

## ملخص تنفيذي

سعى موظفو الإدارة التنفيذية العليا منذ زمن بعيد لإيجاد طرق يستطيعون بواسطتها الرقابة بطريقة أفضل على المشروعات التي يديرونها. فالرقابة الداخلية وجدت لتساعد الشركة على تحقيق أهدافها المتمثلة في الربحية ولتحقيق رسالتها ، والتقليل من أية مفاجآت تعترض طريقها. فهي تساعد الإدارة في التعامل مع البيئات الاقتصادية والتنافسية السريعة التغير ، والتحول في طلب العملاء وأولوياتهم ، وإعادة الهيكلة من أجل النمو المستقبلي. فالرقابة الداخلية ترفع الكفاءة ، وتقلل من مخاطر خسائر الأصول ، وتساعد في ضمان الثقة في القوائم المالية والالتزام بالقوانين والتعليمات.

ونظرًا لاستشعار أهمية الرقابة الداخلية وكونها تخدم أهدافًا عديدة هامة ، فقد تعالت الأصوات بشأن ضرورة وضع أنظمة داخلية أفضل والتقارير عنها. واليوم يتم النظر إلى الرقابة الداخلية أكثر فأكثر على أنها تمثل حلا لمجموعة متنوعة من المشاكل المحتملة.

### ما هي الرقابة الداخلية :

تعنى الرقابة الداخلية أشياء مختلفة لأشخاص مختلفين. وهذا يسبب حيرة لرجال الأعمال ، والمشرعين ، والجهات الرقابية وآخرين. فالاتصال السيئ والتوقعات المختلفة الناشئة عن ذلك تسبب مشاكل داخل المشروع. وتتفاقم المشاكل ، إذا لم يتم تعريف هذا "المصطلح" بوضوح ، وكتابته في شكل قانون أو تعليمات أو قواعد.

ويتعامل هذا التقرير مع احتياجات الإدارة وتوقعاتها وآخرين. فهو يعرف الرقابة الداخلية ويصفها بغرض :

- وضع تعريف عام يخدم احتياجات الأطراف المختلفة.
- توفير معيار (أو مقياس) تستطيع بموجبه منشآت الأعمال والمنشآت الأخرى – كبيرة أو صغيرة ، في القطاع العام أو الخاص ، تهدف إلى الربح أو لا تهدف إلى الربح – أن تقوم أنظمتها الرقابية وتحدد كيف تقوم بتحسينها.
- تعرّف الرقابة من منظور شامل بأنها سلسلة من الإجراءات والعمليات ، تتم بواسطة مجلس إدارة المنشأة ، وإدارتها وموظفيها الآخرين ، تصمم لتوفر تأكيدًا معقولاً فيما يتعلق بتحقيق الأهداف التي تشملها المجموعات التالية :

- كفاءة وفعالية العمليات.
- مصداقية التقارير المالية.
- الالتزام بالقوانين والتعليمات ذات العلاقة.

وتعنى المجموعة الأولى أعلاه بالأهداف الأساسية لمنشآت الأعمال ، بما في ذلك أهداف الربحية والأداء والمحافظة على الموارد. أما المجموعة الثانية فتختص بإعداد قوائم مالية منشورة ذات مصداقية ، بما في ذلك القوائم المالية المرحلية (الدورية) ، وبيانات مالية مختارة ومنقاة من تلك القوائم مثل البيانات المتعلقة بالربحية والتي يتم نشرها

للمعوم. وتتعلق المجموعة الثالثة بالقوانين واللوائح التي تعمل المنشأة في ظلها وتخضع لها. وعلى الرغم من استقلال تلك المجموعات عن بعضها ، إلا أنها تتطابق وتتداخل جزئياً في تحديد الاحتياجات المختلفة وتسمح – مع شيء من التركيز – بتحديد أو مقابلة بعض الاحتياجات الخاصة.

وتعمل نظم الرقابة الداخلية بمستويات مختلفة من الفاعلية. ويمكن الحكم على مدى فاعلية الرقابة الداخلية في كل واحدة من المجموعات الثلاثة على التوالي ، إذا كان لدى مجلس الإدارة والإدارة تأكيد معقول :

- بأن أهداف المنشأة قد تحققت بدرجة معينة.
- بأن القوائم المالية المنشورة هي محل ثقة ويمكن الاعتماد عليها.
- بأن المنشأة قد التزمت وطبقت القوانين واللوائح ذات العلاقة.

ويجب أن يكون معلوماً بأن الرقابة الداخلية هي سلسلة من الإجراءات أو العمليات وأن كفاءتها هي حالة أو وضعية تخص نقطة أو أكثر في لحظة معينة.

وتتكون الرقابة الداخلية من خمسة مكونات مترابطة ومتداخلة. وتستمد هذه المكونات من الطريقة التي تتم بها إدارة المنشأة ، وهي تتكامل مع عملية الإدارة. وعلى الرغم من أن المكونات تنطبق على جميع المنشآت ، إلا أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم قد تقوم بتنفيذها بطريقة مختلفة عن المنشآت الكبيرة. فربما تكون في المنشأة الصغيرة أقل رسمية وأقل تنظيماً ؛ ومع ذلك تستطيع المنشأة الصغيرة أن تكون لديها رقابة داخلية فاعلة. ومكونات الرقابة الداخلية هي :

- **البيئة الرقابية** – تحدد البيئة الرقابية الاتجاه أو المناخ العام في المنشأة والذي يؤثر على الوعي الرقابي لأفرادها. وهي الأساس لجميع مكونات الرقابة الداخلية الأخرى ، لأنها توفر الانضباط والهيكل. وتشمل عوامل البيئة الرقابية : الأمانة ، والقيم الأخلاقية والكفاءة لأفراد المنشأة ، وفلسفة الإدارة وطريقتها في العمل ، والطريقة التي تتبعها الإدارة في تفويض السلطة وتحديد المسؤولية ، وتنظيم وتطوير الأفراد ، والاهتمام والتوجيه الذي يوفره مجلس الإدارة.

- **تقييم المخاطر** – تواجه كل منشأة مخاطر متنوعة من مصادر خارجية وداخلية يجب تقديرها ، وقبل تقييم المخاطر ينبغي أن تكون المنشأة قد قامت بوضع أهداف مترابطة على مستويات مختلفة ومتسقة داخليا. وتقييم المخاطر يعني تحديد وتحليل المخاطر ذات العلاقة بتحقيق الأهداف ، وتحديد الأساس لكيفية إدارة هذه المخاطر. ونظراً لاستمرار تغير الأحوال الاقتصادية ، وأحوال الصناعة ، والأحوال الرقابية وظروف التشغيل ، فقد ظهرت الحاجة إلى آليات لتحديد المخاطر الخاصة المرتبطة بالتغيير والتعامل معها.

- **الأنشطة الرقابية** – الأنشطة الرقابية هي السياسات والإجراءات التي تساعد على ضمان تنفيذ توجيهات الإدارة. فهي تساعد على ضمان أن الإجراءات الضرورية سيتم اتخاذها لمعالجة المخاطر المتعلقة بتحقيق أهداف المنشأة. وتكون الأنشطة الرقابية موجودة في المنشأة بأكملها ، وفي جميع المستويات ، وفي جميع الوظائف. وهي تشمل سلسلة من

الأنشطة على درجات متنوعة مثل الموافقات والتصريح بالعمليات ، والتحقق ، وكشوف التسوية ، ومراجعة الأداء التشغيلي ، وحماية الأصول ، والفصل بين الواجبات.

● **المعلومات والاتصال** – يجب أن يتم تحديد والحصول على وتوصيل المعلومات بالشكل الذي يمكن الأفراد من القيام بمسؤولياتهم وفي الوقت المناسب. وتنتج نظم المعلومات تقاريراً تحتوي على معلومات تشغيلية ، ومالية ، وأخرى متعلقة بالالتزام بالقوانين تتيح لإدارة المنشأة العمل والرقابة عليها. ونظم المعلومات لا تعالج فقط بيانات منتجة داخلياً ، ولكنها تشمل أيضاً معلومات عن أحداث خارجية ، وأنشطة وأحوال ضرورية من أجل اتخاذ قرارات مدروسة وكذلك من أجل التقارير الخارجية. والاتصال الفاعل يجب أن يحدث أيضاً بمعنى واسع بحيث يتدفق إلى أعلى وأسفل وإلى جميع أرجاء المنشأة وغيرها. ويجب أن يتلقى جميع الموظفين رسالة واضحة من الإدارة العليا مفادها أن المسؤوليات الرقابية يجب أن تؤخذ بجديّة ويجب أن يفهموا دورهم في نظام الرقابة الداخلية ، بالإضافة إلى كيفية ارتباط الأنشطة الفردية بأعمال الآخرين. كما يجب أن تكون لديهم وسيلة لتوصيل المعلومات المهمة إلى أعلى. ويجب أيضاً أن يكون هناك اتصال فاعل بالأطراف الخارجية ، مثل : العملاء ، والموردين ، والجهات الرقابية والمساهمين.

● **مراقبة الأداء** – يجب مراقبة نظم الرقابة الداخلية ، وهي عملية تقوم جودة أداء النظم على مر الزمن. ويتم تحقيق ذلك عن طريق أنشطة مراقبة أداء مستمرة ، أو تقييمات مستقلة ، أو الاثنين معاً. وتحدث مراقبة الأداء المستمرة من خلال العمليات. فهي تشمل أنشطة إدارية وإشرافية منتظمة ، وإجراءات أخرى يتخذها الموظفون في أدائهم لواجباتهم. ويتوقف نطاق تكرار التقييمات المستقلة ومداهما بصفة رئيسة على تقدير للمخاطر وفاعلية إجراءات مراقبة الأداء المستمرة. ويجب التبليغ عن أوجه النقص في الرقابة الداخلية إلى أعلى ، مع تبليغ الإدارة العليا ومجلسها بالأمر ذات الأهمية أو التي تنسم بخطورة كبيرة.

وهناك تلاحم وصلة بين مكونات الرقابة الداخلية ، لأنها تكون نظاماً متكاملًا يستجيب ديناميكياً للأحوال المتغيرة. فنظام الرقابة الداخلية يتلاحم مع الأنشطة التشغيلية للمنشأة ، ويوجد لأسباب اقتصادية رئيسة. فتكون الرقابة الداخلية في أقصى درجات الفاعلية إذا كانت ضمن البنية التحتية للمنشأة ، وتمثل جزءاً من تكوين وجوهر المشروع. فالرقابة "المبنية داخلياً" تدعم الجودة والمبادرة وتتجنب التكاليف غير الضرورية ، وتساعد على الاستجابة السريعة للأحوال المتغيرة.

وهناك علاقة مباشرة بين المجموعات الثلاثة من الأهداف التي تسعى المنشأة إلى تحقيقها ، ومكونات الرقابة الداخلية التي تمثل ما نحتاج إليه لتحقيق الأهداف. فجميع المكونات لها صلة بكل مجموعة من مجموعات الأهداف. وعند النظر إلى أي مجموعة من حيث الفاعلية وكفاءة العمليات على سبيل المثال ، فيجب أن تكون المكونات الخمسة موجودة ، وتعمل بفاعلية للتوصل إلى القول بأن الرقابة الداخلية على العمليات فاعلة.

فتعريف الرقابة الداخلية بما فيه من مفاهيم أساسية ، ومن عملية يقوم بها أفراد توفر تأكيداً معقولاً ، بالإضافة إلى الأهداف والمكونات ومعايير الفاعلية ، وما يرتبط بذلك من مناقشات ، يكون ذلك كله الإطار للرقابة الداخلية.

## ما الذي يمكن أن تقوم به الرقابة الداخلية :

تستطيع الرقابة الداخلية أن تساعد المنشأة في تحقيق أهدافها الخاصة بالأداء والربحية ، وأن تحد أو تمنع من ضياع الموارد. وهي تستطيع أن تساعد في ضمان وجود تقارير مالية موثوق بها. وهي تستطيع أن تضمن أن المنشأة تلتزم بالقوانين والتعليمات ، وتجنب إلحاق الضرر بسمعتها وما يترتب على ذلك من نتائج. وباختصار ، فالرقابة الداخلية تساعد المنشأة على أن تحقق ما تريد ، وأن تتجنب العقبات ومفاجآت الطريق.

## ما لا تستطيع الرقابة الداخلية أن تقوم به:

لدى بعض الناس للأسف ، توقعات كبيرة وغير واقعية ، لأنهم ينظرون إلى الكمال ويعتقدون أن :

- الرقابة الداخلية تستطيع أن تضمن نجاح المشروع ، ويقصد بذلك أنها ستضمن تحقيق أهداف المنشأة الرئيسية ، أو أنها على الأقل تضمن لها البقاء.

فإذا كانت الرقابة الداخلية فاعلة ، فإنها تستطيع فقط أن تساعد المنشأة على تحقيق هذه الأهداف. فهي تستطيع أن تزود الإدارة بمعلومات عن مدى تقدم المنشأة ، أو عدم تقدمها في تحقيق الأهداف. ولكن الرقابة الداخلية لا تستطيع أن تغير مديرًا سيئًا بطبعه وتجعله مديرًا جيدًا. وأيضا قد تكون التغييرات في السياسات الحكومية أو برامجها ، وتصرفات المنافسين أو الأحوال الاقتصادية خارج نطاق سيطرة الإدارة. وهكذا فالرقابة الداخلية لا تضمن النجاح ولا البقاء.

- تستطيع الرقابة الداخلية أن تضمن الثقة في التقارير المالية والالتزام بالقوانين والتعليمات.

وهذا الاعتقاد أيضًا غير سليم. فنظام الرقابة الداخلية مهمًا أحسن تصميمه وتنفيذه لا يستطيع أن يوفر سوى تأكيد معقول – وليس مطلق – لإدارة المشروع ومجلس إدارته بتحقيق أهداف المنشأة. فاحتمال تحقيق الأهداف يتأثر بقيود ملازمة في جميع نظم الرقابة الداخلية. وتشمل هذه حقائق أن الأحكام الشخصية في اتخاذ القرارات قد تكون خاطئة ، وقد تحدث انهيارات بسبب خطأ أو غلط بسيط. فضلاً عن ذلك يمكن تخطي الرقابة بتواطؤ اثنين أو أكثر من الأفراد ، كما أن للإدارة القدرة على تخطي النظام. ومن العوامل المقيدة الأخرى أن تصميم أي نظام للرقابة الداخلية يجب أن يعكس حقيقة أن هناك محددات للموارد التي تنفق على النظام ، وأن منافع الرقابة يجب أن تؤخذ في الحسبان في علاقتها بتكاليف الرقابة.

وهكذا فعلى الرغم من أن الرقابة الداخلية قد تساعد المنشأة في تحقيق أهدافها إلا أنها ليست علاجًا شافيًا لجميع المشاكل.

## الأدوار والمسؤوليات :

كل مَنْ في المنظمة مسؤولٌ عن الرقابة الداخلية :

- الإدارة – المدير التنفيذي الأول هو المسؤول بصفة نهائية عن الرقابة الداخلية ويتحمل مسؤولية "ملكية" النظام. فهو أكثر من أي شخص آخر يضع "النغمة القيادية" التي تؤثر

على الأمانة والأخلاق والعوامل الأخرى المتعلقة بإيجابية البيئة الرقابية. وفي المنشأة الكبيرة يقوم المدير التنفيذي الأول بهذا الواجب عبر توفير القيادة والتوجيه إلى كبار المدراء وبمراجعة الطريقة التي يقومون فيها بمراقبة المشروع. ويقوم كبار المدراء بدورهم بتفويض السلطة لإنشاء سياسات وإجراءات محاسبية محددة إلى الأفراد المسؤولين عن وظائف الوحدة. وفي المنشأة الأصغر حجمًا ، فإن تأثير المدير التنفيذي الأول ، وغالبًا ما يكون هو المالك المدير الذي يملك زمام الأمور بشكل كبير. وعلى أية حال ففي إطار تسلسل المسؤولية ، فإن أي مدير يكون في واقع الأمر مديرًا تنفيذيًا أولاً للمنشأة التي يشرف عليها. ومن أهم المديرين بصفة خاصة المدراء الماليين والأفراد الذين يتبعونهم ، لأن مسؤولياتهم الرقابية تمتد عبر المنشأة بأكملها وإلى أعلى وإلى أسفل الوحدات التشغيلية والوحدات الأخرى للمنشأة.

- **مجلس الإدارة – الإدارة مسؤولة أمام مجلس الإدارة الذي يوفر القيادة والإرشاد والإشراف.** وأعضاء مجلس الإدارة الفاعلون هم من يتميزون بالموضوعية ، والقدرة ، والرغبة في تحرى الأمور. ويجب أن تكون لديهم أيضًا معرفة بأنشطة المنشأة وبيئتها وأن يخصصوا الوقت اللازم للوفاء بمسؤولياتهم بوصفهم أعضاء في المجلس. فقد تكون الإدارة في وضع يسمح لها بتخطي الأنشطة الرقابية وتتجاهل ، أو تمنع الاتصال بالمستويات الإدارية الأدنى ؛ الأمر الذي قد يساعد إدارة غير أمينة تتلاعب عن عمد في نتائج الأعمال في تغطية ما تفعل. فوجود مجلس إدارة قوى وفاعل ، وبصفة خاصة إذا اقترن ذلك بقنوات اتصال فاعلة إلى أعلى ووجود إدارات مالية وقانونية وإدارة مراجعة داخلية قادرة ، كفيل في معظم الأحيان بتحديد مثل هذه المشكلة وتصحيحها.

- **المراجعون الداخليون – يلعب المراجعون الداخليون دورًا مهمًا في تقويم فاعلية نظم الرقابة الداخلية ، ويساهمون في فاعليتها المستمرة. ونظرًا لوضعها التنظيمي وسلطتها في المنشأة ، تلعب وظيفة المراجعة الداخلية في كثير من الأحيان دورًا مهمًا في مراقبة الأداء.**

- **الموظفون الآخرون – تعتبر الرقابة الداخلية – إلى حد ما – من مسؤولية كل فرد يعمل بالمنشأة ، ولذلك يجب أن تكون جزءًا صريحًا أو ضمنيًا من التوصيف الوظيفي لعمل كل فرد. ففي أغلب الأحيان ينتج جميع الموظفين معلومات تستخدم في نظام الرقابة الداخلية أو يتخذون إجراءات أخرى تتم الحاجة إليها لتفعيل الرقابة. بالإضافة إلى ذلك ، يجب أن يكون جميع الموظفين مسؤولين عن الرفع للجهات العليا عن مشاكل التشغيل ، وعدم الالتزام بالقواعد السلوكية ، أو أية مخالفات أخرى لسياسات المنشأة أو أية مخالفات قانونية أو غير مشروعة.**

ويساهم في كثير من الأحيان عدد من الأطراف الخارجية في تحقيق أغراض المنشأة. فالمراجعون الخارجيون ، عن طريق رأيهم المستقل والموضوعي ، يساهمون مباشرة من خلال عملية مراجعة القوائم المالية ويساهمون بطريقة غير مباشرة في توفير معلومات مفيدة للإدارة ومجلس الإدارة في أن تقوم هذه الجهات بمسؤولياتها المناطة بها. ومن الجهات الأخرى التي توفر معلومات للمنشأة مفيدة في تفعيل الرقابة الداخلية : الجهات التشريعية والرقابية ، والعملاء

وآخرون يتعاملون مع المنشأة ، والمحللون الماليون ، والصحافة ووسائل الإعلام. ومع ذلك ، فإن هذه الأطراف الخارجية ليست مسؤولة عن نظام الرقابة الداخلية للمنشأة وليست جزءاً منه.

### تنظيم هذا التقرير :

يقع هذا التقرير في أربعة أقسام : الأول هو هذا "الملخص التنفيذي" ، وهو ملخص على مستوى عالٍ لإطار الرقابة الداخلية موجه إلى المدير التنفيذي والمديرين الآخرين بالإدارة العليا ، وإلى أعضاء مجلس الإدارة ، والجهات التشريعية والجهات الرقابية.

القسم الثاني ويشمل "الإطار" الذي يعرف الرقابة الداخلية ، ويصف مكوناتها ويوفر معياراً تستطيع بواسطته الإدارة ، ومجلس الإدارة ، وآخرون قياس أنظمتهم الرقابية.

القسم الثالث ويتناول "التقرير إلى أطراف خارجية" ، وهو وثيقة مكتملة توفر إرشادات إلى تلك المنشآت التي تصدر تقريراً عاماً عن الرقابة الداخلية بشأن إعداد قوائمهم المالية المنشورة ، أو ينوون فعل ذلك. وتقع الأقسام الثلاثة هذه في الجزء الأول من التقرير.

القسم الرابع ويشمل "أدوات تقويم" ويوفر مواداً قد تكون مفيدة في القيام بعملية تقويم لنظام رقابة داخلية. ويقع هذا القسم في الجزء الثاني من التقرير.

### ما الذي يجب القيام به ؟

تعتمد التصرفات التي يجب اتخاذها بناء على هذا التقرير على وضع الأطراف المختصة ودورها.

- **الإدارة العليا** – يعتقد معظم كبار التنفيذيين الذين ساهموا بأرائهم في هذا التقرير أنهم ، بصفة رئيسية ، سيطرون أو يراقبون منشأتهم. وعلى الرغم من ذلك قال الكثيرون أن هناك جوانب في منشأتهم مثل – فرع ، ومجموعة أو مكون رقابي يتصل بأكثر من نشاط – تكون الأنشطة الرقابية فيها في مراحل تطورها الأولية أو تحتاج إلى تقوية. وهؤلاء التنفيذيون لا يحبون المفاجآت. ويقترح هذا التقرير أن يقوم الرئيس التنفيذي بالبدء في تقويم ذاتي للنظام الرقابي. ويستطيع الرئيس التنفيذي الأول مع التنفيذيين التشغيليين والماليين الرئيسيين – باستخدام هذا التقرير – تركيز الانتباه على المواطن التي تحتاج إلى ذلك ، وقد يكون ذلك من خلال قيام الرئيس التنفيذي في البداية بجمع رؤساء وحدات العمل والموظفين ذوي الوظائف الرئيسية لمناقشة تقدير مبدئي للرقابة. ويمكن توفير توجيهات لهؤلاء الأفراد لمناقشة مفاهيم هذا التقرير مع موظفيهم الرئيسيين ، وأن يوفروا إشرافاً على عملية التقويم المبدئي في نطاق مسؤولياتهم والتقارير عن النتائج التي توصلوا إليها. كما يمكن تقويم النظام الرقابي من خلال مراجعة مبدئية للسياسات وبرامج المراجعة الداخلية الخاصة بالمنشأة ككل ووحداتها الإنتاجية. ويجب في التقويم الذاتي المبدئي ، مهما كان شكله ، تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى تقويم واسع ، وأكثر عمقا. ويجب أن يضمن كذلك أن عمليات مراقبة الأداء المستمرة يتم القيام بها. وكذلك فإن الوقت المبذول في تقويم الرقابة الداخلية يمثل استثماراً له عائد مرتفع.

- **أعضاء مجلس الإدارة** – يجب على أعضاء مجلس الإدارة مناقشة وضعية نظام الرقابة الداخلية للمنشأة مع الإدارة العليا وتوفير الإشراف كلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويجب عليهم الحصول على معلومات في هذا الصدد من المراجعين الداخليين والخارجيين.
  - **الموظفون الآخرون** – يجب أن ينظر المديرين والموظفون الآخرون في كيفية القيام بمسؤولياتهم الرقابية في ضوء هذا الإطار ، وأن يناقشوا مع الموظفين الأعلى درجة أفكاراً لتقوية الرقابة. ويجب على المراجعين الداخليين النظر في زيادة إمكانية تركيزهم على نظام الرقابة الداخلية ، وقد يرغبون في مقارنة مواد التقييم التي يعتمدون عليها بأدوات التقييم الواردة في هذا التقرير.
  - **المشرعون والجهات الرقابية** – الجهات التي تصدر التشريعات أو القوانين أو تفرضها تعرف أنه قد يحدث سوء فهم وتوقعات مختلفة عن أي موضوع تقريبا. وتختلف التوقعات حول الرقابة الداخلية بدرجة واسعة في ناحيتين : الأولى : تختلف التوقعات فيما يتعلق بما يمكن أن تحققه النظم الرقابية. وعلى النحو الذي سبق ذكره ، يعتقد بعض الملاحظين أن نظام الرقابة الداخلية سيمنع أو يجب أن يمنع الخسارة الاقتصادية ، أو على الأقل يمنع المنشآت من الإفلاس. الثانية : وحتى لو كان هناك اتفاق حول ما يمكن لنظم الرقابة الداخلية أن تعمله أو لا يمكن أن تعمله، وعن صحة مفهوم "التأكيد المعقول" ، فإنه من الممكن وجود جهات نظر متباينة في معنى هذا المفهوم وفي كيفية تطبيقه. وقد أبدى التنفيذيون بالمنشآت قلقهم فيما يتعلق بكيفية قيام الجهات الرقابية بتفسير التقارير العامة التي تؤكد "التأكيد المعقول" بعد حدوث انهيار رقابي مزعوم. فقبل التصرف بموجب تشريع أو تعليمات تتعلق بتقارير الإدارة على الرقابة الداخلية ، يجب أن يكون هناك اتفاق على إطار مشترك للرقابة الداخلية. وهذا الإطار يجب أن يكون مساعدا في التوصل إلى هذا الاتفاق.
  - **المنظمات المهنية** – يجب على المنظمات التي تضع القواعد والمنظمات المهنية الأخرى التي توفر إرشادات عن الإدارة المالية والموضوعات ذات العلاقة النظر في معاييرها وإرشاداتها في ضوء هذا الإطار ؛ لأن الجميع سيستفيد من استبعاد أي اختلاف في المفاهيم والمصطلحات.
  - **رجال التعليم** – يجب أن يخضع هذا الإطار للبحث الأكاديمي والتحليل للنظر في نقاط التطوير المستقبلية. وبافتراض أن هذا التقرير سيصبح مقبولا بوصفه أرضية عامة للفهم ؛ فإن مفاهيمه ومصطلحاته يجب أن تأخذ طريقها في المناهج الدراسية للجامعات.
- ونحن نعتقد أن هذا التقرير يقدم بعض المنافع. وبناءً على هذا الأساس للفهم المتبادل ستتكلم جميع الأطراف بلغة واحدة وبمكثها الاتصال بطريقة أكثر فاعلية. وسيستطيع التنفيذيون بمنشآت الأعمال تقدير النظم الرقابية بموجب معيار محدد ، وتقوية النظم والسير بمنشآتهم إلى الهدف المرسوم. ويمكن للبحث العلمي أن يسهم في تعزيز وتقوية هذا الأساس الموضوع. وستكون الجهات التشريعية والرقابية قادرة على الحصول على فهم متزايد للرقابة الداخلية ، ومزاياها والقيود عليها. وسيتم تحقق جميع هذه المنافع نتيجة لاستخدام جميع الأطراف لإطار مشترك للرقابة الداخلية.