

必不敢减人工”，“品质虽贵、必不敢省物力”，都体现了将客户利益放在首位、将商业利益与社会责任并重的理念，并建立了良好的声誉和客户信任。

(2) 高管在文化建设中责无旁贷。在史密斯的辞职信中，点名批评了公司的CEO和总裁。史密斯认为，是他们造成了高盛文化的变异，并希望通过自己的辞职唤起更多人对文化的关注和反思。

事实上，无论是1992年COSO发布的原始内部控制框架，还是在2011年12月的征求意见稿中，都强调了管理层和董事会对公司价值、管理理念、经营风格的影响，其中诚信和价值观被看作是决策中必须考虑和应用的原则。按照我国内部控制应用指引的定义，企业文化是逐步形成的、为整个团队所认同并遵守的价值观、经营理念和企业文化精神，以及在此基础上形成的行为规范的总称，而董事、监事、经理和其他高级管理人员应当在企业文化建设中发挥主导和垂范作用……这说明企业文化的形成是一

个长期的历史过程，而高管层在此过程中扮演着重要的角色。

目前，我国的上市公司已经超过2000家，海外上市、全球500强的公司也有数家，但要让我们的公司真正拥有品牌影响力、得到全体员工对核心价值观的认同、得到全球客户的信任和依赖，还有很长的路要走。如何在实现公司生存、发展、盈利等目标的同时，更多地考虑员工、客户乃至股东的利益，并维护积极向上的企业文化，需要高管层切实履行其在企业文化建设中的责任。

(3) 文化建设是长期的。在高盛的实践中，培训、员工考核是体现管理层文化灌输的两个重要手段。事实上，建立一个“基调”、“氛围”需要长期的、具有历史积累的、润物细无声的过程来合理保证。在此过程中，管理层、董事会以身作则是必须的。他们的行为可能并不会直接影响到公司目标的达成，但会影响到公司的行为方式和文化氛围。对舞弊的容忍、对不当或不道德行为的视而不见、好坏不分、奖惩不明、偏听偏信等都会

造成公司行为不当；反之，管理层和董事会始终坚持正确的道德伦理观和负责任的行为准则，并通过持续不断的培训和灌输，则会向公司传递一个较强的信号——支持诚信、团结协作，这也会给员工树立一个良好的榜样，使他们在工作中面临困境时做出正确的选择。

对规模较大的公司，文化建设的挑战更大。尤其是公司在不同的国家和地区开展业务，对供应商的评价标准不一致、客户所需的服务水平也不同，从而造成不同层级的员工行为出现差异。但不管哪个部门、哪位员工出现问题，市场总是将目光聚焦到背后的大公司身上，这就要求董事会和管理层长期地、不断地强调那些最基本的原则，强调行为方式和文化理念的一致性，这样才能建立员工的意识，而只有明确的是非标准、清晰的对错界限，才能够真正保持一致的“高层基调”，并为内部控制的践行提供良好的基础。■

(作者单位：上海立信会计学院)

责任编辑 刘黎静

● 简讯

中注协部署2012年会计师事务所执业质量检查工作

不久前，中注协印发《中国注册会计师协会关于开展2012年会计师事务所执业质量检查工作的通知》(以下简称《全国检查通知》)和《中国注册会计师协会关于开展2012年证券资格会计师事务所执业质量检查工作的通知》(以下简称《证券所检查通知》)，对2012年会计师事务所执业质量检查工作和2012年证券所执业质量检查工作作出部署，明确抓住重点、提升质量、注重实效、廉洁检查四项总体要求。

《全国检查通知》和《证券所检查通知》要求，将涉嫌不正当低价竞争的事务所作为2012年执业质量检查的重点对象，用足力、用全力，查全面、查深入，重点安排检查专家，充分安排检查时间，围绕检查重点，切实查清问题，彻底遏制部分事务所损害行业和谐发展、科学发展的行为。《全国检查通知》同时表示，中注协和各省级注协建立不正当低价竞争投诉举报渠道，设立举报信箱(中注协举报信箱为：monit@cicpa.org.cn)。

《全国检查通知》和《证券所检查通知》规定，2012年的执业质量检查要深入贯彻《会计师事务所执业质量检查制度改革方案》精神，体现风险导向的检查理念，切实将检查工作重心由业务项目检查转移到系统风险检查上来，坚持事务所质量控制体系检查与业务项目检查并重。在对质量控制体系检查时，要根据《会计师事务所质量控制准则第5101号——业务质量控制》、《会计师事务所内部治理指南》等相关文件对事务所质量控制体系十要素进行系统检查，对体系设计和运行的有效性作出评价。在检查业务项目时，要在事务所质量控制体系检查的基础上，重点检查收费水平较低的业务项目和高风险的业务项目。重点检查事务所为金融保险机构、国有大型企业等公众利益实体出具的审计报告，以及高龄、频繁转所、受到投诉举报和受到媒体关注的注册会计师签署的审计报告等，确保2012年的检查工作要在2011年实施系统风险检查的基础上有更大的提高。

(本刊记者)