

本土会计师事务所要加快发展 PDF转换可能丢失图片或格式
， 建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/293/2021_2022__E6_9C_AC_E5_9C_9F_E4_BC_9A_E8_c67_293081.htm 普华永道会计师事务所近日宣布，目前在中国大陆及香港聘任员工8000多人，预计至2010年，员工人数将超越10000人。“四大”中的其他三家会计师事务所也各自计划在今后的三至四年内提高雇佣人数60%~80%，各公司都把员工目标锁定在10000人左右。预计几年后，“四大”在中国的员工数量接近其全部员工的10%。而我国最大的本土所立信会计师事务所现仅有从业人员1000多名，其中执业注册会计师500多名。立信会计师事务所由中国会计泰斗潘序伦先生于1927年在上海创建，是中国最早建立和最有影响的会计师事务所之一，于1986年复办。普华永道最早进入中国是在1903年。当时公司在上海设立了一个办事处。改革开放后，普华永道重新返回中国，其他三家“四大”会计师事务所也相继于20世纪80年代在中国安营扎寨。由中国注册会计师协会发布的“2006年度会计师事务所综合评价前百家信息”数据显示，本土会计师事务所前10强合计的总收入为13.15亿元，还不到普华永道一家收入18.02亿元的七成，可见本土所和国际“四大”的差距甚远。四大会计师事务所在中国安营扎寨至今和中国会计师事务所起步发展的时间刚好吻合，为何两者的差距就如此巨大呢？业内人士表示，“四大”发展的历史较长，而国内只有二十余年。但换个角度想想国内所也具有本土的优势，为何本土所前十强的收入总和就不如一家普华永道在国内的收入？外资所的超国民待遇冲击了尚未成熟的国内所的发展，寒流

袭来，没有同等的防护措施，本土所只能在夹缝中生存。双重审计制度压得国内所透不过气来，只能眼看着“四大”阔步向前，本土所就算长了三头六臂，面对不平等的竞争环境，即便心急如焚，也是心有余而力不足。从曾经的A股到今天的B股如果本土所连执行境内上市公司审计的资格都不具备，还谈何做大做强？至于能得到世界的认同、追上甚至超过“四大”也只能是天方夜谭。另外，我们不得不注意到在2007年7月起委任的57位普华永道新合伙人当中，有42位来自中国大陆，另有15位来自香港特区，这就是其本地化策略之一，意在收编中国本地才俊。“四大”运用的策略就是以中国的本土化出击，这样一来我们的本土化优势又到哪里去寻找？“四大”每年从北大、清华等知名学府以高薪招聘优秀毕业生，培养其忠诚度，而从“四大”流失的人才相对较少。他们究竟靠的是什么？靠多年的老字号品牌、靠合理的激励成长文化机制、靠长远的雄踞全球的战略眼光。本土所要想有所作为，就要从战略上藐视敌人，战术上重视敌人。无论是重视还是藐视“四大”，“四大”占据半壁江山是不可回避的事实，回过头来国内所也不妨审视一下自己。有多少事务所打算把自己的品牌打造成基业常青、享誉世界？有多少合伙人尽心尽力地为年轻人营造成长的家园，而不至于为了业务疲于奔命？有几家事务所在积极地推销自己，而不是只顾埋头赚钱？为了糊口，多少审计师只能陷入业务的海洋里，哪里还顾得上让事务所发展成百年老店。走出去、做大做强说起来容易做起来难，不能单凭一股子勇气，而需要国内所夯实根基、本着前人栽树后人乘凉的精神，制定出科学的事务所内部治理机制；所与所之间联合互助，增强发展

的后劲，储备人才，努力地推销自己，增强自己的吸引力、凝聚力。在此基础上，监管层应放手让其充分发展，并予以合理引导。这样国内所摆脱尴尬，赶超“四大”才不会是遥远的梦。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com