

入挖掘和分析。例如，在风险管理审计中，审计人员需要快速识别异常交易或潜在风险点，而传统的手工方式难以满足这一需求。此外，内部审计部门与企业其他部门之间的数据信息共享不足，导致审计工作中信息不对称问题突出，审计结果的全面性和权威性因此受到限制<sup>[3]</sup>。

## 5 优化国有企业内部审计的实施策略

### 5.1 加强审计独立性保障

提升内部审计的独立性是解决审计工作受限问题的核心。国有企业可以通过调整内部审计部门的组织架构，将其直接归属于董事会或审计委员会，从而避免受到管理层的干预。例如，设立独立的审计委员会，由外部专家和非执行董事组成，负责监督内部审计工作的独立性和有效性。这一调整能够增强内部审计结果的客观性和可信度。

此外，建立健全的审计报告机制，确保审计结果能够直接提交至企业最高决策层，同时在必要时向上级主管部门或相关外部监管机构报告。例如，通过设立内部审计结果公开制度，定期向企业全体股东和员工披露重要审计发现，以提高审计工作的透明度和影响力。这种独立性保障措施不仅有助于内部审计职能的充分发挥，还能为企业治理提供真实可靠的信息支持<sup>[4]</sup>。

### 5.2 提升审计人员专业能力

建设一支高素质的审计团队是提升内部审计质量的重要途径。国有企业应注重引入具备复合型知识背景的审计人才，如同时具备财务、法律、信息技术等领域专业知识的人员，以适应现代审计的复杂需求。例如，通过与高等院校和专业机构合作，开展定向招聘和人才培养计划，为审计队伍注入新鲜血液。

与此同时，应加大在职审计人员的培训力度，定期举办专题培训和学术交流活动的。例如，组织审计人员学习大数据分析、人工智能应用和区块链审计技术，提升他们在信息化环境中的工作能力。此外，企业可以建立多层次的审计职业发展体系，通过明确职业晋升通道和设立专业技术职称，激励审计人员不断提升自身能力，打造一支专业化、国际化的审计队伍。

### 5.3 推进审计信息化建设

信息化建设是提高内部审计效率和精准度的有效手段。

国有企业应加快引入专业的审计软件和大数据分析平台，实现对企业财务、运营等多领域数据的智能化分析。例如，通过部署智能审计系统，自动识别异常交易、潜在风险点和违规行为，提升审计工作的效率和效果。

此外，建设企业内部审计信息共享平台，整合财务、采购、运营等部门的数据资源，为审计工作提供全面支持。这一平台不仅可以促进部门之间的信息协同，还能通过数据共享和实时更新，提高审计工作的准确性和及时性。例如，审计人员可以通过平台获取实时的财务数据和经营状况，大幅减少信息获取的时间成本，同时增强审计的全面性。

国有企业还可以利用<sup>[5]</sup>区块链技术构建透明、安全的审计数据系统，通过分布式账本记录关键业务数据，确保数据的不可篡改性和可追溯性。这一技术的应用不仅能够提高审计的公信力，还能为企业治理提供新的技术支持。

## 6 结语

国有企业内部审计在治理结构中具有不可替代的作用，其职能的有效发挥对提升企业治理能力现代化具有重要意义。论文分析了当前内部审计实践中存在的独立性不足、专业能力欠缺和信息化水平较低等问题，并从独立性保障、专业能力提升和信息化建设三个方面提出了优化策略。这些措施旨在全面提升国有企业内部审计的效率和质量，为企业的高质量发展提供有力支持。未来，随着企业治理需求的不断变化，国有企业需持续优化内部审计的职能定位与实施方式，推动技术手段和制度创新，为现代化企业治理贡献更多价值。

### 参考文献

- [1] 詹庆润.国有企业引入非国有资本财务绩效研究[J].合作经济与科技,2025(2):118-123.
- [2] 姜启波,张燕妮.国家审计、创新补贴与国有企业创新——基于国家治理和创新驱动战略视角[J].会计之友,2024(24):10-17.
- [3] 韩星.内部审计在促进企业可持续发展中的作用[J].老字号品牌营销,2024(22):103-105.
- [4] 傅添图.国有企业内部审计对风险控制的作用与策略[J].今日财富,2024(34):80-82.
- [5] 李涛,刘燕.高质量发展要求下的国有企业内部审计创新与实践[J].财政监督,2024(22):100-104.

# Analysis and Countermeasures of Human Resource Management Compliance Based on Audit Perspective

Le Yang

Yongcoal Group Audit Department, Yongcheng, Henan, 476600, China

## Abstract

In human resource management, compliance is a key factor to ensure enterprise management standards and improve operational efficiency. With the acceleration of the process of social rule of law and the continuous improvement of relevant laws and regulations, enterprises are facing more and more compliance challenges in human resource management. All aspects, from recruitment, compensation and benefits to employee turnover, involve strict legal requirements and policy norms. As an independent and objective supervision mechanism, audit can effectively identify and prevent the compliance risks that may exist in human resource management. Therefore, the compliance analysis of human resource management based on audit perspective is particularly important. The effective monitoring of compliance in the human resource management process through audit can not only detect potential violations in time, but also optimize the human resource management process and improve the compliance management level of the organization. This paper aims to analyze the role of audit in improving the compliance of human resource management, explore the path of integration of audit and human resource management, and propose corresponding optimization countermeasures to help enterprises achieve efficient human resource management on the basis of complying with laws and regulations.

## Keywords

audit; human resource management; compliance; risk management; optimization game

## 基于审计视角的人力资源管理合规性分析与对策

杨乐

永煤集团审计部, 中国·河南永城 476600

## 摘要

在人力资源管理中, 合规性是确保企业管理规范、提高运营效率的关键因素。随着社会法治化进程的加快以及相关法律法规的不断完善, 企业在人力资源管理中面临着越来越多的合规性挑战。从招聘、薪酬福利到员工离职等各个环节, 都涉及到严格的法律要求和政策规范。而审计作为一种独立、客观的监督机制, 能够有效识别和防范企业在人力资源管理中可能存在的合规性风险。因此, 基于审计视角的人力资源管理合规性分析显得尤为重要。通过审计对人力资源管理过程中的合规性进行有效监控, 不仅能够及时发现潜在的违规行为, 还能优化人力资源管理流程, 提升组织的合规管理水平。论文旨在分析审计在提升人力资源管理合规性中的作用, 探索审计与人力资源管理融合的路径, 并提出相应的优化对策, 以帮助企业在遵守法律法规的基础上, 实现高效的人力资源管理。

## 关键词

审计; 人力资源管理; 合规性; 风险管理; 优化对策

## 1 引言

在现代企业管理中, 人力资源管理作为一项核心职能, 直接影响到企业的可持续发展。然而, 随着法律法规的日益完善和社会监管的加强, 人力资源管理的合规性问题逐渐凸显。特别是一些企业在招聘、薪酬福利、员工发展等环节, 未能完全符合相关法律要求, 导致了合规性风险的产生。审计作为独立的监督与评估工具, 能够从外部或内部的视角对人力资源管理进行合规性检查, 发现存在的潜在问题并提供

改进建议。在这一背景下, 审计与人力资源管理的融合越来越受到关注。结合审计视角进行合规性分析, 不仅有助于提高企业的合规管理水平, 还能降低法律风险, 优化人力资源管理流程。因此, 深入研究审计如何在增强人力资源管理合规性方面发挥作用, 具有重要的现实意义和理论价值。

## 2 审计在提升人力资源管理合规性中的作用

### 2.1 审计对合规性管理流程的优化作用

审计能够为人力资源管理中的合规性管理流程提供独立且客观的评估, 帮助企业发现潜在的合规风险和管理漏洞。通过审计, 管理层能够及时识别在招聘、薪酬福利、员工培训、劳动合同等方面的合规性问题, 优化各个环节的操

【作者简介】杨乐(1986-), 男, 中国湖南安乡人, 本科, 经济师, 从事审计工作。

作流程。审计的核心作用在于其检查功能，它能够揭示管理流程中的漏洞和不符合规范的操作行为，为企业提供清晰的改进方向。在此过程中，审计通过对合规性数据的审查与分析，能够提出切实可行的优化建议，使企业在合规性管理中更加注重细节，提高管理水平。审计为人力资源管理提供了一种持续监督的机制，通过定期审查和风险评估，使管理流程更为规范化，减少了人为因素对合规性的干扰，从而推动企业在人力资源管理的每个环节中都能保持高水平的合规性。

## 2.2 完善人力资源管理流程中的合规性控制

人力资源管理的每个环节都涉及到合规性控制的必要性，而审计通过对这些环节的全面审查，帮助企业在控制流程中发现潜在的风险点。审计不仅仅是对现有操作的检查，更通过系统性审查和反馈，推动企业完善合规性控制机制。通过审计，企业能够在招聘、考核、薪酬支付、福利分配等多个环节设立更加严格的合规性控制标准。审计不仅指出企业在合规性管理中的薄弱环节，还能提供相应的优化建议，帮助完善制度建设，确保每个环节都能符合相关的法律法规要求。此外，审计的审查结果可以作为改进管理流程的重要依据，推动管理流程的透明化、标准化，并确保合规性控制在日常运营中得到落实，从而使企业更好地适应外部监管和法律要求。

## 2.3 增强对政策法规变化的应对能力

政策法规的变化是企业人力资源管理中的重要挑战，尤其是在复杂多变的法律环境下，企业面临着频繁的政策更新和法规调整。审计通过定期对人力资源管理流程进行合规性检查，使企业在面对政策法规的变化时能够迅速作出响应。审计不仅有助于发现法规变化引发的合规问题，还能通过对现有管理机制的评估，帮助企业及时调整应对策略。审计为企业提供了敏锐的洞察力，使其能够在法规变动时迅速识别并解决相关问题，避免因法规未及时落实而导致的法律风险。通过审计，企业可以加强对法规变动的关注，并根据审计结果调整人力资源管理中的各项措施，确保始终处于合规的轨道上，从而增强了企业的合规应变能力。这种审计机制不仅能帮助企业在法规变化时迅速适应，还能提升企业的整体合规性管理水平，降低法律纠纷的风险。

# 3 人力资源管理合规性审计的挑战与问题

## 3.1 内部审计资源的限制与审计覆盖面的不足

在很多企业中，内部审计部门面临资源限制，导致审计覆盖面不足，尤其是在对人力资源管理的全面审计上存在一定的盲区。由于人力资源管理涉及到多个环节和大量数据，审计资源的不足使得审计工作常常只能聚焦于个别环节或特定问题，而忽视了整体合规性管理的审查。这种局限性使得审计工作无法做到全面的风险防范，企业难以在早期发现潜在的合规性问题。有限的审计资源可能导致对一些关键

管理环节的审查不到位，导致风险积累。此外，审计人员的数量和专业能力也直接影响审计效果。部分企业缺乏足够的审计人员，且缺乏对人力资源管理专业领域的深刻理解，从而无法有效识别和评估复杂的人力资源管理合规性问题。资源不足和专业化程度不高使得审计工作难以发挥其应有的作用，降低了审计在提升企业合规性管理中的实际价值。

## 3.2 法规和政策的复杂性与多变性

人力资源管理合规性面临的另一大挑战是法律法规和政策的复杂性及其不断变化。随着劳动法、社会保障法、反歧视法等相关法规的不断更新，企业在人力资源管理中需要时刻跟进这些变化，确保各项管理措施符合法律要求。然而，法律法规的复杂性和多变性给企业带来了巨大的合规压力。法规的内容往往涉及到大量细节，且不同地区、不同国家的政策法规差异较大，增加了合规性的难度。审计人员需要具备高度的专业能力，不仅要掌握现行的法律法规，还要迅速适应法律的调整。这些变化可能在短时间内产生较大的影响，导致企业原有的管理措施无法及时适应新规，从而增加合规风险。对法规变动的滞后应对、对新规的误解或忽视，都可能导致企业在人力资源管理中出现合规性问题。面对这种复杂且不断变化的法规环境，审计部门需要不断更新知识储备，提升应对政策变化的敏捷性和准确性。

## 3.3 审计与人力资源管理职能的沟通障碍

审计与人力资源管理职能之间的沟通障碍是另一个制约审计效果的关键问题。人力资源管理作为企业的一项核心职能，涉及到招聘、薪酬、培训、员工关系等多个方面，审计人员往往缺乏对这些管理活动的深刻理解，导致审计时难以准确识别合规性风险。一方面，审计与人力资源管理部门之间的沟通不畅，容易导致审计视角和管理需求的脱节。人力资源部门可能认为审计仅仅是对合规性进行表面检查，而忽视了审计在管理优化和风险防范中的深度作用。另一方面，审计部门也可能未能充分理解人力资源管理的实际操作流程和面临的挑战，从而在审计过程中忽略某些关键细节或提出不切实际的改进建议。这种沟通障碍使得审计工作难以真正与人力资源管理职能相结合，导致审计结果的实用性和有效性大打折扣。解决这种沟通障碍，需要加强审计与人力资源部门之间的协作与信息共享，确保审计能够深入了解人力资源管理的实际情况，并为其提供切实可行的改进建议。

# 4 优化人力资源管理合规性的审计对策

## 4.1 建立健全的审计与人力资源协作机制

为了优化人力资源管理的合规性审计，建立健全的审计与人力资源管理部门之间的协作机制至关重要。人力资源管理职能涉及到广泛的政策和流程，审计人员需要与人力资源部门保持密切沟通，以确保审计工作能够准确反映实际操作中的合规问题。有效的协作机制可以通过定期的会议、培训和信息共享来实现，确保审计人员深入理解人力资源管理