老队员化身最强教练团

之前在各项竞赛中荣誉满满的老队员武幸凤,如今转化为备赛团队的教练员。高玺楠、张健才等以往赛场上的熟面孔,如今都转战“幕后”,组建成最强教练团,用丰富的经验和技能,带着年轻队员们接力冲锋。

理论基础较差,实操能力弱等能力短板,是年轻队员特别是“零零后”队员中普遍存在的问题,成为竞赛路上的“拦路虎”。为解决这一问题,汾西矿业搭建了“双向奔赴”的平台,采用教练带徒、以老带新、量身定制的模式,组成包保团队,助力年轻队员迅速融入、快速成长。

集训期间,教练员不仅要带着队友们学习理论知识,熟悉比武竞赛流程,交流分享实战经验,还要出新类型的模拟试题,自建会计信息化竞赛题库……除了提升团队“硬实力”,还密切关注队员的心理,促进队员更加从容地应对高压挑战。通过集训充电赋能,年轻队员在知识储备、技能实操、心理素质方面有了全面提升,团队协作精神进一步增强。

荣获总账会计第一名的何嘉炎,在集训期间每天学习十几个小时,逐字逐句啃透最新会计准则,反复打磨凭证录入、期末结账等每一个细节,常常为了一个科目余额的精准核对,与团队共同探索到深夜。“队伍里任何一个人都不能有短板,”教练员武幸凤说道,“只要存在短板,肯定拿不到优秀的成绩。”团队里的每个人不仅要“专”,更要“全”。在熟悉各自岗位的理论知识和实操技能的基础上,还要全盘掌握会计主管、总账会计、成本会计、财务管理、资金管理五个岗位的全部内容。

陪着新队员们重新走了一遍自己的“老路”,教练员武幸凤坦言道:“通过竞赛,不仅能够促进年轻队员迅速提升专业技能水平,而且在帮助他们学习的过程中,自己的专业知识更加扎实,工作更加得心应手。”

激活人才梯队建设“一池春水”

“人才素质提升是一项系统工程、长期工程,需要常抓不懈、久久为功。”汾西矿业总会计师寇建文对财务人才队伍建设工作高度重视,赛前亲临复盘会,分析短板不足,提振参赛士气,为队友们注入一剂“强心针”。

为进一步完善人才选拔机制,实现以赛促学、以学促练,汾西矿业量身定制人才“培训套餐”,对原有组队模式进行了优化调整。在人才选拔上,更加注重队员的综合素质,包括团队协作能力、多业务模块理解力、心理抗压水平以及临场应变素养等。在队伍构建上,通过多维度的考核评价,着力组建一支结构科学、反应迅速、韧性十足、既有专长又具备交叉履职能力的复合型竞赛队伍。在训练体系上,增加了对新规则、新题型的专项训练,强化了心理素质培养和团队协作训练,确保每一位队员都能在比赛中发挥出最佳水平。

队员们不仅要有出色的专业技能,而且要练就一颗“大心脏”。在集训期间,大家“亦敌亦友”,互帮互学、互相竞争,每天三小时的理论基础知识学习风雨无阻。在仿真模拟对抗训练环节,相互切磋比拼,更是充满挑战——不仅要保质保量高标准完成考核任务,同时还要与队友们在时间上进行比拼。经过车轮战式高密度、高强度的磨炼,队员们最终在赛场上交出了漂亮的答卷。

“我们牢牢锚定财务人才梯队建设的长期目标,持续提升财务人才的专业水准和实战能力。”汾西矿业总会计师寇建文说道。为给不同发展阶段、不同专业方向的财务人员提供个性化成长路径,汾西矿业财会系统构建了“基础培养—集中培养—重点培养”三级联动、上下协同、有机衔接的人才成长机制。基础培养方面,以打好专业基础为核心,重点加强对新入职职工的系统培训;集中培养方面,通过轮岗交流、专项培训等方式,持续提升职工业务能力;重点培养方面,为核心骨干业务尖兵提供更高层次的学习和发展机会。

如今,汾西矿业年轻的财会人已稳稳接过“接力棒”,书写了夺冠的精彩故事,展现了汾西矿业人才素质培养的生动实践。未来,汾西矿业财会人将继续在人才培养“快车道”上持续奔跑,以“归零”的心态再启新程,以不断前进的步伐为企业高质量发展贡献着财会力量。 (梁玮 李晓琼)