

加强浙江省注册会计师行业人才队伍建设的对策建议

浙江省注册会计师协会课题组

对于注册会计师这样的智力密集型行业，选人用人尤为重要。行业主管部门、注册会计师协会、会计师事务所要坚持系统思维、问题导向，把注册会计师行业人才队伍放在推进中国式现代化的大背景下来考虑，围绕人才全生命周期，共同发力、积极作为、综合施策，不断推动行业人才的知识、观念、能力、行为转型跃升。浙江省注册会计师协会课题组采取问卷调查的方式，对浙江省行业人才队伍建设的情况进行调研分析后，围绕人才全生命周期“选、育、管、用、留”环节提出对策建议，以期推动形成浙江成就行业人才、行业人才助力成就浙江的良性互动格局。

一、健全人才选录体系，擘画人才建设蓝图

1. 行业主管部门层面。一要推动加强思政课教育。强化与教育部门的沟通衔接，推动教育部门把学校思政课建设摆上重要议程，做好课程目标规划上的学段设计与系统规划，加快完善思政课教育体系，引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观、就业观和择业观，从根源上转变当代

年轻人“不愿就业”“不想就业”的想法。二要加强党建引领。完善党管人才工作格局，持续推进会计师事务所“党建入章”工作，推动会计师事务所党组织书记与党员行政负责人“一肩挑”，党员管理层人员和党组织班子成员“双向进入、交叉任职”，健全行业党建指导员制度，引导会计师事务所充分认识行业人才工作的重要性，提高政治站位，推动人才资源不断优化。三要引导会计师事务所下沉基层。有序引导会计师事务所打破地域限制，鼓励有实力的大型会计师事务所到偏远地区设分支机构，强化与中小型会计师事务所的“结对互助”，持续优化各地区行业人才分布结构，推动行业需求与人才素质相匹配。

2. 注册会计师协会层面。一要建立行业人才前瞻性引导机制。探索建立国内外政治经济、科学技术、社会发展形势对行业人才的供需影响机制，定期发布行业人才供需影响分析报告，为会计师事务所招聘人才、引进人才、调整人才引进策略提供制度参考。二要建立健全综合评价机制。结合行业实际，从内部治理、执业质量、服务行业与社会等多维度建立会

计师事务所综合评价机制，综合反映与科学评价会计师事务所发展水平，引导会计师事务所坚持质量导向、做大做强、做精做专，提升行业人才吸引力。三要强化行业宣传。充分利用网站、公众号、期刊等媒体和渠道，通过组织开展行业服务国家建设优秀案例评选、短视频展播等活动，加大人才先进典型选树，突出展示行业服务能级和优势，推动社会公众更加客观、理性地看待行业的价值与贡献。

3. 会计师事务所层面。一要强化企业文化建设。将“以人为本”作为会计师事务所文化的核心理念，理顺劳动合同、社会保险关系，提高人才薪酬福利待遇，通过节日慰问、开设“学习角”“托儿所”、心理咨询平台等方式对员工给予关怀，提升从业人员的获得感和幸福感。二要拓展人才引进渠道。紧跟经济发展形势，加大对法律、工程、基建预决算、信息技术等领域专业人才的引进力度，提升行业人才引进与行业发展需求的适配度；积极搭建与高等院校、研究院的长期合作平台，创新合作模式，嫁接人才资源，大力引进“候鸟型”“假日型”人才，营造开放生态，吸引英才。三要增

课题组成员：李书玲、卓逸潇、楼诗景、任翔，浙江省注册会计师协会。

强品牌竞争力。不断健全完善执业质量控制和技术支持体系,严格做好项目承接风险控制和执业全过程质量监管,以诚信为基石,以质量为保证,弘扬企业家精神,打造品牌实力,更好吸引高质量人才加入行业。

二、完善人才培育体系,编织人才成长摇篮

1.行业主管部门层面。一要完善行业党校培养制度机制。坚持为党育人、为国育才,将政治引领贯穿行业人才工作的始终,健全行业党校教学体系、课程体系,依托省市两级行业党校加强对行业人才的培养,将骨干发展成党员,将党员培养成骨干,深化政治能力养成,打造“党性强、业务强”人才,引导行业人才当好中国式现代化建设的坚定行动派、实干家;充分利用行业党校资源加强对行业党外代表人士的培养,建立健全行业党外代表人士培养机制,不断满足新时代背景下行业人才需求。二要建立评估指标体系。制定出台人才评估指标体系,推动注册会计师协会和会计师事务所提高培训的有效性、合理性和多样性;优化调整学科专业布局,推动高等院校新增公司治理、信息技术、风险管理、国际商务与全球化等课程,增加实践教学比例,加快从知识型教育向应用型、实践型、创新型教育转变,实现学历教育与行业需求的有效衔接。

2.注册会计师协会层面。一要做好继续教育培训规划。遵循行业人才成长规律,以《中国注册会计师胜任能力指南》为导向,制定继续教育培训规划,建立行业人才“一师一策”自画像,针对性开展特色课程教育,综合运用研讨、经验交流、现场教学、远

程直播等方式,持续提升行业整体人员队伍的能力与水平。二要推动行业资源的有效流通。探索建立“人才培养示范所”“人才培养经验交流基地”,指导和鼓励有条件的会计师事务所分享培训经验,强化大中小执业机构的互帮互助,实现大型会计师事务所人才与中小型会计师事务所人才共同成长。三要推进高端人才培养工程建设。组织实施国际化高端注册会计师人才选拔培养工程,着力培养一批谙熟国际规则、精通国际事务,符合我国会计工作国际交流合作需要的高端行业人才,更好服务经济全球化发展的需要。

3.会计师事务所层面。一要健全内部培训机制。坚持人才不问出处、人人皆可成才,加大对行业劳动者观念、知识、技能的更新提升,按照胜任能力的要求,在岗位分类、业务分层的基础上,建立符合自身发展的人力资源体系和梯次化的人才培养机制,加强对拓展型、高级型业务骨干、劳动者的培养锻炼,逐步造就复合型人才,更好满足自身及行业发展的需要。二要优化培训资源。积极培育和利用自身培训资源,通过头脑风暴、业务研讨、案例分析、新知识讲座以及参加行业高层次人才培训班学员回授等多种方式,开展行业人才的内部培训工

作,形成培训常态化;鼓励项目经理以上人员安排一定时间开展撰写案例、研讨准则、研制底稿、培训授课等活动和对下属员工及实习人员的业务指导,形成“师带徒”的良好机制。三要改进培训方式。将传统的集中式培训模式向分阶段培训、混合式培训、送教上门培训、分时培训转变,注重培训组织的多样性;缩短脱产培训时间,推动自主与远程培训日常化,提

三、优化人才管理体系,激发人才干事活力

1.行业主管部门层面。一要健全责任认定制度体系。合理区分财务造假会计责任和审计责任,明确其他单位向注册会计师出具不实证明的法律责任及公众利益实体审计要求;推动建立责任鉴定委员会,对注册会计师遵守准则情况进行鉴定,降低执业风险,保护行业合法权益。二要加强行政监管。推动形成专业化执法检查机制,突出检查重点,提高检查频次,对产生负面形象的会计师事务所和注册会计师严格处理处罚。充分利用行业统一监管平台,加强智能化监管,依法审批和管理,严格行业准入与退出管理,净化行业执业生态。三要推动完善相关司法解释。强化与司法机关的对接协作,推动司法机关加快完善注册会计师法律责任相关司法解释,按照过罚相当、责罚对等原则明确会计师事务所的民事责任承担方式,为各方主体营造高效、透明和公正的监管环境,为会计师事务所和注册会计师正常执业争取更多“底气”,营造良好的执业环境。

2.注册会计师协会层面。一要发挥自律监督作用。充分发挥贴近行业、身处一线的自律监管优势,通过数字赋能,深化与财政主管部门、立法机关、司法机关及其他相关政府部门的配合协作与信息共享,加强对从业人员执业行为的日常监管,突出重点监

管领域,形成长效机制,净化行业生态,优化人才发展环境。二要深化周期帮扶。强化风险警示教育,编制典型案例集,开展警示教育专题活动,以案示警、以案促改,提升执业机构和从业人员风险意识;加强对会计师事务所从事业务的评估和辅导,深化周期帮扶机制,加强专业技术支持,提升执业能力和抗风险能力。三要加强诚信建设。持续推进行业诚信建设,建立健全人才诚信档案,加强诚信信息的维护应用与失信惩戒力度,积极引导行业人才坚持操守,诚信为重,推动形成良好的执业环境。

3.会计师事务所层面。一要强化队伍素质,规范执业行为。建立健全内部治理机制,加强人事管理、财务管理、技术标准、业务管理、信息化管理等一体化建设,提升从业人员专业胜任能力和职业道德素养,持续规范执业行为。二要加强质量控制,防范执业风险。建立健全质量管理体系,设置专职质量控制岗位,对各类业务项目的质量进行审查,形成项目内部复核、质控复核、主任会计师或类似职位的人员复核的交叉复核程序,做到相关程序执行到位、业务工作底稿复核到位。三要自觉抵制不正当低价竞争。完善会计师事务所内部业务收费管理制度体系,健全项目成本管理,进一步理顺内部分配机制,坚守准则,根据自身能力审慎评估业务承接与收费,杜绝不正当低价竞标或承揽业务等行为。

四、强化人才使用体系,厚植人才发展沃土

1.行业主管部门层面。一要明确注册会计师退出标准。加快建立注册会计师强制退出机制,明确挂名执业、

“高龄”执业注册会计师的退出标准,为“有志成才”的人提供机会,使行业人才干事有劲头、发展有方向。二要建立行业人才输送机制。建立合伙人(股东)、后备人才、业务骨干发现培养机制,加大对行业各类人才的使用力度,掌握行业人才工作的具体情况,积极争取统战部门、人大政协的支持,打通行业优秀人才参政议政渠道,鼓励行业人才积极参选“两代表一委员”,发挥行业代表人士参政议政作用,代表行业发声,扩大行业影响力。

2.注册会计师协会层面。一要强化支撑保障机制。科学制定发展战略,持续强化专业(专门)委员会建设,精心搭建平台,健全委员会成员的遴选、退出与考核评价机制,提高行业人才参与行业治理与专业支撑工作的主动性和积极性,服务行业长远健康发展。二要拓宽人才发展渠道。根据新时期国家经济建设工作要求,打通人才培养和使用路径,积极推荐行业优秀人才入选第三方(监督评估)机制、各级财政人才库、兼职外部董事、联合监管、国际化业务等专业人员(人才)库,为行业可持续发展提供内生动力。

3.会计师事务所层面。一要健全人才信息化档案。充分借助现代化信息数字技术,建立人才信息化档案,全方位记录人才专业背景信息、流动信息、专业特长、执业信息等,实现对本机构人员的精准“画像”、因材施教。二要完善人才使用机制。要坚持以人为本,坚持问题导向,立足行业职业特点,在会计师事务所内部人才工作现有体制机制的基础上,遵循人才成长规律,建立健全内部人才使用机制,把人才用在急需且适合的岗位,充分发挥自身优势、专业优势,学有所长、

干有所专,提高行业人才的获得感、满足感。

五、牢筑人才留储体系,营造近悦远来生态

1.行业主管部门层面。一要加强行业人才留储工作的统筹指导。针对行业人才流失问题综合施策,研究制定专项工作方案,引导注册会计师协会、会计师事务所建立健全人才留储机制,强化会计师事务所树牢“人才是第一资源”的理念。二要加强人才扶持力度。加快行业人才高地建设,打通执业资格与专业技术资格通道,推动行业人才纳入各级地方人才培养体系,构建多跨协同的人才扶持统筹协调机制,推动行业人才住房落户、就医、子女教育、人才扶持奖励等政策升级,淡化户籍、社保等因素对享受人才政策的影响,优化人才卡、津补贴、拓岗等方面配套政策供给。三要抓好行业各类人才政策兑现。打造多系统联动、多部门协同的人才管理及服务保障支撑体系,确保出台的政策可落地、简易办、效果好,以政府守信践诺赢得各类人才信任,进而不断提高人才的获得感、归属感。

2.注册会计师协会层面。一要研究制定人才留储工作方案。推动会计师事务所建立健全合伙人退出(晋升)机制,将中青年骨干、专业人才到偏远地区服务民生工程、医疗卫生健康事业、乡村振兴、共同富裕的价值作为合伙人晋升的必要条件,在提升行业人才专业服务能力的同时,放大行业人才履行社会责任的贡献,持续增强行业的凝聚力。二要加快推进行业数字化转型。加强对行业数字化改革的前瞻性研究、全局性谋划,全面推进行业数字化改革工程建设,研

究制定会计师事务所数字化改革奖补办法,细化分类奖励措施,通过会费减免、建立“改革赛马机制”、设立“改革创新先锋榜”、举办行业数字化改革大赛等方式鼓励会计师事务所数字化转型,持续提升行业人才执业获得感。三要持续推进职业责任保险工作。落实集中投保制度,进一步扩大投保覆盖面,监督保险服务机构履约情况、服务质量,结合实际情况不断优化保险条款和完善保险服务费率机制,不断提升行业整体风险抵御能力。

3.会计师事务所层面。一要建立灵活有效的薪酬激励机制。建立分层级的薪酬模式和多元的分配机制,使薪酬与行业人才的付出与能力相匹配,职级晋升与人才的贡献相挂钩;合理控制岗位分配级差,充分调动项目组、审计一线员工的积极性,有效平衡好合伙人、普通注册会计师的收入分配关系。二要畅通晋升渠道。提倡机会均等和“不拘一格降人才”的原则,打破论资排辈的僵化体系,健全“干中学、学中干”能力提升机制,保证具有专业水准和特殊贡献的员工能合理晋升为合伙人,逐步创造“能者上,庸者下”的良好氛围,使年轻注册会计师能清晰看到“未来”,保持努力工作、积极向上的精神风貌,打造高素质人才队伍。三要加快数字化转型。积极推进信息化建设,根据业务特色选择符合自身工作需要的审计作业系统、内部管理系统、智能辅助工具等信息化产品,利用信息化手段让数据多跑路,将人才从频繁加班、出差的状态中解脱出来,提升审计水平和执业效能,规避执业风险,提升信息化环境下的专业交付能力和行业人才工作的幸福感。■

责任编辑 任宇欣

天健会计师事务所 品牌建设的几点体会

胡少先■

“天健”一词出自《易经》中的“天行健,君子以自强不息”,意指天体运行,生生不息,永不停止,君子应当效法天体的精神,不断追求真理,不断充实自己,不断奋斗进取,永不停息。“自强不息、厚德载物”是中华民族共同文化心理的核心价值,也是天健作为民族品牌事务所始终弘扬和传承的精神内核。

1997年,时任中国注册会计师协会(以下简称中注协)秘书长丁平准提议组建中国注册会计师行业一流大型会计师事务所,获得财政部、中国证监会有关领导同志的大力支持。随后,由深圳信德会计师事务所、中注协淮部、浙江会计师事务所、厦大会计师事务所、大连北方会计师事务所负责人朱琪珩、陈建明、胡少先、黄世忠、郑启华、魏小珍、姚立中、王桂华8名注册会计师作为发起人,于1998年7月在北京发起设立了天健会计师事务所(财政部财协字[1998]58号文件批准)。天健的设立,承载着政府主管部门、行业协会和行业有志之士做大做强民族品牌的期待。

1998年财政部、中国证监会发文明确要求全国103家证券资格会计师事务所于1998年年底完成脱钩改

制。隶属于浙江省财政厅事业编制的浙江会计师事务所改制为浙江天健会计师事务所有限公司(以下简称浙江天健或天健),我与郑启华、王越豪、王国海、吕苏阳、沈凌波、朱炳有、陈曙、傅芳芳等11名注册会计师成为浙江天健的发起人。2000年,重庆天健、辽宁天健加入天健集团。至此,天健集团共有6家证券期货相关业务执业资格的会计师事务所。2005年,北京天健、深圳天健信德加入国际“四大”会计师事务所之一的德勤会计师事务所,厦门天健、辽宁天健、重庆天健随后也进行了相关整合,天健集团不再有实际运作,但浙江天健自1998年脱钩改制后就矢志不渝地高举“天健”这面民族品牌大旗,历经风雨,勇毅前行。在外部政策感召下,浙江天健于2008年与浙江东方会计师事务所合并,2009年又与开元信德会计师事务所合并,并易名为天健会计师事务所。这两起重大法人吸收合并,意义深远,前者使天健进入了全国内资所十强,后者使天健步入全国十强,胡建军、周重揆在天健做大做强的征途上作出了重大贡献,推动天健从区域性强所到全国性大所的嬗变。

回首天健品牌建设之路,在品牌

作者简介:胡少先,天健会计师事务所(特殊普通合伙)党委书记。