



پنج پیمان حسابرسان داخلی در سال ۲۰۱۶

" Richard Chambers "

January ۰۴, ۲۰۱۶

ترجمه: سحر نجفی

عهد و پیمان سال نو^۱ را میان احساسات خوبی که به واسطه‌ی تعطیلات ما را فرا گرفته‌اند، با بررسی دست‌آوردهای سال گذشته‌ی خود می‌بندیم. برای همین است که این قول و قرارها فریبکارند! عادت داریم اهداف شخصی بلندمدتی نظیر کاهش وزن، ترک عادات بد و یا بهتر کار کردن را زمانی بگیریم که احساساتی هستیم و به اندازه‌ی کافی خستگی در کرده‌ایم! من سعی دارم عهد و پیمانی را نسبت به کار ارائه کنم که با درک محدودیت زمان، منابع و انرژی، واقع‌بینانه‌اند. البته این به آن معنا نیست که این پیمان‌ها عاری از انگیزه و خوش‌بینی هستند.

طرز فکر من برای نوشتن «پنج پیمان حسابرسان داخلی در سال ۲۰۱۶» از این قرار بود. هر کدام از این پیمان‌ها با توجه به حجم کار رو به رشدی که بیشتر سازوکارهای حسابرسی داخلی تجربه‌اش می‌کند، پیش‌بینی استفاده‌ی متعادل از بودجه‌ها و رقابت رو به رشد یافته توسط حسابرسان داخلی واجد شرایط بررسی شده‌اند.

^۱ غربی‌ها در فرهنگ خود هنگام سال نو با خود پیمانی می‌بندند برای انجام کارهای خوب و ترک آنچه بد می‌پندارند که آن را New Year's Resolutions می‌نامند.

پیمان ۱: هماهنگی با تغییرات جدید مقررات

سال نو با خود مجموعه‌ای از مقررات، ضرب‌الاجل‌ها و شاخ و برگ‌های جدید قوانین موجود را می‌آورد. ما برای همراهی سازمان‌هایی که به آن‌ها خدمات‌رسانی می‌کنیم، در راستای کاهش ریسک قابل پذیرششان، باید با این قوانین آشنایی پیدا کنیم.

این قوانین با توجه به بخش‌های تجارتی، متفاوتند. برخی مانند قوانین و مقررات مربوط به حقوق و دستمزد و تعریف کارمندان آزاد و غیر آزاد، تغییرات گسترده‌ای ایجاد می‌کنند. باقی در افق دوردست‌تری شامل استانداردهای حسابداری مالی در رابطه با حسابداری درآمد معوق، و استانداردهای حسابداری مربوط به اجاره هستند. نسبت حقوق و مزایای اجرایی‌ای که داد-فرانک اکت^۱ گزارش داده تا ۲۰۱۷ عملی نخواهد شد، گرچه طرح پایه‌ای آن باید امسال ریخته شود.

پیمان ۲: دفاع از حسابرسی داخلی اجباری در شرکت‌های سهامی عام

موسسه‌ی حسابرسی داخلی در ماه سپتامبر با نوشتن نامه‌ای به کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا خواستار اجباری شدن حسابرسی داخلی برای شرکت‌های سهامی عام شد. از نظر من، این اجبار باید خیلی وقت پیش صورت می‌پذیرفت. با رسوایی‌های تماشایی متعدد شرکت‌های بزرگ در ۲۰۱۵، انتظار حضور سازوکاری مستقل و تأمین مالی‌شده‌ای از حسابرسی داخلی برای ضمیمه شدن به هر سازمانی، وجود داشت.

هر حسابرس داخلی باید وظیفه‌ی خود را به گونه‌ای انجام دهد که نظارت قوی و شایسته بر دولت، ریسک و مسائل مربوط به خطر پذیرش، مشکلی برای مدیریت ایجاد نکند. در عوض باید ابزاری قوی و سودمند برای مدیریت و هیئت‌مدیره باشد که به بالا بردن کارایی و اثربخشی کمک می‌کند، سود و رقابت‌پذیری را بالا می‌برد و شفافیت و اطمینان مورد نظر سرمایه‌گذاران را تأمین می‌کند.

^۱ Dodd-Frank Act

منتقدان ممکن است چنین اجباری را محدودیت قانونی دیگری ترسیم کنند، اما هر چقدر هم که این اجبار با شهود ما سازگاری نداشته باشد، نیاز به قوانین آتی در بلندمدت را کاهش خواهد داد. یک سیستم حسابرسی داخلی قوی، عملکردهای جعلی را متوقف و تضعیف می‌سازد و از فساد منجر به بحرانی که همواره به دنبال امواج قوانین جدید ایجاد می‌شود، جلوگیری می‌کند. (قانون ساربنز-آکسلی، داد-فرانک و بقیه)

پیمان ۳: احتیاط در مورد حوزه‌ی کاری رو به توسعه‌ی حسابرسی داخلی

در بلاگ پیشین خود، به گزارش داخلی رسوایی «توشییا» اشاره کردم که قسمتی از تقصیرات را منسوب به سیستم حسابرسی داخلی شرکت می‌دانست. هشدار دادم که حوزه‌ی کاری حسابرسی داخلی و به تبع آن خطر شکست سیستم حسابرسی داخلی تحول و گسترش یافته است.

ما حسابرسان داخلی، با دو رویکرد می‌توانیم با این مسئله روبه‌رو شویم: نخست، محدودیت‌های خود و تیم خود را بشناسید. چه در حوزه‌های تخصصی مانند حسابرسی فناوری اطلاعات و چه در پذیرش نقش‌های جدید مانند فرهنگ حسابرسی باید مهارت‌ها و محدودیت‌های خود را بشناسیم. دوم، باید متعهد شویم تا در آموزش برای تقویت در حوزه‌های ضعیف سرمایه‌گذاری کنیم.

کمبود رو به رشدی که در نیروی کار حسابرسی داخلی وجود دارد (در ادامه بیشتر به آن خواهیم پرداخت)، به این معناست که نمی‌توانیم تنها به استخدام فرد مستعد جدیدی برای تقویت تیم خود اکتفا کنیم.

پیمان ۴: سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد

در سال ۲۰۱۵، تعداد در حال افزایشی از سازمان‌هایی که کشمکش زیادی برای انتخاب حسابرسان داخلی خود داشتند و در این راستا ارزش زیادی برای نگه داشتن استعداد‌های خود در میان کارکنان

قائل می‌شدند، وجود داشتند. شکار بهترین بهترین‌ها امر چندان غریبی نیست؛ به خصوص در بخش‌هایی که تقاضا در آن‌ها زیاده‌تر از بقیه است، مانند خدمات مالی.

راهنمای عملی جدید انجمن حسابرسی داخلی، «مدیریت استعداد: استخدام، پرورش، انگیزه‌بخشی و حفظ اعضای تیم عالی» رویکرد جامعی برای این امر با توجه به استانداردهای موسسه‌ی حسابرسی داخلی و همچنین رویکرد گام به گامی برای مدیریت استعداد، از درک نیازهای ذی‌نفعان تا برون‌سپاری ارائه می‌کند.

با وجود آن‌که این رهنمودهای عملی، پیشنهادات عملی و قابل‌اتکایی برای مدیران حسابرسی داخلی است، حسابرسان مستقل می‌توانند با مشارکت‌های خود در تیم حسابرسی و با سرمایه‌گذاری کردن خودشان به گسترش و تقویت آن کمک کنند. رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای از طریق آموزش اضافی، گواهینامه‌ها، ایجاد شبکه‌های ارتباطی و... از توانایی عملکرد حسابرسی داخلی برای مواجهه با انتظارات رو به رشد ذی‌نفعان حمایت می‌کند.

پیمان ۵: خارج شدن از منطقه‌ی آرامش

این می‌تواند بهترین پیمانی باشد که چه امسال و چه هر سال دیگری با خود می‌بندید. با تسریع و گسترش ریسک‌های تجاری، تقاضا برای حسابرسی داخلی نیز به رشد خود ادامه خواهد داد. فن‌آوری‌های جدید، فرصت‌های افزایش‌یافته‌ی بازار جهانی، امنیت سایبری و عوامل دیگری که بر تجارت اثر می‌گذارند، حسابرسی داخلی و حسابرسان داخلی را مجبور به پذیرش ریسک خارج شدن از مناطق امن خود می‌کنند. گزارش آتی حسابرسی داخلی «پالس آمریکای شمالی»^۱، این مفهوم را عمیق‌تر بررسی می‌کند، اما آن‌چه در حال حاضر اهمیت دارد تغییر طرز فکرهایمان است. من رفتارهای بدون ملاحظه یا استراتژی‌هایی را که با قواعد اصلی و مرکزی یا اخلاق حسابرسی ناسازگار است، تشویق نمی‌کنم. با این حال، متخصصان حسابرسی داخلی باید با آغوش باز به

^۱ North American Pulse

سمت آزمون روش‌هایی که حسابرسی داخلی می‌تواند در حوزه‌های غیر سنتی به سازمان‌هایشان کمک کند بروند.

امیدوارم پیمان‌های سال ۲۰۱۶ را جدی گرفته باشید. هر کدامشان به شما در مشارکت در تقویت مهارت‌ها و بالا بردن بهایی که حسابرسی داخلی به ذی‌نفعان خود می‌دهد، کمک خواهد کرد.

اگر ۲۰۱۶ نیز مانند سال‌های اخیر باشد، احتمالاً سال آینده به سالی که گذشت و روی رشد و توسعه‌ی خارق‌العاده‌ای که فکرش را نمی‌کردیم تأثیر گذاشت، خواهیم نگرست. تا زمانی که این امور توسعه می‌یابند، به شما پیشنهاد می‌کنم برای سال جدید مجموعه‌ای از پیمان‌های تخصصی اختیار کنید که شانس پیروزی شما را زیاد کند.

پذیرای نظرات شما هستم.



اپلیکیشن حسابرسی داخلی

