

ACCA专业观察报告：财务人才管理ACCA\_CAT PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/544/2021\\_2022\\_ACCA\\_E4\\_B8\\_93\\_E4\\_B8\\_9A\\_c52\\_544069.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/544/2021_2022_ACCA_E4_B8_93_E4_B8_9A_c52_544069.htm) 财务人员的角色正在转变。

具备核心会计技能仍是重要的先决条件，但是，行业竞争愈加激烈，全球化进程不断推进，商业监管日渐规范，都促使财务人员在策略制定、风险管理和企业业绩方面发挥着必不可少的作用。财务人员不仅要完善财务专业技能，还必须具备企业领导能力，包括分析、策划、风险识别、团队建设、领导力、沟通和监控能力等。财务人员及其雇主通常将以上各方面称为“软技巧”。对于这些软技巧的最新解释是：高效的行为、态度和作风。确保其财务人员和财务管理者具备以上软能力，是所有企业都面临的挑战。学习和发展策略在使财务人员具备所需技能方面取得了一些成效，并在当今人才争夺战中，逐步成为激励计划与留人策略中的重要元素。专业技术与软技巧的培训时间在不断延长，同时，许多大型企业都选择通过MBA课程或外派培训使财务人员具备更多技能。但我们必须明确，企业是否为效力最强的学习工具指导，提供了足够的资源投入。在ACCA进行的专业观察报告《财务人才管理》（Talent Management in the Finance Profession）1中，我们发现，对于期望成为财务管理领导者的普通财务人员而言，指导与启导(coaching and mentoring)被视作最有效的发展工具。因此，如今各跨国企业都应该重新评估这些有效工具。使财务人员成为财务管理领导者，是成功企业所应具备的基本要素。企业需要对这类人才进行开发与管理，根据我们的调查，有90%<sup>2</sup>的受访者认为指导与启导是重要的发

展方式。大多数企业都或多或少地采用了指导与启导策略，但据我们调查的重要结果显示，各企业所采取的指导与启导措施，在综合程度和实际效力方面都有很大不同，并且现在仍难以找到真正有效的办法。调查表明，导致以上问题的原因如下：指导与启导主要面向高级管理层，企业认为这样更有帮助。但作为直接的发展工具，指导并未在较低级别的员工群体得到普及。虽然雇主们都希望在指导计划中实现三方监督（学习者，导师，各级管理者或人力资源管理部门），但实际上并未得到充分实施。指导通常由学习者自己组织，因此学习者控制着目标选择与设定，以及效用评估。规模越大的企业越倾向于利用各种内部和外部导师。由于缺乏合格的导师，内部指导资源通常会使用过度。而有些时候，外部或内部导师并不具备培训资格或缺少经验。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)