

加强基层行政事业单位会计队伍建设的建议

田晓娟 胡芳 焦希琳

(一) 运用政府购买服务方式, 优化资源配置

县区财政部门可以依据相关政策发挥市场的资源调配作用, 与具备相应资质的中介机构建立合作关系, 承担一些基层单位的会计工作。另外, 建议财政部门依托“全国记账代理机构管理系统”, 从三个方面建立管控机制: 一是用好管理系统, 强化管理, 严格代理资格审查程序, 建立参与记账代理的中介机构准入制。二是建立风险约束机制、动态监管机制和绩效评价机制, 有效防范风险, 保证服务质量。三是建立服务对象筛选机制, 规范供需双方业务合作规则, 确保财政资金使用效率。

(二) 丰富资源结构, 科学布局人才成长规划

一是外部引进优秀资源。依据地方人才引进的相关政策, 从社会招聘优秀会计人才, 作为会计人才库的骨干成员, 指导基层会计工作, 带动基层会计队伍素质提升。二是整合内部现有资源。打破基层单位之间的编制限制, 梳理体制内现有可利用的闲置会计资源加以培养, 充实到会计人才库, 作为会计队伍的后备资源, 逐步承担起一些基层单位的会计工作。三是科学规划, 强化管理。财政部门应建立健全管理制度, 加强日常管理, 建立考核机制; 妥善解决好会计人才库成员的个人待遇问题, 确保会计人才库高效运转, 在构建地方会计人才成长梯队建设中发挥积极作用。

(三) 强化部门单位主体责任, 优化会计职业成长环境

强调基层部门单位主体责任, 稳步

实施内控制度建设。目前我国县区基层单位以风险管控和提高效能为目标的内控制度建设尚处于起步阶段, 基层单位领导要提高认识, 以财政政策法规为依据, 梳理建立包括单位预算管理、收支业务、采购、合同、债务、国有资产、项目、档案等各类活动事项清单, 建立完整有效的内控制度, 形成内控手册。基层单位内控制度应该包括内部培训和部门沟通机制, 督促会计人员全面履行核算、监督、管理职责。

(四) 健全激励机制, 助推会计队伍素质提升

1. 建立正向奖励机制。一是完善专业技术考评制度。探索建立专业技术职务指标在基层单位之间的横向平衡机制, 打通基层单位会计人员职务晋升通道, 激励会计人员自我提升。二是完善职务奖励制度。建立业绩考核机制, 定期对会计人员进行测评, 对测评结果优秀的人员给予年终专业技术考核等级优秀、技术职务晋升、参加业务培训、荣誉表彰等各种奖励, 激励会计人员提升个人素质。

2. 适度强化负面惩戒。结合审计、纪检、财政监督等检查结果建立负面清单, 对触碰清单的会计人员实行适度惩戒, 强化对会计人员的约束和管理, 促使会计人员遵守职业道德规范, 更好地履行岗位职责, 努力提升执业水平。

3. 完善考评机制。会计工作难以量化考核, 缺乏考核机制, 工作业绩难以体现, 导致会计人员态度消极。建议以财政改革为契机, 梳理工作任务内容, 设立切实可行的工作业绩考核指标体

系, 量化与分析相结合, 建立完善考核制度。激励会计人员树立奋斗目标, 提升个人素质和业务水平, 实现个人价值。

(五) 完善继续教育体系建设, 促进队伍素质提升

目前, 各级财政部门陆续开通了会计人员继续教育网络培训平台, 面向本地区会计人员开放, 承载的信息量能满足不同行业会计人员对专业知识的基本需求, 为会计人员继续教育常态化提供了技术支撑。笔者认为, 培养造就高素质的基层会计队伍, 还需以现有继续教育平台为依托, 引导会计队伍向更高层次发展。一是规划打造人才成长平台。按照不同层级, 不同功能增设知识模块, 内容涵盖会计理论、政策法规、业务知识、技能训练和职业道德等, 升级更新知识体系, 以人为本, 按需施教, 引导会计人员丰富知识结构、拓展职业技能, 为打造基层会计人才成长梯队提供支持。二是升级平台功能, 向职称管理要效益。建议各设区市、县区财政局参照《会计从业资格管理办法》的有关规定, 升级现有继续教育平台功能, 对中(初)级会计人员继续教育进行学分制和信息化管理, 与人事管理部门的专业技术人员继续教育管理相互配合, 强化中(初)级会计人员继续教育登记制度。会计专业技术资格教育登记制度, 可以强力提升中高端会计人才能力素质, 促使其在基层单位发挥积极作用, 带动基层会计队伍整体提升。

(作者单位: 河北省张家口市桥东区财政局)

责任编辑 武献杰