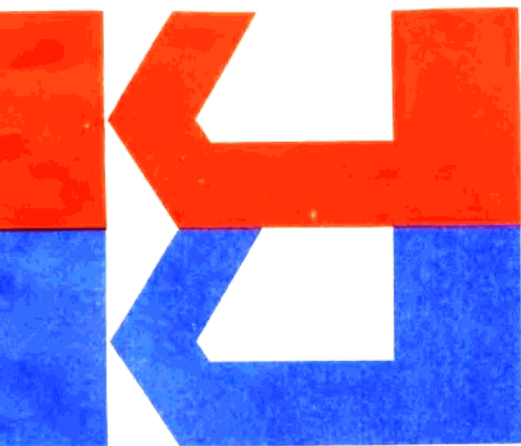


□ 陶德雄 主审 魏承玉 编著

□ 武汉测绘科技大学出版社



会计专业职务 评聘工作概论

前 言

从 1986 年起，党中央、国务院决定在全国有计划、有步骤、有领导地改革我国的职称评定制度，实行专业技术职务聘任制。会计专业职务作为其中的一个系列纳入全国专业技术职务聘任制工作的统一部署。在各级领导和广大会计人员的支持配合下，至 1990 年，首次会计专业职务聘任制工作圆满完成，从而转入经常化、制度化的轨道。在会计专业职务经常性评聘工作中，企业事业单位如何推荐会计专业职务，如何提交推荐材料；评审委员会如何组建，评审的方法和程序是如何规定的；企业事业单位如何聘任会计专业职务以及如何管理受聘会计人员；会计人员如何撰写业务自传，如何填写《呈报表》和《考绩档案》，怎样写作会计工作报告，等等，以及会计专业职务聘任制的基本内容是什么，会计专业职务任职条件是如何规定的，都是企业事业单位从事会计专业职务评聘工作的人员和广大会计人员十分关心且必须弄清的问题。笔者结合工作实践和学习体会，对这些关键问题进行了系统地分析和研究，写出了这本《会计专业职务评聘工作概论》。

本书分六章共二十一节，包括两大部分内容：第一章至第四章，主要介绍会计专业职务评聘工作的基本内容，包括绪论、任职条件、推荐、评审和聘任等。第五章至第六章，主要介绍会计人员在晋升会计专业职务时如何撰写业务自传和如何写作工作报告等内容。本书内容系统，文例并举，既是广大会计人员晋升职务的必备指导书，也是企业事业单位推荐会计专业职务的必备参考书，还可供相近系列如经济、统计等人员学习借鉴。

本书在编写过程中，始终受到湖北省财政厅副厅长、湖北省

会计职称改革工作领导小组副组长陶德雄同志的鼓励和支持，全稿经陶德雄同志和湖北省财政厅会计事务管理处处长、湖北省会计职称改革工作领导小组办公室主任郭连东同志审定，由陶德雄同志终审定稿，为此，笔者谨致衷心地感谢。

本书在编写时，参阅了一些教材、论著、资料，未能一一注明，在此致歉。由于本人水平所限，加之类似课题没有前著，所以错误和不妥之处不可避免，恳请读者批评指正。

1991年7月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 会计专业职务评聘工作的历史渊源	(1)
第二节 会计专业职务聘任制的基本内容	(4)
第三节 会计专业职务的岗位设置和结构比例	(8)
第四节 会计专业职务的评聘程序	(15)
第二章 会计专业职务任职条件	(18)
第一节 会计专业职务基本任职条件	(18)
第二节 会计专业职务特别任职条件	(20)
第三节 会计专业职务任职条件的具体说明	(30)
第四节 会计专业职务任职条件的考核	(34)
第三章 会计专业职务的推荐	(57)
第一节 会计专业职务推荐的准备	(57)
第二节 会计专业职务推荐程序	(62)
第三节 会计专业职务推荐材料	(65)
第四节 填写《专业技术职务呈报表》和《专业技术 干部业务考绩档案》	(70)
第四章 会计专业职务的评审和聘任	(98)
第一节 会计专业职务的评审	(98)
第二节 会计专业职务的聘任	(104)
第三节 会计专业职务的聘后管理	(108)
第五章 业务自传的撰写	(114)
第一节 业务自传的基本内容	(114)
第二节 业务自传材料的收集整理	(116)
第三节 业务自传的撰写方法	(118)

第六章 会计工作报告的写作	(137)
第一节 会计工作报告的特点	(137)
第二节 会计工作报告的写作方法	(140)
第三节 会计工作报告的种类	(148)
第四节 会计工作报告的鉴定	(242)

第一章 绪 论

第一节 会计专业职务评聘工作的历史渊源

一、1981 年以前会计职称评定情况

我国对会计专业干部的管理，五十年代即在某些部门和单位实行过专业职务制度。六十年代初，在整顿、恢复因经济工作上“左”的错误而被破坏的会计工作正常秩序时，根据中央领导同志的指示和广大会计人员的要求，在国务院发布的《会计人员职权试行条例》中，第一次在国家行政法规中明确提出：“对于会计人员，应当根据本人的工作能力，确定技术职称和等级。”由于种种原因，当时未能拟定出全国统一的专门办法，但一些部门和单位根据自己的具体情况，对部分会计干部评定了会计师的技术职称。1978 年，国务院在修订发布的《会计人员职权条例》中，再次肯定会计干部评定技术职称的制度，据此，一些地区和部门在较大的范围内开展了对会计干部技术职称的评定工作。

由于历史原因，我国会计职称评定工作在 1981 年以前没有形成全国统一的模式，各地各单位根据国务院有关规定，结合本地本单位的客观需要和实际情况，自行评定了部分会计职称，虽然这些评定工作是小范围的，且评定方法、评定条件和评定后的管理都缺乏科学而统一的特性，但它为全国开展规范的评定工作奠定了基础。

二、1981 年至 1983 年会计职称评定制度

在总结各地各单位进行会计干部技术职称评定工作经验的基

基础上，财政部、原国家人事局制定了专门办法。1981年3月国务院批转了《会计干部技术职称暂行规定》，从此，会计干部的技术职称评定工作在全国范围内展开。到1983年9月1日，全国共评定会计师近5万名，助理会计师近13万名，会计员32万多名，在一些地区和部门还评定了一批高级会计师。1983年9月1日职称评定工作暂停，进行检查总结。

通过总结，认为我国会计干部技术职称评定工作取得了很大成绩，主要表现在以下三个方面：

1. 增强了会计人员在四化建设中的责任感，提高了会计人员的社会地位，促进了党的知识分子政策的落实，稳定了会计队伍。

2. 通过对学术、技术、专业水平及成绩的考核和评价，激励了会计人员的进取精神，促进了人才的成长和会计事业的发展。

3. 发现了大批中青年优秀人才，为提拔一大批合乎四化条件的会计干部创造了条件。

实践中虽然也不同程度地出现了论资排辈、降低标准、扩大评定范围和片面强调学历、论文等问题，但是主流是好的。产生上述问题的主要原因，一是由于职称既具有称号性质，又具有职务因素，两者混在一起；与职责分离，但又作为工资晋级的依据；没有数量限制，一旦授予，终身享有等会计干部技术职称评定制度本身的缺陷；二是由于多年来工资基本冻结，都希望能通过会计职称评定解决待遇问题。因此，需要对会计职称评定制度进行改革。

三、1986年至今会计专业职务聘任制度

从1986年起，根据《中共中央关于科技体制改革的决定》的精神，为了适应经济、科技、教育体制改革的形势，党中央、国务院决定对会计职称评定制度进行改革，实行会计专业职务聘

任制度，并相应地实行以职务工资为主要内容的结构工资制度。

到 1990 年，全国首次会计专业职务评聘工作顺利结束，评审聘任了一大批高级会计师、会计师、助理会计师和会计员，以湖北省为例，首次会计专业职务评聘工作，共评审聘任高级会计师 864 名，会计师 15800 名，助理会计师 29800 名，会计员 37800 名。

首次会计职务评聘工作取得了很大成绩，第一，建立了会计专业职务聘任制度；第二，提高了会计人员的地位；第三，改善了会计人员的待遇；第四，稳定了会计队伍；第五，调动了会计人员的工作积极性和开拓精神。但是，由于客观原因，首次会计专业职务评聘工作还存在一些问题，如与工资挂得太紧，评审方法单一呆板，执行中的论资排辈等。按照“正确的加以坚持，不足的加以完善，失误的加以纠正”的精神，人事部经国务院批准，决定从 1990 年起企业事业单位的会计专业职务评聘工作转入经常化轨道，开展经常性的会计专业职务评聘工作。

评聘会计专业职务转入经常性的工作，必须具备几个前提条件，这就是：一要对首次评聘工作进行检查并验收合格；二要清理好首次下达的指标；三要设置好岗位并经过批准；四是建立了考核制度并进行了 1990 年的年度考核。这四个条件必须同时具备，缺一不可。一个地区、部门或单位什么时候具备了这些前提条件，什么时候就可开展经常性的评聘工作。不搞一刀切。

经批准开展经常性评聘工作的企事业单位，可用自然减员、调动、解聘等原因出现空缺岗位和首次剩余岗位数额（指标）进行评聘。由于事业发展以及破格评聘优秀中青年拔尖人才等原因，需要增设会计岗位，须在规定的增资指标范围内，经省、部级人事（职改）部门批准。

1987 年以来新建企业事业单位，应在批准的人员编制和工资总额内，科学合理地设置会计岗位，经上级主管部门和人事（职改）部门审定批准后，按规定程序，逐步开展会计专业职务

评聘工作。

评聘的会计专业职务，经批准在哪个范围内评聘的，则在哪个范围内有效。企事业单位受聘担任会计专业职务人员的职务工资，一律从聘任之下月起，分别按有关工资的规定和标准计发。目前经济效益较差的企业，如何兑现职务工资，由企业主管部门研究确定。

第二节 会计专业职务聘任制的基本内容

一、会计专业职务聘任制度的基本内容

会计专业职务聘任制度的基本内容是：根据实际需要设置的会计专业工作岗位，规定明确的职责，在定编定员的基础上，确定高、中、初会计专业职务的合理结构比例；职务由行政领导在经过专家评审委员会会议定的、符合相应条件的会计专业人员中聘任；有一定的任期，在任职期间领取会计专业职务工资。会计专业职务不同于一次获得后而终身拥有的学位、学衔等各种学术、技术称号。

会计专业职务聘任制与过去的会计评定制度相比，在内容上有以下几个方面的区别：

1. 名称及其含义上的不同。会计专业职务是根据实际工作需要设置的会计专业岗位，是具有一定程度的会计知识的人才能承担的职务。过去的会计职称，到底是职务还是称号，其含义不清。

2. 职责上的不同。会计专业职务是根据工作需要设置岗位，有相应的职责和完成任务的要求，职务与职责紧密相联。过去的会计职称与职责结合不紧甚至可以说是分离的。

3. 限额比例上不同。会计专业职务是有限额的，其设置要考虑到合理的结构和比例。过去的会计职称不规定限额。

4. 评聘方式上的不同。会计专业职务采用由专家评审委员

会评审，行政领导在评审通过的会计专业职务中聘任相应职务的评聘方式。过去的会计职称只评不聘。

5. 任期上的不同。会计专业职务有任期，在任期内可以解聘、辞聘。过去的会计职称是一旦授予，终身拥有。

6. 工资上的不同。会计专业职务同工资直接挂钩，担任相应的会计专业职务就领取相应的职务工资。过去的会计职称则不与工资挂钩。

二、会计专业职务的设置

会计专业职务设置高级会计师、会计师、助理会计师和会计员。其中，高级会计师为高级职务，会计师为中级职务，助理会计师和会计员为初级职务。

各单位根据本单位的任务、性质、规模、会计队伍素质和实际需要确定会计专业职务的设置。会计专业职务一般设高、中、初三级，有的单位只需要设中、初级。需要设置高、中、初级会计专业职务的，但目前不具备条件，可以暂时只设中、初级或只设初级。

三、会计专业职务的评聘范围

会计专业职务的评聘范围指企业事业单位中从事财务会计工作的专业人员，包括总会计师、会计机构负责人、主办会计、出纳以及从事资产和物资核算、成本费用核算、收入利润核算、资金往来核算、记帐报表和稽核等会计人员。行政机关中的会计人员暂不评聘会计专业职务。

企事业单位行政领导原则上不兼任专业职务。确需行政领导兼任的，必须符合会计专业职务任职条件，履行相应的职责，占用本单位的专业职务数额。兼任高级会计师的报省、部级人事（职改）部门批准，兼任中级职务的报地、市级人事（职改）部门批准，并按规定的程序评聘。

今后各地、各单位对达到离退休年龄的会计人员，除个别确因工作需要，按有关文件规定，延缓办理离退休手续的以外，不再评定会计专业职务。

由于湖北省在贯彻对首次评聘工作的复查整顿中，为保证复查整顿工作的顺利进行，从1989年11月复查以来，全省评聘工作暂停，使部分已符合晋升条件的会计人员一直到离退休时未能评审。所以，经湖北省职改领导小组同意，对1989年11月贯彻人事部《关于对专业技术职务评审聘任工作进行复查的通知》以来，评聘工作暂停期间按规定离退休的会计人员，确已具备相应会计专业职务资格条件的，可按规定评审会计专业职务任职资格，不再重新聘任会计专业职务。少数会计人员离退休时本人工资标准低于所取得任职资格的相应职务工资标准的，可比照相应职务工资标准计发离退休费。当1991年底前满离退休年龄尚未离退休的会计人员，应在本单位专业职务岗位数额以内评聘。

现在是工人身份，在会计岗位上工作，确因工作需要聘任会计专业职务的，必须具有中专以上学历，专业对口，在本单位干部编制定员、专业职务结构比例以内，严格按任职条件择优评聘。企事业单位评聘工人身份的会计人员，必须是聘用干部。企事业单位推荐的评聘对象，应报同级政府人事（职改）部门审核后，再进行评审、聘任。任职期间，享受相应工资待遇，但其身分不变。首次评聘中已聘任会计专业职务，聘任期间考核合格的人员可根据工作需要继续聘任。

四、中青年优秀会计人才专列岗位聘任

在博士后站期满出站的博士后研究人员评聘会计专业职务，由接收单位经主管部门报省级人事（职改）部门批准，可不占国家下达的职务岗位数额聘任。

对于因岗位数额及增资指标等原因所限，不能评聘高级会计师的国内外争夺是优秀人才和省级优秀拔尖人才，报省级人事部

门核准后，予以评审任职资格，聘任会计专业职务所需岗位职数，由省级人事（职改）部门审批。

对明确有培养中青年骨干任务的高级专家，按照国家有关规定，需要延缓离退休年龄的，必须报省级人事（职改）部门审批，可不占用国家下达的专业职务岗位职数聘任。

年满 55 岁的女性高级专家，单位需要继续聘任的，报省级人事（职改）部门批准，可不占用各地、各单位的专业职务岗位数额。

在部队担任会计专业职务，从 1989 年起新转业到地方的会计干部，接收单位安置对口专业工作的，应按任职条件考核、确认或重新评审其会计专业职务任职资格，聘任会计专业职务，由当地人事（职改）部门专项审批，增设职务岗位数报省级人事（职改）部门核认。

经省委组织部选派担任科技副县（市）长的会计干部，下派期间符合会计专业职务晋升条件的，由下派单位按条件评聘，作单列岗位数报省级人事（职改）部门审批。下派期满回单位后，由所在单位根据工作需要，在国家下达本单位的岗位数额内聘任。

五、国家教委承认的全日制院校毕业生见习期满考核定职制度

对国家教委承认的全日制院校毕业生，实行见习期满考核定职制度。今后在经常性的评审工作中，对正规院校毕业生，见习期满，经考核合格即可聘任相应的会计专业职务，不需再进行评审。具体规定如下：

中专毕业，见习一年期满，可聘任为会计员职务；

大专毕业，见习期满，再从事会计工作二年，可聘任为助理会计师职务；

大学本科毕业，见习一年期满，可聘任为助理会计师职务；

硕士学位获得者，从事本专业工作三年可聘任为会计师职务；

博士学位获得者，可聘为会计师职务。

上述各类毕业生都要由单位人事部门对其德、能、勤、绩进行全面考核，认为合格后方可聘任。

上述规定只适用于国家教委承认的全日制正规大中专院校列入国家统一分配计划的毕业生。“五大”毕业生情况比较复杂，彼此差别较大，聘任会计专业职务时仍然必须经过任职条件的评审。

第三节 会计专业职务的岗位设置 和结构比例

根据工作需要和编制，定员规定各级会计专业职务的设置限额，是会计专业职务聘任制的一项重要内容。会计专业职务的工作岗位必须与职责紧密联系，按照单位大小、会计业务繁简以及分工方法、结构而确定切合实际的会计专业职务的结构比例。

一、会计专业职务岗位设置原理

1. 系统整体性原理。系统论告诉我们，单位会计机构可视为一个系统，在这个系统中，设置会计专业职务岗位应遵循系统整体性原理。在设置岗位时，明确其在整个系统中的功能和作用，保证所有岗位能有效合作，实现系统的目标和任务，并对该系统的所有岗位的层次进行合理安排，保持各岗位之间关系的协调，保持整个系统中所有岗位设置经济、科学、合理和高效。总之，能对整个会计机构系统发挥积极效应和产生积极效益的岗位，就应该设置，反之，就不应该设置。

2. 最低职数原理。任何一个会计机构，其会计专业职务数量是有限的。高、中、初级会计专业职务的数量取决于会计机构的

任务、业务复杂程度、取决于会计人员培训的需要以及经费状况等因素。因此，一个会计机构的会计专业职务数量应按最低职数原理来确定，使该会计机构的职数限制在有效地完成任务所需职数的最低量，从而达到以最少投入、最小花费，获得最大效益、最高效率。

3. 整分合原理。根据整体分析和单元分析的方法，会计专业职务岗位设置必须按整分合原理在总体规划下明确分工，在分工基础上有效地综合。首先要以会计机构系统的整体目标为核心，进行总目标、单元目标的层层分解，直到每个具体的岗位，每个岗位的设置，都要有具体、明确的目标，这个具体目标应与会计机构工作总目标一致，并为之服务，一切与会计机构系统总目标无关或相背离的岗位就不能设置。其次，在层层分解总目标的基础上，还要进行综合，使各岗位之间的关系协调配套，以发挥会计机构系统的最大功能和效益。

4. 能级层次原理。“能级”是物理学的一个重要范畴。指微观粒子系统在束缚态中只能处于一系列不连续的、分离的稳定状态，这些状态分别具有一定的能量，它们的数值各不相同。把这些状态的能量按大小排列，就如梯形，故称能级。在会计专业职务岗位设置中，不同层次的会计机构和同层次会计机构中的会计人员都存在能量问题，其能量有大有小，需要分级。按照能级原理，首先，必须保证会计机构和会计人员按层次具有最稳定的组织形态。高、中、初会计专业职务应保持在相应的能级位置；其次，不同能级应表现出不同的职责和权限。上一能级对下一能级有一定的要求，有一定的制约，表现出一定的权力，下一能级对上一能级负一定责任，在实现功能方面作出相应的保证和努力；第三，能级必须动态地相对应，使具备相应任职条件的会计人员，处于相应能级的岗位上，事得其人，人尽其才，各展所长；第四，必须保证会计人员在各个能级中能自由运动和流动，以促进适时地、动态地实现能级对应。

二、会计专业职务岗位设置原则和方法

1. 会计专业职务岗位设置原则：

(1) 有利于会计队伍的稳定和管理，有利于调动会计人员的积极性，有利于会计人才的成长和合理竞争，有利于会计事业的发展。

(2) 根据工作需要和实际可能设岗，即在上级核定的人员编制、岗位职数限额和结构比例内，根据工作需要设置会计专业职务岗位。

(3) 实行精简、高效的原则，每个岗位有饱满的工作任务和明确的职责权限及任职条件。

(4) 各级会计专业职务应有合理的结构比例，讲求系统效应。

(5) 企业事业单位的岗位设置方案应报上级业务主管部门审批备案。

2. 会计专业职务岗位设置方法：

会计专业职务岗位设置一般分两步走：第一步根据需要与可能设岗，第二步根据职位分类原理科学合理设岗。目前主要是根据需要与可能设岗，每年可在上一年度设岗的基础上，适当增减调整，逐步达到合理。有条件的单位，可根据职位分类原理进行科学合理设岗。

根据需要与可能设岗的具体方法是：

(1) 明确本单位的类别及会计工作的基本任务和要求。

(2) 根据主管部门规定本单位的定编、定岗原则，确定全部专业职务岗位总数。

(3) 根据会计专业职务试行条例规定的评聘范围、对象，结合本单位会计工作任务，确立会计专业职务岗位总数。

(4) 从本单位的实际出发，对照有关会计专业职务试行条例规定的岗位职责和任职条件，根据工作性质，难易程度，责任大

小和所需资格条件，确定会计专业职务岗位设置的档次及高、中、初级会计专业职务的设岗标准。

(5) 按照设岗标准，在上级核定的结构比例内，提出岗位设置方案。

(6) 在对已聘会计专业职务岗位进行评价分析的基础上，将岗位设置方案与现有的岗位对照，根据实际与可能进行调整。已聘任到位的岗位超出工作需要的岗位数，应予调减，目前一时无法调减的，列为过渡岗，逐步调整；需要增补职数聘任的，应提出理由，报经上级审核批准后评聘。现无条件聘任的，列为空岗，待有职数和合适人选时聘任。

(7) 岗位设置方案报经上级审批后，按照审批调整后的岗位设置方案确定每一个岗位的工作任务、职责权力、工作标准（质量和数量要求）和具体的任职条件。

各地各单位应积极稳妥地做好会计专业职务岗位设置工作，建立由行政领导、专家和人事部门负责人参加的专门班子，对现有会计专业职务岗位进行调查分析，提出包括设岗原则、岗位职数及每个岗位的岗位职责、任职条件等在内的岗位设置（或调整）方案，并将方案报上级主管部门审批，方案批准后，及时公布方案。

三、会计专业职务的结构比例

1. 会计主管机关的会计专业职务结构比例。按《会计法》的规定，财政部管理全国会计工作，地方各级人民政府财政部门管理本地区的会计工作。现在，有些地方成立了会计局，会计局管理本地区的会计工作。财政部门 and 会计局作为会计主管部门，由于工作范围大、工作内容多，工作任务重，会计理论水平和业务水平要求高，所以其会计专业职务高、中级比例要大。在会计主管部门系统内，县、地市、省、中央的高、中级职务结构比例呈逐步上升趋势。目前，高级职务按会计人员总数的 10—50%，

中级职务按 50-60%控制幅度掌握。

2. 业务主管部门的会计专业职务结构比例。业务主管部门按所辖范围不同可划分为两种：一是有经济实体的业务主管部门，一是没有经济实体的业务主管部门，前者高。中级会计专业职务的结构比例应比后者大。国务院业务主管部门的高、中级会计专业职务比例应比省级业务主管部门的高、中级会计专业职务比例大，省级业务主管部门比地市级业务主管部门高，中级会计专业职务结构比例大，地市级业务主管部门比县级业务主管部门高，中级会计专业职务结构比例大。目前，高级职务按会计人员总数的 5-10%，中级职务按 20-50%控制幅度掌握。

3. 企业单位会计专业职务的结构比例。企业按经济性质、业务大小、会计工作复杂程度，参与经营规模、经营方式和利税等经济效益指标可以分为大、中、小型企业。大中型企业高、中级会计专业职务结构比例应比小型企业大。

近期内，企业单位会计专业职务的结构比例可按下列控制幅度确定：

对于大型工交、地矿、建筑施工企业，高级职务一般控制在会计人员总数的 4-8%；中级职务一般控制在 30-40%，有的应低于 30%。对于中型工交、地矿、建筑施工企业，高级职务一般控制在会计人员总数的 2-5%，中级职务一般控制在 25-30%，有的应低于 25%，最高不超过 40%。对于小型工交、地矿、建筑施工企业，一般只设中、初阶职务，少数人才、科技密集的单位，经批准，可设个别高级职务岗位，中级职务一般控制在会计人员总数的 10-20%。

对于商贸、农林、渔牧、水利企业，其高、中级职务比例一般按低于工较企业的控制幅度掌握，其中，高级职务按低于工交企业的 1-2%的控制幅度掌握；中级职务按低于工交企业 3-5%的控制幅度掌握。

大、中、小型工交企业的划分标准按原国家经委经企