

# 建立财务人才评价机制探讨

## Discussion on Establishing Evaluation Mechanism for Financial Talents

刘萍

Ping Liu

原联勤部财务结算中心  
中国·辽宁 沈阳 110005  
Financial settlement Center of  
Former Joint Logistics Department,  
Shenyang, Liaoning, 110005, China

**【摘要】**推进财务工作的健康发展是一个长期的过程,在这个过程中,需要各方面的支持,而人员因素最为关键。这就需要建立公平的竞争机制、公正的激励机制,不断健全科学的用人机制,营造良好的成才环境,努力建设一支思想观念新、创新意识强、工作能力突出、理财素质全面的财务队伍。规范完善财务人才考核评价办法,建立财务人才评价机制是实现这一目标的必然选择和基础性工作。

**【Abstract】**Promoting the healthy development of financial work is a long-term process. In this process, the support from all aspects of life is needed, and the human factor is the most critical. Therefore, it is necessary to establish a fair competition mechanism, a fair incentive mechanism, constantly improve the scientific employment mechanism, create good environment for talent, and strive to build a financial team with new ideas, strong innovative consciousness, outstanding working ability and comprehensive financial management quality. Standardizing and perfecting the evaluation method of financial talents and establishing the evaluation mechanism of financial talents are the inevitable choice and basic work to achieve this goal.

**【关键词】**建立;人才;评价机制

**【Keywords】**establishment; talent; evaluation mechanism

**【DOI】**10.36012/emr.v1i1.132

## 1 建立人才评价机制的必要性

### 1.1 推进科学理财的需要

人才资源是国有企业、机关事业单位的第一资源,财务人员的文化素质、科技素质、职业道德素质,增强谋划能力、管理、创新能力影响着“管钱、用财”的效果。在看到人才建设在经济社会发展中的重要性的同时,更应清醒地认识到任务的艰巨性。人才建设是一个宏伟的系统工程,重视人才,重视人才建设,不能仅停留在观念的转变上,而要把更多的精力用于实践,不能把工作的抓手仅局限于能力素质的提升,要放长远,特别不能忽视配套措施和制度机制的建设。当前经济社会飞速发展的大环境为建立人才评价机制提供了条件和机遇。

### 1.2 完善选拔机制科学选配人才的需要

随着社会财务管理深度和难度的不断加大,坚持高起点、高标准,选用高素质、高能力财务人才已成为推进财务工作由

一般管理向科学管理全面转型的重中之重。实现“举贤选能”,仅靠思想上的重视、态度上的支持是不够的,要做到识才、惜才、爱才,唯贤是举,唯才是用,必须为人才的脱颖而出创造条件,制造机会,搭建平台。在新的形势和任务要求下,建立财务人才评价机制,明确优秀财务干部评价标准、评价方式、评价途径,通过科学评价与群众评价,全面客观地评价财务人才德、才、能、绩,据此实现工作绩效与提拔任用的有效结合,破除论资排辈的落后选拔用人观念,激活财务人才选拔配备的内在活力,做到客观、及时地选出人才,科学、公正的配备使用人才,是财务人才队伍选拔使用的必然发展趋势。

### 1.3 建立竞争机制加强队伍建设的需要

没有威胁就没有生存,没有竞争就没有活力,没有危机感就不会取得大踏步的前进。经济社会发展的实践表明,要适应发展的需要,财务人才队伍建设必然要引入竞争机制。一方面,竞争的环境能激发灵感和智慧,让潜能发挥到极限,实现

不间断的创造和跨越;另一方面,由于竞争的存在,可以促使主动强迫自己学会改变,改正缺点,弥补弱点;学会限制,限制自己在竞争中不犯错误,或比对手少犯错误。竞争能使财务人才队伍建设充满活力和激情。财务人才建设引入竞争机制不难,发挥竞争作用亦不难,难就难在如何做到公开、公平、公正的竞争,关键就是要让竞争中的人,竞争中的事,具备同等的机会,同等的标准,享有同等的结果。建立人才评价机制,通过规范的评价方法,评价程序,统一的评价标准,实施对财务人才的定期评价,做出公正结论,能为竞争提供参考、依据和对象。

## 2 建立人才评价机制的任务要求

### 2.1 建立人才评价机制的核心任务

人才评价机制的核心工作是对财务干部进行分类量化考核,建立人才评价机制的工作中心是从顶层设计建立财务干部考核评价指标体系及考核评价机制,并逐级细化建立财务干部分类量化考核办法和财务干部考核评价办法,重点是在考核构成、分类分层次和结果量化上进行探索和突破。在分类分层次方面,要根据财务工作性质和特点,将财务专业分为预算、会计、税法、综合等类别,同时,将财务干部分为领导、高级职称和普通职员3个层次。考核中,实行同一类别同一层次考核方式相同,考核结果在同一类别中比较,实现既在考核方法上体现类别层次差异性,又在考核结果运用上体现可比性和公平性。在考核结果量化方面,对每项评价结果均赋分量化,并根据评价主体知情权,对工作目标考核、民主测评、业务评价、民意调查等环节赋予不同权重。实行量化分类考核,要突出考虑不同考核对象的特点,只有具备针对性,才能更好地激励考核对象。工作目标考核,主要通过对年度工作目标完成情况的考核,重点了解工作实效;民主测评,主要通过干部群众的评价,了解工作情况和现实表现;业务评价,通过相关岗位的量化评价,重点了解工作效能,胜任本职情况;民意调查主要了解服务百姓和服务基层的情况,考查在大众心中的信服度。

### 2.2 建立人才评价机制对专业能力的要求

从专业上看,财务人员是专业技术人员,专业行为直接影响财务管理秩序。随着社会财务变革的深入,特别是社会发展由现代化向信息化的转变,对财务人员知识含金量的要求越来越高。财务人才评价就知识方面的要求而言,主要应包括知识储备能力,即会计、税法、财管等专业业务知识的掌握应用能力以及对各应用系统的操作技能知识和基本财务理论知识的掌握应用更新能力。除此之外,还应具备掌握应用电脑操作知识、公文写作知识、数理统计等知识的能力。不同的岗位有不同的职能,对工作能力的的评价就是看其是否很好地履行了职责。一

是自律能力。财务人员管钱、理财,管控单位的经费开支,直接参预资金的收支,如果没有较强的自律能力,会扰乱正常的财经秩序,滋生腐败现象,造成损失。二是执行法规能力。依法理财,落实规章制度不仅是抵御诱惑遵纪守法的能力,也是处理财务事项协调关系的方法,如果不能落实法规,按规定办事,依法理财,就会给各级政府、各级单位、给国家造成损失,降低经济效益,影响社会发展。三是协调判断能力。作为职能部门的工作人员,不但要于上下级业务部门发生业务往来,还因管理其他部门的经费要与人发生频繁的工作关系,上传下达,检查指导,抓政策落实,必须有较强的协调能力,沟通协调,管理控制,处理工作关系,广泛于人接触,解决矛盾冲突。另外,对发生的业务进行判断分析,并根据情况分析做出正确的决策,也是财务人才认识问题、分析问题、综合处理问题的基本素质,例如,判定发票的真伪,分析工程经费方案的可行性,都需要运用工程、采购、市场等相关丰富的知识,进行综合分析判断,拿出意见,为领导决策提供正确的依据和建议。

### 2.3 建立人才评价机制对人员素质的要求

因从事业务工作的专业特点和岗位要求,身体素质评价也是人才评价的重要内容。首先,要有强健的体魄,这是完成工作任务,适应工作需要的基本条件;其次,要掌握基本社会常识,并具备基本的技能,熟练掌握财务保障的程序、方法和基本知识。政治合格是对财务人员的基本要求,对财务人才政治素质的评价,不仅包括政治理论素养,还包括政治觉悟。理论根基不牢,就不能正确辨别政治方向,不能执行中国共产党的路线、方针、政策,甚至不能履行好自己的职责,完成工作任务,特别是财务人员,如果没有较强的理论素养,理想信念不坚定,思想不纯洁,人生观、价值观就会发生偏移,甚至走向堕落。具备较高的政治觉悟,才能自觉抵御各种诱惑,做到热爱岗位,热爱自己的工作,做到廉洁自律,出色完成各项任务。

建立财务人才评价机制,对财务人才进行评价,目的是提高财务人员的基本素质,提高财务队伍的整体水平。人才评价结果应和财务人员用人机制和财务队伍后续教育紧密结合起来,对连续评价结果好的财务人才给予奖励,给予重任,以此鼓励财务人才的积极性;对连续评价不合格的,要根据评价中的问题,一方面加强后续教育,尽快地提高素质;另一方面,对确实不能适应财务工作的人员实行末位淘汰,优化财务队伍结构,始终使财务队伍建设保持旺盛的活力,实现建设一支政治坚定、业务精湛、作风优良、清正廉洁的财务干部人才队伍的目标。