

## 政府审计培训体系设计之我见

毕秀玲<sup>1</sup>, 薛岩<sup>2</sup>, 陈娜<sup>3</sup>

(1. 山东财经大学 学科建设办公室, 山东 济南 250014; 2. 山东省审计厅 内部审计指导中心, 山东 济南 250012;  
3. 山东经济管理干部学院 会计学院, 山东 济南 250014)

**[摘要]**政府审计培训是一个由培训参与方、培训程序和培训要素三个方面构成的统一体,其中培训参与方包括培训机构、培训对象和培训师资,培训程序包括需求分析、计划编制、培训实施、培训评估,培训要素包括培训观念、培训目标、培训内容、培训方法、培训管理和培训监控等。只有对审计培训体系中的每一个组成部分实施全面、有效的管理,才能确保审计培训的质量,才能将国家审计人才战略落到实处,保证审计事业的持续发展。

**[关键词]**政府审计培训;政府审计人员;培训体系;审计教学;审计人才培养;国家审计人才战略

**[中图分类号]**F239.4; G726 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2012)04-0096-07

政府审计培训(以下简称“审计培训”)是指对审计机关在职审计人员实施科学训练,以提高审计人员业务水平和适应能力的一项系统工程。

在历史上,审计机关开展了持续的审计培训,在提升审计人员素质方面发挥了重要的作用。进入新的历史时期,审计培训得到了更高层次的重视。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》鲜明地提出“人才是我国经济社会发展的第一资源”,在总计17500字的文件中,“培训”这一关键词出现了36次。《审计署2008至2012年审计工作发展规划》中“审计队伍建设”部分强调“加强教育培训”,具体内容包括“整合教育培训资源;大规模培训审计干部;以网络和案例培训为重点;进一步完善审计实务导师制”等。《审计署“十二五”审计工作发展规划》中“审计队伍建设”部分所列举的11个方面,只有3个方面与审计培训无直接关系。由此可见,审计培训已成为政府审计发展的重要战略,其重要性不言而喻。

然而,目前我国的审计培训还存在诸多问题,如对培训重要性认识不足、培训法律法规不完善、培训缺乏长期规划性和科学性、培训需求分析不到位、培训目标不够明确、培训流程不健全、培训管理比较混乱、培训方式和手段单一、培训内容没有针对性、缺乏培训考核评价机制、缺乏有效激励机制、培训基础比较薄弱、培训经费相对短缺,等等。这些问题既有外部的,也有内部的;既有客观的,也有主观的;既有单一的,也有综合的。要解决这些问题,到底是“头痛医头,脚痛医脚”,还是从系统化的角度进行通盘考虑以整体解决?对该问题的回答不仅决定着审计培训战略实施的效果,也是我们必须做出的现实选择。

显然,从系统化角度来考虑审计培训、进行审计培训体系设计是科学的,也是必要的。该体系的设计由三个维度构成:第一维度为培训参与方,包括培训机构、培训师资和培训对象;第二维度为培训程序,包括需求分析、计划编制、培训实施、培训评估;第三维度为培训要素,包括培训观念、培训目标、

**[收稿日期]**2011-12-29

**[作者简介]**毕秀玲(1966—),女,山东威海人,山东财经大学学科建设办公室主任兼研究生部副主任,教授,博士,主要研究方向为审计教学与研究;薛岩(1961—),男,山东济南人,山东省审计厅内部审计指导中心主任,主要研究方向为内部审计管理理论;陈娜(1977—),女,山东菏泽人,山东经济管理干部学院会计学院讲师,主要研究方向为审计教学与研究。

培训内容、培训方法、培训管理和培训监控等。只有对审计培训体系中的每一个组成部分进行全面、有效的管理,才能确保审计培训的质量。

## 一、审计培训参与方

### (一) 审计培训机构

审计培训机构是实施审计培训的主体,根据培训机构与审计机关的关系,可将培训机构分为两类,即审计机关内部培训机构和外部培训机构。前者是指审计机关内部专门的培训实体或人力资源部(或授权其他相关部门);后者是指独立于审计机关、接受审计机关委托并履行培训职责的机构,包括专业培训公司、高等院校以及其他单位。为保证培训质量,加强对培训机构的管理至关重要,为此应做好以下三个方面的工作。

1. 规范各种审计培训机构。首先,引进市场竞争机制,以市场培训为主,将顾客化服务、订单化制作、项目招投标等市场化运作模式引入审计培训体系,发挥市场竞争机制对培训机构的促进作用。其次,在竞争的基础上,建立审计培训机构备选库,对纳入备选库的培训机构建立档案,实行准入和退出机制,加强动态管理,定期进行培训质量评估,引导其优化服务,提高培训质量。

2. 注重培训机构的优势互补。各类培训机构均具有自身优势,如高等院校、科研院所具有师资、设备方面的优势,专业培训公司具有订单化培训方面的优势,企业具有实践性强的优势,审计机关具有审计案例资源丰富的优势。因此,在实施审计培训时,应注重充分发挥各类培训机构的优势,实现优势互补,最大限度地发挥审计培训的效果。

3. 境内培训与境外培训相结合。在审计理论及实践研究方面,我国与欧美等国家相比还有相当大的差距,进行境外培训是促进我国审计工作发展的重要环节。因此,必须重视与境外培训机构及国际著名高等院校的联合,探索合作开展审计培训的路径,加大审计人员出国培训的力度或增加审计人员在国内外接受国际上先进审计培训的机会。

### (二) 审计培训对象

审计培训对象(学员)既是审计培训活动的参与者,又是审计培训规范的受约束者。由于审计人员的学历、专业、职级、岗位不同,其需要通过审计培训补充的知识、技能也有所不同,因此科学的审计培训应实行分级分类,开展以工作为中心、以职位为基础、以需求为导向的培训。

1. 按职级不同,将审计人员分为高层审计人员、中层审计人员和普通审计人员。对高层审计人员应注重管理理念、管理能力、统筹协调能力的培养,一般采用短期而密集的小班制方式,运用讨论学习的方法;对中层审计人员应注重新理论、新技术及人际交往能力的培养,培训时间及人员可以相对增加,运用演讲、讨论及报告等多种形式交叉的学习方法;对普通审计人员应注重专业技能、管理知识的培训,一般要求长期进行,不断充实审计人员的基本理论知识和加强实务操作。

2. 按进入审计行业时间长短的不同,对不同审计人员进行入职培训、后续培训和专项培训。入职培训旨在使初入职的审计人员对审计工作形成一个基本认识,重点培训审计机关管理、审计基本理论、审计基本技术方法、审计人员工作和行为规范等方面的基本知识和技能;后续培训旨在使审计人员保持和提高专业能力,重点培训政治经济理论、政策、法律、法规、领导学、行政管理、科学技术基础等方面的知识;专项培训是指针对某项或某些具体审计工作的需要而对审计人员所进行的培训,如计算机审计培训、绩效审计培训、社会保障资金审计培训等。

### (三) 审计培训师

审计培训师是指承担具体审计培训教学任务、向学员传授知识和技能的专业人才,其素质高低、意愿能力、教学方法选择等都关系到培训效果的好坏和质量的高低。审计培训师与一般教师不同,他们不仅要有一定的理论知识,还要有扎实的实践知识或技能,同时还要具备有效组织课堂、高效

利用授课时间、充分展示授课内容、灵活采用授课方法等方面的素质。

做好培训师资的储备是满足审计培训师资要求的有效方法,应从高等院校、科研院所、审计机关、会计师事务所和大中型企业中选聘部分优秀专家学者、领导干部和业务骨干,将他们吸纳到审计培训师资队伍中来,建立起结构合理、素质优良、数量充足、动态管理、相对稳定的专兼职相结合的审计培训师资库,同时,应建立优秀师资进修培训制度,选派优秀教师到国内外一流的高等院校、审计机关、会计师事务所或大中型企业中进行短期或长期培训,以使优秀师资能跟上审计发展的最新态势并掌握审计操作的最新技能,不断提高师资的培训水平。

## 二、审计培训程序

### (一) 审计培训需求分析

审计培训需求分析是根据审计机关的工作目标与岗位设置需要,了解审计人员的个性化培训需求,从而确立培训目标的过程,具体包括组织需求分析、任务需求分析和个人需求分析。

1. 组织需求分析,即对审计机关的外部环境、内部氛围进行分析,结合组织目标和发展战略特别是人力资源战略进行前瞻性需求分析,据以确定培训的重点。也就是说,培训体系设计不仅要着眼于当前所需知识和技术的传授,更要着眼于未来一定时期的发展需求。

2. 任务需求分析,即根据审计机关的岗位工作标准,确认审计人员完成审计工作所需要的知识、技能和能力,通过对审计人员的知识、技能和能力结构进行客观分析,确定目前存在的差距,从而确定培训的重点与方向。由于任务种类繁多,一定时期内应结合审计机关发展战略要求确定关键任务,据以进行重点需求分析。

3. 个人需求分析,即分析了解审计人员个人的自我发展和自我实现需求,据以确定培训的内容与方向。这种分析是将培训与审计人员个人的自我发展和自我实现需求结合起来,以满足审计人员的培训愿望,调动审计人员参与培训的积极性,实现从“要我学”到“我要学”的转变。

### (二) 审计培训计划编制

审计培训计划是指对培训的目的、目标、依据、对象、内容、方式、方法、师资、时间、组织者和培训经费等进行的预先规划设计,具体包括年度培训计划和项目培训方案。培训计划制定应在综合考虑培训需求分析的结果和可支配的培训资源(如培训设施、师资、资金等)的基础上,拟定年度培训计划草案,提请主管审定,在年度计划会议上讨论通过,进而针对每一个培训项目拟定项目培训方案。为了保证培训计划符合组织、部门和个人三者发展的需要,培训计划制定还应采取“由下(个人、部门、任务小组)至上(人力资源管理部门、部门主管、单位领导),再由上至下”的流程,广泛听取各方面意见,反复研究斟酌,把培训计划与组织的实际状况联系起来。

### (三) 审计培训实施

审计培训实施是一个按照培训方案组织开展培训工作的过程,具体包括提供培训环境、准备培训资料、组织和监控培训、促进培训转化、实施培训反馈等。审计培训实施是审计培训工作的核心,具体应做好以下五个方面的工作:(1)做好培训准备。具体包括向培训者介绍培训的性质、目标;根据掌握的信息及时修改培训方案;根据培训项目类型、人数选择合适的培训地点;根据培训方法、培训内容选择适当的培训设备。(2)做好学员管理。具体包括向培训者阐明培训的管理制度,促使其端正学习态度,实现角色的快速转变;搞好培训者考勤管理,针对成人培训特点,采取适当的考评管理措施,等等。(3)做好课程表安排。具体来讲,要做好理论课与实务课、课程讲授与专题研讨、老教师授课与青年教师授课的合理搭配与结合,同时要做好临时调课的应急准备方案。(4)做好教辅材料选择。为突出职业化培训的需求,在适当注意知识连贯性、系统性的基础上,应注重选择针对性强、适应不同层次学员学习需要的实践性教辅材料。(5)做好培训考核。通过采用考试、考查、论文撰写、小组研

讨报告等考核形式,检查培训者对所学知识的理解情况和灵活运用能力,且要避免出现考核走过场的局面,使考核真正成为检查培训者学习效果、教师授课水平的主要手段。

#### (四) 审计培训评估

审计培训评估是对培训项目的绩效进行全过程、全角度的评估,包括培训前评估、培训中评估和培训后评估。(1)培训前评估主要是针对培训需求、培训目标和培训资源所开展的评估,从而确定培训项目的必要性和可行性,具体包括五个方面:评估培训需求是否准确、全面;培训目标是否合理;课程设计是否科学;培训资源是否具备;项目规划对资源的利用是否有效、能否达到预期目标。(2)培训中评估是指在培训实施过程中实时进行的评估,主要包括三个方面:评估培训是否按照培训实施方案进行;是否根据情况对实施方案适时进行调整;是否对评估获得的信息进行及时反馈。(3)培训后评估是指在培训结束后对培训是否达到预期目标所进行的评估,具体包括四个方面:反应评估,即评估审计人员对培训项目的看法,了解审计人员对课程设置、培训内容、教材、教员、教学方式方法、培训组织、培训环境和条件的反应信息;学习评估,即评估审计人员的学习收获,通过培训前后的比较,评估审计人员在知识、技能、态度、行为方式等方面的变化;行为评估,即评估审计人员工作行为的改进,确定审计人员是否在工作中使用了培训中获得的知识和技能以及使用的程度和范围如何;结果评估,即评估个人绩效和组织绩效的提高程度,分析比较培训前后完成审计项目的数量、质量和效率以及社会评价,从而确定培训的实际效果<sup>[1-2]</sup>。

### 三、审计培训要素

#### (一) 审计培训观念

提高培训工作实效的首要问题是解决认识问题,只有树立正确的培训观念,抛开片面认识,才能卓有成效地开展审计培训。(1)树立培训是战略任务的观念。前已述及,进入新的历史时期,培训已经成为实现国家人才战略的重要手段,《审计署“十二五”审计工作发展规划》对审计培训也有着相应的规定和要求。因此,从战略的高度来认识审计培训是搞好审计培训的重要基础。(2)树立培训是提高的观念。通过审计培训,直接提高的是审计人员的自身素质,间接提高的是审计队伍的整体素质,最终提高的是政府审计的社会声誉。(3)树立培训是竞争的观念。竞争是知识经济时代取胜的关键,知识是掌握竞争优势的重要砝码,培训是获取知识的重要手段。市场经济的发展、政府职能的转变和审计环境的复杂多变要求审计人员通过接受持续的培训来丰富知识、提高技能、保持竞争优势。

#### (二) 审计培训目标

审计培训目标是培训者可实现的结果。培训目标要具有可行性和具体性:可行性是指学员通过培训可以达到或实现的结果,即使有的培训目标不能马上实现,也能够为实现该目标架起桥梁,促进学员用所学到的知识和技能在实践中不断探索,最终达到培训目标;具体性是指根据学员的自身能力、层次、类别来设定培训目标,使学员明确培训后会做什么、怎么做、做到什么程度,学员可以通过该目标的衡量自我检验培训的效果。

审计培训目标包括总体目标和具体目标。由于审计培训对象是具备一定专业胜任能力、工作经验和相当社会阅历的成年人,因此审计培训的总体目标应定位于吸收新知识、更新知识结构、保持充分的专业胜任能力。而审计培训的具体目标则应根据不同的行业审计、不同类型审计人员甚至不同审计项目的特点,对上述总体目标进行具体化,使培训工作有的放矢,提高培训质量和效果。

#### (三) 审计培训内容

审计培训内容是审计人员学习的客体,科学、合理的审计培训内容应有助于提高审计人员的业务适应能力和综合素质,有利于审计培训目标的实现,具体包括五个方面。

1. 业务知识培训。(1) 审计专业知识。审计专业性强、风险性特殊、供需矛盾突出,只有通过不断的审计专业知识培训,才能促使审计人员持续更新、丰富专业知识,熟练掌握并灵活运用审计方法,不断提高审计效率和效果。(2) 会计专业知识。只有掌握财务会计、财务管理等会计专业知识,才能为改进被审计单位的财务会计管理工作提出合理化建议和措施。(3) 计算机知识。计算机技术被逐渐引入审计领域,特别是现场审计实施系统(AO)和审计管理系统(OA)的推广应用,把计算机技术在审计工作中的运用推向一个新阶段。相应地,计算机审计知识培训成为审计培训的一项重要内容。(4) 相关学科知识培训。审计是一个对从业人员专业素质要求很高的职业,其涉及的领域经常是跨行业、跨学科的,因此,应该对审计人员实施管理学、财政学、金融学、投资学、建筑学、社会学、法学、经济学、行政学、环境学、市场营销等方面的知识培训,这有助于塑造一专多能的复合型审计人才和拓宽审计人员思考、解决问题的路径。

2. 分析能力培训。(1) 职业敏感性培训,即训练审计人员面对给定的审计材料如何迅速找到切入点,从蛛丝马迹中发现问题。(2) 洞察力培训,即训练审计人员如何找到解决问题的着眼点,取得正确判断问题的依据。(3) 综合判断能力培训,即训练审计人员对发现的问题不仅能从微观层面进行甄别,还能从宏观层面进行剖析,分析问题产生和发展的脉络,并能够提出准确处理问题的有价值的意见和建议<sup>[3]</sup>。

3. 审计报告撰写能力培训。审计工作的最终结果是撰写审计报告或审计要情、审计调查报告,它们或者是连接审计工作与社会公众的桥梁,或者是党和政府的重大决策依据,其重要性决定了审计人员必须具备良好的审计报告撰写能力。培训应使审计人员能够做到书写的材料文体规范、语言简练、表述准确、层次清晰、结构合理、证据确凿、符合逻辑、内容完整、重点突出、通俗易懂。

4. 法律法规知识培训。依法审计既是审计的基本原则,也是审计的生命线。审计的职责和权限、实施程序和评价依据都要遵循有关的法律法规。审计人员只有及时掌握国家有关方针、政策、法律、法规及其变化,才能做到依照法律授予的职权有序地开展审计工作,客观、准确、适当、合法地评价审计证据,实现依法审计。为此,应对审计人员进行相关法律法规培训,如《审计法》及其实施条例和其他有关法律、法规、规章,财政、财务收支和经济管理方面的法律、法规、规章,解决审计争议并据以确定审计机关违法行使职权应承担相应责任的法律、法规,等等。

5. 思想政治培训。审计人员是开展审计工作、完成审计任务的具体执行者,其审计工作质量的好坏对国家和社会公众的利益有着重大的影响,因此,必须重视审计人员思想政治及职业道德的培训,切实提高审计人员的思想政治及职业道德水准。相关培训内容包括马列主义基本理论、审计职业道德、审计良好行为规范、反腐倡廉要求及案例等。

#### (四) 审计培训方法

培训方法应根据培训目标、培训内容及培训对象的素质等因素来综合确定。审计培训方法不仅关系培训工作的顺利进行,而且直接影响培训效果,具体包括以下七个方面。

1. 讲授法,即聘请有关理论专家、学者或者经验丰富的实务工作者,通过语言表达,借助多媒体设备等方式,系统地向审计人员传授审计理论、审计实务或审计法规最新动态和发展前景的培训方法。讲授法的优点是经济高效,能使学员在短期内系统地掌握审计理论与方法;缺点在于培训效果受制于培训者的讲授水平,且往往缺乏教与学之间的互动。

2. 研讨法,即针对拟定的审计理论和实务问题,采取演讲、小组讨论、集体讨论、系列研讨、攻关小组、沙龙等形式,组织审计人员进行深入探讨,并将成熟的讨论结果通过合适的途径进行传播。该方法的优点是能有效调动参与者主动提出、解决问题的积极性,在多向的信息交流中取长补短,开阔思路,加深对问题的理解;缺点在于实施效果会受到参与者理论与实务水平、讨论主题选择和参与者事先准备程度的直接影响。因此,该方法主要适用于为解决某些有一定难度的理论或实务问题而对

中高层审计人员开展的培训。

3. 案例教学法,即根据培训目标,在教师的指导下,由学员对选定的实际典型审计案例进行分析、归纳总结,培养学员判断能力、决策能力、思维能力、解决问题能力的一种方法。该方法实施的基础是建立案例库,案例应来源于审计实践,内容应涵盖财政财务收支审计、建设工程审计、经济责任审计、内部控制及风险评估、绩效审计等方面。

4. 情景模拟法,即模拟设计出逼真的审计工作环境和过程,让审计人员在该环境中去分析、处理和解决可能出现的各种问题,以提高审计人员实际工作技能的一种方法。该方法对实施环境和师资素质要求较高,需要做好扎实的前期准备工作<sup>[4]</sup>。

5. 实地调研法,即选取典型审计机关或其他场所,组织学员到工作实地进行访问、考察、交流,通过形象、生动的培训内容和对实际材料的直接接触,激发学员的学习兴趣、动力和创新意识,开阔视野与思维,加深印象和感悟。

6. 双讲式培训法,即由两个或两个以上教师同台授课,共同组织教学活动的一种培训方法。授课教师除共同授课之外,还应对授课内容进行共同策划、共同准备、共同探讨、共同组织、共同完善。该方法有助于丰富和充实培训内容,活跃课堂气氛,提高对培训进程的整体驾驭能力。

7. 远程培训法,即充分利用“金审工程”建立起来的广域网络、内联网络、会议网络直播系统等资源,构筑审计网络教育平台,具体包括以下几个方面:利用会议网络直播系统,举办各种讲座;建立视频点播系统,导入各类培训课程、讲座、领导重要讲话等视频资料或各类培训音像资料,供审计人员按需检索观看;利用“金审工程”信息网站的网络教学和管理系统,搭建网络学习软件平台,建成一个包括授课系统、辅导答疑系统、个性化学习系统、作业系统、题库系统、网上考试系统、网上电子图书馆、教学评价系统等组成的完整网络教学系统和教务教学管理系统,使审计人员在审计信息系统中实现网络学习的功能。该方法打破了统一地域、统一时间的限制,审计人员可以利用业余或空闲时间来进行学习,大大缓解了“工学矛盾”<sup>[5]</sup>。

#### (五) 审计培训管理

1. 建立健全审计培训制度。要强有力推动培训工作,必须有一套相应的管理制度作保障,包括培训需求确定管理制度、培训计划管理制度、培训过程监控制度、培训效果评价制度、培训经费使用管理制度等,通过制度规定形成完善的培训责任体系、全过程质量保证体系,保证培训过程的各个环节责权明确、管理科学、实施有效、运作规范<sup>[6]</sup>。

2. 落实审计培训成效。《公务员法》明确规定,公务员培训情况、学习成绩是公务员考核的主要内容和任职、晋升的依据之一。因此,应对审计人员接受培训的情况建立档案,记录培训时间、培训内容、培训层次、出勤情况、考核结果等,作为年度考核、奖励、定职、定级和晋升的重要依据,做到“不经培训不上岗,不经培训不任职,不经培训不晋升”,使培训和任职真正结合起来,从而有利于解决审计人员参加培训动力不足、积极性不高的问题,保证培训效果。

3. 搞好审计培训信息化建设。良好的培训信息管理将为审计培训提供一个科学、准确、快速的平台,有助于实现培训管理的现代化。该信息管理平台应包括三个方面:一是培训程序性信息,以自动生成培训管理程序规定的相关表格、报表;二是培训档案性信息,以存储培训者的自然情况(如学历、职务、兴趣特长等)和培训经历;三是基本统计性信息,集中反映培训项目的基本情况。

#### (六) 审计培训监控

审计培训监控是确保培训过程按既定管理程序规范运作与实施,保证培训质量和有效改进培训工作的一种有价值的方式。培训监控应按照既定的要求进行定期或不定期的连续检查,贯穿于培训需求确定、计划编制、过程实施和效果评价的全过程。

1. 对培训需求的监控重点包括三个方面:一是依据程序对审计人员现有能力和应有能力进行的

分析;二是培训项目与组织、员工的当前以及预期需求的适应性程度;三是培训项目的确定对消除能力差距的作用。

2. 对培训计划的监控重点包括五方面:一是培训目标确定的合理性;二是培训内容对培训目标实现的保证程度;三是培训师资的选聘范围和条件;四是培训方式方法的确定与培训对象、培训资源的匹配性;五是考核方式设计的合理性。

3. 对培训实施的监控重点包括七方面:一是学员对培训要求、性质和目标的了解程度;二是培训内容、方法与培训计划的符合性及有效性;三是培训资源利用的充分性;四是对学员和教师开展意见征求的及时性和代表性;五是对学员出勤率、课堂秩序、教学进度的掌控情况;六是对计划实施过程中出现的不确定性因素的解决情况;七是考核组织的严谨性。

4. 对培训效果评价的监控重点包括五方面:一是评价指标体系制定的合理性;二是培训效果评价对培训过程涵盖的全面性;三是参与评价人员的代表性;四是评价表格填写的规范性;五是评价意见归纳的合理性<sup>[7]</sup>。

总之,审计培训是一项系统工程,它将审计培训参与方、培训程序和培训要素融合为一体。只有对审计培训体系中的每一个组成部分实施全面、有效的管理,才能确保审计培训的质量,才能将国家审计人才战略落到实处,才能保证审计事业的持续发展。

#### 参考文献:

- [1]关伟.沈飞集团公司职工培训体系建设系列报道之五:注重实效 做好培训实施与管理[J].职业技术教育研究,2003(11):16-17.
- [2]万万.员工培训的筹划、实施和评估探析[J].南京审计学院学报,2006(4):8-10.
- [3]王鸿.简论国家审计人员应当具备的职业素质能力[J].审计研究简报,2010(3):1-12.
- [4]王斌.我国国家审计人员培训的概况——兼析西方政府审计人员培训[J].中共南京市委党校南京市行政学院学报,2007(6):97-100.
- [5]王勇.审计干部教育培训之我见[J].审计月刊(下),2006(10):63-64.
- [6]陈伟杰.沈飞集团公司职工培训体系建设系列报道之一:沈飞职工培训制度体系建设简介[J].职业技术教育研究,2003(7):22-23.
- [7]陈伟杰.沈飞集团公司职工培训体系建设系列报道之七:提高培训过程质量的有效工具——培训过程监控[J].职业技术教育研究,2004(3):25-26.

[责任编辑:王丽爱,黄 燕]

## On the Design of Government Auditing Training System

BI Xiu-ling, XUE Yan, CHEN Na

**Abstract:** Government auditing training is a system that consists of participants, training program and training factors. Participants include the training organization, the instructors and the trainees; training program includes need analysis, training planning, training application, and training evaluation; training factors include the training ideology, training objective, training content, training methodology, training management and training supervision. Only when the thorough and effective management for each part of the training system is achieved, can the quality of auditing training, the auditing talent strategy and the continuous development of auditing be ensured.

**Key Words:** government auditing training; government auditors; training participants; training system; auditing teaching; cultivation of auditing talents; the strategy of state auditing talents