



人力更新報告

會計業

2020

會 計 業 訓 練 委 員 會

鳴謝

承蒙聚焦小組成員抽空對會計業人力情況提供寶貴意見，亦特別感謝求職招聘平台 CPJobs 及 CTgoodjobs 提供旗下的職位空缺資料庫作參考。本更新報告編撰工作得以順利完成，記載了聚焦小組成員的意見，並載錄主要招聘網站的資訊，會計業訓練委員會特此鳴謝。

目錄

引言	1
背景	
目的	
調查方法	3
概要	
聚焦小組會議	
桌面研究	
資料分析	
局限	
調查結果	5
影響會計業發展的因素	
人力需求	
培訓需求	
招聘及挽留人才	
建議	12
附錄	14
桌面研究所得結果	
- 2019 年第三季至 2020 年第二季期間 4 個月 會計業網上招聘廣告數目	
➤ 按職級劃分資歷要求	
➤ 按職級劃分經驗要求	

引言

背景

會計業訓練委員會（下稱「本會」）隸屬職業訓練局（VTC），由香港特別行政區政府委任。根據職權範圍，本會負責確定會計業的人力情況，評估人力供應是否能滿足人力需求，並向 VTC 提供建議發展職業專才教育（VPET）設施，配合所評估的培訓需求。

本會採取新模式蒐集人力資訊，以提高成效，更能反映各行業的人力市場現況。

新模式的做法是每四年進行一次全面的人力調查，以問卷方式蒐集公司的人力資料；兩次全面調查之間會根據桌面研究及聚焦小組會議所得的結果，編寫兩份人力更新報告。

本會於 2017 年完成全面的人力調查。兩份人力更新報告於 2019 和 2020 年完成。

人力更新報告的資料來自以下兩個途徑：

- (i) 舉行聚焦小組會議，蒐集業界專家以下意見：有關會計業的最新發展、人力情況及培訓需求、招聘及挽留人才的問題、以及面對挑戰所建議的解決方法；以及
- (ii) 透過桌面研究分析招聘廣告，包括業內不同主要職務的人職薪酬、所需資歷、經驗和技能。

目的

本人力更新報告旨在：

- (i) 研究行業最新趨勢及發展；
- (ii) 探討就業市場情況及培訓需求；
- (iii) 識別招聘及挽留人才所面對的挑戰；以及
- (iv) 建議措施應對培訓需求，以及紓緩人手短缺的問題。

調查方法

概要

本更新報告依據會計業 2017 年度人力調查報告書，透過聚焦小組會議，以定質方式描述業內近期發展，再參考桌面研究所得招聘廣告的一些定量數據以作補充。

聚焦小組會議

聚焦小組成員來自會計業的五個門類：

- i) 會計師事務所;
- ii) 商業及服務行業機構/工業機構/非政府機構;
- iii) 教育/培訓機構之會計及金融學科;
- iv) 人力資源範疇; 以及
- v) 具會計背景之顧問公司。

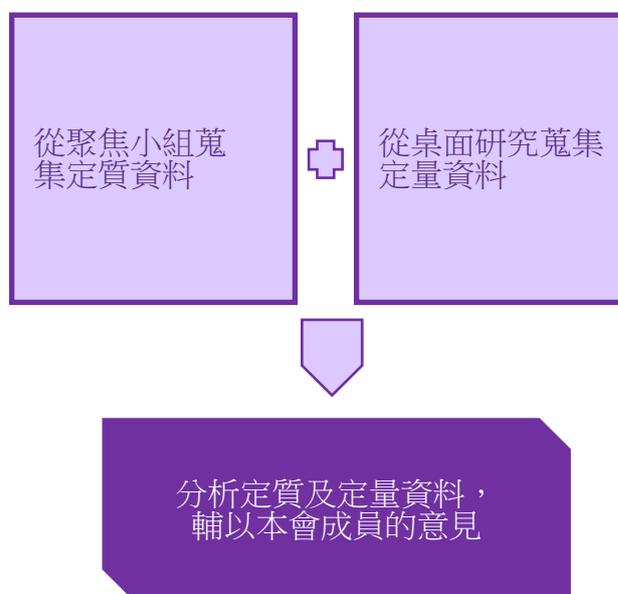
本會於 2020 年 7 月 28 日進行聚焦小組會議。由秘書處人員主持，帶領成員深入探究本會人力調查工作小組所挑選的議題。會上討論已作錄音並轉成文字紀錄，以便整理分析。

桌面研究

本會建立了就業資訊系統，蒐集 CPJobs、CTgoodjobs 及其他主要招聘網站的招聘廣告。系統蒐集會計業 2019 年第三季至 2020 年第二季期間當中四個月的招聘紀錄。資料與《香港標準行業分類》的相關公司列表比對，刪除重複紀錄後，識別出 9 106 宗紀錄與會計業相關，並按職級分類(即 i) 合夥人/總監/首席財務官，ii) 高級經理/財務總監，iii) 經理，iv) 主管，v) 文員，vi) 培訓人員)，以便再作分析。

資料分析

分析資料按以下三個步驟進行：



局限

是次人力更新並非全面的人力調查，聚焦小組會議的結果及建議以定質資料為主，所以本人力更新報告主要着重人力趨勢的分析。

職位空缺廣告的資料來自主要招聘網站及勞工處，並無涵蓋如社交媒體及朋友轉介等其他招聘渠道。因此，並無在錄得的招聘廣告數目與全面人力調查所得的僱員人數之間找到清晰關連。

由於資料屬某個時段蒐集所得，並無參照任何過往數據，故桌面研究的結果僅供參考，且不應與全面人力調查所載的數據直接比較。

調查結果

影響會計業發展的因素

疫情對審計流程的影響

香港的會計師事務所以其穩健的審計流程和高效率而聞名，面對疫情對近乎所有行業和所有市民的日常生活均造成的負面破壞，會計師事務所也不例外。為了支持提出的審計意見，核數師和會計從業員不時需要搜集證據及向有關人士查詢，但礙於疫情緣故，在進行有關工作時遇上不少困難。核數師會盡力確保審計過程在滿足法規要求的情況下穩健地進行。以盤點為例，由於核數師現在無法親身到訪客戶位於香港以外的倉庫，只能透過照片或影片觀察進行盤點。某些倉庫甚至已安裝保安攝錄機，可遙距控制鏡頭，方便核數師觀察倉庫內的不同位置。

另一方面，會計師事務所或企業會計部的實習生，也須透過網上平台接受培訓。

雖然稅務局已延遲繳稅期限作為紓緩措施，不少政府費用仍無法利用電子方式繳付。

疫情的其他影響

根據 2020 年 7 月 20 日政府公布數字，經季節性調整的失業率由 2020 年 3 至 5 月的 5.9%，升至 4 至 6 月的 6.2%；雖然低於市場預期的 6.4%，但仍屬自 2005 年以來最高。由於季節性因素和政府推出的「保就業」計劃，失業率預料未來將繼續攀升。在全球性健康危機和經濟衰退時刻，一些企業正利用此機會為其機構進行重組，一些企業將合併部門的職能，而另一些則將某些職能外判，例如應付賬款/應收賬款服務。某些性質重複的流程或工作將轉移至內地的服務中心。由於前景未明，不少企業選擇凍結員工人數，並擱置拓展新業務的計劃。

此外，部分跨國企業有意削減本港業務，或將辦事處遷往中國內地或新加坡，現職從業員或須轉職至本地企業。

數碼化趨勢

在疫情的推動下，不少僱主容許員工在家工作，因此員工須懂得使用相關科技，以便與同事、客戶或持份者進行網上會議，並依靠如雲端運算的工具，遙控獲取檔案和數據，雲端運算使會計從業員可以不分地域工作，並傳遞信息和財務報告。以往企業一向有運用資訊科技處理記帳工作，實際上，科技遠遠超出純粹自動化標準審計和會計工作的範圍，會計從業員還依靠數據分析來做出明智的決定，包括觀察趨勢和異常的可能性。其實不僅大型企業能受惠於科技帶來的好處，軟件開發商也推出軟件套裝，可供規模較小的企業使用，甚至包括數據分析和人工智能。因此，科技正徹底改變會計業的狀況。客戶亦期望會計師能擔當業務顧問的角色，而非單純核對數字。

風險管理

風險管理在過去十年變得越來越普及。疫情的爆發只將風險管理這議題更令人注意。風險管理就是在了解機構須承受的風險後，尋求減低或應對風險的方法。實際上，會計師在協助機構進行內部監控和風險管理方面扮演著重要的角色。會計業不斷演進，今時今日，會計師不僅只處理數字運算，許多主動的會計師在設計、規劃、實施和監察風險管理計劃和活動中發揮著積極作用。

人力需求

聚焦小組

考慮到香港當前的經濟形勢和會計業的發展，聚焦小組成員就預期的人力需求變化發表意見。與風險管理、合規性、人工智能、區塊鏈、雲端運算和數據分析相關的主要職位，市場需求將持續殷切。

桌面研究

由 2019 年第 3 季至 2020 年第 2 季*，桌面研究共收集 9 106 則與會計相關的職位空缺。按行業界別及職級劃分的會計業招聘廣告數目分布，分別見圖 1、圖 2。

*廣告資料擷取自 2019 年 7/10 月及 2020 年 1/4 月。

招聘廣告大部分由商業及服務行業機構上載（88.1%），其次是會計師事務所（8.5%）和工業機構（3.3%）。

至於按職級劃分的招聘廣告數目分布，順序以主管（34.6%）、文員（30.3%）及經理（29.4%）居多。

與過往人力更新報告比較

與去年收集的招聘廣告相比，跨行業界別的招聘職位總數減少 4 557 個（按年下跌 33.4%），其中「會計師事務所」的跌幅最大（按年下跌 60.8%），其次是「政府部門、非政府機構和法定組織」（按年下跌 48.1%）、工業機構（按年下跌 36.8%）、商業及服務行業機構（按年下跌 28.3%）。

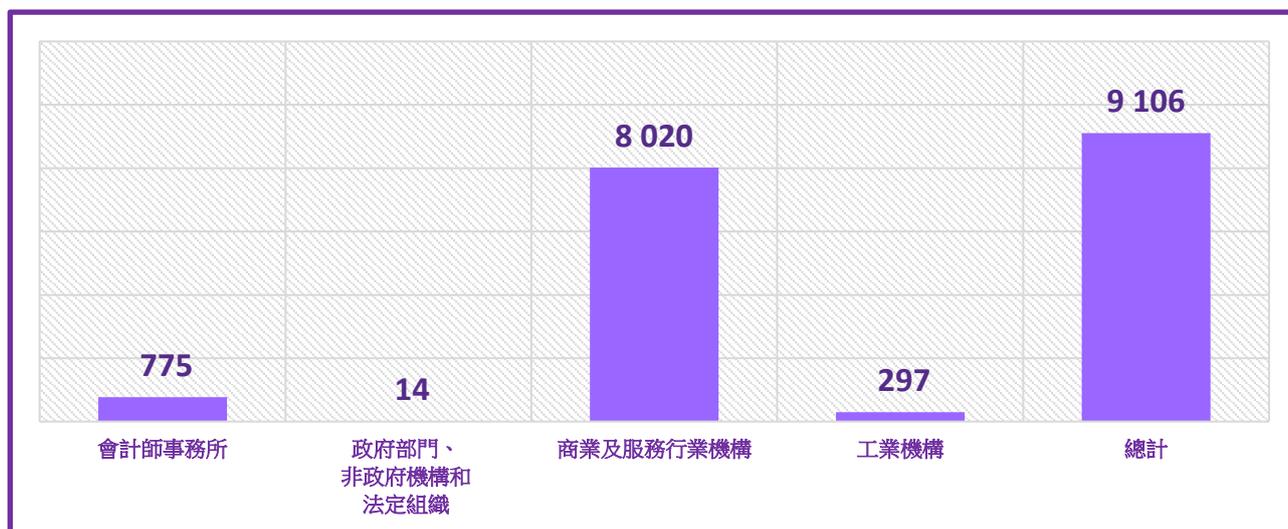
至於在招聘廣告中出現次數最多的頭三個職級，則與 2019 年人力更新報告的結果相近。儘管廣告仍然以招聘主管（34.6%）、文員（30.3%）、經理（29.4%）居多，廣告總數卻驟減 33.4%（2018 年為 13 663 則），以招聘文員的廣告數目跌幅最大，按年下跌 55.3%（2018 年為 6 170 則）。

招聘文員的廣告減少，可能由於較多僱主計劃將部分營運職能外判給專門處理數據編製、分類和記錄的商務夥伴，因而冷卻了市場對文員的需求。

此外，會計業近年已廣泛採用先進科技，除了節省時間和提升工作效率外，自動化系統更透過簡化操作流程，顯著優化內部系統，因而需要較少文書人員來執行人手處理或性質重複的工作。

圖 1

2019 年第三季至 2020 年第二季期間 4 個月*
會計業招聘廣告數目 (按行業界別劃分)



*廣告資料擷取自 2019 年 7/10 月及 2020 年 1/4 月。

圖 2

2019 年第三季至 2020 年第二季期間 4 個月*
會計業招聘廣告數目 (按職級劃分)



*廣告資料擷取自 2019 年 7/10 月及 2020 年 1/4 月。

培訓需求

精通科技

世界經濟論壇報告指出，至 2022 年，全球將因人類與機器工作量的比重改變，而流失 7 500 萬個職位，部分職位在未來將因人手過剩而遭裁減，這包括會計從業員和核數師在內。與此同時，科技亦將創造 1.33 億個新職位。也就是說，預計全球總勞動力需求應呈增長趨勢，而非萎縮。然而，倘若會計師事務所或整個會計業不能因應此範式轉移而與時並進，行業仍有萎縮的風險，皆因自動化方案及科技進步正徹底革新各行各業及各種商業模式，會計業亦必須主動求變，推進創新，以適應變化。

科技正重新塑造會計專業，一些從業員透過科技工具來提升專業技能，從而協助改變會計師所扮演的角色。僱主極需要具有核心技術知識而精通科技的從業員。

新專業資格課程

自 1999 年起，香港會計師公會推出專業資格課程 (QP)，以培育本地會計人才。為確保課程內容緊貼香港，以至全球不斷變化的業務需求和專業市場，香港會計師公會將於 2020 年 12 月，首次舉辦新 QP 的基礎級別考試。轉制後的新 QP 旨在提供全面培訓，以確保在完成課程後剛註冊的會計師，已具備必要的技術知識、專業技能、正確價值觀和道德操守，以及相關的實踐經驗，從而滿足現今僱主的要求。除了風險管理和合規知識外，新 QP 更著重發展和評估學員的高層次技能，例如解決問題模式、批判性思維、橫向思維等。此等技能對僱員在辨識複雜問題時可謂不可或缺，包括在面對道德困局時的處理方法，除技術知識外，僱主通常也要求會計人員具備這些技能。

軟性技巧日益重要

除了履行傳統會計職責外，會計師現今還需利用各種工具，如量變分析等，向客戶或僱主提出業務建議。商業世界正從以知識為本的年代，邁向以應用為先的未來。會計師需具備優秀的溝通和演

說能力、敏銳的商業頭腦、正確的態度，才能適應企業文化。

世界瞬息萬變，會計從業員也應以創造力、創新思維和敏捷行動，來快速應對公司內外的各種變化，畢竟職權範圍、工作時使用的工具、須遵守的規章和法則等，也會不時出現變化。

招聘及挽留人才

2020 年 7 月政府公布失業率為 6.2%，屬十五年來最高。不少企業亦面臨凍結員工數目的壓力，部分企業利用此機會進行重組，以減省人手，凍結員工薪酬也變成 2020 年的新常態，加上疫情導致經濟重創，招聘廣告的數目也隨之減少，部分人力資源專家也指出，僱主正放緩招聘速度。礙於疫情嚴重的緣故，部分招聘面試甚至包括管理高層職位，也改為在網上進行。

大多企業擱置去年預算的新增員工人數目標，招聘新職位程序需經由多層架構審批才可正式啟動。由於市面職位空缺減少，員工傾向以保障就業為先，暫緩轉職，因而導致僱員流動率較低。

儘管大多行業正處於充滿挑戰的時期，對非政府組織(NGO)的影響相對較小。政府在經濟低迷期間，會向非政府組織增撥資源。另一方面，非政府組織亦不乏求職者應徵，皆因工作性質讓員工較容易在工作與生活之間取得平衡，而且職業較為穩定及有保障。以往曾在上市公司工作的會計從業員，現在也可能由於尋求穩定保障，而轉往非政府組織工作。

重新評估員工數目

2019 冠狀病毒疫情帶來的經濟衰退可謂無孔不入，企業正面對經濟下行及消費意欲下降的困局。國際會計師事務所提供的顧問服務，也因而受到負面影響。這場全球性衛生危機不僅影響本地企業，更牽連業務遍佈全球的企業，以致工作職責需重新調配，並合併某些職位以提升效率。

應屆畢業生的職位空缺

考慮到當前的嚴峻情況，僱主在招聘應屆畢業生時，態度較為審慎亦無可厚非。任職工商機構的會計從業員所受影響較大，尤其是文員職級，而僱主屬意聘用具有相關工作經驗的人才。此外，現職文員往往年紀較大，年青人對相關職位興趣不大，要引入新血填補文書職位亦殊不容易。僱主唯有將文書工作自動化，以提升效率。

相反，由會計師事務所提供的職位空缺相對較多，尤其是跨國事務所，大多仍需要招攬新血加入，並依照計劃的員工人數目標來進行招聘。

前景不明下的招聘常態

為了渡過艱難時期，企業傾向精簡架構，但精通科技的從業者仍受到僱主器重。招聘廣告總數雖按年大幅減少，但合約或臨時員工的空缺數字卻維持穩定；雖然聘用過程可能需時更長，審批標準也可能收緊。疫情期間，網上面試變得普及，即將旅居香港工作的海外專業會計師，也開始遙距在家工作，處理職務也較彈性靈活。

建議

為配合會計業對未來發展的需求，政府、僱主和教育機構需攜手合作，推廣行業的就業前景，並為僱員和年青人提供適切的培訓機會。

數碼觸覺

會計從業員只需專注審查數字的日子已一去不復返，除了常規的會計、稅務、審計職務外，商界更期望會計從業員能參與風險管理、數據分析等工作，僱主亦屬意聘用具有數碼觸覺的人才。實際上，機械流程自動化（RPA）加速自動處理手動流程的步伐，並讓會計從業員能騰出更多時間分析和詮釋數據，從而讓企業機構作出明智決定。為了有效履行職務，從業員需要裝備自己以應用人工智能、區塊鏈、雲端運算和大數據分析等工具的能力。可是，過度依賴數碼工具亦可能增加機構承受某些數碼威脅的風險，例如網絡安全、數據隱私、自動化風險、第三方風險等。總而言之，遵守會計專業的基本要素，包括維護道德標準和確保操守則同樣重要。

提升專業技能

如前所述，世界經濟論壇發表的《就業前景報告》指出，不少職位將面對人手過剩的問題，這包括會計師和核數師在內。然而，有關預測假設會計業沒有採取任何措施應對科技進步帶來的改變，只是如常工作，才會導致人手過剩。業界宜辨識在未來商業社會達致成功的必要技能，並努力不懈提升自己，以迎合市場對會計從業員不斷改變的期望。為了應對未來的挑戰，會計界需要思考新的處事方法，亦宜熟習有關科技，履行傳統職責時才可更有效省時。業界宜善用自動化系統提升效率，並以嶄新通信科技與不同持份者聯絡溝通，以加強契合，可是，提升技能和再培訓並不止於此，業界宜好好裝備自己，獲取新技能，以便執行常規職責外的任務，例如分析資料及參與決策過程等。此外，會計從業員亦需具備一定的技能如數據分析能力、解題能力、判斷力和演說能力，方能為機構企業提供專業判斷和建議。

心態改變

部分會計畢業生不打算加入會計業，反而偏好投身銀行及金融界，尤其是投資銀行。但由於經濟不景，銀行及金融業亦縮小招聘規模，導致有意應徵的畢業生處於不上不下的境況。一方面銀行和金融業的求職過程競爭異常激烈，應屆會計畢業生可能不獲金融機構錄用；另一方面，他們只願向銀行和金融機構求職，而錯過了申請加入國際會計師事務所的限期。

此外，斜槓族一即擁有多重職業工作者，其工作模式在過去十年出現，多以九十後的千禧世代為主。斜槓族傾向多方向發展，在尋求精彩多變的生活之餘，同時開闢多條職業路徑。雖然這是純屬個人選擇，但由於會計專業需要面對眾多的期限，以及要遵守規定和法則，會計行業的本質不希望僱員從事斜槓族一族。

行為能力

縱使年輕一代沒有足夠的工作經驗，但與年長一代相比，他們通常更容易接受科技和創新。會計業的僱主屬意聘用敏捷及靈活性的人才，因他們在吸收新技能及適應環境變化方面也更靈活。敏捷及靈活性、適應改變和擁抱科技的能力是未來會計從業員的理想屬性。未來的會計工作人員應充分利用其創造力、敏捷及靈活性、批判性思維和適應力來有效應對科技轉變的環境。最後，行為能力還包括誠實和道德地使用數據。

2019年第三季至2020年第二季期間4個月*

會計業網上招聘廣告數目
按職級劃分學歷要求

職級	資歷							總計
	研究生學位	學士學位	副學位 / 高級文憑 / 高級證書	文憑 / 證書 / 學徒訓練	高中 (中四或以上)	小學至初中 (中一至中三)	沒有註明	
合夥人/總監/首席財務官	3	112	2	-	1	-	48	166
高級經理/財務總監	1	211	7	4	5	-	127	355
經理	10	1 369	118	46	36	1	1 097	2 677
主管	14	971	501	339	183	-	1 140	3 148
文員	12	324	427	492	538	-	963	2 756
培訓人員	2	1	-	-	1	-	-	4
總計	42	2 988	1 055	881	764	1	3 375	9 106

*廣告資料擷取自2019年7/10月及2020年1/4月。

2019年第三季至2020年第二季期間4個月*

會計業網上招聘廣告數目
按職級劃分經驗要求

職級	年資						沒有註明	總計
	0年 / 無要求 / 不適用	1-2年	3-4年	5-6年	7-8年	8年以上		
合夥人/總監/首席財務官	14	-	2	2	9	45	94	166
高級經理/財務總監	16	6	3	39	24	50	217	355
經理	110	71	247	355	145	78	1 671	2 677
主管	147	467	484	124	12	11	1 903	3 148
文員	156	580	133	53	6	5	1 823	2 756
培訓人員	-	-	-	2	-	1	1	4
總計	443	1 124	869	575	196	190	5 709	9 106

*廣告資料擷取自2019年7/10月及2020年1/4月。