# 人才工作经验交流材料（三）

来源：网络 作者：无殇蝶舞 更新时间：2024-08-27

*人才工作经验交流材料（三）oM人才工作经验交流材料（三）国家审计是经济社会运行的“免疫系统”，这不仅树立了审计事业自身建设和发展的科学宏伟目标，而且对审计人员的素质和能力提出了更高的要求。审计人员，作为“免疫系统”中的“细胞”，只有不断提高...*

人才工作经验交流材料（三）

o

M人才工作经验交流材料（三）

国家审计是经济社会运行的“免疫系统”，这不仅树立了审计事业自身建设和发展的科学宏伟目标，而且对审计人员的素质和能力提出了更高的要求。审计人员，作为“免疫系统”中的“细胞”，只有不断提高自身免疫力，才能为国家经济安全运行进行免疫作用，正所谓“打铁须先自身硬”。

随着改革的不断深化和经济社会的迅猛发展，审计工作的地位和作用越来越突出，社会各界对审计工作的期望和要求也越来越高，审计机关的审计职责更加宽泛，任务更加艰巨复杂。

新郑市审计局为履行审计监督职责，推进社会经济又好又快发展，以科学发展观为指导，努力培养和造就出一大批高素质新型审计人才。结合今年以来的实际工作情况，本着“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”四个尊重，对在人才工作中的好经验、好做法作以简单总结，内容如下：

第一、增强宏观意识，树立终身学习理念。知识经济时代的到来，加剧了各行各业的竞争，同时，随着经济的发展，改革开放的不断深入，对公共财政收支的效益的评估、对权力制约和监督、对审计结果的公开透明等新的课题不断地摆在审计人员的面前，这就对审计人员的业务能力素质提出了更高的要求。如果审计人员一味靠老方法、老经验、老观念开展审计工作，将难以完成历史赋予审计事业的神圣使命。不断变化的客观形势，要求审计人员必须树立主动学习和终生学习的理念，与时俱进，不断创新，使创新成为促进审计事业发展的不竭动力。新郑市审计局采取分散学习和周五集中学习等方式，并在年终组织考核，使全体干部职工不断提升个人业务素质。

第二、深化人事制度改革，激发队伍活力。高素质新型审计人才培养目标的实现，首先取决于人事制度的定位与导向，只有在人事制度中充分体现公平竞争、淘汰落后的原则，鼓励贤者上、庸者下，才能营造出百舸争流、千帆竞发的氛围，为优秀人才的脱颖而出创造条件。因此，为构建合理的人才队伍目标体系，新郑市审计局建立健全公开平等的竞争机制和能上能下的代谢机制，以达到优化队伍结构，激发队伍活力的目的。竞争机制是市场经济对于干部选用的基本要求，也是高素质新型审计人才成长的先决条件，通过职业准入制度的尽快建立和公开招考、竞争上岗制度的进一步完善，审计人员在“出”“入”等各个环节皆能体现公平竞争、择优汰劣，审计队伍也成为一支战斗力强、充满激情和活力的队伍。此外，在当前人才大战此起彼伏、愈演愈烈的情况下，新郑市审计局为审计人员创造出一个积极向上的工作环境、业绩导向的制度环境、学有所用的学习环境、充分激励的创新环境和以人为本的管理环境，让审计人员在审计机关“安居乐业”，最大程度地激发其充分发挥自己的聪明才智，为审计事业的进步作出积极的贡献。

第三、创新培养方式，拓宽人才成长渠道。在新的审计形势和任务面前，必须用新的视野来看待审计机关人才队伍建设的过去、现在和未来，牢固树立起超前培养、复合培养的新观念。具体来说，有以下几点：

1.拓展学习教育途径。通过整合培训资源，挖掘培训的潜力，有针对性地开展多层次、多渠道的培训工作，开阔了审计人员视野，提高了审计业务素养。

2.丰富学习内容。在培训中注重普及与提高相结合、更新与补充相结合，审计干部业务培训与日常工作相结合，培养拔尖人才与提高全员综合素质相结合；同时探索新的学习载体和形式多样的培训方式，完善培训手段，丰富培训内容，提高培训效果。

3.增强学习培训的系统性和科学性。在培训中，将高新技术知识作为先导，同时加强对审计人员宏观知识的培养，健全审计职业教育体系，针对不同级别、岗位和知识结构人员，增强其开拓创新的决策性、系统性、科学性，真正提高其应变决策能力、分析总结能力、调查研究能力。

4.建立完善培训机制。在制定和推行一整套行之有效的刚性学习制度的同时，加大学习培训的必要投入，激发全体干部职工参与学习、参加培训的积极性、主动性、创造性，把审计机关建设成为学习型的机关。

第四、建立健全科学规范的考核评价体系。审计队伍职业化建设在审计人员队伍的入口、日常管理和激励、考核方面注入新的内容，进一步形成更科学的、可量化、可操作化的评价指标体系。

在实际工作中，一是确立以能力、业绩而不是以学历、资历为主要依据的评价标准，而是把能力放在首位，主要是政治能力、业务能力，尤其是创新能力，大胆启用肯干事、有本事、好共事、干成事、能自律、善创新的审计人员。二是进一步完善对审计人员的考核评价机制，量化德、能、勤、绩、廉考核标准，完善定期考核和日常考核制度，形成平时考核、关键时期考核、年度考核等多种形式相统一的考核系统。三是确定合理的考核范围，既有定性的，更有定量的指标，既有八小时之内的，还有八小时以外的情况考核，坚持以新的人才观为指导，客观公正地评价审计人员的工作态度、工作水平及工作绩效，了解其现实能力和潜在能力，为加强审计队伍的管理和发现、培养、选拔优秀人才提供可靠的依据。

总之，审计人员作为审计“免疫系统”的重要组成部分，只有不断充实完善丰富自身的知识结构，努力增强自身业务能力和素质，自觉提高自身“免疫力”，才能为审计机关发挥好审计“免疫系统”作用提供可靠的人才保障和智力支持。o

M

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！