

全国会计领军人才培养十年规划 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/472/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E4_BC_9A_E8_c67_472126.htm

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，按照《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》的要求，着力培养一批具有国际视野和战略思维的高素质、复合型、高层次行政事业单位会计人才，打造一支适应我国经济社会全面持续健康发展要求的行政事业类会计领军人才队伍，努力缓解财政体制改革和事业单位体制改革中存在的高端会计人才供需矛盾，带动和引导各级重点行政事业单位加强资金、资产管理，提高资金使用效率，提升会计服务质量和会计管理水平，促进我国行政事业单位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、培养任务及目标 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体制改革、优化政府职能，以及事业单位改革、改制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）行政事业类人才的培养工作。在全国范围内，争取用10年左右的时间，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，积极发挥会计领军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，实现高层次会计人员从执行者到管理者、领导者、决策者的角色转变，担负行政事业单位中会计人才的领军重任。行政事业类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、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、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，进而形成高端行政事业单位会计人才团队，推动我国行政事业单位会计队伍整体素质的全面提升。

三、组织分工

会计领军（后备）行政事业类人才培养在全国会计领军（后备）人才培养工作领导小组的领导下开展工作。由财政部会计司担任行政事业类会计领军（后备）人才培养的管理部门，依托国家会计学院具体实施培训。财政部会计司具体负责组织协调行政事业类会计领军（后备）人才的选拔培养工作，研究制定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，建立行政事业类会计领军（后备）人才信息库，对行政事业类学员实行跟踪管理，指导国家会计学院开展行政事业类会计领军（后备）人才培养工作。国家会计学院成立全国会计领军（后备）行政事业类人才培养项目工作组，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）行政事业类人才培养的实施。具体负责协助培训管理部门组织学员选拔、参与

研究制定行政事业类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，确定报名条件，严格选拔程序，认真组织选拔工作。（一）财政部会计司组织行政事业类会计领军（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行政事业单位会计人员中，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、贡献突出的行政事业单位青年会计才俊和各行政事业单位的财会后备人才。（二）学员选拔由“自愿申请及推荐笔试资料审核面试”等环节组成。符合选拔基本条件的会计人员可自愿申请或由单位推荐参加选拔；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，主要考查学员的会计理论、预算管理（含法规）、行政管理、英语等方面知识水平；资料审核环节对申请者提交的个人材料进行审核，主要审核考生的学历、年龄、工作经历、外语水平、科研能力、工作业绩等实践能力，并根据统一的量化标准给出量化分值；笔试、资料审核两项成绩加总优异者，将获得参加面试的资格；面试环节采取结构化面试，对申请者进行进一步考察，重点考察申请人的知识结构、专业素养、分析创新能力、政策把握能力、组织协调能力、交际沟通能力、应变能力等综合素质。（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。根据上海国家会计学院研究形成的《中国行政事业单位总会计师能力框架》，以课堂教学为主要教学手段，主要围绕增强和提高学员管理意识、理论水平、分析判断、沟通协调以及团队精神等方面能力素质的要求，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。该周期的主要课程包括：公共财政管理；行政事业、政府和商业环境；公共政策与行政事业法律环境分析；行政事业单位审计；行政事业单位资产管理以及关于宏观形势方面的讲座等。

（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，安排优秀的学员负责组织承担完成1项部级科研课题，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，结合行政管理、预算管理、会计管理等方面最新研究成果，安排学员完成自学书目阅读等自学任务，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，实施优胜劣汰。此阶段的考核主要由集中培训考核、跟踪培训考核、课题研究考核和返校授课考核四部分组成。依据学员参与培训情况、提交培训成果质量、专业理论水平、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。同时对因客观条件限制不能继续参加培训项目的学员，终止培训。除此之外，对考核期间在国家一级刊物上发表2篇或2篇以上论文，或者获得省部级以上奖励的学员，将给予加分奖励，加分上限为正常考核成绩的10%。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、有针对性地引入境外院校合作举办的在职学历教学（EMBA、DMBA、EMPA）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。该周期的主要课程包括：财务会计报告专题：准则、制度与信息披露；跨国融资与国际财务报告；业绩评价与管理激励；非盈利组织会计；政府收支分类改革；政府绩效管理以及关于社科人文的讲座。（2）开阔学员视野。邀请国际顶尖专家学者和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。（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，实施优胜劣汰。此阶段的考核主要由集中培训考核、跟踪培训考核、课题研究考核和返校授课考核四部分组成。依据学员参与培训情况、

提交培训成果质量、专业理论水平、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。同时对因客观条件限制不能继续参加培训项目的学员，终止培训。除此之外，对考核期间在国家一级刊物上发表2篇或2篇以上论文，或者获得省部级以上奖励的学员，将给予加分奖励，加分上限为正常考核成绩的10%。本周期期末择优产生优秀学员进入下一周期。3.第三个考核周期为使用提高阶段。该周期以工作实践、推荐使用为主，着重加强对学员的使用，在持续打造学员各项能力的同时，强调对学员实际工作能力的考察，强化对学员的使用，发挥优秀学员的带动作用，提升学员在行业中的知名度和影响力，重点培养、精品打造，帮助学员实现从执行者向管理者、领导者、决策者的角色转变。该周期的主要任务是：

（1）组织实地考察。组织专家赴学员所在单位，考察学员在单位的实际工作情况，详细了解学员在规范内部管理、保障资产安全、提高工作质量、参与战略决策、实现发展目标等方面的实际工作能力，听取单位领导对学员的评价，督促学员更好地开展本职工作。（2）安排返校授课。根据学员提交的课题研究成果，安排学员参与国家会计学院日常培训教学和会计领军（后备）人才培养授课任务。聘请学员担任后期培训学员的课题辅导专家，进行课外跟踪辅导。（3）参与专业研究。聘任学员成为财政部会计准则委员会、中国会计学会各专业或专门委员会等机构的成员，主持承担相关专业国家级课题的研究工作，参与准则、制度、标准的研究、制定工作，不断提升理论研究能力和创新能力。（4）建立

推举机制。加强与国家有关人才使用、管理部门的沟通与合作，努力向国家人才（专家）库推荐会计领军（后备）人才。鼓励并支持学员参加国家级人才选拔，促使学员成为享受政府津贴的专家，进入国家级人才库。（5）出版研究成果。整理出版学员课题研究成果，形成会计领军（后备）人才培养系列成果，扩大培训影响，提升学员的社会知名度。

（6）实施考核淘汰。通过科学的考核评价机制，依据学员承担教学任务完成情况、研究成果社会影响及认可程度、参与制度准则制定情况、承担国家级科研课题情况、开拓创新意识、工作业绩、职务晋升情况、获奖情况、参加国家人才选拔情况、单位满意度等，结合学员的综合素质和整体能力，客观评价学员的发展潜力，形成量化考核结果。根据考核结果，本周期期末择优产生优秀学员，进入人才库，并发相关证书。

（二）培训方式 培训期间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，通过建立学习、研究、实践、交流平台，系统学习知识，强化能力建设，不断完善学员知识结构，全面培养和提升学员的综合素质。培训由集中培训和跟踪管理两部分组成。集中培训的地点为国家会计学院。结合会计领军（后备）人才工作实际，集中培训采取短期、多次集中的培训方式，每年举办若干次短期集中培训。每个培训周期的首次集中培训时间一般为15天左右，以后各次集中时间为10天以内。集中培训结束即进入跟踪管理阶段。

1.集中培训 集中培训以课堂教学、专题讲座、专题研讨等方式为主，通过在国家会计学院的学习和交流，夯实基础理论、优化知识结构、完善研究方法、更新经营理念、拓展管理视野。通过培训和综合考察，确定学

员在职学习的方向和参与科研、实践的具体任务。（1）课堂教学与专题讲座。以《中国行政事业单位总会计师能力框架》为指引，合理安排培训课程，以案例教学为主要培训方式，积极聘请国内外一流的专家、学者、国家政策制定机构领导担任培训授课教师，重点讲授科学理论、科学知识、科学方法，逐步建立以会计理论知识为核心，覆盖社会学、管理学、经济学、法学、哲学、历史及人文学等多学科的知识网络体系，积极打造精品课程。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