

# افراد را در اولویت قرار دهید!

Calvin Harris, CPA 

زهرا نوری 

حسابداری بیشتر اوقات به عنوان حرفه ارقام در نظر گرفته می‌شود. حسابداران رسمی مهارت بسیاری برای کسب اطمینان از درست بودن ارقام دارند؛ این که حسابها تراز هستند، درآمدها با هزینه‌ها مطابقت دارند و صورتهای مالی صحیح هستند. اما همه حرفه‌ها، از جمله حسابداری، در اصل در مورد افراد هستند. به عنوان نمونه، اداره یک موسسه حسابرسی موفق نیاز به مجموعه‌ای از افراد باهوش با مهارتهای جانبی دارد؛ افرادی که بتوانند با یکدیگر همکاری کنند و از یکدیگر درس بگیرند. همچنین نیازمند پیداکردن صاحبکار و برآورده کردن انتظارات آنها از طریق ارائه خدمات عالی به آنها است. این امر مستلزم داشتن مهارتهای انسانی زیادی است، زیرا شرکای موسسه به سرعت در حرفه خود رشد می‌کنند.

به یقین، «مسئله مسیر انتقال» که بسیار درباره‌اش صحبت می‌شود، به کمبود افرادی که وارد این حرفه می‌شوند، خلاصه می‌شود. برای این مشکل، طیف گسترده‌ای از راهکارها، از جمله برخی ایده‌های غیرمتعارف، ارائه شدند. یکی از نویسندگان پیشنهاد کرد که موسسات به دنبال کاندیداهای بین‌المللی واجد شرایط باشند که بتوانند تجربه چندملیتی خود را به کار گیرند و از دانشگاه‌ها و نهادهای صادرکننده مدرک درخواست کنند تا چالشهای صدور مدرک را که اکنون دانشجویان بین‌المللی با آن مواجه هستند، ساده‌تر کنند.

حتی زمانی که موسسه کارکنان مناسبی در محل کار خود دارد، همچنان نیازمند انجام کار هستند. موسسات حسابداری رسمی، به ویژه آنهایی که دارای فعالیت سنگین امور مالیاتی هستند بیشتر اوقات مدت زمان بسیار فشرده یعنی یک فصل پرکار دارند که اکنون در نیمه آن قرار داریم.

صاحبکاران انتظارات بالایی دارند و گاهی اوقات مواردی را خواستار هستند که شاید انجام آنها برای کارکنان غیرممکن باشد. فشار کاری در این فصل می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی زودهنگام کارکنان پرنشاط شود. در یکی از مقاله‌های منتشرشده از سوی موسسه این پرسش مطرح شد که موسسات حسابرسی باید پرداخت اضافه کاری به حساب‌برسان را به عنوان یکی از راهکارهای به حداقل رساندن نقل و انتقال کارکنان در نظر بگیرند. این موضوع به یقین با گفتگوی مفصلتر در مورد نحوه حفظ کارشناسان با استعداد و همچنین پژوهشی که نشان داد جبران خدمات بالاتر عامل مهمی در استخدام جوانان با در نظر گرفتن سایر مسیرهای شغلی است، مطابقت دارد.

مهارتهای انسانی برای یافتن صاحبکار و ایجاد روابط نیز ضروری است. موسسات حسابرسی همیشه به تبلیغات کلامی که ناشی از خدمات باکیفیت به صاحبکاران فعلی است، به عنوان وسیله‌ای برای جذب صاحبکاران جدید اتکا کرده‌اند. اما زمانه تغییر می‌کند و حسابداران رسمی باید در جایی باشند که صاحبکارانشان هستند و آن مکانها دیگر مانند گذشته نیستند. شبکه‌های اجتماعی نیز درست همانند تجارت و کسبوکار، به واسطه فناوری متحول شده‌اند.

موسسات حسابرسی موفق باید با روندهای فعلی در بازاریابی دیجیتال همگام باشند و برای این منظور در اینجا سندی ارائه می‌شود که در آن پیشنهادهایی برای نحوه دستیابی موسسات به این چشم‌انداز فناوری ارائه می‌دهد.

درجائی دیگر مفهوم «حسابرسی تنوع» مورد بحث قرار می‌گیرد. به عبارت ساده، این به معنای نگاه به راهبری هیئت‌مدیره یک شرکت در ابعاد مختلف و سپس مقایسه آن با معیارهای رقابتی و اهداف راهبردی است. هر سازمان باید تصمیم بگیرد که به دنبال چه چیزی است، شاید جنسیت یا تنوع فرهنگی و شاید هیئت‌مدیره دیگری، جوان تر بودن یا طول عمر صنعت یا انواع خاصی از تخصصهای عملکردی برایش مهم است، و سپس از این ابزار برای سنجش پیشرفت خود استفاده می‌کند. هر کدام از این ابعاد را که انتخاب کنید، منطقی است که یک شرکت حرفه‌ای بخواهد مطمئن شود که با صاحبکاران و پایگاه مشتریان خود در ارتباط است.



منبع:

• Harris, C 2025. **Putting People First** - The CPA Journal. <http://www.cpapjournal.com>.