专业学位授权点建设年度报告

（2023 年）

学位授予单位	名称：河南财经政法大学 代码：10484
授权学科（类别）	名称：审计专业学位 代码：125700
授权级别	□ 博　士 ☑ 硕　士

2024 年 3 月 10 日

编 写 说 明

一、本报告按自然年编写。

二、授予学科（类别）代码、名称和级别按《河南财经政法大学2020-2025年学位授权点合格评估参评点列表》填写。

三、本表不能填写任何涉密内容。涉密信息请按国家有关保密规定进行脱密，处理至可以公开后方可填写。

四．本报告正文使用四号宋体，请使用A4纸打印。

学位授权点建设年度报告
提　　纲

一、总体概况

学位授权点基本情况，学科建设情况，研究生招生、在读、毕业、学位授予及就业基本状况，研究生导师队伍状况（总体规模、队伍结构等）。

二、研究生党建与思想政治教育工作

思想政治教育队伍建设、理想信念与社会主义核心价值观教育、校园文化建设、日常管理服务等工作。

三、研究生培养相关制度及执行情况

课程建设与实施、导师遴选培训、师德师风建设、学术训练、学术交流、研究生奖助等情况。

四、研究生教育改革情况

人才培养、教师队伍建设、科学研究、传承创新优秀文化、国际合作交流等方面改革创新情况。

五、教育质量评估与分析

学科自我评估进展及问题分析，学位论文抽检情况及问题分析。

六、改进措施

针对问题提出改进建议和下一步思路举措。

学位授权点建设年度报告

一、总体概况

1.学科建设情况

本学位点于2018年获得审计专业硕士研究生学位授权资格，2019年开始招生，是河南省第一家审计专业硕士研究生培养单位。目前已累计招生157人，授予学位88人，毕业学生在用人单位获得好评，本学位点在河南省内具有较高的知名度。

2 人才培养目标

本学位点高度重视研究生思想政治教育工作，充分落实立德树人根本任务，将思政教育与课堂教学、日常管理有机结合，确保教育效果落到实处。本学位点培养目标定位为“适应数字经济发展的新型审计人才需求，培养能够从事政府审计、注册会计师审计以及内部审计的高级专业人才”，符合《学位授权审核申请基本条件（2020）》中审计专业硕士学位培养目标定位，充分反映审计工作需求。

3.研究生招生情况

本学位点在河南省有很高的知名度，学生报考踊跃，近3年复试比例≥130%，能够顺利完成招生计划的100%；平均的复试分数线高于入学考试国家线15%以上。为了保证招生的公平、公正，本学位点所在的会计学院充分制定符合审计硕士专业学位特点的招生选拔机制，为保证生源质量采取积极措施，取得较好成效。

4.研究生导师

本学位点目前有专任教师27人，外聘实务教师17人。专任教师

专业包括会计、审计、财务管理、计算机、产业经济学、公共管理等，多元的专业结构能够有助于提升培养质量。

专任教师 93%具有博士学位，78%具有副教授以上职称，67%的专任教师具有审计、管理实务经验；讲授核心课程的专任教师具有注册会计师等职业资格占比超过 30%；100%的实务导师具有会计、审计相关专业技术资格。

二、研究生党建与思想政治教育工作

我校高度重视研究生思想政治教育工作，将思政教育与课堂教学、日常管理有机结合，确保教育效果落到实处。积极探索课堂思政教育新模式。组织专业教师开展课程思政教学研讨、思政点设计等工作，将思政教育融入到课堂教学之中，自觉把立德与育人落实到言传身教中。辅导员在思政教育中发挥着重要作用，我校制定辅导员队伍建设规定实施细则，较好完成对辅导员队伍的配备、选聘、培养、管理和考核，充分调动了辅导员从事思政工作的积极性。

三、研究生培养相关制度及执行情况

1.日常管理服务及相关制度

学院党委副书记负责研究生的思想政治工作，设置 1 名专职辅导员，负责日常思想政治教育、评优评优、党团日常工作等。依据《河南财经政法大学学生管理规定（试行）》，在研究生会下设学习部和生活部负责收集研究生生活、学习、科研等各方面权益诉求，向学院、学校相关部门表达和维护研究生正当权益。每年对研究生满意度进行调查，学生对管理服务满意度较高。

2.课程建设与实施

近 5 年，有 3 门专业必修课程获省级以上教学成果奖；必修课程和专业方向课程能够按照审计专业学位研究生教育指导委员会（简称：教指委）的要求进行设置，能满足教指委提出的课程设置要求。本学位点 67%专任教师具有行业经历，每门核心课程及重要必修课程都能配备 1-2 名具有丰富实践经验的专任教师授课，要求授课教师将专业理论知识蕴藏于案例教学，将理论教学融于案例分析中，培养学生的专业问题分析能力和解决实践问题的能力。目前 90%以上专业课程均采用案例教学，教学互动较好，授课与讨论安排恰当，多元化教学手段丰富；专业必修课、选修课教学内容，充分体现高层次、应用型要求。

3.导师遴选培训

我校及会计学院建立健全导师队伍的选聘、培训、考核情况基本制度，将校外导师、校内导师双导师制落实到实处；同时加强导师指导的监督和管理，未出现导师指导重大责任事故。

校外实践导师全部来自大中型企业、会计师事务所、政府机构、金融机构和行业协会等财务专家、企业老总。日常加强校内导师与校外导师的联系，使行业导师全程参与学生培养。

4.学术训练与交流

会计学院设有《正奇会计论坛》，定期开展学术交流活动。会计学院也鼓励学生向有关学术会议投稿，积极参与高水平的学术交流活动。

充分利用教学实践基地，加强校内专业型师资的实践能力。学院定期外派一定数量校内专业师资到瑞华会计师事务所河南分所、其他会计师事务所、其他企业等，进行短期或者中长期跟踪实践，了解企业运行和日常管理，了解企业会计、财务、内审、风险管理等实践状况，提升教学能力；外派校外实践导师，参加国内外师资培养和教学研讨活动，加强教学能力。以往的授课经历表明，校外师资具备较好的实践能力，但是相对缺乏理论与实践结合、组织课堂教学的能力。改变以往仅仅外派校内专业师资参加教学培训的思维定势，采取同时派遣校内师资和校外师资外出参加教学培训的方式，共同提高；定期举办校内教学研讨活动，提升专硕师资整体授课能力。

5.研究生奖助

河南财经政法大学已建立了健全的奖助体系相关制度，内容全面，奖助项目得到有效执行。国家级、地方级、校级等各级奖励清晰，奖助项目明确并执行到位，学生对奖助项目的评选过程没有异议。本学位点只有全日制培养的学生，全日制培养学生的奖助覆盖面达到100%。

强化领导，明确职责。为确保评选工作顺利完成，学院认真部署，成立硕士研究生评优评先工作小组，确保评选工作各环节严格落实。

制度完善，执行到位。依托学校相关文件建立了《河南财经政法大学会计学院研究生奖学金评定工作办法》《河南财经政法大学研会计学院研究生学业成绩综合考评实施细则》和《河南财经政法大学会计学院研究生基础素质测评实施细则》，规范奖助学金的评选流程，

严格把控奖助学金评定政策关、程序关、过程关、纪律关。

程序完整，公开透明。奖学金评定经发布评选通知及评定细则、自主申报、资格审查、材料审核、评审工作小组评议、评选成绩公示、获奖名单公示，最终确定获奖人员。各环节公平、公正、公开，申报材料确认、评选成绩公示均经过申请人本人签字确认，确保评选准确无异议。

标准明确，覆盖广泛。我校研究生奖助学金评定时间一般为每年9月，原则上在每年10月初评审完毕。具体类别包括：（1）国家奖学金，按每生每年20000元发放，平均覆盖2%硕士研究生；（2）学业奖学金，按“一等12000元、二等8000元、三等4000元”标准发放，平均覆盖61.98%硕士研究生；（3）国家助学金，按每生每年6000元发放，覆盖100%硕士研究生。

项目名称	资助类型	专业	年度	总金额（万元）	资助学生数
国家奖学金	奖学金	审计	2023	2	1
学业奖学金	奖学金	审计	2023	21.6	30
国家助学金	助学金	审计	2023	46.2	77
合计	金额	审计	2023	69.8	108

6.研究生就业

本学位点成立以来共授予审计专业硕士学位88人，就业率达到95.5%，其中在党政机关、事业单位、大型国有企业就业的学生有65人，占比达到73.8%，就业质量较好。根据本学位点对毕业学生的跟踪调查，学生普遍放映对目前的就业岗位感到满意，用人单位也对毕

业学生的综合素质评价很高。在政府审计部门、会计师事务所工作的学生对所学知识感到满意，认为所学知识能够满足目前工作的需要。

四、研究生教育改革情况

1.人才培养

自2018年获得批准以来，本学位点结合地区、学校实际，积极调研审计专业硕士人才需求及其能力框架，制定和修订人才培养方案，截止2023年历经2次修订，制定或修订过程中借鉴国内先进兄弟高校审计专业硕士培养经验，广泛征求实务专家、校内专家意见，通过座谈、问卷调查等征求在校生、毕业生意见，培养目标突出职业发展的需求，强调提高创新能力和实践能力。培养方案能够发挥本校学科优势，特色方向明确，具有一定的创新性。

2.教师队伍建设

坚持学术型与实践型师资并重、审计专业师资与管理型师资并重的原则。一方面，加强校内学术型师资实践能力培养；另一方面，强化校外实践导师理论素养、理论与实践融合能力及课堂教学能力。

一是拓展校外实践导师资源，充分发挥校外导师育人作用。依托学校会计学科平台优势和优秀校友资源，进一步拓宽参与审计硕士专业学位教育的校外师资来源，提升校外导师在人才培养中的参与度和作用。通过承担部分课程教学、定期举办专题讲座等方式，充分发挥校外导师的实践优势。

二是优化师资结构，提高管理型师资占比。积极吸纳非审计专业企业高管参与课程教学，同时将工商管理学科相关专业师资引入审计专硕课程体系，进一步丰富师资队伍结构。

三是强化校内专业型师资实践锻炼，提升实践教学能力。充分利用教学实践基地，定期选派校内专业教师赴瑞华会计师事务所河南分所、其他会计师事务所及企业开展短期或中长期实践，深入了解企业运营管理以及会计、财务、内部审计、风险管理等实际工作，促进理论教学与实践相结合。

四是加强校外实践导师教学能力培训。针对校外导师实践经验丰富但理论与实践融合及课堂教学能力相对不足的问题，定期选派校外实践导师参加国内外审计硕士师资培训和教学研讨活动，并与校内教师共同参与教学培训，实现校内外师资教学能力协同提升。

五是常态化开展校内教学研讨，提升师资整体教学水平。依托学院学术教学沙龙平台，定期开展教学案例、教学方法及教学经验研讨，及时推广先进教学理念和教学方法，持续提升审计硕士专业学位教育师资队伍的整体教学能力。

本学位点的 12 名骨干教师均担任硕士研究生导师且指导多名研究生获得毕业。有 1 名教师在省级以上审计、会计等相关学会（协会）担任 2 个常务理事职务。近 5 年骨干教师主持省部级以上科研课题人均 2.5 项，师均科研经费超过 21 万元，师均科研成果近 4 篇。

3.科学研究及创新

近五年，本学位点结合地方经济发展，申报并获批国家级课题 2 项，省级课题 58 项，结项完成省级以上课题 50 项，发表 CSSCI 级别论文 38 篇，师均开发教学案例达到 1.5 项，师均科研经费超过 4 万元/年，师均科研成果（含发表学术论文、决策咨询报告、案例分析报告等）超过 3 篇。本学位点所在的会计学院高度重视专任教师的培训、研修，制定了相关的培训制度，在疫情期间采取线上的方式对专任教师进行培训。每名专任教师近 5 年内至少参加 3 次校外组织的审计教育相关培训、专业研修、考察交流等活动。

五、教育质量评估与分析

1.学科自我评估及不足

该学位授权点人才培养目标明确，学位标准符合国家的有关要求，已经形成了稳定的学科方向，积累了较好的研究成果；具有较为完善的培养方案和课程体系，教学科研等支撑条件好；人才培养质量保证体系较为严密，制度文件齐全，在科学研究、奖助体系、课程教学、导师指导、论文质量、学风教育等方面较为突出，研究生培养质量受到用人单位好评。

学术型研究生研究氛围不足：（1）继续深造读博的人数较少、比例较低；（2）发表高级别期刊论文少，和导师科研对接不够，以老师课题作为选题来源的毕业论文比例偏低；（3）服务地方经济较为欠缺，研究生培养中，走进企业、实践单位安排欠缺，论文选题结合本土企业的较少；（4）学生除了课程学业，主要精力投放到了考证书上，为就业做准备。

培养特色、思政教育的不足：（1）专硕培养特色不突出，纯会计审计类专业课程多，没有很好地突出宽口径、厚基础，这与院系间课程协调难有一定关系；（2）按部就班的课程知识传授偏多，案例开发和案例教学、科学研究相对不足；（3）研究生课程思政推进力度比本科生模块要弱，培养方案、教学大纲中尚未充分突出课程思政。

研究生日常思想政治工作存在短板：近年来，研究生心理年龄和实际年龄出现较大差异，部分研究生缺乏自我管控能力，存在较大的管理隐患。

2.学位论文抽检情况及问题分析

2023年河南省学位论文抽检，审计专业学位硕士论文共抽到1篇，抽检结果合格。2023年审计专业硕士论文共38人参加匿名评审，其中4人进行了二次送审，最终1人未通过匿名外审，延期毕业。匿名外审不通过率为2.63%。

严格把控学位论文质量。在论文写作过程中进行期中检查。主要检查案例和调研部分的资料整理和初步写作情况，只要这一部分按时完成，总体的论文写作进度和质量就有保证；实施毕业论文预答辩制度。为了确保论文质量，在学生论文电子检测之前，进行毕业论文预答辩，发挥导师的集体力量，对论文进行集体把关。

此外，论文从选题到答辩，全过程中有校外导师指导并发挥重要作用，特别是案例分析部分，以及预答辩和答辩环节，校外导师都会提出很有针对性、又不同于校内导师视角的建议。

坚持原则，对于电子检测和外审不合格的学生，坚持制度予以延期答辩、毕业。

六、改进措施

1.浓郁研究生学术氛围

（1）结合新经济、新业态审计需求变化进一步优化培养目标与方向，更新课程设置与内容，跟上实践需要；（2）学院组建了科研团队，团队学术活动向学术型研究生开放，推动教师与学生的科研融合，将老师最新科研成果融入研究生培养过程；（3）进一步强化研究生科研导向，研究生评先评优计分指标中，加大科研和学术指标的计分权重，降低考证等专业技术性指标的权重。

2.突出特色、强化课程思政

（1）进一步调整培养方案，适当控制纯审计专业性、技术性课程的学分，加强课程思政建设，课程思政进方案、进大纲、入课堂；（2）更进一步凝练审计专硕培养特色，拓宽培养口径，突出审计和企业管理的融合，增设企业运营管理、组织行为学等企业管理类课程。（3）强化案例教学，逐步改革专硕教学模式。（4）根据学制延长、研究类课程增加，亟需优化课堂管理与学术素养的培养。

3.增加管理人员

（1）根据二级学院研究生办学规模和管理需要，完善研究生教育管理机制，加强管理岗位设置和人员配置。（2）积极支持二级学院采取社会化招聘方式解决管理人手短缺问题。

4.完善导师组工作机制

（1）每个导师组由五至八名导师构成，设置组长 1 人，秘书 1 人。秘书负责收集本组学生的问题和意见，定期向组长汇报并组织本组导师集中解决学生的问题。导师组以集中作答为主要工作形式。集中作答可以线上与线下相结合。至少每个月本组学生导师线上集中作答一次。同时建议，将入库国家级教学案例情况纳入职称评审体系，作为加分项目，以提高教师进行案例研究和指导学生论文的积极性。（2）加大领军人才的引育力度和资金支持力度，提高导师实践经验；（3）增进校内导师与校外导师的交流，发挥各自优势，共同培养好学生。