

# 核算型财务会计向管理会计转型探究

高慧君

河北省美术研究所

DOI:10.32629/ej.v2i4.191

**[摘要]** 从企业内部来看,管理会计的倡导实施,有利于管理者重视并充分利用财务会计数据进行管理实践,实现精细化管理,促进企业成本控制落地。有利于财务会计人员尤其是核算型财务人员向战略型财务和业务型财务进行转变。根据以上背景分析,本文认为,到底什么是管理会计,管理会计与财务会计有什么区别,财务会计当前面临的问题是什么,财务会计及其从业人员如何向管理会计转型,这些无论在学术界还是实务界还存在很多模糊性的认识。

**[关键词]** 财务会计; 管理会计; 转型

## 1 核算型财务会计存在的问题

### 1.1 财务管理意识欠缺

在新时代,社会形态和产业结构正在发生转变。一些国有企业的领导倾向于集中创造效益。他们没有足够重视财务管理,忽视了他们的生存和发展。这导致对财务管理的投入不足以及财务人员的工作热情。

### 1.2 财务管理制度不完善

任何成熟的管理体系,都依赖于制度的保障。但是,现阶段,国有企业的财务管理制度不完善,即使它是现有制度,也难以保障执行力,执行过程往往流于形式,财务管理工作的筹划和实施,缺乏依据和制度保障。(一)财务管理方法不科学。越来越多的企业完成了财务管理信息化,工作效率得到了很大提高。但是,许多国有企业在金融信息技术建设方面

工作的重点转移到人才招聘上。在首先招聘人才时,要根据单位的发展状况,制定完整的招聘制度和人才选拔机制,并根据市场人才状况机制进行调整。例如,为了长期发展,业务部门希望招募优秀的眼科医生。当该单位实施人才招聘时,首先分析市场环境,然后建立适合单位发展的招聘制度。构建该系统的主要目的是了解各医学院校学生的情况,同时掌握单位的变化。该单位成功招募了两名合格的眼科医生,在单位眼科工作的进展中发挥了重要作用。

### 3.2 加强员工培训,提升人力资源经济管理水平

人是公共机构发展的核心因素,直接影响公共机构的发展。只有培养和引进优秀的人力资源管理人员,才能为公共机构的发展提供高素质的人才,促进事业单位的管理和发展。例如,某事业单位在正确认识本单位发展状况后,将人力资源管理工作落到了实处,定期给员工进行培训,不仅提升了员工的工作能力也带动了事业的发展。该事业单位实施人才培训时主要从以下几个阶段进展:首先,在实施人才选拔时,对员工进行了仔细审查,主要是在员工年龄,综合能力和专业技能方面,以及优化员工结构。其次,定期为员工提供培训。随着市场化的发展,事业单位的管理模式发生了翻天覆地的变化。在培训时,该单位选择了最新的培训知识和

相当落后。他们只使用最简单的财务软件。许多信息处理和数据传输工作仍然依赖于传统的人力资源管理方法,这极大地影响了财务管理的效率。(二)财务风险控制能力差由于国有企业的特殊定位,许多管理人员处于审慎谨慎,缺乏危机感,风险防范意识薄弱的状态。许多国有企业尚未建立金融风险预警机制。而且,对于财务数据的真实性、准确性,缺乏有效的监督,企业内部的审计部门平同虚设。(三)财务管理人员的素质需要提高财务管理人员的素质,直接影响财务管理的质量。但是,目前我国国有企业财务管理人员素质参差不齐。许多人缺乏系统的专业知识和实践经验,甚至他们的学历也达不到标准。而且,财务人员的工作积极性不高,缺乏主动性和创新精神。

### 1.3 财务与业务难以实现一体化

模型,并根据季度变化实施了间隔培训。培训内容应以管理理念,管理技术和创新为导向,不断提高院校人力资源员工水平,使员工不断在工作中取得新突破,最终为员工提供一定的发展机会。

## 4 结束语

在公共机构的发展中,主要竞争是人才竞争。为了确保单位能够在市场经济中取得进步,必须优化人员结构。本文主要分析了人力资源经济在机构中的应用和未来发展。根据组织存在的问题,提出完善机构招聘模式,建立社会福利和约束机制,加强员工培训,提高人力资源经济水平。为了促进公共机构的发展,在未来人力资源和机构经济的应用中,我们还应积极探索新的方法和技术,以提高公共机构的人力资源应用水平。

### [参考文献]

- [1]朱香莉.知识经济时代人力资源管理的发展趋势[J].人力资源管理,2016,(05):4-5.
- [2]张伟.新经济时代高校人力资源管理创新进展[J].现代国企研究,2017,(10):78.
- [3]杨艳菲.事业单位人力资源经济的应用与发展前景[J].经贸实践,2018,(22):229.

财务部门与企业内的所有部门都有业务联系。但是,根据作者自己的工作经验和理解,财务数据和业务数据不能同源和一致。业务部门倾向于使用自己的数据作为决策的基础,特别是在大数据时代。即将到来的是将非商业会计推向一个角落,这意味着财务会计及其从业者已经达到了无法改变的程度。从现实的角度来看,企业中大多数类型的会计人员都是财务会计背景。太多的注册会计师正在努力满足外部监管机构的报告需求,同时忽略了对企业管理的真正参与。虽然他从事过一些全面的预算管理和绩效评估工作,但从财务会计资源和人员素质的角度来看,显然是不够的。随着企业规模的扩大,尤其是多元化集团公司的成立,财务会计核算人员分布大江南北。

## 2 核算型财务会计向管理型财务会计转型的策略

### 2.1 财务管理理念的转型

转变财务管理的第一步是创新管理理念。国有企业的领导需要顺应改革工作的深化,及时转变管理理念,做好危险准备,树立危机意识和竞争意识,深刻理解财务管理对生存和发展的重要性。

### 2.2 财务会计管理制度的转型

在新时期,国有企业需要不断完善内部管理结构,建立由董事会、监事会和股东组成的制衡机制,建立健全的财务管理制度。确保根据证据和规则进行财务工作。财务预算的制定和执行、财务核算程序、内部管控手段,都需要通过具体、严格的制度约束,规范流程,分离不相容的职务。

### 2.3 财务会计管理方法的转型

科学的工作方法是实现国有企业财务管理转型的保证。要完善财务管理方法,提高财务信息化水平,建立符合公司自身特点的财务信息管理系统,安排财务人员进行财务报表的数据分析和生成。一方面,信息化可以优化财务工作流程,节省人力物力,提高管理效率。另一方面,信息化可以利用大数据来提高财务分析能力,并可以将企业的生产,运输,销售和售后联系起来,实现整体管理。

### 2.4 提高财务管理人员素质

财务管理人员素质也对财务管理转型产生重要影响。提高财务人员的整体素质,增强工作能力,激发工作积极性,增强团队凝聚力,优秀的人才队伍是企业的无形资产。一方面,我们将拓宽人才引进,吸收知识,责任心强,有经验的人才加入财务管理工作的渠道。另一方面,加强对现有员工的定期培

训,提高专业知识,提高职业技能,学习先进理念。此外,建立健全的激励评估机制,增强财务人员的积极性和成就感。

### 2.5 推进管理会计人才队伍建设

推动建立管理会计人才能力框架,完善现行会计人才评估体系。首先,管理会计知识包括在会计师和注册会计师的继续教育,大中型企业和机构的总会计师质量改进项目,以及人才培养项目。二是推进会计专业技术资格考试改革和注册会计师考试内容,适当提高管理会计专业知识的比例。三是鼓励高等学校加强管理会计课程体系和教学人员队伍建设,加强管理会计专业方向和管理会计高端人才培养,配合单位建立管理会计人才实践培训基地,并不断优化管理会计人才培养模式。四是探索管理会计人才管理的其他途径。五是促进加强管理会计的国际交流与合作。五是加强宣传和培训。各级财政部门要充分利用各种媒体,采取多种形式,加强管理会计宣传,营造管理会计发展的良好环境。要及时制定管理会计人员培训计划,促进管理会计人员的管理。会计应纳入会计继续教育的内容,并应以关键的方式进行推广。要充分发挥会计渠道和国家会计学院的作用,重视相关高等学校和社会培训机构的重要作用。相关会计机构应通过开设杂志栏目和组织会员交流来加强会员的推广。各单位要重视加强本单位管理会计人员的会计人员的学习和应用,大力培养适用的管理会计人才。

## 3 结束语

对于国有企业而言,在新时期的社会转型浪潮中,传统的会计和财务管理模式仍存在许多问题。例如,缺乏财务管理意识,财务管理制度不健全,财务管理方法落后,风险控制能力差,管理人员素质低。要深化企业改革,适应市场竞争,必须改革财务管理理念,完善财务管理规章制度,促进财务管理信息化,加强内部审计监督,提高整体素质。财务管理人员,从而促进会计。财务会计转变为管理型财务会计,提高国有企业财务管理效率,增强企业竞争力。

### [参考文献]

- [1]王叶繁.管理会计的重要性及对策探析[J].新西部(理论版),2016,(24):75-76.
- [2]郭小勇.财务会计向管理会计转型的路径分析[J].纳税,2019,13(20):162.
- [3]陈宝红.试论大数据背景下财务会计向管理会计转型[J].现代经济信息,2018,(9):227.