

ĐÁNH GIÁ TÍNH HIỆU QUẢ CỦA KIỂM TOÁN NỘI BỘ TẠI CÁC NGÂN HÀNG THƯƠNG MẠI VIỆT NAM

● NGUYỄN BẢO HUYỀN

TÓM TẮT:

Kiểm toán nội bộ (KTNB) đóng vai trò quan trọng trong quy trình quản trị và hoạt động của tổ chức. Nếu được hoạt động và quản lý một cách hữu hiệu, KTNB là một yếu tố quan trọng giúp tổ chức đạt được mục tiêu của mình. Trên cơ sở khảo sát về hoạt động của KTNB tại các ngân hàng thương mại (NHTM) Việt Nam, bài viết đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao tính hiệu quả của kiểm toán nội bộ tại các NHTM Việt Nam.

Từ khoá: kiểm toán nội bộ, ngân hàng thương mại, tính hiệu quả.

1. Khái niệm hiệu quả của KTNB

Theo "Các tiêu chuẩn đối với hoạt động kiểm toán nội bộ chuyên nghiệp" do Viện Kiểm toán nội bộ ban hành thì "Kiểm toán nội bộ là một bộ phận đánh giá độc lập trong một tổ chức, nó kiểm tra và đánh giá hoạt động của một tổ chức và cung cấp dịch vụ cho tổ chức đó. Đây là một loại hình kiểm soát quản lý, nó hoạt động thông qua việc đo lường và đánh giá hiệu quả của các hoạt động kiểm soát khác".

Tính hiệu quả (Efficiency) được hiểu là việc sử dụng tối thiểu các nguồn lực nhưng vẫn đảm bảo đạt được các mục tiêu của đơn vị. Điều này có nghĩa kết quả được tạo ra nhiều hơn so với mục tiêu, mục đích hoặc kế hoạch nhưng vẫn sử dụng đúng nguồn lực đã được xác định, hoặc kết quả tạo ra đúng như mục tiêu, mục đích hoặc kế hoạch nhưng nguồn lực sử dụng lại ít đi.

2. Các nhân tố ảnh hưởng đến tính hiệu quả của KTNB

a. Tính độc lập/khách quan của kiểm toán viên nội bộ

Có thể nói tính độc lập/khách quan của kiểm toán viên nội bộ là một trong những nhân tố quan

trọng đóng góp vào tính hiệu quả của KTNB. Sự độc lập của KTNB là một yếu tố quan trọng trong quản trị doanh nghiệp và hệ thống kiểm soát. Nếu không có sự độc lập, bộ phận KTNB trở thành một phần của bộ phận quản lý, và như vậy sẽ mất đi khả năng đưa ra một quan điểm mới (Al-Twajry và cộng sự, 2003).

b. Năng lực của kiểm toán viên nội bộ

Năng lực của kiểm toán viên sẽ xác định tính hiệu quả của kiểm toán trong tổ chức. Nó giúp cho kiểm toán viên có được một cách tiếp cận kiểm toán có hệ thống và kỷ luật để cải thiện hiệu quả của KTNB. Jessup (1991) định nghĩa năng lực là "khả năng thực hiện các tiêu chuẩn đã được công nhận". Năng lực của kiểm toán viên sẽ xác định chất lượng công việc kiểm toán. Năng lực được đo bằng trình độ học vấn, kinh nghiệm, kỹ năng và nỗ lực của nhân viên tiếp tục phát triển nghề nghiệp.

c. Hỗ trợ của nhà quản lý

Sự hỗ trợ và cam kết của nhà quản lý cũng có tác động nhất định để đảm bảo KTNB hoạt động hiệu quả. Sự thành công của chức năng KTNB sẽ phụ thuộc vào sức mạnh hỗ trợ của ban quản lý đối với quá trình kiểm toán. Một số nghiên cứu cho

thấy nếu không có phê duyệt, hỗ trợ và khuyến khích, quá trình kiểm toán của KTNB có thể sẽ phải đối mặt với thất bại và tệ hơn là thời gian và tiền bạc bị lãng phí. Mihret và Yismaw (2007) đã chỉ ra sự hỗ trợ của nhà quản lý đối với hoạt động kiểm toán nội bộ là một yếu tố quyết định hiệu quả của KTNB.

d. Phạm vi hoạt động của kiểm toán nội bộ

Phạm vi hoạt động là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến tính hiệu quả của KTNB. Kể từ khi mới ra đời cho đến nay, phạm vi của KTNB đã mở rộng từ việc đánh giá và đo lường hiệu quả kiểm soát nội bộ đến việc cung cấp các dịch vụ tư vấn liên quan đến hoạt động của tổ chức và phát triển hệ thống (Dittenhoffer, 2001). KTNB càng bao gồm nhiều chức năng, nhiệm vụ thì càng ảnh hưởng đến tính hiệu quả của KTNB. Theo Mihret và cộng sự (2010), có mối quan hệ tích cực giữa phạm vi hoạt động KTNB và hiệu quả của KTNB.

e. Sự hài lòng về lương/thưởng của kiểm toán viên nội bộ

Sự hài lòng về lương/thưởng của nhân viên là mức độ mà một nhân viên hài lòng với mức phân chia lương/thưởng cho công việc mà họ đã hoàn thành (Shahnawaz và Jafri, 2009). Heneman và cộng sự (1997) cho biết sự hài lòng về lương/thưởng là một trong những thước đo quan trọng nhất về hiệu quả của một tổ chức. Các tổ chức có nhân viên hài lòng dường như hoạt động hiệu quả hơn so với các tổ chức có nhân viên không hài lòng (Shahnawaz và Jafri, 2009). Đối với KTNB, Shahnawaz và Jafri (2009) cũng cho thấy, nhiều kiểm toán viên nội bộ đã trở nên không hài lòng với công việc, dẫn đến giảm mức sản xuất trong tổ chức đó và cuối cùng giảm mức hiệu suất.

3. Khảo sát tính hiệu quả của kiểm toán nội bộ tại các NHTM Việt Nam

3.1. Nội dung kiểm toán nội bộ

Kiểm toán viên nội bộ sẽ tiến hành kiểm toán các hoạt động theo yêu cầu của giám đốc và ban

lãnh đạo đơn vị, do đó, kiểm toán nội bộ sẽ chú trọng nhất vào kiểm toán hoạt động, tiếp đó là kiểm toán tuân thủ và cuối cùng mới là kiểm toán báo cáo tài chính (BCTC). Tuy nhiên, theo nghiên cứu thì hầu hết các NHTM Việt Nam không có thống kê cụ thể cũng như chưa có sự phân định rạch ròi về các loại hình kiểm toán nội bộ. (Bảng 1)

Bảng 1. Các loại hình kiểm toán

Các loại hình kiểm toán	Mức độ thực hiện (%)			
	Không bao giờ	Hiếm khi	Thỉnh thoảng	Thường xuyên
Kiểm toán BCTC (tính trung thực, hợp lý của thông tin kế toán)	0	3	28,3	68,7
Kiểm toán hoạt động (đánh giá chính sách, quy trình hoạt động kinh doanh)	10,2	6,5	31,5	51,8
Kiểm toán tuân thủ (tuân thủ chính sách, quy định của pháp luật, của nội bộ ngân hàng)	0	4,5	31,8	63,7

Nguồn: [7]

Từ Bảng 1 cho thấy các ngân hàng hiện nay vẫn chỉ tập trung chủ yếu vào hoạt động kiểm toán BCTC (68,7%), là hoạt động đánh giá, xác nhận tính trung thực, hợp lý của các thông tin trên báo cáo tài chính. Tiếp đến là kiểm toán tuân thủ (63,7%), đây là hoạt động kiểm tra việc tuân thủ chính sách, các quy định của pháp luật, cũng như các quy định nội bộ của ngân hàng. Còn kiểm toán hoạt động chỉ chiếm 51,8% mặc dù về bản chất thì đây mới là nội dung chính yếu, trọng tâm cần hướng đến của kiểm toán nội bộ. Nếu không có ngân hàng nào là không thực hiện kiểm toán BCTC và kiểm toán tuân thủ thì mảng kiểm toán hoạt động vẫn có ngân hàng không chú ý đến, chiếm 10,2%. Tuy nhiên trong kiểm toán hoạt động, các NH chỉ mới dừng lại ở chức năng kiểm tra tính hiệu lực, tức là thực hiện xác nhận hệ thống chứ chưa tiến hành phân tích được hiệu quả hay tính kinh tế của quy trình hoạt động.

3.2. Quy trình đánh giá rủi ro

Hiện nay, hầu hết các NHTM, đặc biệt là 10 NHTM nằm trong nhóm các ngân hàng được lựa chọn triển khai Basel II đã thành lập Ban quản lý rủi ro, khối quản lý rủi ro. Nhiều NHTM đã xây dựng chính sách quản lý rủi ro liên quan đến các hoạt động tiềm ẩn nhiều rủi ro, như: Chính sách quản lý rủi ro thanh khoản, chính sách quản lý rủi ro

lãi suất, chính sách quản lý rủi ro thị trường... cũng như các kế hoạch ứng phó khi các sự cố đó xảy ra.

Mặc dù các NHTM đã xây dựng những văn bản đánh giá rủi ro nhưng chưa thực sự chủ động vào việc nhận diện rủi ro, mà thường tập trung chủ yếu vào việc phát hiện sai phạm và giảm thiểu rủi ro, kiểm tra tuân thủ của đối tượng được kiểm toán là chính. Việc đánh giá rủi ro chủ yếu xuất phát từ xét đoán chủ quan của bản thân bộ phận kiểm toán và thường xuyên hơn cả là việc kế thừa kết quả khảo sát, đánh giá của bộ phận ALCO (Ủy ban Quản lý rủi ro), từ đó có những điều chỉnh, xét đoán cụ thể của bộ phận kiểm toán.

Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy hầu hết các NHTM chưa thực sự quan tâm tới các yếu tố có thể dẫn tới rủi ro như: Có những thay đổi trong môi trường hoạt động, sự xuất hiện nhân sự mới, đặc biệt là nhân sự cấp cao, áp dụng công nghệ mới và mô hình kinh doanh mới, thay đổi chính sách kế toán.

Tại một số tổ chức tín dụng, HĐQT và Ban kiểm soát chưa phân công và quy định cho Bộ phận Kiểm toán nội bộ hoặc Giám sát tuân thủ thực hiện kiểm toán/kiểm tra đối với các tỷ lệ an toàn được lập bởi các bộ phận nghiệp vụ.

3.3. Giai đoạn thực hiện kiểm toán

Việc thực hiện kiểm toán nội bộ còn nhiều điểm chưa được các ngân hàng chú trọng.

Thứ nhất, nhiều ngân hàng chưa có phần mềm chuyên dụng phục vụ việc quản lý chu trình làm việc hoặc phân tích dữ liệu dành riêng cho kiểm toán nội bộ, mọi thông tin muốn thu thập sẽ được chiết xuất từ phần mềm của ngân hàng.

Thứ hai, đa phần kiểm toán viên nội bộ vẫn thực hiện kiểm toán riêng lẻ, tức là kiểm toán cụ thể từng hợp đồng, từng giao dịch để kết luận xem số liệu kế toán có trung thực không. Nếu có kiểm toán hệ thống thì cũng ở mức độ rà soát từng hồ sơ xem có tuân thủ đúng quy trình hay không. Việc thực hiện phân tích hệ thống để đánh giá tính hiệu lực, hiệu quả của hệ thống kiểm soát nội bộ còn khá hạn chế.

Thứ ba, các khám phá, phát hiện của kiểm toán nội bộ thông qua các thử nghiệm kiểm soát và thử nghiệm căn bản mới chỉ ra các sự kiện mang tính chất bề nổi và khá rời rạc, thường tập trung vào lún dụng, kế toán và nhân sự.

Lập báo cáo kiểm toán là khâu rất quan trọng trong quy trình kiểm toán. Sau khi kết thúc cuộc kiểm toán, nhóm kiểm toán nội bộ phải lập báo cáo kiểm toán để gửi cho Ủy ban kiểm toán, HĐQT,

Ban Tổng giám đốc và các bên liên quan. Các báo cáo kiểm toán này đã chỉ ra được các sai phạm cũng như nguyên nhân của các sai phạm đó. Thông thường chỉ có 2 nguyên nhân chính: Nguyên nhân do lỗi hệ thống, tức là đơn vị bộ phận đó đã không thiết kế hay thiết kế không đúng các chốt kiểm soát, quy trình của hoạt động; và nguyên nhân thứ hai là mặc dù các chốt kiểm soát đã được thiết kế đúng, đầy đủ nhưng bị bỏ qua hay không được thực hiện trong thực tiễn. Trên cơ sở chỉ ra các nguyên nhân sai phạm, báo cáo kiểm toán đã đưa ra các khuyến nghị, đề xuất, tư vấn cho bộ phận được kiểm toán để không còn xảy ra sai sót lần sau.

3.4. Giai đoạn giám sát sau kiểm toán

Bộ phận kiểm toán thường xuyên giám sát các kiến nghị của mình từ năm trước đối với đơn vị để thấy được tiến độ thực hiện xử lý, sửa chữa các sai phạm. Việc thực hiện các khuyến nghị của đơn vị không phải là ngay lập tức, nhưng cũng không quá trễ, thường diễn ra trong khoảng 1 năm kể từ ngày báo cáo kiểm toán được ký chấp nhận. Ngoài ra, bộ phận KTNB cũng chưa thực hiện công tác "xác nhận sự hài lòng khi thực hiện công việc" với các đối tượng có liên quan để đảm bảo chất lượng hoạt động KTNB.

Có đến 78% người được hỏi trả lời rằng các khuyến nghị của KTNB được đánh giá rất cao và chỉ có 5% không đánh giá cao các khuyến nghị của KTNB.

3.5. Tính độc lập của kiểm toán viên nội bộ

Hiệu quả KTNB bị ảnh hưởng rất nhiều bởi sự độc lập của KTNB. Nếu các kiểm toán viên nội bộ không độc lập báo cáo mà họ phát hành sẽ bị thiên vị và sẽ trở nên kém hiệu quả trong việc cải thiện trách nhiệm và tính minh bạch của các ngân hàng. Báo cáo khách quan và độc lập do kiểm toán viên nội bộ phát hành là một trong những chìa khóa chính để ngăn chặn các vụ bê bối và gian lận xảy ra trong ngân hàng.

Theo kết quả từ cuộc khảo sát thì mức độ độc lập của các kiểm toán viên nội bộ ở các ngân hàng khác nhau là khác nhau và ở mức không được cao. 31% số người được hỏi trả lời rằng KTNB không được độc lập hoàn toàn, và họ không có quyền truy cập vào thông tin và dữ liệu của bộ phận được kiểm toán, cũng như không được kiểm toán bất kỳ vấn đề nào nếu họ thấy có vấn đề.

3.6. Năng lực của kiểm toán viên nội bộ

Một kiểm toán viên nội bộ có năng lực sẽ có tất cả các kỹ năng cần thiết để tạo ra một báo cáo kiểm

toán tốt. Tuy nhiên theo khảo sát, có đến 67% người được hỏi cho biết trình độ chuyên môn của kiểm toán viên nội bộ ở mức trung bình; 12% cho biết trình độ chuyên môn của kiểm toán viên nội bộ ở các NHTM hiện nay là thấp. Đa số chỉ mới có bằng tốt nghiệp đại học, chỉ có 10% số người được hỏi là có bằng cấp hay chứng chỉ kiểm toán quốc tế.

3.7. Hỗ trợ của nhà quản lý

Nói chung các nhà quản lý hiện nay đã cung cấp đủ sự hỗ trợ, khuyến khích đào tạo và phát triển cho các nhân viên kiểm toán nội bộ, chứng tỏ ban quản lý đã nhận ra tầm quan trọng của KTNB đối với hoạt động của ngân hàng. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 20% số người được hỏi cho rằng sự hỗ trợ của nhà quản lý đối với kiểm toán viên nội bộ chỉ ở mức trung bình, còn lại đều cho biết họ nhận được sự hỗ trợ rất cao của bộ phận quản lý.

4. Giải pháp nâng cao hiệu quả kiểm toán nội bộ tại các NHTM Việt Nam

Thứ nhất, mở rộng nội dung và phạm vi hoạt động của kiểm toán nội bộ.

Bộ phận KTNB không nên dừng lại ở kiểm toán BCTC hay kiểm toán tuân thủ mà tiến tới cần tập trung hơn vào kiểm toán hoạt động nhằm đánh giá hiệu quả các quy trình, khung quản trị, quản lý rủi ro của ngân hàng và hệ thống kiểm soát nội bộ. Độ bao phủ của KTNB cần mở rộng ở nhiều lĩnh vực theo khuyến nghị của Ủy ban Basel và IIA, đặc biệt cần quan tâm tới các nghiệp vụ nhiều rủi ro và trước đây ít được kiểm toán như thanh toán thẻ, kinh doanh vốn, công nghệ thông tin... đồng thời từng bước tích hợp thêm các nội dung sau vào chương trình, phạm vi kiểm toán như đánh giá mức độ tiết kiệm của các nghiệp vụ NH, rà soát độc lập khung quản trị rủi ro...

Để bộ máy KTNB hoạt động hiệu quả, phạm vi KTNB phải là không giới hạn, kiểm toán tất cả các hoạt động, các quy trình nghiệp vụ và các đơn vị, bộ phận của ngân hàng; kiểm toán đặc biệt và tư vấn theo yêu cầu của Hội đồng quản trị, Ban kiểm soát; kể cả hoạt động điều hành của Ban Tổng giám đốc.

Đối với các hoạt động, các quy trình, bộ phận mà trước đây KTNB đã có tư vấn, trong trường hợp này, trách nhiệm đối với các hoạt động, các quy trình, bộ phận đã được KTNB tư vấn trước đây vẫn hoàn toàn thuộc về lãnh đạo đơn vị, bộ phận được kiểm toán. KTNB có quyền và nghĩa vụ phân tích và đánh giá đầy đủ về các thủ tục, quy trình, hệ thống kiểm tra, KTNB đã được lãnh đạo của đơn vị, bộ phận được kiểm toán thiết lập.

Thứ hai, hoàn thiện phương pháp tiếp cận kiểm toán.

KTNB nên tiến hành thực hiện kiểm toán định hướng theo rủi ro, tức là kiểm toán viên lập kế hoạch kiểm toán năm, lập kế hoạch cho từng cuộc kiểm toán hay lập chương trình kiểm toán... đều phải dựa trên đánh giá rủi ro (risk based auditing) và phải được cập nhật, chỉnh sửa hàng năm, bao trùm các lĩnh vực phải kiểm toán theo yêu cầu của cơ quan quản lý (quản lý rủi ro, an toàn vốn và thanh khoản, tuân thủ, tài chính) và yêu cầu nội bộ của ngân hàng. Tuy nhiên, muốn thực hiện kiểm toán định hướng theo rủi ro phải có nền tảng, cơ sở, cấu phần đánh giá rủi ro mạnh mẽ, vững chắc.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đội ngũ kiểm toán viên nội bộ.

Các NHTM cần quan tâm đến công tác đào tạo nhân viên, nhất là các kiểm toán viên nội bộ để các kiểm toán viên luôn có những kiến thức chuyên môn cập nhật, cũng như trình độ nghiệp vụ, kỹ năng và bản lĩnh trong giải quyết thực tế công việc. Điều này phù hợp với từng bước phát triển mới nhất trong quá trình hoạt động kinh doanh của ngân hàng. Như vậy, kiểm toán viên sẽ thực hiện công việc một cách hiệu quả và đạt chất lượng cao.

Việc đào tạo kiểm toán viên nội bộ phải được tiến hành trên tất cả các lĩnh vực, như: kiến thức chung về nghiệp vụ ngân hàng, kiến thức về luật, kiến thức chuyên môn về lĩnh vực kiểm toán, kiến thức tin học ngoại ngữ, kỹ năng về báo cáo kiểm toán, kỹ năng về sử dụng các công cụ kiểm toán, đào tạo các kiến thức về công nghệ thông tin liên quan tới các phần mềm, chương trình vận hành trong hệ thống ngân hàng, quản trị rủi ro.

Thứ tư, đảm bảo tính độc lập/khách quan của kiểm toán viên nội bộ.

Bộ phận KTNB phải được thực hiện kiểm toán trong mọi lĩnh vực, báo cáo các kết quả đánh giá và phát hiện thông qua cơ chế báo cáo rõ ràng; Bộ phận KTNB không được tham gia vào quá trình thiết kế, lựa chọn, triển khai, thực hiện các biện pháp kiểm soát nội bộ; Cán bộ của bộ phận KTNB phải được định kỳ luân chuyển; Cơ chế lương, thưởng của bộ phận KTNB phải được xây dựng bảo đảm tránh được xung đột lợi ích có thể xảy ra.

Bên cạnh đó, KTNB phải trung thực; tuân thủ các nguyên tắc bảo mật thông tin, các nguyên tắc phòng, chống xung đột lợi ích; tuân thủ quy chuẩn đạo đức của ngân hàng và/hoặc quy chuẩn đạo đức quốc tế cho kiểm toán nội bộ ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Al-Twaijry, A.A., Brierley, J.A. & Gwilliam, D.R. (2003). The development of internal audit in Saudi Arabia: an institutional theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 14(5), 507-531.
2. Dittenhofer, M. (2001). Internal auditing effectiveness: An expansion of present methods. *Managerial Auditing Journal*, 16(8), 443-450.
3. Jessup, G. (1991). *Outcomes: NVQs and the Emerging Model of Education and Training*. London: The Falmer Press.
4. Heneman, R. L., Porter G., Greenberger, D.B., & Strasser, S. (1997). Modelling the relationship between pay level and pay satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 12(2), 147-158.
5. Mihret, D.G. & Yismaw, A.W. (2007). Internal audit effectiveness: An Ethiopian public sector case study. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 470- 484.
6. Shahnawaz, M.G. & Jafri, H. (2009). Job attitudes as predictor of employee turnover among stayers and leavers/hoppers. *Journal of Management Research*, 9(3), 159-166.
7. Nguyễn, H. (2018). *Đánh giá tính hiệu quả và hiệu lực của Kiểm toán nội bộ tại các NHTM Việt Nam*. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở Học viện Ngân hàng, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 10/3/2021

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/3/2021

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/4/2021

Thông tin tác giả:

TS. NGUYỄN BẢO HUYỀN

Học viện Ngân hàng

**ASSESSING THE EFFICIENCY OF INTERNAL AUDITS
IN VIETNAMESE COMMERCIAL BANKS**

● **Ph.D NGUYEN BAO HUYEN**
Banking Academy

ABSTRACT:

Internal audit plays an important role in an organization's governance and operations. Effective internal audits could help organizations achieve their goals. By surveying and analyzing the internal audit of commercial banks in Vietnam, this paper proposes some solutions to improve the efficiency of internal audits in Vietnamese commercial banks.

Keywords: internal audit, commercial banking, efficiency.