

高职院校会计人才队伍建设研究*

黄路瓿, 陈 恩, 陈秀秀, 卢建貌
(浙江工贸职业技术学院, 浙江 温州 325003)

摘 要: 在互联网、大数据、人工智能快速发展的今天, 高职院校会计人员岗位需求发生了变化, 即由原来的核算型人才, 转变为具有会计专业背景的管理型人才。这就要求会计人员不能仅满足于能否胜任当下工作, 更要着眼于未来职业的发展、晋升等。文章从高职院校财务从业者的角度着手, 探讨高职院校会计人员在日常工作、职位职称晋升等面临的具体问题, 提出针对性建议, 为高职院校财务人才队伍建设提供决策依据。

关键词: 高职院校; 会计; 人才建设; 研究

中图分类号: G717.5

文献标识码: A

文章编号: 1672-0105(2019)03-0088-03

Research on the Construction of Accounting Talents in Higher Vocational Colleges

HUANG Lu-ou, CHEN En, CHEN Xiu-xiu, Lu Jian-mao
(Zhejiang Industry & Trade Vocational College, Wenzhou, 325003, China)

Abstract: With the rapid development of the internet, big data and artificial intelligence, the demand for accounting staff in colleges and universities has changed shifting from the original accounting talents to management talents with accounting background. Therefore, accounting personnel cannot be satisfied only with being competent for the current work, but also need to focus on the development and promotion of future careers. From the perspective of university financial practitioners, this paper discusses the specific problems that college accounting personnel faces in their daily work and promotion of job titles, and puts forward targeted suggestions to provide decision basis for the construction of financial talents in colleges and universities.

Key Words: university; accounting; talent building; research

信息化技术和人工智能的发展影响着我们的工作、生活。会计工作也是日新月异, 人工智能技术的应用给会计从业人员提出了挑战, 要求会计从业人员要具备互联网思维、掌握大智移云技术, 其工作侧重点应由原来的核算转为风险防控、管理会计、成本管理等。这就要求高职院校要重视会计队伍建设问题, 尤其是已有会计人员的转型问题。

一、高职院校会计人员现状分析

我国经济发展进入新常态, 供给侧结构改革不断深化, 国家层面出台了系列政策, 要求会计人员

的基础工作要效率、转型工作要能力、创新工作要魄力。而部分高职院校却存在管理型会计人才缺乏, 会计从业人员的职业规划理念不强, 仍停留在重会计核算轻财务管理。这直接导致他们的财务管理工作业绩不理想, 职称、职位晋升难的局面。

(一) 综合性管理型会计人才缺乏, 核算型会计人员流动性低

目前高职院校财务部门岗位的会计人员普遍是核算型会计, 所从事的工作主要是重复性的记账、算账、报账, 会计人员普遍缺乏管理会计知识和工作经验。从2019年1月1日开始实施新的《政府会

收稿日期: 2019-08-05

基金项目: 浙江省会计学会、浙江省注册会计师协会2019年度研究课题“人才强省战略下高校会计队伍创新机制研究”(2019-01-01)

作者简介: 黄路瓿(1967—), 女, 浙江温州人, 浙江工贸职业技术学院高级会计师、高级经济师, 主要研究方向: 财务管理、经济管理、资产管理; 陈恩(1978—), 男, 浙江温州人, 浙江工贸职业技术学院助理会计师, 主要研究方向: 财务会计、人事管理; 陈秀秀(1993—), 女, 浙江温州, 浙江工贸职业技术学院中级会计师, 主要研究方向: 财务管理, 会计; 卢建貌(1979—), 女, 浙江温州人, 浙江工贸职业技术学院会计师, 主要研究方向: 财务管理。

计准则》对高职院校会计人员的综合素质提出了更高的要求。《国务院关于印发国家教育事业发展规划“十三五”规划的通知》中指出要落实高职院校在资金统筹、经费使用、设备采购、制度管理等方面的自主权,使综合性管理型会计人员缺乏的困境越来越突出。而且,通常高职院校会计人员岗位设定是根据“一岗一编”设定的会计岗位,所谓的“一个萝卜一个坑”,对于难以胜任相应岗位的人员淘汰机制不健全,导致普通核算型会计人员自身不愿意走,单位本身解雇员工自主权力不足,造成流动性低。

(二) 会计人员职称评聘难, 职位晋升难

自高职院校职称评审改革以来,高职院校有权对本校职工的职称进行评聘制。从国家层面来讲,作为会计人员首先要通过全国会计职称考试。从学校的角度来讲,会计人员通过会计职称考试是基础条件,而后必须与本校其他专业技术系列的教师进行竞争聘用^[1]。故,会计人员不但要具备会计专业知识,还要会做科研、写论文、竞赛荣誉等各种硬性指标,对于会计人员来讲无疑是个挑战。会计人员日常的工作主要是与大量数据打交道,日积月累逐渐习惯于只会看数据疏于文字,写论文、做科研基本不擅长;学生竞赛指标打分几乎为零;各类荣誉也仅限于学校内。所以,会计人员即便通过了相应的职称考试,但是评审关也难以通过。

另外,会计工作性质决定会计人员更擅长与数据打交道,工作踏实但站位不高,防范风险意识强,但解放思想不够,这些特质往往给人的印象是“难搞的管家婆”,在年终评比中往往处于弱势。缘于此,导致会计人员升迁的机会不多,一般做到财务处(科)长已经实属不易。

(三) 会计人员职业规划不到位, 缺乏自我提升动力

目前,高职院校会计人员被困于复杂、繁琐的核算工作中,难于从中抽身去学习更新知识。对于高职院校来讲更加重视对教师的能力培养,业务的提升以及更多的培训机会。对于财务工作人员一般认为能够把日常业务工作做好就行。会计从业人员自我要求也不高,职业生涯规划不明确,目标和方向也随之模糊,通常认为在财务处室能够某得一定的职务就很好了,整天忙忙碌碌年复一年日复一

日,直至一辈子,没有动力去提升、实现自身价值增值^[2]。另外,还有一些会计人员没有正视自身的缺陷或不知道自己需要学习些什么,现阶段会计行业的热点问题又是什么,导致学习无从下手,久而久之,就失去了学习力。

二、高职院校会计人才队伍建设建议

(一) 构建高职院校会计人才发展平台, 增强流动性

2014年,教育部的《关于加强直属高校直属单位财务队伍建设的意见》提出要努力造就一支高素质教育财务干部队伍,推动教育事业科学发展。高职院校要充分利用人才集聚、科研理论水平高的优势,搭建高职院校会计人才发展平台,建设好会计人才队伍。

首先,在高职院校内搭建学习互助平台,定期组织创新方案讨论,既保证竞争性又不失团队协作性,促使人才持续创新富有活力。互助学习不仅仅是老带青,还需要年轻会计教老会计学习使用信息化的新知识、新技术,取长补短。还可以借助高职院校的校企合作平台,积极鼓励高职院校会计人才“走进企业”,通过校企合作交流提升高职院校会计人才的专业素质,实现自我提升^[3]。

其次,打通培训教育提升渠道。教育培训是高职院校与生俱来优势,当会计人才发展遇到瓶颈,可直接到高职院校中再培训、再提升。科学制定财务骨干人才培养方案,提供大量的、多方面、综合性培训及交流机会,不局限会计相关培训,还可以引入信息化、管理等方面的培训,为会计从业人员的后续发展积蓄力量。

再次,创新选拔方式和考核办法,拓宽选拔视野,大力推行公开选拔、竞争上岗的人才录用机制,让有能力的会计人员通过选拔进入高职院校会计队伍,让不能胜任的会计人员淘汰,通过再培训重新参与竞争^[3]。

(二) 创新会计人才建设机制

根据特许公认会计师公会有关调查数据显示,单位吸引和留住员工的诸多因素中,首先是学习和获得发展技能的机会,其次是职业发展机遇。高职院校会计人员的岗位性质相对于其他管理岗位更具有专业性,而恰恰是其专业性限制了其广泛性,使得财务人员往往只能在财务部门工作,难以在高职

院校内部各部门之间轮岗,职业发展机遇狭窄。基于这样的一种现状,高职院校要重视会计人员的职业发展,创新机制、体制激发会计人的活力。

一是要搞好职称评聘结合。2019年1月17日,财政部下发了《关于深化会计人员职称制度改革的指导意见》,意见中将高级职称分设副高级和正高级,增设了正高级,形成初级、中级、副高级、正高级会计人员职称评价体系。高职院校结合职称评价结果合理使用会计人员,实现职称评价结果与会计人员聘用、考核、晋升等用人制度相衔接。会计人员各级职称应分别与事业单位专业技术岗位等级挂钩,让职称级别与晋升级别对应。晋升体系的完善将促进优秀的会计人才更加追求优秀。

二是建立多元晋升通道。高职院校财务人员可以与行业对标,实行财经类、金融类、管理类等晋升机制,拓展人才晋升通道。高职院校有会计专业的,可以设立一定比例的流动岗位,让会计教师和财务会计人员双向流动。从事教学的教师流动到财务,可在实践岗位上将理论创新运用;财务人员可流动到教学岗位,可以深化理论学习。会计教师和财务会计人员的双向流动,还能使会计等相关专业的教育教学实现理论与实践的融合,真正培养出一批既有理论水平,又有实践经验的高职院校会计管理型人才^[1]。

(三) 加强管理会计知识和“互联网+”技术学习,提高职业素养

2019年1月1日开始实施新的《政府会计准则》,随着高职院校财务会计和预算会计平行记账的施行以及互联网会计技术的发展,高职院校会计工作从会计的职能到会计的方法再到会计的思维方式都会发生革命性变革。传统会计工作模式下,主要要求会计人员掌握会计核算知识,而在“互联网+”技术条件下,要求会计人员既掌握会计核算

知识,又要掌握管理会计知识,还要有互联网思维,同时还要掌握云计算、大数据知识。所有这些,都对高职院校会计人员的知识结构提出了更高要求。因此,高职院校会计人员要在巩固会计核算知识的基础上,加强管理会计、财务管理、战略管理等知识的学习,构建以管理会计为主的知识体系,培养互联网与会计融合的思维方式。

(四) 增强职业规划能力,提升原动力

随着社会的发展,政策要求会计人员对自我的职业规划也越来越重视,做好职业规划的前提是会计人员持续性的提升自己的专业素养,通常高职院校均有专业的团队与教师在为学生做职业规划,但职业规划并不是学生的专利,个人在每个阶段都必须有所规划,也就是说职业规划是动态的。对于会计人员职业规划,其一,从院校内部找资深教师为会计人员面对面的辅导,形成较为完善的职业规划指导体系,满足会计人员的职业规划需求。其二,与测评机构合作开展职业规划教育,挑选和引进合适的测评工具,让会计人员进行专业辅导和接受专业职业测评服务。有助于对自己的潜在能力的发挥和找到更加适合自己的岗位。其三,会计人员发挥主观能动性,提升原动力是增强职业规划的基础^[4]。近年来,在财政部的领导与倡导下,国家对会计人才培养工程投入了大量的人力、物力,会计人才建设进入了规范化、系统化、科学化轨道。会计人员可通过学历培训、专业辅导、职称提升等渠道提升原动力,增强竞争力,确保履职能力提升。

总之,高职院校会计从业者职能从核算型向管理型转变,是新时代的要求,它对高职院校可持续发展有着不可替代的作用,希望高职院校要重视会计人才队伍建设,为高职院校的长远发展保驾护航。

参考文献:

- [1] 尹艳美,乔志芳.财务精细化管理下高校会计人才队伍机制建设研究[J].时代金融,2018(35):417-418+420.
- [2] 冯珊.高校会计人才队伍建设[J].环球市场信息导报,2015(31):77+85.
- [3] 朱万青,倪丁花,陈忠霞.财务转型期高校会计队伍建设的思考[J].商业会计,2018(20):106-107.
- [4] 李岩,王仁卫,刘丹,等.邮政企业创新人才流动机制的思考[J].邮政研究,2019,35(04):43-44.

(责任编辑:王立新)