

数智时代企业财会人员的困境与破局

■ 徐晓方 林茜茜

随着数字经济的纵深发展,数智化技术正以前所未有的速度重塑各产业形态。企业财会工作作为经营管理的关键枢纽,亦步入数字化、智能化转型的深水区。国家层面接连出台政策,推动数智技术与会计工作深度融合。行业数据显示,超七成企业已布局财务数字化战略,智能单据审核、票据采集等场景广泛落地。然而,繁荣表象之下暗藏隐忧:众多企业深陷“财务团队转型难、数智化人才缺口大”的困境。一面是技术迭代的迫切要求,一面是人才支撑的现实短板——如何在数智语境下推动企业财会人员提质升级,已成为关乎行业高质量发展的关键命题。

现实审视:数智转型中的四重困境

数智化浪潮奔涌而至,企业财会人员虽普遍具备转型意识,但在具体实践中仍遭遇多重阻碍,集中体现为以下四重困境。

一是数字化技能短板突出,系统化培训体系缺位。数字化技能不足,是制约财会人员提质升级的首要瓶颈。当前,许多企业的内部培训存在结构性缺陷:培训内容多局限于基础软件操作,缺乏数据分析、战略管理等高端能力培养;继续教育偏重理论讲授,与实际工作场景脱节,学用转化难度大;针对从业年限久、核算经验丰富但数字能力薄弱的资深财会人员,缺乏定制化转型课程。培训体系的粗放与错位,使得从业者技能提升“有心无力”,难以匹配智能化岗位的新要求。

二是决策与执行错位,传导“断层”加剧转型难度。企业决策层虽已认识到财会工作必须主动转型以适应新形势,但当这一战略期望经由层层传导至执行层时,往往被简化为“出数要快、报表要准”的操作性要求。执行层因而将注意力集中在效率提升上,未能从思维层面实现根本转变。与此同时,许多企业采用“一刀切”方式推行数智化转型——忽视输出、核算、财务高管等岗位能力要求的显著差异,统一设计转型路径,导致方案落地困难,转

阅读提示

本文聚焦数智化背景下企业财会人员面临的转型挑战,系统分析了技能短板、传导断层、多方协同不足及心态调适等现实困境。在此基础上,从个人、组织、社会、技术四个维度提出针对性优化策略,为财会人员职业转型与财务数字化建设提供理论参考与实践路径。

型效果大打折扣。

三是多方协同断裂,外部支撑体系尚未形成合力。财会人员的提质升级,本应是个人、企业、高校、行业协会与政府多方联动的系统工程。然而现实中,各主体各自为战:高校会计专业课程仍以传统核算知识为主,智能财务、大数据分析等新兴课程占比偏低,人才培养与企业实际需求存在错位;校企合作多停留于表层,未能构建“校园培养+在职提升”的全周期育人链条;行业协会尚未建立统一的数字化能力标准,培训供给与市场需求难以精准匹配;政府扶持政策多聚焦企业数字化硬件建设,针对财会人员技能提升与职业发展的专项激励仍显不足。多方协同的断裂,使从业者在职转型路上缺乏系统性的外部支撑。

四是心态调适滞后,内在动力不足制约转型进程。技术变革面前,“人”的因素往往比“技”的因素更复杂。部分财会人员对数智化持悲观态度,过度放大岗位替代风险,陷入职业焦虑;部分年长员工受学习能力与思维模式限制,对智能技术接受度低,在转型中承受更大的心理压力与实操困难;亦有不少从业者虽有转型意愿,却缺乏主动学习、积极探索的行动力,自主规划与解决问题的能力薄弱。内在动力的缺失,进一步迟滞了提质升级的步伐。

路径建构:四位一体的优化策略

基于以上困境分析,可从个人、组织、社会、技术四个维度入手,提出相应的优化策略,力求为财会人员提质升级夯实基础。

在个人维度方面,重构价值认知,夯实数字综合素养。企业财会人员要实现提质升级,首先应主动革新思想认知,重新定位自我价值——不再将自身视为数据的被动加工者,而要努力成为数据的主动分析者与应用者。在具体实践中,财会

人员应走出“财务部”,深入业务一线,针对销售增长乏力、库存周转异常、应收账款高企等经营痛点展开分析,并尝试依托数智化工具和数字技能加以解决与应对,进而在解决实际问题中增强数字综合素养。例如,为了诊断存货积压问题,可主动学习库存管理逻辑与多维度数据钻取技术;为了评估渠道盈利质量,可主动构建渠道维度损益模型。此外,财会人员还应塑造积极职业心态,持续关注行业动态,强化自主规划与主动探索意识,提升工作生涯适应力,以理性心态看待技术变革,将替代压力转化为转型动力。

在组织维度方面,重构岗位体系,搭建分层分类培训机制。企业作为财会人员的就业载体,需从制度与资源层面提供转型升级的有力支撑。一方面,应优化财会岗位架构,打破传统单一核算型岗位模式,搭建“核算型、管理型、战略型”三级岗位体系,明确各岗位能力标准与晋升通道。依托智能系统承接重复性核算工作,释放人力资源,引导员工参与财务分析、战略规划等高价值工作,为转型创造实操场景。另一方面,推行分层分类培训:针对基础员工,重点开展智能工具操作与基础数据分析培训;针对管理干部,强化数字化管理、战略财务等高端课程;针对资深老员工,采用“理论+实操”相结合的模式定制转型课程。同时,联动外部机构整合培训资源,将培训成果与薪酬、晋升挂钩,有效激发员工的学习主动性。此外,还应革新绩效与考核激励机制,将“数据质量提升”“流程优化建议采纳数”“数据分析对业务决策的有效支撑”等指标纳入晋升与考核体系,从而更有效地激励财会人员的内在驱动力。

在社会维度方面,深化多方协同,完善行业人才发展生态。政府、高校、行业协会需协同发力,为财会人员提质升级营造良好的发展环境。高校应加快会计专业跨学科改革,融合大数据、计算机、统计

学等内容,增设智能财务、职业规划等前沿课程,深化产教融合,共建实训基地,将企业真实业务场景、经营数据和管理痛点转化为实训项目,打通校园人才培养与企业实际需求之间的衔接通道。行业协会应牵头制定财会人员数字化能力行业标准,整合优质培训资源,开展公益培训和行业交流活动,充分发挥行业引导作用。尤其针对中小微企业,应搭建区域性财务共享学习平台,汇聚大型企业实践案例、工具应用模板和线上研讨社区,弥合不同规模企业之间的人才发展鸿沟。政府应落实职业技能提升补贴政策,将财会数字化培训纳入扶持范围,完善行业监管与激励机制,引导全社会重视财会人才培养,为财会队伍整体提质升级夯实基础。

在技术维度方面,深化技术融合,严守数据安全合规底线。企业财会人员需理性运用数智技术,做到善用工具与管控风险并重。一方面,要提升技术融合应用能力,真正吃透智能财务系统的运作逻辑,不仅停留于简单操作工具,更要结合企业业务场景,运用智能技术完成数据分析、风险预警、成本管控等任务,以技术赋能财务价值提升。另一方面,要筑牢数据安全防线,严格遵循法律法规,规范财务数据采集、存储、使用全流程管理,有效防范数据泄露与篡改风险。同时,应坚持人工复核智能系统输出结果,确保财务数据真实、合规、可靠。

数智化技术与财会行业的深度融合,是数字经济发展的必然趋势。这场变革既大幅提升了财会工作效率、推动了会计职能升级,也使传统财会岗位面临替代风险,对企业财会人员职业发展提出了新的要求。面向未来,企业财会人员提质升级之路仍需持续深耕,相关策略也应动态调整与不断优化,方能助力财会人员顺利转型、适应新的岗位要求,并在推动企业财务完成数字化、智能化转型升级中贡献更大力量。

〔作者单位:徐晓方,温州商学院;林茜茜,温州川洋电器有限公司。本文系浙江省温州市2025年度会计学会会计科研课题:“人工智能背景下财会人员职业生涯发展策略研究”的阶段性成果(立项编号:44)〕

社区医养服务的智能化、精细化和普惠化水平,进而提高老年人医疗及养老服务质量。

三是联动社会力量丰富医养服务内容。社区医养结合的落地,还需引入多元社会力量参与康养服务供给,以进一步完善服务体系、丰富服务内涵。各地社区应构建“政府统筹、社区主导、社会参与”的多元协同机制,联合属地公立医院、专业康养机构、社会组织、志愿团体等各方力量,弥补基层服务短板。

具体而言,社区可与周边综合医院、社区卫生服务中心建立长期合作,定期邀请专科医生下社区开展公益义诊、健康知识宣传、慢病普查、上门看诊等服务,提升基层医疗水平。同时,通过政企合作引入正规康养服务机构,市场化承接失能、半失能老人的专业康复、长期照料、安宁疗护等高端服务;并联合社区公益组织、高校志愿团队、退休医护人员等,常态化开展心理慰藉、文体陪伴、邻里帮扶、适老科普等暖心服务。由此,从身体健康到精神需求,多层次丰富社区医养服务内容,形成政府主导、社会协同、公众参与的良性互动格局。

医养结合模式能够有效弥补传统社区养老服务的不足,使基层养老与医疗服务有机衔接。完善的资源配套是社区医养服务稳定运行的根基,一体化服务平台、智慧化服务模式 and 多元化社会参与,则共同推动医养结合从理念走向实践,切实提高社区养老服务的专业性与综合性,更好满足老年人多层次、多样化的健康养老需求。随着基层养老服务体系日益健全,未来社区医养结合必将向精细化、智能化、多元化方向持续演进,从而激活基层养老老服务的市场活力,构建起更高质量、更可持续的社区养老服务新生态。

〔作者系陕西科技大学镐京学院讲师;本文系陕西省教育厅2024年度科学研究计划项目“社区嵌入式养老老模式可持续发展研究”(24JK0052)〕

高职院校心理育人三维革新

阅读提示

本文围绕产教融合背景下高职院校心理健康教育的现实需求,尝试构建“三层对接、双导师、场景化”三位一体的实践教学模式,从资源嵌入、师资支撑、教学落地等维度展开论述,为高职院校心理健康教育模式创新提供一条可循路径。

■ 姚敦泽 陈翠华

产教融合是推进现代职业教育高质量发展的生命线。随着产教融合向纵深推进,高职院校心理健康教育面临新的更高要求——它不再仅是课堂上的知识传授,更需深度嵌入技术技能型人才的成长全过程。如何在产教融合生态中找准心理育人的坐标,打破传统教育与实际工作场景之间的脱节,已成为亟待破解的现实课题。

三层对接嵌入模式:递进嵌入,全链贯通

在产教融合背景下,高职院校心理健康教育应构建“三层对接”嵌入模式,推动心理育人从“独立运行”走向“全链条渗透”,实现教育资源与岗位需求的精准匹配。

第一层对接,课程设计对接人才培养方案。产教融合要求高职院校将心理健康教育融入学生专业技能学习的全过程。应依据不同专业岗位的心理特质需求,动态调整心理健康教育课程模块,使课程内容切实服务于学生职业发展所需的心理素养。

第二层对接,教育内容对接岗位实际需求。高职院校需突破以通用心理知识和人际交往为主的内容框架,将职业场景中常见的心理问题与素养要求系统纳入教学,使教育内容直接回应学生入职后可能面临的实际心理困扰。

第三层对接,育人场域对接产教融合空间。将教育场所延伸至企业实训基地、产业工坊等产教融合一线,引导学生在真实职场环境中,提前适应职场场景下的心理需求,顺利实现从校园身份到职业身份的心理过渡。

三层模式层层递进、有机衔接,从课程、内容到场域逐级深入,形成心理健康教育的嵌入体系,精准匹配育人资源与岗位要求。

双导师协同:校企师资合力育人

双导师支持模式是产教融合背景下高职院校心理健康教育模式创新的重要方向,其核心在于整合学校与企业双方的师资力量,打造一支兼具心理学专业能力与职业场景经验的教学团队。

企业导师除指导学生专业技术外,还应关注学生在真实职场环境下的心理适应与团队协作等行为表现。他们身处企业一线,能够及时发现学生在实习实训中出现的心理波动,并提供具有情境针对性的心理支持。

校内心理健康教育教师在双导师模式中承担专业引领者与资源协调者的角色,重点负责大学生心理健康教育课程的开发与优化,主导规划并实施全校性的心理健康教育宣传活动,同时关注学生在项目实践、实习实训中的心理体验。

值得强调的是,双导师模式的关键不在于“各管一段”,而在于“协同发力”。高职院校应建立校内心理健康教育教师与企业导师的常态化沟通机制,共同梳理学生不同学习、实训阶段的心理变化特征,针对出现职业适应类心理问题的学生共同制定干预方案,以双导师的深度协作支撑高职心理健康教育的模式创新。

场景化教学:在真实情境中锻造心理能力

场景化教育模式是产教融合给高职院校心理健康教育带来的独特优势,它把心理健康教育从抽象的理论讲解、通用的方法讲授,转变为以真实职业情境为背景的能力训练。

在实际教学中,高职院校心理健康教育教师可采用情景模拟法、角色扮演法、VR虚拟仿真法、项目教学法等多种方法。场景化教学的更高阶形态,是带领学生走出模拟环境,进入真实的企业生产服务一线。高职院校心理健康教育教师可协同合作企业,共同开发沉浸式职业心理训练项目,使学生在参与实际岗位工作的同时,直面职场场景中的人际矛盾、业绩压力、角色适应等方面的真实心理问题。高职院校心理健康教育教师与企业导师共同引导,帮助学生在解决问题过程中磨炼良好的职业心理素质。

产教融合背景下高职院校心理健康教育模式创新,不是简单地把课程搬到企业,而是从职业教育人才培养的本位出发,真正重视学生的心理发展规律与职业成长需求。“三层对接”实现了资源嵌入,“双导师”提供了师资支撑,“场景化”完成了教学落地——三者相互衔接,共同构成了一条从顶层设计到一线实践的完整路径。

未来,高职院校心理健康教育应继续沿着产教融合方向深化探索,在机制建设、师资培养、课程开发等方面持续完善,构建更加适应产教融合需求定位的心理健康教育体系,为学生职业发展和终身成长打下坚实的心理基础。

〔姚敦泽系南宁职业技术大学马克思主义学院教授;陈翠华系广西壮族自治区人民医院儿童青少年心理门诊助理研究员;本文系2024年度广西职业教育教学改革研究项目“五育并举视域下高职院校‘四驱动五协同六保障’大学生心理健康教育模式研究与实践”(编号:GXGZJG2024A047);广西教育科学“十四五”规划2025年度重大课题“广西构建‘新质教育’共同体的策略研究”(编号:2025JD33);2024年度广西壮族自治区卫生健康委西医类自筹经费科研课题“家庭式认知行为治疗联合舍曲林干预儿童青少年拒绝上学”的研究”(编号:Z-A20240024)〕