

我国高端会计人素质拓展研究

王开田,胡晓明

(南京财经大学 会计学院, 江苏 南京 210046)

[摘要] 高端会计人是具有高层次、高创造性、高影响力的会计专门人才,是高素质和高水平相统一的复合型人才。高端会计人素质拓展是对高端会计人的基本素质、心理素质、能力素质以及业务素质的培养开发活动,并将四项素质直接作用于实践能力的培养,而以政策为导向、以企业为主体、以高校为核心、以市场为推动、以国际化为引领是一个多向循环的高端会计人素质拓展模式。

[关键词] 高端会计人;素质拓展;人才发展规划;会计国际化;财务关系多元化;会计人才培养

[中图分类号] G640;F230 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8750(2012)05-0097-06

一、高端会计人的界定及特质

“人才”一词,古时指有德行和才干的人,常用“贤”、“士”来称呼,以“招贤纳士”、“尊贤重士”等行为表示对人才的重视。现代意义上的人才是指具有一定内在素质且能以自身的创造性劳动成果对相应社会领域的进步与发展产生正向推动作用和影响的人。高端人才是指在各个领域的人才队伍中有建树和具有高创造性、高影响力的人才,是世界上一切财富中最宝贵的财富。需要注意的是,在不同的国别、区域、行业和时期,对高端人才界定的内涵和外延也不相同,人才也表现出不同的特征。

会计人是有层次结构的。若对会计人金字塔结构进行分切,处于底层的是低端会计人,其数量最多,是会计行业的基础力量;中端会计人处于中间层面,是高端会计人的后备、中坚力量,起到承上启下的作用;高端会计人是构成金字塔塔尖的那一部分,是具有高层次、高创造性、高影响力的会计专门人才,是高素质和高水平相统一的复合型人才(见图1)。大部分高端会计人经历了从低端到中端、从中端到高端的发展过程。本文所探讨的高端会计人是指在现有特定社会条件下,能以自身的创造性劳动为我国社会或组织的会计事业发展做出巨大贡献的会计人才。高端会计人的定义决定了高端会计人必须具备以下三方面特质。

(一) 高层次

高端会计人是指具有极高的学术水平和战略眼光以及独到的社会洞察力的高层次人才,不是一般层次上的会计人才或管理人才。高端会计人能够对会计学科、会计行业、会计领域的发展产生重大突破、重大变革或重大影响,他们资历深厚、阅历丰富、社会威信高,居于重要的科研与管理岗位,是具

[收稿日期] 2011-12-31

[基金项目] 江苏省教育科学“十二五”规划2011年度课题;南京财经大学高教研究课题(XW11004)

[作者简介] 王开田(1957—),男,江苏徐州人,南京财经大学副校长,教授,博士,主要研究方向为会计基础理论;胡晓明(1963—),男,江苏常州人,南京财经大学会计学院资产评估系主任,教授,主要研究方向为资产评估理论与实践。

有高学历(一般具有博士学位)、高职称(如正高级会计师)、高职位(如总会计师、财务总监等)、高发展空间(以中青年骨干为主)的会计人才。

(二) 高创造性

高端会计人具有创造性思维,追求思维方式的求异性、思维结构的灵活性、思维表达的新颖性、思维进程的飞跃性;高端会计人理论研究能力和实践操作能力强,是能够产生重大战略思想或进行重大管理创新的大师级人物,并非一般意义上的创新人才;高端会计人知识面宽,能够把握会计理论、实务的最新发展动态,专业敏感度高,全局性观念、掌控能力强,职业迁移性强,能够将不同领域的知识、技能融会贯通,且能触类旁通;高端会计人感知范围广、创新意识强、思路变化多,能够产生影响会计行业长远发展战略以及推动会计事业进步、引发经

济管理领域创新与变革的重要战略思想和成果。总之,高端会计人永远立于科学发展、社会进步的前沿,具有强烈的创新动机和热情以及创造新成果的能力,是现实生产力直接、关键的创造者。

(三) 高影响力

高端会计人对经济、文化和社会发展等具有先导、引领作用,是有着重大、深远的社会公众影响力与号召力的会计领域领军人物,且其影响力持续时间长。高端会计人的高影响力具体概括为:高创造性成果声誉的广泛性,如作品出版后发行量巨大或翻译出版,在各阶层产生普遍性影响;高创造性成果效益显著,应用到实践中产生了明显的经济效益与社会效益;高创造性成果影响持久,能够经受住漫长时间的考验。

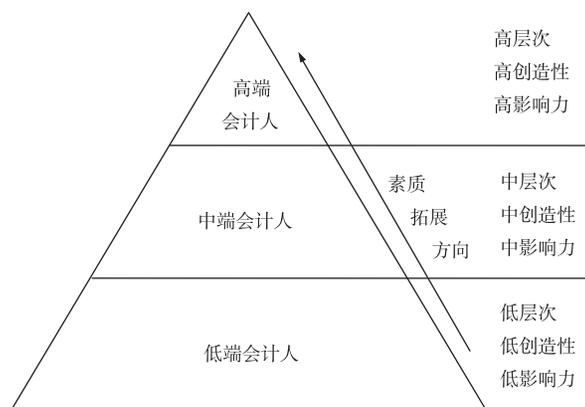


图1 各类会计人金字塔结构层级

二、高端会计人素质拓展的必要性

根据人力资本理论和新增长理论,人才是现代企业竞争的关键和根本,是企业抓住机遇、应对挑战、实现发展战略的重要条件。会计人才是我国会计事业发展的重要储备力量,引领着我国会计未来发展趋势。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》强调要大力开发“经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才”并将高端会计人才列入其中。财政部印发的《会计行业中长期人才发展规划(2010—2020年)》要求以高端会计人才培养为突破方向,统筹推进会计人才队伍建设,努力为市场经济健康发展提供坚实的会计人才保障和智力支撑。因此,在新时期,构建全方位、立体式高端会计人素质框架、打造高端会计人素质拓展体系具有重要的现实意义。

(一) 适应会计职业环境变化的需要

会计业作为市场经济中的一个重要行业,其触角长,渗透到社会的各个经济组织和非经济组织中,可谓“会计满天下”,“无会计不成组织”。随着市场经济的发展,会计职业环境日益呈现出企业责任社会化、会计国际化、财务关系多元化等发展趋势,企业管理模式不断向科学化、规模化和集成化转换,财务管理职能也从原来由老板或总经理包揽中逐渐分离出来。职业环境的变化对人才的需求,尤其是对高端人才的培养、引进与保持提出了更高要求,不仅数量方面的需求越来越多,而且质量方面的要求也越来越高,会计职业逐渐向综合化、高端化方向发展。

(二) 满足会计人自我完善的需要

会计人是社会人,会计行为是社会行为,会计人的行为将产生一定的社会后果,这必然会引起社会的广泛、高度关注。经济发展和科学进步拉动、促进了会计方法的变革,提升了人才素质和人才水平,扩大了人的认识视野,使主体器官和认识工具得到了延伸和发展。然而,目前我国会计人自身尚

存在一定不足,如知识面窄、思维的技术性、工作对象的物化、工作空间的封闭性等。因此,需要构建会计人素质框架,以拓展会计人素质,推动会计人的自我发展、自我实现和自我完善。

(三) 促进会计功能发展的需要

随着经济社会的发展,会计的作用日益凸显。会计是一门基础性、综合性学科,是管理链条的基础环扣,无会计则无管理,会计学是管理学之母。会计是一种方法论,其专业性、技术性强,业务服务和咨询所需知识量大,专业知识更新快。会计的功能不仅仅在于报账,关键在于用账;不仅仅对内服务,关键是为整个社会服务;不仅仅是表内披露的数字化,关键是表外说明文字化;不仅仅是经济责任,关键是社会政治甚至文化责任,会计人经历了从简单的记账、算账到参与经营管理和重大决策的转型过程。

三、高端会计人素质框架构建

随着近年来对素质教育的探讨,学者们对素质定义的表述越来越完善。素质是指在自然禀赋的基础上,通过后天环境的影响以及主体参与教育活动的和社会实践而形成的比较稳定的、符合群体化要求的素养和品质^[1-2]。根据对素质范畴内涵的理解,高端会计人是指经济社会发展所必需的高素质会计人才,高素质是高端会计人职业生涯的基础和驾驭公司的必要条件,也是树立高端会计人在内部组织结构中显赫地位与个人权威的根本。开展我国高端会计人素质拓展活动、完善高素质会计人能力框架和培养体系、不断提升会计人员专业水平和业务素养,有利于促进我国经济社会持续健康发展,推动会计改革事业的顺利进展和深入人才强国战略的贯彻实施。

美国注册会计师协会认为,会计职业核心胜任能力应包括功能性胜任能力、个人胜任能力和广泛的经营视野三类^[3]。国际会计师联合会将会计人员的素质能力分为态度、行为技能、宽广的商业视野、功能性技能、技术性知识、智力能力等六大类^[4]。我国学者邓传洲、赵春光和郑德渊认为,我国会计人员能力框架有注册会计师能力框架和学位会计人员能力框架两大分支^[5]。吴兆旋将高级会计人才职业胜任能力概括为职业知识、职业素质、职业技能、职业视野、职业能力等五大类^[6]。刘玉廷认为,高级会计人才应具备一定的职业判断能力、组织和实施内部控制的能力、财务管理的能力、综合运用财务会计信息的能力^[7]。许萍、曲晓辉将高级会计人才职业能力划分为知识、技能和职业价值三大部分^[8]。周宏、张巍和宗文龙等将素质能力划分为知识、技能和价值观等三类,并在此基础上界定初级、中级与高级会计人才能力标准^[9]。缪燕燕等认为人才培养应包括知识、能力、素质这三个基本要素^[10-11]。

综上所述,目前理论界对高端会计人素质框架的内涵及外延尚未达成统一认识。本文提出的高端会计人是指高素质会计人才,即在基本素质、心理素质、能力素质和业务素质等方面达到较高水平的人才。这些素质代表了一种境界,构成了高端会计人所效力组织的核心竞争力,是追求成功的会计人期望达到的一个参照标准,具体如图2所示。

(一) 基本素质:“四有六识”

基本素质是指个人从事社会经济活动所必需的基本条件和基本品质。高端会计人的基本素质与其职业位置、生活经历密切相关,并随着个人的成长在长期实践中逐步形成、发展和成熟。基本素质由多种因素构成,有着丰富而深刻的内涵,主要表现为“四有六识”。所谓“四有”,是指有理想、有眼见、有胆略、有心胸,具有导向性和社会公认性,能够起到统领作用;“六识”是指知识、常识、见识、胆识、赏识、共识。高端会计人应“有理想”,掌握一定的“知

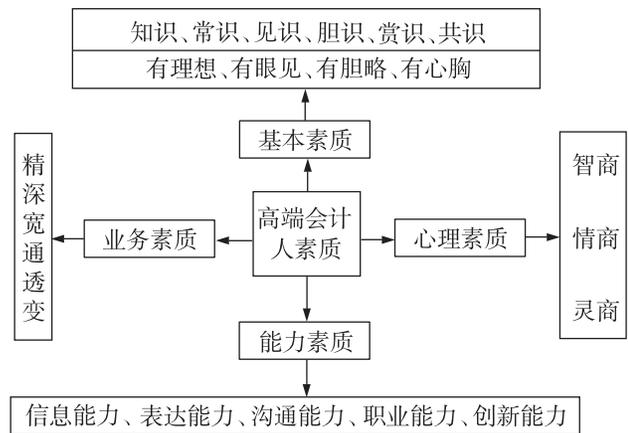


图2 高端会计人素质框架

识”，懂得辨“常识”；要“有眼见”，拥有自己的“见识”，并勇敢地表达、实施“见识”；还要“有心胸”，会“赏识”他人的能力与长处，最终达到和谐“共识”。

(二) 心理素质：“三商”

心理素质是指人在感知、想象、思维、观念、情感、意志、兴趣等方面的品质修养，良好的心理素质是指心理健康或具备健康的心理。心理素质是高端会计人的基础素质，是顺利完成某种活动的一种心理特征，从某种意义上说，心理素质制约和影响其他素质。高端会计人的心理素质概括为“三商”，即高智商、高情商和高灵商。智商是成功的前提，在意识上善于吸取“知识”、感悟“常识”，并能融会贯通，实现跨领域思考；情商一般包括自我觉察、自我表达、自我激励、自我控制等方面，具有一定的可塑性；灵商代表着有正确的价值观与职业观，既懂得包容、擅长沟通、灵活应变，又能分辨是非、辨别真伪。本文认为，情商决定智商的发挥，灵商的健康和完善是情商的源泉。高端会计人是“四有”、“六识”的高度融合，是高智商、高情商和高灵商“三商”并举的会计精英。高端会计人基本素质与心理素质的关系如图3所示。

(三) 能力素质：“五能”

从广义上讲，能力素质是指人们认识、改造客观世界和主观世界的本领；从狭义上讲，能力素质是指顺利完成某项活动且直接影响活动效率所必备的主观条件。高端会计人的能力是胜任会计业务、行使管理职权、承担责任以及提高工作效率的基本心理素质的内在条件。高

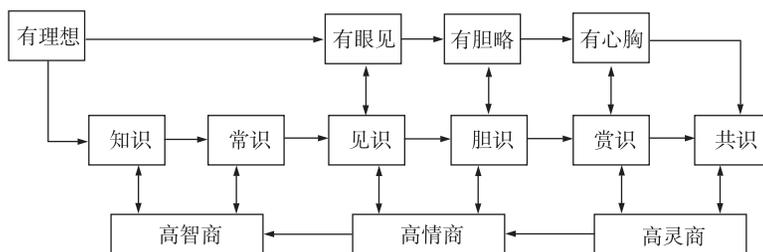


图3 基本素质与心理素质的关系

端会计人的能力素质可以概括为信息能力、表达能力、沟通能力、职业能力和创新能力等五方面。信息能力是指对信息的敏感度和注意力，对信息价值的观察力和洞察力以及捕捉、反馈、分析、判断和吸收信息的能力；表达能力是指在语言、书写等方面所具有的技巧与艺术的运用；沟通能力是软技能，是指了解自己和他人能力、激励他人能力、说服能力、号召力以及团队精神等；职业能力是指从事会计职业的专业能力，主要包括组织与管理能力；创新能力是指具有创造性思维能力，其三大主要特征是流畅性、变通性、独特性。

(四) 业务素质：六字方针

业务素质是指以业务知识的掌握、领会为前提，对个体身上固化的行为和行为方式的概括，是心理素质的外在表现。心理素质的获得需要有天赋和运气，而业务素质的获得则是依靠自我努力，体现为“精、深、宽、通、透、变”六个字。“精”是指会计人娴熟各项会计工作，能够承担各类会计事项；“深”是指会计人在会计、理财等专业领域内具有足够的深度；“宽”是指会计人的会计知识涵盖面广，会计理论基础厚实、渊博、系统、全面；“通”即通达，是指会计人除了需要扎实地掌握本学科领域的基础知识和技能外，还必须涉猎经济学、管理学、统计学、行为学等其他学科的理论和方法，达到相关知识的贯通和博雅；“透”即透彻，是指会计人的原则性、知识迁移能力强；“变”即思变，是指会计人具有鲜明独特的个性特征，适应性强，和而不同，卓尔不群。高端会计人是横向素质（能力素质）与纵向素质（业务素质）交汇、具有高机会能力的会计精英。所谓高机会能力是指在低机会能力（信息、表达和沟通能力）基础上具有通达、透彻和思变等业务素质以及强职业能力、创新能力的集合。高端会计人能力素质与业务素质的关系见图4。

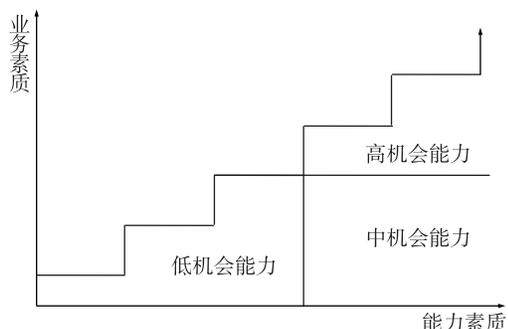


图4 能力素质与业务素质的关系

综上所述,在高端会计人素质框架结构中,基本素质是前提,心理素质是基础,能力素质是保证,业务素质是体现。高端会计人应该是基本素质全面、心理素质超群、能力素质卓越、业务素质精湛的高级会计人才。

四、高端会计人素质拓展理念

长期以来,我国对人才培养目标的定位主要倾向于培养平衡发展的适应性人才。虽然社会对高端人才培养有强烈的愿望和迫切的需求,但还缺乏对高端会计人成长条件的深刻了解,更缺少有效的高端会计人培养机制。传统的高等教育会计人才培养模式重理论而轻实践,这造成了会计人才的职业能力和创新能力明显不足;传统的“师傅带徒弟”作坊式企业会计人才培养模式重实践而轻理论,会计人才在通达、透彻和思变等业务素质方面存在先天性局限。因此,现有的高端会计人队伍规模不能满足经济发展的需要,高端会计人队伍的质量不符合发展规划,高端会计人队伍的结构有待优化,高端会计人发挥作用的环境有待优化。

高端会计人素质拓展是对高端会计人的基本素质、心理素质、能力素质以及业务素质的培养开发活动,并将四项素质直接作用于高端会计人实践能力的培养,引领高端会计人培养的方向,营造促进高端会计人产生的环境,指明我国高端会计人的培养路径。其根本目的就是本着“服务发展,以用为本;健全制度,创新机制;高端引领,整体开发”的指导方针,培养高端会计人有理想、有眼见、有胆略、有心胸,高智商、高情商和高灵商“三商”并重,信息能力、表达能力、沟通能力、职业能力和创新能力“五能”并举,做出推动经济发展、促进社会和谐、壮大行业规模的社会贡献。

第一,以政策为导向,营造高端会计人素质拓展的外部环境。环境理论认为,环境是组织生存与发展的土壤,它既为组织活动提供有利条件,同时也必然对组织活动起到制约作用,任何组织都是在一定的环境中从事活动,环境的特点及其变化必然会影响组织活动的方向、内容以及方式的选择。政府主管部门、会计行业学会或协会应紧密结合经济社会的发展和需要,对优质资源进行推介、整合,建立后备人才的选拔机制,在相关政策方面予以倾斜、重点培养。政府应通过调整人才管理体系、改革人才管理制度、完善相关法律法规、出台人才激励政策等手段,使人才的成长、流动与经济发展战略相适应,以充分发挥人才的作用,促进经济的发展。同时,要加大对高端会计人的宣传力度,扩大高端会计人在业界的影响力。

第二,以高校为中心,着力培养高层次、应用型会计人才。高校是培养高端会计人、拓展高端会计人素质的主阵地。本文认为,会计专业教育重心应高移,以会计硕士专业学位、博士研究生教育为主,专博相宜,专为基础、博为主力,加快会计专业教育层次结构改革步伐。在教学内容上,以课程体系为核心,传统与前瞻相关,前瞻为主、传统为辅,形成科学系统、结构合理、学养深厚的知识体系。师德为端,品德示范、科学引领,培养扎实的心理素质。另外,素质教育应该走出去,开阔视野、整合世界,在实践中锻炼自我,第二课堂和第三课堂共贯通,培养积累业务素质和能力素质的能力。

第三,以企业为主体,创造高端会计人素质拓展的内部条件。会计学科是应用型学科,会计是实践性很强的工作,会计理论研究需要从实践中寻找课题,以研究成果指导会计实践。高端会计人素质拓展必须通过实践加强锻炼,形成高端会计人“人生观、价值观、职业观”三观相通,精于理财、善于管理、勇于创新的工作能力。企业经营理念会影响高端会计人的发展与成长,企业应建立科学、合理的人力资源政策,践行服务发展、以用为本。企业应为高端会计人素质拓展创造内部条件,通过授权使高端会计人真正参与企业,充分体现高端会计人的自我价值和在企业中的地位。同时,企业应改进人才评价方式,把业务素质与能力素质作为衡量人才的主要标准。

第四,以市场为推动,促进资源有效配置。产学研各界应该面向实践,积极探索、分析管理及业务现状,挖掘新的研究领域,拓展新的合作空间,解决管理中的重大问题;以项目为抓手,在重大项目合

作中注重知识集成,强调基础理论发展与学科知识积累的融合;实现高端会计人的合理互动与充分交流,优化会计人才的知识结构,提升会计人才的专业素质与能力素质。校企双方要抓主要矛盾,从各自需求出发,找准共同利益诉求,建立服务企业、有益社会的协调的长效机制。

第五,以国际化为引领,提升高端会计人竞争力和综合优势。倡导和加强高端会计人的终身教育,重点是提升现有高端会计人对会计领域前沿问题的充分掌握,即实施高端会计人国际化战略,促进高端会计人结构的优化升级,增强高端会计人竞争力和综合优势。因此,应加大投入,吸引海外高端会计人,开展高端会计人的国际化交流,将我国企业高端会计人的职业能力、创新能力提升到国际化水平。通过国际化引领使我国企业高端会计人享有社会认同、行业肯定、企业拥护的良好声誉,实现由执行者向管理者的转变。

综上所述,高端会计人不仅是一种资源,更是一种资本,而且是会计行业第一资源中的首要资源,第一资本中的首要资本。高端会计人作为战略性的稀缺资源,永远供不应求,始终处于竞争的焦点。以政策为导向、以企业为主体、以高校为中心、以市场为推动、以国际化为引领是一个多向循环的高端会计人素质拓展模式,是强化会计行业人才竞争力、优化配置和提高使用效益的关键。高端会计人是一个历史的、发展的概念,高端会计人素质识别标准是非固化的。随着产业结构的调整升级、科学技术的发展,高端会计人的内涵和特征会发生变化,高端会计人素质识别标准也会随之改变。

参考文献:

- [1] 洪宝书. 教育本质与规律[M]. 成都:成都科技大学出版社,1992.
- [2] 周远清,阎志坚. 论文化素质教育[M]. 北京:高等教育出版社,2004.
- [3] AICPA. Core competence framework for entry into accounting profession[EB/OL]. [1993-03-31]. http://www.aicpa-earning.org/g_public.
- [4] IFAC. IEP 2: towards competent professional accounts[EB/OL]. [2003-03-31]. <http://www.ifac.org/publications-resources>.
- [5] 邓传洲,赵春光,郑德渊. 职业会计师能力框架研究[J]. 会计研究,2004(6):31-35.
- [6] 吴兆旋. 会计教育与会计人员能力框架研究[J]. 财会通讯,2009(5):38-40.
- [7] 刘玉廷. 对我国高级会计人才职业能力与评价机制的探讨[J]. 会计研究,2004(6):31-35.
- [8] 许萍,曲晓辉. 高级会计人才能力框架研究[J]. 当代财经,2005(11):99-103.
- [9] 周宏,张巍,宗文龙,等. 企业会计人员能力框架与会计人才评价研究[J]. 会计研究,2007(4):83-89.
- [10] 缪燕燕. 本科高素质人才的培养应坚持“通”“专”并重[J]. 江西财经大学学报,2009(3):118-121.
- [11] 熊仁民. 学习中外大学先进办学经验,建设中国现代高等教育体系——考察美国高校的体会与思考[J]. 南京审计学院学报,2011(2):1-5.

[责任编辑:王丽爱,许成安]

On the Quality Development of the High-end Accounting Talents

WANG Kai-tian, HU Xiao-ming

Abstract: The high-end accounting talents are high-level, highly creative, and highly influential. They possess both the great quality and the expertise. The quality development of the high-end accounting talents covers the development of basic quality, psychological quality, capacity and business quality and the implementation of these qualities into practice. The development mode is oriented by the policy, centered by the colleges and universities, promoted by the markets and led by the internationalization.

Key Words: high-end accounting talents; quality development; talent development plan; internationalization of accounting; diversification of financial relationship; the cultivation of accounting talents