

四大会计师事务所 2017 校园招聘大礼包目录

一、	四大会计事务所简介	4
1.1	四大会计事务所定义.....	4
1.2	四大会计事务所特点.....	4
1.3	四大会计事务所排名.....	4
1.4	四大会计事务所现状发展.....	5
二、	四大会计事务所 校园招聘介绍	6
2.1	四大会计事务所 校园招聘回顾.....	6
2.2	四大会计事务所 届应届生薪资待遇.....	7
三、	四大会计事务所就业分析	10
3.1	四大会计事务所人才需求.....	10
3.2	四大会计事务所专业证书.....	11
四、	四大会计事务所零接触	12
4.1	普华永道武汉大学笔经.....	12
4.2	毕马威笔经.....	12
4.3	安永（北京）笔经	12
4.4	德勤中大笔经	13
五、	四大会计事务所面面观	14
5.1	普华永道（香港事务所）笔经+面经全过程.....	14
5.2	普华永道合伙人谈面试（节选）	15
5.3	毕马威审计职位笔经+面经全过程.....	16
5.4	毕马威笔经+面经全过程.....	17
5.5	安永（苏州事务所）税务职位面经.....	18
5.6	安永（成都事务所）par 面面经.....	18
5.7	德勤 par 面面经.....	20
5.8	德勤面经.....	21
六、	四大会计事务所工作经历&感悟	24
6.1	普华永道本科和研究生薪酬待遇和晋升路线介绍（节选）	24
6.2	安永 SA1 工作经验总结	25
七、	四大会计事务所名企求职大礼包	28
7.1	普华永道	28
7.2	安永	29
7.3	毕马威	30
7.4	德勤	31
八、	四大会计事务所相关资料延伸阅读	32

8.1	毕马威 HR 剖析“四大”职路.....	32
8.2	安永 HR: 卓越是要求.....	34





一、 四大会计事务所简介

1.1 四大会计事务所定义

四大会计师事务所简称“四大”，英文是 big four。在国际上是指：普华永道（PWC），毕马威（KPMG），安永（E&Y），德勤（DTT）；在中国大陆是指：普华永道中天、德勤华永、毕马威华振、安永华明。

1.2 四大会计事务所特点

“四大”都是以审计为主的公司。然而“四大”的审计方法，与我们一般人对审计的理解不太一样，是比较注重从理解客户的业务出发，分析客户的经营风险和内部控制流程。所以，即使你对翻阅会计凭证、核对数字这种传统意义上的“审计”工作完全没兴趣，你仍然有可能对“四大”的审计工作产生兴趣。此外“四大”也有管理咨询和税务咨询业务，其工作思路与审计在宏观上是一致的。

在中国大陆，“四大”的主要客户是两类，一是外商投资企业，如摩托罗拉、西门子、微软等；二是海外上市公司，如中石化、中石油、中国电信、华能国际等。因此加入“四大”就意味着有更多机会与这些大客户接触，从而为积累更多的工作人脉做铺垫。每年，“四大”的审计部门都会招聘不同专业的应届毕业生，招聘人数多达数百人，主要从事上市公司的审计业务。“四大”还有其他一些部门，例如税务部、咨询部以及其他后台支持部门等。



四大各自特点

普华永道：“四大”之首，全球500强中有32%是其客户，而内地在h股上市的企业中有40%都信赖它为其审计。上海办事处位于新天地湖滨路的普华永道中心，雇员年龄都在24到35岁之间，气氛轻松。公司内的规矩是星期一至星期四着装较为正规，星期五和整个夏季较为随意。咨询员的着装根据客户而变化（希望比客户穿得更好）。

毕马威：在中国唯一有资格与普华永道抗衡的公司，在金融业内优势明显，相对比较本土化，有很多 local manager，且是四大中最多金的一个。地处南京西路恒隆广场，企业内部多种文化兼容并蓄，氛围开放，经理可以随时解答员工提出的问题并提供指导，相比于社会人士，更青睐应届生白纸状态的良好开端。

德勤：全球百强中30%是其客户，在发展*客户方面有优势，但相对而在华规模较小、每年招聘人数远少于其他几家。办公地点设于外滩中心，新人加盟后都会有“伙伴计划”，配备教练和搭档展开工作。德勤只分金融高科和传统行业两大组，具体分配项目时两组人员经常混用，有利于新人接触到尽可能多的行业，积累到尽可能多的经验。

安永：在中国的业务逊于其他几家，本地化步伐较慢，以香港经理居多。与德勤同在外滩中心，非常重视员工感受，特别是引导及积极帮助员工实现工作与生活的平衡与协调(work life balance)，经常组织文艺体育活动，鼓励员工与团队打成一片。

1.3 四大会计事务所排名



“四大”在全球各国的会计市场基本也是列在前四名。四大在各国会计市场往往是垄断性地位的，比如2007年英国会计师事务所60强中，四大占了60强收入的72%。

“四大”按收入排序为普华永道、德勤、安永、毕马威。





1.4 四大会计事务所现状发展

基本现状：

普华永道：在中国大陆、香港地区和新加坡总共有 460 多名合伙人和 12000 多名员工。分布于以下城市：北京、香港、上海、新加坡、台北、重庆、中坜、大连、广州、新竹、高雄、澳门、宁波、青岛、深圳、苏州、台中、台南、天津、厦门。下设部门：审计、SPA、税务、Advisory、其他后台支持部门。

德勤：在中国共拥有逾 8,000 名员工分布于包括北京、重庆、大连、广州、杭州、香港、澳门、南京、上海、深圳、苏州、天津、武汉和厦门在内的 14 个城市。下设部门：审计、ERS、税务、Corporate Finance、DC、其他后台支持部门。

毕马威：它的成员机构遍及全球超过 140 个国家 717 个地区，拥有近 94,000 名员工，在中国有员工 8000 多名，在北京、沈阳、青岛、上海、南京、成都、杭州、广州、福州、深圳、香港特别行政区和澳门特别行政区共设有十二家分公司（包括毕马威企业咨询（中国）有限公司）。下设部门：审计、税务、财务顾问部、其他后台支持部门。

安永：在中国目前有员工 9000 多名，到 2010 年安永中国员工计划增至 11000 名，在北京、成都、大连、广州、澳门、上海、深圳、苏州、武汉、杭州、厦门、天津设有办事处。下设部门：审计、TSRS、税务、MAS(财务咨询)、其他后台支持部门。

“四大”区别：

从行业内常常将其并称为“四大”来讨论某个问题或现象来说，其实四家之间本质上并无太大的区别，而且四大内部的流动非常之频繁，在文化和工作习惯上的互相渗透，知识上主动和被动的分享，也更减少了四家之间的差异性。一些细小区别如下：

1. 普华作为行业的老大（国际和国内都是），在公司规模和客户资源上应该是最有优势的。
2. 德勤这两年出了不少事，特别是在中国在美上市公司上，中国高速频道、东南融通这几个出事的主都是德勤的客户，前几年的科龙也是。不是说其他几家不出事，作为类似保险公司性质的会计师事务所来说，只是概率大小的问题，但是德勤这两年的声誉确实受了影响。不过，话说回来，做为全球性公司，四大在中国的本地化，德勤无疑是做得最好的一家，德勤的大陆合伙人估计也是四大里面最多的。
3. 几年前的安永和现在是有很大区别的。虽然都打着“People first”的口号，个人觉得，实际上已经大有不同。按我理解，安永以前不是以争行业第一为终极目标的，而是依靠高品质的服务争取客户，给员工很好的工作体验，有点像不争江湖盟主的武林高手。可是，近年来，安永的业务风格变得激进，可以为了市场份额不断压价，为了缩减成本无视员工的高流失率。金融危机的时候安永的口碑也是四家里面最差的。但是，不得不承认，安永的培训是四家里面做得最好的，起码以前是。
4. 毕马威虽然在中国市场上不能排在其他家前面，但其在几个重要行业都有几家重量级的客户，这和安永、德勤的客户规模小数量多的特点是两种武功风格。不过，正因如此，也是四家里面对着装要求最为严格的。





二、 四大会计事务所校园招聘介绍

2.1 四大会计事务所 校园招聘回顾

“四大” 面试流程概述：

作为最经典的面试流程，“四大”的招聘往往包含招聘中最重要的几个环节。

其一是职业能力倾向测试，它能够测试出一个人的性格，面对压力和挑战的承受能力和其他一系列职业特征品质。在面试中它虽然只是作为参考因素，但往往在最后时刻对于你最终的去留有决定性的影响。例如，当被问及“谁一直对你的职业生涯有重要影响”时，正是试图了解你的求职动机、工作经验和能力特长，同时考察你的思维连贯性、语言表达力等等。

第二是逻辑类题型和智力类题型。这类题目多在笔试时出现，内容多种多样，如脑筋急转弯、趣味数学等等，题目主要是考察你的思维能力，有时候根本没有一个固定的答案，要害是你在回答中体现出来的思路。从这点来说，解答的过程更加重要。例如：一个正三角形的每个角上各有一只蚂蚁。每只蚂蚁开始朝另一只蚂蚁做直线运动，目标角是随机选择。蚂蚁互不相撞的概率是多少？答案可以是：只有两种方法可以让蚂蚁避免相撞：或者它们全部顺时针运动，或者它们全部逆时针运动。选择一只蚂蚁，一旦它确定了自己是逆时针或者是顺时针运动，其它的蚂蚁就必须作相同方向的运动才能避免相撞。由于蚂蚁运动的方向是随机选择的，那么第二只蚂蚁有 $1/2$ 的概率选择与第一只蚂蚁相同的运动方向。第三只蚂蚁也有 $1/2$ 的概率。因此，蚂蚁避免撞到一起的概率是 $1/4$ 。

第三则是小组面试。在这个过程中，面试者会被分为几个小组，互相交流介绍或讨论“案例”。这一部分通常包括阅读材料，讨论问题和解释问题。讨论以及解释问题时可以使用中文或英文。最后可以几个人各自分工全部上场，每人回答问题的一个部分，或者从小组中指派一到两名作为代表上场解释问题。通过小组面试，能够考察出应聘者的交流、合作能力和展现自我实力的能力。事实上，中间互相交流的部分和最后展示的部分同样重要。

以下是四大会计事务所校园招聘回顾，供参考

普华永道

9月份，普华永道中国区召开统一的招聘会议，确定本年度招聘时间表。基本流程如下：

第一关：应聘者网上提交简历。普华永道的网站上有对于简历的详细要求，应聘者按照要求填好电子表格，发到普华的网上。

第二关：参加普华的英语能力考试。时间在11月份，简历提交截止日后不久。

第三关：第一轮面试。主要是介绍自己，整个面试过程都是用英语来完成的，由普华的各个业务部门经理做面试官。

第四关：普华招聘程序中最重要的人群体评估环节(assessment center)。普华把通过第一轮面试的应聘者以10个人或12个人为一组，让这10个人就某一个主题自由发挥，而面试官则在一旁观察，看每一个人的表现，并且给他们评分。所有的讨论都要用英语来完成。第二部分是主题讨论。面试官会给应聘者几个选题让他们挑选，然后有10分钟的准备时间，最后有三分钟时间做陈述。这个测试主要是考察你的团队合作能力和领导能力。

第五关：由合伙人来面试(到这一关基本上已通过)。



德勤

招聘流程：

第一部分：online test：一些阅读，15分钟30道题。

第二部分：group discussion——面试流程有三个步骤：

1.自我介绍，名字学校专业，别的不许说。

2.中文讨论，给一篇报道，看3分钟，然后集体讨论25分钟。面试官会在旁边听并且作记录和打分，讨论主要集中在原因和解决手段上。

3.英文讨论，每人三分钟准备时间。

第三部分：opt：108道性格测试，不筛人。

第四部分：final：总共15分钟，全英文。

安永

于9月至10月开展全国主要地区的校园招聘宣讲会。而后开始招聘工作，流程如下：

1.网上投简历；

2.笔试：考察英语能力和简单数学计算能力；

3.第一轮面试：一面主要考察英语口语和沟通技能；

4.第二轮面试(final)：二面见合伙人，主要考察申请动机和综合素质。

毕马威

9月至10月在全国上海、广州、南京、杭州等主要城市以及全国各大高校进行招聘宣讲会。招聘对象为2012年应届大学毕业生，不限专业。招聘流程：毕业生职业展/校园宣讲会 → 网申 → 笔试 → 经理面试 → 合伙人面试

2.2 四大会计事务所应届生薪资待遇

基本工资：

应届毕业生的工资基本在5500-5800

如果毕业就获得某国家的注册会计师证书，可以获得基本工资外的资格补助500-1000元，但不计入基本工资，所以这部分是不去计算五险一金的。所以在这个级别上一个最合格的员工的最高收入是RMB 6800/月。按12%交纳住房公积金，8%交养老保险，还有其他税之类，现金收入在4000左右。

如果该员工刚进事务所就能去做IPO，或者做IPO下面的一个LOCAL TEAM的话，加上长时间的出差和比较宽松的OT，运气好的话一个月发10000也是有可能的。

奖金补助：

(1) 毕马威

过注册会计师(cpa)每月+1000；考试假一门5天，不超过10天，公司鼓励一年考两门。

出差一天加班工资：weekday 1.5倍，weekend 2，holiday 3。另外看到：hr说annual bonus一个月工资或者多一点。ot 每个月要扣十个小时的，为了计算简单，统一为52/h。年假：10天。OT可以算钱，可以转年假，自己选。

(2) 德勤

一次考出CPA五门(可能性不大)奖励10000。报销所有考试及购买资料费用。两次以上，只要考出CPA，奖励5000，报销所有费用，考出以后，每个月工资加500CPA补助。第一次考试每门有3天考试假，以后的考试每门是2天。

出差一天：180(但是据说180块的组成是：40津贴+早饭40+午饭50+晚饭50=180。客户其中提供一顿则相应扣除那顿的津贴)，还有一种说法说按项目发的。年假：10天

(3) 安永

两年内过CPA全部，奖励2000，cpa全过，每月+500，考试每门4天休息。安永是两年内5门全部考出奖

2000, 第一次买课本报销, 前两次考, 考试、考务费报销。出差一天150。(有同学说, 这个是净拿到手的, 不会像kp, dtt那样扣钱。) 一个10k的医疗险, 10k的意外死亡险。

加班工资: weekday 1.5倍, weekend 2, holiday 3。

weekday加班最多给一次饭贴: 20元。周末加班最多给2次饭贴: 共计40元。

年假: 15天, 前120小时OT转假期安永出差如果4周以上的话, 公司出往返机票让你周末回家(上海)一次, 每4周一次。好像还有一个医疗商业保险, 就是平时你去医院就诊可以用社保卡里的钱, 也可以直接用现金, 到时把发票拿回来交给HR部门, 是可以报100%的, 但是美容啊牙齿矫正啊之类的除外; 一年好像是10000上限。HR说够你用了。我同学还说: “我们反正都说了, 六金然后乱七八糟的保险很多的, 那个医疗费我觉得暴核算。100%报销, 一年1w, 买药咯, 看病咯, 都包括的。然后有配偶和子女了, 配偶和子女的也是公司报销。等于你一个配偶一个孩子, 公司帮你报3w。我们是四金个人和公司一起交, 个人交18%, 另外还有两金公司全部交。

(4) 普华永道

注册会计师(CPA)过两门一次性给2000。普华永道第二年再考出其它几门的还有2000的补助的。全过了之后, 第一年每月给500。

年假: 10天 + 2天圣诞, 一年10天国定假日。每个月前36个小时ot 算加班, 后面的转假期。

加班工资也是 weekday 1.5倍; weekend 2倍; holiday 3倍

考试假是一门2天的, 实习的时候听到的。不过昨天 manager 说第一次考好像是1门4天的假期。会专门请那种知名老师来给大家上课的, 买书教材报名什么费用都是都报销的。交四金外加商业保险。

升职空间:

A. 作为应届毕业生在四大的第一年: 工资基本在5500-5800

B. 在四大的第二年

当学习完WEBSITE-LEARNING 和其他晋升培训后, 基本99%的人晋升为审计第二年。这也是收入增长幅度不大的一年, 基本收入在RMB 6500 -RMB 8000之间(能到RMB 8000的基本是第一年表现在4-5分左右且通过注册会计师考试了的)。

在这一阶段, 你不光只做在第一年的银行存款、财务费用票据、营业外收支、费用等等简单科目。你应该基本会往来类别(OP, OR, AP, AR等), 还有的能做存货, 收入, 成本等。所以在这阶段是通向高级审计师的一个很重要的阶段, 也是逐渐形成自己的判断和理解的过程。

在这阶段辛苦的做IPO, 或者大量加班的话, 最多能拿到14000左右现金, 基本税前在19000左右。这是在很辛苦的出差, 一个月不休息一天, 每天从早上10点到晚上2-3点回家的情况。

C. 第三年

高级审计师第一年从审计员有95%的人会晋升为高级审计师, 由于这一阶段涨薪比较大, 且在前2年基本能评价一个人的各方面能力(沟通、合作、会计审计知识、表达、能否高强度工作等等), 所以每个人的得分差距就比较大, 最终会影响你在这个阶段是拿HIGH PAY 还是LOW PAY 还是AVERAGE PAY。基本情况, 薪水应该是10000-12600左右(今年根据CPI应该还会涨, 再加上500-10000的资格费用)。

在这阶段, 做为一个高级审计师, 有大量的责任, 经理会依靠你, 你也可能被委任为一个小组的FIC, 需要做所有的工作, 需要监督STAFF的工作和检查他们的WORKING PAPER, 需要更加自律, 和高度的责任心。当然会计审计税务知识也要完全跟上, 如果没有通过CPA的, 在这阶段最好通过2-3科了。如果非常辛苦的做一个OT宽松的IPO项目, 最多应该能拿到现金19000左右。

根据跳槽情况看, 在这个阶段应该会有很多猎头挖你去大的银行总行, 新进入中国的外资公司, 或者是能给出四大基本工资的有金钱实力的外企。一般对方开出的薪水, 也是在11500-13000左右。基本职位应该在经理之下。

D. 在四大的第四年, 高级审计师第二年

如果说在前一年还有高级做FIC的话, 在这个阶段, 你肯定就是一个团队的FIC了, 也需要大量的知识用于

审计报告，审计报告中副注的披露，主要是披露表达、会计政策与估计的运用，重大风险的评估，重大事项的处理，企业环境、组织结构、治理结构、权益结构的变动，以及重大的经营、投资、筹资活动等等的全方面的考虑。还需要学习IFRS US GAAP 等知识，用于同时做A+H 等项目。

这个阶段的基本工资在 RMB 13500-RMB 15500之间（再加上500-10000的资格费用）。这个阶段离职率已经升级到比较高的阶段，有能力很强的去做财务经理，有钱的公司能开出RMB 22000左右的薪水，不过相比这时候，如果你做的是个OT很宽松的IPO项目的话，加班费是惊人的，拿到税前RMB30000 - RMB45000 的薪水，所以很多挖四大这阶段的员工，工资是远远达不到四大总收入的，只能是依靠其他优势（比如基本很少加班、很少出差、工作强度小、工作压力小、能做经理等管理层）。

E. 在四大的经理前最后一阶段

高级审计师最后一年在这一年，每个组剩下的5年元老基本只留下50-60%就不错了，很多有各方面原因离职的，也有无法胜任工作离开的，也有去别的四大升级的。这个阶段的基本工资应该在 RMB 17500 -RMB 21000 左右（500-1000的资格费用除外）。这一阶段是加班最昂贵的阶段，经理和老板会很慎重的用你，你的作用也需要做大量的SRM SAD REPORT CLAER Q FROM PARTNER AND EIC 等工作。如果在这阶段能做一个加班费用很宽松的IPO的话，能月拿到42000 -55000之间的薪水。原来有毕马威的高级员工家里10万的装修费用就是过年几个月的加班费用补来的。这阶段的人离职的基本去做大公司的财务经理了，当然很多喜欢在四大会计师事务所工作或者极其受老板和经理赏识的，会大量的拒掉猎头的电话。

通过这一阶段的，且获得香港、英国、美国、加拿大、马来西亚、中国大陆注册会计师资格，且表现让人满意的会在下一年正式升级为MANAGER。在四大工作5年升级为经理的在经理职位工作满1年会获得12-15万的奖金，以弥补没有加班费用的损失，经理的起薪水，应该在27000 - 33000 之间。看你的能力而定。

职员培训：

普华永道：设有实力雄厚的专职培训部门，新人从进入公司首日即接受近一个月的系统培训，对非相关专业学生，会安排会计专业知识培训。结束入职培训后的新人，还要花大量时间接受on-job-training(实地培训)。入职后的培训更具有针对性，每年忙季过后，培训部会公布一年的培训计划及相关课程，员工将接受包括专业知识，行业专题，工作技能和管理能力方面的培训。此外有一定资历的员工还将获得每年一次的国外培训机会，前往美国、英国和澳大利亚的普华永道公司进行on-job-training。

毕马威：应届生入职统一安排6至8周培训，内容涉及公司文化的培训、专业培训、专题培训、技能培训等。之后还会有升职前培训(各个级别) 1-2周、注册会计师后续教育、海外短期培训等。

德勤：德勤对新员工有专门的培训计划，通常从四月就开始正式员工考试和入职培训，一直持续到九月考试前（七月到九月带薪听课，原则上不安排工作），第一年的主要内容就是针对非专业学生补充财会基础知识。

安永：大学毕业生初进公司的前三年是初级职员，刚开始的几周，公司会安排他们参加培训部组织的“graduate conversion course”，了解公司的文化、制度与处事方式，随后是6周带薪培训，分别对财会专业的新人进行初步的专业知识培训，同时对非财会专业的新人加强基本的财会知识培训。在开始工作前，公司会协助新人报名参加注册会计师（cpa）考试，并在正式考试前，提供一些模拟考试题，请老师为他们讲课，还会发放资料补贴。

三、 四大会计事务所就业分析



3.1 四大会计事务所人才需求

我国为帮助专业会计师对不确定的未来做好充分准备，于2009年11月，国家外专局与IMA(美国管理会计师协会)签约，正式引进了CMA职业资格认证并在国内得到有效推广。CMA是美国注册管理会计师(Certified Management Accountant)的简称，是国际通行的财务管理者专业资格认证，是管理会计领域全球最高的、顶级权威资格认证，也是美国乃至全世界年薪最高的、顶级权威资格认证。CMA将成为今后的“四大”的热门抢手人才。

“四大”需要的是在管理过程中参与计划、绩效、决策、修正等管理工作，更注重对数据的分析和运用，帮助企业制订发展战略，并能够以专业化的财务表述和控制工具提供专业见解，在战略层面上提供专业化辅助管理的高级管理职业。

毕业生常见问题：

1) 什么样的学生可以申请四大会计事务所？

HR：与其它行业要求“专业对口”的招聘条件相比，“四大”会计事务所，对应聘者的专业、应聘者的高校一般都没有明确的限制。只要是优秀的人才，都可以去应聘。因此，有些冷门专业或者不喜欢自己专业而无法毕业时成功转行的同学，签“四大”也是一种不错的选择。

例如，在普华永道，有近90%的岗位是不看应届毕业生专业的，仅有个别专业性比较强的岗位要求相关专业，比如，精算师要求精算、数学、统计或财务偏向保险方面的专业。

2) “四大”喜欢什么样的学生？

HR：首先，说说“硬件”要求。第一，学习成绩要好，比如个人的GPA成绩，是否获得奖学金。第二，英语能力好，CET-6优秀最好，及格是必须的。此外，TOEFL、GMAT、BEC-3、TOEIC等外语考试成绩对应聘“四大”也有很大帮助。第三，比较丰富的实践经验，譬如参加过学生会、学生社团或者一些大型活动。最好有相关行业的实习经历，主要指会计师事务所和公司财务部。“四大”每年寒假都有实习生计划，不过对于非会计类同学来说，要申请成功不容易，所以大家可以考虑去一些内资事务所或者公司财务部实习一下，为面试积累资本的同时，也让自己深入了解是否适合做审计这个行业。

然后，说说“软件”要求。总体来说，“四大”喜欢的是具备“财务性格”的学生，严谨、仔细、喜欢研究制度、对数字敏感、能吃苦耐劳、有一定沟通能力（经常跟客户打交道）。“四大”不喜欢的性格，譬如粗心大意、眼高手低、急躁冒进、不讲礼貌等等。

3) 在线递交申请，“四大”的筛选标准是什么？

HR：在线申请通常考察的标准有3个：一是学习成绩，以了解学生的知识水平；二是在学校担任过的职务、参加过的社团和课余活动以及获奖情况，这主要是了解学生的组织领导和沟通技能；三是参加社会实践和实习情况，这主要考察学生具备哪些方面的职场经验。

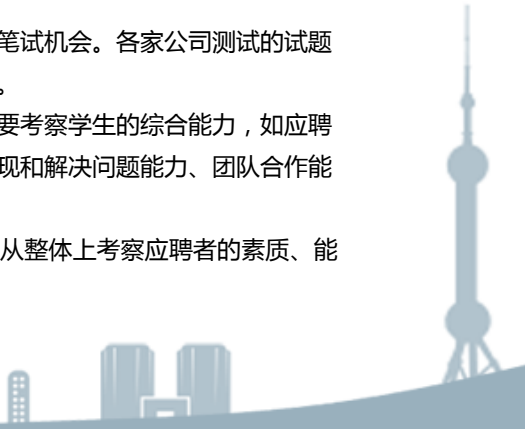
4) 应聘“四大”，通常有哪些面试环节？每个环节如何选拔？

HR：所有的应届毕业生，应聘“四大”时，所需要经过的应聘环节大体相当，在线递交申请后，通常经过笔试、小组面试和一对一面试3个环节。

第一步是笔试。在所有递交申请的学生中，有超过一半以上的同学会得到笔试机会。各家公司测试的试题不同，所测试的能力也有所不同，有的测试英语水平，有的测试逻辑分析能力。

第二步是小组面试。小组面试是会计事务所通常采用的重要面试环节。主要考察学生的综合能力，如应聘者的个性、适应新环境的能力，在团队中的个人能力发挥，包括沟通能力、发现和解决问题能力、团队合作能力，以及逻辑分析和商业敏感度等。

第三步是一对一的面试，有的来自业务部门，有的是合伙人面试，主要是从整体上考察应聘者的素质、能



力和价值观。



3.2 四大会计事务所专业证书

1、会计从业资格证：又称会计上岗证或会计证。会计人员从业资格管理办法由国务院财政部门规定。会计人员从事会计工作的必备资格，是会计人员进入会计行业的门槛。属地管理，在全国通用。

2、注册会计师证：注册会计师简称 CPA（ Certified Pulic Accountant ）。注册会计师通过全国统一的即可获得中华人民共和国国家级执业资格考试。经考试合格后颁发《注册会计师证》，可以从事审计、统计、经济等专业工作。



四、 四大会计事务所零接触

4.1 普华永道武汉大学笔经

武汉的笔试貌似在全国算是比较晚的了。一线城市的基本上已经进行到 AC 了。笔试地点在武大工学部计算机学院，机试，机器是戴尔的商用机。

笔试分为 4 个环节：阅读推理、数字推理、图形变换推理和小作文。

阅读推理：中文，两组题目，每组 3 分钟时间，读两个段落，做 4 道题目。题目不难，抓住文段的要点基本上就能解答问题。

数字推理：中文，两组题目，每组 3 分钟，看一张图表，做 4 道题目。题目都是基本的四则运算，需要一些简单的商业常识。注意要抓住图表的逻辑关系以及看清楚题干问什么。第二组的后两题稍难，计算量略大。

(对于阅读和数字，大家可以做做 SHL 的题目)

图形变换推理：中文，两组题目，每组 3 分钟，每组均有一个独立的图形变换规则，做 4 道题目。一定要注意两组题目的逻辑变换是不同的。题目有点难度，主要是每组的图形变换规则都不同，每次都要先看，因此有点儿耽误时间。

作文：英文。基本上就是从经典作文 30 题里随机抽的，之前准备准备就好了。文章结构按照托福独立作文的结构即可。要求 250 字，30 分钟，足够了。注意拼写。(LZ 建议大家可以用搜狗拼音输入法敲英文，减少拼写错误)

4.2 毕马威笔经

笔试时间：15:30-17:00

笔试地点：武汉大学工学部一教 205

今天笔试的监考是两人，一个 KPMG 的 HR，三十多岁的女士，以及一名貌似是武大学生的助理。这里还是先赞一下 HR，人很好，很细致，当然也很严格。对于发现在卷子上做笔记的一律取消考试资格。其实 KPMG 不让做笔记是为了让试卷循环使用，所以偶尔会有上一手的仁兄吧答案的印记留在上面。那位助理嘛，被忽视了，因为他只负责发卷和收卷。

回归正题。先考 Numerical，就是数学了，都是基本四则运算，中文。个人体会是先做每个图的前两题，后两题看自己的时间。因为前两题简单，后两题难。其次，对于第一张图，往往会因紧张而做不好，所以建议考前热热身。另外，注意提干的细节，别把题目的内容看错了。很多人都会赶时间，有时会把细节弄错了。最后，有些图表的数字不好判读，所以要看仔细。总之大部分人无法做完，尽量就是了。

第二部分是 verbal，既小文段快速阅读，判断 true, false, or cannot say，全英语。这里关键是速度，有时文段复杂句多，不好分析，建议抓关键词，如名词、限定词、数词。对于题目，很多人无法区分 false 和 cannot say。个人觉得区别在于 false 着重正反混淆的错误，如肯定变否定。false 强调无中生有、偷换概念、缩小或扩大限定词等。个人觉得选 cannot say 的多些。备考建议：numerical 要知道为何是选这个，verbal 要知道为什么正确，为什么错误，为什么无法判断。最后再限时模拟一下，再看看网上的笔经，应该差不多了。

4.3 安永(北京)笔经

地点：首都经济贸易大学东校区

昨天参加了安永的笔试，感觉挺有收获的~去之前看论坛上说考题是博思题，听力是英音，但是到了考场发

现考试名字是“新托业”考试，看来是改革啦。大家都来得很早，不过考场不会提前开放的，大家进去之前要看门口的名单，记住座位号。

13:30的样子，考场开放，大家就开始排队了。进考场之前需要签到并且照相，照完之后就不能出考场了。

考试时间是120分钟，听力45分钟，阅读1小时15分钟。听力阅读各100道题。听力没有很长的对话，阅读文章篇幅也挺短，所以就拼耐心和细心了。托业的商务气息比较浓，如果平时有接触商务英语的话肯定更得心应手一些。

4.4 德勤中大笔经

我是1点50分-2点50分的那场，事实上还没到2点半已经有人交卷走人了。

大概1点半下地铁，然后打摩到考场，跑上楼去看的时候，要先到另一个办公室拿草稿纸和一个号码牌，要记得自己网上的那个6位数的简历号码，去拿草稿纸的时候HR姐姐会问的，还要身份证，估计要确认是不是这一场次的人。

然后拿到草稿纸和号码牌就可以去考场了，这个时候要把号码牌交给HR姐姐，也不用记上面的数字，然后找个位子坐下来。

可以先输入个人信息，名字，身份证号码，简历号码，学校，考场邮箱什么的，然后别着急点“开始考试”，等HR姐姐说可以才开始，一定要记得带计算器哦，手机是不允许用的，而且要求关机放包包里，如果放桌子上会被当做作弊处理的哦~

等HR姐姐说了开始，就可以点，会有一些考试须知什么的要看，大概一两分钟，就慢慢看呗，反正时间来得及。

映像中是V21题，14分钟，N12题，17分钟。大概V是40秒选一题，N是80秒选一题。都是中文滴！

先做V，有例题，8题例题，4题一篇文章，正式考试好像全是4题一篇文章了。每做完一题会显示答案，这个不算分的，随便看看吧，了解下是怎么回事，做完后会就开始V的考试了，在右下角会有个计时器，从14分钟开始倒计时的，所以自己大概算算时间吧，一道题上面的时间耗过一分钟就赶紧下一题吧。不过时间通常还是够的，貌似好多人都多三四分钟的样子~不过一定一定要确定好答案再点“下一题”，因为木有“上一题”这个按钮的啊~~~~所以没办法检查的。我觉得V是中文还是很难选啊，F和C不确定啊~好模糊，感叹中文的强大~~~~~

做完V就是N了，然后也是8题例题，也是4题一个图。同样每题做完会有答案，不算分的。正式做的时候也在右下角有个总计器，大概80秒一题，慢慢做，都能算出来的，不难，真心这个不难~认真算，别算错小数点什么的应该没问题，也有草稿纸，画画写写再做一题检查一下，时间可能还有多~我多了大概2分钟吧~估计是用80秒法则在磨时间~嘿嘿~

PS：关于题目内容问题，SHL的模拟题完全是熟悉下题目类型，没遇到原题，但之前看到有人在论坛里发的中文的N和V，那个真心的有用啊!!!! 还没考的赶紧练练吧!!!! 我今天才看，有好几道原题呢，不过V的没看到答案。



五、四大会计事务所面面观

5.1 普华永道（香港事务所）笔经+面经全过程

两周前收到 PwC 香港所的 offer，job hunting 基本结束了，今天抽出空写下 PwC 的面经，算是对自己找工作一路走来的总结，也是对前辈留言的感谢，祝福大家都可以找到自己中意的工作。

网申很快，一个小时就能填完，看了前辈的帖子，PwC 的 OQ 还是很重要的，就还是很认真滴结合自己的经历和感受诚实认真地写了。

PwC 大概两周后收到笔试通知，地点在观塘的培训中心。笔试分两部分，numerical 和 verbal。Verbal 不难，形式类似雅思月底的 T,F,NG，加上一篇 argument。Numerical 自认为做的不好，题型大概是给材料和数据进行简单分析，计算。因为自己本科是理科，所以做起来都算轻松。但是给图形找规律的部分做的很糟糕，之前完全没有见过这类题。建议以后的同学可以在 SHL 的网上找一下模拟题型（后来才发现网上这类题大把），看上几道绝对会有很大帮助，毕竟见过题型知道怎么回事心里就有谱了。

一周后，在去上课的地铁上接到 HR 姐姐的电话，通知 AC。AC 地点在中环的太子大厦，自己去面之前也在论坛上看了好多前辈的经历。先是用英文进行自己自我介绍。

然后分为两个小组 case study，每组 6 个人，用 10 分钟蒙眼画图，case 分析+10 分钟 presentation，以及 20 分钟的 manager 面。Case 分析我们组的题是 l'oreal 进军中国市场与小护士和羽西两件公司 M&A 之后面临的问题以及应对措施，小组内 6 个人拿到这个该 case 的不同方面资料，每个人阅读完自己材料后先和队员分享，讨论，然后针对目前情况，给出 l'oreal 内地发展的建议以及可以实施的策略及改进之处。

最后每组 10 分钟的 presentation，平均下来每人大概两分钟左右。整个过程我们小组气氛相当和谐，大家都不算 aggressive，比较中规中矩地认真听取彼此意见，share 想法，虽然最后也没有提出特别出彩的意见，但是还算是把问题和能想到的想法都讲清楚了，针对对方小组问得问题也都能够清楚作答。整个过程是两个英国 manager 坐在旁边各种观察，填表。

Case 完了之后，就挨个 manager 面，manager 是个相当 nice 的英国美女，之前夫唱妇随地跟男朋友从英国去了 singapore，后来又来香港工作。问了很 basic 的几个问题，why PwC, why this department, advantage, weakness, 之后就让我问她问题，整个过程几乎都是她在跟我介绍部门和 PwC，后来聊到她现在在做的项目以及家庭生活和工作的 balance，整个过程和愉快，临走时她还说 see you later。整个面试过程感触最深的就是英文一定要好，专业知识没有考到，主要是要有对这份工作的热情和愿意学习，进步的态度。

大概又过了两周，就收到了 par 面通知。Par 是宣讲会时见过的，当时还跟我介绍部门来着。先是问了网申的问题，以及 OQ 的具体细节以及对大学做过的社团活动的感想，幸好自己当时还大概记得 OQ 写了些什么，建议以后的同学 OQ 留个底，去面之前再翻一下。然后还是老问题，why PwC, department, why hire you, weakness, 然后就是关于各种人生价值观和人生道路选择的讨论了。专业问题和技术问题一个都没有提到，par 倒是对我本科为什么选择香港读书以及留在香港工作比较感兴趣，还问了我怎么看每个进来的 graduate，不管在什么部门，都要先学习 accounting，自己胡扯了一通，把自己能有的 acct 知识都用上了。后来 par 告诉我其实问这些问题不是想得到一个标准的答案，而是想看一下我们怎么看待问题，以及有没有愿意学习，进步的态度。所以 attitude first，毕竟大家都是一样青涩涩的毕业生，没有什么工作经验和处事经历，只要愿意学习，很多事情都是认真踏实打基础，慢慢积累，经历学习而来的。本来 HR 预约的 20 分钟的面试持续了 40 分钟，跟 par 各种聊，也问了很多问题，自己对部门以及这个行业，以及自己选择的这条道路也有了更深刻的认识。很喜欢这样双向的闲侃式面试，毕竟找工作就像相亲，只有彼此深入了解，并能够接纳、喜欢彼此，以后工作起来双方才能够愉快，满意，双赢。

因为申请的是香港所，当时自己也没有搜到特别多香港所的信息，所以特意花点时间写下自己的经历。因为自己最近比较忙，写的也比较平淡仓促，anyway，希望自己的申请经历对以后申请的同学们能够有一点点用

处。最后，找工作其实是一个卸下浮躁，踏实思考，总结自己有什么，缺什么的过程。回过头看，找工作过程中每次的不安和反思都是学习和进步。

5.2 普华永道合伙人谈面试（节选）

合伙人看重学生的什么素质？

每年我要面试的学生都超过 20 多个，看到学生的不同表现。说实话，我是比较看重综合素质的，而且也坚信精英主义。我希望我们的学生全面发展，表现优异，但也脚踏实地，不浮不躁。以下是我面试的几个案例，写出来和大家分享。

有个学生，来到我的办公室，很朴素，面有胆怯。在回答问题的时候，她不是特别的让人眼前一亮的那种可以给我最深刻印象的同学，但她很实在的试图理清思路，和我交流。最后几分钟，我问她，爸爸是做什么工作的。她说，她爸爸是出租汽车司机。说这句话的时候，我可以感到她的自信和对父亲的感激。我觉得她没有做作，很自然的表达家庭和她的关系，她愿意在她的一代做出的努力。我录用了她。

这是个让我眼前一亮的学生。她穿的很保守，但典雅。英语流利，表达自信，但她在一家比较普通的大学上学。一看她就是一位非常优秀的学生。三分钟内，我就做出决定，我肯定要录用她的，我的任务是如何向她证明我们是家优秀的公司，值得她加入。我开始问她，在你的一生中，你第一次是什么时候听到普华永道这个名字的，是谁告诉你的？她说是在高中，爷爷告诉她的。我觉得很奇怪，普华永道在中国很年轻，如果她的爸爸一辈告诉她，我已经觉得奇怪，她爷爷也知道普华永道？后来，她告诉我，她爷爷担任过联合国副秘书长。但是，她来应聘，她的档案里，从没有人知道这个事实。她也没有说过。她说，她大学考的不十分理想，家里人也没有托关系让她去上北京的名牌大学。除了她真的找不到工作，家人也不会托关系给她介绍工作。一切要靠自己。我很庆幸，我说服了她，她加入了我们公司。现在她是位公司很不错的高级职员了。

中国的高考制度还是在很多同学的心里留下了伤痕。每次我问同学，你经历过的最大的挫败是什么，十有八九同学的答案是高考没有考好，没有进理想的名牌大学。有位同学，是在河北的一所名不见经传的学校毕业的。毕业后，她去了银行做柜员。在做柜员期间，她考上了北京的研究生。研究生的成绩和表现都很好。读者可以猜到，我对她的研究生表现根本不在乎。我问，在当柜员期间，你最大的成绩是什么？学到了什么？她说，她是全行的数钞能手。她还能比较准确的验证人民币钞票的真伪。这是一家全国性的商业银行，能够得到数钞能手的奖励是不容易的。她能够做一行爱一行，并为之付出努力。我录用了她，看重她勤奋的双手。

如何准备合伙人面试？

合伙人面试是会计师事务所录用人才最后的一关。人生的道路上这种关口不多，所以对这样重要的面试，可以说，你的一生都需要为其准备，为其努力。这种在人的一生中为未来追求幸福的秘诀是成功学。我这篇文章的目的不是介绍成功学，读者应该去看其他这方面的专著。但是，有些小事，学生还是可以注意，加以改变，为自己多挣几分。

衣着得体。在大学一年级就要做一套西装，学会打领带，穿皮鞋。西装和衬衣一定要合身。不要等到面试合伙人时才是第三次穿西装，自己也觉得别扭。皮鞋一定要擦亮，后跟要齐整。合伙人打量学生的眼光肯定会看及你的皮鞋。

懂得“闲聊”。人是群体和社会的动物。但初次见面的时候，互相间有距离。你想拉近这种距离，让他把工作邀请发给你。谈何容易。你要失去的东西很多，而你觉得他没有，所以你很紧张。无论在什么时候，都要用一些“small talk”（闲聊）来拉近大家的关系，给冷清的两个人初次见面的场面增加点气氛。你来我办公室的时候，可以问，“你最近在忙什么？”可以说，“看到你对面被烧掉的中央电视台的配楼，我很心疼。”当然，你不能扯得太远，你的目的还要回到面试，让你给他留下印象，他可以在你的招聘数据库里，写上他对你满意的评语。

控制局面。上面说过，通常在 3-5 分钟，合伙人已经作出是否聘用你的决定。后面的问题只是他寻求信息，来证明他的决定是否正确。有时，我就把这种面试的权利交给了学生，让学生来面试我，让他们问我问题。局

面突然就变了，被面试官是主人。你的议题就应该很明确，你想得到什么，要懂得收场，懂得控制局面。

学会问问题。很多学生的问题都是事先准备的。这没有关系，但如果照搬照抄一些问题，面试官会觉得乏味，一天要回答好几遍这样的问题。你可以问，是什么动力让你在这么辛苦的行业做了这么多年？但应该加上，可能你已经回答过好几次了，但我想亲身聆听一下你的感受。你可以问，中国会计师行业发展的挑战是什么？但应该加上，可能你已经回答过好几次了，但我想听听你从个人角度发表的意见。

客户永远是第一位的。在普华永道，客户永远是第一位的，只有客户成功了，普华永道才会成功。在普华永道，这是宗教一样的信条。你来普华永道，要适应这样的文化，为这样的文化做出贡献。所以，在客户问题上，你要表现你最真实的一面。你愿意为客户服务做出牺牲吗？如果你有机会的话，一定要表现这一面。如果你的打算将来可能不是以“客户”为中心的，不愿意为客户服务付出你的努力的，那最好不要尝试这个行业。你会觉得辛苦，不值得。

学会说“不”，包括不知道。你是学生，有的时候有些问题你真的可能不知道。比如说，对学财务的学生，我问，请你给我解释一下期权定价模型？你可以说，我的确不懂（但不要说老师教的不好）。对有些问题，你也可以自信的说 - 这个问题不适合我。比如说，你可以回答，可能我是个十分乐观的人，遇到的挫折我也不觉得是挫折。我会接受挑战，往前走的。

自信和敢于坚持自己的信念。自信在不同的年龄阶段有不同的表达方式。合伙人的自信是阅历的累积。学生的自信在于有一个远大的前程和为之努力的决心和冒险的胆量。学生向我表达的自信可以是多方面的：适应环境，下决心努力，对新的事物不惧怕，敢于提问，幽默和健康的嘲笑自己等在我眼里都是自信。在面试一位同学后，我已经决定要录用她了。但是我说，对不起，你在我的这一关面试没有通过，你的下一步打算如何？她的脸刷的一下就变了。但是，她还是很冷静的说，我会继续去找其他的事务所，其他的工作。苦笑了一下后，她还咬了咬嘴唇，补充说，我会坚持自己的信念，继续自己的努力。她敢于坚持自己的信念的苦笑通过了我对她的“压力测试”。

5.3 毕马威审计职位笔经+面经全过程

11月4日笔试

流程：计算+阅读推理，其中计算部分为中文，阅读推理部分为英文

毕马威的笔试是在四大中最具有挑战性的，主要原因有二：1.两部分的题量很大，在规定时间内全部做完几乎不可能。2.计算题的难度较高，一部需要至少 2-3 步才能得出最后的结果。

针对以上两个困难，笔者认为在参加笔试前，做一些相关的模拟题很有必要，例如 KPMG 经典 24,36 题等等，在练习时注意控制时间。更重要的时，在实战中要保证正确率，千万不要在时间不够时瞎蒙没做完的题。我当时记得自己计算部分空了 1 题没做，阅读推理空了 4 题，最后居然被告知自己的分数达到了税务线（KPMG 的笔试分数要求：咨询>税务>审计）。可见，保证正确率才是通过的关键。

11月10日经理面

流程：一对二大约 30-40 分钟谈话，面试语言为中文和/或英文

截止到 2012 年校园招聘，KPMG 是唯一一家没有采纳 AC 面的四大，他们的一面是两个经理对于每个通过笔试的 candidate 进行谈话。个人感觉此做法很消耗经理的时间和经历，不过也反映出 KPMG 对校园招聘环节的重视。经理面和 AC 面相比，对于内向的同学是一个不错的展示自我的舞台。笔者当时面试时，主要被问到的问题基本都是围绕简历展开，比如我之前的出国，实习经历等等。简历的真实性非常重要，因为很多问题都会涉及到细节，如果有编造被查出肯定必拒无疑。我当时的面试时间大约是 30 分钟，开场前 10 分钟是英文问答，被问到的问题主要有在安永的实习，社团活动，赴美交流感受，对于 auditor 这个职业的理解，还有四大申请的进展以及自己的意向（如果拿到四家 offer，你会选择谁）。

11月21日 PAR 面

流程：30-40 分钟和合伙人一对一聊天。面试语言为中文和/或英文（主要取决于合伙人的国籍）

这回 par 面赶上的是一名德国大叔，个人感觉 PAR 面时的礼仪很重要，一进门先问 par :Howareutoday? 然后是热情的握手，之后在 PAR 示意后入座，并双手接过他递来的名片。

总体上讲，聊天过程很顺利，PAR 和我分别作了自我介绍，然后 PAR 针对我的自我介绍提了些问题。由于自己之前出国留学，旅游过，对于德国也有一些了解，当我用英文说出德国的几个大城市时，明显感觉到 par 脸上洋溢的笑容。外籍 par 和大陆 par 对于你的意向这个问题有明显不同的态度，大陆 par 往往直接会问，如果你拿了某几家 offer 你会选择哪家，而德国 par 则不直接阐明，而是多向你介绍他们公司的文化，让你自己做出最适合自己的选择。印象最深的是当 par 面结束后，par 一路送我到电梯，并打招呼向我告别。这小小的绅士举动让我十分感动，感觉到 par 的平易近人。

5.4 毕马威笔经+面经全过程

11月初，从校讯通中得知 KP 咨询补招，心态转好，在加上对 KP 很感兴趣，利用三天时间从容完成网申。OQ 绝对的长篇大论。（第一个网申，第一份应聘）

11月18日收到笔试邀请（回来认真做了两遍 24Numerical, 36Verbal，因为有考过 GMAT，准备起来也算自如），21日赴京参加笔试，郁闷的是 N 里有 n 道读图题，就是条纹很细密信息量很大的那种，没带尺子，又不能铅笔画，只能凭眼力目测了。。耽误不少时间，最后 N 只做了 18 道，后面索性没蒙。V 也是，做的时候感觉旁边一很牛的姐姐狂涂答题卡，我感觉自己在做第二篇的时候，她就已经翻了 n 页了，在我做到大概第 25 题时，她已经悠哉的开始检查了，最后结果是没做完，30 道左右，后面空着。

当时考完感觉很沮丧，认为肯定没戏了，没想到转天下午四点（也就是 22 号）收到 KPMG 通知进入 M 面。所以说笔试没做完不代表结果不好，因为 aptitude test 考察的应该不止是准确率，还有你面对时间压力时是否能从容不迫保持头脑清晰。（我个人认为它可能会看重你后答的几道题的正确率，考察你在时间压力下是否能同样保持准确，所以不建议乱蒙）

M 面被安排在 24 号，一天之内需要准备 十分钟的 presentation 和二十分钟的 getting to know you. 时间很紧张。之前在 HSBC 有过实习，就准备了这个，由于不太会分析财务报告，怕弄巧成拙所以索性没做，网上好的资料都需要付费，所以为买资料我花了十块大洋。。23 号上午收集资料，下午整合演练，晚上准备 getting to know you 英文。总体感觉是太仓促了，之前没有过短期准备 Presentation 的经验，所以内容上做的有点不够细密，只是轮廓调理还算清晰，晚上。

24 号，城际上，又过了两遍 presentaton，继续熟悉各类可能遇到的面试问题。下车，走路，上地铁，我的嘴一直在 blabla 说，弄得旁边人都直看我。以为这孩子疯了。直到东方广场 E2 座门口，才深吸口气，调整气场，什么也不想的走进去。面我的 Manager 是一位年轻的男士，港台腔，名字没听清楚。礼貌的招呼后，我开始了非同寻常的 M 面之旅。首先我打算偶尔瞥一眼的演讲稿被无情没收，好吧，兵来将挡水来土掩：“HSBC 发起于 1864 年。。”“错，是 1865” M 说。我只好解释“HSBC 成立是在 85 年但发起在 84 年”。。。“它的业务范围主要包括个人金融服务，商业银行，公司投资银行和私人银行。。HSBC 的标识是环球金融 地方智慧，这浓缩了 HSBC 经营，用人及其成长的理念。。在 HSBC 四大业务类型中，创收最多的是。。”“等一下，你没有说汇丰四大业务类型，都有哪些？” M 再次发话。汗，我不刚说完吗，一看 M 就走神了“刚才在介绍时我有提到，可能您没听见，主要分为个人金融，商业银行，投资银行和私人银行业务”“好，继续说”。。随后被打断 n 次。。“汇丰各板块业务与内资银行哪些业务相对应并有何联系与区别”“谈谈汇丰总资产及其世界排名，世界前五都有哪些银行”。。一顿交战后我开始了对汇丰 SWOT 分析。。说道 W，提到信息系统及客户管理不当问题时，M 发话“按你理解是信息系统哪里出了问题，怎么解决” 囧，他仿佛把我当成了专业人士，于是并不专业的我宏观并迂回曲折的答了两句。后来又提到了欧债危机上，市场利率化，三农，中小企业贷款，扩展中间业务，抢占国内份额，国有银行平民化储蓄盈利性等，每一个话题 M 都很有兴趣与我“探讨”，就这样，我的 presentation 持续了相当长的时间。在这个“略显”aggressive 的 M 面前，我尽量保持自己的淑女态度，说话婉转柔和，所以每次说数据时都用上“大概”这两个字缓和语气。我以为这样会有好的效果，但，我错了，在面试结束前，M 很中肯的对我的面试情况做了总结：首先是表扬我在被他多次打断的情

况下依然可以顺利接上之前的内容，完成 presentation，内容还不错，但对于太大的个体不建议做 SWOT，可以找产品或某一业务流程，这样会专业一些。其次批评我在面对他有意刁难时立场不够坚定，总说大概，近似，可能之类的字眼，逻辑表达重点不够突出，说服力不强。整个面试四十分钟，全部被 presentation 占满，最后我问了两个问题，结束。。。虽然被 M 挑一堆的毛病，也算有所收获，值了。心里也没抱太大幻想，得之我幸，不得我命。。

两周后突然收到 12 月 8 日 Par 面的通知，很 nice 的总监 Mr.Wu，整个面试过程像聊天，话题很随性，聊了很多有关社团经历，人生规划的事情。觉得没多长时间，但出来一看表才发现都一个小时了。（细节不多说了，why kpmg 肯定有，par 面就像前人说的那样 be yourself 就好。印象最深的是 Mr.Wu 很绅士，表情很有趣）最后杯具的是由于宿舍网络和学校考试问题，直到 11 号才发 Thanks letter。建议以后的 XDJM 们一定要及时发送，这是一个礼貌问题。

12 月 13 日收到 offer，明天参加 welcome party.

5.5 安永（苏州事务所）税务职位面经

AC 面

AC 面，第一次经历这么长时间的面试，先是互相介绍彼此，全英文的。建议到早点，互相先了解下，拿纸写下你左右或者面对面的同学的介绍。

然后是 case 加 presentation，我当时安永的 case 不难，也挺短的，就是一个 4P 模型。讨论的时候小组里很和谐，大家是一个团队，这个是最重要的。讨论时，be yourself 就好了。

然后休息十分钟，休息室里有饮料和小吃神马的，很贴心。之后就是辩论赛，之前一直很怕辩论这种东西-我是天然呆，哈哈。不过那天辩论赛还蛮开心的，也插上了两句话。有几个同学没插上话，manager 最后让他们再起来说的，所以每个人都有机会表现自己的。

然后是 m 面，说实话我觉得自己 m 面真的感觉很糟。那个 manager 不断地 challenge 我，我甚至有个问题没想出来怎么回答，他就不让我回答了。应该就是传说中的压力面吧。最后是常规的问他问题。他说的东西说真的我很受益。我出来后问另一组同学，他们那个 manager，笑眯眯的很和蔼，但我这个 manager 一直很严肃的，也一直指出我说的话里面的问题。

然后就结束了，面完真的很累，会议室又不怎么通风，头也晕晕的，呵呵。

当时其实已经基本放弃安永了。。。但现在想来，真的很感谢那个 manager。经历点 tough 的东西未必是坏事。

Par 面

一周后，还在赖床的我迷迷糊糊中接了大连的电话，说 par 在上海，第二天就要去上海面试。然后瞬间清醒了。真的很意外。于是第二天风风火火地冲上海去了，一到陆家嘴，看着那些高楼瞬间澎湃了。然后就上去了，没进过环球，里面走得我差点迷路-不好意思，哈哈。

然后就坐沙发上等了。之后 hr 来领人，另外一个妞先面，我则去员工休息室坐。

面我的 par 是个很和蔼可亲的阿姨，面了德勤 ac 加 par 和安永的 ac，第一次看见女面试官，不容易啊。先英文自我介绍，扯了扯，就转中文了。问题都是很常规的。很多人问我 par 面准备什么，我自己就准备了自我介绍和 3WHY。其他我觉得真的很看 rp。淡定点，从容点，还是那句话，be yourself。总之聊的很开心。一个好的 par，你甚至会不去在意结果了，面完之后会学到很多又很开心。然后就屁颠屁颠地跟着 hr 去报销路费了，这我也没想到，呵呵。

5.6 安永（成都事务所）par 面面经

我上午 11:00 的 par 面, 10:10 分左右到的, 已经有同学在办公室了, J 同学是 10:00 的, 但是我到了他都没开始面, 另外已经有一个女生在面了。这几天 CK 都不在成都所, 出差去了, 所以是 Terence 与 Daniel 来 par 面, 具体是哪个来面, 其实早就安排好了, 应该是随机安排的, 因为材料应该之前就已经交给他们了, 在上一个面完之后, par 会看下我们上交的材料, 看了个大概后, 叫前台 MM 带进去。在开始面之前, 前面的女生和 J 同学都面出来了, 进行简单交流了下, 知道全中文的, 小窃喜了下, 比全英文好吧至少, 然后知道可能会有点小 challenge, 不管这么多啦, 自信滴进去了。

进去之后, 和 Daniel 打招呼然后傻坐着, 他继续看我的材料, 冷场了 3 秒钟左右, 他开始第一个问题, 你是乒乓球培训员啊? 我汗.....明明是乒乓球国家裁判员, 给他解释了下, 并到来了缘由, 也许是想给我开场吧, 后来想想挺逗的。

然后问成绩单上怎么没有 GPA 是多少呢? 我的成绩单上是平均分吧, 然后我就解释我们学校 GPA 怎么算的, 怎么乱的, 哈哈, 后来他说其他**的都有 GPA, 你的怎么没有呢? 我又汗, 给他解释现在实际是什么情况的。他小小纠缠了下, 可能看我奖学金比较多, 就继续纠缠。(另外几个同学都说有问到关于成绩的问题, 可能还会小小的纠缠, 建议可以用奖学金啊什么的来应对) 第三问: 看你有学生会的经历, 来谈下主要做了些什么工作呢? 我 balabala.....说的时候有眼神交流, 他有点头, 给我很多自信, 他稍稍想了下, 第四问开始 challenge 我了, 现在社会上有反映学校的学生会啊、学生机构组织啊都有腐败的迹象, 你是学生会的一员, 如何看待这个? 我承认学生会是多多少少有这个, 但是说我所经历的氛围很好, 就是大家富有激情的一拨人在一起干自己喜欢做的事儿, 再 balabala.....感觉答的不是很好。

后来的问题, 交大统计学的情况, 我们学院的情况, 估计是通过这个来看我这个专业前几名有没有什么价值, 问的很细, 还问其他同学的就业情况和就业方向。接着又跳出个你之前说的组织学习经验交流会, 那么你的优秀学长学姐的现在发展方向, 和很突出的领域是什么? 我提出了个保送人大的学姐, 学习能力很强, 对人很好, 但是说具体哪个突出的领域还真不知道。他点点头。

然后看我是 BZ 人, 问户口情况, 我 balabala.....然后他让我讲讲 BZ 的情况, (估计早就想好了暗算我了) 我 balabal.....他又 challenge 我了, 那你觉得 BZ 接下来几年的发展前景如何? 好吧, 我开始从交通上说, 高速路+旅游+地方产业+经济说了下, 他点点头。

后来又问我在银行实习过, 为什么要来事务所, 什么时候开始产生这个想法的, 这个问题在我的预料之中, 但是感觉自己答的不怎么好。他开始问常规的问题了, Why EY? 我正高兴着, 因为准备过, 他冷冷的说了句, 用英语回答吧。(估计是他看我六级成绩不高, 所以这样要求) 我汗。幸好也准备过。Balabal.....边说边有眼神交流, 他点点头, 他又问了为什么审计?(我再想不会还是英文吧, 说的我都口渴了, 早饭没吃, 也没怎么喝水。) 不过他没要求, 我就中文啦, bala 说了一气, 我提到朝阳行业这一词, 他抓住便问, 你觉得朝阳行业的定义是什么? 我困。想了 1 秒左右, 按照自己的想法 balabala, 他再让我举例, 我困, 有点小压力的意思。

后来又聊回审计, 好像是让我谈谈我对审计的看法, 我准备过这个问题, 但是显出一副很弱的样子给他 balabala, 然后说是自己的见解, 如果有不对的地方还望指导。他点点头没说什么。

其实他的问题有少数会再看你的资料的时候就已经想好了, 其他的都很随意。到最后我们又随意的聊了些其他的東西。

最后我问问题。1: 您知道我不是会计背景, 毕业后入职这个职位, 您能否给我些学习的建议?

他说了些, 我点头, 眼神交流, 他突然又问, 那么你为了入职这个职业有什么准备, 我 balabala 说完, 还没说接下来的准备, 他接过去说他的建议, 看书啦, 听课啦, 可以尝试考明年 CPA, 其实我自己想这么说的, 都被他给我抢过去说了。然后我接过来, 继续说我接下来的学习计划, 争取明年 9 月考 CPA 神马的, 一阵说。

2: 接着, 他以为我问完了, 我说还有一个问题, 然后察觉有点小尴尬, 我补充了句, 能和您在一起交流很开心啊, 傻傻笑, 问: 您觉得安永成都所接下来几年的主要业务发展方向是如何的? 他 balabal 说, 我这会儿都思绪飘渺了, 听不进去了。。。但是还在点头和眼神交流。他说完, 小小停了下, 然后看我没问题了, (其实我还有, 不想问了) 说今天到此结束, 起来和我握手, 我很无耻的说了句, 希望能下次在这里见您, 送我到门口。Byebye。。。。

看了下手表，将近四十分钟了，觉得自己应该有戏，因为网上说的 Daniel 很 tough，不过我感觉他就像个年龄大点的大锅，没有说的那么恐怖，应该能拿下他吧。Anyway, Thx !

感想：

- 1.其实我感觉不要太紧张啦，主要的是要表现出自己，这也是他们最想看到的你；
- 2.可能会有点小 challenge，有时候，他还会故意的不和你眼神交流，给你点小压力，但是没关系啦，自己自信些，hold住；
- 3.熟悉自己简历上的东西，上交的材料要自己熟悉，自认为不是很丰富的地方稍稍准备下，如果他 challenge 知道怎么应对就好；
- 4.一些经典的问题还是要准备，自己也要知道怎么回答；
- 5.可能他们会抓着问一些小的细节，可能通过这个来看你的表述吧，因为这个是不能准备的。
- 6.在问我问题的过程中，他一直对我用 您 这个字，我很欣赏，赞一个 7.这只是我的情况，每个人面试的过程可能都不同的，有的地方可以看看，有的地方一定要做你自己。

5.7 德勤 par 面面经

网申：德勤的网申不算复杂，也没有 essay，尽量详细填写你的信息。当然，CoverLetter 和中英文简历是必不可少的，我建议大家多用点心在这上面，毕竟态度是很重要的。

笔试：今年的题型与 PwC 的一样，语义理解和数学不难，掌握好时间就可以了，图形题需要准备一下，论坛上资料可以下，我想聊一下的是德勤的性格测试。貌似申请 Consulting 的童鞋才会有这一项，我真不知道这个东东是不是那么客观，但有两点需要注意，一致性和极端性。当然，一致性是绝对的，极端性的选项就看个人了。

GA：这是一个无领导小组讨论。其实我也是第一次参加，所有队友需要在这么短的时间磨合到比较河蟹的程度是不容易的，所以我建议在 GA 前要多了解你的队友，这会对后面的讨论有帮助。我想要强调的是不管你的队友是大牛还是小牛，对自己的信心可不能输。在快速阅读完案例之后，最好整理出需要解决的问题和整体解决方案或者说是框架，这样团队的讨论才会更有效率，细节的问题也比较容易解决。在讨论的这个环节中，团队合作我认为是第一重要的，忘掉队友之间的竞争，把这个留给经理们去评判吧。感谢我 GA 时的队友，大家非常河蟹，也是一个非常愉快的合作过程。虽然大家留了联络方式，却没有怎么联系，我有点想念你们，再次感谢你们。

M 面：之所以说 GA 很重要，是因为 M 面的时候，你的经理已经对你有一个相对客观的认识和评价了，那是基于你的 GA 的表现。貌似 GA 是用的打分制，反正我没有看到我的分数，但和 M 聊的很开心。没有什么问题，好像连常规的问题也不多，一直在聊 M 现在的项目，还说很希望我加入这个团队。呵呵，心中狂喜呀，也有一份厚厚的感激之情，这是一份知遇之恩呀，很欣赏 M 的直接和率性。

Par 面：非常害怕 Par 面，这是决定你是否成功或者是从头再来的一步。到这一步，硬件应该没有什么问题，但软件却没有一个统一的标准。总的来说，经典的 Why Dtt, Why Consulting, and Why me 的问题要准备。Par 问了我一些简历上的经历，我比较简洁的描述了一下。整个过程不长，面完后很忐忑。

等待和 Offer：等待的过程和大多数的童鞋一样，焦虑，非常的焦虑，非常的非常的焦虑，以致于后来拿到 Offer 的时候，心中却静如止水。

个人感悟：这是一个成长的过程，我知道申请工作本身不难，但这整个过程却非常不容易。我记得在刚刚开始的时候，我女朋友对我说：起码有个努力的方向。我想她讲的对，有一个方向去努力是幸福的。感谢这一路走来所有人的帮助和鼓励，特别是我女朋友的父母，如家人般的关心和照顾，可以让我更专心和有勇气做好每一阶段的事情。同时我也希望其他童鞋也有一个努力的方向和拿到自己心仪的 Offer。



5.8 德勤面经

大学经历：广外税务专业。广东人。成绩就是中上的样子，拿过几次奖学金，参加过一些社团但是都没有做到部长啊主席团什么的，几乎没有与审计啊会计相关的实习经历。六级低空飘过的样子。

11.17 AC 面。9 号收到通知后就开始准备啊。各种逛坛子查 D 家资料、AC 资料什么的。其实自己专业知识学的不是那么好，然后看了一大堆模型 SWOT、PETS、4P、4C、波特五力、波士顿矩阵啊（我现在已经又全忘了）结果真正面的时候没用上，不过看下这些东西让自己意识到整个 case 要做到有逻辑这一点也是好的。

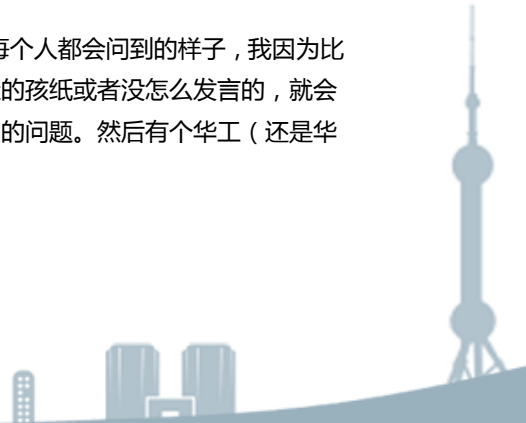
这次 AC 面是先签到，然后大家签到的时候看到分组就自动站一堆互相熟悉下，讨论下等下做 case 的一些可以先说好的东西（比如我们组就先统一意见说 30 分钟讨论，然后直接就到 presentation 了，中间没有时间预留准备的。所以我们就用 20 分钟讨论就好了，剩下十分钟汇总整理串一下什么的）。安排 7 到 9 个人一组的（结果那天我们组来了 5 个人，然后又从别的组调了一个人过来，三个广外的，一个华农还是华工，一个工作了，一个海归小硕，大家的专业是计算机类的啊、市营啊、工管、会计、税务，恩差不多就这样），进了面试室之后有两个 interviewer，貌似一个 M 一个 HR，分别负责 host 和记录。首先 host 就说大家英文自我介绍一个（简短的名字、专业、学校，我最喜欢这样的自我介绍了！！），然后用英文 blabla 地讲了些注意事项，15 分钟阅读材料，30 分钟讨论，10-15 分钟 presentation，然后就是 Q&A，最后可以提问题。presentation 和 Q&A 是要用英文的，pre 的时候每个人都要上（英语不太好其实不用担心，讨论的时候预留好时间自己整理，把要说的店列一下组织下语言，每个人就说 1、2 分钟）。

然后小组给一个案例，大家开始读呗。我们组的案例坑爹啊，10 几页的英文+图表，我看到这么厚就不淡定了= =案例大概是讲 employment equity，一个 manufacture company（没记错的话），首先给了公司 background 和 value（后来的 solution 最好针对 value 来做）。然后说一个 Manager 三个星期后要去美国总部开个会，主要内容就是关于 employment equity 的。接着就是各个部门管理层还有一些外界人士写给这个 M 的 memo。大概就五方面，disable、mature employee 的待遇（讲了一个老员工生病请假啊什么的得不到正确的处理）、female.....（还有两个忘了！！），材料我没看完，后面的图表直接被忽略掉了，后来还是从 teammate 的总结里头知道的（teamwork 很重要啊啊啊啊）。小组任务是：1、找出公司目前在这 employment equity 上存在的的问题；2、对应的 solution；3、这个 M 在去美国开会前要先解决的工作（第三个问题我觉得坑爹啊，这不是要看得很仔细才能答得出来吗？！！）

接着开始小组讨论。讨论中文。我们组的孩纸都好低调啊，都不出声，于是我就跳出来给大家先归纳一下看到的内容吧（其实是想从别人那里拣信息啊）。然后又沉默，我就.....额.....然后我就先说了我了解到的内容。旁边的 MM 负责计时。大家 blabla 补充了一通。发现大家跟我看的都差不多啊，原来水平差不多 啊哈哈。然后就确定从那三个任务着手讨论，先解决掉现有问题，然后开始讨论 solution。我们说 solution 的时候其实有点小混乱，一开始没抓好按哪个逻辑说，有的说按那三个 value，有的说按五个现有问题对应的方案，可是后者的话解决方案会有重叠，不好分。后来觉得先按三个 value 的大方向说，然后再用举例的形式说到五个问题的解决这样。虽然还是有点小混乱，可是木有时间了啊，就这样吧。最后就是第三个 task，我就说那个 mature employee 那里说到，有个外界人士想和这个 M 探讨一下这方面，那个外界人士一个星期之后要参加类似这种内容的会议什么的，在开会前想先了解下 M 对这个问题的看法。所以就是说 M 去美国前要和这个外界人士碰个面。大家貌似没有看到其他的了，所以第三个 task 就定了这个做答案。然后剩下 7、8 分钟的样子大家分工然后串一次流程，接着就各自整理，和原来预想的差不多。海归 MM 做 introduction，所以先请她在黑板上写下框架，后来发现 time up 没写完。剩下的部分就 charge 的人自己完善罗。

pre 完之后 host 开始问问题，是针对案例和我们的 pre 提的，感觉她是每个人都会问到的样子，我因为比较积极（我是肿么了），有主动答问题，所以没有被点名问，像一些比较淡定的孩纸或者没怎么发言的，就会被点名问。完了之后就是我们提问，我问了一个旧爆了的职工福利和企业氛围的问题。然后有个华工（还是华农！！）的 GG 问了个很专业的，我忘了是什么的问题。。。

整个过程差不多一个小时的样子。最后 host 送我们出去。



感觉 AC 面没有做得很好的样子，回答也不是很逻辑（是因为英语不怎么地么……），而且有点紧张。面完之后觉得 over 了啊没戏了啊一个星期之后居然收到 Par 面电话，意外惊喜地呀。可能做得好的地方是大家默默不出声的时候有出来做个 leader 吧（我不知道我算不算 leader 啊），或者说有起个推动作用吧。大家说的那份 AC 面评分表，我 par 的时候没有看到捏。。。所以不知道自己几分。这充分说明了同学们啊面试前就尽可能地去做准备吧，这样面完了才能不后悔啊。表现什么的，真是感觉计划赶不上变化，不是说你想做什么角色就能做的啊。我不知道这是不是大家所说的 be myself

11.28 Par 面。 25 号星期五早上 10 点多收到的电话通知。hr 说 28 号下午 4 点来 par 面，尽量早点到。于是我就奔回学校准备。这个时候就认真地了解了 D 家。问过一些同学，他们说感觉 pwc 会比较 show off 一些，KP 就 strick 一些，D 家就踏实一些吧。还有在论坛看到的，一篇说 08 经济危机的时候，很多公司都是选择裁员啊，像一些刚进实习期的孩纸都直接被裁掉。D 家就选择 cut 了 parner 10% 的工资来代替裁员。当时觉得很温暖啊。还有自己可能不喜欢老是变动什么的吧，做事情也是喜欢一直 keep forward 下去。觉得自己和 D 家挺和的。而且到了 par 了，觉得机会挺大的。接着准备了一些经典问题啊，why dtt，why audit，还有一个就是我是税务专业的为什么不报税务反而报了审计（GZ 德勤的 tax 还要是四大中最好的，陷阱啊陷阱啊）。自我介绍其实我是超级讨厌的，磨到最后一天才肯动手准备。

面我的是个港 par，挺 nice 的女性。par 一进来就用广东话跟我打了招呼，只有自我介绍是英文，其他全程广东话。然后第一个问题就是，读 tax 为什么选了 audit。我之前就猜一定会问这个问题啊，然后当时头脑发热，第一个就直接说，说实话，提供给审计的机会会多过税务，可能是因为税筹这块在中国刚起步什么的，税务其实也是要以审计的信息为基础的，可能由于我大学期间的中心放在实践上，学业上对税务这块并不是那么扎实，兴趣不是很浓厚。我希望自己能先打好基础，如果以后有机会的话，也希望能够接触到税务这一块。接着说那个旧的爆的答案，审计可以了解企业内部运作啊什么的……

par 很 nice 的一直有跟我 interact，不过她有说到，税务和审计其实差别还是蛮大的，要转是不太可能的，曾经有在税务做了几年的 senior manager 的转到审计做 A2，都不太 ok 什么的。所以不能说先选了个容易进的进了，然后再想转什么的。我当时完全觉得我的回答错了，其实我没有要转的意思 = 我就想默默地一直做下去……接着问完这个问题就转英文，说 welcome 啊，can I know sth about U，额，这个就是要我自我介绍的意思。然后我就 blabla 说了，中间有个部分说得不怎么好，因为我果然还是讨厌自我介绍啊，所以准备的时候没有整个串下来，就是大概想了一下，所以说大家不要学我啊，这是很不好的。。。

说完之后 par 就问了一下我简历上的 work experience 和 school activity。问了我校会的一些工作。问为什么大一就会去参加。我就大概说了一下为什么会选校会，然后说了一些校会的经历。par 还问了现在社团招新的形式。接着又问了 work 的一些东西，我大一寒假就去了税务局实习。par 问为什么大一就能去，我说一是可能因为年后比较忙，二是家里认识人（额，我怎么连这个都说了）。par 也没有深问。然后就问了剩下的一些 experience，像志愿者什么的。我大三的时候去打了很久的蛋糕店兼职，还有在外贸店卖过衣服。par 问我为什么都在做销售的工作。我说大三就离开社团工作之后时间多了，就想说去尝试一下各行业。par 问是想开咖啡馆那一类的么，那现在还想开吗。我说想，但是觉得现在自己还年轻，可以奋斗一下，等以后有了一定的经济基础，可以过悠闲的生活的时候，会去开。感觉 par 没有很多东西问我，像聊天多一点吧。

然后 par 就说没有问题要问了（没有 why dtt 没有 why audit 啊），我有没什么要问她的。我就问了个，其实您刚毕业的时候会有很明确的职业规划吗，par 说其实也没有，不过有大方向，她那个年代还没有会计这个专业，只有簿记，她不是读这类的，但是感兴趣，就会去上这些班啊找这些实习。一开始进 D 家就想说做三年就走了，因为那时候 HK 考 CPA 要三年工作经验。然后我就问为什么没走而一直做到了现在，她说她 enjoy 这份工作，有些同期的同事转行了后来觉得还是比较 pro 的好一些想转回来。但是回来之后最多只能做回原来那个 level，但是你中途转行那几年就白费掉了……后来她问我有没有十年的规划。我其实没有这么长远，我就问她做到 par 要做几年，她说最快 11 年。可能这里我让她觉得我还没有定性吧，就是还不清楚自己想要的是什么。我说如果我选择了一样的东西，就会持之以恒地做下去。其实我想得很简单啊，不管十年以后还是二十年以后，我只要自己觉得幸福就够了（这句话我没敢说）。她又说你要好好想清楚自己想要什么样的生活，十年后结了婚有了孩子家庭什么的，这些都要想。我说那现在定了的规划以后会变吗，她说大方向不会，小方向可

能会修改，但是改动应该不大。然后我又问了，如果我有幸进入 D 家，在入职前的这半年多，要准备什么。她说（我听了下面这些内容瞬间丧失信心，可能是我理解错了！！）对于那些比较有希望的，她会建议他们在入职前把 cpa 的六门都过了，因为工作忙，之后可能没有很多时间去学习，而且如果一次考完，综合科的话会比较好考，拖太久再考综合会比较麻烦（我就理解成，哎，你没叫我考，难道是说我没有希望了么！！！估计我理解错误了）。然后我也没有什么问了。就结束了。

然后 par 说我送你出去。最后握了个手。par 临走前说你手好冷，很紧张么。





六、 四大会计事务所工作经历&感悟

6.1 普华永道本科和研究生薪酬待遇和晋升路线介绍（节选）

上海普华永道 PwC 在市中心最繁华的地段的普华永道大厦，和花旗银行同处一楼，新天地对面，环境非常幽雅。在普华永道工作，待遇不会低，但是想要有个好身体很难，因为压力太大，工作强度也大，加班和随时随地接电话是家常便饭。先来看看一个应届生的情况：

我普通本科毕业，家住黑龙江齐齐哈尔，刚毕业时在普华永道实习，半年后录用，当时月工资+奖金平均下来 4500 左右，现在从助理会计师升级，月工资奖金 7000+。

顺便说下，我每天只能睡 6 个小时，压力巨大。

如果一个专业员工(professional staff)在普华永道终老一生的话（但是大多数人都不用妄想了），他的职业路径会是如下所示：

审计员(associate,2 年)——高级审计员(senior associate,3 年)——经理(manager,3 年)——高级经理(senior manager,3 年)——董事(director,可选)——合伙人(partner,终身)

在审计员到高级审计员的 5 年时间里，由低到高可以细分为 a2,a1,sa3,sa2 和 sa1。

无论是本科生还是研究生毕业，如果没有四大的专业经历的话，进公司必须从 a2 做起。研究生可以多拿 300-500 元的工资，仅此而已。所以研究生进四大绝对是鸡肋，一方面拼体力不是本科生的对手，

另一方面，得到的回报也不能和 3 年研究生的投入相匹配，还要听一些比自己年少的 senior 的使唤，因此，这几年来，研究生入四大已经越来越稀少了。

通常在升经理之前，每年晋升一级是很有保证的。尽管在审计员升高级审计员会有一个小坎，但多数人都能顺利过关。比 delay 更惨的则是劝退，现在上海普华永道的员工总数已近 2000 人。所以每年有几个员工被劝退也是很正常的事情。

决定审计员阶段（含高级审计员）升迁的主要依据，是高级员工（如高级审计员和经理）对下级员工的评价和推荐。每年 6 月份，公司会要求下级员工在专门的考评系统中按项目进行自我评价。再由高级员工在考评系统中对本项目的下级员工进行评分并撰写评语，一般是高级审计员评审计员，经理评高级审计员，合伙人评经理。因为项目实在太多，高级员工需要评价的下级员工也实在太多。所以高级员工只管评分，评语部分也有下级员工自行撰写，高级员工审阅通过即可。为了保证大家评分标准基本一致，hr 会计算高级员工打出的加权平均分，。如果分数打得比较极端的话，会要求进行相应的更正。

评分完毕后就是开 senior meeting（这里仅以为审计员升高级审计员为例）。因为需要评价的员工实在太多，而会议时间也就 2、3 个小时。因此只能按“枪打出头鸟”的方法形式，对特别优秀和特别失败的员工进行评价。hr 将各个审计员按照加权评分高低进行排列，选出评分最高的几位和最低的几位。然后由各个高级审计员进行评价，一般大家也就是按默认分数的排列。对于排列最末的几位，hr 还会征询其他经理的意见，如果大家都觉得这些员工很差的话，delay 和劝退就是难免的事情了

会议结束后，就是论功行赏的时候，按照分数的不同分为 5 到 6 级。渐次拉开每个分数段的工资水平，最高级和最低级的基本工资差距约在 1500 元左右(sa3 level)。考虑到加班费是按照基本工资计算的，实际到手的差距可能更大

在公司里，如果你会做事的话，大家自然会为你说好话；如果你不会做事但是很会做人的话，大家也愿意睁一眼闭一眼，让你随大流晋升；如果你上述两件都不在行的话，那真的只能说 sorry 了。无论在哪里，做事和做人都是十分重要的。

四大的一个特点是可以准确预计未来几年自己的收入水平。因为四大员工的收入来源有限，而工资的涨幅比较稳定四大员工的收入来源于基本工资、加班费和出差补贴。第一年员工的工资现在是 5100 元左右，其



后每年约有 20-30%的涨幅。仅以涨幅论的话，审计员升高级审计员(a1-sa3)是最大的。因为你在成为高级审计员后，需要单独负责一个项目，责任和工作负担都有较大的增长。然而，一切也仅限于此了，四大没有任何其它形式的补贴，如房贴车贴等。也不会发放任何节假日的奖金福利，甚至连发个月饼也不行。所有的报酬都是建立在金钱上的，万分简单却也十分单调

对于税务部门来说，上述路径图换成“顾问——高级顾问——经理”即可。咨询部门也与此类似，区别在于，咨询的 a2 大多已经是具有工作经验的员工了。因此升经理的时间可能会推迟 2 年

在普华永道作了 3 年高级审计员之后，通常就该升经理了。在四大，升经理比在外面的企业相对容易，因为在四大，经理是一个 title；在其他企业，经理则是一个 position，除非原来位置的上司有所调动，否则就很难更上一层楼。另一个缘故在于，在四大，你即使做了经理，也还是老板的打工仔，并没有进入公司的管理层。

目前，在普华永道，只要你工作成绩尚可，人缘也还过得去，都能晋升经理，但是也有例外，通常是以下情况：1、工作业绩实在太差；2、人缘差，和老板结怨；3、没有通过 cpa 考试；4、怀孕。

普华永道近年来特设了副经理(deputy manager)的职位，以保留那些表现出色但是没有 cpa 证书的高级审计员。现在，最早的一批副经理已经做到第 3 年了。因为毕竟是副经理，比正儿八经的经理多了个“副”字，待遇上自然要差一级。如果你考不出 cpa，也不愿意做“副经理”，那么，还有两种可能做经理。一个是考出 acca，即英国特许公认会计师公会 (the association of chartered certified accountants)。毕竟，这是国际认可的注册会计师资格。另一个是考 cta，即注册税务师 certified tax accountant，现行注册税务师考试共考五个科目：《税法（一）》、《税法（二）》、《税务代理实务》、《财务与会计》、《税收相关法律》。和 cpa 一样，也是 5 门不同的是，cpa 要求有大专以上学历，cta 则额外还需要 2 年的工作经历。所以，在校大学生考 cta 更难。

从高级审计员到经理，就基本工资来说，还是很有质的飞跃的。一般来说，第一年的经理可以有 20k+/月，但是同一级的经理间差距也是很大的。所以，越是往上，具体的数目越是神秘，不到这个层级是很难了解清楚的。另外，由于近年来经理的数目大幅增加，其平均工资的水平却成逐年下降的趋势。因此，这个职业本身的吸引力也越发薄弱了。经理成了包干户，所以就没了加班费，反正是自负盈亏，做得好，自然有赏金。但是这个经理也是不好当的。每年 7、8 月份，普华永道内部财年结束以后，会根据各项目的完成情况为经理打分。考评的标准有客户满意度、审计底稿的工作质量以及项目的收入支出等。接下来论功行赏，发各种 bonus package。

↓

6.2 安永 SA1 工作经验总结

我要从每年贯穿始终的 EY Leads，功利的谈你需要，你必须做到些什么。

EY Leads：即 EY Learning and Development System，每年你需要上面制定 Annual Plan，Mid-year Review，Year-end Review，填写 Feedback 等等。

Annual Plan---年度计划性质类的东西，写写你本年想获得哪方面的经验，在哪方面有所提高。

Mid-Year Review---类似工作小结，在 annual plan 制定完的半年之后，写写你在这半年里参加了哪些项目，获得了什么经验。

Year-end Review---类似年度工作报告，内容与 Mid-Year Review 相似。

需要说明的是，EY Leads 贯穿你职业生涯的始终，由于你不可能一直做你的 Counselor 的项目，EY Leads 就成了你的 Counselor 了解你做过哪些项目、学到了些什么等等的主要渠道。每个同事都会有一个 Counselor，他（她）会了解你每年的工作情况，并根据你的表现予以评价，一定程度上 Counselor 的评价会决定你每年的评分情况。

说到现在，不管是 Annual Plan 还是 Review，实际上都是你自己写给你的 Counselor 看的，只能代表一方面的情况；Counselor 还需要从和你做同一个项目的 Senior、Manager 那里客观了解你的情况，以对你的真实表现做出公平的评价。（其实只要是人的评价都会带有一定主观性，绝对公平是不存在的，只要自己问心无愧，做到自己可以做到的最好就行了。）

那么，Counselor 如何从和你共事过的 Senior、Manager 那里了解你的情况呢，那就得通过 Feedback 这种东西了。

Feedback---由你们自己先对自己在某个项目的表现做出评价，然后将其发送给那个项目的 Senior 或 Manager，由他们对你的表现做出评价并且给你打分。在 EY，每年每个同事至少要收到 3 封来自 Senior 或以上级别写给你的 Feedback。Feedback 里的评价成为了你这一年表现情况的重要证明。

从我个人来说，Feedback 比 Annual Plan 要客观和重要。你想想，Annual Plan 是自己写的，谁不把自己的计划写的即充实又完美啊，即使 Mid-Year 和 Year-end 的 Review，那也是你自己对自己的评价，没人会否定自己的表现，把自己贬得一无是处吧？而 Feedback，由于是 Senior 及以上的同事对你的评价，他们至少都是在公司里做到第三年的人，换句话说，他们比你更有经验，他们比你更有资格，因此他们对你在审计这行的评价就显得比较真实可信了。（当然，经验不代表一切，EY 里也并不全是正派公平客观的人，但这部分的人的比例还是很小很小的。）

Feedback 里面，你将会被评分的是以下几项内容。

- 1、Market Leadership and Growth
- 2、People
- 3、Quality
- 4、Operational Excellence

以上 4 个方面，都分为 5 个等级，最差的是 Did not meet，中等的是 Met，最好的是 Exceeded。

其实第一项我也不太清楚是啥，（目前我也只是 SA1 而已，大家见谅），只能从我的 Annual Plan 里 COPY 出相关的一句话作为解释了。

Market Leadership and Growth--- Quality, Growth and Operational priorities, through connected and integrated areas。按照我浅显的理解，应该是评价你是否有做 Audit 这方面的潜力与发展空间，综合评价你在 Audit 过程中的表现吧。如果有比较了解的同事，还请指正。

第二项 People，这个就是指人际关系，与人相处的能力了。在 Peak Season 到来的时候，基本上每天和你朝夕相对的就是你的同事，在工作压力已经很大的情况下，谁都希望整个 Team 的气氛是和谐积极的，谁也不希望在每天都低气压阴沉沉的环境下工作吧；而且在审计的过程中，虽说每个人是负责一部分的内容，但大家的工作实际上是紧密联系在一起的，经常是我要从你那里拿一个数字，你需要从我这边获取某方面的信息，只有大家关系融洽了，能够不光是做自己分内的事，也能够为其他同事着想，在别人需要你的帮助的时候力所能及，这样提高的就是整个团队的效率，你对别人好，别人也会对你好的，当你需要从其他同事那里获取帮助的时候，我相信他们也会尽力帮忙的。希望大家不要存在“我做好自己的事情就可以了，别人能不能完成他的事情与我无关”这种想法，审计是一个庞大的集体工程，我们都是这个集体工程中的一小分子，只有整个 team 受到了肯定，你才会受到肯定；如果整个 team 的效率不高，那就是整个 team 的问题，你也逃脱不掉。可能有些人觉得我说的有点过分，但我的确是这么想的，整个 team 的利益才是高于一切的，团队合作精神是审计过程中最重要最不可或缺的。

第三项 Quality，就是评价你的 Working Paper 做的怎样，你的 Consol Note 完成的好不好，你和客户的沟通是否顺畅愉快等等。这个就是评价你工作能力最直观的表现了。可能有些新同事会说，我对审计一点概念都没有，一切都是从零开始的，刚开始的表现一定不好，怎么办？其实不用担心，我就是一个非会计专业且对审计原本一窍不通的 SA1，什么也都是从零开始的。刚开始的时候，什么都不懂，什么都需要从头学起很正常，Senior、Manager 也很明白这一点的，他们都很愿意教我们如何做 WP，如何做 Consol Note，不会做可以学，我们需要表现出来的，是认真努力的精神，以及坚持不懈的努力。

第四项 Operational Excellence,应该是指运用一些 audit 软件的能力吧。因为我的 Senior 这次给我写的这项里面,就是说我用 excel 挺好的.....

以上四个方面就是 feedback 的主要内容,是 Senior、Manager 会给你打分评价的方面,是最直接的供别人了解你工作表现的途径。想进公司之后好好表现的新同事请至少在这四方面好好努力吧。这样说是目的性强了一点,功利性多了一点,但这些都是非常实际的。

另外,我想说的是,

1、不怕不会,就怕不学,不怕不学,就怕学不精。Auditor 都是很细心的人,做事都非常的认真,我们要做的,不光是学会,还要学好,学无止境,没有最好,只有更好。

2、与人相处,时刻铭记有礼有节。与客户商讨问题的时候,有礼貌,心态平和,不论客户怎么 tough 都不要当面与客户冲突,要柔中带刚,该坚持的原则坚决不让步。与同事相处的时候,能够时常换位思考,体谅别人的心情,做好自己该做的,帮忙自己能帮上忙的。

3、发现问题能够自己先思考,实在弄不明白的问题及时向他人请教。但不要每发现一个问题就去麻烦别人,其他同事也都有自己的工作要做,要懂得观察别人的状态,知道什么时候可以问问题,什么时候先把问题放一放,稍后再问。

4、作为一个新人,别人交给你再小的工作也要努力圆满完成。不论是复印、打字、跑腿,只要是工作就认真对待。

5、与别人该比较的去比较,不该比较的坚决不比较。可以与别人比底稿谁做的好,对某个审计问题的了解谁的深;不比较谁做的 WP 更多,谁更受重视,谁的项目 OT 更多.....满瓶不动半瓶摇,牢骚多的人只能说明他在工作上花的心思少,精力全用到不该用的方面去了。

6、不要对别人指手画脚,每个人的工作方式可能有所不同,对审计的理解可能有所差异,可以向同事提出你的建议,但不要背后对别人的工作方式、处理事情的方法评头论足,你自己的方式并不能成为评价其他人的标准。

7、尊重所有同事以及他们为工作所付出的努力。

七、 四大会计事务所名企求职大礼包

7.1 普华永道



大街网普华永道主页：<http://pwc.dajie.com/>

公司简介

普华永道 (Price Waterhouse Coopers) 是四大国际会计师事务所之一，主要服务领域包括审计、税务、人力资源、交易、危机管理等。普华永道通过制定解决方案及提供实用性意见，不断为客户及股东提升价值。普华永道致力于提供切合各行业所需要的审计、税务及咨询服务，以提升客户的价值。普华永道在 154 个国家和地区超过 161,000 人的专业团队所组成的全球网络内，对22个行业进行专业研究，分享其思维成果，行业经验和解决方案，并为客户开拓新视野及提供实用的建议。

普华永道 是由六大会计事务所中规模最小但声望最高的Price Waterhouse(普华)与Coopers & Lybrand (永道) 成功合并组成的。于1998年1月1日公司更名为PricewaterhouseCoopers。

它是目前世界上最大的会计事务所，规模惊人，在全球有155,000名员工和9,000个合伙人，年收入为150亿美元。至于咨询收入，根据1997年的数据，将达到32.3亿美元（仅次于安盛咨询）；超过30,000名PwC的员工目前担任咨询员工作。

公司希望通过合并成为全球性大公司。该公司大约90%的收来自于合并后的公司，但无法将一些地方的业务计算在内，如日本，韩国（由于某些制度和文化原因）。PwC的领导层认为公司越大增长越快，因此新的PwC公司将成为一家“高速增长的公司”。

公司计划到2005年，营业额上升至300亿美元。PricewaterhouseCoopers是一个真正的巨人，当许多公司还在自我标榜，宣称自己是国际性大公司时，PwC已在全球152个国家设立了867个分支机构。

尽管公司合并才一年，但其管理咨询服务部已在管理咨询领域声名鹊起。PwC的管理咨询服务部是增长最快咨询公司之一，1998年增长率达到40%。另外，PwC的策略咨询已跻身全球三强，1998年收为900万美元。合并还带来其他好处，公司的咨询、审计业务能力更强，大多数美国大公司都成了PwC的客户。合并前，Price Waterhouse的咨询业在美国较发达，商业审计欧洲较发达，而Coopers&Lybrand则正好相反。合并后公司变得更加完善。

公司的主要业务具体有五大方面：

1、保证及企业咨询服务。

具体包括：财务报表审计、石油行业价值证分析、全球扩展及私有化、内部控制服务、内部审计服务、风险管理、外包服务等；

2、商业程序外包。

具体包括：财务及会计、应用流程、采购、人力资源、不动产管理等；

3、财务咨询服务。

具体包括：企业重组服务、致力于有形及无形资产评估等的公司价值咨询服务等；

4、全球人力资源。

具体包括：全球人力资源解决方案、人力资源咨询支持等；

5、管理咨询务。具体包括：公司战略、技术战略、组织战略、经营战略、改造战略等。

公司主要竞争对手有Andersen Consulting , Authur Andersen, Deloitte & Touche , Ernst & Young , KPMG

企业文化

PwC的员工热爱自己的企业文化。这里的雇员都相当年轻，年龄在24到35岁之间；这里的气氛相当轻松，员工们喜欢在下班后一起出去喝一杯；这里是极好的社交场合，不过你不必因没有参加某个活动或宴会而有负罪感；这里经常举办活动或联欢会，后者占大多数。五大会计公司的营业额都相当高，公司的员工都友善而风趣。这里的工作量很大，但你却有自由干自己想干的事，甚至可以在工作时间做。

咨询员的着装根据客户而变化，公司的员工总希望自己比客户穿得更好。公司内星期一至星期四着装较为正规，星期五和整个夏季较为随意。和许多咨询公司一样，PwC希望员工充分利用工作时间，如果你像许多人一样成为工作狂，那你就会不停地工作。如果你有足够的控制力，你可以从星期一至星期五，从8点工作到5点。没有人加班，你只需将工作完成。有员工抱怨工作时间过长，平均每星期50到60小时，大部分长时间的工作包括出差。员工们很欣赏公司的出差制度，可以住进豪华宾馆，有足够的钱享用美味的食物。大部分人整个星期都在奔波，星期一出发，星期四晚上返回。

7.2 安永



大街网安永主页：<http://ey.dajie.com/>

公司简介

安永是全球领先的专业服务公司，提供审计、税务及企业财务等服务。安永被公认为为客户增值，通过深入了解客户业务上的挑战，提供解决方案，协助客户实现公司的目标。我们的服务获得客户的推崇，成为各行各业值得信赖的业务顾问，为他们提供最优秀、最专业及最具诚信和独立性的服务。安永承诺在任何时间、地点和在任何一个项目，协助我们的客户收集所需的资料、做出正确的判断及适当的决策，从而提供最高质量的财务信息。

目前，安永中国是一家拥有超过3,000名专业人员的顶级专业服务公司，办事处分设在香港、北京、上海、广州、深圳、大连、武汉、成都和澳门。我们拥有一批在审计、税务和企业财务方面具丰富知识和经验的专业人员，我们亦与各政府部门建立了广泛的网络，能协助国内外的客户满足中国法规的要求，和在国内及全球范围开展业务。安永在协助香港和国内企业在香港联交所挂牌上市方面、居领先地位，信誉超卓。另外，安永在协助中国企业在国内发行A股及B股上市方面也居前列地位。

企业文化

公司的规模既带来优势，也带来劣势。一些咨询人员指出公司的文化过于保守。“从公司日常管理到项目的处理，无不折射出公司的保守。”有员工这样说道。另有人指出：“这是个大公司。如果你有抱负，那么有时候日子确实会不好过。如果你只想安安定定，那倒是个好主意。但要是你想赚大钱，或者只想干自己感兴趣的事，你也许会觉得很失落。如果把一个项目指定给你，那你就得干。感兴趣当然最好，因为完成一个项目需要一段时间。（注：并不是公司所有的办事处里都有如此严格的机制。）

公司内部人士称公司正希望向全球化方向发展，并对员工出国工作持鼓励态度。有员工称办事处里有30~40%的人主动提出负责一些国际性的项目。他解释说：“公司鼓励这种做法，而且公司知道如果这些人得不到机会出国，他们就会辞职。而且国与国之间的人员调动并不困难。”有员工称：“我第一次出差去了中国！”另一位员工回忆起以前的经历说道：“我去过全世界任何一个地方。只要你能说出地名，我都去过。”

安永的知识管理组织

安永认为知识管理需要高级管理层的支持才行，同时它还认为知识管理需要一套框架，而且建立这样的框架需要组织结构的响应调整以适应、促进知识管理。安永公司自己本身又是怎样做的呢？本文将主要介绍安永公司为提高知识管理水平所设立的相关知识管理机构。

对于知识型企业来说，要加强对企业内部知识的管理，在保守企业商业秘密的前提下，促进知识在企业内部的流通和共享，并最大限度地企业知识转化为企业利润，这是非常重要的战略手段。在安永公司里，它们尝试采用了业务处理和知识管理系统以便确保员工能够很容易地获取为战略性的业务决策所必需的技术和知识，而且公司对这些系统也在不断作出调整。公司的组织主要包括：

◆知识中心

位于Cleveland、巴黎和新加坡业务知识中心（CBK）是安永公司的基本咨询知识仓库。这个业务知识中心从各种内外部资源获取知识和信息，管理和维持多种知识仓库并将这些知识通过不同的电子方式分发给公司的咨询顾问和客户。

◆转化中心

位于德克萨斯的Las Colinas的业务转化中心（CBT）主要负责开发促进和支持所有的咨询服务能力的方法、工具和技术。

◆知识网络

总的区域性的富有经验的实践者团队可以在象供应链管理、客户服务、产品开发以及共享服务等方面通过语音邮件和群件网络来及时交流一些重要的关键知识和领先实践。

◆创新中心

位于波士顿的业务创新中心（CBI）的主要研究集中在业务变化领域。创新中心负责安排全年研究日程并提供一个安永倡导的主要是首席执行官和其他变化管理人员参加讨论，以应用领先经验。

7.3 毕马威



大街网毕马威主页：<http://kpmg.dajie.com/>

公司简介

毕马威（KPMG）是全球最著名的五大会计师事务所之一，毕马威（KPMG）公司在全球155个国家拥有85300名雇员（59700名为专职人员）。在北美数百家办事处中共有25200名雇员（毕马威是五大会计公司中唯一一家欧洲业务规模超过北美的公司）。毕马威为全球最大的五百家银行及100家保险公司的半数提供服务。首席执行官Stephen Butler 为毕马威制定了新的名为“The Power of One”的计划。这一计划包括三个主要组成部分：成为业内第一；以统一方式运作；将公司的成功与每位员工联系起来。

毕马威中国在北京、沈阳、青岛、上海、成都、杭州、福州、广州、深圳、香港特别行政区和澳门特别行政区共设有十一家分所（包括毕马威企业咨询（中国）有限公司），专业人员超过7,000名。

一九九二年，毕马威在中国内地成为首家获准合资开办的国际会计师事务所。毕马威香港特别行政区的成立更早在一九四五年，在香港提供专业服务逾60年。率先打入中国市场的先机以及对质量的不懈追求，使我们积累了丰富的行业经验，中国多家知名企业长期聘请毕马威提供专业服务，也反映了毕马威的领导地位。

随着中国企业融入全球经济和境外企业大举进入中国市场，毕马威将结合其丰富的国际经验和对市场的全面认识等优势，在日趋复杂但又机遇处处中国市场为客户提供高质量的服务。

毕马威以统一的经营方式来管理中国的业务，以确保能够高效和迅速地调动各方面的资源，为客户提供高质量的服务。统一的管理结构具备高度的灵活性，使毕马威能够有效和高效地为整个中国地区的客户提供完善的服务，同时也使毕马威来自不同办事处的专业人员可以在有经验的合伙人的统一领导下携手完成工作。

企业文化

毕马威（KPMG）这样的大公司内存在多种企业文化是不足为奇的。一位员工很赞赏公司内开放的气氛，经理可以随时解答员工提出的问题并提供指导。毕马威（KPMG）很重视公司的营业额并以此评价员工的表现。

据一位刚进公司六个月的员工说，他的四位同事已经离开公司，其中两位去了其他会计公司，一位转了行，另一位被调去了毕马威（KPMG）的另一办事处。事实上，追求高营业额的现象在五大会计公司中相当普遍。

7.4 德勤



大街网德勤主页：<http://dt.dajie.com/>

公司简介

德勤(DTT), 以勤为本, 以德服人

德勤全称Deloitte Touche Tohmatsu, 1992 年三家合并才开始正式启用。

Deloitte 部分

1890 年 Deloitte Dever Griffiths 成立于纽约

1895 年 Haskins & Sells 创立于纽约

1978 年两家组成Deloitte Haskins & Sells 公司

Touche 部分

1900 年 George A Touch 与 John Niven 在美国纽约建立了 Touche Niven 公司

1927 年 Allen R. Smart 创立 Allen R. Smart 公司

1947 年 George Bailey 创立 George Bailey 公司

1947 年 9 月三家正式合并Touche Niven Bailey & Smart (底特律)

1960 年 Touche Niven Bailey & Smart (美) Ross Touche (加) George A Touch (英) 合并更名为Touche Ross Bailey & Smart

1969 年更名为Touche Ross 公司

Tohmatsu 部分

1968 年, Iwao Tomita 与老师Tohmatsu, 共同成立Tohmatsu 事务所

1989 年 Deloitte Haskins & Sells 公司Touche Ross 公司合并, 并与日本Tohmatsu Awoki Sanwa 联合, 形成了Deloitte Ross Tohmatsu, 之后又更名为Deloitte & Touche

1999 年, Deloitte & Touche 和Tohmatsu 正式合并, 形成现在的德勤Deloitte Touche Tohmatsu

Deloitte (“德勤”)泛指根据瑞士法律组成的社团性质的组织Deloitte Touche Tohmatsu (“德勤全球”)、其成员所/公司, 以及他们的附属机构和关联机构。德勤全球是一个由全球各地众多的成员公司所组成的组织, 致力于提供卓越的专业服务及咨询。德勤全球重视客户服务, 并在约150个国家切实执行其全球性客户服务战略。德勤依托由12万名专业人士组成的全球网络, 在审计、税务、企业管理咨询和财务资讯等四个领域为超过一半的全球最大型企业。

德勤中国是居领导地位的专业服务机构之一, 于中国地区拥有约3,000名员工, 分布在中国经济最繁荣的十个城市, 包括北京、大连、广州、香港、澳门、南京、上海、深圳、苏州和天津。

早在1917年, 德勤于上海成立了办事处。以全球网络为支持, 德勤为国内企业、跨国公司以及发展迅速的企业提供全面的审计、税务、企业管理咨询和财务咨询服务。

德勤中国拥有丰富的经验, 并一直为中国会计准则、税制以及本土专业[b]会计师[b]的发展作出重大的贡献。在香港, 德勤更为大约三分之一在香港联合交易所上市的公司提供服务。

中国区成长最快, 咨询部分资格老, Tax做的最好!



八、 四大会计事务所相关资料延伸阅读

8.1 毕马威 HR 剖析“四大”职路

“四大”的职业道路不好走是众所周知的事情。工作的高强度、充满压力，往往导致了“四大”的高流动率。然而，里面的人出去，外面的人却纷纷想进来，“四大”的招牌在大学生心目中，毕竟是一个 BigName。更何况，“四大”的高薪，闻名的人才培训体系，往往对新人有着无限的吸引力。那么，如何在“四大”中走好自己的职业生涯道路？继上期本刊刊发了安永下年度的大学生招聘计划后，本期《职场指南》继续主打“四大”，毕马威(KPMG)的 HR 经理何卫将为所有对“四大”有兴趣的大学生们剖析“四大”之路。

高流动决定高招聘量

毕马威是“四大”中规模不是最大，但他们每年对大学生的招聘力度却并不比其他三家少，毕马威人力资源部经理何卫向记者透露，下年度他们在上海的大学生招聘量将维持在 200 人左右，而全国的预计大学生招聘量也会达到上千。

让人感到奇怪的是，几乎每一家“四大”都在每年保持着高招聘量，和他们相比，其他的外企无论如何都不可能每年都给大学生提供上百个管理培训生的职位，更何况是在目前大学生明显不吃香的就业形势下，“四大”缘何如此青睐大学生？

事实上，何卫告诉记者，他们每年招聘那么多学生，从人力成本上算其实是亏本的，如果人才市场上招聘得到足够有经验的人才的话，他们也许不会招聘那么多大学生。“但这种人(成熟人才)实在太少了。”

“‘四大’近年来的发展要求我们必须不停地补充新的中层，而市场上补不到，所以我们只能自己培养。”在审计领域，“四大”人才训练营的名声向来在外，一般在“四大”的“拔苗助长”下，一个普通大学生两到三年内就能成长为有带队能力的中层人才，而“四大”正是想通过自己强大的“造血”力，弥补人才市场上成熟审计人才不足的“缺血”现状。

“对我们来说，我们看的是 3 年后，要的也就是这些人。”何卫的这番话在另一方面解释了“四大”的高流动率。虽然每年招聘进上千名大学生，但事实上，要每个大学生都能在“四大”中做到职业生涯的终极目标——合伙人并不现实，更何况在现在的大学生中，很多都是要过两三份工作后才能稳定下来。对何卫这样的“四大”HR 来说，他们每年的工作就是尽可能多地招聘大学生，然后让他们自动地“新陈代谢”，基本在 3 年后，在“四大”的高压下，该流动的人走了，而留下的人就是“四大”倚重的中层人才。

优秀学生未必适合“四大”

按照惯例，“四大”的校园招聘都集中在每年 10 月间进行。在往年，他们都是校园招聘中的主角，但是，这样的地位在近年里受到了其他外企的挑战。

由于国内众多外企越来越重视人才储备，高校这个未来人才的积聚之地自然成为“必争之地”。每年临近校园招聘时刻，众多外企纷纷携“MT”(管理培训生)项目赴高校进行宣讲，这也使得“四大”向来在优秀大学生心目中的“权威地位”受到了挑战——比较拔尖的大学生往往手拿多家知名外企的 Offer，“四大”不再是他们的唯一选择。

“我们每年的签约率大概在 70% 上下。”何卫说。这说明每年都有将近 30% 应聘毕马威的大学生“飞单”到其他外企中去，这还不算新人在工作一两年后跳槽的数量。面对其他外企的人才竞争，最直接的影响就是，最好的学生现在不一定要选择“四大”，何卫也承认，“在人才质量上，多少会打点折扣。”

不过，这并不代表“四大”今后招聘会降低标准，毕竟大学生这个群体资源实在太多，即使有人“毁约”，位置很快就能通过重新招聘得到补充。

事实上，虽然每年招聘中多少会碰上几个这样的“牛人”，但对何卫来说，更重要的是这个人适不适合毕马威，而不是他有多优秀。与其招进所谓的优秀生，工作一两年后就经受不住外面的“诱惑”流走，还不如现在由他们走，让一些更适合“四大”的人进来。

什么样的人是何卫所说的适合“四大”的人？何卫说，不是最聪明，而是最踏实。

虽然这未必是一个很全面的答案,但却从一个最紧要的角度说出了“四大”人的特点。可以想象,“四大”高强度的工作不是每个人都能忍受的,不少大学生就因为这个原因,而选择了到其他压力更小的企业工作。

更重要的是,审计是一个非常按部就班的职业。不仅在工作上需要一丝不苟,在职业生涯上,更是一个看得到头的职业。何卫说,在“四大”,你经常要和工作3年、5年的人或更资深的同事共事,而从他们身上,你可以直接看出自己未来的职业生涯。有时候,即使是你的老板,你也可以看到他每天都那么忙,甚至周日也在加班,因此,你完全可以在一开始就问自己,想不想将来也变成这样。过于透明的职业生涯虽然让不少人知难而退,但同样也有不少人愿意在“四大”坚持下去,这些人,就是适合“四大”的人。

“坦率地说,优秀的学生,并不一定能在‘四大’里走下去。”何卫最后说。

5年职业生涯,面临三道坎

不过,相对其他外企来说,“四大”的优势在于成才率高。何卫告诉记者,一般在“四大”,只要坚持5年,一个新人基本能做到Assistant Manager的位置。而在其他外企里,他们MT项目淘汰率却相对高得多,想做到相应的管理位置并不容易。

“四大”的高成长率得益于他们“人才学校”的培训能力。在“四大”,即使是一个没有任何财会背景的大学生,也会在一两年内成长起来,何卫形容他们的培养方式是“拔苗助长”。

“在毕马威,第一年做的是非常基础性的事情,小组的领导会教你做事情,第二年就要你独立做事,而第三年则需要你带领小组,教别的新人做事情了。”“四大”里角色的迅速换位使得人才的成长几乎是被逼出来的,而每年里,“四大”的HR部门都会为不同阶段的员工准备不同的培训,第一年都是一些基础的课程,而在第三年,则会进行一些领导力方面的课程。

“前5年是打基础的5年,因此是最重要的,如果要在‘四大’里长期发展,这5年里绝不能跳槽。”何卫说。而在5年后,“四大”员工就开始向高层管理和合伙人的位置努力了。

不过,在这5年里,“四大”人面临着3道“职业坎”,分别出现在第一年、第三年和第五年。

“第一年不少人跳槽,大多是因为受不了‘四大’的高压环境,所以不少新人在学到一点东西后,就选择到其他公司去工作,毕竟‘四大’的招牌在身,到其他公司谋职并不是难事。”何卫分析说。

到了第三年,新人们基本有了一定的管理能力,这时,大多数人开始考虑自己职业生涯的转换。“不少人对自己职业生涯的考虑都是两三年一阶段,因此,在这个时候,很多人的想法是更换环境。”

而在第五年的关卡上,则是一个自动选择的阶段。“在这个时候,已经可以看出一个人适不适合继续在审计这条路上走下去,如果觉得力不从心,他们就会选择主动离职。”何卫说。

无论在哪个阶段的人才流动上,“四大”都很少主动淘汰员工。何卫说,在毕马威,很少有员工会因为表现不好而离职,通常他们都会给员工很宽松的环境。即使有员工想走,他们也会尽量劝说他们,再试试,多学点东西之后再做选择,可能对将来跳槽更有好处。对“四大”来讲,人才流动并不是天大的事情,相反,他们常常会尊重员工自己的选择。

毕马威来年预计招聘近千人在国内,毕马威主要在上海、北京、广州、深圳和香港5个城市的大学内进行校园招聘。何卫告诉记者,统计今年的大学生招聘情况,上海地区总共提供了240份Offer,北京和香港的数量也相差不大,而广州和深圳的大学生招聘量在5个城市中相对较小。全国的总数估计在千人左右。这个数量与安永今年的招聘量基本相似。

“四大”Offer的竞争程度无论在哪里都是一样激烈。虽然上海地区的Offer数量只有240个,但毕马威去年总共收到了4000个以上的申请,淘汰率很残酷,来年想申请毕马威职位的大学生还需做好心理准备。

不过,对2006年毕业的大学生们来说,一个利好消息是,毕马威同样将在来年保持近千的大招聘量,而上海地区也会向大学生提供200个职位。值得关注的一个消息是,毕马威正在筹办杭州的新办公室,届时可能还会在杭州进行相关招聘。

高薪是“四大”吸引人才的一大法宝,也是很多人甘心忍受高压工作的原因。“四大”收入之间差异不大,何卫透露,在毕马威,今年进来的本科生月薪是5000元,研究生5300元。随着工作年限的增长,“四大”会在每年7月进行一次调薪。为了防止互相间挖人,“四大”间都会有一个沟通,确定当年的薪资水平,因此,通过加薪挖人的现象在“四大”中并不常见。



8.2 安永 HR：卓越是要求

微软雅黑小五号字正文

安永 (Ernst&Young, E&Y) 是个追求卓越的公司, 我们认为, 做事情就一定要做的很好, 做事情就一定要负责, 做事情要接受挑战, 同时要做正确的事情。

安永: 文化张力

四大的工资待遇之万众所周知, 但是高薪绝非安永吸引优秀人才的简单指标, 也不是留住骨干人员的杀手锏, 安永的文化自身也有诸多可供借鉴之处。“在安永的企业文化中, 有3个理念是贯彻始终的, 以人为本, 为职业充电和追求卓越”, 安永会计师事务所合伙人李展伟(Joseph Lee)先生介绍道。

People First

能够将“人”视作“唯一的财富”, 是安永坚守的重要理念, 李展伟先生介绍, 安永的企业文化中, 以人为本是放在第一位的。他说, 安永的生活每天都充满了挑战, 有很多项目, 老板与员工之间有非常好的沟通渠道, 老板不仅在业务上对员工进行指导, 还会引导他们去思考自己的职业发展。公司会想方设法为员工提供机会, 比如, 公司有专职的英文教师为员工进行英语培训, 以提高他们的英文水平; 也会请知名大学的教师来做注册会计师考试前的辅导。在安永, 员工也是有充分自由的, 如果你觉得现在岗位不太适合你, 想转到其它部门, 我们会尽量满足。在很多方面的切实帮助, 员工感触颇深。

为职业充电

即使在实习期, 安永也把实习生当作正式员工看待, 每天和很多专业人士在一起, 对年轻人而言每天都在充实、进步, 竞争力在增加。

为职业充电“在安永工作, 需付出很多努力, 你要把握你自己的职业生涯”, 李先生说, 因为我们要的是最优秀的人, 但最优秀的人不一定是学这个专业出身的, 可能是专业相近, 学起来很快上手, 但是如果你对自己有信心, 觉得你做事情可以做的很完美的话, 我们也会通过很多培训帮助员工达到这个目标。

我们主张要经常给自己充电, 为此我们为员工提供多方面的培训。有业务方面的, 如会计、税务、审计方面, 帮助员工尽快通过专业考试获得相关资格; 也有一些软技能培训, 世界级的技术和知识培训, 包括穿衣服要符合相关场所的培训等。由于充电对于员工再发展非常重要, 因此我们的培训还是主张员工无论有多么忙也要尽量参加。对于正式员工而言, 每年平均大约有10-15天的培训, 特别第一年有30天以上的培训时间。李先生风趣的说, “所以很多刚刚到安永的员工, 自己感觉不出到底是在学校还是在公司, 因为哪里有这么好的企业, 还要给你money, 还要给你好的培训, 老是要上课的样子”。

追求卓越

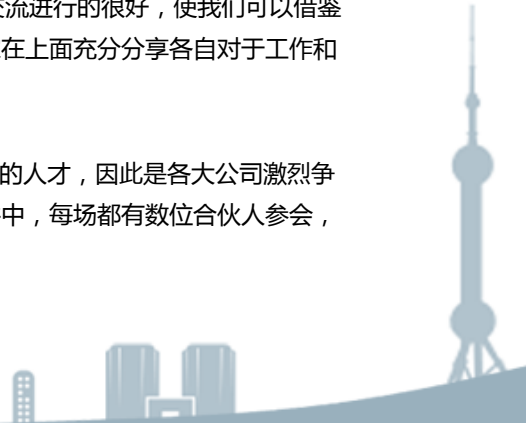
“安永是个追求卓越的公司”李先生说, 我们认为做事情就一定要做的很好, 做事情就一定要负责, 做事情要接受挑战, 为自己定一个很高的目标, 要做正确的事情, 即做事情你的出发点要是好的。而同时, 对于员工做的怎样, 我们也会通过各种考核渠道反应出来。

安永的职业发展的前提是, 你应该拿到的资格必须要拿到, 如注册会计师等专业认证的资格证书必须拿到。同时, 在员工的专业工作领域, 一定要做到专家的水平。而且, 因为我们是跨国公司, 所以希望员工能够有国际经验, 可以通过和国际上的同事交流的形式, 我们也把优秀的同事派到其它国家。安永的公司在全球遍布140多个国家, 今年派出的审计方面, 多是去英国、美国、加拿大、澳大利亚, 新加坡、欧洲等地, 类似我们也会提供很多机会, 让员工接触国际上的业务。

安永在全球共有10万以上的员工, 我们多是通过网络沟通, 安永的全球交流进行的很好, 使我们可以借鉴别人的成果, 而不用任何事情都从头做起。安永中国有自己的公司内刊, 大家在上面充分分享各自对于工作和生活的心得。

应聘 5点素质不可缺

安永的快速发展期待优秀人才的加盟, 由于优秀毕业生中不乏可独当一面的人才, 因此是各大公司激烈争夺的目标, 以国际化为导向的安永, 对校园招聘也高度重视。在高校巡回宣讲中, 每场都有数位合伙人参会,



并接受学生提问，可见对校园招聘的重视。用一个合伙人的话而言，“安永在招聘方面花这么大的力气，因为我们不仅是简单的招聘，更是在招未来的合作人，未来的经理”。

在北京，安永现有员工1000多人，去年安永在北京共招聘250个职位，今年北京的招聘职位共260个，今年招聘的员工将会在12月中旬确定下来。安永的实习机会，冬天有93位，夏天有87位。李先生说，“安永要招的人才，首先应该是与安永的文化相匹配的，我们不看年龄，更看人本身的素质和能力、技能、勇气等”，除了专业方面的要求，安永认为，一个人想要成功，以下素质也是必不可少的：

1. 学习的愿望和能力
2. 任务管理的能力，能管理好自己，能将项目做的很完美
3. 团队合作能力
4. 领导力
5. 不断成长，努力工作的热情及顽强的精神