

内部审计人员职业资格认证考评体系构建

毕秀玲,侯庆旭

(山东财经大学 会计学院,山东 济南 250014)

[摘要]借鉴英国职业资格认证管理体制和我国会计职业资格考评经验,构建了由考评内容、管理机构、考评层次三部分构成的我国内部审计人员职业资格认证考评体系,即根据内部审计的内向性服务特征和组织价值增值目标,设计了内部审计职业资格分类考评的具体内容;设置考试与培训并存的两条管理主线,通过专业化基础上的分工协作,保证内部审计人员职业资格考评的公平性和实用性;设计了以内部审计人员从业资格认证为基础、注册内部审计师执业资格认证为核心、专业技术职务认证为补充、职业资格互认为手段的完整体系。

[关键词]内部审计人员;职业资格认证;管理机构;考评内容;内部控制;风险管理;审计职业教育;内审人员职业技能

[中图分类号]F239.45 **[文献标志码]**A **[文章编号]**1004-4833(2017)04-0030-09

一、研究背景

随着我国经济的持续、健康、快速发展,企业面临的竞争日益激烈,对于内部审计的需求由查错防弊向实现价值增值转变,内部审计逐渐从最初的关注财务事项向注重业务活动、内部控制和风险管理转变,内部审计对于组织的作用由单一的确认转向确认与咨询并重,由此对于内部审计人员数量和素质的要求也越来越高。根据中国内部审计协会的统计,截至2014年底,全国已建立内部审计机构近7万个,配备内部审计人员25万余人^[1]。据财政部与审计署发布的消息,我国内部审计人才需求缺口达到900万人左右。另据中国内部审计协会统计,截至2013年,内部审计人员中拥有国际注册内部审计师(CIA)资格的有34562个,占全部内部审计人员总人数的14%。而在国际上,国际内部审计师协会(IIA)于2010年对107个国家的13582名内部审计人员的调查结果显示,取得CIA资格的人员超过30%,取得注册会计师(CPA)、特许会计师(ACCA)资格证书的人员超过20%,取得注册信息系统审计师等资格证书的人员超过10%^[2]。这表明,我国内部审计人员素质与国际水平相比还存在较大差距,内部审计人员数量不足、素质参差不齐、职业化程度不高,高素质内部审计人才供不应求,已经成为制约我国内部审计职业发展的最大瓶颈。《中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议公报》指出:“加快建设人才强国,深入实施人才优先发展战略,推进人才发展体制改革和政策创新,形成具有国际竞争力的人才制度优势。”这要求我国加快推进人才强国战略,提高人才的国际竞争力。就内部审计行业而言,采取适当举措,快速提升内部审计人员素质,扩大内部审计从业者规模,不仅是人才强国战略的具体落实,更是促进内部审计职业大发展、实现与国际接轨的重要举措,由此也成为我国内部审计行业甚至国家人力资源管理的一项重要而紧迫的任务。内部审计人员职业资格认证是实现内部审计职业化管理、提升内部审计国际竞争力的重要举措。

[收稿日期]2016-10-09

[基金项目]国家社会科学基金一般项目(15BGL105);审计署2013—2014年度公开招标重点科研课题(1302)

[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,博士生导师,从事政府审计、内部审计研究;侯庆旭(1990—),男,山东潍坊人,山东财经大学会计学院硕士研究生,从事内部审计研究。

二、内部审计人员职业资格认证的必要性

就全球而言,内部审计人员职业资格认证是内部审计国际化发展趋势的需要。首先,IIA 制定全球性内部审计准则,在全球范围内推行 CIA 资格考试和认证,在被动接受 IIA 内部审计准则和 CIA 考试与资格认证的情况下,我国缺乏在国际内部审计领域的话语权。其次,IIA 不断开展全球范围的内审研究,将不同国家的内部审计置于统一平台下进行比较,所存在的差距一览无遗,突显出我国内部审计人员在职业资格方面的差距。最后,IIA 将推动全球性内部审计人员职业资格认证作为其未来着重发展的领域,内部审计人员职业资格认证不再取决于一国的行动,它受到国际化趋势的推动;开展适合国情的内部审计人员职业资格认证,是有效利用国际竞争机遇和应对挑战的必然选择。

就国家而言,内部审计人员职业资格认证是实现内部审计人员有效管理的需要。开展内部审计人员职业资格认证,有助于政府规范内部审计职业运行秩序,推进内部审计领域人事制度改革,特别是职称制度改革,实现内部审计人力资源管理的科学化、合理化,实现政府监管与行业自律的良性互动。有助于政府以内部审计人员职业资格监管为手段,控制内部审计行业人员数量,调控内部审计行业发展规模,弥补市场机制的不足,强化对经济和社会的管理;有助于政府引领内部审计职业教育方向,提高内部审计人才培养质量,最终提高内部审计人员职业技能水平;有利于国家形成科学合理的内部审计职业管理机制,通过严格职业资格准入、加大职业资格考核力度等措施,促进社会公平与公正,维护内部审计人员的合法权益。

就行业而言,内部审计人员职业资格认证是提高内部审计行业自律化管理水平的需要。内部审计协会作为内部审计职业团体的自律性组织,其存在的基本价值在于通过代表、沟通、协调、监督、公正、统计、研究、服务等基本职能的履行,开展内部审计职业化管理。具体表现为:它代表会员的共同利益,担任政府与会员之间的桥梁,制定各类标准,协调会员的利益,监督会员的行为,进行资格审查,统计行业信息,开展行业研究,提供教育、培训与咨询服务等。在上述职能中,进行资格审查是开展职业资格认证的重要环节;对会员共同利益的代表以职业资格认证为前提,借此实现对合格人员的保护和不合格人员的禁入;制定各类标准在于为职业资格认证和管理设定基本要求;监督会员行为发挥了约束会员行为和惩戒违规会员的作用;提供教育、培训与咨询服务的目的在于保持和提升现有或潜在会员的职业能力;统计行业信息和开展行业研究可以为职业发展规划以及职业资格认证提供持续性支持。可见,内部审计协会的每一项职能都与内部审计人员职业资格认证有着直接或间接的联系,实施内部审计人员职业资格认证有助于规范内部审计协会管理行为,提高行业自律化管理水平。

就个人而言,内部审计人员职业资格认证是显示个人职业胜任能力的需要。职业资格认证的核心是其信号显示和信息甄别价值。在信息不对称的情况下,不同特征的潜在进入者为享受职业资格认证带来的利益,具有显示自身信号自我激励。内部审计人员职业资格认证如 CIA 是内部审计职业化和公信力的象征,拥有 CIA 就意味着取得更高的社会认可,具备职场核心竞争力,获得更多、更佳的工作机会,取得更高的职位和薪资待遇。2004 年,针对美国和加拿大公司开展的一项调查表明,不同层次的就职人员持有 CPA(CIA)资格的对比数据为:高管 51%(28%),经理层 47%(24%),主管层 42%(31%),高级职员 35%(26%),一般职员 19%(14%)^①。根据 CIA 国际考评中心年度薪金调查结果显示,拥有 CIA 的专业人士比没有取得 CIA 的审计人员年薪至少高出 20%。可见,持有职业资格能够增强持证者的市场竞争力、增加薪资待遇,也有助于引导潜在的优秀人才加入内部审计职业资格认证行列,壮大内部审计队伍。

显然,内部审计人员职业资格认证是一项适应经济全球化发展,有利于国家宏观管理、行业自律管理和个人自我管理的良好举措,需要社会各界提高认识并大力推行。内部审计人员职业资格认证

^①考评包括考试和评价两部分。

涉及内容广泛,包括认证主体、认证层次、认证考评、认证管理等多个方面。本文针对认证考评环节,在借鉴英国职业资格认证管理体制和我国会计职业资格考评经验的基础上,结合我国国情,从考评内容、考评管理机构、考评层次三个方面展开论述,搭建我国内部审计人员职业资格认证考评体系。

三、职业资格认证管理经验借鉴

(一) 英国职业资格认证管理体制经验借鉴

英国对职业资格认证管理采用政府主导、行业指导的模式,将政府政策与行业需求相结合,既保证职业资格认证管理的统一性,又能充分发挥职业资格认证对人才技能鉴定的指导作用。英国国家职业资格认证(NVQ)的组织管理体系如图1所示^[3]。

1. 政府主导的分权管理制度。在英国职业资格认证中,政府居于主导地位,由英国政府的教育与就业部负责政策制定与立法工作,并由代表政府的国家职业资格委员会负责在政策和法律框架的约束和指导下推动国家职业资格认证;在国家职业资格委员会下又进行了再次分权,分别是负责制定职业标准的产业指导机构和负责证书颁发的证书机构,将标准制定和证书颁发进行了分离,职业资格认证培训由培训与企业委员会负责,这样就保证了职业资格认证和培训的分离,避免了“既当裁判员又当运动员”带来的舞弊问题。

2. 政企结合的市场化管理模式。英国职业资格认证在保证政府统一管理的基础上,允许企业主、雇员等市场力量参与职业资格认证体系中来,以政企结合的方式保证资格认证符合市场需求。例如,国家职业资格委员会由政府有关部门官员、企业主和雇员等15人组成;它下属的产业指导机构则是行业性的民间机构,但并非完全独立,它接受英国政府的拨款,是政企结合的典型模式;培训与企业委员会也采取政企结合的模式,委员会一般由15人组成,其中10人来自私有企业,5人来自公共部门,并接受部分政府拨款。此外,各个鉴定中心都接受政府部分拨款。总之,政府通过人员参与、财政拨款等方式保证了其主导地位,同时市场力量的参与也推动了国家职业资格认证体系的市场化运作。

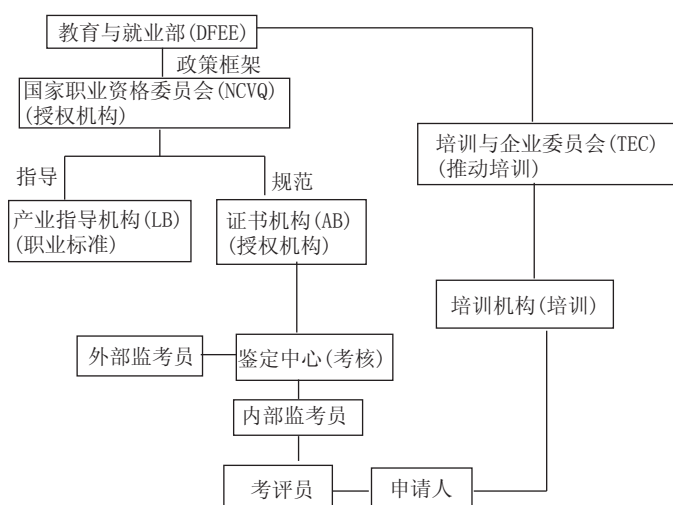


图1 英国国家职业资格认证组织管理体系

3. “鉴定站”使得资格认证社会化。鉴定站具有“培训点”和“资质鉴定”的性质,具体负责员工培训和职业资格鉴定考评工作,大多数鉴定站设在企业,也有一部分设在高校或单独的培训中心。作为职业资格认证的基础性机构,这种设置加强了职业资格认证与企业、高校之间的关系,实现了职业资格认证与劳动力市场、高等教育之间的无缝隙对接,最大限度扩展了职业资格认证的社会基础。

4. 多渠道筹集资金,兼顾市场化和公益性。政府对国家职业资格委员会、培训与企业委员会、产业指导机构、证书机构和培训机构等都有专项基金拨款,从财务角度加强了政府对职业资格认证的约束。此外,培训经费还来自雇主、家庭或个人,体现了职业资格认证对各方利益的兼顾。在培训经费的各种来源中,雇主投入占绝大部分(约占60%以上),由此保证了职业资格认证的市场化方向。政府对职业培训提供政策支持,个人接受国家职业资格认证课程培训可享受减免税待遇。同时,政府设置专门的职业发展贷款组织,为接受课程培训的个人提供贷款支持,可以支付培训费用的80%,如果

失业超过三个月,可获得全额资助。减免税和职业发展贷款对于职业培训的支持一定程度上保证了职业资格认证的公益性方向。

(二) 我国会计职业资格考评制度经验借鉴

改革开放以来,我国在职业资格考评体系建设方面取得了诸多进步,在一些领域建立起了符合我国国情的职业资格认证考评体系,会计从业资格、会计专业技术资格和注册会计师三种职业资格的考评制度对于构建我国内部审计人员职业资格考评体系具有较强的参考价值。

1. 会计从业资格考评制度

根据2014年中国会计视野网站与《财会通讯》杂志对于财会类专业资格考试的调查(以下简称“2014年调查”),会计从业资格考试是当前我国知名度最高的财会类职业资格证书,在参与排名的15种国内财会类证书中高居榜首,高达94.36%,而弃考率仅为3.26%,居于各类财会证书最末位。这说明会计从业资格考试是我国最为成功的职业资格考试之一,其有效做法对于我国推行内部审计从业资格考试具有重要的借鉴意义^[4]。会计从业资格考评制度具有以下特点。

(1) 较低的参考门槛提高了人员参加考试的积极性。会计从业资格考试对于参考人员的条件要求比较简单,仅有以下三条:遵守会计和其他财经法律、法规;具备良好的道德品质;具备会计专业基础知识和技能。对于学历、工作年限等没有任何要求,非会计出身的人员以及没有工作经验的学生群体都可以参加考试,这也是其知名度较高的重要原因之一^[5]。

(2) 巨大的社会需求为会计从业资格考试奠定了深厚的群众基础。《公司法》(2013年修订版)第一百六十三条规定:“公司应当依照法律、行政法规和国务院财政部门的规定建立本公司的财务、会计制度。”法律强制要求每个公司必须建立会计制度,社会对会计人员的需求巨大。作为会计从业的基本资格,很多单位的会计人员招聘都要求应聘者必须持有会计从业资格证,这就使得会计从业资格证书有着广泛的社会需求。

(3) 高频率的考试次数和覆盖全国的考点最大限度增加了参加考试的机会。会计从业资格考试采用属地管理原则,考点分布在全国各地,大部分省份每年举办二至四次考试,考生有更多的参考机会,提高了会计从业资格考试的参与度和知名度。

(4) 多渠道的后续教育制度加强了对会计从业人员的资格管理。会计从业资格的后续教育采用网络教育与实地培训相结合的模式,会计人员可以参加属地的集中后续教育培训,也可以参加网络教育,一方面便利了会计人员参加后续教育,另一方面加强了对会计从业资格获得者的管理。

2. 会计专业技术资格考评制度

根据2014年调查,会计初级、中级、高级专业技术考试的知名度分别为84.22%、89.69%和71.57%,分别居于参与排名的15种国内财会类证书的第四、第三、第六名,弃考率在各类财会职称考试中居于最末4位。从知名度和弃考率来说,会计专业技术考试是国内最成功的职称考试之一。

(1) 与学历和工作年限挂钩提高了考试门槛。会计初级专业技术考试对于学历要求相对较低,只要求高中以上学历即可,且无须工作经验;会计中级专业技术考试门槛进一步提高,要求至少具有大专以上学历,而且学历越低,对工作年限的要求越高,这就提高了考取会计职称的人员的整体素质和要求,提高了会计职称的稀缺性和含金量。

(2) 成熟的职业生涯规划提高了考生参加考试的积极性。从事会计工作本身就有较明确的职业生涯规划,会计从业层次由低到高依次为出纳、普通会计、财务经理、财务总监等,而这些职业规划与会计职称相挂钩,会计职称越高,获得更高职位的机会就越大。

(3) 成功的从业资格考试发挥出传导效应。会计专业技术资格考试与会计从业资格考试密切相关,只有考取会计从业资格的人员才有资格参加会计专业技术资格考试,会计从业资格考试宣传和组织工作的成功也会对会计专业技术资格考试的成功起到很好的传导效应。

3. 注册会计师考评制度

根据2014年财会类资格考试国内价值评价调查结果,注册会计师被评为最具价值的考试;在知名度调查中,注册会计师考试是仅次于会计从业考试的知名度最高的考试;在弃考比重调查中,注册会计师考试是仅次于会计从业考试和会计专业技术考试外弃考率最低的考试。考虑到注册会计师考试难度较高,这种高价值、高知名度、低弃考率可以说明注册会计师考试是我国最为成功的职业资格考试。

(1) 较早完成的立法工作保证了注册会计师考试工作的顺利开展。我国早在1993年就颁布了《中华人民共和国注册会计师法》,从考试注册、业务范围、机构管理等方面对注册会计师制度进行了规定,并在2014年进行了修订。相对于其他资格考试,注册会计师考评制度在立法方面走在了前列。

(2) 专门的考试委员会保证了考试的权威性和规范性。注册会计师考试采用全国统一考试模式,财政部设立注册会计师考试委员会,组织领导全国注册会计师统一考试工作,考试内容和考试时间由注册会计师考试委员会具体负责,考试领导权属于中央,这就保证了考试的权威性和规范性,避免了地方利益相关者对于考试的干预。

(3) 完备的大纲编写和高难度考试使单位招聘时对注册会计师成绩的重视度高。注册会计师考试大纲由财政部主持编写,采用“6+1”模式,分专业和综合两个阶段进行,专业阶段设置有会计、审计、财务成本管理、经济法、税法、公司战略与风险管理六门考试科目,综合阶段为职业能力综合测试(试卷一和试卷二),考试大纲制定合理,科目设置完备,内容覆盖广泛,几乎涉及财务、管理、法律等各个领域,考试难度也非常大。通过注册会计师考试或者参加注册会计师考试并获得一定成绩都能体现考试人员的能力,注册会计师成绩单和全科合格证便成为单位招聘的重要标准,这也增加了考试本身的含金量。

四、内部审计人员职业资格认证考评体系设计

内部审计人员职业资格认证考评体系涉及考评内容、考评管理机构、考评层次三个方面,本文分别予以探讨。

(一) 考评内容设计

内部审计存在于组织内部,为组织提供服务,具有以下特征:(1)以提升组织价值为主要目标。与外部审计服务于多个组织不同,内部审计服务于特定的单一组织,目标是通过审计活动的开展,提升组织的价值。但是,不同性质的组织如企业与行政事业单位、国有企业与民营企业,其价值表现和实现形式会有较大差别,由此不同组织的内部审计工作开展会有较大的差异性。(2)以服务内向性为典型特征。与外部审计服务的普适性和外向性不同,内部审计服务于组织内部,发挥着监督与咨询的双重职能,这对于内部审计人员的素质提出了比外部审计更高的要求,需要将内部审计的普遍性知识与特殊性要求相结合,根据不同类型组织设置不同的考评内容^[6-7]。

根据国资委、财政部、发展改革委三部委2015年12月30日联合发布的《关于国有企业功能界定与分类的指导意见》的要求,国有企业划分为商业类和公益类,其中商业类国有企业以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资产保值增值为主要目标;公益类国有企业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主要目标。商业类国有企业进一步按主业所处环境划分为商业性国有企业Ⅰ类(主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务)和商业性国有企业Ⅱ类(主业处于充分竞争的行业和领域)。鉴于上述内容,针对不同类型组织实施的内部审计人员分类考评内容如表1所示。

(二) 考评管理机构设计

本文借鉴英国职业资格认证管理中的分权思路,即将标准制定与考试、考试与培训职能严格分

离,压缩权力寻租空间,抑制因认证权力过于集中而可能引发的腐败,保证内部审计人员职业资格认证的公允性,通过权力制衡保证考评体系的公平性和权威性。基于该原则设计我国内部审计人员职业资格认证考评管理机构体系如图2所示。内部审计人员职业资格认证管理机构体系设计说明如下。

表1 不同类型组织内部审计职业资格考评内容设计

内部审计组织类型	组织特征	内部审计服务内向性差异	内部审计考评内容设计差异点	内部审计考评内容设计相同点
(1) 竞争性企业(商业性国有企业Ⅱ类和民营企业)内部审计	主业处于充分竞争的行业和领域的企业	一般性内部审计	仿照 IIA 的相关考试内容	
(2) 商业性国有企业(商业性国有企业Ⅰ类)内部审计	主业处于关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的国有企业	在审计经济业绩指标和国有资产保值增值情况的同时,加强对服务国家战略、保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略产业以及完成特殊任务的效果审计	(1) 考核经济学(包括宏观经济学、微观经济学、产业经济学等)相关知识 (2) 考核国家对经济进行宏观调控的相关知识	掌握基本的内部审计技术
(3) 公益性国有企业内部审计	以社会公众的福祉和利益为出发点,以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主要目标的国有企业	注重公共服务效果、资源利用效率及社会责任履行情况审计 ^[8]	(1) 考核宏观经济学等相关知识 (2) 考核经济责任审计相关知识 (3) 考核公共管理相关知识	
(4) 行政事业单位内部审计	(1) 使用财政资金,具有公共目的、公共利益、公共行为、公共权力等特征 ^[9] (2) 具有宏观调控、市场调节、公共服务、环境治理等多元目标,并且更多地体现社会效益 ^[9]	(1) 依据国家财经法律法规,审查本单位经济活动是否存在违法违规问题,以维护国家财政资金安全 ^[9] (2) 综合考虑影响单位目标实现的多方因素,需要更多地考虑政治影响 ^[9]	(1) 考核财经法律法规等知识 (2) 考核宏观调控、市场调节、公共服务、环境治理等知识 (3) 考核政府与非营利组织会计相关知识	掌握基本的内部审计技术

1. 以政府管理为核心。审计署是内部审计行业的最高主管部门,而人力资源与社会保障部(以下简称“人社部”)负责全国的职业资格认证管理,审计署、人社部根据宪法和相关法律法规的要求,制定内部审计人员职业资格认证的政策框架,代表政府确定内部审计职业资格认证管理的整体思路 and 方向,职业资格认证所有管理工作开展都必须依照政策框架来进行。同时,审计署、人社部对于内部审计人员职业资格认证管理体系负有领导责任,为内部审计人员职业资格认证提供合规性保障。在我国政治传统较为浓厚的文化背景下,强有力的政府支持对于推动内部审计人员职业资格认证在全国范围内迅速推广具有举足轻重的作用。

2. 考试管理主线。设置全国内部审计师考试委员会(以下简称“考试委员会”)作为考试管理主线的核心。考试委员会是隶属于审计署的行政机构,负责制定内部审计人员职业资格认证考试大纲。内部审计师协会作为介于政府和企业之间的第三方组织,根据考试大纲组织考试工作,发挥行业协会对于行业准入的监管作用。内部审计协会分设标准制定及监督、考试两大职能,其中最主要的考试职能由内部审计协会授权的证书机构负总责,对通过考试的人员颁发资格证书,授权下属的鉴定中心进行考试资格审核工作,资格审核通过者报名参加由考试中心组织的具体考试,考试合格的学员再进入培训管理主线的继续教育中心。标准制定及监督职能是考试职能的基础,没有标准制定,考试也没有相关的组织依据;缺乏监督,标准的执行会发生偏离,最终影响职业资格认证的声誉。标准制定与监督由职业标准制定委员会负责。为了保证内部审计人员职业资格认证标准制定符合各类组织的需求,职业标准委员会应当由多方利益相关者组成,包括企业家、有资历的内部审计人员等,并制定多方

协商规则,保证各利益群体代表各尽其责,最终由政府人员担任要职进行整体统筹,保证标准制定按照政策框架进行。标准制定委员会还要任命外部监督员,对考试中心和继续教育中心的运行情况进行外部监督,保证职业标准的贯彻执行。

3. 培训管理主线。培训管理主线由内部审计师培训委员会负责。该委员会根据审计署制定的政策框架来制定内部审计人员职业资格认证的培训大纲,委员会下设培训大纲制定小组,具体负责大纲制定工作,分别制定基础考核培训大纲和专项考核培训大纲。基于分类考核的原则,培训大纲制定小组一般由内部审计专业人员和需求方权威人士组成,大纲制定要符合相关类型组织内部审计的实际情况,满足该类型组织内部审计培训的需求。

培训机构根据培训大纲组织培训工作。培训机构采用注册制,通过竞争实现优胜劣汰,避免审核制导致的垄断和权力寻租。培训管理主线的最后一环是后续教育中心,它与考前培训环节相呼应,实现了考前培训与考后培训之间的融合。在培训费用方面,对由个人支付的培训费用实施个人所得税减免;对由组织支付的培训费用,实施银行贷款和企业所得税抵税的优惠政策,在减轻个人和组织培训负担的同时,实现政府对职业培训的引导与支持。经过培训后的申请人通过培训机构和所属单位的双重保荐才能参加内部审计人员职业资格认证考试,在提高申请人质量从而提高内部审计行业含金量的同时,防止持证不上岗、无证上岗等情况。

4. 评价机制。评价机制包括考试评价和培训评价。在考试评价方面,鉴定中心依据考试大纲对申请人资格进行考前评价,外部监督员依据职业标准对考试组织工作的合规性和申请人考试行为的规范性进行考中评价。在培训评价方面,培训机构依据培训大纲对申请人的培训成果进行评价并承担保荐责任,申请人所在单位对申请人所需参加的专项考评类别符合程度进行评价和确认,并承担保荐责任,外部监督员依据职业标准对考试合格人员参加后续教育的合规性及其效果进行评价。考试中心在组织考试的同时,进一步承担对内部审计人员专业素质进行评价的相关工作,即依据职业标准对考生在所从事的岗位上取得的贡献性成果进行评价,注重对考生实践能力等进行全方位评价,并进行记分,计入考试成绩。作为考评体系的重要组成部分,评价机制在弥补考试机制本身“唯考试论”弊端的同时,为选拔高质量的内部审计人员、提高内部审计人员职业资格认证考评体系的合规性和权威性发挥了不可替代的作用。

综上,我国内部审计人员职业资格认证考评管理机构体系体现了以政府管理为核心、两条管理主线并行、三大职能分工、评价贯穿始终的设计思路。即审计署、人社部对于内部审计人员职业资格认证管理提供合规性保障;全国内部审计师考试委员会主导考试管理,内部审计师培训委员会主导培训管理,两大管理主线将内部审计人员职业资格考试与培训分离,打破考试与培训一体化导致的“既当裁判员又当运动员”的公正性质疑,避免因培训利益而导致的考评工作不独立的问题;三大职能分工

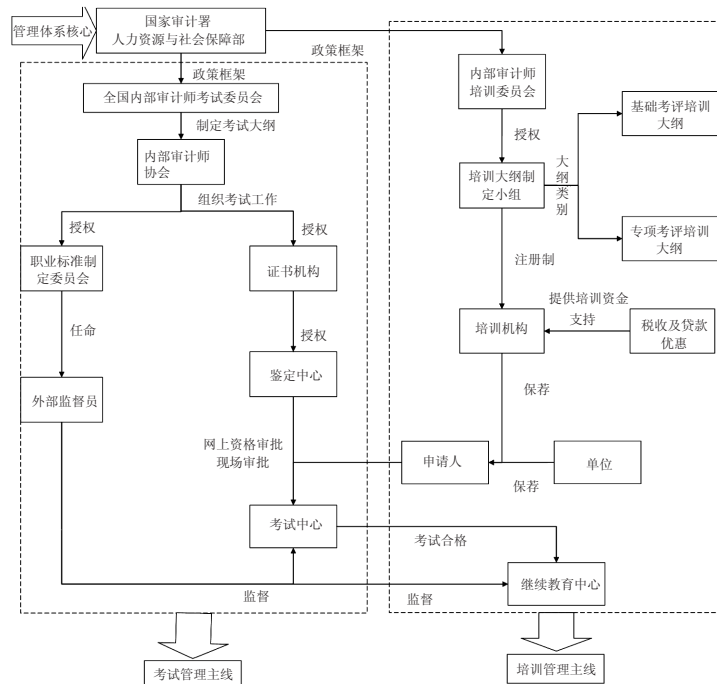


图2 我国内部审计人员职业资格认证考评管理机构体系设计

分别是标准制定及监督职能、考试职能和培训职能,各项职能在专业化基础上进行分工协作,既互相独立,又互相监督;而评价则贯穿于整个管理体系的设计和运行,通过考前、考中和考后评价的介入,促使内部审计人员职业资格认证考评管理机构体系的规范化运作。

(三) 考评层次设计

内部审计人员职业资格认证应形成从业资格和执业资格相结合、从业/执业资格与专业技术职务资格相结合、不同职业资格互认的多层次考评体系,为内部审计人员提供了一个完整的职业规划发展渠道。具体构建如图3所示。

1. 以内部审计人员从业资格认证为基础。内部审计人员从业资格认证是考评体系设计的基础。借鉴会计从业资格考试的成功经验,对内部审计人员从业资格考试条件设置为:专科以上学历(含在校生),无工作经验要求,只考核内部审计基础知识,提高考试的举办频率,并增加考点的数量和范围,为考生提供更多的考试机会和便利条件,为内部审计人员职业资格认证做好宣传和普及工作。

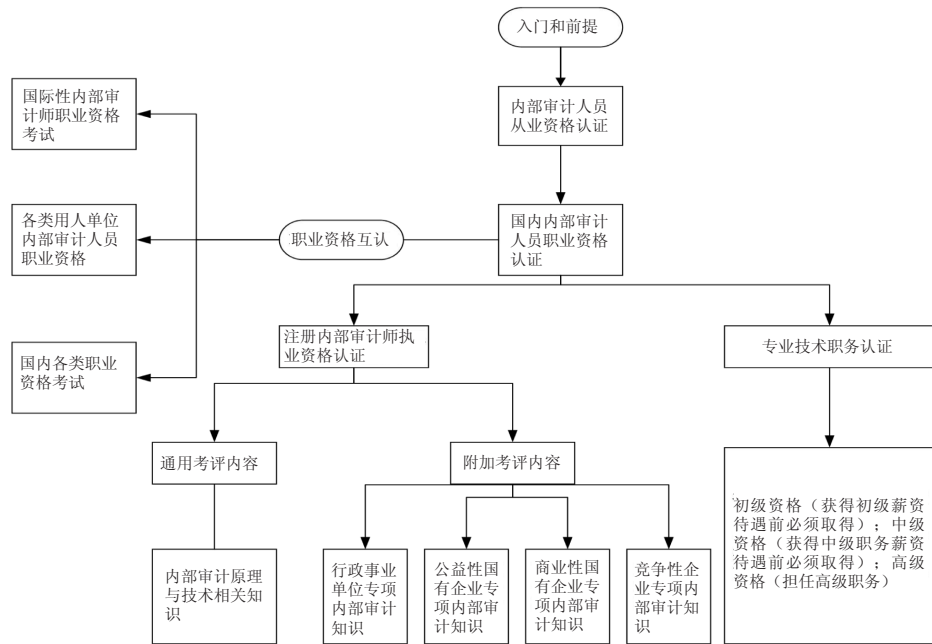


图3 内部审计人员职业资格考评层次设计

2. 以注册内部审计师执业资格认证为核心。开展中国注册内部审计师执业资格考试,形成与CIA资格认证并行的中国内部审计执业资格认证模式。参考条件包括:本科及以上学历,2年工作年限,培训或就业单位保荐。考评内容分为通用科目和附加科目,其中通用科目及其考评内容既参考CIA考试又要体现中国国情,着重于考核内部审计知识与普适性的内部审计技术;附加考评科目主要考核不同类型组织的专项内部审计知识,根据学员所服务的组织类型进行选择。

3. 以专业技术职务认证为补充。对于获得内部审计从业/执业资格的人员,可以进一步参加初级、中级、高级三个层次的水平类专业技术职务认证。水平考试所获等级与内部审计人员的岗位职务和工资津贴待遇密切相关,等级越高,所获得岗位职务和工资津贴待遇也就相应增加,实现内部审计职业资格认证与岗位职务、工资津贴待遇挂钩,将职业胜任能力与个人职业发展规划结合起来。

4. 以职业资格互认为手段。职业资格互认是增强我国内部审计人员职业资格认证权威性和吸引力的重要途径,也是拓展我国内部审计人员职业发展空间、促进人员自由流动的重要手段。职业资格互认不仅包括我国内部审计职业资格与国际性内部审计职业资格之间互认,也包括各类用人单位内部审计人员职业资格之间的互认,还包括国内不同职业资格之间的互认。在资格互认过程中,应考虑必要的“加试”制度,以保证内部审计人员能够具有良好的专业胜任能力,而不是单纯的互认。

综上所述,本文在借鉴英国职业资格认证管理体制和我国会计职业资格考评经验的基础上,从考评内容、考评管理机构和考评层次三个方面构建了我国内部审计人员职业资格认证考评体系。在考

评内容方面,应根据内部审计的内向性服务特征和组织价值增值目标定位,实施内部审计职业资格分类考评;在管理机构方面,应采用考试与培训两条管理主线并存的方式,通过专业化分工基础上的相互协作,保证内部审计人员职业资格考试的公平性和实用性;在考评层次方面,形成内部审计从业资格认证为基础、注册内部审计师执业资格认证为核心、专业技术职务认证为补充、职业资格互认为手段的完整体系。

参考文献:

- [1] 中国内部审计协会. 国际内部审计师协会(IIA)2015年全球委员会会议新闻发布会[J]. 工业审计与会计, 2015(2): 2-9.
- [2] 香农·斯蒂芬, 夏青. CBOK2010: 内部审计职业发展态势[J]. 中国内部审计, 2011(6): 35-37.
- [3] 郭伟萍. 英国职业资格证书制度的研究[D]. 天津: 天津大学职业技术学院, 2005.
- [4] 赵健. 财会类专业资格考试调查[J]. 财会通讯, 2014(10): 14-18.
- [5] 财政部. 会计从业资格考试管理规定[J]. 交通财会, 2013(10): 93-96.
- [6] 王兵, 张丽琴. 内部审计特征与内部控制质量研究[J]. 南京审计学院学报, 2015(1): 76-84.
- [7] 王光远. 内向型管理审计: 从控制导向到风险导向[J]. 财会月刊, 2002(7): 3-5.
- [8] 阮月梅. 新一轮国有企业改革风险与审计应对研究[J]. 商业经济, 2014(8): 82-83.
- [9] 王宁, 朱昌兵, 李萌, 李世哲. 行政事业单位内部审计研究[J]. 中国内部审计, 2009(11): 30-36.

[责任编辑: 刘 茜]

Build the Internal Auditors Professional Qualification Examination and Appraisal System in China

BI Xiuling, HOU Qingxu

(School of Accounting, Shandong University of Finance and Economics, Jinan 250014, China)

Abstract: With the rapid development of the internal audit and the continuous improvement of the internal audit effect, the scale of internal staff becomes more and more large. So we need to take effective measures to realize the effective management of the internal audit staff, and internal auditors' professional qualification examination and appraisal is an important management measure. With reference to the British occupation qualification management system and China's accounting occupation qualification assessment experience, we build our internal audit personnel occupation qualification appraisal system from three aspects of evaluation content, management mechanism and evaluation level. According to the internal audit within the service characteristics and organizational value orientation, we design the specific content of qualification of internal audit occupation classification evaluation in the evaluation content. In the management of institutions, we set up the management main examination and training simultaneously, ensuring a fair and practical personnel occupation qualification assessment in the internal audit through professionalization on the basis of the division of labor. At the evaluation level, we design the qualifications of the integrated system based with internal audit personnel qualification certification and certified internal auditor qualification certification as the core, professional and technical post certification as the supplement, mutual recognition as a means.

Key Words: internal auditor; professional qualification; management of institution; evaluation content; internal control; risk management; audit professional education; professional capacity of internal auditors