

基于人才工作视角的西部地区 注册会计师行业发展调研报告

李华磊 赵彦 万文翔

摘要：注册会计师行业为西部地区经济健康发展提供着专业支持。本文基于对西部12省区开展的关于注册会计师行业支持西部区域发展的专题调研，总结西部地区注册会计师行业人才培养的现状与面临的挑战，并根据西部地区注册会计师行业人才胜任能力建设的特殊需求，提出政府加大行业政策扶持力度、各级注册会计师协会加强行业人才培养、会计师事务所不断提升治理与管理水平等针对性建议。

关键词：注册会计师行业；西部地区；人才；会计师事务所；胜任能力建设

中图分类号：F239；F233 **文献标志码：**A **文章编号：**1003-286X(2025)17-0062-03

注册会计师行业作为社会主义市场经济的重要制度性安排，在服务西部大开发进程中发挥着重要作用，提供着有力的专业技术支持和人才支撑。为持续推动注册会计师行业更好服务西部大开发战略，笔者对西部12省区开展了关于注册会计师行业支持西部区域发展的专题调研。通过资料收集、召开座谈会、实地走访调研地方注册会计师协会（以下简称注协）和会计师事务所（以下简称事务所）等方式，在全面梳理获取数据和资料的基础上，结合西部地区经济发展需求和注册会计师行业服务区域发展现状，分析了西部地区行业人才培养的困境及面临的挑战，并提出未来加强西部地区行业人才工作、更好服务区域经济社会高质量发展的建议。

一、持续发力，西部地区注册会计师行业多维赋能西部区域发展

（一）积极服务国家战略实施

注册会计师行业利用地缘优势，通过“借船出海”在不同阶段加入国际网络联盟，在国内国际双循环过程中提供高质量跨境审计、咨询、税务、收购尽调等服务，积极服务并参与西部大开发、“一带一路”建设、成渝地区双城经济圈建设等区域发展战略。比如，川渝两地协同打造成渝地区双城经济圈会计中介服务平台，助力成渝地区双城经济圈高质量发展。新疆某事务所为中哈边境贸易企业提供跨境汇率风险管理服务，规避汇率波动风险。

（二）大力支持地方政府财政管理

注册会计师行业参与地方政府的财政审计、绩效评价、专项债务管理等工作，提升了地方政府的财务透明度和公信力。比如，重庆注册会计师行业参与审计三峡工程、两江新区等国家和市级重大建设项目，保证了建设资金的规范有效使用。新疆某事务所受自治区财政厅委托，对2023年度12家国有企业的13个国有企业资本金项目超5亿元进行绩效评价工作，为地方政府和企业的资金使用、项目实施提供了专业的评估和建议，有效提升了财政资金的使用效益和项目管理水平。

（三）积极推动产业转型升级

注册会计师行业通过专业的财务分析和咨询服务，在推动西部地区特色产业和新兴产业发展方面发挥了重

作者简介：李华磊、赵彦，中国注册会计师协会；
万文翔，西藏自治区财政厅。

要作用。比如，新疆乌鲁木齐会计服务示范基地通过服务中亚区域经济合作，不仅满足了企业多样化的财务需求，还推动了现代制造业与服务业的融合发展，形成了强大的辐射联动和示范效应。陕西依托会计服务示范基地，推动事务所服务培育“一特三高”专业服务群体。

（四）大力促进政策落地与执行

注册会计师行业在税收政策和产业支持政策的执行中提供专业意见和服务，帮助企业更好地理解 and 利用这些政策。比如，广西组织行业专家开展公益服务团活动，为县域企业提供了涵盖财税、科技、金融及上市辅导等方面的公益咨询服务，帮助企业降本增效，为县域经济发展赋能增效；参与乡村振兴项目和生态环境审计，确保相关资金合规使用和项目有效实施，为乡村振兴贡献专业力量。四川某事务所为当地特色农业合作社提供财务规范化改造和税收优惠申报服务，其中帮助某花椒种植合作社建立标准化账务体系，每年节省税费约30万元。

（五）有效提升企业财务管理水平

注册会计师行业通过提供审计、咨询和财务顾问服务，帮助西部地区企业提升财务透明度和合规性，提高了企业的信用评级。比如，重庆某事务所协助企业引入先进的ERP系统，生产效率提升了20%。云南某事务所为当地一家生物医药企业设计研发费用归集流程，协助企业通过高企认证，享受研发费用加计扣除政策。

二、继续加力，西部地区注册会计师行业人才培养工作面临的问题与挑战

（一）西部地区行业建设基本情况

2023年年底，西部地区共有事务所2 277家，注册会计师17 531人，行业收入144.84亿元。近五年，西部地区行业发展呈现以下趋势：一是事务所数量和会员数量增加，但注册会计师数量呈下降趋势。事务所数量增加374家；会员数量方面，除青海减少，其余11个地区均增加，累计增加14 516人；注册会计师数量方面，宁夏、西藏、甘肃和青海4个地区少量增长，其余8个地区均下降，累计减少3 605人。二是近五年收入整体增幅放缓，且个别年份业务收入负增长。业务收入从2019年的115.51亿元增长至2023年的144.84亿元，年均增长5.8%，略低于全国年均增速（6%），其中2022年业务收入增幅为-1.58%。

（二）西部地区行业人才培养面临的问题与挑战

1. 事务所自身建设不足。主要表现在西部地区事务所规模小、业务资质单一、服务范围窄等，缺乏竞争优势；审计风险控制方面，中小事务所审计人员对制度体系的执行力不够，缺乏有效的审计风险管理机制；行业内部晋升机会小，对于一些高职业追求的人才来说，在中小事务所发展空间有限。

2. 行业吸引力与集中度逐年降低。由于经济发展水平、地域文化、工作机会和条件等因素，西部地区难以吸引和留住创新人才，导致人才区域差异的“马太效应”愈来愈显著，注册会计师数量少，行业集中度降低。一方面，各地普遍面临人才短缺问题。西部地区注册会计师总计17 531人，不足北京、上海等一个地区的注册会计师数量。比如，青海有事务所58家，注册会计师仅286人。另一方面，行业集中度降低。根据统计，西部地区

所均注册会计师由2018年的11人降至2023年的不足8人。西部各地普遍反映，近年中小事务所增速过快，例如宁夏自2018年开始，成立1~5年的事务所数量明显增加，且近年新成立的事务所都是从原来小事务所“单挑”出来，规模越来越小，行业集中度降低。

3. 行业中坚力量缺失、高端人才匮乏，且人员老龄化严重。全国高端会计人才培养项目自2005年开始实施，至2023年，西部地区仅49人入选注册会计师序列的领军类项目，内蒙古、西藏和青海至今仍未实现零的突破，贵州和宁夏仅各有1名，说明西部地区高端会计人才严重匮乏。值得关注的是，这49名全国高端会计人才大多数来自行业头部事务所的西部地区分所，本土所入选的数量仅是凤毛麟角，且向东部地区、大中型事务所流动的趋势明显，进一步导致西部地区优秀的中坚力量不断流失，进而导致西部地区事务所老龄化问题愈加严重，存在较为严重的人才老龄化问题和人才断层趋势。例如，内蒙古50岁以上的注册会计师占比高达58.43%，30岁以下注册会计师占比仅1.41%；陕西40岁以下注册会计师仅占31.93%，全省合伙人平均年龄为55.9岁。

4. 教育培训投入资源不足。一方面，受经济发展和教育条件限制，西部各地注协总体在培训经费和师资资源方面存在严重不足，影响了培训效果和人才培养质量。青海、宁夏等地区普遍反映会费收入较少，基础弱、人才培养经费保障难。另一方面，由于中小事务所收入有限，且培养人才周期长，导致中小所对人才培养的投入意愿和经费均相对不足。

(三) 西部地区行业人才胜任能力建设的特殊需求

西部地区因独特的地缘特征、多元民族文化、特色产业结构和相对薄弱的经济发展水平等多方面原因,注册会计师行业人才胜任能力在职业能力等方面也存在特殊性。

1. 职业能力方面。西部地区大力推进清洁能源基地建设、生态补偿机制创新及“一带一路”沿线经贸合作等区域发展战略,亟需复合型会计人才支撑绿色金融、跨境税务等新兴领域,注册会计师除了掌握会计、税务、法律等基本知识外,还需要具备工程、环保、能源等跨学科知识体系,以应对西部清洁能源、边境贸易、大数据等特色产业需求的能力。

2. 跨文化沟通方面。西部地区文化多元,对注册会计师的跨文化沟通能力提出了更高要求,需要提高行业从业人员能够与不同文化背景或知识水平的人员交流、并在跨文化环境中有效工作的能力。此外,西部地区注册会计师行业积极支持和参与“一带一路”建设中,要不断提高服务我国企业“走出去”和境外企业“走进来”的能力、在国际市场中发挥专业技能和实务操作的能力以及拓展境外市场、遵循国际惯例、按照国际规则办事的能力。

三、更加给力,推动西部地区注册会计师行业人才工作高质量发展的对策与建议

推动西部地区注册会计师行业高质量发展的关键在人才。做好西部地区行业人才工作,要坚持问题导向、系统观念,因地制宜、综合施策,全面有效落实行业人才培养“选、育、管、用、留”闭环理念,创新机制、积极作

为,做大西部地区行业人才基数,为更好服务区域经济社会高质量发展奠定可靠人才支撑。

(一) 政府要加大行业政策扶持力度,改善西部地区行业执业环境

1. 强化行业职能定位,明确行业战略价值。注册会计师行业作为现代服务业的核心组成部分,是区域经济社会高质量发展的重要支撑。地方政府要从战略高度强化行业作为“社会主义市场经济体系的重要制度安排、财会监督的重要力量”的职能定位,将行业作为区域现代服务业发展重点,纳入地方发展规划、鼓励类产业目录或产业升级专项文件,通过系统性政策支持,加快推动行业发展。

2. 优化人才引进政策,打造吸引力高地。2009年发布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》已将注册会计师纳入经济社会发展重点领域急需的紧缺专门人才。地方政府要牢固确立人才引领发展的战略地位,统筹财政部门、人才工作主管部门、教育主管部门等,积极畅通行业人才落户绿色通道、将行业人才纳入地方人才培养体系等,增强西部地区对人才的吸引力和吸附力。

3. 出台配套支持措施,优化行业生态。良好的执业生态是行业高质量发展的基础保障。地方政府要完善信用评价体系,提高优质事务所在政府购买服务中的优先权,形成“良币驱逐劣币”的市场环境,建立健全共享人才资源与培训体系,避免同质化竞争;择优选拔优秀的行业人士担任人大代表、政协委员等,发挥其专业优势参政议政,提升行业人才的社会影响力。

(二) 各级注协要加强行业人才培养,持续提升西部地区行业专业化水平

1. 抓实抓细行业继续教育管理。继续教育是持续提升行业人才素质的重要制度安排。应针对西部地区人才特点和事务所业务特点,精心设计继续教育课程计划,优化课程内容,增强培训的针对性和实际效果;进一步创新继续教育方式,整合线上和线下资源,提升继续教育的便捷性和灵活性;坚持诚信建设这条主线,持续提高诚信教育在继续教育中的比重,引导行业从业者坚守职业道德和诚信原则。

2. 继续加强行业高端人才培养。开展高端人才培养是以点带面推动行业人才素质整体提升的重要措施。针对西部地区本土事务所高端人才匮乏问题,中国注册会计师协会于2024年启动了“西部地区高端人才能力提升工程”,为西部地区本土事务所合伙人和潜在行业领军人才提供成长平台。下一步,应认真总结深化西部地区高端人才能力提升工程工作成果,在做好行业人才选、用、管、育、留等方面持续发力。

3. 建立长效机制,加强后备人才培养。后备人才培养对于行业可持续发展具有重要意义。要着眼长远,鼓励引导地方注协和事务所加强与高校的交流 and 沟通,建强后备人才留储长效机制,通过持续加强大学生实习基地运作、建立高校实务导师制度、举办高质量校园招聘、合作开展技能大赛等方式,疏通人才进入行业渠道。要加强行业宣传,讲好行业故事,正确传达行业价值,有效展现行业风貌,吸引更多优秀人才投身行业、建功立业。

4. 加强区域交流与合作。加强区域协作是填平东西部差异的有效途径。要引导东中西部(下转第67页)

产性生物资产确认时点是否符合会计准则规定,核对入账价值与种植记录是否相符。五是检查生产性生物资产抵押、担保情况,防范抵押、质押等导致错报权利和义务。

(三) 生物资产减值审计

有确凿证据表明由于遭受自然灾害、病虫害、动物疫病侵袭或市场需求变化等原因,使消耗性生物资产可变现净值或生产性生物资产可收回金额低于其账面价值的,应按可变现净值或可收回金额低于账面价值的差额,计提生物资产跌价准备或减值准备,并计入当期损益。上述可变现净值和可收回金额,应当分别按照《企业会计准则第1号——存货》和《企业会计准则第8号——资产减值》确定。因生产性生物资产可长期使用,预期可以收获多年,进行减值测算时应当考虑通货膨胀与货币时间价值。若生产性生物资产减值测试较为复杂,应利用专家工作。

(四) 期末资产盘点审计

对种植农业企业而言,主要分为大面积田间作物盘点和非标准袋或摆放的农产品盘点两大类。大面积种

植农田及田间作物通常采用抽样盘点方式进行。抽样方式可根据农作物种植土地红线图,抽取一定范围进行测量。测量方式可在盘点范围内抽取多个圆形测量点,并对同一个测量点测量四组数据(步量半径、步行GPS测量半径、车行GPS测量半径、车行GPS测量周长进行半径测量),然后根据圆形面积公式求出平均面积。随着科学技术发展,无人机机载GPS和航拍技术、卫星拍摄图和GPS相结合等方式,在大面积农作物、大面积防风林等生物资产盘点中也开始应用。对于非标准袋或摆放农产品盘点,应当随机抽选码垛,并拆包检查存货是否真实存在以及是否有霉变等性变。可抽取20~30个样本,并模拟实际摆放形状测量出体积,用总重量除以总体积即可得出密度(多次测量,采用加权平均结果)。最后运用“农产品总重量=∑各区域重量”“各区域重量=各区域体积×密度”公式,得出盘点货物总质量。

(五) 关联交易核查审计

农业种植行业是关联交易高发领域。在大量第三方参与配合造假的情

况下,传统函证、检查等审计手段和程序很容易失效。在对关联交易进行核查审计时,要敏锐洞察企业表现出的财务异常和非异常特征,并作为关联交易核查审计的关键线索和重点对象。要高度关注企业利润增加是否与现金净流入同步、交易价格是否明显偏离公允原则这两大典型财务异常特征,以及客户与供应商是否异常、交易合同是否异常、重大交易是否异常、物流和仓储信息是否异常这四个方面的典型非财务异常特征。在进行关联交易审查时,除应用函证等传统审计技术方法和基本程序外,还应基于风险导向原则,围绕企业供应链、销售链、资金链、管理链,对重点客户、合作商进行实地调查、访谈沟通,以印证企业提供的相关资料与信息以及关联交易发生的真实性。要高度重视大数据分析,综合运用图像、视频等非结构化数据资料,以及AI等财务舞弊识别模型,扩大关联交易审计样本,提高关联交易审计核查质量和效率,为完整的财务审计提供关键信息线索和画像支撑。□

责任编辑 林荣森

(上接第64页)地区深化拓展协作领域和方式方法,建立健全发达地区与西部地区之间的人才培养、资源帮扶与交流机制,提升西部地区的人才培养质量。

(三) 事务所要不断提升治理与管理水平,增强行业人才留储能力

1. 用好政策空间,拓展事业前景。事务所的业务拓展是持续发展的根本保障。事务所要利用好政策空间,充分抓住中央支持西部地区产业优化布局及打造“双创”升级版提供的多项优惠政策契机,结合自身优势,积极

拓展财务咨询、税务规划、审计等业务,在做精做专、开拓特色业务领域、形成差异化竞争优势方面下功夫,为西部地区多元化的人才提供拓业和展业的平台,以广阔事业前景凝聚更多优质人才。

2. 强化主体责任,搭建梯次化的人才培养体制机制。梯次化人才培养体系为事务所人才建设提供了机制保障。事务所要切实担负留住人才的主体责任,培育优秀的企业文化,制定适应本所的人才发展战略,建立合理的人才培养制度,搭建梯次化人才培

养体系,构建清晰的职业发展规划,探索建立灵活的薪酬分配体系等,有效吸引和留住优秀人才。

3. 分层分类,强化专业能力。专业能力是行业服务经济社会高质量发展的核心动力。事务所要高度重视从业人员专业能力的培养,构建系统化、多层次的人才培训体系,建立涵盖新入职员工、助理人员、项目经理、高级经理及合伙人的分层培训模式,为全体员工提升专业技能和综合素质提供全方位的支持。□

责任编辑 任宇欣