

# 我国内部审计人员职业胜任能力框架设计

## ——基于问卷调查分析

毕秀玲, 刘 昂

(山东财经大学 会计学院, 山东 济南 250014)

**[摘要]**当前我国对内部审计人员职业胜任能力的相关要求不甚完善,而国际内部审计发展对内部审计人员职业胜任能力的要求却不断提高,因此我国内部审计人员面临着转型挑战。要实现我国内部审计事业与国际同行业的尽快接轨,实现我国内部审计的顺利转型,当务之急是构建我国内部审计人员职业胜任能力框架。在借鉴国内外研究成果和问卷调查分析的基础上,设计了由专业知识、个人技能、审计工具与技术和职业道德构成的我国内部审计人员职业胜任能力框架,旨在为我国内部审计人员提供职业胜任能力参考标准,以此来不断提升自身素质和提高内部审计质量。

**[关键词]**内部审计人员;职业胜任能力;内部控制审计;公司治理审计;风险管理审计;内部审计质量;审计教育;审计人才培养

**[中图分类号]**F239.45 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2013)03-0096-08

### 一、引言

内部审计人员具备足够的职业胜任能力并且在实践中不断提高这些能力,是内部审计部门充分履行保证与咨询职能以及实现企业价值增值目标的重要前提。由于企业内部对各层级内部审计人员职业胜任能力的要求有所不同,因此需要建立内部审计人员的职业胜任能力框架。该框架的建立有助于发挥如下作用:(1)为制定内部审计人员的职业胜任能力评价标准奠定基础,实现对内部审计人员职业素质的客观评价。(2)为评估我国内部审计人员的职业胜任能力现状提供支持,实现内部审计人力资源的科学化管理,进而提高内部审计工作的总体效率。(3)为内部审计人员职业胜任能力准则的改善提供参考,缩小我国内部审计准则与国际内部审计准则在内部审计人员职业胜任能力规定方面的差距。(4)为开展内部审计人员的后续教育提供依据。(5)为开展内部审计理论研究拓展空间。

1999年,国际注册内部审计师协会(简称IIA)发布了《内部审计人员专业胜任能力框架》(简称CFIA),该框架第一次提出了具体的、体系化的内部审计人员职业胜任能力要求。随后,英国、比利时、澳大利亚等发达国家的内部审计协会也相继出台了符合本国国情的内部审计人员职业胜任能力框架并加以推广使用。这些框架都是基于各国所处的技术环境和经济情况等制定,且均具有要求具体、人员分层、内容整体等特点,给人们的查阅和学习带来了极大的方便。我国于2008年发布了《内

**[收稿日期]**2012-10-16

**[作者简介]**毕秀玲(1966—),女,山东威海人,山东财经大学会计学院教授,硕士生导师,博士,主要研究方向为审计理论;刘昂(1985—),男,山东济南人,山东财经大学会计学院硕士生,主要研究方向为审计理论。

部审计具体准则第 29 号——内部审计人员后续教育》,该准则虽然对不同层级的内部审计人员应当具备的职业素质作了区别规定,但要求粗化、内容零散,故该准则对内部审计人员职业胜任能力的指导性较差。因此,有效借鉴 IIA 和其他国家内部审计组织关于内部审计人员职业胜任能力框架的规定,将有益于提高我国内部审计人员胜任能力的规定吸纳到我国内部审计准则中来,这既是我们推进内部审计快速发展的必由之路,也是我们必须承担的紧迫任务。

自 2001 年安然等事件爆发以来,内部审计的地位得到提升,内部审计与内部控制、公司治理、风险管理等结合得更加紧密,内部审计从企业后台被推到前台,并与董事会、高管层、外部审计共同构成公司治理的四大基石<sup>[1]</sup>。内部审计地位的提升、范围的扩展和审计重点的转移对内部审计人员的专业知识、个人技能、审计工具等提出了新的要求。当前,我国内部审计正处在转型的关键时期,内部审计人员能否适应从财务收支审计向内部控制审计的转变、从经营层业务导向审计向战略层治理导向审计的转变、从事后审计向全程审计的转变、从查错防弊导向审计向价值增值导向审计的转变,以及是否具备开展公司治理审计、内部控制审计和风险管理审计的职业胜任能力,决定着我国内部审计能否顺利实现转型。因此,要实现我国内部审计事业与国际同行业的尽快接轨,实现我国内部审计的顺利转型,当务之急是构建我国内部审计人员职业胜任能力框架。

本文通过问卷调查的方式了解并分析我国内部审计人员职业胜任能力的基本情况,并借鉴国内外关于内部审计人员职业胜任能力方面的研究成果,设计了我国内部审计人员职业胜任能力框架。

## 二、问卷调查与分析

### (一) 基本情况

基于研究的需要,本文设计了《内部审计人员职业胜任能力调查问卷》,借鉴中国内部审计协会内部审计发展研究中心的成果,问卷内容涉及我国内部审计人员对职业胜任能力的掌握情况,对我国内部审计人员职业胜任能力框架和培训机制设计内容的相关建议等<sup>[2]</sup>。具体内容包括四大部分:(1)内部审计人员所在企业基本情况;(2)内部审计人员的工作情况;(3)内部审计人员专业知识、个人技能、审计工具与技术素质;(4)内部审计人员职业胜任能力的提升情况。

问卷调查采用网络调查与实地调查相结合的方式,面向全国范围内的内部审计人员共发放问卷 600 份,实际收回有效问卷 550 份,问卷有效率为 91.67%。本次问卷调查涉及的行业包括电信、金融、服务、教育、房地产、钢铁、电子、投资、生化、工业、农产品加工、酒、石油、制造业、综合产业等,笔者对收回的有效问卷按照不同标准进行分类统计的情况如下:根据被调查对象所在企业的性质进行分类,有限责任公司的占 45.45%,国有独资公司的占 18.18%,股份有限公司的占 36.36%;根据被调查对象所在企业的隶属区域进行划分,东部地区的占 83.64%,中部地区的占 12.73%,西部地区的占 3.64%;根据被调查对象所在企业的规模进行分类,大型企业的占 40%,中型企业的占 56.36%,小型企业的占 3.64%。

### (二) 统计结果与分析

本次问卷调查的统计结果显示,89.1%的调查对象所在企业设立了内部审计机构。内部审计机构隶属情况如表 1 所示。

表 1 被调查对象所在企业的内部审计部门隶属情况

| 隶属机构 | 董事会    | 监事会    | 总经理   | 副总经理或总审计师 | 与纪检、监察合署办公 | 合计   |
|------|--------|--------|-------|-----------|------------|------|
| 统计量  | 231    | 71     | 45    | 45        | 98         | 490  |
| 占比   | 47.27% | 14.55% | 9.10% | 9.10%     | 20%        | 100% |

本次问卷调查的一项内容是要求被调查对象根据其工作所涉及的审计类型按照工作量大小进行排序,再按照排列最先到排列最后的顺序对选项分别赋值 11 分到 1 分,并对 11 个选项加总分后取平

均数,最后得出主要审计类型的得分情况如表2所示。同时,本次问卷调查对被调查对象所在单位内部审计人员的专业构成也是通过排序方式进行的,各专业人员数的平均得分如表3所示。

表2 内部审计人员开展的主要审计类型得分情况

| 审计类型 | 财务审计  | 内部控制审计 | 合规审计  | 风险审计 | 舞弊审计  | 经济责任审计 | 投资项目审计 | 经济效益审计 | 物资采购审计 | 专项审计  | IT审计  |
|------|-------|--------|-------|------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 平均分  | 8.436 | 7.527  | 6.455 | 6    | 4.345 | 4.036  | 3.8    | 3.673  | 3      | 2.855 | 1.018 |

表3 内部审计人员专业构成比例得分情况

| 专业  | 会计学/审计学 | 金融学   | 管理学   | 计算机 | 建筑学   | 工程技术  | 法律    | 其他    |
|-----|---------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 平均分 | 7.019   | 3.418 | 3.909 | 2.4 | 1.673 | 2.364 | 1.891 | 0.309 |

另外,本次问卷就被调查对象对专业知识重要程度的认识、个人技能、审计工具和技术以及职业道德等方面进行了调查。在被调查对象对专业知识重要程度的认识方面,会计学、计算机和管理学最受关注,财政学 and 经济学次之,法学和工学再次之,外语受到的重视程度最低(如表4所示)。在个人技能方面,多数被调查者认为沟通协调能力和管理能力和专业判断力很重要,理论联系实际能力、变革能力、实际操作能力次之,写作能力受到的重视程度最低(如表5所示)。在审计工具和技术方面,被调查者对内部控制工具运用的重视程度最高,而商业分析工具的使用受到的重视程度最低(如表6所示)。在职业道德方面,正直诚信、廉洁、保密这三项得到的重视程度较高,职业审慎、遵纪守法、社会责任、追求卓越等也均得到不同程度的重视,但重视程度相对偏低(如表7所示)。

表4 内部审计人员对各种专业知识的重视程度

| 专业知识 | 会计学    | 管理学    | 计算机    | 财政学    | 经济学 | 法学     | 工学<br>(基建工程方面) | 外语    |
|------|--------|--------|--------|--------|-----|--------|----------------|-------|
| 统计量  | 470    | 350    | 350    | 230    | 220 | 180    | 130            | 30    |
| 占比   | 85.45% | 63.64% | 63.64% | 41.82% | 40% | 32.73% | 23.64%         | 5.45% |

表5 内部审计人员对各种个人技能的重视程度

| 个人技能 | 沟通协调能力 | 专业判断力  | 管理能力   | 理论联系实际能力 | 变革能力   | 实际操作能力 | 写作能力   |
|------|--------|--------|--------|----------|--------|--------|--------|
| 统计量  | 440    | 420    | 420    | 270      | 270    | 220    | 130    |
| 占比   | 80%    | 76.36% | 76.36% | 49.10%   | 49.10% | 40%    | 23.64% |

表6 内部审计人员对各种审计工具和技术的重视程度

| 审计工具和技术 | 内部控制工具 | 风险管理工具 | 信息技术软件和分析工具 | 经营管理工具 | 预测工具   | 计算机辅助审计工具 | 商业分析工具 |
|---------|--------|--------|-------------|--------|--------|-----------|--------|
| 统计量     | 450    | 330    | 280         | 270    | 230    | 210       | 140    |
| 占比      | 81.82% | 60%    | 50.91%      | 49.10% | 41.82% | 38.18%    | 25.45% |

表7 内部审计人员对职业道德的重视程度

| 职业道德 | 正直诚信   | 廉洁     | 保密     | 职业审慎   | 遵纪守法   | 社会责任   | 追求卓越  |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 统计量  | 510    | 510    | 470    | 340    | 250    | 160    | 50    |
| 占比   | 92.73% | 92.73% | 85.45% | 61.82% | 45.45% | 29.10% | 9.10% |

(三) 调查结论对框架设计的作用

根据问卷调查的统计与分析结果,本文认为此次调查结论能对我国内部审计人员职业胜任能力框架的设计起到一定的积极作用,具体表现在三个方面。

1. 在设计思路方面,由于我国多数企业的内部审计机构主要对公司经营行为进行审计,内部审计机构的总体地位、权力、独立性和客观性得以保证,因此框架基本可以按照内部审计机构设在董事会、监事会之下或与纪检、监察部门合署办公的情形进行设计。

2. 在框架内容的分类方面,由于多数被调查对象持有注册会计师或注册内部审计师证书,因此在设计框架时可以根据注册内部审计师、注册会计师相关教材的知识结构对会计学、审计学的相关专业知识和审计技能进行相应的分类和规定。

3. 在对内部审计人员职业胜任能力的具体要求方面:(1)由于传统审计类型(如财务审计、内部控制审计、合规审计、经济责任审计、舞弊审计等)仍然受到多数企业的重视,因此应对这些方面的职业胜任能力提出较高要求,同时,对在国际趋势影响下日益受到重视的风险管理审计、投资项目审计也应提出一定程度的胜任要求,而对在我国尚处于起步阶段的专项审计、IT 审计等审计类型可在框架设计中暂时提出相对较低的要求。(2)根据内部审计人员对各类专业知识重要性认识的调查结果,在设计框架时应对会计学、管理学、计算机、财政学、经济学等学科的专业知识提出相对较高的要求,对法律、建筑学、外语等学科的要求则不应过高。(3)根据内部审计人员对各项个人技能重要性的认识,在设计框架时应对沟通协调能力、管理能力、专业判断能力、变革能力和理论联系实际能力提出较高要求,对实际操作能力和写作能力的要求则不宜过高,但对写作能力方面的要求应不仅仅限于内部审计人员能够撰写审计报告,而是应要求多数内部审计人员能够结合工作实践来撰写论文并公开发表。(4)根据内部审计人员对各种内部审计工具重要性的评价结果,在设计框架时应对内部控制工具、风险管理工具、信息技术软件和分析工具以及经营管理工具的使用提出更高要求,而对商业分析工具和计算机辅助审计工具则可以暂时不作要求。另外,在计算机使用要求(归属于信息技术软件和分析工具)方面,本文也作了相应的问卷调查。根据调查结果,在设计框架时应对文字处理、INTERNET 上网技术、EXCEL 软件、查询数据编程语言提出相对较高的要求,对基本编程和独立编程等难度较高的能力则不必过高要求。(5)在内部审计人员对各项职业道德重要性的评价结果中,尽管某些职业道德受到内部审计人员重视的程度较低,但本文认为这些职业道德仍然对我国内部审计人员职业胜任能力的发展起着至关重要的作用。王棣华和张守凤认为,内部审计人员应遵守廉洁自律、办事严谨、遵纪守法、保守秘密等职业操守原则<sup>[3]</sup>。因此,本文认为正直诚信、廉洁、保密、职业审慎、遵纪守法、社会责任和追求卓越等七项职业道德均应当成为内部审计人员必须具备的职业素质,并且根据我国《内部审计人员职业道德规范》的要求,独立性和客观性也应列入其中。

### 三、我国内部审计人员职业胜任能力体系

国外大多数内部审计人员职业胜任能力框架将内部审计人员职业胜任能力分专业知识、个人技能、审计工具与技术三类。借鉴此分类方法和屈耀辉等人的观点,本文将内部审计人员职业胜任能力划分为专业知识、职业道德、个人技能、审计工具与技术四类<sup>[4]</sup>。这四类职业胜任能力在重要程度上有所区别,从而形成以专业知识为基础,以个人技能、审计工具与技术为主体,以职业道德为普遍约束力的体系结构,如图 1 所示。这四类职业胜任能力构成一个相互联系、相互辩证的统一体<sup>[5]</sup>。

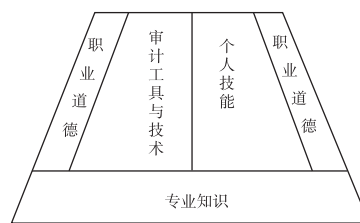


图 1 内部审计人员职业胜任能力结构图

### (一) 专业知识——基础

专业知识是一个职业能够得以正常运转的基本要件,从业人员如果不具备相关的专业知识,则工作无法正常进行,更无法产生工作成果,因此,内部审计人员职业胜任能力框架中的基础内容是专业知识,在此基础上才能够进一步探讨个人技能和审计工具与技术。为方便查阅、使用我国内部审计人员职业胜任能力框架,本文依据问卷设计中的相关内容,将专业知识部分以学科作为分类标准,个别学科(如会计学、管理学)根据国家学科分类标准,下设分支学科进行具体规定,其中会计学下属的审计学、财务管理等学科内容按照问卷分析的结果,依照注册会计师和国际注册内部审计师辅导教材的分类方式进行分类。框架中学科的先后次序依据问卷调查所反映的内部审计人员对各学科重要程度的认识来排列,如表8所示。

表8 内部审计人员职业胜任能力具体结构组成

| 职业胜任能力要素 | 组成                                   |
|----------|--------------------------------------|
| 专业知识     | 会计学、财政学、管理学、经济学、计算机、法学               |
| 个人技能     | 沟通协调能、管理能力、专业判断能力、变革能力、理论联系实际能力、写作能力 |
| 审计工具与技术  | 内部控制工具、风险管理工具、信息技术软件、分析工具、经营管理工具     |

### (二) 个人技能和审计工具与技术——主体

内部审计工作复杂性的特点决定了个人技能、审计工具与技术对内部审计人员的重要性。个人技能的高低对内部审计人员与被审计单位之间的沟通、对最新审计知识的学习或对上级机构的工作汇报都具有重要影响,对审计工具与技术的掌握程度则直接决定了内部审计人员能否运用适当的工具或技术进行正确而高效的审计工作。因此,个人技能或审计工具与技术的缺乏都会对内部审计工作的正常进行产生重大负面影响,可以说,这两类职业胜任能力是将专业知识运用到实际工作中的必需素质,也是内部审计人员职业胜任能力的主体部分。本文对各种能力和审计工具与技术的分类依据问卷中的相关内容来确定,各种能力和审计工具与技术的先后次序依据问卷调查所反映的内部审计人员对各种执业能力重要程度的认识由重到轻进行排列,并借鉴国际内部审计师协会的相关调查结果予以确定<sup>[6]</sup>,如表8所示。

### (三) 职业道德——普遍约束力

职业道德对内部审计人员在整个工作中都具有普遍约束力,也一直是各个国家重点强调的内容。框架中个人技能的发挥和审计工具与技术的使用都是贯穿整个内部审计工作过程的要素,因此职业道德对两者具有普遍约束力。借鉴陈佳俊和贺颖奇的分类观点,本文将职业道德的具体内容分为两个级别九项要素,其中九项要素依据问卷调查所得结论而定<sup>[7]</sup>,如表9所示。

表9 内部审计人员职业道德构成

| 级别   | 构成要素 |      |
|------|------|------|
|      | 一级   | 二级   |
| 职业道德 | 价值观  | 正直诚信 |
|      |      | 社会责任 |
|      | 职业操守 | 独立性  |
|      |      | 客观性  |
|      |      | 遵纪守法 |
|      |      | 廉洁   |
|      |      | 保密   |
|      | 职业进取 | 追求卓越 |

## 四、我国内部审计人员职业胜任能力框架的具体内容

针对目前我国内部审计人员职业胜任能力的相关规定存在层次不分明、分类不细致、范围不全面等状况,本文认为内部审计人员职业胜任能力框架的总体设计思路为:按照分类别列示、分层级规定、全面覆盖、方便查询的要求,采取内容细分类、人员分层级<sup>[8]</sup>、按需定程度、整体成体系等措施,将各类职业胜任能力进行细致分类,根据我国实际情况分出层级,并对各层级人员应具备的各类职业胜任能力规定掌握程度,并使用表格体系结构,以方便不同层级内部审计人员的查询使用。

一是内容细分类。在框架中将内部审计人员职业胜任能力分为四个层次:第一层次为专业知识、

个人技能、审计工具与技术三大类职业胜任能力;第二层次为隶属于三大类职业胜任能力的学科名称或项目名称;第三层次为各学科或项目名称下的分支学科名称;第四层次为各分支学科的具体要求。

二是人员分层级。在借鉴国外内部审计人员职业胜任能力框架按层级划分的基础上,根据我国企业内部审计部门人员的层级数和层级名称,在框架中将内部审计人员划分为三大等级,共包含六个层级,以使得框架更符合我国实际情况。

三是按需定程度。在确定内容和人员层级的基础上,根据案例分析和问卷调查结果,借鉴国外内部审计人员职业胜任能力框架的相关规定,对各层级内部审计人员应当具备的各类具体职业胜任能力作出明确规定。

四是整体成体系。框架采用表格形式来体现,表中纵标题和横标题分别表示各类内部审计人员职业胜任能力种类和各内部审计人员层级,表格内容为各层级内部审计人员对相应职业胜任能力内容应当掌握的程度,这样可以方便内部审计人员从具体学科分类或人员层级两个角度进行相关内容查询,既实用又便捷。

借鉴 IIA 发布的《内部审计职业胜任能力框架》(简称 CFIA)<sup>[9]</sup> 及澳大利亚内部审计协会发布的内部审计人员职业胜任能力框架内容和格式,结合问卷调查结果,并考虑我国面临的内部审计转型及国际内部审计发展新趋势对内部人员职业胜任能力提出的新要求,本文推导了框架中专业知识、个人技能、审计工具与技术的具体内容。此外,根据对某国有企业内部审计人员的职位案例分析,笔者将内部审计人员层次结构在分为处级、科级和普通内部审计科员三个层次的基础上进一步划分为处长、副处长、科长、副科长、内部审计师和新内部审计人员六个具体层级,各层次的内审计人员对各项职业胜任能力内容应当掌握的程度同样根据 CFIA、问卷调查及案例分析推导而得。掌握程度的高低分别用“1”、“2”、“3”、“4”予以表示,其中“1”表示对该项职业胜任能力只需了解;“2”表示对该项职业胜任能力需要在了解的基础上进行理解;“3”表示在理解的基础上应当在日常工作中能够对该项职业胜任能力进行应用并独立胜任;“4”表示在特殊和复杂情况下依然可以对该项职业胜任能力进行应用并独立胜任。本着适应性、全面性和系统性的设计原则,本文在以上工作的基础上设计了我国内部审计人员职业胜任能力框架,如表 10 所示。

表 10 我国内部审计人员职业胜任能力框架(示例)

| 职业胜任能力 |  | 审计处处级领导      |     | 审计科科级领导    |     | 普通内审科员    |           |
|--------|--|--------------|-----|------------|-----|-----------|-----------|
|        |  | 处长<br>(总审计师) | 副处长 | 科长<br>(主任) | 副科长 | 内部<br>审计师 | 新内审<br>人员 |
| 专业知识   | 审计学知识  | 4            | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |
|        | 内部审计定义、宗旨、权力和职责  | 4            | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |
|        | 审计质量评估的概念及改进程序的相关要求(包括内部评估和外部评估)                       | 4            | 4   | 3          | 2   | 2         | 1         |
|        | 财务报表结构、术语及各报表之间的关系                                     | 3            | 3   | 3          | 3   | 2         | 2         |
| 专业知识   | 财务会计知识   | 3            | 3   | 3          | 3   | 2         | 2         |
|        | 各种会计循环(包括税收循环、付款循环、工资循环、资金循环等)及其特定作用,以及与财务报表、重要会计记录的关系 | 3            | 3   | 3          | 3   | 2         | 2         |
| 财政学知识  | 国家税收理论的基本知识,如税收的概念、种类、征收方式等                            | 4            | 4   | 4          | 4   | 3         | 3         |
|        | 我国各税种的征收方式、利率、计算方法和缴税流程                                | 4            | 4   | 4          | 4   | 3         | 3         |

续表

| 职业胜任能力 |                  |  | 审计处处级领导                         |     | 审计科科级领导    |     | 普通内审科员    |           |     |
|--------|------------------|--|---------------------------------|-----|------------|-----|-----------|-----------|-----|
|        |                  |  | 处长<br>(总审计师)                    | 副处长 | 科长<br>(主任) | 副科长 | 内部<br>审计师 | 新内审<br>人员 |     |
| 个人技能   | 沟通协调能力           | 影响力  | 运用复杂的交流技术以达成一致意见或获得工作支持         | 4   | 4          | 3   | 2         | 2         | 1   |
|        |                  |  | 可在复杂的政策环境下自如行事                  | 4   | 3          | 2   | 2         | 2         | 1   |
|        |                  | 交流能力   | 能够与高级主管或董事会成员及审计委员会委员进行娴熟的交流和汇报 | 4   | 4          | 3   | 3         | 2         | 1   |
|        |                  |  | 可以作复杂的描述并适应倾听者以保证表达的内容被完全理解     | 4   | 3          | 3   | 3         | 2         | 2   |
|        | 管理能力             | 政策与程序  | 充分理解组织的政策及执行程序,并能够在适当的时候传授给他人   | 4   | 4          | 4   | 3         | 2         | 1   |
|        |                  |  | 确保公司政策和执行的顺利进行                  | 4   | 4          | 4   | 3         | 2         | 1   |
|        |                  | 人力资源管理   | 建立选拔系统以保证始终选聘优秀的员工              | 4   | 4          | 3   | 2         | 无要求       | 无要求 |
|        | 制订成熟的岗位轮换计划并定期改善 |  | 4                               | 3   | 2          | 2   | 无要求       | 无要求       |     |
|        | 审计工具与技术          | 内部控制工具   | 理解内部控制测试技术(包括手工技术和自动化技术)并可以传授他人 | 4   | 4          | 4   | 4         | 3         | 3   |
|        |                  |  | 能够应用重要的内部控制框架,如COSO 框架等         | 4   | 4          | 4   | 3         | 3         | 3   |
| 风险管理工具 |                  | 理解风险管理技术和成本平衡分析(包括风险的转移、管理和接受),并能够传授他人                       | 4                               | 4   | 4          | 3   | 3         | 2         |     |
|        |                  | 运用风险分析工具对企业各方面的风险进行评估并计算出总风险和风险容忍度,提出相应的风险控制建议               | 4                               | 4   | 4          | 3   | 2         | 2         |     |
| 职业道德   | 价值观              | 正直诚信:在工作中做到独立、客观、正直、勤勉、诚实地为组织服务,不做任何违反诚信原则的事情                | 4                               | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |     |
|        |                  | 社会责任:不从事损害国家利益、组织利益和内部审计职业荣誉的活动                              | 4                               | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |     |
|        | 职业操守             | 独立性:内部审计人员在公正地履行职责时能够免受任何威胁其履职能力情况的影响                        | 4                               | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |     |
|        |                  | 客观性:内部审计人员在开展业务时相信自己的工作成果并且不会作出质量方面的妥协,且在作出判断时不受个人喜好或其他因素的影响 | 4                               | 4   | 4          | 4   | 4         | 4         |     |

本文通过理论分析、问卷调查等研究方法,借鉴国内外相关研究成果,推导设计了我国内部审计人员职业胜任能力框架,这一框架的具体内容在很大程度上借鉴了国际内部审计师协会发布的CFIA,而在各层次内部审计人员对各项具体职业胜任能力的掌握程度规定方面则具有较多主观性。该框架可广泛用于各种组织的内部审计部门,能够为评估内部审计工作质量、评估内部审计人员职业胜任能力状况、帮助企业制定相应的培训措施、提升从业人员业务水平、帮助新近从业者理解和评价内部审计服务、制定内部审计人员职业胜任能力评价标准等提供依据<sup>[10]</sup>。此外,该框架还可以为内部审计协会等机构确定从业资格、后续教育大纲等事务提供参考。

#### 参考文献:

- [1]贺颖奇,陈佳俊.当代国际内部审计的变化与中国内部审计的发展机会[J].审计研究,2006(4):87-90.
- [2]中国内部审计协会内部审计发展研究中心,南京审计学院国际审计学院.中国国有企业内部审计发展研究报告[M].北京:中国时代经济出版社,2008.
- [3]王隼华,张守凤.谈谈内部审计人员的选拔与训练[J].审计与经济研究,2000(2):23-24.
- [4]屈耀辉,郑石桥,章之旺.内部审计人员胜任能力框架研究现状及其分析[J].中国内部审计,2011(8):10-12.
- [5]张娟,张庆龙.论内部审计职业胜任能力结构模型与需求框架[J].会计之友,2010(7):99-104.
- [6]Bailey J A. The IIA's global internal audit survey: a component of the CBOK study[EB/OL]. [2012-06-20]. [http://www.theiia.org/bookstore/downloads/freetomembers/1651233\\_5010.2-core-competencies.pdf](http://www.theiia.org/bookstore/downloads/freetomembers/1651233_5010.2-core-competencies.pdf).
- [7]陈佳俊,贺颖奇.中国内部审计人员职业胜任能力框架研究[J].经济与管理研究,2009(11):114-118.
- [8]毕秀玲,薛岩,陈娜.政府审计培训体系设计之我见[J].南京审计学院学报,2012(4):96-102.
- [9]The Institute of Internal Auditors. Competency Framework for Internal Auditors[EB/OL]. [2012-05-12]. <https://na.theiia.org/standards-guidance/Public Documents/KnowledgeAreas WEB.xls>
- [10]The Institute of Internal Auditors-Australia. Internal auditor competency framework (Australia) [EB/OL]. [2012-06-18]. <http://www.iaa.org.au/technicalresources/knowledgeitem.aspx?ID=224>.

[责任编辑:王丽爱,黄 燕]

## Design of Internal Auditor Competency Framework in China: Based on the Analysis of Questionnaire

BI Xiu-ling, LIU Ang

**Abstract:** The development of the international internal audit has increased the demand for the professional competence of the internal auditors. However, the relevant requirements of the professional competence of them in our country are not satisfactory, so our internal auditors are facing challenges. To meet the international standard, it is imperative to build competency framework for our internal auditors. Based on the domestic and foreign research and questionnaire, I designed a competency framework constituted by the professional knowledge, personal skills, audit tools and technical and professional ethics in order to provide a reference standard for our internal auditors so as to improve their own quality and the quality of internal audit.

**Key Words:** internal auditor; competency; internal control audit; company governance audit; risk management audit; the quality of internal audit; audit education; the cultivation of auditing talents