

会计人员专业能力的市场需求分析

查 阳

(武汉理工大学管理学院, 武汉 430070)

【摘要】会计工作需从财务会计向管理会计转变,这是经济转型发展提出的现实要求。本文基于会计人员招聘市场和上市公司财务高管这两方面的调研数据,分析当前人才市场的变化趋势,得出三个相关结论,旨在提升会计人员的专业能力,并为其主动适应向管理会计时代转变提供参考。

【关键词】会计人员; 专业能力; 招聘; 财务高管

高校会计教学目标不仅在于让学生毕业时掌握专业知识,更在于培养他们的专业能力。会计人员能力框架的构建与培养,应适应实务界对人才的需求。本文从用人单位招聘意向分析(大众化)和高级财务人员能力调查分析(精英化)两个方面,调查分析用人单位市场对会计人员专业能力的要求。

一、会计人员专业能力的基本内涵

欧洲教育结构调整计划研究结果表明,大学生应具备两类能力:一般能力和学科特定能力。其中,一般能力是一种综合能力,适用于不同专业的大学生。

能力框架的研究是专业人员能力培养的基础。从1967年美国注册会计师(AICPA)的“职业知识框架”到2003年国际会计师联合会(IFAC)的“成为胜任的职业会计师”,数十个国家和地区对注册会计师、内部审计师、管理会计师、财务分析师等多个职业领域的职业能力框架做了大量的研究。会计人员专业能力是指会计人员从事会计专业工作时对工作的胜任能力以及未来的发展潜力,是一种站在现在和未来的角度对人才自身内在素质的要求。既要让学生具备解决问题和科研创新的能力,更要考虑其能力是否适应人才市场的现实需求。

续表 2 财务支出内部控制的关键控制点和具体控制措施

序号	流程	关键控制点	主要风险	控制措施	具体运用
4	会计核算	记账	会计核算不及时,账务处理不准确引起的错记、漏记账引发的风险。	会计控制	出纳根据资金支付凭证登记日记账,会计人员根据相关凭证登记相关明细账,主管会计登记总分类账;建立支出业务分析制度,分析支出预算执行情况及支出中发现的异常情况,为领导决策提供信息支撑。
5	支出公示	对账	账目核对不及时,各项支出合法、合理性缺乏定期的分析与监控,对重大问题缺乏应对措施,导致支出失控引发的风险。	财产保护控制	每月月初财务部门会同各培训部门就各培训班次相关支出进行核对。
		支出信息披露	因缺乏支出信息披露致使难以对培训部门和财务处监督而引发的各种风险。	信息内部公开	每月月初在内网上由财务部门将培训部门的各班次开支项目、标准和金额情况进行公示,便于单位各部门和职工了解情况,加强监督。

主要参考文献

方周文,张庆龙,聂兴凯.行政事业单位内部控制规范实施指南[M].上海:立信会计出版社,2013.

甘湘宁.我国中等职业学校内部控制问题研究[D].长沙:湖南大学硕士学位论文,2009.

陈林林.JX公司内部控制体系构建研究[D].上海:华东理工大学硕士学位论文,2012.

王晓莉.我国高校内部控制体系构建研究[D].青岛:山东科技大学硕士学位论文,2011.

张洪东.我国高校内部控制体系研究[D].青岛:青岛大学硕士学位论文,2011.

中华会计网校.最新行政事业单位内部控制实务操作指南[M].北京:经济科学出版社,2013.

姜猛.以内部审计为核心的高校内部控制体系可行性分析[J].审计月刊,2010(7).

二、用人单位招聘对会计人员专业能力的需求分析

为便于研究分析,本文将招聘会计人员范围划分为三类:初级、中级和高级。分别包含以下岗位:①初级:主要是指会计、财务会计、总账会计、费用会计、销售会计、成本会计、往来会计、出纳、财务部会计、财务专员、报税员、银行出纳、审计助理、综合会计等;②中级:主要是指财务主管、主管会计、中级会计师、会计主管、审计主管、税务主管、预算主管、财务分析主管等;③高级:主要是指首席财务官、财务总监、财务副总监、企业总会计师、财务经理、财务副经理、财务高级经理、财务管理总监、区域财务总监、财务部部长、财务高级主管、预算经理等。

会计人员能力要求在用人单位招聘过程中所占的比例

	高级(%)		中级(%)		初级(%)		平均(%)	
	2010年	2013年	2010年	2013年	2010年	2013年	2010年	2013年
工作经验	96	99	99	99	85	86	93	95
学历要求,其中:	100	100	100	100	100	100	100	100
①硕士	4	5	3	3	0	0		
②本科	74	75	59	56	43	44		
③大专	19	18	38	38	50	51		
④中专	0	0	0	2	3	4		
⑤高中	1	0	0	1	0	0		
⑥未要求学历	2	2	0	0	4	1		
职业资格	95	97	68	82	47	50	70	76
具有职业资格的	51	56	60	45	44	40		
不具有职业资格的	44	41	8	37	3	10		
计算机操作能力	35	36	60	62	51	67	49	55
沟通协调能力	49	56	48	58	41	45	46	53
财务会计报告分析能力	23	45	19	36	1	12	14	31
团队精神	32	29	35	50	31	31	33	37
专业知识	74	75	63	90	9	86	49	86
书面表达能力	5	7	15	15	6	6	9	9
领导能力	21	22	5	7	1	0	9	10
职业道德	25	26	18	20	21	22	21	23
关注细节	15	4	4	17	29	30	16	17
独立成就能力	0	0	0	21	0	10	0	10
熟悉政策法规	51	55	46	50	21	25	39	43
终身学习能力	4	18	6	12	0	8	3	13
工作态度和责任心	44	45	51	52	40	41	45	46
外语能力	11	13	14	18	12	14	12	15
人际交往	15	15	2	3	1	1	6	6
适应出差	6	6	6	6	0	0	4	4

上表数据来源于智联招聘、前程无忧和中华英才网等专业求职网站。数据说明:以用人单位招聘高级会计人员为例,对工作经验要求的占比为96%,是指在被调查受访的所有招聘单位中,96%的企业对高级会计人员的工作经验

有一定程度的要求。以2010为例,其平均值是指在被调查的受访招聘单位中,有93%的企业对工作经验有所要求。

从上表可以看出,对会计人员的能力要求主要体现在工作经验、学历要求和专业知识三个方面:

1. 工作经验。2010年分别有96%、99%、85%的用人单位,2013年分别有99%、99%、86%的用人单位,关注高级、中级和初级会计人员的工作经验。这一信息表明:用人单位对原本要求就很高的工作经验的要求也一直在提高,且对于中高级会计人员的工作经验要求趋近于100%。其中,高级一般要求有10年左右的工作经验,中级一般要求有5年左右的工作经验。一般来说,有工作经验又具备相应的职业资格证书的中高级会计人才,在市场上是较受欢迎的。

2. 学历要求。2010年及2013年用人单位对本科学历的要求最为集中。2013年与2010年相比,用人单位对高级和初级会计人员的本科及以上学历的人员需求均有所增加;高级会计人员要求必须具备硕士学位的比例,由2010年的4%增加到2013年的5%。这说明社会对会计人员学历水平要求均有一定提高。而对于大专、中专、高中等学历的要求,主要是用人单位在招聘初级会计人员时提出的,因为初级会计人员主要从事基础性的会计工作。

3. 专业知识。2010年分别有74%、63%、9%的用人单位,要求高、中、初级会计人员具备相应的会计专业知识,2013年则分别有75%、90%、86%的用人单位要求高、中、初级会计人员具备相应的会计专业知识。尤其是初级会计人员占比,从2010年的49%提高到86%,可见从事会计工作的门槛在不断提高。对于初级会计人员,用人单位较关注其会计核算、计算机的简单操作以及简单的财务分析等能力;对于中级会计人员,不仅包括初级人员应具备的能力,更注重的是其预测筹划、管理监督、信息技术处理方面的能力;对于高级会计人员,其战略规划、运营决策、系统建模分析等方面的能力是最受关注的。

用人单位不仅关注专业知识,还要求具备一定的职业技能,如沟通协调、计算机操作、终身学习等能力,且要求的比例在不断提高。高级会计人才还要具备一定的领导能力、全局观念、国际视野等。

三、上市公司高管的会计专业能力的现状分析

1. 上市公司高级财务人员能力分析。本文在国泰安

数据库中选取2008年1月1日至2013年3月31日之间全部上市公司高级财务人员(包括总会计师、财务总监、首席财务官、财务负责人、财务部经理等)共2 284个样本,展开相关的分析。

上市公司高级财务人员以本科学历(44.97%)为主,硕士研究生(32.49%)和大专(19.7%)为辅,博士和大专以下分别占1.88%和0.92%。这一比例与上述招聘大体类似,说明随着经济活动日益复杂,上市公司对高学历会计人员需求越来越多。其中,在国外获得工商管理学位、经济学学位、MBA学位的人才特别受欢迎,说明在经济全球化时代,上市公司对熟悉国际惯例、拥有国际资格证书、能够用流利的英语直接参与国际谈判的人才特别青睐。而对于小部分高级财务人员学历为中专及以下的情况,通过进一步研究发现,他们不仅有丰富的工作经验和人生阅历,且都通过后来的努力取得了相应的资格证书,他们身上体现出各项社会技能在职业发展中的重要作用。

从上市公司高级财务人员的专业出身看,24.67%的人初始专业为财会类,后继续深造的人员中有的选择继续学习会计,有的选择其他与经济管理相关的专业,可以说他们有深厚的专业基础、比较完善的会计知识体系;而非财会专业出身但拥有职业资格证书的人员占59.4%,他们大多是高级会计师或者拥有各种职业资格证书。相较于会计专业出身的人来说,他们虽没接受正规的会计专业教育,但通过后期资格证书的学习考试和资格评定,也学习到较系统的会计实务知识。既不是会计专业出身也无职业资格证书的占15.83%,他们一般是从基层做起,在企业中有一个升迁的过程,且大部分从始至终从事财务工作,有丰富的财务工作经验。

由样本分析可知,高级财务人员都很注重自身能力的提高,不仅选择继续深造,还努力获得各种职业资格证书,更新专业知识,具有很强的学习能力。同时,非财会专业出身的高级财务人员占比较高,说明结合工作岗位要求掌握一定的非专业知识,也很有利于职业的发展。

2. 上市公司最佳财务总监(CFO)能力分析。本文采用文本法收集了2010~2012年最佳CFO的资料,包括专业、职业背景、关键性事件等,为提炼出具体的实践能力指标提供依据。

从统计结果看,62%的年度最佳CFO是本科学历,而22%具有本科以上学历。通过比较上表用人单位对会计人员学历要求的情况可知,职位越高,学历要求也越高。

从最佳CFO职业背景看,58.06%的人具有各种职业背景。其中,有29.03%的CFO具有会计师事务所的工作经历,17.74%的CFO具有上市公司背景,8.06%的具有外企背景,3.23%具有证券投资背景,这些职业背景让他们积累了丰富的经验。不管是在会计师事务所、外企还是上市公司,工作都不是个人能够独立完成的,并且所处的工

作环境更为复杂多变,这不仅能让他们将所学的专业理论知识与具体实务有机结合并融会贯通,且在处理具体事务时增强了他们的团结合作、沟通协调、逻辑分析、语言表达等能力。如在事务所做审计工作时,需根据已获取的相关资料,通过推理分析找出问题,最后做出相应评价;在外企工作时,不仅可培养外语能力,还可拓展国际视野;而在证券投资和上市公司工作,要能察觉投资环境变化,获取各种数据并进行分析,最后做出投资决策。

四、结论

1. 单位招聘较重视学历和工作经验,专业知识、职业资格、沟通协调能力也是影响招聘的重要因素。以2013年为例,按照用人单位要求应聘人员应具备某项能力的占比,各项能力素质从高到低排列依次如下:学历要求(100%)、工作经验(95%)、专业知识(86%)、职业资格(76%)、计算机能力(55%)、沟通协调能力(53%)、工作态度和责任心(46%)、熟悉政策法规(43%)、团队精神(37%)、财务报告与分析能力(31%)、职业道德(23%)、关注细节(17%)、外语能力(15%)、终身学习能力(13%)、领导能力(10%)、独立成就(10%)、书面表达(9%)、人际交往能力(6%)、适应出差(4%)。

2. 各个层次的会计人员专业能力要求各有偏重,会计人员的能力提升应分层次构建。初级会计人员偏重于认知能力和简单的操作性专业能力,中级会计人员偏重于专业能力和一些社会能力,而高级会计人员偏重于各种社会能力,且其要求远远高于对专业知识的要求。如对高级会计人员的工作经验、职业资格、财务会计报告分析能力、领导能力和人际交往能力的要求,要比中初级会计人员高。中初级会计人员在计算机能力、关注细节等方面的要求,又要高于高级会计人员。

3. 会计人员职位越高,对其管理会计的知识能力要求越高,其职业获得成功的概率就越大。无论从上市公司的高级会计人员,还是上市公司年度的最佳CFO来看,职位越高职业就越成功,其财务会计专业知识的要求程度呈现渐弱趋势,而多专业的综合交叉知识、国际化视野、多行业岗位锻炼和战略决策、责任执行和交流沟通的能力要求却越来越高。这也说明管理会计人才的培养,越来越需要加大力度。

主要参考文献

刘玉廷.对我国高级会计人才职业能力与评价机制的探讨[J].会计研究,2004(6).

邓传洲,赵春光,郑德渊.职业会计师能力框架研究[J].会计研究,2004(6).

张俊瑞,刘东霖.我国人才市场对财经类人才需求状况的调查分析[J].会计研究,2005(9).

【基金项目】湖北省教学研究课题“会计专业人才培养能力培养测评研究”