

2010年注册会计师审计预习辅导(18)注册会计师考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E6_B3_A8_c45_645306.htm 人力资源 (一)人力资源管理的总体要求 会计师事务所应当制定政策和程序，合理保证拥有足够的具有必要素质和专业胜任能力并遵守职业道德规范的人员，以使会计师事务所和项目负责人能够按照法律法规、职业道德规范和业务准则的规定执行业务，并根据具体情况出具恰当的报告。(二)人力资源管理的要素 会计师事务所制定的人力资源政策和程序应当解决下列人事问题：1.招聘.2.业绩评价.3.人员素质.4.专业胜任能力.5.职业发展.6.晋升.7.薪酬.8.人员需求预测。解决人员需求预测问题有助于会计师事务所确定完成其业务所需要人员的数量和素质。(三)招聘 具备执行业务所需的必要素质和专业胜任能力的人员。(四)人员素质、专业胜任能力和职业发展 会计师事务所应当采取措施确保人员持续保持必要的素质和专业胜任能力。会计师事务所可以通过下列途径提高人员素质和专业胜任能力：1.职业教育.2.职业发展，包括培训.3.工作经验.4.由经验更丰富的员工提供辅导。(五)业绩评价、薪酬和晋升 (六)项目组的委派 委派项目组是否得当，直接关系到业务完成的质量。1.项目负责人的委派要求。会计师事务所应当对每项业务委派至少一名项目负责人。会计师事务所应当制定政策和程序，明确下列要求：(1)将项目负责人的身份和作用告知客户管理层和治理层的关键成员.(2)项目负责人具有履行职责必要的素质、专业胜任能力、权限和时间.(3)清楚界定项目负责人的职责，并告知该项目负责人。会计师事务所应当根据具体

情况委派适当人员担任项目负责人，并清楚界定和告知项目负责人的职责，以使其能够发挥对某项业务质量的控制作用。会计师事务所应当制定政策和程序，监控项目负责人连续服务同一客户的期限及胜任情况。 2.项目组其他成员的委派要求。会计师事务所应当委派具有必要素质、专业胜任能力和时间的员工，按照法律法规、职业道德规范和业务准则的规定执行业务，以使会计师事务所和项目负责人能够根据具体情况出具恰当的报告。 相关链接：2010年注册会计师审计预习辅导(17) 2010年注册会计师审计预习辅导(19) 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