

关于《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》的通知

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/231/2021_2022__E5_85_B3_E4_BA_8E_E3_80_8A_E5_c42_231149.htm

会计从业资格考试训练软件《百宝箱》财会[2007]8号 中共中央直属机关事务管理局，铁道部、国务院机关事务管理局，中国人民解放军总后勤部财务部，中国人民武警部队财务部，各省、自治区、直辖市财政厅（局），新疆生产建设兵团财务局，各省、自治区、直辖市注册会计师协会，各省、自治区、直辖市会计学会，北京、上海、厦门国家会计学院：为了贯彻落实国家人才强国战略，切实加强会计领军（后备）人才培养工作，建立健全会计领军人才培养机制，实现会计领军人才培养的规范化、系统化、科学化，我部制定了《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》（以下简称《规划》），现予以印发。该《规划》适用于财政部组织的全国高级会计人才培养工作，也可作为各地财政部门和各中央主管单位组织和开展本地区、本部门、本系统高级会计人才培养工作参考。财政部（章）二 七年五月八日 附件：全国会计领军（后备）人才培养十年规划 一、指导思想 坚持以科学发展观和社会主义和谐社会理论为指导，认真贯彻科教兴国、人才强国战略，以能力建设为核心，遵循人才成长规律，立足国际前沿，创新培养机制，严格科学管理，着力培养一批具有国际视野和战略思维的复合型高层次会计人才，打造一支适应我国经济社会全面持续健康发展和会计事业国际发展战略要求的领军人才队伍，促进我国会计人才整体素质的全面提升，为推动经济社会和会计事业发展提供充足的人才储备和强大的智力

支持。二、培养目标及任务（一）总体目标。从服务经济社会发展需要出发，在合理预计当前及未来一段时期深化改革、扩大开放和加快发展，以及国有企业、会计师事务所国际化发展战略、行政事业单位深化改革、占领国际会计理论前沿阵地等对高端会计人才的需求，充分考虑现阶段我国开展高层次会计人才培训能力的基础上，按照会计领军人才的能力框架和素质要求，开展全国会计领军（后备）人才培养工作。在全国范围内，有计划地分别企业类、行政事业类、注册会计师类、学术类4类，争取用10年左右的时间，培养1000名左右会计领军人才，担负会计行业的领军重任。会计领军人才应当具有恪守诚信、敬业爱岗、甘于奉献的道德品质；形成科学系统、结构合理、学养深厚的知识体系；具备精于理财、善于管理、勇于创新的工作能力；作出推动发展、促进和谐、壮大行业的社会贡献；享有社会认同、行业肯定、备受推崇的良好声誉；实现由执行者向管理者、领导者、决策者的转变。这些人才应当在深化经济体制改革、维护市场经济秩序、强化组织内部管理、提高资源配置效率、推动会计理论和实务创新、塑造会计行业民族品牌、推进会计事业国际化发展等方面积极发挥引领和辐射作用，进而形成高端会计人才团队，推动我国会计队伍整体素质的全面提升。（二）具体任务。根据会计领军（后备）人才培养工作的总体目标，结合不同领域的实际情况，会计领军（后备）人才培养工作的具体任务为：1.适应大中型企业、境内外上市公司加快发展、强化管理对高层次财务会计人才的需求，带动全国企业会计人员整体素质的提高，着力培养450名左右在大型企业或重要经济领域担任财务负责人的企业类会计领军人才

。积极发挥这些人才在深化企业内部改革，建立健全现代企业制度，增强企业核心竞争力，保障企业做强做大，推动企业实施“走出去”战略，促进经济社会和谐发展等方面的重要作用。

2.适应我国财政体制改革和事业单位体制改革对高层次会计人才的迫切需要，带动和引导各级重点行政事业单位加强财务管理，着力培养100名左右在行政事业单位或相关重要领域担任财务负责人的行政事业类会计领军人才。积极发挥这些人才在深化行政事业单位体制改革，优化资源配置，加强财政、财务管理，推动依法行政、依法理财，提高财政资金使用效益等方面的重要作用。

3.适应完善社会主义市场经济体制的要求，加快我国注册会计师行业的发展，促进注册会计师业务水平的全面提升，推动会计师事务所做强做大，着力培养350名左右具备国际资本市场认可的专业资格、具有国际竞争力的注册会计师类会计领军人才。积极发挥这些人才在规范会计服务市场，增强行业竞争力，促进行业全面发展，打造行业民族品牌，推动行业实施“走出去”战略等方面的重要作用。

4.适应建立有中国特色和国际影响的会计理论体系的要求，充分发挥理论研究、学科建设对会计改革与发展的理论支持作用，着力培养100名左右在会计学科担任学术带头人的学术类会计领军人才。积极发挥这些人才在加强会计理论研究，培养优秀会计人才，打造学术研究团队，占据国际学术前沿，提升会计学科地位等方面的重要作用。

三、组织分工（一）成立全国会计领军（后备）人才培养工作领导小组（以下简称领导小组）。领导小组设主任1名，由分管会计工作的部领导担任；副主任若干名，由财政部会计司、中国注册会计师协会、中国会计学会以及北京、上海

、厦门三家国家会计学院等单位负责人担任；人才使用单位代表若干名，由大型企业总会计师、会计师事务所负责人、行政事业单位财务负责人、会计理论资深专家组成。领导小组负责规划、指导全国会计领军（后备）人才培养工作。具体负责指导会计领军（后备）人才培训网络建设，构建会计领军（后备）人才联合培养机制，建立各类会计领军（后备）人才培训沟通机制，协调各类会计领军（后备）人才培养工作，加强对外宣传，督促、指导各单位贯彻、落实领导小组的决议。（二）会计领军（后备）人才培训采取“分类培养，联合打造”的模式。财政部会计司、中国注册会计师协会、中国会计学会分别是企业类、行政事业类、注册会计师类和学术类会计领军（后备）人才培训的管理部门，依托北京、上海、厦门三家国家会计学院具体实施培训。1.财政部会计司具体负责组织协调企业类、行政事业类会计领军（后备）人才的选拔培养工作，研究制定企业类、行政事业类会计领军人才能力框架，组织设计培训方式，协调开发培训教材，建立企业类、行政事业类会计领军（后备）人才信息库，对企业类、行政事业类学员实行跟踪管理，指导国家会计学院开展企业类、行政事业类会计领军（后备）人才培训作。2.中国注册会计师协会具体负责组织协调注册会计师类会计领军（后备）人才的选拔培养工作，研究制定注册会计师类会计领军人才能力框架，组织设计培训方式，协调开发培训教材，建立注册会计师类会计领军（后备）人才信息库，对注册会计师类学员实施跟踪管理，指导国家会计学院开展注册会计师类会计领军（后备）人才培训作。3.中国会计学会具体负责组织协调学术类会计领军（后备）人才的选

拔培养工作，研究制定学术类会计领军人才能力框架，组织设计培训方式、协调开发培训教材，建立学术类会计领军（后备）人才信息库，对学术类学员实行跟踪管理，指导国家会计学院开展学术类会计领军（后备）人才培训工作。4.北京、上海、厦门三家国家会计学院协助培训管理部门做好学员选拔、能力框架建设等工作，负责会计领军（后备）人才培养的实施。具体负责协助培训管理部门组织学员选拔、参与研究制定会计领军人才能力框架、开发培训课程、结业考核、学员档案库建设等教务管理工作。

四、学员选拔

按照“高起点、高标准、高质量”的要求，分别4类人才，确定报名条件，严格选拔程序，认真组织选拔工作。

（一）财政部会计司、中国注册会计师协会、中国会计学会分别组织企业类、行政事业类、注册会计师类和学术类会计领军（后备）人才的选拔工作。以公开、公平、公正的方式，从全国在职的高层次会计人员、注册会计师、会计理论工作者中，挑选诚实守信、年富力强、潜力较大的人员进行培养，一般每1-2年选拔一次。加强与用人单位在人才培养上的合作，广泛听取学术名家、用人单位的意见，重点吸收影响较大、贡献突出的青年会计俊才和各单位、各行业财会后备人才。

（二）学员选拔应当经过申报、笔试、面试等程序，重点考察申请人的知识结构、专业素养、外语水平、分析创新能力、政策把握能力、组织协调能力、交际沟通能力、应变能力等素质。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；面试环节采取结构化面试等方式。

（三）培训管理部门根据考生选拔成绩，按照从高到低的顺序，择优录取培训班学员。

五、培训组织

（一）培训周期。每届培训班的

培训周期为6年，分为3个考核周期。第一个考核周期为培训的第1-3年，第二个考核周期为培训的第4-5年，第三个考核周期为培训的第6年。

1.第一个考核周期为知识拓展阶段。该周期以组织教学、跟踪管理为主，着重培养学员的专业素养，努力提高学员的理论水平、管理意识以及分析判断、沟通协调、团队精神等方面素质，提升学员的道德修养、职业使命感及社会责任感，为学员实现从执行者向管理者、领导者、决策者的转变夯实基础。该周期的主要任务是：

- （1）拓展知识结构。根据会计领军人才能力框架，以课堂教学为主要教学手段，主要围绕提高学员理论水平、管理意识以及分析判断、沟通协调、团队精神等方面素质的要求，科学设计培训课程，聘请国内外一流师资，以案例教学为主要形式，讲授科学理论、科学知识、科学方法。
- （2）锻炼研究能力。通过多种渠道为学员提供参与财会法规、准则制度的研究和咨询的机会，提升学员发现问题、分析问题、解决问题的能力。鼓励学员在公开刊物发表论文和出版专著，扩大学员及会计领军（后备）人才培养项目的社会影响。
- （3）培养自学能力。根据会计领军人才能力框架要求，安排自学任务，促进学员边干边学，边学边干，学以致用，学用相长。
- （4）突出碰撞交流。开展形式多样的交流互动活动，利用现代化技术，构建学员交流碰撞、信息沟通的远程网络平台，增强学员的凝聚力；利用专题讨论、课题研究、咨询策划、实地考察等多种形式，培养学员的团队合作能力。
- （5）加强跟踪管理。建立跟踪管理机制，及时了解学员动态，督促学员完成各项培训任务。
- （6）实施考核淘汰。通过科学的考核评价机制，依据学员参与培训情况、提交培训成果质量、

理论修养、开拓创新意识、工作业绩、岗位胜任情况、获奖情况、单位满意度等方面以及学员的综合素质和能力，客观评价学员的发展潜力，形成量化考核结果，实施考核淘汰。因客观条件限制不能继续参加培训项目的学员，终止培训。本周期期末择优产生优秀学员进入下一周期。2.第二个考核周期为能力提升阶段。该周期以高层次论坛、大跨度交流为主，着重培训学员的综合素质，努力提高学员的决策能力、沟通能力，扩展学员的视野，为学员实现从执行者向管理者、领导者、决策者的角色转变集聚能量。该周期的主要任务是：（1）完善知识网络。根据经济社会发展的新形势、新要求，国际会计行业发展新趋势，会计理论及组织管理理论的新成果、新动态，结合高端会计人才能力素质要求，围绕提高学员的文化底蕴、决策能力、沟通能力等方面素质的要求，不定期发放自学教材、安排案例研究任务等，激发学员在成才过程中的自我完善、自我提升潜能，逐步熟悉哲学、文化、历史等知识和宏观政策，掌握沟通与协调技巧、决策技巧、人力资源管理知识，提升学员的思维能力、创新能力、决策能力。（2）开阔学员视野。邀请国际顶尖专家学者和跨国公司、国际性组织高级官员等，不定期举办高层次专题讲座和高层次论坛等，提高学员的战略意识、全局观念，进一步开阔学员的视野。（3）开展境外培训。组织学员到境外知名院校、国际性组织、跨国企业实地考察、学习，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。同时，创造条件促成学员利用国家留学基金以及单位基金等到国外访问、学习

。（4）深化沟通交流。积极拓展会计领军（后备）人才与其他类型人才的沟通交流渠道，形成会计人才与其他类型人才的互动机制。积极开展学员与国有大型企业、跨国公司、国际性组织或研究机构的高层管理人员、科研人员以及国家人才管理部门领导之间的交流。（5）加强理论研究。激发学员主动思考和理论创新的热情，提升学员洞察问题的能力，开展重点案例研究，通过案例竞赛、成果交流等形式，引导学员掌握先进、科学的研究方法，提高研究质量，边工作、边研究、边提高，邀请学员参与财会法规、准则制度的研究、制订，使更多的学员在学术造诣上得到社会的认可和肯定。（6）实施考核淘汰。通过科学的考核评价机制，依据学员参加论坛和专题讲座情况、科研成果质量及发表情况、自学课程完成情况、境外培训情况、理论修养、开拓创新意识、工作业绩、岗位胜任情况、获奖情况、单位满意度等方面以及学员的综合素质和能力，客观评价学员的发展潜力，形成量化考核结果，实施考核淘汰。因客观条件限制不能继续参加培训项目的学员，终止培训。本周期期末择优产生优秀学员进入下一周期。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com