

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.06.028

会计本科专业培养质量满意度的调查分析

罗文兵,王娟智

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:结合 IPA (Importance - Performance Analysis) 分析法和调查研究法,对会计本科专业培养质量的满意度进行研究,发现毕业生对会计本科专业培养质量的总体满意度评价较低,理论教学与专业实践满意度评价差距大,会计职业胜任能力供需差异显著,培养过程与会计职业胜任能力培养效果呈显著相关,其中专业实践维度相关性最强,会计本科专业培养方案与社会会计人才需求符合度低,提出完善会计专业培养方案,结合多种教学方式,实施“双导师”制等建议,培养具有会计职业胜任能力的管理型会计人才。

关键词:IPA 分析法;培养质量满意度;会计本科;职业胜任能力

中图分类号:G646

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)06-0116-08

会计人员的素质和专业胜任能力,已经成为当今世界综合国力竞争的重要内容之一^[1]。目前我国会计人员总量近 2 000 万人,却同时也隐含着“会计人才”紧缺数百万的局面^[2]。《会计改革与发展“十三五”规划纲要》提出必须要积极推进会计工作的转型升级,力争到 2020 年培养 3 万名管理会计人才。但会计教学改革研究成果认为我国会计教育普遍存在实践教学内容与会计职业能力的综合培养严重脱节、学校高分供给与企业高能力需求的供需差异显著等问题^{[3][4]}。调查培养质量满意度可以发现并解决这种供需差异导致的问题,但如何合理选择调查对象呢?应届往届本科毕业生有毕业实习或正式工作经历,以他们作为问卷调查的对象,可以较好地获取学校培养效果与社会职业需求的认知数据,为合理评价会计本科专业培养质量的满意度提供数据支撑。

1 文献综述与理论框架

1.1 会计职业胜任能力供需差异研究

会计人才能力需求方面的研究。会计人员应具备沟通能力、人际交往能力和解决问题的能力^[5]。构建企业会计人员能力框架,将本科会计毕业生定位为业务操作型人才,应具备专业技能、职业知识、职业价值观的就业能力^[6]。国际会计师联合会(IFAC)表明,纯粹的理论知识教育并不能满足所有雇主的需求。基于对用人单位的调查发现,实习经历和工作经验应作为审查会计人员是否胜任工作岗位的一部分^[7];团队合作、沟通能力、个人技能是最重要的一般技能,也是当前本科生从事会计工作欠缺的职业能力^[8];企业最看重会计人员的自我学习能力、心理素质能力、职业判断能力^[9];决策能力与管理能力是最重要的能力,财会专业知识和技能相对不太重要^[10]。

会计人才供给方面的研究。毕业生不满于会计本科教授的相关专业知识和技能,不具备雇主需要的广泛通用技能^[11];本科教育仍存在教育目标模糊、课程完整性和系统性欠缺、课程与实务需求脱节等问题,尤其是旨在提高学生专业技能的会计实训课程,存在不符合实际业务内容、实践教学环节安排不

收稿日期:20170412

基金项目:2016 年普通高校教学改革研究项目(湘教通[2016]400 号);湖南省普通高校“十三五”专业综合改革试点项目(序号 45);湖南省研究生科研创新项目(CX2017B664)

作者简介:罗文兵(1978-),女,湖南湘乡人,副教授,博士,主要从事管理会计理论与实务研究。

合理、会计实践教学师资不足、考核方式单一等问题^[12]。高校学分绩点与奖学金挂钩的激励方式导致学生高分低能,对会计证书考试的引导束缚了学生的全面发展,降低了自身职业道德和素养的要求^[13]。据调查学校会计实训软件系统与企业所用软件系统不匹配,使毕业生不能很快胜任工作岗位。在高校会计人才供给和企业人才需求的匹配方面,普遍存在高分供给与高能力需求、专业知识供给与专业能力需求、学校管理供给与自我管理需求之间的供需差异^[14]。会计教育重点在于培养学生职业胜任能力和终身学习的能力^[15]。

因此,会计本科人才的基本素质应该包括责任感、创新性、应用性和国际化四个方面^[16],包含决策能力、制度设计能力、问题发现和识别能力、会计与财务战略变革的能力、战略价值创新能力五种能力^[17],人才目标定位为管理型会计人才。

1.2 我国会计人才培养满意度研究

会计人才培养满意度研究主要有三个方面:一是通过在校大学生对专业课程设置、教学设施、教学管理、课堂教学方法、会计实践教学等指标的满意度调查来测度专业培养质量^[18]。但在校生出于对教师、学校的顾虑,满意度调查结果不能真实反应学生对培养工作的评价,调查结果有失客观性,且效果的体现往往有一个滞后的反应过程。二是通过用人单位对毕业生职业胜任能力、职业道德、管理沟通能力等指标的满意度调查来测度会计本科人才培养质量^[19]。第三方用人单位的满意度调查,是基于社会需求层面对毕业生作出评价,结果较客观,但用人单位不是受教育的直接受益者,没有亲身体验与感受,不能从“顾客”角度最直接的反映本科会计专业培养问题。三是通过高校毕业生对“学校环境”“生活环境”等的满意度调查来测度学校宏观层面的物质条件。这种评估流于形式,无法反映学生对专业培养质量的满意度。此外,满意度调查问卷大多仅从满意度一个角度设置量表考察指标,对因子的衡量过于简单。

鉴于此,本文以本科毕业生为研究对象,从重要性和满意度两个维度设计调查问卷,综合分析会计本科专业培养质量的满意度。

2 研究方法

2.1 问卷设计

问卷包括三个部分。第一部分是基本个人信息,了解毕业生的就业情况。第二部分是调查毕业生对会计专业培养的重要性评价,包括5个维度:课程教学、专业实践、教学条件、教学管理与服务与会计职业胜任能力。按照李克特5级量表,对每个项目在符合程度上按照“非常重要”“比较重要”“一般”“不太重要”“一点都不重要”顺序,分别赋以5分、4分、3分、2分、1分。重要性得分高,说明学生认为此项在自己的教育经历中对自己的就业影响性大,反之,则相反。第三部分是调查毕业生对上述5个维度的满意度评价,按照5级量表,对每个项目在符合程度上按照“非常满意”“比较满意”“一般”“不太满意”“一点都不满意”顺序,分别赋以5分、4分、3分、2分、1分。满意度得分高,说明学生认为此项自己较为满意,反之,则相反。根据重要性得分和满意度得分算出IPA指数。模型公式如下: $IPA = (I - P) / I \times 100$ 。其中IPA表示重要性-满意度指数, I 为重要性评价得分, P 为满意度评价得分。IPA模型指数越高,满意度就越低。其中IPA指数在 $(-\infty, 5)$, $[5, 10)$, $[10, 20)$, $[20, 30)$, $[30, +\infty)$ 范围内,分别表示非常满意、比较满意、一般满意、不太满意、非常不满意。

2.2 问卷信效度分析

2.2.1 对会计专业培养过程各维度信效度分析

会计专业培养过程分为理论教学、专业实践、教学条件、教学管理与服务四个维度,每个维度对应的题项组合如下(见表1)。

采用SPSS17.0对构造的问卷进行验证性因子分析,实证得出各题项的KMO值为0.849,大于0.7,在 $\alpha = 0.01$ 水平下显著,Bartlett's球体检验达到显著水平,问卷有结构效度,适合做因子分析。通过主成分分析发现特征值都大于1的主成分有4个,累计解释变异量为64.143%,可提取4个公因子(见表

2),方差解释率较好。划分4个维度后,每道题在相应维度上的负荷值,都大于0.5(见表3),具有较好的效度。

表1 对会计专业培养过程重要性的维度划分

维度	题项	维度	题项
维度1 对理论教学的重要性评价	课程设置	维度2 对实践教学的重要性评价	实训项目的安排
	教材及参考书		实训师资
	课程内容		实训考核
	课程教学方式		实验室建设
	课程考核方式		与专业相关的企业实习
维度3 对教学条件的重要性评价	教学师资	维度4 对教学管理与服务的重要性评价	实践基地建设
	教学设施设备		学生资助及奖学金体系
	图书资源		三助岗位
	网络资源		就业指导服务
	校园学习环境		学生社团活动

表2 解释的总方差

主成分	初始特征值		提取平方和载入	
	合计	累计方差%	方差比率%	累积方差比率%
1	6.703	35.279	35.279	35.279
2	2.466	48.260	12.982	48.260
3	1.877	58.140	9.880	58.140
4	1.141	64.143	6.003	64.143

通过探索性因子分析,结果与理论构想基本一致,说明本研究有较好的构想效度。第一个因子的贡献率最大,贡献率为35.279%,第二个因子,依次类推。对4个维度进行信度分析,用克龙巴赫系数(Cronbach's α 系数)来考察问卷的信度,得到总体的Cronbach's α 系数值为0.900,其余4个维度的Cronbach's α 系数都大于0.8(见表4),具有非常好的信度。对会计专业培养过程的满意度评价各维度采用同样的方法均通过了信效度检验。

表3 对会计专业培养过程重要性评价各因子题项及旋转后的负荷

理论教学		专业实践		教学条件		教学管理与服务	
题项	负荷	题项	负荷	题项	负荷	题项	负荷
X11	0.729	X21	0.720	X31	0.986	X41	0.986
X12	0.986	X22	0.800	X32	0.986	X42	0.510
X13	0.986	X23	0.815	X33	0.640	X43	0.652
X14	0.986	X24	0.744	X34	0.733	X44	0.744
X15	0.541	X25	0.731				
X16	0.650	X26	0.987				

表4 对会计专业培养过程重要性评价的 α 系数

维度	理论教学	专业实践	教学条件	教学管理与服务	总体
题项	6	6	4	4	20
Cronbach's Alpha	0.835	0.851	0.810	0.828	0.900

2.2.2 对会计职业胜任能力各维度信效度分析

与会计专业培养过程的维度划分类似(见表5),会计职业胜任能力重要性题项的KMO值0.952,用主成分分析法对会计职业胜任能力的划分进行验证性因子分析,结果显示累计解释变异量为

75.548%,且每道题在相应维度上的负荷值均高于0.7,说明该划分的效度良好。对会计职业胜任能力重要性评价的 Cronbach's α 系数为0.969,具有很好的信度。对会计职业胜任能力培养效果的满意度评价各维度采用同样的方法均通过了信效度检验。

表5 会计职业胜任能力维度划分及各题项

维度5	会计职业胜任能力											
题项	财务专业 知识技能	职业 道德	市场意识 与观念	决策 能力	管理 能力	创新思 维能力	分析 能力	领导 能力	预测 能力	沟通 能力	规划 能力	自我发展与 完善能力

2.3 研究对象

以湖南科技大学应届往届本科毕业生为调查对象。此次调研共回收问卷272份,其中有效问卷257份,占回收问卷总量的94.49%。全部调研对象中,应届毕业生56名,占总人数21.79%,往届生201名,占总人数78.21%;就业方向与会计专业相关的人数占77.04%,与专业不相关的人数占22.96%(具体见表6)。

表6 研究对象分布

个体属性		样本数	百分比/%	个体属性		样本数	百分比/%
性别	男	56	21.79	工作性质	与专业相关	198	77.04
	女	201	78.21		与专业不相关	59	22.96
工作经验	应届生	56	21.79	工作地点	省会城市	113	43.97
	往届生	201	78.21		其他	144	56.03

3 研究结果分析

3.1 对会计本科专业培养质量的总体满意度

由表7知,对会计本科专业培养过程和培养效果的重要性得分值都大于4,介于比较重要和非常重要之间,但满意度得分在3~4之间,介于一般和比较满意之间。会计专业培养过程IPA指数在[10,20)区间内,这说明毕业生对本科会计专业培养过程一般满意。会计专业培养效果IPA指数在[20,30)区间内,说明毕业生对本科会计职业胜任能力培养效果不太满意。

表7 对会计本科专业培养质量的总体满意度评价

	重要性得分	满意度得分	IPA指数
会计专业培养过程	4.24	3.59	15.33
会计职业胜任能力培养效果	4.50	3.60	20.00

从表8可以看出,毕业生就会计本科培养方案是否符合社会会计人才需求评价,认为“比较符合”和“非常符合”的比例只有34.63%,且有22.18%的毕业生认为“一点都不符合”“不太符合”。这说明当前本科会计人才的供给与社会会计人才的需求不匹配。

表8 对会计专业培养方案是否符合社会会计人才需求的评价

选项	一点都不符合	不太符合	一般符合	比较符合	非常符合
符合程度	2.72%	19.46%	43.19%	31.52%	3.11%

3.2 对会计本科专业培养过程的满意度评价

3.2.1 会计本科专业培养过程满意度总体情况

从表9可以看出,会计本科专业培养过程的重要性分值除“三助岗位”外,其余都大于4,维度专业实践各题项的重要性得分普遍最高;满意度得分为3~4,介于一般和比较满意之间,满意度低。理论教学整体IPA指数都小于20,表明学生对理论教学整体评价介于一般满意和比较满意之间。具体到各

项,课程设置、教材及参考书、课程考核方式、教学师资的 IPA 指数小于 10,说明学生对这些项目比较满意。相比之下,对课程内容、课程教学方式一般满意,IPA 指数在 $[10,20)$ 区间内,说明教师还需优化课程内容,拓展案例教学、小组讨论等授课方式。专业实践整体 IPA 指数大于 20,表明毕业生对专业实践不太满意。具体到各项,毕业生对与专业相关的实习最不满意,IPA 指数在 $[30,+\infty)$ 区间内。此外,毕业生对实训项目的安排、实训师资、实践基地建设也不满意,IPA 指数在 $[20,30)$ 区间内。不过,对实训考核、实验室建设一般满意,IPA 指数在 $[10,20)$ 区间内,有进一步改进空间。对教学条件和教学管理与服务一般满意,IPA 指数在 $[10,20)$ 区间内,只有就业指导服务 IPA 指数大于 20,说明学校对就业服务不够重视,低于学生的期望。

表9 会计本科专业培养过程满意度调查结果

会计专业 培养过程	题项	重要性		IPA 指数
		均值	均值	
理论教学	课程设置	4.06	3.74	7.88
	教材及参考书	4.04	3.65	9.65
	课程内容	4.22	3.76	10.90
	课程教学方式	4.27	3.70	13.35
	课程考核方式	3.98	3.65	8.29
	教学师资	4.25	3.92	7.76
专业实践	实训项目的安排	4.65	3.56	23.44
	实训师资	4.63	3.66	20.95
	实训考核	4.31	3.57	17.17
	实验室建设	4.26	3.47	18.54
	与专业相关的企业实习	4.54	3.11	31.50
	实践基地建设	4.33	3.23	25.40
教学条件	教学设施设备	4.32	3.72	13.89
	图书资源	4.35	3.61	17.01
	网络资源	4.37	3.77	13.73
	校园学习环境	4.24	3.72	12.26
教学管理与服务	学生资助及奖学金体系	4.04	3.62	10.40
	三助岗位	3.87	3.46	10.59
	就业指导服务	4.3	3.42	20.47
	学生社团活动	3.77	3.51	6.90

用 IPA 象限分析法直观展现不同维度间重要性和满意度的差异,以重要性得分均值和满意度得分均值为界确定出“高重要性—低满意度、高重要性—高满意度、低重要性—低满意度、低重要性—高满意度”4 类项目(见图 1)。

高重要性—低满意度项目(挑战项),包括与专业相关的企业实习、实践基地建设、就业指导服务、实验室建设、实训考核、实训项目的安排 6 个项目,这些项目是高校急需解决的关键领域。其中项目“与专业相关的企业实习”显著性最高。6 个项目专业实践占了 5 个。说明学校在会计专业培养方面亟需改善专业实践条件,提高学生在这些方面的满意度。尤其是组织学生企业实习,提高学生就业能力,满足就业期望。

高重要性—高满意度项目(强优项),包括图书资源、网络资源、教学设施、校园学习环境、课程教学方式、教学师资、实训师资 8 个项目。这些项目既重要又满足了学生的期望,是日后学校继续强化的项目。其中维度“教学条件”4 个项目都属于强化项。说明学校在人才培养方面投入的教学条件令人满意。

低重要性—高满意度项目,包括课程设置、课程考核方式、教材及参考书、学生资助及奖学金体系、课程内容 5 个项目。针对这些项目,高校可以将改革重点从学生评价的低重要性领域转移到高重要性

领域。低重要性-低满意度项目,这里只有三助岗岗位、学生社团活动,说明这些项目虽然学生不太满意,但对整体的会计专业培养认知并没有太大影响。

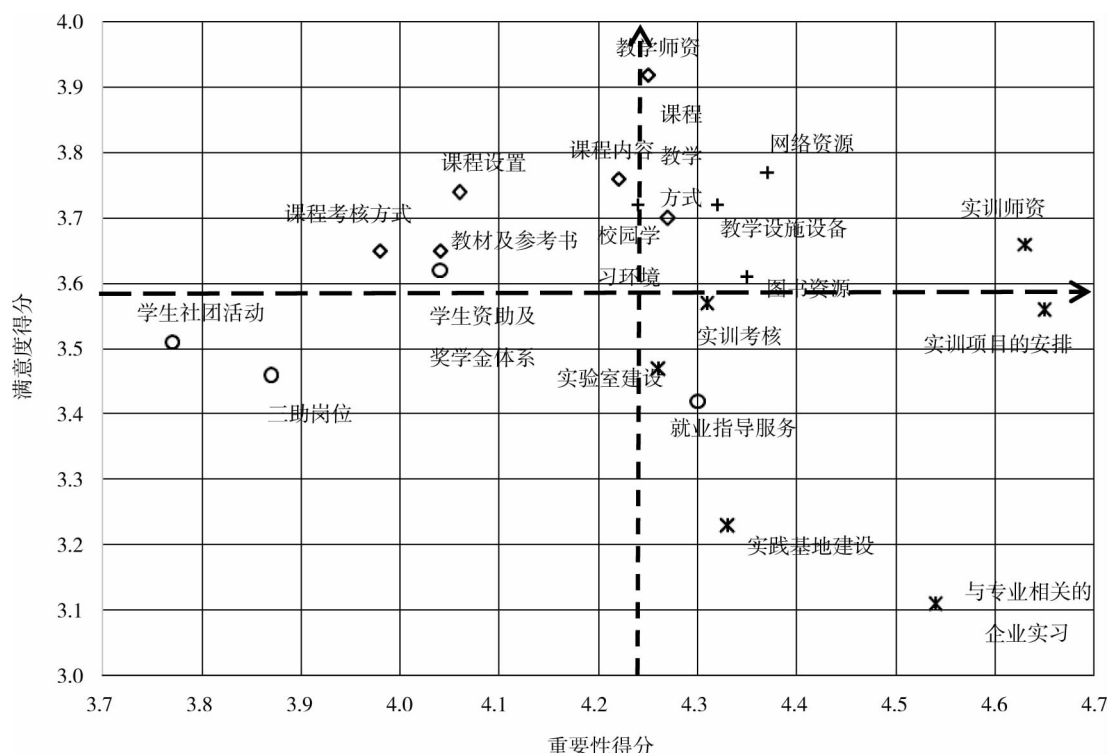


图1 会计专业培养过程 IPA 象限分析图

3.2.2 不同调查对象对会计专业培养过程满意度差异分析

为进一步分析本科应届实习生与往届生的满意度趋势,本文使用独立样本 t 检验。结果显示 $P > 0.05$ (假设方差相等),总体满意度评价差异小。IPA 指数进一步分析,应届实习生对理论教学和专业实践的满意度高于往届生。相对而言,往届生对教学条件、教学管理与服务满意度高于应届生。其原因在于实习生仍留在校园,更多从简单的实习体验、主观情感、学习兴趣、学习环境角度衡量满意度,而往届生早已走向社会和职场,开始独立完成工作,更多从岗位职责、职业需求、工作经验角度衡量本科培养过程是否满意;但是,无论是实习生还是往届生,对培养过程满意度最低的是专业实践(见表10)。

表10 不同工作经验的毕业生对会计专业培养过程满意度评价对比

维度	工作经验	IPA 指数	维度	工作经验	IPA 指数
理论教学	应届实习生	9.7	教学条件	应届实习生	16.98
	往届生	11.72		往届生	14.88
专业实践	应届实习生	18.88	教学管理与服务	应届实习生	14.06
	往届生	22.71		往届生	13.10

为研究不同就业方向的毕业生对会计专业培养过程满意度是否有差异,本文分类统计就业方向与会计专业相关和不相关的毕业生对会计专业培养过程满意度评价。对比发现(见表11),毕业后从事会计相关工作的毕业群体对理论教学、专业实践、教学管理与服务三个方面的重要性评价都大于从事非会计相关工作的群体,尤其是专业实践。整体满意度均值差异小。此外,对教学条件、教学管理与服务一般满意,IPA 指数都在[10,20)区间内,说明学校还可进一步改善教学条件,提高教学服务水平。就业方向与会计相关的毕业生对专业实践不太满意,IPA 指数都在[20,30)区间内,这说明专业实践对从事会计工作非常重要。

表 11 不同就业方向毕业生对会计专业培养过程满意度评价对比

维度	理论教学			专业实践			教学条件			教学管理与服务		
从事的工作是												
否与会计相关	重要性	满意度	IPA 指数	重要性	满意度	IPA 指数	重要性	满意度	IPA 指数	重要性	满意度	IPA 指数
平均值												
得分												
是	4.14	3.76	9.26	4.49	3.42	23.74	4.33	3.71	14.39	4.02	3.50	12.88
否	4.10	3.67	10.49	4.10	3.68	10.24	4.36	3.48	13.54	3.92	3.51	10.46

3.3 对会计职业胜任能力培养效果的满意度评价

调查发现会计职业胜任能力重要性和培养效果的满意度评价不一且差距大。其中重要性评价分值都大于4,满意度评价分值介于3~4之间。这说明会计职业胜任能力的需求与供给之间存在显著差异。会计职业胜任能力 IPA 指数大于20的有7项,表明整体而言,学生对学校会计职业胜任能力培养效果不太满意。毕业生认为重要的管理能力、决策能力、沟通能力、分析能力,IPA 指数都大于20,这说明财务人员职能转型

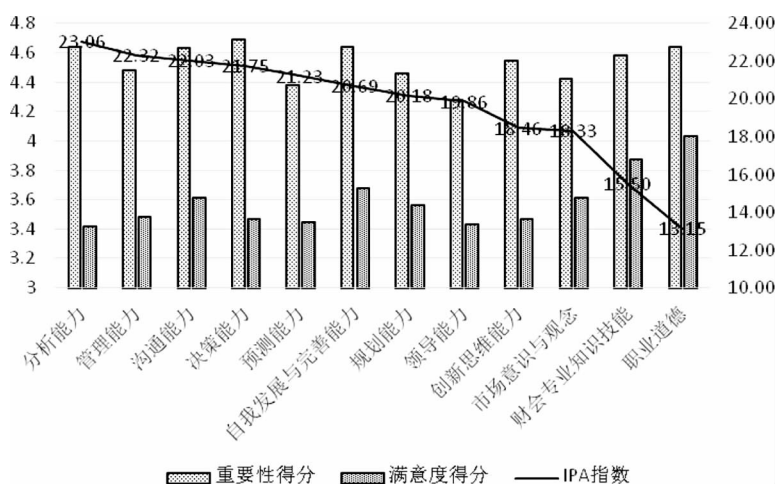


图2 会计职业胜任能力重要性-满意度得分均值

的重要性和迫切性,以及会计本科专业培养方向和培养方案转变的必要性(具体见图2)。但毕业生认为职业道德、财会专业知识技能很重要,满意度也很高,说明学校在培养学生知识技能和道德素质方面比较成功。

为进一步分析不同工作经验的毕业生对会计职业胜任能力培养效果的满意度趋势,本文使用独立样本t检验。结果显示 $P < 0.05$ (假设方差相等),满意度评价差异显著。其原因主要是应届实习生和往届生对会计职业胜任能力重要性认知差异。其中财会专业知识技能、职业道德、沟通能力重要性评价差异小。而往届生对市场意识与观念、管理能力、决策能力重要性评价显著高于应届生。这说明新常态下企业对会计人员能力的新要求。

此外,学生对会计职业胜任能力培养效果的总体满意度评价与理论教学、教学管理与服务均具有较强的相关性($0.5 \leq \text{相关系数} < 0.7$),教学条件与培养效果呈中性相关($0.3 \leq \text{相关系数} < 0.5$)。专业实践与培养效果的相关性最强,强相关(相关系数 ≥ 0.7),说明专业实践环节满意度高低是影响学生评价会计职业胜任能力培养效果的最重要的因素(见表12)。

表 12 会计专业培养过程满意度与培养效果满意度的相关性^①

培养过程维度	培养效果
理论教学	0.678 *** ¹
专业实践	0.713 ***
教学条件	0.528 ***
教学管理与服务	0.634 ***

^① 表示在 $\alpha = 0.01$ 水平下显著相关,其中相关系数 < 0.3 为弱相关, $0.3 \leq \text{相关系数} < 0.5$ 为中性相关, $0.5 \leq \text{相关系数} < 0.7$ 为较强相关,相关系数 ≥ 0.7 为强相关,下同。

4 主要结论及建议

综上所述,会计本科专业培养质量总体满意度偏低,培养方案与职业会计师能力需求不匹配,理论教学与专业实践满意度评价差距大,会计职业胜任能力供需差异大,培养过程各项与会计职业胜任能力培养效果呈显著相关,以专业实践维度相关性最强。因此,提出以下建议:首先,基于会计职业胜任能力,完善会计专业培养方案,培养适应企业需求的管理型会计人才。其次,开展课堂理论教学、案例教学、实验室教学和实践基地教学、校企联合等多种教学方式,提升学生理论指导实践,实践驱动理论学习的自我学习能力与职业判断能力。最后,开展本科生校内专业导师与校外实践导师相结合的联合培养模式。校内专业导师与校外实践导师的交流沟通,互通有无,不仅有利于双方导师业务水平的提升,还有利于学生职业角色的准确定位与学业成绩的科学评判。

参考文献:

- [1] 冯卫东. 十三五规划与全国会计资格证考试转型升级[EB/OL]. (2017-02-17)[2017-04-12] <http://mt.sohu.com/20170217/n480991402.shtml>.
- [2] 余大川. 数百万管理型会计人才缺口! 原因探析! —转载自会计视野[EB/OL]. (2016-12-10)[2017-04-12] http://blog.sina.com.cn/s/blog_b40a11770102x7jc.html.
- [3] 杨政,殷俊明,宋雅琴. 会计人才能力需求与本科会计教育改革:利益相关者的调查分析[J]. 会计研究,2012,(1): 25-35.
- [4] 罗文兵,王妍. 基于职业胜任能力的会计本科实践教学研究[J]. 当代教育理论与实践,2015(11):37-40.
- [5] Jose Luis Arquer Montano, Jose Antonio Donoso, Trevor Hassall. Vocational skills in the accounting professional profile: the Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) employers' opinion[J]. Accounting Education, 2001(3): 299-313.
- [6] 周宏,张巍,宗文龙,等. 企业会计人员能力框架与会计人才评价研究[J]. 会计研究,2007(4):83-89.
- [7] Elizabeth Gammie, Yvonne Joyce. Competence-based Approaches to the Assessment of Professional Accountancy Training Work Experience Requirements: The ICAS Experience[J]. Accounting Education, 2009(4-5):443-466.
- [8] Beverley Jackling, Dr Paul De Lange. Do Accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence[J]. Accounting Education, 2009(4-5):369-385.
- [9] 刘彬. 内涵式人才培养模式下会计职业能力教育体系的构建[C]//2013年中国会计学会会计教育年会暨第六届会计学院院长论坛论文集. 中国会计学会, 2013.
- [10] 熊焰初,苏文兵. 新常态下中国企业需要什么样的管理会计人才——基于江苏企业负责人的调查[J]. 会计研究, 2016(12):64-71.
- [11] 林志军,熊筱燕,刘明. 中国会计教育中知识及技能要素的发展[J]. 会计研究,2004,(09):72-81.
- [12] 易玄,刘冬荣. 环境变迁、需求变化以及大学会计教育改革——来自我国大学的实证[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版),2012(4):156-161.
- [13] 刘玥,黄莉,杨丹. 会计师胜任能力解构及其培养——基于国际会计教育准则的探索[J]. 会计研究,2014(5):29-36.
- [14] 李明娟. 基于职业能力供需差异的会计本科教学改革研究[J]. 黑龙江高教研究,2015(10):170-172.
- [15] Lindsay H. More than 'continuing professional development': a proposed new learning framework for professional accountants[J]. Accounting Education, 2016(1):1-13.
- [16] 王庆石,刘伟,孙宗扬,等. 本科层次卓越会计人才培养标准研究与设计[J]. 教育研究,2013(1):97-100.
- [17] 殷俊明,杨政,宋雅琴. 高等教育大众化阶段创新性本科会计人才培养探索[J]. 财务与会计,2014(5):37-39.
- [18] 马大力. 本科教学满意度调查与分析[D]. 兰州:西北师范大学,2013.
- [19] 韩威,谢梦. 用人单位对中外高校毕业生的满意度调查研究——基于清华大学2010年雇主调查结果[J]. 中国青年研究,2011(10):81-85.

(责任校对 谢宜辰)