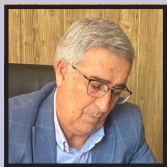
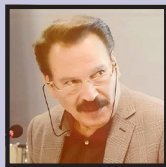


تاکجا «از ماست که برماست»؟ کنکاش در چالش‌های مؤسسات حسابرسی



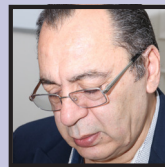
امیر حسین نریمانی



محمدرضا گلچین پور



مریم علیشیری



محمدجواد صفار

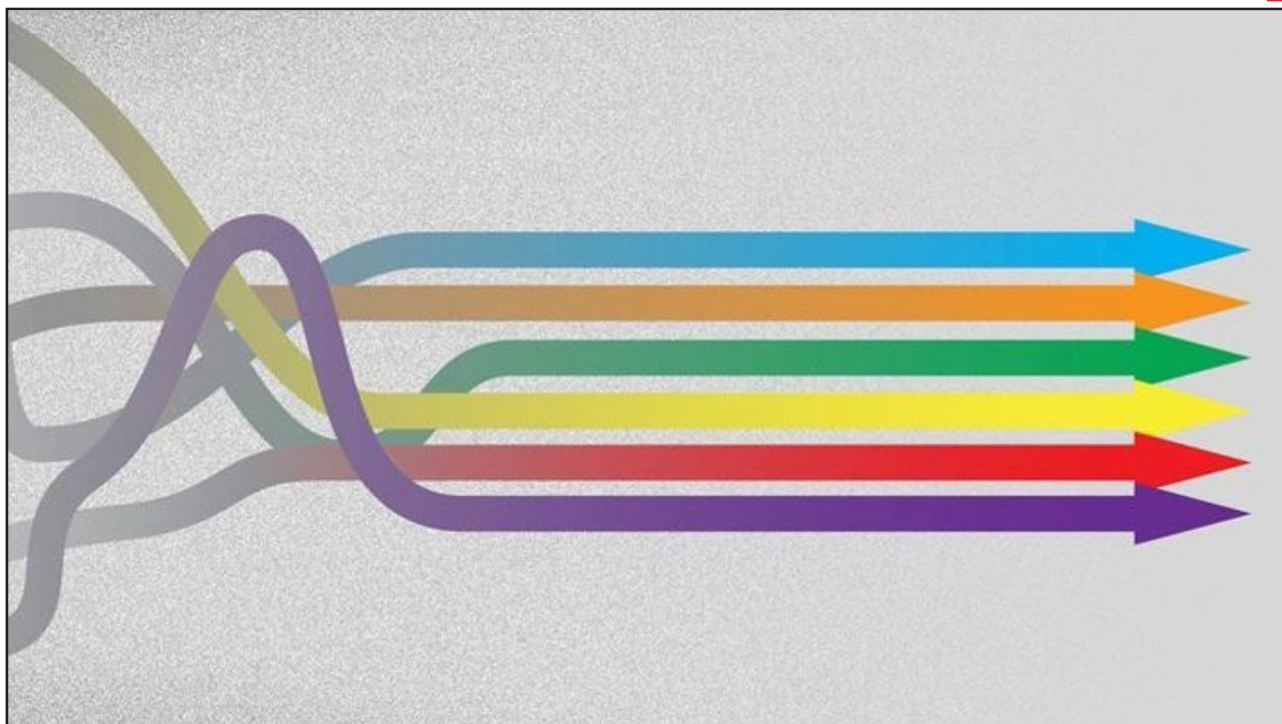


محمد شوقیان



روح‌الله رجبی

حرفه‌ی حسابرسی امروز در ایران با چالش‌های متعددی بیرونی و درونی مواجه است. بخش مهمی از خدمات ارائه شده توسط مؤسسات حسابرسی به سبب الزامات قانونی از بازاری کم‌بیش مطمئن برخوردار است و این چه‌بسا مهم‌ترین مزیت این مؤسسات در قیاس با سایر ارائه‌دهندگان خدمات حرفه‌ای باشد، اما متقابلاً پایین بودن ضریب نفوذ حسابرسی در اقتصاد ایران و به تبع آن بازار محدود ارائه‌ی خدمات، سطح نازل در آمد و حق‌الزحمه‌ی خدمات حسابرسی با توجه به واقعیت‌های تورمی حاکم بر اقتصاد، عدم تنوع خدمات مؤسسات، و برخی عوامل دیگر شرایط دشواری برای مؤسسات حسابرسی ایجاد می‌کند. مؤسسات حسابرسی در مقام بنگاه اقتصادی به‌طور معمول شاهد شرایط دشواری برای استمرار فعالیت هستند. پرسش اصلی پرونده‌ی اصلی این شماره‌ی «حسابدار رسمی» کنکاش در همین دشواری‌ها و شناسایی آن برنامه‌ها و راهکارهای عملی است که می‌تواند راهنمای عملی مؤسسات حسابرسی در غلبه بر چالش‌ها و مدیریت بحران در شرایط دشوار اقتصادی باشد.



اطلاعات وجود ندارد. این وضعیت در درازمدت نقش حسابرسی را وارد دور باطل می‌کند. این بخش بازار به این نتیجه می‌رسد که خدمات حسابرسی خلق ارزش نمی‌کند و کیفیت اهمیت چندانی ندارد پس مؤسسات حسابرسی باید منافع حداقلی داشته باشند و از طرف دیگر چون حرفه هم اقتصادی اداره نمی‌شود تلاشی برای خلق ارزش نمی‌کند. خروج از این دور باطل مستلزم تدبیری کلان و راهبردی است که بیان آن در این مجال نمی‌گنجد. در شرایط حاضر چالش‌هایی که عمده‌ی مؤسسات با آن مواجه هستند در سطح کسب‌وکار و عملیات به شرح زیر فهرست شده است.

- ۱- افزایش هزینه‌ی فرصت برای شرکا، مدیران و کارکنان مؤسسات و ناآرامی ذهنی و ادراکی ناشی از آن
- ۲- چالش‌های منابع انسانی و رضایت‌مندی آن‌ها ناشی از مشکلات تمامی زیرفرایندهای مدیریت منابع انسانی
- ۳- ماندگاری کم صاحب‌کاران و ناپایداری کسب‌وکار حسابرسی به دلیل فشار رقابت
- ۴- عدم تناسب قدرت مذاکره با صاحب‌کاران و فشار نظارت حرفه‌ای
- ۵- کاهش جذابیت تجربه‌ی حرفه‌ای برای دانش‌آموختگان حسابداری (تصویر بیرونی حرفه)
- ۶- افزایش جدی و نامتناسب مخارج مؤسسات خصوصاً منابع انسانی
- ۷- ناکافی بودن حق‌الزحمه‌های خدمات حسابرسی
- ۸- نبود ابزارهای مبتنی بر فناوری اطلاعات برای مدیریت

۱

به نظر شما، مهم‌ترین چالش‌هایی که مؤسسات حسابرسی در حوزه‌ی کسب‌وکار، به‌عنوان یک بنگاه اقتصادی، با آن مواجه‌اند چه مواردی است؟ و چه راهکارهایی برای غلبه بر آن‌ها اندیشیده‌اید؟ «برنامه‌ی کسب‌وکار» مؤسسات حسابرسی چگونه می‌تواند این موضوعات را هدف قرار دهد؟

روح‌الله رجبی:

مهم‌ترین چالش در متن این سؤال نهفته است. اساساً نگاه بنگاه اقتصادی به کسب‌وکار مؤسسات حسابرسی مخدوش شده است. چالش اصلی اقتصادیات حسابرسی است. از حرفه‌ی حسابرسی انتظار می‌رود منافع عمومی را تأمین کند درحالی‌که تأمین منافع اقتصادی مستقیم فعالان حرفه با چالش جدی مواجه شده است. بخش عمده‌ای از منشاء تقاضا برای خدمات حسابرسی الزامات قانونی است و با این دیدگاه، گزارش حسابرسی صرفاً ابزاری برای مدیریت ریسک رعایت است و در بخش نه‌چندان کوچکی از بازار خدمات حسابرسی، جایگاه جدی برای حسابرسی به‌عنوان سازوکار مدیریت ریسک

عملیات و ریسک خدمات حسابرسی

- ۹- غافلگیری ناشی از تغییرات محیطی، قانونی و حرفه‌ای
- ۱۰- وجود رویکرد کنترل کیفیت در سطح مرجع حرفه‌ای به جای اطمینان بخشی کیفیت و ریسک تبعات ناشی از تغییرات در رویکرد و سازوکار نظارت حرفه‌ای

محمد شوقیان:

باید بر مهم‌ترین چالشش تأکید کرد که کسب درآمد با حق‌الزحمه‌های مناسب است به گونه‌ای که به مدد آن توان جذب نیروی متخصص در مؤسسات وجود داشته باشد.

محمد جواد صفار:

به نظرم چالش‌هایی که مؤسسات حسابرسی با آن درگیر هستند کمابیش شناخته شده و بارها و بارها مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته است و بازگویی آن می‌تواند تکرار مکررات باشد؛ مواردی چون کمبود نیروی کارآمد برای خدمات حسابرسی، ارزش افزوده قائل نشدن برای خدمات حسابرسی (از سوی حاکمیت)، پایین بودن حق‌الزحمه‌ها و عدم تنوع خدمات قابل انجام توسط حسابرسان. این چالش‌ها البته هیچ کدام راهکارهای کوتاه‌مدت و دم‌دستی ندارد؛ ضمن آن که این چالش‌ها ارتباطی تنگاتنگ نیز با یکدیگر دارند. مثلاً در برخی مؤسسات حسابرسی (برای نمونه مؤسسات حسابرسی دولتی و عمومی) چندان مشکل کمبود نیروی کار ندارند و در جذب نیرو هم دست‌شان باز است. مشکل مبالغ حق‌الزحمه ندارند و هم‌زمان امکانات مناسبی در آموزش همکاران خود دارند و قدرت بیشتری نیز در پاسخ‌گویی به دستگاه‌های نظارتی. بدین ترتیب چالش وجود نوعی رقابت بین مؤسسات حسابرسی خصوصی و این مؤسسات نیز مطرح می‌شود. فائق آمدن بر این چالش‌ها عزمی ملی را می‌طلبد که امیدی به آن نمی‌رود؛ اما آدمی به امید زنده است، حتی اگر این امید به اندازه‌ی سرسوزنی باشد. بی‌تردید، راه‌های برون‌رفت از این معضلات بعضاً در داخل حرفه است و بعضاً مسائلی فراتر از داخل حرفه است که حل آن چنان که گفتم مستلزم عزمی ملی است.

مریم علیشیری:

ضریب نفوذ پایین حسابرسی در اقتصاد کشور و به تبع آن بازار محدود ارائه‌ی خدمات حسابرسی و عدم تنوع خدمات قابل ارائه‌ی مؤسسات حسابرسی و سطح نازل حق‌الزحمه‌ی خدمات حرفه‌ای در شرایط تورمی، منجر شده که مؤسسات بسیار زیاد با درآمدهای پایین ایجاد شوند و کیک درآمدی مؤسسات کوچک شود. از تبعات این موارد، رقابت‌های منفی، نرخ‌شکنی و غیره است که در سطح حرفه شاهد آن هستیم. اهالی کسب‌وکار تأکید دارند که بخش قرمز بازار ارائه‌ی

خدمات حرفه‌ای حسابرسان، ارائه‌ی خدمات حسابرسی مستقل یا حسابرسی صورت‌های مالی است؛ اما بقای حرفه نیاز به ارائه خدمات دیگری دارد. بنابراین پیشنهاد مشخص بنده در زمینه‌ی ارائه‌ی اهداف عملیاتی در برنامه‌ی کسب‌وکار مؤسسات این است که می‌بایست تنوع‌بخشی به خدمات قابل ارائه جهت افزایش درآمد با استفاده از فناوری‌های نوین را پیگیری کنند. همچنین ضروریست نقش مؤثر و ظرفیت‌های جامعه‌ی حسابداران در شفافیت و ارتقای نظارت مالی در نظام مالی و اقتصادی کشور تبیین شده و با مراجع سیاست‌گذاری، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان بورس و اوراق بهادار، بانک مرکزی و دیگر ذی‌نفعان کلیدی تعامل صورت پذیرد و ارائه‌ی خدمات و انجام وظایفی که بر حسب مقررات به عهده حسابداران رسمی گذاشته می‌شود با دریافت حق‌الزحمه‌ی جداگانه و متناسب انجام شود.

محمد رضا گلچین‌پور:

اگر بخواهیم چالش‌های مؤسسات حسابرسی در حوزه‌ی کسب‌وکار را بدون توجه به رابطه‌ی علت و معلولی بیان کنم بهتر است ابتدا چالش‌ها را به دو بخش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تقسیم کرد.

در زمینه‌ی چالش‌های درون‌سازمانی می‌توان اشاره‌وار موارد ذیل را برشمرد:

- ۱- حفظ و نگهداری سرمایه‌ی انسانی باسابقه‌ی مؤسسه
- ۲- جذب سرمایه‌ی انسانی ماهر و با دانش مناسب، متناسب با تعهدات مؤسسات
- ۳- سنتی بودن روش‌های حسابرسی و عدم امکان تأمین سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای مناسب متناسب با تغییرات اساسی که در حجم عملیات و محیط حسابداری بنگاه‌های اقتصادی رخ داده است.
- ۴- کوچک بودن مؤسسات حسابرسی و عدم امکان ایجاد ساختارهای مناسب برای توسعه
- ۵- عدم ایجاد شرایط و زمینه‌ی مساعد برای تأمین محل مناسب برای فعالیت مؤسسات حسابرسی
- ۶- منحصر بودن خدمات مؤسسات حسابرسی به ارائه‌ی خدمات حسابرسی مستقل و بازرسی قانونی که ریسک بسیار بالایی دارد
- ۷- مناسب نبودن شرایط برای افزایش پرتفوی خدمات مؤسسات حسابرسی به دلیل عدم بلوغ بنگاه‌های اقتصادی و عدم درخواست بابت سایر خدمات که مؤسسات حسابرسی می‌توانند ارائه دهند از یک طرف، و از طرف دیگر عدم ایجاد تجربه و دانش لازم در مؤسسات حسابرسی برای انجام این گونه خدمات.
- ۸- در مواردی عدم وجود هماهنگی بین شرکای مؤسسات

ایران که مبدأ تأسیس بیشترین مؤسسات حسابرسی است این مؤسسات مشابهت‌های زیادی از نظر مواجهه با مشکلات داشته‌اند اما اکنون که بیش از دو دهه از تشکیل جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران می‌گذرد احتمالاً هر یک در مراحل مختلفی از رشد و بلوغ سازمانی هستند، فرصت‌ها و چالش‌های متفاوتی دارند و استراتژی‌شان نیز با هم یکسان نیست.

حرفه‌ی حسابرسی در کل با چالش‌های متعددی مواجه است که اگر بخواهیم فهرست‌وار به آن‌ها اشاره کنیم مهم‌ترین آن‌ها محدود بودن بازار خدمات حرفه‌ای، عدم ارتباط با مؤسسات معتبر بین‌المللی جهت برخورداری از دانش و تجربیات آن‌ها، پایین بودن سطح کیفی اکثر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، تعدد دستگاه‌های نظارتی، پایین بودن حق‌الزحمه‌ها نسبت به هزینه‌ها و غیره است که در هر برهه یکی-دوتا از آن‌ها عمده می‌گردد. در مقطع کنونی جاماندن مبالغ قراردادهای حسابرسی از هزینه‌های دائم‌التزاید است. اگر فرض کنیم که میانگین مبلغ حق‌الزحمه‌ی حساب‌رسان در کشورهای پیشرفته یکصد و پنجاه دلار در ساعت است ده سال پیش میانگین حق‌الزحمه‌ی حساب‌رسان در ایران ساعتی ۱۰ دلار بوده و این میانگین امروزه به ساعتی ۵ دلار کاهش پیدا کرده است. البته اعداد بیان شده، برای توضیح مقصودم بود و دقت آماری و ریاضی ندارد. راهکار کنونی ما برای عبور از این چالش درنگ و تأمل بیشتر در پذیرش کارها است.

۳

شرایط رکود تورمی، استمرار نرخ‌های تورم‌های بالا و محدود بودن بازار خدمات حرفه‌ای مؤسسات حسابرسی، طبیعتاً مشکل پایین بودن نرخ حق‌الزحمه‌ها در برابر هزینه‌های مؤسسات و به تبع آن سایر مسائلی را که مؤسسات با آن مواجه‌اند (مانند مشکلات جذب و حفظ نیروی انسانی کارآمد، توسعه‌ی مؤسسه، گسترش بهره‌برداری از فناوری‌های نو و مانند آن را) تشدید می‌کند. در برابر این تهدید بزرگ مؤسسات حسابرسی چه راهکارهایی در برابر دارند؟

روح‌الله رجبی:

ریشه‌ی بخش عمده‌ای از موارد یاد شده، در مسایل زیربنایی و محیطی است که منابع مؤسسات حسابرسی

حسابرسی و اختلافات بین آن‌ها و تغییرات زیاد شرکا ۹- نهایتاً عامل مهمی که اثر اساسی در ایجاد چالش‌های فوق دارد، موضوع درآمد مؤسسات حسابرسی و نرخ حق‌الزحمه‌ی خدمات حسابرسی است.

در زمینه‌ی چالش‌های برون‌سازمانی نیز می‌توان به‌طور خلاصه به موارد زیر اشاره کرد:

۱- پیشنهاد حقوق‌های اغواکننده توسط شرکت‌های طرف قرارداد مؤسسات حسابرسی به پرسنل باسابقه و مؤثر مؤسسات و عدم امکان رقابت مؤسسات در این مورد.

۲- ضعف شدید مراکز آموزش عالی در تربیت دانشجویان حسابداری و حسابرسی متناسب با نیاز بازار کار

۳- متناسب نبودن آموزش‌های برنامه‌ریزی شده در مراکز آموزش حرفه‌ای با نیازهای مؤسسات حسابرسی

۴- ضعف قابل توجه مسئولان مالی بنگاه‌های اقتصادی و تغییرات متعدد با تغییر مدیران آن‌ها

۵- مشکلات متعدد بنگاه‌های اقتصادی و استفاده از روش‌های متنوع برای پوشاندن آن‌ها که عملاً ریسک حساب‌رسان را به‌شدت بالا می‌برد

۶- وجود نهادهای نظارتی متعدد و نحوه‌ی برخورد با مؤسسات

۷- انتظار نهادهای نظارتی به انجام کار حسابرسی با کیفیتی در سطح جهانی بدون توجه به شرایط و امکانات موجود مؤسسات حسابرسی و حق‌الزحمه‌ی خدمات حسابرسی در ایران.

۸- نبود امنیت شغلی با توجه به تصمیماتی که دستگاه‌های خارج از حرفه بدون انجام کار کارشناسی و بدون دخالت بازیگران اصلی حرفه یعنی مؤسسات حسابرسی و بی‌توجه به مشکلات این حرفه اتخاذ می‌کنند.

با عنایت به چالش‌های فوق و عامل اصلی آن‌ها حل آن عملاً توسط هر یک از اعضای جامعه به‌تنهایی میسر نیست و با توجه به ساختار جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران، توانایی و شاید اراده‌ای برای حل مشکلات ناشی از آن‌ها برای مؤسسات حسابرسی وجود ندارد. از همین روست که مؤسسات حسابرسی عملاً روز‌به‌روز ضعیف‌تر شده و انگیزه‌های خود را از دست داده و خود را از حرفه کنار کشیده و یا فعالیت خود را به حداقل ممکن تقلیل داده و در این راستا بسیاری از بزرگان این حرفه منزوی شده و با عطای انجام کار حرفه‌ای حسابرسی رابه لقای آن بخشیده‌اند.

امیرحسین نریمانی:

پرسش از چالش‌هایی که مؤسسات حسابرسی با آن مواجه‌اند تکراری‌ترین سؤال طرح شده در سال‌های اخیر است. شاید در یکی دو دهه‌ی ابتدایی تشکیلات جامعه‌ی حسابداران رسمی



از ارزش خلق شده می‌تواند مفید باشد. پیش‌شرط این راهکار نیز تنوع‌بخشی به ترکیب تخصصی مؤسسات حسابرسی در مرحله‌ی اول از طریق مشارکت و خرید خدمات و در مراحل بعد جذب و تجهیز منابع انسانی است. فرهنگ‌سازی و آموزش فعالان حرفه‌ای برای پذیرش تغییرات در محیط کسب‌وکار و نقش فناوری‌های نوظهور می‌تواند تهدید را به فرصت تبدیل کند. پیشگامی مؤسسات در پذیرش این تغییرات می‌تواند محیط کار را برای تازه‌واردان به حرفه‌ی حسابرسی جذاب کند.

◀ محمد شوقیان:

در خصوص کسب‌وکار لازم است از طریق جامعه و شورای عالی با نهادها و سازمان‌هایی که در زمینه‌ی تقاضای خدمات حسابرسی نقش عمده دارند صحبت و زمینه‌ی فراهم‌آوری کار ایجاد شود. برای مثال، بانک مرکزی در زمینه‌ی پیگیری مؤسسات حسابرسی در خصوص ارزهای تخصیص‌یافته به اشخاص حقیقی و حقوقی، سازمان برنامه و بودجه در مورد شرکت‌های پیمانکاری و وزارت امور اقتصادی و دارایی برای حسابرسی کلیه واحدهای صنفی ارائه‌ی خدمات و...

◀ محمد جواد صفار:

آنچه در محدوده‌ی مؤسسات حسابرسی و البته با هم‌داستانی جامعه‌ی حسابداران رسمی، قابل‌انجام به نظر می‌رسد، یکی تجدیدنظر مؤثر و کاربردی در دستورالعمل حسابرسی و

برای مواجهه با آن‌ها کافی نیست و اقدامات مؤسسات نیز در چارچوب محدودیت‌های آن‌ها صرفاً اقدامات مقطعی است که بنیادی محسوب نمی‌شود و صرفاً اثر تعویقی بر مشکلات دارد و بحران‌ها را اگرچه کمی به عقب می‌راند اما گلوله‌ی برفی است که با گذشت زمان حجیم‌تر و گسترده‌تر می‌شود.

مشکل منابع انسانی در کلیه‌ی زیرفرایندهای آن جدی است. از جذب، جامعه‌پذیری، نگهداشت، توسعه‌ی فردی، ارتقای جلب رضایت و حتی در مرحله‌ی خروج هم مشکل وجود دارد. بازار رقیب برای منابع انسانی جذاب و گاه اغواگرانه است، سطح پاسخ‌گویی و نظارت کم‌تری دارد و اوقات فراغت بیشتر. شواهد نشان می‌دهد مخارج در مؤسسات بیش از حد فشرده و از منطق خارج شده است و فرصت انعطاف بسیار کم است. در زنجیره‌ی آموزش منابع انسانی نیز در عمل بخشی از مخارج دانشگاه‌ها به مؤسسات منتقل شده است. در این فضا استراتژی مؤسسات به سمت بقای صرف تمایل پیدا می‌کند. راهکار بلندمدت اصلی، سرمایه‌گذاری بر روی فناوری‌های نوین و نوظهور است که در شرایط حاضر از بضاعت مالی مؤسسات خارج بوده و نیازمند حمایت مالی و فنی نهادهایی بیرون از حرفه با هدایت نهاد حرفه‌ای است.

تنوع‌بخشی به خدمات قابل ارائه توسط مؤسسات حسابرسی راهکار دیگر است. مؤسسات حسابرسی به دلیل اشراف عقابی بر کسب‌وکارهای صاحب‌کاران در موقعیت ممتازی برای ارائه‌ی خدمات غیرحسابرسی قرار دارند. نظیر تجربه‌های جهانی، خلق ارزش برای کسب‌وکارها و بهره‌مندی مستقیم و غیر مستقیم



دیگری بهره‌برداری از فناوری‌های اطلاعات است. باید توضیح دهم که دستورالعمل‌های موجود، برگردان فارسی از متون بین‌المللی، بدون در نظر گرفتن شرایط کشور و امکانات واقعی مؤسسات حسابرسی است.

◀ مریم علیشیری:

در پاسخی که به سؤال قبل دادم به دلیل درآمدهای پایین مؤسسات در شرایط تورمی، شرایط انجام کار دشوارتر می‌شود. در شرایط تورمی اهالی حرفه و مؤسسات در جذب و نگهداری نیروهای انسانی، سرمایه‌گذاری در حوزه‌ی فناوری اطلاعات و فناوری‌های نوین در حرفه، قاعدتاً با مشکلات بسیار و مستمر مواجه خواهند شد. این امر باعث می‌شود که از تغییرات جهانی علم و فناوری عقب بمانند و بدین ترتیب عملکرد مؤسسات به‌عنوان اصلی‌ترین رکن حرفه، ضعیف خواهد شد. چنان‌که گفتم، تنوع‌بخشی به ارائه‌ی خدمات و استفاده از فناوری‌های نوین و سیاست‌گذاری مناسب به‌منظور محوریت بخشیدن به فناوری اطلاعات (IT) در ارائه‌ی خدمات حرفه‌ای می‌تواند به کاهش بهای تمام‌شده و افزایش تاب‌آوری مؤسسات در شرایط تورمی و رکورد تورمی موجود کمک کند.

◀ محمدرضا گلچین‌پور:

همان‌گونه که قبلاً اشاره کردم نرخ حق‌الزحمه‌ی پایین خدمات حسابرسی را می‌توان عامل اصلی بسیاری از چالش‌های پیش‌گفته دانست که در صورت عدم تغییر اساسی،

مؤسسات حسابرسی به دلیل عدم امکان جذب سرمایه‌ی انسانی مناسب و متناسب با تعهدات، عملاً ناگزیرند یا کمیت کار خود را کاهش دهند و یا در صورت الزام به انجام کار در عمل از اجرای کامل استانداردهای حسابرسی عدول کنند. این در حالی است که طی سنوات اخیر دستگاه‌های نظارتی وظایف و مسئولیت‌هایی به عهده‌ی حسابرس مستقل و بازرس قانونی شرکت‌ها گذاشته‌اند که هزینه‌ی این گونه خدمات در حق‌الزحمه‌ی حسابرسی لحاظ نشده است. بر اساس بررسی برخی از همکاران برای صدور یک گزارش حسابرس مستقل و بازرس قانونی تا پانصد و اندی صفحه چک‌لیست را باید تکمیل کرده‌که علی‌رغم افزایش قابل‌توجه ریسک حسابرسان، هیچ‌گونه حق‌الزحمه‌ای از این بابت برای مؤسسات حسابرسی لحاظ نشده است. بنابراین یکی از راه‌های افزایش درآمد مؤسسات حسابرسی انعقاد قراردادهای جداگانه برای هرگونه خدمت مورد نیاز دستگاه‌های نظارتی است.

موضوع دیگری که می‌تواند در این زمینه اثرگذار باشد. تفکیک وظایف بازرس قانونی و حسابرس مستقل است در صورت انجام یک کار کارشناسی در این مورد، می‌توان این تفکیک را به‌عنوان یک راهکار تلقی گردد. مضافاً آن‌که در محاسبه‌ی حق‌الزحمه‌ی حسابرسان به‌جز میزان کارکرد پرسنل می‌باید میزان ریسکی که حسابرسان با توجه به ماهیت و حجم فعالیت شرکت‌ها، می‌پذیرند نیز مورد توجه و اندازه‌گیری قرار گیرد.

«امیرحسین نریمانی:

به مهم‌ترین معضل کنونی مؤسسات حسابرسی اشاره کردید، به این موضوع باید از دو بُعد برخورد کرد مؤسسات حسابرسی از یک‌سو در افزایش مبالغ قراردادهای با مقاومت مشتریان مواجه‌اند. اگرچه هزینه‌ی حسابرسی بخش ناچیزی از هزینه‌های شرکت‌ها را شامل می‌شود، مشتریان به دلایل متفاوت که بیشترشان جنبه‌ی اقتصادی و کنترل هزینه ندارد، در برابر افزایش مبالغ قراردادهای مقاومت می‌کنند. ورود جامعه‌ی حسابداران رسمی به حمایت از حق‌الزحمه‌ی حسابرسی پارامتر مثبتی است و مؤسسات حسابرسی باید هماهنگی لازم را به‌منظور اثربخشی بیشتر آن را به عمل آورند. بُعد دیگر موضوع جذب و نگهداری و آموزش و ارتقای نیروی انسانی است که به‌مراتب پیچیده‌تر است. علاوه بر پایین بودن کیفیت آموزش دانشگاه‌ها که جذب نیروهای باکیفیت را سخت می‌کند ما با کاهش ماندگاری نیروهای جوان مواجه هستیم که به نظر من در تحلیل نهایی به پدیده‌ی تغییر نسل‌ها برمی‌گردد. امروزه ما با نسلی مواجه هستیم که به‌شدت عملگرا هستند با سرعت اطلاعات جمع می‌کنند و به‌سرعت تصمیم‌گیری می‌کنند. مؤسسات بین‌المللی نظیر PwC و دیلویت در سال‌های اخیر تحقیقات بسیاری در مورد نسل بعدی (next gen) به عمل آورده‌اند و فکر می‌کنم مراجع علمی و حرفه‌ای ما نیز باید در این زمینه کار کنند. اما این که مؤسسات چه راهکارهایی می‌توانند اتخاذ کنند نخست استفاده از فناوری اطلاعات و هوش مصنوعی در فرایندهای کاری‌شان است. دیگری فراهم کردن محیط کاری رضایت‌بخش برای همکاران است؛ محیطی که در آن همکاران احساس پیشرفت حرفه‌ای داشته باشند. این امر علاوه بر ترغیب آن‌ها برای ماندگاری بیشتر، بازدهی نیروی کار را در مؤسسه بالا می‌برد.

۳

در سال ۱۴۰۳ با توجه به شرایط کلان اقتصادی و اسناد بالادستی کدام تهدیدها و فرصت‌ها برای حرفه‌ی حسابرسی وجود دارد؟ ارزیابی شما از آن‌ها چیست؟ به‌طور مشخص در برابر تهدیدها چه باید کرد و آیا فرصت‌های احتمالی، امکانی برای ارتقای درآمد و تنوع‌بخشی به خدمات حرفه‌ای مؤسسات فراهم می‌کند؟

«روح‌الله رجبی:

به‌عنوان قاعده‌ی کلی، هرچه محدودیت منابع در اقتصاد بیشتر شود سازوکارهای نظارتی اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند. این قاعده خصوصاً در اقتصادهای رانتی مبرم‌تر است. در موضوعات بانکی، بورسی، ارز و مالیات و غیره نیاز بیشتری به خدمات حسابرسی وجود دارد. پاسخ‌گویی به همه‌ی این نیازها از طریق حسابرسی مالی سالانه امکان‌پذیر نیست، مشارکت ارکان حرفه‌ای در تعریف خدمات گسترده‌تر اطمینان‌بخشی می‌تواند بازارهای جدید برای خدمات جدید در بازارهای موجود و منافع جدید در خدمات موجود برای مؤسسات حسابرسی خلق کند. این خدمات در مراحل مختلف استفاده از منابع نظیر درخواست، تخصیص، استفاده، توزیع منافع و بازیافت منابع می‌تواند ارائه شود. پراکندگی مناسب زمانی این خدمات نیز می‌تواند به مدیریت فعالیت مؤسسات حسابرسی کمک کند.

«محمد شوقیان:

به نظر کم‌کم عمده‌ترین تهدید خروج نیروهای متخصص از مؤسسات با پیشنهاد افزایش حقوق مناسب در بخش خصوصی است که این مورد با افزایش نرخ‌ها و حق‌الزحمه‌های حسابرسی و متعاقباً تأمین حقوق مناسب کارکنان قابل حل است.

«محمدجواد صفار:

به نظر می‌رسد شرایط کلان اقتصادی کشور از ثبات شکننده و کمی برخوردار است و وقایع اخیر آن را تشدید کرده است. در چنین شرایطی، هرچند مؤسسات حسابرسی نیز دچار روزمرگی خواهند بود، اما در عین حال مجبور خواهند بود نقدینگی و مسائل دیگر خود، از جمله وضعیت نیروی انسانی خود را تا زمان دستیابی به ثباتی نسبی مدیریت کنند. در این خصوص وضعیت مجامع عمومی شرکت‌ها و تسریع در برگزاری آن‌ها، به‌ویژه گروه شرکت‌های بزرگ و بورسی مشکل جدیدی است که در سال‌های اخیر خود را بیشتر نشان داده و نوعی تراکم شدیدی کاری را بر حساب‌رسان این بنگاه‌ها تحمیل کرده که از جمله تأثیری گریزناپذیر بر کیفیت کار دارد که خود معضل دیگری است!

«مریم علیشیری:

طرح مجلس که مصوب کمیسیون اقتصادی است و لایحه‌ی دولت که در سطح پیش نویس است، در خصوص ایجاد نهاد ناظر برای حرفه‌ی حسابرسی، مهم‌ترین موضوعی است که در اسناد بالادستی وجود دارد که می‌تواند هم تهدید شود و هم

۴

یکی از نخستین راه‌حل‌های ثبات بخشی به جریان درآمدی مؤسسات حسابرسی، تنوع بخشی به منابع درآمدی مؤسسه است. چه امکاناتی به صورت بالفعل و بالقوه برای این امر وجود دارد؟

«روح الله رجبی:

ارائه خدمات غیرحسابرسی در سایر حوزه‌های اطمینان بخشی و مشاوره‌ی مدیریت، مدیریت ریسک و حتی حسابرسی فناوری اطلاعات فرصت‌های ارزشمندی هستند که هم برای مؤسسات خلق ارزش می‌کند و هم برای صاحب کاران. همان گونه که در بخش‌های پیش‌خاطر نشان شد، مؤسسات حسابرسی نسبت به سایر مراجعی که خدمات عارضه‌یابی، آسیب شناسی، ارزیابی، گواهی‌دهی و غیره ارائه می‌کنند از اشراف و دانش تخصصی بیشتری برخوردارند. کمتر مرجعی در تحلیل ریسک و برآورد پیامدهای حاصل از ریسک‌های مختلف و ارزیابی احتمال وقوع ریسک‌ها، نظیر حسابرسان واجد چارچوب تشخیص در قالب دانش فنی و تجربه‌ی حرفه‌ای هستند. کنترل‌های داخلی حلقه‌ی گم‌شده‌ی بسیاری از فرایندها و نرم‌افزارهای شرکت‌هاست. ریسک‌های عملیاتی و رعایتی که مدیران در اجرای نقش روزمره‌ی خود متحمل می‌شوند بسیار زیاد است. در این زمینه و برای مقابله با این ریسک‌ها، دانش فنی حسابرسان در قالب خدمات طراحی، مشاوره، و اطمینان بخشی می‌تواند راه‌گشا باشد و خلق ارزش کند.

«محمد شوقیان:

در خصوص تنوع بخشی به درآمدها یکی از خدماتی که می‌تواند درآمد مناسبی برای مؤسسات حسابرسی داشته باشد حسابرسی عملیاتی و حسابرسی مدیریت است. می‌توان با صحبت و مذاکره با نهادها و سازمان‌های عمده زمینه‌ی ارائه این نوع خدمات حرفه‌ای را فراهم کرد.

«محمد جواد صفار:

با توجه به ابلاغ‌های جامعه در مورد حق الزحمه‌ی خدمات حسابرسی، اگرچه جریان درآمدی مؤسسات حسابرسی تسکین موقتی یافته، اما در بلندمدت مشکل کماکان باقی است. در این مورد کافی است به انتظارات دولت (از جمله

فرصتی برای حرفه به وجود بیاید.

در این خصوص نه فقط ارکان جامعه که تمامی اعضای حرفه نباید کوتاهی کنند و به اتکای خرد جمعی و بهره‌برداری از تمامی ظرفیت اعضای جامعه در خصوص جهت‌دهی به این دو سند، در راستای هرچه حرفه‌ای‌تر شدن آن اقدام کنند تا بدین ترتیب مقررات جدید از یک تهدید به یک فرصت برای تحکیم شدن جایگاه حرفه‌ی حسابرسی در کشور تبدیل شود. تأکید می‌کنم که تمامی حرفه و نه فقط ارکان جامعه وظیفه دارند در این خصوص مشارکت فعال داشته باشند و گام بردارند و هر اقدام مؤثری از دست‌شان بر می‌آید، از انجام آن دریغ نکنند.

«محمد رضا گلچین پور:

متأسفانه مجالی برای بررسی تفصیلی مسائل اقتصادی کلان و اسناد بالادستی نداشته‌ام اما به نظر می‌رسد در سال ۱۴۰۳ نه تنها زمینه‌ای برای بهبود وضعیت حرفه‌ی حسابرسی وجود ندارد بلکه در صورت اجرایی شدن طرح نهاد ناظر مطرح شده در مجلس شورای اسلامی با توجه به ایجاد ساختار جدیدی برای حرفه‌ی حسابرسی مشکلات تشدید خواهد شد. زیرا هر ساختاری برای این حرفه طراحی شود کار اجرایی آن می‌بایستی توسط مؤسسات حسابرسی انجام گردد و در صورت عدم توجه به و رفع ریشه‌ای مشکلات، وضعیت موجود بهبود نخواهد یافت و بی‌انگیزگی و گریز عده‌ای دیگر از افراد واجد شرایط حرفه‌ای را در پی خواهد داشت.

«امیر حسین نریمانی:

در چند سال گذشته طرح‌ها و لوایح چندی در مجلس شورای اسلامی و یا در هیأت دولت در خصوص تشکیل سازمانی برای نظارت بر حرفه‌ی حسابرسی و همچنین حمایت و توسعه حرفه‌ی حسابرسی مطرح شد که هیچ‌یک به مرحله‌ی تصویب و اجرا درنیامد. نهایتاً در سال گذشته به موجب مصوبه‌ی هیأت دولت، وظایف نظارت و کنترل کیفیت و هیأت‌های انتظامی از جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران منتزع و به هیأت عالی نظارت جامعه واگذار شد. برای اکثریت قاطع مؤسسات حسابرسی که به اصول و ضوابط آیین رفتار حرفه‌ای و استانداردهای حسابرسی پایبند بوده‌اند این تغییر تهدید خاصی محسوب نمی‌شود. البته در کوتاه‌مدت هیچ فرصت خاص و جدیدی هم برای آن‌ها فراهم نمی‌آورد. در مورد سایر طرح‌ها و لوایحی که در مجلس یا هیأت دولت در دست بررسی هستند نیز به نظر نمی‌رسد که در آینده‌ی قابل پیش‌بینی به مرحله‌ی اجرا در آیند.



در قبال مقررات مبارزه با پول‌شویی) و بورس (در زمینه‌ی خدمات مورد انتظار شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس و متقاضی ورود به این بازار) اشاره کرد که حرفه واکنش مناسبی با آن نداشته است. به نظر می‌رسد این الزامات و در کنار آن مسئولیت‌های ناشی از آن متناسب با وضع موجود بازار حسابرسی و حق‌الزحمه حسابرسی نیست. به‌واقع به این ترتیب خدمات و مسئولیت‌هایی تعریف شده، اما مابه‌ازای متناسب با آن پیش بینی نشده است.

از سوی دیگر مقررات جامعه نیز حاوی خدمات محدودی است و مؤسسات حسابرسی ناگزیرند برخی خدمات را در قالب به‌عنوان مثال «اجرای روش‌های توافقی» انجام دهند. جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران، از یک سو نمونه قراردادهایی برای خدمات متنوع ارائه نکرده و از سوی دیگر جزییات روابط با مشتریان را به انحصار مختلف و توسط ارکان مختلف خود- که گاه نظرات متفاوتی هم دارند- رصد می‌کند و با عرض معذرت به آن‌ها «گیر» می‌دهد!

◀ مریم علی‌شیری:

مهم‌ترین ظرفیت بالقوه‌ای که وجود دارد، شرح خدمات قابل‌ارائه توسط حسابداران رسمی در اساسنامه‌ی جامعه‌ی حسابداران رسمی است که به نظرم به بعضی از آن‌ها کم‌اعتنایی و بی‌مهری شده است. در این خصوص اگر ارکان و اعضای حرفه، در جهت حذف محدودیت‌های

پیشاروی مؤسسات اقدام کنند، منجر به ثبات‌بخشی به جریان درآمدی مؤسسات می‌شود. به‌عنوان مثال، در خصوص بخشی از خدمات متنوع حرفه‌ای قابل‌ارائه که در اساسنامه‌ی جامعه به آن اشاره شده، ضعف دانش و ضعف آگاهی در مؤسسات حسابرسی وجود دارد. می‌توان از طریق آموزش شرکا و حسابداران رسمی و پرسنل مؤسسات بر این ضعف غلبه کرد. بخش‌هایی هم ممکن است نیاز به مقررات‌گذاری و پیگیری از سازمان‌ها و دستگاه‌های حاکمیتی داشته باشد و در این موارد می‌بایست به‌طور مستمر پیگیری شود. ظرفیت بالقوه‌ی انواع خدمات قابل‌ارائه، اگر بالفعل شود می‌تواند به شرایط تثبیت درآمدی مؤسسات بسیار کمک کند.

◀ محمدرضا گلچین‌پور:

تنوع‌بخشی به منابع درآمد علاوه بر طرقی که قبلاً اشاره شد و نیازی به افزایش پرسنل و تخصصی جدیدی نداشت، در سایر موارد مثلاً ارائه‌ی خدمات جدید مستلزم جذب و افزایش سرمایه‌ی انسانی متخصص در رده‌های مختلف در مؤسسات است. این امر خود یکی از چالش‌های اساسی مؤسسات حسابرسی در شرایط فعلی است. زیرا در حال حاضر به نظرم هیچ‌یک از مؤسسات حسابرسی نه‌تنها نیروی بیکار ندارد، بلکه همه از کمبود نیرو می‌نالند، بنابراین عملاً ظرفیت خالی برای کار جدید و یا ارائه‌ی خدمات جدید وجود ندارد. از طرفی تنوع‌بخشی به خدمات قابل‌ارائه توسط



۳

طبیعتاً بزرگ شدن مؤسسه از طریق ادغام، با کاهش نسبی برخی هزینه‌ها، و استفاده از صرفه‌های ناشی از مقیاس می‌تواند به بهبود وضعیت مالی مؤسسات بینجامد. اما تجربه‌ی سال‌های اخیر نشان داد که مؤسسات ادغام‌شده اغلب بار دیگر به مؤسسات جداگانه و منفرد تبدیل شدند. از این تجربه چه می‌آموزیم و چه باید کرد که تجربه‌ی موفق‌تری از ادغام پیدا کنیم؟

روح‌الله رجبی:

به نظر می‌رسد بزرگ‌ترین چالش ادغام‌ها در کامل نشدن فرآیند ادغام باشد نه در خود ادغام‌ها. صرفه‌ی مقیاس یکی از بزرگ‌ترین منافع ادغام است، اما اگر ادغام کامل و درست انجام نشود زیان‌ها در مقیاس بزرگ آسیب‌زا خواهد بود. انتخاب و انجام ادغام فرایند پیچیده‌ای است و نادیده گرفتن اقدامات تکمیلی در ادغام‌ها بوده که به ناکامی ادغام‌ها انجامیده است. درست مثل آن است که دلیل اصلی طلاق را ازدواج بدانیم. جست‌وجوی ساده‌ای در اینترنت در مورد کلید

مؤسسات مستلزم درخواست از طرف بنگاه‌های اقتصادی و دانش و تجربه‌ی لازم مؤسسات حسابرسی برای ارائه‌ی آن است و این دو لازم و ملزوم هم هستند، یعنی تا زمانی که بنگاه‌های اقتصادی ما به آن بلوغ و نیاز برای استفاده از این خدمات نرسیده‌اند، این تخصص و تجربه در مؤسسات حسابرسی نیز شکل نمی‌گیرد. بنابراین بازهم به این نقطه می‌رسیم که تا درآمد مؤسسات حسابرسی در سطحی نباشد که مؤسسات حسابرسی بتوانند برای جذب نیروی کیفی با سایر محیط‌های کسب‌وکار رقابت نمایند، عملاً این کار عملی نمی‌شود.

امیرحسین نریمانی:

نیاز بنگاه‌های اقتصادی و به‌ویژه بانک‌ها، بیمه‌ها، نهادهای مالی و شرکت‌های پذیرفته شده در بورس به خدماتی و رای حسابرسی مستقل در شرایط کنونی رو به افزایش است و حتی می‌توان گفت در برخی از زمینه‌ها به‌طور مثال حسابرسی فناوری اطلاعات بیش از امکانات و توانایی‌های کنونی مؤسسات حسابرسی است. مؤسسات حسابرسی باید خود را برای ارائه‌ی باکیفیت چنین خدماتی آماده کنند. در صورت عدم دریافت خدمات باکیفیت از سوی مؤسسات، مشتریان از چنین درخواست‌هایی ناامید و منصرف می‌شوند و این به نفع حرفه نخواهد بود.

واژه‌ی (Post Merger Integration) PMI نشان می‌دهد علاوه بر وجود تمایز جدی در ادغام قانونی و ادغام عملیاتی، برای مراحل نظیر آمادگی روز اول پس از ادغام و اقدامات روز اول ادغام، اقدامات مربوط به ۳۰ روز اول ادغام تا دوران تکمیل فرایند ادغام، چک‌لیست‌های دقیق وجود دارد که مستلزم اقدامات بنیادی در سطح ارکان راهبری، استراتژی‌ها، ساختار، فرهنگ سازمانی، الزامات و فرایندها است. ساده‌نگاری در ادغام شرکت‌های تجاری نیز هم در کشور عزیزمان و هم در محیط‌های بین‌المللی ناکامی‌های زیادی به‌بار آورده است. در بسیاری از ادغام‌های برای بازه‌ی زمانی یک تا سه ساله دفتری تحت عنوان (IMO Integration Management Office) ایجاد می‌شود که مسئول آن از اختیارات ویژه برخوردار است. مؤسسات مشاوره‌ی جهانی مطالعات متعددی دارند تا به این سؤال پاسخ دهند که ادغام چه زمانی واقعاً کامل شده است؟ در صورتی که اصول علمی و دقیق ادغام‌ها و مراحل مربوطه دانش کافی وجود داشته باشد و در مراحل ابتدایی طراحی، تحلیل، مذاکره و توافق شود، طرح ادغام یا عملیاتی نمی‌شود یا به‌طور آگاهانه کامل پیاده‌سازی و اجرا می‌شود و قطعاً به نتیجه می‌رسد. بنابراین به نظر می‌رسد علت اصلی ناکامی‌ها در ادغام‌ها عدم تکمیل فرایند ادغام است.

محمد شوقیان:

به نظر اینجانب شراکت در مؤسسات حسابرسی در این چند سال چندان قوت و گسترش نیافته است. بهتر است در این زمینه بیشتر کار شود. همچنین، به‌نظرم ایجاد انبوهی کار مثل حسابرسی صنوف و سایر واحدها و مراکز فعالیت اقتصادی می‌تواند در این زمینه کمکی شایان بکند.

محمد جواد صفار:

ناکامی ادغام‌ها نشان می‌دهد که حرفه به رشد و بلوغی که بایسته‌ی آن است دست نیافته است؛ و البته با توجه به سن جامعه و مؤسسات عضو آن این بلوغ‌نیافتگی غیرعادی به نظر نمی‌رسد. افزون بر این هر یک از مؤسسات حسابرسی قبل از ادغام، دارای فرهنگ سازمانی متفاوتی بوده‌اند که پس از ادغام نیز به همان شکل باقی می‌ماند و موجب اختلاف‌نظرهای جدی در کار می‌شود. موضوعاتی چون ترکیب کارها، ترکیب شرکا و کادر حرفه‌ای (شامل پیشینه‌ی حرفه‌ای ایشان)، سیاست‌ها و روش‌های کنترل کیفیت، نوع اعمال مدیریت (برای نمونه، تمرکز یا عدم تمرکز تصمیم‌گیری‌ها) و روابط آنان با مشتریان، نمونه‌ای از این موارد است.

به‌هر حال مشارکت، به ویژه همراه با مسئولیت تضامنی شرکا، اساساً کار ساده‌ای نیست. حال که در مؤسسه‌ای روابط بین شرکا، به هر تقدیر، شکل گرفته است، در ادغام،

شکل‌گیری پیشین به هم می‌ریزد و تنظیم مناسباتی جدید - پس از ادغام - بسیار دشوار است. به‌نظرم پایداری ادغام‌های انجام شده، در حال ادغام، منتزع شده و در حال انتزاع، تنها در گرو گذشت زمان و کسب تجربه در این زمینه است. برایم دور از ذهن نیست و امیدوارم و مشتاقم که شاهد آن باشم که مؤسسات منتزع شده، با توجه به تجربیات و بازشناخت کسب شده، دوباره ادغام شوند!

مریم علیشیری:

ضروریست در خصوص ادغام ناموفق برخی از مؤسسات آسیب‌شناسی دقیق و علمی صورت پذیرد، بدون شک بخشی از این موضوع به دلیل فرهنگ ما ایرانیان است که اصولاً در کارهای گروهی و جمعی خیلی موفق نیستیم و ضعیف عمل می‌کنیم، اما قطعاً دلایل دیگری هم وجود دارد، مثلاً نداشتن یک چارچوب، ساختار و یا مدل مشخص در زمینه‌ی ادغام که تأمین‌کننده نیازهای شرکا و مؤسسات باشد و روابط آن‌ها و چگونگی توزیع منافع را شفاف کند. شاید هم اکنون مدل موفق کمی وجود دارد ولی باید به این سمت حرکت کنیم که اگر مدل موفق وجود دارد، آن را توسعه بدهیم و به مؤسسات حسابرسی توصیه کنیم تا بتوانند در یک فضای شفاف و بدون ابهام و با جذب شرکای جوان و جدید به انجام امور حرفه‌ای بپردازند.

محمد رضا گلچین‌پور:

قطعاً بزرگ شدن مؤسسات حسابرسی آثار مثبتی برای حرفه دربر دارد، مثلاً اگر ما به جای ۳۰۰ مؤسسه‌ی کوچک، ۳۰ مؤسسه‌ی بزرگ هر یک با ۳۰ شریک درحد ۶۰۰ نفر پرسنل داشته باشیم یعنی ۳۰ مؤسسه در حد سازمان حسابرسی ایجاد شود این امر هم جایگاه جامعه‌ی حسابداران رسمی را ارتقا می‌دهد و هم در عمل نادیده گرفتن آن به‌سادگی ممکن نخواهد بود.

یکی از راه‌های بزرگ شدن مؤسسات ادغام مؤسسات کوچک است و در این زمینه باید فاکتورهای متعددی مورد توجه قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین فاکتورهای یک ادغام موفق، انتخاب مناسب شرکا (حقوقی و حقیقی) است. نزدیک بودن و اشتراک در اهداف، درک متقابل، هویت فرهنگی، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری شرکای ادغام، موجب انسجام و هم‌افزایی و تعهد قلبی به سازمان و درک شرایط پیش‌رو و نهایتاً کاهش ریسک عدم‌موفقیت خواهد شد. علاوه بر موارد پیش گفته که تماماً می‌تواند در واژه‌ی سازگاری خلاصه شود، موارد دیگری از جمله شاخص بودن شایستگی‌های اخلاقی و فنی و نزدیک بودن جایگاه حرفه‌ای شرکا می‌تواند عوامل مؤثری باشد. به‌علاوه، این انتخاب بایستی بتواند نقاط

کدام ضعف‌ها و ناکارآمدی‌های درونی مؤسسات حسابرسی که به نظر شما تا اندازه‌ای قابل برطرف کردن می‌بود باعث کوچک شدن بازار خدمات حرفه‌ای مؤسسات حسابرسی شده است. به عبارت دیگر، نقش خود مؤسسات حسابرسی در کوچک ماندن بازار خدمات حرفه‌ای چه بوده است و کدام کوتاهی‌ها و قصورها برعهده‌ی خود مؤسسات است؟

روح‌الله رجبی:

اگر بخواهیم جانب انصاف را رعایت کنیم، باید حرفه‌ی حسابرسی و مؤسسات به‌عنوان پاسخ‌گوترین و جدی‌ترین رکن اطمینان‌بخشی در اقتصاد کشور معرفی کرد. پایداری و پایداری فعالان حرفه در تحمل محدودیت‌ها و ایفای نقش را در کم‌تر مرجعی می‌توان جست‌وجو کرد. اما طبیعتاً این خصیصه‌ عاری از نقیصه هم نبوده است. مهم‌ترین مسئله به‌نظر بنده به رویکرد فعالان حرفه‌ای به اهمیت نقش و ارزش حرفه‌ای خودشان بر می‌گردد. نگرش و بینش فعالان حرفه‌ای به ارزش این نقش می‌تواند بر واکنش صاحب‌کاران، استفاده‌کنندگان و در نهایت کل جامعه اثرگذار باشد. قدرشناسی نقش حسابرسی توسط جامعه نمی‌تواند بیش از قدرشناسی فعالان حرفه‌ای نسبت به آن باشد. لذا از ماست که برماست! حرفه‌ای‌ها در تعریف، افرادی هستند که بیش از اعضای جامعه‌ی خود احساس تعهد و خردورزی دارند. ادبیات موضوع حرفه در این خصوص بسیار غنی است، طبق همین ادبیات، گروه‌های کلاسیک حرفه‌ای شامل مبلغین مذهبی، پزشکان، وکلا و حسابداران هستند که به ترتیب انتظار می‌رود سعادت، جان و سلامت، حق و عدالت و مال و دارایی انسان‌ها را با روش‌ها و اصول حرفه‌ای تأمین کنند. این‌ها چهار جنبه‌ی مهم زندگی اجتماعی انسان هستند که به مراجع حرفه‌ای سپرده شده است. قضاوت حرفه‌ای مختص این چهار گروه است. این ویژگی‌ها بسیار ارزشمند و فاخر هستند و از این‌رو افراد حرفه‌ای شایسته شأن و منزلت بالایی هستند اما به‌نظر می‌رسد باور خودمان در مورد اهمیت و ارزش این نقش مخدوش شده و وضعیت موجود پیامد طبیعی ناشی از این تغییر تدریجی در نگرش باشد.

ضعیف طرفین را پوشش دهد تا امکان توسعه و ارتقای جایگاه حرفه‌ای فراهم گردد. نبود هر یک از موارد فوق می‌تواند عامل عدم موفقیت ادغام باشد.

البته، راه دیگر برای بزرگ شدن مؤسسات، توسعه‌ی درونی است. به نظر من این روش با توجه به فرهنگ حاکم در این حرفه می‌تواند عملی‌تر و بادوام‌تر باشد.

امیرحسین نریمانی:

هزینه‌های مؤسسات حسابرسی عمدتاً هزینه‌های پرسنلی است و این پیش‌فرض که بزرگ شدن مؤسسات از طریق ادغام منجر به کاهش نسبی برخی هزینه‌ها می‌گردد. پیش‌فرضی است که بهتر است مؤسساتی که این تجربه را پیموده‌اند در مورد آن اظهارنظر کنند. ادغام مؤسسات حسابرسی در سال‌های میانی دهه‌ی نود با دو انگیزه صورت گرفت اولی تبصره ۵ ماده ۱۰ دستورالعمل مؤسسات حسابرسی سازمان بورس و اوراق بهادار بود که به موجب آن مؤسساتی که حداقل دارای ۲۰ شریک معتمد بودند از چرخش کارهای مشمول ماده ۱۰ این دستورالعمل در پایان یک دوره‌ی ۴ ساله معاف شدند. دومین انگیزه پس از «برجام» حاصل شد چراکه این انتظار ایجاد شده بود که مؤسسات بین‌المللی به‌زودی در ایران حاضر خواهند شد و طبیعتاً مؤسسات بزرگ‌تر شانس بیشتری برای عضویت یا همکاری با این مؤسسات خواهند داشت. این انگیزه به‌تبع از بین رفتن برجام از بین رفت و انگیزه‌ی رسیدن به بیست شریک معتمد بورس هم به‌استثنای یک مورد کوتاه‌مدت و زودگذر هرگز تحقق پیدا نکرد. از این‌رو، بهتر است تبصره‌ی ۵ ماده‌ی ۱۰ دستورالعمل مؤسسات حسابرسی معتمد توسط سازمان بورس حذف شود یا مورد تجدیدنظر قرار گیرد زیرا بیش از آن که به رشد و توسعه کیفی مؤسسات کمک کند منجر به بزرگ شدن اندازه‌ی کمی برخی از مؤسسات جزیره‌ای تحت لوای تابلوی مشترک می‌گردد. از طرف دیگر، با حضور ۲۰ شریک در یک مؤسسه محرز نیست که در پایان دوره‌ی ۴ ساله، کارها در درون مؤسسه مابین شرکا به شکل واقعی جابه‌جا شود. گفتنی است مؤسسات حسابرسی در سطح بین‌المللی علاوه بر عوامل کمی، نظیر درآمد و تعداد شرکا، هر ساله بر مبنای عواملی نظیر پرستیژ، فرهنگ سازمانی، تعادل کار و زندگی و... رتبه‌بندی می‌شوند.

ادغام دو یا چند مؤسسه که همگی تخصص‌های مشابهی دارند و در بازار هدف مشترکی فعالیت می‌کنند بیش از آن که هزینه‌ها را کاهش دهد ریسک مؤسسه و شرکا را که مسئولیت تضامنی دارند افزایش می‌دهد. ادغامی موفق خواهد بود که مؤسسات ادغام‌شونده دارای تخصص‌ها و پتانسیل‌های متفاوتی باشند و ادغام منجر به هم‌افزایی این توانمندی‌ها گردد.



◀ محمد شوقیان:

بهتر است در خصوص مؤسسات، شراکت‌نامه یا تفاهم‌نامه که جایگاه هریک از شرکا و میزان سهم‌الشرکه‌ی هریک به‌درستی تعیین و مشخص شده است تهیه شود.

◀ محمدجواد صفار:

محافظه‌کاری و ترس از درگیرشدن با خدمات غیر حسابرسی مهم‌ترین ضعف درونی ماست. با این توضیح که منظورم خدماتی است که حسابرسان و مؤسسات حسابرسی کاملاً با آن آشنا هستند و نه دیگر خدمات. موضوع دیگر نیاز به آموزش در زمینه‌های نوین و متفاوت با خدمات حسابرسی است که نیازمند سرمایه‌گذاری در این زمینه‌ها است.

◀ مریم علیشیری:

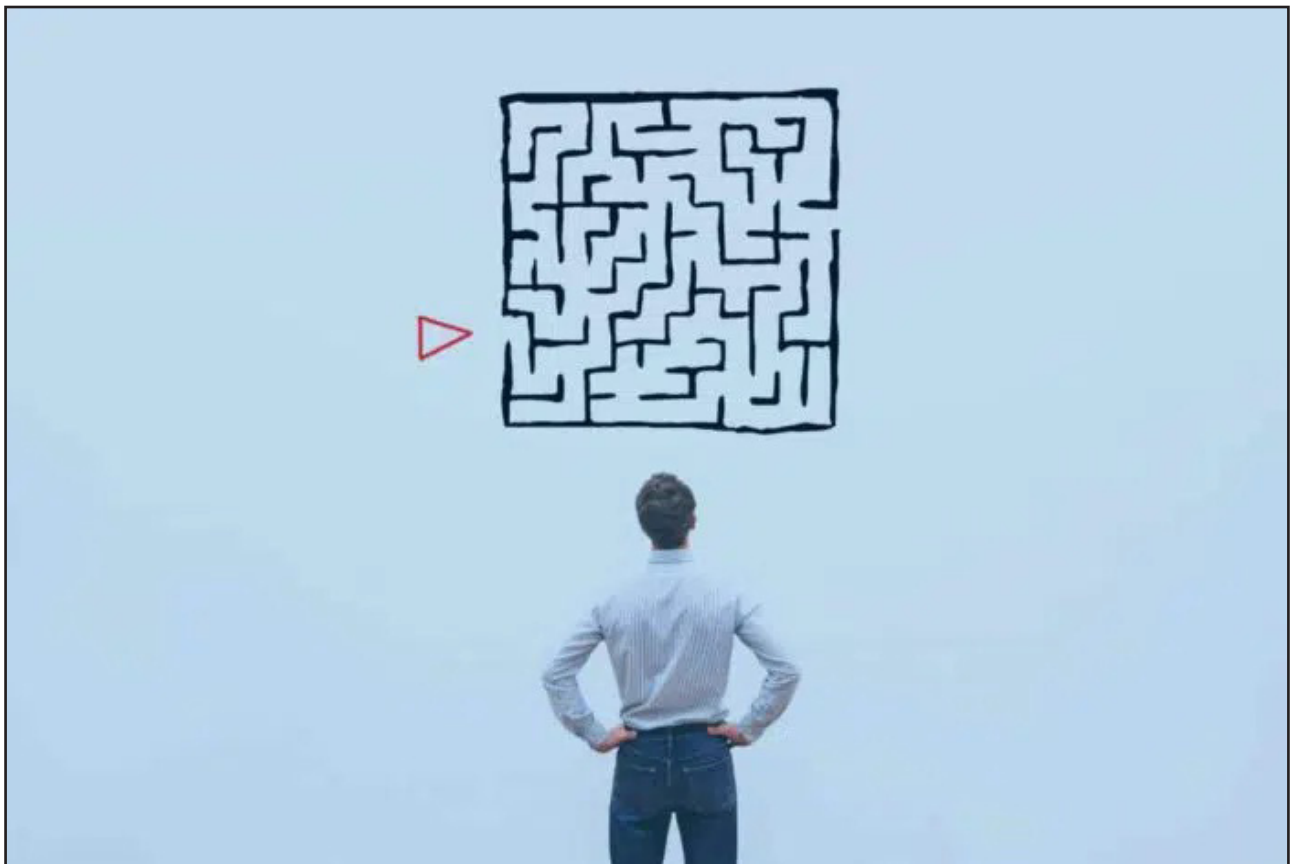
عدم توجه به تنوع خدمات قابل ارائه توسط مؤسسات حسابرسی و به تبع آن عدم ثبات درآمدی، بزرگ‌ترین قصوری است که مؤسسات در آن سهیم هستند. هر چند محدودیت‌هایی وجود دارد، لیکن اگر مؤسسات با تمام توان در جذب و آموزش نیروی انسانی و تنوع‌بخشی به خدمات گام برمی‌داشتند، شاید شرایط مناسب‌تری در سطح درآمد

مؤسسات حسابرسی وجود داشت.

مؤسسات حسابرسی نیازمند دگرگونی هستند و می‌بایست از فناوری اطلاعات استفاده کنند و از هوش بالا و دانش و استعداد نسل جوان امروز که غرق در فناوری است و معمولاً در این خصوص دانشی بیش از شرکای مؤسسه دارند، حداکثر استفاده را به عمل آورند.

◀ محمدرضا گلچین‌پور:

در یک بررسی که در کارگروه توسعه‌ی کسب‌وکار در گذشته انجام شد مشخص شد که عملاً تمامی بنگاه‌های اقتصادی مشمول حسابرسی در حال حاضر توسط اعضای جامعه‌ی حسابداران رسمی و سازمان حسابرسی در جریان رسیدگی است؛ آنچه باعث بزرگ شدن بازار خدمات حرفه‌ای می‌گردد در عرضه‌ی محصولات جدید و معرفی آن به بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد رغبت برای خرید این گونه خدمات است که عملاً به‌دلایل مختلف ازجمله هزینه‌بر بودن معرفی خدمات جدید در ابتدای راه، جذب نیروی متخصص و گران‌قیمت، آموزش نیروهای جدید و... انجام نشده است و کماکان به خدمات حسابرسان مستقل و بازرسان قانونی که ناشی از اجبار قانونی است، اکتفا شده است و به دلیل چالش‌های مؤسسات



در وضعیت موجود هیچ‌گونه حرکت مؤثری از طرف مؤسسات انجام نشده است.

Y

جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران، به‌عنوان تشکل حرفه‌ای حسابداران رسمی، چگونه می‌تواند به مؤسسات برای غلبه با چالش‌هایی که با آن مواجه‌اند یاری کند؟ آیا عملکرد تائکونونی آن رضایت‌بخش بوده است؟ در بستر بحث حاضر، چه ضعف‌هایی در عملکرد تائکونونی دیده‌اید و چه انتظاراتی از «جامعه» دارید؟

روح‌الله رجبی:

به‌نظر بنده مهم‌ترین اتفاقی که باید در جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران رخ دهد تغییر رویکرد از «کنترل

کیفیت» به «اطمینان‌بخشی کیفیت» است. موضوع کنترل کیفیت معطوف به محصول در انتهای زنجیره است. اطمینان‌بخشی کیفیت به چگونگی اجرای یک فرایند، کیفیت ورودی‌ها، کیفیت ابزار و حصول اطمینان از نهادینه‌سازی کیفیت در همه‌ی اجزاء مربوط می‌شود. در حال حاضر نقطه‌ی کانونی کنترل کیفیت حسابداران رسمی هستند که وارث بسیاری از مشکلات در زنجیره و فرایند محسوب می‌شوند. بخش عمده‌ای از عوامل کیفیت محصول خدمات حسابرسی بیرون از مؤسسات و حتی بیرون از حرفه وجود دارد که باید به آن‌ها توجه کرد. این موضوع به معنی انکار مسایل و فرصت‌های بهبود در درون مؤسسات حسابرسی نیست اما مشکلات مؤسسات عمده‌تالش‌های تبعی هستند نه اصل.

به‌طور مثال منابع انسانی با کیفیت، محصول نظام آموزشی است که مرجع حرفه‌ای باید بر کیفیت آن اثرگذار باشد. این مداخله و اثرگذاری از سرفصل‌های درسی و ترکیب و وزن درس‌ها تا کیفیت خروجی‌ها گسترش می‌یابد. در حوزه‌ی ابزار و فناوری هم خدمات حسابرسی نیازمند حمایت، تأمین منابع و نیز میدان‌داری مرجع حرفه‌ای است. ارتباطات مفید و مؤثر با ارکان قانون‌گذار، دولت و حاکمیت،

سایر نهادهای عمومی و سایر حوزه‌های تخصصی می‌توانند به گسترش اعتماد و گسترش بازار خدمات حسابرسی کمک کنند. جایگاه مرجع حرفه‌ای باید به سمت اثرگذاری بر این نهادها باشد. اگر بپذیریم بخشی از چالش‌هایی که ظهور و بروز آن در مؤسسات و گزارش‌های حسابرسی است، ریشه در محیط بیرونی حرفه دارد راه‌حل‌های آن‌ها را نیز باید همان جا جست‌وجو و چاره کرد. فلسفه‌ی اطمینان‌بخشی کیفیت ایجاب می‌کند، به همه‌ی عوامل درونی و بیرونی موجد کیفیت توجه ویژه شود که البته کنترل کیفیت بخشی از آن است.

◀ محمد شوقیان:

جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران در کلیه‌ی مواردی که اشاره شد می‌تواند راهگشا باشد به‌طوری که دبیر کل محترم در خصوص تعیین حق‌الزحمه و تعیین سود برای مؤسسات در بخشنامه‌ی تعیین حق‌الزحمه‌ها اشاره کردند.

◀ محمد جواد صفار:

شاید بتوان گفت که جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران، در آغاز، کم‌وبیش تشکیلی حرفه‌ای برای حسابداران رسمی بوده، اما امروزه به‌شدت به سمت یک دستگاه دولتی میل کرده است و گاه خود را قیم حساب‌رسان و مؤسسات حسابرسی می‌داند. البته جامعه طی ۳-۴ سال اخیر، نقش ارزنده‌ای در تعدیل نرخ‌های حق‌الزحمه‌های خدمات داشته که انکارناپذیر است. این مسأله اما در زمینه‌های دیگر تسری ندارد؛ نمونه‌ی این موضوع، مسئله‌ی بااهمیت کنترل کیفیت است که بحث تفصیلی درباره‌ی آن نیازمند زمان دیگری است. تنها به یک مطلب اشاره می‌کنم که غالباً رابطه‌ی معکوسی بین کنترل کیفیت و درآمد مؤسسات است.

◀ مریم علیشیری:

برای قضاوت عادلانه و منصفانه در خصوص عملکرد جامعه و ارکان آن، متغیرهای زیادی را باید در نظر داشت، کسانی که تاکنون مسئولیتی را در ارکان جامعه قبول کرده‌اند، به‌طور کلی و سرجمع باید گفت که اعضای مؤثر حرفه بوده‌اند، ضمن تقدیر از اقدامات انجام شده و تلاش اعضای شورای عالی در ادوار گذشته و ارج نهادن به تلاش همه‌ی آن عزیزان، بدون شک امکان ارتقای شرایط وجود دارد. ولی این‌طور نیست که فقط به این ارکان که انتخابی یا انتصابی سر کار می‌آیند بسنده شود و توقع داشت که شورای عالی و هیأت مدیره تمام مشکلات را حل کنند. باید تمام اعضای حرفه پای کار بیایند و با تمام وجود کارهایی که از عهده‌شان بر می‌آید برای توسعه‌ی حرفه و جامعه انجام دهند. ضمن

این که سند راهبردی جامعه می‌تواند چارچوب مناسبی باشد و مسیر راه را مشخص کند که می‌بایست به کدام سمت حرکت کنیم.

◀ محمدرضا گلچین‌پور:

اگر بپذیریم که وجود هر تشکل حرفه‌ای مستقیماً وابسته به وجود اعضای آن است بنابراین بدیهی است هر چه کمیت و کیفیت مؤسسات عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی ارتقا یابد جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران می‌تواند جایگاه مناسب‌تری را داشته باشد. بنابراین با این استدلال جامعه‌ی حسابداران رسمی می‌بایستی تمام تلاش خود را در جهت رفع مشکلات مؤسسات حسابرسی انجام دهد. بنابراین تمامی چالش‌های مؤسسات حسابرسی عضو جامعه‌ی حسابداران رسمی که قبلاً بر شمرده می‌بایستی دغدغه جامعه‌ی حسابداران رسمی باشد. لیکن علی‌رغم تلاش‌های انجام شده و موفقیت‌های نسبی اما عملاً کناره‌گیری و یا کاهش فعالیت بسیاری از مؤسسات حسابرسی به‌ویژه پیشکسوتان این حرفه به نشانه‌ی عدم موفقیت مورد انتظار از جامعه‌ی حسابداران رسمی است. اعضای جامعه‌ی حسابداران رسمی انتظار دارند که جامعه به‌جز موضوع نظارتی و وجه تنبیهی که فعلاً بسیار پر رنگ است، وجه پشتیبانی و تشویقی اساسی و مؤثری برای مؤسسات داشته باشد تا مؤسسات بتوانند بر مشکلات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی خود فائق شوند. این انتظار به دلایل مختلف از جمله ساختار جامعه‌ی حسابداران رسمی عملاً محقق نشده است.

◀ امیر حسین نریمانی:

جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران تا سال ۱۴۰۲ دارای دو نقش نهاد ناظر بر حرفه‌ی حسابرسی و تشکیلی حرفه‌ای حسابداران رسمی بوده است. همان‌طور که قبلاً گفتیم نقش نهاد ناظر در سال ۱۴۰۲ از جامعه منتزع شد و این در شرایطی بود که قبل از آن هم دستگاه‌های نظارتی دیگری هم که از جامعه قدیمی‌تر بودند بر کار حساب‌رسان نظارت می‌کردند که قدرتمندترین آن‌ها سازمان بورس و اوراق بهادار و بانک مرکزی بودند. روند حرکت جامعه در دهه‌ی هشتاد رندی طبیعی بود که با تمام کاستی‌ها روبه‌رشد بود در دهه‌ی نود برخی از اشخاص و مؤسسات شروع به مداخله در وظایف نظارتی جامعه کردند و شبیهاتی در استقلال جامعه به‌عنوان نهاد ناظر ایجاد شد. با سلب وظایف نظارتی انتظار می‌رود که جامعه به‌عنوان تشکیلی حرفه‌ای تمرکز بیشتری بر ارتقای حرفه در زمینه‌های گسترش فضای کسب‌وکار، آموزش و استفاده از فناوری‌های نوین داشته باشد.