

Monika Kowalik

PEŁNA TREŚĆ ZGŁOSZENIA

KATEGORIA

Kategoria: najtrudniejsza decyzja

01 Wyzwanie

Przez wiele lat byłam przekonana, że dobry lider w audycie powinien być zawsze dostępny, znać odpowiedź na każde pytanie i osobiście angażować się w najważniejsze aspekty każdego projektu. Taki model pracy dawał mi poczucie kontroli i odpowiedzialności za jakość wykonywanych badań i przeglądów.

Momentem przełomowym w mojej karierze zawodowej był powrót do pracy po urodzeniu pierwszego dziecka. Wtedy musiałam zmierzyć się z faktem, że czas stał się zasobem mocno ograniczonym. Nie mogłam już wydłużać dnia pracy ani rekompensować trudnych okresów dodatkowymi godzinami. Trudnością nie było wyłącznie pogodzenie życia prywatnego z zawodowym, ale przede wszystkim świadoma rezygnacja z przekonania, że odpowiedzialność oznacza wykonywanie wszystkiego samodzielnie.

Jako manager nadal odpowiadałam za jakość dokumentacji audytowej, poprawność wydawanych opinii i rozwój zespołu. Musiałam znaleźć sposób, aby nie obniżając standardów zawodowych, zmienić swój styl zarządzania.

02 Rozwiązania

Zmianę stylu zarządzania zaczęłam od świadomego delegowania odpowiedzialności, a nie tylko zadań. Wiązało się to z większym zaufaniem do zespołu, ale również z większym naciskiem na planowanie, regularną komunikację (spotkania statusowe) oraz mentoring.

Nauczyłam się poświęcać więcej czasu na wyjaśnienie celu wykonywanych procedur niż na ich samodzielne wykonywanie. Zamiast odpowiadać na każde pytanie, zachęcam współpracowników do samodzielnej analizy i profesjonalnego sceptycyzmu.

Jednocześnie nie zmieniły się wartości, które były fundamentem mojej pracy: dbałość o jakość, odpowiedzialność i niezależność. Zmieniła się jedynie droga prowadząca do ich realizacji.

03 Efekty

Zmiana stylu zarządzania pozwoliła mi na osiągnięcie lepszego balansu pomiędzy pracą a życiem osobistym. Okazała się ona korzystna nie tylko dla mnie, ale również dla zespołu. Członkowie zespołów audytowych na projektach, którymi zarządzam, szybciej rozwijają kompetencje i samodzielnie starają szukać rozwiązań napotkanych na projekcie problemów. Jednocześnie wiedzą, że zawsze mogą zgłosić się do mnie po pomoc i dodatkowe wskazówki. Projekty są lepiej zaplanowane, a odpowiedzialność za ich realizację bardziej równomiernie rozłożona.

Ograniczony czas nie obniżył jakości mojej pracy. Wręcz przeciwnie – nauczył mnie koncentrować się na tym, co rzeczywiście wpływa na jakość audytu: właściwym nadzorze, trafnych decyzjach i rozwijaniu ludzi.

Dziś wiem, że skuteczny lider nie jest osobą, która wykonuje najwięcej pracy, lecz taką, która potrafi stworzyć zespół zdolny do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy w zgodzie z zasadami naszego zawodu.

04 Wnioski dla samorządu

Moje doświadczenie utwierdziło mnie w przekonaniu, że przyszłość zawodu biegłego rewidenta zależy nie tylko od wiedzy merytorycznej, ale również od rozwoju kompetencji przywódczych. Umiejętność delegowania odpowiedzialności, prowadzenia zespołów, budowania zaufania i wspierania młodszych stażem pracowników jest równie istotna jak znajomość standardów rewizji finansowej.

Warto, aby samorząd biegłych rewidentów jeszcze mocniej promował rozwój tych kompetencji, pokazując, że nowoczesny audyt opiera się nie tylko na indywidualnej wiedzy eksperckiej, ale również na sile dobrze przygotowanych zespołów. Dzięki temu zawód pozostanie atrakcyjny dla kolejnych pokoleń, a jednocześnie zachowa najwyższe standardy jakości, etyki i odpowiedzialności wobec interesu publicznego.

05 Uwagi

Brak

06 Załączniki od uczestników

-