند، یک مهندس یا یک فارغ‌التحصیل علوم انسانی را چگونه خطاب می‌کند. برخورد دانشگاه‌ها در معرفی رشته‌ها نیز اهمیت دارد؛ رشته اول رشته مکانیک و فنی و در آخر رشته‌های علوم انسانی. جوانی که در حال انتخاب رشته است احساس می‌کند که رشته علوم انسانی در پایین‌ترین رده قرار دارد.

نهاده‌ها باید مکمل همدیگر باشند؛ هم خانواده، هم دولت، و هم جامعه حسابداران رسمی ایران در معرفی و آینده و سرنوشت فرد نقش دارند. به هر حال یکی از گزینه‌ها و معیارهای مهم برای انتخاب رشته این است که در آینده فرد چه سرنوشتی را خواهد داشت؛ چه در بُعد مادی، چه معنوی.

اشاره‌ای به بحث قبلی می‌کنم. میزان یا درجه ورود و خروج نیروی انسانی برای هر سازمان معیاری برای سنجش موفقیت مدیریت است. اگر درها بسته باشد نشان‌دهنده این است که مدیریت بسته است، از ورود تجربه‌های جدید، تخصص‌های جدید، و تفکرهای جدید به سازمان جلوگیری می‌شود. این سازمان، سازمان خمودی خواهد بود. پس بنابراین باید در ورودی باز باشد.

بسیاری از حسابداران حرفه‌ای با قانون مالیات‌ها و قانون تجارت آشنا هستند و برخی در حد یک قاضی تبحر دارند ولی در مورد دیگر قوانین مانند قانون مدنی، اطلاعات حسابدارها زیاد نیست. چند سال پیش فدراسیون بین‌المللی حسابداران به دلیل اینکه جامعه عضو آن بود می‌خواست با برگزاری یک کنفرانس تلفنی جامعه را ارزیابی بکند. خدا رحمت کند استاد علی‌مدد هم در آن جلسه حضور داشتند و با یکی از مدیران ایفک صحبت می‌کردیم. بعد از شنیدن توضیحات ما با یک تعجب که کاملاً در صدایش مشخص بود و بر زبان هم آورد گفت من فکر نمی‌کردم که حرفه در کشور شما در این سطح باشد. سطح حرفه شما بسیار بالاتر از خیلی از کشورهای منطقه است. ما استانداردهای حسابداری و حسابرسی را، به‌ویژه آنهایی را که بیشتر با آنها سروکار داریم، عمیق یاد می‌گیریم.

امروزه کامپیوتر نقش عمده‌ای در انجام کار حسابداری و حسابرسی دارد. برخی از حسابداران مسن از کار با کامپیوتر ترس دارند. اما نسل جوان با این دنیای الکترونیکی خیلی زود آشنا می‌شود و خیلی خوب از آن استفاده می‌کند و من امیدوارم حسابداران مسن و قدیمی در محیط کار جلوی رشد به‌کارگیری چنین تکنولوژی را نگیرند.

نظام حرفه حسابداری اکنون بیش از آنکه به یک مؤسسه، به یک شهر یا کشور، به یک منطقه یا قاره مربوط باشد شکلی جهانی به خود گرفته است. فدراسیون بین‌المللی حسابداران بیش از ۱۳۰ کشور عضو و نزدیک به ۱۷۰ انجمن حرفه‌ای حسابداری عضو دارد.

یکی از مسائلی که اگر در ایران به آن توجه شود خوب خواهد بود این است که استانداردهایی را که در جوامع بین‌المللی تدوین می‌شود و گاه بعضی مفاد آن با روحیات، خُلقیات و قوانین ما، منطبق نیست، (البته در زمینه حسابرسی کمتر ولی در زمینه حسابداری بیشتر)، با وارد کردن ویژگی‌های خاص کشورمان، انجام تعدیل و کار حرفه‌ای را آسانتر کنیم.

✓ نظری

در حرفه حسابداری و حسابرسی در ایران، تا چه اندازه از یادگیری سایر علوم، فناوری اطلاعات و ارتباطات یا مدیریت ریسک استقبال می‌شود؟ آیا کسانی که

روی خط (On-Line) شود و مرکز اطلاع‌رسانی اینترنتی داشته باشد که بتوان راحت با آن ارتباط برقرار کرد.

از بُعد دانشی و مهارتی، یکی از کمبودهایی که وجود دارد و به همان بحث آموزش مربوط می‌شود، این موضوع است که بخش زیادی از استانداردهای ما بسیار قضاوتی است، اما بستر قضاوت ایجاد نشده است.

مدیران به‌طور عمومی گله دارند که حسابدارها یا مدیران مالی در تصمیم‌سازی به آنها کمک نمی‌کنند. در نهایت یک گزارش مالی و یک اظهارنامه مالیاتی تهیه می‌کنند و نه بیشتر. اگر بتوانیم مهارت‌ها را تخصصی‌تر کنیم، با تخصصی کردن آموزش، هم نیرو قوی‌تر می‌شود هم منابع انسانی توسعه‌یافته‌تر می‌شود و هم پاسخی که بازار از حرفه ما می‌گیرد بسیار سودمندتر می‌شود.

واکنش ما نسبت به تغییرات خیلی کند است. برای مثال در استاندارد حسابداری شماره ۱۶، یکی از بحث‌های مهم این است که اگر شرکتی عملیات خارجی دارد و در حوزه تورم حاد قرار می‌گیرد باید قبل از تسعیر، صورتهای مالی را بر مبنای شاخصهای تورم حاد تجدید ارائه نماید و بعد برود سراغ تسعیر ارز. هنوز گروهی اعتقاد دارند که تورم ما تورم حاد نیست. ما واکنش خوبی نسبت به تورم نداریم و یکی از خدشه‌های اصلی که به حرفه وارد می‌شود این است که آنچه خروجی حسابداری است با شرایط روز خیلی ارتباط ندارد و در عمل ویژگی مربوط بودن اطلاعات تا اندازه زیادی از بین رفته است. به نظر من واکنش به موقع نشان دادن نسبت به رویدادهای بیرونی می‌تواند به توسعه حرفه حسابداری و حسابرسی کمک بسیار کند.

✓ ارباب سلیمانی

خوشبختانه یا متأسفانه حسابدار حرفه‌ای افزون بر علم حسابداری نیاز مبرمی به علوم دیگر هم دارد. اگر من حسابدار حرفه‌ای بخواهم در تصمیم‌گیریها و تصمیم‌سازیها به مدیریت کمک بکنم لازم است که اطلاعاتی در زمینه آمار و حقوق داشته باشم. رشته‌های گوناگون علوم مختلف یک پیوستگی و عجین‌شدگی با حرفه حسابداری پیدا کرده‌اند ولی متأسفانه در آموزش دانشگاهی ما به این موضوع توجه کافی نمی‌شود و در محیط کار و اجرا هم چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد؛ مگر در موارد خاص.

به سمت این آموزش‌ها می‌آیند از روی الزام است یا
علاقه شخصی خودشان؟ آیا این افراد با آمادگی قبلی
به دوره‌های آموزشی وارد می‌شوند یا تصادفی و بدون
مقدمه؟

✓ ارباب سلیمانی

آنهایی که جوانتر هستند به طور معمول با انگیزه‌ترند و از
روی رغبت در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کنند. آنهایی
که هم سن و سال من هستند کمتر از روی میل باطنی
است. اکنون در جامعه حسابداران رسمی ایران مقررات
خاصی در زمینه آموزش حرفه‌ای مستمر وجود دارد که از
مدتها قبل در سازمان حسابرسی نیز (در نشریه آیین رفتار
حرفه‌ای) پیش‌بینی شده بود که هر حسابدار رسمی باید در
هر سال معادل ۴۰ ساعت آموزش ببیند و در هر دوره سه
ساله باید ۱۲۰ ساعت آموزش داشته باشد و از سال ۱۳۹۲
جامعه این مقررات را به اجرا گذاشته است. به این معنا که در
پایان سال ۹۲ پرونده تمام حسابداران رسمی عضو بررسی
می‌شود و به آنهایی که کمتر از ۴۰ ساعت آموزش دیده‌اند
توجه می‌دهد که در ظرف دوران سه ساله باید ۱۲۰ ساعت
آموزش را تکمیل کنند.

بخشی از دلیل شرکت در دوره‌های آموزشی در جامعه
حسابداران رسمی این است که امتیاز لازم را تحصیل کنند.
افراد مسن به طور قطع، به اتکای تجربه در دوره آموزشی
شرکت می‌کنند. اما حسابدار جوان متکی به تجربیات و
اندوخته‌اش نیست و با مطالعه در دوره‌ها شرکت می‌کند.

✓ نظری

آیا سرفصل‌های آموزشی برای ۱۲۰ ساعت مشخص
شده است؟ یا اینکه به انتخاب حسابدار رسمی است؟

✓ ارباب سلیمانی

هدف از این برنامه بازآموزی و به‌روزرشدن است و قرار نیست
که به‌روز شدن فقط در یک زمینه باشد، چون رشته حسابداری
تقریباً یک میان‌رشته است از اقتصاد تا مدیریت و علوم سیاسی
و اجتماعی، پس باید دانشی از رشته‌های مختلف وجود داشته
باشد. جامعه حسابداران رسمی ایران، ضابطه‌ای را مشخص
کرده است و برای هر کدام از این سرفصل‌ها حداکثر امتیازی
را در نظر گرفته و ابلاغ شده است. این اطلاعات در مرکز

اطلاع‌رسانی اینترنتی جامعه حسابداران رسمی قرار دارد که
همه به آن دسترسی دارند.

آموزش حرفه‌ای مستمر، فقط به شرکت در کلاسها و
کارگاههای آموزشی منحصر نمی‌شود و این تنها یکی از
معیارهای امتیاز آموزش حرفه‌ای مستمر است. شرکت در
دوره‌های آموزشی حسابرسی صنایع خاص و آموزش حرفه‌ای
مرتبط، انتشار کتابهای تخصصی، انتشار مقاله‌های علمی
و حرفه‌ای، تدریس درسهای تخصصی در مراکز آموزشی و
حرفه‌ای، مشارکت در برنامه‌ها تخصصی مجامع حرفه‌ای،
ادامه تحصیل در انجمنهای حرفه‌ای بین‌المللی؛ شرکت در
همایشهای علمی و حرفه‌ای و مانند این از جمله دیگر موارد
کسب امتیاز آموزش حرفه‌ای مستمر محسوب می‌شوند.

بدین ترتیب، کسب معادل ۴۰ ساعت آموزش حرفه‌ای
مستمر در هر سال و معادل ۱۲۰ ساعت در هر دوره سه ساله،
چندان دشوار نیست.

✓ نظری

آیا فکر نمی‌کنید اعضای جامعه که در حرفه کار می‌کنند،
بعد از آنکه به سن معینی رسیدند، بایستی بار دیگر از
طریق آزمون، صلاحیت و دانش آنها بررسی شود؟

✓ ارباب سلیمانی

روزی که خودم عضو یک انجمن حرفه‌ای بین‌المللی شدم،
یک روز پستی یکی لوله مقوایی که در دو طرفش دوتا
درپوش آبی رنگ بود و بر روی آن یک کاغذ پشت چسب‌دار
که نام و آدرس من نوشته شده بود درب منزل به من داد. آن
را باز کردم دیدم مدرک عضویت خودم است. ۵ سال بعد هم
عین همان لوله مقوایی با همان دوتا درپوش آبی دوباره آمد در
خانه ما، آن را که باز کردم، دیدم این دفعه نوشته عضو پیوسته؛
اولی نوشته بود عضو وابسته.

این انجمنی که درباره‌اش صحبت می‌کنم همان موقع که
گواهی عضویت پیوسته را برای من فرستاد از دو سال قبلش
اعلام کرده بود که سه سال بعد، دیگر به این شکل خودکار
اعضا را از وابسته به پیوسته ارتقا نمی‌دهد. کسی که می‌خواهد
از گواهی وابسته به پیوسته ارتقا پیدا کند؛ ۱- باید چندین و چند
سال سابقه کارکردن در حرفه را داشته باشد و ۲- باید شواهد و
مدارک مثبت مربوط به آموزش حرفه‌ای در طول مدت بند ۱ را



مشکل اصلی

از نظر

آموزش حرفه‌ای

نبود

بانکهای اطلاعاتی

است

این است که افراد در ابتدای ورود باید دستکم تحصیلات دانشگاهی و سوابق تجربی لازم را داشته باشند.

بعد از ورود به حرفه، این استانداردها تأکید دارند که برای حفظ صلاحیت حرفه‌ای حسابدار باید سالانه ۴۰ ساعت یا در دوره‌های سه ساله، ۱۲۰ ساعت در سه حوزه مختلف آموزش ببیند. حوزه اول حسابداری مالی و مباحث مربوط است که برای هر یک سرفصلهایی تعریف شده است، برای مثال حسابداری، گزارشگری مالی، حسابداری مدیریت، مالیات، قانون تجارت، آیین رفتار اخلاقی و ... که در ایران هم سازمان حسابرسی و هم جامعه حسابداران بر این موارد متمرکز هستند.

حوزه دیگر بحث دانش سازمانی و بازرگانی است که مباحث محیط تجاری، ریسک تجاری، راهبری شرکتی، بازارهای مالی، رفتار سازمانی را شامل می‌شود، در سازمان حسابرسی با تدوین برنامه بلندمدت از سال ۱۳۸۸، این سرفصل به برنامه آموزشی افزوده شده که به عنوان مثال رده سرپرست و سرپرست ارشد، سالی ۱۲ ساعت در این حوزه آموزش دارند.

حوزه سوم مربوط به دانش و قابلیت‌های فناوری اطلاعات است که با توجه به گسترش وسیع فناوری اطلاعات و ارتباطات در محیط کسب و کار و عملیات بازرگانی اهمیت زیادی دارد. در این حوزه هم در سازمان حسابرسی سالی ۱۶ ساعت آموزش پیش‌بینی شده است. البته در تهیه جزوه و طرح درس مشکل داریم.

ارائه دهد. اکنون هم به همین شیوه انجام می‌شود.

یک کار دیگر هم در آن انجمن انجام شده و آن این است که اعضای خود را برحسب تخصص‌های گوناگون طبقه‌بندی کرده و به هرکدام آنها هم به اصطلاح اجازه کار در آن تخصص را جداگانه می‌دهد. به عنوان مثال، من که در زمینه مالیات تخصص دارم به من گواهی عضویت مالیاتی می‌دهد و من می‌توانم به کارهای مالیاتی پردازم ولی من مالیاتی نمی‌توانم به کار سیستم پردازم، مگر اینکه گواهی آن را هم داشته باشم و به طور قطع نمی‌توانم به کار حسابرسی پردازم مگر اینکه گواهی حسابرسی را هم داشته باشم.

در آن انجمن افرادی که گواهی انجام حسابرسی را دریافت کرده‌اند، به خودی خود گواهی انجام کار مالیات و سیستم را هم دارند؛ یعنی گواهی حسابرسی حالت فراگیر دارد اما همین حسابرس اگر بخواهد در زمینه‌هایی برای مثال فرض کنید مدیریت تصفیه و مسائل انحلال و ورشکستگی فعالیت کند باید در آزمون شرکت کند، و پروانه کار جداگانه بگیرد.

فراموش نکنیم که جامعه حسابداران رسمی ایران نوباست. درست است که تقریباً ۱۲ سال از تشکیل آن می‌گذرد ولی واقعیت این است که راه درازی را درپیش دارد. پیش‌بینی من این است که در آینده، نمی‌دانم چقدر زود یا دیر، این آزمونی که شما به آن اشاره کردید به طور منطقی می‌تواند شکل بگیرد.

✓ غلامرضایی

در استانداردهای بین‌المللی آموزشی برای حفظ شرایط حرفه‌ای، ضوابطی لحاظ گردیده است. لیکن هیچ‌گونه بحثی در خصوص انجام آزمون مجدد کتبی در نظر گرفته نشده است و نیازی هم نیست.

✓ نظری

نیازهای آموزشی و مهارت‌های مورد نیاز در چارچوب استانداردهای بین‌المللی آموزشی چگونه است؟

✓ غلامرضایی

تقریباً ۴ سال قبل ترجمه استانداردهای بین‌المللی آموزش حسابداری در سازمان حسابرسی در دستور کار قرار گرفت که بعد از ۲ سال در سال ۹۰ انتشار یافت. در این استانداردها شرایطی برای حضور افراد در حرفه مقرر شده و تأکید بر

✓ صفار

در بحثهای اخیر اشاره شد که داشتن قدرت و مهارت قضاوت بسیار مهم است. در زمینه حسابداری به معنای عام، حسابداران باید این توانایی و شایستگی را داشته باشند که به مدیران سازمان در تصمیمگیریها و تصمیمسازیهها کمک کنند. حسابداری از علوم چندرشتهای است و با اقتصاد، مدیریت، آمار و حقوق و مباحث کسب و کار عجین است. حسابداران و حسابرسان باید در مورد تغییرات محیط کسب و کار و اجتماعی حساس باشند و با سرعت، واکنش نشان دهند. استفاده از کامپیوتر چه در حسابرسی یا حسابداری و چه در محیطهای آموزش اهمیت زیادی دارد و برای اینکه اثربخشی و کارایی فناوری اطلاعات و ارتباطات در حرفه حسابداری بالا برود باید کارهای زیادی انجام شود.

به عنوان حسن ختام از مرحوم زنده یاد اصغر خرمی یاد کنم که همیشه می گفت باید این بچه های جوان تر را آموزش داد، آنان همکاران رده بالا را هل خواهند داد.

از شرکت شما در میزگرد سپاسگزاریم. 

مشکل اصلی از نظر آموزش حرفه ای نبود بانکهای اطلاعاتی است. بانکهای اطلاعاتی در خصوص صورتهای مالی، گزارشهای حسابرسی، موارد کنترل کیفیت و غیره در سازمان حسابرسی، جامعه حسابداران رسمی، بورس اوراق بهادار، کانون کارشناسان رسمی دادگستری، سازمان امور مالیاتی و سازمانها و نهادهای حرفه ای وجود ندارد. در عمل نبود این بانکهای اطلاعاتی باعث می شود که آموزش کارگاهی در ایران ضعیف باشد و همچنین مشکلات فناوری اطلاعات در حال حاضر امکان بهره گیری مؤسسه های حرفه ای از یکدیگر در خصوص دوره های آموزشی را ضعیف می سازد.

به این نکته هم اشاره کنم که برای توانمندسازی نباید تنها به آموزش نگاه کرد، کنترل کیفیت حرفه ای، و جذب نیروی حرفه ای هم اهمیت دارد. همکاران حسابرسان که به حرفه وارد می شوند از نظر شناخت فناوری اطلاعات ضعیف هستند و واقعاً برای یک مؤسسه حرفه ای بسیار سخت خواهد بود تا هزینه کرده و کارکنان خود را به شرایط مورد نیاز برساند. بنابراین، لازم است برای ورود حسابدار به حرفه، شرایطی را در نظر گرفت که فرد متقاضی صلاحیت های لازم از نظر کامپیوتر و زبان انگلیسی را کسب کند.

