

Katarzyna Kluska

Akademia Ekonomiczna w Krakowie

*Każda niedoskonałość jest zakorzeniona w naruszeniu
jakiejś zasady dobrego zarządzania*

L.B. Sawyer

AUDYT WEWNĘTRZNY W ORGANIZACJACH GOSPODARCZYCH – PERSPEKTYWY ROZWOJU

1. Wstęp

Na samym wstępie niniejszego artykułu należy podkreślić, iż to kierownik każdej jednostki gospodarczej ponosi odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków w zakresie rachunkowości określonych ustawą, w tym także obowiązków z tytułu nadzoru [10, art. 4]. Przez stulecia został wypracowany kompleksowy, samoczynny i sprawdzalny system kontroli poszczególnych operacji gospodarczych, wszystkich składników bilansowych oraz wyniku finansowego przedsiębiorstwa. Współczesna rachunkowość może być postrzegana jako „system wczesnego ostrzegania”, ponieważ poprzez wypracowane mechanizmy kontrolne może zapobiegać zjawiskom niepożądanym i patologicznym, których w środowisku każdej jednostki i w jej otoczeniu nie brakuje. Obecnie kontrola wewnętrzna jest nieodłącznym elementem rachunkowości. Dobrze zaprojektowana i sprawnie działająca, pozwala w przedsiębiorstwie sprawdzać racjonalny i sprawny przebieg operacji gospodarczych, a także ich zgodność z obowiązującym prawem i polityką jednostki [7, s. 16].

Bazą wyjściową dla audytu była księgowość. Przez wiele stuleci audytorzy ograniczali zakres swojego działania wyłącznie do badania ksiąg rachunkowych. W czasach współczesnych pierwotne zadanie audytu określono mianem audytu finansowego [8, s. 19].

Tradycyjna koncepcja audytu wewnętrznego ulegała w ciągu wielu lat ewolucji. Postęp technologiczny, a także ciągłe zmiany dokonujące się w gospodarce i w dziedzinie zarządzania uwarunkowały pojawienie się nowych ujęć kontroli oraz sprawowania nadzoru.

W opracowaniu autorka podejmie próbę przedstawienia elementów różnicujących audyt wewnętrzny i rewizję zewnętrzną, przedstawi niektóre standardy funkcjonowania audytu wewnętrznego oraz scharakteryzuje nowe wyzwania stojące przed audytem wewnętrznym.

2. Ewolucja audytu wewnętrznego

Geneza audytu wewnętrznego datowana jest na 3600 r. p.n.e. Już w starożytności rozpoczęto weryfikację dokumentów handlowych. Odpowiedzialna za ten proces była osoba niezależna od kontrahentów. W późniejszych okresach nastąpiło przejście i rozbudowanie systemu mezopotamskiego. Około V w. p.n.e. na terenie Grecji wprowadzono wymóg autoryzacji dokumentów handlowych. W IV w. p.n.e. w Rzymie stworzono posadę urzędnika o nazwie *auditus*. Uważa się także, iż w tym okresie po raz pierwszy podjęto próbę rozgraniczenia funkcji księgowego (*quaestors*) i kontrolera (*auditus*) [9, s. 3-6].

Prawdziwy rozwój współczesnego audytu wewnętrznego nastąpił w 1941 r., po utworzeniu w USA Instytutu Audytorów Wewnętrznych (IIA). Standardy zawodowe audytu wewnętrznego stworzone przez IIA zostały uznane w świecie i w wielu krajach stanowiły wzorzec pomocny przy tworzeniu własnych regulacji prawnych w tym zakresie.

W Polsce audyt wewnętrzny został wprowadzony nowelą ustawy o finansach publicznych do wybranych jednostek wskazanych w akcie prawnym [11]. Zdaniem Jagielskiego wprowadzenie audytu wewnętrznego w tych jednostkach wynikało z konieczności rozszerzenia instrumentów kontrolnych i nadzorczych w celu wzmocnienia racjonalności, przejrzystości i odpowiedzialności za wszystkie działania podejmowane w sferze zarządzania i wydatkowania środków publicznych [3, s. 4].

Polski oddział IIA odpowiada za upowszechnienie Międzynarodowych Standardów Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego. Rekomendują one przede wszystkim kodeks etyki audytorów wewnętrznych, ich obowiązki, kompetencje oraz sposób postępowania w procesie doskonalenia, monitorowania i raportowania z oceny zarządzania ryzykiem i funkcjonowania systemu kontroli wewnętrznej. Obecnie obowiązująca wersja standardów została zatwierdzona w 2001 r. [5].

Biorąc pod uwagę ewolucję audytu wewnętrznego, nie można pominąć faktu, iż sama definicja tego pojęcia zmieniała się niewiele w ciągu ostatnich lat. Według standardów IIA audyt wewnętrzny jest instrumentem służącym wewnętrznym potrzebom przedsiębiorstwa. Każdy audytor wewnętrzny powinien się wykazać sumiennością, niezależnością i starannością. Nie zmienił się także pogląd, iż audyt wewnętrzny jest wsparciem dla kadry zarządzającej.

W jednym z opracowań na temat audytu wewnętrznego autorzy wyszczególnili cztery generacje audytu [1, s. 15-16]:

1) pierwsza generacja (przed rokiem 1980) koncentrowała uwagę na systemie kontroli wewnętrznej i na weryfikacji zgodności procesów ze stanem udokumentowanym w procedurach;

2) druga generacja (lata 1980-1989) pozwoliła audytorom oceniać prawidłowość procesów kontroli wewnętrznej oraz identyfikować ryzyko finansowe i obszary najbardziej istotne dla funkcjonowania organizacji;

3) trzecia generacja (lata 1990-1998) rozszerzyła identyfikację ryzyka z obszarów finansowych na obszary działalności operacyjnej; jednocześnie zmodyfikowano ocenę systemu kontroli wewnętrznej w zakresie skoordynowania i efektywności mechanizmów kontrolnych;

4) czwarta generacja (po roku 1999) charakteryzuje się aktywną polityką zarządzania ryzykiem, efektywnością działań audytowych, terminowością przekazywania rekomendacji dotyczących usprawnień procesów zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej.

Także z perspektywy kilkudziesięciu lat działalności IIA można wyróżnić trzy etapy rozwoju w kwestii wyboru produktów i rynków audytu wewnętrznego [2; por. 12]:

1) tradycyjny audyt wewnętrzny – pełnił funkcję kontroli na potrzeby controlle-ra (a obecnie rady nadzorczej). Według teorii planowania strategicznego produktem audytorów była kontrola jakości rachunkowości, a rynkiem – controller;

2) współczesny audyt wewnętrzny – zapewnia nie tylko kontrolę wewnętrzną, ale także wewnętrzne doradztwo dla kadry zarządzającej. Niektórzy audytorzy uważają, że ich rolą jest obsługa dwóch podmiotów: rady nadzorczej i kadry zarządzającej wyższego szczebla. Inni uważają, że możliwe jest przeprowadzenie audytu tylko na rzecz rady nadzorczej;

3) nowoczesny audyt wewnętrzny – nowocześni audytorzy uważają, że wsparcie samej kadry zarządzającej wyższego szczebla nie wystarczy do prowadzenia skutecznego programu audytu; potrzebne jest także zaangażowanie operacyjnej kadry menedżerskiej, która w rzeczy samej kieruje do audytorów większość zadań audytowych.

Reasumując, należy podkreślić, iż głównym celem audytu wewnętrznego jest informowanie ludzi o tym, co powinni wiedzieć, by mogli podejmować optymalne decyzje [12, s. 35]. Nowoczesny audyt wewnętrzny obsługuje wiele komórek organizacyjnych jednostki, służąc tym samemu całemu przedsiębiorstwu.

3. Audyt wewnętrzny a rewizja zewnętrzna

W 2003 r. na łamach miesięcznika „Rachunkowość” podjęto rozważania na temat znaczenia dwóch pojęć: „audyt” i „rewizja”. Termin „rewizja” został użyty w przedwojennym Kodeksie handlowym, a w ślad za nim w ustawie o rachunkowości i innych aktach prawnych. Podkreślono także jego pejoratywny wydźwięk i negatywne skojarzenia z czynnościami zazwyczaj nieprzyjemnymi. Dlatego też zaczęto stosować

angielskie słowo „audyt”, które oznacza dokładnie to samo, tyle tylko, że brzmi zdecydowanie lepiej¹.

Z praktyki wynika, iż audyt w Polsce był zazwyczaj kojarzony z audytem zewnętrznym, z osobą biegłego rewidenta, który na zlecenie jednostki dokonywał badania sprawozdania finansowego. Audyt wewnętrzny był propagowany szczególnie przez międzynarodowe koncerny rozpoczynające działalność na terenie Polski. Jest też wiele przykładów firm, które pod presją zagranicznego kontrahenta, wymogów instytucji finansowych czy też rekomendacji zewnętrznych doradców postanowiły stworzyć od podstaw lub przekształcić komórkę kontroli wewnętrznej w dział audytu wewnętrznego. W opinii wielu naukowców audyt wewnętrzny i zewnętrzny więcej dzieli niż łączy, co jednak nie wpływa na pojawienie się konfliktu interesów ani też dublowania pracy.

Tabela 1. Porównanie audytu wewnętrznego i zewnętrznego

Audyt wewnętrzny	Audyt zewnętrzny
I kryterium: sposób zatrudnienia audytora	
Audyt wewnętrzny jest pracownikiem jednostki zatrudnionym na umowę o pracę	Biegły rewident nie jest pracownikiem badanej jednostki, zatrudniony jest na podstawie umowy cywilnoprawnej
II kryterium: przedmiot kontroli	
Audyt wewnętrzny ocenia wszystkie obszary działalności danej instytucji	Biegły rewident bada przede wszystkim sprawozdanie finansowe jednostki, czyli koncentruje się na aspektach finansowych
III kryterium: czas pracy	
Audyt wewnętrzny przeprowadza swoje czynności w sposób ciągły, pracuje cały rok	Biegły rewident ustawowo przeprowadza swoje czynności raz do roku
IV kryterium: efekt pracy audytora	
Audyt wewnętrzny sporządza raport pokontrolny i zalecenia	Biegły rewident sporządza opinię i raport
V kryterium: odbiorcy audytów	
Audyt wewnętrzny wykonuje swoją pracę w celu wniesienia wartości dodanej do organizacji, w której jest zatrudniony	Opinia i raport biegłego rewidenta służą podmiotom zewnętrznym, które są zainteresowane sytuacją w badanej jednostce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [4, s. 21-22].

Szukając różnic w pracy wykonywanej przez audytora wewnętrznego i biegłego rewidenta, można je rozpatrywać według kryteriów określonych w tab. 1.

¹ Zamieszczony w „Rachunkowości” 2003 nr 7 komentarz redakcji do artykułu A. Piaszczyka, *Istota i cele audytu wewnętrznego*.

Relacje między audytorem zewnętrznym i wewnętrznym dotyczą również współpracy w trakcie wykonywanych prac audytowych. Jednakże uwzględnienie wykonanych czynności i dokonanych ustaleń audytora wewnętrznego przez biegłego rewidenta zależy od następujących czynników [12, s. 90]:

- pozycji audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwie – najlepszą metodą oceny tej pozycji jest sprawdzenie stopnia wykonania zleceń przedstawionych przez audytora wewnętrznego w sprawozdaniach i sposobu dokumentowania wykonania zleceń;
- kwalifikacji audytorów wewnętrznych i organizacji prac audytorskich – biegły rewident może ocenić kwalifikacje audytorów wewnętrznych poprzez sprawdzenie, czy czynności audytorskie są planowane, przeprowadzane, nadzorowane i dokumentowane zgodnie z przepisami;
- wiedzy biegłego rewidenta na temat audytu wewnętrznego – podobnie jak kierownictwo każdej jednostki, także i biegły rewident powinien być poinformowany o istotnych ustaleniach audytu wewnętrznego, jeżeli mają one najmniejszy wpływ na badanie sprawozdania finansowego;
- sprawdzalności czynności audytu wewnętrznego – w razie współpracy z audytorem wewnętrznym biegły rewident musi ocenić jakość czynności audytowych, czyli ich zakres i stopień ważności. Biegły rewident może wyrywkowo skontrolować czynności wykonane przez audytora wewnętrznego lub też samodzielnie wykonać podobne czynności, by następnie wyniki takich testów porównać z rezultatami audytu wewnętrznego.

Możliwe jest nawiązanie współpracy między biegłym rewidentem i audytorem wewnętrznym, dotyczącej następujących obszarów [12, s. 91]:

- 1) dostępu do informacji wypływających ze sprawozdania audytu wewnętrznego,
- 2) analizy przedstawionych wyników w sprawozdaniu audytu wewnętrznego, z uwzględnieniem:
 - a) konieczności przeprowadzenia bardziej szczegółowej kontroli w obszarach, w których audytor wewnętrzny stwierdził niedociągnięcia,
 - b) ograniczenia kontroli obszarów, w których audytor wewnętrzny nie zgłosił żadnych zastrzeżeń,
 - 3) korzystania z pomocy audytora wewnętrznego, np. podczas spisu z natury, potwierdzenia sald czy też kontroli przestrzegania przepisów w filiach przedsiębiorstwa,
 - 4) uzgadniania rocznych i wieloletnich programów kontroli przestrzegania przepisów czy przeprowadzania inwentaryzacji. Ma to na celu uniknięcie podwójnej pracy, zwiększenie skuteczności kontroli oraz osiągnięcie lepszej jakości przeprowadzanego badania,
 - 5) współpracy przy ocenie systemu kontroli wewnętrznej.

Warto podkreślić, że audytor wewnętrzny zatrudniony w strukturach jednostki ma wiedzę na temat specyfiki działania przedsiębiorstwa. Biegły rewident musi przed rozpoczęciem badania sprawozdania finansowego danej firmy taką wiedzę zdobyć.

Podsumowując możliwość współpracy między biegłym rewidentem i audytorem, należy pamiętać o tym, że audyt wewnętrzny nie jest substytutem rewizji zewnętrznej. Biegły rewident powinien postrzegać audyt wewnętrzny jako jeden z wielu czynników, które mają wpływ na wyrażaną przez niego opinię na temat sprawozdania finansowego badanej jednostki. Audytorzy wewnętrzni poddają ocenie wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa, a to oznacza, że w wielu dziedzinach są one poza zainteresowaniem biegłego rewidenta.

4. Cechy audytora wewnętrznego

Z Międzynarodowych Standardów Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego jednoznacznie wynika, iż działanie audytu wewnętrznego powinno być niezależne, a audytorzy wewnętrzni powinni zachować obiektywizm podczas wykonywania swojej pracy [5, nr 1100]. Oznacza to możliwość samodzielnego podejmowania decyzji o zadaniach i sposobach ich realizacji. Do zadań audytora należy także określenie zakresu badania i komórek, w których będzie je prowadził.

W myśl powyższego należy podkreślić, że przedstawione tu niektóre cechy audytora wewnętrznego pozostają w zgodności z oczekiwaniami wobec biegłych rewidentów. Jak wynika z praktyki, odbiorcom badania łatwiej jest uwierzyć w niezależność i obiektywizm biegłego rewidenta, który nie jest pracownikiem badanej jednostki, niż w niezależność audytora wewnętrznego, zatrudnionego w badanym przedsiębiorstwie i podległego kierownictwu. Aby zachować obiektywizm w trakcie badania, audytor wewnętrzny powinien w pierwszej kolejności ustalić stan faktyczny w zakresie badanego przedmiotu. Następnie stan faktyczny powinien być porównany ze stanem pożądanym. Odchylenia od pierwotnych ustaleń wskazują na nieprawidłowości i muszą być opisane w sprawozdaniu z zadania audytowego. Audytor nie może zataić żadnego z ustaleń, które powinny być oparte na faktach, a nie na domysłach, wrażeniach i opiniach innych pracowników. niesprawdzone informacje nie mogą być podstawą stwierdzeń, chociaż powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu metody badania i rodzaju transakcji podlegającej sprawdzeniu [12, s. 119].

Zgodnie ze standardem 1110.A1 [5] zarządzający audytem wewnętrznym powinien podlegać takiemu szczeblowi zarządzania w ramach organizacji, który pozwoli audytorowi wewnętrznemu wypełnić jego obowiązki. Należy więc pamiętać o tym, że audyt wewnętrzny jest usługą świadczoną kierownictwu jednostki. Niedopuszczalne jest jednak dostosowywanie ocen audytora do oczekiwań innych osób. W trakcie wykonywania czynności zawodowych audytor musi także wykluczyć czynniki, które nie mają związku z ocenianą działalnością.

Audytorowi wewnętrznemu stawia się wysokie wymagania dotyczące umiejętności zawodowych i postępowania z ludźmi na wszystkich szczeblach organizacji, zdolności oraz twórczego myślenia. Profesjonalizm audytora wewnętrznego wyraża się poprzez

rzetelnie przeprowadzone badanie, które wymaga ustalenia faktów i ich udokumentowania w sposób niebudzący żadnych wątpliwości i zastrzeżeń ze strony kierownictwa [6, s. 14-15].

W celu zachowania bezstronności audytor wewnętrzny nie powinien przez co najmniej dwa lata badać tej części działalności jednostki, za którą był wcześniej odpowiedzialny. Udział audytora w weryfikacji działań, za które odpowiada kierownik komórki audytu wewnętrznego, powinien podlegać nadzorowi osoby niezatrudnionej w tej komórce.

Reasumując, należy podkreślić, iż wszelkie działania audytora wewnętrznego powinny cechować się należą starannością [5, nr 1200]. Posługując się posiadaną wiedzą, umiejętnościami i doświadczeniem, audytor powinien formułować wnioski z badania oparte na wszechstronnych analizach i dyskusjach z kompetentnymi pracownikami jednostki.

5. Perspektywy rozwoju zawodu audytora wewnętrznego

W dobie gospodarki rynkowej i w dążeniu do redukcji kosztów audytor wewnętrzny musi być kompetentny, profesjonalny, efektywny i przydatny w przedsiębiorstwie, które go zatrudnia. Przyszłość audytu wewnętrznego należy postrzegać we współpracy z kierownictwem organizacji i w ułatwieniu procesów zarządzania. Choć sama rola audytu nie uległa zmianie i nadal jest on uważany za instrument służący wewnętrznym potrzebom przedsiębiorstwa, to jego zakres i poziom istotnie ewoluowały. Czynności audytowe i sam audytor muszą się zmieniać i dostosowywać do wciąż rosnących oczekiwań kadry zarządzającej. Zmiany, które w przyszłości będą miały wpływ na pracę wykonywaną przez audytora wewnętrznego, mogą wynikać z następujących czynników [12, s. 182]:

- internacjonalizacji gospodarki – wymogi stawiane audytorowi wewnętrznemu będą stopniowo poszerzane o wiedzę z zakresu zagranicznych systemów prawnych, norm i różnic kulturowych, a także znajomości innych języków obcych (dziś znajomość języka angielskiego jest oczywista);
- działań racjonalizatorskich – w związku z koncepcjami obniżania kosztów stałych i koncentracji zasobów na podstawowych celach przedsiębiorstwa już teraz dyskutuje się nad powierzeniem poszczególnych czynności audytowych oferentowi zewnętrznemu (outsourcing);
- rozwoju techniki komputerowej – obecnie w przedsiębiorstwach obserwuje się wzrost liczby procesów wspomaganych komputerowo, a to wymaga od audytorów wewnętrznych bardzo dobrej znajomości systemu informatycznego;
- wzrostu ryzyka kierowania przedsiębiorstwem.

Prognozuje się, iż w kolejnych latach audyt wewnętrzny będzie ulegał dużym zmianom w miarę wzrostu oczekiwań zmieniającego się otoczenia biznesu. Nowo-

czesny audyt wewnętrzny będzie obsługiwać wiele komórek organizacyjnych jednostki, służąc tym samym całemu przedsiębiorstwu. Nie można także pomijać znaczenia większej koordynacji działań audytora wewnętrznego z biegłym rewidentem. Ścisła współpraca w przyszłości może zagwarantować kadrze kierowniczej większą niezawodność informacji o finansowych i operacyjnych aspektach zarządzanego przedsiębiorstwa.

Literatura

- [1] Banaszkiewicz J. i in., *Audyt wewnętrzny. Spojrzenie praktyczne*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa 2003.
- [2] Courtemanche G., *How Has Internal Auditing Evolved since 1941?*, „Internal Auditor”, June 1991.
- [3] Jagielski J., *Audyt wewnętrzny – miejsce w systemie kontroli i organizacji*, „Kontrola Państwowa” 2003 nr 3.
- [4] Krzemień R., Winiarska K., *Audyt wewnętrzny. Testy i zadania*, Fundacja na rzecz Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2005.
- [5] Międzynarodowe Standardy Profesjonalnej Praktyki Audytu Wewnętrznego – 2001 r., tłumaczenie IIA – Polska, Warszawa 2001.
- [6] Moczydłowska W., *Standardy audytu wewnętrznego*, „Gazeta Prawna” 2004 nr 204.
- [7] Paczuła Cz., *Główny księgowy – controller – audytor wewnętrzny*, „Rachunkowość” 2003 nr 3.
- [8] Piaszczyk A., *Istota i cele audytu wewnętrznego*, „Rachunkowość” 2003 nr 7.
- [9] Sawyer L.B., *The Practice of Modern Internal Auditing*, The Institute of Internal Auditors, Inc Altamonte Springs, Florida 1981.
- [10] Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (DzU 2002 nr 76, poz. 694, wraz z późniejszymi zmianami).
- [11] Ustawa z dnia 27 lipca 2001r. o zmianie ustawy o finansach publicznych, ustawy o organizacji i trybie pracy Rady Ministrów oraz o zakresie działania ministrów, ustawy o działach administracji rządowej oraz ustawy o służbie cywilnej (DzU nr 102, poz. 1116).
- [12] Winiarska K., *Teoretyczne i praktyczne aspekty audytu wewnętrznego*, Difin, Warszawa 2005.

THE INTERNAL AUDIT IN ECONOMIC ENTITES – THE PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Summary

The main aim of this paper is to show how important for a company is internal audit. Internal audit is an independent, objective assurance and consulting activity designed to add value and improve an organization's operations. Internal auditors should have an impartial, unbiased attitude and avoid conflicts of interest. Internal auditors should possess the knowledge, skills and other competencies needed to perform their individual responsibilities. They should also enhance their competencies through continuing professional development.