

北京地区资产评估机构人力资源 管理机制调研报告

北京资产评估协会人才工作委员会

2023 年 12 月

主编辑：周军、康志刚

执笔人：赵向阳、周军、康志刚

尹建强、黄葵、郭朝辉

李金友、曹保桂、程舒

史秋晨、牛晓燕、黄葵

林继伟

校对人：任鹏飞

一、引言

为全面贯彻党的二十大关于“深入实施人才强国战略”精神，了解北京地区资产评估行业人才发展状况，北京资产评估协会人才工作委员会通过现场访谈和线上问卷调查的形式，对评估机构人力资源管理现状展开调查，围绕“机构自身情况、组织管理整体现状、人才发展现状、期望与建议”四个专题开展调研，了解评估机构人力资源管理基本情况，发现可能的问题节点，收集机构对协会诉求，为后续工作提供基础信息和支持。

二、资产评估行业人才分析

（一）相关部门出台政策大力支持人才发展

近年来，政府部门加大对人才培养的重视力度，相继推出文件要求培养关键领域人才，加强新时代人才队伍建设，畅通人才市场流动渠道，重点对财会行业人才发展提出规划，为实现“两个一百年”奋斗目标和实现中华民族伟大复兴的中国梦提供有力人才支撑。

在党中央的领导下，各级政府部门、评估协会根据文件精神同步推进对专业人才的培养体系建设，分级分类培养行业高端人才、高级管理人才和骨干人才；选拔培养学术带头人和领军人才；实施新锐计划，发掘更多高素质的专业新锐人才，发挥其积极性和创造性，为资产评估行业人才发展储备专业力量。现行相关政策如表所示。

近十年相关政策文件一览表

序号	时间	发布单位	文件名称	主要内容
1	2023.6.26	北京资产评估协会	《北京注册会计师资产评估行业高端人才培养管理暂行办法》	推进北京地区注册会计师资产评估行业高端人才培养工作科学化、制度化、规范化，严肃培训纪律，营造优良学风，提高培训质量和效果。
2	2022.6.22	财政部	《关于加强新时代注册会计师行业人才工作的指导意见》	建立健全行业人才工作体制机制；健全完善行业人才工作体系和制度体系；着力加强行业人才培养载体建设；持续打造行业人才领头羊和生力军。
3	2021.9.27	中国资产评估协会	《“十四五”时期资产评估行业发展规划》	推进行业分级分类分专业人才培养体系建设，培育高端人才、高级管理人才和骨干人才。
4	2021.12.23	财政部	《会计行业人才发展规划（2021—2025年）》	加强会计诚信建设、构建会计人才能力框架、健全会计人才评价体系、完善继续教育管理体制机制、加强高端会计人才培养

序号	时间	发布单位	文件名称	主要内容
				培养、推进会计学科专业体系建设、提升会计专业学位研究生教育质量、搭建会计人员管理服务平台、加大会计人才培养基地建设。
5	2019.8.19	人力资源和社会保障部	《关于改革完善技能人才评价制度的意见》	深入实施人才强国战略、创新驱动发展战略和就业优先战略，加大“放管服”改革力度，加快政府职能转变，深化职业资格制度改革，建立职业技能等级制度，健全完善技能人才评价体系，形成科学化、社会化、多元化的技能人才评价机制，为实施职业技能提升行动，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军做好支持服务。
6	2019.12.25	中共中央办公厅、国务院办公厅	《关于促进劳动力和人才社会性流动体制机制改革的意见》	推动经济高质量发展，筑牢社会性流动基础、畅通有序流动渠道，激发社会性流动活力（以户籍制度和公共服务牵引区域流动；以用人制度改革促进单位流动；以档案服务改革畅通职业转换）、完善评价激励机制，拓展社会性流动空间（拓展基层人员发展空间；加大对基层一线人员奖励激励力度；拓宽技术技能人才上升通道）健全兜底保障机制，阻断贫困代际传递。
7	2019.1.29	人力资源和社会保障部	《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》	在健全人才流动市场机制方面提出三条措施，充分发挥市场在实现人才流动中的主渠道作用。在畅通人才流动渠道方面提出四条措施，促进人才合理流动和优化配置。在规范人才流动秩序方面提出五条措施，促进人才良性有序流动。在完善人才流动服务体系方面提出四条措施，为人才流动提供优质高效的服务保障。
8	2018.7.17	北京市住房和城乡建设委员会	《关于优化住房支持政策服务保障人才发展的意见》	充分发挥人才的战略资源作用，实行更加积极的住房支持政策，优化营商环境，吸引人才在京就业创业，促进科技创新，推动高精尖产业发展。 （一）产城融合、职住平衡。（二）以区为主、全市统筹。（三）计划管理、分级实施。（四）租购并举、以租为主。
9	2018.7.11	中共北京注册会计师协会委员会	《中共北京注册会计师协会委员会关于加强行业人才队伍建设的指导意见》	强化政治引领，切实保证人才队伍建设方向正确；发挥协会统筹作用，指导执业机构人才队伍建设；发挥执业机构主体作用，推进人才队伍建设取得实效。

序号	时间	发布单位	文件名称	主要内容
10	2018.3.21	北京市人力资源和社会保障局	《北京市引进人才管理办法（试行）》	为进一步优化本市人才队伍结构，加强首都经济社会发展的人才保障，根据《关于率先行动改革优化营商环境实施方案》（京发〔2017〕20号）、《关于优化人才服务促进科技创新推动高精尖产业发展的若干措施》（京政发〔2017〕38号）及国家和本市引进人才相关政策精神，结合本市实际，制定本办法。
11	2018.2.26	中共中央办公厅 国务院办公厅	《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》	分类健全人才评价标准、改进和创新人才评价方式、加快推进重点领域人才评价改革、健全完善人才评价管理服务制度。
12	2016.8.12	中国资产评估协会	《资产评估行业领军人才选拔培养方案》	资产评估行业领军人才培养目标在于，培养具有相当业务知识和专业水平、具有国际视野和创新能力、能够提供综合性高端服务的复合型领军人才，发挥领军人才的引领和辐射作用，推动我国资产评估行业人才队伍整体素质的全面提升，为经济社会建设和评估行业发展提供人才保证。
13	2016.06.27	中共北京市委	《关于深化首都人才发展体制机制改革的实施意见》	全面推进人才管理体制改革、加快建立京津冀人才一体化发展体制机制、积极构建具有国际竞争力的人才开发机制、充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用、着力构建符合创新驱动发展规律的创新创业机制、大力完善有利于人才优先发展的财税金融保障机制。
14	2014.2.19	中国资产评估协会	《中国资产评估行业人才培养及队伍建设规划》	围绕行业人才指导思想和发展目标，从创新行业人才准入机制、完善继续教育体系、加强业务骨干培养力度、着力高端人才培养、加强高层次管理人才培养、推进后备人才培养、发挥评估机构在人才培养中的作用、建立胜任能力评价机制、建立继续教育考核机制、建立行业人才培养信息化服务平台、建立优秀人才培养和推荐机制等十一个方面明确了行业未来五年人才培养及队伍建设的主要措施。

资料来源：政府和评估协会官网

（二）行业和机构快速发展急需高质量人才

近年来资产评估行业规模不断扩张，北京地区资产评估机构和数量均保持持续增长状态，机构承接的业务类型也呈现出多元化的趋势，急需高质量的评估人才支撑促进行业发展。

据中国资产评估协会会长耿虹在 2023 年 5 月 29 日召开的中国资产评估协会第六次会员代表大会上介绍，北京地区资产评估机构数量由 2016 年的 3300 家增加到 2022 年的 6600 家，执业资产评估师由 2016 年的 3.4 万人增加到 2022 年 4.3 万人，资产评估行业总收入由 2016 年的 119 亿元，增加到 2021 年的 292 亿元，年均增长超过 19%，机构主要承接业务类型如下表所示。

北京地区

资产评估机构业务类型一览表

传统业务	国有资产评估
	证券服务业务
	司法鉴定业务
新兴业务	证券化产品
	生态环境
	自然环境
	文化产业
财报目的的业务	数据资产
	资产减值测试
	商誉减值测试
	合并对价分摊
	金融资产和金融衍生工具
其他潜力业务	投资性房地产
	预算绩效管理
	科创企业
	境外并购
	公募 REITs 底层资产
	涉及 ESG 的企业价值

（三）北京地区资产评估行业人才现状

截至 2022 年 12 月 31 日，协会所属资产评估机构 412 家（占全国 6.18%），资产评估师 4905 人（占全国 11.24%），行业业务收入 50.38 亿元（约占全国 17.23%），发展规模位居全国前列。总体来看，北京地区资产评估机构在支撑资产评估行业发展中发挥了举足轻重的作用。

从资产评估师分布来看，截至 2022 年 12 月 31 日北京地区共计 4905 名评估师，其中截至 2023 年 11 月 17 日，中联资产评估集团有限公司 188 名、北京中企

华资产评估有限责任公司 109 名、北京天健兴业资产评估有限公司 101 名、北京国融兴华资产评估有限责任公司 113 名、北京中同华资产评估有限公司 104 名、北京北方亚事资产评估事务所（特殊普通合伙）61 名、沃克森（北京）国际资产评估有限公司 57 名、北京华源龙泰房地产土地资产评估有限公司 20 名、北京中天华资产评估有限责任公司 57 名、北京仁达房地产土地资产评估有限公司 18¹名，排名前十家机构²合计占有 16.88%的评估师。

从资产评估师年龄结构来看，截至 2022 年 12 月 31 日，北京地区全行业资产评估师的平均年龄为 47.06 岁。其中，小于 30 岁的有 354 人，占比 7.22%；31-40 岁的有 1129 人，占比 23.02%；41-50 岁的有 1309 人，占比 26.69%；51-60 岁的有 1700 人，占比 34.66%；60 岁以上的有 413 人，占比 8.42%。其中 51-60 年龄范围的评估师数量最多、41-50 年龄范围次之，是资产评估行业的主力军，但同时也说明评估师平均年龄偏大。

从资产评估师性别结构来看，截至 2022 年 12 月 31 日，资产评估行业中男性资产评估师 2670 人、占比 54.43%，女性资产评估师 2235 人、占比 45.57%。男女比例较为均衡。

从资产评估师学历、学位情况来看，2022 年，大专学历的资产评估师为 1134 人，占比 23.12%；大学本科学历的资产评估师为 2774 人，占比 56.55%；硕士学位的资产评估师为 693 人，占比 14.13%；博士学位资产评估师为 41 人，占比 0.84%；其他学位资产评估师为 263 人，占比 5.36%。本科学历评估师占据绝对多数，硕士学位的资产评估师占比（14.13%）显著高于全国平均水平（7.39%）。

从资产评估师的流转率情况来看，北京地区资产评估师转所率（2021 年末—2022 年底）12.76%。

三、调研数据专题分析

为加强北京地区评估机构人才队伍建设，工作组需通过访谈深入、系统、客观地了解会员机构人力资源管理现状，重点了解员工招聘及员工保留的相关问题，以机构现场访谈和线上问卷调查的方式，对评估机构人力资源管理现状展开调查，为做好人才工作提供第一手资料。

¹查询时间为 2023 年 11 月 17 日

²文章中仅引用参考北京资产评估协会 2023 年 08 月 01 日发布的《北京地区 2022 年度业务收入排名前 100 家资产评估机构信息》排名信息，并未引用 2023 年 08 月 01 日各机构资产评估师人员信息。

（一）工作开展

1. 调查问卷设计

本次调查问卷涉及“政治引领”“依法规范劳动用工制度”“物质关爱体系建设”“文化关爱体系建设”“情感关爱体系建设”“心理健康关爱体系建设”“科学的分类管理机制”“晋升机制”等共计8大类、59个问题，每个问题分别赋予不同分值。

访谈提纲涉及“机构自身情况”“组织管理整体现状”“人才发展现状”“提高人力资源管理的期望与建议”等共计4大类、29个问题。

2. 现场访谈安排

各委员积极响应报名参加访谈组。被访谈机构为北京中同华资产评估有限公司、北京北方亚事资产评估事务所（特殊普通合伙）、北京卓信大华资产评估有限公司、北京中天和资产评估有限公司、北京戴德梁行房地产土地资产评估有限公司共5家。

访谈项目组核心成员安排如下：

核心成员	单位	项目角色	负责事项
赵向阳	北京国融兴华资产评估有限责任公司	主任委员	总协调人
周军	北京天健兴业资产评估有限公司	副主任委员	负责人
康志刚	北京中企华资产评估有限责任公司	委员	承办人
史秋晨	中瑞世联资产评估集团有限公司	委员	人力资源
程舒	致同会计师事务所（特殊普通合伙）	委员	人力资源

访谈一组：

核心成员	单位	项目角色	负责事项
周军	北京天健兴业资产评估有限公司	副主任委员	负责人
赵向阳	北京国融兴华资产评估有限责任公司	主任委员	总协调人
尹建强	北京中天和资产评估有限公司	委员	被访谈企业联系人
郭朝辉	北京卓信大华资产评估	委员	被访谈企业联系人

	估有限公司		
程舒	致同会计师事务所 (特殊普通合伙)	委员	人力资源
胡超	中联资产评估集团有 限公司	委员	/
马涛	中水致远资产评估有 限公司	委员	/
李小荣	中央财经大学	委员	/
牛晓燕	北京工商大学经济学 院	委员	/

访谈二组:

核心成员	单位	项目角色	负责事项
康志刚	北京中企华资产评估 有限责任公司	委员	承办人
李金友	北京北方亚事资产评 估事务所(特殊普通 合伙)	委员	被访谈企业联系人
黄葵	北京戴德梁行房地产 土地资产评估有限公 司	委员	被访谈企业联系人
曹保桂	北京中同华资产评估 有限公司	委员	被访谈企业联系人
史秋晨	中瑞世联资产评估集 团有限公司	委员	人力资源
林继伟	开元资产评估有限公 司	委员	/
肖翔	北京交通大学经管学 院	委员	/
张磊	北京天圆开资产评估 有限公司	委员	/
袁辉	中和资产评估有限公 司	委员	/

现场访谈工作于 2023 年 6 月 14 日至 16 日完成。

3. 线上问卷调查

2023 年 6 月 20 日, 干事任鹏飞将调查问卷《北注协、北评协人才队伍建设自评表》发布于微信小程序, 截止 6 月 28 日, 共计 112 人参与不记名调查, 参与问卷调查的人员情况分布如下:

- 性别：男 47.32%、女 52.68%
- 学历：研究生及以上 14.29%、大学本科 67.82%、大学专科 17.86%
- 婚姻：已婚 66.07%、未婚 33.93%
- 职级：部门经理 17.86%、项目人员 26.79%、业务人员 26.79%、行政人员 28.57%
- 年龄：18-25 岁占比 6.25%、25-30 岁占比 23.21%、31-40 岁占比 42.86%、41-50 岁占比 14.19%、51-60 岁 12.5%、60 岁以上 0.89%

通过上述后台统计数据，本次参与问卷调查的人员数量超过 100 人，基本满足样本数量需求，包括性别、学历、年龄等信息的人员结构基本符合评估机构人员现状。

本次线上问卷调查获取信息可能存在的不足，包括：（1）因本次为不记名调查，无法获得机构数量的信息；（2）问卷调查难以全面覆盖协会所属全部评估机构，尤其针对中小评估机构的数据可能相对欠缺。

（二）问卷调查数据分析

通过对问卷调查数据初步分析，各机构的人力资源管理机制基本健全参加调查人员整体对各机构的人力资源管理的建立和实施基本满意，在核心的薪酬体系上存在差异性制度、完善空间或员工不满意的地方。具体情况如下：

1. 政治引领

习近平总书记在二十大报告中提出，“人才是第一资源”“深入实施人才强国战略”，强调人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑之一，将人才建设工作提到新的战略高度，明确“坚持党管人才原则、完善人才战略布局、加强人才国际交流、深化人才发展体制机制改革”等一系列人才强国战略举措，为资产评估行业人才建设锚定了新坐标、树立了新标杆、描绘了新愿景。党管人才，重点在把握方向、制定政策、创新机制、改善环境、提供服务，为一切有志成才的人提供更多发展机遇和更大的发展空间。

统计内容如下表 1：

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
1-1	党组织建设	是否建立基层党组织班子,并严格按照上级要求进行动态调整?(是:2分,否:0分)	109	97.32	3	2.68
1-2	党建人才培养	是否定期培养入党积极分子?(是:2分,否:0分)	107	95.54	5	4.46
1-3	团组织活动	是否按照协会各项要求,组织开展或参与团组织活动?(是:2分,否:0分)	104	92.86	8	7.14
1-4	工会活动	是否按照协会各项要求,组织开展或参与工会活动?(是:2分,否:0分)	107	95.54	5	4.46
1-5	社会活动	是否积极组织开展或参与党建社会活动?(是:2分,否:0分)	110	98.21	2	1.79

调查结果显示,评估机构的党建工作扎实有效,基层党组织建设完备、同时严格按照上级要求进行动态调整;对于入党积极分子和发展对象定期培养,有计划、有步骤地将更多的优秀人才聚集到党组织中来;积极开展党建、团组织及工会活动。

2. 依法规范劳动用工制度

建立规范有序、公正合理、互利共赢、科学决策的劳动用工规章制度,是机构构建和发展和谐劳动关系的基础,而不折不扣地将劳动用工制度执行到位则是机构人才队伍稳定发展的保障。

统计内容如下表2:

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
2-1	聘用制度	1.是否建立相关制度?(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	110	98.21	2	1.79
		3.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	112	100.00	0	-
2-2	培训制度	1.是否建立相关制度?(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
		3.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89
2-3	工时制度	1.是否建立相关制度?(是:1分,否:0分)	109	97.32	3	2.68
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	107	95.54	5	4.46
		3.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	107	95.54	5	4.46
2-4	福利制度	1.是否建立相关制度?(是:1分,否:0分)	109	97.32	3	2.68
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	108	96.43	4	3.57
		3.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	109	97.32	3	2.68
2-5	年假制度	1.是否建立相关制度?是否符合相关规定(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	111	99.11	1	0.89
		3.制度是否优于一般规定?(是:1分,否:0分)	100	89.29	12	10.71
		4.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	107	95.54	5	4.46
2-6	保险制度	1.是否建立相关制度?(是:1分,否:0分)	110	98.21	2	1.79
		2.制度是否规范科学?(是:1分,否:0分)	108	96.43	4	3.57
		3.制度是否优于一般规定?(是:1分,否:0分)	101	90.18	11	9.82
		4.是否有效落实制度要求?(是:1分,否:0分)	109	97.32	3	2.68

调查结果显示,依法规范劳动用工的制度建设上卓有成效,各机构基本建立了

相应的聘用制度、培训制度、工时制度、福利制度、年假制度、保险制度，在制度建设上尚无明显短板。

但与职工个人利益直接相关的工时制度、年假制度、保险制度上尚存一定改进空间。其中，年假制度、保险制度平均不满意占比高于平均值 1.16%，尤其在“制度是否优于一般规定”不满意占比高于平均值 7%，存在一定的优化空间。

3. 物质关爱体系建设

物质保障是人才成长不可或缺的必要条件，既关乎机构运转效率和效益，也关乎员工切身利益执业，机构应积极构建有竞争力的薪酬福利体系，保持人才吸引力。

统计内容如下表 3:

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
3-1	薪酬体系竞争力	1.制定薪酬体系之前是否进行了行业薪酬调查? (是: 2分, 否: 0分)	106	94.64	6	5.36
		2.薪酬体系是否动态调整?(近2年内调整: 5分, 近2—5年调整: 3分, 超过5年未调整: 0分)	68	60.71	44(超2年未调整, 其中超5年未调整8)	39.29
3-2	薪酬体系公平性	1.薪酬水平是否根据岗位确定? (是: 3分, 否: 0分)	110	98.21	2	1.79
		2.员工在企业内部是否有较为公平的晋升机会?(是: 3分, 否: 0分)	107	95.54	5	4.46
		3.薪酬体系是否包含固定薪酬和浮动薪酬? (是: 4分, 否: 0分)	108	96.43	4	3.57
		4.浮动薪酬是否根据考核结果确定?(是: 3分, 否: 0分)	109	97.32	3	2.68
3-3	基本住房保障	是否为所有员工缴纳住房公积金?(是: 4分, 否: 0分)	112	100.00	0	-
3-4	住房福利支持	1.是否为员工提供宿舍?(是: 3分, 否: 0分)	25	22.32	87	77.68
		2.是否为员工提供住房补贴?(是: 3分, 否: 0分)	23	20.54	89	79.46

物质关爱体系与职工薪酬相关的直接利益相关者，整体而言薪酬体系的建立和认知相对良好，薪酬体系的动态调整统计中2年内有调整的占比60.71%，5年以上未调整的占比7.14%，频繁调整体系并非常态，因此该统计指标仍属良好。在与住房相关的统计中，住房公积金缴纳率达到100%，重视程度极高，为职工解决了部分后顾之忧；在提供职工宿舍、直接住房补贴方面占比较低，北京市租房成本过高，大部分机构无职工宿舍、（直接）住房补贴政策。

4. 文化关爱体系建设

文化关爱体系从员工手册编制与发放、信息共享平台、沟通机制以及团队活动四个方面出发，评价机构的企业文化宣贯力、沟通顺畅力、团队凝聚力等水平。

统计内容如下表4：

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是（人数）	占比%	否（人数）	占比%
4-1	编制员工手册	是否编制并及时下发员工手册？（是：1分，否：0分）	111	99.11	1	0.89
4-2	使用员工手册	是否通过培训、会议或其他形式，向所有员工宣传讲解员工手册？（是：1分，否：0分）	105	93.75	7	6.25
4-3	内部刊物	是否定期发行内部刊物，并及时公布传播？（是：1分，否：0分）	89	79.46	23	20.54
4-4	内部转岗机制	依据自身能力和意愿，员工在企业内部是否有较为公平的转岗机会？（是：1分，否：0分）	105	93.75	7	6.25
4-5	新员工沟通机制	是否为每一名新入职员工安排了与中层及以上领导的谈话？（是：1分，否：0分）	106	94.64	6	5.36
4-6	定期沟通机制	是否为每一名在职员工每年至少安排一次与有关上级领导的谈话？（是：1分，否：0分）	101	90.18	11	9.82
4-7	积极参与协会组织的各项活动	是否积极参加协会组织的各项活动？（是：2分，否：0分）	111	99.11	1	0.89

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
4-8	积极组织机构内部的团队活动	是否积极组织机构内部的团队活动?(是:2分,否:0分)	108	96.43	4	3.57

文化关爱体系是机构企业文化和凝聚力体现的重要窗口,整体而言统计数据良好,20.54%未实现机构内部刊物的定期发行,反应该项内容全面实施的难度相对加大;内部转岗机制、新员工及定期沟通机制的建立存在提升空间。

5. 情感关爱体系建设

情感关爱体系从员工重大家事关怀、考试鼓励、婚恋支持、离职祝福等各方面入手,通过物质的和非物质的手段,为员工提供情感抚慰,提高员工对机构的向心力。

统计内容如下表5:

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
5-1	员工重大家事关怀基金	是否建立员工家事关怀基金,对员工重大家事,包括结婚、生子、子女高考、生病住院、直系亲属丧葬等提供福利金?(是:2分,否:0分)	92	82.14	20	17.86
5-2	员工重大家事休假保障	是否提供员工重大家事休假保障,对员工重大家事,包括结婚、生子、子女高考、生病住院、直系亲属丧葬等给予一定时长的假期?(是:2分,否:0分)	105	93.75	7	6.25
5-3	考试休假	是否为报名参加职业资格考试的员工提供考试复习假?(是:2分,否:0分)	96	85.71	16	14.29
5-4	考试奖励	是否为通过考试的员工提供奖励金?(是:1分,否:0分)	103	91.96	9	8.04
5-5	举办联谊活动	两年内是否举办过联谊交友活动?(是:1分,否:0分)	54	48.21	58	51.79

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
5-6	提供婚恋支持	在单身员工恋爱期间, 是否能适当给予降低出差频率或者假期等支持手段? (是: 1分, 否: 0分)	67	59.82	45	40.18
5-7	离职祝福	是否为离职员工建立沟通网络平台, 定期送出祝福? (是: 1分, 否: 0分)	59	52.68	53	47.32

情感关爱体系建设是本次8大类调查数据中差异最大的, 各机构对情感关爱的整体关注相对弱化, 个人隐私、难度大等客观现实也制约了工作的开展。其中, 员工重大家事休假保障、考试休假、考试奖励等经常性事务中仍有较高的认可, 但对举办联谊活动、提供婚恋支持、离职祝福等个性化较强的活动, 机构提供条件或开展工作的比例显著降低。

6. 心理健康关爱体系建设

心理健康关爱体系有助于帮助员工做好情绪管理和压力管理, 打造人性化工作环境, 减轻员工心理压力, 机构应加强员工心理健康教育, 为员工进行有效的压力疏导。

统计内容如下表6:

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
6-1	员工援助体系	是否建立员工援助体系? (是: 2分, 否: 0分)	74	66.07	38	33.93
6-2	心理咨询服务	是否为员工提供各种形式的心理咨询服务? (是: 3分, 否: 0分)	73	65.18	39	34.82

心理健康关爱体系属于个性化较强的事务, 本次调查结果中已获得三分之二员工认可, 认可度相比较高。

7. 科学的分类管理机制

科学的分类管理机制是评价机构是否针对人才的不同群体, 分类实施有效的管

理方式。分别对新员工、骨干员工、资深员工、女性员工及合伙人的管理提出了有针对性的评价点，是反映机构人力资源管理特点和水平的重点项目之一。

统计内容如下表 7：

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
7-1	新员工管理方式	是否引导新员工做好职业规划，明确职业发展目标，为其提供成长平台？（是：3分，否：0分）	99	88.39	13	11.61
7-2	5—7年易流失骨干员工	是否有针对性地拓宽晋升渠道，制定特殊激励政策？（是：3分，否：0分）	97	86.61	15	13.39
7-3	10年以上资深人员	是否进行合理的岗位调整，做好压力管理，减轻职业倦怠？（是：3分，否：0分）	94	83.93	18	16.07
7-4	女性员工管理	是否根据女性员工特点，实施科学的柔性管理方式？（是：3分，否：0分）	97	86.61	15	13.39
7-5	合伙人团队建设	是否注重合伙人团队建设，培育人合、志合、心合的合伙文化？（是：3分，否：0分）	96	85.71	16	14.29

科学的分类管理机制是促进员工团队稳定和保持积极性的精细化管理，政策的制定难度大、效果不一定显著，目前问卷调查获得了平均 85%以上的确定和认可，体现了较好的整体管理水平。

8. 晋升机制

晋升机制是指规定员工晋升的条件、方法与流程等的制度，是员工由较低层级职位上升到较高层级职位的过程。良好的晋升机制可以提高公司员工个人素质和能力，充分调动公司全体员工工作的主动性和积极性，并在机构内部营造公平、公正、公开的竞争机制。

统计内容如下表 8：

编号	评价项目	评价内容	调查结果			
			是(人数)	占比%	否(人数)	占比%
8-1	评优机制	优秀员工、企业文化建设贡献者、企业品牌建设贡献者(是: 3分, 否: 0分)	103	91.96	9	8.04
8-2	晋级考核	晋升相关的考核机制及结果公示制度(是: 3分, 否: 0分)	97	86.61	15	13.39
8-3	适配薪酬体系	考核标准和薪酬体系(是: 4分, 否: 0分)	106	94.64	6	5.36

晋升机制与员工自身利益息息相关，是留住人才、推动人才进步的重要举措。问卷调查数据显示在评优机制、晋级考核、适配薪酬体系上相对较好，其中晋级考核的制度系员工切身体验、高度关注的内容，晋级也往往直接对应薪酬的调整，但认可度相对较低。同时，与员工直接相关的用工制度、薪酬体系等评价进行比较，晋升机制的整体评价相对较低。

(三) 现场访谈汇总

1. 访谈机构基本情况

根据协会 2023 年 8 月 1 日发布的《北京地区 2022 年度业务收入排名前 100 家资产评估机构信息》，北京中同华资产评估有限公司收入排名第 5 位，北京北方亚事资产评估事务所（特殊普通合伙）排名第 6 位、北京卓信大华资产评估有限公司排名第 12 位、北京中天和资产评估有限公司排名第 18 位、北京戴德梁行房地产土地资产评估有限公司排名 66 位。

2. 访谈整体情况汇总

根据现场访谈了解，5 家机构均建立了较完备的制度和体系，其中在薪酬体系、物质关爱、情感关爱、培训制度等方面拥有各自不同的特点、亮点。

(1) 北京中同华资产评估有限公司

中同华建立了完备的晋升评优机制，择优、选优，定向培养，为员工搭建了明确的晋升通道；同时分层合伙人制的建立，为员工指明了阶段性的目标，尤其是明确的“退休机制”，既适度保证了退休合伙人的利益，也点燃了年轻合伙人、普通员工的热情。

中同华的培训相关工作由公司董事长主抓负责，并建立了健全的内部培训管理

制度。现培训工作由人力资源部统一负责管理，岗位设置分为合伙人、业务/授薪合伙人/总监、经理、秘书及配套的内部师资队伍。其中，合伙人、授薪/业务合伙人/总监、经理主要负责教学大纲的设定、教材编写、教案组织、授课等；人力资源主要负责教学服务、学员管理、考勤、考核管理等日常培训工作，秘书负责协调各部门员工培训报名工作。

业务培训分为集中培训和个别辅导相结合的原则，充分发挥内部培训师资及外聘专家的专业指导作用，分层次、分领域，积极组织各类专题培训，同时开设直播课堂，扩大培训范围，力争使培训内容更具时效性、针对性、操作性，为培养职业素质高、基本功扎实的骨干人员，提高资产评估师的专业水平服务。

中同华团建活动较丰富多彩，安排员工境外活动及培训。

（2）北京北方亚事资产评估事务所（特殊普通合伙）

北方亚事在物质关爱方面做得卓有成效，为员工提供职工宿舍，不同级别的员工享有不同的住宿标准，解决了员工根本的后顾之忧，同时也增加了员工的凝聚力、忠诚度。

对员工参加评估师考试予以重点照顾，除考试假期、通过奖金外，考场旁安排住宿、考试配餐服务等，体现了浓浓的人情味。针对青年员工，采用预支提成等政策以保障员工基本生活，解决后顾之忧，给青年员工留足成长的时间与空间。针对家庭有困难的员工，发起倡议捐款，体现人文关怀。每年春节放假期间，执行事务合伙人闫全山先生都会到员工家里慰问，详细了解员工家里的情况，让员工有归属感。高管无独立办公室，即使执行事务合伙人闫全山先生在单位也没有独立办公室，与员工同坐办公区，把办公环境最好、采光最好的地方留给员工。

（3）北京卓信大华资产评估有限公司

卓信大华在人才梯队建设和晋升制度上有明确规定；针对不同岗位制定相应的培训计划和课程，让员工掌握所需的专业知识和技能；给予中层领导充分的信任和锻炼学习机会；组织多种多样的活动，包括国内外旅游、带薪团建等；为员工提供轻松的工作环境，包括减少加班、不记考勤等具体行动；提供补充医疗、组织生日会、发放节日礼物等各项福利。

（4）北京中天和资产评估有限公司

中天和积极与开设资产评估专业的高校对接，建立高校实习基地，通过招收和

培养优秀资产评估专业本科毕业生，增强新员工对公司的认同，有效降低员工流动性，有效支撑企业人才振兴战略。

（5）北京戴德梁行房地产土地资产评估有限公司

在人才梯队建设和晋升制度上制定了详细的流程和要求，在人才建设上注入了年轻活力；多元化、公平和包容（DEI）体现了公司的企业文化。公司组织的活动较为丰富，包括客户及员工家属进行职业体验、公益义卖活动、关爱女性活动等。

与其他被调研机构在薪酬体系方面略有差异，其员工薪酬以固定薪酬为主、浮动薪酬占比较少。员工培训由多维度的培训体系及多元化的培训方式组成，包括线上知识类学习课程及考核，及线下管理类的实战演练培训等；资产评估专业人员业务培训主要为参加协会组织的继续教育培训。

四、主要问题

现场访谈过程中，各机构也均提出了目前行业人才队伍建设的困难和问题，具有一定的普遍性。汇总如下：

（一）社会认知度有待提高

评估行业属于专业性强、发展时间短的新兴行业，社会认知度不高，存在一定的法律风险，易造成就业人员对评估行业的回避。

（二）生活与工作压力较大

北京地区除生活成本高、落户难度大以外，个别政策对生活也造成较大影响，如“北京市工作居住证”的办理名额过少、积分落户政策调整后难度加大，进京工作人员意愿降低；部分员工为子女就学，选择天津落户，每天通勤上班。

（三）行业人才流失较为严重

每年评估机构员工流失率约 10%—20%，除转所仍从事评估行业外，进入国企和回原籍工作数量较多。评估机构花费时间、精力、资金培养的人才保留难度越来越大，不利于行业可持续发展。

（四）对应届毕业生缺乏吸引力

应届毕业生选择资产评估行业的意愿较低，难以满足行业可持续高质量发展需求。近年的应届生招聘，呈现几个特点，一是京籍院校招聘入职员工较少，入职应届生以北京周边省份，诸如河北、山东、内蒙古、山西、吉林等地院校为主；二是入职的应届生中来自 985、211 院校的人数不多，来自普通院校入职的应届生渐成

主流；三是因应届生主要来源于财经院校，专业以资产评估、会计等为主，入职应届生男女比例差异较大；四是入职应届生学历中本科生数量占绝大多数，研究生、留学生比例不高。

（五）来自其他省市的冲击

目前一些省市在引进会计师事务所、评估机构方面着重发力，推出了力度较大的奖励政策，势必对北京资产评估行业的人才造成一定冲击和影响。

五、相关建议

通过本次调研访谈，各机构对加强人才建设工作积极建言献策，综合各方意见，我们对做好人才工作、优化人力资源管理机制提出以下建议：

（一）坚持党管人才，加强评估行业人才队伍建设

坚持党的二十大提出的党管人才原则，即“坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤，把新时代好干部标准落到实处”。解决评估行业人才问题要充分发挥各级党组织作用，确立人才引领发展的战略地位，牢固树立新发展理念，坚持系统观念，遵循人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才治理体系。要结合中国式现代化对资产评估师人才的新需求，认真研究解决“为谁培养人、培养什么人、怎样培养人”这一根本性问题。

（二）加大行业宣传力度，提升社会形象和行业认知度

以典型案例、行业动态等内容更广泛地宣传评估行业在经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设发挥的重要作用，为新时代中国特色社会主义建设作出的重要贡献。宣传优秀评估人才的鲜活形象和事迹、展现评估师风采，提升评估师形象。

（三）提升行业的人才吸引力，探索行业人才管理的新模式

从政策层面加大对行业人才的倾斜力度，吸引和保留行业优秀人才在行业内的长期稳定发展。根据“全生命周期”理论，建立健全“选、用、管、育、留”人才工作机制。同时建议行业协会能与北京地区相关部门沟通协调，针对行业非京籍及年轻人多的特点，在工作居住证、落户积分和子女教育上有一定的政策，为行业保留年轻高端人才提供政策支持。

（四）加大人力资源管理者交流和提升

人力资源管理者直接进行选聘、组织、管理、评价等工作，在人力资源管理中起着举足轻重的作用。加强人力资源管理队伍建设，提升专业管理水平，可以推动人力资源整体发展。

加强现有人力资源管理者的交流，搭建有效的沟通渠道和方式，针对人力管理的信息和经验作必要的行业交流，取长补短、共同发展、共同进步。进一步提供专业培训的机会，聘请外部专家老师针对人事管理理论基础、实践经验提供交流和培训，提升专业水平，开拓管理视野。

（五）推进物质文明和精神文明相协调

党的二十大报告将“物质文明和精神文明相协调的现代化”作为中国式现代化5个方面的中国特色之一。习近平总书记在新一届中央委员会的委员、候补委员和省部级主要领导干部学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神研讨班上的讲话强调，中国式现代化既要物质财富极大丰富，也要精神财富极大丰富、在思想文化上自信自强。

充分利用和发掘资源，以传承中华文明、弘扬中华优秀传统文化为目的，在行业内组织参观、学习、宣讲，使国风潮、国风热成为行业热点，尤其可以使年轻人成为传承中华优秀传统文化的新生力量；用好红色资源，带领党员、非党员接受红色教育，深入开展社会主义核心价值观宣传教育，厚植爱国主义情怀。

以协会的名义组织联谊、参观、竞技类的日常活动，加强从业人员行业认知，以丰富的行业业务活动，提升行业凝聚力。活动可以包括：优秀评估师、优秀事迹的评选，可以选拔人才并提升影响力；进行知识竞赛、演讲等活动，提升从业人员综合素质；组织参观、体验活动，开阔视野；组织竞技类活动，如球类比赛、棋牌比赛等。

（六）推进信息化与人才建设工作的深度融合

随着新科技的发展和信息化手段在全行业的逐渐应用，填写明细表、函证等评估基础工作已经可以由计算机程序解决，评估作价、评估报告撰写、查错纠偏等工作也部分实现；进一步加大信息化、数字化建设，减轻一线评估人员基础工作压力，提高评估工作质量，从而提高行业认知度，对吸引人才、留住人才具有新的现实意义。

推动人力资源管理信息化建设，利用云计算、人工智能等新科技在人力资源管

理的“选、育、用、管、留”各环节应用，让人力资源管理搭上科技发展的快车，更专业、更精准、更快捷地开展人力资源管理工作。

（七）深入开展校企合作

参与针对应届毕业生的毕业季招聘宣讲，也可以同时加强和院校的日常沟通、做必要的日常宣讲，使高校生在学习阶段即充分了解评估行业，增加其从业兴趣，扩大应聘学生范围；院校范围不限于京籍院校，扩大到北京周边省份院校。针对招聘主要来源于财经类毕业应届生的现状，可以加强与理工类学科院校联系，宣传评估行业、提供专业知识方向，既拓宽理科生就业于文科行业的求职就业道路，也扩大评估机构选聘人才的渠道，并引入更多理工型人才。在实习就业、实习基地共建、师资培训等方面，积极探索校企合作联合培养后备人才的模式。

（八）在外省市建立人力基地

如北京国融兴华资产评估有限责任公司已经在山西运城搭建了一个人才基地。运城位于山西省西南部，地处黄河中游地区，是山西省的重要交通枢纽和经济中心，且租金成本相对较低，有利于降低人工成本。同时运城城市拥有丰富的人力资源和良好的产业基础，公司与运城学院展开深度合作，共同开展资产评估专业的人才培养工作。

此种模式一是有利于解决人员高成本问题，二是有利于强化总部核心管理功能，三是有利于辐射首都优势，值得大型评估机构借鉴。