JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي

القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري التدقيق الداخلي وقادة الفرق وكبار المدققين المنتقلين إلى القيادة، وتتمحور حول مخرج واحد هو خطة التأثير القيادي في التدقيق التي ترسم أصحاب المصلحة الرئيسيين وروتين التوجيه والتغيير الذي سيقوده كل مشارك. فملاحظات التدقيق لا تغير شيئا ما لم يقنع أحد التنفيذيين بالعمل بها. وقد أعدت جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للمدققين الساعين إلى أن يحدث عملهم أثرا.

لماذا تهم القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي الآن

يواجه قادة التدقيق اليوم تنفيذيين ينتظرون شراكة لا رقابة فحسب، ولجان مراجعة تريد رؤى صريحة، وفرقا شابة تنتظر توجيها لا أوامر. وفي الوقت نفسه تؤكد معايير التدقيق الداخلي العالمية Global Internal Audit Standards الصادرة عن معهد المدققين الداخليين IIA أهمية علاقات رئيس التدقيق مع المجلس والإدارة العليا. القادة الذين يبنون المصداقية يرون توصياتهم منفذة والمدققين الماهرين باقين، أما من يعتمدون على السلطة وحدها فيواجهون جهات مدققة متحفظة ودورانا مرتفعا. ويساعد نموذج الخطوط الثلاثة IIA Three Lines Model القادة على توضيح موضع قيمة التدقيق دون التدخل في قرارات الإدارة.

المستفيدون من القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي

- مديرو التدقيق الذين يشرفون على عدة مهام ويعرضون النتائج على التنفيذيين
- قادة الفرق المسؤولون عن التوجيه اليومي وملاحظات المراجعة والتدريب أثناء العمل
- كبار المدققين المستعدون لأول مسؤولياتهم في إدارة الأفراد
- منسقو لجان المراجعة الذين يحيطون الأعضاء بين الاجتماعات
- مسؤولو الجودة والمنهجية الذين يحتاجون إلى كسب الدعم لأساليب تدقيق جديدة

تستفيد مجموعة من المديرين المرقين حديثا في وظيفة تدقيق واحدة أكثر من غيرها حين يحضرون معا، إذ يمكنهم الاتفاق على عادات مشتركة للتوجيه والتصعيد.

قدرات القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي

تحول هذه المخرجات المصداقية الفنية للمدقق إلى تأثير في الجهات المدققة واللجان وفريق التدقيق.

- تقييم أسلوب القيادة الشخصي وأثره في فرق التدقيق — انخراط الفريق
- بناء خرائط أصحاب المصلحة وخطط العلاقات مع التنفيذيين الرئيسيين — قبول التوصيات
- إيصال رسائل موجزة وصريحة إلى أعضاء لجنة المراجعة — إشراف اللجنة
- تطبيق حوارات التوجيه لتنمية حكم المدققين — قدرات الفريق
- معالجة الملاحظات المتنازع عليها عبر حوارات صعبة منظمة — العلاقات مع الجهات المدققة
- تصميم سردية تغيير تدفع الإدارة إلى العمل برؤى التدقيق — تحسين الضوابط

مصطلحات القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي الأساسية

- المستشار الموثوق — قائد تدقيق تطلب الإدارة آراءه المستقلة لأنها موثوقة وذات صلة وبناءة.
- خريطة أصحاب المصلحة — مصفوفة تضع التنفيذيين وأعضاء اللجان حسب التأثير والاهتمام لتخطيط التواصل مع كل منهم.
- حوار التوجيه — حوار منظم يطرح فيه القائد أسئلة تساعد المدقق على حل المشكلات وتنمية حكمه المهني.
- القيادة الموقفية — تكييف التوجيه والدعم حسب كفاءة المدقق وثقته في مهمة معينة.
- الحوار الصعب — نقاش تتباين فيه الآراء بشدة وترتفع المشاعر وتكون نتيجته مهمة للطرفين.
- سردية التغيير — قصة قصيرة مقنعة تشرح سبب الحاجة إلى التغيير وما الذي سيتغير وكيف يستفيد الناس.

القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي يوما بيوم

اليوم 1: الهوية القيادية في وظيفة التدقيق

- التقييم الذاتي لأسلوب القيادة — الميول التوجيهية والتدريبية والداعمة
- التموضع وفق نموذج IIA Three Lines Model — مستشار دون امتلاك القرارات
- معادلة المستشار الموثوق — عوامل المصداقية والاعتمادية والقرب
- التوازن بين الاستقلالية والعلاقات — البقاء موضوعيا مع الانخراط
- بيان الغاية القيادية الشخصية — قيم توجه خيارات التدقيق

اليوم 2: أصحاب المصلحة ولجنة المراجعة

- مصفوفة رسم أصحاب المصلحة — تأثير التنفيذيين واهتمامهم
- خطط العلاقات مع الجهات المدققة الرئيسية — نقاط تواصل منتظمة خارج المهام
- أساليب إحاطة لجنة المراجعة — ثلاث رسائل وأدلة داعمة
- حوارات الجلسات المغلقة مع رئيس اللجنة — طرح المخاوف
- قراءة أجندات التنفيذيين — ربط رسائل التدقيق بأولويات الأعمال

اليوم 3: توجيه المدققين وتطويرهم

- نموذج القيادة الموقفية — مطابقة الدعم مع جاهزية المدقق
- بنوك أسئلة التوجيه — بناء الحكم المهني في المهام الجارية
- أسلوب ملاحظات المراجعة — تعليقات تطويرية لا تصحيحية فقط
- تخطيط التفويض — مهام موسعة ونقاط خطأ آمنة
- ممارسات التقدير والتحفيز — الاحتفاظ بالمدققين الماهرين

اليوم 4: الحوارات الصعبة والتأثير

- إطار الحوار الصعب — طبقات الحقائق والمشاعر والهوية
- التعامل مع الملاحظات المتنازع عليها مع الجهات المدققة — حوار يبدأ بالدليل
- اختيار أساليب التأثير — المنطق والمعاملة بالمثل وبناء التحالفات
- إدارة مقاومة كبار التنفيذيين — تصعيد دون إضرار بالعلاقة
- بناء سردية التغيير — نقل الإدارة من الموافقة إلى التنفيذ

اليوم 5: ممارسة خطة التأثير القيادي في التدقيق

- بروفة إحاطة اللجنة — تطبيق أساليب الرسائل الموجزة
- لعب أدوار التوجيه — تطبيق القيادة الموقفية مع مدقق مبتدئ
- محاكاة ملاحظة متنازع عليها — تطبيق إطار الحوار الصعب
- تغذية راجعة من الزملاء حول أسلوب القيادة — نقاط القوة والنقاط العمياء
- خطة التأثير القيادي في التدقيق — أصحاب المصلحة وروتين التوجيه وأهداف التغيير

تطبيق القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي بعد الدورة

- إكمال مصفوفة رسم أصحاب المصلحة لخطة التدقيق الحالية وجدولة لقاء لبناء العلاقة مع كل تنفيذي مرتفع التأثير.
- إجراء حوار توجيه مع كل عضو في الفريق باستخدام بنك الأسئلة والاتفاق على هدف تطويري واحد للمهمة القادمة.

أسئلة حول القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي

ما القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي، ولماذا تهم الآن؟

هي القدرة على قيادة فرق التدقيق والتأثير في التنفيذيين واللجان بحيث تتحول رؤى التدقيق إلى إجراءات. وتهم الآن لأن أصحاب المصلحة ينتظرون شراكة واللجان تريد صراحة والمدققين ينتظرون توجيها.

من الأكثر استفادة من دورة القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي؟

مديرو التدقيق وقادة الفرق وكبار المدققين المنتقلون إلى الإدارة ومنسقو اللجان هم الأكثر استفادة. فهم يشكلون طريقة استقبال الملاحظات وطريقة نمو فرق التدقيق.

بم تختلف دورة القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي عن دورة عامة في القيادة؟

الدورة العامة تغفل استقلالية التدقيق والأدلة. أما هذه الدورة فتطبق التوجيه والتأثير والحوارات الصعبة على الملاحظات وإحاطات اللجان والموضوعية، وهي المواقف التي يواجهها قادة التدقيق فعلا.

ماذا تعود به من دورة القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي؟

تعود بخطة تأثير تضم خريطة أصحاب المصلحة وروتين التوجيه وهدف تغيير، مع قوالب لإحاطة اللجان وإطار للتعامل مع الملاحظات المتنازع عليها.

القيادة المؤثرة في التدقيق الداخلي: الطريق إلى الأمام

توجه خطة التأثير القيادي في التدقيق أولا العلاقات التنفيذية التي يستثمر فيها كل مشارك قبل دورة التقارير القادمة. ويمكن للمديرين المباشرين والمرشدين استخدامها لدعم نموه. وبعد أول جولة من إحاطات اللجان وجلسات التوجيه تستحق الخطة مراجعة لمعرفة أساليب التأثير التي نجحت والمواضع التي ما زالت تحتاج إلى بناء الثقة.