

基层行政事业单位会计人才队伍转型问题及对策研究

■ 马丽红

(陕西省汉中市城固县会计局, 陕西 汉中, 723200)

一、引言

随着我国经济、社会的迅速发展, 行政事业单位的财务管理工作面临诸多新的问题, 各单位对会计人员的职业素养、专业技能等方面都有了更高的要求。对行政事业单位的日常运行来说, 会计管理有至关重要的作用。当前, 很多行政事业单位正处于会计改革阶段。在此背景下, 会计人才队伍建设问题就成为各单位重点关注的内容。

行政事业单位会计人员的主要工作职责是执行财政部门预算及对单位的财务情况进行核算等工作。与企业会计管理工作相比, 行政事业单位的会计管理工作更加复杂, 因为该工作可能会涉及许多利益相关者。在此背景下, 为了适应新的发展形势, 行政事业单位只有实施会计人才队伍转型, 才能有效提升财务管理工作效率, 实现单位持续稳定的发展。虽然, 当前, 部分行政事业单位的会计改革、会计人才队伍转型已经取得了一定的进展, 但是仍然存在诸多问题需要解决。本文以 X 县域行政事业单位为研究对象, 对其在职财务工作人员的工作现状进行调研, 发现该单位在会计人才队伍在转型方面还存在许多亟待解决的问题, 然后, 结合现有的理论研究成果, 对这些问题提出相应的对策。

二、X 县域行政事业单位会计队伍现状

行政事业单位的会计工作人员是国家财政经济纪律的维护者, 也是政府会计制度的践行者, 对国家财政、会计等方面的政策落实具有重要作用。会计改革政策能否有效落实, 关键在于行政事业单位的会计人员都能否正确理解会计政策, 并落实新制度和规定。笔者通过对 X 县行政事业单位在岗财务人员开展实地调研和发放调查问卷, 了解到该县域内财务人员基本情况如下。

据统计, X 县行政事业单位在岗财务人员共有 463 人。从身份构成情况分析, 在编人员 377 人, 其余均不在编; 从性别结构分析, 男性共有 195 人, 女性共有 268 人; 从学历结构分析, 硕士及以上 1 人, 本科学历 187 人, 专科学历 235 人, 专科以下

为 40 人; 从人员职称结构分析, 高级职称 5 人, 中级职称 61 人, 初级职称 86 人, 其余无职称; 从年龄结构分析, 50 岁及以上共计 52 人, 40 至 50 岁之间为 203 人, 30 至 40 岁之间为 156 人, 其余全部为 30 岁及以下; 从工作年限结构分析, 30 年以上 32 人, 20 至 30 年之间为 132 人, 10 至 20 年之间为 119 人, 其余全部为 10 年及以下。

从上述分析可知: X 县行政事业单位的财务会计人员女性比男性多, 拥有高级职称的会计人员数量很少, 大多数会计工作人员没有任何职称, 这部分约占总人数的 60% 以上。在这些会计工作人员中, 本科以上学历人数较少, 仅达到 40%, 专科及以下学历人数接近 60%。由此可见, X 县行政事业单位的会计人员专业素质、业务技能均有待提高, 也就是说, 基层行政事业单位极度缺乏高素质、高层次的专业会计人才。

三、基层行政事业单位会计人才队伍转型存在的问题

(一) 财务人员法制观念淡薄, 缺乏职业操守

目前, 行政事业单位的会计工作人员普遍存在法制意识淡薄、缺乏财经法律法规知识等问题。在许多会计工作人员的认知中, 只要坚持做到洁身自好, 不占用公家一分一毫就不会违法、违规。在许多单位中, 编制、审核岗位由同一人员兼任, 有时管理账务及使用经费的人员都是同一人, 且该财务人员还兼任办公室、档案室等重要岗位, 这就造成一人多岗、财务工作成为兼职、财务工作开展过程缺乏有效监督和制约等问题。在具体工作中存在以下问题。第一, 一些财务人员的法制意识淡薄, 职业素养较低, 对报销票据, 领导签字后, 就立即将其报销, 缺乏票据审核意识。第二, 部分财务工作人员没有原始凭证, 根据复印件进行凭证编制, 进而凭证内金额与原始凭证出现差异。第三, 一些单位票据没有经过财务负责人签章, 或者缺乏经办人签字, 甚至出现部分工作人员在金钱、物质的诱惑下突破底线, 忘记本身应该坚守的职业底线, 利

用职务之便为自身谋取利益，最终导致违法，违规行为出现，甚至面临牢狱之灾。在这种情况下，一些仅将项目书写为“办公用品”、并且没有附上有效的购买明细清单报销凭证也能得到报销，同时，一些错误的业务事项在未经领导审核、原始凭证不足的情况下也能被随意调账。这会使单位账务混乱，出现错账时，难以及时更正，即使更正也存在方法不合理的问题。

（二）财务人员专业素养偏低

目前，基层行政事业单位会计人员年龄结构明显失调，老龄化严重。多数会计人员学历较低，文化水平难以达到会计制度改革的要求，而且其第一学历多为财经类。因此，会计类专业的人员很少，高学历、高职称的人员更少。究其原因，主要有以下四点。第一，许多财务工作人员财务思维落后，难以适应当前会计改革后新的工作方式、方法，他们在工作中缺乏创新性，沿用传统的思维和方法，从而导致单位财务管理工作效率低下，远远无法满足单位实际发展需要。第二，部分基层单位领导凭借自己意志随意更换财务工作人员，造成财务工作人员人心涣散，无法长期专注工作，其工作经验及专业素养自然难以提高。第三，领导对会计人员的专业素质不够重视，没有为会计人员提供继续教育的机会，在这种情况下，财务人员对自身素质的提升也不会给予高度重视，在业务知识、法律法规学习等方面，更是抱着得过且过的态度，甚至部分财务人员没有经过专业的会计培训，不具备财务专业知识，难以胜任会计岗位。第四，还有一些会计人员对会计核算知识和科目掌握与应用不到位，忽视原始凭证审核的重要性，操作不规范行为屡屡发生。具体表现为。一是在原始凭证编制过程中，填写要素不全、项目不规范。财务人员进行凭证审核时，没有按照规定将凭证退回，而是将部分凭证进行记账。例如：在住宿报销发票中未填写单位名称、时间、人数等必要内容；办公费用报销发票中未填写购买办公用品的价格、数量等。这些原始票据要素不全导致会计凭证难以全面反映业务内容。二是记账凭证编制不规范，存在要素缺失。会计凭证打印、装订不规范，未按照要求时间完成，会计人员没有按照时限完成上级财政部门要求的各类报表的填写工作。部分单位的财务人员将类型不同的几种业务、以及当期发生的多笔会计科目记录在一张凭证上，且均没有按照顺序整理原始凭证。这样会导致一张凭证后面附的原始凭证过多，进而

出现会计科目与原始凭证不对应等纰漏。一些财务人员在编制凭证时，难以准确编写凭证摘要，未清晰阐明企业的经济业务情况，且在大多数情况下，会计凭证的编写、审核、记账等均为一人操作。

（三）财务人员会计信息化能力不足

随着信息化办公的引入，大多数工作都需要借助各类办公软件来完成，财务工作涉及财务系统、固定资产管理系统、税务管理系统等方面的软件，加之新会计制度的颁布，预算管理一体化改革，财政云平台的推广。这些都要求财务人员必须具备一定的信息化操作水平。但是当前，许多财务人员的会计信息化能力较差，究其原因，主要有以下三点。第一，一些财务人员对新知识、新技能学习的热情较低、进度较慢，对办公软件的操作能力难以满足工作要求，甚至部分财务人员仍然采用手工记账的方式，对各类系统信息录入、报表的打印方法均不熟悉。第二，部分财务人员的工作思想后，没有创新性，对报账、记账等工作不会借助办公软件将其简化，这使得财务信息系统难以发挥其真正的作用。第三，一些基层行政事业单位没有固定的专职会计人员，而是雇佣临时人员完成财务工作，这些临时人员的专业素质、职业素养良莠不齐，部分人员甚至难以胜任财政云平台记账、核算等工作，这对财务工作带来不良影响。还有一些年龄较大的会计人员，难以掌握计算机的使用方法，不能使用云平台系统完成会计核算内容，这严重影响了企业财政云平台的推广。

四、加强行政事业单位会计人才队伍转型的对策及建议

（一）转变财务人员思想观念，完善财务管理机制

审计部门要加强对行政事业单位财务运行状况的监管，采用定期检查和不定期抽查的方式了解企业的新财政制度执行情况，使得财务人员对本职工作时刻保持谨慎、认真、负责的态度。财务人员要提高个人的职业素养。在工作中，需要做到以下五点：第一，树立大局意识，站在全企业的角度去考虑问题，提高自身的工作价值。第二，守住工作底线，坚持原则，实时学习最新的法律、法规，并且严格遵守各项财务法律法规。第三，不断更新自身的知识与技能，时刻保持对学习各种专业知识、技能的热情，提高计算机使用、财务数据分析能力等。第四，响应相关部门的倡导，积极参与财务人员职业素养教育培训活动，聆听系列讲座，培养诚信、客观、公正、认真、谨慎的财务思维，时刻谨记

职业道德,不被任何物质、权利诱惑,积极认真开展工作的,为单位的发展做出自己应有的贡献。第五,相关财务管理者必须对行政事业单位内部控制制度进行不断优化,构建科学、合理的内部控制体系,保证财务信息数据的真实性,同时能有效降低各种可能发生的财务风险,提高财务管理、业务管理决策的科学性与合理性。

(二)加强财务会计人员队伍建设

随着新会计制度的执行,部分财务人员现有的财务知识储备已难以满足工作的需要。因此,这部分人员需要转变传统的财务工作理念、更新会计知识、提高专业技能、不断增加自己的专业知识储备,从而更好地应对复杂的会计业务。与此同时,财务人员应该选择适合自己的学习方法,通过线上或者线下课程学习来提高其综合素质,也可以进行继续教育,考取会计师证、税务师证等,不断提高自身处理财务问题的能力和水平,以便更好地为事业单位的持续发展作出应有的贡献。

对行政事业单位而言,由于基层财务人员的综合素养较低、流动性较大,单位应注重基层人员的继续教育,定期组织培训工作,并对培训结果进行考核,让财务培训落到实处。在这一过程中,财政部门应该根据单位财务管理情况,制订合理的财务培训计划,有组织、有计划地开展专业培训工作,严格落实考核考评制度,严把控财务人员准入门槛,挑选有能力的人员从事相关工作。同时,财务部门还要对现有财务人员开展定期考核工作,将考评结果及时公布,让财务人员及时了解自身存在的问题。对考核不合格人员必须使其接受相应的培训,等培训合格后再使其上岗。另外,对现有会计人员建立信息档案,集中统一管理,对在岗人员实行末位淘汰制。除此之外,财务部门还可以组织会计人员开展业务交流会,促进会计人员之间的相互学习与沟通,这不仅能使会计人员及时解决工作中遇到的难题,还能在潜移默化中提高其业务能力。

(三)建立财政及业务主管部门双重管理制度

在行政事业单位中,财务管理工作能否有序开展、以及会计工作能否按规定开展都会影响着单位的整体管理水平。因此,会计工作不仅是单位的财务管理工作,也是单位进行内部管控的有效方法。为此,各级财政部门及业务部门都应该树立正确的财务管理意识,重视会计基础工作,提高基层会计工作的科学性与规范性,强化会计工作的监督和指导职能。这要求基层行政事业单位需要建立财政

部门及业务部门参与的双重管理制度,使这两个部门对基层会计工作均承担指导责任。这样才能加强各部门之间的交流与合作,实现信息共享,切实提高财务管理效率。

(四)提高会计信息化水平

当前,很多行政事业单位在积极推广和应用统一的财务管理系统,如陕西省的财政云平台,通过统一的系统来完成全部财务信息管理工作。一方面,提高会计工作信息化水平能使会计工作效率的提升,另一方面,也能使现财务管理更加规范。在具体工作中,需要做到以下两点。第一,单位要注重财务数据获取、处理及应用等环节的信息化水平,促使财务部门与业务主管部门之间及时进行信息数据共享,提高财务管理与业务管理的融合程度。第二,单位领导应该高度重视财务人员的培训工作,与上级财政部门沟通交流,组织一系列教育培训活动,针对基层财务人员开展财务、固定资产、会计核算等相关知识培训,提高基层财务人员的信息化操作能力。显著提高财务管理工质量,为单位发展创造更多的价值。

五、结束语

综上所述,当前,信息技术已经渗透到社会生活的方方面面,行政事业单位的会计管理工作也处于改革创新阶段,这对财务人员提出了更高的要求。在新会计制度实施后,基层行政事业单位的财务人员原有的专业知识、职业素养已经难以适应当前财务管理工作转型的需求。因此,行政事业单位必须高度重视会计管理工作,提高会计人员的法律法规知识水平及职业素养,建立完善的会计管理制度及内控管理制度,加强会计信息化建设及会计人才队伍建设,保证会计人员能更好地胜任当前岗位,为单位的持续发展贡献力量。

【作者简介】马丽红(1978—),女,陕西汉中,大专,会计师,陕西省汉中市城固县会计局,研究方向为会计人才队伍转型。