

中小型会计师事务所发展策略探讨

刘思阅

(山东科技大学经济管理学院 青岛 266510)

【摘要】我国中小企业的迅速发展为中小型会计师事务所的发展提供了契机。本文通过论述,认为中小型会计师事务所应在机遇与挑战并存的格局中,明确自己的发展方向,采取正确的发展策略。

【关键词】中小型会计师事务所 机遇与挑战 发展策略

中小型会计师事务所的生存与发展立足于中小企业降低代理成本的需要,它们的存在是社会发展的必然选择。在市场经济环境下,中小企业需要会计中介提供价格合适的年报审计工作、代理记账、代理纳税申报、会计制度设计、基本会计知识培训、验资等专业性服务。同时,随着中小企业的发展,中小型会计师事务所需要不断提高服务质量和扩展服务内容,比如提供纳税筹划、管理咨询服务等。

一、中小型会计师事务所的发展现状

1. 人员素质相对偏低。根据有关统计数据,在我国中小型会计师事务所的人员结构中,52%的人员年龄在60岁以上,40岁以下的人员仅占19%。通过注册会计师执业资格考试取得从业资格的注册会计师仅占33%,拥有大学本科以上学历的注册会计师仅占17%。受会计师事务所脱钩改制的影响,主任会计师往往是原挂靠体制下产生的,其年龄多数偏大且执业资格多是通过考核取得,即使是改制后通过会计师事务所合伙人选举产生的主任会计师,也由于经执业资格考试取得注册会计师从业资格的年轻合伙人势单力薄,最终选出的主任会计师基本上是“换汤不换药”。这种人员结构容易导致会计师事务所主管人员在执业过程中重利益、轻诚信,忽视质量控制,最终影响了会计师事务所的长远发展。

2. 服务质量有待提高。由于中小型会计师事务所中某些注册会计师对审计工作缺乏足够的责任心,工作水平不高,并且会计师事务所领导对业务质量不够重视,甚至出具顺应经营者要求的审计报告,而不是满足股东的需要,导致了服务质量低下。此外,由于中小型会计师事务所拥有的注册会计师人数并不多,因此在担任年审项目的负责人中,很多都不是注册会计师,而只是由具有多年审计经验、工作能力较强的人员担任。由于年度会计报表审计一般集中在每年的前四个月,在业务分工和委派上并不能保证每一个项目都有注册会计师参与,很多工作都由助理人员来完成,从而导致了提供的会计服务质量不高。

3. 服务内容拓展不够。目前,我国中小型会计师事务所的业务局限于传统的审计和验资业务,缺少在新的会计服务、会计咨询业务领域的拓展,造成鉴证业务“僧多粥少”,同业竞

争激烈,而非鉴证业务尚有许多未开垦的领域。根据我国《注册会计师法》的规定,会计师事务所可以依法承办审计业务和会计咨询、会计服务业务。审计业务是鉴证业务,收费低、审计风险及法律责任大,同业竞争激烈;会计咨询、会计服务业务是非鉴证业务,收费较高、审计风险及法律责任相对较小,发展空间较大。

4. 内部控制制度存在不足。首先,由于管理层素质参差不齐,部分会计师事务所的发起人虽然是执业经验丰富的注册会计师,但其并没有足够的管理经验与管理能力,难以承担管理重任,以致会计师事务所的管理不到位。其次,会计师事务所的三级复核制度并没有切实地贯彻下去。再次,很多中小型会计师事务所缺乏必要的内部考核与激励机制。如有的会计师事务所在项目结束时每人要填写一张项目考核表,从工作态度、工作方法、工作能力等方面进行自评,再由项目负责人来评价,但是并没有相应的项目组成员之间的互相评价,因此这种考核机制尚不够完善。此外,由于会计师事务所内部控制力度不够,无法留住优秀人才,造成人才大量流失。

二、中小型会计师事务所的发展策略

1. 树立正确经营策略。首先,中小型会计师事务所要树立“提升企业价值,与客户共同成长”的理念。注册会计师和企业之间存在着较强的专业服务关系,具备超越业务报告本身的外延式增值效用。对于企业而言,他们期望注册会计师帮助企业完善经营战略和管理机制、降低经营成本和税收风险,进而提升企业的价值;对于注册会计师来说,每一次的业务合作都是提高注册会计师专业技能的良好机遇,而企业价值的提升则是对注册会计师专业服务能力的最大认可。因此,“提升企业价值,与客户共同成长”的理念是中小型会计师事务所开展商业合作的基石和目标。

其次,中小型会计师事务所要明确其市场定位。中小型会计师事务所由于规模较小、实力较弱,在激烈的竞争环境下,其抵御风险的能力远不及大型会计师事务所,如果想通过扩大服务规模提高业务收入是比较困难的,所以中小型会计师事务所必须明确其市场定位,即集中会计师事务所的优势资源为会计市场中的中小型企业服务,并认真地分析客户在过

管理层认定变化及其影响分析

高强 李秀莲 王志永

(大连民族学院 大连 116600)

【摘要】 本文在阐述管理层认定对指导、理解风险导向审计具有积极的意义的基础上,建议修改审计准则中管理层认定的具体内容的归类,以促进理论与实务的融合与统一。

【关键词】 管理层认定 具体审计目标 审计程序

一、管理层认定的变化及其对具体审计目标的影响

1980年美国注册公共会计师协会(AICPA)发布了SAS31,第一次提出了管理当局认定要求,并将其分为五大类:存在或发生、完整性、估价或分摊、权利和义务及表达和披露,指出为了更好地设计和实施实质性测试,审计人员可将管理当局认定进一步演变为一般审计目标。对某一报表项目或交易事项而言,一般审计目标可以分为以下九项:总体合理性、存在性、完整性、所有权、估价、截止、机械准确性、披露、分类。我国注册会计师执业资格考试审计教材从1995年至2006年沿用了AICPA关于管理层认定及一般审计目标的观点。

在AICPA发布SAS31正式提出管理当局认定概念后,1982年国际审计实务委员会公布的《ISA8——审计证据》指出,管理当局会计报表认定包括存在、权利和义务、发生、完整性、估价、计量、表达与披露七个方面。注册会计师应明确了解

去、现在和将来都需要些什么样的服务,然后根据这些需求提供优质、及时的专业会计服务。

2. 提供多样化服务。中小型会计师事务所要针对中小型企业普遍存在的会计人员业务素质较差、会计核算不规范、内部控制松懈、制度执行不力等问题,根据不同的客户提供个性化的服务。如帮客户进行企业制度设计、税收筹划、财务分析、公司评价、经营策划等。甚至可以从企业设立时起就进行贴身的跟踪服务,包括企业开业、人员招聘、员工培训、内部管理等工作。为了确保专业会计服务的权威性和实用性,可外聘投资、金融、税务和法律方面的专家,与投资公司、担保机构以及具有证券业务资格的中介组织建立紧密合作关系,组建业务合作联盟,弥补相关领域业务的不足,从而能及时为客户提供多样化的专业会计服务。

3. 重视人才。拥有高素质的人才做好会计服务工作的重要保障,因此必须充分重视人才、留住人才,使该行业向专业化、知识化、年轻化方向发展。首先,中小型会计师事务所要加强人才的培养和引进,按标准严格招收人员,根据自身需求及发展需要,引进具有不同专业特长的人才。其次,要抓好培训和后续教育,通过培训使注册会计师时刻保持正确的工作

管理当局的认定,结合认定拟定审计目标用于指导审计取证和测试工作。可以看出,其基本内容与SAS31基本一致。

2003年国际审计实务委员会发布了《ISA500——审计证据》,将管理当局认定概念拓展为交易、账户余额以及表达与披露三层次的管理层认定框架,并不再界定具体审计目标,具体审计目标由各个认定相应推导出来。我国2006年颁布的《中国注册会计师审计准则第1301号——审计证据》全面接受了《ISA500——审计证据》中关于管理层认定与具体审计目标的观点,只是在“表达与披露”一项使用了“列报”,以与现行企业会计准则一致。我国2007年度及之后出版的注册会计师执业资格考试审计教材则采纳了中国注册会计师审计准则的观点。可见,对管理层认定这一具体要求的认识基本上取得了一致。那么,管理层认定的变化对审计程序有什么影响呢?

方式和新的工作理念,同时可设立学习、进修基金,鼓励助理人员参加注册会计师执业资格考试,壮大后备力量。最后,建立有效的薪金分配政策。合理的薪金分配政策是留住人才的关键,要取得激励成效必须合理拉开薪金差距,中小型会计师事务所的薪金分配政策应当倾向于水平高、有特长的注册会计师,从而留住高素质的人才。

4. 强化内部治理。会计师事务所内部治理机制是会计师事务所规范发展、和谐发展的基石。首先,要建立合理的会计师事务所治理机制和良好的内部控制机制,实行分工负责制,特派专人负责和监督内部控制制度的有效运行。其次,改革现存的合伙人的任免机制和新合伙人晋升机制,推动树立“人合、事合、心合、志合”的会计师事务所治理理念,促进“讲诚信、重协商、谋合作、共发展”的现代会计师事务所文化的形成。

主要参考文献

1. 金洁. 中小会计师事务所发展探讨. 财会研究, 2006; 5
2. 李铁群. 我国小型会计师事务所发展的理论与实践. 改革与战略, 2006; 9
3. 许楠. 我国中小会计师事务所竞争力分析及战略选择. 当代经济管理, 2005; 10