



· 业务培训 ·

## 培养财会干部的一点意见

蒋 洵

近几年，由于我国经济的蓬勃发展，财会工作的重要性已普遍为人们所认识。但是，目前的财会队伍无论在数量和素质方面，均不能满足需要。

大中专院校财会专业的毕业生、研究生分配是人才的重要来源。但是，目前研究生和本科生多数要参加师资队伍，能到企业工作的为数甚微；即使分配到一些，要达到热爱专业，熟悉业务，能挑起担子的程度，也还需要经过一段培养的年月，远水解不了近渴。在这种

情况下，我认为，实行多层次培养在职干部，提高他们的业务水平和工作能力，是解决当前财会人员“青黄不接”、素质不高的较好办法。

一、对初级财会干部的培训：为了解决财会干部人数不足的问题，以在职干部中选拔有培养前途的青年人参加短期训练班，为期二至三个月，专门学习基础会计知识，采取半天上课、半天做习题和练习珠算、书法。结业后，充实到一般的财会工作岗位上去，如工资、材料、出纳和食堂会计等。经过一段实践时间，再继续择优进一步培养。目前初级财会干部的需要量是相当大的，这种短训班办起来也比较容易，可以大量兴办。

二、对中级财会干部的培训：这是为补充财会干部的骨干力量，作为“梯队”培养的。目标是达到助理会计师或财会负责人的水平。

可以采取全脱产或半脱产上课的形式，设置的基础课程和专业课程不妨多些，分两学期或三学期学完。一定要聘请确有业务能力和教学水平的同志担任教师。对学员要严格要求，学了要能用，做到“颗粒还家”，不能让想混学历的人参加这种培训班。

三、对高级财会干部的培训：这是当前极其需要而且难度较大的一项培训任务。自古以来，“千军易得，一将难求”，就是说高级人才难得。许多企业单位的总会计师、正处级和正科级财会负责人虚席以待。因此，培训高级财会人才也是当务之急。

我认为，高级财会人才应从在职的、年轻的财会骨干中选拔培养，要扬弃单纯着眼于学历和资历的偏见，让有才干的年轻人脱颖而出。培养的方法可以采用由局、公司遴选少量财会骨干，把他们组织起来，为他们创造一定的条件，给予一定的时间，多读些书，以扩大其视野，锻炼其能力。而不要采取办学习班，脱产读书的办法。比如，五十年代上海的国营厂，曾规定骨干干部工作七小时，上班第一个小时到指定的地点看书，学习政治经济学、企业管理等理论书籍。现在培训财会骨干、这个办法似可以再用。读的书籍也不要普通的财会专业教材，而要根据各人的具体情况和需要，选读一些如现代会计、西方经济学等。还可以结合工作需要，组织年轻的财会骨干到兄弟单位参观访问，学习先进经验，或到大专院校旁听一门新课程。也可以邀请社科院、财经大学和企业财会专家来单位做些报告，或举办讲座和座谈会，作为自学的辅导。为了使这种在职学习能坚持下去，并提高读书效果，应分阶段进行考核，定期进行汇报和交流经验。

这种多层次培训财会干部的形式，成效如何，在很大程度上取决于领导者的远见和决心。当前财会专业教师缺乏，诚恳希望在职的或退休的老会计，当“人梯”，当“二传手”，为增强财会队伍的力量多作贡献。