

شرکت‌کنندگان در این میزگرد عبارتند بودند از:

دکتر روح الله رجبی

حسابدار رسمی



رضا اسماعیلزاده

عضو هیئت عامل سازمان حسابرسی



دکتر محمد صیادی

دستیار سردبیر مجله حسابرسان



دکتر احسان کیان‌خواه

معاون فناوری و توسعه مؤسسه حسابرسی
مفید راهبر، دبیر سابق شورای اجرایی فناوری
اطلاعات کشور



جدید می‌گردد تا بتواند شرایط کاری بهتری را برای خود رقم بزند.

۴- **ترفع خشک و خالی**: فرد در کار خود ترفیع می‌گیرد، ولی این ارتقا بدون هرگونه افزایش در حقوق وی است.

۵- **ترفع بر روی کاغذ**: این مدل ارتقاء معمولاً در شغل‌های دولتی که شامل چندین بخش و سازمان است، رخ می‌دهد. در واقع ترفیع شغلی فرد در سازمان مادر و بر روی کاغذ صورت می‌گیرد، ولی افزایش حقوق و مزایا به سازمان دیگری محول می‌شود. به همین دلیل ممکن است ارتقا فقط بر روی کاغذ بماند، بدون این‌که عایدی برای فرد داشته باشد.

موضوع **"ارتقای سرمایه انسانی با تاکید بر آموزش فناوری اطلاعات"** در یک دو راهی قرار دارد و آن این‌که درآمد و آینده حرفه‌ای حسابرسان باید به کدامیک از این مسایل گره بخورد؟!

الف- در زمینه فناوری اطلاعات حسابرسان را آموزش بدهیم و سپس قضاوت کنیم که چه میزان پیشرفت در این زمینه داشته است و در نهایت رده شغلی و درآمد او را افزایش دهیم؟ یا

ب- ابتدا آموزش بدهیم و سپس میزان تسلط او بر رسیدگی و حسابرسی نوع جدید داراییها مبتنی بر فناوری اطلاعات (یعنی داراییهای دیجیتال و داراییهای رمزنگاری شده) که در صورتهای مالی ظاهر می‌شود را سنجش نموده و در نهایت

است، اتفاق می‌افتد و یک شیوه غیررقابتی محسوب می‌شود. **ج) اتخاذ یک سیاست خاص**: در برخی موارد، یک سازمان ممکن است به فردی بدون هیچ دلیل خاصی ارتقاء بدهد، فقط به خاطر پاسخگویی به برخی نیازهای مهم در شرایط زمانی یا موقعیتی خاص.

۲- شیوه رقابتی

شیوه رقابتی، مدلی است که کارکنان باید شایستگیهای خود را برای رسیدن به درجه‌های بالاتر کاری اثبات کنند. برخلاف شیوه غیررقابتی، این شیوه عملکرد کارکنان، خلاقیت، مهارتها، تجارب، دانش حرفه‌ای و دیگر فاکتورهای مرتبط را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. در این شیوه، ارتقاء شغلی بر اساس شرایط سخت کاری و عملکرد افراد داده می‌شود.

الف) ترفیع براساس لیاقت: این شیوه یک روش رقابتی است که در آن فرد بر اساس مهارتها، عملکرد، آگاهی، سختی کار و صلاحیتهای خود ترفیع می‌گیرد.

ب) شایستگی و ارشد بودن: این روش زمانی استفاده می‌شود که فرد علاوه بر داشتن شایستگی، فاکتورهای لازم برای ارشد بودن در حوزه کاری خود را نیز کسب کرده باشد.

۳- **ترفع رتبه شغلی و بهبود موقعیت کاری**: در این روش میزان دریافتی فرد بدون هیچ تغییری در درجه یا رتبه‌اش افزایش می‌یابد. در این حالت، فرد به دنبال یک فرصت شغلی



حتما نیازمند متخصصان و افراد حرفه‌ای برای رساندن حسابرسان در ایران به سطح بین‌المللی است. بسیاری از ما حسابرسان نمی‌دانیم فناوری نوین که از آن بسیار شنیده‌ایم و خوانده‌ایم بالاخره به چه کار می‌آید. توقع از محیط حسابرسی آن است که تا دیر نشده خود را به سطح رسیدگی‌های حسابرسان در کلاس جهانی برسانند. هنگامی که این مهم حاصل گردید فضا برای قضاوت در مورد ارتقای نیروی انسانی و حسابرسان حرفه‌ای در ایران نیز فراهم می‌گردد.

همانطور که در روشهای ارتقا نیز ملاحظه گردید اهمیت بخشیدن و امتیاز دادن به “تجربه” شاید یکی از اصلی‌ترین عواملی است که برای ارتقای افراد حرفه‌ای به ذهن می‌رسد. در زمینه فناوری اطلاعات اما تجربه (حداقل در مقطع کنونی) که بار اطلاعاتی حسابرسان از مباحث ماشین یادگیری، یادگیری عمیق، فناوری بلاک‌چین، رمزارزها کافی نیست چگونه می‌تواند مبنای قضاوت قرار گیرد.

یک مورد مهم در خصوص نیروی انسانی، ورود «نسل Z» یعنی متولدین سالهای ۱۹۹۵ تا ۲۰۱۰ (۱۳۷۴-۱۳۸۹) به بازار است که اکنون در دوران نوجوانی و جوانی به سر می‌برند. آن‌ها در حوزه فناوری با نسل قبل از خود درکی متفاوت از کار، میزان تحمل شرایط کار حسابرسی و نیز رضایت از کار دارند. ارتقای این نسل که موجودی آینده حرفه حسابرسی به‌شمار می‌روند و کار حسابرسی به پشتوانه آنان باید انجام شود معضلی است که شاید کمتر به آن اندیشیده شده است. باهدف برخورداری شدن خوانندگان مجله از نظرها و

رده شغلی و درآمد او را افزایش دهیم.

هرچند در روشن نمودن مباحث فناوری تلاش زیادی انجام شده اما مخاطب که حسابرس است هنوز بدون کپی گرفتن از اسناد و مدارک (حداقل پشتوانه هر بند حسابرسی و تشکیل پرونده مدیر ارشد) خود را دارای هویت نمی‌داند. حقیقت این است که دور ماندن حسابرسان فعال در محیط حسابرسی ایران از محیط حسابرسی در سطح بین‌الملل (به‌عنوان خواستگاه فناوریهای نوین) احساس مشترک حسابرسان است. حسابرسان در ایران تصور می‌کنند کاری که انجام می‌دهند بسیار دور از آن چیزی است که در بیرون از مرزها حسابرسان انجام می‌دهند. هر دو خدمات اطمینان بخشی انجام می‌دهند اما یکی به مدد اکسل و یکی به مدد فناوریهای نوین. اگر هم یک تصور باشد ما باز هم اطلاع دقیق نداریم.

ژان بویله (Jeanne Boillet) از بخش خدمات اطمینان بخشی موسسه EY یک سوال از حسابرسان می‌پرسد. نسل جدیدی از داراییهای دیجیتال در حال ظهور است که نوید ثبات بیشتر را می‌دهد. از آنجایی که این داراییهای دیجیتال در آینده در صورتهای مالی ظاهر می‌شوند، سوالی که حسابرسان باید در نظر بگیرند این است که این داراییها چگونه حسابرسی می‌شوند؟

همزمان با پیچیده‌تر شدن حسابرسی تقاضا برای نوآوریها در ابزارهای رسیدگی نیز افزایش می‌یابد. به عبارتی پیشرفته‌ها در تکنولوژی نیازمند بازتعریف حرفه حسابرسی است به طوری که کارایی، شفافیت و درستی از طریق روشهایی که قبل از این غیرقابل تصور بود قابل آزمون می‌باشد. طبق ادعای Swiss KPMG حالا که بلاک‌چین ثبت معاملات و رویدادهای “شفاف” و برای همه “غیرقابل دستکاری” را امکانپذیر نموده است حالا دیگر نگرانی چه می‌تواند باشد. با بلاک‌چین از اولین مرحله شروع رویداد و از منبع تولید داده همه چیز را می‌توان مشاهده نمود. ریسک عدم کشف با به‌کارگیری فناوری خستگی‌ناپذیر هوش مصنوعی می‌تواند بسیار به سطح ایده‌آل حسابرس نزدیک شود. دسترسی حسابرس به اطلاعات صاحبکار با فرض استفاده او از فناوری ذخیره‌سازی ابری حالا دیگر شکل جدیدی از حسابرسی یعنی “حسابرسی مبتنی بر ابر” را به وجود آورده است.

دانش مرز نمی‌شناسد ولی چگونگی به‌کارگیری آن دانش

است یکی ظهور ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی که قادر به تصمیم‌گیری در فرایندهای حسابرسی هستند و دیگری گسترش حسابرسی داده‌محور (Data-Driven Auditing) که نمونه‌گیری سنتی را به چالش می‌کشد. هوش مصنوعی با توانایی تحلیل حجم عظیمی از داده‌ها در کسری از ثانیه، می‌تواند الگوهای غیرعادی یا تقلب را با دقت و سرعت بیشتری نسبت به روشهای سنتی شناسایی کند. برای مثال، الگوریتمهای یادگیری ماشین می‌توانند تراکشنهای مالی را به‌صورت برخط (real-time) تحلیل کرده و ریسکهای مرتبط با تقلب یا خطا را کاهش دهند. همچنین، حسابرسی داده‌محور امکان بررسی ۱۰۰ درصدی داده‌ها را به‌جای نمونه‌گیری سنتی فراهم کرده، که این امر دقت و شفافیت فرایند حسابرسی را به‌طور قابل توجهی ارتقا می‌دهد. با این حال، این تحولات تهدیدی برای نقش سنتی حسابرس نیز محسوب می‌شود، زیرا ماشینها می‌توانند بخشهایی از فرایند تصمیم‌گیری را خودکار کنند. برای جلوگیری از این تهدید، حسابرسان باید با آموزش فناوریهای نظیر تحلیل داده‌های انبوه (Big Data Analytics)، بلاک‌چین و هوش مصنوعی مجهز شوند. اینها اگرچه ممکن است به عنوان تهدید تلقی شوند، اما در واقع فرصتی برای ارتقای کیفیت رسیدگیها هستند. برای نمونه، الگوریتمهای هوش مصنوعی می‌توانند با تحلیل انبوه داده‌های تراکشنی، الگوهای تقلب را با دقتی فراتر از توان انسانی شناسایی کنند. با این حال، نقش حسابرس در تفسیر یافته‌ها و اعمال قضاوت حرفه‌ای جایگزین‌ناپذیر باقی می‌ماند. در نتیجه ضروری است با سرمایه‌گذاری بر آموزش فناوریهایی چون تحلیل داده‌های انبوه (Big Data Analytics)، بلاک‌چین و یادگیری ماشین، همکاران را برای همگامی با این تحولات آماده کنیم. غفلت از این امر، اعتبار حرفه را مخدوش و بقای موسسات حسابرسی را تهدید می‌کند.

✓ دکتر صیادی

آقای دکتر کیان‌خواه تحلیل شما از چالشها و فرصتهای فناوریهای نوین در حرفه حسابرسی چیست؟

✓ دکتر کیان‌خواه

فناوری اطلاعات همانند تمام حوزه‌های متنوع انسانی - اجتماعی که در حال تحول، اصلاح و ارتقا دادن است در

دیدگاه‌های صاحب‌نظران درخصوص «ارتقای سرمایه انسانی با تاکید بر آموزش فناوری اطلاعات» در میزگرد این شماره مجله حسابرس، پرسشهای مرتبط مورد گفتگو قرار می‌گیرد.

✓ دکتر صیادی

حسابرسی، حرفه‌ای است به‌شدت قضاوتی و وابسته به نیروی کار. نیروی کار موجود همواره با هدف ارتقاء که در درآمد او تاثیر دارد، روزها را می‌شمارد. از طرفی فناوری اطلاعات و تکنولوژیهای نوین که حسابداری را درنور دیده است هم‌کیش خود یعنی حسابرسی را نیز به همراهی فرا می‌خواند. "حسابرس مجهز به ابزارهای نوین رسیدگی فناوریانه" خواسته به‌حق حرفه حسابرسی در کل دنیا است. در ایران متناسب با این خواسته، تصمیم‌گیری در خصوص روشهای ارتقاء و تغییر در آن (حداقل در سازمان حسابرسی) در آستانه تغییری اساسی است.

بحران در نیروی کار برای این حرفه دیگر پنهان‌کردنی نیست. شکاف بین نسلی هم نادیده‌گرفته‌نیست. نهادهای تصمیم‌گیر در بین مشغله‌های دیگرشان واجب است به‌قید فوریت مسئله به بحران تبدیل شده کمبود نیروی کار و روشهای ارتقا و حق‌الزحمه حسابرسی را مانند سایر نقاط دنیا در دستور کار قرار دهند. به‌عنوان سوال اول، تحولات سریع فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر حرفه‌ها و به‌خصوص حرفه حسابرسی را واکاوی فرمائید.

✓ اسماعیل‌زاده

حرفه حسابرسی در مواجهه با تحولات فناوری در آستانه یک تغییر پارادایمی قرار دارد. اگر نتوانیم خود را با فناوریهای نوین همسو کنیم، سرنوشت‌مان مشابه شرکتهایی مانند کداک یا نوکیا خواهد بود که علیرغم پیشرو بودن، به‌دلیل مقاومت در برابر تحولات دیجیتال از صحنه رقابت حذف شدند. در کشور خودمان نیز شاهد افول کسب‌وکارهایی مانند برخی آژانسهای هواپیمایی بوده‌ایم.

فناوری امروز در تمامی حوزه‌ها از پزشکی تا بانکداری، حضوری تحول‌آفرین داشته و حتی وظایف یدی سنتی را به ماشینها سپرده است. در حرفه ما، وظیفه محوری اعتباردهی به صورتهای مالی اکنون تحت تاثیر دو پدیده قرار گرفته

مواجهه با امر حسابرسی نیز همین اثر و پی‌آمد را رقم می‌زند. سندی پی‌دلیوسی (PWC) سالها پیش حوالی ۲۰۰۹ منتشر کرد با عنوان اطلاعات برای نوآوری (I For Innovation) که منظور همان فناوری داده و اطلاعات بود. براساس این مقاله فناوری اطلاعات باید برای نوآوری سازمانی توسعه یابد و به‌کارگرفته شود. فناوریهای نوین داده‌محور باید بتواند هم نقطه عزیمت، هم فرایند و هم اهداف را تغییر دهد. به عبارت دیگر فناوری اطلاعات زمانی کارکرد مورد انتظار را خواهد داشت که عملکرد و نتایج متاثر از این رویکرد نوین به حل مسایل سازمانی، ملموس و قابل‌سنجش شود. فناوریهای مرتبط مثل فانوس دریایی است که هم مسیر را نشان می‌دهد، هم چشم‌انداز را و هم سازنده انگیزه و انگاره‌هاست. وقتی تجربه دهه گذشته را می‌نگریم، ارتباطات اجتماعی مرسوم و عادت‌شده با توسعه و رشد شبکه‌های اجتماعی، متحول شد و مدل‌های جدیدی از ارتباطات اجتماعی را خلق کرد. حسابرسی هم از این تحول دور نیست. اگرچه در بخشهایی تحول ایجاد شده ولی شاید نسبت به صنایع دیگر و بازار و کسب‌وکارهایی که در داخل کشور با آن مواجه هستیم، فناوری حسابرسی رشد متناسبی نداشته است. دو دلیل می‌توان از عدم تحول مورد انتظار از حسابرسی داشت، اول نیروی انسانی فناور جایگاهی برای خود در این حرفه نمی‌بیند و در مقابل حرفه حسابرسی هم پذیرش متناسبی برای منابع انسانی فناور ندارد. دوم حسابرسی به سختی نسبت به تحول در فرایندها و نحوه رسیدگی پذیرش از خود نشان می‌دهد. حسابرسی سنتی هم به جهت عدم آمادگی در تعریف نسبت خود با تحولات فناورانه و هم ساختار و تشکیلات صنفی کم‌انعطاف بر این تغییر اندک دامن زده است. شرکتهای مورد رسیدگی دارای معاملات انبوه هستند تراکنشهای حجیم و عظیمی دارند و لذا حسابرسی و اطمینان‌بخشی خاصی را طلب می‌کنند. نقطه عزیمت این تحول را می‌توان از هسته حسابرسی که «تجربه» است، آغاز نمود. در حسابرسی به تجربه خیلی اهمیت داده می‌شود. همین که فردی وارد حسابرسی می‌شود باید آموزشهایی را ببیند و رده‌هایی را طی کند و یاد بگیرد، این نشان از اهمیت تجربه است. اتفاقاً نقطه قوت فناوریهای نوین این است که می‌داند چگونه تجربه‌ها را کنار هم قرار دهد و ارزش تولید

کند. وقتی سهامدار با توجه به رقابتی بودن بازار درخواست گزارش مستمر (Continuous Reporting) کند، حسابرس هم مجبور می‌شود حسابرسی مستمر (Continuous Auditing) انجام دهد. در آینده نزدیک سهامدار دیگر نمی‌تواند منتظر بماند که پایان سال مالی یا شش‌ماه یک‌بار یا سه‌ماه یکبار گزارش مالی شرکت را دریافت کند. به نظر می‌آید تحولی که در حوزه هوش مصنوعی و مدل‌های زبانی در این یکی دو سال اخیر رسانه‌ای و عامه‌پسند شده، توقع حسابرسی متمایز را افزایش خواهد داد. جریان اعتباربخشی به سرمایه انسانی متفاوت نیاز دارد که باید از همین امروز برای آن فکر کرد و تربیت و رشد داد.

✓ دکتر رجبی

خیلی ممنون از دعوت مجله حسابرس. سعی می‌کنم که مطالب تکراری عرض نکنم و تا حدودی اوضاع جدید را توضیح دهم. ما در تاریخ حسابرسی مواجهه‌های زیادی با فناوری داشته‌ایم. مثلاً حسابرسی مبتنی بر ریسک یک فناوریست، استفاده از روشهای آماری یک فناوریست. حتی وقتی که حسابرسی مبتنی بر آزمون محتوا بود حسابرسی مبتنی بر کنترل‌های داخلی به عنوان یک فناوری آمد و اثراتی روی حسابرسی گذاشت. امروزه ما با فناوری اطلاعات روبه‌رو هستیم. به لحاظ بنیادی این کماکان یک فناوری است اما فناوری که اصطلاحاً می‌گویند (Disruptive) یعنی تخریب می‌کند که بسازد. به این فضا الان دیگر آی‌تی (IT) هم نمی‌گویند. ورژن ۲۰۱۹ کویت (COBIT, 2019) می‌گوید آی‌اندتی (I&T) یعنی مختصات اطلاعات (Information) را از تکنولوژی (Technology) جدا می‌کند. در سند رسمی کویت این دوتا مقوله کاملاً جدا هستند. خوب این تکنولوژی فراگیر است و یک چیزی را خراب می‌کند اما چیزهایی را می‌سازد و ایجاد می‌کند. مثلاً بلاکچین اثرش روی فلسفه وجودی حسابرسی با هوش مصنوعی کاملاً متفاوت است. بلاکچین به خاطر مکانیزم خودتائیدی که به همراه خودش دارد اساساً به لحاظ محتوایی روی حسابرسی اثر می‌گذارد. اما هوش مصنوعی می‌تواند ابزاری باشد که می‌تواند جایگزین تجربه و ابزار باشد و فرایند و نتیجه حسابرسی را ارتقا دهد. یعنی هوش مصنوعی رقیب حسابرسی نیست حسابرسی را

یکدیگر تقابل می‌کنند تا به یک جمع‌بندی برسند.

ما چقدر باید تلاش داشته باشیم تا فناوری اطلاعات را یاد بگیریم. مگر در دوران تحصیل چند واحد درس حسابرسی می‌خوانیم، حداکثر ۱۲ واحد. یک متخصص فناوری اطلاعات علم داده و تحلیل داده را می‌داند، ابزار را می‌شناسد. اگر بخواهیم ۱۲ واحد حسابرسی را یاد بدهیم به‌نظر کار سختی نیست. شاید سختی کار کمتر از آن باشد که بخواهیم به من حسابرس سنتی، فناوری اطلاعات یاد بدهند. در این فضا باید یک دگرگونی اتفاق بیافتد. اگر ما به‌عنوان حسابرس از این فرصت استفاده کنیم می‌توانیم جایگاه‌مان را به‌خوبی باز تعریف کنیم و گرنه مطمئن باشید که جایگاه‌مان را از دست می‌دهیم. مگر در حوزه حسابداری مدیریت و حسابداری صنعتی، مهندسان صنایع جای ما را نگرفتند؟ این از جنبه فرصت. اما چه “تهدیدی” وجود دارد؟ به‌لحاظ اثر فناوری بر حسابرسی، اگر حسابرسی را زنجیره گزارشگری مالی بدانیم همانند ورزش دوی امدادی، بخشی را شرکتها انجام می‌دهد و بخشی را حسابرس انجام می‌دهد. در زنجیره گزارشگری مالی و رویدادها موثرند و سیستمها، انسانها، مستندات و داده‌ها و نیز گزارشات حضور دارند. اینها اجزای زنجیره محسوب می‌شوند. فناوری اطلاعات روی همه این اجزای زنجیره اثر گذاشته است. رویدادها دیگر رویدادهایی است که شکل آن‌ها عوض شده و رویدادهایی پیچیده و مبتنی بر دیجیتال هستند که اساسا شواهد فیزیکی را ایجاد نمی‌کنند و شواهدشان دیجیتالی است. سیستمها پیشرفته و پیچیده شده‌اند. من تکلیف حسابداران را از حسابرسان جدا می‌دانم. حسابداران شاید موقعیت‌شان به‌دلیل این‌که به‌واسطه محیط سازمانی خود در معرض آموزش و بروزآوری قرار دارند برجسته‌تر و مطمئن‌تر از حسابرسان هستند. حسابرسان باید خودشان منابع را تامین کنند. در فرایند حسابرسی مواجه می‌شویم با سیستمهایی که از بلوغی کافی برخوردارند اما دانش ما ممکن است از کفایت لازم برخوردار نباشد. پس بحث سیستمها و پیچیدگی آن‌ها مطرح است. انسانها متفاوتند و سطح دانش و بلوغ متفاوت دارند. اکنون انبوه داده وجود دارد. خطای نمونه‌گیری در انبوه داده‌ها زیاد است که دیگر در این زنجیره نمی‌توانیم به‌عنوان چالش به آن توجه نکنیم. کماکان گزارش



تکمیل می‌کند.

خوب حالا چه اتفاقی می‌افتد و حسابرسی چگونه باید با آن مواجه شود؟ این همان چالشی است که به آن اشاره شد. این چالش را می‌توانیم هم به‌عنوان “فرصت” و هم در قالب “تهدید” ببینیم. “فرصت” را از این لحاظ ببینید. امروزه در کشور ما علیرغم این‌که ما در سیر تحول تاریخی حسابرسی با فناوری خیلی ارتباط جدی برقرار نکرده‌ایم و هنوز حتی حسابرسی مبتنی بر ریسک در پرونده‌های حسابرسی ما یک چالش است، در این فضای جدید، بانک مرکزی حسابرسی فناوری اطلاعات را الزامی کرده است. ما بازیگر جدید در این عرصه نداریم. یا ما به‌عنوان حسابرس باید این نقش را به‌عهده بگیریم یا تیمهای فناوری اطلاعات. اطلاع داریم که یک تیم متخصص فناوری اطلاعات یک پروژه حسابرسی کشف تقلب (Fraud Detection) با یکی از بانکها تعریف کرده است با تیم محدود و با ابزار هوش مصنوعی کشف تقلب می‌کند. حالا فرض کنید که این کار به یک موسسه حسابرسی ارجاع می‌شد. حسابرس در بانکی با بیش از ۲۰۰۰ شعبه و میلیاردها ترانزاکشن روزانه (Transaction) چگونه باید برخورد کند. این موقعیت برای حسابرسان هم یک تهدید و هم یک فرصت است. این‌که ما به‌عنوان حسابرس، فناوری اطلاعات بیاموزیم یا این‌که به متخصصین فناوری اطلاعات حسابرسی یاد بدهیم، دو موضعی است که در حال حاضر با



احساس نشده که باید با تکنولوژی همگام شویم، با تغییرات آن تغییر کنیم و شیوه‌های اجرا و آموزش را متناسب با آن بازنگری کنیم. در سازمان حسابرسی، تلاشهایی برای حرکت به سمت حسابرسی مبتنی بر فناوری اطلاعات انجام شده است. برای مثال، واحد حسابرسی کامپیوتری و فناوری اطلاعات ایجاد شد، اما این تلاشها به دلیل نبود زیرساختهای اجرایی و فرهنگ سازمانی مناسب، به طور کامل عملیاتی نشدند. آقای دکتر بزرگ‌اصل، بزرگ‌ترین دغدغه‌شان به کارگیری فناوریهای نوین در حسابرسی است. ایشان به خوبی دریافته‌اند که نهادهای پیچیده‌ای مانند بانکها، بیمه‌ها و صندوقهای باننشستگی از قبیل سازمان تامین اجتماعی را نمی‌توان به سادگی و با روشها و ابزارهای سنتی حسابرسی کرد. برای مثال، در حسابرسی بانکها با حجم عظیمی از تراکنشهای روزانه مواجه هستیم که رسیدگی به آنها با نمونه‌گیری عملاً اثربخشی ندارد و تحلیل جامع آنها بدون استفاده از ابزارهای فناورانه غیر ممکن است. حسابرسی داده‌محور و بهره‌گیری از ابزارهای مبتنی بر فناوری می‌تواند کل داده‌های تراکنشی را تحلیل کرده و الگوهای غیرعادی را با دقت بالا شناسایی کند، که این امر کارایی و اثربخشی حسابرسی را به طور چشمگیری افزایش می‌دهد.

با این حال، استفاده از فناوری در حسابرسی تنها به ابزارها محدود نمی‌شود. برای ایجاد تغییر به سوی به کارگیری

کاغذی داریم اما سمت و سوی گزارشگری و اطلاع‌رسانی در دنیا عوض شده است. حسابرسی مستمر ایجاب می‌کند که شکل و شمایل گزارش را عوض کنیم. اگر در لحظه بخواهیم گزارشگری داشته باشیم. پس در لحظه اطمینان بخشی لازم است و در این حالت، اطمینان بخشی دیگر در قالب گزارش و پاراگراف و بند شرط جا نمی‌گیرد. زمین بازی دارد عوض می‌شود. اثر تغییر این زمین بازی در زنجیره گزارشگری بسیار زیاد است. تا دیروز ترکیب دانشی نیاز داشتیم اما اکنون عوض شده است. پیچیدگی موضوعات، ریسکهای جدیدی به حسابرسان تحمیل می‌کند. حوزه تقلب اساساً تعاریفش عوض شده و امنیت داده موضوعی است که ما تازه با آن مواجه شده‌ایم. اساساً دسترسی به داده‌های شرکتها با چالش مواجه است. در آخرین بروزروری دستورالعمل حاکمیت شرکتی سازمان بورس، یک بندی گنجانده شده که شرکتها را ملزم می‌کند در قالب پروتکل‌های امنیتی جاری خود تمامی اطلاعات مورد نیاز حسابرسان در اختیار آنان قرار گیرد تا حسابرس بتواند با داده‌ها کار کند. چالش اصلی تازه شروع می‌شود. با این حجم داده می‌خواهیم چه کنیم و چگونه باید با آن رفتار کرد. این می‌تواند هم فرصت باشد و هم تهدید. نقش حسابرسی را باید بازآفرینی کرد. جامعه نیاز به اطمینان بخشی دارد. یکی از مکانیزمهای رفع نیاز جامعه، حسابرسی است. اما جامعه در خصوص مکانیزم اصلاً اصراری ندارد. اگر مکانیزمی نتوانست نقش خود را درست ایفا کند مطمئناً سرنوشت آن نابودی است جامعه رفع نیاز اطمینان بخشی را با مکانیزمهای جدید جایگزین می‌کند.

✓ اسماعیل زاده

تحولات فناوری اطلاعات از اوایل دهه ۲۰۰۰ با ورود ابزارهایی مانند مجموعه آفیس مایکروسافت ملموس شد. با ظهور این ابزارها، متوجه شدیم که تغییرات بزرگی در حال رخ دادن است، اما با گذشت بیش از ۲۵ سال، حرفه حسابرسی در ایران هنوز به طور گسترده به ابزارهای محدود مانند اکسل وابسته است و ورود جدی به حوزه فناوریهای نوین نداشته‌ایم و سرمایه‌گذاری کافی در این حوزه انجام نشده است.

شکاف عمیقی میان حرفه حسابرسی و پیشرفتهای فناوری است. در حرفه حسابرسی، هنوز این ضرورت به طور کامل

مفید راهبر در این سالها تلاش کرده که فناوریهای مرتبط با داده و اطلاعات را وارد حوزه حسابرسی نماید. همراهی هیئت مدیره برای تسهیل شرایط شکل گیری این فضای متمایز بسیار پررنگ است. مفید راهبر از حدود ۱۳ - ۱۴ سال پیش حسابرسی کامپیوتری را به صورت گسترده در رسیدگیهای حسابرسی به کار گرفت و نمونه گیری در رسیدگیها را حداقل برای شرکت های بزرگ بالای هزار ساعت حذف کرد و به اثبات همه تراکنشها پرداخت. استقبال برای کارهای متوسط و کوچک از این رویکرد وجود دارد چون به کاهش ریسک حسابرسی کمک می کند. اما در این عرصه ما چالشهای متنوعی داریم. انعطاف پذیری پایینی در بازنگری در اصلاح استانداردها و دستورالعمل حسابرسی وجود دارد. جبران خدمت و نگهداشت نیروی متخصص فناوری اطلاعات در موسسات به سختی انجام می شود. فضای تخصصی فناوری اطلاعات پویایی بالایی دارد و دانش افزایی بالایی را طلب می کند اما دانش در حرفه حسابرسی به سرعت فناوری تغییر نمی کند لذا درک پایینی در حوزه منابع انسانی موسسات نسبت به این تحولات وجود دارد. شرکت های بین المللی هم کم و بیش همین مشکلات را دارند. ساختار جامعه حسابداران رسمی نیز پاسخگوی آینده این حرفه نیست. هم باید فرهنگ سازمانی را در اتکا و به کارگیری فناوری از اتوماسیون و الکترونیک کردن پرونده ها تا رسیدگیهای متنوع مبتنی بر هوش مصنوعی و یادگیری ماشین را ارتقا داد و هم باید استانداردهای را متناسب نمود. حسابرسی در اکوسیستم فناوری اطلاعات معنا دارد و باید بازتعریف شود تا بتواند جایگاه خود را حفظ کند در غیر این صورت شبیه برخی حرفه های دیگر حذف یا کمرنگ خواهد شد.

✓ دکتر صیادی

آقای دکتر رجبی قبل این که وارد سوال دوم شویم لطفاً مباحث حوزه فناوری در حسابرسی را جمع بندی بفرمایید.

✓ دکتر رجبی

بخشی از چالش منابع انسانی اساساً خارج از حسابداری است. واقعیت این است که جذابیت حرفه حسابرسی برای حسابداران کم شده است. در موسسه تجربه ای داشتیم و

فناوریهای نوین در حسابرسی، علاوه بر ابزار، نیازمند تغییر در فرهنگ سازمانی، روشهای انجام کار و انتظارات ذینفعان هستیم. در بسیاری از موسسات، حتی در سازمان حسابرسی، فناوری به جای تحول واقعی، صرفاً جایگزین کارکردهای دستی شده است. این تصور که استفاده از فناوریهای نوین صرفاً به معنای اتوماسیون وضع موجود است، باید اصلاح شود. چنین رویکردی تنها هزینه ها را افزایش می دهد و هیچ ارزش افزوده ای ایجاد نمی کند. بهره گیری از ابزارهای پیشرفته مانند هوش مصنوعی در فرایندهایی نظیر شناسایی تقلب یا تحلیل ریسکهای مالی می تواند حسابرسی را به سطح جدیدی از دقت و شفافیت برساند.

حسابرسان باید با آموزش مستمر و کسب مهارتهای لازم مجهز شوند. یکی از چالشهای جدی در این مسیر، بحث هزینه های نرم افزارها و فناوریهاست. بسیاری از موسسات، به ویژه موسسات کوچک در کشور ما، توان سرمایه گذاری در این حوزه را ندارند. حق الزحمه های حسابرسی آن قدر پایین است که کفاف هزینه های جاری موسسات را نمی دهد، چه رسد به سرمایه گذاری در فناوری اطلاعات. موسسات حسابرسی به تنهایی نمی توانند این بار را به دوش بکشند، مگر این که چند موسسه بزرگ با همکاری یکدیگر در این حوزه وارد شوند و هزینه ها را سرشکن کنند. موضوع دیگر، مقاومت در برابر تغییر است که خود مانع بزرگی است. مدیران واحدهای مورد حسابرسی، اطلاعات را به بهانه های مختلف در اختیار حسابرس قرار نمی دهند. در ظاهر می گویند که ما شما را همراهی می کنیم، اما در عمل با مانع تراشیهایی فنی و امنیتی اطلاعات لازم را ارائه نمی کنند. این مقاومتها، همراه با فرهنگ سازمانی سنتی، فرایند تحول به سمت حسابرسی مبتنی بر فناوری را دشوارتر می کند. برای غلبه بر این چالشها، حسابرسان باید خود را با آموزش مستمر و تغییر در روشهای اجرایی هماهنگ کنند.

✓ دکتر صیادی

آقای دکتر کیان خواه، به نظر شما وجود ارتباط با موسسات بین المللی حسابرسی تا چه حدی می تواند در کاهش این چالشها کمک کننده باشد؟

✓ دکتر کیان خواه

از یک نفر متخصص در فناوری و یک نفر مهندسی صنایع دعوت کردم که به گروه حسابرسی ما اضافه شوند. در مجموعه کارها یک سری صاحبکار در زمینه تجارت الکترونیک داریم که فرایندهای کسب و کاری آنها مبتنی بر فناوری اطلاعات است. در این شرایط مجبور به استفاده از کارشناس هستیم. استفاده از کارشناس تا زمانی معنا دارد که رئیس و مرئوس مشخص باشد. من باید یک دانش کلی از حوزه دیجیتال و فناوری اطلاعات داشته باشم بعد خواسته خود را به کارشناس فناوری اطلاعات بگویم. نه این که گفتگو و تبادل اطلاعات، اساساً زمینه مشترکی نداشته باشد.

در رابطه با موضوع ارتباط با موسسات بین المللی، اگر چهار موسسه بزرگ را بررسی کنید، این موسسات از دو گروه نرم افزار استفاده می کنند. یک نرم افزار که از نظر تکنیکالی به حسابرسی کمک می کند (نرم افزار CAATS) و دیگری زیرمجموعه آن است. به عبارت دیگر یک نرم افزار در تحلیل داده برای انجام حسابرسی کمک می کند و دیگری برای شبکه اشتراک اطلاعات و مدیاهای اجتماعی خودشان است که بتوانند ارتباطات را از لحاظ سازمانی و مدیریت دانش برقرار کنند. کی پی ام جی در سال ۲۰۲۳ یک قرارداد توسعه نرم افزار با مایکروسافت منعقد کرده و قصد سرمایه گذاری سه میلیارد دلاری روی پلتفرم حسابرسی خود را دارد. با این که خودش نرم افزار بالغی دارد، سه میلیارد دلار سرمایه گذاری کرده است که ظرف مدت ۳ یا ۴ سال با مایکروسافت یک پلت فرم جدیدی را برای کار حسابرسی توسعه دهد.

یک نکته دیگری را کوتاه عرض کنم این که اساساً چقدر حسابرسی فناوری اطلاعات به حسابرها مربوط می شود. بر سر این موضوع اتفاق نظر وجود ندارد که چه حوزه هایی اصلاً کار ما هست و چه کارهایی کار ما نیست. بر سر واژه هم بحث هست. برخی در مورد حسابرسی فناوری اطلاعات بحث دارند که اصلاً حسابی وجود ندارد که رسیدگی شود. می خواهم یک تقسیم بندی براساس یک منبع علمی را عرض کنم که تکلیف را روشن کند. این کتاب و منبع معتبر و می گوید ما در حوزه فناوری اطلاعات سه جنبه از حسابرسی داریم.

این سه جنبه عبارتند از:

۱- حسابرسی اجزای فنی فناوری اطلاعات،

۲- حسابرسی راهکارهای سازمانی یا ERPها،

۳- تحلیل داده و داده کاوی.

حسابرسی اجزای فنی فناوری اطلاعات به رسیدگی به کارکرد، امنیت و اثربخشی کلیه اجزای فنی مربوط به زیرساخت، سخت افزار، نرم افزار، شبکه و سایر اجزای تخصصی فناوری اطلاعات مربوط می شود. این حوزه نیاز به دانش غالب فناوری اطلاعات و دانش مختصری در حوزه متدولوژی ارزیابی ریسک و حسابرسی دارد.

در بخش دوم حسابرسی مربوط به رسیدگی به نرم افزارهای کاربردی سازمانی نظیر فروش، انبار، دفترداری، خزانه و غیره می شود. این حوزه تخصص غالب در حوزه های دانش کسب و کار، ارزیابی ریسک و حسابرسی دارد. اگرچه دانش کمی در حوزه های فناوری اطلاعات و کنترل های داخلی ناظر بر محیط فناوری اطلاعات و چارچوب های امنیت اطلاعات، محرمانگی و درستی کارکرد اجزای فناوری اطلاعات نیز ضروری است اما تخصص غالب را در حسابرسان می توان یافت.

جز سوم مربوط به تحلیل داده است که اگرچه ابزارهای تحلیل کمی تخصصی هستند اما تفسیر نتایج و به کارگیری آنها بیشتر متمایل به تخصص حسابرسی است تا فناوری اطلاعات.

این تقسیم بندی نشان می دهد که نیاز به تعامل در فضای رویکرد تیمی است. فعلاً نه متخصصان فناوری اطلاعات به تنهایی تخصص کافی دارند و نه حسابرسان. هر دو باید باهم کار کنند اما تاکید بر این است که حسابرسان حتماً باید نقش خود را ایفا کنند.

قانون ساربینز آکسلی SOX مشخص کرده اگر شما حسابرس مستقل هستید حدود مسئولیتتان در حوزه فناوری اطلاعات چیست؟ نمی توانید از فناوری اطلاعات به عنوان یک بستری که کنترل های داخلی بر آن استوار است بگذرید و بدون ارزیابی ریسک های کلی فناوری اطلاعات و اجزای آن، صرفاً به آن اتکا کنید. اتکای بیش از حد به فناوری اطلاعات بدون اجرای آزمون های کنترل ناظر بر فناوری اطلاعات می تواند ریسک زیادی به حسابرسی وارد کند.

✓ دکتر صیادی

حال به سوال دوم بپردازیم. نظر شما درمورد داشتن



توانند. کارمندان کم توان از کارمند نخبه گران تر است چون ارزش افزوده ندارد. به هر حال در حوزه حسابرسی باید کارها را با استفاده دانش و ابزار فناوری اطلاعات انجام داد که البته کار سختی است. در حوزه حسابرسی باید کارها را مجهز به فناوری اطلاعات کنیم. حالا چگونه این دو را با هم تلفیق کنیم سخت هست و به این سادگی نیست و باید فکری کرد.

✓ دکتر صیادی

یافتن و جذب افرادی با دانش فناوری و حسابرسی به طور همزمان کار بسیار مشکلی است. بنابراین، به نظر می رسد حسابرسان را باید در زمینه فناوری اطلاعات آموزش داد. سوال این است آیا مدرسی داریم که هم تخصص حسابرسی و هم تخصص فناوری اطلاعات را داشته باشد؟ اگر چنین مدرسی را نداریم ایده آل را برای ما تشریح کنید.

✓ دکتر کیان خواه

حوزه های چندرشته ای یا بینا رشته ای سابقه دیرینه دارد. این گونه نیست که در این زمان دو دانش حسابرسی و فناوری اطلاعات با هم برخورد کرده باشد و سابقه ای از سایر این مواجیه برای علوم دیگر نباشد. در حوزه های چند رشته ای معمولاً دو اقدام صورت می گیرد، اقدام اول تفکر و تنظیم حوزه مورد نیاز براساس تلفیق و ترکیب است و گام بعد به کارگیری اساتید متخصص در آموزشهای مرتبط است. یک نکته مهم وجود دارد این که آیا نیازمند فردی هستیم که همه

توأم دانش حسابرسی و فناوری اطلاعات برای آموزش دهنده چیست؟ چالشها در این خصوص چیست؟

✓ اسماعیل زاده

ضرورت داشتن دانش فناوری اطلاعات و استفاده از آن در حسابرسی را همه احساس کرده ایم. اما روشهای تسلط بر فناوری چیست؟

اشاره شد که حسابرسی به تجربه خیلی نیاز دارد و تجربه محور است. کاملاً درست است. تجربه محور حسابرسی است و گزارش نویسی و تحلیلها در حسابرسی با توجه به تجربه است. در سطح کلان گزارش از تجربه مدیران استفاده می شود ولی بعضی از مواقع خود این افراد با سابقه بالا در برابر تکنولوژی مقاومت می کنند. واقعیت این است که ما در جوانگرایی در این حرفه کار چندانی نکرده ایم. جوانها در زمینه کار با فناوریهای نوین خوب کار می کنند. در سازمان حسابرسی زمانی که می خواستند تایم شیتها را کامپیوتری کنند مقاومت می کردیم. در استفاده از "ترم افزار نماد" اکثراً مقاومت می کردند. همیشه در برابر تغییرات مقاومت هست اما جوانها اینطوری نیستند و مقاومت نمی کنند و خودشان دنبال فناوری هستند.

معضل اصلی از دانشگاه شروع می شود که به دانشجویان حسابداری در خصوص فناوری اطلاعات آموزش نمی دهند. دانشجویان بعد از فارغ التحصیلی ناتوان هستند و در حد اکسل چیزهایی می دانند. یک بحث دیگر ساختار آموزش است که ما در موسسات حسابرسی و حسابداری آموزش ما تقریباً آموزش سنتی شده است. جوانها با استفاده از پلت فرمهای جدید مطالب را دنبال می کنند و ارائه می دهند. ما هنوز دنبال این هستیم افراد را جمع می کنیم و صحبت هایی می کنیم که مشخص نیست آن صحبت اصلاً به درد می خورد یا نه و در زمینه آموزش کم کار کرده ایم.

واقعاً نه در حوزه نرم افزاری، نه در حوزه سخت افزاری و نه در حوزه نیروی انسانی سرمایه گذاری نشده است. در سازمان حسابرسی واحدی همراه با جذب ۲۰ الی ۳۰ نفر تشکیل شده است. با تقسیم این افراد در گروه ها شاید بتوان دانش آنها را نشر داد. چنانچه کسانی که در حوزه حسابرسی کار می کنند با فناوری اطلاعات آشنای نباشند، حسابرسان کم

موضوعات را بفهمد و در این موضوعات عمیق و ممحض شود؟ به نظر می‌آید که باید تیمهای حسابرسی متنوع تنظیم شوند. به طور مثال مدیر پروژه باید تفکر و اندیشه (mind-set) تلفیقی از حسابرسی و فناوری در راهبری پروژه‌ها داشته باشد. این که فهم مناسبی از حسابرسی و فناوریهای مرتبط داشته باشد و بتواند در مواضع و جایگاههای مختلف از افراد با دانش مرتبط استفاده کند و از نتایج برای راهبری پروژه تا رسیدن به گزارش مدنظر بهره‌برد. اما باید توجه داشت این فرد دانش سطحی و پیونددهنده بین دانشهای متنوع را دارد و هنر او توان مفاهیم با افرادی با روحیات و تجربه‌های متمایز و متفاوت است. در حسابرسی حوزه متنوع فناوری همانند حوزه تحلیل که گستره بالایی از تصویرسازی تا یادگیری ماشین و یادگیری عمیق دارد، حوزه‌های مرتبط با ممیزی فناوری اطلاعات، ممیزی امنیت سایبری و ممیزی الگوریتمهای هوش مصنوعی و حوزه‌های تولید و توسعه نرم‌افزار کاربرد دارد. باید سطوح شغلی متناسب با آینده را در موسسات حسابرسی شکل داد تا حداکثر منفعت در پروژه‌های متنوع حسابرسی برای همه ذینفعان حاصل شود. در هیئت‌مدیره‌ها و حتی هیئت‌عامل سازمان باید افرادی با دانش فناوری اطلاعات، هوش مصنوعی و تحلیلگری اطلاعات حضور داشته باشند. این تفکر موجب می‌شود آرام آرام حسابرسی از نگاه‌های تک ساحتی حسابداری و مالی به چندرشته‌ای منتقل شود و رشته‌های حرفه‌ای متناسب شکل بگیرد. حوزه اخلاق حرفه‌ای و فرایندی باید جدی‌تر دیده شود.

✓ اسماعیل زاده

حسابرسان نیازی به دانش عمیق فناوری اطلاعات مشابه متخصصان این حوزه ندارند، همان‌طور که مهندسان صنایع بدون تخصص عمیق در شیمی یا فیزیک، از دانش این حوزه‌ها برای اهداف خود بهره می‌برند. حسابرسان باید در درجه اول بر دانش حسابداری و حسابرسی مسلط باشند، اما شناخت و درک ابزارهای فناوری اطلاعات مانند هوش مصنوعی و تحلیل داده‌های انبوه برای بهبود فرایندهای حسابرسی ضروری است. پرسش کلیدی این است که آیا باید حسابرسان فعلی را آموزش دهیم یا متخصصان فناوری اطلاعات آموزش دیده را جذب کنیم؟ ایده‌آل آن است که افرادی با دانش

دوگانه در حسابداری و فناوری اطلاعات جذب شوند، اما این افراد به دلیل بازار کار رقابتی و حق الزحمه‌های پایین در حرفه حسابرسی، به سختی جذب می‌شوند. بسیاری از دانشجویان حسابداری با پیش‌زمینه علوم انسانی وارد این رشته می‌شوند و فاقد مهارت‌های تحلیلی سریع موردنیاز برای کار با فناوریهای نوین هستند. بنابراین، بهترین راه حل، آموزش حسابرسان فعلی است. برای مثال، می‌توان دوره‌های آموزشی متمرکز بر حسابرسی داده‌محور و هوش مصنوعی طراحی کرد که در آن حسابرسان یاد بگیرند ابزارهای فناوری مانند هوش مصنوعی برای تحلیل تراکنشهای مالی یا شناسایی الگوهای تقلب چگونه عمل می‌کنند و چه الگوریتم‌هایی را در چه مواردی به کار می‌گیرند. این آموزشها باید با روشهای نوین مانند آموزش خرد ارائه شوند تا یادگیری سریع و کاربردی باشد. علاوه بر این، می‌توان از مدل‌های همکاری چندرشته‌ای استفاده کرد، جایی که حسابرسان با متخصصان فناوری اطلاعات در تیمهای مشترک کار کنند. برای مثال، در حسابرسی شرکتهایی با تراکنشهای انبوه، متخصصان داده می‌توانند داده‌ها را تحلیل کرده و حسابرسان با قضاوت حرفه‌ای خود نتایج را تفسیر کنند. این رویکرد بهره‌وری را افزایش می‌دهد. در نهایت، سرمایه‌گذاری در آموزش و ایجاد فرهنگ سازمانی پذیرای فناوری، تنها راه برای حفظ رقابت‌پذیری حرفه حسابرسی است.

✓ دکتر کیان‌خواه

حسابرسان ما تاکید داشتند که حتما نفر یک نفر متخصص فناوری اطلاعات را به تیم آن‌ها بدهم. من خیلی مقاومت کردم می‌گفتم تیم تخصصی باید متمرکز باشد چون این اخلاق خاصی را می‌طلبد. اگر نیروی فناوری اطلاعات کمک حسابرسی باشد از او اکسل می‌خواهند. این فرد وقتی به صحنه می‌آید آینده‌اش را نگاه می‌کند و می‌گوید آیا من رشد می‌کنم چون بازار کار خیلی بی‌رحم است. ممکن است استانداردهای حسابداری و حسابرسی تغییر چندانی نکند. اما یک متخصص فناوری اطلاعات باید دانش خود را به‌روز کند. می‌خواهم بگویم اگر شرایط برای رشد افراد فناوری اطلاعات فراهم نباشد، افراد از موسسه می‌روند. وقتی با نیروی فناوری اطلاعات برای موسسه مصاحبه می‌کنیم می‌پرسد حسابرسی



با غیر حسابداران هم باید پیاده‌سازی کنیم. باید به‌گونه‌ای از متخصص امنیت فناوری اطلاعات استفاده کرد که خواسته موردنظر حسابرس را تامین می‌کند و حدود، دامنه کار را حسابرس تعیین می‌کند. شاید لازم باشد موسساتی ایجاد شوند که قراردادهایی برای همکاری با موسسات حسابرسی منعقد کنند که خدمات موردنیاز حسابرسان در حوزه ارزیابی ریسک فناوری اطلاعات را ارائه دهند. پس بین آموزش و مهارت تفاوت قایل شویم. در دوره‌های آموزشی هم باید تیمی رفتار کرد. اگر جایی موضوع تخصصی فناوری اطلاعات است متخصص تحلیل داده باید آموزش دهد. ما باید بدانیم از تحلیل داده چه می‌خواهیم، کاری که مدرس حسابرسی برای آموزش گیرنده باید انجام دهد معرفی حوزه‌هایی است که قرار است در حسابرسی ERP، حسابرسی اجزای فنی فناوری اطلاعات یا بحث تحلیل داده به‌کار حسابرس می‌آید. وظیفه آموزش عمیق‌تر موضوع از این به بعد با متخصص فناوری اطلاعات است. لذا تعامل و کار تیمی اجتناب‌پذیر است.

✓ دکتر صیادی

به‌نظر می‌رسد شما این را رد می‌کنید که آموزش‌دهنده یک نفر باشد. به‌نظر شما یک تیم آموزش دهد یا گروه حسابرسی همدیگر را آموزش دهند؟

✓ دکتر رجبی

عرض بنده این است که مدرس متخصص حسابرسی چه چیزی را باید آموزش دهد. وظیفه مدرس حسابرسی آموزش کاربرد و تاثیر تحلیل داده بر کار حسابرسی است که چگونه

چه جایگاهی دارد. این چارچوب ذهنی را در فضای رسانه‌ای باید تغییر بدهیم که حسابرسی چرتکه انداختن و کنترل این‌که درست چرتکه بیاندازی نیست. اکنون در واحد فناوری اطلاعات مفید راهبر دو نفر دکترای هوش مصنوعی داریم. یک ساختار پیچیده شبکه سخت‌افزار داریم. یک نفر دکترای شبکه داریم و فضایی به‌وجود آورده‌ایم که احساس پیشرفت کنند. این افراد اگر احساس رشد نکنند می‌روند. این افراد قبل از افزایش حقوق، فضای رشد می‌خواهند.

✓ دکتر رجبی

چند نکته کلیدی برای جمع‌بندی عرض می‌کنم اول این‌که در عصر جدید باید بین آموزش و مهارت تمایز قایل شویم. آموزش رسمی یک مقوله است و مهارت و دانش و توانایی مقوله دیگری است. حسابدار اگر لازم باشد در مسیر شغلی خود دوره‌های کوتاه‌مدت بی‌شماری را تجربه کند. این موضوع اجتناب‌ناپذیر است. به‌طور مثال هیچ دانشگاهی متخصص حسابرسی داخلی فارغ‌التحصیل نمی‌کند. حسابرسی داخلی ساخته می‌شود. امروزه من فکر می‌کنم که حسابرسی مستقل هم این‌گونه است. در آموزش رسمی مطالب زیادی در رابطه با تحلیل داده یاد نمی‌گیریم، مطلبی در مورد فرایندها، امنیت اطلاعات آموزش نمی‌بینیم ولی آیا حسابرسی می‌تواند خود را رها کند؟ حسابرس باید این مهارت‌ها را به‌دست آورد. به این سیستم آموزشی، آموزش خرد (microlearning) می‌گوییم. دوران این‌که یکی به‌عنوان استاد بالا باشد و همه را جمع کنیم و او بگوید و شما بشنوید تمام شده است. آموزش در دنیا امروز تعاملی شده است. آموزش خرد یعنی شما در فضای پیشرفته با نرم‌افزارهایی کار می‌کنید که مثلاً می‌گویید من می‌خواهم حسابداری یا حسابداری صنعتی یاد بگیرم. می‌گویید مثلاً معادل آحاد را بگذر آن‌ها را می‌دانم. این سیستم یادگیری خودش آموزش را تعدیل می‌کند. اصلاً شما از من زودتر یک مسئله‌ای را حل می‌کنید به شما زمان کمتری را می‌دهد تا به من. در آموزش تعاملی براساس آنچه از من شناخت پیدا می‌کند و بازخوردی که از آموزنده می‌گیرد، دوره آموزشی را تعدیل می‌کند. سبک و سیاق دوره‌های آموزش جامعه حسابداران رسمی باید بازنگری شود. یک راهکار موثر در این فضا رویکرد سیستمی است. اصول کار تیمی را

نمونه‌گیری را می‌توان حذف کرد و اقلام غیرعادی را از انبوه اطلاعات جدا کرد. مباحث کاربردی‌تر که نیاز به تکنیک داریم حساب‌برسان متخصص آن حوزه تکنیکال نیستند، همکار حساب‌برس با این دید که می‌داند تحلیل داده قرار است که چه کمکی به او بکند، تحلیل داده را نزد متخصص دیگری می‌آموزد. من به‌عنوان حساب‌برس کارکرد و تاثیر تحلیل داده را باید برای حساب‌برس تبیین کنم و بقیه مسیر آموزشی را حساب‌برسان در طی زمان از طریق دوره‌های آموزشی تخصصی نزد متخصصان فناوری اطلاعات بیاموزند.

✓ دکتر صیادی

آقای اسماعیل‌زاده، سازمان حساب‌برسی در فرایند ارتقا آزمون رده‌بندی را حذف کرده است. اصولاً آزمون رده‌بندی چه مشکلی برای ارتقا داشته است؟

✓ اسماعیل‌زاده

سازمان حساب‌برسی سالها از آزمون رده‌بندی برای ارتقای شغلی استفاده می‌کرد. در این سیستم، همکاران با مطالعه استانداردها و کسب نمره بالاتر در آزمون، شانس بیشتری برای ارتقا داشتند. با این حال، این روش مشکلاتی ایجاد کرده بود. بسیاری از حساب‌برسان، به‌ویژه کسانی که در پروژه‌های بزرگ و زمان‌بر مشغول بودند، فرصت مطالعه کافی نداشتند و از ارتقا بازمی‌ماندند. این امر باعث می‌شد برخی تا پایان دوره خدمت، در رده‌های پایین‌تر مانند حساب‌برس ارشد یا سرپرست بازنشست شوند. این آزمون‌ها به‌جای ارزیابی مهارت‌ها و تجربه عملی، بیشتر به حفظ کردن استانداردها وابسته بودند و مهارت‌محور نبودند. برای مثال، سوالات آزمون اغلب به‌گونه‌ای طراحی می‌شدند که صرفاً با مطالعه قابل پاسخ‌گویی بودند و توانایی‌های عملی مانند تحلیل داده‌های تراکنشی یا استفاده از فناوری‌های نوین را ارزیابی نمی‌کردند. آزمون‌های رده‌بندی در دهه‌های گذشته برای سازمان کارکرد داشتند، اما با تحولات حرفه حساب‌برسی، کارایی خود را از دست داده‌اند. بررسی‌ها نشان داد که این آزمون‌ها به‌جای کمک به ارتقای شایسته، به مانعی برای پیشرفت حساب‌برسان تبدیل شده‌اند. به‌همین دلیل، با توجه به چالش‌های مطرح شده، هیئت‌عامل سازمان تصمیم گرفت به‌صورت آزمایشی آزمون را برای یک سال حذف کند و ارتقا را بر اساس ارزیابی عملکرد

پروژه‌محور قرار دهد. فرایند طولانی ارتقا کارکنان سازمان از طریق آزمون، همراه با کمبود پستهای سازمانی خالی، باعث دلسردی و کاهش انگیزه کارکنان می‌شد. در روش جدید، کارکنان بر اساس معیارهایی مانند آیین‌رفتار حرفه‌ای، کیفیت اجرای پروژه و توانایی استفاده از فناوری اطلاعات (مانند نرم‌افزارهای تحلیل داده یا ابزارهای هوش مصنوعی) در هر پروژه ارزیابی می‌شوند. برای مثال، حساب‌برسی که بتواند از ابزارها و روشهای فناورانه برای شناسایی اقلام غیرعادی در داده‌های مالی استفاده کند، ارزش‌افزوده بیشتری ایجاد می‌کند و شایستگی بیشتری برای ارتقا خواهد داشت. این ارزیابی‌ها توسط خود فرد، مدیر فنی و مدیر ارشد تایید می‌شود تا شفافیت و دقت حفظ شود. به‌طور کلی روش قبلی ارتقا در سازمان، با دوره‌های انتظار طولانی و استرس‌زا، انگیزه کارکنان را کاهش داده بود. برای مثال، همکاران بسیار توانمند علیرغم مطالعه، اکثراً در آزمون نمره لازم را کسب نمی‌کردند یا حتی در صورت قبولی، به‌دلیل نبود پست سازمانی خالی، ارتقا نمی‌یافتند. در روش جدید، با تسهیل فرایند ارتقا و تمرکز بر ارزیابی پروژه‌محور، حساب‌برسان فرصت دارند توانایی‌های خود را در عمل نشان دهند. در مواردی هم که کمیته ترفیعات لازم تشخیص دهد، حسب مورد مصاحبه‌ای برای بررسی دقیق‌تر انجام می‌شود. این رویکرد به‌ویژه برای نسل جدید حساب‌برسان که با فناوری‌های نوین مانند حساب‌برسی داده‌محور آشنا هستند، انگیزه‌بخش‌تر است، زیرا می‌توانند از ابزارهای مدرن برای بهبود کارایی و اثربخشی خود استفاده کنند. این تغییر نه تنها به افزایش انگیزه کمک می‌کند، بلکه حرفه حساب‌برسی را با نیازهای مدرن و فناوری‌محور هماهنگ‌تر می‌سازد.

✓ دکتر کیان‌خواه

موسسه مفید راهبر حدود ۱۰ سالی است که ارزیابی عملکرد فردی و گروهی را ملاک تسهیم کارانه قرار داده است. یعنی هر فردی و گروه در پایان هر پروژه براساس یک کارت امتیازی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و امتیاز کنترل کیفیت نیز نقش موثری در دریافت کارانه دارد. موسسه بر اساس آیین‌نامه‌ها و الزامات آزمون‌های داخلی برگزار می‌کند اما چالش‌هایی هم هست که آیا همه موسسات به این شیوه ارتقا توجه می‌کنند. این‌که سازمان آزمون را حذف کرده خیلی خوب است. و یک

دستورالعملهایی دارد که رعایت آن‌ها لازم است.

✓ دکتر رجبی

جامعه حسابداران رسمی هم باید تفکرش را عوض کند. امروزه ابزار فناورانه می‌تواند تا حدود زیادی جایگزین سرمایه‌های انسانی شود. اگر نیروی انسانی کم داشته باشد اما ابزار مناسب داشته باشد می‌تواند کار خود را انجام دهد. اما جامعه حسابداران رسمی کماکان ساعت کار کارکنان یک موسسه که محدودیت پذیرش کارها را مدنظر قرار می‌دهد و براساس آن قضاوت می‌کند چقدر است؟! بخش عمده‌ای از منابع انسانی به‌خصوص بعد از دوران کووید به‌صورت اجباری با ابزارهای فناورانه جایگزین شده است. موسسات بین‌المللی این‌گونه محدودیتها را ندارند. الگوی تفکر دولتی و بروکراتیک باعث ایجاد این محدودیتها شده است. تمامی دعاو سر این است که اندازه بازار حرفه کوچک است. سر یک کیک کوچک داریم دعاو می‌کنیم. قواعد سخت‌گیرانه ایجاد می‌کنیم. اگرچه خدمات حسابرسی براساس نیروی انسانی است و باید سلسله‌مراتبی را برای ارتقا مسیر شغلی حسابرسان و پرداخت داشته باشیم اما روش سنتی فعلی رده‌بندی باید عوض شود. باید ضمن بازنگری، فرایند و روش رده‌بندی حسابرسان را منعطف‌تر کنیم. این موضوع در رابطه با نسل جدید پرچالش‌تر خواهد بود. نسل زد این قواعد را نمی‌پذیرد. نسل زد زیر بار قیود سنتی ما نمی‌رود.

✓ اسماعیل‌زاده

به نظر من، مسایل اقتصادی مهم‌ترین عامل تاثیرگذار بر حرفه حسابرسی است. گرچه اغلب افراد با عشق و علاقه وارد این حرفه می‌شوند، اما جنبه‌های اقتصادی نقش کلیدی در پایداری آن دارند. در حال حاضر، حفظ همکاران و انگیزه‌بخشی به آن‌ها در گرو پرداختهای مناسب است. اکثر حسابرسان با نگرانیهایی مانند تامین هزینه‌های مسکن و خانواده مواجه‌اند. حرفه حسابرسی، به دلیل حساسیت و اهمیت آن، نیازمند منابع مالی کافی است. اگر حسابرس از نظر مالی تامین نشود، ممکن است تحت‌تاثیر مسایل کم‌اهمیت قرار گیرد و نتواند آیین‌رفتار حرفه‌ای را به‌طور کامل رعایت کند. این امر می‌تواند به کاهش کیفیت خدمات حسابرسی و حتی تهدید حیات حرفه منجر شود. برای تضمین پایداری

نواوری است و ریسک آن را سازمان پذیرفته است.

سازمان همیشه در این حوزه‌ها پیشرو بوده است. به‌نظر من تجربه سازمان می‌تواند نشر پیدا کند و جامعه حسابداران رسمی هم از این تجربه استفاده کند و الزامات آن را تدوین کند. من همیشه به این رده‌بندی و روش ارتقای حسابرسان نقد داشته‌ام این شیوه به شدت موجب سرکوب نواوری در بین حسابرسی می‌شود. البته مزیت این شیوه می‌تواند وجود سوابق حسابرسی برای رشد و تصدی مسئولیتهای اعتباربخشی باشد. حسابرسان قدیمی ماندگاری در حرفه و تحمل سختیها را پذیرفته بودند اما نسل جدید به دنبال تغییر الگوهای ذهنی و حل مسایل با شیوه‌های نو است. این مدلها را ارتقا نباید نواوری را محو کند و حسابرس را در انبوهی از دستورالعملهای بعضایی خاصیت غرق نماید.

✓ دکتر رجبی

من اعتقاد دارم موضوع رده در حرفه حسابرسی نیاز به تحول بنیادی دارد مهندسی مجدد جواب نمی‌دهد. رده‌های شغلی مان خیلی شلوغ است. معمولاً رده حسابرس و حسابرس ارشد را داریم اما در برخی موسسات حسابرسی، رده حسابرس به حسابرس ۱، ۲، ۳ تقسیم شده است. خط‌کش بین اینها نه آزمون است و نه تجربه. اصلاً خط بین اینها را نمی‌شود با خطهای سیاه و سفید مشخص کرد. در موسسات بین‌المللی یک رده را سینیور و یک رده را جونیور می‌گویند. در رده سینیور مثلاً یکی یا دو رده و در رده جونیور هم یکی دو رده تعریف شده است. رده‌بندی فعلی حسابرسی زمانی که اصالت در رفتار ما بروکراتیک و سلسله‌مراتب سخت سازمانی بود، جواب می‌داد اما اکنون جواب نمی‌دهد. تفاوت رده یک حسابرس، حسابرس ارشد، سرپرست، سرپرست‌ارشد چیست؟ تفاوت اصلی در اختیارات و مسئولیت است. نگاه سنتی دیگر پاسخگو نیست. در این میان مجبوریم وضعیت حرفه‌ای را جدا کنیم، درآمد این افراد را باید از طریق روشهای مدیریت عملکرد پرداخت کرد. دادن اختیارات و خواستن مسئولیت با بلوغ سازمانی ارتباط دارد.

✓ دکتر صیادی

آقای دکتر رجبی، نهاد ناظر یعنی جامعه حسابداران رسمی که بر موسسات حسابرسی نظارت می‌کند

حرفه و تامین مالی حسابرسان، افزایش حق الزحمه‌های حسابرسی ضروری است. در موسسات حسابرسی، افزایش حق الزحمه می‌تواند به حفظ نیروی انسانی کمک کند و مانع از خروج استعدادها شود. با این حال، در سازمان حسابرسی، حتی با افزایش حق الزحمه، محدودیتهایی مانند سقف حقوق وجود دارد. در حال حاضر، سازمان حسابرسی با درآمدهای خود به سختی به نقطه سربه‌سر می‌رسد، و این نشان‌دهنده فشار مالی بر موسسات حسابرسی است. بنابراین، مسایل اقتصادی حسابرسان باید در اولویت قرار گیرد تا حرفه‌ای باکیفیت و پایدار داشته باشیم. موضوع دیگر، اهمیت آموزش در حرفه حسابرسی است. مدیران باید اصول مدیریت منابع انسانی را بیاموزند و از رفتارهای خشک و سخت‌گیرانه پرهیز کنند تا محیطی انگیزه‌بخش برای کارکنان ایجاد شود. یکی از چالشهای اصلی حسابرسان تازه‌کار، به‌ویژه فارغ‌التحصیلان، کمبود تجربه عملی در حسابداری است. بسیاری از آن‌ها، با وجود دانش نظری، تجربه اجرای فرایندهای عملی مانند تهیه لیست ارزش افزوده یا ثبت سند حسابداری را ندارند و بیشتر نقش نظارتی ایفا کرده‌اند. در مقابل، افرادی که ۴ یا ۵ سال تجربه عملی در حسابداری داشته و سپس وارد حرفه حسابرسی شده‌اند، معمولاً موفق‌تر عمل می‌کنند. به همین ترتیب، حسابرسانی که پس از چند سال فعالیت در حسابرسی به سمت پستهای اجرایی در امور مالی می‌روند، به دلیل ترکیب تجربه حسابداری و حسابرسی، عملکرد موفق‌تری دارند. بسیاری از حسابرسان از ابتدا و بدون تجربه عملی حسابداری وارد این حرفه شده‌اند. برای رفع این چالش، باید برنامه‌های آموزشی جامعی طراحی شود که حسابرسان را با مهارت‌های عملی و کاربردی مجهز کند و تجربه‌های حسابداری و حسابرسی را به صورت یکپارچه تقویت نماید.

✓ دکتر کیان خواه

معتقدم حرفه حسابرسی به برند کارفرمایی توجه نکرده است. برند تصویر ذهنی است که نسبت به یک کسب‌وکاری در ذهنم شکل می‌گیرد و انگیزه‌های اقبال و تنفر را می‌سازد. عوامل محیطی نقش کلیدی در ایجاد انگیزه برای سرمایه انسانی دارد. متأسفانه برعکس شرکت‌های پیش‌روی فناورانه، حسابرسی به جذابیت‌های محیطی و بصری توجه کمتری

دارد. این‌که هویت بصری ما چیست چینی رنگها و شکلهای در لگوها و معماری نقش موثری در ماندگاری حسابرسان جدیدالاستخدام دارد. چند سال پیش پی‌دبلیوسی، مقاله‌ای با عنوان «فناوری اخلاقی» منتشر کرد که ترجمه آن در نشریه حسابرس نیز منتشر شد، در این مقاله آمده بود برند دیجیتال باید بتواند ارزشهای کسب‌وکار را منتقل کند. فرض کنید که وقتی وارد سازمان سنتی حسابرسی می‌شویم همچنان همان ورودیهای سنتی را می‌بینیم این برای جوانهایی که در حال ورود به این حرفه هستند انگیزه‌ها را کمرنگ می‌کند این‌که سازمانی که به هویت بصری‌اش اهمیت نمی‌دهد می‌تواند سرمایه انسانی بسازد و از آن حمایت کند؟! آیا می‌توان به چنین سازمانی برای ۳۰ سال و بیشتر اتکا کرد؟! آیا ارزشهای سازمانی با این هویت بصری منتقل می‌شود؟! باید به همه ابعاد برند کارفرمایی توجه کرد و نوآوری را ارزش اساسی این حرفه معرفی کرد.

دکتر رجبی

طی تجربه‌ای از سال ۲۰۱۰ که به‌عنوان عضو یک گروه موسسه بین‌المللی حسابرسی سمینارهایی که در کشورهای مختلف برگزار می‌کنند که با شرکت در سمینارها، ارتباطاتی به‌خصوص با حسابرسان کشورهای همسایه برقرار می‌شد. کنجکاوی شخصی در مورد کار و زندگی حسابرسان در کشورهای دیگر ایجاد شده، برای من سبک زندگی اینها مهم بود که نحوه کار و زندگی آن‌ها چگونه است.

به یکی دو نفر از آن‌ها نزدیک شدم پرسیدند که سرگرمی مورد علاقه من (hobby) چیست؟ فکر کردم که در کشور عزیزمان ایران همکاران حسابرس کمتر تفریح مشخصی دارند، فقط کار، کار و کار. پرسیدم سرگرمی شما چیست؟ همکار حسابرسی که در کویت کار می‌کرد گفت مزرعه پرورش اسب دارد و عاشق اسب است. سبک زندگی او و دغدغه روزمره‌اش اجازه می‌دهد که به پرورش اسب، به گلف و به تنیس فکر کند. حرفه حسابرسی ما یک حوزه مقرراتی، پاسخگویی و سلسله مراتبی است و نسل قدیم خود را با حرفه تطبیق داده است. اکنون این حرفه است که باید خودش را با نسل جدید تطبیق دهد. حرفه نه‌تنها باید خودش را با شرایط جدید تطبیق دهد بلکه باید دلبری کند تا نسل جدید بماند. هرزبرگ متخصص

محتوای دیجیتال در تعامل بوده‌اند. شیوه یادگیری آن‌ها نیز از نوشتن سنتی به یادگیری تعاملی و دیجیتال تغییر کرده است. این نسل به کارهای تکراری و یدی علاقه‌ای ندارد و ترجیح می‌دهد در محیط‌های خلاق و پویا مانند استارت‌آپها فعالیت کند. ذهنیت نسل جدید با ساختارهای سنتی حرفه حسابرسی سازگار نیست. برای جذب این نسل به حرفه حسابرسی، باید تغییراتی اساسی ایجاد کنیم. استفاده از فناوریهای نوین می‌تواند این حرفه را برای نسل Z جذاب کند. برای مثال، اگر حسابرسی به‌جای روشهای سنتی، به تحلیل داده‌های انبوه با ابزارهای هوش مصنوعی متکی شود، این نسل که با فناوری عجین است، بیشتر به آن جذب خواهد شد. همچنین، باید فرهنگ سازمانی را به‌گونه‌ای بازطراحی کنیم که انعطاف‌پذیر و مبتنی بر رشد فردی باشد. برای نمونه، ارائه پروژه‌های چالشی که در آن‌ها حسابرسان جوان بتوانند از ابزارهای تحلیل داده برای حل مسایل پیچیده استفاده کنند، می‌تواند انگیزه آن‌ها را افزایش دهد. اگر حرفه حسابرسی نتواند خود را با انتظارات این نسل و نسل آلفا (که به دیجیتالیهای مادرزاد معروف‌اند) هماهنگ کند، خطر از دست دادن استعدادهای جوان و کاهش جذابیت حرفه وجود دارد.

✓ دکتر کیان‌خواه

امروزه به کسب‌وکارها به‌عنوان محیط زندگی و خانواده دوم توجه می‌شود. شرکت‌های بزرگ حسابرسی در حال ساخت این انگاره هستند. کاربری به نام محمد که در PwC کار می‌کرد فیلم‌هایی در مورد ارتباط سبک زندگی شخصی و حرفه‌ای خود منتشر می‌کرد که نشان می‌داد PwC دارای فرهنگ سازمانی قوی است و هویت‌ساز و هویت‌بخش تمام عرصه‌های زندگی سرمایه‌انسانی‌اش را تشکیل می‌دهد. ماندگاری سازمانها به پیوند عرصه‌های متنوع زندگی و سازمانی گره خورده است. نظارتهای کمی و سنتی باید به نظارتهای کیفی و محتوایی تغییر شکل دهد. این کار پیچیده‌ای است اما باید از امروز شروع کرد هم نسل مدیران باید تغییرات را بپذیرند و هم کارکنان با نظارتهای کیفی همراه شوند.

✓ دکتر صیادی

بسیاری از کشورها با توجه به این‌که نیروی کار مستعد حسابداری و حسابرسی وارد حرفه نمی‌شوند، اقدام

منابع انسانی در رابطه با رضایت شغلی می‌گویند رضایت شغلی از دو گروه عوامل تاثیر می‌پذیرد، یکسری از عوامل شغلی رضایت نمی‌آورد تنها موجب جلوگیری از نارضایتی می‌شود. به اینها می‌گویند عوامل بهداشتی. طبق تحقیقات انجام شده، جذابیت حقوق در حوزه منابع انسانی حداکثر ۷ ماه است. عواملی نظیر حقوق، نارضایتی را از بین می‌برد ولی رضایت نمی‌آورد. هرزبرگ می‌گویند دسته دوم عوامل که عوامل ارزشی هستند رضایت ایجاد می‌کنند و فرد را ماندگار می‌کند. فرد باید احساس کند برای سازمانش اهمیت دارد و برایش مسیر شغلی وجود دارد. سازمان برای‌شان او ارزش قایل است و برای او وقت می‌گذارد سرنوشت او برای سازمان مهم است. خانواده، سلامتی و سبک زندگی فرد برای سازمان مهم است. رضایت‌مندی از حقوق و مزایا کوتاه‌مدت است. بنابراین حتی اگر حق الزحمه افزایش پیدا کند و پرداختها با گشاده‌دستی هم انجام شود، معلوم نیست که افراد بمانند. موضوع رضایت شغلی بحث منابع انسانی است که اگر به‌نحو مناسب مدیریت نکنیم حرفه می‌شود محل گذر.

✓ دکتر صیادی

نسل زد که فکر می‌کنم به ۲۱ سالگی رسیده‌اند و بعد از آن هم نسل آلفا را داریم که فکر می‌کنم ۹ تا ۱۱ ساله هستند، ۷ سال یا ۸ سال دیگر همکار حرفه می‌شوند.

دغدغه بعدی حرفه در مورد نسلهای بعدی چیست؟

✓ اسماعیل‌زاده

نسل Z، که اکنون در آستانه ورود به بازار کار هستند، و نسل آلفا، که در چند سال آینده نیروی کار حرفه حسابرسی را تشکیل خواهند داد، تفاوت‌های بنیادینی با نسل‌های قبلی دارند. سبک زندگی و کار این نسل کاملاً متفاوت است؛ آن‌ها شبها بیدارند و صبح‌ها می‌خوابند، و روش مطالعه و یادگیری‌شان با نسل ما تفاوت دارد. مطالعات و شواهد جدید نشان‌دهنده سرعت یادگیری و عمق دانش این نسل است. نگرش نسل Z به کار و زندگی با نسل‌های قبلی متفاوت است. برخلاف ما که هدفمان کسب درآمد برای خرید خانه یا ماشین بود، این نسل به دنبال معنا و رشد سریع در حرفه است. آن‌ها به دلیل آشنایی با فناوری از کودکی، مهارتهای دیجیتالی بالایی دارند و به زبان انگلیسی مسلط هستند، زیرا از سنین پایین با

به طراحی مسیری (Pipeline) از دبیرستان کرده‌اند.

به عبارت دیگر جذب نیروی کار مستعد به‌گونه‌ای طراحی

شده که در مسیر حرفه حسابرسی قرار گیرند. نظر شما

در این خصوص چیست و چه پیشنهادی دارید؟

✓ دکتر رجبی

کشور آلمان همین مسیر را نه فقط در حسابداری بلکه در همه رشته‌ها به بهترین وجه اجرا کرده است. فرد از دوران راهنمایی مسیرش مشخص می‌شود. فردی که می‌خواهد تکنولوژی یا آی تی بخواند دیگر نمی‌تواند تغییر بدهد. عرضم این است که ما یک سری ویژگی‌هایی برای نسل زد قایلیم و هیچکس توانایی تغییر اینها را ندارد. حرفه نمی‌تواند آن‌ها را به‌زور در قالب خود قرار دهد. روزی که نسل ما وارد حرفه شد ساختار سلسله مراتبی رده‌های حرفه‌ای اهمیت زیادی داشت. ما حساب‌برسان ارشد را توانمند و فوق‌العاده می‌دانستیم و برای ما الگو بودند. الان این‌گونه نیست. تازه‌واردان مدام دنبال عیب پیدا کردن از نسل ما است و ما را به‌عنوان مرجعیت در کار و زندگی قبول ندارند. این حرفه استاد شاگردی بوده است. اکنون باید درگیر دگرسی شود. ما نمی‌توانیم نسل زد را عوض کنیم پس باید خودمان را عوض کنیم. اگر دچار تغییر نشویم جذابیت حرفه برای تازه‌واردها از بین می‌رود.

اما راه‌حل چیست؟ ما تجربه دورکاری را داریم باید از ابزارهای لازم برای دورکاری استفاده کنیم. رویکردهای سنتی را باید رها کنیم و به سمت استفاده از فناوری برویم. وقتی همکارمان را می‌فرستیم برای نظارت انبارگردانی، با نصب نرم‌افزارهای ساده و رایگان می‌توان با کمک هوش مصنوعی شمارش انجام داد. اسکرین‌شات گرفته می‌شود که چه کاری انجام شده است. وقتی توجیه نوسان حقوق و دستمزد را می‌خواهیم، هوش مصنوعی داده‌ها را تحلیل می‌کند و جداول و نمودارهای لازم را تهیه می‌کند. حرفه ما باید در حوزه‌های زیادی تغییر کند مثلاً ساعت کار شناور شود. این مهم در دورکاری تجربه شده است. نسل جدید در مورد حق و حقوق کوتاه نمی‌آید. حق و حقوق خود را خوب می‌شناسد. برای خودش کار می‌کند و دوست دارد رشدش سریع باشد. راه‌های میانبر را دنبال می‌کنند. در شرایط جدید نمی‌توان به قوانین سفت و سخت پایبند بود. حرفه باید پوست‌اندازی کند، چابک

و منعطف باشد در غیراین صورت نسل جدید نخواهد ماند.

✓ دکتر صیادی

بازه زمانی برای هماهنگی حرفه با این نسل چقدر است؟

✓ دکتر رجبی

این نسل منتظر برنامه حرفه نمی‌ماند این نسل مدیران ارشد را وادار به تغییر عادت می‌کنند. کم‌کم درباورها و روش تربیتی‌مان عقب‌نشینی می‌کنیم و این عقب‌نشینی در کسب‌وکار هم اتفاق می‌افتد. تغییرات همانند سیلاب است که اگر برای آن مسیل درست کرده باشیم می‌توانیم بهره‌مند شویم. فکر می‌کنم در مورد نسل زد ما وسط سیلاب هستیم. رقابت هم در موسسات سنگین است یکی از مهمترین دلایل این است که ما براساس قواعد این نسل پیش نمی‌رویم. یکبار با رده حسابرس و کمک حسابرس نشستی صمیمانه گذاشتم. آنان سوالات زیادی داشتند حتی سوالات شخصی هم می‌پرسیدند که آخر این مسیر چه می‌شود. باید خیلی مواظب بود و سوالاتشان را جواب داد. باید با آن‌ها ارتباط برقرار کرد اگرچه خیلی سخت و دشوار است. این نسل سلسله مراتب را قبول ندارد. در این فضا انعطاف‌پذیری و چابکی و تطبیق با شرایط این نسل ضروری است.

✓ دکتر صیادی

به نظر می‌رسد بحث آخر در مورد شکاف نسلی با نسل Z اقدام عاجل می‌طلبد. سرمایه ما برای نیروی کار، این نسل با همین ویژگی‌هاست. یادمان نرود که نسل کاری بعدی که الان حدود ۱۰ سالشان است و به نسل آلفا و دیجیتالی‌های مادرزاد معروفند فهم به شدت متفاوتی از کار خواهند داشت. حرفه باید از هم اکنون به فکر باشد. مجله حسابرس از حضور شما در این میزگرد سپاسگزار است.

