

العنوان:	دراسة تحليلية لأعمال لجنة ترقية مهنة المراجعة بالسودان
المصدر:	الفكر المحاسبي
الناشر:	جامعة عين شمس - كلية التجارة - قسم المحاسبة والمراجعة
المؤلف الرئيسي:	تولا، ياسر صلاح أحمد محمد
المجلد/العدد:	مج20, ع1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2016
الشهر:	أبريل
الصفحات:	175 - 193
رقم MD:	753854
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	مهنة المراجعة ، معايير الجودة ، الأداء المهني ، لجنة ترقية مهنة المراجعة بالسودان
رابط:	https://search.mandumah.com/Record/753854

دراسة تحليلية لأعمال لجنة ترقية

مهنة المراجعة بالسودان

الدكتور

ياسر صلاح أحمد محمد تولا

مقدمة:-

تم توجيه اهتمام دولي ومحلي لعملية إعداد وإصدار معايير المراجعة الدولية وكذلك معايير المراجعة المحلية على مستوى العديد من الدول الغربية والعربية على حد سواء وتمثل معايير المراجعة الداخلية أحد أهم أركان مهنة المراجعة الداخلية⁽¹⁾، وعلى الرغم من إرساء مجمع المراجعين الداخليين (IIA) هذه المعايير في نهاية السبعينات من القرن العشرين إلا أن مشاكل انهياء وتعثرت العديد من الشركات العالية قد أدت إلى نشأة العديد من التساؤلات حول مدى جدوى وفعالية تلك المعايير ومدى الحاجة إلى تطويرها وإضافة معايير أخرى من شأنها العمل على دعم مهنة المراجعة الداخلية⁽²⁾.

- أعمال لجنة ترقية مهنة المراجعة بالسودان:

بموجب القرار الوزاري رقم (25) لسنة 2011م للسيد وزير المالية والاقتصاد الوطني وفي إطار السياسة العامة للدولة للارتقاء بالأداء المهني في مجال المراجعة تم تكوين لجنة من الخبراء وأساتذة الجامعات ومدراء بعض المراجعة بالشركات ولقد قامت هذه اللجنة بمساهمات واضحة في مجال مهنة المراجعة الداخلية بصفة عامة وفي موضوع البحث مراجعة المخاطر بصفة خاصة وتعتبر أعمال هذه اللجنة هي أحد محفزات القيام بهذا البحث ونجد أن إصدارات أعمال هذا اللجنة تمثلت في الآتي:

(1) معايير المراجعة الداخلية لسنة 2012م.

(2) دليل ومرشد عمل المراجعة الداخلية لسنة 2012م.

(3) قواعد السلوك المهني للمراجعة الداخليين لسنة 2012م.

سوف يتم تناول أعمال هذه اللجنة وخاصة فيما يلي مراجعة المخاطر بالإضافة إلى لائحة المراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية لسنة 2011م على النحو التالي:

(1) خالد عبد المنعم لبيب، القيمة المضافة والتقييم المتوازي لأداء المراجعة الداخلية في ظل إطار حوكمة الشركات بالتطبيق على قطاع الأعمال، مرجع سبق ذكره، ص 187.

(2) Rittenberg, L.: "Guide for the future", The Internal Auditor, Vol. 53, Issue 3, June 2001, pp. 63- 67.

أولاً: معايير المراجعة الداخلية بالسودان:

أ) الأهداف والأغراض:

وردت أهداف وأغراض معايير المراجعة الداخلية⁽³⁾ الصادر من لجنة ترقية مهنة المراجعة بالسودان في الفصل (الأول) المادة 35 حيث عدت هذه الأهداف على النحو الآتي:

- 1) تقديم إرشادات وموجهات لضمان قيام المراجع الداخلي لعمله باستقلالية تامة ومهنية عالية.
- 2) تنفيذ الأنظمة الحكومية ومراجعتها بكفاءة وفعالية لتحقيق الأهداف.
- 3) المحافظة على الموارد بأنواعها والمقدرات التي تكون تحت تصرف الوحدات الحكومية.
- 4) التحقق من الشفافية طبقاً لـ (GFS) (إحصائية مالية الحكومة) وسلامة الممارسة لمنع وقوع المخالفات مثل الغش والتلاعب في الممتلكات والأموال العامة.
- 5) تطوير الممارسة ورفع مستوى الفهم والإدراك للمراجعين الداخليين وتطوير مقدراتهم ورفع كفاءتهم عبر التدريب المستمر.

يرى الباحث أن أهداف المعايير كان يمكن أن تشمل جوانب أخرى مثل:

- خلق كيان مستقل لمهنة المراجعة.
- توحيد الممارسة المهنية للأعضاء.
- ويضيف الباحث أن الأهداف 2، 3، 4، هي أهداف صالحة لمهنة المراجعة الداخلية وليس لمعايير المراجعة.

ب) معايير الأداء المهني:

تم ذكر وإيراد معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية في الفصل الثاني وهي:

⁽³⁾ جمهورية السودان، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، معايير المراجعة الداخلية لسنة 2012م، ص 7.

- 1- معيار الاستقلال المهني.
- 2- معيار الموضوعية.
- 3- معيار الكفاءة.
- 4- معيار العناية المهنية.
- 5- معيار الرقابة النوعية.
- 6- معيار إدارة أنشطة المراجعة الداخلية.
- 7- معيار تخطيط أنشطة المراجعة الداخلية.
- 8- معيار تقدير وعوامل المخاطر.
- 9- معيار الإشراف.
- 10- معيار التنسيق مع المراجعين الداخليين.
- 11- معيار الحوكمة.
- 12- معيار التوثيق.
- 13- معيار التقرير وتبليغ النتائج.
- 14- معيار المتابعة.

ومما ذكر أعلاه يلاحظ الباحث الآتي:

- 1) أنه لم يتم تبويب هذه المعايير أسوة بما أصدره مجمع المراجعين الداخلية بالولايات المتحدة حيث تم تبويب المعايير إلى.
 - أ) مجموعة معايير الخصائص.
 - ب) مجموعة معايير الأداء.
 - ج) مجموعة معايير التطبيق.
- 2) لم يتم إدراج معيار لفرض السلطة والمسئولية ضمن المعايير وكذلك معايير خدمات التأكيد أو إضفاء الثقة ومعايير الخدمات الاستشارية ضمن معايير المراجعة الداخلية بالسودان.

(3) كما يلاحظ الباحث أن كان يمكن للجنة وضع فقرة تتيح اللجوء إلى معايير المراجعة العامة عند أي خلاف مهني وعدم الاقتصار على المعايير الصادر للمراجعة الداخلية فقط خاصة وإننا مازلنا في طور البدايات فيما يخص عملية إصدار المعايير .

وينطبق على المعايير في السودان ما قيل عن المعايير الصادرة في الدول الأخرى إذ لا توجد إلزامية في القانون بتطبيق هذه المعايير وعند محاكمة أو محاسبة أي من أعضاء المهنة لا يتم اللجوء إلى نصوص هذه المعايير .

ولذلك يرى الباحث أن المعايير تعتبر بمثابة إرشادات عامة للمهنة ولو تعذر إدخالها ضمن القوانين ككتله واحده فيجب أن يكون هناك سعي لتفريغ محتوياتها على نصوص هذه القوانين حتى يكون هناك اتساق في الممارسة والتطبيق.

ولا بد أن يشير الباحث لحدثة معايير المراجعة الداخلية بالسودان حيث تم إصدارها في العام 2012م وأنه تم صياغتها بشكل جيد قلل كثيرا من العبارات المبهمة التي نجدها في صياغة المعايير الدولية أو معايير مجمع المراجعين الداخليين.

ثانيا: معيار تقدير وعوامل المخاطر⁽⁴⁾:

Risks Assessment & Factors Standards

ورد هذا المعيار الثامن من حيث الترتيب في الفصل الثاني من معايير الأداء المهني للمراجعة الداخلية سنة 2012م وقد تم تقسيم هذا المعيار إلى ثمانية فقرات على النحو التالي:

1. تناولت الفقرة الأولى: عملية وتقدير المخاطر وما تحويه من أنشطة.
 2. وتناولت الفقرة الثانية كيفية عملية تقدير المخاطر وعمل قائمة بالأنشطة وبعد ذلك تم حصر هذه الأنشطة في:
- (أ) السياسات والممارسات.

(4) معايير المراجعة الداخلية لسنة 2012م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 24.

- (ب) مراكز التكلفة، ومراكز الربحية ومراكز الاستثمار.
- (ج) أرصدة حسابات الأستاذ العام.
- (د) أنظمة المعلومات يدوية وإلكترونية.
- (هـ) العقود المهمة والبرامج.
- (و) الوحدات التنظيمية مثل خطط الإنتاج والخدمات.
- (ز) وظائف مثل معالجة البيانات الإلكترونية والمشتريات والتسويق والإنتاج والتمويل والحاسبة والموارد البشرية.
- (ح) العمليات التشغيلية مثل المبيعات والتشغيل والشراء والمدفوعات والمخزون ومحاسبة التكاليف والإنتاج والحزينة والأجور والأصول الثابتة.
- (ط) القوائم المالية.
- (ي) النظم والتعليمات.
- (ك) أي أنشطة أخرى.
3. تناولت الفقرة الثالثة ضرورة أن يعطى المدير العام أولوية أكبر لمراجعة الأنشطة ذات المخاطر العالمية.
4. تناولت الفقرة الرابعة أن يكون هناك تقدير دوري لأثر تغيرات قائمة الأنشطة.
5. تناولت الفقرة الخامسة استخدام عوامل المخاطر كمعايير لتحديد الأهمية النسبية واحتمال وقوع الأحداث وتم حصر لعوامل المخاطر.
6. تناولت الفقرة السادسة بأن يتم وضع أوزان لعوامل المخاطر لتقدير أهميتها النسبية بواسطة المدير العام.
7. تناولت الفقرة السابعة قيام الإدارة العامة للمراجعة الداخلية بعملية حوكمة الوحدة.
8. تناولت الفقرة الثامنة تقويم المخاطر التي تتصف مع الأهداف مع الحذر من إمكانية وجود أي مخاطر مهمة أخرى.

وفي هذا يرى الباحث إن وجود معيار لتقدير وعوامل المخاطر في حد ذاته يعتبر إنجازاً وجهداً مهني كبير ولكن هذا لا يمنعنا أن نذكر بعض السلبيات التي وردت بهذا المعيار:

- كشأن بعض المعايير فإن هنالك ضعف في الصياغة كالفقرة 2/ ز مثلاً.
- هنالك بعض العبارات التي لا تتناسب مع طبيعة النشاط الحكومي وردت في المعيار مثل مراكز التكلفة ومراكز الربحية والاستثمار ومحاسبة التكاليف.

ثانياً: لائحة المراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية لسنة 2011م⁽⁵⁾.

ورد في اللائحة في المادة 6/ 1 الأتي:

تكون للمراجعة الداخلية في إدارة المخاطر المهام الآتية:

- إعطاء تأكيدات معقولة عن فاعلية إدارة المخاطر من حيث تشخيصها وتقييمها وإدارتها بصورة فاعلة.
 - فحص إدارة المخاطر عالية الدرجة.
 - المساعدة في تحديد وتقييم إدارة المخاطر.
 - اقترح أساليب لتطوير إستراتيجية إدارة المخاطر.
- (2) عند قيام المراجعة الداخلية بدور الاستشاري في تقييم أداء إدارة المخاطر يجب أن يؤخذ في الاعتبار مدى الفائدة والتطور في نظام إدارة المخاطر.

وهنا يرى الباحث أن اللائحة قفزت فوق الممارسة فنجد أن اللائحة ذكرت ضرورة وجود إدارة للمخاطر بالوحدات الحكومية وهي إدارة لم تنتزل بعد على أرض الواقع في معظم المنشآت الحكومية.

ثالثاً: دليل ومرشد عمل المراجعة الداخلية لسنة 2012م⁽⁶⁾

- تم إفرد الجزء الخامس كاملاً لإجراءات مراجعة المخاطر وشمل ذلك المواد ومن (41) وحتى (45).

⁽⁵⁾ لائحة المراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية 2011م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 6.

⁽⁶⁾ قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 38-39.

حيث تناولت المادة (41) بأنه يجب على المراجع الداخلي التأكد من وجود إدارة للمخاطر بالوحدة ذات واجبات محددة وأما الفقرة الثانية من نفس المادة فتناولت إجراءات مراجعة المخاطر.

- وتناولت المادة (42) من الدليل مخاطر الأهداف والسياسات والمخاطر التي يمكن أن تعوق تحقيق هذه الأهداف مع تصنيف جميع المصادر التي تؤدي المخاطر.
- وتناولت الفقرة (43) التأكد من النواحي التنظيمية والإدارية وإنها تتم وفقا للمعايير المعمول بها وأن تتم مطابقة بين الأداء الفعلي والمعايير.
- وتناولت الفقرة (44) المخاطر التشغيلية وطبيعة الأنشطة للاستثمارات التي تقوم بها الوحدة.
- وتناولت الفقرة (45) طريقة التعامل مع المخاطر أما بالنقل أو التطوير أو التحسين.

ويرى الباحث إن بالرغم من إجراءات مراجعة المخاطر التي وردت بالجزء الخامس من دليل ومرشد المراجعة الداخلية لسنة 2012م حاولت تغطية جميع المخاطر إلا أن هنالك مخاطر لم يتطرق إليها مثل مخاطر التقرير وكذلك يرى الباحث بأن الفقرة (45) ب الخاصة بوضع مقترح تطوير وتحسين الأداء لم تقدم جديدا في كيفية التطوير مقارنة بدور المراجعة الداخلية التقليدي فما ورد وبالفقرة ما هو إلا إعادة إنتاج للدور التقليدي وهذا لا يتناسب في رأي الباحث مع المدخل الحديث للمراجعة بحسب المخاطر.

رابعا: قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين سنة 2012م:

تعتبر قواعد السلوك المهني الحلقة المكتملة لمهام تطوير مهنة المراجعة وبها تصبح المهنة ذات كيان خاص أسوة بغيرها من المهن الأخرى التي لديها موثيق الشرف المهنية كما إن هذه القواعد تعتبر تفصيل لما ورد بالمعايير وبمماثباته دستور أخلاقي لمهنة.

وقد وردت مبادئ وقواعد السلوك المهني في الفصل الثاني والثالث من الدليل على النحو الآتي⁽⁷⁾:

(7) قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين سنة 2012م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية ووزارة المالية الاقتصاد الوطني السودان، ص 16، 15.

أولا مبادئ السلوك المهني:

مبدأ النزاهة.

مبدأ الموضوعية.

مبدأ الأمانة.

مبدأ التأهيل المهني.

ثانيا: تناول الفصل الثالث قواعد السلوك المهني على النحو التالي:

قواعد النزاهة.

قواعد الموضوعية.

قواعد الأمانة.

قواعد الكفاءة.

- ويرى الباحث أن جهد أعمال لجنة ترقية مهنة المراجعة الداخلية بالسودان يحسب له أن قد وضع في الاعتبار جميع التجارب السابقة في الدول الغربية والعربية أي أنه جهدا بدأ من حيث انتهى الآخرون فيما خلق للمهنة إطارا متقدما على الممارسة العملية وبالتالي سوف تستوعب أي المهنة جميع التطورات اللاحقة ولكن هنالك ثمة انتقادات يجب أن نذكرها وهي:

1- نجد أنه حسب أمر تشكيل اللجنة فإن اختصاصات اللجنة ومهامها لم تشمل تكليف بإعداد معايير للمراجعة الداخلية⁽⁸⁾ مما يفقد للجنة عدم الشرعية في جزء من أعمالها وفي هذا يجب أن يشير الباحث أن سلطة إصدار المعايير هي سلطة تتنازعها بعض الجهات حتى الآن في السودان حيث نجد أن الفصل الثالث من قانون ديوان المراجعة القومي يحدد اختصاصات وسلطات الديوان حيث تنص المادة (6 / 1) على (يتولى الديوان وضع معايير المراجعة في كل أنحاء السودان

(8) القرار الوزاري رقم (25) لسنة 2011م أنظر ملحق رقم 3.

والرقابة على الأداء المالي للحكومة القومية بما في ذلك تحصيل الإيرادات إنفاق المصروفات وفقا للموازنات المعتمدة من المجلس الوطني والمجالس التشريعية الولائية⁽⁹⁾.

ومع هذا النص يتضح لنا أن القانون قد منح الديوان سلطة وضع المعايير للمراجعة وخاصة المعايير الحكومية وبالتالي فإن إصدار اللجنة لمعايير المراجعة يتعارض مع هذا القانون كما أن الباحث يجب أن يشير هنا إلى أن مجلس مهنة المحاسبة والمراجعة بالسودان هو الآن بصدد إجازة معايير وهي الآن في طورها النهائي بموجب قانون المجلس ولذلك فإن عملية إصدار وإجازة المعايير يرى الباحث إنها ما زالت محل نزاع لم يحسم بعد ولكن يستدرك الباحث بأنه يلاحظ أن حتى في الدول الغربية فإن هناك أكثر من جهة في الدولة الواحدة قامت بإصدار معايير ولعل إن الولايات المتحدة خير مثال لذلك حيث يقوم مجمع للمراجعين الداخليين بإصدار معايير ولجنة البورصة بإصدار معايير وكذلك اتحاد المحاسبين بإصدار معايير وتتلخص وجهة نظر الباحث في أمر إصدار المعايير بأنه في معظم الدول تولت المعاهد والمجالس المهنية عملية إصدار المعايير وأن أجهزة الدولة تتكفل بالقوانين واللوائح فقط لذلك يرى الباحث أن يترك الباب للمجالس والمعاهد المهنية حتى يكون لها دورا ملحوظا في ترقية المهنة مع الوضع في الاعتبار الخصوصية لكل جهة في التطبيق ويبقى الأمر المهم ضرورة وجود التزام من أعضاء المهنة بتطبيق هذه المعايير.

2- نجد أن معظم المعاهد واللجان في الدول الأخرى قد أكملت حلقة وسلسلة التطوير بوضع برنامج لتأهيل المراجعين الداخليين⁽¹⁰⁾ وهذا ما لم تقم به اللجنة.

3- لم تتطرق قواعد السلوك المهني لأي مبادئ أو قواعد خاصة بتقرير المراجعة الداخلية حيث يعتبر التقرير هو المنتج الرئيسي لأقسام المراجعة الداخلية.

وفيما يلي يعرض الباحث مقارنة لقواعد السلوك المهني بعدد من الدول (2 / 3 / 2) حتى يتسنى مقارنة أعمال ما وصلت إليه أعمال اللجنة في السودان ومع بقية الدول.

⁽⁹⁾ قانون ديوان المراجعة القومي لسنة 2007م جمهورية السودان، الفصل الثالث، ص 4.

⁽¹⁰⁾ د. عبد الفتاح محمد الصحن، و د. فتحي رزق الله خيري "الرقابة والمراجعة الكترونية" الدار الجامعية الإسكندرية، 2004، ص 214.

جدول رقم (2 / 3 / 2)

(مقارنة لقواعد السلوك المهني لبعض الدول)

الدولة	القواعد	الإيضاح
جمهورية مصر	الأمانة والنزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية الواجبة، السرية، السلوك المهني	انقسم الميثاق إلى قسمين: 1/ الجزء الأول يحده المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة. 2/ الجزء الثاني بيان كيفية التطبيق في ومواقف محددة
المملكة العربية السعودية	المسئولية، مصلحة المجتمع، النزاهة والأمانة والاستقامة، الموضوعية الاستقلال العناية المهنية لواجبه، قاعدة خدمات الزكاة والضرائب	حدد الدستور مجموعة من الخدمات المرتبطة فلسفيا وعمليا بالأعضاء الممارسون للمهنة.
اليابان	1/ الالتزام بالقواعد 2/ السلامة	تم وضع دستور أخلاقيات أو سلوكيات المهنة وضم ثلاثة أقسام وهي الهدف.
	3/ الموضوعية 4/ القدرة الفنية 5/ السرية 6/ السلوك	ب) المبادئ الأساسية ج) الإطار المفاهيمي القسم الثاني ويشمل قواعد قابلة للتطبيق على مكاتب المراجعة

الإيضاح	القواعد	الدولة
<p>وأعضاء المكاتب. القسم الثالث: قواعد قابلة للتطبيق على العضو أثناء تأدية العمل</p>	<p>المهني</p>	
<p>(1) وضح الأهداف الأساسية لقواعد أخلاقيات وسلوكيات المهنة. (2) حدد نطاق التطبيق. (3) سلطة تغير الدستور وتم تقسيم الدستور إلى ثلاثة أجزاء. 1- الجزء الأول: المبادئ الأساسية للأخلاق المهنية 2- الجزء الثاني: كيفية تطبيق الإطار المفاهيمي في مواقف محددة. الجزء الثالث: يطبق هذا الجزء على المحاسبين المهنيين في</p>	<p>(1) الأمانة والاستقامة (2) الموضوعية (3) الكفاءة المهنية والعناية المهنية الواجبة (4) السرية (5) السلوك المهني</p>	<p>انجلترا</p>
<p>الأعمال التجارية تعرض إلى التهديدات التي تواجه عدم الالتزام بالمبادئ وقسمها إلى عدد من الأنواع كل نوع يندرج تحت عدد من التهديدات. وضح الدستور وسائل الحماية من هذه التهديدات وقسمها إلى نوعين. (1) ضمان من المهن والتشريع والتنظيم.</p>	<p>(1) المبادئ المسؤولة، المصلحة العامة السلامة، الموضوعية والاستغالية العناية المهنية.</p>	<p>الولايات المتحدة</p>

الدولة	القواعد	الإيضاح
		<p>(2) ضمان نسبة العمل.</p> <p>(1) يتكون الدستور الصادر من مجمع المحاسبين القانونيين والأمريكي من قسمين:</p> <p>أ) المبادئ</p> <p>ب) القوانين</p> <p>(2) حدد الدستور نطاق وطبيعة الخدمات التي تقدمها الجهة</p> <p>(3) وضع كيفية القابلية للتطبيق.</p> <p>(4) قامت لجنة الدستور بوضع تعريفات محددة ترتبط بالممارسة.</p>

المصدر: إعداد الباحث

ومن خلال استعراض قواعد السلوك المهني من الجدول أعلاه يمكن ملاحظة الآتي مقارنة مع قواعد السلوك المهني بالسودان:

- تعتبر القواعد الواردة بالجدول قواعد عامة لمهنة المراجعة الداخلية ولم تقتصر على المراجعة الداخلية بالقطاع الحكومي وذلك نسبة لأنها صادرة من جمعيات ومعاهد مهنية تعتنى بشؤون المهنة بشكل عام.
- يلاحظ أن معظم القواعد بهذه الدول قد وردت بقواعد السلوك المهني بالسودان ما عدا مبدأ الالتزام بالسلوك المهني، والسلامة، ومصصلحة المجتمع ولعل الباحث يرى أن هذه المبادئ قد توزعت ضمناً بين القواعد والمبادئ الواردة بالدليل.

- يلاحظ أن قواعد مخاطر السلوك المهني للمراجعة الداخلية بالسودان لم توضح بصفة قاطعة التهديدات والمخاطر التي تواجهه هذه المبادئ ووسائل الحماية منها وهو ما يعتقد الباحث أنه الفرق الجوهرى الذي يمكن الاعتبار به.
- توجد بعض الفروقات الشكلية في طريقة إعداد قواعد السلوك المهني والمبادئ ولكن الباحث يعتقد أن ذلك لا يقلل من الطريقة المهنية والعلمية التي تم بها إعداد هذه القواعد والمبادئ من قبل لجنة أعمال ترقية مهنة المراجعة بالسودان.
- ويختتم الباحث تعليقه على قواعد السلوك المهني للمراجعة الداخلية بالسودان أن الربط في المقدمة بين قواعد السلوك المهني وتعاليم ديننا الإسلامى الحنيف يعتبر تأصيل لهذه القواعد ويكسب هذه القواعد بعدا أكبر وأعمق.

* جهود البنك الدولي لتطبيق (RBA) بالسودان:

في إطار جهود البنك الدولي لتحسين الأداء المالى والإدارى بعدد من الدول تم عقد ورشة للمراجعة بحسب المخاطر بالسودان سنة 2011م⁽¹¹⁾ ويعتبر السودان هو الدولة السادسة الذى يتم فيها عقد هذه بعد كل من يوغندا وكينيا وجنوب أفريقيا والاتحاد الأوروبى وكندا. ولقد تم عقد الورشة لمنسوبي الإدارة العامة للمراجعة الداخلية من وزارة المالية ووزارة الصحة السودانية حيث تم تقسيم الدارسين على مجموعتين للتطبيق في كل منهم ومن أهداف هذه الورشة:

(1) التعريف بمفهوم مدخل المراجعة بحسب المخاطر (RBA) في إدارة المخاطر في القطاع العام.

(2) مهام المراجعة الداخلية في القطاع العام في ضوء مدخل المراجعة بحسب المخاطر.

(11) البنك الدولي، ورشة بعنوان (مساهمة مراجعة المخاطر في عملية إدارة المخاطر، حكومة السودان)، فندق السلام روتانا- الخرطوم، في الفترة من 31/5 - 2/6/2011.

(3) تطبيق واستخدامات المراجعة على أساس المخاطر في القطاع العام.

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف تم عقد جلسات تناولت الآتي:

- الجلسة الأولى: نظرة إرشادية لأهداف الورشة.
- الجلسة الثانية: مقومات المراجعة الداخلية في القطاع الحكومي.
- الجلسة الثالثة: هيكل وإدارة المخاطر.
- الجلسة الرابعة: إمكانية تطبيق إدارة المخاطر في القطاع العام.
- الجلسة الخامسة: دراسة حالة تطبيقية بدولة كينيا.
- الجلسة السادسة: مناقشة أساليب المراجعة بحسب المخاطر.
- الجلسة السابعة: كيفية تطبيق المراجعة بحسب المخاطر.
- الجلسة الثامنة: اقتراح المخاطر المتوقعة في عدد من الوزارات.
- الجلسة التاسعة: نطاق وتطبيق مراجعة المخاطر وفق هذه المقترحات.
- الجلسة العاشرة: نطاق المراجعة بحسب المخاطر في القطاع الحكومي.

وقد حددت الورشة للمشاركين الآتي:

- (1) القدرة على التطبيق الجماعي لمبدأ المراجعة على أساس المخاطر في بعض الوزارات الحكومية (المالية- الصحة).
 - (2) التعرف على الإدارات والجهات التي بدأ فيها تطبيق المدخل حديثا.
 - (3) التعرف على دور المراجعة الداخلية في إدارة المخاطر في الوزارات.
 - (4) القدرة على تطبيق المدخل في الوزارة التي يعمل فيها الشخص المشارك.
 - (5) القدرة على المشاركة في تعليم واستخدام هذا المدخل بالوزارات.
 - (6) تحديد القيمة المضافة واستخدام مدخل المراجعة بحسب المخاطر والتركيز على أن هذه القيمة ليست لوظيفة المراجعة الداخلية فقط بل تتعداها إلى المنشأة ككل.
- ويرى الباحث أن محاولة البنك الدولي- تعتبر محاولة ذات قيمة وبداية جيدة ولكن كان من الأجدى أن لا يقتصر اختيار الدارسين على المراجعين الداخليين فقط فكان يمكن لتحقيق فعالية أكثر لأهداف للورشة أن يتم اختيار عدد من المدراء التنفيذيين وبعض الوظائف القيادية العليا بالوزارات الاتحادية وخاصة التي تم فيها التطبيق مثل وزارة الصحة وذلك حتى تتفهم هذه الإدارات تطبيق هذا المدخل خاصة في ظل عدم وجود إدارة للمخاطر في هذه الوزارات وكذلك يرى الباحث أن الحالات التطبيقية في الورشة تركزت في المخاطر المرتبطة بالتشغيل دون المخاطر المرتبطة بالسياسات والأهداف.

المراجع والمصادر:

- (1) جمهورية السودان، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، معايير المراجعة الداخلية لسنة 2012م، ص 7.
- (2) معايير المراجعة الداخلية لسنة 2012م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 24.
- (3) لائحة المراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية 2011م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 6.
- (4) قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني، السودان، ص 38-39.
- (5) قواعد السلوك المهني للمراجعين الداخليين سنة 2012م، الإدارة العامة للمراجعة الداخلية لأجهزة الدولة القومية ووزارة المالية والاقتصاد الوطني السودان ص 15، 16.
- (6) القرار الوزاري رقم (25) لسنة 2011م أنظر ملحق رقم 3.
- (7) قانون ديوان المراجعة القومي لسنة 2007م جمهورية السودان، الفصل الثالث، ص 4.

(8) د. عبد الفتاح محمد الصحن، و د. فتحي رزق الله خيرى "الرقابة والمراجعة الإلكترونية" الدار

الجامعية الإسكندرية، 2004م، ص 214.

(9) البنك الدولي، ورشة بعنوان (مساهمة مراجعة المخاطر في عملية إدارة المخاطر، حكومة السودان)،

فندق السلام روتانا- الخرطوم، في الفترة من 31 /5 - 2 /6 /2011 /1)