

特点是：对业务一知半解或教条，面对程序不知从何下手，对数字极不敏感，对工作步骤和目的领悟能力差。其表现是多种多样的，有可能几小时拉不出一份明细，发传真只发出白纸，复印凭证不印附件。对这些新手的辅导要另有特色才行。

给他们的指令语句要符合其业务水平。告诉他们“把底稿开出来”是不够清晰的，最好这样说：“请看去年底稿的第一张表，这上面的数字包含银行存款的年初数、期末未审数和审定数，你把今年的数字抄上去，注意要抄客户提供的报表而不是账面数，同时要注意账面数和报表数是否相等，不相等的话记下来询问客户。下面的审计结论先不要删，这个不用现在就更新。哦，今年期初的银行存款数就是上年的年末数，底稿上有，你可以直接贴过去。复制是这样的，你选定一片数据，按右键，嗯，就是这样，一定要粘贴数值，否则原来的链接可能会捣乱的。”

“弄完了？给我欣赏下。真不错，棒极了。下面你看是不是可以拉一个银行存款明细了？获取明细的办法其实有好

几种，其一……”

这样的辅导看似枯燥繁琐，却的确是保障现场工作顺利进行的重要手段。不用上升到理论高度，就这样用最易懂的语言、最易接受的方式，耐心细致地、不厌其烦地关照新人的工作细节，以使其能跟上项目进展的节奏。这样做，有时还能减少复核新人底稿的时间。

现场负责人不应为这样的细节培训而感到郁闷。审计业务之外的诸多工种，也都需要面临老人培训新人的问题。很多人都已习惯就一个简单工作侃侃而谈良久，只是为了给新人梳理思路。至于操作，那更是“手把手”的细节培训。给领导电话汇报时第一句话该说什么，发传真时要不要加拨“0”，等等。多年前徒弟围着师傅殷勤讨教的事宜，如今都得“师傅”们主动周到地传授了，现场负责人如未发现新人有积极主动的学习精神，也就不足为怪，只要新人们能学会，只要新人们能跟上紧张的工作步伐，谁主动谁被动都无关紧要。

现场辅导切忌情绪化指责。交上来的东西即使一塌糊涂，也要迅速发现几

个优点予以夸奖。鼓励永远是王道，新人的身份铁定是团队支柱而不是无关于工作进展的观众，团结新人是重任，一如同客户保持顺畅沟通。

可以考虑让辅导成为一种必备精神。现场负责人时刻都在标记进度、修订方案，有的团队还每日总结，其实负责人还可以每日总结衡量的是，今天又教会了新人什么，新人在哪方面有了提高。辅导成功会很有成就感，辅导技巧能逐步攀升，考虑到事务所总存在一批新人，现场负责人提高这类技巧，也同样是经验的积累、业务的收获。

永远不要为新人的简单问题感到惊讶，而要庆幸新人没有拿这样的问题直接去问客户。审计师如询问客户“账上的借贷方分别表示什么意思”，那么，接下来的审计工作极有可能受到影响。把辅导新人当做现场工作的重要环节来做吧，避免那些可以避免的，提高所有可能提高的，没有人欠你一批优秀的助手，只有努力推进新人的水平，才能证明你超凡脱俗的业务能力。■

责任编辑 崔洁

## 建议

# 加强住房公积金财务核算的几点看法

王玉香 ■

为提高住房公积金的财务核算质量，笔者谈几点看法。

1. 用工性质不同造成的差异。如我矿劳务输出人员的工资由用人单位直接发放，职工公积金的单位及个人部分均由用人单位代扣后拨付给所在单位财务部门，由所在单位住房管理部门登记个人台账后代扣代缴。因用人单位是按季度或者半年拨付一次，这样我矿每月就要先垫付资金上缴给上级住房公积金管理部门。针对此项差异，单位住房中心管理人员应与工资部门沟通，掌握本单位劳务输出人员的去向，做好备查登记，每月与对方核对住房公积金的代扣情况，填制单位劳务输出人员住房公积金明细表，交财务部门。

2. 国家政策造成的差异。如女工生育期间享受生育保险待遇的，单位住房管理中心应与社保部门及时沟通，做好本单位女工生育人员的情况登记，以生育津贴领取额为基数填制本单位女工生育人员住房公积金明细表交财务部门，财务部门从上级社保部门转付的生育津贴中直接代扣代缴，扣缴后的差额再发放给单位女工本人。未收到社保部门拨付的生育津贴时，财务部门按单位住房管理中心提供的生育女工住房公积金代扣代缴明细表金额应收社保生育津贴，垫资代缴。

3. 职工个人原因造成的差异。职工当月无收入的，应由基层单位代缴并做好备查记录，以后从有工资之日起扣除代缴金额。职工因解除劳动合同基层单位代缴的住房公积金无法弥补的，由所在单位向财务部、工资部、社保办提供欠费人员基本信息，由财务部门从工资部或社保办提供的个人一次性结算资金中扣除，退还所在公积金单位。

（作者单位：冀中能源峰峰集团有限公司小屯矿财务部）

责任编辑 武献杰