

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM**

LƯU DIỂM CHI

**HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM**

**Chuyên ngành : KẾ TOÁN KIỂM TOÁN
Mã số : 60.34.30**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:
PGS.TS. Nguyễn Việt

Tp. Hồ Chí Minh – Năm 2006

MỤC LỤC

	Trang
PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ KIỂM TOÁN NỘI BỘ	4
1.1. Các khái niệm chung	4
1.1.1. Khái niệm về kiểm toán nội bộ	4
1.1.1.1. Bối cảnh lịch sử của kiểm toán nội bộ	4
1.1.1.2. Sơ lược các giai đoạn phát triển của kiểm toán nội bộ trên thế giới	4
1.1.1.3. Định nghĩa kiểm toán nội bộ	8
1.1.2. Vai trò chức năng của kiểm toán nội bộ	11
1.2. Hệ thống kiểm soát nội bộ - Đối tượng giám sát của kiểm toán nội bộ	
1.2.1. Định nghĩa kiểm soát nội bộ:.....	12
1.2.2. Các bộ phận cấu thành hệ thống kiểm soát nội bộ.....	13
1.3. Tổ chức hoạt động kiểm toán nội bộ	14
1.3.1. Nguyên tắc tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ:.....	14
1.3.2. Tiêu chuẩn thiết lập bộ máy kiểm toán nội bộ:.....	15
1.3.3. Quan điểm tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ:.....	18
1.3.4. Mô hình tổ chức.....	20
1.3.5. Cơ cấu bộ máy kiểm toán nội bộ.....	23
1.3.6. Xây dựng qui chế kiểm toán nội bộ.....	23
1.3.7. Kiểm toán viên nội bộ:.....	24
1.3.7.1. Khái niệm về kiểm toán viên nội bộ	24
1.3.7.2. Tiêu chuẩn kiểm toán viên nội bộ	25
1.4. Qui trình kiểm toán nội bộ	26
1.4.1. Lập kế hoạch kiểm toán:.....	26
1.4.2. Thực hiện kiểm toán:.....	30
1.4.3. Báo cáo kiểm toán:.....	33
1.4.4. Theo dõi sau kiểm toán:.....	34

1.5. Các chuẩn mực thực hành nghề nghiệp của kiểm toán nội bộ quốc tế do IIA ban hành.....	35
1.5.1 Các chuẩn mực chung (Chuẩn mực Attribute):.....	35
1.5.2 Các chuẩn mực thực hành (Chuẩn mực Performance):.....	35
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM	
2.1. Lịch sử phát triển kiểm toán nội bộ tại Việt Nam.....	36
2.2. So sánh quyết định 832/TC/QĐ-CĐKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài Chính với các chuẩn mực kiểm toán nội bộ của IIA.....	40
2.3. Khảo sát việc áp dụng kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM	43
2.4. Đánh giá chung về thực trạng áp dụng kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.....	51
2.4.1. Về hệ thống kiểm soát nội bộ:.....	51
2.4.2. Về tổ chức kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp:.....	52
2.4.2.1. <i>Nội dung của hoạt động kiểm toán nội bộ.....</i>	<i>53</i>
2.4.2.1.1. Kiểm toán hoạt động:.....	53
2.4.2.1.2. Kiểm toán tuân thủ:.....	54
2.4.2.1.3. Kiểm toán báo cáo tài chính:.....	54
2.4.2.2. <i>Mô hình kiểm toán nội bộ:.....</i>	<i>54</i>
2.4.2.3. <i>Quy trình kiểm toán nội bộ:</i>	<i>55</i>
2.4.2.3.1. Lập kế hoạch kiểm toán.....	55
2.4.2.3.2. Thực hiện kiểm toán.....	56
2.4.2.3.3. Báo cáo kiểm toán.....	57
2.4.2.3.4. Theo dõi sau kiểm toán.....	57
2.4.3. Về các mối quan hệ với kiểm toán viên nội bộ tại doanh nghiệp:.....	57
2.5. Những tồn tại của hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp và một số nguyên nhân cơ bản.....	58
(a) Nội dung kiểm toán nội bộ chưa đầy đủ	58
(b) Môi trường pháp lý chưa hoàn thiện.....	58

- (c) Thiếu đội ngũ kiểm toán viên chuyên nghiệp..... 59
- (d) Mô hình tổ chức hạn chế quyền hạn của Kiểm toán nội bộ.....59
- (e) Qui chế Kiểm toán nội bộ một số mặt còn chưa đáp ứng được yêu cầu của qui trình và nhu cầu quản trị..... 59
- (f) Tồn tại những định kiến về kiểm toán viên nội bộ..... 59

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở TP.HCM

- 3.1. Sự cần thiết hoàn thiện hệ thống kiểm toán nội bộ** 61
- 3.2. Phương hướng hoàn thiện hệ thống kiểm toán nội bộ** 64
- 3.3. Các giải pháp hoàn thiện hoạt động kiểm toán nội bộ** 66
 - 3.3.1. Giải pháp ngắn hạn:**..... 66
 - 3.3.1.1. Hoàn thiện tổ chức 66
 - 3.3.1.2. Hoàn thiện đội ngũ kiểm toán viên.....67
 - 3.3.1.3. Phối kết hợp lực lượng nội kiểm với ngoại kiểm (outsourcing of internal audit)..... 68
 - 3.3.1.4. Thực hiện kiểm toán nội bộ bởi một công ty chuyên cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp thông qua một hợp đồng cung cấp dịch vụ thuê ngoài..... 69
 - 3.3.2. Giải pháp dài hạn**..... 70
 - 3.3.2.1. Hoàn thiện môi trường pháp lý..... 70
 - 3.3.2.2. Hình thành và phát triển Tổ chức nghề nghiệp của Kiểm toán nội bộ, nâng cao vai trò tham gia của hiệp hội nghề nghiệp trong kiểm toán nội bộ..... 71
 - 3.3.2.3. Hoàn thiện phương thức hoạt động của kiểm toán nội bộ.....72
 - 3.3.2.3.1. Kết hợp kiểm toán tài chính và kiểm toán hoạt động 72
 - 3.3.2.3.2. Thiết lập các tiêu chuẩn cho từng đối tượng thích hợp của kiểm toán hoạt động.....73
 - 3.3.2.3.3. Chú trọng cải thiện mối quan hệ nhân sự..... 81
 - 3.3.2.3.4. Nâng cao chất lượng kiểm toán viên nội bộ 82

PHẦN KẾT LUẬN..... 86
TÀI LIỆU THAM KHẢO

PHẦN MỞ ĐẦU

Tính cấp thiết của đề tài

Kiểm toán nội bộ là một bộ phận quan trọng trong hệ thống kiểm soát nội bộ của một đơn vị, có chức năng kiểm tra, đánh giá tính phù hợp, hiệu quả, sự tuân thủ pháp luật và các quy định của hệ thống kế toán và hệ thống kiểm soát. Trên thế giới, kiểm toán nội bộ ra đời vào năm 1941 ở Mỹ. Sau đó phát triển và lan rộng ra khắp các nước trên thế giới. Ở Việt Nam, kiểm toán nội bộ ra đời năm 1996, đánh dấu bằng Nghị định 59-CP ngày 3/10/1996 của Chính phủ. Tuy nhiên chỉ đến ngày 28/10/1997, quy chế kiểm toán nội bộ mới được ra đời bằng quyết định 832-TC/QĐ/CĐKT của Bộ Tài chính. Mãi tới ngày 22/12/1998 Bộ Tài Chính mới có Thông tư hướng dẫn số 171/1998/ TT-BTC thực hiện kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp nhà nước.

Hiện nay, tại TP. Hồ Chí Minh, kiểm toán nội bộ đã được triển khai rộng rãi ở hầu hết các doanh nghiệp có quy mô lớn. Đã có nhiều đơn vị tổ chức thực hiện khá tốt vai trò và nhiệm vụ của kiểm toán nội bộ. Tuy nhiên, còn nhiều đơn vị triển khai thực hiện còn mang tính hình thức, chưa thực sự thấy được vị trí và vai trò của kiểm toán nội bộ nên thiếu quan tâm đúng mức đến hoạt động kiểm toán nội bộ. Vì vậy, việc tổ chức kiểm toán nội bộ ở một số đơn vị còn nhiều vấn đề bất cập như chưa phân định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của kiểm toán và thanh tra; tổ chức hoạt động kiểm toán nội bộ thiếu tính bài bản và tính chuyên nghiệp, thậm chí còn mang nhiều tính tự phát nên hiệu quả thu được từ công tác kiểm toán nội bộ còn hạn chế.

Đề tài “ ***Hoàn thiện hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM*** ” được tác giả nghiên cứu nhằm góp phần vào việc nâng cao chất lượng của công tác kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM nói riêng và các doanh nghiệp Việt Nam nói chung .

Mục tiêu nghiên cứu

Nâng cao lý luận kiểm toán nội bộ mà cụ thể là kiến thức về tổ chức kiểm toán nội bộ cho chính bản thân tác giả.

Kết hợp lý luận và thực tiễn tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM để hoàn thiện tổ chức kiểm toán nội bộ tại đây.

Phương pháp nghiên cứu

Luận văn phối kết hợp nhiều phương pháp bao gồm: Phương pháp duy vật biện chứng; phương pháp thu thập bằng chứng thực tế, các phương pháp toán học, thống kê.

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Lý luận về tổ chức kiểm toán nội bộ và thực tế tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM, từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp này.

Đóng góp của luận văn

Đề xuất những giải pháp ngắn hạn và dài hạn nhằm hoàn thiện hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý và sản xuất kinh doanh.

Ngoài ra tác giả mong muốn đề tài này đóng góp một phần lý luận cho việc hoàn thiện tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam nói chung.

Kết cấu của luận văn

Luận văn này được chia làm 3 phần:

Chương 1: Tổng quan về kiểm toán nội bộ .

Chương 2 : Thực trạng tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện hệ thống kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN VỀ KIỂM TOÁN NỘI BỘ

1.1. CÁC KHÁI NIỆM CHUNG

1.1.1. Khái niệm về kiểm toán nội bộ

1.1.1.1. Bối cảnh lịch sử của kiểm toán nội bộ:

Kiểm toán nội bộ xuất hiện trong thực tế như là một kết quả nảy sinh từ nhu cầu của công tác quản lý cơ bản trong một tổ chức, nhằm thẩm tra và đánh giá lại cái mà đơn vị đã làm. Một khi các nghiệp vụ phát sinh ngày càng nhiều và phức tạp, nhu cầu này phát triển thành đòi hỏi phải thành lập một bộ phận thực hiện chức năng kiểm toán nội bộ, chịu trách nhiệm kiểm tra và báo cáo lại cho người chủ, rằng tài sản của đơn vị có được bảo vệ tốt không, các qui tắc, qui phạm của đơn vị có được tuân thủ không, sổ sách tài chính có được ghi chép đầy đủ không. Bên cạnh đó, bộ phận này còn có nhiệm vụ phát hiện gian lận và giữ gìn mọi thứ nguyên vẹn. Trên phạm vi rộng hơn, kiểm toán nội bộ còn được coi là sự mở rộng mối liên hệ chặt chẽ với hoạt động của kiểm toán viên bên ngoài.

Theo thời gian, hoạt động ở các tổ chức không ngừng tăng lên về khối lượng và mức độ phức tạp. Những người quản lý chịu sức ép nặng nề hơn và họ đã sử dụng kiểm toán nội bộ như là một vũ khí lợi hại của mình. Nếu như trước đây, kiểm toán nội bộ hướng nhiều vào kế toán, thì ngày nay, đã có xu hướng không những kiểm toán vào các lĩnh vực tài chính mà còn mở rộng đến các lĩnh vực phi tài chính.

1.1.1.2. Sơ lược các giai đoạn phát triển của kiểm toán nội bộ trên thế giới:

Kiểm toán nội bộ ra đời vào năm 1941 ở Mỹ. Sau đó phát triển và lan rộng ra khắp các nước trên thế giới. Điều đáng ghi nhận là, hoạt động kiểm toán nội bộ trên thế giới đã được chuyển đổi từ việc chỉ kiểm tra chi tiết ở cấp độ thấp một số lượng khổng lồ các nghiệp vụ tài chính sang việc kiểm tra cấp độ cao phục vụ cho chiến lược quản trị rủi ro. Chúng ta có thể tóm lược sự chuyển đổi này qua các giai đoạn như sau:

- **Giai đoạn “Kiểm tra tài khoản kế toán” (đến năm 1950)** : Một nhóm nhỏ được thành lập trong bộ phận kế toán để kiểm tra các nghiệp vụ kinh tế xem nó

có được ghi chép chính xác không? Hiệu quả của việc kiểm toán nội bộ ở đây là số lượng các sai sót bị che dấu trong thời kỳ kiểm toán: Càng nhiều lỗi được phát hiện, kiểm toán càng hiệu quả.

- **Giai đoạn “Thực hiện chức năng đánh giá” (đến năm 1960):** Kiểm toán nội bộ dần thoát khỏi việc chỉ quan tâm đến lĩnh vực tài chính. Đội ngũ kiểm toán thực hiện đánh giá hoạt động của các nhân viên với các qui định tài chính và các qui chế hoạt động của Cty. Điển hình là hoạt động kiểm tra các qui tắc của phiếu thu và phiếu chuyển khoản, thanh toán cho khách vãng lai, bồi thường của nhân viên, quản lý kho, và những khoản chi tiền mặt lặt vặt... Một lần nữa, kiểm toán viên làm việc thông qua một chương trình kiểm tra chi tiết để xác định xem các thủ tục qui định có được thực hiện không. Rất nhiều nhân viên kế toán được sử dụng như kiểm toán viên để xem xét các quan hệ tài chính này được thực hiện như thế nào.

- **Giai đoạn “Kiểm tra các thủ tục” (đến năm 1970):** Đây là một sự phát triển thú vị đến vào khoảng giữa những năm 1960, ở những nơi cần có sự chú ý xem xét việc các thủ tục được thực hiện như thế nào, có đúng như qui định không. Đội ngũ kiểm toán phải xem xét các chứng từ, các tài khoản và tìm cách đề nghị sự cải thiện những sai sót được phát hiện. Một vài kiểm toán viên có tầm nhìn xa thấy rằng những sai sót này có thể là hậu quả của lỗ hổng về sự minh bạch trong thiết lập các qui định hay là hậu quả của cách điều hành quản lý. Việc các kiểm toán viên nội bộ giúp đỡ tư vấn cho nhà quản lý đã góp phần mở cửa cho sự tiếp nhận vai trò của kiểm toán viên nội bộ xa hơn vai trò là người chuyên tìm kiếm các sai phạm.

- **Giai đoạn “Đánh giá sự kiểm soát” (đến năm 1980):** Có thể xem là một sự tiến bộ vượt bậc khi trọng tâm kiểm toán vào các thủ tục được mở rộng ra cùng với khái niệm năng động hơn của kiểm soát. Vấn đề xoay quanh các hoạt động nội bộ ở mọi lĩnh vực để đảm bảo rằng nhân viên đã được am hiểu và đã có thể đặt ra được mục tiêu, hoạt động và đo lường qui mô thành công. Tất cả những nhân tố này cung cấp cái được xem là kiểm soát để đảm bảo các mục tiêu được thực hiện. Trong trường hợp này, kiểm toán viên nội bộ có thể bước ra khỏi cái giới hạn của kế toán

cứng nhắc thông thường và bắt đầu cung cấp các kiến nghị để việc kiểm soát có thể được thực hiện đúng.

- **Giai đoạn “Báo cáo về hệ thống kiểm soát nội bộ” (đến năm 1990) :**
Đây là giai đoạn tiếp theo của sự phát triển, xuất hiện dưới hình thức kiểm toán viên cung cấp quan điểm độc lập về các loại hệ thống kiểm soát nội bộ của một tổ chức. Các loại hệ thống nào vượt ra khỏi tổ chức ở mức độ hợp tác và vận hành đều có thể được báo cáo cho ủy ban kiểm toán và hội đồng quản trị. Kiểm toán viên nội bộ giờ đây có một nhiệm vụ khó khăn là mang lại một quan điểm kiểm soát cao cấp hơn, mà sự kiểm soát này được phát triển và áp dụng như là một cách để đánh giá về môi trường kiểm soát. Cú nhảy vọt lớn lao này -từ việc kiểm tra các nghiệp vụ chi tiết cho đến việc chuyên giao những nhận xét quan trọng về tình trạng kiểm soát -trọng trung cho sự thách thức trong khoảng thời gian từ những năm 1980 đến những năm 1990. Nhiều doanh nghiệp kiểm toán nội bộ hài lòng thông báo điểm đến của họ tại cái được xem là đỉnh cao phát triển của quá trình kiểm toán.

- **Giai đoạn “Đánh giá việc quản trị rủi ro” (đến năm 2000):** Những năm 1990 chứng kiến sự bùng nổ về quản trị rủi ro nhằm ngăn chặn sự hư hại hoặc thậm chí bị sụp đổ của một tổ chức bởi những xì-căn-đan, bởi những sai lầm về quản trị hay bởi những sự kiện mang lại tác động đối nghịch với công việc kinh doanh. Ban giám đốc ở tất cả các loại hình kinh doanh và dịch vụ công đã được củng cố tầm quan trọng của sự cần thiết phải có những hệ thống tốt để quản trị rủi ro. Như là kết quả của sự phát triển, rất nhiều tổ chức nhìn vào kiểm toán nội bộ để hướng dẫn việc triển khai chiến lược quản trị rủi ro và cung cấp các đề nghị nhằm đẩy mạnh khía cạnh này. Những kiểm toán viên nội bộ được đòi hỏi đánh giá sự thích hợp của chiến lược quản trị rủi ro và báo cáo cách mà các cấu trúc, cơ cấu, và việc thực hiện có thể được cải thiện trong việc xác định và quản trị rủi ro theo những hệ thống kiểm soát nội bộ thích hợp.

- **Giai đoạn “Tạo thuận lợi cho việc quản trị rủi ro” (đến năm 2001):**
Vừa khi các kiểm toán viên nội bộ có cảm giác “an toàn” với việc kiểm toán theo các hệ thống tiêu chuẩn, thì một sự phát triển xa hơn đã lan rộng ra ở hầu hết các tổ

chức. Tại đây, việc quản trị rủi ro doanh nghiệp đòi hỏi những con người có kỹ năng trong việc nhận dạng, đánh giá rủi ro và tiên phong thực hiện việc quản trị rủi ro theo cách gắn liền với qui trình trong chiến lược kinh doanh được chấp nhận. Một vài tổ chức kiểm toán nội bộ dẫn đầu về vấn đề này, trong khi những tổ chức khác đề nghị sự thận trọng trước khi chuyển mục đích của kiểm toán sang vai trò tư vấn. Một số khác phát triển sự ghép lại của 2 hình thức này cho việc kiểm toán của họ ở nơi nào mà sự ước lượng rủi ro được đảm bảo như một diện mạo đầy đủ của hầu hết các cuộc kiểm toán, trên cơ sở của sự hợp tác giữa kiểm toán viên, nhà quản trị hoạt động và đội ngũ công nhân.

- **Giai đoạn “Bảo cáo rủi ro và bảo đảm kiểm soát” (đến năm 2002):** Mặc dù có mô hình được áp dụng như trên, vẫn còn có nhu cầu báo cáo kết quả của tất cả công việc kiểm toán cho cấp cao trong tổ chức. Đến lượt mình, hội đồng quản trị báo cáo về hệ thống kiểm soát nội bộ trong báo cáo thường niên. Kiểm toán viên nội bộ với quan điểm mới có thể hoà hợp với chương trình làm việc của quản trị cấp cao và trực tiếp ảnh hưởng đến những vấn đề hợp tác nghiêm túc giữa hai bên.

- **Giai đoạn “Cộng thêm giá trị” (đến năm 2003):** IIA định nghĩa về vai trò của kiểm toán nội bộ trong việc cộng thêm giá trị cho một tổ chức như sau:

Các tổ chức tồn tại để tạo ra giá trị và lợi nhuận cho chủ, cho những cổ đông và cho khách hàng của mình. Khái niệm này cung cấp nguyên nhân cho sự tồn tại của các tổ chức. Giá trị được cung cấp qua sự phát triển của hàng hóa, dịch vụ và sự sử dụng các nguồn lực cho việc tiêu thụ sản phẩm và dịch vụ. Trong quá trình thu thập dữ liệu để nhận dạng và đánh giá rủi ro, những kiểm toán viên nội bộ phát triển rất đáng kể sự hiểu biết sâu sắc về các hoạt động và các cơ hội cho việc cải thiện cái có thể là lợi nhuận vô cùng của các doanh nghiệp. Thông tin có giá trị này có thể dưới dạng tư vấn, lời khuyên, truyền đạt bằng văn bản hay thông qua tất cả những sản phẩm khác mà những sản phẩm này có thể được truyền đạt tới sự quản trị thích hợp và điều hành con người.

- **Giai đoạn từ 2004 đến nay :** Sẽ có những cải tiến tiếp theo, chẳng hạn như nhiệm vụ của kiểm toán nội bộ không những tập trung vào việc tạo nên thành

công ở mục tiêu hẹp cho những người được hưởng lợi như cổ đông mà hơn nữa là cho tất cả các đối tượng được tác động bằng cách nào đó bởi kết quả hoạt động kinh doanh của tổ chức đó.

1.1.1.3. Định nghĩa kiểm toán nội bộ:

Cùng với sự ra đời và phát triển rộng rãi của kiểm toán nội bộ trên thế giới là nhiều định nghĩa khác nhau về kiểm toán nội bộ, xuất phát từ những cái nhìn riêng của các tổ chức khác nhau và ở những thời điểm khác nhau.

Theo Hội đồng liên hiệp các nhà kế toán Malaysia và Viện Kế toán Malaysia: *"Hệ thống kiểm toán nội bộ là cơ cấu tổ chức cộng với những biện pháp, thủ tục do ban quản trị của một số tổ chức thực thể chấp nhận, nhằm hỗ trợ thực thi mục tiêu của ban quản trị tự đảm bảo tăng khả năng thực tiễn tiến hành kinh doanh trong trật tự và có hiệu quả bao gồm: tuyệt đối tuân theo đường lối của ban quản trị, bảo vệ tài sản, ngăn chặn và phát hiện gian lận sai lầm, đảm bảo tính chính xác, toàn diện số liệu hạch toán. Mọi nguyên lý riêng của hệ thống kiểm toán nội bộ được xem như hoạt động của hệ thống và được hiểu là kiểm tra nội bộ".*

Theo Hội nghề nghiệp kế toán Anh quốc(EAA), hệ thống kiểm tra nội bộ được định nghĩa như sau: *"Một hệ thống kiểm tra toàn diện có kinh nghiệm tài chính và các lĩnh vực khác được thành lập bởi quản trị nhằm:*

- *Tiến hành kinh doanh của đơn vị trong trật tự và có hiệu quả;*
- *Đảm bảo tuân thủ tuyệt đối đường lối kinh doanh của Ban quản trị;*
- *Giữ tài sản an toàn;*
- *Đảm bảo tính toàn diện và chính xác của số liệu hạch toán, những*

thành phần riêng lẻ của hệ thống kiểm tra nội bộ được coi là hoạt động kiểm tra hoặc hoạt động kiểm tra nội bộ";

Theo Liên đoàn kế toán quốc tế (IFAC) thì: *"Hệ thống kiểm tra của đơn vị là toàn bộ các phương pháp, các bước công việc mà các nhà quản lý doanh nghiệp phải tuân theo. Hệ thống kiểm tra nội bộ giúp cho các nhà quản lý đạt được mục tiêu một cách chắc chắn theo trình tự và kinh doanh có hiệu quả kể cả tôn trọng các*

qui chế quản lý; giữ an toàn tài sản, ngăn chặn, phát hiện sai phạm và gian lận; ghi chép kế toán đầy đủ, chính xác, lập báo cáo tài chính kịp thời, đáng tin cậy."

Tại Việt Nam, theo qui chế kiểm toán nội bộ ban hành tại Quyết định số 832 TC/CDKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài Chính (áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước): doanh nghiệp duy trì tổ chức kiểm toán nội bộ nhằm đánh giá về chất lượng và độ tin cậy của thông tin kinh tế, tài chính; về bảo vệ an toàn tài sản của doanh nghiệp; về chấp hành luật pháp, chính sách, chế độ của Nhà nước cũng như Nghị quyết, Quyết định của Hội đồng quản trị, của Ban giám đốc doanh nghiệp đối với hoạt động của doanh nghiệp.

Theo Luật các Tổ chức tín dụng ở Việt Nam, tổ chức tín dụng phải thiết lập hệ thống kiểm tra, kiểm soát nội bộ thuộc bộ máy điều hành, giúp Tổng giám đốc điều hành thông suốt, hiệu quả và đúng pháp luật mọi hoạt động nghiệp vụ của tổ chức tín dụng.

Theo qui chế mẫu về tổ chức và hoạt động kiểm tra, kiểm toán nội bộ trong các tổ chức tín dụng tại Việt Nam “Kiểm tra, kiểm toán nội bộ (gọi chung là kiểm tra nội bộ) trong các tổ chức tín dụng là việc tổ chức tín dụng thực hiện các phương pháp giám sát, kiểm tra và kiểm toán nội bộ nhằm: bảo đảm thực hiện đúng các qui định pháp luật, các qui chế quản lý của ngành và qui định nội bộ của tổ chức tín dụng; hạn chế rủi ro trong hoạt động và bảo vệ an toàn tài sản; đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của số liệu hạch toán”.

Theo Viện Kiểm toán nội bộ (IIA): Từ định nghĩa được IIA ban hành tháng 5 năm 1978 tại các chuẩn mực hành nghề kiểm toán nội bộ, theo đó:

" Kiểm toán nội bộ là một chức năng thẩm định độc lập được thiết kế bên trong một tổ chức để xem xét và đánh giá các hoạt động của tổ chức đó, với tư cách là một sự trợ giúp đối với tổ chức đó" ;

Đến tháng 06 năm 1999, định nghĩa của IIA về kiểm toán nội bộ đã mở rộng hơn theo việc mở rộng vai trò chức năng của kiểm toán nội bộ trên thế giới như sau:

“ Kiểm toán nội bộ là hoạt động bảo đảm và tư vấn mang tính độc lập, khách quan được thiết lập nhằm tăng thêm giá trị và cải thiện cho các hoạt động của tổ

chức. Kiểm toán nội bộ giúp cho tổ chức hoàn thành mục tiêu thông qua việc đưa ra một cách tiếp cận có hệ thống và kỷ cương nhằm đánh giá và cải thiện tính hữu hiệu trong quản trị rủi ro, kiểm soát và giám sát”

1.1.2. Vai trò chức năng của kiểm toán nội bộ

Nếu như trước đây, chức năng của kiểm toán nội bộ được giới hạn trong việc kiểm tra và đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ của một tổ chức; thì trong những năm gần đây, IIA đã mở rộng chức năng của kiểm toán nội bộ là đánh giá và cải thiện mọi hoạt động của đơn vị. Phạm vi của hai chức năng này gắn liền với những nội dung công việc của kiểm toán nội bộ như sau:

- Nhận định, phân tích và đánh giá những rủi ro có thể làm cho các thông tin tài chính và thông tin hoạt động trở nên không đáng tin cậy, đề xuất những giải pháp để cải thiện cách thức ghi nhận, đo lường phân loại và báo cáo về những thông tin này.

- Nhận định, phân tích và đánh giá những vấn đề có thể làm cho các hoạt động của đơn vị không hữu hiệu hoặc thiếu hiệu quả; đề xuất những biện pháp để sử dụng tiết kiệm và có hiệu quả nguồn lực của đơn vị.

- Nhận định, phân tích và đánh giá những rủi ro có thể làm cho tài sản của đơn vị bị tham ô, biến thủ...; đề xuất những biện pháp để cải thiện sự hữu hiệu trong phương thức bảo vệ tài sản.

- Nhận định, phân tích và đánh giá những rủi ro có thể làm cho luật lệ và các qui định không được tuân thủ; đề xuất những biện pháp cải thiện nhằm xây dựng hệ thống quản lý hữu hiệu hơn.

Bên cạnh việc mở rộng chức năng, các hoạt động của kiểm toán nội bộ cũng được mở rộng phạm vi, bao gồm cả hoạt động bảo đảm và hoạt động tư vấn. Trong hoạt động bảo đảm, kiểm toán nội bộ đã nâng cao mục tiêu đánh giá độc lập của mình, trong chừng mực nhất định, có thể tương tự như dịch vụ bảo đảm của kiểm toán độc lập.

1.2.HỆ THỐNG KIỂM SOÁT NỘI BỘ - ĐỐI TƯỢNG GIÁM SÁT CỦA KIỂM TOÁN NỘI BỘ

1.2.1. Định nghĩa kiểm soát nội bộ:

Kiểm soát nội bộ theo định nghĩa của COSO (Committee of Sponsoring Organizations Of Treadway Commission) là một qui trình chịu ảnh hưởng bởi Hội đồng quản trị, các nhà quản lý và các nhân viên khác của một tổ chức, được thiết kế để cung cấp một sự đảm bảo hợp lý trong việc thực hiện các mục tiêu sau:

- Hiệu lực và hiệu quả của các hoạt động
- Tính chất đáng tin cậy của báo cáo tài chính
- Sự tuân thủ các luật lệ và qui định hiện hành

Trong khi đó, theo định nghĩa của IIA (Institute Of Internal Auditors), các mục tiêu của kiểm soát nội bộ gồm:

- Độ tin cậy và trung thực của thông tin
- Tuân thủ các chính sách, kế hoạch, thủ tục, luật pháp và qui định.
- Bảo vệ tài sản
- Sử dụng hiệu quả và kinh tế các nguồn lực
- Hoàn tất các mục đích và mục tiêu cho các hoạt động hoặc chương trình.

Có thể thấy rằng, về nguyên tắc, không có sự khác biệt gì giữa hai định nghĩa của COSO và IIA về mục tiêu của kiểm soát nội bộ.

Ngoài ra, tùy theo sự nghiên cứu phát triển về kiểm soát nội bộ trong các lĩnh vực khác nhau như: phát triển về phía quản trị, phát triển theo hướng công nghệ thông tin, theo hướng kiểm toán độc lập hay theo hướng chuyên sâu vào những ngành nghề cụ thể (ví dụ như ngân hàng...) mà có những định nghĩa cụ thể về những mục tiêu của kiểm soát nội bộ cho từng lĩnh vực.

1.2.2. Các bộ phận cấu thành hệ thống kiểm soát nội bộ

Theo COSO, hệ thống kiểm soát nội bộ trong một tổ chức được cấu thành bởi 5 bộ phận. Đó là: Môi trường kiểm soát, đánh giá rủi ro, các hoạt động kiểm soát, thông tin và truyền thông, giám sát.

Có thể nêu một số điểm chính yếu của từng bộ phận như sau:

Môi trường kiểm soát: bao gồm nhận thức, thái độ và hành động của người quản lý trong đơn vị đối với kiểm soát và tầm quan trọng của kiểm soát. Môi trường kiểm soát có một ảnh hưởng rất quan trọng đến quá trình thực hiện và kết quả của các thủ tục kiểm soát. Các thủ tục kiểm soát có thể sẽ không đạt được các mục tiêu của mình hoặc chỉ còn là hình thức trong một môi trường kiểm soát yếu kém. Ngược lại, một môi trường kiểm soát tốt có thể hạn chế phần nào sự thiếu sót của các thủ tục kiểm soát. Tuy nhiên, môi trường kiểm soát không thể thay thế cho các thủ tục kiểm soát cần thiết.

Đánh giá rủi ro: Kinh doanh là chấp nhận rủi ro. Trong thực tế, không có biện pháp nào có thể giảm được rủi ro bằng không. Vấn đề là các nhà quản lý phải quyết định rằng rủi ro nào có thể chấp nhận và phải làm gì để quản lý các rủi ro.

Các hoạt động kiểm soát: là những chính sách, thủ tục giúp cho việc thực hiện các chỉ đạo của người quản lý. Nó đảm bảo các hành động cần thiết để quản lý các rủi ro có thể phát sinh trong quá trình thực hiện các mục tiêu của đơn vị. Một số loại hình chính của hoạt động kiểm soát là: phân chia trách nhiệm đầy đủ, ủy quyền đúng đắn cho các nghiệp vụ và hoạt động, bảo vệ tài sản vật chất và thông tin, kiểm tra độc lập và phân tích rà soát.

Thông tin truyền thông: thông tin được thu thập và truyền đạt đến các bộ phận, cá nhân trong đơn vị để có thể hoàn thành trách nhiệm của mình. Truyền thông là sự cung cấp thông tin trong đơn vị và với bên ngoài. Sự kiểm soát chỉ có thể thực hiện nếu các thông tin trung thực và đáng tin cậy, đồng thời quá trình truyền thông được thực hiện chính xác và kịp thời.

Giám sát: bao gồm sự đánh giá thường xuyên và định kỳ của người quản lý đối với hệ thống kiểm soát nội bộ nhằm xem xét hoạt động của nó có đúng như thiết kế và cần phải điều chỉnh gì cho phù hợp với tình hình của từng giai đoạn. Giám sát có một vai trò quan trọng trong kiểm soát nội bộ vì nó giúp cho kiểm soát nội bộ luôn duy trì được sự hữu hiệu của mình qua những thời kỳ khác nhau.

1.3.TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ

1.3.1. Nguyên tắc tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ:

Tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ, trước tiên phải đảm bảo nguyên tắc tổ chức chung cơ bản, đó là: tập trung, dân chủ. Hệ thống bộ máy kiểm toán phải bao gồm các phân hệ chứa đựng các mối liên hệ trong- ngoài khác nhau phù hợp với nguyên tắc chung của lý thuyết tổ chức và phù hợp với quy luật của phép biện chứng về liên hệ. Cùng với đó, tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ phải xây dựng đội ngũ kiểm toán viên đủ về số lượng và đảm bảo yêu cầu chất lượng phù hợp với từng bộ máy kiểm toán. Kiểm toán viên nội bộ là yếu tố cơ bản cấu thành bộ máy kiểm toán nội bộ. Số lượng và chất lượng đội ngũ kiểm toán viên nội bộ sẽ quyết định đến sự tồn tại cũng như chất lượng hoạt động của bộ máy kiểm toán nội bộ.

Mục tiêu của tổ chức là tạo ra mối liên hệ theo một trật tự xác định. Trong kiểm toán nội bộ, trật tự này được xác định khác nhau do quan hệ giữa các mục tiêu kiểm toán khác nhau với các khách thể kiểm toán khác nhau. Trong việc xử lý hàng loạt mối liên hệ phức tạp này, cần phải có phương pháp luận biện chứng giữa các sự vật, hiện tượng, giữa cái chung và cái riêng, giữa cái mới và cái cũ.

1.3.2. Tiêu chuẩn thiết lập bộ máy kiểm toán nội bộ:

Trong một tổ chức, để thiết lập bộ máy kiểm toán nội bộ hoạt động mang lại hiệu quả, điều cần thiết là tổ chức đó phải xem xét các nhân tố chịu ảnh hưởng bởi quy mô, phạm vi hoạt động và phân cấp quản lý của tổ chức mình.

Tiêu chuẩn về quy mô. Tiêu chuẩn tiên quyết đó chính là quy mô và tính phức tạp của hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong thực tế rất ít doanh nghiệp vừa và nhỏ có bộ phận kiểm toán nội bộ, trong khi các doanh nghiệp có quy mô lớn lại rất cần có bộ phận này nhằm nâng cao chất lượng hệ thống kiểm soát nội bộ trong doanh nghiệp. Quy mô của một doanh nghiệp được xem xét trên các mặt như doanh thu, tổng giá trị tài sản, số vốn hoạt động hay số lượng nhân viên. Thông thường người ta xem xét đánh giá theo tiêu thức số lượng công nhân viên trong toàn doanh nghiệp. Một doanh nghiệp có quy mô lớn và tính phức tạp cao đòi hỏi phòng kiểm toán nội bộ phải làm việc nhiều hơn, khối lượng và mức độ phức tạp của việc cũng tăng lên, do đó số lượng nhân viên của bộ phận kiểm toán nội bộ cũng phải tăng theo. Tuy nhiên để xác định một cách chính xác là bộ máy

kiểm toán nội bộ cần bao nhiêu nhân viên thì còn phụ thuộc vào các yêu cầu khách quan như: đặc điểm nền kinh tế đất nước, các quy định pháp lý của Nhà nước, và các yêu cầu khác như: chất lượng kiểm toán viên, mô hình tổ chức hoạt động. Theo kết quả điều tra gần đây do Liên đoàn quốc tế các nhà kế toán (IFAC) công bố: doanh nghiệp có số lượng nhân viên là 1000 người thì số lượng kiểm toán viên nội bộ cần sẽ nằm trong khoảng từ 0.2- 4.1 người. Tỷ lệ này là khác nhau ở các nước có trình độ khác nhau, ví dụ ở các nước phát triển thì tỷ lệ này là 1 kiểm toán viên cho 1000 nhân viên, còn ở một số nước đang phát triển tỷ lệ này là 4 kiểm toán viên cho 1000 nhân viên. Tính phức tạp của hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp thể hiện ở cơ cấu tổ chức bộ máy của doanh nghiệp, quy trình sản xuất hay kinh doanh. Ví dụ: Một doanh nghiệp sản xuất và kinh doanh nhiều sản phẩm khác nhau với nhiều công đoạn sản xuất thì đương nhiên tính phức tạp của nó sẽ cao hơn so với các doanh nghiệp chỉ sản xuất thuần túy một hay một vài sản phẩm với ít công đoạn sản xuất. Ngoài ra tính phức tạp còn thể hiện ở cơ chế sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiêu chuẩn về phạm vi hoạt động. Phạm vi hoạt động hay là sự chia cắt về mặt địa lý cũng là một nhân tố không thể thiếu được khi xem xét tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ trong đơn vị doanh nghiệp. Ví dụ nhiều doanh nghiệp có trụ sở chính ở một địa điểm nhất định như ở Hà Nội hay Thành Phố Hồ Chí Minh nhưng lại có rất nhiều đơn vị trực thuộc có văn phòng tại nhiều địa điểm khác nhau trên khắp đất nước. Với các doanh nghiệp có đặc điểm này thì việc bố trí tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ luôn phải tính đến tính hợp lý trong việc kiểm toán các đơn vị trực thuộc làm sao đảm bảo được chất lượng của các cuộc kiểm toán nhưng cũng phải tính đến yếu tố tiết kiệm và hiệu quả. Thông thường để thuận tiện cho công tác kiểm toán, các doanh nghiệp có đặc điểm trên sẽ tổ chức bộ máy kế toán theo kiểu phân tán với việc xây dựng đội ngũ kiểm toán viên nằm vùng để phụ trách công tác kiểm toán ở các khu vực đã được phân công.

Tiêu chuẩn về phân cấp quản lý: Một căn cứ nữa khi xem xét việc tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ đó là mức độ phân cấp quản lý trong doanh nghiệp. Trong

các doanh nghiệp mà quyền quyết định được uỷ quyền hoặc giao cho từng trung tâm thực hiện, thì việc phân quyền, phân cấp quản lý chỉ có thể thực hiện được khi các mục tiêu, thủ tục và hệ thống hành chính là đủ rõ và khi một số biện pháp kiểm tra sau đó được tiến hành (nhất là kiểm tra trên kết quả và hiệu năng). Khi đó sẽ xuất hiện các rủi ro, sai sót thông tin quản lý trong hệ thống kiểm soát nội bộ của doanh nghiệp. Mức độ của rủi ro phụ thuộc vào nhiều yếu tố với những nguyên nhân khác nhau, ví dụ: rủi ro trong việc hiểu sai các mục tiêu do trung tâm thực hiện, rủi ro về độ trung thực của các thông tin do các trung tâm cung cấp dẫn đến các quyết định căn cứ trên các thông tin đó sẽ không đạt được mục đích; hay rủi ro trong việc không tuân thủ các chính sách, các quy chế do trung tâm quy định. Như vậy với các doanh nghiệp có mô hình quản lý phân cấp thì rất cần thiết phải có bộ phận kiểm toán nội bộ để đảm bảo sự tuân thủ về luật pháp cũng như các quy định... của tất cả các trung tâm, bộ phận.

Ngoài các yếu tố trên, chúng ta cũng cần quan tâm tới các yếu tố thiết thực khác tồn tại ở doanh nghiệp như: lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp, năng lực của nhân viên. Ví dụ: một doanh nghiệp hoạt động ở nhiều lĩnh vực hoạt động ở các ngành nghề khác nhau thì dễ phát sinh rủi ro sai sót trong thông tin kinh tế tài chính và do đó sẽ rất cần bộ phận kiểm toán nội bộ để hạn chế ngăn ngừa những sai sót này. Hoặc ở những doanh nghiệp có quy mô lớn và phân tán với số lượng nhân viên lớn thì việc tất cả các nhân viên đều đạt được đòi hỏi về năng lực nghề nghiệp là điều rất khó, từ đó sẽ nảy sinh những rủi ro, sai sót do trình độ yếu kém của một số nhân viên trong doanh nghiệp; vì vậy bộ phận kiểm toán nội bộ ra đời sẽ cho phép hạn chế những sai sót kiểu này thông qua việc đưa ra các khoá đào tạo về mục tiêu và những thủ tục cần tuân thủ và bằng cách trình bày giải thích cho các nhân viên về những sai sót mà kiểm toán viên đã phát hiện.

Như vậy, khi đứng trước một quyết định có nên tổ chức một bộ phận kiểm toán nội bộ trong một doanh nghiệp không, thì phải xem đánh giá một cách tổng hợp các tiêu chuẩn nêu trên một cách kỹ lưỡng nhất, trong đó phải luôn xác định yếu tố quy mô và tính phức tạp của hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh

nghiệp là tiêu chuẩn mang tính quyết định trong việc trả lời câu hỏi này. Tuy nhiên để trả lời cho câu hỏi: tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ như thế nào? cơ cấu ra sao?, thì lại tùy thuộc vào đặc điểm khách quan từng doanh nghiệp và quan điểm chủ quan của người đứng đầu doanh nghiệp.

1.3.3. Quan điểm tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ:

Để thực hiện chức năng, nhiệm vụ một cách hữu hiệu nhất, bộ phận kiểm toán nội bộ phải trực thuộc cấp cao nhất trong doanh nghiệp. Tuy vậy, khi xem xét vấn đề này, hiện nay có ít nhất ba quan điểm khác nhau:

Quan điểm thứ nhất cho rằng bộ phận kiểm toán nội bộ nên được đặt trực thuộc phòng kế toán dưới sự chỉ đạo của kế toán trưởng, bởi vì lâu nay phòng kế toán doanh nghiệp có chức năng kiểm tra kế toán, kế toán trưởng là kiểm soát viên của Nhà nước. Tuy nhiên quan điểm này bộc lộ những hạn chế mà đầu tiên là không đảm bảo tính độc lập riêng rẽ của bộ phận kiểm toán do đó dẫn tới kết quả thu được từ việc kiểm toán là hạn chế về mặt khách quan. Mặt khác nếu đặt bộ phận kiểm toán nội bộ dưới phòng kế toán thì nội dung kiểm toán nội bộ sẽ bị hạn chế chủ yếu ở kiểm toán tài chính và kế toán quản trị, điều này không phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ kiểm toán nội bộ ngày nay bởi nội dung ngày càng được mở rộng và đặc biệt quan tâm tới nội dung hiệu năng, hiệu quả các hoạt động. Do vậy, có thể thấy rằng quan điểm này xét ra không còn phù hợp với điều kiện của nền kinh tế phát triển theo cơ chế thị trường.

Quan điểm thứ hai lại cho rằng bộ phận kiểm toán nội bộ ở các Tổng công ty có hội đồng quản trị nên đặt trực thuộc Hội đồng quản trị, vừa trực tiếp chịu sự chỉ đạo của Ban kiểm soát. Có như vậy, bộ phận kiểm toán nội bộ mới phát huy được tính độc lập, kết quả kiểm toán nội bộ mới có tính khách quan, khắc phục tình trạng “vừa đá bóng vừa thổi còi”. Theo quan điểm này, bộ phận kiểm toán nội bộ đã đảm bảo điều kiện về tính độc lập nhưng vẫn bộc lộ những hạn chế vì Hội đồng quản trị và Ban kiểm soát không tham gia quản lý điều hành trực tiếp hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Như thế rất khó cho bộ phận kiểm toán nội bộ hoạt động có hiệu quả bởi các ý kiến tham vấn nhằm hoàn thiện hệ thống kiểm soát

nội bộ luôn đòi hỏi phải thực hiện tức thời thì mới mang lại hiệu quả cao. Điều này là không thể đối với Hội đồng quản trị vì Hội đồng quản trị chủ yếu chỉ đưa ra những quyết định mang tính đường lối và cơ chế hoạt động cho doanh nghiệp. Do vậy, chúng ta có thể khẳng định việc tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ theo quan điểm này là không có tính thực tiễn.

Quan điểm thứ ba cho rằng bộ phận kiểm toán nội bộ phải đặt trực thuộc (Tổng) Giám đốc của doanh nghiệp. Quan điểm này dựa trên cơ sở kiểm toán nội bộ là bộ phận quan trọng của doanh nghiệp, đặt tại Ban điều hành doanh nghiệp, tiếp cận thường xuyên, liên tục với mọi hoạt động của doanh nghiệp, đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ và phát hiện kịp thời những sai sót, sơ hở, những điểm yếu để báo cáo kịp thời cho lãnh đạo để hạn chế, khắc phục, hoàn thiện chúng. Có thể khẳng định rằng để đạt được mục tiêu, vai trò của kiểm toán nội bộ nhất thiết phải đặt kiểm toán nội bộ trực thuộc cấp lãnh đạo cao nhất điều hành hoạt động của doanh nghiệp, người đó là (Tổng) Giám đốc của doanh nghiệp. Quan điểm này phù hợp với điều kiện thực tiễn hiện nay. Tuy nhiên, để đảm bảo tính độc lập của bộ phận kiểm toán nội bộ thì người đứng đầu bộ phận kiểm toán nội bộ phải được quyền tự do báo cáo kết quả kiểm toán với Ban kiểm soát của Hội đồng quản trị (nếu có).

1.3.4. Mô hình tổ chức

Như trên đã xem xét, tùy thuộc vào quy mô cũng như độ phân tán chia cắt về mặt địa lý, các định chế tài chính, của doanh nghiệp mà doanh nghiệp đi đến lựa chọn mô hình kiểm toán nội bộ thích hợp. Trong thực tế có ba mô hình cơ bản đó là: mô hình tập trung, mô hình phân tán và mô hình kết hợp.

Mô hình tập trung là cách tổ chức, theo đó doanh nghiệp sẽ tổ chức một phòng (ban) kiểm toán nội bộ tập trung tại văn phòng chính của mình. Phòng (ban) kiểm toán nội bộ sẽ phụ trách toàn bộ hoạt động kiểm toán nội bộ trong toàn doanh nghiệp và chịu sự điều hành trực tiếp, chịu trách nhiệm trước (Tổng) Giám đốc. Ưu điểm của mô hình tổ chức theo kiểu này là gọn nhẹ, mang tính tập trung cao nên tổ chức hoạt động của bộ phận này sẽ rất chặt chẽ nhờ nằm tại trung tâm chính của doanh nghiệp. Mô hình này thực sự phát huy hiệu quả cao nhất đối với doanh

nghiệp có quy mô lớn nhưng các bộ phận trực thuộc lại tập trung trên một địa bàn nhất định hoặc tập trung ở địa bàn tương đối gần nhau, không khó khăn cho việc đi lại khi tiến hành hoạt động kiểm toán. Tuy nhiên mô hình này không thực sự phù hợp với các doanh nghiệp có quy mô lớn nhưng các đơn vị trực thuộc lại phân bố không tập trung về mặt địa lý, thậm chí bị chia cắt khắp nơi trên địa bàn đất nước hoặc có thể xa hơn là vượt ra ngoài biên giới của quốc gia mà doanh nghiệp có trụ sở chính đóng tại đó. Bởi chúng ta dễ thấy, nếu bộ máy kiểm toán nội bộ được tổ chức tập trung tại trụ sở chính của doanh nghiệp thì rất khó khăn cho các kiểm toán viên trong việc di chuyển từ trung tâm tới các đơn vị ở xa trung tâm. Xét về mặt chuyên môn nghiệp vụ sự chia cắt này sẽ rất khó cho các kiểm toán viên có thể theo dõi sát sao tình hình thực tế thực hiện các hoạt động ở đơn vị trực thuộc vì không phải lúc nào kiểm toán viên cũng có thể đi kiểm tra các đơn vị được, vì thế những sai sót trong việc cung cấp thông tin từ phía các đơn vị trực thuộc là không thể tránh khỏi. Bên cạnh đó nếu nhìn dưới góc độ kinh tế, tổ chức theo mô hình này doanh nghiệp phải bỏ ra một lượng chi phí không nhỏ cho việc ăn ở, đi lại cho các kiểm toán viên khi họ đi công tác ở các đơn vị trực thuộc.

Mô hình phân tán: Để khắc phục được những hạn chế của mô hình tổ chức tập trung ở trên, người ta đưa ra một mô hình tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ cho các doanh nghiệp có đặc điểm bị phân tán, chia cắt về mặt địa lý. Người ta gọi đây là mô hình phân tán. Theo cách tổ chức của mô hình này thì các kiểm toán viên nội bộ sẽ được phân công phụ trách một hoặc một số đơn vị trực thuộc có vị trí gần nhau về mặt địa lý, đảm bảo thuận tiện cho việc đi lại. Mỗi kiểm toán viên sẽ hoạt động như một cán bộ nằm vùng, và thường xuyên có mặt ở các đơn vị mà họ phụ trách. Mô hình tổ chức kiểu này ngoài việc tiết kiệm được chi phí công tác cho các kiểm toán viên, thì nó còn mang lại những ưu điểm hết sức quan trọng về mặt chất lượng của các cuộc kiểm toán. Thật vậy, bằng việc nằm vùng tại các đơn vị trực thuộc sẽ giúp cho các kiểm toán viên thực sự có điều kiện bám sát tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh và thực hiện các hoạt động khác của đơn vị đó; từ đó giúp các kiểm toán viên gặp nhiều thuận lợi trong việc kiểm tra, đánh giá các mặt hoạt

động của đơn vị. Đặc biệt hơn là kiểm toán viên có thể kịp thời phát hiện các sai sót và ngăn chặn kịp thời; đồng thời họ có điều kiện đưa ra những ý kiến tham vấn kịp thời, mang màu sắc thực tế đối với đơn vị phụ trách cho (Tổng) Giám đốc nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả hoạt động của các đơn vị này.

Tuy nhiên trên thực tế, việc tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ theo mô hình phân tán ở trên cũng gặp phải những hạn chế không thể tránh khỏi. Trước hết ta có thể nhận thấy rằng do đặc điểm có các kiểm toán viên phân tán ở các nơi rất xa nhau nên sẽ nảy sinh một khó khăn mới cho Trưởng phòng (ban) kiểm toán nội bộ trong việc quản lý điều hành nhóm các kiểm toán viên nằm vùng này. Nếu không tổ chức quản lý điều hành tốt các kiểm toán viên này thì ngoài việc các kiểm toán viên dễ mất phương hướng chỉ đạo, rất có thể nảy sinh các vấn đề tiêu cực. Đó là việc các kiểm toán viên dễ có cảm giác họ như thể là một nhân viên của đơn vị trực thuộc phụ trách. Ngoài ra, các kiểm toán viên nằm vùng sẽ khó khăn trong việc tiếp nhận các thông tin điều hành cũng như sự hỗ trợ về mặt chuyên môn của các đồng nghiệp, hoặc các chuyên gia khi họ phải làm việc độc lập. Cũng phải thấy một hạn chế hết sức tế nhị khác là việc xuất hiện thường xuyên các kiểm toán viên tại đơn vị trực thuộc sẽ gây cảm giác mất tự chủ trong các hoạt động của đơn vị đó, dẫn tới các hoạt động của đơn vị bị hạn chế về mặt hiệu quả.

Mô hình kết hợp: Cả hai mô hình trên đều có những ưu điểm và những nhược điểm của chúng. Một bài toán đặt ra cho các nhà tổ chức là làm thế nào để xây dựng một mô hình tổ chức bộ máy mang lại hiệu quả hoạt động cao nhất, đặc biệt là áp dụng cho các doanh nghiệp có quy mô lớn nhưng lại có nhiều đơn vị trực thuộc phân tán ở các vị trí rất xa cách nhau về mặt địa lý. Trên thực tế, câu trả lời ở đây là doanh nghiệp nên đi theo hướng xây dựng một bộ máy kết hợp được cả hai mô hình nêu trên (mô hình tập trung và mô hình phân tán). Mô hình kết hợp là một kiểu tổ chức mà ở đó bộ máy kiểm toán nội bộ vừa được tổ chức tập trung tại văn phòng trung tâm chính của doanh nghiệp, vừa được tổ chức phân tán tới các đơn vị trực thuộc. Có một điểm khác biệt là tính chất phân vùng cho các kiểm toán viên nội bộ luôn phải gắn liền với yêu cầu tập trung tại trung tâm chính, tức là các kiểm

toán viên không phải hoạt động 100% thời gian tại các đơn vị trực thuộc mà thời gian làm việc tại trung tâm cũng phải tương xứng. Thậm chí, các kiểm toán viên phụ trách các khu vực sẽ thường xuyên được hoán đổi vị trí cho nhau để phát huy tối đa tính khách quan cần thiết của hoạt động kiểm toán.

1.3.5. Cơ cấu bộ máy kiểm toán nội bộ

Bộ phận kiểm toán nội bộ có thể tổ chức thành một phòng (ban) kiểm toán nội bộ. Người đứng đầu bộ phận này có thể gọi là Kiểm toán trưởng nội bộ hoặc Trưởng phòng (ban) kiểm toán nội bộ; sau đó là Phó phòng (ban) kiểm toán nội bộ (nếu có), nhóm trưởng kiểm toán nội bộ và kiểm toán viên nội bộ. Số lượng kiểm toán viên nội bộ phụ thuộc vào quy mô kinh doanh, tính phức tạp hoạt động kinh doanh, địa bàn hoạt động, số lượng các đơn vị thành viên, yêu cầu quản lý kinh doanh và trình độ năng lực nghề nghiệp của kiểm toán viên nội bộ.

Ở các tập đoàn sản xuất (Tổng Công ty, liên hiệp các xí nghiệp) phải tổ chức phòng (ban) kiểm toán nội bộ có đủ lực lượng và năng lực để kiểm toán trong các đơn vị thành viên. Bộ phận kiểm toán nội bộ phải được tổ chức độc lập với các bộ phận quản lý và điều hành kinh doanh trong doanh nghiệp (kể cả phòng kế toán- tài chính); chịu sự chỉ đạo và lãnh đạo trực tiếp của (Tổng) Giám đốc doanh nghiệp. Theo yêu cầu của bộ phận kiểm toán nội bộ, (Tổng) Giám đốc có thể chọn chuyên gia thuộc các lĩnh vực chuyên môn khác trong doanh nghiệp, hoặc có thể thuê chuyên gia bên ngoài (nếu cần thiết) tham gia một số nội dung hoặc toàn bộ cuộc kiểm toán.

1.3.6. Xây dựng qui chế kiểm toán nội bộ

Nhằm bảo đảm các điều kiện hoàn thành nhiệm vụ của mình, bộ phận kiểm toán nội bộ thường yêu cầu được xác định trách nhiệm và quyền hạn một cách rõ ràng bằng một bảng qui chế. Qui chế này phải được sự phê duyệt của Hội đồng quản trị và Tổng Giám đốc. Qui chế thường được nêu các vấn đề sau:

- Mục đích và phạm vi của kiểm toán nội bộ

- Quyền hạn và trách nhiệm của kiểm toán viên nội bộ, trong đó xác định rõ kiểm toán viên có quyền tiếp cận với các hồ sơ, tài liệu, nhân viên cũng như tài sản để thực hiện kiểm toán.
- Quan hệ giữa kiểm toán nội bộ với các bộ phận bên trong cũng như bên ngoài đơn vị như khách hàng, nhà cung cấp, kiểm toán viên độc lập.
- Xác định rõ kiểm toán viên nội bộ không được có quyền hạn và trách nhiệm trong các hoạt động mà họ tiến hành kiểm toán nhằm bảo đảm tính độc lập và khách quan của kiểm toán viên nội bộ.

1.3.7. Kiểm toán viên nội bộ:

1.3.7.1. Khái niệm về kiểm toán viên nội bộ

Có thể nói, kiểm toán viên nội bộ là người luôn phải đối đầu với những thách thức: vừa phải phấn đấu thực hiện tốt nhất cho mục tiêu chung của tổ chức, vừa phải trau dồi kỹ năng và nhất là phải luôn kiên định với sự trung thực trong khi phải tỏ ra khéo léo trong các mối quan hệ nội bộ. Trong một qui mô rộng, kiểm toán viên nội bộ là chìa khóa cho thành công của một tổ chức. Công việc của họ là xem xét lại các qui trình, các hoạt động và những mục tiêu. Họ cung cấp những tư vấn chuyên nghiệp hữu dụng cho tất cả các cấp độ quản lý và dọn đường cho những cải tổ không ngừng. Họ là những người khai phá, những báo cáo viên và là những nhà phân tích, luôn luôn khám phá, giải thích và đặt câu hỏi. Một kiểm toán viên nội bộ giàu kinh nghiệm luôn biết dự đoán và biết song hành với đường hướng kinh doanh của tổ chức và thường cập nhật kiến thức để có thể giải quyết hiệu quả những vấn đề cốt lõi. Là những người tiên phong, có trách nhiệm và năng động, kiểm toán viên nội bộ đến từ những lĩnh vực khác nhau như lĩnh vực kỹ thuật, hoạt động, tài chính và công nghệ thông tin. Hiện nay, với sự tiến bộ của kỹ thuật và thương mại điện tử, kiểm toán viên nội bộ còn phải có một kiến thức rộng rãi về hệ thống máy tính và internet nhằm giảm thiểu rủi ro cho tổ chức. Rất nhiều kiểm toán viên nội bộ trở thành chuyên gia trong những lĩnh vực như kiểm soát sự tự đánh giá và kiểm soát môi trường kiểm toán. Với sự tận tụy và trung thực, kiểm toán viên nội bộ không chỉ là cánh tay mặt của quản lý trong việc bảo đảm rằng các chính sách và các thủ

tục của tổ chức được thực hiện hiệu quả và rủi ro được giữ ở mức tối thiểu; mà còn là người đại diện cho ban giám sát (governance) của tổ chức đó. Họ đóng vai trò vừa là người tư vấn cho quản lý, vừa là người huấn luyện cho nhân viên, vừa là báo cáo viên của hội đồng kiểm toán; họ là người có khả năng nhận diện các tồn tại và góp phần cải thiện chúng. Do vậy, có thể nói, kiểm toán viên nội bộ là người góp phần mang lại sự lành mạnh cho hoạt động của một tổ chức.

1.3.7.2. Tiêu chuẩn kiểm toán viên nội bộ:

Kiểm toán viên nội bộ đòi hỏi phải tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, phải có kiến thức, kỹ năng và kỷ luật cần thiết để thực hiện công việc kiểm toán. Bên cạnh đó, kiểm toán viên nội bộ còn phải biết khéo xử khi tiếp xúc với các cá nhân khác và khi đưa ra ý kiến một cách có hiệu quả về các vấn đề như: mục tiêu kiểm toán, đánh giá, kết luận và kiến nghị. Họ phải thường xuyên duy trì trình độ thông thạo của mình qua việc không ngừng học tập, không những ở những lĩnh vực chuyên môn mà còn ở cả những lĩnh vực ngoài chuyên môn có ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. Đồng thời, kiểm toán viên nội bộ phải rèn luyện tính thận trọng nghề nghiệp đúng mực, thích ứng với sự phức tạp của nhiệm vụ kiểm toán cần thực hiện, xem xét và đối chiếu vấn đề trong phạm vi hợp lý mà không đòi hỏi kiểm toán tỉ mỉ tất cả các nghiệp vụ.

1.4. QUI TRÌNH KIỂM TOÁN NỘI BỘ

1.4.1. Lập kế hoạch kiểm toán:

Lập kế hoạch là cơ sở để đạt kết quả tốt trong mọi tổ chức. Lập kế hoạch gắn với việc xây dựng các mục tiêu để tận dụng những điều kiện thuận lợi và nguồn lực có sẵn nhằm sử dụng hiệu quả những nguồn lực đó. Lập kế hoạch kiểm toán là bước công việc đầu tiên và không thể thiếu của công tác kiểm toán nhằm tạo ra tất cả các tiền đề và điều kiện cụ thể trước khi thực hành kiểm toán. Đây là một bước quan trọng có ý nghĩa quyết định đến chất lượng của một cuộc kiểm toán, đặc biệt là đối với các cuộc kiểm toán diễn ra với quy mô lớn. Việc lập kế hoạch kiểm toán nội bộ phải bằng văn bản và do người phụ trách kiểm toán nội bộ thực hiện. Kế hoạch kiểm toán nội bộ phải nhất quán với Bản quy chế của bộ phận kiểm toán nội bộ và các mục đích của tổ chức. Các nội dung mà bản kế hoạch phải đề cập tới bao gồm:

1.4.1.1. Xây dựng các mục tiêu kiểm toán và phạm vi công việc:

Mục tiêu kiểm toán là đích cần đạt tới đồng thời là thước đo kết quả kiểm toán cho mỗi cuộc kiểm toán cụ thể. Tùy theo từng cuộc kiểm toán cụ thể mà xác định được các mục tiêu kiểm toán cụ thể. Để xác định các mục tiêu của kiểm toán nội bộ cần phải nghiên cứu các nhân tố: Yêu cầu quản lý, năng lực của nhân viên, nguồn lực và thời gian sẵn có, tính chất cấp bách của công việc, những cách tiếp cận khác nhau sẵn có. Từ đó, những mục tiêu cụ thể và những giới hạn của kiểm toán phải được định rõ ngay từ lúc bắt đầu mỗi nhiệm vụ. Ngoài ra, điều quan trọng cần chú ý là các mục tiêu được xây dựng không phải cho mọi hoàn cảnh. Vì có những điều kiện thay đổi, nên các mục tiêu phải được đánh giá lại, với những bổ sung thích hợp. Những mục tiêu đó phải được nêu rõ ràng tới các nhân viên kiểm toán nội bộ và họ phải hiểu kỹ các mục tiêu đó.

Phạm vi kiểm toán là sự giới hạn về không gian và thời gian của đối tượng kiểm toán. Phạm vi kiểm toán thường được xác định đồng thời với mục tiêu kiểm toán và là một hướng cụ thể hoá các mục tiêu này. Phạm vi kiểm toán phải chỉ rõ đối tượng cụ thể của kiểm toán là gì, các bảng khai tài chính, tất cả các loại nghiệp vụ hay chỉ một vài nghiệp vụ cụ thể, sự tuân thủ pháp luật. Cùng với việc cụ thể hoá về đối tượng, phải cụ thể hoá về mặt thời gian thuộc phạm vi kiểm toán (tháng, quý, năm).

Trong kiểm toán nội bộ, mục tiêu và phạm vi kiểm toán đã được xác định trong kế hoạch đầu năm nhưng chỉ dừng lại ở các mục tiêu chung. Nên mỗi cuộc kiểm toán vẫn phải xác định rõ ràng chuẩn xác mục tiêu và phạm vi cụ thể của cuộc kiểm toán đó.

1.4.1.2. Xác định những nguồn lực cần thiết để thực hiện cuộc kiểm toán:

Căn cứ vào mục tiêu và phạm vi cuộc kiểm toán, người phụ trách bộ phận kiểm toán nội bộ phải xác định những nguồn lực cần thiết để thực hiện cuộc kiểm toán. Các nguồn lực bao gồm nhân lực tham gia cuộc kiểm toán, ngân sách tài chính, các phương tiện, công cụ cần huy động cho việc thực hiện cuộc kiểm toán.

Số lượng và trình độ của nhân viên cần thiết tùy thuộc vào việc đánh giá tính chất và sự phức tạp của công việc cũng như những ràng buộc về thời gian. Công việc phải được chia nhỏ thành những nhiệm vụ của cá nhân khi ước tính về số lượng nhân viên. Kỹ năng và những nhu cầu phát triển của nhân viên phải được nghiên cứu khi chọn những kiểm toán viên cụ thể cho công việc.

Ngân sách tài chính cần thiết để phục vụ cho các chi phí liên quan đến việc thực hiện cuộc kiểm toán như: chi phí đi lại, chi phí ăn ở của các kiểm toán viên, chi phí thuê chuyên gia (nếu có). Ngân sách tài chính phải phù hợp với quy chế tài chính của doanh nghiệp, phù hợp với bản kế hoạch ngân sách tài chính hàng năm dành cho công tác kiểm toán nội bộ.

Các phương tiện, công cụ tham gia vào cuộc kiểm toán cũng phải được xác định một cách cụ thể. Ví dụ: Phương tiện đi lại của đoàn kiểm toán là ô tô của doanh nghiệp; Máy vi tính được sử dụng để lấy mẫu kiểm toán...

1.4.1.3. Thu thập thông tin cơ bản về các hoạt động sẽ được kiểm toán:

Thu thập thông tin chỉ hướng tới việc đưa ra các bước quyết định về kiểm toán mà chưa đặt ra mục đích thu thập bằng chứng cho kết luận kiểm toán. Thu thập thông tin, trước hết cần tận dụng tối đa nguồn tài liệu đã có song khi cần thiết có thể sử dụng các biện pháp điều tra bổ sung. Các nguồn tài liệu khi thu thập thông tin bao gồm:

- Hồ sơ kiểm toán lần trước. Các hồ sơ phải được nghiên cứu về mặt trình bày tình hình chung của tổ chức hoặc chức năng đã được thẩm tra, việc kiểm soát nội bộ và số liệu thống kê. Phải chú ý đặc biệt đến các vấn đề kiểm toán trước đó và các phương pháp giải quyết. Thời gian kiểm toán thực hiện trong lần kiểm toán trước phải được thẩm tra cẩn thận để xác định xem có tiết kiệm hay không.

- Các báo cáo lần trước. Tất cả các báo cáo kiểm toán trước đã phát hành cho đơn vị được kiểm toán phải được thẩm tra lại. Những vấn đề trong những chỗ phát hiện và tầm quan trọng của chúng phải được phân tích.

- Các quy chế, quyết định có liên quan đến hoạt động của đơn vị được kiểm toán.

- Các tài liệu khác có liên quan.

1.4.1.4. Liên hệ với những người cần biết về cuộc kiểm toán:

Những người cần biết về cuộc kiểm toán bao gồm giám đốc doanh nghiệp, người đứng đầu các đơn vị sẽ được kiểm toán, các kiểm toán viên và những người có liên quan cần huy động cho cuộc kiểm toán. Việc liên hệ này là cần thiết cho việc xây dựng một lịch trình làm việc hợp lý và khoa học.

1.4.1.5. Viết chương trình kiểm toán:

Chương trình kiểm toán là việc hoạch định chi tiết về những công việc cần thực hiện và thời gian hoàn thành, với trọng tâm là các thủ tục kiểm toán cần thực hiện trong khi kiểm toán. Chương trình kiểm toán là kết quả của quá trình lập kế hoạch và điều tra. Chương trình kiểm toán biểu hiện việc chọn lọc của kiểm toán viên để có những phương pháp tốt nhất hoàn thành công việc.

Việc chuẩn bị cho một chương trình kiểm toán đòi hỏi phải có kế hoạch, nhận định và kinh nghiệm. Kiểm toán viên nội bộ sẽ sử dụng những thông tin ban đầu đã thu thập và đánh giá trong việc điều tra. Tất nhiên, tiêu chuẩn quan trọng nhất là hệ thống kiểm soát nội bộ. Dựa vào việc điều tra, kiểm toán viên sơ bộ xác định mức độ tin cậy của hệ thống. Kiểm toán viên cũng chọn các vấn đề cần kiểm tra thêm, và các lĩnh vực cần phải lưu ý khi kiểm toán.

Tính trọng yếu và rủi ro cũng là các tiêu chuẩn để thiết lập chương trình kiểm toán. Tính trọng yếu là một khái niệm tương đối hơn là một khái niệm tuyệt đối. Một sai số với một quy mô nhất định có thể là trọng yếu với một công ty nhỏ nhưng lại không trọng yếu với một công ty lớn hơn. Tính trọng yếu được xem xét trên hai mặt: quy mô hay tầm cỡ (mặt lượng) và vị trí hay tính hệ trọng (mặt chất) của phần nội dung cơ bản. Trong việc chuẩn bị cho chương trình kiểm toán, kiểm toán viên nội bộ có thể mở rộng hoặc giới hạn công việc của mình theo tính trọng yếu. Mặc dù một lĩnh vực có thể là không quan trọng nhưng nó có thể là thiết yếu theo tính rủi ro tương đối. Theo tính rủi ro tương đối, kiểm toán viên phải xem xét tất cả các khoản mục, cần phải chú ý nhiều hơn với những hoàn cảnh không thuận lợi.

Độ tin cậy của bằng chứng và các loại thông tin có sẵn cũng phải được lưu ý. Kiểm toán viên nội bộ cố gắng chọn các bước kiểm toán sao cho tạo ra được các bằng chứng tin cậy nhất.

Dưới đây là bảng minh họa trích dẫn một chương trình kiểm toán của một công ty.

Bảng minh họa số 1 - Phân đoạn tiền mặt

Mục tiêu kiểm toán: xác định số dư tiền mặt có quá nhiều không

Nhiệm vụ Chính/phụ	Người được phân công	Ngày công	Dự tính ngày bắt đầu/ hoàn thành	Tham khảo hồ sơ kiểm toán
1. Đưa vào chương trình số dư tiền trích từ bảng sao kê của ngân hàng trong năm	NVC	1/2	Ngày 4/8	HS – 1
2. Xác định số dư tiền mặt có quá nhiều không.	NVC	1	Ngày 4/8 đến 5/8	HS -5
3. Đối với các tài khoản có số dư được vượt mức, xác định chu kỳ gửi tiền và các khoản chi tiêu chủ yếu trong tháng.	NVC	1	5/8 đến 6/8	HS – 25
4. Xác định những lần gửi tiền có thể định thời gian khớp chặt chẽ hơn với các khoản chi tiêu không.	NVC	1/2	Ngày 6/8	HS -31
5. Xác định các chính sách của công ty về đầu tư tiền mặt tạm thời có được tuân thủ không.	NVC	1/2	Ngày 7/8	HS -42

1.4.2. Thực hiện kiểm toán:

Thực hiện kiểm toán là quá trình thực hiện đồng bộ các công việc đã ấn định trong kế hoạch, chương trình kiểm toán. Trong quá trình thực hiện kiểm toán, kiểm toán viên nội bộ cần tuân thủ các nguyên tắc chung cơ bản sau:

Thứ nhất: Kiểm toán viên phải tuyệt đối tuân thủ chương trình kiểm toán đã được xây dựng. Trong mọi trường hợp, kiểm toán viên không được tự ý thay đổi chương trình đã đặt ra.

Thứ hai: Trong quá trình kiểm toán, kiểm toán viên phải thường xuyên ghi chép những phát giác, những nhận định về các nghiệp vụ, các con số, các sự kiện nhằm tích lũy bằng chứng, nhận định cho những kết luận kiểm toán.

Thứ ba: Định kỳ tổng hợp kết quả kiểm toán (trên các bảng tổng hợp) để nhận rõ mức độ thực hiện so với khối lượng công việc chung. Thông thường, cách tổng hợp rõ nhất là dùng các bảng kê chênh lệch hoặc bảng kê xác minh (Bảng 2 và 3).

Bảng minh họa số 2 - Bảng kê chênh lệch

Chứng từ		Diễn giải	Số tiền			Ghi chú mức độ vi phạm
Số	Ngày		Sổ sách	Thực tế	Chênh lệch	

Bảng minh họa số 3 - Bảng kê xác minh

Chứng từ		Diễn giải	Đối tượng xác minh		Ghi chú mức độ vi phạm
Số	Ngày		Trực tiếp	Gián tiếp	

Trong quá trình thực hiện kiểm toán, các kiểm toán viên đều phải tuân thủ thực hiện các thủ tục kiểm toán. Các thủ tục kiểm toán là những hành động đặc thù được thực hiện hoặc những phương pháp được sử dụng để thu thập dữ liệu cần thiết cho các kết luận kiểm toán. Trong kiểm toán nội bộ, các thủ tục liên quan đặc biệt đến các hành động sau đây:

So sánh. Kiểm toán viên nội bộ thường xuyên so sánh những thông tin có liên quan và phân tích những sự khác biệt. Ví dụ kiểm toán viên nội bộ so sánh chi phí thực tế với chi phí định mức, rồi xem xét sự khác biệt đáng kể.

Xác minh. Kiểm toán viên nội bộ phải xem xét việc chứng minh cho các bút toán và số liệu trong các báo cáo. Việc này liên quan đến thanh tra chứng từ trên cơ sở trực nghiệm. Cách chọn mẫu thống kê có thể được sử dụng thích hợp để kết luận về chọn mẫu theo phán đoán chủ quan hoặc hiệu lực của thông tin.

Khẳng định. Các kiểm toán viên cần mở rộng việc khẳng định của mình, nhất là trong những trường hợp công việc kiểm soát nội bộ ở đơn vị được kiểm toán tỏ ra yếu kém, hoặc các chứng từ bị thiếu trong hồ sơ. Ví dụ, việc khẳng định các số dư các tài khoản phải trả người bán phải thông qua các biên bản đối chiếu công nợ giữa các bên.

Xem kỹ. Trong một số trường hợp, kiểm toán viên có thể muốn xem kỹ hoặc kiểm tra trực tiếp các sổ sách và báo cáo để xác định có những khoản mục cần phải chú ý thêm không. Thủ tục này không thay thế được cho việc trắc nghiệm, nó chỉ giúp các kiểm toán viên làm quen với hệ thống và xác định các lĩnh vực phải điều tra.

Phân tích. Thông qua phân tích, kiểm toán viên chia một quá trình hoặc một khoản mục ra những phần nhỏ. Việc phân chia này làm cho việc thẩm tra được dễ dàng thông qua các yếu tố nổi bật nhất. Việc phân chia này cũng giúp cho việc xác định những nguyên nhân chủ yếu của những tình trạng đang tồn tại.

Thẩm vấn. Thông tin bằng lời nói là một phương tiện quan trọng để giải thích những sự việc mà kiểm toán viên thấy cần thiết phải làm rõ. Nó cũng giúp kiểm toán viên nội bộ hình dung những hoạt động và những quá trình trong nghiệp vụ kinh doanh để có định hướng thẩm tra sau đó. Kiểm toán viên nội bộ có thể yên tâm về những giải thích như vậy từ các cá nhân có liên quan đến lĩnh vực cụ thể được kiểm toán, cũng như từ các cá nhân trong các bộ phận khác.

Quan sát. Theo thủ tục này, kiểm toán viên nội bộ có thể liệt kê ra những cảm nghĩ và những điều quan sát được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ kiểm toán. Ví dụ kiểm toán viên có thể quan sát tình hình tồn kho hàng hoá, các thủ tục nhập hàng về kho, từ đó có những đánh giá và đưa ra hướng hành động quan trọng trong quá trình thực hiện cuộc kiểm toán.

Tính toán lại. Kiểm toán viên phải kiểm tra những số tổng cộng hàng ngang, hàng dọc và các phép tính khác, coi đó là một phần công việc trong quá trình thực hiện kiểm toán. Việc thẩm tra lại những công việc kiểm soát kể cả những việc

kiểm toán viên kiểm soát bằng máy tính sẽ giúp kiểm toán viên xác định bản chất và nội dung của việc trắc nghiệm phải làm.

1.4.3. Báo cáo kiểm toán:

Một trong những giai đoạn quan trọng của toàn bộ quá trình kiểm toán nội bộ là lập và gửi các báo cáo. Báo cáo là phương tiện chủ yếu giúp nhiều người biết được kết quả thực hiện công việc của bộ phận kiểm toán viên nội bộ và đánh giá sự đóng góp của bộ phận này. Lập báo cáo một cách có hiệu quả hoàn toàn tùy thuộc vào chất lượng công việc đã làm trước đó. Tuy nhiên một báo cáo kiểm toán kém chất lượng có thể biến các kết quả công việc kiểm toán trước đó trở nên vô nghĩa. Do vậy, việc lập báo cáo là một trong những mối quan tâm hàng đầu của các kiểm toán viên nội bộ ở tất cả các cấp, đặc biệt đối với kiểm toán viên trưởng, là người chịu trách nhiệm sau cùng về hiệu quả của toàn bộ công tác kiểm toán nội bộ.

1.4.4. Theo dõi sau kiểm toán:

Sau khi đã có báo cáo kiểm toán thì công việc sau đó là theo dõi xem việc sửa chữa của các đơn vị được kiểm toán đúng như đã đề xuất hay không, tiến độ có phù hợp không.

Công việc theo dõi sau kiểm toán có thể do bộ phận kiểm toán nội bộ trực tiếp đảm nhận hoặc do một bộ phận chức năng khác đảm nhận tùy theo sự phân công của ban giám đốc. Thông thường ban giám đốc thường giao nhiệm vụ theo dõi sau kiểm toán cho bộ phận kiểm toán nội bộ thực hiện vì như thế sẽ giúp cho bộ phận kiểm toán nội bộ có những trách nhiệm đối với những phát hiện kiểm toán đồng thời cho phép kiểm toán viên có những đánh giá thực tế khi anh ta tiến hành kiểm toán các đơn vị cơ sở ở lần sau. Tuy nhiên kể cả trong trường hợp kiểm toán viên nội bộ không trực tiếp đảm nhận nhiệm vụ theo dõi sau kiểm toán thì anh ta cũng phải biết được các thông tin chi tiết về các hành động và kết quả sửa chữa.

Trong một số trường hợp ban giám đốc có thể chỉ định một bộ phận nhân viên thích hợp để thực hiện một chương trình chính thức giám sát những phản ứng, hoạt động và kết quả cuối cùng của mọi kiến nghị kiểm toán, bao gồm cả việc kết hợp những kiến nghị của kiểm toán viên nội bộ và kiểm toán viên bên ngoài. Sau

đó, giao cho bộ phận kiểm toán viên nội bộ định kỳ đánh giá lại hiệu quả của chương trình giám sát này. Như là một phần công việc của nhiệm vụ kiểm toán kỳ sau, kiểm toán viên nội bộ cũng sẽ xem xét hành động đối với những kiến nghị kiểm toán đã đưa ra trước đây của bản thân mình cũng như những kiến nghị của kiểm toán viên bên ngoài và kết hợp những phát hiện về sự không tuân thủ vào phần đánh giá kiểm toán kỳ này.

1.5.CÁC CHUẨN MỤC THỰC HÀNH NGHỀ NGHIỆP CỦA KIỂM TOÁN NỘI BỘ QUỐC TẾ DO IIA BAN HÀNH:

IIA (Institute of Internal Auditors) là tổ chức nghề nghiệp của kiểm toán viên nội bộ Mỹ, được thành lập vào năm 1941 . Một trong những đóng góp quan trọng của IIA chính là việc ban hành các chuẩn mực thực hành nghề nghiệp của kiểm toán nội bộ. Mục đích của các chuẩn mực là: đưa ra những nguyên tắc cơ bản phản ánh được thông lệ chung của kiểm toán nội bộ, cung cấp cơ sở nền tảng cho việc thực hiện và thúc đẩy sự phát triển trên bình diện rộng của hoạt động kiểm toán nội bộ làm tăng thêm giá trị cho các đơn vị, thiết lập cơ sở cho việc đánh giá công việc của kiểm toán nội bộ, khuyến khích cải tiến qui trình quản lý và hoạt động của đơn vị. Hệ thống chuẩn mực bao gồm:

1.5.1. Các chuẩn mực chung (Chuẩn mực Attribute):

- 1000 – Mục đích, quyền hạn và trách nhiệm
- 1100 – Độc lập và khách quan
- 1200 – Khả năng chuyên môn và sự thận trọng nghề nghiệp đúng mức
- 1300 – Chương trình cải tiến và đảm bảo chất lượng.

1.5.2 Các chuẩn mực thực hành (Chuẩn mực Performance):

- 2000 – Quản lý hoạt động kiểm toán nội bộ
- 2100 – Nội dung công việc
- 2200 – Lập kế hoạch công việc
- 2300 – Thực hiện công việc
- 2400 – Thông báo kết quả công việc
- 2500 – Quá trình giám sát
- 2600 – Việc người quản lý chấp nhận rủi ro.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM

2.1. LỊCH SỬ PHÁT TRIỂN CỦA KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI VIỆT NAM

Nói chung, hiện nay ở Việt nam, kiểm toán chuyên nghiệp vẫn còn là một khái niệm mới. Vẫn còn nhiều quan niệm sai lầm về vai trò của kiểm toán và khả năng kiểm toán sẽ trở thành một bộ phận không thể thiếu của môi trường kinh doanh hiện đại. Có lẽ những quan niệm sai lầm này bắt nguồn từ những hoạt động của các tổ chức gần giống với kiểm toán, ví dụ như các cơ quan thuế. Trong nhiều trường hợp, kiểm toán đóng vai trò “cảnh sát”, dùng để bắt lấy những người làm ăn phi pháp chứ không phải là để đưa ra ý kiến về tình hình tài chính của doanh nghiệp và góp ý cải thiện thực tế áp dụng các nguyên tắc kế toán trong doanh nghiệp.

Trước xu thế mở cửa và hội nhập với nền kinh tế thế giới, năm 1995, hệ thống chuẩn mực kiểm toán nhà nước lần đầu tiên được Tổng Kiểm toán nhà nước ban hành. Mặc dù hệ thống kiểm toán này còn giản đơn nhưng đã đánh dấu sự phát triển ban đầu của một hệ thống chuẩn mực thực hành nghề nghiệp kiểm toán.

Năm 1999, Chuẩn mực kiểm toán Việt Nam (kiểm toán độc lập) đầu tiên được ban hành. Tính đến tháng 09/2006, đã có ba mươi bảy chuẩn mực kiểm toán độc lập ra đời. Các chuẩn mực kiểm toán Việt Nam ra đời đều tuân thủ các Chuẩn mực kiểm toán quốc tế.

Như theo thông lệ các nước, kiểm toán Việt Nam tồn tại dưới 3 hình thức: Kiểm toán nhà nước, kiểm toán độc lập và kiểm toán nội bộ.

- Kiểm toán nhà nước chịu sự điều chỉnh của Luật Kiểm toán nhà nước (Luật được Quốc hội khóa XI, kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 14-6-2005, Chủ tịch nước ký lệnh công bố ngày 24-6-2005, và có hiệu lực thi hành ngày 1-1-2006).

- Kiểm toán độc lập được qui định trong Nghị định số 105/2004/NĐ-CP ngày 30/3/2004 của Chính phủ và hệ thống Chuẩn mực kiểm toán Việt Nam đã ban hành.

- Riêng kiểm toán nội bộ, hiện có hai hệ thống văn bản qui định :

- Kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp nhà nước. (bảng số 1)

- Kiểm toán nội bộ tổ chức tín dụng (bảng số 2)

Bảng số 1

Các văn bản quy định kiểm toán nội bộ các doanh nghiệp nhà nước

Ngày ban hành	Văn bản luật	Nội dung
28/10/1997	Quyết định số 832/TC/QĐ-CDKT	Quy chế kiểm toán nội bộ cho các doanh nghiệp nhà nước.
16/4/1998	Thông tư số 52/1998/TT-BTC	Hướng dẫn tổ chức hoạt động cho các đơn vị kiểm toán nội bộ (hướng dẫn thi hành Quyết định số 832/TC/QĐ-CDKT ngày 28/10/1997).
22/12/1998	Thông tư số 171/1998/TT-BTC của Bộ Tài Chính	Hướng dẫn thực hiện kiểm toán nội bộ (hướng dẫn thực hiện Quyết định số 832, 1997)

Bảng số 2

Các văn bản quy định kiểm toán nội bộ Ngân hàng nhà nước và tổ chức tín dụng

Ngày ban hành	Văn bản luật	Nội dung
3/1/1998	Quyết định số 03/1998/QĐ-NHNN3	Nguyên tắc kiểm toán nội bộ áp dụng đối với các tổ chức tín dụng.
1/4/2002	Quyết định số 271/2002/QĐ-NHNN	Sử dụng thông tin tài chính cho kiểm toán nội bộ của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam.

Quyết định số 832/TC/QĐ-CDKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài chính là qui định kiểm toán nội bộ đầu tiên được ban hành và được áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước, các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh tương đối phức tạp. Thông tư số 52/1998/TT-BTC ngày 16/4/1998 và Thông tư số 171/1998/TT-BTC ngày 22/12/1998 của Bộ Tài chính được ban hành sau đó để hướng dẫn thực hiện Quyết định này. Quyết định số 832 qui định qui trình kiểm toán nội bộ (phòng kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp nhà nước).

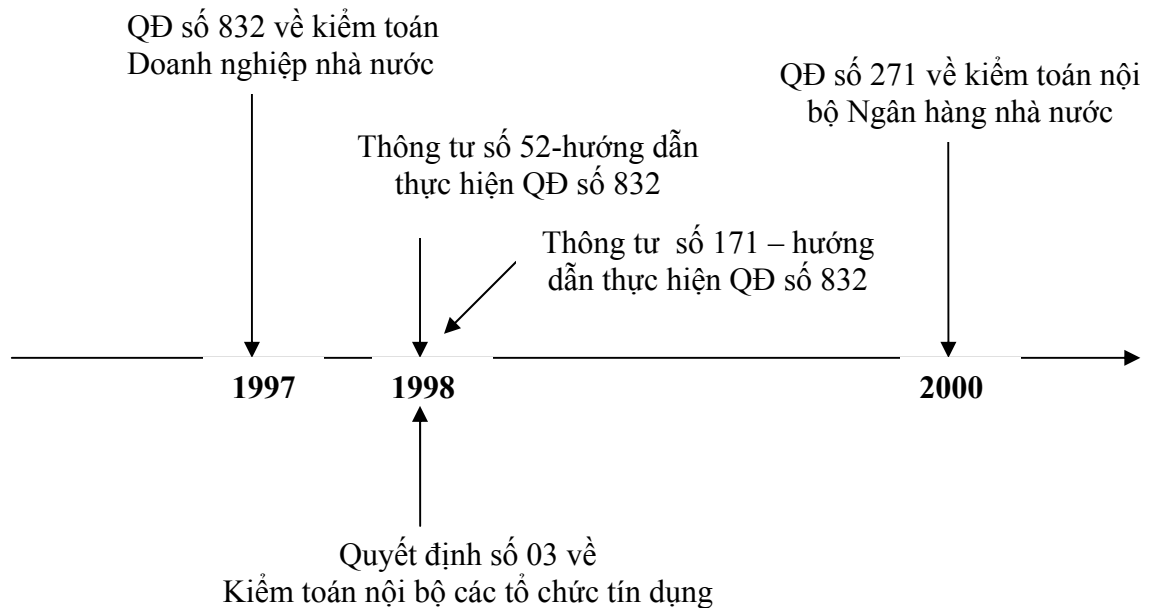
Một năm sau Quyết định 832, năm 1998, Thống đốc Ngân hàng nhà nước Việt nam đã ban hành Quyết định số 03/1998/QĐ-NHNN3 ngày 3/1/1998 về nguyên tắc

kiểm toán nội bộ cho các tổ chức tín dụng. Không giống như Quyết định số 832 năm 1997, Quyết định số 03 năm 1998 không bàn về qui trình kiểm toán nội bộ mà qui định các vấn đề tổ chức hành chính của bộ phận kiểm toán nội bộ của các tổ chức tín dụng, ví dụ các vấn đề về cơ cấu tổ chức, quyền và nghĩa vụ, chế độ lương và thưởng.

Quyết định số 832 yêu cầu mọi doanh nghiệp nhà nước đều phải thiết lập bộ phận kiểm toán nội bộ. Tuy nhiên, sau khi ban hành, Bộ Tài chính thấy các qui định này không phù hợp với tình hình thực tế nên Thông tư số 171/1998/TT-BTC ngày 22/12/1998 lại hướng dẫn các doanh nghiệp tùy ý lựa chọn cần thiết phải thiết lập kiểm toán nội bộ hay không, và không còn mang tính chất bắt buộc, kể cả đối với các tổng công ty 90,91 (Tổng cty 90: tổng công ty nhà nước, tên gọi tắt của Tổng công ty tự nguyện, gồm các doanh nghiệp Nhà nước hạch toán độc lập tự nguyện liên kết với nhau, được thành lập theo Quyết định số 90/QĐ-TTg ngày 07/3/1994 của Thủ tướng chính phủ, quy mô vốn trên 500 tỷ đồng ; Tổng Cty 91: tên gọi tắt của Tổng công ty bắt buộc, là Tổng công ty nhà nước được Thủ tướng Chính phủ thành lập theo Quyết định số 91/QĐ-TTg ngày 7/3/1994, quy mô vốn trên 1000 tỷ đồng).

Theo hướng dẫn tại Thông tư 171, một loạt kiểm toán nội bộ đã được thiết lập trước đây theo quyết định số 832 của các tổng công ty lớn như Tổng công ty Hàng không, Tổng Công ty Xăng dầu và Tổng Công ty Sông Đà,v.v.... đã bị giải thể. Bộ phận này được ghép trở lại với bộ phận kiểm tra của phòng kế toán.

Các mốc về Kiểm toán nội bộ



2.2. SO SÁNH QUYẾT ĐỊNH 832/TC/QĐ-CĐKT NGÀY 28/10/1997 CỦA BỘ TÀI CHÍNH VỚI CÁC CHUẨN MỤC KIỂM TOÁN NỘI BỘ CỦA IIA

Hội nhập kinh tế quốc tế và tự do hóa thương mại đang là vấn đề nổi bật của kinh tế thế giới hiện nay. Đối với Việt Nam, hội nhập kinh tế quốc tế là xu thế khách quan, là bộ phận trong tổng thể đổi mới – hội nhập – phát triển và tăng trưởng bền vững, là tiền đề quan trọng bảo đảm thành công của công cuộc xây dựng đất nước theo định hướng XHCN, công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nâng cao phúc lợi xã hội, thu hẹp dần khoảng cách với các nước trong khu vực.

Có thể nói vấn đề mấu chốt trong quá trình hội nhập là phải xây dựng được hệ thống văn bản pháp luật hoàn chỉnh, thỏa mãn yêu cầu của kinh tế thị trường, phù hợp với thông lệ quốc tế phổ biến, đảm bảo tính pháp lý và thống nhất cao, bao quát đầy đủ, toàn diện các loại hình và lĩnh vực hoạt động.

Trong hệ thống văn bản pháp lý liên quan đến lĩnh vực kiểm toán nội bộ, Quyết định số 832/TC/QĐ-CĐKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài Chính và các thông tư hướng dẫn thực hiện Quyết định này, có thể nói, cho đến nay, là văn bản mang tính pháp lý cao nhất. Việc so sánh, đối chiếu giữa Quyết định 832 với các chuẩn mực Kiểm toán nội bộ do Viện Kiểm toán viên nội bộ (IIA) ban hành là cần thiết

trong quá trình tự hoàn thiện các văn bản pháp luật về kiểm toán nội bộ, nhằm đạt tới sự công nhận của quốc tế.

2.2.1. Quyết định 832 không đưa ra định nghĩa về kiểm toán nội bộ và xác định giới hạn phạm vi của kiểm toán nội bộ là kiểm toán tài chính, kiểm toán tuân thủ và kiểm toán hoạt động (điều 5 chương I). Trong khi đó, theo IIA, “ *Kiểm toán nội bộ là hoạt động bảo đảm và tư vấn mang tính độc lập, khách quan được thiết lập nhằm tăng thêm giá trị và cải thiện cho các hoạt động của tổ chức. Kiểm toán nội bộ giúp cho tổ chức hoàn thành mục tiêu thông qua việc đưa ra một cách tiếp cận có hệ thống và kỷ cương nhằm đánh giá và cải thiện tính hữu hiệu trong quản trị rủi ro, kiểm soát và giám sát*” . Đồng thời, theo Chuẩn mực 1000 – *Mục đích, quyền hạn và trách nhiệm* do IIA ban hành, IIA gợi ý rằng mục đích, quyền hạn và trách nhiệm của các kiểm toán viên cần được qui định trong Điều lệ doanh nghiệp.

2.2.2. Tại điều 14 chương II, Quyết định 832 có đề cập đến các khái niệm “khách quan”, “độc lập” và “đạo đức nghề nghiệp” của kiểm toán viên nội bộ nhưng chưa định nghĩa rõ các thuật ngữ này. Với IIA, ngoài việc làm rõ các thuật ngữ trên, IIA còn nêu ra các nhân tố có thể nguy hại đến tính độc lập và khách quan của tổ chức cá nhân cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ (Chuẩn mực 1100 – *Độc lập và khách quan*)

2.2.3. Cũng tại điều 14 chương II, Quyết định 832 qui định kiểm toán viên nội bộ phải “không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn, cập nhật kiến thức”. IIA với chuẩn mực 1200- *Khả năng làm việc thành thạo và quan tâm đúng mức đến công việc* cũng qui định kiểm toán viên nội bộ cần phải trau dồi kiến thức, nghiệp vụ và các khả năng khác bằng cách không ngừng học hỏi hoàn thiện từ công việc. Tuy nhiên, Quyết định 832 không qui định chất lượng kiểm soát của kiểm toán nội bộ. Trong khi đó, IIA với Chuẩn mực 1300- *Chương trình đảm bảo và cải thiện chất lượng* yêu cầu thực hiện đánh giá chất lượng chương trình, đánh giá nội bộ ít nhất 5 năm một lần, do cá nhân hoặc nhóm đánh giá độc lập bên ngoài tổ chức có kinh nghiệm thực hiện; đồng thời báo cáo chất lượng của chương trình và tuân thủ chuẩn mực về nghiệp vụ.

2.2.4. Điều 10 chương II Quyết định 832 qui định trình tự các bước công việc của một cuộc kiểm toán nội bộ gồm lập kế hoạch, nghiên cứu, thực hiện và kết thúc thực hiện. Tại điểm 3 điều 10, Quyết định 832 qui định các thủ tục kiểm toán và các loại bằng chứng mà kiểm toán viên cần có được, nhưng không qui định phương pháp thực hiện kiểm toán. IIA với chuẩn mực số 2000- *Quản lý hoạt động kiểm toán nội bộ* yêu cầu kiểm toán trưởng lập các kế hoạch kiểm toán dựa trên cơ sở các rủi ro để quyết định bước kiểm toán phù hợp với các mục tiêu của tổ chức.

2.2.5. Quyết định 832 không đề cập đến tính chất công việc của các hoạt động kiểm toán nội bộ. Chuẩn mực 2100 của IIA – *Tính chất công việc* qui định hoạt động kiểm toán nội bộ cần phải đánh giá và góp phần vào việc cải thiện các quá trình quản lý, đánh giá, kiểm soát rủi ro bằng cách áp dụng có hệ thống các nguyên tắc và phương pháp kiểm toán.

2.2.6. Có thể thấy những điểm tương đồng nữa giữa Quyết định 832 (điểm 2 điều 10) và Chuẩn mực 2200 –*Lập kế hoạch thực hiện hợp đồng*, chuẩn mực 2300-*Thực hiện hợp đồng*, chuẩn mực 2400-*Báo cáo kết quả*, chuẩn mực 2500-*Kiểm tra tiến độ công việc* của IIA là: kiểm toán viên phải xem xét cân nhắc về tính khách quan, phạm vi và những rủi ro có ảnh hưởng lớn đến công việc, phân công lao động và lập kế hoạch công việc; các kiểm toán viên phải ghi chép, xác nhận, phân tích và đánh giá thông tin kiểm toán; thông báo kết quả công việc đến ban Giám đốc, xác định các tiêu chuẩn, chất lượng báo cáo, những sai sót và những hành vi không tuân thủ; thiết lập các thủ tục theo dõi tiến độ công việc thực hiện.

2.2.7. Quyết định 832 không qui định việc kiểm toán viên và người chịu trách nhiệm cần phải thông báo đến ban giám đốc mức độ rủi ro có thể chấp nhận được để tiến hành công việc như IIA đã đề cập tại Chuẩn mực 2600- *Giải quyết mức độ chấp nhận rủi ro của Ban giám đốc*.

2.3. KHẢO SÁT VIỆC ÁP DỤNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM

Có thể nói, các doanh nghiệp có thực hiện kiểm toán nội bộ chiếm tỉ trọng không cao trong các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM. Theo số liệu của Cục Thống kê

TP.HCM, tính đến 31/2/2005, trên địa bàn TP.HCM có 23.670 doanh nghiệp. Trong đó:

- Doanh nghiệp nhà nước và có vốn nhà nước: 708 (chiếm 2,99%)
- Doanh nghiệp ngoài nhà nước: 21.992 (chiếm 92,91%)
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: 970 (chiếm 4,09%)

Doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỉ trọng cao trong số lượng doanh nghiệp trên địa bàn thành phố, tuy nhiên lại là loại hình doanh nghiệp rất ít duy trì bộ phận kiểm toán nội bộ. Có thể đưa ra một số lý do sau:

Một là, Doanh nghiệp ngoài nhà nước chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Đối với loại hình doanh nghiệp này, quản lý chủ yếu theo “gia đình trị”, thực hiện quản trị theo sự thuận tiện chứ không theo khoa học. Quản trị theo sự thuận tiện dựa trên con người và sự tin tưởng cá nhân; do đó, người chủ không lập ra những bộ phận hợp lý trong cơ sở của mình (gọi là thiết lập cơ cấu); vì vậy không có thủ tục giao dịch giữa các bộ phận ấy khi thực hiện công việc (ấn định cơ chế). Vì thiếu cơ cấu và cơ chế nên trong cơ sở không có những thể thức điều hành, hay thủ tục, viết thành một hệ thống trong các quyển cẩm nang. Thay vào đó là lệnh miệng của ông chủ hay bà chủ, hoặc văn bản riêng lẻ, lại dễ bị thay đổi theo ý ông chủ hay sở thích cá nhân. Thiếu những thứ đó, các trưởng bộ phận không thể tự quyết định mà phải xin lệnh của ông chủ. Đã có ông chủ thì giữa họ với nhau họ không cần biết nhau. Sự kiểm soát của ông chủ đặt trên nền tảng từng người một chứ không dựa trên các thủ tục nằm trong một tổ chức. Ban kiểm soát tại các doanh nghiệp này có được thành lập hay chăng cũng chỉ mang tính hình thức, gọi cho đúng với qui định của Luật Doanh nghiệp. Kiểm toán nội bộ, sự phát triển cao cấp của hệ thống kiểm soát nội bộ do vậy không được duy trì ở các doanh nghiệp này.

Hai là, Đối với các doanh nghiệp có duy trì hệ thống kiểm soát nội bộ, thì do qui mô hoạt động chưa đủ lớn nên bộ phận kiểm toán nội bộ không được thiết lập khi doanh nghiệp cân đối sự hợp lý giữa lợi ích của việc kiểm toán nội bộ đó và chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra.

Do vậy, các cuộc khảo sát chi tiết của luận văn này về thực trạng áp dụng kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM chỉ được giới hạn tại các doanh nghiệp có nhiều giao dịch, cơ cấu tổ chức qui mô lớn, và có duy trì bộ phận kiểm toán nội bộ.

Để có cơ sở đánh giá thực trạng về việc áp dụng kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM, tác giả đã tiến hành khảo sát việc thực hiện kiểm toán nội bộ tại một số đơn vị điển hình thuộc các loại hình: doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp khu vực đầu tư nước ngoài. Các đơn vị được tiến hành khảo sát gồm:

- Tổng Công ty Du lịch Sài Gòn - DNNN
- Công ty Phân bón Miền Nam – DNNN
- Bưu điện TP.HCM - DNNN
- Công ty CP Hữu Nghị - Cty CP có vốn nhà nước
- Cty TNHH Kinh Đô và Cty CP Kinh Đô – DN ngoài nhà nước
- Cty Điện tử Samsung VINA – DN khu vực đầu tư nước ngoài
- Cty UNILEVER – DN khu vực đầu tư nước ngoài.

Việc khảo sát được thực hiện dưới hình thức bảng câu hỏi. Kết quả khảo sát được tổng hợp như sau:

Câu hỏi	Có	Không	Ghi chú
I. CÂU HỎI VỀ HỆ THỐNG KIỂM SOÁT NỘI BỘ			
Môi trường kiểm soát			
- BGD có đánh giá cao vai trò của việc kiểm soát nội bộ không?	5	2	
- Cơ cấu tổ chức hiện tại (với chức năng và quyền hạn được qui định) có chồng chéo không ?	1	6	
- Cơ cấu tổ chức hiện tại (với chức năng và quyền hạn được qui định) có đảm bảo cho các thủ tục kiểm soát phát huy tác dụng?	5	2	

- Việc phân chia quyền hạn giữa các bộ phận có bằng văn bản?	7	0	
- Hội đồng quản trị hay Ban kiểm soát có tham gia hoạt động kiểm soát không?	7	0	
- DN có quan tâm đến công tác tuyển dụng, huấn luyện, đào tạo và nâng cao trình độ của nhân viên không?	7	0	
- DN có xây dựng qui chế khen thưởng và kỷ luật nhân viên không?	7	0	
Đánh giá rủi ro			
- DN có thường xuyên nhận dạng và phân tích các rủi ro ảnh hưởng đến mục tiêu kinh doanh không?	5	2	
Các hoạt động kiểm soát			
Các hoạt động kiểm soát được thực hiện như thế nào? - Các bộ phận nghiệp vụ có kiêm ghi chép kế toán không?	0	7	
- Nhân viên kế toán có kiêm bảo quản tài sản không?	0	7	
- Người chịu trách nhiệm xét duyệt các nghiệp vụ có kiêm bảo quản tài sản không?	0	7	
- Có thực hiện kiểm tra độc lập không? (kiểm tra độc lập - việc kiểm tra được tiến hành bởi một người không phải là người thực hiện nghiệp vụ)	7	0	
Hệ thống thông tin kế toán			
- Thông tin trên chứng từ kế toán có được ghi chép trung thực và chính xác ngay từ khi phát sinh nghiệp vụ và có chữ ký của người có trách nhiệm không?	7	0	
- Sổ sách kế toán hiện có phù hợp với vai trò ghi chép và xử lý các dữ liệu, thông tin không?	7	0	
- Ngoài hệ thống thông tin kế toán tài chính, DN có thực hiện hệ thống thông tin kế toán quản trị không?	7	0	
- DN có thực hiện xử lý thông tin kế toán bằng máy không?	7	0	
- DN có hệ thống quản lý thông tin (MIS) không?	7	0	

- DN có thực hiện các báo cáo tài chính không?	7	0	
- DN có thực hiện báo cáo kế toán quản trị không?	7	0	
- DN có biện pháp bảo mật thông tin kế toán không?	7	0	
Giám sát			
- Cán bộ quản lý của DN có thường xuyên và định kỳ đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ không?	4	3	
- Việc giám sát có điều chỉnh hệ thống kiểm soát nội bộ cho phù hợp với tình hình từng giai đoạn của DN không?	4		Chưa 3
II. CÂU HỎI VỀ TỔ CHỨC KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI DN			
NỘI DUNG CỦA HOẠT ĐỘNG KTNB			
Kiểm toán hoạt động			
- Kiểm tra mức độ đầy đủ, tính hiệu lực và hiệu quả của hệ thống KSNB trong việc thực hiện các mục tiêu kinh doanh ?	4	3	
- Kiểm tra việc áp dụng, tính hiệu lực của các qui trình quản lý rủi ro và các phương pháp đo lường rủi ro ?	4	3	
- Kiểm toán hiệu quả hoạt động của các mặt hoạt động DN trong đó bao gồm cả kiểm toán các qui trình nghiệp vụ ?	4	3	
- Kiểm tra các biện pháp đảm bảo an toàn tài sản, việc huy động, phân phối sử dụng một cách tiết kiệm và có hiệu quả các nguồn lực của DN ?	4	3	
Kiểm toán tính tuân thủ			
- Kiểm tra tính tuân thủ các qui định của pháp luật, chính sách, chế độ tài chính kế toán	7	0	
- Kiểm tra tính tuân thủ các qui tắc tác nghiệp, cơ chế điều hành kinh doanh và các qui trình của DN.	7	0	
Kiểm toán báo cáo tài chính			
- Kiểm tra tính trung thực và kịp thời của các báo cáo cho các cơ quan quản lý ?	7	0	
- Kiểm tra và đánh giá báo cáo tài chính, báo cáo quản trị,	7	0	

đưa ra kiến nghị và tư vấn cần thiết cho hoạt động kinh doanh?			
- Thực hiện các nội dung khác theo yêu cầu của Chủ tịch HĐQT, Tổng giám đốc và Ban kiểm soát ?	7	0	
MÔ HÌNH KTNB			
- Bộ phận KTNB trực thuộc Giám đốc/ Tổng GD	2		1 (Phó GD)
- Bộ phận KTNB trực thuộc Ủy ban Kiểm toán .		4	
- Số lượng KTV nội bộ			
- Tỷ lệ Số lượng KTV nội bộ/ số lượng nhân viên toàn DN.			Từ 2,5/1.000 đến 10/1.000
QUI TRÌNH KTNB			
Lập kế hoạch kiểm toán			
- Trong kế hoạch kiểm toán có xác định mục tiêu và phạm vi kiểm toán (đối tượng kiểm toán, thời gian kiểm toán, thời kỳ kiểm toán) không	7	0	
- Có nghiên cứu thông tin cơ bản qua các báo cáo, thông tin từ hồ sơ kiểm toán kỳ trước không?	7	0	
- Có lựa chọn đội ngũ kiểm toán viên phù hợp với nội dung của cuộc kiểm toán không?	4	3	
- Có thông báo cho đối tượng kiểm toán bằng văn bản không?	7	0	
- Có tiến hành lập chương trình kiểm toán sơ bộ không?	7	0	
- Chương trình kiểm toán có được duyệt không? Duyệt bởi ai? (Ghi chú)			GD/PGD/UB Kiểm toán.
Thực hiện kiểm toán			
- Có được sự phối hợp giữa Đoàn kiểm toán và người quản lý bộ phận được kiểm toán không?	4		Chưa 3
- Có tổ chức tham quan đơn vị được kiểm toán không?	4	3	
- Có nghiên cứu các tài liệu mô tả về đối tượng kiểm toán			

không (sơ đồ tổ chức, mục tiêu hoạt động, bản mô tả hoạt động, báo cáo tổng hợp....)?	7	0	
- Có thực hiện thủ tục phân tích không (phân tích báo cáo tài chính và báo cáo hoạt động giữa số thực tế và kế hoạch, giữa năm này và năm khác; ghi nhận các chi tiết bất thường...)?	7	0	
- Có tiến hành tìm hiểu và đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ của đối tượng kiểm toán không?	7	0	
- Có đánh giá lại rủi ro của đối tượng kiểm toán dựa trên các mục tiêu cơ bản của hệ thống kiểm soát nội bộ không?	7	0	
- Có thường phải tiến hành thử nghiệm mở rộng sau khâu tìm hiểu và đánh giá sơ bộ đối tượng được kiểm toán không?	7	0	
- Từ các phát hiện của mình, các kiến nghị của kiểm toán viên đưa ra thường ở dạng nào?			
+ Giữ nguyên hệ thống kiểm soát nội bộ hiện tại	1		
+ Cải tiến hệ thống kiểm soát nội bộ hiện tại bằng cách sửa đổi, bổ sung thêm những thủ tục mới	6		
+ Đề nghị mua thêm bảo hiểm để đối phó với rủi ro mà việc tăng cường kiểm soát nội bộ không thể thực hiện được.	0	7	
+ Điều chỉnh mức lợi nhuận trên vốn đầu tư trong các phương án kinh doanh...	4	3	
Báo cáo kiểm toán			
- Báo cáo kiểm toán thường được gửi cho ai (cột Ghi chú)			GD/PGĐ/UB Kiểm toán.
Theo dõi sau kiểm toán			
- Các kiến nghị của kiểm toán viên có thường được Tổng Giám đốc ủng hộ và đối tượng kiểm toán chấp thuận	4		Đôi khi: 3

không?			
- Các kiến nghị thuộc lĩnh vực nào thường được sự ủng hộ và thống nhất này?			
+ Kiểm toán hoạt động			
+ Kiểm toán tuân thủ		3	
+ Kiểm toán báo cáo tài chính	7		
III. CÂU HỎI VỀ CÁC MỐI QUAN HỆ VỚI KTV NỘI BỘ TẠI DN			
- Có tồn tại các định kiến về KTV nội bộ, xem đây là “kẻ chuyên bới lông tìm vết” không?	4	3	
- Đối tượng được kiểm toán có lo ngại những lỗi lầm và sai trái trong công việc bị phát hiện và được sử dụng để chống lại họ không?	3	2	Đôi khi: 2
- Có tồn tại nỗi lo ngại kiểm toán viên nội bộ vì lợi ích cá nhân hơn là theo qui định khách quan khi xem xét đánh giá vấn đề không?	2	3	Đôi khi: 2
- Đối tượng được kiểm toán có lo ngại việc kiểm toán nội bộ làm mất thời gian hoạt động thông thường của mình và can thiệp vào bộ phận mình không?	5	2	
- Có không việc đối tượng được kiểm toán thiếu tin tưởng vào chất lượng công việc của chính mình và lo ngại chất lượng này không được chấp nhận khi được kiểm toán viên nội bộ xem xét kỹ lưỡng?	5	2	
- Có tồn tại những ấn tượng không tốt đẹp về kiểm toán viên nội bộ trước đây không?	5	2	

2.4.ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG ÁP DỤNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM

2.4.1. Về hệ thống kiểm soát nội bộ:

Nhìn chung, các doanh nghiệp qua khảo sát đều thực hiện thiết lập hệ thống kiểm soát nội bộ.

Hệ thống kiểm soát nội bộ được cấu thành bởi 5 bộ phận (1): Môi trường kiểm soát, (2): Đánh giá rủi ro, (3): Các hoạt động kiểm soát, (4): Thông tin và truyền thông, (5): Giám sát.

Môi trường kiểm soát chung được tạo ra và phụ thuộc rất nhiều vào cung cách mà nhà quản lý thiết lập đối với một tổ chức. Nó tạo ra các chính sách, các trình tự và các chỉ dẫn đảm bảo cho sự giám sát liên tục và có hiệu quả đối với các nghiệp vụ của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM đều ý thức sâu sắc rằng: nếu không có sự chỉ dẫn chung và sự giám sát liên tục của bộ phận quản lý, sẽ không có một sự đảm bảo nào về các bước kiểm soát của nhân viên được tiến hành một cách thích hợp và có hiệu quả. Do vậy, các doanh nghiệp đều chú trọng vào việc hình thành môi trường kiểm soát tốt cho doanh nghiệp mình. Việc thiết lập môi trường kiểm soát tốt còn được “chuyên nghiệp hóa” bởi hệ thống ISO mà phần lớn các doanh nghiệp có qui mô lớn đều áp dụng. Có thể nói môi trường kiểm soát mạnh chưa đủ đảm bảo tính hiệu quả của những kỹ thuật kiểm soát cụ thể. Tuy nhiên, nếu thiếu một môi trường kiểm soát mạnh thì tính hiệu quả tổng quát của kiểm soát cũng như độ tin cậy cuối cùng của số liệu được tạo ra bởi các hệ thống kế toán và thông tin sẽ bị giảm đi.

Kinh doanh trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập quốc tế đòi hỏi các doanh nghiệp phải thường xuyên nhận dạng và phân tích các rủi ro ảnh hưởng đến mục tiêu kinh doanh, phân loại rủi ro nào ảnh hưởng đến mục tiêu kinh doanh có thể chấp nhận được và các phương pháp phải thực hiện để quản lý rủi ro. Việc đánh giá rủi ro luôn được các nhà quản lý doanh nghiệp ý thức thực hiện trong hệ thống kiểm soát nội bộ của mình, nhằm đảm bảo các mục tiêu chung của tổ chức và từng mục tiêu riêng cho từng hoạt động được thỏa mãn. Tuy nhiên, hiệu quả của nó còn tùy thuộc vào kết quả của các quyết định của nhà quản lý trong nhận dạng, phân tích và quản lý rủi ro.

Nhìn chung, các doanh nghiệp đều tuân thủ các nguyên tắc cần thiết của hoạt động kiểm soát về phân chia trách nhiệm đầy đủ, về việc ủy quyền đúng đắn cho

các nghiệp vụ và hoạt động, bảo vệ tài sản vật chất và thông tin, kiểm tra độc lập và phân tích rà soát thông tin.

Thông tin và truyền thông trong hệ thống kiểm soát nội bộ cũng được các doanh nghiệp chú ý. Các doanh nghiệp đều chú trọng tính trung thực và đáng tin cậy của thông tin, và có ý thức tổ chức thông tin được cung cấp một cách kịp thời, chính xác.

Tuy được thành lập tương đối bài bản, nhưng việc giám sát hệ thống kiểm soát nội bộ chưa được các doanh nghiệp chú trọng. Còn một số các doanh nghiệp, các nhà quản lý chưa thực hiện đánh giá thường xuyên và định kỳ hệ thống kiểm soát nội bộ nhằm xem xét hoạt động của nó có đúng như thiết kế và cần phải điều chỉnh gì cho phù hợp với tình hình của từng giai đoạn, nhằm duy trì sự hữu hiệu của hệ thống kiểm soát nội bộ qua những thời kỳ khác nhau.

2.4.2. Về tổ chức kiểm toán nội bộ tại doanh nghiệp:

Bộ phận kiểm toán nội bộ là khái niệm mới trong cơ cấu tổ chức kinh doanh của doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp có qui mô lớn được thành lập trước năm 1999, tiền thân của kiểm toán nội bộ thường là các ban kiểm soát. Những doanh nghiệp được thành lập và phát triển qui mô từ sau năm 1999 hoặc các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mới có quyết định thành lập bộ phận kiểm toán nội bộ theo các khái niệm hiện đại. Do vậy, các bộ phận kiểm toán nội bộ đa phần đều có tuổi đời non trẻ và nhân lực còn hạn chế. Tỷ lệ kiểm toán viên nội bộ trên 1000 nhân viên của doanh nghiệp dao động trong khoảng từ 2,5 – 10.

Theo qui chế kiểm toán nội bộ ban hành tại Quyết định số 832 TC/QĐ/CĐKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài Chính, phạm vi của kiểm toán nội bộ bao gồm: Kiểm toán hoạt động, kiểm toán tuân thủ và kiểm toán báo cáo tài chính.

2.4.2.2. Nội dung của hoạt động kiểm toán nội bộ

2.4.2.2.1. Kiểm toán hoạt động:

Tại các doanh nghiệp có tổ chức kiểm toán hoạt động, nội dung của kiểm toán nội bộ bao gồm:

- Kiểm tra mức độ đầy đủ, tính hiệu lực và hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ trong việc thực hiện các mục tiêu kinh doanh.

- Kiểm tra việc áp dụng, tính hiệu lực của các qui trình quản lý rủi ro và các phương pháp đo lường rủi ro.

- Kiểm toán hiệu quả hoạt động của các mặt hoạt động doanh nghiệp, trong đó bao gồm cả kiểm toán các qui trình nghiệp vụ.

- Kiểm tra các biện pháp đảm bảo an toàn tài sản, việc huy động, phân phối sử dụng một cách tiết kiệm và có hiệu quả các nguồn lực của doanh nghiệp.

Trong số các hoạt động trên, hoạt động kiểm tra việc áp dụng, tính hiệu lực của các qui trình quản lý rủi ro và các phương pháp đo lường rủi ro chưa được nhiều doanh nghiệp Việt Nam quan tâm chú ý. Cá biệt, tại một số doanh nghiệp, việc kiểm toán hoạt động không được đưa vào nội dung của hoạt động kiểm toán, mà chỉ chú trọng đến kiểm toán tuân thủ và kiểm toán báo cáo tài chính.

Trong khi đó, tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, việc kiểm toán hoạt động rất được chú trọng và thường là mục tiêu chính của các cuộc kiểm toán.

2.4.2.1.4. Kiểm toán tuân thủ:

Đây là hoạt động kiểm toán thường được các doanh nghiệp thực hiện, với sự thống nhất cao qua khảo sát. Kiểm toán tuân thủ bao gồm:

- Kiểm tra tính tuân thủ các qui định của pháp luật, chính sách, chế độ tài chính kế toán.

- Kiểm tra tính tuân thủ các qui tắc tác nghiệp, cơ chế điều hành kinh doanh và các qui trình của doanh nghiệp.

2.4.2.1.5. Kiểm toán báo cáo tài chính:

Có thể nói, kiểm toán báo cáo tài chính là hoạt động chủ yếu của kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam. Nó bao gồm:

- Kiểm tra tính trung thực và kịp thời của các báo cáo tài chính, báo cáo kế toán quản trị trước khi trình (Tổng) Giám đốc ký duyệt và công bố.

- Kiểm tra và đánh giá báo cáo tài chính, kế toán quản trị; đưa ra các kiến nghị và tư vấn cần thiết cho hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm đảm bảo sự hợp lý và hiệu quả.

2.4.2.3. Mô hình kiểm toán nội bộ:

Kiểm toán viên nội bộ, xét cho cùng, cũng chỉ là nhân viên của doanh nghiệp, do đó không thể đòi hỏi ở họ một sự độc lập như là kiểm toán viên độc lập. Tuy nhiên, sự độc lập – dù ở mức độ tương đối – cũng hết sức quan trọng đối với kiểm toán viên nội bộ. Sự độc lập này giúp cho các kiểm toán viên nội bộ đưa ra các ý kiến không bị thiên lệch và hữu ích cho người quản lý đơn vị. Mô hình tổ chức kiểm toán nội bộ hợp lý là một trong những đảm bảo cho sự độc lập của kiểm toán viên nội bộ.

Tại các doanh nghiệp được khảo sát, đa phần bộ phận kiểm toán nội bộ được tổ chức dưới sự điều hành của (Tổng) Giám đốc. Cũng có một số doanh nghiệp, bộ phận kiểm toán nội bộ dưới sự điều hành của Phó (Tổng) Giám đốc phụ trách bộ phận Tài vụ. Tại các doanh nghiệp này, mô hình tổ chức nói trên phần nào đã làm ảnh hưởng đến tính độc lập của kiểm toán viên nội bộ, không đủ đảm bảo cho một phạm vi kiểm toán rộng rãi, cho sự xem xét đầy đủ đối với báo cáo kiểm toán cũng như không đảm bảo có những biện pháp thích đáng trên cơ sở các kiến nghị của kiểm toán viên.

2.4.2.4. Qui trình kiểm toán nội bộ: Nói chung, các doanh nghiệp đều có xây dựng qui trình kiểm toán theo trình tự, bao gồm các bước sau:

2.4.2.4.1. Lập kế hoạch kiểm toán:

- Kế hoạch kiểm toán được thiết lập xác định mục tiêu và phạm vi kiểm toán (bao gồm đối tượng kiểm toán, thời gian kiểm toán, thời kỳ kiểm toán).
- Việc nghiên cứu thông tin cơ bản qua các báo cáo, thông tin từ hồ sơ kiểm toán kỳ trước, cũng như sự lựa chọn đội ngũ kiểm toán viên phù hợp với nội dung của cuộc kiểm toán được thực hiện ở phần lớn các doanh nghiệp. Tuy nhiên, tại một số ít doanh nghiệp, vấn đề này không được bộ phận kiểm toán nội bộ quan tâm. Điều này có thể lý giải qua sự giới hạn về truyền thông, giới hạn về trình độ nghiệp vụ, cũng như lực lượng nhân sự kiểm toán viên tại các đơn vị nói trên.
- Kế hoạch kiểm toán được bộ phận kiểm toán nội bộ thông báo cho đối tượng kiểm toán bằng văn bản. Trên các cơ sở nêu trên, bộ phận kiểm toán tiến hành lập

chương trình kiểm toán sơ bộ. Chương trình này được duyệt bởi người chịu trách nhiệm điều hành bộ phận kiểm toán nội bộ là (Tổng) hay Phó (Tổng) Giám đốc.

2.4.2.4.2. Thực hiện kiểm toán

- Việc kiểm toán sau khi được thông báo đa phần nhận được sự phối hợp giữa Đoàn kiểm toán và người quản lý bộ phận được kiểm toán. Tuy nhiên, vẫn có một số doanh nghiệp chưa nhận được sự phối hợp này.

- Thực tế, tùy theo qui mô hoạt động và tính hiệu quả về kinh tế mà sự tham quan đơn vị được kiểm toán có thể được tổ chức cho đoàn kiểm toán nội bộ hay không.

- Một sự thống nhất cao tại các doanh nghiệp qua khảo sát là việc khảo sát sơ bộ luôn bao gồm việc nghiên cứu các tài liệu về đối tượng kiểm toán (như sơ đồ tổ chức, mục tiêu hoạt động, bản mô tả hoạt động, các báo cáo tổng hợp..); thực hiện thủ tục phân tích nhằm giúp cho việc am hiểu đối tượng kiểm toán và giúp lập các kế hoạch kiểm toán khác (như phân tích báo cáo tài chính và báo cáo hoạt động giữa số thực tế và kế hoạch, giữa năm này và năm khác; ghi nhận các chi tiết bất thường...)

- Dựa vào các kết quả khảo sát trên, việc mô tả, phân tích và đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ được thực hiện. Từ đó, kiểm toán viên xác định sự cần thiết thay đổi mục tiêu và phạm vi của việc kiểm toán: cần phải mở rộng công việc kiểm toán như thế nào trước khi đi đến kết luận, đưa ra kiến nghị và lập báo cáo kiểm toán. Tất cả sự xem xét này căn cứ trên việc đánh giá rủi ro của các kiểm toán viên trên các hoạt động của đối tượng kiểm toán.

- Trong trường hợp các rủi ro chưa đủ cơ sở để đánh giá một cách hợp lý, hay nói cách khác là còn tồn tại nhiều nghi vấn, các kiểm toán viên sẽ tiến hành các thử nghiệm mở rộng.

- Từ các phát hiện của mình qua kiểm toán, các kiến nghị thường thấy nhất của các kiểm toán viên tại các doanh nghiệp qua khảo sát là: cải tiến hệ thống kiểm soát nội bộ hiện tại bằng cách sửa đổi những thủ tục kiểm soát nội bộ hiện tại hoặc bổ sung thêm những thủ tục mới.

2.4.2.4.3. Báo cáo kiểm toán

Sản phẩm của quá trình kiểm toán là báo cáo kiểm toán được thực hiện bằng văn bản và gửi cho người chịu trách nhiệm điều hành bộ phận kiểm toán nội bộ là (Tổng) hay Phó (Tổng) Giám đốc.

2.4.2.4.4. Theo dõi sau kiểm toán

Các kiến nghị của kiểm toán viên đối với các đối tượng kiểm toán được thông qua (Tổng) hay Phó (Tổng) Giám đốc và đối tượng kiểm toán được tham khảo ý kiến để xác định cách thức và thời gian áp dụng các kiến nghị nói trên. Đa số các trường hợp khảo sát, luôn có sự phối hợp trong việc thực hiện các thủ tục theo dõi sau kiểm toán giữa kiểm toán viên, Ban giám đốc và đối tượng được kiểm toán. Đôi khi, những bất đồng cũng có xuất hiện và thường tập trung ở kết quả kiểm toán sự tuân thủ hơn là kiểm toán báo cáo tài chính.

2.4.3. Về các mối quan hệ với kiểm toán viên nội bộ tại doanh nghiệp:

Qua kết quả khảo sát, có thể ghi nhận thực tế sau:

- Vẫn còn tồn tại các định kiến về kiểm toán viên nội bộ, xem đây là “kẻ chuyên bới lông tìm vết”
- Các đối tượng được kiểm toán có lo ngại những lỗi lầm và sai trái trong công việc của mình bị phát hiện và được sử dụng để chống lại họ.
- Đôi khi tồn tại nỗi lo ngại kiểm toán viên nội bộ vì lợi ích cá nhân hơn là theo qui định khách quan khi xem xét đánh giá vấn đề.
- Đối tượng được kiểm toán vẫn có lo ngại việc kiểm toán nội bộ làm mất thời gian hoạt động thông thường của mình cũng như can thiệp vào bộ phận của mình.
- Đối tượng được kiểm toán vẫn còn thiếu tin tưởng vào chất lượng công việc của chính mình và lo ngại chất lượng này không được chấp nhận khi được kiểm toán viên nội bộ xem xét kỹ lưỡng.
- Tại một số doanh nghiệp, có tồn tại những ấn tượng không tốt đẹp về kiểm toán viên nội bộ trước đây.

2.5. NHỮNG TỒN TẠI CỦA HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP VÀ MỘT SỐ NGUYÊN NHÂN CƠ BẢN

(f) Nội dung kiểm toán nội bộ chưa đầy đủ

Hiện tại, nội dung kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam chủ yếu tập trung vào kiểm toán tuân thủ và kiểm toán báo cáo tài chính với mục tiêu đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật, các qui chế quản lý ngành và của doanh nghiệp, phát hiện rủi ro tiềm ẩn, hạn chế rủi ro trong kinh doanh, bảo vệ tài sản và đảm bảo tính tin cậy của số liệu hạch toán. Các nội dung khác như kiểm toán hoạt động mới đang thực hiện bước đầu. Trong khi đó, theo kiểm toán nội bộ hiện đại, kiểm toán hoạt động lại được coi là xu hướng phát triển và là những nội dung chủ yếu của hoạt động kiểm toán nội bộ.

(g) Môi trường pháp lý chưa hoàn thiện

Hiện nay, Bộ Tài Chính đã ban hành Quyết định số 832 TC/QĐ/CĐKT ngày 28/10/1997 nhưng Quyết định này chưa thể hiện được tính hệ thống và tính chuyên nghiệp cao trong hoạt động kiểm toán nội bộ, chỉ giới hạn trong phạm vi doanh nghiệp nhà nước mà chưa bao quát hết các loại hình doanh nghiệp khác. Hơn nữa, đến nay (tháng 9 năm 2006), Việt Nam đã ban hành được 37 chuẩn mực kiểm toán nhưng chưa có chuẩn mực nào riêng cho kiểm toán nội bộ. Mặc dù chúng ta vẫn đang áp dụng theo các chuẩn mực kiểm toán nội bộ quốc tế do Viện IIA công bố nhưng việc tự xây dựng một hệ thống chuẩn mực kiểm toán nội bộ cho Việt Nam cũng là một yêu cầu không thể thiếu được nhằm tạo dựng một hành lang hoạt động hoàn chỉnh, có tính chuyên nghiệp cao của kiểm toán nội bộ.

(h) Thiếu đội ngũ kiểm toán viên chuyên nghiệp

Mặc dù các doanh nghiệp đào tạo được một đội ngũ nhân viên giàu kinh nghiệm về nghiệp vụ tài chính nhưng để trở thành một kiểm toán viên chuyên nghiệp còn có nhiều hạn chế. Yêu cầu của kiểm toán viên hiểu biết sâu về lĩnh vực kế toán tài chính chưa đủ mà cần hiểu biết và nắm rõ các mặt về hoạt động, kỹ thuật và cả công nghệ thông tin.

(i) Mô hình tổ chức hạn chế quyền hạn của Kiểm toán nội bộ

Một số doanh nghiệp có bộ phận kiểm toán nội bộ không trực thuộc Tổng Giám đốc mà trực thuộc Phó Tổng Giám đốc kiêm phụ trách Phòng Tài vụ. Mô hình tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ này dẫn đến tính độc lập, khách quan trong hoạt động kiểm toán nội bộ kém. Vì vậy, việc phản ánh những sai phạm trong hoạt động lên Phó Tổng Giám đốc sẽ khó mang tính độc lập, thiếu khách quan, thiếu hiệu quả thực hiện, ...

(j) Qui chế Kiểm toán nội bộ một số mặt còn chưa đáp ứng được yêu cầu của qui trình và nhu cầu quản trị thể hiện ở chỗ:

- Qui trình chưa đưa ra những bước phân tích và xác định rủi ro kiểm soát một cách cụ thể trước khi tiến hành lập kế hoạch kiểm toán nhằm giới hạn và khoanh vùng phạm vi kiểm toán;
- Chưa xây dựng được một hệ thống phương pháp kiểm toán hoàn chỉnh.

(f) Tồn tại những định kiến về kiểm toán viên nội bộ

Một gánh nặng nói chung của kiểm toán viên nội bộ là vấn đề bị định kiến. Ở một chừng mực nào đó, vấn đề bị định kiến này nảy sinh do người được kiểm toán có ấn tượng “kiểm toán viên nội bộ” là người xoi mói vào các vấn đề chi tiết và là một mối đe dọa, chỉ xem họ là người làm công tác dịch vụ phòng vệ đơn thuần cho doanh nghiệp mà không quan tâm đến việc kiểm toán viên nội bộ cũng quan tâm đến phúc lợi chung và là chuyên gia về tính hiệu quả trong công tác kiểm soát. Trong nhiều trường hợp, định kiến này nảy sinh do cách mà người kiểm toán viên nội bộ sử dụng khi làm việc. Cũng có thể định kiến đó là do người kiểm toán viên nội bộ ngày nay chưa làm tròn trách nhiệm xây dựng một hình ảnh tốt đẹp hơn về mình qua công tác kiểm toán và qua các hình thức quan hệ cá nhân.

Như vậy, Chương II đã mô tả thực trạng hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM. Trong Chương tiếp theo, Tác giả sẽ đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỂ HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TP.HCM

3.1. SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC HOÀN THIỆN HỆ THỐNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ:

Như đã phân tích ở chương I, kiểm toán nội bộ là một trong những công cụ hữu hiệu để giúp các nhà quản lý thực hiện sự giám sát thường xuyên và định kỳ đối với hệ thống kiểm soát nội bộ, nhằm kiểm tra và đánh giá sự hữu hiệu cũng như tính hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ. Qua một số điểm sau có thể thấy được sự cần thiết phải hoàn thiện hệ thống kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp:

(a) Xuất phát từ cơ sở lý luận chung về tổ chức kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp và xuất phát từ vai trò ngày càng được bổ sung của kiểm toán nội bộ trong doanh nghiệp.

Vai trò của kiểm toán nội bộ nói chung trong doanh nghiệp là đảm bảo và tư vấn một cách độc lập, khách quan, nhằm làm tăng giá trị và cải thiện hoạt động của doanh nghiệp. Hoạt động kiểm toán nội bộ không dừng lại ở một trạng thái tĩnh mà phát triển liên tục cùng với sự ra đời của hàng loạt các dịch vụ giá trị gia tăng theo qui mô hoạt động của doanh nghiệp. Nếu trước đây, vai trò của kiểm toán nội bộ chỉ dừng ở mức độ kiểm tra và đánh giá các mặt hoạt động thì nay kiểm toán nội bộ mở rộng sang vai trò tư vấn độc lập, khách quan cho các nhà quản trị về hoạt động doanh nghiệp. Hơn nữa, nếu trước đây, nội dung kiểm toán nội bộ chỉ dừng lại ở kiểm toán tuân thủ, kiểm toán tài chính thì nay yếu tố công nghệ đã mở ra một thách thức mới đối với hoạt động kiểm toán nội bộ.

Xác định về vai trò kiểm toán nội bộ hiện đại trong các doanh nghiệp, người ta đã xác định được 5 nhóm trường hợp yếu kém về kiểm soát có thể dẫn tới phá sản doanh nghiệp bao gồm: thiếu sự quản lý vĩ mô, đánh giá không chính xác mức độ rủi ro của một số hoạt động, thiếu vắng hoặc thất bại trong các hoạt động kiểm soát trọng yếu, thiếu thông tin cho lãnh đạo và các chương trình kiểm toán không hiệu quả.

Do vậy, để phát huy được vai trò là công cụ của lãnh đạo trong việc kiểm soát và hạn chế các yếu kém về kiểm soát trên trong doanh nghiệp thì định hướng

mới của kiểm toán nội bộ bao gồm 2 khía cạnh: kiểm toán có năng lực và kiểm toán hiệu quả.

- Kiểm toán có năng lực có nghĩa là các yếu tố tạo nên kiểm toán nội bộ làm việc hiệu quả và phát huy đúng chức năng. Các yếu tố đó bao gồm: kiểm soát phát hiện và kiểm soát phòng chống, chốt kiểm soát sử dụng công nghệ thông tin hoặc chốt kiểm soát thủ công, nhân viên kiểm soát.
- Kiểm toán có hiệu quả có nghĩa là phát huy được vai trò, chức năng của kiểm toán nội bộ bao gồm: thông tin với lãnh đạo cao cấp để thuyết phục họ về sự cần thiết của các hoạt động, tiên đoán rủi ro, khái quát, đào tạo và tuân thủ các yêu cầu của pháp luật.

Như vậy, qua sự phát triển theo chiều đi lên của vai trò kiểm toán nội bộ, ta thấy rằng vai trò này sẽ không dừng lại mà liên tục được bổ sung và thay đổi theo yêu cầu quản lý, mức độ phức tạp và hiện đại của các nghiệp vụ phát sinh tại doanh nghiệp.

(b) Xuất phát từ thực trạng hiện nay đối với yêu cầu kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp.

Cho đến nay, yêu cầu kiểm tra, kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam chỉ dừng ở việc kiểm tra tính tuân thủ các qui định của pháp luật và các qui chế nội bộ. Hiện nay, cách thức kiểm tra, kiểm toán này không còn phù hợp nữa bởi ngoài mục đích tuân thủ quản lý nhà nước, bản thân ban lãnh đạo cũng mong muốn tạo ra một công cụ giúp mình khoanh vùng rủi ro nhằm hạn chế và ngăn ngừa rủi ro. Yêu cầu về kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp được đòi hỏi cao hơn trong việc phát hiện, phòng chống các rủi ro và ngày càng trở thành công cụ đắc lực của lãnh đạo doanh nghiệp.

Mặt khác, xuất phát từ những mặt tồn tại trong tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp. Vẫn còn nhiều những bất cập trong việc đưa ra qui trình cũng như tổ chức thực hiện như đã phân tích ở chương II. Do vậy, tổ chức kiểm toán nội bộ cũng cần phải hoàn thiện các mặt còn tồn tại nhằm đạt được mục tiêu chung của hoạt động doanh nghiệp.

(c) Xuất phát từ yêu cầu hội nhập nền kinh tế thế giới.

Một trong những đòi hỏi khi hội nhập nền kinh tế thế giới là các doanh nghiệp phải có trách nhiệm trong các báo cáo tài chính công khai. Việt Nam hiện nay đang ở trong quá trình cơ cấu lại các doanh nghiệp, còn gọi là quá trình cổ phần hóa các doanh nghiệp. Từ đây dẫn đến sự phát triển của thị trường cổ phiếu tại các trung tâm giao dịch chứng khoán. Đòi hỏi của các nhà đầu tư trong nước và ngoài nước vào các doanh nghiệp này là độ tin cậy của các báo cáo tài chính đã công bố. Do vậy, cần thiết phải mở rộng vai trò và trách nhiệm của kiểm toán nội bộ, bao gồm cả việc phân tích và đánh giá hệ thống kiểm soát nội bộ, cũng như kiểm tra các thông tin kế toán giữa kỳ và những thông tin khác không được xem xét bởi các kiểm toán viên độc lập khi thực hiện kiểm toán hàng năm.

Hơn thế nữa, hội nhập nền kinh tế thế giới, hoạt động kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp cũng phải hoàn thiện phù hợp với các chuẩn mực kiểm toán quốc tế. Hoạt động kiểm toán nội bộ được thực hiện khác nhau tùy theo môi trường văn hoá và luật pháp. Các tổ chức có qui mô, mục đích hoạt động, cơ cấu tổ chức khác nhau thì kiểm toán nội bộ được tổ chức và hoạt động khác nhau. Sự khác nhau này sẽ ảnh hưởng đến việc thực hành hoạt động kiểm toán nội bộ khi một tổ chức ở mỗi môi trường khác nhau. Do vậy, việc tuân thủ chuẩn mực kiểm toán quốc tế trong thực hành kiểm toán nội bộ là một yêu cầu thiết yếu mà các kiểm toán viên nội bộ phải tuân thủ. Khi hội nhập kinh tế thế giới, một mặt bản thân kiểm toán nội bộ phải hội nhập với các thông ước chung về kiểm toán nội bộ của thế giới, mặt khác các hoạt động nghiệp vụ của doanh nghiệp cũng thay đổi, từ đó đặt ra các yêu cầu về tư vấn rủi ro, kiểm tra kiểm soát cũng phải thay đổi để đáp ứng cho công tác quản trị doanh nghiệp nhằm bảo vệ những thành quả đạt được. Do vậy, kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp Việt Nam phải hoàn thiện dần cả trong xây dựng qui trình lẫn thực hành kiểm toán.

3.2. PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN HỆ THỐNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ:

Việt Nam đã được gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO) vào tháng 11/2006. Khi Việt nam gia nhập WTO, các doanh nghiệp Việt Nam được hưởng

hiều lợi ích, trong đó khả năng tăng trưởng xuất khẩu, tăng trưởng thu hút vốn đầu tư nước ngoài là điều chắc chắn. Các doanh nghiệp Việt nam sẽ được mở rộng thị trường, tăng số lượng thị trường xuất khẩu hàng hóa, tăng số lượng hàng hóa xuất khẩu ra các nước, tạo cơ hội sản xuất và xuất khẩu cho các doanh nghiệp thuộc các ngành mà Việt Nam có thể cạnh tranh. Đồng thời, khi tham gia vào hệ thống phân công lao động toàn cầu, tham gia vào thị trường toàn cầu rộng lớn, Việt Nam trở thành địa điểm hấp dẫn các nhà đầu tư nước ngoài muốn tận dụng cơ hội đầu tư vào các ngành, lĩnh vực tạo ra hàng hoá để xuất khẩu hoặc phục vụ các nhà xuất khẩu. Mặt khác, khi các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, sẽ tạo ra thị trường tiêu thụ hàng hoá của các doanh nghiệp trong nước sản xuất ra (mà các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài mua để làm nguyên liệu của họ); tạo ra thị trường làm thuê, nhận gia công, chế tác, cung cấp linh kiện, cung cấp lao động cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tạo việc làm cho các doanh nghiệp trong nước.

Trước việc các doanh nghiệp có cơ hội ngày càng phát triển qui mô khi gia nhập WTO, hệ thống kiểm soát nội bộ tại các doanh nghiệp cũng đòi hỏi có qui mô và tính phức tạp tương ứng. Khi đó, “kiểm toán nội bộ” sẽ là bộ phận chịu trách nhiệm đảm bảo hệ thống kiểm soát nội bộ được tuân thủ, nhằm mục đích hướng công ty tới mục tiêu lợi nhuận cùng các nhiệm vụ đặt ra và giảm thiểu những rủi ro bất ngờ có thể xảy ra trong hoạt động kinh doanh. Chính sự vững mạnh của hệ thống kiểm soát nội bộ của các doanh nghiệp Việt Nam (mà kiểm toán nội bộ chính là người góp phần củng cố) sẽ giúp cho các doanh nghiệp vượt qua các khó khăn tất yếu phải đương đầu khi gia nhập WTO là nguy cơ mất thị phần, mất thị trường, thậm chí phá sản do không cạnh tranh được với hàng hóa nhập khẩu.

Phương hướng hoàn thiện hệ thống kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM không ngoài việc thỏa mãn tiêu chí nêu trên; chú trọng học tập kinh nghiệm kiểm toán nội bộ quốc tế khi doanh nghiệp Việt Nam được tham gia vào một “sân chơi” chung trên phạm vi toàn cầu, đồng thời tổ chức thực hiện sao cho phù hợp với đặc điểm thực tế phát triển của Việt Nam, sao cho cân đối giữa lợi

ích của việc duy trì hệ thống kiểm toán nội bộ và chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra.

3.3. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN HOẠT ĐỘNG KIỂM TOÁN NỘI BỘ

3.3.1. Giải pháp ngắn hạn:

3.3.1.1. Hoàn thiện tổ chức :

Về nguyên tắc, bộ máy kiểm toán nội bộ được đặt ở vị trí càng cao thì càng dễ làm việc, dễ tiếp cận thông tin và điều đó giúp các kiểm toán viên nội bộ tốt hơn trong việc nhận diện và đánh giá rủi ro. Cấp quản lý bộ phận kiểm toán nội bộ phải rõ ràng, minh bạch để giảm thiểu các can thiệp từ bên ngoài vào công việc kiểm toán. Lý tưởng nhất là bộ phận kiểm toán báo cáo trực tiếp đến Tổng Giám đốc.

Ở một số doanh nghiệp, Phòng kiểm toán nội bộ được tổ chức độc lập với các phòng ban chức năng khác nhưng chịu sự chỉ đạo trực tiếp của Phó tổng giám đốc kiêm phụ trách Phòng Tài vụ. Điều này sẽ giảm tính khách quan và độc lập của các kiểm toán viên khi tiến hành kiểm toán.

Các nguyên tắc đặt ra khi tổ chức bộ máy kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp như sau:

- Kiểm toán nội bộ độc lập với các hoạt động nghiệp vụ được kiểm toán, với hoạt động điều hành hàng ngày của doanh nghiệp, độc lập đánh giá và trình bày ý kiến trong báo cáo kiểm toán;
- Đảm bảo tính khách quan, trung thực khi thực hiện nhiệm vụ kiểm toán nội bộ;
- Đảm bảo tính chuyên trách, nhân viên kiểm toán nội bộ không kiêm nhiệm các công việc chuyên môn khác của doanh nghiệp.

Như vậy là, để đảm bảo tính khách quan, bộ phận kiểm toán nội bộ phải được tách ra khỏi bộ máy quản lý điều hành kinh doanh của doanh nghiệp. Phòng kiểm toán nội bộ sẽ trực tiếp chịu sự chỉ đạo của Tổng Giám đốc. Chính sự độc lập này giúp cho kiểm toán nội bộ có cái nhìn khách quan để phát hiện ra các sai sót, gian lận và những bất hợp lý trong khối lượng kinh doanh khổng lồ, đa dạng và phức tạp của các nghiệp vụ. Theo đó, kiểm toán nội bộ thực sự trở thành công cụ đắc lực giúp cho Ban Giám đốc vận hành hoạt động doanh nghiệp có hiệu quả, an toàn.

3.3.1.2. Hoàn thiện đội ngũ kiểm toán viên:

Về mặt chất lượng: Cần có qui chế rõ ràng, cụ thể hơn về yêu cầu trình độ, năng lực, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp của kiểm toán viên nội bộ. Cụ thể cần bổ sung một số điểm như sau:

- Các kiểm toán viên phải tốt nghiệp bằng cử nhân chuyên ngành tài chính, ngân hàng, kinh tế ...trở lên;
- Các kiểm toán viên phải được đào tạo về kỹ năng kiểm toán nội bộ.
- Có kinh nghiệm công tác trong ngành ít nhất là 3 năm và phải có kiến thức về quản trị và các nghiệp vụ đặc trưng của doanh nghiệp

Đồng thời, vấn đề **đào tạo và đào tạo lại** cũng được đặt ra ở đây. Đào tạo lại có nghĩa là các kiểm toán viên phải được tham gia cập nhật các khoá đào tạo nghiệp vụ mới trong doanh nghiệp để không bị lạc hậu so với nhân viên nghiệp vụ, đồng thời phải liên tục cập nhật các thông tin về pháp luật, các văn bản mới trong ngành và các kiến thức cơ bản khác. Đào tạo ở đây hàm ý là đào tạo về chuyên ngành kiểm toán. Hầu hết các kiểm toán viên nội bộ hiện nay đều xuất phát từ các phòng ban nghiệp vụ đã có bề dày kinh nghiệm chuyên sâu. Họ có thể có nhiều kinh nghiệm trong ngành nhưng họ chưa được đào tạo về kiểm toán. Khái niệm kiểm toán còn khá mới mẻ đối với đội ngũ kiểm toán viên này. Đặc biệt là tại một số doanh nghiệp chưa có một chương trình đào tạo chuyên sâu về kiểm toán nội bộ. Do vậy mà hiện nay các kỹ thuật kiểm toán, phương pháp cũng như nội dung kiểm toán nội bộ tại phần lớn các doanh nghiệp dường như chỉ là kinh nghiệm và tham khảo. Do đó, việc tổ chức đào tạo chính thức về kiểm toán cho các kiểm toán viên là một yêu cầu không thể thiếu trong quá trình đào tạo đội ngũ kiểm toán viên này. Trước mắt, có thể đào tạo họ những kiến thức cơ bản về các loại hình kiểm toán, các nội dung kiểm toán. Mặt khác, nên khuyến khích kiểm toán viên nội bộ tham gia học được cấp chứng chỉ kiểm toán viên.

Về chính sách đãi ngộ : Song song với việc phát triển đội ngũ kiểm toán viên nội bộ về mặt chất lượng và số lượng thì yếu tố không kém phần quan trọng để có được đội ngũ kiểm toán viên giỏi chính là chính sách đãi ngộ kiểm toán viên.

Bởi hiện nay, kiểm toán viên được đãi ngộ tương tự như nhân viên nghiệp vụ. Thậm chí có nơi kiểm toán viên còn được hưởng mức lương thấp hơn một số nhân viên nghiệp vụ. Điều này không tạo được động lực cho kiểm toán viên. Cần có chính sách riêng cho kiểm toán viên nội bộ. Ngoài lương áp dụng theo cấp bậc, chức vụ, cần quy định kiểm toán viên được hưởng phụ cấp trách nhiệm tương ứng với trình độ và cống hiến của mình.

3.3.1.3. Phối kết hợp lực lượng nội kiểm với ngoại kiểm (outsourcing of internal audit)

Thông thường, nhiệm vụ kiểm toán nội bộ do các nhân viên nội bộ doanh nghiệp đảm nhận. Công việc này có thể giao cho bên ngoài thực hiện đối với một số lĩnh vực hoạt động nhất định, nếu sau khi xem xét các khả năng rủi ro và hiệu quả kinh tế thấy điều này là có thể chấp nhận được. Hiện nay, lĩnh vực kiểm toán IT còn là lĩnh vực khá mới mẻ đối với hầu hết doanh nghiệp. Do vậy, trong những năm đầu sau khi hiện đại hoá tin học, doanh nghiệp có thể thuê lực lượng ngoại kiểm để thực hiện kiểm toán lĩnh vực này nhưng có xem xét đến mức độ rủi ro. Các kiểm toán viên này không đồng thời là các kiểm toán viên kiểm toán quyết toán năm của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cũng có thể thuê các chuyên gia tin học thực hiện kiểm toán và cử một kiểm toán viên tham gia lập kế hoạch và trình Ban lãnh đạo phê duyệt. Kiểm toán viên cùng chuyên gia phải lập được báo cáo về lĩnh vực kiểm toán và kiểm toán viên tham gia phải có trách nhiệm kiểm tra lại các kiến nghị có thực sự thực hiện được không.

Mặt khác, bộ phận kiểm toán nội bộ có thể sử dụng tài liệu chuyên môn, kết quả của lực lượng ngoại kiểm trên cơ sở phân tích, chọn lọc để vừa tránh trùng lặp vừa đảm bảo tính độc lập khách quan của lực lượng nội kiểm- vốn vẫn là yếu tố nội lực thường xuyên- để duy trì kỷ cương và đảm bảo cho hoạt động lành mạnh của doanh nghiệp. Lực lượng ngoại kiểm ở đây bao gồm Thanh tra ngành (đối với doanh nghiệp nhà nước), cơ quan Thuế, Kiểm toán độc lập... Với kết quả các lực lượng ngoại kiểm, trên cơ sở phân tích những kết quả đó, kiểm toán viên có thể giảm bớt được nhiều công đoạn tránh lãng phí thời gian. Tuy nhiên cần có qui trình

kiểm toán nội bộ và lập kế hoạch kiểm toán riêng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả kiểm toán.

3.3.1.4. Thực hiện kiểm toán nội bộ bởi một công ty chuyên cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp thông qua một hợp đồng cung cấp dịch vụ thuê ngoài

Hiện nay có một xu hướng đang ngày càng phát triển trên thế giới là hoạt động kiểm toán nội bộ được thực hiện bởi một công ty chuyên cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp thông qua một hợp đồng cung cấp dịch vụ thuê ngoài. Dưới đây là minh họa về những lợi ích chung do các hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ thuê ngoài có thể đem lại cho từng nhóm người sau đây của doanh nghiệp:

Đối với Ban kiểm toán/Hội đồng quản trị:

Hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ thuê ngoài giúp xác định và phân hạn các rủi ro chiến lược và rủi ro trọng yếu của doanh nghiệp, đưa ra sự đảm bảo độc lập cho Hội đồng quản trị, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đưa ra các quy định về quản trị và có được mức độ trách nhiệm cao của hoạt động kiểm toán nội bộ.

Đối với Ban Giám đốc:

Hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ thuê ngoài giúp Ban Giám đốc hiểu rõ hơn về những rủi ro của toàn bộ đơn vị và tiếp cận các nguồn thông tin so sánh. Bên cạnh đó, công ty chuyên cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ chuyên nghiệp có vai trò như một tác nhân độc lập hỗ trợ quá trình thay đổi và nâng cao mức độ trách nhiệm; đồng thời là nhà tư vấn độc lập về các qui trình, rủi ro và hệ thống kiểm soát.

Đối với Trưởng Phòng Kiểm toán nội bộ:

Hợp đồng cung cấp dịch vụ kiểm toán nội bộ thuê ngoài giúp đối tượng này tập trung vào các vấn đề mang tính chiến lược, đồng thời giúp cho các hoạt động cá nhân được tiếp cận với thông lệ tiên tiến, thông qua một công ty chuyên cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp.

3.3.2. Giải pháp dài hạn

3.3.2.1. Hoàn thiện môi trường pháp lý:

Như đã giới thiệu ở chương II, hiện nay, môi trường pháp lý về kiểm toán nội bộ chưa được hoàn thiện. Vấn đề đặt ra là cần ban hành các chuẩn mực về kiểm toán nội bộ, sao cho phạm vi điều chỉnh của nó bao trùm tất cả loại hình doanh nghiệp, không chỉ giới hạn ở doanh nghiệp nhà nước như hướng dẫn của Quyết định số 832 TC/QĐ/CĐKT ngày 28/10/1997 của Bộ Tài Chính hay tại các ngân hàng như hướng dẫn tại Quyết định số 03/1998/QĐ-NHNN3 ngày 03/01/1998 của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam. Sự ban hành các chuẩn mực về kiểm toán nội bộ, một mặt để qui định các tiêu chuẩn nhằm đánh giá và định lượng các nghiệp vụ hoạt động của kiểm toán nội bộ, mặt khác để thể hiện sự thừa nhận của xã hội về một lĩnh vực phục vụ có kiến thức và kỹ năng chuyên nghiệp, có qui tắc đạo đức và có trình tự mà mọi người phải tuân theo. Thông qua các chuẩn mực, các kiểm toán viên nội bộ, bộ phận kiểm toán nội bộ hay một đơn vị chuyên nghiệp, có thể có tiêu chuẩn để đánh giá trình độ và chất lượng hoạt động kiểm toán nội bộ. Bên cạnh đó, các chuẩn mực cũng là cơ sở cho việc giáo dục và đào tạo kiểm toán viên nội bộ nhằm đạt được chuyên môn hoàn hảo.

Việc xây dựng các chuẩn mực, các qui định về kiểm toán nội bộ nên được tham khảo từ các chuẩn mực kiểm toán nội bộ quốc tế do Hiệp hội Kiểm toán nội bộ (IIA) ban hành. Trong đó, chú trọng đến các mặt mà hiện tại, các Quyết định ban hành về Kiểm toán nội bộ của Bộ Tài chính và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam chưa đề cập tới. Đó là:

- Đưa ra định nghĩa về kiểm toán nội bộ. Không giới hạn phạm vi kiểm toán nội bộ ở 3 chức năng: kiểm toán hoạt động, kiểm toán tuân thủ và kiểm toán báo cáo tài chính mà mở rộng phạm vi hoạt động của kiểm toán nội bộ; bao gồm những hoạt động tư vấn đảm bảo độc lập khách quan, được thực hiện nhằm nâng cao chất lượng và cải thiện hoạt động của một tổ chức.

- Qui định phương pháp tiếp cận của kiểm toán nội bộ khi thực hiện kiểm toán là tiếp cận trên cơ sở rủi ro. Phương pháp tiếp cận trên cơ sở rủi ro là phương pháp được áp dụng cho mọi hình thức kiểm toán. Phương pháp này hiệu quả và phù hợp cho công việc kiểm toán.

3.3.2.2. Hình thành và phát triển Tổ chức nghề nghiệp của Kiểm toán nội bộ, nâng cao vai trò tham gia của hiệp hội nghề nghiệp trong kiểm toán nội bộ.

Chất lượng kiểm toán nội bộ phụ thuộc chất lượng kiểm toán viên. Cùng với sự mở rộng và khẳng định tầm quan trọng của kiểm toán nội bộ đối với các đơn vị, sự phát triển trong tương lai của bộ phận kiểm toán nội bộ và đội ngũ kiểm toán viên nội bộ đòi hỏi hình thành Hội nghề nghiệp đảm trách chức năng hành nghề kiểm toán nội bộ, một tổ chức nghề nghiệp độc lập, tự quản riêng. Hội là một tổ chức phi chính phủ có chức năng hỗ trợ, đào tạo, cập nhật chuyên môn, kiểm soát chất lượng dịch vụ kiểm toán nội bộ, kiểm soát đạo đức nghề nghiệp, trao đổi vướng mắc, kinh nghiệm, góp phần duy trì và phát triển nghề nghiệp kiểm toán nội bộ ở Việt Nam sánh vai với bè bạn trong khu vực và quốc tế. Đây là xu thế chung của hoạt động kế toán, kiểm toán trong quá trình hội nhập. Đó là: Đội ngũ kiểm toán viên được quản lý hành nghề bằng một Hội nghề nghiệp. Hội kiểm toán viên nội bộ Việt Nam, trong tương lai, phấn đấu là thành viên của IIA nhằm tận dụng các kinh nghiệm về kiểm toán nội bộ của thế giới, tạo cơ hội rèn luyện về mặt nghiệp vụ và chuyên môn cho các kiểm toán viên, xứng đáng với sự thừa nhận của xã hội về vai trò và chuyên môn của kiểm toán viên nội bộ trong giai đoạn mới sắp tới.

3.3.2.3. Hoàn thiện phương thức hoạt động của kiểm toán nội bộ

3.3.2.3.1. Kết hợp kiểm toán tài chính và kiểm toán hoạt động:

Kiểm toán nội bộ hiện đại không chỉ là kiểm toán tài chính.

Kiểm toán tài chính, theo nghĩa cơ bản nhất, tập trung vào mức độ tin cậy của báo cáo tài chính- gồm các khía cạnh như: độ chính xác, mức độ tin cậy, tuân thủ các qui định và chuẩn mực. Tuy nhiên, những mục tiêu kiểm toán tài chính này chỉ là một bộ phận cấu thành và là xuất phát điểm để đề cập đến các mục tiêu khác mà yêu cầu về tổ chức đặt ra. Bởi vì, xét cho cùng, chính các chính sách, các quyết định, thủ tục quản lý và kết quả hoạt động là những nhân tố tác động đến các báo cáo tài chính được kiểm toán. Do vậy, mặc dù kiểm toán tài chính có thể chắc chắn là một phần của kiểm toán nội bộ, nhưng chỉ là một thành phần hạn chế sẽ được mở rộng thông qua các công tác kiểm toán tính hiệu quả của các hoạt động nghiệp vụ,

Thông thường, kiểm toán viên nội bộ có quan hệ với kế toán và những vấn đề tài chính. Những kỹ năng có được trong lĩnh vực này, có thể nói, là cực kỳ quan trọng. Đó là phương tiện để kiểm toán viên nội bộ mở rộng hoạt động sang các lĩnh vực hoạt động nghiệp vụ rộng rãi hơn. (Bởi vì sổ sách kế toán phản ánh trực tiếp hay gián tiếp tất cả hoạt động nghiệp vụ, nên việc kiểm tra tài chính được coi như cánh cửa mở cho các hoạt động khác).

Việc chỉ nhấn mạnh kiểm toán nội bộ ở hoạt động kiểm toán báo cáo tài chính ở một số doanh nghiệp TP.HCM hiện nay như khảo sát sẽ làm giảm đi tính hiệu quả của hoạt động kiểm toán nội bộ mà lãnh đạo doanh nghiệp hằng mong đợi.

3.3.2.3.2. Thiết lập các tiêu chuẩn cho từng đối tượng thích hợp của kiểm toán hoạt động:

Ở phần trên, chúng ta đã đề cập đến sự cần thiết và tầm quan trọng của việc kết hợp giữa kiểm toán tài chính và kiểm toán hoạt động. Vấn đề đặt ra là tiêu chuẩn kiểm toán cần thiết nào được xây dựng cho hoạt động kiểm toán ở cả hai mảng này?

Dễ thấy rằng, ở hoạt động kiểm toán tài chính (hay cụ thể hơn là kiểm toán báo cáo tài chính), các chuẩn mực kế toán hiện nhiên được kiểm toán viên sử dụng làm tiêu chuẩn để đánh giá và nhận xét về các báo cáo tài chính. Các chuẩn mực kế toán, mà mọi người đều biết, là hệ thống nguyên tắc kế toán được chấp nhận phổ biến ở hầu hết các quốc gia và chúng đã được thiết lập qua thực tiễn và nghiên cứu trong nhiều thế kỷ.

Tuy nhiên, vấn đề trên hoàn toàn không giống như trong kiểm toán hoạt động. Thứ nhất, do loại kiểm toán này mới phát triển bắt đầu từ những năm 70 nên chưa có một quá trình lịch sử lâu dài, cũng như nhiều công trình nghiên cứu thực tiễn về nó. Thứ hai, về quan điểm nhận thức và cách thức áp dụng ở các nước cũng như ở từng tổ chức kiểm toán vẫn còn có sự khác biệt. Thứ ba, đó là tính đa dạng về hoạt động và chức năng của các đối tượng kiểm toán, chính điều này dẫn đến việc không

Tại Việt Nam, thuật ngữ và khái niệm “kiểm toán hoạt động” chỉ mới được biết đến vào những năm đầu của thập kỷ 90 của thế kỷ XX qua các nguồn tài liệu từ nước ngoài. Thế nhưng cho đến nay, số lượng người hiểu biết cũng như điều kiện để tiếp cận kiến thức và nội dung của loại kiểm toán này và vận dụng đó vào trong thực tế vẫn còn rất nhiều hạn chế so với kiểm toán báo cáo tài chính.

(a). Định nghĩa về tiêu chuẩn trong kiểm toán hoạt động

Trong hầu hết các tài liệu về kiểm toán hoạt động hoặc có liên quan, chúng ta thường hay bắt gặp những định nghĩa hay khái niệm về tiêu chuẩn kiểm toán như sau :

“Tiêu chuẩn kiểm toán là những chuẩn mực hợp lý và có thể đạt tới được của một hoạt động và thủ tục kiểm soát mà dựa vào đó có thể đánh giá sự tuân thủ, sự đầy đủ của các hệ thống quản lý và những thực tiễn, cũng như tính kinh tế, tính hiệu quả và sự hữu hiệu của các hoạt động.” (Manual on Value – for – Money Audit. Office of the Auditor General of Canada, December 2002)

“Tiêu chuẩn là các chuẩn mực, thước đo để đánh giá, những mong đợi của những cái gì đó sẽ tồn tại, những thông lệ tốt nhất, và những định chuẩn mà dựa vào đó để so sánh hoặc đánh giá hoạt động... Trong việc lựa chọn tiêu chuẩn, kiểm toán viên có trách nhiệm sử dụng tiêu chuẩn hợp lý, có thể đạt được, và phù hợp với các mục tiêu của cuộc kiểm toán hoạt động.”(Đoạn 7.28, p 141, Government Audit Standards, United States General Accounting Office, June 2003)

“Tiêu chuẩn kiểm toán là những chuẩn mực hợp lý và có thể đạt tới được mà dựa vào đó có thể đánh giá được tính kinh tế, tính hiệu quả và sự hữu hiệu của các hoạt động.”(Value for Money Audit Process, Mr Kadasamy, Deputy Auditor General)

“*Tiêu chuẩn kiểm toán là một tập hợp các chuẩn mực hợp lý và có thể đạt tới được của một hoạt động*”(Tài liệu của Cơ quan kiểm toán và kiểm soát Ấn Độ – Kinh nghiệm về kiểm toán hoạt động và các phương pháp quản lý kiểm toán, Hà Nội, tháng 8.2002)

Tuy có đôi chút khác biệt, nhưng hầu như mọi định nghĩa đều chú trọng và thống nhất ở hai thuật ngữ, đó là “hợp lý”(reasonable) và “có thể đạt tới được”(attainable). “Hợp lý” ở đây, có thể hiểu là các tiêu chuẩn kiểm toán được kiểm toán viên thiết lập dựa trên những cơ sở đáng tin cậy và phù hợp với đối tượng được kiểm toán nên được nhiều người đồng tình. Còn “có thể đạt tới được” có thể hiểu là kiểm toán viên sử dụng chúng để đạt được mục đích của cuộc kiểm toán là có thể đánh giá đúng đắn các đối tượng kiểm toán ở mức độ cao, chứ không phải là ở mức độ tuyệt đối, và tạo được sự tin cậy đối với người sử dụng.

(b). Phân loại tiêu chuẩn trong kiểm toán hoạt động

Tiêu chuẩn kiểm toán hoạt động cũng có thể phân loại theo nhiều cách khác nhau. Tuy nhiên, trong những tài liệu về kiểm toán hoạt động ít thấy đề cập đến việc phân loại tiêu chuẩn kiểm toán hoạt động. Nếu có, thường chỉ phân loại theo mức độ để đánh giá và theo từng khía cạnh cụ thể của đối tượng kiểm toán (tính kinh tế, tính hiệu quả, sự hữu hiệu). Theo mức độ đánh giá, chúng được phân thành hai loại là tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể.

° Tiêu chuẩn chung

Tiêu chuẩn chung là những quy định hoặc nguyên tắc có tính khái quát – chưa cần cụ thể – cho một hoạt động được xem là hợp lý và có thể chấp nhận được. Ví dụ về việc thiết lập tiêu chuẩn chung khi xem xét việc sử dụng một thiết bị là “thiết bị phải được sử dụng một cách tối ưu”.

Một vài tác giả cho rằng tiêu chuẩn chung đôi khi được thiết lập chỉ căn cứ trên sự cảm nhận chung về một hoạt động nào đó. Chẳng hạn như, các thủ tục hành chính trong một tổ chức có thể quá “rườm rà” dẫn đến hoạt động không có hiệu quả. Thậm chí chỉ cần xem xét lại một cách tổng thể các thủ tục đó, kiểm toán viên cũng có thể phát hiện được những khía cạnh cần phải đơn giản hoá. Như vậy, các kiểm

°Tiêu chuẩn cụ thể

Đó là những tiêu chuẩn được dùng để đánh giá cho các hoạt động cụ thể và theo từng phương diện đánh giá (tính kinh tế, tính hiệu quả và sự hữu hiệu của hoạt động). Như vậy, tiêu chuẩn cụ thể phải có mối liên hệ mật thiết với từng hoạt động riêng biệt trong từng phạm vi cụ thể và đòi hỏi kiểm toán viên phải hiểu biết đầy đủ những nội dung chi tiết của hoạt động này. Ví dụ, khi kiểm toán một dự án về sản xuất xe đạp điện, tiêu chuẩn cụ thể có thể bao gồm những quy định cho hoạt động như: định mức tiêu hao nguyên vật liệu, giá thành cho mỗi chủng loại xe đạp điện, chi phí quảng cáo, bảo hành bình quân cho từng chủng loại ...

Chính vì thế, nếu kiểm toán viên chưa hiểu biết về hoạt động thì họ không thể nào thiết lập được các tiêu chuẩn kiểm toán cụ thể một cách hợp lý được.

Ngoài ra, tiêu chuẩn cụ thể cũng phải có mối liên hệ mật thiết với các mục tiêu, các chương trình, các hoạt động kiểm soát của một đơn vị và cả những vấn đề về mặt pháp lý có liên quan đến đơn vị.

(c) Cơ sở thiết lập tiêu chuẩn kiểm toán hoạt động

Để thiết lập các tiêu chuẩn thích hợp với từng đối tượng kiểm toán, kiểm toán viên có thể dựa trên nhiều cơ sở khác nhau. Bên cạnh đó, việc chọn lựa những cơ sở được xem là thích hợp và đáng tin cậy còn phụ thuộc vào sự xét đoán nghề nghiệp của kiểm toán viên. Thực tiễn và kinh nghiệm kiểm toán ở một số nước chỉ ra những thông tin và tài liệu cơ bản dưới đây làm cơ sở thiết lập các tiêu chuẩn kiểm toán hoạt động:

- Những kế hoạch, như tài liệu nghiên cứu về tính khả thi của một dự án hoặc kế hoạch đã phê chuẩn.
- Các báo cáo tài chính của đơn vị.
- Các báo cáo chi tiêu.

- Tiêu chuẩn được thiết lập bởi cơ quan kiểm toán khác.
- Những đơn vị có hoạt động tương tự được kiểm toán.
- Những quy định liên quan đến hoạt động được thiết lập bởi những tổ chức quốc tế.
- Những chính sách và đường lối của chính phủ.
- Những luật lệ, quy tắc, quy định.
- Những ấn phẩm chuyên môn.
- Những công bố của các tổ chức chuyên ngành hoặc những tổ chức soạn thảo quy định.
- Những hoạt động trong quá khứ của đơn vị.
- Những quy định về hoạt động được kiểm toán do lãnh đạo đơn vị đặt ra.

Hoặc như trong chuẩn mực kiểm toán hoạt động của cơ quan kiểm nhà nước Hoa Kỳ (GAO) cũng chỉ đưa ra một vài ví dụ có thể được sử dụng làm tiêu chuẩn kiểm toán:

“a. Mục đích hoặc mục tiêu được quy định bởi luật lệ hoặc quy định hoặc được thiết lập bởi các quan chức của đơn vị được kiểm toán,

b. Các chính sách và các thủ tục được thiết lập bởi các quan chức của đơn vị được kiểm toán.

c. Các chuẩn mực hoặc các quy phạm trong kỹ thuật,

d. Các ý kiến của chuyên gia,

e. Hoạt động ở kỳ trước,

f. Hoạt động ở những đơn vị tương tự,

g. Hoạt động trong khu vực tư nhân, hoặc

h. Những thông lệ tốt nhất của những hàng đầu”. (Đoạn 7.28, p 141, Government Audit Standards, United States General Accounting Office, June 2003)

Các kiểm toán viên dựa vào các những thông tin và tài liệu nêu trên để thiết lập các tiêu chuẩn kiểm toán phù hợp với thực tế. Trong quá trình thiết lập tiêu chuẩn cần phải xét đến những điều kiện cụ thể trong nước.

(d). Những đặc tính của tiêu chuẩn kiểm toán

Khi thiết lập các tiêu chuẩn kiểm toán, kiểm toán viên bao giờ cũng kỳ vọng rằng chúng sẽ đáp ứng được những mong đợi cao nhất, tức là sẽ giúp họ đánh giá và đưa ra kết luận xác đáng về đối tượng kiểm toán, do đó sẽ được kiểm toán viên và nhà quản lý của đơn vị được kiểm toán cùng chấp nhận. Nếu sử dụng tiêu chuẩn không “hợp lý” sẽ dẫn tới kết luận về hoạt động của đơn vị cũng không “hợp lý”. Vì vậy, vấn đề được đặt ra ở đây là làm thế nào để xác định được những tiêu chuẩn đưa ra là có “hợp lý” hay chưa.

Hiện tại, các nhà nghiên cứu vẫn chưa đạt được sự thống nhất cao về số lượng của các đặc tính để xem xét sự “hợp lý” các tiêu chuẩn đã được thiết lập. Sau đây là những đặc tính được phần lớn mọi người đồng tình, đó là :

- Tính đáng tin cậy : Giúp đưa ra được những kết luận thống nhất nếu chúng được các kiểm toán viên khác áp dụng vào trong những tình huống đó.
- Tính khách quan : Chúng được thiết lập mà không có thành kiến của kiểm toán viên hoặc lãnh đạo đơn vị được kiểm toán.
- Tính đầy đủ : Nghĩa là việc thiết lập các tiêu chuẩn phải đầy đủ để đánh giá tất cả khía cạnh chủ yếu của hoạt động và tất cả các tình huống trong thực tiễn.
- Tính hữu ích : Giúp phát hiện và đưa ra kết luận đáp ứng được nhu cầu thông tin của người sử dụng.
- Tính có thể hiểu được : Chúng phải được trình bày rõ ràng và tránh sự giải thích lệch lạc.
- Tính có thể so sánh được : Chúng phải nhất quán với tiêu chuẩn được sử dụng để kiểm toán cho những đơn vị hoặc hoạt động tương tự khác và với tiêu chuẩn đã được dùng để kiểm toán cho chính đơn vị đó trước đây.

° Tính thích hợp : Nghĩa là phải phù hợp với các đặc điểm của đơn vị được kiểm toán.

° Tính chấp nhận được : Nghĩa là chúng được lãnh đạo đơn vị được kiểm toán và kiểm toán viên chấp nhận dựa trên những cơ sở hợp lý.

Tất cả những đặc tính nêu trên rất hữu ích trong việc xác định tiêu chuẩn và đánh giá sự “hợp lý” của chúng, và chúng có thể được xem như là “tiêu chuẩn của tiêu chuẩn kiểm toán”.

(e). Phương thức để xác định tiêu chuẩn kiểm toán

Không có một nguyên tắc cứng nhắc hay khuôn khổ nào trong việc thiết lập tiêu chuẩn kiểm toán hoạt động, xuất phát từ đặc thù của loại hình kiểm toán này. Do vậy, các nhà nghiên cứu đã cố gắng đưa ra một vài gợi ý (có thể đó là những kinh nghiệm có được từ những cuộc kiểm toán trước đây) dưới đây nhằm hỗ trợ cho kiểm toán viên khi thiết lập chúng:

- Kiểm toán viên nên cố gắng hình dung các phần khác nhau của chương trình trong dự án, hoặc của các công việc. Mỗi dự án hoặc công việc thường trải qua các bước như nghiên cứu tính khả thi, lập kế hoạch, dự toán về tài chính, tiến hành thực hiện, đưa vào hoạt động và đánh giá kết quả. Trong mỗi giai đoạn của dự án hoặc công việc, kiểm toán viên phải cố gắng trả lời câu hỏi sau đây: “Nhà quản lý giỏi nên làm gì để thực hiện và kiểm soát giai đoạn này của dự án?”. Để trả lời câu hỏi này, kiểm toán viên có thể phải xem xét một hoặc mọi cơ sở để thiết lập tiêu chuẩn.

- Kiểm toán viên nên nghiên cứu các thủ tục và các chính sách của đơn vị vì chúng có thể giúp họ xây dựng tiêu chuẩn. Nếu trong trường hợp kiểm toán viên nhận thấy đơn vị được kiểm toán thiếu những thủ tục nào đó, kiểm toán viên nên tìm một đơn vị khác có hoạt động tương tự có những thủ tục mà đơn vị đang được kiểm toán không có và chấp nhận những thủ tục đó để làm tiêu chuẩn kiểm toán.

- Đôi khi kiểm toán viên có thể đưa ra những tiêu chuẩn kiểm toán dựa vào những mong đợi của những người sử dụng dịch vụ. Điều này được thực hiện bằng cách phỏng vấn những người sử dụng hoặc bằng cách đề nghị người sử dụng điền

- Ngoài ra kiểm toán viên cũng có sử dụng phương pháp khác để đưa ra các tiêu chuẩn như phân tích các dữ liệu hoạt động trong quá khứ của đơn vị được kiểm toán.

3.3.2.3.3. *Chú trọng cải thiện mối quan hệ nhân sự.*

Để có thể giải quyết những định kiến thường thấy về kiểm toán viên nội bộ và kêu gọi sự hợp tác của những cá nhân có liên quan đến hoạt động kiểm toán, kiểm toán viên nội bộ phải thuyết phục được rằng, động cơ của mình là vì phúc lợi chung của tổ chức và rằng, trong phúc lợi chung đó có cả quyền lợi của người được kiểm toán và bộ phận nghiệp vụ của anh ta. Kiểm toán viên nội bộ cũng phải chứng tỏ rằng, mình sẽ rất trung thực và khách quan. Kiểm toán viên nội bộ chỉ có thể thành công phần nào trong việc đạt được những mục tiêu này khi bắt đầu một phần công việc kiểm toán (trừ phi đã thiết lập những mối quan hệ từ lần kiểm toán trước), và còn cần nhiều thời gian nữa để người được kiểm toán có được lòng tin sâu sắc. Vì thế, kiểm toán viên nội bộ cần kiên nhẫn, tiến triển dần dần càng nhiều càng tốt trong quá trình kiểm toán hiện tại, cũng như sẵn sàng cho những lần kiểm toán trong tương lai. Cụ thể là:

(a) Tìm ra sự dung hòa tốt nhất giữa hai mặt mâu thuẫn cố hữu. Đó là: Một mặt, người được kiểm toán ít nhiều đều cảm thấy bị đe dọa bởi kiểm toán viên nội bộ, và mặt khác, kiểm toán viên nội bộ có trách nhiệm phải xác định và báo cáo những sự thật hiện có. Trong những tình huống này, người kiểm toán viên nội bộ phải tìm ra cách dung hòa thích hợp giữa hai thái cực trên và tìm được một cách đi tổng hợp để giảm thiểu mâu thuẫn hiện có và đảm bảo tốt nhất cho lợi ích dài hạn. Đây là cách làm đòi hỏi sự hiểu biết, sự giáo dục liên tục, tính kiên nhẫn, sự chân thành và khả năng luôn luôn đưa ra những nhận định xác đáng.

(b) Phương thức cộng tác: Mục đích của phương thức này là kiểm toán viên và người được kiểm toán phải cộng tác với nhau để cải thiện tình hình; chứ không phải là để dạy cho những người thực hành làm thế nào để công việc của

họ tốt hơn. Mức độ hiệu quả nhất của phương thức cộng tác này là cách làm việc hợp tác với nhau giữa hai cá nhân tôn trọng nhau, nắm vững trách nhiệm cụ thể của nhau, và nhận thức được rõ ràng rằng về lâu dài, lợi ích chung thực sự của họ gắn chặt với nhau. Đây rõ ràng là một thử thách đặc biệt đối với kiểm toán viên nội bộ để thiết lập một kiểu quan hệ có tính chất xây dựng.

3.3.2.3.4. *Nâng cao chất lượng kiểm toán viên nội bộ*

(a) *Nâng cao kỹ năng nghiệp vụ:*

Kiểm toán viên nội bộ cần phải được trang bị chuyên môn cơ bản để có thể xử lý hàng loạt các tình huống nghiệp vụ. Những tiêu chuẩn chuyên môn bao gồm trình độ học vấn lẫn kinh nghiệm. Về mặt học vấn, xu hướng hiện nay là phải có bằng cử nhân. Về mặt kinh nghiệm, cần đã từng tham gia các hoạt động nghiệp vụ hoặc ít nhất cũng phải đã tiếp xúc nhiều với chúng. Những hoạt động hữu ích nhất sẽ thay đổi tùy theo từng công ty cụ thể, nhưng ưu tiên vẫn là các hoạt động có liên quan đến nhiều người và có nảy sinh nhiều vấn đề về phương hướng và kiểm soát tài chính. Một tiêu chuẩn cũng rất quan trọng là phải có kinh nghiệm nhất định hoặc phải am hiểu các quá trình hạch toán và kiểm soát tài chính. Tiêu chuẩn này không đòi hỏi kiểm toán viên nhất thiết phải bắt tay vào công tác kế toán, nhưng ít nhất cũng phải đã từng tiếp xúc với nó đến mức có thể hiểu rõ lĩnh vực này. Điều này nhất quán với quan điểm cho rằng khía cạnh kiểm soát tài chính có thể là một xuất phát điểm hữu ích để tiến hành xem xét các loại hình kiểm soát nghiệp vụ rộng lớn hơn.

Ngoài những tiêu chuẩn chuyên môn cơ bản như nêu trên, sẽ rất hữu ích nếu kiểm toán viên nội bộ có thêm những tiêu chuẩn chuyên môn đặc biệt như trình độ thông thạo đặc biệt về những lĩnh vực nghiệp vụ cụ thể, ví dụ kỹ năng về máy tính, chuyên môn kỹ sư, và nhiều dạng qui trình sản xuất khác nhau.

(b) *Nhấn mạnh các phẩm chất cá nhân của kiểm toán viên nội bộ:*

Các phẩm chất cá nhân ở đây bao gồm những phẩm chất góp phần xây dựng một mối quan hệ hữu hiệu với những người mà kiểm toán viên nội bộ tiếp xúc và

những phẩm chất cá nhân trực tiếp tạo dựng năng lực chuyên môn cho kiểm toán viên nội bộ. Cụ thể như sau:

b.1 Những phẩm chất cá nhân góp phần tạo dựng những mối quan hệ mà nhờ đó, kiểm toán viên nội bộ sẽ nhận được sự tôn trọng và hợp tác. Đó là:

- Sự chính trực và công tâm: Kiểm toán viên nội bộ không được lợi dụng vị thế của mình dưới bất kể một hình thức nào và phải xử lý công tâm với những thông tin được cung cấp.

- Sự tận tụy vì lợi ích của đơn vị: Người kiểm toán viên nội bộ phải thể hiện được rằng mình không đặt bất kể một lợi ích cá nhân hay đặc biệt nào lên trên lợi ích của đơn vị.

- Thái độ khiêm tốn đúng mực: Thông thường, không một ai dám đảm bảo rằng mình luôn đưa ra câu trả lời đúng. Việc nhận thức được một cách đúng mực những hạn chế thực tế đó sẽ giúp người kiểm toán viên nội bộ gây được những ấn tượng tốt đẹp hơn với đối tượng được kiểm toán.

- Sự tự tin nghề nghiệp

- Sự thông cảm: Kiểm toán viên nội bộ phải có khả năng tự đặt mình vào vị trí của người khác để hiểu họ cảm nghĩ ra sao. Sự chân thành này sẽ xóa được tâm lý lo lắng thái quá ở đối tượng được kiểm toán.

b.2 Những phẩm chất cá nhân tạo nên năng lực chuyên môn cho cá nhân kiểm toán viên nội bộ: đó là:

- Ham tìm hiểu: Kiểm toán viên nội bộ phải có sự ham tìm hiểu rất tự nhiên để rút ra những giải thích cơ bản có thể có, không được thỏa mãn với cái chung chung hay những kiểu giải thích bỏ qua những vấn đề quan trọng.

- Thái độ phê bình: Hoàn toàn không giống như một sự chỉ trích, mà ở đây, kiểm toán viên nội bộ phải thực hiện những nhận định thận trọng về các vấn đề với một yêu cầu cao về tính chính xác của các thông tin. Đây là kết quả của phẩm chất ham tìm hiểu đã phân tích ở trên.

- Tinh táo: Kiểm toán viên nội bộ phải tinh táo với các luồng thông tin khác nhau tác động đến các vấn đề mà mình đang xem xét.

- Kiên trì và nghị lực: Kiểm toán viên nội bộ không được đầu hàng dễ dàng một khi bị cản trở lúc đang thu thập thông tin cần thiết hay khi tìm kiếm các giải pháp cho các vấn đề cần câu trả lời. Điều quan trọng là người kiểm toán viên nội bộ cần có những động cơ chân chính để tìm ra những lời giải tối ưu
- Tự tin: Sự tự tin của kiểm toán viên nội bộ sẽ tạo ra niềm tin cho người khác. Nó được hỗ trợ bởi kiến thức và niềm tin rằng mình đang làm điều tốt nhất có thể được.
- Bản lĩnh: Đó là sự sẵn sàng giữ vững lập trường của mình để đối mặt với mọi sức ép và rủi ro. Đây là phẩm chất cá nhân giúp cho kiểm toán viên nội bộ nâng cao vị thế và mức độ hiệu quả của mình. Bởi vì, tất cả các kiểm toán viên nội bộ đều gặp phải những vấn đề về sức ép và rủi ro, không lúc này thì lúc khác.
- Khả năng nhận định hợp lý: Tất cả chúng ta đều bị chi phối bởi vô số các yếu tố trái ngược nhau thuộc đủ mọi loại hình khi chúng ta phải giải quyết các vấn đề riêng biệt. Nhận định là khả năng cân nhắc các yếu tố mâu thuẫn này một cách bình tĩnh, có tính đến cả sự tác động của sự thay đổi yếu tố thời gian. Ở đây không yêu cầu lúc nào cũng phải có nhận định hoàn hảo, mà là phải có nhiều lần nhận định đúng hơn những lần nhận định sai.
- Chính trực: Phẩm chất này có một tầm quan trọng đặc biệt. Nó giúp cho những người khác có thể tin tưởng vào những phát hiện và kết luận của kiểm toán viên nội bộ. Sự tin tưởng này bao hàm cả niềm tin vào năng lực chuyên môn, vào sự công tâm và trung thực của các tài liệu được kiểm toán viên nội bộ đưa ra.
- Độc lập: Đây là một phẩm chất liên quan đến các phẩm chất được liệt kê trên. Đó là khả năng làm việc độc lập và không nhân nhượng quá đáng khi phải đối mặt với các kiểu sức ép, rõ ràng, được xây dựng dựa trên bản lĩnh và sự chính trực.

PHẦN KẾT LUẬN

Như vậy những vấn đề về tổ chức kiểm toán nội bộ đã được đề tài đề cập và phân tích một cách chi tiết, trong đó những kiến thức hiện đại về tổ chức kiểm toán nội bộ được đề tài đặc biệt coi trọng. Những lý luận này là cơ sở không thể thiếu được nhằm hoàn thiện tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM..

Đề tài cũng đã sơ lược lịch sử phát triển của kiểm toán nội bộ tại Việt Nam, nêu thực trạng về kiểm toán nội bộ tại một số doanh nghiệp điển hình tại TP.HCM, những tồn tại và một số nguyên nhân cơ bản. Mục đích cuối cùng là đưa ra các phương hướng và giải pháp hoàn thiện tổ chức kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp có nhiều giao dịch, cơ cấu tổ chức qui mô lớn và có hệ thống kiểm soát nội bộ tương đối phức tạp tại TP.HCM.

Luận văn này đã được hoàn thành bằng những cố gắng nỗ lực của bản thân và sự hướng dẫn tận tình trực tiếp của Tiến sĩ Nguyễn Việt, sự giúp đỡ nhiệt tình của các thầy cô giáo Khoa Sau Đại học, ngành Kế toán – Kiểm toán trường Đại học Kinh tế TP.HCM. Qua đây, em xin bày tỏ lòng cảm ơn chân thành nhất tới các thầy cô trên; cảm ơn các doanh nghiệp tại TP.HCM đã tạo điều kiện thuận lợi để em tiếp cận các tài liệu quý báu có liên quan.

Mong rằng Luận văn này sẽ mang lại những đóng góp nhất định trong việc nâng cao chất lượng kiểm toán nội bộ tại các doanh nghiệp tại TP.HCM trong một tương lai gần. Do khả năng có hạn, những sai sót trong Luận văn là không thể tránh khỏi. Em kính mong nhận được sự chỉ bảo và đóng góp của các thầy cô để có thể hoàn thiện hơn nghiên cứu của mình. Xin chân thành cảm ơn !

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Hữu Đức, Nguyễn Phan Quang, Diệp Quốc Huy (1999), *Kiểm toán Nội bộ-Khái niệm và Quy trình*, NXB Thống Kê.
2. Bộ Môn Kiểm toán, Khoa Kế toán-Kiểm toán, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM (2005), *Kiểm toán*, NXB Thống Kê.
3. Nguyễn Quang Quỳnh (2003), *Lý thuyết kiểm toán*, NXB Tài Chính, Hà Nội.
4. Học viện tài chính (2004), *Giáo trình Kiểm toán*, NXB Tài Chính, Hà Nội.
5. Alvin A.Arens, James K.Loebbecke (2000), *Auditing*, NXB Thống Kê.
6. Victor Z.Brink and Herbert Witt (2000), *Mordern Internal Auditing – Appraising Operations and Controls*, NXB Tài Chính.
7. Hugh A Adams, Đỗ Thùy Linh (2005), *Hội nhập với các nguyên tắc kế toán và kiểm toán quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
8. K.H. Spencer Pickett (2004), *The Internal Auditor At Work – A Practical Guide to Everyday Challenges*, John Wiley & Sons, Inc.,USA.
9. Hội Kế toán và Kiểm toán Việt Nam (2004, 2005, 2006), *Tạp Chí Kế toán*.