

中国企业管理会计应用调研报告

中国企业管理会计应用调研报告

“中国企业管理会计应用调研报告”项目（以下简称项目），为上海国家会计学院与特许公认会计师公会（ACCA）合作研究的项目。该项目也是继2013年双方合作调研报告《中国企业管理会计人才培养模式》后的第二个有关管理会计的研究成果。项目以了解中国企业管理会计发挥的作用、掌握管理会计工具应用的障碍、更好地发挥管理会计在企业的实际作用、帮助企业培养胜任的管理会计师人才为目标。项目通过向财务专业人士发放调查问卷、现场访谈等方式，获得管理会计应用的实际情况，包括财务专业人士对管理会计的理解、管理会计工具的实际应用、管理会计师的工作现状和企业培养胜任人才的能力等。

项目由上海国家会计学院李扣庆院长领衔负责，由包括ACCA中国事务总监梁淑屏女士、上海国家会计学院佟成生副教授、ACCA中国区政策主管钱毓益女士等在内的十多位专业人士组成。

项目自2014年3月启动，历经课题框架研讨、问卷设计、专业人士投票、企业访谈会等多个阶段，历时8个月完成。

2014年11月29日，报告的全文将在上海国家会计学院举行的管理会计论坛上公开发布。报告的电子版可在ACCA中国官网(cn.accaglobal.com)或中国会计视野网(www.esnai.com)下载。

项目负责人简介



总负责人

李扣庆 上海国家会计学院 院长、教授

上海国家会计学院院长、党委副书记。亚太财经与发展中心主任、亚太财经与发展中心北京分部主任。1965年生。博士，教授，中共党员。1988年毕业于上海财经大学贸易经济系，获经济学硕士学位。2001年于上海财经大学企业管理专业博士研究生毕业，获管理学博士学位。1996至1997年，在美国国际管理研究生院（雷鸟学院）访问进修。1988年起在上海财经大学贸易经济系任教。1998年至2000年任上海财经大学中美合作MBA培养项目中方负责人。兼任上海市服务经济研究会副会长。



主要负责人

梁淑屏 ACCA 中国事务总监

梁淑屏女士在1998年加入特许公认会计师公会 (ACCA)，对ACCA在香港的发展担当重要的角色。她拥有领导不同职能团队的丰富经验，包括教育及发展，市场推广及业务发展。她在2008年主管ACCA中国战略及发展，在这个重要并迅速增长的市场成功地领导了许多项目。目前，她是ACCA中国事务总监，负责领导ACCA在中国大陆不同地区的办事处，包括北京、上海、成都、广州、深圳和沈阳。



主要负责人

佟成生 上海国家会计学院教研部副教授

管理学（会计学）博士。现任上海国家会计学院教研部副教授，兼任上海财经大学兼职硕士生导师。长期从事管理会计和成本管理的教学和研究工作，在《会计研究》等国内学术期刊上发表论文多篇，作为主要成员参与国家社会科学基金“预算制定在国有企业经理人薪酬契约中的激励”课题，担任国家自然科学基金管理科学部重点项目“以价值为基础、以战略为导向的中国企业管理会计研究”的子课题负责人，在 2007 年—2008 年在香港城市大学从事研究工作。



主要负责人

钱毓益 ACCA 中国区政策主管

钱毓益现任 ACCA 中国区政策主管，负责推动能为中国的商业领域和会计行业增值的新研究。她与 ACCA 中国大陆的利益相关方及其他机构密切合作，挖掘 ACCA 可以为中国的会计和商业等方面的深化与拓展做出贡献的机会。

在加入 ACCA 之前，钱毓益是一家国际四大会计师事务所大中国区咨询部的重要成员，主要负责该事务所大中国区咨询部的知识管理工作，例如定期提供有关工作方法、市场前沿以及会计准则的内外部培训等。在此之前，她在该事务所的企业并购咨询业务领域积累了近十年的工作经验，负责多家私募基金、跨国公司和国内上市公司的海内外并购咨询业务。

目录

项目负责人简介	1
摘要	4
调研的总体情况	6
1、调研过程	6
2、问卷填写者的背景	6
调研结果	8
1、设立专门的管理会计部门的情况	8
2、管理会计岗位的职责	8
3、财务人员对管理会计的理解	9
4、管理会计在中国企业内发挥的作用	9
5、管理会计工具	10
6、影响管理会计在中国企业内发挥作用的因素	13
7、管理会计师	17
8、中国企业在人才培养方面面临的挑战	19
9、结论	21
附录	22

近两年来，财政部领导在不同的会议上纵论管理会计。财政部部长楼继伟提到，全球化竞争时代的到来、经济发展方式的转变和国内外经济形势的变化都要求企业有效运用管理会计以提高管理水平和创新能力。但是，我国企业在管理会计的应用实践中还存在不少问题。这大大影响了管理会计的发展，而管理会计人才的匮乏是其中一个重要的因素。上海国家会计学院和特许公认会计师公会（以下简称ACCA）在2013年联合开展中国企业管理会计人才培养模式的调研报告，对管理会计人才的胜任能力、培养方式和培养模式进行了研究，以期对国内企业管理会计人才的培养提供一定的借鉴意义。

2014年，随着管理会计推进的春风迎面而来，上海国家会计学院和ACCA继去年的联合调研之后，又进一步开展了更加广泛和深入的研究。双方派出专业人士组成团队，通过问卷分析和企业访谈等方式，试图了解中国企业在管理会计应用中的成功探索和有益尝试，着重探究中国企业在管理会计应用中面临的问题和挑战。我们深信，会计师能够在经济发展的各个阶段创造价值。我们也希望帮助企业培养能够为企业创造价值的会计师，满足企业的多样化需求，以更好地为实现会计强国目标服务，为社会和经济的发展服务。

通过研究，我们发现：

1、 设立专门的管理会计部门的比例较去年的调研进一步上升

组织架构的设计与企业的管理要求和管理模式等因素密切相关。考虑到去年的调研采用了相同的调研平台，受访者层级和所处行业相似，我们认为两年的调研结果具有一定的可比性。随着企业经营环境的变化，与去年的调研结果相比，我们发现越来越多的企业设立了专门的管理会计部/处/科/中心，设立专门的管理会计部/处/科/中心比例由去年的26.5%上升到今年的39.4%。按企业类型来看，上市公司设立管理会计部门的比例明显高于非上市公司，而外商投资企业设立管理会计部门的比例高于国有企业和民营企业。

2、 管理会计的职责设定较去年的调研进一步提高

要使管理会计在企业中发挥作用，企业应该清楚地为每一个管理会计的岗位设定职责，使相关职员明白自身在企业里所扮演的角色及要达到的目标。能够清楚设定管理会计岗位职责的企业从去年的42.0%上升到今年的63.3%，这说明随着管理会计的不断推进，越来越多的企业开始重视管理会计发挥的作用并提出相应的管理要求。

3、 管理会计所发挥的作用得到充分认可

《财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》提出：“管理会计是会计的重要分支，主要服务于单位内部管理需要，是通过利用相关信息，有机融合财务与业务活动，在单位规划、决策、控制和评价等方面发挥重要作用的管理活动”。调研结果显示，财务专业人士充分认可财务和业务融合的重要性以及管理会计在以上四个方面所发挥的作用。按企业类型来看，目前管理会计在外商投资企业中发挥的作用比国有企业和民营企业更好。按财务人员层级来看，相对于中层和高层财务人员，基层财务人员对管理会计发挥作用的认知还存在一定的不足。

4、 财务专业人士对管理会计工具的认识尚处于探索阶段

通过借鉴相关文献，本次调研罗列了十六项最具代表性的管理会计工具。调研结果显示，按财务专业人士对这十六项管理会计工具的了解程度排序，了解程度最高的六项依次是经营预算、资本预算、本量利分析、标准成本法、作业成本法和目标成本法。前四项管理会计工具都是比较传统的方法，也反映出中国企业现阶段更多关注的是预算管理 and 成本管理问题。一

摘要

些比较现代的管理会计工具，例如责任会计、质量成本、持续改善成本和环境会计等，财务专业人士对其了解程度仍然不够。

5、管理会计工具尚未在中国企业内得到广泛而全面的应用

本次调研罗列了十六种管理会计工具，其中应用最为广泛的三项依次是经营预算、资本预算和薪酬计划。但即使是应用最为广泛的经营预算，调研结果的平均分也仅为2.0分，即该工具在公司还仅仅处于局部使用（部分业务、产品、部门）的状态。而平均分低于1分的，即尚未使用的管理会计工具，包括责任会计、质量成本、持续改善成本、价值链分析、生命周期成本和环境会计。

6、企业应该根据自身企业特点、结合员工对管理会计工具的认识程度和工具在企业的应用程度，制定管理会计工具未来的推进战略

关于财务专业人士对各种管理会计工具的了解程度和这些管理会计工具在企业中的应用程度这两个问题的调研结果显示两之间有明显的正相关关系，具有互相推进、互相提升的效果。随着财务专业人士对管理会计工具了解程度的提高，他们也会相应地提高其使用效果、扩大其使用范围，使其得到更加广泛和有效的应用。反之，随着工具在企业内应用的广度和深度的不断推进，财务专业人士对该工具的理解也会加深。

总体来讲，各项管理会计工具的应用滞后于财务专业人士对其的了解。企业在现阶段应该把更多的注意力放在工具的推广应用方面，例如提高员工对现有工具的使用频率，根据企业自身的特点改进工具的适用性以创造更多的需求，发现更多潜在的使用方，改进支撑不足的信息系统，积极发挥轮岗、在职培训等方面的推动作用。当然，也有一部分比较传统的管理会计工具在企业内得到了比较广泛的应用，但财务专业人士对这些工具的理解仍然有待提高。对于这些工具，企业在现阶段应该把更多的注意力放在财务人员的培训方面，帮助他们更加全面准确地理解工具的使用方法、发挥的价值、适用范围和局限性。

7、阻碍管理会计工具应用的因素包括高管态度、员工专业技能和知识和管理系统和流程

我们通过访谈了解到管理会计工具应用中存在九大影响因素，通过分析发现其中影响最大的三个因素分别是：高层管理的态度、员工的专业技能和知识、公司当前管理系统和流程，这三个因素同时也是受访认为起到阻碍作用最大的三个因素。

- 超过四分之一的企业中，目前高管尚未足够重视管理会计在企业中所发挥的作用，他们的领导方式和态度甚至对管理会计的推广起到了阻碍作用。

- 员工的专业技能和知识一直是发展管理会计的先决条件，有超过77.3%的受访认为公司财务部目前没有足够的具备胜任能力的管理会计人才。

- 有28.5%的受访认为公司当前的管理系统和流程阻碍了公司管理会计的发展。管理系统存在集成化程度不够（25.8%）、管理信息可获取性差（23.1%）、电算化并未完全普及（17.4%）等问题。

8、财务部缺乏清晰准确的战略定位

仅有53.1%的财务专业人士认为自己所在的财务部具备清晰准确的战略定位，其中只有41.3%的财务专业人士表示自己非常清楚地了解企业使命、长期和短期战略目标。企业普遍存在“脑手分离”的状态——由高层负责制定战略，而基层负责执行战略。仍有很大一部分财务部将自身的职能局限在提供财务报告和合规业务，以及提供专业性事务或简单地提供管理层报告。企业应该激发员工的管理活力，同时员工自身也要意识到从简单的服务提供向企业价值创造的转变是大势所趋。只有从组织到个人都持续不断地改进，企业才能最终增强自身的价值创造力。

9、企业应当重视培养和提高财务部人员技能、制定有效的人才发展战略

仅有54.3%的财务专业人士认为管理会计师的工作成果可以影响公司决策。公司高管需要重新定义和梳理财务人员的工作职责，重视关键人才的价值，并制定适合自身企业发展的薪酬体系，让管理会计的工作成果对业绩负责，打破薪酬激励的藩篱。同时，公司高管也要分析财务人员的心理诉求，帮助他们实现个人价值，获得更大的成就感。

1、调研过程

本次调研由上海国家会计学院和特许公认会计师公会（以下简称ACCA）联合开展，双方派出专业人士组成团队，采用问卷调查和企业访谈两种方式进行。为了保证问卷的设计更切合企业实际，研究团队成员在设计问卷前先同14家企业财务负责人进行了三次访谈，了解了企业管理会计工具的应用状况。受邀请的财务高管分别来自国有企业、民营企业和外商投资企业。然后双方对调查问卷进行设计，并进行反复沟通后最终定稿。问卷通过上海国家会计学院主办的“中国会计视野”网站平台发布，经过20天的问卷填写，共收到1,187份有效问卷。

2、问卷受访者的背景

(1) 行业背景

问卷借鉴国家发改委对行业的划分标准，将填写者所在公司的行业分为农、林、牧、渔业；采矿业；制造业；电力、热力、煤气及水生产和供应业；建筑业；批发和零售业；交通运输、仓储和邮政业；住宿和餐饮业；信息传输、软件和信息技术服务业；金融业；房地产业；租赁和商务服务业；科学研究和技术服务业；水利、环境和公共设施管理业；居民服务、修理和其他服务业；文化、体育和娱乐业。考虑到多元化的企业状况，所以行业分类中增加了“多元化企业”选项。由于新兴行业的不断出现，所以选项中增加了“其他”行业（见图1）。

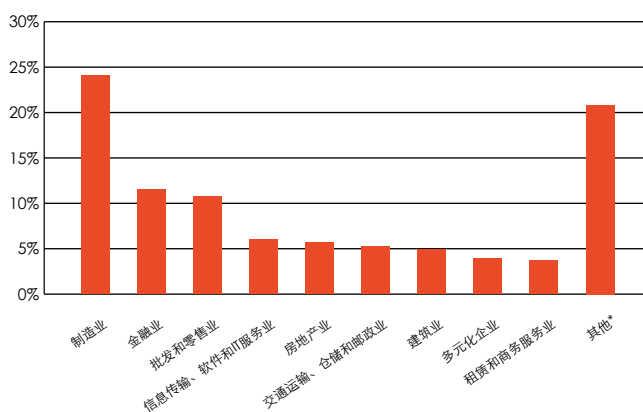


图1 行业分类

*图中其他包含所有占比小于4%的行业。

制造业比例最大，占24.1%，所以我们对制造业进行细分，具体包括食品饮料；纺织服装；木材家具；造纸印刷；石油、化工、塑料；电子；金属、非金属；机械、设备、仪表、医药、生物制品；其他制造业（见图2）。

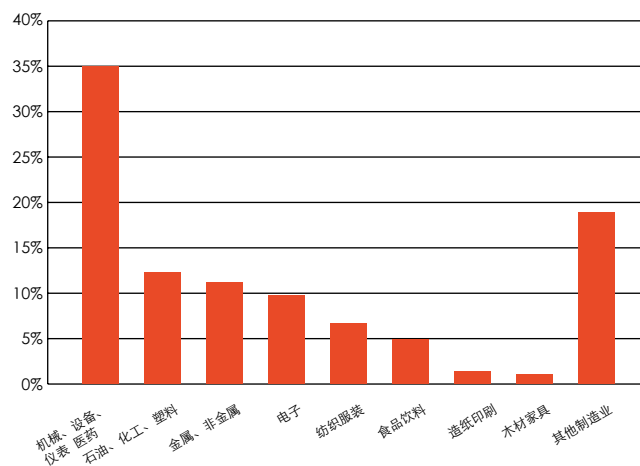


图2 制造业细分比例

(2) 所有制结构

企业按所有制性质可以划分为国有独资企业、国有控股企业、民营企业、境外独资企业和中外合资企业。其中民营企业的比例最高，占47.3%，而其他所有制企业分布相对比较均衡（见图3）。

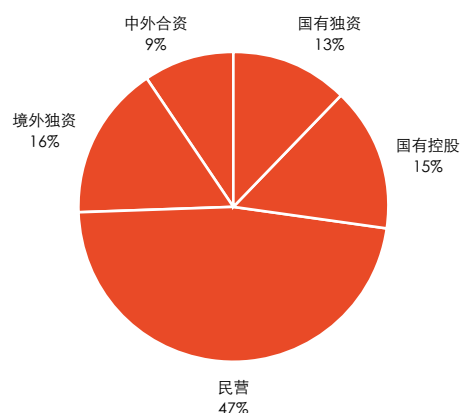


图3 不同所有制性质企业的比例

调研的总体情况

按公司上市与否来看，非上市公司占88.6%，而境内上市公司占5.5%，境外上市公司占5.9%（见图4）。

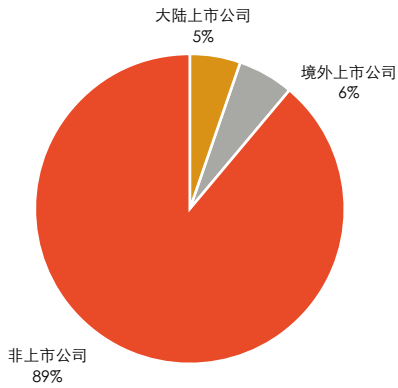


图4 上市公司和非上市公司的比例

(3) 职务结构

有关职务结构的问题包括两道，一个问题要求受访者填入具体的职务，由于受访者所处的行业、所有制、层级的不同，问卷对职务名称的设计比较详细，涵盖各种所有制企业中的岗位，具体包括公司副总经理（分管财务）、首席财务官、总会计师、计财/财务部总经理（含副总经理）、财务总监、首席会计师、财务高级经理、财务经理、会计、管理会计、财务分析员和助理会计；另一个问题要求受访者填入职位的层级，具体包括高层、中层和基层管理。结果表明高层管理占12.7%；中层管理占43.9%；基层管理占43.4%（见图5）。

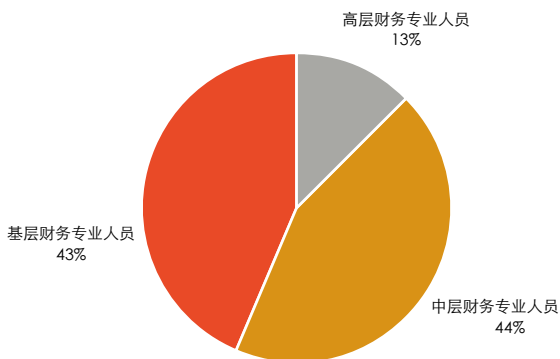


图5 问卷受访者的职务分布

1、设立专门的管理会计部门的情况

组织架构的设计与企业的管理要求和管理模式等因素密切相关。随着企业经营环境的变化，与去年的调研结果（专门设立管理会计部门的公司占26.5%）相比，我们发现越来越多的企业设立了专门的管理会计部/处/科/中心，比例达到39.4%（见图6）。

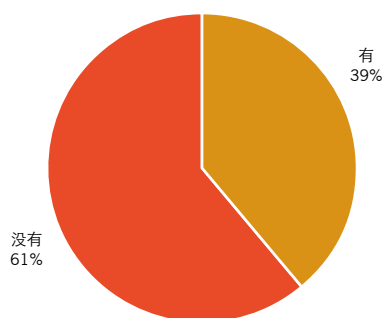


图6 设立管理会计部门的比例

按企业类型来看，上市公司设立管理会计部门的比例为56.5%，非上市公司设立管理会计部门的比例为37.3%；中外合资、境外独资、国有控股、民营、国有独资企业设立管理会计部门的比例依次递减，分别为49.5%、42.5%、40.9%、37.6%和31.6%（见图7）。

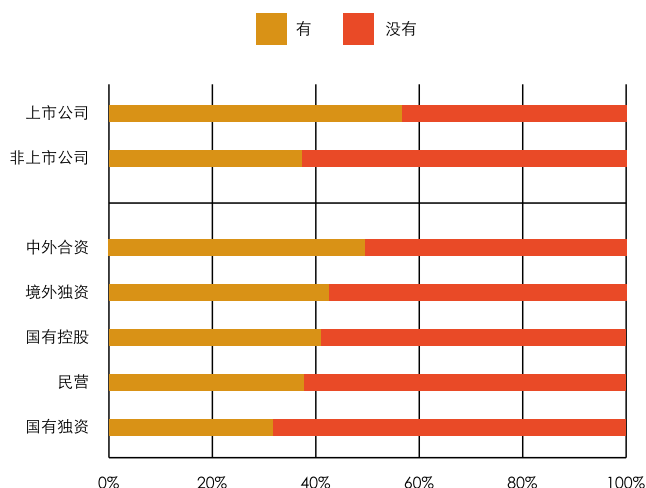


图7 不同类型的企业设立管理会计部门的比较分析

管理会计部门的设置情况：来自企业访谈的分享

在和部分企业开展的访谈上，我们发现某大型民营企业在集团财务部设置了管理会计部门，但在各省分支机构并没有设置；某大型国有企业设置了运算管理部，并在各战略部门设置财务管理处；而某大型国有银行在财务部设置了一个价值创造办公室和一个管理会计领导小组。虽然这些公司部门名称设置不同，但实际都在发挥管理会计的作用。

2、管理会计岗位的职责

岗位职责是指一个岗位所要求的需要去完成的工作内容以及应承担的责任范围。如果没有明确的职责描述，管理会计人员的工作内容就不清晰，只能被动完成上层领导交给的工作任务。这就会导致管理会计人员工作的主观随意性比较强，相互之间工作成果的差异也很大。

在已经设立管理会计部门的所有企业中，已经制定管理会计岗位职责的比例均高于不清楚和尚未制定的比例。有5.7%的受访选择了不清楚自己所在公司是否已经制定管理会计岗位职责。我们将这些问卷剔除后发现，整体来讲已经制定管理会计岗位的比例为63.3%，尚未制定的为36.7%（见图8）。这一调研结果优于去年的调研结果，因为去年只有42.0%的企业对管理会计岗位的职责进行描述。

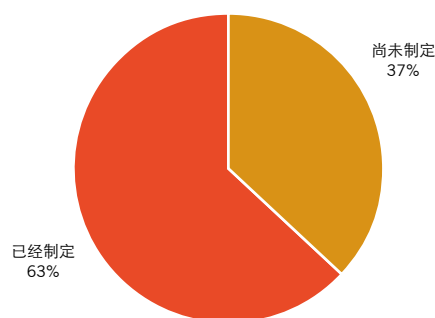


图8 对管理会计岗位职责的描述

调研结果

按企业类型来看，中外合资和境外独资的企业中已经制定管理会计岗位职责的比例明显高于国有控股、国有独资和民营企业，其比例分别为79.2%、74.7%、65.3%、61.4%和55.5%；上市公司已经制定管理会计岗位职责的比例也高于非上市公司，其比例分别为67.9%和62.5%（见图9）。

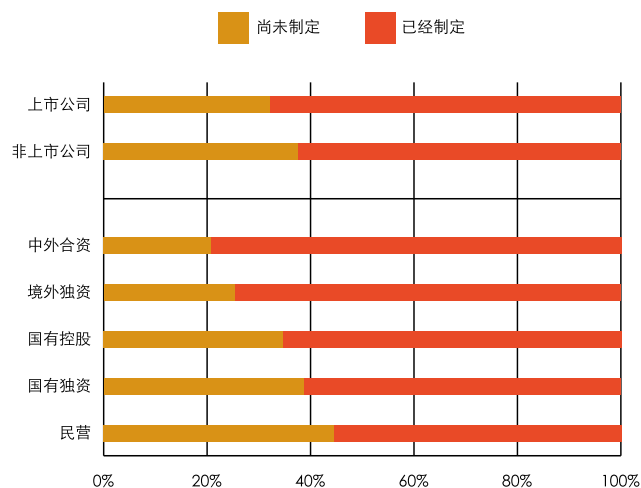


图9 不同类型的企业对管理会计岗位职责的描述

3、财务人员和管理会计的理解

管理会计利用的信息包括公司内部财务信息、公司内部业务信息、行业信息和宏观经济环境等外部信息，而这些信息的应用比例比较均衡。将全部问卷受访者按照应用比例的高低进行排序，其中应用最广泛的信息是公司内部财务信息，占87.9%；其次是公司内部业务信息，占83.6%；之后是行业信息，占75.7%；最后是宏观经济环境等外部信息，占66.7%（见图10）。

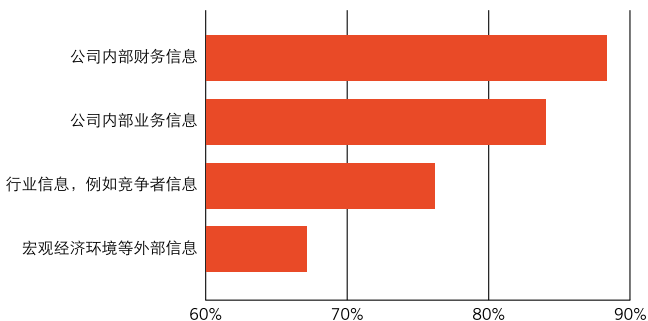


图10 管理会计信息应用的比例

如果按照财务人员层级应用信息的比例进行排序，中层管理和基层管理与全部问卷受访者的排序相同，而高层管理认为使用最多的是公司内部业务信息，比例略高于公司内部财务信息，因为高层管理更多地参与公司经营和战略决策，在工作中更深刻地体会到财务和业务融合的重要性（见图11）。

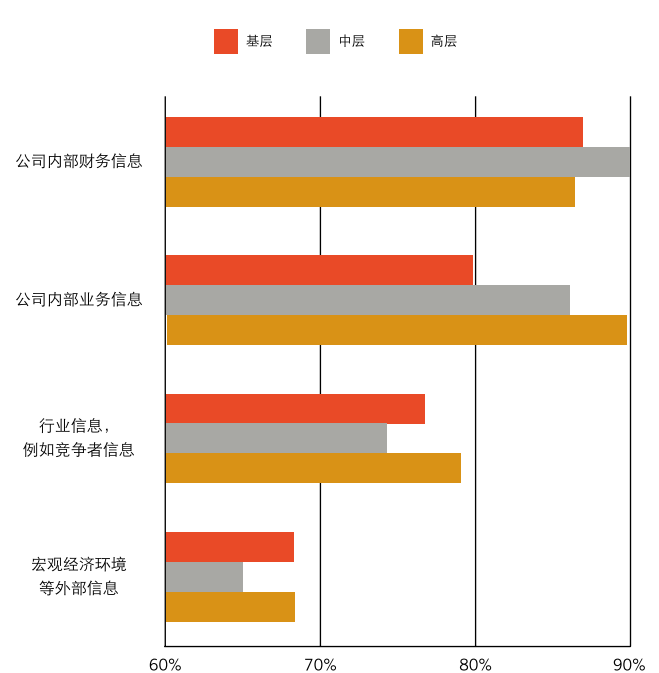


图11 不同层级财务人员对管理会计的理解

4、管理会计在中国企业内发挥的作用

《财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》提出：“管理会计是会计的重要分支，主要服务于单位（包括企业和行政事业单位）内部管理需要，是通过利用相关信息，有机融合财务与业务活动，在单位规划、决策、控制和评价等方面发挥重要作用的管理活动。”调研结果显示，管理会计的四大功能均得到了认可，尤其是决策和控制方面，其平均分分别是3.9分和3.8分（见图12）。

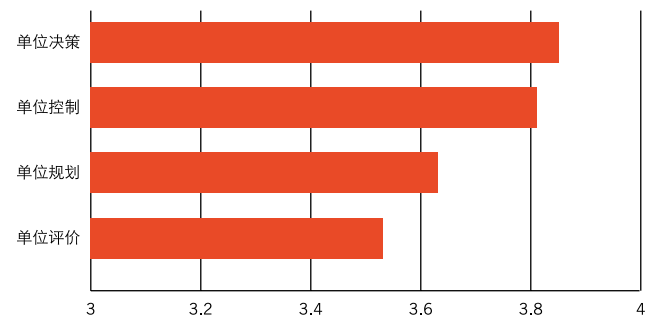


图12 管理会计发挥的作用比较
(1~5分打分，5分表示在公司管理中非常重要)

按企业类型来看，管理会计在中外合资企业中所发挥的作用比国有企业和民营企业更大。中外合资企业的平均分为3.9，而其它所有制企业的平均均为3.7（见图13）。

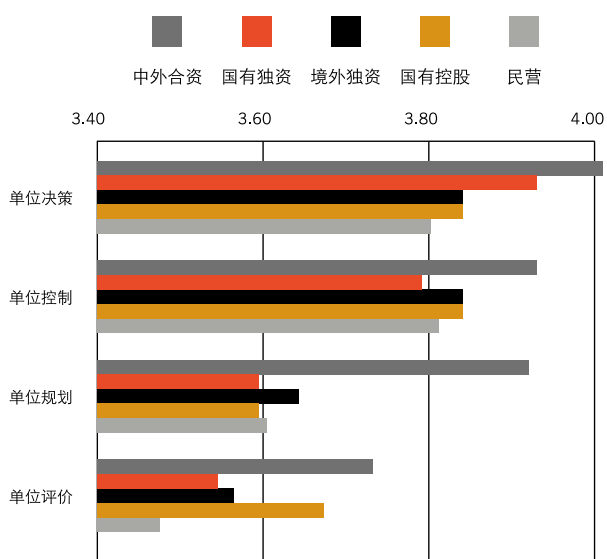


图13 不同类型企业对管理会计发挥的作用比较

从不同层级的问卷受访者的打分来看，相对于基层财务人员，高层和中层财务人员认为管理会计发挥的作用更大（见图14）。这也反映出我国企业的基层财务人员更多地处理事务性工作，而参与公司的规划、决策、控制、评价的工作仍然不多，无法深刻认识管理会计所发挥的作用。

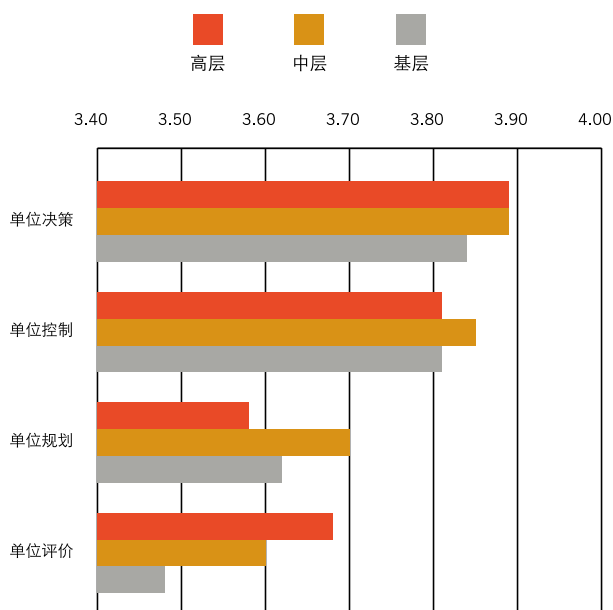


图14 不同层级受访者对管理会计发挥的作用的评分比较

5、管理会计工具

(1) 管理会计工具的了解程度

通过借鉴相关文献，本次调研罗列了十六项管理会计工具，包括：

- 1、价值链分析
- 2、平衡计分卡
- 3、业绩评价系统
- 4、本、量、利分析
- 5、作业成本法
- 6、目标成本法
- 7、生命周期成本
- 8、持续改善成本
- 9、环境会计
- 10、标准成本法
- 11、经营预算
- 12、资本预算
- 13、转移定价
- 14、责任会计
- 15、质量成本
- 16、薪酬计划

受访者按照0~3分进行打分，以评估财务人员对这些管理会计工具的了解程度。其中3分表示非常了解，包括工具的使用方法、发挥的价值、适用范围和局限性；2分表示有些了解，但对具体的使用方法、发挥的价值等还在探索阶段；1分表示只了解个大概；0分表示不了解。

财务人员对这十六项管理会计工具的了解程度中，平均分最高的管理会计工具（即经营预算）也仅有2.3分，这说明我国企业的财务人员对管理会计工具的了解程度仍然处于探索阶段（见图15）。了解程度较高的六项工具，分别是：经营预算、资本预算、本量利分析、标准成本法、作业成本法、目标成本法。前四项都是比较传统的方法，同时也反映出中国企业现阶段更关注的是预算和成本的问题。而了解程度最低的四项管理会计工具都是现代管理会计工具，分别是：责任会计、质量成本、持续改善成本、环境会计。

(2) 管理会计工具在企业内应用的现状

我们还调研了这16项管理会计工具在企业内的应用情况。要求受访者按照0~3分打分，3分表示在公司内广泛使用；2分表示仅在公司局部使用（部分业务、产品、部门）；1分表示实际应用主要是引入了一些概念；0分表示尚未使用。

调研结果

管理会计工具在企业内应用的现状与对管理会计工具的了解程度比较一致，应用最为广泛的工具依次是经营预算、资本预算、薪酬计划，但即使是应用最为广泛的经营预算，平均分也仅为2.0，即该工具在中国企业内还是普遍停留在局部使用的阶段（见图15）。平均分低于1分的工具，即尚未使用的管理会计工具，包括责任会计、质量成本、持续改善成本、价值链分析、生命周期成本、环境会计。

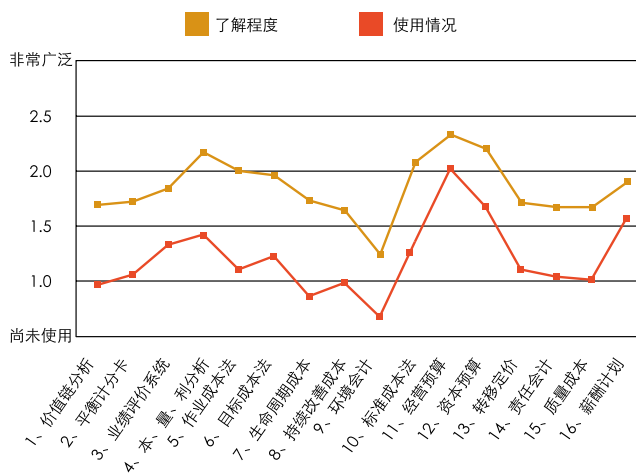


图15 对各项管理会计工具的了解程度以及这些工具在企业的使用情况

作业成本法：一家国有银行的分享

在应用作业成本法的初期，企业面临很多的困难。以银行的业务举个例子，单说定期存款，它的分类就非常复杂，想要将其分清楚是非常困难的，因此建立一套分类标准是非常必要的。但随着标准的分类越来越细，所有业绩设计和开发的核心要素按照标准被划分得也越来越细。鉴于该项目的复杂性，该银行后来选择了一个核心的产品进行核算，先行先试。经过部门、机构层面的成功试用，这个核算模型后来被广泛使用于银行客户核算、风险管理和资金管理等领域。另外，企业的内部控制也需要一定的约束机制，以加强经营管理，有效防范各种风险。这些都离不开管理会计的应用和推广。

平衡计分卡的应用情况：一家外企的分享

平衡计分卡在企业中的应用程度有必要进行区分。如果将平衡计分卡理解成业绩考核的工具，则包括四个方面：财务角度、顾客角度、内部经营流程、学习和成长。从学术的角度来说，平衡计分卡应该在提高战略执行力方面发挥重要作用，而不仅仅是帮助企业进行业绩评价。因此，很多企业可能使用了平衡计分卡这一管理会计工具，但实际上却只停留在比较基础的层面，远没有发挥战略执行力的作用。

环境会计：一家外企的分享

环境会计又称绿色会计，它是以货币为主要计量单位，以有关法律、法规为依据，计量、记录环境污染、环境防治、环境开发的成本费用，同时对环境的维护和开发形成的效益进行合理计量与报告，从而综合评估环境绩效及环境活动对企业财务成果影响的一门新兴学科。

如果相应的法律环境不完善，环境会计也无法达到它想要的效果。首先，任何管理都会产生成本，所以实施环境会计方案也会带来很高的成本。其次，公司内部和外部都需要一定的制度支持，因为健全的规章制度是一项方案得到有效推行的必要条件。最后，员工的态度也是环境会计得到有效推行的重要条件。如果他们没有意愿配合的话，公司实施环境会计战略就会遇到很大的阻力。

(3) 管理会计工具未来的推进

关于财务专业人士对各管理会计工具的了解程度和这些工具在企业中应用的广泛程度这两个问题的调查结果显示，两者之间有明显的正相关关系，具有互相促进、持续影响的效果（见图15）。随着财务专业人士对工具了解程度的提高，他们也会相应改善工具的使用效果、扩大其使用范围，使其得到更加广泛和有效的应用。反之，随着工具在企业内应用的不断推进，财务人员对该工具的理解也会加深。

另外，我们还对了解程度和应用程度两组数据制作了散点图进行相关性分析。其中横坐标代表对工具的了解程度，纵坐标代表工具在企业内的使用程度。我们按照了解程度和使用程度的中位数将其划分成四个区域（见图16）。通过散点图，我们进一步发现这两组数据呈现出显著地正相关关系。我们发现有两组工具代表的数据点向下偏离，分别是价值链分析和生命周期成本，说明与其它工具相比，这两项工具在企业内的应用更加滞后于财务专业人士对其的了解。对于这类工具，企业在现阶段应该把更多的注意力放在推广应用方面，例如提高员工对现有工具的使用频率，根据自身企业的特点改进工具的适应性从而创造更多的需求，发现更多潜在的使用方，改进支撑作用有限的信息系统，积极发挥岗位、在职培训等有效的工作来推动管理会计工具的应用。

还有一些工具代表的数据点向上偏离，包括薪酬计划、资本预算、经营预算、业绩评价系统，这些工具都是比较传统的管理会计工具，并在企业内得到了相对广泛的应用，但财务专业人士对这些工具的理解仍然有待提高。对于这些工具，企业在现阶段应该把更多的注意力放在财务人员的理论培训方面，帮助他们更加全面准确地理解工具的使用方法、发挥的作用、适用范围和局限性。

- | | | | |
|-----------|----------|----------|---------|
| 1、价值链分析 | 5、作业成本法 | 9、环境会计 | 13、转移定价 |
| 2、平衡计分卡 | 6、目标成本法 | 10、标准成本法 | 14、责任会计 |
| 3、业绩评价系统 | 7、生命周期成本 | 11、经营预算 | 15、质量成本 |
| 4、本、量、利分析 | 8、持续改善成本 | 12、资本预算 | 16、薪酬计划 |

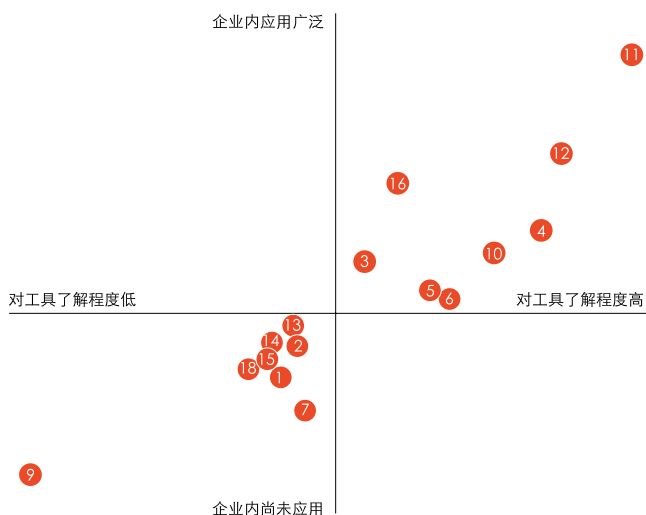


图16 对管理会计工具的了解程度和应用程度的相关性分析

管理会计工具未来的推广：一家外企的分享

关于管理会计工具的未来推广，其实应该首先认清企业目前的管理模式和管理会计工具的应用现况。因为只有这样，企业才能找到合适的管理会计工具，有效地提升企业管理水平，并为企业管理层决策服务。即使是两个处于相同行业的公司，由于经营思路和管理理念的差别，其预算模型、成本核算方法等方面也会存在很大的差异。所以针对不同行业、不同发展阶段的公司，采用不同的管理会计工具是非常有必要的。

管理会计工具未来的推广：一家国有企业的分享

对于未来管理会计工具的推广，可以遵循一定的规律和程序，由于集团下属子公司、分公司遍布全国，首先要在全国范围内制定相应的规范、统一的模板或在个别下属公司试行，获取案例和经验。对于模板，要尽量将其设计得简洁实用，让员工可以清楚地理解并方便地将其应用在各自企业之中。虽然每个企业的管理会计规范或案例可能是广泛性或不确定的，但我们可以从中抽象出一个共性的模板和方法。当然在实际应用中，由于每个企业的实际情况有所不同，加强企业间的交流和合作是十分必要的。其次，企业的管理层要具备推广管理会计工具的决心和能力。因为管理会计工具的推广是一个自上而下的过程，这需要各级领导和基层员工统一思想，相互协作，共同努力。

管理会计工具的未来发展：一家国有企业的分享

管理会计工具未来的一个发展方向是各种工具之间的整合。因为各种管理会计工具的使用是非常复杂的，存在很多的问题，比如说使用顺序、相互作用、应用范围等。目前对管理会计工具的使用比较混乱，管理也比较松散。但我们认为，建立一个整合的框架并使各种管理会计工具之间相互支撑是非常重要的。

调研结果

6、影响管理会计在中国企业内发挥作用的因素

(1) 管理会计工具使用的影响因素

我们通过访谈了解到管理会计工具在企业中的应用状况有以下九项影响因素，包括：

- 公司当前管理系统和流程
- 员工的专业技能和知识
- 高层管理者的态度
- 员工态度
- 有IT经验的员工提供的服务
- 工具的可操作性
- 培训
- 市场驱动力
- 咨询公司提供的服务

通过调查发现，对管理会计的推广影响程度最大的三个因素分别是：高层管理的态度、员工的专业技能和知识、公司当前管理系统和流程（见图17），这同时也是问卷受访者认为发挥阻碍作用最大的三个因素，有大约26%到28%的受访者认为这三个因素是管理会计工具应用的最大障碍。关于高层管理的态度，从财务专业人士的角度来看，问卷结果呈现出明显的差异，分别有66.0%和25.8%的受访认为高层管理的态度对管理会计的推广发挥了促进和阻碍的作用。如果受访认为是“促进作用”的话，就说明公司的高管非常重视管理会计工作，该公司的管理会计发挥了重要作用；如果受访认为是“阻碍作用”的话，就说明该公司管理会计的应用状况堪忧，效果很差。员工的专业技能和知识一直是发展管理会计的先决条件，我们会在后文做详细分析。公司当前管理系统和流程是影响度排名第三的因素，我们会在下一节详细分析企业的管理信息系统的现状和所面临的问题。

总的来看，这九项影响因素对管理会计的促进作用远远大于阻碍作用。企业应该思考如何更好地发挥这些因素的促进作用。公司尤其应该注重员工培训和工具的可操作性，因为这两项分别排在了促进因素的第二、第三位，选择比例分别是65.0%和61.8%，因此注重这两个方面的工作可以有效地促进管理会计的发展。

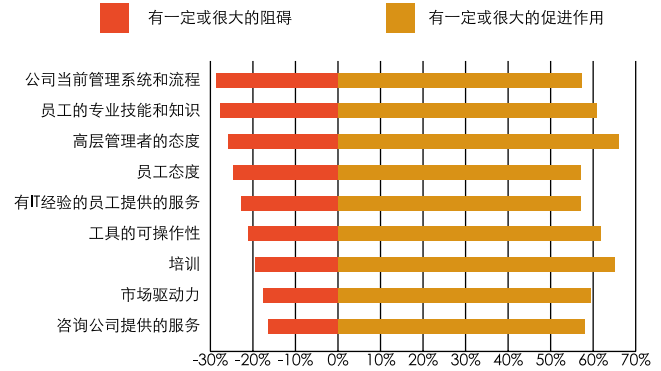


图17 管理会计工具使用的影响因素

管理会计工具未来的推广：一家民营企业的分享

对于管理会计工具的应用，高层管理的理念是非常重要的。包括集团董事会成员、财务部领导等在内的高层管理对管理会计工具的态度以及对整个公司未来的定义和把握直接影响到下属员工的工作方式，也影响着管理会计工具的推广和企业的日常经营。财务部的责任是在以价值为中心的目标导向下用一种公开透明的方式实施公司的战略，以保证公司各项业务可以正常有效地运行。

(2) 中国企业管理信息系统的状况

管理信息系统的状况决定了公司决策中所需信息的管控以及管理会计工具的应用程度。在管理会计工具使用的影响因素中，公司当前的管理系统和流程是最大的障碍，有28.5%的受访认为公司当前的管理系统和流程阻碍了公司管理会计的发展（见图17）。我们在企业访谈中了解到管理信息系统的自动化程度、集成化程度和管理信息的一致性和可获取性是评价企业管理信息系统水平的三个主要方面，因此我们针对这三个方面进行了深入的调研（见图18）。仍然有17.4%受访者认为该公司管理信息系统的自动化程度是以手工为主；25.8%的受访者认为公司系统的集成化程度是由分割的各独立模块组成；23.1%的受访者认为公司的财务人员难以从系统中获取所需管理信息。

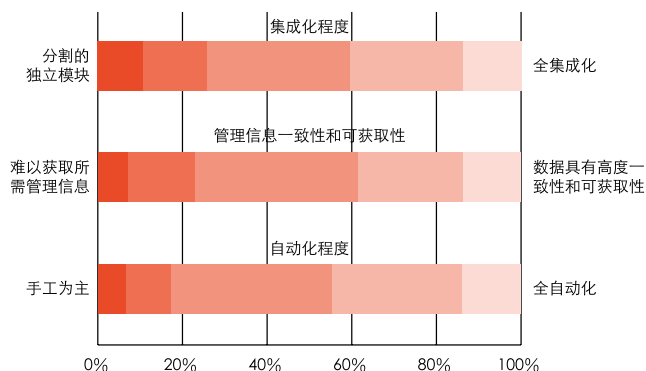


图18 对公司管理信息系统的评价

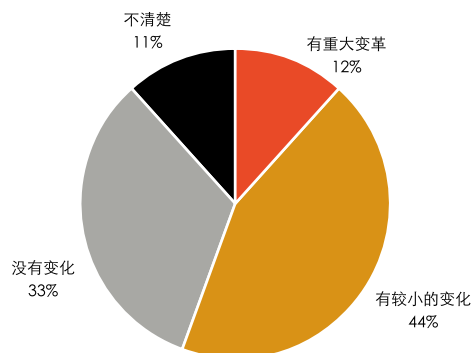


图19 公司最近三年内财务转型的统计结果

步履维艰的尝试：一家国有银行的分享

该银行从2000年就开始使用管理会计工具，但是遇到了很多困难，其中一个最主要的问题是怎样在业务层面做好责权利分析。在业务层面，部门、机构和员工都需要做预算考核，但是核算的体制却没有办法跟上，预算其实是需要核算体系的支撑的。后来，在领导层的关怀和咨询师的指导下，管理会计体系开始逐步完善，首先是建立业务模型，然后是开发业务系统，接下来同时推进业务设计和开发工作。到2005年左右，该银行基本上完成管理会计信息系统的测试开发工作并顺利进入使用阶段。在2007年，该银行正式推行预算考核和薪酬激励，并将考核结果作为激励的依据，从而在各个方面提高了管理水平。

(3) 中国企业的变革能力

过去几十年中国企业的高速发展在一定程度上是依靠廉价劳动力和低汇率水平获得的，但这两个要素在未来都是不可持续的。中国各地的工资水平已经显著上涨，因此部分加工制造业正在从中国转移到成本更低的发展中国家。此外，有些生产制造业甚至在慢慢向西方国家回流。因此，中国企业亟需提高自身管理能力和治理水平，以增强企业竞争能力，在市场上立于不败之地。

要达成全面推进管理会计体系建设的新目标，企业需要具备改革组织的经验以及改革和团结组织的能力。调查结果显示，最近三年内管理会计岗位的职责范围有重大变革的企业只有11.8%，有较小变化的有44.0%，没有变化的有32.8%（见图19）。这反映出至少三分之一的企业尚未经历财务转型，尤其是管理会计组织和体系方面的改革。这些缺乏财务转型经验的企业在未来将面临更大的挑战。

按企业类型来看，上市公司在财务转型方面走在了非上市公司的前面，约七成的上市公司最近三年内管理会计岗位的职责范围发生了变化，而非上市公司的这一比例为54.1%。按企业所有制性质来看，国有控股企业最近三年内管理会计岗位的职责范围发生变化的比例最高，达65.2%（见图20）。在市场驱动力的影响和财政部、国资委对公司信息化的建设和管理会计的倡导下，国有企业近年来着重改善经营管理、提高经济效益，从而促进了国有企业财务部在最近三年经历深刻的财务转型。

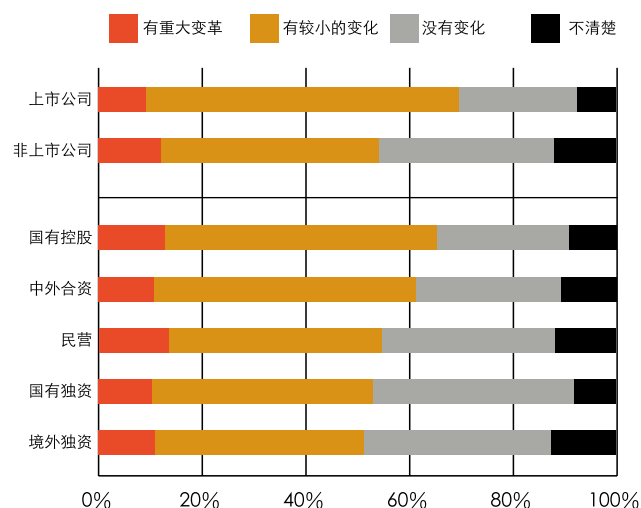


图20 不同类型的公司最近三年内财务转型的比较分析

调研结果

为了推进管理会计体系建设的新目标，我们想要了解受访者所在公司是否具备改革组织和团结组织的能力，问卷结果显示，仅有不到一半的财务专业人士表示公司具备了该项能力。有28.6%的受访者明确表示公司不具备改革组织和团结组织的能力，另外有24.8%的受访者表示不确定公司是否具备了改革组织的能力（见图21）。这个结果一方面反映出企业在组织变革方面的经验不足问题，另一方面也说明企业应该更加重视内部组织发展、团队领导力方面的建设工作。

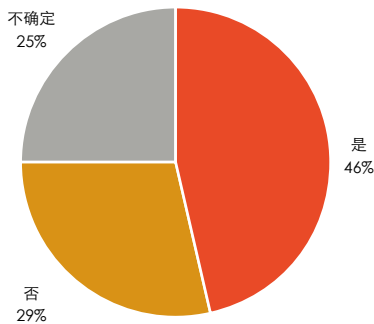


图21 公司具备改革组织和团结组织的能力比例

(4) 财务部的战略定位

今年财政部发布的《财政部关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》吹响了大力发展管理会计的号角。中国经济的持续、快速发展离不开管理转型，而大力推动企业的财务转型则是深化经济改革、调整经济结构的重要举措。过去企业财务的焦点主要集中在财务报告和合规经营方面，而且财务人员的大部分精力也放在了财务会计相关的工作上。财务是企业管理中不可或缺的一部分。作为企业价值创造中的一个关键要素，财务部应该将自身定位成业务合伙人，通过识别潜在机会、获取关键信息并分析有关资料，来帮助企业制定经营方针和战略决策。但在实际工作中，很多企业的财务部仍然只重点关注财务报告和内部流程，以致于不能在企业价值创造过程中发挥应有的作用。

我们试图通过调研了解财务部是否具备清晰准确的战略定位。问卷结果显示，仅有53.1%的财务专业人士认为自己所在的财务部具备清晰准确的战略定位，而24.3%的财务专业人士表示不具备。另外，还有22.7%的财务专业人士不清楚自己所在的财务部是否具备清晰准确的战略定位（见图22）。在高度集权化的组织里，员工很多时候是脑手分离的——高层负责制定战略，基层负责执行战略。企业经营环境瞬息万变，公司应该实行分权管理，激发员工的管理活力，增强企业的价值创造力。

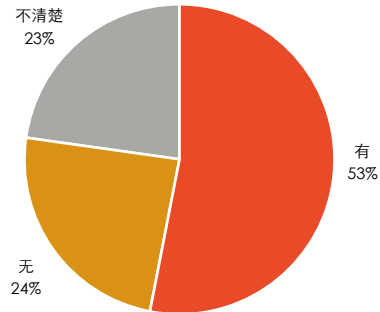


图22 财务部对公司战略定位的评价比例

虽然有超过半数的财务人员表示自己的财务部有清楚的战略定位，但是企业在战略信息的传达和沟通方面仍然存在问题。因此，在被问到财务人员自身是否清楚地了解所在公司的企业使命、长期战略目标和短期战略目标时，仅有41.3%的财务人员表示自己非常清楚地了解。表示部分了解和不清楚的比例分别为52.1%和6.7%（见图23）。这说明一部分企业的财务部仍将自身定位在财务报告和合规业务方面，而一些财务人员主要从事财务报告和会计核算方面的事务性工作，对企业使命和战略不能清楚地了解。另外一部分从事内部流程控制和风险规避评估工作的财务人员，其主要工作是税务、审计、资金管理等专业性事务或提供简单的管理层报告，因此有些财务人员仅部分了解公司的使命和战略。

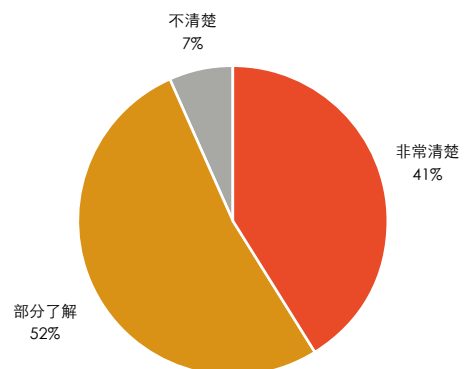


图23 财务人员对公司战略的了解

企业使命是企业的根本性质和存在的理由，并为企业目标的确立和战略的制定提供依据。而长短期的战略目标又对企业的使命做出进一步明确和规范化的阐释。企业在制定使命和战略时，需要考虑来自企业内、外部的诸多因素和利害关系，包括董事会成员、股东、员工、顾客、供应商、竞争对手等等。因此，财务专业人士只有在清楚了解企业的使命和战略的基础上，才能帮助企业更好地实现价值最大化的目标。

制定战略目标的四大基本标准是精确且可衡量、突出要点、具有挑战性且可以实现以及界定出实现目标的时间。问卷结果显示，选择能够同时满足这四条标准的受访者仅为537名，占45.2%的比例，即大部分财务部（54.8%）的战略制定都没有达到这四项基本要求。具体来看，在突出要点方面，企业做得相对较好，有75.9%的受访者认为其战略定位做到了突出要点。但其它三个方面企业都有待提高：仅有67.1%的受访者认为财务部的战略定位是精确且可衡量、具有挑战性且可以实现以及界定出实现目标的时间。有17.0%的受访明确表示自己所在财务部的战略定位没有满足以上三项要求。另外有约14%到17%的受访者表示根本不清楚自己所在的财务部制定的战略是否达到上述四条标准，这也再一次反映出财务部的战略信息在传达和沟通环节存在严重的问题（见图24）。

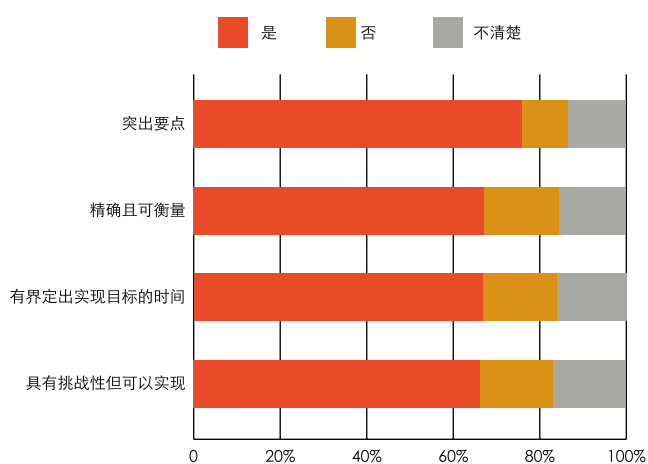


图24 企业战略定位设定标准的达成情况

我们针对公司每年是否就战略和目标与财务部员工进行正式沟通进行了调查。问卷结果显示，超过50%的公司会跟部分财务部员工进行沟通；30.1%的公司会跟全部的财务部员工进行沟通，大约五分之一的公司没有跟任何财务部员工进行沟通（见图25）。

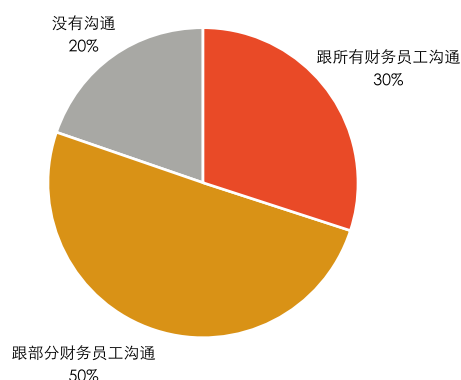


图25 公司财务部员工沟通战略目标的比例

按公司类别来看，上市公司和非上市公司在该问题上的差异并不大。按企业所有制性质来看，不同企业的差异较为明显。外商投资企业的战略沟通情况最佳，有接近40%的外商投资企业会就战略和目标与所有财务部员工进行正式沟通，但在国有控股企业、国有独资企业和民营企业中，这一比例分别为30.5%、23.5%和27.4%。仅有8.7%的中外合资企业和14.9%的境外独资企业没有和财务部员工进行正式沟通，但这一比例在民营企业则高达23.5%，将近四分之一。这反映出部分民营企业仍然摆脱不了“老板文化”的管理模式。值得注意的是，在国有控股企业和国有独资企业中，这一比例分别是22.0%和18.4%，占五分之一左右。这反映出部分国企在战略管理沟通方面仍然有较大的改进空间。

有效沟通是管理的精髓。沟通的有效性往往和企业文化、企业规模、组织形式、职位层级等有关。民营企业 and 国有企业都应该重视沟通的管理，丰富沟通的渠道，并提高沟通的效率。另外，领导层还应该及时获取有关沟通的反馈信息、关注企业文化的建设、推进组织形式的创新以改善沟通的氛围，提高管理的水平。

调研结果

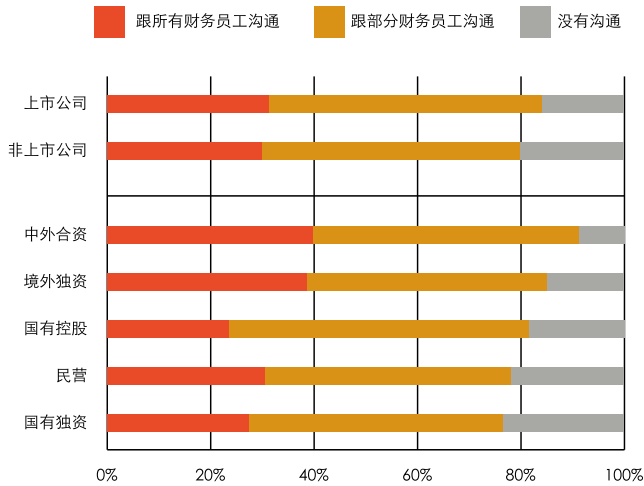


图26 不同类型公司和财务部员工沟通战略目标的比较

财务部的战略定位和沟通的有效性：一家外企的分享

财务部的主要职能是在公司的整体目标下进行投资活动、筹资活动、营运活动以及利润分配的管理。因此，财务部不仅要满足管理层和董事会的财务信息需求，还要利用管理会计工具为公司实现价值增值，为业务决策提供参考建议。除了要具备清晰准确的战略定位，财务部还要尽可能地用一种非财务的业务语言与管理层、业务部门等积极沟通，使之更好地理解财务信息，更有效率地发挥自身的职能作用，并与财务部门相互合作以实现企业的最终目标。

7、管理会计师

问卷结果显示，仅有54.3%的财务人员认为管理会计师的工作成果可以影响其所在公司的决策。有14.2%的财务人员明确表示管理会计师的工作成果没有影响其所在公司的决策（见图27）。这违背了管理会计的基本功能——提供有助于正确经营决策和改善经营管理的信息。我们试图探究造成这一结果的影响因素。

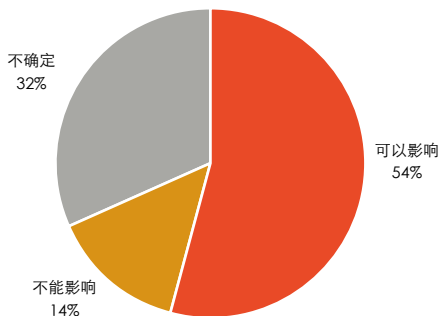


图27 管理会计师的工作成果对公司决策的影响

(1) 对业绩/结果负责，打破薪酬激励的藩篱

问卷结果显示，仅有47.0%的公司的管理会计师要对业绩和结果负责（见图28）。业绩评价的功能可以与薪酬激励联系起来，但很多企业仍然认为财务部门只是企业的支持部门，财务人员的薪酬和业绩/结果无法挂钩。随着财务更多地与业务融合，参与公司的经营决策，财务人员的薪酬激励也应该更多地体现出多元化和差异化的特点。公司的人力资源部门要重新定义和梳理财务部的工作职责，重视关键人才的价值，并制定适合企业自身发展特点的薪酬体系。同时，财务部门和人力资源部门还有责任分析财务人员的心理诉求，帮助他们实现个人价值，获得更高的成就感。

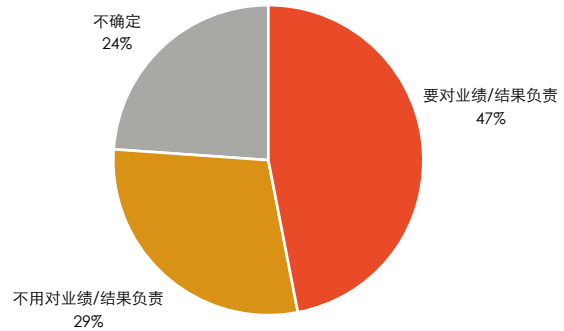


图28 管理会计师的工作结果的分析

明确权、责、利：一家民营企业的分享

早在1998年，该公司就开始推行管理会计，但主要是在责任会计方面进行探讨，这主要是由公司的背景和行业所决定的。在上世纪九十年代，中国的民族企业在与外国企业的竞争过程中面临非常大的压力，所以亟需得到管理会计方面的支持。在2006年，该公司划出一部分员工专门负责战略财务和业务财务方面的事务，即从事与管理会计有关的工作。另外，企业内部还专门成立了一个管理会计小组，包括财务、人力、法律、培训等部门的员工，公司要求财务人员把战略目标细分到每一个单元，这样就很容易明确相关人员的责任，从而为各项战略方针的推进奠定了良好的基础。

(2) 关注管理新知识的能力

一个企业不是一台机器，而是一个活跃的组织。它应该整合每一位员工的个人知识和能力，并提高企业的整体效率。随着我国经济转型和体制改革的不断深化，新兴技术层出不穷，新兴商业模式不断涌现，市场瞬息万变，产品创新需求不断增长，因此有效地利用并创新管理会计工具，将与其有关的新知识在内部进行广泛、深度的传播是企业成功的重要保障。管理新知识可以有效地提升管理会计师的管理能力，增强财务部凝聚力、工作效果和激励效果，并为企业创造良好的内控环境，从而改善企业的管理水平，更好地为实现企业价值最大化的目标服务。

在管理创新型知识的过程中，团队成员之间的分享是关键要素。企业要将个别成员的业务、财务知识和经验进行扩展和修正，通过团队协作和分享，最终在整个团队中达成共识，因为仅仅依靠个人的力量显然不可能取得成功。调查结果显示，有27.6%的财务人员目前仍然是以相对独立的个人状态工作（见图29）。要提高这部分财务人员的知识水平，财务部应该更加关注管理新知识的能力。

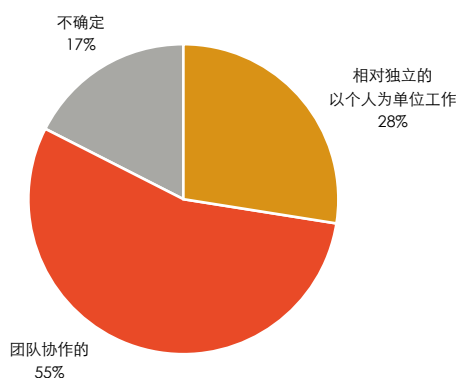


图29 管理会计师工作的状态

(3) 提高工作满意度

在影响管理会计师工作满意度的各项因素中，责任感、个人发展、认可、发言权和薪酬往往是比较重要的。问卷结果显示，前四项因素在提高工作满意度方面发挥了更大的激励作用。70%左右（具体比例为67.0%到72.0%）的受访认为管理会计师在责任感、个人发展、认可和发言权方面能够获得更好的激励（见图28）。但从总的来看，认为上述五项因素全部满足的受访仅472人，还不到四成，所以企业仍然需要努力提高管理会计师的工作满意度。工资薪酬作为一项传统的激励手段，在其中发挥的积极作用相对于其他因素来说还比较低。有52.0%的受访认为管理会计师的工作相对于财务部其他职位，能够获得更高的薪酬；有20.0%的受访明确表示管理会计师的薪酬低于财务部其他职位。

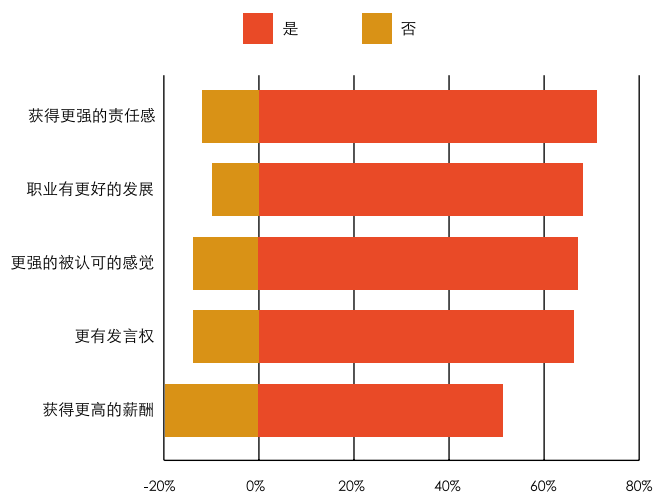


图30 激励因素对管理会计工作的影响

调研结果

8、中国企业在人才培养方面面临的挑战

中国企业如何打造自己的人才引擎？问卷结果显示，企业对管理会计人才存在巨大的需求。42.1%的公司财务部人手不够，更没有足够的具备胜任能力的管理会计人才；35.1%的公司虽然财务部人力资源充分，但公司目前仍没有足够的具备胜任能力的管理会计人才；只有11.2%的公司财务部人力资源充分，也有足够的具备胜任能力的管理会计人才；6.7%的公司财务部人力资源虽然不够充分，却有足够的具备胜任能力的管理会计人才（见图31）。

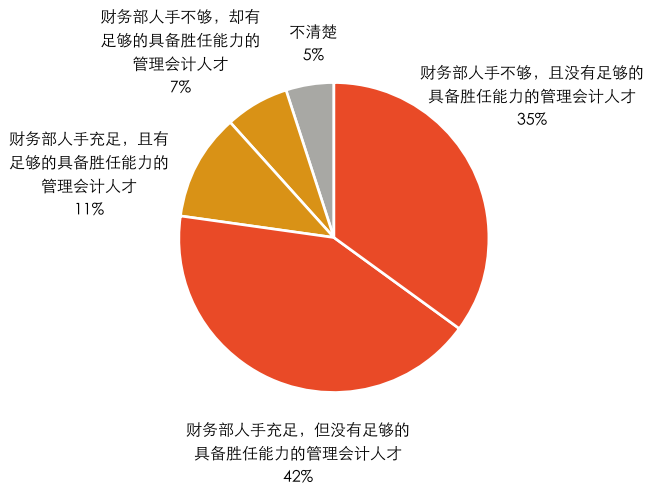


图31 公司财务部人力资源和胜任人才状况

按公司类型来看，上市公司和非上市公司的区别并不显著，分别有79.4%的上市公司和77.0%的非上市公司没有足够的具备胜任能力的人才以改善公司管理会计的水平。按企业所有制形式来看，人才缺口最大的依次是国有独资企业、国有控股企业和民营企业，分别有86.8%的国有独资企业、81.7%的国有控股企业和76.3%的民营企业没有足够的具备胜任能力的管理会计人才（见图32）。

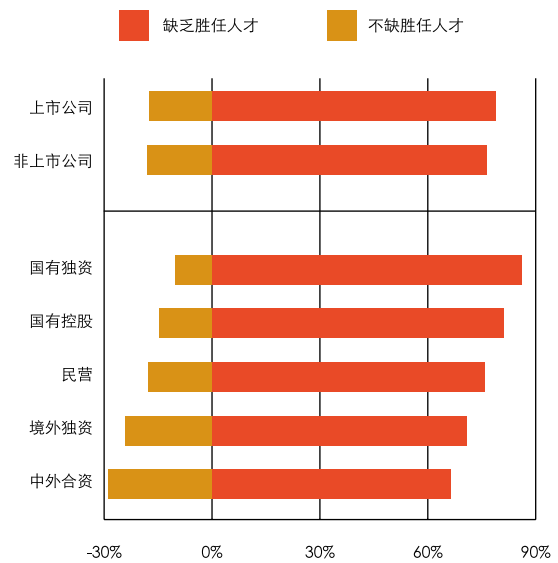


图32 不同类型企业管理会计人才的缺口比较

面对高达77.3%的管理会计人才缺口，企业一方面要改善现有的人才管理渠道，使人才可以更加快速和有效地获得工作机会。另一方面，企业还必须更好地主动开发和管理现有人才。很多企业已经意识到在人才市场上聘请外部人才面临的风险和困难，因此从内部培养具有胜任能力的管理会计人才是弥补人才缺口的主要方式。问卷调查显示，企业在吸引和培养人才的能力上仍然存在不足。问卷调查显示，仅有53.8%的公司具备吸引优秀人才的能力（见图33），56.0%的公司具备培养优秀人才的能力（见图34）。

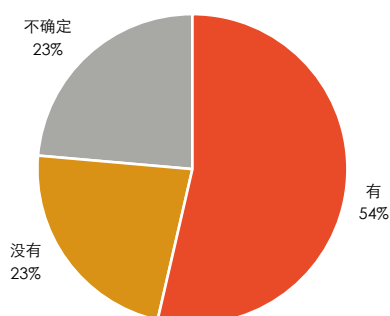


图33 公司吸引人才的能力

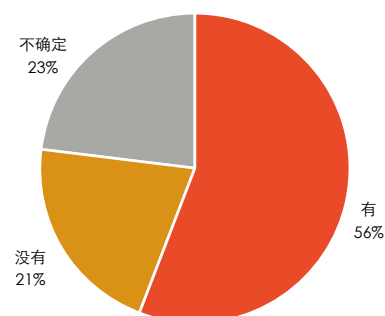


图34 公司培养人才的能力

关于如何培养管理会计人才，可参考上海国家会计学院与ACCA 2013年联合调研报告《中国企业管理会计人才培养模式调研报告》。

近年来，很多公司在人才培养方面投入了大量的资源。我们试图了解究竟哪些因素制约了公司人才培养的效果，而公司领导又可以在哪些方面做出改进。问卷调查显示，在以下四个方面中，公司领导最需要改善的是沟通氛围，其次是贯彻始终如一的目标，最后是减少下属工作障碍以及坚持工作标准（见图35）。在上文中，我们提到公司在战略计划落实方面缺乏有效的沟通，而在人才培养方面也存在同样的问题。

企业领导应该注重沟通技巧方面的提高，积极研究工作任务并规定清晰的工作目标，使员工都能清楚地了解相应的考评标准。我们在访谈中了解到，公司上级与下属应该加强沟通和合作、共同执行工作计划，而公司领导应该适时检查工作情况并评估工作绩效，这些措施都可以有效提高培养团队能力的水平。

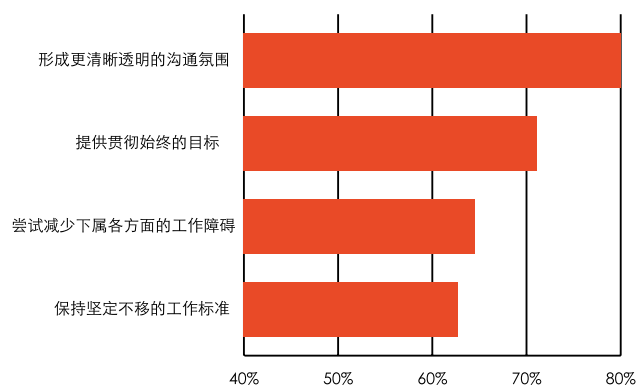


图35 公司管理会计团队培养待改进的方面

管理会计人才缺口：一家外企的分享

公司在执行战略时会遇到管理会计人才瓶颈，财务部门的一些员工观念比较陈旧，缺乏创新精神。虽然他们办事沉稳老练，能够严格执行领导层的指示，但是却很少主动进行有创造性的活动。而一些年轻人，尤其是一些刚毕业的大学生思维比较活跃，工作积极性很高。虽然他们的工作经验不足，但却会积极思考如何在实践中更有效地应用这些管理会计工具，更好地为企业管理活动服务。总体来说，公司管理会计方面的人才缺口还是相当大的，企业应该针对不同的人才制定多样化的人才发展战略。

结论

1、拥抱机遇是基础。随着我国经济结构的不断转型，企业财务部也面临更多的机会和挑战。积极地拥抱财务转型带来的机遇是转型成功的基础。任何的变革都是能力和信心的体现。财务转型需要全公司由上至下统一思想，步调一致。企业应努力做到财务会计与管理会计相分离，财务人员应做出更进一步的专业化分工，同时要注意相互协同、支持和改善，共同促进各单位财务管理水平的提升。完成财务转型之后，公司财务部对业务部门和公司战略上的支持应该更加专注和深入，以促进公司的整体业绩，深化价值创造。

2、培养人才是关键。要推广管理会计工具的应用和理解，培养人才是关键。企业要深化人才培养、绩效提升、建立长效激励机制。另外，公司领导应该对管理会计人才进行清晰的职位描述，制定统一的工作标准，进一步提高管理水平，加强沟通和知识管理，从而提升财务人员的整体素质。

3、信息系统是手段。企业要提升系统自动化程度，避免过多的手工操作，提升作业的效率，加强内部管控。企业领导应该推动财务信息系统的标准化，对业务到财务进行全流程梳理，实现对信息系统的集中实施和集中管控，并加速信息系统的集成。

总结来说，财务部只有更加积极深入地认识、理解、学习和接纳其所应扮演的企业合伙人角色，突破传统的认知和思维限制，勇于进行自我转化和重新定位，才能不断发现新机会、拓展新疆域，使企业发展迈上新台阶。

附：研究团队成员组成名单

项目总负责人：李扣庆 上海国家会计学院院长、教授

课题负责人：佟成生 上海国家会计学院副教授、博士

联合研究SNAI项目负责人：李扣庆

联合研究SNAI项目成员：

佟成生（SNAI研究代表）

尹成彦 信息与远程教育部副主任

邱铁 教务部高级主管

钮瑜瑾 教务部高级主管

杨武 信息与远程教育部主管

联合研究ACCA项目负责人：梁淑屏 ACCA中国事务总监

联合研究ACCA项目成员：

钱毓益（ACCA研究代表，ACCA中国区政策主管）

朱晓云 ACCA华中区首席代表

唐文竹 ACCA上海代表处公关及传讯经理

黄超 ACCA研究助理

关于上海国家会计学院(www.snai.edu)

在朱镕基同志的亲自倡导和大力推动下，上海国家会计学院于2000年9月正式组建。学院是财政部直属事业单位，由财政部和上海市人民政府双重领导，实行董事会领导下的院长负责制。学院还是中国政府倡导设立的亚太财经与发展中心（AFDC）所在地，该中心是中国政府在APEC框架下倡导建立的第一个旨在促进区域能力建设的机构。

十多年来，在财政部的直接领导下，在各级领导的关怀和指导下，在社会各界的大力支持下，上海国家会计学院历经艰苦创业，积极探索高级财金、会计人才的教育规律，适应经济社会发展对高端人才的需求和会计行业发展战略，面向国家宏观经济部门、国有大中型企业、金融机构和中介机构等开展高层次继续教育，形成了清晰的办学思路、办学模式。逐步形成了高层管理培训、学位教育、远程教育“三足鼎立”的事业格局，在经济社会领域形成了较高的知名度，被誉为会计人员的“精神家园”。

建院至今学院面授培训各类学员超过50万人次，所承担的全国会计领军(后备)人才培养、国有企业总会计师培训等一系列国家级、全国性人才培养工程，面向企业、金融机构、政府财税部门的高级定制课程已发展成为具有广泛影响力的品牌项目。2011年，学院被教育部批准为硕士学位授予单位，先后获得会计、审计专业硕士学位授予权；同年，学院与美国亚利桑那州立大学合作的EMBA项目在英国《金融时报》排名中位居全球第20位；2013年，学院的中外合作办学项目（EMBA、EMPAcc）获教育部资格认定。作为国家级继续教育基地，学院还积极承担社会责任，大力发展远程教育，利用网络成本低、覆盖广的优势为广大的基层会计人员以及西部地区的经济管理人才提供优质的培训课程。

面向未来，学院将坚持“国际知名会计学院”的办学目标，进一步探索完善符合学院实际的“一流培训基地+知名商学院”的特色发展模式，努力将学院发展成为中国顶尖的财会人才培养基地、国家财会政策与企业财务运作的重要思想库、全国性的会计信息集散中心以及重要的财会领域国际交流平台，以更好地为实现会计强国目标服务，为财政中心工作服务，为经济社会发展服务。

ACCA (特许公认会计师公会)是全球最具规模的国际专业会计师组织，为全世界有志投身于财务、会计以及管理领域的专才提供首选的资格认证。ACCA目前在中国拥有超过23,000名会员及48,000名学员，并在北京、上海、成都、广州、深圳、沈阳、香港以及澳门共设有8个代表处。

我们为全球180个国家的170,000 名会员及436,000名学员提供支持，从雇主的技能需求出发，为会员和学员的事业发展提供完善的专业服务。ACCA透过全球91个办事处和中心，以及全球超过8,500家认可雇主，为员工的学习与发展提供高标准服务。ACCA致力于维护公共利益，提倡适度的会计监管方式，同时，通过开展国际化研究，不断提升会计行业的声誉与影响力。

ACCA自1904年成立以来，一直秉承着独特的核心价值，即机遇、多元性、创新、诚信和责任。我们深信，会计师能够在经济发展的各个阶段创造价值。ACCA致力于培养会计师的专业能力，支持采纳统一的国际准则。我们的价值观与各行各业的雇主保持一致，并且确信，ACCA培养的是能够为企业增值的会计师。ACCA让来自不同背景的有志之士都有机会进入财会行业，并且不断创新、修订并推广我们的专业资格，满足学员和雇主的多样化需求。

管理会计一直都是ACCA资格的核心内容之一。ACCA所倡导的《财会全能力框架》中所强调的成功财务专业人士必须具备的十大关键能力中，其中有七项都与管理会计息息相关。ACCA考试提供了成为管理会计师和全面财务专业人士所需的知识和技能。

同时，ACCA对管理会计师所扮演的角色予以肯定，将他们视为企业价值的创造者及业务伙伴。通过重点议题研究、分享调研成果、全球CFO论坛及峰会，让各行各业都能了解财务人员在21世纪的职能，为企业和财会从业者带来更多的启发，从而推动社会整体的管理会计发展。

