

后,内审部门要积极主动地接受领导,征求领导者意见,及时汇报工作情况,提出合理化建议,为领导者决策服务。同时,还要注意处理好同其他非分管领导者的关系,赢得整个领导层的支持,为审计工作创造一个和谐的内部环境。二是内与外的关系,即内审部门与政府审计

机关、行业管理协会的关系。《审计署关于内部审计工作的规定》明确:“内部审计机构应当接受审计机关的业务指导和监督”,这就明确了内审机构与国家审计机关的关系。同时,内审机构还要主动接受行业协会的管理。三是分与合的关系,即内审部门在保持独立性的基础上,注

意处理好同平行部门、下级单位,特别是被审单位的关系,努力取得支持和配合。只有这样,才能保证内审工作的顺利开展,保证内审工作的良好效果。

(作者单位:莱州广电网络信息服务有限公司 贵州财经学院会计学院)

责任编辑 屈艳贞

我国中小会计师事务所发展现状及应对措施

张虹 何青玲

自我国注册会计师制度恢复重建以来,注册会计师行业的发展日新月异,但中小会计师事务所的发展相对滞后。

(一)我国中小会计师事务所发展现状

1.会计师事务所数量多、规模小、竞争激烈。各事务所之间通过压价等手段进行不正当竞争的现象也比较普遍,严重扰乱了审计市场的正常秩序。

2.执业质量急需提高。我国中小事务所大多存在行政干预业务、利益驱动扭曲、人事关系复杂等因素,造成有些事务所执业质量低下,责任风险隐患大。同时由于审计业务大多集中在每年的1-4月份,而没有证券业务资格的中小会计师事务所的“业务季节性”就更强。在审计旺季,部分事务所为了抢占市场,赚取更多的利润,不严格按照规定的审计程序进行审计,由此导致审计风险高企、审计质量得不到保证。

3.执业范围狭窄,执业内容单一。由于中介机构分部门管理的原因,大部分事务所只能从事审计、验资、评估或工程造价业务,再加上执业资质等级的限制,中小事务所业务范围小,业务量少,造成事务所较为拔尖的人才纷纷流向大型会计师事务所或者大型企业,留下的人员又难以承担重要的业务工作,使得事务所的发展举步维艰。

4.人才缺乏。中小会计师事务所人员结构老化、青黄不接现象比较普遍。如何吸引年轻的注册会计师加入中小会计师事务所,改善中小事务所的人员结构,储备力量,是中小会计师事务所发展急需解决的问题之一。

5.内部治理机制不完善。部分事务所存在着内部治理机制不到位、不完善的情况,并由此引发了内部不同利益主体之间的矛盾激化和深层次管理问题,不同程度地影响着事务所的正常运转和稳步发展。

(二)我国中小会计师事务所应采取的应对措施

1.提高执业质量。执业质量是会计师事务所的生命线。笔者认为,中小事务所必须树立正确的执业理念,严格按照审计准则和相关的规定实施审计,决不能偷工减料,更不能为了不义之财违背客观、公正的职业道德去做假账,出具虚假报告。

2.准确捕捉信息,明确市场定位。面对市场,中小事务所一方面应巩固传统领域,另一方面可发展专业领域。专业性强的企业数量不多,而且大型的会计师事务所出于对服务成本的考虑,通常不愿把专业性强的中小企业列入服务范围,中小事务所可根据自身的条件和

优势做出品牌。

3.加强内部治理机制。中注协发布实施的《会计师事务所内部治理指南》,不仅为中国会计师事务所的发展制定了目标,更为中小会计师事务所怎样加强内部治理机制的建设提出了切实可行的政策和措施。中小事务所应该根据此建立科学合理的内部治理机制,包括:股东(合伙人)制、实施决策与监督、推行主任会计师制、加强质量控制、倡导合伙文化建设等。

4.建立健全内部管理制度。事务所各项内部管理制度主要应涉及:完善的人事管理制度;与内部质量控制相结合的岗位责任制度;能上能下的晋级制度;公开透明的财务管理制度;公平合理的财务分配制度;有效的内部培训制度等。

5.建立以人为本的文化理念。事务所是人合的公司,《会计师事务所内部治理指南》中提出的“人合、事合、心合、志合”的治理理念,“诚信、合作、平等、协商”的企业文化,是事务所发展的基石。可以采取一些措施,例如重大事件的民主协商制度;不论出资、论贡献的分配方式;帮助员工规划职业生涯;管理层和员工多渠道的交流方式等等。

6.完善用人机制。一方面,要注重人才的储备和培养,不仅要储备专业型人才,而且要引进管理型人才,提高事务所的业务水平和管理水平。另一方面,要从制度上做出安排,提高执业质量,例如推行专家委员会制度、三级复核制度、独立审核员制度等。

(作者单位:成都理工大学商学院

四川科达信事务所)

责任编辑 刘忻