

浅析我国企业类会计领军人才能力框架的构建

宋春玲

会计领军人才培养项目自实施以来,虽取得了一定的成效,为塑造一支高素质复合型的会计行业领军人才发挥了重要的作用,但仍有需要继续完善之处,尤其是培训课程体系设计和培训效果评估还需要进一步改进,而这都需要有一个完整的能力框架作为基础。财政部会计司2013年工作要点中明确指出,要研究建立全国会计领军(后备)人才能力框架,加强全国会计领军(后备)人才培养机制的研究与创新。那么,如何构建我国会计领军人才能力框架?笔者以企业类为例进行简要分析。

(一) 企业类会计领军人才能力框架构建的方法

这里所讲的能力,实际上就是胜任力,是指使个人能达成某种工作成果的能力,体现在个人的行为和可衡量的工作成果之中。构建企业类会计领军人才能力框架主要包括以下几个方面:

1. 能力框架构建的基本方法

构建胜任力一般可采取职能分析法和胜任力法,前一种方法关注会计领军人才应该具备何种能力以适应工作中承担的角色及任务,强调教育培训过程的绩效;后一种方法则强调作为会计领军人才获得潜在胜任力必须具备的能力,重点在于教育培训对胜任力有贡献的那些能力。这两种方法各有优缺点,在构建胜任力时经常混合使用。本文结合两种方法,依据我国企业类会计领军人才的独特要求确定能力框架。

2. 能力框架基本维度

首先,应具备卓越的专业胜任能力。企业类会计领军人才应强调其作为专业

会计人才的基本能力,也就是需要具备卓越的专业胜任力,包括财务会计及呈报、管理会计、税务、财务管理、资源管理、风险控制及信息管理与技术七个维度。这里所涉及的专业胜任力不仅是拥有国内会计专业胜任力,而且应该能够适应跨国、跨区域的大型企业集团对会计专业能力的要求,并熟悉国际会计准则和国际惯例。

其次,应具备高层次专业技能。这与专业胜任力不同,需要具备国际化视野和战略性思维,同时拥有良好的职业判断与决策能力,善于与人沟通并建立良好的人际关系。这几个维度充分反映了作为高层次会计领军人才应该具备的思维和技能。

再次,应具备优秀的领导力。不仅能够积极提升组织的有效性和管理变革,而且能够带领高绩效团队协助组织实现自身的目标。通过充分发挥领导力和战略性作用,影响所服务组织的战略方向及其成长,作为会计领域的领军人才得到世界范围内的认可。主要体现在组织领导力、组织有效性、个人和团队领导力及其开发三个方面。

最后,应具备良好的道德素养。作为会计领军人才不仅应该拥有正确的职业价值观,对会计职业有着准确的认知和积极的态度,同时还应具有良好的会计职业道德与信仰,遵循会计职业道德规范与行动准则,维护公众的利益,体现尊严与诚实、避免利益冲突、保守商业秘密、恪尽职守,确保管理层能够对所作的决策负责。

上述所列企业类会计领军人才的能

力框架分为4个方面16个维度,实际上反映了会计领军人才的综合素养和复合型特征的诉求。专业胜任力是保证做事正确、符合法律法规的重要能力诉求;高层次专业技能则是保证作为领军人才应该具备的素养,有别于一般的会计师,更强调战略和判断分析技能,就是要做正确的事;领导力则是作为大型企业集团的会计负责人应该具备的能力诉求,就是要带领团队做人做事;道德素养则是个人品质与人格的重要体现,承担社会责任,以保证能做一名合格的领军人才。

3. 胜任力描述、水平以及评估策略

本文提出的企业类会计领军人才4个方面16个维度的胜任力仍然较为粗略,借鉴大多数国际组织确立的注册会计师具体的胜任力,还需要进一步对16个维度进行细分和描述。同时,还要确定每项胜任力应该达到的最低要求以及每项胜任力具体的评估策略,即类似于加拿大公认会计师协会(CGA)确立的熟练程度(精通、理解和了解)和评估策略(教育、测验或实际工作经历)。对每项胜任力精确的定义和不同水平的准确描述,以及科学合理的评估策略有利于更好地识别会计领军人才的潜能,提出具有针对性的教育和培训方法。

(二) 企业类会计领军人才能力框架的应用

1. 为人才的初步选拔提供重要的参考

目前会计领军人才的选拔采取推荐与考察相结合的方式,根据人员要求在能力与知识方面进行细致的考察,应该说对于筛选合适的人员进行培养起到了较大的促进作用。但因为缺乏统一的人才能力框架和选拔标准,尤其是某些短期内无法提升的核心素质缺乏基本的标准,容易导致在人员的初步选拔上存在失误,致使培养产生事倍功半的结果。因此,通过利用设计完善的能力框架,以会计领军人才应该拥有的专业胜任力、高层次专业思维与技能、领导力和道德修养

关于企业会计转型的 一点思考

许金叶 许琳

(一) 企业会计转型的原因

企业经济转型必然带动企业管理转型,而会计作为企业管理的重要部分,也相应地要由财务会计向管理会计转变。与此同时,现代信息技术尤其是物联网、云计算技术的发展也使企业会计数据呈现出从数据缺乏、单一结构化向海量数据、结构化与非结构化的复杂大数据转变,如何面向企业管理来收集和挖掘会计信息已成为现代会计工作的核心内容。因此,笔者认为,企业会计实现从财务会计向管理会计转变将成为一种必然。

(二) 企业会计转型的基础

现代企业经营管理体系架构是以会计为量化主线、融合现代信息技术的企业经营管理体系。它包括三个层次的内容:一是经营之道,即企业如何优化资源配置,主要解决企业将资源用来做什么业务、配置给谁、谁来做业务的问题,包括企业业务流程梳理与组织结构设计;二是管理之道,即企业如何促进资源的合理利用,包括企业激励机制与约

束机制,如企业管理层的股权激励制度、员工的薪酬制度等;三是企业内部控制体系,包括公司治理和 risk 管控,如企业股利分配制度、企业内部控制制度。

会计通过货币计量对企业的资金运动进行反映并向企业利益相关者提供信息。财务会计是以受托责任为目标,向企业利益相关者提供企业过去经济业务的活动信息。而管理会计则是以决策相关性为目标,针对企业经营管理体的内容向企业经营管理者提供企业经营管理过程中未来经济业务的活动信息。主要包括:一是反映并提供企业资源优化配置的经济信息,如企业战略管理会计、企业业务流程重组、再造管理会计、企业产品价值工程管理会计、企业供应链管理会计等;二是反映并提供企业资源合理利用的经济信息,如企业业绩评价管理会计、企业高管及员工薪酬激励管理会计等;三是反映并为企业资源的内部控制体系提供经济信息,如企业风险管理与控制管理会计、企业治理管理会计等。

(三) 会计转型后的实务内容

一是基于现代信息技术的账务核算及报表处理。一般说来,企业的账务核算和报表处理主要有应付账款、应收账款、差旅费用、固定资产、总账核算、成本核算(编制财务会计报表的成本核算)、工资核算、税务会计、纳税申报、开具客户账单等经常性的会计核算。在会计转型前,企业会计工作主要以财务会计为主,会计工作的大部分时间用于账务核算及报表处理。而会计转型后,企业会计一般只需要很少的时间用于账务核算及报表处理,特别是会计信息化进入自动化、智能化阶段,企业会计账务核算所需要的时间更加减少。二是企业控制和风险管理。会计转型后,从事企业控制和风险管理需要花费更多的时间,主要工作包括企业全面预算、经营业绩报告、现金管理、保险风险管理、中期(长期)预测、税收筹划、司库管理等。三是企业决策支持。在会计转型前,由于财务会计数据未能满足企业决策的需要,企业会计工作仅用很少时间在企业决策支持上。而会计转型后,企业管理会计的工作就是满足企业决策管理的需要,因此要将大部分工作时间用于企业决策支持上。主要包括经营绩效分析、成本分析、质量分析与管理、战略规划支持、新业务定价分析等。

(作者单位:上海大学管理学院)

责任编辑 李卓

的描述和水平为人才的选拔提供基本的依据,能避免吸纳不合适培养的人才,从而提升人才培养的效率。

2. 发挥其在课程体系设置和培养体系形成过程中的基础性作用

会计领军人才实际的培养过程表明,现有的培养课程体系在顺序安排和能力指向方面存在着一定的偏差,尤其是期望的课程与实际开设的课程之间存在着不一致的现象。其根本原因在于,课程体系的设计没有一套完整的能力框架为基础,课程的目标指向比较模糊,包

括后续3年的实践性环节培养也是如此,总体上对于会计领军人才应该掌握什么知识、塑造何种能力、拥有何种素质还缺乏完整的指导。会计领军人才能力框架体系为人才的培养提供目标指向,不仅能对课程设置、不同课程之间的关联性发挥其基础导向作用,而且能够在根据能力目标要求、合理安排实践性教学与学习环节中强化某些特殊能力的培养。

3. 效果评估引导改进培养过程

会计领军人才培养项目的效果评估一般通过工作后实际发挥作用来充分体

现,目前这项工作刚刚起步,还需要进一步完善效果评估的内容与方式,明确评估的指标和标准。能力框架的建立不仅为评估内容和标准的确定提供了科学基础,而且为评估的方式和策略提供了具体的参考,有利于将培养的效果及时反馈到人才培养环节,发现课程体系设计和培养过程中可能存在的问题,并及时加以改进。

(作者单位:山东工商学院公共管理学院)

责任编辑 刘黎静