

《四大那些事》

图书基本信息

书名：《四大那些事》

13位ISBN编号：9787509213207

出版时间：2015-1-1

作者：啃哥张驰

页数：334

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《四大那些事》

内容概要

离开四大后，总有人向啃哥求证，说“四大是把女人当男人用，把男人当牲口用”；说“四大给我感觉很神秘，印象就是天天加班”；说“**四大不是累死人了吗”，“四大的人都没有生活”.....

什么才是真正的四大？外界的猜测和疑惑无法掩去曾经的四大人对那段峥嵘岁月的怀念，也无法理解四大人特有的职业认同感和珍贵体验。

进入中国30年，四大何以始终执行业牛耳，在本土化和国际化交织的背景下不断前行，并成为培养会计师、审计师的“黄埔军校”？其核心优势和企业文化又是怎样的？此外，那些让人眼花缭乱的Senior, Manager, Partner, OT, ET, PBC, Q, Idle, Timesheet, To do list, Cross reference, Multilocation, Delay.....究竟含义为何？

本书将带您揭开四大的神秘面纱，全方位、零死角地向您讲述“四大那些事”！

《四大那些事》

作者简介

啃哥张驰，本名张驰，男。1981年生，2004年毕业于对外经济贸易大学金融学专业。个人喜欢学习钻研，对于问题不随波逐流，只扪心自问，人称“啃哥”。

中国注册会计师（CPA），国际注册内部审计师（CIA）。

于某国际四大会计师事务所北京分所，从事审计工作6年，至高级审计师。

之后进入昆吾九鼎投资管理有限公司从事私募股权投资（PE）工作。

2011年加入广东某拟上市公司，担任财务总监兼董事会秘书。

2014年再次回到昆吾九鼎投资管理有限公司，担任风控部高级经理。

欢迎关注微信公众号：啃哥张驰。啃哥会打鸡血般地勤奋更新，拽着小伙伴们共同成长！

书籍目录

引子

自序

第一部分 工作感悟——跳出四大看四大

1 四大背景介绍

1.1 四大的前世今生

1.2 四大的辉煌岁月

1.3 四大的改制

1.4 轮换审计

1.5 四大的市场地位及挑战

2 工作生活内幕与感悟

2.1 进入四大

2.2 级别与收入

2.3 升级

2.4 加班小时 (OT) 与出差补助

2.5 工作时间表 (Timesheet)

2.6 人员工作时间计划表 (Booking)

2.7 关于假期

2.8 关于部门设置

2.9 关于费用报销

2.10 裁员的故事

.....

2.25 中国注会 (CICPA) 考试

2.26 关于年会 (Annual Dinner)

2.27 关于四大的美女

2.28 电子表格 (Excel) 工具的使用

.....

2.32 四大的统一标准化

2.33 开放式办公

2.34 是否可以/有时间谈恋爱

2.35 香港人之敬业

.....

2.42 在四大所得与所失

第二部分 审计流程——审计可以很精彩

3 四大审计的特有流程

3.1 审计计划阶段

3.2 审计设计阶段

3.3 审计执行阶段

3.4 审计完成阶段

4 预审中的多地审计、轮换测试及数据抽样

4.1 预审多地审计 (Multilocation) 及可容忍误差 (TE) 的分配

4.2 轮换测试 (Rotation)

4.3 核对业务数据完整性

4.4 抽样方式 (Sampling)

5 预审中的流程描述、穿行测试与控制测试

5.1 流程描述 (Narrative)

5.2 穿行测试 (Walk Through)

5.3 控制测试 (Test of Controls)

- 6 审计底稿及时间表
 - 6.1 永久性档案 (Permanent File) 与当期档案 (Current File)
 - 6.2 工作底稿 (WP) 的介绍
 - 6.3 工作底稿编号 (The WP Indexing)
 - 6.4 审计时间表 (The Audit Time Table)
- 7 一般公司业务流程
 - 7.1 销售收款 (Sales and Receivables) 流程
 - 7.2 采购付款 (Purchase and Payment) 流程
 - 7.3 生产与存货 (Production and Inventory) 循环
 - 7.4 投资 (Investment)
 - 7.5 现金、银行存款管理 (Cash Management)
 - 7.6 工资 (Payroll)
 - 7.7 结账 (FSCP)
- 8 实质性审计程序
 - 8.1 C Section
 - 8.2 E Section
 - 8.3 G Section
 - 8.4 J、K、L Section
 - 8.5 H Section
 - 8.6 O Section
 - 8.7 P Section
 - 8.8 I Section
 - 8.9 S Section
 - 8.10 U Section
 - 8.11 利用其他专业审计团队的工作
- 9 现金流量表的编制
 - 9.1 两种编制方法
 - 9.2 事务所的直接法
 - 9.3 暗藏玄机的间接法
- 10 合并财务报告
- 11 审计调整汇总表及确定审定数
 - 11.1 期初调整 (OT)
 - 11.2 当期重分类调整 (RA)
 - 11.3 当期影响损益的调整 (AA)
 - 11.4 确定审定数 (Audited Number)
- 12 审计报告注意要点
 - 12.1 会计政策与会计估计
 - 12.2 会计报表附注
 - 12.3 审计报告的前后核对
 - 12.4 对审计报告披露的思考
- 13 正式出具审计报告的其他事项
 - 13.1 管理建议书
 - 13.2 管理当局声明书
- 14 审计与快速财务尽职调查的区别
- 附录
 - 附录 Q&A
 - 附录 专业词汇索引
- 后记
- 原四大小伙伴寄语

《四大那些事》

《四大那些事》

精彩短评

- 1、前半部分讲述了很多关于四大的故事，很吸引人阅读，包括一些工作方法都很值得学习。后面开始直接讲述非常专业相关的工作底稿和审计方法之类，对于没有这方面经验的人来说看着很累也很乏味。
- 2、如果想了解一下一个正常员工眼里的四大是什么样子，本书是一个不错的选择。本书分两部分，第一部分闲聊八卦，专给局外的好奇者答疑解惑；第二部分讲四大审计流程，经验之谈，估计对审计同行很有用。我就是那种“局外的好奇者”，所以详看了第一部分，第二部分看得较粗，理解不到两成，但是这就够了，达到目的了，有一天如果我改行做审计了，可以再去细看。从文字即可看出作者是一个勤奋又不吐不快的普通人，所以看看就好，别去追究文笔深度什么的，太计较。
- 3、豆瓣上的评论完全中肯！前2/5讲四大那些八卦，看完觉得挺辛苦的，后3/5讲的各种审计方法，考CPA的过程就会接触到，看不看此书没有影响。那些序啊、后记啊，就是作者人脉展览馆，觉得作者挺牛逼的，当初四大的平台也功不可没。感觉作者有种回忆过去峥嵘岁月的意思。
- 4、平行世界里的人生。给我18岁的妹妹看看，希望她能成为一名出色的审计师。
- 5、标题党，内容一多半都是枯燥的审计介绍，不推荐
- 6、作者较为自负，殊不知天外有天。改日，就审计方法等慢慢驳之。与孙经理所著《让数字说话》差距较大，建议更名为《审计不必读》
- 7、四大的相关细节很丰富，后半部分等我看完审计再来看
- 8、1/2后面的审计部分确实不了解，等学过再回来继续读完它。
- 9、以后好跟人吹牛逼。
- 10、看了前面三分之一，后面的太过专业。
- 11、作者的写作水平不敢恭维，总而言之读完的感受:没进四大的人看完了也看不懂，进了四大的人看完了像小儿科一样。描述的全部都是认知性门槛的东西。关于最后章节的名词解释仅仅是凑字套路而已。
- 12、审计不适合我。
- 13、前半部分有用，后半部分太专业了，
- 14、前半部分有意思，好羡慕外企的数据库，可以搜索整个系统中的问题。什么时候我们也能有个定期更新的解答问题的数据库。
- 15、说到底，要进四大还是看成绩和英语。既然啃哥说了天蝎摩羯同事最多，我还是可以有梦想的。
- 16、书本信息量大，从中阅读真的可以体会到作者是一位非常认真负责的人，无论做什么都需要这种精神，希望我也能做到这种程度！
- 17、看了一半，每个章节作者都不忘记在捧四大的同时对内资所和国企民企狠狠踩上几脚
- 18、作为一个正在考CPA的非会计审计专业的人，看了之后觉得还是很有收获的，让我们非审计专业的人可以大致了解这个行业。前半部分写的是四大的基本情况，由来，管理，薪金，升职，工作状态。后半部分介绍审计的流程，如果不想从事审计行业而只想了解四大是什么的读者可以不用看后半部分了。
- 19、了解四大的入门书
- 20、算是满足自己的好奇心，看看四大是怎样的，专业的知识，专业的精神，才会让人尊敬，还有那句“懂的感觉真好”，必须自己认真学过，思考过，明白了，心才不虚。而书中，关于专业现流表及合并财务报表，貌似讲得比较少，或许还是因为自己不懂，不去下功夫吧。最全的知识，还是在cpa教材里。
- 21、了解内幕的快餐
- 22、对于有志于入行的小朋友来说非常值得一读，对四大的情况做了一个系统的科普，方面俱到。
- 23、确实是前半部分对审计行业感兴趣的值得一读，后半部分属于专业内容。
- 24、没学过这个专业，所以只能看看第一部分的工作感悟，跨国公司的管理还是挺牛逼的，成本控制非常严格，感觉会计师这个职业和程序员有点像，都很苦逼，靠技术吃饭，不过，会计师的专业技术几乎可以吃一辈子，程序员的技术一般也就三五年了。
- 25、专业、细节、敬业。
- 26、第一次做第一个读完此书的人...就是把前人的一些经验都整理在了一本书，然后审计流程基本概

《四大那些事》

述正确，但是书中内容，有些观点还是片面主观了些。

27、非常一般

28、把女人当男人使，把男人当牲口使的四大！虽然我们萌萌哒女老师都说四大太累了，耗不起身体索性回学校教书。但素我还是渴望自虐一把，作为一名审计狗，不体验一下死不瞑目啊

29、有兴趣的了解了解还不错的。

30、不错，对新人有很多的指导作用

31、的确是内幕快餐

32、主要看了前半部分 后半部分讲审计流程翻翻就过了。。最大一点感受 四大钱好少 anyway 支持下肯哥。

33、还原了四大的工作流程。书的后部分为专业工具书。

34、前半部分是以片段短文的形式介绍在四大的种种模式，褒扬之词过多

35、写得还是挺真实的，如果不是贴了很多审计准则的内容来填充，也能称得上是诚意之作了

36、不要羡慕别人的生活，因为那里有你看不见的辛苦与付出！

37、可以当作学习cpa的课外阅读，前1/4满足了我对四大的好奇心，后3/4梳理了审计的业务流程，使没有实务经验的朋友学习cpa时不再那么抽象，值得反复阅读。

38、写的还是挺接地气的，没有过多的空谈，在里面也看出了，作者对于四大的感情

39、被书名给骗了！一个个人小建议：工作环境、服饰着装之类的细节都值得“先睹为快”！

40、大家的评论挺中肯的，前半部分很有用，后半部分自己买本cpa审计看看就行了

41、非常好的一本书，看得出作者是用心的总结了审计的心路和心血给大家。安永的朋友说作者在安永是个人物，勤奋刻苦肯学远近闻名。加班比手下的小伙伴还猛！放小伙伴回家啃哥自己在安永做通宵。。。牛人自由过人之处吧。这么拼的精神还是挺值得看看和学习的，年轻人想做一些事情，不拼时间拼精力，怎么能行呢！大家都那么优秀，都那么努力，逆水行舟不进则退。时不时看看牛人的历程，鞭策自己。这书后半部分是审计方法，很有体系，比审计书上的好读，好用，看起来好吸收，适合新手、小朋友。总体上是很有料很有趣的一本书，推荐。

42、可以当作经验分享，工作心得的部分值得一读，私心也很喜欢那些关于四大工作环境的小八卦。干货部分毕竟比不上教科书，很多测试感觉也要斟酌一下。

43、其实后半部分才有点意思，前半部分都是比较狗血的“论坛问答”。编制现金流量表的那张表让我娇躯一震。擦，我居然没见过这么牛逼的表。

44、一些知识比较实用

1、《以奋斗者为本华为公司人力资源管理纲要》读后感2015-08-11 在当当网上看到这本书热销，于是我在图书馆借了本回家看看。本书分为上下两部分，上部分是：价值创造、评价和分配，下部分是：干部政策。我对上篇感兴趣；对于下篇则因为自己是普通员工，没有什么切身体会和感受。本书摘录的内容均来自华为公司高管的讲话和公司经营管理团队的文件，并一一注明了出处。书中提到什么是价值，我们一定要强调每个人对资本的贡献价值，在这个价值下，每增加一个人，就要增加一部分增值价值。办企业一定要使客户满意，这是生存基础；也要使股东，这是投资的目的；同时，也要使贡献者满意，我们决不让雷锋吃亏，这是持续发展的推动力。办企业，所雇佣的人贡献的价值要大于他的产出，否者企业就是亏本的。任何盈利企业都不会做这种事情。华为公司2007年对人力资源变革发表过一个通告：公司没法保证自己能长期生存下去，因此不可能承诺保证员工一辈子，也不可能容忍懒人，因为这样就是对奋斗者、贡献者的不公平，这样对奋斗者和贡献者就不是激励而是抑制。幸福不会从天而降，只能靠劳动来创造，唯有艰苦奋斗才可能让我们的未来有希望，除此之外，别无他途。从来就没有什么救世主，也不靠神仙皇帝，要创造幸福的生活，全靠我们自己。对于这段话，我非常认同。现代社会已经没有铁饭碗的说法了。个人要获得财务自由，只有依靠自己的双手去奋斗。同时，企业不是福利单位是要获得利润，所以也坚决不需要懒人。企业需要的是可以为企业创造价值的人。同时，书中提到做一位干部要尽力更加要尽心。华为强调在思想上艰苦奋斗。思想上艰苦奋斗与身体上艰苦奋斗的不同点在于：思想是艰苦奋斗是勤于动脑，身体上艰苦奋斗只是手脚勤快。人之所以为人是因为人会思考。勤于动脑才会创造价值。很多人认为自己手脚勤快就可以了，实际上人一定要思想上勤快。社会上往往是向成功倾斜，而不是向目标倾斜，这是我们管理中的一个错误。这样向成功倾斜，人们就不会去做啃骨头的事情。所以我们要用目标考核制。这句话我深表同意。如果目标只是成功，那么极少有人愿意付出很多的心血去做，万一不成功，什么奖励都没有，说不定还要挨批评。而如果是目标达到就可以给奖励，我相信很多人都愿意去试一下。企业考核要关注收入、利润、现金流，三足鼎立，支撑起公司的生存发展。单纯的销售额增长是不顾一切的疯狂，单纯地追求利润会透支未来，部考核现金将导致只有账面利润。光有名义利润是假的，没现金流就如同没米下锅。通过这段话，我对于这三者的关系了解的非常深刻。华为工资的增长率一定要逼近公司的经济增长率。如果收入增长率超过公司的经济增长率，那华为公司过两三年就没有了。如果收入没有随着经济增长率而增加，那么企业就留不住优秀的人才，留下来的只是不能走的人。而工资增加过多则会给企业增加太多的负担，让企业入不敷出，最终企业走向倒闭。在激励和分配上华为认为可能能力强的人要提升任职资格，贡献大的人要提高奖金。因此提高任职资格的人奖金可让一些给别人，奖金要给贡献大的人多发一点，贡献大的人不一定能持续贡献，提高任职资格是认为你能持续贡献。一提到待遇就想到钱，那是片面的观点。待遇包括机会、地位、处理问题的权利和责任。自己以前认识太狭隘了，老是认为待遇就是钱和地位，从来没有想到过处理问题的权利和责任这点。这世界最不值钱的就是金子，最值钱的是未来和机会。我们认为贡献有短期贡献和可持续性贡献，这两者是有区别的。短期贡献我们用奖金来体现，可持续性贡献我们要用任职资格的方式来体现。没有基层实践经验的机关人员，不能直接选拔为行政干部，不能让不懂战争的人坐在机关里指挥战争。是否具备基层一线成功实践、项目管理成功实践经验，是干部选拔标准的排他条件。对于这点我还是有切身体会。只有在基层工作过的领导，才会看待问题从基层的角度出发。而没有基层工作过的领导，处理问题只考虑如果让自己的工作高效和方便，不顾及基层的感受。华为公司在选拔干部时，第一看的是干劲。核心价值观是衡量干部的基础；品德与作风是干部的底线；绩效是干部选拔的必要条件和分水岭。从基层成长到中层，绩效和创造高绩效的才能是第一位的；从中层成长到高层，品德是第一位的。中基层干部可以在业余时间学点哲学，高级干部可以适当学点历史。在华为要：第一，耐得寂寞；第二，受得委屈；第三，懂得灰色。如何选好部门正职和副职。我认为副职一定至少要精于管理，大大咧咧的人，不适合做副职。正职必须要敢于进攻，文质彬彬、事无巨细、胡子眉毛一把抓，而且越抓越细的人是不适合做正职的。正职必须清晰地理解公司的战略方向，对工作有周密的计划，有决心、有意志，有毅力、富于自我牺牲精神。华为要选择会做事的人做中基层一把手，这个事情该怎么干，那个事情该那么干，当有矛盾，我们才开会。从而减少会议，减少汇报，减少协调，简化考核，减轻员工的工作负担。要让基层部门把精力聚焦在工作上，聚焦在客户上，要减少不必要的为领导做胶片，为机关填表格。有些干部确实也没有水平，整天开会。为什么整天开会？就是主管无能，拿不定主意。对于这一点。我

《四大那些事》

感同身受过。在国企，很多领导喜欢开会。一旦有上面领导下来检查或者巡视。所有人员都放下手头上的活，整理数据，做PPT。而有些从上面下派的领导刚到基层，对基层不了解。于是，领导只能把所有的小领导叫上来开会。不管你有没有事情，你都必须要放下手头上的话，先来开会。领导开会喜欢开到中午12点多甚至1点多，晚上开到7点多，甚至开到11点多。这么做有效率吗？我估计到了饭点很多人都是人在心不在。从外面看来，大家都很努力，经常加班加点，开会开到半夜。这种形式上的东西，对企业效益有用吗？我不认同。不过，估计领导觉得有用，觉得大家的积极性调动起来了。读了这本书，我学习到了很多。有些平时不是很懂的内容，看了此书我懂了。书中也提到了很多我看了也不是非常懂的内容，估计是因为我自身的层次太低。看了这本书，把自己脑海中有些不理解的知识点了理解了，也装入了一些自己不理解的知识点了，说不定在以后的书中可以找到答案。这不就是读这本书的目的达到了么。

《四大那些事》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com