



نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی ۲۰۲۵

معیارها/سنجه‌ها برای رهبران حسابرسی داخلی



نبض حسابرسی داخلی

درباره



تعداد پاسخها

مدیران ارشد حسابرسی داخلی	۳۷۸	۸۴٪
اعضای هیئت مدیره	۲۷	۱۶٪
مجموع	۴۰۵	۱۰۰٪

از سال ۲۰۰۸، گزارش سالانه نبض حسابرسی داخلی، منبع اصلی اطلاعات رهبری برای مدیران ارشد حسابرسی داخلی در آمریکای شمالی بوده است. این گزارش توسط بنیاد حسابرسی داخلی منتشر می‌شود. گزارش‌های نبض به رهبران و ذینفعان حسابرسی داخلی در جهت مدیریت بهتر بودجه، نیروی انسانی، آموزش و فناوری خود از طریق معیارها/سنجها و روندهای کلیدی کمک می‌کنند.

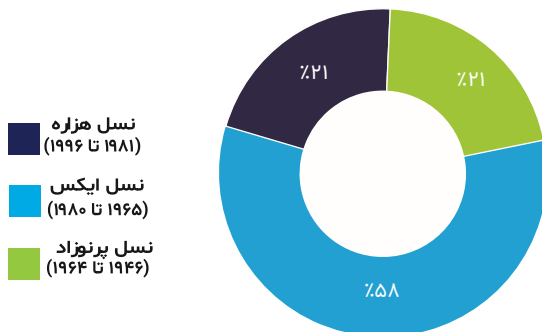
نظرسنجی آنلاین مربوط به گزارش ۲۰۲۵ نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی از تاریخ ۳ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴ انجام شد. پاسخ‌دهندگان به‌طور عمده از سازمان‌هایی بود که دفتر مرکزی آنها در ایالات متحده (۸۵٪) و کانادا (۱۰٪) قرار داشت، و ۵٪ باقی‌مانده از منطقه کارائیب یا خارج از آمریکای شمالی مشارکت داشتند.

در گزارش‌های نبض برای بهبود قابلیت مقایسه، خدمات مالی به‌صورت جداگانه از سایر بخش‌ها تجزیه و تحلیل می‌شود؛ زیرا خدمات مالی اغلب ویژگی‌های خاص خود را دارند. گروه خدمات مالی از طریق تفکیک این بخش از سایر انواع سازمان‌ها ایجاد می‌شود (نمودار زیر را ببینید). همچنین، اصطلاح مدیر ارشد حسابرسی داخلی در گزارش‌های نبض به‌طور کلی برای اشاره به تمام پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی به‌کار می‌رود.

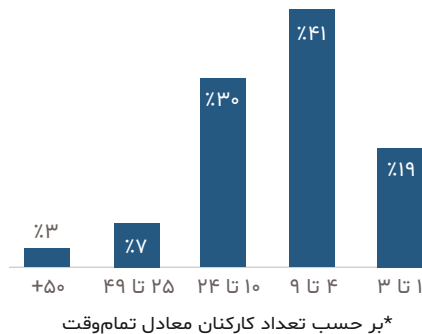
برای آشنایی بیشتر با پژوهش‌های نبض حسابرسی داخلی و دریافت گزارش‌های بیشتر به نشانی theiia.org/Pulse مراجعه کنید.



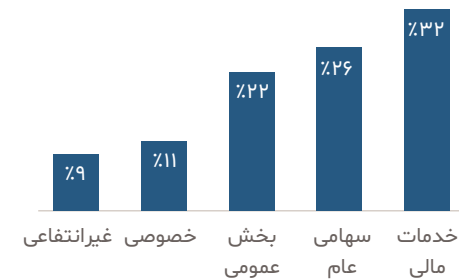
نسل پاسخ‌دهندگان



اندازه واحد حسابرسی داخلی*



نوع سازمان با تفکیک خدمات مالی



فهرست مطالب



بخش ۳. بودجه ۲۷

کفایت بودجه	۲۸
مقایسه تغییرات بودجه و نیروی انسانی	۲۹
روند افزایش/کاهش بودجه	۳۰
روند ثبات بودجه	۳۱
روند تغییر زیرمجموعه‌های بودجه	۳۲

بخش ۴. کارکنان ۳۳

اندازه تیم حسابرسی داخلی نسبت به اندازه سازمان	۳۴
روند افزایش/کاهش نیروی انسانی	۳۵
روند ثبات نیروی انسانی	۳۶
فعالیت جذب نیرو	۳۷
تعداد کارکنان تمام‌وقت برون‌سپاری‌شده	۳۸
خدمات برون‌سپاری‌شده	۳۹
انواع خدمات برون‌سپاری‌شده	۴۰
انواع خدمات برون‌سپاری‌شده (ادامه)	۴۱
ارتقای شایستگی‌ها	۴۲

بخش ۵. ریسک ۴۳

مدیریت ریسک سازمانی و نقش حسابرسی داخلی	۴۴
سطوح ریسک - تمام پاسخ‌دهندگان	۴۵
سطوح ریسک - شرکت‌های سهامی عام و خدمات مالی	۴۶
سطوح ریسک - بخش عمومی و غیرانتفاعی	۴۷
سطوح ریسک - شرکت‌های خصوصی	۴۸

خلاصه اجرایی ۲

۱۲ یافته کلیدی ۳

بخش ۱. مدیریت ۶

هم‌سویی با برنامه راهبردی سازمان	۷
مسئولیت‌های مدیر ارشد حسابرسی داخلی	۸
تفاوت مسئولیت‌های مدیر ارشد حسابرسی داخلی براساس نوع سازمان	۹
روابط گزارشگری	۱۰
عناوین شغلی بالاترین مقام حسابرسان داخلی	۱۱
جلسه‌های کمیته حسابرسی	۱۲
روند دورکاری	۱۳
سن و جنسیت مدیران ارشد حسابرسی داخلی	۱۴

بخش ۲. فعالیت حسابرسی ۱۵

توازن میان فعالیت‌های اطمینان‌بخشی و مشورتی	۱۶
مهارت‌ها و میزان استفاده از فناوری	۱۷
سه شایستگی برتر مورد نیاز	۱۸
ادغام هوش مصنوعی مولد	۱۹
ملاحظات رایج در اجرای مأموریت‌های حسابرسی	۲۰
ملاحظات رایج در اجرای مأموریت‌های حسابرسی (ادامه)	۲۱
برنامه‌های حسابرسی - همه پاسخ‌دهندگان	۲۲
برنامه‌های حسابرسی - شرکت‌های سهامی عام و خدمات مالی	۲۳
برنامه‌های حسابرسی - بخش عمومی و غیرانتفاعی	۲۴
برنامه‌های حسابرسی - شرکت‌های خصوصی	۲۵
تاثیر ساربنز-آکسلی بر برنامه‌های حسابرسی	۲۶

۱۲ یافته کلیدی



استانداردها

بخش‌هایی از استانداردهای جهانی حسابرسی داخلی در سرتاسر گزارش نبض امسال درج شده‌اند.

نسخه کامل استانداردها برای عموم در دسترس است: theiia.org/NewStandards

رهنمودهای بیشتر برای مدیران ارشد حسابرسی داخلی از طریق «مرکز دانش استانداردهای انجمن حسابرسان داخلی ارائه شده است، از جمله:

- ابزار ارزیابی آمادگی انطباق
- خلاصه اجرایی حوزه سوم استانداردها: راهبری واحد حسابرسی داخلی
- جعبه ابزار حوزه سوم برای مدیران ارشد حسابرسی داخلی

در گزارش نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی ۲۰۲۵، بینش‌ها/آگاهی‌بخشی‌های کلیدی برای مدیریت بودجه، نیروی انسانی، آموزش و فناوری در واحدهای حسابرسی داخلی ارائه شده است. گزارش امسال بر اهمیت هم‌سویی با راهبرد سازمانی و اولویت‌های اصلی برای پیاده‌سازی فناوری‌های نوین تاکید دارد.

میان میزان منابع مالی حسابرسی داخلی و هم‌سویی آن با راهبرد سازمانی، همبستگی معناداری وجود دارد.

در مواردی که واحدهای حسابرسی داخلی با راهبرد سازمان هم‌سوتر بود، سطوح بالاتری از بودجه در نظر گرفته شده بود. مدیران ارشد حسابرسی داخلی خواهان تقویت روابط راهبردی با سازمان‌های خود بوده و مایل‌اند در آینده‌ای آرمانی، سهم خدمات مشورتی در برنامه‌های حسابرسی را از ۲۵ به ۴۰٪ افزایش دهند. آنها همچنین در مدیریت ریسک سازمان نقش فعالی دارند؛ نزدیک یک‌سوم آنها به‌صورت مستقیم مسئولیت مدیریت ریسک سازمانی را بر عهده داشته و دوسوم با واحدهای مدیریت ریسک در هماهنگی و تسهیم دانش همکاری می‌کنند.

فناوری، مسیر آینده است و حسابرسان داخلی با یکپارچه‌سازی ابزارهای بیشتر، در پی افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های خود هستند.

حدود ۴ نفر از هر ۱۰ مدیر ارشد حسابرسی داخلی گفته‌اند که از هوش مصنوعی مولد در فعالیت‌های حسابرسی داخلی استفاده می‌کنند و در میان مدیران نسلی هزاره، این رقم بالاتر از میانگین کلی است. در عین حال، مهارت‌های تحلیل داده به‌عنوان زیربنای فعالیت حسابرسی داخلی شناخته می‌شود. مدیران ارشد حسابرسی داخلی، تحلیل داده‌ها را مهم‌ترین مهارتی دانسته‌اند که باید در میان کارکنان‌شان ارتقا یابد. همچنین، بیش از ۹۰٪ آنها اظهار کردند که به‌کارگیری تحلیل داده برای آینده حرفه‌ی حسابرسی داخلی، ضروری است.

گزارش نبض، همچنان به ارائه‌ی نمای کلی از برنامه‌های حسابرسی، روندهای بودجه و نیروی انسانی، و سطوح ریسک ادامه می‌دهد تا بدین ترتیب، رهبران بتوانند در طول سال از این معیارها/سنجه‌ها به‌عنوان شاخص‌های مرجع بهره‌برداری کنند. علاوه بر این، برای نخستین بار، گزارش امسال شامل بینش‌های تکمیلی برگرفته از منابع زیر نیز است:

- استانداردهای جهانی حسابرسی داخلی - ویرایش ۲۰۲۴.
 - چشم‌انداز ۲۰۳۵ - «گزارش پیشرو» انجمن حسابرسان داخلی درباره مسیر پیش‌روی این حرفه در ۱۰ سال آینده.
- گزارش نبض حسابرسی داخلی توسط **بنیاد حسابرسی داخلی** و با همکاری انجمن حسابرسان داخلی تهیه شده است.

۱۲ یافته کلیدی

در این بخش، یافته‌های کلیدی گزارش نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی ۲۰۲۵، به همراه نکاتی برگرفته از استانداردهای جهانی حسابرسی داخلی ۲۰۲۴ و گزارش چشم‌انداز ۲۰۳۵ انجمن حسابرسان داخلی ارائه می‌شود.

راهبرد و خدمات مشورتی

۱. هم‌سویی راهبردی با منابع مالی کافی‌تر همراه است. در مواردی که واحدهای حسابرسی داخلی با راهبرد سازمان هم‌سو بودند، منابع مالی در سطوح بالاتری قرار داشت. در مجموع، اندکی بیش از نصف مدیران ارشد حسابرسی داخلی اظهار داشتند واحد حسابرسی داخلی به‌صورت کامل یا نزدیک به کامل با راهبرد سازمان‌شان هم‌سو است. (صفحه ۷)



۲. نیمی از پاسخ‌دهندگان با مشکل کمبود منابع مواجه‌اند. حدود نیمی گفته‌اند منابع مالی آنها ناکافی یا به میزان جزئی کافی است؛ این مشکل در بخش عمومی شدیدتر است. کمبود منابع مالی می‌تواند مانع اثربخشی واحد حسابرسی داخلی شود. (صفحه ۲۸)



۳. مدیران ارشد حسابرسی داخلی تمایل دارند در آینده، خدمات مشورتی بیشتری ارائه دهند. ترکیب فعلی فعالیت‌ها ۷۵٪ اطمینان‌بخشی و ۲۵٪ مشورتی است، اما در آینده‌ای آرمانی، مدیران ارشد حسابرسی داخلی ترجیح می‌دهند این نسبت به ۶۰٪ اطمینان‌بخشی و ۴۰٪ مشورتی تغییر کند. (منبع: چشم‌انداز ۲۰۳۵) (صفحه ۱۶)



فناوری

۴. ۹۲٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی، تحلیل داده را مهم‌ترین مهارت فناورانه آینده می‌دانند. با این حال، تنها ۲۸٪ از آنها گفته‌اند واحدشان در سطح بالا یا پیشرفته از تحلیل داده استفاده می‌کند. تحلیل داده، مهارتی است که بیش از هر چیز دیگر، مدیران ارشد حسابرسی داخلی خواهان ارتقای آن در میان کارکنان هستند. (صفحات ۱۷ و ۴۲)



۵. حدود ۴ نفر از هر ۱۰ مدیر ارشد حسابرسی داخلی از هوش مصنوعی مولد در فعالیت‌های حسابرسی استفاده می‌کنند. تفاوت نسل‌ها چشم‌گیر است: مدیران نسل هزاره ۵۲٪، نسل ایکس ۴۰٪، و نسل پرنوزاد ۳۱٪. (صفحه ۱۹)



۶. حدود یک‌سوم پاسخ‌دهندگان از خدمات برون‌سپاری‌شده در حوزه امنیت سایبری و فناوری اطلاعات استفاده می‌کنند. در بخش خدمات مالی، این میزان به حدود ۵۰٪ رسیده که بالاتر از میانگین است. (صفحات ۳۹ و ۴۰)



مسئولیت‌های مدیر ارشد حسابرسی داخلی و برنامه‌ریزی حسابرسی

۷. مدیران ارشد حسابرسی داخلی به‌طور مداوم، مسئولیت‌هایی فراتر از حسابرسی داخلی دارند. حدود ۹۰٪ از آنها گفته‌اند در حوزه‌هایی غیر از حسابرسی داخلی نیز مسئولیت دارند. مهم‌ترین حوزه‌ها عبارت‌اند از: تقلب (۴۷٪)، برنامه ساربنز-آکسلی (۳۶٪)، و برنامه اخلاق یا افشاگری/گزارشگری اقدامات نادرست (۳۳٪). (صفحات ۸ و ۹)



۸. نقش مدیران ارشد حسابرسی داخلی در حوزه مدیریت ریسک سازمان نسبت به ۹ سال پیش، پررنگ‌تر شده است. در نظرسنجی سال ۲۰۱۵، تنها ۲۴٪ از مدیران مسئول مدیریت ریسک سازمان بودند، اما در نظرسنجی ۲۰۲۴، این عدد با افزایش ۶٪ به ۳۰٪ رسیده است. (صفحه ۴۴)



۹. بیشتر بخش‌های برنامه حسابرسی به عملیات، انطباق، و قانون ساربنز-آکسلی اختصاص دارد. با این‌حال، بخش قابل‌توجهی از برنامه حسابرسی به فناوری اطلاعات و امنیت سایبری (در مجموع ۱۷٪) اختصاص یافته است. (صفحه ۲۲)



بودجه و کارکنان

۱۰. رشد بودجه و نیروی انسانی حسابرسی داخلی به سطحی نزدیک به وضعیت پیش از همه‌گیری کرونا بازگشته و تثبیت شده است. در سال گذشته، ۳۴٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی، افزایش بودجه داشته‌اند و ۲۵٪ افزایش تعداد کارکنان را گزارش کرده‌اند. (صفحات ۳۰ و ۳۵)



۱۱. نزدیک به ۷۰٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی در سال گذشته برای پُرسازی موقعیت شغلی جدید یا موقعیت شغلی خالی اقدام به جذب نیرو کرده‌اند. حتی در بین واحدهای کوچکتر (با ۴ تا ۹ کارمند تمام‌وقت)، حدود نیمی از مدیران نیاز به استخدام نیرو داشته‌اند. (صفحه ۳۷)



۱۲. میزان دورکاری اندکی در حال کاهش است. روند سالانه نشانگر افزایش جزئی در کار حضوری نسبت به سال گذشته است (۴٪ افزایش). با این تغییر، اکنون، تقریباً ترکیب برابری بین کار حضوری و دورکاری وجود دارد (هر دو ۳۲٪). ۳۶٪ باقی‌مانده از واحدهای حسابرسی داخلی زمان خود را تقریباً به‌طور مساوی بین کار حضوری و دورکاری تقسیم می‌کنند. (صفحه ۱۳)



دسته‌بندی‌های مقایسه‌ای

انواع سازمان‌ها و صنایع

در آمریکای شمالی، واحدهای حسابرسی داخلی اغلب بین انواع مختلف سازمان‌ها تفاوت دارد. در این گزارش، برای تجزیه و تحلیل بهتر، نمایی کلی صنایع با بیشترین فراوانی در هر نوع سازمان ارائه شده است (دسته «خدمات مالی» با استخراج پاسخ‌دهندگان این بخش از چهار دسته دیگر ایجاد شده است).

بخش عمومی	
٪۴۲	مدیریت دولتی
٪۲۹	خدمات آموزشی
٪۷	حمل و نقل و انبارداری
٪۷	مراقبت‌های بهداشتی و مددکاری اجتماعی
٪۱۵	سایر
٪۱۰۰	مجموع
۸۹	تعداد پاسخ‌ها

بخش خصوصی	
٪۳۶	تولیدی
٪۱۱	خدمات حرفه‌ای، علمی و فنی
٪۹	تجارت عمده‌فروشی
٪۷	ساخت‌وساز
٪۵	تجارت خرده‌فروشی
٪۵	حمل و نقل و انبارداری
٪۵	خدمات رفاهی
٪۵	هنر، سرگرمی و تفریح
٪۱۷	سایر
٪۱۰۰	مجموع
۴۴	تعداد پاسخ‌ها

خدمات مالی	
٪۴۸	موسسات مالی
٪۳۸	بیمه
٪۳	مدیریت دارایی
٪۳	کارگزار-معامله‌گر
٪۸	سایر
٪۱۰۰	مجموع
۱۲۸	تعداد پاسخ‌ها

سهامی عام	
٪۲۷	تولیدی
٪۱۳	تجارت خرده‌فروشی
٪۱۰	معدن، حفاری و استخراج نفت/گاز
٪۱۰	اطلاعات
٪۸	خدمات حرفه‌ای، علمی و فنی
٪۷	مراقبت‌های بهداشتی و مددکاری اجتماعی
٪۶	حمل و نقل و انبارداری
٪۳	خدمات رفاهی
٪۱۶	سایر
٪۱۰۰	مجموع
۱۰۴	تعداد پاسخ‌ها

غیرانتفاعی	
٪۵۱	مراقبت‌های بهداشتی و مددکاری اجتماعی
٪۲۶	خدمات آموزشی
٪۲۳	سایر
٪۱۰۰	مجموع
۳۵	تعداد پاسخ‌ها

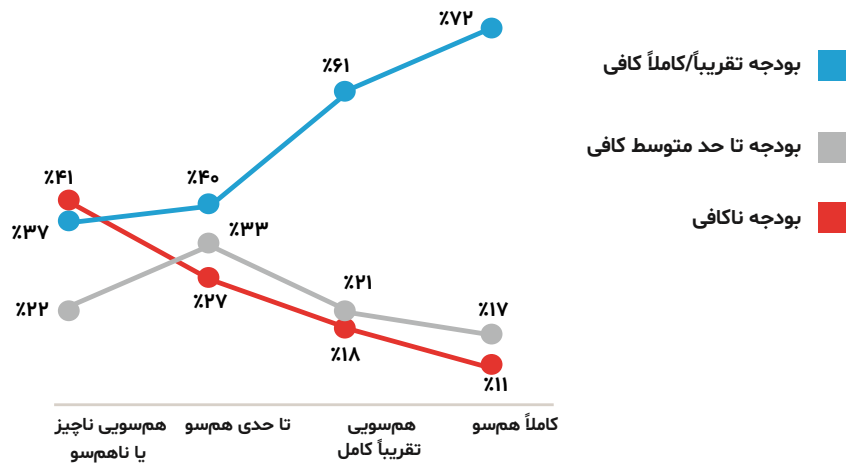
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۹: طبقه‌بندی اصلی صنعت سازمانی که برای آن کار می‌کنید، چیست (یا در صورتی که ارائه‌دهنده خدمات هستید، مشتری اصلی شما)؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۰ نفر.



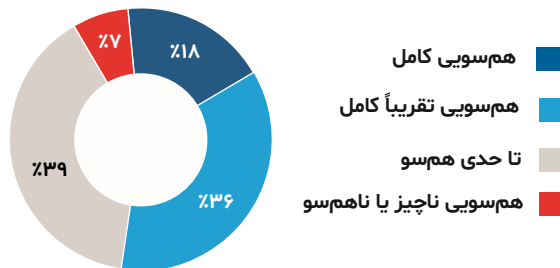
بخش ۱ مدیریت

میان میزان بودجه حسابرسی داخلی و هم‌سویی آن با راهبرد سازمانی، همبستگی قوی وجود دارد.

میزان کفایت بودجه
(در مقایسه هم‌سویی با برنامه راهبردی)



هم‌سویی حسابرسی داخلی با
برنامه راهبردی سازمان



در مواردی که واحدهای حسابرسی داخلی بیشتر با راهبرد سازمان هم‌سو بوده، سطح بالاتری از بودجه نیز برقرار بوده است. در واقع، واحدهایی که تقریباً به‌طور کامل با اهداف راهبردی هم‌سو بوده‌اند، از مزیت ۲۱ درصدی در میزان بودجه نسبت به واحدهایی که تنها تا حدی هم‌سو بوده‌اند، برخوردارند. در مجموع، ۵۴٪ پاسخ‌دهندگان گفته‌اند که حسابرسی داخلی در سازمان‌شان «تقریباً به‌طور کامل» یا «به میزان کامل» با راهبرد سازمان هم‌سو است.

استانداردهای مرتبط

استاندارد ۲-۹. راهبرد حسابرسی داخلی

(گزیده‌ای از متن)

مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید راهبردی را برای واحد حسابرسی داخلی تدوین و اجرا کند که از اهداف قابل دستیابی راهبردی و موفقیت سازمان حمایت کرده و با انتظارات هیئت، مدیریت ارشد و سایر ذینفعان کلیدی هم‌سو باشد.

استاندارد ۴-۹. برنامه حسابرسی داخلی

(گزیده‌ای از متن)

انتظار می‌رود مدیر ارشد حسابرسی داخلی برای تدوین برنامه حسابرسی داخلی ... پروژه‌هایی که نقش حیاتی در تحقق مأموریت و راهبرد سازمان دارند را در نظر بگیرد.

یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۵: به نظرتان، واحد حسابرسی داخلی شما تا چه حد با برنامه راهبردی سازمان‌تان هم‌سو است؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۱ نفر.

حدود ۹۰٪، حداقل یک مسئولیت خارج از حوزه‌ی حسابرسی داخلی دارند.

مدیران ارشد حسابرسی داخلی اغلب مسئولیت یک یا چند حوزه غیر از حسابرسی داخلی را نیز بر عهده دارند (۸۹٪)، اما این موضوع در انواع مختلف سازمان‌ها تفاوت قابل‌توجهی دارد (جزئیات در صفحه بعد). در میان کل پاسخ‌دهندگان، «تحقیقات مربوط به تقلب» رایج‌ترین حوزه مسئولیت بود (۴۷٪)، اما این رقم در سازمان‌های بخش عمومی به ۶۴٪ می‌رسد. نمونه بارز دیگر، مسئولیت برنامه ساربنز-آکسلی است که در سازمان‌های سهامی عام به ۷۹٪ می‌رسد، در حالی‌که میانگین کلی ۳۶٪ است. همچنین، مسئولیت برنامه‌های مدیریت ریسک در سازمان‌های خصوصی بسیار بالاست (۵۵٪).

استاندارد مرتبط

استاندارد ۱-۷. استقلال سازمانی

الزامها (گزیده‌ای از متن)

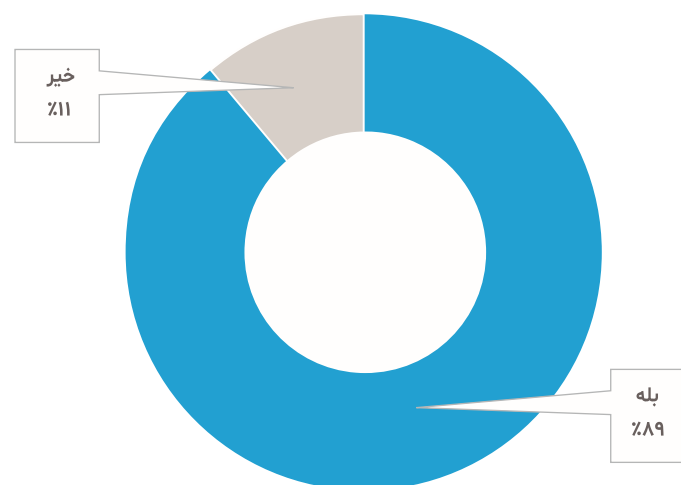
وقتی مدیر ارشد حسابرسی داخلی دارای یک یا چند نقش فعال فراتر از حسابرسی داخلی است، مسئولیت‌ها، ماهیت کار، و سازوکارهای حفاظتی برقرار شده باید در منشور حسابرسی داخلی مستند شوند. اگر آن حوزه‌های مسئولیت، خود موضوع حسابرسی داخلی باشند، باید فرایندهای جایگزینی برای کسب اطمینان ایجاد شود؛ برای مثال، انعقاد قرارداد با ارائه‌دهنده برون‌سازمانی خدمات اطمینان‌بخشی و دارای صلاحیت که به‌صورت مستقل، به هیئت گزارش دهد.

ملاحظات اجرا (گزیده‌ای از متن)

هنگام گفت‌وگو با هیئت و مدیریت ارشد درباره نقش‌ها و مسئولیت‌های غیرحسابرسی، از مدیر ارشد حسابرسی داخلی انتظار می‌رود بسته به دائمی یا موقتی بودن این نقش‌ها و قصد انتقال آنها به مدیریت، سازوکارهای حفاظتی مناسب را شناسایی کند...

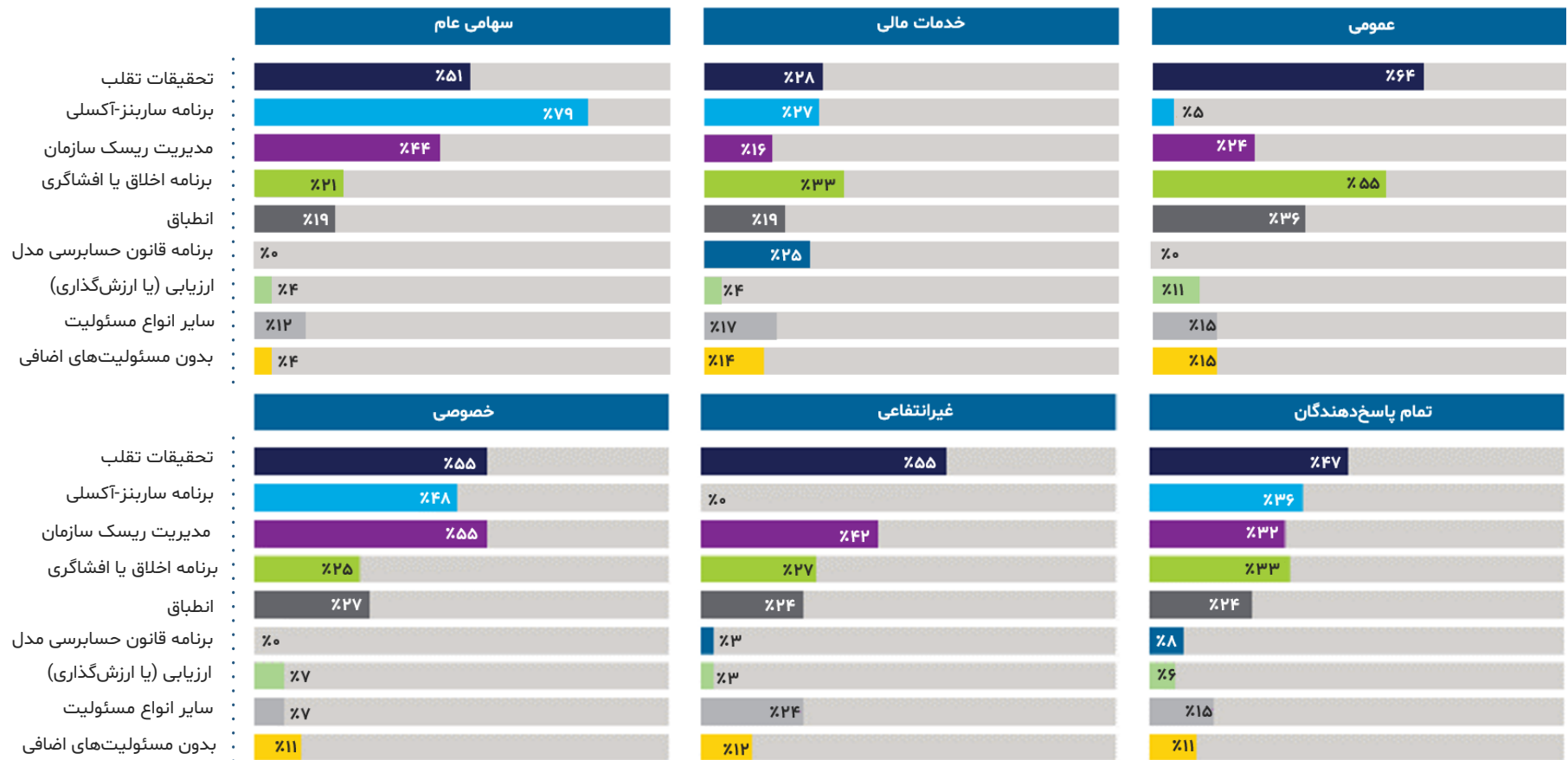
هنگام تایید وقوع خدشه در استقلال توسط هیئت، از مدیر ارشد حسابرسی داخلی انتظار می‌رود سازوکارهای حفاظتی بالقوه برای مدیریت ریسک‌ها را به هیئت و مدیریت ارشد پیشنهاد دهد.

درصد مدیران ارشد با مسئولیت‌های فراتر از حوزه حسابرسی داخلی



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۶: علاوه بر نقش شما به‌عنوان بالاترین مقام واحد حسابرسی داخلی، در کدام حوزه‌های دیگر مسئولیت دارید؟ (امکان انتخاب چند گزینه وجود دارد). تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۹۵ نفر.

در سازمان‌های سهامی عام، حدود ۸۰ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی در زمینه ساربنز-آکسلی مسئولیت دارند.



یادداشت: نظرسنجی نیز حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۶: علاوه بر نقش شما به‌عنوان بالاترین مقام واحد حسابرسی داخلی، در کدام حوزه‌های دیگر مسئولیت دارید؟ (امکان انتخاب چند گزینه وجود دارد) تعداد: شرکت‌های سهامی عام = ۱۰۴؛ خدمات مالی = ۱۲۶؛ بخش عمومی = ۸۸؛ شرکت‌های خصوصی = ۴۴؛ سازمان‌های غیرانتفاعی = ۳۳؛ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۳۹۵ نفر.

ارائه گزارش عملکردی به کمیته حسابرسی یا هیئت، امری متداول است.

استاندارد مرتبط

استاندارد ۱-۷. استقلال سازمانی

شرایط ضروری (گزیده‌ای از متن)

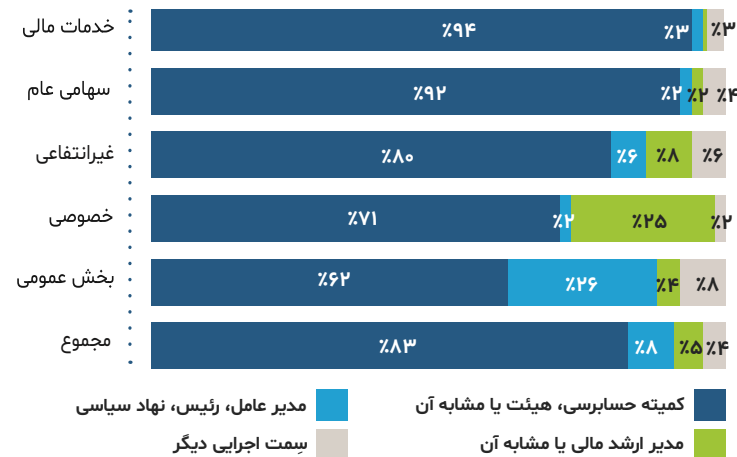
هیئت

- ایجاد رابطه گزارشگری مستقیم با مدیر ارشد حسابرسی داخلی و واحد حسابرسی داخلی جهت توانمندسازی این واحد برای تحقق سند مأموریت خود.
- تعیین جایگاه مدیر ارشد حسابرسی داخلی در سطحی از سازمان با امکان ارائه خدمات حسابرسی و انجام مسئولیت‌های این واحد بدون دخالت مدیریت.

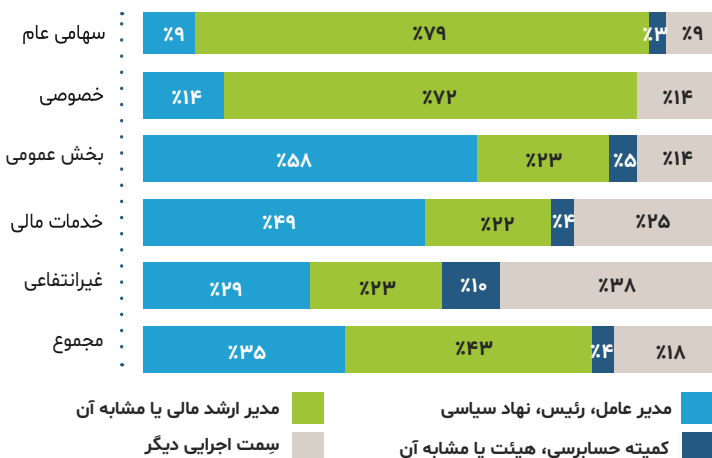
بیش از ۸۰٪ پاسخ‌دهندگان دارای رابطه گزارشگری عملکردی مستقیم با هیئت (به‌طور معمول، از طریق کمیته حسابرسی) هستند. کمیته حسابرسی در ۹۴٪ سازمان‌ها وجود دارد.

در آمریکای شمالی، گزارشگری اداری بر حسب نوع سازمان به‌طور قابل‌توجهی متفاوت است. مدیران ارشد حسابرسی داخلی در سازمان‌های سهامی عام و خصوصی اغلب به مدیر ارشد مالی یا مسئول مشابه گزارش اداری می‌دهند، در حالی‌که در سازمان‌های بخش عمومی و خدمات مالی، گزارشگری اداری بیشتر به مدیر عامل، رئیس سازمان یا یک نهاد سیاسی انجام می‌شود.

گزارشگری عملکردی (مستقیم)



گزارشگری اداری (جایگاه سازمانی)



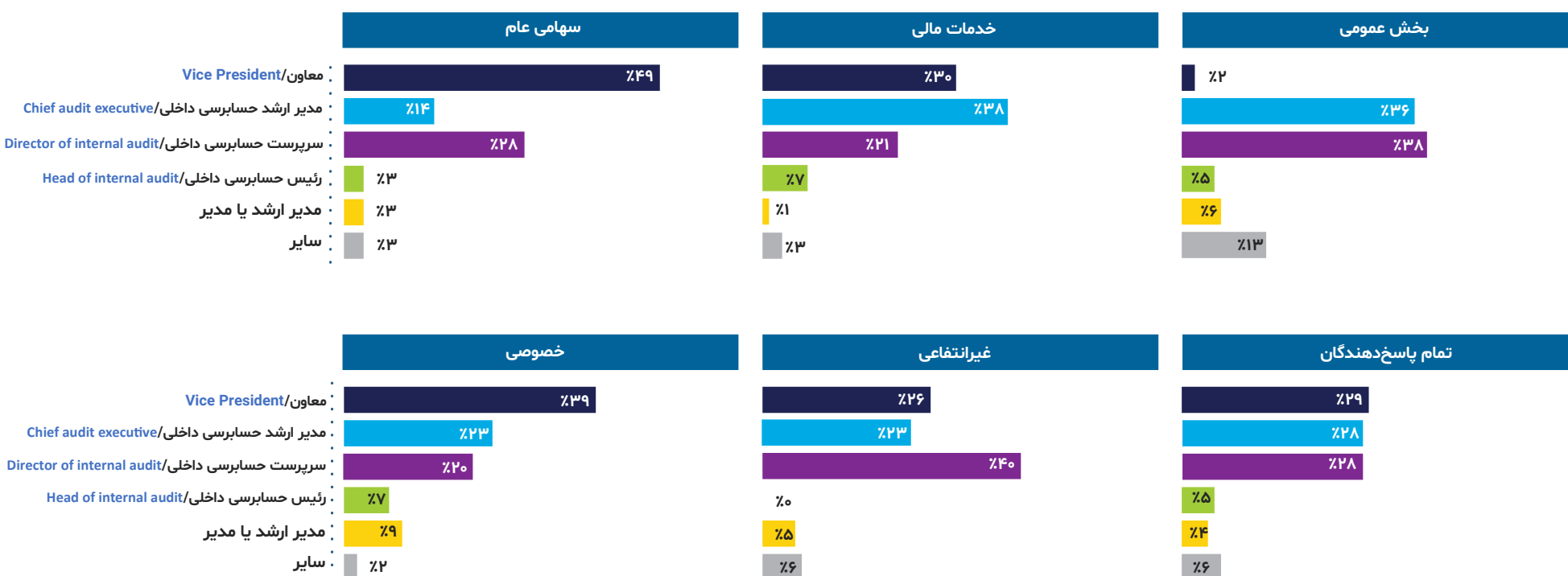
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۴۱: آیا سازمان شما دارای کمیته حسابرسی، هیئت یا نهاد نظارتی مشابهی است؟ پرسش‌های ۴۵/۴۴: خط گزارشگری اصلی عملکردی/اداری برای مدیر ارشد یا رئیس واحد حسابرسی داخلی در سازمان شما چیست؟ *گزارشگری اداری* به نظارت بر امور روزمره، تایید هزینه‌ها، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی داخلی اشاره دارد. گزارشگری عملکردی به نظارت بر مسئولیت‌های واحد حسابرسی داخلی از جمله تصویب منشور حسابرسی داخلی، برنامه حسابرسی، ارزیابی مدیر ارشد حسابرسی داخلی، و تعیین حقوق و مزایای وی مربوط می‌شود. تعداد = ۴۲۲ نفر.

عناوین شغلی بالاترین مقام حسابرسی داخلی

عناوین رایج عبارت‌اند از معاون، مدیر ارشد و سرپرست حسابرسی داخلی.



عالی‌رتبه‌ترین حسابرسان داخلی در یک سازمان ممکن است دارای عناوین شغلی متفاوتی باشد. میزان استفاده از عناوین مدیر ارشد حسابرسی داخلی، معاون و سرپرست به‌طور نسبتاً مساوی توزیع شده است. عنوان معاون در سازمان‌های سهامی عام و خصوصی رایج‌تر است. سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات مالی بیشتر از عنوان مدیر ارشد حسابرسی داخلی استفاده می‌کنند. سازمان‌های غیرانتفاعی نیز بیشتر از عنوان سرپرست بهره می‌گیرند.



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۵: عنوان شغلی عالی‌رتبه‌ترین حسابرسان داخلی در سازمان شما چیست؟ (نزدیک‌ترین گزینه را انتخاب کنید.) تعداد پاسخ‌دهندگان: سهامی عام = ۱۰۴؛ خدمات مالی = ۱۲۸؛ بخش عمومی = ۸۹؛ خصوصی = ۴۴؛ غیرانتفاعی = ۳۵؛ کل پاسخ‌دهندگان = ۴۰۰ نفر.

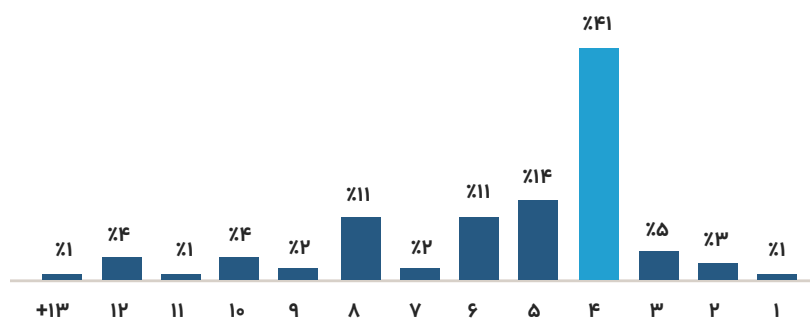


۸۷٪ مدیران ارشد حسابرسی داخلی در همه جلسه‌های کمیته حسابرسی طی سال گذشته شرکت کرده‌اند.

میزان حضور در جلسه‌های کمیته حسابرسی



تعداد جلسه‌های کمیته حسابرسی در هر سال



اکثریت قاطع مدیران ارشد حسابرسی داخلی گزارش دادند که در تمام جلسه‌های کمیته حسابرسی طی سال گذشته شرکت کرده‌اند (۸۷٪). تعداد اندکی اظهار داشتند در یک یا دو جلسه (۸٪)، یا بیشتر (۵٪) غایب بوده‌اند.

رایج‌ترین تعداد جلسه‌های کمیته حسابرسی در سال، چهار جلسه بوده است (۴٪). با این حال، نیمی از کمیته‌های حسابرسی بیش از چهار بار در سال تشکیل جلسه می‌دهند. تعداد کمی از کمیته‌ها نیز هر ماه یا حتی بیشتر از آن جلسه برگزار می‌کنند.

استاندارد مرتبط

استاندارد ۱-۸. تعامل با هیئت

الزامها (گزیده‌ای از متن)

مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید اطلاعات مورد نیاز برای اجرای مسئولیت‌های نظارتی هیئت را در اختیار آن قرار دهد.

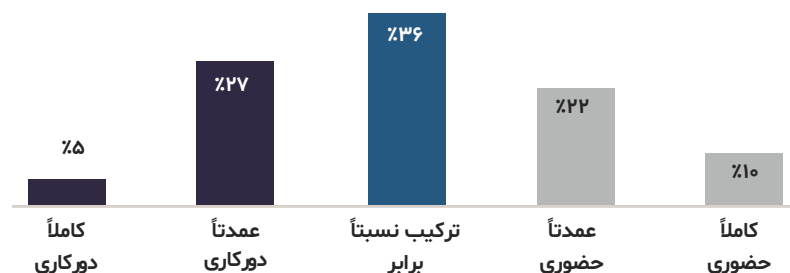
ملاحظات اجرا (گزیده‌ای از متن)

جلسه‌های رسمی هیئت‌مدیره، امکان برقراری ارتباط رسمی برای بازه حداقل هر سه ماه یکبار را فراهم آورد. علاوه بر این، مدیر ارشد حسابرسی داخلی و اعضای هیئت، اغلب در صورت نیاز، در فواصل میان این جلسه‌ها نیز به‌طور رسمی و گهگاه غیررسمی، ارتباط برقرار می‌کنند.

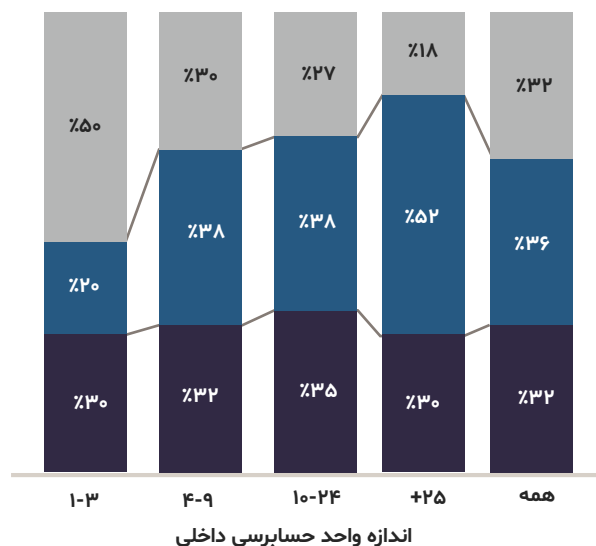
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۴۲: در دوازده ماه گذشته، چند جلسه کمیته حسابرسی برگزار شده است؟ پرسش ۴۳: نمایندگان واحد حسابرسی داخلی در چند مورد از آنها حضور داشته‌اند؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۷۲ نفر.

تمایل اندکی به افزایش حضور فیزیکی نسبت به سال گذشته مشاهده می‌شود.

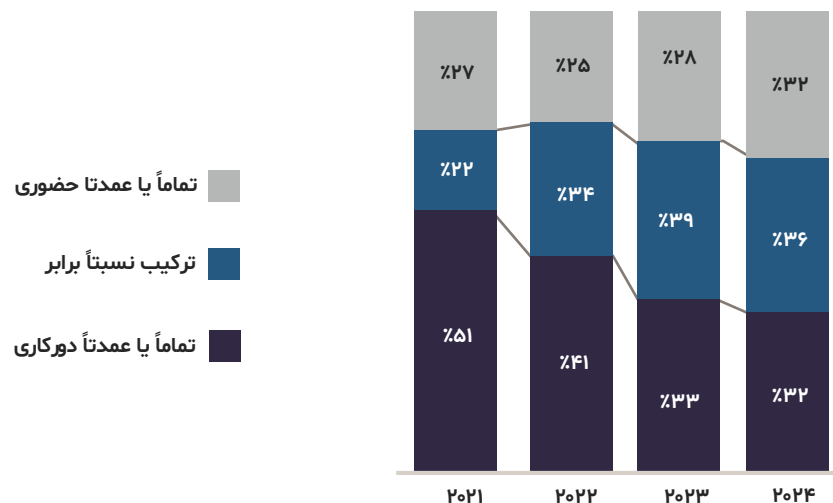
ترتیبات دورکاری حسابرسی داخلی در حال حاضر



ترتیبات دورکاری حسابرسی داخلی
(در مقایسه با اندازه واحد حسابرسی داخلی)



روند ترتیبات دورکاری حسابرسی داخلی
(۲۰۲۱ تا ۲۰۲۴)



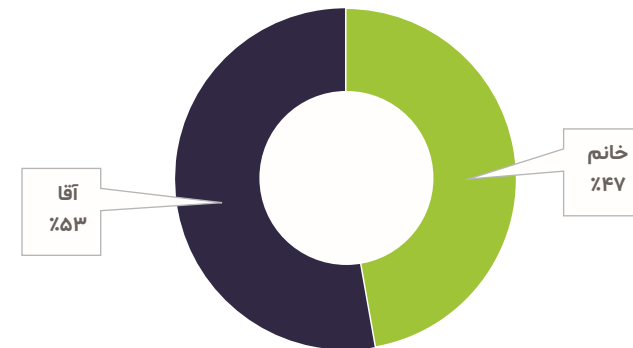
یادداشت: نظرسنجی نیز حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۱: از نظر دورکاری در مقابل حضوری، واحد حسابرسی داخلی شما در حال حاضر چگونه عمل می‌کند؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۷۲ نفر.

نسبت مدیران ارشد حسابرسی داخلی خانم و آقا، تقریباً برابر است.

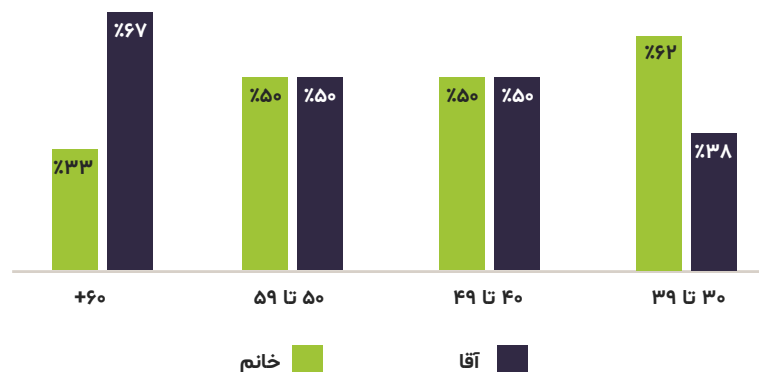
در میان رهبران حسابرسی داخلی که در نظرسنجی نبض شرکت کردند، ۵۸٪ بی‌مت‌ها توسط نسل ایکس و نسبت برابری توسط نسل‌های پرنوزاد و هزاره (هر یک ۲۱٪) پر شده بودند.

در میان مدیران ارشد حسابرسی داخلی که در دهه چهل و پنجاه سالگی قرار داشتند، توازن برابری میان مردان و زنان وجود داشت. درصد زنان به‌طور کلی نسبت به سال گذشته ۴٪ افزایش یافت و به ۴۷٪ رسید.

جنسیت مدیر ارشد حسابرسی داخلی



جنسیت مدیر ارشد حسابرسی داخلی بر حسب سن



نسل مدیر ارشد حسابرسی داخلی



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۵۷: لطفاً سال تولد خود را انتخاب کنید. (افرادی که پاسخ ندادند، از تجزیه و تحلیل حذف شدند). تعداد پاسخ‌دهندگان: ۳۰ تا ۳۹ سال = ۲۹ نفر؛ ۴۰ تا ۴۹ سال = ۱۰۸ نفر؛ ۵۰ تا ۵۹ سال = ۱۱۵ نفر؛ ۶۰ سال به بالا = ۷۰ نفر؛ مجموع = ۳۲۲ نفر.

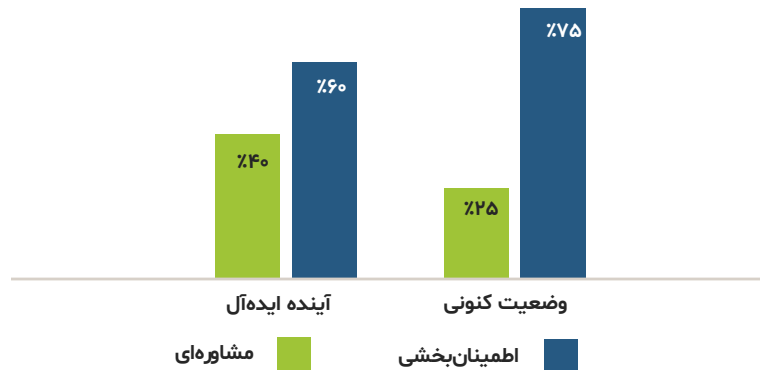


بخش ۲

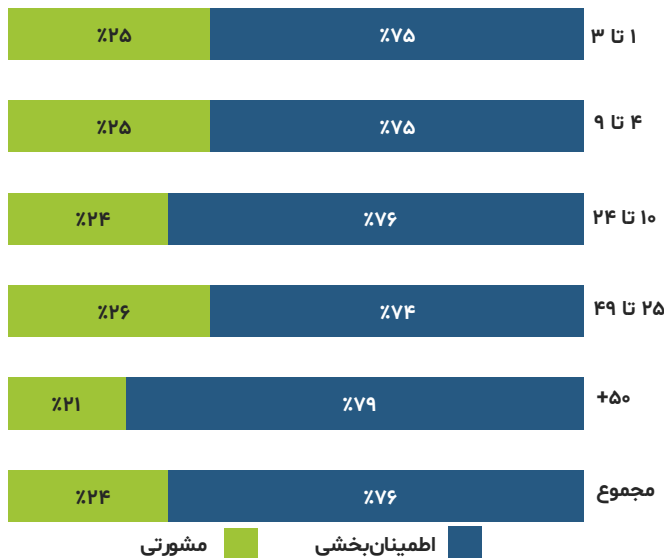
فعالیت حسابرسی

در آیندهای آرمانی، مدیران ارشد حسابرسی داخلی ترجیح می‌دهند ۶۰٪ فعالیتهای اطمینان بخشی و ۴۰٪ مشورتی باشد.

توازن خدمات اطمینان بخشی و مشورتی:
مقایسه وضعیت کنونی و آینده آرمانی



ترکیب فعلی خدمات اطمینان بخشی و مشورتی
(مقایسه براساس اندازه واحد حسابرسی داخلی)



ترکیب کنونی فعالیتهای حسابرسی داخلی در آمریکای شمالی، به طور میانگین شامل ۷۵٪ خدمات اطمینان بخشی و ۲۵٪ خدمات مشورتی است. این نسبت با توجه به اندازه واحد حسابرسی داخلی تفاوت چندانی ندارد.

زمانی که درباره نسبت آرمانی خدمات اطمینان بخشی به خدمات مشورتی در آینده پرسیده شد، پاسخ دهندگان نسبت ۶۰٪ اطمینان بخشی و ۴۰٪ مشورتی را بیان کردند. تفاوت چشم گیری در این دیدگاه میان انواع مختلف سازمان ها یا اندازه واحدها وجود نداشت.

استاندارد مرتبط

واژه نامه (گزیده ای از متن)

خدمات اطمینان بخشی - خدماتی که حسابرسان داخلی از طریق آن، سنجش های بی طرفانه ای را برای اطمینان بخشی انجام می دهند. برای نمونه: پروژه های حسابرسی رعایت، مالی، عملیاتی/عملکرد و فناوری.

خدمات مشورتی - خدماتی که از طریق آن، حسابرسان داخلی بدون اطمینان بخشی یا پذیرش مسئولیت مدیریت، به ذینفعان سازمان مشورت می دهند. ماهیت و دامنه خدمات مشورتی در توافق با ذینفعان تعیین می شود. به عنوان نمونه: ارائه مشورت در مورد «طراحی و اجرای دستورالعمل ها، فرایندها، سیستم ها و محصولات جدید»، «ارائه خدمات دادگاهی»، «کارآموزی» و «تسهیل بحث درباره ریسک ها و کنترل ها».

یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۴۲: به صورت معمول چه نسبتی از زمان واحد حسابرسی داخلی در سازمان شما صرف خدمات اطمینان بخشی در مقایسه با خدمات مشورتی می شود؟ تعداد پاسخ دهندگان = ۵۹۱ نفر.

تحلیل داده‌ها، مهم‌ترین مهارت فناورانه برای آینده است.

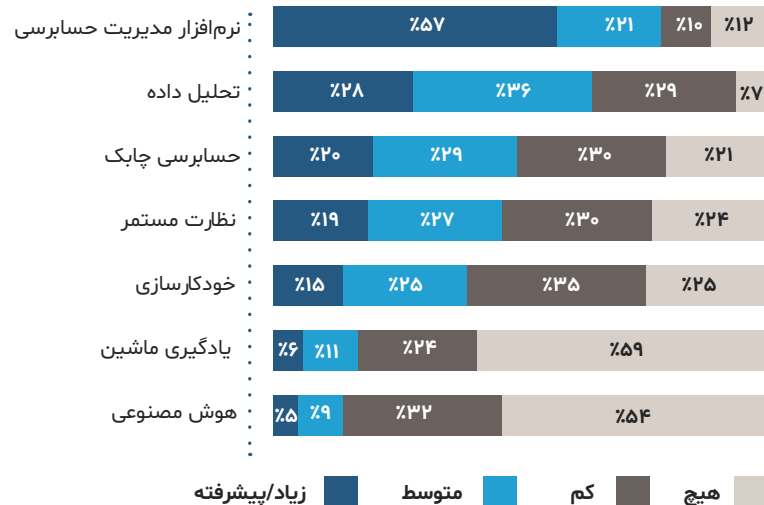
استاندارد مرتبط

استاندارد ۳-۱۰. منابع فناورانه

الزام‌ها (گزیده‌ای از متن)

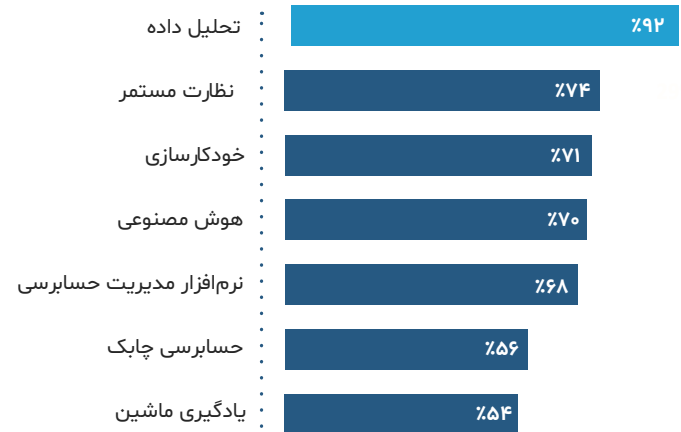
مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید نسبت به برخورداری واحد حسابرسی داخلی از فناوری برای پشتیبانی از فرایند حسابرسی داخلی، اطمینان حاصل کند. مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید به‌طور منظم، فناوری مورد استفاده توسط واحد حسابرسی داخلی را ارزیابی و فرصت‌های بهبود کارایی و اثربخشی را دنبال کند.

میزان استفاده از فناوری در حسابرسی داخلی



طبق نظرسنجی چشم‌انداز ۲۰۲۳، ۹۲٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی اعلام کردند که تحلیل داده، مهم‌ترین مهارت فناوری مورد نیاز برای آینده حرفه‌ی حسابرسی است. با این حال، تنها ۲۸٪ از مدیران گفتند که واحدشان در استفاده از تحلیل داده به سطح بالا یا پیشرفته رسیده است.

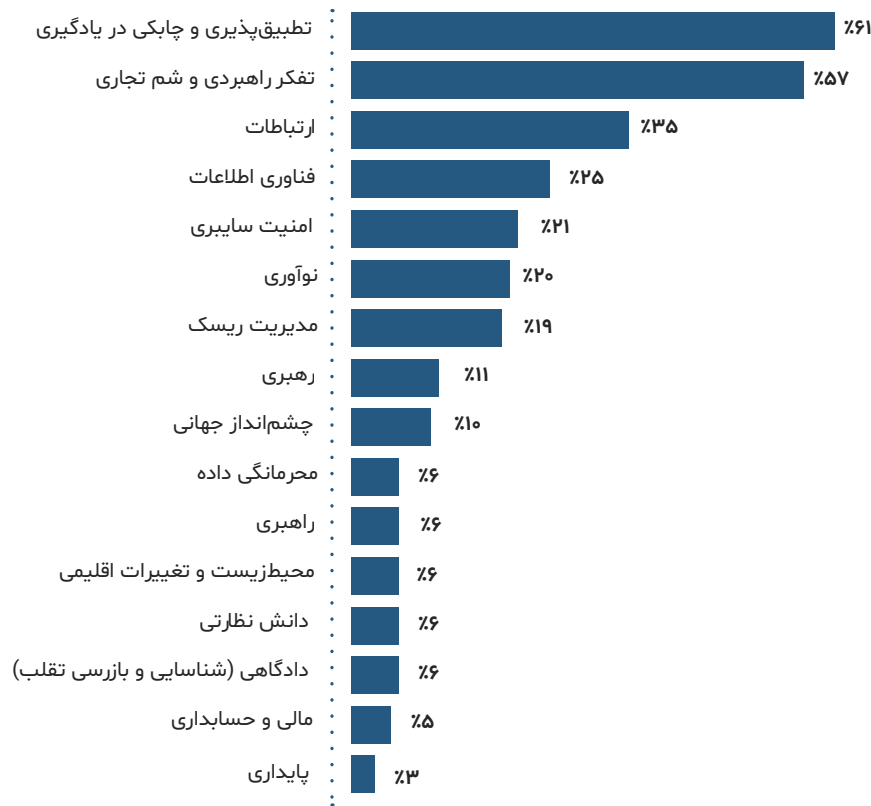
مهم‌ترین مهارت‌های فناوری برای آینده حرفه



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۶: واحد حسابرسی داخلی در سازمان شما تا چه اندازه فناوری‌ها و رویکردهای زیر را پیاده‌سازی کرده است؟ پرسش ۳۷: پذیرش و پیاده‌سازی این فناوری‌ها تا چه اندازه برای آینده آرمانی حرفه حسابرسی داخلی مهم خواهد بود؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = به ترتیب ۵۷۶ و ۵۶۲ نفر.

مدیران ارشد حسابرسی داخلی بر مهارت‌های یادگیری و تفکر راهبردی برای آینده تاکید دارند.

۳ مورد از حیاتی‌ترین مهارت‌ها برای حسابرسان داخلی در ۱۰ سال آینده



هنگامی که از مدیران ارشد حسابرسی داخلی خواسته شد تا سه مهارت کلیدی برای حسابرسان داخلی در ده سال آینده را انتخاب کنند، آنها بر مهارت‌های فردی قابل استفاده در موقعیت‌های مختلف تاکید کردند:

- تطبيق پذیری و چابکی در یادگیری (۶۱٪)
- تفکر راهبردی و ششم تجاری (۵۷٪)
- مهارت‌های متنوع دیگر، از جمله ارتباطات (۳۵٪) و فناوری اطلاعات (۲۵٪).

استاندارد مرتبط

استاندارد ۲-۱۰. مدیریت منابع انسانی

الزامها (گزیده‌ای از متن)

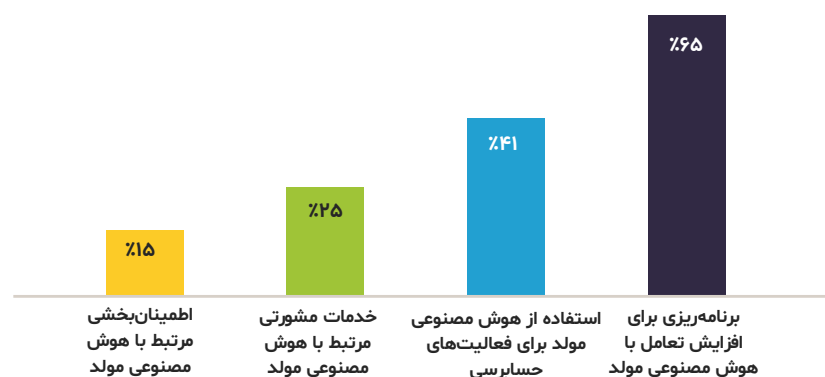
مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید رویکردی را برای استخدام، توسعه و حفظ حسابرسان داخلی واجد شرایط جهت اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد حسابرسی داخلی و دستیابی به برنامه حسابرسی تعیین کند.

مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید با حسابرسان داخلی همکاری و به آنها کمک کند شایستگی‌های فردی خود را از طریق کارآموزی، بازخورد نظارتی و/یا هدایت‌گری توسعه دهند.

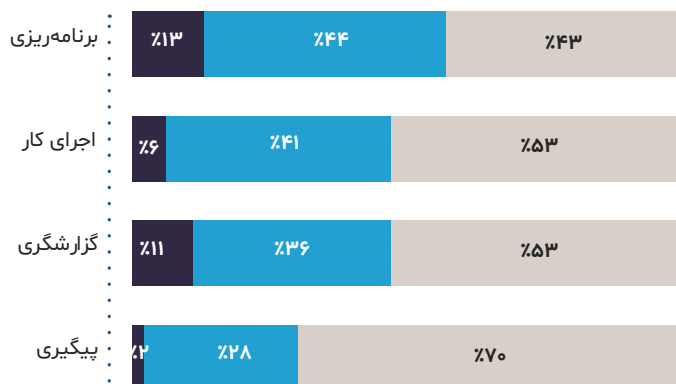
یادداشت: نظرسنجی نیز حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۳: سه مجموعه مهارتی که در آینده (۱۰ سال بعد) برای حسابرسان داخلی از بیشترین اهمیت برخوردار خواهد بود را نام ببرید؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۵۹۳ نفر.

۴ نفر از هر ۱۰ پاسخ‌دهنده در حال استفاده از هوش مصنوعی مولد در فعالیتهای حسابرسی داخلی هستند.

میزان تعامل حسابرسی داخلی با هوش مصنوعی مولد



استفاده از هوش مصنوعی مولد برای فعالیت حسابرسی داخلی

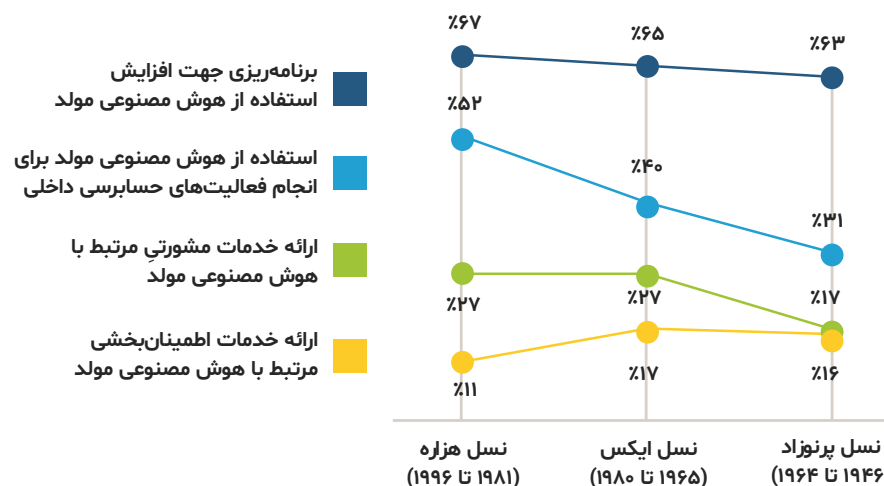


به هیچ وجه گهگاه یا به ندرت اغلب یا منحصراً

با این‌که ۴۱٪ از واحدهای حسابرسی داخلی در حال استفاده از هوش مصنوعی مولد هستند، سطوح ارائه خدمات مشورتی و اطمینان‌بخشی بسیار پایین‌تر است؛ به‌طوری‌که ۱۵٪ به اطمینان‌بخشی در مورد استفاده سازمان خود از این فناوری می‌پردازند، و ۲۵٪ خدمات مشورتی از جمله پشتیبانی از پیاده‌سازی هوش مصنوعی مولد ارائه می‌کنند.

تفاوت‌های نسلی در استفاده از هوش مصنوعی مولد قابل‌توجه است: نسل هزاره: ۵۲٪؛ نسل ایکس: ۴۰٪؛ و نسل پر نوزاد: ۳۱٪. هوش مصنوعی مولد بیشتر برای برنامه‌ریزی (۵۷٪) استفاده شده و در پیگیری (۳۰٪) کمترین میزان به‌کارگیری را دارد.

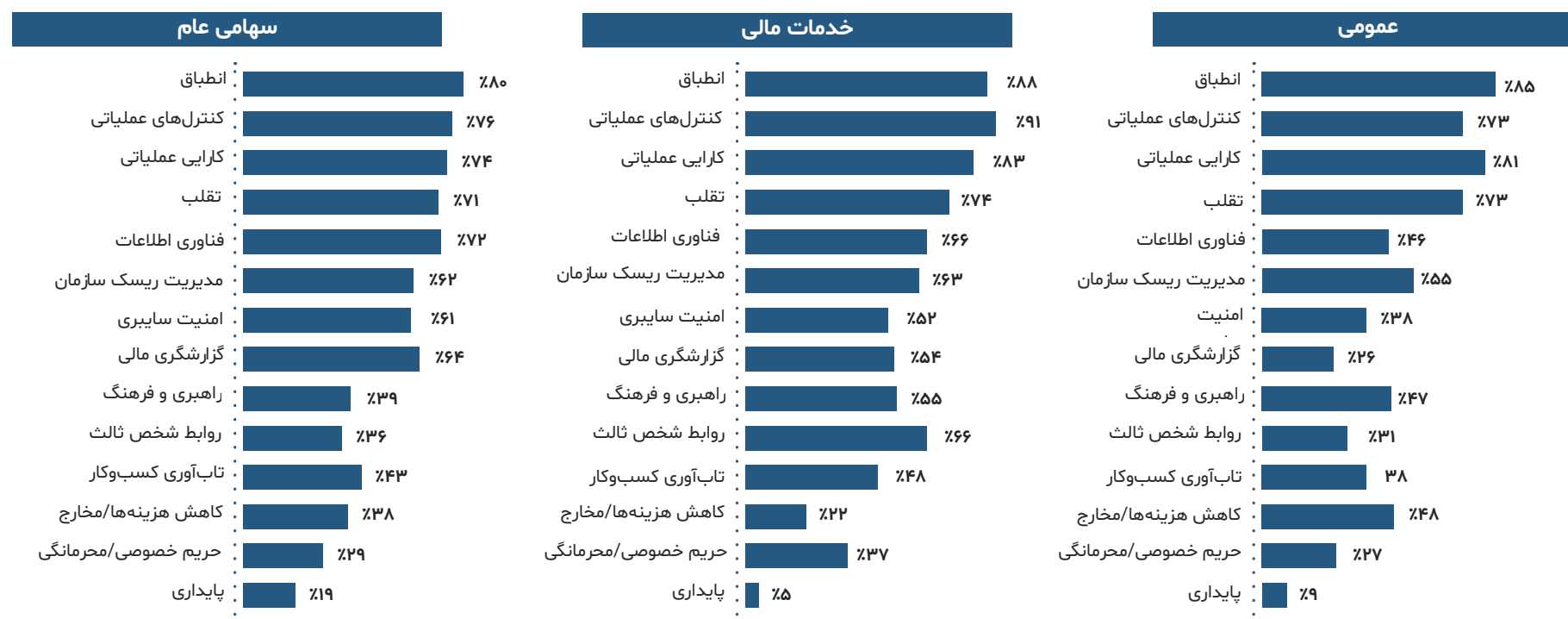
میزان تعامل حسابرسی داخلی با هوش مصنوعی مولد (مقایسه براساس نسل)



یادداشت: نظرسنجی نیز حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۷: واحد حسابرسی داخلی شما به چه شیوه‌هایی با هوش مصنوعی مولد تعامل دارد؟ (تمام گزینه‌های مرتبط را انتخاب کنید) پرسش ۲۸: آیا در سال آینده، قصد افزایش یا کاهش استفاده از هوش مصنوعی مولد را دارید؟ پرسش ۲۹: تا چه میزان از هوش مصنوعی مولد برای پشتیبانی از فعالیتهای مختلف حسابرسی داخلی استفاده می‌شود؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.

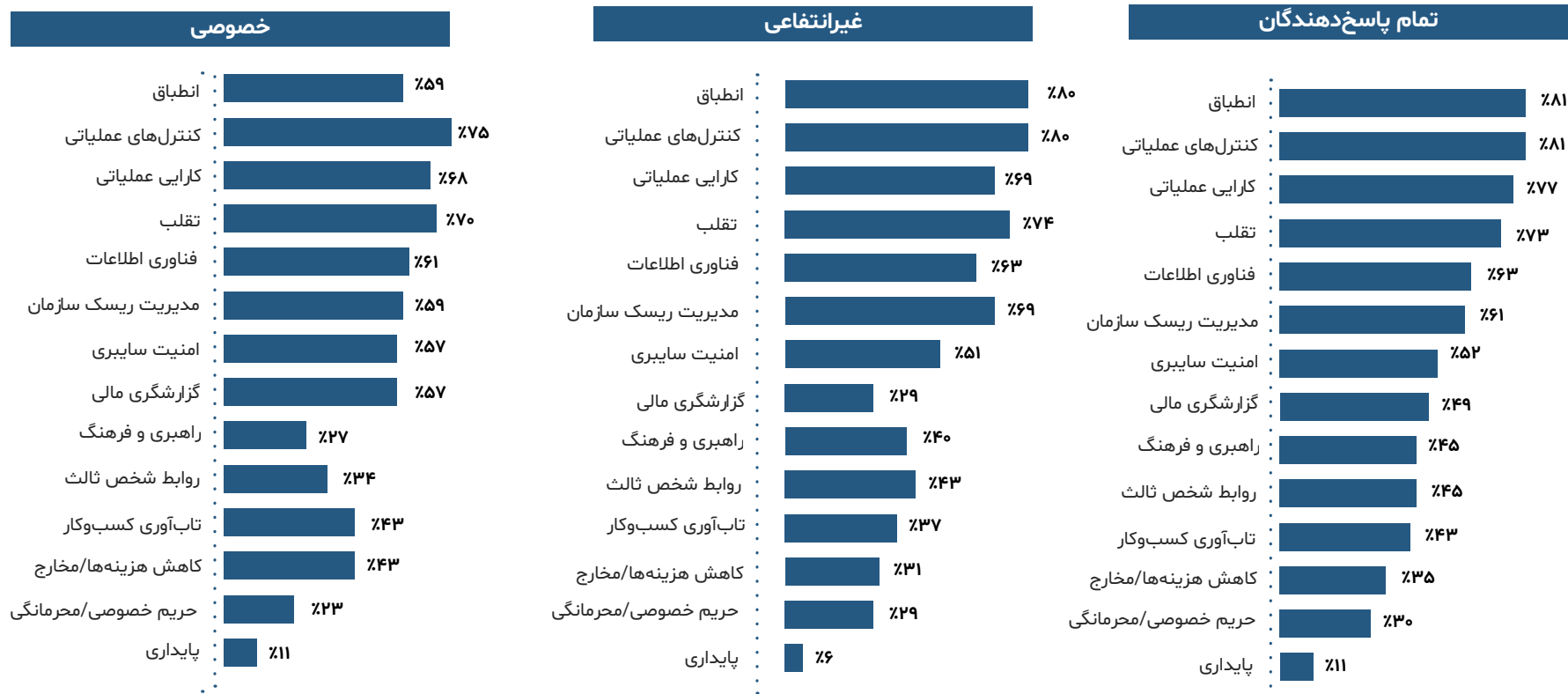
حسابرسان طی یک پروژه حسابرسی، حوزه‌های فراوانی را برای دستیابی به یافته‌های بالقوه بررسی می‌کنند.

از مدیران ارشد حسابرسی داخلی پرسیده شد، «هنگام اجرای پروژه‌های حسابرسی، کدام یک از حوزه‌های زیر را به صورت معمول در نظر می‌گیرید؟» پاسخ‌ها نشان می‌دهد که حسابرسان داخلی اغلب رویکردی جامع اتخاذ کرده و طیف وسیعی از موضوعات را در هر پروژه بررسی می‌کنند.



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۶: به طور کلی وقتی حسابرسی انجام می‌دهید، کدام یک از حوزه‌های زیر را در نظر می‌گیرید؟ (تمام گزینه‌های مرتبط را انتخاب کنید) تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۰ نفر.

شرکت‌های خصوصی نسبت به سایر سازمان‌ها کمتر ممکن است انطباق را در یک پروژه حسابرسی بررسی کنند.

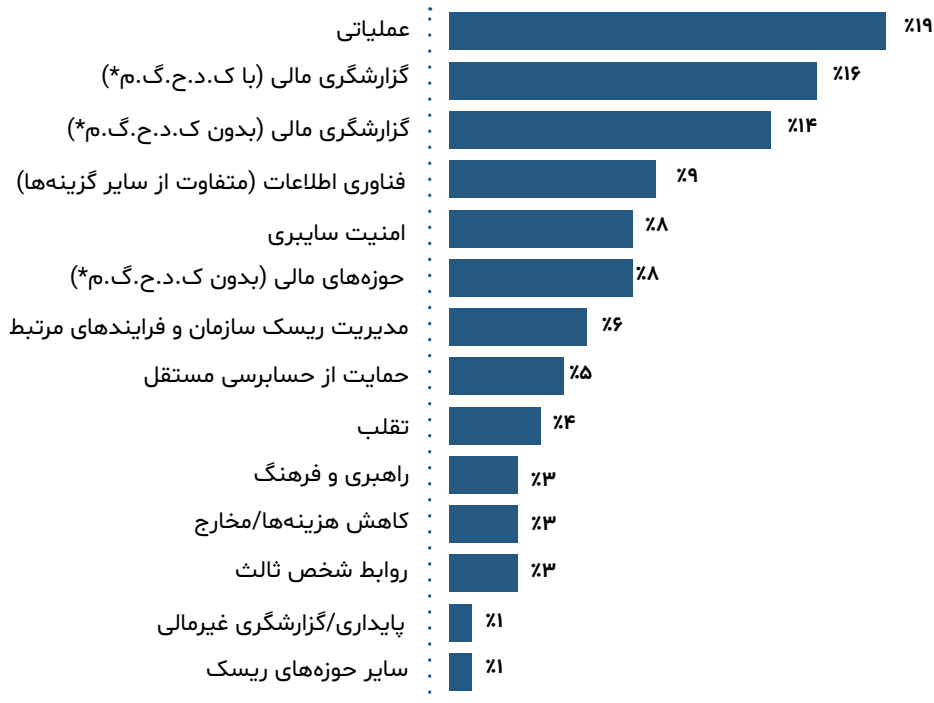


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۶: به‌طور کلی وقتی حسابرسی انجام می‌دهید، کدام یک از حوزه‌های زیر را در نظر می‌گیرید؟ (تمام گزینه‌های مرتبط را انتخاب کنید) تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۰ نفر.

برنامه‌های حسابرسی - همه‌ی پاسخ‌دهندگان

حسابرسی عملیاتی، بزرگ‌ترین بخش از برنامه حسابرسی است.

برنامه‌ی حسابرسی - همه‌ی پاسخ‌دهندگان



حسابرسی داخلی در کنار حسابرسی عملیاتی و رعایت/انطباق، سرمایه‌گذاری قابل‌توجهی در زمینه امنیت سایبری و حسابرسی فناوری اطلاعات انجام می‌دهد - با میانگین ترکیبی ۱۷٪ از تلاش‌ها.

در سازمان‌هایی که الزام‌های ساربنز-آکسلی را اجرا می‌کنند، حسابرسی گزارشگری مالی (شامل کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی) اغلب بیشترین سهم را دارد، اما حسابرسی عملیاتی همواره در جایگاه دوم قرار می‌گیرد.

استاندارد مرتبط

استاندارد ۹-۴. برنامه‌ی حسابرسی داخلی

الزام‌ها (گزیده‌ای از متن)

مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید برنامه حسابرسی داخلی را برای پشتیبانی از حصول اهداف قابل دستیابی سازمان تدوین کند.

مدیر ارشد حسابرسی داخلی باید سنجش مستند راهبردها، اهداف قابل دستیابی و ریسک‌های سازمان را مبنای برنامه حسابرسی داخلی قرار دهد.

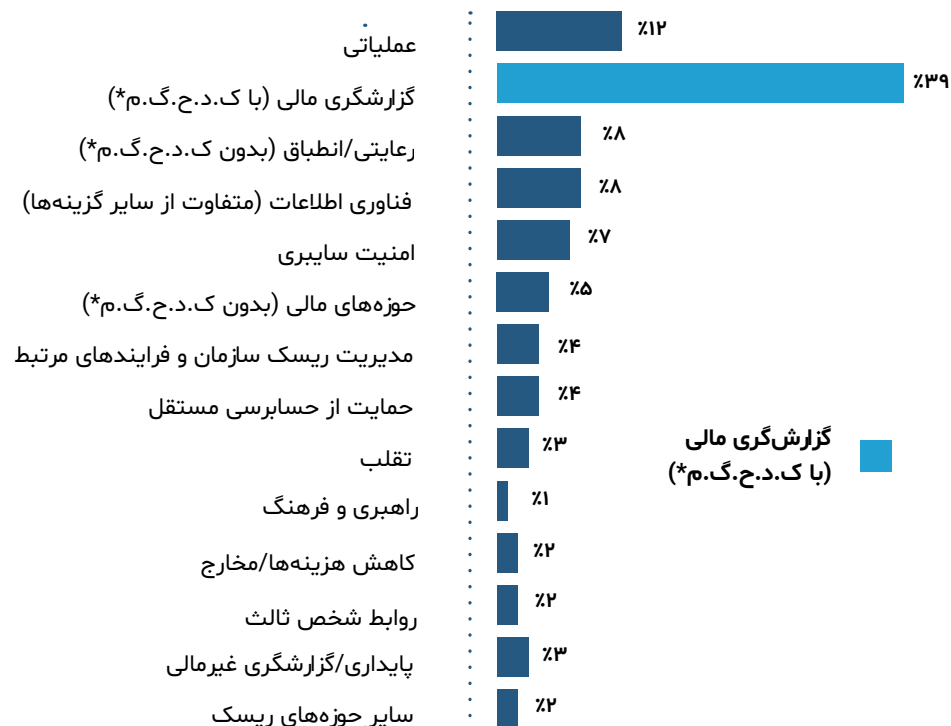
* ک.د.ج.گ.م. = کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی که شامل آزمون و انطباق مرتبط با ساربنز-آکسلی می‌شود.

یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۴: با نگاه به دوازده ماه آینده، پیش‌بینی می‌کنید چه درصدی از برنامه حسابرسی شما به هر یک از حوزه‌های فهرست شده اختصاص خواهد یافت؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.

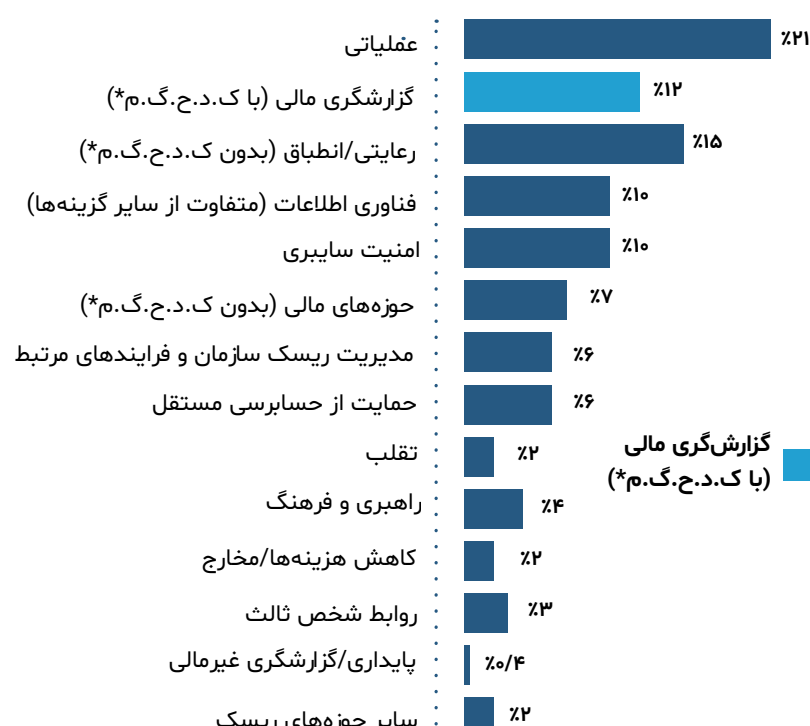
شرکت‌های سهامی عام از واحد حسابرسی داخلی به‌طور گسترده برای الزام‌های ساربنز-آکسلی استفاده می‌کنند.

در سازمان‌های سهامی عام، الزام‌های ساربنز-آکسلی، بخش بزرگی از برنامه حسابرسی را تشکیل می‌دهد. در صورت ترکیب میزان تخصیص یافته به الزام‌های ساربنز-آکسلی (۳۹٪) با سایر الزام‌های رعایتی/انطباقی در سازمان‌های سهامی عام (۸٪)، مجموع اقدامات حسابرسی داخلی در ارتباط با انطباق به ۴۷٪ می‌رسد.

برنامه‌ی حسابرسی - سهامی عام



برنامه‌ی حسابرسی - خدمات مالی

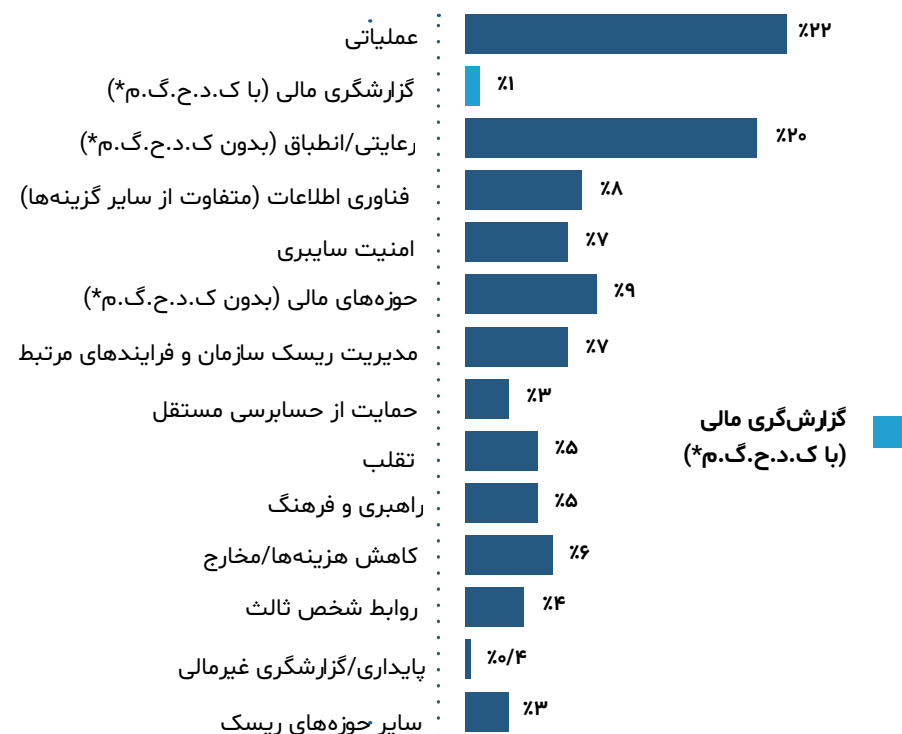


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۴: با نگاه به دوازده ماه آینده، پیش‌بینی می‌کنید چه درصدی از برنامه حسابرسی شما به هر یک از حوزه‌های فهرست شده اختصاص خواهد یافت؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۱۰۴ نفر برای شرکت‌های سهامی عام و ۱۲۸ نفر برای شرکت‌های خدمات مالی.

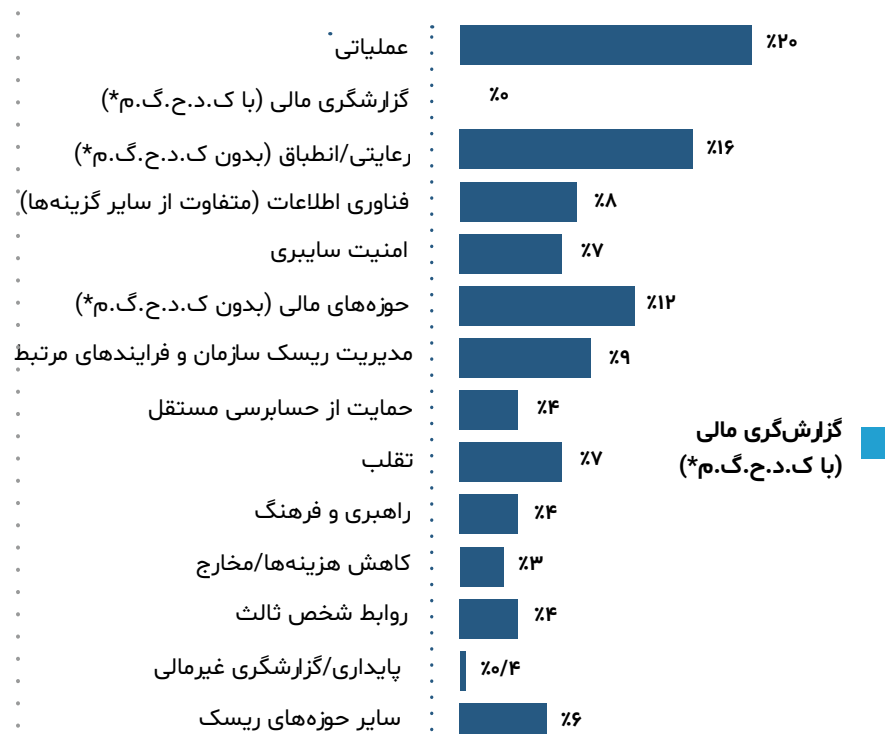
سازمان‌های بخش عمومی و غیرانتفاعی بر عملیات و انطباق تمرکز دارند.

از آنجا که گزارشگری در زمینه ساربنز-آکسلی برای سازمان‌های بخش عمومی یا غیرانتفاعی الزامی نیست، برنامه‌های حسابرسی آنها به تخصیص ناچیز یا عدم تخصیص بخشی برای گزارشگری مالی (شامل ک.د.ج.م) نیاز خواهد داشت. در نتیجه، درصد تخصیص می‌تواند برای سایر حوزه‌های ریسک، به‌ویژه حسابرسی عملیاتی و رعایت/انطباق (بدون ک.د.ج.م) بالاتر باشد.

برنامه‌ی حسابرسی - بخش عمومی



برنامه‌ی حسابرسی - غیرانتفاعی

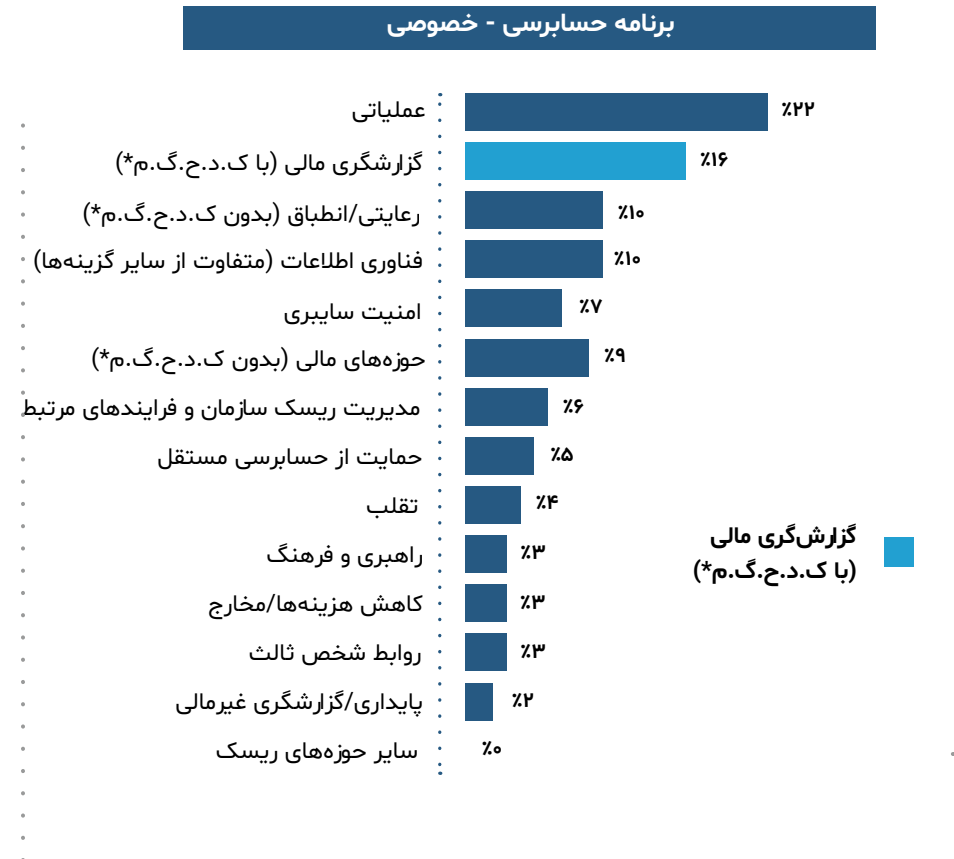


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۴: با نگاه به دوازده ماه آینده، پیش‌بینی می‌کنید چه درصدی از برنامه حسابرسی شما به هر یک از حوزه‌های فهرست شده اختصاص خواهد یافت؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۸۹ نفر برای بخش عمومی و ۳۵ نفر برای بخش غیرانتفاعی.

سازمان‌های خصوصی در صورت لزوم، اقدام حسابرسی را به ساربنز-آکسلی تخصیص می‌دهند.

اگرچه سازمان‌های خصوصی از لحاظ قانونی ملزم به پیروی از الزام‌های ساربنز-آکسلی نیستند، ولی بسیاری از آنها به صورت داوطلبانه گزارشگری براساس این قانون را اجرا می‌کنند. میانگین تخصیص اقدام حسابرسی به گزارشگری مالی (شامل ک.د.ج.گ.م) برای سازمان‌های خصوصی به طور کلی ۱۶٪ است.

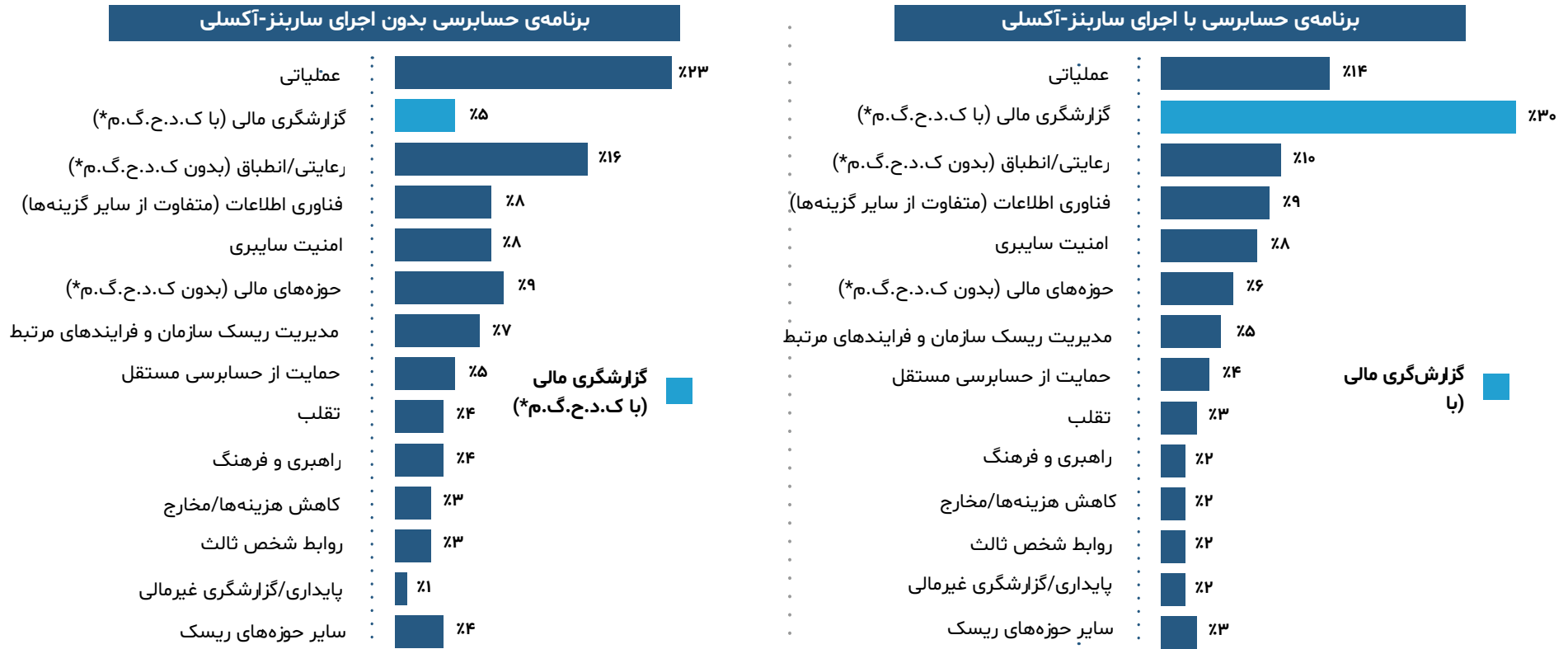
در نظرسنجی نبض آمریکای شمالی، سازمان‌های خصوصی طیف گسترده‌ای از صنایع را در بر می‌گیرند که در سال جاری بیشترین درصد آن به تولید (۳۶٪) و سپس خدمات حرفه‌ای، علمی و فنی (۱۱٪) مربوط است.



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۴: با نگاه به دوازده ماه آینده، پیش‌بینی می‌کنید چه درصدی از برنامه حسابرسی شما به هر یک از حوزه‌های فهرست شده اختصاص خواهد یافت؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۴ نفر برای شرکت‌های خصوصی.

قانون ساربنز-آکسلی در حوزه‌هایی که اجرا می‌شود، بخش عمده‌ای از برنامه حسابرسی را تشکیل می‌دهد.

اجرای ساربنز-آکسلی، توازن برنامه‌های حسابرسی را به‌طور چشم‌گیری تغییر می‌دهد. سازمان‌هایی که ساربنز-آکسلی را اجرا کرده‌اند، به‌طور متوسط ۳۰٪ از برنامه‌ی حسابرسی خود را به گزارشگری مالی (شامل ک.د.ج.م) اختصاص داده‌اند، درحالی‌که این رقم برای سازمان‌های فاقد الزام به اجرای ساربنز-آکسلی تنها ۵٪ است. همچنین، در سازمان‌هایی که ساربنز-آکسلی پیاده‌سازی شده است، سهم حسابرسی عملیاتی کمتر است (۱۴٪ در مقابل ۲۳٪).



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۴: با نگاه به دوازده ماه آینده، لطفاً درصد تخصیص برنامه حسابرسی خود به هر یک از حوزه‌های ریسک زیر را مشخص کنید. تعداد ۱۷۹ نفر برای سازمان‌هایی که ساربنز-آکسلی را اجرا کرده‌اند، و تعداد ۲۱۸ نفر برای سازمان‌هایی که ساربنز-آکسلی را اجرا نکرده‌اند.

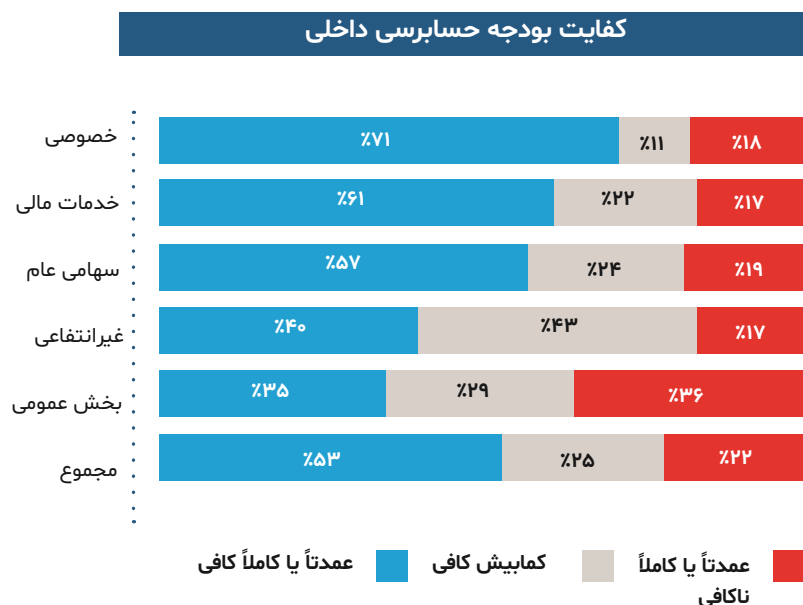


بخش ۳
بودجه

طبق اظهارِ حدودِ نیمی از مدیران ارشد حسابرسی داخلی، منابع مالی حسابرسی داخلی کمابیش کافی یا ناکافی است.

در مجموع، میزان کفایت بودجه نسبت به سال گذشته تغییر چندانی نداشته، اما در میان انواع سازمان‌ها، تغییرات قابل‌توجهی مشاهده می‌شود. در سازمان‌های خصوصی، کفایت بودجه در مقایسه با سال گذشته، افزایش قابل‌توجهی یافته و از ۴۷ به ۷۱٪ رسیده است. این امر احتمالاً ناشی از ترکیب متفاوت صنایع شرکت‌کننده در نظرسنجی امسال نسبت به سال گذشته است. از سوی دیگر، کفایت بودجه در سازمان‌های غیرانتفاعی و بخش عمومی کاهش یافته است. این رقم در سازمان‌های غیرانتفاعی از ۶۲ به ۴۰٪ و در بخش عمومی از ۴۴ به ۳۵٪ رسیده است. در تغییر مهم دیگر، درصد بودجه ناکافی در بخش عمومی از ۲۲ به ۳۶٪ افزایش یافته است. ترکیب صنایع در این بخش‌ها تقریباً مانند سال قبل باقی مانده، بنابراین این تغییرات شاید نشانه روندی گسترده‌تر باشد.

در مورد سازمان‌های خدمات مالی و شرکت‌های سهامی عام، کفایت بودجه نسبت به سال قبل تقریباً ثابت مانده است (حدود ۶۰٪).



استانداردهای مرتبط

استاندارد ۱-۱۰. مدیریت منابع مالی

الزامها (گزیده‌ای از متن):

مدیر ارشد حسابرسی باید بلافاصله، پیامد کمبود منابع مالی را به هیئت و مدیریت ارشد اطلاع دهد.

استاندارد ۱-۷. استقلال سازمانی

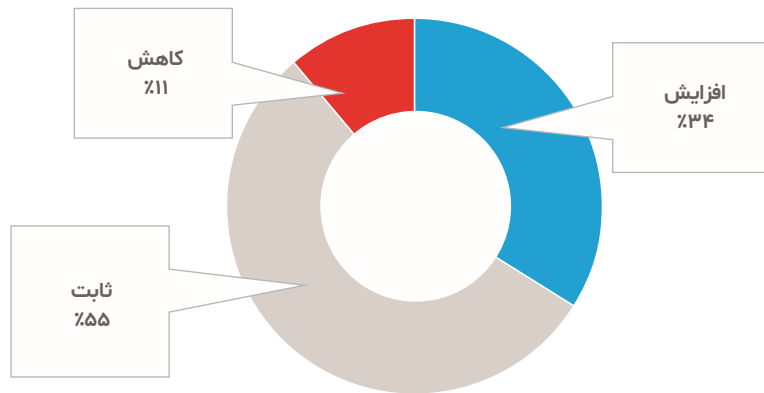
ملاحظات اجرا (گزیده‌ای از متن):

محدودسازی بودجه یا منابع به نحوی که با توانایی حسابرسی داخلی برای عملکرد اثربخش تداخل داشته باشد، نمونه‌ای از محدودیت‌های ناروا است.

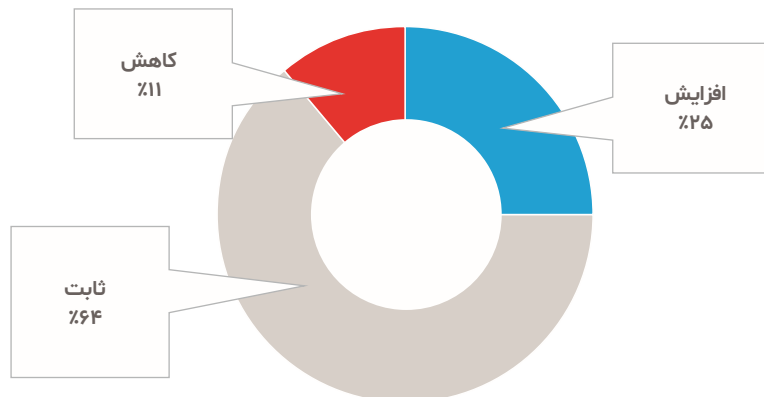
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۳: به نظر شما، بودجه واحد حسابرسی داخلی نسبت به دامنه‌ی مسئولیت‌های آن کافی است؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۴ نفر.

سال گذشته، ۳۴٪ از سازمان‌ها بودجه و ۲۵٪ نیروی انسانی خود را افزایش دادند.

بودجه حسابرسی داخلی (در مقایسه با سال گذشته)

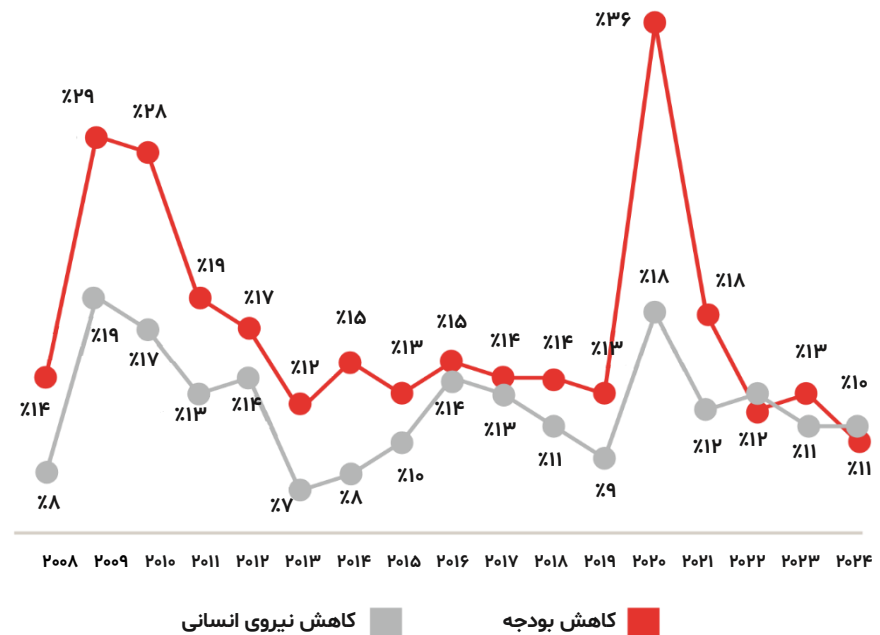


نیروی انسانی حسابرسی داخلی (در مقایسه با سال گذشته)



افزایش بودجه لزوماً به معنای افزایش تعداد نیروی انسانی نیست؛ زیرا افزایش بودجه می‌تواند صرف افزایش حقوق، آموزش، فناوری، و/یا سفر شود. به همین ترتیب، کاهش بودجه نیز لزوماً با کاهش نیروی انسانی همراه نیست، اگرچه امسال این دو با یکدیگر هم‌راستا بوده‌اند (هم بودجه و هم نیروی انسانی را ۱۱٪ کاهش داده‌اند). نمودار زیر، ارتباط بلندمدت میان کاهش بودجه و کاهش نیروی انسانی را نشان می‌دهد. در زمان بحران مالی سال ۲۰۰۸ و همه‌گیری کووید-۱۹ در سال ۲۰۲۰، بسیاری از واحدها با کاهش بودجه مواجه شدند، اما کاهش نیروی انسانی بسیار کمتر بود.

رشد کاهش بودجه و نیروی انسانی (۲۰۰۸ تا ۲۰۲۴)

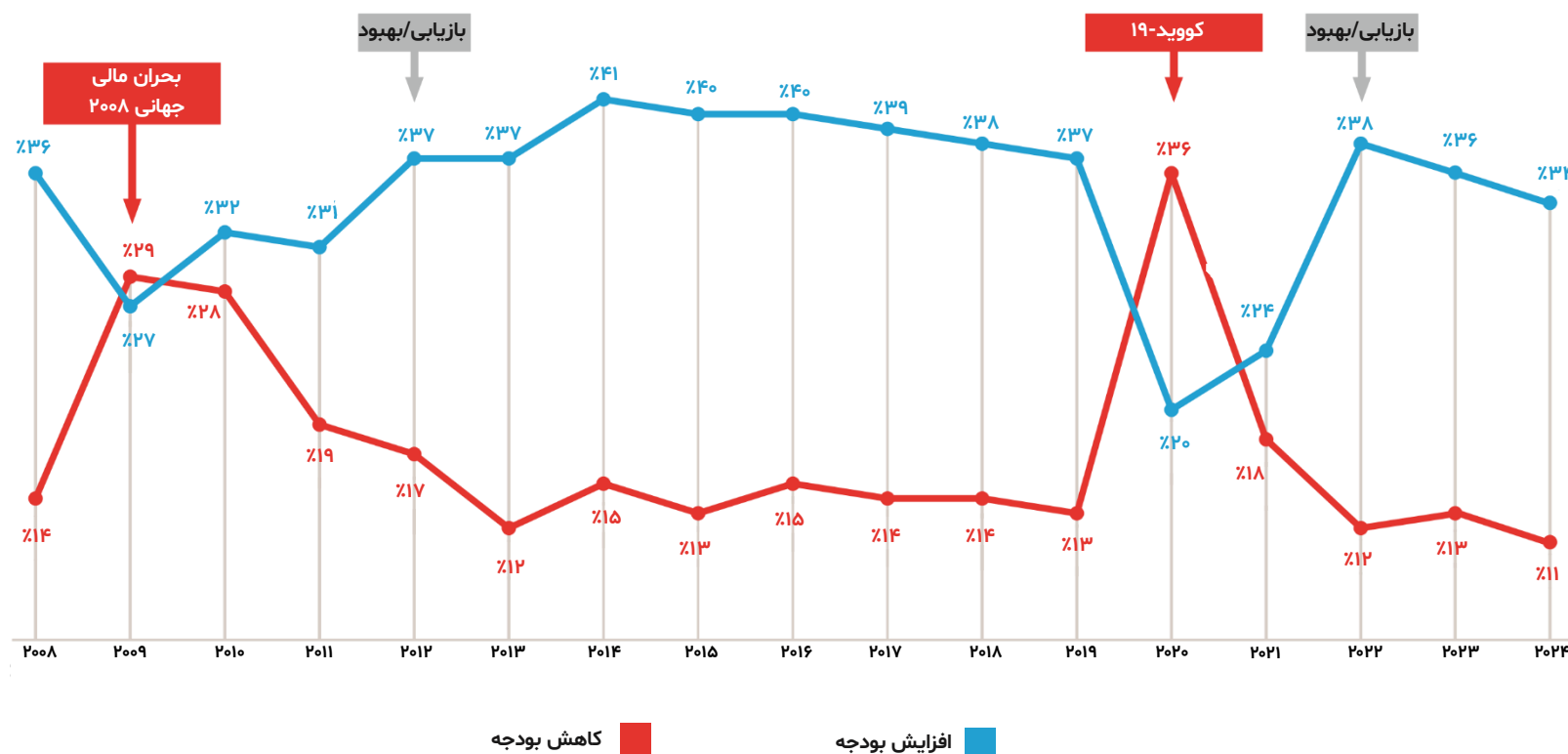


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۱: با نگاهی به دوازده ماه گذشته، بودجه کلی حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۹۳ نفر. پرسش ۱۵: با نگاهی به دوازده ماه گذشته، نیروی انسانی حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۹۶ نفر.

رشد افزایش/کاهش بودجه افزایش/کاهش بودجه حسابرسی داخلی به سطح تقریباً بایضاتی نسبت به دوران پیش از کووید رسیده است.

درصد واحدهایی که در سال گذشته افزایش بودجه داشته‌اند، از اوج ۳۸٪ در سال ۲۰۲۲ به تدریج در حال کاهش است. درصد کاهش بودجه نیز به نظر می‌رسد در سطح اندکی بالاتر از ۱۰٪ تثبیت شده باشد.

واحدهای حسابرسی داخلی با افزایش یا کاهش بودجه طی سال گذشته

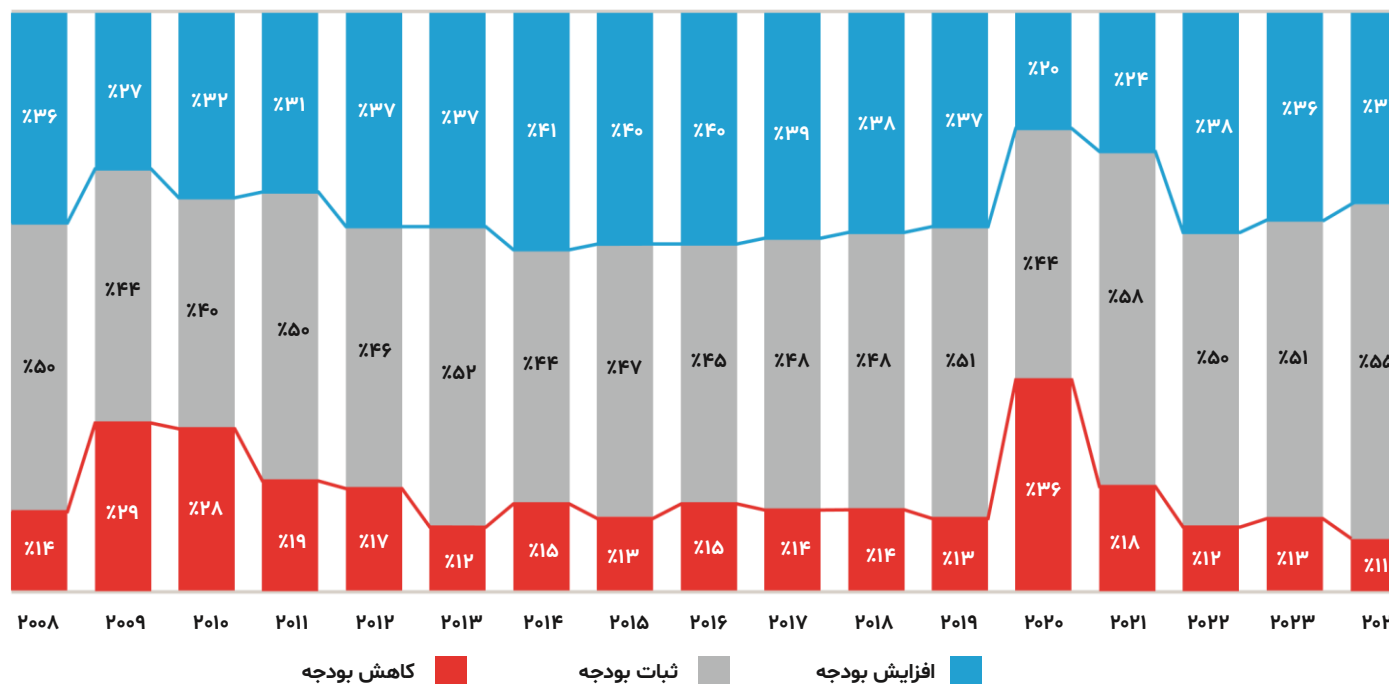


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، سال‌های متوالی. پرسش: با نگاهی به دوازده ماه گذشته، بودجه کلی حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ داده‌های مربوط به سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ برآورد شده‌اند، زیرا در آن سال‌ها پرسش مربوط به بودجه در نظرسنجی گنجانده نشده بود. (تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۹۳ برای سال ۲۰۲۴)

اندکی بیش از نصف مدیران ارشد حسابرسی داخلی اظهار داشتند که بودجه آنها نسبت به سال گذشته تغییر نکرده است.

روند بلندمدت نشان می‌دهد که در شرایط اقتصادی عادی، حدود ۵۰٪ بودجه‌ها سال به سال بدون تغییر باقی می‌مانند (ثبات بودجه). در سال ۲۰۲۴، سازمان‌ها روند ثبات بودجه را ادامه دادند؛ روندی که از سال ۲۰۲۲ پس از کاهش اثرات کووید از سر گرفته شد. سال گذشته، تنها ۱۱٪ اعلام کردند که بودجه آنها کاهش یافته است.

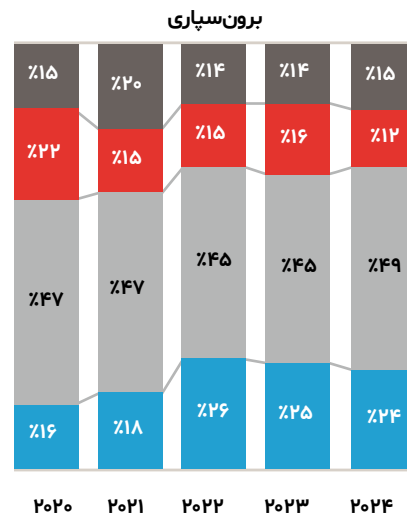
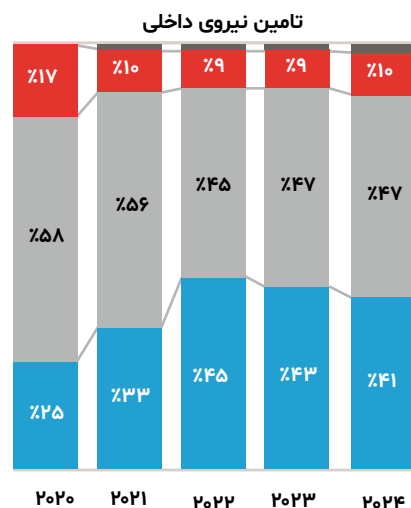
واحدهای حسابرسی داخلی دارای افزایش، کاهش یا ثبات بودجه نسبت به سال گذشته



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، سال‌های متوالی. پرسش: با نگاهی به دوازده ماه گذشته، بودجه کلی حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ مجموع درصدها شاید به دلیل رندسازی به ۱۰۰٪ نرسد. داده‌های مربوط به سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۸ برآورد شده‌اند، زیرا در آن سال‌ها پرسش مربوط به بودجه در نظرسنجی گنجانده نشده بود. (تعداد پاسخ‌دهندگان = ۳۹۳ نفر برای سال ۲۰۲۴)

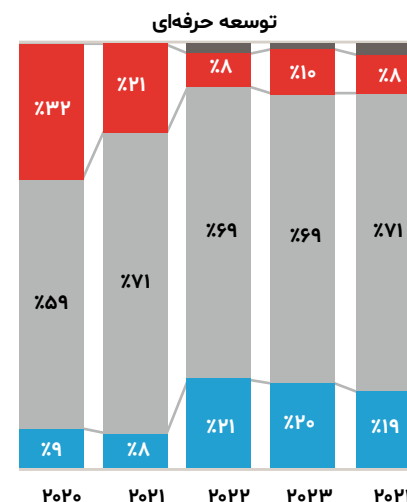
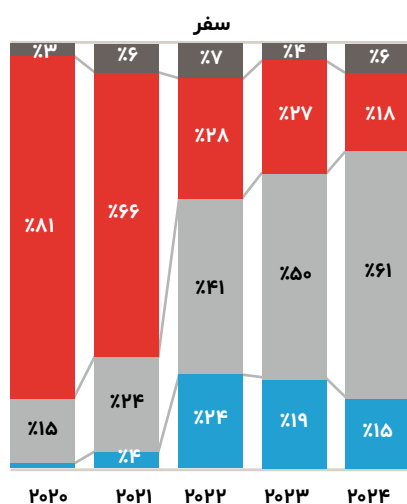
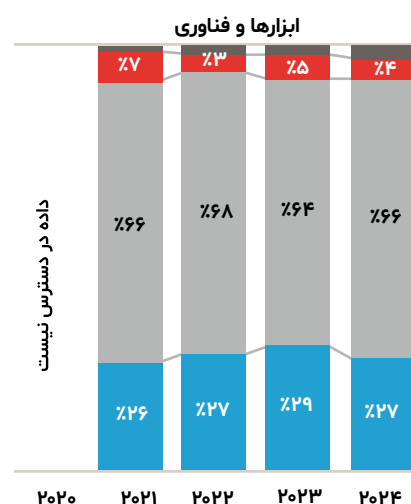
رشد تغییر زیرمجموعه‌های بودجه

افزایش بودجه برای جذب نیرو و برون‌سپاری به‌تدریج در حال کاهش بوده است.



۴۱٪ گفته‌اند که در سال گذشته بودجه نیروی انسانی داخلی را افزایش داده‌اند، که کاهش تدریجی از اوج ۴۵٪ اخیر محسوب می‌شود. روند مشابهی نیز برای برون‌سپاری مشاهده شده است.

بودجه ابزار و فناوری در سطحی ثابت باقی مانده و به ندرت کاهش یافته است؛ تنها ۴٪ گفته‌اند که بودجه فناوری کاهش یافته است. بودجه سفر نسبت به سال‌های ۲۰۲۰ و ۲۰۲۱ بالاتر به نظر می‌رسد، اما احتمالاً هنوز به سطح پیش از کووید نرسیده است.



کاهش یافته

ثابت مانده

افزایش یافته

عدم اطمینان/نامرتبط

یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، سال‌های متوالی. پرسش: نگاهی به دوازده ماه گذشته، بودجه شما در حوزه‌های زیر چگونه تغییر کرده است؟ برجسته‌های با مقدار ۲٪ یا کمتر در نمودارها نشان داده نمی‌شوند (تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر برای سال ۲۰۲۴)



بخش ۴
کارکنان

اندازه تیم حسابرسی داخلی نسبت به اندازه سازمان

بیش از ۷۰٪ واحدهای حسابرسی داخلی ۴ تا ۲۴ نیروی تماموقت دارند.

استاندارد مرتبط

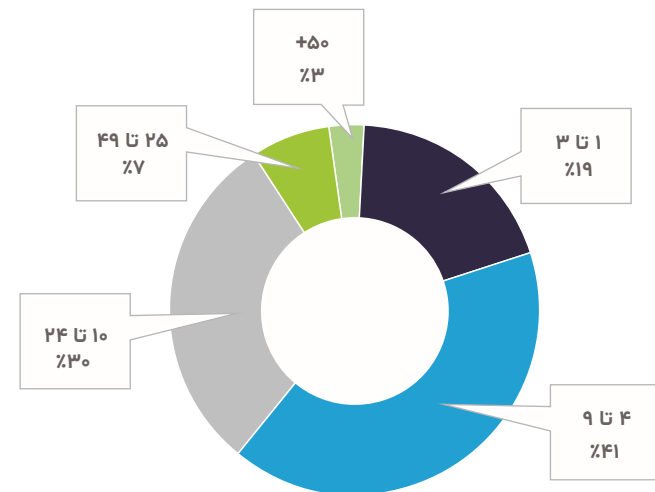
استاندارد ۲-۸. منابع

ملاحظات اجرا (گزیده‌ای از متن):

برای تجزیه و تحلیل کفایت منابع لازم پیرامون تحقق سند مأموریت حسابرسی داخلی و دستیابی به برنامه آن، مدیر ارشد حسابرسی داخلی می‌تواند از تحلیل شکاف میان منابع موجود واحد حسابرسی داخلی و منابع مورد نیاز برای اجرای خدمات حسابرسی داخلی استفاده کند.

تعداد مناسب نیروی انسانی برای واحد حسابرسی داخلی به عوامل زیادی نظیر دامنه مسئولیت‌ها و الزام‌های انطباق بستگی دارد. در میان پاسخ‌دهندگان نظرسنجی، اکثریت واحدها (۷۱٪) بین ۴ تا ۲۴ نیروی تماموقت داشتند. در سازمان‌های بزرگ‌تر، واحدهای حسابرسی داخلی اغلب تعداد نیروی بیشتری دارند؛ اما حتی در سازمان‌های با بیش از ۱۰,۰۰۰ کارمند، قریب به یک‌سوم واحدها کمتر از ۱۰ نیروی تماموقت دارند.

اندازه واحد حسابرسی داخلی (نیروی تماموقت)



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۴: چه تعداد نیروی تماموقت در واحد شما کار می‌کنند؟ پرسش ۴۹: برای کل سازمان خود، بازه‌ای که بیشترین مطابقت با تعداد کل کارکنان تماموقت آن دارد را انتخاب کنید. مجموع پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.

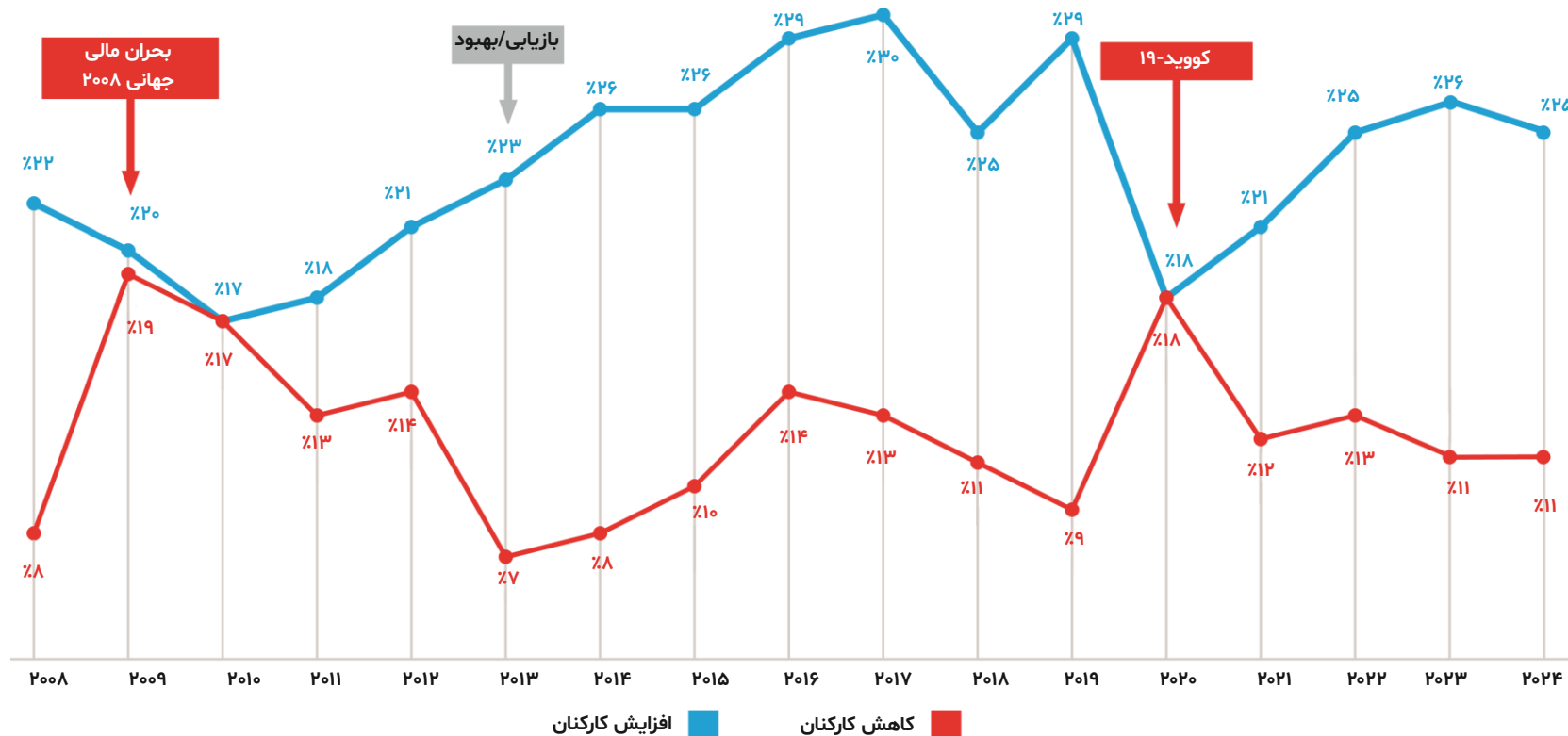
تعداد نیروهای تماموقت واحد حسابرسی داخلی نسبت به نیروهای تماموقت سازمان						
نیروهای تماموقت سازمان						
نیروهای تماموقت حسابرسی داخلی	۵۰۰ نفر یا کمتر	۵۰۱ تا ۱,۵۰۰ نفر	۱,۵۰۱ تا ۵,۰۰۰ نفر	۵,۰۰۱ تا ۱۰,۰۰۰ نفر	۱۰,۰۰۰+ نفر	مجموع
۱ تا ۳	۳۸٪	۱۷٪	۲۰٪	۱۷٪	۵٪	۱۹٪
۴ تا ۹	۵۲٪	۶۰٪	۴۲٪	۳۱٪	۲۶٪	۴۱٪
۱۰ تا ۲۴	۱۰٪	۲۱٪	۳۰٪	۴۳٪	۳۹٪	۲۹٪
۲۵+	۰٪	۲٪	۸٪	۹٪	۳۰٪	۱۱٪
مجموع	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪	۱۰۰٪

رشد کارکنان، تقریباً به سطوح پیش از کووید-۱۹ بازگشته است.

میزان رشد کارکنان، تقریباً به سطوح پیش از کووید-۱۹ بازگشته است.

در سال پیش از همه‌گیری، ۲۹٪ از واحدهای حسابرسی داخلی اعلام کردند که نیروی انسانی خود را افزایش داده‌اند. در پایین‌ترین نقطه دوران کووید، این شاخص به ۱۸٪ کاهش یافت. در سه سال گذشته، نسبت واحدهای با افزایش نیروی انسانی، در حدود ۲۵٪ باقی مانده است که اندکی کمتر از سطح پیش از کووید است. در همان زمان، تنها ۱۱٪ از پاسخ‌دهندگان کاهش نیروی انسانی را تجربه کرده‌اند که تقریباً با سطح پیش از کووید (۹٪) مطابقت دارد.

درصد واحدهای حسابرسی داخلی با افزایش یا کاهش تعداد کارکنان در سال گذشته

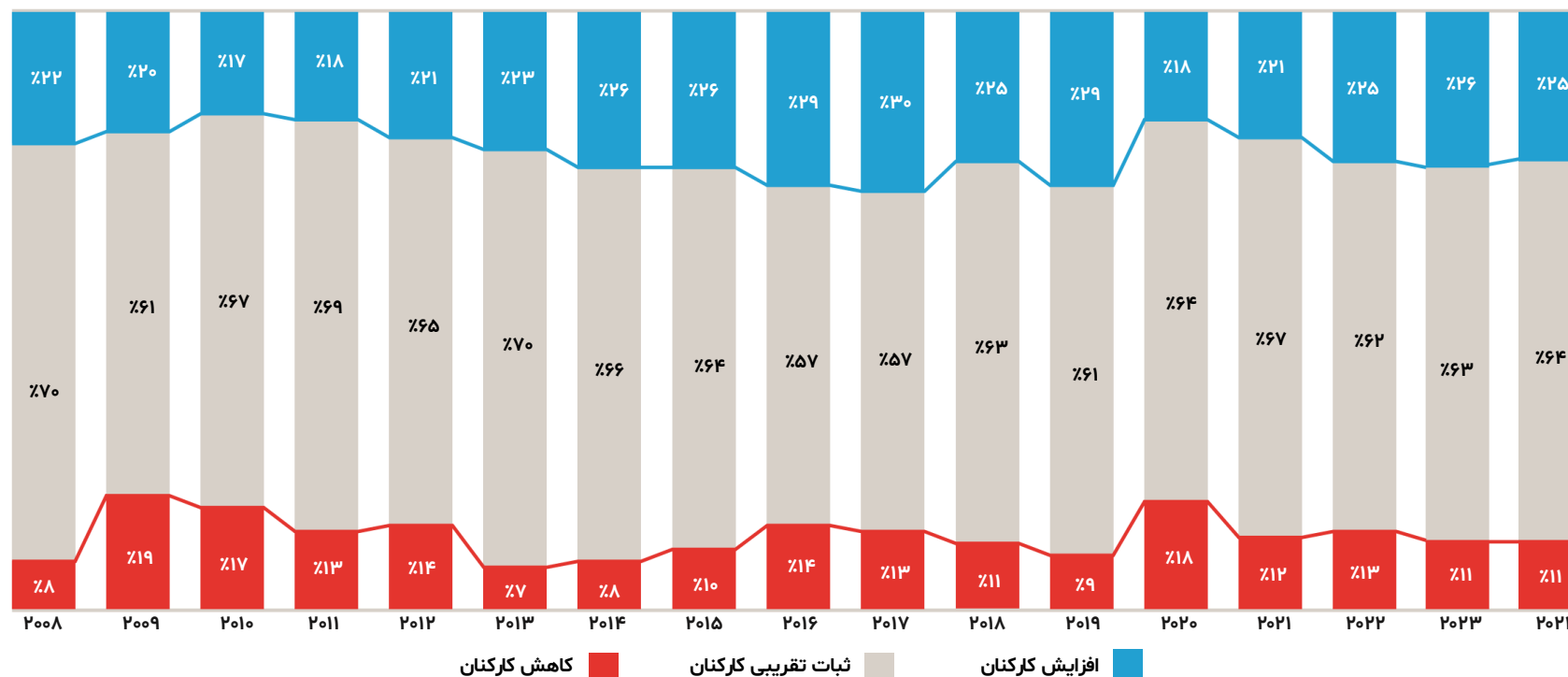


یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، سال‌های متوالی. پرسش: در دوازده ماه گذشته، تعداد کارکنان داخلی و/یا برون‌سپاری شده واحد حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۳۹۶ نفر برای سال ۲۰۲۴.

حدود دوسوم پاسخ‌دهندگان بیان کردند سطوح کارکنان نسبت به سال گذشته، بدون تغییر باقی مانده است.

در مقایسه با بودجه، اندازه نیروی انسانی، با احتمال بالاتری ممکن است که سال به سال بدون تغییر باقی بماند؛ در سال ۲۰۲۴، ۶۴٪ از واحدها اندازه نیروی انسانی خود را بدون تغییر گزارش کردند، در حالی که تنها ۵۵٪ بودجه بدون تغییر داشتند. روندهای بلندمدت نشان می‌دهند ثبات نیروی انسانی بسته به شرایط متفاوت است، به طوری که پایین‌ترین سطح ثبات ۵۷٪ (از ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷) و بالاترین سطح ۷۰٪ (در سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۳) بوده است.

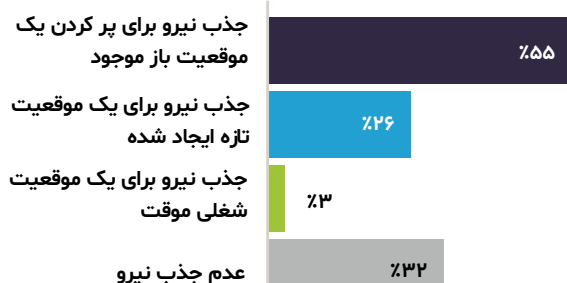
واحدهای حسابرسی داخلی با افزایش، کاهش یا ثبات نیروی انسانی در سال گذشته



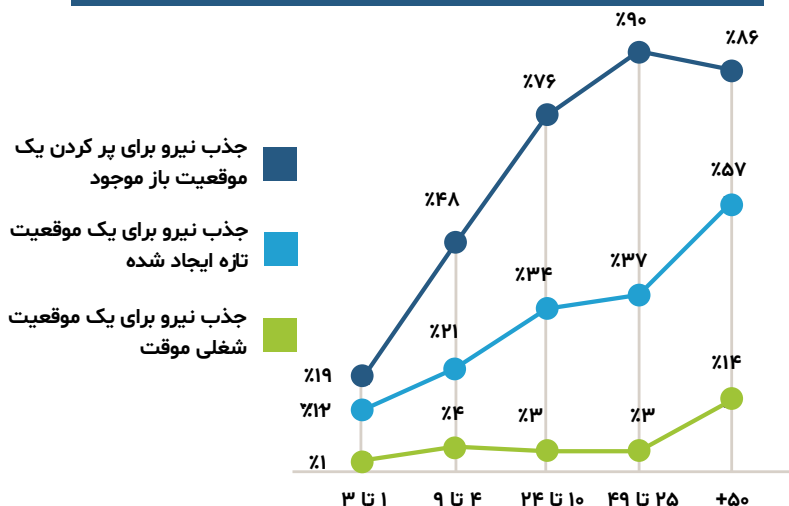
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، سال‌های متوالی. پرسش: در دوازده ماه گذشته، تعداد کارکنان داخلی و/یا برون‌سپاری شده واحد حسابرسی داخلی شما چگونه تغییر کرده است؟ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۳۹۶ نفر برای سال ۲۰۲۴.

حدود ۲۶٪ نیروها برای موقعیت جدید و ۵۵٪ برای پر کردن موقعیت خالی و موجود جذب شده‌اند.

انواع جذب نیرو برای واحد حسابرسی داخلی طی دوازده ماه گذشته



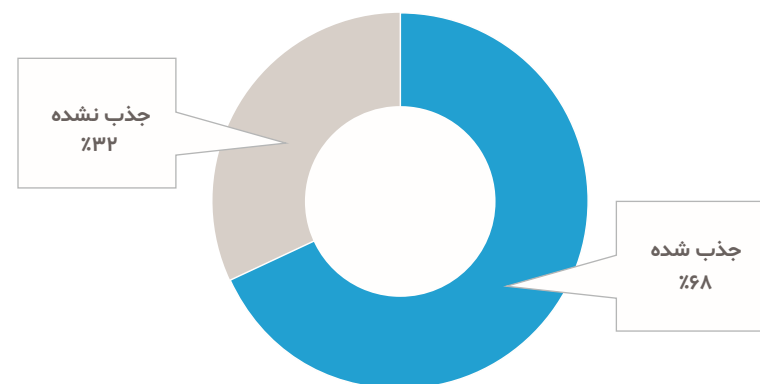
جذب نیرو برای یک موقعیت شغلی خالی، جدید و موقت (در مقایسه با اندازه واحد حسابرسی داخلی)



در مقایسه با جذب نیرو برای موقعیت‌های خالی موجود (۵۵٪)، مدیران ارشد حسابرسی داخلی حدود نیمی از این میزان (۲۶٪) را برای موقعیت‌های جدید جذب کردند. جذب نیرو برای موقعیت‌های موقت بسیار اندک بود (در مجموع ۳٪).

میزان فعالیت جذب نیرو، ارتباط مستقیمی با اندازه واحد حسابرسی داخلی دارد. در واحدهایی با ۳ کارمند تمام‌وقت یا کمتر، میزان جذب نیرو پایین بود. اما حتی در واحدهایی با ۴ تا ۹ کارمند، حدود نیمی از آنها اعلام کردند که برای جایگزینی موقعیت خالی اقدام به جذب نیرو کرده‌اند. در واحدهای بزرگ‌تر، نرخ جذب نیرو برای جایگزینی موقعیت‌های خالی بین ۷۶ تا ۹۰٪ بود.

جذب نیرو برای یک موقعیت شغلی در واحد حسابرسی داخلی طی دوازده ماه گذشته



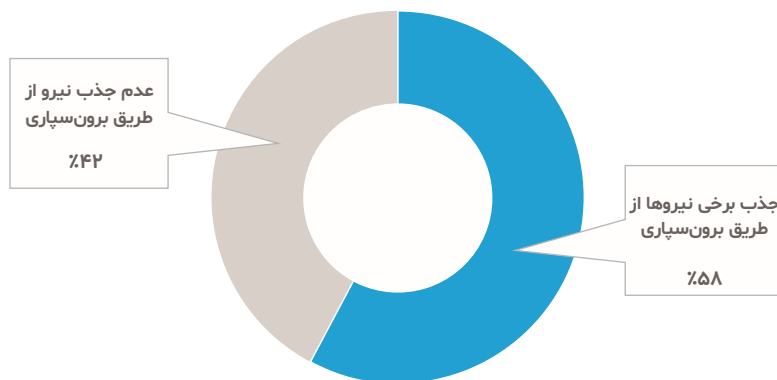
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۹: آیا در دوازده ماه گذشته، نیرویی برای پر کردن موقعیت‌های شغلی در واحد حسابرسی داخلی خود جذب کرده‌اید؟ (تمام موارد مرتبط را انتخاب کنید). مجموع پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.

تعداد کارکنان تمام وقت برون سپاری شده

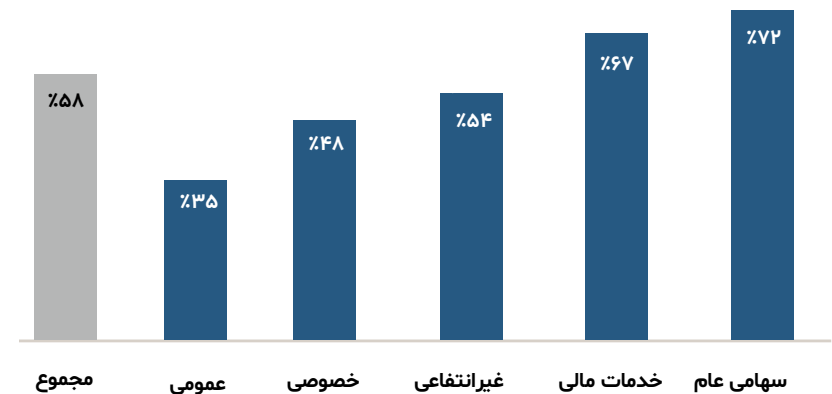
حدود ۶۰٪ تمام واحدهای حسابرسی داخلی از طریق برون سپاری، نیرو جذب کردند.

به طور میانگین ۵۸٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی اعلام کردند که بخشی از نیروی انسانی خود را از طریق برون سپاری یا هم سپاری تامین می کنند. با این حال، تعداد کارکنان برون سپاری شده اغلب کم است - تقریباً همیشه ۵ نفر یا کمتر. سازمان های بخش عمومی، کمترین میزان استفاده از نیروی برون سپاری شده را دارند (حدود ۳۵٪)، در حالی که شرکت های سهامی عام بیشترین استفاده را دارند (۷۲٪).

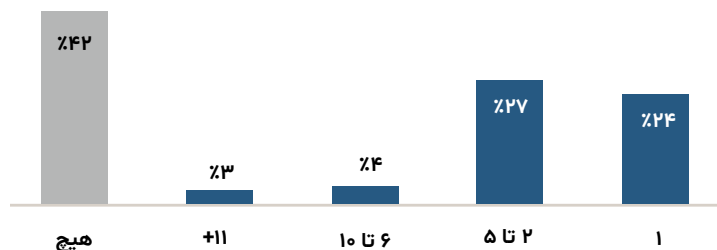
واحدهای حسابرسی داخلی دارای نیروی برون سپاری شده



واحدهای حسابرسی داخلی دارای نیروی برون سپاری شده (مقایسه بر حسب نوع سازمان)



تعداد نیروهای جذب شده در هر واحد



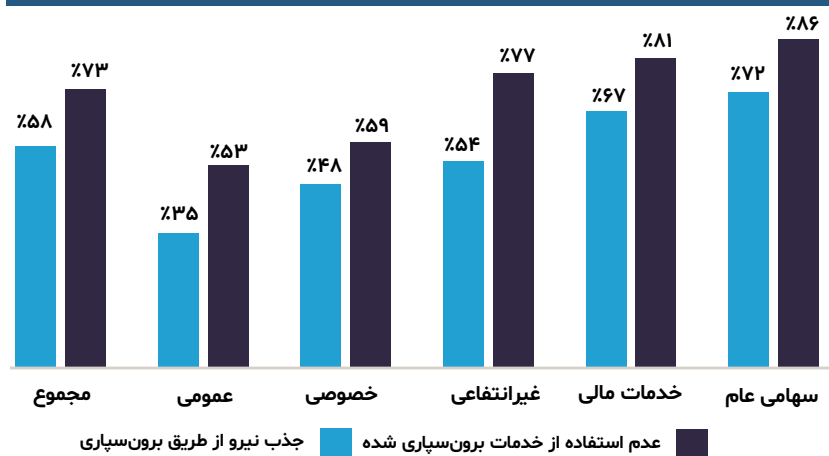
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۴: چه تعداد نیروی معادل تمام وقت در واحد حسابرسی داخلی خود را هم سپاری یا برون سپاری کرده اید؟ (تمام گزینه های مرتبط را انتخاب کنید). مجموع پاسخ دهندگان = ۴۴۸ نفر.

حدود ۷۳٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی از برون‌سپاری برای دریافت خدمات مربوط به فعالیت حسابرسی داخلی استفاده کردند.

واحدهای حسابرسی داخلی با خدمات برون‌سپاری شده

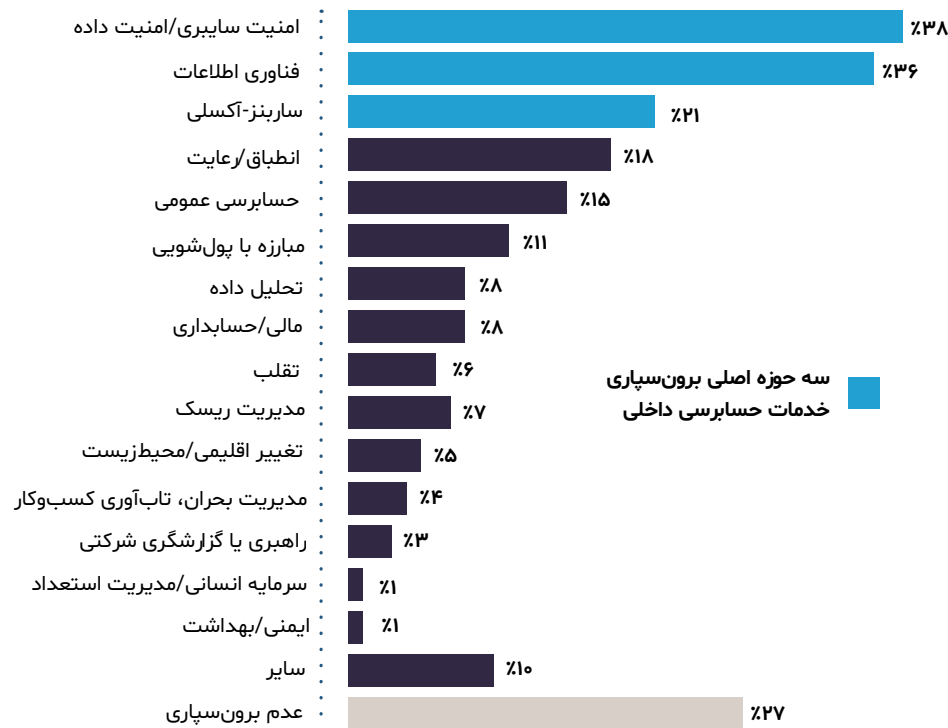


استفاده حسابرسی داخلی از خدمات برون‌سپاری و جذب نیروی تمام‌وقت برون‌سپاری شده (مقایسه براساس نوع سازمان)

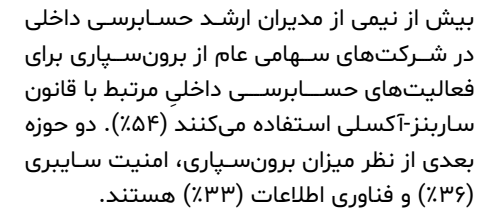


مدیران ارشد حسابرسی داخلی بیشتر تمایل دارند از برون‌سپاری برای دریافت خدمات (۷۳٪) استفاده کنند تا جذب کارکنان تمام‌وقت (۵۸٪). بیشترین خدمات برون‌سپاری شده به امنیت سایبری، فناوری اطلاعات و ساربنز-آکسلی مربوط می‌شوند. جهت مقایسه فعالیت‌های برون‌سپاری برای هر نوع سازمان به دو صفحه بعد مراجعه کنید.

انواع خدمات برون‌سپاری شده - تمام پاسخ‌دهندگان



فعالیت مرتبط با قانون ساربنز-آکسلی، حوزه اصلی برون‌سپاری شده توسط شرکت‌های سهامی عام است.



در بخش خدمات مالی نیز مدیران ارشد حسابرسی داخلی از حوزه فناوری استفاده می‌کنند، اما این میزان بیشتر از شرکت‌های سهامی عام است - حدود ۵۰٪ از آنها بیان کرده‌اند که فعالیت‌های مرتبط با امنیت سایبری و فناوری اطلاعات را برون‌سپاری می‌کنند. حدود یک‌سوم نیز فعالیت‌های انطباق/رعایت را برون‌سپاری می‌کنند. در بخش خدمات مالی، فعالیت‌های مبارزه با پول‌شویی نیز به‌طور قابل‌توجهی برون‌سپاری می‌شوند (۳۰٪) که در نوع خود منحصر به فرد است.

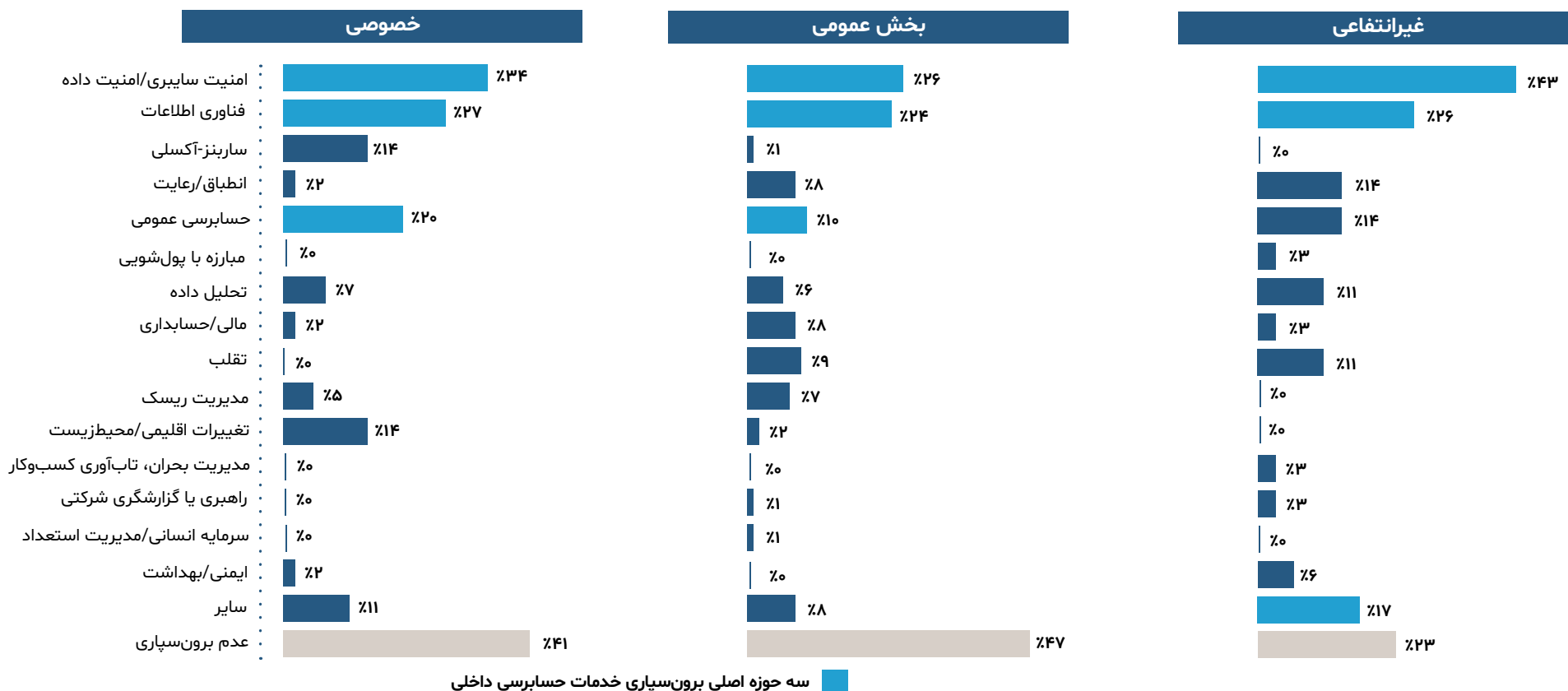
تنها تعداد کمی از مدیران ارشد حسابرسی داخلی از خدمات برون‌سازمانی برای تحلیل داده‌ها استفاده می‌کنند (بین ۷ تا ۱۱٪)، اما تحلیل داده‌ها همان شایستگی‌ای است که مدیران ارشد حسابرسی داخلی، بیشترین تمایل را برای ارتقای آن در واحد حسابرسی خود دارند (۷۸٪). برای جزئیات بیشتر به بخش «ارتقای شایستگی‌ها» مراجعه کنید.



انواع خدمات برون‌سپاری شده (ادامه)

بیش از ۴۰٪ سازمان‌های خصوصی و عمومی از برون‌سپاری استفاده نمی‌کنند.

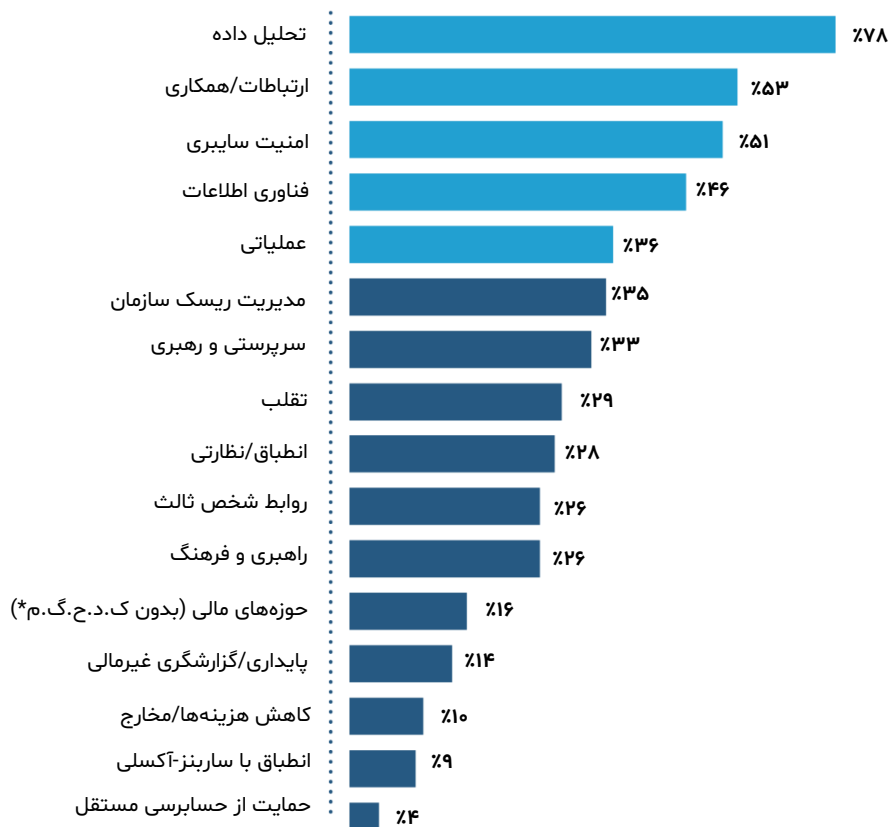
در صورت استفاده از برون‌سپاری، سازمان‌های خصوصی و بخش عمومی بیشترین احتمال را دارد که خدماتی را در حوزه‌های امنیت سایبری، فناوری اطلاعات و حسابرسی عمومی دریافت کنند. سازمان‌های غیرانتفاعی نیز از خدمات برون‌سازمانی برای امنیت سایبری، فناوری اطلاعات و همچنین خدمات حسابرسی تخصصی نظیر حسابرسی ساخت‌وساز استفاده می‌کنند.



یادداشت: نظرسنجی نیض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۱۸: در دوازده ماه گذشته، برای کدام یک از حوزه‌های زیر خدمات حسابرسی را هم‌سپاری یا برون‌سپاری کرده‌اید؟ (تمام گزینه‌های مرتبط را انتخاب کنید.) مجموع پاسخ‌دهندگان = ۴۰۰ نفر.

ارتقای شایستگی‌ها مدیران ارشد حسابرسی داخلی بیش از هر شایستگی دیگر خواهان ارتقای مهارت تحلیل داده در کارکنان خود بودند.

پنج حوزه اصلی نیازمند بهبود شایستگی



*ک.د.ج.م.گ. = کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی که آزمون و رعایت/انطباق با ساربنز-آکسلی را در بر می‌گیرد.

از مدیران ارشد حسابرسی داخلی خواسته شد تا پنج حوزه‌ای که بیشترین نیاز به بهبود شایستگی در میان کارکنان خود دارند را انتخاب کنند. مهم‌ترین حوزه با فاصله قابل‌توجه، تحلیل داده بود (۷۸٪). در مجموع ارتباطات، امنیت سایبری و فناوری اطلاعات نیز برای اکثر مدیران ارشد حسابرسی داخلی اهمیت بالایی داشتند (۴۵٪+). در عین حال، انواع مختلف سازمان‌ها حوزه‌های منحصربه‌فردی را برای ارتقای شایستگی شناسایی کرده‌اند:

- سازمان‌های سهامی عام: پایداری/گزارشگری غیرمالی (۳۰٪)
- خدمات مالی: انطباق/رعایت (۳۸٪)
- بخش عمومی: راهبری و فرهنگ (۴۲٪) و تقلب (۳۸٪)
- سازمان‌های خصوصی: پایداری/گزارشگری غیرمالی (۳۰٪)
- غیرانتفاعی: تقلب (۳۷٪)

رهنمود

چارچوب شایستگی حسابرسی داخلی

اعضای انجمن حسابرسان داخلی می‌توانند در نشانی زیر به این رهنمود دسترسی یافته و آن را دانلود کنند:

theiia.org/CompetencyFramework



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۲۳: پنج حوزه اصلی که مایلید شایستگی‌های کارکنان بهبود یابد، کدام‌اند؟ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.



بخش ۵ ریسک

مدیریت ریسک سازمانی و نقش حسابرسی داخلی اکنون نسبت به ۹ سال قبل، بیشتر احتمال دارد که مدیران ارشد حسابرسی داخلی مسئولیت مدیریت ریسک سازمان را بر عهده داشته باشند.

استاندارد مرتبط

استاندارد ۱-۷. استقلال سازمانی

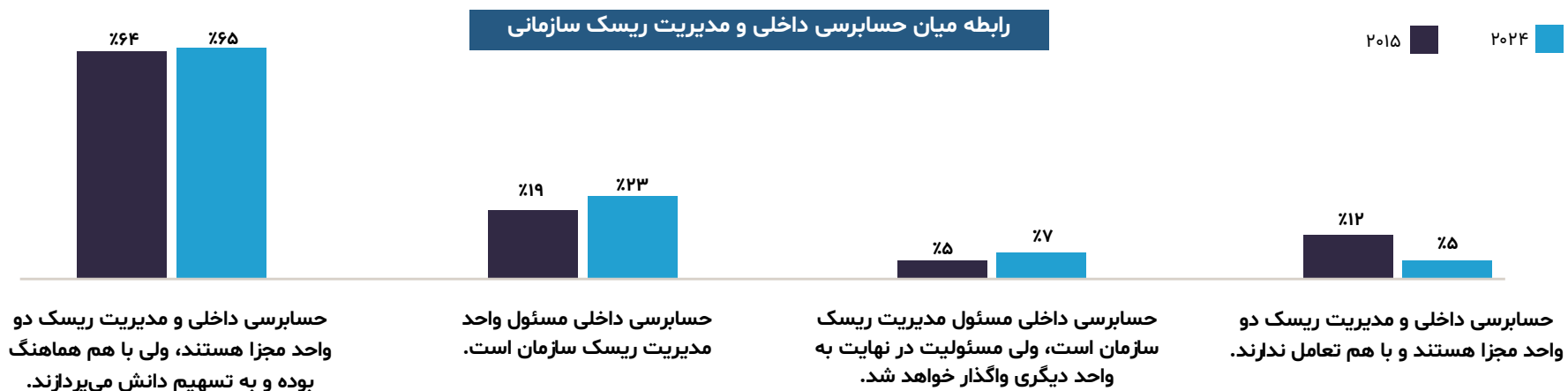
الزامها (گزیده‌ای از متن):

وقتی مدیر ارشد حسابرسی داخلی دارای یک یا چند نقش فعال فراتر از حسابرسی داخلی است، مسئولیت‌ها، ماهیت کار، و سازوکارهای حفاظتی برقرار شده باید در منشور حسابرسی داخلی مستند شوند.

در ۹ سال گذشته، تعداد مدیران ارشد حسابرسی داخلی که مسئولیت‌های مداومی در زمینه مدیریت ریسک سازمانی دارند، افزایش یافته است (۱۹ به ۲۳٪). همچنین تعداد کسانی که مسئولیت موقت در این زمینه دارند، بیشتر شده است (۵ به ۷٪). ترکیب این ارقام نشان می‌دهد که ۲۴٪ از مدیران ارشد حسابرسی داخلی در سال ۲۰۱۵ مسئولیت مدیریت ریسک سازمان را بر عهده داشتند، از سوی دیگر این میزان در سال ۲۰۲۴ به ۳۰٪ افزایش یافته است که افزایش ۶ درصدی را نشان می‌دهد.

این تغییر ناشی از کاهش درصد کسانی است که گفته‌اند حسابرسی داخلی و مدیریت ریسک دو واحد مجزا هستند که هیچ تعاملی ندارند (از ۱۲٪ به ۵٪ کاهش یافته است).

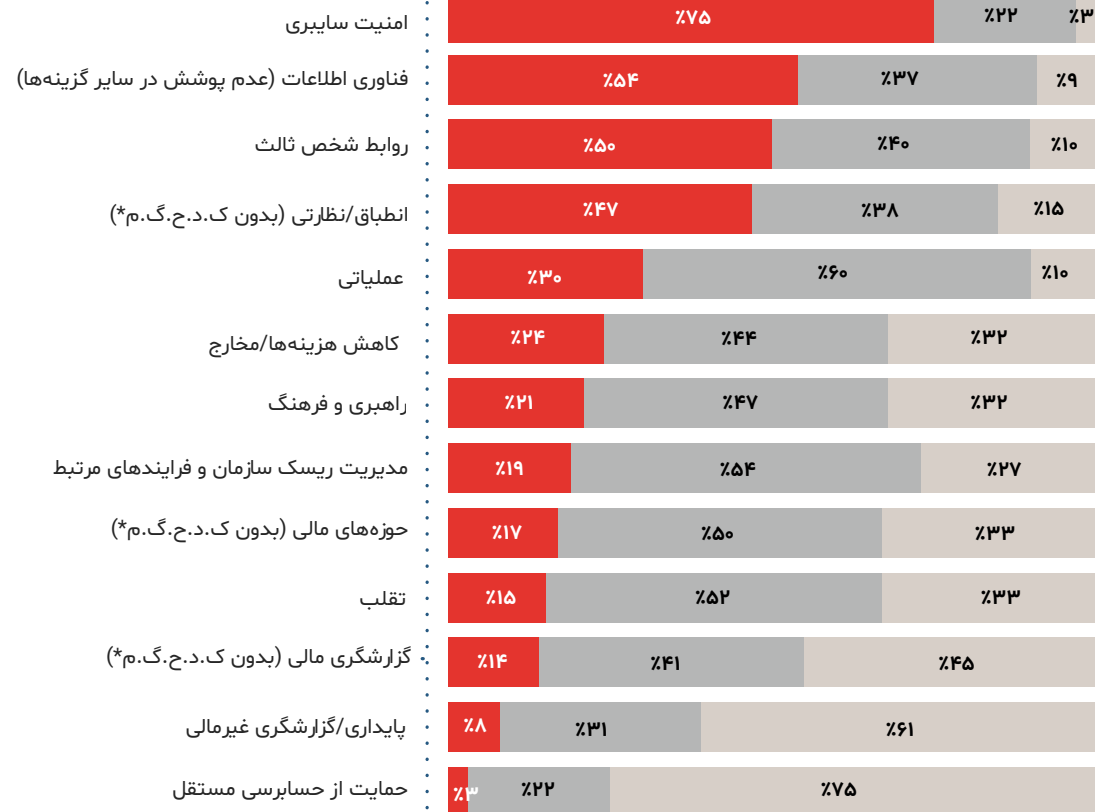
یادداشت: داده‌های تاریخی از نظرسنجی جهانی پیکره دانش مشترک حسابرسی داخلی (CBOK) به دست آمده است.



یادداشت: نظرسنجی جهانی پیکره دانش مشترک حسابرسی داخلی ۲۰۱۵، پرسش ۵۹: رابطه بین حسابرسی داخلی و مدیریت ریسک در سازمان شما چیست؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۴۰ مدیر ارشد و سرپرست حسابرسی از آمریکای شمالی. نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۶: رابطه بین حسابرسی داخلی و مدیریت ریسک در سازمان شما چیست؟ تعداد پاسخ‌دهندگان = ۴۰۵ نفر.

فناوری، محرک دو حوزه دارای بالاترین سطح ریسک است - امنیت سایبری و فناوری اطلاعات.

سطوح ریسک - تمام پاسخ‌دهندگان



ریسک پایین/بسیار پایین ریسک متوسط ریسک بالا/بسیار بالا

استاندارد مرتبط

استاندارد ۱-۹. شناخت فرایندهای راهبری، مدیریت ریسک و کنترل

الزامها (گزیده‌ای از متن):

مدیر ارشد حسابرسی داخلی به منظور شناخت فرایندهای مدیریت ریسک و کنترل، باید چگونگی شناسایی و ارزیابی ریسک‌های مهم و انتخاب فرایندهای کنترل مناسب توسط سازمان را در نظر گیرد. این امر، شامل درک نحوه شناسایی و مدیریت حوزه‌های کلیدی ریسک زیر توسط سازمان است:

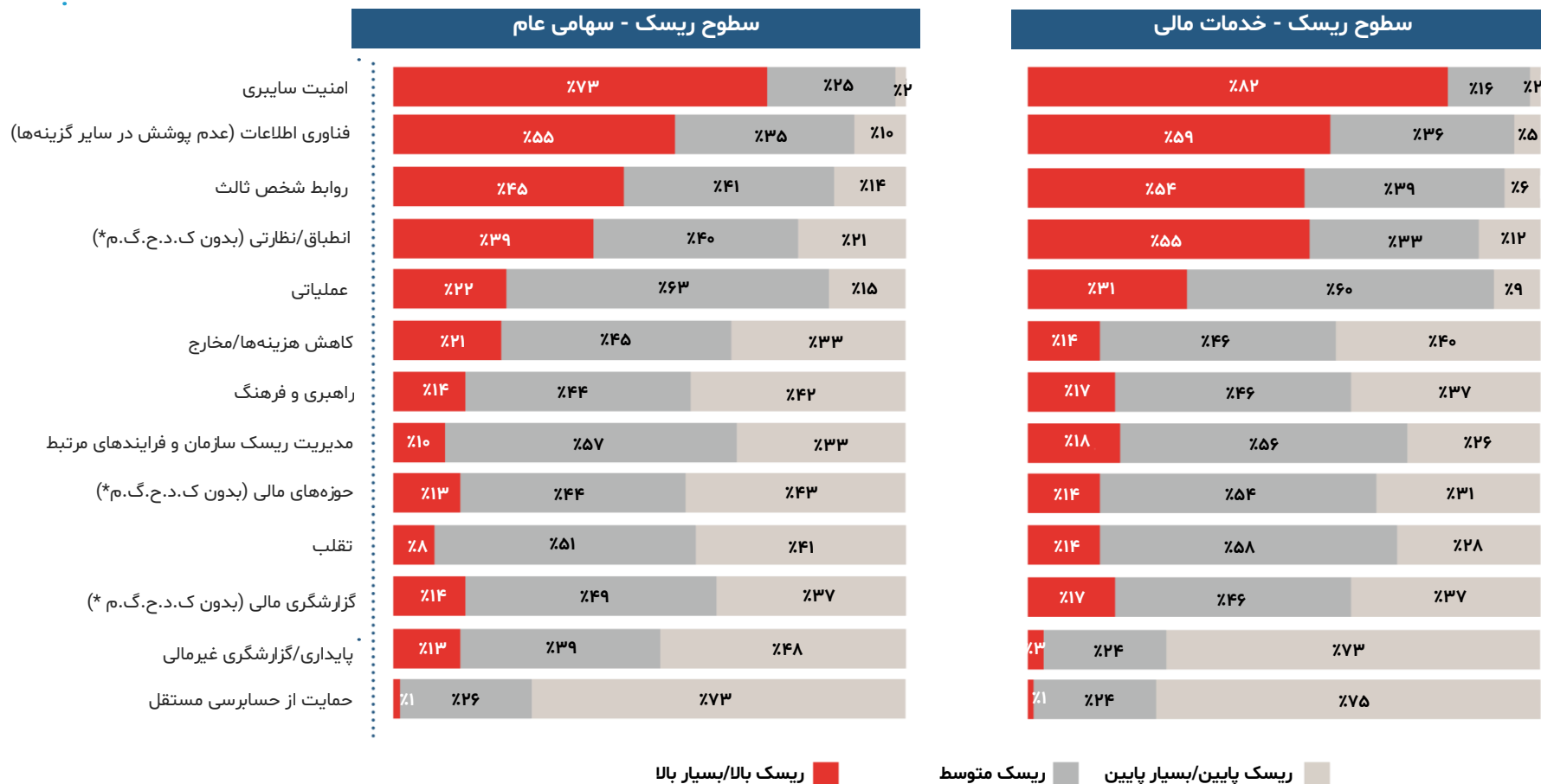
- قابلیت اتکا و یکپارچگی اطلاعات مالی و عملیاتی.
- کارایی و اثربخشی عملیات و برنامه‌ها.
- حفاظت از دارایی‌ها.
- رعایت قوانین و/یا مقررات.

یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۷: میزان ریسک در حوزه‌های زیر را در سازمان خود چطور ارزیابی می‌کنید؟ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۳۸۰ نفر.

سطوح ریسک - شرکت‌های سهامی عام و خدمات مالی

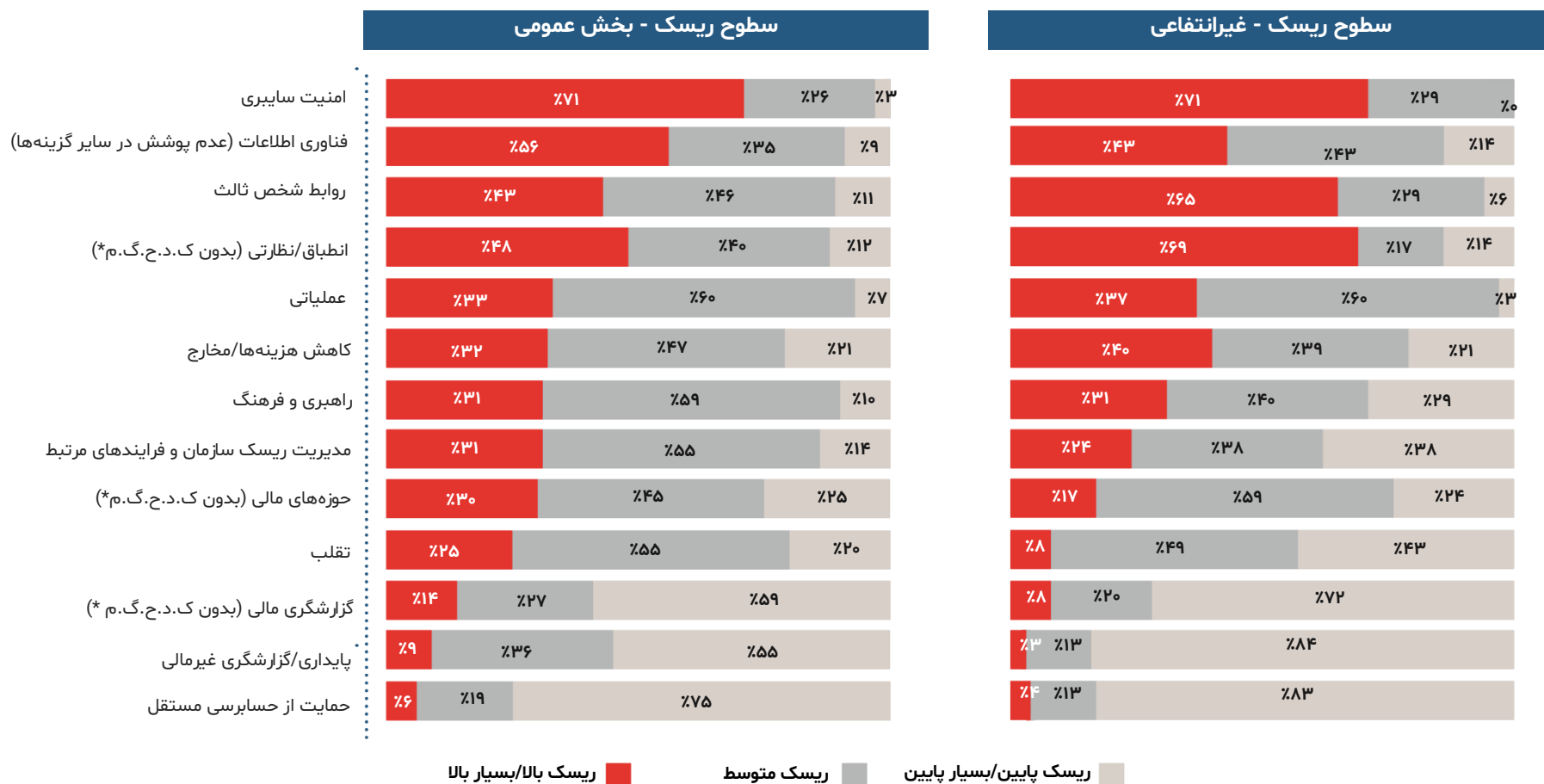
ریسک در بخش خدمات مالی به‌طور معمول

بالا تر از سازمان‌های سهامی عام است.



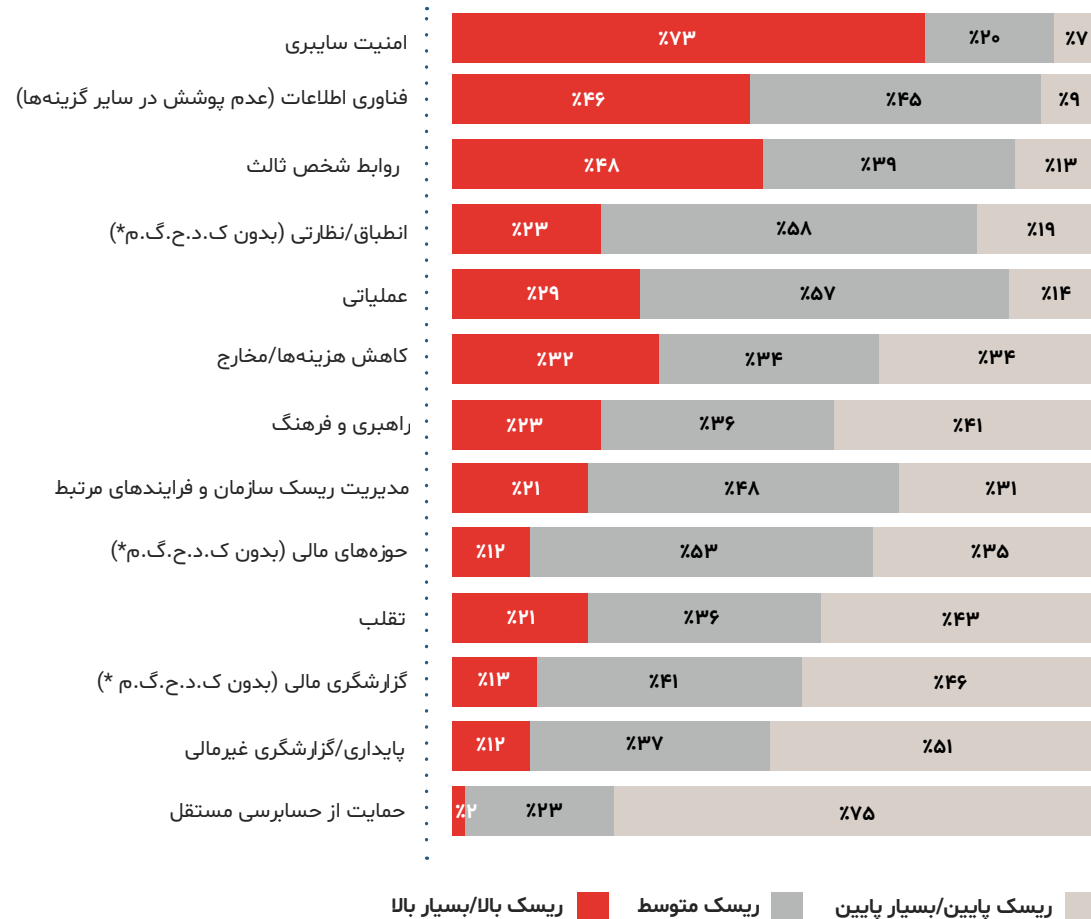
یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۷: میزان ریسک در حوزه‌های زیر را در سازمان خود چطور ارزیابی می‌کنید؟ مجموع پاسخ‌دهندگان = ۳۸۰ نفر.

ریسک روابط شخص ثالث و انطباق/رعایت برای سازمان‌های غیرانتفاعی، بالا ارزیابی شد.



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۷: میزان ریسک در حوزه‌های زیر را در سازمان خود چطور ارزیابی می‌کنید؟ مجموع پاسخ‌دهندگان برای بخش عمومی = ۸۹ نفر و برای غیرانتفاعی = ۳۵ نفر.

ریسک انطباق برای سازمان‌های خصوصی کمتر از اکثر بخش‌های دیگر است.



یادداشت: نظرسنجی نبض حسابرسی داخلی آمریکای شمالی، ۱۰ اکتبر تا ۱۴ نوامبر ۲۰۲۴. پرسش ۳۷: میزان ریسک در حوزه‌های زیر را در سازمان خود چطور ارزیابی می‌کنید؟ مجموع پاسخ‌دهندگان برای بخش خصوصی = ۴۴ نفر.



Internal Audit
FOUNDATION