

Łucja Lange

Antropolog jako audytor wewnętrzny



Antropolog

jako audytor wewnętrzny



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

[Kup książkę](#)

Łucja Lange

Antropolog jako audytor wewnętrzny



WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Łódź 2016

[Kup książkę](#)

Łucja Lange – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Socjologii Kultury, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43

RECENZENT

Marek Gorzko

REDAKTOR INICJUJĄCY

Iwona Gos

OPRACOWANIE REDAKCYJNE

Magdalena Kącicka

SKŁAD I ŁAMANIE

Monika Wolska-Bryl

KOREKTA TECHNICZNA

Leonora Wojciechowska

PROJEKT OKŁADKI

Katarzyna Turkowska

Zdjęcie wykorzystane na okładce: © Depositphotos.com/Rawpixel

Wydrukowano z gotowych materiałów dostarczonych do Wydawnictwa UŁ

© Copyright by Łucja Lange, Łódź 2016

© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2016

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Wydanie I. W.07697.16.0.M

Ark. druk. 9,5

ISBN 978-83-8088-480-9

e-ISBN 978-83-8088-481-6

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

90-131 Łódź, ul. Lindleya 8

www.wydawnictwo.uni.lodz.pl

e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl

tel. (42) 665 58 63

[Kup książkę](#)

Spis treści

Podziękowania	7
Krótkie wprowadzenie	9

Rozdział 1

Uwagi wstępne	11
----------------------	-----------

1.1. Źródła inspiracji	11
1.2. Poszukiwanie definicji i narzędzi	15
1.3. Metody antropologii kulturowej	26

Rozdział 2

Antropologia kulturowa dla mniej wtajemniczonych	35
---	-----------

2.1. Antropologia kulturowa	35
2.2. Antropolog kultury	43
2.3. Antropologia zaangażowana	46
2.4. Etnografia organizacji	53
2.5. Propozycje zastosowań wiedzy antropologicznej	62

Rozdział 3

Audyt wewnętrzny dla mniej wtajemniczonych	69
---	-----------

3.1. Audyt wewnętrzny	69
3.2. Historia audytu wewnętrznego	76
3.3. Audytor wewnętrzny	81
3.4. Metody pracy audytora wewnętrznego	86
3.5. Audyt wewnętrzny a antropologia kulturowa	90

Rozdział 4

Projekt: antropolog w korporacji, czyli o zastosowaniu wiedzy 107

- 4.1. Wybór studiów 107
- 4.2. Konfrontacja z rzeczywistością 117
- 4.3. Antropolog kultury w korporacji 121
- 4.4. Antropolog kulturowy w audycie wewnętrznym – podsumowanie badań 125
- 4.5. Dlaczego warto rozważyć zatrudnienie antropologa kulturowego w audycie wewnętrznym? 133

Rozdział 5

Zamiast zaleceń poaudytowych 137

Bibliografia 143

Podziękowania

Pragnę podziękować studentom i pracownikom Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej oraz Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego za inspirację do napisania tej książki.

Niniejsza praca nie mogłaby powstać, gdyby nie moi rozmówcy i odbiorcy ankiety internetowej. Dziękuję Wam bardzo za poświęcony czas i bogactwo przekazanej wiedzy.

Krótkie wprowadzenie

Swoje rozważania kieruję przede wszystkim do absolwentów oraz studentów antropologii kulturowej, a także świadomych siebie kandydatów na studia o tym profilu. Niniejsza książka jest dobrą lekturą dla osób, które dopiero poszukują swoich dróg zawodowych oraz tych, które pragną zdobyć nowe, użyteczne kwalifikacje. Uważam również, że książka ta może przyczynić się do poszerzenia wiedzy pracowników działów *human resources* (HR) i osób odpowiedzialnych za zatrudnienie oraz audytorów wewnętrznych, którzy być może rozważą możliwość połączenia sił z antropologami kulturowymi i współpracę już na poziomie edukacji i wzajemnego wzmacniania pozycji w badaniach organizacji. Liczę także na zainteresowanie kadry uniwersyteckiej, w przypadku której prezentowane rozważania mogą stać się źródłem inspiracji dla kolejnych pokoleń antropologów.

Duże zróżnicowanie odbiorców sprawia, że potrzebne jest wyjaśnienie wszystkich kwestii, które podczas badań moi rozmówcy wskazywali mi jako nieoczywiste. Może więc okazać się, że dla części osób poszczególne rozdziały będą powtórzeniem znanych im informacji – mam jednak nadzieję, że podejmą one trud przeczytania całej książki. Wspomniane rozmowy, które przeprowadzałam z trzema grupami osób (pracownicy działów HR, absolwenci etnologii zatrudnieni w korporacjach, audytorzy wewnętrzni), stały się dla mnie podstawą do zbudowania konkretnej struktury niniejszej monografii. Swoich rozmówców uważam za specjalistów, których zdanie jest istotne dla toku moich rozważań. Książka jest swoistym odtworzeniem drogi, jaką przebyłam z badanymi: każda przytoczona definicja ma w zamyśle doprecyzowywać kwestie, które podczas badań budziły najczęściej wątpliwości i wymagały wyjaśnień z mojej strony. Ten sam cel przyświeca zamieszczonym cytatom z literatury przed-

miotu. Ponieważ zależy mi na pokazaniu podobieństw między antropologią kulturową i audytem wewnętrznym, skupiam się na wybranych przez siebie aspektach.

Celem tej monografii jest wskazanie możliwości wykorzystania wiedzy antropologicznej (metod, narzędzi, umiejętności) w pracy zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem audytu wewnętrznego. Jest ona efektem osobistych przemyśleń, poszukiwań i podsumowań. Porządkuję dzięki niej swoje doświadczenie, rozliczam z przeszłością i staram się przy okazji wskazać ewentualną ścieżkę rozwoju odpowiadającą potrzebom zawodowym niektórych młodych ludzi (dobrze płatna, interesująca i pełna wyzwań praca oparta na kontakcie z drugim człowiekiem). W toku rozważań podążam za informacjami i odkrywam drogę, która moim zdaniem jest (a z pewnością może być) wspólna dla antropologów kultury i audytorów wewnętrznych. W tym miejscu zaznaczę również, że skupiam się na podobieństwach między antropologią kulturową a audytem wewnętrznym, ponieważ już samo połączenie tych dwóch światów jawiło się moim rozmówcom egzotycznie – początkowo w ich mniemaniu analogie nie były oczywiste. Wynikało to z faktu odmiennych doświadczeń – dlatego książka ta ma dla mnie charakter projektu, wynikającego z akademickich rozważań oraz rozmów z praktykami i mojej własnej perspektywy praktyka. Ujmując sprawę inaczej: teoretyzuję o praktyce, której nie mogę badać, ponieważ jeszcze nie istnieje. Prezentuję na kolejnych stronach odczucia badanych związane z poruszonym tematem i mój punkt widzenia – byłej konsultantki w dziale audytu wewnętrznego międzynarodowej korporacji, która posiada wykształcenie humanistyczne.

Mam nadzieję, że książka będzie stanowiła inspirację do zmian i zawiązywania się współpracy na linii korporacji i świata nauki – jeżeli nie bezpośredniej, to chociaż pośredniej objawiającej się większą otwartością kadrowców i środowiska audytorów wewnętrznych na absolwentów kierunków takich jak etnologia, antropologia kulturowa, socjologia.

Rozdział 1

Uwagi wstępne

Jeżeli chcesz odnieść sukces w pracy badawczej i nie tylko, musisz odpowiedzieć na oczekiwania różnych kategorii odbiorców, którzy będą gotowi wysłuchać, co masz do powiedzenia. Podobnie jak w wielu innych dziedzinach życia, ci, którzy narzekają na „okrutny świat”, to często ludzie, którzy lekceważą czasem trudne, lecz zazwyczaj dające satysfakcję wysłuchiwanie tego, co inni mają do powiedzenia.

D. Silverman, *Prowadzenie badań jakościowych*,
Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 422.

1.1. Źródła inspiracji

Aby rozpocząć pisanie, konieczne trzeba poczynić założenia, powziąć stosowne przygotowania, przemyśleć strategię, metody, narzędzia i techniki oraz wyjaśnić, dlaczego spośród tak wielu fascynujących tematów wybrano właśnie ten? Nie można obyć się także bez postawienia konkretnych pytań badawczych, zaprojektowania badań, zaplanowania ich i przeprowadzenia. A to przecież nadal nie wszystkie ważne kwestie, z którymi powinien uporać się autor, zanim zabierze się za pisanie. I nie ma znaczenia doświadczenie, czy wiedza. Za każdym razem przystępując do tworzenia tekstu, czuję tę samą ekscytację, obawę i przytłoczenie nadmiarem informacji, z których dla jasności wyводу muszę ułożyć prostą ścieżkę, co wiąże się także z dokonaniem selekcji i wyrzuceniem z narracji kwestii mniej istotnych. Mniej istotnych z mojego punktu widzenia. Pisanie jest więc dla mnie procesem budowania wiedzy.

Skąd pojawił się pomysł połączenia antropologii kulturowej z audytem wewnętrznym? Jak audyt wewnętrzny pojawił się w doświadczeniu zawodowym humanistki? Dlaczego audyt wewnętrzny, a nie coś innego? Po co zatrudniać antropologa w audycie? Oto niektóre z pytań, jakim przyszło mi stawiać czoła podczas badań. Mam wrażenie, że są one dobrym pretekstem do rozpoczęcia opowieści, a tym samym rozpoczęcia części metodologicznej niniejszej monografii.

Ukształtowało mnie przekonanie o sztucznym podziale nauki na dyscypliny i konieczności holistycznego postrzegania jej, jeśli chcemy dotrzeć do sedna. W toku edukacji niektórzy z moich nauczycieli i men-

torów widzieli mnie jako humanistkę, inni jako artystkę, jeszcze innych zastanawiały moje analityczne inklinacje. Kiedy w roku 2004 obroniłam pracę magisterską z teatrologii, miałam już czteroletnie doświadczenie zawodowe zdobyte w jednej z łódzkich korporacji w dziale księgowości i nie ułatwiałam ani sobie, ani innym procesu klasyfikacji, szufladkowania. Sama byłam zaskoczona tym, jak układało się moje życie, bo pozwoliłam innym przekonać siebie, że jako humanistka nie nadaję się do „zliczania słupków”. Tymczasem moje uporządkowanie, logiczne myślenie, zmysł obserwacji i ciekawość sprawiły, że nie tylko odnalazłam się w księgowości, ale odnosiłam sukcesy w tej dziedzinie (i nie było to doświadczenie traumatyczne). Mimo iż nie planowałam jej, moja zawodowa ścieżka doprowadziła mnie do miejsca, w którym pierwszy raz odczułam chęć wykorzystania w praktyce swoich obserwacji, doświadczeń oraz wiedzy teoretycznej, uzupełnianej na rozmaitych kursach. Dołączyłam do działu audytu wewnętrznego (działu zgodności, by być bardziej precyzyjną). Spotykam ludzi, a nie tylko dokumentów i cyfr, utwierdziło mnie w przekonaniu, że wreszcie robię coś, co mogę naprawdę lubić.

Po latach kolejnych dynamicznych zmian i zwrotów akcji powróciłam na drugie studia magisterskie. Wybrałam etnologię, ponieważ miałam do niej sentyment, liczyłam na ciekawe nowe doświadczenia i szersze interdyscyplinarne podejście do próby rozumienia świata. Kiedy zaczynałam naukę na studiach drugiego stopnia, w mediach internetowych pojawił się tekst Marty Piątkowskiej¹ o tym, jak po latach radzą sobie absolwenci etnologii (moi rówieśnicy). Tekst ten jest na wskroś pesymistyczny i wskazuje na to, jak bardzo etnologia nie spełnia oczekiwań absolwentów i rynku pracy. Byłam szczerze zaskoczona sposobem przedstawienia kierunku. Pominę oczywistą szkodliwość rozpowszechniania takiego wizerunku studiów bez rzetelnego zbadania tematu. Uważałam, że jest to wyjątkowo krzywdzące, kiedy mówi się o jednym kierunku, nie porównując go z innymi studiami nie tylko humanistycznymi. Z jednej strony, cytowane wypowiedzi absolwentów potwierdzają mocne strony studiów etnologicznych (spełnienie marzeń, ciekawe, lub: „antropologia nauczyła mnie zwracać uwagę na związek przyczynowo-skutkowy. Lubiłam szperanie, dokopywanie się do rzeczy nieoczywistych, szukanie związków i wyjaśnianie zawiłości”²). Z drugiej – jednak absolwenci narzekają, że musieli uczyć się „o narzędziach rolniczych i wilczych dołach”, co było

1 M. Piątkowska, „Gdybym mogła cofnąć czas, zdawałabym na kierunek, po którym od razu miałabym fach w rękach”. Jak sobie radzą po latach absolwenci etnologii?, *Gazeta Wyborcza* 23.12.2013, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,91734,15182783,Sukces_na_swoja_miare.html [Dostęp 30.06.2015].

2 Ibidem.

rozczarowaniem, uważają, że etnologia jest dla pasjonatów, a wiedzę ze studiów wykorzystuje się w nieznacznym stopniu³. Jedna z osób mówiła: „Dziś gdybym mogła cofnąć czas, to zdawałabym na kierunek, po którym od razu miałabym fach w rękach, może lingwistykę stosowaną”⁴. Nie trzeba było długo czekać na odpowiedź ze strony władz Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej Uniwersytetu Warszawskiego, którego absolwenci podzielili się swoimi przemyśleniami we wspomnianym artykule. Wicedyrektor Instytutu dr Piotr Cichocki zwraca uwagę na negatywny wydźwięk tekstu, a co za tym idzie wprowadzanie w błąd ewentualnych kandydatów na studia. Przytacza on także własne doświadczenia i obserwacje związane z tym, jak radzą sobie absolwenci etnologii⁵. Te dwa teksty pojawiły się dokładnie w czasie, kiedy pomyślałam, że warto byłoby uświadomić innym⁶, jak można wykorzystać studia humanistyczne (w tym przypadku etnologiczne) do konkretnych zawodowych wyzwań.

Poza inspiracjami z literatury i doświadczeniem zawodowym w niniejszym tekście opieram się także na obserwacji uczestniczącej i wywiadach z trzema grupami osób, których zdanie uznałam za warte uwzględnienia w kontekście stawianych pytań badawczych oraz na ankiecie internetowej skierowanej do kandydatów, studentów i absolwentów etnologii (przy czym kandydaci na studia nie brali udziału w badaniu, z powodu braku zainteresowania tej grupy proponowaną ankietą). Pozyskawszy takie źródła, podjęłam próbę pokazania użyteczności etnologii – nauki, która zdaniem części kadry nauczającej, nie potrzebuje w ramach zajęć akademickich prezentowania gotowych rozwiązań, ponieważ sama w sobie jest już bardzo konkretnym fachem, należy jedynie zdać sobie sprawę, gdzie można wykorzystać wiedzę i umiejętności zdobyte podczas studiów. Mało kto bierze poprawkę na zmieniający się świat i oczekiwania pracodawców, czy na coraz mniejszą zaradność studentów, którzy w potoku informacji nie potrafią odnaleźć prawdziwie interesujących ich przekazów.

Z moim dołączeniem do grona studentów związane były spostrzeżenia, które początkowo pomijałam. Pierwsze z nich dotyczyło postrze-

3 Ibidem.

4 Ibidem.

5 P. Cichocki, *Jak sobie radzą po latach absolwenci etnologii? Odpowiedź wicedyrektora Instytutu Etnologii i Antropologii Kulturowej*, Gazeta Wyborcza 16.01.2014, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90443,15283601,Jak_sobie_radza_po_latach_absolwenci_etnologii__Odpowiedz.html [Dostęp 30.06.2015].

6 Używając określenia „inni”, mam w tym miejscu na myśli przede wszystkim te osoby, które w sposób stereotypowy łączą etnologię wyłącznie z badaniami wsi i tradycji ludowych lub w ogóle mają problem z rozpoznaniem obszarów zainteresowań etnologii i antropologii kulturowej.

gania korporacji jako metaforycznej „wioski”⁷. Organizacja działów, ich funkcjonowanie, komunikacja – wszystko to stawało się z perspektywy nowej wiedzy bardziej oczywiste i zrozumiałe. Następnie trafiłam na teksty dotyczące etnografii organizacji i przedstawiające korporację jako metaforę wioski plemiennej. Kolejne podobieństwa zauważyłam na zajęciach z „Etycznych problemów badań etnograficznych”. Problemy etyczne znałam właśnie z audytu wewnętrznego – z konferencji i kursów oraz rozmów z koleżankami i kolegami audytorami. Kiedy wreszcie przeszłam do planowania swoich pierwszych badań, a następnie analizy wyników i ich interpretacji, okazało się, że również metody badań (wywiad, obserwacja) są mi znane. Moja odmienna perspektywa osoby z doświadczeniem zawodowym, pozwoliła na odnalezienie w etnologii tego wszystkiego, co zdobywałam przez dwanaście lat pracy (w tym dziesięć w korporacjach). I właśnie w tym miejscu pojawił się mój pomysł, roboczo nazwany projektem „antropolog (kultury) w audycie wewnętrznym”. To on stał się przyczynkiem do napisania tej książki.

Swoje rozważania zaczynam od kwestii ogólnych. Wychodzę więc od dekodowania pojęć: etnologia, etnografia, antropologia kulturowa, socjologia czy audyt wewnętrzny. Zastanawiam się, czy wybrane metody badań i sposoby interpretacji są wystarczające (rozdział pierwszy).

Przechodząc do bardziej szczegółowych analiz na podstawie literatury przedmiotu oraz przeprowadzonych badań, starałam się odpowiedzieć na pytania o obszar zainteresowań antropologii kulturowej i antropologii zaangażowanej lub o istniejące propozycje zastosowania antropologii w życiu zawodowym (proponowane przez wykładowców oraz media). Skupiam się także na przybliżeniu zagadnień związanych z etnografią organizacji czy etnografią zawodów (rozdział drugi). Podejmuję próbę przybliżenia zagadnień związanych z audytem wewnętrznym – poświęcam uwagę historii audytu, regulaminom i kodeksom etycznym, wyjaśniam także, na czym polega audyt wewnętrzny, jakimi narzędziami i metodami dysponuje oraz jakie zauważam podobieństwa między audytem wewnętrznym i antropologią kulturową (rozdział trzeci). Przy czym ta część referowanych przeze mnie informacji może wydawać się trudniejsza w związku

7 Metafora ta wywodzi się z badań prowadzonych przez Lloyda Warnera w projekcie Eltona Mayo. „Warner potraktował zakład pracy jak wioskę: zaczął badać fabrykę, wykorzystując etnograficzne metody badań, przede wszystkim obserwację i wywiady. Grupa robotników była dla niego małą społecznością, w której wszystkie elementy organizacji społecznej posiadały funkcję w spójnym nieformalnym systemie”. Vide: M. Kostera, P. Krzyworzeka, *Etnografia*, [w:] D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, (tom 1), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 170.

z użytym językiem pochodzącym z ustaw, kodeksów i nie zawsze poprawnych tłumaczeń amerykańskich standardów audytu wewnętrznego.

Kolejny etap rozważań (rozdział czwarty) poświęciłam wnioskom z badań. Prezentuję na konkretnych przykładach badanych przeze mnie etnologów zatrudnionych w korporacjach pomysły na zastosowanie wiedzy i umiejętności zdobytych podczas studiów. Przy tej okazji zastanawiam się również nad kwestiami zainteresowania studentów zawodową przyszłością, ich oczekiwaniami dotyczącymi przyszłości i tym, jak odnajdują się w pracy. Staram się także odpowiedzieć na pytania o przyczyny wyboru etnologii oraz z czego może wynikać niezadowolenie absolwentów prezentowane w mediach. Zadaję pytania o perspektywę zawodową i o faktyczne możliwości, jakie daje praca w korporacji.

W końcu przedstawiam własny pomysł na wprowadzenie studentów etnologii do audytu wewnętrznego. Moje spojrzenie i projekt „antropolog (kulturowy) w audycie wewnętrznym” konfrontuję z poglądami badanych audytorów wewnętrznych, pracowników działów HR i etnologów pracujących w korporacji. Staram się z pomocą badanych odpowiedzieć na pytanie, czy mój pomysł ma szanse na realizację. Rozważam wreszcie możliwość wzbogacenia metod audytu wewnętrznego o umiejętności antropologów kultury.

1.2. Poszukiwanie definicji i narzędzi

Nie ukrywam, że badania początkowo wzbudziły we mnie pewną wątpliwość, czy ja, osoba posiadająca doświadczenie jedynie na gruncie dziennikarstwa społecznego i audytu wewnętrznego, potrafię przeprowadzić badania antropologiczne? Tę wątpliwość wypowiedziałam na forum studentów, którzy natychmiast upewnili mnie, że oczywiście potrafię, przecież te badania to „tylko rozmowa”. Czy badania to „tylko” rozmowa? Przypomniałam sobie, że zarówno na zajęciach z dziennikarstwa w szkole średniej, jak i podczas szkoleń dotyczących audytu wewnętrznego powtarzano mi, że „dobry dziennikarz (lub audytor wewnętrzny), jest jak dzika świnia, bo zawsze wie, gdzie ryc, żeby znaleźć trufle”. Postanowiłam zawierzyć intuicji⁸ i przygotować się najlepiej jak to możliwe do planowanych badań. I tu pojawił się pierwszy problem: co właściwie należy do metod antropo-

8 Intuicja, choć nie daje się skodyfikować, jest uznawana przez praktyków (zarówno antropologów, jak i audytorów) za jedną z ważniejszych umiejętności, która umożliwia dokonywanie selekcji i wypracowuje się ją po latach badań. Moja in-