

彻落实,除了财政部门应当履行监督检查职责外,还需要国资委、证监会、银监会、保监会、国家税务总局、国家审计署等有关部门的大力支持和配合,大家携手并进,形成监管合力,方能使监管到位,准则落实到位。为此,我们在准则制定、发布、培训、执行等环节上,主动邀请相关部门参加,共同研究对策。这些监管上的强力措施和配合,将是企业会计准则体系有效贯彻实施的强大保障。

五是联合执法,加强监管。从今年底到后年上半年,有关会计准则的执行问题是会计监督和执法的主要领域。我们还将会同审计署、国资委、证监会、银监会、保监会、国家税务总局等联合执法,提升监管力度,确保企业会计准则体系的有效实施。

六是加强宣传,扬善惩恶。我们将根据各有关部门监督

检查的结果,科学合理地评估企业执行会计准则的情况,对于执行得好的公司,要大张旗鼓地予以宣传和弘扬;对于执行得差的公司、违规甚至违法的公司,要不留情面地予以曝光,加以惩处。我们还计划开展一次全国范围内的会计知识大赛,为企业会计准则的贯彻实施创造一个强大的、积极向上的、良好的舆论氛围。

企业会计准则体系的建立,为我们打开了开拓会计职业新境界、提升会计工作新水平、创造会计事业新辉煌的希望之门。让我们携起手来,脚踏实地、扎扎实实把新准则学习好、宣传好、贯彻好,更好地发挥会计工作在经济社会发展中的服务效能,以我们的勤奋、我们的拼搏、我们的奉献、我们的业绩,迎接中国会计事业光辉灿烂的明天!

## 高度重视 科学规划 全面推进行业人才建设工作再上台阶

财政部副部长 王 军

对于注册会计师行业的人才培养工作,财政部党组历来高度重视。中注协培训工作,在过去比较好的基础上,一年多来又有了明显的起色,在开阔思路、拓宽培训覆盖面、健全机制等方面取得了明显的成绩。这些成绩来之不易,也难能可贵。下一步,要认真总结经验,深化行业人才培养“三十条”的贯彻落实工作,全面推进培训工作上台阶。

### 一、认清形势,进一步提高对行业人才培养工作重要性的认识

国以才立,政以才治,业以才兴。无论是对一个行业,还是对一个政党、一个国家乃至一个民族,人才都是最宝贵的资源。对于注册会计师行业而言,人才队伍素质是影响行业发展的关键因素。做好行业人才培养工作,事关行业的未来,是各项工作的重中之重。要做好这项工作,就要深入分析行业人才培养工作所面临的现实形势,进一步提高对这项工作重要性的认识。

(一) 加强行业人才队伍建设是行业贯彻落实中央人才战略的必然要求。在新的历史时期,建设社会主义和谐社会,完善社会主义市场经济体制,提高我们国家的核心竞争力,需要一大批能够满足社会发展需要、适应现代科技发展水平、具有创新能力和开拓精神的人才队伍。

对此,党中央、国务院高度重视,于2003年12月作出了《关于加强人才工作的决定》,其中指出,大力实施人才强国战略是新世纪新阶段人才工作的根本任务,要以能力建设为核心,大力加强人才培养工作;坚持改革创新,努力形成科学的人才评价和使用机制;突出重点,切实加强高层次人才队伍。《决定》将党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才作为我国人才队伍的主体,提出了分类指导、整体推进的培养方针。

注册会计师作为重要的经济管理人才和专业技术人才,

是国家整个人才体系的一个重要组成部分。中央加强人才工作决定的精神,为我们行业的人才建设工作,提供了指导思想 and 行动指南。大家要从国家人才战略的高度,从服务经济的全局,充分认识加强行业人才培养工作的重要性、紧迫性。

(二) 做好人才培养工作是行业应对国际竞争的必然选择。随着改革开放的深化,我国经济的开放性进一步加强,并日益融入世界经济之中,成为世界经济体系的重要组成部分。在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际合作和竞争,已成当今经济的一个重要特征。一方面,中国充满活力的广阔市场正在不断吸引国外资本的投入,外资规模越来越大,外资利用效率不断提高;另一方面,越来越多的中国企业走出国门,迈向国际市场,实现海外投融资甚至生产。

中国注册会计师如何以自身的专业优势和国际视野,帮助中国企业走向国际市场赢得国际竞争,中国注册会计师如何抓住中国企业走向国际市场的机遇,进军世界会计市场,是摆在我们面前的一项重要课题,也对行业队伍的素质建设和人才培养提出更高要求。

与此同时,在中国会计市场开放的情况下,国内事务所正面临越来越激烈的国际竞争压力。发展国内事务所,打造中国事务所的民族品牌,除了改革完善市场开放的管理体制,创造公平公正的竞争环境,也急需加快行业人才培养步伐,自我强身健体,通过实力,在市场竞争中占据一席之地。

(三) 加强人才培养工作是行业自身发展的内在动力。中国注册会计师行业恢复至今20多年,执业注册会计师已发展到7万多人的规模,队伍素质水平有了较大提高,其中也不乏职业道德好、专业技能精的优秀人才。但从总体看,我们这支队伍素质参差不齐的问题依然突出,极大影响了行业的职业形象和社会公信力。行业人才队伍的建设任务,仍

很艰巨。

当前，财政部按照中央关于深化改革的要求，全面推进会计审计准则的国际趋同，完成了新的会计审计准则体系的构建工作，取得重大成就。新的准则体系在审计理念的更新、审计方法的设计、专业判断的能力要求、执业责任的归属等方面，同原准则相比有了巨大的调整 and 变化，对注册会计师的执业素质提出新的更高要求。在这一背景下，以新准则的贯彻实施为导向，加快培养能够顺应这一变革的执业队伍，也是当前一项紧要任务。

## 二、科学规划，全面落实，提升人才培养工作的水平

行业人才培养是一项长期的工作，贯穿于行业发展的始终。我们要充分认识行业人才培养的重要性和紧迫性，认真分析行业人才建设的历史和现状，以科学发展观为指导，明确目标，落实责任，抓住重点，讲求实效，全面提升行业人才的培养水平。

(一) 明确目标。要做好行业的人才培养工作，应对新形势下行业人才建设的新要求，首先必须明确我们人才培养的目标，为我们的人才培养确立方向。

金部长在“四代会”提出，要建立一支在质量和数量上能够满足我国经济 and 资本市场发展战略，以及现代企业制度需要的执业队伍，为我们行业人才建设提出了要求，指明了方向。要实现这一目标，我认为，应该在三个领域有所突破：

第一，要全面提升注册会计师从业队伍的专业素质、执业能力和职业道德水平。实现行业队伍素质的普遍提升，是为了满足整个经济社会发展对注册会计师执业的需求。在这方面，我们已经有十多年的实践经验，基本摸索出了一条路子。但市场需求的变化、人员素质的变化，要求我们必须认真总结和巩固以往行业培训工作的经验及成果，认真克服和纠正以往的缺陷和不足，充分调动各方力量，不断改革和创新培训方式和手段，提高常规培训工作的质量。

第二，要着力培养能够承担国际业务、符合行业国际化发展要求的高层次专业人才和会计师事务所管理人才。行业高端人才的培养，是为了满足提升行业国际竞争力的需要，是一项新的课题，缺乏现成的经验和模式，需要我们以开放的心态、以创造性的思维，去设计、去开拓我们的工作领域。要紧紧围绕提升注册会计师的管理能力、创新能力和国际交流能力，探索我们的培养工作。

第三，要建立起适应行业未来发展需要的后备人才队伍。建立高质量的后备人才队伍，是行业人才建设的一项战略性工程。主要是立足 22 所院校注册会计师专业方向学生的培养，通过资助资金的杠杆作用促进办学质量的提高。同时，启动学生境外实习项目，提高其实务操作能力和国际交流能力，针对性培养行业的后备力量。只有把注册会计师专业方向办成定位准确、优势突出、国际水平的一流专业，办成亿万公众人人知晓、万千学子心向往之的品牌专业，我们行业才会源源不断地有大批优秀人才涌入。

(二) 落实责任。要实现上述目标，需要在座各位以及

方方面面的共同努力和支持配合。作为财政部，将一如既往地重视和支持行业的人才培养工作，同时也希望大家分工协作，责任到位，各自发挥自己的优势和最大效能。

中注协主要是立足宏观，做好行业培训的系统规划、制度建设和工作指导，重点组织和开展行业领军人才的培养工作。

地方注协要充分发挥行业培训的支柱作用，面向本地区，认真做好继续教育培训的组织和管理工作。

国家会计学院是注册会计师行业继续教育培训的重要基地，要认真研究行业的需求，为行业提供高质量的培训课程。3 所国家会计学院在充分发挥其培养行业人才的“联合舰队”作用的同时，要引入竞争机制，中注协要通过建立统一的评价体系，从培训师资、教材、教学与培训效果、教学管理等方面进行考核评价，将行业培训计划安排和培训投入与国家会计学院的培训效果相挂钩。

注册会计师专业方向院校承担着行业后备力量的培养任务，要研究和适应注册会计师职业的发展趋势，培养出一批符合行业需求的高质量的生力军。财政部将逐步改革对注册会计师专业方向院校的资助方式，由总体资助向专项资助转变，建立资助资金使用效果的监督评价机制，并将评价结果与资金资助挂钩。

(三) 抓住重点。高层次人才的培养，是当前行业人才培养的重点工作。培养高层次的领军人才，是服务和占领行业高端业务市场，应对国际竞争的紧迫要求。

相比整体素质的普遍提升，解决行业高层次人才匮乏问题，显得尤为紧迫。就队伍现状和人才成长规律来看，完全通过市场自发的方式，实现行业整体水平的提高，进而涌现一大批行业领军人才，需要一个长期的过程。这个过程时间过长，我们就会丧失很多机会，付出很大的发展成本。所以，必须主动培养一大批有能力参与国际市场竞争的行业高层次人才领军人才。

同时，通过集中优势力量开展高层次、国际化领军人才的培养，能够为整个行业人才的培养工作，探索和积累经验，加之领军人才的示范效应、导向作用，必将成为行业执业水平全面提升的主导力量，带动和促进行业队伍整体水平的提高。

做好行业高层次人才的培养，要注意以下几个方面工作：

第一，要建立科学合理的学员选拔机制。高层次人才培养的对象要坚持有针对性、有目的性的原则，从注册会计师中择优产生。要设计科学的学员选拔方式，通过公开考试，从行业内挑选出专业功底扎实、有一定的管理经验、综合素质较高、具有培养潜质的人员，开展行业领军人才的培养。考试的内容，要同领军人才培养的高层次、国际化目标结合起来，注重对综合能力，包括英语水平的测试。

第二，建立人才跟踪培养机制。一个人观念的更新、知识的补充、能力的提高需要一个过程，要加快高层次人才的培养，就必须进行跟踪式、渐进式的培训。要为我们的每一个培养对象建立档案，分出层次，划定周期，提高培训的针对性。通过必要的考核和淘汰机制，把优秀人才不断输送到

更高层次的培养体系,实现深度、持续和系统培养。只要我们锲而不舍,用五到十年的时间,几个轮回下来,一定会见成效。

第三,要加强对高层次人才的宣传推介。人才,尤其是高层次人才的成长,除了自身的素质和努力之外,外部环境也很重要。应当在培训的同时,多向他们提供展示才能的机会。可以组织他们参加行业论坛,鼓励他们取得国际会计师职业组织的资格,推荐他们参加行业专项课题的研究。要在提高他们素质和能力的基础上,扩大他们在行业中的影响力,使他们能够早日成为行业发展的骨干和栋梁,为他们发挥行业领军作用积极创造条件。

第四,要加大对高层次人才培养工作的投入。在行业高层次人才的培养上,要多投入,要集中力量,要舍得花精力,多研究,多关注,多跟踪,对于进入领军人才培养系统的,要一盯到底。

(四)讲求实效。行业培训工作的质量,要经得起市场的检验,经得起会员的评价。无论是办培训班,还是举办论坛、研讨会,都是形式;使学员得到提高,得到启发,有所收获,学有所成,学有所用,才是培训的目的。不能单纯追求办班这一形式,而忽略了提高的目的。不能为了培训而培训,为了搞培训而搞培训,“人走茶凉”,五天的课程三天上完,走形式,摆花架子,甚至那边课还没上完,这边人就消失了。要改变我们行业人才培训过程中的一些不正常的状况,就需要重视培训的实效。

第一,要提高培训的针对性。目前行业内执业人员的水平参差不齐,不同执业能力的人有不同的需求;不同执业范围的人有不同的需求;不同规模事务所、不同职务级别的人,有不同的需求;侧重管理的人,侧重市场开发的人,侧重承办具体业务的人,也有不同的需求。我们开展培训,如果不是针对不同的需求,必然有的人理解不透,有的人还觉得不过瘾,必然众口难调,培训的实效更无从谈起。所以,要丰富培训手段,针对不同的培训对象进行不同类型的培训,做到量体裁衣,各有所获。

第二,要对每个培训项目、每个培训班进行考核评价。对培训效果考试和考核,是提高培训班实效的又一个重要方式。过去的培训项目,往往是上完课就完事。至于培训效果怎样,学员掌握得如何,没有人知道。建立培训班的考核评价制度,一方面对学员是个约束,可以督促他们更加认真地完成培训;同时,也有利于培训举办方及时了解和分析学员对课程设置的反馈情况,为进一步完善培训内容提供依据和参考。

第三,要建立淘汰机制。要在考核、考试的基础上,将无法完成培训任务的人剔除出局,体现培训工作的严肃性,真正在培训项目中建立起激励约束机制。只有对少数人无情的淘汰,才是对大多数人的真情的激励。

### 三、脚踏实地,推动行业人才培养工作再上新台阶

(一)增强一种意识。行业人才培养工作关系到国家人才战略的实施,关系到行业的长远发展,承担培训工作的同志,是园丁,是伯乐,是创造历史的人,大家一定要增强责任意识,充分认识肩上的这份担子,沉重而光荣,增强做好人才培养工作的历史责任感。

有了这种责任意识,才能积极总结以往人才培养工作所积累的经验,才能深入探索人才成长和人才培养工作的规律,才能关注市场和会员的需求,丰富培训手段,改进培训方式,创新培训机制,以充足的干劲和饱满的热情,以逢山开路遇水搭桥的必胜信心,投身到人才培养的伟大事业中去。

(二)建设两支队伍。一是建立一支过得硬的培训组织管理队伍。从事培训组织管理工作的同志,要做好组织管理工作,不仅要有热情,有干劲,还要有能力,有方法。一定要加强学习,在培训别人之前,要自我培训,苦练内功,提高自身对行业、对专业的理解能力,提高对形势的判断能力。要学有所用,融会贯通,不断改进工作方式,丰富教学手段,完善培训项目的设计和开发,加强对培训班的组织管理和纪律管理,进一步提高组织管理水平。二是建立一支高水平的师资队伍。要不求所有,但求所用。一定要聘请到各相关领域里具有深厚理论基础和丰富实践经验的专家,组织好、整合好、利用好他们的专业优势,实现培训资源的行业共享。

(三)抓住三个要素。一是职业能力框架。搞人才培养,首先必须清楚我们需要什么样的人才。要认真分析我国注册会计师队伍素质现状,借鉴注册会计师行业开发胜任能力框架的国际经验,加紧研究并分析提出我国注册会计师职业对专业知识、专业技能、专业态度和职业道德等方面的要求,建立科学的注册会计师胜任能力框架体系,并以此指导我们的人才建设工作,提高人才培养工作的针对性和有效性。二是教材。了解掌握了职业的能力需求,就应该根据注册会计师执业实践的需要和职业胜任能力的要求,组织执业界和理论界的专家学者,联合相关院校,分层次开发注册会计师继续教育培训教材,特别是要加快案例教材和会计师事务所管理教材的开发步伐。三是人才培训档案。会员进入了培训系统,不能任其自生自灭,要关注他们的成长过程,培训要有记录,通过对人才培养档案的分析,可以掌握培训需求,以及是否有进一步培养的潜质等等。

今后的培训工作,要进一步完善总体部署,加强对结果的评价和对过程的督促,并且要能够把已有的成果连接起来做下去,做大、做好。

(注:本文系王军在中国注册会计师协会全国培训工作会议上的讲话的主要部分)