

基于员工数字画像评价体系的“双链螺旋” 审计胜任力成长模型研究与应用

孙宇斌 黄凯 王伟 张慧英 韩超 王永祥

一、引言

2023年5月23日,习近平总书记在二十届中央审计委员会第一次会议上强调,当前,我国发展进入战略机遇和风险挑战并存、不确定难预料因素增多的时期。在强国建设、民族复兴新征程上,审计担负重要使命,要立足经济监督定位,聚焦主责主业,更好发挥审计在推进党的自我革命中的独特作用。在这一要求下,打造高素质研究型审计队伍成为审计工作转型发展新方向。

同时,信息技术不断推动企业步入数智时代,重构着企业运营模式。企业管理机制创新加速,业务数据指数增长,为内部审计人才管理提供了全新的视角和方法。如何利用数智化技术为内部审计人才队伍建设提供更客观、更高效和更精确的解决方案,成为当前亟须解决的前沿课题。

在机遇与挑战并存的当下,胜任力是人才兴审的关键,人才成为推动内部审计事业和企业高质量发展的第一动力。然而,当前的人才评价工作存在数字化技术应用不足、评价指标滞后于审计工作发展等制约因素,评价选拔方法单一、成长变化难以追踪、培训内容缺乏针对性、理论实践学用脱节等问题严重制约着研究型审计理念下内部审计人员的角色转型。

本文基于新时代新要求,以“员工数字画像”为技术支撑,将内部审计人员“四维”胜任力(政治能力、职业道德、专业知识、专业技能)指标置于审计场景之中,开展标签式评价,构建了“双链螺旋”(职业精神和专业能力循环)审计胜任力成长模型,该模型以“员工数字画像”为可视化数据底座,以“四化碱基”(多元化选拔、常态化评估、个性化培训、研究化实践)为成长路径。企业通过应用该模型,能够实现内部审计人才“选、评、培、用”的全生命周期闭环管理,促进内部审计人员胜任力呈“螺旋”式不断成长,推动内部审计人才队伍管理进入数智赋能时代。

二、员工数字画像评价体系筑牢审计胜任力成长模型底座

“员工数字画像”技术基于企业发展对人才的要求,通过采集员工基本情况、工作业绩、创新成效等多维度

信息,对员工进行人才对标、盘点,并结合诊断结果对存在短板的员工进行个性化培养,帮助企业构建可持续发展的动态人才成长评价体系。

“员工数字画像”评价体系,围绕内部审计人员“四维”胜任力成长评价指标,利用大数据挖掘技术及BI可视化开发组件,通过“画什么、怎么画、画后看、画后用”四个步骤(如图1所示),实现对员工胜任力现状的个性化表征及人才成长需求的精准反映。

(一)新形势下“员工数字画像”评价指标设计

内部审计人员胜任力是充分发挥内部审计职责,提升内部审计监督和评价效能的重要保证。本文基于胜任力模型和现有文献研究,结合研究型审计理念下内部审计工作新特征,通过进行国有企业审计从业人员问卷调查,构建了内部审计人员胜任力评价指标框架(如124页表1所示),该框架包括政治能力、职业道德、专业知识、专业技能四个一级指标,并将二级指标细化为29个要素。

(二)新形势下“员工数字画像”评价体系构建路径

“员工数字画像”评价体系构建主要包括数据全息采集、场景标签构建、可视化展示、场景化应用四个步骤,具体操作内容如下。

1. 数据全息采集——“画什么”。

内部审计人员“精准画像”的基础是数据的全息采集,即解决“画什么”问题。本文将企业业务系统数据、审计成果数据、外部互联网数据进行逻辑融合,搭建“员工画像”数据底座,从而解决了物理存储、逻辑访问、数据间的壁垒问题,实现“画像”数据的全面覆盖和全息采集。

数据全息采集有三大特点。一是覆盖有广度,数据范围全面涵盖政治能力、职业道德、专业知识、专业技能四大维度29项能力指标。二是链接有深度,数据底座全面链接企业内部人力资源、党员党建、业绩考核、办公邮件、内部审计、网络学堂、协同办公、数字运营、科研创新、纪检监察等内外部数据平台。三是挖掘有精度,数据算法全面应用网络爬虫、聚类分析、回归分析、关联学习、知识图谱等智能数据挖掘技术。

通过数据的全息采集,有关内部审计人员基础信

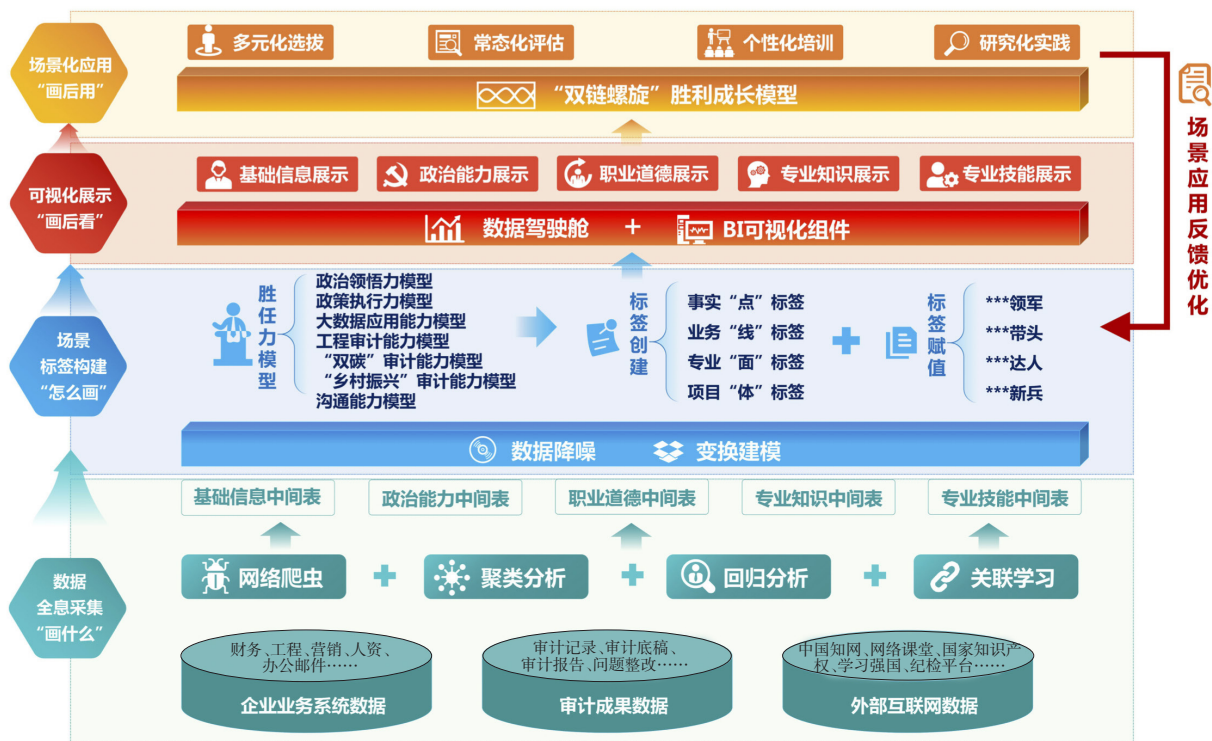


图1 “员工数字画像”评价体系结构示意图

息、重大政策掌握程度、审计项目发现问题、各类培训经历、科研创新产出成果、同事领导多元评价等胜任力评价参考数据，在“数据底座”实现了价值聚焦。

2. 场景标签构建——“怎么画”。

数据标签是对内部审计人员职业精神和专业能力特征的语义化概括和分类，是对胜任力评价指标的数字化和具象化，即解决“怎么画”问题。

（1）“点线面体”四级标签内涵。

“员工数字画像”场景标签分为“点线面体”四个层级（如图2所示），该标签的构建立足于审计业务应用场景，包括研究型审计理念下内部审计人员发展需具备的核心职业精神及关键专业能力。

场景“点”标签围绕政治能力、职业道德、专业知识、专业技能4个胜任力评价一级指标29个二级指标，将内部审计人员职业发展原始数据转化为能够具体量化的事实标签，构成响应“画像”算法的数据基础，为精准“画像”提供数据遵循。

场景“线”标签聚焦业务流程，按业务条线进行划分，将内部审计人员各个“点状”数字化标签串联起来，考察的是内部审计人员对某一业务流程审计规律的掌握程度，为内部审计人员补强“业务短板”提供依据。

场景“面”标签充分考虑业务之间的相互交织，反映

内部审计人员在某个专业领域的综合素质和技能范围，考察其是否具备“独当一面”的胜任力，从而为内部审计人员从“独当一面”到“面面俱到”提供路径指引。

场景“体”标签立足于内部审计人员综合素质评价，不仅关注内部审计人员各专业领域的技能水平，还重点评判统筹规划、组织协调、沟通谈判等带领团队开展审计项目的能力，激励每位审计人员蜕变为审计组织中能够面向整个企业的“有机体”。

（2）场景标签赋值算法。

本文应用数字化评价模型和K-means聚类算法，对内部审计人员职业发展原始量化数据进行聚类分析，通过循环聚类迭代，找出内部审计人员评价指标数据集的聚类中心点，然后在聚类中心点与标签体系之间建立一一对应的关系，并根据计算结果，为内部审计人员命名“领军”“带头”“达人”“新兵”四类“签值”。

比如，在为内部审计人员创新科研能力标签赋值时，采用的评价模型如下：

$$\begin{cases} S = w_i \times P \\ w_i = \frac{n-i+1}{\sum_{i=1}^n i} \end{cases}$$

其中 w_i 为联合创作者权重系数， i 为被评价人在 n 位联合创作者中的排名，被评价人的创新科研能力得分会随

表1 内部审计人员胜任力评价指标框架

I级	II级	具体要求
政治能力	政治判断力	用政治思维观察和理解现实问题,从讲政治的角度谋划和部署审计工作
	政治领悟力	心怀“国之大者”,学懂弄通悟透党中央重要精神,领会党中央决策部署
	政治执行力	履责而行,用切身审计实践推进国家重大政策开花结果
职业道德	遵纪守法	严格依照法律法规等进行审计监督
	廉洁自律	严格遵守《审计署关于加强审计纪律的八项规定》,廉洁奉公、不忘初心、牢记使命
	独立性	对被审计单位保持精神上 and 实质上的独立
	客观公正	不轻易认可、不简单否定、不随意批判、审慎缜密、逻辑自洽
	保密意识	对审计业务中知悉的国家秘密和商业秘密负有保密义务
	敬业精神	勤勉高效、严谨细致、爱岗敬业
	斗争精神	牢固树立“有问题没有发现是失职、发现问题不报告是渎职”的斗争精神
	终身学习	职业生涯不间断学习和参与培训
专业知识	审计知识	审计理论与案例、审计应用、审计技术、审计法规与准则等
	财务会计知识	经济法、财务管理、会计实务、税收与税法等
	政策制度知识	审计业务涉及的政策制度等
	法律法规知识	审计业务涉及的法律法规、地方政府规章等
	工程造价知识	工程造价管理与相关法规、工程造价计价与控制、建设工程技术与计量等
	行政管理知识	公共政策分析、公共关系学、社会调查与统计、人力资源管理等
	计算机知识	数据采集与存储工具和软件、数据处理与分析工具和软件等
	心理学知识	认知心理学、心理测量、心理统计及相关软件等
	外语知识	外语阅读、交流、写作能力等
	数学统计知识	统计、概率、矩阵等与财会、审计有关的数学基础知识
专业技能	沟通协作能力	与审计对象、其他部门、内部同事、上下级的交流沟通和分工协作等
	专业写作能力	提炼审计观点,编写审计记录、底稿、报告、课题等
	语言表达能力	口语表达有层次感、逻辑性强、条理清晰
	逻辑推理能力	依据审计证据找出逻辑破绽,从而推理出问题线索的能力
	创新研究能力	将理论与审计实践紧密结合,不断把理论研究和实践工作推向新高度
	政策解读能力	理解背景、推敲细则、政策延展,不折不扣创造性落实上级部署
	数据分析能力	能够从海量的数据中搜索出其中的特殊关系性
	抗压能力	面对工作压力、外界干扰、环境变化能够沉着冷静、保持良好心态

着其排名由先到后逐次递减。*P*表示创新科研成果的分值,分值会随着成果等级的高低而变化,如国家级成果10分、省部级成果8分、地市级成果5分,其他成果2分。

最后依据该员工在创新科研标签下的总得分情况,为创新科研标签进行赋值,赋值规则可参考表2。

表2 创新科研标签赋值情况示意

得分情况	标签赋值
$S \geq 80$	创新科研领军
$S \geq 60$	创新科研带头
$S \geq 40$	创新科研达人
$S < 40$	创新科研新兵

所有场景标签均是动态变化的,可根据审计业务场景应用需求及员工的成长变化,建立反馈优化机制,通过不断的循环迭代,实现对内部审计人员专业胜任力发展过程的动态评价和跟踪。

3. 可视化展示——“画后看”。

依据企业性质和内部审计人员胜任力特征,利用BI可视化开发组件,将内部审计人员胜任力的评价结果通过成长表格、散点图、桑基图、饼图、趋势图、排名分布、柱图、目标完成图等可视化形式予以展示,即解决“画后看”问题。

基于数据驾驶舱定制设计的UI界面简洁美观,满足了胜任力成长数据交互式实时动态展示的技术需求。



的政治能力、职业道德、专业知识、专业技能4个维度进行细节展示,最后呈现的“员工数字画像”可视化展示效果如图3所示。



4. 场景化应用——“画后用”。

“员工数字画像”支撑“双链螺旋”审计胜任力成长模型能够结合审计业务场景展开具体应用,这是内部审计“员工数字画像”评价体系构建的初衷和落脚点,即可以解决“画后用”问题。

一是通过“多元化选拔”成功激活人才源头活水;二是通过“常态化评估”精准掌控人才发展态势;三是通过“个性化培训”实现千人千面精准施训;四是通过“研究化实践”做到以研促审、知行合一。

三、基于员工数字画像评价体系的“双链螺旋”审计胜任力成长模型内涵

本文以“员工数字画像”评价体系为基础,通过不断比对员工胜任力现状“画像”与目标“蓝图”之间的差距,借鉴生物学DNA双螺旋分子结构,对职业精神与专业能力的“双链耦合进化”关系进行仿生研究,将审计专业胜任力分为新兵、达人、带头和领军四个成长阶段,通过连接双链的四碱基(选拔、评估、培训、实践),为胜任力提

供切实可行的成长路径,不断激发“变异”源动力,推动职业精神与专业能力构成的“双链”持续同步螺旋提升,如图4所示。

(一)模型的结构描述

DNA双螺旋结构作为20世纪最伟大的科学发现之一,不仅解开了“生命遗传”之谜,其稳定互补的“双链螺旋”结构也为企业管理、知识管理、人才管理等领域的仿生创新带来了重要的智慧启迪。

本文借鉴DNA“双链螺旋”结构,将外显胜任力和内隐胜任力分别作为“双链螺旋”模型的两条外链。外显胜任力代表着内部审计人员的专业能力,上面分布着专业技能和专业知识两大胜任力维度;内隐胜任力代表着内部审计人员的职业精神,上面分布着政治能力和职业道德两大胜任力维度。两条外链共同构成研究型审计“四维”胜任力的全部特征,呈现出相互交织、互为支点,相辅相成的动态耦合关系。

正如DNA分子的双链由碱基紧密连接,内部审计人

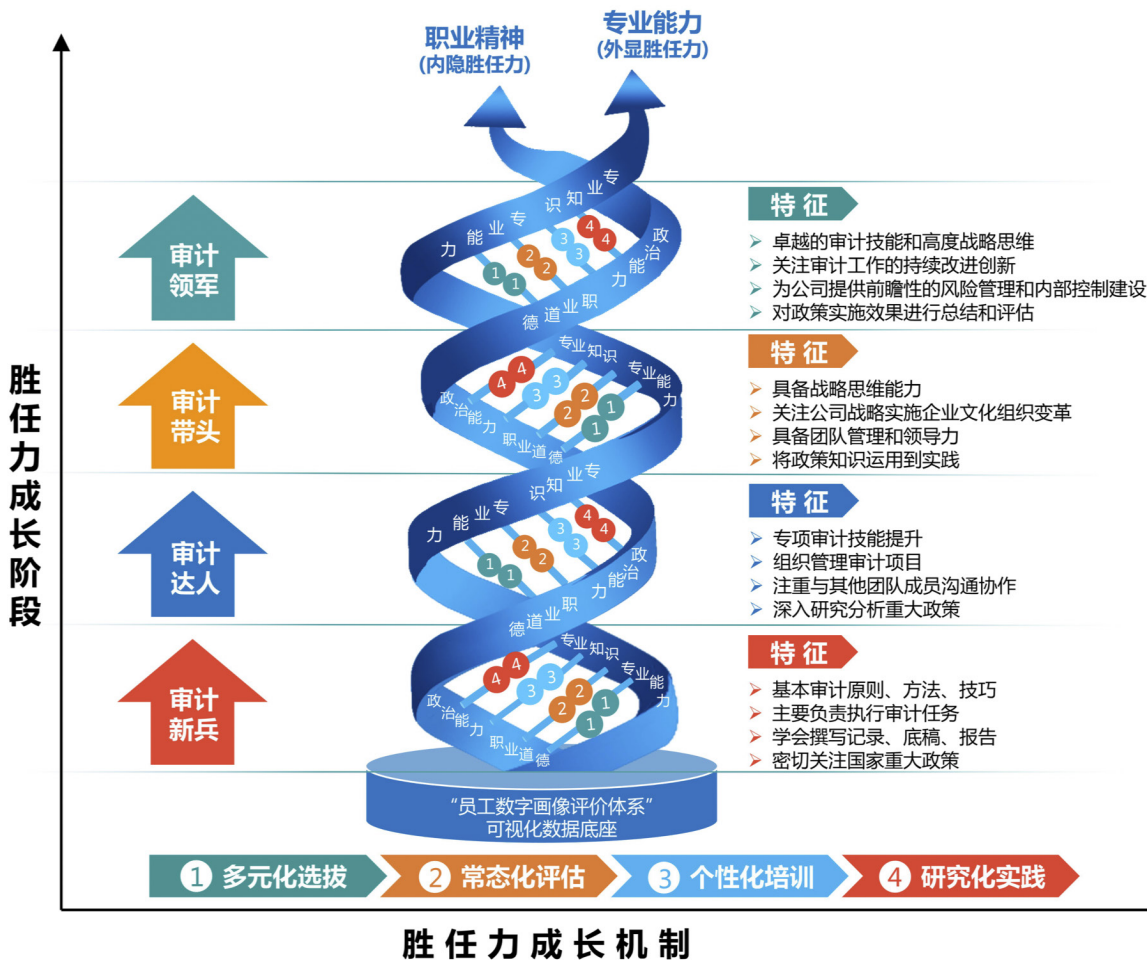


图4 基于员工数字画像评价体系的“双链螺旋”审计胜任力成长模型示意图

员胜任力的提升也离不开选拔、评估、教育和实践等四大场景应用,选拔、评估、教育和实践作为“双链螺旋”的碱基,将两条外链交替连接,围绕胜任力成长主轴循环往复,不断激发“变异”源动力。

(二)模型的内聚耦合

模型的内聚耦合指的是组成模型各要素之间相互促进、相辅相成的良性互动关系。“双链螺旋”审计胜任力成长模型中包含了如下三方面。

一是外显胜任力链条两要素间的内聚耦合。专业技能是专业知识在实际应用中的体现,能够把知识落实到审计行动过程中。专业知识为专业技能在辨风险查问题的实践中提供了方法和路径,而专业技能在实践中又可以有效地检验专业知识的正确性和有效性,通过实践的不断反馈,专业知识得以修正和完善。专业知识的深入学习能够促进专业技能提高,反过来,专业技能的熟练又能促进专业知识应用。

二是内隐胜任力链条两要素间的内聚耦合。政治能力可以为职业道德提供宏观指导,内部审计人员对政治理论的了解和把握有助于将职业道德内化到实际工作中。同样,职业道德是政治能力在职业领域的具体体现,具备良好政治能力的人通常能更好地遵循职业道德规范,表现出独立、诚信、敬业、合作等品质。

三是外显胜任力与内隐胜任力间的内聚耦合。良好的职业精神可以鞭策个人更加努力地提升自己的专业能力,更好地完成工作任务。而专业能力的提高进一步激发了个人的职业精神,使其在工作中更具创造力和创新精神。专业能力高的人能够更为出色地完成工作任务,而良好的职业精神则有助于个人在面对挑战和压力时保持主动积极的态度,从而取得更佳的工作成果。

(三)模型的成长阶段

根据“员工数字画像”场景标签赋值的计算结果,本文将内部审计人员专业胜任力的成长分为新兵、达人、带头和领军四个能力阶段。

1.新兵阶段。

内部审计人员掌握基本的审计原则、方法和技巧,包括熟悉公司政策、法律法规、会计基础知识和审计程序等。通过对这些基本知识和技能的积累与实践应用,培养新手审计人员形成审计思维和规范的业务操作习惯,提高其胜任力。

2.达人阶段。

内部审计人员需进一步提升他们的专项审计技能,涉及对公司经营活动和管理体系中可能产生风险的区域进行深入分析和评估。同时,在实际审计项目中,注重与其他团队成员的沟通与协作,提高审计发现问题与解决问题的能力,胜任力逐步从业务操作层面提升到管

理层面。

3.带头阶段。

内部审计人员应具备一定的战略思考能力,需要从更广泛的角度审视公司业务,关注公司战略实施、企业文化、组织变革等影响公司整体竞争力的要素。此外,内部审计人员还应具备团队管理和领导力,包括组织和协调审计项目,引导和激励团队成员,确保团队目标的顺利实现,以提升团队整体胜任力。

4.领军阶段。

应具备创新思维,能关注行业发展趋势和最佳实践,实现审计方法和理念的更新,成为具备卓越审计技能和深度战略思考能力的审计专家,最大限度地挖掘其个人胜任力以及对企业风险管理和内部控制体系的贡献,能够为公司提供前瞻性的风险管理和内部控制建议,助力公司业务实现可持续高质量发展。

四、“双链螺旋”审计胜任力成长模型的主要做法及具体应用

“双链螺旋”审计胜任力成长模型的应用由多元化选拔、常态化评估、个性化培训和研究化实践四大机制组成,“四化四转型”机制作为连接“双链”的碱基,在循环往复的接续开展中,为“双链”的变异进化提供了不竭的螺旋上升源动力。

以下以Z供电公司为例,详细阐述胜任力成长“四化四转型”机制在电网企业中的具体应用实践。实践发现,胜任力的成长助力Z供电公司在“优化营商环境”“获得电力”“乡村振兴”等政策跟踪审计中取得显著成效,内部审计队伍的职业精神和专业能力得到“双链螺旋”提升,如图5所示。

(一)向“胜任力选拔多元化”转型,激活人才源头活水

内部审计人员是审计服务价值的创造者和提供者,其人员选拔是高质量开展审计工作的基础。企业可以利用“员工数字画像”评价体系,构建数字化员工遴选机制,实现内部审计人员选拔的多元化。

一是招聘方式多元化。企业除了利用传统招聘平台,还可以利用专业论坛、社交媒体等渠道发布内部审计岗位需求,扩大招聘范围,最终利用“员工数字画像”技术从海量的简历信息中筛选出适合本企业需求的审计人员。

二是专业背景多元化。选拔内部审计人员更加注重复合型人才,根据“员工数字画像”评价体系给每位员工“描绘”场景标签,从各个部门、岗位和职能领域选拔具备内审潜力的人才,着力培养跨部门、跨职能的审计力量。

三是能力分层多元化。根据内部审计工作不同项

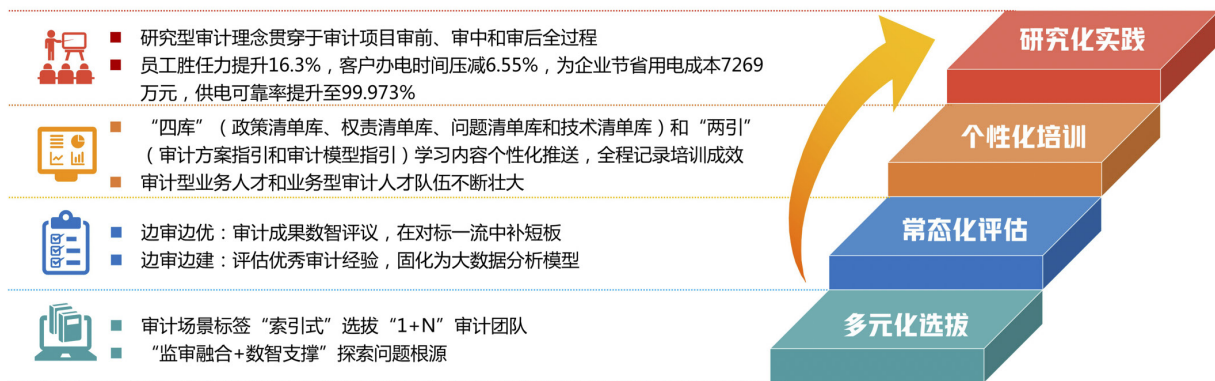


图5 “双链螺旋”审计胜任力成长模型的应用成效示意图

目和岗位的个性化要求,利用“员工数字画像场景标签”将审计人员按能力划分为不同级别,如新兵、达人、带头和领军,全方位分析“胜任力—岗位”匹配度,确保员工能力和岗位之间的最佳匹配。

应用实例:在Z供电公司“获得电力”政策落实跟踪审计中,内部审计部门利用“员工数字画像”评价体系的“选拔”模块,以“政策落实跟踪审计”“数字化持续审计”“办电成本”“办电流程”“办电时间”和“供电可靠性”等24个审计场景分别作为“点线面体”标签,对公司内外部专家进行“索引式”选拔,为“获得电力”量身打造由16人组成的“1+N”审计团队。团队成员专业结构合理、能力层次分明,“业审融合+数智支撑”的审计组织新模式,充分利用了审计部门与各专业部门所形成的监管合力,以多元化角度,共同探索问题根源。

(二)向“胜任力评估常态化”转型,掌控人才发展态势

企业可以利用“员工数字画像”评价体系对员工专业胜任力进行成长记录、特征分析和发展预测,实现对每个员工未来胜任力发展的精准管理。

一是优化职业发展通道。根据员工专业胜任力现状、未来发展偏好、行业变化趋向等信息,企业能够帮助员工及时掌握当前工作表现、胜任力水平、专业短板等“画像”信息,以便及时调整干部、职员和专家人才等职业发展通道,不断促进内部审计人员胜任力水平向研究型审计胜任力标准发展。

二是建立胜任力预警机制。企业通过“员工数字画像”评价能够对内部审计人员胜任力缺陷进行前瞻预警,在审计服务开始前及时查缺补漏,调整审计团队人员结构,避免因审计人员胜任力缺陷造成审计服务质量不高,甚至产生审计失败的潜在风险。

三是实施常态化评估考核。正向激励内部审计人

员的持续成长,坚持“以人为本”评估理念,依托“数字画像”技术对员工进行常态化双向评估沟通,共同寻求解决方案,对胜任力达标员工予以晋升、调薪,对需要改进员工提供指导和培训。

应用实例:在Z供电公司“获得电力”政策落实跟踪审计中,内部审计部门利用“员工数字画像”评价体系的“评估”模块,从审计项目源头开始持续开展全过程审计质量评估。一是边审边优,利用“员工数字画像”多维监督评价模块,对审计过程中产生的审计成果进行多层次、多角度数智评议,坚持以质量为导向,在对标一流中补短板,不断总结经验与不足,动态优化“获得电力”审计实施方案和人员配置。二是边审边建,将信息化审计与研究型审计建设相结合,审计业务专家与信息技术专家相配合,常态化评估“人脑”中发现的优秀审计经验,进一步固化为“电脑”中的大数据分析模型。目前已形成“违规收取客户上电费用”“供电方案答复超时”和“供电可靠性降低预警”等37个“获得电力”数智化审计模型。

(三)向胜任力培训个性化转型,千人千面精准施训

企业可以依托“员工数字画像”技术,促进员工培训工作的转型升级,管理者由“被动”猜测员工需要什么课程,转变为围绕员工胜任力发展“主动”推送课程。

一是智能推送培训课程。企业通过将员工胜任力现实画像与审计场景目标画像进行比对,利用大数据、云计算技术分析两者差距,并智能“一对一”为其匹配亟须补强的短板课程,直至短板消失,增强员工培训工作的科学性、实效性和针对性。

二是全程跟踪培训效果。通过比对培训前后的员工胜任力画像,企业能够有效观察到员工培训和实践应用的具体效果,实现培训全周期的效果追踪,帮助企业在培训过程中不断改进优化,提高培训质量,确保企业

投入的培训资源得到充分利用,提高培训投资回报率。

三是科学指导培训规划。通过“员工数字画像”可以为培训管理者及课程开发者推送培训内容开发建议,企业能够平衡把握员工的全面培训和重点培训,指导企业科学制订短中长期培训规划,保障培训内容的持续精准更新,最终实现千人千面的培训局面。

应用实例:在Z供电公司“获得电力”政策落实跟踪审计中,内部审计部门利用“员工数字画像”评价体系的“培训”功能,审前加大对国家“优化营商环境”政策法规、Z公司业扩管控模式、行业典型问题案例、大数据前沿技术的研究学习,形成“四库”(政策清单库、权责清单库、问题清单库和技术清单库),编写“两引”(“获得电力”审计方案指引和“获得电力”审计模型指引)。将“四库”和“两引”内容在“员工数字画像”平台发布并向项目组成员个性化推送,项目组成员通过发表图文、影像等资料记录自己的学习过程,学习效果被实时掌握。推送与评价不断循环,审计型业务(通审计精业务)人才和业务型审计(通业务精审计)人才队伍得以扩大。

(四)向“胜任力实践研究化”转型,以研促审知行合一

“实践是检验真理的唯一标准”,在审计项目全过程充分融入研究思维、方法和视角,是新时代“积极开展研究型审计”的必然要求,同时也是检验“双链螺旋”审计胜任力成长模型有效性的重要手段。

一要以扎实的政治能力把握审计“方向”。内部审计人员在审前要紧紧围绕“政治一政策一项目一资金”这条主线,研究审计标准、审计范围及人才资源配置,不断加强审计监督的政治性和政策性,把审计使命感放到经济社会发展的需要中进行升华。

二要以高尚的职业道德彰显审计“温度”。内部审计人员要研究创新审计服务内容和方式,通过建立互动沟通机制,如网络发布、审计座谈、审计研讨等,积极分享审计知识和经验,让企业管理人员、普通员工、投资者、客户等利益相关方能够直接就审计结果和意见进行交流和讨论,从而有利于各方了解自己切身利益,凝聚更多力量参与企业治理。

三要以权威的专业知识升华审计“成果”。内部审计人员在审计实践中要同步开展理论研究,从个别现象中提炼一般规律,从同类项目中总结共性问题,要看到问题表象背后的制度缺陷,走出一条“用审计实践丰富理论研究,再用理论研究推动实践创新”的研究型审计道路。

四要以先进的专业技能提升审计“质效”。内部审计人员应不断深化大数据技术应用研究,将优秀审计经验固化为大数据审计模型,对企业的运营风险进行智能评估和预警。比如,通过时间序列分析、趋势预测等方法,预测企业面临的收入风险、成本风险等;通过关联分析、网络分析等技术,识别关联方之间的利益输送、虚假交易等。

应用实例:在Z供电公司“获得电力”政策落实跟踪审计中,内部审计部门通过“员工数字画像”评价体系“实践”模块,将研究型审计理念贯穿项目审前、审中和审后,采取“以研究定方案,以方案找问题,以问题促整改,以整改优服务”审计模式,顺利实现“抓落实、提成效、优服务”审计目标。经过两年的持续审计监督,比对审计团队项目前后“胜任力画像”,其中4人由“审计新兵”成长为“审计达人”,3人由“审计达人”成长为“审计带头”,1人由“审计带头”成长为“审计领军”,“团队胜任力”水平整体提升16.3%。胜任力的提升极大促进Z供电公司“获得电力”服务质量的历史性突破:客户办电效率提升6.55%,累计为企业节省办电成本7269万元,供电可靠率提升至99.973%。

五、结论与展望

根据新时代新要求,本文立足研究型审计理念,科学分析专业胜任力及数字画像研究现状,创新设计内部审计人员胜任力“四维”评价指标,进而通过“员工数字画像”,将“四维”指标置于审计场景之中予以标签式评价,最后基于“画像”结果,从多元化选拔、常态化评估、个性化培训、研究化实践等四个方面提出“四化四转型”胜任力全面提升机制。实践表明,基于员工数字画像评价体系的“双链螺旋”审计胜任力成长模型能够有效赋能审计人员胜任力水平提升,显著增强审计服务质效,为建设“能查、能说、能写”审计人才队伍提供坚实支撑,研究实践成果具有很强的实用性、创新性和推广价值。

员工的画像及成长是一个动态过程,需要随着社会的进步、行业的发展和企业的成长等因素不断进化。因此,为了使得员工“数字画像”更为精准,“成长空间”更为广阔,本研究下一步将继续对评价指标体系进行修正与优化,不断丰富评价指标数据来源和分析维度,进一步加强推荐系统、神经网络、自然语言处理等人工智能技术在数字画像构建及成长路径探索中的应用,使“双链螺旋”审计胜任力成长模型成为打造高素质审计人才队伍的重要抓手。

作者单位:国网山东省电力公司淄博供电公司

原载《中国内部审计》(京),2024.2.8~17