

Đề xuất các giải pháp tăng cường hiệu lực của kiểm toán nội bộ trong các doanh nghiệp

TS. PHẠM THỊ LAN ANH
Trưởng Đại học GTVT

Tóm tắt: Ngoài kiểm toán độc lập và kiểm toán Nhà nước thì kiểm toán nội bộ (KTNB) là một công cụ kiểm soát hiệu quả, có vai trò không thể phủ nhận trong hoạt động của doanh nghiệp nói riêng và cả nền kinh tế nói chung. Nhưng tình hình thực tế tại Việt Nam cho thấy, KTNB chưa thể hiện được ý nghĩa của nó trong đời sống của nhiều doanh nghiệp. Bài báo nêu ra 4 nhóm nguyên nhân dẫn đến tình trạng kém hiệu quả của KTNB. Trên cơ sở những tồn tại này, đề xuất ý kiến để nâng cao hiệu quả, hiệu lực của KTNB.

Abstract: In addition to the independent audit and the State Audit Internal audit is an effective tool to control Internal Audit is an effective tool to control and has an undeniable role in the operation of enterprises in particular and the economy in general. But the real situation in Vietnam has shown that the Internal Audit has not shown its significance in the lives of many businesses. The article outlines four factors which cause the inefficiency of Internal Audit. On the basis of these problems some ideas will be proposed to improve the efficiency and effectiveness of the Internal Audit.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế thì kiểm toán là một trong những lĩnh vực được quan tâm nhiều nhất. Tại Việt Nam, nếu kiểm toán nhà nước và kiểm toán độc lập thời gian gần đây đã có những bước chuyển đáng kể, không ngừng thay đổi bổ sung để hoàn thiện và phát triển thì kiểm toán nội bộ vẫn chưa được quan tâm đúng mức, nên vị trí và vai trò của nó trong hoạt động của doanh nghiệp còn chưa rõ ràng. Nhiều doanh nghiệp còn chưa có bộ phận kiểm toán nội bộ (KTNB), ngay cả một số doanh nghiệp niêm yết hàng đầu Việt Nam cũng mới chỉ thành lập bộ phận này cách đây vài năm. Thực trạng này làm suy giảm khả năng thu hút vốn, ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nói riêng và tính ổn định bền vững của nền kinh tế nói chung.

2. Nội dung

KTNB là hoạt động đánh giá và tư vấn nội bộ trong doanh nghiệp, có tính chất độc lập và khách quan, nhằm đem lại giá trị và cải tiến công tác quản lý ở doanh nghiệp thông qua việc tăng cường kiểm soát nội bộ và quản lý rủi ro.

KTNB có thể đem lại cho doanh nghiệp nhiều lợi ích. Đây là công cụ giúp phát hiện và cải tiến những điểm yếu trong hệ thống quản lý của doanh nghiệp. Thông qua công cụ này, ban giám đốc và hội đồng

quản trị có thể kiểm soát hoạt động, quản lý rủi ro tốt hơn, tăng khả năng đạt được các mục tiêu kinh doanh, nhất là khi quy mô và độ phức tạp trong tổ chức hoạt động của doanh nghiệp vượt quá tầm kiểm soát của một nhóm người. KTNB còn làm tăng niềm tin của cổ đông vào chất lượng quản lý và kiểm soát nội bộ, tăng giá trị doanh nghiệp.

Trên thế giới, KTNB đã ra đời từ lâu, như ở Mỹ từ năm 1941, ở Pháp năm 1960 và phát triển mạnh mẽ từ sau các vụ gian lận tài chính ở Công ty Worldcom và Enron (Mỹ) những năm 2000 - 2001. Đặc biệt là sau khủng hoảng tài chính năm 2008 kéo theo suy thoái kinh tế toàn cầu thì người ta càng nhận rõ vai trò quan trọng của KTNB.

KTNB được coi là tuyến phòng thủ hàng đầu chống lại gian lận trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, KTNB ở Việt Nam hiện tại vừa thiếu và vừa yếu. Ngoại trừ các ngân hàng và các doanh nghiệp kinh doanh bảo hiểm bắt buộc phải có bộ phận KTNB theo quy định, thì nhiều doanh nghiệp vẫn chưa có bộ phận này hoặc nếu có thì hoạt động chưa hiệu quả.

Thực tế hoạt động KTNB ở một số nơi như Công ty Sữa Việt Nam, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, Công ty Cổ phần Dược Mediplantex, Công ty Cổ phần Ô tô Trường Hải, Công ty TNHH Thương mại Thái Dương và một số công ty khác cho thấy KTNB chưa phát huy hết chức năng, vai trò của nó trong hoạt động doanh nghiệp. Đa phần các doanh nghiệp hiện nay chỉ có ban kiểm soát mà không xây dựng riêng bộ phận KTNB, hoặc nếu thiết lập được bộ phận này thì hoạt động cũng rất mờ nhạt, do vậy, công tác giám sát, phát hiện rủi ro, gian lận của doanh nghiệp rất yếu kém. Những nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình hình trên là:

- Môi trường pháp lý cho hoạt động KTNB chưa được hoàn thiện, chính sửa, bổ sung kịp thời để phù hợp với những thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế.

Cho đến nay mới chỉ có Quyết định 832/TC-QĐ-CĐKT ban hành ngày 28/10/1997 và Thông tư 52/1998/TT-BTC ngày 16/4/1998 áp dụng cho doanh nghiệp nhà nước, và một số thông tư, quy định cho các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực ngân hàng tín dụng mà chưa bao quát hết các doanh nghiệp khác.

- Thiếu đội ngũ kiểm toán viên chuyên nghiệp có chuyên môn về lĩnh vực tài chính kế toán và các mặt hoạt động kỹ thuật, CNTT. Các kế toán viên thường là người từ các phòng, ban nghiệp vụ có thể có kinh nghiệm trong ngành nhưng chưa được đào tạo về kiểm toán.

- Lãnh đạo doanh nghiệp chưa nhận thức rõ về vai

trò, tầm quan trọng của KTNB nên chưa quan tâm đầu tư phát triển, đôi khi việc xây dựng bộ phận này chỉ mang tính hình thức, đối phó.

- Mô hình tổ chức KTNB chưa phù hợp nên chưa phát huy được tính độc lập khách quan của kiểm toán. Cá biệt một số doanh nghiệp, bộ phận KTNB còn trực thuộc phó giám đốc phụ trách tài chính.

Hiện nay, do yêu cầu hội nhập, sự phát triển nhanh chóng của thị trường chứng khoán dẫn đến sự đòi hỏi của các nhà đầu tư về một hệ thống quản trị doanh nghiệp chuyên nghiệp sẽ buộc các doanh nghiệp phải quan tâm xây dựng hệ thống KTNB. Đặc biệt, sau những vụ bê bối về quản trị ở một số doanh nghiệp lớn của Nhà nước gần đây cho thấy sự cần thiết của KTNB. Để tăng cường hoạt động của KTNB trong hoạt động của doanh nghiệp, cần quan tâm đến một số nội dung sau:

- Nâng cao năng lực đội ngũ KTV nội bộ, cần có quy định rõ ràng yêu cầu về trình độ, năng lực, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp với kế toán viên nội bộ. Tăng cường các chính sách đãi ngộ để thu hút được những cán bộ có trình độ chuyên môn cao. Các cơ sở đào tạo uy tín đã có kinh nghiệm lâu năm trong đào tạo kế toán - kiểm toán, có thể xem xét mở thêm chuyên ngành đào tạo KTNB để cung cấp nhân lực cho lĩnh vực này.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về hoạt động KTNB để giúp cho các kế toán viên, các tổ chức kiểm toán trao đổi kỹ năng nghề nghiệp, tiếp cận với phương pháp chuyên môn, nghiệp vụ kiểm toán mới tiên tiến trên thế giới.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý về KTNB, cần bổ sung thêm các văn bản pháp lý về hoạt động của KTNB cho các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, ngoài lĩnh vực ngân hàng tín dụng.

- Ban hành các quy định về thành lập KTNB, xác định rõ vị trí tổ chức cho bộ máy KTNB để đảm bảo tính độc lập, giảm thiểu can thiệp từ bên ngoài vào công việc KTNB. Ban hành các chuẩn mực KTNB để quy định các tiêu chuẩn đánh giá, xác định các nghiệp

vụ KTNB.

Ngoài ra, Nhà nước cần có cơ chế khuyến khích việc hình thành và phát triển tổ chức nghề nghiệp KTNB để hỗ trợ, đào tạo, nâng cao chuyên môn, tăng cường kiểm soát chất lượng dịch vụ KTNB, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tạo ra các diễn đàn để nghiên cứu, trao đổi và giải quyết các vướng mắc phát sinh trong thực tế hoạt động.

3. Kết luận

KTNB là một công cụ đắc lực phục vụ cho công tác quản lý, điều hành. Với tình hình thực tế tại Việt Nam hiện nay, chúng ta cần nỗ lực của các bên có liên quan để tăng cường hiệu quả của hệ thống này, vì một hệ thống KTNB đủ mạnh sẽ làm tăng hiệu quả hoạt động, tăng sức cạnh tranh cho doanh nghiệp, định hướng doanh nghiệp phát triển lành mạnh bền vững, góp phần ổn định kinh tế vĩ mô, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện, đại hóa đất nước trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế □

Tài liệu tham khảo

- [1]. *Principles of Auding*, Whitting O.R., Pany K., 2001.
- [2]. Bộ Tài chính, *QĐ 832/TC-QĐ-CDKT về Quy chế kiểm toán nội bộ và một số thông tư, quyết định về KTNB trong các tổ chức tín dụng, ngân hàng hoạt động tại Việt Nam*.
- [3]. Số liệu, báo cáo về KTNB tại Công ty CP Sữa Việt Nam, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, Công ty CP dược Mediplantex, Công ty CP ô tô Trường Hải, Công ty TNHH Thương mại Thái Dương và một số công ty khác.
- [4]. www.thitruongtaichinh.vn

Ngày nhận bài: 01/03/2014

Ngày chấp nhận đăng: 26/03/2014

Người phản biện: PGS. TS. Vũ Trọng Tích
PGS. TS. Từ Sỹ Sùa

MỘT SỐ BẤT CẬP...

(Tiếp theo trang 45)

phản ánh mối quan hệ cung cầu trên thị trường giá nhân công xây dựng. Việc thu thập số liệu xác định chỉ số giá xây dựng không dựa trên cơ sở số liệu có thực mà dựa theo tính toán quy định của nhà nước. Với cách tính này, chỉ số giá nhân công sẽ giống nhau giữa các địa bàn thuộc một vùng lương (hiện nay cả nước chia thành 4 vùng lương) giống nhau đối với các loại công trình và giống nhau giữa các tháng, các quý, các năm trong cùng một thời kỳ mức lương tối thiểu.

III. Kết luận

Qua phân tích trên cho thấy cần phải thống nhất về nội dung các thành phần trong chi phí nhân công trong đơn giá (có tính hay không tính phụ cấp không ổn định sản xuất); các khoản phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực tính theo lương tối thiểu vùng hay theo tính lương thối thiểu chung; việc điều chỉnh chi phí nhân công được xác định cụ thể như thế nào (xác định theo hệ số điều chỉnh K_{NC} hay theo phương pháp bù trừ trực tiếp). Việc xác định giá ngày công theo mặt bằng thị trường lao động thì nguồn cung cấp số liệu

đấy ở đâu, tổ chức nào có đủ thẩm quyền công bố để làm cơ sở tính toán, phê duyệt và quản lý.

Tóm lại là cần phải có quy định rõ ràng để việc tính toán chi phí nhân công trong dự toán xây dựng công trình một mặt vẫn đảm bảo chế độ chính sách về tiền lương đối với người lao động, phù hợp với quy luật cung cầu của thị trường và mặt khác đảm bảo sự thống nhất của quá trình lập dự toán, phê duyệt, thanh quyết toán trong quản lý chi phí đầu tư xây dựng □

Tài liệu tham khảo

- [1]. *Nghị định 112/2009/NĐ-CP ngày 14/12/2009 của Chính phủ về quản lý chi phí đầu tư xây dựng công trình*.
- [2]. *Thông tư số 04/2010/TT-BXD ngày 26/05/2010 về hướng dẫn lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng*.
- [3]. *Thông tư số 02/2011/TT-BXD ngày 22/01/2011 hướng dẫn xác định và công bố chỉ số giá xây dựng*.
- [4]. *Đơn giá xây dựng công trình của một số địa phương*.
- [5]. *Một số văn bản của Chính phủ về quy định mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng*.

Ngày nhận bài: 20/2/2014

Ngày chấp nhận đăng: 24/3/2014

Người phản biện: TS. Trần Thị Lan Hương
PGS. TS. Lê Quân