

大数据背景下管理会计发展面临的挑战与机遇

叶青

(浙江旅游职业学院)

摘要:管理会计的发展关系到企业决策的时效性、科学性。近些年企业在生产经营过程中逐渐重视管理会计,但是管理会计的应用依然处于探索阶段。而大数据时代的到来给管理会计的发展带来了机遇,本文通过分析大数据背景下管理会计发展面临的挑战与机遇,从而提出几点发展的建议。

关键词:管理会计;大数据;挑战;机遇

一、大数据背景下管理会计面临的挑战

(一) 缺乏系统化的数据库及科学的应用方法

企业在生产经营的实践过程中已经逐步认识到管理会计的重要性,管理会计的构建关系到企业决策的时效性,对于企业应对经济环境改变,及时调整战略决策具有关键性作用。因此,各个企业都构建了科学的管理会计体系,拥有具有行业特征、企业特色的决策模式,但是并没有构建系统化的数据库。传统的管理会计体系从预算管理、绩效评价、会计信息化、指标体系、价值链等方面收集相关数据,编制表格或者运用相关模型辅助企业决策。数据的收集具有很大的局限性,虽然有对企业未来的预测但是大部分数据基于企业过去的交易。同时,企业从操作难度和成本节省层面考虑,缺乏对生产经营过程中的实时数据采集,往往导致决策时效性降低,丧失市场先机。抢占市场先机、发展壮大企业从很大程度上依靠企业家的智慧与前沿的经营理念。而大数据背景下的管理会计则要求企业构建一个具有结构化、共享性、独立性的数据库。结构化的数据不再局限于某一类决策,而是面向整体与组织。所采集的数据不仅有企业过去交易形成的会计数据,同时也注重企业经营过程中形成的数据。

大数据在管理会计中的应用不仅需要数据库的建立,同时也需要运用科学的方法对数据进行处理,形成有效的决策信息。当前对于各个企业来说,大数据的理念已经逐步形成,但是数据处理方法的掌握依然是短板。对于传统的管理会计而言,处理数据的量较为有限,同时也依赖Excel技术,而大数据背景下的数据处理数量庞大,数据之间的联系错综复杂,如果没有科学的处理数据方法,那么大数据在管理会计中的应用将难以在企业间普及。

(二) 企业会计从业人员的专业素质有待提高

无论是数据库的建立还是数据处理技术的科学应用都离不开企业管理会计从业人员的素质提高。当前,企业管理会计从业人员的专业知识与技能大多停留在传统层面,需要进行职业资格的继续教育获取最新的大数据知识与技能。知识的更新与技能的提升不是一蹴而就的,需要一个周期,需要实践的检验,同时也需要企业投入大量的培训费用。总之,大数据在企业管理会计中的应用还需要先提高企业管理会计从业人员的素质才能得以实现。此外,在中小型企业中,出于人工成本的考虑,往往只设置了与财务会计相关的出纳、会计、总账等岗位,并未设置单独的管理会计岗位,管理会计的相关职能由财务会计岗位的从业人员兼顾的情况仍普遍存在。因此在中小型企业中依靠提高会计人员的专业素养推行大数据的应用更为艰难。中小企业应该培养自身会计人员掌握大数据技能还是聘请专业的互联网企业,外

包管理会计的数据库构建和数据处理功能,成本收益会是大多企业考虑的主要因素。如果外包企业在大数据专业性和成本上更具性价比,大多中小企业将放弃培养自身会计人员掌握大数据技能的打算,使得从业人员的专业素质停滞不前。

(三) 企业管理会计数据的安全性

管理会计应用于企业财务决策,决策的时效性依赖于数据的准确与全面。在大数据时代,企业数据的共享无疑提高了数据的全面性,也提升了决策的科学性。但是数据共享所带来的会计信息安全隐患不可忽视。企业的财务数据往往涉及到企业的财务安全,也涉及企业的商业机密。如果企业的财务数据在共享过程中被不法分子利用,或者因为从业人员操作不当导致企业的商业机密泄露,财务信息安全遭受攻击,对企业的生产经营将造成不可挽回的损失,也容易引发行业企业之间的恶性竞争导致部分企业因此破产。

二、大数据背景下管理会计发展的机遇

(一) 从传统的财务会计向管理会计转型

大数据背景下,传统的财务会计职能在弱化,经济业务的记录、计量与报告可以通过财务共享,或者由财务机器人实现流水线操作,不仅节省人力时间,同时信息的准确性大幅度提高,此外也在一定程度上减少了由于财务人员操作不当导致会计信息错误。大数据背景下,企业需要采集大量的数据,进行数据处理,形成决策意见。当前企业所收集的数据大多是非结构化的数据,而大数据技术的应用则要求企业所收集的数据是结构化的数据,结构化的数据易于整合共享。今后大量的财务人员的工作职能将由财务会计向管理会计转型^[1]。由原来的记录、计量和报告转型到采集数据、整合数据、进行数据处理,为企业的财务决策提供支撑。因此,管理会计的发展也迎来了前所未有的机遇。

(二) 大数据背景下的管理会计更能帮助企业做出科学决策

传统的管理会计所依赖的数据具有局限性,由于企业外部与内部各部門数据因方法不同,结构不同,数据无法实现共享。数据实现整合也相对困难。随着大数据时代的到来,企业对结构化的数据需求大量增加,企业决策对数据的依赖越来越深^[2]。在大数据背景下,企业可以全方位地从企业内部企业外部采集数据,同时也可以从生产经营过程中,从消费者满意度和需求出发采集数据,使得企业所做决策更符合消费者的心理期望,符合市场定位,为企业发展带来无限前景。此外,传统的管理会计往往依赖相关方法和模型处理数据,得出的结论晦涩难懂,缺乏直观的可视化展现,也缺乏实时动态的呈现。而大数据的应用使得企业将数据处理的结果以可视化的状态呈现,直观简

洁,同时可以实现动态变化,大大提升企业决策者决策的时效性、科学性。

三、大数据背景下管理会计发展的建议

(一)企业管理层重视大数据的应用

大数据在管理会计中的应用普及已经是时代发展的潮流,大数据应用对于推进企业整合信息,挖掘数据的价值^[3],做出科学决策,促进企业高质量发展都起着至关重要的作用。企业的管理层作为企业生产经营的决策者,从理念上及时转变,重视大数据技术在企业的发展,应用大数据技术进行科学决策。此外,把握大数据发展的时代特征,构建科学全面的管理会计体系也十分重要。

(二)尽快构建结构化的企业数据体系,科学高效处理数据

传统管理会计收集的数据针对某一类型的财务决策,不具备系统化、结构化的特征,不易进行企业内部各部门间共享的条件^[4]。在构建全新的企业大数据体系时应全面考虑企业内部各个部门,企业外部行业标准,行业龙头企业的情况,构建结构化的大数据库,实现财务部门与生产、销售、采购、运维等部门的数据共享。大数据背景下的管理会计不仅仅只有整理和处理来自财务方面的数据,而是从决策角度出发,全面大量地收集相关数据,深度挖掘数据间的联系,提供科学决策的数据依据。

(三)加强企业财务人员培训,增强职业素养

(上接第5页)

管理人员日常管理工作提供相关参考;最后企业要实行责任化管理制度和员工激励制度,通过责任化管理制度逐步将企业的日常工作内容进行逐级分散,落实到每个员工的个人身上,然后以此为基础,设定出明确的考核标准,对员工采用考核制度,评定员工的日常工作情况,对于工作良好的员工要给予适当的奖励,对于不好的员工也要给予一定的批评,进而有效的激励员工的工作积极性,提高人力资源管理的实际效果。

(二)做好人力资源管理规划

在实际经营过程中,企业要结合发展目标,制定出整体性的人力资源管理规划。具体内容如下:首先企业要对自身的人力资源需求情况进行科学预测,然后结合预测结果,对人力资源成本进行有效计算;其次,企业要对人力成本进行良好把握,若是发现出现人力成本过高的情况,那么便需要在保障企业生产效率的基础上,对人力成本进行适当的替代工作^[5];最后企业要做好岗位分析,并对每一名员工的实际能力情况进行精准定位,促使员工能力和岗位需求能够最大限度的进行匹配,提高人力资源管理的科学有效性。

(三)做好人力资源的培训管理

人力资源管理中的员工培训不仅可以有效提高员工的工作技能水平,还可以强化员工的工作责任心,进而有效的提高工作效率,促使企业实现快速发展。现如今,很多企业都已经提高了对员工培养的重视,并取得了较好的实际效果。但员工培训需要企业长时间的坚持,毕竟在如今激烈的行业竞争下,很多企业的发展战略都将是一变再变的,若是想要进一步提高员工培训的实际效果,那么企业就需要不断的更新员工的培训知识、培训技能,促使员工能够更好的适应企业的

企业财务人员大多是财会专业的从业人员,所具备的财会专业技能较强,而对于数据处理的计算机技能则相对欠缺,大数据背景下的管理会计体系则要求企业相关人员同时具备较强的数据整合处理能力和财务专业知识^[5]。因此组织企业财务人员加强大数据方面的培训显得十分必要。企业财务人员的职业素养关系到大数据在管理会计中的应用推广。

参考文献:

- [1]成斌.大数据背景下企业财务会计向管理会计转型研究[J].中国集体经济,2021(24): 147-148.
- [2]董子怡.管理会计大数据时代面临的挑战与机遇[J].经济管理文摘,2021(15): 163-164.
- [3]唐勇军、姚雪琦.基于可视化的我国管理会计元年前后研究热点分析[J].财会通讯,2021(15): 25-29.
- [4]赵倩.大数据时代管理会计的机遇、挑战与应对策略分析[J].中国市场,2018(18): 195-196.
- [5]温月.大数据时代管理会计面临的挑战及对策[J].会计之友,2017(15): 68.

作者简介:叶青(1987-7),女,汉族,浙江杭州人,讲师,硕士,主要从事财务管理研究。

发展目标,为企业发展贡献出自身最大的力量^[6]。为此,企业首先要结合自身的发展目标,对自身所涉及到的科学技术、知识体系内容进行全面把握,然后邀请相关业内的专家学者制定出一个完善的培训流程和相关培训内容,并组织所有企业员工在不脱产的情况下进行实际培训工作;其次,在实际培训以前,企业要结合课程内容,对员工的实际能力素养进行摸底考察工作,进而结合摸底考察的实际情况,确定员工的能力缺陷,针对缺陷内容制定出针对性的弥补办法,并对员工进行针对性的培训工作;最后在完成培训以后,企业还需要对员工进行培训情况考察工作,确定员工培训过程中的学习情况,对于考察不合格的员工,要坚决令其进行二次培训工作,直到合格为止。

总结:现如今,企业想要实现快速发展,那么就必须要转变自身的人力职业管理理念,结合劳动经济学中的相关内容,对自身的人力资源进行合理的规划利用,并加强人力资源培训管理,这样才能够真正实现企业长久快速发展的根本目标。

参考文献

- [1]陈禹.经济学视角下的人力资源管理[J].财经界(学术版),2016(12): 335.
- [2]王媛.试论基于劳动经济学背景下的人力资源管理[J].时代金融,2015,09:184-187.
- [3]田昊.对基于劳动经济学背景下的人力资源管理的探讨[J].现代营销(下旬刊),2015(8):147-148.
- [4]李时满.劳动经济学视角下的企业人力资源管理探究[J].经济师,2019(05):240-241.

作者简介:李程(1985.10.24)性别:女籍贯:天津单位:天津名轩置业有限公司学历:本科研究方向:劳动经济