

企业内部审计人才队伍建设与管理探究

刘山南

(河南农开投资基金管理有限责任公司 河南 郑州 450000)

摘要: 随着时代的发展和经济的变革,企业部门的发展也越来越全面化。而在随着企业进步的同时,企业内部的经济风险也越来越大。为促进企业内部的健康发展,内部审计部门的建构与人才管理成为了如今绝大多数企业迫切的需要。人才是无论在哪里都能提升企业的水平,关于企业经济方向的审计部门更是需要优秀人才队伍的支持。企业内部审计如何做到公正、规范和高效,为企业的进一步发展助力才是值得关注的问题。本文将立足于企业审计部门人才管理,在人才队伍建设方面和管理方式展开初步探讨。

关键词: 企业; 内部审计; 人才管理

引言: 企业的规模化与集团化已经成为经济市场发展和竞争的必然趋势,由此带动了许多企业内部管理体制和财政部门的变革。这使传统的审计部门工作变的尤为复杂,传统的审计部门工作已不在适应企业现状。因此,企业内部审计人才队伍的建设与管理也应随着发展而改变。

一、审计部门存在的问题

(一) 内部审计部门人员配置欠缺

在如今全新的经济大环境下,众多新兴企业起步晚,规范财政经营等问题企业重视不足。企业内部审计部门人员少,人才队伍不充足的问题频发。在面临工作量庞大的内部审计工作时,如此欠缺人员的队伍很难完成任务。很多企业依旧采取传统的审计工作方式——企业内部非审计专业人员兼任内部审计工作。这种看似灵活的工作模式实际上并没有为企业内部的审计工作减轻多少负担,审计部门人才少导致的工作成果小的问题依旧无法解决。看其根本,企业内部审计部门的人员并没有增加。这种将其它部门人员临时调任审计部门的行为既对无法保证内部审计工作的质量又不能保障审计工作的真实性和公正性。人员欠缺问题的原因还可能是因企业薪资待遇不高、企业用人方式不当或企业激励机制不够完善,这些问题都会导致人才的流失和招收不到优秀人才的现象出现。若是为减少经济开支而缩减审计部门的人员配置,这种方式并不可取。

(二) 内部审计部门人员水平能力不足

当前以会计类专业的人员更多,其它专业的人员较少。在当前企业内部审计工作不断增多的同时,除基本的财政审计以外,更多专项审计等工作变得越来越多。这种专业性更强的内部审计工作自然对企业的内部审计部门人员的专业程度有一定的需求。这就导致本来内部审计部门人员不多的同时又增加了专业性不足的问题。复合型人才在这种情况下更是不多。现今企业大多已经采取流程化的经营模式,内部审计人员单一化的工作能力无法满足现今的内部审计任务的需要。在内部审计部门人员工作素质和能力不高的情况下,内部审计工作的公正性、真实性和权威性也难以保障。

(三) 内部审计部门缺少外部交流

在如今企业审计工作复杂,涉及内容广泛的情况下,当前的内部审计部门工作队伍缺少与外界部门的交流。企业内部审计部门工作队伍对外界部门交流联系少的情况下不利于审计工作的开展。全面、多样性的审计工作方式才不会局限于特点的某一方面。审计人才队伍没有走出外界也没有与高等院校和大企业的交流,这不利于企业内部审计人才汲取先

进的工作经验和知识,这自然也就无法提升内部审计水平和人才自身专业素养^[1]。

二、审计队伍的建设和管理意见

(一) 理念变革

在企业内部审计人才队伍建设之前要做好相应的准备。人才队伍中要有明确的信念和标准,确立内部审计工作的规定方针。明确企业将要走什么样的道路,要达到什么样的目标,选择什么样的人才,需要什么样的的工作方式。只有明确了思想上的方向才能使行动不偏斜。对于人才的选择上,企业要注重人才的个人应用能力而非为学历是论。人才对专业知识的应用能力才是真正的使用人才而知识量与能力不相关的应试型很难在实际复杂的审计工作中胜任。企业内部审计工作的特殊性决定了需要能力多样化的人才,对于这一点来说企业可以从各个方面和渠道去招收有能力审计人员,可以是其他专业对审计工作有能力的人才。很多企业因用人失策而导致企业内部审计工作混乱的情况不在少数。企业高层领导也要灵活用人思维,思想的固化只会导致管理上的落伍。内部审计作为系统化、信息化的工作,需要领导层的上下联动,高层的支持和先进的人才队伍是企业快速发展的必要条件。除了审计队伍的人才选拔以外,人才的培养与后期安排也至关重要。在如今信息流通高速化的时代,优秀的人才若没有持续有力的培养力度会使原本优秀的人才也变得逐渐落后。所以,培养企业内部审计工作的人才、提高人才专业素养是提供审计队伍发展的基础。为适应多样化的审计工作,根据不同的阶段需要去建立阶梯式的内部审计队伍中的人才结构是提高审计工作效率的方式之一。

(二) 人才队伍的建设

在企业招收人才时可以采用多种方式、多种渠道招收多样化的人才。从大学招聘中可以招收到具有审计专业知识强的大学生,大学生的学习能力更强,基础知识也更加扎实,对新信息的接受能力也更快,但缺点是实践经验不足,实际应用知识的能力可能弱一些。企业也可使用人才引进的方式招收有更多工作经验的人才,企业可根据当地的政策和其它因素的参考,在内部引进和外部引进的方式上进行选择,若企业上述两种方式都不适合,也可通过单位内部的培训获取人才。这是企业在有潜力、有水平的员工身上进行的一种投资,企业员工受到专业的审计能力培训从而作为企业内部的人才进行管理。企业对内部人员进行培养时不仅要提供专业的审计知识培训而且更要注重全方位、多样化的能力培养方式。在培养人才的项目中,定期更新他们的知识与技能,跟

随时代的步伐打造复合型人才。这就需要企业进一步明确发展方向,要知道自身需要什么样的审计人才,需要审计那方面能力强的人才。企业对审计部门的人才要多锻炼多培养,这样企业内部的审计部门人员才能在其中发现更多问题,企业也能及时更正,更快发展。企业可以与其他企业共同举办一些人才的培养活动和专业能力比拼活动,既加强了人才之间的交流也能丰富企业内部的文化形式。在招收和培养人才时要多考虑思维灵活,不死板并有辨识能力的人才。毕竟在高速发展的时代中,思想全面才能快人一步。

(三) 人才队伍建设的动态模式化

在企业内部审计人才队伍组建完成后要管理好审计队伍的人员配置。当今复杂的工作信息中,内部审计部门的人员配置不应是一成不变的。在企业不同的状态下要有不同的队伍配置和工作模式。灵活的审计工作背景下也要不断检测内部审计人员的工作水平能力。定期的考核项目和评级并公示,这样能有效激发审计人才的工作积极性、主动性和人员专业素质的提升。加强人才之间的交流,建设资源共享库,实现审计经验的共享化。提高人才的工作灵活性也是在提高内部审计工作的灵活性,审计工作的灵活是及时发现企业负面问题的方式之一。内部审计部门人员工作热情的延续也是内部审计部门认真工作的变通。以此来看,推动企业内部审计人

才队伍动态化管理有利于增强审计工作的公正性和真实性。延续内部审计工作的认真负责态度能有效建立内部审计部门的权威性。切实将人才的工作潜能发挥出来,真正做到人才进组,人才创造效益。这样企业的内部审计队伍才能切实为企业的风险控制好、做好为企业服务的责任^[2]。

结语:现如今,企业要想长远的发展和进步就离不开内部审计工作。企业的内部审计是企业发展的修正钉,及时发现企业运行问题,预防企业发展风险是内部审计的职责。在审计人才队伍的建设与管理中,企业在获取人才的同时也要提高人才的薪资待遇、提高工作环境的质量,这样才能使人才队伍发挥最大能力。逐步形成审计信息化的人才结构,企业做好事业激励人才保证审计科学化的、信息化的全面可持续发展。如果企业做出好的人才管理和规划,那人才创造出的成功果实会很快反馈于企业更多的利益,支持审计部门有序工作,实现企业的前进目标。

参考文献:

[1]徐晶.企业内部审计人才队伍建设与管理探究[J].财经界,2021(35):160-161.

[2]余中福,李涛,王聪,闫学文,韩钰.我国企业集团公司内部审计人力资源管理探讨[J].会计之友,2013(05):94-96.