

Volume 51, Issue 1, March 2019

Received 9 December 2018; Revised 4 February 2019; Accepted 31 March 2019

DOI: 10.33119/01.3001.0013.2370

Grzesiak, L. (1). Wymagania kompetencyjne stawiane audytorom wewnętrznym w świetle ogłoszeń o pracę – analiza porównawcza. *Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects*, 51(1), 209-220. Retrieved from <https://econjournals.sgh.waw.pl/EEiM/article/view/1308>

Competency Requirements for Internal Auditors in the Light of Job Advertisements – Comparative Analysis

Lena Grzesiak

Summary

The aim of the article is to present the results of comparative study on competency requirements for internal auditors in Poland, Germany, the United Kingdom and the United States. The analysis of job advertisements was used. The identification of key internal auditor competencies required on the labour market and assessment of their degree of universality may form the basis for development and training programs for internal auditors by internal auditors, employers, and the organizations related with internal audit.

Keywords: internal audit, job advertisements, comparative analysis, internal auditors' competencies, The Institute of Internal Auditors

Wymagania kompetencyjne stawiane audytorom wewnętrznym w świetle ogłoszeń o pracę – analiza porównawcza¹

LENA GRZESIAK

Katedra Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badania porównawczego wymagań kompetencyjnych wobec audytorów wewnętrznych. Korzystano z analizy treści ogłoszeń o pracę publikowanych w Polsce, Niemczech, Wielkiej Brytanii i USA. Identyfikacja wymaganych na rynku pracy kluczowych kompetencji audytora wewnętrznego i ocena stopnia ich uniwersalności może stanowić podstawę do tworzenia programów rozwojowych i szkoleniowych dla audytorów wewnętrznych przez nich samych, pracodawców, jak też przez organizacje szkoleniowe i zawodowe związane z audytem wewnętrznym.

Słowa kluczowe: audyt wewnętrzny, analiza ogłoszeń o pracę, analiza porównawcza, kompetencje audytorów wewnętrznych, Instytut Audytorów Wewnętrznych

Wprowadzenie

Jedną z definicji kompetencji stanowi, że kompetencje to: „dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie” (Filipowicz, 2004, s. 17). Są one „przedmiotem szczególnej uwagi we współczesnym zarządzaniu” (Rogosińska-Pawełczyk, 2006, s. 99). Zagadnienie kompetencji audytorów wewnętrznych wydaje się być tematem ważnym. Wybór tej

¹ Badanie zostało sfinansowane ze środków z dotacji celowej dla Młodych Naukowców (nr B1812100001865.02).

grupy zawodowej do badania był inspirowany głównie literaturą (Koller, 2003; Lenz, Sarens, 2012; Saint, 2013). Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badania porównawczego wymagań kompetencyjnych wobec audytorów wewnętrznych.

Zgodnie z definicją audytu wewnętrznego jest on: „działalnością 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” (Instytut Audytorów Wewnętrznych IIA Polska, 2016, s. 3).

Rolę kompetencji podkreśla *Kodeks etyki audytorów wewnętrznych*, stanowiąc, że: „od audytorów wewnętrznych oczekuje się stosowania i szanowania zasady pewności, obiektywizmu, poufności i kompetencji” (Instytut Audytorów Wewnętrznych IIA Polska, 2016, s. 5). Kompetencje są jedną z czterech ogólnych zasad, która ma odzwierciedlenie w regułach postępowania audytorów wewnętrznych (tamże, s. 6).

Specyfika pracy audytora wewnętrznego może budzić „we współpracownikach pewną powściągliwość”, a stosunki między audytowanym a audytorami są postrzegane jako te „o charakterze konfliktogennym”. Od audytorów jest wymagana nie tylko wiedza merytoryczna, lecz także umiejętności praktyczne i społeczne oraz określone postawy (Skoczylas-Tworek, 2014, s. 65, 71–74).

Wymagania kompetencyjne stawiane audytorom wewnętrznym w różnych krajach – analiza porównawcza

Metodyka badania

Kompetencje audytorów wewnętrznych są istotnym warunkiem właściwej realizacji zadań, jakie przed nimi stoją. Profilowanie optymalnych wzorców kompetencyjnych ma od wielu lat swoje miejsce w zakresie badań zarządzania zasobami ludzkimi (np. Spychała, Łech, 2011; Grześkowiak, 2016). Celem badań jest porównanie wymogów kompetencyjnych w: Polsce, Niemczech, Wielkiej Brytanii i USA. Postawiono dwa pytania badawcze: jakie kompetencje są wymagane od kandydatów do pracy na stanowisku audytora wewnętrznego w wybranych do analizy krajach oraz czy te wymogi kompetencyjne różnią się od siebie, a jeśli tak, na czym polegają te różnice.

Badania były prowadzone od kwietnia do listopada 2018 r. Wykorzystano dane pochodzące z ogłoszeń o pracę dla audytora wewnętrznego. Mogą one być uznane za odbicie oczekiwań pracodawcy wobec kandydata idealnego na to stanowisko, są źródłem informacji o tym zawodzie i sprawdzają jego postrzeganie przez

otoczenie biznesowe. Z wadami ogłoszeń o pracę są związane ograniczenia badawcze, polegające głównie na tym, że ogłoszenia o pracę zawierają informacje najbardziej istotne z punktu widzenia rekrutacji, a niekoniecznie z punktu widzenia wymagań faktycznych (Rafaeli, Oliver, 1998, s. 342–345; Faberman, Kudlyak, 2016, s. 1–4).

Do zebrania materiału badawczego użyto wyszukiwarki internetowej ogłoszeń o pracę, dostępnej na portalu indeed.pl. Strona ta agreguje ogłoszenia o pracę z wielu różnych witryn internetowych: portali pracy, gazet, agencji zatrudnienia i pośrednictwa pracy oraz stron pracodawców z wielu krajów.

W celu wyszukania ogłoszeń o pracę wpisywano następujące wyrażenia (w jęz. polskim, angielskim i niemieckim): „młodszy audytor wewnętrzny”, „starszy audytor wewnętrzny”, „specjalista ds. audytu wewnętrznego”, „audytor wewnętrzny”. Informacje zawarte w wyszukanych ogłoszeniach zakodowano i wpisano do arkusza kalkulacyjnego. Kodowanie uwzględniało: stanowisko pracy, wymagania dotyczące wykształcenia, wiedzy, umiejętności i postaw. Znaczenie każdej z kompetencji było ustalane na podstawie zsumowania liczby jej występowania w analizowanych ogłoszeniach.

Zebrano łącznie 124 ogłoszenia o pracę, po wstępnej analizie treści wykluczono te ogłoszenia, które nie dotyczyły stanowiska audytora wewnętrznego. Ostatecznie przeanalizowano 114 ogłoszeń, w tym: 32 z Polski, 27 z Niemiec, 30 z Wielkiej Brytanii i 25 z USA.

Z analizy nazw stanowisk zawartych w ogłoszeniach wynika, że rzadko poszukiwani byli audytorzy wyspecjalizowani w konkretnej dziedzinie. Wśród wszystkich analizowanych ogłoszeń 19 (17%) dotyczyło specjalistów z określonej dziedziny, np. „SOX audytor wewnętrzny”, „audytor wewnętrzny ds. *compliance*”, „audytor wewnętrzny z zakresu zakupów”. W analizowanych ogłoszeniach o pracę zaobserwowano też różny poziom szczegółowości zawartych tam informacji².

Wymogi kompetencyjne wobec audytorów wewnętrznych w Polsce

Najczęstszym wymaganiem, obecnym w 91% analizowanych ogłoszeń o pracę w Polsce, było posiadanie formalnego wykształcenia wyższego (najczęściej wykształcenia ekonomicznego bądź prawniczo-administracyjnego). W 63% ogłoszeń pracodawcy wymagali znajomości ogólnej rachunkowości, w 31% – wiedzy i doświadczenia z zakresu zarządzania projektami, a w 28% wymagano bądź preferowano posiadanie certyfikatów zawodowych³. Jedynie w 16% przypadków była wymagana

² Dla przykładu, w najkrótszym ogłoszeniu o pracę w Niemczech zawarto jedynie 4 wymagania, w najdłuższym zaś (w Polsce) – 19.

³ Certyfikaty zawodowe, poświadczające posiadaną wiedzę z zakresu audytu wewnętrznego, były wymagane w 5 ogłoszeniach, w pozostałych 4 były one traktowane jako atut.

wiedza branżowa, związana z branżą, w jakiej pracodawca działa, natomiast w 13% – znajomości przepisów szczególnych (SOX i GAAP). Wiedza z zakresu ładu organizacyjnego i ryzyka była wymagana w 6%, z zakresu zaś raportowania niefinansowego – w 3% ogłoszeń.

Z zakresu umiejętności najczęstszymi wymaganiami w 91% ogłoszeń o pracę były znajomość języków obcych, umiejętności komunikacyjne i analityczne. Następnie były to umiejętności: pracy pod presją czasu – 75%, rozwiązywania problemów – 63% oraz pracy zespołowej – 47%. Umiejętność pracy indywidualnej (w pojedynkę) była wymogiem w 31% analizowanych ofert o pracę, a umiejętność orientacji na detale oraz obsługi programów SAP – w 22% ogłoszeń o pracę. „Umiejętności pracy w zespole, ale też pracy samodzielnej” wymagano w 19% przypadków. Najmniej wymaganymi umiejętnościami były te związane z negocjacjami (13%), organizacją pracy własnej (6%) i logicznym myśleniem (3%).

Najczęściej wymaganą postawą była ta związana z gotowością do rozumienia biznesu i procesów w organizacji (94%). Druga w rankingu postawa – odwaga do wyrażania swojej opinii – to wymóg w 16%, trzecia – sumienność i rzetelność (13%), czwarta – gotowość do podróży służbowych, postawa etyczna i wysoka kultura osobista (po 6%).

Wymogi kompetencyjne wobec audytorów wewnętrznych w Niemczech

W Niemczech najczęstszym wymogiem z zakresu wiedzy było posiadanie formalnego wykształcenia wyższego (pracodawcy wskazywali tylko na wykształcenie wyższe z zakresu nauk ekonomicznych; 70%), następnie posiadanie certyfikatów zawodowych (30%), wiedza i doświadczenie z zakresu zarządzania projektami (15%), znajomości ładu organizacyjnego i systemu kontroli (7%) oraz znajomości rachunkowości i rachunku kosztów (4%).

Najczęstszymi wymogami z zakresu umiejętności były te dotyczące znajomości języków obcych i posiadania umiejętności analitycznych (po 56%), następnie umiejętności komunikacyjnych (48%), w 41% – zorientowanie na detale i myślenie przedsiębiorcze (po 41%), umiejętności logicznego myślenia (37%), obsługa programów SAP i umiejętność pracy w zespole i pracy samodzielnej (po 19%). W 7% wymagano następujących umiejętności: pracy pod presją czasu, negocjacji, przewidywania sytuacji przyszłych, zdolności do zaangażowania innych do pracy, zdolności do wpływania na kierownictwo średniego szczebla, w 4% zaś – umiejętności rozwiązywania problemów, zdolności do wyciągania właściwych konkluzji, umiejętności interpersonalnych, przekonywania do swoich racji i krytycznego myślenia.

Najczęściej wymaganą przez niemieckich pracodawców postawą jest gotowość do rozumienia biznesu i procesów w organizacji (37%), następnie: wysoka kultura etyczna (18%), wysoka kultura osobista (15%), gotowość do rozumienia audytu i jego funkcji (7%) oraz orientacja na klienta (4%).

Wymogi kompetencyjne wobec audytorów wewnętrznych w Wielkiej Brytanii

W Wielkiej Brytanii najczęstszym wymogiem dotyczącym wiedzy jest posiadanie certyfikatów zawodowych bądź bycie w trakcie ich pozyskiwania (60%). Posiadanie formalnego wykształcenia wyższego (bez określania konkretnego kierunku) było wymogiem w 23% analizowanych ogłoszeń o pracę. Następnie znajomość: raportowania finansowego (17%), SOX (13%), ładu organizacyjnego i standardów zawodowych audytu wewnętrznego (po 10%), natury ryzyka i zarządzania nim, natury audytu wewnętrznego oraz GAAP (po 7%), a także wiedza i doświadczenie z zakresu zarządzania projektami (3%).

Najczęściej były wymagane umiejętności komunikacyjne (77%) i umiejętności orientacji na detale (33%). Umiejętności analitycznych i jednoczesnej umiejętności pracy w zespole oraz samodzielnej wymagano w 27% analizowanych ogłoszeń o pracę, natomiast umiejętności interpersonalnych – w 23%. W 13% przypadków wymagano umiejętności negocjacyjnych, rozwiązywania problemów, budowania relacji i logicznego myślenia, w 10% – zdolności do wyciągania właściwych konkluzji, w 7% – umiejętności pracy zespołowej, wysokiej motywacji do pracy (samomotywacja) i zdolności do angażowania innych, w 3% – umiejętności przewidywania sytuacji przyszłych, przekonywania do swoich racji i umiejętności krytycznego myślenia.

Najczęściej wymaganą postawą w analizowanych, brytyjskich ogłoszeniach o pracę były: gotowość do rozumienia biznesu i procesów w organizacji oraz gotowość do podróży służbowych (po 30%), podejście do ciągłej poprawy i postawa etyczna (17%), gotowość do rozumienia audytu i jego funkcji oraz profesjonalny sceptycyzm (po 7%).

Wymogi kompetencyjne wobec audytorów wewnętrznych w USA

Najwięcej wymogów w obszarze wiedzy w przeanalizowanych ogłoszeniach o pracę dla audytorów wewnętrznych z terytorium USA dotyczyło posiadania certyfikatów zawodowych (50%), następnie znajomości SOX i GAAP (42%), wiedzy i doświadczenia z zakresu zarządzania projektami (21%), wiedzy z zakresu ładu

organizacyjnego i systemu kontroli, posiadanie formalnego wykształcenia wyższego (po 13%) i znajomość natury ryzyka i zarządzania nim oraz wiedza z zakresu rachunkowości (po 4%).

Najczęściej były wymagane umiejętności komunikacyjne (wymóg w 58% analizowanych ogłoszeń o pracę z tego kraju). Następnie w 25% wymagano: zdolności do wyciągania właściwych konkluzji, umiejętności interpersonalnych i umiejętności rozwiązywania problemów. Umiejętność jednoczesnej pracy w zespole oraz pracy samodzielnej była wymagana w 21%, natomiast obsługa programów SAP oraz umiejętności analityczne – w 17%. W 13% analizowanych ogłoszeń o pracę wymagano zorientowania na detale, pracy z pracownikami wszystkich szczebli i logicznego myślenia. Najmniej wymaganymi umiejętnościami były te dotyczące krytycznego myślenia, organizacyjne i podejmowania decyzji na mocy dostępnych danych

Najczęściej wymaganymi postawami w amerykańskich ogłoszeniach o pracę były te dotyczące gotowości do rozumienia biznesu i procesów w organizacji (50%), następnie gotowość do podróży służbowych oraz orientacja na klienta (po 29%). W 17% analizowanych ogłoszeń z USA była to wysoka kultura osobista, po 13% – postawa etyczna oraz zdolność do wyrażania sprawiedliwych osądów i zdolność do myślenia całościowego. Postawy takie, jak: bycie niezależnym w pracy i podczas wydawania osądów, wysoki stopień uczciwości osobistej, profesjonalny sceptycyzm, gotowość do pracy wielozadaniowej były wymagane w 8% przypadków. Najmniej wymaganymi postawami były te dotyczące motywacji wewnętrznej do pracy, orientacji na ostateczny termin (tzw. *deadline*), samomotywacja do pracy i postawa przejawiająca się w zdyscyplinowanym podejściu do oceny skuteczności procesów (po 4%).

Wnioski z analizy

Z przeanalizowanych ogłoszeń o pracę wynika, że audytorzy wewnętrzni powinni przede wszystkim mieć formalne wykształcenie wyższe bądź certyfikaty zawodowe. Warto podkreślić, że posiadanie certyfikatów zawodowych nie jest wymogiem koniecznym do podjęcia pracy w omawianym zawodzie, może być jednak elementem przewagi konkurencyjnej potencjalnych kandydatów i dowodem na posiadanie wyższych kwalifikacji w zakresie audytu wewnętrznego. Od audytorów jest wymagana wiedza z zakresu zarządzania projektami, raportowania finansowego, rachunkowości oraz przeprowadzania audytu wewnętrznego, a także znajomość ładu organizacyjnego, systemu kontroli i zarządzania ryzykiem (tabela 3).

Tabela 3. Najczęstsze wymagania z zakresu wiedzy występujące w ogłoszeniach o pracę dla audytorów wewnętrznych w analizowanych krajach

Miejsce	Polska	Niemcy	Wielka Brytania	USA
1	formalne wykształcenie wyższe (91%)	formalne wykształcenie wyższe (70%)	certyfikaty zawodowe (60%)	certyfikaty zawodowe (50%)
2	wiedza z zakresu rachunkowości (63%)	posiadane certyfikaty zawodowe (30%)	formalne wykształcenie wyższe (23%)	<ul style="list-style-type: none"> • znajomość SOX (42%) • znajomość GAAP (42%)
3	wiedza i doświadczenie z zakresu zarządzania projektami (31%)	wiedza i doświadczenie z zakresu zarządzania projektami (15%)	wiedza z zakresu raportowania finansowego (17%)	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza i doświadczenie z zakresu zarządzania projektami (21%)
4	certyfikaty zawodowe (28%)	wiedza z zakresu ładu organizacyjnego i systemu kontroli (7%)	znajomość SOX (13%)	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu ładu organizacyjnego i systemu kontroli (13%) • wykształcenie wyższe (13%)
5	wiedza branżowa, dotycząca branży, w jakiej działa pracodawca (16%)	wiedza z zakresu rachunkowości i rachunku kosztów (4%)	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu ładu organizacyjnego i ryzyka (10%) • wiedza dotycząca standardów zawodowych audytu wewnętrznego (10%) 	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza z zakresu natury ryzyka i zarządzania nim (4%) • wiedza z zakresu rachunkowości (4%)

Uwaga: w nawiasach podano odsetek ogłoszeń o pracę w danym kraju.

Źródło: opracowanie własne.

Wśród wymaganych umiejętności dominują umiejętności społeczne. Najczęściej były oczekiwane umiejętności komunikacji. Często wymieniano też umiejętności analityczne, umiejętności „myślenia przedsiębiorczego” (*unternehmerische Denkweise*), znajomość języków i umiejętność obsługi systemu SAP. Pracodawcy w ogłoszeniach posługują się także kategorią ogólną, jak „umiejętności interpersonalne”. Ciekawym może się wydać fakt, że pracodawcy oczekują od kandydatów umiejętności pracy albo wyłącznie w pojedynkę, albo wyłącznie w zespole, albo połączenia tych dwóch podejść (tabela 4).

Tabela 4. Najczęstsze wymagania z zakresu umiejętności występujące w ogłoszeniach o pracę dla audytorów wewnętrznych w analizowanych krajach

Miejsce	Polska	Niemcy	Wielka Brytania	USA
1	<ul style="list-style-type: none"> znajomość języków obcych (91%) umiejętności komunikacyjne (91%) umiejętności analityczne (91%) 	<ul style="list-style-type: none"> znajomość języków obcych (56%) umiejętności analityczne (56%) 	umiejętności komunikacyjne (77%)	umiejętności komunikacyjne (58%)
2	umiejętność pracy pod presją czasu (75%)	umiejętności komunikacyjne (48%)	zorientowanie na detale (33%)	<ul style="list-style-type: none"> zdolność do wyciągania właściwych konkluzji (25%) umiejętności interpersonalne (25%) umiejętność rozwiązywania problemów (25%)
3	umiejętność rozwiązywania problemów (63%)	<ul style="list-style-type: none"> bycie zorientowanym na detale (41%) myślenie przedsiębiorcze (41%) 	<ul style="list-style-type: none"> umiejętności analityczne (27%) umiejętność pracy zarówno w zespole, jak i pracy samodzielnej (27%) 	umiejętność pracy w zespole, ale też pracy samodzielnej (21%)
4	umiejętność pracy zespołowej (47%)	umiejętność logicznego myślenia (37%)	umiejętności interpersonalne (23%)	<ul style="list-style-type: none"> obsługa programu SAP (17%) umiejętności analityczne (17%)
5	umiejętność pracy w pojedynkę (31%)	<ul style="list-style-type: none"> obsługa programu SAP (19%) umiejętność pracy zarówno w zespole, jak i samodzielnie (19%) 	<ul style="list-style-type: none"> umiejętności negocjacyjne (13%) umiejętność rozwiązywania problemów (13%) budowanie relacji (13%) umiejętność logicznego myślenia (13%) 	<ul style="list-style-type: none"> orientacja na detale (13%) umiejętność współpracy z innymi ze wszystkich szczebli (13%) umiejętność logicznego myślenia (13%)

Uwaga: w nawiasach podano odsetek ogłoszeń o pracę w danym kraju.

Źródło: opracowanie własne.

W przeanalizowanych ofertach pracy pracodawcy definiowali także postawy, jakimi powinni się odznaczać audytorzy wewnętrzni. Największy nacisk kładziono na postawy związane z zawodem, głównie rozumienie biznesu i procesów w organizacji, rozumienie audytu i gotowość do podróży służbowych. Były także cenione postawy związane z cechami personalnymi, jak: sumienność i rzetelność, wysoka kultura osobista, orientacja na klienta czy gotowość do podróży służbowych. Można przyjąć, że większość z wymaganych przez pracodawców postaw jest pochodną tych charakterystyk, które są wskazane w *Międzynarodowych Standardach* (Institute of Internal Auditors), bądź też „zasad ogólnych i reguł postępowania” zawartych w *Kodeksie Etyki* (Instytut Audytorów Wewnętrznych IIA Polska, 2016) omawianej grupy zawodowej (tabela 5).

Tabela 5. Najczęstsze wymagania z zakresu postaw występujące w ogłoszeniach o pracę dla audytorów wewnętrznych w analizowanych krajach

Miejsce	Polska	Niemcy	Wielka Brytania	USA
1	rozumienie biznesu i procesów w organizacji (94%)	rozumienie biznesu i procesów w organizacji (37%)	<ul style="list-style-type: none"> • rozumienie biznesu i procesów w organizacji (30%) • gotowość do podróży służbowych (30%) 	rozumienie biznesu i procesów w organizacji (58%)
2	odwaga do wyrażania swojej opinii (16%)	posiadanie wysokich standardów etycznych (18%)	<ul style="list-style-type: none"> • podejście do ciągłej poprawy (17%) • postawa etyczna (17%) 	<ul style="list-style-type: none"> • gotowość do podróży służbowych (29%) • orientacja na klienta (29%)
3	sumienność i rzetelność (13%)	wysoka kultura osobista (15%)	<ul style="list-style-type: none"> • gotowość do rozumienia audytu i jego funkcji (7%) • profesjonalny sceptycyzm (7%) 	wysoka kultura osobista (17%)
4	<ul style="list-style-type: none"> • gotowość do podróży służbowych (6%) • postawa etyczna (6%) • wysoka kultura osobista (6%) 	gotowość do rozumienia audytu i jego funkcji (7%)	-	<ul style="list-style-type: none"> • postawa etyczna (13%) • zdolność do wyrażania właściwych osądów (13%) • zdolność do myślenia całościowego (13%)

cd. tabeli 5

Miejsce	Polska	Niemcy	Wielka Brytania	USA
5	-	<ul style="list-style-type: none"> • bycie pewnym (4%) • orientacja na klienta (4%) 	-	<ul style="list-style-type: none"> • bycie niezależnym w pracy oraz podczas wydawania osądów (8%) • wysoki stopień uczciwości osobistej (8%) • profesjonalny sceptycyzm (8%) • gotowość do pracy wielozadaniowej (8%)

Uwaga: w nawiasach podano odsetek ogłoszeń o pracę w danym kraju.

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Audytorzy wewnętrzni powinni mieć kompetencje stosowne do stawianych im oczekiwań i pełnionej roli oraz wykonywanych zadań. Artykuł stanowi próbę spojrzenia na pracę audytorów wewnętrznych przez pryzmat wymogów kompetencyjnych zawartych w ogłoszeniach o pracę w wybranych do analizy krajach. W artykule zidentyfikowano najczęściej poszukiwane przez pracodawców kompetencje audytorów wewnętrznych.

W związku z zachodzącymi zmianami w audycie wewnętrznym i jego otoczeniu (np. rozwój technologiczny) można jednak przypuszczać, że wymagania kompetencyjne wobec audytorów wewnętrznych zmienią się na przestrzeni lat, co nie pozostanie bez wpływu na kształcenie audytorów wewnętrznych. Obecnie można powiedzieć, że dla pracodawców ważne są umiejętności interpersonalne (miękkie) audytorów wewnętrznych. Z analizy ogłoszeń o pracę wynika jednoznacznie: wiedza fachowa to za mało.

Wymogi wobec kandydatów na audytorów wewnętrznych mogą też wskazywać, że istnieje coraz większe zainteresowanie międzynarodowymi kwalifikacjami w środowisku. Dowodem na to może być duża liczba ogłoszeń o pracę, w których odnoszono się do certyfikacji zawodowej.

Przeprowadzona analiza może być podstawą do zidentyfikowania luki kompetencyjnej, jaka istnieje na rynku pracy audytorów wewnętrznych i do sprawdzenia, na ile jest możliwe stworzenie jednej uniwersalnej listy pożądanych kompetencji

w omawianych krajach. Ważne jest zaakcentowanie, że „audyt wewnętrzny jest prowadzony w różnorodnym otoczeniu prawnym i kulturowym, na rzecz organizacji różniących się między sobą celami, wielkością, złożonością oraz strukturą” (Institute of Internal Auditors). W związku z tym wymogi kompetencyjne stawiane audytorom wewnętrznym mogą być różne. Artykuł uwidocznił też możliwości kontynuowania badań, np. w kierunku uwarunkowań kulturowych funkcji audytu wewnętrznego w analizowanych krajach.

Bibliografia

- Faberman, R.J., Kudlyak, M. (2016). What does online job search tell us about the labour market? *Economic Perspectives*, 40(1), 1–15.
- Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE.
- Grześkowiak, A. (2016). Wielowymiarowa Analiza Kompetencji Zawodowych według Grup Wieków Ludności. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 427, 122–130.
- Institute of Internal Auditors. *Międzynarodowe Standardy Praktyki Zawodowej Audytu Wewnętrznego*. https://www.iaa.org.pl/sites/default/files/definicja_kodeks_standardy_pl_en_2017_final.pdf, 10.11.2018.
- Institut Audytorów Wewnętrznych IIA Polska (2016). *Definicja audytu wewnętrznego. Kodeks etyki oraz międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego*. <https://www.iaa.org.pl/o-nas/kodeks-etyki>, 10.11.2018.
- Koller, L. (2003). Profession in Demand. *Internal Auditor*, 60(3), 42–47.
- Lenz, R., Sarens, G. (2012). Reflections on the internal auditing profession: What might have gone wrong? *Managerial Auditing Journal*, 6, 532–549.
- Rafaelli, A., Oliver, A. (1998). Employment Ads. A Configurational Research Agenda. *Journal of Management Inquiry*, 7(4), 342–358.
- Rogozińska-Pawełczyk, A. (2006). Kompetencje w organizacji. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, 199, 99–120.
- Saint, C. (2013). We Can Do HARD THINGS. *Internal Auditor*, 70(3), 56–62.
- Skoczylas-Tworek, A. (2014). *Audyt we współczesnej gospodarce rynkowej*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Spychała, M., Łech, S. (2011). Analiza kompetencji zawodowych pracowników i jej wpływ na doskonalenie służby BHP. *Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą*, 45, 260–270.

Summary

Competency Requirements for Internal Auditors in the Light of Job Advertisements – Comparative Analysis

The aim of the article is to present the results of comparative study on competency requirements for internal auditors in Poland, Germany, the United Kingdom and the United States. The analysis of job advertisements was used. The identification of key internal auditor competencies required on the labour market and assessment of their degree of universality may form the basis for development and training programs for internal auditors by internal auditors, employers, and the organizations related with internal audit.

Keywords: internal audit, job advertisements, comparative analysis, internal auditors' competencies, The Institute of Internal Auditors

Mgr Lena Grzesiak

Asystent w Katedrze Zarządzania Zasobami Ludzkimi na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania badawcze są interdyscyplinarne i koncentrują się głównie wokół audytu wewnętrznego i controllingu personalnego.