

企业内部审计人才队伍建设与管理探究

张明涛

(国药控股河南股份有限公司 河南 郑州 450003)

摘要：随着进入信息化时代，公司的内部审计工作将更加信息化、专业化。但企业内部审计人才队伍的建设，并不能与公司会计的发展趋势相适应。为此，本文研究了在新阶段，企业的内部审计人才队伍建设中所面临的困难问题，并提供了具体的措施意见，以提升企业内部审计人员的素质，并进一步提高审计人才适应企业内部审计工作的要求，以供参考。

关键词：企业；内审；管理

引言：由于现代信息技术的普及与使用，当前企业在实施内部审计工作过程中，传统的内部审计管理模式已无法满足企业内部审计发展的实际需要，其工作方法与内容也出现了很大改变。所以，要进一步提高内部审计人员工作实施的效果与服务质量，进一步推动企业内部审计人员效益的实现，就需要进一步加大对企业内部审计工作人员的整体素质的培养。

一、当前企业内部审计人才队伍建设存在的问题

(一) 企业内部审计队伍人才总量不足

当前，我国企业内部审计人才队伍的员工的数量还显然不够。就企业而言，内设的机构数量是相当多的，但是内部审计队伍的员工数量却是相当小的，而且在企业面临着更加严峻的内部审计工作的时候，内部的人才力量也是很难胜任的。企业的内部审计的操作团队人员的结构主要仍然沿用了企业以往的审计的管理模式，但一般是实行由员工兼任审计的管理模式，但由于内部审计工作任务的日益繁多，而内部审计人员的数量也并未明显的增加，所以往往是在进行企业内部审计的同时，把其他机构的员工派出来兼职审计工作，但这样的管理模式并不能保证企业内部审计的操作效率，同时员工的数量减少也会制约到企业内部审计工作效果的优化与提高^[1]。

(二) 内部审计队伍的人员的素质水平不高

企业的内部审计项目关联的范围以及内容在不间断的进一步扩展，除以往存在的财务审计以及任期审计以外，内部审计项目中也添加了专项审计调查等项目，对审计人员的专业化以及复合性要求也更加强，不过由于当前主要还是以财务类的专业人才居多，而其他的专业的人才参与项目比较少，这当然也造成了队伍中工作人员的整体素质水平并不高，尤其是缺少复合型的人员，也因此精通计算机专业的内审人才也就比较稀少了，这当然也无法解决企业现代化的内部审计项目管理能力以及对企业信息化建设的要求，尤其是由于企业主要都是已实现了流程化的业务模式，因此单纯的专业储备人才根本就无法解决企业内部审计的需要，因此审计人员的整体素质水平并不高，也影响着企业内部审计工作的公正性和权威性。

(三) 内部审计队伍缺乏跟外部的交流

企业的内部审计活动具有了相当的专业化，涉及的内容

也相当宽泛，这就更要求企业的内部审计活动团队不断的与外界的组织开展沟通，但是当前中小企业的内部审计活动团队也面临沟通较少的问题。企业内部审计人才一方面缺乏与公司各个机构部门之间的信息交流和联系，这一方面也局限了公司内部审计人才的活动范围，也不利于企业内部审计人才队伍更加全面多样的了解公司的内部情况，这一方面对企业审计工作的发展也是一个限制。另外，内部审计工作团队的人才也缺乏机会走出去与科研单位和高校进行联系，不利于内部审计团队的人才掌握更多学术前沿的审计工作信息，也不利于工作水平和自身业务素质水平的提高。

二、企业内部审计人员队伍建设和管理的策略

(一) 加强对企业内部审计工作的绩效考核

需要通过定期的对内部审计人才实施业绩评价，以激发内部审计人才提升自己的能力。为了完善对内部审计人才考核，就必须形成一套健全的考核制度，以便进行对内部审计人才整体的全方位的考核，从而推动内部审计人才的专业胜任能力、研究水平、工作能力、管理水平以及整体素养的提高。合理的业绩考核是激发内部审计人才的整体绩效能力提升的关键措施。重视通过业绩分析推动会计研究成果转化。为了培育审计人才，还需要进一步完善对审计人员的全面科学的考核。针对具体企业单位的实际状况，通过建立合理的、可行性较高的、量化的业绩考核指标体系，进一步强化企业对会计人员的全面业绩考核。根据对上述的人员的引进与培训的具体方案，从实践中入手，考核与提高审计人员的工作业绩，并以此提高审计人员的业务素质。同时要求对各个审计事项都有实质性结果情况，包括整改意见和实施情况汇报，挖掘重要数据来源，并有效利用这些数据来源，强化宏观状况反映，突出数据共享，以提升审计结果效率^[2]。

(二) 坚持科学的理念

企业的内部审计人才队伍的建设必须坚持以下最为为基础的理念，第一，企业必须要确定内部审计的做人的基本准则。企业需要首先明确一个问题，内部审计人员是怎样的，怎么样的员工才可能是需要的。企业招聘具备良好的职业道德素质，具有过硬的内部审计专业实力，有创新思想并有丰富经验的专业人才。其次，对企业人员要坚持素质第一，知识第二的选择观念。企业能够多方法、多渠道的吸收各方面的审计人员，对审计、法学、计算机、建筑工程等领域的人

员加以广泛的吸收,企业的内部审计人员储备招聘的并非应试人员,而是有素质有实力的人员,这更需要企业要科学的识别人员,选拔人才不能拘泥于呆板的样式。最后,企业要形成一种对内培训的理念,要从企业所有的员工中积极的开展对内审计人才的培训,争取把员工变成人才。尤其是企业内部审计人员这种岗位比较特殊,必须熟悉企业岗位的内部人才,可以更好的发现企业问题,所以,企业的内部审计人员就需要多多培训和提高企业内部的人员,选拔更多了解公司行业,拥有丰富工作经历的各个类型的人才,也需要更多给年轻人机会,以平衡企业内部审计队伍的中年比例,从而优化公司会计团队架构。

(三) 实现动态化的模式

就企业而言,在内部审计专业的人才队伍建立之后也不是一成不变的,企业必须要对内部审计专业人才的培养进行动态性的管理,让公司的内部审计工作的真实情况可以成为一种依据和指南,使内部审计的人才可以进行资源共享,对内部审计人才实行动态的监控管理,让人才库能进能出,同时建立了评价的制度,定期的对内部审计人才进行在培训,对再培训的成果定期的进行发布,这才可以激励人才的知识水平,提高积极性,从而激励人才队伍的专业知识水平和自身素养得以提高,同时针对不符合要求的人才,也要定期实行惩罚政策,从而切实的把内部审计人员对人才的培养的作用充分发挥起来,从而切实做到了人才培养进队,从而切实为公司的风险管理和预防提供咨询服务。

(四) 对人员实现全方位培养

企业还要注意对内部审计人才队伍的人员进行全面的培训,并进行更加专业化的知识训练,让专业人才队伍里的人员尤其是整体素质水平才能得到进一步提高。首先,企业

可以通过多元化的人员激励手段,通过绩效考核的形式将工作能力与薪酬水平挂钩,采用物质奖励和精神奖赏结合的形式,激励企业内审工作团队的成员可以更加自由的进行专业知识学习,也可以立足于岗位需求,从多方面提高自我,可以积极接触新鲜的东西,从而全面的提高整体素质能力。然后,企业还可以通过定期组织员工的训练项目和会议活动,针对各个类型的员工有计划的开展分期分批的培训,从而有效的更新了员工的工作认知机构,补足他们的知识储备短板,打造复合型人才。最后,企业要重视审计人才队伍成员实战训练,强调实际项目和理论的衔接,为内部审计人才队伍的组成创造更多的实战环境,通过开展审计模拟训练,切实的将审计的监测和评估职能充分发挥起来。

结语:总的来说,企业的运营与发展离不开内部审计工作,这是为企业发现问题,预防经营风险的一种主要方法,企业的内部审计人才的建设与管理,对企业发展壮大而言意义重大,这也需要企业要规划好人力资源储备的构建管控模型和原则,向企业提供更多优秀的复合型审计人员,让充足的审计资源为企业发展增添力量,协助企业实现战略目标。

参考文献

[1]侯紫媛,陶智南.大数据背景下企业内部审计工作优化探讨[J].审计与理财,2021(05):25-27.

[2]陆乐.加强电力企业内部审计人才队伍建设的路径探讨[J].企业改革与管理,2020(20):178-179.