

关于在铁路企业开展领导人员经济责任联合审计的思考

Reflection on the Joint Audit of Leaders' Economic Responsibilities in Railway Enterprises

冉昕

Xin Ran

中国铁路西安局集团有限公司 中国·陕西 西安 710054

China Railway Xi'an Bureau Group Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710054, China

摘要: 通过对目前铁路企业经济责任人履职情况的监督管理和经济责任审计现状中存在弊端的分析,提出建立以联合审计为平台的领导人员经济责任履行情况审计模式,努力做到以信息共享为基础全面、准确评价领导人员履职情况,为领导人员监督管理提供有效参考。

Abstract: Based on the analysis of the defects in the supervision and management of the performance of economic responsibility of railway enterprises and the current situation of economic responsibility audit, this paper puts forward the establishment of an audit mode of leaders' performance of economic responsibility based on joint audit, and strives to comprehensively and accurately evaluate the performance of leaders' performance on the basis of information sharing, thus providing effective reference for leaders' supervision and management.

关键词: 联合审计; 经济责任; 铁路企业

Keywords: joint audit; economic responsibility; railway enterprise

DOI: 10.12346/emr.v3i1.3312

1 引言

铁路企业内部审计机构自开展领导人员经济责任审计以来,对加强铁路领导人员的管理和监督,正确评价领导人员的经济责任,促进铁路企业经营管理和国有资产保值增值,促进党风廉政建设及干部队伍建设,发挥了极其重要的作用,获得了各级领导和相关部门的认可与重视。但随着铁路企业法人治理结构的变革和审计工作的实践,也凸显出对领导人员评价不及时、不全面等一系列问题,这些问题影响了铁路企业对领导人员管理工作的质量和效率。论文将依据铁路企业领导人员管理实际,充分结合铁路企业经营管理特点,对以联合审计为平台开展铁路企业领导人员经济责任审计进行探讨,促进经济责任审计发挥其应有的效用。

2 目前铁路企业对领导人员的管理现状

目前,铁路企业对领导人员的管理主要包括三个方面:一是组织人事部门对领导人员实行日常管理,年度终了进行

考评;二是纪检部门对领导人员廉洁自律情况进行监督;三是审计部门对领导人员开展经济责任审计。三个部门按照各自程序开展工作,共同形成铁路企业对领导干部的监督。

组织人事部门对领导人员的日常管理,主要包括日常对领导人员动态的管理,政治素质的考评,安全、生产、经营、稳定等指标的考评及工作能力的评价,这些评价主要通过个人工作总结、职代会民主测评、与职工谈话调查及相关报表分析等获取,对领导干部的履职情况的评价较为主观、不够全面。

纪检部门对领导人员的管理主要是对其任职期间廉洁纪律执行情况的监督,主要通过获取违规违纪线索、进行民主测评、与职工谈话等手段对领导人员任职期间廉洁自律情况作出评价,这类评价效率较低,且未能全面反映其任职期间工作情况^[1]。

审计部门则依据组织人事部门的委托,根据中国国有企业及国有控股企业领导人员任期经济责任审计规定,对领导

【作者简介】冉昕(1981-),女,中国天津人,本科,会计师,从事审计研究。

干部履职期间所在单位的财务收支,或资产、负债、损益的真实性、合法性、效益性进行监督、鉴证和评价,按照审计工作程序,查阅相关资料,现场监盘核查、与相关人员谈话,依据检查结果形成审计报告,对领导人员履职期间的经济责任给予评价。

综上所述,铁路企业组织人事、纪检、审计部门各自从不同的角度对领导人员的履职情况进行监管和评价,形成了目前铁路企业对领导干部的管理体系。但因各部门工作开展的时间、人员、调查对象的不同,得出的结果也不尽相同,工作内容也存在重叠的地方,致使铁路企业对领导干部的监督和管理的效率受到一定影响。

3 目前管理制度存在的弊端

目前铁路企业人事、纪检、审计部门对领导干部的监督管理没有统一的安排,各自根据工作需要独立开展工作,存在以下弊端。

3.1 未形成合力, 弱化监督力度

铁路企业人事、纪检、审计各部门,根据自己的特点和职权,对领导干部的履职情况进行管理、评价和监督,由于管理权限的限制,各部门均从一个侧面反映领导干部的履职情况,没有形成完整、全面、系统的评价,有“只见树木、不见森林”的缺憾,管理和监督也只能侧重某一个方面,没有形成合力,极大减弱了监督管理力度,更有甚者出现带病提拔干部的错误行为,影响了对干部的有效管理和使用,给企业的规范经营和健康发展埋下隐患。

3.2 部分工作交叉重叠, 影响工作效率

铁路企业人事、纪检、审计等部门虽然从不同的角度对领导干部进行监督评价,但也存在工作重叠的弊端。一是三部门的调查谈话内容基本相近,即从大局观念、履职能力和责任心、民主决策、廉洁自律等方面了解领导人员情况。谈话的人员,一般都是基层单位领导班子成员及主要科室负责人;二是组织人事、纪检的民主测评内容基本一致,即从德、能、勤、绩、廉方面进行测评;三是审计、纪检都关注对大额资金使用及投资的检查。同样一项工作,由不同的部门重复去做,影响了工作效率,浪费了人力资源^[2]。

3.3 信息反馈滞后, 影响全面、准确评价

铁路企业人事、纪检、审计部门在检查工作完成后,根据隶属关系,通过各自的渠道反馈信息。以审计部门为例,审计组完成现场审计工作后,形成审计组审计报告,汇同相关资料上报审计处复核小组;复核小组在对审计报告和相关资料复核讨论后提出复核意见,交审计组对报告修改后形成复核报告,报处领导,处领导审阅把关后形成上报报告报局领导,待局领导批复后才能向人事、纪检部门反馈审计信息。信息反馈环节较多,有时拖的时间较长,影响了信息使用的时效性。由于各部门均根据自己的计划安排开展工作,时间不同,调查的人员也不尽相同,得出的信息资料有时可能出

现相互矛盾的结果,对准确、全面地评价领导干部的履职情况有一定的不利影响。

3.4 加重了基层站段的负担

铁路企业人事、纪检、审计部门分别派出工作小组,对领导干部的履职情况进行监督和评价,站段必须提供相关资料和做好配合工作,必须投入一定的人力和财力,站段领导也难免会分散精力,加之有些工作内容重复,形成资源浪费,对基层单位的正常工作有一定的影响。

4 开展联合审计的设想

4.1 开展联合审计的可行性

铁路企业对领导干部的监督管理,虽然由不同的部门按照工作性质开展工作,但最终的目的就是加强对领导干部的监督检查,促进其认真履职,从制度上加强干部队伍建设。因此,三个部门经过充分沟通和协调后,制订统一的工作规划,组织联合审计检查,取得对被审计领导人员统一、全面、准确的履职情况评价,具有可行性。通过认真细致的工作,完全可以满足各部门对领导干部管理监督的要求^[3]。

4.2 制订审计方案兼顾三个部门管理职能

为了有效地开展联合审计检查,审计工作要制订统一的审计方案,审计的内容包括人事、纪检、审计部门相应的检查内容,审计的方法也要吸收人事、纪检相应的工作方法,如对领导干部履职情况的民主测评,也应作为审计方法之一;审计组人员的组成应包含组织人事、纪检、审计部门的人员,分工应根据各自专业特长来安排,各尽所能,主审一般由审计人员承担,为审计工作的顺利实施打好基础。

4.3 创新开展现场审计实施方式

审计组对被审计单位实施现场审计时,应根据联合审计的特点安排审计工作。一是召开审计进点会议,除审计组长、主审对审计工作提出要求外,纪检、人事部门的成员也要根据各自的工作特点,对被审计单位提出配合审计工作要求;二是合并审计内容如对领导干部履职情况的民主测评、调查谈话等,将三部门的检查内容合并一次完成,实现信息共享;三是根据工作量大小,审计组成员可灵活安排工作时间。例如,纪检、人事部门检查内容较少,工作完成后可提前离开被审计单位,审计部门任务量大,待现场审计实施结束,代表审计组与被审计单位初步交换意见后再撤离被审计单位。

总之,在铁路企业探索人事、纪检、审计等部门,联合开展对领导干部的经济责任审计检查,是创新审计工作的一种尝试,既有很直观的优点,也存在三部门相互协调一致的难度,是否能达到预期的效果和目的,还有待于在审计实践中去检验,审计的方法和内容也有待于不断地补充和完善。

参考文献

- [1] 尹维劼.现代企业内部审计精要[M].北京:中信出版社,2006.
- [2] 王宝庆.内部审计管理[M].上海:立信会计出版社,2012.
- [3] 王宝庆.现代内部审计[M].上海:立信会计出版社,2007.