

در گذشت آقایان علی افرا و عبدالله هانی
اعضای گرانقدر
جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران
به همکاران و بستگان محترم
تسلیم می‌گوییم.
فصلنامه‌ی حسابدار رسمی

ISSN: ۱۷۵۸-۱۷۳۵

صاحب امتیاز:
جامعه حسابداران رسمی ایران

مدیر مسئول:
سید محمد علوی

شورای سیاست‌گذاری (به ترتیب الفبا):

سعید جمشیدی فرد
غلامرضا شجری
رحمت‌اله صادقیان
حجت‌اله صیدی
سید محمد علوی
کاظم وادی زاده

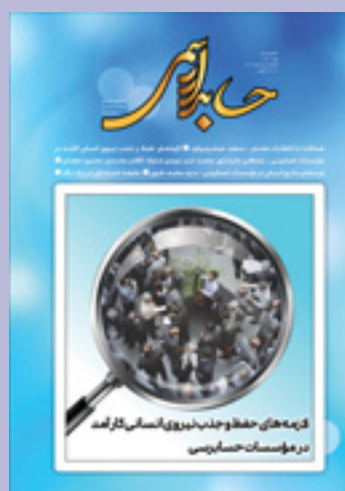
زیر نظر هیأت تحریریه

همکار تحریریه:
مژده کدخدایی

امور اجرایی:
سمیرا آرین‌نژاد

طراح و صفحه‌آرا:
علی قاصدی

لیتوگرافی و چاپ:
ایران مصور



شماره پنجاه و هفت | بهار ۱۴۰۱
انتشار: خرداد ۱۴۰۱

نظرات و دیدگاه‌های مطرح‌شده،
در مقالات الزاماً دیدگاه جامعه
حسابداران رسمی ایران نیست؛
مگر در مواردی که قید می‌شود.

نشریه‌ی حسابدار رسمی در ارزیابی
مقالات، حسب مورد، از نظرگاه‌های
اعضای جامعه‌ی حسابداران
رسمی ایران و سایر خبرگان حرفه
حسابداری و حسابرسی سود می‌برد.
نشریه در اصلاح و ویرایش مطالب آزاد است.

نشانی: تهران، خیابان سپهبد
قرنی، نرسیده به پل کریم‌خان زند
خیابان شهید امانی، پلاک چهار،
جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران

تلفن: ۴۲۹۲۵ نمابر: ۸۸۸۰۱۹۱۰

www.iacpa.ir

hesabdarrasmi@iacpa.ir

@iacpainfo

مقرء

همدانه تا انتخابات هشتم

سعید جمشیدی فرد

۴



تریون آزاد

لازمه‌های حفظ و جذب نیروی انسانی کارآمد در مؤسسات حسابرسی
مصطفی جان‌نثاری، محمد جم، مهدی شلیله، کاظم محمدی، محمود نجف‌لو

۵



توسعه‌ی منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

سید محمد علوی

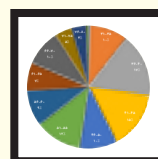
۱۹



داده‌نگاری

جامعه حسابداران رسمی ایران در یک نگاه

۲۸



کنکاش

ریسک‌ها و فرصت‌های مؤثر بر حسابرسی داخلی

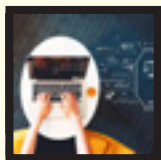
ترجمه: پروانه خالقی کسبی

۳۱



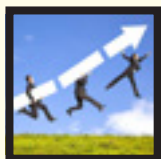


کنش



حسابرسی در عصر فناوری‌های مجازی
شکراله خواجوی- مصطفی اعتمادی جوریابی

۳۹



گروه چهارنفره‌ی شیکاگو که پژوهش‌های حسابداری را تغییر داد
وحید منتی- فرامرز وطن‌خواه

۴۶



دور دنیا

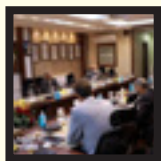


دور دنیا
ترجمه و تدوین: مژده کدخدایی

۵۲



اطلاع‌رسانی



گزارش جلسات شورای عالی جامعه حسابداران رسمی ایران

۷۷



فهرست مؤسسات حسابرسی عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران
(بیستم خرداد ماه ۱۴۰۱)

۸۴



سعید جمشیدی فرد

همدلانه تا انتخابات هشتم

بیست و سوم شهریورماه سال جاری هشتمین مجمع عمومی سه سالانه‌ی جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران به منظور انتخاب اعضای شورای عالی برگزار خواهد شد. بر مبنای بسترهای قانونی موجود، امور تشکیل حرفه‌ای حسابداران به اتکای حکمیت و خرد جمعی و از راه اعمال اراده‌ی افراد از طریق رأی‌گیری انجام می‌شود. بر همین مبنا، شورای عالی جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران به عنوان عالی‌ترین رکن انتخاباتی این نهاد، هر سه سال یکبار با برگزاری مجمع عمومی و برآیند دیدگاه‌های اعضا انتخاب می‌شود.

از بدو تأسیس جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران تاکنون به طور کلی شاهد دو دوره‌ی متمایز در انتخاب اعضای شورای عالی بوده‌ایم. در ادوار یکم تا چهارم این انتخابات، شهرت حرفه‌ای داوطلبان عضویت در شورا یا تعلق آنان به بخش‌های دولتی یا خصوصی حرفه، بیش‌ترین تأثیر را بر تصمیم رأی‌دهندگان داشت. اما تغییرات اساسنامه‌ی جامعه از یک سو، و رشد کمی و کیفی حرفه از سوی دیگر، سبب‌ساز تغییری کیفی در نحوه‌ی تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اعضای جامعه برای اعمال نظر و اراده‌شان در انتخابات شورای عالی شده است. به گونه‌ای که در انتخابات گذشته، نه این یا آن فرد بلکه این یا آن فهرست انتخاباتی بود که از اقبالی بیش‌تر و یا کم‌تر برخوردار می‌شد. این مسأله نشان‌گر تحولی کیفی و مثبت است، زیرا اعضا به جای انتخاب فرد به برنامه‌ها رأی دادند. در عین حال، در شورای عالی هفتم با تشکیل شورای ادوار جامعه تلاش کرده‌ایم نهاد مناسب را برای بهره‌گیری از دیدگاه‌های پیش‌کسوتان بسازیم.

می‌توان پیش‌بینی کرد که در انتخابات دور هشتم نیز رویکردی همچون دور قبلی انتخابات حاکم باشد. از همین رو، در ماه‌های منتهی به انتخابات شاهد ارائه‌ی برنامه از سوی داوطلبان و شکل‌گیری ائتلاف‌های انتخاباتی خواهیم بود.

در این زمینه، به داوطلبان عضویت در شورای عالی هشتم جامعه قبل از هر چیز توصیه می‌شود که با برنامه‌هایی همراه با راهکارهایی مبتنی بر بسترهای قانونی موجود وارد عرصه‌ی رقابت‌های انتخاباتی بشوند. بدون تردید، برنامه‌های آن داوطلبان محترمی مورد اقبال اعضا قرار می‌گیرد که به جای عیب‌جویی یا طعنه‌زدن شامل راهکارهای عملی و تحقق‌پذیر برای غلبه بر دشواری‌ها و چالش‌ها باشد.

نباید فراموش کنیم که بخش بزرگی از مشکلات جامعه‌ی حرفه‌ای ناشی از تنگناهای ساختاری کلان است و طبعاً آن برنامه‌ای قابل‌اتکا است که با هدف‌هایی دست‌یافتنی در چارچوب این محدودیت‌ها تدوین شده باشد. برنامه‌های داوطلبان محترم باید متکی بر شناخت درستی از وضعیت موجود و دشواری‌ها و معضلات کنونی حرفه‌ای باشند، به عبارت دیگر پاسخ درستی به «چه هستیم؟» ارائه کند. اما افزون بر آن باید راهکارهای غلبه بر معضلات موجود نیز به شکلی دست‌یافتنی طرح شود. یعنی این برنامه‌ها باید بر مبنای شناخت تنگناهای ساختاری و بالفعل پاسخی قابل‌حصول به «چه باید باشیم؟» ارائه کند. بدین ترتیب، باید‌ها در برابر وضع موجود را با علم بر توان‌مندی‌های عملاً قابل‌حصول ارائه کرد. در غیر این صورت، «چه باید باشیم»ها رنگ‌وبویی غیرواقع‌بینانه خواهد داشت که بی‌ارتباط به چیزی خواهد بود که «می‌توانیم باشیم». به عبارت دیگر، فاصله‌ی عمیقی است میان آن چه می‌خواهیم و آن چه می‌توانیم باشیم و باید به برنامه‌ای اتکا کرد که واقع‌بینانه باشد و آن چه را که در کوتاه‌مدت و میان‌مدت در چارچوب‌های موجود قابل‌دست‌یابی است هدف قرار داده باشد.

مهم‌تر از هر چیز آن که امروز نیز همچون گذشته وفاق و یکدستی در جامعه‌ی حرفه‌ای ضرورت مبرم دارد از این رو رقابت‌های انتخاباتی و برنامه‌ها باید، به جای خط‌کشی‌ها و تمایزگذاری‌های نابه‌جا، با هدف ایجاد همدلی جمعی میان اعضای جامعه تدوین و ارائه شود.

نکته‌ی پایانی آن که بیش از ۲۰ سال از فعالیت جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران می‌گذرد و در این مدت تجارب گران‌بهایی برای اعضای جامعه فراهم شده است. باید به‌مدد همین تجربه‌های انباشته تلاش کرد رقابت‌هایی سازنده و انتخاباتی پرشور را رقم بزنیم. می‌دانیم که رقابت‌های انتخاباتی خیلی زود به پایان می‌رسد و نوبت وفای به عهد می‌رسد.

لازمه‌های حفظ و جذب نیروی انسانی کارآمد در مؤسسات حسابرسی



محمود نجف‌لو



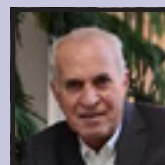
کاظم محمدی



مهدی شلیله



محمد جم



مصطفی جان‌نثاری

مؤسسات حسابرسی از زمره‌ی بنگاه‌های دانش‌بنیان به‌شمار می‌روند و بهره‌وری و پایداری فعالیت آن‌ها مهم‌تر از هر چیز به نیروی انسانی کارآمد و فناوری‌های نو متکی است. از همین رو، در سرتاسر جهان مؤسسات حسابرسی به‌طور متوسط بیش‌ترین سرمایه‌گذاری را در بخش مدیریت منابع انسانی می‌کنند و نیروی انسانی کارآمد عامل تعیین‌کننده‌ای است که در نهایت سرنوشت بنگاه را رقم می‌زند. در حقیقت می‌توان گفت مزیت نسبی یک مؤسسه‌ی حسابرسی در قیاس با سایر مؤسسات را نیروی انسانی کارآمدتر آن تشکیل می‌دهد.

در صنعت حسابرسی ایران در تمامی سال‌های اخیر در مجموع شاهد رشد نسبی بوده‌ایم. با این حال، مجموعه‌ای از عوامل سبب شده که مؤسسات حسابرسی از نارسایی داریم در جذب و حفظ نیروی انسانی خود آسیب ببینند. از سویی مجموعه‌ای از متغیرها در عرصه‌ی کلان شرایط جذب و حفظ نیروی انسانی کارآمد را دشوار ساخته است. در نگاه نخست، پایین بودن نسبی درآمد مؤسسات حسابرسی در مقایسه با سایر فعالیت‌های ارائه‌دهنده‌ی خدمات مالی مهم‌ترین عاملی است که شرایط محدودکننده‌ای برای جذب و حفظ نیروی انسانی کارآمد در مؤسسات را پدید آورده است. برطرف ساختن این مانع طبعاً از عهده‌ی یک بنگاه و مؤسسه‌ی خاص خارج است و نیازمند تلاش و عزمی جمعی در چارچوب اصلاح ساختارهای اقتصاد کلان به‌منظور گسترش شمول فعالیت‌های حسابرسی و ارتقای حاشیه‌ی سود این فعالیت‌ها دارد و این امر خود مستلزم ایجاد بسترهای قانونی و مقرراتی و فرهنگ‌سازی در زمینه‌ی فعالیت حسابرسی و شفاف‌سازی است. همچنین نادیده گرفتن نیازهای عملی و کاری مؤسسات در برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها نیز باعث شده مؤسسات به کارکنان تازه استخدام شده‌ی خود در حکم کارآموزانی نگاه کند که تازه باید الفبای کار را بیاموزند و همین امر نیز در ایجاد واگرایی بین مؤسسه و پرسنل مؤثر تأثیرگذار است.

اما از سوی دیگر و فراتر از این معضل‌های کلان و محیطی، به نظر ما بسیاری از مسایل در سطح خرد و بنگاه نیز وجود دارد که حتی در چارچوب محدودیت‌های موجود نیز رفع آن می‌تواند محیط پویایی برای حفظ و جذب نیروی انسانی کارآمد در مؤسسات پدید آورد.

در این چارچوب شماری از حسابداران رسمی درخواست کردیم دیدگاه‌های خود را در زمینه‌ی محورهای ذیل ارائه کنند. در ادامه این پرسش‌ها و پاسخ‌های همکاران در مؤسسات را می‌خوانیم.



اما عوامل مؤثر بر ترک کار و یا به عکس ماندگاری نیروها را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد و برشمرد:

۱- عدم سیستم پرداخت مطلوب- که خود ناشی از نرخ‌های حق الزحمه است- یا به عبارتی تا زمانی که نرخ حق الزحمه متناسب با شرایط اقتصادی و در مقایسه با حقوق بخش حسابداری به شکل مناسب ارتقا نیابد خروج نیروها را باید انتظار داشته باشیم.

۲- یکی دیگر از عوامل که به نظر بنده مهم است عدم توجه به انگیزه‌ی متقاضی کار برای کار در حرفه‌ی حسابرسی است. اصولاً در زمان جذب نیرو مدیریت منابع انسانی باید توجه خاص به انگیزه‌ی فرد متقاضی بپردازد که آیا اصولاً فرد صرفاً برای این که بیکار نباشد و یا صرفاً به دنبال کسب حقوق و مزایا هست متقاضی کار است و یا نه با انگیزه‌های دیگری نظیر کسب تجربه و ارتقای دانش تئوری خود و یا علاقه‌مندی به عدالت مالی و جلوگیری از سوءجریان‌ها، به دنبال اشتغال در مؤسسه است. روشن است در حالت اول فرد با کوچک‌ترین پیشنهاد افزایش حقوقی مؤسسه را ترک می‌کند. اما در حالت دوم چون فرد دنبال ارزش‌های متعالی‌تر است احتمال ماندگاری وی در مؤسسه بیش‌تر است.

۳- عامل دیگر در استمرار و یا ماندگاری کادرهای فنی عدم توجه مدیران مؤسسه به برقراری روابط سازمانی و انسانی مناسب با منابع انسانی است و این عدم توجه، منبعث از عدم به کارگیری شیوه‌ی مناسب مدیریت در مؤسسات است. متأسفانه در این مورد کم‌تر مدیران مؤسسات با این مباحث و

۱

براساس تجارب شما، چه عواملی به‌طور عام مانع از استمرار ارتباط شغلی کارکنان با مؤسسات حسابرسی می‌شود. در این میان، کدام دسته از عوامل به محیط داخلی مؤسسه بازمی‌گردد و کدام دسته از عوامل به شکلی برون‌زا تأثیر منفی روی ارتباط شغلی کارکنان با مؤسسات حسابرسی با مؤسسه‌ی متبوع دارد؟

◀ مصطفی جان‌نثاری

ابتدا، باید توجه داشت که اصولاً روند خروج کارکنان از مؤسسات غیرطبیعی نیست چرا که فارغ‌التحصیلان حسابداری بعضاً با این نگرش وارد مؤسسات حرفه‌ای می‌شوند که تجربه‌ی کافی کسب کنند و بعداً جذب بازار بخش‌های مختلف مالی شوند. بنابراین باید همیشه این انتظار را داشته باشیم که در سال‌های آینده حدود ۲۵ الی ۴۰ درصد نیروهای تازه‌استخدام مؤسسه را ترک کنند و با این نگرش همیشه باید در جذب نیرو به این تهی‌شدن مؤسسات در سنوات آتی توجه کرد و به گونه‌ای شناسایی و جذب نیرو صورت گیرد که به یک‌باره مؤسسه خالی از کادر فنی نشود.

شیوه‌های مدیریت آشنا هستند. آیا هر شیوه‌ی مدیریت برای مؤسسات حرفه‌ای قابل استفاده هست؟ آیا شیوه‌ی مدیریت طرفداران تئوری X (نظام‌گرایی) برای مؤسسات حرفه‌ای مناسب است یا نظریه‌ی طرفداران Y (مردم‌سالارانه)؟ و یا آیا در یک مؤسسه‌ی حرفه‌ای (مؤسسات حسابرسی، بیمارستان‌ها، دفاتر وکالت، مهندسين مشاور) می‌توان رأس مدیریت را از افرادی انتخاب کرد که طرفدار نظریه‌ی X هستند.

یکی از شیوه‌های مدیریت، مدیریت باشگاه (Club Management) است در این شیوه‌ی مدیریت، مدیریت باشگاه (منظور باشگاه ورزشی نیست) صرفاً باید رضایت خاطر صددرصد اعضا را برآورده کند و مدیر صرفاً مجری دستورات اعضاست. به نظر می‌رسد در مؤسسات حرفه‌ای هم این‌گونه است چرا که اعضا افراد تحصیل‌کرده‌ی دارای تخصص و دانش حرفه‌ای هستند و مدیر عامل صرفاً هماهنگ‌کننده است و باید در جهت حل مشکلات کادر فنی تلاش کند. به‌صورت خلاصه می‌توان گفت که مهم‌ترین وظایف مدیران مؤسسات حسابرسی پرداختن به اموری است که بر کیفیت و اثربخشی تأثیرگذار است.

۴- یکی از عوامل دیگر عدم توجه به برقراری روابط دوستانه و ایجاد روابط مرشد و مریدی است و بعضاً دیده می‌شود که فاصله‌ی زیادی بین مدیران و کارکنان حرفه‌ای وجود دارد - ایجاد روابط دوستانه و صمیمی و برخورد با نیروهای جوان از مقام یک بزرگ‌تر و پیشکسوت، نگاه کادر فنی را به مدیران به شکل مثبت‌گرایانه می‌کند. آگاهی از مشکلات خصوصی و خانوادگی فرد متقاضی و بحث در مورد کمک و حل این‌گونه مسائل می‌تواند روابط را صمیمانه‌تر کند و این برخوردهای دوستانه باعث ماندگاری بیش‌تر کارکنان می‌شود.

محمد جم

عوامل عمده درون و برون‌سازمانی که مانع ایجاد و استمرار ارتباط شخصی کارکنان با مؤسسات می‌گردد عبارتند از:

۱- عوامل درون‌سازمانی

- اختلاف سنی و فرهنگی بین کارکنان و مدیریت مؤسسه.
- تخصیص وقت کم‌تر توسط شرکا و مدیران مؤسسه جهت ایجاد فضای دوستانه‌ی مناسب با پرسنل.
- خستگی مفرط پرسنل به دلیل اضافه‌کاری خصوصاً در فصول شلوغ (و ازدست‌دادن فصل گردشگری خصوصاً بهار).
- از دست دادن فرصت حضور بین دوستان و خانواده به دلیل ساعات کاری زیاد طی هفته.
- خستگی و دوری از خانواده و دوستان به دلیل مسافرت‌های طولانی جهت انجام کار در شهرستان‌ها.

۲- عوامل برون‌سازمانی:

• با توجه به ماهیت کار حسابرسی که عمدتاً در خارج از مؤسسه، محل کار صاحب‌کار (محل غیر ثابت) انجام می‌گردد، ایجاد حس تعلق کارکنان و ارتباط کاری پرسنل با مؤسسه به‌مراتب کم‌تر از سایر مشاغل با کار در محل ثابت است. به عبارت دیگر کار کردن زیر یک سقف حسن تعلق بیش‌تری ایجاد می‌کند.

• زمان برگزاری امتحانات حسابدار رسمی در بهمن‌ماه که به دلیل ضرب‌الاجل‌های حسابرسی سال مالی میلادی در برخی از مؤسسات برای پرسنل مرخصی تحصیلی برای امتحانات را غیر ممکن می‌کند.

• مشکلات مالی ناشی از شرایط اقتصادی فعلی کشور که موجب ترک مؤسسه علی‌رغم میل باطنی پرسنل می‌گردد.

مهدی شلیله

برای ورود به این موضوع ابتدا باید ویژگی‌های حرفه‌ی حسابرسی را شناخت تا بتوان با تبیین آن‌ها وارد پاسخ به سؤالات و چراهای تمایل پایین ورود فارغ‌التحصیلان رشته‌های مالی به حرفه‌ی حسابرسی و عدم رشد این حرفه شد. به‌طور خلاصه ویژگی‌های حرفه‌ی حسابرسی چیست؟ به اعتقاد من موارد زیر رئوس این ویژگی‌ها است:

۱- داشتن دانش تنوع‌یک مناسب و کاربردی و مهارت در کسب دانش و تخصص با توجه به یافته‌های روزافزون در این رشته.

۲- کسب تجربه‌های مفید و ارزشمند در محیط‌های حرفه‌ای فعال در حین کار و تحت نظارت افراد مجرب و متخصص.

۳- داشتن روحی همکاری در کارهای گروهی و داشتن روحیه‌ی صداقت و درستکاری.

۴- جوان بودن و داشتن انگیزه و توان کار در شرایط سخت و پیچیده.

۵- قبول مسئولیت اخلاقی و اجتماعی و پاسخ‌گویی و تعامل با محیط‌های حرفه‌ای مرتبط.

۶- هوش و استعداد کافی و درک صحیح مفاهیم مالی و اقتصادی و قدرت تمیز دادن مطالب.

۷- اشراف به بار تکلیف و مسئولیت سنگین اجتماعی حرفه‌ی حسابرسی.

۸- پیچیده بودن حرفه‌ی حسابرسی و لزوم گذاشتن وقت کافی در مقایسه با سایر رشته‌های مرتبط.

۹- قبول و تحمل استرس‌های کاری با توجه به الزامات گزارشگری در مواعید تعیین شده از طرف صاحب‌کاران.

با توجه به مطالب فوق باید پذیرفت که حسابرسی اصولاً حرفه‌ای سخت و تا حدی طاقت‌فرساست و برای ورود به آن

باید انگیزه‌هایی قوی وجود داشته باشد در غیر این صورت تمایل جوانان به وارد شدن به حرفه‌ی حسابرسی دور از انتظار است.

با این مقدمه به پرسش نخست می‌پردازم. یکی از جامعه‌شناسان جمله‌ای جالب و کلیدی دارد و آن این است که:

«جامعه‌ای را می‌توان جامعه‌ی سالم نامید که فرصت رشد به افراد آن جامعه بدهد.»

حالا حکایت حرفه‌ی ما هم همین است آیا حرفه‌ی حسابرسی می‌تواند برای افرادی که وارد این فعالیت می‌شوند رشد و تعالی به همراه داشته باشد.

جذب فارغ‌التحصیلان رشته‌های مالی و فعالیت در مؤسسات حسابرسی به عوامل متعددی بستگی دارد که برخی از این عوامل به شرح زیر است:

- آیا این حرفه می‌تواند زندگی و آسایش اقتصادی آینده‌ی زندگی آن‌ها را تامین کند و منشاء امرار معاش آن‌ها قرار گیرد؟

- آیا این حرفه می‌تواند حس موفقیت و رضایت شغلی برای آن‌ها در برداشته باشد؟

- آیا این حرفه می‌تواند امید را برای زندگی بهتر به همراه داشته باشد و افق مثبتی پیش روی آن‌ها قرار خواهد داد؟

- آیا شواهد قابل‌قبولی از نظر پایداری و تداوم این حرفه در سایه‌ی سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی کشور وجود دارد؟

- آیا اطمینان نسبی قابل‌قبولی وجود دارد که جایگاه این حرفه به رشد بیش‌تری برسد؟

- آیا حرفه جایگاه اعتباری و اجتماعی مناسبی را برای آن‌ها رقم خواهد زد؟

- آیا امنیت شغلی در این حرفه برای آن‌ها وجود خواهد داشت؟

- آیا این حرفه با تمام ویژگی‌هایش برای آن‌ها شناخته شده است و می‌تواند مشکلات ناشی از سختی و مسئولیت کار را بپذیرد؟

- آیا روحیه‌ی آن‌ها با این حرفه که با پرسشگری و جستجوگری همراه است سازگاری دارد؟

- آیا مجموعه عوامل انسانی مؤثر در محیط‌های حرفه‌ای برای آن‌ها شناخته شده و از نظر فردی و اجتماعی می‌تواند قابل قبول باشد؟

- در مقایسه با حرفه‌های مشابه خصوصاً محیط‌های اجرایی می‌توان سطح درآمد قابل قبولی برای خود و خانواده آن‌ها به همراه داشته باشد؟

به نظر من پاسخ بخش عمده‌ی سؤالات فوق برای افرادی که می‌خواهند به حرفه‌ی حسابرسی وارد شوند، روشن و شفاف نیست و تا رفع این ابهامات نمی‌توان فضای کسب‌وکار

قابل‌قبولی را برای جذب افراد به حرفه‌ی حسابرسی متصور باشیم و انتظار داشته باشیم که این جامعه‌ی حرفه‌ای فرصت رشد به آن‌ها خواهد داد.

«کاظم محمدی»

کافی نبودن مبالغ حق‌الزحمه‌های مؤسسات حسابرسی مخصوصاً در بخش خدمات اطمینان‌بخشی و پیرو آن پایین بودن سطح حقوق و مزایای کارکنان مؤسسات به‌طور عام مانع از استمرار ارتباط شغلی کارکنان با مؤسسات است.

تفاوت معنادار سطح حقوق و مزایا بین مؤسسات حسابرسی و بخش امور مالی سایر بنگاه‌های اقتصادی بخش عمومی و خصوصی، میزان تورم واقعی اقتصاد کشور که متناسب با حقوق و مزایای کارمندان در کلیه‌ی بخش‌های اقتصادی نیست و حساب‌خواهی درست و به‌حق مراجع نظارتی و پیرو آن افزایش ریسک انجام عملیات حسابرسی با توجه به کاهش کیفیت حسابرسی به دلیل عوامل گوناگون از جمله خروج نیروهای کارآمد از حرفه را می‌توان از نمونه‌های عوامل برون‌زا در این مورد نام برد.

«محمود نجف‌لو»

معمولاً اکثر افراد نسبت به تغییر شرایط حس خوبی ندارند و از تغییر اجتناب می‌کنند. در حرفه‌ی حسابرسی شرایط برای تغییر شغل به نسبت فراهم‌تر از سایر مشاغل است و حسابرسان دائماً با پیشنهادهای جدید کاری مواجه هستند در این شرایط استمرار همکاری کارکنان در گرو رضایت شغلی است با وجود میل به عدم تغییر شرایط افراد زیادی این حرفه را ترک می‌کنند که گویای این مسئله هست که اکثر پرسنل در شرایط فعلی از حرفه‌ی حسابرسی رضایت چندانی ندارند.

موارد زیر عواملی است که بر رضایت شغلی تأثیرگذار است ولی در حرفه‌ی ما فراهم نیست.

حقوق و مزایا

حقوق و مزایا با دانش و تخصص مورد انتظار از حسابرسان به‌هیچ‌وجه سازگاری ندارد. همکاران همیشه خود را با پرسنلی که در حرفه‌های حسابداری و مالی مشغول هستند مقایسه می‌کنند و هیچ پاسخی برای این که چرا با تخصص و دانش بالاتر و حجم کار بیش‌تر دستمزد پایین‌تری دارند پیدا نمی‌کنند.

ماهیت کار

کار حسابرسی، کار تیمی است، معمولاً در کارهای گروهی وظایف هر فرد و گروه مشخص است ولی در حرفه‌ی حسابرسی پذیرش کار جدید و خروج پرسنل از حرفه مکرراً اتفاق می‌افتد و متأسفانه همیشه پرسنل مورد نیاز برای انجام



۲

علاوه بر عامل درآمد و حقوق مزایای کارکنان، بسیاری از عوامل دیگر نیز در ایجاد حس تعلق به مؤسسه‌ی متبوع نقش دارند. برای مثال، روابط کاری صمیمانه و پویا، احساس پیشرفت شغلی، وجود عواملی در محیط کار که در کارکنان حس رضایت ایجاد کند، احساس فعالیت در یک مؤسسه‌ی خوشنام، با کیفیت، با امکان رشد و پیشرفت در این چارچوب، تا چه حد تلاش کرده‌اید از طریق مجموعه ابزارهایی غیر از حقوق و دستمزد در کارکنان حس تعلق به مؤسسه را پدید آورید؟

◀ مصطفی جان‌نثاری

متأسفانه در کل نظام مدیریت موجود در ایران صرفاً به پاداش‌های مالی توجه می‌شود در صورتی که علاوه بر پاداش‌های مالی، یکی از ضروریات، پاداش‌های معنوی است. تحقیقات انجام‌شده در یکی از دانشگاه‌های معتبر مدیریت خارج از کشور حاکی از این است که رضایت‌مندی ناشی از پاداش‌های مالی حداکثر دو هفته ماندگاری دارد. ولی

حسابرسی کم‌تر از منابع انسانی در دسترس است. هر تغییر پیش‌بینی نشده‌ای فشار را بر روی گروه و افراد موجود بیش‌تر می‌کند. از طرف دیگر محل کار مرتباً در حال تغییر است هر چند همین موضوع باعث کسب تجربیات ارزشمندی می‌شود. ولی مشخص نبودن ساعت و محل کار امکان برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های خارج از ساعات کاری را سلب می‌کند. به‌طوری که عموماً حسابرسی یک سبک زندگی پر استرس و پرفشار، بدون استراحت و غیر قابل برنامه‌ریزی است.

پیشرفت و چشم‌انداز حرفه

رشد تقاضا برای خدمات حسابرسی در سال‌های اخیر قابل توجه نبوده، درآمد مؤسسات به‌قدری کم است که قابل‌مقایسه با سایر بنگاه‌هایی که یک‌دهم مؤسسات پرسنل دارند هم نیست و همین موضوع جذابیتی برای حرفه باقی نگذاشته است. از طرفی شاید چون حساب‌رسان همیشه سخت مشغول به کار بودند کم‌تر به بازنشستگی فکر می‌کنند و برای اکثر شرکای قدیمی مؤسسات، حسابرسی بخش از سبک زندگی شده و گر نه ادامه‌ی حضور اصلاً توجیه اقتصادی ندارد. در این شرایط تصور پیشرفت در رقابت با افراد صاحب‌نام و باتجربه که چندین سال در این حرفه هستند و خواهند بود و بازار بسیار محدود خدمات حسابرسی انگیزه‌ای برای ادامه‌ی حضور در این مسیر باقی نمی‌گذارد و جذابیتی برای جایگاه آتی که در حرفه می‌توان کسب کرد وجود ندارد.



◀ محمد جم

- ایجاد همبستگی از طریق گردهمایی در جشن تولد پرسنل مؤسسه و یا مناسبت‌های خاص با حضور شرکا و مدیران.
- پرداخت حق عضویت سالانه، ثبت‌نام برای امتحانات ACCA و در صورت امکان فراهم کردن شرایط استفاده از مرخصی تحصیلی.
- پرداخت شهریه‌ی کلاس‌های زبان انگلیسی و سایر دوره‌های مرتبط با حسابداری شامل آموزش Excel و ...
- فراهم کردن شرایط آموزش عملی در حین کار (job training) و ارتقای دانش حرفه‌ای پرسنل از طریق بررسی پرونده‌های حسابداری و انتقال تجربه.
- پرداخت هزینه‌ی عضویت پرسنل در مراکز ورزشی و تفریحی مناسب.
- پرداخت هزینه‌های پارکینگ پرسنل.
- بررسی پرونده‌ی حسابداری در محل صاحب کار، حضور پرسنل، تیم حسابداری و قدردانی از زحمات آنان.
- دعوت تیم حسابداری به صرف نهار در خارج از محیط مؤسسه در پایان فصل کاری.

◀ مهدی شلیله

در این زمینه، مواردی که در پاسخ به پرسش پیشین مطرح شد قطعاً از عوامل مؤثر و تأثیرگذار در انتخاب فرد برای ورود

رضایتمندی ناشی از پاداش‌های معنوی عمری طولانی دارد و به اندازه‌ی عمر کارمند ادامه‌دار است. علاوه بر حقوق و مزایا و استفاده از طرح‌های کارانه که می‌تواند انگیزه‌ی بیشتری برای کارکنان ایجاد نماید، از مهم‌ترین پاداش‌های معنوی که برای کارکنان حرفه‌ای به شرح زیر است:

۱- داشتن آزادی عمل در تصمیمات مربوط به کار (اگر کارکنان حرفه‌ای استقلال کافی برای تصمیم‌گیری نداشته باشند حقوق و دستمزدی که برای آنان صرف می‌شود به هدر خواهد گرفت).

- ۲- فرصت کار کردن با حرفه‌ای‌های ارشد
- ۳- محیط کار مناسب، جذاب و نشاط‌آور
- ۴- ساعات کار شناور
- ۵- سهم بودن در موقعیت‌های شغلی
- ۶- فرصت ابراز وجود
- ۷- نقش داشتن در آینده‌ی سازمان
- ۸- مدیریت درهای باز
- ۹- داشتن امکانات و تسهیلات رفاهی

۱۰- تشویق کارکنان صرفاً با دست زدن به شانه‌ی فرد و ابراز رضایت از عملکرد فرد و تصویرسازی نقش وی در آینده. مثلاً همراه با دست زدن پشت شانه‌ی طرف با جمله‌ای نظیر آفرین به سرپرست و یا مدیر فنی آینده‌ی مؤسسه، می‌تواند فعالیت فرد را دو چندان کنند.

به کارگیری موارد پیش گفته می‌تواند تأثیرات به‌سزایی بر ماندگاری کادر فنی مؤسسات داشته باشد.

۳

آموزش حرفه‌ای مستمر از زمره‌ی مهم‌ترین عواملی است که هم به افزایش کارایی کارکنان کمک می‌کند و هم با بسترسازی برای پیشرفت شغلی انگیزه‌های کاری آنان را افزایش می‌دهد. برنامه‌های آموزش حرفه‌ای موجود را تاچه میزان در این راستا ارزیابی می‌کنید؟ چه کاستی‌ها و ضعف‌هایی در آن می‌بینید؟

«مصطفی جان‌نثاری»

در سال‌های اخیر تحولات اساسی و مهمی در زمینه‌ی دوره‌های آموزشی صورت گرفته است که امیدوارم تداوم داشته باشد آموزش دوره‌های حرفه‌ای باید از حالت کلاسیک خارج شود و کلاس‌ها به صورت کارگاه آموزشی باشد. ضمناً به فرایند آموزش حین کار که بسیار مهم است باید توجه خاص کرد چراکه اثرگذاری بیش‌تری دارد. در عین حال، سرفصل آموزش‌های کلاسیک جامعه به‌درستی انتخاب نشده است. مثلاً برای کارکنان جدیدالاستخدام آموزش استانداردهای حسابداری و حسابرسی مناسب نیست. بهتر است که دوره‌های حسابرسی برای افراد تازه‌کار شامل اصول و آزمون‌های محتوا و رعایت باشد و به‌تدریج در دوره‌های بعد وارد مباحث استانداردها شد. ضمن این‌که صرفاً به نتیجه‌ی امتحان نمی‌توان اکتفا کرد چرا که بعضی از افراد در کار توانایی بالایی دارند ولی در زمان امتحان دچار استرس و تشویش می‌شوند و گاه قادر به پاسخ‌گویی به سؤالات ابتدایی هم نمی‌شوند. بهتر است مدرسین در حین دوره‌های آموزشی توانایی افراد را در کلاس‌ها مد نظر داشته باشند و امتیازی بابت این‌گونه افراد در نتیجه‌ی امتحانات تأثیر داده شود. افزون بر این، دوره‌های آموزشی جامعه صرفاً مباحث حسابداری و حسابرسی است، در صورتی که برای رده‌های سرپرست به بعد می‌بایستی دوره‌های مختلف مدیریت نیز برگزار شود.

«محمد جم»

به‌طور کلی مؤسسات حسابرسی به دلایل مختلف فاقد امکانات، توان مالی و تخصص و مکان مناسب جهت ارائه‌ی آموزش حرفه‌ای و عملی مؤثر است. از این‌رو انتظار می‌رود جامعه‌ی حسابداران و سایر انجمن‌های حسابداری با

به حرفه‌ی حسابرسی است. این انتخاب در درجه‌ی اول با اقتصاد مؤسسات حسابرسی و روند روبه‌رشد درآمدی آن‌ها و ارتقای جایگاه اجتماعی مؤسسات حسابرسی مواجه است. به نحوی صریح‌تر می‌توان گفت تا وقتی که بازده اقتصادی مؤسسات، گشایش واقعی پیدا نکند و در مقایسه با سایر فعالیت‌ها آینده‌ای روشن و شفاف نداشته باشد، مشکلات ورود به حرفه حل نخواهد شد. به‌طور خلاصه انتخاب حرفه‌ی حسابرسی به‌عنوان شغلی که آینده‌ی فرد را رقم بزند به‌طور شفاف و منطقی باید قابل‌توجه باشد.

«کاظم محمدی»

فقدان روابط کاری صمیمانه و پویا و وجود سیستم مدیریتی و اداری غیرمنعطف مبتنی بر آموزه‌های چند دهه پیش در برخی مؤسسات با توجه به تغییرات فرهنگی و تغییر ارزش‌های نسلی نیروی جوان متولد دهه‌ی هفتاد و هشتاد منجر به کاهش حس تعلق کارکنان به مؤسسات می‌شود. در این‌خصوص توجه به ویژگی‌های نسل جدید از جمله ایجاد زمینه‌های رشد و احترام متقابل و انجام کار باکیفیت و اشتها به این ارزش در سطح جامعه‌ی حرفه‌ای، ایجاد محیط آموزشی تخصصی و مهارت‌های عمومی ضمن کار و تأکید بر رعایت آیین رفتار حرفه‌ای مانند درست‌کاری، بی‌طرفی و حفظ استقلال و... و فرهنگ‌سازی آن در ساختار سازمانی مؤسسات را می‌توان در این مهم مؤثر دانست.

«محمود نجف‌لو»

تجربه‌ی شخصی برای بهبود ارتباط با کارکنان و افزایش رضایتمندی انتقال حس آزادی عمل به پرسنل به‌طوری که فکر کنند بخشی از تصمیم‌گیری هستند این موضوع باعث احساس مسئولیت بیش‌تر می‌شود. حس این که می‌توانند مفید و مؤثر باشند انگیزه‌ی افراد را ارتقا می‌دهد و تحمل نارضایتی‌های ناشی از سایر شرایط آسان‌تر می‌شود. ارزیابی عملکرد و ارتقا موضوعی است که اگر به‌درستی به آن توجه شود باعث می‌شود که فرد هر لحظه احساس کند در مسیر روبه‌رشدی قرار دارد و تلاش و ابتکاراتش دیده می‌شود. قدردانی موضوع مهم دیگری است که انگیزه‌ی افراد را برای انجام کارها با کارایی بالاتر و اثربخشی لازم بیش‌تر می‌کند و ذهن فرد از این‌که به خاطر دستمزد وظیفه‌اش را انجام می‌دهد دور می‌کند. محیط صمیمی و دوستانه بین رده‌ها باعث رضایت بیش‌تری نسبت به کار می‌شود و تعلق خاطر فرد به مجموعه‌ای که در حال همکاری با آن است بیش‌تر می‌شود.

هماهنگی با سایر سازمان‌های آموزشی (pact و...) اقدامات مؤثرتری در ارتقای دانش حرفه‌ای انجام دهند. خصوصاً در شرایط فعلی که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به دلایل مشکلات مالی تمایلی به جذب در مؤسسات حسابرسی ندارند.

- با توجه به این که دانش حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های کشور مناسب نیست، از این رو باید شرایطی فراهم شود که فارغ‌التحصیلان قبل از استخدام در مؤسسات حسابرسی و سپری کردن راه سخت و مدت زیاد جهت کسب دانش حسابرسی،... از طریق مراکز آموزشی خصوصی دانش حرفه‌ای و عملی خود را ارتقا دهند.

- اقدامات مؤثر سال‌های اخیر توسط جامعه‌ی حسابداران در ارائه آموزش حرفه‌ای از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی (حضور و غیر حضور) انجام شود که می‌بایستی به‌طور مستمر نیز ادامه یابد.

◀ مهدی شلیله

به‌طور مشخص و منطقی کسب آموزش‌های حرفه‌ای مستمر می‌تواند برای کارکنان ایجاد انگیزه کند و توانایی‌های آن‌ها را ارتقا دهد. لیکن تا رفع عوامل مبهم طرح‌شده‌ی فوق و انتظار ایجاد محیطی فعال و خلاق دور از ذهن است و باید با رفع آن‌ها محیطی شاداب، فعال، پرانگیزه و اطمینان‌بخش ایجاد کرد تا تمایل جوانان با ویژگی‌های منحصربه‌فرد این حرفه (ذکر شده در مقدمه‌ی پرسش نخست) برای ورود و فعالیت در این حرفه تسهیل شود.

◀ کاظم محمدی

برنامه‌های آموزش حرفه‌ای برگزار شده در واحد آموزش جامعه از کیفیت لازم برخوردار است با این همه می‌توان علاوه بر تمرکز بر مفاهیم استانداردهای حسابداری و حسابرسی بر آموزش‌های تفصیلی‌تر مثل نحوه‌ی تهیه و تنظیم کاربرگ‌های حسابرسی و سایر آموزش‌های کاربردی دیگر که به اجرای صحیح حسابرسی کمک می‌کند نیز توجه کرد.

◀ محمود نجف‌لو

حرفه‌ی حسابرسی نیازمند آموزش مستمر برای ارتقای دانش و تخصص کارمندان است. معمولاً حسابرسان به‌نوعی نیازهای آموزشی تخصصی خودشان را، چه از طریق آموزش فردی، آموزش‌های جامعه و یا سایر مراکز آموزشی، فراهم می‌کنند. اما مهارت‌های دیگری هم هستند که در این حرفه بسیار ضرورت دارند. ایجاد فضای حرفه‌ای و صمیمی به‌خصوص با رده‌های پایین‌تر موضوعی است که متأسفانه

مغفول مانده و معمولاً رابطه‌ی خشک و انعطاف‌ناپذیر بین رده‌ها وجود دارد. آموزش نحوه‌ی ارتباط با پرسنل و مدیریت مسائلی که در محیط کار وجود دارد قطعاً بر رضایتمندی افراد تأثیرگذار است و متأسفانه فقدان این مهارت در بین رده‌های مختلف دیده می‌شود.

علاوه بر این، تعامل صحیح و حرفه‌ای با بیان مناسب با صاحب‌کار موضوع مهمی است که باعث می‌شود دست‌یابی به مدارک و مستندات موردنیاز تسهیل و تنش‌ها در محیط کار کم‌تر شود. متأسفانه کلاس‌هایی با موضوعاتی مثل فن بیان، ارتباط مؤثر، فنون مذاکره، سخنوری و... کم‌تر مورد توجه قرار می‌گیرد. در صورتی که هم در بحث منابع انسانی، هم در فرایند حسابرسی و هم در ارتقای قدرت حرفه‌ای حسابرس مؤثر هستند. اهمیت این مهارت‌ها در بین اعضای فعال حرفه باید بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد و انگیزه‌ی حضور فعال در چنین آموزش‌هایی ایجاد شود.

۴

بررسی‌ها نشان می‌دهد که به‌طور متوسط شکاف سنی میان بخش غالب کارکنان مؤسسات حسابرسی و شرکای مؤسسه تا دو نسل می‌رسد. این شکاف نسلی را به‌عینه می‌توان در سبک زندگی و بعضاً ارزش‌های فرهنگی متفاوت مشاهده کرد. همین امر می‌تواند مانع از ارتباط صمیمانه میان مدیران و کارکنان بشود. تا چه حد تلاش کرده‌اید بر این شکاف غلبه و با پرسنل جوان‌تر مؤسسه زبان مشترکی پیدا کنید؟ چه موانعی برای دست‌یابی به این زبان مشترک وجود دارد؟

◀ مصطفی جان‌نثاری

اصولاً لازمه‌ی رابطه و برقراری یک ارتباط مناسب و مفید، وجود زبان مشترک بین فرستنده‌ی پیام (استاد) و گیرنده‌ی پیام (حاضرین در کلاس) است. در صورت نبود زبان مشترک، قطعاً ارتباط برقرار نخواهد شد. برای ایجاد زبان مشترک و فرهنگ‌سازی مناسب بهتر است مدرسان خود را تا سطح حاضرین در کلاس پایین آورده و وارد مباحث مورد علاقه‌ی جوانان نظیر هنر، ادبیات، سینما بشوند تا نزدیکی بیش‌تری بین مدرس و دانشجو ایجاد شود. در صورت ایجاد این نزدیکی، مباحث حرفه‌ای را هم خود دانشجو با علاقه



قرمزهای مؤسسه توسط برخی پرسنل می‌شود.

◀ مهدی شلیله

افرادی که جدیداً به حرفه‌ی حسابرسی راه پیدا می‌کنند تا حدی آینده‌ی خود را در شرکای فعلی مؤسسات که ممکن است فاصله‌ی سنی زیادی با آن‌ها داشته باشند، جستجو می‌کنند. فاصله‌ی سنی زیاد می‌تواند به‌عنوان یک عامل منفی تأثیرگذار تلقی شود. لیکن با ورود حسابداران رسمی جدید و خروج تدریجی شرکای قدیمی می‌توان به کاهش این فاصله و نزدیکی تفکر آن‌ها به شرکا و مدیران جوان‌تر کمک کرد. این موضوع به لحاظ جذب پایین حسابداران رسمی جوان‌تر در سه دهه‌ی گذشته به این مشکل بیش‌تر دامن زده است که امیدوارم در آینده تا حدی متعادل شود.

◀ کاظم محمدی

تا حدودی این پرسش به سؤال دوم مرتبط است، با این حال، عدم وجود کافی مدیران میانی (رده‌های سرپرست و سرپرست ارشد) در گروه‌های حسابرسی که فاصله‌ی بین شرکا و گروه‌های حسابرسی را پر کنند به تشدید این گسست دامن زده است. این مهم نیز باز به بحث حقوق کارکنان که در سطور پیشین بدان اشاره شد برمی‌گردد.

گوش می‌دهد و سطح گیرایی وی افزایش می‌یابد. استفاده از زبان بدن برای انتقال مطلب یکی از مؤثرترین روش‌هاست بعضاً دیده می‌شود که مدرسین صرفاً مانند یک ضبط صوت مطالب را به صورت خشک و غیرمنعطف تلاش دارند که به خورد دانشجو بدهند.

◀ محمد جم

به منظور کم‌رنگ کردن شکاف سنی و تا حدودی ارزش‌های فرهنگی بین شرکا و پرسنل مؤسسه اقدامات زیر انجام شده است:

- برگزاری گردهمایی‌ها در مؤسسه به بهانه‌ی سالروز تولد پرسنل توأم با پذیرایی مناسب و حضور شرکا حداقل به صورت ماهانه.
- دعوت پرسنل به صرف غذا (حداقل به صورت فصلی) خارج از محیط کار با حضور شرکا و مدیران.
- ایجاد روابط کاری صمیمانه و پویا از طریق برگزاری جلسات با شرکا و تفویض برخی از مسئولیت‌ها به پرسنل ارشد.
- اما در این زمینه موانع زیر وجود دارد:
- عدم امکان حضور کلیه‌ی پرسنل مؤسسه به دلیل تعهدات کاری و یا دوری از محل مؤسسه.
- تلاش‌ها برای رفع موانع، بعضاً موجب عبور از خط



محمود نجف‌لو

با توجه به این‌که شکاف سنی زیادی بین من و پرسنل زیرمجموعه وجود ندارد تجربه‌ای در این زمینه ندارم.

۳

مدیریت منابع انسانی وقتی به‌درستی صورت پذیرد می‌توان نیروی هدایت‌کننده‌ای برای یاری به توسعه و بهینه‌سازی عملکرد کارکنان سازمان باشد. هدف کلی پیشینه‌سازی اثرگذاری هر فرد برای بهبود عملکرد اقتصادی مؤسسه است. به نظر شما، آیا مدیریت منابع انسانی باید در قالب یک واحد مستقل در نمودار سازمانی مؤسسه‌ی حسابرسی فعالیت داشته باشد؟ اگر پاسخ مثبت است در کدام مرحله از فعالیت مؤسسه این نیاز احساس می‌شود؟ این امر چه‌قدر به جذب و حفظ و ارتقای نیروی انسانی مؤسسه یاری می‌کند؟

مصطفی جان‌نثاری

- ابتدا باید تعریفی از مدیریت منابع انسانی داشته باشیم و تفاوت مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حرفه‌ای و سایر بنگاه‌های اقتصادی را برشمردیم تا بتوانیم بین این دو تفاوت قائل شویم.

اصولاً وظایف مدیریت منابع انسانی شامل شناسایی، جذب، به‌کارگیری، ارزش‌گذاری (تعیین حقوق و مزایا)، نگهداری، آموزش - ارتقاء، بازنشستگی و دوران بعد از بازنشستگی است. در مؤسسات بزرگ حسابرسی وجود و استقرار مدیریت منابع انسانی بسیار ضروری است. چرا که در نبود چنین واحد سازمانی، توزیع وظایف این مدیریت به مدیران بخش‌های مختلف، تعارضاتی را بین کادر فنی ایجاد می‌کند. به‌عنوان مثال اگر مدیریت منابع انسانی همراه با کمیته‌ی جذب و به صورت مستقل نسبت به استخدام افراد اقدام کند خودبه‌خود یکنواختی در برخورد با فرد متقاضی در رابطه با میزان حقوق و مزایا و فرهنگ سازمان ایجاد می‌شود و در مقابل در صورت نبود چنین مدیریتی و توزیع قدرت انتخاب فرد بین مدیریت‌های مختلف ممکن است افراد با یک سطح دانش و یک میزان تجربه با نرخ‌های متفاوت جذب مؤسسه شوند و این در آینده تعارضاتی را ایجاد می‌کند.

وجود مدیریت منابع انسانی و کمیته‌ی جذب باعث می‌شود که با موضوع جذب برخورد یکسان صورت بگیرد و

مؤسسات، وجود واحد مستقل HR مقرون به صرفه نیست.

◀ مهدی شلیله

عوامل تأثیرگذار در برون‌رفت از وضعیت فعلی تا حدی بیان شد لیکن بخش زیادی از عوامل تأثیرگذار در عدم جذب کارکنان جدید در حرفه و گسترش مؤسسات حسابرسی را هم باید خارج از حرفه‌ی حسابرسی و در فضای حاکم بر اقتصاد کشور جستجو کرد. به باور اینجانب هنوز اقتصاد ما عمده‌تاً دولتی است و بنگاه‌های خصوصی دارای جایگاه توانمندی در اقتصاد کشور نیستند که نیاز به داشتن مؤسسات حرفه‌ای خصوصی و توانمند را مطالبه کند. گسترش بخش خصوصی و واگذاری فعالیت‌های اقتصادی از بخش دولتی و عمومی به بخش خصوصی واقعی و عزم جدی برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران برنامه‌های کلان اقتصادی در کشور و تداوم گسترش مالکیت بخش خصوصی در اقتصاد کشور به ایجاد تقاضای واقعی خدمات حرفه‌ای در جامعه و تشکیل مؤسسات حسابرسی مستقل و توانمند، کمک زیادی می‌کند و این موضوع به جذب فارغ‌التحصیلان جدید به حرفه‌ی حسابرسی منجر خواهد شد.

◀ کاظم محمدی

یکی از مهم‌ترین معضلات بیش‌تر مؤسسات حسابرسی عدم آشنایی کافی مدیران با نحوه‌ی مدیریت سازمان، عدم وجود ساختار یا واحدی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی و عدم آموزش کافی مدیران در زمینه‌ی مفاهیم مدیریت از جمله ساختار و طرح سازمان، اثر بخشی سازمانی و عوامل تعیین‌کننده‌ی ساختار سازمانی از جمله راهبرد، اندازه، محیط، فرهنگ و مباحث جدید مثل مدیریت تغییر، تعارض و تکامل سازمانی است. به نظر می‌رسد با توجه به آن که در ابتدای این بحث نیز بدان اشاره شد که بهره‌وری و پایداری فعالیت مؤسسات حسابرسی به نیروهای کارآمد و فناوری‌های نو متکی است، لازم است در مراحل ابتدای فعالیت و از بدو استخدام کارکنان دست‌کم از نظرات مشاورین مربوطه استفاده و در ادامه‌ی مسیر علاوه بر استفاده از نظرات مشاوران ذی‌صلاح در این مورد با توجه به اندازه‌ی مؤسسه حسابرسی اقدام به راه‌اندازی چنین واحدی کرد.

◀ محمود نجف‌لو

در صورتی که مؤسسات از لحاظ پرسنلی و منابع درآمدی به بلوغ لازم برسند حتماً وجود واحد مدیریت منابع انسانی مستقل با اختیارات کافی در حفظ و به‌کارگیری نیروی انسانی بسیار مثمرتر است. در شرایط فعلی، هیچ انتخاب و آزادی عملی برای مدیران منابع انسانی در تخصیص منابع

تجارب حاصل از این فرایند در کمیته جمع‌آوری شده و در آینده از آن استفاده کرد. ضمناً یکی از وظایف مدیریت منابع انسانی تهیه‌ی جدول زمان‌بندی جذب نیرو است که با توجه به وضعیت پرسنل موجود از لحاظ بازنشستگی در دوره‌های مختلف مدیریت منابع انسانی می‌تواند برنامه‌ریزی کند و به‌موقع افراد جدید را جذب و فرایند جانشین‌پروری را اجرا کند تا به‌ناگاه مؤسسه از پرسنل تهی نشود. وجود مدیریت منابع انسانی باعث می‌شود که در رابطه با برنامه‌های رفاهی و اجتماعی کارکنان به صورت یکسان برنامه‌ای تنظیم و اجرا شود و در صورت نبود چنین مدیریتی ممکن است مدیران مختلف واحدها هر کدام جداگانه اقدام به استقرار چنین برنامه‌هایی کنند و یا برعکس مدیریت دیگر در این زمینه اقدامی ننماید - مدیریت منابع انسانی این هماهنگی را به وجود می‌آورد که کل کارکنان به صورت یکسان و یکنواخت از این گونه برنامه‌ها استفاده کنند.

هر چند اصول مدیریت منابع انسانی در کلیه‌ی واحدهای مختلف تولیدی و خدماتی تقریباً مشابه هم هستند ولی در مؤسسات حرفه‌ای این اصول با دیگر واحدها تفاوت‌های اساسی دارد. به عنوان مثال شما در یک واحد تولیدی به‌راحتی فردی را می‌توانید اخراج و یا تنبیه کنید ولی این‌عمل در مؤسسات حرفه‌ای و به‌خصوص در سطح سرپرستان و مدیران کاملاً اشتباه است و به جای اخراج باید فرد را به سوی استعفا سوق داد و از اخراج خودداری کرد. چرا که افراد دارای اطلاعات محرمانه‌ای هستند که در صورت برخورد تند و خصمانه با آنان ممکن است در بیرون از این اطلاعات استفاده کنند و باعث ضرر و زیان مؤسسه شود.

در مباحث تئوری‌های مدیریت، روش‌های مختلف برای سوق دادن افراد به سمت و سوی استعفا وجود دارد به عنوان نمونه می‌توان از موارد زیر نام برد.

۱- جریان ارائه‌ی اطلاعات به فرد و یا اخذ اطلاعات از وی کاملاً متوقف شود.

۲- در جلسات مهم از فرد ناراضی دعوت به عمل نیاید.

۳- هیچ‌گونه گزارش کاری از فرد درخواست نشود.

تحقیقات انجام شده در مورد این موضوع حاکی از این است که فرد ناراضی حداکثر ظرف سه هفته خود نامه‌ی استعفا را تحویل مدیر می‌دهد.

◀ محمد جم

به‌طور کلی مدیریت منابع انسانی (HR) قطعاً در هر بنگاه اقتصادی و از جمله مؤسسات حسابرسی بزرگ مؤثر است. با توجه به این‌که اندازه (سایز) مؤسسات حسابرسی در ایران عمده‌تاً کوچک است، و با در نظر گرفتن مشکلات مالی

مالی و پرسنل محدود وجود ندارد و اضافه شدن واحد منابع انسانی در این شرایط نمی‌تواند اثر بخشی لازم را داشته باشد و به نوعی اتلاف منابع مالی محدود مؤسسات است.

عوامل و موانع موجود در زمینه جذب و نگهداری استعدادهای برتر در مؤسسات حسابرسی به نظر شما کدام است؟ پیشنهاد شما برای برون رفت از وضعیت فعلی چیست؟

مصطفی جان‌نثاری

بخش عمده‌ی پاسخ به این سؤال در پاسخ‌های پیشین مستتر است. ولی به صورت خلاصه برای جذب و نگهداری نیروها و به خصوص نیروهای مستعد پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ۱- هماهنگی با اساتید رشته‌ی حسابداری در دانشگاه‌ها جهت معرفی افراد خبره به مؤسسات
- ۲- از طریق مصاحبه و تست‌های روان‌شناسی و تست‌های انگیزه‌ی فرد به کار تیمی برای مناسب بودن فرد برای حضور در مؤسسات پی برد.
- ۳- ساعات کار شناور به‌خصوص برای دانشجویان فوق لیسانس و دکتری.
- ۴- ارتباط صمیمانه و مردم‌سالارانه با متقاضیان کار.
- ۵- توجه به پاداش‌های مالی و به‌خصوص پاداش‌های معنوی.
- ۶- شنیدن سخنان افراد و نشستن پای درددل آن‌ها.

محمد جم

- تا زمانی که وضعیت حق‌الزحمه‌ی حسابرسی و در نتیجه توان مالی مؤسسات همانند مؤسسات مشابه در سایر کشورها نگردد، به دلیل مشکلات مالی، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها (علی‌رغم میل باطنی) تمایلی به جذب در مؤسسات حسابرسی ندارند.
- داشتن تعداد اندکی مؤسسه‌ی حسابرسی بزرگ و باتوان مالی معقول و دارای شعب در سراسر کشور به‌مراتب بهتر از وجود چند صد مؤسسه‌ی کوچک است که به صورت جزیره‌ای فعالیت می‌کنند.

کاظم محمدی

با توجه به پرسش پیشین به نظر می‌رسد ابتدا مؤسسات باید به تدوین استراتژی (راهبرد) خود در خصوص اهداف سازمانی مؤسسه در دوره‌های کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت اقدام کنند و به عبارتی تکلیف خود را مشخص سازند که در افق‌های زمانی یاد شده قرار است بیش‌تر در کدام بخش از صنایع و ساختار مالکیتی بنگاه‌های اقتصادی طرف قرارداد تمرکز داشته باشند، در چه اندازه، رتبه و حوزه‌ی خدمات حرفه‌ای مصوب در اساسنامه‌ی جامعه‌ی حسابداران رسمی قرار است فعالیت بیش‌تری داشته باشند و سپس راهبردهای مناسب جهت جذب، پرورش و نگهداشت نیرو به عنوان یکی از سرمایه‌های مؤسسه را تدوین کنند.

موضوع بسیار مهم دیگر که مکمل بحث نگهداشت کارکنان است، حذف فرایندهای اضافی و منسوخ شده در اجرای عملیات حسابرسی و پیرو آن کاهش بهای تمام‌شده‌ی خدمت مورد ارائه توسط مؤسسات است. این مهم را می‌توان با استفاده از فناوری در حسابرسی و سایر خدمات قابل ارائه تا حدود زیادی برطرف کرد. به‌عنوان مثال تحقیقات دانشگاهی نشان داده است که استفاده از کامپیوتر در حسابرسی و حسابرسی کامپیوتری و ایجاد بسترهای قانونی پذیرش مدارک الکترونیکی به‌عنوان مدارک قابل قبول در کاهش حجم و زمان‌بندی اجرای کار حسابرسی مؤثر بوده است و کمک شایانی به کاهش بهای تمام‌شده داشته است.

سخن آخر آن که علی‌رغم تلاش‌های قابل تقدیر جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در چند سال اخیر در خصوص سامان‌دهی و افزایش مبلغ قراردادهای حسابرسی، به نظر می‌رسد همچنان حرفه برای کارکنان مؤسسات حسابرسی جذابیت چندانی نداشته و سهم کم‌تری از افزایش مبالغ قراردادهای صرف گسترش منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی شده است. ضمن آن که سایر بنگاه‌های اقتصادی در جذب و نگهداشت فارغ‌التحصیلان رشته‌های حسابداری، امور مالی و رشته‌های مرتبط به هر دلیلی بهتر عمل کرده‌اند.

محمود نجف‌لو

شرایط ورود افراد بی‌تجربه به حرفه‌ی حسابرسی بسیار آسان است و معمولاً افراد مستعد به‌راحتی جذب این حرفه می‌شوند و در شروع کار تصور آنان از پیشرفت به واسطه‌ی حضور در این حرفه موجب ادامه همکاری کارکنان می‌شود و تلقی همکاران از پذیرفتن فشار کاری در برابر حقوق ناچیز، سرمایه‌گذاری‌ای است که در آینده با بازده بالا همه این مشقت‌ها را جبران خواهد کرد. اما با ارتقای کارکنان در



مؤسسات انتظارات آن‌ها برآورده نمی‌شود به همین دلیل با وجود بازار جذاب‌تر مالی اکثر افراد سعی می‌کنند که نتیجه‌ی زحمات‌شان را در خارج از حسابرسی پیدا کنند.

انتظارات از یک حسابرِس بسیار بالاتر از یک فرد مالی است برآورده کردن این انتظارات مستلزم داشتن انگیزه‌ی کافی و تلاش مستمر است.

متأسفانه حسابرسی در اکثر فعالیت‌های اقتصادی کشور یک نیاز نیست و صرفاً یک الزام قانونی است و مبلغ قراردادهای به همین دلیل بسیار پایین است. ولی مؤسسات به دلیل بار سنگین مسئولیت و انتظاراتی که از این حرفه وجود دارد مجبور به فشار مضاعف به کارکنان می‌شوند. بسیاری از کاستی‌های حرفه با متناسب شدن مبلغ قرارداد با مسئولیت و خدمات ارائه شده قابل جبران است.

شرایط بنگاه‌های اقتصادی کشور به گونه‌ای نیست که با تبیین کردن اهمیت وجود حسابرسی با کیفیت، قیمت خدمات را منصفانه کرد به همین دلیل توصیه می‌شود با استفاده از ایجاد ظرفیت‌های قانونی، رسیدن به شرایط مطلوب‌تر می‌تواند مثمر‌تر باشد. پیشنهادهایی که می‌تواند به بهبود شرایط کمک کند در ادامه ذکر شده است:

- در راستای تعیین کف حق‌الزحمه‌ی خدمات حسابرسی و افزایش نرخ قرارداد سالیانه با تنظیم دستورالعمل‌هایی برای

تعیین حداقل نرخ قرارداد برای بنگاه‌های متوسط و بزرگ که هزینه‌های حسابرسی برایشان بسیار ناچیز هستند منابع درآمدی قابل توجهی ایجاد می‌شود.

- اصلاح مبنای جریمه‌ی عدم ارائه‌ی صورت‌های مالی حسابرسی شده‌ی ماده‌ی ۲۷۲ قانون مالیات‌های مستقیم به درصدی از درآمد یا حداقل غیر قابل بخشش شدن جریمه‌ی عدم ارائه‌ی گزارش حسابرسی و همچنین گنجاندن حسابرِس و گزارش حسابرسی در قانون تجارت به افزایش تقاضای حسابرسی کمک می‌کند.

- رایزنی به تعریف خدمات حسابرسی جدید و الزام به ارائه‌ی گزارش حسابرسی در برخی از حوزه‌ها که خدمات اطمینان‌بخشی به ذی‌نفعان برای تصمیم‌گیری کمک می‌کند. به عنوان نمونه در خصوص تسهیلات بااهمیت بانک‌ها که باید برای مصارف خاصی پرداخت شوند گزارشگری در خصوص محل هزینه‌کرد تسهیلات به صورت سالانه تا زمان تسویه‌ی وام و یا در خصوص طرح‌های توجیهی افزایش سرمایه‌ی گزارشگری در مورد عملکرد مدیران در دستیابی به اهداف افزایش سرمایه می‌تواند اطلاعات مفیدی ارائه کند.

- در بحث کنترل کیفیت حقوق مزایای کارکنان و نرخ‌های قرارداد حسابرسی و استمرار حضور پرسنل ضریب مناسبی داشته باشد تا مؤسسات برای توجه بیش‌تر به بحث درآمد کارکنان به دنبال افزایش مبلغ قراردادها باشند.

توسعه‌ی منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي

سید محمد علوی

این چنین آدم که
نامش می‌برم
گر ستایم تا قیامت
قاصرم (مولوی)

در گذشته شاخص‌های حاکم بر توسعه‌ی منابع انسانی بیش‌تر معطوف به مؤلفه‌های آموزشی بود لیکن در گذر زمان و سیر تحول این رشته‌ی علمی هم‌اینک بیش‌تر بر معیارهای فرا-آموزشی و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای غنی‌سازی دانش و مهارت، توانمندسازی، بهره‌وری، سلامت جسمی و روانی، پرورش، حفاظت و ایمنی، رضایت شغلی، کرامت و تعالی انسانی کارکنان تمرکز دارد. منابع انسانی مهم‌ترین نیروی محرک غلبه بر چالش‌های مختلف توسعه‌ی اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقلیمی و... قلمداد می‌شود. با این حال، در جهان سوم مدیریت منابع انسانی با چالش‌های متعدد در زمینه‌ی نرخ‌های بیکاری بالا، ترک کار، مهاجرت، فرار مغزها، فرار دل‌ها، هزیمت و... بدل شده است. منابع انسانی به‌عنوان تنها منبع حیاتی زاینده‌ی موفقیت سازمان قلمداد می‌شود.

مؤسسه‌ی حسابرسي «ارنست اند

یانگ» ریسک منابع انسانی را به‌عنوان یکی از پنج ریسک نخست و یکی از سه ریسک محتمل‌الوقوع کسب‌وکار معرفی کرده است. ریسک منابع انسانی مهم‌ترین تهدید برای کسب‌وکار به شمار می‌رود با این حال شواهد تجربی نشان می‌دهد اغلب سازمان‌ها آمادگی اندکی برای مدیریت و غلبه بر آن دارند. پیتز فرانکوپن در کتاب راه‌های ابریشم نوشته «پیش از آن نیز بارها در تاریخ اروپا معلوم شده بود بیش‌ترین پول در تجارت انسان (برده) بوده و بیش‌ترین توسعه در دنیای امروز هم نه البته از تجارت انسان بلکه از جذب، حفظ و ارتقای انسان به‌دست می‌آید».

بر این اساس بیش‌تر کسب‌وکارهای پیشرو امروزه چشم‌انداز خود را «جذب، استخدام و حفظ کارکنان با استعداد در بازه‌ی زمانی مشخص که سازمان را در دنیای رقابتی پیشرو و موفق می‌سازد» تعیین نموده‌اند. چون اعتقاد بر این است که تصور هر جایگاه و چشم‌اندازی برای کسب‌وکار تنها با پیش‌رانی منابع انسانی رقم خواهد خورد، بنابراین باهدف‌گذاری و برنامه‌ریزی برای جذب برترین استعدادهای به‌طریق اولی تحصیل حاصل است. رقابت

در دنیای کسب‌وکارها روزبه‌روز شدیدتر و پیچیده‌تر می‌شود و کسب‌وکارها در فضای متغیر امروزی برای بقا، رشد و توسعه‌ی خود باید منابع انسانی زبده را در جنگ استعدادها شکار کنند تا بتوانند مزیت رقابتی داشته باشند. در فضیلت منابع انسانی همین بس که یگانه عامل برتری و حفظ مزیت رقابتی کسب‌وکارها به شمار می‌رود. بنابراین رقابت برای جذب منابع انسانی روزبه‌روز فشرده‌تر می‌شود. از طرف دیگر جمعیت‌شناسی و بوم‌شناسی منابع انسانی گویای آن است که این منبع روز به روز کمیاب و محدود می‌شود. کسب‌وکاری برنده است که در جنگ استعدادها پیروز این میدان باشد.

گذشته، حال و آینده‌ی منابع انسانی گویای آن است که به‌تدریج مفاهیم نیروی انسانی، منابع انسانی، سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی فکری، توسعه‌ی منابع انسانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و در نهایت پایداری منابع انسانی مطرح شده و یا در شرف نهادینه شدن قرار دارد. انباشت تدریجی دانش، تجربه و شایستگی نیروی انسانی در کسب‌وکارها منجر به شکل‌گیری سرمایه‌ی انسانی شده است. تبدیل منابع انسانی به سرمایه‌ی انسانی

به پایداری منابع انسانی و در نهایت به پایداری کسب‌وکار منجر می‌شود. در این رویکرد نوین کارکنان به‌عنوان شرکای استراتژیک کسب‌وکار به حساب می‌آیند. در صورتی که در مدل سنتی منابع انسانی صرفاً رابطه‌ای قراردادی، نگاه از بالا به پایین و تحقیرآمیز و ربات‌گونه حاکم بوده و کارکنان به حساب نمی‌آمدند و رویکرد مورد عمل بیش‌تر استثمار و بیگاری بوده است. اما این مدل موزه‌ای در فضای کسب‌وکار رقابتی امروزه دیگر کارساز نیست و به‌نوعی منسوخ شده است. به‌قول آنتونی رابینز «تنها چیزی که تغییر نمی‌کند خود تغییر است». اما رمز و راز ضرورت سرمایه‌شدن نیروی انسانی در اقتصاد غیررقابتی غیر قابل‌هضم، درک و باور است. بنابراین کارکرد منابع انسانی در بخش بزرگی از فضای کسب‌وکار از جمله مؤسسات حسابرسی بیش‌تر در حد امور کارگزینی، پرسنلی، نگهداری سوابق و اطلاعات استخدای، حضور و غیاب، مرخصی، محاسبات کارکرد، امور بیمه و... باقی مانده است. نتیجه‌ی آن در کوتاه‌مدت عدم تحول کسب‌وکار سنتی و بخور و نمیر و در بلندمدت نیز افزایش ریسک‌های عدم کشف، عدم امکان ایفای به‌موقع تعهدات و در نهایت ابهام در تداوم فعالیت را به ارمغان می‌آورد. این در حالی است که رویکرد مدیریت استراتژیک در کسب‌وکارها از مرحله‌ی «پیش‌بینی آینده» به فرایند «خلق آینده» تغییر کرده است. همه‌ی این تغییرات و نگرش‌ها و رویکردها محصول اقتصاد رقابتی است و نظام اقتصادی غیررقابتی و دولتی ما باعث شده که ما همچنان با هر ندانم‌کاری کورمال‌کورمال به عملکرد سنتی و ضعیف خود ادامه بدهیم و ورشکست، حذف و منقرض نشویم.

کسب‌وکار حسابرسی نیز تافته‌ی جدا بافته از این سیستم نیست. تمام مقدرات حرفه‌ی حسابرسی در اختیار دولت قرار دارد و مدیران دولتی نیز این حرفه را در حد فهم و نیازمندی خود تقلیل داده‌اند.

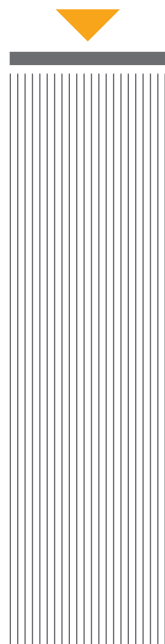
پس عقل سلیم آدم‌های هوشیار حکم می‌کند در عدم امکان راه‌حل برون‌رفت از وضعیت فعلی و سرخوردگی لاجرم به فکر راه فرار باشند، راهکاری که ناگزیر گریزناپذیر می‌شود. در کشورمان برای حل یک مشکل و چالش باید حتماً به یک سطح بالاتر رفت زیرا ریشه و منشأ اکثر مسائل معمولاً در یک پله بالاتر نهفته و پنهان است. بنابراین اگر چالش‌های نظام اقتصادی، حکمرانی، قوانین تجارت، مالیات‌ها، محاسبات و استفاده از خدمات حسابرسان رسمی و... ما حل‌وفصل شود قطعاً مسائل اصلی حرفه‌ی حسابرسی نیز راه‌حل پیدا می‌کند ولی با نگاه و تلاش‌های مستقل که اتفاقاً ضروری هم است فقط درد و رنج مان را کم می‌کنیم ولی در جا زدن هم چنان پابرجاست، زیرا بند ناف ما به جاهای دیگری بسته است فقر و فلاکت که انتخابی نبوده بلکه همیشه تحمیلی بوده است.

مقام معظم رهبری در فروردین ماه ۱۳۸۹ سیاست‌های کلی ۲۶ گانه نظام اداری کشور را ابلاغ فرمودند. بندهای (۲) تا (۹) این سیاست‌ها مربوط به توسعه‌ی منابع انسانی است. در این بندها از جمله می‌خوانیم: ۲- عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی ۳- بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای ۴- دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران ۵- ایجاد زمینه‌ی رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان ۶- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی ۷- زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کم‌تر توسعه‌یافته

و مناطق محروم. ۸- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آن‌ها. ۹- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.

حال با گذشت بیش از یک دهه از ابلاغ این موازین چند درصد این سیاست‌ها در نظام اداری کشور و به تبع آن در سازمان‌ها جاری شده است؟ تقریباً هیچ! در آموزه‌های دینی ما انسان اشرف مخلوقات ذکر شده ولی ما ابزار تحقق آن را فراهم نمی‌کنیم و نگاهمان به کارکنان هنوز که هنوز است فیزیکی و غیر انسانی است. برای این که بتوان از معرکه‌ی رقابت جان سالم به در برد باید حکمرانی منابع انسانی نهادینه شود. بدین منظور سازمان‌ها از چارچوب‌ها، الزامات، استانداردها و رهنمودهای مشخصی پیروی می‌کنند تا در راستای استراتژی‌های سازمان، منابع انسانی خود را توسعه دهند. مدل ISO ۳۰۴۱۴ ضوابط بین‌المللی است که نقشه‌ی راه توسعه‌ی منابع انسانی را نشان می‌دهد. هم‌چنین مدل ISO ۳۴۰۰۰ در کشور برای این ایجاد شده است تا بتواند به‌طور یکپارچه همه‌ی فرایندهای منابع انسانی را ارزیابی، آسیب‌شناسی و اثربخشی آن‌ها را بررسی و سازمان‌ها را در جهت بهبود آن‌ها یاری کند. طبق این مدل می‌توان وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی و سطح بلوغ فرایندهای آن را در سازمان بررسی و پروژه‌های بهبود آن‌ها را فراهم کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در کسب‌وکار ایجاد نمود.

عدم توجه و باور به مدل‌های توسعه منابع انسانی پیامدها و تبعات ناگواری را به کسب‌وکارها تحمیل می‌کند. کسب‌وکار نوپای حسابرسی در کشورمان به دلیل ماهیت نظام اقتصادی و عدم تبعیت آن از قواعد جهانی هنوز فاقد دوام و قوام لازم برای استفاده‌ی کامل از ظرفیت مدل‌ها، تکنیک‌ها و توصیه‌های توسعه‌ی منابع



انسانی است. لیکن منطقاً جهت‌گیری و چشم‌اندازمان حداقل باید با دست فرمان فعلی نباشد. امروزه سرعت یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت کسب‌وکارها به شمار می‌رود. انعطاف‌پذیری و کسب آرایش سریع و اتخاذ تاکتیک‌های چریکی عامل برتری و پیروزی در جنگ کسب‌وکارها به شمار می‌رود. به قول رایبزن، فرایند تیراندازی سنتی شامل، آماده شدن، هدف گیری کردن و در آخر تیراندازی کردن است در صورتی که در مدیریت نوین این فرایند، تیراندازی کردن، آماده شدن

بیش از پنج عقیده‌ی متفاوت درمی‌آید، اما قیمت فلان میوه توسط واسطه‌ها در سراسر کشور آن هم در یک لحظه تعیین می‌گردد! با این جدایی فکری ما چگونه بر چالش‌های توسعه‌ی منابع انسانی فائق می‌آییم؟ چرا سنت مروت و مدارا را کنار گذاشته‌ایم؟ چرا جامعه‌دور لخت شدیم؟ چون ما یاد گرفته‌ایم که دیگران برای ما تصمیم بگیرند و ما تکیه‌تک عمدتاً نقشی در رشد، توسعه و تعالی حرفه نداشته‌ایم. علی‌رغم پیشرفت تدریجی مدل‌های توسعه‌ی منابع انسانی



و هدف گیری کردن است. کسب‌وکار بسازوبفروشی با این رویکرد تبدیل به بفروش‌سازی شده است. کسب‌وکارها باید یک قدم از فرصت‌ها پیش باشند. در صورتی که ما در کسب‌وکار حسابرسی بیش‌تر فرصت‌سوزی می‌کنیم تا فرصت‌سازی و شکار فرصت‌ها چون سنت ایجاد فرصت در گرو با هم بودن، همراهی و همدلی است که از آن به شدت غافلیم. در ارکان جامعه، کارگروه‌ها، مجامع و محافل حرفه‌ای از پنج حسابرس که در دور یک میز جمع می‌شوند گاهی

لیکن از ابتدا سرشت حسابرسی مبتنی بر مدل‌های تعالی و شایستگی بنا شده است. برای ورود به حرفه‌ی حسابرسی داشتن سواد تخصصی و عمومی روز فارغ از مدارک تحصیلی اخذ شده، تجربه و مهارت که در هرم حرفه‌ای و یا نردبان شغلی در مؤسسات حسابرسی با کیفیت کسب شده باشد و فارغ از کنترل‌انداختن و نیز برخورداری از شایستگی‌های عمومی (نظم و انضباط، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناسی، صداقت و روراستی، برون‌گرا و صمیمی، ارتباطات

گفتاری، نوشتاری، شنیداری، اعتماد به نفس، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، توان کار گروهی، وجدان کاری، تواضع و خویشتن‌داری، سلامت روحی و روانی، گشودگی ذهن)، اختصاصی (شم قوی نظارت و بازرسی، خلاقیت، کنجکاوی، نکته‌سنجی، ابتکار عمل، قدرت تجزیه و تحلیل واستدلال و توان قضاوت) و اخلاقی (صلاحیت حرفه‌ای، درستکاری، بی‌طرفی، رازداری و رفتار و آداب حرفه‌ای) ضروری است. حسابرسی کاری اکتشافی است در صورتی که بیش‌تر مشاغل الگوریتمی هستند لذا همین عامل باعث شده که شواهد تجربی بگوید حسابرس، حسابداری است که با گوشش می‌بیند و با چشمش می‌شنود! به قول مولوی: «ای بسا بیدارچشم و خفته‌دل / خود چه بیند دید اهل آب‌وگل؟»

از همین رو، در حسابرسی، عموماً دانش را می‌شود با تجربه معادل‌سازی کرد و تقلیل داد ولی معکوس آن درست نیست یعنی تجربه را نمی‌توان با دانش معادل‌سازی کرد و به آن تقلیل داد. کاری که به‌غلط در آزمون انتخاب حسابدار رسمی و آزمون رتبه‌بندی کارکنان حرفه‌ای رخ می‌دهد! عمق فاجعه هم زمانی است که حتی مدارک تحصیلات تکمیلی هم خریدنی شده است. سنت حساب‌کشی ایجاب می‌کند که حسابرس به لحاظ دانش، تجربه و حقوق و مزایا همیشه یک سر و گردن بالاتر از مدیران واحد مورد رسیدگی باشد به همین جهت است که مؤسسات حسابرسی بین‌المللی (BIG FOUR) همیشه برترین استعدادها را جذب و بالاترین حقوق و مزایا را در بین کارفرمایان پرداخت می‌کنند. شایستگی به مجموعه‌ی دانش‌ها، مهارت‌ها، خصوصیات فردی و توانمندی‌های مرتبط با کار است که باعث می‌شود سازمان به مزیت رقابتی پایدار دست یابد.

به استناد شواهد تجربی حدود ۲۰ درصد شایستگی‌ها ذاتی، جوششی و مشمول استعدادیابی و حدود ۸۰

درصد آن کوششی و اکتسابی است که سازمان‌های برجسته با درک اهمیت این موضوع با بسط فرهنگ سازمانی نسبت به استعدادسازی در کارکنان خود اقدام می‌کنند که به همین دلیل به مزیت رقابتی دست می‌یابند و با عنایت به تولید بومی و اختصاصی آن به‌سختی و به‌ندرت توسط رقبا تقلید یا کپی می‌شوند. حسابرسی به‌عنوان کسب‌وکاری دانش‌بنیان که خدمات آن کالایی عمومی قلمداد می‌شود و ذی‌نفعان متعددی دارد، داشتن مجموعه‌ی شایستگی‌ها برای جلب اعتماد ذی‌نفعان کلیدی و پذیرش عمومی حرفه و تبدیل آن به سرمایه‌ی اجتماعی اهمیت حیاتی دارد. غفلت از شایستگی‌های ضروری ضریب نفوذ حسابرسی را به پایین‌ترین شکل نگاه می‌دارد و در نهایت نیز آن را به ابتذال می‌کشاند.

براساس آیین‌نامه‌ی «سقف مجاز ارایه‌ی خدمات تخصصی و حرفه‌ای توسط مؤسسات حسابرسی»، ساعات قابل تخصیص در هر کار حسابرسی مشتمل بر مدیر ۶ درصد، سرپرست ۱۴ درصد، حسابرس ارشد ۲۰ درصد، حسابرس ۵۰ درصد و کمک‌حسابرس ۱۰ درصد است. ارتقای رده‌های حرفه‌ای طبق آیین‌نامه‌ی فوق‌الذکر با فرض داشتن لیسانس حسابداری مشتمل بر حسابرس ارشد با سه سال سابقه‌ی کار، سرپرست با ۵ سال و سرپرست ارشد با ۷ سال سابقه‌ی کار تعیین شده است. بنابراین برخلاف عمده‌ی کسب‌وکارها در حرفه‌ی حسابرسی امکان نگهداشت همه‌ی کارکنان جذب شده در هرم حرفه‌ای امکان‌پذیر نیست. ماهیت حسابرسی الزام می‌کند نرخ خروج کارکنان متناسب درصدهای مزبور به‌تدریج محقق شود. چرخه‌ی حیات کسب‌وکار حسابرسی مستلزم این است که در این فرایند نرخ ورود و جذب با نرخ خروج کارکنان متوازن و متعادل باشد. در صورت فرونی خروج نسبت به ورود با

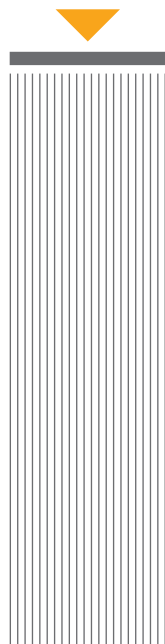
کسری نیروی انسانی مواجه خواهیم شد. برای این که مقصدمان را تعیین کنیم باید اول مبداء را شناسایی کنیم و بدانیم کجا ایستاده‌ایم؟ بضاعت‌مان چیست؟ بنابراین توجه به مختصات موقعیت حاضر جهت غلبه بر چالش‌ها و بحران‌های موجود ضروری است.

اول این که طی دهه‌های اخیر، هرم سنی جمعیت کشور شاهد تغییراتی بوده است و با توجه به نرخ باروری رو به سالخوردگی حرکت می‌کند. این مسأله باعث شده تا جمعیت جوان کشور که می‌توانست به‌عنوان یک فرصت برای رشد اقتصادی به کار بیاید، به‌تدریج، بحران‌های متعددی را به کسب‌وکارها تحمیل می‌کند. میزان مشارکت افراد یک جامعه، به‌ویژه جوانان در بازار کار به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر رشد اقتصادی محسوب می‌شود. در صورتی که در دهه‌ی اخیر روند جمعیت فعال و نرخ مشارکت جوانان در اقتصاد کشور کاهش یافته، به‌طوری که جمعیت فعال جوان از ۸ میلیون نفر در سال ۱۳۹۰ به ۵/۶ میلیون نفر در ۱۳۹۹ کاهش یافته است.

گزارش آماری -تحلیلی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نشان می‌دهد نسبت جمعیت NEET یعنی جوانانی که نه شاغل هستند و نه مشغول تحصیل یا کارآموزی education or training not in employment، در ایران نسبت به میانگین دنیا و کشورهای منطقه بالاتر است. جمعیت NEET افراد بدون شغلی هستند که جزو «آمار بیکارها» به حساب نمی‌آیند؛ زیرا «در جست‌وجوی شغلی» نیستند. اگر جمعیت NEET مانند افراد بیکار، برای جست‌وجوی شغل وارد بازار کشور شوند و نتوانند شغلی پیدا کنند، جمعیت «بیکارهای جوان کشور» بیش از ۶ برابر خواهد شد. مطابق آمارها در سال ۱۳۹۹ از جمعیت ۱۶/۷ میلیون نفری جوان کشور، بیش از ۶/۳ میلیون (۳۸ درصد) جزو جمعیت NEET هستند و در فرایند تولید ملی نقشی ندارند. این

نسبت در جهان ۲۲/۱ درصد، در ترکیه ۲۴/۴ درصد، در پاکستان ۳۱ درصد و در کشورهای عربی ۳۴/۴ درصد بوده است. این گزارش، نسبت بالای جمعیت NEET در ایران را یک هشدار برای اقتصاد تلقی می‌کند. عواملی نظیر تورم حاد، تبعیض، فساد، فرصت‌های نابرابر، رانت، آینده‌ی ناروشن باعث بالا رفتن این جمعیت خاموش در بازار کار ایران شده است.

آمار حضور و غیاب پنج سال اخیر آزمون انتخاب حسابدار رسمی بیانگر آن است که در سال ۱۴۰۰ نسبت ۶۹ درصد، ۱۳۹۹ نسبت ۶۵ درصد و در سال ۱۳۹۸ نسبت ۶۲ درصد و در سال ۱۳۹۷ نسبت ۶۱ درصد و در سال ۱۳۹۶ نسبت ۵۶ درصد و در سال ۱۳۹۵ نسبت ۵۵ درصد از داوطلبان آزمون انتخاب حسابدار رسمی در جلسات آزمون غایب بودند! قابل ذکر است که تاریخ برگزاری آزمون سال ۱۴۰۰ با نظرخواهی از داوطلبان و با نظر اکثریت آن‌ها تعیین شده بود. شمار دانشجویان کشور از ۵ میلیون دانشجو به ۳/۵ میلیون دانشجو رسیده است. دانشگاه آزاد اسلامی از ۲/۵ میلیون دانشجو در دهه‌ی قبل به ۸۰۰ هزار دانشجو در سال تحصیلی جدید رسیده است. این‌ها نشانه‌های نگران‌کننده‌ای است و مؤسسات حسابرسی باید چشم‌انداز کسب‌وکار خود را متناسب با تغییرات جمعیتی کشور تنظیم و هماهنگ کنند. دوم این که پدیده‌ی مهاجرت در کشور نیز با آن چه در گذشته شاهد بودیم تفاوت معنی‌داری پیدا کرده است. در دهه‌های گذشته بیش‌تر فعالان سیاسی و منتقدان قدرت و نیز استعدادهای برتر کشور را ترک می‌کردند اما اکنون موج مهاجرت به اقشار و گروه‌های بیش‌تری تسری و به مهاجرت منابع انسانی گرایش پیدا کرده است. کشورمان در سال ۲۰۱۷ با ۱/۳ میلیون نفر مهاجر رتبه‌ی ۵۴ را در میان کشورهای مهاجرفرست کسب کرده در حالی که اندک‌زمانی پیش‌تر این رتبه ۷۶ بوده است. افزایش تعداد دانشجویان



ایرانی در حال تحصیل در خارج از کشور به ۱۵۰ هزار دانشجو و عدم بازگشت آن‌ها به کشور منجر به کوچ فزاینده‌ی منابع انسانی شده است. اگر ریشه‌های این تغییرات درمان نشود زنجیروار آثار تخریبی تدریجی آن هم‌چنان بر کسب‌وکارها آوار خواهد شد.

سوم این‌که عوامل و متغیرهای گوناگونی بر توسعه‌ی منابع انسانی اثر دارند. عوامل حرفه‌ای آن در سطح مؤسسه‌ی حسابرسی شامل چشم‌انداز و ارزش‌های حاکم، برند و قدمت مؤسسه، ترکیب و تنوع کارها، ساختار یکپارچه و حرفه‌ای، اندازه و ظرفیت، رتبه‌ی کیفیت، حسن شهرت مدیران، رتبه‌ی درآمدی مؤسسه، روابط و ارتباطات شفاف شرکا، مدیران و کارکنان، شفافیت اصول و ضوابط حاکم، سطح تجربه و دانش روزآمد مدیران، میانگین سنی مدیران، جایگاه مؤسسه در حرفه، استفاده از فناوری اطلاعات، بازآموزی مداوم، محیط حرفه‌ای و شایسته‌سالار، فرصت‌های رشد و ترقی برابر، حاکمیت اخلاق حرفه‌ای و عزت و کرامت انسانی، ساختارهای انگیزشی، ارتباطات بین‌المللی، تعداد دفاتر و شعب، حقوق و مزایای منصفانه و.... کاملاً بر جذب و نگهداری نیروی انسانی مؤثر و تعیین‌کننده هستند

چهارم این‌که نوع نظام اقتصادی، نظام پاسخ‌گویی و حسابدگی، نظارت‌گریزی، تغییرات جمعیتی، بازارهای کار رقیب، نظام آموزشی، گستردگی ذی‌نفعان، تعدد نظارت‌های غیرحرفه‌ای، فشار مداوم کاری، تبعیض و نابرابری، ریسک دادخواهی، عوامل جغرافیایی، تأمین مالی و معنوی و.... همه و همه دومینوار در توسعه و یا تحلیل منابع انسانی تأثیر تام و شگرف دارد. نگاه تک‌بعدی، ساده‌انگارانه و تقلیل‌گرایانه به منابع انسانی و گر زدن کامل آن به حقوق و مزایای کارکنان و غفلت از ضعف‌های بنیادی، ساختاری، رفتاری، فکری و.... مانع از اصلاح و بهبود و توسعه‌ی کسب‌وکار می‌شود.

منابع انسانی کارآمد و فناوری روزآمد دو روی سکه به‌عنوان قوای محرکه موفقیت سازمان به شمار می‌روند. در گذشته عقب‌ماندگی فناوری اطلاعات یکی از چالش‌های اصلی حرفه بود امروز نه تنها رفع نشده بلکه بحران منابع انسانی نیز به آن اضافه شده و فردا مسائل دیگری قطعاً در راه است. باید صورت‌بندی واقع‌بینانه از چالش‌های موسسات حسابرسی ارایه کنیم و حل‌وفصل آن‌ها با نگاه و مدل‌های سنتی و به‌تنهایی امکان‌پذیر نیست و همه‌ی مؤسسات حسابرسی باید همت کنند. جدای از مباحث ضروری چارچوب نظری توسعه‌ی منابع انسانی، در مواجهه با کسری نیروی انسانی شواهد تجربی ۲۰ فرمان ذیل را تجویز کرده‌اند که برخی از آن‌ها ریشه‌ای و برخی دیگر مسکنی عمل می‌کند و صد البته حصول نتیجه در این زمینه مستلزم ترک عادت و سنت‌های قدیمی و غلط کسب‌وکار و اقدامات ساختاری است. تداوم مؤسسه‌داری سنتی می‌شود: گرگ دهن‌آلوده و یوسف ندریده؟ شرکای مؤسسه، کارکنان، صاحب‌کار، ذی‌نفعان کلیدی و.... همه ناراضی! در صورتی‌که مدیران مؤسسات حسابرسی در فضای کسب‌وکار پیچیده‌ی امروزی باید فیلسوف و با تئوری‌ها، روش‌ها و مدل‌های علمی و روزآمد آشنا باشند و با کار بست آن‌ها بر چالش‌ها فایق آیند و منافع همه‌ی زنجیره‌ی حسابرسی را تأمین کنند. نق زدن مداوم، دست‌دست کردن، فرافکنی و بی‌عملی در این زمینه مقرون به توسعه نیست و سخن آخر آن که می‌دانید دردناک‌تر و تلخ‌تر از «آدم» بی‌«حرفه» چیست؟ «حرفه»ی بدون «آدم» است!

۱. جایگزینی:

در ادبیات منابع انسانی چهار بی (B) در زمینه تأمین کسری منابع انسانی توصیه می‌شود. ساختن و پرورش دادن (build)، حفظ و نگهداری

(bind)، قرض گرفتن (borrow) و خرید (buy). بنابراین آخرین پیشنهاد استخدام جدید است و قبل از آن بر نگهداشت سرمایه‌ی انسانی توصیه شده است. در حرفه‌ی حسابرسی با توجه به سرشت آن وجود منابع انسانی جوان و با انگیزه و استعداد در خط مقدم اجرای عملیات و ضرورت برقراری جریان زاینده و مستمر ورود و خروج نیروی انسانی استفاده از رویکرد جایگزینی را اجتناب‌ناپذیر کرده است. اما برای رده‌های سرپرستی و مدیریت باید از سایر بی‌ها استفاده کرد و حتی‌المقدور جایگزینی در این رده‌ها توصیه نمی‌شود. در جایگزینی اول باید بدانیم که مخاطبان ما از کدام نسل هستند؟ نیازها و اولویت اصلی آن‌ها چیست؟ چه خلیقات و سلیقه و خصوصیات دارند؟ کجا می‌توان آن‌ها را پیدا کرد؟ از کدام رسانه‌ها بیش‌تر استفاده می‌کنند؟ سپس متناسب پاسخ‌های ارایه شده نسبت به طراحی اطلاع‌رسانی جذب اقدام کنیم. جذب نسل دهه‌ی هشتادی با دهه‌های هفتاد، شصت و پنجاه کاملاً متمایز باید باشد و برای ارتباط با هر نسل باید با به با خصوصیات فرهنگی آن نسل آشنا باشیم. نسل جدید باهوش‌تر، با تکنولوژی عجین‌تر، فردگراتر و دارای استقلال مالی و فکری، جاه‌طلب، دنبال پیشرفت سریع و.... هستند. نسل جدید به اشتغال دیگر مثل ما به‌عنوان «ممدّ حیات» نگاه نمی‌کند بلکه شاید در این نسل رویکرد «مفرح ذات» غالب‌تر باشد. از این‌رو، حتماً برای جذب همکاری باید پیشنهاد متمایز و اثرگذاری طراحی کرد. فرهنگ سازمانی باید برای استعدادها فرش قرمز پهن کند. اطلاع‌رسانی مستقیم به جامعه‌ی هدف و متناسب علاقه و ذائقه هریک از دوره‌های نسلی مشتمل بر درج آگهی استخدام در دانشکده‌های حسابداری، اپلیکیشن‌های کاربایی حرفه‌ای در فضای مجازی، اپلیکیشن‌های بین‌المللی، رسانه‌های

اضطرابی کسری نیروی انسانی انجام شود بلکه فرایند جذب به‌خصوص در حرفه‌ی حسابرسی فرایندی مستمر باید تلقی شود و همیشه خزانه‌ای از مصاحبه شدگان در دسترس مدیریت باشد.

در جذب باید توجه داشت که در قانون کار چیزی به نام قرارداد آزمایشی وجود ندارد. ماده‌ی ۱۱ قانون کار نیز به حق توافق دو طرف برای داشتن چنین قراردادی اشاره می‌کند. مانند هر قرارداد دیگری هر دو طرف باید آن را تأیید و امضا کنند. این نوع قرارداد

بنابراین مؤسسات حسابرسی نیازمند بازآفرینی و معماری برند کارفرمایی و خدمات در این زمینه هستند و قطعاً با رویکردها و مدل‌های سنتی و کسب‌وکارهای کوچک دیگر نمی‌توان چشم‌انتظار هجوم کارجویان و ماندگاری استعدادها بود.

شرکت گوگل در سنوات اخیر حدود ۴ میلیون درخواست استخدام در سال از سراسر جهان دریافت می‌کند در صورتی که فقط امکان جذب ۱۰ درصد آن‌ها را در هر سال دارد. نتیجه‌ی انتخاب کارکنان

مجازی، روزنامه‌های پرتیراژ سیاسی و اقتصادی، نشریات تخصصی، نمایشگاه‌های تخصصی، شرکت‌های کاریابی، وبسایت‌های کاریابی، وبسایت مؤسسه و... می‌تواند مناسب باشد. آیا درج آگهی استخدام سنتی و ساده از سوی مؤسسات حسابرسی طی ۲۰ سال گذشته صرفاً در سایت جامعه بدون هیچگونه تحولی حتی در ادبیات آن به نظر جذب‌کننده می‌رسد؟

بر مبنای شواهد تجربی فراوان معیار درآمد و حقوق مؤلفه‌ی اصلی پیوستن و خروج از سازمان نیست بلکه کارجویان به دلیل وجهه‌ی عمومی سازمان به آن می‌پیوندند و به دلیل رفتارهای مدیران سازمان را ترک می‌کنند. فرهنگ سالم سازمانی کارکنان را متعهد و راضی (به‌خصوص در شرایط دشوار) نگه می‌دارد. عضو یک «خانواده» بودن مهم‌ترین دلیل پیوستن نسل جدید به سازمان‌هاست که باعث می‌شود «جذب» به معنای واقعی کلمه اتفاق بیفتد نه این‌که فقط «استخدام» روی بدهد. نسل جدید با شهادت مدیریت را نقد می‌کند و تحمل‌پذیری کمتری به شرایط غیر انسانی، اخلاقی، تبعیض، استثمار و بیگاری از خود نشان می‌دهد.

آهن‌ربای «برند» در جذب معجزه می‌کند. برند محصول رابطه‌ی روانی و عاطفی بین تولیدکننده مصرف‌کننده ایجاد می‌کند و برند کارفرمایی نیز رابطه‌ی روانی و عاطفی بین کارفرما و کارکنان و کارجویان ایجاد می‌کند. شواهد تجربی می‌گوید کارکنان و کارجویان به دلیل احساس غرور، افتخار و اعتبار اجتماعی، فضای شایسته‌سالاری و صمیمی، داشتن فرصت‌های یادگیری، ارتقاء، رشد و پیشرفت، روابط و ارتباطات سالم، حقوق و مزایای منصفانه و... به دنبال کارفرمایان برند هستند. معجزه‌ی برند است که کارکنان را در موفقیت‌های سازمان شریک می‌کند و نیازهای متنوع آن‌ها را ارزشمند تلقی و برآورده می‌کند.

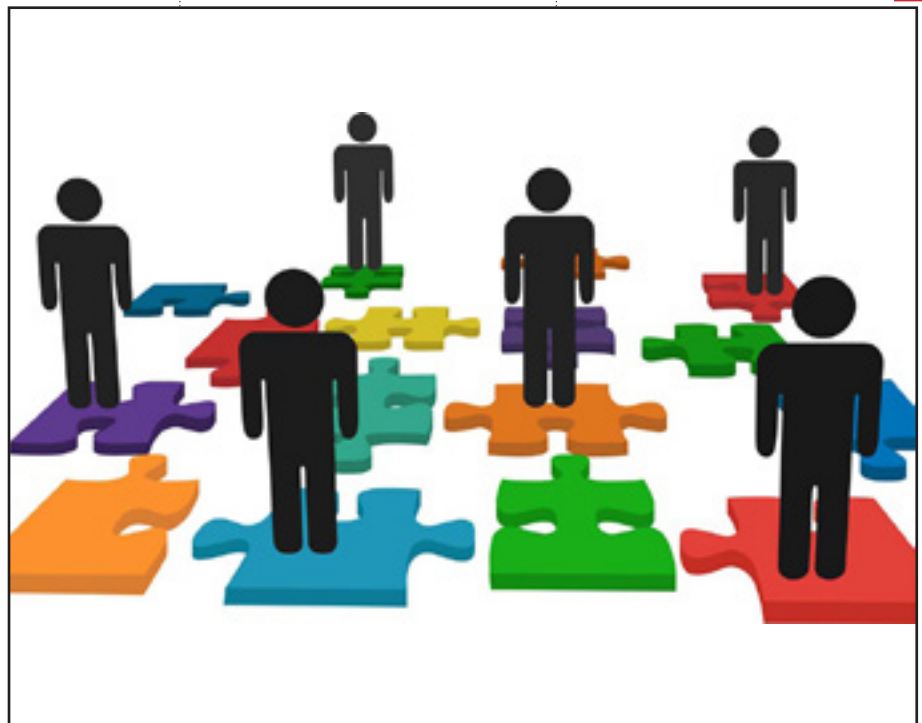


تنها می‌تواند در ابتدای کار منعقد شود و کارفرما نمی‌تواند بعد از از گذشت مدتی از انجام خدمت درخواست انعقاد قرارداد آزمایشی داشته باشد. حداکثر مدت قرارداد آزمایشی در قرارداد کار برای کارگر ساده یک ماه و برای نیروی کار متخصص سه ماه تعیین شده است کارفرما نمی‌تواند مدتی بیش از سه ماه را به‌عنوان قرارداد آزمایشی تعیین یا آن را با شرایط فعلی برای مدت بیشتری تمدید کند. در قرارداد کار رعایت حداقل‌های تعیین‌شده در قانون کار

هم می‌تواند آینده سازمان را تضمین و هم می‌تواند آن را تضعیف کند. به بعد از فراخوان جذب باید مصاحبه اختصاصی جهت ارزیابی سواد، تجربه و شایستگی کارجویان صورت گیرد لیکن به دلیل این‌که مصاحبه‌ها حالت شکلی پیدا کرده و کارجویان اغلب دست مصاحبه‌کنندگان را می‌خوانند و باب میل آن‌ها پاسخ می‌دهند بنابراین اشتغال آزمایشی مؤثرترین روش جهت ارزیابی کارجویان در حرفه‌ی حسابرسی قلمداد می‌شود. البته نباید فرایند جذب صرفاً در مواقع

الزامی است و کارگر و کارفرما حتی با توافق و درج در قرارداد کار نمی‌توانند برای امتیازات و مزایای کم‌تر باهم به توافق برسند. هرگونه توافق در این زمینه بر خلاف مقررات قانون کار و فاقد اعتبار است و در مراجع حل اختلاف نیز مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد. در صورتی که کارفرما توانایی لازم را برای انجام مسئولیت در فرد نبیند می‌تواند با پرداخت حقوق و مزایای دوره‌ی آزمایشی با او قطع همکاری کند حتی اگر چند روز از شروع کار گذشته باشد

به شمار می‌رود. همانطور که تئاتر برای سینما، رادیو برای تلویزیون و... نیروهای کارآمد تربیت می‌کند. یکی از رسالت‌های حرفه‌ی حسابرسی نیز تعلیم و تربیت نیروی انسانی کارآمد برای حرفه‌ی حسابداری است. رشد و توسعه‌ی حرفه‌ی حسابرسی بدون پرورش نیروی انسانی و نیز صدور آن ممکن نیست. پرورش نیروی انسانی هم مصرف داخلی برای حرفه‌ی حسابرسی دارد و هم مصرف خارجی برای حرفه‌ی حسابداری بنابراین وجود آن برای چرخه‌ی حیات



کارفرما موظف به پرداخت حقوق کامل مدت قرارداد به انضمام عیدی و سنوات است. کارمندان در مدت قرارداد کار آزمایشی نیز باید از سوی کارفرما بیمه شوند بیمه نشدن کارمندان در این دوره به معنی تخلف از قانون کار است و در صورت شکایت باعث تعلق جریمه علاوه بر حق بیمه مربوط می‌شود.

۲- ساختن و پرورش دادن:

تعلیم و تربیت نیروی انسانی یکی از محصولات فرعی حسابرسی مستقل

حسابرسی ضروری است و هیچ منتهی نمی‌تواند داشته باشد. فقط نرخ ورود و خروج آن باید تدبیر شود. تعلیم و تربیت نیروی انسانی در مؤسسه دارای ساختار و ظرفیت حرفه‌ای، با کیفیت، دارای تنوع کاری، با طی سلسله‌مراتب حرفه‌ای و با نردبان شغلی زیر نظر افراد کارآموده امکان پذیر می‌شود. در غیر این بستر، رغبت برای جذب و ماندگاری صرفاً از سرناچاری و استیصال خواهد بود و خروجی آن پرورش نیروی انسانی نیست. به‌کارگیری الگوهای نوین مؤسسه‌داری،

ساختارهای حرفه‌ای، بزرگی مؤسسات حسابرسی، نگاه بلندمدت و ... عامل پرورش نیروی انسانی محسوب می‌شوند.

۳- حفظ و نگهداری:

حفظ سرمایه‌های انسانی برای موفقیت کسب‌وکارها از اوجب واجبات است. همه‌ی کارکنان در زنجیره‌ی ارزش خدمات حرفه‌ای، ارزش یکسانی ایجاد نمی‌کنند و کارکنانی که ارزش خلق می‌کنند سرمایه‌ی انسانی محسوب می‌شوند. فرهنگ سازمانی باید سرمایه‌گذاری برای حفظ و نگهداری منابع انسانی مشتمل بر اعطای بورس اخذ مدارک حرفه‌ای و مهارتی در حوزه‌ی حسابداری، حسابرسی، فناوری اطلاعات، زبان و... اعطای رتبه‌های جهشی، توزیع بن و یارانه‌های حرفه‌ای، اعطای مدال‌ها و تقدیرنامه‌ها، مراسم نکوداشت و... نهادینه کند. موفقیت هر سازمانی به خلق ارزش برای ذی‌نفعان آن وابسته است. هیچ سازمانی نمی‌تواند بیش از توانایی کارکنان خود کاری انجام دهد. سازمان‌های برجسته اعتقاد دارند «روی سوارکار باید شرط‌بندی کرد نه روی اسب». دیل بروئر متخصص بهبود عملکرد می‌گوید «اگر در حال خلق ارزش نیستید پس حتماً در حال کاستن از ارزش هستید». هر سازمانی چه بداند یا نداند غیرمستقیم ابزاری برای تحقق مقاصد اجتماعی است. آخر عاقبت تقلیل ارزش هم حرفه‌ای شکلی و صوری و حفظ ظاهر است، امروزه مباحث نگهداشت نیروی انسانی به مدل ماندگاری نیروی انسانی بدل شده است و حفظ و نگهداری اجباری جواب نمی‌دهد و باید شرایط و محیط ماندگاری مهیا شود. کسب‌وکارهای کوچک و متوسط اگر بخواهند هم نمی‌توانند مدل‌های ماندگاری را جاری کنند. الزام وجود حداقل سه سال سابقه‌ی کار حسابرسی برای شرکت در آزمون انتخاب حسابداری رسمی و سه سال سابقه‌ی کار مدیریت حسابرسی برای امکان شراکت

در مؤسسات حسابرسي به عنوان تنها فرصت پيش روی تأمين كسري نيروی انسانی مؤسسات حسابرسي استفاده می شود در صورتی كه با اتكای صرف به اين اجبارها، توسعه منابع انسانی میسر نمی شود. شواهد بی شمار تجربی پیوستن به قواعد جهانی كسب و كار را پیشنهاد می كند.

۴- انعطاف در تقسیم كار:

در اجرای تبصره (۴) ماده (۱۰) آیین نامه ی سقف مجاز ارایه خدمات تخصصی و حرفه ای حسابداران رسمی در هر كار حسابرسي هريك از رتبه های بالاتر به استثنای مدیر حسابرسي دوم كه الزاماً باید از شركای مؤسسه ی حسابرسي باشد می تواند به جای رتبه های پایین تر انجام وظیفه كند. بنابراین در اجرای عملیات حسابرسي بین ایفای ماهوی «نقش های گوناگون» و «تقسیم كار» شكلی تفاوت جدی وجود دارد و مسئولیت نهایی با امضاكنندگان گزارش حسابرسي است. در مواقع كسري نيروی انسانی نقش های گوناگون باید توسط شركای مؤسسه حسابرسي بدون توجه به تقسیم كار مرسوم ایفاء شود.

۵. برنامه ی جانشینی:

برنامه ی جانشینی بیش تر برای رده های سرپرستی و مدیریت موضوعیت دارد. فقدان سن بازنشستگی حرفه ای در مؤسسات حسابرسي مانع از آن شده تا از این قابلیت و ظرفیت به نحو مناسب استفاده شود. یکی از دلایل كثرت مؤسسات حسابرسي می تواند همین موضوع باشد كه حسابداران رسمی جوان خواهان تجربه ی مدیریت و شراكت به دلیل فقدان چشم انداز و صف انتظار طولانی از این بابت به تاسیس مؤسسه ی حسابرسي روی می آورند. مدیریت سنتی اغلب مؤسسات حسابرسي مانع از تدوین و اعلام برنامه ی جانشینی می شود. نسل گذشته با عشق

تمام هنوز مشغول تصدی مناسب مدیریتی هستند و این عشق به نظر به این زودی سرد نمی شود از طرف دیگر هم استعدادی در سنت جانشین پروری ندارند. این باعث می شود ما مدیریت های آینده را به شانس بسپاریم كه روش آزمون و خطای آن هزینه ی بسیاری را به كسب و كار تحمیل می كند. تدوین برنامه ی زمانبندی جانشینی و تدوین خزانه ی استعداد آینده ی كسب و كار را بیمه می كند. در دوران قبل از انقلاب در محله ی ما سینمایی فعالیت می كرد به نام «فرخ» بعد از انقلاب صاحب سینما برای این كه كم ترین هزینه را از بابت تغییرات نظام حكمرانی پرداخت كند با افزودن فقط يك نقطه نام سینما را به «فرخ» تغییر داد و سپس بعد از مدتی فعالیت به دلیل عدم درك سیرت تحولات مربوط و صرف اصلاح صورت موضوع، منقرض شد.

۶ استفاده از نرم افزار حسابرسي

در حوزه ی حسابداري نرم افزارهای مختلفی متناسب صنایع مختلف تدوین و استفاده می شود. لیكن در بخش حسابرسي، شركت های تولیدكننده ی نرم افزار به دلیل بازار محدود حسابرسي حاضر به سرمایه گذاری در تولید نرم افزار حسابرسي نشدند. بنابراین در كاربرد مجموعه اصول و ضوابط حسابرسي عقب ماندگی عمیقی در استفاده ی فراگیر و نهادینه از این فناوری وجود دارد. علیرغم تأکید تصویب نامه هیأت وزیران در بند (۹) «آیین نامه ی راهكارهای افزایش ضمانت اجرایی و تقویت حسابرسي» در سال ۱۳۸۸ مبنی بر تهیه ی نرم افزار حسابرسي در سطح ملی، متأسفانه هیچگونه سرمایه گذاری ملی در این زمینه صورت نگرفته است. در جهان مؤسسات حسابرسي به تناسب اندازه و ظرفیت خود از نرم افزارهای حسابرسي از جمله ای سی ال و... استفاده می كنند. شواهد تجربی نشان

می دهد كه بین استفاده از نرم افزار حسابرسي و بازده نيروی انسانی ارتباط دو سویه ی مثبتی وجود دارد و در نتیجه خدمات حسابرسي با سرعت، دقت و کیفیت بیش تری ارایه می شود و متقابلاً بهای تمام شده ی خدمات و ریسك آن نیز کاهش پیدا می كند. در صورتیکه پایین بودن تاریخی سطح حق الزحمه ی حسابرسي در اقتصاد غیر رقابتی كشور باعث شده ما فقط بر روی افزایش حق الزحمه ی حسابرسي تمرکز كنیم و از فرایندهای كارآمد و روزآمد فاصله داشته باشیم و از كاستی ها و ضعف های خود غافل شویم. در كشورهای پیشرفته مدیران كسب و كار تمام هوش، استعداد و توان خود را صرف کاهش بهای تمام شده ی خدمات می كنند تا از صحنه ی رقابت حذف نشوند. درست برعكس در كشورمان همه هم و غم ما افزایش حق الزحمه است! بنابراین افزایش حق الزحمه از طرف قسمت تقاضا تا حدی كاهش دارد و باید در قسمت عرضه خدمات نیز بر روی مؤلفه های دیگر موضوع از جمله کاهش بهای تمام شده خدمات هم تلاش كنیم. استفاده از نرم افزار حسابرسي باعث کاهش ساعات كار كاركنان در زمان كسري نيروی انسانی و کاهش بهای تمام شده ی خدمات در بازار رقابتی می شود.

۷. نوآوری فناورانه:

استفاده از پهباد در نظارت بر انبارگردانی ها و...، استفاده از ظرفیت و قابلیت های بی نظیر نرم افزارهای اكسل، اوراكل، اكسس، اس كیو ال سرور، كیس ویر، آیدیا و...، در فرایند و اجرای عملیات حسابرسي، تحلیل و ارزیابی اطلاعات مالی صاحب كار را با سرعت، دقت و کیفیت بیش تری انجام می دهد. این ابزارها، در واقع برای استخراج و جستجوی داده ها استفاده می شود و تجزیه و تحلیل داده ها را با انواع آمارهای توصیفی انجام می دهد.

نرم افزارهای مذکور شامل ابزارهایی است که روش های حسابرسی را نمونه سازی و آسان می کند. استفاده از نرم افزارهای کاربردی باعث کاهش زمان اجرای عملیات، اشتباهات انسانی و ریسک حسابرسی می شود و حسابرسی را تسهیل و کیفیت آن را تأمین می کند.

۸. ارتقای بهره‌وری:

همه‌ی سازمان‌های موفق می‌دانند که میزان بهره‌وری هر یک از کارکنان چقدر اهمیت دارد و چه مقدار می‌تواند برای سازمان تولید ارزش کند. وقتی می‌گوییم «بهره‌وری کارکنان»، منظور این است که کارکنان از ساعات کار خود به نحو احسن و هدفمند برای انجام وظایف مهم و مرتبط استفاده می‌کنند وقتی کارکنان به این شکل بهره‌وری داشته باشند، کسب‌وکار از تمام ظرفیت منابع انسانی خود با حداقل هدررفت استفاده کرده است. در هر کسب‌وکاری برای این که استخدام کارکنان منطقی به نظر برسد، لازم است تا میزان ارزشی که کارکنان برای سازمان تولید می‌کنند بیش‌تر از مقدار هزینه‌ای باشد که صرف پرداخت دستمزد آنان می‌شود. به این ترتیب، می‌توان گفت که استخدام کارکنان یک سرمایه‌گذاری است و انتظار می‌رود که مانند هر سرمایه‌گذاری، بازده ارزشمندی را برای مؤسسه داشته باشد. این تنها در صورتی می‌تواند اتفاق بیفتد که کارکنان بهره‌وری لازم را داشته باشند. مهندسی مجدد فرایندها، ساختاردهی و پیکربندی مجدد سازمان، برقراری نظام بازخورد، تصمیم‌گیری‌های سریع، استفاده‌ی موثری از فناوری اطلاعات در کلیه‌ی فرایندها، فرهنگ سازمانی سالم، بانشاط و سرزنده، برقراری حس تعلق خاطر و وابستگی سازمانی، نظام پیشنهادها، جشن‌ها، تشویق‌ها، مسابقات، فعالیت‌های خیریه، تولدها، تشکیل خانواده‌ی سازمانی، گروه‌های مذهبی و ورزشی، نظام

(شگفتانه‌ها (سورپرایزها)، تبدیل سازمان سلسله‌مراتبی به سازمان حرفه‌ای و... از عوامل مهم ارتقای بهره‌وری است.

۹. افزایش آموزش‌های حرفه‌ای:

آموزش حرفه‌ای سالانه حداقل ۴۰ ساعت برای حسابداران رسمی شاغل و کارکنان حرفه‌ای تحت پوشش طبق اصول و ضوابط حرفه‌ای الزامی است. کارگاه‌های آموزشی کاربردی، مسئله‌محور و بومی، اساس آموزش حرفه‌ای مستمر است. ذات آموزش حرفه‌ای با صرف آموزش‌های نظری، کلیشه‌ای، تقلیدی و صوری در تعارض است. فلسفه‌ی آموزش حرفه‌ای افزایش مهارت و توانمندی کارکنان است هم‌چون چاقوتیزکن که حین استفاده باید به‌طور مستمر از آن استفاده کرد. باید با نیازسنجی آموزشی و تعیین نیازمندی‌های واقعی و با استفاده از مدرسین حرفه‌ای باتجربه که سلسله‌مراتب حرفه‌ای را صحیح و کامل طی کرده باشند باعث افزایش توانمندی و مهارت کارکنان شد. به‌خصوص در زمان کسری نیروی انسانی آموزش حرفه‌ای کلیدی طلایی محسوب می‌شود. کارکنان باید یاد بگیرند که در سلسله‌مراتب موجود سرپرست خود باشند. در گذشته بیش‌تر سازمان‌ها خدمات فنی و مشاوره‌ای مورد نیاز خود را برون‌سپاری (OUT-SORCING) می‌کردند لیکن در حال حاضر سازمان‌های پیشرو از طریق آموزش و ایجاد مهارت‌های فنی و حرفه‌ای این خدمات را درون‌سپاری (IN-SOURCING) می‌کنند. سازمان‌ها بدین روش با کم‌ترین هزینه و ساده‌ترین راه‌حل کارکنان خود را به جای مشاوران خارج از سازمان تربیت می‌کنند.

۱۰. دعوت مجدد از کارکنان

مستعفی:

در زمان مواجهه با کسری نیروی انسانی دعوت از نیروی‌های منفعل شده‌ی مؤسسه از جمله اقدامات میان‌بر

در جذب تلقی می‌شود. جذب کارکنانی که به صورت ذهنی هنوز از سازمان منفعل نشده‌اند قطعاً هزینه‌ی کمتری به سازمان تحمیل می‌کند.

۱۱. اشتراک‌گذاری نیروی انسانی:

نظر به پیش‌بینی استفاده‌ی موقت از خدمات حرفه‌ای کارکنان مؤسسات حسابرسی با توافق کتبی دو مؤسسه‌ی حسابرسی ذی‌ربط بنابراین قرض گرفتن نیروی انسانی و استفاده از ظرفیت ماده‌ی ۱۲ آیین‌نامه‌ی اجرایی موضوع ماده ۲۸ اساسنامه جامعه در مواقع کسری نیروی انسانی می‌تواند مؤثر باشد.

۱۲. استفاده از ظرفیت زنان:

زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت کشور قابلیت بالقوه بی‌نظیری را دارا می‌باشد. با تغییر فرهنگ مردسالارانه سنتی و سیاست اشتغال زنان می‌توان از این فرصت به‌خصوص در شرایط کمبود نیروی انسانی حداکثر بهره را جست.

۱۳. تعریف مشاغل نیمه‌وقت:

در مقررات جامعه استفاده از کارکنان حرفه‌ای و حسابداران رسمی تحت استخدام به صورت تمام‌وقت تعیین شده است. لذا با توجه به کمبود نیروی انسانی با ملاحظات می‌توان با پیشنهاد تغییر و امکان استفاده از نیروی انسانی که به دلایلی می‌خواهند نیمه‌وقت فعالیت کنند فراهم شود. ایستایی قوانین و مقررات از موانع توسعه‌ی کسب‌وکار به شمار می‌رود و باید در مواقع مقتضی پویا شوند. استفاده از ساعات کار شناور برای شروع کار، اتمام کار و زمان‌های کمتر از نصاب‌های قانونی در هفته می‌تواند علاوه بر حفظ نظم و نظام مزیت رقابتی تلقی شود.

۱۴. تعیین مشاغل دورکار:

تجارب حاصل از شرایط همه‌گیری کرونا باعث تغییر سبک زندگی و کار بسیاری از افراد و سازمان‌ها شده است این

به‌عنوان راه‌کار جایگزین می‌تواند مؤثر باشد لیکن توجه به سلامت جسمی کارکنان باید مورد عنایت نیز قرار گیرد.

۱۹. کاهش مرخصی:

در شرایط حاد کسری نیروی انسانی یکی از روش‌های جایگزین تأمین کسری نیروی انسانی استفاده از ظرفیت کامل نیروی انسانی موجود و کاهش مرخصی‌ها و بازخرد آن است.

۲۰. تغییر سال مالی واحدهای مورد



رسیدگی:

نظر به این‌که سال مالی اغلب واحدهای مورد رسیدگی پایان اسفند ماه است، یکی از روش‌های مؤثر برای توزیع متوازن کار در طول سال ترغیب و تشویق واحدهای مورد رسیدگی برای تغییر سال مالی می‌باشد. ایجاد توازن در بازار خدمات حسابرسی و غیر فصلی کردن آن می‌تواند ارایه‌ی خدمات حسابرسی را دارای توجیه اقتصادی کند و از فشار کاری و استرس کارکنان بکاهد و باعث ماندگاری آن‌ها شود.

ای، هماهنگی امور فنی و حرفه‌ای مدیریت‌های حسابرسی می‌تواند از فشار کاری مدیریت‌های حسابرسی بکاهد و در مواقع کمبود نیروی انسانی مؤثر باشد.

۱۷. به‌کارگیری نیروی انسانی

محلی:

یکی از موانع توسعه‌نیافتگی حسابرسی در کشور تمرکز آن در تهران و تبدیل آن به شغلی غیرمحلی شده است. بنابراین عدم حضور فیزیکی حسابداران رسمی به صورت موثری در سراسر کشور باعث

تجربه غیر قابل‌برگشت است و لاجرم باید مورد تعمیم قرار گیرد و از تجارب حاصل از آن استفاده شود. امروز دیگر جهان «مسطح» شده و ماندگاری استعدادها در مرزهای محدود سازمان دشوار شده است. واقعیت این است که در فضای کسب‌وکار امروزی همه‌ی استعدادها را در قالب مرزهای سازمان نمی‌توان به بند کشید و در استخدام دیگر محل و مکان حائز اهمیت نیست. لذا می‌توان با معماری مجدد مشاغل و مدل‌سازی برد - برد به حذف مرزها و ایجاد رابطه‌ی کاری نوآورانه و ارزش‌آفرینی اقدام کرد. مشاغل ترکیبی حضوری و دور کار از جمله نسل‌های جدید کاری محسوب می‌شود.

۱۵. تشکیل کنسرسیوم:

نظر به عدم استقبال مؤسسات حسابرسی از ادغام مؤسسات حسابرسی کوچک و ایجاد مؤسسات حسابرسی بزرگ با مدل‌های نوین کسب‌وکار برای غلبه بر چالش‌های منابع انسانی به استناد شواهد تجربی فراوان استفاده از ظرفیت ماده‌ی ۱۰ آیین‌نامه‌ی اجرایی موضوع ماده‌ی ۲۸ اساسنامه‌ی جامعه و ایجاد شبکه‌ی کاری از مؤسسات حسابرسی و هم‌افزایی منابع انسانی در زمان کمبود نیروی انسانی می‌تواند بسیار مؤثر و راهگشا باشد. به صورتی که ظرفیت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی به اشتراک گذاشته می‌شود.

۱۶. استفاده از بازنشستگان:

استفاده از بازنشستگان سر حال و به‌روز به‌عنوان اتاق فکر در امور کسب‌وکار و نیز در زمینه پشتیبانی فنی و حرفه‌ای از ارایه‌ی خدمات حسابرسی مشتمل بر ارایه‌ی مشاوره‌های تخصصی، شناسایی ریسک صنایع مختلف تحت حسابرسی مؤسسه، بازنگری مستمر فرایندها، چک‌لیست‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، آموزش حرفه‌ای مستمر، کنترل کیفیت، پاسخ به سؤالات فنی و حرفه

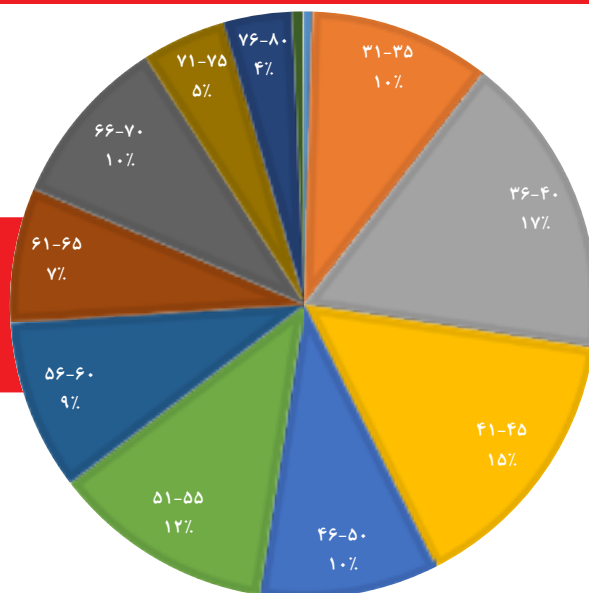
۱۸. افزایش اضافه‌کاری:

به‌منظور جبران کسری نیروی انسانی استفاده از ظرفیت ساعات اضافه‌کاری

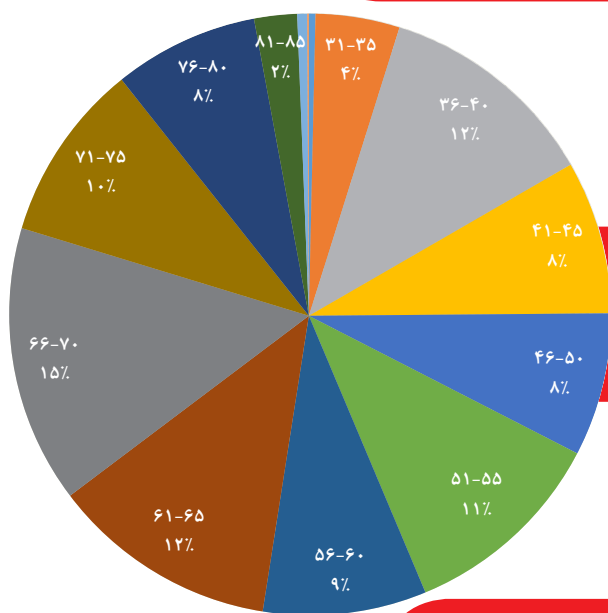
جامعه حسابداران رسمی ایران در یک نگاه

گزارش وضعیت اعضای جامعه

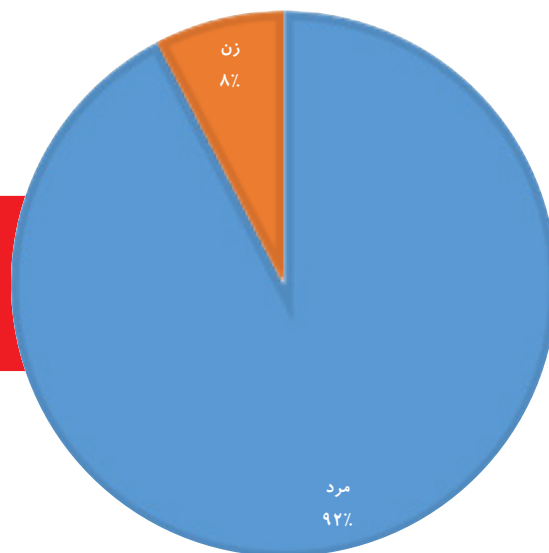
هرم سنی اعضای شاغل جامعه



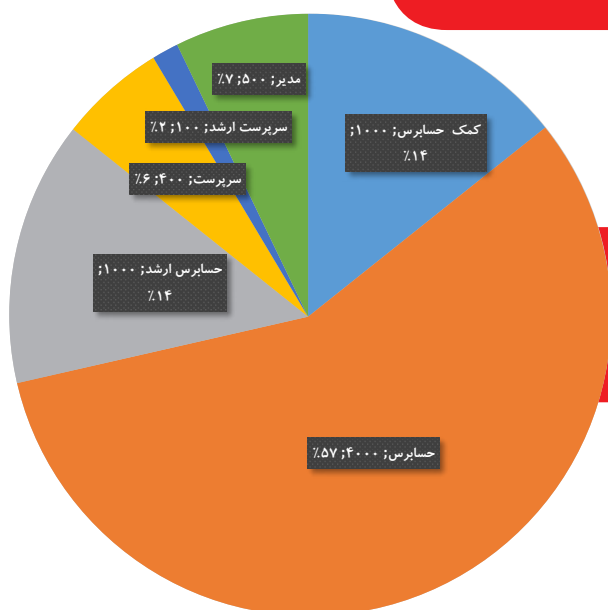
هرم سنی اعضای غیر شاغل جامعه



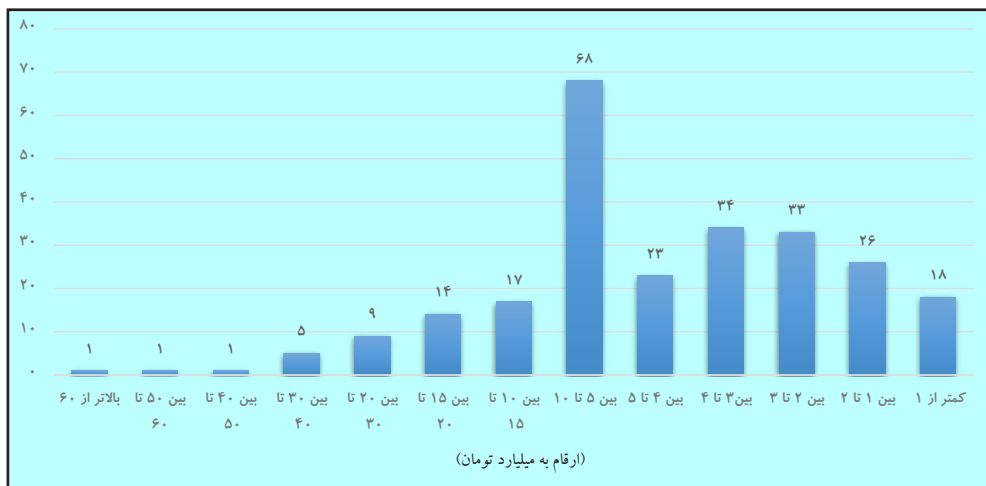
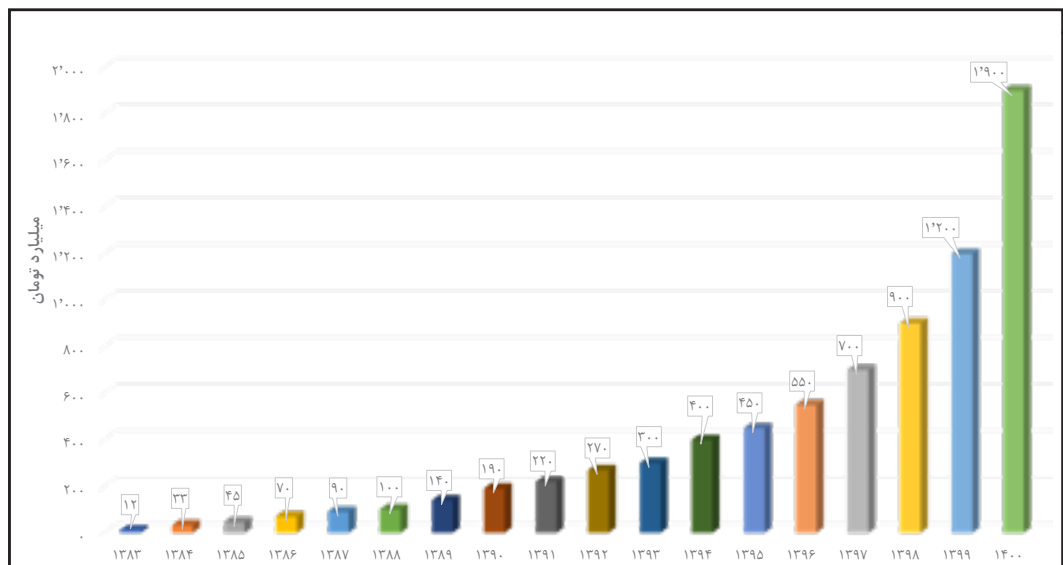
ترکیب جنسیتی اعضای جامعه



تعداد و ترکیب کارکنان مؤسسات حسابرسی

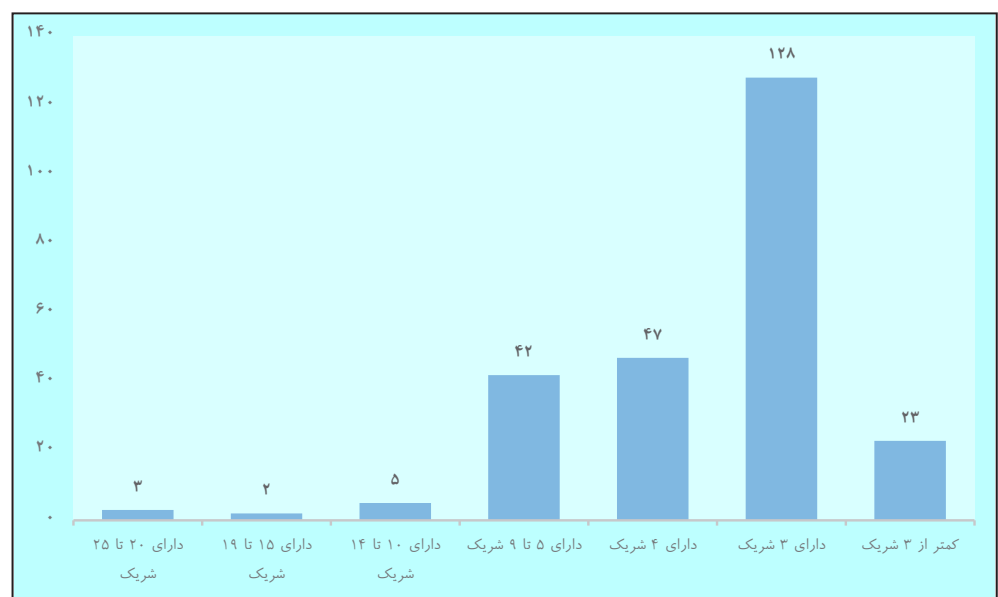


درآمد
مؤسسات حسابرسی

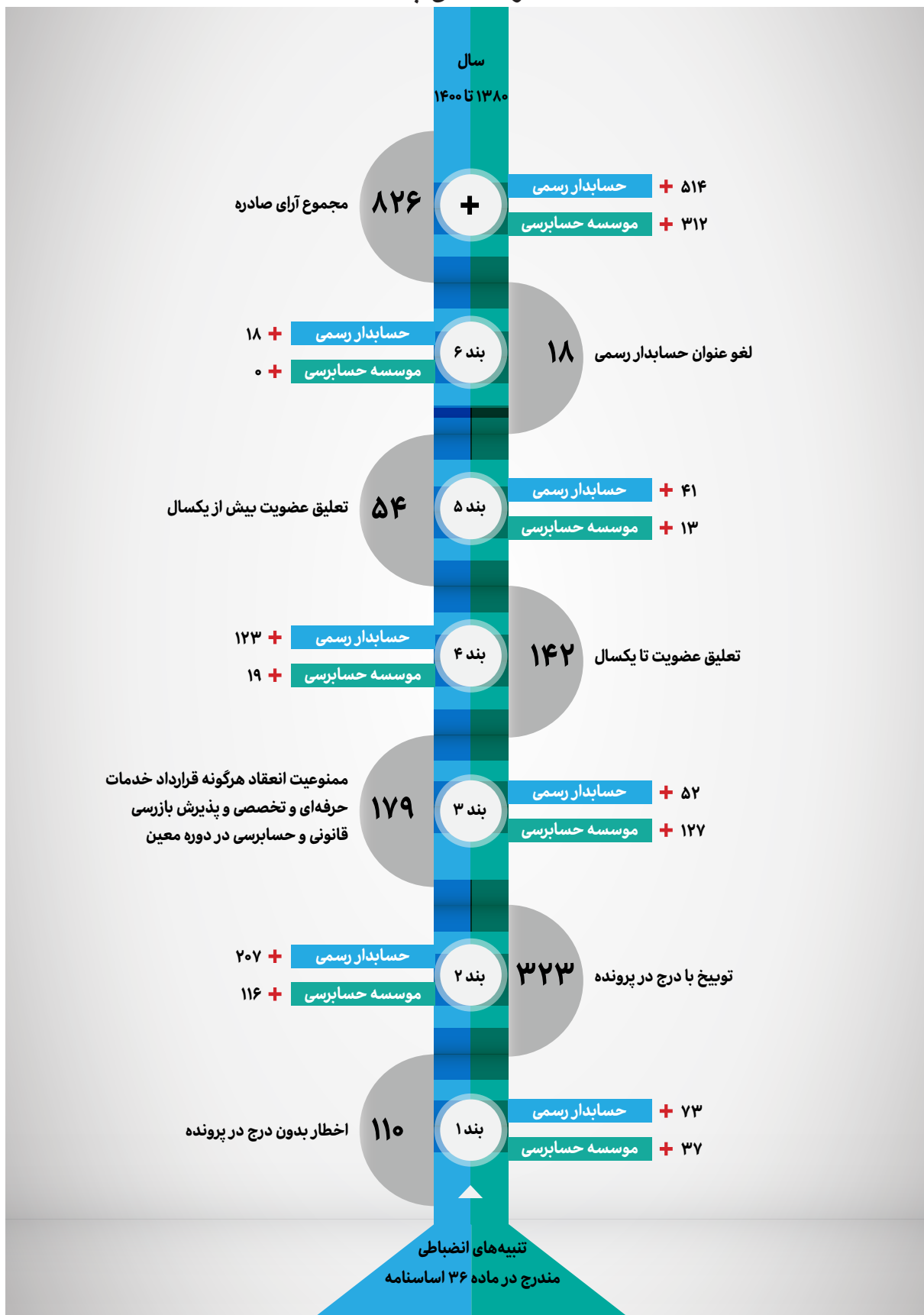


پراکندگی درآمدی
مؤسسات حسابرسی

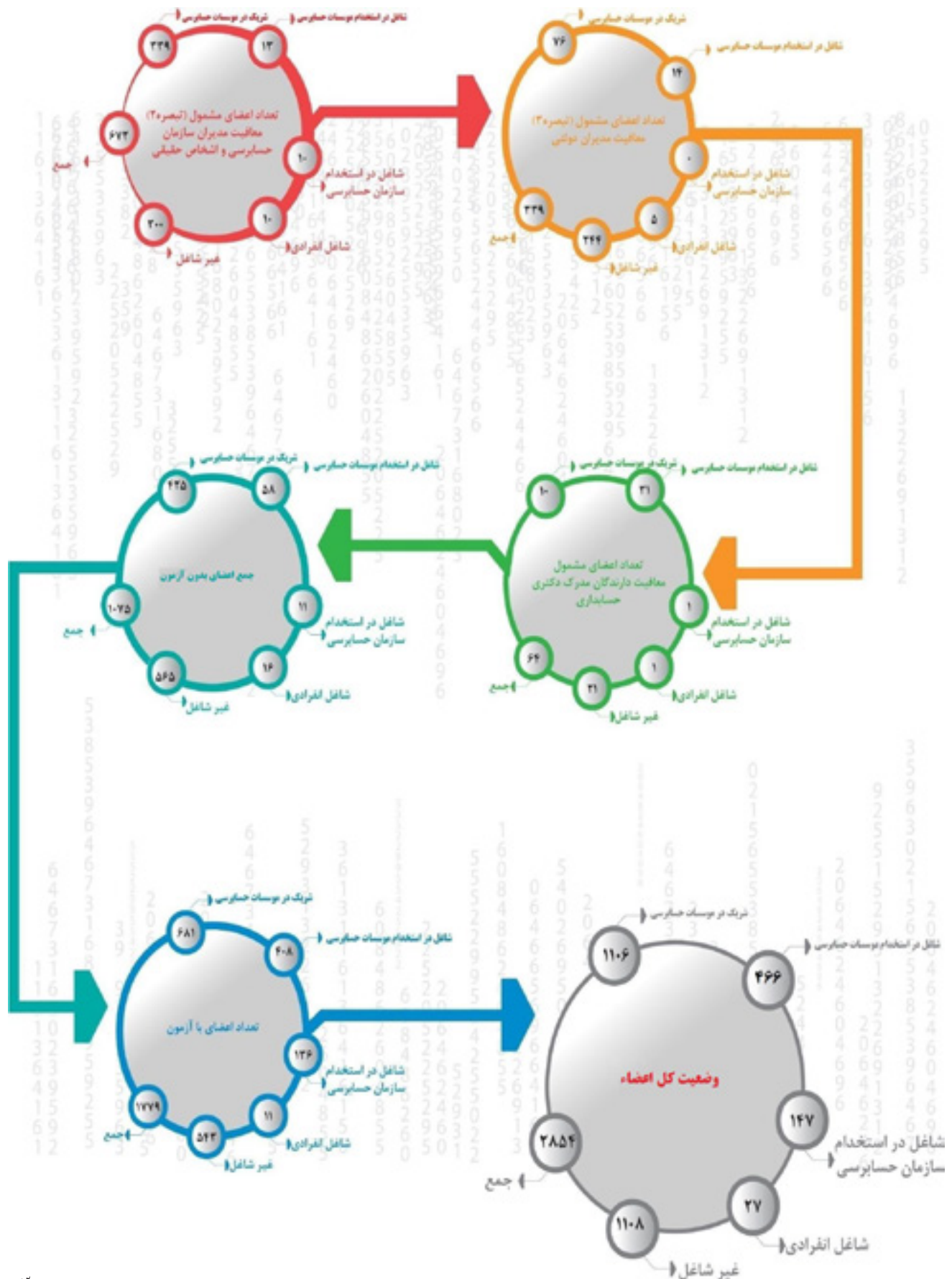
مؤسسات حسابرسی
بر حسب تعداد شرکا



عملکرد انتظامی جامعه



ترکیب ورودی اعضای جامعه



ریسک‌ها و فرصت‌های مؤثر بر حسابرسی داخلی

ترجمه: پروانه خالقی کسبی



حسابرسی داخلی، از زمان پیدایش تاکنون، تغییرات عمده‌ای را پشت سر گذاشته است.

در نخستین مراحل، حسابرسان داخلی به‌عنوان یاری‌کنندگان حسابرسان مستقل به کار گرفته می‌شدند. و برای امور صورت‌های مالی و سایر وظایف مالی فراخوانده می‌شدند. اندک اندک حسابرسان داخلی بر حسابرسی رعایت تمرکز نمودند و پس از آن، به ارزیابی اثربخشی سیستم کنترل داخلی و بررسی فرایندهای عملیاتی اقدام نمودند و سرانجام امروزه، دامنه حسابرسی داخلی نه تنها حسابرسی رعایت، ارزیابی کنترل‌های داخلی، رسیدگی به تقلب و بررسی فرایندهای عملیاتی را در بر می‌گیرد، بلکه شامل مشورت دهی و اطمینان‌بخشی به مدیران و مشارکت در مدیریت ریسک نیز می‌شود. «حسابرسی داخلی به‌عنوان یک نقش «وظیفه» سازمانی، ارزیابی مستقل ساختاریافته در یک سازمان است که فعالیت‌های سازمان را بررسی، ارزیابی و نتایج آن را به‌عنوان خدمات به آن سازمان ارائه می‌دهد». بر این اساس

دامنه‌ی حسابرسی داخلی، شامل بررسی و ارزیابی کفایت و اثربخشی سیستم کنترل‌های داخلی سازمان و کیفیت انجام مسئولیت‌های تعیین شده است. فعالیت حسابرسی داخلی «Internal audit activity» - یک دیپارتمان، بخش و تیم متشکل از مشاوران یا دیگر افراد حرفه‌ای که خدمات اطمینان‌بخشی مستقل و بی طرفانه و خدمات مشاوره‌ای ارائه می‌کنند. این خدمات مشاوره‌ای برای افزودن ارزش و بهبود عملیات سازمان طراحی شده اند. فعالیت حسابرسی داخلی به سازمان کمک می‌کند تا با اخذ رویکردی روشمند و منظم، به اهدافش دست یابد. هدف این رویکرد، ارزیابی و بهبود اثربخشی راهبری، مدیریت ریسک و فرایندهای کنترلی است. در این مقاله سعی به بررسی مجموعه‌ای از ریسک‌ها و فرصت‌ها خواهیم داشت که حسابرسان داخلی باید با تمرکز بر آن‌ها بتوانند به‌طور مؤثر به ارزش سازمان بیفزایند.

• ریسک

معمولاً زمانی که از ریسک صحبت می‌شود، کلمه خطر برجسته خواهد شد؛

اما ریسک مفهومی صرفاً منفی نیست. ریسک در معنای کلی، ناطمینانی از آینده را نشان می‌دهد. ممکن است ما خود را در معرض ریسک قرار دهیم و با فرصت‌های مثبت مواجه شویم. بنابراین ریسک دارای دو بعد مثبت و منفی است که برای هر خطر، فرصتی برابر وجود خواهد داشت.

در سال‌های اخیر، جهان شاهد تغییرات و تحولاتی از جمله اثرات پاندمی کووید - ۱۹، تغییرات آب‌وهوایی، کمبود نیروی کار ماهر، اختلالات در زنجیره‌ی تأمین، تهدیدات سایبری و تحولات سیاسی و اجتماعی بوده که مجموعه‌ی این عوامل پایه‌های جامعه و تجارت را متزلزل کرده در نتیجه جنبه منفی ریسک غالب شده است.

• فرصت

فرصت همیشه خطر را تحت شعاع خود قرار می‌دهد. به‌عنوان مثال مواجهه‌ی سازمان‌ها با فشارهای شدید نظارتی زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG^۱) و عدم رعایت استانداردهای مربوطه می‌تواند منجر به شکست، زیان‌های مالی و آسیب‌های اعتباری شود

و در عین حال با استفاده و رعایت صحیح استانداردهای ESG می‌توان کسب‌وکارها را توسعه بخشید و کارهای بزرگی در رابطه با مشارکت مثبت در حل مسائل کلیدی جهانی و ایجاد مزیت‌های رقابتی در بازار انجام داد.

• حسابرسی داخلی

عمده‌ی سازمان‌ها از حسابرسی داخلی نیز مانند ریسک برداشت‌های اشتباهی دارند. حسابرسی داخلی به‌عنوان یک نهاد پلیسی در سازمان یا سیستم نظارتی برای جلوگیری از اشتباه و سوءاستفاده موجب شده این حرفه متحمل آسیب‌های بسیاری شود، اما با تعریف جامع و گسترده‌ی این حرفه در نقش ارائه‌دهنده‌ی خدمات اطمینان‌بخشی و مشاوره‌ای در سازمان می‌توان از انبوهی از خطرات پیش رو سازمان‌ها قبل از وقوع مراقبت نمود و به مدیریت سازمان‌ها برای بحران‌ها و چالش‌های آینده و تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر با بهره‌گیری کامل از فرصت‌ها و مدیریت همزمان ریسک‌ها استفاده کرد.

نقش حسابرسی داخلی در مدیریت ریسک شخص ثالث (TPRM^۲)

امروزه پیچیدگی فضای کار کسب‌وکار، افزایش فرصت‌های رقابتی، محدودیت منابع باعث شده سازمان‌ها برای ایجاد ساختار منعطف بخشی از وظایف خود را به اشخاص ثالث برون‌سپاری کند. حال حسابرسان داخلی باید برای مشاوره به مدیریت و کمیته‌ی حسابرسی در مورد فناوری مناسب برای نظارت بر ریسک اشخاص ثالث، مانند ابزارهای هشدار دهنده و تجزیه و تحلیل روندها، همیشه آماده باشند. علاوه بر این به‌دینفعان خود در رابطه با مزایای برون‌سپاری توضیحات جامع ارائه دهند، زیرا انجام و توسعه‌ی کلیه‌ی فرایندها در سازمان ممکن است هزینه‌بر و زمان‌بر باشد پس با مدیریت ریسک اشخاص ثالث و

متخصص می‌توان انگیزه مدیریت برای مشارکت با افراد ثالث بهبود بخشید و از طرفی با استفاده از کارایی، مهارت و دقت در حوزه‌ی حسابرسی داخلی نظارت بر کار افراد ثالث نیز تحقق یابد. در گذشته فضای کسب‌وکار در هر سازمان به‌عنوان یک جزیره تلقی می‌شد و بیش‌تر موارد در خود سازمان‌ها انجام می‌گردید به همین علت نگرانی حسابرسان داخلی تا درب ورودی سازمان‌ها ختم می‌شد اما امروزه درب ورودی سازمان‌ها برای برون‌سپاری کارکردهای خود به روی افراد ثالث باز شده و با زنجیره‌ای از فروشندگان، توزیع‌کنندگان، تأمین‌کنندگان و سایر افراد ثالث سروکار داریم (حتی اشخاص ثالث نیز اشخاص ثالث دارند) در نتیجه با یک اکوسیستم عظیم متشکل از اشخاص چهارم و پنجم و فراتر از آن روبرو هستیم، پس نیاز به نظارت فعال و آگاهی کامل وجود دارد لذا در رابطه با مدیریت ریسک اشخاص ثالث به‌جای این‌که با آتش مبارزه کنیم بهتر است از درب‌های ضد حریق استفاده نماییم.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در مدیریت ریسک اشخاص ثالث

- بهبود فرایند شناسایی انتخاب درست اشخاص ثالث، فروشندگان، توزیع‌کنندگان، تأمین‌کنندگان و رفع مشکلات احتمالی قبل از ورود این افراد به سازمان.
- بررسی روندهای قانونی، پردازش، پیش‌بینی و تقویت کنترل‌های داخلی حاکم بر روابط اشخاص ثالث.
- شناسایی به‌موقع جنبه‌های مثبت روابط برای کسب ارزش بیش‌تر و توجه همزمان به فرصت‌ها و نقاط ضعف در این رابطه.
- ارزیابی فرایندهای مدیریت قراردادهای و حضور وکلای شرکت در انعقاد قراردادهای برای تفسیر صحیح حقوق و تعهدات ناشی از قراردادهای.
- جلوگیری از تشدید نگرانی‌ها با

نظارت بر پیشرفت‌های قانونی مرتبط با شخص ثالث و مشخص کردن جریمه برای عدم اجرای قراردادهای و مسائل کیفیتی و سایر نقص‌ها.

- کنترل و پیش‌بینی ریسک‌های مرتبط با افزایش تعداد روابط شخص ثالث، نظارت بر روابط و ریسک‌های مرتبط با آن فعالیت‌ها و اطمینان از ممیزی صحیح

- توسعه، اجرا و در سیستم نظارت مستمر بر گزارش‌های ارائه شده از انجام روند کار اشخاص ثالث و تطبیق گزارش‌ها با استانداردهای ممیزی.

نقش حسابرس داخلی در مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG^۳)

اگرچه افشای اطلاعات محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG)، هنوز در بسیاری از حوزه‌ها اجباری نشده است اما ارائه‌ی گزارش‌ها در این زمینه در چندین حوزه‌ی اقتصادی قریب‌الوقوع است. در بسیاری از کشورها مقررات ESG وضع شده است و در مواردی که هنوز مقررات وجود ندارد، سرمایه‌گذاران و مردم خواستار افشای اطلاعاتی در مورد این موضوعات هستند. که از نظر انجمن حسابرسان داخلی (IIA)، ارزش سازمانی تحت تأثیر این افشاگری‌ها قرار خواهد گرفت. با توجه به رشد روزافزون افشای اطلاعات محیطی، اجتماعی و حاکمیتی، حسابرسی داخلی نقشی محوری در افزایش ارزش سازمانی مرتبط با این مسائل ایفا می‌کند.

شرکت‌ها و مؤسساتی که در زمینه مسائل مربوط به ESG، شروع به افشای عملکرد خود نموده‌اند، در بازار مزیت‌های رقابتی مورد توجه بیش‌تر سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان قرار خواهند گرفت، اما سایر شرکت‌ها و مؤسساتی که اقدام به گزارشگری ESG نکرده‌اند با افزایش خطرات و واکنش‌های احتمالی روبرو خواهند شد. در این رابطه از حسابرسی



تهدیدی جدی برای اعتماد عمومی به اطلاعات مالی و گزارشگری محسوب می‌شود و هزینه و پی‌آمدهایی را برای سرمایه‌گذاران و سایر گروه‌ها به دنبال دارد. با توجه به این که افراد متقلب همیشه ردپای خود را پاک می‌کنند و یا این که توجه سازمان را به جای دیگر معطوف می‌کنند بنابراین وقتی سازمانی معتقد است که ما مشکل تقلب نداریم، پاسخ صحیح می‌تواند این باشد: «داریم، ولی شما هنوز آن را پیدا نکرده‌اید.»

مطابق یک اصل پزشکی که برای کسب‌وکار هم صادق است: پیشگیری بهتر از درمان است و در وهله اول بهترین راه برای به حداقل رساندن زیان ناشی از تقلب، جلوگیری از وقوع تقلب است، لذا کنترل‌های داخلی و حسابرسی داخلی به عنوان دو عامل مهم در تشخیص و پیشگیری از تقلب هستند. کنترل‌های داخلی نقش عمده‌ای در پیشگیری از تقلب و گزارشگری متقلبانه دارد، همچنین بر کیفیت حسابرسی و تعیین نحوه رسیدگی حسابرسان مؤثر است. حسابرسی داخلی عملکردی یاری‌کننده مدیریت در اداره بهتر سازمان در راستای اهداف سازمانی است.

اصول اولیه حسابرسی داخلی در مقابله با تقلب

- شناسایی سریع نقاط ضعف، شکاف‌ها و خطرات و ریسک‌های ناشی از وجود تقلب
- آموزش و تعلیم کارکنان و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در رابطه با مکانیسم‌های مبارزه با تقلب
- محرنامه نگاه داشتن اطلاعات حساس در مورد تکنیک‌های تشخیص تقلب
- ارزیابی کامل و جامع خطر تقلب از طریق نظرسنجی نامحسوس، بررسی مداوم نتایج و به چالش کشیدن اثرات آن.
- مشخص کردن وظایف و تفکیک

گزارشگری در راستای قواعد گزارشگری اولیه جهانی (GRI^۴)، هیأت استانداردهای حسابداری توسعه‌ی پایدار (SASB^۵)، پروتکل‌های گازهای گلخانه‌ای (GHG^۶)، کارگروه ویژه افشای مالی مرتبط با آب‌وهوا (TCFD^۷).
• افزایش الزامات گزارشگری الزامی و تعهدات مسئولیت سازمانی و بررسی وجود کنترل‌های داخلی در رابطه با فرایند افشای ESG و نحوه گزارشگری آن به هیأت مدیره.

• ارزیابی استراتژی پایداری سازمان، همسویی آن با استراتژی سازمان و ریسک‌های نوظهور و پیچیدگی فزاینده مربوط به آن برای پیشبرد اهداف سازمانی و نحوه مدیریت موضوعات کلیدی.

• شناسایی مسائل زیست‌محیطی و اجتماعی مؤثر بر سازمان و ذی‌نفعان و ارزیابی خط‌مشی‌ها و چشم‌اندازها.

• ارزیابی سیستم‌های موجود برای جمع‌آوری، تحلیل و افشای اطلاعات مورد نیاز و یافتن سریع ادعاهای متضاد با ممیزی ESG.

نقش حسابرسی داخلی در رابطه با مقابله با تقلب^۸

تقلب به عنوان عامل بحران زا،

داخلی به عنوان عنصری مهم در گزارش ESG جهت اطمینان بخشی به این گزارش‌ها یاد می‌شود.

مسائلی مانند تغییرات آب‌وهوایی، کمبود آب، و حقوق بشر و توجه به نیروی انسانی و روابط فی‌مابین کارکنان از یک‌طرف و روابط سرپرستان و مدیران با کارکنان از طرف دیگر به ویژه حوزه‌های جنسیتی، قومی، رفتار قلدرمابانه‌ی مدیران و سرپرستان و همچنین کمبود نیروی انسانی کارآمد، به‌طور فزاینده‌ای به عنوان عوامل ریسک تلقی می‌شوند که از سوی ذی‌نفعان، سرمایه‌گذاران و قانون‌گذاران مورد بررسی قرار می‌گیرند که با توجه به تأثیر این عوامل در پایداری شرکت‌ها، افشا و شفافیت این گونه اطلاعات در گزارش‌های بنگاه‌ها در چارچوب مسئولیت‌های اجتماعی و همچنین بروز ریسک‌های مالی پیش روی آن‌ها نقش حسابرسی داخلی بر ایجاد ارزش کسب‌وکار در بلندمدت و کوتاه‌مدت در بررسی و ارائه راهکارهای پایداری شرکت‌ها بسیار مؤثر است.

اصول اولیه حسابرسی داخلی در مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی

• تعیین استانداردها و چارچوب‌های

مسئولیت‌ها، محدود کردن دسترسی‌ها و تعیین حداکثر مجوزها، چرخش مسئولیت‌های شغلی

- تقویت زیرساخت‌های گزارشگری
- تقابل و اقدامات پیشگیرانه.
- بررسی و توجه به مشکلات شخصی و کاری پرسنل و ارزیابی عملکرد آن‌ها.

نقش حسابرس داخلی در امنیت سایبری^۹

سازمان‌ها به‌طور روزافزون برای رشد خود به داده‌های دیجیتال متکی بوده و در یک شبکه‌ی پیچیده با تعداد زیادی از ذی‌نفعان به هم پیوسته قرار دارند در واقع فناوری‌های نوپهور برابری می‌کند با تهدیدهای نوپهور. ریسک سایبری چیزی نیست که بتوان از آن اجتناب کرد، بلکه باید آن را مدیریت کرد. حسابرسی داخلی باید بخش جدایی‌ناپذیر از فرایند تضمین امنیت سایبری باشد، زیرا حسابرسی داخلی نقش به‌سزایی در کمک به سازمان‌ها برای مقابله با این خطرات و مدیریت تهدیدات سایبری دارد که از طریق ارائه‌ی ارزیابی مستقل کنترل‌های کنونی و مورد نیاز، و کمک به کمیته‌های ریسک و حسابرسی هیأت جهت درک و رسیدگی به ریسک‌های گوناگون دنیای دیجیتال محقق می‌شود. در حال حاضر چهار استاندارد و چارچوب اصلی متمرکز بر سایر شامل اهداف کنترل اطلاعات و فناوری‌های مرتبط، سازمان بین‌المللی استانداردسازی، انجمن حسابداران رسمی آمریکا و مؤسسه ملی استانداردها و فناوری است. علاوه بر این مکانیزم‌های زیادی مانند ارزیابی ریسک، برخورد با ریسک، مدیریت ریسک، تضمین امنیت و حسابرسی وجود دارند که از تضمین امنیت سایبری برای جلوگیری از تهدیدات اصلی حمایت می‌کنند.

آسیب‌های مجرمان سایبری به بدنه‌ی اقتصاد جهانی بسیار عمیق‌تر از آن است که فکر می‌کنیم. کارکردهای حسابرسی

داخلی باید اطمینان دهند که دسترسی به منابع سایبری با تجربه و ماهر برای مشارکت دادن ذی‌نفعان و درک کامل چالش‌های ریسک سایبری پیش روی سازمان را دارند. حسابرسی داخلی باید درک و آمادگی خود را برای مقابله با ریسک‌های سراسر تکنولوژی‌های جدید ارتقا دهد، فناوری‌هایی که معماری آینده را تشکیل می‌دهند، به‌طور مثال با پیاده‌سازی هوش مصنوعی، فناوری بلاک‌چین با استقرار برنامه‌های کاربردی در آینده ایمن‌تر می‌شود. الگوریتم‌های هوش مصنوعی که به‌طور فزاینده‌ای در مورد تقلبی بودن تراکنش‌های مالی تصمیم‌گیری می‌کنند، نمونه‌ی خوبی از این موضوع هستند. استفاده از بلاک‌چین برای ذخیره‌سازی و توزیع مدل‌های هوش مصنوعی یک مسیر حسابرسی امن را فراهم می‌کند و تلفیق این دو فناوری می‌تواند امنیت داده‌ها را افزایش دهد.

اصول اولیه حسابرسی داخلی در رابطه با امنیت سایبری

- در نظر گرفتن برنامه‌ی حسابرسی داخلی برای اطمینان‌دهی در مقابل ریسک‌های سایبری و ظهور ریسک‌های جدید، تغییرات در شدت نسبی و اهمیت تهدیدات موجود، و سایر توسعه‌های کلیدی سازمانی.
- ارزیابی برنامه‌ی امنیت سایبری سازمان و درخواست گزارش‌های مستمر از گروه فناوری اطلاعات
- توسعه و استقرار برنامه‌های کاربردی در زمینه‌ی زیرساخت‌های نامحدود فناوری اطلاعات، فناوری‌های جدید مانند هوش مصنوعی، فناوری بلاک‌چین‌ها.
- پشتیبانی از برنامه‌های آموزشی و ارتقای مهارت‌های ابری و سایبری کارکنان و استفاده از رویکردهای خلاقانه برای جذب و حفظ کارکنان ارزشمند.

- بررسی و ارزیابی تهدیدهای جدید و نوپهور امنیت سایبری و نحوه‌ی تأثیر آن‌ها بر کل سازمان و پیاده‌سازی فرایندها و کنترل‌های امنیت سایبری طبق استانداردهای هر صنعت
- ارزیابی انعطاف‌پذیری زیرساخت‌ها، خرابی سرویس‌ها، عملکرد آن‌ها و بررسی گزارش‌های مربوط به سیستم و کنترل سازمان (SOC^{۱۰})

نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی امنیت روانی^{۱۱}

حسابرسی داخلی به‌عنوان یکی از سازوکارهای درون سازمانی اصلی و راهبری شرکتی قلمداد می‌گردد و یک فعالیت اطمینان‌بخشی واقع‌بینانه و مشاوره‌ای برای ارزش‌افزایی سازمان‌ها و بهبود عملکرد آن‌ها است. طبق نظرسنجی کمیته‌ی جهانی ۲۰۲۰ مؤسسه‌ی حسابرسی دیلویت مشخص شد که ۸۶ درصد از کمیته‌های حسابرسی در سازمان‌ها، مدیران حسابرسی داخلی خود را به ارائه‌ی گزارش‌ها و نتایج و یافته‌های خود تشویق می‌نمایند اما در اغلب موارد عوامل سازمانی از این اتفاق جلوگیری می‌کنند. برای اکثر ممیزی‌شدگان، حسابرسی داخلی شبیه یک آزمایش پزشکی تهاجمی ضروری و مهم است لیکن به همان اندازه نامحبوب و ترسناک می‌باشد. پس برای حسابرسی داخلی امنیت روانی از اهمیت بالایی برخوردار است. حسابرسان داخلی باید به گونه‌ای رفتار کنند تا عملکرد آن‌ها از یک رقیب سازمانی به یک مشاور تبدیل شود. تنها به نقاط ضعف توجه نکنند بلکه نکات قوت را مهم جلوه دهند و به جای موشکافی گذشته، سعی کنند آینده‌ی خوبی را برای واحدهای سازمانی متصور گردند. برای این کار حسابرسان داخلی باید برای شرو کار دستورالعمل و چک‌لیست‌هایی را تبیین کنند و نشان دهند که صرف‌نظر از کشف تقلب و نقاط ضعف واحدهای

سازمانی، هر فرد با توجه به مهارت‌ها و توانایی‌های خود و با استفاده از منابع موجود، بهترین نقش خود را در سازمان ایفا کرده است. همان‌طور که در یک مطالعه‌ی دوساله بازدهی شرکت گوگل نشان داد تیم‌هایی بالاترین عملکرد را داشتند که «امنیت روانی» اجرا کرده بودند و با پذیرش این مفهوم که اشتباهات پیش درآمد موفقیت می‌باشد و افرادی مرتکب اشتباه به جای مجازات باید حمایت گردند، در واقع گوگل به این نتیجه رسید که وقتی تیم‌ها آزادی مشارکت در ریسک‌پذیری استراتژیک در یک محیط حمایتی را داشته باشند، اعتماد جمعی، خلاقیت و بهره‌وری آن‌ها افزایش می‌یابد.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در امنیت روانی

- انجام یک نظرسنجی تک سؤالی از ذی‌نفعان داخلی با این موضوع که چه حسی دارید وقتی توسط حسابرسان داخلی ممیزی می‌شوید؟
- جلوگیری از ایجاد محیط کنترلی ضعیف با داشتن عملکرد مشاوره‌ای به جای پلیس سازمان
- مراقبت از زبان عاطفی و اتهام‌آمیز و بهبود نحوه گزارشگری به مدیریت و کمیته‌ی حسابرسی
- تأکید بر نقاط قوت و مثبت واحدهای سازمانی در گزارش‌های حسابرسی داخلی و استفاده از ابزارهای جداگانه مانند خبرنامه‌های داخلی، جوایز و سایر تقدیرنامه‌ها در جهت درخشش منعکس شده توسط حسابرسان داخلی
- تأثیرگذاری بر افراد مؤثر بر سازمان و ایجاد محیطی برای یادگیری و بهبود برای حل نقاط ضعف و نه فرصتی برای انتقاد و توبیخ.
- تقویت پایه‌های امنیت روانی سازمان هم‌جهت با کمک به موفقیت سازمان و جلوگیری از بروز اهداف حسابرسی داخلی به شکل نادرست

نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی ادغام و تحصیل شرکت‌ها^{۱۳}

در حال حاضر فرایند ادغام و تحصیل در راستای مدیریت استراتژیک و مالی سازمانی برای رشد و توسعه‌ی بنگاه‌های اقتصادی به صورت روزافزون مورد توجه قرار گرفته است و در فضای کسب‌وکار اقتصادی اهمیت زیادی پیدا کرده است. با این‌که درصد شکست در ادغام و تحصیل شرکت‌ها بالاست و چندان موفقیت‌آمیز نبوده، ولی همچنان یکی از اصلی‌ترین روش‌های رشد و توسعه سازمانی محسوب می‌شود. خدمات حسابرسی داخلی به‌عنوان ابزاری نظارتی، اطمینان‌بخش واقع بینانه و مشاوره‌ای، می‌تواند سهم قابل‌توجهی در بهبود ارزش‌افزایی و بهبود عملیات داشته باشد. در واقع حسابرسی داخلی با فراهم ساختن رویکردی سیستماتیک و روش‌مند برای ارزیابی و بهبود اثربخشی فرایندهای راهبری، مدیریت ریسک و کنترل نقش اساسی و کلیدی از قبل تا بعد از ادغام را بازی می‌کند.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در زمینه‌ی ادغام و تحصیل شرکت‌ها

- بررسی استراتژی‌های معیوب، مدیریت ضعیف و بازارهای رقابتی دو شرکت قبل از ادغام برای جلوگیری از احتمال شکست
- بررسی مسائل مربوط به ESG که ایا شرکت‌های در حال ادغام سابقه‌ی نامناسب مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی دارد یا خیر؟ و روند شرکت در زمینه‌ی این موضوعات چگونه است
- بررسی و ارزیابی هم‌افزایی‌های بالقوه ناشی از ادغام
- بررسی و ارائه‌ی گزارش‌ها و یافته‌ها به مدیریت سازمان در راستای محقق شدن اهداف ادغام و میزان دستیابی به

هم‌افزایی موردنظر سازمان

- تمرکز بر ریسک و کنترل معاملات از طریق ممیزی آن‌ها در جلسات و طرح کردن سؤالات مناسب و پیچیده در این زمینه
- شناسایی وضعیت قبل از ادغام و تبیین فرایندها و کنترل‌های مناسب جهت ایجاد هم‌افزایی
- بررسی قراردادهای خدمات انتقالی (TSA^{۱۴}) قبل از منقضی شدن تاریخ اتمام قرارداد و پیشنهاد توصیه‌های ضروری و پوشش نقص‌ها در راستای جلوگیری از سردرگمی و استفاده از فرصت‌های قانونی

نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی تنوع و ارزش‌گذاری فعالیت‌ها، برقراری مقررات برابری و جلوگیری از تبعیض (DEI)^{۱۵}

برخورداري از بالاترین حد استانداردهای منطقی و قابل حصول سلامت اداری و شغلی، بدون در نظر گرفتن نژاد، مذهب، عقاید سیاسی و موقعیت اقتصادی و اجتماعی؛ حق مسلم تمام شاغلین است. حسابرسان داخلی می‌توان با ترویج فرهنگ DEI در سازمان‌ها به شناخت و احترام و ارزش‌گذاری برای تفاوت‌ها در افراد شاغل در سازمان کمک کنند و با ایجاد فرصت‌های برابر را از طریق عدم استخدام جانبدارانه و حفظ استعدادها برتر از برقراری تبعیض بین افراد سازمان جلوگیری کنند، تا افراد در محیط کار و جامعه متوجه میزان ارزش و مشارکت خود شوند. در نظرسنجی دیلویت در سال ۲۰۱۹ مشخص گردید ۶۹ درصد از افراد شاغل سوگیری در محل کار خود را تجربه کرده‌اند و یا شاهد آن بوده‌اند که نشان‌دهنده‌ی ضعف قابل توجهی در فرهنگ سازمانی می‌باشد و متأسفانه اکثر حسابرسان داخلی فرهنگ سازمانی را به‌عنوان بخشی از برنامه‌ی حسابرسی خود نمی‌بینند. مؤلفه‌های DEI در

سازمان‌های موفق با بهبود عملکرد شغلی، کاهش جابجایی و کاهش غیبت در ارتباط است و حسابرس داخلی هم فرصت و هم تعهد برای کمک به سازمان برای پرورش فرهنگ متنوع و فراگیر دارد.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در تنوع و ارزش‌گذاری فعالیت‌ها، برقراری مقررات برابر و جلوگیری از تبعیض

- ارزیابی مسائل فرهنگی سازمان و وجود مشکلات تنوع و تبعیض با بررسی تعداد و دلایل استعفای پرسنل
- شناسایی ریسک فرهنگی با استفاده از تحلیل داده‌ها و حسابرسی‌های شخص ثالث
- تبیین پرسشنامه‌ی استاندارد به‌عنوان برنامه‌ی حسابرسی داخلی برای نمونه‌گیری متنوعی از کارمندان در راستای شناسایی خطرات بالقوه و ارزیابی مسائل فرهنگی سازمان در زمینه‌ی هنجار سازمانی
- ارزیابی و تهیه‌ی فرم‌های مناسب درباره‌ی موضوعات مرتبط با سوءرفتار بالقوه
- افزایش الزامات گزارشگری الزامی و تعهدات مسئولیت سازمانی
- تلاش در راستای بهبود مستمر تغییر فرهنگ سازمانی از طریق آزمون و ارزیابی برنامه‌ها

نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی طراحی مدل‌های اطمینان‌بخشی^{۱۵}

مدیریت دانش مانند سه‌پایه‌ای است که همه‌ی پایه‌های آن باید سالم باشند تا کار کند. سه رکن اصلی در مدیریت دانش، افراد، فرایندها و تکنولوژی هستند. افراد دارنده‌ی دانش‌اند. فرایندها، رویکردها و روش‌هایی است که دانش از طریق آن‌ها ردوبدل می‌شود و تکنولوژی، راه‌های ایجاد یک سیستم مدیریت دانش است که می‌توان از طریق این سیستم

به ذخیره، بازیابی و سازماندهی میزان وسیعی از اطلاعات و دانش پرداخت. واحدهای حسابرسی داخلی با جمع‌آوری داده‌ها و ارزیابی ریسک و به دست آوردن دانش در خصوص فعالیت و عملیات سازمان، منجر به ایجاد بهبود در سازمان می‌شوند. این واحد می‌تواند از طریق جذب و انتقال دانش مربوط به بهترین رویه‌های عمل فرایندها و کنترل‌های شرکت، نقش کلیدی در استراتژی مدیریت دانش شرکت بازی کند.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در طراحی مدل‌های اطمینان‌بخشی^{۱۵}

- بهبود بخشیدن و تأکید بر تبدیل دانش پنهان به آشکار و اهرمی کردن دانش در واحد در راستای روحیه‌ی همکاری با استفاده از مدیریت دانش
- یادگیری مهارت‌های خاص، ویژگی‌ها، تجربه و دانش ویژه جهت هدایت و بهبود فرهنگ و تکنولوژی سازمان
- شناسایی حوزه‌های اولویت برای تحول فناورانه، بررسی و اصلاح مستمر

راه‌حل‌ها و یافته در جهت کاهش مسائل سازمانی

- شناسایی نقاط ضعف و موارد قابل بهبود در مباحث زیرساختی، اجرایی، ارزیابی ریسک، برنامه‌ریزی، رسیدگی و گزارشگری در حسابرسی داخلی و یافتن مفاهیم و ابزارهای مناسب برای برطرف کردن ضعف‌ها
 - تدوین دستورالعمل آموزش واحد حسابرسی داخلی و فعالیت واحد حسابرسی داخلی
 - تدوین فرم و راهنمای اجرای مرور پس از عملیات و دستورالعمل آموزش‌های درون تیمی
 - ارزیابی اثربخشی ابزارهای مدیریت دانش در بهبود ضعف‌های موجود، شناسایی دانش، خلق دانش، به‌کارگیری دانش، ذخیره‌سازی و اشتراک‌گذاری دانش در سطح واحد حسابرسی داخلی
- نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی ریسک فرهنگی (اذیت و آزار کارکنان)^{۱۶}
- گروه‌های فرهنگی متفاوت، واکنش‌های متفاوتی نسبت به





حسابرسی به ایجاد فرهنگ کار در سازمان، نحوه‌ی انتقال این معیارها به کارکنان و چگونگی تقویت و استحکام آن‌ها در عمل

- تبیین چارچوبی تحت عنوان فرهنگ سازمانی، تعامل و رفتار کارکنان، تخلفات اخلاقی، خطاهای سهوی و یا تبانی و مشوق‌های عملکردی
- تفکیک وظایف مربوط به مسائل فرهنگی بین واحدهای منابع انسانی و حقوقی

نقش حسابرس داخلی در زمینه‌ی کنترل‌های مالی^{۱۷}

افراد با توجه به اعتماد نسبت به اطلاعات حسابداری سرمایه خود را وارد شرکت‌ها می‌کنند در نتیجه بهبود محیط اطلاعاتی و تقویت فرهنگ پاسخ‌گویی و ارتقای شفافیت اطلاعات در سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی ضروری و انکارناپذیر است. وضع قواعد آمره‌ی حاکمیت شرکتی در قالب قوانین شرکت‌ها و یا تجارت و یا قوانین خاص اوراق بهادار مانند قانون ساربینز-اکسلی (SOX)^{۱۸} و دستورالعمل کنترل‌های داخلی موجب استخدام مدیران و مشاوران ذی‌صلاح، کارکنان و اطلاعات مورد نیاز شرکت، وضع رویه‌هایی برای دریافت، نگهداری و رسیدگی به شکایات‌ها و گزارش‌های تخلف دریافتی در رابطه با گزارشگری مالی و کنترل‌های داخلی و یا سایر موضوعات مربوط به شرکت شده است. بر همین اساس واحد حسابرسی داخلی که از جایگاه مناسبی برخوردار شده است و ایده‌ی پیاده‌سازی استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی در واحدهای تجاری نوعی فرصت برای بهبود اثربخشی و کارایی فرایندها تلقی خواهد شد و نقش حسابرسی داخلی در ارزیابی، نظارت و بهبود فرایندها پررنگ‌تر شده است. بنابراین حسابرسان داخلی نباید تنها به عنوان حسابرس «پس از رخداد»^{۱۹} تغییرات رویه‌های حسابداری را مورد

قدرت زیاد است، زیردستان وابستگی زیادی به افراد مافوق خود دارند.

- اجتناب از عدم اطمینان معیاری است که میزان نگرانی و اضطراب افراد یک سازمان را در برابر وضعیت‌های نامعلوم آینده نشان می‌دهد.

- مردگرایی معیاری است که میزان گرایش افراد سازمان به داشتن رفتاری جسورانه در مقابل برخوردی متواضعانه را نشان می‌دهد. در محیط‌های مردگرا، مردان بیش‌تر از زنان به دنبال کسب موفقیت‌های هستند.

بنابراین یک برنامه‌ی فرهنگی گسترده در عین توجه به مسائل خاص حاکمیت، انطباق، و مدیریت ریسک، بر درک نحوه‌ی اتخاذ تصمیم توسط سازمان‌ها برای برآورده‌سازی تقاضاهای ذی‌نفعان مختلف، و تأثیر این تصمیمات بر فرهنگ جاری و مطلوب، نیز تمرکز خواهد داشت و حسابرسی داخلی نقش مهمی در حمایت از سازمان در برابر ریسک فرهنگی و به حداقل رساندن آن دارد.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در طراحی مدل‌های اطمینان بخشی

- انجام ارزیابی مسائل فرهنگی سازمان در زمینه‌ی هنجار سازمانی
- تشویق هیأت مدیره و کمیته‌ی

مکانیزم‌های کنترلی مشابه انجام می‌دهند. بعضی از فرهنگ‌ها به‌طور ذاتی ریسک کنترل زیادی را از خود نشان می‌دهند، بنابراین، مدیریت و سیستم‌های کنترل در کشورها، احتیاج به توسعه و گسترش دارند. حسابرس داخلی برای ارزیابی ساختار کنترل داخلی باید شناختی از محیط و فعالیت کنترلی که تحت تأثیر عوامل فرهنگی است، به‌دست آورد و با استفاده از تئوری هافستد درباره‌ی ابعاد فرهنگی، می‌توان فرهنگ سازمانی را از طریق بررسی رابطه بین فرد و گروه (فردگرایی در مقابل جمع‌گرایی)، نابرابری اجتماعی (فاصله‌ی قدرت)، روش‌های برخورد با عدم اطمینان و بلا تکلیفی (اجتناب از عدم اطمینان و بلا تکلیفی) و مفاهیم مردگرایی (مردگرایی در مقابل زن‌گرایی) را به‌راحتی ارزیابی کرد.

- در جوامعی که درجه‌ی جمع‌گرایی در آن‌ها بالاست، وابستگی‌های عاطفی شدیدی بین اعضای سازمان‌ها وجود دارد و سازمان‌ها نیز مسئولیت زیادی در برابر اعضای خود تقبل می‌کنند.

- فاصله‌ی قدرت منعکس‌کننده‌ی دامنه (وسعت) نابرابری‌ها در توزیع قدرت از دیدگاه افراد ضعیف موجود در سازمان‌هاست. در جاهایی که فاصله‌ی

توجه قرار دهند، بلکه از همان ابتدا باید به‌عنوان یکی از مشارکت‌کنندگان فعال در پروژه‌های پرریسک اثرگذار بر افراد، فرایندها و فناوری‌ها حضور یابند.

اصول اولیه‌ی حسابرسی داخلی در رابطه با کنترل‌های مالی

- شناسایی عوامل تعیین‌کننده و مؤثر قدرت بر کنترل‌های داخلی نسبت به گزارشگری مالی (ICFR^{۲۰})
- وضع برنامه‌ی راهبردی تجاری و فرایند نظارت مستمر و بررسی کیفیت گزارش‌های ارزیابی حسابرسی در مورد ICFR و ارزیابی اثربخشی عملیات کنترل
- ایجاد سازوکار برای مستندسازی قوی و انطباق گزارشگری مالی با استفاده از تحلیل داده‌ها
- ارزیابی حوزه‌ی مختلفی برای اندازه‌گیری ریسک مالی و تقلب و منابع مورد نیاز احتمالی برای انطباق یک پروژه با ICFR
- حفظ استقلال حسابرسان داخلی عدم وجود مسئولیت‌های اجرایی برای آن‌ها
- ارتقای وظایف مباشرتی، اعتبار بخشی حسابرسان داخلی برای کمک به سازمان از طریق وضع قوانین SOX
- ایجاد سیستم‌های اتوماتیک و

خودکار به‌جای فرایندهای دستی

- گسترش سیستم برنامه‌ریزی یکپارچه منابع شرکت (ERP^{۲۱})، مدیریت ارتباط با مشتری (CRM^{۲۲})، و سایر سیستم‌های فناوری و خارج کردن سیستم‌های فاقد کنترل مدون از سازمان
- جلوگیری از ضعف محیط کنترلی با کنترل و حفظ نیروهای ارشد مالی و حسابداری

نقش حسابرسی داخلی در زمینه‌ی اتوماسیون^{۲۳}

اتوماسیون هوشمند، دقیقاً همان‌گونه که می‌تواند قدرت حیرت‌انگیزی در محیط تغییر کسب‌وکار ایجاد کند، قادر است چالش‌های بزرگی را برای محیط کنترلی سازمان ایجاد نماید. از جمله‌ی این چالش‌ها، نحوه نظارت بر برنامه‌های کامپیوتری است که می‌تواند از طریق یادگیری، تجربه کسب کرده و خود را اصلاح کند. حسابرسی داخلی می‌تواند در شناخت، ارزیابی سازمان و مشخص کردن ملاحظات مربوط به نظام راهبری، مدیریت ریسک و کنترل همراه با در نظر داشتن محیط اتوماسیون هوشمند خدمات مؤثری ارائه دهد. در این زمینه حسابرسان داخلی با استفاده از دو عنصر مشاوره و اطمینان‌بخشی برای کمک به

پی‌نویس:

- ۱- Environmental, Social, and Governance
- ۲- Third-party risk management
- ۳- Environmental, Social, and Governance
- ۴- Global Reporting Initiative
- ۵- Sustainability Accounting Standards Board
- ۶- Greenhouse Gas Protocol
- ۷- Task Force on Climate-related Financial Disclosure
- ۸- Fraud
- ۹- Cybersecurity
- ۱۰- system and organization controls
- ۱۱- Psychological safety
- ۱۲- Mergers & acquisitions

- ۱۳- Transition service agreement
- ۱۴- Diversity, equality, and inclusion
- ۱۵- Assurance by design
- ۱۶- Bullying & harassment
- ۱۷- Financial controls
- ۱۸- Sarbanes-Oxly
- ۱۹- After the fact
- ۲۰- Internal control over financial reporting
- ۲۱- Enterprise resource planning
- ۲۲- Customer relationship management
- ۲۳- Automation
- ۲۴- Revamp reports

منبع:

Internal Audit: Risks and opportunities for ۲۰۲۲, For information, contact Deloitte Global.

حسابرسی در عصر فناوری‌های مجازی

شکرا له خواجوی^۱ - مصطفی اعتمادی جویریایی^۲

وضعیت فعلی حسابرسی با نگاهی آینده‌نگرانه (طرح موضوع و مشکلات وضعیت موجود)

آینده‌ی حسابرسی چیست؟ برخی آن را در اوج خود می‌بینند، قله‌ای که به واسطه توسعه‌ی فناوری در حوزه‌های ابرداده‌ها و بلاک‌چین به سرعت از آن سقوط خواهد کرد. سایرین آن را دارای پتانسیل عظیمی برای بسطیابی در حوزه‌های بیش‌تری در راستای فراهم‌سازی اطمینانی ارزشمند نسبت به دامن‌های وسیعی از موضوعات می‌بینند که با پایداری و حریم خصوصی شروع می‌شود. حسابرسی همیشه وظیفه‌ای دشوار توأم با تقاضاهای متناقض و انتظارات گیج‌کننده خواهد بود. حسابرسی به گونه‌ای غیر معمول پیچیده است و برخی چالش‌های ناشی از پیچیدگی نمی‌تواند هیچ‌وقت حل شوند. چنین پیچیدگی به علت چالش‌های سازمان‌دهی افراد حرفه‌ای متبحر برای عهده‌دار شدن مسئولیت‌های مهم، تداوم حفظ و توسعه‌ی روش‌های جدید برای دستیابی به نیازهای در حال تغییر کسب‌وکار و یا به علت فراهم آوردن نیازهای ذی‌نفعان گوناگون است. روش

مواجهه با این چالش‌ها در دهه‌های اخیر تغییر کرده و پیشنهاد می‌شود بر اساس تغییرات، چگونگی توسعه‌ی آتی حسابرسی مد نظر قرار گرفته شوند. یکی از مهم‌ترین تحولات فعلی که به آینده تسری می‌یابد تأثیر فناوری‌های نوآورانه دیجیتالی است که به دنبال خود تغییراتی را ایجاد خواهد کرد.

تحول دیجیتالی، یک تغییر فناوری است که سازمان‌ها باید بپیمایند. این تحول با سرمایه‌گذاری هوشمندانه بر روی فناوری‌های دیجیتالی و توانایی‌های رهبری در راستای تغییر لایه‌های مختلف سازمانی شامل بینش‌ها و چشم‌اندازها، مدل‌های کسب و کار، فرایندها، محصولات و خدمات به منظور ایجاد ارزش بیش‌تر برای مشتریان و سازمان امکان‌پذیر می‌گردد.

مطالعه‌ی پیمایشی و مطالعه گروه متمرکز زیر مجموعه‌ای از AICPA (کانتون و مؤسسه‌ای برای آینده‌ی جهانی^۳، ۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کند نوآوری‌های فناوری که در آینده تأثیری مهم خواهند داشت عبارتند از تولید سه‌بعدی، پول دیجیتالی، ماشین‌های هوشمند، اینترنت اشیا و

توزیع دیجیتالی. این مطالعه نتیجه‌گیری می‌کند حسابداران رسمی آمریکا به صورت کامل نقشی که فناوری اطلاعات در آینده ایفا خواهد کرد را در نظر گرفته‌اند. این مطالعه به نیروی کار در حال تغییر که در حال متنوع شدن است اشاره می‌کند و بیان می‌دارد که بازار جهانی در سطح میانی به صورت قابل توجهی در آفریقا و آسیا غنای بیش‌تری پیدا کرده است.

اگر در قرون گذشته هر صد سال یک انقلاب صنعتی رخ می‌داد تحولات پساکرونا بی باعث شد که بحث انقلاب چهارم صنعتی که گفته می‌شود از سال ۲۰۲۰ و همزمان با کرونا شروع شد مطرح گردد، در حال حاضر و طی مدت کوتاهی در حال ورود به انقلاب پنجم صنعتی یا انقلاب دیجیتالی شده‌ایم! شعار «فردا امروز است» سرلوحه‌ی همه‌ی فعالیت‌های اقتصادی شده است. در آینده با تحول کارهای دیجیتالی و استفاده از فناوری‌های کار از راه دور اگرچه برخی نیروهای کار به دفاتر باز خواهند گشت، اما بسیاری چنین نخواهند کرد.

«پول دیجیتالی» شامل ارزهای

رمز نگاری شده^۴ که هنوز در مرحله آزمایشی است و همچنین بلاک چین‌ها و دفاتر توزیع شده^۵ که از این ارزها پشتیبانی می‌کنند می‌توانند برای سایر فعالیت‌های ثبت و نگهداری مورد استفاده قرار گیرند. استفاده از بلاک چین می‌تواند ثبت نمودن رویدادها را امن‌تر نموده و نیاز به مغایرت‌گیری اختلافات میان موکلین و شرکت‌هایی که با آن‌ها وارد کسب‌وکار می‌شوند را حذف نماید. اثرات بلندمدت این فناوری‌ها فعلاً نمی‌تواند پیش‌بینی گردد ولی نظرات به شدت منفی درباره‌ی تأثیر بلاک چین بر حسابرسی وجود دارند.

انجمن حسابداران رسمی کانادا بیان نمود تغییرات آینده عبارت خواهند بود از: دسترسی بیش‌تر افراد به اطلاعات؛ در نتیجه‌ی این امر هر فرد به اطلاعاتی که ممکن است عملکرد مطلوب سرمایه‌گذاری را تأیید کند دسترسی خواهد داشت؛ مستقل بودن فرایند حسابرسی، افزایش پیچیدگی گزارش‌گری مالی و حسابداری و شاخص‌های جدیدی همچون تحلیل و مباحثه‌ی مدیریت و پایداری محیطی اهمیت روزافزونی داشته و تقاضای رو به افزایشی برای تضمین آن‌ها وجود خواهد داشت. این باور عمومی میان مؤسسات حرفه‌ای حسابداری و شرکت‌های شناخته شده وجود دارد که تغییرات فناورانه به تغییر شگفت‌آوری در حسابرسی در حال رهنمون شدن می‌باشد. حسابرسی «نیاز دارد تا با عصر دیجیتال سازگار شود».

نوآوری‌های زیادی وجود دارند که بر حسابداری و حسابرسی تأثیر خواهند گذاشت، ولی به نظر نمی‌رسد این تأثیرگذاری به سرعت اتفاق بیفتد. ساس کایند و ساس کایند (۲۰۱۵) بیان می‌دارند به خاطر محافظه‌کاری قانون‌گذاران تغییر در حسابرسی نسبت به نظام‌های مشابه (نظیر مالیات) با سرعت کم‌تری به وقوع می‌پیوندد

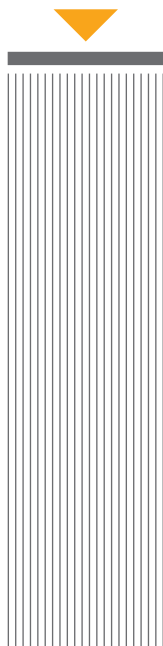
و همچنین دلیل دیگر تسلط چهار مؤسسه‌ی بزرگ حسابرسی Big ۴ است که انگیزه‌ی مشخصی برای تغییر در آن‌ها وجود ندارد. منابع دیگری از جمله مؤسسات حسابداری وجود دارند که معتقدند حسابرسی همگام با سرعت توسعه‌ی فناورانه پیش نمی‌رود. شواهد بیش‌تری وجود دارد که بر مبنای آن استفاده‌کنندگان و سایر مشارکت‌کنندگان در حسابرسی گمان می‌برند حسابرسان در دست‌یابی به فناوری‌های جدید به‌آهستگی حرکت می‌کنند. پژوهشی پیمایشی گزارش نمود افراد زیادی (۷۰ درصد استفاده‌کنندگان، ۷۶ درصد کمیته‌های حسابرسی و ۸۴ درصد تهیه‌کنندگان صورت‌های مالی) باور دارند «حسابرسان می‌بایست به صورت فراگیرتری از فناوری پیشرفته استفاده کنند». مطالعه‌ی دیگری که با مشارکت KPMG انجام شد نتایج مشابهی را آشکار کرد. «تزدیک به ۸۰ درصد از پاسخ‌دهندگان بیان داشتند حسابرسان می‌بایست نمونه‌های بزرگ‌تر و فناوری‌های پیچیده‌تری را برای جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات به کار گیرند».

همچنین زمینه‌هایی از نگرانی وجود دارد که استانداردهای حرفه‌ای در حال محدود کردن تغییر فناورانه هستند. فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC) به این نتیجه رسیده است که علی‌رغم عدم محدود نمودن تکنیک‌های مدرن تحلیل اطلاعات در حسابرسی از سوی جامعه بین‌المللی اتوماسیون (ISA)، استفاده نمودن از آن‌ها نیز مجاز شمرده نشده یا مورد تشویق قرار نمی‌گیرد. مقررات به صورت مستقیم حسابرسان را از نوآوری منع نمی‌کند. با این حال، بسط فناوری‌های جدید توسط شرکت‌ها این احتمال خطر را به همراه دارد که ناظران، این اقدام را به‌عنوان رویکرد نوآورانه درک نخواهند نمود و آن را به‌عنوان یک نقص در نظر خواهند گرفت. پروژه‌ی «آینده‌ی

حسابرسی» مؤسسه‌ی حسابداران خبره انگلستان و ولز (ICAEW) نیاز مؤسسات حسابرسی، نهادهای حرفه‌ای و قانون‌گذاران را در راستای درک بسط توسعه فناورانه شناسایی می‌نماید، این نیاز، آزمون نمودن کل جامعه به جای نمونه، استفاده‌ی بیش‌تر از تحلیل‌ها و حسابرسی مستمر را شامل می‌شود. همچنین ایشان به بلاک چین اشاره می‌کنند.

به نظر می‌رسد دیدگاه معمول حسابرسی چیزی شبیه دنباله‌روی از سخنرانی یکی از اعضای هیات نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی (PCAOB) در ایالات متحده باشد. وی در خصوص فناوری می‌گوید: «هر چقدر این ابزار قدرتمند باشد یا انتظار رود که قدرتمند شود باز هم جایگزین دانش، قضاوت و تجربه ناشی از تردیدگرایی حرفه‌ای حسابرسان نمی‌شود». به نظر می‌رسد این دیدگاه به صورت گسترده‌ای از سوی مؤسسات حسابداری و حسابرسی پذیرفته شده است. این موضوع تفکری آرامش‌بخش است ولی الزاماً واقع‌گرایانه نیست. در مقابل ساس کایند و ساس کایند (۲۰۱۵) بیان می‌دارند ماشین‌های با عملکرد بالا از بهترین متخصصین انسانی پیشی خواهند گرفت. این نویسندگان تأکید می‌نمایند برای برتری اتوماسیون نسبت به افراد نیازی نیست فناوری دقیقاً همانطور که افراد عمل می‌کنند اقدام نماید. راه‌های دیگری ممکن است برای انجام کار وجود داشته باشد، دقیقاً همانند انجام یک محاسبه برای همه نتایج محتمل. پیش از این مثال‌هایی در صنعت دارویی وجود داشته است. رایانه‌هایی که خبرگان شطرنج را در بازی‌های پیچیده مغلوب می‌نمایند چگونگی انجام این طرح را تشریح می‌نماید.

پتانسیل بسیاری برای تغییر در فناوری وجود دارد. حسابرسان در حال رسیدن به مزایای آن هستند ولی محدودیت‌هایی





شناسایی، طبقه‌بندی و حذف ایمن داده‌های زائد، دستگاه‌های خاصی را می‌توان برای تجزیه و تحلیل ابرداده‌ها مورد استفاده قرار داد. هدف اصلی دیجیتال‌سازی تسهیل تشخیص تقلب و دستیابی به میزان ریسک موکل است. بر اساس این دیدگاه، نیگرینی (۲۰۱۸) نتیجه می‌گیرد تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌طور بالقوه می‌تواند با کشف اعداد گرد شده، تقلب رایج کلاهبرداران را نمایان کند. همچنین براون لیپورد و همکاران (۲۰۱۵) بیان می‌دارند تجزیه و تحلیل ابرداده‌ها به‌طور بالقوه می‌تواند بر رفتار حساب‌رسان در مورد تصمیم‌گیری و قضاوت مرتبط با حسابرسی تأثیر بگذارد. از منظر حسابرسی، استفاده از تجزیه و تحلیل ابرداده‌ها هنوز به‌عنوان یک رویه‌ی ملموس آتی تلقی نمی‌شود؛ زیرا داده‌های حسابداری، علی‌رغم این‌که میلیاردها تراکنش را شامل می‌شود از دیدگاه ابرداده هنوز کوچک در نظر گرفته می‌شوند. علاوه بر این، داده‌های حسابداری معمولاً به خوبی ساختار یافته و سازمان‌دهی شده‌اند و حسابداران با مجموعه داده‌های ساختارمند آشنا بوده و در به‌کار بردن تجزیه و تحلیل مسأله محور با استفاده از این نوع داده‌ها تبحر دارند؛ این در حالی است که ابرداده‌ها با مجموعه داده‌های بدون ساختار که معمولاً فاقد شفافیت ساختاری داده‌های ساختارمند می‌باشند بهترین نتیجه را در پی خواهد داشت. لازم به ذکر است ۹۰ درصد ابرداده‌ها بدون ساختار هستند. در حال حاضر Big ۴ قصد دارد یادگیری ماشین^۸ که یکی از ابعاد هوش مصنوعی (AI) است را برای جمع‌آوری و اعتبارسنجی داده‌ها الزامی نماید. احتمالاً برای تقویت فرایندهای مربوط به موجودی‌های کالا که کمتر در معرض خطای انسانی قرار گیرند و یا برای بهبود فرایندها و استانداردهای حسابرسی پتانسیل زیادی برای استفاده از هوش مصنوعی در آینده وجود دارد.

به‌عنوان فناوری‌های دیجیتالی که بیش‌تر مورد استفاده شرکت‌های حسابرسی قرار می‌گیرند نمود یافته‌اند. به‌طور کلی ابرداده شامل مجموعه داده‌هایی می‌شود که بسیار بزرگ و پیچیده‌تر از آن هستند که بتوان آن‌ها را با ابزارها یا روش‌های استاندارد تحلیل کرد. از منظر کلی ابرداده با الگوی پنج سطحی^۷ حجم، سرعت، تنوع، ارزش و صحت متمایز می‌شود. با توجه به این ویژگی‌ها، ابرداده فرصت‌های فوق‌العاده‌ای را برای دستیابی و تجزیه و تحلیل سریع مجموعه داده‌های حجیم، متنوع و معمولاً بدون ساختار و تبدیل چنین اطلاعاتی به دانش ارزشمند فراهم می‌کند. گمان بر این است استفاده از ابرداده‌ها در حسابداری به تغییر پارادایم دیدگاه اطلاعات تاریخی که بر نمونه‌ها تأکید می‌نماید به دیدگاه همزمان که بر پردازش مبتنی بر زمان واقعی تمامی مجموعه داده‌ها استوار است منجر خواهد گردید.

کیم و همکاران (۲۰۱۷) درباره‌ی این تغییر خاطر نشان می‌کنند که با

نیز وجود دارد و پرسیدن این سوال منطقی است که آیا حساب‌رسان قادر به سازگار شدن با عصر دیجیتال خواهند بود یا خیر. حسابداران و نهادهای حرفه‌ای از تغییرات قریب‌الوقوع این حوزه‌ها خبر دارند ولی الزاماً نسبت به اینکه چه باید انجام دهند آگاهی ندارند.

اقدامات در جریان برای دیجیتالی شدن حسابرسی (راهکارهای راهبرد دیجیتال)

ظهور ابرداده‌ها و تغییرات در رسانه‌های اجتماعی به ویژه با در دسترس بودن شاخص‌های عملکرد کلیدی جدید که رقابت را افزایش می‌دهد به صورت قابل توجهی روش شرکت‌ها را برای ارزیابی اطلاعات تغییر می‌دهد. این امر به‌عنوان محرک‌های اصلی دیجیتالی شدن فرایند حسابرسی، منجر به افزایش فشار و رقابت برای ارائه اطلاعات مالی مربوط و قابل اتکا به موکلین شده است. امروزه ابرداده‌ها و هوش مصنوعی

اگرچه مزایا و خطرات بالقوه استفاده از بلاک چین در حسابرسی به طور کامل مورد بررسی قرار نگرفته است ولی پیشنهاد شده است که بلاک چین ها می توانند برای تجدید ساختار حسابرسی برخی اظهارنظرها نسبت به صورت های مالی مورد استفاده قرار گیرند. در این میان، هوش مصنوعی را می توان در تشخیص الگوهای بصری، نوع بیان یا حل منطقی مسأله به کار گرفت و یا برای تشخیص ناهنجاری ها در داده های حسابداری مورد استفاده قرار داد.

در حال حاضر مؤسسات بزرگ حسابرسی بین المللی، به ویژه چهار مؤسسه بزرگ حسابداری (۴ Big)، گام های مهمی جهت استفاده از فناوری های دیجیتال در فرایند حسابرسی برداشته اند. به عنوان مثال، مؤسسه Deloitte نرم افزار Optix را برای تجزیه و تحلیل داده ها و نرم افزار Argus را برای هوش مصنوعی ایجاد نموده و نرم افزار Icount را برای جمع آوری و تجمیع شمارش موجودی های کالا توسعه داده است. همچنین، مؤسسه KPMG با همکاری Watson AI که متعلق به شرکت IBM است برای شناسایی ناهنجاری ها در داده های مالی ابزارهای حسابرسی هوش مصنوعی را جهت تجزیه و تحلیل حجم عظیمی از داده های مالی توسعه داده است. به علاوه مؤسسه KPMG در حال پیاده سازی یک ابزار پیشرفته تجزیه و تحلیل پیش بین برای بررسی احتمال خطر در صورت های مالی است. مؤسسه PwC نرم افزار Halo، که یک پلتفرم تجزیه و تحلیل داده است را به عنوان یک درگاه هوش مصنوعی و برای تجزیه و تحلیل ثبت های دفتر روزنامه ارائه نموده، این در حالی است که مؤسسه EY با توسعه نرم افزار EY Canvas، که به عنوان یک پلتفرم برخط حسابرسی ارائه خدمت می کند، به صورت اختصاصی بر روی تحلیل

ابرداده ها تمرکز کرده است. به علاوه مؤسسه EY نرم افزار EY Helix را که یک برنامه تجزیه و تحلیل داده بوده و نرم افزار EY Atlas را که جدیدترین تحولات حسابداری و حسابرسی را برای حسابرسان و موکلان ارائه می کند ایجاد نموده است. سرمایه گذاری های این مؤسسات برای دستیابی به چنین فناوری های دیجیتالی مبالغ هنگفتی را شامل می گردد. به عنوان مثال، مؤسسه KPMG با همکاری McLean Technology Group با هدف توسعه ابزارهای تجزیه و تحلیل داده ها برای ایجاد «ارزش» برای موکلان و همچنین تغییر حسابرسان، ۱۰۰ میلیون دلار سرمایه گذاری کرده است. مؤسسه KPMG در سال ۲۰۱۷ با مشارکت شرکت Microsoft Azure، یک پلتفرم حسابرسی ابری به نام Clara را ارائه نمود که به کارکنان KPMG اجازه می دهد هوشمندان تر عمل نموده و موکلان می توانند در طول فرایند حسابرسی به صورت لحظه به لحظه با حسابرسان در ارتباط باشند.

نتیجه گیری و چشم انداز آتی

مؤسسات حسابرسی بین المللی شناخته شده در سازگاری با عصر دیجیتال در حال پیشرفت هستند. این مؤسسات قالب های فناوری^۹ دارند که به آن ها در مدیریت حسابرسی ها و رصد نمودن پیشرفت پروژه، تکنیک های تحلیلی، شناسایی مشکلات، راه های مناسب به کارگیری ابر داده ها و اجرای یک حسابرسی که نسبت به گذشته اثربخش تر باشد و ابزارهای جدید حسابرسی کمک می نماید. همچنین گاهی اوقات مؤسسات حسابداری به عنوان یک نوآوری به استفاده از ربات ها برای بررسی مقداری موجودی ها مبادرت می کنند. مباحثات پیرامون این تکنیک در اخبار دیده می شود و مقاله ی اخیر فایننشیال تایمز (بریتانیا) پیشنهاد

می دهد حسابرسان در حال حاضر به مرحله ای رسیده اند که دیگر نیازی نیست پرسنل پیش قراول حسابرسی «عمر خود در انبارها در حال شمارش موجودی ها تلف کنند».

فناوری می تواند برخی مشکلات موجود را برای حسابرسان حل نماید؛ خصوصاً زمانی که حجم بسیار زیادی از رویدادها وجود داشته باشند تکنیک های نرم افزاری جدید به صورت وسیعی اجازه پیش بینی را به حسابرسان اعطا می نماید تا با به کارگیری فناوری نه تنها فقط یک نمونه کوچک بلکه تمامی اطلاعات را مورد بررسی قرار دهند. سایر نوآوری ها احتمالاً شامل تحلیل داده ها^{۱۰} و یادگیری ماشین است. حسابرسی مستمر نوآوری دیگری است که برای مدتی مورد توجه بوده است. تامسون (۲۰۱۷) هشدار می دهد که حسابرسان خصوصاً در حوزه حسابرسی شرکت های کوچک و متوسط تحت تأثیر فناوری قرار خواهند گرفت.

خلاصه می توان گفت، تأثیر دیجیتالی شدن بر روی عملکرد حسابداری سه جنبه را در بر می گیرد. اول این که، دیجیتالی شدن تعیین حدود حسابداری را ناممکن و ردیابی آن را دشوار می سازد. دومین جنبه این است که دیجیتالی شدن تسهیل کننده ساختارهای قدرت جدید در سازمان ها و میان آن ها است و سوم این که دیجیتالی شدن نگرانی هایی را در خصوص خلق دانش که مبنایی برای تصمیم گیری است ایجاد می کند. در حال حاضر در حال تجربه نمودن یک انقلاب فناوری هستیم که به صورت قابل توجهی نحوه عملکرد و تصمیم گیری سازمان ها و افراد را تغییر می دهد و این موضوع صنعت حسابرسی را که در نهایت تغییر در چشم انداز محیطی خود را تجربه خواهد کرد نیز در بر می گیرد. در عین حال ممکن است تعداد فزاینده وظایف حسابداری که در برنامه خودکار انجام شدن قرار دارند تهدیدی برای مشروعیت

حرفه‌ی حسابداری باشد.

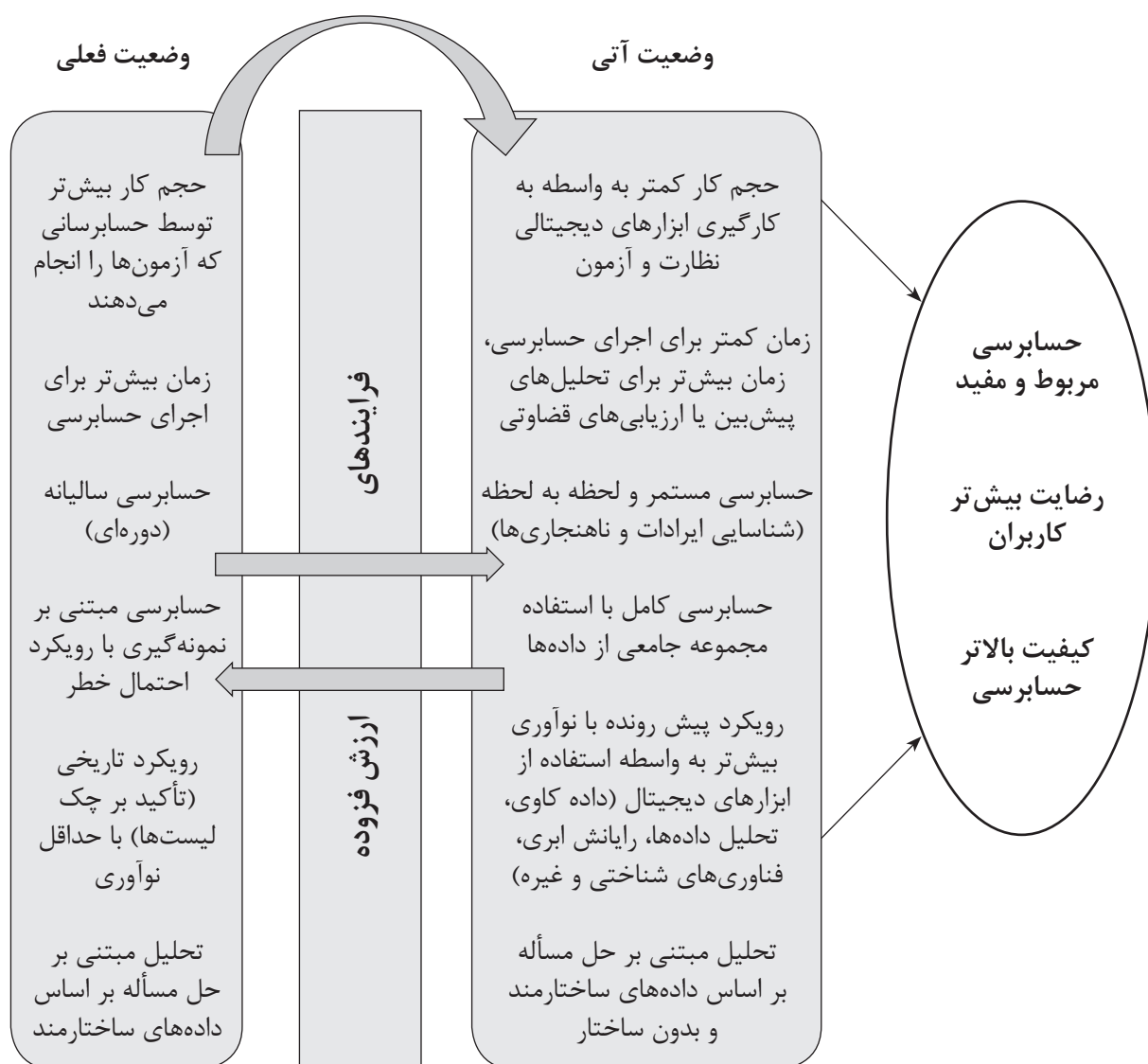
دیجیتالی شدن ممکن است به دارایی‌های نامشهود بیش‌تری در ترازنامه‌ی شرکت‌ها منجر شود؛ این امر به‌طور بالقوه می‌تواند به دلیل انعطاف‌پذیری بالا در روش‌های ارزش‌گذاری باشد که منجر به حسابرسی‌هایی با محتوای اطلاعاتی کمتری خواهد شد. علاوه بر این، دیجیتالی‌سازی ممکن است به واسطه تغییر الگو از مدل ساعت‌های صرف شده به مدلی که هزینه‌های تحقیق و توسعه را در بر می‌گیرد، تأثیر قابل توجهی بر

مدل‌های قیمت‌گذاری خدمات حسابرسی داشته و منجر به حسابرسی‌های کم هزینه گردد. دیجیتالی شدن ممکن است منجر به ایجاد شکاف قانون‌گذاری میان استانداردهای حسابرسی و نوآوری‌های دیجیتالی جدید شود. علاوه بر این از منظر کاربران حسابرسی اتفاق نظر وجود دارد که دیجیتالی شدن حسابرسی این پتانسیل را دارد که حسابرسان را از وظایف معمول خلاص کند، در نتیجه حسابرسان را قادر خواهد ساخت روی وظایف پیچیده‌تر و سخت‌تر تمرکز کنند.

با دیجیتالی شدن حسابرسی، حسابرسان ممکن است بتوانند به جای حسابرسی مبتنی بر نمونه‌گیری، حسابرسی کامل را انجام دهند. دیجیتالی شدن می‌تواند منجر به ظهور وجهه‌ی جدیدی از کار حسابرسان شود که متمرکز بر نوآوری است. به علاوه دیجیتالی شدن حسابرسی می‌تواند یک محرک بالقوه برای افزایش کیفیت حسابرسی باشد.

دیجیتالی‌سازی، پایگاه‌های اطلاعاتی بزرگی ایجاد نموده که منجر به کاهش کارایی روش‌های حسابرسی سنتی شده

تغییر الگو در فرایند حسابرسی



نگاره یک: تغییر الگو در فرایند حسابرسی برگرفته از پژوهش فوتو و لورنتزون (۲۰۲۱)



و ارزیابی مجدد روش اجرای حسابرسی را الزامی می‌نماید. کاربران حسابرسی انتظار دارند نهادهای قانون‌گذاری حسابرسی در ایجاد استانداردهای حسابرسی فعال‌تر باشند و انتظار می‌رود زمان مورد نیاز برای تصویب استانداردهای حسابرسی جدید در آینده کوتاه شود. علاوه بر این، در صورتی که حسابرسی کامل به رویه عادی تبدیل شود، کاربران انتظار تجدید نظر در استانداردهای حسابرسی را خواهند داشت. علاوه بر این، برای رقابتی ماندن مؤسسات حسابرسی، کاربران حسابرسی تغییر در الگوی حسابرسی از رویکرد تاریخی به رویکردی پیش‌رونده با حسابرسی مستمر و لحظه به لحظه را پیش‌بینی می‌کنند؛ در نتیجه سبد خدماتی را که مؤسسات حسابرسی می‌توانند ارائه دهند، شامل پیش‌بینی اعتبار بخشی، تجزیه و تحلیل جامع داده‌ها و غیره خواهد بود. همچنین، به جای رویکرد نمونه‌گیری مبتنی بر احتمال خطر، کاربران حسابرسی از مؤسسات حسابرسی انتظار دارند حسابرسی‌های کاملی را در آینده انجام دهند که به‌طور بالقوه می‌تواند ارزشمند بودن حسابرسی را افزایش داده و مزیت رقابتی را برای مؤسسات حسابرسی در مقایسه با رویکرد نمونه‌گیری مبتنی بر احتمال خطر ایجاد کند. علاوه بر این، کاربران حسابرسی پیش‌بینی می‌کنند مؤسسات حسابرسی احتمالاً فرهنگ نوآوری را توسعه داده و روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ این امر مشوق استفاده از ابزارهای حسابرسی دیجیتال خواهد بود. بنابراین، برای این‌که حرفه حسابرسی به اندازه کافی برای تأثیر دیجیتالی شدن در آینده آمادگی داشته باشد، صنعت حسابرسی ممکن است بخواهد پذیرش معیارها، قابلیت‌ها و روش‌های جدید تفکر را در نظر گرفته و مدل‌های کسب‌وکار خود را با استفاده از فناوری‌های دیجیتال در

فرایند حسابرسی برای رقابتی ماندن تکامل دهد.

نگاره‌ی یک چارچوبی را ارائه می‌دهد که شامل خلاصه‌ای جامع از ادراک کاربران حسابرسی در مورد تغییر الگویی است که حرفه حسابرسی برای رقابتی ماندن باید متحمل شود. کادر اول روش غالب حسابرسی را در شرایط فعلی نشان می‌دهد و کادر دوم بر فرایندهای افزایش ارزش که فناوری‌های دیجیتال را مدنظر دارد تأکید می‌کند و کادر سوم در مورد وضعیت آینده حسابرسی تأکید دارد که حاصل از اعمال فرایندهای دارای ارزش افزوده (فناوری‌های دیجیتال) بر فرایند حسابرسی است. بنابراین، سه کادر نشان‌دهنده‌ی تغییر الگوی مورد انتظار از وضعیت فعلی به وضعیت آینده است. نتیجه‌ی بالقوه‌ی این تغییر الگو با شکل بیضی نشان داده شده که حسابرسی‌های مربوط تر و مفیدتر، افزایش رضایت کاربران و افزایش کیفیت حسابرسی را منعکس می‌نماید. فلش بالایی انتقال

نهایی از حسابرسی سنتی به حسابرسی دیجیتال را نشان می‌دهد، در حالی که پیکان‌های پیوسته تغییر تدریجی فرایند حسابرسی را در نتیجه دیجیتالی شدن نشان می‌دهند. فرایند تدریجی عمدتاً از این واقعیت ناشی می‌شود که در مرحله اولیه، بعید است فناوری‌های دیجیتال موجود تبدیل سریع حسابرسی سنتی به حسابرسی دیجیتال را به دنبال داشته باشند. بنابراین، مؤسسات حسابرسی احتمالاً به آزمودن فناوری‌های مختلف و اجرای حسابرسی به شیوه‌ی سنتی ادامه می‌دهند تا زمانی که بهترین فناوری‌هایی که منجر به انتقال کارآمد به حسابرسی دیجیتال می‌شوند، پیدا شوند. با این حال، این فرایندهای تدریجی در نهایت منجر به وضعیت آینده خواهد شد. با توجه به این‌که به نظر می‌رسد استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی به‌طور کلی متقاضی حسابرسی بوده و با توجه به ارزش احتمالی آن برای صنعت حسابرسی، توصیه می‌شود حرفه‌ی



حسابرسی استفاده از چنین چارچوبی را در حسابرسی‌های آتی مدنظر قرار دهد. به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهند کاربران حسابرسی در دهه‌ی آینده انتظار تغییر اساسی در شیوه‌های حسابرسی به‌واسطه‌ی دیجیتالی شدن را ندارند. در عوض، ایشان انتظار تغییرات تدریجی به‌واسطه‌ی توسعه‌ی فناوری‌های حسابرسی جدید در شیوه‌های حسابرسی را دارند. پذیرش تدریجی فناوری‌های دیجیتال در حسابرسی تا حدی ناشی از ماهیت استاندارد محور حرفه‌ی حسابرسی است که پیاده‌سازی فناوری یا روش جدید را بدون الزام یا تأیید صریح نهادهای قانون‌گذاری برای مؤسسات حسابرسی تقریباً غیرممکن می‌سازد. بنابراین، دیجیتالی شدن فرایند حسابرسی احتمالاً تدریجی خواهد بود، زیرا مؤسسات حسابرسی احتمالاً روش‌های حسابرسی دیجیتال را تنها پس از تأیید نهادهای قانون‌گذاری اتخاذ می‌کنند، که این امر نیز معمولاً فرایندی طولانی است. با گذشت زمان، دیجیتالی شدن به‌طور بالقوه حرفه‌ی حسابرسی و مؤسسات حسابرسی را قادر خواهد ساخت (۱) فرایندهای حسابرسی را مجدداً بررسی و بهبود بخشند، (۲)

سنتی، دیجیتالی‌سازی حسابرسی باید مکمل حسابرسی سنتی در نظر گرفته شود، زیرا همیشه کیفیت دقت و قضاوت حسابرسی سنتی برای موفقیت هر حسابرسی ضروری است.

کیفیت حسابرسی را افزایش دهند، (۳) پذیرش فناوری دیجیتال را شبیه‌سازی کنند، (۴) شرح وظایف حسابرسان را در آینده بهبود بخشیده و (۵) مشوق فرهنگ نوآوری باشند. بر این اساس، به جای بازنگری کامل رویه‌ی حسابرسی

پی‌نویس:

- ۱- استاد گروه حسابداری دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول)، (shkhajavi@rose.shirazu.ac.ir).
- ۲- استادیار، گروه حسابداری، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران، (mostafa.etemady@gmail.com).
- ۳- Canton and Institute for Global Futures
- ۴- crypto-currencies
- ۵- distributed ledgers: اشاره به زیر ساخت فناوریانه و پروتکل‌هایی
- ۶- International Society of Automation
- ۷- Five -V paradigm
- ۸- Machine learning
- ۹- technology platforms
- ۱۰- Data analytics

- ۱- استاد گروه حسابداری دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. (نویسنده مسئول)، (shkhajavi@rose.shirazu.ac.ir).
- ۲- استادیار، گروه حسابداری، واحد بندرانزلی، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرانزلی، ایران، (mostafa.etemady@gmail.com).
- ۳- Canton and Institute for Global Futures
- ۴- crypto-currencies
- ۵- distributed ledgers: اشاره به زیر ساخت فناوریانه و پروتکل‌هایی

منابع:

- Technologies in Accounting, ۱۸(۲), ۷۷-۹۷.
- Hay, D. (۲۰۱۹). The future of auditing. London, Routledge.
 - Montes, G. A., & Goertzel, B. (۲۰۱۹). Distributed, decentralized, and democratized artificial intelligence. Technological Forecasting and Social Change, ۱۴۱, ۳۵۴-۳۵۸.
 - Tiberius, V., & Hirth, S. (۲۰۱۹). Impacts of digitization on auditing: A Delphi study for Germany. Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, ۳۷, ۱۰۰۲۸۸.

- دوانی، غلامحسین (۱۴۰۰). فردا دیر است! همین امروز، مجله حسابداری رسمی، شماره ۵۶، زمستان، ۱۶-۲۱.
- اسدی، مرتضی، منتظری، آرشیما (۱۴۰۰). داده‌های بزرگ هوش مصنوعی و آینده حسابداری، مجله حسابداری رسمی، شماره ۵۶، زمستان، ۲۲-۳۰.
- Fotoh, L. E., & Lorentzon, J. I. (۲۰۲۱). The Impact of Digitalization on Future Audits. Journal of Emerging

گروه چهارنفره‌ی شیکاگو که پژوهش‌های حسابداری را تغییر داد

وحید منتی^۱، فرامرز وطن‌خواه^۲

را سپری کردند. گرین و سورتز از طریق دانشگاه شیکاگو وارد شدند، درحالی‌که هورنگرن مدرک کارشناسی ارشد خود را در مدیریت کسب‌وکار در مدرسه‌ی بازرگانی هاروارد قبل از ورود به دوره‌ی دکتری در دانشگاه شیکاگو دریافت کرد. هورنگرن همچنین در طول تحصیل در مقطع دکتری یکی از اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت دانشگاه شیکاگو بود. سیدنی مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری خود را از دانشگاه میشیگان دریافت کرد و در دانشگاه شیکاگو استخدام شد.

مدرسه بازرگانی شیکاگو (اکنون هم به‌عنوان دانشگاه شیکاگو و هم به‌عنوان مدرسه بازرگانی شناخته می‌شود) قبلاً در زمان آن‌ها به‌عنوان یک مؤسسه تأسیس شده بود، درحالی‌که بخش حسابداری آن، زمانی که آن‌ها در دهه ۱۹۵۰ وارد شدند، توسعه‌نیافته بود. ویلیام واتر^۷ رئیس بخش فعلی دانشگاه شیکاگو، کولروو لوهی، هارولد بیرمن و دیوید گرین دانشگاه شیکاگو را ترک کردند تا به ترتیب در دانشگاه برکلی کالیفرنیا، دانشگاه میشیگان و دانشگاه کرنل کرسی استادی و در دانشگاه شیکاگو معاونت

چیزی را تأسیس کردند که به مدرسه حسابداری شیکاگو معروف شد.

این مقاله از منابع دست‌اول و دوم استفاده کرده است. منابع دست‌اول شامل زندگینامه منتشرنشده جورج سورتز است که او در سال ۲۰۱۷ نوشت و در سال ۲۰۱۹ آن را اصلاح کرد، ادای احترامی که به دیوید گرین بود که در سال ۲۰۰۸ به دانشکده باروچ کیونی^۴ ارائه شد. سورتز پژوهش را با نویسنده حاضر آغاز کرد و تا زمان مرگ نابهنگام او در سال ۲۰۱۹ به کار روی آن ادامه داد. منابع دست‌دوم شامل گزارش‌های تاریخی منتشرشده از فعالیت‌های گروه چهار شیکاگو است (به‌عنوان مثال، دایکمن و زف، ۱۹۸۴).

۲- پیشینه

دانشگاه شیکاگو محل زندگی سیدنی دیویدسون، چارلز هورنگرن، دیوید گرین و جورج سورتز در دهه‌ی ۱۹۵۰ بود. آن‌ها مطالعه تجربی^۵ را موردتوجه قرار دادند و به عدم تعادل نظری و تجربی در پژوهش‌های حسابداری پرداختند.^۶ این چهار عضو قبل از رسیدن به دانشگاه شیکاگو مسیرهای

چکیده: این مقاله گزارش تاریخی از «گروه چهار شیکاگو»، به نام سیدنی دیویدسون، چارلز هورنگرن، دیوید گرین و جورج سورتز ارائه می‌کند و فعالیت‌ها و نقش‌های فردی آن‌ها را بر اساس زندگی‌نامه سورتز در سال ۲۰۱۹ شرح می‌دهد. گروه شیکاگو منبع اصلی نوآوری حسابداری هم در شروع کنفرانس‌های پژوهشی تجربی در دانشگاه شیکاگو و هم در تأسیس مجله تحقیقات حسابداری (JAR) بود.

۱- مقدمه

دایکمن و زف (۱۹۸۴) تحولات تاریخی مجله‌ی تحقیقات حسابداری^۳ را با تمرکز بر سردبیران بنیان‌گذار آن و سهم آن در ادبیات حسابداری توصیف کردند. پیوست آن شامل یک گزارش تاریخی از نقش سیدنی دیویدسون و کمک مالی به تأسیس مجله‌ی تحقیقات حسابداری است. هدف این مقاله گسترش این سهم تاریخی با بررسی جزئیات بیش‌تر «گروه چهار شیکاگو» است. دیویدسون به همراه چارلز هورنگرن، دیوید گرین و جورج سورتز عضو این گروه بودند. این گروه بعداً آن



تأمین مالی مرکز مطالعات قیمت اوراق بهادار به دست آورد.^۹ او معتقد بود که وضع موجود حسابداری باید تغییر کند؛ بنابراین، او فهرستی از اعضای ارشد آکادمی حسابداری را از کارشناسان مختلف حسابداری جمع‌آوری کرد و به دنبال یک عضو ارشد برای بخش حسابداری بود که ممکن است مایل به ترمیم برنامه دانشگاه شیکاگو باشد. یکی از آن‌ها سیدنی دیویدسون^{۱۰} بود که در آن زمان استاد دانشگاه جانز هاپکینز بود. لوری از او دیدن کرد تا از طریق مصاحبه اسامی بیشتری را برای فهرست خود جمع‌آوری کند. لوری از سیدنی پرسید: «تو چطور؟» او پاسخ داد: «مطمئناً نه!» او از جانز هاپکینز راضی بود و علاقه‌ای به دانشگاه شیکاگو نداشت. والیس برای تأمین مالی و موقعیت مدرسه به‌عنوان مرکز عالی به بنیاد فورد^{۱۱} درخواست داد. در نتیجه، دانشگاه شیکاگو کمک‌هزینه‌ای (۱,۳۷۵ میلیون دلار)^{۱۲} برای بهبود وضعیت آموزش کسب‌وکار دریافت کرد. با کمک مالی، لوری، به‌عنوان شاگرد میلتن فریدمن، از اقداماتی که باید انجام دهد آگاه بود. وقتی به دانشگاه شیکاگو بازگشت، به دیویدسون دو برابر حقوقش در جانز هاپکینز پیشنهاد داد. در نتیجه، سیدنی در آغاز سال تحصیلی بعدی به دانشگاه شیکاگو رفت و تا پایان عمر در آن جا ماند.

سیدنی دیویدسون از دانشگاه میشیگان فارغ‌التحصیل شد و از پیروان معتقد ویلیام پاتن بود. پس از تصدی رهبری در دانشگاه شیکاگو، او اظهار داشت که حوزه‌ی حسابداری شیکاگو به دلیل استخدام مداوم فارغ‌التحصیلان دکتری، رشد داخلی چشمگیری را تجربه کرده است. با این وجود، سورتز پس از سال اول بر اساس پنج مقاله منتشرشده خود در دوره‌ی دکتری به سمت استادیار ارتقا یافت (سورتز، ۱۹۵۹؛ گرین و سورتز، ۱۹۵۹؛ سورتز

کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار ثبت‌نام کرد تا علاوه بر حفظ جایگاه خود در دانشگاه شیکاگو، طرح خود را برای اخذ دکترا پیش ببرد. باین‌حال، او برای جلب‌توجه اعضای هیأت‌علمی در آن زمینه‌ها، به‌جای تکمیل دوره معمول، فقط دوره‌های حسابداری و اقتصاد را گذراند. در اولین سال تحصیلی خود، کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار خود را دریافت کرد، امتحان حسابدار رسمی را گذراند و از این‌رو برای اعضای ارشد هیأت‌علمی شناخته شد. در طول سال دوم تحصیلی، او برنده بورس تحصیلی کارسون پیری اسکات شد و به او پیشنهاد مربیگری داده شد. پس‌از آن، او به همراه سام لایمون و ریچارد لیند به‌عنوان مربی ارشد تبدیل شد. آن‌ها نماینده بخش حسابداری دانشگاه شیکاگو در دهه ۱۹۵۰ بودند.

دین آلن والیس و دستیار دین جیم لوری متعهد به بازسازی بخش حسابداری دانشگاه شیکاگو بودند. آن‌ها یک طرح ده‌ساله به نام «رویکرد شیکاگو در آموزش کسب‌وکار» را ایجاد و توسعه دادند. لوری موفق شد کمک مالی (۳۰۰,۰۰۰ دلار) از مریل لینچ برای

مدیریت دفتر بودجه را بپذیرند. فقط جورج سورتز^{۱۳} باقی‌مانده بود که در آن زمان مدرک کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار و حسابدار رسمی خود را دریافت کرده بود، اما هنوز مدرک دکتری را نگرفته بود. او به‌عنوان مربی مسئول بخش حسابداری دانشگاه شیکاگو منصوب شد. او در سال ۱۹۴۷ از ارتش مرخص شد و متعاقباً شرایط لازم را برای اخذ مدرک کارشناسی فلسفه تکمیل کرد. هرچند مدرک خود را تا سال ۱۹۵۳ به دلیل مشکلات اداری دریافت نکرد. در این دوره، سورتز دوره‌های تحصیلات تکمیلی را در ریاضیات، فلسفه و انگلیسی گذراند و با حمایت مالی جی‌آی‌بیل (برنامه‌هایی که برای کمک به برخی از سربازان ارتش ایالات‌متحده آمریکا ایجادشده است) در دانشکده پزشکی شرکت کرد. او همچنین بازیکن تمام‌وقت بازی بریج بود و در تورنمنت‌های معتبر برنده شد. در سال ۱۹۵۳، پس از این‌که متقاعد شد که محیط کسب‌وکار شایسته پژوهش مناسب است، او قصد داشت به یک عضو دانشگاهی حسابداری تبدیل شود. بر این اساس، او در یک دوره



و بنسبتون، ۱۹۶۰؛ هورنگرن و سورتز، ۱۹۶۱؛ سورتز و هورنگرن، ۱۹۶۲). افزون بر این، دیوید گرین بعداً به عنوان دانشیار ارتقا یافت، در حالی که چارلز هورنگرن^{۱۳}، دکترای دانشگاه شیکاگو، در سال ۱۹۵۹ از سوی دانشگاه ویسکانسین-میلواکی استخدام شد؛ بنابراین، در حال حاضر دانشکده دارای چهار محصول شیکاگو، به نام دیویدسون، گرین، هورنگرن و سورتز است، اگرچه در پایان سال اول دیویدسون با استخدام فارغ التحصیلان شیکاگو مخالف بود.

۳- پژوهش و کارگاه

اکنون گروه ترسناک چهارنفره شیکاگو ایجاد شده بود. آن‌ها وضعیت فعلی پژوهش‌های حسابداری را رد کردند و آن را «پژوهش کتاب مقدس» نامیدند که نسخه‌های اصلی آن را به عنوان انجیل می‌دانستند. آن‌ها در مجموع معتقد بودند که وضعیت فعلی پژوهش‌های حسابداری و آموزش نیاز به تغییر دارد. مقالات منتشر شده دارای شواهد تجربی و نظری اندکی بودند که تمایل به نمایش حقیقت آشکار داشتند. از این رو، آن‌ها به دنبال حل مشکل بودند^{۱۴}.

آن‌ها بودجه‌ای برای کرسی استادی حسابداری و یک کنفرانس سالانه پژوهشی حسابداری از آرتور یانگ و شرکا دریافت کردند. همچنین، آن‌ها یک جلسه پژوهشی هفتگی را در کل دانشکده راه‌اندازی کردند که باید تمام مقاله‌های پیشنهادی از تدوین یک ایده تا انتشار نهایی به آن ارائه می‌شد. به طور کلی با توجه به علاقه واقعی همه شرکت‌کنندگان برای پیشبرد تلاش‌های پژوهشی گروه؛ این کارگاه‌ها بهترین شیوه‌های آن زمان را دارند. ممکن است یک مقاله چندین کارگاه را پشت سر گذاشته باشد و ارائه‌دهنده‌ها درخواست کمک کرده باشند، نه تمجید. نظرات برای برجسته کردن ضعف‌های تخصص مطرح نشدند، بلکه کمک‌کننده بودند.

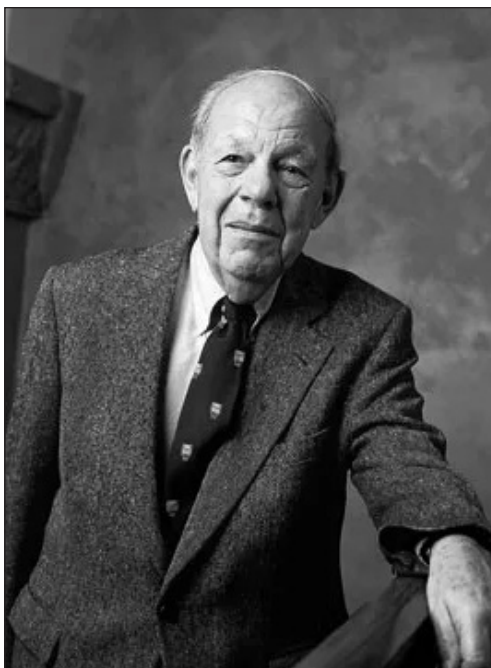
۴- نقش‌های فردی و فعالیت‌های

آن‌ها

نقش‌های فردی

این چهار عضو دانشگاه نقش‌های متمایزی داشتند. گرین پژوهشگر «واقعی» و بازرس کنترل کیفیت بود که سایر اعضا را متحد کرد. او قبل از نادیده گرفتن یک موضوع، به طور گسترده تحقیق کرد. او می‌توانست ۹۰ درصد از مقالات منتشر شده توسط مجله تحقیقات حسابداری را در چند سال اول در رزومه خود فهرست کند زیرا اساساً هر مقاله را بازسازی می‌کرد تا آن‌ها را منسجم، منطقی و قابل انتشار کند^{۱۵}. هورنگرن علاوه بر تخصصش «زنبور کارگر» بود، او نه تنها بر روی این مقالات کار کرد، بلکه کتاب درسی حسابداری به نام «حسابداری بهای تمام شده: با تأکید بر مسائل مدیریتی» را در سال ۱۹۶۲ منتشر کرد. این کتاب درسی (هورنگرن، ۱۹۶۲) برای چندین دهه، کتاب درسی پیشرو در این زمینه شد. دیویدسون صدای عمومی و جمع آورنده کمک مالی گروه بود. سورتز ایده‌های منحصربه‌فرد و خلاقانه‌ای داشت و موضوعاتی مانند حسابداری و شخصیت حقوقی شرکت

افزون بر این، دانشجویان دکتری به کرسی‌های حاشیه یا کناری تنزل داده نشدند و به آن‌ها آموزش داده شد که سکوت کنند. صف برای پرسیدن سؤالات و اظهار نظر سخت‌گیرانه بود. دانشجویان دکتری صف را رهبری کردند، به دنبال آن اعضای هیئت علمی جوان و ارشد تشکیل شدند. این اولویت‌ها به طور دقیق توسط گرین سخت‌گیر اجرا می‌شد. این کارگاه در مقایسه با کارگاه‌های مخرب امروزی سازنده بود. کارگاه‌های مدرن «مچ‌گیری^{۱۶}» را نشان می‌دهند، به این معنی که در خلق مقاله‌ها به جای ایفای نقشی سازنده، سعی در تأکید بر اشتباهات دارند. در نتیجه، بیش‌تر مقاله‌ها به صورت مشترک تألیف شدند. این وضعیت در دانشگاه شیکاگو تشویق شد، برخلاف مدارس و دانشکده‌های دیگر که این سؤال را مطرح کردند که نویسنده «واقعی» مقاله‌های مشترک که باید به آن اعتبار داده شود، کیست. در دانشگاه شیکاگو، همه مقاله‌های مشترک از ابتدا تا انتها مشترک در نظر گرفته شدند و هیچ بحثی از نویسنده اصلی مطرح نشد.



سیدنی
دیویدسون



چارلز
هورنگرن

تحقیقات حسابداری فراگیر بود و مکتب فکری و نظریه تعیین کننده و غالبی (برخلاف امروز) نداشت. گرین کار تجربی منتشر کرد و آن را همراه با کارهای نظری و میان رشته‌ای که به ترتیب با روان‌شناسان، انسان‌شناسان و نویسندگان خارجی، مانند سل بکر، مینینگ نش و باسیل یامی مورخ و اقتصاددان، انجام شده بود، پیش برد. همچنین، او مقالات شخصیت حقوقی شرکت را منتشر کرد. یک کنفرانس سالانه پژوهش‌های حسابداری تشکیل شد و دعوت‌نامه‌ها بسیار مورد استقبال قرار گرفتند. این کنفرانس حسابداری از نظر مالی توسط بنیاد فورد حمایت شد (دیویدسون، ۱۹۹۶؛ بررسی‌های حسابداری، ۱۹۶۲، ۱۵۴).^{۲۱} این تلاش‌ها به دانشگاه شیکاگو اجازه داد تا اساتید جوان برجسته‌ای را مانند نیکلاس دوپوچ، جورج بنستون، نیکلاس گوندس و جاشوا رونن برای پیوستن به این بخش استخدام کند.

جدایی

تحقیقات حسابداری یک دوره حیاتی و هیجان‌انگیز را تجربه کرد

دانشگاه‌های فلوریدا، سیدنی و میشیگان دعوت کرد تا یک بخشی را به عنوان استاد مهمان سپری کنند که این امر کارگاه‌ها را بسیار غنی کرد.^{۱۹} در نتیجه، از هر کدام برای سخنرانی در جلسه‌ی عمومی انجمن حسابداری آمریکا و خدمت به عنوان رئیس کمیته‌ی انجمن دعوت شد. سورت در کمیته‌ی ویژه برای ارائه‌ی یک نظریه بنیادی حسابداری خدمت کرد. این تلاش‌ها و تألیف مشترک آن‌ها باعث جذب دانشجویان برتر دکتری به دانشگاه شیکاگو شد، جایی که سورت مدیر گروه دکتری بود. این دانشجویان شامل فیلیپ براون، راس واتس، ری بال، ریچارد وست، راس آرچیبالد، ویلیام بیور و جوئل دمسکی بودند. آن‌ها رهبران آینده در پژوهش‌های حسابداری محسوب می‌شوند. مایرون اسکولز برنده جایزه نوبل، نیز یکی از دانشجویانی بود که رویکرد دانشگاه شیکاگو را به نسل‌های آینده منتقل کرد.

این گروه مجله تحقیقات حسابداری را راه‌اندازی کرد که به یکی از مجلات پیشرو حسابداری^{۲۰} تبدیل شد و توسط دیوید گرین سردبیری می‌شد. مجله

(سورت، بکر، آرچیبالد و بیور، ۱۹۶۴ و ۱۹۶۶) و نظریه‌ی رویدادها (سورت، ۱۹۶۹)^{۱۷} را نوشت.

فعالیت‌های گروهی

این چهار عضو دانشگاه علاوه بر همکاری با یکدیگر، با همکاران خود در زمینه‌های دیگر مانند روانشناسی و مالی نیز کار کردند. به عنوان مثال، بکر و گرین (۱۹۶۲) و گرین و سگال (۱۹۶۶) رشته‌های مختلفی را با هم ترکیب کردند. بکر و سگال به ترتیب در علوم رفتاری و امور مالی تخصص داشتند. همچنین، آن‌ها کتاب خواندنی را با عنوان رویکرد درآمدی بر تئوری حسابداری: مطالعات و پرسش‌ها (دیویدسون، گرین، هورنگرن و سورت ۱۹۶۴) گردآوری کردند که در سال ۱۹۶۴ منتشر شد. متعاقباً، انتشار مجلات حسابداری با تألیف مشترک دانشگاه شیکاگو افزایش یافت.^{۱۸} یک پاورقی معروف مقاله‌ها را به دلیل این همکاری معرفی کرد و به مشارکت اعضای کارگاه اعتبار بخشید.

این گروه، از دانشمندان برجسته حسابداری مانند کارل دیواین، آر جی چمبرز و ویلیام پاتن به ترتیب از

که بیش‌تر از دوره گروه مؤسس ادامه داشته است. گروه مؤسس نتوانست دوام بیاورد، به‌ویژه به این دلیل که همه‌ی اعضا جوایز مربی حسابداری را دریافت کردند و مشوق‌هایی برای ترک دانشگاه شیکاگو به آن‌ها ارائه شد، زیرا آن‌ها شناخته‌شده بودند. هورنگرن در سال ۱۹۶۵ به دانشگاه استنفورد نقل‌مکان کرد و تا سال ۱۹۶۸ در هیأت تحریریه‌ی مجله تحقیقات حسابداری حضور داشت. گرین نایب‌رئیس دانشکده باروچ شهر نیویورک شد. سورتر برای ریاست بخش حسابداری به دانشگاه نیویورک رفت. سورتر زمانی که در سال ۱۹۷۳ به دانشگاه نیویورک نقل‌مکان کرد، از هیئت تحریریه مجله تحقیقات حسابداری استعفا داد. فقط دیویدسون باقی ماند و در آن‌جا رئیس مدرسه‌ی بازرگانی شد. اعضای سابق گروه چهار

شیکاگو به شکوفایی خود ادامه دادند، اما نه با هم زیرا نمی‌توانستند به‌عنوان یک گروه باقی بمانند. همه‌ی اعضا از زمانی که با هم گذراندند سپاسگزار بودند و از این‌که که پایان کار باید فرامی‌رسید، متأسف بودند.

۵- سخن پایانی

این مقاله گزارشی تاریخی از گروه چهارنفره شیکاگو یعنی سیدنی دیویدسون، چارلز هورنگرن، دیوید گرین و جورج سورتر ارائه می‌دهد. این مقاله فعالیت‌ها و نقش‌های فردی آن‌ها را به‌عنوان یک گروه توصیف می‌کند، اگرچه هر یک از کارها و سهم آن‌ها در ادبیات حسابداری به‌خوبی شناخته‌شده است؛ بنابراین، با توجه به این‌که افکار ما اغلب محصول کار مشترک است، بررسی آن‌ها به‌صورت گروهی و نه فردی برای

تحقیقات آینده توصیه می‌شود. گروه شیکاگو عدم تعادل تحقیقات حسابداری را بررسی کرد و به عدم تعادل نظری و تجربی در تحقیقات حسابداری پرداخت. این اقدام قصد گروه برای راه‌اندازی کنفرانس‌های پژوهش‌های تجربی در دانشگاه شیکاگو و آغاز مجله‌ی تحقیقات حسابداری بود. این انگیزه منحصربه‌فرد و مهم است، زیرا در حال حاضر اکثر انتشارات پژوهش‌های تجربی هستند. در مقایسه با دیگر گروه‌های معاصر، تشکیل گروه شیکاگو ممکن است یک موضوع پژوهشی مفید در آینده باشد. سایر گروه‌های معاصر نیز ممکن است شامل سه عضو مؤسس بخش حسابداری در دانشکده‌ی اقتصاد و علوم سیاسی لندن یعنی هارولد ادی، ویلیام باکستر و دیوید سولومونز باشند (پرسون و ففتاس، ۲۰۱۸).

پی‌نویس:

- ۱- استادیار گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (ایمیل: v_menati@sbu.ac.ir)
- ۲- کارشناس ارشد حسابداری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۳- Journal of Accounting Research
- ۴- این مطالب توسط دورین سورتر (همسر جورج سورتر) ارائه شده است.
- ۵- برای مطالعه تجربی، سورتر (۱۹۷۹) اظهار داشت: «می‌توان گفت فقط کنینگ که فردی غیر حسابداری بود، یک تجربه‌گرا به معنای کلمه است، زیرا او رویه حسابداری واقعی را بررسی کرد تا قوانین ضمنی حاکم بر رویه حسابداری را شناسایی کند. این چیزی نیست که ما در حال حاضر به عنوان تجربه‌گرایی فکر می‌کنیم، اما همین است. ما امروز تجربه‌گرایی را معادل اعداد می‌دانیم، اما تجربه‌گرایی به معنای «بر اساس تجربه» است و تجربه ما محدود به اعداد نیست.
- ۶- طبق گفته سورتر (تاکشیم و سورتر، ۲۰۰۸) «ما از پژوهش‌های تجربی جلوگیری نمی‌کنیم. در واقع، یکی از نویسندگان این مقاله که یکی از گروه چهار نفری شیکاگوئی بود در اوایل دهه ۱۹۷۰ عدم تعادل در پژوهش‌های حسابداری را تشخیص داد. همه پژوهش‌ها روی نظریه بود و در آن زمان تجربه‌گرایی وجود نداشت. ما سعی کردیم این عدم تعادل را با راه‌اندازی مجله تحقیقات حسابداری درمان کنیم و ما موفق به تشویق دانشجویان دکترای خود مانند بیور، بال، براون، دمسکی و همکاران به انجام پایان‌نامه‌های تجربی شدیم. متأسفانه، جریان به طور کامل تغییر کرد. با این روش‌شناسی پیچیده‌تر، عدم تعادل معکوس حاصل شد. تحقیقات روش‌شناختی، یعنی در مورد محدودیت و در برخی موارد کاربرد اعداد حسابداری، بر پژوهش‌های نظری در مورد این‌که چگونه مدل حسابداری می‌تواند یا باید تغییر کند، غالب بوده است.»
- ۷- در رابطه با زندگی و حرفه واتر، مونیتز (۱۹۹۱) و هورنگرن (۱۹۹۱) را ببینید.

- ۸- در رابطه با زندگی و حرفه سورتر، رون و زف (۲۰۱۹) را ببینید.
- ۹- رجوع کنید به <https://www.uchicago.edu/research/center/> center_for_research_in_security_prices
- ۱۰- زندگی و حرفه دیویدسون در آرشیو تالار مشاهیر حسابداری (<https://sidney-davidson.uchicago.edu/Accounting-Hall-of-Fame/members>) Davidson خلاصه شده است.
- ۱۱- هدف بنیاد فورد غلبه بر شهرت ضعیف مدارس بازرگانی آمریکایی در میان دانشگاهیان و شاغلین از طریق اصلاحات بود (گوردون و هاول ۱۹۵۹؛ پرسون ۱۹۵۹؛ روئبلات و ویتروک ۱۹۹۳؛ پرسون و ناپیر ۲۰۱۶؛ خورانا، کیمورا و فورکاد ۲۰۱۱).
- ۱۲- رجوع کنید به <https://faculty.chicagobooth.edu/magazine/business-school-booth-history>
- ۱۳- در مورد زندگی و حرفه هورنگرن، زف (۲۰۱۲) و بیور و ولفسون (۲۰۱۳) را ببینید.
- ۱۴- به گفته سورتر (۱۹۷۹)، «فقدان نظریه در این دوران شگفت‌انگیز بود. اکنون عدم وجود داده‌ها انتظار می‌رود. به هر حال این قبل از روزهای تجربه‌گرایی و قبل از روزهای مجله تحقیقات حسابداری بود.»
- ۱۵- gotcha
- ۱۶- دیویدسون چنین دیوید را توصیف کرد: «دیوید گرین ویراستار زحمتکش و باهوشی بود که دارای استانداردهای بالای شفافیت و سبک نویسندگی بود» (دایکمن و زف، ۱۹۸۴، ۲۸۴).
- ۱۷- منشأ نظریه رویدادها پایان‌نامه سورتر (۱۹۷۸) (مرزهای جهان حسابداری: قوانین انتخاب حسابداری) است که در سال ۱۹۷۸ منتشر شد. سورتر نظریه رویدادها را با اعضای دانشکده و همکارانش توسعه داده بود (رون و سورتر،

این مفهوم مضحک "بهای تمام شده وابسته" کند؛ که این سخنان همزمان با اظهارات پاتن است. همانطور که پاتن بیان کرد، «برای مدت طولانی آرزو داشتم که ای کاش تک نگاری پاتن و لیتلتن (مقدمه‌ای بر استانداردهای حسابداری شرکت‌های سهامی) پاتن و لیتلتن، ۱۹۴۱] هرگز نوشته نمی‌شد، یا بیست و پنج سال یا زودتر از چاپ خارج می‌شد. گوش دادن به صحبت‌های باب اسپروس که با انجیل مطابقت می‌کند که تک نگاری پاتن و لیتلتن به تقویت آن کمک کرد، نارضایتی من را از این انتشار تأیید کرد» (استون، ۱۹۷۱).

۲۰- برای تاریخچه مجله، به دایکمن و زف (۱۹۸۴) مراجعه کنید.

۲۱- به گفته دایکمن و زف (۱۹۸۴، ۲۸۵)، بنیاد فورد برای چهار کنفرانس اول حمایت مالی کرد. بنیاد پیت مارویک، بنیاد تاج راس و بنیاد ملی علوم از برخی کنفرانس‌های بعدی حمایت کردند.

۱۹۷۲؛ سورت و اینگریمن، ۱۹۸۷؛ سورت، اینگریمن و ماکسیمون، ۱۹۹۰؛ تاکشیم و سورت، ۲۰۰۸.

۱۸- رجوع کنید به دیویدسون، سورت و کاله (۱۹۶۴a)، گرین و سورت (۱۹۵۹)، هورنگرن و سورت (۱۹۶۱، ۱۹۶۴)، سورت و هورنگرن (۱۹۶۲، ۱۹۶۳)، سورت و بنستون (۱۹۶۰)، سورت، بکر، آرچیبالد و بیور (۱۹۶۴)، بکر و گرین (۱۹۶۲)، گرین و سگال (۱۹۶۶) و رون و سورت (۱۹۷۲).

۱۹- همانطور که سورت (۲۰۰۸) بیان کرد: این کارگاه حتی بر یکی از نمادهای حرفه ما -بیل پاتن- تأثیر شگفت‌انگیزی داشت. بیل یک سال در دانشگاه شیکاگو سپری کرد و پس از یک سری کارگاه آموزشی در مورد مقاله کاهش بهای تمام شده دیوید و چاک و مقالات من در مورد بهایی مربوط به جدیت تمام گفت: «نمی‌دانم چگونه به لیتلتن اجازه دادم تا مرا وادار به همراهی با

منابع:

- Beaver, W. H., and M. A. Wolfson. ۲۰۱۳. Charles T. Horngren: Mentor, role model, colleague, and friend. *Accounting Horizons* ۲۷ (۲): ۴۳۳-۴۴۲. <https://doi.org/10.2308/acch-10332>.
- Becker, S., and D. Green, Jr. ۱۹۶۲. Budgeting and employee behavior. *The Journal of Business* ۳۵ (۴): ۳۹۲-۴۰۲. <https://doi.org/10.1086/۲۹۴۵۳۴>.
- Davidson, S. ۱۹۶۶. Editor's preface. *Journal of Accounting Research* ۴: iii.
- Davidson, S., D. Green, C. Horngren, and G. Sorter, eds. ۱۹۶۴b. *An Income Approach to Accounting Theory: Readings and Question*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Davidson, S., G. H. Sorter, and H. Kalle. ۱۹۶۴a. Measuring the defensive position of a firm. *Financial Analysts Journal* ۲۰ (۱): ۲۳-۲۹. <https://doi.org/10.24۶۹/faj.v20.n1/۲۳>.
- Dyckman, T. R., and S. A. Zeff. ۱۹۸۴. Two decades of the *Journal of Accounting Research*. *Journal of Accounting Research* ۲۲ (۱): ۲۲۵-۲۹۷. <https://doi.org/10.2307/۲۴۹۰۷۱۰>.
- Gordon, R. A., and J. E. Howell. ۱۹۵۹. *Higher Education for Business*. New York, NY: Columbia University Press.
- Green, D., Jr., and G. H. Sorter. ۱۹۵۹. Accounting for obsolescence: A proposal. *The Accounting Review* ۳۴ (۳): ۴۳۳-۴۴۱.
- Green, D., Jr., and J. Segall. ۱۹۶۶. The predictive power of first-quarter earnings reports: A replication. *Journal of Accounting Research* ۴ (Supplement): ۲۱-۳۶. <https://doi.org/10.2307/۲۴۹۰۱۶۵>.
- Horngren, C. T. ۱۹۶۲. *Cost Accounting: A Managerial Emphasis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Horngren, C. T. ۱۹۹۱. William J. Vatter: Notable contributor to management accounting. *Journal of Management Accounting Research* ۳: ۲۲۳-۲۲۵.
- Horngren, C. T., and G. H. Sorter. ۱۹۶۱. "Direct" costing for external reporting. *The Accounting Review* ۳۶ (۱): ۸۴-۹۳.
- Horngren, C. T., and G. H. Sorter. ۱۹۶۴. An evaluation of some criticisms of relevant costing. *The Accounting Review* ۳۹ (۲): ۴۱۷-۴۲۰.
- Khurana, R., K. Kimura, and M. Fourcade. ۲۰۱۱. How foundations think: The Ford Foundation as a dominating institution in the field of American business schools. Working paper, Harvard Business School.
- Moonitz, M. ۱۹۹۱. Memorial: William Joseph Vatter (۱۹۰۵-۱۹۹۰). *The Accounting Review* ۶۶ (۴): ۸۶۲-۸۶۵.
- Paton, W. A., and A. C. Littleton. ۱۹۴۱. *An Introduction to Corporate Accounting Standards*. Sarasota, FL: American Accounting Association.
- Persson, M. E., and S. Fafatas. ۲۰۱۸. Accounting measurements, profit, and loss: A science fiction play in one act by Harold C. Edey. *Accounting History Review* ۲۸ (۱/۲): ۳۱-۶۰. <https://doi.org/10.1080/21552851.2018.14۶۹۴۱۹>.
- Persson, M. E., and C. J. Napier. ۲۰۱۶. Speculative accounting. Paper presented at the ۲۰۱۶ American Accounting Association Annual Meeting.
- Pierson, F. C. ۱۹۵۹. *The Education of American Businessmen: A Study of University-College Programs in Business Administration*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ronen, J., and A. S. Zeff. ۲۰۱۹. In memoriam. Available at: <https://aaahq.org/Outreach/Newsroom/In-Memoriam#GSorter>.
- Ronen, J., and G. H. Sorter. ۱۹۷۲. Relevant accounting. *The Journal of Business* ۴۵ (۲): ۲۵۸-۲۸۲. <https://doi.org/10.1086/۲۹۵۴۴۷>.
- Rothblatt, S., and B. Wittrock, eds. ۱۹۹۳. *The European and American University since ۱۸۰۰: Historical and Sociological Essays*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Sorter, G. H. ۱۹۵۹. Reporting income and inventory change. *The Journal of Business* ۳۲ (۱): ۴۷-۵۱. <https://doi.org/10.1086/۲۹۴۲۳۳>.
- Sorter, G. H. ۱۹۶۹. An "events" approach to basic accounting theory. *The Accounting Review* ۴۴ (۱): ۱۲-۱۹.
- Sorter, G. H. ۱۹۷۸. *The Boundaries of the Accounting Universe: The Accounting Rules of Selection*. Manhattan, NY: Arno Press.
- Sorter, G. H. ۱۹۷۹. Beyond Emptiness and Blindness: Is There a Hope for Accounting Research? *The SAXE Lectures in Accounting*. New York, NY: Baruch College-CUNY.
- Sorter, G. H. ۲۰۰۸. A tribute to David O. Green—The University of Chicago Years. Paper delivered at the Four School Conference at Baruch College-CUNY, May ۲.
- Sorter, G. H., and C. T. Horngren. ۱۹۶۲. Asset recognition and economic attributes—The relevant costing approach. *The Accounting Review* ۳۷ (۳): ۳۹۱-۳۹۹.
- Sorter, G. H., and C. T. Horngren. ۱۹۶۳. A reply to a postscript. *The Accounting Review* ۳۸ (۱): ۷۳-۷۴.
- Sorter, G. H., and G. Benston. ۱۹۶۰. Appraising the defensive position of a firm: The interval measure. *The Accounting Review* ۳۵ (۴): ۶۳۳-۶۴۰.
- Sorter, G. H., and M. J. Ingberman. ۱۹۸۷. The implicit criteria for the recognition, quantification, and reporting of accounting events. *Journal of Accounting, Auditing & Finance* ۲ (۲): ۹۹-۱۱۴. <https://doi.org/10.2307/2490710>.

- واحدهای حسابرسی شده، به‌ویژه شرکت‌های دارای منافع عمومی، شرکا، کارکنان، تأمین‌کنندگان و مشتریان آن‌ها.
- مدیران شرکت‌ها، به‌ویژه اعضای کمیته‌های حسابرسی دارای مسئولیت انتصاب حسابرسان و اثربخشی حسابرسی.
- نهادهای تنظیم‌کننده.

دامنه‌ی کاربرد ضوابط

دامنه‌ی کاربرد این ضوابط، مؤسساتی را شامل می‌شود که شرکت‌های دارای منافع عمومی را حسابرسی می‌کنند. FRC همه‌ی این مؤسسات را تشویق می‌کند که داوطلبانه این ضوابط را اتخاذ کنند و از مؤسسات انتظار دارد که پس از حسابرسی ۲۰ شرکت بورسی یا بیش‌تر یا اگر یک یا چند شرکت جز ۳۵۰ شرکت برتر بورسی را حسابرسی کردند، آن را اعمال کنند. در صورتی که تعداد حسابرسی‌های شرکت‌های دارای منافع عمومی انجام شده توسط مؤسسه‌ای که این ضوابط را اعمال می‌کند، کم‌تر از ۱۰ باشد و مؤسسه هیچ شرکتی جز ۳۵۰ شرکت برتر بورسی را حسابرسی نکند، ممکن است اجرای این ضوابط متوقف شود. مؤسساتی که این آستانه‌ها را برآورده نمی‌کنند و این ضوابط را اعمال می‌کنند، ممکن است آن را به روشی متناسب با اندازه و ماهیت واحدهایی که حسابرسی می‌کنند، اعمال کنند.

ساختار ضوابط

مؤسسات ملزم به اعمال اصول هستند و باید نحوه‌ی انجام این کار را در گزارش‌های شفافیت خود شرح دهند. مؤسسات باید از مفاد این ضوابط پیروی کنند یا در گزارش‌های شفاف‌سازی خود توضیح دهند که چرا این کار را انجام نداده‌اند، و ترتیبات جایگزین موجود و نحوه‌ی عملکرد خود برای دستیابی به نتیجه‌ی مطلوب و هدف این ضوابط را تشریح نمایند. به‌عنوان مثال، مؤسسات کوچک‌تر ممکن است برخی از مقررات را به گونه‌ای اعمال کنند که متناسب با اندازه و منابع آن‌ها باشد. روشی که مؤسسه از طریق آن این ضوابط را به کار می‌گیرد، می‌تواند تعهد آن را به حاکمیت خوب نشان دهد، پایداری و انعطاف‌پذیری بلندمدت مؤسسه را افزایش می‌دهد و به آن در دستیابی به هدف این ضوابط کمک می‌کند. این ضوابط بر اساس موضوع در پنج بخش به شرح زیر سازماندهی شده است:

- بخش‌های A-C عمدتاً به مؤسساتی اختصاص دارد که این ضوابط را به کار می‌گیرند و به موضوعات رهبری، ارزش‌ها و رفتارها، عملیات و انعطاف‌پذیری مؤسسه می‌پردازد.
- بخش D اساساً به مفهوم مدیران غیراجرایی مستقل INE و مدیران غیراجرایی حسابرسی (ANE) اختصاص دارد.
- بخش E به آن مؤسساتی اختصاص دارد که از لحاظ عملیاتی خدمات مجزای حسابرسی و غیر حسابرسی دارند و به نقش‌ها و مسئولیت‌های مربوط به مدیران غیراجرایی مستقل و مدیران غیراجرایی حسابرسی می‌پردازد.

تفکیک عملیاتی خدمات حسابرسی و غیر حسابرسی

شورای بازار و رقابت انگلستان در سال ۲۰۱۹ تفکیک عملیاتی بین

اهداف، دامنه و ساختار راهبری شرکتی در

مؤسسات حسابرسی

ضوابط راهبری شرکتی (corporate governance) مؤسسات حسابرسی نخستین بار در ژانویه‌ی ۲۰۱۰ منتشر شد. در آن زمان، این ضوابط برای آن دسته از مؤسسات حسابرسی اعمال می‌شد که ۲۰ شرکت بورسی یا بیش‌تر از آن را حسابرسی می‌کردند. همچنین برای اولین بار مفهوم «غیراجرایی مستقل» (INE) در مؤسسات معرفی شد. مفهوم INE اکنون در تمام مؤسساتی که این ضوابط را اعمال می‌کنند، به‌خوبی جای گرفته است. انعطاف‌پذیری این ضوابط یکی از ویژگی‌های مهم آن است. این ضوابط برای نخستین بار توسط FRC در سال ۲۰۱۶ پس از بررسی در سطح بالایی از اجرای آن توسط مؤسسات حسابرسی به‌روزرسانی شد. در سال ۲۰۲۲ مجدداً به‌روزرسانی شد تا تفکیک عملیاتی خدمات حسابرسی و غیر حسابرسی در بزرگ‌ترین مؤسسات حسابرسی و یافته‌های حاصل از بررسی FRC از اجرای نسخه‌ی ضوابط سال ۲۰۱۶ در نظر گرفته شود.

این ضوابط برای کل مؤسسه، و نه صرفاً رویه‌های حسابرسی، اعمال می‌شود و به‌طور کامل در مؤسساتی که حسابرسی از نظر عملیاتی از بقیه‌ی خدمات جدا است، استفاده می‌شود.

این ضوابط مفروضاتی را برای مؤسساتی که در محدوده‌ی آن هستند مطرح می‌کند:

- تابع استانداردهای بین‌المللی مدیریت کیفیت انگلستان هستند.
- بر اساس قانون مشارکت با مسئولیت محدود (۲۰۰۰) یا تحت قانون شرکت‌ها (۲۰۰۶) تأسیس شده‌اند و مشمول الزامات قانونی مرتبط هستند.

هدف این ضوابط

حسابرسی یک وظیفه‌ی قانونی است که در آن منافع عمومی قابل ملاحظه‌ای وجود دارد. دستیابی به حسابرسی باکیفیت و قابل اعتماد به این بستگی دارد که مؤسسات به‌خوبی اداره شوند، باثبات و انعطاف‌پذیر باشند و به‌طور مداوم کارها را با کیفیت بالا ارائه کنند. هدف این ضوابط افزایش اعتماد و اطمینان به حسابرسی در بین ذی‌نفعان و در کل بازار است.

این ضوابط چارچوبی را برای عملکرد حاکمیتی خوب ارائه می‌کند که به مؤسسات حسابرسی کننده‌ی شرکت‌های دارای منافع عام، برای ارزیابی‌ها و گزارشگری حسابرسی کمک می‌کند. اهداف اصلی آن عبارتند از:

- ارتقای کیفیت حسابرسی
- اطمینان حاصل شود که مؤسسات منافع عمومی را در تصمیم‌گیری‌های خود، به‌ویژه در حسابرسی در نظر می‌گیرند.
- حفاظت از پایداری و انعطاف‌پذیری روش‌های حسابرسی و مؤسسه به‌عنوان یک کل.
- این ضوابط به منظور انتفاع ذی‌نفعانی است که به عملکرد قابل اعتماد حسابرسی با کیفیت بالا علاقه مند هستند، از جمله:
- سرمایه‌گذاران و سهام‌داران در شرکت‌های دارای منافع عمومی.

خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی را در بزرگ‌ترین مؤسسات حسابرسی در انگلستان توصیه کرد. دولت در مارس ۲۰۲۱ به‌عنوان بخشی از طرح مشورتی خود در راستای بازگرداندن اعتماد به حسابرسی و راهبری شرکتی، در مورد پیشنهادهایی برای اجرای تفکیک عملیاتی مؤسسات، نظرخواهی گسترده‌ای را اجرا کرد. تفکیک عملیاتی خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی در ابتدا فقط برای چهار مؤسسه‌ی بزرگ حسابرسی (دیلویت، ارنست اند یانگ، کی پی ام جی و پرایس واترهاوس کوپرز) اعمال خواهد شد.

این چهار مؤسسه با FRC همکاری می‌کنند تا در صورت اجرای قانون، جداسازی عملیاتی را به صورت داوطلبانه پیش از قانون اجرا کنند. اصول تفکیک عملیاتی FRC در فوریه‌ی ۲۰۲۱ منتشر شد. اصول ۱-۱۰، الزامات حاکمیتی تفکیک عملیاتی خدمات حسابرسی و غیرحسابرسی را مشخص می‌کند. شورای گزارشگری مالی از بزرگ‌ترین مؤسسات حسابرسی می‌خواهد که یک هیأت حسابرسی جداگانه با اکثریت مدیران غیراجرایی مستقل را ایجاد کنند تا بر کیفیت حسابرسی و فعالیت‌های حسابرسی نظارت کند. هر چهار مؤسسه تا زمان انتشار این ضوابط یک هیأت حسابرسی ایجاد کرده بودند.

اصول تفکیک عملیاتی، در کنار این ضوابط در تنظیم چارچوبی برای حاکمیت و نظارت، توسط مؤسساتی که ملزم به اعمال آن هستند، قرار دارد. ایجاد هیأت‌های حسابرسی با اکثریت اعضای مستقل منجر به تغییرات بعدی در سایر جنبه‌های راهبری شرکتی، به‌ویژه نقش مدیران اجرایی مستقل خواهد شد.

باید به خاطر داشت که همه‌ی مؤسسات افرادی را منصوب کرده‌اند که هم به‌عنوان مدیران غیراجرایی مستقل و هم به‌عنوان مدیران غیراجرایی حسابرسی عمل می‌کنند (گاهی اوقات به‌عنوان کلاه دو نفره شناخته می‌شوند). این همپوشانی در نقش یک فرد به بهبود برخی از چالش‌های تمایز بین مسئولیت‌های دو گروه کمک می‌کند.

منافع عمومی

منفعت عمومی مفهومی انتزاعی است که هیچ تعریف واحدی برای آن وجود ندارد. معنای آن بستگی به هر حوزه دارد. منفعت عمومی را می‌توان این‌گونه توصیف کرد که منافع و رفاه عمومی جامعه بر منافع یک فرد یا گروه کوچکی از افراد ترجیح داده می‌شود. این معنا در طیف وسیعی از حوزه‌های مختلف طنین انداز می‌شود.

در حوزه‌ی حسابرسی، عملکرد یکنواخت و حسابرسی‌های با کیفیت بالا به نفع عمومی است، زیرا این موضوع کارایی بازارهای سرمایه در انگلستان را ارتقا می‌دهد و هزینه‌ی سرمایه را کاهش می‌دهد. گزارش‌گری قابل اعتماد شرکتی اجازه می‌دهد تا بازار منظم کار کند. به‌طور گسترده‌تر، گزارش‌گری قابل اعتماد شرکتی زیربنای اعتماد عمومی و اعتماد به اقتصاد بازار است. از این‌رو این مهم که مؤسسات حسابرسی به گونه‌ای عمل کنند که از عملکرد یکنواخت و حسابرسی با کیفیت بالا پشتیبانی کند، به نفع عموم است.

مدیران غیراجرایی مستقل نقش منحصر به فردی دارند. آن‌ها شریک مؤسسات حسابرسی یا مسئول استراتژی یا عملکرد آن نیستند. مدیران

غیراجرایی مستقل ضامن منافع عمومی هستند و از این منظر در رابطه با فعالیت‌های یک مؤسسه مشاوره ارائه می‌کنند و آن را به چالش می‌کشند. این به معنای اقدام به نفع منافع عمومی است، نه لزوماً به نفع صاحبان شرکت (شرکاء)، اگرچه این منافع اغلب ممکن است همسو باشند. مدیران غیراجرایی مستقل معمولاً حق رای یا تصمیم‌گیری ندارند.

بخشی جدایی‌ناپذیر از نقش مدیران غیراجرایی مستقل انعکاس و شکل دادن دیدگاه‌ها در مورد معنای منافع عمومی در زمینه‌ی حسابرسی و فعالیت‌های مؤسسه به‌عنوان یک کل است. از سوی دیگر در جایی که مدیران غیراجرایی حسابرسی وجود دارند، آن‌ها فقط بر منافع عمومی در عملکرد حسابرسی تمرکز می‌کنند. طیف گسترده‌ای از ذی‌نفعان وجود دارند که باید به‌عنوان بخشی از این تمرکز در نظر گرفته شود، نه فقط واحدهای حسابرسی شده و سهام‌داران آن‌ها، بلکه کارکنان شرکت و عموم مردم. این گروه‌ها ممکن است دارای منافع غیرهمسو و حتی رقیب باشند. نقش مدیران غیراجرایی مستقل و مدیران غیراجرایی حسابرسی این است که به مؤسسات کمک کنند تا مشخص کنند که منافع عمومی در چه بخش‌هایی از فعالیت‌هایشان درگیر است و اطمینان حاصل شود که مؤسسه منافع عمومی را در تصمیم‌گیری و نحوه‌ی عملکرد خود در نظر می‌گیرد. در انجام این کار، آن‌ها باید به ضوابط و هرگونه رهنمود صادر شده همچون ضوابط راهبری شرکتی مؤسسات حسابرسی شورای گزارشگری مالی انگلستان توجه داشته باشند.

مصوب شورای گزارشگری مالی انگلستان (FRC) در سال

۲۰۲۲

حسابرسی خوب چگونه است؟

این موضوع بسیار مهمی است که سرمایه‌گذاران، بازارهای مالی و همه‌ی افرادی که ذی‌نفع هستند، بتوانند به اطلاعاتی که شرکت‌ها منتشر می‌کنند اتکا کنند. برای اطمینان بخشی به سرمایه‌گذاران و سایر افراد ذی‌نفع بسیار مهم است که گزارش‌های شرکت‌ها در خصوص امور جاری و چشم‌اندازهای‌شان دقیق و معنادار باشند و این موضوع بخش مهمی از حفظ اعتماد به شفافیت شرکت‌ها است. اغلب از شورای گزارشگری مالی سوال می‌شود که یک حسابرسی خوب چگونه است؟

در این مطلب سعی بر این است تا دیدگاه‌های شورای گزارشگری مالی در مورد عناصر کلیدی یک حسابرسی خوب و چگونگی بهبود کیفیت حسابرسی بیان شود.

همانطور که بازرسی‌های شورا نشان داده است، واقعیت اجرای استانداردهای کیفیت حسابرسی در انگلستان قابل قبول نیستند، تنها ۷۱ درصد از حسابرسی‌های بازرسی شده مطابق با استانداردهای مربوطه هستند. این موضوع فقط پدیده‌ای مختص انگلستان نیست، بلکه یک چالش جهانی است.

در این گزارش عمدتاً بر فعالیت‌های مؤسسات حسابرسی تمرکز شده است اما بخش‌های مختلف ممکن است مورد توجه ذی‌نفعان مختلف باشد. برای مثال، روسای کمیته‌های حسابرسی ممکن است علاقه‌ی

بیش‌تری به ارتباط گزارش حسابرس با یافته‌های حسابرسی داشته باشند. انجام یک حسابرسی با کیفیت بالا فقط مربوط به خود حسابرسی نیست، بلکه به میزان اجرای مناسب عملکرد حسابرسی نیز بستگی دارد. شواهد حاصل از بازرسی حسابرسی‌ها و همچنین بررسی‌های موضوعی شورا در مورد نحوه‌ی عملکرد و نظارت مؤسسات حسابرسی بینشی از بهترین رویه‌ی عمل در این ابعاد دوگانه را ارائه می‌دهد.

از نظر شورای گزارشگری مالی سه عنصر کلیدی وجود دارد که عبارتند از: ارزیابی و برنامه‌ریزی ریسک؛ اجرای حسابرسی؛ تکمیل و گزارش. دستیابی به جنبه‌های مختلف این عناصر به عملکرد حسابرسی در سطح کیفی بالا بستگی دارد. از این‌رو، شنش عنصر برای دستیابی به این امر وجود دارد که عبارتند از: ارزیابی ریسک‌های کیفیت شرکت؛ ذهنیت، فرهنگ، حاکمیت و رهبری؛ نظارت بر عملکرد و اصلاح؛ نظارت بر کیفیت؛ منابع (از جمله استخدام و آموزش) و اطلاعات و ارتباطات.

شورای گزارشگری مالی، اذعان دارد در کنار بررسی این عناصر و ارائه‌ی بهترین رویه‌ی عمل، توجه به این نکته ضروری است که حسابرسی مستلزم اعمال قضاوت در چارچوبی مبتنی بر اصول است. این موضوع فقط یک عملکرد انطباق با قوانین نیست. در نتیجه، ضروری است که برای یک حسابرسی خوب، تیم حسابرسی نه تنها مهارت‌ها و تجربه‌های لازم را داشته باشد، بلکه باید با رفتارها و ذهنیت درست وارد کار شوند. رویه‌ی عمل ارائه شده توسط شورای گزارشگری مالی، باید توسط مؤسسات بزرگ حسابرسی برای حمایت از برنامه‌های‌شان در راستای بهبود کیفیت حسابرسی، چارچوب‌بندی ملاحظات کیفیت حسابرسی در حین حرکت یا گسترش بازار توسط مؤسسات رقیب و توسط کمیته‌های حسابرسی برای پشتیبانی از تعامل خود با حسابرس‌ان‌شان استفاده شود. در این مطلب سعی نمی‌شود که تمام عناصر حسابرسی که باید انجام شوند پوشش داده شود، بلکه بر روی حوزه‌هایی تمرکز می‌شود که دستیابی به حسابرسی خوب را میسر می‌کند. همچنین علی‌رغم این که بخشی از هدف این گزارش نیست، اما به سهم مهمی که مدیریت واحد حسابرسی شده و افرادی که مسئولیت حاکمیت را بر عهده دارند در یک حسابرسی قوی و جامع اشاره می‌شود. شرکتی که به خوبی اداره می‌شود و به‌طور شفاف گزارش می‌دهد و شواهد شفاف و محکمی دارد که پشتوانه‌ی گزارش است و همچنین کنترل‌های داخلی موثری دارد، همگی در حمایت از حسابرسی با کیفیت بالا مهم هستند.

FRC برای بهبود کیفیت حسابرسی و در نتیجه تضمین نتایج بهتر برای ذی‌نفعانی که بر دقت و شفافیت عملکرد مالی و چشم‌انداز شرکت متکی هستند، متعهد به همکاری با مؤسسات حسابرسی و سایر ذی‌نفعان است. اگرچه نوشتار حاضر به این پرسش که حسابرسی خوب چگونه است، پاسخ قطعی نمی‌دهد، اما امیدواریم برای تمام ذی‌نفعان که دغدغه‌ی پاسخ به این پرسش را دارند، کمک مفیدی باشد.

بخش اول. ویژگی‌های کلیدی یک حسابرسی خوب

۱،۱ طیف وسیعی از رویه‌ها توسط مؤسسات حسابرسی و تیم‌های حسابرسی قبل از شروع حسابرسی انجام می‌شود، مانند تصمیم‌گیری برای مناقصه، پذیرش (یا ادامه) یک کار حسابرسی. این موارد هم برای

یک تیم کار و هم برای مؤسسه‌ی حسابرسی گام‌های مهمی هستند. هر مؤسسه و هر تیمی باید اطمینان حاصل کند که هیچ تضاد منافع یا تهدیدی برای استقلال ندارد و فقط حسابرسی‌هایی را انجام می‌دهند که مهارت‌ها، قابلیت‌ها و ظرفیت ارائه‌ی استانداردهای لازم را برای آن‌ها داشته باشند.

همچنین پیش شرط‌های مختلفی برای پذیرش حسابرسی‌ها وجود دارد که بدون آن‌ها نمی‌توان تعهدی را پذیرفت. این موارد شامل پذیرش مسئولیت مدیریت برای تهیه‌ی صورت‌های مالی، ایجاد کنترل‌های داخلی لازم و ارائه‌ی اطلاعات به حسابرس است. شفاف بودن این مورد از ابتدا برای ارائه‌ی یک حسابرسی با کیفیت خوب مهم است.

۱،۲ شورای گزارشگری مالی حسابرسی با کیفیت بالا را این‌گونه تعریف می‌کند:

- به سرمایه‌گذاران و سایر ذی‌نفعان سطح بالایی از اطمینان را ارائه می‌دهد که صورت‌های مالی با دید درست و منصفانه ارائه شده است.

شکل ۱ - جنبه‌های کلیدی فرایند حسابرسی



۱۵ دسامبر ۲۰۲۲ یا پس از آن شروع می‌شوند) رویکرد جدیدی را برای مدیریت کیفیت در سطح مؤسسه معرفی می‌کند که بر مسئولیت رهبری مؤسسه با هدف مدیریت فعالانه‌ی کیفیت تأکید می‌کند و در عین حال مقیاس‌پذیر است. برای پاسخ به تفاوت در اندازه‌ی مؤسسات و ماهیت خدماتی که ارائه می‌کنند. اجزای کلیدی یک سیستم مدیریت کیفیت شکل ۲ نشان داده شده است.

شکل ۲: اجزای کلیدی یک سیستم مدیریت کیفیت



شورای گزارشگری مالی انگلستان (FRC) - سال ۲۰۲۲

پیشنهاد تجدید نظر در ضوابط اخلاقی با هدف استفاده از فناوری

هیأت استانداردهای بین‌المللی اخلاق حسابداران با هدف پاسخ به تأثیر فناوری بر حرفه‌ی حسابداری، مجموعه‌ای از بازنگری‌ها در ضوابط بین‌المللی اخلاقی حسابداران حرفه‌ای (شامل استانداردهای بین‌المللی استقلال) را پیشنهاد کرد. هدف پیش‌نویس ارائه شده با بازنگری‌های مرتبط با فناوری، هدایت طرز تفکر و رفتار حسابداران در کسب‌وکارها و به‌طور کلی عملکرد عمومی آنان است، زیرا آن‌ها با تغییرات فناوری در کار خود و خدماتی که ارائه می‌دهند، سروکار دارند. نوآوری در فناوری منجر به پیامدهای گسترده‌ای در سراسر جامعه شده است و حرفه‌ی حسابداری برای همگام شدن با پیشرفت‌های سریع فناوری تلاش‌های بسیاری را متحمل شده است. در دو سال گذشته شاهد افزایش تعداد حسابداران و حسابرسی‌انی بوده‌ایم که از راه دور کار می‌کنند، زیرا آن‌ها فاصله اجتماعی را در طول همه‌گیری و بروس کرونا رعایت نموده و این موضوع بر نحوه‌ی تعامل آن‌ها با مشتریان و سازمان‌های خود تأثیر گذاشته است. این پیش‌نویس به دنبال بهبود کیفیت ضوابط اخلاقی و افزایش میزان مربوط بودن آن با پیشرفت‌های سریع فناوری است. از جمله مهم‌ترین موارد تغییرات ارائه شده در پیش‌نویس عبارتند از:

- مطابق با روح و متن مقررات و استانداردهای حسابرسی باشد.
- با یک ارزیابی ریسک قوی هدایت می‌شوند که از درک کامل واحد تجاری و محیط آن ناشی شده است.
- توسط فرایندهای قانونی دقیق و شواهد حسابرسی پشتیبانی می‌شوند، از تضاد منافع اجتناب می‌کنند، مدیریت کیفیت قوی دارند، و شامل اعمال قضاوت حرفه‌ای و تردید حرفه‌ای به شکل قوی می‌شوند.
- مدیریت را به‌طور مؤثر به چالش می‌کشد و شواهد حسابرسی کافی برای نتیجه‌گیری‌های به‌دست آمده را کسب کرده است.
- نتیجه‌گیری حسابرس در مورد صورت‌های مالی را بدون ابهام گزارش کند.

۱،۳ حسابرسی یک فعالیت پویا و پیچیده است و با بسیاری از فعالیت‌ها مرتبط است. الزامات و تعهدات حسابرس در رابطه با هر مرحله از حسابرسی در استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و در استاندارد اخلاقی FRC تنظیم شده است.

رعایت الزامات استانداردها برای یک حسابرسی خوب اساسی است و همیشه انتظار می‌رود که حسابرسی در مطابقت کامل با آن استانداردها باشد. شکل ۱ برخی از جنبه‌های کلیدی را نشان می‌دهد که وقتی به خوبی انجام شود، به‌طور قابل ملاحظه‌ای به ارائه‌ی یک حسابرسی خوب کمک می‌کند.

۱،۴ ما به چالشی که برای حسابرسان ایجاد می‌شود اذعان داریم، چراکه هر حسابرسی متفاوت است و حسابرسان باید در چارچوب استانداردهای مبتنی بر اصول قضاوت کنند. به این ترتیب انتظار می‌رود به جای آن که به دنبال تمام الزامات یا حوزه‌های قضاوت در حسابرسی باشیم فقط آنچه را که حسابرسی خوب نامیده می‌شود، درک کنیم.

بخش دوم. عناصر کلیدی یک عملکرد حسابرسی با کیفیت بالا

۲،۱ بخش اول به حسابرسی‌های خوب از منظر هر کار حسابرسی نگاه می‌کند. این موضوع تا حدی شامل عملکرد، پذیرش و تداوم کار، الزامات اخلاقی مربوطه و منابعی است که در اختیار تیم حسابرسی قرار داده شده است. اما در بخش دوم به عناصر باقیمانده از سیستم مدیریت کیفیت در سطح عملکرد حسابرسی می‌پردازد.

۲،۲ اقدامات انجام شده در سطح مؤسسه و عملکرد حسابرسی تفاوت اساسی در انجام هر کار حسابرسی ایجاد می‌کند. انتخاب‌ها در مورد روش‌شناسی، فناوری، منابع، مدیریت ریسک و مدیریت کیفیت در سطح مؤسسه یا هر کار حسابرسی و گاهی اوقات به صورت جهانی انجام می‌شوند. در بخش دوم به گسترش رویه‌های نظارتی حاکم بر کار حسابرسی پرداخته می‌شود. شورای گزارشگری مالی اذعان می‌کند ما به انتشار رویه‌های متقابل مؤسسات در این زمینه ادامه می‌دهیم تا بهترین رویه‌ی عملکرد را در بین مؤسسات حسابرسی بیابیم، همان گونه که در مورد شاخص‌های کیفیت حسابرسی در سال ۲۰۲۰ عمل کردیم.

۲،۳ سیستم مدیریت کیفیت به شیوه‌ای مستمر و تکراری عمل می‌کند و به تغییرات در ماهیت و شرایط مؤسسه و تعهدات آن پاسخ می‌دهد. همچنین به صورت خطی عمل نمی‌کند. استانداردهای بین‌المللی مدیریت کیفیت انگلستان (لازم الاجرا برای حسابرسی دوره‌هایی که از

روش‌های جهانی را ارتقا می‌دهند که منجر به کیفیت بهتر و یکنواختی بیش‌تر در گزارشگری و اطمینان‌بخشی می‌شود. آیفک از مجموعه‌ی استانداردهای با کیفیت بالا و قابل اجرا در سطح جهانی که توسط هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابداری برای گزارشگری مالی تدوین می‌شود، استانداردهای افشای پایداری که توسط هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری ارائه می‌شوند، استانداردهای حسابرسی و اطمینان‌بخشی تدوین شده توسط هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی، و همچنین ضوابط اخلاقی بین‌المللی اخلاق برای حسابداران، پشتیبانی می‌کند و معتقد است مؤسسات حسابرسی نه تنها برای حسابرسی صورت‌های مالی بهترین موقعیت را دارند، بلکه برای اطمینان‌بخشی به اطلاعات پایداری نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند. کوین دنسی، مدیرعامل آیفک در این باره اذعان کرد، حاکمیت شرکتی، حسابرسی و نظارت، از لحاظ تاریخی بر گزارشگری مالی برای سرمایه‌گذاران و سایر تأمین‌کنندگان سرمایه متمرکز بوده‌است. اما اکنون که افشای اطلاعات مرتبط با پایداری در حال تبدیل شدن به جریان اصلی است، این اطلاعات نیز باید با کیفیت و قابل اعتماد باشد. بر همین اساس، حرفه‌ی حسابداری با مسئولیتی که در جهت حفاظت از منافع عمومی دارد، نقش اساسی در تحول گزارشگری شرکتی ایفا می‌کند.

۲۲ فوریه ۲۰۲۲، www.ifac.org

حسابداران باید در مورد دارایی‌های رمزنگاری شده هشجاری به خرج دهند



رشد سریع فناوری بلاک‌چین راه را برای افزایش نقل‌وانتقالات ارزهای دیجیتال هموار کرده است و این موضوع در صنعت حسابداری نیز تقاضای گسترده‌ای ایجاد کرده است. در حالی که این فناوری فرصت طلایی را برای صنعت حسابداری ایجاد می‌کند، نیازمند درک بیش‌تر حسابداران در مبارزه با پولشویی است. جان ادواردز، مدیر عامل انجمن حسابداران مالی (IFA) ضمن اشاره به مسائل و فرصت‌های پیرامون ارزهای دیجیتال، بر ضرورت ایجاد رهنمودهایی در این باره، تأکید نمود.

در سال ۲۰۲۱ مبلغ تعجب برانگیز ۸٫۶ میلیارد دلار از طریق ارزهای دیجیتال پول‌شویی شد که نشان دهنده‌ی افزایش ۳۰ درصدی

• توجه ویژه به صلاحیت حرفه‌ای و الزامات محرمانگی در عصر دیجیتال

• توجه به بعد اخلاقی اتکای حسابداران حرفه‌ای به فناوری یا استفاده از خروجی فناوری در انجام کار آنها

• افزایش ملاحظات مربوط به تهدیدات ناشی از استفاده از فناوری و همچنین ملاحظات مربوط به شرایط پیچیده در به‌کارگیری چارچوب مفهومی ضوابط اخلاقی.

• تقویت و شفاف سازی استانداردهای بین‌المللی استقلال، با توجه ویژه به خدمات غیر اطمینان‌بخشی مرتبط با فناوری که مؤسسات ممکن است به مشتریان حسابرسی خود ارائه دهند.

• تأیید صریح این موضوع که استانداردهای بین‌المللی استقلال که برای خدمات اطمینان‌بخشی اعمال می‌شود، برای خدمات اطمینان‌بخشی درباره‌ی اطلاعات غیر مالی (به‌عنوان مثال افشای اطلاعات زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی) نیز قابل اعمال است.

۱۸ فوریه ۲۰۲۲، www.ethicsboard.org

استقبال آیفک از تلاش‌های اتحادیه‌ی اروپا در راستای بهبود گزارشگری شرکتی



فدراسیون بین‌المللی حسابداران (IFAC)، که شامل ۱۸۰ سازمان عضو وابسته، و نماینده‌ی بیش از ۳ میلیون حسابدار حرفه‌ای در سراسر جهان است، از تلاش‌های اتحادیه‌ی اروپا در راستای گزارشگری شرکتی، از جمله تمرکز بر حاکمیت شرکتی و حسابرسی قانونی و ایجاد جو نظارتی لازم برای ارائه‌ی اطلاعات مرتبط، قابل اعتماد و قابل مقایسه به ذی‌نفعان، استقبال نموده است. به‌عنوان صدای حرفه‌ی حسابداری در سطح جهانی، آیفک نقش مهمی را که حسابرسان و حسابداران حرفه‌ای به‌طور گسترده در گزارشگری شرکتی با کیفیت بالا ایفا می‌کنند، درک می‌کند. اما صرف نظر از آن که حسابداران حرفه‌ای و حسابرسان چه میزان مهارت دارند یا چه میزان از منابع برخوردار هستند، به تنهایی نمی‌توانند بر کاستی‌های قابل ملاحظه‌ای که بر سایر زمینه‌های کلیدی اکوسیستم گزارشگری سایه افکنده، غلبه کنند. از این‌رو لازم است به نقش مدیران، کمیته‌های حسابرسی و افرادی که مسئولیت حاکمیت شرکتی را بر عهده دارند، توجه ویژه شود. آیفک بر این باور است که استانداردهای جهانی

فعالیت پول شویی نسبت به سال ۲۰۲۰ است. در حالی که معامله‌ی ارزهای دیجیتال بر بستر بلاک‌چین روشی ایمن برای انجام مبادلات و تراکنش‌های ارزی است، اما آمارها، از الزام به دقت بیش‌تر در این حوزه حکایت دارد. به همین دلیل است که حسابداران و قانونگذاران از تنظیم کنندگان استاندارد می‌خواهند که خلاء موجود را پر کرده و قوانین مشخصی را تدوین نمایند که برای جلوگیری از تقلب در محاسبه‌ی ارزش بیت کوین و سایر دارایی‌های رمزنگاری شده، مورد استفاده قرار گیرند.

شبکه‌ی کشف تقلب دارایی‌های رمزنگاری شده و بازیابی دارایی‌ها (CFAAR) با جرایم دارایی‌های رمزنگاری شده مقابله می‌کند

به‌عنوان یک فناوری، بلاک‌چین به‌عنوان یک تغییر دهنده‌ی بازی در صنعت حسابداری مورد استقبال قرار گرفته است. ارزهای دیجیتال و سایر دارایی‌های دیجیتال، توجه و علاقه فزاینده‌ای را از سوی مصرف‌کنندگان، شرکت‌ها و دولت‌ها به خود اختصاص داده است که باعث افزایش تقاضا برای فناوری بلاک‌چین گردیده است. در حالی که پذیرش جریان اصلی هنوز تکمیل نشده است، درک این که چگونه فناوری بلاک‌چین و ارز دیجیتال می‌توانند بر بسیاری از جنبه‌های نقش‌های حسابداران و ریسک‌های موجود تأثیر بگذارند، اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است.

تقلب‌های مرتبط با رمزارزها، مانند مواردی که شامل سرقت ارزهای دیجیتال و حملات باج‌افزاری می‌شوند، همچنان در حال افزایش و پیچیده‌تر شده هستند. بنابراین، صنعت حقوق و مراجع قانونی به اتخاذ رویکردی قوی برای مقابله با این ریسک‌ها ملزم شده است.

در پاسخ، سال گذشته شاهد راه‌اندازی شبکه‌ی کشف تقلب دارایی‌های رمزنگاری شده و بازیابی دارایی‌ها (CFAAR) بودیم که توسط گروهی از متخصصان صنعت حقوق متشکل از وکلای دادگستری و حسابداران دادگاهی، در انگلستان انجام گرفت. اعضای مؤسس این شبکه عبارتند از متخصصانی که با نخستین منازعات مربوط به تقلب در دارایی‌های رمزنگاری در دادگاه‌های انگلستان روبرو شدند، و همچنین افرادی که در تحقیقات جهانی تقلب در دارایی‌های رمزنگاری شده و ردیابی و بازیابی دارایی‌های رمزنگاری شده، شرکت داشتند.

مقررات صنعت

برای آن که بلاک‌چین به‌عنوان بخشی جدایی ناپذیر از سیستم مالی در نظر گرفته شود، نیازمند تدوین، استانداردسازی و بهبود بیش‌تر مقررات در زمینه‌ی فناوری هستیم. هیچ فرایندی یک شبه اتفاق نخواهد افتاد. ایجاد مقررات و استانداردهای فرایند بلاک‌چین نیز مدتی طول می‌کشد، این حوزه، زمینه‌ای است که مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری و نهادهای پیشرو حسابداری مانند انجمن حسابداران مالی می‌توانند تخصص خود را به آن اختصاص دهند.

منطقه‌ی خاکستری کنونی در حوزه‌ی دارایی‌های رمزنگاری شده حاکی از آن است که اتکا به حسابداران برای اعمال دقت‌های بیش‌تر بر این حوزه، مانند همیشه حیاتی است. برای مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری کوچک‌تر، «اولویت‌های رقابتی» می‌تواند به‌طور بالقوه

چالش‌ی را برای پیروی از رویه‌های موجود و رعایت قوانین جدید ایجاد کند. اگر حسابداران و مؤسسات این اولویت‌ها را مدیریت نکنند، وقتی صحبت از مبارزه با پول‌شویی به میان می‌آید، بزرگ‌ترین ریسک‌های محکومیت کیفری، جریمه‌ها و آسیب‌های جبران‌ناپذیر، کسب‌وکار آن‌ها را تهدید می‌کند.

نحوه‌ی برخورد با دارایی‌های رمزنگاری شده

علی‌رغم آن که دارایی‌های رمزنگاری شده اغلب «بسیار آسیب پذیر و مخاطره آمیز» تلقی می‌شوند، هنگام در نظر گرفتن ریسک‌های پول‌شویی مرتبط با آن، مهم است که به یاد داشته باشید که شباهت‌های زیادی با دارایی‌های سنتی مانند وجه نقد وجود دارد. دارایی‌های رمزنگاری شده به دلیل فناوری دفتر کل توزیع‌شده (DLT)، اغلب شفاف‌تر از وجه نقد هستند. فناوری بلاک‌چین که زیربنای آن‌ها است، یک کد منحصر به فرد قابل شناسایی برای تعیین مالکیت فعلی و قبلی ایجاد می‌کند.

از نظر مشتریان بالقوه، حسابداران باید ظرفیت‌های مرتبط با فناوری بلاک‌چین را در نظر بگیرند و تلاش کنند تا ارتباط دارایی‌های رمزنگاری شده را با کار مشخص کنند. هنگام برخورد با مشتریانی که دارایی‌های رمزنگاری شده دارند، تعیین منبع ثروت و سرمایه در اولویت خواهد بود و صرفاً به این دلیل که در پورتفولیوی مشتری وجود دارد نباید از ریسک بالای پول‌شویی آن غافل شد.

فرصت برای صنعت حسابداری

در حالی که ریسک بالا در حوزه‌ی دارایی‌های رمزنگاری شده حاکی از آن است که قوانین باید زودتر وضع شود، بلاک‌چین و ارزهای دیجیتال فرصت‌های بسیاری را برای حسابداران و متخصصان فعال در مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حرفه‌ای ایجاد کرده است.

همچنین این فرصت برای حسابداران وجود دارد که نقش مشاوره‌ای را بر عهده بگیرند و رهنمودهایی را در مورد ارزیابی هزینه‌ها و مزایای سیستم جدید به سازمان‌های که خود در نظر دارند به بلاک‌چین بپیوندند، ارائه دهند. حسابداران با ترکیبی از دانش تجاری و مالی، به‌طور ایده آل مشاوران کلیدی هستند که به‌عنوان رابط بین طراحان و مجریان فناوری بلاک‌چین و ذی‌نفعان و کسب‌وکارها آن‌ها عمل می‌کنند.

برای مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حرفه‌ای استفاده از فرصت طلایی ایجاد شده توسط بلاک‌چین، بسیار مهم است که به شکاف دانشی که در حال حاضر پیرامون فناوری‌های نوظهور در این زمینه وجود دارد، پاسخ دهند.

خبر خوب این است که بلاک‌چین‌ها به‌طور فزاینده‌ای کاربرپسندتر می‌شوند و کاربرد ساده و شفاف‌ی برای تراکنش‌ها و ورود به سیستم دارند. در حالی که سیستم ممکن است پیچیده به نظر برسد و بسیاری از موارد فنی پنهان هستند اکثر بلاک‌چین‌ها شبیه نرم‌افزارهای معمولی هستند. در حالی که بلاک‌چین حرفه‌ی حسابداری را متحول خواهد کرد، اکنون زمان آن رسیده است که حسابداران مراقب مسائل مربوط به دارایی‌های رمزنگاری شده باشند و مجموعه مهارت‌های خود را در این زمینه گسترش دهند تا به دانش لازم برای آینده مجهز شوند.

۲۵ فوریه ۲۰۲۲ ، www.accountancyage.com

به کارگیری رویکرد چابک در مدیریت ریسک سازمانی و حسابرسی داخلی



کمیته‌ی سازمان‌های حامی کمیسیون تردوی رهنمود جدیدی را منتشر کرده است که رویکرد چابک در چارچوب مدیریت ریسک سازمانی کوزو را با عملکردهای حسابرسی داخلی پیوند می‌دهد. سرعت تغییر، اختلال‌ها و ریسک‌های محیطی، در حال تغییر مدل‌های تجاری و عملیاتی در مقیاسی است که پیش از این دیده نشده بود. بسیاری از سازمان‌ها روش‌های مبتنی بر رویکرد چابک را برای واکنش به موقع و مناسب به تغییرات و اختلال‌ها اتخاذ کرده‌اند. رویکرد چابک به‌عنوان یک رویکرد فناوری اطلاعات با تمرکز بر ارزش مشتری شروع شد، اما اکنون فراتر از آن رفته و کل سازمان‌ها را تغییر داده است. اکنون دیدگاه تجاری گسترده‌تری از چابکی شکل گرفته است که در دنیای بی ثباتی، اختلال‌ها، عدم اطمینان‌ها و پیچیدگی‌ها، شرکت‌ها را قادر می‌سازد با استفاده از فرایندها، افراد و فناوری برای پیش بینی، دیدن، درک و پاسخ به جهانی پویا که به سرعت در حال تغییر است، آماده باشند. از آن رو، رهنمود جدید کوزو بر دیدگاه گسترده‌تری از چابکی تمرکز می‌کند. از آنجایی که روش‌های مبتنی بر رویکرد چابک برای مدیریت ریسک در فرایندها و برای مدیریت ریسک در سطح استراتژیک سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، ضروری است که روش‌های مدیریت ریسک سازمانی (ERM) به گونه‌ای در نظر گرفته شود که به سازمان‌ها کمک کند اهداف خود را برآورده سازند و هم زمان که در حال پیگیری مأموریت‌ها و استراتژی‌های خود در دنیای به سرعت در حال تغییر هستند، بتوانند ارزش خود را افزایش دهند. این رهنمود توضیح می‌دهد که چگونه روش‌های مبتنی بر رویکرد چابک می‌تواند مدیریت ریسک را موفق‌تر کند. همچنین چند نمونه از این که چگونه عملکرد حسابرسی داخلی و سایر بخش‌های یک سازمان می‌توانند با مدیریت ریسک انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر باشند، ارائه می‌دهد. در یک نمونه‌ی ارائه شده، شرکتی که حسابرسی سنتی و عملکردهای ERM را با برنامه‌ای دوازده ماهه انجام می‌دهد، بر اساس رویکرد چابک می‌تواند این برنامه را در دو فصل ببندد و این موضوع به مدیران ریسک و حسابرسی اجازه می‌دهد تا چابکی سازمان را افزایش دهند. در مثال دیگری که در گزارش ذکر شده است، یک تیم حسابرسی داخلی برای رفع نیازهای کسب‌وکار، به جای پیروی از یک رویکرد سنتی بر مشکلاتی که کسب‌وکار سعی در حل آن داشت، تمرکز می‌کند. گفتنی است، چارچوب مدیریت ریسک کوزو توسط انجمن حسابرسان داخلی

جریمه‌ی ۱/۲۵ میلیون پوندی کی پی ام جی انگلستان



شورای گزارشگری مالی انگلستان، مؤسسه‌ی حسابرسی و خدمات مشاوره‌ای کی پی ام جی را به دلیل حسابرسی ضعیف یک گروه رستوران‌های زنجیره‌ای جریمه کرد. شورای گزارشگری مالی انگلستان (FRC) مؤسسه‌ی کی پی ام جی و مدیر سابق این مؤسسه را به دلیل عدم موفقیت در حسابرسی یک گروه رستوران‌های زنجیره‌ای برای سال مالی ۲۰۱۵-۲۰۱۶ به ترتیب ۱۲۵ میلیون پوند و ۵۰,۰۰۰ پوند جریمه کرد. این گروه زنجیره‌ای در سال ۲۰۱۱ تاسیس شده است و چهار سال بعد یعنی در سال ۲۰۱۵ در بورس اوراق بهادار لندن پذیرفته شد و اکنون بیش از ۳۰۰۰ کارمند دارد. جیمی سیمینگتون، معاون بخش اجرای احکام شورای گزارشگری مالی انگلستان در این باره اذعان کرد، شکست‌های کی پی ام جی در مورد این شرکت به مدت دو سال و در مناطق مختلف ادامه داشته و کی پی ام جی نتوانسته است یک سری مشکلات در حساب‌های مالی این گروه، از جمله تخفیف‌های تامین‌کننده، پرداخت‌های مبتنی بر سهام و مالیات‌های معوق را شناسایی کند. شورای گزارشگری مالی اعلام کرد که حسابرسی کی پی ام جی در مورد تخفیف‌های ۱۸۸۰۰۰ پوندی در حساب‌های سال مالی ۲۰۱۶، بیش‌نمایی مبالغ حقوق و دستمزد به میزان ۳۴۰۰۰ پوند و کاهش بدهی‌های مالیاتی به میزان ۱,۷ میلیون پوند، دچار نقص‌های جدی بوده است. مشتری حسابرسی کی پی ام جی این بار یک شرکت تازه پذیرفته شده و نسبتاً کوچک بوده است و اگرچه تأثیر موارد مطرح شده بر صورت‌های مالی جزئی بوده، اما قصور کی پی ام جی از جمله عدم به کارگیری تردید حرفه‌ای جدی بوده است. شورای گزارشگری مالی معتقد است جریمه‌های مالی و غیرمالی باید به بهبود کیفیت حسابرسی‌های آتی کی پی ام جی و کاهش یا جلوگیری از تکرار این نقص‌ها کمک کند. سخنگوی کی پی ام جی نیز جی ضمن اظهار تاسف از حسابرسی‌های ضعیف و دور از استاندارد این مؤسسه در سال‌های ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶، شکست خود در حسابرسی این گروه رستوران‌های زنجیره‌ای را اعلام نمود.

۸ مارس ۲۰۲۲، www.cityam.com

فراتر از محدودیت‌ها؛ گام‌های مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری به سوی رشد بیش‌تر



بهتر است به این موضوع توجه کنیم که مدت‌ها پیش از همه‌گیری ویروس کرونا، حرفه حسابداری در حال تجربه کردن تغییرات عمیقی بوده است، اما همه‌گیری سرعت تحول دیجیتال را تسریع کرد و نحوه همکاری مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری و مشتریان را تغییر داد. مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری با چالش‌های زیادی روبرو هستند، از فشارهای جدید برای انطباق با رقابت بیش‌تر برای جذب استعدادها. سرعت تغییرات قانونی نیز همچنان بالا است و به نظر می‌رسد مفهوم فصل مالیاتی عادی دیگر وجود نداشته باشد. مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری همچنین با چالش‌های مربوط به انطباق در زمینه حسابداری و حسابرسی، از جمله بررسی‌ها و بازرسی‌های سخت‌گیرانه‌تر مواجه هستند. این مؤسسات همچنین به تعدیل استراتژی‌ها و فناوری‌های خود برای تطبیق کارکنان با سیستم کار از راه دور و ترکیبی ادامه می‌دهند. برای درک سرعت تغییر این حرفه، فقط نباید به توصیف مؤسسات از چالش‌های اصلی خود در سال‌های ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۱ بسنده نمود. چرا که در دو سال گذشته، مؤسسات بر روی فناوری، انتظارات مشتریان و راه‌اندازی و رشد مؤثرتر کسب‌وکارها متمرکز بودند. سال گذشته، مؤسسات برای رویارویی با چالش‌های روزانه فعالیت در محیط متأثر از ویروس همه‌گیر کرونا متمرکز شده بودند. اما امسال، مؤسسات در حال تطبیق خود با نوع جدیدی از شرایط عادی هستند که شامل تغییرات سریع قانونی، مشکلات در کار با سیستم‌های جدید مالیاتی و فقدان اطلاعات به موقع مشتریان است. اگر مؤسسات به دنبال رشد مستمر هستند، باید فراتر از شیوه‌های تجاری سنتی حرکت کرده و در رویکردهای خود نسبت به افراد، فرایندها و فناوری تجدید نظر کنند. مؤسسات ارائه‌دهنده خدمات حسابداری موفق، از راه‌حل‌های ابری و فناوری‌های پیشرفته برای ارائه خدمات مشاوره‌ای با ارزش بالاتر، ایجاد بینش‌های جدید مبتنی بر داده و بهبود تجربه مشتری استفاده می‌کنند. مؤسسات برای موفقیت باید رویکردی را اتخاذ نمایند که موارد زیر را در بر گیرد:

- برخورداری از نگاهی فراتر از انطباق در راستای توانمند ساختن کارکنان خود برای تصمیم‌گیری‌های آگاهانه و ارزش آفرین برای مشتریان.
- برخورداری از نگاهی فراتر از قراردادهای یافتن رویکردهای جدید برای اتوماسیون سازی فرایند در سطح مؤسسه.
- برخورداری از نگاهی فراتر از یکپارچه سازی برای باز کردن قفل داده‌ها در سراسر کسب‌وکار، و استفاده از بینش‌های عمیق‌تر با هدف بهبود بهره‌وری.

۲۶ مارس ۲۰۲۲، www.accountingtoday.com

آمریکا، انجمن حسابداری آمریکا، انجمن حسابداران رسمی آمریکا، انجمن بین‌المللی مدیران مالی و انجمن حسابداران مدیریت پشتیبانی می‌شود.

۹ مارس ۲۰۲۲، www.accountingtoday.com

تلاش‌های کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا برای بهبود و استانداردسازی افشای تغییرات آب و هوایی



کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا قصد دارد با نظرسنجی از کارکنان خود در راستای بهبود و استاندارد کردن افشای اطلاعات مربوط به تغییرات آب و هوایی شرکت‌ها برای سرمایه‌گذاران، به طراحی قوانین

افشاگری و رهنمودهای لازم در این زمینه بپردازد. در سال‌های اخیر این موضوع که تغییرات آب و هوایی چگونه بر شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد برای سرمایه‌گذاران اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. با توجه به این موضوع، کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا نظرسنجی از کارکنان را در ماه مارس ۲۰۲۱ آغاز نموده است. انجمن حسابداران رسمی آمریکا و مرکز کیفیت حسابرسی، که وابسته به این انجمن است، از تلاش‌های کمیسیون در مورد افشای اطلاعات مربوط به تغییرات آب و هوا و مسائل زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیت شرکتی حمایت کرده‌اند. در یکی از پست‌های اخیر توئیتر، گری جنسلر، رئیس کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا ویدیویی را منتشر کرد و در آن توضیح می‌دهد اگرچه بسیاری از شرکت‌ها در حال حاضر اطلاعاتی را در مورد ریسک‌های مرتبط با تغییرات آب و هوا افشا می‌کنند، اما سرمایه‌گذاران به دنبال اطلاعات یکنواخت‌تر و قابل مقایسه‌تر برای کمک به تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری هستند. جنسلر اذعان کرد، سرمایه‌گذاران می‌خواهند بدانند که ریسک‌های مرتبط با آب و هوا چگونه بر شرکت‌هایی که مالک آن هستند تأثیر می‌گذارد. دامنه‌ی این ریسک‌ها می‌تواند شامل ریسک‌های فیزیکی مرتبط با تغییرات آب و هوا باشد، یا ممکن است اقداماتی باشد که این شرکت‌ها برای کاهش ریسک‌های مرتبط با مقررات یا تعهدات برای کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای انجام می‌دهند. ایجاد هیأت بین‌المللی استانداردهای پایداری (ISSB) توسط بنیاد IFRS در تصمیم سایر نهادهای مرتبط برای بهبود و استانداردسازی این حوزه اثرگذار بوده است. هدف ISSB ایجاد مجموعه‌ای از استانداردهای یکنواخت در سطح جهانی است تا امکان پاسخگویی و مقایسه‌پذیری بیش‌تر را فراهم کند.

۱۶ مارس ۲۰۲۲، www.journalofaccountancy.com

پیشرفت مؤسسات حسابرسي در تنوع بخشي، علي رغم وجود چالش هاي پيرامون جذب نيروي کار



علي رغم کاهش عمومي نيروي کار حسابرسي که شايد حداقل و تا حدي مي توان آن را به همه گيري کوييد ۱۹ نسبت داد، بخش حسابردي، مالي و حسابرسي ايالات متحده ي آمريکا در استخدام و حفظ کارکنان در سال ۲۰۲۰ پيشرفت هايي داشته است.

در گزارش انجمن حسابران رسمي آمريکا (AICPA) در سال ۲۰۲۱، داده هاي گزارش شده در مورد سيستم آموزشي يکپارچه پس از دوره ي متوسطه و همچنين پيش بيني هاي آماري و انتظارات مبتني بر پاسخ هاي دانشگاه براي سال هاي تحصيلي ۲۰۲۰-۲۰۲۱ و ۲۰۲۱-۲۰۲۰ ارائه گرديده است. اين داده ها يک نماي کلي از حرفه ي حسابردي، آمادگي در برابر وضعيت کنوني اقتصاد و توانايي پيش بيني روندهاي آينده را ارائه مي کند.

نکات برگرفته از گزارش سال ۲۰۲۱، که در روز چهارشنبه منتشر شد عبارتند از:

- نسبت کارشناسان و کارشناسان ارشد جديد از فارغ التحصيلان حسابردي از نژادهاي متنوع که به استخدام مؤسسات حسابرسي ايالات متحده ي درآمده اند از ۳۰ درصد در دو سال قبل به ۳۵ درصد در سال ۲۰۲۰ افزايش يافته است. نژادهاي داراي افزايش از حوزه هاي آسيائي و اقيانوس آرام، آمريکايي هاي آفريقايي تبار و اسپانيائي تبارها يک آمريکاي لاتين، (به ترتيب تا ۱.۹، ۰.۶ و ۱.۶ درصد) بوده است. اين سه گروه، در تاريخ مجموعه داده هاي ارائه شده در گزارش (AICPA) به بالاترين ميزان خود رسيده يا به آن نزديک شده اند. همچنين، داوطلبان زن از نژادهاي مختلف دستاوردهاي قابل ملاحظه اي در سطوح رهبري داشته اند.

- تعداد کل استخدام فارغ التحصيلان جديد حسابردي توسط مؤسسات حسابرسي ايالات متحده در سال ۲۰۲۰ نسبت به سال ۲۰۱۸، ۱۰ درصد کاهش يافت و از رقم بالاي ۴۳،۲۵۲، در شش سال قبل به ۲۷،۷۵۱ نفر رسيد. مؤسسات گزارش دادند که ۵۷ درصد از استخدام هاي جديد آن ها از فارغ التحصيلان حسابردي بودند، در حالي که ۴۳ درصد از فارغ التحصيلان رشته هايي غير حسابردي بودند. در سال ۲۰۱۸، ۳۱ درصد از اين استخدام ها فارغ التحصيلان رشته هايي غير حسابردي بودند و اين تعداد از ۲۰ درصد در سال ۲۰۱۶ بيش تر بوده است. با اين

دو روي سکه ي استفاده ي روزافزون از فناوري در حسابرسي



کميته هاي حسابرسي نگرش نسبتاً متصفانه اي نسبت به فناوري دارند، در گزارش اخير هيأت نظارت بر حسابردي شرکت هاي سهامي عام که در آن از روساي کميته هاي حسابرسي نظرسنجي به عمل آمده، آن ها مشتاق پيشرفت هاي فناوري هستند، اما نسبت به ريسک هاي احتمالي استفاده از فناوري نيز محتاط هستند. اين گزارش که بر اساس نظر سنجي از ۲۴۴ نفر از روساي کميته هاي حسابرسي تهيه شده است، حاکی از آن است که بسياري از آن ها پتانسيل تحول آفريني را در استفاده از فناوري مي بينند، اما چالش هاي بالقوه اي را نيز مشاهده مي کنند. از نگاه مثبت، تجزيه و تحليل داده ها به عنوان کاربرد مثبت فناوري، بسيار مورد تاکيد قرار گرفته است، زيرا مي تواند به حسابرسان کمک کند تا ناهنجاري ها را شناسايي کنند، تقلب ها و ريسک ها را شناسايي کنند. روساي کميته هاي حسابرسي همچنين به اتوماسيون اشاره کردند، که به بيان آن ها مي تواند کارايي فرايند حسابرسي را افزايش دهد و تيم کار را از تمرکز بر ريسک رها سازد، همچنين قابليت اجراي آزمون هاي بسيار گسترده اي که به واسطه ي استفاده از فناوري در حسابرسي فعال شده است، به متخصصان اجازه مي دهد تا مجموعه ي داده ها را در مقابل نمونه ها بررسي کنند. از سوي ديگر، نگراني هاي متعددي نيز بر سرلوحه ي ذهن روساي کميته هاي حسابرسي در اين زمينه وجود دارد. يکي از اين موارد امنيت سايبري است، که آن ها معتقدند سيستم هاي حسابرسي در برابر حملات سايبري آسيب پذير هستند و علاوه بر اين که اين حملات بر داده هاي شرکت تأثير مي گذارد، مي توانند بر توانايي تيم حسابرسي براي انجام رويه هاي حسابرسي تأثير بگذارد. پيش بيني و پاسخ به محيط در حال تغيير فناوري اطلاعات، به ويژه ريسک ها و فرصت هاي در حال ظهور مرتبط با اين محيط، يکي از اهداف استراتژيک کليدي هيأت نظارت بر حسابردي شرکت هاي سهامي عام است. از اين رو، هيأت نظارت از کميته هاي حسابرسي درخواست کرده است تا اين هيأت را دربره ي نحوه ي تفکر خود در مورد فناوري هاي نوظهور مطلع سازند. هيأت نظارت اعلام کرد نظرخواهي از کميته هاي حسابرسي و ساير ذينفعان (مؤسسات حسابرسي و واحدهاي مورد رسيدگي) در سال ۲۰۲۲ ادامه خواهد يافت.

۲۶ مارس ۲۰۲۲، www.accountingtoday.com

وجود، مؤسسات حسابرسی به استخدام فارغ التحصیلان حسابداری بسیار علاقمند هستند، از این رو، نقطه‌ی آغاز زندگی حرفه‌ای ۶۶ درصد از استخدام‌های فارغ التحصیلان حسابداری در مؤسسات حسابرسی بوده است که این رقم از ۵۶ درصد در دو سال قبل بیش‌تر است و بسیار فراتر از ۲۴ درصد افرادی است که نخستین کار خود را از سمت‌های مالیاتی آغاز کرده‌اند.

• تقریباً سه چهارم (۷۴ درصد) مؤسساتی که یک یا چند نفر از فارغ التحصیلان حسابداری را در سال ۲۰۲۰ استخدام کرده‌اند انتظار دارند در مقایسه با سال ۲۰۲۱ تعداد مشابه یا بیش‌تر را در سال ۲۰۲۲ جذب کنند. تقریباً ۹ مؤسسه از هر ۱۰ مورد (۸۹ درصد) از تمام مؤسسات حسابرسی ایالات متحده‌ی آمریکا انتظار دارند که در مقایسه با سال ۲۰۲۱ تعداد مشابه یا تعداد بیش‌تری حسابدار رسمی در سال ۲۰۲۲ جذب کنند.

• تعداد داوطلبان جدید آزمون حسابار رسمی، بین سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰، به علت تعطیلی‌های کوتاه‌مدت و محدودیت‌های متعدد در مراکز آزمون ناشی از همه‌گیری کووید ۱۹، ۱۷ درصد کاهش یافت؛ این رقم بین سال‌های ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ اساساً یکنواخت بود و یک افزایش ۶ درصدی بین سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ گزارش شد. همچنین، تعداد داوطلبانی که در بخش چهارم آزمون CPA قبول شدند، بین سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰، به ۱۱ درصد کاهش یافته و ۵۵ درصد دیگر هم بین سال‌های ۲۰۲۰ تا ۲۰۲۱ کاهش یافت.

جان تیلور، حسابدار رسمی، حسابدار مدیریت خبره و یکی از منابع آگاه در حوزه‌ی اشتغال دانشگاهیان و دانشجویان در انجمن بین‌المللی حسابداران حرفه‌ای رسمی، در این باره اذعان داشت، ما نسبت به آنچه که بودیم، پیشرفت زیادی داشته‌ایم اما با در نظر گرفتن تمام جوانب، همچنان روند کاهشی وجود دارد. به همین دلیل است که باید تمام ابتکارها را درباره‌ی جذب نیروی کار اتخاذ نماییم تا این روند کاهشی را کندتر کرده و آن را به حالت عکس برگردانیم.

یک مدل تحول آفرین

در حالی که تشخیص دقیق این موضوع که کووید ۱۹ تا چه اندازه بر برخی از روندهای به کارگیری نیروی کار تأثیر داشته، دشوار است، انجمن حسابداران رسمی آمریکا و انجمن ملی حسابداری ایالتی از قبل درصدد بوده‌اند تا از طریق طرح ارتقای آزمون حسابدار رسمی و تغییر مدل اعطای گواهی حسابدار رسمی، شناخت مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت در حرفه‌ی حسابداری در حال حاضر و آینده را رقم بزنند.

انجمن حسابداران رسمی آمریکا و انجمن ملی حسابداری ایالتی با مدل گواهی جدید حسابداران رسمی قصد دارند بر ایجاد شایستگی‌های محوری در حسابداری، حسابرسی، مالیات و فناوری تمرکز نموده و تخصص عمیق‌تری را در یکی از سه رشته‌ی، سیستم‌های اطلاعاتی و کنترل‌ها، مالیات، رعایت و برنامه‌ریزی؛ و تجزیه و تحلیل و گزارشگری کسب‌وکار فراهم نماید.

تنها در عرض چهار سال، درصد استخدام فارغ التحصیلان غیر

حسابداری توسط مؤسسات حسابرسی بیش از دو برابر شده‌است (از ۲۰ درصد به ۴۳ درصد)، زیرا در مدل استخدامی مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری تقاضای فزاینده‌ای برای مهارت‌های فناوری محور وجود دارد.

انتظار می‌رود که همگام با طرح ارتقای حسابداران رسمی از سال ۲۰۲۴، یک برنامه‌ی درسی مناسب برای کمک به کالج‌ها و دانشگاه ایجاد گردد تا دانشجویان را برای موفقیت در محیط جدید آماده کند.

تیلور اذعان کرد، امروزه برنامه‌های حسابرسی در سراسر ایالات متحده‌ی آمریکا الزام بیش‌تری برای به کارگیری مهارت‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و تسلط بر فناوری اطلاعات را ایجاد می‌کنند. دانشگاهیان به این باور رسیده‌اند که این حرفه در حال دگرگونی است. بیش‌تر اعضای هیأت‌علمی از این‌که قادر خواهند بود یک برنامه‌ی درسی مرتبط با این حرفه را آموزش دهند و به دانشجویان مهارت‌هایی را ارائه کنند که تا حد زیادی بازارپسند است، ابراز خرسندی می‌کنند.

پیشرفت در تنوع بخشی

در سطح استخدام‌های جدید فارغ التحصیلان حسابداری در مؤسسات حسابرسی، حسابداران رسمی از نظر نژادی متنوع هستند، تلاش‌ها در این حرفه برای بالا بردن تنوع، برابری، و همه شمولی، پیشرفتی تقریباً برابر با ۵ درصد را (تغییر از ۳۰.۱ درصد در سال ۲۰۱۸ تا ۳۴.۷ درصد در سال ۲۰۲۰) نشان می‌دهد.

این اتفاق در حالی رخ داده که در سال‌های ۲۰۱۳ - ۲۰۱۴، روند تنوع نژادی در مقطع کارشناسی تقریباً به‌طور کامل یکنواخت بود. نسبت کارکنان از نژادهای متنوع در مؤسسات حسابرسی طی دو سال گذشته از ۹ درصد به ۱۸ درصد رسیده و افزایش دو برابری داشته است.

همچنین زنان به دستاوردهای قابل ملاحظه‌ای در سطح رهبری دست یافته‌اند به‌طوری که درصد زنان در سمت شریک مؤسسه در مقایسه با ۲۳ درصد در دو سال قبل، به ۳۹ درصد رسیده است. درصد حسابداران رسمی زن نیز از ۴۲ درصد به ۴۶ درصد افزایش یافت، و نسبت حسابداران رسمی زن با تنوع نژادی از ۱۶ درصد به ۲۳ درصد افزایش داشت.

تیلور اشاره کرد، ضرورت دارد که ما همچنان به تنوعی بخشی بیش‌تر ادامه بدهیم. تنوع بخشی در محیط فعلی بسیار مهم است، از این رو رفتن به دانشگاه‌ها، کلاس‌ها و رویدادهای دانشجویی برای معرفی این حرفه به دانشجویان و نشان دادن نمونه‌های بارز موفقیت در این حرفه باید با جدیت دنبال شود.

چالش‌های نیروی کار

از آغاز شیوع ویروس کووید ۱۹، مشکلات آماده سازی حسابداران بالقوه بر سایر چالش‌های پیش رو برای جذب نیروی کار سایه افکنده و در سراسر بخش آموزشی قابل لمس است. به‌طور کلی، میزان ثبت نام دانشگاه‌ها پایین آمده است زیرا برخی از متقاضیان در مورد توانایی پرداخت شهریه به دانشگاه در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا دچار تردید شده‌اند.

بنابر اعلام مرکز تحقیقات انجمن ملی دانشجویان، در مجموع ثبت نام دانشجویان دوره‌ی کارشناسی از پاییز ۲۰۱۹ تا اواسط پاییز ۲۰۲۱

۶/۶ درصد کاهش یافته است که بالغ بر کسری ۱,۰۲۵,۵۶۹ در تعداد دانشجویان بوده است.

مجموع تعداد فارغ التحصیلان کارشناسی و کارشناسی ارشد حسابداری، از زمانی که در سال‌های ۲۰۱۵ - ۲۰۱۶، به رقم بالای ۷۹,۸۵۴ رسیده بود به‌طور مداوم کاهش یافته است. بین سال‌های ۲۰۱۸ - ۲۰۱۹ و ۲۰۱۹ - ۲۰۲۰، این تعداد تا ۴ درصد یعنی ۷۲,۹۲۳ نزول پیدا کرد. از سوی دیگر، با توجه به افزایش تعداد شرکت کنندگان در آزمون جدید حسابدار رسمی از رقم ۳۰,۳۸۵ در سال ۲۰۲۰ به ۳۲,۱۸۶ در سال ۲۰۲۱، انتظار می‌رود در سال‌های آتی نیز این تعداد بیش‌تر شود. روندهای تاریخی نشان می‌دهند که تعداد کل داوطلبان قبل از پیاده سازی مدل آزمون جدید رو به افزایش بوده است، از این‌رو انتظار می‌رود در سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ داوطلبان بیش‌تری در آزمون‌ها شرکت کنند. تیلور بر این باور است که علاوه بر ارتقای آزمون حسابدار رسمی و تلاش‌های متعددی که برای جذب نیروی کار در این حرفه در دست اقدام است، حسابداران رسمی خود به‌طور مستقل می‌توانند با بیان تجربیات‌شان به رشد این حرفه کمک کنند. وی آنان را تشویق می‌کند که بیش‌تر در مورد این موضوع تامل کنند که چگونه حرفه‌ی حسابداری، با بسترهای مختلفی که ارائه می‌دهد می‌تواند آینده‌ی حرفه‌ای آن‌ها را به جلو سوق داده و آن‌ها را برای موفقیت آماده کند.

وی افزود، به اشتراک گذاری بازخوردهای مثبت، و تجربیات و آموزش‌هایی که حسابداران می‌بینند تا به آن‌ها در درک و انتقال زبان کسب‌وکار کمک کند، به ما یاری خواهد داد تا افراد دارای تفکر خلاق را به این حرفه جذب کنیم. با این کار قادر خواهیم بود رویاهای خود را عملی نماییم.

www.journalofaccountancy.com، ۶ آوریل ۲۰۲۱

افشای اطلاعات مرتبط با آب و هوا، نقش حساب‌رسان را گسترش می‌دهد

قانون پیشنهادی کمیسیون بورس و اوراق بهادار در زمینه‌ی افشای اطلاعات مرتبط با آب و هوا، به‌طور جدی حسابداران و حساب‌رسان را برای اطمینان‌بخشی به گزارشگری پایداری مشتریان، وارد عرصه می‌کند. هفته‌ی گذشته، کمیسیون بورس و اوراق بهادار از تصویب یک قانون پیشنهادی که به شدت پیش‌بینی شده بود، پرده برداری کرد؛ این قانون شرکت‌های سهامی عام و سایر ناشران ملزم می‌کند افشای اطلاعات مرتبط با ریسک‌های آب و هوایی را در مستندات خود برای ثبت نام و گزارشگری دوره‌ای وارد کنند. شرکت‌ها باید همراه با صورت‌های مالی خود، ریسک‌هایی را که احتمالاً به‌طور منطقی تأثیر با اهمیتی بر کسب‌وکار، نتایج عملیات یا وضعیت مالی آن‌ها دارد، در یادداشت‌های توضیحی گنجانیده و در صورت‌های مالی حساب‌رسی شده‌شان افشا کنند. این تصمیم بخشی از تلاش‌های دولت بایدن برای پاسخ به تأثیر تغییرات آب و هوایی جهانی و افزایش سرمایه‌گذاری در صندوق‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی است. نهادهای استانداردگذار در

زمینه‌ی گزارشگری زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) در حال حرکت هستند تا استانداردها و چارچوب‌های گاه‌رقیب را بیش‌تر هماهنگ کنند. قوانین پیشنهادی به چارچوب افشای مالی مرتبط با آب و هوا و پروتکل گازهای گلخانه‌ای اشاره دارد، اما الزامی به استفاده از مجموعه‌ی خاصی از استانداردها ندارد. قوانین پیشنهادی همچنین نهاد ناشر را ملزم می‌کند که اطلاعات مربوط به انتشار گازهای گلخانه‌ای به شکل مستقیم (حوزه‌ی ۱) و انتشار غیرمستقیم از برق یا سایر اشکال انرژی (حوزه‌ی ۲) را افشا کنند. به‌علاوه، اگر نهاد ناشر هدف انتشار گازهای گلخانه‌ای را تعیین کرده باشد، باید انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از فعالیت‌های بالادستی و پایین‌دستی در زنجیره‌ی ارزش خود را افشا کند (حوزه ۳). این پیشنهادها برای افشای انتشار گازهای گلخانه‌ای، اطلاعات مفیدی را برای تصمیم‌گیری در اختیار سرمایه‌گذاران قرار می‌دهد تا ریسک‌های مرتبط با آب و هوا را ارزیابی کنند و مدیریت این ریسک‌ها را تسهیل می‌نماید. قوانین پیشنهادی مشابه مواردی است که بسیاری از شرکت‌ها از قبل بر اساس چارچوب‌های افشای پذیرفته شده رعایت می‌نمودند، مانند چارچوب گروه ویژه‌ی افشای مالی مرتبط با آب و هوا و پروتکل گازهای گلخانه‌ای. گفتنی است قوانین پیشنهادی در سایت کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا منتشر خواهد شد و دوره‌ی نظرخواهی به مدت ۶۰ روز پس از زمان انتشار در سایت کمیسیون ادامه خواهد یافت.

www.accountingtoday.com، ۲۹ مارس ۲۰۲۲

حسابداری و مالیات دارایی‌های رمزنگاری شده چالش جدید شرکت‌ها



کسب‌وکارهایی که روی ارزهای دیجیتال مانند بیت‌کوین و اتریوم سرمایه‌گذاری کرده‌اند، با عدم قطعیت مواجه هستند، زیرا کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا و نهاد خدمات درآمد داخلی، و همچنین سازمان‌های دولتی خارج از کشور، انتظار دارند که این دارایی‌های در حساب‌های شرکت‌ها منعکس گردیده و مالیات آن‌ها نیز پرداخت شود. ماه گذشته، رئیس‌جمهور آمریکا بایدن، فرمان اجرایی را برای تضمین دارایی‌های دیجیتال امضا کرد که شامل ارزهای دیجیتال و سایر دارایی‌ها مانند توکن‌های غیرقابل تبدیل می‌شود. در همین راستا، طی سال‌های اخیر نهاد خدمات درآمد داخلی بیش‌تر بر روی ارزهای دیجیتال به‌عنوان ابزاری برای اجتناب از مالیات تمرکز کرده است و از مالیات دهندگان

موفق‌تر، اثربخش باشد.

اهمیت حرفه‌ی حسابداری

اکنون بیش از هر زمان دیگری باید به آینده نگاه کنیم و مسئولیت خود را در قبال نسل‌های آینده در نظر بگیریم. ما به جهانی بهتر و منصفانه نیاز داریم که برای همه رهگشا باشد. ما برای رشد پایدار نیاز به تنظیمات مجدد و ایجاد رابط‌های جدید میان کسب‌وکارها، سیاست‌گذاران، بخش عمومی و به شکل گسترده‌تر جامعه داریم. از این رو از تجربیات چند سال گذشته درس گرفته و از نکات مثبت استقبال می‌کنیم. ما اکنون به رابط‌های نیاز داریم که تغییرات حیاتی مورد نیاز را در نظر می‌گیرد و از فناوری و روش‌های جدید کار استفاده می‌کند. وجود حرفه‌ی حسابداری برای دستیابی به این چشم‌انداز حیاتی است. از کمک به تدوین استانداردهای جهانی حاکمیت شرکتی و مقرراتی که زیربنای عملکرد اقتصاد مدرن است گرفته تا ارائه عملکردهای اطمینان‌بخشی و مدیریت مالی که اعتماد را در قلب سازمان‌های پایدار ایجاد می‌کند، همه و همه در دایره‌ی نقش‌های وسیع حرفه‌ی حسابداری قرار دارد و این حرفه سنگ بنای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی است. اساس این مأموریت، ایجاد یک حرفه‌ی جهانی است که باید همیشه با در نظر داشتن اخلاق حرفه‌ای در هسته‌ی خود و هر کجا که مسئولیت‌های خود را در سراسر جهان انجام می‌دهد، در جهت منافع عمومی عمل کند.

هفت حوزه تاثیرگذاری حرفه‌ی حسابداری بر دنیای تجارت، اقتصاد و جامعه

۱	ایجاد اقتصاد مقاوم
۲	جذب و حفظ استعدادها برای آینده
۳	هدایت کسب‌وکارها در مسیر پایداری
۴	گسترش و بهبود استانداردها و مقررات
۵	تحول بخش عمومی
۶	حمایت از رشد کارآفرینی
۷	ارتقای اخلاق و اعتماد

www.accaglobal.com، ۱۲ آوریل ۲۰۲۲

نقطه‌ی عطف چرخه‌ی عمر مؤسسات حسابرسی

حسابرسی، در بهترین حالت، کاری پر مشغله و وقت گیر است. چه حسابرسی کنترل‌های داخلی باشد، چه حسابرسی صورت‌های مالی، همیشه به تلاشی نسبتاً پیچیده و زمان‌بر و کار فشرده نیاز است. سال‌هاست که ابزارهایی برای کمک به این حرفه در دسترس هستند و با پیشرفت تکنولوژی، ابزارها نیز بهبود یافته‌اند. پیشرفت‌ها در این زمینه به ویژه در سال‌های اخیر متمرکز بوده و جریان کار عمیقاً به سوی تجزیه و تحلیل داده‌ها، داده کاوی و یادگیری ماشینی و هوش مصنوعی رفته است. اما همان طور که می‌دانید زمانی در چرخه‌ی عمر یک مؤسسه‌ی

خواسته است که در بالای فرم مالیاتی به سؤالاتی از قبیل این که آیا در در طول سال گذشته ارزش دیجیتال دریافت کرده‌اند، فروخته‌اند یا مبادله کرده‌اند، پاسخ دهند. کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا شرکت‌ها را تحت فشار قرار داده است تا دارایی‌های رمزنگاری شده‌ای را که به نمایندگی از مشتریان در ترازنامه خود نگهداری می‌کنند، در حساب‌های خود منظور نمایند. این موضوع در حالی است که یک مقام آگاه کمیسیون بورس و اوراق اذعان دارد، شرکت‌ها همیشه این فعالیت‌ها را برای سرمایه‌گذاران افشا نمی‌کنند، حتی اگر به سرقت یا سوء استفاده از دارایی‌ها و زیان مالی منجر شود. کمیسیون بورس و اوراق بهادار انتظار دارد شرکت‌ها استانداردهای حسابداری موجود را برای دارایی‌های دیجیتال اعمال کنند. هیأت استانداردهای حسابداری مالی نیز اعلام کرده است در نظر دارد قوانین خاصی را برای گزارش ارزهای رمزیابه و انواع دیگر توکن‌ها ارائه کند، اما برای دستیابی به شفافیت مورد انتظار ممکن است سال‌ها زمان نیاز باشد. کمیسیون به دنبال راهی است تا این شکاف‌ها را سریع‌تر پر کرده و ناشران بورسی گزارش‌های یکنواخت‌تری تری را در اختیار سرمایه‌گذاران قرار دهند.

www.accountingtoday.com، ۸ آوریل ۲۰۲۲

حسابداری برای دنیای بهتر، اولویت‌ها برای یک حرفه‌ی در حال تغییر



بر اساس گزارش جدید انجمن حسابداران خبره، حسابداری نقش بزرگی در شکل دادن به آینده‌ی تجارت و جامعه دارد. در گزارش «حسابداری برای دنیایی بهتر» به بررسی این موضوع پرداخته شده است که چگونه حرفه‌ی حسابداری می‌تواند سیاست‌های تجاری عادلانه‌تر و پایدارتری را در آینده ایجاد کند، و همچنین هفت حوزه را که حسابداری می‌تواند بر دنیای تجارت و حتی فراتر از آن بر جامعه، تأثیر مثبت بگذارد، برجسته کرده است. حرفه‌ی حسابداری می‌تواند نقش اساسی در تغییر جهان برای ایجاد آینده‌ای برابرتر، سبزتر و همه‌شمول‌تر داشته باشد. آخرین گزارش ACCA هفت اولویت کلیدی برای آینده‌ی این حرفه را مشخص می‌کند که در آن حسابداری نقش غیرقابل انکاری در آینده ایفا خواهد کرد. این گزارش با استفاده از مطالعات موردی و سناریوسازی برای فرصت‌های نوظهور، به تشریح این موضوع می‌پردازد که چرا حرفه‌ی حسابداری می‌تواند برای ایجاد یک اقتصاد جهانی و محیط تجاری

نگاهی بر تغییرات هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام در سال ۲۰۲۱



هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام گزارش سالانه‌ی ۲۰۲۱ خود را منتشر کرد و دستاوردهای اصلی خود را که عمدتاً ناشی از تغییرات اعضای هیأت مدیره است، برجسته نمود. سال گذشته، کمیسیون بورس و اوراق بهادار، رئیس سابق هیأت نظارت و دو عضو دیگر هیأت مدیره را برکنار کرد و چهار عضو جدید به بدنه‌ی این نهاد حرفه‌ای اضافه کرد. اریکا ویلیامز رئیس جدید هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام در خصوص عملکرد سال گذشته این هیأت، تشریح کرد، در سال ۲۰۲۱، PCAOB با یکسری تغییرات و تحولات مواجه شد، از جمله چالش‌های مستمر ناشی از همه‌گیری کووید ۱۹، پیشرفت‌های برجسته در بازارهای سرمایه، تحولات تکنولوژیکی مداوم در حسابرسی‌ها. در میان این تغییرات، رهبری سازمان ما با انتصاب چهار عضو هیأت مدیره جدید در ماه نوامبر، تمرکز خود را بر اجرای عملیات خود در بالاترین سطح کیفی و در سطح بالاترین استانداردها تخصیص داد. PCAOB بر حسابرسی شرکت‌های سهامی عام، کارگزاران ثبت شده در کمیسیون بورس و اوراق بهادار نظارت می‌کند تا از سرمایه‌گذاران و بالاتر از آن منافع عموم محافظت کند. آن‌چه منافع عمومی را تضمین می‌کند تهیه‌ی گزارش‌های حسابرسی آگاهی بخش، دقیق و مستقل است. هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام رهبری قابل اعتماد است که حسابرسی با کیفیت بالا را از طریق نظارت آینده‌نگر، پاسخگویی و نوآوری ارتقا می‌دهد. ما همیشه با شفافیت عمل می‌کنیم، بهترین را دنبال می‌کنیم، با اثربخشی کار می‌کنیم، از همکاری استقبال می‌کنیم و خواهان پاسخگویی هستیم. ویلیامز در گزارش عملکرد سال ۲۰۲۱ به ارزش‌هایی که هیأت نظارت دنبال می‌کند به شرح ذیل اشاره نمود.

- یکپارچگی: ما به بالاترین استانداردهای رفتار اخلاقی و حرفه‌ای پایبند هستیم. ما در داخل و خارج به دنبال اجرای شیوه‌ای یکنواخت، صادقانه و منصفانه هستیم.
- تعالی: ما در هر کاری که انجام می‌دهیم تعالی را دنبال می‌کنیم. ما متعهد به گسترش بیش‌تر استعدادهای خود هستیم تا بتوانیم نظارت و عملیات خود را بهبود بخشیم.
- اثربخشی: ما منابع خود را به‌طور موثر و کارآمد مدیریت می‌کنیم. ما با اجرای راه‌حل‌های مرتبط، به‌موقع و نوآورانه برای دستیابی به مأموریت خود، به محیط در حال تغییر پاسخ می‌دهیم.
- همکاری: ما متعهد به فرهنگ همکاری و فراگیری هستیم که باز بودن، دسترسی، اعتماد و احترام را تشویق می‌کند. ما پذیرای مجموعه‌ای متنوع از تجربیات، مهارت‌ها، دیدگاه‌ها و سوابق هستیم که کار ما را غنی

کوچک‌فرا می‌رسد که دیگر یک مؤسسه‌ی کاملاً کوچک نیست، اما لزوماً یک مؤسسه‌ی بزرگ هم نیست، و در آن زمان رهبران مؤسسه باید تصمیمات جدی در مورد رشد مورد انتظار خود و چگونگی دستیابی به آن رشد داشته باشند. این مرحله یک گذار ناخوشایند برای بسیاری از مؤسسات حسابرسی است، زیرا آن‌ها دچار عدم اطمینان‌های فراوان هستند و با پرسش‌های متعدد روبرو هستند مانند این‌که چگونه به آن رشد دست یابند، چگونه آن را مدیریت کنند؟ و ...، مؤسسه به اندازه‌ی خاصی می‌رسد که در آن به انواع عملکردهای حرفه‌ای‌تر، پشتیبانی، بازاریابی، فناوری و... نیاز دارد. بیایید با این موضوع شروع کنیم که مؤسسات باید در چه اندازه‌ای، تفکر متفاوت در مورد رشد خود را آغاز می‌کنند؟ این یک سوال عالی است. رهبران مؤسسات حسابرسی معتقدند تقریباً در حدود ۱۰ میلیون تا بیش از ۲۰ میلیون دامنه‌ی درآمد سالانه، جایی است که به نظر می‌رسد همه چیز برای مؤسسات حسابرسی بسیار تغییر می‌کند، این نقطه جایی است که آن‌ها باید ایجاد تغییرات بزرگ‌تر را آغاز کنند، اگر این کار را نکرده‌اند، باید به دنبال یافتن مشکل خود باشند. برخی از مؤسسات که به‌طور خاص سریع رشد می‌کنند ممکن است این نقطه را کمی زودتر دریافته باشند. هیچ مسئله‌ی دشواری وجود ندارد، اما دقیقاً همین جاست که در آن نیاز به مدیریت تعداد بیش‌تری از افراد و مدیریت تعداد بیش‌تری از قراردادهای همکاری دارید. علائم هشداردهنده‌ای وجود دارد که نشان می‌دهد به این نقطه رسیده‌اید وقتی اندازه‌ی تیم‌های رسیدگی ۳۰ تا ۵۰ نفر یا چیزی شبیه به آن باشد. نشانه‌ای از این است که اوضاع احتمالاً در شرف تغییر بزرگ است. به‌طور خاص، یک کمبود کلی وجود دارد. این نقطه معمولاً جایی است که رهبران مؤسسه انتظار دارند چیزی که قبلاً برای آن‌ها کار می‌کرد، در این مرحله و در مرحله‌ی بعدی رشد برای آن‌ها کار کند، در نتیجه استرس و فشار زیادی را به تیم وارد می‌کنند، این یک تصور اشتباه بزرگ و یک مشکل بزرگ است که در مورد بسیاری از مؤسسات دیده می‌شود. برخی تغییرات علامت‌های دیگری از قرارگیری مؤسسه در مرحله‌ی گذار هستند، جایی که مؤسسه گردش مالی بالاتری را تجربه می‌کند، بقا در بازار به یک مسئله تبدیل می‌شود. تیم به‌طور قابل ملاحظه‌ای احساس استهلاک بیش‌تری می‌کند و به نظر می‌رسد درد ناشی از این مشکلات به نوعی به مناطق دیگر سرایت می‌کند. یکی از مؤلفه‌های بزرگ‌تر که اغلب می‌بینیم و از نظر مالی و از نظر عملکردی بر مؤسسه اثر می‌گذارد، جایی است که سودآوری آن‌ها ضربه می‌خورد. وقتی مؤسسات در چرخه‌ی عمر خود به چنین علائمی برخورد می‌کنند، باید به یک چیز فکر کنند زمان بالاترین عنصر خطا در مسیر حیاتی شماسست. مطمئن شوید که سرمایه گذاری می‌کنید و در صورت نیاز تصمیمات استراتژیک می‌گیرید تا برای تقاضای روزافزون پیش روی خود آماده باشید. این جایی است که حداکثر بازده سرمایه‌ی خود را دریافت خواهید کرد. به شدت روی جایی تمرکز نمایید که می‌توانید کوچک‌ترین تغییر را ایجاد کنید ولی بیش‌ترین تأثیر را داشته باشید. بنابراین اگر این علائم را دنبال کنید، به شما این امکان را می‌دهد که آن نقطه‌ی عطف را پیدا کنید.

۱۸ آوریل ۲۰۲۲، www.accountingtoday.com

می‌کند و اثربخشی تلاش‌های ما را افزایش می‌دهد.

• پاسخگویی: ما برای انجام مأموریت‌ها و اجرای چشم انداز خود به تلاش و فداکاری افراد خود وابسته هستیم. ما به تلاش‌های یکدیگر برای حصول بهترین نتیجه نیاز داریم و انتظار پاسخگویی داریم. ما بهترین عملکردها را شناسایی می‌کنیم و به آن‌ها پاداش می‌دهیم.

www.accountingtoday.com، ۱۴ آوریل ۲۰۲۲

به روز رسانی الزامات حسابرسی برآوردهای حسابداری و استفاده از کارشناس



هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام الزامات جدیدی را برای حسابرسی برآوردهای حسابداری و اندازه‌گیری ارزش منصفانه و استفاده از کارشناسان صادر کرده است. افزایش برآوردهای حسابداری پیچیده و افزایش میزان استفاده از اندازه‌گیری ارزش منصفانه در گزارشگری مالی، برای حسابرسان ریسک‌های زیادی ایجاد کرده است. به همین ترتیب، استفاده از کارشناسان هم از نظر فراوانی و هم از نظر اهمیت در حال افزایش است. هیأت نظارت معتقد است، اگر کار یک کارشناس به درستی توسط حسابرسان نظارت یا ارزیابی نشود، ممکن است این ریسک افزایش یابد که کار حسابرس برای کشف تحریف با اهمیت درخصوص برآوردهای حسابداری کافی نباشد.

استانداردهای حسابرسی و اندازه‌گیری ارزش منصفانه

استاندارد حسابرسی جدید دارای رویکردی یکسان و مبتنی بر ریسک است و تأکید می‌کند که حسابرسان باید در هنگام حسابرسی برآوردهای حسابداری، تردید حرفه‌ای، شامل رسیدگی به سوگیری بالقوه‌ی مدیریت را اعمال کنند. استاندارد جدید همچنین برای پاسخ به جنبه‌های خاص و منحصر به فرد حسابرسی ارزش منصفانه‌ی ابزارهای مالی، از جمله استفاده از اطلاعات قیمت‌گذاری از اشخاص ثالث مانند خدمات قیمت‌گذاری و کارگزاران، تأکید بیش‌تری دارد. بر همین اساس استاندارد حسابرسی برآوردهای حسابداری به روز می‌شود و با عنوان (حسابرسی برآوردهای حسابداری، شامل اندازه‌گیری‌های ارزش منصفانه) نام‌گذاری می‌شود. دو استاندارد دیگر، حسابرسی اندازه‌گیری‌ها و افشای ارزش منصفانه و

حسابرسی ابزارهای مشتقه، فعالیت‌های پوشش ریسک، و سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار نیز، جایگزین خواهند شد.

الزامات حسابرسی کارشناس

هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام اظهار دارد، اصلاحات الزامات حسابرسی کارشناس، ارزیابی کارشناسان را (کارشناسان شاغل در شرکت و کارشناسان طرف قرارداد با مؤسسه‌ی حسابرسی) تقویت می‌کند. هیأت نظارت معتقد است این اصلاحات برای افزایش توجه حسابرسی در مناطقی است که از کارشناسان استفاده می‌شود و با هدف همسویی الزامات قابل اجرا با استانداردهای ارزیابی ریسک هیأت نظارت طراحی شده است. گفتنی است این اصلاحات از یک رویکرد نظارتی برای کارشناسان شاغل در شرکت و کارشناسان طرف قرارداد با مؤسسه‌ی حسابرسی استفاده می‌کند.

PCAOB انتظار دارد در سه ماهه‌ی چهارم سال ۲۰۲۲ گزارشی را در مورد تأثیر اولیه‌ی این الزامات با هدف انتقال یافته‌ها و ارائه‌ی بینش اولیه به ذی‌نفعان ارائه کند. الزامات جدید برای حسابرسی برآوردهای حسابداری و استفاده از کارشناسان برای حسابرسی سال‌های مالی منتهی به ۱۵ دسامبر ۲۰۲۰ یا پس از آن لازم‌الاجرا می‌باشد.

www.journalofaccountancy.com، ۱۵ آوریل ۲۰۲۲

تلاش‌های انجمن حسابداران رسمی کالیفرنیا،

انجمن حسابداران مدیریت و فدراسیون

بین‌المللی حسابداران برای پیوستن به عزم جهانی

در راستای تنوع بخشی به حرفه‌ی حسابداری



IMA (انجمن حسابداران مدیریت)، CalCPA (انجمن حسابداران رسمی کالیفرنیا) و IFAC (فدراسیون بین‌المللی حسابداران) در گزارش اخیر خود تحت عنوان «تنوع استعدادهای حسابداری جهانی: راه‌حل‌های عملی برای پیشرفت»، به بررسی مسائل ریشه‌ای که مانع از پیشرفت در تنوع بخشی، برابری، و رویکرد همه شمول در حرفه‌ی حسابداری می‌شود، پرداخته و راه‌حل‌های عملی را برای کاهش شکاف در این زمینه ارائه نموده‌اند. این گزارش که سنگ بنای یک سری از مطالعات منطقه‌ای در زمینه‌ی تنوع بخشی، برابری و رویکرد همه شمول در حرفه‌ی حسابداری است، عوامل کلیدی حضور تعداد اندک افراد مختلف در این حرفه، و به‌ویژه در سطوح رهبری، در مناطق متمرکز (آسیا-اقیانوسیه، اروپا و

مدیترانه، خاورمیانه، آفریقا و آمریکای شمالی و ایالات متحده‌ی آمریکا) را مورد بررسی قرار داده است. در این گزارش سه کاتالیزور کلیدی برای اقدام به سمت پیشرفت، وضعیت فعلی تنوع بخشی، برابری و رویکرد همه شمول در حسابداری، مسئولیت حفاظت از منافع عمومی، و تقاضا برای اطلاعات تجاری پایدار، عنوان شده است. جف تامسون رئیس انجمن حسابداران مدیریت در این باره اذعان کرد، این گزارش صدای بیش از ۸۰۰۰ شرکت کننده در نظرسنجی در سراسر جهان و فراخوانی برای اقدام هدفمند رهبران این حرفه در راستای اجرای راه حل های توصیه شده و اقدام جمعی برای تأثیرگذاری بر تغییرات بیش تر در این زمینه است. این گزارش فهرستی از بیش از ۷۰ راه کار عملی در حوزه ی تنوع بخشی، برابری و رویکرد همه شمول در حسابداری را ارائه کرده است که هر کدام با توجه به اهداف توسعه ی پایدار سازمان ملل متحد ترسیم شده است و نظرات ده ها رهبر را که نماینده ی میلیون ها حسابدار هستند و می توانند آن شیوه ها را اجرا کنند، منعکس می کند. این گزارش گام های توصیه شده ی مورد نیاز برای رفع فقدان تنوع بخشی را ارائه می دهد. در حالی که تلاش های گسترده ای در حوزه ی تنوع بخشی، برابری و رویکرد همه شمول در حسابداری انجام شده است، اما اغلب میان پیشرفت درک شده در بین رهبران و پیشرفت واقعی که توسط کارکنان یا حرفه احساس و درک می شود، شکاف وجود دارد. رئیس انجمن حسابداران رسمی کالیفرنیا اظهار کرد رهبران می توانند از طریق منابع و تلاش های مشترک از یکدیگر بیاموزند و راه حل های بلندمدت ارائه دهند. وی افزود، ما مفتخریم که بیش از ۶۰ سازمان حرفه ای حسابداری را همراهی می کنیم که به عنوان حامیان تنوع بخشی، برابری و همه شمولی حرفه ی حسابداری، برای پیشرفت و اقدام جمعی به ما می پیوندند. راه کارهای عملی ارائه شده در این گزارش به دو دسته ی اصلی طبقه بندی شده است: جذب استعداد های متنوع و حفظ و ارتقای استعدادهای متنوع. رهبران باید برای حفظ نیروی کار حسابداری در سال های آینده از کارکنان با مهارت های مختلف استقبال کرده و برای آن ها ارزش قائل باشند. کوین دنسی، مدیرعامل آیفک نیز بیان کرد، حسابداران حرفه ای به ایفای تعهدات اخلاقی موظف هستند که باید در تلاش های جهانی برای تنوع بخشی گسترش یابد. راه حل های توصیه شده باید توسط حسابداران حرفه ای و رهبران نهادهای حرفه ای حسابداری به کار گرفته شوند تا محیط های کاری ما در سراسر جهان به سوی حفاظت از منافع عمومی و تعلق خاطر داشتن به حرفه، هدایت شود.

۲۰۲۲، www.ifac.org، ۲۰ آوریل ۲۰۲۲

اشتباها ت رایج در تفویض اختیار

تفویض اختیار موضوعی بسیار فراتر از واگذاری وظایف به دیگران است. تفویض اختیار تنها ترتیب دادن و ترکیب وظایف نیست بلکه شما را آزاد می کند تا روی مسائلی متمرکز شوید که بالاترین و بهترین کاربردها را در سطوح بالای سازمان به ارمغان می آورند. در این مطلب قصد داریم تا به بررسی تعداد انگشت شماری از اشتباها ت رایج در تفویض اختیار

که بسیاری از رهبران مرتکب می شوند بپردازیم. تبدیل کارکنان به نمایندگان قدرتمند و موثر، فرایند بااهمیتی است که باید گام به گام و با صرف آموزش های بسیار، طی شود. در ادامه اشتباها ت رایج در این زمینه و چگونگی اجتناب از آن ها مورد بحث قرار خواهد گرفت. این موارد عبارتند از:

- عدم اعتماد به کارکنان برای انجام وظایف. معمولاً رهبران نگران این هستند که همکاران با تجربه ی کم تر برای انجام کار آماده نباشند. اگر خودمان را متقاعد کنیم که کارکنان آماده نیستند یا هراس داشته باشیم که آن ها را به چالش بکشیم، ممکن است هرگز مهارت هایی را که برای رشد و فراگیری بیش تر نیاز دارند، توسعه ندهند.

- اصرار بر این که همه چیز طبق خواسته ی شما انجام شود. برخی از افراد به دلیل ابتلا به سندرم «همه چیز باید به روش من انجام بشود» تفویض اختیار نمی کنند. مسیرهای زیادی برای رسیدن به پایان بازی وجود دارد. استراتژی های خود را غیرقابل مذاکره و ضروری تعریف کنید و سپس افراد را رها کنید.

- به کارکنان اجازه ندادن برای برچسب گذاری کارها (به کارکنان اجازه ندهید مالکیت اجرای کار را به نام خود ثبت کنند). این کار شما را در معرض خطر تبدیل شدن به گلوگاه یا کنترل کننده قرار می دهد و موجب سرکوب کردن خلاقیت و انگیزه ی سازمانی می شود. علاوه بر این، به جای آن که برای انجام کارها فقط بر یک رویه تاکید کنید و هرگز نوآوری نکنید، بهتر است راه های جدیدی یاد بگیرید و رویه های انجام کارها را بهبود ببخشید.

- برای آموزش به دیگران وقت نگذاشتن. رهبران بانفوذ می دانند که نمی توانند تنها فردی باشند که می دانند چگونه کاری را انجام دهند، بنابراین زمان و منابع را برای آموزش به دیگران سرمایه گذاری می کنند. حتی اگر مجبور هستید برخی از وظایفی را که تازه کاران انجام داده اند دوباره انجام دهید، به یاد داشته باشید که فرصت یادگیری که ارائه کرده اید برای دیگران ارزشمند است.

- واگذاری نادرست انواع وظایف. مهم ترین چیز این است که تشخیص دهیم که چه چیزی باید واگذار بشود و چه چیزی نباید واگذار شود. وظیفه ای که تفویض می شود باید یک وظیفه ی خاص باشد و در مهلت مقرر تحویل داده شود. همچنین باید با اطلاعات مورد نیاز پشتیبانی شود. در حالت ایده آل، این وظیفه تکرارپذیر خواهد بود، بنابراین اگر برای انجام آن نیاز به آموزش فردی دارید، زمان صرف شده برای آموزش وی در آینده نتیجه خواهد داد.

- کارکنان بسیار زیاد با وظایف بسیار بزرگ. همکاران خود را شناسید تا ارزیابی کنید چه کسی می تواند وظایف خاصی را انجام دهد و چه کسی قادر به انجام وظایف پیچیده تر است. سپس، وظایف را در قطعات کوچک تر ارائه دهید تا از کار بسیار زیاد کارکنان جلوگیری شود و فرصت یادگیری اجزای بیش تر را فراهم کنید.

- بیش از حد مهم بودن در درخواست های خود هنگام تفویض اختیار. در مورد وظیفه، اهداف، پارامترها، تاریخ تحویل و روش تحویل ترجیحی دقیق باشید. دستورالعمل ها را به صورت کتبی دنبال کنید. پیگیری

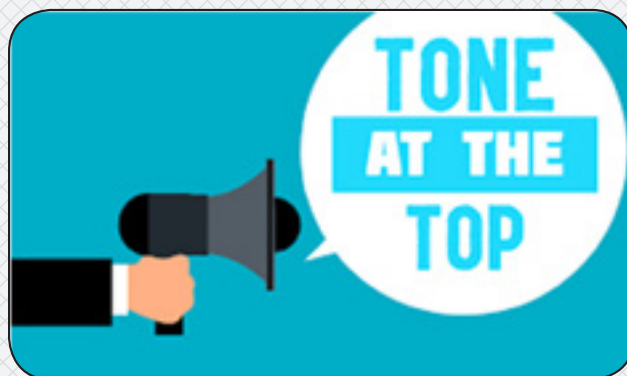
وظایف، آنچه باید اتفاق بیفتد، چه کسی آن را انجام دهد، چگونه هر فرد وضعیت خود را گزارش دهد و ... را شامل می شود.

• عدم ارائه پشتیبانی کافی پس از تفویض اختیار، برای ایجاد اعتماد به نفس در کارکنان و عیب‌یابی با هدف جلوگیری از بروز مشکلات، امکان بررسی را فراهم کنید. اگر مسئول جدید انجام کار با مشکل مواجه شد، از پس گرفتن پروژه خودداری کنید. این موضوع می‌تواند باعث شود که شخص احساس شکست کند و اعتماد به نفس او در انجام وظایف آینده کاهش یابد.

برای تمام رهبران، تفویض اختیار یک مهارت حیاتی است که می‌تواند دائماً بهبود یابد. همه‌ی ما می‌توانیم نمایندگان بهتری باشیم. تفویض مناسب اختیارات و سرمایه‌گذاری روی کارکنان، با ایجاد مهارت‌ها و افزایش اعتماد به نفس، مشارکت آنان را در حین رشد حرفه‌ای‌شان، بهبود می‌بخشد.

۲۱ آوریل ۲۰۲۲، www.journalofaccountancy.com

شاخص‌های کیفیت حسابرسی اهمیت جو اخلاقی بالای سازمان را نشان می‌دهند



بر اساس نظرسنجی از مؤسسات حسابرسی که توسط انجمن حسابداران رسمی آمریکا انجام شده است، جو اخلاقی بالای سازمان و به کارگیری مناسب پرسنل یکی از مهمترین شاخص‌های کیفیت حسابرسی است. کارگروه نظارتی انجمن حسابداران رسمی آمریکا این نظرسنجی را با هدف تعیین عوامل حیاتی که بر کیفیت بالای حسابرسی‌ها اثرگذار هستند، انجام داده است. این کارگروه قصد دارد با تجزیه و تحلیل شاخص‌های کیفیت حسابرسی و به اشتراک گذاشتن آن‌ها در سراسر حرفه، از طریق اجرای بهترین شیوه‌ها و رویه‌ها، کیفیت حسابرسی را بهبود بخشد.

گرگ جنکینز، حسابدار رسمی و یکی از اعضای کارگروه نظارتی اذعان کرد، تدوین شاخص‌های کیفیت حسابرسی و سپس اندازه‌گیری عملکرد مؤسسات نسبت به این شاخص‌ها به رهبری مؤسسه اجازه می‌دهد تا ریسک‌های کیفیت حسابرسی را شناسایی کند، سپس هر اقدامات لازم را برای تصحیح هرگونه مشکلی که ممکن است شناسایی شود، انجام دهد. جنکینز استاد حسابداری در دانشگاه آبرن و عضو کارگروه نظارت

بر عملکرد مؤسسات و هیأت استانداردهای حسابرسی انجمن حسابداران رسمی آمریکا است که در اجرای این نظرسنجی نقش داشته است. وی در ادامه افزود، من فکر می‌کنم از بسیاری لحاظ تدوین شاخص‌های کیفیت حسابرسی یکی از گام‌های فعالانه‌ای است که انجمن حسابداران رسمی آمریکا برای بالا بردن کیفیت حسابرسی برداشته است. از این شاخص‌ها می‌توان برای مدیریت و ایجاد کیفیت حسابرسی به شیوه‌ای که به خوبی با استانداردهای مدیریت کیفیت سازگار باشد، استفاده کرد.

۱۰۲۱ نفر پاسخ دهنده‌ی واجد شرایط در نظرسنجی، عناصر رهبری مرتبط با سیستم مدیریت کیفیت را به‌عنوان مهم‌ترین عامل در کیفیت حسابرسی ذکر کردند. به گفته‌ی پاسخ دهنندگان، شاخص شماره‌ی ۱ کیفیت به موارد ذیل اختصاص یافته است:

• مسئولیت نهایی و پاسخگویی سیستم مدیریت کیفیت، شریک مدیر مؤسسه یا مدیر عامل مؤسسه است.

• مسئولیت عملیاتی سیستم مدیریت کیفیت، با افرادی است که صلاحیت انجام آن نقش‌ها را دارند. و

• مسئولیت عملیاتی جنبه‌های خاص سیستم مدیریت کیفیت با افرادی است که صلاحیت ایفای آن نقش‌ها را دارند.

جنکینز بیان کرد، این نظرسنجی نشان می‌دهد که مؤسسات در هر اندازه‌ای که هستند ماهیت حیاتی و اهمیت جو اخلاقی بالای سازمان را به خوبی می‌دانند و درک اهمیت ارائه‌ی حسابرسی صورت‌های مالی با کیفیت بالا در حوزه‌ی عملکرد شریک مدیریت مؤسسه یا مدیر عامل مؤسسه است.

۸۰ درصد از پاسخ دهنندگان واجد شرایط، عناصر رهبری را به‌عنوان یکی از ۱۰ شاخص برتر کیفیت حسابرسی ذکر کردند. محبوب‌ترین شاخص کیفیت حسابرسی، رهبری است.

گذشته از رهبری، بسیاری از شاخص‌های برتر کیفیت حسابرسی مربوط به عملکرد یا به کارگیری مناسب پرسنل یا پذیرش و تداوم کار است.

شاخص‌های برتر مربوط به به کارگیری مناسب پرسنل عبارتند از:

• شریک یا سایر اعضای ارشد تیم کاری، اسناد کاری مهم را مطابق با استانداردهای حرفه‌ای و خط مشی‌های مؤسسه بررسی کنند.

• تیم کاری، روش‌های ارزیابی ریسک را برای به دست آوردن درک از واحد تجاری، از جمله کنترل داخلی آن، انجام دهد.

• اعضای ارشد تیم کاری از جمله شریک، با درک قوی از مشتری، استراتژی کلی حسابرسی را تعیین کنند.

• یک عضو باتجربه از تیم کاری غالب برنامه ریزی‌ها را انجام دهد.

• شریک و سایر اعضای ارشد تیم کاری، زمان کافی را در طول مراحل مختلف اجرای قرارداد صرف نمایند.

• شرکت برای قراردادهایی که در آن‌ها بررسی کیفیت قرارداد مورد نیاز است، یک بازبین واجد شرایط را که بخشی از تیم نیست، در طول مراحل برنامه ریزی تعیین نماید.

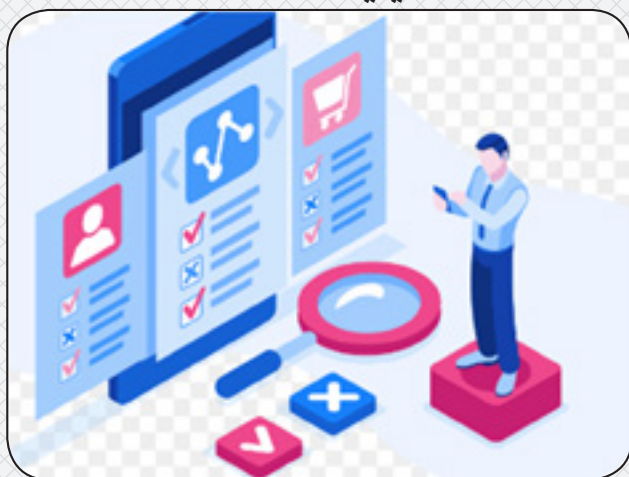
جنکینز اذعان داشت، این شاخص‌های کیفیت، اهمیت شناسایی، ارزیابی و واکنش مناسب به ریسک‌ها را نشان می‌دهند.

- استفاده از مفاد دستورالعمل کنترل کیفیت فعلی و خاص صنعت. و
- تعیین مهلت‌های معقول که اجازه می‌دهد قرارداد مطابق با استانداردهای حرفه‌ای تکمیل شود و مشتری را به موافقت با آن مهلت‌ها برساند.

استثنا اظهار داشت که در کل، شاخص کیفیت حسابرسی می‌تواند ابزار مهمی برای مؤسسات باشد. وی معتقد است اگرچه آن‌ها ابزارهای زیادی در جعبه‌ی ابزار خود دارند. اما من فکر می‌کنم شاخص کیفیت حسابرسی یک ابزار نظارتی عالی و همیشه در دسترس است.

www.journalofaccountancy.com، ۲۱ آوریل ۲۰۲۲

نظرسنجی از مشتریان روشی موثر برای بهبود کیفیت خدمات



نظرسنجی از مشتریان روشی موثر برای فهمیدن این موضوع است که مشتریان به چه چیزی فکر می‌کنند و همچنین به برخی از آن‌ها این فرصت را می‌دهد تا آنچه را که موجب ناراحتی‌شان است ابراز کنند. برای مشتریان خود نظرسنجی ارسال کنید تا ببینید در مورد همکاری با مؤسسه‌ی شما چه احساسی دارند. بسیاری از مؤسسات تمایلی به نظرسنجی ندارند زیرا احساس می‌کنند خدمات آن‌ها آن‌طور که باید نیست و نمی‌خواهند با درخواست از مشتریان توجه آن‌ها را جلب کنند. این مؤسسات همان‌هایی هستند که حتماً باید نظرسنجی کنند. فراهم کردن راهی برای تخلیه و شکایت توسط مشتریان، راهی عالی برای توضیح هرگونه سوء برداشت یا تصورات نادرست، توصیف روند کاری خود و مشخص کردن نحوه‌ی همکاری و تعامل با مشتری و یافتن روش اصلاح یا رفع مشکلات مشتری است. این روش فرصتی است که هزینه‌های آن زیاد نیست. هنگامی که برای دفعات اول نظرسنجی را ارسال می‌کنید، برخی از مشتریان برای همه چیز، بدترین نمرات را می‌دهند. با مشتریان تماس بگیرید و روش‌های قیمت‌گذاری خود را توضیح دهید، تمام کارها، مراقبت‌های حرفه‌ای، نظارت‌های اضافی و بررسی‌هایی که بر روی خدماتی که برای آن‌ها انجام داده‌اید، برشمارید و مزایا و ارزش‌هایی را که ممکن است از آن‌ها اطلاع نداشته باشند را برای آن‌ها توضیح دهید.

وی افزود، این همان پایه‌ای است که استانداردهای جدید صادر شده (ارزیابی ریسک) بر آن استوار است. یک مؤسسه باید کاملاً اطمینان حاصل کند که متخصصانی که به یک کار منصوب می‌شوند دارای تجربه و تخصص لازم برای تکمیل کار هستند. در عین حال باید اشاره کرد به همان اندازه که نقش نظارتی یا بازبینی حساب‌رسان حیاتی است، صلاحیت حرفه‌ای آن‌ها نیز باید بی‌چون و چرا باشد.

اهمیت ارزیابی ریسک در حسابرسی طی چندین سال گذشته افزایش یافته است، زیرا رهبران این حرفه به‌طور فزاینده‌ای بر اهمیت اختصاص زمان کافی و پرسنل مناسب به بزرگترین حوزه‌های ریسک تاکید کرده‌اند. هیأت استانداردهای حسابرسی انجمن حسابداران رسمی آمریکا برای بهبود ارزیابی ریسک و کیفیت حسابرسی، در سال گذشته بیانیه‌ای در مورد استانداردهای حسابرسی شماره ۱۴۵، شناخت واحد تجاری و محیط آن و ارزیابی ریسک‌های تحریف بااهمیت صادر کرد. این استاندارد برای حسابرسی صورت‌های مالی برای دوره‌های مالی منتهی به ۱۵ دسامبر ۲۰۲۳ یا پس از آن، اعمال می‌شود.

هیأت استانداردهای حسابرسی همچنین در حال تدوین استانداردهای جدیدی است که برای کمک به مؤسسات حسابرسی طراحی شده‌اند تا فرایندهای مدیریت کیفیت خود را برای رسیدگی به ریسک‌های خاص مؤسسه‌ی خود تنظیم کنند.

جاناتان استنلی، حسابدار رسمی، استاد حسابداری دانشگاه آبرن که یافته‌ها را به همراه جنکینز تجزیه و تحلیل کرده است، اذعان کرد، تمرکز بر ارزیابی ریسک در پاسخ‌های این نظرسنجی آشکار بود.

ما شاهد آن بودیم که در طول فرایند حسابرسی از ابتدا تا انتها، اهمیت ارزیابی ریسک در طول هر کار حسابرسی توسط پاسخ دهنندگان برجسته شده است، این فرایند با این جمله شروع می‌شود که «آیا می‌خواهیم مشتری جدید را بپذیریم یا با یک مشتری دائمی کار را ادامه دهیم؟» و سپس به سمت درک ریسک‌ها حرکت می‌کنیم تا عملیات حسابرسی را طراحی نموده و مطمئن شویم در مقابل ریسک‌ها واکنش نشان می‌دهیم. فرایند پذیرش و تداوم قرارداد نیز توسط بسیاری از پاسخ دهنندگان مهم تلقی شد. یکی از ۱۰ شاخص برتر، اهمیت انجام ارزیابی ریسک در طول فرایند پذیرش و تداوم را در تمام قراردادها برجسته می‌کند.

شاخص دیگری نشان می‌دهد که قبل از پذیرش یک قرارداد جدید، برای مؤسسه ضروری است که چندین فاکتور را در نظر بگیرد، به خصوص اگر مشتری در صنعتی باشد که تیم یا مؤسسه در آن تجربه کمی داشته باشند یا به‌طور کلی تجربه نداشته باشند.

این شاخص بیان می‌کند تعیین این که آیا تیم قرارداد دانش و منابع لازم را برای انجام حسابرسی دارد یا خیر، مهم است؛ آیا کارکنان یا منابع بیش‌تری مورد نیاز است؛ و این که آیا گفت و گوهای مناسب و کافی با حسابرس قبلی صورت گرفته است یا خیر.

شاخص دیگری بیان می‌کند که در صورت وجود مشتریان دائمی، برای مؤسسه مهم است که تعیین کند آیا تیم کاری تخصص لازم برای ادامه‌ی قرارداد را دارد یا خیر. سایر شاخص‌ها اهمیت موارد زیر را نشان می‌دهند:

- داشتن نظارت بر تمام کارکنان حرفه‌ای.

حسابداران (IFAC) نشریه‌ی بررسی اخلاقی را با هدف رهبری فکری محیط جدید و پیچیده‌ی فعلی منتشر کرده است.

این نشریه بر الزام حرفه‌ی حسابداری به بازتعریف ارزش خود، ایجاد مهارت‌های جدید برای آینده و تکمیل پارادایم شایستگی برای مرتبط ماندن، تأکید می‌کند. این نشریه با محوریت تغییر ذهنیت و تجهیز حسابداران حرفه‌ای به مهارت‌های توانمندساز (تکمیل پارادایم شایستگی) به این نکته اذعان دارد که حرفه‌ی حسابداری دارای پایه‌ای قوی برای ساختن است، اما برخورداری از دانش فناوری‌های پیشرفته در عصر اطلاعات ضروری است. تغییر در تحصیلات و آموزش حسابداران حرفه‌ای برای پاسخ به فرصت‌های نوظهور مورد نیاز است و ارتقای مهارت و یادگیری بیش از هر زمان دیگری اهمیت پیدا کرده است. این حرفه نیاز به اتخاذ طرز فکری دارد که به‌طور مستمر به چالش می‌کشد و منجر به تکامل مهارت‌ها با سرعت بیش‌تری نسبت به گذشته می‌شود تا بتوان از فرصت‌های جهان در حال تغییر استفاده‌گر و نیازهای جامعه را برآورده ساخت.

این نشریه مجموعه‌ای چهار قسمتی است که از یک مقاله‌ی پژوهشی مشترک و میزگرد جهانی به نام رهبری اخلاقی در عصر پیچیدگی و تغییر دیجیتال در اوایل سال ۲۰۲۱ (مشترک میان انجمن حسابداران خبره‌ی کانادا، انجمن حسابداران خبره‌ی اسکاتلند و فدراسیون بین‌المللی حسابداران) نشأت می‌گیرد.

محوریت سه بخش بعدی نیز به شرح ذیل است:

۱. پیچیدگی و حسابدار حرفه‌ای: رهنمود عملی برای تصمیم‌گیری اخلاقی، ۲) فناوری یک شمشیر دولبه است: فرصت‌ها و چالش‌ها برای حرفه‌ی حسابداری، ۳) شناسایی و کاهش سوگیری و کاهش اشتباه و اطلاعات نادرست. گفتنی است این نشریه در وب سایت فدراسیون بین‌المللی حسابداران و هیأت استانداردهای بین‌المللی اخلاقی برای حسابداران، برای مخاطبان در دسترس است.

۲۸ آوریل ۲۰۲۲ www.ifac.org

خیلی زود متوجه می‌شوید آن‌ها از بسیاری از کارهای بزرگی که برای‌شان انجام داده‌اید مطلع نیستند یا توسط خود شما و مشتری کاری بدیهی تلقی شده است. پس از اولین نظرسنجی باید مشتریان را کاملاً از کاری که انجام می‌دهید و مزایا و ارزشی که برای آن‌ها فراهم می‌کنیم، آگاه کنید. اگرچه این کار، زمان و تلاش زیادی نیاز دارد ولی به پیشرفت منتج می‌شود. این نظرسنجی همچنین می‌تواند از مشتریان بخواهد که به شما اطلاع دهند به چه خدمات دیگری نیاز دارند که احتمالاً می‌توانید به آن‌ها کمک کنید تا آن‌ها را برآورده کنند. برخی از مواردی که می‌توان از پرس و جو از مشتریان به دست آورد عبارتند از: رضایت کلی، رضایت از کیفیت خدمات، به موقع بودن، رعایت بازه‌های زمانی، پاسخگویی به تماس‌ها و سوالات آن‌ها، در دسترس بودن شما، رضایت بخش بودن پیگیری و سهولت در انجام دستورالعمل‌ها. یکی از آزمون‌های سریعی که می‌توانید برای مؤسسه‌ی خود اعمال کنید این است که آیا در مورد هر یک از این سؤالات عصبانی هستید و تمایلی به پرسیدن آن‌ها ندارید. اینها سؤالاتی هستند که باید پرسید و فوراً برای بهبود این کمبودها تلاش کنید. همچنین، به خاطر داشته باشید که مشتریان ممکن است برای چیزی کاملاً متفاوت از نظر شما، ارزش قائل شوند و یکی از اهداف نظرسنجی کشف آن موضوع است. می‌توانید از نظرسنجی در قالب یک چک لیست با سؤالات خاص استفاده کنید، یا نامه‌ای به مشتریان خود ارسال کنید که در آن نحوه‌ی عملکرد خود را توضیح داده‌اید و از آن‌ها برای این که مشتریان و دوستان شما هستند و مشتریان دیگر را به شما را ارجاع داده‌اند، تشکر کنید. همچنین می‌توانید پرسید که چه موضوعی در این همکاری برای‌شان ناخوشایند بوده است تا بتوانید خدمات خود را در آینده بهبود بخشید. هر پاسخ منفی باید با جدیت تمام دنبال شود، فوراً دلایل اصلی را پیدا کرده و سپس در اسرع وقت با مشتری تماس بگیرید. این کار باعث افزایش رضایت مشتریان، بهبود ارائه‌ی خدمات و پیشرفت موسسه‌ی شما خواهد شد.

۲۵ آوریل ۲۰۲۲ www.accountingtoday.com

تجدید نظر در تعریف تیم حسابرسی:

استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره‌ی ۲۲۰



هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی به‌عنوان بخشی از پروژه‌ی مدیریت کیفیت خود، تعریف تیم حسابرسی را با هدف بهبود مدیریت کیفیت در سطح مؤسسه و در سطح هر کار حسابرسی، به روزرسانی کرد. نسخه‌ی تجدیدنظرشده‌ی

استاندارد شماره‌ی ۲۲۰ با ارائه‌ی تعریفی واضح از تیم حسابرسی، به استفاده کنندگان کمک می‌کند تا تیم‌های حسابرسی را که ممکن است

محوریت اخلاق حرفه‌ای در عصر پیچیدگی و تغییر دیجیتال



تغییرات سریع فناوری و محیط فعالیت کسب‌وکارهای تجاری همچنان بر نحوه‌ی عملکرد سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد و فرصت‌ها و چالش‌هایی را ایجاد می‌کند. حرفه‌ی حسابداری نیز از این رویدادها مصون نیست و در حال تغییر است. بر این اساس انجمن حسابداران خبره‌ی کانادا، انجمن حسابداران خبره‌ی اسکاتلند (ICAS)، هیأت استانداردهای بین‌المللی اخلاقی برای حسابداران (IESBA) و فدراسیون بین‌المللی

به روش‌های مختلف سازماندهی شوند یا در مکان‌های مختلف مشغول به کار باشند یا بر اساس فعالیتی که در حال اجرای آن هستند، شناسایی کنند. تعریف جدید تیم حسابرسی عبارت است از:

کلیه‌ی شرکا و کارکنانی که کار حسابرسی را انجام می‌دهند، و سایر افرادی که رویه‌های حسابرسی را در کار رسیدگی اجرا می‌کنند، به استثنای کارشناس خارجی حسابرِس و حسابرسان داخلی که به‌طور مستقیم در کار رسیدگی مشارکت می‌کنند.

تاثیر این تغییر چیست؟ بر اساس استاندارد تجدید نظر شده، اکنون می‌توان تشخیص داد تیم‌های حسابرسی ممکن است به روش‌های مختلفی سازماندهی شوند، از جمله قرار گرفتن در کنار هم یا در مکان‌های مختلف جغرافیایی، یا سازماندهی بر اساس فعالیتی که انجام می‌دهند. به‌طور خاص تعریف جدید مشخص می‌نماید که:

- تیم حسابرسی می‌تواند شامل افرادی از مؤسسات دیگر باشد، حتی اگر آن مؤسسه در شبکه‌ی مؤسسه‌ی حسابرسی اصلی نباشد (مثلاً برای انجام رویه‌های خاص، مانند بازرسی دارایی‌های ثابت فیزیکی در یک مکان دور یا انجام شمارش فیزیکی موجودی‌ها).

- تیم حسابرسی می‌تواند شامل افرادی از یک مرکز ارائه‌ی خدمات (به‌عنوان مثال برای انجام مراحل دریافت تأییدیه‌ی برون سازمانی)، یا یک ارائه‌دهنده‌ی خدمات باشد. مرکز ارائه‌ی خدمات ممکن است بخشی از همان مؤسسه یا از مؤسسه‌ی دیگری در شبکه‌ی مؤسسه‌ی حسابرسی اصلی باشد.

- در حسابرسی گروه، حسابرسان زیرمجموعه ممکن است از مؤسسه‌ی اصلی، مؤسسه‌ای در شبکه‌ی مؤسسه‌ی اصلی یا مؤسسه‌ای خارج از شبکه‌ی مؤسسه‌ی اصلی باشد.

اگرچه مانند تعریف قبلی، تیم حسابرسی شامل کارشناس خارجی حسابرِس و حسابرسان داخلی نمی‌شود که مستقیماً در کار کمک می‌کنند. این امر به این دلیل است که تیم حسابرسی مسئولیت اجرای روش‌های حسابرسی در رابطه با کار کارشناسان خارجی و حسابرسان داخلی را بر عهده دارند که به‌طور مستقیم در کار کمک می‌کنند. لازم به ذکر است که استاندارد بین‌المللی شماره‌ی ۶۲۰ افراد یا سازمان‌هایی را که دارای تخصص در حسابداری یا حسابرسی هستند از تعریف کارشناس حسابرِس مستثنی می‌کند. افراد دارای تخصص در زمینه‌ی تخصصی حسابداری یا حسابرسی که رویه‌های حسابرسی را در کار حسابرسی انجام می‌دهند، عضو آن کار هستند.

www.iaasb.org، ۲ می ۲۰۲۲

انتشار رهنمودهای غیراجباری جدید در مورد تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی

هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی (IAASB) رهنمود جدیدی را منتشر کرد، که رابطه‌ی میان استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره‌ی ۲۴۰ (مسئولیت‌های حسابرِس در رابطه با تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی) و سایر استانداردهای بین‌المللی حسابرسی را

هنگام برنامه‌ریزی و اجرای یک کار حسابرسی و گزارش‌گری درباره‌ی آن نشان می‌دهد. هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی اخیراً طرحی را برای بازنگری استاندارد شماره‌ی ۲۴۰ به منظور شفاف سازی بیش‌تر مسئولیت‌های حسابرِس درباره‌ی تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی تصویب کرد. رهنمود غیر اجباری جدید مشخص می‌کند چگونه استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره‌ی ۲۴۰ موجود باید در ارتباط با مجموعه کامل ISAها اعمال شود. به‌عنوان بخشی از این پروژه، رهنمودهای غیراجباری اضافی برای پشتیبانی بیش‌تر از پیاده سازی و کاربرد استاندارد اصلاح شده پیشنهادی، پس از تدوین، ارائه می‌شود.

- هدف پروژه دستیابی به چه چیزی است؟

IAASB در حال حاضر در حال کار بر روی پروژه‌ی بازنگری استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره‌ی ۲۴۰ (مسئولیت‌های حسابرِس در ارتباط با تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی) است. در بازنگری این استاندارد، هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان بخشی در نظر دارد:

۱. نقش و مسئولیت‌های حسابرِس در رابطه با تقلب در حسابرسی صورت‌های مالی را روشن نماید.

۲. ترویج رفتار یکنواخت و تسهیل ارائه‌ی پاسخ‌های مؤثر به ریسک‌های شناسایی شده‌ی تحریف با اهمیت ناشی از تقلب؛ از طریق تقویت ISA ۲۴۰ برای ایجاد الزامات قوی‌تر و بهبود و شفاف‌سازی موارد با اهمیت
۳. تقویت استاندارد شماره‌ی ۲۴۰ با هدف تأکید بر اهمیت اعمال مناسب تردید حرفه‌ای در روش‌های حسابرسی مرتبط با تقلب در سراسر حسابرسی
۴. افزایش شفافیت در رویه‌های مرتبط با تقلب در صورت لزوم، از جمله تقویت ارتباطات با چارچوب‌های حاکمیت شرکتی و الزامات گزارش‌گری در استاندارد شماره‌ی ۲۴۰ و سایر ISAهای مرتبط.

- بازه‌ی زمانی پروژه:

بازه‌ی زمانی پروژه از آوریل ۲۰۲۰ تا دسامبر ۲۰۲۴ را در بر می‌گیرد. اما ممکن است با پیشرفت کار در این زمینه تغییر کند.

- وضعیت فعلی پروژه:

در مارس ۲۰۲۲، هیأت درباره‌ی پیشنهادهای گروه ویژه‌ی تقلب در مورد تغییرات پیشنهادی در استاندارد بین‌المللی حسابرسی شماره‌ی ۲۴۰ که به شناسایی و ارزیابی ریسک تحریف با اهمیت ناشی از تقلب و ارتباط با افرادی که مسئولیت حاکمیتی در مورد تقلب را دارند، بحث کرد و با آن موافقت کرد. هیأت همچنین گزینه‌های متفاوتی را در مسیر شفافیت در گزارش‌گری تقلب مورد بحث قرار داد و موافقت کرد که تمام گزینه‌های ارائه‌شده باید در برنامه‌ریزی‌های انجام شده با استفاده‌کنندگان صورت‌های مالی گنجانده شوند. گروه ویژه‌ی تقلب، این دستورالعمل را برای انتشار در سه ماهه‌ی دوم ۲۰۲۲ نهایی خواهد کرد. در ژوئن ۲۰۲۲، گروه ویژه‌ی تقلب موضوعات برجسته شده در جلسه‌ی مارس ۲۰۲۲ و همچنین موضوعات جدید انتخاب شده (به‌عنوان مثال، بخش مقدمه، تعاریف، الزامات مربوط به ثبت‌های دفتر روزنامه، مهارت‌های تخصصی و فرضیه‌ها را برای بحث به هیأت خواهد آورد.

www.iaasb.org، ۵ می ۲۰۲۲

ارائه خدمات حسابداری و مشاوره‌ی ادغام و تحصیل به مشتریان



متخصصان خدمات حسابداری و مشاوره‌ی ادغام و تحصیل معتقدند مقیاس برنامه ریزی مالی و دقت لازم برای ادغام و تحصیل واحدهای تجاری مختلف، متفاوت است و مراحل مهمی که اغلب نادیده گرفته می‌شوند اثرات زیان باری به همراه خواهند داشت. آماده‌سازی برای ادغام و تحصیل کار زیادی را برای افراد درگیر فرایند ایجاد می‌کند و اغلب ملاحظات مهمی وجود دارد که ممکن است فراموش شوند یا زمانی متوجه آن‌ها می‌شوید که خیلی دیر شده است. این موضوع می‌تواند تأثیرات زیان باری را هم بر موقعیت کسب و کار تجاری و هم برای شرکای در حال خروج داشته باشد. در این میان نقش مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری و مشاوره‌ی ادغام و تحصیل می‌تواند بسیار کمک کننده باشد. ارائه‌دهندگان این خدمات می‌توانند به مشتریان کمک کنند تا با استفاده از یک «رویکرد مشاوره‌ای» بر این مشکل غلبه کنند و کارکرد درونی و فرهنگ هر کسب و کار را درک کنند. هنگامی که یک مشتری برای اولین بار فرایند ادغام را با استفاده از خدمات مشاوره‌ای آغاز می‌کند، مؤسسه‌ی ارائه‌دهنده‌ی خدمات، تفحص عمیقی را در کسب و کار انجام می‌دهد، چراکه باید از مشخصات مشتری، مبنای محاسبه‌ی حقوق کارکنان و هزینه‌های مشتری اطلاع داشته باشد. اهمیت این رویکرد مشاوره‌ای بر کسی پوشیده نیست، همچنین یک حسابرسی کامل از تریبالت مالی موجود مشتری در مرحله‌ی پیش فروش لازم است تا از انتقال آرام و مرحله‌ی پس از فروش اطمینان حاصل شود. ارائه‌دهنده‌ی خدمات هرچه زودتر در فرایند فروش شرکت کند، بهتر است، زیرا درک کامل شرایط و اهداف ادغام و تحصیل، به زمان نیاز است. متخصصان خدمات حسابداری و مشاوره‌ی ادغام و تحصیل اظهار می‌کنند ریسک مالی مرتبط با واحد تجاری جدید عاملی است که اغلب در فروش یا ادغام کسب و کارهای تجاری نادیده گرفته می‌شود. در حالی که کاهش برخی ریسک‌ها از طریق ایجاد ساختار مناسب و برنامه ریزی امکان پذیر است، ریسک‌های دیگری نیز وجود دارد که صاحبان کسب و کارها با آن مواجه هستند و تنها با بیمه نامه‌ها می‌توان از آن‌ها محافظت کرد. با این حال، با نگاهی فراتر از جنبه‌های مشاوره‌ای فرایند، حضور یک متخصص حقوقی برای برخورد صحیح با سرفصل‌های شروط قرارداد، بررسی دقیق و قراردادهای نهایی ضروری است. دانستن اطلاعات بیش‌تر درباره‌ی واحد تجاری قبل از خرید می‌تواند به جلوگیری از هرگونه غافلگیری ناخوشایند

در ادامه‌ی راه کمک کند. نمونه‌های بسیاری وجود دارد که طرف فروش درگیر یک دعوی حقوقی یا بدهکار است. در چنین مواردی مجدداً، باید در مورد کسب و کار دقت لازم انجام شود. در اینجا، وکلای حقوقی باید برای اطمینان از رعایت مقررات وارد فرایند شوند. در حالی که می‌توان به اعداد و ارقام به شیوه‌ای مناسب پرداخت و ساختار داد، اما ماهیت کسب و کارهای تجاری پیچیده است. چه در حال خروج هستید و چه قصد دارید بخشی از فصل جدید یک کسب و تجاری باشید و سفری رو به جلو داشته باشید، فرهنگ‌ها باید همسو باشد و در سطح انسانی نیز باید بتوانید با شرکای جدید و همکاران خود کار کنید و با آن‌ها کنار بیایید.

۶ می ۲۰۲۲، www.accountancyage.com

تدوین استانداردهای حسابداری دارایی‌های دیجیتال، همچنان در اولویت نهادهای استانداردگذار



ریچارد جونز، رئیس هیأت استانداردهای حسابداری مالی اعلام کرد، بر اساس نظرخواهی‌های متعددی که صورت گرفته است حسابداری دارایی‌های دیجیتال

و تدوین استانداردهای خاص در این حوزه اولویت اصلی است که از سوی ذی‌نفعان مطرح شده است. جونز اذعان کرد هیأت استانداردهای حسابداری مالی این نگرانی‌ها را شنیده است و در حال حاضر در مراحل مقدماتی برای تعیین مسیر رو به جلو است. به گفته‌ی وی، هیأت تا کنون به وجوه اشتراک زیادی که میان دارایی‌های دیجیتال و سایر دارایی‌ها وجود دارد توجه کرده است، این موضوع ممکن است منجر به همپوشانی رویکردهای موجود درباره‌ی این دارایی‌ها بشود. وقتی به دارایی‌ها و دارایی‌های دیجیتال نگاه می‌کنیم، در بسیاری از موارد آن‌ها دارای ویژگی‌های مشترک هستند، به‌عنوان نمونه به‌طور فعال معامله می‌شوند و بیانگر ارزشی است که بین طرفین مبادله می‌شود. جونز تأکید کرد بازخوردهایی را که هیأت از طرح مشورت خواهی اخیر خود دریافت کرده است سبب گردیده تا تدوین استانداردهای حسابداری مورد نیاز برای دارایی‌های دیجیتال را در صدر دستور کار تنظیم استانداردهای آتی خود قرار دهد، این موضوع در حالی است که این هیأت، کار تدوین استانداردهای قبلی در زمینه‌های زیان‌های اعتباری و مالیات بر درآمد را نیز با جدیت دنبال می‌کند. وی افزود، فرایند مشورت خواهی اخیر هیأت استانداردهای حسابداری مالی فرایندی بسیار گسترده بوده است و تقریباً ۵۰۰ ذی‌نفع را به‌عنوان مخاطب شامل گردیده است و سپس در مرحله‌ی اظهارنظر عمومی قرار گرفته است تا همگان از فرصت اظهار نظر در مورد آنچه که باید در آینده بر روی آن کار بشود، برخوردار باشند.

۶ می ۲۰۲۲، www.accountingtoday.com

استانداردهای جدید مدیریت کیفیت تأیید شده توسط هیأت استانداردهای حسابداری AICPA



هیأت استانداردهای حسابداری انجمن حسابداران رسمی آمریکا، استانداردهای مدیریت کیفیت جدیدی را تصویب کرده است که برای بهبود ارزیابی ریسک و کیفیت حسابداری مؤسسات طراحی شده است. هیأت استانداردهای حسابداری روز پنجشنبه سه استاندارد را تصویب کرد و انتظار می‌رود کمیته خدمات حسابداری و بررسی، روز چهارشنبه این استانداردها را تأیید کند. چهار استاندارد که قرار است در ماه ژوئن منتشر شوند عبارتند از:

- بیانیه استانداردهای مدیریت کیفیت (SQMS) شماره ۱، سیستم مدیریت کیفیت مؤسسه
- SQMS شماره ۲، بررسی کیفیت هر کار حسابداری
- بیانیه استانداردهای حسابداری (SAS) شماره ۱۴۶، مدیریت کیفیت کار انجام شده مطابق با استانداردهای حسابداری پذیرفته شده عمومی
- بیانیه استانداردهای خدمات حسابداری و بررسی (SSARS) شماره ۲۶، مدیریت کیفیت هر کار انجام شده مطابق با بیانیه استانداردهای خدمات حسابداری و بررسی
- استانداردهای جدید نشان دهنده تغییر قابل ملاحظه‌ای در رویکرد مؤسسات حسابدار رسمی به حسابداری و کیفیت خدمات اطمینان بخشی در آینده است و از رویکرد مبتنی بر رویه‌ها به رویکرد مبتنی بر ریسک حرکت می‌کند. این استانداردها از مؤسسات می‌خواهد که ریسک‌های خود را برای کیفیت حسابداری ارزیابی کنند و رویکردهای مدیریت کیفیت خود را برای رسیدگی به ریسک‌های خاص خود تنظیم کنند. این استانداردها همچنین شریک اجرایی هر کار حسابداری را در تعیین سطح نظارتی که باید در طول یک تعهد انجام دهند و میزان کاری که می‌تواند به سایر اعضای تیم، کارشناسان داخلی یا خارجی یا متخصصان محول کنند، راهنمایی می‌کند.
- استانداردهای مدیریت کیفیت، برای موارد زیر، طراحی شده‌اند:
- افزایش مسئولیت‌های رهبری مؤسسه و پاسخگویی و بهبود حاکمیت شرکت
- معرفی رویکرد مبتنی بر ریسک با تمرکز بر دستیابی به اهداف کیفیت
- واکنش مناسب به فناوری، شبکه‌ها و استفاده از ارائه دهندگان خدمات بیرونی

پاسخ هیأت استانداردهای حسابداری دولتی به طیف وسیعی از مسائل حسابداری و گزارشگری مالی

هیأت استانداردهای حسابداری دولتی رهنمودی را صادر کرده است که به مسائل حسابداری و



گزارشگری مالی متعدد در طول اجرا و به کارگیری برخی از بیانیه‌های GASB، پاسخ می‌دهد. مسائل تحت پوشش این رهنمود عبارتند از:

- حسابداری و گزارشگری مالی برای ضمانت‌های مالی مبادله‌ای
- ابزارهای مشتقه خاصی که نه جزء ابزارهای مشتقه‌ی پوشش ریسک هستند و نه ابزار مشتقه‌ی سرمایه گذاری محسوب می‌شوند.
- همچنین در این رهنمود به ارائه‌ی توضیحات بیش‌تر برای شفاف سازی بیانیه‌های ذیل پرداخت شده است:
- بیانیه شماره ۳۴، صورت‌های مالی اساسی و بحث و تحلیل مدیریت برای دولت‌های ایالتی و محلی
- بیانیه شماره ۸۷، حسابداری اجاره‌ها
- بیانیه شماره ۹۴، مشارکت عمومی-خصوصی و عمومی-عمومی و ترتیبات پرداخت در این مشارکت‌ها
- بیانیه شماره ۹۶، روند دسترسی به فناوری اطلاعات مبتنی بر اشتراک
- جایگزینی مهلت اولیه برای استفاده از نرخ پیشنهادی بین بانکی لندن (LIBOR) به عنوان نرخ بهره‌ی معیار برای پوشش ریسک نرخ بهره‌ی بدهی مشمول مالیات
- حسابداری توزیع منافع به عنوان بخشی از برنامه‌ی کمک تغذیه‌ی مکمل دولتی
- افشاهای مربوط به معاملات غیر پولی
- تعهدات درآمدهای آتی در صورت عدم دریافت منابع توسط دولت
- به‌روزرسانی اصطلاحات خاص با هدف ثبات رویه در استانداردهای موجود الزامات مربوط به اجاره‌ها، مشارکت‌های عمومی-عمومی و عمومی-خصوصی، و قراردادهای دسترسی به فناوری اطلاعات مبتنی بر اشتراک برای سال‌های مالی که از ۱۵ ژوئن ۲۰۲۲ شروع می‌شوند و کلیه‌ی دوره‌های گزارشگری پس از آن لازم الاجرا هستند. الزامات مربوط به ضمانت‌نامه‌های مالی و سایر الزامات مربوط به ابزارهای مشتقه نیز برای سال‌های مالی که از تاریخ ۱۵ ژوئن ۲۰۲۳ شروع می‌شود و کلیه‌ی دوره‌های گزارشگری پس از آن لازم الاجرا است. گفتنی است الزامات بیانیه‌های استفاده از نرخ پیشنهادی بین بانکی لندن برای پوشش ریسک، افشاهای مربوط به معاملات غیر پولی، تعهدات درآمدهای آتی توسط دولت و توزیع منافع برنامه‌ی کمک تغذیه‌ی مکمل دولتی، بلافاصله پس از به روزرسانی لازم الاجرا خواهند بود.

www.journalofaccountancy.com، ۱۰ می ۲۰۲۱

- افزایش تمرکز بر جریان مستمر اطلاعات و ارتباطات مناسب داخلی و خارجی
- ارتقای نظارت فعال بر سیستم‌های مدیریت کیفیت و اصلاح به موقع و موثر کمبودها
- شفاف‌سازی و تقویت الزامات بررسی کیفیت قوی‌تر (EQR) در هر کار حسابرسی
- افزایش مسئولیت شریک اجرایی هر کار حسابرسی در قبال رهبری و کیفیت حسابرسی
- هدف ASB همگرایی استانداردهای خود با استانداردهای هیأت استانداردهای بین‌المللی حسابرسی و اطمینان‌بخشی (IAASB) است. استانداردهای مدیریت کیفیت ASB، مطابق با استانداردهای مدیریت کیفیت IAASB است که از ۱۵ دسامبر ۲۰۲۲ به اجرا در می‌آیند. اجرای استانداردهای ASB تا ۱۵ تاریخ دسامبر ۲۰۲۵ برای مؤسساتی که تعهدات خود را مطابق با بیانیه‌های استانداردهای حسابرسی، بیانیه‌های استانداردهای خدمات حسابداری و بررسی، و بیانیه‌های استانداردهای خدمات گواهی دهی انجام می‌دهند، الزامی است.
- www.journalofaccountancy.com ، ۱۲ می ۲۰۲۱

هر آن چه حسابداران رسمی باید در مورد اختلال در زنجیره‌ی تامین بدانند



در دو سال گذشته، یک سری شوک‌ها از جمله تعطیلی کارخانه‌ها، افزایش سرسام‌آور هزینه‌های حمل و نقل، کمبود مواد اولیه و نیروی کار، و جنگ در اوکراین، باعث ایجاد چالش‌های بسیاری برای کسب‌وکارها در هر صنعتی شده است.

این تغییرات سریع نشان داده است که زنجیره‌ی تامین، یک حوزه‌ی پیچیده و فنی چالش برانگیز است. به نقل از کیمبرلی کرکندال، حسابدار رسمی، این موضوعی است که هر رهبر مالی باید برای سال‌ها اختلالات طولانی آماده‌ی آن باشد.

کرکندال، رئیس توسعه‌ی منابع بین‌المللی در این‌باره اذعان کرد، من فکر می‌کنم ما برای چندین سال در یک محیط عاری از اختلال‌ها خواهیم بود. در این محیط آشفته، توانایی تیم حسابداری مالی برای صحبت در این خصوص که شرکت چه چیزی را می‌تواند یا نمی‌تواند از نظر مالی پشتیبانی کند، بخش مهمی از همه‌ی تصمیم‌ها خواهد بود. کرکندال دارای تجربه‌ی یک دهه مدیریت کارخانه‌ها در چین، سال‌ها

کار در مؤسسات حسابرسی در ایالات متحده، و امروزه مشاوره‌ی متمرکز بر عملیات بین‌المللی و زنجیره‌ی تامین است. کرکندال اذعان کرد، بسیاری از کارهایی که من در طول این سال‌ها انجام داده‌ام، در واقع تمرکز بر روی نقطه‌ی تلاقی عملیات، زنجیره‌ی تامین، حسابداری و امور مالی است.

وی افزود، چند سال اخیر نشان داده است که افراد تقریباً به مقدار کافی در این محل تلاقی کار نمی‌کنند. ویروس همه‌گیر کرونا منجر به اختلالات بااهمیت آشکار مانند انباشته شدن کشتی‌های باری در بنادر و خالی شدن قفسه‌های فروشگاه‌ها شده است، همچنین بر توانایی شرکت‌ها برای متعادل کردن دفاتر و مدیریت بدهی‌های مالیاتی خود تأثیر گذاشته است و تقاضاهای جدیدی برای حرفه‌ی مالی ایجاد کرده است.

در مصاحبه‌های جداگانه، کرکندال و آل پائول یکی دیگر از متخصصان زنجیره‌ی تامین و حسابداری رسمی در مؤسسه‌ی ارنست اند یانگ، بحران زنجیره تامین را توضیح دادند و آن را یک مورد دارای فوریت برای رهبران مالی مطرح کردند و بر لزوم دانش‌افزایی و افزایش ظرفیت زنجیره‌ی تامین تأکید کردند.

اختلال زنجیره‌ی تامین چگونه بر کسب‌وکارها تأثیر می‌گذارد؟

بحران زنجیره‌ی تامین، تقاضاهای فوری جدیدی را برای رهبران مالی ایجاد کرده است. شرکت‌ها مجبور هستند مکان و نحوه‌ی دریافت محصول خود را تغییر دهند، به این معنی که آن‌ها وارد روابط تجاری جدید و حتی نظام‌های مالیاتی جدید می‌شوند. در همین حال، عدم اطمینان در مورد تدارکات و قیمت گذاری، مشکلات جدیدی را برای پیش‌بینی‌ها ایجاد می‌کند.

با توجه به این که زنجیره‌ی تامین احتمالاً بر بحث‌های رهبری در بسیاری از شرکت‌ها احاطه دارد، این بر عهده‌ی رهبران مالی است که تخصص خود در این زمینه را افزایش دهند. این موضوع با بررسی ریشه‌های مشکل، که بسیار فراتر از همه‌گیری است، شروع می‌شود. پائول اظهار داشت، کووید ۱۹ مشکلی را تشدید کرد که قبلاً هم وجود داشت. در دوره‌ای که پس از جنگ جهانی دوم آغاز شد، شرکت‌ها به سمت زنجیره‌ی تامین ساده و خطی حرکت کردند که بر به حداقل رساندن هزینه‌ها، افزایش سرعت و به حداقل رساندن موجودی متمرکز بود تا به موقع انجام شود. این مدل منجر به زنجیره‌های تأمین شد که سود را از طریق کارایی به حداکثر می‌رساند.

کرکندال بیان کرد، در میان چالش‌های مهم اخیر، کووید ۱۹ موجب نوعی عدم تعادل بین عرضه و تقاضا گردید. در مراحل اولیه، شیوع ویروس باعث شد کارخانه‌های چینی تعطیل شوند. این تعطیلی‌ها به کمبود موجودی منجر شد که منجر به خریدهای افراطی و توقف تقاضا در ایالات متحده شد. در مرحله‌ی بعد، تولیدکنندگان چینی با حرکت سریع به سوی تولید بالاتر پاسخ دادند. اما زمانی که کالاها به بازار رسیدند، تقاضای مصرف کنندگان در بسیاری از دسته‌ها به دلیل قرنطینه در ایالات متحده کاهش یافته بود. این نوع اختلالات بر جریان نقدی شرکت‌ها و نحوه‌ی مدیریت اهداف سودآوری تأثیر می‌گذارد.

زنجیره‌های تامین تحت تأثیر افزایش تعرفه‌ها در سال‌های اخیر،

پیوستن به گروه‌های لینکدین یا شبکه‌سازی در یک صنعت نیز می‌تواند منجر به اتصال شود. شبکه شما را به یک منبع حیاتی متصل می‌کند. حسابداران رسمی در کشورهای مختلف می‌توانند به رهبران مالی کمک کنند تا هنجارهای محلی حسابداری و مالی در بخش‌های مختلف زنجیره‌ی تامین را درک کنند.

- با مشاوران متخصص ارتباط برقرار کنید. حسابداران می‌توانند، آموزش عمیق تری در مورد مسائل به مشتریان یا انجمن‌های تجاری ارائه دهند. کرکندال همچنین به اهمیت گسترش روابط با مشاوران شرکت‌های کوچک و متوسط با تخصص مرتبط، و ارتباط آن‌ها با مشتریان اشاره کرد.
- از بخش‌های دیگر کسب‌وکار بیاموزید. تیم‌های مالی داخلی می‌توانند در مورد زنجیره‌ی تامین از فروش، تولید و سایر واحدها بیاموزند. پائول اظهار داشت، زمانی را با آن‌ها بگذرانید تا بفهمید چه کاری انجام می‌دهند، چرا این کار را انجام می‌دهند، اهداف آن‌ها چیست و چگونه می‌توانید با رویه‌ی که آن‌ها دنبال می‌کنند هماهنگ شوید.

- پیگیری اخبار. به‌طور گسترده‌تر، کرکندال از متخصصان امور مالی خواست تا با ردیابی اخبار خاص صنعت و اخبار عمومی بین‌المللی و همچنین با گذراندن دوره‌های آموزش مستمر، به این موضوع بیاموزند. کرکندال تاکید کرد، لازم نیست در تمام زمینه‌ها، مشاور و متخصص همه چیز باشید، اما بخشی از ارزشی که اضافه می‌کنید بسته به این است که سوالات درستی بپرسید. تا زمانی که زبان آن‌ها را نیاموزید، نمی‌توانید متوجه شوید چه می‌گویند. هر دو متخصص گفتند، برای موضوع پیچیده و سریعاً در حال تغییر زنجیره‌ی تامین، متخصصان امور مالی باید یاد بگیرند که کل شرکت را هدایت کنند و از خرد دیگران استفاده کنند.

www.journalofaccountancy.com، ۱۲ می ۲۰۲۲

محیط‌های کاری ترکیبی پس از همه گیری کرونا پابرجا هستند



کارکنان مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری و سایر انواع کسب‌وکارها حتی پس از همه گیری ویروس کووید ۱۹ به کار از راه دور ادامه داده و کمتر وارد دفاتر کار شده‌اند. در گزارشی که اخیراً توسط یک ارائه‌دهنده‌ی خدمات فناوری حقوق و دستمزد و منابع انسانی (Gusto) منتشر شد، از سال ۲۰۲۱، تعداد کارکنانی که کاملاً از راه دور کار می‌کنند ۲۴۰ درصد افزایش یافته است. این روند در ایالت‌های مختلف

تعطیلی‌های ناشی از کووید و همچنین تهاجم روسیه به اوکراین در سال جاری قرار گرفته‌اند. کرکندال گفت که در پاسخ به تمام این چالش‌ها، زمان تحویل کالاها دو تا سه برابر و هزینه‌های حمل و نقل در برخی موارد چهار برابر شده است.

این واریانس شدید به این معنی است که رهبران مالی باید رویکرد خود را برای پیش‌بینی درآمدها و هزینه‌ها تنظیم کنند. اکنون شرکت‌ها باید تصمیم بگیرند که آیا وجوه نقد بیش‌تری را برای نگهداری مقادیر بیش‌تری از موجودی صرف کنند تا اختلالات را به حداقل برسانند. با افزایش هزینه‌های حمل و نقل، بسیاری نیز به دنبال سرمایه گذاری در جای دیگری هستند.

فراتر از تلاطم‌های کوتاه مدت، پائول و کرکندال اذعان دارند اکنون شاهد تحول بلندمدت در نحوه‌ی رویکرد شرکت‌ها به زنجیره‌ی تامین هستیم. در حال حاضر باید سیستمی بسیار پیچیده‌تر و شبکه‌ای برای تامین وجود داشته باشد. در این سیستم، شرکت‌ها به سوی هاب (قطب) منطقه‌ای با مراکز تولید و توزیع در چندین بازار منطقه‌ای حرکت می‌کنند. این موضوع برای شرکت‌ها به معنای سرمایه گذاری‌های بیش‌تر، دارایی‌های بیش‌تر، وام‌های بالقوه‌ی بیش‌تر برای حمایت از طرح‌های سرمایه‌ای و تامین مالی پیچیده‌تر است.

این موارد برای حرفه‌ی مالی چه معنایی دارد؟

این تغییرات فرصت و چالشی را برای تیم‌های مالی و اعضای آن‌ها، چه در داخل خود شرکت‌ها و چه در مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حسابداری، فراهم می‌کند. به‌عنوان مثال، ترتیبات تجاری جدید و پیچیده، سؤالات مالیاتی و چالش‌هایی را در زمینه‌ی نقل و انتقال وجوه نقد ایجاد خواهد کرد.

کرکندال بیان می‌کند، بسیاری اوقات، شرکت‌ها فکر می‌کنند مشکل آن‌ها یک مشکل لجستیکی یا مشکل حمل و نقل است. در واقع، مشکل پیچیده‌تر است و به چگونگی جریان نقل و انتقالات وجوه نقد باز می‌گردد. امور مالی باید زود هنگام و اغلب در تغییرات زنجیره‌ی تامین مشارکت داشته باشد. پائول گفت، در میان پیچیدگی روزافزون، امور مالی همچنین باید زوایای قانونی، مالیاتی و تجارت جهانی، زنجیره‌ی تامین را درک کند. این مسئله فقط مربوط به دفاتر و حساب‌ها نیست. مهم است که دفاتر شما چگونه با آن‌چه واقعاً در کسب و کار تجاری اتفاق می‌افتد مطابقت دارد و آیا به درستی آن فعالیت‌ها را منعکس می‌کنند؟

زنجیره‌ی تامین هر شرکت مسائل منحصر به فردی را مطرح می‌کند، مانند سؤالات دارای ضرورت در یک قرارداد خاص. از این رو مشورت و ایجاد مشارکت با متخصصان تا قبل از تصمیم‌گیری، جهت بررسی تمام جوانب یک سناریو، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند.

متخصصان امور مالی چگونه می‌توانند خود را با شرایط تطبیق دهند؟ پائول و کرکندال هر دو بر نیاز به یادگیری زبان زنجیره‌ی تامین و بهره‌گیری از کارشناسان در دیگر تخصص‌ها تاکید کردند. آن‌ها چندین راه برای این کار پیشنهاد کردند:

- ایجاد شبکه، ابتکارات دولتی، مانند ایجاد مراکز توسعه‌ی کسب‌وکارهای کوچک و خدمات تجاری، به توصیه‌ی مشاوران نیاز دارد.

مشتریان خود اطلاع می‌دهیم که این یک فرصت بدون هزینه برای گفت و گو است. ما در اولین تماس، درباره‌ی فرایندهای شرکت و سوالات و اهداف مشتری صحبت می‌کنیم. نیکول دیویس، حسابدار رسمی و شریک مؤسسه‌ی بالتر- دیویس در آتلانتا نیز بیان کرد، مشتریان این مؤسسه یک فرایند شش تا هشت هفته‌ای را طی می‌کنند که توضیح می‌دهد در کوتاه مدت و بلندمدت چه اتفاقی خواهد افتاد. وی افزود اگرچه این دوره‌ی زمانی نسبتاً طولانی است، اما موقعیت‌های خوبی را برای بررسی فراهم می‌کند. و ما را در مورد آنچه بعداً اتفاق می‌افتد آگاه می‌سازد. این مؤسسه در بدو همکاری با مشتریان توضیحاتی درباره‌ی نحوه‌ی ارتباط از طریق صندوق ورودی متمرکز مؤسسه ارائه می‌دهد. علاوه بر این، برای مدیریت بهتر تعاملات با مشتری، اعضای تیم به‌طور منظم پیام‌ها را بررسی کرده و در صورت نیاز با آن‌ها تماس گرفته می‌شود. از آنجایی که قراردادهای مالیاتی دوره‌ی زمانی بسیار کوتاه‌تری دارند، فرایند فشرده‌ای برای ارتباط میان مؤسسه و مشتری، وجود دارد. ناتالی پری، حسابدار رسمی و شریک مؤسسه‌ی هریسون اند هلد در شیکاگو اذعان کرد، نامه‌ی همکاری نیز می‌تواند برای کمک به برنامه ریزی و تعیین انتظارات استفاده شود. بر اساس نامه‌های همکاری می‌توان رویه‌ی مؤسسه در محاسبات صورت حساب را مورد بحث قرار داد و مهلت‌های مقرر و وظایف یا مسئولیت‌های محول شده به مؤسسه یا مشتری و همچنین پارامترهای دسترسی به متخصصان را مشخص نمود. معمولاً یکی از کارکنان مؤسسه نامه‌ی همکاری اولیه‌ای را تهیه نموده و بعداً آن را سفارشی سازی و بررسی می‌کند. این کار فرصتی را فراهم می‌کند تا چند هفته پس از ورود مشتری پیگیری‌های لازم صورت گیرد و اطمینان حاصل شود روند اجرا شده طبق انتظار پیش می‌رود و هرگونه مشکلی به موقع و به شکل موثر برطرف می‌شود.

- در مورد حق الزحمه‌ی خدمات شفاف باشید. چندلر به مشتریان جدید، رقمی را به‌عنوان حق الزحمه‌ی خدمات اعلام می‌کند و توضیح می‌دهد که مؤسسه پس از بررسی خاص آن کار، این مبلغ را اصلاح خواهد کرد. وی معتقد است اگر مشتریان بدانند چه چیزی و چرا باید انتظار داشته باشند، معمولاً به قیمت حساس نیستند. وی تأکید کرد، شفاف بودن در زمینه‌ی هزینه‌های اجرای کار و حق الزحمه‌ی ارائه‌ی خدمات رمز پیروزی همه‌ی ماست. هزینه‌های غافلگیر کننده برای هیچ کس مفید نیست. علاوه بر این، ممکن است برای کمک به مشتریان در درک ماهیت خدمات و محصولات کاری که دریافت خواهند کرد، بحث و مذاکره ضروری باشد. شفافیت در مورد حق الزحمه‌ی ارائه‌ی خدمات برای مشتریان فعلی نیز مهم است. مؤسسه‌ی دیویس برای زمان اضافی لازم جهت هماهنگی با تغییرات در قوانین مالیاتی و طرح‌های کمکی دولت در ماه‌های اولیه‌ی همه‌گیری ویروس کرونا، مبالغی را اضافه کرد. وی هیچ شکایتی از مشتریان دریافت نکرد چراکه به آن‌ها اطلاع داده شد باید در مدت کوتاهی چیزهای زیادی یاد بگیریم تا به آن‌ها کمک کنیم.
- خطوط ارتباطی را باز نگه دارید. دسترسی به حسابداران رسمی برای بسیاری از کسب‌وکارهای کوچک اولویت قابل ملاحظه‌ای است. از آنجایی که حسابداران رسمی نمی‌توانند همیشه برای همه‌ی مشتریان

رخ داده است، در حال حاضر در نزدیک به ۶۰ درصد از شرکت‌ها حداقل یک نفر از کارکنان از راه دور کار می‌کنند. بسیاری از کارکنان هنگام بررسی این موضوع که آیا پیشنهاد شغلی جدیدی را بپذیرند، انعطاف پذیری و تعادل میان کار و زندگی را در راس معیارهای خود قرار داده‌اند. تجزیه و تحلیل اخیر Gusto نشان داد که ۳۵ درصد از کارکنان معتقد بودند که انعطاف پذیری محیط کاری عامل اصلی در تصمیم گیری برای پذیرش پیشنهادات شغلی است، درصد این تفکر بیش‌تر از افرادی است که معتقدند جبران خدمات و مزایا عامل تعیین کننده است. با استفاده از داده‌های پلت فرم Gusto، می‌توانیم فراتر از نظرسنجی‌ها حرکت کنیم و تحول ناشی از این انعطاف‌پذیری را در زمان واقعی مشاهده کنیم. نتایج حاکی از آن است که کارکنان به‌طور فزاینده‌ای انتظار دارند کم‌تر در محل کار حضور یابند و بیش‌تر از راه دور کار کنند. به‌طور کلی یافته‌های کلیدی این گزارش عبارتند از:

- روش کار ترکیبی روش کاری انتخابی عمده‌ی کارکنان است. اکثر کارکنان انتظار دارند گاهی اوقات به دفتر بیایند و انتظار ندارند در بیش‌تر روزهای هفته مجبور به حضور در دفتر باشند.
- کار از راه دور در حال تبدیل شدن به یک هنجار است. کارکنان به‌طور فزاینده‌ای کار از راه دور را انتخاب می‌کنند. از سال ۲۰۲۱، تقریباً از هر ۱۰ شرکت، ۶ شرکت حداقل یک کارمند دارد که از راه دور کار می‌کنند.
- زنان پیش‌تاز استفاده از شیوه‌ی کار ترکیبی هستند.
- کار ترکیبی نه تنها برای کارکنان خوب است، بلکه برای کسب‌وکارها نیز مفید است. تحلیل اخیر Gusto نشان می‌دهد که وقتی یک کارمند کاملاً از راه دور کار کند، منجر به کاهش ۱۳ درصدی احتمال ترک کار در طی سه ماه پس از استخدام می‌شود و باعث صرفه‌جویی در هزینه‌های گردش مالی سالانه‌ی هزاران دلار در هر کسب و کار می‌شود.

www.accountingtoday.com، ۱۳ می ۲۰۲۲

۵ گام برای مدیریت انتظارات مشتریان



آیا مشتریان‌تان می‌دانند که ارتباط‌شان با شما قرار است به چه بیانجامد؟ تنظیم و گاهی اوقات به روز کردن خود برای برآورده ساختن انتظارات مشتری بهترین راه برای جلوگیری از سوء برداشت‌ها یا اختلاف نظرها

در آینده است. گام‌هایی که مؤسسات ارائه‌دهنده‌ی خدمات حرفه‌ای می‌توانند برای اطمینان از روندی مطلوب انجام دهند عبارتند از:

- مقدمات را زودتر فراهم کنند. بسیاری از مؤسسات حتی قبل از این‌که رسماً با مشتری جلسه داشته باشند شروع به ایجاد دستورالعمل‌ها می‌کنند. در مؤسسه‌ی اسمیت اذکوک در جورجیا، مشتریان پس از معرفی اولیه ایمیلی برای تأیید قرار ملاقات دریافت می‌کنند. رادنی چندلر، حسابدار رسمی و شریک این مؤسسه اذعان می‌کند ما به

استفاده از مبنای جهانی آماده سازند تا از عملکرد متقابل استانداردهای ملی و منطقه‌ای با استانداردهای جهانی، به منظور به حداقل رساندن پراکندگی الزامات گزارشگری، کاهش بار مسئولیت گزارشگری و امکان دسترسی به اطلاعات پایداری یکنواخت، اطمینان کسب کنند. گروه ۷، هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری را تشویق می‌کند تا کار خود در مورد استانداردهای گزارشگری پایداری را فراتر از گزارشگری تغییرات آب و هوا و مسائل اجتماعی، توسعه دهند. امانوئل فابر، رئیس هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری، در این باره اذعان کرد، تأیید رویکرد هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری توسط گروه ۷، ما را در هدف خود یعنی ارائه‌ی مبنای جهانی برای گزارشگری پایداری در بازارهای سرمایه، مصمم‌تر از قبل کرده است. ما مجدداً بر تعهد خود نسبت به همکاری نزدیک با حوزه‌های قضایی و فعالان بازار، در زمینه‌ی تدوین و اتخاذ مبنای جهانی گزارشگری پایداری و به‌کارگیری الزامات گسترده‌تر در این زمینه، تأکید می‌کنیم.

۲۰۲۲ می ۲۰، www.ifrs.org

جریمه‌ی ۴/۵ میلیون پوندی کی پی ام جی این بار به دلیل رسوایی رولز رویس

به نظر می‌رسد زنجیره‌ی جریمه‌های سنگین اخیر کی پی ام جی انگلستان با جریمه‌های چند میلیون پوندی مربوط به حسابرسی رولز رویس ادامه خواهد یافت. طبق گزارش اخیر اسکای نیوز، شورای گزارشگری مالی انگلستان جریمه‌ی ۴/۵ میلیون پوندی را برای این مؤسسه تعیین کرده است که ممکن است این رقم به دلیل همکاری کی پی ام جی با شورای گزارشگری مالی انگلستان، کاهش یابد. اتهام رولز رویس پرداخت رشوه به اداره‌ی تقلب انگلستان برای صدور قرار تعلیق تعقیب ۶۷۰ میلیون پوندی است که در ژانویه‌ی سال ۲۰۱۷ انجام شده است. مدت کوتاهی پس از علنی شدن این تخلف، شورای گزارشگری مالی تحقیقات خود را از حسابرسی صورت گرفته توسط کی پی ام جی آغاز کرد و تأیید کرد که تحقیقاتش مربوط به جرایمی از جمله توطئه برای فساد و شکست کی پی ام جی در جلوگیری از پرداخت رشوه است. شورای گزارشگری مالی همچنین تصریح کرد که صورت‌های مالی مربوط به سال‌های منتهی به ۳۱ دسامبر ۲۰۱۰ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۳، دارای ابهاماتی است که باید مورد بررسی بیش‌تر قرار گیرد. گاوین هیز، رئیس سیاست‌های عمومی و روابط خارجی انجمن حساب‌رسان داخلی خبره در این باره اذعان کرد، جریمه‌ی اخیر بار دیگر سؤالات جدی در مورد کیفیت و اثربخشی حسابرسی برای شرکت‌های بزرگ ایجاد کرده است. هیز معتقد است جریمه‌های سنگین مؤسسات بیگ فور بر فوریت تسریع در اجرای اصلاحات بازار حسابرسی توسط دولت، تأکید می‌کند. گفتنی است، این آخرین مورد از سری مجازات‌های سنگین است که به کی پی ام وارد شده است، مهم‌ترین آن در اوایل ماه جاری و زمانی که حسابرس در رابطه با سقوط شرکت ساختمانی کارلین، مقصر شناخته شد، صادر شد. www.accountancyage.com، ۲۳ می ۲۰۲۲

در دسترس باشند، باید به مشتریان خود اطمینان دهید که مؤسسه همچنان به آن‌ها توجه دارد. به‌عنوان مثال، ایمیل‌های اطلاعاتی ارسال کنید و ویدئوهایی را پست کنید تا مشتریان را به‌روز نگه دارد و به آن‌ها اطلاع دهد که مؤسسه در راستای منافع آن‌ها حرکت می‌کند. همچنین در صورت لزوم، از یک متخصص اداری یا کارآموز بخواهید که از مؤسسه با آن‌ها تماس گرفته و ببیند آیا مؤسسه نیازهای آنان را برآورده می‌کند و آیا آن‌ها در مورد خدمات خود سؤالی دارند یا خیر. مسلماً درک احساس آن‌ها تا حد زیادی طول می‌کشد.

• به مشتریان اطلاع دهید که چه چیزی در راه است. تغییر شرایط می‌تواند باعث شکستگی در رابطه‌های همکاری جدید و حتی در روابط طولانی مدت با مشتری شود. برای مثال، در طول همه‌گیری، مؤسسه‌ی هریسون به مشتریان درباره‌ی کمبود نیروی انسانی که ممکن است باعث تاخیر در محصولات کاری شود، اطلاع رسانی می‌کرد. یا زمانی که مؤسسه‌ی دیویس تغییری در روند گزارشگری خود ایجاد کرد، به مشتریان اطلاع داد. این مؤسسه همیشه گزارش‌های مالی ماهانه ارسال می‌کرد، اما به مرور زمان تصمیم گرفت که بسیاری از مشتریان آن‌ها را متوجه نمی‌شوند و اکثراً آن‌ها را نمی‌خواندند. مؤسسه اکنون یک بسته‌ی سه ماهه ارسال می‌کند که درک آن آسان‌تر است. مؤسسه این تغییر را در نامه‌ی تمدید قرارداد خود اعلام کرد.

• مؤسسه‌ای باشید که مشتری به دنبال آن است. چندلر اظهار کرد، آنچه مشتریان انتظار دارند، توجه، پاسخگویی، عملکرد حرفه‌ای و مشاوره‌ی کاربردی است. هنگامی که مؤسسات به دنبال این هستند که چگونه خود را برندسازی کنند یا خود را به مشتریان معرفی کنند، باید ایده‌آل‌های مشتریان را برآورده کنند. پاسخ به انتظارات می‌تواند از این هدف حمایت می‌کند. این کار برداشت مثبت را در ذهن مشتری ایجاد می‌کند و موجب وفاداری مشتری نسبت به مؤسسه می‌گردد.

www.journalofaccountancy.com، ۱۳ می ۲۰۲۲

استقبال گروه ۷ از تاسیس هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری توسط هیأت استانداردهای بین‌المللی گزارشگری مالی

گروه ۷ از تاسیس هیأت استانداردهای بین‌المللی پایداری و پیشرفت کار این هیأت در راستای ایجاد مبنای جهانی برای گزارشگری پایداری استقبال می‌کند. گروه ۷ از همه‌ی ذی‌نفعان مربوطه درخواست کرده است در نظرسنجی‌های اخیر این هیأت در مورد استانداردهای پیشنهادی مشارکت نمایند. گروه ۷ از تمام نهادهای استانداردگذار ملی و منطقه‌ای انتظار دارد، به شکل فعالانه در فرایند ایجاد مبنای گزارشگری پایداری جهانی و دستیابی به استانداردهایی که می‌تواند در سطح جهانی اجرا شود، همکاری کنند. خط مبنای جهانی باید عملی، انعطاف‌پذیر، متناسب و در نهایت برای شرکت‌های کوچک و متوسط مناسب باشد و حوزه‌های قضایی (کشورهای مختلف) را قادر سازد تا این استانداردها را در ابعاد گسترده‌تری اجرا نمایند. گروه ۷ کشورها را ترغیب می‌کند تا زمینه را برای

مجید روحانی نیا به سمت رئیس هیأت عالی انتظامی منصوب شد



دوران تصدی ریاست هیأت عالی انتظامی
مجید روحانی نیا رئیس جدید هیأت عالی
تقدیر و سپاس‌گزاری و برای جناب آقای
انتظامی آرزوی موفقیت شد.

دکتر احسان خاندوزی، وزیر امور اقتصادی و دارایی، طی حکمی آقای مجید روحانی نیا را برای مدت سه سال به سمت عضو اصلی و رئیس هیأت عالی انتظامی جامعه حسابداران رسمی ایران منصوب کردند.

روز یکشنبه ۸ خرداد ماه در محل جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران مراسم معارفه‌ی رئیس جدید هیأت عالی انتظامی برگزار شد. در این مراسم که با حضور معاون وزیر امور اقتصادی و دارایی، رئیس شورای عالی، اعضای هیأت عالی انتظامی، هیأت عالی نظارت و هیأت مدیره‌ی جامعه‌ی حسابداران رسمی برگزار شد از زحمات و خدمات ارزشمند جناب آقای غلامرضا سلامی، طی

ارائه‌ی خدمات اجرای روش‌های توافقی با ماهیت حسابرسی به صاحب‌کار حسابرسی مجاز اعلام شد

روش‌های توافقی با ماهیت حسابرسی و با نظارت هیأت مدیره جامعه توسط مؤسسه به صاحب‌کار حسابرسی و آن دسته از بنگاه‌های وابسته آن که صاحب‌کار حسابرسی بر آنها کنترل یا نفوذ قابل ملاحظه دارد یا با آنها تحت کنترل مشترک است، مجاز نیست.

و دارایی قرار گرفت:
ارایه‌ی خدمات غیر از خدمات اطمینان‌بخش به بنگاه‌های وابسته صاحب‌کار حسابرسی
۱۴۷-۲۹۰. «ارایه‌ی هرگونه خدماتی غیر از خدمات اطمینان‌بخش به استثنای انجام

در پی ارائه‌ی پیشنهاد جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران به منظور اصلاح بند (۱۴۷)- (۲۹۰) آیین رفتار حرفه‌ای در خصوص امکان ارایه‌ی خدمات غیر از خدمات اطمینان‌بخش به صاحب‌کاران حسابرسی مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۷ متن زیر مورد تصویب وزیر محترم امور اقتصادی

جلسات شورای عالی جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در سه ماهه‌ی گذشته

چهل و سومین جلسه شورای عالی

شورای عالی عنوان کرد چالش‌های حرفه‌ای موجود، از طریق برگزاری نشست‌های تخصصی شورای عالی و هیأت مدیره با مؤسسات پایش شده و تلاش می‌شود به‌مدد رایزنی‌ها راهکارهای عملیاتی برای غلبه بر مشکلات اتخاذ شود. وی در ادامه تأکید کرد که باید توجه داشت که اگرچه جامعه برای حل‌وفصل و حصول نتیجه‌ی لازم از تمامی اختیارات کافی برخوردار نیست، ولی در این زمینه از هیچ تلاشی فروگذاری نکرده و این اقدامات تداوم دارد.

دستور جلسه‌ی بعدی طرح تشکیل مرکز اسناد و موزه‌ی حرفه، معرفی سالانه‌ی چهره‌های ماندگار و در نهایت تدوین تاریخ شفاهی حرفه بود. با توجه به ضرورت ایجاد بسترهای ارتباط بین نسلی، مستندسازی سرگذشت حرفه، جلوگیری از انحرافات احتمالی و مداخلات مراجع غیر حرفه‌ای و کمک به جایگاه و اعتلای حرفه، تمامی حضار اعضای شورای عالی اعم از ادوار و هفتم بر نهادسازی در این زمینه تأکید کردند و مقرر نمودند که جهت هر موضوع کارگروهی متشکل از اعضای ادوار شورای عالی تشکیل و توسط رئیس شورای عالی دوره‌ی هفتم انتخاب و سپس هر یک از کارگروه‌ها بمنظور فراهم نمودن مقدمات لازم برای شروع به‌کار چارچوب و ضوابط مربوط را تدوین و ظرف سه ماه آینده گزارش کنند. در پایان، مقرر شد جلسات اعضای ادوار شورای عالی حداقل سالی یکبار برگزار گردد.

چهل و سومین جلسه‌ی شورای عالی هفتم در تاریخ سه‌شنبه هفدهم اسفندماه به صورت نشست مشترک با اعضای ادوار شورای عالی در سالن همایش‌های هتل اوین به صورت حضوری و مجازی به هزینه‌ی تعدادی از اعضا برگزار شد.

در ابتدای جلسه، سعید جمشیدی فرد، رئیس شورا، ضمن خیر مقدم و اعلام رسمیت جلسه، ابتدا اعیاد شعبانیه را تبریک گفتند و سپس درگذشت دکتر یحیی حساس یگانه و بهروز رزم‌آزم، اعضای گرانقدر جامعه را تسلیت و یاد و خاطره‌ی آقایان محمدرضا مقدسی و شهریار دیلم صالحی را با قرائت فاتحه‌ای گرمی داشتند.

ایشان یکی از اولویت‌های شورای عالی دوره‌ی هفتم را نهادسازی و نظام مندی فعالیت هاعنوان نمودند که تأسیس مرکز آموزش و تحقیقات حسابداران رسمی، مجله پژوهش‌های حسابرسی، تدوین سند راهبردی جامعه و بازنگری در برخی مقررات در راستای این اقدامات بود. هم چنین اعتقاد به استفاده از تجربیات پیشکسوتان و اعضای ادوار شورای عالی به عنوان سرمایه‌های حرفه در دوره‌ی هفتم اتفاق افتاد که بستری برای اجماع در امور مهم و اساسی را فراهم نمود.

نخستین دستور جلسه، تبادل نظر پیرامون مباحث جاری حرفه شامل موضوعات حق‌الزحمه‌ی حسابرسی، تأمین و حفظ نیروی انسانی، حفظ کیفیت حسابرسی و... از موضوعات محوری مورد بحث بود. رئیس

چهل و چهارمین جلسه شورای عالی هفتم

رئیس شورا در این زمینه گزارشی از اقدامات صورت گرفته ارایه نمایند. نخستین دستور جلسه‌ی شورا، طرح و بررسی ابهامات مطروحه از سوی وزارت امور اقتصادی و دارایی به پیشنهاد مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۲ شورای عالی در خصوص اصلاح بند ۱۴۷-۲۹۰ آیین رفتار حرفه‌ای در زمینه‌ی ارایه‌ی خدمات اطمینان‌بخشی در قالب اجرای روش‌های توافقی بود. ابتدا آقای دکتر مهرداد جباری مدیرکل گزارشگری مالی بخش عمومی به همراه کارشناسان ذربط از وزارت امور اقتصادی و دارایی که در جلسه‌ی شورای عالی حضور داشتند دغدغه‌های موجود در این زمینه را طرح کردند. در ادامه، اعضای شورای عالی نیز دیدگاه‌های خود را بیان نمودند و در نهایت مقرر شد کمیته‌ای منتخب از آقایان غلامرضا شجری، احمد حسنی، هیات مدیره و کارشناسان وزارت امور اقتصادی و دارایی تشکیل و ظرف مدت دو هفته نسبت به رفع ابهامات ارایه شده اقدام و گزارش خود را به شورای عالی ارایه نمایند.

دستور جلسه‌ی بعدی طرح اساننامه‌ی نمونه‌ی بازنگری شده مؤسسات حسابرسی بود که ماده به ماده تغییرات و پیشنهادها موجود در خصوص آن ارایه و بررسی شد و ادامه‌ی آن به جلسات آینده موکول گردید.

سه‌شنبه بیست و سوم فروردین‌ماه ۱۴۰۱ جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران میزبان نخستین جلسه‌ی شورای عالی در سال جدید و چهل و چهارمین نشست شورای عالی هفتم بود.

در آغاز جلسه، دکتر سعید جمشیدی فرد، رئیس شورا، ضمن خیرمقدم و اعلام رسمیت جلسه، ابتدا آغاز سال نو، ایام نوروز باستانی و حلول ماه مبارک رمضان را شادباش گفتند. ایشان در ادامه، با اشاره به اجرای مصوبه‌ی جلسه‌ی مورخ ۱۴۰۰/۱۲/۱۷ شورای عالی مربوط به نشست مشترک با اعضای ادوار شورا در خصوص تأسیس سه نهاد فکری برای تدوین تاریخ شفاهی، راه‌اندازی تالار مشاهیر و مرکز اسناد و موزه‌ی جامعه حسابداران رسمی ایران، گزارشی از انتخاب اعضای هیأت امنای نهادهای مزبور و جلسات برگزار شده در این زمینه ارایه نمودند.

در این جلسه، هم‌چنین مقرر شد اعضای کمیته‌های تخصصی انتخابی شورای عالی در خصوص بررسی اصلاحات طرح‌ها و لوایح مطروحه در شورا در کوتاه‌ترین زمان نسبت به ارایه فایل‌های نهایی اقدام نمایند. اعضای شورای عالی همین‌طور در خصوص ابهامات طرح شده در فضای مجازی در خصوص ۱۰ نفره بودن اعضای شورای عالی مطالبی بیان نمودند و در نهایت مقرر شد

چهل و پنجمین جلسه‌ی شورای عالی هفتم

پیشنهاد لغو معافیت‌ها از جمله مدیران دولتی از آزمون‌ها و دارندگان مدرک دکتری حسابداری از دروس حسابداری و حسابرسی را از مجاری حرفه‌ای و رسمی در وزارت امور اقتصادی و دارایی کتبا ارایه نموده و پیگیر بوده است.

نخستین دستور جلسه‌ی شورا، طرح و بررسی پیشنهاد کمیته‌ی مشترک رفع ابهامات مطروحه پیشنهاد اصلاح بند ۱۴۷-۲۹۰ آیین رفتار حرفه‌ای و در اجرای مصوبه‌ی مورخ ۱۴۰۱/۱/۲۳ شورای عالی بود. در این زمینه، نظرات کمیته‌ی منتخب قرائت و تصویب شد و مقرر گردید جهت تأیید وزیر محترم امور

اقتصادی و دارایی به ایشان تقدیم شود. دستور جلسه‌ی بعدی ادامه طرح اساسنامه‌ی نمونه‌ی بازنگری شده مؤسسات حسابرسی بود که ماده به ماده‌ی تغییرات و پیشنهادهای مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت و ادامه‌ی بررسی آن به جلسات آینده موکول گردید.



در گذشت دکتر ابراهیم وحیدی الیزه‌ای از اساتید حسابداری کشور را تسلیت گفتند. وی درخصوص تشکیل کارزار لغو معافیت مدیران دولتی از آزمون انتخاب حسابداری رسمی در فضای مجازی عنوان کرد شورای عالی هفتم از ابتدای شروع فعالیت در جهت رفع تبعیض،

سه‌شنبه بیستم اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۱ جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران میزبان چهل و چهارمین نشست شورای عالی هفتم بود. در آغاز جلسه، دکتر سعید جمشیدی فرد رئیس شورا، ضمن خیرمقدم و اعلام رسمیت جلسه، ابتدا ضمن شادباش عید سعید فطر

چهل و ششمین جلسه‌ی شورای عالی هفتم



و فراهم گردد. دستور جلسه‌ی بعدی تصویب زمان و مکان برگزاری مجمع عمومی سه‌سالانه‌ی انتخابات شورای عالی جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در اجرای آیین‌نامه‌ی مربوط بود. پیشنهاد هیأت مدیره برای برگزاری مجمع عمومی سه‌سالانه در روز بیست و سوم شهریورماه ۱۴۰۱ و به‌طور همزمان در تهران، اصفهان و مشهد مورد تصویب شورای عالی قرار گرفت و مقرر شد هیأت مدیره اقدامات مقتضی را در این زمینه به‌عمل آورد. دستور جلسه‌ی پایانی ادامه‌ی طرح اساسنامه‌ی بازنگری‌شده‌ی نمونه‌ی مؤسسات حسابرسی بود. پس از طرح پیشنهادهای اعضای شورای عالی و اعمال آن در اساسنامه‌ی نمونه، مقرر شد آخرین نسخه بررسی شده با تأکید بر بحث و تبادل نظر نسبت به تغییرات اساسی در جلسه بعدی مطرح و نهایی شود.

سه‌شنبه دهم خردادماه جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران میزبان چهل و ششمین نشست شورای عالی هفتم بود.

در آغاز جلسه، دکتر سعید جمشیدی فرد، رئیس شورا، ضمن خیرمقدم و اعلام رسمیت جلسه، ابتدا درگذشت تعدادی از هموطنان گرامی را به‌واسطه حادثه‌ی فروریزی ساختمان متروپل در آبادان تسلیت گفتند. ایشان شهر آبادان را یکی از مهدهای دانش حسابداری نوین در کشور عنوان کردند و گفتند فعالان حرفه‌ی حسابداری ایران به این شهر تعلق خاطر ویژه‌ای دارند.

در ادامه و قبل از ورود به دستور جلسات، شورای عالی با دعوت از جناب آقای غلامرضا سلامی، رئیس پیشین هیأت عالی انتظامی از خدمات و زحمات ارزشمند ایشان طی سه سال گذشته در مقام ریاست این هیأت تشکر و قدردانی کردند.

نخستین دستور جلسه‌ی شورا، طرح گزارش مدیریت بدهی‌های عمومی دولت بود. این گزارش توسط جناب آقای دکتر مهدی بنانی مدیرکل مرکز مدیریت بدهی‌های عمومی و روابط مالی دولت ارایه شد. بر اساس این گزارش از سال ۱۳۹۴ در اجرای حسابداری تعهدی کامل در بخش عمومی، مبلغ بدهی سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی از طریق سامانه‌ی «سماد» شناسایی و توسط واحد حسابرسی مرکز و یا سازمان حسابرسی اطمینان‌بخشی می‌شود. در این جلسه مقرر شد زمینه استفاده از ظرفیت مؤسسات حسابرسی جهت حسابرسی بدهی‌های دولتی بررسی

نفرات برتر آزمون حسابدار رسمی سال ۱۴۰۰



لقمان فضلی
رتبه‌ی سوم



محمد شیری پور
رتبه‌ی دوم



موسی واحد پور
رتبه‌ی اول

لیست داوطلبان قبول آزمون انتخاب حسابدار رسمی سال ۱۴۰۰

ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۱۵	امیدی قاسم اباد	داریوش	علیجان
۱۶	امیری	حمید	علی
۱۷	اولادغفاری	حمید	رحمت اله
۱۸	باباجانی	ابوالفضل	علی حسین
۱۹	بابایی	امیرعلی	عجم
۲۰	باقری	بهمن	عزیز
۲۱	باقری	مرتضی	عباس
۲۲	بالی پور	واهب	غلامعلی
۲۳	بهرامی	اسو	احمد
۲۴	بی جفا	معصومه	علی
۲۵	بیات	فرزاد	علی
۲۶	پشت دار	نوید	کاظم
۲۷	پورقاسمیان	افشین	محمد
۲۸	پولادین	امین	خان اوغلان

ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۱	اتشگر	مجید	حسین
۲	احمدی	فاطمه	حسن رضا
۳	احمدی	سیدجلال	سیدعلی
۴	احمدیان خضزلک	خبات	امین
۵	اذرپور	الهام	سهراب
۶	ارغوان	محسن	علی محمد
۷	اسدزاده	بهزاد	محمدعلی
۸	اسدی کلمتی	امین	الله داد
۹	اسلامی	مهدی	عبدالحسین
۱۰	اشفته پور	محمد	اکبر
۱۱	اعظمی	رودابه	رضا
۱۲	اکبری ارزنانی	سعید	علی
۱۳	الماسی زفره	علیرضا	حسین
۱۴	امدادی بلگوری	سجاد	علی

لیست داوطلبان قبول آزمون انتخاب حسابدار رسمی سال ۱۴۰۰

ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۲۹	تشدید	الهه	احمد
۳۰	توانگر حمزه کلایی	افسانه	قربان
۳۱	تیموری جروکانی	رسول	قاسم
۳۲	جعفری	رضوان	محمدباقر
۳۳	جلیل زاده	نادر	حسین
۳۴	جنتی	عماد	دردی مراد
۳۵	جوان	علی اکبر	رمضانعلی
۳۶	حاجبانی لاهرودی	رضا	بهرام
۳۷	حبیبی	علی	جمعلی
۳۸	حجت پناه	مرجانه	حسین
۳۹	حجتی فرد	حامی	ماشاالله
۴۰	حسینی اذردریانی	الهام	محمدعلی
۴۱	حسینی شاهی سرا	سیدمجتبی	سیدکریم
۴۲	حسین زاده	هاشم	محمدعلی
۴۳	حسینی	نداسادات	سیدجواد
۴۴	حسینی	سیدحسین	سیدعلی
۴۵	حسینی اصل	بهرام	میرحبیب
۴۶	حسینیان نسب	سیدمصطفی	سیدحسن
۴۷	حمیدی باروق	الهام	رحیم
۴۸	حیدری	محمد	محبعلی
۴۹	خادمی	مژگان	اکبر
۵۰	خالقی	مرتضی	نادعلی
۵۱	خانجانی	حسین	جمشید
۵۲	خجسته چیرانی	سهراب	محسن
۵۳	خداپرست سالک معلمی	عباس	احد
ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۵۴	خدیری شوشتری	غزاله	علی اکبر
۵۵	خدیر	حسینعلی	رمضانعلی
۵۶	خلج	سهراب	حکمت اله
۵۷	دشتی زاده	امیرهوشنگ	فرامرز
۵۸	دلیریان	اکبر	قربانعلی
۵۹	دوست محمدی	محمد	حشمت اله
۶۰	دهقان	حبیب اله	ولی اله
۶۱	دهقانی پوده	محمدهادی	محسن
۶۲	رحمانی	محمد	اسداله
۶۳	رستم آبادی	احمد	مراد
۶۴	رسولی	پوریا	مسعود
۶۵	رشیدی زاده	بابک	محمد
۶۶	رشیدی فرد	سمیرا	غلامرضا
۶۷	رعنایی	حمید	محمدرضا
۶۸	رنجبری	ناصر	اژدر
۶۹	رنگرز باسلیقه	عزیزاله	رضا
۷۰	رئیس طاهری	امیرعباس	حبیب اله
۷۱	زارعیان	حسین	علی
۷۲	زاهدی قره بابا	محمود	قدرت اله
۷۳	زندى	کوروش	داریوش
۷۴	زین العابدین پورشیرازی	اصغر	عزیز
۷۵	ساری خانی	محسن	قربان
۷۶	سعادتى	سارا	قادرقلی
۷۷	سعیدی	مصطفی	عبدالواحد
۷۸	سیادتى	زهرا سادات	سیدمحمد مهدی

لیست داوطلبان قبول آزمون انتخاب حسابدار رسمی سال ۱۴۰۰

ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر	ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۷۹	سیدی	سیداحمد	علی	۱۰۴	ضابطی	سیدمحسن	سیدمحمدعلی
۸۰	شاملی شهرضا	محمدرضا	نبی اله	۱۰۵	عبداللهی صومعه	سریه	محمد
۸۱	شاهی	اباذر	قبله علی	۱۰۶	عبدالهی	علیرضا	اصغر
۸۲	شبانی خضری	محمودرضا	علی اصغر	۱۰۷	عبدل نژادرازیلیقی	سعید	حسین
۸۳	شریعتی	مهدی	محمدرضا	۱۰۸	عرب	روح اله	رضا
۸۴	شریفی	علی	حسین	۱۰۹	عربزاده برزی	سیدمحمد	ماشالله
۸۵	شریفی نیک	الهه	موسی	۱۱۰	عزیز	امیرحسین	محمد
۸۶	شعبانی ابرقوئی	مسعود	غلامحسین	۱۱۱	علی پور	مهدی	محمد
۸۷	شفقیه	حمیدرضا	اسمعیل	۱۱۲	علی صوفی	هاشم	غلامحسین
۸۸	شفیعی	شادی	محمدتقی	۱۱۳	غزنوی	ناصر	یحیی
۸۹	شفیعی	نصراله	علی	۱۱۴	غفوری	روح الله	داود
۹۰	شکری نصرت اباد	کبری	اسداله	۱۱۵	غلامی فتیده	شمیم	صفرعلی
۹۱	شکوری	محمد	محمدرضا	۱۱۶	غیاثوند	وحید	محمدحسین
۹۲	شوقی خوبشان	سیدحامد	سیدحیدر	۱۱۷	فتاحی نیری	سیدمجتبی	میراحمد
۹۳	شهبازپور	بهمن	ذوالفعلی	۱۱۸	فرح بخش	حمیدرضا	حشمت
۹۴	شیخ غفاری	محمد	نصیب	۱۱۹	فرزین پور	رضا	غلامعلی
۹۵	شیری پور	محمد	بیوک اقا	۱۲۰	فضلی	لقمان	حسین
۹۶	صادقیان	مسعود	رضا	۱۲۱	فلاحی	زهرا	رحمت
۹۷	صالحی شهرابکی	نوید	محمد	۱۲۲	فلاحی	محسن	محمود
۹۸	صالحی فرد	محمد	جمشید	۱۲۳	فیروزنیا	امیر	کریم
۹۹	صدارتی	مصطفی	قنبرعلی	۱۲۴	قاسمپورانارکی	سینا	غلامرضا
۱۰۰	صفار	صالح	محمدجواد	۱۲۵	قدیمی	بهمن	باب الله
۱۰۱	صمصامیه	محمدرضا	رسول	۱۲۶	قرائی پور	مهدی	محمدعلی
۱۰۲	سنگوری	مهدی	حسن	۱۲۷	قره خانی	بیبا	امیربهمن
۱۰۳	صیامی	وحید	علی	۱۲۸	قلی زاده	مهرداد	ابوالفضل

لیست داوطلبان قبول آزمون انتخاب حسابدار رسمی سال ۱۴۰۰

ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر	ردیف	نام خانوادگی	نام	نام پدر
۱۲۹	قوهستانی	سمانه	ایازاله	۱۵۳	مهبودی	سجاد	عبدالخالق
۱۳۰	قیلاوی	منی	عبدالستار	۱۵۴	مهدوی ثابت	الهه	جمشید
۱۳۱	کاظم نژاد	مصطفی	علی اکبر	۱۵۵	مهماندوست شلمانی	یاسین	حسن
۱۳۲	کاغذکنانی	داود	اکبر	۱۵۶	میرزاخانی	مهدی	علی
۱۳۳	کریمی	مجتبی	اکبر	۱۵۷	میزبانی	منصور	عباس
۱۳۴	کوشافر	مصطفی	علیرضا	۱۵۸	نارویی	ارمان	امید
۱۳۵	گلدوست	مجید	حسن	۱۵۹	ناصرزعی	مسعود	رحمان
۱۳۶	لشگری	جاوید	محرم	۱۶۰	ناطق	سمیرا	حبیب
۱۳۷	محرمی	مژگان	مقصود	۱۶۱	نباتی پورماسوله	مهرداد	زعفر
۱۳۸	محسن ابادی	علی	محمد رضا	۱۶۲	نجف لو	محسن	محمد علی
۱۳۹	محسن زاده گنجی	علی اکبر	حسن جان	۱۶۳	نظر علی لو	حامد	نوروز علی
۱۴۰	محمدزاده	روح اله	سلیمان	۱۶۴	نظری	مریم	عین اله
۱۴۱	محمدزاده	سیروس	حسن	۱۶۵	نظری	مجید	مرتضی
۱۴۲	محمدی	داود	سرمست	۱۶۶	نودست	ژاله	هبت اله
۱۴۳	محمدی یزنی	نرگس	علی اصغر	۱۶۷	نورپناه	بنت الهدا	شکراله
۱۴۴	محمودی	علی	قربان	۱۶۸	نوری	حامد	احمد
۱۴۵	محمودی	حسین	عبدالرسول	۱۶۹	نیکنامی	عهديه	امیر
۱۴۶	مدنی	سیدمجتبی	سیدعباس	۱۷۰	نیلوفری	جلال	عثمان
۱۴۷	مرجبی	مریم	قربانعلی	۱۷۱	واحدپور	موسی	اسماعیل
۱۴۸	معیریان	مهدی	احمد	۱۷۲	هاشمی	محمدباقر	محمدصفر
۱۴۹	ملکوتی نیسیانی	سیدمحسن	سیدمهدی	۱۷۳	هاشمی گهر	محسن	غلامعلی
۱۵۰	ملکیان	شاهین	مجتبی	۱۷۴	همدانیان	مائده	حسن
۱۵۱	منتظری هدش	وحید	جلال	۱۷۵	یلمه علی ابادی	رضا	اردشیر
۱۵۲	موسوی	سیدحسین	سیدعلی				