

سیستم حسابداری را چگونه پیاده کنیم؟

گزارشی از یک تحقیق - ۲

برونز بختیاری



در قسمت، پیشین این نوشتار، مشکلات مربوط به تهیه سیستم‌های حسابداری مورد بررسی قرار گرفت. حال چنانچه سیستم مناسبی با توجه به کلیه جوانب امر و با در نظر گرفتن نیازهای اطلاعاتی مؤسسه و توسط طراحانی که صلاحیت حرفه‌ای لازم را جهت انجام این کار داشته‌اند، طراحی شود، در مرحله اجرای این سیستم و عبارات دیگر در مرحله پیاده کردن آن مشکلات فراوانی وجود دارد که در این بخش به بررسی این مشکلات می‌پردازیم.

عاقلی عسسر را به دستگیری خویش
فرانمی خواند!

وضعیت توصیف شده فوق، در مورد بسیاری از مؤسسات کشورمان صادق است چرا که بصورت سنتی، تشکیلات سازمانی این مؤسسات بصورت وظیفه‌ای یا «فرنکسیونل» بنا گردیده و ارتباطات سازمانی کلاً سیری عمودی می‌پیماید و اطلاعات حسابداری نه بعنوان تسهیل کننده مدیریت واحدها که بعنوان کنترل کننده آنها تلقی می‌شود. در چنین حالی و هوایی متقاعد کردن مدیران واحدها به همکاری و ارائه اطلاعات مورد نیاز جهت اجرای سیستم و حداقل، پیاده کردن آن، کاری بس دشوار و در بعضی از موارد غیر ممکن است.

بانگرش سیستمی به سازمان و تلقی آن بعنوان «یک سیستم» می‌توان بجای عمده کردن وظائف واحدها، نقش آنها را در رسیدن به اهداف سازمان بعنوان مهمترین دلیل وجودی آنها مطرح ساخت. در این دیدگاه هر واحد سازمانی جزئی از یک کل و عنصری از عناصر سیستم که با یکدیگر در تعامل

واحدها و امور را داشته و اطلاعات لازم را جهت
تصمیم‌گیری و اعمال

این کنترلها در اختیار بالاترین سطح مدیریت مؤسسه قرار می‌دهد. در این ساختار جریان اطلاعات صرفاً از امور مالی به بالاترین سطح مدیریت بصورت عمودی ارتباط می‌یابد و ارتباط افقی اطلاعات بین واحدها جریان رسمی و سازمانی ندارد. امور مالی جهت اعمال کنترل، اطلاعات لازم را در مورد وقایع و عملیات مالی از واحدها گرفته، آنها را پردازش کرده و نتیجه را به سطح بالای هرم سازمانی انتقال می‌دهد. واحدهای عملیاتی لزوماً دارای اختیار جهت گرفتن اطلاعات پردازش شده از امور مالی نیستند و به همین جهت در دادن اطلاعات خام اولیه به امور مالی نیز دارای انگیزه نمی‌باشند. در چنین سازمانی واحدهای اجرایی بخوبی می‌دانند که با دادن اطلاعات بیشتر به امور مالی تیغ کنترل را تیزتر می‌کنند و احتمال بازخواست مدیریت را فزونتر کرده و خود را در معرض حسابرسی‌های بیشتر قرار خواهند داد. و هیچ

مباحث این بخش بترتیب اهمیت نسبی آنها
عبارتند از:

- مشکلات سازمانی
- واکنش و مقاومت کارکنان اجرایی
- ضعف دانش تخصصی کارکنان اجرایی
- مشکلات اختصاصی مربوط به ماهیت سیستم‌های حسابداری

بررسی مشکلات سازمانی

سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری بخشی از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت هر مؤسسه بوده و متناسب با نگرش مدیریت به سازمان و تشکیلات مؤسسه و عبارات دیگر بعنوان ابزاری در جهت اعمال کنترل و تأمین اطلاعات مناسب برای تصمیم‌گیری در سطوح مختلف سازمانی و ارائه اطلاعات مورد نیاز استفاده کنندگان خارجی این اطلاعات طراحی می‌شود.

در یک ساختار سازمانی وظیفه‌ای، امور مالی وظیفه اعمال کنترل‌های مالی بر عملیات سایر

هستند شناخته می‌شوند، بقاء هر یک در گرو بقاء دیگری و موفقیت کل سیستم در گرو تلاش همه‌جانبه همه‌عناصر تشکیل دهنده آنست.

بدون جلب حمایت مدیران سطوح مختلف سازمانی، پیاده کردن سیستم جدید امکان پذیر نیست. در نظر خواهی از طراحان سیستمها، در جواب این پرسش که «بنظر شما در فاز آموزش و نظارت بر اجرای سیستمهای حسابداری کدامیک از مشکلات اهمیت بیشتری دارد؟» طراحان سیستمها بیش از هر عامل دیگری، مقاومت مدیران واحدهائی که مسئول ارائه اطلاعات هستند را بعنوان مشکل عمده مطرح ساخته‌اند و این عمدتاً بدلیل ساختار سازمانی فونکسیونل و عدم شناخت کافی از نقش امور مالی و اطلاعات حسابداری است.

عمده‌ترین دلیل ناکامی سیستمهای حسابداری صنعتی و بوجه در مرحله اجرا، عدم همکاری واحدهای تولیدی و اجرایی در ارائه آمار و اطلاعات مربوط به عملیات این واحدهاست اگر با اعمال فشار از سوی مدیریت، در مرحله پیاده کردن سیستم نیز، این همکاری صورت گیرد، در مرحله بهره‌برداری از سیستم، بدلیل وجود بی‌اعتقادی به نقش اطلاعات مالی، تداوم و کیفیت آن مورد تردید خواهد بود. مقاومت در برابر تغییر، احساس بی‌نقشی، شک و تردید و عدم اعتماد به برنامه‌های مدیریت و عدم آمادگی جهت قبول مسئولیت بیشتر از جمله عوارض سازمانی است که مستقیماً در مرحله استقرار و پیاده کردن سیستمها اثر نامطلوب می‌گذارد.

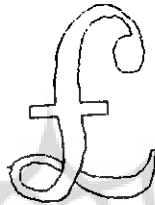
واکنش و مقاومت کارکنان اجرایی

اصولاً مقاومت در مقابل تغییر امری طبیعی است. طراح یک سیستم جدید بعنوان عامل تغییر، همواره آماده رویارویی با مقاومت‌های عوامل اجرایی سیستم قبلی است و یکی از شاخص‌های توانائی حرفه‌ای یک کارشناس سیستم دهی در مرحله اجرا، چگونگی عملکرد وی در شکستن مقاومت کارکنان اجرایی و جلب همکاری آنان در پیاده کردن سیستم جدید می‌باشد. بنابر این وجود مقاومت بخودی خود مشکل خاصی نیست و منحصر به سیستمهای حسابداری نیز نمی‌باشد. آنچه که در این مبحث مورد بررسی قرار می‌گیرد، دلایل بروز مقاومت در برابر اجرای سیستمهای جدید حسابداری است که تا حدودی به ماهیت اختصاصی سیستمهای حسابداری و عوامل اجرایی دست‌اندر کار این حرفه مربوط می‌شود.

کارکنانی که تبحر و مهارت خود را در اجرای سیستم قبلی به اثبات رسانده و بدلیل همین مهارت‌ها درجات سازمانی خاصی را احراز کرده‌اند، موقعیت شغلی خود را در پیوند با سیستم جدید در خطر خواهند دید و در برابر آن مقاومت خواهند کرد.

مرحله پیاده کردن سیستم، همیشه با آموزش شروع می‌شود، ایجاد انگیزه برای فراگیری سیستم جدید خود معضل دیگری در برابر مجریان طرحها و کارشناسان سیستم‌دهی است. سیستم جبران خدمات بخصوص در بخش دولتی اصولاً انگیزه‌های جهت آموزش بیشتر و قبول مسئولیت برای کارکنان ایجاد نمی‌کند. بخصوص در موسساتی که معدل سنی کارکنان بالاست، ایجاد انگیزه برای یاد گرفتن سیستم جدید و تقبل کار پیچیده‌تر، اصولاً مشکل بوده و با مقاومت بسیار همراه است.

گاهی برای کارکنان اجرایی این توهم بوجود می‌آید که برقراری سیستم، لزوماً بمعنی کاهش حجم کار و یا موجب سهولت اجرای عملیات



*** واحدهای عملیاتی لزوماً دارای اختیار، جهت گرفتن اطلاعات پردازش شده از امور مالی نیستند و به همین جهت در دادن اطلاعات خام اولیه به امور مالی نیز دارای انگیزه نمی‌باشند.**



خواهد بود، درحالیکه، اگر طبق سیستم موجود، اطلاعات تهیه شده صرفاً در حوزه وقایع نگاری است و سیستم جدید بدنبال فراهم کردن سطوح بالاتری از اطلاعات است، قطعاً تهیه اینگونه اطلاعات، عملیات پیچیده‌تر و احتمالاً کار بیشتری را طلب خواهد کرد و این همان چیزی است که کارکنان انتظار آنرا نداشته و در برابر آن مقاومت می‌کنند.

همسو نبودن اهداف مدیران با اهداف کارکنان نیز موضوع دیگری است که موجب بروز واکنش منفی و مقاومت کارکنان اجرایی در مقابل سیستم جدید می‌شود. هدف مدیریت از استقرار سیستم جدید، بدست آوردن اطلاعات بموقع، و

قابل اطمینان با صرف حداقل هزینه‌های پرسنلی است، ضمناً با تغییر سیستم، قائم به فرد بودن بسیاری از عملیات کلیدی در امور مالی از بین رفته و امکان آموزش برای عده دیگری از کارکنان نیز فراهم می‌شود. درحالیکه این اهداف، امنیت شغلی عده‌ای را مورد تهدید قرار داده، اطلاعات و دانش انحصاری عده‌ای دیگر را که موجبات برتری‌ها و موقعیتهای مناسب شغلی برای آنها بوده به مخاطره انداخته و گروهی دیگر را وادار به انجام کارهای بیشتر یا پیچیده‌تر می‌کند. مجموعه این عوامل باعث می‌شود تا کارکنان اجرایی در برخورد با سیستم جدید، از خود واکنش نشان داده و حتی تلاش در شکست عملیات پیاده‌سازی آن نمایند.

در مؤسسات دولتی بدلا یلی ریشمدار مدیریت فاقد اختیارات و امکانات کافی جهت فراهم کردن شرایط مناسب یاد شده است. بنابراین تنها حربه مدیریت صدور دستور اداری و تهدید برای اجرای آنست که طبعاً نمی‌تواند چندان کارساز باشد.

ضعف دانش تخصصی کارکنان اجرایی

یکی از مشکلات مهم در راه اجرا و پیاده کردن سیستمهای حسابداری، ضعف دانش تخصصی کارکنان اجرایی کار بر است بدیهی است که نباید انتظار داشته باشیم که در مدت ۳۰ سال، حسابداری نوین در کشورمان همپایه کشورهای دیگر که لااقل ۲۰۰ سال سابقه آموزش دانشگاهی حسابداری دارند پیشرفت کرده و شناخته‌شده باشد. در این نوشتار در پی ارائه تاریخچه تحولات حسابداری و آموزش آن در ایران نیستیم که خود محتاج به تحقیق جداگانه دارد. آنچه که به موضوع این تحقیق ارتباط می‌یابد تأثیرات سطح دانش و تخصص عوامل اجرایی حسابداری در مؤسسات در موفقیت اجرای سیستمها و مالاً در بهره‌برداری از آنست. البته سطح دانش کارکنان متأثر از سطح و ظرفیت آموزش حسابداری در ایران است.

در سال تحصیلی ۶۸-۶۷ تعداد کل دانشجویان پذیرفته‌شده در مؤسسات آموزش عالی دولتی و غیردولتی در مقطع کارشناسی حدود ۲۳۰۰ نفر و در مقطع کاردانی ۱۳۰۰ نفر بوده است که این تعداد در مقایسه با آمار پذیرفته‌شدگان در سال ۵۵ حدود ۶ برابر است و این نوید بهیود در وضعیت عرضه حسابدار تحصیل کرده به جامعه تجاری و صنعتی و مؤسسات دولتی است ولی هنوز جهت رفع کامل کمبود راهی طولانی پیش‌رو داریم. جهت تربیت کادر حسابداری و مالی در سطوح پائین‌تر از کاردانی که حجم بالایی از نیاز جامعه حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد، تعداد مؤسسات آموزشی صلاحیتدار بسیار اندک و کیفیت آموزشی آنها بسیار نازل است. غیر از چند وزارتخانه و مؤسسه دولتی که در حجمی بسیار محدود (و عمدتاً جهت آموزش پرسنل همان مؤسسه) اقدام به

برگزاری دوره‌های کوتاهمدت آموزش در زمینه حسابداری می‌کنند. چند آموزشگاه خصوصی نیز در کنار آموزش خیاطی، گلدوزی و تعمیر رادیو تلویزیون کلاسهائی جهت آموزش دفترداری دوبرا! تأسیس کرده‌اند که صرفنظر از کیفیت تدریس در آنها، تعداد شرکت‌کنندگان این کلاسها بهیچوجه جوابگوی تقاضا نیست.

معروفترین مؤسسه جهت آموزش دوره‌های کوتاهمدت و تخصصی حسابداری در ایران «سازمان مدیریت صنعتی» است که در طی دهسال پس از پیروزی انقلاب اسلامی تعداد قابل توجهی (حدود ۲۰ هزار نفر) را زیر پوشش آموزشی خود قرار داده و بدلیل استفاده از کادر آموزشی باتجربه و تحصیلکرده جهت تدریس کیفیت آموزشی این سازمان در حد مطلوب بوده است. گذشته از موضوع کمبود کادر تخصصی حسابداری در کشور، کیفیت آموزش حسابداری در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی نیز درخور تعمق و بررسی است. در مصاحبه با مدیر گروه حسابداری یکی از دانشگاهها دلایل نامطلوب بودن سطح آموزشی در دانشگاهها بشرح زیر عنوان شد:

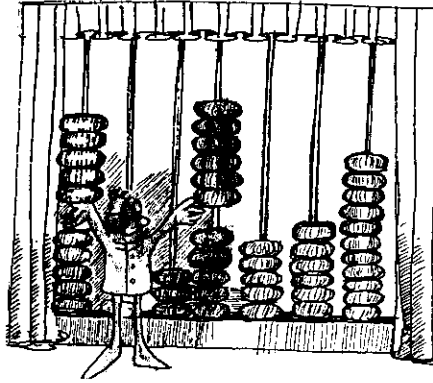
- محدودیتهای مربوط به کمبود استاد واجد صلاحیت که ناشی از عدم تناسب بین حق‌الزحمه تدریس با زحمت منطقی این شغل است.

- محدودیت ناشی از کمبود فضای آموزشی و تعداد نامتناسب و زیاد دانشجو در یک کلاس که امکان ایجاد ارتباط بین دانشجو و استاد را عملاً از بین می‌برد.

- کمبود وسائل کمک آموزشی بخصوص کمبود کتب و متون آموزشی که بصورت بسیار حاد و فاجعه‌آمیزی خودنمایی می‌کند و بعضاً کتابهای ۲۵ سال پیش با چاپ بیست و پنجم و بدون هیچگونه تغییری نسبت به چاپ اول هنوز در دانشگاهها تدریس می‌شود و همین کتابها را دانشجویان از بازار سیاه تهیه می‌کنند.

- عدم تناسب توان تحصیلی دانشجوی ورودی با رشته مربوطه که در بازده کار دانشگاه تأثیر نامطلوب داشته است.

با توجه به توضیحات فوق باید گفت که تعداد افراد آمورش دیده برای تصدی مشاغل



* طراحان سیستم‌های حسابداری بیش از هر عامل دیگری، مقاومت مدیران واحدهائی که مسئول ارائه اطلاعات هستند را بعنوان مشکل عمده مطرح ساخته‌اند

حسابداری علیرغم کوششهای قابل تقدیری که در سالهای اخیر انجام گرفته است، هنوز بسیار کم‌بوده و متأسفانه سطح آموزش حسابداری نیز در کشورمان در حدی نامطلوب است. ۱۰۰ درصد طراحان سیستمها که در نظرخواهی شرکت داشتند اعلام کردند که دانش تخصصی و تعداد پرسنل مالی کارفرما در کیفیت سیستمهایی که نهایتاً با اجرا درمی‌آیند، تأثیر دارد. از طرف دیگر ۵۵ درصد مدیران شرکتها در پاسخ به این سؤال که آیا امور مالی شرکت شما دارای پرسنل متخصص به مقدار کافیست؟ جواب منفی دادند و ۸۵ درصد آنان اعلام کردند که به عقیده آنها وجود پرسنل متخصص به تعداد کافی، در استقرار سیستمهای حسابداری مناسب اثر خواهد گذاشت

مشکلات ماهیت سیستم‌های حسابداری

بغیر از مشکلات ناشی از ساخت سازمانی، واکنش، و مقاومت کارکنان اجرائی و ضعف دانش

* نقش روزافزون کامپیوتر در پردازش اطلاعات بخصوص اطلاعات مالی ایجاب می‌کند که طراحان سیستم‌های حسابداری با کاربرد کامپیوتر در کلیه سیستمهای فرعی حسابداری آشنائی کافی داشته باشند.

* سازمان حسابرسی جمهوری اسلامی، می‌بایست همانگونه که در اساسنامه تکلیف شده است در جهت تدوین واعلام استانداردهای حسابداری و حسابرسی متناسب با شرایط اقتصادی- اجتماعی کشورمان هر چه زودتر اقدام کند.

تخصصی آنان یکسری مشکلات دیگر که عمدتاً به ماهیت سیستمهای حسابداری مربوطند، در مرحله پیاده‌سازی سیستم وجود دارد که شناسائی این مشکلات قطعاً در جهت رفع آنها و یا به حداقل رساندن تأثیرات آنها بسیار سودمند خواهد بود.

بدلیل ماهیت کار سیستمهای حسابداری، نتایج حاصل از آنها، مستقیماً در معرض قضاوت مدیران، حسابرسان، و سازمانهای کنترل‌کننده قرار می‌گیرد. چنانچه در مرحله طراحی سیستم، اهداف آن حول محور برآورده ساختن نیازهای اطلاعاتی و نقطه‌نظرات همه این گروهها قرار نگیرد، بمحض اینکه حدود و ثغور سیستم و اطلاعات تهیه‌شده توسط آن، برای این گروهها مشخص شود، بلافاصله با مخالفت آنها روبرو شده و موجب عدم همکاری و حمایت مدیریت در پیاده‌کردن سیستم خواهد شد. باید توجه داشت که گروههای استفاده‌کننده از اطلاعات مالی در کشورما، عمدتاً مدیران و سازمانهای کنترل‌کننده هستند که متأسفانه اکثر تصمیمات آنها بدون توجه به اطلاعات مالی، اخذ می‌شود. لذا تمایل آنها به‌طور ناخودآگاه به ارضاء نقطه‌نظرات حسابرسان و بعبارت دیگر مورد قبول بودن دفاتر و عملیات مالی از نظر حسابرسی معطوف می‌شود و به همین دلیل مشکل دیگری مطرح می‌گردد. در کشور ما همانطور که قبلاً گفته شد حسابداری عمرچندانی ندارد و حسابرسی نیز در مراحل اولی

معرفی خود به جامعه است. حسابرسان ما در اغلب موارد بدون توجه به حال و هوای اقتصادی و اجتماعی کشور صرفاً مجری اصول و قواعدی هستند که در شرایط اقتصادی- اجتماعی دیگری وضع گردیده‌اند و هنوز استانداردهای بومی حسابداری و حسابرسی در کشور ما تدوین نیافته است. بنابراین حاصل سیستمهای حسابداری با معیارهایی مقایسه و محک می‌شود که برخاسته از اصول و ضوابط حاکم بر روابط اقتصادی- اجتماعی ما نیستند.

در صورت مکانیزه بودن سیستم، چنانچه کارفرما فاقد تسهیلات کامپیوتری است، مشکل برقراری ارتباط بین ارائه‌دهنده خدمات کامپیوتری و کارفرما، به مشکلات استقرار سیستم اضافه می‌شود و طراح سیستم می‌بایست اعتماد کارفرما را در این زمینه جلب نماید و او را به تداوم ارائه خدمت از طرف مرکز کامپیوتری مطمئن سازد.

نقش روزافزون کامپیوتر در پردازش اطلاعات بخصوص اطلاعات مالی، ایجاد می‌کند که طراحان سیستمهای حسابداری با کاربرد کامپیوتر در کلیه سیستمهای فرعی حسابداری آشنائی کافی داشته باشند و ضمن طراحی سیستمها به نحوی که بسهولت قابل مکانیزه کردن باشند، مدیریت کارفرما را در بکارگیری

سیستمهای نرم‌افزاری مناسب راهنمایی کنند و در انتخاب نوع سخت‌افزار نیز با ارائه نظرات مشورتی نقشی فعال ایفا کنند. در طول ده سال بعد از انقلاب اسلامی بدلیل مشکلات ناشی از جنگ تحمیلی و تغییرات ساختاری در مناسبات اقتصادی و سیاسی کشورمان با سایر کشورها، جوامع حرفه‌ای ما آنچنان که باید در جریان تحولات تکنیکی دنیا قرار نگرفتند و مثلاً استفاده از کامپیوتر در پردازش اطلاعات که می‌تواند بسیاری از مشکلات ناشی از کمبود کادر متخصص را در سیستمهای حسابداری مرتفع نماید، به یکباره با بی‌مهری و کم‌توجهی روبرو شد و طبیعی است که در چنین شرایطی طراحان سیستمهای حسابداری نیز بعنوان بخشی از جامعه حرفه‌ای، فعالیت خود را عمدتاً به طراحی سیستمهای دستی معطوف کردند. در یکی دو سال اخیر که استفاده از کامپیوتر دوباره مورد توجه قرار گرفته است، عرضه و فروش بسته‌های نرم‌افزاری آماده و کامپیوترهای شخصی در بازار کامپیوتر رونق یافته است. امروزه مدیران موسسات تحت تاثیر تبلیغات

سیستمهای حسابداری مالی و صنعتی در ارتباط با کامپیوتر حدود ۳۲ درصد است (توجه داشته باشید که شرکت‌های مورد سؤال عمدتاً از میان شرکت‌های بزرگ و متوسط تولیدی انتخاب شده‌اند). رضایت مدیران از کامپیوتری کردن سیستمهای حسابداری ۵۰ درصد است و ۵۰ درصد باقیمانده تا حدودی از کامپیوتری کردن سیستمها راضی بوده‌اند. این آمار نشان می‌دهد که کامپیوتر می‌رود که جای خود را در سیستمهای حسابداری موسسات کشورمان باز کند و رضایت نسبی مدیران نیز حاکی از اینست که در آینده، استفاده از کامپیوتر گسترش بیشتری خواهد یافت و همگامی و آمادگی طراحان سیستمها برای پاسخگویی به این نیاز روزافزون موضوعی بسیار جدی است. در نظرخواهی از طراحان سیستمها نیز ۹۰ درصد طراحان اعلام کرده‌اند که آشنائی با کاربرد کامپیوتر برای آنان یک ضرورت است.

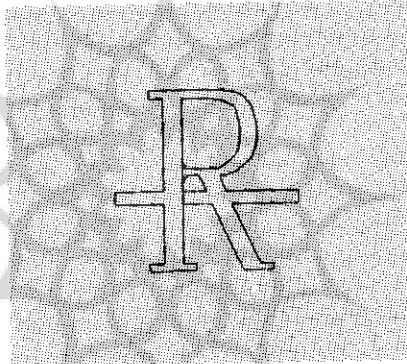
پیشنهادهای

● در موسساتی که بدلایلی، دارای ساخت

افراد مستعد را شناسائی کرده و در صورتی که آنان آمادگی تقبل مسئولیتهای بالاتر را از خود نشان دهند، این افراد باید توسط طراح سیستم به مدیریت معرفی شوند. طراح سیستم باید به تجربیات و سوابق کاری و نظریات کارکنان احترام گذاشته و فراموش نکند که در هر موسسه افرادی بدلیل ارشدیت و سابقه کار بیشتر از احترام سازمانی برخوردارند و حریم و موقعیت سازمانی آنان نمی‌بایست بدون مطالعه و بدون ایجاد زمینه لازم مورد حمله و احیاناً بی‌توجهی قرار گیرد.

● سازمان حسابرسی جمهوری اسلامی، همانگونه که در اساسنامه آن تکلیف شده است، می‌بایست در جهت تدوین و اعلام استانداردهای حسابداری و حسابرسی متناسب با شرایط اقتصادی-اجتماعی کشورمان هر چه زودتر اقدام کند. بدیهی است که برای افزایش قابلیت اجرای این استانداردها، از نقطه نظر سیستمیک نیز باید به آنها توجه شود و طراحان سیستمها، با ارائه نظرات مشورتی به کمیته‌های تحقیقاتی این

*** مرحله پیاده کردن سیستم، همیشه با آموزش شروع می‌شود، ایجاد انگیزه برای فراگیری سیستم جدید خود معضل دیگری در برابر مجریان طرحها و کارشناسان سیستم‌دهی است.**



*** بانگش سیستمی به سازمان و تلقی آن بعنوان «یک سیستم» می‌توان بجای عمده کردن وظائف واحدها، نقش آنها را در رسیدن به اهداف سازمان بعنوان مهمترین دلیل وجودی آنها مطرح ساخت**

سازمان می‌بایست در تدوین استانداردهای بومی مشارکت فعال داشته باشند.

● تکنولوژی اطلاعاتی، از بکارگیری کامپیوتر ناگزیر است و آینده بطور قطع شاهد دگرگونیهای وسیع در روشهای عملیاتی حسابداری خواهد بود و تاثیر کامپیوتر در این تحولات از هم‌اکنون قابل پیش‌بینی است. طراحان سیستمها اگر خود را با این تحولات همگام و هماهنگ نسازند، بزودی نقش حرفه‌ای خود را از دست داده و بعبارت بهتر، از این بازار خارج خواهند شد. آموزش جدی کامپیوتر در همه مقاطع تحصیلی، بخصوص دبیرستان و دانشگاه جزء برنامه‌های آموزشی بسیاری از کشورهای جهانست که در کشور ما نیز اخیراً بان توجه بیشتری مبدول شده است. ولی در جهت آموزش نیروی کار شاغل و بروز در آوردن اطلاعات عمومی کسانی که سالها پیش تحصیلات دانشگاهی خود را طی کرده‌اند برنامه‌های مشخصی وجود ندارد. جامعه طراحان سیستم می‌بایستی با احساس مسئولیت در قبال حرفه، از طریق ایجاد انجمن واحد و فراگیری، در این قبیل فعالیتهای آموزشی شرکت کنند. □

سازمانی وظیفه‌ای می‌باشند، مدیریت با شناخت مشکلات و عوارض سازمانی این گونه ساختار تشکیلاتی، می‌بایست در جهت ایجاد هماهنگی بین واحدهای تخصصی و هدایت آنها برای رسیدن به اهداف مشترک سازمانی نقش موثرتری ایفا کند.

● در همه موسسات آموزشی حسابداری و در همه مقاطع تحصیلی آن، آشنائی دانشجویان با مبانی سازماندهی مورد توجه قرار گیرد و حسابداری بعنوان یک سیستم اطلاعاتی و بخشی از سیستمهای اطلاعاتی مدیریت معرفی شود.

● جهت به حداقل رساندن مقاومت و واکنش کارکنان اجرائی به هنگام پیاده کردن سیستم، طراحان سیستمها می‌بایست در مرحله طراحی، حداکثر تلاش خود را جهت جلب همکاری و مشارکت کارکنان و سرپرستان واحدهای مختلف حسابداری بکار گیرند. هیچ تغییری نمی‌بایست بصورت تحمیلی و بدون منطق جلوه نماید. طراحان سیستمها در مرحله شناخت سیستم موجود و متعاقب آن در مرحله طراحی سیستم جدید می‌بایست از میان کارکنان اجرائی کارفرما

واردکنندگان این کامپیوترها و بسته‌های نرم‌افزاری، با خریدن تعدادی کامپیوتر (P.C.) به امید اینکه همه مشکلات اطلاعاتی و حسابداری آنها با بکارگیری این ابزارها حل خواهد شد، از طراحان سیستمها می‌خواهند که با استفاده از کامپیوترهای خریداری شده و در اسرع وقت و بکمک بسته‌های نرم‌افزاری آماده، سیستمهای حسابداری، مالی و صنعتی آنها را کامپیوتری کنند. و البته طبیعی است که این درخواست در سالهای آینده با ابعاد وسیعتری مطرح خواهد شد و افق جدیدی پیش روی طراحان سیستمها خواهد گشود. در این شرایط، تشخیص موسسات صلاحیت‌دار جهت ارائه سیستمهای کامپیوتری و حصول اطمینان از کیفیت سیستم خریداری شده مشکلی است که پیش روی مدیریت است.

در ۵۸ درصد از شرکت‌هایی که مدیران آنها در یک نظرخواهی شرکت داشتند، از کامپیوتر در عملیات مالی استفاده می‌شود. البته بیش از نیمی از این شرکتها در سیستم حقوق و دستمزد و اندکی کمتر در سیستم کنترل موجودی و انبار خود از کامپیوتر استفاده می‌کنند و سهم