

关于企业人力资源管理审计工作的若干思考

郭杰

济南市济阳区济阳街道办事处

[摘要]积极有效的人力资源管理对促进企业发展具极其重要的作用，现代社会越来越多的企业尤其是大中型企业，更是将人力资源管理与组织战略紧密结合，上升到战略高度，形成战略性人力资源管理。良好的人力资源管理审计可以提高企业管理的质量和效率，促进其健康有序发展。本文揭示了人力资源管理审计发展的必然趋势，介绍了人力资源管理审计工作的基本内容，对提高相关工作质量的途径进行了探讨。

[关键词]人力资源管理；审计工作；思考

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1606

引言

一般而言，及时有效地开展人力资源管理审计工作，是保证企业与人力资源有关的经济责任全面有效履行的监督制约机制，是保护企业发展不偏离正确轨道的有效监控手段。企业量化的结果为企业的良好发展提供了相应的支持，同时也提高了企业内部人力资源管理水平，为人力资源管理审计的规范高效运作提供了有力支持。

一、人力资源管理审计发展的必然趋势

如上所述，人力资源是企业的主要资源之一，是推动企业发展的能源。人力资源管理审计是企业管理中非常重要的组成。现阶段，我国人力资源管理审计也是我国企业管理中非常薄弱的环节。因此，重视人力资源审计管理是企业快速发展的前提。企业发展注重发展的同时，一定要加大力度为人力资源管理审计的发展提供保障，从而更好地推动企业健康发展。现阶段，伴随审计全覆盖工作的开展，审计视野、范围不断变大，加之人力资源管理本身也是随着社会的发展不断变革，人力资源管理审计也面临更大的挑战，比如审计人才特别是符合型人才数量不足；审计工作与大数据工作如何更熟练的结合，从海量数据中迅速、精准的锁定关键信息；如何把审计有力渗透到人力资源管理工作中；人力资源管理审计中如何进行有效的沟通等等这些都是面临的挑战。因此，我国企业在加强人力资源管理审计的同时，应加大相关人才培养力度，积极借鉴发达国家人力资源管理审计的先进工作方法和工作理念，健全和完善相关人力资源管理审计工作，提升相关理论和业务水平。

二、人力资源管理审计的基本内容

(一) 机构审计

一般来说，我国企业人力资源管理审计体系的审计主要包含以下的方面：第一，审核企业的内部制度是否满足国家的相关法律，如《劳动法》人力资源管理审计可以降低企业或人力资源管理单位的法律风险。第二，对体系内部内容和企业体系的审核。系统内容审计主要关注系统内容的实施是否有效，以及是否真正促进了企业实现真正的利益。体系审核操作主要是指人力资源管理部对企业的相关内部体系进行审核，发现并填补差距，促进企业内部体系的完整性和健康性，提高企业的管理质量和效率。

(二) 绩效审计

一般来说，绩效审计是对员工工作的有效性和效率的审计。在我国的大型企业以及单位中，绩效审计是非常科学合理的，会结合绩效结果、入职时间、工作时间以及行业平均

标准，对员工的绩效评估进行整合。一般来说，员工坚持和工作的时间越长，绩效考核目标就越高，因为这些员工能够满足企业持续发展的需要。对于同时超过设定目标的员工来说，设定绩效目标不太可能太低。因为这些员工的工作能力可以超过员工的累计工作时间，以满足晋升的需要。同时，这部分审计内容在评价内容中包含了行业平均标准，可以有效提高员工积极性，主要是避免员工主动干预。

(三) 调整型审计

企业调整型审计工作，主要是将评估内容与制定的评估标准进行比较，发现人力资源管理审计中的不足，提高人力资源管理审计的质量和水平，或进行人力资源管理审计。人力资源管理计划通过逐级比较审计目标来审查人力资源管理审计计划。

三、提高人力资源管理审计质量和效率的措施

(一) 对人力资源管理审计人员的专业水平进行提升

现阶段，我国人力资源管理审计的发展还为时过早，还不完善，企业必须提高人力资源管理审计人员的专业能力和业务能力，提高质量，提高效率，改进人力资源管理审计。公司或单位可以从两种方式开始：

首先，提高现任人力资源管理审计人员的专业水平和业务能力。同时，公司或机构可以通过为人力资源管理、会计审计等学院毕业生提供实习生，培训人力资源管理专业和审计、会计专业及计算机、大数据等相关专业复合型人才，在人力资源管理审计框架内指导企业，与当地高等教育机构在人力资源管理审计领域开展合作，培训和开发相关人才。

其次，企业可邀请高校教师进行企业负责人和人力资源管理审计人员的专题培训，帮助企业其认识到人力资源管理审计的重要性，提升其战略定位，提高单位人力资源管理审计水平，增强从上到下对人力资源管理工作的认同感，以此增强对人力资源审计各项工作的配合和支持，优化人力资源管理的环境。

此外，企业可以提高有关专业人员的薪酬和绩效水平。企业要想具备独立开展内部人力资源管理审计的能力，在招聘中，最好从两个角度选择应聘者。第一，注重招募甄选人力资源、审计、会计、计算机、大数据等专业人才，最好是复合型人才。在毕业生方面，专业人员能够迅速适应工作环境，促进人力资源管理审计的发展。第二，可招募和甄选具有相关丰富工作经验的人才。由于我国人力资源管理审计发展较晚，缺乏专业能力比较强的人力资源管理审计人员，但丰富的工作经验也可以更好地推动企业人力资源管理审计的发展。

（二）改进人力资源管理审计制度和评价标准

人力资源管理审计制度和标准的职能是指导和完善具体的人力资源管理审计过程。因此，为了提高人力资源审计的质量和效率，首先必须改进人力资源审计特派团本身的评价制度和标准。

首先，完善人力资源管理审计流程。有效的审计程序可以在一定程度上防止审计过程中的错误，有效提升人力资源管理审计的质量。改进审计工作也需要做好以下的工作：第一，是制定计划。该计划应包括为每项审计业务制定的目标和为各种审计业务制定的绩效指标。所有后续审计均按计划进行。行动计划可与其他部门的主管共同制定，以确保其科学依据。第二，执行计划，由风险评估、内部测试以及实际执行三部分共同组成。风险评估也是对实施审计计划的风险做好评估，以尽量减少在实践中实施审计计划的风险。内部审计在企业进行，从风险发生的可能性以及风险如何影响审计规划和管理的角度对审计计划进行审计。第三，进行有效地实施，审计计划已在所有企业实施。审计过程的最后一步是考虑到执行计划所取得的成果，找出执行过程中遇到的任何问題，总结经验教训，存档资料，以便提供可靠的基础。

其次，完善干部管理审计的评价标准。目前，我国的人力资源管理审计部门仍不发达，但提高人力资源管理审计的评价标准有助于工作的科学性和合理性。企业和组织可以通过明确CRIT来提高内部人力资源审计的科学性。

（三）明确人力资源管理审计的目标。

必须明确人力资源管理审计的目标，因为合理确定人力资源管理审计的目标可以有效地促进企业的发展。总的来说，有效的人力资源管理审计的目标包括与企业价值和绩效有关的目标，战略性人力资源管理审计更是与企业的战略目标息息相关。

第一，要明确组织干部管理审计工作。目的通过找出人力资源管理审计中发现的主要问题，分析其原因，评价人力资源管理审计的成本效益和价值。在这个过程中，企业的管理层必须从人力资源管理审计中获得的数据入手，并根据对实际数据的分析，协助人力资源管理厅发现工作投诉。例如，企业管理层需要结合行业数据标准对人力资源管理审计指标进行制定，在企业人力资源管理内部审计完成后，进行人力资源管理评估。如成效达不到标准成效，例如积极安排员工培训、安排员工讲座等，企业或者单位领导分析人力资源管理审计工作的细节，进行人力资源管理审计，以提高工作效率和质量。资源管理审计。

第二，为了明确人力资源审计的目的，制定绩效指标，人力资源审计厅和其他业务单位共同制定了这些指标，可以通过制定指标来帮助提高工作人员的技能。同时，人力资源管理审计员可以制定有吸引力的奖惩规则，比如提高或减少奖金，充分提高员工的工作动机，促进企业的进步。为减少企业或企业的比重，单位非技术工人的数量，促进劳动者的自我发展和发展。

（四）利用大数据等信息技术，为人力资源管理审计建立模型

随着我国经济的发展和高新技术的发展，能够充分利用

信息技术，如广泛的数据，有效地提高工作效率，开展人力资源管理审计，建立计算机辅助人力资源管理审计模型和先进算法，充分利用人力资源管理审计成果。人力资源管理和审计处可将企业中的员工信息输入企业系统，该系统应包括姓名、性别、年龄、工作部门、绩效考核结果和正在进行的工作成果。人力资源审计员可以对这些资料进行详细的分析，例如对工作人员的业绩评价不力，服务期短，与同一期间离职的工作人员相比，其结果并不令人满意。因此，人力资源管理审计员可以激励新员工提高工作效率，激励他们充分学习知识基础，提高工作质量和效率。例如员工如果存在家庭或其他困难，人事管制处可向上级报告。通过为员工提供周末或组织缴费，帮助他们克服困难，巩固公司核心和企业凝聚力，凝聚有价值、有能力的员工，为公司的发展做出贡献。人力资源管理审计员在制定人力资源管理审计模式时，应与其他部门合作，确保员工输入的信息准确无误，并尽可能防止企业内部的欺诈行为。

（五）优化人力资源管理审计环境

为确保人力资源管理审计质量管理措施的有效实施，必须为人力资源管理审计创造有利的环境。一是形成审计质量文化。形成质量文化后，审计人员将形成良好的习惯，主动开展工作。二是建立学习型组织。在积极进取的项目评审小组中，评审委员会互相学习、取长补短，充分发挥专业经验，弥补专业上的不足，有助达到评审的目的。加强人力资源管理能力和项目小组，不断适应新的审计环境。

（六）加快信息化审计工作

在信息化发展的过程中，企业信息是共享的模式。企业要实现审计信息化，利用相关审计软件共享公司信息，构建人力资源管理的审计数据库，方便进行审计过渡。分布式数据库的集中管理，从传统的纸质办公场所到电子环境，导致了从传统的单一现场检查向综合现场和远程检查的转变，从静态审计向着动态审计发展。

结语

人力资源管理审计结果直接影响企业的经济效益和发展前景。因此，企业的高层管理者应当高度重视人力资源管理审计工作，有效提升人力资源管理审计的质量，最终促进企业或者单位的健康持续有序发展。

参考文献：

- [1]赵晨,麻芳菲,高中华.人力资源管理人员的角色期望与实效如何影响人力资源管理职能有效性——基于响应面分析的实证研究[J].经济与管理研究,2019,40(01):133-144.
- [2]张震英.事业单位人力资源管理的现状与措施探究[J].市场周刊·理论版,2019(17):128-129.
- [3]付金海.基于常态化缺员状况下人力资源优化管理的探索与研究[J].环球市场,2019(3):24.
- [4]石颖.人力资源管理中提高人员激励有效性的措施研究[J].农村经济与科技,2020,31(20):171-172.
- [5]杨丽丽,刘国城.基于大数据的人力资源审计管理平台构建研究[J].经济问题,2019,475(3):114-121.