



# 中华人民共和国审计署

National Audit Office of the People's Republic of China

Google.cn

站内搜索 站内搜索 搜索

设为首页 | 联系我们 | English

当前位置: 首页 > 审计资讯 > 理论与方法

## 浅谈基层审计机关教育培训工作存在的问题及对策

潘丽霞（湖北省罗田县审计局）

【时间:2013年02月06日】

【来源:】

【字号:大 中 小】

近年来,各基层审计机关在上级审计机关的正确领导下,切实把干部教育培训工作放在优先发展的地位,将干部在职学习纳入干部教育工作中,实行规范化管理。通过教育培训,干部队伍建设和其工作得到了长足的发展。特别是基层审计干部的文化素质、业务素质、工作技能有了明显的提高,为基层审计事业的可持续发展打下了良好的基础。随着市场经济和审计工作的不断发展,对审计干部的教育培训提出了新的更高的要求,基层审计干部教育培训工作存在的问题也日益显现,因此,基层审计机关有必要采取对策加以改进。

### 一、目前基层审计干部教育培训中存在的问题

(一)缺乏现代教育培训的理念。一是缺乏创新理念。当前,基层审计机关尽管开展了形式多样的教育培训活动,但总的来看,培训活动还停留在传统业务知识上,而对新形势关注不够,以致大家普遍缺乏适应环境变化的能力和水平。二是缺乏终身学习理念。在教育培训方面总的还停留在缺什么补什么、需要什么学什么的应急式培训层次上,对学习的永恒性认识不够。

(二)教育培训的整体推进机制尚未真正形成。在组织领导上,还没有形成自上而下的培训组织领导体系,从实际工作来看,尽管基层审计领导对教育培训工作已经引起高度重视,但对该工作的经常性研究机制没有真正形成,这在一定程度上影响了培训工作的有效开展。一是在培训计划上,对培训的安排缺乏连续性和系统性,没有站在审计人才建设和人力资源合理利用的高度,对审计干部开展有计划有步骤的培训。二是在培训方式上,目前多是以短训班、以会代训的方式为主,短则一天半天,长则二至三天,形式较为单一,并且多以填鸭式、模式化教育为主。三是在培训内容上,除了新政策法规的颁布和新操作流程的实施有明确的要求外,其它各种培训的内容仍停留在一般性审计知识上,没有围绕工作难点确定培训内容,缺乏针对性。四是在培训机制上,缺乏培训前科学的需求分析和培训后的效果评估,教育培训与实际结合不够紧密,培训对象的层次性体现不够。

(三)教育培训的硬性约束不强。一方面,考核中只注重教育培训的形式、内容和项目,往往忽视了教育培训的实际效果,一定程度上影响了教育培训的效果;另一方面,对参训干部的培训实效没有一个硬性的约束,学好学坏一个样,这也会在一定程度上影响审计干部学习的自觉性和主动性。

(四)缺乏一定教育培训的激励机制。在日常工作繁忙的情况下开展培训工作,许多干部难免会有想法,激励引导力度不够,难以调动干部的学习积极性,培训效果也难以保证。

### 二、加强基层审计教育培训工作的对策

加强和改进教育培训工作,事关高素质、复合型审计人才建设,事关基层审计事业兴旺发达,必须主动适应时代发展的要求,突出“打实基础,明确重点,学以致用,奖优罚劣,形成氛围”的宗旨,确立终身教育的观念和全员培训的目标,切实加强组织领导,加大投入,完善机制,着力构筑全员参与、运作规范的审计教育培训工作新格局。

(一)树立全新的教育培训理念。一是树立以人为本观念,调动人员积极性。一个单位事业的成败,工作效率的高低,归根到底取决于人员素质的高低,干部素质的提高不仅需要个人在工作中钻研探索,更重要的是需要有计划、有组织的教育培训。为此,要进一步树立起以人为本的观念,切实把教育培训作为人力资源开发与管理的重要手段,真正摆上重要位置。二是树立长效观念,增强继续教育意识。教育培训作为向每个基层审计干部提供的一种学习机会,使个人的业务技能得以更新和提高,从而形成工作、学习和知识需求的有效结合。为此,要进一步树立长效观念,变过去的应急式教育培训为长期的、系统的、规范的教育培训,逐步建立起系统规范的继续教育体系。三是树立永恒观念,强化终身学习思想。学习是永恒的主题。当今社会科技变化日新月异,基层审计机关同样面临着信息化建设的浪潮。基层审计干部要适应形势发展的需要,就必须不断地补充新知识,为工作提供新的动力,形成“终身学习”的新机制。

(二)构筑严密的教育培训体系。一是强化统一规划。要根据人员情况和审计机关的整体情况,制定教育培训制度和教育培训工作的长远规划、中期计划和近期重点,确定审计干部所要达到的知识标准和技能标准。二是强化组织指导。根据岗位业务技能要求,具体确立每个岗位应具备的知识水准及应教育培训的内容,制定切实可行的教育培训指南,使每个干部都清楚自己应具备哪些知识和技能。三是强化分级培训。在制定培训计划前,人事部门应对教育培训的内容进行广泛的调查,组织干部对“审计工作要求我们学什么、干部最想学什么”的问题进行讨论,在集中各方面意见的基础上,分门别类确定培训计划,有针对性地开展教育培训。

(三)建立健全培训的硬性约束机制和激励引导机制。一是严格对个人教育培训进行考核。根据培训的内容,设定科学的考核指标,按照一定时间层次,对每个干部的学习培训情况,依据教育培训的内容、项目、标准和具体要求进行详细地考核,通过量化、细化考核的方式,真正提高教育培训的实效。二是加强硬性约束。要保证教育培训制度的严肃性,要加强对各项培训到岗情况的考核监督,要坚持“不经培训不上岗,不经培训不使用,不经培训不提拔”的原则,彻底改变过去那种“学与不学一个样,学好学坏一个样”的现象,干部凡不按规定参加培训或者培训考试成绩不合格的,当年年度考核不得评为称职以上等次,促使干部真正学有压力、学有动力、学有能力、学有成效。三是加大激励引导力度。一方面运用经济手段提高激励作用,针对在岗培训要不可避免地占用干部休息时间、而干部职工工作压力大的实际情况,为有效化解干部对经常性占用休息时间而产生的抵触情绪,给予参训干部适当的培训补助,这不仅可充分调动大家的学习积极性,而且对强化培训管理,也创造了有利条件。另一方面,要最大化地使用考核激励手段,将培训学习情况和考评结果记入档案,并将干部的教育培训作为干部考核的内容和个人竞争上岗、任职、单位评优评先的重要依据和条件,在广大干部中形成讲学习求进步、争培训重提高的良好氛围。(潘丽霞)

政府信息公开指南

政府信息公开目录

政府信息公开申请

政府信息公开年报

### 审计资讯

- 近日要闻
- 要闻回顾
- 特派办动态
- 审计结果公告
- 国际交流
- 综合论坛
- 审计播报
- 图片新闻
- 机关动态
- 地方动态
- 审计工作通告
- 案件披露
- 理论与方法

### 网上服务

- 考试信息
- 资料下载
- 审计知识
- 网站地图
- 报刊订阅
- 教育培训
- 成绩查询
- 公共信息
- 历史上的今天
- 投稿信箱及投稿须知

### 互动交流

- 信访举报
- 图文直播
- 意见征集
- 投稿信箱
- 地方在线直播
- 在线访谈
- 网上调查
- 审计长信箱
- 地方在线访谈

（本文内容仅为作者个人观点，不代表任何审计机关和本网站的观点，未经许可，不得转载）