

会计类岗位能力 分级模型

Accounting Class Positions Capacity
Classification Model

新道教育研究院 组织编写
李媛媛 刘江鹰 杨静 ◎ 编著



高等教育出版社

会计类岗位能力 分级模型

Accounting Class Positions Capacity
Classification Model

新道教育研究院 组织编写

李媛媛 刘江鹰 杨静 ◎ 编著



内容提要

本书以企业实际的会计岗位职责为主线，通过对会计岗位的细分，将与会计学相关的知识与技能按照不同的岗位、不同的级别进行串联、汇集，将会计实务操作与会计理论知识密切结合，以此作为技能训练的重点，使学生在技能训练中能够将理论知识形象化，并完成跨学科知识的综合运用。

本书首次将会计能力评价体系量化为 10 个模块、50 个能力项目，使会计能力水平可以量化评价，使分层开展教学变为可行。本书共分为 9 章，主要包括会计类岗位能力分级模型研究的背景、会计类岗位分类标准、模型设计的会计能力要素、会计岗位职责、会计能力辞条以及会计岗位分级能力说明书、会计岗位能力分级模型，并对模型的应用进行了展望。

本书旨在引领会计类岗位分级能力人才培养方向，重新构建中职、高职、本科分层分级培养课程体系；引领会计实践教学课程改革方向，对实训课程体系进行全新的顶层设计。

图书在版编目（CIP）数据

会计类岗位能力分级模型 / 李媛媛，刘江鹰，杨静编著；新道教育研究院组织编写. -- 北京：高等教育出版社，2016. 5

ISBN 978-7-04-044989-1

I. ①会… II. ①李… ②刘… ③杨… ④新… III. ①会计学—岗位培训—教材 IV. ① F230

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 041563 号

策划编辑 武君红 责任编辑 贾若曦 封面设计 姜磊 李渊 版式设计 杜微言
插图绘制 邓超 责任校对 张小颖 责任印制 韩刚

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	网 址	http://www.hep.edu.cn
邮政编码	100120		http://www.hep.com.cn
印 刷	涿州市京南印刷厂	网上订购	http://www.hepmall.com.cn
			http://www.hepmall.com
开 本	787mm×1092mm 1/16		http://www.hepmall.cn
印 张	17.75	版 次	2016 年 5 月第 1 版
字 数	420 千字	印 次	2016 年 5 月第 1 次印刷
购书热线	010-58581118	定 价	58.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题，请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物 料 号 44989-00

会计的产生、发展与经济的产生、发展几乎是同步的。经济越发展，会计越重要。传统会计工作要求会计人员能够熟练地记账、算账、报账和用账，但随着人类社会的演进、工业发展、技术进步，会计的职能也在不断进步和变化。当今科学技术快速发展，强烈激发着会计职能的深刻变革，“一带一路”“大众创业、万众创新”“工业 2025”等新经济转型对会计人员提出了更高的要求，即会计人员不仅要有基本的计算和记录能力，更要有高水准的职业判断能力、风险防控能力、综合分析能力和经济管理能力。

十八届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展的第十三个五年规划的建议》强调，适应经济社会发展需要，进一步深化教育综合改革，优化调整教育结构，加强创业创新教育，培育更多管用实用的高技能人才、创新人才和拔尖人才，以改革创新精神推动高等教育发展。未来 5 年我国要坚持把提高质量作为教育发展的核心任务，牢固树立以提高质量为核心的教育观，更加注重教育内涵发展，为如期全面建成小康社会提供可靠的人力资源支持。

如何准确地确定不同层次会计专业的培养目标，有效地解决各个教育层次“为谁培养人”“培养什么人”的问题是会计界亟待解决的一个现实问题。

财政部部长楼继伟明确指出，中国企业会计准则的建设已基本完成。今后一段时间的会计管理工作，恐怕就是要引导企业练内功了，要注重会计信息的利用和使用，而这方面的工作最主要的就是抓好管理会计的建设。因此会计专业教学改革要将人才培养目标逐渐从“财务会计”向“管理会计”转型，勇敢面对企业转轨转型、精细化发展的需要，助力企业向管理会计要效益。

新道科技股份有限公司组织编写的《会计类岗位能力分级模型》一书由众多长期在一线从事会计教学的学者、在企业从事财会管理实践的专家，通过对企业财务会计工作流程、会计人员岗位职责、现代企业会计人员的职能定位、管理会计在企业中的应用、高校会计专业

课程结构、不同课程在企业实际中的应用方法等跨领域的相关知识和实战案例的研究，首开国内对会计类岗位能力进行分级设置研究的先河，对会计类专业培养目标进行了科学分级和精准定位，为会计专业教学改革与专业建设提供了新思路。

本书将会计能力评价体系进行了细分，使能力水平可以量化评价。会计岗位能力分级模型将会计人才作为维护市场经济秩序、推动科学发展、促进社会和谐的重要力量，中国经济“升级版”服务力量的中坚。能力模型尝试将会计类人才能力培养进行分级，使教与学分层开展变为可行。本书以企业实际业务为主线，将各门课程中的知识串联起来，使学与用无缝衔接，使会计专业的课程体系建设、师资队伍培养、实践活动开展都有了一个新起点。通过能力模型，学生可以对标自己的知识与技能水平，明确自己的职业成长路径，准确做出职业生涯规划；教师可以对标会计专业理论课程的升级，为实践教学环节课程开发及理实一体化教学组织提供指引；学校可以对标创新创业教育的要求，使会计理论与实践不再是会计专业学生的“专有独享”课程，会计课程将伴随着“大众创业、万众创新”而成为一门通识性的跨专业基础课，为其他专业课改提供示范；教育机构和用人单位可以参考能力模型将国家会计法规、制度推广与岗位能力培养有效结合，促进会计类岗位设置与法制化管理相衔接。

本书进行了顶层设计，使产教融合政策真正落地，改变原有会计人才培养方式，培养学生管理意识，增强经营风险意识，提升运营分析能力，更加贴近企业用人单位对能力的需要。本书在会计实践教学方法 and 模式改革上做出了有益的探索和尝试，我们期待这项成果能为中国会计教育事业发展发挥积极的指导作用。

期待更多的像《会计类岗位能力分级模型》作者一样的会计同仁，为会计专业教学改革做出更大的贡献。

山西省财政税务专科学校 校长



2016年4月

提起会计，多数人都会想到那些终日忙于填制各种报销凭证、登记各种账簿、编制各种报表，在银行、税务等部门奔走的会计人员。而会计人员也常常觉得自己忙于事后反映，为编制周期性报表而重复进行着核算，总是处在“业务先行，数据滞后”的被动局面中，无法预知、掌握和反映事件的全过程。

那么会计领域发生什么重大变化了吗？答案是肯定的。

一是产业波浪式更迭，新业态不断涌现，产业界对会计的要求发生了重大变化：大企业开始推行财务共享服务中心，小微企业代理记账服务中心方兴未艾。企业对会计人员的要求明显提高，不仅要求他们全面履行核算和反映职能，还要求他们能从整个企业管理角度来看待会计核算和财务管理；不仅要求他们能通过经济业务分析知道收益是从哪种商业模式中获得的，还要求他们知道成本是在哪个环节中支出的；不仅要求他们能通过企业资金流向判断未来效益增长点在哪里，还要求他们能通过参与制定企业业绩评价与激励机制，主导企业全面预算管理，预测企业未来经营发展趋势，帮助管理者及时制定政策，合理利用资源，为提高企业经济效益提供前置服务。

二是大数据、云计算、移动互联网等新生事物快速发展，为现代企业会计提供了新的技术和方法：云数据加工中心、移动会计处理系统、共享会计服务平台不断推陈出新，企业会计人员的岗位类别开始演进，岗位能力出现层级，岗位关系发生调整。这些新技术与工具为工作效率不断提升创造条件。

三是国际会计准则不断优化，中国会计制度与时俱进：过去很多没有办法处理的问题今天有了新的解决办法，今天我们困惑苦恼的财务问题即将因为新规则的出台而迎刃而解。以上变化无疑对高等院校的会计类人才培养提出了新的要求与挑战。

产业界对教育界的人才培养质量又是如何评价的呢？

其实，产业界对教育界出现负面评价已非一朝一夕。与企业主管或人力资源招聘人员深入交流后就会发现，大家的感受很相似：虽然应

届生在应聘时常常能给面试官留下不错的印象，但到了企业岗位上却绩效平平；企业花费大量人力物力对应届生进行培训，但效果却不理想；企业主管给新人安排工作时总能遇上任务被推来推去、出了问题还不肯承担责任的情况；一谈起公司发展战略或现存问题，都能滔滔不绝，但落实到处理某个具体问题，却个个流露畏难之色。现在的毕业生为何大都都有些眼高手低？企业怎样才能在众多应聘者中选拔出优秀的员工？无疑，产业界在应届生新员工能力、知识、素养等方面都遇到了难以界定、无法考量、不好评价的难题。尤其是选聘承担企业核心管理任务的财会人员时，可谓是一着不慎，满盘皆输，用人不敏，风险巨大。

教育界对于人才培养质量的提升缺乏具体措施吗？答案是否定的！

2014年以来，国务院、教育部陆续出台大量文件，多次召开会议，做出若干决定，都是关于提高人才培养质量、调整教育评价模式、促进产教紧密融合、加快高校转型发展、强化实践教学投入、注重双师人才培养、构建现代职业教育体系等方面的。毫无疑问，教育界推进教育的决心是坚决的、行动是快速的。2016年两会期间，教育部部长袁贵仁表示：中国高校的转型发展，实质上是中国高等教育供给侧结构性改革；而中国高等教育结构不合理，表现在培养理论型、学术型人才的学校比较多，培养技术、技能型人才的学校比较少；这种状况和中国产业发展、社会进步对教育的要求不相吻合。可见，教育供给侧改革已经全面启动。但是我们都应看到，教育供给侧改革也必须充分调动各种社会力量，因为教育供给侧改革需要广泛的资源供给者。如果教育供给侧改革需要分期分批实施的话，将会计专业列入首批试点的条件肯定最成熟。因为会计专业已经成为国内目前在校生最多的第一大专业，绝大部分本科、高职院校及部分综合实力较强的中职学校，都开设了会计专业；会计人才需求也随着企业注册总量的快速增长而持续发酵，会计专业持续保持高分招录和高报考率；会计行业主管部门、产业界高级财会领袖、教育界财会教育专家都在行动，都在积极研究如何提升会计专业人才培养质量。

1988年，用友集团创立，在第一个十年发展期奠定了中国财务软件第一品牌的形象。随后，又经过十数年拼搏，成为亚太地区最大的管理软件提供商，目前在世界各地有200多万家企业、政府部门、公共事业单位使用用友财务软件及相关软件，每天有数千万人操作用友软件处理大量业务及会计事务。2011年新道科技股份有限公司创立，致力于服务中国教育事业，聚焦创新创业教育和商科实践教学。经过4年多的持续努力，已经与全国2700多所大中专院校建立合作关系，特别是在院校会计专业实验室建设方面发挥了重要作用，同时为

10 000 多家用友企业客户提供了应届生输送服务。2014年,受国务院、教育部系列教育改革政策鼓舞,受财政部等行业主管部门鼓励,受用友集团及客户委托,新道科技股份有限公司正式组建新道教育研究院,启动“会计类岗位能力分级模型”研究工作,期待从培养会计类岗位技术、技能型人才角度出发,适应当前国内经济转型及人才培养模式转变的需要,为会计类专业教育结构性改革提出方向性模型。

今天,《会计类岗位能力分级模型》终于付梓,来之不易。她是众多产业界财务领域高级管理者和专家集多年实践经验,历经2年,倾心打造而成的。她尝试通过岗位职责来明确企业财务人员需要完成的任务,再通过岗位能力说明书来界定岗位胜任力的水平。她是一面来自企业的镜子,可以帮助院校会计专业老师验证自己的教学内容是否符合企业实际,助力所在院校进行分级教学改革;可以帮助学生认知自己所学知识是否符合企业要求,不断提升应对企业实战的能力;可以帮助企业财务及人力资源主管建立会计类岗位人才选拔、培养标准,提高人才招聘精准度;还可以帮助会计类岗位从业人员提升能力,完善自我。通过本书的学习,学生可以提高自我认知水平,明确职业成长路径,做出更科学的职业生涯规划;可以为学校的会计类专业理论课程升级、实践教学产品开发及理实一体化教学组织提供指引,改变会计专业传统课程设置模式,为其他专业课程改革提供示范性作用;可以帮助政府及行业主管部门,丰富会计从业资格认证,引导培训机构、教育机构、用人单位将国家会计法规、制度的推广与岗位能力培养有效结合,促进会计类岗位设置与法制化管理相衔接。

我们还邀请国内多所高校著名会计类教育专家对《会计类岗位能力分级模型》一书进行充分论证,并受到高度评价。本书将引导会计类岗位的人才培养目标由核算型转变为管理型、训练内容由实操性转变为实战性、训练特色由专项能力训练转为综合能力训练、训练重点由认知单据核算转变为落实制度规范、训练难点由掌握核算流程转变为控制经营风险,为院校会计专业学生分级能力培养目标的划分提供了依据。会计类教育专家们纷纷表示:本书对不同岗位、不同级别的会计实训内容进行区隔,将实践教学体系与应用型人才培养模式相结合,是会计专业分层能力培养和实践教学的领航者。表现在以下方面:

一是首次将会计能力评价体系进行细分,使能力水平可以量化评价。通过对岗位职责进行重新分类,创造性地将会计岗位职责分为会计核算职责和财务管理职责两大类。其中会计核算职责又细分为基础核算、账表编制、信息系统应用、基础工作规范4项职责;财务管理职责则细分为资金管理、预算管理、成本管理、风险管理、规划与分析、

考核与培训 6 项职责。同时又将这 10 项职责细分为 50 个工作模块，全面建立了会计能力水平评价框架，解决了困扰会计行业多年的胜任力量化评价难题。

二是首次将学校会计类学生的能力培养进行分级，使教与学分层开展变为可行。根据学生的综合知识水平、实际操作技能水平和职业素养水平的不同，就会计岗位胜任力的培养，采用分岗分级原则编写了“会计岗位分级能力说明书”。学校可以根据培养目标进行精准教学，学生可以根据职业规划进行精准学习，企业可以根据岗位能力需要进行精准招聘，人力资源管理部门可以根据岗位职责进行精准考核。

三是首次以企业实际业务为主线串联各门课程中的知识，使学与用无缝衔接。用 2 000 余条能力辞条将岗位职责与工作内容、知识范围与技能水平、能力分级与标杆岗位、自我评价与职业规划进行一一对应。学生可以通过能力辞条了解到不同会计岗位需要掌握的不同专业知识和技能；同一会计岗位不同级别要求掌握的不同范围的知识和不同水平的技能。学生可以参照能力辞条判断自己在学习了相关会计专业课程之后，能够胜任什么岗位职责，并达到了哪一级别的能力。这样，学生在投档时可以通过企业招聘信息对比岗位能力说明书，了解自己可以胜任什么样的企业要求，可以到什么规模的企业应聘。

四是首次依据财政部《企业内部控制基本规范》与《会计基础工作规范》，对会计岗位设置目的、工作关系进行了界定，通过对 300 余家企业用人信息的分析，将企业会计岗位的设置分成 10 大类 22 个会计岗位。这种设置不受企业规模和人员编制的影响，在不违反《企业内部控制基本规范》的前提下既可以一人多岗，也可以多人一岗。可以使学习者详细了解企业会计岗位设置原则、岗位职责和工作要求，不会因为人员不足而忽视会计基础工作规范的要求，忽视会计制度的落实和相关政策的执行。

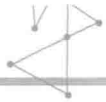
在本书的编写过程中，我们参考了大量国家相关制度，走访了众多知名企业，借鉴了国内相关书籍和教材，在此谨向所有相关企业及院校受访者、写作者、案例提供者、评估者、指导者表示诚挚的敬意与感谢。

愿《会计类岗位能力分级模型》一书能够站在中国教育改革的前沿，引领会计类专业转型发展，为受教育者提供丰富、多元的实践教育资源，为会计类岗位人才提供多维度的能力评价方法。

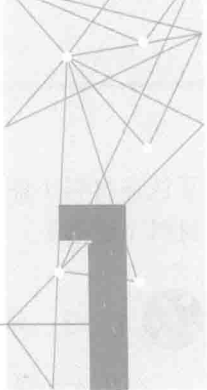
新道科技股份有限公司 总裁

2016 年 4 月

1 导言	1	5.2 能力要素类型	18
1.1 会计类岗位能力分级模型研究背景	1	5.3 会计岗位知识与技能细分	18
1.2 会计类岗位能力分级模型研究目标	2	5.4 会计能力辞条分级描述	20
1.3 会计类岗位能力分级模型研究理念	3	5.5 会计岗位能力模型	21
1.4 会计类岗位能力分级模型研究路线图	3	6 会计类岗位能力辞条分级描述	23
1.5 会计类岗位能力分级模型研究创新点	4	6.1 能力辞条含义和分级	23
1.6 会计类岗位能力分级模型研究的质量 特性要求	5	6.2 通用会计知识分级能力辞条	25
2 会计类岗位能力分级模型研究成果的 构成	6	6.3 专项会计知识分级能力辞条	33
2.1 会计类岗位能力分级模型的定义	6	6.4 通用会计技能分级能力辞条	47
2.2 会计类岗位能力分级模型的研究成果	6	6.5 专项会计技能分级能力辞条	53
3 会计类岗位能力分级模型描述方法	7	6.6 公文与办公技能分级能力辞条	66
3.1 会计岗位描述方法	8	6.7 素养类要素能力辞条	68
3.2 会计岗位能力描述方法	11	7 会计岗位职责	72
3.3 会计岗位能力分级方法	12	7.1 基础核算职责	72
4 会计类岗位分类标准	13	7.2 账表编制职责	73
4.1 会计类岗位设置依据	13	7.3 信息系统应用职责	73
4.2 标准岗位分类	14	7.4 基础工作规范职责	73
5 会计类岗位能力模型	17	7.5 资金管理职责	74
5.1 能力要素	17	7.6 预算管理职责	74
		7.7 成本管理职责	75
		7.8 风险管理职责	76
		7.9 规划与分析职责	76



7.10 考核与培训职责.....	77	8.16 预算管理岗位能力分级模型.....	218
8 会计岗位能力分级模型.....	78	8.17 财务分析岗位能力分级模型.....	227
8.1 出纳岗位能力分级模型.....	79	8.18 稽核岗位能力分级模型.....	237
8.2 资金管理岗位能力分级模型.....	88	8.19 档案管理岗位能力分级模型.....	246
8.3 成本核算岗位能力分级模型.....	98	8.20 内控管理岗位能力分级模型.....	256
8.4 费用核算岗位能力分级模型.....	107	9 会计类岗位能力分级模型的	
8.5 薪酬核算岗位能力分级模型.....	117	应用设想.....	266
8.6 采购与存货核算岗位能力分级模型.....	126	9.1 产品研发的核心依据.....	266
8.7 销售与利润核算岗位能力分级模型.....	135	9.2 岗位资格认证依据.....	266
8.8 应收核算岗位能力分级模型.....	144	9.3 会计类实践教学的依据.....	266
8.9 应付核算岗位能力分级模型.....	154	9.4 产品研发、发版、发包、验收的标准.....	266
8.10 固定资产核算岗位能力分级模型.....	163	9.5 教学改革输出的核心内容.....	267
8.11 股权投资核算岗位能力分级模型.....	173	9.6 业务转型的效益增长点.....	267
8.12 总账报表岗位能力分级模型.....	182	参考文献.....	268
8.13 系统管理岗位能力分级模型.....	191	致谢.....	269
8.14 发票管理岗位能力分级模型.....	200		
8.15 税务会计岗位能力分级模型.....	209		



1.1 会计类岗位能力分级模型研究背景



1.1.1 社会层面——会计人员需求变化快

在 2015 年 3 月 5 日的第十二届全国人民代表大会第三次会议上，李克强总理在政府工作报告中首次提出“制定‘互联网+’行动计划”。互联网、云计算和大数据等新型核算技术与管理模式，已然成为推动我国财会事业发展的全新力量。与此同时，新常态下的中国经济正进入“三期”（增长速度换挡期、结构调整阵痛期、前期刺激政策消化期）叠加的新时代。大环境的巨变促使我们思考：在经济活动中将扮演重要角色的会计人员该如何应对新经济业务与新技术应用的双重挑战？而院校作为输出会计人员的主要基地又该如何应对这一双重挑战？只有认清当前形势，扎根经济发展，研判未来走势，才能永葆院校输出的会计人员与企业创新同步，满足院校以职业需求为导向，以实践能力培养为重点，以产教融合为途径的综合发展目标，建立与经济社会发展相适应、具有中国特色的培养模式。这就要求会计类专业课的学习要和传统课程培养有所区别，要体现出会计人员不仅是核算人员，更是经营管理参与者的特色。具体而言，一是体现会计人员需求特色，如结合当前需求，培养会计人员的数据分析能力、风险判断能力和管控能力等；二是体现教学特色，发挥专业教学与经济形势紧密结合的优势，做到教学与实践相结合；三是体现行业特色，会计教育要树立诚信为本的信念，加强职业道德教育。



1.1.2 企业层面——会计人员精准招聘难

一般情况下企业财务部门是通过人力资源部门发布招聘广告，招聘指定的某一会计岗位人员，明确岗位职责、工作内容或范围，限定应聘条件。由于应聘者众多，人力资源部往往通过筛选应聘者资料来确定面试人员；但即使应聘者通过面试，也难以确定其是否具有相关岗位的工作能力，即没有达到“精准招聘”的目的。应聘者到岗后往往还需要再考核、再培训，才能达到企业用人要求。因此应聘者是否具有会计类相关岗位的专业能力水

平认证材料（证书）就成为判断其到岗后能否胜任的证明。但目前在我国还没有类似认证材料（证书）。



1.1.3 学生层面——院校学生精准投档难

学生在应聘时看到企业招聘广告后，一般仅从行业性质、企业规模、办公地点、薪酬待遇等方面考察是否符合自己应聘的预期目标，而很少从自己是否能够胜任这一角度去挑选。因为财会类的学生只有毕业证和会计人员从业资格证，没有会计类相关岗位专业能力水平认证材料（证书），所以他们对于自己是否具备即将应聘岗位的岗位能力，能否胜任岗位要求是不确定的。往往只能通过到岗后再培训，才能知道结果。这样不仅学生们不能做到“精准投档”，也导致企业人才培养时间长、成本高。人才供需双方均不能达到其精准定位的目的。



1.1.4 认证层面——分岗位能力认证缺乏

目前财会类人才培养分为两个层面，一是学历教育，即通过中职、高职、本科、研究生等院校进行系统的分课程的教育，使学生掌握一定的知识，达到学历要求的学识水平。二是会计专业技术资格考试认证，主要包括会计人员从业资格、初级会计师、中级会计师、高级会计师等技术资格证书，但是仍然不能证明这些具有证书的财会人员能够胜任哪一个会计岗位。企业需要的是能够明确说明其岗位胜任力的证明，毕业证和职称证都不能准确说明这一点。

院校财会学科所建设的实训课程进行的是综合训练，分岗训练内容有限；财政部的会计准则和相关的职称认证是知识型的理论学习与综合水平考试，也不支持分岗位胜任力认证。因此可以说，基于岗位胜任力的培训和能力证明是人才市场的需求所在。

基于上述思考，我们以企业对会计人员实际需求为原型，结合院校会计类专业的教学大纲，以实战能力培养为中心，以分析判断业务的合规性、合法性及风险控制为重点，建立“会计类岗位能力分级模型”，对会计人员在实际工作中需要运用的知识、技能进行跨课程体系的排序，将实训课程从“认知单据做凭证”的“通识型核算会计”训练拓展到“利用单据，判断真伪，落实制度规范，防范规避风险”的“业务型管理会计”培养上来。同时以会计类岗位能力分级模型为指导，甄别学生对所学的会计类知识技能的掌握程度，为学生的职业规划提供科学依据。使学生在学习与培训期间就能自我判断其在今后适合从事哪些会计岗位的工作，进而能够主动学习，为将来自己能成为“战略型会计”打下坚实的基础。

1.2 会计类岗位能力分级模型研究目标

为了提升会计从业人员的整体素质，提高会计服务质量，防范会计数据风险，促进会

计行业稳健发展,从20世纪80年代起,国外就开始对会计人员的职业能力进行系统研究,我国也于2002年,由财政部牵头成立了“会计人员能力框架项目研究课题组”,从会计岗位资格能力框架、会计专业技术资格能力框架和会计从业资格能力框架等不同层面研究会计人员能力框架问题。该研究解决了现行会计行业人才评价体系始终没有建立会计人员能力框架这一问题,对新时期会计从业人员能力评价体系给予了重要补充。但是“会计人员能力框架”只是对已经从业的会计人员能力进行了分级评价,没有对即将走向会计岗位人员的胜任能力进行评价。

会计类岗位能力分级模型的研究目标是对“会计人员能力框架”研究的前延补充,即会计人员在获得会计岗位资格证之前,或者说是走出会计院校大门前就具备的会计从业能力。这一能力模型可以说既是对“会计人员能力框架——会计岗位资格能力框架”的补充,也是对会计类教学大纲的一个补充。该模型可以使院校培养的学生真正具有数据分析能力、风险判断能力和管控能力;真正能为供职企业寻找更为有效的财务模式,成为连接公司战略、运营与绩效的桥梁纽带;真正为公司开展整体资源配置、准确衡量、全程控制和监督提供有效助力,以确保企业价值链的可持续发展,提升企业的综合竞争力。

1.3 会计类岗位能力分级模型研究理念

会计类岗位能力分级模型研究依据会计的基本职责,在重视核算职责的基础上,更强调会计的管理职责。一是通过建立标杆会计岗位序列,将会计岗位职责进行细分,实现岗位之间的不相容分离机制,在满足一人多岗的需求的同时,符合风险控制需要;二是通过建立能力要素分级模型,将会计人员需要掌握的知识、技能、素养等能力要素按照学生的能力水平进行分级,在满足基本训练要求的基础上进行分岗位的能力提升训练,满足学生就业时按岗位应聘的需求;三是通过建立岗位能力说明书,使岗位职责与岗位能力建立对应关系,方便学生在职业规划时按图索骥,自行查找、自我判断适应的岗位及能力发展提升通道,助力学生职业成长;四是通过能力水平的评价(认证),使企业在招聘时可以清楚地了解学生拟从事会计岗位的能力水平,达到学生“学用互联、校企直通”,企业“减少培训成本,降低用人风险”的目标。

1.4 会计类岗位能力分级模型研究路线图

会计类岗位能力分级模型研究路线如图1.1所示,旨在确定该分级模型的研究方法,通过研究宏观经济及当前教育形势、人才需求特点,掌握会计类岗位发展现状及需求趋势;通过会计类岗位职责界定明确会计类学员应掌握的与会计工作相关的通用、专业、综合知识与技能,以便确定不同会计岗位需要的不同职业能力,及不同级别的会计人员应具备的不同的工作能力水平。

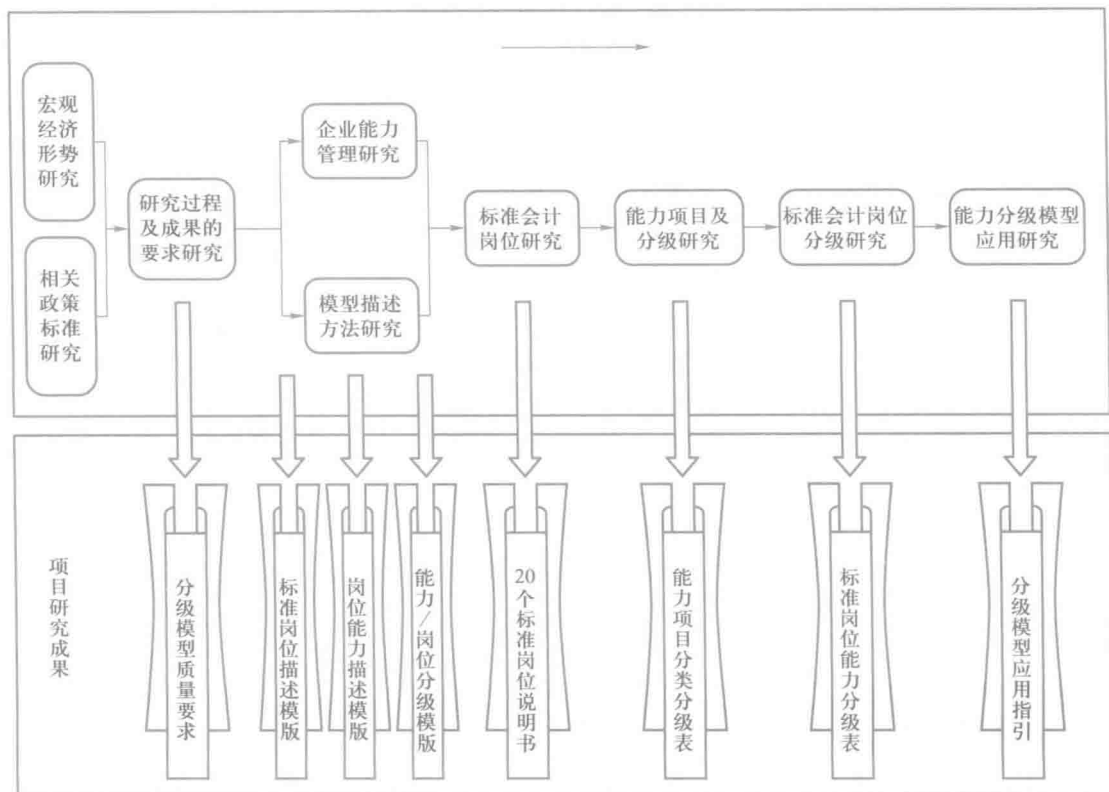


图 1.1 会计类岗位能力分级模型研究路线图

1.5 会计类岗位能力分级模型研究创新点

岗位职责与工作内容相对应：依据不同的岗位设置目的与岗位内外关系，设计岗位职责和工作内容，并对工作内容按照能力水平的不同进行分级。

知识范围与技能水平相对应：依据不同会计知识所对应的不同会计工作，将实务操作与知识点结合，作为技能训练的重点，使学生在技能训练中能够将理论知识形象化，并通过知识点的重温，完成跨学科知识的综合运用。

能力分级与标杆岗位相对应：会计工作是通过不同岗位相互配合共同完成的，依据企业规模和工作量，可以一人多岗，也可以多人一岗。模型中可以针对不同人员设计多种职责和岗位的组合，方便学生进行综合训练。同时按照《内部会计控制规范》的不相容岗位必须分离原则，明确岗位职责和风险控制点，避免不相容岗位职责混淆。

自我评价与职业规划相对应：模型中对标杆岗位需要掌握的知识与技能都进行了分级描述，学生在训练时依据主观意愿和未来个性化的职业规划，自行选择训练内容。不同的训练内容代表不同的职业能力，不同的职业能力又将影响不同的职业规划，同时不同的职业能力又将给用人单位提供有针对性的选人用人参考，使学生和企业都避免盲目选择岗位。

和人员。

1.6 会计类岗位能力分级模型研究的质量特性要求

质量特性是指生产的产品、服务的过程、管理的系统或学习的体系等与对象的要求之间固有的关联属性。

会计类岗位能力分级模型的质量概念就是“满足未来将从事会计工作的学生在校时的实习训练需求”。这些“需求”将转化为相应的指标，作为评价、检验和考核学生从业能力水平的依据，主要表现在：



1.6.1 系统性

能力分级模型中设计的能力要素能够覆盖胜任财会工作各方面职责的要求。



1.6.2 合理性

能力分级模型中岗位序列的概念，来自于财政部《会计基础工作规范》中对会计岗位的要求。各序列中标准会计岗位的界定，来源于目前各行业、各类企业财务部门普遍存在的岗位设计和岗位名称，依据其岗位职责的相近性进行归类。



1.6.3 代表性

能力分级模型中岗位能力的设计体现了社会多方面需求，可以满足院校、企业、培训机构、学生、中介评价机构对会计人员训练和评价的要求。



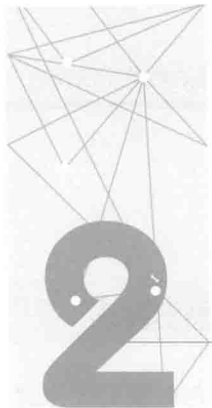
1.6.4 易理解

能力分级模型在应用上具有容易理解的特性，尤其是对于不了解会计专业的人员而言更是依据模型索取“答案”，不仅有知识点的提示，更有实际案例的场景描述和负面行为描述，既要描述正确做法，也要说明什么是错误行为。



1.6.5 易应用

能力分级模型使用相对简单，容易掌握。只要找到相应的岗位，选择相应级别后，就可以知道这个岗位需要掌握的知识、技能和素养都有哪些，怎样训练才能达到要求。



会计类岗位能力分级模型研究成果的构成

2.1 会计类岗位能力分级模型的定义

2.1.1 会计岗位工作能力

会计岗位工作能力是指一个人完成会计工作任务、从事财务管理活动所必备的本领，它反映在所从事的各种财务会计活动和工作中，并在活动中得到发展。然而由于学生们对所学知识、技能训练掌握程度不同，加之每个个体的综合素养不同，在完成财务会计活动中表现出来的能力也不同。因此加强能力培训，将训练与一定的实践活动联系在一起，并依据不同能力分配不同任务，以达到既定的标准，这就是能力训练的目标。

2.1.2 会计类岗位能力分级模型

会计类岗位能力分级模型是为实现会计工作目标，并使会计工作达到预计管理目标，而对从事会计工作的个人所需要具备的知识、技能、素养所提出的综合要求，是会计人员核心竞争力的具体表现。由于个体不同而反映出的能力水平也不同，我们依据一定的标准对这些能力进行分解与分级，最后形成会计类岗位能力分级模型。

2.2 会计类岗位能力分级模型的研究成果

会计类岗位能力分级模型的研究成果主要包含以下六个方面内容：

- ① 会计类岗位能力分级模型描述方法；
- ② 会计类岗位分类标准；
- ③ 会计类岗位能力模型；
- ④ 会计能力要素项目分级描述（能力辞条）；
- ⑤ 会计岗位职责；
- ⑥ 会计岗位能力分级模型。