

"آثر إستراتيجية التدريب على أداء مدققي ديوان المحاسبة"

امل محمد ناصر العوضات

محاسب /أمين صندوق

بلدية الضليل

الملخص

تدقيق الأداء هو وحدة تدريب متخصصة تابعة لإدارة المدقق تعمل في تقديم التدريب على تدقيق الأداء على مدار الأربعين عامًا الماضية. يلتزم الجناح بأعلى معايير التدريب وبناء القدرات عمليات تدقيق الأداء والمساهمات التي قدمتها في تحسين أداء الإدارات العامة. والتي تم ذكرها أعلاه على عملية تدقيق الأداء وكيف يمكن لهذه العوامل أن تسهل أو غير ذلك ، إجراء تغييرات حقيقية في الطريقة أن المال العام يدار من قبل المسؤولين تأثير عمليات تدقيق الأداء في إحدى الدول النامية ، والتي بدأت مؤخرًا في تبني مكونات تدقيق.

Abstract

Performance Auditing is a specialized training unit of the Auditor Department that has been providing performance audit training for the past 40 years. The ward is committed to the highest standards of training and capacity building, performance audits and the contributions they have made to improving the performance of public administrations. Which were mentioned above on the performance audit process and how these factors can facilitate or otherwise, make real changes in the way that public money is managed by officials The impact of performance audits in a developing country, which has recently begun to adopt components of audit.

المقدمة

يُنظر إلى ديوان التدقيق الحكومي على أنه هيكل يستخدم لإدارة ومراقبة أداء الجهات الحكومية من أجل ضمان فعاليتها وامتثالها للوائح مكافحة الفساد ، ويهدف كذلك إلى تعزيز دور التدقيق في الحوكمة من خلال تحديد المسؤوليات والمساءلة وتقييم أداء الحكومة بشكل عام. دور وفعاليتها قد خضعت للبحث المتزايد. التركيز التجريبي ركز البحث بشكل أساسي على فعالية تقليل الفاقد في الموارد العامة وتحسين جودة الخدمات العامة. أكدت الدراسات التجريبية أهمية دور ديوان المحاسبة كأداة فعالة في تقليل الهدر وتحسين جودة الخدمات العامة وتحقيق أهداف البرامج العامة بكفاءة وفعالية. يساعد أيضاً في تحسين القواعد واللوائح من خلال أتمتة العمليات المالية والمحاسبية. ومع ذلك ، لن تكون قابلة للتطبيق على بعض الاقتصادات الغنية الناشئة ، ومن ثم ، فإن الغرض من هذه الدراسة هو فحص التصور لما يجب القيام به لتحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة من خلال الحفاظ على السيطرة على الأموال العامة. تنبع أهمية هذه الدراسة من حقيقة أنها تأتي بعد سنوات قليلة من عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع السلطات في مشروع مدته ثلاث سنوات لدعم تطوير إطار عمل لإدارة الأداء. بدأ المشروع في عام 2011 وانتهى في عام 2013. وبالتالي ، فإن تحديد العوامل التي تؤثر على نجاحه يهم صانعي القرار وممارسي التدقيق. بالنسبة للأولى ، قد يساعد في تصميم برامج تدريب القوى العاملة والفنية في مجال التحليل الإداري والرقابة وكذلك مراجعة الأداء في القطاع العام. بالنسبة للآخر ، يمكن استخدامه كمعيار في تطبيق الإجراءات التحليلية وعملية التدقيق للتغلب على التحديات واستغلال مزايا الإجراءات التحليلية. بالإضافة إلى ذلك ، قد تضيف بعداً جديداً إلى الأدبيات وتساهم في مجموعة الدراسات التجريبية المحدودة حول دور منطقة دول مجلس التعاون. تم تنظيم ما تبقى من الدراسة على النحو التالي. يقدم القسم التالي استعراضاً موجزاً للأدبيات ذات الصلة. يتم تقديم القسم الأخير.

الإطار النظري

آلية مهمة في النظام العام للمحاسبة المالية العامة. تؤدي الحسابات الحكومية دوراً مهماً في ضمان جودة الإبلاغ (. يقيّم تدقيق القطاع العام الاستخدام الفعال للمالية العامة ويضمن الالتزام بالقواعد واللوائح الموصوفة المراجعة كتقدير للمعاملات والسجلات المحاسبية فيما يتعلق بالدقة والامتثال لمعايير المحاسبة ذات الصلة و السياسات التنظيمية؛ الهدف من المساءلة المالية هو استخدام الموارد العامة لتوفير الخدمات العامة بكفاءة، ومن ثم فإن المبادئ الرئيسية للحوكمة في المحاسبة الحكومية هي الشفافية والمساءلة.

تفعيل دور ديوان الرقابة المالية. وأوصوا بالتركيز على برنامج التدريب أثناء العمل لمراقبة التدريب الرسمي للمتدربين. إلى أن ديوان الرقابة المالية تأسس في عام 1953 حصر دوره في مهام ما بعد التدقيق المالي التقليدية. ومع ذلك ، أشار النضيجي إلى أن مهامه توسعت لتشمل تدقيق الأداء بالإضافة إلى التدقيق المالي والامتثال. علاوة على ذلك. ولاحظ أن مدققي ديوان المحاسبة أظهروا فهماً جيداً لدور ومسؤوليات ديوان المحاسبة ويواجه المدققون ضغوطاً تمنعهم من أداء وظيفتهم بشكل صحيح. إلى أن السبب وراء الجهل بالدور الرئيسي لمسؤولية ديوان المحاسبة هو عدم إتاحة تقاريرهم للجمهور. وذكر فقيه (2010) أن ديوان المحاسبة قد خطى خطوات جادة وساهم في تطوير أجهزة الدولة. فقد حسن نظام المحاسبة الحكومية ، وأنشأ وحدات تدقيق داخلي في الجهات الحكومية ، وصياغة لائحة موحدة لوحدات التدقيق الداخلي. كما قامت بآتمنة العمليات المالية والمحاسبية وتحسين القواعد واللوائح. قام بفحص دور التدقيق الداخلي في القطاع العام ووجدوا أن أسس نظام التدقيق الداخلي لا ترتبط بشكل مباشر بأفضل الممارسات الدولية المتصورة. بفحص جودة منصب الداخلية في القطاع العام. وأشاروا إلى عدم استقلالية وظائف التدقيق الداخلي بوحدات القطاع العام ، فضلاً عن قلة المهنية ، مما قد يكون له تأثير سلبي على جودة وظيفة التدقيق الداخلي. فحص العوامل التي تؤثر على فعالية التدقيق الداخلي في القطاع العام العربي . ووجدوا أن دعم الإدارة ليقود الفعالية المتصورة لوظيفة التدقيق الداخلي من منظور الإدارة والمدققين الداخليين.

تنمية مهارات الاتصال للموظفين

التدقيق مجال يتطلب الاستخدام المناسب لمهارات الاتصال لأنه يتضمن الاتصال بين مجموعات مختلفة من الناس. تسمح مهارات الاتصال للموظفين ، وخاصة المدققين ، بإيصال نواياهم ونتائجهم ومقترحاتهم بفعالية إلى عملائهم. بالنسبة لمؤسسات التدقيق العام التي لديها تفاعل كبير بين العملاء والموظفين ، فإن مهارات الاتصال ضرورية لأنها تسمح لهم بتحسين تقديم الخدمات وأي خدمة أخرى لموظفيهم. هناك بعض الطرق التي قد تطور بها هذه المنظمات مهارات الاتصال لموظفيها. واحدة من أبسط هذه الأساليب هي المشاركة في التدريب. يجب على المنظمات المعنية التخطيط لبرامج التدريب الداخلية والخارجية للموظفين.

تتضمن بعض أهم مهارات الاتصال أن تكون بصوت عالٍ وواضح أثناء تقديم العروض التقديمية أو التفاعل مع أشخاص مختلفين ، جنباً إلى جنب مع عملهم. يجب على المدققين التأكد من أنهم يحافظون على التواصل البصري لأنه ينقل إحساساً بالمسؤولية والثقة. الأفراد الذين يحافظون على اتصال جيد بالعين مقنعون و / أو يمكنهم الفوز بصفات كبيرة. في حالة التدقيق ، تؤدي المحافظة على التواصل البصري إلى تواصل أفضل. منظمات التدقيق العام في وضع أفضل للتعامل مع الأنواع المختلفة لتحديات في قطاع متنوع. لذلك ، هناك حاجة للتواصل الفعال. مفهوم آخر مهم للتواصل هو الموقف حيث يكون المتصل مطلوباً للحفاظ على وضع جيد أثناء التواصل. يجب تدريب الموظفين على الوضع الذي يجب الحفاظ عليه في سياق أي اتصال ، لأن هذا المطلوب هو أيضاً مساعدة في التواصل. يجب تعليم المدققين على استخدام الملاحظات الموجزة حيث يُسمح لهم بتدوين بعض الملاحظات حول القضية التي يناقشونها. تكمل هذه الملاحظات المساعدات البصرية التي تحدد الأفكار التي يتم توصيلها كشيء.

الإبلاغ عن البيانات المالية

يجب أن يحتوي تقرير المدقق على تعبير واضح عن الرأي حول البيانات المالية ككل ، ولتكوين رأي حول البيانات المالية ، يستنتج المدقق ما إذا كان: تشير البيانات المالية بشكل كافٍ إلى إطار التقرير المالي المنطبق أو تصفها ؛ تفصح البيانات المالية بشكل مناسب عن السياسات المحاسبية الهامة المختارة والمطبقة. عند إجراء هذا التقييم ، يأخذ المدقق في الاعتبار أهمية السياسات المحاسبية للمنشأة (أو

المجموعة حيثما كان ذلك مناسباً) وما إذا كانت قد قدمت بطريقة مفهومة ؛ السياسات المحاسبية المختارة والمطبقة متوافقة مع إطار التقرير المالي المنطبق ،التقديرات المحاسبية التي قام بها أعضاء مجلس الإدارة معقولة ؛ المعلومات الواردة في البيانات المالية ملائمة وموثوقة وقابلة للمقارنة ومفهومة. عند إجراء هذا التقييم ، يأخذ في الاعتبار ما إذا كان: المعلومات التي كان ينبغي تضمينها قد تم تضمينها ، وما إذا كانت هذه المعلومات مصنفة بشكل مناسب أو مجمعة أو مفصلة ومميزة ؛ وأن العرض الإجمالي للبيانات المالية قد تم تقويضه من خلال تضمين معلومات ليست ذات صلة أو التي تحجب الفهم الصحيح للأمر الذي تم الكشف عنه ؛ توفر البيانات المالية إفصاحات كافية لتمكين المستخدمين المستهدفين من فهم تأثير المعاملات والأحداث الجوهرية على المعلومات المنقولة في البيانات المالية ؛ المصطلحات المستخدمة في البيانات المالية ، بما في ذلك عنوان كل بيان مالي مناسبة. عندما يتم إعداد البيانات المالية وفقاً لإطار عرض عادل ، يقوم المدقق أيضاً بتقييم ما إذا كانت البيانات المالية تحقق عرضاً عادلاً (أي تعطي صورة حقيقية وعادلة) بما في ذلك النظر في: العرض العام وهيكل ومحتوى البيانات المالية ؛ وما إذا كانت البيانات المالية تمثل المعاملات والأحداث الأساسية بطريقة تحقق العرض العادل (أو تعطي صورة حقيقية وعادلة).

مراقبة أداء الجهة الحكومية الخاضعة للرقابة

كما ذكرنا سابقاً ، فإن أحد الأهداف الرئيسية هو حماية الأموال العامة من خلال مراقبة أداء الجهات الحكومية ومنع الاحتيال. تم إعطاء قائمة بالإجراءات التي يمكن اتباعها لتحسين أداء الجهات الحكومية ، وطلب منهم تحديد مستوى الأهمية التي يعلقونها على كل منها.. وأشار المجيبون إلى أنه من المهم للغاية استخدام الموارد المالية بكفاءة (دون تبديد) وفعالية (للأغراض المناسبة) ، لاستخدام الموارد البشرية بشكل فعال (الشخص المناسب صاحب الحق المكان) وعلى الجهة الحكومية الخاضعة للرقابة تحقيق أهدافها بكفاءة (حسب الجودة المطلوبة). ومع ذلك ، يعلق المستجيبون مستويات أقل من الأهمية على مراقبة الأداء في مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة لعملية التدقيق كما يتم تكرارها من خلال الوسائل والوسيط المبلغ عنها. أشار إلى إجماع بين حول جميع مقاييس الأداء المدرجة في.

المهمة والرؤية

يمكن أن يؤدي تحسين الكفاءة في أي منظمة إلى تحسين الأداء في مجالات مثل. غالباً ما يكون لدى مؤسسات التدقيق العامة مدققون شباب قد لا تكون خبرتهم كافية لمثل هذه المنظمات. يعد البرنامج التدريبي ضرورياً عند الحاجة إلى تحسين أداء مثل هذه المنظمة و / أو ضمان المساءلة.. تتمثل مهمة استراتيجية التدريب هذه في تحسين كفاءة الموظفين ومهاراتهم في منظمة التدقيق العام. تتمثل الرؤية في ضمان أن تكون المنظمة رائدة على المستوى العالمي والوطني في عمليات التدقيق.

أهمية استراتيجية التدريب

يمكن أن تكون عملية التدريب مهمة بعدة طرق ، لا سيما في مجال التدقيق. جميع الموظفين الذين يعملون في مؤسسات التدقيق المختلفة مؤهلين أكاديمياً بعد تخرجهم من مؤسسات تعليمية عليا. ومع ذلك ، فإن بيئة الأعمال تختلف عن المعرفة الأكاديمية التي تم جمعها. ومن ثم ، تحتاج المنظمات إلى تكييف موظفيها مع مجالاتهم المحددة. تماماً مثل معظم المجالات المهنية الأخرى ، فإن التدقيق هو مجال يشهد تغيراً مستمراً. ومن ثم ، تحتاج المنظمات إلى تحديث ممارساتها لتعكس هذه التغييرات. استراتيجيات التدريب مهمة لأنها تعمل كمرشدين لمختلف أصحاب المصلحة في المنظمة. تلتزم هيئات التدقيق العامة بضمان تقديم خدمات عالية الجودة. نتيجة لذلك ، يعتبر التدريب أحد المجالات التي يجب تحسينها في هذا المجال. يميل البشر إلى نسيان الأشياء المختلفة التي يتعلمونها في مجالات تخصصهم. لذلك ، يعمل التدريب كطريقة لضمان بقائهم على قدم المساواة مع العالم المتغير والاحتراف. التأثير الآخر المعترف به للتدريب هو تحفيز الموظفين. إدراك أن التدريب يحسن رضا الموظفين في مجالات تخصصهم ، حيث تؤثر هذه الخطة أيضاً على المخرجات والأداء التنظيمي التدريب مهمة في تنفيذ أي ممارسات تدريبية بعدة طرق. من خلال استراتيجيات التدريب ، يمكن للمدربين والمؤسسات تنفيذ التدريب المخصص لموظفيهم. تتيح استراتيجية التدريب الوقت للمنظمات لتنظيم تقنيات التدريب الخاصة بها وإنشاء التقنيات العاملة. وفقاً لذلك ، يجب على الموظفين الذين يتلقون تدريباً اتباع استراتيجية عامة لتحقيق أقصى قدر من النتائج. يتم استخدام التدريب بشكل عام في أي دورة تدريبية ، لا سيما في الإطار التنظيمي حيث يكون هذا النشاط غير رسمي بشكل أساسي. تضمن استراتيجيات التدريب أن التمرين التدريبي منظم جيداً وأقل تكلفة

للمنظمات التي تطبقه. بالنسبة لمنظمات التدقيق العامة التي تشرع في تدريب مدققيها ، فإن التدريب مفيدة لأن هذه المنظمات لديها أموال أقل تحت تصرفها. تضمن استراتيجيات التدريب ، في هذه الحالة ، أيضاً أن يتم حل المشكلات بفعالية وكفاءة. يتمتع الأفراد المشاركون بفرصة أفضل لتحقيق أهداف التدريب مقارنةً بأشكال التدريب الأخرى.

ما يحتاج المدققون إلى معرفته

التدقيق موضوع واسع وموضوع يتطلب الكفاءة في مجالات مختلفة. تتضمن بعض الموضوعات المفيدة في تدريب المراجعين في مؤسسات العامة ، المراجعة العامة ، والمهنية ، وحل المشكلات ، ومهارات الاتصال ، والاحتيال ، وتقييم أدلة ، وأخذ العينات ، وجمع البيانات ، والعرض وإعداد التقارير ، وإدارة العمليات. بعض المجالات الأخرى التي يحتاج المدققون العامون لإثبات المعرفة فيها تشمل الرقابة الإدارية ، والمحاسبة المالية ، وتكنولوجيا المعلومات ، والمحاسبة الإدارية. يجب أن يكون المدققون على دراية بعملية التدقيق الداخلي ، وخاصة التخطيط وتقييم المخاطر وتقييم الرقابة الداخلية ومعرفة إجراءات التدقيق. يعد امتلاك هذه المعرفة أمراً مهماً للمدققين لأنه يسمح لهم بمعالجة أي من مشاكل التدقيق بشكل مناسب. من المهم معرفة إدارة قسم التدقيق للمدققين حيث أنهم مطالبون في وقت واحد بتولي هذه الإدارات وتسهيل عملياتهم. يجب على المدققين إظهار الأخلاقيات المهنية في عملياتهم ، بما في ذلك احترام الأخلاقيات العامة وقوانين التدقيق. لذلك ، هناك حاجة لأن يكون هؤلاء الأفراد على دراية بأخلاقيات المجال المهني. يحتاج المدققون إلى معرفة كيفية منع الاحتيال واكتشاف أي نشاط احتيالي و / أو التحقيق فيه. لذلك ، من المهم أن يتم تدريب على الاحتيال كوحدة وموضوع. غالباً ما تواجه إدارات التدقيق في المؤسسات العامة العديد من التحديات. يجب تدريب على التعامل مع هذه التحديات ، على أن يكون المطلب الأولي هو تدقيق الأدلة. الشرط الآخر هو أن المدققين بحاجة إلى تعلم قضايا مثل التوثيق وجمع البيانات لأنها تشكل جزءاً مهماً من عملياتهم.

تنفيذ الإستراتيجية

إن استراتيجية التدريب على سهولة التنفيذ ، خاصة إذا كانت جيدة التنظيم. يجب أن يهدف تنفيذ استراتيجية التدريب إلى تكامل مع أهداف المنظمة وغاياتها. يجب أن تجعل عملية التنفيذ عملية التدريب فعالة. تدريب وتطوير الموظفين من وسائل

الاستثمار في الموارد البشرية. أنها تشكل شراكة بين المنظمة والفرد. يؤكد أن التدريب لا يحدث في فراغ. يكشف هذا الادعاء عن أهمية ربط استراتيجية التدريب بالأهداف والغايات التنظيمية الشاملة. يتطلب تنفيذ التدريب استثماراً مالياً. يجب على المنظمات التخطيط مسبقاً والميزانية لهذا النشاط. الشيء التالي هو توفير كتيبات التدريب والمعدات أو الموارد اللازمة لاستخدامها في التدريب. على سبيل المثال ، تحتاج منظمات المراجعة العامة إلى توفير المواد لاستخدامها في التدريب ، بما في ذلك الكتيبات والموارد البشرية لتدريب المراجعين. عندما يكون المدربون متاحين ، يجب على المنظمة وضع قائمة مختصرة لمجموعات الأشخاص الذين سيتلقون التدريب وتحديد المجالات والأنشطة التي سيتم تعلمها. يجب على المنظمات قائمة مختصرة المجالات ذات الأهمية في عملية التدريب. يجب أن يستهدف التدريب أهداف المنظمة ، بما في ذلك الأهداف التي يتعين تحقيقها. الإطار الزمني ضروري أيضاً لتدريب هؤلاء الأفراد. هذا الادعاء يعني أنه يجب وضع جدول زمني لضمان أن ممارسات التدريب تتم وفقاً للوقت والأهداف المراد تحقيقها. تقييم التدريس والتدريب مهم في أي استراتيجية تدريب. ستقدم منظمات المراجعة العامة تقييماً مستمراً للمجالات التي يتم تعلمها في التدريب. ستعمل هذه الاستراتيجية كشكل من أشكال التغذية الراجعة. يجب أن تسمح استراتيجية التدريب الفعالة بجلسات تدريبية متكررة لضمان تعزيز معارف ومهارات المشاركين.

يمكن إجراء تقييم نجاح التدريب بعدة طرق. يتم تقييم الأفراد بناءً على المعرفة التي يجمعونها من التدريب ومجالات أخرى من ممارستهم. الهدف من التدريب هو ضمان تحسين أداء الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها. يمكن تقييم مجالات مختلفة في إنشاء التدريب. يتم تقييم هذه المناطق على أساس الأهداف. مثل التدريب، يمكن إجراء تقييم النجاح بعدة طرق تعتمد على متغيرات التدريب كما هو مذكور في هذا الجزء من البحث. يمكن إجراء هذا التقييم في الفترة الحادة أو بعد انتهاء التدريب ، اعتماداً على أهداف التدريب. ومن ثم ، يمكن تصنيف طرق التقييم إلى وحدات وطرق تقييم قصيرة وطويلة المدى. يشملوا:

- 1- تقييم المتدربين والمعرفة المكتسبة بعد كل جلسة من الدورات التدريبية. يأخذ هذا النشاط شكل الامتحانات والواجبات حيث يتم ممارسة المجالات المختلفة.

- 2- يتم تسليم المتدربين استمارات المسح بعد التدريب لتقييم الرضا و / أو الدورة التدريبية. يُظهر الرضا الذي تم تقييمه من الاستطلاعات أحد مجالات نجاح التدريب.
- 3- يحتاج المدربون إلى تقييم اكتساب المعرفة لمتدربي المراجعة العامة. يمكن القيام بهذه الخطوة من خلال الفحص بعد الحصص التدريبية. تحدد وحدة التقييم هذه ما إذا كان التدريب كافياً للمراجعين أو ما إذا كانت هناك حاجة لمزيد من التدريب.
- 4- التقييم الآخر هو ما إذا كان المتدربين لديهم تطبيق السلوك المناسب. في هذا الشكل من التقييم ، يطرح المدربون والمنظمة سؤالاً عما إذا كان الأفراد المدربون يطبقون المعارف والمهارات التي تم جمعها.
- 5- مقياس آخر يمكن تطبيقه على المدى القصير والطويل هو تقييم تحسين الأعمال. في التدقيق ، يجب أن يشمل التحسين الملحوظ زيادة الدقة وتحسين أداء المراجعين.
- 6- بالنسبة للمنظمات التي تشارك في جني الأرباح ، قد يكون عائد الاستثمار بمثابة مقياس مفيد.

تنمية مهارات الاتصال للموظفين

التدقيق مجال يتطلب الاستخدام المناسب لمهارات الاتصال لأنه يتضمن الاتصال بين مجموعات مختلفة من الناس. تسمح مهارات الاتصال للموظفين ، وخاصة المدققين ، بإيصال نواياهم ونتائجهم ومقترحاتهم بفعالية إلى عملائهم. بالنسبة لمؤسسات التدقيق العام التي لديها تفاعل كبير بين العملاء والموظفين ، فإن مهارات الاتصال ضرورية لأنها تسمح لهم بتحسين تقديم الخدمات وأي خدمة أخرى لموظفيهم. هناك بعض الطرق التي قد تطور بها هذه المنظمات مهارات الاتصال لموظفيها. واحدة من أبسط هذه الأساليب هي المشاركة في التدريب. يجب على المنظمات المعنية التخطيط لبرامج التدريب الداخلية والخارجية للموظفين.

تتضمن بعض أهم مهارات الاتصال أن تكون بصوت عالٍ وواضح أثناء تقديم العروض التقديمية أو التفاعل مع أشخاص مختلفين ، جنباً إلى جنب مع عملهم. يجب على المدققين التأكد من أنهم يحافظون على التواصل البصري لأنه ينقل إحساساً بالمسؤولية والثقة. الأفراد الذين يحافظون على اتصال جيد بالعين مقنعون و / أو يمكنهم

الفوز بصفقات كبيرة. في حالة التدقيق ، تؤدي المحافظة على التواصل البصري إلى تواصل أفضل. منظمات التدقيق العام في وضع أفضل للتعامل مع الأنواع المختلفة لتحديات في قطاع متنوع. لذلك ، هناك حاجة للتواصل الفعال. مفهوم آخر مهم للتواصل هو الموقف حيث يكون المتصل مطلوباً للحفاظ على وضع جيد أثناء التواصل. يجب تدريب الموظفين على الوضع الذي يجب الحفاظ عليه في سياق أي اتصال ، لأن هذا المطلوب هو أيضاً مساعدة في التواصل. يجب تعليم المدققين على استخدام الملاحظات الموجزة حيث يُسمح لهم بتدوين بعض الملاحظات حول القضية التي يناقشونها. تكمل هذه الملاحظات المساعدات البصرية التي تحدد الأفكار التي يتم توصيلها كشيء.

الدافع ليتم تضمينه

يجب أن تتضمن التدريب عدة خطط تحفيزية للمشاركين. تتضمن الخطط الأحكام التي تحفز المتدربين على مواصلة التدريب أو تبني الممارسات التي يتم تدريسها. قد يتم تحفيز المتدربين الذين يخضعون لأي تمرين تدريبي بعدة طرق لأن هذا النشاط هو عملية تعلم عادية. معظم خطط التحفيز سهلة التحقيق وغير مكلفة للتنشيط. أحد أكثر أشكال خطط التحفيز شيوعاً وفعالاً هو توفير التغذية الإيجابية للمتدربين. تماماً مثل الطلاب الآخرين ، يستجيب المدققون الذين يخضعون لأي شكل من أشكال التدريب بشكل إيجابي للتعليقات الإيجابية. يجب أيضاً أن تكون المهام التي يتم تعيينها للمدققين واقعية وليست صعبة جداً أو سهلة عليهم. يجب أيضاً تزويد المدققين بنماذج يحتذى بها خلال جلسات التدريب الخاصة بهم للتأكد من أن لديهم شخصيات يحاكيها. تعمل هذه الخطة أيضاً كشكل من أشكال المعيار التدريب في منظمات المراجعة العامة هذه. بالنسبة للأفراد الذين يجدون التدريب صعباً ، فإن الشكل الآخر من التحفيز الذي يمكن استخدامه هو التشجيع والتدريب الإضافي لمثل هؤلاء الأشخاص. الحافز المالي هو أيضاً خيار آخر يمكن اعتماده عند تنفيذ تدريب المراجعين لمؤسسات العامة.

مهارات قائد الفريق

قائد الفريق هو الشخص الذي يمكن أن يقود المجموعة إلى الكفاءة حتى في التدريب. يحتاج هذا الشخص إلى مهارات خاصة ، بما في ذلك:

1- يجب أن يكون لدى قائد الفريق مهارات اتصال كافية

- 2- أن يكون لديه المهارات التنظيمية المناسبة
- 3- الثقة هي خاصية أخرى يجب أن يمتلكها قائد الفريق
- 4- أن يحترم الفرد أعضاء الفريق والأفراد الآخرين
- 5- يجب أن يكون القادة عادلين مع زملائهم في الفريق
- 6- الصدق فضيلة يجب أن يمتلكها القائد. يجب أن يظهر النزاهة والتأثير.

تحسين مهارات الاتصال للقائد

مهارات الاتصال ضرورية أيضاً للقادة الذين يجب عليهم تطبيقها في قيادتهم للفريق. القائد يقدم التوجيه للفريق. ومن ثم ، يجب أن يكون قادراً على التواصل مع جميع أعضاء الفريق. يمكن تحسين مهارات الاتصال لدى القائد بعدة طرق ، مثل التفاعل مع أعضاء الفريق الآخرين. طريقة مفيدة لتحسين مهارات الاتصال هي التدريب حيث يكتسب الأفراد المهارات اللازمة. يحصل القادة على تدريب في مواضيع ومجالات مختلفة. على هذا النحو ، يجب أن يشمل تدريبهم التدريب على مهارات الاتصال. يجب أن يكون تدريب القادة وسيلة فعالة لدمج مهارات الاتصال. يجب دمج مهارات الاتصال في التدريب الذي يمر به القادة في المؤسسات التي يتم تدريبهم فيها. تتمثل بعض الطرق الأخرى لضمان مهارات تواصل أفضل للقادة في ضمان مشاركتهم في أنشطة المجموعة ، وخاصة المجموعات التي تتطلب استخدام هذه المهارات. هذا الادعاء يعني أنه يجب تشجيع القادة في وقت مبكر بما يكفي لتولي قيادتهم في شكل التواصل. الطريقة الأخرى التي يمكن استخدامها لتطوير مهارات الاتصال لدى القادة هي توفير الكتيبات والدروس حول نفس القضية. عندما يكتسب القادة مهارات الاتصال ، يمكنهم استخدامها للتأثير على فرقهم لتحقيق أفضل.

خاتمة

التأثير الوسيط للجنة التدقيق الفعالة على العلاقة بين تجربة التدقيق وفعالية التدقيق الداخلي في القطاع العام باستخدام تصور المدققين الداخليين. التأثير الكبير لتجربة التدقيق على فعالية التدقيق الداخلي والتأثير الوسيط للجنة التدقيق الفعالة على هذه العلاقة ، مما يعني أنه بالنسبة لمؤسسات القطاع العام لتحقيق فعالية تدقيقها الداخلي ، فإن تجربة التدقيق هذه ، ولجنة تدقيق فعالة يجب أن تولى الاعتبار الواجب. جمع البيانات من الحكومة المحلية فقط على الرغم من كونها جزءاً من إعداد القطاع العام، لعمليات التدقيق الداخلي المختلفة لمؤسسات القطاع العام في البلدان المختلفة على الرغم من القيود المذكورة أعلاه ، فعالية التدقيق الداخلي من خلال تقديم أدلة عملية على خبرة التدقيق ولجنة تدقيق فعالة بشأن فعالية التدقيق الداخلي

المصادر والمراجع

- Abd Manaf, N. A. (2010). The impact of performance audit: The New Zealand experience.
- Abdul-Rahman, A. R., & Goddard, A. (1998). An Interpretive Inquiry of Accounting Practices in Religious Organisations in Malaysia - Emergent Theoretical Perspectives. *Financial Accountability and Management*, 14(3), pp. 183- 202.
- Buchanan, R., & Simpkins, K. (2001). A New Age for Public Auditing. *Chartered Accountants Journal* (July), pp. 8-12.
- Glynn, J. J. (1985a). Value for Money Auditing - An International Review and Comparison. *Financial Accountability and Management*, 1(2), pp.113-128.
- Guthrie, J. E., & Parker, L. D. (1999). A Quarter of a Century of Performance Auditing in the Australian Federal Public Sector: A Malleable Masque. *Abacus*, 35(3), pp. 302-332.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration*, 69, pp. 3-19.
- Morin, D. (2001). Influence of Value for Money Audit on Public Administrations: Looking Beyond Appearances. *Financial Accountability and Management*, 17(2), pp. 99-117.
- Mulgan, R. (2001). Auditors-General: Cuckoos in the Managerialist Nest? *Australian Journal of Public Administration*, 60(2), pp. 24-34.

- Skærbæk, P. (2009). Public sector auditor identities in making efficiency auditable: The National Audit Office of Denmark as independent auditor and modernizer. *Accounting, Organizations and Society*, 34(8), 971-987.
- Mihret, D. G., & Yismaw, A. W. (2007). Internal audit effectiveness: an Ethiopian public sector case study. *Managerial auditing journal*.
- Glynn, J., Gray, A., & Jenkins, B. (1992). Auditing the three Es: the challenge of effectiveness. *Public Policy and Administration*, 7(3), 56-70.