

提升基层会计人才队伍素质的思考及建议

袁理

为深入了解基层会计工作现状,笔者对一些县级市的基层会计管理人员和会计工作者进行了访谈,分析基层会计人员突出问题,对加快推动基层会计工作转型发展、提升基层会计人才队伍素质提出实效性对策建议。

(一) 突出问题

1. “留不住”——基层会计人员外流现象明显

从对吉首市和泸溪县的调研发现,基层会计人员、财务人员“留不住”的问题相当严重。从吉首市2019年会计人员信息采集的结果来看,全市会计人员共有3 395人,相比2016年时减少了1 636人,人员外流现象明显。究其原因,一方面是地方经济相对薄弱,地方支柱产业不够强大,外向经济发展缓慢,品牌经济滞后,导致了实体经济现代化管理意识和创新意识都较差,制约了对会计技术人才的需求和培养。同时,大城市确有着小城市没有的成长机会和发展平台,这让很多市县里培养的大学生,念完书就直接选择去大城市工作打拼,不考虑留在小城市,导致人才外流现象明显。另一方面是基层会计工作任务重,责任大,并且近几年对基层会计工作的检查、巡视力度也越来越大,导致基层会计工作变得风险高、压力大。

2. “考不过”——基层会计人员取证难度大

会计职称考试考不过一直是市、县基层会计人员心中的痛。溯其原因,一是由于基层会计人员平时工作

繁重,要驻村工作或下工地,经常一去就是几个月,根本没有时间和精力去看书学习。二是会计职称考试主要依据于理论考试,而缺乏会计实务操作的考核部分,这种单一的考核模式把那些基层拥有丰富实务经验的会计人才拒之门外。三是会计人员的流动性增大,导致会计管理工作难度增大,会计人员的继续教育难以保障,优化人才队伍也难以持续。

3. “搞不清”——基层会计人员政策业务把握不熟、不精

基层会计工作者青黄不接、知识结构偏低,对会计业务、科目、分录拿捏不准;尤其是在农村集体财务管理方面,会计核算基础工作薄弱、核算不规范,在资金管理使用方面存在较大的随意性,导致农村集体经济财务管理监督缺位。

(二) 思考与建议

1. 以抓制度建设激发会计人才活力
县、乡级政府应该为会计人才创造“制度供给”,坚持“留人”是关键、“用人”是核心的总体原则。一是形成服务体系,让人才“留得住”。形成全方位服务会计人员及家属的保障体系,解决就业后顾之忧。实行市(州)、县、乡(镇)三级“一盘棋”战略,即集中统筹形成服务于会计人员落户、住房、子女入学、配偶就业安置的保障体系,开通服务于会计人员的绿色通道。二是健全评价标准,让人才“用得好”。用人关键在于人岗匹配,要充分了解会计人员的专业背景和经历后,

再分配工作任务,实现人尽其才,才尽其用,人事相宜;同时坚持完善考核评估机制,积极推进和创新人才评价方式,对不同人才实行差别化评价和管理,利用“鲶鱼效应”,形成良性竞争,充分发挥人才的特长与潜能。

2. 以抓业务培训提升会计队伍素质
为进一步夯实县、乡级会计基础工作,提高县、乡级财务人员的综合素质,亟需加强对县、乡级财务人员、乡镇财政所及农村财务管理人员的培训力度,委派专业人员进行相关业务培训。培训应该贴近县、乡镇及农村实际工作展开,重点放在乡镇财政职能定位及改革、农村集体“三资”管理、农民补贴、村集体会计委托代理、财政支农资金政策等方面,突出打基础,重在练基础。

3. 以考促学扩大会计专业人才规模
动员和鼓励县、乡会计人员以考促学,积极参加会计职称考试和评审;加大对贫困地区的政策倾斜力度,将适当放宽报名条件、单独划定合格分数线、发放本地区资格证书等办法相结合,做好人才人事扶贫攻坚工作。同时,加大县、乡会计人员继续教育管理力度,丰富继续教育内容与形式,并建立基层会计人员继续教育与晋升相衔接的激励机制,将参加继续教育情况作为基层会计人员考核评价、岗位聘用、职务晋升的重要依据。

(作者单位:财政部会计资格评价中心)

责任编辑 姜雪