事务所在境外创建成员所取得新突破。成绩来之不易，但差距仍应正视。以中国品牌命名、由中国主导运营的最大国际会计网络（信永中和）仅名列全球第19位，中国注册会计师行业的国际化征程任重道远。令人振奋的是，2015年2月，国务院发布《关于加快培育外贸竞争新优势的若干意见》，明确提出要“重点培育和扩大通信、金融、会计等新兴服务贸易，提升服务业国际化水平，提高服务贸易在对外贸易中的比重”，必将助力中国注册会计师行业国际化航船扬帆远航。

为此，一要加快转变重货物贸易、轻服务贸易的滞后思维，建立完善支持会计师事务所“走出去”的产业政策、财税政策和外汇政策，并为从业人员跨境流动提供出入境便利。二要苦练内功、固本强基，在做强做大国内“大本营”的基础上谋划全球网络布局、时间表和路线图，克服急于求成，防止拔苗助长。三要注重与“走出去”企业的业务协同，注重与律师、信用评级等机构的业务协同，逐步实现中国企业、中国投资到哪里，中国会计师事务所及其境外成员所的专业服务就跟进到哪里。四要培养造就一大批懂经营、会管理、善沟通的国际化人才。从推动我国会计师事务所总分所一体化管理的艰巨实践看，要创建全球知名会计网络殊为不易，而科学的治理体系和卓越的治理能力尤为重要，必须高度重视国际化人才培养工作，为我国注册会计师行业的国际化发展提供强大的人才支持。

（财政部会计司供稿）

全国会计领军（后备）人才培养成效与优化研究

——基于10周年问卷调查的分析

中国财政杂志社

一、引言

为进一步优化会计人才结构，发挥高层次会计人才的引领带动作用，2005年，财政部推出了全国会计领军（后备）人才培养工程。2007年，财政部制定了《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》，该规划全面阐述了会计领军人才培养的总体目标、具体任务、培养方式等，既是系统规划与实施会计专业人才培养的指导性文件，更是面向未来会计专业人才建设前瞻性的制度安排。全国会计领军人才培养项目的实施标志着中国高端会计人才建设进入了系统化、规范化轨道。为了评估全国会计领军（后备）人才培养项目效果，欧阳宗书等（2013）基于问卷调查对项目学员进行了跟踪研究，研究结果表明：企业类会计领军（后备）人才培养项目达到了预期效果，培养和造就了一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才，并且发挥了会计领军（后备）人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用。

2015年是全国会计领军（后备）人才培养项目启动十周年，为进一步探讨项目培养成效，以欧阳宗书等（2013）的研究为基础，对问卷内容做了进一步细化，以期更好地反映研究问题，为项目持续优化提供改进建议。

二、企业类全国会计领军（后备）人才培养项目基本情况

《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》明确了全国企业类会计领军（后备）人才培养项目的目标是：“实施人才强国战略，适应我国市场经济和会计行业发展要求，培养和造就一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才，发挥会计领军（后备）人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用，促进我国会计队伍整体素质的全面提高。”

全国会计领军（后备）人才的组织和协调工作、培训对象、培训方式等情况在欧阳宗书等（2013）的研究里已经作了详细说明，此处不再赘述。企业类全国会计领军（后备）人才培养项目自2005年9月启动，至2015年10月份已经招生十期，共招收561名学员，培养过程中按照相关考核制度淘汰12名学员。具体如下：第1期招生56人，学习期间考核淘汰6人，2010年毕业50人；第2期招生50人，学习期间考核淘汰3人，2012年毕业47人；第3期招生50人，学习期间考核淘汰2人，2014年毕业48人；第4期招生50人，学习期间考核淘汰1人，2015年毕业45人（2人退学，2人转入第5期）；第5-10期尚未毕业，第5期招生50人，第6期招生50人，第7期招生60人，第8期招生65人，第9期招生65人，第10期招生65人（2015年8月入学）。

三、研究问题及问卷设计

本文旨在研究企业类全国会计领军（后备）人才培养成效，这可以通过培养目标是否实现加以体现。根据项目培养目标以及方案，我们所要研究的问题是：

1.项目目标之一是“培养和造就一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才”，本研究想要知道的是，通过项目的培养，是否切实提升了学员的上述综合素质。但是上述目标作为定性目标，很难进行衡量。一般来说，随着上述目标要求的实现，则学员管理的资产总额应该增加、职务级别应该得到提升、工作领域应该拓宽。因此，我们用学员参加项目前后

所管理的资产总额、职务级别、工作领域等指标，对上述目标进行替代。

2.项目目标之二是“发挥会计领军（后备）人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用”，本研究想要知道企业类会计领军（后备）人才是否发挥了上述作用。我们通过学员分管业务领域的变动来衡量会计职能是否得到强化，通过学员发表的论文数量来了解宣传会计政策、研究实务问题的情况，通过学员获奖情况、参加继续教育授课的次数来衡量组织继续教育方面的辐射作用。

3.项目目标的实现，取决于项目的课程、教师以及过程管理。项目由财政部会计司组织、上海国家会计学院执行，我们想知道学员对项目课程内容、课程教师、跟踪管理以及班级活动组织方面的评价，在问卷中以打分法来了解学员们的反馈，以备注的形式来了解学员们的建议，以期为今后的改进提供方向。

上述问卷中的问题，详见附表。

四、样本情况

根据项目的招生和培养情况，我们于2015年8月发放了484份问卷，回收了311份，有效回收率为64.26%，略高于欧阳宗书等（2013）的有效回收率。出于研究的严肃性考虑，我们抽样调查了参与填写问卷的学员，就其问卷的真实性进行确认，确认的结果是他们填写的问卷内容是真实的。上述问卷中样本来源的基本情况如表1所示：各期学员的投票比例大多在60%左右，最高的是第8期和第9期，投票比例超过80%，第1期和第3期的投票比例相对较低。

表1 有效问卷学员的班级分布

班 级	有效样本数	学员人数	投票比例
1 期	23	50	46.00%
2 期	28	47	59.57%
3 期	13	48	27.08%
4 期	33	49	67.35%
5 期	28	50	56.00%
6 期	33	50	66.00%
7 期	46	60	76.67%
8 期	53	65	81.54%
9 期	54	65	83.08%
合 计	311	484	64.26%

注：在问卷发放时，1-3期学员已经毕业，4-9期在训。

表2列示了学员所在单位类型：总体而言，高达95.18%的学员来自各级国有企业（包括央企、省级国企、地市国企及其子公司），来自央企及其下属企业的学员占比达到74.6%，这从每年的报名招录情况也能得到佐证。从分班级的情况来看，除1期外，其他各期学员来自各级国企的比例均高于90%；除1期和2期外，来自央企及其下属企业的比例均在70%以上。上述数据一方面体现了全国会计领军人才培养项目服务国企（特别是央企）领军人才培养的定位；另一方面也反映了全国会计领军人才培养项目得到了国企的高度重视，越来越多的高端会计人才报名参加该项目。

表2 有效问卷学员所在单位类型

班级\项目	央企总部	央企子公司	央企孙公司	省级国企	地市国企	上市公司	其 他
人 数	87	115	30	55	9	55	4
比 例	27.97%	36.98%	9.65%	17.68%	2.89%	17.68%	1.29%
1 期	8.70%	21.74%	13.04%	30.43%	13.04%	17.39%	4.35%
2 期	35.71%	17.86%	3.57%	35.71%	7.14%	3.57%	0.00%
3 期	15.38%	76.92%	7.69%	0.00%	0.00%	7.69%	0.00%
4 期	45.45%	39.39%	0.00%	6.06%	0.00%	21.21%	3.03%
5 期	32.14%	35.71%	10.71%	14.29%	3.57%	10.71%	3.57%

中国财政杂志社

续表

班级\项目	央企总部	央企子公司	央企孙公司	省级国企	地市国企	上市公司	其　他
6 期	21.21%	39.39%	9.09%	33.33%	0.00%	15.15%	0.00%
7 期	32.61%	30.43%	15.22%	13.04%	2.17%	19.57%	0.00%
8 期	22.64%	35.85%	13.21%	18.87%	1.89%	26.42%	0.00%
9 期	27.78%	48.15%	9.26%	9.26%	1.85%	20.37%	1.85%

注：部分学员所在公司既是上市公司，又是其他类型公司，因此合计数355超过样本总量311。

五、基于问卷的项目成效分析

（一）项目是否培养了高素质、复合型人才？

为了研究项目是否培养了高素质、复合型人才，本文对企业类学员在参加培训前后的职务变动、管理权限、工作领域变动等情况进行了比较，以期通过这些替代性的定量指标衡量项目培养成效。

1.学员职务变动情况。

项目的培养效果最直接地体现为学员的职务变动。从表3可以看出：首先，培训前人数最多的职务为部门（总）经理和总会计师（或同级别职位），这充分表明了项目高层次、高起点的特色。其次，大部分学员在经过培训后职务得到了提升，董事长和总经理级别由1人增至17人，总会计师以上由98人增至192人；相比之下，较低层次的主管人数则减少了27人。从分班级的情况来看，入学时间越早的学员，其职务提升的幅度和比例越高。可以预期，随着时间推移，将会有越来越多的学员职务提升为总经理和副总经理等复合型人才。上述数据充分反映了项目培养的显著成效，与欧阳宗书等（2013）的研究相比，本部分直接比较了学员在培训前后的职务变动情况，更好地衡量了项目的培养效果。

表3 学员职务变动情况

班级\项目	董事长	总经理	副总经理	总会计师（CFO）	部门（总）经理	部门副（总）经理	主　管	其　他
培训前								
人 数	1	0	17	80	95	75	48	9
比 例	0.32%	0.00%	5.47%	25.72%	30.55%	24.12%	15.43%	2.89%
1 期	0.00%	0.00%	4.35%	30.43%	26.09%	30.43%	8.70%	4.35%
2 期	0.00%	0.00%	7.14%	17.86%	32.14%	17.86%	25.00%	0.00%
3 期	0.00%	0.00%	0.00%	46.15%	30.77%	23.08%	7.69%	0.00%
4 期	0.00%	0.00%	0.00%	24.24%	21.21%	33.33%	24.24%	0.00%
5 期	0.00%	0.00%	3.57%	28.57%	35.71%	21.43%	14.29%	0.00%
6 期	0.00%	0.00%	6.06%	21.21%	30.30%	27.27%	9.09%	6.06%
7 期	0.00%	0.00%	8.70%	34.78%	21.74%	28.26%	10.87%	2.17%
8 期	0.00%	0.00%	7.55%	16.98%	41.51%	16.98%	18.87%	3.77%
9 期	1.85%	0.00%	5.56%	25.93%	31.48%	22.22%	14.81%	5.56%
培训后								
人 数	9	8	44	131	87	43	21	14
比 例	2.89%	2.57%	14.15%	42.12%	27.97%	13.83%	6.75%	4.50%
1 期	0.00%	8.70%	8.70%	30.43%	39.13%	13.04%	0.00%	4.35%
2 期	7.14%	3.57%	21.43%	53.57%	17.86%	7.14%	7.14%	7.14%
3 期	0.00%	0.00%	15.38%	30.77%	30.77%	23.08%	15.38%	0.00%
4 期	0.00%	6.06%	9.09%	45.45%	27.27%	12.12%	6.06%	0.00%

中国财政杂志社

续表

班级\项目	董事长	总经理	副总经理	总会计师（CFO）	部门（总）经理	部门副（总）经理	主　管	其　他
5 期	7.14%	0.00%	28.57%	53.57%	14.29%	14.29%	7.14%	3.57%
6 期	3.03%	3.03%	18.18%	42.42%	21.21%	12.12%	6.06%	3.03%
7 期	2.17%	4.35%	15.22%	45.65%	30.43%	13.04%	2.17%	6.52%
8 期	1.89%	0.00%	5.66%	33.96%	35.85%	16.98%	11.32%	5.66%
9 期	3.70%	0.00%	12.96%	40.74%	29.63%	14.81%	7.41%	5.56%

注：部分学员既是总会计师（财务总监），又是副总经理等其他职务，因此合计数超过311。

2. 管理权限变动情况。

表4列示了学员管理权限的变动情况。培训前，学员参与管理的资产总额、公司年收入和管理的直接下属人数均值分别为2 057.31亿元、1 116.93亿元和719.28人；培训后，相应的数值分别为3 467.05亿元、4 660.60亿元和949.37人。这表明，学员在参加培训后各项指标均有较为明显的提升。上述指标的提升，反映了学员们管理能力的提升，全国会计领军人才培养项目有利于培养复合型、管理型会计人才。从分班级的情况来看：一方面，越往后招收的学员其管理权限越大，这在参与管理公司的资产总额及年收入指标上尤其明显，表明全国会计领军人才培养项目对大型国企财会精英的吸引力加大，越来越多的大型企业重视并参与到这个项目中来；另一方面，入学时间越早的学员，其各项指标在培训后的提升幅度越大，可以预期，随着时间推移，学员的管理权限将获得更大的提升。

表4 学员管理权限变动情况

项　目	参与管理的资产总额（亿元）		管理的直接下属人数（人）		参与管理的公司年收入（亿元）	
	培训前	培训后	培训前	培训后	培训前	培训后
最　高	80 000.00	110 000.00	200 000.00	240 000.00	30 000.00	1 000 000.00
中位数	100.00	250.00	10.00	20.00	48.50	100.00
最　低	0.50	1.00	1.00	1.00	0.10	0.10
均　值	2 057.31	3 467.05	719.28	949.37	1 116.93	4 660.60
1 期均值	307.00	1 678.24	34.35	103.10	237.16	1 149.60
2 期均值	643.00	1 969.96	65.19	234.33	492.91	1 143.85
3 期均值	2 384.09	15 355.27	26.54	70.23	164.08	689.43
4 期均值	3 492.59	6 178.71	127.66	594.03	1 171.80	1 235.87
5 期均值	1 327.60	2 619.65	17.36	181.64	769.90	1 563.36
6 期均值	1 441.14	2 501.12	108.34	282.75	1 407.72	1 669.52
7 期均值	1 237.29	1 652.27	79.89	31.20	1 707.42	2 096.78
8 期均值	2 901.63	3 387.80	23.56	38.47	1 006.61	1 286.72
9 期均值	3 141.85	3 484.36	3 745.85	4 534.09	1 574.48	19 636.65

学员的工作变动往往伴随着工作领域的改变。表5列示了学员在培训前后所涉及的工作领域，从中可以看出：第一，无论培训前后，绝大部分学员都是负责会计、财务、审计、税务等财会领域，培养对象具有明显的会计属性。第二，培训前学员人均涉及3.67个领域，而在培训后学员人均涉及4.81个领域，这表明学员在参加培训后涉及到的领域更多，具有复合型人才的特征。第三，从培训前后的变化情况来看，负责投融资、综合管理、资产管理等管理领域的人数分别多了73人、72人和64人，而负责会计、财务等技术性工作领域的人数有所减少，表明学员呈现出成为综合性人才的趋势，这也正是项目的培养目标所在。与欧阳宗书等（2013）的研究相比，本部分直接比较了学员在培训前后涉及的工作领域变动情况，更好地衡量了项目的培养效果。

中国财政杂志社

表5 培训前后涉及的工作领域

项 目	会 计	外 审	内 审	财 务	税 务	资 管	内 控	投融资	综 合	其 他
培训前										
人数	244	43	61	239	161	111	103	99	57	23
比 例	78.46%	13.83%	19.61%	76.85%	51.77%	35.69%	33.12%	31.83%	18.33%	7.40%
1 期	82.61%	8.70%	39.13%	86.96%	52.17%	26.09%	30.43%	21.74%	21.74%	4.35%
2 期	78.57%	14.29%	17.86%	75.00%	32.14%	25.00%	25.00%	17.86%	10.71%	3.57%
3 期	92.31%	0.00%	23.08%	76.92%	61.54%	53.85%	38.46%	30.77%	15.38%	7.69%
4 期	84.85%	15.15%	15.15%	78.79%	54.55%	36.36%	36.36%	30.30%	15.15%	3.03%
5 期	89.29%	17.86%	21.43%	89.29%	60.71%	39.29%	39.29%	28.57%	21.43%	3.57%
6 期	69.70%	15.15%	21.21%	72.73%	54.55%	33.33%	36.36%	24.24%	18.18%	6.06%
7 期	86.96%	15.22%	15.22%	73.91%	65.22%	45.65%	30.43%	52.17%	19.57%	13.04%
8 期	75.47%	15.09%	20.75%	71.70%	41.51%	37.74%	33.96%	43.40%	24.53%	3.77%
9 期	64.81%	12.96%	14.81%	75.93%	50.00%	29.63%	31.48%	22.22%	14.81%	14.81%
培训后										
人 数	215	62	79	234	178	175	155	172	129	97
比 例	69.13%	19.94%	25.40%	75.24%	57.23%	56.27%	49.84%	55.31%	41.48%	31.19%
1 期	78.26%	13.04%	34.78%	65.22%	69.57%	69.57%	60.87%	56.52%	52.17%	26.09%
2 期	60.71%	21.43%	17.86%	85.71%	39.29%	46.43%	35.71%	46.43%	28.57%	21.43%
3 期	69.23%	7.69%	30.77%	61.54%	38.46%	38.46%	46.15%	46.15%	61.54%	53.85%
4 期	75.76%	15.15%	21.21%	84.85%	63.64%	63.64%	51.52%	66.67%	48.48%	18.18%
5 期	85.71%	28.57%	28.57%	82.14%	71.43%	71.43%	60.71%	60.71%	60.71%	39.29%
6 期	63.64%	21.21%	27.27%	66.67%	54.55%	54.55%	51.52%	48.48%	42.42%	33.33%
7 期	78.26%	23.91%	23.91%	78.26%	56.52%	58.70%	52.17%	54.35%	32.61%	32.61%
8 期	58.49%	18.87%	20.75%	73.58%	47.17%	54.72%	43.40%	62.26%	37.74%	24.53%
9 期	62.96%	20.37%	29.63%	72.22%	66.67%	48.15%	50.00%	50.00%	35.19%	40.74%

3. 工作变动与培训相关度。

表6列示了学员在培训期间工作变动情况及其与培训的相关度，从中可以看出：首先，参加培训后，总体上78.78%的学员在单位内得到了更重要的工作职务，76.21%的学员管理分工有所增加，72.99%的学员获得新的授课、研究或业务机会。平均而言，每位学员得到了4.14个职业发展机会，这充分说明，大部分学员在培训后得到了更多的机会。其次，学员获得的上述机会，普遍与参加全国会计领军人才培养项目相关。获得更重要的工作职务的学员中，有78.78%认为与参加培训有关；在单位内管理分工增加的学员中，有73.84%认为与参加培训有关。上述分析一方面表明学员在培训前后的综合管理能力进一步得到提高，另一方面也说明了学员所在单位对全国会计领军人才培养项目的重视程度，对参加培养项目的学员加以重点培养。与欧阳宗书等（2013）的研究相比，本部分直接调查了学员工作变动情况与培训的相关度，更准确地衡量了培训对于学员职业发展的作用。

表6 工作变动情况与培训相关度

项 目	没有变化	有变化且没有关系	有变化且非常相关	有变化且比较相关	工作变动人群比例	培训相关人群比例
工作升迁	26.37%	5.47%	17.68%	27.65%	58.84%	77.04%
更重要的工作职务	11.90%	4.82%	20.58%	41.48%	78.78%	78.78%

中国财政杂志社

续表

项 目	没有变化	有变化且没有关系	有变化且非常相关	有变化且比较相关	工作变动人群比例	培训相关人群比例
管理分工增加	12.54%	9.97%	16.40%	39.87%	76.21%	73.84%
平调其他岗位	26.69%	7.40%	8.04%	18.33%	38.26%	68.92%
系统内换单位（岗位不变）	32.48%	6.43%	7.72%	13.18%	29.26%	71.43%
系统内换单位（岗位变化）	31.19%	5.47%	13.18%	18.97%	39.87%	80.63%
工作变动到系统外	33.44%	3.86%	5.79%	9.00%	19.61%	75.40%
新的研究或业务机会	13.83%	6.11%	25.08%	35.37%	72.99%	82.82%

（二）学员是否发挥了组织推动和辐射作用？

为了研究学员是否发挥了组织推动和辐射作用，本研究通过学员发表的论文数量来了解宣传会计政策、研究实务问题的情况，通过学员获奖情况来衡量项目的辐射作用。

1. 论文发表情况。

发表论文是学员发挥领军辐射作用的重要途径，系统分析和研究工作中遇到的问题，有助于将理论和实践结合起来，提升本企业、本地区乃至本行业的会计管理水平。表7列示了学员参加培养项目以来发表的论文情况：总体而言，311名问卷调查对象中，有237名在培训期间公开发表了论文，占比76.21%，这一比例比欧阳宗书等（2013）的研究高了近10个百分点。从分班级的情况来看，学员入学时间越早，发表文章的比例、发表文章数量的比例也越高，这充分表明了学员在加入项目后逐步发挥其“领军”作用。此外，从发表论文的层次来看，每期都有学员在《会计研究》《管理世界》《中国工业经济》等权威期刊上发表论文，充分显示了研究成果的高质量。

表7 论文发表情况

项 目	暂 无	1-3篇（含）	3-5篇（含）	5-10篇（含）	10篇以上
人 数	74	127	57	35	18
比 例	23.79%	40.84%	18.33%	11.25%	5.79%
1 期	8.70%	8.70%	21.74%	34.78%	26.09%
2 期	10.71%	39.29%	35.71%	7.14%	7.14%
3 期	0.00%	53.85%	23.08%	15.38%	7.69%
4 期	9.09%	42.42%	30.30%	12.12%	6.06%
5 期	7.14%	28.57%	32.14%	17.86%	14.29%
6 期	9.09%	54.55%	12.12%	15.15%	9.09%
7 期	32.61%	47.83%	13.04%	6.52%	0.00%
8 期	35.85%	41.51%	15.09%	7.55%	0.00%
9 期	50.00%	42.59%	3.70%	3.70%	0.00%

2. 获奖情况。

表8列示了学员参加项目以来获得的各类奖励：总共311个调查对象中，仅53人未获得奖励；获得单位内部奖励的有188人，占比60.45%；获得省部级奖励的有140人，占比45.02%；获得全国性奖励的有61人，占比19.61%。此外，样本总体人均获得奖励次数为1.59次，已经毕业的1-3期人均获得奖励都超过1.8次。预期随着时间推移，将有越来越多的学员获得各类别的奖励。此外，本研究与欧阳宗书等（2013）相比，将地市级以上奖励划分为单位所在系统及系统外，从而更加准确地度量了项目的辐射效应和溢出效应。上述数据表明，项目学员表现优异，得到了各方面的充分肯定，项目的辐射效应和品牌效应由此可见一斑。

表8 学员获奖情况

项 目	没 有	单位奖励	系统奖励（地市级）	系统奖励（省部级）	系统奖励（全国）	系统外奖励（地市级）	系统外奖励（省部级）	系统外奖励（全国）
次 数	53	188	78	89	46	28	51	15

中国财政杂志社

续表

项 目	没 有	单位奖励	系统奖励（地市级）	系统奖励（省部级）	系统奖励（全国）	系统外奖励（地市级）	系统外奖励（省部级）	系统外奖励（全国）
比 例	17.04%	60.45%	25.08%	28.62%	14.79%	9.00%	16.40%	4.82%
1 期	17.39%	56.52%	43.48%	30.43%	4.35%	13.04%	21.74%	8.70%
2 期	3.57%	78.57%	25.00%	39.29%	17.86%	17.86%	28.57%	0.00%
3 期	7.69%	61.54%	23.08%	46.15%	30.77%	0.00%	7.69%	15.38%
4 期	3.03%	60.61%	27.27%	42.42%	15.15%	9.09%	12.12%	0.00%
5 期	17.86%	57.14%	21.43%	25.00%	17.86%	10.71%	32.14%	10.71%
6 期	18.18%	63.64%	30.30%	33.33%	24.24%	18.18%	21.21%	15.15%
7 期	19.57%	58.70%	17.39%	23.91%	13.04%	8.70%	13.04%	4.35%
8 期	26.42%	60.38%	16.98%	20.75%	9.43%	1.89%	13.21%	0.00%
9 期	22.22%	53.70%	29.63%	20.37%	12.96%	5.56%	7.41%	1.85%

（三）项目对于学员的个人价值。

通过参加全国会计领军人才培养项目，学员在工作职责、管理权限等方面有了相当大的提升。此外，项目对于学员的个人价值还体现在获得新的专业资格、职称或学位等方面。

1.学员职称、学历提升情况。

全国会计领军人才培养项目实行集中培训与在职学习实践相结合、课堂教学与应用研究相结合的培训方式，通过学习，有一些学员获得了职称上的提升。从表9可以看出，培训后正高级职称增加了36人，其中正高级会计师增加了33人，其他正高级职称增加了3人。从分班级情况来看，加入项目的时间越早，则职称晋升的人数越多，这充分说明了参加项目对于个人职称的提升作用。由于多数班级尚未毕业，我们预期随着时间的推移，会有越来越多的学员在职称晋升上有更优异的表现。

表9 最高职称/资格变动情况

时 间	培训前				培训后			
职 称	正高级会计师	高级会计师	其他正高级	其他高级	正高级会计师	高级会计师	其他正高级	其他高级
人 数	6	295	0	19	39	268	3	23
比 例	1.93%	94.86%	0.00%	6.11%	12.54%	86.17%	0.96%	7.40%
1 期	0.00%	100%	0.00%	0.00%	30.43%	69.57%	4.35%	0.00%
2 期	0.00%	100%	0.00%	0.00%	14.29%	85.71%	0.00%	3.57%
3 期	7.69%	92.31%	0.00%	0.00%	15.38%	84.62%	0.00%	7.69%
4 期	0.00%	93.94%	0.00%	3.03%	15.15%	81.82%	0.00%	3.03%
5 期	0.00%	92.86%	0.00%	3.57%	17.86%	78.57%	3.57%	7.14%
6 期	0.00%	100%	0.00%	12.12%	15.15%	84.85%	0.00%	12.12%
7 期	4.35%	89.13%	0.00%	4.35%	6.52%	89.13%	2.17%	4.35%
8 期	3.77%	92.45%	0.00%	11.32%	11.32%	88.68%	0.00%	9.43%
9 期	1.85%	96.30%	0.00%	9.26%	3.70%	96.30%	0.00%	12.96%

与最高职称类似，我们还考察了学员在参加培训前后的最高学历情况，所得结果如表10所示。培训前有36人拥有博士学位，232人拥有硕士学位，合计占比86.17%；培训后拥有博士学位的人数增加了18人，硕士学位增加了10人，而本科学历的人数则减少了27人。从比例变化来看，大约有十分之一的学员提高了自己的学历。

中国财政杂志社

表 10 最高学历变动情况

学 历	博 士	全日制硕士	在职硕士	全日制本科	在职本科	专 科
培训前						
人 数	36	77	155	34	8	1
比 例	11.58%	24.76%	49.84%	10.93%	2.57%	0.32%
1 期	4.35%	8.70%	60.87%	8.70%	13.04%	4.35%
2 期	3.57%	14.29%	67.86%	10.71%	3.57%	0.00%
3 期	15.38%	7.69%	61.54%	15.38%	0.00%	0.00%
4 期	6.06%	30.30%	45.45%	18.18%	0.00%	0.00%
5 期	17.86%	17.86%	50.00%	10.71%	3.57%	0.00%
6 期	15.15%	24.24%	45.45%	12.12%	3.03%	0.00%
7 期	15.22%	17.39%	54.35%	13.04%	0.00%	0.00%
8 期	9.43%	33.96%	47.17%	5.66%	3.77%	0.00%
9 期	14.81%	38.89%	37.04%	9.26%	0.00%	0.00%
培训后						
人 数	54	73	169	11	4	0
比 例	17.36%	23.47%	54.34%	3.54%	1.29%	0.00%
1 期	8.70%	8.70%	73.91%	0.00%	8.70%	0.00%
2 期	14.29%	14.29%	71.43%	0.00%	0.00%	0.00%
3 期	30.77%	0.00%	61.54%	7.69%	0.00%	0.00%
4 期	21.21%	24.24%	51.52%	3.03%	0.00%	0.00%
5 期	21.43%	17.86%	60.71%	0.00%	0.00%	0.00%
6 期	15.15%	24.24%	48.48%	9.09%	3.03%	0.00%
7 期	17.39%	19.57%	56.52%	6.52%	0.00%	0.00%
8 期	16.98%	30.19%	49.06%	1.89%	1.89%	0.00%
9 期	16.67%	38.89%	40.74%	3.70%	0.00%	0.00%

2.学员政治身份与社会兼职情况。

除了职称、学历外，政治身份也是考察学员个人价值提升的一个重要指标。如表 11 所示：培训期间，中国共产党党员增加了 12 人，占培训前群众人数的 41.38%，这表明学员在参加项目期间追求政治进步的效果相当明显。

表 11 学员政治身份变动情况

班 级	有效样本数	学员人数	投票比例
	培训前	培训后	比例变化
中共党员	88.75%	92.60%	3.86%
民主党派	1.93%	2.25%	0.32%
群 众	9.32%	5.14%	-4.18%

学员个人价值的提升，最终还会反映在社会影响力上。为此，我们进一步考察学员在培训前后担任社会职务的情况，如表 12 所示。培训前，担任各类社会兼职的学员人数为 114 人，而在培训后则增至 210 人，比例从 36.66%

中国财政杂志社

增加到67.52%。对于担任有社会兼职的学员来说，其社会兼职平均数从1.41个增加到了1.75个，总的社会兼职数从161个增加到了368个。从这个角度说，学员人群总体的社会影响力有近翻番的提升。

表12 社会兼职变动情况

社会兼职	培训前		培训后		变动情况	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
各类顾问、评委	49	15.76%	119	38.26%	70	142.86%
独立董事、外部董事	13	4.18%	26	8.36%	13	100.00%
人大代表、政协委员	6	1.93%	2	0.64%	-4	-66.67%
青联委员、民主党派	12	3.86%	18	5.79%	6	50.00%
客座教授、兼职导师	31	9.97%	119	38.26%	88	283.87%
公益组织组织者、参与者	16	5.14%	26	8.36%	10	62.50%
商会、俱乐部等组织骨干	34	10.93%	58	18.65%	24	70.59%
都没有	197	63.34%	101	32.48%	-96	-48.73%

值得一提的是，学员的政治身份及社会兼职情况在欧阳宗书等（2013）的研究中并未涉及，这些指标是衡量项目成效的有益补充。

3.项目对学员的个人价值。

表13列示了学员参加培训的目的及其实现情况。培训目的期望值最高的是“系统学习知识”，学员对其重要性的打分达4.62分（满分5分）；然后是“结交老师和同窗等，拓展人脉”（4.34分），最后是“获得有价值的证书\培训经历”（4.26分）。由此可见，全国会计领军人才培养项目学员学习知识的需求尤其强烈。经过项目的培养，上述目的较好地得到了实现。按照实现程度进行排序，结果类似：“系统学习知识”的目标完成度最高，达4.45分（满分5分）；“结交老师和同窗等，拓展人脉”得分为4.41分；“获得有价值的证书\培训经历”得分为4.19分。从班级的情况来看，入学时间越早的学员，其目标完成情况越好。总体而言，学员对于培训的期望较高，也具有较好的目标完成率，这是其对项目评价最重要的基础。

与欧阳宗书等（2013）的研究相比，本研究设置了具体的指标来度量培养项目对于学员的个人价值，指标更加精确，也有利于获得更为科学的答案。

表13 参加培训的目的及实现情况

项 目	获得有价值的证书		系统学习知识		拓展人脉	
	重要性	达成情况	重要性	达成情况	重要性	达成情况
5分人数比例	48.87%	44.37%	67.20%	54.66%	50.48%	55.31%
4分人数比例	36.01%	41.80%	27.97%	37.62%	35.69%	34.41%
4分以上人数比例	84.89%	86.17%	95.18%	92.28%	86.17%	89.71%
平均分	4.26	4.19	4.62	4.45	4.34	4.41
1 期	4.52	4.48	4.78	4.70	4.52	4.65
2 期	4.36	4.32	4.61	4.64	4.39	4.57
3 期	4.08	4.54	4.62	4.38	4.15	4.31
4 期	4.30	4.30	4.58	4.45	4.39	4.39
5 期	4.00	4.21	4.46	4.36	4.32	4.36
6 期	4.39	4.00	4.55	4.33	4.39	4.48
7 期	4.20	4.07	4.61	4.30	4.22	4.24

中国财政杂志社

续表

项 目	获得有价值的证书		系统学习知识		拓展人脉	
	重要性	达成情况	重要性	达成情况	重要性	达成情况
8 期	4.17	4.06	4.58	4.45	4.36	4.43
9 期	4.33	4.17	4.76	4.50	4.31	4.39

注：该项是5分制打分，5表示非常好/非常重要，4表示好/重要，3表示一般，2表示不好/不重要，1表示很不好/不重要。

（四）学员对项目的评价分析。

1. 对项目的评价概况。

为了持续地改进全国会计领军人才培养项目，进一步提升培养质量，我们就学员对项目的评价进行了调查，具体情况如表14所示。对项目的总体评价为4.59分（5分为非常满意，4分为满意），说明学员充分肯定全国会计领军人才培养项目。但是，从分班级数据和从课程设置、师资安排、课程后的跟踪培养评价、同学们的课堂内外交往等分项目数据来看，还有需要我们注意和改进的地方。从分项目的数据看，学员对于培训项目组织者财政部会计司和承办者上海国家会计学院的组织均给予很高评价，得分分别为4.76分和4.67分。其他分项目的评价都略低于总体评价，原因可能是总体评价包含了全国会计领军人才培养项目的品牌溢出效应。在分项目数据中，评分较低的三个项目是实地考察、课外活动及跟踪培养。这说明学员对于项目的期望值不仅体现在课堂上，还体现在课外活动的参与上，这也为项目的后续提升提供了参考依据。

表14 学员对项目的评价情况

项 目	总体评价	财政部会计司	上海国家会计学院	课程设置	师资安排	授课质量	案例教学	跟踪培养	实地考察	课程讨论	课外活动	学员交往
总 体	4.59	4.76	4.67	4.53	4.56	4.50	4.36	4.22	3.96	4.42	4.16	4.40
1 期	4.61	4.91	4.91	4.70	4.78	4.65	4.43	4.17	3.96	4.43	4.17	4.43
2 期	4.68	4.79	4.75	4.61	4.68	4.61	4.36	4.36	4.04	4.39	4.14	4.36
3 期	4.46	4.46	4.46	4.31	4.38	4.31	4.08	3.92	3.69	4.31	3.92	4.23
4 期	4.64	4.82	4.70	4.48	4.48	4.55	4.42	4.30	4.12	4.48	4.21	4.58
5 期	4.64	4.82	4.54	4.57	4.68	4.64	4.46	4.25	4.25	4.54	4.32	4.50
6 期	4.61	4.85	4.70	4.52	4.61	4.52	4.42	4.21	4.09	4.52	4.27	4.36
7 期	4.54	4.65	4.54	4.46	4.41	4.39	4.22	3.98	3.91	4.22	4.04	4.41
8 期	4.58	4.79	4.74	4.58	4.64	4.64	4.53	4.40	3.91	4.42	4.23	4.34
9 期	4.61	4.80	4.72	4.57	4.52	4.37	4.31	4.28	3.85	4.54	4.17	4.44

2. 对项目的价值评估。

表15列示了学员对于项目的价值评估情况，分别从项目对推进单位工作的影响、项目对提升学员职业价值的总体影响及在业务能力、工作思路创新、工作方式创新和工作沟通能力的影响进行调查。结果表明：首先，项目对学员的最大价值在于工作思路创新（总评分4.54分），然后是工作方式创新（4.48分）；项目对个人职业价值的总体影响也高达4.34分。其次，学员对于培训对推进单位工作的价值总评分为4.14分，可以预期，如果单位给学员更大的舞台和机会，那么全国会计领军学员将会做出更大的成绩。总而言之，学员对项目的价值评估较高，这说明项目得到了学员的广泛认可。

表15 学员对项目的价值评估

项 目	推进单位工作的影响	提升职业价值-总体影响	提升职业价值-业务能力	提升职业价值-工作思路	提升职业价值-工作方式	提升职业价值-工作沟通
总 体	4.14	4.34	4.43	4.54	4.48	4.43

中国财政杂志社

续表

项 目	推进单位工作的影响	提升职业价值-总体影响	提升职业价值-业务能力	提升职业价值-工作思路	提升职业价值-工作方式	提升职业价值-工作沟通
1 期	4.09	4.39	4.48	4.57	4.48	4.39
2 期	4.18	4.25	4.29	4.39	4.36	4.36
3 期	4	4.15	4.31	4.38	4.38	4.08
4 期	4.3	4.39	4.39	4.55	4.48	4.48
5 期	4.07	4.29	4.39	4.61	4.46	4.46
6 期	4.06	4.24	4.39	4.61	4.55	4.58
7 期	4.04	4.3	4.43	4.48	4.43	4.39
8 期	4.15	4.38	4.47	4.53	4.47	4.4
9 期	4.2	4.48	4.56	4.61	4.57	4.52

3. 对个人具体收获的评价。

为了解学员对参加项目具体收获的评价，我们设置了授课、同学交往和提升职业热情等方面的问题进行调查，结果如表16所示。评价最高的前三个选项分别是“收获学员之间的友谊，扩大同行交流”“接受知名专家教授授课，掌握最新知识”“振奋精神，保持奋斗精神”，这表明项目在为学员提供交流平台、传授最新知识、激发奋斗精神等方面发挥了重要作用。然而，在课程现场教学、提高学员科研能力及综合管理能力等方面，学员体验尚待加强。

表16 学员对个人具体收获的评价

	总评分	5分比例	4分比例	好评率（4分以上比例）
接受知名专家教授授课，掌握最新知识	4.61	65.27%	31.41%	96.68%
接受、掌握最权威的政策解读	4.43	54.34%	35.58%	89.92%
接受最先进、最科学的实务经验或案例	4.38	52.09%	35.58%	87.67%
考察、参观知名企业和单位，拓宽视野	3.96	32.80%	38.14%	70.94%
接受知名专家指导，提高科研能力	4.00	34.73%	36.22%	70.94%
提高组织、领导、协调能力	4.24	42.12%	41.35%	83.47%
收获学员之间的友谊，扩大同行交流	4.65	68.17%	28.85%	97.01%
提高工作、学习热情，养成学习习惯	4.46	55.63%	35.90%	91.52%
振奋精神，保持奋斗精神	4.52	57.23%	37.82%	95.06%
其他收获	4.16	39.55%	41.03%	80.58%

4. 参加培训遇到的困难。

学员们在参加项目培训中也存在着一些现实困难，统计结果如表17所示。学习时间不够和请假困难是学员碰到的最大困难。究其原因，学员在工作单位普遍都是中高级管理人员，在参加培训的同时还担负着繁重的工作任务，因此普遍感觉到时间难以协调和分配，这方面需要学员单位的配合。也有一部分学员碰到课堂知识与实践结合方面的困惑，这一方面需要学员在学习过程中注重理论结合实践，去分析问题和解决问题，另一方面也提醒我们在课程设置上要更加接地气。

表17 参加培训遇到的困难

项 目	学习时间不够	课堂与实践的结合-学习基础不够	课堂与实践的结合-课程安排	请假困难	其 他
人 数	201	42	53	119	34

中国财政杂志社

续表

项 目	学习时间不够	课堂与实践的结合-学习基础不够	课堂与实践的结合-课程安排	请假困难	其 他
比 例	64.63%	13.50%	17.04%	38.26%	10.93%
1 期	47.83%	13.04%	21.74%	34.78%	13.04%
2 期	71.43%	25.00%	14.29%	21.43%	17.86%
3 期	61.54%	7.69%	23.08%	30.77%	7.69%
4 期	93.94%	6.06%	9.09%	30.30%	0.00%
5 期	57.14%	7.14%	14.29%	46.43%	21.43%
6 期	75.76%	12.12%	9.09%	48.48%	12.12%
7 期	50.00%	17.39%	19.57%	54.35%	8.70%
8 期	50.94%	13.21%	15.09%	43.40%	13.21%
9 期	74.07%	14.81%	25.93%	25.93%	7.41%

六、项目培养经验分析

从学员参加培训前后的综合素质、工作能力、个人价值提升等方面的问卷统计来看，全国会计领军人才培养项目很好地实现了规划目标，培养了高素质、复合型会计人才，领军作用得以发挥。通过培养，学员们普遍有了较快的成长，并且持续性地发挥出领军人才的辐射作用。全国会计领军人才培养项目之所以能取得上述成绩，离不开财政部会计司和上海国家会计学院的高度重视和大力投入。现将项目的培养经验总结如下：

（一）高标准选拔具有领军潜质的优秀人才。

根据培养目标选拔出具有领军潜质的优秀人才是培养工作最终取得成效的重要基础。为确保将专业基础好、综合素质高、发展潜力大的优秀人才选拔出来，财政部会计司确定了“四高、五步骤”的选拔思路，即“高起点，高标准，高要求，高素质”“个人申报—地方审核—笔试—面试—公示”的选拔程序。报名环节对于申报对象在供职单位、现任职务与职级、专业职称、已有学历以及工作经验等方面作出了明确规定，原则上候选对象必须是在中央管理企业（含中央管理金融企业）和省国资委管理的大型企业担任分管财务的企业负责人、财务部门负责人及其副职，或在上市公司中担任总会计师（或财务总监）。同时，还需要具有经济管理类专业大学本科以上学历，从事财务会计工作5年以上，具有高级会计师职称或达到高级会计师资格考评结合考试国家合格标准。

符合基本条件的候选人获得参加笔试的机会，笔试环节采取“统一命题、统一考试、闭卷作答、统一评阅”的方式。培养出的合格会计领军人才将更多地参与企业战略制定、管理决策以及推动企业的国际化发展，因此笔试定位于能力测试，试题涉及面较广，主要考察候选学员的理论功底和分析、解决问题的能力以及英语水平。通过笔试的考生进入面试环节，对笔试合格人员的知识结构、专业素养、语言表达能力、分析创新能力、组织协调能力、交际沟通能力、应变能力、心理素质、逻辑思维能力，以及自我认知、举止仪表等方面情况进行全面考核。面试环节采取结构化面试等方式，为全面考察候选人的综合能力，面试评委由财政部会计司领导、专家学者以及实务界高管等组成。

（二）科学合理地设计课程模块与总体教学计划。

根据项目培养目标，紧密围绕上海国家会计学院承担的财政部重大课题《CFO能力框架研究》所取得的丰硕成果，合理安排培训课程和培训计划。总体的课程设计既考虑到学员专业成长，更考虑到学员开展本土化实践和拓展国际化视野的需要，在着力提升学员的专业水平的同时，重点培养学员参与管理决策和战略引领的能力。前三年第一阶段学员需要学习包括公司战略管理、会计与控制、财务与金融、管理与领导力等模块在内的共计66天的课程。课程内容着力提高学员的财务会计理论水平、风险管理意识以及分析判断、沟通协调等管理能力，帮助学员实现从执行者向管理者、领导者、决策者的转变。在以上课程模块中，上海国家会计学院尤为重视管理会计等相关课程的开设。除了以上课程模块以外，上海国家会计学院还重点开设了人文修养课程模块以及理想信念教育课程模块，通过大量的哲学、历史、国学等人文修养讲座，以及到红色革命胜地井冈山进行理想信念教育等等，帮助学员树立正确健康的价值观和坚定的职业信仰，以更好地发挥引领带动作用，传递正能量。从2015年开始，在上海国家会计学院李扣庆院长的倡导下，在培养模块中还增设了企业家交流模块，邀请国内著名企业的企业家与学员进行碰撞交流，帮助学员感悟管理智慧，增强领导力。

后3年的课程设计主要聚焦国际化，为了提升学员的国际化视野，设计了商务英语、西方文化、跨文化交流与沟通等课程内容，通过开展高强度的英语培训和境外培训，为学员更好地实施“走出去”战略服务。高度重视人才培养的国际合作，加强会计人才培养的国际间经验、技术、人员的交

中国财政杂志社

流与合作，每年推荐学员赴境外知名院校、国际性组织、跨国企业实地考察和实习。通过与外国同行的交流，了解境外会计行业发展的最新信息、学术动态以及先进的管理经验，提高学员的涉外沟通能力，建立学员与境外同行的沟通联系渠道。

在课程学习的同时，上海国家会计学院还设置了现场教学模块，促进学员与外界先进机构与组织的深入交流。例如，上海国家会计学院与阿里巴巴、宝钢集团、通用汽车、上海证券交易所、上海期货交易所、上海联合产权交易所、中航工业商用发动机公司、上海飞机制造公司等建立了长期的合作关系，带领学员走进这些组织当中进行深入的学习交流，邀请这些组织的高层管理人员介绍管理经验，引导学员向“标杆”学习。

（三）放眼国际整合高端政学商师资资源。

为确保教学效果，上海国家会计学院以既定的课程体系和教学计划为基础，在师资聘请与安排方面坚持国内与国际相结合、政学商相结合等基本原则，以授课效果为导向整合一流师资资源。授课师资中既有来自财政部、国资委、银监会等的政府官员，也有来自北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、厦门大学、上海财经大学、中国社会科学院、中欧国际工商学院、香港中文大学、台湾政治大学等的权威学者，以及耶鲁大学、美国亚利桑那州立大学、华盛顿大学、迈阿密大学等的国际一流学者，还有IASB、ACCA、CIMA、德勤、摩根大通等国际机构和组织的专家等。

财政部领导和会计司等相关司局领导莅临项目授课，使学员们很好地了解国内外经济形势、会计改革与发展、财税体制改革等，拓宽了宏观视野，进一步开拓了工作思路。其他授课师资中，教授黄明毕业于斯坦福大学并在康奈尔大学获得终身教授称号，教授黄钰昌是国际著名的管理会计专家，教授郑丁旺更是台湾会计界的泰斗级人物，教授陈晓萍是人力资源与领导力方面的国际知名教授。此外，教授苏锡嘉、教授李若山、教授毛付根、教授汤谷良、教授钱世政等都是国内财务会计名家，教授华民、教授孙立坚、教授沈丁立等都是国内世界经济、政治研究领域的著名学者，教授葛建雄、教授张汝伦、教授王德峰等是国内历史、哲学领域的权威专家。在上海国家会计学院组织的经济论坛、管理会计论坛以及历次联合集中培训中，所聘请的专家还包括了诺贝尔经济学奖得主、国际著名管理会计专家卡普兰以及国内外知名机构与组织的高管。国内外著名教授宽广的学术视野、严谨的治学态度以及谦虚低调的处事风格让学员们受益匪浅，在提升专业和管理能力同时，也提升了领军学员的综合修养。

（四）鼓励将所学所思转化为促进发展的方法思路。

发现问题并且在理论指导下结合实际创造性地找到解决问题的方法思路是领军人才的一项重要能力。为此，根据总体培养方案，要求学员在学习期间必须以小组或个人的名义，结合实务工作中发现的本单位、本行业乃至其他专业领域的难点热点问题进行深入研究，推动学、研、用结合，将所学所思转化为解决问题的实际生产力。

为保证课题研究效果，财政部会计司会同上海国家会计学院制定了课题管理办法，对课题研究过程进行全流程管理。为确保课题研究的参与面，以小组名义开展课题研究的课题组成员数不得多于3人，同时对于一人一课题的学员在课题考核中给予加分鼓励。研究可以采取专题研究、案例研究、调研报告、组织诊断等多种形式。课题在选题上要求结合本人的专长和研究兴趣，关注企业管理中具有较强实践价值或者理论意义，能反映当前会计或相关领域热点和难点。选题要求坚持理论与实际相结合，要有原创性，不提倡纯学术研究。

为做好课题进度和质量管理，将课题研究的进度分为开题、中期汇报、预答辩、最终答辩四个阶段，每个阶段按照学员所选的研究主题组织相关专家，从选题的必要性、研究进度、研究规范、研究技术、研究内容、研究结论等方面进行面对面答辩交流。在每一个环节都制定了明确的考核要求，首次开题、中期汇报、预答辩以及最终答辩不能通过的，给予一次修改调整的机会，仍不能通过的，课题研究考核部分的成绩按零分计。在预答辩和最终答辩阶段均设置查重环节，重复率超过20%并且在修改后第二次查重仍然不符合重复率要求的，课题研究考核部分的成绩同样按零分计。项目管理组还制定了专门的课题写作规范，并且在预答辩和最终答辩阶段设置了形式审查环节。从十年的实践来看，课题研究的开展较好地促进了将学员所学理论向实践转化，提高了学员的问题发现能力和解决能力，也提升了学员学术能力和行业影响的提升。在以往的实践中，学员所选课题开题后将被财政部批准为部级课题。为更好地形成课题研究的正向激励，根据财政部会计司的建议，上海国家会计学院进一步调整了部级课题的认定机制，只有通过答辩的课题才能被认定为部级课题。

学员已经完成了120多项课题，涵盖了会计准则、公司金融、风险管理与内部控制、公司治理、管理会计等多个大的主题。十年的实践表明，课题研究激发了学员主动思考和理论创新的热情，提升了学员洞察问题的能力，有效引导学员掌握了各种先进、科学的研究方法，达到了边工作、边研究、边提高的目的。

（五）为学员提供全方位的互动成长平台。

财政部会计司高度重视安排学员参与制度建设和行业建设工作，经常组织优秀学员参加财政部会计司、财政部会计准则委员会、企业内部控制标准委员会、中国注册会计师协会、中国会计学会、国家会计学院等组织机构的课题项目、准则制度征求意见、学术会议等活动，给学员提供了进一步施展才能的平台。除了按照教学计划完成各课程模块的教学任务，以及完成课题研究、读书报告等跟踪管理环节的各项学习和研究任务外，在培养过程中，财政部会计司和上海国家会计学院格外注重搭建各种碰撞交流平台，促进全国会计领军学员之间、全国会计领军学员与地方会计领军学员之间、全国会计领军学员与总会计师素质提升工程学员之间等的互动交流，鼓励学员参加各种论坛、沙龙，创造各种机会帮助学员走上讲台分享经验智慧，在促进交流、助力成长的同时也不断提升会计领军学员的影响力。

中国财政杂志社

课程讨论是集中培训期间学员之间碰撞交流的重要渠道。按照教学计划，集中培训期间学员必须在相关培训课程结束后围绕老师布置的问题结合各自行业、单位的实际情况进行深入的探讨，畅谈课程学习体会，并且在每次讨论完成后须以小组为单位完成课程研讨报告。上海国家会计学院还根据学员的研究方向，定期择优选拔学员参与学院日常培训以及地方会计领军等授课任务，在反哺学院的同时也帮助学员在教学中提升专业水平、综合能力和业界影响力。十年来，共邀请领军学员返校授课上百次，因为学员都来自实务界，其授课内容与学院实务导向的教学特点十分吻合，加上丰富的教学案例，学员们的授课受到了广泛好评。上海国家会计学院还利用中国会计视野网站优势资源，构建网络交流平台，以网络为载体，拓宽教学手段和方式，增强学员之间的交流互动。此外，各班还自发创建了微信群、QQ群等加强日常联系。上海国家会计学院还经常组织全国与地方会计领军、总会计师培训班等的跨班级文体活动，如暴走比赛、拔河比赛、篮球比赛、游泳比赛等，在增进了解、促进融合的同时，也升华了友谊、锻炼了身心。

上海国家会计学院专门为学员打造了“印象•领军”品牌系列活动，主要包括国内财经领域“名家讲堂”，全国会计领军学员“精英讲堂”，全国会计领军与各地会计领军深入交流的“领军下午茶”文体比赛“精武会”，专业技能比赛如“成品油投资模拟大赛”，“辩论赛”等系列活动，努力打造多层次、多渠道、跨类别的多元交流平台，在营造学习氛围、展示领军风采的同时，促进各层次会计领军学员间的互动、交流与碰撞，并关心学员身心，倡导健康的学习与生活理念，进而全面提升学习体验。

七、项目改进建议

十年会计领军人才培养工作尽管取得了一定成效，但相对于持续的社会变革和培养对象不断变化的内生需求而言，会计领军人才培养还需要在课程设置、师资安排、国际化培养以及选拔使用等方面持续优化。

（一）课程体系及师资构成尚有提高改进的空间。

从目前的课程体系设置来看，财务会计等专业性课程所占比重较大。鉴于打造会计领军人才重在引领学员从执行者向管理者和决策者的转变，因此，下阶段将进一步把战略视角和决策能力培养作为重点，以培养视野开阔的管理型人才。具体就课程设置而言，课程内容应该更加多元化，适当增加宏观政治和经济形势、国际政治、廉政教育、应用经济学、现代金融、信息技术、企业管理、中国文化、宗教哲学、科技创新、历史人文等方面的课程。

课程体系应当保持动态开放性与相对稳定性，一方面要更迅速地根据变化了的情况调整课程设置，另一方面核心课程还要保持相对稳定性。在课程模块中，应进一步加大现场教学的力度和深度，将现场教学与标杆学习相结合，帮助学员更有效地发现差距、学习先进做法并创造性地加以运用。要进一步强化以塑造职业信仰为核心的理想信念教育，提升学员的使命感和责任感。要结合党校、行政学院、国内著名商学院等的教学特色，尝试开设游学模块，在人才培养的过程中更好地借助外力，提升培养效果。

师资是教学成功的关键。要在已有师资的基础上，进一步整合境内外优秀的师资力量，不断提升教学效果。要适当增加外籍师资和纯英文课程的比例，帮助学员更加直接地接收国际前沿实践和观点，同时也锻炼学员的专业英语能力。

（二）国际化能力培养与提升机制有待进一步加强。

境外培训是提升学员国际化视野的重要一环。境外培训课程的安排与国内集中培训一样，同样需要进一步加强模块化、系统化设计。作为会计领军人才需要了解和学习如何制定财务总体战略，跨国财务控制管理系统的有效性和可能存在的问题，不同公司跨国财务管理的特点、效果或发展趋势，外部资本市场和内部控制系统的衔接和促进，特别是战略管理中CFO的实际定位、角色和作用，以及与CEO及其他内部模块的关系和协调等内容，境外培训内容应当紧紧围绕这些方面展开。与此同时，为提高境外培训的实际效果，要通过问卷调查等方式进一步加强对出境培训需求的收集与整合，不断收集学员所关注的热点、难点和前瞻性问题，在模块化、系统性学习的同时，根据学员的实际需要开设相关课程，从而使境外培训更具有科学性、针对性。

财政部会计司和上海国家会计学院共组织了七批境外培训团组，分赴美国、英国、德国和澳大利亚等国家的企业及行业组织进行学习交流，取得了非常好的学习效果。但受种种因素影响，境外培训频率有所减少，到2015年境外培训更是暂停，会计领军人才培养环节产生缺失，对培养效果影响较为严重。鉴于会计领军人才培养的目标，建议境外培训应当持续稳定开展。

在经济全球化和信息化飞速发展的时代，与知名国际性会计组织合作培养会计领军人才，借力他们的资源和网络，更好地丰富培养通道，构建持续的国际交流平台，更有利于学员的不断成长。一是探索打破学员的单位界限，让更多的学员参与到其他国有大中型企业的“走出去”战略。二是选拔部分学员参加国际性会议，甚至到国际组织兼职、任职，提升能力，展示风采，扩大国际影响力。

（三）在强化培养的同时进一步加强选拔和使用。

要进一步强化会计领军人才的选拔机制，适当调整笔试与面试成绩比重，扩大面试范围，确保让更多的领军潜质高的侯选人脱颖而出。培养人才重在对人才的使用。为了促进我国会计队伍整体素质的全面提高，可以进一步发挥会计领军人才培养项目的组织推动和辐射作用，充分调动和发挥学员单位、财政部、国家会计学院和其他相关机构的积极性，开展广泛深入的科研、培训、人才基地建设等全方位合作。例如，在财政部层面、学院培养层面与单位管理层之间加强联动，建立单位管理层的联系人制度，建立与单位的直接沟通、评价渠道，建立学员所在省份会计主管部门与学员持续沟通的机制。通过上述机制的建设和落实，可以加强会计领军人才的跟踪管理，不断提升会计领军人才的凝聚力和向心力，有组织地不断发挥学员在单位内部、系统内部乃至在全国层面的“领军”作用。

（财政部会计司供稿）

中国财政杂志社