

數智時代會計人才高質量育人路徑研究

王春雪 孫明昕

哈爾濱廣廈學院，黑龍江 哈爾濱 150025

摘要：隨著數字化和智能化的迅猛發展，人工智能技術已深刻滲透至會計行業，重塑了傳統會計行業的發展格局。當前高校會計教育在育人理念、課程體系、協同機制等方面尚存在滯後現象，難以滿足數智時代高質量育人的新需求。通過分析數智背景下會計人才能力結構重構趨勢為基礎，系統梳理當前高校育人中存在的問題，並提出以“AI 賦能+多元協同+數智融合”為核心的高質量育人路徑。通過機制創新、平台建設與實踐改革，構建產教協同、能力導向、素養驅動的一體化育人新模式，為新時代會計教育高質量發展提供理論支撐與實踐方案。

關鍵詞：會計人才；高質量育人；數智時代；人工智能；多元協同

一、引言

在全球數字化浪潮驅動下，會計實踐的深刻變化使得傳統會計理論解釋、預測和指導能力不斷下降，原有範式無法解決當前面臨的種種難題，亟須會計範式重塑[1]。《會計改革與發展“十四五”規劃綱要》明確提出會計審計業務要實現高質量發展，會計人才隊伍結構要持續優化，會計職能要實現拓展升級[2]。然而，當前高校會計人才培養主要側重於知識傳授，對於數智工具訓練與實際問題解決能力培養尚存很大提升空間，造成畢業生與企業需求之間存在脫節，亟須構建更契合新時代需求的高質量育人機制。本研究聚焦數智背景下會計人才培養的新趨勢，通過系統梳理人才能力結構變化、分析高校教育痛點，提出一套融合 AI 技術、多元協同主體和數據智能平台的高質量育人路徑，為深化教育教學改革、優化課程內容體系、提升人才培養質量提供理論依據與實踐指引。

二、數智時代會計人才能力結構變遷

（一）會計基礎職能轉型

在傳統會計職能定位中，會計人員的主要職責集中於憑證填制、賬簿登記與財務報表編制等基礎性核算活動。這一階段的工作以事務性、程序性操作為主，對人員的要求更多停留在記賬規則的掌握與準確性的控制。隨著信息技術的快速發展與企業經營管理的深度變革，會計職能逐步由事後核算向事中控制與事前預測轉移，會計崗位的價值也由數據記錄者向數據解釋者和決策參與者升級。在數智技術賦能下，會計人員不再僅滿足基礎核算工作，而更需具備對財務數據背後邏輯關係的深度理解與分析能力，實現戰略賦能。通過借助大數據分析、可視化工具和智能算法，會計可以識別潛在的經營風險、優化資源配置，為企業戰略決策提供前瞻性支持。現代會計職能還要求會計人員具備善於溝通等綜合管理能力，能够在預算控制、成本管理、绩效考核等管理會計

領域發揮主導作用，甚至參與企業內部治理與戰略執行過程。從“做賬”到“解讀”再到“決策”的轉型，不僅反映出會計職能的縱深拓展，更標志著高端會計人才能力結構的系統重構，是推動會計教育體系改革與人才培養機制升級的核心驅動力之一。

（二）核心能力模型再構

數智時代會計職業能力模型正在經歷從核算型會計向复合型會計的轉變。根據 ACCA 和 IMA 最新发布的人才胜任力框架，未來會計人才的能力結構呈現出“技術工具+管理能力+職業倫理”三維融合的發展趨勢，體現出技術賦能、治理導向與責任擔當的多重特征。數智工具運用能力成為基礎能力維度。隨著 ERP 系統、RPA、Python 編程、Power BI 可視化工具等技術在財務實務中的廣泛應用，會計人才需要掌握數據採集、處理、分析與呈現的全流程能力。這一能力不僅體現為操作技能，更包括對工具邏輯。綜合管理能力則是實現價值創造的關鍵支柱。現代會計人才需要在預算控制、成本管控、戰略分析與績效管理等管理會計領域發揮更大作用，推動財務從核算中心向價值中心轉變。這要求會計人才具備全局視野、系統思維和數據驅動的決策支持能力，能夠為企業提供經營建議和戰略方案。職業倫理與可持續發展理念構成了能力模型的道德基石。面對日益複雜的商業環境和道德風險，會計人員必須秉持誠信、獨立、公正的職業操守，並具備環境、社會和治理意識，主動參與企業可持續發展戰略的實施，體現會計職業的社會責任擔當。數智時代會計人才能力模型的重構，不僅是對技術適應性的調整，更是对思维模式与价值导向的全面跃升。这一转变对高校教育体系提出了新的挑战与要求，也为构建高質量育人路徑提供了方向指引。

（三）職業路徑多元化

在數字經濟和智能財務加速發展的背景下，會計職業邊

界不斷拓展，傳統的會計核算崗位逐漸讓位於以分析與管理為核心的新型崗位。財務數據分析師強調對企業大數據的處理與洞察能力，要求掌握 SQL、Python 等數據工具；財務業務伙伴需要參與戰略制定與業務協同，具備財務語言與業務語言的雙重溝通能力；共享服務中心運營官則要求統籌流程再造與系統集成，承擔財務流程標準化與效率提升的職責。這些崗位對人才的要求呈現出財務、技術、管理的跨界融合特徵，促使高校會計教育從單一專業技能傳授向复合型能力培養轉型。教學內容、課程結構與實踐平台亟需圍繞數智技術嵌入、戰略管理導向和跨界協同能力等方面進行系統重構，以滿足職業發展的多样化趨勢與崗位勝任能力需求。

三、當前高校會計育人存在的主要問題

（一）育人理念相對滯後

當前部分高校在會計專業人才培養中，仍延續傳統記賬型教育模式，教學目標側重於基礎核算技能的掌握，未能及時響應產業變革和職業發展的新需求。這種以技術操作為導向的育人理念，忽視了對學生戰略思維、系統分析能力以及職業倫理素養的系統培養，導致畢業生在智能財務工具應用、數據挖掘與分析等關鍵能力方面缺乏系統的培養，難以滿足會計行業對智能化人才的需求。單一技能導向的育人模式已難以滿足行業對复合型與戰略型會計人才的期待。高校應從理念上實現從“技術型育人”向“價值型育人”的轉變，強調能力結構的系統性、價值導向的前瞻性以及職業精神的內化養成。

（二）課程體系更新緩慢

儘管數智化浪潮正深刻影響會計行業，但多數高校的會計課程體系仍以傳統課程為主，對高速發展的人工智能、大數據、雲計算等信息技術課程講述較少，未能及時將相關課程融入專業課程教學體系中，缺乏專業知識的前沿性、科學性、時代性，學生信息技術應用能力較差[3]。如《基礎會計》《中級財務會計》《財務管理》等，課程內容以核算與報表編制為核心，與企業日益強調的數據驅動、智能決策等實務需求存在應用脫節。新興課程如大數據財務分析、RPA 應用、Python 財務建模、財務共享服務等尚未廣泛納入主干教學體系，部分高校即便開設相關選修課程，也存在內容淺顯、實踐性弱的问题。這種更新緩慢的課程設置難以支持學生形成應對數智環境所需的工具能力和思維方式，不利於复合型會計人才的系統培養。高校應加快課程體系重構步伐，強化技術嵌入、場景化教學與企業實踐對接，提升課程內容的時代適應性與行業契合度。

（三）協同機制不健全

當前高校在推動會計人才協同育人方面已進行一定探

索，部分校企合作項目維持在共建實習基地、邀請企業講師等淺層合作，缺乏基於真實業務場景的項目制、任務驅動型實踐教學，難以激發學生的問題意識與解決能力。政产学研多元參與機制尚未有效建立，政府、高校、企業、科研机构之間的信息壁壘、資源壁壘仍然存在，急需系統整合與協同育人平台的深度聯動。推進協同機制健全化，需從制度設計、利益協調與資源共建等層面入手，推動構建多元主體共育、共建、共享的育人生態。

（四）評價體系缺乏導向性

現行會計人才評價體系普遍側重於課堂教學成績與書面考試結果，重理論、輕實踐的傾向仍較突出。這種單一的評價方式難以全面反映學生在真實任務情境中的綜合能力與成長潛力，也忽視了學習過程中的探索精神、創新能力與協作意識。尤其是在數智技術嵌入教學之後，學生在數據分析、系統操作、項目管理等方面的實踐表現更應得到充分評價與反饋。當前缺乏過程性評價、能力成長檔案和發展性指導機制，導致評價結果難以為人才培養路徑優化提供有效支撐。高校應構建更加多元、動態、全過程的育人評價體系，融入實務表現、項目成果、團隊協作、職業素養等維度，以科學評價推動學生個性化成長與能力結構完善。

四、數智時代會計人才高質量育人路徑設計

（一）AI 賦能下課程體系重構

構建會計+AI+管理的融合型課程群已成為趨勢。傳統的以財務核算為核心的課程結構，難以滿足企業對复合型、數據驅動型會計人才的需求。高校應有針對性地開設《智能財務數據分析》《業財融合實務》《RPA 與財務自動化》《財務可視化與報告呈現》等課程，打通財務、數據與管理之間的知识壁壘，提升學生的數智財務綜合素養。並推行模塊化教學設計，通過基礎—應用—拓展三階梯式課程體系，滿足不同學生在職業方向、技術水平和發展路徑上的個性化需求。在教學形式上，應進一步引入智能輔助教學工具，如雨課堂、智慧樹、AI 評分系統、虛擬仿真實驗平台等，借助數據採集與智能反饋，實現教學內容的精準推送與因材施教。通過技術嵌入與結構優化協同推進，課程體系可更好服務於高質量育人目標，實現人才能力培養的系統性提升。

（二）多元協同下產教融合機制創新

會計人才的高質量培養不僅依賴於課程建設，還需要建立健全的多元協同育人機制，推動產教深度融合。加強校企合作的深度融合，突破實習实训的課堂壁壘，將企業真實項目，如財務共享中心流程優化、財務報表結構重構、財務機器人流程設計等，融入學生學習全過程，使學生實現從被動實習向主動參與的轉變。推動行業組織與專業協會深度參與，

如 ACCA、CIMA、注册会计协会等在育人标准制定、能力认证体系建设、国际竞赛平台搭建等方面提供权威支持，有助于提升课程与行业实践的一致性与前瞻性。构建教育—行业—技术三位一体的协同机制，鼓励高校与科技企业联合开发财务智能实训平台、教学案例和模拟系统，实现技术能力、行业需求与人才培养的高度耦合。通过多元主体参与，产教融合将从单纯的资源对接迈向深入的机制共建，助力育人生态系统全面升级。

（三）数智融合下平台与能力协同提升

在会计教育向数智融合转型过程中，实践平台与能力模型的重构必须协同推进，以确保学生既掌握技术工具，又具备解决实际问题的综合素养。重点建设智慧化实训平台，依托大数据会计实验室、RPA 机器人实验平台、财务共享服务仿真系统、业财融合沙盘等，实现教学场景从静态知识传授向动态实践演练转变，增强学生对数智技术应用场景的理解与操作能力。注重工具与逻辑的双向能力培养，不仅要教会学生使用 Excel、Python、Power BI 等技术工具，更要引导其掌握数据建模、逻辑推理、财务判断和战略表达的全过程能力，提升学生的迁移能力。广泛引入任务驱动型项目制教学，如企业财务报表分析挑战赛、成本智能核算设计、财务预测建模等，让学生在真实问题中提升数据理解力、团队协作力和跨领域整合力。通过平台建设与能力导向的融合，能够有效打通从基础认知到企业应用的育人全链条，实现高质量人才输出。

（四）构建科学育人评价机制

在推动高质量会计人才培养的过程中，构建科学、全面、多元的评价机制是实现教、学、评一体化改革的关键环节。建立以知识、能力、素养三维为核心的育人评价标准，打破以往唯知识成绩论的评价导向，突出对学生综合能力与职业素养的全过程观察与立体衡量。知识评价侧重于专业理论掌握程度，能力评价关注数据分析、问题解决与系统思维等核心胜任力，素养评价则聚焦学生的职业伦理、团队协作、创新意识等关键非认知因素。

应推行过程性与成果性相结合的综合评价方式，注重对学生在项目开展、任务完成和学习投入过程中的动态追踪与阶段性反馈，不仅评估任务达成度，更关注能力成长曲线和思维演进轨迹，提升评价的教育功能与激励导向。应构建多主体协同参与的评价机制，广泛引入企业导师、校外专家、行业评审、学生自评与同伴互评等主体，通过多角度、多层次的评价参与提升考核的客观性与全面性，促进育人与选才的良性联动。科学育人评价体系的构建，不仅是教学质量监控的核心环节，更是推动教育理念转型、教学方法变革与学

生个性化发展的重要支点，对于实现高质量育人具有根本性意义。

五、结论

数智时代背景下，会计人才的能力需求发生深刻变化，传统以核算为主的单一技能培养模式难以适应高质量育人的要求。高质量育人路径应以课程体系重构、多元协同机制创新和数智融合平台建设为核心。融合会计基础、管理知识与智能技术的课程体系，结合模块化设计，有效满足不同层次学生的发展需求。校企深度合作、行业组织参与以及教育与技术企业的协同，推动产教融合机制由资源共享向机制共建升级。智慧实训平台和任务驱动教学促进了学生工具使用能力与数据逻辑思维的双向提升，强化了实践能力和团队协作力。科学的育人评价机制通过过程性与成果性评价相结合，多主体参与，确保对知识、能力和素养的全面考察。

会计人才高质量育人路径构建实现了人才培养理念、教学内容、协同机制与评价体系的系统升级，促进会计人才从单一技能向复合能力和战略视野的转型。未来需持续深化教学改革，完善多元协同体系，推动育人平台智能化建设，切实提升人才培养质量，满足企业和社会对高端会计人才的需求。

参考文献

- [1]. 陈良华, 贺小雨, 赵榕. 数字智能技术与会计未来发展[J]. 会计之友, 2024(10):156-160.
- [2]. 张言. 擘画正当时 扬帆再远航——谈《会计改革与发展“十四五”规划纲要》. [J]. 财务与会计, 2022, (10):8-9.
- [3]. 黄琳. 数智化背景下财务管理专业虚拟教研室建设研究. [J]. 经济研究导刊, 2023, (24):107-109.

作者简介:王春雪(1988年12月),女,汉族,黑龙江绥化人,硕士,讲师,研究方向:财务管理.

孙明昕(1984年10月),女,汉族,黑龙江哈尔滨人,硕士,教授,研究方向:会计学.

基金项目:黑龙江省会计学会2025年度会计科研课题“AI赋能、多元协同、数智融合的高端会计人才培养机制研究”;全国商科教育科研“十四五”规划2025年度课题“面向高质量育人的“四轮驱动”课堂教学模式构建与实践探索”(项目编号:SKJYKT-2505048);