

# 始终把人才建设作为关系行业发展全局的重中之重

## ——五论加快发展我国注册会计师行业

财政部会计司 ■

**加**快发展我国注册会计师行业，涉及方方面面的因素，包括政策扶持、外部环境、组织形式、内部治理、收入规模，等等，但人才建设是最为关键的因素。《若干意见》指出：“通过制定和实施注册会计师行业人才战略规划，有计划、有步骤地培养造就一大批适应行业发展的国际化、复合型人才，建设一支诚信执业、素质过硬的注册会计师队伍。”

注册会计师行业是以人为本的行业，会计师事务所是“人合”的组织，特别是具备较高知识和技能的人才行业的第一资源。《若干意见》指出，“注册会计师行业是运用专业特长，对企事业单位会计信息进行鉴证，并提供会计、税务、管理咨询等商务服务的中介行业”，同时指出，“规模较大的会计师事务所汇聚了会计、审计、金融、税务、法律、财务管理、风险控制、战略规划等方面的专家，在提高经济信息质量、引导资源合理配置、优化企业治理结构、维护市场经济秩序和社会公众利益等方面发挥着重要作用”。国务院对注册会计师行业的定位是知识密集型产业和现代服务业，对注册会计师队伍的定位是专业技术人才。加强人才队伍建设是当务之急，也是摆在广大会计师事务所面前重大而紧迫的历史任务。

### 一、我国注册会计师行业人才建设已具备一定基础

我国注册会计师行业自恢复重建以来，以证券资格事务所为代表的较大规模会计师事务所，在人才队伍建设方面已经取得了可喜的进步。会计师事务所在业务种类、服务对象、执业质量、品牌培育等方面的发展足以折射和体现这一重大变化。

从业务种类和服务对象看，上世纪八十年代，我国会计师事务所提供的服务主要是满足引进外资的需要，为外商投资企业提供验资和年度报表审计服务。到了上世纪九十年代，我国证券市场快速发展，会计师事务所适应证券市场的需要开始为国有企业改制上市提供审计和相关服务。由于服务对象规模

层次的提升，会计师事务所开始提供项目可行性分析、内部控制设计等与会计关联度较高的咨询服务。进入二十一世纪，随着我国经济持续快速发展、经济全球化日益深入，会计师事务所的服务对象逐渐由企业扩展至非企业单位、由境内企业扩展至境外企业，业务种类由审计、验资拓展到审阅、商定程序等各种鉴证业务，由鉴证服务拓展到代理、咨询等非鉴证服务，由单一的会计相关服务拓展到融合金融、法律、人力资源、物流管理、信息技术等知识的综合性服务，服务对象和服务种类迅速向多元化方向发展，极大地促进了会计师事务所人才类型的优化和人才层次的提升。

从执业质量看，会计师事务所经历了从风险质量意识淡薄到风险质量意识逐步普及并深入人心的过程。客观地说，注册会计师行业恢复重建后很长一段时间内，风险意识和质量控制缺位一直是行业发展的一大障碍，突出表现为大案、要案频发。从深圳原野、长城机电、海南中水国际，到东方锅炉、红光实业、琼民源、银广夏，一份又一份的虚假报告挫伤了投资者信心，一次又一次的审计失败摘去了注册会计师头上的神圣光环。类似情况在国外也接连不断。本世纪初震惊世界的安然事件，导致当时“五大”之一的安达信国际会计公司顷刻间土崩瓦解。国内外的惨痛教训使各方普遍意识到，为了维护市场经济秩序和社会公众利益，必须强化对注册会计师行业的行政监管。2002年，美国通过了著名的《萨班斯—奥克斯利法》，成立了公众公司会计监管委员会(PCAOB)。此后各国大都采取了行动，强化对注册会计师行业的行政监管，这已成为行业监管主流和国际惯例。2002年，财政部收回对注册会计师行业的行政管理职能。行政监管的介入使行业的外部约束力大大增强，取得明显成效。规模较大的会计师事务所把执业风险防范和执业质量控制作为维系其生存和发展的生命线。风险成为大所选择客户的第一标准，“宁可不做业务也不承担过高风险”已经成为证券资格事务所的基本准则。财政部门收回行政管理职能7年多来，

行业内未有新的重大案件发生，行业执业质量发生根本性好转，这也从一个侧面反映出事务所人才执业水平的显著提升。

从会计师事务所品牌培育看，在上个世纪，普通民众能叫得出或听得响的名字基本上是“四大”字号，本土所很少有人提起。经过本世纪以来的艰苦努力，我们不仅有包括“立信”在内的一批本土事务所品牌得到社会的普遍认可，而且还有一批事务所将经营机构拓展到境外，在国际市场上打出了本土品牌。品牌的外在魅力源于人才队伍的强力支撑，这在一定程度上揭示出本土事务所的人才知识结构正在向“四大”看齐，特别是与国际趋同的会计审计两大准则体系的贯彻实施，从根本上改变了本土事务所人才队伍不懂国际准则的状况，本土事务所中已经出现了懂经营、善管理、熟悉国际规则、具有国际视野的领军人物。

## 二、我国注册会计师行业人才差距仍不容忽视

当我们为行业人才发展成就感到欣慰的同时，也应当清醒地看到，本土较大规模事务所与“四大”在诸多方面仍存在差距，尤其是会计师事务所和注册会计师在信息化方面的差距必须予以足够的重视。目前，“四大”在审计流程、知识库、人力资源、财务、教育培训等诸多方面均已建成高度集成的信息化系统，各项规章制度固化在系统之中，日常的运行以信息系统为中心进行高效率控制和一体化协调。相比之下，本土所除了个别大所具备一定程度的信息化基础外，绝大多数事务所的全面信息化水准亟待提高。这方面的不足表面上看是信息技术开发应用程度的差异，实质上集中反映了人才建设存在的差距。

我们以注册会计师人均创造收入(以下简称人均收入)为例，深入分析本土所与“四大”在人才方面的差距。多数业内人士同意，该指标大致能够体现注册会计师平均贡献的大小，也就大致能够反映注册会计师团队质量的高低。分析截至2008年12月31日的行业统计数据可以发现，本土百强事务所(不包括国内“四大”，下同)注册会计师人均收入与国内“四大”相比存在着数量级的悬殊差距，而本土百强事务所与全行业平均值相比，尽管有所差距，但大体处于同一层次。

固然，国内“四大”人均收入较高有多方面的原因，但其中不可否认的一点是，本土所的审计流程没有实现信息化，多数仍停留在手工阶段，这就必然需要大量的从业人员，导致人均收入被大幅度摊薄，形成与“四大”的明显差距。经进一步分析，本土会计师事务所的人才差距，还集中体现在以下方面：

一是考核人员比重较大，年龄结构不合理。统计数据表明，当前注册会计师队伍中通过考核取得资格的人员比重仍然较大，占到近三成。同时，年龄超过60周岁的人数比重占到近二成。通过对注册会计师资格取得方式和年龄进行相关性对比分析，不难发现，年龄越大的人员中以考核方式取得注册会

计师资格的比例就越高。

对比分析国内“四大”和本土百强事务所注册会计师年龄分布，我们可以发现，就40岁以下的注册会计师而言，“四大”占比高达96%强，本土百强事务所不到七成，两者之间相差近30个百分点。超过60岁的注册会计师比例，本土百强事务所是“四大”的180倍。这是值得深思的。

历史地看，在我国注册会计师行业恢复重建之初，通过考核方式认可注册会计师资格是快速集聚人才、组建队伍的必然选择。如果没有当初考核工作打下的人才基础，行业的恢复创业就难以顺利实现。许多以考核方式取得资格的老同志是会计师事务所开创基业的功臣，正是这一批“师傅”带出了一茬又一茬的“徒弟”，才有了行业今天的人才积淀，这是不应忘记的。同时发展地看，尽管考核通过人员尤其是老同志实际经验丰富，但面对知识更新频率加快，新准则、新业务、新技术、新方法日益涌现的新形势，由于体能、精力等客观因素的局限，老同志与中青年同志尤其是40岁以下的注册会计师相比，在发展意识、管理理念、执业技能、利用信息化手段等方面都存在着较大差异。综观全球注册会计师行业的发展，越是服务层次比较高、服务品种比较新、服务对象比较现代化、国际化的会计师事务所，其注册会计师团队的年轻化、专业化趋势越明显。因此，有必要加快注册会计师新老交替进程。

二是学历结构欠优化，人才层次总体偏低。通过对注册会计师队伍的学历结构分析发现，本土会计师事务所大专及以上学历人员超过56%，而具有硕士研究生以上学历的人员不足5%，呈现出较为典型的金字塔型。反观国内“四大”的人员学历构成，其本科、硕士研究生学历占比之和达到97%强，比本土会计师事务所平均值高出53%，比本土百强事务所高出约30%。与本土事务所学历结构呈金字塔型相比，国内“四大”学历构成是以本科和硕士研究生为主体的纺锤型结构。全球会计行业近年发展经验表明，正是这部分人员构成了事务所发展的中坚力量。我们无意片面追捧高学历，但是一个浅显易懂的道理是，会计师事务所要为客户提供高端、增值服务，首先自身要有较为充裕的中高端人才研发业务、开拓领域、凸显优势。较高学历加上职业生涯实战历练，才能形成中高端人才团队，这对我国会计师事务所特别是规模较大的事务所进军国际市场更具现实意义。

三是知识结构较单一，信息技术的开发运用能力尤为不足。近年来会计司组织的课题研究和调查走访发现，相当部分中型会计师事务所和大部分小型会计师事务所的执业人员过于偏重会计、审计、评估、税务等知识，相应地，事务所的业务范围也多限于这些领域；同时，即便是在这些领域，比如财务审计，要完全能够将风险导向审计贯彻落实到位，尚需进一步艰苦努力。对国际同行尤其是发达市场经济国家会计公司不断开

拓以信息化为代表的前沿性、综合性咨询服务领域,比如信息化审计、信息技术战略、信息安全、电子商务认证、信息技术治理等,我国中小会计师事务所普遍较为生疏,规模较大的事务所总体仍处于起步和探索阶段。问题的症结和关键是欠缺这些方面的专门人才。痛定思痛,只有奋起直追,才能缩小差距。

### 三、加快培养我国注册会计师行业重点骨干人才

十年树木,百年树人。深入实施行业人才战略,逐步缩小与国际会计同行的人才差距,努力提高全行业的整体素质,无疑需要一个摸索积累、循序渐进的过程。但是,加快发展我国注册会计师行业,归根到底是要靠加快注册会计师人才建设。就本土会计师事务所而言,当前乃至今后相当一段时期内,要结合行业发展形势,突出抓好三方面重点骨干人才建设:具备战略眼光的管理型人才、融会贯通信息化知识技能的专业人才和具备全球视野的国际化人才,从而加快突破人才瓶颈。

#### (一) 具备战略眼光的管理型人才

“善用人者得天下,误用人者失天下”。善用与误用,讲的就是管理人才的管理谋略。一个企业工人再多,产品再好,市场再大,如果管理不善,人才会逐渐流失,产品会逐渐落后,市场会逐渐萎缩,终究会关闭破产。管理人才在人才建设中具有举足轻重的地位,这不仅适用于一般工商企业,也同样适用于会计师事务所。管理人才大体可以分为两个层次:第一层次是以主任会计师为核心的高级管理团队,第二层次是分所负责人和部门负责人。

就第一层次而言,主任会计师尤为重要,主任会计师的发展思路、管理理念、道德操守、决策风格、用人方略、胸襟胆识、行为方式等,对事务所的运营和发展具有重大影响。从我国注册会计师行业风雨兼程的历程看,能够把一个事务所带起来甚至做大到一定规模的主任会计师不在少数,但是能够把一个规模较大的事务所带入长期稳定快速发展境界,对内威信较高、深孚众望,对外影响较大、口碑较好的主任会计师还远远不够。行业发展经验教训表明,一个事务所要做大做强,必须要有一个广受认同、享有声誉的市场品牌,必须要有一位驾驭全局、长于管理的主任会计师。在实行有限责任合伙制(LLP)的国际会计公司中,尽管同一层次的合伙人权利平等,但管理合伙人(MP)仍然居于组织领导和运营决策的核心地位。因此,加强对主任会计师的培育十分重要。现阶段首先要致力于解决日益壮大的规模、庞大的队伍与管理机制、管理能力不相协调等问题,特别注意克服急于求成可能导致的松散管理,特别注意克服以前小作坊条件下形成的管理误区,特别注意克服管理中的家长作风和兄弟义气。

就第二层次而言,首先要把培养重品行、负责任的分所负责人摆在优先位置,不断增强分所负责人的风险防范意识和质

量控制能力。要逐步引入、完善职业经理人制度,除专业性极强的业务部门外,对其他管理部门,比如行政事务、人力资源、后勤保障等,要更多通过市场化手段选聘精于此道的管理人才来担当重任。许多国际会计公司的人力资源部经理,往往是精通人力资源管理的行家里手,对于选聘、使用、调度、激励人才才有丰富经验。在这方面,我国本土会计师事务所必须勇敢地迈出一大步,再上新台阶。

#### (二) 融会贯通信息化知识技能的专业人才

客户的多元化、综合性服务需求,信息化的纵深发展,要求会计师事务所必须要有一支跨学科、跨领域、善于运用信息技术解决问题的复合型人才团队做支撑。根据商务部发布的数据资料,2008年中国电子商务交易总额在国际金融危机背景下逆势上扬,突破3万亿元,相比2007年增幅超过40%。爆发性增长的电子商务业务为会计师事务所提供了较大市场空间。但是,电子商务相对于传统商务模式,具有买卖双方互不相识、互不见面、跨越空间等特点,交易对手之间更容易产生不信任感,这就产生了电子商务鉴证的市场需求,需要由独立的第三方来对交易双方的商业活动及其电子商务活动中的隐私保护、资金安全性、业务有效性等进行鉴证。在成熟市场经济国家,注册会计师成为较为理想的服务提供方。同时,由于电子商务业务数据具有易消失性、易破坏性,加之电子商务物流的虚拟性,又为注册会计师执业带来了新风险,要求注册会计师在从事电子商务相关审计业务时采取新的审计技术和方法。依此类推,新的业务需求和新的技术方法,无不要求注册会计师将会计准则、审计方法和信息技术等融会贯通、结合运用。事实上,在审计业务之外,越是技术含量高的业务,附加值就越高,对以信息化为基础的复合型人才的需求也就越强劲。

会计师事务所培养信息化人才,应当按照财政部《关于全面推进我国会计信息化工作的指导意见》(财会[2009]6号)的要求,引入审计业务流程和管理的信息化,加强计算机审计系统的研发与完善,实现审计流程、管理规程等与信息系统的结合,通过信息化手段加大规模化人才培养速度,提高专业人员运用信息技术执业的能力和水平。事务所提高信息化水平,关键是管理团队要带头,要注意吸收信息化高端人才成为合伙人,其他合伙人也要重视学习利用信息化手段开展工作。

#### (三) 具备全球视野的国际化人才

从通常意义讲,国际化人才就是具有国际视野、熟悉国际规则、掌握跨国执业技能和沟通能力的管理人才和技术专才。无论是“走出去”开拓国际市场,还是在国内承接国际外包业务,没有一大批国际化人才纵横驰骋,结果只能是失机遇、空嗟叹。培养国际化人才,一是要做到“巧借力”,正如《若干意见》所指出的,“加盟国际会计公司的中国成员所,要与国际会计公司签署人才培养协议”。需要强调的是,加盟国际会计公

司并不单纯是需要境外资金支持,而是需要国际会计公司将其行之有效的管理诀窍、信息化技术和人才培训系统等毫无保留地移植或传授给加盟后的国内成员所,整体提升国内成员所从业人员素质,建成融会贯通信息化知识和技能的复合型人才队伍。只有这样,国内成员所才能迅速发展壮大,国际会计公司也才能够从中国巨大的市场中获得相应的利益,从而实现合作的互利和双赢。二是要做到“练内功”,加大投入,自力更生,在实践中发现苗子、培养苗子,逐步将其推上国际业务第一线摔打锤炼,由此聚少成多、集腋成裘,实现国际化人才与国际化业务的良性循环。三是要做到“重引进”,通过市场化手段把急需、紧缺的国际化人才吸引延揽进来,切实做到选准一个国际化人才、带出一支国际化团队、开辟一方国际化业务。

#### 四、不断创新我国注册会计师行业人才机制

##### (一) 创新组织实施机制

注册会计师行业人才建设,涉及政府部门、行业协会、培训机构、高等院校、会计师事务所等诸多方面,需要各方面厘清定位、通力合作,形成支持注册会计师队伍加快发展的强大合力。

发挥财政部门的组织规划和统筹协调作用。财政部门作为注册会计师行业的主管部门,在实施行业人才战略中责无旁贷。要在准确把握行业人才现状与发展要求的基础上,研究制定行业人才建设重大政策、战略规划和中长期计划,以科学的规划计划引导行业人才建设工作,并加强对规划计划落实情况的监督检查和评估。同时,积极协调组织、人事、教育、外事等部门,研究制定行业人才建设相关扶持政策措施,为建设高素质行业人才队伍提供坚强有力的保障。

发挥行业协会的推动促进和具体实施作用。行业协会作为“会员之家”,要继续认真倾听广大注册会计师的心声,通过进一步发挥好协调、服务作用,把行业人才建设多环节的具体工作落到实处,努力成为会员的良师益友和贴心人。

发挥国家会计学院的培训基地作用。作为国家级的高级财会审计人员继续教育培训机构,国家会计学院以其高水平的办学质量赢得了学员满意和市场信任。支持国家会计学院在行业人才建设中继续发挥积极作用。与此同时,还应发挥高等院校的资格前学历教育主阵地作用,促进资格前教育与职业继续教育相互协调、有序对接。

##### (二) 创新人才投入机制

行业人才建设,既与行业前途命运息息相关,又与市场经济秩序和社会公众利益紧密相连。因此,既具有个体性和局部性,又具有社会性和公共性,需要在激励投入机制方面大胆探索,逐步建立政府扶持、行业协会反哺、会计师事务所投入、注册会计师承担、市场机制资助的人才建设投入机制。

政府扶持,就是对纳入国家级和省、自治区、直辖市一级的重点骨干人才和领军后备人才,在财政部门统一组织安排的集中性脱产培训、境外学习深造、重点课题攻关等方面予以一定经费支持;同时,对做出突出贡献的注册会计师,给予精神鼓励和适当的物质奖励。

行业协会反哺,就是继续贯彻会费取之于会员、用之于会员的一贯原则,持续性加大会员教育培训投入,并在提升会员多元化、国际化、信息化服务能力等方面提供更大支持。

会计师事务所投入,就是要切实履行人才培养自身义务和社会责任,逐年增加人才建设投入,确保人才投入增长率与事务所收入增幅保持协调比率。

注册会计师承担,就是注册会计师要增强丰富知识、提高素质、锻炼能力的自觉性,在国家、行业、事务所组织的教育培训之外,通过自我教育和岗位练兵等多种形式增长才干。

市场机制资助,就是要研究探索利用市场化手段对行业人才建设提供相应支持的渠道和途径,重点研究探索对会计和注册会计师专业品学兼优学生的奖励基金和特定情况下注册会计师的扶助基金等。

建立和实施注册会计师行业人才建设机制,会计师事务所自身投入、自我培养是解决问题的基础和关键。会计师事务所是通过一定的组织形式、运行机制和管理制度将一大批高智商的复合型人才凝聚在一起的特殊组织。会计师事务所主任会计师应当根据发展战略和现实需要,切实加大人才培养投入,花大力气开展信息化系统建设,尽快实现审计流程信息化、管理信息化、后续教育信息化等,促进整体团队专业素养有新的跨越。在国务院办公厅转发《若干意见》的新形势下,本土大型事务所只有不断壮大训练有素的专业团队,才能顺利实现用5年左右时间达到年收入规模30亿元的目标。

##### (三) 创新教育培养机制

具备一定规模的会计师事务所可以研究、借鉴、引入人才培养的“立信模式”,创办自己的人才摇篮,建立产学研一条龙的人才教育培养机制。通过产学研结合,充分发挥教学科研单位与产业实体的优势互补,实现产学研相得益彰。以研究带动人才培养和事务所发展,以事务所发展促进研究和人才培养,以人才培养为事务所发展和研究提供后续力量。产学研结合不仅提高了教学研究的针对性,为会计师事务所培养大量实用型后备人才,同时为事务所加强实务研究和业务创新,开展人才后续培养提供了强有力的支持保证。

时代呼唤人才,人才推进事业。我们一定要按照《若干意见》的要求,继续深入实施行业人才战略,大力加强行业人才建设,为加快发展我国注册会计师行业提供结构优化、数量充裕、素质过硬的人才保障! ■

责任编辑 崔洁