

世代鴻溝是否不可跨越？

前言：我們是香港城市大學研究團隊，去年獲中央政策組撥款，以會計業作案例研究香港經濟可持續發展及社會流動。團隊成員包括公共政策學系教授李芝蘭、會計學系教授巫麗蘭、公共政策學系副教授陳浩文、研究員甘翠萍、高級研究助理胡瑞芯和副研究員李建安。

撰文：李芝蘭、巫麗蘭、陳浩文、甘翠萍、胡瑞芯、李建安

社會流動減慢、生活壓力與日俱增所引發的世代之爭是香港近年的熱點題目，但眾多討論往往流於情緒宣洩及互相指摘，反而未能清楚釐清各方的異同，找出解決問題的方向。我們今年4月至5月針對會計業的問卷調查把從業員按級別（初級、中級、高級）區分，透過分析他們對不同問題的看法，發現了不同級別的會計師的確存在分歧，但卻不一定像坊間流行說法般愈年輕便愈不滿，初級與高級之間的觀點差異更多可能是因為視角不同，而非一道不可跨越的鴻溝。

表一顯示了各級別會計師對於年輕會計師（入行5年或以下）6項能力的評估，以1分為最差，5分為最好，結果統計學上全部評分都出現了顯著差異，一般來說，級別愈高的會計師給予年輕會計師的評分愈低。初級會計師在6個大項的自我評分都偏向正面（達3分以上），反映出他們的自我感覺還是不錯的。中級對年輕會計師的評分在「技術能力」及「自發性」低於3分，其他4個項目評分均偏向正面。相反高級會計師就認為年輕會計師只有「道德水平」及「大學專業培訓」稍為理想，其餘4項能力評估都傾向負面。

表一、按級別對年輕會計師的能力評估 (N=428)

	初級	中級	高級	p值
語文能力	3.54	3.18	2.74	0.000
技術能力	3.35	2.93	2.87	0.000
道德水平	3.60	3.25	3.10	0.000
自發性	3.45	2.79	2.50	0.000
溝通及社交技巧	3.55	3.09	2.71	0.000
大學專業培訓	3.39	3.02	3.17	0.000

注: 1分為最差; 3分為一般; 5分為最好。P值<0.05表示差異度顯著; P值<0.01表示差異度非常顯著。

當我們要求受訪者比較香港及內地的年輕會計師時，結果便頗為有趣。前表所述初級會計師自我的評價不差，只是與內地同儕放在一起就有點自信不足，表二羅列的6大項比較評估當中，只有「英語水平」以及「國際視野」得到了過半數初級會計師受訪者認同香港比較優勝。反觀在表一對年輕會計師看似處處不滿的高級會計師，卻有逾6成半的人覺得香港年輕會計師的「道德水平」較高，認同比率較其他兩個組別多出17個百分點或以上，這個結果清楚顯示出香港的上一代（高級會計師）未必處處都看輕香港的年輕人。

表二、按級別認同香港年輕會計師優於內地年輕會計師的比例 (N=428)

	初級	中級	高級	p值
英語水平	71.3%	73.3%	74.7%	0.831
國際視野	61.7%	54.5%	57.8%	0.443
道德水平	47.3%	48.0%	65.1%	0.018
溝通及社交技巧	44.7%	39.0%	21.7%	0.002
技術知識	42.0%	32.5%	24.1%	0.013
中文水平	8.5%	6.5%	4.8%	0.525

注: P值<0.05表示差異度顯著; P值<0.01表示差異度非常顯著。

從我們的訪談觀察，社會上總是瀰漫上一代不斷指摘下一代的氛圍，原因在於身處較高層級位置的人往往從香港競爭力出發看事物，在面臨內地激烈競爭時，不期然就會恨鐵不成鋼、抱怨香港的年輕人自我裝備不足、缺乏危機意識，但從表二看來又不見得年輕人完全沒有危機意識，他們都知道內地同輩競爭對手強勁，從這個角度來看，年輕人的危機意識不比上一代低。換言之，雙方要撫平分歧就不應再糾纏於爭拗誰是誰非，而是要着力於討論如何增強我們共同認可的長處（英語水平、國際視野、道德水平）以及改善不足（溝通及社交技巧、技術知識及中文水平）。

同處會計師事務所內，但由於級別不同，看事物的視角也有分別，表三是從不同級別會計師受訪者對影響事務所運作的評估，在12項因素中，有8項的評估在統計學上是出現了顯著的分別，愈高級別的會計師會傾向認為該

項因素對營運的影響愈嚴重。當中又以「會計準則經常改變」以及「租金令營運成本上升」兩項的差異最大。有業內人士解釋，初級人員的主要職責是在上級指引下具體執行工作，對會計準則改變的感受因此沒有中高級人員那麼深，至於租金更加不是所有初級人員都能接觸的事物。

表三、按級別評估影響會計師事務所營運的因素 (N=428)

	全體受訪者	初級	中級	高級	P值
1. 會計師事務所內部管理					
長工時	4.08	4.1	4.15	3.83	0.043
流失率高	3.96	3.87	4.08	3.93	0.158
2. 會計監管環境					
會計準則經常改變	3.72	3.53	3.74	4.11	0.000
監管機構愈益嚴厲	3.71	3.38	3.79	4.30	0.000
3. 會計行業因素					
香港會計師樓間競爭激烈	3.60	3.50	3.65	3.89	0.007
年輕會計師質素變差	3.38	3.17	3.55	3.53	0.003
開拓多元化業務能力有限	3.37	3.25	3.45	3.42	0.135
4. 整體經濟大環境					
租金令營運成本上升	3.60	3.41	3.64	3.95	0.000
香港商業機會變差	3.43	3.27	3.43	3.75	0.001
大陸商業機會變差	3.34	3.18	3.42	3.59	0.012
海外商業機會變差	3.07	2.94	3.18	3.10	0.092
最低工資令營運成本上升	2.63	2.73	2.53	2.59	0.358

注：1分為影響非常輕微；3分為一般；5分為影響非常嚴重。P值<0.05表示差異度顯著；P值<0.01表示差異度非常顯著。

對於會計師事務所的營運，有初級人員在接受我們訪問時坦言，希望公司在遇到困難時能夠開誠布公，和公司職員一起尋求解決辦法，他們認為透明度愈高，就愈能夠減少下屬不必要的猜度。事實上，香港年輕人經常被人批評憤世疾俗，但我們的問卷調查結果卻不見得如此，表四反映在我們設訂的5大工作環境評估中，初級會計師在「到內地工作的機會」以及「高層職位空缺」兩個選項都是3個組別中給予最高評分的。值得留意的反而是中級會計師的各項評分反而最低，有四大會計師行合伙人解釋，會計師的職業發展是一個「U」型的歷程，新人初入職頭幾年幾乎肯定每年都有加薪及晉升的機會，直至5至6年後晉升至經理，由於會計師事務所的人事架構是金字塔型，因此不少中級從業員便會陷入一個停滯期，所以可以理解他們在各組別中是相對悲觀的一群。有會計師公會資深成員認為，會計師事務所不可能讓所有人都晉身成為合伙人，因此橫向流動（由執業會計師轉型至商業會計師）是一個重要向上提升渠道，事實上，會計師事務所是不少年輕人踏入其他行業的跳板，根據會計師公會的統計，在4萬多名會員中有近3分之2是在商業、政府、或教育機構中任職，因此要減少會計師事務所內中級人員的不

滿，除了審視會計師事務所本身的內部管理問題外，更重要的課題是如何協助他們成功過渡至其他機構並獲得良好發展。

表四、按級別對會計師事務所工作環境的評價 (N=428)

	初級	中級	高級	p值
到內地工作的機會	3.52	3.14	3.32	0.001
薪酬水平	3.10	2.94	3.36	0.003
專業訓練	3.26	3.14	3.35	0.097
高層職位空缺	3.19	2.95	3.15	0.052
薪酬制度公平	3.01	2.72	3.14	0.001

注: 1分為最差; 3分為一般; 5分為最好。P值<0.05表示差異度顯著; P值<0.01表示差異度非常顯著。

另外，坊間經常有印象，愈年輕的人對建制組織愈不滿意。有趣的是我們的調查發現初級會計師無論對「公會」以及「政府」的評價都是相對最高分的。當中在對「公會助拓展商機」以及「政府吸引投資」這兩項，高級會計師給予的評分反而是三個級別中最低的，這或反映出上一輩縱然不認同年輕人的抗議手法，但雙方對於爭取政府或業界組織改善管治的期盼卻是相當一致的。

表五、按級別對政府及公會的評價 (N=428)

	初級	中級	高級	p值
公會技術支援	3.16	2.88	2.93	0.016
公會落實國際準則	3.28	3.13	3.14	0.277
公會助拓展商機	3.07	2.70	2.68	0.001
政府吸引投資	2.97	2.48	2.37	0.000

注: 1分為最差; 3分為一般; 5分為最好。P值<0.05表示差異度顯著; P值<0.01表示差異度非常顯著。

總結來說，通過我們的調查可以看到各級會計師之間雖然在很多地方都存在差異，但這些差異卻不一定如坊間般定型，年輕的不一定最不滿意、上一輩也不盡是輕視年輕人，所謂世代之爭其實很多時或只是大家缺乏溝通，在未有理順各方的差異與共同點之前就以情緒宣泄為主導的意氣之爭，我們認為，有系統地羅列各方的分歧與不滿是解決問題的第一步，唯有放下成見才能找到共同前進的方向。

香港會計業持續發展與社會流動——再思香港產業優勢（一）

會計業內的多元視角看發展瓶頸和出路——再思香港產業優勢（二）

（圖表：作者提供；封面圖片：Pixabay）

主題：經濟