

中国会计师事务所
“走出去”迈出第一步
“利安达国际”
香港扬帆

王凯

“我们这一次的探索，希望为中国会计师事务所走向世界开一个好头！”利安达会计师事务所董事长黄锦辉在宣布“利安达国际”正式成立的那一刻，难掩心中激动。作为中国首家以成员所方式组建的国际性会计师事务所网络，“利安达国际”的7家亚洲地区成员所当日在香港举行成员所协议签署仪式，并宣布“利安达国际网络”的正式启动。

在香港万豪酒店，超过150位来自业界的精英、国际协会组织、客户代表、券商、律师及新闻媒体人士，共同见证了利安达国际及利安达国际海外管理总部——利安达国际网络有限公司的正式启动仪式。仪式上，来自中国内地、中国香港、中国澳门、日本、新加坡、马来西亚以及柬埔寨的7家会计师事务所代表签署了加盟协议。

据了解，“利安达国际网络”各成员所及分支机构的年营业收入总额超过7000万美元（约47亿元人民币），在全球拥有26个办事处，超过90位合伙人及2300位雇员。“利安达国际”海外管理总部承担“利安达国际”海外整体发展工作的重任，负责制定并执行海外拓展计划、成员所的考察、吸收和检查、执业标准及执业准则的研究和制定、国际业务协调与管理、国际事务及国际会议的组织等。

与此同时，“利安达国际”海外管理总部——“利安达国际网络有限公司”的第一届董事局首次会议也随即举行，各董事局成员将共同商讨“利安达国际”在东盟地区、亚洲地区乃至世界主要经济城市，进行循序渐进的推广工作及第三批成员所的发展部署等，并制定了在2012年前增至10家成员所的目标。

为响应我国政府和中国注册会计师协会提出的“做大做强”及“走出去”的号召，2009年4月，利安达会计师事务所于北京钓鱼台国宾馆正式宣布创立“利安达国际”，并在过去一年期间进行筹备及组织，积极在亚洲地区物色适合成员。

根据当时确定的发展规划，“利安达国际”以协助内地企业“走向世界”为目标，并以香港作为最佳跳板，加速内地与世界经济的接轨。“利安达国际网络”成员主要为客户提供法定审计、税务稽核、收购交易、企业顾问、上市咨询等相关服务，同时亦为企业在资本市场经常碰到的问题提供完整、理性及明智的解决方案。

人才趋势

Rencai Qushi

国内财务管理人才需求升级换代

新一期美国注册管理会计师(CMA)申报及培训工作已经开始。记者从美国管理会计师协会(IMA)在大中华区授权的战略合作伙伴优财获悉，国内银行业、国有大型企业以及外企中高层财务管理人员成为报考的主要群体。同时，CMA学员人数也改变以前外企人士居多的现象，来自央企、国企的学员比例明显增加，仅中国电信集团就组织全国各分支机构60多名财务集中参加CMA培训考证。

国内财务认证在经历了注册会计师(CPA)、财务管理师(ACCA)热之后，正在转向注册管理会计师(CMA)热。

财会管理不能只是做账

美国注册管理会计师(CMA)是由美国管理会计师协会(IMA)设立的专业资格，全球130个国家认可，并通过中国国家外专局引进，成为各大央企优先选拔财务管理人员所必备的培训认证，也是目前唯一实现中文考试的国际财务管理认证。

注册管理会计师(CMA)认证



(www.cfomba.com)可以说是财务管理的升级换代。据《2009财会人员薪资调查报告》显示，2009年财会人员之间的贫富差距是将近20倍。财人类综合管理工作平均收入最高，增幅

也相对较大。而从事单纯的会计核算工作的被调查者，整体薪酬不高，平均50292元。可见，如果会计人员仅仅满足于做账，其上升空间将极其有限。

当前对于中国的财务群体来说，传统的财务会计人才已经严重过剩，随着全球经济一体化和中国企业会计准则与国际财务报告准则的逐步趋同，中国企业已开始迫切需要一大批拥有先进理念，与国际接轨的管理会计人才。财务会计从业者面临着向管理会计转型的巨大挑战。

中国注册会计师协会原秘书长丁平准透露，国内的管理会计人才缺口已经达到了300万。而清华大学经管学院教授于增彪也表示，管理会计对中国企业的国际化发展有着极其重要的作用，预计未来中国的1200万财务从

业人员里至少有一半是管理会计。

财务高管招聘 CMA 优先

正是财务管理转型的大势所趋，注册管理会计师(CMA)认证引起国内相关部门的高度关注。最近，中国银行相关部门发出通知，要求对考过CMA的职员给予8000元奖励并优先提升。今年3月1日，国资委也下发了红头文件，在各大央企、国企选拔100名财务人员参加CMA的培训与认证。而IBM、西门子、联想等等跨国企业在国内招聘财务高管时都标明“CMA优先”。据了解，中石油、中国移动、北汽福田等众多企业的财务高管也都已经考取或正在考取CMA证书。

强生公司商业财务分析公司副总裁William L. Brower表示：“CMA认证能够帮助企业辨认出那些具有很强专业技能，同时又拥有高水准职业道德的财会人才。目前，强生公司已经投入大量资金激励旗下200个公司的财务部门职员参加CMA培训和考试，并以此作为强生员工领导能力培养计划的一个重要组成部分。”

据IMA授权的首家全国性战略合作伙伴优财公司教务主任Sandy介绍，与其他财务认证相比，CMA具有花费时间少、考试实用、通过率高、中英文可以选择、证书适用范围广、考试灵活方便、会员层次高等特点。

猎头联手培训机构猎人才

据了解，作为CMA国内培训基地，优财CMA中文班已经举办16期、英文班17期，学员超过700人，分别来自IBM、西门子、中国银行、建工集团、中粮、住总集团、中石化、中石油等知名企业和机构。这些拥有CMA证书的人才已经成为职场的“香饽饽”。

目前，多家猎头机构与优财签订了人才输送协议，为国内外企业猎取获得CMA认证的财务管理人员。有数据显示，美国注册管理会计师(CMA)全球平均年薪155万美元。其中，美国平均年薪175万美元。拥有CMA认证的财务工作人士比没有认证的年薪平均高24%以上。

(佚名)

注册会计师行业 “创先争优”紧扣业界热点

围绕行业重点工作深化创先争优活动，实现行业跨越式发展的目标，这一直是注册会计师行业创先争优活动的指导思想。9月14日，一场围绕事务所改制、新业务领域开拓和信息化建设者3项行业重点工作的座谈会在京热烈举行。

中国注册会计师行业党委常务副书记、中注协秘书长陈毓圭主持会议，全国人大财经委法案室主任朱少平到会指导，中注协领导和各部室主任、全国综合排名前20家会计师事务所负责人参加会议。

重中之重——事务所平稳转制

作为会计师事务所做大做强的一个重要制度创新，财政部、国家工商行政管理总局在今年7月份联合发布了《关于推动大中型会计师事务所采用特殊普通合伙组织形式的暂行规定》，对于行业创先争优活动来说，推动事务所平稳转制是当前行业工作的重中之重。

朱少平是2005年《合伙企业法》的主要编撰人之一，对于特殊普通合伙制，他有着深入的理解和认识。座谈会上，朱少平就事务所转制

中的重点和大家关心的问题做了讲解：特殊普通合伙制只适用于以专门技能和专业知识向客户提供服务的机构；承担的无限责任限于合伙人职业活动中因故意或重大过失为利益相关方造成的损失；合伙人不因签字注册会计师承担行政和刑事责任而免除赔偿责任，也不因事务所内部追偿机制而免除合伙人对外赔偿责任。

与会代表与朱少平以及行业同仁之间，就转制话题进行了充分交流和探讨。大家一致认为，实现事务所平稳转制需要谋划好相关配套工作。事务所转制涉及面广、问题复杂，是一项涉及全局的问题，要认真、系统研究相关法律法规，按照特殊普通合伙制的要求修订合伙协议，完善事务所内部管理制度，明确岗位职责、责任分担和责任追究，协调做好职业责任保险合同相关条款的衔接工作，要提前研究转制中可能引起的人才流失问题，要在实践中去检验、去总结、去完善、去提高。

新业务领域开拓和信息化建设不可偏废

新业务领域开拓和信息化建设

也是此次座谈会的主要议题。与会代表认为，事务所改制、新业务领域开拓和信息化建设相互联系、相互影响、相互促进。事务所转制为新业务领域开拓信息化建设提供动力，信息化建设为完善事务所转制配套工作、新业务领域开拓提供支持，三者共同，缓解同业竞争，优化服务结构，提高综合服务能力，为做大做强奠定基础，从而带动行业实现跨越式发展。

与会代表就如何开拓新业务领域进行了深入分析探讨，他们认为，推进新业务领域开拓的具体策略应当包括：一是向现有客户提供新的服务产品；二是以H股审计试点为契机，开拓国际业务空间；三是发挥鉴证积累诚信品牌优势，开拓投资中介服务；四是要抓住国务院促进企业兼并重组的机会，立足产业整合提供综合服务。

大家还就推进事务所信息化建设提出了意见建议，一是要从提升管理理念、转变管理方式、优化管理流程的角度规划好信息化建设；二是要加大投入力度，特别是做好高端信息化人才的引进、培养和储备；三是要结合事务所规模、业务结构等实际，梯度推进业务信息化、管理

信息化、整合提升信息化水平，实现总分所全面信息化。

行业重点工作协会将助力

在创先争优活动中做好行业重点工作，离不开行业协会的支持与保障。陈毓圭强调，协会与事务所要形成良性互动，为行业重点工作的有序推进提供保障。

陈毓圭说，在事务所转制方面，要吸收法律专家、行业代表等成立工作指导小组，提出具体指导意见，提供咨询建议。在新业务开拓方面，围绕新业务指导目录，选好建好示范点和示范基地，通过先行试点、总结经验、全面推广，以点带面、有步骤地推动新业务领域在全行业开展。加强对注册会计师咨询职能宣传，为开展新业务营造氛围，创造条件。在信息化建设方面，组织制定行业信息化建设规划，与相关部门建立沟通协调机制，制定行业信息化标准，建立应用软件进入评审体系，形成一个事务所、协会、监管部门等互联互通的行业管理大系统，实现行业业务、管理的全面信息化。

(中国会计报)

盛大科技宣布 CFO 离职 已聘猎头寻找继任者

盛大科技近宣布，陈伟文先生已经辞去公司CFO一职。盛大科技同时表示，陈先生离职并非与公司财务和审计问题上有所分歧，而是由于个人家庭原因。据悉，盛大科技已着手聘请猎头公司寻找合适的继任者，而在此之前，公司首席运营官郭安惠将兼任此职位，她曾在2006年3月到2009年4月担任盛大科技CFO，此次郭女士将负责在本年10月18日的公司年会上答投资者问。

盛大科技董事长兼CEO陈祥芝先生对此表示，“公司很感谢陈伟文先生在CFO职位上做出的贡献，也预祝他拥有好的前程。公司会以严格的标准来遴选新任CFO，以陈伟文先生的成就为基础，进一步推动公司的发展。”(i美股)

泰州向政府投资项目 派驻“财务总监”

泰州市财政部门对政府投资项目引入财务总监制度，由财务总监代表政府履行“出资人”监管责任，对项目建设资金进行全方位、全过程监督，确保财政资金每一分都用在刀刃上。

近几年来，泰州市大力推进中心城市建设，政府投资项目的数量和规模迅速增长，年均列入计划的政府投资项目上百个，总投资达100多亿元。今年9月，泰州市出台政策，对政府投资项目引入财务总监制度并对其职责、选派任用条件、内控制度等作了进一步规范，明确“财务总监采取聘任制形式，聘期3年，聘用期满实行轮换。”泰州市财政局局长吴跃说。财务总监由财政部门委派，接受财政部门领导，与项目建设单位治理人员结构无直接关系，对项目资金使用有监督权、控制权，工作相对独立。

据了解，泰州市除向政府投资项目派驻财务总监外，还将向政府投融资平台委派财务总监。泰州市财政局副局长朱建和说，对建设单位擅自提高建设标准和扩大建设规模，造成投资扩大或资金损失；违反基建程序；挪用、转移、截留建设资金；重大设计变更引起投资变动较大的；超出建设项目概算、预算较大；发生较大金额的索赔等重大违纪违规行为，财务总监有权制止并向财政部门书面报告。

(黄丽霞 常国梁 赵晓勇)

财务职业经理人 走出职业候鸟症

北青

候鸟是指随季节变更而迁徙的鸟。它们辛辛苦苦地南北穿梭，都只为能有更适合自己的生存环境。

职场也有这样的候鸟，他们在不同的单位之间跳来跳去，但时间长了，有的人却迷失了自己的方向。

一个职场人士的几年职业生涯中，总会有几次跳槽的经历。成功的跳槽经历不仅使自己的职业生涯获得更好的发展，而且薪资也随之水涨船高起来。但是“有得必有失”，频繁的跳槽，也会带来更多的负面影响，使您在遇到好机会时裹足不前。Celia就是这样很有代表性的一个。

Celia年近不惑，拥有美国注册会计师执照的她有着良好的教育背景和丰富的财务领域工作经验，从基础的会计一直做到了财务总监。

在欧美公司成长的Celia，熟悉大公司的财务运作模式，且受过良好的培训，这些都成为她极其耀眼的资历，也是猎头公司追逐的对象。在高薪和猎头公司的鼓动之下，Celia做出了跳槽选择，年薪也从十几万一路

攀升到了四十几万，每跳一次，她的薪情都有30%-50%的上浮。粗略一看，这些似乎都是非常成功的跳槽经历，按理说Celia应该非常满意，但近年她发现，她目前跳槽周期越来越短，就职公司的品牌知名度也平平，Celia疲倦了，她想在一家公司安定下来。然而“不如意的事十有八九”，Celia新东家的高层管理出现了一些摩擦，使得她在工作时的压力日趋增大，于是渐渐地又萌生了跳槽的念头。但是Celia带着好多疑惑：究竟该不该再跳？如果跳，选个什么时机比较合适？如今自己即将四十不惑，是否还存在着竞争优势？

状况分析：

专业测评显示，Celia是一个非常适合做高级管理工作的人才。她有决断力，有主见，对自己有很高的要求，近20年财务经验的积累，从会计到总监，她的管理能力也得到了提升。目前由于频繁跳槽带来的弊端渐渐显现，现在的公司又并不理想，想跳又处于一个年龄的关口，促使Celia寻求职业顾问的帮助。

第一，争取海外工作机会。Celia在欧美企业的职业背景，扎实的财务工作经验，使她的职业含金量非常高。但是后期跳槽比较频繁，在一定程度上影响了她的职业信度。对于今后的职业发展，Celia有着非常明确的目标，职业顾问认为，如能获得海外工作经验，可以尽量减低她为弥补后期不慎重跳槽付出的代价。

因此，在未来的一段时间内，能提供海外工作若干年的企业是Celia的跳槽首选，在与猎头接触时，不妨把这一要求告知猎头公司。

另外一个获得海外工作经验的直接途径就是移民。既可在海外延续专业工作，又可以扩展自己的人脉关系，移民后回国工作有着明显的优势。

第二，年龄并不一定是制约事业发展的绊脚石。Celia的年龄实际上对她所从事的财务领域并不构成竞争障碍，相反，35-45岁这一年龄段是大多数企业选择财务总监的年龄要求。Celia有着丰富的经验和良好的素质，这些随着年龄的增长会越来越夺目。保持自己的从业能力，会使



年龄变成有力的“武器”。

第三，频繁跳槽带来的启示。从整个职业发展来说，Celia基本上处于一个良性发展的状态，因此她的薪资也是“节节高”。但后期频繁跳槽，虽然大部分原因是受了猎头的鼓动，但是不正常的跳槽在某些方面已经损害了她的职业生涯。在Celia对目前公司的企业文化、管理模式等有很多疑虑的时候，连她自己也开始怀疑：我究竟是不是应该继续跳。

从跳槽的策略上讲，Celia必须注意从全方位了解一个公司的管理、运营情况，以及在整个行业的竞争位置。还可以通过老板的管理风格、处

事方法而了解他的个人文化，这些都是影响一个公司文化的因素。通过全面的了解，能避免盲目的跳槽，为自己选择一个合适的工作环境对职业发展也起着不可忽略的因素。

职业顾问忠告职场人士，如何跳，何时跳不是机遇的问题，而是专业的问题。在面对猎头的鼓动时，谨慎选择跳槽的机会是职场人士必须具备的一个重要素质。如果您也有相同的疑问，如果您想在几十年的工作经验上更加锦上添花，不仅要获得薪资上的飞跃，同时还要获得职位上的飞跃。