

人力资源审计优化研究

——以河北京车轨道交通车辆装备有限公司为例

李思霏

南京审计大学 南京 210000

摘要:本研究以河北京车轨道交通车辆装备有限公司为案例,探讨其人力资源审计的优化路径。通过分析公司组织架构与内部审计现状,发现其存在审计人员配置不足、专业素养欠缺、审计独立性受限等问题。在人力资源管理方面,公司虽建立了基础制度,但仍面临传统管理模式僵化、员工潜能开发不足、激励机制不完善等挑战。进一步研究发现,其人力资源审计存在战略协同性缺失、审计团队专业能力不足、审计深度有限等核心问题。针对上述问题,本文提出优化策略:一是设计科学的人力资源规划管理审计内容,强化审计与战略目标的协同;二是引入外部专家并加强内部培训,提升审计团队的专业性和独立性;三是通过制度完善与流程改进,推动审计工作向纵深发展。研究结论为同类企业优化人力资源审计体系提供了实践参考,有助于提升人力资源管理的战略支撑作用。

关键词:人力资源审计;审计优化;战略协同;河北京车;轨道交通装备企业

1 公司概况

1.1 公司背景介绍

河北京车轨道交通车辆装备有限公司于2017年11月08日成立。法定代表人孙河川,公司经营范围包括:城市轨道交通车辆、磁浮车辆、城际车辆、高铁车辆、铁路机车车辆、新型城市轨道交通车辆、低地板有轨电车、轨道工程机械及维护机械等轨道交通设备及部件的研发、设计、制造、修理、销售、运营维护、租赁及相关领域的技术服务、技术咨询;经营本企业相关产品及技术的进出口业务等。河北京车轨道交通车辆装备有限公司拥有国家工业标准5项,企业标准32项,中低速磁浮车专利69项。在智能化生产领域,集团已在河北新建了一座汽车生产基地,项目规模为1500亩,年生产能力为1300辆各种类型的有轨电车。

1.2 公司组织架构

河北京车轨道交通车辆装备有限公司总部设置了下列18个部室(包含2家部门化管理的子公司):综合办公室(与董事会办公室合署办公)、企业管理部、人力资源部、财务管理部、合规审计部、采购业务部、投资发展部、海外业务部、基建设备部、磁浮公司事业部(属于部门化管理的子公司)、市场营销部、项目管理部、安全质量部、信息化管理部、技术研究院(属于部门化管理的子公司)、党委组织部、

党委宣传部、纪检工作部。

1.3 内部审计架构

河北京车轨道交通车辆装备有限公司设立了合规审计部,部门职能包括合规管理、法律事务管理、合同管理、内部控制管理、风险控制管理、审计事务管理。设置了5个岗位:合规审计部总经理岗、合规岗、法务岗、内控与风控岗、审计岗。现有3名审计人员,其中1名审计岗人员兼内控岗,1名审计岗人员兼风控岗。3名法务岗人员,其中1名兼任合规岗。合规审计部直接受董事长(党委书记)管理。河北京车轨道交通车辆装备有限公司的内控审计部门,由总经理直接领导。公司拥有会计、审、法、理等方面的专业审计人员3人,具有独立开展审计工作的能力。

2 人力资源现状分析

2.1 人力资源管理职能及流程

在设立初期,河北京车轨道交通车辆装备有限公司就积极地制定了规章制度,健全了制度,到现在为止,已经建立起了一套适合于当前发展时期的人力资源管理功能和工作程序,包括:人力资源规划、编制和岗位管理、录用和分配、工资待遇和绩效管理、培训和发展管理、员工管理。下属B公司(占51%的股份)有1340名雇员,都是在成立之初被收购合并的,这些年来,人员数量没有太大的变化,全职的

人事人员9名；其下属子公司，由最初的0名员工发展到现在的798名员工，其中8名全职的HR员工。

2.2 人力资源潜在问题分析

河北京车轨道交通车辆装备有限公司，作为一家刚刚起步的新兴企业，其人力资源管理工作虽然已经初具规模，能够在一定程度上保障业务流程的顺畅运行。然而，在深入观察之下不难发现，公司在人力资源管理方面还存在着不少问题和挑战。首先，从管理结构来看，目前的人力资源管理体系仍主要依赖于传统的人事管理模式，这意味着在人才选拔、岗位分配以及员工绩效评估等方面，仍旧遵循着较为僵化的操作流程。其次，从潜能开发的视角出发，该公司需要更加注重员工的个性化需求和潜力挖掘。目前的管理体系未能提供一个开放和包容的环境，使得员工在职业发展道路上感到迷茫和无助。公司应当制定更为细致和灵活的培训计划，鼓励员工参与各类培训课程和自我学习，同时，也应建立一套有效的激励机制，以激发员工的潜能和积极性，从而促进公司整体战略目标的实现。

3 人力资源现存问题分析

3.1 审计工作缺乏战略协同性

尽管该公司已经进行了人力资源管理的审计，但其内容比较狭窄，一般都是围绕着人力成本的核算与控制，对人力资源管理体系的制订流程以及实施的效果进行审查。因为没有从战略的角度来进行统筹安排，使得人力资源管理审计的有效性受到了很大的削弱，当然也就不能为公司的中长期战略目标起到正面的、积极的推动作用。

河北京车轨道交通车辆装备有限公司，尚未充分认识到人力资源管理(HRM)在调整公司战略取向方面的重要作用。由于缺乏这种意识，HRM的执行往往不够到位，导致其在实际运作中的效能未能得到应有的发挥。这种状况严重阻碍了企业目标的实现，使得企业难以有效支撑和实现既定的战略目标。因此，河北京车轨道交通车辆装备有限公司需要从战略高度重新审视人力资源管理的地位和功能，确保其与企业发展战略保持同步，共同促进企业长期稳定的发展。

3.2 审计小组成员配置不合理

河北京车轨道交通车辆设备有限公司对其进行了一系列的审计，然而，在审计团队的组成上，存在着专业人才不足，专业素质不高等问题。

河北京车轨道交通车辆设备有限公司未聘请第三方的

专业人力资源管理审核员，其工作主要是由企业的内部审计部门或人力资源部门的工作人员来承担，他们的工作任务比较繁重，很难保证充足的时间和精力投入，而且他们可能会一些财务审计方面的知识，但在人力资源管理审计方面的专业知识和技巧还比较缺乏。这种人员编制方式，不利于客观、科学地进行人事管理审计。

为了解决这些问题并提升审计工作的质量，河北京车轨道交通车辆装备有限公司应该采取更为科学和系统的方法来开展人力资源管理审计工作。这包括但不限于引入外部专家进行独立评估、加强审计人员对人力资源管理专业知识的培训、以及建立一个更加开放和透明的沟通渠道，以确保审计结果的准确性和公正性。只有这样，才能真正实现对人力资源的有效管理，进而为公司的持续发展奠定坚实基础。

3.3 审计工作不够深入

河北京车铁路车辆器材有限公司在人事管理审核方面采取的是一种特定时间内针对被稽核单位的连续和深入的审计方法。这种方法强调的是对审核人员的高度集中和资源的有效利用，从而在人力物力投入上显得更为集约高效。通过这样的方式进行审计，能够迅速而准确地识别出人力资源管理中存在的缺陷和不足之处，并据此提出具体的改进建议和措施。

然而，这种审计模式也有其局限性。由于审核的时间限制严格，任务量大，这就使得深入挖掘和探究人力资源管理深层次问题变得困难。事实上，许多时候，审计人员的工作仅限于人力资源管理程序和活动的表面，他们很难发现并追踪那些隐藏在这些表面之下的问题，进而无法对其进行系统的跟踪和持续的审计。

4 完善人力资源审计策略

4.1 人力资源规划管理审计内容设计

在进行人力资源规划管理的审计时，我核心目标是通过全面监督、分析和评估河北京车铁路车辆器材有限公司人力资源管理策略的有效性。需要验证该策略是否能确保人力资源的数量充足、素质高且结构合理，从而符合河北京车铁路车辆器材有限公司长远发展战略目标的实现。为了达到这一目的，审计过程中，我们将收集一系列关键证据，并执行一套详细的审计程序。这些程序包括但不限于对现有人力资源规划文档的审查、员工满意度调查、以及与业务部门的深入访谈。我们还会通过比较同行业其他公司的最佳实践来衡量

河北京车铁路车辆器材有限公司人力资源规划管理的成效,确保其在行业中的竞争力和适应性。通过这些综合措施,我们旨在揭示任何潜在的问题或风险,并提出改进建议以优化人力资源管理,进而为河北京车铁路车辆器材有限公司的可持续发展提供坚实的人力资源保障。主要通过获得下列审计证据,执行下列审计程序实现。详细内容见表1:

表1 人力资源规划管理审计主要内容

序号	审计重点及程序	审计证据
1	检查A公司是否根据发展战略,结合现状,预计未来需求,制定人力资源总体规划,优化人力资源整体布局,确保人力资源供给和需求达到动态平衡,实现人力资源合理配置	人力资源总体规划、会议纪要、总结
2	检查A公司是否重视人力资源开发工作,营造尊重知识、尊重人才和关心员工职业发展的文化氛围,不断提升员工的服务效能	人力资源开发策略文件
3	是否根据人力资源总体规划,结合企业生产经营实际需要,制定年度人力资源计划	年度人力资源计划、审核意见记录
4	取得A公司人力资源结构,包括年龄结构、学历结构、专业结构、经验结构,分析其与公司业务及战略的匹配性如何	人力资源统计数据
5	人才数量、结构规划是否进行分层分类管理,并得到有效执行	管理文件
6	对核心人才是否有明确定义,是否制定相应的管理措施	管理文件

4.2 明确人力资源管理审计的战略作用

人力资源管理审计能够科学地评价企业的工作效率,同时也能检验企业的人力资源策略和企业战略的协同程度,发现其中存在的问题,为企业的人力资源管理工作提供最好的参考。在实现企业的战略目标,实现企业的长期可持续发展方面,发挥着重要的作用。

在不断发展的企业运营中,人力资源管理是一个不可忽视的重要组成部分。为了确保人力资源审计能够高效、有序地进行,必须对审计资源的合理分配给予高度重视。这不仅需要我们持续对人力资源管理审计制度进行深入研究和完善,更要通过精心挑选和培训专业的审计人员来提升审计质量。综上所述,通过持续的制度完善、人员优化以及流程改进等多方面努力,我们可以期待人力资源管理审计工作能够更加规范化和专业化,进一步增强组织的风险控制能力,保障企业战略目标的实现。

4.3 培养具有专业素养的审计人员

首先,企业从上到下,从上到下,从上到下,都要进行人力资源审计方面的培训,增强对人力资源管理审计的关注,并在审计工作中给予更多的支持。为了确保企业内部审计和人力资源管理部门能够高效、专业地执行人力资源管理审计,我们需要为这些部门的相关人员提供专门的训练。这

样的训练旨在帮助他们理解人力资源管理审计与传统财务审计之间的区别,并逐步掌握人力资源管理审计所需的系统性和专业化知识。通过这样的训练,我们能够为企业培养出一批具备专业知识和技能的人力资源管理审计人才。

为了实现这一目标,我们需要制定一套全面的培训计划。首先,应包括理论知识的学习,如组织行为学、心理学、劳动法规等,以确保审计人员具备扎实的基础。其次,结合实际的案例分析,让审计人员了解如何将理论知识应用到实际工作中,提高他们的实际操作能力。此外,还可以组织实践操作活动,让审计人员在真实的人力资源管理审计项目中积累经验,提升他们的专业技能。

参考文献:

- [1] 刘璐瑶. 人力资源管理在企业管理中的应用研究——以“YT 客车人力资源审计”为例[J]. 财富时代, 2025,(01):137-139.
- [2] 李英. 审计全覆盖背景下公立医院内部审计人力资源管理探究[J]. 市场周刊, 2025,38(03):172-175.
- [3] 陈锦兰. 基于企业变革的中高层薪酬激励方案重构——以 CD 股份公司为例[J]. 中国价格监管与反垄断, 2025,(01):95-97.
- [4] 毕敏. 企业内部审计与财务会计协同管理模式研究[J]. 中国电子商情, 2024,(24):57-59. DOI:10.19584/j.cnki.11-3648/f.2024.24.016.
- [5] 李立功. 人力资源管理在国企风险管理中的应用[J]. 现代企业文化, 2024,(36):146-148.
- [6] 杨少博. “双碳”目标下钢铁行业环境会计信息披露研究——基于钢铁行业上市公司[J]. 河北企业, 2024,(05):96-98. DOI:10.19885/j.cnki.hbqy.2024.05.027.
- [7] 韩湘勇, 张珺. “双碳”背景下工业上市公司环境会计信息披露质量研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2024,(05):88-90. DOI:10.19921/j.cnki.1009-2994.2024-05-0088-030.
- [8] 王莎莎. 绿色发展背景下上市公司环境会计信息披露研究[J]. 商业观察, 2024,10(11):49-52+60.
- [9] 钟佳逸. 环保背景高管与企业环境信息披露质量[J]. 中小企业管理与科技, 2024,(07):44-47.

作者简介:

李思霏(2001年—),女,汉族,河北省沧州,本科,研究方向:审计。