

# 谈陕西会计人才队伍建设

王素文

(陕西省财政厅 西安 710002)

**【摘要】**根据《国家中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》,陕西省制定发布了《陕西省中长期人才发展规划2010~2020年》,首次将会计人才发展纳入规划,这对全面提高会计人才素质、提升会计工作水平提出了新要求,也为会计人才队伍建设带来了新的机遇。本文拟就陕西省会计人才队伍建设现状进行分析,为陕西会计人才队伍建设提供新的思路。

**【关键词】**会计人才队伍建设 会计人员继续教育 会计人才学历教育

人是社会发展的第一要素,人才是推动经济社会发展的主力军,会计人才作为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、增进社会和谐的重要力量。“十二五”时期,是全面建设小康社会的关键时期,是深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期。可以预见,会计行业将经历跨越式发展,会计改革与发展将全方位提速,对各类会计人才尤其是复合型会计人才的需求日益增加,因此加强会计人才队伍建设具有重要的现实意义。

## 一、陕西会计人才队伍建设的现状

1. 会计人才队伍结构。据统计,至2010年12月底,陕西省会计从业人员35.41万人,具有会计专业技术资格的有8.66

万人,占总人数的24.45%。其中:初级资格5.37万人,占总人数的15.16%;中级资格3.05万人,占总人数的8.60%;高级资格0.24万人,占总人数的0.67%。具有中专及以下学历的有12.84万人,占总人数的36.26%;大专16.65万人,占总人数的47.02%;本科5.75万人,占总人数的16.23%;硕士0.16万人,占总人数的0.47%。另外,有执业注册会计师0.2万人和近3万农村财会人员以及高校会计教育工作者等。

2. 会计人才队伍特点。从上述可以看出,陕西会计人才队伍呈现如下特点:①人才队伍庞大,但拥有高学历、具备高级专业资格的人员不足。根据数据显示,会计人员中大学本科以上学历5.91万人,占总人数的16.7%,高级会计师以上资

彻确定性原则,不承认市场行情对持有资产的影响,不确认公允价值变动产生的损益。小企业采用历史成本计量属性,使小企业的会计处理与税法相协调。

2. 不要求计提资产减值准备。税法不确认持有资产的减值,除金融企业按国务院财政、税务主管部门规定提取的准备金外,减值准备一律不得税前扣除。征求意见稿不要求小企业计提资产减值准备,这最大程度地与税法相协调。例如,征求意见稿规定,应收及预付款项实际发生坏账时,应当作为损失计入当期管理费用,同时冲销应收及预付款项,而不需要通过计提坏账准备处理,采用直接冲销法。

3. 固定资产计提折旧的相关处理。一是计提折旧的范围与税法协调。征求意见稿规定,小企业应对所有固定资产计提折旧,但下列固定资产不计提折旧:房屋、建筑物以外未投入使用的固定资产;以经营租赁方式租入的固定资产;已提足折旧仍继续使用的固定资产。与企业会计准则中规定的“企业应当对所有固定资产计提折旧”相比较,征求意见稿与税法的差异缩小了,主要表现在“房屋、建筑物以外未投入使用的固定资产”不计提折旧。二是计提折旧的最低年限与税法相协调。较企业会计准则关于折旧年限的规定“企业根据固定资产的性质和使用情况合理确定”而言,征求意见稿规定了与所得税法相一致的固定资产计提折旧最低年限以及后续支出的会计

处理方法。征求意见稿规定,除国务院财政、税务主管部门另有规定外,固定资产计提折旧的最低年限为:房屋、建筑物20年;机器、机械和其他生产设备10年;与生产经营活动有关的器具、工具、家具等5年;飞机、火车、轮船以外的运输工具4年;电子设备3年。

另外,在无形资产、长期待摊费用的确认、计量以及后续处理上,征求意见稿也都体现出与税法的高度协调。

尽管征求意见稿使小企业会计处理与税法的协调大大增强,但小企业的会计处理与税法之间的差异并不能完全消除,有一些差异因为会计处理与税法宗旨差异仍然存在是不可避免的,是国家为体现税收鼓励、保护税收所必需的。例如有些费用不能按会计账务处理数额扣除,而是有扣除限额;再如研发支出、残疾人工资可以加计扣除等。对于这些有差异的地方,小企业需要作纳税调整。

## 主要参考文献

1. 财政部会计司,关于征求《小企业会计准则(征求意见稿)》意见的函.财会便[2010]65号,2010-11-01

2. 财政部.企业会计准则——应用指南2006.北京:中国财政经济出版社,2006

3. 罗妙成等.论《小企业会计准则》与企业所得税法的协调.福建金融管理干部学院学报,2010;4

格0.24万人,仅占总人数的0.67%。②一般水平的从业人数众多,高层次、复合型人才培养,全省进入国家领军人才(后备)队伍的仅6人。③从年龄结构看,中青年是会计从业人员的主要力量,年龄在四十岁以下的有21.7万人,占总人数的61.29%,四十岁以上的不足14万人,占总人数的38.71%。④从地域分布看,西安等关中地区会计人才优势明显,共有28.13万人,占总人数的79.43%,陕南、陕北相对匮乏,共有7万余人,占总人数的20.57%。⑤从会计师行业来看,具备专业能力的人才与经济发展的需要有很大差距,且具备专业能力的人才中执业人数太少,注册会计师0.9万人,占总人数的2.54%,执业注册会计师0.2万人,占注册会计师总人数的22.22%。

3. 会计人才队伍管理的薄弱环节。随着陕西经济社会快速发展,对会计人才队伍的要求将进一步提高,会计人才队伍管理工作还存在着薄弱环节。①行业准入门槛低,继续教育没有收到应有的效果。现行政策规定会计从业资格的准入条件为高中毕业,使会计人员的素质起点偏低,加上继续教育流于形式,影响会计人员的整体素质。②管理水平不能完全适应现代化要求。陕西省拥有35万会计大军,而会计管理人员仅有千余,并且日常工作大多以手工操作来完成,信息化程度较低。③管理体制与机制有待进一步完善。会计人员队伍庞大,管理工作中有“一刀切”现象,难以适应各层次会计人员管理工作的需要,不利于会计人员发展和会计人才队伍建设。

## 二、陕西会计人才队伍建设的思路

人才资源开发与利用在经济社会发展中起着基础性、战略性、决定性的作用,会计人才战略是新形势下经济社会实现可持续发展的坚强支持和有力保障。

1. 创新会计人才学历教育模式。主要从以下方面做出努力:①按照会计改革进程,及时修订有关会计理论,以更好地促进和服务会计事业发展。②改革现有会计学历教育课程设置,在基本理论教育内容的基础上,增加实践应用教学的比重,紧密联系实际及时修订会计教材。③调整会计学历教育的方向,本科以下学历教育以培养基础理论、实务能力为重点,硕士研究生教育兼顾理论与实务,博士研究生教育重点培养科研创新型人才。④创新会计学历教育模式,建立会计业务实训基地,实行高校与企事业单位联合办学,共同参与热点、难点课题研究,引入专家教授与实务高手联合培养的“双导师制”,建立以用人单位为主体、以市场为导向的产学研联盟。

2. 加强会计人员继续教育。主要包括:①根据会计改革进展情况、会计事业发展要求以及会计工作实际,适时调整充实继续教育学习内容,使会计人员及时掌握有关知识,推进会计改革并取得成效。②根据行业分布和人才层次,分别制定企业、行政事业单位、注册会计师、学术等各类初中高级会计人才专业培训方案,科学设计教学周期,量体定制专业课程,有针对性地进行培训。积极推行远程网络化教育模式,使会计人员学习更加便捷有效。③按照统一领导、分级负责,各级各部门依据全省继续教育要求和各自实际,负责组织中高级职称以下会计人员学习,省级财政部门负责组织总会计师、领军人才、注册会计师等高级会计人才的培训学习。④立足新农村建

设,有计划、分阶段、分层次地组织开展支农惠农财政及会计政策培训,不断提高农村会计人员素质,促进农村经济发展。

3. 完善会计人才培养评价机制。适应陕西经济社会发展需要,建立健全陕西会计人才培养评价机制。①完善会计从业资格管理办法,探索科学化、精细化分类管理模式,积极推进会计从业资格无纸化考试,建立网上“一条龙”服务系统,提高会计从业资格管理水平。②加快会计领军人才培养。制定省、市级会计领军人才(后备)培养、选拔、使用管理办法,推动会计领军人才培养与专业技术职称、专业学位等有机衔接,形成领军人才层级配置及晋升梯队。③造就高素质注册会计师人才。制定员工职业发展规划,完善内部治理,强化激励约束、考核分配及合伙人进退机制,形成有利于人才健康发展的行业文化,发展加盟知名国际会计公司的陕西成员所,培养一批业务精良、品德优秀、与国际接轨的注册会计师人才。④完善总会计师培养和使用机制。构建总会计师能力及评价框架体系,实行总会计师资质认证制度,建立总会计师人才信息库;完善总会计师培养和任(聘)用机制,加快总会计师配置进程。⑤完善会计专业资格考评办法,完善评审机制,细化评审规则,开展正高级会计师职称评审,形成初中高级体系完整、结构合理、逐级递进的会计专业技术资格体系。⑥健全先进会计工作者评选表彰制度,严格评选程序,细化评选标准,改进评选方法,提高奖励层次,形成激励会计人才成长的良好环境。

4. 搭建会计人才交流平台。主要包括以下要求:①增加财政会计管理人员,加大资金投入,建立优化全省会计管理信息系统,推进会计信息化建设,提高会计管理工作水平。②创建功能齐全、信息完整、管理科学的陕西省会计人才库信息平台,实时发布会计人员供求信息,为会计人才发展提供服务。③会计人才库信息与人才市场同步联网,实现人才供求信息有效对接和网上人才交流实时查证。④搭建陕西省财会专业交流平台,邀请国内外会计及经济管理名家交流财会技能和管理经验,探讨和交流财会理论与实务的改革发展和成就,实现省内外、国内外会计界的横向联合。

5. 建立会计人才培养基地。发挥陕西科教资源优势,依托知名院校建立财政部门主导的陕西会计人员继续教育培训基地。省级财政部门可以联合有实力的高等院校、部门、机构和社会团体,共建一批高质量的财会人才培养基地,重点承担会计领军(后备)人才、总会计师、注册会计师等高级会计人才的培养任务。在此基础上,不断优化基地管理体制,完善教学设施,提升教学能力,把基地办成一流水平的财会人才摇篮。

经济形势的发展对加强会计人才队伍建设提出了新的要求,因此,应充分发挥我省科教综合实力在全国位居前列的优势,克服陕西省经济发展基础薄弱、外向型企业数量少、会计人才就业机会偏少等不利因素,以人才强省的战略眼光统筹谋划,精心编制人才发展规划,认真贯彻人才发展规划,抓住机遇,深化改革,开创陕西会计人才工作的新局面。

## 主要参考文献

财政部.会计行业中长期人才发展规划(2010~2020年).财会[2010]19号,2010-09-21