

管理会计人才培养初探

王巧燕, 孙海臣, 崔 瑶

(河北省农林科学院植物保护研究所, 河北 保定 071000)

摘要:管理会计是现代会计的重要分支,故而管理人才在中国的经济发展和企事业单位运行中充当着重要角色。管理会计主要是服务于企事业单位内部管理需要,在企事业单位的规划、控制、决策以及评价等方面发挥着重要作用。当前,中国管理会计人才的严重匮乏,在很大程度上制约着社会经济的发展。结合中国管理会计人才培养的现状,阐述了管理会计从业人员需具备的能力,并提出了中国管理会计人才培养的路径。

关键词:管理会计;人才培养;能力;培养途径

中图分类号:F23

文献标识码:A

文章编号:0439-8114(2016)S2-0103-03

DOI:10.14088/j.cnki.issn0439-8114.2016.S2.045

管理会计在企业发展和经济变革中具有支持和战略支撑的作用,不但有利于释放其在经济转型中的巨大潜力,还有利于中国管理会计的改革。因此全面建设中国特色的管理会计体系定将成为中国今后经济理论建设的重点。目前中国的会计人才铺天盖地,但中国还并不是一个真正的会计强国。因为当前社会中国的会计人才培养明显更加倾向于财务会计人才,导致高端会计人才相对不足,特别是管理会计人才就更为匮乏,管理人才的输出远远不能满足社会对于高素质管理人才的需求。因此,当前社会需要切实改变中国管理会计人才的现状,加强管理会计的整体发展,将管理会计应用推向纵深发展,为中国经济发展和转型储备高素质的管理会计人才。

1 中国管理会计人才培养现状

1.1 管理会计人才培养意识不足

以往国家对管理会计人才的培养和重视不足,管理会计的社会认知度不高,导致人们一窝蜂涌向财务会计却很大程度上忽视了管理会计的选择和学习,抑制了管理会计的发展。在各种不同类型和规模的企事业单位中,管理会计高级人才的培养被忽视,据一项调查显示,设立有专业部门负责培养管理会计人才的企业仅为 18% 左右,把该项工作与其他部门合并在一起的企业占到了约 54%,剩余的没有任何管理会计人才培养计划的企业也有约 28%。其次,管理会计人才匮乏的另一个重要原因是管理会计在企事业单位运用的需求驱动不足。一方面,中国

企事业单位还不完全具备运用管理会计的环境,另一方面,由于管理会计信息不像财务会计信息有外部公开市场的需求,这就导致企事业单位管理层对管理会计重视不够。

1.2 管理会计人才培养模式欠佳

当前,中国管理会计人才缺乏的另外一个主要原因就是高校对管理会计人才培养模式欠佳。当前社会中国很多高校都争相开设了会计学专业,每年都会出现会计学扩招的现象,但其中几乎都是财务会计专业,极少专门设置管理会计专业。现代会计包括财务会计和管理会计两大分支,只重视财务会计专业人才的培养而忽视管理会计专业人才的培养,导致中国管理会计人才匮乏,会影响企事业单位的长远发展和经济体制的改革。目前高校的本科培养中,很少有学校专门开设管理会计专业,在硕士培养中也往往都是财务会计,极少出现管理会计,严重抑制了高素质管理人才的培养和发展。仍存在会计学本科专业未设置《管理会计》课程的情况,而设置了该课程的对《管理会计》课程的课时分配也是处在较低的水平上,在众多高校中通常都是以一门专业课来讲授,而且通常学分的安排都偏低,课时较少,导致学生从潜意识对管理会计课程的重视不足。其次,目前众多财经高校所使用的管理会计教材在管理会计内容的涵盖方面都很难达到一致,教材之间的差别比较明显,并且与成本会计、财务管理的重复交叉问题也没有得到普遍性的解决。此外,高校的管理会计师资水平很大程度上决定着管理会计专业教育的

教学质量。没有一流的管理会计师资队伍,就不可能培养出一流的符合企事业单位管理会计实践需求的高级管理会计人才。

1.3 管理会计人才培养途径有限

目前,中国管理会计人才的培养途径主要是高校教育和企事业单位后续教育。高校教育已经滞后于中国现阶段的经济的发展了,重要的是企事业单位的后续教育尚未形成完整的、规范的培养体系,导致了企事业单位的后续教育参差不齐且形式各异。后续教育可以说是管理会计人员终生教育的重要组成部分,对管理会计人员更新知识、提高专业素养是必不可少的,然而中国目前尚无规范严谨的学习和考核体系,也没有经典的管理会计人员后续教育式板可以参考。总体上来看,目前的高校教育现状、高校培养教育规模和企业后续教育体系造成了管理会计人员数量少且素质偏低,所掌握的理论知识不适合国情,知识结构不合理,没有专业技术职称等。

2 管理会计人才需具备的能力

2.1 财务基础工作能力

管理会计人员最基本的就是应当具备财务基础工作能力,按照岗位要求,包括填制会计凭证、登记会计账簿、使用会计科目、编制会计报表、管理会计档案等方面的工作。

2.2 财务管理及规划能力

首先,作为高素质的管理会计人员能够根据国家统一的财务管理制度制定本单位的财务制度,比如成本核算制度、各种费用报销制度等,并能够做到定期根据最新政策进行相应的更新及完善。

其次,应具有清查资产的能力,建立和完善资产原始记录和管理制度,加强计量和实物收发领退制度等。要设立专门机构,明确专人对国有资产进行管理。落实目标责任制,对资产必须建档立卡,及时办理有关手续,并定期与不定期地进行盘点,清查,盘活闲置资产,提高资产使用效率和效果。

再次,管理会计人才应具有财务分析能力,能够做到通过分析,了解和评价企业的财务状况、盈利能力、偿债能力、流动性等指标,并能根据指标来预测单位未来的发展状况,协助管理层做出经营决策。

2.3 预算管理的能力

预算管理连接管理会计体系的各个板块,是单位合理配置资源和实现战略目标的重要手段,也是单位实力的重要体现。建立和完善预算制度体系,重点做好预算指标编制、预算分解和预算调整是管理会计人员必不可少的能力。此外,管理会计人员在预算过程中应当做到把握预算重点,及时反映预算编

万方数据

制和执行过程中的差异,为单位战略决策提供意见和建议。以本单位为例,在项目经费预算管理上,严格执行本单位制定的财务管理规定,对承担的国家级和省财政项目进行单独核算,严格控制各项支出,执行项目主持人负责,财务人员监督,管理人员验收,所长把关的管理机制。每月财务制定专人负责把开支明细按预算科目归类汇总,填写经费与预算开支对照表,结出余额提交给项目主持人,反馈预算执行情况,项目主持人根据余额再安排下一步支出计划,项目经费分项预算如超出规定的比例,财务人员会及时告知项目主持人进行调整,从而规范项目主持人对经费预算执行的控制管理。

2.4 税收筹划能力

做好单位的税收筹划,最大限度地为单位谋求利益也是管理会计人员应具备的能力。管理会计人员应当根据国家的财税政策,在保证合理合法的情况下,运用会计、税法、财务和法律知识规范单位的涉税业务操作,控制涉税风险,提高单位的税务管理水平和税收筹划的效益,最大限度地降低税收成本,实现价值最大化。

2.5 非财务分析能力

管理会计人才除了要能进行日常的财务分析外,还要提升非财务分析能力。单位面临错综复杂的经营环境和广泛的业务范围,更需要管理会计人员能够提供常规的财务信息,甚至是足够完备和详细的非财务信息,才能让单位拥有较大的优势来应对多变的市场环境。管理会计人员可以将单位的财务信息以及非财务信息综合起来进行分析,并与往年同期或同行业进行比较,发现单位在经营管理中存在的问题,进行不同环境中的SWOT分析等。

2.6 职业竞争能力

上述能力在工作中或职业培训中得到,并在实践中不断增强。而职业竞争能力更多是对管理会计人才自律方面的能力要求。

第一,良好的职业道德和职业态度。将客观、公正、廉洁、专业胜任能力和谨慎性等专业行为充分运用到工作中。

第二,具有终身学习的能力。进入会计行业,面对瞬息万变的经济形势和不断随之变化的会计准则,就只能活到老学到老,只有持续的学习才能使管理会计得到更大的发展空间,更好地实现自身价值。

第三,善于学习的能力。善于学习能使财会人员更好地发现问题和解决问题,并形成系统的解决方案。

第四,学以致用能力。只有将所学到的知识灵活地运用到工作和实践中去,才是财会人员学习的

最终目的。

3 管理会计人才能力培养途径

中国管理会计人才培养主要通过高等院校教育和后续教育来完成,学历教育和继续教育都应进行不懈的探索和努力,以适应社会需要。

3.1 加强管理会计的培养,提高社会认知度

从国家政策到学校的课程开设都应该加强对管理会计现状的知识普及工作,通过管理会计知识的培训和教学,增强学生们对管理会计的兴趣,改变学生对管理会计知之甚少的现象,为培养高素质管理人才奠定基础。

3.2 完善在校管理会计教育体系,培养高素质管理会计人才

首先应增强学校对管理会计的重视程度,通过清晰的会计培养目标优化整合会计课程体系,从传统的财务会计向管理会计转变、提升,全面整合原有的会计教学大纲,并结合中国当前经济发展的现状和人才需求重新确定教学的重点、教学的内容体系,实现教学内容向管理会计人才培养方向发展,为国家培养素质过硬的管理会计人才。学生的培养离不开师资力量的壮大,高素质的教师队伍是培养管理会计人才的重要保障,可以鼓励在校老师出国培训和学习,吸收当今世界最先进的管理会计理念,并结合中国实际,进行管理会计知识的不断更新。另一方面,可以加强管理会计人才的沟通与交流,比如可以聘请大中型企业的总会计师、财务总监等理论和实践人才来校进行专业讲座,这样不仅能让本校教师和学生都学习到管理会计前沿领域的新知识、新技能,而且可促进师生与社会的有效结合。

3.3 加大管理会计后续教育培训,培养多元化学习途径

现行后续教育模式应结合管理会计培训的要求,大胆创新,充分利用网络优势,将传统的面授教育与远程教育有机地结合,普及个性化自主学习。有的省市已开展会计后续教育网络“超市”,学员可自选专家、任挑课程。这种便捷的学习途径,既提高了会计人员的兴趣,也保证了学习的有效性。同时,在会计人员后续教育的内容中,应加大管理会计内容的培训,针对不同层次、不同行业的会计人员打造既有共性也有各自不同特征的学习内容,考虑会计

人员知识水平和工作职责的不同而分别开展专题学习和讲座,设计灵活多变而又人性化的考核方式。

3.4 健全管理会计人才选拔制度,并适时拓宽培养渠道

目前中国管理会计人才选拔主要依赖于会计职业资格技术考试,过于片面化,这是导致管理会计人才素质参差不齐的重要原因之一。因此,要尽快建立健全管理会计职业资格管理制度。首先,要改革管理会计资格考试内容,使其更贴近企业实际,更科学;其次,跨过第一道门槛的管理会计人员需要接受强制性的管理会计实践培训,通过培训考核的才算合格。总之,要使人才的选拔更加注重综合素质。另外,借鉴英、美等西方国家选拔、培养管理会计人才的模式,逐步拓宽中国管理会计人才培养渠道,保证管理会计人才数量的不断增加、业务能力的不断提升。也可以参照国际惯例,在条件成熟时开展管理会计师的资格认证制度,形成中国的培养评价模式。一方面相关机构抓好培训、考试、认证等关键工作环节;另一方面,高校的会计教育应进行适当的改革,允许在校学生参加学习考试,增设相应的科目,尽量为学生提供宽松的学习环境,允许学生在入校试读一段时间后,自主选择所学的专业。双管齐下,以利于早出人才,更快更好地建立起全国的管理会计师队伍。

3.5 建立专门的管理会计组织,规范高端人才管理

国际上许多国家都有管理会计组织机构,英国皇家特许管理会计师公(CIMA)自1919年成立起,便培养出一批具有扎实的财务知识,卓越的管理能力和出色的战略思维的管理会计优秀人才,即CIMA会员,这些会员们均在各行各业中担任要职,发挥着举足轻重的作用。美国管理会计师协会(IMA)成立于1919年,是一家在全球遥遥领先的国际管理会计师组织,其会员有的成为COSO委员会的创始成员,有的则在国际会计师联合会(IFAC)中担任要职,IMA在管理会计领域的实践成就已经达到了全球水平最前沿。可见,专门的管理会计组织对培养优秀的管理会计人才、管理会计人才专业能力的提高,以及对这些高端人才的规范管理大有裨益,而且专门的管理会计组织也可以减轻政府部门的负担,现在由政府部门承担的服务性工作都可交由管理会计组织完成。