

УДК 657.631, 65.015.3

DOI: 10.17223/19988648/37/17

С.Е. Левин

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ФУНКЦИЮ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ И АУДИТА В ОРГАНИЗАЦИИ

В статье рассмотрено влияние корпоративной культуры на функцию внутреннего контроля и аудита в организации. С помощью фокус-группы определены критерии для оценки влияния корпоративной культуры, при этом в результате обсуждения критерии были разделены на две группы: критерии организации процесса и критерии реализации процесса. На формулирование критериев повлияли как Международные основы профессиональной практики внутреннего аудита, так и современные исследования состояния внутреннего аудита. На примерах типов корпоративных культур по Р. Куинну и К. Камерону, по Хэнди проведен анализ, в результате которого определено, что влияние корпоративной культуры на функцию внутреннего аудита необходимо рассматривать не только применительно к типу культуры, но и применительно к развитию функции внутреннего аудита в организации (становление или функционирование).

Ключевые слова: *внутренний контроль и аудит, корпоративная культура, типология, критерии.*

Корпоративная культура – сложное понятие, в настоящее время не сформулировано общего понятийного аппарата и авторы дают разное определение корпоративной (организационной) культуре. Например, американский ученый Б. Ютталл сформулировал следующее понятие корпоративной культуры: «система общих ценностей, т.е. то, что считается важным, и мнений, т.е. представлений о том, как это должно проявляться в процессе деятельности, которые, воздействуя на людей, работающих в компании, на организационные структуры и на механизмы контроля, формируют нормы поведения, т.е. то, как мы поступаем в данном месте и в данное время» [1. С. 20].

Нет единства и в разграничении понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». В своей работе О.О. Ладыгин [2. С. 13–14] рассмотрел соотношение данных понятий и выделил пять подходов:

1. Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура» тождественны.

2. Термин «корпоративная культура» применяется для глобальных компаний, а термин «организационная культура» – для средних и мелких организаций.

3. Термин «корпоративная культура» отрицается вообще, используется только понятие «организационная культура».

4. Корпоративная культура – результат внедрения в организацию, а организационная культура – результат исторического развития фирмы.

5. Корпоративная культура как преемница организационной культуры.

В настоящей работе термины «корпоративная культура» и «организационная культура» рассматриваются как синонимы.

Анализ корпоративной культуры рассмотрен в трудах многих ученых, среди них Р. Куинн и К. Камерон, Д. Бэк и К. Коуэн, Дил и Кэннеди, Ч. Хэнди, Т.Ю. Базаров и др. Рассмотрим основные типологии корпоративной культуры.

В своей работе «Диагностика и изменение организационной культуры» Ким Камерон и Роберт Куинн [3] рассмотрели корпоративную культуру как модель конкурирующих ценностей, в основе которой лежат следующие критерии:

- «1) стабильность и контроль;
- 2) гибкость и дискретность (прерывистость);
- 3) внешний фокус и дифференциация (разделение на разные формы и ступени);
- 4) внутренний фокус и интеграция (объединение в целое частей или элементов)» [4. С. 11].

На основе этих критериев Камерон и Куинн выделили четыре типа корпоративной культуры. Первый тип – иерархическая (бюрократическая) культура, характеризующаяся формализованностью и структурированностью, ориентированная на обеспечение стабильности и предсказуемости деятельности организации посредством внедрения официальных правил и политик. В этой культуре от менеджеров требуется четкое координирование деятельности структурных подразделений и быть инициаторами (организаторами) изменений. В ней внутренний контроль определяется правилами, централизованными решениями.

Второй тип корпоративной культуры – рыночная культура, характеризующаяся ориентацией на результат, целеустремленностью и сильной конкуренцией. В организациях с таким типом культуры разрабатываются агрессивные стратегии управления, а от менеджеров требуется увеличение производительности, прибыльности бизнеса. Внутренний контроль сосредоточен на достижении итоговых результатов, увеличении прибыльности и ориентации на потребителей.

Третий тип корпоративной культуры – клановая культура, характеризующаяся коллективизмом в организации, разделяемыми ценностями, восприятием организации как «семьи». В таких организациях упор делается на развитие и вовлечение наемных работников, повышение их квалификации, потребители воспринимаются как партнеры. Роль менеджеров заключается в привитии преданности организации, распространено делегирование полномочий. Внутренний контроль нацелен на поддержание традиций и сплоченность коллектива.

Четвертый тип – адхократическая культура, характеризующая новаторством и опережающими решениями, организациям с такой корпоративной культурой присущ динамизм, гибкость, творческий потенциал, часто меняющаяся организационная структура. От менеджеров требуется быстро реагировать на изменения, умение рисковать. Внутренний контроль определяется потребностью реагирования на изменения, усиливается значимость своевременных рекомендаций.

На рис. 1 показаны основные особенности типологии корпоративной культуры по Р. Куинну и К. Камерону.

Гибкость и индивидуальность					
КЛАН			АДХОКРАТИЯ		
Качество	Лидерство	Человеческие ресурсы	Качество	Лидерство	Человеческие ресурсы
делеги- рование полно- мочий; формиро- вание команд; откры- тость об- щения; развитие человече- ских ре- сурсов	лидер – воспита- тель; сплочен- ность; участие укрепляет предан- ность делу	достиже- ние пре- данности делу через отклик на нужды работника	новатор- ство; раз- работка новых стандар- тов; посто- янное улучше- ние; чув- ствовать потребно- сти	лидер – новатор, предпри- ниматель; творчест- во; прив- несение новшеств; новые ресурсы и расшире- ние	организа- ционное обновле- ние через нацелива- ние на преобразо- вания
ИЕРАРХИЯ			РЫНОК		
Качество	Лидерство	Человеческие ресурсы	Качество	Лидерство	Человеческие ресурсы
политика контро- ля; жест- кий кон- троль про- цес- сов; стра- тегия по- иска, из- мерения ошибок; решение обнару- женных проблем	лидер – коорди- натор, организа- тор; га- рантия дальней- шей дея- тельности компании; контроль способст- вует рен- табельно- сти	рацио- нальное использо- вание ресурсов через ре- инжини- ринг про- цессов	ориента- ция на потреби- телей и постав- щиков; творче- ский по- тенциал; повыше- ние про- дуктивно- сти и кон- курентной состав- ляющей	лидер – соперник, жесткий надсмотр- щик; дос- тижение цели; по- ражение конкурен- тов; кон- куренция способст- вует про- дуктивно- сти	достиже- ние задан- ного ре- зультата через призму стратегии бизнеса
Контроль и стабильность					

Рис. 1. Особенности корпоративных культур по Р. Куинну и К. Камерону
(составлено по [3])

Американские психологи Дон Бэк и Крис Коуэн выделили шесть типов корпоративных культур [5. С. 57]:

1. Культура принадлежности (формируется на этапе образования фирмы, коллектив как «семья»).

2. Культура силы (следующий этап развития корпоративной культуры после культуры принадлежности, характеризуется усилением конкурентной борьбы в коллективе за власть, признание, увеличение дохода и т.п.).

3. Культура правил (данный этап формируется в результате расширения фирмы, накопления знаний и связан с необходимостью формализации процессов).

4. Культура успеха (на этапе бурного развития организации возникает потребность в появлении активных лидеров, данная культура характеризуется усилением внимания на результатах отдельных личностей с их талантами, а не на коллективе).

5. Культура согласия (следующий этап развития корпоративной культуры после культуры успеха, в результате становления лидеров в коллективе возникает потребность в умении договариваться, искать компромиссы для принятия управленческих решений, что и становится основой данного типа корпоративной культуры).

6. Культура синтеза (сбалансированный вид корпоративной культуры, в основе которой как личность с присущими ей талантами, так и коллектив, в основе которого лежит командный дух).

На рис. 2 показано изменение корпоративной культуры как следствие развития фирмы по Бэку–Коуэну.

Другой американский ученый-социолог Чарльз Хэнди предложил рассматривать корпоративную культуру через призму власти, полномочий и ответственности, выделив при этом тоже четыре ее типа: культуру власти, культуру роли, культуру задачи и культуру личности.

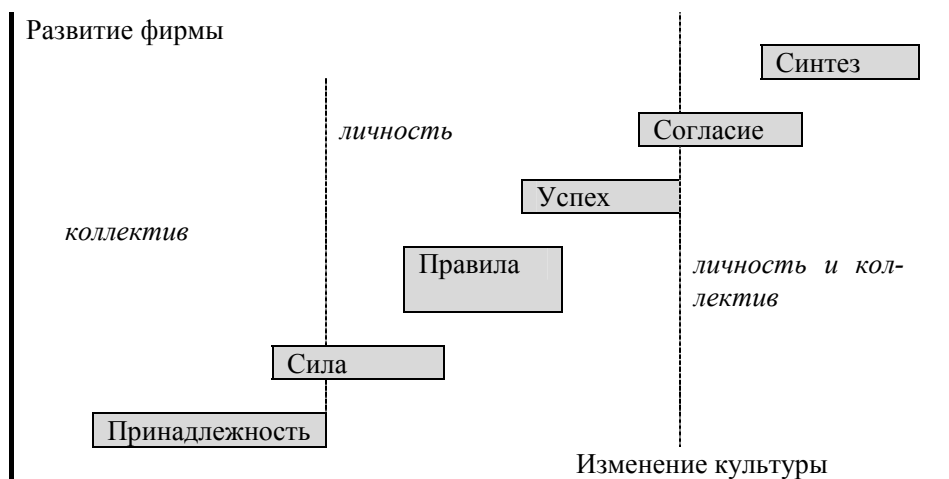


Рис. 2. Изменение корпоративной культуры по Бэку–Коуэну (составлено по [5])

Для анализа влияния корпоративной культуры на функцию внутреннего контроля и аудита рассмотрим общее представление о данной функции. Деятельность внутренних аудиторов (лучшие практики) базируется на Международных основах профессиональной практики внутреннего аудита (МОПП). На рис. 3 представлены компоненты МОПП. В табл. 1 даны основные черты, присущие корпоративным культурам по Хэнди.

Таблица 1. Типы корпоративных культур по Хэнди (составлено по [6])

Тип культуры, ее структура	Графический вид культуры	Основные характеристики
Культура власти (культура Зевса), структура в виде паутины		Характерна для небольших организаций, успешна при создании новых организаций. Во главе – личность, а не коллектив. Властные полномочия уменьшаются, чем дальше от центрального источника власти (руководителя). Основой власти выступает контроль над ресурсами, преемственность власти. Быстрая реакция на изменения (внешние и внутренние вызовы), но эта реакция должна быть санкционирована центральной властью. Высокий риск-аппетит. Достижение цели любой ценой
Культура роли (культура Аполлона), структура в виде греческого храма		Характерна для крупных организаций, успешна при реализации эффекта масштаба. Властные полномочия основаны на положении в организации, власть личности не одобряется. Слабая реакция на изменения, но эффективна в условиях стабильности и устойчивости рынка. Низкий риск-аппетит. Достижение цели через выполнение норм и правил, не требуются личные выдающиеся результаты. Деятельность работников координируется высшим руководством, работники являются носителями ролей
Культура задачи (культура Афины), структура в виде сети		Характерна для небольших организаций, успешна при реализации проектов. Во главе – коллектив, а не личность. Основой власти выступает сила (власть) специалиста. Быстрая реакция на изменения, так как основана на групповой работе, а группу можно быстро переформировать. Поощрение творческой реализации, объединение целей организации и целей сотрудников. Высокий риск-аппетит
Культура личности (культура Диониса), структура в виде пчелиного роя		Характерна для небольших организаций, при объединении творческих людей. Создается не для решения задач организации, а для содействия в достижении целей отдельных личностей этой организации. Основой власти выступает близость к ресурсам, профессионализм. Сложный объект управления. Требуется умение договариваться, т.к. работают профессионалы, которые легко могут уйти к другому работодателю

Как видно из рис. 3, Международный институт внутренних аудиторов рассматривает следующие компоненты МОПП:

1. Миссия внутреннего аудита (Mission).
2. Основные принципы (Core Principles).
3. Определение внутреннего аудита (Definition).
4. Кодекс этики (Code of Ethics).
5. Стандарты (Standards).

6. Руководства по применению (Implementation Guidance).

7. Справочные (дополнительные) руководства (Supplemental Guidance).



Рис. 3. Структура (компоненты) МОПП [7]

Элементы 2–5 относятся к обязательным для применения руководствам (Mandatory Guidance), элементы 6 и 7 – к рекомендуемым руководствам (Recommended Guidance), миссия охватывает всю функцию внутреннего аудита.

Международный институт внутренних аудиторов дает следующее определение внутреннего аудита и его миссии: «Внутренний аудит является деятельностью по представлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленной на совершенствование работы организации. Внутренний аудит помогает организации достичь поставленных целей, используя систематизированный и последовательный подход к оценке и повышению эффективности процессов управления рисками, контроля и корпоративного управления» [8], «Миссия внутреннего аудита – сохранение и повышение стоимости организации посредством проведения объективных внутренних аудиторских проверок на основе риск-ориентированного подхода, представления рекомендаций и обмена знаниями» [9].

«Основные принципы профессиональной практики внутреннего аудита:

- является образцом честности;
- проявляет компетентность и профессиональное отношение к работе;
- объективен и не подвержен ненадлежащему воздействию (независим);
- выстраивает свою работу в соответствии со стратегией, целями и рисками организации;
- обладает соответствующим статусом и необходимыми ресурсами;
- качественно выполняет работу и постоянно совершенствуется;

- выстраивает эффективные отношения с заинтересованными сторонами;
- основывает работу на риск-ориентированном подходе;
- проницателен, рассматривает вопросы в перспективе и нацелен на будущее;
- способствует развитию организации» [10].

Кодекс этики внутреннего аудитора определяет четыре основных принципа, которыми должен руководствоваться внутренний аудитор: честность, объективность, конфиденциальность, профессиональная компетентность.

Таблица 2. Элементы регулирования международными профессиональными стандартами внутреннего аудита (составлено по [11])

Номер и наименование стандарта	Элемент регулирования
1000 – Цели, полномочия и ответственность	Положение о внутреннем аудите должно быть представлено на одобрение высшему исполнительному руководству и Совету
1110 – Организационная независимость	Подотчетность должна обеспечивать возможность выполнять подразделением внутреннего аудита свои обязанности, в идеале функциональное руководство – Совет, административное – руководитель организации
1111 – Прямое взаимодействие с Советом	Возможность напрямую взаимодействовать с Советом
1210 – Профессионализм	Коллективно обладать знаниями и навыками для реализации функции внутреннего аудита
1320 – Отчетность по программе гарантии и повышения качества	Информирование высшего руководства и Совета о результатах программы гарантии и повышения качества
2020 – Представление и утверждение планов	План представляется на рассмотрение и утверждение высшему руководству и Совету
2050 – Координация деятельности	Обмен информацией и координация деятельности с другими внешними и внутренними поставщиками гарантий и консультаций
2060 – Отчетность перед высшим исполнительным руководством и Советом	Выполнение плана работ, существенные риски и проблемы контроля должны докладываться высшему руководству и Совету
2100 – Сущность работы внутреннего аудита	Способствовать совершенствованию процессов корпоративного управления, управления рисками и контроля, их оценка
2110 – Корпоративное управление	Оценка и рекомендации по совершенствованию процессов корпоративного управления
2120 – Управление рисками	Оценка эффективности процессов управления рисками, рекомендации по совершенствованию
2130 – Контроль	Оценка эффективности и результативности системы внутреннего контроля, рекомендации по совершенствованию
2500 – Мониторинг	Разработка системы мониторинга выполнения рекомендаций менеджментом организации по проблемным вопросам, озвученным в результате внутреннего аудита
2600 – Информирование о принятых рисках	Обсудить вопрос о приемлемости риска с высшим руководством, проинформировать Совет, если риск-аппетит слишком высок

В табл. 2 представлены некоторые вопросы регулирования международными профессиональными стандартами внутреннего аудита (стандартов качественных характеристик, стандартов деятельности).

Для формирования критериев, по которым оценивается влияние корпоративной культуры на функцию внутреннего контроля и аудита, проанализируем ожидания менеджеров применительно к рассматриваемой функции. Анализ проведем по материалам исследований, осуществляемых крупнейшими консалтинговыми компаниями: «Определение стратегического направления развития в период стремительных преобразований. Исследование современного состояния профессии внутреннего аудитора, 2015 г.» [12] (результаты исследования, проводимого компанией «ПрайсвотерхаусКуперс» в 2015 г.), «Успех невозможен без риска. Международное исследование ЕУ по вопросам корпоративного управления, управления рисками и комплаенса, 2015 год» [13] (результаты исследования, проводимого компанией «Эрнст энд Янг» в 2015 г.).

В исследовании [12. С. 6] выявлены четыре основных фактора, способствующие усилению влияния функции внутреннего аудита на стратегические цели компании:

- акцент на рисках (существенная и своевременная концентрация внимания на рисках);
- кадровая модель (повышение квалификации сотрудников и представление аналитической информации бизнес-подразделениям);
- согласованность с бизнес-целями (более тесное взаимодействие со всеми линиями защиты предприятия);
- технологии (анализ данных и представление мощного аналитического ресурса для предприятия).

Компания «Эрнст энд Янг» [13. С. 12] выделяет три линии защиты (рис. 4).

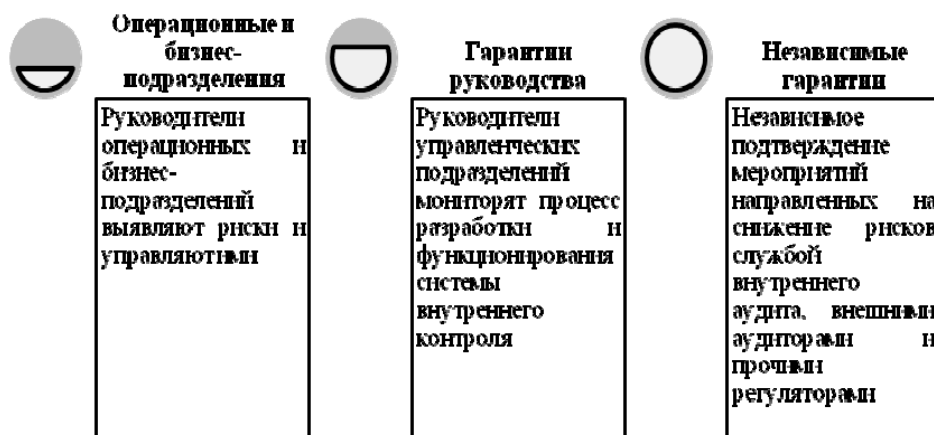


Рис. 4. Три линии защиты организации

От функции внутреннего контроля и аудита требуется заблаговременно давать рекомендации как способ реагирования на возможный риск [12. С. 8]. Для России характерны также следующие факторы, способствующие усилению функции внутреннего контроля и аудита: поддержка руководства, наличие поддержки заинтересованных лиц, наличие лидерских навыков [14].

Компания «Эрнс энд Янг» в своем исследовании [13] приходит, по сути, к аналогичным выводам, что и «ПрайсвотерхаусКуперс» [12], выделяя пять направлений развития функции внутреннего аудита:

- совершенствование идентификации и оценки рисков;
- более эффективное привлечение к своей работе функциональных подразделений;
- отражение в отчетности результатов через риски;
- применение технологий для снижения затрат и увеличение охвата рисков;
- расширенное использование анализа данных.

Анализ сущности функции внутреннего контроля и аудита, тенденций развития профессии позволяет определить ряд критериев, по которым можно оценить влияние корпоративной культуры в организации на подразделение внутреннего контроля и аудита. Сформулированы две группы критериев: критерии организации процесса и критерии реализации процесса.

В соответствии с МОПП выделены четыре критерия организации процесса и четыре критерия реализации процесса (табл. 3).

Критерии организации процесса: независимость, статус, доступ к информации и доступ к ресурсам. Независимость (включая организационную независимость) как критерий определяется всеми элементами МОПП (определением, принципами, стандартами). В соответствии с [11. С. 3–4] «независимость – это свобода от условий, которые создают угрозу способности подразделения внутреннего аудита беспристрастно выполнять свои обязанности», «организационная независимость фактически достигается, когда руководитель внутреннего аудита функционально подотчетен Совету».

Критерий «статус» определяется принципами внутреннего аудита, стандартами: «...в Положении о внутреннем аудите определяется статус внутреннего аудита в организации...» [11. С. 3]. Аналогично в соответствии с принципами и стандартами определены критерии «доступ к информации» и «доступ к ресурсам». Принципы [10] определяют обязательность наличия достаточных ресурсов для функции, в стандарте 2230 «Распределение ресурсов для выполнения аудиторского задания» формируется требование к определению достаточности ресурсов на выполнение задания, стандарт 2310 «Сбор информации» требует достаточность информации для выполнения программы предоставления гарантий. Стандарт 1000 «Цели, полномочия и ответственность» закрепляет право на получение информации для осуществления функции через формирование Положения о внутреннем аудите и его согласование с Советом.

Таблица 3. Критерии для оценки влияния корпоративной культуры на функцию внутреннего контроля и аудита

№	Группа	Критерии
1	Критерии организации процесса	1. Независимость 2. Статус 3. Доступ к информации 4. Доступ к ресурсам
2	Критерии реализации процесса	1. Гарантии (оценки деятельности) 2. Рекомендации и мониторинг 3. Заинтересованные стороны 4. Риски

Критерии реализации процесса: гарантии, рекомендации и мониторинг, заинтересованные стороны, риски. Гарантии как критерий определены в соответствии с определением, принципами (например, качественно выполняет свою работу), Кодексом этики (профессиональная компетентность), стандартами (понятие гарантий приведено в словаре терминов международных профессиональных стандартов внутреннего аудита). Рекомендации и мониторинг как критерий дополнительно определяются современными исследованиями (расширенное использование анализа данных, технологии). В функции внутреннего аудита существенную роль играют заинтересованные стороны, включая Совет, высшее исполнительное руководство, в современных исследованиях это тоже отдельно подчеркивается как важный фактор (согласованность с бизнес-целями, более эффективное привлечение к своей работе функциональных подразделений), что определило выбор данного критерия. Критерий «риски» основан на МОПП и современных исследованиях (увеличение охвата рисков, акцент на рисках).

На основе разработанных критериев проведем оценку влияния корпоративной культуры на функцию внутреннего контроля и аудита. Для анализа будем использовать четырехбалльную шкалу: 1 – не влияет (условное обозначение –○), 2 – слабо влияет (●), 3 – достаточно влияет (●), 4 – существенно влияет (●).

В табл. 4 показана сила влияния типов корпоративной культуры по Р. Куинну и К. Камерону согласно разработанным критериям оценки, исходя из опроса сотрудников функции внутреннего контроля и аудита и менеджмента организации атомной отрасли.

Используя типологию корпоративной культуры, предложенную Р. Куинном и К. Камероном, можно сделать вывод, что на этапе становления функции внутреннего контроля и аудита наибольшее влияние оказывает иерархический тип корпоративной культуры. В организациях с таким типом корпоративной культуры легче проходят процессы встраивания функции внутреннего аудита в управленческие процессы, меньше оказывается сопротивление со стороны владельцев процессов, что объяснимо жесткими политиками и процедурами, централизованными решениями. Немного менее эффективно становление рассматриваемой функции проходит в организациях кланового типа корпоративной культуры. Сложнее всего реализовать постановку функции в организациях с адхократией. В то же время укрепившаяся функция внутрен-

него аудита будет приносить больше пользы в организациях с адхократическим и рыночным типами корпоративной культуры, что объясняется реальной потребностью менеджмента таких организаций в высокопрофессиональных рекомендациях, гарантиях.

Таблица 4. Оценка влияния корпоративной культуры (Р. Куинн и К. Камерон) на внутренний аудит

	Клан	Адхократия	Иерархия	Рынок
<i>Независимость</i>	0	●	●	●
<i>Статус</i>	0	0	●	0
<i>Доступ к информации</i>	●	0	●	●
<i>Доступ к ресурсам</i>	●	0	●	●
Критерии организации процесса	0●	0	●●	●
<i>Гарантии</i>	0	●	●	●
<i>Рекомендации и мониторинг</i>	0	●	0	●
<i>Заинтересованные стороны</i>	●	●	0	●
<i>Риски</i>	●	●	0	●
Критерии реализации процесса	0	●●	0	●●

Используем для анализа типологию корпоративных культур по Хэнди (табл. 5).

Таблица 5. Оценка влияния корпоративной культуры (Хэнди) на внутренний аудит

	Власть	Роль	Задача	Личность
<i>Независимость</i>	0	●	0	●
<i>Статус</i>	●	●	0	●
<i>Доступ к информации</i>	0	●	●	●
<i>Доступ к ресурсам</i>	0	●	0	0
Критерии организации процесса	0	●●	0●	●
<i>Гарантии</i>	●	●	0	●
<i>Рекомендации и мониторинг</i>	●	●	0	●
<i>Заинтересованные стороны</i>	0	●	●	●
<i>Риски</i>	●	●	●	0
Критерии реализации процесса	●	●●	0●	●

Наибольшее влияние на функцию внутреннего аудита будет оказываться в организациях с корпоративной культурой типа «роль» как на этапе становления, так и на этапе реализации функции, что определяется наибольшей полезностью данной функции при функционировании бизнеса. Наоборот, в компаниях с культурой личности функция внутреннего аудита не будет реализована на должном уровне, возникнут существенные проблемы уже на этапе ее внедрения. Недостаточную поддержку функции внутреннего аудита на этапе становления можно наблюдать в организациях с типом культуры «власть», но если функция укрепится, то в процессе ее реализации организация будет получать дополнительные выгоды.

Таким образом, влияние корпоративной культуры на функцию внутреннего аудита необходимо рассматривать не только применительно к типу культуры, но и применительно к развитию функции внутреннего аудита в организации (становление или функционирование).

Литература

1. Кривоносов И.А. Корпоративная культура и корпоративные связи с общественностью: учеб. пособие: в 2 ч. / И.А. Кривоносов, Д.А. Федоров. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. Ч. 1. 78 с.
2. Ладыгин О.О. Корпоративная культура организаций в системе ценностей современной России: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 2014. 24 с.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
4. Василенко С.В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом [Электронный ресурс]. URL: <http://fictionbook.ru/static/trials/00/17/22/00172257.a4.pdf> (дата обращения: 14.11.2015).
5. Асаул А.Н. Культура организации: проблемы формирования и управления / А.Н. Асаул, М.А. Асаул, П.Ю. Ерофеев, М.П. Ерофеев. СПб.: Гуманистика, 2006. 203 с.
6. Менеджмент в действии / ВЗРР716 Менеджмент в действии: в 7 кн.: учеб. пособие: пер. с англ. под общ. ред. В.Н. Голубкина. Кн. 2: Управление людьми и организациями. Жуковский: МИМ ЛИНК, 2013. 164 с.
7. International Professional Practices Framework [Electronic resource]. URL: [https:// global.theiia.org/standards-guidance/Pages/New-IPPF.aspx](https://global.theiia.org/standards-guidance/Pages/New-IPPF.aspx) (дата обращения: 14.11.2015).
8. Definition of Internal Auditing [Electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Definition-of-Internal-Auditing.aspx> (access date: 14.11.2015).
9. Mission of Internal Audit [Electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/Pages/Mission-of-Internal-Audit.aspx> (access date: 14.11.2015).
10. Core Principles for the Professional Practice of Internal Auditing [Electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Core-Principles-for-the-Professional-Practice-of-Internal-Auditing.aspx> (access date: 14.11.2015).
11. Международные основы профессиональной практики внутреннего аудита. Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита [Электронный ресурс]. URL: http://www.iaa-ru.ru/files/documents_open/Standards%20rus%202015%20IIA%2012082015.pdf (дата обращения: 14.11.2015).
12. Определение стратегического направления развития в период стремительных преобразований. Исследование современного состояния профессии внутреннего аудитора, 2015 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.pwc.ru/riskassurance/publications/assets/global-sotp-2015-brochure_rus.pdf (дата обращения: 14.11.2015).
13. Успех невозможен без риска. Международное исследование ЕУ по вопросам корпоративного управления, управления рисками и комплаенса. 2015 год [Электронный ресурс]. URL: <https://emeia.ey-vx.com/1854/56836/landing-pages/grc-survey-2015-rus.pdf> (дата обращения: 14.11.2015).
14. Исследование состояния профессии внутреннего аудитора 2015. Результаты российского опроса [Электронный ресурс]. URL: http://www.pwc.ru/riskassurance/publications/assets/sotp_one-page-info_rus.pdf (дата обращения: 14.11.2015).

Levin S.E. National Research Tomsk State University (Tomsk, Russia); E-mail: stephan_levin@mail.ru

THE CORPORATE CULTURE IMPACT ON THE INTERNAL CONTROL FUNCTION AND AUDIT IN THE ORGANIZATION

Keywords: internal control and audit, corporate culture, typology, criteria.

The article considers the corporate culture influence on the function of the internal control and the organization audit. With the focus-group help the evaluation criteria of the corporate culture impact were defined. As a result the criteria have been divided into two groups: the process organization and the process implementation criteria. The criteria formulation was affected by the International Professional Practices Framework and current research of internal audit status. According to the types of corporate cultures by R. Quinn, K. Cameron, C. Handy an analysis was carried out. It was determined that the corporate culture impact on the internal audit function should be considered not only in relation to the culture type, but also in relation to the development of the internal audit function in the organization (the formation or functioning).

References

1. Krivososov I.A., Korporativnaya kultura i korporativnyye svyazi s obshchestvennostyu: uchebnoe posobiye: V 2 chastyakh Part 1 / I.A. Krivososov, D.A. Fedorov. Saint Petersburg.: Publishing house of Saint Petersburg State University of Economics 2014, p. 78
2. Ladygin O.O., Korporativnaya kultura organizatsiy v sisteme tsennostey sovremennoy Rossii: Abstracts and thesis of the candidate of philosophical sciences / O.O. Ladygin. Moscow, 2014, p. 24
3. Kameron K., Kuinn R., Diagnostika i izmeneniye organizatsionnoy kultury / Translated from English, edited by I.V. Andreyevoy. – Saint Petersburg.: Petersburg, 2001, pp. 320
4. Vasilenko S.V., Korporativnaya kultura kak instrument effektivnogo upravleniya personalom [electronic resource]. URL: <http://fictionbook.ru/static/trials/00/17/22/00172257> (reference date 14.11.2015).
5. Asaul A.N., Kultura organizatsii: problemy formirovaniya i upravleniya / A.N. Asaul, M.A. Asaul, P.U. Yerofeyev, M.P. Yerofeyev. Saint Petersburg.: Gumanistika, 2006, p. 203
6. Menedzhment v deystvii / BZRR716 Menedzhment v deystvii: 7 books: Textbook / Translated from English under the public editorship V.N. Golubkina. – Zhukovskiy: International Institute of Management LINK, 2013. Book number 2. Upravleniye lyudmi i organizatsiyami, p. 164
7. International Professional Practices Framework [Electronic resource]. URL: [https:// global.theiia.org/standards-guidance/Pages/Ne](https://global.theiia.org/standards-guidance/Pages/Ne) (reference date 14/11/2015).
8. Definition of Internal Auditing [Electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandator> .. (reference date 14/11/2015).
9. Mission of Internal Audit [Electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/Pages/Mi> (reference date 14/11/2015).
10. Core Principles for the Professional Practice of Internal Auditing [electronic resource]. URL: <https://global.theiia.org/standards-guidance/mandator> (reference date 14/11/2015).
11. Mezhdunarodnyye osnovy professionalnoy praktiki vnutrennego audita. Mezhdunarodnyye professionalnyye standarty vnutrennego audita. [Electronic resource]. URL: http://www.iiar-ru.ru/files/documents_open/Standards_r (reference date 14/11/2015).
12. Opredeleniye strategicheskogo napravleniya razvitiya v period stremitelnykh preobrazovaniy. Issledovaniye sovremennoy sostoyaniya professii vnutrennego auditora. 2015 [Electronic resource]. URL: <http://www.pwc.ru/riskassurance/publications/asset> (reference date 14/11/2015).
13. Uspekhi nevozmozhno bez riska. Mezhdunarodnoye issledovaniye EY po voprosam korporativnogo upravleniya, upravleniya riskami i komplayensa. 2015 [Electronic resource]. URL: <https://emeia.ey-vx.com/1854/56836/landing-pages/grc-> (reference date: 14/11/2015).
14. Issledovaniye sostoyaniya professii vnutrennego auditora 2015. The results of the survey of the Russian [Electronic resource]. URL: <http://www.pwc.ru/riskassurance/publications/asset> .. (reference date: 14/11/2015).

Levin S.E. Vliyanie korporativnoy kultury na funktsiyu vnutrennego kontrolya i audita v organizatsii [The corporate culture impact on the internal control function and audit in the organization]. Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics, 2017, no 37, pp. 227-239.