

## Poziom wykształcenia audytora wewnętrznego a skuteczne wykrywanie nadużyć

Joanna Sawicka, Anna Stronczonek\*

**Streszczenie:** *Cel* – ocena rangi wszechstronnego wykształcenia audytora wewnętrznego w skutecznym wykrywaniu nadużyć. *Metodologia badania* – na potrzeby artykułu przeprowadzono studia literaturowe oraz badania kwestionariuszowe na wybranej grupie. *Wynik* – uzyskane wyniki wskazują na potrzebę wszechstronnego kształcenia audytorów wewnętrznych, również w obszarach spoza kanonu wiedzy ekonomicznej. *Oryginalność/wartość* – badania w zakresie dokształcania audytorów wewnętrznych jako sposobu na ograniczenie ryzyka nadużyć nie były dotychczas przeprowadzane.

**Słowa kluczowe:** audytor, audyt wewnętrzny, nadużycie

### Wprowadzenie

Media przekazują doniesienia o kolejnych skandalach finansowych często przybierających formę oszustw. Istotną rolę w ich ograniczaniu odegrać może audyt wewnętrzny poprzez odpowiednie zarządzanie ryzykiem nadużyć. W związku z umiejscowieniem audytu wewnętrznego w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa optyka jego postrzegania obejmuje szeroki horyzont czasowy i przestrzenny.

Ponieważ zakres zadań audytu wewnętrznego jest bardzo obszerny, istotne jest zwrócenie uwagi na to, by wyszkolenie audytora było wszechstronne. Wskazane jest, aby uwzględniało również szkolenia rozwijające umiejętności w zakresie zapobiegania nadużyciom i ich wykrywania. Szkolenia powinny być odpowiednio dostosowane do indywidualnych i faktycznych potrzeb audytorów, a zatem uwzględniać ich obowiązki, jak również ograniczenia będące następstwem roli przypisanej audytorom (*Rola audytorów...*: 34).

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, za cel artykułu obrano ustalenie, jak postrzegana jest rola wielokierunkowego wykształcenia audytora wewnętrznego w skutecznym wykrywaniu nadużyć. Dla osiągnięcia tego celu przeprowadzono odpowiednie badania kwestionariuszowe.

---

\* dr inż. Joanna Sawicka, AGH Akademia Górniczo-Hutnicza, Wydział Zarządzania, Katedra Ekonomii, Finansów i Zarządzania Środowiskiem, 30-067 Kraków, ul. Gramatyka 10, e-mail: jsawicka@zarz.agh.edu.pl; dr inż. Anna Stronczonek, AGH Akademia Górniczo-Hutnicza, Wydział Zarządzania, Katedra Ekonomii, Finansów i Zarządzania Środowiskiem, 30-067 Kraków, ul. Gramatyka 10, e-mail: astronczonek@zarz.agh.edu.pl.

## 1. Nadużycia – problem wielu organizacji

O tym, że kwestia nadużyć to palący problem wielu organizacji, sygnalizują różne raporty sporządzone przez międzynarodowe firmy audytorskie, na przykład *Badanie przestępczości gospodarczej Polska 2011* przeprowadzone przez firmę PricewaterhouseCoopers czy *Problem nadużyć i korupcji w firmach. Porównanie wyników badania w wybranych regionach Polski* zrealizowany przez Ernst & Young.

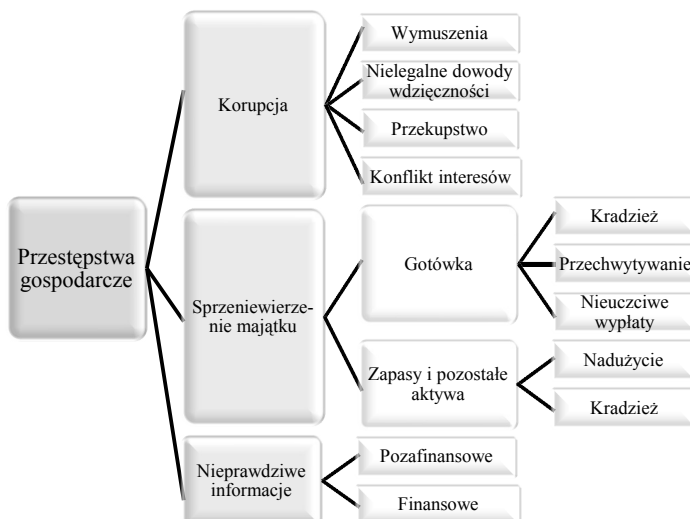
W wielu opracowaniach określenia: nadużycie, oszustwo, przestępstwo gospodarcze stosowane są zamiennie (często traktowane jako synonimy). Oszustwo (*fraud*) to „każdy nielegalny czyn charakteryzujący się celowym wprowadzeniem w błąd, ukrywaniem prawdy lub naruszeniem zaufania. Czyny te nie są powodowane powstałym zagrożeniem użycia siły czy przymusu fizycznego. Oszustwa są popełniane przez osoby i organizacje w celu uzyskania pieniędzy, majątku lub świadczenia, w celu uniknięcia płatności lub uniknięcia utraty świadczenia; lub w celu zapewnienia korzyści osobistych lub interesu przedsiębiorstwa” (Międzynarodowe standardy...). Z kolei pod pojęciem „nadużycia” rozumie się „wykorzystanie zajmowanego stanowiska do osiągnięcia korzyści w drodze świadomego bądź niewłaściwego użytkowania zasobów organizacji (...), będące celowym postępowaniem przynoszącym sprawcy lub osobie trzeciej korzyść, zawierającym w sobie element oszustwa lub będący niezgodny z prawem, etyką, zasadami współżycia społecznego” (Krawczyk, Skoczylas-Tworek 2013: 488).

Nadużycia (oszustwa, niewłaściwe praktyki) mogą występować w wielu postaciach. Ich podział obrazuje rysunek 1. Niezależnie od postaci, jaką przyjmie nadużycie, dla organizacji najważniejszą sprawą jest umiejętność rozpoznania sygnałów ostrzegawczych o takowym oraz szybka reakcja na zaistniałą sytuację. W Polsce to audyt wewnętrzny (niestety, na równi z przypadkiem) jest najczęściej wskazywany jako źródło wykrycia nadużyć w przedsiębiorstwie (rysunek 2).

## 2. Obowiązki audytora wewnętrznego a konieczność wszechstronnego kształcenia

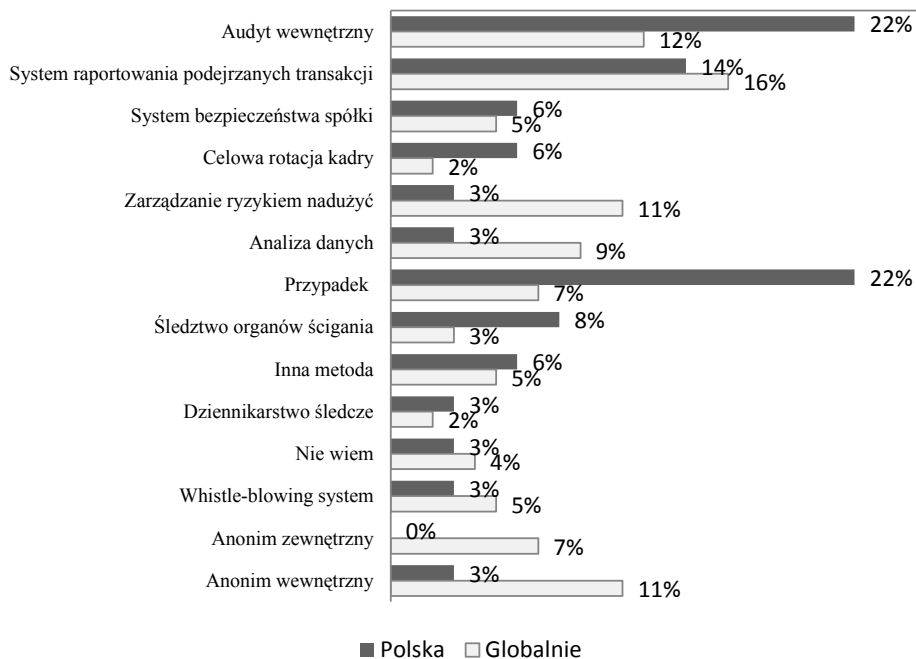
W literaturze można spotkać różne klasyfikacje audytu wewnętrznego w zależności od funkcji, jakie ma on spełniać w jednostce gospodarczej. Tradycyjnie do podstawowych jego rodzajów zalicza się (Szymańska 2012: 27):

- audyt finansowy,
- audyt operacyjny,
- audyt informatyczny.



**Rysunek 1.** Podział przestępstw gospodarczych według ACEF

Źródło: opracowano na podstawie (Report... 2010: 7).



**Rysunek 2.** Wykrywanie nadużyć – Polska na tle świata

Źródło: (Badanie przestępczości... 2014).

Według Figha obok wymienionych istnieją równolegle trzy kolejne rodzaje audytu wewnętrznego (Winiarska 2007: 23), które najczęściej znajdują swoje bezpośrednie odzwierciedlenie w strukturze organizacyjnej jednostek:

- audyt zgodności,
- audyt śledczy,
- przegląd kontroli wewnętrznej.

Istotę poszczególnych rodzajów audytu przedstawia tabela 1.

**Tabela 1**

Klasyfikacja audytu wewnętrznego

Rodzaj audytu	Zakres
Finansowy	Zajmuje się problemami rachunkowości, ewidencjonowaniem i sprawozdawczością transakcji finansowych. Zakres tego audytu obejmuje także kontrolę prawidłowości systemu kontroli wewnętrznej.
Operacyjny	Bada wykorzystanie środków i ustala, czy zostały one zastosowane w najskuteczniejszy i najefektywniejszy sposób do realizacji celów. Może zawierać elementy audytu zgodności, audytu finansowego i audytu informatycznego.
Informatyczny	Zajmuje się kontrolą wewnętrzną środowiska systemów przetwarzania danych i wykorzystaniem tych systemów. Audyty IT oceniają systemy kontroli wejścia, wyjścia i procesu przetwarzania, systemy archiwizacji i ochrony danych oraz zgodności z prawem systemu komputerowego.
Zgodności	Weryfikuje, czy badany obiekt przestrzega przepisów prawnych, realizuje określone strategie i wdraża procedury.
Śledczy	Przeprowadzany jest na żądanie kierownictwa jednostki. Jego wynikiem może być postępowanie sądowe lub dyscyplinarne z powodu kradzieży, niewłaściwego wykorzystania aktywów lub konfliktu interesów.
Przegląd kontroli wewnętrznej	Najbardziej ograniczona forma audytu. Ocenie podlega prawidłowość systemów kontroli wewnętrznej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Winiarska (2007: 23).

Wydaje się oczywiste, że audyt wewnętrzny nie mógłby istnieć bez odpowiednio przygotowanych do realizacji stawianych przed nimi zadań audytorów. W ramach jednostek wykonywać mogą oni dwojakiego rodzaju usługi: zapewniające i doradcze. Usługi zapewniające dotyczą obiektywnej oceny dowodów dokonywanej przez audytorów wewnętrznych w celu dostarczenia niezależnej opinii lub wniosków na temat jednostki, operacji, funkcji, procesu, systemu lub innego zagadnienia. Usługi te przykładowo mogą obejmować zadania w zakresie finansów, działalności operacyjnej, zgodności czy też bezpieczeństwa systemów. Charakter i zakres wykonywanego zadania zapewniającego ustalany jest samodzielnie przez audytora, któremu go zlecono.

Z kolei usługi doradcze wykonywane są zwykle jako odpowiedź na konkretne zapotrzebowanie zleceniodawcy i z nim ustalany jest zakres i charakter tych usług. Celem tego rodzaju usług może być między innymi usprawnienie procesów *governance*, zarządzania ryzykiem i kontroli wewnątrz jednostki gospodarczej.

Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego (Komunikat nr 2... 2013; Międzynarodowe standardy...) nakazują audytorom wewnętrznym zachowanie niezależności administracyjnej i funkcjonalnej, obiektywizmu rozumianego jako bezstronna postawa intelektualna, należytej staranności zawodowej oraz biegłości.

Biegłość w standardach definiowana jest jako suma wiedzy, umiejętności i innych kompetencji warunkujących skuteczne wykonywanie powierzonych obowiązków. Rozległość tematyczna realizowanych przez audytorów wewnętrznych zadań zmusza ich do ciągłego kształcenia, uzupełniania wiedzy o wciąż zmieniające się przepisy i regulacje oraz zdobywania uprawnień i kwalifikacji zawodowych.

Zakres wiedzy i umiejętności audytora powinien mu także pozwolić na rozpoznanie znamion oszustwa. Gdy audytor wewnętrzny podejrzewa nieprawidłowości, może zlecić przeprowadzenie dochodzenia stosownie do okoliczności. Dochodzenie w sprawie oszustwa polega na wykonaniu rozbudowanych procedur w celu ustalenia, czy oszustwo rzeczywiście miało miejsce w danej jednostce gospodarczej. Wiąże się to z koniecznością zgromadzenia wystarczających informacji o szczegółach ujawnionego oszustwa. Zasadniczo nie oczekuje się od audytora wewnętrznego posiadania wiedzy specjalistycznej osoby, której głównym obowiązkiem jest wykrywanie i prowadzenie dochodzeń w sprawie. W szczególnych przypadkach, takich jak konieczność przeprowadzenia audytu śledczego, pożądana jest choćby ogólna wiedza na temat różnych zagadnień z pogranicza kryminalistyki.

Wytyczne w tym zakresie zawarte są w międzynarodowych standardach praktyki zawodowej audytu wewnętrznego (Komunikat nr 2... 2013; Międzynarodowe standardy...):

1. Standard 1210.A2 – audytorzy wewnętrzeni powinni mieć odpowiednią wiedzę pozwalającą im rozpoznać znamiona oszustwa, natomiast nie oczekuje się od nich posiadania wiedzy specjalistycznej (takiej, która jest wymagana od osób właściwych do wykrywania i prowadzenia dochodzeń w sprawie oszustw).
2. Standard 1220.A1 - audytorzy wewnętrzeni powinni działać z należyłą starannością zawodową, co przekłada się na uwzględnienie „prawdopodobieństwa wystąpienia istotnych błędów, oszustw lub niezgodności”.
3. Standard 2210.A2 – ustalając cele audytu, należy „rozważyć prawdopodobieństwo wystąpienia istotnych błędów, oszustw, niezgodności i innych zagrożeń”.

Na temat zasad, którymi w swoim postępowaniu powinien kierować się audytor, wypowiada się również kodeks etyki audytora wewnętrznego (Komunikat nr 16... 2006). Obok uczciwości, obiektywizmu, poufności, konfliktu interesów oraz relacji pomiędzy audytorami kodeks ten podkreśla znaczenie profesjonalnego postępowania. Pod tym pojęciem ustawodawca rozumie sytuację, gdy audytor wewnętrzny:

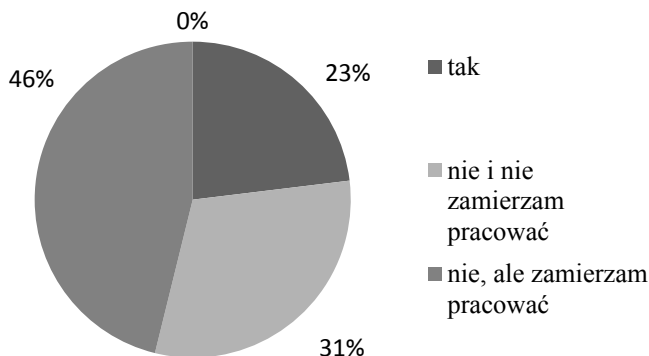
- a) podejmuje się przeprowadzenia tylko takich zadań, do wykonania których posiada wystarczająca wiedzę, umiejętności i doświadczenie;
- b) prowadzi audyt wewnętrzny zgodnie z przepisami prawa, Standardami audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych oraz wewnętrznymi przepisami jednostki;
- c) stale podwyższa swoje kwalifikacje zawodowe oraz efektywność i jakość wykonywanych zadań.

Zgodnie z przytoczonymi przepisami niskiej jakości pracy audytu nie można tłumaczyć brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Zatrudniając pracownika w komórce audytu wewnętrznego, firma powinna zapewnić mu uczestnictwo w odpowiednich szkoleniach i okresowo sprawdzać posiadane przez niego kwalifikacje.

### 3. Zakres prowadzonych badań ankietowych i analiza otrzymanych wyników

Przeprowadzone badania miały na celu zweryfikowanie postrzegania przez osoby wchodzące w zawód audytora wewnętrznego potrzeby ustawicznego i wielopłaszczyznowego kształcenia się oraz skali dostrzeganych przez nie problemów wynikających z nadużyć gospodarczych występujących w ich macierzystych przedsiębiorstwach.

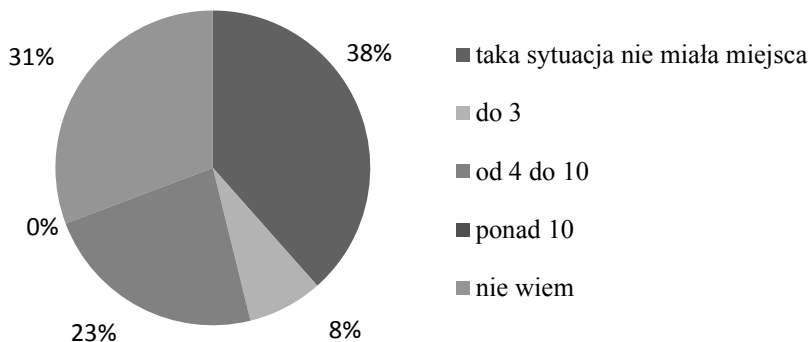
Źródłem materiałów empirycznych dla niniejszego opracowania był wywiad kwestionariuszowy. Badania kwestionariuszowe przeprowadzone zostały w okresie styczeń–marzec 2015 roku metodą doboru celowego. Metoda ta jest typowym przypadkiem doboru nielosowego polegającym na całkowicie subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby, podyktowanym chęcią zebrania najszerzych i najpełniejszych informacji. Liczebność próby wyniosła 39 osób. Grupę poddaną badaniu stanowiły osoby starające się o uprawnienia audytora wewnętrznego. Wśród respondentów 23% stanowili pracownicy audytu wewnętrznego (lub kontroli wewnętrznej). Chęć podjęcia takiej pracy deklarowało kolejne 46%, natomiast 31% nie wyraziło takiego zamiaru (rysunek 3).



**Rysunek 3.** Wyniki ankiety – praca w audycie wewnętrznym

Źródło: opracowanie własne.

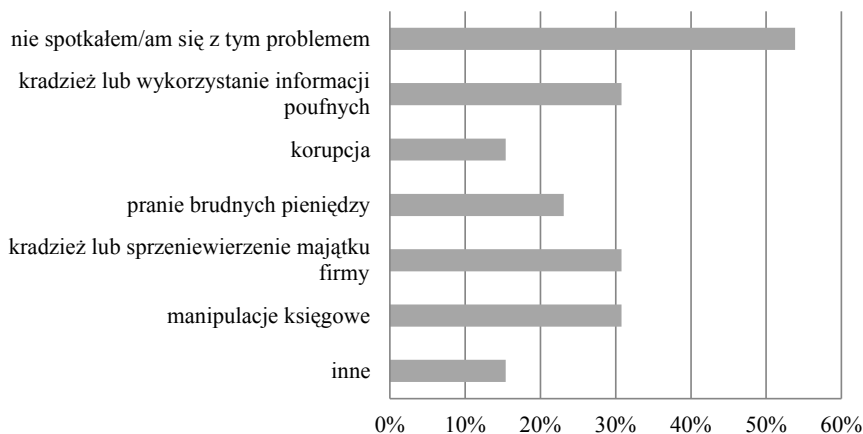
Badanych zapytano o liczbę nadużyć gospodarczych, które zdarzyły się w jednostkach, w których pracują. 38% respondentów stwierdziło, że nadużycia nie miały miejsca, natomiast 31% potwierdziło, że nadużycia wystąpiły. Brak informacji na ten temat wskazało również 31% badanych (rysunek 4).



**Rysunek 4.** Wyniki ankiety – nadużycia w jednostce gospodarczej

Źródło: opracowanie własne.

Respondenci zostali zapytani o rodzaj przestępstw gospodarczych, z jakimi spotkali się podczas swojej pracy zawodowej w ciągu ostatnich 3 lat. Na tak postawione pytanie większość odpowiedziała negatywnie (54%). Natomiast z kradzieżami informacji poufnej, kradzieżami majątku firmy oraz manipulacjami księgowymi miało do czynienia każdorazowo 31% pytanym. Korupcję oraz inne formy przestępstw zaobserwowało 15% pytanym. Dodatkowo część ankietowanych (8%) podała informację, iż wie o wcześniejszych przestępstwach, wskazując na próby wyłudzenia kredytów, defraudację pieniędzy przez pracownika firmy (rysunek 5).

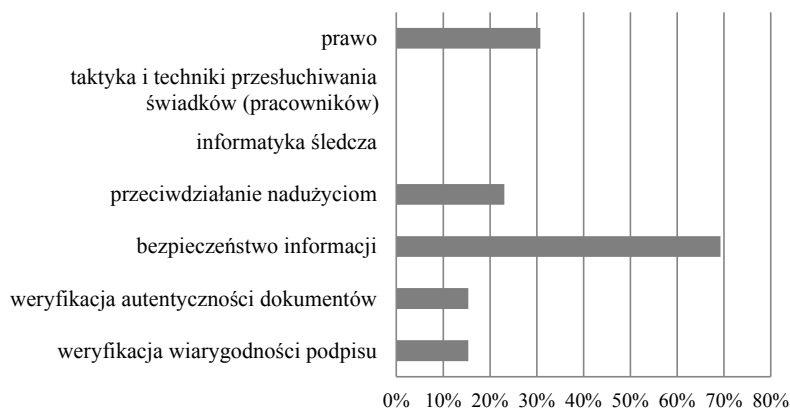


**Rysunek 5.** Wyniki ankiety – występowanie przestępstw gospodarczych według ankietowanych

Źródło: opracowanie własne.

Oceniając wyniki ankiety dotyczące odpowiedzi na dwa powyższe pytania, należy pamiętać, że większość przedsiębiorstw nie jest zainteresowana ujawnianiem stwierdzonych nieprawidłowości i nadużyć. Informacje tego typu częstokroć są ukrywane nie tylko przed odbiorcami zewnętrznymi, ale również przed własnymi pracownikami. Stąd niskie wartości wskazań mogą świadczyć nie tyle o braku problemów wewnątrz jednostki, ile o szczelności bariery informacyjnej w stosunku do osób niepracujących w audycie.

Kolejne pytanie dotyczyło specyficznych umiejętności, które respondenci nabyli na drodze szkoleń w trakcie swojej kariery zawodowej, będących przydatnymi w pracy audytora wewnętrznego. Możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi. Najwięcej, bo 69% ankietowanych, zostało przeszkolonych w zakresie bezpieczeństwa informacji. 31% potwierdziło również udział w szkoleniach z zakresu obowiązującego prawa, a 23% – z przeciwdziałania nadużyciom. Nikt z badanych nie brał udziału w szkoleniach dotyczących informatyki śledczej oraz taktyk i technik przesłuchiwania świadków (rysunek 6).



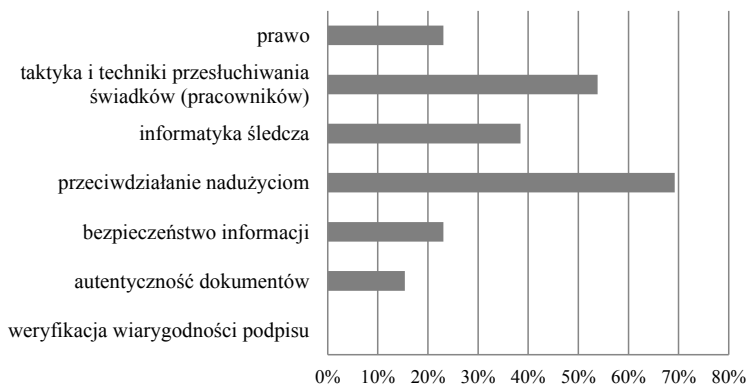
**Rysunek 6.** Wyniki ankiety – uczestnictwo w szkoleniach specjalistycznych

Źródło: opracowanie własne.

Zapotrzebowanie na szkolenia w tym zakresie wskazało 54% – odnośnie do taktyk i technik przesłuchiwania świadków i ponad 38% – w zakresie informatyki śledczej. Zdecydowanie najwięcej (69%) ankietowanych wyraziło chęć uczestnictwa w szkoleniu na temat przeciwdziałania nadużyciom (rysunek 7).

Zaznaczyć należy, że potrzebę dodatkowych szkoleń podnoszących specjalistyczne umiejętności dostrzegali wszystkie osoby z badanej grupy.

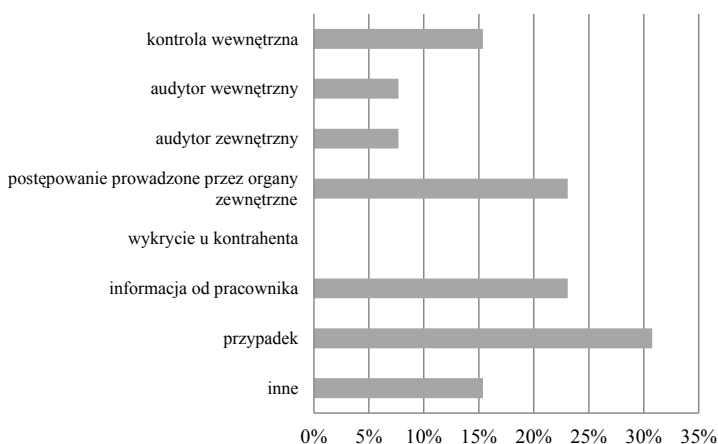




**Rysunek 7.** Wyniki ankiety – potrzeba szkoleń specjalistycznych

Źródło: opracowanie własne.

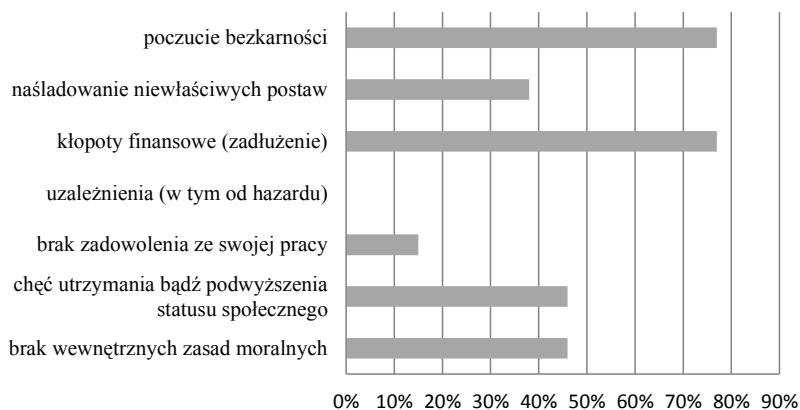
Jednym z ważniejszych pytań zamieszczonych w ankiecie było pytanie dotyczące sposobów, w jakie nadużycia gospodarcze zostały wykryte w jednostkach zatrudniających ankietowane osoby. Niespełna jedna trzecia (31%) badanych deklarowała, że wykrycie nastąpiło przypadkowo. Natomiast wykrycie w efekcie postępowania prowadzonego przez organy zewnętrzne miało miejsce w 23% przypadków, tak samo jak i w wyniku informacji uzyskanych od pracownika podmiotu gospodarczego. Na kontrolę wewnętrzną jako organ ujawniający występujące nadużycia wskazało 15% ankietowanych, a na audyt wewnętrzny lub zewnętrzny – tylko 8%. Dodatkowo 8% sugerowało wiedzę na temat niewykrytych jeszcze nadużyć (podane jako informacja dodatkowa) (rysunek 8).



**Rysunek 8.** Wyniki ankiety – sposoby, w jakie nadużycia gospodarcze zostały wykryte w organizacjach zatrudniających ankietowanych

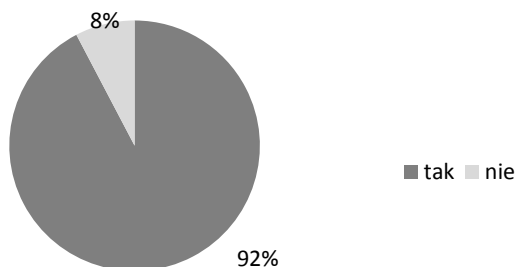
Źródło: opracowanie własne.

Za najczęstsze przyczyny popełniania przestępstw ankietowani uznali: kłopoty finansowe rozumiane jako nadmierne zadłużenie (77%) oraz poczucie bezkarności (również 77%). Z kolei brak wewnętrznych zasad oraz motywację wynikającą z chęci utrzymania lub podwyższenia statusu społecznego jako przyczynę przestępstw wskazało po 46% zapytanych. Dla 38% taką przyczyną była postawa naśladownicza. Brak zadowolenia z pracy tylko w 15% w ocenie respondentów mógł stanowić motyw takiego postępowania. Nikt natomiast nie łączył problemu przestępstw z uzależnieniami (rysunek 9).

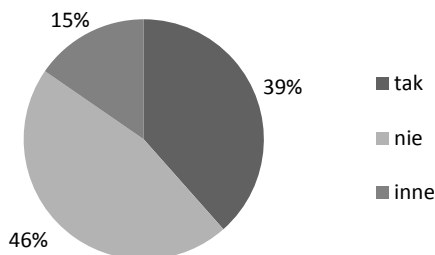


**Rysunek 9.** Wyniki ankiety – przyczyny popełniania przestępstw gospodarczych według ankietowanych  
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci zapytani o to, czy w ich ocenie funkcjonowanie audytu wewnętrznego wpływa na wzrost zaufania wobec jednostki, byli bardzo zgodni. Aż 92% z nich potwierdziło tę zależność. Tylko 8% nie widziało związku pomiędzy funkcjonowaniem audytu wewnętrznego a zaufaniem, jakim otoczenie obdarza jednostkę (rysunek 10).



**Rysunek 10.** Wyniki ankiety – czy funkcjonowanie audytu wewnętrznego wpływa na wzrost zaufania wobec jednostki w opinii ankietowanych  
Źródło: opracowanie własne.



**Rysunek 11.** Wyniki ankiety – czy w opinii ankietowanych w komórce audytu wewnętrznego firmy zatrudniona jest wystarczająca liczba pracowników, aby móc prawidłowo wykonywać stawiane przed nimi zadania

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedź na to pytanie pozwoliła zrozumieć, dlaczego część respondentów nie widziała powiązania pomiędzy funkcjonowaniem audytu wewnętrznego i zaufaniem wobec jednostki – były to bowiem te osoby, które równocześnie zadeklarowały, że po prostu pracują w firmach nieposiadających takiej komórki.

## Uwagi końcowe

Prawdziwym kapitałem, jaki posiadają jednostki gospodarcze, jest zaufanie klientów. Zaufanie to buduje się latami, stawiając na uczciwość i przejrzystość działalności. Nieodzownym narzędziem na drodze do celu, jakim jest doskonalenie tych przymiotów działalności, jest sprawna kontrola i audyt wewnętrzny. Realizują je pracownicy. Im wyższy, lepiej dopasowany stopień wykształcenia do realizowanych przez nich zadań audytowych, tym skuteczniej ograniczane jest ryzyko nadużyć i nieprawidłowości mogących wystąpić w jednostce gospodarczej.

Konieczność ustawicznego szkolenia i poszerzania wiedzy przez audytorów wewnętrznych odnaleźć można w licznych przepisach regulujących funkcjonowanie tego zawodu. Konieczność tę, jak wykazały przeprowadzone badania, dostrzegają również osoby wiążące swoją przyszłość z audytem wewnętrznym lub służbami pokrewnymi. Należy jednak zaznaczyć, że sposób doboru próby powoduje, że nie jest ona reprezentatywna. W związku z tym badanie nie daje możliwości uogólnienia wniosków na całą populację.

## Literatura

*Badanie przestępczości gospodarczej Polska 2011. Cyberprzestępczość rosnącym zagrożeniem w biznesie*, PwC, [www.pwc.pl/pl\\_PL/pl/publikacje/PwC\\_Crime\\_Survey\\_2011.pdf](http://www.pwc.pl/pl_PL/pl/publikacje/PwC_Crime_Survey_2011.pdf) (1.06.2015).

*Badanie przestępczości gospodarczej Polska 2014. Spotkanie prasowe*, PwC, [http://www.pwc.pl/pl/biuro-prasowe/assets/pwc\\_polska\\_badanie\\_global\\_economic\\_crime\\_survey\\_2014\\_prezentacja.pdf](http://www.pwc.pl/pl/biuro-prasowe/assets/pwc_polska_badanie_global_economic_crime_survey_2014_prezentacja.pdf) (1.06.2015).

- Komunikat nr 16 Ministra Finansów z 18 lipca 2006 r. w sprawie ogłoszenia „Kodeksu etyki audytora wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych” i „Karty audytu wewnętrznego w jednostkach sektora finansów publicznych” (Dz.Urz.Min.Fin. poz. 70).
- Komunikat nr 2 Ministra Finansów z 17 czerwca 2013 r. w sprawie standardów audytu wewnętrznego dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz.Urz.Min.Fin. poz. 15).
- Krawczyk M., Skoczylas-Tworek A. (2013), *Skala ryzyka nadużyć w polskich przedsiębiorstwach w dobie kryzysu*, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 60, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Międzynarodowe standardy praktyki zawodowej audytu wewnętrznego, [https://www.iaa.org.pl/sites/default/files/kodeks\\_etyki\\_standardy\\_aw.pdf](https://www.iaa.org.pl/sites/default/files/kodeks_etyki_standardy_aw.pdf) (15.06.2015).
- Problem nadużyć i korupcji w firmach. Porównanie wyników badania w wybranych regionach Polski* (2015), Ernst & Young, [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Problem\\_naduzyc\\_i\\_korupcji\\_w\\_firmach/\\$FILE/Badanie\\_EY\\_Problem\\_naduzyc\\_i\\_korupcji\\_w\\_firmach.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/Problem_naduzyc_i_korupcji_w_firmach/$FILE/Badanie_EY_Problem_naduzyc_i_korupcji_w_firmach.pdf) (15.06.2015).
- Report to the Nation on Occupational Fraud & Abuse*, Austin 2010, [www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE\\_Website/Content/documents/rtn-2010.pdf](http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/documents/rtn-2010.pdf) (17.02.2015).
- Rola audytorów z państw członkowskich w zakresie zapobiegania nadużyciom finansowym i ich wykrywania w odniesieniu do europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych*, <http://ec.europa.eu/sfc/en/2014/anti-fraud> (1.06.2015).
- Szymańska H. (2012), *Rodzaje audytu wewnętrznego*, w: *Zasady audytu wewnętrznego w sektorze finansów publicznych*, red. T. Kiziukiewicz, Difin, Warszawa.
- Winiarska K. (2007), *Audyty wewnętrzny w 2007 roku. Standardy międzynarodowe – Regulacje krajowe*, Difin, Warszawa.

## THE DEGREE LEVELS OF AN INTERNAL AUDITOR IN EFFECTIVE DETECTION OF FRAUD

**Abstract:** *Purpose* – determining the role of the Auditor’s degree level in effective fraud detection. *Design/methodology/approach* – for the purpose of this article literature studies and survey research of a selected group were carried out. *Findings* – the results indicate the need for a comprehensive internal auditors training – also in areas outside the canon of economic knowledge. *Originality/value* – research in the field internal auditors training as a mean of reducing the risk of fraud has not been carried out.

**Keywords:** auditor, internal audit, abuse

### Cytowanie

J. Sawicka, A. Stroncsek (2015). *Poziom wykształcenia audytora wewnętrznego a skuteczne wykrywanie nadużyć*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 864, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” nr 76, t. 2, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 401–412; [www.wneiz.pl/frfu](http://www.wneiz.pl/frfu).