

修订说明

注册会计师是服务国家建设的一支重要专业力量，注册会计师行业是知识智力密集型行业，人才是行业的第一资源，是行业健康、高质量发展的基础和支撑。胜任能力是注册会计师职业型、专业型发展的核心内容，是注册会计师执业质量的基础。新时代，我国经济社会高质量发展和全面建设社会主义现代化强国对注册会计师行业人才胜任能力提出了新的要求。为此，中国注册会计师协会在充分研究境内外会计职业组织相关能力框架或要求的基础上，结合我国注册会计师行业人才建设的新目标、新要求、新挑战，对《中国注册会计师胜任能力指南》（以下简称《指南》（2007年））进行修订，形成了《中国注册会计师行业人才胜任能力指南（征求意见稿）》（以下简称《指南》（2022年））。现将有关情况说明如下：

一、修订背景

一是与时俱进完善注册会计师行业人才胜任能力指南，是全面贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，以及加强新时代注册会计师行业人才工作的具体行动。2021年9月召开的中央人才工作会议上，习近平总书记强调要坚持党管人才，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，深入实施新时代人才强国战略，全方位培养、引进、用好人才，加快建设世界重要人才中

心和创新高地，为加强行业人才建设提供了根本遵循。2022年10月16日中共二十大报告中再次强调“深入实施人才强国战略，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，完善人才战略布局，加快建设世界重要人才中心和创新高地，着力形成人才国际竞争的比较优势”。2021年8月，国务院办公厅印发《关于进一步规范财务审计秩序 促进注册会计师行业健康发展的意见》（以下简称国办发30号文）指出要“以全面提升注册会计师行业服务国家建设能力为目标”，“持续保持和强化注册会计师专业胜任能力和职业道德操守，提升审计质量”，对行业服务能力、服务质量和人才培养提出了新要求。为贯彻落实党中央国务院重大决策部署，2022年6月，财政部印发《关于加强新时代注册会计师行业人才工作的指导意见》（以下简称《人才指导意见》），提出要修订中国注册会计师行业人才的胜任能力指南，以提升行业人才诚信道德水平和专业技能水平。修订出台《指南》（2022年），是贯彻落实习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和党中央国务院重大决策部署，全面落实财政部党组关于行业人才建设的具体要求，抓实抓牢行业人才工作的具体举措，有利于指导行业人才能力建设的方向，为加强行业人才建设、提升审计质量提供制度保障。

二是适应需求完善注册会计师行业人才胜任能力指南，是注册会计师行业人才工作面向我国当前经济社会发展新要求的积极回应。当前我国已转向高质量发展阶段，我国经济总量稳

居世界第二，经济增速名列前茅。我国经济高质量发展对行业人才提出了新要求，比如，双循环发展、高水平对外开放和“一带一路”战略的深入开展，要求行业人才具有国际化视野和全球化思维；数字化、双碳时代等经济高质量发展需求要求人才素质向专业化和价值链高端延伸；注册制推行和新证券法贯彻实施，资本市场的开放发展对行业人才服务质量、诚信度和服务范围提出了更高要求。《指南》（2007年）已发布实施15年，不能满足经济社会发展对行业人才能力提出的新要求，需要结合当前新形势更新修订。

三是借鉴国际完善注册会计师行业人才胜任能力指南，是注册会计师行业人才工作立足国情、保持动态国际趋同作出的现实选择。当前，行业明确了十四五时期“由注重规模和速度的外延式扩张向注重质量和效益的内涵式发展转型”的总目标，但我国行业人才工作客观上还不能完全满足行业高质量发展的需要，行业人才质量与经济发展需求不匹配，迫切需要注册会计师持续提升专业胜任能力。2019年，国际会计师联合会（IFAC）发布了新修订的《职业会计师国际教育准则1-8号》（《IES1-8》），英国、新加坡、美国、澳大利亚、中国香港等国家和地区的会计职业组织参照IFAC发布的《IES1-8》也分别提出了本地区职业会计师专业能力标准，这些国际或境外会计职业组织教育准则最新变化，为完善我国注册会计师行业人才的胜任能力提供了重要借鉴，需要我们紧跟国际职业能力发展新动向，持续

趋同，确保我国注册会计师行业保持后续发展优势。

二、修订原则

基于前述修订背景，我们提出了三个修订原则：

（一）分级分类，整体推进。以行业人才发展“全生命周期”理论为指导，立足行业人才各成长阶段能力建设，构建统一的行业人才培养培训体系框架、能力框架和知识框架。同时，坚持分级分类能力框架设计要求，针对有意愿进入会计师事务所工作的人员（含在校大学生，下同）、事务所助理人员、注册会计师、事务所非管理层级的合伙人以及事务所管理合伙人等各个层级的人才，有针对性地设计提出能力要求和知识结构要求，指导未来学历教育、注册会计师考试及取得资格后不同层级从业人员的继续教育工作。

（二）以人为本，服务实践。以《人才指导意见》为指导，以当前行业人才的能力现状为基础，充分考虑新时代行业面临的新情况、新机遇、新挑战；同时，既要满足国家对行业人才能力提升的要求，又要满足用人单位的实际培养和使用需求，设计行业人才的能力框架、知识框架，为持续完善继续教育制度和体系提供理论依据。

（三）立足国情，对接国际。以全面提升注册会计师行业服务国家建设的能力为目标，面向经济主战场、面向国家重大需求、面向未来，提出行业人才各成长阶段的职业道德、专业胜任能力和实务经历的培养提升方向。同时，兼顾国际和境外

会计职业组织关于会计职业专业能力标准的最新变化，兼容并蓄，实现我国注册会计师行业人才胜任能力制度建设和人才培养实践的持续国际趋同。

三、修订过程

自 2020 年以来，我们围绕《指南》（2022 年）的修订，先后开展了以下工作：

（一）调查研究。邀请来自事务所和高等院校的行业高端人才组建指南修订课题组，组织翻译了 IFAC 新修订发布的《IES1-8》；搜集整理了英国、新加坡、美国、澳大利亚、中国香港等主要国家和地区会计职业组织的人才培养实践和专业能力框架，并分析了上述国家和地区制定出台能力框架的目的和侧重点；以此为基础，组织开展了新时代中国注册会计师行业人才分层级能力框架体系建设的研究工作。

（二）组织修订。2022 年 4 月形成修订初稿，并先后征求中注协相关部室、在训行业高端人才的意见；赴部分事务所实地调研，就胜任能力维度、人员分层、管理能力要素、胜任能力评估等具体问题，听取事务所意见建议并进一步修改；再次定向征求部分事务所以及 2022 年行业高端人才意见，共收集 87 条反馈意见。综合以上意见建议，修改完善形成征求意见稿。

四、《指南》（2022 年）的结构布局及主要内容

（一）结构布局。《指南》（2022 年）主要围绕以下几方面谋篇布局：

围绕一个目标。即，围绕提升注册会计师行业服务国家建设能力为目标，构建行业人才应当具备的能力架构、知识架构。

明确两项标准。即，一方面明确行业人才胜任能力框架的理论标准，另一方面明确胜任能力评估的实践标准，不仅解决胜任能力“是什么”的问题，更着力解决胜任能力“怎么样”的问题。

构建三个体系。即，在学习借鉴国际经验的基础上，结合行业职业特点，构建了职业道德、专业胜任能力和实务经历为依托的能力体系；构建了包括会计、审计、财务、税务、管理、相关法律法规、商业和组织环境、信息和通信技术以及其他相关知识为主的注册会计师行业人才知识体系；构建了包括各级财政部门、各级注册会计师协会、会计师事务所、国家会计学院、注册会计师专业方向院校、社会职业培训机构在内的工作体系。

聚焦四阶段人才。即，抓好有意愿进入会计师事务所工作的人员、事务所助理人员、注册会计师、合伙人等四阶段人才能力建设，形成培养体系完整、人员层级清晰的行业人才胜任能力框架。

对标“五型”人才要求。即，对标行业“十四五”规划提出的打造“政治型、职业型、专业型、复合型、国际型”行业人才队伍的要求，具化为政治能力、职业道德、专业胜任能力、国际化能力、实务经历。其中，政治能力对标政治型，职业道

德对标职业型，专业胜任能力对标专业型，国际化能力对标国际型，专业胜任能力和实务经历范围内的管理能力、战略能力、沟通能力等综合能力对标复合型，确保“五型”人才要求落地见效。

(二)主要内容。根据《人才指导意见》，结合实务需要，对《指南》（2007年）进行了重构，由原来的九章62条变为目前的九章58条。相较于《指南》（2007年），增加了四章27条、修改了三章21条，另外将《指南》（2007年）四章共41条合并修改为一章共9条。具体内容包括：

第一章“总则”，提出了注册会计师行业人才胜任能力的培养目标、适用范围、培养主体、培养体系、胜任能力体系、知识体系、胜任能力评估、普适性要求等基本概念规范。

第二章“有意愿进入会计师事务所工作的人员的胜任能力”，从职业道德、技术胜任能力、职业技能、管理能力等维度建立有意愿进入会计师事务所工作的人员的胜任能力体系，并明确采用考试、实务经历等方式对上述胜任能力进行评估。

第三章“会计师事务所助理人员的胜任能力”，从职业道德、技术胜任能力、职业技能、管理能力等维度建立会计师事务所助理人员的胜任能力体系，并明确采用考试、研讨、自查与抽查相结合、实务经历等方式对上述胜任能力进行评估。

第四章“注册会计师的胜任能力”，从职业道德、技术胜任能力、职业技能、管理能力等维度建立注册会计师的胜任能

力体系，并明确采用考试、案例分析报告、实务经历等方式对上述胜任能力进行评估。

第五章“非管理合伙人的胜任能力”，从职业道德、技术胜任能力、职业技能、管理能力等维度建立“不在事务所管委会担任职务的合伙人”的胜任能力体系，并明确采用内部考评、自查与抽查相结合、参加培训、案例分析报告、实务经历等方式对上述胜任能力进行评估。

第六章“管理合伙人的胜任能力”，从职业道德、技术胜任能力、职业技能、管理能力等维度要求管理合伙人应当具备更高的胜任能力，并明确采用内部检查、自查与抽查相结合、行业评选、实务经历等方式对上述胜任能力进行评估。

第七章“对特定环境、特定行业或信息化审计业务、国际业务的特别要求”，明确了在特定环境（如跨境审计业务）、特定行业（如金融业）或应用信息化手段执行历史财务信息审计业务、执行国际业务时，注册会计师应当具备特定的胜任能力。

第八章“职业继续教育”，要求注册会计师在取得执业资格之后通过职业继续教育保持并不断提高胜任能力，以持续提供高质量的专业服务，加强公众对注册会计师行业的信任。

第九章“附则”，明确了本指南的解释权归中国注册会计师协会。

五、关于主要修改内容的说明

一是《指南》（2022年）适用的对象由“注册会计师”扩展为“注册会计师行业人才”，并针对有意愿进入会计师事务所工作的人员、助理人员、注册会计师、合伙人等4个职业发展阶段进行规范。《指南》（2007年）仅针对取得执业资格的注册会计师建立了胜任能力框架。根据《人才指导意见》对行业人才“全生命周期”培养的要求，考虑到“源头培养”的原则，将胜任能力相关要求前置至有意愿进入会计师事务所工作和学历教育阶段人员，有利于其尽早认识注册会计师行业工作并形成职业素养；增加了助理人员层级，指导其有针对性地学习知识、积累实务经历，为取得注册会计师资格做前置指导；同时，考虑到普通注册会计师与合伙人在“管理能力”要求上的显著差异，将取得执业资格后的阶段细化为“注册会计师”（涵盖不同事务所对经理、项目经理、高级经理等的能力要求）、“非管理合伙人”和“管理合伙人”三个阶段。

二是与时俱进构建胜任能力体系和知识体系。《指南》（2022年）明确了胜任能力体系包括政治能力、职业道德、专业胜任能力、国际化能力和实务经历，知识体系包括会计、审计、财务、税务、管理、相关法律法规、商业和组织环境、信息和通信技术以及其他相关知识等22个专业化知识领域，为各层级行业人才培养工作提供了系统有效的指引。同时，将《指南》（2007年）“职业价值观、道德与态度”的表述精炼为《指南》（2022年）中的“职业道德”，且明确了“职业道德”包括职业怀疑

和职业判断、道德准则、维护社会公众利益。上述修改在专业术语表述及内容上与《中国注册会计师职业道德守则》的规定保持一致。

三是增加了对行业人才职业道德、专业胜任能力是否达到要求的评判方法。用“全生命周期”理论作指导，不仅规定胜任能力各项指标，同时提出了是否具备相应胜任能力的评估方式，便于各培养主体在实践中更有效地应用本指南。

六、征求意见的主要方面

本次征求意见主要包括以下四个方面：

- （一）修订后的指南整体框架是否适当合理？
- （二）培养体系的人员层级划分是否合理？
- （三）胜任能力体系和知识体系的描述是否完整准确？
- （四）是否存在其他需要修改完善之处？