

会计师事务所的人力资本问题探析

刘 燕

(山东大学, 山东 济南 250100)

[摘 要] 事务所作为智力性中介机构,人力资本的有效发挥对事务所的发展起着关键的作用,鉴于人力资本的特有属性,应当采取如下措施对人力资本进行激励和约束:实行合伙制的组织形式;让非人力资本成为人力资本的担保;让人力资本所有者分享剩余索取权;实行适当的精神激励;引进竞争机制。

[关键词] 人力资本;非人力资本;会计师事务所。

[中图分类号] F270

[文献标识码] A

[文章编号] 1000-971X(2007)06-0115-04

一、会计师事务所人力资本的特征

会计师事务所可以被定义为:以注册会计师为投资主体,独立执业,自主经营,自担风险,自我约束,自我发展,为社会公众利益服务的企业或中介组织。事务所与一般的工业企业不同,它的主要“产品”是审计报告——一种智力劳动产物。它的生产过程无法直接观测,其质量也难以轻易测量。而生产这种“产品”的“工人”则是拥有丰富财务会计知识和审计执业经验的审计人员。他们的劳动更多地体现为一种主观的智力服务,而这种服务的数量和质量无法精确量度。在这种“人合”重于“资合”的机构,要搞好内部治理,首先要做好对人力资本的激励与约束,与非人力资本相比,事务所的人力资本具有以下特点:

1. 人力资本的不可抵押性。

周其仁的研究表明,不管在什么样的社会中,人力资本与其所有者不可分离的状况都是无法改变的^[1]。不仅在罗森所说的“自由社会”里,人力资本与其所有者是不可分离的^[2],而且在巴泽尔所考证的奴隶社会里人力资本只属于个人的命题仍然成立。正是由于人力资本所有权的不可分离性决定了人力资本不具有可抵押性,即当事务所出现审计失败等情况而要承担物质赔偿责任时,人力资本所有者显然无法用其拥有的人力资本作出赔偿。然而,在审计风险和专业判断能力上,人力资本所有者具

有明显的信息优势,于是,在接受审计项目时,人力资本所有者可能诱使事务所接受审计风险极高的业务或谎报自己的专业能力,而且,人力资本所有者的审计过程难以监督,加之审计风险的暴露具有“时滞性”,人力资本所有者可能发生“道德风险”。比如,一线的审计人员可能采用省略必要的审计程序或隐瞒审计业务的实际风险的方式降低其劳动强度,而项目经理或高级经理则可能不严格监督核查其领导的审计人员的工作质量,甚至完全将一线工作交给审计人员让其独立完成。总之,事务所内的人力资本所有者可能以“偷懒”和“说谎”等各种方式增加自己的效用,甚至与被审计单位合谋,出具不实的审计报告,从而使事务所出资人面临着巨大的法律诉讼风险以及巨额的财产减损。

2. 价值量度的不准确。

对事务所人力资本的价值进行评判非常困难,究竟人力资本价值如何,虽然说与对事务所的人力资本形成过程的投资量有关,但因人而异,因时而异,不同的人力资本所有者其形成过程所花费的投资量定然不同。另外,这也与人力资本在使用过程中产生的收益相关,事务所高级管理人员和审计人员的工作结果主要表现为事务所的经营绩效和审计报告的质量,而他们执行的管理活动和审计活动是充满创新及职业判断的思维活动过程,要对这种思维活动过程的结果进行量化评价是很困难的。同

[作者简介] 刘燕(1972-),女,汉族,山东高唐人,山东大学计划财务处中级会计师,山东大学硕士研究生。主要研究方向:马克思主义政治经济学与社会主义经济。

时,事务所人力资本在使用过程中的使用效率也难以监控和度量,事务所的所有者无法把握人力资本所有者在执业过程中或经营过程中的努力程度或者说人力资本价值的发挥情况,因为人力资本所有者面对的各种环境因素是不断变化、难以确定的,他们在控制风险、提高审计质量、把握机会、扩大市场、促进事务所发展等方面的作用也无法估计,所以,对人力资本的价值度量难以准确。

3. 产权残缺时的自贬性。

人力资本产权像物质财产权利一样,也是一组权利的集合,包括所有权、运用权、使用权、收益权和处置权。但人力资本所有者能否取得这些产权,取决于人力资本所有者在事务所中与非人力资本所有者之间的谈判力的大小,谈判力的大小又取决于人力资本对事务所价值的大小及人力资本的稀缺程度。对于事务所而言,审计人员必须能独立、客观、公正地进行专业判断,这一判断是建立在具有深厚的审计知识和丰富的执业经验的基础上的,高级管理人员则应凭借其创新能力提高所内的管理效率、争取更多的审计客户,但当事务所人力资本产权中的某项权利受到限制、削弱或者取消时,人力资本所有者往往产生机会主义行为,出现人力资本的自我贬值或者“关闭”,在事务所中主要表现为在审计过程中不恪守职业道德和执业准则,不主动发挥其创新能力,或丧失审计独立性等行为,甚至会影响事务所的生存和发展。

二、我国会计师事务所人力资本治理存在的问题分析

1. 在组织形式上大多采用有限责任制。

1998年,我国会计师事务所全面与挂靠单位脱钩,改组为合伙制或有限责任制事务所,但由于当时的目的只在于脱钩,忽略了对事务所组织形式的规制,尽管从《注册会计师法》的角度应首选合伙制,但由于“趋利避害的”经济人属性,大部分事务所采取了有限责任制(见表1),这样就导致事务所虽已与挂靠单位脱钩,但是其执业承担的法律责任与改制前相差无几,为事务所的发展埋下了隐患,在这种组织形式下,由于只承担有限责任,且对已分配利润无追溯权,使得注册会计师容易产生投机行为,与被审计单位收买“会计政策”和“审计意见”的动机一拍即合。目前发现的在上市公司审计中造假的基本上都是有限责任制事务所。

2. 合伙人个人财产较少。

事务所采用合伙制的初衷在于提高会计师的违

规成本,使那些不具备合伙人素质的注册会计师不敢冒称具备合伙人素质。因为一旦出现决策失误,他们将赔掉自己的个人财产,这样只有真正具备合伙人素质的注册会计师才会拿出大量财产承担责任,但在寥寥无几的合伙制事务所中,一方面有些合伙人通过各种手段转移财产;另一方面往往是那些不具备一定物质基础但个人专业能力较强的注册会计师更有成为合伙人的积极性,在这种情况下无限连带责任制丧失了其无限赔偿的物质担保作用,合伙人的财产与其承揽的业务规模不成正比,即使审计失败,合伙人也只需将其“有限”的财产赔偿给审计委托人,这也对那些个人财产丰厚的合伙人有失公平,由于连带责任的存在,在审计失败时,他们无疑将比“贫穷”的合伙人承担更大的财产损失。

表1 各种组织形式事务所所占比重表

年份	总数	比重(%)	合伙制	比重(%)	有限责任制	比重(%)
2001年底	4287	100%	606	14.14%	3681	85.86%
2002年底	4538	100%	637	14.04%	3901	85.96%
2003年底	4627	100%	828	17.89%	3799	82.11%

3. 对员工的缺乏有效的激励机制。

首先是收入两极分化。事务所收入的有限性导致合伙人或股东与其他人员在收入分配上的矛盾性:合伙人或股东多得就意味着其他人员少得。因此有些事务所的分配制度过分倾向于合伙人或股东,这使得其他注册会计师没有分享利润和参与管理的权利,使一些执业注册会计师的收入和付出不对等,严重挫伤了他们的积极性,在这种情况下出现道德偏离和逆向选择的行为就不足为怪。

其次是过分强调金钱激励。有些事务所的分配政策仅仅是金钱分配,将金钱作为激励员工的惟一方式,忽视精神激励,不信任员工、不重用员工、不及时提拔员工。对员工的晋升提拔不根据考核结果,缺乏透明的员工晋升渠道,有人曾做过相关的调查:48%的人认为事务所设置的奖励“吸引力很小”,35%的人认为事务所“缺乏公平竞争的环境,干好了也难出头”,这些都说明我国事务所内部缺乏有效的员工激励机制。

4. 在人员的聘用方面没有引入相应的竞争机制。

目前,我国会计师事务所的人力资源管理普遍存在不合理现象,一方面表现为人员过剩,有些人员的职业素质较差,不适合从事注册会计师工作,但又很难将其辞退;另一方面高素质的职业人员有太少,

无法按实际需要设置工作岗位和合理配置执业人员,这种人才配置策略使我国事务所在与外事事务所的激烈竞争中处于不利地位。

三、会计师事务所人力资本的治理措施

从以上的分析我们可以看出:如果没有恰当的激励约束机制,人力资本所有者要么在工作中消极怠工,要么会滥用其创新能力,给事务所带来风险。尤其在注册会计师行业,由于事务所的人力资本所有者拥有剩余控制权且具有信息优势,所以在多数情况下引发事务所最终风险的是人力资本的所有者,但人力资本的产权特征——人力资本与其所有者的不可分离性决定了人力资本不具有可抵押性,其最终风险是由事务所的所有者承担,当人力资本所有者滥用剩余控制权实现个人效用最大化时,就会增加事务所的代理成本。因此在事务所的治理结构中要充分考虑这些因素,因地制宜设计一套合理的治理措施:

1. 首先在组织形式上实行合伙制。

由于会计师事务所人力资本的特殊性,相对有限责任制而言,推行合伙制既有助于提高我国审计质量又可以降低代理成本。因为合伙制让合伙人以无限责任的形式为自己的执业行为承担审计失败的后果,强调了以受害者或利益相关者的力量来约束注册会计师的行为,使缺乏诚信的注册会计师无处藏身。同时合伙制向人们展示其强大的赔偿能力,这种信号传递本身就激励了受害者或利益相关者关注注册会计师行业的行为,调动受害者或利益相关者的力量来约束注册会计师行业的行为。合伙制使得事务所合伙人以自己的声誉和全部家庭财产作保证来进行经营,必须处处小心,权衡每一笔业务的收益和风险水平,并且把风险意识贯穿整个业务的始终,因为稍有疏忽,就有面临倾家荡产的危险。这样有利于消除人力资本的侥幸心理,把提高审计质量、遵守职业道德变成一种自觉的行为。

2. 限制贫穷的注册会计师成为合伙人,使非人力资本成为人力资本担保。

虽然对事务所而言,重要的是注册会计师的专业胜任能力、独立性和职业谨慎精神,但是注册会计师的专业胜任能力、独立性和职业谨慎精神是不易观察的,而且由于人力资本的非抵押性,很容易产生人力资本创新能力的滥用,给事务所带来风险和损失,作为一个没有足够私人财产的注册会计师来说,承担有限责任和承担无限责任并没有任何差别,并且对于一个贫穷的注册会计师来说,他的财富只是

装在自己的大脑里,他使自己富裕的本钱就是自己的能力,并且愿意冒险使自己迅速致富。正如张维迎所说“人力资本的所有者可能成为孤注一掷的赌徒”。如果其成为合伙人,他的收益可以归自己,而失败的损失却可以推给别人。因此就算自己没有专业胜任能力,他们也会愿意试一试运气。如果对注册会计师要求有一定的财产底线,这种状况将会被改变。因为在信息不对称的情况下,其财产的众寡起着信号传递的作用。只有那些有专业胜任能力的注册会计师才愿意成为合伙人。因为其有足够的财产,又要承担无限责任,当他想成为合伙人的时候,他没有积极性去谎报自己的专业胜任能力,他会为自己的执业行为负完全责任,除非他确实有专业胜任能力,否则他不会拿自己的财产去冒险。

3. 使人力资本所有者分享事务所的剩余索取权。

现代企业理论认为:剩余控制权由经营者享有,剩余索取权由股东和经营者共同享有,以此充分调动所有者和经营者的积极性,以使企业利润达到最大化。在事务所内,由于人力资本的特殊性,其并不都是企业的合伙人,但他们实际上拥有者事务所的剩余控制权,如果没有相应的索取权与之对应,这种剩余控制权就会成为一种“廉价控制权”,他们将很难保证在执业过程中不做出有损于合伙人的机会主义行为,出现“逆向选择”和“道德风险”,酿成审计风险,而最终的审计风险由非人力资本承担。因此,给人力资本所有者一定的剩余索取权(股权),使其能真正承担审计风险,从而使“风险承担者”与“风险制造者”相对应。其具体做法可以是实行期股。期股就是事务所的所有者同人力资本所有者商定的在任期内由人力资本所有者按既定价格购买(个人出资或贷款)或以奖励等形式分期分批获取的本所股份。兑现前,期股只有分红等部分权力^[4]。由于人力资本的效益具有“滞后性”,实行期股激励方式可以防止人力资本为了短期利益而牺牲事务所长期利益的行为。如为了降低事务所的业务风险,对于长期客户或信誉较好的客户可以收取较低的审计费用,但出于对个人私利的考虑,他们却可能会倾向于放弃这些有利于事务所长期发展的决策,造成高质量审计客户的流失,从而增加了事务所的剩余损失。在期股计划中,其自身利益是否能实现必须依仗人力资本自身的努力工作和执业的谨慎性,这在本质上就使得人力资本所有者拥有一定的剩余索取权并相应承担了风险,使其个人收益成为公司长期利润的

增函数。在这种背景下,人力资本所有者不但要关心事务所的现在,更关心事务所的审计质量及信誉,为将来的收益奠定一个良好的基础。

4. 给予人力资本所有者以精神激励。

剩余索取权作为一种物质激励手段确实能对作为经济人的人力资本所有者产生激励和约束,促使他们慎重地使用剩余控制权,并有效地降低了事务所的代理成本。事实上人类不但有物质上的需要,更有精神方面的需要,从马斯洛的需求理论来分析,精神激励对于级别比较高的人力资本所有者的作用更加明显。因为这些人的生理需要、安全需要等这些较低层次的需求已经得到满足,他们所需要的是社会需要、尊重需要、自我实现需要等这些更高层次需求的满足。针对人力资本所有者精神上需求,在层级较多的大型事务所或扩张较快的事务所中,应建立公平的员工晋升制度,给予员工平等的晋升机会以满足他们的尊重需求。如毕马威的做法是:刚毕业的大学生,经过 12 个月的时间就能到 Counter (助理会计员/ 助理审计员);再经 12 个月到 Super Counter (高级会计员/ 高级审计员);第四年,升级到 Super Vicar (项目主管/ 主管审计师);再干 12 - 18 个月,到 Assistant manager (助理经理/ 经理三级);再经 18 - 24 个月,到 Manager Two (副经理/ 经理二级);再经 18 - 24 个月,到经理级 Senior Manager (正经理,高级经理);最后就是 Partner (合伙人)。这种正常的晋升机制大大地满足了他们自我实现的需要,使其在心理上获得了较大满足感。这种满足感也会使人力资本所有者产生合理运用剩余控制权以展示其管理能力和专业水平方面的突出才华的动机,并在此动机驱动下努力提高事务所的管理水平、审计质量等,以此获得事务所乃至本行业对其工作的认可、职业声誉的提升。

5. 引入竞争机制。

在事务所内部建立解雇、聘用等有效竞争机制也会对人力资本所有者造成一定的约束。一旦人力资本所有者因为滥用剩余控制权实现个人效用最大化被现在的事务所解雇或被所内其他人力资本所有者所替代,他不仅失去了现有的经济来源,而且很可能再难以找到好的相应职位,因为几乎没有一个事务所愿意冒风险去聘任一位经营失败的高级管理人员或有过“偷懒”与欺骗行径的审计人员。经理人才市场、专业人才市场以及事务所内部的竞争将对人

力资本所有者施加有效的压力。在竞争的经理人才市场上,高级管理人才的市场价值决定于其过去的经营业绩以及由此而建立起来的信誉,从长期来看,高级管理人员为维护自己的声誉,会对自己的行为完全负责,因此,即使没有显性激励合同,高级管理人员也有积极性去努力工作,自动考虑所有者的利益,因为这样做可以改进自己在高级管理人员市场上的声誉,从而提高未来收入。相似的,对于具有较强专业能力的审计人员来说,也存在一个专业人才市场,在该市场中注册会计师的市场价值也决定于其过去的执业质量和他本身的职业声望。当这样的竞争性的人才市场存在时,若人力资本所有者用“偷懒”和欺骗的方法来滥用剩余控制权,在让事务所的所有者受损的同时,他们也将吞下自己“种下的苦果”。比如其自身的市价大贬(进而将减少他们未来的福利),再次寻求合适职位的交易费用大增,因此,出于战略的经济理性考虑,人力资本所有者会选择诚实和努力,这不仅能使其继续在原有事务所留任,而且也能大大提高其在经理市场和专业人才市场的声誉和价值,所以在竞争压力下,人力资本所有者只有选择利用手中的剩余控制权为事务所所有者的利益努力工作,尽量减小剩余损失,并不断提高事务所的管理水平和审计质量才能增强其在事务所内的竞争力,不断累积增加其个人的“市场价值”。

总之,人的动力来自激励,人的积极性和创造性源于一套丰富的、适应人性的既有物质又有精神的多元化激励机制,因此,事务所只有设计一套科学的激励约束机制,才能够吸引人才、留住人才,并能最大限度激发人力资本的创新能力和创造力,为我国事务所的健康、有序发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 周其仁. 市场里的企业:一个人力资本与非人力资本的特别合约[J]. 经济研究, 1996, (06).
- [2] Rosen s. The Theory of Equalizing Differences [J]. In Handbook of Labor Economics voll. Ed Ist. Amsterdam Elsevier Science, 1986, 641 - 692.
- [3] Spence A M. Market Signaling. First Edition. [M]. Cambridge Mass: Harvard University Press, 1974.
- [4] 杨江英. 会计师事务所收益分配制度安排研究[J/OL]. 优秀硕士学位论文全文数据库, <http://www. sy. cnki. net/index. html>.