

新时代基层审计队伍建设的对策研究

李君

(泉州市鲤城区审计局 福建, 泉州 362000)

摘要: 随着我国社会经济的繁荣发展, 审计工作的重要性在不断提升, 尤其对于基层审计机关, 其不仅是实施审计监督作用的前沿阵地, 而且是完善经济结构, 检验经济水平的关键路径。但目前基层审计工作的开展还存在一定的缺陷与不足, 而导致其问题的根本原因就在于基本审计队伍的人员建设存在问题, 因此本文即在此背景下展开研究, 通过分析当下基层审计队伍建设的必要性, 进而提出有效改革与完善的策略和措施。

关键词: 基层审计; 队伍建设; 要求; 对策

审计机构是我国监督体系中不可或缺的一部分, 随着时代的发展, 审计工作越来越展现出其独有的价值与作用, 不仅可以为党中央的决策提供参考意见与回馈信息, 而且能够进一步推动国家经济发展的可持续性与科学性。因此, 建设有坚定信念、高度业务水平、朴实作风、廉洁可靠的审计队伍, 就成为新时代背景下审计机构发展的必要措施。

一、新时代基层审计队伍建设的必要性

随着社会经济的繁荣发展, 审计工作对国家治理的作用在不断增强, 而基层审计队伍作为实施审计工作细节的关键组织与群体, 必须全方位进行提升与发展, 从而更好地服务社会与大众, 提升审计的质量与效率, 促进审计工作价值的进一步实现。

(一) 服务国家治理

审计作为我国监督体系中的重要流程, 其具有治理国家的重要职责, 尤其在基层审计机关, 是具体负责审计工作落实的具体单位, 其不仅需要坚持依法审计, 而且要推进服务大局, 围绕一个中心点展开工作, 突出重点内容的科学解决, 进而以求真务实的方法与手段, 为地方政府与党委实施可靠服务, 从全方位、深层次的角度全面落实, 进而促进区域的经济发展与民生建设。因此, 要想进一步发挥出审计机关的国家治理功能, 就必须保持审计工作人员的高度专业化, 所以必须通过审计队伍建设, 以强化工作人员的扎实基础, 让他们拥有丰富的工作经验, 能够灵活解决各种问题, 并能够适应新的工作领域与环境, 提出更合理的审计建议, 创新更科学的审计方法, 提升审计机构的服务成效与治理功能。

(二) 提高审计质量

审计工作的质量决定了其工作的基本性质与服务功能的价值, 而工作人员的素质则是影响其质量的直接因素, 尤其在新时代

的背景下, 各个单位的业务管理以及信息化建设都在积极发展, 单位的性质越来越复杂, 财务核算的方式与内容越来越丰富, 内控管理的机制与体系也出现了多元化形态, 甚至还出现了诸多具有强隐蔽性的违法违规手段。因此需要审计工作人员具备更高的素质与专业水平, 以应对新时代下不同的工作内容与环境, 进而保障更高的审计质量, 完成审计机关的实质作用。所以应当进一步促进基层审计队伍的建设工作, 一方面要发挥专家型人才的引导作用, 帮助基层人员提升审计能力, 掌握不同的方法与手段, 进而准确地核实现象, 发现根源上的问题; 另一方面则可以通过提升人才质量, 反馈更丰富的具有针对性、可操作性的审计建议, 以更好地发挥治理功能。

(三) 创新审计方式

在新的社会与经济环境下, 传统的审计方法已经表现出一定的落后性与不适应性, 为保证审计工作符合当前的工作需求, 并能够发挥出审计的实际效果, 还需要进一步提出新的审计方式, 实现对审计制度的改革以及对设计理念的创新。因此, 基层审计队伍建设就成为当下重要的改革路径, 通过人才建设与培养, 一方面可以进一步推动现代审计手段的应用, 让信息化设备成为服务工作的基本形态, 实现科技强审的目标; 另一方面则可以促进审计工作的全方位服务功能, 促进经济社会科学发展, 并及时反映出其中存在的新问题与新趋势, 引导审计服务的深层次需求与复合化作用。

二、当前基层审计机关队伍建设面临的问题

通过对地方审计机关工作人员的调查与访谈, 结合当前搜集到的反馈信息, 以客观的视角针对其中的数据与资料进行了分析, 进而全面了解当前基层审计机关队伍建设面临的问题。在当前社会经济进入新常态形势下之后, 我国的基层审计单位在开展工作时逐渐暴露出较多问题, 尤其在审计转型过程中, 审计队伍的人员结构、素质等各个方面表现出不适应的情况, 主要可以总结为如下几点:

(一) 审计力量薄弱, 审计任务繁重

在“审计全覆盖”理念的持续推进过程中, 基层审计的工作内容在不断扩展, 除了经济责任审计之外, 效益审计、信息系统审计等各个方面也需要基层审计人员实施, 尤其在环境审计与大数据审计等新的审计内容发展中, 基层工作人员的审计任务在不断加重, 审计工作的实施难度在不断上升。但是在此形势变化之下, 新类型的审计项目在持续增加, 但相应的人才

招录却并未同步发展,这就使得基层审计单位的工作压力在不断增加,甚至暴露出任务量与审计力量之间的矛盾,导致工作人员处于高负荷工作状态,不仅让工作人员过度劳累,而且影响工作效率,甚至会影响审计的精确度。

与此同时,审计机关属于全额拨款行政单位,并没有设置下属单位,因此上级审计单位、党委以及政府部门交办的所有审计任务,都需要基层审计机关的在编人员进行实施和完成。而多数地方政府财力有限,因此在工作经费方面,也存在较多无法满足的情况,这不仅影响了基层审计单位人才发展与培育的进度,更阻碍了其信息化建设、设备更新以及审计方法创新的发展。

(二) 人才更替脱节,结构比例失衡

在当前的人事管理体制之下,基层审计机关还存在人员结构不合理的问题。首先,审计人才的专业素质配比不合理,尤其在审计人才准入机制限制下,基层审计单位只能通过公务员考试途径录用人才,虽然引进了审计专业的人才,但是一方面这些人才更注重审计理论而审计操作能力差,缺乏工作经验;另一方面人员素质单一化严重,缺少同时兼具信息素养、资源环境审计、计算及审计等素质的复合型人才,这就造成实际工作开展时,既无法保证工作的质量,而且还需要对新人进行重新培育,进一步增加了工作负担。其次,由于审计工作任务繁重,往往还需要从外单位调用人员辅助,但由于这些人员的工作素质欠缺,只能从事简单的后勤服务或财务工作,无法真正减轻审计任务的压力,甚至由于他们非专业的工作,还可能造成负面影响。此外,基层审计单位人员还存在年龄结构的不合理问题,中老年人员比重在持续上涨,他们虽然经验丰富,但是在新型事物的接受和学习能力上比较欠缺,信息化水平较低,不仅难以适应越来越多变的经济环境,而且随着他们的退休,基层审计工作人员还面临着断档与脱节问题。

(三) 缺乏奖惩机制,激励效应不足

在基层审计机关单位中,还缺乏对工作人员的奖惩与激励机制。首先从激励制度来说,一般基层审计机关仅设置了职务与精神激励两个方面,不仅缺乏物质激励,而且在激励机制的建设中缺少多元化途径,比如岗位竞争、绩效考评和设置目标等。与此同时,对于公务员来说,当前的工作考核标准也比较笼统,缺少细化而严格的考核规范,一方面应针对工作者的工作质量进行对比考核,另一方面则要从工作者的状态、成果、素质、品格等各个方面进行考量,并设置相应的量化指标,由此才能保证“能者多得”的激励效果。但是由于当前诸多基层审计单位的激励制度不健全,导致审计人员的工作积极性反而下降,甚至还会降低责任感,既损害了审计工作的神圣属性与

权威力度,又徒增了审计风险。其次,从氛围建设上来说,目前的基层审计单位缺乏对工作人员的引导与激发,一方面未能根据相应人员的特长分配任务,以此更有效彰显他们的能力与价值,另一方面缺乏设置竞争与赶超的制度环境,未能引起工作人员之间的竞争意识。此外,审计单位还受到陈旧工资标准的限制,这就导致难以吸收到具有更高素质与竞争力的复合型人才,同样造成了审计单位人才日益缺乏的问题。

(四) 缺少系统培训,人员能力不足

随着社会与经济的变化,审计工作的内容也在不断更新,因此培训工作在基层审计单位中同样具有较高的重要性。目前的培训问题主要表现在四个方面:第一,培训缺乏系统化设计,既没有按照一定的内容顺序实施培训,又缺乏针对性的培训,导致培训的过程与结果难以达到预期目标,不仅无法有效提升工作人员的素质,而且还可能造成培训内容与实际工作脱节。第二,多数培训主题都是以经验分享、方法传授为主,虽然可以有效促进青年工作者的实践能力,但是缺乏创新价值,既没有充分联系实际,又没有提出新的审计方法,造成培训的时效性不足。第三,由于繁重的工作任务,基层审计单位的多数工作人员长期奔波于工作之中,缺乏参与培训的时间,因而无法有效组织起完整的培训活动。最后,培训中缺乏对职业道德的培养与引导,良好的职业道德是审计工作人员的必备品格,是保证审计工作具备独立性,具有真实价值的决定性因素,通过潜移默化的培训引导,可以有效强化审计工作者的工作态度与职业操守,能够坚持实事求是、廉洁奉公的原则,保障审计工作的客观价值。

(五) 创新意识不足,欠缺工作动力

审计技术与方法的改进是推动审计工作发展的内在动力,只有方法的创新与优化,才能持续提升审计工作的效率,才能提高审计工作的精确度。由于我国持续不断的制度改革与经济发展,审计工作不仅在数量上大幅度增长,而且在复杂程度上陡然提升。但是当前的基层审计工作人员在创新方面的表现不尽如人意,一方面多数工作者存在安于现状的状态,习惯于传统陈旧的工作开展方法与流程,不愿意更换和学习新的方法,更不愿开动思维展开创新与优化,造成故步自封的现象较为严重。另一方面,部分工作者对于信息化与数字化的发展适应性较弱,不仅没有积极学习和普及相关软件设备的操作,而且缺乏对大数据、云计算等新型技术的运用,这就造成审计结果缺乏大数据平台系统的判断与检测,难以进一步保证其准确性。由此不难发现,在工作人员创新意识不足的情况下,严重影响了审计工作的现代化进程,因此需要进一步通过队伍建设,以完善其中的缺陷与不足。

三、新时代环境对基层审计人员的素质要求

通过上述提出的基层审计队伍建设必要性,以及当前审计工作面临的问题,不难发现新的时代环境对基层审计工作人员的基本素质提出了新的要求,需要基层审计队伍从政治品质、业务本领以及纪律作风等全方位优化改造,以适应当前的环境变化,为审计队伍建设奠定素质基础。

(一) 优良政治品质, 坚定忠诚之心

审计工作是服务国家治理的重要内容,而审计监督则是党和国家监督体系中的必要组成部分,因此无论何时何地,基层审计工作人员必须具备优良的政治品质,一方面要具备高度的视野与宽阔的胸襟,能够从更全面的视角考察审计工作中存在的问题,以党与国家的事业发展为重心,坚持从人民的视角思考问题,从国家的层面处理问题,以保障审计工作的国家治理属性。另一方面,则要具备忠诚之心,审计工作人员的工作性质决定了其会面临诸多诱惑,要想坚持公正廉洁,就必须对党与国家忠诚,信守承诺与职责,坚决以公正客观地态度面对工作问题;必须对人民大众忠诚,将自身的工作作为为人民服务的基本途径,代替人民对相应的机关单位进行监督与审查,以保证国家机器的程序化运转。

(二) 锤炼业务本领, 常怀进取之心

如今审计工作的任务越来越重,因此对基层审计人员的业务能力需求也在不断提升。首先,审计工作者应具备艰苦奋斗、勇于创新的精神,既要牢牢把握基础功夫,又要针对落后与不合时宜的内容进行及时改进,善于运用高新科技,比如利用信息化手段与大数据平台等服务工作,既提升了审计效率,又减轻了工作压力。其次,审计工作者还需要具备信息素养与综合能力,目前信息设备的运用在不断普及,工作人员必须具备相应的信息素养,才能更有效地应用辅助工具,更加便捷地完成工作内容,同时面对各种新出现的审计方向,则需要工作者具备相应的专业知识,以针对性的方法予以解决。此外,还需要具备“危机感”与“进取心”,一方面要时刻对自身的能力提出更高的要求,利用危机意识督促自身发展,另一方面要保持进取观念,积极克服困难,学习和掌握新的能力。

(三) 重视纪律作风, 饱含敬畏之心

在新时代背景下,审计工作的环境在不断复杂化,权力寻租的空间在不断扩展与变化,不仅隐秘性更高,而且途径愈发多变,因此审计的风险与难度在不断提升。因此在工作过程中,优良的纪律作风是最关键的基础素养,一方面可以保证工作人员的工作行为依法从审,坚持程序正义,维护国家机关以及法律的尊严;另一方面则要促进工作者的廉洁从审与文明从审,坚持敬畏之心,维护国家与人民的利益。由此,便需要基层审

计工作者坚持“责任、忠诚、清廉、依法、独立、奉献”的核心价值观,以强硬的纪律作风打造优秀的审计队伍。

四、新时代基层审计队伍建设的策略与措施

随着时代的发展,信息化建设愈发全面,被审单位的管理水平在不断提升,而相应的经济违法违规手段也在不断更新,变得更加难以发现。因此,需要全面推动基层审计队伍的建设工作,通过多元化、系统性的整改与转型,提升新时代下基层审计工作的有效性与目的性。当前最主要的队伍建设策略与措施如下:

(一) 优化资源配置与编制结构

资源配置是基层审计队伍建设的基础需求,编制结构则是影响当前审计队伍建设的直接因素。对此应进一步促进审计工作的职业化发展,以基层审计机关实际情况为基础,参考公务员管理机制与编制制度,合理落实《关于推进国家审计职业化建设的指导意见》文件精神,从而通过人员编制的修正与扩展,保证基层审计队伍的高度职业化表现,展现出审计职业的基本特征,按照科学的方式进行岗位编制,以此满足审计工作实施的基本要求,提升审计工作的实效性。

第一,应推进审计委员会建设,通过多元渠道开发宣传作用,引领本级党委与政府深化认知当前改革的基本要求与路径,并提出有效改革的重要指导理论,从理论层面给予充分的资源支持,保障基层审计队伍建设的合理性与科学化,提高基层审计单位与上级审计机关之间的联系性,建立更加优越的工作体系与层级关系,提升审计工作落实的效率。

第二,应积极争取组织机构与人事部门的可靠支持,发挥当前的各级编制作用,进一步扩展编制人员,招聘相匹配的岗位员工,同时在公务员招录过程中,要注重对人才把控的全面性与需求度,既要积极吸收审计与会计方向的专业性人才,进一步提升工作队伍的专业化,弥补人员结构的不均衡问题;又要注重人才的多元化与复合性,积极吸纳计算机、法律、工程、建筑等相关专业的人才,要求其既具备审计方面的基础知识与能力,又具有其他专业方向的综合技术,进而可以有效补齐并提高审计队伍的综合水平。

第三,应实行审计干部职业准入制度,推动审计方向公务员考试改革,其考试内容要充分体现审计工作的专业性,以此保证队伍整体的工作素质与能力,同时也要保证考核内容与环节的设置,能够从更广的范围与角度切入,能够从综合能力方向对应聘者的职业素养、个性品格、复合能力等进行考察,坚决杜绝非专业人员进驻审计机关岗位,以保证人才队伍的基本质量。

最后,应坚持“三立”精神,建设培养具有复合能力审计

人才的根本制度。其一要优化轮岗制度，每一个岗位在在职期为三年，期满后应合理分配到其他岗位进一步锻炼，以此健全人才的综合能力，使每一个基层审计人员都能胜任不同岗位与单位，在必要时候可以更加合理有效的人员协调与征用。其二，要解开处室职能的禁锢，将不同类型的审计项目进行均衡分配，既要根据项目难度与任务量选择合适人数的审计小组，又要能够根据项目任务的基本性质进行均衡分配，给予不同队伍的多元化锻炼机会，由此帮助员工进一步完善自我的工作经验。其三，要推进“一带一”帮带机制，选择业务精良的人员为导师，引导青年人才快速学习和锻炼，形成良好的师传效应。

（二）提升审计力量与计划指导

在资源与编制合理配置之后，审计队伍建设还需要充足的人才力量与科学的计划指导。

首先，应全面引进各类复合型人才，按照上述编制要求与公务员考核标准，选择合适的人才扩充审计队伍，要求满足审计专业的基础之外，还需要以针对性的人才需求标准筛选恰好满足条件的人才，尤其要针对当前基层审计队伍中严重缺乏的人才属性予以补充，避免因人才缺乏问题造成正常工作流程开展不当的困境。比如在推进信息化建设中，就要引进具备高度信息素养的审计人才；在推进法制建设时，就要引入兼具审计与法制专业素养的人才，通过针对性的人才补足，以提升审计队伍的力量。

其次，审计队伍的建设需要把握制度改革的切入点，尤其在过渡期阶段，各部门之间应形成良好的协调合作关系，通过调动广大干部的积极参与与体验，保证制度改革推进的可行性与有效落实，保持审计队伍良好的作风。因此在实际队伍建设过程中，一要提高审计机关的内部控制力度，既要把握上下级之间的领导属性，要求上级部门充分了解审计工作的性质与工作难度，进而协调安排工作任务，避免基层单位难以应对；二要提升基层审计机关各部门之间的组织协调能力，在必要的时候需要各部门积极配合或实施人员调动，以灵活的方式解决内部存在的问题与矛盾，提升审计队伍内部的纪律性。

其三，则要制定具有科学性与前瞻性的审计计划。省、市级单位需要从总体统筹的角度进行引导与规划，按照审计任务的复杂程度、专业方向、工作量等各项因素，选择合适的时机向基层审计单位进行任务部署，同时要从科学的角度分配审计任务并设定审计流程与时限，以最优的方式协调审计工作人员的调配，避免对基层工作人员调动过于频繁，造成人力与资源的浪费。与此同时，基层审计单位则要在计划中合理分配时间，一方面要保证定期工作会议的顺利开展，并发挥会议的功能作用，针对审计进程中的问题及时进行解决完善；另一方面则要为相关工作人员提供充足的培训时间，尤其在面对全新领域的

审计工作时，应通过充足的准备工作后再实施审计，避免因计划不周全或人员素质不达标而造成审计时间紧张。

（三）推进人才建设与培训体制

在基层审计队伍的人才建设进程中，对审计工作人员的专业化培养至关重要。

第一，应全面建设审计工作人员培训机制，通过对当前审计工作人员素质的调研与普查，设置相应的培训方案与流程，尤其针对不同的审计人员，要安排具有针对性的培训内容，以完善工作人员的知识结构，强化培训的因材施教效果。首先，要从审计理念的更新培训做起，既要立足于当前的工作需求，又要参考审计工作发展的前景与趋势，进而建立明确的指导理念，并形成完整的培训制度。比如可以开展“审计大讲堂”的活动，聘请本行业的专家，为广大基层人员讲解具有基层操作实际意义的理论内容，提升基层工作者对相关政策法规、业务宣教的认知理解。其次，要从审计相关的专业方向展开。在新的时代环境下，要适当添加关于计算机、联网跟踪、大数据、环境资源以及绩效等相关方向的知识与内容，引导基层审计工作者积极把握和学习新的技术与审计方法，并通过实践工作落实理论基础，强化队伍的实战能力。其三，要提升职业道德教育在审计培训中的占比，应立足全方位视角，从法律、职业、道德等不同层面入手，强化审计人员的依法独立意识，能够依法审计，坚持程序正当、过程公开的原则；提升员工的职业责任意识，促进员工的谨慎工作态度，以客观、公正、精确、科学的职业技能解决工作中的问题；同时还要提高审计人员的廉洁公正意识，让基层审计人员也能建立服务国家与人民的工作初心与准则，时刻保持高洁的人生追求与职业价值，维护国家与党的尊严。此外，还应进一步优化培训的时间与频率，可以通过经费的投入，保证培训内容的连贯性，或者可以建立相关培训的信息化资源，安排工作人员通过手机即可完成碎片化的知识学习。

第二，应推动在职教育的进一步发展。一方面，基层审计机关可以利用工作之余的时间，定期举办各类别的教育培训活动，通过相关专家、上级领导、业务骨干等宣讲，实施经验传授，为年轻的审计工作人员建立经验基础，引领他们快速成长与发展，避免不必要的弯路；另一方面则可以与高校联合发展，建立相应的在职教育机构，专门针对审计工作人员的专业能力进行继续教育，通过不同方向的课程建设，引领基层审计人员的综合能力发展，包括信息技术、法律、财会、工程建设等，甚至可以在面对新型被审计单位时，可以进行突击专业化培训，短时间内帮助工作人员具备相应的基础审计能力，从而有效解决可能遇到的审计问题。此外，在职教育还可以为审计人员提供更高的学历证书，为其职业发展开拓新的空间。

（四）健全激励机制与用人制度

除了人才培养之外，审计队伍建设还需要通过良好的用人制度与激励制度，全面提升工作人员的积极性与工作效率。首先，应设立典范模范导向，针对基层审计队伍中工作能力突出、群众威望高的员工，应给予更高的提拔机会，将他们安置在更符合其能力水准的岗位上，发挥出更有效的能力与工作成效。同时要设置模范代表，比如每月应评选先进代表，在宣传报栏中进行照片或事迹展示，一方面可以提升审计单位的工作风气，另一方面则能有效促进人员之间的竞争意识，同时每年还应进行综合评选，选出年度优秀工作者，为相应工作人员颁发奖杯与奖金，通过荣誉奖励与物质奖励的方式，实现更有效的激励效果，增强基层工作人员的职业荣誉感。

其次，应完善绩效考核与岗位竞争机制，每季度都应对审计人员实施工作成绩考核，考核方向既要包括职业能力，也要包括道德素养等其他层面，通过综合考察，选择业绩好、能力强、具有组织协调能力与高度政治与道德水准的人才担当较高职位，业绩差能力弱的人员则要适当下调职位，从而通过各个岗位的动态变化，提升基层审计人员的工作积极性与危机意识。同时，还应设置相应的激励目标，各审计小组制定季度与年度目标，经过目标考核之后，如果正常完成目标，则予以相应的激励，比如职位晋升、丰厚奖金等，进一步提升工作人员的进取意识。

其三，应进一步拓宽人才选用渠道，一方面要赋予业务能力高的优秀基层工作人员更多的学习与培养机会，比如外出交流学习、干部深造活动等，让优秀的人才得以更宽广的发展空间；另一方面则要为优秀人才提供可靠的职称评选倾斜福利，根据他们的业务能力与工作表现，确定其职称晋升通道，让有能力的人才得以走向更高的职位。此外，还应推动人文激励作用，通过建立绩效考评制度，全面发挥审计工作人员的个人优势，建立明确职业奋斗历程，引领他们走向更好的未来。

（五）拓展工作渠道与开展方式

最后，还应进一步拓展审计工作的渠道与开展方式，尤其在队伍扩充后仍难以满足审计任务需求时，或者在面临大型被审计单位或者具有其他专业化性质的单位时，就要选择多元化的审计工作渠道，以补充审计工作的必需力量。第一，应坚持内外结合的方式与路径，既要利用审计单位的人力资源实施相应工作，又要能够借助社会渠道，在内部审计人员工作任务难以按时完成时，通过将部分审计工作交由社会中介组织完成，但必须保证该组织具有相应的资质，并通过了严格的审核，以此可以有效保证审计任务的顺利完成。第二，应提升内部审计的指导与监督作用，通过营造良好的环境与监督功能，减少审计工作的内容，节约相应的审计资源。比如可以建立审计专家

库，以针对性地解决审计工作中人员素质不达标或面对特殊专业被审单位时出现的问题。第三，还应拓展审计工作的参与范围，尤其在面对一些基础性强，但任务内容繁琐的审计工作时，可以通过招聘临时审计人员的方式进行补充，一般可以借助大学生的人才力量，为学生开辟实习通道，将他们引入临时审计队伍，既可以强化其实践经验与能力，又可以促进审计后备人才的培养，提升大学生专业人才对审计工作的了解，引导他们建立职业发展的诉求，进而在毕业后能够真正走进审计队伍，持续扩大基层审计队伍建设。

五、结语

综上所述，随着新时代的变化与发展，审计工作的形势与环境也发生了改变，不仅增添了诸如效益审计、信息系统审计等更多的审计内容，而且拥有了新的大数据、信息化等审计途径与方法，因此需要全面提升审计队伍建设力度，实施“人才强审”战略，才能保证基层审计人员能够达到当前审计工作需求的素质标准。由此，相关审计机关单位需要通过对资源配置、编制结构、审计计划、培训机制、人才建设、用人机制、激励机制、渠道扩展等各方面的优化与改革，进而建设业务精通、作风优良的审计队伍，推动我国审计事业的进一步发展。

参考文献：

- [1] 王永在. 基层国家审计队伍建设研究 [J]. 审计与理财, 2018, 07, 39-42.
- [2] 张弛. 腐败治理中的经济责任审计结果运用研究 [J]. 审计广角, 2018, 2.
- [3] 崔俊杰. 能力提升视角下基层审计干部培训策略研究 [J]. 现代审计与经济, 2018, 03, 53-55.
- [4] 郑金桥. 基层审计机关队伍建设情况的问题和措施 [J]. 江苏商论, 2020 (04): 132-136.
- [5] 张小儿. 基层审计机关队伍建设的思考 [J]. 管理观察, 2020 (07): 85-87.
- [6] 李晶. 革新视角下加大基层审计队伍的建设力度 [J]. 现代商业, 2019 (12): 160-161.
- [7] 张凤. 如何加强基层审计机关人才队伍建设适应新时代审计工作的思考 [J]. 才智, 2018 (33): 248.
- [8] 陶振华. 基层审计机关发展困难及对策研究——基于审计人才队伍建设视角 [A]. 江苏省审计学会. 江苏省审计学会市县审计机关发展和推进审计职业化建设研讨会论文集 [C]. 江苏省审计学会: 江苏省审计学会, 2018: 5.
- [9] 夏明省. 十九大精神如何在基层审计工作中落到实处 [J]. 审计月刊, 2018 (04): 18-19.
- [10] 邓雁富. 浅析基层审计机关如何在新时代展示新作为 [N]. 中国审计报, 2018-04-16 (008).