

AUDITORS MAGAZINE... الأولى في التدقيق...
التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

كلمة فريق الإعداد

أعزائنا القراء،

مرحباً بكم في العدد السادس من مجلة أوديتورز الأولى في التدقيق.... في عيد ميلادها الثالث... وان شاء الله من نجاح الى اخر... بمكن من المساهمة في نشر الوعي ببعض المجالات المهنية من خلال عرض مجموعة من الموضوعات المهنية التي يتم تطبيقها بمجال التدقيق الداخلي والحوكمة وادارة المخاطر والالتزام.

انطلقت التجربة في شهر يوليو 2018 بدعم متواصل ومتجدد ومشاركة العديد من المهنيين المتميزين من كافة الدول العربية والغربية وخاصة منها تونس ومصر والأردن والكويت والإمارات العربية المتحدة وغيرها من الدول فهدفنا هو التقريب بين الثقافات المهنية المختلفة من أجل نشر كل جديد وتقديمه إليكم، ونسعد دائماً بكل المشاركات المهنية الهادفة.

واليوم نحتفل معكم بعامنا الثالث على التوالي لاصدار المجلة، ومستمرين بمشيئة الله في طريقنا لتقديم المزيد والمزيد من الموضوعات والمشكلات المهنية التي تواجه الكثير، بهدف نشر وتعزيز الثقافة بين الأجيال المختلفة.

ونتوجه بالشكر لكل من شاركنا، وساهم معنا ودعمنا على التواجد بينكم، شكراً لكل قراءنا ومتابعينا على دعمكم الدائم، وتقديركم لكل جهد بذلناه.

وقد تميز هذا العدد بعرض بعض الموضوعات المتعلقة بالقيادة الإدارية وعلاقتها بمهنة التدقيق الداخلي، أدوات وأدوار مثلث القيمة المضافة، الهيكل التنظيمي الملائم لنشاط التدقيق الداخلي، إلى جانب موضوع التقييمات الخارجية المستقلة لإدارة التدقيق الداخلي ونختم بموضوع التدقيق الداخلي كوكيل للتغيير وهو أحد الشعارات الجديدة يهدف إليها انشاط لتدقيق الداخلي.

كما تناول العدد علاقة المدقق الداخلي بالمنظومات الالكترونية وبمفهوم التدقيق عن بعد في ضل جائحة كورونا من خلال تحليل لنتائج استطلاع الآراء حول مدى تطبيق هذه المفاهيم بالمؤسسات التنظيمية.

يضم هذا العدد أيضاً حواراً مع السيد علي أنور عيسى مختص في حوكمة وأمن تكنولوجيا المعلومات وتدقيق نظم المعلومات من دولة العراق حول واقع ومستقبل تدقيق تكنولوجيا المعلومات في العراق وفي العالم العربي بصفة عامة.

أعزائنا القراء،

إن شاء الله نعمل جميعاً على مواصلة التعاون المهني المثمر ورسم خطوات النجاح في تقدم وتطوير المهنة والمساهمة في إثراء البحث العلمي في مجال التدقيق الداخلي بجميع أنواعه والحوكمة وإدارة المخاطر والعمل على رفع كفاءة المدقق العربي بالخصوص وتأهيل كوادر جديدة في سوق العمل.

وفي الختام،

تفضلوا باسمنا وباسم كافة أسرة أوديتورز بقبول فائق الشكر والاحترام.

فريق إعداد المجلة



الدكتورة ميرفت حسين السيد
رئيس قطاع التدقيق الداخلي
بأحد الشركات المدرجة بسوق المال



مروان الشريف بنعلي
مدقق حكومي / مهندس كمبيوتر
تونس

المحتويات

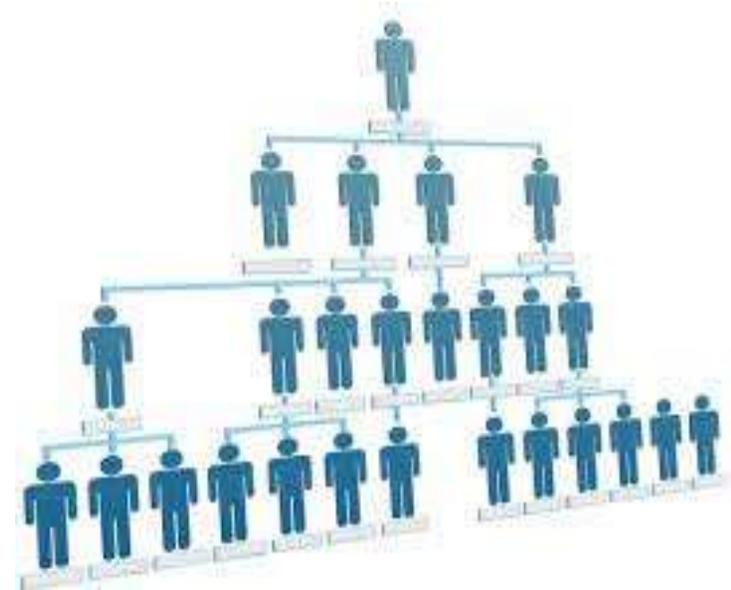
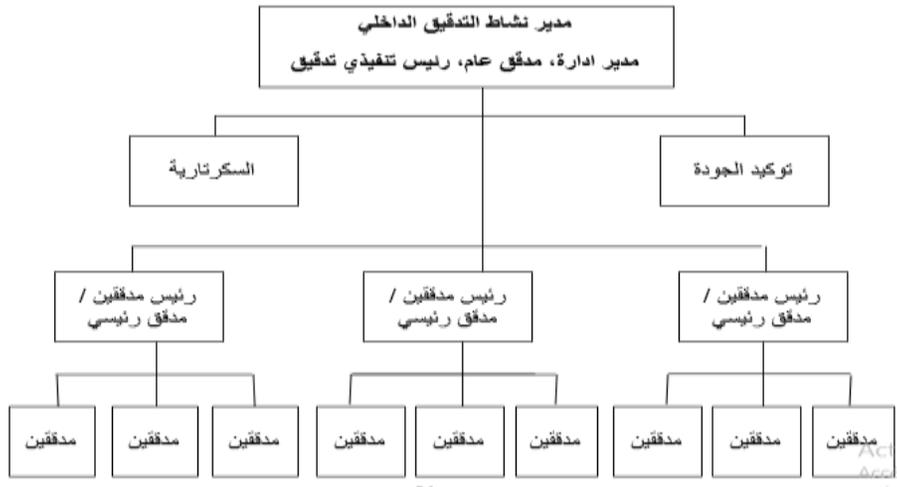
- 5..... الهيكل التنظيمي الملائم لنشاط التدقيق الداخلي، د. زاهر الرمحي
- 9..... القيادة الإدارية في علاقتها بمهنة الرقابة، أمروان الشريف بنعلي
- 17..... مثلث القيمة المضافة ... أدوار وأدوات، أبشير قاسم
- 22..... حوار مع السيّد علي أنور
- 25..... التقييمات الخارجية المستقلة لإدارات التدقيق الداخلي، أ. علاء أبو نبعة
- 30..... مهنة التدقيق الداخلي من زاوية أخرى، أ. جبر الضياني
- 34..... التدقيق الداخلي كوكيل للتغيير Internal audit as agent of change ، د. ميرفت حسين السيد
- 38..... المدقق الداخلي والمنظومات الالكترونية

الهيكل التنظيمي الملائم لنشاط التدقيق الداخلي

تختلف سيناريوهات الوضع التنظيمي لوحدات التدقيق الداخلي من مؤسسة إلى أخرى، فما يتلاءم مع مؤسسة قد لا يتلاءم مع مؤسسة أخرى، لذلك هناك عدد من العوامل تلعب دوراً رئيسياً في تحديد الهيكل التنظيمي الملائم للمؤسسة منها طبيعة عمل المؤسسات، وحجم أعمال تلك المؤسسات، إضافة إلى استراتيجيات التدقيق التي يتم تبنيها من قبل لجان التدقيق في مجالس الإدارة إضافة إلى سياسة مجالس الإدارة في مدى الاهتمام بنشاط التدقيق الداخلي ومتابعة نتائجه. كما أن حجم كوادر التدقيق الداخلي وكفاءة موظفيه يلعب دوراً هاماً في تحديد الهيكل الملائم.

وفي ظل هذه المتغيرات هناك ثلاثة سيناريوهات للهيكل التنظيمية لوحدات التدقيق الداخلي هي:

1 - السيناريو الأول: المجموعات العامة:



الدكتور زاهر الرمحي، CIA، CICS،

مستشار وخبير في التدقيق الداخلي

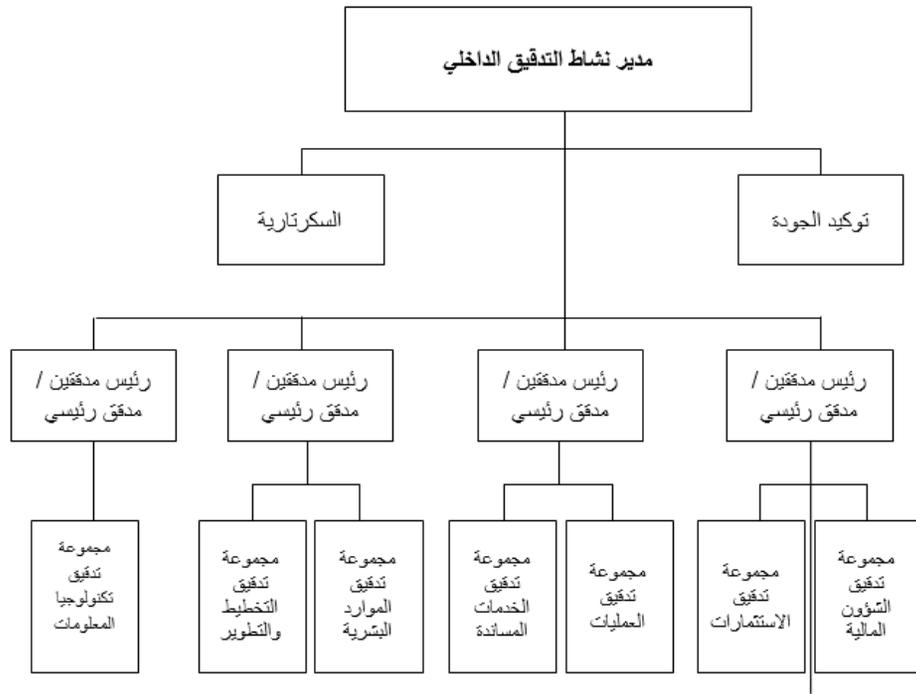
الأردن

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

ومن محددات هذا السيناريو:

- 1 - ضعف كفاءة نتائج التدقيق على المدى الطويل خاصة للأنشطة التي تتطلب كفاءة عالية وتمتاز أعمالها بالتعقيد.
- 2 - يقلل فرص اعتماد الإدارة العليا على إدارة التدقيق الداخلي في الاستشارات في ظل عدم وجود مدققين متخصصين في أنشطة المؤسسة الرئيسية.
- 3 - قد لا يناسب هذا السيناريو المؤسسات ذات الأنشطة المتخصصة والتي تمتاز بالتعقيد.

2 - السيناريو الثاني: الهيكل المتخصص:



التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

يقوم هذا السيناريو على تقسيم المدققين الداخليين إلى مجموعات تنظيمية وتحت مسؤولية رؤساء مدققين أو مدققين رئيسيين ... الخ، وبغض النظر عن التخصص بحيث يمكن تنفيذ أي مهمة لدى أي نشاط أو مركز عمل من قبل أي فريق، وقد يكون هذا السيناريو مناسباً للمؤسسات التي لا يوجد تعقيد في عملياتها وتميل انشطتها إلى البساطة.

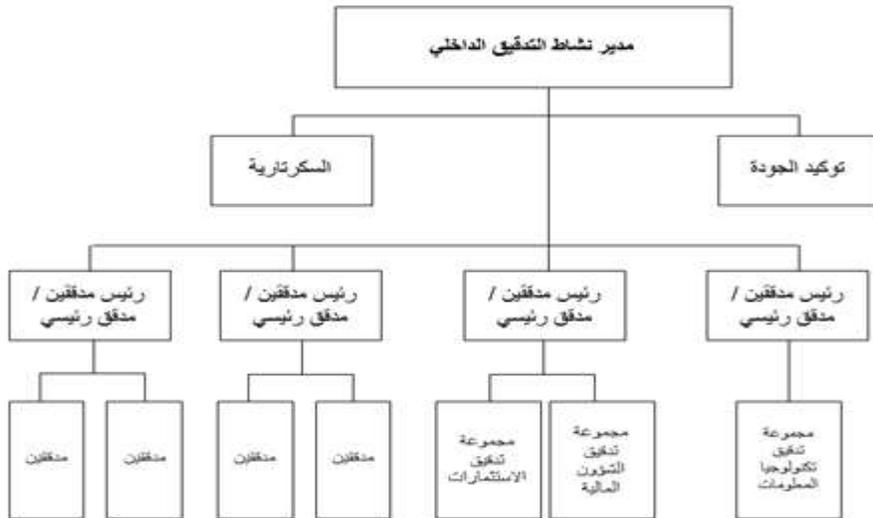
وفيما يلي أهم مزايا هذا السيناريو:

- 1 - يعطي لمدير نشاط التدقيق الداخلي المرونة في تنفيذ خطة ادارته، حيث أن غياب موظفين معينين لا يشكل عائق في تنفيذ مهام التدقيق الداخلي لدى أي دائرة أو قسم كونه يتم تنفيذ أي مهمة من قبل أي فريق.
- 2 - يعطي مرونة لمدير نشاط التدقيق الداخلي في تنفيذ طلبات الإدارة العليا خارج خطة إدارة التدقيق، بحيث يتم تكليف أي مدقق لتنفيذ المهام التي يتم تكليف إدارة التدقيق بها.
- 3 - سهولة اجراء تنقلات للمدققين بين المجموعات المختلفة، حيث أن كافة المدققين يقومون بنفس الأعمال لذلك تكون عملية التنقلات سهلة وليست بحاجة إلى اعادة تأهيل أو تدريب للمدققين.
- 4 - تشجيع المدققين الداخليين على تطوير كفاءتهم لا سيما وأن المدقق يمكن أن يكلف بأي مهمة في أي مركز عمل أو نشاط لذلك هو بحاجة إلى تطوير نفسه في كافة أنشطة المؤسسة.
- 5 - ترسخ مفهوم المدقق الشامل، حيث أن المدقق يكتسب معارف وخبرات من كافة أنشطة المؤسسة الأمر الذي يساعده في تبوء مناصب ادارية لدى المؤسسة في المستقبل.

- 1 - يحد من مرونة مدير نشاط التدقيق الداخلي في تنفيذ خطة ادارة التدقيق الداخلي لاسيما في ظل غياب مدققين متخصصين سواء في اجازات أو مهام خارجية كاللجان أو غيرها وتزيد هذه الحدة في ظل وجود عدد محدود من المدققين في بعض الأنشطة.
- 2 - وجود صعوبة في اجراء تنقلات بين المدققين الداخليين في ظل وجود متخصصين مما يستلزم ضرورة تخصيص وقت للتدريب والتأهيل.
- 3 - قد يكون هناك تأثير على الموضوعية في ظل وجود عدد محدود من المدققين لأنشطة معينة، بحيث يقوم نفس الفريق وفي كل مرة في تنفيذ المهمة.

3- السيناريو الثالث: الجمع بين المجموعات العامة والتخصص:

وفيما يلي الهيكل المقترح لهذا السيناريو:



يقوم هذا السيناريو على توزيع المدققين الداخليين على مجموعات تدقيق متخصصة ويراعى أن يكون المدقق الداخلي مؤهل للأنشطة التي يقوم بالتدقيق على اجراءاتها.

وهذا السيناريو يناسب المؤسسات الكبرى ذات الأنشطة المتعددة والمنتجات المتنوعة والتي تمتاز بالتعقيد وتتطلب خبرات وكفاءات متخصصة مثل البنوك وشركات الاتصال والشركات المالية وشركات النفط... الخ.

وفيما يلي أهم مزايا هذا السيناريو:

- 1 - زيادة كفاءة نتائج عمليات التدقيق، لاسيما وأنها تتم من قبل مدققين متخصصين كل في مجاله، وهذا يزيد من الثقة في نتائج عمليات التدقيق الداخلي وزيادة الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات من قبل الادارة العليا.
- 2 - تزيد من فرص اعتماد الادارة العليا على ادارة التدقيق الداخلي في تقديم خدمات الاستشارات، خاصة في ظل توفر مدققين متخصصين لديهم القدرة والكفاءة في تنفيذ عمليات استشارية تعمل على اضافة قيمة للمؤسسة وتساعد الادارة العليا على اتخاذ قراراتها بناء عليها.
- 3 - تعزيز شخصية المدقق الداخلي وزيادة الثقة به والتعاون معه من قبل الجهات الخاضعة للتدقيق، سيما وأنهم يتعاملون مع مدققين خبراء يمكن أن يقوموا باضافة قيمة للجهات الخاضعة للتدقيق.
- 4 - تعزيز قدرة ادارة التدقيق الداخلي في اجراء التحقيق المبدئي في عمليات الاحتيال التي تتم في جوانب متخصصة وباجراءات معقدة في الغالب بحاجة إلى خبرات متخصصة للقيام بإجراءات التحقيق.

ومن محددات هذا السيناريو:

يقوم هذا السيناريو على توزيع بعض المدققين على مجموعات متخصصة تستلزم وجود خبرات متخصصة مثل تكنولوجيا المعلومات أو الشؤون المالية، وباقي المدققين يتم توزيعهم على مجموعات عامة.

وقد يكون هذا السيناريو مناسب لغالبية المؤسسات ويمكن من خلاله تلافى بعض المحددات الذي تم الإشارة إليها في السيناريوهات السابقة.

لذلك على المؤسسة أن تقوم بتصميم الهيكل التنظيمي لإدارة التدقيق الداخلي بما يتناسب مع طبيعة عملها ورؤيتها لنشاط التدقيق الداخلي. وكذلك في ظل كلفة تطبيق التدقيق المتخصص لبعض الجوانب خاصة في ظل محدودية الأنشطة المتخصصة.

ومن الجدير ذكره أن بعض المؤسسات قد تلجأ إلى ايكال مهام تدقيق بعض الأنشطة إلى جهات خارجية بموجب عقود Outsourcing خاصة الأنشطة الفنية وبعضها أيضاً تلجأ إلى شراء خدمة تدقيق أنظمة تكنولوجيا المعلومات.

للاتصال بالكاتب: z_ramahi@hotmail.com

القيادة الإدارية في علاقتها بمهنة الرقابة

مقدمة

تعتبر القيادة الإدارية من أهم عوامل نجاح المهام الرقابية وفعاليتها في محاربة الفساد وغسيل الأموال وحسن التصرف في المال العام. وتحدث عن القيادة الإدارية بمفهومها العميق التي تنطبق على كافة أعضاء فريق الرقابة من:

- رئيس الهيكل المكلف بالرقابة،
- رئيس المهمة الرقابية،
- رئيس مهمة فرعية (لو تم تقسيم المهمة الرقابية إلى مهام فرعية).

في هذا المقال، سنتطرق إلى مفهوم القيادة الإدارية وعلاقتها بمهنة الرقابة حسب المعايير الدولية للتدقيق والرقابة. كما سنتناول أهم المنظومات الالكترونية المعتمدة (أو التي يمكن اعتمادها) في إدارة المهام الرقابية.

1. القيادة الإدارية

أ. التعريف

تعرف القيادة الإدارية بأنها الأنشطة التي يمارسها القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرارات والأوامر والإشراف الإداري على موظفيه باستخدام السلطة القانونية أو عن طريق التأثير والتحفيز ماديا كان أو معنويا بقصد تحقيق هدف معين. فالقيادة الإدارية هي " فن الإدارة وليس الإدارة ذاتها".



مروان الشريف بنعلي

مدقق حكومي/مهندس كمبيوتر

تونس

ب. صفات القائد الإداري

قام كلا من داني كوكس (Danny Cox) وجون هوفر (John Hoover) بدراسة على مجموعة من القادة الإداريين في بعض المنظمات واستطاعوا من خلالها تلخيص صفات القادة إلى عشر صفات هي (كوكس وهوفر، 1998، ص ص 71-104):

- **صقل المقاييس العليا للأخلاقيات الشخصية** بحيث لا يستطيع القائد الفعال أن يعيش أخلاقيات مزدوجة إحداهما في حياته العامة (الشخصية) والأخرى في العمل، فالأخلاقيات الشخصية لا بد أن تتطابق مع الأخلاقيات المهنية.
- **النشاط العالي:** بحيث يترفع القائد عن توافه الأمور وينغمس في القضايا الجلية في حال اكتشافه بأنها مهمة ومثيرة.
- **الإنجاز:** فالقائد الفعال تكون لديه القدرة على إنجاز الأولويات، غير أن هناك فرقا ما بين إعداد الأولويات وإنجازها.
- **امتلاك الشجاعة:** فهناك فرق في الطريقة التي يتعامل بها الشخص الشجاع والشخص الخجول مع الحياة، فالشخص الجريء المقدم قد يلجأ إلى المشي على الحافة بهدف إنجاز الأعمال مع تحمله لكافة النتائج المترتبة على ذلك والمسؤولية الكاملة، في حين أن الشخص المسالم ذا الحركة البطيئة والثقيلة يعكف على المشي بحذر وعلى أطراف الأصابع بهدف الوصول إلى الموت بسلام.
- **العمل بدافع الإبداع:** يتميز القادة الفعالون بدوافعهم الذاتية للإبداع والشعور بالضجر من الأشياء التي لا تجدي نفعا أما الأفراد الذين يتمتعون بالحماس والإقدام فلن يكون لديهم الصبر لانتظار رنين الهاتف من أجل البدء بالعمل، فالقائد الفعال هو شخص مبدع خلاق يفضل أن يبدأ بطلب المغفرة على طلب الإذن.

- **العمل الجاد بتفان والتزام:** فالقادة الفعالين يقوموا بإنجاز أعمالهم بتفان وعطاء كبير كما يكون لديهم التزام تجاه تلك الأعمال.
- **تحديد الأهداف:** فجميع القادة الفعالين الذين تم دراستهم يمتلكون صفة تحديد الأهداف الخاصة بهم والتي تعتبر ذات ضرورة قصوى لاتخاذ القرارات الصعبة.
- **استمرار الحماس:** إن أغلب القادة يمتلكون حماسا ملهما، فهم تماما كالشعلة التي لا تنطفئ أبدا لتبقى متقدة على الدوام، فممو القائد وتطوره يتطلب حماسا حقيقيا ملهما وإذا كان الفرد في حيرة حول الكيفية التي يمكن الحصول بها على ذلك الحماس فما عليه إذا إلا إعادة الصفات القيادية السابقة لوجود علاقة وثيقة ومتراصة بين تلك الصفات.
- **امتلاك الحنكة:** فالقائد الفعال هو ذلك الشخص الذي يمتلك مستوى رفيعا من الحنكة بحيث يتمكن من تنظيم المواقف الفوضوية، فهو لا يتجاوب مع المشاكل بل يستجيب لها.
- **مساعدة الآخرين على النمو:** فالقادة الحقيقيون لا يسعون للتطوير والنمو الذاتي فقط، وعندما يكون جو العمل سليما وصحيا وخاليا من التفاهات يتم حينها تبادل الأفكار بحرية مما يؤدي إلى التعاون، ومن خلال هذا التعاون تصبح المنظمة والعاملون فيها جزءا متكاملًا لا يتجزأ منتجين فريقا يتصدى لأقوى الفرق والمهام.

❖ الصفات الشخصية

- السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق الحسنة.
- الهدوء والاتزان في معالجة الأمور والرزانة والتعقل عند اتخاذ القرارات.
- القوة البدنية والسلامة الصحية.
- المرونة وسعة الأفق.
- القدرة على ضبط النفس عند اللزوم.
- المظهر الحسن.

- احترام نفسه واحترام الغير.
- الإيجابية في العمل.
- القدرة على الابتكار وحسن التصرف.
- أن تتسم علاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بالكمال والتعاون.
- ❖ الصفات القيادية: كالمهارات والقدرات الفنية والتي يمكن تنميتها بالتدريب وأهمها:
 - الإمام الكامل بالعلاقات الإنسانية وعلاقات العمل.
 - الإمام الكامل باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.
 - القدرة على اكتشاف الأخطاء وتقبل النقد البناء.
 - القدرة على اتخاذ القرارات السريعة في المواقف العاجلة دون تردد.
 - الثقة في النفس عن طريق الكفاءة العالية في تخصصه واكتساب ثقة الغير.
 - الحزم وسرعة البت وتجنب الاندفاع والتهور.
 - الديمقراطية في القيادة وتجنب الاستئثار بالرأي أو السلطة.
 - القدرة على خلق الجو الطيب والملائم لحسن سير العمل.
 - المواظبة والانتظام حتى يكون قدوة حسنة لمرؤوسيه.
 - سعة الصدر والقدرة على التصرف ومواجهة المواقف الصعبة.
 - توخي العدالة في مواجهة مرؤوسيه.
 - تجنب الأنانية وحب الذات وإعطاء الفرصة لمرؤوسيه لإبراز مواهبهم وقدراتهم.

2. قيادة المهام الرقابية وفق المعايير الدولية لممارسة مهنة التدقيق الداخلي (نسخة 2017)

تصدر هذه المعايير عن معهد المدققين الداخليين الدولي IIA. وتتمثل أهم البنود المتعلقة بقيادة مهام التدقيق الداخلي في:

المعيار 2000 -إدارة نشاط التدقيق الداخلي

يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يدير نشاط التدقيق بفعالية من أجل ضمان أنه يضيف قيمة للمنشأة.

المعيار 2010-التخطيط

يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يعد خطة مبنية على المخاطر من أجل تحديد أولويات نشاط التدقيق بما ينسجم مع أهداف المنشأة.

ت. أهمية القيادة الإدارية

تظهر أهمية القيادة الإدارية من خلال النقاط التالية:

- تستطيع القيادة الإدارية تحويل الأهداف المطلوبة إلى نتائج.
- توجه القيادة الإدارية العناصر الإنتاجية بفعالية نحو تحقيق الأهداف.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

المعيار 2020-التبليغ والموافقة

3. أهمية منظومات المتابعة الالكترونية في قيادة المهمات الرقابية

يشتكي مدراء التدقيق والرؤساء المكلفين بالرقابة في القطاعين الحكومي والخاص من عدم تمكينهم من منظومات الكترونية لتنظيم ومتابعة مهامهم الرقابية والتقييم المتواصل لأداء أعضاء فرقهم قصد تحقيق الأهداف المرجوة منها.

ان هذه المنظومات ستمكن من إدخال كافة المعلومات المتعلقة بالمدققين الموكل إليهم مهمة الرقابة. وعلى فريق الرقابة، بعد مناقشة الرئيس المكلف بمهمة الرقابة وتوزيع المهام عليهم، تسجيل الزيارات الميدانية والعمل المكتبي بتفاصيل عدد الساعات وتخصيص الوقت على البرنامج الإجرائي للتدقيق وتحديد من هم المدققين الذين قاموا بتنفيذ البرنامج الإجرائي.

سيتمكن استعمال هذه المنظومات من:

- زيادة كفاءة أداء المراقبين،
- التأكد من عدم ضياع الوقت في برنامج إجرائي معين بشكل يفوق المخطط التقديري لمهمة الرقابة وعلى حساب برامج أخرى،
- متابعة فريق عمل التدقيق ومراقبة أداء المهام الموكلة إليهم من خلال تقارير مستخرجة من المنظومة تضبط إيقاع أداء المدققين من خلال الاطلاع الدوري عليها ويمكن ان ترفق مع ملف التدقيق وبالإضافة إلى ذلك تعد دليل إثبات بخصوص تفاصيل الوقت المنقضي في عملية التدقيق الذي قد يطلبه العميل نفسه لمعرفة أداء مكتب التدقيق بالتفصيل:

- تقرير يوضح الوقت المخطط لكل برنامج إجرائي من برامج التدقيق بالأيام والساعات مع ملاحظات مدير التدقيق،

يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يبلغ خطط نشاط التدقيق الداخلي والموارد التي تتطلبها بالإضافة إلى أي تغييرات هما تطراً عليها في الأثناء إلى الادارة العليا والمجلس للمراجعة والموافقة. كما يجب أن يحيطهم علماً بتأثيرات محدودية الموارد.

المعيار 2030-إدارة الموارد

يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يتأكد من أن موارد التدقيق الداخلي ملائمة وكافية وأنها تستعمل بفعالية من أجل إنجاز خطة التدقيق الموافق عليها.

المعيار 2040-السياسات والإجراءات

يجب أن يعد الرئيس التنفيذي للتدقيق السياسات والإجراءات الكفيلة بتوجيه نشاط التدقيق الداخلي.

المعيار 2050-التنسيق والاعتماد

ينبغي على الرئيس التنفيذي للتدقيق أن يتقاسم المعلومات وينسق النشاطات ويرى إمكانية الاعتماد على عمل أطراف أخرى خارجية وداخلية التي تقدم خدمات التأكيد والاستشارة وذلك لضمان التغطية الملائمة والتقليص من ازدواجية الجهود.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

برنامج Microsoft project هو برنامج لتخطيط المشاريع حيث يقوم برسم خطة العمل وتمثيلها، وتخصيص الموارد وإدارة الميزانية ويتابع البرنامج تقدم المشروع الخاص بك حيث تم إصدار البرنامج في عام 1987 من قبل شركة مايكروسوفت.

Microsoft Project 2019 هو الإصدار الأخير لـ Project. تتضمن الإصدارات السابقة Project 2007، Project 2010، Project 2013، Project 2016 و Project 2019. متوافق مع نظام التشغيل Windows 10.

❖ طريقة الاستخدام

- بعد تنصيب البرنامج يمكنك فتحه ومن ثم ستجد بعض القوائم الموجودة بالأعلى التي تشبه كثيرا برنامج MS Word ، حيث من خلال قائمه file يمكنك اضافته مشروع أو انشاء مشروع جديد أو حفظ المشروع الحالي.
- يمكنك ايضا من خلال نفس القائمة بالضغط على خيار info يعرض لك معلومات المشروع حيث يمكنك اضافته اسم للمشروع ومعلومات أخرى عن المشروع إذا أردت.
- وستجد ايضا معلومات اخرى مثل موعد بدء المشروع وموعد انتهاء المشروع ويوجد بعض البيانات الاخرى التي يمكنك اضافتها الى المشروع.
- يوجد بالأعلى قائمه تحتوي على بعض الخانات، التي تستخدمها خلال عملك للمشروع، الخانة الموائية لخانة file وهي خانة task ، من خلال هذه القائمة ستبدأ إنشاء المشروع الخاص بك.
- ستقوم بإدخال اسم المهمة التي ستقوم بعملها في خانة task name، بعد إدخال المهام يمكنك إدراج بعض المهام تحت مهمه واحد أي ان المهمة الرئيسية تحتوي على مهام فرعية تكون تحتها، وذلك من خلال تحديد هذه المهام الفرعية ومن ثم قم بالضغط على السهم الأخضر الموجود بالأعلى الموجود على اليمين.

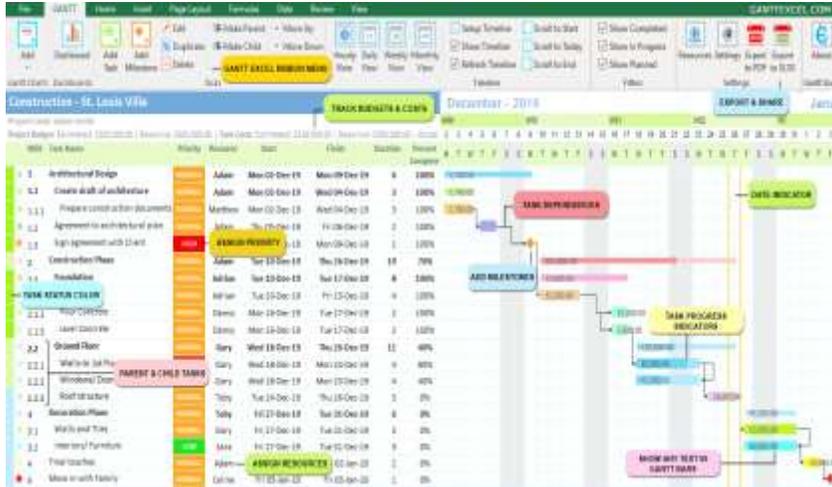
- تقرير يوضح نشاط زيارات المدققين بعدد الساعات المبذولة وتواريخ الزيارات والبرنامج الإجرائي الذي تم بذل الساعات المهنية فيه و من هم المدققين الذين قاموا بمهمة التدقيق،
- تقرير يوضح الوقت المنقضي بواسطة المدققين بالأيام وبالوقت مع رسم بياني يوضح ذلك الأداء،
- تقرير يوضح الوقت المنقضي فعلياً والوقت المخطط بواسطة مدير التدقيق والفرق بين الوقتين لتحديد الانحرافات وذلك بالنسبة لكل برنامج إجرائي من البرامج الإجرائية للتدقيق مع رسم بياني يوضح ذلك الأداء.

1. أهم برامج المتابعة الالكترونية للمهام الرقابية

أ. MS PROJECT



ب. GANTT PROJECT



GanttProject برنامج مفتوح المصدر يستخدم في إدارة وجدولة المشروعات بشكل أساسي عن طريق مخطط جانتي (Gantt Chart) ومخطط تحميل الموارد (Resource Load Chart).

❖ خصائص البرنامج

- إمكانية تمثيل كل من مخطط جانتي ومخطط تحميل الموارد ومخطط PERT الخاصة بالمشروع.
- عمل تقرير على هيئة HTML و PDF،
- قابلية التعامل مع الملفات الخاصة ببرنامج MS Project،
- خاصية webDAV والتي تتيح التعامل مع الخوادم في حالة تعاون أكثر من شخص في نفس المشروع.

بعد ذلك ستجد في خانة Duration ، سجد الأيام التي يستغرقها هذا المشروع، هذه المادة تتحد بناء على التاريخ الذي وضعته انت للمشروع يمكنك تعديلها بالطريقة التالية.

- قم بالذهاب الى خيار project من الاعلى ثم اختار. change working time.
- قم بالضغط على create new calendar ، يمكنك تسميتها واضغط على. ok.
- يوجد قسم exceptions يمكنك من خلاله اضافة ايام اجازات للمشروع الخاص بك، ويمكنك تحديد موعد بدء هذه الإجازة و متى تنتهي.
- من خلال خيار work weeks ، يمكنك تنظيم مواعيد العمل وأيام العمل و ايام الإجازة في الاسبوع، بعد التعديل يمكنك الضغط على. ok.
- اذا اردت التعديل على الـ calander الأصلية للبروجكت بدون إنشاء واحده جيده ستقوم بنفس الخطوات و لكن بعد الضغط على change working time قم باختيار خيار standard من الأعلى.
- بعد ذلك قم بضبط مواعيد المهمات والمدة الخاصة بكل مهمة.
- يوجد أيقونة بالأعلى على اليسار يمكنك من خلالها التحويل لرؤية الـ calendar او ال resources حيث يمكنك اضافته resources وتنسيقها كما تريد.
- هذه هي الأساسيات التي سوف تحتاجها إلى بدء عمل مشروع باستخدام Microsoft project، حيث يوجد بعض الخصائص الاخرى التي يمكنك استخدامها او لا على حسب المشروع الخاص بك وكيفية عمله.

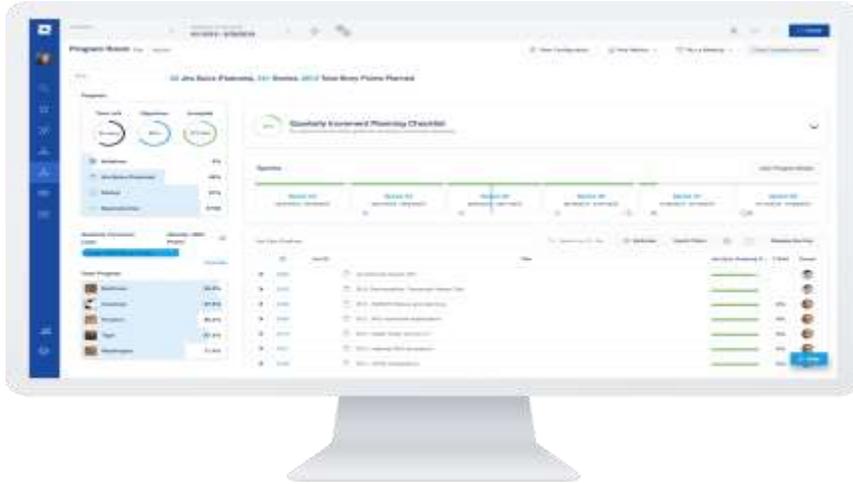
لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الالكتروني:

<https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/project/project-management>

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني

<https://www.ganttproject.biz>

ت. JIRA Software

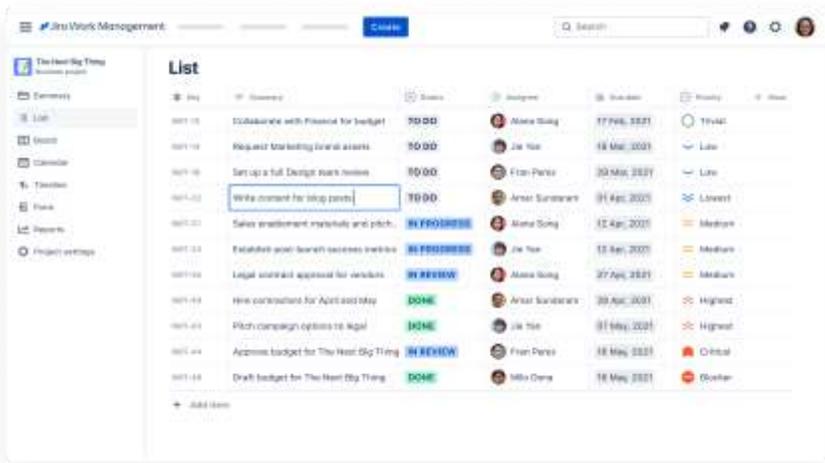


■ JIRA work Management : برنامج لإدارة المشاريع يسمح بتتبع تنفيذ المهام.

يعتبر JIRA Atlassian واحدا من أهم أنظمة إدارة المشاريع الأكثر تقدما في السوق اليوم. غالبا ما يستخدم البرنامج خاصة في الشركات التي تقوم بتطوير البرامج الإلكترونية كمتتبع أخطاء تطوير Bug tracking وإصلاحها في البرامج، بالإضافة إلى التحكم في تصحيح هذه الأخطاء.

لبرنامج JIRA عدة إصدارات من أهمها:

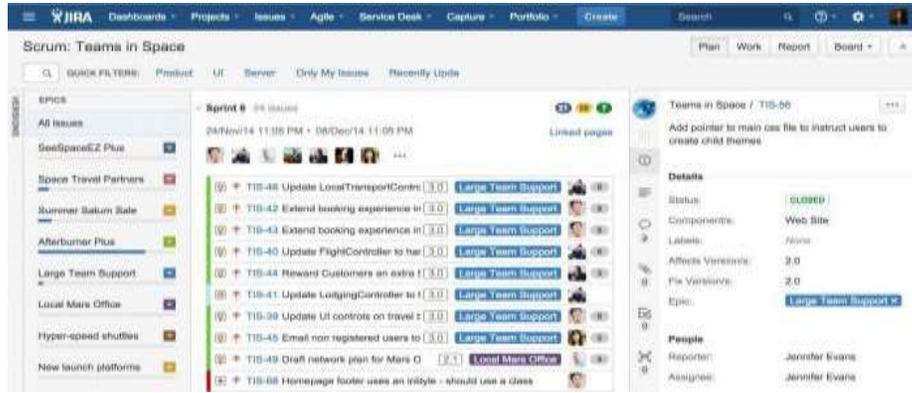
■ Jira Align : برنامج لتطبيق طريقة إدارة المشاريع AGILE في الشركة.



التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

الخطأ، يعيد المطور توجيه المهمة المفتوحة إلى المختبر، بحيث يقطع الأخير بأن الخطأ لا يتكرر فعلاً. بعد ذلك، تحصل المهمة على الحالة "مغلق".

في واجهة Jira Atlassian، يبدو المشروع كقائمة من المهام، إلى جانب حالاتها والمشاركين المسؤولين عن التنفيذ.



خاتمة

تعتبر القيادة الإدارية سر نجاح مهنة الرقابة بدونها لا يمكن لهذه المهنة النبيلة تحقيق أهدافها المرجوة من تنظيم للعمل الإداري ومحاربة للفساد وتبويض الأموال وتركيز للحوكمة. وبعتمادها على التكنولوجيات الحديثة، يمكن تحسين أداء العمل الرقابي ومساعدته على تحقيق النتائج المرجوة منه.

للاتصال بالكاتب benali.marwen@gmail.com

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

تتميز برامج JIRA بمرونتها وقابليتها للتخصيص (توفير القدرة على تخصيص البرنامج لمشروع معين بواسطة عدد من المكونات الإضافية التي تم تثبيتها).

كيف تعمل جيرا أتلاسيان؟

جيرا يسمح لك بتقديم العامل الحالي عملية كمجموعة من المهام ومن المناسب تشغيلها معا وبشكل منفصل. كل مهمة هي عنصر تم إنشاؤه بشكل منفصل مع معلمات قابلة للتخصيص. قد يبدو الشكل التقريبي كالتالي:

- الاسم - المشروع الذي تنتمي إليه المشكلة (يجب أن يعرض الجوهر باختصار وبشكل واضح)،
- نوع المهمة،
- الأولوية - مدى أهمية تنفيذ أو عدم تنفيذ هذه المهمة،
- المكونات،
- الوضع،
- المحتوى - وصف مفصل ومفصل.

بالإضافة إلى المهمة، يمكنك إرفاق صورة أو لقطة شاشة، وكذلك اترك التعليق للحصول على التفاصيل. بعد إنشاء مهمة، يمكنك تحديد أي من المشاركين في المشروع يجب أن يقوم بها (بما في ذلك نفسك). في المقابل، الشخص الذي "علقت" المهمة عليه، يمكنك رفض تنفيذه وإعادة توجيهه إليك أو الموافقة عليه، ثم إرسال المهمة التي تم إكمالها للتحقق.

هذا المخطط يعمل جيرا أتلاسيان كما bugtracker يمسك المختبرون "الخلل في الأمن المتقدم، ويصلحهم في جيرا ويرسلون علة ثابتة إلى المطور المسؤول عن هذه الشفرة. بعد إصلاح

1. القيمة المضافة بالمنظور العام

برز مع بدايات الألفية الثانية مفهوم القيمة المضافة ضمن أنشطة التدقيق الداخلي كعنصر (مكون) أساسي في الخلطة السحرية للتدقيق الداخلي الناجح، والذي انعكس في تعريفه الوارد في الإطار المهني الدولي على أنه: نشاط مستقل وموضوعي، يقدم تأكيدات، وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها، ويساعد هذا النشاط في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة. وهنا يعتمد التعريف على إقران القيمة المضافة بتحسين العمليات، مما جعلها (القيمة المضافة) هدفا مشروعاً يسعى المدققين الداخليين لتحقيقه ضمن نتائج أعمالهم، ولكن؛ وبنفس السياق خلق ذلك تحدياً كبيراً يتمثل بكيفية الإبلاغ عن القيمة المضافة دون المبالغة فيها، وهذا يجعلنا نقف أمام عدد من الأسئلة:

هل القيمة المضافة هي النتيجة الحتمية لتحسين العمليات بمحاورها الثلاث الرئيسية (الحوكمة، إدارة المخاطر، الرقابة)؟ بمعنى آخر، هل كل عملية تحسين للعمليات تؤدي إلى تحقيق القيمة المضافة؟

دعونا نتفق على ما يلي:

إن لعبارة " القيمة المضافة " أوجه كثيرة، قد نختلف أو نتفق حولها، وتعتمد جميعها على أساس التفسير الفردي والذي يعتمد بدوره على احتياجات وتوقعات الجهة المتلقية للخدمة (وهذا ما أشار إليه Richard Chambers في مقالته Stakeholders Have Last Word on Whether Internal Audit Adds Value (2018/10/01).

مثلث القيمة المضافة ... أدوار وأدوات



بشير "محمد ناصر" قاسم

CSAA, CIA

دائرة التنمية الاقتصادية عجمان – الإمارات العربية المتحدة

إن انتقال التدقيق الداخلي من دور الشرطي الذي يتحقق من صحة الالتزام الصارم بالسياسات الداخلية إلى دوره الجديد، أفضل إن اصفه بمساعد سائق السباقات، "الشخص الذي يجلس الى جانب سائق السباق ممسكا بخارطة ليحذر سائق السباق من اي مخاطر قادمة على الطريق" مما ألقى على عاتق التدقيق الداخلي مسؤولية كبيرة متمثلة بوجود سعيه لإضافة قيمة، بحيث يقدم التدقيق الداخلي القيمة المضافة في كل مراحل نشاطاته (في حال تم ممارسة هذه النشاطات وفقا لأسس صحيحة (المعايير الدولية، وأفضل الممارسات) وذلك بداية من الاعتماد على خطة تدقيق مبنية على المخاطر بصورة صحيحة، وانتهاءً بالإبلاغ عن نتائج أعمال التدقيق بما يلبي احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية (تتمثل التوقعات والاحتياجات بتوفير التوكيدات المنطقية اللازمة حول كفاءة وفعالية معالجة المخاطر ذات الأولوية المرتفعة وتقديم التوصيات اللازمة التي ستساهم في ذلك).

كما يمكن أن يتم تقديم قيمة مضافة تفوق توقعات الأطراف المعنية من خلال قدرة التدقيق الداخلي على رصد الفرص قد تكون الإدارة أو الاطراف الاخرى غافلة عن استغلالها، وهنا يمكن لنا أن نصف قدرة التدقيق الداخلي على تحقيق القيمة المضافة بقدرته على تلبية احتياجات وتوقعات الاطراف المعنية ضمن الاطار المهني والاخلاقي للتدقيق الداخلي،(يرتبط مفهوم القدرة بمزيج من الموارد ، وإدارة الموارد، والمعرفة، والخبرة، والبصيرة) .

3. القيمة المضافة والقياس الكمي

طالما اتفقنا بأن تحديد شكل ومفهوم القيمة المضافة يعتمد على الاحتياجات والتوقعات للأطراف المعنية في تلك المؤسسة، وبالتالي فإن قياس القيمة المضافة (كقيمة مادية قابلة للقياس والادوات اللازمة للقياس) يعتمد بالضرورة على نوعية تلك الاحتياجات والتوقعات، و بصورة عامة قد تأخذ القيمة المضافة المتحققة من قبل نشاط التدقيق الداخلي

ولكن؛ ما لم تكن الأنشطة المتعلقة بتحسين العمليات موضوعية، ومبنية على بصيرة وتلاقي استحسان جميع الأطراف (من خلال تلبية احتياجاتهم وتوقعاتهم) لن تؤدي الى تحقيق القيمة المضافة التي أشار اليها التعريف، وهذا يجعلنا ننقل الى مستوى جديد من التساؤلات والمفاهيم:

- ما هو تعريف القيمة المضافة؟ وهل هي ذات قيمة كمية /نقدية دائما؟
- من هم اللاعبون الرئيسيون في تحديد مفهوم القيمة المضافة والأدوار المناطة بكل لاعب منهم؟

كانت ولا زالت هذه التساؤلات من الأهمية بما يتطلب الإجابة عنها ضمن أطر مهنية، وهذا ما عمدت إليه الدراسة البحثية " تحديد، وقياس، وإيصال قيمة التدقيق الداخلي... أفضل الممارسات في المهنة".

(Internal Audit Foundation / IIA – Dallas /Marc Eulerich & Rainer Lenz 2019)

2. القيمة المضافة انعكاس لقدرات التدقيق الداخلي

بالرجوع إلى المعايير، اكتفت المعايير الصادرة عن جمعية المدققين الداخليين في ملحق التعريفات بتحديد كيفية تحقيق القيمة المضافة بصورة عامة حيث حُددت بالقول " يضيف نشاط التدقيق الداخلي قيمة إلى المؤسسة /أو الاطراف المعنية، عندما يقدم تأكيدات موضوعية وذات صلة، ويساهم في فعالية وكفاءة عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة في المؤسسة"، دون أن يكون هنا توضيحا للمفهوم نفسه.

4. مثلث القيمة المضافة

هنا ننتقل للجزء الأخير المتمثل في الإجابة عن الشق الثاني من التساؤلات، من هم اللاعبون الرئيسيون في تحديد القيمة المضافة والادوار المناطة بكل لاعب منهم؟

بالرجوع إلى الدراسة البحثية " تحديد وقياس وإيصال قيمة التدقيق الداخلي... أفضل الممارسات في المهنة"

(Internal Audit Foundation / IIA – Dallas /Marc Eulerich & Rainer Lenz 2019)

توصلت هذه الدراسة وفقا لنتائج الاستبيانات أهم 10 أنشطة للتدقيق الداخلي يمكن من خلالها تحقيق القيمة، بعبارة أخرى تمثل هذه النتائج أهم الأنشطة التي يمكن من خلالها تلبية الاحتياجات والتوقعات للأطراف المعنية، وبالتالي تحقيق القيمة المضافة من التدقيق الداخلي، لذا يمكن استعراض أول خمس أنشطة وهم بالترتيب:

1. ضمان كفاءة نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة وفعاليتها.
2. ضمان كفاءة عمليات إدارة المخاطر في المؤسسة وفعاليتها.
3. ضمان كفاءة عمليات حوكمة المؤسسة وفعاليتها.
4. التوصية بتحسين الاعمال والعمليات التشغيلية.
5. قيادة عمليات تقييم مخاطر المؤسسة وادارتها.

عددا من الأشكال، والتي تختلف في كونها ذات قيمة مادية ملموسة يمكن التعبير عنها رقميا أو كونها ذات قيمة ضمنية لا تقاس (على الأقل أنيا) بقيمة رقمية.

إن القيمة المضافة المتحققة نتيجة لاستمرار عمليات التدقيق الداخلي في تقييم الحوكمة وما يصاحبها من تقديم توصيات، تساهم في تحسين بيئة الحوكمة، والرقابة داخل المؤسسة لن تأخذ مكانها الطبيعي كقيمة رقمية قابلة للقياس فور إتمام المهمة، بل ستظهر تدريجيا وبصورة تراكمية على المدى المتوسط او الطويل، وقد أشار البنك الدولي في دراسته المعنونة " أسئلة متكررة حول حوكمة الشركات لسنة 2016" الى استجابة المستثمرين باستعدادهم لدفع علاوة اضافية بنسبة 40% لأسهم الشركات التي تتمتع بحوكمة جيدة. باختصار؛ يمكن أن تكون القيمة المضافة ذات قيمة مادية يتم التعبير عنها رقميا فورا (مثل قيمة التكاليف التي تم تخفيضها، قيمة الإيرادات التي ساهم التدقيق في زيادتها أو حتى قيمة الفرصة الضائعة التي يمكن استغلالها مستقبلا)، وقد تكون القيمة المضافة ذات قيمة ضمنية في الوقت الحالي- وهذا الشكل من القيمة المضافة عادة ما يعتمد التعبير عنه وقياسه على مهارات التواصل لدى الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي، مقرونة بفهم واضح لدى المتلقي لأدوار التدقيق، ولا مانع من إعادة التذكير بهذا النوع من القيمة المضافة لاحقا، حال ترجمتها إلى أرقام مادية قابلة للقياس على المدى المتوسط والطويل.

بصورة عامة أحد أهم المحاذير التي يجب مراعاتها وعدم الوقوع في فخها هو المبالغة في استعراض القيمة المضافة بالتكرار او تضخيم القيمة المضافة بذاتها

"إذا كنت تؤدي وظيفتك بشكل صحيح، فسيفهم عملاؤك قيمتك بشكل جوهري، في اللحظة التي تبدأ فيها في تضخيم قيمتك بطريقة (انظر إلى ما حققناه)، فإن تضخيم نفسك سيدمر أي مصداقية قد تكون لديك." مايك جاكابا " القيمة المضافة " – مجلة التدقيق الداخلي فبراير 2009.

هذه هي الشفافية في التعامل مع التدقيق الداخلي باعتباره طبيبا للحكمة وإدارة المخاطر والرقابة، ما المانع بأن تفصح عن جميع مخاطرك، ومخاوفك التشغيلية للتدقيق الداخلي الذي سيقدم الدعم لك من خلال فحص تلك المخاوف وتأكيدا وتقديم التوصيات المناسبة؟ وهو ما يم ثل فهما لدور التدقيق الداخلي، فلا بد للإدارة التنفيذية أن تتقبل التدقيق الداخلي كشريك، وليس كمنافس، أو متصيد من خلال بناء علاقة تعاون تؤدي في النهاية الى قيمة مضافة حقيقية.

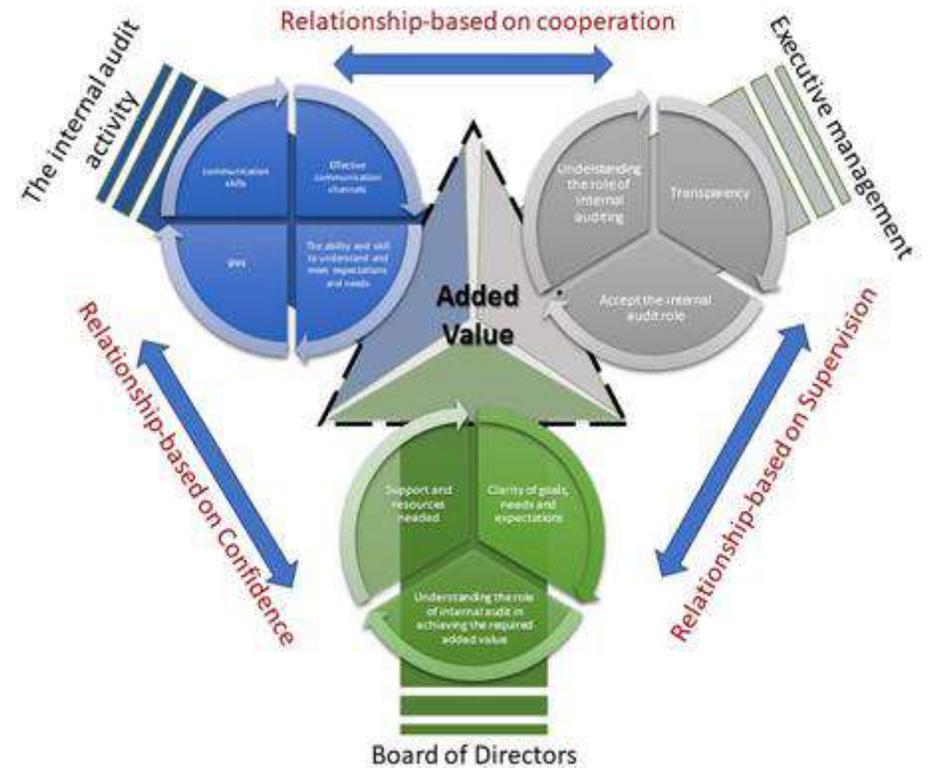
الآن؛ هل تعتقد بان عالمنا العربي أصبح قادراً على استغلال القيمة المضافة التي يمكن تحقيقها من التدقيق الداخلي؟

هنا نصل إلى اللاعبين الرئيسيين في تحديد القيمة المضافة ودور كل منهم، يمكن باختصار أن نحصر اللاعبين الرئيسيين بثلاثة اطراف (مجلس الإدارة، الإدارة التنفيذية، التدقيق الداخلي) حيث أن كل منهم يلعب دورا رئيسيا في تعريف القيمة المضافة من التدقيق الداخلي.

مما لا شك فيه أن العبء الأكبر في تحقيق القيمة المضافة يقع على كاهل التدقيق الداخلي، والذي يتطلب معه وجود قنوات الاتصال الفعالة، وهذا ما أكدت عليه المعايير وأدبيات التدقيق الداخلي، حيث أن الاتصال الفعال، سيساعد بتحديد احتياجات وتوقعات الأطراف المستفيدة من القيمة المضافة، وبالتالي يساعد التدقيق الداخلي على فهم هذه الاحتياجات وتسخير قدراته، ومهارته، وخبراته المكتسبة، ومعرفته النظرية لتلبية هذه الاحتياجات، ثم يقع على عاتقه إيصال (الإبلاغ) عن تحقق تلك القيمة، وهنا نتحدث عن مهارات التواصل، إن وجود قنوات اتصال لا يعني بالضرورة التمتع بمهارات التواصل، فكل هذه الأدوار التي تقع على كاهل التدقيق الداخلي يمكن تأطيرها من خلال الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي IPPF مقابل هذا العبء، يتطلب من مجلس الإدارة أن يكون قادرا على إيصال احتياجاته بوضوح للتدقيق الداخلي، حيث أن تحديد الاحتياجات يقوم بالأساس على وجود أهداف واضحة، ف لا يمكن لمجلس الإدارة أن يقوم بإيصال احتياجاته بوضوح، ما لم يكن على دراية وفهم بدور التدقيق الداخلي في تحقيق القيمة المضافة، وأهمية توفير الدعم والموارد الكافية للتدقيق الداخلي ضمن إطار علاقة مبنية على أساس الثقة تجاه التدقيق الداخلي.

أما الإدارة التنفيذية؛ والتي تخضع بدورها لإشراف مجلس الإدارة، لكي تكون قادرة على الاستفادة بتسخير القيمة المضافة المتحققة من قبل التدقيق الداخلي، يقع على عاتقها الالتزام بالشفافية بالدرجة الأولى، ولنتوقف قليلاً هنا؛ تخيل أنك تذهب إلى الطبيب بسبب ألم في معدتك ولسبب ما غير معروف— ربما رغبة منك في اختباره - تقوم بتضليل ذلك الطبيب وتخبره بأن الألم في رأسك، هل تفقد فعلا بأنه سيقرر على تقديم العلاج الملائم؟

مثلث القيمة المضافة، والذي يجسد اللاعبين الاساسيين في القيمة المضافة-بشير قاسم



للتواصل مع الكاتب: basheer.jaber2014@gmail.com

حوار مع السيد علي أنور

أولاً، مرحباً بك سيدي الكريم بيننا،

مختص في حوكمة وأمن تكنولوجيا المعلومات وتدقيق نظم المعلومات

العراق

الإيميل: ali.issa711@gmail.com

الهاتف: (+964) 7702989895

لو تعرفنا بنفسكم وعن تجربتكم المهنية

في البداية، أرحب بجميع قراء ومتابعي مجلة أوديتورز...الأولى في التدقيق ويشرفني المساهمة في عددها السادس وألف مبروك في عيد ميلادها الثالث.

اسمي علي أنور من العراق مختص في حوكمة وأمن تكنولوجيا المعلومات وتدقيق نظم المعلومات اعلم في مجال تقنية المعلومات لأكثر من 15 عام عملت في منظمات دولية مثل الأمم المتحدة والاتحاد الأوربي والصليب الأحمر وشركات عراقية معروفة في المجال وشركات إقليمية وحاصل على شهادات عديدة منها CISA، CCISO، COBIT 2019، COBIT 5 إقليمية و Assessor، ITIL 4، Lean Six Sigma وغيرها من الشهادات المهنية في المجال.

ماهي وضعية مجال تدقيق وحوكمة نظم المعلومات في العراق؟

الوضع بشكل عام متواضع ولا زال في بدايته ولكن هناك تقدم في مجال القطاع المصرفي بعد اصدار البنك المركزي العراقي ضوابط خاصة للحوكمة وتدقيق نظم المعلومات وجعلها ملزمة للمصارف وشركات الدفع الالكتروني.

كما أن جمعية نظم ومراقبة وتدقيق نظم المعلومات التي اسسناها في العراق والتي تمثل BAGHDAD CHAPTER ISACA قامت بعدد من الدورات والورش وهي تساهم في وتساعد المؤسسات في اجراء التدقيق وتاهيل الكوادر إضافة الى نشر الوعي واصبح هناك عدد من المختصين الحاصلين على شهادة CISA إضافة الى وجود طلب لهكذا نوع من الوظائف.



التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

ما هي نصيحتكم للشباب الناشئين والمقبلين على الدخول في ميدان تدقيق نظم المعلومات
Information System Audit في العراق؟

سؤال جميل ومهم.

في الحقيقة النصيحة هي ان يكون هذا التخصص من ضمن أهدافهم وان يضعوا مسارا وظيفيا أو تدريبيا او خطة عملية لاجل ان يكونوا مختصين وان يكونوا صبورين لان المسار يحتاج الى جهود ووقت للوصول للهدف وان هناك طلب على هذا التخصص وان لا يطمحوا فقط لنيل الشهادة بل الى ان يكتسبوا الخبرة وان يكون لديهم شغف التعلم المستمر لان وظيفة المدقق تتطلب التعليم المستمر والاطلاع الدائم وان يكونوا ملمين بأكثر من جانب من جوانب تقنيات المعلومات وبالنهاية أتمنى لهم كل التوفيق والنجاح وشكرا لكم على المقابلة والاسئلة وأتمنى ان تكون الأجوبة واضحة وغير مملّة وان تكون مفيدة للقارئ الكريم.

هل المؤسسات العراقية حكومية كانت أو خاصة جاهزة للتوافق مع متطلبات حوكمة المعلومات
ومتطلبات COBIT5؟

من ناحية التوافق والجاهزية تختلف من قطاع لقطاع والنسب متباينة وكما ذكرنا اكثرها توافقا وملائمة هو القطاع المصرفي وهناك تحديات كبيرة بشكل عام في باقي القطاعات لاسباب عديدة منها القوانين والتشريعات ومستوى الوعي والنضوج والتخصيص المالي وغيرها ولكن هناك لجان حكومية على مستوى عالي تم تشكيلها للعمل على حل وتجاوز العقبات ولكن برائي لازال هناك الكثير من التحديات التي تحتاج الى مبادرات حكومية ومجتمعية وجهود أكبر للوصول للمستويات المطلوبة.

ماهي أهم الصعوبات التي تواجه المدقق في نظم المعلومات في العراق؟

من اهم الصعوبات هي البيئة والثقافة والخبرة حيث لايزال المدقق العراقي بحاجة لاكتساب خبرة أكبر وتحارب أكثر ليصقل مهاراته ومعرفته وان توفر له الأدوات الصحيحة والدعم الكامل وان تكون الإدارات ساندة له بشكل أكبر.

ماهي وجهة نظركم حول مستقبل مجال تدقيق وحوكمة نظم المعلومات في العراق؟ وكيف
ترون دور ايزاكا العراق ISACA IRAQ في هذا المجال؟

المستقبل جيد جدا لان الحاجة في المستقبل كبيرة وكما بينا سابقا مع إلزام البنك المركزي ووجود لجان حكومية سيكون هناك حاجة أكبر للمدققين وان دور ايساكا سيكون أكبر ومسؤوليتها أكبر خاصة ان ايساكا في العراق قامت بتوقيع اتفاقيات تعاون مع مؤسسات حكومية وغير حكومية في مجال التدريب والتطوير وزيادة الوعي وعقد الورش والندوات التثقيفية ونعتمد ان المسؤولية ستزداد أكثر وأكثر في القريب العاجل.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات



شكرا لكم سيدي على رحابة صدركم ولكم كلمة الختام

أشكر كافة فريق إعداد مجلة أوديتورز على مجهوداتهم المتواصلة لنشر الوعي في مجال التدقيق الداخلي والرقابة والحوكمة وإدارة المخاطر واهتمامهم المتواصل بالتكنولوجيات الحديثة ومحاولة تطبيقها في المهنة.

نشركم مرة أخرى على حسن التعاون ونتأمل ان نلقاتم في لقاءات مهنية قادمة.

شكرا جزيلاً لكم

1- التقييمات الخارجية المستقلة كهدف وليس كمتطلب

تعرف جودة خدمة ما بأنها الدرجة التي تحقق بها تلك الخدمة الهدف المرجو منها من خلال تحقيق توقعات الأطراف المعنية بها، وفي سياق التدقيق الداخلي، فإن جودة أعمال نشاط التدقيق الداخلي (1) تتحدد من خلال ثلاثة أمور هي:

- (1) القيمة المضافة التي تحققت للمؤسسة، ومستوى التحسن في عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة في المؤسسة.
- (2) تحقيق توقعات عملاء التدقيق الداخلي، فالمدققون الداخليون لا يحصلون على رواتبهم وباقي تعويضاتهم بناء على تقارير التدقيق التي يكتبونها أو بناء على ما يتوصلون إليه من نتائج، وإنما بناء ما فعلوه لجعل مؤسساتهم أفضل.
- (3) الالتزام بالإرشادات الإلزامية المنصوص عليها في الإطار المهني الدولي للتدقيق الداخلي (IPPF).

ورد في "المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي" ("المعايير") – معيار رقم 1300 (برنامج تأكيد وتحسين الجودة) – أنه "يجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يضع ويحافظ على برنامج لتأكيد وتحسين الجودة (QAIP) بحيث يغطي كافة جوانب نشاط التدقيق الداخلي"، وورد في تفسير المعيار التالي: "يصمم برنامج تأكيد وتحسين الجودة للتمكن من تقييم مدى توافق (Conformance) نشاط التدقيق الداخلي مع المعايير، وتقييم ما إذا كان المدققون الداخليون يطبقون مبادئ أخلاقيات المهنة (Code of Ethics). ويتضمن هذا البرنامج أيضاً تقييم كفاءة وفعالية نشاط التدقيق الداخلي وتحديد فرص التحسين المتاحة فيه.

(1) تم استخدام كلمة "نشاط" لأنه يمكن تقديم خدمات التدقيق الداخلي من قبل إدارة أو وحدة مستقلة في المؤسسة أو من قبل طرف خارجي يتم التعاقد معه (Outsourcing) أو خليط بينهما.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

التقييمات الخارجية المستقلة لإدارات التدقيق الداخلي



علاء عبدالعزيز أبونبعة

MACC, CIA, CPA, CRMA, CICP

شريك – خدمات التدقيق الداخلي والتميز المؤسسي

شركة بروكابيتا للاستشارات الإدارية

وينبغي على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يشجع عملية الإشراف من قبل مجلس الإدارة في برنامج تأكيد وتحسين الجودة".

ورد في المعيار الفرعي رقم (متطلبات برنامج تأكيد وتحسين الجودة) أنه 'يجب أن يحتوي برنامج تأكيد وتحسين الجودة على تقييمات داخلية وخارجية'. أهداف عمليات التقييم الداخلية (2) والتقييم الخارجية من قبل جهة خارجية مستقلة عن المؤسسة واضحة في تفسير المعيار، وهي في نظري هذه الأهداف هامة جداً بحيث تستدعي من الرؤساء التنفيذيين لإدارات التدقيق الداخلي النظر إليها كهدف لتطوير إداراتهم وليس كمتطلب أو كعبء يجب القيام به بشكل مستمر ودوري كما في التقييم الداخلي (3)، ويجب القيام به على الأقل مرة واحدة كل خمس سنوات كما في التقييم الخارجي (4).

يمكن لبرنامج تأكيد وتحسين الجودة تحقيق تلك الأهداف الرئيسية من خلال تقييم النواحي التالية:

- (1) مستوى انسجام الخطة الاستراتيجية لنشاط التدقيق الداخلي مع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- (2) كفاية ميثاق التدقيق الداخلي والإجراءات والسياسات والأهداف المتعلقة بأعمال التدقيق الداخلي.
- (3) درجة إسهام نشاط التدقيق الداخلي في تحسين نظم الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة في المؤسسة، وإضافة قيمة مضافة لمختلف عمليات وأنشطة المؤسسة التي تم تقديم خدمات تأكيدية واستشارية لها.

(2) من خلال المراقبة المستمرة للأداء والتقييمات الذاتية الدورية أو التقييمات التي تتم بواسطة أشخاص آخرين.

(3) حسب ما ورد في المعيار الفرعي رقم 1311 (التقييمات الداخلية).

(4) حسب ما ورد في المعيار الفرعي رقم 1312 (التقييمات الخارجية).

(4) مستوى تغطية أعمال التدقيق المنفذة لمجال التدقيق.

(5) التقيد بالقوانين والنظم السارية والواجبة التطبيق، وبالمعايير السائدة في الحقل الاقتصادي الذي تنتمي إليه المؤسسة.

(6) فاعلية أنشطة التطوير المستمر واتباع أفضل أساليب وأصول ممارسة المهنة.

(7) مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بنشاط التدقيق الداخلي.

في العادة تغطي برنامج تأكيد وتحسين الجودة كافة جوانب نشاط التدقيق الداخلي بما يشمل حوكمة النشاط، وعمليات تخطيط وتنفيذ مختلف مهام التدقيق الداخلي والإبلاغ عن نتائجها ومن ثم متابعة هذه النتائج، إضافة إلى كفاءة إدارة الموارد المخصصة لها.

في مقالي هذا سأركز فقط على التقييمات الخارجية المستقلة والتي هي جزء أساسي وهام في برنامج تأكيد وتحسين الجودة.

2- الطرق الثلاثة المقبولة لعمل التقييمات الخارجية

ورد في تفسير المعيار الفرعي رقم 1312 (التقييمات الخارجية) الطريقتين التاليتين لعمل التقييم:

- (1) تقييم خارجي كامل.
- (2) تقييم ذاتي مصحوب بتأكيد خارجي مستقل (5).

(5) يتم عادة اختيار التقييم الذاتي المقترن بثبت مستقل كبديل للتقييم الخارجي في الحالات التالية:

- أنشطة التدقيق الداخلي الصغيرة.
- يخضع نشاط التدقيق الداخلي لتنظيمات واسعة النطاق نتيجة عمل المؤسسة في قطاع خاضع للعديد من التنظيمات، أو يخضع النشاط لإشراف مستقل، أو مراقبة.
- تمت مقارنة أداء نشاط التدقيق الداخلي مؤخراً مع الممارسات الأفضل من قبل جهة خارجية مستقلة.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

- الممارسة المهنية للتدقيق الداخلي (بما في ذلك المعرفة المعاصرة للإطار المهني الذي ولي لممارسة التدقيق الداخلي – IPPF).
 - الممارسة المهنية لعمليات التقييم الخارجي.
 - شهادة في مجال التدقيق الداخلي (مثل شهادة المدقق الداخلي المعتمد – CIA).
 - التمتع بمعرفة حول أفضل الممارسات في التدقيق الداخلي.
 - خبرة حديثة في ممارسة التدقيق الداخلي على المستوى الإداري، والتي تُظهر المعرفة العملية والقدرة على تطبيق الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي.
- ورد أيضاً في الارشادات التنفيذية الخاصة بالمعيار الفرعي رقم 1312 (التقييمات الخارجية) الجدارات الإضافية التالية لقادة فرق التقييم والمقيمين المستقلين:
- مستوى إضافي من المهارة والخبرة التي تم الحصول عليها من خلال إجراء عمليات تقييم خارجي سابقاً.
 - إتمام الدورة التدريبية الخاصة بتقييم الجودة التي يجريها معهد المدققين الداخليين (IIA) أو دورة تدريبية مشابهة.
 - الخبرة التقنية ذات الصلة والخبرة في قطاع الأعمال الذي تعمل ضمنه المؤسسة.
- (3) عدم التحقق من تحرر المقيم الخارجي أو جميع أعضاء فريق التقييم من أي تضارب في المصالح (Conflict in Interests) مع المؤسسة أو أي من العاملين فيها، سواء أكان فعلي (Actual) أو ظاهري (Appearance) / متصور (Perceived) أو محتمل (Potential)، والذي يمكن أن يعيق الموضوعية (Objectivity) (7).

ثانياً: أخطاء في إجراءات التقييم

في الارشادات التنفيذية وردت طريقة ثالثة مقبولة لعمل التقييم الخارجي في بند الاعتبارات الخاصة بتطبيق المعيار الفرعي رقم 1312؛ وهي التقييمات التي يتم إجراؤها بصورة متبادلة بين ثلاث مؤسسات متناظرة أو أكثر (مؤسسات ضمن نفس مجال الأعمال، أو مؤسسات إقليمية متعاونة، أو غيرها من مجموعات المؤسسات المتجانسة) (6). حتى تاريخ كتابة هذا المقال لم أسمع عن استخدام هذه الطريقة المقبولة من قبل مجموعة من المؤسسات بالرغم من وجود إيجابيات كبيرة لها وعلى رأسها توفر الخبرة ذات الصلة بنفس مجال العمل وعامل التكلفة. المجال لا يتسع في هذا المقال لسرد إيجابيات وسلبيات وتحديات كل طريقة من هذه الطرق، وهدفي من ذكرها هو تعريف القارئ الكريم بهذه الطرق المقبولة حسب المعايير.

3- الأخطاء الشائعة في عمل التقييمات الخارجية

أولاً: أخطاء في اختيار المقيم الخارجي أو فريق التقييم

- (1) التركيز بشكل كبير على التعاقد مع شركات استشارية كبرى للقيام بهذا التقييم؛ بالرغم من أنه مقبول حسب المعايير أن يقوم بالتقييم مقيم مستقل أو فريق من المقيمين المستقلين طالما تنطبق عليه (م) شرطي الاستقلالية (Independence) والتأهيل (Qualification).
- (2) لا يوجد لدى المقيم المستقل (أو لا يوجد ضمن فريق المقيمين المستقلين من لديه) الجدارات (Competencies) التالية والمذكورة في بند "مؤهلات المقيم الخارجي" الارشادات التنفيذية الخاصة بالمعيار الفرعي رقم 1312 (التقييمات الخارجية):

- ميزانية نشاط التدقيق الداخلي محدودة.

(6) يمكن اعتبار التقييم المشترك بين ثلاث مؤسسات مستقلة ومنفصلة تقييماً مستقلاً، بحيث يقوم المدير التنفيذي للتدقيق الداخلي للمؤسسة A بإجراء تقييم للمؤسسة B، والمدير التنفيذي للتدقيق الداخلي للمؤسسة B بإجراء تقييم للمؤسسة C، والمدير التنفيذي للتدقيق الداخلي للمؤسسة C بإجراء تقييم للمؤسسة A. لا يعتبر التقييم الذي يتم بصورة تبادلية بين مؤسستين مستقلتين تقييماً مستقلاً.

(7) تضمن بند "استقلالية وموضوعية المقيم" في الارشادات التنفيذية الخاصة بالمعيار الفرعي رقم 1312 (التقييمات الخارجية) مجموعة كبيرة من الأمثلة على معوقات الموضوعية (Objectivity Impairments).

(1) قصر التقييم على ما ورد في الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي (IPPF)، وعدم التركيز على مراجعة المتطلبات القانونية والتشريعية ذات الصلة.

(2) عدم تضمين برامج التقييم لإجراءات كافية لعمل التالي:

- قياس مستوى كفاءة (Efficiency) وفعالية (Effectiveness) نشاط التدقيق الداخلي.
- قياس مستوى الالتزام بالمبادئ الأخلاقية ولتقييم سلوكيات المدققين الداخليين.
- مقارنة أعمال وممارسات نشاط التدقيق الداخلي مع الممارسات الموصى بها في المهنة والقطاع الذي تنتمي له المؤسسة.
- تقييم مستوى تنسيق أعمال نشاط التدقيق الداخلي مع الجهات الرقابية الداخلية والخارجية الأخرى.
- تقييم مستوى جدارة (8) موظفي نشاط التدقيق الداخلي.
- التأكد من استخدام نشاط التدقيق الداخلي لمقاييس ملائمة في عمليات تقييم نظم الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابية مثل إطار كوسو للرقابة الداخلية (COSO-IC) وإطار كوسو لإدارة المخاطر المؤسسية (COSO-ERM) وتقرير مافين كينغ الرابع (King IV) في الحوكمة المؤسسية.

(3) عدم اجتماع المقيم الخارجي أو فريق التقييم مع أعضاء لجان التدقيق خلال عملية التقييم.

(4) عدم توزيع استبانات على عملاء التدقيق الداخلي وعلى جميع المدققين الداخليين، بهدف التعرف على درجة تحقيق نشاط التدقيق الداخلي لتوقعات مجلس الإدارة والإدارة العليا والإدارة التشغيلية والقيمة التي تضيفها للمؤسسة.

(5) التركيز بشكل أكبر على آخر سنة في نطاق التقييم مع أن النطاق يشمل آخر خمسة سنوات.

(6) الجدارة في معناها الواسع تشمل المعرفة العلمية والخبرة العملية والمهارات المكتسبة والقدرات والسمات الشخصية، وهي كلها مطلوبة للقيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام أو وظيفة من الوظائف.

(6) عدم قيام الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي بتشجيع مجلس الإدارة للإشراف على برنامج تأكيد وتحسين الجودة بشكل عام.

ثالثاً: أخطاء في تقارير التقييم الخارجي

- (1) عدم تفهم المقيم أو فريق التقييم لمبررات نشاط التدقيق الداخلي لعدم الالتزام بالمعايير (9).
- (2) طلب لجان التدقيق أو حتى الرؤساء التنفيذيين للتدقيق الداخلي من المقيم الخارجي أو فريق التقييم شهادة عن نتائج التقييم أو إشادة مستقلة عن التقرير بالرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أو بالنشاط ككل. حسب علمي لا يوجد شيء مذكور بهذا الخصوص في كامل مكونات الإطار المهني الدولي لممارسة التدقيق الداخلي. في رأيي يمكن طلب مثل هذه الشهادة من لجنة التدقيق أو مجلس الإدارة.
- (3) الكثير من التقارير لا تتضمن أي إشارة لمستوى كفاءة وفعالية نشاط التدقيق الداخلي، ويتم التركيز أكثر على مستوى الالتزام بأنظمة وسياسات المؤسسة.
- (4) عدم تضمين التقرير لنتائج متابعة الملاحظات التي وردت في تقرير التقييم السابق.

خاتمة

تبدأ عملية تطوير ووضع برنامج تأكيد وتحسين الجودة خلال مراحل انشاء وتنظيم نشاط التدقيق الداخلي، ويجب تطوير البرنامج بأسلوب يضمن أن تكون الجودة جزءاً من بنية نشاط التدقيق الداخلي، بحيث يتم أداء أعمال التدقيق الداخلي بطريقة تضمن تلقائياً تحقيق تطلعات العملاء وتوافق أعمال الإدارة مع المعايير والالتزام جميع المدققين بالمبادئ الأخلاقية.

(9) من خلال اطلاعي على العديد من تقارير التقييمات الخارجية من خلال عملي كمستشار أم من خلال عضويتي في مجالس إدارات ولجان تدقيق في العديد من المؤسسات لاحظت أن الكثير من المقيمين لا يعرفون أن المعايير وضعت بهدف التوافق معها (Conformance) وليس بهدف الالتزام التام بها (Compliance)، والفرق بينهما كالفرق بين الثرى والثريا.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

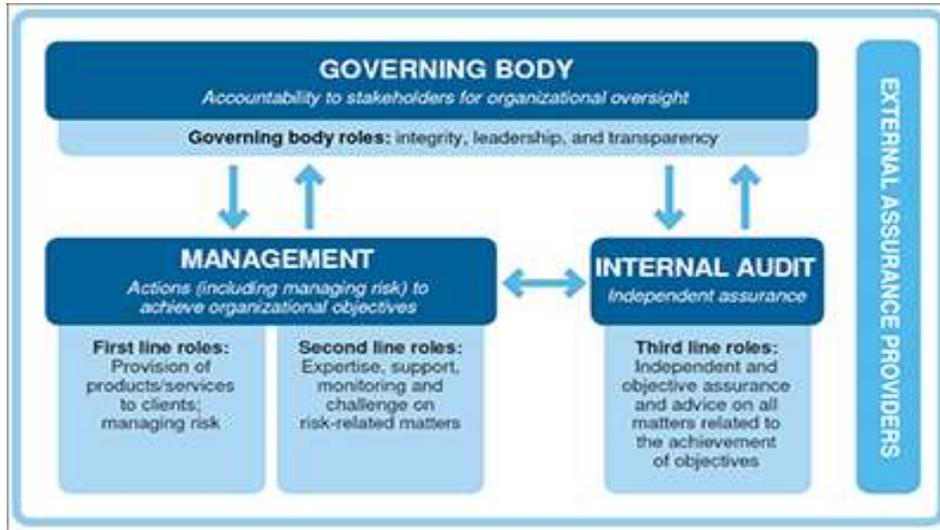
أوصى مختلف الجهات الرقابية والإشرافية بتبني متطلبات برامج تأكيد وتحسين الجودة لإدارات التدقيق الداخلي لدى الجهات التي تراقبها وتشرف على أعمالها لما لها من تأثير إيجابي على تطوير نظم الرقابة الداخلية والحوكمة وإدارة المخاطر فيها.

للاتصال بالكاتب: aabunabaa@yahoo.com

مهنة التدقيق الداخلي من زاوية أخرى

مقدمة

تعرف مهنة التدقيق الداخلي بخط الدفاع الثالث الذي يمارس المراجعة اللاحقة كإجراء تقييمي لكافة أوجه الأنشطة في الشركة في غياب صريح عن ما يؤكد ذلك في المعايير الدولية وهو مآتات المجال للتقليل من أهمية هذه المهنة. وقد قامت جمعية التدقيق الداخلي العالمية IIA مؤخراً بإصدار تحديث "النموذج خطوط الدفاع الثلاثة"، حيث تم تغيير مسمى النموذج إلى "نموذج الخطوط الثلاثة" ليتم استبعاد كلمة دفاع لأن مهنة التدقيق الداخلي ليست مهمتها دفاعية بالأساس وإنما تحقيق قيمة مضافة للمؤسسة. وقد ركز النموذج الجديد بشكل كبير على أهمية التواصل والتعاون بين الخطوط الثلاثة والتي تم إحداث بعض التغييرات في طريقة تنظيمها وعلاقتها مع مجلس الإدارة أو سلطة الحوكمة بحيث بقيت الخطوط متشابهة من حيث عددها ومضمونها ولكن تم الحاق الخط الأول والثاني بشكل واضح بالإدارة.



جبر الضبياني

مشرف وحدة تدقيق داخلي بمجموعة الرويشان

اليمن

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

- مراجعة المشتريات بكافة أنواعها نظراً للمخاطر المرتفعة في المشتريات.
- مراجعة الخدمات او المبيعات التي تكون على شكل صفقات مؤقتة.
- مراجعة سداد الموردين.
- مراجعة المصروفات التي تخضع للتقدير الشخصي ولا تستند الى لائحة مثل (الحافز والعمولات والخصومات... الخ).

2. تقليل الفجوة بين إدارة التدقيق الداخلي والإدارات التنفيذية بالشركة

حسب تجربتي العملية، يجب على نشاط التدقيق الداخلي تقديم توصيات منطقية وقابلة للتطبيق مع امكانية ارفاق مقترح عملي لتصحيح أي اخلال لأن الهدف الأول والرئيسي من مهنة التدقيق هو اضافة قيمة للمؤسسة وليس كشف أخطاء الآخرين.

للأسف الشديد وفي الواقع العملي، توجد فجوة كبيرة بين إدارة التدقيق الداخلي وبقية الادارات بالشركة يتحمل كلا الطرفين المسؤولية في تعميقها وبدرجة أساسية يتحملها المدققون الداخليون نظراً للتشدد أحيانا في بعض الأمور العملية وعدم التقارب مع موظفي الإدارة موضوع التدقيق. ولتضييق الفجوة التي تتسع يوم بعد يوم، نقترح قبل تقديم أي ابلاغ لأي إدارة بالشركة بأن يتم النقاش بصفة معمقة بهدف التوصل الى حلول تسهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للشركة. كما نقترح حضور المدققين في اجتماعات بقية الإدارات والذي يمكنهم من الاطلاع على كافة المستجدات بالشركة ويجعلهم متيقظين لأي خلل او خطر جديد محتمل.

ويجب التأكيد على أن مبدأ الاستقلالية لا يعني أن نكون منعزلين عن الإدارات التنفيذية بل بالعكس من الضروري أن نكون قريبين من الإدارات التنفيذية حتى نفهم جميع أعمال

في هذا المقال ومن واقع عملي، سنوضح لكم ونضع بين أيديكم أفضل الممارسات التي أرى من وجهة نظري بأنها ممارسات مثالية تخدم المهنة وتحقق أهدافها الأساسية.

1. أهمية مساهمة إدارة التدقيق الداخلي مع خطوط الدفاع الأخرى في تحقيق اهداف الشركة

تعرف جمعية المدققين الداخليين (IIA) للتدقيق الداخلي كالاتي: "التدقيق الداخلي هو نشاط مستقل وموضوعي، يقدم تأكيدات وخدمات استشارية بهدف إضافة قيمة للمؤسسة وتحسين عملياتها. ويساعد هذا النشاط في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال اتباع أسلوب منهجي منظم لتقييم وتحسين فاعلية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة". حسي هذا التعريف ولتحقيق الانتظارات المنوطة بها، تحتاج إدارة التدقيق الداخلي الى أدوات فعالة لمواكبة كافة المستجدات بالشركة تمكن من إضافة قيمة ويؤكد على دور مهنة التدقيق الداخلي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

من هذا المنطلق ومن واقع عملي، نورد لكم أهم العمليات التي نرى أن مراجعتها طوال فترة حياتها تعتبر ضرورية لتحقيق الإضافة المرجوة للشركة والحدّ من تمرير أو حدوث أي اخلالات تمس من نزاهة وشفافية الإجراءات ومدى مطابقتها للمعايير الدولية والقوانين:

- مراجعة اللوائح والقواعد المنظمة للعمل قبل اعتمادها من مجلس الادارة للتأكد من فعالية الضوابط المنظمة لذلك.
- مراجعة العقود والاتفاقيات مع الأطراف الخارجية مع عرضها على الجهة القانونية بالشركة للتأكد من عدم وجود أي ثغرات قانونية قد تعود بالضرر على الشركة.
- مراجعة العمليات المالية ذات الأهمية النسبية وفق حجم ونشاط الشركة وتخضع لتقدير المسؤول الأول بالتدقيق بالشركة.

ومخاطر الشركة ونحقق كإدارة تدقيق داخلي إضافة قيمة ونساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف الشركة.

تقديم التوصيات المناسبة بعد عملية تقييم أي نشاط من أنشطة الشركة مع التعاون في معالجة المشاكل بدون التأثير على الاستقلالية التي يتمتع بها المدقق.

ويجب التأكيد أولاً على ضرورة استيعاب المدقق لتفاصيل الأنشطة بالشركة وإطلاعه المتواصل على كافة المستجدات التي تطرأ عليها حتى يكسب ثقة كافة المتعاملين ويؤدي دوره الاستشاري على النحو الذي يمكنه من إضافة قيمة حقيقية لمؤسسته.



3. الدور الاستشاري للتدقيق الداخلي

كما هو مبين في تعريف التدقيق الداخلي، فإن هذا النشاط يقدم نوعين رئيسيين من الخدمات: توكيدية واستشارية. ولكن للأسف يغفل كثير من المدققين عن دوره الاستشاري والذي لا يقل أهمية حسب تجربتي العملية عن الدور التوكيدي وذلك بسبب عدم فهمهم أو وجود لبس في فهم ماهية هذا الدور وأهميته في تحقيق أهداف الشركة من خلال:

- تقديم الدورات التدريبية للإدارات بما يساهم في تعزيز الوعي الرقابي لدى الموظفين،
- تقديم المقترحات بشأن تحسين العمليات في الشركة،

4. معرفة انتظارات كافة الفاعلين في الشركة قبل اعداد خطة التدقيق السنوية

قبل اعداد خطة التدقيق الداخلي السنوية، ينبغي على إدارة التدقيق الداخلي اخذ توقعات وانتظارات كافة الفاعلين بالشركة حول نشاط التدقيق لأخذ ذلك بعين الاعتبار اثناء اعداد الخطة وحتى لا يحصل اختلاف وتباعده بين المهام الفعلية للتدقيق وانتظارات الفاعلين بالشركة. وتعتبر خطة التدقيق السنوية هي المفتاح لربط عمل المدقق الداخلي مع احتياجات وتوقعات كافة الأطراف الفاعلة في الشركة من لجنة تدقيق ومدققين خارجيين وإدارة العليا وتوفر أساساً لتقييم أداء التدقيق الداخلي. حيث نصت المعايير الدولية للتدقيق على أن يقوم الرئيس التنفيذي للتدقيق

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

الداخلي بالتشاور مع الإدارة العليا ولجنة التدقيق بوضع نطاق أنشطة ومهام إدارة التدقيق الداخلي مع يتماشى مع أولويات المؤسسة.

رغم كل هذه الأهمية، نجد كثيرا من إدارات التدقيق الداخلي لا يولون هذا الموضوع اهتماما كبيرا حيث تكون خططهم مبنية على اسس سابقة لاتستند على الأهداف العامة للشركة.



للاتصال بالكاتب: agabr2022@gmail.com

مقدمة

أصبح التغيير هو السمة الأساسية لبيئة الأعمال وجزء هام من استثمارات أغلب المؤسسات على مستوى العالم، حيث نجد أن الكثير من المؤسسات تقود حملة غير مسبوقة من التغيير والتحول الرقمي لأغلب الأنظمة التشغيلية لديها، وقد ساعد الاجتياح العلمي وغير المسبوق لفيروس كورونا COVID19 الى تسابق العديد من المؤسسات للقيام بعملية التحول الرقمي لأغلب عملياتها التشغيلية، بهدف الحفاظ على الميزة التنافسية لها والقدرة على البقاء في السوق.

وفي ظل هذه التغييرات نجد حرص أغلب رؤساء التدقيق الداخلي على أن يكون لهم دور أكثر فعالية تجاه هذه التغييرات، والعمل نحو تقييم الاستثمارات التكنولوجية التي باتت جزء أساسي من استثمارات أغلب المؤسسات، كعامل أساسي لمساعدة متخذي القرار، وتلبية الاحتياجات المختلفة لأصحاب المصالح.

1. أثر التغييرات التكنولوجية على نشاط التدقيق الداخلي

مع تزايد اعتماد الشركات على النظم التكنولوجية والرقمية الحديثة أدى إلى ظهور نوعية جديدة من المخاطر غير المتعارف عليها والتي قد يصعب السيطرة عليها بما قد تهدد باستمرارية النشاط إذا لم يتم تقييمها وإدارتها بشكل جيد.

الامر الذي عزز من أهمية دور المدقق الداخلي في:

- القيام بدور استباقي لتقييم المخاطر الناشئة عن استخدام هذه النظم الجديدة، لتقييم مدى تأثيرها على أعمال المؤسسة.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

التدقيق الداخلي كوكيل للتغيير

Internal audit as agent of change



اعداد /د. ميرفت حسين السيد CIA, CCO

رئيس قطاع التدقيق الداخلي

مصر

- زيادة الاعتماد على نظم تحليل وأتمتة العمليات في تقييم العمليات التشغيلية الروتينية.

فلم يعد المدققون الداخليون مكلفين بالإشراف على عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة وتقديم التقييمات والتوصيات المتعلقة بتحسين فعالية العمليات فحسب، بل أصبحوا الآن مكلفين بلعب دور أكثر فعالية لدى أصحاب المصالح في توجيه عملية صنع القرارات التنفيذية، وتقييم مدى توافقها مع أهداف واستراتيجيات المؤسسة.

3. التدقيق الداخلي كوكيل للتغيير وفقا للمعايير الدولية للتدقيق الداخلي

إن المعنى الضمني لوكيل التغيير هو أن التغيير يقوده أفراد معينون يتحملون المسؤولية الرسمية للتغيير، لديهم القدرة على فهم السياسات والإجراءات والنظم التشغيلية بالمؤسسة ومدى تأثيرها على العمليات اليومية، بالإضافة إلى القدرة على التواصل الفعال مع كافة الأطراف المعنية بالتغيير من القاعدة إلى القمة. وهو الدور الذي يقوم به المدقق الداخلي عند عرض المقترحات والتوصيات المتعلقة بنتائج الفحص على الإدارة والخطة المقترحة لمتابعة التصحيح لهذه الملاحظات التي تم اكتشافها غير أنه غير مسئول عن القيام بقرار التغيير أو قبول الخطر فهي مهمة الإدارة العليا. أن نشاط التدقيق الداخلي قدرة المدقق الداخلي في أن يكن وكيلاً للتغيير.

حيث يعتقد بعض المدققين الداخليين أن أعمال التدقيق الداخلي يتم الانتهاء منها بمجرد إصدار التقرير النهائي عن نتائج أعمال التدقيق، فليس من مسؤولية التدقيق الداخلي تنفيذ التوصيات والمقترحات فهي مسؤولية الإدارة. إلا أن "فعالية أعمال التدقيق الداخلي لا تقتصر على تقديم المقترحات والتوصيات فحسب بل يتبلور دور المدقق الداخلي في قدرته على إقناع الإدارة بأهمية الملاحظات الواردة بالتقرير وتبني القضايا والمشكلات التي تم تحديدها، وخلق شعور

- تزويد مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بتأكيدات حول المخاطر المصاحبة لهذه التقنيات.
- تقديم تأكيدات عن مدى توافق هذه المتغيرات التكنولوجية مع احتياجات وأهداف المؤسسة.
- تقييم فعالية الضوابط الرقابية المطبقة في منع واكتشاف المخاطر الناشئة ونظم حماية المرتبطة بها.
- زيادة التركيز على تقييم المخاطر الاستراتيجية التي قد تتعرض المؤسسة المرتبطة باتخاذ القرارات.



2. أهم ملامح التغيير في دور نشاط التدقيق الداخلي في التغيرات التكنولوجية

- التحول من التركيز على الاستقلالية الصارمة إلى العمل كشريك استراتيجي في عمليات اتخاذ القرار.
- القيام بتقديم رأي مستقل وموضوعي عن جدوى عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
- تحليل مدى تأثير عملية اتخاذ القرارات على أهداف واستراتيجيات العمل.
- تقديم تأكيدات عن مدى توافق هذه المتغيرات مع احتياجات المؤسسة.
- التركيز على تقديم الأنشطة ذات القيمة المضافة، وأعطى أهمية أكبر في تحسين أعمال المؤسسة.
- تقديم تأكيدات حول كيفية الاستفادة من الاستخدام الآمن لهذه المتغيرات التكنولوجية، ومدى تأمينها ضد الاختراقات والهجمات السيبرانية.

3. بعض الأشخاص لا تفضل أن يقال لهم ما يجب القيام به، حتى عندما تكون هذه النصائح تعود بالنفع، وخاصة من "الغرباء" مثل المدققين الداخليين.
4. بعض الأشخاص يميل إلى المماطلة في تطبيق توصيات التدقيق حتى وان لم يكن لديه البدائل المناسب للتصحيح

5. المقومات الرئيسية لعمل المدقق الداخلي كوكيل للتغيير

قد ينصرف بعض المدققين الى القيام بتحليل البيانات وتنفيذ مهام التدقيق الأخرى لتحقيق نتائج ملموسة أكثر، والتخلي عن دورهم في مساعدة الإدارة في البقاء على المسار الصحيح والذي قد يستغرق منهم الكثير من الجهد والوقت لإقناع الإدارة بأهمية تبني عمليات التحسين إلا أن عملنا لا يضيف أي قيمة حتى اللحظة التي نتصرف فيها الإدارة بناء على نصيحتنا لذا فالعمل بمفهوم وكيل التغيير يتطلب من المدقق الداخلي:

1. من المهم ان تخلق نتائج أعمال التدقيق شعورا بالحاجة الملحة لتبني تنفيذ الإجراءات التصحيحية.
2. اقناع الإدارة بأهمية التغيير وامتلاكهم لخطط التحسين المقترحة، من خلال المشاركة في وضع البدائل المقبولة والحل لأمثل لتحسين وتصحيح الأعمال.
3. العمل على خلق بيئة ملائمة يرغب فيها العملاء لاجراء التصحيح من خلال:

- نقل المخاطر المتعلقة بالظروف الحالية والتأكيد على قيمة التغييرات التي نوصي بها.

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

بالحاجة الملحة والضرورية إلى تنفيذ التغيير وإتخاذ قرار مناسب في شأنها والعمل على سرعة حلها".

وهو ما يتوافق معايير التدقيق الداخلي والتي تتطلب القيام بمراقبة سير العمل IPPF 2500 والذي يوجب على الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي أن يقوم بوضع نظام لمراقبة ما يتخذ من أفعال ازاء النتائج التي تم ابلاغها إلى الإدارة أو أن الإدارة العليا قد قبلت مخاطر عدم اتخاذ أي اجراء.

الابلاغ عن عن قبول المخاطر وفقا لمعيار رقم 2600 والذي يقتضي بأنه " عندما يخلص الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي إلى أن الإدارة قد قبلت مستوى من المخاطر غير المقبولة "فأنه يجب عليه أن يناقش الامر مع الإدارة العليا، على أن يقوم تحديد المخاطر التي قبلتها أثناء متابعة تنفيذ الاجراءات التصحيحية المتخذة من قبل الإدارة، وإذا رأى أن المسألة لم يتم حلها فانه يجب عيه ابلاغ مجلس الإدارة فليس من مسؤولية الرئيس التنفيذي الداخلي حل مشكلة المخاطر.

4. التحديات التي تواجه المدقق الداخلي للعمل كوكيل للتدقيق

1. جود تعارض بين أولويات الإدارة والتي قد يكون لها الأسبقية عن أولويات تطبيق توصيات مقترحات التدقيق الداخلي. أن خلق الحاجة الملحة الى تنفيذ الاجراءات التصحيحية والمقترحات المتعلقة بالتدقيق يعتبر أمر صعب.
2. يميل بعض المديرين إلى تجاهل توصيات التدقيق لمجرد انهم لديهم المسار العقلي البديل.



1. لامكانية التعامل معها وفقا لأولويات التحسين المقترحة.
2. تعزيز مهارات تحليل البيانات والتنبؤ بالنتائج للمساعدة في نظم دعم اتخاذ القرارات.
3. اعادة النظر تنمية مهارات التواصل الفعال والعلاقات الجيدة مع عملاء التدقيق حتى يتمكنوا من شرح الفوائد المرجوة من التغيير ومدى تأثيرها على الأعمال اليومية.
4. يجب أن يعمل المدققين الداخليين على تشجيع العاملين بالمؤسسة على تبني التغيير وتشجيعهم على المساهمة في خطط التحسين.
5. القدرة على فهم وتحديد المخاطر التي تواجه المؤسسة، والإبلاغ عنها في الوقت المناسب في المهام التي يمكن أن يقدمها نشاط التدقيق الداخلي، امكانية الاستفادة من الادوات التقنية الحديثة مثل الذكاء الصناعي والتحليلات التنبؤية في القيام بالأعمال الروتينية المتكررة لاتاحة الوقت لنشاط التدقيق للعمل على حل المشكلات وتنفيذ الأعمال المبنية على تحليل البيانات والمعلومات.
6. التركيز على تقديم الآراء الذهنية والرؤى المستقبلية للأعمال لامكانية تقديم المشورة للأصحاب المصالح التي تساعد في دعم القرارات الاستراتيجية.

المراجع:

<https://iaonline.theiia.org/internal-auditors-as-agents-of-change>

https://www.ey.com/en_eg/consulting/why-internal-audit-can-become-a-change-agent

للاتصال بالكاتبة: mervat_cia@yahoo.com

التدقيق الداخلي ومواجهة التحديات

- مساعدة العميل في تصور النتائج الايجابية التي تعود عليه من تطبيق التحسينات المقترحة
- 4. وضع خطط تصحيحية تعكس توافق الآراء والالتزام وتعزز المساءلة من خلال وضع جدولاً زمنياً للتغيير.
- 5. ولا يكفي خلق الشعور بالالاح لتبني تطبيق اجراءات التصحيح، وانما يجب خلق شعور بالدافع القوي لدى الادارة لتنفيذ التحسينات من خلال وضع خطة لمتابعة التطبيق أفضل من تكرار كتابة الملاحظات بتقارير التدقيق.
- 6. وضع جدول زمني ملائم مع أولويات تطبيق الإجراءات التحسينية لمساعدة الادارة في اتخاذ الاجراءات المناسبة في الوقت المناسب.
- 7. تشجيع الادارة من خلال الاعتراف بالانجازات التي حققتها بتطبيق الاجراءات التحسينية وتحفيزهم نحو إحداث تغييرات إيجابية من شأنها أن تعزز من أهداف وقيمة المؤسسة.

فلا ينبغي أن يكون دور التدقيق الداخلي مجرد لدغة صوتية في عرض الجوانب السلبية لعمل الادارة وانما القيام بعرض الجوانب الايجابية التي حققتها الادارة بما يحفز الادارة على تقديم المزيد والعمل تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

أن قيمة نشاط التدقيق الداخلي في المؤسسة هي دالة للنتائج الايجابية التي يحققها نشاط التدقيق من الخدمات التأكيدية والاستشارية التي من شأنها تعزيز قيمة المؤسسة وقوتها التنافسية بالسوق.

6. المهارات اللازمة للعمل كوكيل للتغيير:

لكي يعمل المدقق الداخلي كوكيل للتغيير يجب ان يتمتع بالعديد من المهارات والتي منها:

مقدمة

فرضت جائحة كورونا على جميع المؤسسات الحكومية كانت أو خاصة اعتمادا كبيرا على النظم التكنولوجية الحديثة في الأنشطة التشغيلية والانتاجية وأدت إلى تزايد مستمر في الكم الهائل من البيانات التي تعتمد عليها المؤسسات في العمليات التشغيلية. كما تطورت أنواع المخاطر التي قد تتعرض لها هذه المؤسسات وتنوعت وأصبحت المخاطر التكنولوجية المصاحبة لذلك التطور من أهم أنواع المخاطر التي يجب على المدقق الداخلي التحقق من إدارتها بشكل كفاء. وعلى ضوء هذه المستجدات، تغيرت مهام المدقق الداخلي بتغيير مستويات المخاطر وأولوياتها وظهور أنواع جديدة من المخاطر التكنولوجية التي تتغير بشكل متسارع.

في هذا السياق وفي ظل الأهمية الكبرى للتقنيات الحديثة في مجال التدقيق الداخلي، قمنا باستبيان حول علاقة المدقق الداخلي بالمنظومات الالكترونية المستعملة في المهنة. وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى استعداد المؤسسات إلى العمل عن بعد في ظل الكوفيد 19 واستعمال أهم البرامج الالكترونية المشهود لها عالميا في مجال برمجة مهمات التدقيق وإدارة المخاطر والتي تساعد في تحسين كفاءة وفاعلية التدقيق الداخلي.

قام بالتصويت على الاستطلاع (55) من المهنيين العاملين بمجالات مختلفة داخل المؤسسة ومنها التدقيق وإدارة المخاطر والإدارة المالية ومجالات أخرى وفي القطاعين الحكومي والخاص. وقد تضمن الاستبيان 18 سؤالاً يمكن تقسيمها إلى المحاور التالية:

المدقق الداخلي والمنظومات الالكترونية



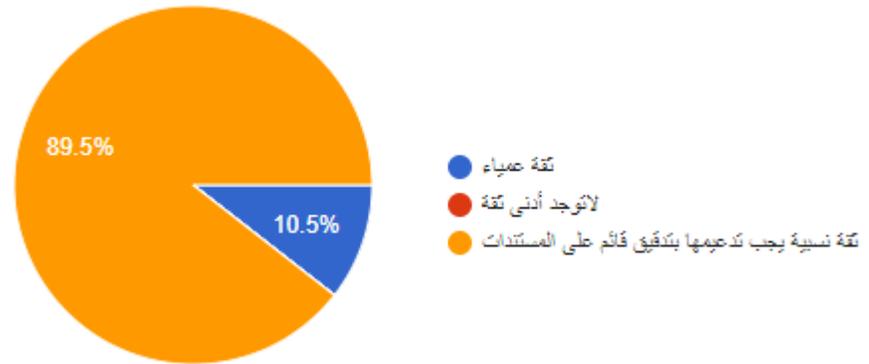
إعداد: مروان بنعلي - ميرفت حسين السيد

1. الثقة في استعمال التكنولوجيا الحديثة في مجال التدقيق

تهدف هذه الأسئلة الى التأكد من مدى ثقة كلا من المدقق الداخلي شخصيا وإدارة التدقيق في المنظومات الالكترونية ومخرجاتها. في غياب ثقة أحد الطرفين، لا يمكن لمهنة التدقيق الداخلي استغلال التقنيات الرقمية الحديثة في تحسين أداءها وتحقيق قيمة مضافة للمؤسسة خاصة في فترة الكورونا.

❖ مامدى ثقتك في استعمال التكنولوجيا الحديثة في مجال التدقيق؟

اجمعت كافة الإجابات (89,5%) على ضرورة تدعيم التدقيق باستعمال المنظومات الالكترونية بتدقيق مستندي يعتبر ضروريا للتأكد من نتائج مهام التدقيق. كما لدى 10,5% من المحييين على هذا السؤال ثقة عمياء في المنظومات الالكترونية مع غياب تام لوجود مدققين ليس لديهم ثقة في مخرجات التدقيق المعتمد على IT Tools وهو مايعتبر مؤشرا إيجابيا على ثقة المدققين في دور التكنولوجيات الحديثة في تحسين وتسهيل مهامهم.



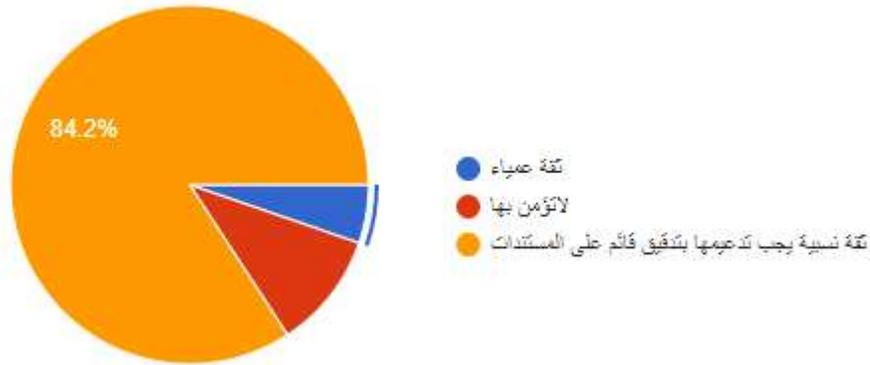
2. استعمال المنظومات الالكترونية في مجال التدقيق

تضمن التصويت في هذا الجزء سبع أسئلة:

- هل تستعمل منظومة الكترونية في مهامك اليومية؟
- إذا كانت اجابتك بنعم، ماهي المنظومة الالكترونية التي تستعملها؟

❖ مامدى ثقة ادارة التدقيق التي تشتغل فيها في استعمال التكنولوجيا الحديثة في مجال التدقيق؟

أبرزت نتائج التصويت على هذا السؤال أنّ (84,2%) من إدارات التدقيق الداخلي يمتلكون ثقة نسبية في المنظومات الالكترونية ووجب تدعيمها بتدقيق قائم على المستندات الورقية. كما أظهرت النتائج وجود إدارت تدقيق (10,42%) لا تؤمن بالرقمنة في مجال التدقيق مما يطرح تساؤلا حول مستقبل المهنة في ضل وجود قيادات لا تؤمن بالتكنولوجيا الحديثة.



ب. تتمثل أهم اسباب عدم استعمال المدققين الداخليين أضعف حماسهم لاستعمال المنظومات الالكترونية في أداء مهامهم في:

- ثقافة المؤسسة (63,2%)،
- مخاوف من المخاطر الالكترونية (28,9%)،
- عدم وجود فرض قانوني في استعمالها (23,7%)...

ت. أكدت (62,5%) من الإجابات على استعمال IT في مهام التدقيق وذلك بصفة اختيارية من قبل المدقق الداخلي دون فرض من طرف إدارات التدقيق لهذه المنظومات الالكترونية. كما أن فرضها من إدارات التدقيق يعتبر خطوة هامة في تكريس استعمال المنظومات الالكترونية في مهام التدقيق وإقناع المدققين بإيجابياتها.

ث. من أهم المنظومات الالكترونية التي يتم استعمالها من طرف المدققين الداخليين (86,8%) نذكر:

- MS Excel (7%)،
- A database Management system (Oracle, Mysql...) (31,3%)،
- MS Access (31,3%)،
- ACL (18,8%)،
- Teammates (12,5%)،
- IDEA (3,1%)...

كما قام بعض المدققين (3,1%) بتصميم منظومات الكترونية بصفة شخصية لأداء مهامهم وتحسين مردودهم.

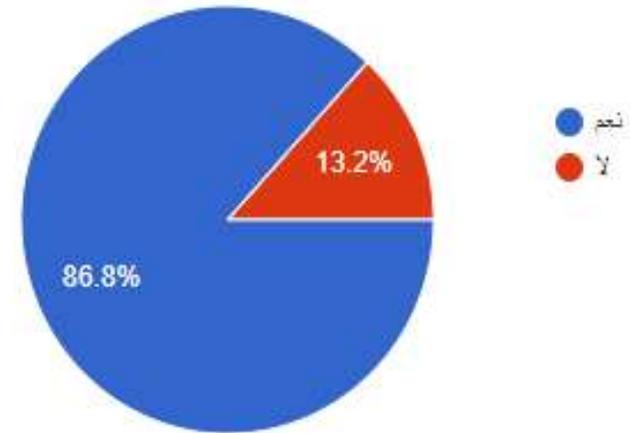
هل المنظومة الالكترونية التي تستعملها بصفة اختيارية او تم فرضها من إدارة التدقيق؟

هل لديك ملف عمل الكتروني Electronic work folder يحتوي على نفس الوثائق الورقية؟

- ماهي اهم اسباب عدم استعمالك/ضعف حماسك لاستعمال المنظومات الالكترونية؟
- إذا كنت تشتغل كمدير تدقيق داخلي/إدارة المخاطر، هل تستعمل منظومة الكترونية في برمجة ومتابعة مهام التدقيق الموكولة لك؟
- إذا كانت اجابتك بنعم، ماهي هذه المنظومة؟

من خلال الإجابات على الأسئلة سألقة الذكر، نستنتج:

أ. توجد نسبة محترمة من المدققين الداخليين (13,2%) لا يستعملون في مهامهم اليومية منظومات الكترونية وما زالوا يعتمدون أساسا على المستندات الورقية مما يتطلب تغييرا في أساليب العمل والتشجيع على استعمال المنظومات الالكترونية.



لا يمتلك نصف المدققين الداخليين الذين أجابوا على الاستبيان فكرة واضحة وكافية وشفافية على التدقيق عن بعد. كما يؤمن أغلبهم (72,2%) بهذه الطريقة في أداء مهامهم والتي أصبحت في الفترة الحالية وفي ظل الانتشار السريع لمرض الكوفيد 19 ضرورة قصوى لحماية لصحة المدققين الداخليين والجهات المدقق عليهم. ومن أهم المنظومات التي تستعملها إدارات التدقيق في التعامل فيما بينها أو بينها وبين الجهات موضوع التدقيق نذكر:

- ZOOM (67,7%)،
- MS TEAMS (44,1%)،
- SKYPE (17,6%)،
- Facebook Messenger (11,8%).

في فترة الكوفيد 19، تم التأكيد على أن العمل عن بعد أصبح ضرورة حتمية يجب تطبيقها في كل الشركات التي يجب عليها تغيير أساليب عملها لتحافظ على مخزونها البشري، دعامة استمراريتها وديمومتها. وقد توزعت الإجابات على السؤال المرتبط بعدد ساعات العمل عن بعد أسبوعيا كما يلي:

- حسب الظروف الوبائية للبلاد (34,3%)
- عمل حضوري طوال الأسبوع (31,4%)
- بالتناوب (يوم حضوري ويوم عن بعد) (22,9%)
- عمل عن بعد طوال الأسبوع (11,4%)

ج. يستعمل أغلب مديري التدقيق الداخلي/إدارة المخاطر (80,6%) منظومات الكترونية في برمجة ومتابعة مهام التدقيق الموكولة لك من أهمها:

- MS Excel (75%)،
- MS Project (8,3%).

كما أن عددا هاما من المديرين لا يستعملون منظومات الكترونية في برمجة ومتابعة مهام التدقيق الموكولة إليهم مما يمكن أن يتسبب في ضعف أداء هذه الوظيفة وحسن سيرها وتقييم مردود أعضاء الفريق المعني.

ح. قام أغلب المستجيبين (65,8%) رقمنة ملفات أعمالهم الورقية حفاظا عليهم من التلف وحماية أنفسهم قانونيا ومهنيا في حال ضياع الملف الورقي. كما يمثل عدم امتلاك ملف الكتروني نقصا من طرف المدقق الداخلي سيؤثر سلبا على مردوبيته وأداءه.

3. التدقيق عن بعد Remote auditing وجائحة كورونا

يحتوي هذا الجزء من الاستبيان على الأسئلة التالية:

- هل عندك فكرة واضحة عن التدقيق عن بعد Remote auditing؟
- هل تؤمن بالتدقيق عن بعد Remote auditing؟
- في فترة وباء كورونا، هل اقتنعت أكثر بأهمية IT في المهنة عن طريق Remote Auditing؟
- ماهي منظومة التعامل في فترة الكوفيد؟
- ماهي نسبة العمل عن بعد في الأسبوع المخولة من المؤسسة التي تشتغل فيها؟ Remote auditing per week؟

خلاصة

ان استعمال المنظومات الالكترونية من قبل المدقق الداخلي يمكنه من سهولة وسرعة جمع المعلومات المطلوبة من خلال إمكانية الدخول إلى قواعد البيانات الخاصة بالإدارة الخاضعة لعملية التدقيق بشكل مستقل وآمن لا يؤثر على بياناتها أو برامجها والقيام بتحليل تلك البيانات وفقا لأهداف عملية التدقيق. كما تساعد هذه المنظومات المندمجة على التدقيق في حجم كبير من البيانات وتحليلها وتسجيل كافة عمليات التدقيق التي يقوم المدقق بتنفيذها وكذلك النتائج التي يخلص لها.

وقد فرضت جائحة الكوفيد 19 مضطحات ونظم تعامل جديدة غيرت أسس عمل مهنة التدقيق الداخلي وطرق تعامله فتدعم التدقيق عن بعد واستعمال منظومات الكترونية لتخزين الملفات وتحليل البيانات. وتعمل كافة المؤسسات في الفترة الحالية على مواجهة التحديات التي تفرضها الجائحة من جهة وكذلك التي يفرضها تطور الجهات الخاضعة للتدقيق في مجال استعمال الوسائل الحديثة.

للتواصل مع فريق إعداد المجلة:

benali.marwen@gmail.com

mervat_cia@yahoo.com

أعزائنا القراء

مجلة أوديتورز... الأولى في التدقيق

مجلة غير ربحية لا ينبغي أن تباع أو يعاد بيعها من قبل أي طرف

نرغب في تلقي آرائكم وتعليقاتكم حول العدد السادس من مجلتكم

شاركونا مقترحاتكم عبر البريد الإلكتروني: auditors.worldwide@gmail.com



ملاحظة: جميع الموضوعات والمشاركات التي تطرح في المجلة لا تعبر بالضرورة عن رأي فريق إعدادها، وإنما تعبر عن رأي كاتبها وتعتبر ملكية فكرية شخصية له.

كافة حقوق المؤلف والحقوق المجاورة والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأصحاب تلك الحقوق

محفوظة من قبل المؤسسة التونسية لحقوق المؤلف والحقوق المجاورة OTDAV (www.otdav.tn)