

اختلال در حسابداری:

تلاقی کمبود حسابداران رسمی و خیزش هوش مصنوعی

زهرا نوری ✍️

اگر می‌خواستید امروز حرفه حسابداری را از ابتدا طراحی کنید، هیچ شباهتی به نسخه‌ای که همچنان بیشتر شرکتها سعی در حفظ آن دارند، نداشت. پیش‌فرض‌هایی که حسابداری بر مبنای آن عمل می‌نموده است برای مثال نیروی کار مستعد فراوان است، مسیرهای شغلی خطی هستند و کار با دست ارزش دارد، دیگر معتبر نیستند.

تعداد حسابداران رسمی رو به کاهش است، انتظارهای شغلی تغییر کرده و هوش مصنوعی مسیر خود را از ابزار بهره‌وری به سمت مزیت راهبردی تغییر جهت داده است. بیایید بررسی کنیم که چگونه این نیروها در حال تغییر شکل راهبردهای استخدام، توسعه مهارت و اولویتهای رهبری هستند و با تکامل این حرفه، برای حفظ رقابت چه چیزی لازم است.



مشکل مسیر توسعه حسابداران رسمی

سالهاست که مسیر توسعه حسابداران رسمی آمریکا رو به زوال است. تعداد کمتری از دانش‌آموختگان رشته حسابداری در آزمون حسابدار رسمی (CPA) شرکت می‌کنند و این صنعت شاهد خروج گسترده نسل انفجار جمعیت (Baby Boomers) بدون وجود کارشناسان جوان کافی برای جایگزینی آنها است. طبق برآوردهای موسسه حسابداران رسمی آمریکا، حدود ۷۵ درصد از کل حسابداران رسمی دارای مجوز تا سال ۲۰۱۹ به سن بازنشستگی رسیده‌اند.

این موضوع بیش از یک مشکل رقمی و بلکه یک مشکل ساختاری نیز هست. مسیر شغلی سنتی حسابداری، چهار یا پنج سال تحصیل، الزام به ۱۵۰ ساعت آموزش برای دریافت گواهی و ساعات طولانی در یک محیط کاری سخت، به‌سادگی در مقایسه با خواسته‌های کارشناسان حسابداری در نسل بعدی همسو نیست. تغییرهای قانونی اخیر، مانند تصمیم اوهایو (Ohio) برای ارائه

انتهای مسیر نیست. اکنون کارکنان باید بدانند که چگونه در کنار هوش مصنوعی کار کنند، چگونه خروجی مدل‌های یادگیری ماشین را به‌طور انتقادی ارزیابی کنند و دیدگاه‌هایی که برای مشتریان بااهمیت است را استخراج کنند. به همین دلیل، ارتقا مهارت به یک راهبرد اصلی برای شرکت‌هایی تبدیل شده است که به دنبال حفظ رقابت هستند.

طبق نظرسنجی شاخص CAS در سال ۲۰۲۴، ۶۳ درصد از شرکت‌ها اکنون در حال سرمایه‌گذاری برای ایجاد مهارت‌های مشاوره‌ای در گروه‌های موجود خود هستند. این نشانه روشنی است که شرکت‌ها در حال آماده‌شدن برای آینده‌ای هستند که در آن موفقیت کمتر به بهیها و اعتبارها و بیشتر به تفکر راهبردی و مشارکت با صاحبکار وابسته است.

هوش مصنوعی جایگزین حسابداران نمی‌شود،

بلکه آن‌ها را از نو تعریف می‌کند

با وجود آن‌که این حرفه با کاهش استعدادها دست‌وپنجه نرم می‌کند، هوش مصنوعی در خودکارسازی کارهای روزمره حسابداری گام‌های بلندی برمی‌دارد. پردازش تراکنش‌ها، دسته‌بندی، تطبیق‌ها و حتی تهیه اولین پیش‌نویس گزارش اکنون می‌تواند توسط سیستم‌های یادگیری ماشینی با دقت شگفت‌انگیزی انجام شود.

این تغییر، بازی را در مورد نحوه انجام کار و این‌که چه کسی

جایگزین‌هایی در راستای الزام به گذراندن ۱۵۰ ساعت برای دوره حسابدار رسمی، تاکید دارد که ایالت‌ها چقدر فوری به دنبال وارونه‌کردن این روند و دسترس‌پذیر کردن بیشتر این حرفه برای استعدادهای نوظهور هستند.

اگر فرسودگی شغلی که حسابرسی برای آن معروف شده است را هم در نظر بگیرید، پیام افراد مستعد جوان‌تر شفاف‌تر می‌شود: مسئله این نیست که آن‌ها نمی‌خواهند در حسابداری کار کنند، بلکه آن‌ها نمی‌خواهند در حسابداری به‌شکلی که امروزه وجود دارد، کار کنند.

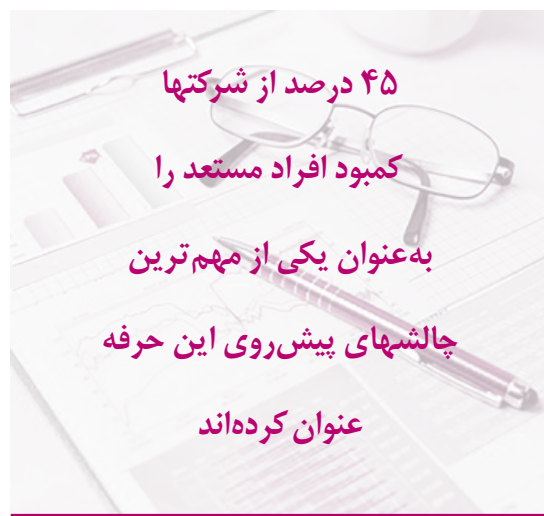
شرکت‌ها این تاثیر را احساس می‌کنند. طبق گزارش **ولترز کلور** (Wolters Kluwer) با عنوان «حسابدار آماده برای آینده»، ۴۵ درصد از شرکت‌ها کمبود افراد مستعد را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش‌روی این حرفه عنوان کرده‌اند و طبق پژوهش **تامسون روتیرز** (Thomson Reuters)، ۳۲ درصد از شرکت‌ها استخدام و پیشرفت افراد متخصص را به‌عنوان اولویت اصلی خود در سال ۲۰۲۴ ذکر کردند و استخدام به‌عنوان فوری‌ترین نیاز، به‌ویژه در شرکت‌های متوسط، در حال ظهور است.

بازاندیشی در مورد ویژگی‌های یک استخدام عالی

نیروی کاری که پنج سال پیش به آن نیاز داشتیم، با نیروی کاری که پنج سال دیگر به آن نیاز خواهیم داشت، یکسان نیستند. مدیران به‌جای محدودکردن مسیرهای استخدام به رشته‌های حسابداری باگرایش حسابدار رسمی، باید بپرسند: اگر ابزار و آموزش لازم را در اختیارشان قرار دهیم، چه رشته‌های دیگری می‌توانند در این محیط رشد کنند؟

واقعیت این‌که اکنون شرکت‌ها شروع به جذب استعدادهایی با داشتن پیشینه در زمینه امور مالی، اقتصاد، علوم کامپیوتر و تحلیل داده‌ها کردند و این روندی رو به رشد است. این کارشناسان به شرکت‌ها کمک می‌کنند تا روندها را تحلیل کنند، داشبورد بسازند، پیش‌بینی را بهبود بخشند و در محیط کسب‌وکاری که سریع‌تر از همیشه در حال حرکت است، حرکت کنند.

آموزش دوباره کارشناسان که از قبل در محل کار خود مشغول به کار هستند نیز به همان اندازه بااهمیت است. همچنان مهارت‌های فنی حسابداری اساسی هستند، اما این



مجری وظایف عمل کنند، می توانند به مترجمان مالی واقعی تبدیل شوند، تصمیمهای پیچیده را شفافیت دهند و به مشتریان کمک کنند تا با اطمینان از بی اطمینانی عبور کنند.

و در نهایت، یکی از کم بحث ترین، اما به یقین مهم ترین آثار هوش مصنوعی و اتوماسیون، پتانسیل بهبود تجربه متخصصان حسابداری است. خودکارسازی وظایف وقت گیر و کم ارزش می تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد و برای کارشناسان حسابداری این امکان را فراهم آورد که زمان بیشتری را صرف انجام کارهایی کنند که معنادار به نظر می رسند. همچنین می تواند به شرکتها کمک کند تا کار را هوشمندانه تر توزیع کنند، مشکلات مربوط به ظرفیت را زودتر پیش بینی کنند و قبل از این که استعدادهای بین بروند یا شرکت را ترک کنند، مداخله کنند.

به کجا می رویم؟

شرکتها نیازی به بازنگری یک شبه همه موارد ندارند، اما باید در این راستا حرکت کنند.

راهبردهای استخدامی، برنامه های آموزشی و مدل های گردش کار باید همگام با فشارهای پیش روی حرفه توسعه داده شوند. شرکت هایی که اکنون شروع به اقدام می کنند، با گسترش خطوط استعدادها، سرمایه گذاری در مهارتهای مشاوره ای و استفاده از هوش مصنوعی برای کاهش محدودیتهای ظرفیت می توانند در موقعیت بهتری برای رقابت در بازاری که خواستار نیروی کار بیشتر و حرکت سریع تر است، قرار گیرند.

این اولین بخش از یک مجموعه دوقسمتی است که به بررسی نحوه تغییر شکل حسابداری از طریق ایجاد اختلال می پردازد. در بخش دوم، به این موضوع پرداخته خواهد شد که چگونه مالکیت سهام خصوصی و افزایش انتظارهای مشتری، مدل های کسب و کار شرکتها را متحول می کند و این امر برای آینده خدمات و راهبرد چه معنایی را به دنبال دارد. ✓

منبع:

• Peterson, P.(2025) **Disruption in Accounting: The CPA Shortage Meets The Rise of AI**. Forbes Councils, May 12, 2025,

آن را انجام دهد، تغییر می دهد. هوش مصنوعی جایگزین حسابداران نمی شود، بلکه جایگزین بخشهایی از حسابداری می شود که بیشتر مردم در وهله اول از انجام آنها لذت نمی بردند و این دو فرصت بزرگ را ایجاد می کند:

۱- شرکتها می توانند با گروه های کوچک تر، بدون قربانی کردن کیفیت یا زمان تحویل کار، فعالیت کنند.

۲- کارشناسان حسابداری می توانند بیشتر بر مشاوره، دیدگاه های راهبردی و ایجاد روابط تمرکز کنند.

این تحول در حال حاضر مدلهای خدمات شرکتها را تغییر شکل می دهد. ارائه مشاوره و راهنمایی به سرعت در حال گسترش است و پذیرش آن تنها در یک سال، جهشی ۳۷ درصدی یعنی از ۴۷ درصد به ۸۴ درصد داشته است. تقاضای صاحبکار در حال افزایش است و ارزش راهبردی حسابداری که می توانند فراتر از اعداد فکر کنند نیز در حال افزایش است. هوش مصنوعی با رهایی متخصصان از کارهای تکراری و پر حجم، به افراد فضای بیشتری برای تفکر، ارتباط و مشاوره می دهد. این امر حسابداران را قادر می سازد تا زمان کمتری را صرف خرد کردن اعداد یا جستجوی ناهنجاریها و زمان بیشتری را صرف درک آنها کنند. به جای این که به عنوان

