

# 企业类全国会计领军（后备） 人才培养项目效果研究

——基于问卷调查的分析与建议

欧阳宗书 郭永清 万文翔 尹成彦 邱 铁

（财政部会计司 100820 上海国家会计学院 201702）

**【摘要】**2005年12月财政部启动全国会计领军（后备）人才培养工程。全国会计领军（后备）人才培养工程从启动至今一直受到社会各界的广泛关注。7年来项目效果如何，是值得研究的重要课题。我们基于对企业类全国会计领军（后备）人才培养项目学员的问卷调查，进行了项目效果的跟踪研究。研究结果表明：企业类全国会计领军（后备）人才培养项目达到了预期效果，培养和造就了一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才，并且发挥了会计领军人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用。同时，本文根据问卷调查针对企业类全国会计领军（后备）人才培养项目需要进一步改进的地方，提出了一些改进建议。

**【关键词】**会计领军 培养项目 效果

## 一、引言

为贯彻《中华人民共和国会计法》关于“对会计人员的教育和培训工作应当加强”的规定和中共中央关于“深入实施科教兴国战略和人才强国战略”的要求，进一步加快我国国民经济紧缺人才培养步伐，着力造就一批符合社会经济发展要求的高素质、复合型会计领军人才，2005年12月财政部启动了全国会计领军（后备）人才培养工程。2007年，财政部发布了《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》，提出要在全国范围内，有计划地按照企业类、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。2010年9月，财政部印发《会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）》，提出到2020年，培养2000名左右会计领军人才的新目标。

全国会计领军（后备）人才培养工程从启动至今一直受到社会各界的广泛关注。7年来项目效果如何，是值得研究的重要课题，基于对企业类会计领军（后备）人才培养项目学员的问卷调查，我们进行了项目效果的跟踪研究。

## 二、企业类全国会计领军（后备）人才培养项目基本情况

《全国会计领军（后备）人才培养十年规划》明确了企业类全国会计领军（后备）人才培养项目的目标是“实施人才强国战略，适应我国市场经济和会计行业发展要求，培养和造就一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才，发挥会计领军（后备）人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用，促进我国会计队伍整体素质的全面提高。”

财政部会计司具体负责培训的组织和协调工作，中央有关主管单位和各省级财政部门负责组织本部门、本地区、本行业全国会计领军（后备）人才培训的报名、材料审查、组织考试和后期管理等工作，

上海国家会计学院负责企业类全国会计领军（后备）人才培养的实施，具体负责培训课程开发、教学组织、结业考核、学员档案库建设、教务管理等。

培训对象为具有高级会计师资格或高级会计师资格考评结合考试成绩合格，在中央管理企业（含中央管理金融企业）和省属大型企业分管财务的企业负责人、财务部门主要领导及其后备人员，或在上市公司担任总会计师的高层次会计人员，并具有开拓创新意识和较强的组织协调能力、分析研究能力，具有较高的英语水平，能够运用英语进行听、说、读、写。培训对象在全国范围内进行选拔，包括选拔笔试和选拔面试。

按照因材施教、学用结合的原则，培养项目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，全面培养和提升培训对象的综合素质。培训周期为6年，分为集中培训和跟踪管理2个部分。集中培训以专题讲座、专题研讨、案例讨论、论坛等方式为主，以案例教学为主要教学形式，主要是通过上海国家会计学院的学习和交流，夯实基础理论、提升知识结构、更新经营观念、拓展管理视野，搭建起学员之间和学员与培训师资之间的沟通平台。

学员离校期间，实施跟踪管理。通过集中学习期间的培训和综合考察，确定学员在职学习的方向和参与科研、实践的具体任务，在集中培训结束时，由上海国家会计学院提供自学书目、课题项目和网上辅导服务，指导学员离校期间进行自学，通过理论联系实际深化培训内容。学员通过定期参与专属网络论坛的讨论，返校承担国家会计学院培训授课任务，按时参加领导小组办公室要求的各项活动，定期向领导小组办公室报送学习心得体会、业绩报告、专业论文、案例研究报告、调研报告、考察报告等（1年内报送材料的数量不得少于7篇），边工作边学习，把学到的理论知识运用到工作中去。培训周期内和培训期满后，根据学员特点和所在单位实际情况，组织优秀学员参加财政部、财政部会计准则委员会、财政部企业内部控制标准委员会、中国会计学会、国家会计学院等单位或机构的课题项目、政策制定、征求意见、学术研究、调查研究、出国考察、学术会议等活动，承担国家会计学院授课任务，逐步使学员成长为宣传会计政策的专家、研究会计准则制度的专家、培训辅导会计准则制度的专家、财政部了解基层实际情况的专家，给学员提供进一步施展才能的平台。

上海国家会计学院负责培训期间学员的日常管理，建立学员档案，系统记载学员在培训期间的学习、科研等情况。未能按照规定定期向领导小组办公室报送学习心得体会、业绩报告、专业论文、案例研究报告、调研报告、考察报告等的学员，视为自动放弃继续参加培训的权利。培训分为3个考核周期，实施定期淘汰。建立量化考核体系，根据学员在每个考核周期中的综合表现，以量化分为依据，择优选拔可塑性强、表现优秀的学员参加下一考核周期更高层次的培训。学员学习期满，完成教学计划规定的全部课程，考核合格者予以结业。学员结业时，颁发由财政部用印的全国会计领军人才证书。

取得全国会计领军人才证书者，将择优聘任为财政部会计准则、内部控制标准咨询专家组成员，申请成为中国会计学会个人会员，优先参加财政部、中国会计学会、国家会计学院组织的科研、学术等活动。

### 三、企业类全国会计领军（后备）人才培养项目方案实施情况

#### （一）招生情况、淘汰情况、毕业情况

企业类全国会计领军（后备）人才培养项目自2005年启动，到2012年9月份为止已经招生七期，共招收354名学员，淘汰12名学员。具体如下：第一期招生56人，学习期间经过考核淘汰6人，2011年毕业50人；第二期招生50人，学习期间经过考核淘汰3人，2012年毕业47人；第三、四、五、六、七期尚未毕业，第三期招生50人（经第一阶段考核淘汰2人），第四期招生50人（经第一阶段考核淘汰1人），第五期招生50人，第六期招生50人，第七期招生60人。

#### （二）课程内容

上海国家会计学院负责全国会计领军（后备）人才培养课程的开发。根据项目培养目标，上海国家会计学院设计的课程在前3年第一阶段包括公司战略管理模块、会计与控制模块、财务与金融模块、管理

与领导力模块等共计 66 天的学习内容。上海国家会计学院聘请一流的优秀专家、学者、国家政策制定机构领导担任培训授课教师,建立以财务与会计理论知识为核心,覆盖经济学、管理学、人文学等多学科的知识网络体系,重点完善学员的理论知识结构,拓展知识面。课程内容着力提高学员的会计、财务理论水平、风险管理意识以及分析判断、沟通协调等管理能力,帮助学员实现从执行者向管理者、领导者、决策者的转变。

在后 3 年第二阶段主要是为了提升学员的国际化视野,设计了商务英语、西方文化、跨文化交流与沟通等课程内容,并开展境外培训,为高端会计人才“走出去”战略服务,高度重视人才培养的国际合作,加强会计人才培养的国际间经验、技术、人员的交流与合作,推荐优秀学员赴境外知名院校、国际性组织、跨国企业实地考察和实习。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。

#### 四、研究问题和问卷设计以及样本情况

##### (一) 研究问题和问卷设计

针对项目培养目标以及方案,我们所要研究的问题是:

1. 项目目标是“培养和造就一批精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型会计人才”,本研究想要知道的是,通过项目的培养,是否切实提升了学员的上述综合素质。但是上述目标作为定性目标,很难进行衡量。一般来说,随着上述目标要求的实现,学员管理的资产总额应该增加、职务级别应该得到提升、职称应该得到晋升。因此,我们用学员参加项目前后所管理的资产总额、职务级别、职称等指标,对上述目标进行替代。

2. 项目目标还要“发挥会计领军(后备)人才在强化会计职能、宣传会计政策、组织继续教育、研究实务问题等方面的组织推动和辐射作用”,本研究想要知道会计领军(后备)人才是否发挥了上述作用。我们通过学员分管业务领域的变动来衡量会计职能是否得到强化,通过学员发表的论文数量来了解宣传会计政策、研究实务问题的情况,通过学员获奖情况、参加继续教育授课的次数来衡量组织继续教育方面的辐射作用。

3. 项目目标的实现,取决于项目的课程、教师以及过程管理

项目由财政部会计司组织、上海国家会计学院执行,我们想知道学员对项目课程内容、课程教师、跟踪管理以及班级活动组织方面的评价,在问卷中以打分法来了解学员们的反馈,并以备注的形式来了解学员们建议,以期今后的改进提供方向。

##### (二) 样本情况

根据项目的招生情况、淘汰情况以及毕业情况,我们在 2012 年 10 月一共发放了 354 张问卷,回收了 205 张,剔除未按规定回答问题的问卷 3 张后,有效问卷 202 张,有效回收率 57.06%。出于研究的严肃性考虑,我们抽样调查了参与填写问卷的学员,就其问卷的真实性进行确认,确认的结果是他们填写的问卷内容是真实的。上述问卷中样本来源的基本情况如表 1、表 2 所示。

表 1 有效投票学员的班次分布

所在的领军班级期数	1	2	3	4	5	6	7
人数	12	22	21	30	29	41	47

注: 1、2 期学员已经毕业。3-7 期学员在读。

表 2 学员单位性质

单位性质	央企总部	央企子公司	央企三级及以下层级子公司	省级国企	地市国企	上市公司	其他
人数	42	83	17	25	10	32	13
比例	21.00%	41.50%	8.50%	12.50%	5.00%	16.00%	6.50%

注: 部分学员所在公司既是上市公司、又是其他类型公司的情况。所以合计数 222 超过样本总量 202。

项目的学员中,88.5%来自各级国有企业,更有71%来源于央企总部及各级孙子公司,充分体现了会计领军项目服务国企领军人才培养的定位。

## 五、研究分析

### (一) 项目是否培养了领军人才?

#### 1. 学员职务情况分析

表3 学员职务情况

班级\项目	总会计师及以上级别	总经理	副总经理	总会计师(财务总监)	部门(总)经理	部门副(总)经理	其他
总体	48.24%	1.51%	15.58%	31.16%	26.13%	10.05%	15.58%
1期	66.67%	8.33%	25.00%	33.33%	25.00%		8.33%
2期	66.67%	4.76%	28.57%	33.33%	19.05%		14.29%
3期	61.90%		9.52%	52.38%	9.52%	9.52%	19.05%
4期	41.38%		13.79%	27.59%	37.93%	6.90%	13.79%
5期	53.57%		17.86%	35.71%	25.00%	14.29%	7.14%
6期	43.90%	2.44%	14.63%	26.83%	26.83%	14.63%	14.63%
7期	34.04%		10.64%	23.40%	29.79%	12.77%	23.40%

从表3可以看出,项目培养对象近50%为所在企业的总会计师/财务总监及以上职务,充分表明了项目高层次、高起点的特色。但是,最高职务中,总会计师和部门经理、部门副经理占67.34%,总经理和副总经理的比重偏低,说明学员还是以财务和会计领域为主。根据跨国公司的经验,大概30%左右的CFO会将转型为CEO,与此相比,显然我们的比例低了很多。因此,如果项目学员的能力得到切实提升后,我们相信将会有更多的人转型为总经理和副总经理。

#### 2. 学员培训前后管理的资产、下属人数、参与管理的公司年收入的变化

从表4和表5中可以看出,学员入选项目后,其所管理的资产总额、公司的年收入、管理的直接下属人数,都有了非常明显的提升。上述指标的提升,实质上就是学员们管理能力的提升,领军项目成功地造就了善于管理的复合型会计人才。

表4 培训前后参与管理的资产和年收入及下属人数变动

项目	入选前			入选后		
	参与管理的资产总额(亿元)	管理的直接下属人数(人)	参与管理的公司年收入(亿元)	参与管理的资产总额(亿元)	管理的直接下属人数(人)	参与管理的公司年收入(亿元)
最高	65,000.00	2,300.00	24,000.00	90,000.00	53,000.00	26000
最低	0.50	1.00	0.17	0.50	1.00	0.44
中值	60.00	10.00	30.00	140.00	17.50	74.00
平均值1	1,468.74	51.65	897.39	1,863.85	375.88	1,105.14
平均值2	289.83	18.42	187.22	516.33	45.20	308.72
平均值3	237.80	23.92	426.27	832.54	64.83	520.29

注:平均值1为按照问卷数据加总计算的平均值(扣除了同一单位多名学员的重复情况),平均值2为在1的基础上剔除问卷中前五位最高值和后五位最低值后的平均值,平均值3为在1的基础上剔除问卷中前十位最高值和后十位最低值后的平均值(后文表格中除非说明,数据处理均类似)

表5 培训前后参与管理的资产和年收入及下属人数变动幅度

项目	参与管理的资产总额(亿元)	管理的直接下属人数(人)	参与管理的公司年收入(亿元)
中值变化	133.33%	75.00%	146.67%
均值1变化	26.90%	627.71%	23.15%
均值2变化	78.15%	145.37%	64.90%
均值3变化	250.11%	171.03%	22.06%

表6 资产总额、公司年收入和下属人数分班级情况分析

班级\项目	参与管理的资产总额(亿元)	管理的直接下属人数(人)	参与管理的公司年收入(亿元)
总体	267,309.96	9,969.00	160,632.30
1期	325.00	296.00	295.73
2期	7,604.16	1,746.00	4,027.76
3期	3,154.50	736.00	2,573.00
4期	22,682.00	2,676.00	16,159.00
5期	51,828.51	835.00	20,056.30
6期	32,981.92	1,873.00	50,480.77
7期	148,733.87	1,807.00	67,039.74

从表6分班级的统计数据可以看出,第一期学员到第七期学员,越往后招收的学员的管理幅度越大,这在参与管理公司的年收入指标上尤其明显,表明全国会计领军人才项目对大型国企财会精英的吸引力加大,越来越多的大型企业重视并参与到这个项目中来。

### 3. 学员升职或管理分工情况分析

从表7可以看出,培训前后,总体上46.53%的学员得到了升职,34.65%的学员管理分工有所增加可见大多数学员的工作综合程度有所提高。这一方面说明学员在培训前后的综合管理能力进一步得到提高,另一方面也说明了学员所在单位对全国会计领军人才培训项目的重视程度,对入选项目的学员加以重点培养。

表7 学员升职或管理分工变动

项目	没有变化	有升职	有管理分工增加	有平调其他岗位	有系统内换单位(岗位不变)	有系统内换单位(岗位也变化)	有工作变动到系统外
总体	18.81%	46.53%	34.65%	3.96%	3.96%	13.37%	14.85%
1期	16.67%	50.00%	41.67%			16.67%	16.67%
2期	4.55%	68.18%	36.36%			9.09%	31.82%
3期		57.14%	28.57%	4.76%	4.76%	28.57%	19.05%
4期		50.00%	40.00%	6.67%	3.33%	26.67%	20.00%
5期	3.45%	68.97%	58.62%			10.34%	20.69%
6期	14.63%	41.46%	41.46%	7.32%	12.20%	4.88%	9.76%
7期	59.57%	19.15%	10.64%	4.26%	2.13%	8.51%	2.13%
占比	18.63%	46.57%	34.80%	3.92%	3.92%	13.24%	14.71%

就工作涉足领域看,绝大部分学员负责财务、会计、税务领域,培养对象的会计属性明显,且学员人均涉足了3.42个工作领域,复合型人才特征显著,具体情况详见表8。

表8 学员涉及的工作领域

工作领域	会计	审计	财务	税务	投融资	金融	管理	IT	其他
人数	129	37	156	100	89	47	91	18	20
比例	64.2%	18.4%	77.6%	49.8%	44.3%	23.4%	45.3%	9.0%	10.0%

### 4. 获奖情况、发表文章情况分析

全国会计领军人才项目的目标不仅仅在于培养一批高端人才,更重要的是发挥这些人才的辐射效应和品牌效应,带动本单位、本系统、本地区乃至全国的会计人员素质的提高和会计工作质量的提升。为达到全国会计领军人才项目的这一目标,学员的工作表现优异,并将得到各方面的肯定,从而获得各种奖励。从表9可见,64.85%的学员获得了各种不同程度的奖励,已经毕业的第一期学员更是有83.33%的学员

获得各种奖励, 25% 的学员获得了全国性的奖励, 项目的辐射效应和品牌效应得到了充分的肯定。

表 9 获奖情况分析

班级 \ 项目	没有	获得本单位内部奖励	获得单位所在系统的内部奖励	获得全国性奖励	获得省部级奖励
总体	35.15%	31.68%	26.24%	8.91%	15.84%
1 期	16.67%	33.33%	8.33%	25.00%	41.67%
2 期	18.18%	50.00%	40.91%	4.55%	22.73%
3 期	33.33%	28.57%	42.86%	9.52%	4.76%
4 期	33.33%	43.33%	40.00%	3.33%	13.33%
5 期	13.79%	31.03%	31.03%	20.69%	24.14%
6 期	36.59%	31.71%	19.51%	9.76%	14.63%
7 期	61.70%	17.02%	10.64%	2.13%	8.51%

另外, 发表文章是学员发挥领军辐射作用非常重要的途径, 发表文章数可以衡量学员们是否真正发挥了领军的作用。从表 10 可以看出, 总体来讲, 67.33% 的学员公开发表了文章。从第一期到第七期班级的发表文章数来看, 我们可以发现, 加入领军项目的时间越长, 发表文章的学员越多、发表文章数多的比例也越高, 充分表明了项目学员在加入项目后逐步发挥其“领军”作用。

表 10 发表文章数

项目	暂时没有	1-3 篇 (含 3 篇)	3-5 篇 (含 5 篇)	5-10 篇	10 篇以上
总体	32.67%	34.16%	14.36%	12.38%	6.44%
1 期	8.33%	16.67%	8.33%	33.33%	33.33%
2 期	18.18%	27.27%	27.27%	18.18%	9.09%
3 期	14.29%	38.10%	19.05%	19.05%	9.52%
4 期	16.67%	36.67%	16.67%	26.67%	3.33%
5 期	3.45%	34.48%	31.03%	17.24%	13.79%
6 期	41.46%	48.78%	9.76%		
7 期	74.47%	25.53%			

## 5. 全国会计领军人才项目对于学员的个人价值

通过全国会计领军人才项目的培养, 学员的管理幅度提升、工作责任加大, 同时, 学员的个人年度收入也得到了大幅度提高, 具体情况详见表 11。

表 11 学员个人收入变动

项目	培训前的年收入 (万元)	培训后的年收入 (万元)	前后增长比例
最高	125.00	150.00	20%
最低	5.00	8.00	60%
中值	24.50	32.00	30.61%
平均值 1	27.09	38.55	42.30%
平均值 2	25.29	36.30	43.56%
平均值 3	25.84	37.04	43.36%

注: 平均值 1 为简单平均值, 平均值 2 为剔除所前五位最高值和后五位最低值后的平均值, 平均值 3 为剔除问卷中前十位最高值和后十位最低值后的平均值。

全国会计领军人才项目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, 开展为期 6 年的培养。通过学习, 会有一些学员获得新的专业资格、职称或新的学位。在培养期间, 有 23.76% 的学员获得了各种专业资格、职称或新的学位 (如表 12 所示)。

学员就项目对个人的价值进行了打分, 总体评分为 4.28 分 (满分为 5 分), 好评率 86.46% (选 5 分或 4 分的), 具体情况详见表 13。说明这个项目对于个人能力的提升和职业的发展, 都带来了很好的帮

助。按照班级划分,已经毕业的第一期和即将毕业(投票时)的第二期的打分显著高于在读学员的平均评价,可见随着项目的不断持续学习,将持续地提升项目对个人带来的价值。

表 12 获得各种专业资格、职称或新的学位情况

项目	没有	有
总体	76.24%	23.76%
1 期	66.67%	33.33%
2 期	63.64%	36.36%
3 期	66.67%	33.33%
4 期	63.33%	36.67%
5 期	86.21%	13.79%
6 期	70.73%	29.27%
7 期	95.74%	4.26%

表 13 项目对个人的价值

	总评分	好评率
总体	4.28	86.46%
1 期	4.67	100.00%
2 期	4.62	90.48%
3 期	4.24	78.95%
4 期	4.20	83.33%
5 期	4.21	79.31%
6 期	4.24	78.95%
7 期	4.41	92.68%

## (二) 学员对项目的评价分析

为了持续地改进会计领军人才培养项目,进一步提升培养质量,我们就学员对项目的评价进行了调查,具体情况如表 14 所示。

表 14 学员对项目的评价情况

	评分					满分率				
	总体评价	课程 设置 评价	师资 安排 评价	课程后 的跟踪 培养评价	同学们的 课堂内外 交往评价	总体评价	课程设 置评价	师资安 排评价	课程后 的跟踪 培养评价	同学们的 课堂内外 交往评价
总体	4.76	4.52	4.54	4.26	4.45	76.24%	54.46%	56.93%	39.11%	52.97%
1 期	4.83	4.75	4.83	4.00	4.50	83.33%	75.00%	83.33%	25.00%	58.33%
2 期	4.91	4.86	4.86	4.36	4.64	90.91%	86.36%	86.36%	40.91%	63.64%
3 期	4.67	4.33	4.48	3.90	4.33	66.67%	42.86%	47.62%	23.81%	52.38%
4 期	4.72	4.38	4.30	4.22	4.45	70.00%	43.33%	43.33%	30.00%	53.33%
5 期	4.84	4.75	4.60	4.33	4.50	82.76%	72.41%	58.62%	44.83%	58.62%
6 期	4.68	4.32	4.43	4.10	4.26	73.17%	39.02%	51.22%	31.71%	41.46%
7 期	4.78	4.52	4.54	4.55	4.52	74.47%	48.94%	53.19%	57.45%	53.19%

对项目的总体评价为 4.76 分(5 分为非常满意,4 分为满意),满分率比例高达 76.47%,说明学员充分肯定全国会计领军人才培养项目。但是,从分班级数据和从课程设置、师资安排、课程后的跟踪培养评价、同学们的课堂内外交往等分项目数据来看,还有需要我们注意和改进的地方。

从分项目的数据看,单个项目的评价都略低于总体评价,原因可能是总体评价包含了全国会计领军人才项目的品牌溢出效应。这对项目培养单位提出了更高的要求,需要在课程设置、师资安排、培养管理以及班级组织管理等方面进一步提高质量,以保持品牌的可持续性。

在分项目数据中,评分最低和满意率最低的项目是课程后的跟踪培养评价。根据培养方案,学员离校期间,实施跟踪管理,不过,此项实施的难度比较大:一是学员离校期间在单位上班,往往由于工作繁忙而很难有较多的时间和精力放到学习上来;二是跟踪管理要求上海国家会计学院有很多的老师和工作人员对学员进行持续地联系和督促,但限于人手很难做到这一点。为了提高课程后的跟踪培养评价的质量,我们建议培养单位投入更多的人力、财力,开展精细化一对一地跟踪管理。

在分班级分项目的数据中,我们可以发现,第一期、第二期对于课程设置、师资安排的评价最高,而后面各期均有所下降并且略有波动。我们分析,出现这一现象可能有如下原因:一是随着学员参加的培训

越来越多、培训的内容越来越深入,学员对课程和师资的要求也相应地越来越高,如果课程设置和师资安排不能及时调整,将降低学员对课程设置和师资安排的评价;二是知名教师作为稀缺资源,培养单位也很难保证每门课程都能安排最好的老师来上课,因此不同班级的学员可能由不同的老师上课,所以出现了评价有波动的情况,但总体评价的下降需要引起项目培养单位的注意,注重保持课程设置和师资安排的高质量和可持续性。

目前项目的培养周期为6年。我们对适合的培养周期长度也进行了调查,综合总体投票看,我们认为5-6年应该是一个比较被各方接受的培训周期。从调查问卷中可以发现(如表15所示),已经毕业的一期和即将毕业的二期学员大多数认为6年是一个合适的周期,而在读的学员中已经进入第二阶段学习3期和4期的学员中一半左右的学员认为6年是一个合适的周期,而在第一阶段学习的5期、6期、7期学员中则大多数认为6年的周期过长,说明刚开始学习时学员们认为6年是一个过于漫长的过程,而随着学习的深入则认为6年将是一个合适的培养周期。

表 15 培养周期调查

	偏短	合适	偏长
总体	1%	43%	56%
1 班	8%	75%	17%
2 班		71%	29%
3 班	5%	43%	52%
4 班		57%	43%
5 班		34%	66%
6 班		28%	73%
7 班		32%	68%

## 六、结论及建议

### (一) 全国会计领军(后备)人才培养工程很好地实现了预期目标

从学员的职务、培养前后升职和管理分工变动情况,培养前后学员参与管理的公司的资产、年度收入、直接下属人数的变化,学员获奖情况、发表文章数量,以及学员个人年度收入、项目对个人价值等各方面的问题统计来看,全国会计领军(后备)人才培养工程很好地实现了规划目标,培养了高素质、复合型会计人才,领军作用得以发挥。

### (二) 课程设置和师资安排需要持续改进

从调研结果来看,总体上学员对学院的课程设置和师资安排比较满意,但也存在一些改进的空间:

一是目前课程中财务领域课程稍多,因此部分学员在问卷中建议课程设置方面应增强管理类课程,把战略视角和决策能力培养作为重点,以培养视野开阔的管理型人才。鉴于打造领军人才重在引领学员从执行者向管理者和决策者的转变,我们认为,课程设置可以更加多元化,具体来讲可以包括国内外宏观经济形势、财政及金融政策、全球化、国际性阶段热点、领导力塑造等边缘学科的相关内容。

二是要充分考虑到不同阶段课程安排的连续性以及不同期数之间的课程安排的一贯性,做到统筹考虑课程体系的系统性,实现不同领域能力的持续提升。特别是在后三年培养阶段中的境外培训阶段,要充分考虑到会计领军人才更需要了解和学习如何制定财务总体战略,跨国财务控制管理系统的有效性和可能存在的问题,不同公司跨国财务管理的特点、效果或发展趋势,外部资本市场和内部控制系统的衔接和促进,特别是策略性管理中CFO的实际定位、角色和作用,以及与CEO及其他各内部模块的关系和协调等课题。我们认为,在今后的境外培训中,通过出境培训前问卷调查的方式,不断收集学员所关注的热点、难点以及前瞻性问题,根据学员的实际需要,增加有关财务战略、总体规划、系统设计、跨国财务管理以及策略性管理方法等内容,使境外培训更具有科学性、针对性。



三是要重新梳理现有课程体系,以需求为导向,优化课程设置,创新课程体系,建立健全整体六年课程体系的系统规划,使培训体系更加完整、系统、有效,加强对领军学员综合能力的培养。在师资方面,加强培训师资的甄选和自我培养,可以整合更多优秀的师资资源,包括适当引入EMBA、EMPAcc、国资委总会计师培训及聘请一些跨国企业或央企的总经理、CFO等作为师资力量,形式上可以增加学生间、学生与老师间的相互交流与研讨的次数,以实现领军学员多层次应用型实战能力的提高。

### (三) 建立科学的评价标准、评价模型和评价机制加强考核

对领军学员的考核分为两个周期,第一个周期为知识拓展和能力提升阶段,第二个周期为使用提高阶段。从最近几期领军学员的考核实施情况来看(截止到目前,已累计淘汰12人),此项考核评价机制在领军人才打造过程中发挥了积极有效的作用,一方面通过考核,保持了领军项目精英教育的高端形象和精品地位,维护了领军项目严进严出和宁缺毋滥的严肃性;另一方面,充分调动了领军学员参与该项目的积极性和自豪感、荣誉感,为充分实现领军项目的培养目标提供了积极有力的保障。但从领军项目可持续发展的角度来看,我们应该总结以往经验,统筹思考建立科学、系统的评价标准、评价模型和评价机制。

### (四) 搭建领军人才平台,加强跟踪管理,进一步发挥“领军”作用

为了促进我国会计队伍整体素质的全面提高,我们可以进一步发挥领军人才项目的组织推动和辐射作用,充分调动和发挥学员单位、财政部、会计学院以及其他相关机构的积极性,开展广泛、深入的科研、培训、人才基地建设等全方位合作,具体可包括:

首先,建立健全领军人才库,创建领军人才推介平台,与有关部门合作建立人才推荐选拔交流机制,搭建同大型企业人才选拔沟通的桥梁,给领军人才提供广阔的“领军”舞台。

其次,在财政部层面、学院培养层面与单位管理层之间加强联动,建立单位管理层的联系人制度,建立与单位的直接沟通、评价渠道,建立学员所在省份会计主管部门与领军学员持续沟通的机制。通过上述机制的建设和落实,可以加强会计领军人才的跟踪管理,不断提升会计领军人才的凝聚力和向心力,有组织地不断发挥学员在单位内部、系统内部乃至在全国层面的“领军”作用。对于已经毕业的学员,可以建立类似校友会的组织,加强对这些学员的跟踪管理。

最后,在国家层面给予领军人才制度性的认可和待遇。将全国会计领军人才培训与正高级会计资格职称评选挂钩,通过考核的可优先认定正高级人才,提高项目的吸引力。吸引优秀学员参与国家会计准则会计解释或案例的编写工作,促进领军人才流动,实现领军人才价值。

### (五) 探索与知名国际性会计组织合作培养会计领军(后备)人才的模式

培养具有国际视野和战略思维的复合型人才是会计领军(后备)人才的培养目标。作为世界知名和公认的国际性会计组织,如特许公认会计师公会(The Association of Chartered Certified Accountants,简称ACCA)、特许管理会计师公会(The Chartered Institute of Management Accountants,简称CIMA)、英格兰及威尔士特许会计师协会(The Institute of Chartered Accountants in England and Wales,简称ICAEW)、澳洲会计师公会(CPA Australia)等,有着完善的全球网络,分支机构遍布各主要国家和经济体,无论是经验交流、信息互换,还是业务开展、国际合作,都有许多基础和便利。在经济全球化和信息化飞速发展的时代,与知名国际性会计组织合作培养会计领军(后备)人才,借力他们的资源和网络,更好地丰富培养通道,构建持续的国际交流的平台,更有利于领军学员的不断成长。一是探索打破学员的单位界限,让更多的领军学员参与到其他国有大型企业的走出去战略;二是选拔部分学员参加国际性的会议,甚至到国际经济组织兼职、任职,提升能力,展示风采,扩大国际影响力。这些均有利于会计领军(后备)人才利用知名国际性会计组织的全球网络,拓宽视野、了解国际惯例、熟悉各国环境和文化、学习先进经验,更好地开展工作,为国家打造精通业务、善于管理、熟悉国际惯例、具有国际视野和战略思维的高素质、复合型人才,从而为中国的会计事业做出应有的贡献。

## Abstracts of Main Papers

### Study on the Effect of National Accounting Leaders ( Candidates ) Training Programme for Enterprise ——Analysis and Suggestions Based on the Questionnaire

*Ouyang Zongshu et al.*

Ministry of Finance started National Accounting Leaders ( Candidates ) Training Programme at December ,2005. It is an important research issue how the training programme effect is in the past seven years. We made a survey on the effect by the form of a questionnaire to the Enterprise Accounting Leaders Candidates. The results of the study show that the programme has reached its anticipated effect. The programme has trained and brought up a group of high quality and composite accounting talents who are proficient in business , good at management , familiar with international practice , and provided with international vision and strategic thinking. The programme also plays organization function and radiation effects of the leading accounting talents in strengthening accounting function , promoting the accounting policy , organizing the accounting continuing education , researching practice problems , and so on. Finally , we put forward some suggestions for improvement according to the survey.

### The Effect of IFRS Adoption: Global Findings

*Sun Zheng & Liu Hao*

The paper surveys the literatures about the economic consequence of IFRS adoption , and discusses the change of capital market and behavior of firms. The Existing research found that the IFRS got some success in the process to build high quality and comparability of accounting information in the world. The value relevance , usefulness of contracts of accounting numbers , and the efficiency of capital market have been improved. The finding supports the IFRS regulators. However , weather the performance of IFRS adoption is stable and the extension of IFRS to different law and business situation need to be tested by time.

### The Presentation Format of Comprehensive Income and the Value – Relevance of Fair Value ——Based on the Available for Sale Investments

*Xu Jingchang & Zeng Xueyun*

The paper studied if the fair value change of available for sale financial assets ( AFS ) under *Enterprise Accounting Standards Interpretations No. 3* of 2009—2010 provided the explanatory power for firms share prices. The result is that the coefficients of the AFS' holding gains and losses reported in "other comprehensive incomes" ( OCIs ) of the income statement are significant positive during 2009—2010. However , the value – relevant of the financial assets fair value is not significant or inconsistent during 2007—2008 , in which the holding gains and losses of AFS are reported directly in stockholders' equity. The conclusion draws the useful for investors' judgments to report OCIs clearly in the income statement.

### Bank Supervision and Discrimination ——From the Perspective of Accounting Conservatism

*Cheng Liubing & Liu Feng*

We examine the association between bank loans and accounting conservatism in two different firms ( state – owned and non – state – owned ) respectively , in order to test whether the phenomenon of bank discrimination still exists after bank lending. Our initial sample consists of all firms with positive bank loan , which listed on the Shanghai and Shenzhen Stock Exchanges for the years 2001 to 2010. Empirical results show that the bank continue to discriminate NSOEs in the process of controlling default risk after lending. Specifically , the bank demand less conservatism for SOEs than NSOEs when they provided credit loans. Further , we find this phenomenon mainly reflected in the years when the central bank tightens the monetary policies.

### Does the Implementation of Integrated Reporting Increase the Value Relevance of Information ——Evidence from South Africa as the First Country for Integrated Reporting

*Cai Haijing & Wang Xiangyao*

This paper selects listed companies of South Africa which is the first country for mandatory implementation of integrated reporting as a sample , and tests the market reaction since 2010. We find out: given the factor of voluntary and nonstandard disclosure , the role of financial information in decision – making has declined; the integrated information is more important. It indicates that explanatory power of non – financial information for share price enhanced and compensates for the downward trend of financial information. Thus , it indirectly supports the promotion of integrated reporting for international community and makes share price to reflect value creation and sustainable development ability of companies more comprehensively.

### Information Transparency , Corporate Governance and Minority Shareholders' Participation in Corporate Decision

*Li Wenjing & Kong Dongmin*

Based on the data of public shareholders online voting of Shenzhen Securities Exchange , we find that the more opaque corporate information environment , the higher frequency minority shareholders' participation in corporate governance. Ownership structure has an impact on minority shareholders' online voting , and the relation is strengthened by information transparency. Further analysis indicates that minority shareholders' participation in corporate decision improves future corporate performance , and the link is especially stronger for firms with low information transparency. Our study suggests minority shareholders' participation in corporate decision alleviates type II agency problem , and information transparency moderates the effect of minority shareholders' participation in corporate decision.