

吸引优秀人才的企业多元文化 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/85/2021_2022__E5_90_B8_E5

_BC_95_E4_BC_98_E7_c52_85512.htm 会计事务所正在努力创建一个颇具包容性的办公室文化。多元化、平等性和包容性，这三个词，对于不同的地方不同的人来说，意味着不同的事物。但如果你是四大事务所之一工作的话，那么无论是在新德里、新几内亚还是在纽约，这些词都能表达同样的含义。所以无论你在哪生活、工作或学习，一旦你获得

了ACCA专业资格，那么机会就会接踵而来。你与众不同之处也正是你的优势所在。“招聘进来的员工不是经过特殊打包的”，雷迪娅安德森表示。作为在美国的德勤会计事务所倡导企业文化多元化和包容性的发起人，她解释道“我们的客户是多元的，他们重视多元化，但又期望从我们这里获得同样的专业服务。”同样持此观点的还有伦敦毕马威会计事务所的副总裁--鲁思安德森，她说“客户期待多元化是显而易见的，我们的客户需要我们专业人士带来新的观念，多元化能够激励创新。”正如普华永道全球首席执行官萨姆迪皮亚扎（Sam DiPiazza）所说，如果一个团队的整体面貌、思维、工作方式都很相似的话，那么就很难运用创造性思维去解决复杂的客户问题。“六个思维方式不同的人能提出的创造性方案，肯定要比六十个思维模式相同的人提出的方案多。

”禅与会计的艺术 这样说来，多元化就是倡导不同的个性，创造一种包容性的氛围，在这样的氛围中，个性发挥得当的话，能让个人、事务所和客户都受益。“你需要一个平衡”，毕马威的安德森表示，她认为一味追求个性也不好。不过

，寻找这个平衡点决不是靠碰运气。所以如果他们希望能够吸引并专注于培养精英的话，事务所需要主动去招募并留住这样的人才，而不应为其他（比如种族、性别等等）因素干扰。招募进来的会计师需要和事务所的客户群一样多元化，规模也相当。无论你是在努力和不同的客户群打交道，还是在处理随着业务地域扩大而产生的多元文化方面的问题，你都不可能去理解和开发你根本就不懂的事务。安永总裁兼首席执行官詹姆斯特里表示，“我们相信我们的竞争优势在很大程度上依赖于我们多元化的员工队伍，他们带来了多样性的思维。”要建立包容的多元的文化，首先要从招聘开始。在美国，安永主动到少数民族学校和大学里招募员工，并且积极参与一些由全美黑人会计师协会、全美亚裔会计师协会等主办的专业论坛。正是借助这样一些措施，安永在美国校园里招募到的少数族裔占到了30%，而在招募到的有经验的会计师当中，少数族裔超过了35%。除了为少数族裔提供平等的工作机会外，大型会计师事务所还为那些需要灵活工作方式的专业人士提供更好的工作环境。“通常，在面临职业与家庭的两难选择时，一些优秀的女员工最终放弃了工作，”毕马威的安德森表示。如果能够提供“工作共享”以及“在家办公”这样的工作条件，那么，不论是否在公司，员工都可以有机会轻松地完成工作事务，这无疑创造了一个真正平等的工作环境。弹性工作最有利？这样一些措施，不仅仅是利他主义和平等主义的体现，它们不但是为员工服务，而且为企业本身服务。灵活工作方式以及办公环境多样化的政策，同样也能帮助事务所保护他们对你---这个最大资产的投资。会计师是需要时间和金钱来培训的，更换员工不可能没

成本，所以许多事务所都愿意全力以赴留住有价值的员工。在世界上许多地方，大型的专业服务机构都为其专业人员提供留职休假、工作分享、兼职工作以及不带薪休假，甚至“购买”额外假期和在家办公等弹性工作方式。这些措施并不是专门为少数族裔或者带小孩的女员工设计的。这种安排有助于从事管理咨询的员工，“购买”一定的假期，做他的慈善公益工作，或者一个审计合伙人可以暂停两年工作，这样能在家照顾年幼的孩子。“如今，人们都在寻求一种不同的工作环境，那是一种更具灵活性的环境，他们在决策是会更关注有无机会选择工作的时间、地点和工作方式。普华永道全球首席执行官萨姆迪皮亚扎（Sam DiPiazza）说道，他们并不希望这样做会和他们的职业发展相冲突。“过去的老观念就是你不能在选择弹性工作后还能晋升到合伙人的位置”，毕马威的安德森认为，“但现在情况不是这样”，她补充道，“我们关注的是人们做了什么，而不是如何去做。”所以当你对你的职业生涯作出规划之时，最好考虑以上的因素。把眼光放高远一些，随时准备展示和发挥你的与众不同之处，这也正是雇主所期望的。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