



会计轮换档案

佚名

一个朋友在一家公司做人事工作，给我聊了些该公司的会计人员轮换情况，现整理如下：

A，中专学历，是一个退休的老会计，由于熟人推荐，最早来公司做会计工作。

后来，B从人事部门调到财务部当出纳。那时是上世纪90年代初，B大专学历，30多岁，丈夫与公司总经理是小学同学。慢慢地，B学会了一些基本的记账、报表等会计事项的处理。由于人聪明，学东西快，又善与人交往，后被提拔当了财务经理，并任职至今。

后来C来了，做出纳。当时，C是一位20多岁的小姑娘，大专学历，后来续了一个法律相关的本科。父亲在公司的投资方任职。至此，一个财务部门形成了。

由于公司的发展，需要银行贷款，应运而生，来了D。D也是一退休的老会计，中专学历，也是熟人推荐来的。D在某银行有熟人，因此，贷款的事很快就接上了头。

人多了，事也就多。随着会计改革的深入，知识要更新，随着会计电算化

实施，手段要更新；随着人增多，心态也要更新。于是，财务部热闹起来，开始有了口角，开始有了派别，也开始有了聪明与智慧的明争暗斗。

公司设立了工厂，尝试进行生产制造活动。于是，招聘来了一个成本会计E，大专学历。自此，公司拉开了会计人员招聘的序幕。E来了之后只是按部就班地做好本职工作，不说人，不参事，性情缓慢而随和。

再后来，在多种力量、多种因素的交织作用下，A去了工厂帮忙，然后退休；D离开了公司，但获得了一些经济与精神补偿；C与E对调，C到工厂当成本会计，E当公司出纳；后来，C怀孕休假生小孩，休假结束后又回到公司的出纳岗位，E又回到工厂做成本会计。

由于公司经济业务多样化、经营规模扩大化、投资管理科学化等，现有会计人员面对新形势有些吃力，于是对会计人员的需求激增。人事部门开始下大力气进行招聘工作，并有一句口头禅：“应聘的会计人员一大把！容易！”

这样，就招来了成本会计F。F中专

学历，一个30多岁的小伙子，家住市郊农村，曾在一国有大企业做成本核算。F来后总说公司真好。当大家为节日分的饮料与食用油的运输问题发愁时，他满脸欢喜；当大家一同出去郊游并正准备休息时，他在卡拉OK厅忙着点歌。他很尊重领导。后来，由于与C不合及业务能力的问题，F离开了公司。离开时，他很难过。算算时间，他在公司仅呆了半年。

公司终于来了一个本科学历的会计，那就是G。G是个年近30岁的女孩，长得不算漂亮，但业务能力很强，通过了CPA资格考试与中级会计专业技术资格考试。G来公司时，总经理不很满意，当然不是因为专业问题。G接下了公司财务部会计核算、报表、税务等主要工作，事实证明，她成了公司财会工作的顶梁柱。G还没有生小孩，领导们常常为此问题忧虑。G工作至今。

H是一个在校的小女孩，来公司实习。天真率性，娇小可爱。同来的还有另外一个小女孩。实习期满，公司留下了H。一次，由于有些情绪与不满，H与B发生了些口角；又听人说，H参与到A、B与C等的纷争中去了。后来，H调离财务部，到工厂车间管材料。H离开公司时，到公司还不到一年。

考虑到财务部人员的性别比例问题，来了男士I。I刚得一爱女，大专学历，30岁左右，个子高高的，一表人才。I刚来，被分配了一个很急的任务，做公司的费用分析。可能是由于添丁后的劳累，也可能是由于公司费用的繁杂，性格沉稳的I有些焦躁了。费用分析做完了，I也离开了公司。好像是由于上班时间等问题，I走时被扣了一些工资。一日，I来公司办档案手续，坐在楼下要理论理论，还说要告状，后来是公司的另一位人士与其谈了谈心。最后，I平静地走了。这前后时间不超过半年。

之后又来了一个本科生J。J毕业时间不长，是个大个子姑娘。J来公司

后，一些工作做得很不错。但一日，J说要结婚，向人事部部长请求半个月婚假。于是，J被请离开公司。后来听人说，原因可能是考虑到她结婚后的一系列“人事”问题，以及她长相一般的客观情况。J泪水涟涟地与G办理了交接，那交接单据说是公司成立以来最详细、最专业、最整洁的会计工作交接单。J走时，还在三个月的试用期内。

K来了，一个清秀美丽的小姑娘，刚刚续完本科。K接替出纳工作。K是北京女孩，年龄很小，喜欢睡懒觉，所以迟到的时候多些。C休完产假回来了，财务部的事又多了起来。后来，K走了，C又做回了出纳。计算一下，K来公司做出纳刚好一年。

公司的应收账款多起来，资金紧张情况也突出了。于是，高个子大男孩L来了。L是大专学历，精力充沛，勇往直前。在各部门管理尚不很规范的情

况下，用款逐项审批、全面预算与催收货款等工作要一起上，L觉得确实得好好策划一番。L对直接领导的工作布置惟命是从，但对其他部门人员及财务部同事的态度欠和善，时间一长，不免引起众议。一日，L在工作时间看了不该看的网站，被同办公室的人揭发。于是，L被迫辞职。从L来到L走，这过程只有近半年时间。

公司财务部第一次来了一位硕士M。M原是一家高新技术企业的财务经理，由于担心为公司进行大量融资后的责任问题，放弃了经理一职，来做一名普通的会计。M来公司前，有人提出过疑问：一是她能否在公司长期呆下去，二是公司是否有适合她的岗位与工作环境。M接下了与资金管理相关的工作。刚来时，M很忙，时间一长，因一些工作无法顺利开展，就不那么忙了；再后来，M显得有些无事可做了。没到半年时间，M

提出要走，并很快地走了。

与M同时来公司的是N，30多岁，女性，看起来比实际年龄要大些。讨论用人时，有人说她看起来“苦大仇深”的，不太好；有人认为她对工作应该是很负责的。N先是到工厂负责长久以来略显混乱的材料与成本的管理与核算工作。后来，回到公司进行资金管理。N很认真，在领导布置工作时，总是认真地听；一天，某同事来报销20元的出租车票，她反复询问起迄地点及是否是因公用车。N来公司近一年了，但从没见过她笑过。

这些年，公司的会计人员就这么走马灯似地轮换着……

由于业务的拓展，公司财务部又要招人了的。那口头禅再一次回荡在公司内：“应聘的会计人员一大把！容易！”

责任编辑 刘黎静

●建议

提高资本市场运行效率的几点对策

刘晓红

1、强化制度建设。政府从市场监管者的角度讲，是超然于市场的执法者，这就要求政府依法立市和治市，保持政策的透明、连续和稳定，以规范的行为来约束市场。目前上交所和深交所作为全国性的证券交易中心，在税赋、管理体制等方面仍带有地方色彩，托管结算系统仍依附于各自的证券交易所，市场被人为分割。而中介组织的行为不规范，也直接侵害了市场的公开、公平、公正原则。因此，目前迫切需要各相关部门加强制度建设，规范市场行为。

2、解决股权结构问题。目前上交所和深交所上市流通的股票只是社会公众股部分，国家股不参与流通，而法人股又处于有行无市的状况。因此，只有让全部股权进入流通市场，资本市场才能发挥优化资源配置的作用。而让非流通股进入流通市场，是一项艰巨而复杂的系统工程，应坚持稳中求进的原则，依据不同情况采取不同措施，有计划、分批逐步解决；在非流通股进入流通的同时，应采取有效措施刺激需求，创造条件，允许更多的机构投资者入市，包括保险资金、共同基金及海外基金等。

3、推进资本市场国际化。资本市场国际化，有助于扩大市场容量，满足更多的融资需求，也有助于推动国内和国际资本市场风险与收益的均衡。值得注意的是，推进资本市场国际化，尤其是开放国内资本市场，一定要把握好条件与时机的问题。

(作者单位：山西大学管理学院)

责任编辑 刘黎静