

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO – NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM
HỌC VIỆN NGÂN HÀNG**

NGUYỄN THỊ HIỀN

**NHỮNG GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO
HIỆU QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN NỘI BỘ
TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC
Ở VIỆT NAM**

**Chuyên ngành: Kinh tế tài chính ngân hàng
Mã số: 62.31.12.01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SỸ KINH TẾ

Hà Nội - 2009

Công trình được hoàn thành tại: Học viện ngân hàng

Người hướng dẫn khoa học:

1. Tiến sỹ Nguyễn Thạc Hoát
2. Tiến sỹ Phan Văn Tính

Phản biện 1: PGS.TS Nguyễn Hữu Tài – Trường Đại học KTQD

Phản biện 2: PGS.TS Nguyễn Đình Hợp – NHNN Việt Nam

Phản biện 3: PGS.TS Đinh Xuân Hạng – Học Viện Tài Chính

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp nhà nước họp tại Học Viện Ngân Hàng.

Vào hồi ... giờ ngày ... tháng 05 năm 2009

Có thể tìm hiểu luận án tại thư viện Quốc Gia

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ

1. ***“Tăng cường cán bộ, giải pháp cấp bách để nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, kiểm toán nội bộ trong hệ thống NHNo&PTNT Việt Nam”***. Đăng trên tạp chí Ngân hàng Nhà nước Việt Nam số 2 tháng 2 năm 2004.
2. ***“Bàn về hiệu quả kiểm toán nội bộ trong các NHTM ở Việt Nam”*** đăng trên Tạp chí Ngân hàng Nhà nước Việt Nam số 21 tháng 11 năm 2007.
3. ***“Phát triển nguồn nhân lực – giải pháp tối ưu để nâng cao hiệu quả KTNB trong các NHTMNN”*** đăng trên tạp chí Thị trường Tài Chính Tiền tệ của Hiệp Hội Ngân hàng Việt Nam số tháng 1+2 năm 2008.

LỜI MỞ ĐẦU

1/ Tính cấp thiết của đề tài

Hoạt động kinh doanh ngân hàng (NH) là loại hình kinh doanh có rất nhiều rủi ro, dễ bị tổn thương khi có gian lận và sai sót; việc bảo đảm an toàn trong hoạt động kinh doanh của Ngân hàng thương mại (NHTM) không những được các nhà kinh doanh NH quan tâm mà còn là mối quan tâm của người gửi tiền, của các cơ quan quản lý Nhà nước và của toàn xã hội vì sự phá sản của một NH có thể gây nên đổ vỡ dây chuyền trong hệ thống tài chính – ngân hàng, kéo theo sự sụp đổ của hàng loạt các ngành kinh tế khác và ảnh hưởng rất lớn đến toàn bộ nền kinh tế quốc gia.

Để ngăn ngừa những tổn thất và các rủi ro có thể xảy ra trong quá trình hoạt động kinh doanh NH, ngoài các biện pháp thanh tra, kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý Nhà nước còn đòi hỏi bản thân các NHTM phải có những biện pháp hữu hiệu, mà biện pháp quan trọng nhất là NHTM phải thiết lập được hệ thống kiểm tra kiểm soát (KTKS) và KTNB “*đủ mạnh*” với môi trường kiểm soát đầy đủ và hiệu quả.

Hơn nữa, trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam đã gia nhập WTO mà vấn đề Kiểm toán nội bộ (KTNB) ở Việt Nam (VN) nói chung và của ngành NH nói riêng đang có nhiều vấn đề tồn tại cần quan tâm giải quyết. Theo đánh giá của các nhà khoa học và các chuyên gia Ngân hàng Thế giới thì hiện tại một trong những vấn đề tồn tại lớn nhất của Việt Nam là hoạt động kiểm tra kiểm soát và KTNB còn yếu, thiếu tính độc lập; hệ thống thông tin báo cáo tài chính, kế toán và thông tin quản lý (MIS) còn chưa đạt tới các chuẩn mực và thông lệ quốc tế. Mặt khác, cơ sở lý luận và kinh nghiệm thực tiễn về mô hình tổ chức và hoạt động của hệ thống kiểm tra, KTNB trong các NHTM ở VN còn chưa được hoàn thiện dẫn đến hiệu quả KT chưa cao. Vấn đề là phải tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác KTNB. Đó là điều kiện cần thiết, cấp bách để các NHTM Việt Nam cạnh tranh và hội nhập, tạo uy tín cho ngành Ngân hàng nói chung và cho các NHTMNN nói riêng trên thị trường Quốc tế.

Là một người đã từng gắn bó với công việc kiểm tra kiểm soát (KTKS) và KTNB từ hơn 10 năm nay, tác giả đã có rất nhiều trăn trở. Bằng thực tiễn công việc và kinh nghiệm của bản thân tôi mạnh dạn thể hiện những trăn trở của mình vào đề tài “*Những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các Ngân hàng thương mại nhà nước (NHTMNN) ở Việt Nam*” với mong muốn góp phần vào việc hoàn thiện hệ thống KTKS và KTNB, nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN ở Việt Nam theo định hướng của ngành NH để góp phần nhỏ bé vào việc tìm ra lời giải cho bài toán về nâng cao hiệu quả KTNB trong các NHTMNN ở VN.

2/ Mục đích và ý nghĩa nghiên cứu của đề tài

* *Mục đích:*

Mục đích nghiên cứu của luận án là góp phần hệ thống hóa những lý luận chung về KTNB và hiệu quả KTNB, Chỉ ra mối liên quan giữa hiệu quả KTNB với nguồn nhân lực làm công tác KTNB, những nguyên nhân của thực trạng đồng thời đưa ra những giải pháp, những kiến nghị đối với Chính phủ, các cơ quan Bộ, Ngành có liên quan sửa đổi các quy định bất hợp lý góp phần nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN và giúp các nhà quản trị ngân hàng nhận thức rõ hơn về KTNB rút ra được những bài học kinh nghiệm cho chính đơn vị mình để có hướng đi đúng trong hoạt động kinh doanh (HĐKD).

*** Ý nghĩa:**

- Giúp các nhà lãnh đạo của các cấp các ngành có liên quan đến HĐKD tiên tậ giải đáp phần nào những trăn trở về hiệu quả công tác KTNB.
- Tạo uy tín cho Ngân hàng và tạo niềm tin cho các doanh nghiệp trong nước, quốc tế và người dân cả nước nói chung về một hệ thống KTNB hiệu quả.

3/ Phạm vi nghiên cứu và đối tượng nghiên cứu của đề tài

Luận án tập trung nghiên cứu những vấn đề cơ bản về tổ chức và hoạt động KTNB diễn ra trong các NHTMNN ở VN, luận án sẽ đi sâu vào từng lĩnh vực cụ thể trong hệ thống KTKS và KTNB các NHTMNN ở Việt nam như tìm hiểu đánh giá về mô hình tổ chức, nguồn nhân lực làm công tác KTNB, các phương pháp và quy trình KT hiện đang được áp dụng tại VN, đối chiếu giữa thực tiễn với lý luận chung, nghiên cứu những chuẩn mực KTNB quốc tế, những kinh nghiệm về KTNB của một số nước trên thế giới. Đặc biệt luận án sẽ nghiên cứu sâu hơn về nguồn nhân lực KTNB vì tác giả cho rằng con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến hiệu quả KTNB. Trên cơ sở đó sẽ tìm ra nguyên nhân của thực trạng, rút ra những mặt mạnh, mặt yếu, những vấn đề đã làm được và những vấn đề còn tồn tại trong công tác KTNB của VN nói chung và của các NHTMNN nói riêng từ đó đưa ra các giải pháp và kiến nghị hợp lý nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN ở VN.

4/ Các phương pháp nghiên cứu

Để giải quyết thành công việc nghiên cứu đề tài này, tác giả đã sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau như: Phương pháp duy vật biện chứng, duy vật lịch sử, phương pháp logic, phương pháp thống kê, phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp so sánh v.v... và đặc biệt tác giả còn sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp để nắm bắt và cập nhật thông tin về tình hình thực tế công tác KTNB và việc sắp xếp, bố trí cán bộ hiện tại của các NHTMNN.

5/ Nội dung kết cấu của luận án

Tên luận án: *“Những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác Kiểm toán nội bộ trong các ngân hàng thương mại nhà nước ở Việt Nam”*

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận án được cơ cấu gồm có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về kiểm toán và hiệu quả kiểm toán trong các NHTM.

Chương 2: Thực trạng về hiệu quả công tác KTKTNB trong các NHTMNN ở VN.

Chương 3: Những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN ở Việt Nam.

TỔNG QUAN VỀ LUẬN ÁN

Trước khi lựa chọn đề tài này, tác giả đã tham khảo rất nhiều những công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và nước ngoài viết về công tác KTKSNB và KTNB nhưng chưa có một công trình nghiên cứu nào trùng lặp với đề tài nghiên cứu của tác giả. Trong số đó chỉ có hai công trình nghiên cứu có đề tài liên quan đến hiệu quả công tác kiểm tra, KTNB là: “*Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của Kiểm tra Kiểm toán nội bộ tại NHTM cổ phần Quốc tế Việt Nam*” năm 2004 của tác giả Hồ Nam Tiến; “*Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động Kiểm toán nội bộ tại Ngân hàng nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt nam*” năm 2005 của tác giả Đào Nam Giang. Cả hai đề tài trên đều nghiên cứu về giải pháp nâng cao hiệu quả công tác KTNB, nhưng ở mỗi đề tài có một phạm vi nghiên cứu khác nhau *trong một phạm vi hẹp*. Cả hai đề tài đều chưa đưa ra được phân lý luận về hiệu quả mang tính thuyết phục. Việc đánh giá hiệu quả chỉ đơn thuần đánh giá kết quả công việc chứ không đánh giá một cách toàn diện về hiệu quả KTNB. Chưa chỉ ra được mối quan hệ giữa hiệu quả với những nhân tố mang tính chất định tính (những nhân tố không thể lượng hóa được). Mối quan hệ giữa KTNB với nguồn nhân lực làm công tác KTNB. Đồng thời cũng chưa chỉ ra được nhân tố quan trọng nhất có ảnh hưởng cơ bản đến hiệu quả KTNB là gì ?, đó chính là cái “*nút*” quan trọng để mở ra một hướng đi mới nhằm nâng cao hiệu quả KTNB.

Với đề tài nghiên cứu của mình, tác giả nghiên cứu trong phạm vi rộng hơn và quan trọng hơn cả là tác giả đã thể hiện một cách nghiên cứu riêng khác biệt với các công trình nghiên cứu khác. Sự khác biệt đó chính là những điểm mới của luận án, cụ thể như sau:

Thứ nhất: Luận án đã hệ thống hóa những vấn đề cơ bản về KTNB, đặc biệt là luận án đã góp phần bổ sung và làm rõ các vấn đề lý luận về hiệu quả KTNB chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả KTNB; những chuẩn mực về tổ chức hoạt động của KTNB. Đồng thời tác giả đã đưa ra được quan điểm để đánh giá về hiệu quả KTNB. Các tiêu chí để đánh giá hiệu quả KTNB. Chỉ ra được mối quan hệ giữa con người với hiệu quả KTNB.

Thứ hai: Luận án đã có phương pháp nghiên cứu của riêng mình về thực trạng hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN bằng cách: Nghiên cứu thực trạng từ 3 mảng vấn đề có liên quan trực tiếp đến hiệu quả KTNB là (Thực trạng về mô hình

tổ chức KTNB; Thực trạng về nguồn nhân lực KTNB; và thực trạng về kết quả công việc của KTNB) đó là những nhân tố cơ bản và cũng chính là các tiêu chí để đánh giá hiệu quả KTNB vì các tiêu chí này có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả KTNB. Từ thực trạng đó mới có thể đưa ra những nhận xét, đánh giá về hiệu quả KTNB một cách toàn diện trên tất cả các mặt chứ không đánh giá một cách phiến diện trên kết quả công việc như một số công trình nghiên cứu khác.

Thứ ba: Luận án đã đưa ra những giải pháp dựa theo nhóm các chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả ở chương 2 và nhấn mạnh các giải pháp mà tác giả cho là trọng tâm, đó là các giải pháp về đổi mới mô hình tổ chức với hai phương án để các NHTM lựa chọn. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao với ý tưởng lựa chọn cán bộ làm công tác KTNB theo hướng bồi dưỡng và đào tạo “*cán bộ nguồn*”. Gắn việc lựa chọn KTV với việc quy hoạch cán bộ. Giải pháp đầu tư và ứng dụng công nghệ tiên tiến cho KTNB (một người thay thế cho nhiều người)... Các giải pháp được mô tả theo tính hệ thống. Đồng thời tác giả đã có những kiến nghị xác đáng đối với những quy định mới nhất trong Luật và các văn bản dưới luật.

Đây chính là ***những điểm mới*** của Luận án mà các công trình nghiên cứu khác chưa chỉ ra được. Tác giả hy vọng công trình nghiên cứu này sẽ đóng góp một ý tưởng tốt vào hoạt động thực tiễn của ngành Ngân hàng Việt Nam nói chung và của các NHTMNN nói riêng.

Do việc nghiên cứu chỉ dừng lại ở quan điểm của một cá nhân bằng kinh nghiệm và nhận thức của mình nên luận án này chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong các Thầy, các Cô, các nhà khoa học các đồng nghiệp và tất cả những ai quan tâm đến vấn đề này tham gia, đóng góp ý kiến để luận án được hoàn thiện hơn.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KIỂM TOÁN VÀ HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI

1.1 - LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN

1.1.1. Sự hình thành và phát triển của kiểm toán

Kiểm toán (KT) xuất hiện trong xã hội loài người từ rất lâu, vào khoảng thế kỷ thứ 3 trước công nguyên. Thuật ngữ “Audit” có một ý nghĩa lịch sử và phù hợp với hoàn cảnh ra đời của nó. Vào thời kỳ đó chính quyền La-Mã đã tuyển dụng các quan chức chuyên môn để kiểm tra về tình hình tài chính và thuyết trình lại kết quả kiểm tra này. Chính vì vậy từ “Audit” theo tiếng La-Tinh có nghĩa là “người nghe” (one who hears). Kiểm toán đã dần hình thành và gắn liền với sự phát triển của kế toán.

Có nhiều quan điểm khác nhau về Kiểm toán thể hiện các góc độ tiếp cận khác nhau đã được đưa ra và hoàn thiện dần theo thời gian. Theo quan điểm chung nhất về KT của các nhà kiểm toán chuyên nghiệp thế giới thì kiểm toán được hiểu như sau: *“Kiểm toán là quá trình các chuyên gia độc lập và có thẩm quyền, có kỹ năng nghiệp vụ, thu thập và đánh giá các bằng chứng về các thông tin có thể định lượng của một đơn vị nhằm mục đích xác nhận và báo cáo về mức độ phù hợp giữa các thông tin này với các chuẩn mực đã được xây dựng”*.

Cho đến nay, hoạt động KT đã dần đi đúng quỹ đạo và phát triển rất mạnh ở hầu khắp các nước trên thế giới. Trên thế giới có những hãng KT, liên đoàn, Hội KT xuyên Quốc gia như: cơ quan KT tối cao Châu Á (ASOSAI), cơ quan KT tối cao Quốc tế (INTOSAI) hoạt động nổi tiếng vì đạt đến chuẩn mực nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp trong KT. Việt nam đang trên con đường phát triển với mục tiêu công nghiệp hoá - hiện đại hoá, công tác KT cần được tăng cường và phát huy vai trò của nó, việc học hỏi kinh nghiệm KT của các tổ chức KT phát triển trên thế giới là một việc làm thiết thực, đưa kinh tế Việt Nam phát triển, hoà nhập với nền kinh tế thế giới.

1.1.2. Phân loại Kiểm toán:

*** Phân loại theo loại hình kiểm toán có:**

- Kiểm toán hoạt động
- Kiểm toán tuân thủ (hay còn gọi là KT quy tắc)
- Kiểm toán báo cáo tài chính

*** Phân loại theo chủ thể kiểm toán có:**

- Kiểm toán Nhà nước
- Kiểm toán độc lập
- Kiểm toán nội bộ: Có nhiều khái niệm về KTNB, nhưng một khái niệm chung nhất được thừa nhận và sử dụng rộng rãi là: ***KTNB là một chức năng thẩm định độc lập được thiết lập bên trong một tổ chức để xem xét và đánh giá hoạt động của tổ chức đó với tư cách là một sự trợ giúp đối với tổ chức đó.***

1.1.3. Chức năng, vai trò kiểm toán trong nền kinh tế

*** Chức năng của KT trong nền kinh tế:** KT có các chức năng cơ bản sau đây:

- Chức năng xác minh (hay chức năng kiểm tra và thẩm định)
- Chức năng bày tỏ quan điểm (hay chức năng tư vấn)

*** Vai trò của kiểm toán trong nền kinh tế**

- Đảm bảo sự minh bạch và chuẩn xác về các số liệu báo cáo cũng như việc chấp hành chế độ chính sách trong hoạt động kinh doanh của đơn vị.
- Bất kỳ lĩnh vực hoạt động kinh doanh nào muốn được an toàn để tồn tại và phát triển, bên cạnh việc quản lý của các cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền, thì

không thể không chú trọng đến công tác quản lý nội bộ mà trong đó công tác kiểm tra nội bộ, kiểm toán nội bộ là một yếu tố – một chức năng quan trọng của công tác này

1.1.4 . Ủy ban kiểm toán (UBKT), Kiểm toán viên (KTV) và các tổ chức Hiệp hội kiểm toán viên

- Ủy ban kiểm toán (Audit Committee)

UBKT là một ủy ban thuộc Hội đồng quản trị (HĐQT), thường bao gồm các thành viên HĐQT không tham gia điều hành và độc lập với việc quản lý. Tuy nhiên các đặc điểm và tên gọi của nó có thể rất khác nhau giữa các quốc gia.

- Kiểm toán viên (Auditor)

Kiểm toán viên (KTV) là khái niệm chung chỉ những người làm công tác KT cụ thể có trình độ nghiệp vụ tương xứng với công việc đó. KTV có:

KTV nội bộ thường là những người làm nghề KT không chuyên nghiệp.

Kiểm toán viên độc lập là những người hành nghề kiểm toán.

Kiểm toán viên nhà nước là những công chức làm nghề kiểm toán.

- **Các hiệp hội kiểm toán viên:** Các hiệp hội thường được lập ra độc lập ở các nước hoặc từng vùng và gia nhập hiệp hội quốc tế.

1.1.5- Kiểm toán nội bộ các NHTM trong nền kinh tế thị trường

- Sự cần thiết phải kiểm toán các Ngân hàng Thương mại
- Tổ chức bộ máy Kiểm toán nội bộ các Ngân hàng Thương mại
- Nhiệm vụ của KTNB - NHTM
- Quy trình và phương pháp KTNB tại các NHTM

1.1.6 - Nguyên tắc, chuẩn mực về tổ chức hoạt động kiểm toán nội bộ tại các ngân hàng thương mại

1.1.6.1. Khái quát về hệ thống giám sát nội bộ trong các NHTM

Hệ thống giám sát nội bộ (supervision system) của NH là một khái niệm trừu tượng. Đây là hệ thống tổng thể bao quát tất cả các cá nhân, các cơ chế, các thông tin và các yếu tố khác có tham gia thực hiện hay được thiết lập với chức năng giám sát hoạt động. Ngoài ra, hệ thống này đảm bảo tính tuân thủ nhằm phát hiện, hạn chế, kiểm soát những rủi ro có thể phát sinh trong tất cả các quy trình nghiệp vụ, các hoạt động điều hành và quản lý của NH.

1.1.6.2. Những chuẩn mực về hệ thống kiểm soát nội bộ trong các NHTM

Hệ thống Kiểm soát nội bộ (KSNB) được thiết lập để thực hiện 3 mục tiêu chính: Mục tiêu hoạt động; mục tiêu thông tin và mục tiêu tuân thủ. Nội dung bộ chuẩn mực về hệ thống KSNB bao gồm 12 chuẩn mực cho từng đối tượng như HĐQT, Ban điều hành, kiểm toán viên...

1.1.6.3. Nguyên tắc chuẩn mực về tổ chức và hoạt động Kiểm toán nội bộ tại các Ngân hàng thương mại nhà nước

- **Những nguyên tắc kiểm toán nội bộ trọng yếu bao gồm:** Nguyên tắc về tính lâu dài – liên tục; Nguyên tắc về tính độc lập; Nguyên tắc về Quy chế KTNB; Nguyên tắc về tính khách quan; Nguyên tắc về năng lực chuyên môn; Nguyên tắc về phạm vi hoạt động.

- **Những chuẩn mực kiểm toán nội bộ các NHTM:**

+ Quy tắc về đạo đức nghề nghiệp của KTV gồm: Tính trung thực; Tính khách quan; Năng lực chuyên môn; Tính bảo mật.

+ Chuẩn mực thực hành gồm 2 nhóm: Nhóm 1: Chuẩn mực về cơ cấu tổ chức và nhóm 2: Chuẩn mực thực hành.

1.2. HIỆU QUẢ (HQ) KIỂM TOÁN NỘI BỘ

1.2.1. Quan điểm về hiệu quả kiểm toán nội bộ

Trong từ điển Tiếng Việt có ghi: **“Hiệu quả là kết quả như yêu cầu của việc làm mang lại”**. Theo quan điểm của tác giả, đối với công tác kiểm toán nội bộ, để đánh giá về hiệu quả một cách toàn diện người ta có thể đánh giá trên hai mặt sau:

*** Về định lượng:**

Đó là những tiêu chí có thể lượng hoá được ví dụ các chỉ tiêu kế hoạch được lượng hoá trong phương hướng nhiệm vụ của Ban kiểm soát HĐQT đặt ra như : số lượng đơn vị được KT, số lần (số cuộc) kiểm toán, số lượng hồ sơ, chứng từ được kiểm toán... và phải cần bao nhiêu cán bộ kiểm toán để thực hiện nhiệm vụ này. Khi nói về hiệu quả của một công việc, nếu chỉ đánh giá riêng về mặt số lượng công việc thì có thể nói: số lượng công việc được thực hiện càng nhiều thì hiệu quả càng cao, có nghĩa là với công tác KTNB nói chung càng kiểm tra được nhiều (bằng hoặc vượt chỉ tiêu đề ra) thì càng tốt và được đánh giá là công việc đã được thực hiện với hiệu quả cao.

Tuy nhiên khi đánh giá HQ về mặt số lượng của công tác KTNB trên thực tế ta vẫn phải lưu ý một vấn đề là: chưa hẳn những đơn vị thực hiện được 100% chỉ tiêu về lượng đã đề ra của đơn vị mình đã được coi là có HQ bởi lẽ khi họ đặt ra mục tiêu về số lượng họ phải dựa trên cơ sở về số lượng cán bộ làm công tác KTNB có khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc đến đâu để đặt ra cho sát. Do vậy, để đánh giá đúng thực chất HQ về vấn đề này cần phải được so sánh giữa đơn vị này với đơn vị khác cho mỗi chỉ tiêu đề ra chứ không thể chỉ so sánh với mục tiêu đề ra của chính đơn vị mình.

*** Về định tính**

Ngoài việc đánh giá hiệu quả trên cơ sở tiêu chí định lượng thì hiệu quả còn phải được đánh giá dựa trên các tiêu chí định tính, đó là những yếu tố không thể lượng hoá được. Ví dụ công việc đó hoàn thành đảm bảo đầy đủ các chỉ tiêu đặt ra về mặt số

lượng nhưng chưa hẳn đã được đánh giá là có hiệu quả bởi nó còn phụ thuộc vào chất lượng công việc và các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng công việc như môi trường KT, quy trình KT, mô hình tổ chức bộ máy KT, trình độ cán bộ KT... Trên thực tế để đánh giá một cách chính xác và khách quan về hiệu quả công tác KTNB trong các NHTMNN không thể chỉ đánh giá dựa trên mặt số lượng công việc mà nó còn phải được đánh giá về mặt chất lượng công việc. Chất lượng càng cao hiệu quả càng lớn, đó là một nguyên tắc không thể thay đổi trong mọi thời đại. Hơn thế nữa xã hội càng phát triển thì chất lượng công việc đòi hỏi càng phải cao hơn. Tuy nhiên chất lượng công việc lại do rất nhiều các yếu tố tác động, nó là một khái niệm tương đối rộng và bao gồm tất cả các công việc không thể lượng hoá được và có thể lượng hoá được.

Từ khái niệm và quan điểm về hiệu quả nói trên, ta có thể hiểu: *Hiệu quả của công tác kiểm toán nội bộ là kết quả công tác kiểm toán nội bộ đạt được như mong muốn, đúng với yêu cầu về công tác kiểm toán nội bộ đã được chuẩn hoá và không lãng phí tiền của và nguồn nhân lực để thực hiện công việc đó.*

1.2.2. Những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công tác kiểm toán nội bộ

Từ quan điểm về hiệu quả nói trên ta có thể dễ dàng nhận thấy những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công tác KTNB đó chính là những yếu tố trực tiếp hoặc gián tiếp làm cho công tác KTNB đạt hiệu quả cao hay kém hiệu quả. Các yếu tố trực tiếp thường liên quan đến các chỉ tiêu về định lượng, còn các yếu tố gián tiếp thường liên quan đến các chỉ tiêu về định tính. Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công tác KTNB nhưng tổng hợp lại ta có thể xét theo 2 loại sau:

Thứ nhất: Các yếu tố khách quan: Đó là những nhân tố có tác động gián tiếp và liên quan đến các tiêu chí định tính. Có thể vì những nhân tố đó mà vấn đề tồn tại và ảnh hưởng đến hiệu quả là điều không thể tránh khỏi.

Thứ hai: Các yếu tố chủ quan: Đó là các yếu tố do chủ quan của con người làm nên. Những yếu tố này không chỉ liên quan đến lượng mà còn liên quan đến cả chất. Các yếu tố này hầu hết là liên quan trực tiếp đến con người làm công tác KTNB.

1.2.3. Mối liên quan giữa hiệu quả hoạt động kiểm toán nội bộ và đội ngũ kiểm toán viên

Mối liên quan giữa hiệu quả hoạt động KTNB và đội ngũ cán bộ làm công tác KTNB cũng được thể hiện trên 2 mặt:

- *Số lượng cán bộ Kiểm toán với hiệu quả KTNB:* về nguyên tắc số lượng càng lớn thì hiệu quả càng cao. Tuy nhiên nó còn phụ thuộc vào chất lượng cán bộ.

- *Chất lượng cán bộ với hiệu quả Kiểm toán Nội bộ:* Chất lượng càng cao thì hiệu quả càng lớn. Và chất lượng cán bộ có thể quyết định số lượng cán bộ do một người làm việc có chất lượng cao có thể được đánh giá bằng hai hoặc thậm chí bằng

nhieu người làm việc có chất lượng thấp. Do vậy, chất lượng cán bộ có ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả Kiểm toán nội bộ.

1.2.4. Các tiêu chí cụ thể để đánh giá hiệu quả KTNB các NHTMNN

- Về mô hình tổ chức (mức độ hoàn thiện của tổ chức KTNB)
- Về nguồn nhân lực KTNB (đánh giá chất lượng nguồn nhân lực KTNB)
- Về chất lượng các cuộc kiểm toán thông qua kết quả KTNB

1.3. GIỚI THIỆU KINH NGHIỆM VỀ KỂM TOÁN NỘI BỘ CỦA MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

1.3.1. Kiểm toán nội bộ tại Ngân hàng TOKAI - Nhật Bản

* *Về cơ cấu tổ chức* Gồm các bộ phận: Bộ phận kiểm toán tài chính; Bộ phận kiểm toán kinh doanh; Bộ phận kiểm toán quốc tế; Bộ phận kiểm toán hệ thống; Bộ phận nghiên cứu khai thác; Phòng chuyên gia tư vấn: (Về tín dụng; Về tài chính thương mại; Về ngoại hối); Bộ phận công tác chung.

* *Về chức danh các bộ phận có:* Trưởng phòng ; Phụ tá trưởng phòng ; Kiểm toán viên cao cấp - Kiểm toán viên ; Trợ lý kiểm toán viên ; Nhân viên khác

** Đánh giá và khen thưởng*

Việc đánh giá khen thưởng và xử phạt được thực hiện hàng năm. Hệ thống đánh giá 5 bậc: Dành cho KT thường xuyên và từng điểm. Người đánh giá là KTV cao cấp.

1.3.2. Kiểm toán nội bộ tại CitiBank

* *Về cơ cấu kiểm toán nội bộ*, bao gồm cả chính sách và các thủ tục được thành lập để cung cấp sự an toàn, hợp lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

** Về hình thức kiểm toán có:*

- KS phòng ngừa nhằm ngăn chặn các tình huống không mong đợi xảy ra.
- KS khám phá để phát hiện và sửa chữa những sự kiện không có lợi xảy ra.

* *Tính độc lập của KTNB thể hiện:* Không tham gia các hoạt động thường xuyên; Không viết các chính sách, thủ tục; Được tự do tiếp cận tất cả số liệu và con người; Chỉ báo cáo quản lý cao cấp; Quản lý cao cấp không tác động vào công việc của kiểm soát; Biện pháp vô tư, khách quan, trung thực; KTV không có tranh chấp về quyền lợi.

* *Trách nhiệm của kiểm toán nội bộ:* Không có trách nhiệm, không có quyền hạn đối với các hoạt động của NH; Những phát hiện và gợi ý chỉ mang ý nghĩa tư vấn;

1.3.3. Bài học rút ra cho Việt Nam

- Hoàn thiện về mô hình tổ chức: Cần phải có hệ thống KTNB được tách ra độc lập theo ngành dọc để đảm bảo tính độc lập, khách quan đồng thời giải quyết tốt các mối quan hệ nội bộ.

- Phải có một văn bản mang tính bắt buộc quy định cụ thể cho hoạt động KTNB
- Phải xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của KTNB.

- Cần quan tâm và giải quyết tốt vấn đề về con người làm công tác Kiểm toán: Chú ý vấn đề đào tạo và đào tạo lại CBKT. Tỷ lệ cán bộ KT so với chuẩn mực chung.
- Tổ chức thực hiện mỗi cuộc KT thời gian không kéo dài (thường từ 4-6 ngày).
- Phạm vi kiểm toán toàn diện, quy trình và phương pháp KT hợp lý
- Tổ chức đánh giá khen thưởng và xử phạt đối với cán bộ kiểm toán.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Từ lý luận đến thực tiễn là cả một quá trình, nhất là đối với công tác KTNB còn đang là vấn đề khá mới mẻ đối với Việt Nam nói chung và các NHTM Nhà nước nói riêng. Với ý tưởng và phạm vi nghiên cứu của luận án, trong chương 1, tác giả đã giới thiệu tóm tắt những lý luận cơ bản về kiểm toán nói chung và KTNB nói riêng như: Sự hình thành và phát triển, phân loại, chức năng, vai trò của KT; KTNB các NHTM trong nền kinh tế thị trường; các quy trình và phương pháp KTNB đang được áp dụng trong các NHTM. Để luận án có thể toát lên được mục đích nghiên cứu của mình, tác giả đã đưa ra quan điểm về hiệu quả công tác KTNB, những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả công tác KTNB và mối liên quan giữa hiệu quả KTNB với đội ngũ cán bộ làm công tác KTNB để từ đó sẽ tìm hiểu phân tích thực trạng, tìm nguyên nhân để đưa ra giải pháp tối ưu nhất cho việc nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các NHTM nhà nước ở Việt nam. Đồng thời tác giả cũng đưa ra những chuẩn mực về tổ chức và hoạt động công tác KTNB và kinh nghiệm về KTNB của một số nước trên thế giới có thể vận dụng vào tình hình thực tế của Việt Nam.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG VỀ HIỆU QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

2.1. KHÁI QUÁT HOẠT ĐỘNG KINH DOANH CỦA CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của hệ thống các ngân hàng thương mại ở Việt Nam.

- * *Sự ra đời và phát triển của hệ thống Ngân hàng Việt Nam (VN)*
- * *Ngân hàng thương mại, chức năng nhiệm vụ của NHTM*
- * *Tính đặc thù của các NHTM so với các loại hình doanh nghiệp khác*

Là một loại hình doanh nghiệp đặc biệt chuyên cung cấp các dịch vụ tài chính, hoạt động kinh doanh ngân hàng có rất nhiều những khác biệt so với các loại hình doanh nghiệp khác trong nền kinh tế. Hoạt động kinh doanh ngân hàng có những loại rủi ro đặc thù ít xuất hiện trong những ngành kinh doanh khác như: Rủi ro tín dụng; Rủi ro thanh khoản; Rủi ro thị trường; Rủi ro lãi suất; Rủi ro tỷ giá... Những đặc điểm này sẽ ảnh hưởng tới KTNB của ngân hàng.

2.1.2. Khái quát kết quả hoạt động kinh doanh của các NHTMNN

Bảng 2.2: Tổng hợp Kết quả HĐKD của các NHTMNN qua các năm

Đơn vị : Tỷ đồng

Chỉ tiêu	2004	2005	2006	2007
Nguồn vốn	327.033	408.791	545.055	920.475
Tổng dư nợ	291.388	402.115	457.495	590.103
Trong đó: Nợ xấu	14.278	14.767	14.366	11.018
Tỷ lệ nợ xấu/TDN	4.9%	3.67%	3,14%	1.87%
Lợi nhuận trước thuế	3.721	4.365	5.391	5.873

(Nguồn : BC của các NHTMNN gửi Thanh tra NHNN hàng năm.)

Với kết quả trên cho ta thấy tỷ lệ tăng trưởng về hoạt động kinh doanh của các NHTM nhà nước là tương đối lớn do các ngân hàng đều mở rộng màng lưới hoạt động. Điều đó cũng có nghĩa là khối lượng công việc của công tác KTNB cũng sẽ phải tăng dần qua các năm.

2.1.3. Rủi ro trong hoạt động ngân hàng

Theo báo cáo tổng kết công tác phòng chống tội phạm và rủi ro trong hoạt động NH của NHNN tại hội nghị tổng kết công tác phòng, chống tội phạm và rủi ro trong hoạt động NH tháng 01 năm 2007 có một số vấn đề về rủi ro trong KD tại các TCTD trong 5 năm 2001-2005 như sau :

Qua thanh tra kiểm tra đã phát hiện nhiều vụ việc nghiêm trọng gây thất thoát vốn lớn. Thống kê trong 5 năm tổng số vụ vi phạm trong tất cả các mặt nghiệp vụ là 666 vụ với số tiền 1.305 tỷ đồng và 10.773.782 USD và 395.000 EUR.

Những số liệu trên cho thấy: Rủi ro trong hoạt động NH là không nhỏ. Thực tế những số liệu thống kê trên là những con số công khai mà các TCTD báo cáo thanh tra NHNN, con số thực chắc chắn còn nhiều hơn bởi lẽ có nhiều vụ việc do KTNB phát hiện đã được xử lý “nội bộ” hoặc xử lý “ngầm” mà không báo cáo NHNN. Điều đó nói nên rằng: Trách nhiệm của KTNB là không nhỏ và thời gian qua chất lượng công tác KTNB là chưa cao.

2.2. THỰC TRẠNG VỀ HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

2.2.1. THỰC TRẠNG VỀ MÔ HÌNH TỔ CHỨC

* Thực trạng về mô hình tổ chức KTNB tại các NHTMNN

Tại thời điểm tác giả điều tra nghiên cứu tháng 5 năm 2005 cho đến nay tháng 10 năm 2007, hầu hết các NHTMNN chưa có quy chế về KTNB mà chỉ có quy chế chung về kiểm tra, kiểm toán nội bộ (theo cách gọi cũ). Kể từ sau khi có luật các TCTD

sửa đổi năm 2004 đến tháng 8 năm 2006 NHNN mới ra quy chế số 36 và 37 về tổ chức KTKSNB và KTNB. Theo quy định của NHNN trong quy chế là *“sau 6 tháng kể từ ngày quy chế có hiệu lực thi hành, các tổ chức tín dụng phải thành lập bộ phận KTNB ; xây dựng, ban hành và gửi quy chế về KTNB cho NH nhà nước”* [17]. Nhưng cho đến nay đã được hơn 1 năm mà vẫn chưa có một NHTM nhà nước nào ra được quy chế mới về tổ chức hoạt động của KTNB theo quy định.

- Quy chế hiện hành của NH Nông nghiệp và phát triển nông thôn Việt Nam (NHNo&PTNTVN) được ban hành ngày 28 tháng 2 năm 2001 cho đến nay chưa có quy chế khác thay thế. Mô hình tổ chức vẫn là mô hình cũ trực thuộc Tổng Giám đốc.

- Quy chế hiện hành của NH đầu tư và phát triển được ban hành ngày 12 tháng 6 năm 2000. Hiện tại đã có dự thảo về quy chế mới nhưng chưa được thực hiện.

- Quy chế hiện hành của Ngân hàng Ngoại Thương (NHNT) được ban hành ngày 10 tháng 7 năm 1998. Hiện nay đã có đề án đổi mới mô hình tổ chức và dự thảo quy chế mới nhưng chưa được thực hiện.

- Quy chế hiện hành của Ngân hàng Công thương được ban hành ngày 11 tháng 5 năm 2005. Hệ thống KTKSNB độc lập theo ngành dọc với mô hình tập trung tại Trụ sở chính nhưng cũng chưa ra được quy chế cụ thể về KTNB và cũng chưa biết bố trí sắp xếp mô hình KTNB như thế nào cho phù hợp với thực tế và đảm bảo đúng luật.

- Quy chế hiện hành của Ngân hàng Phát triển nhà Đồng bằng sông Cửu Long (MHB) được ban hành ngày 07 tháng 03 năm 2005. Quy chế đảm bảo đúng luật nhưng thực tế lại không thực hiện được như quy chế. Ví dụ: Theo quy chế thì mô hình tổ chức KTNB có Ủy ban kiểm toán nằm trong Ban kiểm soát trực thuộc HĐQT nhưng thực tế thì lại không có mà vẫn chỉ là mô hình cũ.

*** Những vấn đề còn tồn tại về mô hình tổ chức kiểm toán nội bộ trong các Ngân hàng Thương mại Nhà nước**

- Hệ thống văn bản pháp quy (các quy định trong luật và các văn bản chỉ đạo dưới luật) thiếu đồng bộ, không kịp thời, không nhất quán gây khó khăn cho người thực hiện.

- Chưa thống nhất về tên gọi trong các văn bản dưới luật.

- Mô hình tổ chức chưa phù hợp với chuẩn mực quốc tế, thiếu tính độc lập khách quan.

2.2.2. THỰC TRẠNG VỀ NGUỒN NHÂN LỰC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC

2.2.2.1. Yêu cầu đối với con người làm công tác kiểm toán nội bộ

Trong luật cũng như tất cả các văn bản dưới luật đều quy định rõ tiêu chuẩn của cán bộ làm công tác kiểm toán hay KTKSNB là phải có đủ các tiêu chuẩn sau :

- Có phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức trách nhiệm, liêm khiết, trung thực, khách quan;

- Có bằng tốt nghiệp đại học trở lên thuộc một trong các chuyên ngành KT, kế toán, tài chính, NH, kinh tế, luật hoặc các chuyên ngành khác có liên quan trực tiếp đến hoạt động kiểm toán;

- Đã có thời gian làm việc liên tục từ 5 năm trở lên theo chuyên ngành được đào tạo hoặc có thời gian làm nghiệp vụ kiểm toán ở Kiểm toán Nhà nước từ 3 năm trở lên;

- Đã tốt nghiệp chương trình bồi dưỡng kiểm toán viên nhà nước và được tổng kiểm toán viên nhà nước cấp chứng chỉ (đối với KTV chuyên nghiệp).

Tại quyết định số 37/2006/QĐ-NHNN ngày 01/08/2006 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước cũng quy định tiêu chuẩn đối với người làm công tác KTNB như sau:

- + Có khả năng thu thập, phân tích, đánh giá và tổng hợp thông tin;
- + Có kiến thức, kỹ năng về kiểm toán nội bộ;
- + Các tiêu chuẩn khác do tổ chức tín dụng quy định.

2.2.2.2. Thực trạng về nguồn nhân lực KTNB tại các NHTMNN

Qua khảo sát thực tế trên các biểu điều tra về nguồn nhân lực KTNB của các NHTMNN cho thấy thực trạng về nguồn nhân lực KTNB được thể hiện như sau:

Thứ nhất: Một số NH tránh không đưa quy định về tiêu chuẩn KTV vào quy chế hoạt động KTNB của đơn vị. Một số NH thì có đưa vào nhưng lại có quy định cho phép các chi nhánh được sử dụng cán bộ chưa đủ tiêu chuẩn nhưng phải đảm bảo sau một thời gian 3-5 năm phải hội đủ tiêu chuẩn theo quy định. So với chuẩn mực Kiểm toán Quốc tế thì ngay từ trong quy chế của các NHTMNN đã không đảm bảo đúng chuẩn mực.

Thứ hai: Việc bố trí cán bộ làm công tác KTNB thực tế từ các NHTMNN so với quy chế của chính các NHTMNN cũng còn có sự khập khiễng ngay cả từ mô hình tổ chức cho đến tiêu chuẩn cán bộ. Ví dụ: ở NHPT nhà ĐBSCL, trong quy chế quy định có UBKT nhưng trong thực tế thì không có. Hay quy chế quy định có phòng Kiểm tra, KTNB tại chi nhánh cấp I thực tế lại là tổ hoặc phòng nhưng chỉ có 1 người...

Thứ ba: Việc sử dụng và bố trí cán bộ làm công tác KTNB trong thực tế là chưa đúng với quy định của Nhà nước và chưa đúng với quy định của chính đơn vị. Thực tế trừ Ngân hàng Ngoại thương các NH còn lại đều vẫn còn có cán bộ có trình độ trung cấp và đặc biệt còn 6 cán bộ có trình độ sơ cấp đã chứng minh điều đó. Ngoài ra, trong thực tế việc sử dụng cán bộ làm công tác KTNB vẫn tồn tại 2 quan điểm: một là: rất coi trọng công tác KTNB, coi cán bộ kiểm tra là “tai” là “mắt”, “là cánh tay vươn dài” của các nhà lãnh đạo nên chỉ đưa những người có năng lực làm công tác KTNB; Hai là không coi trọng công tác KTNB coi KTNB là cái “gai” trong mắt mọi người, luôn “vạch áo cho người xem lưng” cho nên chỉ bố trí những cán bộ không làm được việc

với lý sự là do thiếu người cho *mặt trận hàng đầu* nên không thể ưu tiên *mặt trận phía sau* được!

Thứ tư: Trong quy chế của các NHTMNN đều chưa có chế độ đãi ngộ đối với cán bộ làm công tác KTNB.

Thứ năm: Lực lượng cán bộ làm công tác KTKSNB còn quá mỏng. Có chi nhánh cấp I hiện có 2 chi nhánh trực thuộc và có thành lập phòng KTKSNB nhưng biên chế chỉ có 1 cán bộ (Ngân hàng Phát triển nhà Đồng bằng sông Cửu Long).

2.2.2.3. Đánh giá thực trạng và nguyên nhân tồn tại về nguồn nhân lực kiểm toán nội bộ

*** Đánh giá chung**

Về cơ bản các tổ chức tín dụng cũng rất quan tâm đến việc sử dụng cán bộ làm công tác kiểm tra, KTNB nên trình độ cán bộ ngày càng được cải thiện. Số lượng cán bộ ngày một tăng và số lượng cán bộ không đủ tiêu chuẩn ngày một giảm đi. Tuy nhiên điều đó không có nghĩa là trình độ của cán bộ làm công tác kiểm tra, KTNB hiện tại trong các NHTM nhà nước đã đáp ứng được yêu cầu của hoạt động KTNB theo quy định và chuẩn mực quốc tế.

*** Nguyên nhân của những tồn tại**

Từ những đánh giá trên có thể nói nguyên nhân của những tồn tại là do:

- Hệ thống văn bản chỉ đạo về tiêu chuẩn cán bộ làm công tác KTNB trong các NHTMNN còn có kẽ hở, chưa nhất quán, thiếu tính cương quyết, bắt buộc.
- Nhận thức về KTNB chưa đúng và do các quan điểm sai lầm của các nhà lãnh đạo dẫn đến việc không coi trọng công tác KTNB.
- Do lịch sử để lại (khi chưa có quy chế) và do các mối quan hệ phức tạp.

2.2.3. THỰC TRẠNG VỀ KẾT QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC

*** Những kết quả đạt được.**

Hoạt động kiểm tra KTNB của các NHTM Nhà nước thời gian qua đã đạt được những kết quả nhất định, thể hiện khái quát ở 3 điểm sau:

- Đã xây dựng được bộ máy tổ chức kiểm tra kiểm soát nội bộ trong từng hệ thống. Thời gian qua, bộ máy kiểm toán nội bộ trong các NHTM nhà nước đã vận hành khá trôi chảy và thống nhất, hoạt động KTNB đã bước đầu đi vào nề nếp, quy củ.
- Khối lượng công việc thực hiện lớn và ngày càng tăng
- Tạo được cơ chế kiểm tra, giám sát nội bộ, phát hiện các sai phạm trong hoạt động ngân hàng, ngăn ngừa rủi ro và thất thoát cho hệ thống.

*** Những vấn đề còn tồn tại.**

- *Phạm vi kiểm toán chưa bao quát hết hoạt động của ngân hàng:* Chủ yếu tập trung ở 2 mảng lớn là Kế toán và Tín dụng. Các mảng khác hầu như còn bỏ ngỏ.

- *Ý nghĩa của báo cáo kiểm toán – sản phẩm cuối cùng của quá trình kiểm toán – không cao:* Báo cáo khá dài chỉ liệt kê các sai phạm mà không có sự phân tích, đánh giá và chỉ ra những nguyên nhân dẫn đến những sai phạm đó...

- *Chức năng tiên kiểm yếu:* Khả năng ngăn chặn sai phạm là không cao

- *Các nguồn lực sử dụng chưa hiệu quả:* Thừa so với thông lệ quốc tế nhưng lại thiếu KTV ở một số chi nhánh do việc sử dụng và bố trí cán bộ chưa hợp lý.

- *Tồn tại về quy trình, phương pháp kiểm toán:* Tồn tại ngay từ khâu lập kế hoạch kiểm toán. Chưa lập kế hoạch dài hạn định hướng theo rủi ro. Nội dung và phương pháp kiểm toán được thực hiện chủ yếu bởi phương pháp kiểm toán tuân thủ và phương pháp kiểm toán chi tiết, với các công cụ và phương tiện thủ công.

2.3. ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

2.3.1. Đánh giá chung.

Thứ nhất: Chưa thực sự đạt được mục tiêu đề ra. Còn bỏ trống nhiều mảng hoạt động có rủi ro cao nên không có khả năng hỗ trợ cho quản lý rủi ro; KTNB hầu như chưa có phân tích đánh giá về hệ thống KSNB, mà chủ yếu hướng vào tính tuân thủ và tìm kiếm những sai phạm mang tính sự vụ...

Thứ hai: Chưa đảm bảo được yêu cầu tiết kiệm về nguồn lực. Do việc sử dụng cán bộ làm công tác KTNB không đáp ứng được yêu cầu về trình độ thì chắc chắn hiệu quả công việc thấp, phải cần nhiều người hơn nên không thể tiết kiệm được nguồn lực.

Thứ ba: Về chất lượng công việc chưa cao. Thể hiện trong thực tế nhiều vụ việc tiêu cực đã phát sinh trong suốt một thời gian dài mà Kiểm toán Nội bộ không phát hiện được.

2.3.2. Nguyên nhân của thực trạng.

- *Cơ sở pháp lý cho hoạt động KTNB chưa chặt chẽ, đầy đủ và kịp thời:* Luật và các văn bản dưới luật còn có sự mâu thuẫn, chồng chéo, bất cập không đồng bộ.

- *Mô hình tổ chức không phù hợp:* chưa đảm bảo tính khách quan.

- *Đội ngũ kiểm toán viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc* do trình độ chuyên môn chưa đảm bảo. KTV chưa được đào tạo bài bản.

- *Quy trình và phương pháp kiểm toán chưa phù hợp, phạm vi KT chưa bao quát hết hoạt động của NH.*

- *Mức độ ứng dụng công nghệ thông tin trong Kiểm toán Nội bộ còn thấp.* Chưa có các chương trình phần mềm dùng riêng cho kiểm tra KTNB hoặc có thì rất hạn chế.

- Tổ chức hoạt động của bộ phận kiểm tra KTNB thiếu tính chuyên nghiệp: Không có cảm nang kiểm toán; Không có các hồ sơ KT và chương trình kiểm toán mẫu; Việc tổ chức thực hiện các cuộc KT chưa tuân thủ theo chuẩn mực kiểm toán...

- Các nguyên nhân khác: Thiếu hợp tác và hỗ trợ từ các đơn vị được kiểm toán; Lãnh đạo các đơn vị thành viên, và thanh tra ngân hàng nhà nước ...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Dựa vào việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả Kiểm toán nội bộ trong chương 1, cùng với kết quả nghiên cứu thực trạng về KTNB của các Ngân hàng Thương mại Nhà nước trong những năm gần đây, trong chương 2 tác giả đã trình bày khái quát hoạt động kinh doanh của các NHTM Nhà nước. Dẫn chứng về một số rủi ro trong hoạt động ngân hàng trong 5 năm 2001 -2005. Đồng thời tác giả đi sâu phân tích thực trạng về hiệu quả công tác KTNB dựa trên các tiêu chí để đánh giá hiệu quả mà tác giả đã đưa ra trong chương 1. Tuy nhiên do quan điểm của tác giả cho rằng: yếu tố con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến hiệu quả KTNB nên tác giả đã đi sâu hơn trong việc tìm hiểu, phân tích và đánh giá kỹ hơn về nguồn nhân lực KTNB trong các NHTM Nhà nước. Từ thực trạng này sẽ đối chiếu với chuẩn mực quốc tế, đối chiếu với các quy định trong luật và trong các văn bản dưới luật và đối chiếu với chính những quy định trong quy chế về tổ chức và hoạt động KTNB của các Ngân hàng Thương mại Nhà nước để đưa ra những nhận xét đánh giá về hiệu quả công tác Kiểm toán Nội bộ, chỉ ra những tồn tại và nguyên nhân tồn tại làm cơ sở để đưa ra những giải pháp của chương 3.

CHƯƠNG 3

NHỮNG GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

3.1. SỰ CẦN THIẾT PHẢI NÂNG CAO HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC

3.1.1. Định hướng phát triển hệ thống ngân hàng thương mại nhà nước trong giai đoạn mới

Ngành ngân hàng đã xây dựng kế hoạch và lộ trình hội nhập Quốc tế. Chủ động hội nhập kinh tế quốc tế trong lĩnh vực ngân hàng theo lộ trình và bước đi phù hợp với những khả năng của hệ thống Ngân hàng Việt Nam. Trong đó có định hướng: Tăng cường áp dụng các thông lệ và chuẩn mực quốc tế về hoạt động NHTM đặc biệt là chuẩn mực về kế toán, kiểm toán. Quy chế quan hệ bắt buộc giữa các ngân hàng trung gian với các NHTW về tái cấp vốn, thị trường mở thanh toán quốc tế và các chuẩn mực về thanh tra – giám sát ngân hàng.

3.1.2. Sự cần thiết phải nâng cao hiệu quả kiểm toán nội bộ trong các ngân hàng thương mại nhà nước ở Việt Nam

- Do yêu cầu đổi mới trong điều kiện hội nhập
- Theo chiến lược phát triển của NHTM
- Nâng cao uy tín của các NHTM nhà nước trong lĩnh vực kiểm toán
- Theo thông lệ quốc tế
- Theo điều chỉnh của luật pháp

3.2. QUAN ĐIỂM VÀ ĐỊNH HƯỚNG CHIẾN LƯỢC NÂNG CAO HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM

3.2.1. Quan điểm nâng cao hiệu quả công tác kiểm toán nội bộ

- Nâng cao hiệu quả KTNB nhưng phải đảm bảo tuân thủ pháp luật hiện hành
- Đảm bảo tính độc lập khách quan của bộ máy KTNB
- Đảm bảo sự cân đối giữa các yếu tố
- Phải đạt tới các chuẩn mực kiểm toán hiện hành

3.2.2. Phương hướng nâng cao hiệu quả công tác Kiểm toán nội bộ

- Đưa hoạt động KTNB vào đúng vị trí của nó
- Hoàn thiện bộ máy Kiểm toán nội bộ
- Hoàn thiện chất lượng nguồn thông tin sử dụng cho quá trình KTNB
- Hoàn thiện phương pháp kiểm toán

3.3. NHỮNG GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KIỂM TOÁN NỘI BỘ TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI NHÀ NƯỚC

3.3.1. Đổi mới về mô hình tổ chức Kiểm toán nội bộ

Mô hình tổ chức không phù hợp là một trong những nguyên nhân cơ bản làm giảm hiệu quả KTNB. Cần phải có một mô hình tổ chức phù hợp với thông lệ quốc tế, có như vậy hiệu quả của công tác KTNB mới được nâng cao. Để có được một mô hình tổ chức hợp lý và có hiệu quả phải đảm bảo các yêu cầu sau:

- *Đảm bảo tính độc lập của bộ phận Kiểm toán nội bộ*
- *Phát huy vị thế của kiểm toán nội bộ trong đơn vị*

Mô hình tổ chức phù hợp sẽ đảm bảo tính độc lập cần thiết cho Kiểm toán Nội bộ và việc phân bổ, sử dụng các nguồn lực một cách hiệu quả nhất. Muốn tăng cường được vai trò của KTNB, trước hết các Ngân hàng Thương mại Nhà nước nên thành lập một Ủy ban kiểm toán trực thuộc Hội đồng Quản trị với các chức năng, quyền hạn và nhiệm vụ như đã nêu ở chương 1 mục 1.1.4 của luận án. Đặc biệt trong quy chế về hoạt động của Ban kiểm soát phải xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn, đặc biệt là mối quan hệ giữa Ban Kiểm soát với Kiểm toán Nội bộ...

3.3.2- Phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao:

Chúng ta đều biết: đổi mới bất cứ một vấn đề gì thì con người luôn là yếu tố then chốt. KTNB không phải là một ngoại lệ. Thay đổi mô hình nhưng con người không đổi mới, không thay đổi tư duy và phương pháp làm việc thì cũng không có hiệu quả. Vấn đề đặt ra là cần phải có những giải pháp gì để phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả công tác kiểm toán nội bộ trong các Ngân hàng Thương mại Nhà nước. Tác giả xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao hiệu quả công tác KTNB trong các Ngân hàng thương mại nhà nước như sau:

- ***Hoàn thiện việc bố trí nhân sự theo hướng bồi dưỡng và đào tạo cán bộ nguồn:*** Để làm được vấn đề này, nên chăng chúng ta đưa vào quy chế lựa chọn con người làm công tác Kiểm tra, KTNB bằng cách “*gắn liền việc lựa chọn cán bộ làm công tác KTNB với việc quy hoạch cán bộ*”. Có nghĩa là, những cán bộ được lựa chọn làm công tác KTNB phải là những con người có trình độ thực sự và có khả năng phát triển quy hoạch làm cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Có thể là trưởng hoặc phó phòng nghiệp vụ nào đó hoặc một nhân viên xuất sắc đã được quy hoạch làm trưởng, phó phòng trong một tương lai gần. Một cán bộ đã được xem xét, lựa chọn làm công tác KTNB thì chắc chắn sẽ phải được đề bạt làm cán bộ lãnh đạo trong tương lai chứ không thể chuyển sang làm công tác khác.

- ***Mở rộng nguồn tuyển dụng:*** Trong thực tế nếu chỉ dựa vào nguồn nhân lực hiện có là rất khó khăn đối với những đơn vị còn thiếu cán bộ. Cho nên cần phải mở rộng nguồn tuyển dụng, không nên chỉ dựa vào nguồn tại chỗ của các NHTM như hiện nay. Việc tuyển dụng nên căn cứ từ nhu cầu hay những kỹ năng cần bổ sung cho bộ phận KTNB.

- ***Đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ hiện có:*** Khi thực hiện giải pháp này cần chú ý lựa chọn những cán bộ trẻ có năng lực và có tâm huyết với nghề. Nếu cho họ những cơ hội để được đào tạo về những kỹ năng và kiến thức cần thiết, cơ hội để phát huy năng lực và tính sáng tạo của họ, kết hợp với những đối tượng được bổ sung từ nguồn tuyển dụng mới, họ hoàn toàn có thể thực hiện sứ mệnh của mình một cách xuất sắc.

- ***Chế độ đãi ngộ và định hướng nghề nghiệp đối với KTV:*** Để có thể tạo dựng và duy trì đội ngũ KTV đủ năng lực thì chế độ đãi ngộ đối với họ như thế nào cho thỏa đáng là một giải pháp rất quan trọng. Chúng ta có thể xây dựng chế độ tiền lương theo khung bậc riêng cho KTNB hoặc chế độ khen thưởng đặc biệt đối với KTV theo kiểu thưởng theo năng lực và hiệu quả công việc...

- ***Khuyến khích KTV lấy chứng chỉ KTV quốc gia (CPA) hoặc chứng chỉ KTV nội bộ:*** Các chứng chỉ nghề nghiệp có thể coi như một bằng chứng về năng lực và uy tín nghề nghiệp của KTV.

- **Tận dụng những nguồn lực từ bên ngoài:** Có những lĩnh vực đặc thù mà việc duy trì lâu dài hoặc thường xuyên những kỹ năng đó trong bộ phận KTNB chưa hẳn đã là hiệu quả. Trong những trường hợp như thế nên xem xét đến việc tìm kiếm các dịch vụ này từ bên ngoài.

- **Phải có chiến lược và kế hoạch về nhân sự:** Đây là giải pháp được đề cập cuối cùng nhưng lại rất quan trọng. Việc tuyển dụng hay đào tạo KTV đều phải có kế hoạch thì mới đảm bảo bổ sung những kỹ năng cần thiết cho bộ phận KTNB và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.

3.3.3. Hoàn thiện quy chế KTNB theo chuẩn mực tiên tiến

Để tổ chức KTNB trong các NHTM Nhà nước có được một mô hình tổ chức KTNB hoàn chỉnh thì việc hoàn thiện quy chế về KTNB là một điều tất yếu và không kém phần quan trọng. Có thể nói rằng tổ chức KTNB có hiệu quả hay không nó phụ thuộc rất nhiều vào quy chế KTNB của mỗi tổ chức tín dụng. Quy chế càng chặt chẽ, rõ ràng, chi tiết và cụ thể hoá thì hiệu quả của việc thực hiện càng cao. Và một điều hết sức quan trọng là quy chế phải đáp ứng được tính thời sự khi có sự thay đổi cơ bản về mô hình tổ chức, tên gọi hoặc chức năng nhiệm vụ... Có nghĩa là phải được bổ sung thay thế kịp thời khi cần thiết. Quy chế phải là kim chỉ nam cho mọi hoạt động của KTNB trong đơn vị.

3.3.4. Đầu tư ứng dụng công nghệ tin học tiên tiến hiện đại vào KTNB

Để tham gia vào quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, định hướng phát triển chung của hệ thống NH là phải tiến tới một NH hiện đại và hội nhập. Các NH hiện đại thì phải có được hệ thống ứng dụng tin học và công nghệ tiên tiến. Do đó để tổ chức KTNB có hiệu quả thì việc ứng dụng tin học cho KTNB là công việc hết sức cần thiết và cấp bách. Cụ thể phải có được phần mềm hỗ trợ cho công tác kiểm tra kiểm soát nội bộ và cần phải có được phần mềm dành riêng cho lĩnh vực KT. Có như vậy thì công tác KTNB mới không khỏi bị lạc hậu và chắc chắn sẽ đem lại hiệu quả công việc cao hơn, nâng cao uy tín về KTNB cho các NHTM nhà nước. Nếu giải pháp này được thực hiện, thì một người có thể thay thế cho rất nhiều người mà vẫn đem lại hiệu quả công việc cao.

3.3.5. Đổi mới nội dung xây dựng kế hoạch KT định hướng theo rủi ro

Kế hoạch dài hạn tổng thể theo định hướng rủi ro là một công cụ vô cùng hữu hiệu đối với KTNB. Nó giúp KTNB đồng thời vừa có thể bao quát tình hình của toàn ngân hàng, đồng thời vừa có thể tập trung vào những vùng có rủi ro cao nhất.

Một điểm đáng lưu ý là việc đánh giá rủi ro cũng cần phải được điều chỉnh và phát triển cho phù hợp với hoạt động của ngân hàng. Về kỹ thuật đánh giá : Có nhiều phương pháp khác nhau, ví dụ phương pháp cho điểm. Căn cứ vào tổng điểm sẽ xác

định được bộ phận nào phải được kiểm toán hàng năm, bộ phận nào có thể chỉ phải kiểm toán theo một chu kỳ nhất định (3 năm hoặc 5 năm)...

Chu kỳ kiểm toán phải không đều đặn để các đơn vị được kiểm toán không thể đối phó với kế hoạch kiểm toán. Ngoài ra, cần phải đảm bảo sao cho bất cứ lúc nào cũng có thể tiến hành kiểm toán đặc biệt ngoài kế hoạch (nếu cần thiết) khi các sai phạm đã trở nên rõ ràng hoặc khi có yêu cầu về thông tin nhất định.

3.3.6. Đổi mới phương pháp kiểm toán và chuẩn hóa quy trình kiểm toán

Để tổ chức một cuộc kiểm toán một cách khoa học thì trước hết phải chuẩn hóa quy trình kiểm toán. Từ quy trình chúng ta mới xác định được cần phải sử dụng những phương pháp nào, tại giai đoạn nào và kết hợp giữa các phương pháp ra sao.

Phải biết lựa chọn phương pháp kiểm toán phù hợp tùy theo mục đích yêu cầu của cuộc kiểm toán. Phương pháp kiểm toán chung nên theo hướng chuyển dịch trọng tâm kiểm toán từ kiểm toán từng trường hợp riêng lẻ sang kiểm toán hệ thống và kiểm toán chức năng như : kiểm toán tổ chức quy trình hoạt động, kiểm toán việc quản lý và điều tiết rủi ro, cũng như tính hiệu lực và hiệu quả của cơ chế KTNB cài đặt trong các quy trình hoạt động và hoạt động kinh doanh của Chi nhánh.

Vấn đề là làm thế nào để thay đổi phương pháp này một cách nhất quán trong toàn ngân hàng. Giải pháp là phải xây dựng và hướng dẫn các phương pháp này một cách thống nhất thông qua xây dựng các tài liệu như:

- Cẩm nang kiểm toán đối với các mảng hoạt động khác nhau.
- Các chương trình kiểm toán mẫu
- Các Files hồ sơ kiểm toán mẫu ...

3.3.7. Các giải pháp khác

- Nâng cao chất lượng nguồn thông tin qua mạng máy vi tính nội bộ
- Củng cố và làm rõ các mối quan hệ: Mối quan hệ giữa KTNB, KTKSNB và Ban kiểm soát của HĐQT; Mối quan hệ giữa KTNB và Thanh tra chuyên ngành;
- Tạo môi trường kiểm toán tốt cho KTV
- Cần phải áp dụng các chuẩn mực và phương pháp KT hiện đại theo tiêu chuẩn quốc tế vào hoạt động KTNB để có thể hoà nhập vào thị trường thế giới. Đồng thời phải tạo ra được các cuộc đua tranh kỹ thuật lành mạnh trong hệ thống NHTM -VN.

3.4. PHẦN KIẾN NGHỊ

3.4.1. Kiến nghị với Ngân hàng Nhà Nước Việt Nam

Thứ nhất: Về việc ban hành văn bản dưới luật: Ngân hàng Nhà nước cần nắm bắt và triển khai các văn bản dưới luật một cách đồng bộ và kịp thời, tránh tình trạng để các TCTD hoang mang và mạnh ai nấy làm như trong thời gian vừa qua, cụ thể: sau khi có luật các TCTD sửa đổi một số điều về tổ chức kiểm tra kiểm soát và kiểm toán nội bộ trong các TCTD có hiệu lực thi hành thì gần 2 năm sau Ngân hàng Nhà nước mới có

văn bản hướng dẫn làm cho các TCTD thực sự khó khăn và bối rối trong việc làm theo luật. Một số TCTD đã tự xây dựng quy chế của mình nên không tránh khỏi những mâu thuẫn và bất cập trong việc thi hành văn bản.

Thứ hai: Sửa đổi một số điều trong quy chế mới về KTNB và KTKSNB của TCTD: theo luật các TCTD hiện hành thì KTNB do Ban kiểm soát tại các TCTD thực hiện được sử dụng hệ thống Kiểm tra, kiểm soát nội bộ để thực hiện nhiệm vụ của mình. Nhưng Quy chế về KTNB của TCTD do Thống đốc NHNN ban hành ngày 01-08-2006 quy định: KTNB của TCTD được tổ chức thành hệ thống theo ngành dọc, trực thuộc và chịu sự chỉ đạo trực tiếp của BKS. Đồng thời NHNN cũng có quy định các TCTD phải duy trì hệ thống Kiểm tra Kiểm soát Nội bộ. Như vậy, với quy định này đã đảm bảo được tính khách quan của KTNB nhưng thực chất là với mô hình tổ chức của hệ thống kiểm tra kiểm soát và kiểm toán nội bộ trong các NHTMNN hiện nay thì chắc chắn các TCTD khó có thể thực hiện được mô hình KTNB theo ngành dọc với nguồn nhân lực hiện tại.

Để khắc phục những điều trên, theo tôi không nên quy định cứng bắt buộc các TCTD phải có hệ thống KTNB theo ngành dọc mà có thể chỉ cần tập trung tại trụ sở chính bằng cách yêu cầu các NHTM phải thành lập UBKT trực thuộc HĐQT và UBKT này sẽ chỉ đạo trực tiếp Ban KTNB và Ban KTKSNB thực hiện nhiệm vụ KTNB theo KH hoặc để hệ thống kiểm tra, kiểm soát nội bộ đồng thời thực hiện nhiệm vụ KTNB (Kiểm toán hoạt động) thuộc sự điều hành trực tiếp của Ban điều hành. Tuy nhiên để khắc phục khả năng KTNB mất tính độc lập, khách quan thì NHNN cần phải đảm bảo sao cho mọi luồng thông tin báo cáo của Ban KTKSNB đều đến được HĐQT, đặt ra một cơ chế để HĐQT kiểm soát Ban điều hành thông qua KTNB. Vấn đề là ở chỗ quy chế phải thể hiện rõ chức năng nhiệm vụ của KTNB và KSNB, chế độ thông tin báo cáo của KSNB và KTNB. Điều đó hoàn toàn không trái luật mà còn giúp các TCTD khắc phục được khó khăn về nguồn nhân lực.

Thứ ba: Sớm ban hành đầy đủ các văn bản hướng dẫn về các nghiệp vụ kinh doanh của ngân hàng theo đúng thông lệ quốc tế, đặc biệt là về kế toán bởi lẽ đây là một trong những hệ thống chuẩn mực được sử dụng quá trình kiểm toán. Đồng thời đẩy nhanh tiến trình cổ phần hoá NHTMNN. Cổ phần hoá sẽ tăng tính thị trường và sự cạnh tranh bình đẳng trong thị trường tài chính, tiền tệ. Nó sẽ buộc các NHTM nhận thức rõ hơn về vai trò của KSNB nói chung và KTNB nói riêng, từ đó phải thực hiện các biện pháp thiết thực nâng cao hiệu quả các hoạt động này.

3.4.2. Kiến nghị với Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt nam

Sửa đổi Luật các TCTD ban hành năm 2004 với các lý do sau:

Thứ nhất: Về tên gọi: Ngày 24 tháng 6 năm 2004, Chủ tịch Trần Đức Lương đã ký Lệnh số 09/2004/L/CTN công bố luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật các tổ

chức Tín dụng, đã được Quốc hội nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 15/6/2004 quy định: *Ban kiểm soát có nhiệm vụ thực hiện kiểm toán nội bộ và được sử dụng hệ thống kiểm tra, kiểm soát nội bộ của tổ chức tín dụng để thực hiện các nhiệm vụ của mình.* Đồng thời thay thế cụm từ “Kiểm toán nội bộ” thành cụm từ “Kiểm soát nội bộ” trong các điều có nói về kiểm toán nội bộ. Điều này cho phép các TCTD được hiểu theo 2 ý như sau:

Một là: Không có hệ thống KTNB theo ngành dọc trong các Tổ chức Tín dụng mà chỉ có một hoặc một số người trong BKS đảm nhiệm công việc này và được phép sử dụng hệ thống kiểm soát nội bộ để thực hiện kiểm toán định kỳ (mà không phải là kiểm toán thường xuyên)

Hai là: Theo luật thì con người làm công tác kiểm toán nội bộ là thành viên Ban kiểm soát trực thuộc Hội đồng Quản trị và Ban kiểm soát được sử dụng hệ thống Kiểm tra Kiểm soát Nội bộ của các Tổ chức Tín dụng để thực hiện nhiệm vụ kiểm toán nội bộ của mình. Do đó, có thể hiểu trong các TCTD cán bộ làm công tác kiểm tra kiểm soát nội bộ cũng chính là cán bộ kiểm toán nội bộ trực thuộc HĐQT.

Vì vậy luật pháp phải có những quy định rõ ràng về tổ chức Kiểm toán Nội bộ trong các TCTD nhất là việc sử dụng con người làm công tác KTNB và yêu cầu các TCTD chấp hành đúng luật.

Qui định trong luật và văn bản dưới luật đã ảnh hưởng tới mô hình tổ chức của NHTM, nếu nó không được quy định rõ ràng sẽ dẫn đến sự hiểu lầm trong các TCTD. Trong thực tế, một số quan điểm còn cho rằng, kiểm toán đơn thuần chỉ là kiểm toán báo cáo tài chính chứ không bao giờ kiểm toán hoạt động và kiểm toán tuân thủ (hiểu theo ý thứ nhất nói trên). Một số người lại nhầm lẫn giữa cơ chế kiểm tra, kiểm soát nội bộ được gắn với quá trình hoạt động kinh doanh và do chính cán bộ nghiệp vụ thực hiện với kiểm toán nội bộ. Luật pháp cần phải làm cho họ nhận thức được rằng: kiểm toán nội bộ thực hiện cả ba chức năng: Kiểm tra, đánh giá và tư vấn. Đồng thời, kiểm toán nội bộ thực hiện cả 3 loại kiểm toán: kiểm toán báo cáo tài chính, kiểm toán hoạt động và kiểm toán tuân thủ trong đó chủ yếu hoạt động ở hai lĩnh vực là kiểm toán hoạt động và kiểm toán tuân thủ. KTNB có trách nhiệm kiểm tra tính hiệu lực, tính hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ như kiểm tra cơ cấu tổ chức và qui trình vận hành của ngân hàng, kiểm tra việc tổ chức hoạt động nghiệp vụ ngân hàng, kiểm tra ban điều hành các bộ phận nghiệp vụ, kiểm tra tính hiệu quả của các qui trình hoạt động nghiệp vụ của ngân hàng và đưa ra các kiến nghị chấn chỉnh để làm tăng hiệu quả các qui trình hoạt động và các cơ chế kiểm tra trong ngân hàng. Mục đích của KTNB là để bảo vệ ngân hàng trước những mất mát về tài sản.

Từ những điều phân tích ở trên, theo tôi chỉ cần dùng cụm từ “kiểm toán nội bộ” cho công tác kiểm tra, đánh giá một cách độc lập, khách quan về hoạt động của ngân

hàng là đủ, nó khẳng định được bộ phận kiểm toán nội bộ trong ngân hàng thương mại với đầy đủ vai trò, vị trí của nó mà không nhầm lẫn sang các phạm trù khác như kiểm tra, kiểm soát nội bộ. Điều này còn tạo ra sự rõ ràng trong luật, là cơ sở quan trọng trong lý luận và thuận lợi trong việc áp dụng vào thực tiễn.

Thứ hai: Chính Phủ và Bộ Tài chính cần có biện pháp và chính sách khuyến khích sự phát triển nghề nghiệp của KTNB trong nghề kiểm toán. Kiểm toán độc lập đã có sự phát triển khá mạnh sau gần 15 năm phát triển, đã có Hiệp hội nghề nghiệp, đã có các chuẩn mực riêng của mình. Tuy nhiên nghề KTNB chưa thực sự có được sự quan tâm thích đáng và chưa được thừa nhận rộng rãi trong nền kinh tế. Nên chăng, Bộ Tài chính có sự hỗ trợ đối với sự phát triển của nghề nghiệp này, có thể thành lập hiệp hội KTV nội bộ, như một phần trong tổ chức nghề nghiệp chung của các kế toán viên và KTV, khuyến khích các KTV nội bộ thi lấy chứng chỉ CPA, quy định về việc áp dụng những chuẩn mực kiểm toán hiện có vào KTNB, đồng thời xem xét tới việc tiếp thu những chuẩn mực của IIA và phát triển vận dụng cho Việt Nam, có sự công nhận đối với các chứng chỉ do IIA cấp.

Thứ ba: Chính Phủ và Bộ Tài chính cần có những quy định về chế độ đãi ngộ đối với những người làm công tác KTNB ví dụ như chế độ tiền lương (chẳng hạn có khung bậc lương riêng cho những người làm công tác KTNB theo cấp bậc); chế độ tiền thưởng (ngoài chế độ khen thưởng theo quy định có thể quy định thưởng trực tiếp theo tỷ lệ % nguồn thu về NSNN do KTNB phát hiện những vi phạm của các TCTD; hoặc chế độ phụ cấp theo trình độ cấp bậc theo kiểu KTV cấp I, cấp II, cấp III ... và có tổ chức thi nâng bậc hàng năm...

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ tình hình thực tế về công tác KTNB trong các Ngân hàng Thương mại Nhà Nước ở chương 2, trên cơ sở phân tích những nguyên nhân tồn tại và những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả KTNB trong các NHTM Nhà nước, dựa vào định hướng phát triển công tác KTNB của ngành Ngân hàng nói chung và của các NHTM Nhà nước nói riêng, tác giả đã đưa ra những quan điểm và phương hướng nâng cao hiệu quả KTNB từ đó đưa ra những giải pháp cơ bản nhằm nâng cao hiệu quả KTNB nói chung và nâng cao hiệu quả KTNB trong các NHTM Nhà nước nói riêng. Những giải pháp được dựa theo nhóm các chỉ tiêu đánh giá về hiệu quả ở chương 2 và nhấn mạnh các giải pháp mà tác giả cho là trọng tâm như: Đổi mới mô hình tổ chức với sự có mặt của UBKT với chức năng nhiệm vụ đặc biệt; Phát triển nguồn nhân lực theo hướng đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nguồn; Sử dụng công nghệ tiên tiến cho KTNB: Một người thay thế cho nhiều người...Đồng thời tác giả đã có những kiến nghị xác đáng đối với những quy định mới nhất trong Luật và các văn bản dưới luật.

KẾT LUẬN

Như trên đã trình bày, khái niệm về hiệu quả KTNB là khá rộng khó có thể có một định nghĩa hoàn hảo và chung nhất cho tất cả các NHTM vì nó hoàn toàn phụ thuộc vào mục đích, yêu cầu của mỗi cấp, mỗi ngành và mỗi con người khi phân tích, đánh giá chúng... Trong khuôn khổ bài viết của luận án, tác giả chỉ có thể đưa ra những quan điểm và cách đánh giá hiệu quả một cách toàn diện dựa vào những tiêu chí chung nhất của hiện trạng. Một trong những nhân tố ảnh hưởng lớn nhất đến hiệu quả KTNB chính là yếu tố con người. Có thể khẳng định rằng hoàn thiện bộ máy KTNB mà đặc biệt là yếu tố con người thực sự là mục tiêu hướng tới để nâng cao hiệu quả công tác kiểm toán nội bộ trong các NHTMNN. Bởi vì yếu tố con người luôn giữ một vai trò quyết định trong mọi trường hợp. Mối quan hệ giữa con người với hiệu quả KTNB là mối quan hệ quyết định và cũng đầy nhạy cảm vì nó là những yếu tố khó có thể lượng hoá và đánh giá chính xác được. Khi có bộ máy tổ chức phù hợp, có sự hỗ trợ của công nghệ tiên tiến, có môi trường kiểm toán tốt nhưng con người không hoàn hảo thì KTNB chắc chắn cũng không thể có được kết quả như mong muốn.

Những điểm mới của luận án chính là tác giả đã góp phần hệ thống hóa, bổ sung và làm rõ những vấn đề lý luận về hiệu quả. Bằng phương pháp nghiên cứu của riêng mình để đánh giá HQ một cách toàn diện trên cả hai mặt định lượng và định tính (chứ không đánh giá một cách phiến diện chỉ thông qua kết quả công việc như một số công trình khác). Chỉ rõ những nhân tố ảnh hưởng (trực tiếp và gián tiếp) đến HQ, những nguyên nhân của thực trạng làm cơ sở để đưa ra những giải pháp hợp lý. Những giải pháp nâng cao hiệu quả KTNB mà tác giả đã trình bày trong luận án là những giải pháp cơ bản. Tác giả đi sâu hơn về giải pháp đổi mới mô hình tổ chức và giải pháp phát triển nguồn nhân lực, đây là hai giải pháp chủ đạo (là điểm mới cơ bản của luận án). Chúng có mối quan hệ hỗ trợ và bổ sung cho nhau. Đặc biệt là cần có sự hỗ trợ của pháp luật, của NHNN. Luận án đã giúp cho các nhà quản trị NH thấy rõ được “cái nút” trong bài toán về nâng cao hiệu quả KTNB trong các NHTM chính là con người. Giải quyết tốt vấn đề về con người thì các vấn đề còn tồn tại khác cũng chỉ là thứ yếu.

Do tính chất phức tạp của vấn đề về KTNB trong các NHTM nói chung và trong các NHTMNN nói riêng nên nguồn số liệu để nghiên cứu chỉ là tương đối do các số liệu về kết quả kiểm tra, kiểm soát thực tế hầu như được bảo mật không thể khai thác được mà số liệu chỉ dựa trên các báo cáo công khai trên mạng và các báo cáo gửi Thanh tra NHNN của các NHTMNN, mặt khác việc nghiên cứu còn bị hạn chế về thời gian và kinh nghiệm của người viết nên luận án chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót cần hoàn thiện thêm. Rất mong được sự đóng góp và trao đổi của các nhà khoa học, các bạn đồng nghiệp và tất cả những ai quan tâm đến vấn đề này.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC
CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ

1. ***“Tăng cường cán bộ, giải pháp cấp bách để nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, kiểm toán nội bộ trong hệ thống NHNo&PTNT Việt Nam”***. Đăng trên tạp chí Ngân hàng Nhà nước Việt Nam số 2 tháng 2 năm 2004.
2. ***“Bàn về hiệu quả kiểm toán nội bộ trong các NHTM ở Việt Nam”*** đăng trên Tạp chí Ngân hàng Nhà nước Việt Nam số 21 tháng 11 năm 2007.
3. ***“Phát triển nguồn nhân lực – giải pháp tối ưu để nâng cao hiệu quả KTNB trong các NHTMNN”*** đăng trên tạp chí Thị trường Tài Chính Tiền tệ của Hiệp Hội Ngân hàng Việt Nam số tháng 1+2 năm 2008.