

我国会计人才市场需求的统计分析

——以智联招聘网为例

赖惠明

(北京东城区职工大学财经系, 北京 100125)

【摘要】 本文采取抽样调查方式,以智联招聘网发布的北京地区会计人才招聘信息为基础,从职位分布、学历要求、工作经验、职称资格证书等七个维度进行了描述性统计分析。根据统计分析结果可得出以下结论:各级次会计职位对职业能力的要求各有偏重,初级会计职位偏重于基础业务能力,中级会计职位侧重于综合业务能力与领导能力的综合,而高级会计职位更关注各项领导能力的发挥。

【关键词】 会计人才市场; 招聘信息; 会计职位; 工作经验; 资格证书

实务界对会计人员能力的需求是会计人员谋求职业发展时应考虑的重要依据。为有效分析会计人才市场的需求,本文采用抽样调查方式,以智联招聘网发布的北京地区会计人才招聘信息为基础,从职位分布、学历要求、工作经验、职称资格证书等七个维度进行描述性统计分析。

一、会计招聘职位分布分析

根据智联招聘网的会计职位划分,本文对初级、中级和高级会计职位进行以下界定:初级会计职位是指出纳员、会计助理、财务助理、会计人员、会计师等;中级会计职位是指会计主管、会计经理和财务主管等;高级会计职位是指财务总监、财务副总监、财务高级经理、财务经理、首席财务官等。本文按随机抽样原则,收集了智联招聘网发布的北京地区会计初级职位、中级职位和高级职位招聘信息各40条,并进行了相关的描述性统计分析。

2015年3月26日,智联招聘网发布的北京地区会计人才招聘职位总量为29 024个,在54个招聘职位类别中,排行第十,各级次会计招聘职位构成情况如图1所示。

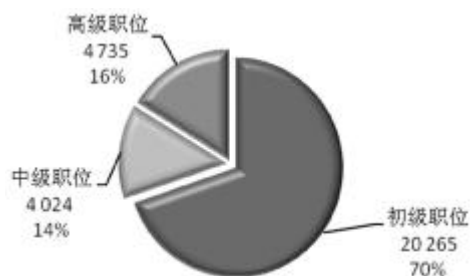


图1 各级次会计招聘职位构成分析图

从图1可以看出,北京会计人才市场中,需求最旺盛的是会计初级人员,约占总体比重的70%,高级会计人员次之,约占总体比重的16%,中级会计人员最后,约占总体

比重的14%。从绝对数量上看,会计人才需求呈“两头大、中间小”的结构,但是,由于会计初级人才的供给数量远远大于中级和高级人才,需求数量的绝对优势并不代表着会计初级人才的绝对就业优势。

二、会计招聘职位学历要求分析

学历可反映应聘者的专业知识水平的高低,是应聘者的基本准入条件。从招聘信息上看,所有的招聘单位都对应聘者的学历或学位有一定要求,而且,随着应聘职位的提高,对学历的要求也相应提高。各级次会计招聘职位学历要求情况如图2所示。

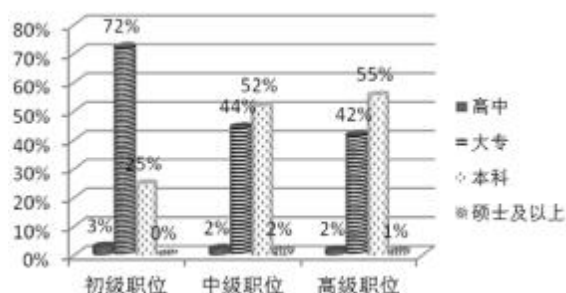


图2 各级次会计招聘职位学历要求分析图

从图2可以看出,大专学历的需求主体为初级会计职位,约占初级会计招聘职位总体的72%,而对于中级与高级会计职位,大专学历需求分别降为44%与42%,究其原因,是从事基础性核算工作的初级会计职位对专业性知识与技能的要求,相对而言并不高。

对于本科学历,初级、中级和高级会计职位的需求百分比分别为25%、52%、55%,呈上升趋势,而且,对于中高级会计职位,大部分用人单位都注明本科学历必须是全日制财经类专业,有的甚至要求毕业院校必须为“985”或“211”院校。这说明实务界认同正规大学教育对应聘者的

职业胜任能力的培养,会计成人或继续教育的质量未得到社会的广泛认可。

随着会计职位层次的提升,硕士以上学历要求呈现先升后降趋势,初级、中级和高级会计职位对其的需求分别为0%、2%和1%。分析其原因,是高级会计职位的工作职责侧重于财务工作领导层次,对业务核算的能力要求相对弱于中级会计职位。

三、会计招聘职位工作经验要求分析

会计是一项实践性很强的专业技术工作,丰富的的工作经验,特别是在对口行业的工作经验,可以有效节约用人单位的培训时间与成本,因此,工作经验已经成为用人单位选择会计人才的重要衡量标准。各级次会计招聘职位工作经验要求情况如图3所示。

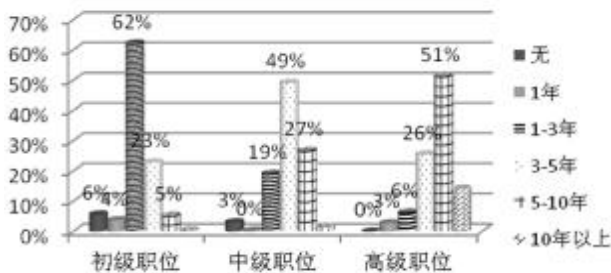


图3 各级次会计招聘职位工作经验要求分析图

从图3可以看出,会计招聘职位级次越高,对工作经验的要求越高。对于初级职位,1~3年的工作经验即可满足62%的用人单位的要求;对于中级职位,49%的用人单位要求3~5年的工作经验,27%的用人单位要求5~10年的工作经验;而对于高级职位,51%以上的用人单位要求5~10年的工作经验,31%财务总监级次职位要求有10年以上对口行业工作经验及财务工作领导经验。这充分体现了实际财务工作经验对会计工作的重要性。

四、会计职位职业资格证书要求分析

除了学历外,获取的职业资格证书也是应聘者职业胜任能力的有力证明。从统计数据来看,不同级次的会计职位所青睐的职业资格证书有所不同。各级次会计招聘职位职业资格证书要求情况如图4所示。

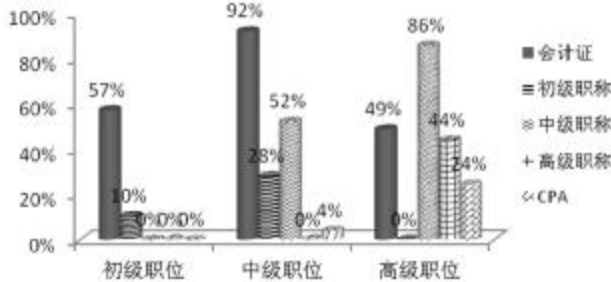


图4 各级次会计招聘职位职业资格证书要求分析图

从图4可以看出,对于初级职位,57%的用人单位提出了对会计从业资格证书(即会计证)的要求,在此基础

上,有10%的用人单位提出了对初级会计职称证书的要求,对中级以上职称要求则为0,而未提出任何职业资格证书要求的单位约占43%。这是因为基础核算型的初级职位不需要太多专业知识。

对于中级职位,会计从业资格证书已是最低的要求,有92%的用人单位对会计从业资格证书(即会计证)提出了要求,在具备会计证的基础上,用人单位对初级会计职称、中级会计职称、高级会计职称和注册会计师证书的要求分别为28%、52%、0%和4%。

对于高级职位,用人单位所要求的职业资格证书层次进一步提升,对初级会计职称、中级会计职称、高级会计职称和注册会计师证书的要求分别为0%、86%、44%和24%。职业资格证书层次的提升,说明用人单位对高级会计人才的能力和知识水平的要求更高。

五、会计职位综合能力要求分析

除了对学历、工作经验与资格证书的要求,用人单位还对应聘者的综合能力提出了要求。各级次会计职位综合能力要求分析如表1所示。

表1 各级次会计招聘职位综合能力要求分析表

	初级职位	中级职位	高级职位
信息技术能力	81%	62%	59%
熟悉政策法规	78%	60%	71%
沟通能力	44%	50%	35%
团体合作能力	37%	70%	59%
财务分析能力	7%	60%	71%
抗压能力	0%	10%	18%
组织协调能力	0%	0%	29%
领导能力	0%	0%	18%
表达能力	0%	20%	18%
会计书写能力	4%	0%	0%
独立工作能力	26%	50%	0%
学习能力	37%	20%	0%

(一)对各级次会计职位共同关注的的能力要求

由表1可知,对于各级次会计职位,用人单位较普遍地对应聘者的信息技术能力、政策法规熟悉程度、沟通能力、团体合作能力提出了要求。

随着企业信息化程度的加深,办公软件与财务软件均成了必备的办公工具,越来越多的用人单位要求员工具备相应的信息技术能力。但对于不同级次的会计职位,信息技术能力的要求有所区别,初级职位侧重于电脑操作能力层次,如熟练操作 office 办公软件与用友(或金蝶)财务软件,中级职位还要求具备网络知识、熟悉ERP系统以及对应用软件进行财务分析,而高级职位主要侧重于对应用软件进行财务分析和风险管理。从数据上看,随着会计职位层次的提高,对信息技术能力的要求略有下降,这与高层会计职位的核算功能降低、管理职能加强密切

相关。

用人单位的招聘要求出现频率较高的还有熟悉政策法规。我国现处于急剧发展变化时期,各项政策、法规不断推陈出新,对企业的会计实务、纳税筹划与申报、企业经营均有重大影响,因此,只有熟悉我国各项政策法规的会计人员,才能正确地进行业务核算与决策。

此外,用人单位普遍对应聘者的沟通能力、团队合作能力提出了要求,财会部门是一个团队,只有团队成员之间进行良好的合作与沟通,才能完成专业工作和有效提高工作效率。以世界四大会计师事务所(普华、安永、德勤、毕马威)为例,在评估应聘者能力时,都有一项“兴趣、沟通和团队合作”,这是“四大”所坚持的企业文化和价值观,他们甚至认为沟通与团队合作能力比应聘者的专业知识更重要。

值得一提的是,由于抽样样本中未包含外资企业,所有的用人单位均未对应聘者的外语水平提出要求,表明企业的用人标准都比较务实。

(二)对各级次会计职位差异关注的的能力要求

1. 初级职位更关注应聘者的学习能力、独立工作能力与会计书写能力。从表1可以看出,用人单位对初级职位的学习能力要求远远高于中级职位和高级职位。近年来,随着会计准则、税法等财会政策法规出现重大调整以及企业信息技术的迅猛变革,从事具体账务处理的会计初级职位人员,正面临新知识、新技术的严峻挑战。只有具备较强的学习能力,才能掌握新的财会法规知识和新的财务信息系统技能,掌握企业乃至整个行业的各类新知识。

有26%的用人单位对初级职位应聘者提出了独立工作能力要求,而独立胜任本职工作是保证企业整个财务部门正常运作的基础。

此外,有4%的用人单位对初级职位应聘者提出了会计书写能力要求,而中高级职位对此无要求,这是因为初级职位会计人员往往需要处理会计资料。

2. 中级职位更注重应聘者的财务分析能力、独立工作能力、学习能力和表达能力。中级会计职位人员需要配合部门高层,进行财务分析、提供相关财务数据,为企业高层决策提供有用信息,因此,有60%的用人单位对应聘者提出了财务分析能力的要求。

中级会计职位属于企业的中间管理层,既需要与财会部门内部人员打交道,也需要与其他部门以及外部单位打交道,因此,有20%的用人单位对中级职位的表达能力提出了要求。良好的表达能力包括口头表达与书面表达能力,是良好的沟通能力的前提。

由于中级职位负责具体业务,出于与初级职称相同的原因,有50%的用人单位对中级职位的独立工作能力提出了要求,有20%的用人单位对中级职位的学习能力提出

了要求。

3. 高级职位更侧重于财务分析能力、抗压能力、组织协调能力和领导能力。进行财务分析以在公司决策层面发挥作用,是会计高级职位人员的重要职责,因此,有71%的用人单位对应聘者提出了财务分析能力的要求,高于中级职位60%的比率。

会计高级职位属于财务部门的高级领导层,有29%的用人单位对其提出了组织协调能力的要求,有18%的用人单位对其提出了领导能力的要求。而作为组织协调与领导能力的前提条件,良好的表达能力是必不可少的,因此,有18%的用人单位对表达能力提出了要求。

会计高级职位的权责大,相应压力也大,压力既有来自企业外部的,也有来自企业高层、部门内部的。良好的抗压能力能有效地减轻、化解所承受的压力,创造部门内部和谐的工作氛围,有助于提高整个财会部门的工作质量,因此,用人单位比较关注高级职位人员的抗压能力,有18%的用人单位提出了相应要求,高于中级职位10%的比率。

六、会计职位职业素质要求分析

各级次会计职位职业素质要求分析如表2所示。

表2 各级次会计招聘职位职业素质要求分析表

	初级职位	中级职位	高级职位
认真细致	81%	40%	12%
职业道德	33%	40%	12%
敬业爱岗	26%	10%	5%
责任心	52%	50%	41%

用人单位对会计人员的工作态度与责任心较为看重。财务工作与数字、金钱相关,这种工作的特殊性和职责的重大性,决定了认真细致与责任心是所有会计工作人员必须具备的基本素质,对于从事基础核算工作的初级职位人员更是如此,有81%的用人单位对初级职位人员提出了认真细致要求,有52%的用人单位提出了责任心要求。而随着中高级会计职位核算职能的减弱、管理职能的加强,认真细致与责任心的重要性有所弱化,对中级职位提这两项要求的用人单位分别占40%与50%,对高级职位提此两项要求的用人单位减为12%与41%。

良好的会计职业道德能指导会计人员的会计行为方向,是关系到会计信息质量的根本保障。有33%的用人单位对初级职位提出了会计职业道德要求,而中级职位与高级职位的占比分别为40%和12%。

此外,用人单位对敬业爱岗也提出要求,初级职位、中级职位与高级职位的占比分别为26%、10%和5%。从事的工作内容越琐碎、越程序化,对敬业爱岗的要求则越高。

七、会计职位期望薪酬分析

对会计职位期望薪酬的分析,是通过计算月薪的众

谈管理型财会人才能力框架及培养模式

王文华^{1,2}(副教授), 陈学平¹(副教授), 赵红梅¹, 陈玉荣¹

(1.常州大学商学院, 江苏常州 213164; 2.常州大学怀德学院, 江苏常州 213164)

【摘要】高度不确定环境下的企业经营迫切需要管理型财会人才,高校财会专业人才培养应由核算型导向向管理型导向转变。本文在分析管理型财会与核算型财会区别的基础上,探讨了管理型财会人才的能力框架,并进一步研究其培养模式。本文研究为高校财会人才培养定位及培养模式改革提供了有益的借鉴。

【关键词】管理型财会; 能力框架; 培养模式

随着经济全球化和知识经济的发展,技术和产品的生命周期日益缩短,企业不再是在一个稳定的国内竞争市场中运行,都需要面对国际竞争国内化、国内竞争国际化的竞争格局。面对竞争日益激烈和风险日益加剧的市场环境,传统核算型财会人才已无法满足当前企业管理的需求,而能够参与企业战略管理、为企业决策提供服务的管理型财会人才已成为企业急需的应用型人才。那么,管理型财会与核算型财会会有什么区别?适合企

业需要的管理型财会人才应该具备什么能力?如何培养管理型财会人才?本文试图对以上问题进行探讨。

一、管理型财会与核算型财会的区别

管理型财会人才是指充分利用企业财务和非财务信息,对企业经营活动进行分析、预测,具有战略思维和价值创造理念,参与企业战略规划、风险控制和财务协调,解决复杂经济问题的复合型财会人才。管理型财会与核算型财会主要有以下区别:

数与算术平均数两个指标来进行的。众数是指总体中出现次数最多的指标值,而算术平均数是指总体单位标志总量与总体单位总量的对比数,两者的差异可说明指标变动的幅度。各级次会计职位期望月薪情况如图5所示。

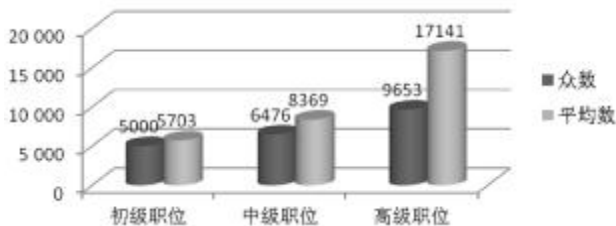


图5 各级次会招聘计职位期望薪酬分析图

从图5可以看出,各级会计职位之间的薪酬差异很大,初级职位、中级职位和高级职位的平均月薪分别为5703元、8369元和17141元,高级职位的平均月薪是初级职位的3倍。即使是处于最低水平的初级职位的平均月薪,也比北京市2014年平均月薪5343元高出360元,这说明从事会计职业可获得较为满意的薪酬回报,而这也是会计职业的吸引力之一。

此外,同等级会计职位内部的薪酬差异也随着职位的提升而急剧拉大。初级职位众数与算术平均数之间的差异为703元,中级职位差异为1893元,而高级职位差异

达到了7487元。出现这种差异,是与各用人单位之间规模、盈利水平和发展水平不同而提供不同水平的薪酬水平密切相关的。

综上所述,各级次会计职位对职业能力的要求各有侧重,初级会计职位偏重于基础业务能力,中级会计职位侧重于综合业务能力与领导能力的综合;中初级会计职位在信息技术能力、学习能力、独立工作能力、认真细致、职业道德与责任心等方面的要求,要高于高级会计职位;而高级会计职位更关注各项领导能力的发挥,其对特定行业工作经验、财务工作领导经验、职业资格、组织协调能力、财务分析能力、领导能力和抗压能力的要求,要比中初级会计职位高。

会计界应以各级次会计职业要求能力框架为依据,加强对我国不同级次会计人才素质的整体开发与培养,力争将我国不同级次的会计人才整体素质提升到一个新的高度。同时,会计人员也应在该框架的指引下,拾遗补缺,以谋求自身更大的职业发展空间。

主要参考文献

许萍.会计人员能力框架问题研究[M].厦门:厦门大学出版社,2010.

查阳.会计人员专业能力的市场需求分析[J].财会月刊,2015(2).