

学与感

人 民 出 版 社

任何人要想精神不老化、思维不僵化、能力不弱化，就不能把学习看作是一劳永逸的事情；而必须养成学习是工作、学习是生活、学习是快乐的终身学习观念，以如饥似渴、只争朝夕的精神，永不满足、永不停歇的斗志加强学习，以不断适应新知识和新环境的挑战。未来在激烈的竞争中，要保持自身的优势，唯一的办法是比别人学得更快一些。社会处于一个转型期，在这个转型、转变中，多学习一点知识，多汲取别人的经验和教训，多结合自己的特点去思考、去感悟，在思考中成长，在感悟中成熟。

王军 著

学与感

学与感

● 人 民 出 版 社

任何人要想精神不老化、思维不僵化、能力不弱化，就不能把学习看作是一劳永逸的事情，而必须养成学习是工作、学习是生活、学习是快乐的终身学习观念，以如饥似渴、只争朝夕的精神，永不满足、永不停歇的斗志加强学习，以不断适应新知识和新环境的挑战。未来在激烈的竞争中，要保持自身的优势，唯一的办法是比别人学得更快一些。社会处于一个转型期，在这个转型、转变中，多学习一点知识，多汲取别人的经验和教训，多结合自己的特点去思考，去感悟，在思考中成长，在感悟中成熟。

牛 著

策划编辑:李春生

封面设计:曹 春

图书在版编目(CIP)数据

学与感/王军 著. -北京:人民出版社,2008.3

ISBN 978-7-01-006971-5

I. 学… II. 王… III. 会计学-文集 IV. F230-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 041067 号

学 与 感

XUE YU GAN

王 军 著

人民出版社 出版发行

(100706 北京朝阳门内大街 166 号)

北京凌奇印刷有限责任公司印刷 新华书店经销

2008 年 3 月第 1 版 2008 年 3 月北京第 1 次印刷

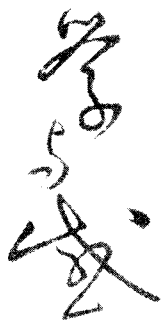
开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:10.5

字数:110 千字 印数:00,001-10,000 册

ISBN 978-7-01-006971-5 定价:25.00 元

邮购地址 100706 北京朝阳门内大街 166 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539



Contents

目录

铁肩担道义 妙手著华章	1
让你的文章更多地被别人引用	
让你的学生更多地被社会重用	25
德高诚为本 业精悟在先	47
创新思维 超越自我 追求卓越	67
会当学哲学 一览明方向	89
有题目就有好文章 有心志就有稳脚步	121
培养品格 锤炼品质 提高品位	125
仰 望	153

铁肩担道义 妙手著华章*

在这天寒地冻、万物萧索的时节，参加首期财政部高级会计人才培训班的开班仪式，我却感到了一种发自内心的暖意、一种洋溢而出的激情、一种春意融融的氛围。你们热情的目光、求知的渴望、进取的毅力，感染了我，激励了我，也深深地打动了我。从你们身上，我看到了办好高级会计人才培训班乃至全国会计行业兴旺发达的希望！

首先，我代表财政部党组向大家表达两层意思：一是热烈祝贺。祝贺本期高级会计人才培训班顺利开班，更祝贺在座各位从“千军万马”中脱颖而出，成为培训班的一员。我深知，大家手中这张“入场券”来之不易，可以说，是多年来辛勤工作、发奋学习、刻苦钻研的结果，是心血与汗水的凝结。二是衷心感谢。

感谢为首期高级会计人才培训班做出大量工作的上海国家会计学院和部内各有关单位，感谢在座各位乃至千千

* 本文系作者2005年12月10日在全国首期高级会计人才培训班开学典礼上的讲话整理稿。

万万奋战在会计工作战线上的同志们对培训班的热情支持和参与，更感谢大家长期以来对我国会计事业的忠诚和奉献。

其次，我想以“铁肩担道义，妙手著华章”为题，结合学习领会党中央、国务院人才强国战略的一些感想，敞开心扉，同大家交流和探讨对实施会计人才战略的认识与思考。之所以起这个题目，主要是希望大家能够坚持学习，加强实践，不断提高水平和能力，大力弘扬“诚实守信、客观公正、胸襟开放、进取创新”的中国会计精神，以深厚的理论素养、宽广的国际视野、过硬的业务水平、卓越的工作能力，为推进我国会计事业发展乃至全面建设小康社会和构建社会主义和谐社会添砖加瓦，贡献智慧和汗水。讲得不对的地方，恳请大家批评指正。

一、从我国会计事业兴衰成败的高度，充分认识实施会计人才战略的重要性和紧迫性

“为政之道，要在得人”、“得人者强，失人者亡”，这些世代相传、不胜枚举的格言警句，讲的其实就一个道理，即一个国家、一个行业、一个单位，能否不断培养、吸引大量优秀人才，很大程度上决定着这个国家、这个行业、这个单位的兴衰成败。众所周知，中国历史上第一个大一统的封建王朝秦朝，之所以能从周朝末年西部边陲的一个诸侯小国，历经 20 多位君主、几百年沧桑，最终“包举宇内，囊括四海”，其关键因素就是善于吸引和使用人才。秦穆公时，西取由余于戎，东得百里奚于宛，迎蹇叔

于宋，求公孙支于晋。由于有这些能将干臣，使秦国“益国二十，开地千里，遂霸西戎。”秦孝公时，有变法图强的商鞅；秦嬴政时，武有王贲、蒙恬，文有吕不韦、李斯等。正因秦国“江山代有才人出”，所以才能“一统天下慨而慷”。当然，这仅是无数例子之一。事实上，人才乃成事之本，中国如是，外国亦如是；古代如是，现代亦如是。特别是进入21世纪以来，世界多极化曲折发展，经济全球化不断深入，科技进步日新月异，人才资源更成为了最宝贵、最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。一批优秀人才的出现和使用，往往能够带动一个单位，振兴一个行业，开创一个全新局面，其重要性不言而喻。所以说，小康大业，人才为本；人才盛衰，关乎国运。这的确的确是富于洞察、发人深省的精辟论断。

桃李春风，泽润芳华。以胡锦涛同志为总书记的新一届中央领导集体十分重视人才工作，把加强人才工作作为应对新时期、新形势各种挑战的重大措施，摆在十分重要的战略地位。2003年12月，胡锦涛总书记在中央人才工作会议上指出，必须从全局和战略的高度，充分认识实施人才强国战略的重要性和紧迫性，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。会后，下发了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，提出“在建设中国特色社会主义伟大事业中，要把人才作为推进事业发展的关键因素，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把我国由人口大国转化为人才资源强国，大力提升国

家核心竞争力和综合国力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟大复兴。”最近，党的十六届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》进一步强调：“加强人力资源能力建设，实施人才培养工程，加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设，抓紧培养专业化高技能人才”。这些阐述和论断，高屋建瓴，立足全局，把握现实，着眼未来，具有很强的理论指导性和现实针对性。

财政部门历来高度重视人才工作特别是会计人才培养工作，目前已初步建立了会计人员继续教育、会计专业技术资格考试、会计从业资格、会计表彰奖励、会计职业道德等制度，形成了分层次、覆盖全国的继续教育培训网络，会计队伍学历结构不断优化，专业水平不断提高，有力地保障和服务了我国社会主义市场经济的发展。但是也应清醒看到，目前我国会计队伍整体水平仍然不高，高级会计人才短缺且其后备人才的培养进展缓慢，职业道德修养、专业水平、知识结构以及综合素质还不能满足社会主义市场经济发展的需要和国际竞争形势的要求等，已严重制约了会计事业的改革与发展，必须通过不断深化改革、创新机制加以解决。为此，财政部党组决定实施会计人才战略，培养、选拔一大批适合时代发展需要、具有较高综合素质的会计人才。举办高级会计人才培训班，培养和造就会计领军人才，发挥高级会计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带动和辐射作用，全面提高我国会计队伍整体素质，这是建设宏大的高素质会计人才队伍的要求，是深入贯彻落实中

央关于大力实施人才强国战略的一项重大举措。试想，如果通过实施人才战略，将全国数以千万计的会计工作者的学习热情全部调动起来，比、学、赶、帮、超，那将出现怎样一个生龙活虎、万马奔腾的景象？十年树木，百年树人！从这个意义上讲，实施会计人才战略，切实关系到会计行业的兴与衰、成与败、生与死，既是当务之急，也是百年大计，意义十分重大而深远。

（一）实施会计人才战略，是全面提升会计为经济社会发展服务能力的必由之路

改革开放以来，特别是“十五”期间，我国会计行业以改革促发展，从竞争求进步，取得了很大成绩。会计法规和制度体系逐步健全，市场经济会计模式和会计标准体系初步建立，会计行业的社会地位大大提高，在加强经济管理，提高经济效益，维护国家和社会公众利益，促进经济发展和改革开放中，发挥了重要作用；会计队伍发展壮大，涌现出一大批锐意改革、开拓创新的优秀代表。最近财政部将表彰一批杰出会计工作者和优秀会计工作者，各地区和有关部门也都开展了“双先”表彰活动，这是对广大会计工作者在改革开放和现代化建设中取得的成绩、作出的贡献的充分肯定。

当前，我国已进入全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化的新阶段。党的十六届五中全会通过了《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》，明确了未来五年我国经济社会发展的指导思想、发展目标和主要任务；要求以科学发展观为统领，保持经济平稳较快发展，加快转变经济增长

方式,提高自主创新能力,促进城乡区域协调发展,加快和谐社会建设,不断深化改革开放,推动经济社会发展切实转入科学发展的轨道。

中央关于“十一五”时期经济社会发展的战略部署,对会计行业进一步发展既具有重要的指导意义,也提出了新的更高要求。会计行业必须在现有成绩的基础上,不断深化改革,加快发展,进行制度创新、体制创新、机制创新、理论创新、方法创新和业务创新,以适应经济社会发展的新形势、新要求、新挑战。比如,我国经济加速转型,要求会计信息在资源配置中发挥更重要作用;我国市场发展从国内市场转向注重国际市场,要求会计行业立足国内市场,面向国际市场,为我国引进外资、实施“走出去”战略、参与国际资本市场竞争提供优质、高效的服务,要求会计标准按照我国市场经济发展进程,加快实现与国际标准的趋同;我国企业筹资方式的多元化、经营模式的多样化,要求会计职能从核算型向管理型转变,从利益核算向利益调节转变;等等。在这种情况下,我国会计工作者必须全面掌握现代经济学、管理学、会计学知识,在观念、知识、能力、素质上有一个质的飞跃,跟上时代发展步伐,更好地迎接挑战,以适应经济社会发展需要。否则,一味停留在仅会将算盘珠子拨得啪啪响的“账房先生”水平,虽然可以自诩为“铁算盘”,但面对信息化、市场化大潮,也必然会像端着大刀长矛打现代战争一样输得一败涂地。因此,必须制定一个长期的规划,建立一个合理的机制,采取一系列切实的行动,来有效引导会计界树立良好的学风,不断提高自身水平和能力。

（二）实施会计人才战略，是提高企业经营管理和财务会计管理水平，增强企业核心竞争力的重要基础

企业是市场经济的主体，企业盈利能力、创新能力的总体水平是体现一个国家综合国力和竞争力的重要指标。改革开放以来，我国企业改革取得了很大进展，一大批国有大型企业进行了股份制改革和重组改造，现代企业制度初步建立，经营机制和约束机制进一步转换，国有经济在国民经济中的主导地位和作用进一步增强。但也要清醒地认识到，我国企业的发展水平和核心竞争力与发达市场经济国家相比，还存在较大的差距。2003年世界500强企业中，美国占192家，欧盟占150家，日本占89家，而我国只有10家（不包括我国香港、台湾地区，下同）；2004年我国也只有15家企业进入世界500强。有人喻之为“巨人的泥腿”，讲得虽偏激了点，但这种现象的确与我国在世界经济中的地位和作用很不相称，说明我们企业的发展还存在严重的制约因素。

那么，我国企业发展的制约因素是什么？回答固然有许多，我认为，缺乏高级财务会计管理人才是其中一个重要原因。众所周知，一个企业要实现持续经营和不断发展，乃至做大做强，关键在于提高核心竞争力，而根本则在于拥有一批高素质的人才。特别是那些精通会计政策、通晓国际惯例、掌握现代企业管理知识和发展战略的高级会计人才，他们是企业经营发展中不可或缺的“好管家”，缺乏这样的人才，将会影响企业持续经营和发展的能力。毋庸讳言，当前我国高级会计人才严重缺乏，据统计，沿海某经济大省近52万会计人员中，具有高级会计师资格的只

有679人,占该省会计人员总数的0.13%,西部地区这一比例则更低。即使是这些具有高级会计师资格的人员,其整体业务素质与企业发展的需要尚存在一定差距。正因缺乏高级会计管理人才,不少企业陷入“千军易得,一将难求”的窘境。“小打小闹”、搞家族企业还可以,“中打中闹”也能勉强应付,但一到向大企业方向发展时,就往往面临管理上的瓶颈制约,甚至一筹莫展。这是一个带有共性的问题。从这个意义上讲,大力实施会计人才战略,为企业培养出一大批高素质的会计领军人才,并发挥这些会计领军人才的带动和辐射作用,是大幅提高企业管理水平的有效途径,是突破企业管理瓶颈的对症良方,也是财政部门会计管理机构的一项长期、艰巨的任务。

(三) 实施会计人才战略,是适应经济全球化和会计国际化的客观要求

近年来,经济全球化趋势日益加快,我国参与世界经济的广度和深度也不断增大。据统计,2005年,我国贸易依存度已经达到70%,这个数字固然有点偏大,但起码说明一点,那就是中国经济已与世界经济唇齿相依,血肉相联,你中有我,我中有你,不可分割。这种局势和状况,对我国会计行业来说,起码提出了会计标准国际化和会计人才国际化这两大重要课题。

一是会计标准国际化。我国的会计标准建设,经过“两则”、“两制”以来的一系列改革,取得了长足的进步。但随着国民经济的快速发展和全球化趋势的不断深入,现有的会计标准需要进一步改革和调整,逐步实现与国际惯例的趋同。经过一年多来的

努力,这方面工作取得了重大进展。今年11月8日,中国会计准则委员会与国际会计准则理事会经过多次磋商和论证,发表了“趋同联合声明”,这标志着我国会计准则国际趋同发展方向与成果得到了国际会计准则理事会的认同,对实施“走出去”战略、谋求我国市场经济地位等都具有积极作用。我认为,无论国际还是国内,会计标准都是各利益相关方意志的体现。从国内看,制定会计标准不仅仅是财政部的事情,也需要社会各方面的广泛参与,尤其需要那些既有丰富的企业会计实际工作经验,又具有较高理论水平的高层次、复合型人才积极参与。但从准则征求意见稿的反馈情况看,我感到这方面还存在一定差距。同时,新准则、新标准在企业的贯彻实施,也需要高素质会计人才进行组织、宣传、推动、落实,否则,制度落实会事倍功半,步履维艰。

二是会计人才的国际化。经济全球化进程中,围绕人才的竞争日趋激烈。世界各国特别是一些发达国家相继实施了人才资源战略,制定了相应政策措施,争夺人才。美国、日本、韩国等国通过立法强化人才战略实施力度,德国、英国、澳大利亚等国纷纷放宽对外来高科技人才签证和居民的限制。人才的竞争已波及到会计行业。我国加入世界贸易组织以来,会计服务市场开放力度不断加大,在推动我国会计行业发展的同时,也带来了新的挑战。比如,拥有雄厚经济实力和灵活用人机制的国际会计公司,在高端人才竞争中往往占有明显优势;与之相比,我国会计民族产业,规模小、业务单一、人才缺乏、知识结构老化,生存形势严峻;国有企业高级会计人才外流的现象也十分严重。面对激烈的人才竞争形势,我们必须主动适应国内外环境的发展变化,主

动适应经济全球化、会计国际化的发展要求,高度重视和大力实施会计人才战略,高度重视增强我国会计人才的国际竞争力,采取切实措施,大力培养会计领军人才,积极应对人才竞争,不断提高我国会计队伍的整体素质,使我国会计行业和民族产业在激烈的竞争中处于有利位置。

二、以能力建设为核心,以制度创新为依托,全力打造会计领军人才

经财政部党组研究决定,实施会计人才战略的总体要求为:按照中央人才强国战略和科学发展观的精神,加强规划指导、制度建设和机制创新,努力培养、选拔各类会计人才。要根据经济社会发展要求和会计队伍现状,及时制定会计人才培养规划,明确目标,抓好落实;要继续完善会计类考试、评价、继续教育、职业道德等制度,促进会计人才队伍业务素质、职业道德水平和社会公信力的稳步提高;要调动政府部门、社会办学机构、用人单位、个人在会计人才培养方面的积极性,实行学历教育、在职教育、自我教育相结合,个人负担、单位投入与政府资助相结合,激励机制、约束机制与竞争机制相结合,促进各类会计人才的健康成长。

在会计人才战略总体要求下,各级财政部门应突出重点,合理分工,做好关键性人才的选拔、培养工作;否则,四面出击,胡子眉毛一把抓,难免抓而不牢、抓而不实,甚至一事无成。我

认为,会计人才战略可以从以下三个层次来具体实施:财政部、中国注册会计师协会、中国会计学会作为中央一级单位,主要抓好高端人才即会计领军人才的培养、选拔;省级财政部门 and 协会、学会主要抓好会计高级管理型人才的培养、选拔;基层财政部门 and 学会主要抓好会计行业基础型人才的培养、选拔。这样,大家目标明确,定位清晰,统筹规划,分工不分家,有利于避免混乱和推诿,集中精力、齐心协力地将会计人才战略实施好。

明确分工后,抓好培养、选拔会计领军人才这项工作,就是中央会计管理机构的份内之责了。我认为,抓好这项工作,首先要解决两方面问题。一是会计行业究竟需要哪几种类型的会计领军人才?现在看来,这个问题相对好解决一些。经过调查研究,根据目前情况,至少需要四种类型的领军人才。一是国有重点企业的高级管理型会计领军人才,这类领军人才要在促进国有企业做大做强、提高企业核心竞争力方面发挥重要作用;二是注册会计师行业的领军人才;三是会计教育理论界的领军人才(学科带头人);四是其他重点单位的高级会计人员,包括有一定规模的行政单位、事业单位和其他企业。同时,要求各地区、各部门根据实际情况,明确本地区、本部门会计人才培养的方向和重点。我想,通过各类会计领军人才的带动、辐射和影响,逐步提升重点单位的会计人员素质和会计工作水平,推动整个会计行业再上一个新台阶。二是如何打造会计领军人才?怎样创造出行之有效的培养模式,是会计领军人才培养工作成败的关键,这也是在座各位最关心的问题之一。就这方面,财政部会计司、中注协、中国会计学会、国家会计学院都已提出了一系列方案和措施。我想

根据各方面意见,结合自己的一些思考,重点谈一谈对如何培养企业高级管理型会计领军人才的认识和看法。

去年以来,财政部以“总结自己、学习别人、思考未来”为主旨,先后举办了7期科、处、厅三级岗位培训班,赢得了广泛好评,出现了争先恐后报名、在十几天学习中连准备参加竞争上岗考试的学员都舍不得请半天假的喜人局面,被中组部干部教育局作为中央国家部委唯一一个典型在全国范围进行推广介绍。有人甚至誉之为财政部的“黄埔”、“抗大”。这虽然过誉了,但也引发了我一番思考:为什么在中国现代史上,黄埔军校和抗日军政大学能够培养出那么多大有作为的精英,立下赫赫功勋,以至赢得毛泽东同志盛赞道:“昔日之黄埔,今日之抗大,先后辉映,彼此竞美”?从黄埔军校走出了聂荣臻、叶剑英、恽代英、陈赓等,被称为中国将帅的摇篮;而抗日军政大学学员有罗荣桓、罗瑞卿、谭政、彭雪枫等高级将领等,据不完全统计,建国后第一次授衔的将军中,90%都曾在抗大学习生活过。这一切难道纯属偶然吗?我认为其中有其客观规律可寻:一是培养目标明确。黄埔军校学习苏联办学模式,着眼于“创造革命军来挽救中国的危亡”,形成了“亲爱精诚、团结合作、卫国爱民不怕牺牲”的校风;抗日军政大学则着重培养学员坚定正确的政治方向,艰苦奋斗的工作作风,灵活机动的战略战术。二是严把学员入口关。黄埔军校第一期学员是从全国各中学和高等学校中精挑细选的约500名爱国学生,抗日军政大学则选拔了一批追求进步和革命的青年,他们志同道合,保证了彼此之间可以相互切磋和学习。三是师资力量雄厚。黄埔军校由孙中山亲任校总理,蒋介石、廖仲

恺分别为军校校长和党代表，叶剑英任教授部副主任，第三任政治部主任为周恩来。军事教官许多是前苏联伏龙芝军事学院的毕业生。抗日军政大学则由毛泽东、周恩来、刘少奇、陈云等亲自授课。四是学习和实践紧密结合。黄埔军校学员学成后先后奔赴东征、北伐和抗日战场，而抗日军政大学学员则投身抗日第一线。可以说，这从另一个角度也起到了跟踪培养的作用。

时代不同，所处环境各异，人才培养模式必然发生变化。关键要贴近现实，着眼未来，因材施教，行之有效。培养会计领军人物，可以从历史和现实的成功案例中得到一些启发，但绝不能简单模仿，更不能照抄照搬，而要有自己的思路、自己的特色、自己的创新。经反复调查研究，形成了以下一些具体思路，与大家探讨并请大家提出意见和建议。

（一）明确目标

我们着力培养的会计领军人才必须具备哪些方面的能力和素质？这是必须搞清楚的方向性问题。最近我翻阅了上海国家会计学院和财政部会计司共同研究的一个重要课题《成为胜任的CFO——中国CFO能力框架》，有一些启发。该课题提出，我国公司财务会计的最高行政负责人应当承担的责任和应当具备的能力要求包括：8项核心职能（业绩管理、决策技术、财务战略、财务服务供应、会计核算与控制、财务信息提供、相关关系维护、经管责任），7项核心胜任能力（决策能力、战略规划能力、分析能力、领导能力、协作能力、控制能力、资源管理能力），3类能力要素（职业价值观、核心知识、核心技能），17个知识模块（战