

浅析审计人员工作积极性

李 鑫

济南先行投资集团有限责任公司, 中国·山东 济南 250000

【摘 要】审计监督是我国监督体系的一种重要监督方式。审计工作要按照新时代新要求, 紧紧围绕“国之大者”, 坚持依法审计, 全面履行职责, 为推进国家治理体系和治理能力现代化作出更大贡献。审计事业的发展对审计人员队伍提出了新的更高要求, 要完善体制机制, 提高审计人员工作积极性, 推动审计事业发挥更大作用。

【关键词】审计人员; 工作积极性; 探索

审计作为党和国家监督体系的一个重要构成部分, 是促进国家治理体系和治理能力现代化的重要力量, 在实现国家强盛和民族复兴的新征程中具有重要使命。与此同时, 审计事业的使命更加光荣, 责任将更加艰巨, 只有充分调动审计人员干事创业的积极性, 充分发挥每一位审计人员的作用, 踔厉奋发, 勇往直前, 才能不辜负党和人民的重托。

1 审计人员工作积极性的概念和特征

1.1 概念

就生产力因素来看, 人(劳动力)是最为主动、积极的要素。从根本上说, 审计人员的工作积极性是指他们从事审计工作的内在动力; 在外在表现上, 可以从审计人员的工作态度和智慧发挥来反映。

1.2 特征

意识是对客观世界的能动反映。新时代, 审计人员工作积极性具有以下特征:

1. 竞争意识。审计人员的政治业务素质相对较硬, 知识文化水平普遍较高。每个审计人员都希望在工作和业务中能公平地竞争。通过合理的竞争, 他们可以确认自己价值的存在, 这种竞争意识能够激发他们主动投入工作的热情。

2. 参与意识。审计人员不能仅仅满足于干好本职工作, 而且要关注审计事业的发展。所以, 审计人员期望能够深度参与到各项审计任务的计划、质量控制、关键环节、方式方法等各个环节中去, 并渴望有更多的机会表达他们的观点与想法。他们主动参与管理的愿望不仅是一种对自身价值的需求表现, 同时也更能有效地激发每个审计人员的智慧与潜能。

3. 群体意识。每项审计任务的特征是审计组里的所有人都必须在团队中完成相应工作。审计组作为一个整体通过一

种独特的模式使每位审计人员保持着沟通联系, 并发挥着独特的作用, 包括信息的传递、人际关系和思路想法的交流等方面, 每一个审计工作者都盼望着在一个和谐人际关系的工作环境中工作。

2 审计人员工作积极性不高的表现

2.1 学习意识不足

社会快速发展进步, 审计工作也面临新形势和新要求, 审计手段和技术也需要与时俱进。部分审计人员学习主动性不强, 政策和理论学习跟不上时代的发展步伐, 不能运用新发展理念将审计工作融入到新时代新要求当中。他们开展审计工作主要依赖传统审计手段和方式, 提出的审计问题也会比较固化和传统, 创新性不足。随着信息技术的发展和办公电子化的普及, 必要的大数据和信息技术审计技术手段是新时代审计人员的新看家本领。但仍有个别审计人员学习意识不足, 对新技术浅尝辄止和不积极学习, 这必然影响审计成果的质量。

2.2 存在懈怠思想和浮躁心理

个别审计人员仍然沿用传统的审计思维, 借口审计工作忙, 不能沉下心来钻研审计业务, 不能深入到基层调查研究发现问题; 对审计本职工作和作用认识性不强、研判不足, 工作拖沓推诿, 不能保质保量按时完成审计任务; 经常应付公事来交差, 对自身素质和业务提升不足。

3 审计人员工作积极性不高的原因

3.1 体制机制方面的因素

3.1.1 人员流动机制不够灵活

为了围绕中心、服务大局, 审计机关作为监督部门工作范围涵盖各个方面。但由于受单位编制、性质和稳定性等各方面因素的影响, 进入体制一般为公务员招聘考试、选调优

选和事业单位公开招聘考试, 还有军转干部分配和其他部门调入等方式; 退出方式一般为到龄退休和单位调出等方式。这些因素综合起来, 导致基层审计机关人员流动性相对较低, 一些专业技术人员难于“走进来”, 相应工作的开展只能通过采购第三方服务等方式进行。许多员工受到各种因素的制约, 难以“走出去”。此外, 基层审计机关的人事管理由本级组织人事部门负责, 然而其工作及业务却需要接受上级审计机关的管理与监督, 因此他们的业务成绩表现与职位晋升匹配关联度不是非常密切。

3.1.2 人员发展受限

为了完成审计任务, 审计人员需要拥有全面的知识体系, 并且具备优秀的专业素养和高尚的职业道德。由于部分审计人员的知识体系和专业能力过于单一, 审计机关也会通过进行业务培训、以干代训、举办座谈会、提供继续教育等方式来解决这个问题。一是公务员身份的工作人员受职位职数限制, 他们即使成为业务骨干, 也不能通过职称考试的方式进行职级的晋升, 部分审计人员在这个方面的积极性受到了影响。他们在通过各种培训和资格考试来提升自己的专业素质上表现得不积极或者只是走过场。二是因为领导职位数量有限, 部分审计工作者尽管表现优秀但仍难以获得相应级别的管理职务岗位。三是存在调动与交流不顺畅问题。部分基层审计人员长时间在同一岗位, 若被安排至其他岗位, 他们的工作效率可能会大幅度下降, 形成人与岗位相互依赖的状态, 造成了岗位依赖与能力失衡的矛盾。

3.1.3 监管加强导致工作压力较大

经与部分审计人员访谈, 很多人员觉得监管压力加大, 导致工作难度加大。部分审计人员会有转向其他行业发展的想法, 若转行大多会去风控管理、内部控制等专业领域发展。部分人员认为因为监管加强, 导致项目越做越累, 部门离职情况较之前有所提升。部分人员觉得做下去没有多大意思, 对发展前途有所迷茫, 希望能够停下来休息一段时间, 重新理顺下工作思路。

3.2 管理方面的因素

3.2.1 审计业务实施不平衡

审计部门每年必须履行年度审计计划设定的职责和任务, 例如对年度预算执行和其他财政财务收支审计、领导干部的经济责任审计等项目任务; 同时也要完成上级主管部

门分配的审计工作和由地方领导交办的工作, 比如上下联动审计中一些审计项目。部分审计机关首先为了完成审计任务, 随之而来的问题可能是审计项目集中在个别科室, 总体审计项目分布实施不平衡, 会造成个别审计项目完成的质量和效益不高。由于审计项目是组长负责制, 审计主审等主要审计组成员工作量相对大, 若工作量和晋升等不成正比, 会造成审计人员心态不平衡。久而久之, 会出现不思进取和推诿扯皮等消极思想和行为。

3.2.2 氛围不够浓厚

单位需要创造更加浓厚的干事创业良好氛围。如果年纪较大的审计人员满足现状而不求进步, 而年轻人缺少努力学习的精神来应付工作任务的话, 这对长期的发展是极为不利的。要想把审计项目做好, 审计组成员尤其是审计主审等重要岗位, 必须兢兢业业, 积极思考和探索运用多种工作方法开展工作, 才能取得优秀的审计成果。

3.2.3 部门管理造成的影响

导致工作氛围不佳的原因, 部门管理的风格是重要因素。一方面是领导和老员工带教及交流方式都会影响到新员工的工作积极性和自尊, 另一方面也可能存在个别同事影响团结的情况。以上因素会造成新员工入职后对于部门管理及氛围不能很好的适应的情况。一是部门传帮带传统不够, 新员工一开始工作不知道怎么开展。二是在项目管理上, 项目负责人只是单纯催交工作, 但是对于执行过程缺乏管理。三是工作环境不好, 团队之间沟通交流不够, 导致团队没有凝聚力。

4 关于提高审计人员工作积极性的探索

4.1 弘扬正能量, 宣传新时代“审计楷模”

模范的影响力是无尽的, 我们需要让模范真正发挥出激励、指导和推动的作用。我们应该擅长寻找并记录周围干部员工容易被忽略的优点, 从而真实地唤起审计人员的积极性和干事创业热情。要宣传审计监督是宪法赋予的神圣职责, 要通过自身本职工作维护宪法权威, 履行法定职责, 坚持依法审计, 提高审计人员从事审计工作的使命感和荣誉感。同时要注重宣传时效, 例如审计组同志发扬“审计铁军”精神, 冒着严寒和酷暑, 既奋斗于新冠疫情防控值守中, 又要坚持在审计一线保质保量完成审计项目。对这些甘于奉献、顽强拼搏的先进事迹, 要加强宣传, 营造一种比学赶超的良好氛围, 并把审计先进典型事迹作为

考察识别干部、定期评优奖励的重要依据。

4.2 落实人文关怀, 提高集体凝聚力

以尊敬审计人员、保护审计人员、关爱审计人员、理解审计人员为基础的人文关怀理念作为单位的核心价值观, 确保实施执行包括审计工作津贴在内的各种福利制度。同时, 应充分利用工会等组织和政策满足员工在工作和生活方面各类需求, 解决员工在工作中遇到的问题和生活上存在的困扰, 让每位认真的审计员工都能够得到组织的支持与关爱, 增强他们的归属感和使命感。并从细节落实生日慰问、职工结婚和生育等福利, 开展传统节日慰问活动, 通过春秋游、文体活动和年度体检等方式, 关注职工身心健康, 及时纾解和释放心理压力, 提高集体向心力和凝聚力, 提高审计人员干事创业的工作热情, 构建一个温馨的工作和生活环境, 使每位审计人员都能以积极的态度投入到审计工作中。

4.3 创新机制活力, 激发工作热情

一方面是人才的选拔与管理使用对于提升和培育审计人员的职业热情至关重要。当审计人员对其工作的热忱增加时, 他们的主动性和能力也随之增强。我们应该尽可能地使每个人都能从事他们喜欢并擅长的工作领域。组织在安排任务的时候要考虑到赋予职权的重要使命, 例如任命担任主审等重要岗位, 这虽然可能会给某些员工带来一定的压力, 但也会激发出他们的潜力和动力。再者可以通过试行审计人员交流轮岗、审计组长公推竞聘等科学、新颖的竞争机制, 使不努力的审计人员感到压力、危机, 使认真努力的审计人员获得全方位的锻炼机会。创造平等、竞争、择优的用人环境, 积极调动审计干部职工勇于进取的精气神。

从另一方面需要扩大人员晋升途径。探索对综合性岗位和专业技术型岗位进行分级管理, 尝试设立审计专业技术类公务员的职位序列, 以提升审计队伍的生机活力。同时, 将薪酬待遇与审计专业技术和职业资格紧密相连, 促进薪酬待遇与工作质量和效率相契合。构建有效的激励体系, 通过举办优秀审计项目选拔、先进部门评选、审计能手选拔和优秀个人选拔等多样化的创新竞赛活动, 为杰出人才的崭露头角提供环境, 以此来激发审计团队的活力。

4.4 加强管理, 突出考核评价

单位应当建立详细的评价考核制度, 可按季度在项目数

量、工作难度、信息报送和完成质量等方面对审计工作人员量化评价, 年底根据每个季度的考评情况进行总结并实施年度考评程序, 将考评结果进行通报, 并用作年终奖励的重要计算依据。扭转“干和干不一个样, 干好干坏一个样”的现象。

一般而言, 晋升和薪资调整是基于考核的结果而决定的。如果审计人员考核结果为“合格”及以上, 才有机会提级或晋升。然而对那些消极怠工或者拖延工作的人员来说, 单位应利用好“不合格”这个考核工具, 以增强他们的警惕和尊重考核机制的意识, 提升考核的公平与正义, 促进审计工作干事创业良好氛围。

4.5 统筹审计任务, 提高工作执行力

统筹谋划审计项目计划, 科学设定审计规划和年度审计年度计划。一方面从合理安排法定审计任务、上级机关和地方领导交办的任务, 力求审计项目精细化管理, 努力塑造卓越的精品审计项目。建立科学的项目动态调整机制, 规避只求量、不重质, 贪多求大和重复审计, 浪费审计资源的问题。另一方面, 统筹审计组织方式, 提高执行效率和效益。要通过分类管理, 有计划、有步骤的实施。通过统一审计资源、统一实施方案和统一审计培训和案例组织学习, 推广大数据审计等审计技术手段, 提高运用信息技术等现代化手段进行审计和判断的能力, 充分揭示普遍性、规律性问题, 使审计全覆盖更加科学、更有侧重。

参考文献:

- [1] 杨济舟. 提高基层审计干部干事创业积极性的路径[J]. 审计月刊, 2020(1): 22-23.
- [2] 李英, 钟巧林, 刘胜勇. 重视内审风险提高内审质量——新形势下基层央行内部审计工作的思考[J]. 审计与理财, 2021(12): 9-10.
- [3] 李润龙, 蒋言斌. 金融创新产品的价值评估研究——基于知识产权属性[J]. 财务与金融, 2020(6): 6-11.
- [4] 李正东, 郭森森. 工作压力何以影响员工的离职倾向? ——自我效能感的视角[J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2021, 36(02): 69-85.
- [5] 石蕾. 知识型企业“90后”新生代员工激励策略的研究[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(01): 146-147.
- [6] 宫妍. 会计师事务所审计人员离职倾向影响因素研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.