

会计专业人才需与专业建设调研报告

一、专业人才需求与专业建设调研基本思路与方法

（一）指导思想

坚持以科学发展观为指导，充分尊重会计行业用人单位对生产与服务一线应用型人才的客观要求，结合本专业毕业生从业现状和职业生涯发展的需求，以就业为导向，以能力为本位，以岗位群的需要和职业标准为依据，把握用人单位对本专业的需求，同时根据已毕业学生对学校课程体系及人才培养方案的实践反馈信息和在校学生对该专业的相关理解，进一步明确专业培养目标，探索会计专业的教学改革新思路和新方案，同时也是为了响应我院“工学结合、能力本位”专业建设的整体思路，就专业人才的社会需求、专业岗位需求、学生就业去向、职业技能要求、职业素质要求、专业发展建议等问题，开展人才培养方案制定前的调研工作。

（二）基本思路

为使我院会计专业人才培养的目标和规格凸现职业教育的针对性、实践性和先进性，与用人单位需求实现“零距离”对接，本次调研紧紧依靠行业、企业，深入与本专业联系较为紧密的大中小型企业和会计师事务所等单位沟通，与我院已经毕业的学生沟通，与我院本专业的在校学生沟通，

从而能从宏观上把握行业、用人单位的人才需求及高等职业院校学校人才培养的现状。在此基础上确定专业教学改革思路、培养目标及专门化方向等，提出会计专业改革思路和建议，制定出更好的人才培养方案。

（三）调研方法

1.采用问卷调查法。为了全面了解会计专业人才市场需求趋势，职业岗位分布，人才的知识、技能、素质要求等方面的市场信息，制订科学、合理的人才培养方案，问卷调查选取晋城市的 50 家大、中、小型企业，其中企业分布大型企业 5 家，占 10%，中型企业 20 家，占 40%，小型企业 25 家，占 50%；从地区分布情况看，市直企业 30 家，占 60%，各县区企业 20 家，占 40%。问卷调查共发放 50 份，回收 48 份有效问卷，回收率 96%。

2.根据专业建设需要，实地走访泽州正达会计师事务所、恒盛联合会计师事务所、精诚永盛信息咨询有限公司、山西正浩金太行税务师事务所等晋城本地会计行业相关企业，调研会计专业人才市场需求等情况。

3.采用会议调查法。与 5 家用人企业召开座谈会，针对用人单位的需求进行面对面的交流，了解最新形势变化对会计职业人才需求的变化，尤其针对企业转型管理会计新形势下的计划进度和人才需求进行了充分的了解、分析和论证。

4.通过网络、招聘现场、报纸等媒体了解会计专业人才

的需求变化及岗位能力要求。

二、专业人才需求调研

（一）行业发展社会背景与政策

1. 会计行业人员现状

（1）会计人才队伍规模。目前我国共有 **1940** 余万人持有会计从业资格证，全国会计从业人员数量达到 **2000** 万人左右，其中具备初级会计专业技术资格人员 **374** 万人，具备中级会计专业技术资格人员 **161** 万人，具备高级会计专业技术资格人员 **12** 万人。这支规模可观的会计人才队伍，为我国经济社会发展做出了杰出的贡献。

（2）会计人才结构分布。目前全国受过高等教育（大专及以上）的会计从业人员已占总量的 **57.07%**，会计从业人员中 **35** 岁及以下的青年人共有 **1033** 万人，占会计从业人员总数的 **53.25%**，一大批年富力强、掌握最新知识的青年人充实到会计从业人员队伍中，并成为骨干力量。

根据中组部组织的全国人才资源统计，会计人才在各类重点领域人才资源中的数量排名第二，但是，不可否认，我国是会计大国，并不是会计强国。会计人员知识结构仍较为单一，绝大多数会计人员的能力素质仍主要停留在核算、记账、编表等基础性会计工作层面，熟悉市场规则、善于经营管理、熟练运用现代信息技术、具备较强外语能力的高端会计人才和技术技能型人才严重缺乏。随着会计行业的转型发

展，会计行业和会计人员的挑战与机遇并存，也为高等职业会计专业人才培养提出了新要求。

2.会计行业转型升级对会计工作的要求

会计行业转型升级对会计人员的职业能力提出了新要求。一是会计工作的职能由以核算为主向核算与管理并重转型。二是会计工作的服务领域由主要服务于企业和资本市场向服务经济社会发展转型。三是会计工作的手段由手工操作和分散化管理向信息化、网络化和集成化管理转型。财务人员转型已是迫在眉睫，注重培养财务人员预测前景、控制和评价经济活动以及参与决策的能力，以适应信息化时代对会计工作的更高要求。

3.行业发展政策

《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》在战略目标中提出，要在财会等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地；财政部制定的《会计行业中长期人才发展规划（2010—2020年）》提出，到2020年，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%；会计人才素质大幅提高，结构进一步优化，力争使高、中、初级会计人才比例达到10：40：50。2016年10月，财政部以财会〔2016〕19号印发《会计改革与发展“十三五”规划纲要》，最大亮点是推进管理会计的广泛应用，直接将管理会计人才列为行业急需紧缺人才”，又明确提出“力争到2020

年培养 3 万名精于理财、善于管理和决策的管理会计人才”的任务目标。

为落实人才强省战略，全面提升会计人才整体素质，更好地发挥会计工作职能，加快推进山西省资源型经济转型发展，根据《山西省中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》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，山西省也结合本省实际，制定了《山西省会计行业中长期人才发展规划(2011—2020 年)》，指出“未来 5-10 年，是山西转型发展、跨越发展的关键时期，特别需要各类会计人才发挥基础性、战略性、关键性作用，这就要求我们在会计人才的发展上抓住山西成为国家资源型转型综合配套改革试验区的机遇，科学规划，先行先试，锐意突破，整体推进，努力开创山西省会计人才事业发展新局面，为实现转型跨越发展提供坚强的人才保证和广泛的智力支撑。”

(二) 行业发展与人才需求

1. 会计专业人才需求量大

《山西省会计行业中长期人才发展规划(2011—2020 年)》提出，到 2020 年会计人才资源总量增加到 50 万人，基本满足全省经济社会发展需要，山西省会计人才需求量大。对于用人单位而言，对接会计转型，急需一批熟悉市场规则、熟练运用现代信息技术、善于管理和决策的高素质技术技能会计人才。

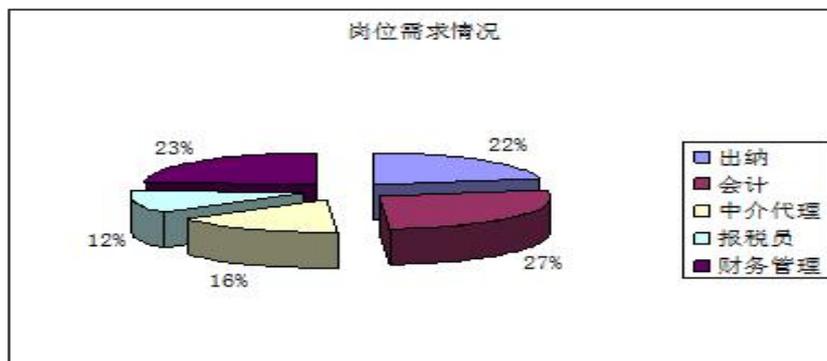
“十三五”时期（2016年—2020年），是全面建成小康社会的关键时期，是深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期，也是晋城在新起点上谋求转型跨越发展的重要时期。正所谓“经济越发展，会计越重要”，可以预见，“十三五”时期，会计行业将经历跨越式发展。大量的企业和单位都需要既懂会计理论和操作技能，又懂英语、计算机应用的会计专业人员。2016年晋城市企业有29826户，2017年33943户，2018年44792户，2019年46417户（截止2019年6月17日），2016至2019上半年晋城市企业增加16591户，按每户企业配备1-2名财务人员计算，晋城市2016至2019年上半年至少需要增加16591-33182名会计从业人员。加上原有会计人员的更新，会计人员需求量就更大了。会计专业人才需求量的增加为培养新型会计人才的高等职业教育提供了极大的机遇和挑战。

调查中发现，专科以上学历的从业人员中，有相当比例的人员是通过继续教育、在岗培训获得的学历证书。这说明会计从业人员整体素质偏低，需要进一步提高从业人员的文化水平和专业素质、技能。就抽样调查的企业来说，在未来5年内，有75%的企业表示需要新增专科或专科以上的会计专业人才，而对专科层次的会计人才需求中，绝大多数是中小型企业、事业单位，所以专科层次的会计专业主要应面向中小型企业、事业单位培养会计专业人才。而晋城市目前开

设会计专业的大专院校仅有晋城职业技术学院。因此，熟练操作各种会计软件，又具备基本知识、基本技能的技能型会计人才，将具有较大发展空间。

调查中，当被问及“贵企业是否对会计专业人才有需求”时，**91.6%**的企业都做了肯定回答。这充分说明市场对会计人才需求量大，绝大多数企业都急需招聘会计专业人才，预示着会计专业人才有着良好的就业前景。

同时，调查资料显示，企业提供的会计专业岗位主要是出纳、会计、中介代理、报税员、财务管理五类岗位，它们所占比例分别为：**22%**、**27%**、**16%**、**12%**和**23%**，这为我院设置会计人才培养方向提供了重要的依据。岗位需求情况如图所示：



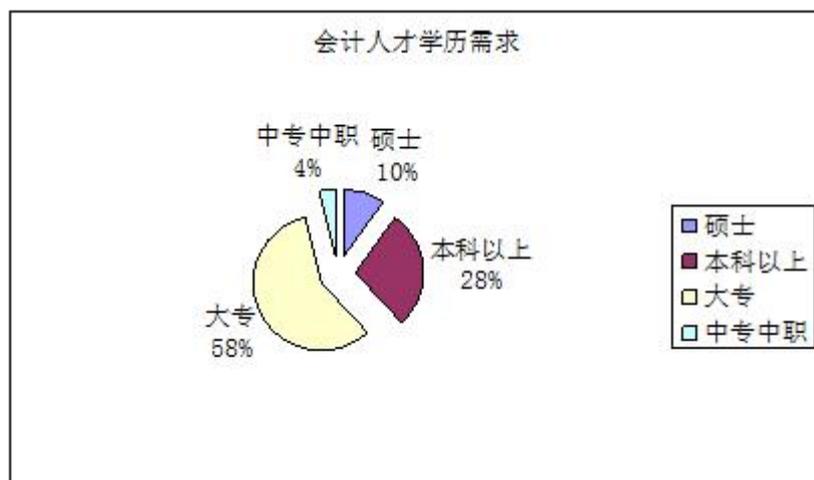
2. 会计专业人才供需结构失衡

调查中我们发现虽然有**91.6%**的企业急需招聘会计人才，却只有**18%**的企业表示能按需招到人。这说明目前会计行业呈现出明显的供需矛盾，高等学校培养出来的会计专业人才不能满足市场的需要。且随着这几年人工智能的发展，

对会计行业，特别是初级会计从业者的冲击将会越来越大，并有取而代之的趋势。因此，适应新技术和会计转型发展需求，及时调整人才培养方案势在必行。

3.用人单位不唯学历，更重视求职者实践经验

调查中，当被问及“贵企业对未来毕业生（担任会计工作）的学历要求”时，58%的企业选择大专（高职），这说明大多数企业在招聘会计人才时，不再唯学历，企业更加注重的是应聘者的实践经验。因此，实践经验对会计人才来说才是关键。



据有关专家说，目前会计行业处于低端人才不缺，高级人才告急的阶段。那么，怎样的会计人才才能算是市场真正需要的“高端人才”？通过本次调查可以看出，市场所需的“高端人才”并不是指高学历、高职称人才，而是指在相关行业“滚打”过几年的熟悉市场规则、熟练运用现代信息技术、善于管理和决策人才。本科以上文凭并不是必需的，丰富的实践经验才是企业真正需要的任职条件。这一点，从

很多企业招聘会计人才要求时得到很好的印证：几乎所有的企业都要求有 1~3 年以上工作经验。工作经验具体到应届毕业生来说，实际上就是实务能力，这不仅要求高职学生要有过硬的专业理论功底，而且要求具有较强的实际操作能力，从凭证的填制到账簿的登记直至报表的编制等系列工作任务，高职学生都要会独立操作，做到一看就会，不需要经过较长时间的培训。

4.中小企业是高职院校会计专业人才需求的主体

调查中了解到，很多用人单位以往招聘的很多本科及以上学历的会计人才在工作中动手能力差，不能立即投入到工作岗位中，需要经过较长一段时间培训后才能上岗，并且他们的待遇比高职高专人才要高很多，这样造成了极大的浪费。现在，用人单位在人才的使用上逐步趋于理智，用人浪费的现象得到了很大的改善。越来越多的企业，尤其是中小企业更喜欢聘用高职院校培养的技能型会计人才。

（三）区域专业对应的职业岗位分析

1.按照企事业单位的类型，会计岗位群的分布构成一般如下

（1）大中型企业（包括国有大中型企业、企业集团、上市公司等）

①财务经理或总会计师会计主管岗位

②会计核算岗位（包括材料核算、固定资产核算、成本

核算、综合及编制报表等具体核算岗位。下同)

- ③出纳及数据录入岗位
- ④审计部门主管及审计人员
- ⑤证券、投资部门管理人员

(2) 小型企业:

- ①会计主管岗位
- ②会计核算岗位

(3) 机关、事业单位

- ①会计主管岗位
- ②会计核算岗位
- ③计划、审计等管理岗位

(4) 银行和非银行金融机构

- ①会计主管岗位
- ②会计核算岗位
- ③信贷或市场营销部门管理岗位
- ④证券、投资部门管理岗位
- ⑤计划及其他业务管理岗位

在以上各类企事业单位及金融机构中，大型企业、事业单位及大型金融机构，要求人才学历层次较高，一般应是本科以上学历以上毕业生。而中小企业（包括民营企业、乡镇集体经济组织及中小型合资、合营企业等）及基层金融机构（如商业银行基层办事处、分理处、营业部、所等），一般对专科毕业

生较欢迎，应是高职高专教育人才培养的主要方向。

2.按其性质，会计岗位群可分为高级会计岗位群、中级会计岗位群、初级会计岗位群和会计相关岗位群。

(1) 高级会计岗位群：包括大中型企业，地（市）级以上银行及非银行金融机构的总会计师、会计主管、审计主管、财务分析、资讯等岗位；地（市）以上政府机关及大中型事业单位的会计、审计主管、财务分析、资讯等岗位；其它大型经济组织的会计、审计主管等。

(2) 中级会计岗位群：包括大中型企事业单位、银行及其它大中型经济组织的一般会计核算及审计岗位；小型企事业单位及其它小型经济组织的会计、审计主管；银行及非银行金融机构的一般会计核算、审计岗位及信贷、计划或营销部门的相关管理岗位等。

(3) 初级会计岗位群：各企事业、银行单位的出纳，微机录入等岗位，小型企业及其它小型经济组织的一般会计核算岗位等。

(4) 会计相关岗位群：指不直接从事业会计工作，但需要具备会计管理知识和能力的相关管理岗位。如企业总经理，分厂，分公司经理，计划、营销、投资、开发等综合管理部门主管，银行及非银行金融机构的证券、投资、资讯等部门业务岗位及其它各类经济组织需具备会计知识和能力的相关岗位。

上述四类会计岗位群，除去会计相关岗位群之外，高级会计岗位群需要人数较少，且对学历层次要求标准最高，一般应为本科生或硕士、博士学位人才；中级会计岗位群、初级会计岗位群对学历要求标准不高，一般具备专科、中专或技校毕业程度即可；相对需要人数最多，应是高职高专会计专业培养的首选方向。

综合以上两方面的分析，我院会计专业培养目标在横的方面应定位在中小企业及基层金融机构上，而在纵向上则应定位在初、中级会计岗位群对人才的需求上。即面向中小型企业及基层金融机构，培养能够胜任会计核算工作要求的会计技术人才。

（四）人才结构分析

1.用人单位对会计人才素质要求

（1）良好的心理素质和职业道德

调查企业普遍认为：现代社会生活工作节奏加快，竞争日益激烈，财务人员在面对重重压力之时，不仅要保持一种自信、乐观、积极的心态，还需要时刻保持冷静，细心和谨慎，这样才能胜任自己的工作。职业道德虽不具有强制性，但却是财会人员执业的重要因素。客观、公正、尽职、廉洁的精神，大公无私，诚实可靠，保守机密，严守纪律，坚持原则的基本素质，是做好财务会计工作的保证。

（2）要有较高的政治素质

①调查中企业认为财会人员必须坚定正确的政治方向，认真贯彻执行党和国家的财政方针、政策，坚持原则，顾全大局，不徇私情，不谋私利，维护国家和企业的利益，不具备这些起码的职业道德是不可能做好会计工作的，这也是作为会计人员最基本的素质。

②要有实事求是的工作作风，不弄虚作假，营私舞弊，要做到表里如一，言行一致。财会人员是一个单位的经济管家，直接掌握财权，每天都要和钱与数字打交道，做到秉公办事，保持自身的廉洁，坚决抵制各种错误思潮和倾向，不越雷池半步。

③要具有高度的责任感和强烈的事业心，会计工作是一项非常细致的工作，而且枯燥繁杂且单调，长期下来，难免工作消沉，思想懒惰，财会人员只有端正思想，拿出百倍的工作热情，具备主人翁思想，勇于奉献，不怕困难，不计较个人得失，才能克服会计工作所带来的消极不良心理，保持平稳、积极的心境，一丝不苟处理好每一笔业务。

（3）扎实的业务素质

财会人才是做好会计工作的关键，要成为高素质的会计人才，业务素质的不断深化尤显重要。

①牢固的财务基础知识和专业知识

企业普遍认为财务人员要有牢固的财务基础知识和专业知识，并能理论联系实际，从实践中摸索，从实践中不断

提高，要熟悉企业的具体实际，了解财务管理的规章制度和企业有关规定，并从严要求自己，做到记账、算账、报账手续完备，内容真实，账目清楚，这是最基本的财务工作基础，也是最重要的，是做好财务工作的关键。

②广泛的知识面

调查显示，几乎所有的企业认为会计专业人才除了努力学好专业知识外，还应广泛涉猎专业以外的知识，如证券、经济法等。

企业认为仅有财务、会计专业知识已经远远不够，只有广泛涉猎会计相关知识才可能灵活自如的从账本里解放出来，成为企业所需要的人才。会计毕竟只是经济科学的一个分支，所以，一名合格的会计人员，对于财务会计工作相关的知识，技能和相关的学科如经济学、税收、营销、管理、法律等也应相当熟悉。因此，会计人员应是综合性的人才。

③掌握会计信息化，不断提高英语水平

计算机现已广泛地运用到财务系统的账务处理等方面，它将使广大会计人员从单调、繁杂的记、算、报账等工作中解脱出来，提高了经济效率，从而使会计人员腾出更多的时间开展分析预算、统筹等工作，同时，也避免了许多差错，其优越性不言而喻。调查中，要求熟练掌握财务软件的占被调查者的 91.8%。因此，财务人员必须具备掌握计算机应用这一能力。

其次，企业认为财会人才掌握外语知识是我国财会工作与国际财会制度接轨的基础性条件，它可以帮助我国不断吸收国外先进管理经验，探讨一些可行性方法，尽早参与国际经济事务。

2.用人单位对会计人才能力要求

(1) 较强的实践能力

当被问及“贵企业认为影响会计专业毕业生就业的主要因素”时，86%的企业选择了实践能力，出纳实务、会计信息化和税费计算与申报是企业认为毕业生最需要具备的实践能力。这说明在企业看来，较强的实践能力是会计人才一项重要的能力。会计是一项实践性很强的技术工作。当前，我们财务人员越来越感到对于会计这样一个实用性管理学科，把理论转化为实践，再从实践中提高理论的学习，是非常重要的。尤其是在当前社会需求量比较大，市场竞争激烈的情况下，相应的，应注重对理论的思考，提高分析和解决问题的能力。

(2) 终身学习的能力

现代社会的特点之一便在于知识更新换代的速度快，会计知识也不例外。会计的服务对象，核算原则，会计信息内涵都在不断发生变化。要适应这一变化，财务会计人员必须不断地学习和掌握现代经济学科分析方法和思维方式，改进自己的知识结构，丰富自己的头脑，更新自身思想观念。这

要求会计专业人才必须具备终身学习的能力。

（3）较强的社会活动能力

企业的财会部门掌握着企业的经济命脉，涉及各个部门的利益，会计目标的实现需要各个部门的密切合作，因此会计人员要与企业各部门进行广泛的沟通和协调。同时，会计人员还要与银行、税务、审计等部门进行广泛的联系，为企业的发展营造良好的外部环境。因此，财会人员必须具备较强的社交能力，这种能力直接关系到其工作成果的好坏，直接影响到其生存发展的机会和可能。

三、专业现状调研

（一）教育专业点数布局与规模

目前全省高职教育专业覆盖了教育部高等教育司列出的全部 19 个大类。其中财经商贸类专业数为 26，排在第 1 位，占全省专业数的 8.02%，专业点数为 200，占全省专业点数的 14.78%。财会类中的会计专业是一个老专业，分布于全省各高职院校，据统计，目前共有 29 所高职院校开设会计专业，各院校专业建设程度不等，其中山西省财政税务专科学校、山西省财贸学校建设程度较好，我们要多借鉴兄弟院校的办学经验，迎头赶上。

（二）专业历史

我院会计专业建于 2001 年，于 2001 年 9 月开始招生。最初生源中除高中毕业生外，还有部分初中毕业生（五年制

高职)；06年为适应我院高职教育办学要求，停止招收初中毕业生，逐步扩大高中毕业生招生规模；截止2019年共有16届高职生毕业，总人数2700余人。

目前，该专业发展迅速，各种硬件设施如实验室、实训基地等已具有一定规模，师资配备合理，具有良好的校企合作基础及社会服务能力，为晋城及周边地区财会行业及中小企业培养了大量高素质技术技能型专门人才。

(三) 专业就业优势

经济越发展，会计越重要。根据当前的经济发展形势和社会对会计人才的强劲需求，可以预测会计专业的就业前景一片大好。

从我院会计专业的毕业生跟踪调查看，2016年、2017年和2018年本专业毕业生的总就业率分别为96%、90%、92%，会计专业毕业生月工资平均为2065元，专业相关度为60%，毕业生就业现状满意度为65%。近三年本专业的毕业生就业质量高，有近13%的毕业生在国有大中型企业从事财务工作，大多数毕业生选择到银行等金融机构、会计师事务所和中小企业灵活就业。根据每年毕业生跟踪调查表的反馈，95%以上的毕业生均受到用人单位的好评。其中07级毕业生李锦明毕业不久即考取宁夏回族自治区银川市公安局公共交通治安分局公务员；08级毕业生邢海胜被实习单位——晋城国锐会计师事务所正式录用，现已成为该所的业务骨

干；05 级毕业生李可可毕业后自主创业，成效明显，于 2011 年注册成立了玫瑰花练歌城。

因此，会计专业就业形势良好，但应进一步加强就业指导，完善就业服务，增强学生对就业与职业发展的理解和把握，实现学生与用人单位和社会的对接。

四、专业就业面向

高职会计专业就业面向定位主要确定学生就业面向领域，解决“为谁培养人”的问题，是确定专业目标的基础与依据。根据高职教育培养高素质技术技能人才的总体目标，高职会计专业的就业面向应定位为中小型企业、非营利组织、社会中介机构。从我院会计专业的毕业生跟踪调查看，会计专业毕业生主要就业的用人单位是民营企业/个体，近三年在各企业就业比例如下：民营企业 82%，中外合资/外资/独资企业 6%，国有企业 6%，政府机构/科研或其它事业单位 5%，非政府或非盈利组织 1%。

选择上述领域作为高职会计专业就业面向领域基于双方的契合。一方面中小型企业等单位在会计工作中需要一大批既具有高尚的职业道德和严谨的职业态度，又具备扎实的专业知识、熟练的职业技能和良好的团队精神，并且具有知识的迁移能力和可持续发展能力的会计职业人才，但由于中小型企业经济业务相对于大型企业、上市公司而言较简单，且自身发展空间不大，不能长久吸引本科等更高层次的会计

人才，使其在人才选择渠道上更倾向于从高职会计专业选拔人才；另一方面，高职会计专业教育立足于会计职业岗位任务和工作过程分析，所培养的人才具有较强的实践性、职业性和综合性，能够满足中小型企业对人才的现时需求并具有较强的持续发展能力。因此，将高职会计专业就业面向定位于中小型企业、非营利组织、会计师事务所是高职会计专业发展高职特色教育、保障教学质量和就业率的必然选择。

高职会计专业就业面向的定位要求高职会计专业学生必须具备在中小型企业等单位一人多岗、多岗兼顾的能力。

五、专业教学改革建议

（一）探索多元办学模式

多元化合作办学是由学校、企业、行业和社会共同参与，有计划地将课堂上的理论学习与工作中的实践学习有机结合的一种办学形式。其本质在于把职教与经济社会发展紧密联系在一起，实现良性互动，形成“双赢”局面，其核心是产学合作、工学结合、各方参与，实现的目标是增强学校的办学效益和企业的人才竞争优势，最终目的是促进社会经济的发展。

作为学校来说，要大力转变教育思想、教育观念，特别是改革封闭式教育观念，树立促进科技经济发展，主动适应企业需要的开放式教育观念。其次要改革教育体制，建立适应市场经济体制需要的高职教育体制，走社会化服务，市场

化运作，企业化管理的办学体制。第三是要改革人才培养模式，建立与生产紧密结合的人才培养体系和教学内容及课程体系，调整高职办学结构、实施多元化模式。第四要改革现有毕业生推荐模式，要改变单一的，以产业部门作为实习分配场所的传统模式，关键是使校企双方互利，共同发展。

作为本专业，可以充分利用校企合作和财经专业建设指导委员会的平台，探索学校与企业、学校与行业、学校与学校等多元化合作办学模式，推行多元化人才培养模式，使本专业的办学更加贴近企业、依托行业、结合产业。同时，要切实加大资金投入，加强校内外实训基地的建设，强化实训教学，有效促进学生技能水平的提高，使“零距离”就业成为现实。

（二）推进校企对接，深化人才培养模式改革

根据专业特点和人才培养需要，主动与具备条件的企业在人才培养、技术创新、就业创业、社会服务、文化传承等方面开展合作。学校积极为企业提供所需的课程、师资等资源，企业利用资本、技术、知识、设施、设备和管理等要素参与校企合作，促进人力资源开发。

为使会计专业培养的学生符合社会、行业、企业的需求，我们要经常聘请校外专家以及院内骨干教师为专业指导委员会委员，充分发挥专业建设指导委员会的作用，每年定期召开专业建设指导委员会专家会议，针对社会对会计专业人

才所需的职业技能和综合素质的要求，听取企业专家对专业建设、人才培养方案的意见，对专业人才培养方案的具体内容做相应的调整，并逐步形成“二元共育、三环紧扣、四阶递进”的人才培养模式，即通过校企二个主体共同制定人才培养方案，共同开发课程，在校企二个场所，利用校企二种文化；经过“理实一体化”教学、校内外实训基地实训和顶岗实习三个环节的紧密结合；分基础技能培养、岗位技能培养、专项技能强化和顶岗实习四个阶段逐步培养学生的专业技能，同时注重职业道德、职业素养的培养。

（三）改革课程与教学

我们应该坚持科学发展观，以就业为导向，以能力为本位，从岗位的需求出发，将本专业涉及的职业活动分解成若干工作任务，以工作任务为引领，整合理论与实践课程，确定课程结构。同时应结合职业资格证书考证的要求，围绕所需掌握的职业能力，细化课程内容，针对相应的技能，设计相应的实践活动，提高学生的职业能力，使设置的课程既能支撑专业教学，又能支撑职业资格证书考证，将学历教育与培训考证紧密结合。以就业为导向，结合行业的岗位设置方案，结合企业的实际需要，制定本专业的实施性培养计划，努力实现“1+X证书”的目标和要求。

坚持以就业为导向的教改方向，力求做到三个结合：一是教学的要求与市场的需求相结合，以市场、职场的变化为

风向标，确立“实用、够用、能用”的课改原则。二是调整教学内容，专业知识与岗位实务知识相结合，及时引进现代企业生产的新技术、新工艺、新方法。三是专业能力的培养与岗位能力培训相结合，参照工作现场的操作标准规程，设计专业实训的方案，努力使实训与培训、学业与就业零距离贴近，全面提高学生职业素养和就业竞争力。

适应“互联网+职业教育”发展需求，运用现代信息技术改进教学方式方法，推进虚拟工厂等网络学习空间建设和普遍应用，推进信息技术与教学有机融合。

通过参加技能比赛，以点带面，强化学生技能；通过增设选修课，发展学生不同的兴趣爱好，培养学生综合素质；通过改革理论课与实践课的融合模式，在实践性学习中渗透理论，用理论学习中解释实践问题，突出技能的实用有效和能力提升。

改革评价方式，实行终结性考核与过程性考核相结合的方式，以实际技能为导向，把实践能力和项目能力纳入考核范围，采用多种考核方法，并以此全面衡量和控制教学质量。

（四）加强“双师”素质教学团队建设

尽管本专业目前具有“双师”素质的专业教师数量不少，但是真正具备实践经验的教师并不多，所以加强“双师”素质教学团队建设依然是本专业建设的重中之重。本专业应进一步采取“请进来”和“走出去”的办法，邀请校外专家来

本专业做专业讲座和担任实习指导教师，邀请有实际工作经验的专业人员兼任教师，提高学生的学习热情和实践操作能力，促进“1+X证书”教学活动的开展。同时，现有专业教师要定期到企业学习和实践，教师每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实教师5年一周期的全员轮训制度，学校要为教师的企业实践创造必要的条件。通过专家指导、骨干培训、校外交流等方式，不断更新教师的专业知识，提高教师的专业技能和经验实践。也可以鼓励本专业优秀教师走出去，为社会提供专业培训，有力地服务地方经济建设。