



راهکار مؤثر!

نظام مدیریت منابع انسانی آموزش و ارتقا در حرفه

در گفتگو با

سید مصطفی جان نثاری

آقای سید مصطفی جان نثاری حسابدار رسمی، مدرس دانشگاه و دارای مدرک کارشناسی ارشد مدیریت باگرایش منابع انسانی است. ایشان در حال حاضر در سمت مدیرعامل مؤسسه حسابرسی آروین ارقام پارس فعالیت دارند.

حسابداری

از اینکه موافقت کردید تا بتوانیم در مورد موضوع محوری این شماره مجله حسابرسی که به مبحث توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی با تأکید بر مبحث آموزش و توسعه منابع انسانی اختصاص دارد با شما گفتگو داشته باشیم، بسیار سپاسگزاریم. اولین پرسش ما این است که آیا به نظر شما حرفه حسابداری و حسابرسی می‌توانست در جایگاه بهتری قرار داشته باشد؟ اگر پاسخ مثبت است علت‌های نبودن در جایگاه واقعی چیست؟

جان نثاری

با توجه به قدمت حرفه حسابداری و حسابرسی در ایران می‌بایستی به‌طور قطع جایگاه حرفه فراتر از جایگاه فعلی باشد. کما اینکه کشورهایی که سابقه چندانی در این حرفه ندارند، در حال حاضر جایگاه مناسب‌تری در عرصه جهانی دارند. اما علت‌های این نبود

است. همانگونه که در بنگاهی تولیدی، ماشین آلات باید طی برنامه‌ای منظم و مدون تعمیر و نگهداری شوند، منابع انسانی نیز در مؤسسه‌های حرفه‌ای نیاز به توجه و نگهداری در قالب نظام مدیریت منابع انسانی دارند. آموزش مستمر نیاز هر نهاد حرفه‌ای است. دانش افراد حرفه‌ای باید در قالب یک برنامه آموزشی مدون، روزآمد شود.

در این رابطه توجه به نیازها و انگیزه‌های حرفه‌ای‌ها و به‌خصوص نیروهای جوان بسیار دارای اهمیت است. بیشتر نیروهای جوان ابتدا با انگیزه یادگیری و رشد وارد حرفه می‌شوند و نیازهای مالی نیاز اولیه آنان نیست. این مدیران مؤسسه‌ها هستند که به‌طور مداوم این نیازها را باید شناسایی کرده و در جهت رفع آن کوشا باشند.

البته لازمه هدایت نیروهای جوان نیز آگاهی مدیر از روشها و شیوه‌های مختلف و به‌روز مدیریت است که در این زمینه نیز به‌نظر اینجانب ضعفهایی وجود دارد.

ما به‌عنوان مدیران مؤسسه‌های حساسی به چه میزان با روشهای مختلف مدیریت آشنا هستیم؟ آیا روشهای مدیریت

ارتقا و رشد چیست؟ چنین به‌نظر می‌رسد که این موضوع می‌تواند موضوع یک تحقیق و آسیب‌شناسی میدانی باشد و به‌وسیله یک روش تحقیق علمی، علتها ریشه‌یابی شود. ولی به اجمال و به‌نظر اینجانب علتها را می‌توان در این موارد خلاصه کرد:

۱- اقتصاد دولتی؛ همانگونه که می‌دانید حرفه حسابداری و حسابرسی برگرفته از اقتصاد آزاد است و در چنین فضایی است که حرفه می‌تواند مورد توجه، نیاز و علاقه صاحبان سرمایه باشد. متأسفانه دولتی و یا شبه‌دولتی بودن اقتصاد در سه دهه اخیر یکی از علت‌های نبود رشد و ارتقا در مقایسه با سایر کشورها بوده است. کما اینکه تجربه کشورهای بلوک شرق هم با نظام اقتصاد برنامه‌ریزی‌شده (اقتصاد دولتی) حاکی از نبود رشد و ارتقای حرفه در چنین کشورهایی است.

۲- اعضای حرفه و نهادهای حرفه‌ای؛ بدون تعارف می‌توان گفت نهادهای حرفه‌ای و اعضای جامعه نیز خود یکی از عوامل عدم ارتقای حرفه هستند. هر حرفه‌ای بایستی به‌وسیله افراد همان حرفه به جوامع معرفی و شناسانده شود. در سالهای اخیر چند برنامه از طریق رسانه‌های عمومی برای آشنایی مردم با حرفه، پخش و یا نشر یافته است؟ چند نشست با دولتمردان، سیاستگذاران و سیاستمداران و نهادهای اقتصادی داشته‌ایم تا حرفه را برای آنان معرفی کنیم؟ و آیا حرمت حرفه را خود ما حرفه‌ایها نگه داشته‌ایم؟ اصولاً جامعه حرفه‌ای ما چه میزان در کل جامعه اثرگذار است و چه نقشی در کل اقتصاد کشور دارد.

براساس گزارشهای سالیانه مؤسسه حسابرسی دیلویت این مؤسسه در سال ۲۰۱۲، ۱۲۶۵۰ شغل مستقیم ایجاد کرده و بیش از ۷۵،۰۰۰ نفر ساعت مشاوره تخصصی و حرفه‌ای برای برنامه‌ریزی بازبهای المپیک و پارالمپیک ۲۰۱۲ لندن وقت صرف کرده و حدود ۱۲ میلیون پوند به مؤسسه‌های خیریه نیز کمک کرده است. در چنین حالتی است که می‌توان تجسم کرد نهادی حرفه‌ای و یا بنگاه اقتصادی چگونه می‌تواند در کل جامعه نقش ایفا کرده و اثرگذار باشد.

سازمان

مؤسسه‌های حرفه‌ای حسابرسی و حسابداری چگونه می‌توانند سرمایه انسانی خود را تقویت کنند؟

جان نثاری

در مؤسسه‌های حرفه‌ای، سرمایه اصلی، منابع انسانی آنان

دولتی و یا شبه دولتی بودن

اقتصاد

در سه دهه اخیر

یکی از علت‌های نبود

رشد و ارتقا

در مقایسه با

سایر کشورها است

دوره‌های مدیریت و سرپرستی نیز از جمله نیازهای مهم مدیران و سرپرستان در مؤسسه‌های حسابرسی است که این موضوع در سالهای اخیر مورد غفلت واقع شده است. به هر حال فردی که جمعی را هدایت و راهبری می‌کند باید با تئوریهای مدیریت و مباحث آن آشنا باشد.

در خصوص اهمیت آموزش شاید اشاره به این نکته ضروری باشد که بدانیم مؤسسه دیلویت در انگلستان در سال ۲۰۱۲ بودجه آموزشی معادل ۲۰ میلیون پوند برای آموزش سه هزار نفر داشته است. یعنی به ازای هر نفر، ۶,۶۶۶ پوند یعنی بیش از ۳۰۰ میلیون ریال.

سازمان

به این ترتیب شما نقش مؤسسه‌های خدمات حسابداری و حسابرسی کوچک و متوسط را در توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی چگونه ارزیابی می‌کنید و چه خط‌مشی‌هایی را در مورد مؤسسه‌های مزبور باید دنبال کرد؟

جان نثاری

اگر مؤسسه‌های کوچک را یکی از معضلات جامعه حرفه‌ای بدانیم، بنابراین تعیین نقش و خط‌مشی برای مؤسسه‌های کوچک می‌تواند موجب گسترش و ابقای این مؤسسه‌ها شود. تلاش جامعه می‌بایستی در جهت تبدیل مؤسسه‌های کوچک به متوسط باشد.

ضمن اینکه ما تعریفی از مؤسسه‌های کوچک، متوسط و بزرگ نداریم، آیا صرف داشتن قراردادهای کلان، بدون تعریفی از ساختار سازمانی و بدون داشتن برنامه آموزشی مدون می‌تواند ملاکی برای بزرگ بودن باشد؟ و آیا یک مؤسسه تازه‌تأسیس با درآمد ناچیز ولی دارای ساختار سازمانی مناسب از پیش طراحی شده و برنامه راهبردی مدون که مشخص می‌کند مؤسسه به کجا می‌خواهد برود، می‌تواند به‌عنوان یک مؤسسه کوچک تلقی شود؟

طبق استانداردهای اتحادیه اروپا، شرکتی با کمتر از ۱۰ نفر کارمند و ۲ میلیون یورو گردش مالی، ریزشرکت محسوب می‌شوند و شرکتی با نفرات تا ۵۰ نفر و گردش مالی ۱۰ میلیون یورو، شرکتی متوسط شناخته شده‌اند.

از مقایسه مؤسسه‌های بزرگ ایران با آمارهایی که اشاره

با نگرش خشک و نظامی ممکن است در نهادی حرفه‌ای مؤثر واقع شود؟ آیا مدیر حرفه‌ای می‌تواند دارای نگرش طرفداران تئوری X باشد که معتقدند:

- افراد اصولاً علاقه‌ای به کار ندارند،
- افراد از پذیرش مسئولیت سر باز می‌زنند،
- افراد باید به‌طور دائم کنترل شوند،
- افراد به‌طور کلی خلاقیت ندارند و بایستی آنان را به زور وادار به کار کرد.

آیا سیاستهای تشویقی و تنبیهی در مؤسسه‌های حرفه‌ای همانند دیگر بنگاه‌های اقتصادی است؟

آیا ما به‌عنوان مدیران مؤسسه‌های حسابرسی به مسائلی که برایتان برشمردم، توجه و آگاهی داشته‌ایم؟ به‌نظر اینجانب در کنار دوره‌های آموزشی حرفه‌ای،

دوره‌های

مدیریت و سرپرستی

نیز از جمله

نیازهای مهم

مدیران و سرپرستان

در مؤسسه‌های حسابرسی

است

را باید اضافه کنیم که دوره‌های آموزشی حتی الامکان باید به شکل کارگاه‌های آموزشی برگزار شود، نه به صورت کلاسهای آکادمیک؛ دوره‌های آموزشی نباید تنها به برگزاری دوره‌های آموزشی به صورت کلاسیک محدود باشد.

کردم، می‌توان نتیجه گرفت که تمامی مؤسسه‌های ایرانی، کوچک تلقی می‌شوند. البته این آمار و اطلاعات مربوط به اتحادیه اروپا است پس ما باید ابتدا تعریف استاندارد از کوچک، متوسط و بزرگ مؤسسه‌ها، با توجه به شرایط اقتصادی

شاید ضروری باشد به‌وسیله جامعه حسابداران رسمی

دوره‌های آموزشی خاصی برای

حسابداران و مدیران مالی بنگاه‌های اقتصادی

تدارک دیده شود

آموزش حین کار را نیز باید ترویج داد. به‌نظر من علاوه بر دوره‌های خاص آموزش حسابداری و حسابرسی، برگزاری دوره‌های آموزشی مباحث مدیریت مانند دوره‌های مهارت‌های سرپرستی، شیوه‌های مدیریت خاص مؤسسه‌های حرفه‌ای و ساختارهای سازمانی مناسب مؤسسه‌های حرفه‌ای نیز از ضروریات است. افزون بر این مباحث مربوط به فناوری اطلاعات (IT) نیز بسیار مهم هستند و باید مورد توجه قرار گیرد.

ساینس

چگونه می‌توان از دانش و تجربه کشورهای دیگر در زمینه آموزش و توسعه حرفه حسابداری و حسابرسی استفاده کرد؟

جان نثاری

آغاز از نقطه صفر در هر زمینه‌ای آثار زبان‌بار زمانی و مالی دارد. استفاده از تجربه‌های دیگر کشورها که شرایط مشابه کشور ما را دارند می‌تواند از تلف کردن زمان و هدر دادن منابع مالی جلوگیری کند. تجربه‌های مؤسسه‌های حرفه‌ای بزرگ دنیا و سازمان‌های حاکم بر مؤسسه‌های حرفه‌ای خارج از کشور

خود داشته باشیم تا بتوان بعد از طبقه‌بندی مؤسسه‌ها، برای آنان خط‌مشی تعیین کرد.

ساینس

حسابداران و حساب‌برسان ایرانی در کدام حوزه‌های دانشی و مهارتی مورد نیاز حرفه و جامعه کمبود دارند؟ چگونه می‌توان چنین نیازهایی را پوشش داد؟

جان نثاری

همانگونه که در پاسخ پرسش قبلی شما به آن اشاره کردم آموزش مستمر جزء لاینفک نهادهای حرفه‌ای است و این کار تنها به مؤسسه‌های حسابرسی بر نمی‌گردد. پزشکان و وکلان نیز دوره‌های آموزشی و بازآموزی دارند. حساب‌برسان و به‌خصوص حسابداران، نیازمند گذراندن دوره‌های آموزشی و مباحث جدید هستند. حساب‌برسان از طریق جامعه و دیگر نهادهای آموزشی و یا از طریق خود مؤسسه‌ها، دوره‌های آموزشی تقریباً مناسبی را طی می‌کنند ولی متأسفانه گروه حسابداران کمتر در این زمینه آموزش می‌بینند. شاید ضروری باشد به‌وسیله جامعه حسابداران رسمی دوره‌های آموزشی خاصی برای حسابداران و مدیران مالی بنگاه‌های اقتصادی تدارک دیده شود. البته این

به طور قطع هر نگاه تازه ممکن است منجر به

کشف مسائل جدیدی در مورد هر پدیده‌ای باشد

به شرط اینکه نمره چشم نگاه‌کنندگان دستکم مساوی باشد



کیفیت حسابرسی را چگونه ارزیابی کنید؟

جان نثاری

بین این دو موضوع رابطه مستقیمی وجود دارد. هرچه توانمندی مؤسسه‌ها ارتقا پیدا کند انتظار ارائه گزارش‌های با کیفیت مطلوب‌تر بیشتر است. البته در رابطه با توانمندسازی حرفه، مراکز آموزش عالی نیز افزون بر جوامع حرفه‌ای مربوط به مؤسسه‌های حسابرسی نقش بسزایی دارند.

بازنگری در سرفصل‌های درسهای رشته حسابداری از ضروریات است. فارغ‌التحصیلان حسابداری در حال حاضر تنها ۶ واحد حسابرسی را در دوره لیسانس می‌گذرانند که با توجه به حجم مطالب و استانداردهای موجود، کم است. شاید تشکیل دانشکده‌های تخصصی حسابداری با گرایش‌های مختلف مانند گرایش حسابرسی، مالیاتی، صنعتی و دولتی که به صورت تخصصی‌تری با مباحث برخورد می‌کنند بتواند بخشی از مشکل را حل کند. خوشبختانه در سالهای اخیر دانشگاه علوم اقتصادی به این موضوع توجه داشته است.

سابلان

از صرف وقت شما و همکاری تان بسیار سپاسگزاریم.



می‌تواند کمک به‌سزایی به این امر کند. از جمله اعزام دو یا سه نفر برای آشنایی با ضوابط آموزشی دیگر کشورها و بازگشت آنان و آموزش دیگران توسط ایشان ممکن است در این زمینه مؤثر باشد.

سابلان

آیا چرخش مؤسسه‌های حسابرسی و مدیران حسابرسی می‌تواند به توانمندسازی حرفه کمک کند؟

جان نثاری

به طور قطع هر نگاه تازه ممکن است منجر به کشف مسائل جدیدی در مورد هر پدیده‌ای باشد؛ به شرط اینکه نمره چشم نگاه‌کنندگان دستکم مساوی باشد. به این مفهوم اگر حسابرس قبلی در رتبه‌بندی جامعه گروه «الف» و یا در بورس گروه ۱ است آیا اگر حسابرس جانشین از گروه «ب» جامعه و یا گروه ۲ بورس باشد، می‌توان انتظار نتایج مطلوب‌تری داشت و حتی برعکس. این مهم زمانی حادث می‌شود که مؤسسه‌های گروه ۱ در بورس اوراق بهادار تعداد محدودی هستند و شاید نشود به راحتی این جابه‌جاییها صورت گیرد. البته این را هم اشاره کنم که شاید چون جامعه حرفه‌ای ما در ابتدای راه است این مشکلات طبیعی باشد. در این زمینه هم استفاده از تجربه‌های دیگر کشورها ممکن است بتواند کمک حال باشد.

سابلان

رابطه توانمندسازی حرفه حسابداری و حسابرسی و