

审计署重庆办实施人才兴办战略综述 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/451/2021_2022__E5_AE_A1_E8_AE_A1_E7_BD_B2_E9_c53_451334.htm “是办里给我成长的空间、展现的舞台，才能取得今天的成绩！”近日，在得知获得该办三等功奖励的消息时，主审三峡库区移民资金审计项目并获得审计署效益审计项目成果展评一等奖的一名年轻干部动情地说了这番话。这是对审计署驻重庆特派办近几年实施人才兴办战略的最好诠释，颇有代表性。今年，是该办成立第五年。对于一个新成立的特派办，不仅要看查出多少问题，有多少成果，关键还在于把队伍培养成什么样子，有无发展后劲。近年来，该办党组越来越深刻地认识到该办最大的优势在于人，发展最大的困难也在于人；首要任务是抓好队伍建设，尤其是年轻干部的培养，以夯实基础。该办党组经过深入调研和认真总结，制订并实施了“精心育人、大胆纳贤、破格用才，带好队伍；一年一小步、三年一大步、五年上台阶，出好成果”的人才兴办战略，取得了明显成效。育人：筑发展之基 要培育好人才，就要回答三个问题：育什么人、育什么和怎么育。该办的特点在于年轻人多，处级干部力量较弱，因此培育的对象主要是年轻干部和处级干部；结合审计工作的特殊要求，培育的内容包括廉政教育、业务知识、工作能力和组织领导力；而培育的措施则必须切合年轻干部思维活跃、工作热情高、学习能力强等特点，注重针对性和实效性。在廉政教育方面，经过实践的积累，该办总结和创新出理论教育、正面引导、反面警示、回忆唤醒、责任驱动五个部分相互承接的“五步学习教育法”，廉政

教育“加减法”，廉政承诺书等长效机制，同时，以“事业心”教育为重点，加强职工的礼仪教育和职业道德教育，提高职工的综合素质，培养雷厉风行、求真务实、清正廉洁、开拓奋进的工作作风。在学习培训上，该办可谓“煞费苦心”。一是形成了必读书目制、累计学时制、一事一得制和培训记录卡制的“四制”，要求每位干部每年针对不同情况确定2至4本必读书目，每年学习时间不得少于150个学时，每年心得体会不少于4篇，并为每位干部建立培训记录卡。同时，通过加强考核，树立“爱岗敬业、好学上进标兵”树立先进典型等方式进行激励和约束。二是通过专家讲课提升培训层次。建办以来，每年均组织各类学习培训考试约400余人次，每年邀请署机关、兄弟办、有关专家学者授课和讲座10余次，覆盖了查账技巧、大要案查处、审计质量规范、信息提炼、公文写作、保密形势、政务公务礼仪等丰富的内容。三是每年都开展有针对性的主题读书活动。如2005年，针对查处重大案件“临门一脚”等能力有待提高的问题，重点推荐学习《中层领导艺术》，要求处长结合自身工作实际，不断提高领导艺术，增强大案要案的突破能力，在工作中真正发挥中坚作用；2006年，结合开展“理清思路年”活动，向广大干部重点推荐学习《方法总比问题多》，引导审计干部遇事不找借口，多想办法，学会从纷繁的工作头绪中理清思路，寻找内在的客观规律，在工作中做到井井有条；2007年，结合开展“强化责任年”活动，重点推荐学习《责任胜于能力》，引导全办干部树立责任意识，增强责任感，营造讲责任、负责任、尽职尽责的良好氛围。“我办培养人才业务技能的措施有三大亮点！”说到该办的育人之策，该办人教处的

处长如数家珍。“第一个亮点是推行‘四会’制度，培养年轻干部的业务技能。”该办通过审前学习研讨会，理清工作思路；通过审中碰头会，提高实战能力；通过审后总结会，学习工作方法；通过审计成果讲评会，培养严谨细致作风。

“四会”制度使年轻干部强化了把握总体、狠抓重点、敢于碰硬和严谨细致“四个意识”，提高了组织协调、延伸突破、查账和总结提炼“四种能力”，相当部分已成长为业务骨干。

“第二个亮点是举办处级干部培训班，通过言传身教加强处级干部培养。”该办从2005年开始每年举办一期处级干部培训，办领导言传身教，就如何当好处长传授真经。同时，该办领导还经常深入审计一线，在审计现场管理、组织协调以及与被审计单位沟通等方面悉心指导，手把手教，使处级干部逐渐形成了清晰的工作思路，组织协调能力、大局意识有了明显提高。

“第三个亮点是计算机培训先行一步，以学促用。”为适应审计发展新形势的需要，该办积极响应署党组关于大力开展计算机辅助审计的指示精神，以自行组织计算机培训和派员参加审计署集中授课相结合的方式，开展不同形式、不同层次、不同内容的计算机培训。几年来，该办计算机中级考试累计通过36人，通过率达51%，在特派办中位居前列。同时，该办坚持学习培训和推广应用两手抓，以考促学，以学促用。审计人员将审计思路与计算机运用有机结合，在审计实践中发现多起重大违法违纪问题线索。2006年，该办组织开发了《合并报表计算机辅助审计系统》，目前开发工作已取得初步成果。该办被吸纳为署企业计算机审计需求研究课题组成员之一。

纳贤：兴新办之业 今年年中整训会上，该办干部队伍中又多了十几张陌生而充满锐气的

面孔。其中，今年招录的审计新兵8人，具有会计、审计、财政、法学、工程等不同的专业背景，具有本科、研究生学历或实际工作经验等不同的经历；有来自3个先进特派办的，有扎实理论功底和丰富实战经验的3名交流干部。这只是该办近年来海纳百川、广聚人才的一个缩影。千里为“重”，广大为“庆”。站在重庆这个年轻直辖市的热土上，该办以“创业之办、激情之办”的活力和求贤若渴的热情，吸引了一批的优秀学子和兄弟办的业务骨干，源源不断地注入了生机和活力，夯实了“兴办之业”的坚实基础。该办结合实际，确定了“年龄层次科学、职级结构合理、专业搭配全面”的“纳贤思路”，并抓住了两个关键点：一是干部结构的科学规划和完善；二是拓宽进人的渠道。该办对人员的年龄、学历、专业结构进行总体平衡和不断完善，形成梯队式结构，增强了队伍的综合实力。在年龄结构上，坚持“年轻化”，近几年主要招录应届毕业生。同时，为解决审计人员经验不足的问题，在主要招收应届毕业生的基础上，适当提高了“社会招收”比例，吸纳从事过审计、财政、金融、投资等方面工作的人员。目前该办共有在职人员59人，其中37人为应届毕业生直接录用，占63%。全办35岁以下的人员占76%，平均年龄仅31岁。在学历结构上，从单纯追求高学历回归到实事求是的进入观，干部队伍的学历结构科学、合理也有效缓解了职级矛盾。目前，该办大学本科以上学历58人，占98%，研究生以上学历（含在读硕士）共有33人，占总人数56%。在专业结构上，在确保审计需要的审计、财会专业人员的基础上，注重招收多元化、复合型人才，逐渐形成比较合理的专业结构比例。目前该办会计审计专业人员比例为30%，财政、

税收、投资、建筑、金融、法律、计算机、经济、管理等专业的人员占70%。作为新办，发展最大的瓶颈在于业务骨干的缺乏。该办积极拓宽思路，以交流、调入等多种方式从先进兄弟特派办选拔了多名优秀人才，扩大了选人用人的范围，带来了老办的丰富经验，充实了业务骨干的队伍，也为处级班子补充了新鲜血液。“请你来，不只是查问题、出成果，最重要是做好传、帮、带！”每一个交流干部到来的时候，该办的特派员都会反反复复强调这句话。为激发交流干部的主动性，充分发挥其传帮带的作用，该办试行审计实务导师制，第一批4名实务导师均是从兄弟办调入或交流的干部。实务导师制在实践中不断摸索、创新，取得了明显的效果，不仅指导对象在业务技能方面有了较大提高，实务导师自身多方面素质也进一步得到锻炼。第一批8名指导对象一致表示，这种手把手的教学方式使他们能更直接地学到导师好的思路、好的方法，缩短自我摸索的过程。4名实务导师也坦言，在辅导过程中，提高了自己带队伍的能力，进一步理清了工作思路。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com