

天津市财政局文件

津财会〔2012〕8号

关于印发《天津市会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）》的通知

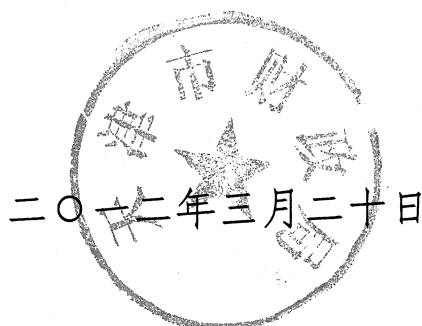
各区县财政局、各有关单位：

根据财政部《会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）》总体要求，在认真总结会计人才建设取得的成就和经验、深入分析当前和今后一个时期会计人才发展面临的新形势、新任务和新挑战的基础上，我们制定了《天津市会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）》（以下简称《会计人才规划》），现印发给你们，请认真贯彻执行。

制定实施《会计人才规划》，是深入贯彻人才强国战略的重大举措，是推动会计行业科学发展的必然要求，对于促进加快经济发展方式转变，更好地服务经济社会发展具有重大意义。各区

县财政部门和各有关单位，要高度重视会计人才队伍建设工作，进一步增强做好会计人才工作的责任感、使命感和紧迫感；要切实加强对《会计人才规划》实施的组织领导，确保各项工作扎实推进；要结合本地区、本部门、本系统实际，抓紧制定《会计人才规划》实施方案；要大力开展持续深入的宣传活动，在全社会形成良好的舆论氛围，为《会计人才规划》的有效实施奠定坚实基础。

附件：天津市会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）



主题词：会计 行业 人才 规划 通知

信息公开选项：主动公开

（共印 300 份）

抄送：财政部会计司。

天津市财政局办公室

2012 年 3 月 20 日印发

天津市会计行业中长期人才发展规划

(2010—2020 年)

目 录

一、加强会计人才队伍建设的必要性和紧迫性

二、指导方针和发展目标

(一) 指导方针

(二) 发展目标

三、会计人才队伍建设的主要任务

(三)着力培养造就大中型企事业单位具有处理国内外新兴业务及复杂问题能力的高级会计人才

(四)着力培养造就具有国内先进水平和国际认可度的注册会计师

(五)着力培养造就具有国家(国际)水准的会计学术带头人

(六)着力统筹开发其他各类各级会计人才

四、会计人才队伍建设的主要政策措施

(七)加快会计领军人才培养

(八)强化总会计师地位和职能

(九)健全会计人员评选表彰机制

(十)深化会计职称制度改革

(十一)加强会计从业资格管理

(十二)完善会计人员继续教育制度

(十三) 推动会计行业产学研战略联盟

(十四) 建立会计人才流动配置机制

(十五) 发挥会计行业协会、学会职能作用

五、会计人才队伍建设的重大工程

(十六) 会计领军(后备)人才培养工程

(十七) 大中型企事业单位总会计师素质提升工程

(十八) 会计人才库工程

(十九) 现代农村会计人才支撑计划

六、组织实施

(二十) 加强规划实施的组织保障

(二十一) 健全规划实施的监控评估体系

(二十二) 营造规划实施的良好社会环境

为落实人才强市战略，全面提升会计人才工作总体水平，促进经济社会又好又快发展，根据《国家中长期人才规划纲要》、《天津市中长期人才发展规划》和财政部《会计行业中长期人才发展规划》（2010—2020年）的总体要求，制定本规划。

一、加强会计人才队伍建设的必要性和紧迫性

会计人才是我市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、促进社会和谐的重要力量。加强会计人才队伍建设，着力培养高层次会计人才，并以此引导和带动我市会计人才队伍发展，不仅关系到提高会计行业核心竞争力、确保会计工作促进经济社会发展的职能作用有效发挥，而且关系到全市实施人才战略、建设创新型城市的大局。

市委、市政府历来高度重视会计人才工作。特别是改革开放以来，我市会计人才发展取得了长足进步，会计法制观念深入人心，会计工作的影响力不断增强，会计人员的社会地位得到显著提升，重视会计人才、支持会计工作的环境不断改善。一是会计人才管理体制逐步完善。形成了以财政部门牵头管理、各部门、各单位各司其职、密切配合，会计人员广泛参与的人才工作格局。二是会计人才队伍不断壮大。截至2010年底，全市会计从业人员近25万人，其中，具备高级职称2000余人、中级职称2万余人、初级职称6万余人。注册会计师行业从业人员3000余人，

其中执业注册会计师 1600 余人。三是会计人才队伍整体素质和专业水平稳步提高。会计职业领域已从传统的记账、算账、报账，拓展到内部控制、投融资决策、企业并购、价值管理、战略规划、公司治理、会计信息化等高端管理领域。四是会计人才成长与发展的环境明显改善。会计人才队伍发展体制机制进一步完善，人才辈出、人尽其才的环境基本形成，会计人才在推动企事业单位现代化管理、提升企事业单位核心竞争力、引导社会资源合理配置、保障社会公众利益、维护国家经济安全和市场经济秩序等方面发挥着越来越重要的作用。同时，我们也应清醒地认识到，当前我市会计人才发展的总体水平同经济社会发展需求相比还有一些不相适应的地方，主要是：高层次复合型会计人才匮乏，会计人才结构和布局不尽合理，会计人才发展的体制机制有待完善，会计人才市场管理有待加强等等。

随着经济全球化深入发展，企业跨国经营、资本跨境流动日益频繁，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，会计人才在经济社会发展中的基础性、战略性、关键性作用更加凸显，会计人才的竞争已经成为国家、地区和单位间竞争的焦点之一。未来十几年，是我市经济社会发展的重要战略机遇期，面对新形势新任务，我们必须进一步强化忧患意识和机遇意识，增强做好会计人才培养工作的责任感、使命感和紧迫感，抓住机遇，迎接挑战，开拓创新，统筹规划，整体推进，不断开创会计人才工作新局面。

二、指导方针和发展目标

（一）指导方针。

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，以提高会计人才服务我市经济社会发展的能力为出发点和落脚点，根据经济社会发展要求，遵循会计人才发展规律，大力推进人才强市战略，健全体制机制，优化结构和布局，创新培养和使用模式，强化国际交流，形成育才、聚才、用才的良好环境和政策优势，以打造高层次会计人才为重点，统筹推进各类别、各层级会计人才队伍建设，为我市经济社会健康发展提供坚实的会计人才保障。

当前和今后一个时期，我市会计人才发展的指导方针是：服务发展，以用为本；健全制度，创新机制；高端引领，整体提升。

——服务发展，以用为本。把促进我市经济社会发展作为会计人才队伍建设的根本出发点和落脚点，围绕经济社会发展目标确定会计人才队伍建设任务。坚持科学发展以人为本，人才发展以用为本，把用好用活人才作为会计人才队伍建设的重要任务，积极为会计人才拓展事业和实现价值提供机会和条件，并用经济社会发展成果检验会计人才队伍建设成效。

——健全制度，创新机制。把深化改革作为推动会计人才发展的根本动力，建立健全与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展、体现会计人才价值的会计人才发展体制机制，进一步完善会计人才建设各项制度，营造会计人才发展的宽松环境，最大限度地激发会计人才的创造力。

——高端引领，整体提升。以全市会计领军（后备）人才工程为重要平台，培养造就一批具有国际视野、知识结构优化、实践经验丰富、创新能力突出、职业道德高尚的高层次会计人才，带动会计人才队伍素质整体提升。统筹各类别、各层级会计人才资源开发，培育会计人才爱岗敬业、诚实守信、廉洁自律、客观公正、坚持准则、参与管理的会计职业道德精神，实现会计人才队伍全面协调健康发展。

（二）发展目标。

到 2020 年，我市会计人才发展的战略目标是：培养和造就一支规模较大、结构优化、素质较高、富于创新、乐于奉献的会计人才队伍，确立我市会计人才竞争优势，建设国内排名前列、国际化水平不断提高的会计专业团队，为实现我市经济又好又快发展提供会计人才支撑。

——会计人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。会计人才资源总量增长 40%，较好地满足经济社会发展需要。

——会计人才素质大幅提高，结构进一步优化。会计人员中受过高等教育的比例达到 80%；涉及会计审计实务、会计理论研究和会计管理等方面的各类别高级会计人才总量增长 50%；继续增加各类别初、中级会计人才在会计从业人员中所占比重，力争使各类别高、中、初级会计人才比例达到 10:40:50，会计人才的分布、层次和类别等结构趋于合理。

——会计人才竞争优势明显增强，人才规模效益显著提高。

面向我市涉及国计民生、国家安全、高新技术、金融保险等重点领域的大中型企事业单位和大中型会计师事务所，着力培养造就100名大中型企事业单位具有处理国内外新兴业务及复杂问题能力的高级会计人才、30名具有国内先进水平和国际认可度的注册会计师、10名具有国家（国际）水准的会计学术带头人等高端会计人才，造就一支国内先进水平的会计人才队伍，力争高层次会计人才总量在国内处于领先地位。

——会计人才使用效能明显提高，人才培养和使用机制不断健全。会计人才发展体制机制创新取得突破性进展，市场配置人才资源的基础性作用得到充分发挥。会计人才辈出、人尽其才的环境基本形成。

三、会计人才队伍建设的主要任务

（三）着力培养造就大中型企事业单位具有处理国内外新兴业务及复杂问题能力的高级会计人才。大中型企事业单位具有处理国内外新兴业务及复杂问题能力的高级会计人才，是指大中型企事业单位中精通财会业务、熟悉市场规则，掌握金融、法律、内部控制、信息技术等相关专业知识，具有国际视野和跨文化交流能力，能参与战略经营和管理决策、把握行业发展趋势、解决复杂经济问题的高层次经营管理人才。着眼于提高我市大中型企事业单位现代化管理水平，加大高级会计人才建设力度。到2015年，新增大中型企事业单位具有处理国内外新兴业务及复杂问题能力的高级会计人才50人；到2020年，在2015年的基础上再

新增 50 人。

(四)着力培养造就具有国内先进水平和国际认可度的注册会计师。具有国内先进水平和国际认可度的注册会计师，是指职业道德良好、专业素质优秀、执业经验丰富、谙熟国内国际规则，能够在国内和国际会计审计市场执业的会计师事务所合伙人 and 业务骨干。全面贯彻《关于加快发展我市注册会计师行业的实施意见》精神，加快完善我市注册会计师行业人才选拔、培养、使用机制，努力形成领军人才辐射带动、开拓国际，优秀人才奋力拼搏、大展宏图，潜在人才不断积聚、蓄势待发，行业队伍人才济济、充满活力的生动局面，为我市注册会计师行业走在国内前列、走向国际提供强大的人才资源保障。到 2015 年，培养造就 15 名具有国内先进水平和国际认可度的中国注册会计师；到 2020 年，在 2015 年的基础上再新增 15 人。

(五)着力培养造就具有国家（国际）水准的会计学术带头人。具有国家（国际）水准的会计学术带头人，是指具备突出的学术研究能力和完备的知识结构，活跃于国内或国际学术领域的会计理论和教育工作者。通过培育具有国家（国际）水准的会计理论高层次人才，促进我市会计理论和会计教育持续繁荣发展。到 2015 年，新增具有国家（国际）水准的会计学术带头人 5 人；到 2020 年，在 2015 年的基础上再新增 5 人。

(六)着力统筹开发其他各类各级会计人才。其他各类各级会计人才，具有人员多、分布广的特点，是我市会计队伍的主体

力量。要加快其他各类各级会计人才的培养，为单位会计基础管理提供充足的人才资源，形成不同类别和层级会计人才的合理布局，为高级会计人才提供重要储备。要突出重点，兼顾一般，在着力培养高级会计人才的同时，重视会计从业人员、会计初级人才的培养，促进会计人才资源结构优化、布局合理，努力打造一支职业道德水准高、业务娴熟、技能综合、职业判断能力强的会计人才队伍。到 2015 年，实现高级、中级、初级会计人才比例为 5: 35: 60；到 2020 年，使这一比例达到 10: 40: 50。

四、会计人才队伍建设的主要政策措施

（七）加快会计领军人才培养。会计领军人才是高级会计人才中能够发挥引领和辐射作用的高端会计人才，是会计事业发展壮大的重要推动力量。经济社会的快速发展迫切需要会计领军人才。要着眼于加快全市会计领军人才培养，进一步完善《天津市会计领军人才培养方案》，健全会计领军人才选拔机制、培养机制、淘汰机制、使用机制，使高端会计人才培养成为长效机制和永久性政策措施。加强与组织、人力资源和社会保障以及有关主管部门的沟通协调，建立合作培训、引入管理、推荐使用等机制，探索会计领军人才培养与全国领军会计人才培养、会计专业技术职称（职务）制度、会计专业学位教育制度的有机衔接。各区县财政部门和各有关单位要比照全市会计领军（后备）人才培养工程做法，大力培养本地区、本部门、本系统的会计领军人才。

（八）强化总会计师地位和职能。总会计师是单位主要管理

人员，承担着经济预测、决策、控制、分析等工作，应当具备战略规划、资本运作、财会、金融、法律等专业水平和管理能力。要适应现代会计职能重大转变，进一步强化总会计师职能，提升总会计师地位，充分发挥总会计师在加强单位经济管理、提高经济效益中的重要作用。大中型企业应当设置总会计师，设置总会计师的企业不得设置与其职权重叠的副职。积极推动行政事业单位设置总会计师。同时探索建立总会计师资格认证制度，为用人单位科学选聘总会计师提供制度保障。建立总会计师知识更新制度，为充分发挥总会计师的职能作用创造条件。

（九）健全会计人员评选表彰机制。开展会计人员评选表彰工作有利于激励广大会计人员爱岗敬业、诚实守信、开拓创新、勇创佳绩，更好地参与我国经济社会建设。按照《中华人民共和国会计法》和《全国先进会计工作者评选表彰办法》，健全天津市先进会计人员评选表彰机制，严格评选程序，创新评选方法，努力将全市会计人员评选表彰与市级劳动表彰奖励相衔接。各区县财政部门和各有关单位要参照市财政的做法，结合本地区、本部门、本系统实际情况，依法健全先进会计工作者评选表彰制度，大力开展先进会计工作者评选表彰工作。通过开展全方位和经常化的先进会计工作者评选表彰活动，在全社会形成良好的会计人才培养、成长环境。

（十）深化会计职称制度改革。会计职称制度是长期形成并被社会广泛认可的培养、选拔不同层级会计专业技术人才的有效

政策措施。要适应经济社会发展需要，认真总结经验，借鉴国际惯例，不断完善和提升不同层级会计专业技术人才的知识结构和能力框架。研究出台正高级会计师评审办法，形成初级、中级、高级（含副高级和正高级）等层次清晰、相互衔接、体系完整的会计专业技术资格体系。继续完善会计专业技术资格相关的各项管理制度，强化会计专业技术资格考试考务管理，严厉打击考试舞弊等违纪违规行为，确保会计专业技术资格考试的科学性、公正性。

（十一）加强会计从业资格管理。会计从业资格是依法对从事会计工作的人员实行的市场准入制度。要加强会计从业资格管理，规范会计从业资格无纸化考试，提高会计从业资格考试的公正性、科学性。要重视会计人员信息化管理平台建设，强化各类别、各层级会计人员的科学化精细化管理。

（十二）完善会计人员继续教育制度。会计人员继续教育是实现会计人员知识更新、能力提升的重要制度安排。要修改完善《天津市会计人员继续教育实施办法》，进一步加强会计人员继续教育工作。建立分门别类、初中高级职称等不同层次的会计人员继续教育模式，严格会计人员继续教育学时制度，创新和丰富会计人员继续教育内容和手段，积极引入远程网络化教学等现代化培训方式，培养会计人员自主学习能力。要采取评估、考核、备案、公示等有效措施，加强对会计人员继续教育施教机构的管理，严厉打击施教机构乱收费、乱办班、虚假培训等行为。

（十三）推动会计行业产学研战略联盟。产学研战略联盟是培养应用型会计人才的重要途径。要推动建立以用人单位为主体、以市场为导向的产学研战略联盟。鼓励和促进专业院校与用人单位紧密合作，积极实施会计后备人才培养计划，推广以院校教学为主体、以单位实践为补充的会计人才培养模式。企事业单位、会计师事务所应当履行社会责任，搭建会计人才培养平台，推动培养应用型会计人才。

（十四）建立会计人才流动配置机制。建立会计人才流动配置机制是经济社会发展的客观要求。各区县财政部门要利用会计管理网站提供会计人才需求信息，打造会计人才交流平台，发挥会计人才资源市场配置功能，逐步形成全市统一、开放、有序、竞争的现代会计人才市场体系，实现会计人才在全市乃至全国范围内的合理流动。

（十五）发挥会计行业协会、学会职能作用。充分发挥各级会计行业协会、会计学会在培养各类会计人才方面的重要作用，强化会员分级管理，开展丰富多样的会计交流活动，不断改善会员管理方式，以高质量的服务凝聚会员、壮大队伍，寓管理于服务之中，满足不同层级会员知识更新和能力提升需要。推动会计理论研究和学术交流。健全会计理论研究和学术交流机制，进一步完善会计科研项目管理办法，逐步建立起以市会计学会为依托，高校、企业、会计师事务所等单位共同参与，理论与实务相结合的会计理论研究机制，提高会计行业社会影响力，为全市财

政工作服务。

五、会计人才队伍建设的重大工程

（十六）会计领军（后备）人才培养工程。进一步深化企业、行政事业、学术、注册会计师等四类会计领军人才的选拔、培养工作，积极推动我市会计人才参加全国会计领军人才选拔。到2020年，培养国家级会计领军人才（后备）20名、市级会计领军人才（后备）200名，担当会计行业领军重任。其中，着眼于提高大中型企业经营管理水平，培养造就100名高素质、复合型企业类会计领军人才；着眼于提高行政事业单位现代化管理水平，推进财政科学化精细化管理，培养造就50名高素质、复合型行政事业类会计领军人才；着眼于加快我市注册会计师行业发展，形成国内竞争比较优势，培养造就30名高素质、复合型注册会计师类会计领军人才；着眼于丰富我市会计理论体系，占领国内（国际）学术制高点，培养造就20名高素质、复合型学术类会计领军人才。

（十七）大中型企事业单位总会计师素质提升工程。着眼于全面提升大中型企事业单位总会计师的能力素质，促进我市大中型企事业单位进一步提高现代化经营管理水平和国内竞争力，以5年为一个周期，对全市所有大中型企事业单位的总会计师开展轮训。

（十八）会计人才库工程。下设领军人才、专业技术职称人才、总会计师人才、注册会计师人才、会计高学历人才、会计名

家等二级库。把人才库建成面向社会、并与人才市场同步联网，分类科学、信息完整、动态管理的信息平台，充分发挥各类人才库功能，为人才任用提供支撑。举荐一批造诣高深、成就突出、影响广泛、具备潜质的会计理论工作者与实务工作者，精心培养、打造成会计名家，组织其开展论文研讨和学术交流，深入基层答疑解惑，指导产学研联盟，促使我市会计理论和实务跻身全国先进行列。

（十九）现代农村会计人才支撑计划。着眼于深化农村村务公开和民主治理工作，提高农村会计信息质量，加强农村“资金、资产、资源”管理，扎实推进村级会计委托代理服务。有计划、分阶段、分层次地组织开展全市支农惠农财政、会计政策培训，力争每三年对全市所有农村集体经济组织的会计人员、主要村干部、村民理财小组成员和村级会计委托代理服务机构代理会计、负责人轮训一遍。

六、组织实施

（二十）加强规划实施的组织保障。市财政局负责统筹协调《会计人才规划》的组织实施工作。各区县财政部门和各有关单位应当以《会计人才规划》为指导，结合实际，编制本地区、本部门、本系统会计人才发展规划和具体实施办法，形成全市会计人才发展规划实施体系。各用人单位应当重视会计人才队伍建设，制定本单位会计人才发展规划，为会计人才成长提供必要的平台和经费支持，切实发挥会计人才作用。

（二十一）健全规划实施的监控评估体系。市财政局、各区县财政部门和各有关单位要建立《会计人才规划》实施的过程跟踪、执行监督、信息反馈机制和定期评估制度，对实施情况进行监控和指导；要根据反馈信息以及《会计人才规划》评估和监控情况，对实施中发现的新情况、新问题，及时采取切实有效措施，确保各项任务和要求落实到位。

（二十二）营造规划实施的良好社会环境。市财政局、各区县财政部门和各有关单位应大力宣传会计人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传《会计人才规划》的重大意义、指导方针、目标任务、政策措施、重大工程，宣传实施中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持会计人才发展的良好氛围。

