



CPA在审计现场 怎样辅导新人

王 枰 ■

新一轮年审开始了。到现场的人数比去年少，需要执行的程序一点都没削减，客户的情况比往年稍微复杂些，至于出具正式审计报告的时间，计划比上年更早几天，这是客户的殷切期望，也是现场人员的顶头上司反复强调的。

现场人数不仅比去年少，还颇有点新手在内。新手的级别属于小朋友那层次，毕业没多久，去过的现场不怎么样，年龄在80后期，有的是实习生，有的只是趁假期来打工的学生，还不是正式实习。为叙述方便，我们在这里统一称之为新人。

新人初下现场，往往是担当较简易的项目，比如现金、银行存款什么的，或者抄抄函证、复印点凭证，做个科目明细之类。他们在所里，理应经过几天的强化培训，可在客户那里，还是经常有不熟练之处。我曾经被一位工作认真的新人询问：要给管理费用列个明细，应该抄账页的哪一条？余额调节表的平衡关系是怎样的？未达账项的含义是什么？某个控制点到底该抽几个样本？你说的流转税是什么意思？

本已工作忙碌，听到类似问题常有汗不敢出之感。为促进审计进度、早日结束现场工作并出具审计报告，也只得详细解释，直到新人点头离去。每逢此时，总想问新人一句：“注册会计师靠什么赢得尊重？”为避免浪费时间，还是不问。哦，我的身份是客户，不是审计师。新人能对客户问出这番问题来，那么对他们现场负责人问出的问题就更可想而知了。有限的现场时间里，负责人不仅要做完

自己那份工作，还不得不停辅导如此水平的新人的话，其郁闷程度就可想而知了。

诸多行业里，年轻人对老人，甚至下级对上级，都尊称为“师傅”，据说是引用旧时学徒制的规矩，那时的“师傅”在技艺上是要教导“徒弟”的，而“徒弟”也都对其师恭敬非常，能借打下手的机会学点本领就很开心了。如今随便翻开一家百年老店的发展史，总能找到些当年创始人幼年勤奋刻苦、虚心学艺的段子。而多年之后的今天，各种技艺大都能从学校学得，学徒制度基本了无踪迹，公司的新人获得职业培训是理所当然，听培训课不打盹已是好同学，在现场由负责人耐心指导、不时夸奖鼓励，也被新人们认为是理所应当，能听进去、下次照做的，已算是极有培养前途的新人了。不仅如此，如果一次现场之后，新人们没学到什么，或者弄错了什么，这原因，往往会被大家归结为现场经理“没有说清楚”或“不会教人”。也可总结为：“只有笨老师，没有笨学生”。

虽说近年就业率未闻奇高，事务所薪水也没有猛涨，所里给每个项目派出的人手却好像从来就没有足够过，似乎每个项目现场都是在时间紧、任务重、人手少的状态下进行的。现场负责人如觉配的新人不够熟练，只有两条解决途径：辅导或者撤换。而撤换，几乎是不可能的：所里的人基本都派出去了，没有富余更没有备用，况且，再换一个，或许还不如目前这个熟练呢。那么就只剩下一个选项：加强辅导。

很多事务所都强调沟通技能，现场负责人和新人的沟通尤为重要。如果是初次合作，负责人必须用最短时间了解新人的具体水平，避免到复核其底稿时才发现需要重点辅导。如有机会，进现场之前可以和新人的前一位现场负责人稍微聊聊，也可以在进入现场后第一个中午就大致浏览下每个人的底稿，或询问其下一步的进展方向。有些新人性格开朗，可能在安排其任务之前就坦率地说“我什么都不会，请教我”，而有些人，较难敞开心扉，就只能提高关注频次了。

经常有这样的情况，给新人讲明白一份底稿怎么做，比负责人自己动手去做还要费时间。切记绝对不能因此放弃辅导。假如这次现场没有教会，那么下次现场还得重教，没有谁能保证下次现场的时间就比这次的更充裕。并且，如果负责人亲自动手完成新人底稿的话，没准新人会认为这就是负责人的职责，此后再要求其完善底稿，还得向其特别解释这是他早就应该自己完成的。

聪明伶俐的新手经常出现。他们是这样的人：在学校里学到了专业知识并且没忘记，在公司认真听了培训并且能与手头担当的工作结合起来，遇到不会的或特殊的情况能主动提问，勤于思考程序的实质而非简单翻新底稿，每个项目都能充实他们的经验，提高他们的职业判断能力。辅导这样的新人是愉快的、高效的，和他们讨论问题时，不妨多引用准则和理论，这对他们的成长很有好处。

经验欠缺的新手也经常会出现。他们的

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