

知识型企业必须高度重视会计人才资源的开发

文/贺正和

随着现代知识经济的发展,传统型企业已逐步向知识型企业转化,由于知识型企业经济资源的生产、分配和使用,主要依靠知识、信息和科技技术。一方面它极大地改变了企业资源配置结构,使传统的厂房、机器、资本为主要内容的资源配置结构改变为以知识为基础的资源配置结构;另一方面促使知识型企业的管理不断创新:一是在管理的各个领域都要运用信息与科学技术;二是人本管理已成为企业人才资源开发的关键;三是对无形资产管理重视的程度超过有形资产;四是企业“软”管理的地位越来越受到关注。知识型企业会计人员作为参与管理预测决策最重要的一员,在会计领域发挥的作用越来越引起企业领导们的重视。所以,在知识型企业创新会计人才资源开发的方向和途径已经成为当前企业领导不可忽视的突出主题。

一、知识型企业会计人员面临的挑战

1、竞争观念。知识型企业要求会计人员要有超强的竞争观念,传统的企业高层竞争观念,主要依靠维持传统产品质量,满足已拥有的技能和市场壁垒来保持竞争优势,这种竞争是靠廉价原材料,廉价劳动力与规模效应等实现的低成本竞争。在知识型企业中,企业竞争的性质发生了巨大的变化,一种超强的竞争观念和态势开始形成,企业的竞争不单纯是经济资源的竞争,更重要的还有科技信息,人才资源的竞争。可以这样说,哪家企业产品知识含量高,新技术含量大,它的企业产品在市场上的竞争力就强,因此大力开发勇于创新,富于开拓敢于进取的会计人才资源,使之用战略眼光参与企业生产经营预测决策与管理,站在知识型企业竞争的最前列,这已成为当代知识型企业在市场竞争中立于不败之地的必要条件。

2、信息观念。知识型企业其信息技术已渗透到了企业管理各个领域,相对传统企业来说要广泛得多、深刻得多。作为知识型企业的会计人员要充分利用自己联系面广的特点。除了收集来自国家财政、税务、金融、证券和企业产供销渠道以及客户关联方的信息之外,还要了解全球电子商务,网络经济和市场营销信息并以最快的速度向企业内部有关部门传递,为知识型企业提高产品质量,开发新产品、新材料,降低成本,改善工艺提供科学依据。

3、效益观念。知识型企业不仅要求会计人员事事讲求经济效益,即在生产经营活动中,从产品的设计、试制、材料采购以至产品的营销(包括售后服务)等各个环节处处厉行节约,减少消耗和降低成本,而且还要从长远方面考虑环境保护,可持续跨越式发展等一系列社会经济效益问题。

4、法制观念。随着知识型企业的构建与完善,会计在客观上要求把越来越多的经济活动和经济关系用法律形式固定下来,使法律成为调整经济活动和经济关系的重要手段。由于知识型企业在转型的过程中涉及的经济问题越来越复杂化,要求企业会计不仅要懂得《经济法》、《会计法》、《审计法》、《合同法》、《税法》等重要法律法规,而且要懂得世贸组织的相关知识和法律法规,除此之外,还要懂得运用民事、刑事、行政等各个方面的法律法规来维护企业的合法经济权益。

5、会计观念。知识型企业要求其会计人员必须由传统的“账房先生”(即事后财务会计)转变为现代企业管理会计。现代企业管理会计的职能不仅仅是核算与监督有形资产的主营成果,更多的是关注无形资产的运作。

二、会计理论和方法的创新

1、知识型企业改变了企业会计工作的重点,即由原来的有形资产管理为重点转变到以无形资产管理为重点。传统企业的财务会计管理主要以厂房、设备、资金等无形资产为依托,而知识型企业主要以专利权、专有技术、商标、商誉、信息、股票、证券等为依托,导致了无形资产对企业的发展起着决定性作用,与此相联系,企业资产结构中,无形资产所占比重快速上升,甚至成为知识型企业确保经济增长的动力,据悉,许多知识型企业知识和科技创造的财富中的贡献已接近40%—60%。它对企业现金流量的影响也越来越大,无形资产的收益与风险对企业品牌价值的影响也越来越大。但是,目前国内许多企业在转型过程中对无形资产的重要性认识不足。例如某些企业在转体改制、外商合资、收购并购或股份制改造时,往往不评或少评,低估无形资产价值,有些企业习惯于通过扩大生产能力增加工艺设备线路,拓宽市场营销等方式进行有形资产经营,谋求资本增值,却不善于利用无形资产进行资本经营。在会计理论中,对有形资产的论述比较详尽完善,而对无形资产较少涉及,在会计学基础理论和会计实务的内容安排上,有形资产内容很多,无形资产内容相对少得可怜。因此,为适应知识型企业由传统财务会计向现代企业管理会计转机的需要,企业会计工作要逐步转移到以无形资产核算,监督为重点的轨道上来。

2、知识型企业对传统会计理论提出了挑战，要求创新企业的收益分配理论。在传统的会计工作中，会计核算和监督的对象主要取决于资本的投入与产出。出资者享有企业剩余的索取权，排斥劳动对企业剩余的分配权。在知识型企业转型的过程中，由于信息、科学技术，以及对其的接受、利用和加工，简言之，也就是企业全体员工在整个财富创造过程中的作用越来越大，也越来越重要，知识资本已成为企业未来现金流量的主要因素。与此相联系，企业传统的收益分配格局开始发生萌芽性的变化，比如在企业财富的创造过程中，公司高级管理人员的工薪和其他报酬形式即 $(V+m)$ 中含拿走的部分相对提高，使出资者所得的报酬（包括投资回报在内）相对减少。这种情况表明，随着知识和技术在企业中的地位日益提高，要求确定知识和技术的资本地位，消除传统产权理论中资本控制劳动的弊端，使知识与利用知识，创新知识成为知识资本的市场分配依据，保证知识资本的所有者在更大的范围内参与企业收益的分配。以促进企业和谐、可持续跨越式发展。

3、知识型企业对会计方法的创新。知识型企业拓宽了企业经济活动的空间，改变了经济活动的方式，主要表现在经济活动的网络化、电算化和虚拟化。在网络化、电算化和虚拟化的知识型企业里，许多传统的商业运作方式和会计手工操作也将随之让位，代之以电子支付、电子采购、电子订单和电子运算，企业许多商业活动也将在网络上进行，网上采购、网上销售等电子商务操作使企业的购销活动更加便捷，交易费用更加低廉，同时中间商业环节和暗中回扣（即：商业贿赂）必将减少，网上交易为直达贸易，三角贸易提供了直接见面的机会，对在途商品与存货的量化更加精确。同时，网上收付也会促使国际、省际、市际、县际的商业资本流动加快，但会计主体面临的货币风险却有增无减，所以笔者认为，知识型企业在传统财务会计（即：事后会计）基础之上的会计核算和监督的方法必须进行创新。

三、知识型企业创新会计人力资源开发的方向与途径

（一）开发的方向

如何以知识型企业的先进科技知识引领，企业会计人力资源的开发方向，确保企业能够借以构筑起具有强劲竞争力和可持续跨越式发展的优势，这是本文在可行性方面值得深思和研究的问题。

首先，必须从时代发展的角度重新定位企业会计人员在知识型企业转型过程中的作用和地位，塑造运用于知识型企业会计人才生存与发展的环境。因为只有企业会计人员才能综合地反应与监督企业的全部经济活动，促进企业经济效益与社会经济效益和谐共生。世界著名管理大师德鲁克曾经说过“人是企业最重要的资源”适应于知识型企业发展的高素质会计人才是企业实力的象征，是企业最富有竞争力和挑战力的资本。在这里似乎补充一点更准确，就是：创新会计观念，会计理论和会计方法，经过后续培训的会计人才，必将成为知识企业最重要最活跃的宝贵财产。这一历史的变化必将导致企业经济资源要素，如有形资产（厂房、机器、设备、商品、材料等）与无形资产（如专利、专有技术、商标、商誉等）的重构与分布，它越来越决定企业经济发展速度和效益。在这里，我们所说的开发会计人才资源，就是选好会计人才，培育会计人才，用好会计人才。

1、职业道德。热爱祖国，热爱社会主义，认真执行党和国家的方针政策、制度、法律，维护财经纪律，保守会计秘密，热爱本职工作，廉洁奉公，具较强事业心和工作责任感，并具有创新精神，刻苦钻研，勇于开创新局面，还要有较强全局观念和竞争精神，厉行节约，不损公肥私，不弄虚作假，具有良好的团队协作精神。真正具有“诚信为本，操守为重，坚持准则，不做假账”的会计理念。

2、会计专业能力。在知识型企业中会计专业人才资源的开发是知识转化为财富的必要条件。因此知识型企业人员表现的专业能力高低，更多地取决于对知识资本，人力资本及科学技术知识的内涵了解的程度，其专业能力具体为会计核算，会计监督和会计分析能力、统计应用能力、计算机应用及信息处理能力、会计独立判断能力、资金管理能力和文字表达和翻译能力、业务开拓能力、编制预算决算的能力，以及会计知识创新，外贸交易与外汇损益结算、国际转移定价、跨国绩效评价等能力。当然由于会计人员其所处工作岗位的不同，职务职称不同，要求的专业能力也不尽相同。

（二）开发的途径

在传统企业向知识型企业转型的过程中，要开辟多种途径提高会计人员的素质。首先是全日制的学历教育，特别是本科教育和高等职业院校的教育，要培养一批善于开拓，勇于创新，具有新时代会计理念的新一代会计专业人才，其次是在职学习和岗位培训，要对知识型企业的会计人员定期进行后续培训，在现代网络技术，税收法规，审计典型案例，国际会计等方面接受继续教育，再次是自我完善，更新认识，学习，学习再学习。

最后，企业会计人力资源的开发还应有一个良好的用人机制，就是企业领导应该把它作为一件大事来抓，把它列入企业的发展战略，通过岗位轮训，给会计人才培养创造一个良好的环境和机遇，其主要标志是通过双向选择，企业有用人的自主权，会计有择业的自主权，企业领导要重才、爱才、惜才、育才，营造一个温馨和谐，融洽的人文氛围，以建立一个用人公开、透明、鼓励公平

竞争，标准明确，程序规范的用人机制（作者单位：湘潭职业技术学院）

相关链接

企业人力资源外包决策探析
组织使用人才的智慧
论复合型人才的培养
浅谈企业研发人员的激励
和谐视角下的人才环境优化
论职工素质与企业核心竞争力
国内中小企业职位评价应注意的问题
知识型企业必须高度重视会计人才资源的开发
温州家装企业职业经理人综合素质评价体系初探

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心