

Bàn về các tiêu chí để đánh giá hiệu quả công tác

KIỂM TOÁN NỘI BỘ

THS. NGUYỄN THỊ HIẾN

Khi nói đến hiệu quả ai cũng biết rằng: "Hiệu quả là kết quả như yêu cầu của công việc mang lại". Nhưng "yêu cầu của công việc" cụ thể là như thế nào thì nó lại hoàn toàn phụ thuộc vào quan điểm của người đánh giá chúng. Thông thường, để đánh giá hiệu quả người ta thường đưa ra các tiêu chí để đánh giá hiệu quả mà các tiêu chí này lại phải dựa vào yêu cầu chung của công việc.

Trong hoạt động kinh doanh, hiệu quả được đo lường bằng lợi nhuận, nhưng đối với công tác KTNB thì hiệu quả của nó không chỉ được đo lường bằng lợi nhuận vì chi phí bỏ ra thì có thể tính được nhưng kết quả thu về thì đâu có thể dễ dàng tính được? Chẳng hạn như: Với công tác KTNB của một NHTM, chi phí bỏ ra (đầu vào) cho hoạt động KTNB thì

BẤT CỨ MỘT DOANH NGHIỆP NÀO MUỐN TỒN TẠI VÀ PHÁT TRIỂN ĐỀU PHẢI QUAN TÂM ĐẾN HIỆU QUẢ KINH TẾ TRONG HOẠT ĐỘNG KINH DOANH ĐỒNG THỜI PHẢI XÂY DỰNG VÀ BẢO VỆ ĐƯỢC UY TÍN CỦA DOANH NGHIỆP. NỘI DUNG BÀI VIẾT NÀY NÊU LÊN QUAN ĐIỂM VỀ VIỆC ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CÔNG TÁC KIỂM TOÁN NỘI BỘ (KTNB) VÀ CÁC TIÊU CHÍ ĐỂ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ KTNB TRONG CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI Ở VIỆT NAM ĐỂ BẠN ĐỌC CÙNG THAM KHẢO.

có thể tạm tính được dựa vào các khoản chi cho hoạt động KTNB, nhưng kết quả thu về (đầu ra) là uy tín của ngân hàng, là giá trị của

các đề xuất kiến nghị sau Kiểm toán... thì làm sao có thể tính được? Tuy nhiên, nếu chỉ tính riêng hiệu quả về giảm thiểu rủi ro thì có thể tính được dựa vào tỷ lệ nợ xấu hoặc số tiền tổn thất cụ thể nhưng kết quả này cũng không hẳn là do KTNB mang lại (có thể do chính các cán bộ nghiệp vụ cố gắng hoặc chi nhánh có biện pháp giảm thiểu rủi ro mà không phải do KTNB).

"Hiệu quả là kết quả như yêu cầu của công việc mang lại" mà yêu cầu về công việc KTNB trong mỗi NHTM là không giống nhau. Nếu chỉ đơn thuần xem xét, đánh giá về kết quả công việc bởi các tiêu chí về định lượng thì không ai có thể dám nói chắc chắn rằng công tác KTNB của tất cả các NHTM hiện nay là không có hiệu quả. Ví dụ:

Với NHTM A do số lượng kiểm toán viên (KTV) là đáp ứng yêu cầu về số lượng nhưng do chất lượng KTV chưa đáp ứng được yêu cầu công việc nên họ chỉ đặt ra yêu cầu thực hiện kế hoạch trong năm là kiểm toán được 70% các đơn vị trực thuộc với số lượng chứng từ và hồ sơ tín dụng... trong tầm có thể

thực hiện được. Đến cuối năm, báo cáo tổng kết công tác KTNB số đơn vị được KT là 90% và các mục tiêu đặt ra đều đạt và vượt KH. Như vậy có thể nói hoạt động KTNB của NH này là kém hiệu quả được không khi họ đã thực hiện vượt yêu cầu mong đợi nếu chỉ dựa vào các tiêu chí định lượng như vậy?

Còn với NHTM B do lãnh đạo rất quan tâm đến công tác KTNB nên các KTV được lựa chọn rất kỹ càng đảm bảo đúng tiêu chuẩn quy định. Do vậy hàng năm lãnh đạo thường đặt ra yêu cầu rất cao cho bộ phận này là phải KT được 100% các đơn vị trực thuộc với số lượng chứng từ và hồ sơ tin dụng... rất cao. Tổng kết cuối năm KTNB chỉ thực hiện được 90% KH theo yêu cầu nhưng đội ngũ KTV là rất xuất sắc nên các đề xuất kiến nghị có giá trị phòng ngừa và giảm thiểu rủi ro rất cao. Vậy ta đánh giá hoạt động KTNB của NH này là hiệu quả hay không hiệu quả?

Như vậy muốn đánh giá hiệu quả công tác KTNB một cách chính xác và toàn diện phải dựa trên hai mặt: Định lượng và định tính. Các tiêu chí đưa ra phải đo lường được theo chuẩn mực chung của tất cả các NHTM chứ không phải để tính riêng cho một NH cụ thể.

Về mặt định lượng: ta có thể đánh giá theo các tiêu chí cụ thể nhưng do yêu cầu công việc của mỗi NHTM là không giống nhau nên ta chỉ có thể đưa ra những tiêu chí đánh giá dựa trên những điểm chung nhất đó là: Số lượng, tần suất các cuộc kiểm toán; Thời gian thực hiện; Tỷ lệ sai sót được phát hiện; Mức độ ngăn chặn sai phạm và phòng ngừa rủi ro...

Về mặt định tính: dựa vào mức độ ảnh hưởng của nó ta có thể đánh giá một cách chính xác và toàn diện hơn về hiệu quả KTNB ví dụ: Giá trị lợi ích của các kiến nghị, đề xuất sau kiểm toán; chất lượng cán bộ hoặc các tiêu chí liên quan đến mô hình tổ chức... Một mô hình tổ chức hoàn thiện thì chắc chắn sẽ đem lại hiệu quả cao cho công tác KTNB và ngược lại. Tuy nhiên để đánh giá được mức độ hoàn thiện của mô hình tổ chức hoặc chất lượng cán bộ thì phải có một chuẩn mực chung.

Trở lại với ví dụ về hai NH trên. Nếu chỉ đánh giá hiệu quả đơn thuần về kết quả công việc thì có thể nói KTNB của NH A hiệu quả hơn NH B hoặc giả dụ cả hai NH đều hiệu quả (do đội ngũ KTV là rất xuất sắc nên các đề xuất kiến nghị có giá trị phòng ngừa và

giảm thiểu rủi ro rất cao...). Nhưng nếu đánh giá một cách toàn diện trên tất cả các mặt thì có thể cả hai NH trên đều được đánh giá là chưa có hiệu quả.

Thử đưa ra ba nhóm các tiêu chí cơ bản để đánh giá hiệu quả công tác KTNB trong các NHTM như sau:

Thứ nhất, nhóm các tiêu chí liên quan đến mô hình tổ chức: Mức độ hoàn thiện của bộ máy tổ chức kiểm toán là nhóm tiêu chí quan trọng đầu tiên để đánh giá hiệu quả KTNB mà ảnh hưởng của nó thường liên quan đến các yếu tố khách quan. Một mô hình tổ chức chưa hoàn thiện thì hoạt động KTNB không thể có hiệu quả cao và ngược lại. Nếu có một mô hình tổ chức hoàn thiện chắc chắn sẽ góp phần không nhỏ trong việc nâng cao hiệu quả KTNB.

Một mô hình tổ chức hoàn thiện cần phải

học, ngoại ngữ, kinh nghiệm thực tế); có phẩm chất đạo đức nghề nghiệp... Các tiêu chí này phải được so sánh với chuẩn mực quốc tế.

Thứ ba, nhóm các tiêu chí liên quan đến chất lượng của các cuộc kiểm toán: Thông qua kết quả của công tác KTNB ta có thể đánh giá chất lượng của các cuộc kiểm toán.

Có nhiều cách để đánh giá chất lượng các cuộc kiểm toán, nhưng thông thường người ta có thể xem xét trên các mặt: Số lượng, tần suất các cuộc kiểm toán; Thời gian thực hiện cho mỗi cuộc kiểm toán; Tỷ lệ sai sót được phát hiện qua kiểm toán; Giá trị lợi ích của các kiến nghị, đề xuất sau kiểm toán; Mức độ ngăn chặn sai phạm và phòng ngừa rủi ro...

Từ các nhóm tiêu chí trên, ta dễ dàng nhận thấy: Nếu cả hai ngân hàng trong ví dụ

TRONG HOẠT ĐỘNG KINH DOANH, HIỆU QUẢ ĐƯỢC ĐO LƯỜNG BẰNG LỢI NHUẬN, NHƯNG ĐỐI VỚI CÔNG TÁC KTNB THÌ HIỆU QUẢ CỦA NÓ KHÔNG CHỈ ĐƯỢC ĐO LƯỜNG BẰNG LỢI NHUẬN VÌ CHI PHÍ BỎ RA THÌ CÓ THỂ TÍNH ĐƯỢC NHƯNG KẾT QUẢ THU VỀ THÌ ĐỀU CÓ THỂ ĐỀ DÀNG TÍNH ĐƯỢC?



đảm bảo các yêu cầu sau: Đảm bảo theo chuẩn mực và thông lệ quốc tế; Theo đúng chuẩn mực quốc gia, đảm bảo đúng luật và phù hợp với tình hình thực tế của mỗi doanh nghiệp. Đây chính là thước đo để đánh giá mức độ hoàn thiện của mô hình tổ chức KTNB.

Thứ hai, nhóm các tiêu chí liên quan đến nguồn nhân lực làm công tác KTNB: Chất lượng nguồn nhân lực cũng là một nhóm tiêu chí cơ bản để đánh giá hiệu quả KTNB vì theo tác giả: mọi vấn đề đều liên quan đến con người, xuất phát từ con người mà ra. Nếu con người được lựa chọn kỹ, đáp ứng được yêu cầu công việc thì không thể không đem lại hiệu quả cao và ngược lại.

Nguồn nhân lực được coi là có chất lượng phải đảm bảo các yêu cầu sau: Không lãng phí về nguồn lực; đáp ứng yêu cầu về trình độ (trình độ chuyên môn, tin

trên đều chưa có một hệ thống bộ máy tổ chức về KTNB theo đúng chuẩn mực chung và một đội ngũ cán bộ đủ mạnh theo đúng yêu cầu chuẩn mực thì dù kết quả cuối cùng có vượt cả yêu cầu mong đợi thì cũng chưa đủ sức thuyết phục để công nhận rằng công tác KTNB trong các NH này là có hiệu quả.

Hiệu quả KTNB phải được đo lường bằng uy tín NH nói chung và của bộ phận KTNB nói riêng. Để thấy rõ được uy tín của bộ phận KTNB thì trước tiên phải nhìn vào hệ thống tổ chức bộ máy KTNB để đánh giá xem hệ thống KTNB có đảm bảo sự độc lập khách quan theo đúng chuẩn mực quốc tế hay không?. Đội ngũ cán bộ có đáng tin cậy, hay trình độ cán bộ làm công tác KTNB có đáp ứng được yêu cầu công việc hay không? Đây chính là những tiêu chí chung nhất cho tất cả các NHTM để đánh giá hiệu quả công tác KTNB ■