

会计工作转型升级背景下校企利益 融解机制及深度协同破局策略

——对 MPAcc 办学的新思考

霍影

(黑龙江科技大学 管理学院,黑龙江 哈尔滨 150022)

摘 要:新时代背景下,会计工作的转型升级对高级会计人才的培养提出了新的要求。以《会计改革与发展“十三五”规划纲要》对会计工作转型升级提出的总体目标为导向,结合全国会计专业学位研究生教育指导委员会对 MPAcc 教育给出的指导意见,研判目前高等学校在高级会计人才培养方面的制度藩篱和掣肘应因,提出以构建“论文级企业数据库”和“就业黏性评价模型”作为破局抓手,在校企协同方面重构利益融解机制,打造会计专业学位与校企融合机制深度协同的工作格局。

关键词:高级会计人才;专业学位;利益融解机制;论文级企业数据库;就业黏性评价模型

中图分类号:G643

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2021)03-0098-06

我国是世界上经济体量最为庞大的国家之一,运转着十分复杂的产业结构和公司体系。在如此复杂的经济结构之中,无论是哪一个商业节点或企业行为,都离不开会计人员的业务支撑。可以说,会计行业是我国经济命脉良好运行的关键环节之一。会计行业从业人员的基本素质和业务水平的高低,直接对我国的经济发展效率产生重要影响。经济越发展,结构越调整,改革越深入,会计工作也就越重要。

会计是一个实践性很强的专业,相应的业务知识和实践技能要紧紧跟随外部经济环境的变化而不断发展。然而,伴随我国经济发展方式的深层次调整,结构转型升级的深度推进,以及现有的会计体系与国际化的深入交融,目前的会计从业者却日渐清晰地呈现出两级化和分布不均的特征。一方面是普通会计人员的严重饱和,另一方面则是高级会计人才的严重短缺。某些国际化的

高端会计业务,甚至需要从其他国家引进会计才能保障完成质量。

财政部财会〔2016〕19号文件《会计改革与发展“十三五”规划纲要》(以下简称《规划纲要》)中指出,应当正视会计工作中存在的问题和不足,主要表现在:会计工作的转型升级仍不能适应经济管理要求,复合型、国际化高端会计人才还相对缺乏,等等。在“调方式、转结构”背景下,业务技能的转型升级成为会计人员亟待提高的素质短板。

以上这些问题,归根到底涉及会计人才培养的战略转型机制。下探到高等教育层面,又都殊途同归地指向了同一个掣肘之处,亦即高校现行的会计人才培养机制,包括具体的人才培养模式,并不能良好衔接社会转型的发展亟须。而这些,必须要通过深层次的机制破立和模式创新才能加以破局。

收稿日期:2020-11-17

基金项目:黑龙江科技大学学位与研究生教育教学改革研究项目(JGXM_HKD_2020002)

作者简介:霍影(1980-),女,辽宁凤城人,副教授,博士生,主要从事管理会计与企业信息化、产业经济及其战略管理研究。

1 会计工作转型升级对高教人才培养提出的新要求

高等教育人才培养的首要任务,就是要使学生掌握相应学科发展的先进理论和相关领域生产的实践技能,从而在就业的前置环节,积淀形成将来的从业潜能。就其培养进程而言,按照从“知识”固化为“业务”的沉淀级层,大体可分为课程学习、实习实践、学位论文等主要的功能模块。想要保证既定的人才培养规格能够紧跟时代变化提出的新要求,适应外部经济环境做出新调整,高等学校则必须在以上培养模块中分别匹配出新举措。

映射到会计人才培养层面,《规划纲要》对会计工作转型升级提出的总体目标是“适应经济社会发展需要,积极融合新技术、新手段,推动会计核算技术的优化升级”。然而,反观目前绝大多数高校在课程学习和实习实践两个模块的配置格局,却几乎都只是停滞在名称表面、浮于形式。论文模块更是如此,选题八股套路,形式僵化单一,技术乏善可陈。于其培养实质而言,确难与会计工作的转型升级形成有效匹配。

应该说,新时代背景下,云计算、大数据、区块链等新兴技术的出现和发展,都对传统的会计核算方式产生了巨大的影响和冲击,尤其是以“深度学习”为代表的人工智能技术的快速迭代和演进,更是在引领时代变革的层面上,对高级会计人才提出了更高的要求甚或挑战。传导到学界和一线教学的层面上,呼唤从“技能知识教材化、技能教学专门化、技能考核平台化、技能巩固竞赛化、技能实践社会化”等层面重构职业会计教育体系,引导会计教学向技能回归的声音,频频“高亮”地显示在会计人才培养改革的过程当中^[1]。此外,也有越来越多的人意识到,传统的会计培养模式已无法适应人工智能时代提出的新要求,无论是高等学校还是会计教师,都面临着由教育变革所带来的巨大挑战^[2]。而这些,绝非仅仅在课程名称或是实习平台的名称中加入“云会计”或“大数据”等前置定语所能实际赋能的。

须知,从理论基础固化为知识结构,再沉淀为实践技能,进而再升华成为职业素质,是需要有指向精专的人才培养脉络为牵引的。作为培养脉络的各部分功能模块,更需要在学生升级为人才的过程中,凭借“指向精专”的调度属性,对其进行

反复优化的高效赋能。于高级会计人才的培养而言,适配新时代会计工作的转型升级就是其指向精专的培养导向。在此导向牵引下,课程学习、实习实践和学位论文等功能模块,既应具备可置可换和破旧纳新的裁剪属性,又应在形式上做到开放多样、实质统一。

2 会计专业学位的设立初衷、培养情况与掣肘之处

出于培养具有较强专业能力和职业素养、能够创造性地从事实际工作的高层次应用型专门人才的培养初衷,国家层面针对社会特定职业领域的需要,设立了“专业学位”的学位类型^[3]。落实到会计领域,为培养面向会计职业的应用型高层次会计人才,健全和完善国家高层次会计人才培养体系以及更好地适应社会主义市场经济发展和经济全球化的需要,国家设置了会计硕士专业学位(MPAcc)^[4]。

应该说,自2004年经教育部、国务院学位办批准设立MPAcc以来,会计硕士专业学位(简称:会计专硕)区别于学术型会计专业硕士(简称:会计学硕)的培养模式,还是形成了较为清晰的发展路径。主要体现在指导教师和课程设置两个方面。比如,会计学硕作为学历教育,通常实行(校内)单独指导教师制度,课程学习的重点偏重基础理论知识;会计专硕作为职业教育,要求实行(校内、企业)双导师制度,课程学习则更多侧重于实务,目标是解决财务实际问题。然而,清晰的培养路径只能是在形式层面对接专业学位的设立初衷,于其实际的会计人才培养效能而言,无论学校的办学背景、隶属关系抑或办学资源如何,都在不同程度上受制于流口常谈但又不得不谈的一个问题——校企合作。

目前较为普遍的情况是,为适应学位点评估、(各级)一流专业评审等,在课程学习模块,传统的课程名称前,通常都会贯以“新技术”的前置定语。比如,在“会计信息系统”和“审计”前加入“大数据”,使之变为“大数据时代的会计信息系统”和“大数据审计”。在核算与报账类实践课程中加入“云”与“智能”的前置定语,使之变为“云财务智能核算与报账”。但在实际授课中,新瓶装的还是老酒,唯一的理论增量无非是介绍一下什么是大数据,云计算又有什么优越性,人工智能

又对传统会计方式提出了哪些挑战等一些基于概念表层的定性科普。而这些理论,怎样沉淀为财务领域的专业知识结构,进而又以何种技术承载方式改变着现有的实务操作格局,则“无从谈起”。为什么?因为受到师资知识更新缓慢和企业背景匮乏的制约。

有MPAcc的高校,多生发于“会计学”省级重点专业或省级教学团队,师资在学历结构、理论基础和学术水平方面一般没有问题。但也正是因为这几项“硬核”建(硕士)点指标的制约,才在感悟新理念、接触新企业和运用新技术等方面,对“象牙塔”里的教师们造成极大的能力牵绊。怎么办?通过“柔性引进”的方式,引入企业高级财务(管理)人员作为“校外导师”,既规避了人才管理的硬体制,又使师资队伍和人才培养模式在“校企合作”的层面上加了分,而且也更符合MPAcc的办学逻辑。

然而,对于绝大多数MPAcc建点单位的学生而言,真的能够“货真价实”地接受到来企业导师的指导么?在人才培养方案中设置的生产实习、实践,又真的能够“设身处地”地被安排在企业实际财务流程当中么?恐怕不能。因为“校企合作”这件事情,多数只是停留在签协议、拍照片、发新闻的“纸上谈兵”层面。这里面,更多的是高校方面需要获得来自企业的“帮衬”或是“点缀”。也只有这样,在建点和评估的关键节点,才会满足“硬杠”要求或是取得锦上添花的加分。但是对于企业方面而言,在行业领域或是业务实际方面,却并不能从高校获得“对等的”互利互惠,尤其是在高校人才培养方面,更是没有充分的理由抑或动力去介入。所以,充其量,是高校在制定人才培养方案的过程中,邀请一二名企业专家参加研讨会,充充场面,走走过场。至于怎样设立授课形式才更有利于学生学到企业所需的知识,如何配置学分权重才更能充分释放修学的自由度,实习实践该有怎样布局才能够使学生真正熟悉业务,学位论文的选题侧重、数据获取、核算结构和完成形式又是否能够在某种程度上解决企业的某些实际问题等等,这些真正制约高级会计人才培养效能的“卡脖子”问题,企业目前却无法实质性介入,或者说,没有动力深入参与。究其原因,一是高校办学的制度藩篱难以逾越,二是校企合作的利益机制难成协同。

高校办学,需要符合学术上的逻辑规范。因此,无论是在课程学习、实习实践还是在学位论文模块,在相关执行标准的制定方面,都需要掌握绝对的顶层统筹和实际配置权。如果说出于政治考量和学理要求,在公共学位课和专业基础理论方面,高校主导配置(包括师资供给)还可以独立承载起高级会计人才培养的教学担当,那么在拟合会计业务实操的实习实践模块,以及面向解决企业实际财务问题的学位论文模块,高校如果还要作为占绝对权重的培养主体,则会明显力不从心。毕竟,这两部分的培养规格需要来自企业方面的业务实际才能支撑起来或是打磨出来。这也就是学生在校时虽然能取得诸如“财务报表分析”“云财务全真模拟”“管理沙盘模拟”“实践锻炼(企业调研实习)”等实践科目的学分,甚或以五百强企业作为研究对象获得了优秀学位论文,但在真正到达工作岗位后,却依然是个连业务周报PPT都做得“乏善可陈”的职场“小白”的根本原因。理论套路与业务实战之间的逻辑关系太薄弱了,而以“利益协同”作为支撑条件的校企融合实难如愿。

全国会计专业学位研究生教育指导委员会(以下简称“教指委”)对MPAcc教育给出的指导意见是“直接面向职业需求,培养能够熟练运用现代会计、财务、审计等相关领域专业知识解决实际问题的高素质、应用型、国际化的会计专门人才”。既然要面向职业需求(而不是学术需要),那就要直接对接企业所需。

以解决供求关系作为效能评价依据的人才培养路径中,在实习实践和学位论文培养模块,企业应该作为教授方式和考核评价的权重主体出现,而不是高校。为此,教指委也在学位论文形式和规范要求方面,给出如下建议:论文类型一般应采用案例分析、调研(调查)报告、专题研究、组织(管理)诊断等,掌握材料充分,剖析问题深刻,对解决实际问题具有借鉴价值^[5]。而这些,在没有企业内部数据支撑、一线财会人员业务指导缺失的情况下,仅凭高校的“无米巧妇”,只能是建造“空中楼阁”。所以,在会计工作转型升级大背景下,挖掘校企合作的利益融合区,在深度协同的层面上建立起能够对等满足多方协同的人才培养机制,才是跨越藩篱和破冰桎梏的关键。

3 以人才为纽带探求专业学位与校企融合的深度协同

MPAcc 的设立初衷,是要对接职业需求。企业用人的核心标准,是要能够解决实际问题。这里面,学生是连接校企合作的对接纽带,人才是承载合作预期的供需目标,利益是打通合作桎梏的核心机制。在将学生培养为人才的过程当中,首先需要破冰的就是目前唯高校“剃头挑子一头独热”式的利益格局。无破无立,要想使既定的人才培养规格能够切实达标,就一定要把企业真正纳入利益协同主体,建立起新的利益融解机制。

所谓融解,“融”的是共同的人才培养目标,“解”的是由此带来的不同利益。就目前而言,“融”的部分,无论国家、各级教育部门抑或各个培养单位,都已有明确的培养目标,亦即专业学位的设立初衷。关键是怎么与企业完成既有利益的重新解构过程。于企业而言,人才是支撑其生存和发展的根本利益。若想将理想的人才招至麾下,最好是在学生未毕业的阶段,就通过某些培养环节的价值内化、实践强化和业务固化,就使学生建立起对于企业的价值认同和业务粘连,以在就业意愿上形成“第一选择”。为此,建议高校从目前心有余而力不足的实习实践和学位论文模块切入,重新建立起新的利益结构格局。

实习实践模块,本就是通过业务实操,从而使学生达到企业所需。高校目前实行的实习实践模式,就报告形式、周记内容等过程留痕的形式方面而言,已没有过多值得挑剔的空间。而尚待提升之处,又恰恰是这近乎完美的形式下所掩映的内涵不足。内涵可以主要分解为三个方面,一是教师来源,二是实践内容,三是指导水平。而这三个方面,又都可以由企业单独承载。

建议由企业独立承担实习和实践的具体指导任务,由高校负责形式规范、过程管控和绩效评价。相应的指导费用,由高校从学生学费中划拨转入企业。在实习、实践前,高校要提出具体的培养目标和学生应达到的具体业务水平。实习、实践过程中,企业应抽调一线财会人员作为指导教师,设计的实习、实践内容要等价于一线的业务实操。另外,既然合作的基础是校方转移支付学生学费,或者说将既有利益划拨给企业,那企业就一定要将学生的业务水平培养到位,符合行业普适的技能认同。当然,在符合高教规范、商业逻辑和

风险评估的前提下,企业亦可将自身的软件环境、核算逻辑甚或高级业务培训给可能入职的学生,以增大潜在的就业黏性,降低未来的培训成本。

学位论文是人才培养出口的标志性成果,目前的痛点是形式单一,解决实际问题效能薄弱。但无论是选择案例分析、调研(调查)报告、专题研究抑或组织(管理)诊断等,拿到企业相关业务的真实财务数据才是破解痛点的关键。否则,无论哪种形式上的学位论文,都只能停留在“文”的形式表面,于“论”的内涵,却毫无实际价值。为此,建议构建起由企业提供数据支持和技术指导、高校作为学术把关和理论支撑的学位论文协同指导机制。具体工作抓手,一是可以构建基于校企合作的“论文级企业数据库”,二是可以建立起学生与企业之间的“就业黏性评价模型”。数据库和模型等知识产权和无形资产,归属企业。

3.1 论文级企业数据库

企业方面,可以提供非核心的业务数据或财务报表。比如,面向员工级的数据,或者是已经脱敏、不会再影响公司核心竞争力的历史数据,与高校共同建设论文级企业数据库。高校方面,应与企业签订战略级别的合作协议,保证数据安全,不会外泄他用。成绩优异、与相关企业就业黏性匹配度较高的学生,可以(优先)使用这个数据库用于案例分析、调研(调查)报告、组织(管理)诊断等,以真文真做,解决实际问题。当然,做论文之前,学生亦应签署相关保密协议。论文发表时,应作涉密或者脱敏处理。

当然,只要是涉及能够窥探企业发展实际的财务数据,即使是历史层面上的脱敏数据,企业也不愿公之于众。所谓好钢用到刀刃上,在做论文之前,校方应从学术和科研能力等方面对学生进行初步遴选,提供备选名单给意向企业。企业则应基于自己的人才考评尺度、精筛标准等,研判可以使用数据库做论文学生的名单,并确定最终人选(甚或数据库使用的不同权限)反馈给高校。

在论文的实际撰写过程中,入选学生可以深入到企业,以获得数据、管控抑或行业层面的进一步支持。企业层面,则应配合设立指导教师,对论文中涉及行业领域和核算逻辑的部分进行指导。高校方面的指导教师,则对学位论文的规范性和学术水平进行把关。

制约以上愿景效能甚或价值升华的核心,还在于校企双方对于利益机制的远瞻协同。换言之,校企双方还是要拿出足够的诚意,布局长远,共同谋划。于高校方面而言,让位有形资产,却能获得无形价值。一是使学生、学校能够真正协同企业,接近行业。二是在未来的各级评估中,真正积累起来源于产业、行业和企业层面的“实战”资源。三是可以联动打通校企合作链条上的其他环节,在“定向”人才培养、学生实习实践、校企协同创新等方面,同步创造出进一步深化合作、战略协同的可能;于企业方面而言,亦应立足长远,以在“未来可期”的层面上,提前部署人力储备,加强企业与优秀学生之间的连接黏性。这是一个以小博大的过程,某种层面而言,是通过前期的战略投入,压缩了后期人力储备的成本。

只要能在远瞻的层面上逾越培养上固化的制度藩篱,打破短视或小视的利益预期,设立合理的学位论文数据库使用机制,那么校企合作的深度协同,一定是未来可期的。

3.2 就业黏性评价模型

旨在减小“论文级企业数据库”的使用风险。同时,亦能够在战略投入层面,压缩企业人力资源储备的前期铺垫成本。技术层面上,建议由企业主导,利用数据挖掘领域的聚类算法等,对学生进行技术画像。学生的职业偏好、业务专长甚或性格因素等标签化的基础数据,由高校方面采集提供。

需要注意的是,就业黏性评价模型,其基础数据的收集及使用工作,应在充分征得学生知情同意的情况下,通过签约授权的方式方可进行。模型建立之初,数据标签的定义应聚焦在学习能力、实践技能、业务专长、研究方向等能够显著干预就业匹配度的指标。随着模型的优化及后续评价层的逻辑细化,性格倾向、职业潜质、家庭位置甚或消费习惯等可能对就业选择和从业忠诚度产生潜在影响的隐性指标,亦应纳入评价调权的过程中。这样的人才筛选机制,就其技术底层而言,是基于职业测试和用户画像的精准推荐算法。这种遴选过程,完全是基于神经网络的多层属性识别。当然,除去客观层面上“指标化”的数据抽象,在主观层面上,辅之以校方的宣传配合,企业也应该通过更为“情感化”的方式,加强与学生的业务交流。不定期邀请企业校友回校做经验分享会、聘任企业高管作为名誉教授来校做企业管理

报告、聘请企业人力资源部门主管到校做求职能力提升讲座,定期开展由企业冠名组织的财会实操技能大赛、管理会计案例大赛、社会实践夏(冬)令营等,都有助于在“润物无声”的层面上提升学生对于企业的价值认同、业务协同,并对就业黏性评价模型产生更加积极的干预。随着指标权重和卷积函数的逐步调优,评价机制会逐步趋于客观、准确,甚或智能。

需要额外说明的是,校企双方对于模型及其数据库的责权机制必须明晰。高校方面,掌握人才数据库的所有权和管理权。企业方面,享有数据库的使用权。企业方面,负责评价模型的建设 and 投入,掌握评价模型尤其是核心算法的知识产权。随着与企业建立深层合作关系网络的拓展,高校方面可以将以上模式逐步从一家核心企业推广到几家卫星企业。高校与企业深层次合作的协同架构,将会呈现出生态化的协同演进格局。

4 结语

在会计工作转型升级背景下,目前绝大多数高校在课程学习、实习实践和论文模块的配置格局都难以承载《会计改革与发展“十三五”规划纲要》对高级会计人才培养提出的新要求。结合教指委对MPAcc教育给出的指导意见发现,未能“直接面向职业需求”是掣肘多数高校高级会计人才培养效能的主要原因,其破局之策在于如何重构好校企深度协同方面的利益溶解机制。

构建“论文级企业数据库”不但可以使学生、学校能够真正协同企业、接近行业,而且还能够联动打通校企合作链条上的定向人才培养、学生实习实践等其他培养环节,并能够在“未来可期”的层面上强化企业与优秀学生之间的连接黏性;配套建立“就业黏性评价模型”则能够减小“论文级企业数据库”的使用风险,并能够助推校企合作框架向着更加生态化和深度协同的方向不断发展。

伴随大数据、云计算,尤其是以“深度学习”为代表的人工智能技术的快速演进,“论文级企业数据库”和“就业黏性评价模型”已在技术上成为可能。以此作为破局抓手,高校MPAcc办学中论文模块和实习实践模块的高级会计人才培养效能,将会在“直接面向职业需求”的考评层面上得到显著提升,并为不断完善和优化会计工作转型

升级背景下的校企利益融解机制,打造会计专业学位与校企融合机制深度协同新的工作格局,在破旧立新的层面上起到积极的建设作用。

新时代、新技术、新要求、新格局,转方式、转模式、转机制、转动能。唯有在校企合作的深层次交互上逾越旧有的制度藩篱,谋求新生的动力机制,协同双方的利益格局,才可能为会计工作的转型升级匹配出高级会计人才的供给空间,亦能使MPAcc的办学初衷真正名副其实。

参考文献:

[1] 李芸达,陈国平,范丽红,等. 现代职业教育背景下会计

技能教学改革与创新[J]. 会计研究, 2015(2): 87-92+94.

[2] 况玉书,刘永泽. 人工智能时代高等会计教育变革与创新[J]. 财经问题研究, 2019(7): 96-103.

[3] 教育部学位与研究生教育发展中心. 什么是专业学位[EB/OL]. (2020-10-19) [2020-11-16]. <http://www.cdgc.edu.cn/xwyyjsjyxx/gjjl/>.

[4] MPAcc 中国网. 什么是MPAcc[EB/OL]. (2020-10-19) [2020-11-17]. https://www.mbachina.com/baike/mpacc/index_41.html /.

[5] 全国会计专业学位研究生教育指导委员会. 全国会计硕士专业学位基本要求[EB/OL]. (2020-10-19) [2020-11-16]. <http://www.mpacc.cn/more.php?cid=945> /.

Research on College-Enterprise Interest Fusion and Deconstruction Mechanism and Deep Coordination Strategy under Background of Accounting Transformation and Upgrading: New Thoughts on MPAcc Education

HUO Ying

(School of Management, Heilongjiang University of Science and Technology, Harbin 150022, China)

Abstract: The transformation and upgrading of accounting work puts forward new requirements for the cultivation of senior accounting talents in the new era. Guided by the overall goal of accounting transformation and upgrading proposed in the 13th Five-Year Plan of Accounting Reform and Development, and combined with the guidance of MPAcc education given by China National MPAcc Education Steering Committee, this paper studied the current institutional barriers and constraints in the training of senior accounting talents in colleges and universities and proposed to construct “Thesis-level Enterprise Database” and “Employment Stickiness Evaluation Model” as the breakthrough point, reconstruct the interest fusion mechanism in college-enterprise collaboration, and create a new working pattern of deep collaboration between accounting professional degree and college-enterprise integration mechanism.

Keywords: senior accounting talents; professional degree; interest fusion and deconstruction mechanism; Thesis-level Enterprise Database; Employment Stickiness Evaluation Model

(责任校对 朱春花)