

以高端会计人才培养赋能立信高质量发展

朱建弟 ■

2005 年，财政部启动全国高端会计人才培养项目，旨在通过系统化培训培养行业高层次人才，覆盖企业类、行政事业类、注册会计师类和学术类四大领域。目前，该项目已实施 20 年，取得了丰硕成果。受益于此项目，立信会计师事务所（以下简称立信）现有全国高端会计人才 29 人，上海会计领军人才 2 人，上海优秀会计人才与会计高级后备人才 7 人，上海注册会计师协会地方优秀人才 72 人。还有一名合伙人由 BDO 国际推荐出任国际审计与鉴证准则理事会（IAASB）理事，作为来自中国的代表积极参与国际审计准则制定工作。

一、高端会计人才对立信发展的影响

人才是会计师事务所发展的核心要素，其专业能力、综合素质及培养体系直接影响事务所的执业质量与竞争力。经过多年培养，高端会计人才逐渐成长为立信的技术专家、质量控制负责人、大型项目审计合伙人、税务与咨询专家等，成为推动立信发展的核心引擎。

（一）促进做大做强与品牌影响力提升

成为合伙人的高端会计人才凭借其扎实的专业和行业中的影响力，为

立信拓展了大量关键优质客户，特别是大型国有企业、金融机构以及明星民营企业。2024 年，立信有 765 家上市公司年审客户，近 2 000 余家外商投资企业客户。

立信是中国百年民族品牌。在多年的工作中，全体立信人坚守潘序伦先生提出的“信以立志、信以守身、信以处事、信以待人、勿忘立信，当必有成”二十四字校训，当好“经济警察”角色，公允发表审计意见，保障资本市场健康运行，维护投资者利益，共同塑造和支撑了“立信”品牌的公信力。

（二）构建质量控制和风险控制体系

1. 做实技术研发。立信的许多技术专家都参与了中国注册会计师协会组织的审计准则、职业道德守则等行业规范的制定和修订工作，将实践经验转换成建言献策的智慧。立信内部的技术部、专业标准部由大量专家组成，其中不乏有各类高端会计人才，他们负责研究解读会计准则、审计准则，并编写内部的审计手册、培训教材，确保全所数千名执业人员能够正确理解和执行，这对在准则国际趋同背景下保持审计质量至关重要。

2. 筑牢风险控制。健全的质量控制体系是立信生存和发展的生命线。

对外，在审计过程中，高端会计人才能够通过专业能力和丰富的经验识别企业的财务风险、经营风险和舞弊迹象，其出具的审计报告（尤其是非无保留意见报告）为投资者、债权人和社会公众提供了至关重要的风险预警，维护了金融市场稳定。对内，质量控制部门的高端会计人才负责审计项目的复核、风险评估和职业道德监控，他们是事务所防范审计失败、控制执业风险的“守门人”。

（三）服务国家经济战略与企业成长

1. 支持科技创新与产业升级。近 10 年来，立信是服务科创板、创业板的头部事务所之一。高端会计人才为大量科技创新企业提供了 IPO 审计和持续督导服务，帮助他们规范公司治理、完善内部控制，成功进入资本市场，支持了国家创新驱动发展战略。

2. 护航企业“走出去”与“引进来”。立信为众多中国企业赴海外上市（如 H 股、N 股）、发行国际债券提供了符合国际标准的审计服务，助力中国企业融入全球资本市场。同时，也为外资进入中国提供了专业的财税服务。在高端会计人才的引领下，年轻的立信人努力向国际化发展，目前有 260 余人拥有香港注册会计师、英国特许会计师、英国特许公认会计师、美

作者简介：朱建弟，立信会计师事务所（特殊普通合伙）首席合伙人。

国注册会计师、澳大利亚注册会计师等境外执业资质。这些人才为立信实现国际化发展,成为在国际同行业中有一定影响力的事务所发挥了重要支撑作用。

(四) 培养会计人才与复合型人才

立信注重发挥高端会计人才的引领作用。鼓励高端会计人才牵头重大、重要项目,在组建团队时注重老中青结合,起到传、帮、带作用。培养出的大批注册会计师和行业专家不仅在立信服务,也有很多流动到企业、金融机构和其他领域,成为经济建设中各行业的财务中坚力量,形成了良好的人才外溢效应。

二、立信高端会计人才培养途径

在全国高端会计人才培养项目的示范带动下,立信就人才建设进行了战略性、系统性谋划,面向国家重大需求、面向科技前沿、面向经济主战场、面向新兴领域,针对服务大型金融机构、高科技及互联网企业、境外资本市场等特定领域,培养了一批高端复合型人才。

(一) 以培训实践全方位提升人才素质

1. 针对性培训。立信通过体系化培训、导师制和实战锻炼,持续提升员工的专业能力和综合素质。一是进行分级培训,针对不同级别的员工(如助理、高级审计员、经理、合伙人)提供差异化的培训课程。内部还设有在线学习平台和面授课程体系,规定每位员工每年需完成的线上学习学时,确保知识持续更新。二是给新入职员工分配经验丰富的导师(通常是高级审计员或经理)。导师不仅在业务上给予指导,还在职业规划、工作方法上

提供帮助,加速新人成长,使其能更快地融入项目团队。三是鼓励员工(特别是早期员工)参与不同行业和类型的项目。通过轮岗制让员工接触更广泛的业务,找到自己擅长的领域,成为该领域的专家。

2. 识人善用。一是利用全国性网络的优势,建立内部人才资源库。立信在全国23个省市有31家分所,从业人员近1万名。当某个分所承接大型或特殊行业项目时,可以从全国其他分所抽调具有相关经验的专家人员组成项目组,确保团队能力与项目要求高度匹配。二是采用自上而下与需求导向的团队组建模式,通常由对客户行业和业务有深刻理解的合伙人或高级经理担任项目负责人,根据项目的规模、复杂度和行业特点,从资源池中挑选合适的成员组建团队。

3. 严格管理。通过明确的分工、独立的质量复核和绩效管理确保项目执行的标准和质量。一是角色分工明确,项目团队结构清晰,包括项目负责人、现场负责人、高级审计员和审计助理,每个人职责明确,确保项目高效运行。二是进行绩效管理,将员工在项目中的表现(如专业能力、工作效率、团队精神、客户评价)与绩效考核紧密挂钩。三是设计清晰的晋升通道,为优秀项目人员提供明确的职业发展目标,激励他们不断进步,最终成长为能够引领团队和项目的领导者。

(二) 注重对骨干人才的培养

为培养和打造事务所未来的领导者,立信从2020年开始与上海国家会计学院联合培养立信未来菁英人才,从全国各分所选拔品德好、素质高、专业强,年龄不超过35周岁的青年骨干,进行为期三年的培训,着重培养其政治素质、组织能力、管理能力、沟

通能力、应变能力,提升其战略眼光、国际视野、大局意识、科技素养,着力打造一支能把立信建设好、管理好、传承好的未来领导者队伍。

立信将校企合作作为培养高素质应用型人才的重要途径,与上海立信金融学院签署了产学研战略联盟,打造集人才培养、实践教学、科学研究、学术交流、服务社会等多项功能于一体的产学研基地。2023年,为探索高校与事务所协同培养卓越数智化财经人才的新机制,与上海立信会计金融学院共建“序论书院”,以产业人才需求为导向,由事务所选派一些专业强、理论功底深厚的精英人才到学校授课、带学生共同研究课题;2024年,选派部分复合人才与上海立信会计金融学院合作研发“立信财务云仿真实训系统”,应用于《企业会计综合实验》《基础会计实验》《集团公司会计综合实验》等会计学核心实验课程。教学相长,事务所精英人才在参与教学实践的过程中个人综合素质得到同步提升。

为培养更多的国际化人才,2013年立信首次与ACCA签订战略合作备忘录。合作聚焦于国际化财会人才培养,立信为员工提供ACCA考试支持,并借助ACCA的全球课程体系提升团队专业能力。2019年,立信与ACCA联合成立“立信会计师事务所ACCA实践基地”,帮助新生代财会人才提升专业实践能力,拓展职业发展空间。2023年9月,双方续签合作备忘录,并新增ESG鉴证、数字化转型、国际准则研究等合作方向,共同为注册会计师行业注入新活力。通过与ACCA合作,立信培养了一批国际化复合型人才,拓展了全球资源网络,更好提升立信在国际中的影响力。☑

责任编辑 任宇欣