

编者按

根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的总体要求,财政部在认真总结会计人才建设取得的成就和经验、深入分析当前和今后一个时期会计人才发展面临的新形势、新任务和新挑战的基础上,制定了《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020年)》(以下简称《会计人才规划》)。制定实施《会计人才规划》,是深入贯彻人才强国战略的重大举措,是推动会计行业科学发展的必然要求,是会计行业在激烈的国际竞争中赢得主动的战略选择,对于促进加快经济发展方式转变,更好地服务经济社会发展具有重大意义。本刊特全文刊发,以飨读者。

会计行业中长期人才发展规划 (2010—2020年)

为落实人才强国战略,全面提升会计人才工作总体水平,促进经济社会又好又快发展,根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《人才规划纲要》)总体要求,制定本规划。

一、加强会计人才队伍建设的必要性和紧迫性

会计人才是我国人才队伍的重要组成部分,是维护市场经济秩序、推动科学发展、促进社会和谐的重要力量。加强会计人才队伍建设,着力培养高层次会计人才,并以此引导和带动我国会计人才队伍发展,不仅关系到提高会计行业核心竞争力、确保会计工作促进经济社会发展的职能作用有效发挥,而且关系到全国实施人才战略、建设创新型国家的大局。

新中国成立以来,特别是改革开放以来,在党中央、国务院的正确领导下,财政部门适应经济社会发展需要,大力推进会计人才队伍建设,取得了巨大成就。一是会计人才相关法律制度体系基本建立。建成了以《中华人民共和国会计法》和《中华人民共和国注册会计师法》为基础、以不同类别和不同层级会计人才评价标准为核心、以会计人才管理制度为支撑的会计人才相关法律制度体系。二是会计人才管理体制初步理顺。建立了以财政部政策指导,各地财政部门组织落实,会计行业协会、会计学会、会计资格评价中心、国家会计学院、相关部门协调配合的会计人才管理格局。三是会计人才队伍不断壮大。截至2009年年底,全国有近千万会计人员,其中,具有高级职称的9.4万人;注册会计师行业30多万从业人员中有9.2万执业注册会计师;副教授职称以上会计教育工作者约1万人。四是会计人才整体素质和专业水平稳步提高。会计职业领域已

从传统的记账、算账、报账为主,拓展到内部控制、投融资决策、企业并购、价值管理、战略规划、公司治理、会计信息化等高端管理领域。五是会计人才成长与发展的环境明显改善。随着人才强国战略的深入实施,会计人才在推动企事业单位现代化管理、提升企事业单位核心竞争力、引导社会资源合理配置、保障社会公众利益、维护国家经济安全和市场经济秩序等方面发挥着越来越重要的作用。同时,我们也应清醒地认识到,当前我国会计人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距,与我国经济社会发展需求相比还有一些不相适应的地方,主要是:高层次复合型会计人才缺乏,会计人才结构和布局不尽合理,会计人才发展的体制机制有待完善,会计人才市场管理有待加强,等等。

当今世界,经济全球化深入发展,企业跨国经营、资本跨境流动日益频繁,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,会计人才在经济社会发展中的基础性、战略性、关键性作用更加凸显,会计人才的竞争已经成为国家、地区 and 单位间竞争的焦点之一。未来十几年,是我国基本建成创新型国家、全面实现小康社会建设目标的重要时期,也是我国会计行业发展的重大机遇期。我们要认真贯彻《人才规划纲要》,进一步增强责任感、使命感和紧迫感,抓住机遇,迎接挑战,统筹规划,深化改革,重点突出,整体推进,不断开创会计人才工作新局面。

二、指导方针和发展目标

(一) 指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,根据经济

社会发展要求,遵循会计人才发展规律,大力推进会计人才战略,健全体制机制,优化结构和布局,创新培养使用模式,强化国际交流,形成育才、聚才、用才的良好环境和政策优势,以打造高层次会计人才为重点,统筹推进各类别、各层级会计人才队伍建设,为经济社会健康发展提供坚实的会计人才保障。

当前和今后一个时期,我国会计人才发展的指导方针是:服务发展,以用为本;健全制度,创新机制;高端引领,整体开发。

——服务发展,以用为本。把促进经济社会发展作为会计人才队伍建设的根本出发点和落脚点,围绕经济社会发展目标确定会计人才队伍建设任务。坚持科学发展以人为本,人才发展以用为本,把用好用活人才作为会计人才队伍建设的重要任务,积极为会计人才拓展事业和实现价值提供机会和条件,并用经济社会发展成果检验会计人才队伍建设成效。

——健全制度,创新机制。把深化改革作为推动会计人才发展的根本动力,建立健全与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展、体现会计人才价值的会计人才发展体制机制,进一步完善会计人才建设各项制度,营造会计人才发展的宽松环境,最大限度地激发会计人才的创造力。

——高端引领,整体开发。以全国会计领军(后备)人才工程为重要平台,培养造就一批具有国际视野、知识结构优化、实践经验丰富、创新能力突出、职业道德高尚的高层次会计人才,带动会计人才队伍整体发展。统筹各类别、各层级会计人才资源开发,培育会计人才爱岗敬业、诚实守信、廉洁自律、客观公正、坚持准则、参与管理的会计职业道德精神,实现会计人才队伍全面协调健康发展。

(二) 发展目标

到2020年,我国会计人才发展的战略目标是:培养和造就一支规模宏大、结构优化、素质较高、富于创新、乐于奉献的会计人才队伍,确立我国会计人才竞争优势,建设国际一流的会计人才队伍,为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定会计人才基础。

——会计人才资源总量稳步增长,队伍规模不断壮大。会计人才资源总量增长40%,较好地满足经济社会发展需要。

——会计人才素质大幅提高,结构进一步优化。会计人员中受过高等教育的比例达到80%;涉及会计审计实务、会计理论研究和会计管理等方面的各类别高级会计人才总量增长50%;继续增加各类别初、中级会计人才在会计从业人员中所占比重,力争使各类别高、中、初级会计人才比例达到10:40:50,会计人才的分布、层次和类别等结构趋于合理。

——会计人才竞争优势明显增强,人才规模效益显著提高。面向涉及国计民生、国家安全、高新技术、金融保险等重点领域的大型企事业单位和大型会计师事务所,着力培养造就

60 000名大型企事业单位具有国际业务能力的高级会计人才、2 600名具有国际认可度的注册会计师、100名具有国际水准的会计学术带头人等高端会计人才,建成一批会计人才高地,造就一支国际一流的会计人才队伍,力争高层次会计人才总量在新兴市场经济国家中处于领先地位。

——会计人才使用效能明显提高,人才培养和使用机制不断健全。会计人才发展体制机制创新取得突破性进展,市场配置人才资源的基础性作用得到充分发挥。会计人才辈出、人尽其才的环境基本形成。

三、会计人才队伍建设的主要任务

(三)着力培养造就大型企事业单位具有国际业务能力的高级会计人才。大型企事业单位具有国际业务能力的高级会计人才,是指大型企事业单位中精通财会业务、熟悉市场规则,掌握金融、法律、内部控制、信息技术等相关专业知识,具有国际视野和跨文化交流能力,能参与战略经营和管理决策、把握行业发展趋势、解决复杂经济问题的高层次经营管理人才。着眼于提高我国大型企事业单位现代化管理水平,加大高级会计人才建设力度。到2015年,新增大型企事业单位具有国际业务能力的高级会计人才30 000人;到2020年,在2015年的基础上再新增30 000人。

(四)着力培养造就具有国际认可度的注册会计师。具有国际认可度的注册会计师,是指职业道德良好、专业素质优秀、执业经验丰富、谙熟国际规则,能够在国际会计审计市场执业的会计师事务所合伙人和业务骨干。全面贯彻《国务院办公厅转发财政部关于加快发展我国注册会计师行业若干意见的通知》(国办发[2009]56号,以下简称国办56号文件)精神,加快完善我国注册会计师行业人才选拔、培养、使用机制,努力形成领军人才辐射带动、开拓国际,优秀人才奋力拼搏、大展宏图,潜在人才不断积聚、蓄势待发,行业队伍人才济济、充满活力的生动局面,为我国注册会计师行业走向国际提供强大的人才资源保障。到2015年,培养造就600名具有国际认可度的中国注册会计师;到2020年,在2015年的基础上再新增2 000人,推荐其中50名左右的高端人才到国际性或区域性会计审计组织任职或服务。

(五)着力培养造就具有国际水准的会计学术带头人。具有国际水准的会计学术带头人,是指具备突出的学术研究能力和完备的知识结构,活跃于国际学术领域的会计理论和教育工作者。着眼于提高会计理论创新能力和会计审计标准制定国际话语权,通过培育具有国际水准的会计理论高层次人才,促进我国会计理论和会计教育持续繁荣发展。到2015年,新增具有国际水准的会计学术带头人40人;到2020年,在2015年的基础上再新增60人。

(六) 着力统筹开发其他各类各级会计人才。其他各类各级会计人才,具有人员多、分布广的特点,是我国会计队伍的主体力量。要加快其他各类各级会计人才的培养,为单位会计基础管理提供充足的人才资源,形成不同类别和层级会计人才的合理布局,为高级会计人才提供重要储备。要突出重点,兼顾一般,在着力培养高级会计人才的同时,重视会计从业人员、会计初级人才的培养,促进会计人才资源结构优化、布局合理,努力打造一支职业道德水准高、业务娴熟、技能综合、职业判断能力强的会计人才队伍。到2015年,实现高级、中级、初级会计人才比例为5:35:60;到2020年,使这一比例为10:40:50。

四、会计人才队伍建设的主要政策措施

(七) 加快会计领军人才培养。会计领军人才是高级会计人才中能够发挥引领和辐射作用的高端会计人才,是会计事业发展壮大的重要推动力量。经济社会的快速发展迫切需要国家级和区域性的会计领军人才。财政部要着眼于加快全国会计领军人才培养,进一步完善《全国会计领军(后备)人才培养十年规划》,健全会计领军人才选拔机制、培养机制、淘汰机制、使用机制,使高端会计人才培养成为长效机制和永久性政策措施。要推动实现会计领军人才培养与会计专业技术职称(职务)制度、会计专业学位教育制度的有机衔接。各地财政部门 and 中央有关主管单位要参照全国会计领军(后备)人才培养工程做法,大力培养本地区、本部门、本系统的会计领军人才。

(八) 强化总会计师地位和职能。总会计师是单位主要管理人员,承担着经济预测、决策、控制、分析等工作,应当具备战略规划、资本运作、财会、金融、法律等专业水平和管理能力。要适应现代会计职能重大转变,积极推动修订《总会计师条例》,进一步强化总会计师职能,提升总会计师地位,充分发挥总会计师在加强单位经济管理、提高经济效益中的重要作用。大中型企业应当设置总会计师,设置总会计师的企业不得设置与其职权重叠的副职。积极推动行政事业单位设置总会计师。财政部门要探索建立总会计师资格认证制度,为用人单位科学选聘总会计师提供制度保障。

(九) 健全会计人员评选表彰机制。开展会计人员评选表彰工作有利于激励广大会计人员爱岗敬业、诚实守信、开拓创新、勇创佳绩,更好地参与我国经济社会建设。财政部要按照《中华人民共和国会计法》和《全国先进会计工作者评选表彰办法》,健全会计人员评选表彰机制,严格评选程序,创新评选方法,努力将全国会计人员评选表彰与国家级劳动表彰奖励相衔接。各地财政部门 and 中央有关主管单位要参照财政部的做法,结合本地区、本部门、本系统实际情况,依法健全先进会计工作者评选表彰制度,大力开展先进会计工作者评选表彰

工作。通过开展全方位和经常化的先进会计工作者评选表彰活动,在全社会形成良好的会计人才培养、成长环境。

(十) 深化会计职称制度改革。会计职称制度是长期形成并被社会广泛认可的培养、选拔不同层级会计专业技术人才的有效政策措施。要适应经济社会发展需要,认真总结经验,借鉴国际惯例,不断完善和提升不同层级会计专业技术人才的知识结构和能力框架。着力改革现行会计专业技术资格制度,增设正高级会计专业技术资格,形成初级、中级、高级(含副高级和正高级)等层次清晰、相互衔接、体系完整、逐级递进的会计专业技术资格体系。要继续完善会计专业技术资格相关的各项管理制度,强化会计专业技术资格考试考务管理,严厉打击考试舞弊等违纪违规行为,确保会计专业技术资格考试的科学性、公正性。推动会计专业技术资格国际认可。

(十一) 加强会计从业资格管理。会计从业资格是依法对从事会计工作的人员实行的市场准入制度。根据《中华人民共和国会计法》和《会计从业资格管理办法》,从事会计工作的人员应当具备相应的专业基础知识,通过严格考试取得会计从业资格。要加强会计从业资格管理,依据会计人员的知识结构和能力框架要求,在全国范围内实行会计从业资格考试统一大纲、统一题库、统一标准。要加快推进会计从业资格无纸化考试,提高会计从业资格考试的公正性、科学性。要重视会计人员信息化管理平台建设,强化各类别、各层级会计人员的科学化精细化管理。要严格境外会计资格市场准入,加大会计市场监管力度。

(十二) 完善会计人员继续教育制度。会计人员继续教育是实现会计人员知识更新、能力提升的重要制度安排。要修改完善《会计人员继续教育规定》,制定会计人员继续教育指南,进一步加强会计人员继续教育的工作。要严格会计人员继续教育学时制度,创新和丰富会计人员继续教育内容和手段,积极引入远程网络化教学等现代化培训方式。要采取评估、考核、备案、公示等有效措施,加强对会计人员继续教育施教机构的管理,严厉打击施教机构乱收费、乱办班、虚假培训等行为。

(十三) 推动会计行业产学研战略联盟。产学研战略联盟是培养应用型会计人才的重要途径。各级财政部门要推动建立以用人单位为主体、以市场为导向的产学研战略联盟。鼓励和促进专业院校与用人单位紧密合作,积极实施会计后备人才培养计划,推广以院校教学为主体、以单位实践为补充的会计人才培养模式。企事业单位、会计师事务所应当履行社会责任,搭建会计人才培养平台,推动培养应用型会计人才。

(十四) 建立会计人才流动配置机制。建立会计人才流动配置机制是经济社会发展的客观要求。财政部门要完善会计人才评价制度,发挥会计人才资源市场配置功能,科学规划,稳步推进,积极推进会计人才交流平台建设,逐步形成全国统

一、开放、有序、竞争的现代会计人才市场体系,实现会计人才在全国范围内的合理流动。

(十五)发挥会计行业协会、学会职能作用。要充分发挥各级会计行业协会、会计学会在培养各类会计人才方面的重要作用,以高质量的服务凝聚会员、壮大队伍。要不断改进会员管理方式,寓管理于服务之中,强化会员分级管理,满足不同层级会员知识更新和能力提升需求。

(十六)重视会计人才培养基地建设。会计人才培养基地是实施会计人才队伍建设工程的重要场所。要重视会计人才培养基地建设,进一步加快国家会计学院和各地会计人才培养基地建设步伐,优化管理体制,提升教学能力,充实师资队伍,争创一流会计人才培养基地。要升级教学软硬件水平,重视师资库、教材库建设,使会计人才培养基地建设与会计人才发展要求相适应,有计划、有步骤、分层次地培养各类会计人才。

五、会计人才队伍建设的重大工程

(十七)全国会计领军(后备)人才培养工程。到2020年,培养2000名左右的全国会计领军人才,担当会计行业领军重任。其中,着眼于提高大型企业经营管理水平,实施“走出去”战略,培养造就900名高素质、复合型、国际化企业类会计领军人才;着眼于提高行政事业单位现代化管理水平,推进财政科学化精细化管理,培养造就200名高素质、复合型、国际化行政事业类会计领军人才;着眼于加快我国注册会计师行业发展,形成国际竞争比较优势,培养造就700名高素质、复合型、国际化注册会计师类会计领军人才;着眼于丰富我国会计理论体系,占领国际学术制高点,培养造就200名高素质、复合型、国际化学术类会计领军人才。

(十八)大中型企事业单位总会计师素质提升工程。着眼于全面提升大中型企事业单位总会计师的能力素质,促进我国大中型企事业单位进一步提高现代化经营管理水平和国际竞争力。要充分发挥国家会计学院培养高层次会计人才的教学资源优势,以5年为一个周期,每年1万人左右的规模,对全国所有大中型企事业单位的总会计师开展轮训。

(十九)注册会计师行业做大做强人才培养工程。全面落实国办发56号文件,重点扶持10家左右大型会计师事务所加快发展,以排名前200家会计师事务所为基础,前10家左右大型会计师事务所为重点,大力实施注册会计师行业做大做强人才培养工程。通过学历教育与继续教育相结合、岗位练兵与脱产集训相结合、理论研究与实战锤炼相结合、境内学习与境外深造相结合、自主培育与合理引进相结合等方式,全面提升我国注册会计师尤其是大型会计师事务所执业人员的职业道德水平和专业胜任能力。

(二十)会计名家工程。着眼于会计理论和实践创新,树立

会计行业楷模。着力发现、培养、举荐一批造诣高深、成就突出、影响广泛的杰出会计理论与实务工作者,形成会计名家库,发挥会计名家引领作用。

(二十一)应用型高级会计学科建设工程。适应经济社会发展对高素质应用型会计人才需求,加大应用型高层次会计人才培养,以会计人才能力框架为导向,促进会计学研究生教育逐步向以应用型专业学位教育为主转变。财政部门应与教育部门密切配合,在积极推进会计学一级学科申报和建设工作的同时,加强全国会计专业学位教育指导委员会工作,不断提高会计专业学位教学质量,推动落实国家会计学院专业学位授予权,稳步扩大会计硕士专业学位的培养规模,促进会计专业学位系列加快发展,实现会计专业学位教育与会计相关职业资格考试“双向挂钩”,进一步强化高层次会计教育的实务导向。

(二十二)现代农村会计人才支撑计划。着眼于深化农村村务公开和民主治理工作,提高农村会计信息质量,加强农村“资金、资产、资源”管理,扎实推进村级会计委托代理服务。充分利用中华会计函授学校培训平台,按照每年6万人左右的规模,有计划、分阶段、分层次地组织开展全国支农惠农财政、会计政策培训,到2020年,力争对全国所有农村集体经济组织的会计人员、主要村干部、村民理财小组成员和村级会计委托代理服务机构代理会计、负责人轮训一遍。

六、组织实施

(二十三)加强规划实施的组织保障。在中央人才工作协调小组的指导下,财政部负责统筹协调《会计人才规划》的组织实施工作。各地财政部门 and 中央有关主管单位应当以《会计人才规划》为指导,结合实际,编制本地区、本部门、本系统会计人才发展规划和具体实施办法,形成全国会计人才发展规划实施体系。各用人单位应当重视会计人才队伍建设,制定本单位的会计人才发展规划,为会计人才成长提供必要的平台和经费支持,切实发挥会计人才作用。

(二十四)健全规划实施的监控评估体系。财政部、各地财政部门 and 中央有关主管单位要建立《会计人才规划》实施的过程跟踪、执行监督、信息反馈机制和定期评估制度,对实施情况进行监控和指导;要根据反馈信息以及《会计人才规划》评估和监控情况,对实施中发现的新情况、新问题,及时采取切实有效措施,确保各项任务和要求落实到位。

(二十五)营造规划实施的良好社会环境。财政部、各地财政部门 and 中央有关主管单位应大力宣传国家人才工作的重大战略思想和方针政策,宣传《会计人才规划》的重大意义、指导方针、目标任务、政策措施、重大工程,宣传实施中的典型经验、做法和成效,形成全社会关心、支持会计人才发展的良好氛围。