

## **AUDYT WEWNĘTRZNY SZANSĄ NA SUKCES PRZEDSIĘBIORSTWA**

### **Streszczenie:**

Cel – poznanie celów i motywów działania jednostki audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwach, jego wpływ na funkcjonowanie i rozwój organizacji. Określenie w jaki sposób audyt wewnętrzny wpływa na jej efektywność. Opis definicji audytu wewnętrznego, zgodnie z Międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego. Określenie zależności pomiędzy audytem wewnętrznym a zarządzaniem ryzykiem, kontrolą zarządczą i ładem korporacyjnym. Zwrócono uwagę na bardzo ważny aspekt audytu wewnętrznego, jakim jest niezależność i obiektywizm. Opisano podstawowe zachowania i obowiązki audytorów wewnętrzných.

**Słowa kluczowe:** audyt wewnętrzny, standardy, zarządzanie ryzykiem, audytor

### **Wprowadzenie**

Audyt wewnętrzny – to określenie powodujące najczęściej nieprzyjemne skojarzenia. Niezmiennie kadra zarządzająca utożsamia go z kontrolą wewnętrzną. Jednak audyt wewnętrzny to nie poszukiwanie winnych - tradycyjne jego zastosowanie do badania prawidłowości funkcjonowania przedsiębiorstwa poprzez zgodność z regulacjami wewnętrznymi i zewnętrznymi jest już nieaktualne.

Audyt wewnętrzny w swojej obecnej postaci jest przede wszystkim skoncentrowany na wsparciu kadry zarządzającej – dzisiaj to nie tylko klasyczne zadania zapewniające, ale także doradztwo w kierowaniu daną jednostką. Dotychczasowy system zarządzania jedynie poprzez kontrolę wewnętrzną uznano za mało skuteczny, a co za tym idzie nie gwarantujący wystarczającego ograniczenia ryzyka występującego w przedsiębiorstwie. Do tej pory opierano się przede wszystkim na przeszłości, co mogło się wiązać z utrudnieniami w zarządzaniu przyszłością. Audyt wewnętrzny jest zatem narzędziem, dzięki któremu kadra zarządzająca może skuteczniej zarządzać mierzalną niepewnością [Kisiel i Kuc (red.), 2006].

Celem opracowania jest poznanie celów i motywów funkcjonowania audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwach, jako narzędzia usprawniającego procesy zarządzania.

## 1. Po co w przedsiębiorstwie audyt wewnętrzny?

The Institute of Internal Auditors (IIA) definiuje audyt wewnętrzny jako działalność niezależną i obiektywną, której celem jest przysporzenie wartości i usprawnienie działalności operacyjnej organizacji. Polega na systematycznej i dokonywanej w uporządkowany sposób ocenie procesów: zarządzania ryzykiem, kontroli i ładu organizacyjnego, i przyczynia się do poprawy ich działania. Pomaga organizacji osiągnąć cele, dostarczając zapewnienia o skuteczności tych procesów, jak również poprzez doradztwo [Gleim, 2015, s.2].

Powyższa definicja jest najczęściej stosowaną w środowisku zajmującym się audytem wewnętrznym. W sposób dokładny opisuje ona rolę współczesnego audytu wewnętrznego w organizacji.

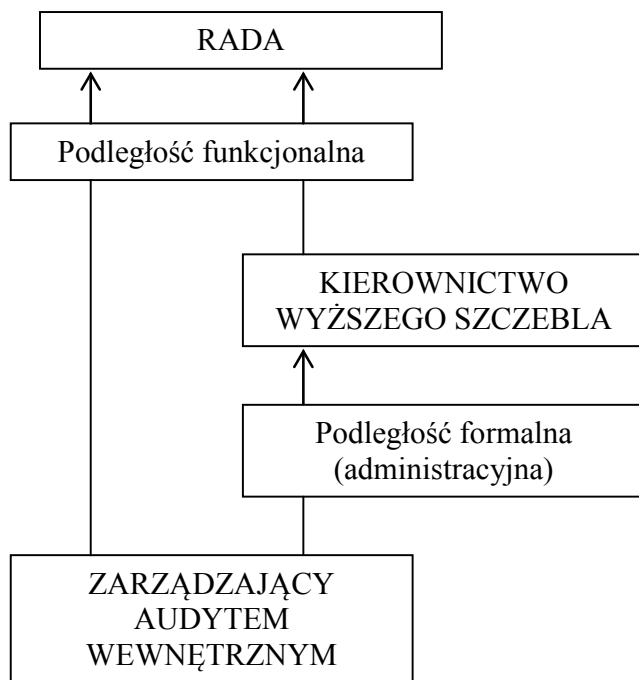
### 1.1. Niezależność i obiektywizm

Zgodnie z Międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego – audyt wewnętrzny musi być niezależny, a audytorzy wewnętrzni obiektywni [www 1],<sup>1</sup> natomiast zarządzający audytem wewnętrznym musi podlegać takiemu szczeblowi zarządzania w organizacji, który pozwoli audytowi wewnętrznemu wypełniać jego obowiązki. Zarządzający audytem wewnętrznym musi, co najmniej raz na rok, potwierdzać radzie (rada nadzorcza/komitet audytu) organizacyjną niezależność audytu wewnętrznego [www 1].<sup>2</sup> Jest to bardzo ważne rozróżnienie dwóch pojęć, które są nieodłącznym elementem przeprowadzania każdego zadania audytowego.

Niezależność audytu wewnętrznego dotyczy podległości audytu wewnętrznego w organizacji, która ma sprzyjać bezstronności pracy audytorów. Należy zwrócić przede wszystkim uwagę na konieczność wdrożenia i realizacji przedstawianych przez audytorów rekomendacji. Bez możliwości bezpośredniego raportowania wyników pracy audytu wewnętrznego radzie – komitetowi audytu (podległość funkcjonalna) może dojść do sytuacji próby nadużycia władzy i zmiany zaleceń wydanych przez audyt wewnętrzny – bezpośredni wpływ na opinie wydane przez audytorów wewnętrznych. Jeśli w przedsiębiorstwie funkcjonuje jednostka audytu wewnętrznego to nie może dojść do sytuacji, w której jest ona podporządkowana jakimkolwiek dyrektorowi operacyjnemu. Podsumowując, audyt wewnętrzny, aby być jednostką niezależną w organizacji powinien podlegać funkcjonalnie radzie (komitetowi audytu), natomiast formalnie kierownictwu wyższego szczebla (Prezesowi i Zarządowi) – Rys. 1.

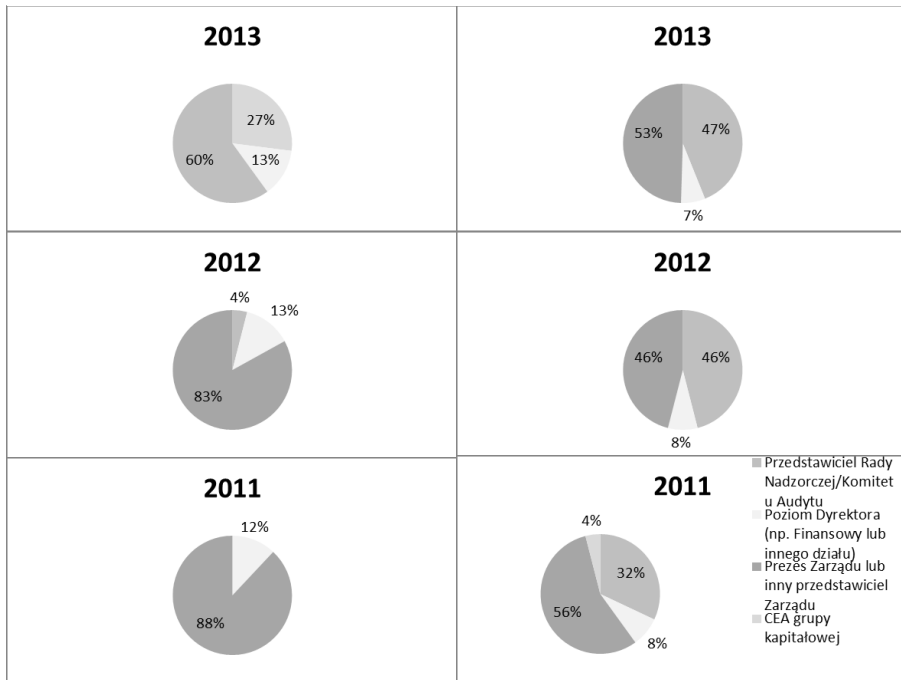
<sup>1</sup> Standard 1100, Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, IIA 2009

<sup>2</sup> Standard 1110, Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, IIA 2009

**Rysunek 1. System podwójnego raportowania**

Źródło: I.N.Gleim, Podstawy audytu wewnętrznego, IIA Polska, EY Academy of Business, Warszawa 2015, str. 32

Z badań przeprowadzonych w polskich spółkach w 2014 r. przez Grant Thornton [www 2] wynika, że do 2013 r. pogorszyła się formalna podległość audytu wewnętrznego – co może oznaczać pogorszenie wsparcia audytu wewnętrznego przez władze przedsiębiorstw. Nieznacznie wzrosła natomiast formalna podległość audytu wewnętrznego, co jest bardzo dobrym objawem w postrzeganiu komórek audytu wewnętrznego i spełnienia niezależności ich działania. Zgodnie z definicją celem audytu wewnętrznego jest przysporzenie wartości i usprawnienie działalności organizacyjnej, a więc także osiągnięcia celów stawianych przez właścicieli przedsiębiorstwa (w przypadku spółek notowanych na giełdzie papierów wartościowych – akcjonariuszy). Należy jednak brać po uwagę, że cele właścicieli oraz zarządzających organizacją mogą się od siebie zasadniczo różnić, stąd rozdzielenie podległości jednostki audytu wewnętrznego i ścieżki jego raportowania. Wyniki badań przeprowadzonych przez Grant Thornton przedstawia Wykres 1 i Wykres 2.



**Wykres 1. Podległość formalna audytu wewnętrznego**

**Wykres 2. Podległość funkcjonalna audytu wewnętrznego**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań Grant Thornton, Audytu wewnętrznego w polskich spółkach, edycja 2014

Bardzo ważne jest zatem aby uniezależnić komórkę audytu wewnętrznego w danym przedsiębiorstwie od jego działalności operacyjnej. W 2016 roku weszły w życie najnowsze Dobre Praktyki Spółek Notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych, w których w rozdziale III zostały przyjęte Międzynarodowe zasady praktyki zawodowej audytu wewnętrznego dotyczące m.in. niezależności i obiektywności. Bezpośrednie raportowanie do rady nadzorczej (komitetu audytu) to gwarancja niezależności audytu wewnętrznego, bez której nigdy nie będzie on działał właściwie [Piołunowicz, Wizner i Tomaszewska, 2013].

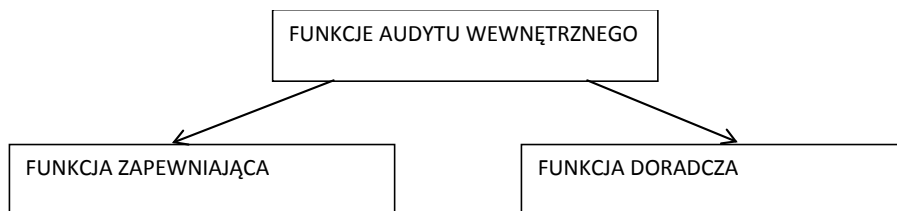
Z niezależnością audytu wewnętrznego bezpośrednio powiązany jest obiektywizm audytorów wewnętrznych. Powyższe rozważania na temat podległości audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwie mają swoje zastosowanie w stworzeniu odpowiednich warunków pracy i funkcjonowania audytorów wewnętrznych. Najważniejsze jest aby praca audytorów wewnętrznych nie została zakłócona przez jakiegokolwiek sprzeczne interesy (zawodowe, czy osobiste). Audytor wewnętrzny nie może być stawiany w sytuacji, w której efekty jego pracy, czy postawione przez niego opinie mogły być poddane w jakakolwiek wątpliwość.

## 1.2. Funkcje audytu wewnętrznego

Audyt wewnętrzny, zgodnie z definicją spełnia w organizacji dwie podstawowe funkcje: zapewniającą i doradczą, co ilustruje Rys. 2.

Audyt wewnętrzny, zgodnie z definicją pełni następujące funkcje:

### Rysunek 2. Funkcje audytu wewnętrznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Międzynarodowych standardów praktyki zawodowej audytu wewnętrznego [www 1]

Za podstawę pracy audytora uważa się zadania zapewniające, które mają na celu dostarczenie niezależnej oceny – zapewnienia, że badane w organizacji rozwiązania dotyczące zarządzania ryzykiem, kontroli i ładu organizacyjnego, w tym także mechanizmy kontrolne działają prawidłowo. Oznacza to, że podstawowa rola audytu sprowadza się do udzielenia zapewnienia co do prawidłowości procesu lub jego etapu albo elementu [Knedler i Stasik, 2014]. Należy jednak pamiętać, że żadne z działań wykonywanych przez audytora wewnętrznego nie daje stuprocentowej pewności poprawności działania danego procesu.

Zadania doradcze pojawiły się znacznie później niż zadania zapewniające i są one dodatkowym elementem pracy audytora wewnętrznego. Ich celem jest przysporzenie wartości i usprawnienie działalności operacyjnej organizacji. Najczęściej przeprowadzane są w odpowiedzi na potrzeby menedżerów. Również w tym przypadku audytor wewnętrzny nie daje stuprocentowej pewności, że przeprowadzone przez niego konsultacje są prawidłowe.

Podsumowując audyt wewnętrzny z jednej strony chroni wartość tworzoną w organizacji poprzez zapewnienie, że zasady i procedury zdefiniowane przez kadrę zarządzającą są przestrzegane, a mechanizmy kontrolne ograniczają ryzyko do poziomu akceptowalnego. Z drugiej strony audyt wewnętrzny może tworzyć wartość dodaną poprzez podnoszenie efektywności i wspieranie zarządzania ryzykiem w przypadku prowadzenia zadań doradczych [Bednarek, 2015].

**Tabela 1. Strony biorące udział w zadaniach audytowych**

ZADANIA ZAPEWNIAJĄCE	ZADANIA DORADCZE
Właściciel procesu – osoba lub grupa osób bezpośrednio związanych z jednostką, operacją, funkcją, procesem, systemem lub innym zagadnieniem	Audytor wewnętrzny – osoba lub grupa osób oferujących doradztwo
Audytor wewnętrzny – osoba lub grupa osób, które dokonują oceny	
Użytkownik – osoba lub grupa osób, które korzystają z oceny	Zleceniodawca – osoba lub grupa osób poszukujących i uzyskujących poradę

Źródło: opracowanie własne na podstawie Międzynarodowych standardów zawodowej praktyki audytu wewnętrznego

Według wcześniej wspomnianych badań przeprowadzonych w polskich spółkach w 2014 roku przez Grant Thornton oraz na podstawie rozmów ze specjalistami, największy odsetek przeprowadzanych przez audytorów zadań to zadania zapewniające. Z roku na rok wzrasta jednak znaczenie audytów doradczych.

### 1.3. Tworzenie wartości dodanej przez audyt wewnętrzny

Globalizacja gospodarki światowej spowodowała tworzenie nowych wyzwań, którym muszą sprostać osoby zarządzające przedsiębiorstwem. Nowoczesne, operatywne i efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem stawia przed jego menadżerami konieczność umiejętnego korzystania z informacji odzwierciedlających funkcjonowanie wszystkich jego podsystemów. Takiej wiedzy dostarcza im właśnie audyt wewnętrzny, którego celem jest wniesienie wartości dodanej do organizacji poprzez określenie, czy:

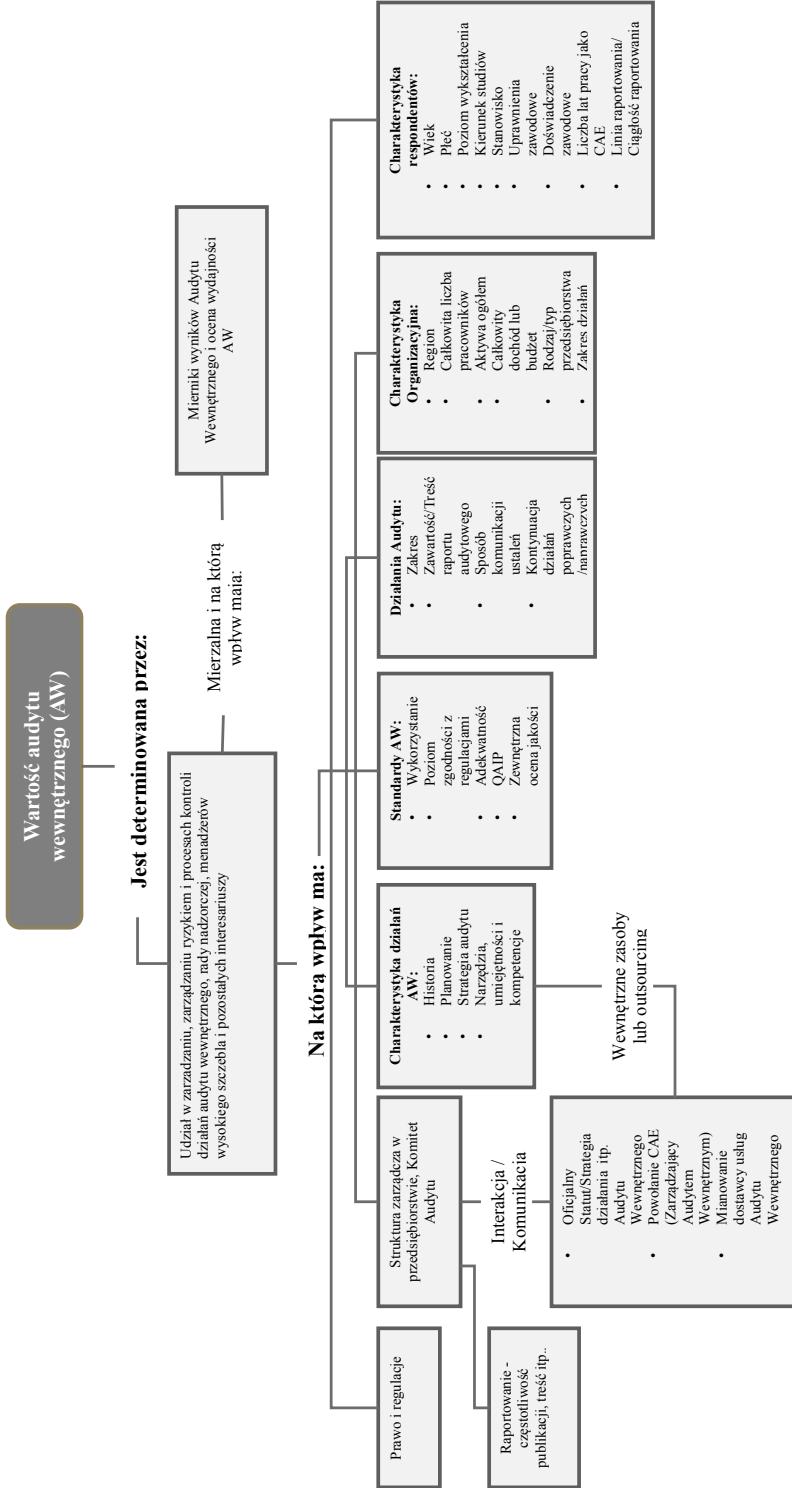
- cele postawione przez jednostkę są właściwie realizowane,
- są wdrażane i przestrzegane zasady i procedury wynikające z przepisów obowiązującego prawa oraz wprowadzone przez osobę zarządzającą,
- wdrożony system kontroli zarządczej działa skutecznie i efektywnie oraz umożliwia prawidłową ocenę działalności organizacji.

Podstawowym założeniem jest zatem określenie, czy audyt wewnętrzny i jego działalność są przydatne dla organizacji, a jego przydatność można określić poprzez pomiar wydajności jego działania. Poniższy rysunek (Rys.3) przedstawia w jaki sposób uwarunkowane jest przysparzanie wartości dodanej przez audyt wewnętrzny w przedsiębiorstwie.

Zgodnie z definicją, audyt wewnętrzny pomaga osiągnąć cele biznesowe organizacji, w związku z powyższym powinien istnieć związek pomiędzy skutecznością audytu wewnętrznego a wynikami organizacji [Bednarek, 2015]. Z literatury przedmiotu i badań przeprowadzanych przez wiele audytowych instytucji trudno jest określić faktyczne istnienie powyższej zależności. Dlatego przyjmuje się, że audyt wewnętrzny tworzy wartość dodaną, gdy osiąga swoje cele. Natomiast cel, uprawnienia i odpowiedzialność audytu wewnętrznego muszą być zgodne z jego definicją [www1].<sup>3</sup> Dodatkowo wartość dodaną audytu wewnętrznego podnosi możliwość prowadzenia zadań doradczych.

<sup>3</sup> Standard 1000, Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, IIA 2009

Rysunek 3. Ramy koncepcyjne mierzenia wartości audytu wewnętrznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie The IIA's Global Internal Audit Survey, Measuring Internal Auditing's Value Report III, str. 2

#### 1.4. Audyt wewnętrzny a zarządzanie ryzykiem

Według Samuelsona i Nordhaus „(...)gdyby przyszłość była całkowicie przewidywalna, żaden młody geniusz nie miałby szans na dokonanie rewolucyjnego odkrycia, wszystko bowiem byłoby z góry znane.” Dlatego tak ważnym w funkcjonowaniu każdego przedsiębiorstwa w dzisiejszej gospodarce jest zarządzanie ryzykiem. Niepewność i ryzyko to dwa elementy nieustannie towarzyszące kierownictwu organizacji w codziennym jej zarządzaniu.

Określenie czym jest ryzyko w organizacji jest bardzo trudne. Literatura przedmiotu wskazuje wiele jego definicji. Na potrzeby niniejszego opracowania przyjęto, że ryzyko to możliwość zaistnienia zdarzenia, które będzie miało wpływ na realizację założonych celów [www1]. Kadra zarządzająca organizacji formułuje określone cele do realizacji w danym okresie czasowym, natomiast ryzyko wskazuje niepewność ich realizacji. Kluczowym zagadnieniem dla audytu wewnętrznego jest określenie, czy organizacja jest przygotowana do skutecznego radzenia sobie z ewentualnymi przyszłymi zdarzeniami.

Poprzez zarządzanie ryzykiem rozumie się „proces identyfikacji, oceny, zarządzania i kontroli potencjalnych zdarzeń lub sytuacji, dostarczający racjonalnego zapewnienia, że cele organizacji zostaną zrealizowane” [www 1]. Zadaniem audytu wewnętrznego jest natomiast udzielenie informacji kadrze zarządzającej, czy zarządzanie ryzykiem w przedsiębiorstwie przebiega w sposób skuteczny, a także usprawniać procesy zarządzania ryzykiem, celem zwiększenia efektywności funkcjonowania organizacji. Zgodnie z Międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, „audytor wewnętrzny uważa procesy zarządzania ryzykiem za skuteczne, jeżeli:

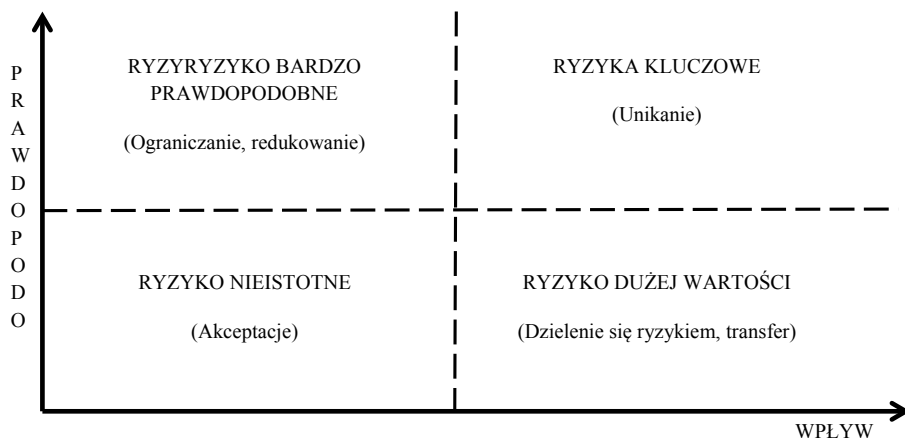
- cele organizacji wspierają misję organizacji i są z nią zgodne,
- istotne ryzyka zostały zidentyfikowane i ocenione,
- wybrano odpowiedni sposób reakcji na ryzyko, zgodny z apetytem organizacji na dane ryzyko,
- istotne informacje o ryzyku są zbierane i na czas przekazywane wewnątrz organizacji, umożliwiając pracownikom, kierownictwu i radzie wykonywanie obowiązków.”<sup>4</sup>

Audytorzy przeprowadzając zadanie audytowe powinni tworzyć macierz ryzyka określającą prawdopodobieństwo jego wystąpienia i wpływ (skutki, konsekwencje) na działalność organizacji i realizację celów. W zależności od oceny zidentyfikowanych zagrożeń, osoba audytowana ma 4 możliwości przeciwdziałania im. Poniższy rysunek (Rys. 4) pokazuje przykładową macierz oraz możliwości reakcji na określone ryzyko.

<sup>4</sup> Standard 2120, Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, IIA 2009



Rysunek 4. Macierz ryzyk



Źródło. Opracowanie własne

Należy pamiętać, że rola audytu wewnętrznego w zarządzaniu ryzykiem jest jednak ograniczona. Audytor może prowadzić działania zapewniające, czy doradcze, nie może jednak kierować procesem zarządzania ryzykiem, ani za niego odpowiadać.

### 1.5. Audyt wewnętrzny a kontrola zarządcza

Zgodnie z definicją IIA audyt wewnętrzny powinien w pierwszej kolejności zajmować się oceną procesów zarządzania ryzykiem oraz prawidłowości funkcjonowania kontroli zarządczej. System kontroli zarządczej funkcjonujący w danej organizacji ma na celu ograniczać ryzyko wystąpienia błędu, w tym popełnienia oszustwa przez pracowników. Wobec kontroli zarządczej audytorzy przeprowadzają najczęściej zadania zapewniające, a co za tym idzie, oceniają prawidłowość działania powyższego procesu. Znajdując jego „słabe punkty” wprowadzają zmiany w systemie kontroli zarządczej i w systemie zarządzania. Punktem wyjścia dla audytora wewnętrznego jest ocena skuteczności, adekwatności i wydajności mechanizmów kontroli zarządczej [Knedler i Stasik, 2014]. Dzięki niej możliwe jest stwierdzenie, czy mechanizmy kontrolne:

- są narzędziem wspomagającym sprawne i efektywne funkcjonowanie organizacji,
- wspomagają organizację w zakresie utrzymania i wzrostu pozycji na rynku, zyskowności, powiększenia wartości majątku, itp.,
- sprzyjają funkcjonowaniu organizacji zgodnie z wewnętrznymi i zewnętrznymi przepisami prawa,
- zapewniają wiarygodność i rzetelność sprawozdawczości finansowej [Sawicki, 2012, s. 41].

Podobnie jak przy zarządzaniu ryzykiem, audytor wewnętrzny nie może ponosić odpowiedzialności za wdrażanie i funkcjonowanie mechanizmów kontroli zarządczej. Audytor może jedynie wydać niezależną i obiektywną opinię co do jakości ich funkcjonowania w organizacji.

## 1.6. Audyt wewnętrzny a ład organizacyjny

Według OECD ład korporacyjny (ang. corporate governance) dotyczy zależności pomiędzy kierownictwem organizacji, jej organami oraz akcjonariuszami i pozostałymi interesariuszami. Określa strukturę, za pośrednictwem której ustala się cele podmiotu gospodarczego i środki ich realizacji, a także narzędzia monitorowania wyników działania [Markiewicz-Rudnicka, 2011].

Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego wskazują na konieczność oceny procesów kształtujących ład organizacyjny oraz przedstawienie stosownych zaleceń usprawniających te procesy, tak by „organizacja osiągnęła następujące cele:

- promowanie odpowiednich zasad etyki i wartości w organizacji,
- zapewnienie skutecznego zarządzania efektywnością działań organizacji i odpowiedzialności za wyniki,
- przekazywanie informacji o ryzykach i kontroli do odpowiednich obszarów organizacji,
- koordynowanie działań i przekazywanie informacji pomiędzy radą, audytorami zewnętrznymi i wewnętrznymi oraz kierownictwem.”<sup>5</sup>

## 2. Kim jest audytor wewnętrzny?

Audytor wewnętrzny to przede wszystkim „słuchacz”, nie wróg, ale osoba która poprzez swoją pracę, wspomaga organizację w jej funkcjonowaniu (poprzez zapewnienie i doradztwo). Praca audytora polega głównie na zbieraniu informacji na temat procesów i związanego z nimi ryzyka. Swoją pracą wspomaga kierownictwo spółki w osiąganiu zamierzonych celów. Dlatego tak ważne jest aby audytor wewnętrzny w swoich raportach nigdy nie posługiwał się nazwiskami pracowników, a co za tym idzie nie był postrzegany jako osoba szukająca winnych.

Każdy audytor wewnętrzny musi postępować zgodnie z Kodeksem Etyki Audytora Wewnętrznego. Jest to element związany z audytorem nierozzerwalnie, ponieważ potwierdza jego fachowość i obiektywizm w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Zgodnie z nim audytor wewnętrzny powinien w swoim postępowaniu cechować się: prawością, obiektywizmem, poufnością i dbałością o najwyższy poziom kompetencji.

Dodatkowo audytorzy wewnętrzni muszą odznaczać się odpowiednimi cechami charakteru, posiadać odpowiednią wiedzę o podstawowych zagadnieniach (ekonomia, rachunkowość, prawo, podatki, finanse, IT, zarządzanie ryzykiem, oszustwa, itp.), umiejętności i kompetencje niezbędne do wykonywania swojego zawodu. Jedną z najważniejszych umiejętności, którą musi posiadać audytor wewnętrzny jest łatwość nawiązywania kontaktów międzyludzkich, w tym odpowiedniej komunikacji w mowie i piśmie. Aby osiągnąć powyższe założenia, audytor musi mieć nieograniczony dostęp do danych organizacji.

<sup>5</sup> Standard 2110, Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, IIA 2009

Audytory wewnętrzni widzą wiele rzeczy tzw. „świeżym okiem”, potrafią zobaczyć to, co osobom kierującym danym obszarem umyka, bądź stają się rutyną.

### **3. Kiedy audyt jest skuteczny?**

W każdej dziedzinie życia zawsze da się zrobić coś lepiej. Dlatego uważa się, że warunkiem niezbędnym do osiągnięcia skuteczności przez audyt wewnętrzny w danej organizacji jest jego skoncentrowanie na analizie ryzyka oraz jego możliwej minimalizacji. Audyt wewnętrzny nie powinien być narzędziem do wskazywania nieprawidłowości, a organizmem badającym i usprawniającym procesy oraz wspierającym kadrę zarządzającą organizacją. Audyt wewnętrzny zamiast szukać winnych uchybień, szuka „wąskich gardeł” oraz luk w procesach, które spowodowały lub umożliwiły powyższe uchybienia [Kisiel i Kuc (red.), 2006]. Audytor wewnętrzny bada, doradza i rekomenduje.

Kolejnym kluczowym elementem umożliwiającym skuteczne przeprowadzenie audytu wewnętrznego jest zgodność pracy audytorów z Międzynarodowymi standardami praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, które w bardzo dokładny sposób opisują możliwości i ramy działania. Jednak jednym z najważniejszych jego punktów jest niezależność i obiektywizm audytu wewnętrznego, w tym jego usytuowanie w strukturach organizacji. Audyt nigdy nie będzie skuteczny, jeśli audytor nie będzie w stałej komunikacji z kierownictwem wyższego i średniego szczebla, jeśli nie będzie znał celów i strategii organizacji.

Najważniejsza jest jednak świadomość kadry zarządzającej na temat potrzeby zarządzania ryzykiem w organizacji – audyt wewnętrzny staje się wtedy narzędziem wspierającym i nie przyjmuje funkcji kontroli doraźnej.

### **Podsumowanie**

Audyty wewnętrzne są nowoczesnym narzędziem, które wspomaga skuteczne zarządzanie przedsiębiorstwem poprzez ocenę procesów zarządzania ryzykiem, kontroli i ładu organizacyjnego. Jest narzędziem umożliwiającym sprawniejsze zarządzanie całym przedsiębiorstwem. Przedstawione w opracowaniu tematy dotyczące audytu wewnętrznego są jedynie wstępem do bardzo szerokiego zagadnienia. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że audyt wewnętrzny jest narzędziem cały czas rozwijającym się. Coraz więcej przedsiębiorstw likwiduje w swoich strukturach komórki zajmujące się kontrolą doraźną, na rzecz wprowadzenia w swoje struktury audytu wewnętrznego. Można zatem stwierdzić, że istnieje coraz większe zainteresowanie funkcjonowaniem audytu wewnętrznego w przedsiębiorstwie oraz jego zaletami jakie płyną z możliwości efektywniejszego zarządzania.

### **Literatura**

- Bednarek Piotr. 2015. „Wybrane determinanty tworzenia wartości dodanej przez audyt wewnętrzny w jednostkach sektora finansów publicznych – istniejący do-

robek i kierunki dalszych zmian”. *Zeszyty Naukowej Uniwersytetu Szczecińskiego nr 864, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 76, t. 2.*

- Gleim Irvin N. 2015. *Podstawy audytu wewnętrznego*. Warszawa: IIA Polska, EY Academy of Business.
- Kisiel P.W. 2006. *Audyt wewnętrzny elementem Nowej Administracji*, red. nauk. Kuc B.R., *Kontrola, kontroling i audyt w zarządzaniu*, 2006, Warszawa: Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa w Warszawie,
- Knedler Konrad, Stasik Mirosław. 2014. *Audyt wewnętrzny w praktyce, audyt operacyjny i finansowy*, Warszawa: Akademia Kształcenia Kadr.
- Markiewicz-Rudnicka Dominika. 2011. „Audyt wewnętrzny a ład korporacyjny” *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu*. Nr 23/2011
- Piółunowicz Maciej, Wizner Michał, Tomaszewska Marta. 2013. „Audyt wewnętrzny” *Przegląd Corporate Governance*. Nr 3(35)2013
- Sawicki Kazimierz. 2012. „Relacje między kontrolą wewnętrzną, audytem wewnętrznym, kontrolą zarządczą i rewizją finansową” *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 718, Finanse, Rynki finansowe, Ubezpieczeni* Nr 53.

#### **Źródła internetowe**

- [www1]  
<https://na.theiia.org/standards-guidance/Public%20Documents/IPPF%202013%20Polish.pdf>
- [www2]  
<http://www.slideshare.net/GrantThorntonPL/audyt-wewnetrzny-w-polskich-spolkach>

## **INTERNAL AUDIT – CHANCE FOR COMPANY’S SUCCESS**

### **Summary:**

The aim of this publication is to show objectives and motives of the company’s internal audit activity, its influence on the company’s functioning and growth. An attempt to determine how internal audit affects its efficiency. Description of internal audit definition in accordance with International Standards for the Professional Practice of Internal Auditing. The relationship between Internal audit, risk management, management control and corporate governance. This publication highlights major aspects of internal audit which are independence and objectivity. It also describes the essential behavior and responsibilities of internal auditors.

**Keywords:** internal audit, standards, risk management, auditor