

# **2007 MANPOWER SURVEY REPORT**

## **ACCOUNTANCY**

會計業

二〇〇七年度人力調查報告書

**ACCOUNTANCY TRAINING BOARD**

**VOCATIONAL TRAINING COUNCIL**

職業訓練局

會計業訓練委員會

## 目 錄

	<u>段 數</u>	<u>頁 數</u>	
報告摘要	1 - 18	IX - XVI	
 <u>章 數</u>			
第一章	緒論	1.1 - 1.10	142 - 143
第二章	調查結果分析	2.1 - 2.31	144 - 165
第三章	結論	3.1 - 3.45	166 - 186
第四章	建議	4.1 - 4.23	187 - 191
 <u>附 錄</u>			
1	會計業訓練委員會委員名單		51 - 52
1a	二〇〇七年人力調查工作小組委員名單		55
1b	會計業二〇〇七年人力調查聚焦小組委員名單		57
2	會計業訓練委員會職權範圍		59
3	調查樣本的分布情況		60
4	調查反應分析		61
5	調查文件及問卷		62 - 81
6	統計表		82 - 133
7	會計業 2008-2010 年人力需求推算(人力市場分析法)		138 - 141

# 會計業 2007 年度人力調查報告書

## 報告摘要

### 目的

1. 會計業訓練委員會於 2007 年第一季進行人力調查，蒐集業內最新人力資料，以確定目前及未來的人力需求，並就這些需求提出建議。

### 調查範圍

2. 本會將調查範圍定為包括所有會計師事務所、部分政府部門、大型資助機構，以及有 10 名或以上僱員的工商及服務行業機構。選定機構的僱主只須填報其機構內，從事會計、核數、稅務、財務或會計培訓工作僱員的人力數據。本會採用分層隨機抽樣法，從政府統計處的中央紀錄內，選出 1 462 間機構為調查對象。

3. 調查包括選定範圍內 276 間會計師事務所、34 個政府部門及資助機構、945 間商業及服務行業機構，以及 207 間工業機構。下述數據已採用統計方法倍大（34 個政府部門及資助機構除外，其數據為實際的人力資料），以反映業內的整體人力情況。

### 調查結果

#### 現有人力結構

4. 調查顯示，2007 年 1 月時，會計業共有 90 185 名僱員，其中會計師事務所有 15 257 名（16.9%）；政府部門及資助機構有 5 139 名（5.7%）；商業及服務行業機構有 63 477 名（70.4%）；工業機構有 6 312 名（7.0%）。按技能等級劃分，高級經理有 14 541 名（16.1%）；經理有 3 876 名（4.3%）；主管有 21 648 名（24.0%）；文員有 49 381 名（54.8%）；培訓人員有 739 名（0.8%）。

5. 五個技能等級的職務如下：

(i) 高級經理／經理（包括在機構內任職的東主及合夥人）

須負責下列部分或全部工作：

- (1) 督導與協調會計、核數或財務人員的工作；
- (2) 制定與推行會計、核數或財務政策；
- (3) 制定、評估與推行會計制度；
- (4) 編製與綜合財務或成本報告；
- (5) 編製財政預算及預測；
- (6) 執行預算、現金及信貸控制等工作；
- (7) 內部監督及核數；
- (8) 監督與管理財務工作。

高級經理：具三年或以上管理經驗。

經理：具三年以下管理經驗。

主要職務包括總會計師、財務會計師、集團會計師、管理會計師、核數師、總財務主任、司庫及會計總監。

(ii) 主管

一般負責上述部分職務。他們通常隸屬一名經理級人員，而本身又有一名或多名下屬。他們包括經理助理，例如成本會計師助理、核數主任及文員主管。

(iii) 文員

一般負責將資料編纂、分類及紀錄、檢核紀錄、入帳、平衡帳戶及編寫報告。他們包括會計文員、資料輸入文員、初級核數員、稅務員及類似職位。

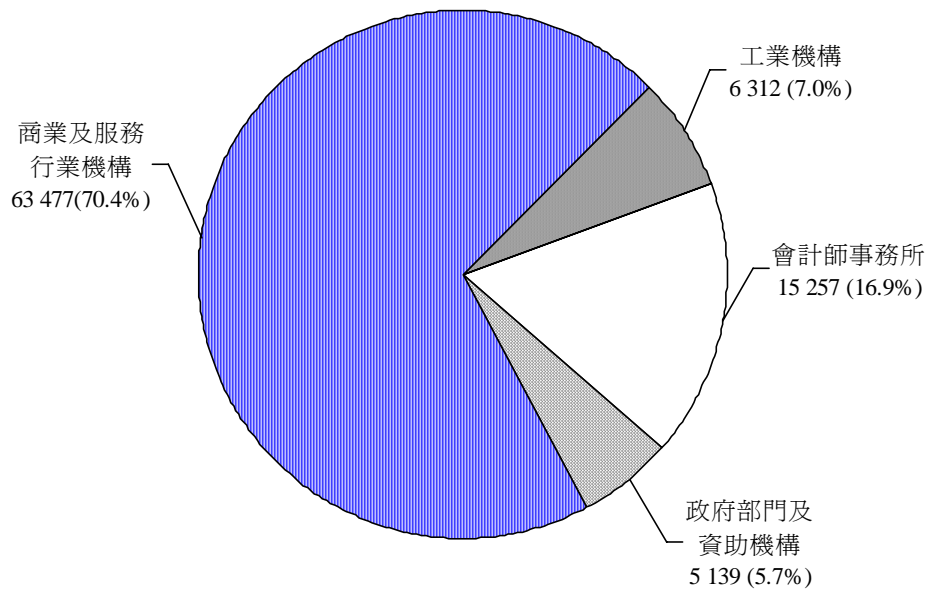
(iv) 培訓人員

負責會計方面的培訓工作。

6. 圖 1、2 列出各類機構各技能等級的人力結構及僱員分布情況。

圖 1： 人力結構

按門類劃分  
總數： 90 185



按技能等級劃分  
總數： 90 185

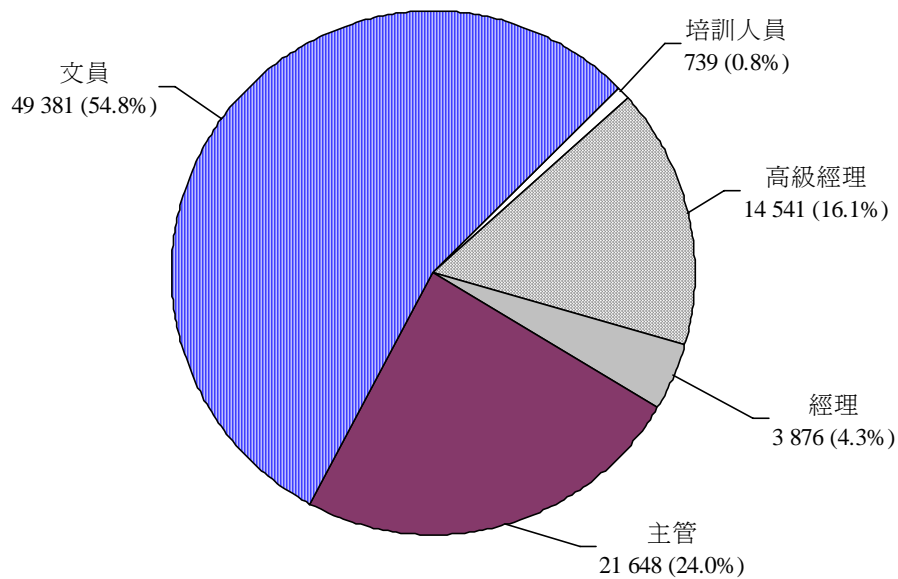
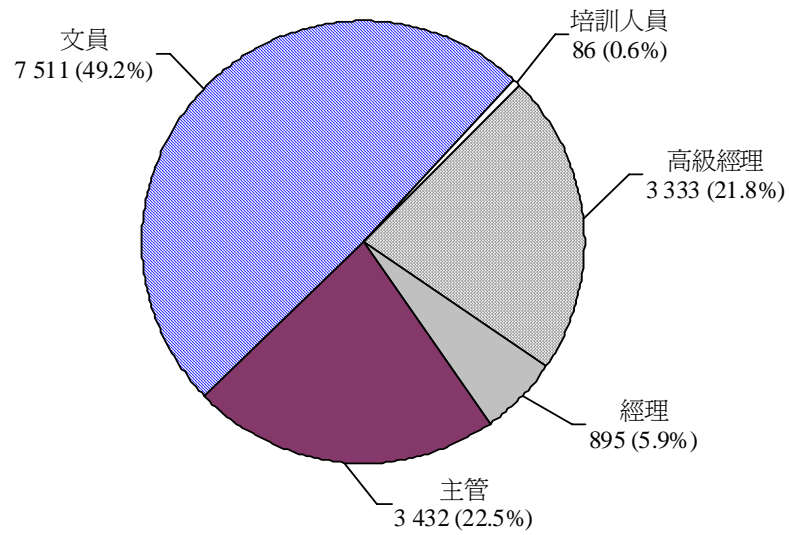


圖 2： 各類機構  
各技能等級的僱員人數

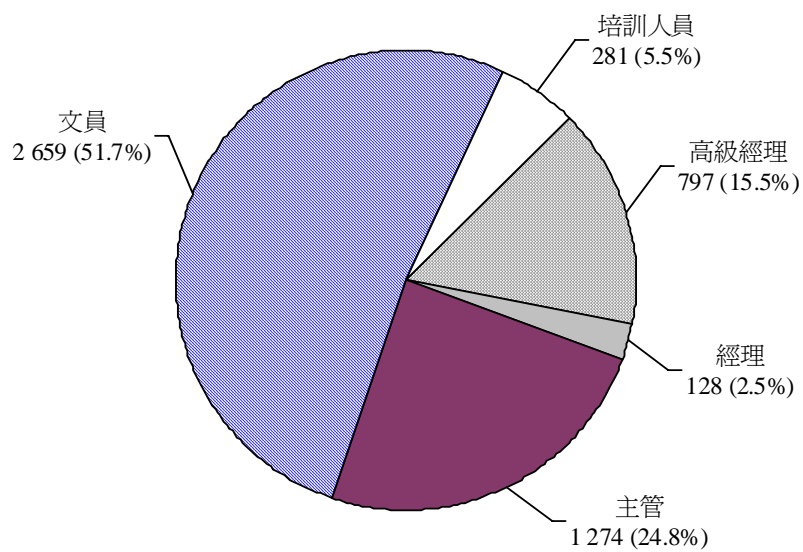
會計師事務所

總數：15 257



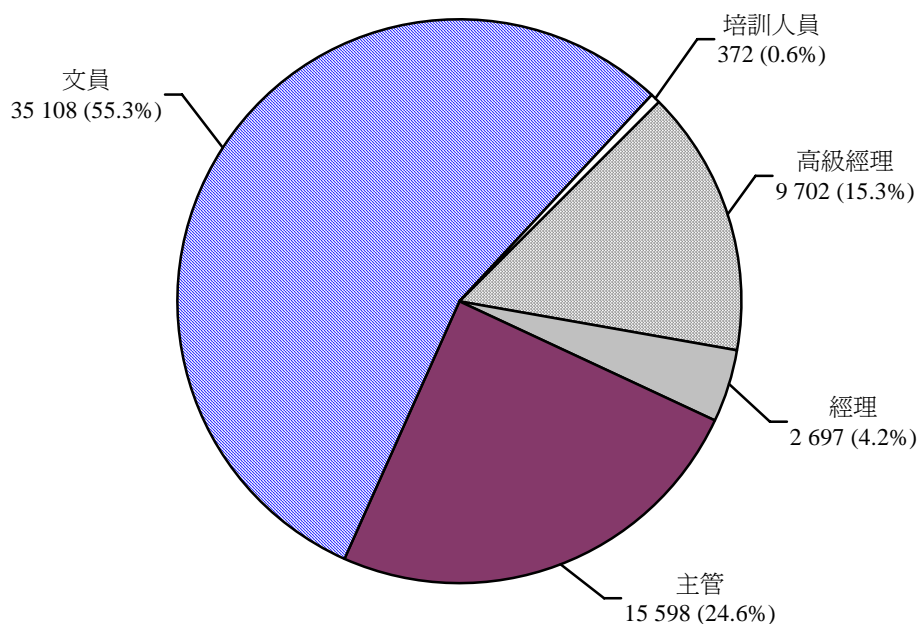
政府部門及資助機構

總數：5 139



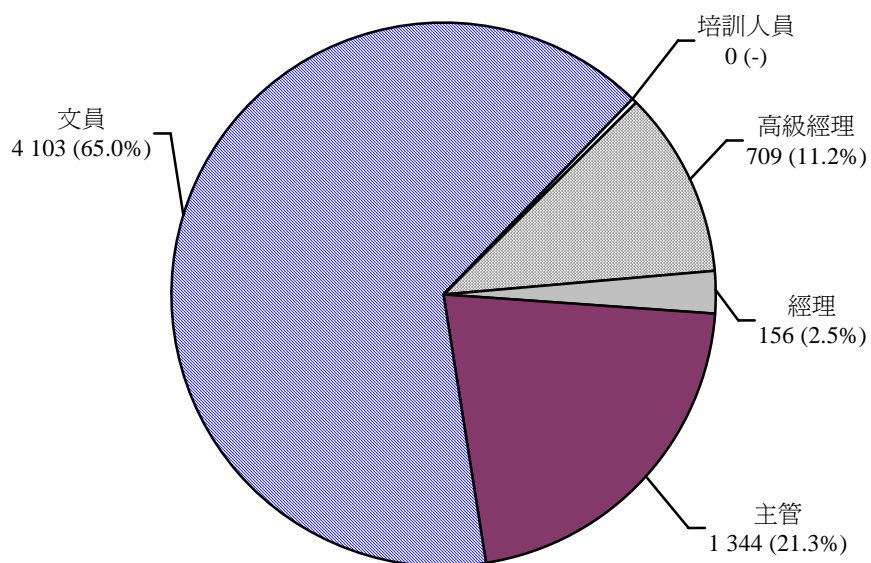
### 商業及服務行業機構

總數：63 477



### 工業機構

總數：6 312



## 人力增長

7. 僱主預測，業內至 2008 年 1 月需增聘 702 名會計人員，相等於 2007 年人力需求的 0.8%。

## 僱員基本教育程度／資歷的要求

8. 約 36.9% 的會計職位須持有大學學位或專業資格，約 16.6% 須持有副學位／副學士資歷，43.2% 須擁有預科資歷或中五畢業。

## 業內僱員基本年資要求

9. 調查顯示，82.7% 高級經理最少於業內工作五至十年以上。大部分文員的基本年資要求則為少於三年。

## 會計從業員每月收入的幅度分布

10. 會計從業員每月收入的幅度在各技能等級的分布差別甚大。每月收入幅度包括各技能等級的 2 個最高百分比的僱員收入幅度如下：

- (i) 高級經理／經理 : 44.8% 高級經理／經理月入 \$20,001 至 \$40,000 ；
- (ii) 主管 : 82.1% 主管月入 \$10,001 至 \$30,000 ；
- (iii) 文員 : 88.8% 文員月入 \$6,001 至 \$20,000 ；
- (iv) 培訓人員 : 36.3% 培訓人員月入 \$20,001 至 30,000，及該技能等級 26.4% 從業員月入 \$40,001 至 \$60,000 。

## 僱員流動情況

11. 僱主填覆，過去 12 個月，共 9 891 人離職。同期，招聘了 11 494 人填補空缺。員工流動率為 11.0%。



## 內部晉升

12. 調查顯示，文員及主管擁有較佳的晉升機會。2 279 個內部晉升機會中，66.0% 屬於由文員晉升至主管，20.9% 則由主管晉升至經理。

## 招聘困難

13. 遇有招聘困難的僱主填覆，主要原因是「服務條件／薪酬未能符合求職者要求」和「職位申請人缺乏相關經驗及訓練」，分別佔48.9%及34.7%。

## 需要在內地工作的本港會計人員總數

14. 調查顯示，11 689 名會計僱員於調查期間在內地工作。其中，485 名(4.1%)屬長駐方式，11 204 名(95.9%)屬非長駐方式。

## 估計未來 12 個月內僱員的培訓計劃

15. 僱主估計，未來 12 個月，僱員所需總受訓時數為 1 153 453 小時。估計每名高級經理受訓時數為 20.0 小時、每名主管為 12.6 小時、每名文員為 9.7 小時，每名培訓人員為 4.0 小時。

## 兼職會計僱員人數

16. 會計業除了 90 185 名全職員工外，四個門類亦有聘請 2 289 名兼職會計僱員進行會計及相關工作。

## 內地附屬公司僱用與會計工作有關的僱員人數

17. 調查顯示，33 130 名會計相關僱員於內地附屬公司工作。調查前 12 個月，本港有 478 名會計人員調職／受聘往內地附屬公司工作；僱主估計，未來 12 個月，這類本港的會計從業員有 622 名。

## 建議

### 18. 本會主要建議包括：

- (i) 2008 年，將為 93 402 名會計從業員提供培訓。93 402 人中，將聘用 3 217 人以應付 2008 年的推算人力增長，另外 90 185 人為現職會計從業員。培訓課程的類型方面，適宜為初入行者提供會計業基本知識及培訓課程，而較資深的會計人員則需要技能提升的培訓。
- (ii) 僱主應協助個別僱員計劃其事業發展方向，並向每位僱員就訓練、發展以及晉升途徑發出清晰指引。為會計僱員提供更佳前景是吸引及挽留人才的有效策略。
- (iii) 現任會計人員應透過終身學習自我提升，為其未來事業的進一步發展裝備自己。因此，本會建議本地大專院校及其他訓練機構除為年輕人提供基本會計的本科教育外，亦應為會計從業員提供適當專業訓練，以幫助他們能應付香港、內地及亞太地區僱主最新的業務需求。
- (iv) 本會建議僱主除為僱員提供有系統的內部培訓外，亦應善用外間培訓機構提供的服務。此外，為鼓勵終身學習，政府將透過持續進修基金津貼僱員自我發展。
- (v) 本會亦建議，為配合市場需求，為會計人員提供的訓練課程不應局限於傳統會計、審核及稅務科目，反之，訓練題材應更為廣泛，例如資本融資、投資顧問服務、資產管理及財務管理等，以增進僱員在金融服務業內的工作知識。
- (vi) 本會認為有需要定期舉辦會計業會議及研討會。舉辦與初級會計人員及／或大專院校學生的事業發展相關課題的研討會，亦有助改善年輕會計人員的就業前景及增加訓練機會。此外，本會建議舉辦促進中港兩地知識交流的會議及研討會。

會計業 2008－2010 年人力需求推算  
人力市場分析法

人力市場分析法

1. 根據「人力市場分析法」(Labour Market Analysis Approach, 簡稱 LMA), 調查員首先研究一組由獨立可靠機構(這裡指政府統計處)所收集得來的主要統計數據。這些數據可反映本地經濟、人口分布和人力市場的狀況, 其中部分數據經分析後選作獨立變數, 以便建立一個統計模型, 推算研究中經濟範疇的人力需求。如果成功, 模型可利用這些相關可靠的主要經濟指標, 推算中短期人力需求。

2. 2004 年, 會計業亦按上述建立統計模型, 並以此分析數據。建立這個模式, 主要牽涉兩個階段: 第一個階段是審斷, 意即將兩組統計數據作一連串嚴格測試, 抽取出獨立變數, 稱為「決定因子」。第一組數據包括國民帳戶中的九個核心數據, 例如本地生產總值及其組成數據。憑這些數據, 可以知道主要經濟活動的情況。第二組數據包含 42 個經濟指標, 由此可以得到不同界別較廣泛的經濟信息, 包括消費、投資、貿易、旅客訪港、餐飲、房地產及相關活動, 以及人力市場等。上述的決定因子就是由這兩組數據分析出來的。這些決定因子會經過統計測試, 找出它們的相互關係(兩個決定因子之間的相互依賴性)、多共線性(各決定因子之間的依賴性)、以及統計獨立性(各決定因子之間的獨立性), 然後才會分成不同的主要組成部份, 以減少第一、二組數據以及其他數據誤差。

## 會計業人力需求推算

3. 調查從 51 個與會計業有關的經濟指標中，選出八個為決定因子。將這八個決定因子組成「主要組成部份」（Principal Components，簡稱 PCs），便可解釋會計業的人力需求情況：

- 1) 本地固定資本形成總額（GDFCF），
- 2) 綜合消費物價指數（CCPI），
- 3) 電力消耗量（EC），
- 4) 服務出口物量指數（XSER），
- 5) 貨物出口物量指數（XGDS），
- 6) 借貸及預支款額（LA），
- 7) 訪港旅客人數（VA），
- 8) 零售物量指數（RSVOL）。

4. 在「審斷」階段，可以使用「主要組成部份分析法」（Principal Component Analysis，簡稱 PCA），將八個決定因子組成四個 PCs。經過遞迴測試和迴歸分析，發現這四個 PCs 可以解釋過去 24 年來人力需求中大部分（90%）的信息變化；故此，它們很適合用來預計未來的人力需求。在會計業中，PCs 包括四個決定因子（GDFCF、LA、VA、CCPI），以及其他作為子數據的決定因子（CCPI、EC、XSER、XGDS）。在「預斷」階段，可以應用「主要組成部分迴歸法」（Principal Component Regression technique，簡稱 PCR），建立統計模型。從模型看到，人力需求和三個 PCs 之間有很強的相互關係，調整後的 R-平方值是 0.9234，即是在 5% 顯著水準內（意即置信程度為 95%），92% 的人力需求變化可以由三個 PCs 解釋。

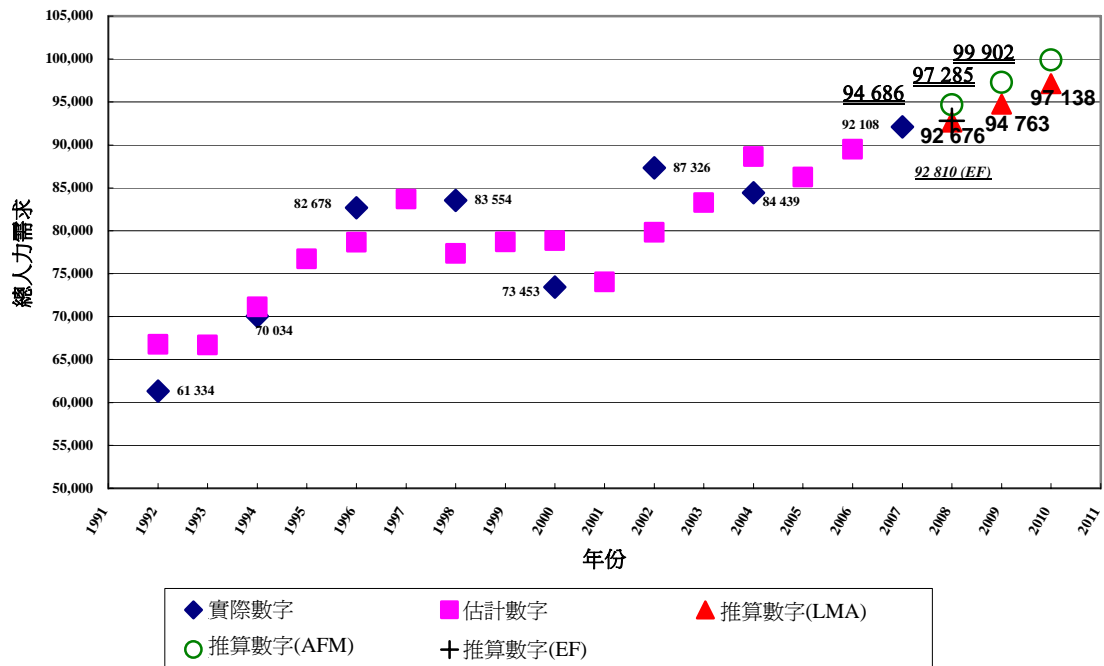
不同方法得出的人力需求推算

5. 表一列出使用三種不同方法得出的會計業 2008-2010 年人力需求推算。

表一：人力需求推算摘要

年份	實際數字	LMA 推算數字	AFM 推算數字	EF 推算數字
<b>2004</b>	84 439			
<b>2005</b>		82 570 <sup>1</sup>	83 060 <sup>1</sup>	85 120 <sup>1</sup>
<b>2006</b>		85 005 <sup>1</sup>	81 728 <sup>1</sup>	
<b>2007</b>	<b>92 108</b>	87 549 <sup>1</sup>	80 444 <sup>1</sup>	
<b>2008</b>		<b>92 676</b> (0.6%)*	<b>94 686</b> (2.8%)*	<b>92 810</b> (0.8%)*
<b>2009</b>		<b>94 763</b> (2.3%)**	<b>97 285</b> (2.7%)**	
<b>2010</b>		<b>97 138</b> (2.5%)**	<b>99 902</b> (2.7%)**	
<sup>1</sup>	2004 年人力調查使用 LMA 模型、AFM 及 EF			
*	相對於 2007 年實際人力需求增／減的百分比			
**	相對於前一年（2008 或 2009 年）推算人力需求增／減的百分比			
LMA	人力市場分析法			
AFM	調節過濾法			
EF	僱主預測（調查當日作出）			

圖一：不同方法的人力需求推算摘要



6. 根據LMA及AFM得出的人力需求推算，顯示人力需求在 2008 至 2010 年上升。LMA方法的好處是客觀，而且在取得季度和月度的數據後，可隨時更新推算。AFM則假定所有其他情況不變(ceteris paribus)<sup>1</sup>，按以往人力發展模式推斷出日後的發展趨勢。僱主預測乃基於受訪者的可靠估計和個人經驗得出，結果可能流於主觀。

<sup>1</sup> 所有其他變數維持穩定。

# 第一章

## 緒論

### 會計業訓練委員會

1.1 職業訓練局屬下會計業訓練委員會由政府委任，職責包括確定會計業人力情況和訓練需求，並向職訓局建議措施，應付業內對幹練人手的需求。本會委員由專業團體、會計師事務所、行業公會、教育／訓練機構及政府部門提名擔任。訓練委員會及 2007 年人力調查工作小組名單見附錄 1、1a。會計業訓練委員會並成立聚焦小組，成員來自執業會計師、工商機構、非政府組織、學術界代表、人力資源顧問，就會計業人力的不同範疇提供專業意見。委員名單見附錄 1b。訓練委員會的職權範圍見附錄 2。

### 調查目的

1.2 本會於 2007 年上半年進行 2007 年的會計業人力調查，目的如下：

- (i) 評估業內主要職務的人力情況及訓練需求；
- (ii) 預測會計業人力增長；
- (iii) 建議適當措施，應付業內訓練及人力需求。

1.3 過去，會計業訓練委員會進行兩年一度的人力調查。上一期的人力調查於 2004 年 8 月進行。應財經事務及庫務局財經界人力資源諮詢委員會的要求，委員會同意將 2007 年會計業人力調查與銀行及金融業、保險業人力調查同步進行。三個行業的實地調查工作計劃於 2007 年 1 月 8 日至 3 月 8 日進行；然而，會計業的實地調查工作延長至 5 月底，以蒐集聘用大量會計從業員的受訪機構資料。三個調查結果預期可提供更全面的人力統計資料，協助本港制定整體財經界的人力培訓及發展策略。

### 調查範圍

1.4 除受僱於會計師事務所外，會計人員亦有在其他機構工作，因此調查對象應包括本港所有工商機構、教育院校及政府部門；惟因資源所限，未能調查所有機構，本會因此按照政府統計處的建議，縮小調查範圍，只調查所有會計師事務所、部分政府部門及大型資助機構，以及有 10 名或以上僱員的工商及服務行業機構。

本會採用分層隨機抽樣法，從政府統計處的中央紀錄內，選出 1 462 間機構為調查對象；本會相信，所選取的機構於會計業具足夠代表性。各類機構的分布情況載於附錄 3。

1.5 由於現時非政府機構的數目眾多，聚焦小組建議，委員會可考慮於日後的人力調查抽樣選取非政府機構。

### 調查過程

1.6 實地人力調查工作於 2007 年 1 月 8 日開始。調查前一星期，印妥的調查表連同附註(附錄 5)寄發予各間受訪機構。人力數據的參考日期定為 2007 年 1 月 2 日。調查期間，統計處的調查人員到訪各選定機構，收集調查表及協助他們填寫。實地調查工作需時遠較預期為長，因此，調查的截止日期延長至 2007 年 5 月底，以求提高填覆率及提高調查結果的可靠性。調查完畢後，本會將所得資料加以審查，並於有疑問時與調查對象核實。所得數據其後由統計處加以處理。

1.7 截止日期後，本會將所得資料以統計方法倍大（34 個政府部門及資助機構除外，其數據為實際的人力資料），從而得悉業內會計人員的整體情況。

### 調查回應分析

1.8 調查回應分析載於附錄 4。選出的 1 462 間機構中，有 1 309 間填妥並交回調查表，只有 52 間拒絕填覆，有效填覆率為 96.2%。101 間未有填覆的機構中，26 間已停業或暫時停止經營、75 間已搬遷或未能聯絡。

1.9 1 309 間填覆調查表的機構中，有 208 間（其中商業及服務行業機構佔 155 間）表示並無僱用會計人員，因為機構內的會計工作交由專業會計公司負責，或由東主或其家庭成員以非僱員身份處理。

### 調查報告的編排

1.10 調查報告第二章為調查結果分析，第三、四章分別為本會的結論及建議。



## 第二章

### 調查結果分析

#### 引言

2.1 是次調查旨在收集以下四個門類的會計人員在就業和訓練方面的最新資料。四個門類包括：

- (a) 會計師事務所；
- (b) 僱有相當數目會計人員的主要政府部門、資助機構及專上教育院校；
- (c) 僱有 10 名或以上員工的商業及服務行業機構，包括零沽批發及出入口機構、飲食業機構及酒店、運輸公司、貯存及通訊公司、金融機構、保險公司、地產公司、商業服務機構、社區服務機構、商科學校及中學，以及提供教育及個人服務的機構；及
- (d) 僱有 10 名或以上員工的工業機構，包括公用事業機構、製造業及建築業機構。

2.2 報告內提及的「高級經理」、「經理」、「主管」、「文員」和「培訓人員」，指負責會計、核數、稅務、培訓或其他與會計有關職務的人員。

2.3 本會是次調查中，除培訓人員外，另定出四個技能等級，即高級經理、經理、主管和文員，並要求各機構按其會計人員的實際職務，而非他們的職稱分類。各技能等級的職務詳載於附錄5的附註。

#### 2007年調查不同之處

2.4 2007年的調查與前次的調查不同。「會計師事務所」所包含的範圍只限於執業會計師行，而「商業及服務行業機構」則包括提供簿記及會計相關服務行業的商業機構；於2004年調查時，此行業原屬會計師事務所類別。

2.5 2007年的調查中，「高級經理」為擁有不少於三年管理經驗的經理，而經理擁有三年以下經驗。2004年的調查中，高級經理為擁有不少於五年管理經驗的經理，而經理擁有不足五年經驗。

2.6 隨著中國加入世界貿易組織(簡稱世貿)及推行更緊密經貿關係的安排(簡稱CEPA)，大型跨國會計師行及中小型執業會計師事務所已伸展業務至內地。因此，駐內地附屬公司／聯營公司及其他集團公司的會計從業員人數，將會是僱主規劃人力培訓及發展策略時考慮的一個因素。因此，會計業訓練委員會已決定，於2007年的調查蒐集填覆機構內地附屬公司的人力統計數字。

2.7 2007年調查中，填覆機構須填寫對會計從業員的培訓計劃，而並非填寫僱員於不同範疇的能力評級。預期所得資訊可反映會計業的人力需求。人力調查報告的讀者，特別是培訓機構可據此規劃課程，回應市場需求。

2.8 由於問卷設計有所改變，「會計師事務所」和「商業及服務行業機構」，以及「高級經理級」及「經理級」的人力統計數字，2004年調查蒐集所得數據不可與2007年調查所得數據直接比較。讀者比較兩個人力調查報告的數據時須審慎進行。

#### 現有會計從業員人數

2.9 調查期間，本業四個門類機構共有90 185名全職會計人員。詳細數據見附錄6表1。表A列出各類別及不同規模的機構數目及其會計人員的分布情況；表B及圖1列出各類機構各技能等級全職會計人員的分布情況；附錄6表13則摘錄兼職會計人員的具體人數。

表A： 按規模劃分各門類機構的數目  
及會計從業員人數

門類	僱員總數	機構數目	會計從業員人數 (%)	
會計師事務所	1至49人	1 811	7 400	(48.5)
	50至499人	16	1 736	(11.4)
	500人或以上	4	6 121	(40.1)
	小 計	1 831	15 257	(100)
	百分比%	(7.4)	(16.9)	
政府部門及 資助機構	200至499人	7	283	(5.5)
	500人或以上	19	4 856	(94.5)
	小 計	26	5 139	(100)
	百分比	(0.1)	(5.7)	
	商業及服務 行業機構	10至99人	18 643	43 100
100至199人	774	5 565	(8.8)	
200至499人	495	6 043	(9.5)	
500人或以上	296	8 769	(13.8)	
小 計	20 208	63 477	(100)	
百分比	(81.8)	(70.4)		
工業機構	10至99人	2 389	3 943	(62.4)
	100至199人	125	635	(10.1)
	200至499人	105	826	(13.1)
	500人或以上	31	908	(14.4)
	小 計	2 650	6 312	(100)
百分比	(10.7)	(7.0)		
<b>總 數</b>	<b>24 715</b>	<b>90 185</b>		
<b>百分比</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>		

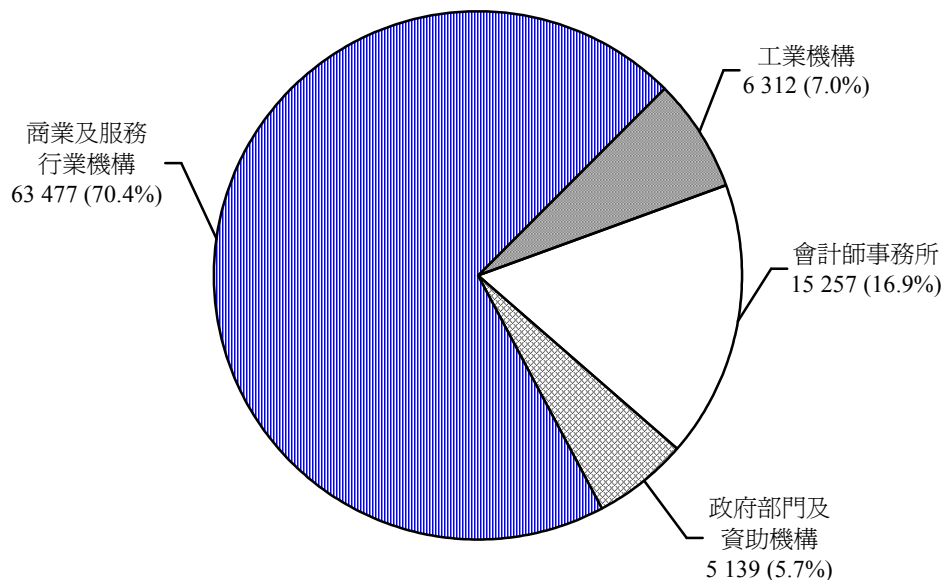
表 B : 各技能等級的會計從業員人數

門類	僱員總數	高級經理	經理	主管	文員	培訓人員	總數
會計師事務所	1至49人	2 168	229	1 061	3 942	-	<b>7 400</b>
	50至499人	188	89	379	1 068	12	<b>1 736</b>
	500人或以上	977	577	1 992	2 501	74	<b>6 121</b>
	小 計	<u>3 333</u>	<u>895</u>	<u>3 432</u>	<u>7 511</u>	<u>86</u>	<u><b>15 257</b></u>
	百分比	(21.8)	(5.9)	(22.5)	(49.2)	(0.6)	<b>(100)</b>
政府部門及 資助機構	200至499人	51	36	93	92	11	<b>283</b>
	500人或以上	746	92	1 181	2 567	270	<b>4 856</b>
	小 計	<u>797</u>	<u>128</u>	<u>1 274</u>	<u>2 659</u>	<u>281</u>	<u><b>5 139</b></u>
	百分比	(15.5)	(2.5)	(24.8)	(51.7)	(5.5)	<b>(100)</b>
商業及服務 行業機構	10至99人	6 655	1 646	10 055	24 440	304	<b>43 100</b>
	100至199人	856	206	1 462	3 010	31	<b>5 565</b>
	200至499人	857	314	1 526	3 344	2	<b>6 043</b>
	500人或以上	1 334	531	2 555	4 314	35	<b>8 769</b>
	小 計	<u>9 702</u>	<u>2 697</u>	<u>15 598</u>	<u>35 108</u>	<u>372</u>	<u><b>63 477</b></u>
百分比	(15.3)	(4.2)	(24.6)	(55.3)	(0.6)	<b>(100)</b>	
工業機構	10至99人	359	28	752	2 804	-	<b>3 943</b>
	100至199人	115	50	135	335	-	<b>635</b>
	200至499人	108	52	196	470	-	<b>826</b>
	500人或以上	127	26	261	494	-	<b>908</b>
	小 計	<u>709</u>	<u>156</u>	<u>1 344</u>	<u>4 103</u>	<u>-</u>	<u><b>6 312</b></u>
百分比	(11.2)	(2.5)	(21.3)	(65.0)	(-)	<b>(100)</b>	
<b>總 數</b>	<b>14 541</b>	<b>3 876</b>	<b>21 648</b>	<b>49 381</b>	<b>739</b>	<b>90 185</b>	
百分比	<b>(16.1)</b>	<b>(4.3)</b>	<b>(24.0)</b>	<b>(54.8)</b>	<b>(0.8)</b>	<b>(100)</b>	

圖 1： 人力結構

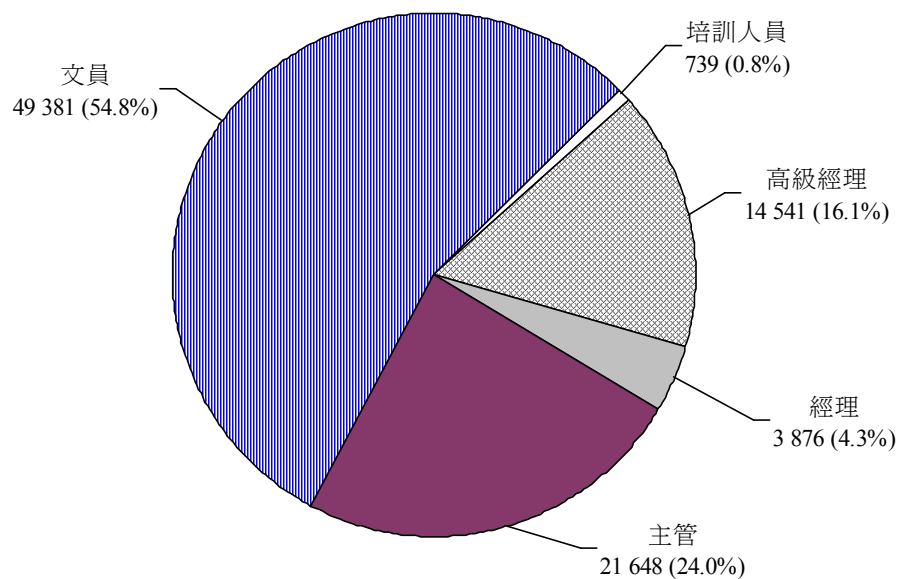
(a)

按門類劃分  
總數：90 185



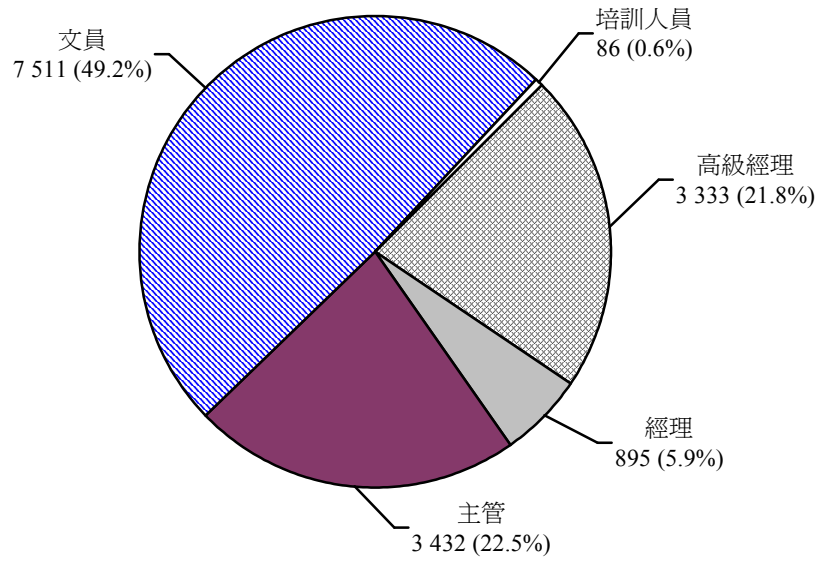
(b)

按技能等級劃分  
總數：90 185



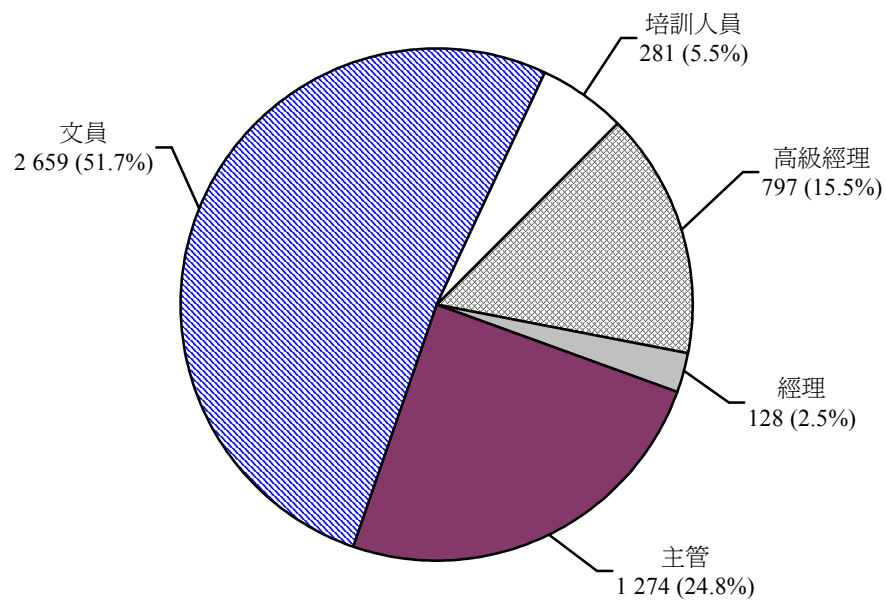
(c)

會計師事務所  
總數：15 257



(d)

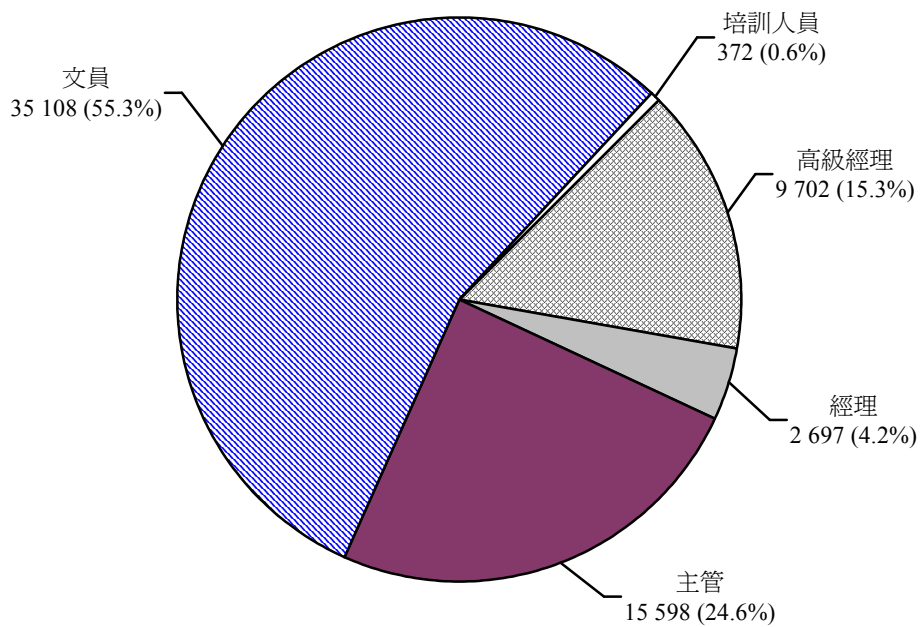
政府部門及資助機構  
總數：5 139



(e)

**商業及服務機構**

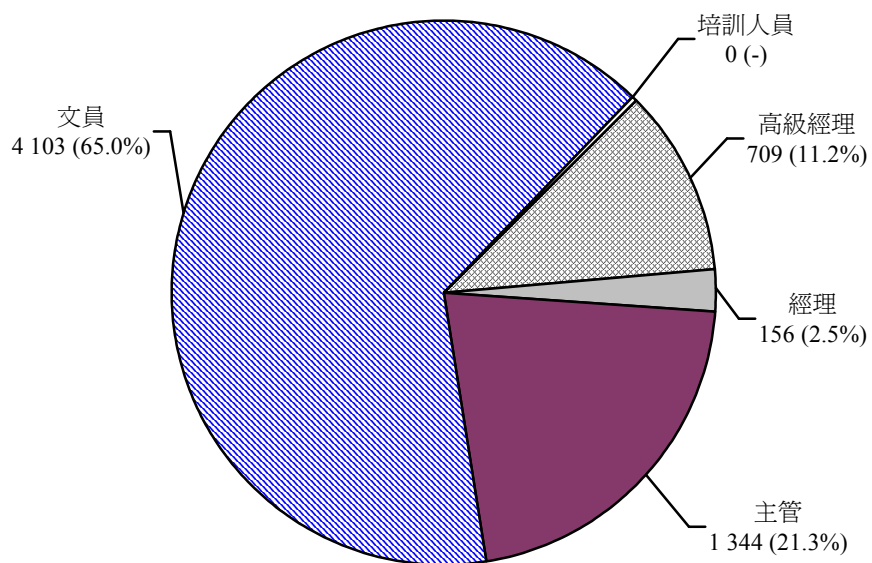
總數：63 477



(f)

**工業機構**

總數：6 312



2.10 調查期間，高級經理、經理、主管及文員四個技能等級整體人數的比率約為1 : 0.3 : 1.5 : 3.4。一般而言，一間公司平均會聘用13名高級經理及經理、15名主任及34名文員。由於科技進步，文員的需求似乎有所減少。

2.11 2007年調查顯示，739名培訓人員從事會計工作。「會計師事務所」僱用了86名培訓人員，「政府部門及資助機構」僱用了281名培訓人員。「商業及服務行業機構」僱用的372名培訓人員中，337名為於中小學教授會計科目的教師，其餘35名是商業機構會計相關培訓人員或商科學校的會計科教師。

#### 現有空缺數目

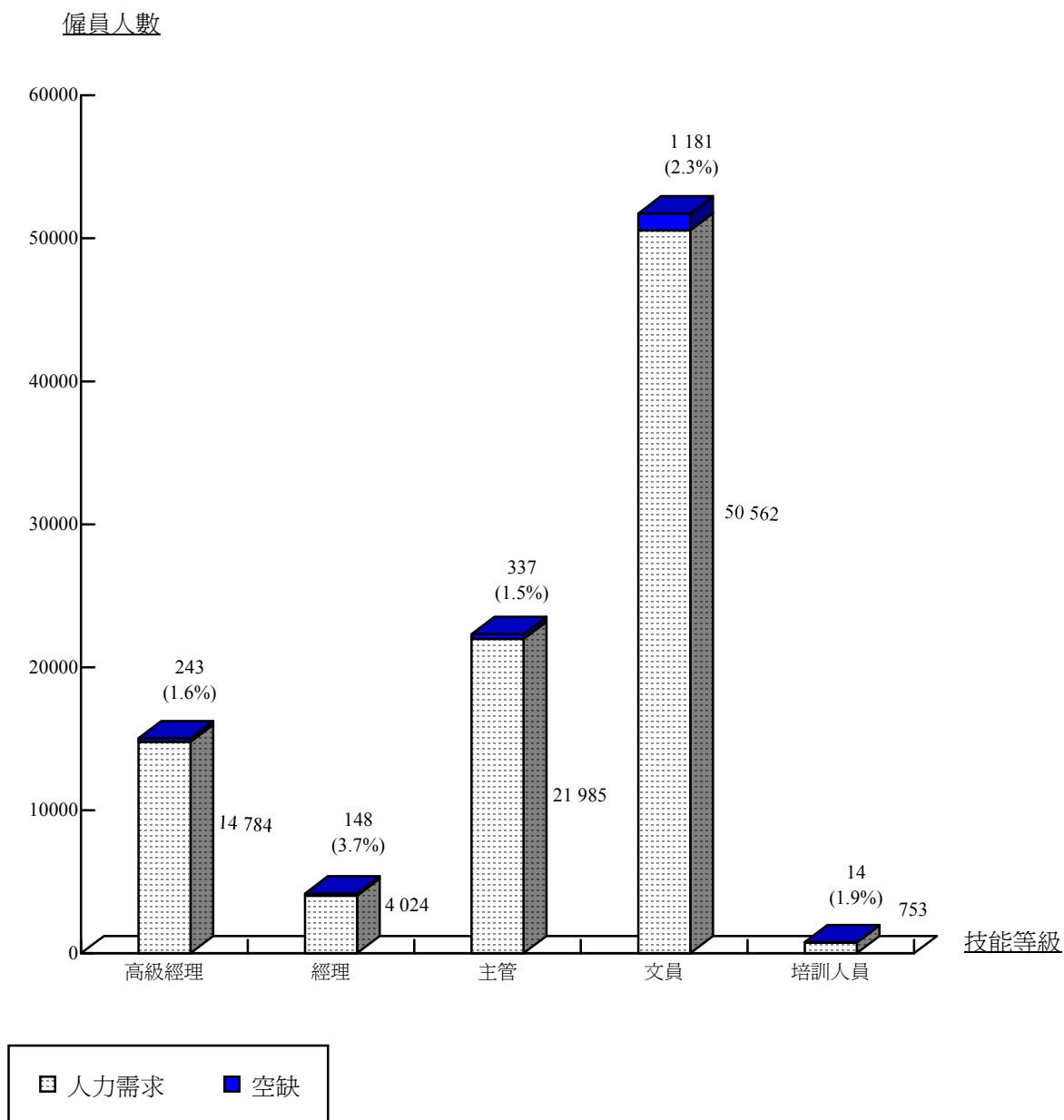
2.12 2007年1月時，四個門類機構共有空缺1 923個，佔人力需求92 108人的2.1%。人力需求指現有人手加空缺，表C顯示，現時「會計師事務所」、「商業及服務行業機構」的空缺率分別為0.6%及1.3%。由於商業機構佔會計界共24 715間公司的81.8%(20 208間)，該門類的空缺數目較其他門類為高：佔總數1 923個的1 230個。詳情見附錄6表1。現有空缺的分布情況則見表C及圖2。

表 C : 現有空缺數目及  
佔所屬技能等級人力需求的百分率

	<u>高級經理</u>	<u>經理</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>	<u>總數</u>
會計師事務所	8 (0.1%)	50 (1.2%)	96 (0.4%)	420 (0.8%)	7 (0.9%)	<b>581</b> <b>(0.6%)</b>
政府部門及 資助機構	18 (0.1%)	16 (0.4%)	21 (0.1%)	7 (-)	7 (0.9%)	<b>69</b> <b>(0.1%)</b>
商業及 服務行業機構	217 (1.5%)	71 (1.8%)	204 (0.9%)	738 (1.5%)	- (-)	<b>1 230</b> <b>(1.3%)</b>
工業機構	- (-)	11 (0.3%)	16 (0.1%)	16 (-)	- (-)	<b>43</b> <b>(-)</b>
<b>總數</b>	<b>243</b> <b>(1.6%)</b>	<b>148</b> <b>(3.7%)</b>	<b>337</b> <b>(1.5%)</b>	<b>1 181</b> <b>(2.3%)</b>	<b>14</b> <b>(1.9%)</b>	<b>1 923</b> <b>(2.1%)</b>
人力需求	14 784	4 024	21 985	50 562	753	92 108



圖 2：現有空缺數目及佔所屬技能等級人力需求的百分率



## 2007與2004年時所僱用會計從業員人數比較

2.13 會計從業員人數由2004年8月82 911人上升至2007年1月90 185人。會計從業員於過去兩年增加7 274人(8.8%)，顯示經濟復甦後業務增長，對會計從業員的需求增加。按照不同門類技能等級分析的會計從業員人數增長摘要載於表D。

表 D： 2007與2004年會計從業員人數  
比較(按門類及技能等級劃分)

門類	僱員總數																	
	高級經理			經理			主管			文員			培訓人員			總數		
	2004	2007	增(減)	2004	2007	增(減)	2004	2007	增(減)	2004	2007	增(減)	2004	2007	增(減)	2004	2007	增(減)
會計師事務所	2 559	3 333	774 30.2%	999	895	(104) -10.4%	2 661	3 432	771 (29.0%)	5 841	7 511	1 670 28.6%	50	86	36 72.0%	12 110	15 257	3 147 26.0%
商業及服務行業機構	7 920	9 702	1 782 22.5%	3 885	2 697	(1 188) -30.6%	14 499	15 598	1 099 7.6%	32 855	35 108	2 253 6.9%	305	372	67 22.0%	59 464	63 477	4 013 6.7%
<b>小計</b>	<b>10 479</b>	<b>13 035</b>	<b>2 556</b> <b>24.4%</b>	<b>4 884</b>	<b>3 592</b>	<b>(1 292)</b> <b>-26.5%</b>	<b>17 160</b>	<b>19 030</b>	<b>1 870</b> <b>10.9%</b>	<b>38 696</b>	<b>42 619</b>	<b>3 923</b> <b>10.1%</b>	<b>355</b>	<b>458</b>	<b>103</b> <b>29.0%</b>	<b>71 574</b>	<b>78 734</b>	<b>7 160</b> <b>10.0%</b>
政府部門及資助機構	670	797	127 19.0%	211	128	(83) -39.3%	1 219	1 274	55 4.5%	2 693	2 659	(34) -1.3%	192	281	89 46.4%	4 985	5 139	154 3.1%
工業機構	544	709	165 30.3%	309	156	(153) -49.5%	1 292	1 344	52 4.0%	4 207	4 103	(104) -2.5%	-	-	- -	6 352	6 312	(40) -0.6%
<b>總數</b>	<b>11 693</b>	<b>14 541</b>	<b>2 848</b> <b>24.4%</b>	<b>5 404</b>	<b>3 876</b>	<b>(1 528)</b> <b>-28.3%</b>	<b>19 671</b>	<b>21 648</b>	<b>1 977</b> <b>10.1%</b>	<b>45 596</b>	<b>49 381</b>	<b>3 785</b> <b>8.3%</b>	<b>547</b>	<b>739</b>	<b>192</b> <b>35.1%</b>	<b>82 911</b>	<b>90 185</b>	<b>7 274</b> <b>8.8%</b>

2.14 表D顯示過去兩年，會計業不同技能等級人力變動。2007年調查中，由於高級經理的管理年資由不少於五年下降至不少於三年，經理的年資則由少於五年下降至少於三年，以往於2004年調查列為經理的一些管理級人員，根據經修訂管理經驗要求，於2007年調查中分類為高級經理。因此，為了減低該兩個技能等級的定義轉變的影響，建議於往後數據分析中合併該兩個技能等級的人力數據。

### 2008年人力預測

2.15 僱主須於2007年調查中作出其2008年人力預測。2008年1月的預測僱員數目為92 810人，較2007年1月的人力需求 92 108人增加702人(0.8%)。表E顯示四個門類的人力預測分布。

表 E : 2008年人力預測  
(按門類及技能等級劃分)

門類	人力需求																				
	高級經理			經理			小計			主管			文員			培訓人員			總數		
	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)	2007	2008	增(減)
會計師事務所	3 341	3 536	195 5.8%	945	802	(143) -15.1%	4 286	4 338	52 1.2%	3 528	3 574	46 1.3%	7 931	8 107	176 2.2%	93	94	1 1.1%	15 838	16 113	275 1.7%
政府部門及資助機構	815	816	1 0.1%	144	144	- -	959	960	1 0.1%	1 295	1 298	3 0.2%	2 666	2 665	(1) -	288	288	- -	5 208	5 211	3 -
商業及服務行業機構	9 919	10 061	142 1.4%	2 768	2 691	(77) -2.8%	12 687	12 752	65 0.5%	15 802	15 912	110 0.7%	35 846	35 887	41 0.1%	372	387	15 4.0%	64 707	64 938	231 0.4%
工業機構	709	719	10 1.4%	167	159	(8) -4.8%	876	878	2 0.2%	1 360	1 349	(11) -0.8%	4 119	4 321	202 4.9%	-	-	- -	6 355	6 548	193 3.0%
<b>總數</b>	<b>14 784</b>	<b>15 132</b>	<b>348</b> <b>2.4%</b>	<b>4 024</b>	<b>3 796</b>	<b>(255)</b> <b>-6.3%</b>	<b>18 808</b>	<b>18 928</b>	<b>120</b> <b>0.6%</b>	<b>21 985</b>	<b>22 133</b>	<b>148</b> <b>0.7%</b>	<b>50 562</b>	<b>50 980</b>	<b>418</b> <b>0.8%</b>	<b>753</b>	<b>769</b>	<b>16</b> <b>2.1%</b>	<b>92 108</b>	<b>92 810</b>	<b>702</b> <b>0.8%</b>

僱員基本教育程度或資歷要求

2.16 表F顯示，會計僱員的基本教育程度或資歷要求。約36.9%的會計職位須持有大學學位或專業資格，約16.6%須持有副學位/副學士資歷，43.2% 須擁有預科資歷或中五畢業。

表 F： 會計業僱員的基本教育程度或資歷要求

技能等級	基本教育程度或資歷要求							總數
	專業資格 (執業會計師或 同等資歷)	大學學位或 以上	高級文憑/ 副學士或 同等學歷	文憑/ 高級證書/證書 或同等學歷	預科/中五或 同等學歷	中五以下	未有說明	
高級經理	7 124	6 670	244	-	-	-	503	14 541
經理	1 431	2 192	57	-	-	-	196	3 876
小計	<b>8 555</b> <b>46.5%</b>	<b>8 862</b> <b>48.1%</b>	<b>301</b> <b>1.6%</b>	-	-	-	<b>699</b> <b>3.8%</b>	<b>18 417</b> <b>100%</b>
主管	571 2.7%	9 443 43.6%	8 536 39.4%	1 430 6.6%	1 102 5.1%	-	566 2.6%	<b>21 648</b> <b>100%</b>
文員	-	5 113 10.4%	1 388 2.8%	3 318 6.7%	37 879 76.7%	235 0.5%	1 448 2.9%	<b>49 381</b> <b>100%</b>
培訓人員	72 9.7%	631 85.4%	-	-	-	-	36 4.9%	<b>739</b> <b>100%</b>
總數	<b>9 198</b> <b>10.2%</b>	<b>24 049</b> <b>26.7%</b>	<b>10 225</b> <b>11.3%</b>	<b>4 748</b> <b>5.3%</b>	<b>38 981</b> <b>43.2%</b>	<b>235</b> <b>0.3%</b>	<b>2 749</b> <b>3.0%</b>	<b>90 185</b> <b>100%</b>

## 業內僱員基本年資要求

2.17 表G顯示僱員於會計業的基本年資要求。2007年調查顯示，82.7% 高級經理最少於會計業界工作五至十年以上。大部分文員的基本年資要求則為少於三年。

表 G： 業內僱員基本年資要求

技能等級	僱員人數					總數
	少於3年	3年至 少於5年	5年至 少於10年	10年或 以上	未有說明	
高級經理	50 0.3%	1 770 12.2%	7 493 51.5%	4 536 31.2%	692 4.8%	<b>14 541</b> <b>100%</b>
經理	367 9.5%	797 20.6%	2 195 56.6%	215 5.5%	302 7.8%	<b>3 876</b> <b>100%</b>
<b>小計</b>	<b>417</b> <b>2.3%</b>	<b>2 567</b> <b>13.9%</b>	<b>9 688</b> <b>52.6%</b>	<b>4 751</b> <b>25.8%</b>	<b>994</b> <b>5.4%</b>	<b>18 417</b> <b>100%</b>
主管	1 707 7.9%	10 714 49.5%	7 896 36.5%	292 1.3%	1 039 4.8%	<b>21 648</b> <b>100%</b>
文員	42 007 85.1%	5 118 10.4%	273 0.5%	- -	1 983 4.0%	<b>49 381</b> <b>100%</b>
培訓人員	379 51.3%	217 29.4%	94 12.7%	2 0.3%	47 6.3%	<b>739</b> <b>100%</b>
<b>總數</b>	<b>44 510</b> <b>49.4%</b>	<b>18 616</b> <b>20.6%</b>	<b>17 951</b> <b>19.9%</b>	<b>5 045</b> <b>5.6%</b>	<b>4 063</b> <b>4.5%</b>	<b>90 185</b> <b>100%</b>

僱員平均每月收入的幅度分布

2.18 表H顯示不同技能等級僱員的平均每月收入幅度分布。請注意本調查並非為蒐集會計人員的收入，以下資料只供核實不同技能等級人力數字的可靠性。

表 H： 不同技能等級僱員平均每月收入的幅度

技能等級	僱員人數										總數
	\$6,000 以下	\$6,001至 \$10,000	\$10,001至 \$20,000	\$20,001至 \$30,000	\$30,001至 \$40,000	\$40,001至 \$60,000	\$60,001至 \$80,000	\$80,001至 \$100,000	\$100,000 以上	未有說明	
高級經理	-	-	286	3 037	2 823	2 583	1 993	480	118	3 221	<b>14 541</b>
	-	-	2.0%	20.9%	19.4%	17.8%	13.7%	3.3%	0.8%	22.1%	<b>100%</b>
經理	-	-	31	1 117	1 263	877	134	28	-	426	<b>3 876</b>
	-	-	0.8%	28.8%	32.6%	22.6%	3.5%	0.7%	-	11.0%	<b>100%</b>
<b>小計</b>	-	-	<b>317</b>	<b>4 154</b>	<b>4 086</b>	<b>3 460</b>	<b>2 127</b>	<b>508</b>	<b>118</b>	<b>3 647</b>	<b>18 417</b>
	-	-	<b>1.7%</b>	<b>22.6%</b>	<b>22.2%</b>	<b>18.8%</b>	<b>11.5%</b>	<b>2.8%</b>	<b>0.6%</b>	<b>19.8%</b>	<b>100%</b>
主管	-	100	9 821	7 963	1 050	137	147	-	-	2 430	<b>21 648</b>
	-	0.5%	45.3%	36.8%	4.9%	0.6%	0.7%	-	-	11.2%	<b>100%</b>
文員	438	22 034	21 808	274	28	-	-	-	-	4 799	<b>49 381</b>
	0.9%	44.6%	44.2%	0.5%	0.1%	-	-	-	-	9.7%	<b>100%</b>
培訓人員	-	-	44	268	125	195	38	22	-	47	<b>739</b>
	-	-	6.0%	36.3%	16.9%	26.4%	5.1%	3.0%	-	6.3%	<b>100%</b>
<b>總數</b>	<b>438</b>	<b>22 134</b>	<b>31 990</b>	<b>12 659</b>	<b>5 289</b>	<b>3 792</b>	<b>2 312</b>	<b>530</b>	<b>118</b>	<b>10 923</b>	<b>90 185</b>
	<b>0.5%</b>	<b>24.5%</b>	<b>35.5%</b>	<b>14.0%</b>	<b>5.9%</b>	<b>4.2%</b>	<b>2.6%</b>	<b>0.6%</b>	<b>0.1%</b>	<b>12.1%</b>	<b>100%</b>

## 過去12個月內僱員流動情況

2.19 過去12個月內(即2007年調查前12個月)，9 891名會計從業員離職。同期，僱主招聘11 494名會計僱員填補空缺，應付隨業務增長而上升的市場需求。表I顯示過去12個月會計業僱員流動情況的統計數字。結果顯示，所招聘的文員人數是離職會計僱員人數的129.5%。僱員流動率為11.0%(90 185名從業員中，9 891名僱員離職)。

表 I： 過去12個月內僱員流動情況

僱員流動情況	<u>僱員人數</u>						<u>總數</u>
	<u>高級經理</u>	<u>經理</u>	<u>小計</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>	
聘用僱員人數	371	812	<b>1 183</b>	2 434	7 786	91	<b>11 494</b>
離職僱員人數	375	959	<b>1 334</b>	2 334	6 014	209	<b>9 891</b>
增(減)人數	<b>(4)</b>	<b>(147)</b>	<b>(151)</b>	<b>100</b>	<b>1 772</b>	<b>(118)</b>	<b>1 603</b>

## 過去12個月內的內部晉升人數

2.20 2 279名僱員(佔90 185名從業員總數的2.5%)獲內部晉升。不同技能等級獲內部晉升人數的分布載於表J，顯示文員級僱員的晉升機會較佳。66%的內部晉升來自文員晉升為主管，是各技能等級之冠。

表 J： 過去12個月會計業內部晉升人數

<u>技能等級</u>	<u>內部晉升人數</u>	<u>佔內部晉升總數百分比</u>
由經理晉升至高級經理	246	(10.8%)
由主管晉升至經理	475	(20.9%)
由文員晉升至主管	1 505	(66.0%)
由其他技能等級晉升至文員	50	(2.2%)
由其他技能等級晉升至培訓人員	3	(0.1%)
<b>總數</b>	<b>2 279</b>	<b>(100%)</b>

## 招聘困難

2.21 2007年調查顯示，24 617間機構中(在24 715間機構內，98間機構未有填覆「遇有招聘員工困難」的問題)，大部分機構於實地調查前12個月內，並無遇有任何招聘員工困難。機構規模的進一步分析顯示，1 780間擁有100名或以上僱員的大型機構遇有招聘困難的百分比較大。22 837間擁有100名以下僱員的小型機構，僱主可能並無招聘困難，因規模較小，他們並無招聘僱員填補會計空缺，而由其他員工分擔少量的會計職務。

2.22 表K顯示，大型機構(擁有100名或以上僱員)於2007年調查前12個月內遇有招聘困難。1 780間大型機構中，14.3%填覆於招聘文員技能等級時遇有困難。

表 K： 過去12個月遇有招聘困難的大型機構數目

<u>招聘困難</u>	<u>大型機構數目 (%)</u>				
	<u>高級經理</u>	<u>經理</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>
是	51 (2.9)	77 (4.3)	85 (4.8)	254 (14.3)	3 (0.2)
否	103 (5.8)	132 (7.4)	234 (13.1)	410 (23.0)	29 (1.6)
未曾招聘或未有嘗試招聘員工	1 626 (91.3)	1 571 (88.3)	1 461 (82.1)	1 116 (62.7)	1 748 (98.2)
<b>總數</b>	<b>1 780 (100)</b>	<b>1 780 (100)</b>	<b>1 780 (100)</b>	<b>1 780 (100)</b>	<b>1 780 (100)</b>



2.23 遇有招聘困難的僱主填覆，主要原因是「服務條件／薪酬未能符合求職者要求」和「職位申請人缺乏相關經驗及訓練」，分別佔48.9%及34.7%。表L顯示招聘困難原因及所佔百分比。

表 L： 過去12個月招聘員工有困難的原因

<u>原因</u>	<u>機構數目</u>						<u>總數</u>
	<u>高級經理</u>	<u>經理</u>	<u>小計</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>	
香港勞工短缺情況普遍	31	46	77	28	124	-	<b>229</b> <b>9.9%</b>
專上院校會計畢業生數目不足	20	21	41	-	30	-	<b>71</b> <b>3.1%</b>
職位申請人缺乏相關經驗及訓練	101	66	167	153	483	2	<b>805</b> <b>34.7%</b>
服務條件／薪酬未能符合求職者要求	42	96	138	334	660	2	<b>1 134</b> <b>48.9%</b>
其他原因*	1	-	1	-	78	1	<b>80</b> <b>3.4%</b>
<b>總數</b>	<b>195</b>	<b>229</b>	<b>424</b>	<b>515</b>	<b>1375</b>	<b>5</b>	<b>2 319</b> <b>100%</b>

\* 其他原因包括輪班工作及工作地點與住址距離太遠等。

#### 需要在內地工作的會計人員人數

2.24 2007年調查顯示，11 689名會計僱員於調查期間在內地工作。其中，485名(4.1%)屬長駐方式，11 204名(95.9%)屬非長駐方式。表M顯示2004及2007年需要在內地工作的會計人員數目比較。

表 M： 2007年與2004年 需要在內地工作的會計人員數目比較

<u>工作形式</u>	<u>僱員人數</u>		
	<u>2004</u>	<u>2007</u>	<u>增(減)</u>
長駐	1067 (8.8%)	485 (4.1%)	(582) -54.5%
非長駐	11 127 (91.2%)	11 204 (95.9%)	77 0.7%
<b>總數</b>	<b>12 194</b> <b>(100%)</b>	<b>11 689</b> <b>(100%)</b>	<b>(505)</b> <b>-4.1%</b>

#### 內地業務對本地會計人員的影響

2.25 2007年調查顯示，須就內地業務增聘 242 名會計僱員。僱主進一步填覆，741名現職僱員須接受培訓，以便處理內地業務。表N顯示2007年與2004年內地業務對本地會計人員的影響。

表 N： 2007年與2004年  
內地業務對本地會計人員的影響

<u>影響</u>	<u>僱員人數</u>		
	<u>2004</u>	<u>2007</u>	<u>增(減)</u>
須增聘的會計人員	30	242	212 706.7%
須就內地業務 接受培訓的現職會計人員	2 872	741	(2 131) -74.2%

#### 估計未來12個月內僱員的培訓計劃

2.26 2007年調查中，僱主須填覆估計未來12個月內，僱員於三個範疇所需要的總學員訓練時數，分別是「一般管理知識」、「基本業務知識」(修訂為「基本會計相關知識」)及「通用技能」。表 O 顯示按技能等級劃分三個範疇的總學員訓練時數。三個範疇的總學員訓練時數為 1 153 453。三個範疇的訓練課題及有關的估計總學員訓練時數，摘要載於附錄6表11。

表 O： 估計未來12個月  
內所需的總學員訓練時數

技能／知識	估計總學員訓練時數						總數
	高級 經理	經理	小計	主管	文員	培訓 人員	
一般管理知識	179 250 60.3%	18 109 22.5%	<b>197 359</b> <b>52.3%</b>	43 868 15.8%	26 686 5.4%	2 027 65.7%	<b>269 940</b> <b>23.4%</b>
基本會計 相關知識	89 990 30.3%	55 803 69.2%	<b>145 793</b> <b>38.6%</b>	183 939 66.2%	315 002 63.6%	225 7.3%	<b>644 959</b> <b>55.9%</b>
通用技能	27 853 9.4%	6 714 8.3%	<b>34 567</b> <b>9.1%</b>	49 981 18.0%	153 174 31.0%	832 27.0%	<b>238 554</b> <b>20.7%</b>
<b>總數</b>	<b>297 093</b> <b>100%</b>	<b>80 626</b> <b>100%</b>	<b>377 719</b> <b>100%</b>	<b>277 788</b> <b>100%</b>	<b>494 862</b> <b>100%</b>	<b>3 084</b> <b>100%</b>	<b>1 153 453</b> <b>100%</b>
估計2008年的 人力需求	15 132	3 796	<b>18 928</b>	22 133	50 980	769	<b>92 810</b>
每名僱員的 訓練時數	19.6	21.2	<b>20.0</b>	12.6	9.7	4.0	<b>12.4</b>

估計未來12個月由外間培訓機構提供的訓練時數

2.27 2007年調查顯示，估計未來12個月外間培訓機構提供最少822 560個學員訓練時數。各門類不同技能等級的訓練課題載於附錄6表11。

表 P： 估計未來12個月  
由外間培訓機構提供的訓練時數

外間培訓機構提供的訓練時數(按佔總訓練時數的百分比劃分)

技能等級	少於25%*	25% 至 少於50%*	50%至 少於75%*	75% 至 少於 100%*	100%
高級經理	33 225	10 345	2 276	15 299	235 948
經理	7 481	6 888	713	694	64 850
<b>小計</b>	<b>40 706</b>	<b>17 233</b>	<b>2 989</b>	<b>15 993</b>	<b>300 798</b>
主管	64 133	11 155	7 822	49 018	145 660
文員	113 742	73 141	20 394	14 414	273 171
培訓人員	51	866	16	-	2 151
<b>總數</b>	<b>218 632</b>	<b>102 395</b>	<b>31 221</b>	<b>79 425</b>	<b>721 780</b>

\* 估計由外間培訓機構提供的訓練時數，可使用各幅度內最低比率計算。

#### 兼職會計僱員人數

2.28 2007年調查中，2 289名兼職會計僱員獲聘協助全職僱員進行會計相關的工作。表Q顯示2007與2004年兼職會計僱員人數，由2004年2 632人下降至2007年2 289人。

表 Q： 2007年與2004年兼職會計人員的比較

技能等級	2004		2007		增 (減)
	全職 會計僱員	兼職 會計僱員	全職 會計僱員	兼職 會計僱員	
高級經理	11 693	377	14 541	307	(70)
經理	5 404	36	3 876	21	(15)
<b>小計</b>	<b>17 097</b>	<b>413</b>	<b>18 417</b>	<b>328</b>	<b>(85)</b>
主管	19 671	245	21 648	14	(231)
文員	45 596	1 885	49 381	1 842	(43)
培訓人員	547	89	739	105	16
<b>總數</b>	<b>82 911</b>	<b>2 632</b>	<b>90 185</b>	<b>2 289</b>	<b>(343)</b>

## 內地附屬公司僱用與會計工作有關的僱員人數

2.29 2007年調查顯示，33 130名會計相關僱員於內地附屬公司工作。高級經理：經理：主管：文員的比例為1：1.8：7.4：26.6，即10名高級經理屬下有18名經理、74名主管及 266名文員於內地進行會計相關工作。香港與內地的比例有所不同。香港的比例是 1：0.3：1.5：3.4。表R顯示按技能等級劃分的會計相關人力數據：

表 R： 內地附屬公司僱用  
與會計工作有關的僱員人數

<u>技能等級</u>	<u>與會計工作有關的僱員人數(%)</u>	
高級經理	898	(2.7%)
經理	1 583	(4.8%)
主管	6 671	(20.1%)
文員	23 905	(72.2%)
培訓人員	73	(0.2%)
<b>總數</b>	<b>33 130</b>	<b>(100%)</b>

## 過去12個月本港的會計人員調職／受聘往內地附屬公司工作的人數

2.30 2007年調查顯示，過去12個月本港有478名會計人員調職／受聘往內地附屬公司工作。表S顯示該等人員的技能等級。

表 S： 過去12個月本港的會計人員  
調職／受聘往內地附屬公司工作的人數

<u>技能等級</u>	<u>會計人員人數</u>
高級經理	19
經理	4
主管	43
文員	412
培訓人員	-
<b>總數</b>	<b>478</b>

未來12個月會調職／受聘往內地附屬公司工作的會計人員數目

2.31 2007年調查顯示，622名本港的會計人員會調職／受聘往內地附屬公司工作。表T顯示各技能等級會計人員的分布。

表 T： 未來12個月會調職／受聘往內地附屬公司  
工作的會計僱員人數

<u>技能等級</u>	<u>會計僱員人數</u>
高級經理	2
經理	128
主管	120
文員	372
培訓人員	-
<b>總數</b>	<b>622</b>

## 第三章

### 結論

#### 調查結果

3.1 委員會分析調查結果後，接納有關結果，認為能反映調查機構會計人員的人力及培訓情況。由於選定機構能充分代表會計業，故委員會建議調查結果可作為僱主制定人力訓練及發展策略時的參考。

3.2 委員會感謝聚焦小組全體成員在就 2007 年的人力統計資料、業務展望及人力訓練與發展策略所提供的寶貴意見及評語，而有關的意見及評語已加入人力調查報告內給公眾參考。

#### 2007 年的機構數目

3.3 於調查期間會計業共有 24 715 間機構，而各門類的機構分布見下列表 U:

表 U : 機構數目

	<u>會計師事務所</u>	<u>政府部門及 資助機構</u>	<u>商業及服務 行業機構</u>	<u>工業機構</u>	<u>總數</u>
2007	1 831	26	20 208	2 650	<b>24 715</b>
2004	1 683	24	17 950	2 541	<b>22198</b>
變動	148	2	2 258	109	<b>2 517</b>
(%)	8.8%	8.3%	12.6%	4.3%	<b>11.3%</b>

3.4 會計業的機構總數由 2004 年的 22 198 間增加至 2007 年的 24 715 間，該新增的 2 517 間（11.3%）機構顯示經濟從過去兩年的衰退中復甦。機構數目的增加正好反映市場蓬勃，更多個人及企業有意經營生意，透過創業或設立分部擴充營運，從而分享經濟增長的成果。因此，為支援業務擴充，人力需求數目亦有所上升。

### 人力數據分析

3.5 由於不同類型的機構也需要會計人員，委員會因此界定了調查範圍，包括會計師事務所、政府部門及資助機構、商業及工業機構。為了歸納不同類別機構內的會計人員的特性，2007 年調查所收集的人力數據，會按以往四個門類分析，分別為「會計師事務所」、「政府部門及資助機構」、「商業及服務行業機構」及「工業機構」。

3.6 然而，於 2007 年的調查中「會計師事務所」及「商業及服務行業機構」門類的涵蓋範圍，與 2004 年的有所不同。於 2004 年，「會計師事務所」的範圍擴大至包括提供簿記及會計相關服務的商業機構；而在 2007 年的調查中，該等商業機構是歸類為「商業及服務行業機構」。為方便比較，是次調查的「會計師事務所」與「商業及服務行業機構」的人力數據，有需要時會綜合計算。此外，由於 2007 年「高級經理」及「經理」的管理經驗年資要求有別於 2004 年的調查所述，為避免調查結果被錯誤詮釋，故在有需要時亦會合併這兩種技能等級的人力數據才作分析。



## 人力變化

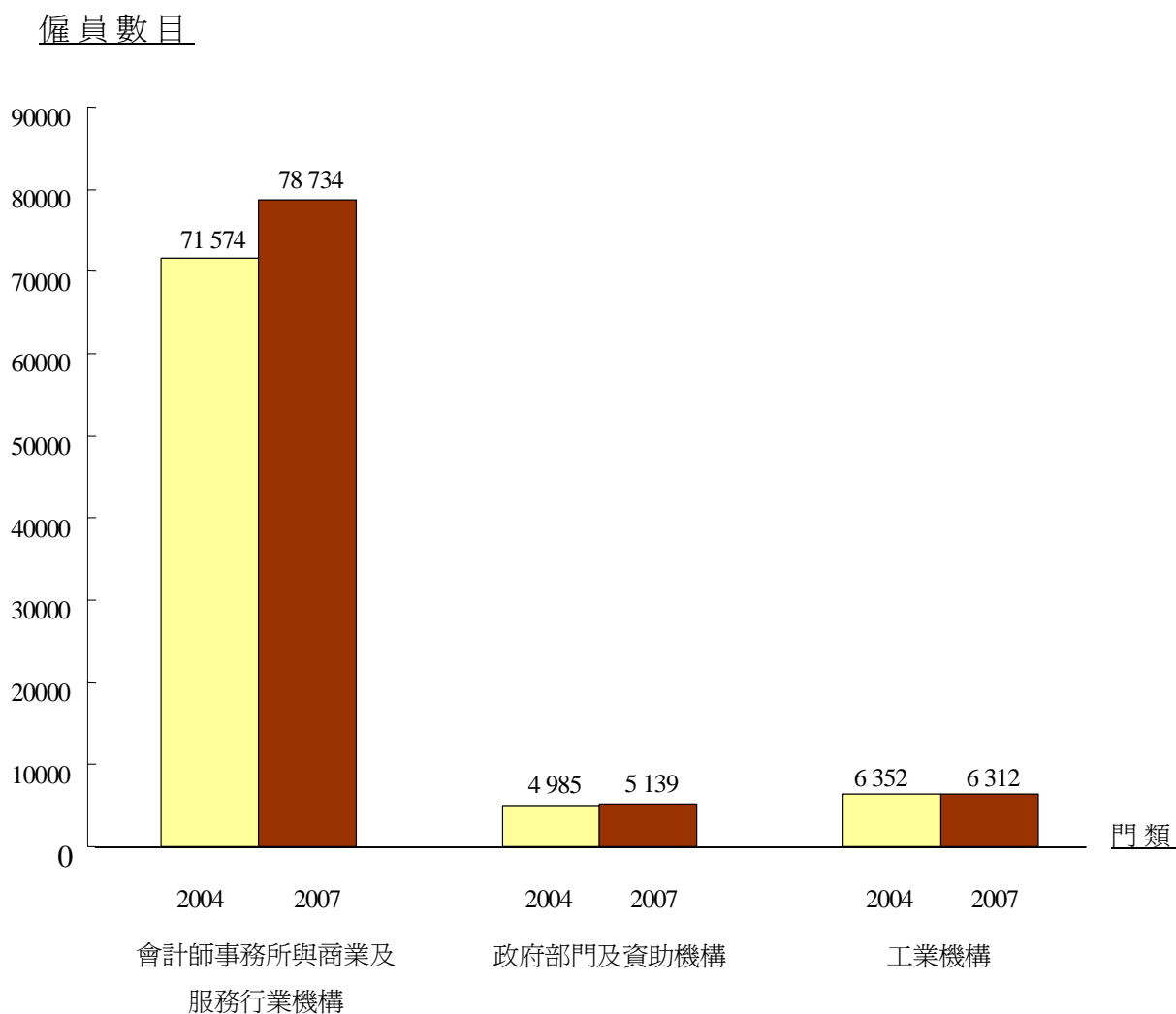
(附錄 6 — 表 1)

3.7 調查期間，四個門類的全職會計僱員有 90 185 人，較 2004 年的 82 911 人增加了 7 274 人 (8.8%)。表 V 及圖 3 是按門類及技能等級列出的人力變化。

表 V : 人力變化

	高級經理	經理	小計	主管	文員	培訓人員	總數
<u>計師事務所</u>							
2007	3 333	895	<b>4 228</b>	3 432	7 511	86	<b>15 257</b>
2004	2 559	999	<b>3 558</b>	2 661	5 841	50	<b>12 110</b>
變動	774	-104	<b>670</b>	771	1 670	36	<b>3 147</b>
(%)	(30.2%)	(-10.4%)	<b>(18.8%)</b>	(29.0%)	(28.6%)	(72.0%)	<b>(26.0%)</b>
<u>商業及服務業機構</u>							
2007	9 702	2 697	<b>12 399</b>	15 598	35 108	372	<b>63 477</b>
2004	7 920	3 885	<b>11 805</b>	14 499	32 855	305	<b>59 464</b>
變動	1 782	-1 188	<b>594</b>	1 099	2 253	67	<b>4 013</b>
(%)	(22.5%)	(-30.6%)	<b>(5.0%)</b>	(7.6%)	(6.9%)	(22.0%)	<b>(6.7%)</b>
<u>小計</u>							
2007	13 035	3 592	<b>16 627</b>	19 030	42 619	458	<b>78 734</b>
2004	10 479	4 884	<b>15 363</b>	17 160	38 696	355	<b>71 574</b>
變動	2 556	-1 292	<b>1 264</b>	1 870	3 923	103	<b>7 160</b>
(%)	(24.4%)	(-26.5%)	<b>(8.2%)</b>	(10.9%)	(10.1%)	(29.0%)	<b>(10.0%)</b>
<u>政府部門及資助機構</u>							
2007	797	128	<b>925</b>	1 274	2 659	281	<b>5 139</b>
2004	670	211	<b>881</b>	1 219	2 693	192	<b>4 985</b>
變動	127	-83	<b>44</b>	55	-34	89	<b>154</b>
(%)	(19.0%)	(-39.3%)	<b>(5.0%)</b>	(4.5%)	(-1.3%)	(46.4%)	<b>(3.1%)</b>
<u>工業機構</u>							
2007	709	156	<b>865</b>	1 344	4 103	-	<b>6 312</b>
2004	544	309	<b>853</b>	1 292	4 207	-	<b>6 352</b>
變動	165	-153	<b>12</b>	52	-104	-	<b>-40</b>
(%)	(30.3%)	(-49.5%)	<b>(1.4%)</b>	(4.0%)	(-2.5%)	-	<b>(-0.6%)</b>
<b>總數</b>							
<b>2007</b>	<b>14 541</b>	<b>3 876</b>	<b>18 417</b>	<b>21 648</b>	<b>49 381</b>	<b>739</b>	<b>90 185</b>
<b>2004</b>	<b>11 693</b>	<b>5 404</b>	<b>17 097</b>	<b>19 671</b>	<b>45 596</b>	<b>547</b>	<b>82 911</b>
<b>變動</b>	<b>2 848</b>	<b>-1 528</b>	<b>1 320</b>	<b>1 977</b>	<b>3 785</b>	<b>192</b>	<b>7 274</b>
<b>(%)</b>	<b>(24.4%)</b>	<b>(-28.3%)</b>	<b>(7.7%)</b>	<b>(10.1%)</b>	<b>(8.3%)</b>	<b>(35.1%)</b>	<b>(8.8%)</b>

圖 3：人力變化 (2004-2007)



3.8 表 V 顯示「會計師事務所」在過去兩年的人力增長最高 (26.0%)；而「商業及服務行業機構」則同樣有 6.7% 的高人力增長率。事實上於 2004 年落實內地與香港更緊密經貿關係安排後，一些會計師事務所緊隨其後將業務擴展至內地，以至會計從業員的需求大增。商業機構於經濟復甦期內商業活動頻繁，對會計人員需求甚殷。因此，市場需求吸引更多有求職意向者加入會計行業。至於「工業機構」的會計人員在過去兩年維持穩定，由於會計對工業機構而言只提供輔助功能，經濟復甦於該等機構未必產生大量的會計人員需求。此外，「政府部門及資助機構」的會計僱員數目在過去兩年只有溫和增長。即使經濟復甦，政府機構對會計工作人員的需求仍較商業機構少。

3.9 至於技能等級的人力變化，四個等級（高級經理／經理、主管、文員及培訓人員）都有可觀的增長率；而人力增長的原因可概括為以下幾點：

- (i) 鑑於過去兩年會計人員短缺，為增加人才供應，提供課程及培訓的機構增加開辦課程。在四個技能等級中，「培訓人員」的增長率最高（35.1%）。2007年的調查亦顯示「工業機構」門類並沒有培訓人員，因他們絕少聘請全職培訓人員擔任會計相關僱員的培訓工作。
- (ii) 「主管」亦同樣經歷高增長率（10.1%）。總括來說，主管級人員於機構內是作為管理人員與文職人員之間的聯繫。他們不只帶領文職人員執行會計相關的職務，亦協助管理人員監督機構內的整體運作；
- (iii) 於過去兩年，管理人員（高級經理及經理級別）亦有大幅增加（7.7%）。行業看來發展蓬勃或業務上揚，公司需要更多管理人員制定發展策略及帶領小組以達到公司目標。聚焦小組提出，高級經理須具備最少三年的管理經驗未必足夠，建議會計行業的高級經理應有更多管理年資。

#### 2007年會計從業員的人力結構 (第 2.9 段的表 A 及 B)

3.10 調查期間，有 90 185 名全職會計人員於該四個門類工作。下列的表 W 顯示有 63 477 人於「商業及服務行業機構」工作，佔四個門類中分布率最高(70.4%)，這是由於在 24 715 間機構中，有 20 208 間(81.8%)是屬於該門類的原故。此外「會計師事務所」門類中，聘用 15 257 人的會計師事務所分布率為 16.9%，排名第二高。2007 年的調查顯示在 24 715 間機構中，7.4%（1 831 間）為會計師事務所。內地市場服務擴展是會計人員需求增長的其中一個誘因。

表 W : 會計人員按門類的分布情況

<u>門類</u>	<u>會計人員數目(%)</u>	
	<u>2004</u>	<u>2007</u>
會計師事務所	12 110 (14.6%)	15 257 (16.9%)
政府部門及資助機構	4 985 (6.0%)	5 139 (5.7%)
商業及服務業機構	59 464 (71.7%)	63 477 (70.4%)
工業機構	6 352 (7.7%)	6 312 (7.0%)
<b>所有類別</b>	<b>82 911 (100%)</b>	<b>90 185 (100%)</b>
	=====	=====

3.11 關於按技能等級的人力分布，20.4% 為管理等級（高級經理及經理）、24.0% 為主管、54.8% 為文員及 0.8% 為培訓人員；而管理、主管及文員的比率為 1 : 1.2 : 2.7。表 X 說明按技能等級的人力分布。

表 X : 會計人員按技能等級的分布情況

<u>技能等級</u>	<u>會計人員數目(%)</u>	
	<u>2004</u>	<u>2007</u>
高級經理	11 693 (14.1%)	14 541 (16.1%)
經理	5 404 (6.5%)	3 876 (4.3%)
<b>小計</b>	<b>17 097 (20.6%)</b>	<b>18 417 (20.4%)</b>
主管	19 671 (23.7%)	21 648 (24.0%)
文員	45 596 (55.0%)	49 381 (54.8%)
培訓人員	547 (0.7%)	739 (0.8%)
<b>總數</b>	<b>82 911 (100%)</b>	<b>90 185 (100%)</b>
	=====	=====

## 會計業的空缺數目

3.12 2007年的調查顯示會計業共有1 923個空缺。較2004年的1 528個多了395個空缺。表Y為按技能等級的空缺分布。於所有技能等級當中，文員的空缺率最高（2.3%）；而管理等級的空缺則有391個，為該等級的人力需求約2.1%。

表 Y： 各技能等級空缺相對於人力需求的百分比

<u>技能等級</u>	<u>空缺數目</u>	<u>人力需求</u>	<u>人力需求百分比</u>
高級經理	243	14 784	1.6%
經理	148	4 024	3.7%
<b>小計</b>	<b>391</b>	<b>18 808</b>	<b>2.1%</b>
主管	337	21 985	1.5%
文員	1 181	50 562	2.3%
培訓人員	14	753	1.9%
<b>總數</b>	<b>1 923</b>	<b>92 108</b>	<b>2.1%</b>
	=====	=====	=====

3.13 因人力數據的參考日期定為1月2日，而僱員通常會在農曆新年後取得年終花紅才會離職，所以空缺數目似乎很少。

3.14 另一個誘因可能是香港公司聘請內地畢業生以填補職位而錄得少量空缺，因此只有少量空缺填報。

3.15 機構減少人手以減輕員工成本，同時以先進技術增進工作效率，工作量可以重新分配，所以預計仍會只有少量空缺。

3.16 因應公司的業務性質不同，管理、主管及文員職級出現人力錯配。該三個職級的空缺相對於人力需求的比例分別為2.1%、1.5%及2.3%。

### 跨境人力流動的障礙

3.17 由於人力錯配問題，由內地引入會計人員到香港未必可行。中港會計人員之間對商業道德的知識、財務會計準則及工作技能都有所不同。管理人員需要到內地工作，協助改變內地業務慣例以達至香港及國際所採納的準則。

### 兼職會計人員

3.18 第 2.28 段的表 Q 顯示在過去兩年，兼職會計僱員數目減少了 343 名 (13.0%)。由於業務蓬勃，僱主可能傾向聘用全職而非兼職會計人員以負責與會計相關的職務。

### 會計人員基本教育程度及資歷要求

(第 2.16 段表 F)

3.19 調查結果顯示，會計業的僱主屬意管理及主管等級僱員擁有更高教育程度及／或專業資格；文職人員方面，僱員的教育／資格基本要求為預科或中五程度。表 Z 展示於不同技能等級，僱員基本教育／資歷要求的最高三個百分比。

表 Z：會計人員的基本教育／資歷要求

<u>教育／資歷</u>	<u>高級經理／經理</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>
專業資格(執業會計師或同等學歷)	46.5%			9.7%
大學學位或以上	48.1%	43.6%	10.4%	85.4%
高級文憑／副學士或同等學歷	1.6%	39.4%		
文憑／高級證書／證書或同等學歷		6.6%	6.7%	
預科／中五或同等學歷			76.7%	
<b>總數</b>	<b>96.2%</b>	<b>89.6%</b>	<b>93.8%</b>	<b>95.1%</b>

### 會計人員基本年資要求

(第 2.17 段表 G)

3.20 調查結果顯示，大部份僱主都要求管理級人員有五年至十年以上的會計業工作經驗；主管人員要求有三年至十年以下經驗；文職人員則可以有少於三年有關經驗；要注意的是會計業培訓人員的經驗要求是少於三年。表 AA 展示會計人員基本年資要求的最高三個百分比。

表 AA：會計人員基本的年資要求

<u>年資</u>	<u>僱員數目</u>			
	<u>高級經理／經理</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>
少於三年		7.9%	85.1%	51.3%
三年至少於五年	13.9%	49.5%	10.4%	29.4%
五年至少於十年	52.6%	36.5%	0.5%	12.7%
十年或以上	25.8%			
<b>總數</b>	<b>92.3%</b>	<b>93.9%</b>	<b>96.0%</b>	<b>93.4%</b>

### 會計人員平均每月收入的幅度

(第 2.18 段表 H)

3.21 關於平均每月收入的幅度，44.8% 的高級經理及經理月入介乎港幣 20,001 至 40,000 元之間；82.1% 的主管月入介乎港幣 10,001 至 30,000 元；至於文員，有 88.8% 月入介乎港幣 6,001 至 20,000 元；然而培訓人員的每月平均收入幅度差距極大，由港幣 20,001 至 60,000 元不等。

## 過去 12 個月的僱員流動情況

(附錄 6—表 5)

3.22 早於 2007 年實地調查工作開始前的十二個月，有 9 891 名會計人員離職，但同時有 11 494 名新員工填補空缺。2007 年的僱員流動率\* 為 11.0%，低於 2004 年的 13.2%。而其中一個原因引致 2004 年的高僱員流失率，可能是由於非典型肺炎爆發後的經濟逆轉所致。下列 AB 顯示會計業門類的僱員流動率。

表 AB : 過去 12 個月各門類的僱員流動率

門類	僱員離職數目(%)	聘請僱員數目(%)	僱員數目	僱員流失率
會計師事務所	1 882 (19.0%)	3 027 (26.4%)	15 257	12.3%
政府部門及 資助機構	275 (2.8%)	234 (2.0%)	5 139	5.3%
商業及服務 行業機構	7 043 (71.2%)	7 450 (64.8%)	63 477	11.1%
工業機構	691 (7.0%)	783 (6.8%)	6 312	10.9%
<b>所有門類</b>	<b>9 891 (100%)</b>	<b>11 494 (100%)</b>	<b>90 185</b>	<b>11.0%</b>

$$* \text{指定期間的僱員流動率} = \frac{\text{指定期間僱員離職數目}}{\text{指定期間平均的僱員數目}}$$

如於指定期間，僱員數目穩定，僱員平均數目可以是該段期間結束時的僱員數目。

3.23 僱員流動率似乎與各門類機構中的空缺分布情況一致。會計人員有充足的會計師事務所工作經驗及擁有專業資格，可以從會計師事務所轉至商業／工業機構工作。於四個類別中，「會計師事務所」的僱員流失率最高（12.3%），此門類錄得 581 個空缺，是所有門類中第二最多的。



## 僱員流失情況

(附錄 6—表 5, 5.1 至 5.4)

3.24 表 AC 顯示，過去 12 個月，共有 2 054 名會計人員轉業（包括裁員）、移民、退休、回國或進修，流失人數佔 2007 年人力需求 92 108 人的 2.2%。但若將「其他原因」及「理由不詳」的 1 690 名離職會計人員計算在內，預料流失率可能會更高。本會採取較保守的估計，將流失率定為 2.2%。

表 AC： 會計業過去 12 個月的離職人數

<u>離職原因</u>	<u>離職僱員人數</u>
轉任其他機構的會計職位	5 494
轉業	1 257
移民	125
回國	13
退休	335
進修	230
裁員	94
其他原因*	487
理由不詳	1 203
<b>總數</b>	<b>9 238</b>
	===
2007 年的人力需求	92 108

\* 其他原因包括健康問題、照顧家庭及個人理由等。

3.25 表 AD 顯示轉業的原因分析。9 144 名離職人士當中，有 1 257 人（13.7%）為較佳的工作環境／前景而離開會計行業。個別門類僱員流失情況的統計詳情見附錄 6 表 5.1 至 5.4。

表 AD： 轉業的原因

<u>原因</u>	<u>離職人數</u>	<u>(百分比)</u>
較佳的工作時間	226	(18.0%)
較佳的薪酬	279	(22.2%)
較佳的前景	568	(45.2%)
其他原因*	184	(14.6%)
<b>總數</b>	<b>1 257</b>	<b>(100%)</b>
	<b>=====</b>	<b>=====</b>

\* 其他原因包括追求個人興趣及在其他行業創業等。

#### 招聘困難的原因

(第 2.23 段表 L)

3.26 2007 年的調查顯示有部分僱主在過去 12 個月遇到招聘困難。招聘困難的兩個主要原因，是「工作環境／薪酬未能符合求職者要求」及「職位申請人缺乏相關經驗及訓練」。若僱主想挽留員工或吸引新僱員投身會計業，僱主或需檢討會計從業員的工作環境及薪酬。

#### 在內地發展業務為香港會計從業員帶來的影響

(第 2.24 段表 M 及第 2.25 段表 N)

3.27 如第 2.24 段表 M 所示，為業務發展需要而長駐內地的香港會計從業員人數減少了 582 人，較 2004 年的 1 067 人減少 54.5%。同期，非長駐內地的香港會計從業員則增加了 77 人，是 2004 年 11 127 人的 0.7%。

3.28 2007 年的調查亦顯示，僱主爲了配合內地業務的發展，須額外於香港聘用 212 名會計從業員。

3.29 總括而言，會計從業員已於過去數年越過了進入內地市場的門檻。由於業界建立了良好的聯繫，由香港公司聘用的會計從業員須長駐內地工作的趨勢顯著減少。隨著本地化的趨勢，愈來愈多內地公司於國內聘用員工。現時爲內地業務發展接受培訓的會計從業員，數目由 2004 年的 2 872 人減少至 2007 年的 741 人。

#### 內地附屬公司的人力統計

(第 2.29 至 2.31 段)

3.30 2007 年的調查顯示，於內地的附屬公司／聯營公司及其他集團公司（附屬公司）工作的會計從業員有 33 130 人。於過去 12 個月內，478 名會計從業員被調任或聘用到內地的附屬公司工作。僱主亦預測在未來 12 個月內，將有 622 名會計從業員被調任或聘用到內地的附屬公司工作。這是委員會首次在內地收集人力統計的數字，而這些調查的回覆率超過 90%。但有些受訪者因爲不同公司各有獨立的行政程序，而無法提供相關統計數字。業界人士於使用這調查結果作參考時，須留意這些限制因素。

#### 人力增長預測

(附錄 6 一表 1)

3.31 僱主預測，會計人員總數將會由 2007 年 92 108 人，增至 2008 年 92 810 人，增幅爲 0.8%（見第 2.15 段表 E）。總括來說，就現時的經濟情況而言，會計業的前景興旺。然而，不少受訪僱主在估計 2008 年的人力需求時都較爲保守。故此，業界認爲人力增長速度溫和。

3.32 僱主預測在 2008 年，會計業人力需求爲 92 810 人，即未來 12 個月，淨需求爲 2 625 人：

預測 2008 年的人力需求	92 810
2007 年的現有人力需求	92 108
預計淨增長人數	702
加：填補 2007 年空缺的僱員人數	1 923
<b>總數</b>	<b>2 625</b>
	====

## 人力預測

(附錄 6 — 表 1)

3.33 調查要求僱主預測未來 12 個月對各技能等級的人力需求 (第 2.15 段表 E)。預測摘要如下：

	<u>2007 年人力需求</u>	<u>預測 2008 年人力需求</u>	<u>平均每年增長 (百分比)</u>	
高級經理	14 784	15 132	348	(2.4%)
經理	4 024	3 796	-255	(-6.3%)
<b>小計</b>	<b>18 808</b>	<b>18 928</b>	<b>120</b>	<b>(0.6%)</b>
主管	21 985	22 133	148	(0.7%)
文員	50 562	50 980	418	(0.8%)
培訓人員	753	769	16	(2.1%)
<b>總數</b>	<b>92 108</b>	<b>92 810</b>	<b>702</b>	<b>(0.8%)</b>

3.34 現根據僱主預測將人力推算數字轉化為 2008 年各技能等級每年須增加的僱員人數。有關資料見表 AE：

表 AE：預測 2008 年的額外人力需求

<u>僱主預測 技能等級</u>	<u>預計 2008 年的 額外人力需求</u>
經理級	120
主管級	148
文員級	418
培訓人員級	16
<b>小計</b>	<b>702</b>
<u>填補流失人數*</u>	
按 92 108 名人力需求計算，估計每年流失 2.2%	2 027
<u>預留人手</u>	
調任到內地附屬公司的僱員	622
<b>總數</b>	<b>3 351</b>
	<b>====</b>

\* 流失人數指因裁員、退休、移民、回國、進修或在港轉業的僱員數目。機構須聘請員工填補流失人手。

3.35 表 AE 顯示，2008 年會計業須增加 3 351 名從業員，以應付人力增長的需求，並填補因裁員、退休、移民、回國、進修及在香港轉業等原因離開本業人士的空缺。

使用人力市場分析法推算 2008 至 2010 年的人力數字

3.36 除了採用僱主的預測數字外，是次調查亦採用人力市場分析法 (LMA) 推算會計業 2008 至 2010 年的人力數字，有關人力市場分析法的詳情見附錄 7。下表為 2008 至 2010 年預計人力需求的摘要：

2008 至 2010 年的預計人力

年份	實際人數	推算人數 (LMA)	推算人數 (EF)
2007	92 108		
2008f		92 676 (0.6%)*	92 810 (0.8%)*
2009f		94 763 (2.3%)**	
2010f		97 138 (2.5%)**	
*	相對於 2007 年的實際人力需求增／減的百分比		
**	相對於前一年（分別為 2008 年或 2009 年）預計人力需求增／減百分比		
LMA	人力市場分析法		
EF	僱主預測（調查當日作出）		

3.37 現根據採用人力市場分析法推算的預計人力數字，計算出 2008 年的預測額外人力需求。有關資料見表 AF：

表 AF： 預測 2008 年的額外人力需求  
(人力市場分析法)

技能等級	預測 2008 年人力 (人力市場分析法) <sup>#</sup>	2007 年 人力需求	預測 2008 年 額外僱員數目	填補 流失人手	因調任而 預留人手	預測 2008 年 額外人力需求
管理級	18 906	18 808	98	414	130	642
主管級	22 242	21 985	257	484	120	861
文員級	50 787	50 562	225	1 112	372	1 709
培訓人員級	741	753	-12	17	-	5
<b>總數</b>	<b>92 676</b>	<b>92 108</b>	<b>568</b>	<b>2 027</b>	<b>622</b>	<b>3 217</b>

# 4 個技能等級的預測僱員人數是以採用人力市場分析法(第 3.36 段)推算的 2008 年預測人力數字及人力結構比例(第 3.11 段)計算的。

## 人力供應與需求

### 會計從業員的需求情況

3.38 根據表 AF 的預測 2008 年的額外人力需求，會計業需要額外的 642 人當管理職位，861 人當主管職位，1 709 人當文員職位及 5 人當培訓人員職位。根據第 3.19 段表 Z 僱員基本學歷／資歷要求的分析，會計業需要 1 167 位 (608 + 376 + 178 + 5) 具有大學學位或專業資格的人士來當以上 4 個技能等級的職位。此外，會計業需招聘 523 位 (11 + 397 + 115) 具有副學位／副學士資格的人士來當以上 4 個技能等級的職位。

## 會計從業員的人數

3.39 根據香港大學教育資助委員會（UGC）、香港專業教育學院（IVE）及經由香港學術及職業資歷評審局評審課程的機構\*所提供的資料，表 AG 列出修讀會計及與會計相關課程的預計畢業生人數。

表 AG： 修讀與會計相關課程的畢業生人數

	<u>2007／2008年預計畢業生人數</u>
學位**	1 922
副學位／副學士	3 623
<b>總數</b>	<b>5 545</b>
	=====

\* 委員會曾去信詢問課程主辦機構 2007 年／2008 年預測副學位／副學士的畢業生人數。但只有 30% 的機構回應。使用資料時應注意收集所得的數據可能不夠全面。

\*\* 1 922 名畢業生中，643 人為主修會計學的畢業生，其餘 1 279 人則為主修會計相關學科的畢業生，如財務及商業學科等。

3.40 未來 12 個月本地會計科畢業生的人力供求情況如下：

表 AH： 未來 12 個月本地會計科相關畢業生的供求情況

	<u>預計 2007／2008 年 畢業生人數</u>	<u>僱主對具有學位或副學位／ 副學士會計從業員的需求</u>
學位	1 922	1 167
副學位／副學士	3 623	523
<b>總數</b>	<b>5 545</b>	<b>1 690</b>
	=====	=====

3.41 表 AH 顯示，來年畢業的 5 545 名大專院校會計課程的畢業生，足以應付業內需求。根據截至 2006 年 12 月教資會院校進行的畢業生就業情況調查，大約 86% 的商業及管理學科畢業生找到全職工作，因此大約 3 855 名沒有投身會計業的畢業生可能於商界從事其他經濟行業或選擇繼續進修，特別是持有副學位／副學士文憑的人士。但按前文第 3.37 段所述，來年的人力淨增長為 568 人，加上現有 92 108 名人力需求的流失率約 2.2%（約 2 027 人），而業界又需招聘 1 923 人填補現時 2007 年的空缺及 622 人預備調職到國內，故本業所需的應屆畢業生總數應為 5 140 人（568 人+2 027 人+1 923 人+622 人）。上述額外人力，可來自中學畢業生、本港以外地區或非會計科畢業生。

#### 預測未來十二個月的培訓計劃

（附錄 6 — 表 11, 11.1 至 11.4）

3.42 2007 年的調查要求僱主填報未來 12 個月僱員的培訓計劃。第 2.26 段表 O 顯示會計從業員在未來 12 個月需接受 1 153 453 個小時的培訓，其中 55.9%（644 959 小時）是基本會計相關知識，23.4%（269 940 小時）是一般管理知識，而 20.7%（238 554 小時）是通用技能。預計每位高級經理／經理接受培訓的時間為 20.0 小時，主管為 12.6 小時，文員為 9.7 個小時，而培訓人員則接受 4.0 小時的培訓。業內人士應留意，2007 年的調查只計算僱主資助的培訓時間，每位僱員的培訓時間，特別是文員的（9.7 小時）似乎偏低。事實上，文員或需接受更多培訓，為未來晉升作準備。



3.43 本業於 3 個培訓範圍中 5 個佔最高百分比的培訓項目概括於表 AI：

表 AI： 各培訓項目的估計培訓時數

<u>技能／知識</u>	<u>估計培訓時數</u>	<u>百分比</u>
<b><u>一般管理知識</u></b>		
管理學原理	63 380	23.5%
人力資源管理	51 887	19.2%
策略管理	44 692	16.6%
市場營銷管理	38 710	14.3%
風險管理	32 989	12.2%
<b>小計</b>	<b>231 658</b>	
<b><u>基本會計相關知識</u></b>		
財務會計	166 608	25.8%
成本及管理會計	72 849	11.3%
審計	68 487	10.6%
稅務申報及策劃	65 505	10.2%
商業法	44 351	6.9%
<b>小計</b>	<b>417 800</b>	
<b><u>通用技巧</u></b>		
普通話	64 090	26.9%
英文寫作技巧	45 383	19.0%
資料系統應用技巧	41 273	17.3%
英語會話技巧	35 999	15.1%
人際關係技巧	23 233	9.7%
<b>小計</b>	<b>209 978</b>	

3.44 有關各技能等級的培訓需要，表 AJ 顯示各技能等級於 3 個範圍的估計培訓時數。總括而言，大部分經理級員工需接受一般管理知識的培訓，「高級經理」及「經理」佔 269 940 個小時的 73.1%。高級經理現在除了負責與會計相關的職務外，亦負責管理職務，如為其下屬計劃事業發展路向、在部門內建立具效率的團隊及協調機構內各個部門等。此外，所有技能等級的人員均需要基本會計相關知識的培訓，特別是「文員」在 644 959 個小時中大約需要一半（48.9%）。「主管」及「文員」均需要通用技能的培訓；這兩個技能等級的百分比分布分別為 21.0% 及 64.2%。

表 AJ： 各技能等級預計培訓時數的分布情況

<u>技能／知識</u>	<u>高級經理／經理</u>	<u>主管</u>	<u>文員</u>	<u>培訓人員</u>	<u>總數</u>
一般管理知識	197 359 73.1%	43 868 16.2%	26 686 9.9%	2 027 0.8%	<b>269 940</b> <b>100%</b>
基本會計相關知識	145 793 22.6%	183 939 28.5%	315 002 48.9%	225 -	<b>644 959</b> <b>100%</b>
通用技能	34 567 14.5%	49 981 21.0%	153 174 64.2%	832 0.3%	<b>238 554</b> <b>100%</b>
<b>總數</b>	<b>377 719</b> <b>32.7%</b>	<b>277 788</b> <b>24.1%</b>	<b>494 862</b> <b>42.9%</b>	<b>3 084</b> <b>0.3%</b>	<b>1 153 453</b> <b>100%</b>

3.45 除了附錄 6 的表 11 列出的培訓項目外，受訪者亦預計以下範疇的培訓時數：

一般管理知識

- (i) ISO 審核
- (ii) 公共關係
- (iii) 績效管理

基本會計相關知識

- (i) 最新會計準則
- (ii) 應計制會計
- (iii) 金融工具
- (iv) 普通法司法管轄區

通用技能

- (i) 演說技巧
- (ii) 其他會計软件的相互使用
- (iii) 發揮影響力及談判技巧

## 第四章

### 建議

#### 業務展望

4.1 香港特別行政區成立十周年之前不久，香港和內地簽訂《內地與香港更緊密經貿關係安排》(CEPA)補充協議四。自2004年初落實CEPA第一階段，加上兩地於過去四年在貨物貿易、服務貿易及投資便利化方面的持續合作，部分行業如會計、銀行、證券、保險及法律服務等已於內地成立網絡或開發業務。預計香港引進各類人民幣金融服務，以及合格境外機構投資者(QFII)與合格境內機構投資者(QDII)計劃的實施將促進內地與香港之間的資金流動。因此，為提供相應的顧問服務(特別是融資與合併及收購諮詢)，市場對金融服務及會計專業人士的需求將會相當殷切。

4.2 於2006年，中國政府財政部宣布於2007年1月採納國際會計準則。中國政府於同年開始培訓金融及會計人員，計劃未來五至十年將會有3 000名會計人員接受訓練。香港會計師公會(HKICPA)已委託一所顧問公司審視於2006年9月會計人員的供求，調查結果顯示會計人員供不應求。此外，自向內地顧客提供服務後，四大國際會計師事務所以及中型會計師事務所均聘請更多會計人員以拓展其業務。因此，會計人員的需求很大，而他們可透過轉換工作獲得更佳薪酬。

4.3 鑑於會計專業的發展及市場不斷增加的人力需求，香港會計師公會於2006年10月和中國註冊會計師協會(CICPA)簽訂備忘錄，於未來十年訓練1 500名內地會計人員成為香港註冊會計師。

4.4 內地是香港金融及會計服務的主要市場。2007年的調查顯示香港有33 130名會計人員為附屬／聯營公司及其他集團公司的僱員，約佔香港會計業中90 185人的37%。業界人士應留意香港公司已於內地擴張其業務，其附屬公司於內地聘請大量僱員以支援與會計有關的業務，而香港與內地就此方面的人力比例為3：1。本會建議香港會計人員須兼備內地會計及稅務制度的知識，以便編製兩地的綜合財務報表以供管理層審議。

4.5 本會相信，隨著香港經濟復甦及持續推行 CEPA，會計專業於未來數年的業務前景一片光明。

#### 對人力的影響

4.6 會計人員的業務與內地營運相關。內地公司將需要融資計劃、投資諮詢、合併及收購等服務。此外，計劃進入內地市場的海外公司亦需要財務管理及稅務計劃諮詢等服務。有關服務預期由香港會計及銀行人員提供。

4.7 由於內地人員提供會計相關服務時需要香港的協助，故就短期及中期而言，市場對會計人員需求甚大。大學及專上院校已開辦會計人員課程及訓練計劃。預計大學畢業生人數足以應付人力需求。

4.8 若經濟逆轉，則會計人員的需求可能不大。因此，部分具經驗的香港會計人員可能為國外的公司/僱主服務。

#### 善用 2007 年人力調查報告

4.9 本會編製 2007 年會計業人力調查報告的目的是向業界提供本業人力情況及在職員工訓練需求的有關資料。業界人士必須留意，營商環境於實地調查完成後可能出現變化，對業內人力供求情況有所影響。

#### 未來人力調查

4.10 本會認為，現時每兩年進行一次人力調查，可建立一系列比較數據，有助推算未來的人力需求。本港經濟發展迅速，有需要透過兩年一度的人力調查，密切監察會計人員的供求情況，以便建議措施，應付業內的訓練需求。

## 會計業的人力及訓練需求

4.11 根據「人力市場分析法」(LMA)推算的來年人力預測，本會按技能等級推算來年的人力及訓練需求。參考第 3.37 段表 AF 所列的 2008 年預計額外人力要求，本會建議會計業應迎合表 AK 所列從事會計業的 93 402 人的訓練需求。

表 AK: 建議 2008 年訓練需求

技能等級	現時僱員人數	預計 2008 年額外人力	
		的訓練需求	訓練需求總數
經理級	18 417	642	19 059
主管級	21 648	861	22 509
文員級	49 381	1 709	51 090
培訓人員級	739	5	744
<b>總數</b>	<b>90 185</b>	<b>3 217</b>	<b>93 402</b>

## 吸引及保留人才的策略

4.12 現今的年輕會計人員追求生活平衡，可能因會計工作較沉悶而不願投身會計專業。此外，工作時間長也是難以吸引年輕人投身會計業的另一原因。

4.13 為吸引及挽留人才，僱主應協助個別僱員計劃其事業發展方向，並向每位僱員就訓練、發展以及晉升途徑發出清晰訊息及特定指引。為會計僱員提供更佳前景是吸引及挽留人才的有效策略，也成為推動年輕人接受會計業較長工作時間的一股力量。

4.14 大學學位、副學位／副學士畢業生欠工作經驗，會入職初級職位，而現任會計人員則會晉升至高級職位。故此，現任會計人員應透過終身學習自我提升，為其未來事業的進一步發展裝備自己。此外，本會建議香港各大專院校及其他訓練機構除為年輕人提供基本會計本科教育外，亦應為會計從業員提供適當的專業訓練，以幫助他們能應付香港、內地及亞太地區僱主的最新業務要求。

4.15 本局建議僱主檢討及重整會計人員的薪酬福利，例如對年輕人員可發放現金形式的附加福利，而提供非金錢的獎勵予高級員工。

4.16 本會相信，香港及內地在 CEPA 下的持續合作，將帶動內地企業對尋求本港融資及／或投資意見的趨勢，因此，會計師、財務策劃師及分析員與律師等專業人士所提供的專業服務的需求將更為殷切。

4.17 本會亦認為，為保持香港的國際金融中心地位，僱主應制定人力訓練及發展的長遠計劃。現今社會對資產管理及金融管理服務需求殷切，不僅是會計人員，而銀行及金融從業員亦應不斷提升其知識技能，以應付商業社會對高技術及知識日增的要求。

4.18 就訓練方式而言，本會建議僱主除為僱員提供有系統的內部培訓外，亦應善用外間訓練課程。此外，為鼓勵終身學習，政府亦透過持續進修基金津貼僱員自我發展。

#### 訓練課程

4.19 僱主估計未來 12 個月的訓練計劃中一百一十五萬個培訓小時分布於「一般管理知識」、「基本會計相關知識」及「通用技能」三個範疇。為僱員提供訓練不但可提升其工作知識及技能，更可擴闊及加深僱員對不同行業的認識。

4.20 本會亦建議，為配合市場需求，為會計人員提供的訓練課程不應局限於傳統會計、審核及稅務科目，反之訓練題材應更為廣泛，以豐富僱員在金融服務業內的工作知識。

4.21 就訓練課程／計劃而言，本會建議的題目如下：

(i) 一般管理知識

本會建議為管理級會計人員提供的課程包括管理原則、人力資源管理、策略管理、市場管理及風險管理；

## (ii) 基本會計相關知識

本會建議為主管及文員級會計人員提供的課程為財務會計、成本及管理會計、稅務監察及計劃與營商法例。此外，亦可為會計人員開辦以下題目的訓練課程：

- 財務分析技巧
- 合併及收購規則
- 財務諮詢服務
- 融資
- 香港、內地及國際金融市場證券交易所的上市規則。香港及內地的債券及期貨規則及交易慣例
- 企業管治的特定訓練課程如：薩班斯-奧克斯利法案；

## (iii) 通用技能

本會建議為主管及文員級會計人員開辦語文課程，如普通話及英語會話技巧，以及英文寫作技巧、資訊系統應用技巧及人際關係的課程。

4.22 此外，上述訓練課程亦可提供予不同技能等級的會計人員。然而，為提高訓練成效，訓練課程的內容須因應學員的需要而定。

## 會計業會議及研討會

4.23 本會認為有需要定期舉辦會計業會議及研討會，讓各級會計人員交流經驗，並討論本業的最新發展。舉辦與初級會計人員及／或大專院校學生的事業發展相關課題的研討會，亦有助推介年輕會計人員的就業前景及增加訓練機會。此外，本會建議舉辦促進中港兩地知識交流的會議及研討會。