

新形势下中小学校会计队伍建设的思考与对策

杨文

(江苏省太仓中等专业学校,江苏 太仓 215400)

摘要:在新的形势下,政府会计制度实行将近3年时间,中小学校应该高度重视会计队伍的建设,会计人才的培养,以提高中小学校会计人员的道德素养和业务素养,适应新制度对会计人员的较高要求。本文从我市中小学校会计人员的现状出发,就其中的问题以及应对策略进行了分析,希望能够加快中小学校会计队伍建设的步伐。

关键词:中小学校;会计队伍;思考;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.13.228

1 前言

自2015年财政部颁布了《政府会计准则——基本准则》后,各项具体准则、应用指南及制度陆续颁布。2019年1月1日,政府会计制度正式执行,政府会计制度的改革,对我们中小学校会计提出了新的要求,会计工作已不单纯是付付款、记记预算收支账,而是要考虑在新形势下,会计人员的职责和使命感,对会计队伍建设提出了更高的要求,原有的会计人员结构、思维模式、业务水平,已不能适应当前会计核算和管理的要求。

2 我市公办中小学校会计队伍的现状

我市教育系统于2016年撤销财务结算中心,资金支付及账务处理均还至学校,并对原结算中心会计进行调配,分配至直属学校,人员不足的由我局进行统一招聘编外人员并分配至缺口学校,确保每所直属学校配备2名会计人员。所有支付、账务处理、报表编制均由学校会计负责。我市乡镇学校会计工作管理方式各不相同,大部分乡镇还是实行报账制度,学校配备1名会计,负责日常的报账工作,资金支付、账务处理、报表编制等工作由乡镇财政部门统一负责。

我市现有公办中小学、幼教中心共61家,其中11家属于市直属单位,隶属于市教育局,其余学校隶属于各镇区管理。目前共有会计人员106名,其中编内人员47人,占比不到一半;年龄结构来看,30岁以下30人、31-40岁20人、41-50岁41人、51岁以上15人;从事财务工作年限来看:5年以下33人、6-15年32人、16年以上41人;从学历情况来看:财会专业本科32人、专科30人、中专及以下4人,非财会专业本科16人、专科15人、中专及以下9人;从会计专业技术职称来看:中级6人、初级及其他60人。

从上述情况来看,我市中小学校会计队伍存在着编内人员占比低、年龄结构偏大、本科及以上学历比例不高、财会类专业比例不高、专业技术职称普遍较低的情况,整体看,我市中小学校会计人员的现状不容乐观。

3 存在的问题及分析

3.1 机构与编制问题

我市没有一所中小学校设置独立的会计处(科),会计人员基本都隶属于学校办公室或总务处管理,会计人员不参与学校任何管理方面的会议,也没有发言权。

受大环境的影响,编制紧缩,人社部门不愿将稀缺的编制用于招聘会计人员,我市中小学校已有十多年未录用编制内会计人员,人员的缺口主要靠动员课务量较少的老师兼任,或由有会计证的其他人员转岗到会计工作岗位。最近3年,会计人员的不足主要由人社部门批准招聘编外人员解决。随着编制内会计的不断到龄退休,编外会计人员的不断补充,编制内会计的比例逐渐降低。由于编外人员的工资待遇较低,对会计专业人员的吸引力不足,难以招聘到高水平的会计人员,即使招聘到了,也是人心不稳,骑驴找马,无法安心工作。

3.2 年龄与工作年限问题

从年龄结构看,30岁以下人员占28.3%、31-40岁占18.87%、

41-50岁占38.68%、51岁以上占14.15%,总体来说年龄结构尚属正常,中青年占较大比重,但结合编制情况来看尚存在一定问题,即30岁以下会计,他们年轻有朝气,学历高,思维活跃,接受新生事物快,但也存在实践经验不足的情况,并且基本都是新录用的编外人员,待遇低,势必存在着不稳定因素,容易发生离职情况,相反年龄较大的人员较少发生这种情况,却容易产生惯性思维,没有创新思想。

3.3 学历与职称问题

从学历情况看,本科(含非财会专业)学历占比45.28%、专科(含非财会专业)学历占42.45%、中专及以下学历占12.27%,无研究生学历,总体来看学历水平不高。

专业技术职称方面看,会计师6人、初级会计师60人、无职称40人,没有高级会计师,整体来看,职称水平普遍较低,特别是无职称人员,较难适应新的政府会计制度。

4 思考与对策

由于中小学校普遍存在的对会计人员不重视、没有学历和职称晋升方面的引导,学校没有激励机制,自身也没有动力。随着新会计制度的执行,对我们中小学校会计来说,既是一次挑战,也是一次千载难逢的机遇,我们应该抓住这次机遇,勇于迎接挑战。对我们中小学校会计队伍目前存在的问题,也是一次加强建设的机会。

4.1 机构与编制

我市应从总体出发,建立和完善财务机构的设置。高中阶段学校应设立财务科(处);义务教育阶段学校达到一定规模的可以设立财务科(处),可以从在校学生数、预算收支规模等考虑。财务科(处)为学校中层科室,科室负责人根据具体情况可以聘为中层正职或副职,未设财务科(处)的中小学可以设立主管会计岗位。财务科(处)负责人或主管会计应参加学校中层会议,从财务角度发表自己的意见,更好的参与到学校管理中来,为学校管理提供缺失已久的视角。对于编制内会计人员占比较低的情况,应向人社部门争取每年划拨一定数量的人员编制,由教育部门统一招聘会计人员,补充到会计队伍薄弱的学校,或将编制数分配至学校,由学校自行招聘。编制和资金的到位,有利于提高会计人员的责任心和稳定性。

4.2 培训与交流

教育主管部门应针对具体问题加强中小学校会计人员的培训和指导。除每年财政部门组织的会计继续教育和具体业务工作的培训外,我们应从会计人员的思想、心理建设以及管理会计等业务方面的规定和要求,每年组织相关培训。同时根据上级部门的计划,选派骨干财务人员参加省级或市级培训。增加各学校之间会计人员的交流与合作,取长补短,比如组织业务研讨会、新老会计的传帮带,也可以走出去,到兄弟县市中小学校交流学习。

4.3 激励机制

各中小学校应正向激励会计人员学习深造,并提供制度保障。(1)学历方面,我们应鼓励低层次学历向高层次学历的晋升,同时争

(上接 228 页)

取消中专及以下学历占比。对于大专学历晋升到本科学历,或本科学历晋升到研究生学历的会计人员,在年终绩效考核时给予一定的奖励。对于中专及以下学历的中青年人员,应采用一定的奖励政策,鼓励其在一定时间内晋升至高一级学历。

(2)职称方面,应结合财政部门对申报高、中级会计资格的条件和要求,积极鼓励会计人员申报高一级职称,在岗位设置、业务培训、绩效考核方面给予一定的支持。

5 结束语

总而言之,在政府会计制度实施和不断发展的新形势下,中小学校会计人员面临着更多的困难和挑战,同时,这也是一次机遇。教育系统层面应在政策和制度制定方面推动会计队伍建设的步伐;学

校层面应充分认识会计人员的重要性,调动他们的积极性;会计人员也要从自身出发,不断完善自我,提高会计核算水平,加强财务分析和管理能力,共同促进会计队伍的建设。通过多方的努力,把我们现有的会计队伍打造成一支勤于思考、专研业务,有较高层次的,能适应新形势下管理会计要求的专业队伍。

参考文献

[1]王廷.新形势下加强行政事业单位财会队伍建设的思考--以湖南省娄底市为例[J].财政监督,2021(11):60-63.

[2]梁秀玉.政府相关制度实施背景下关于加强行政事业单位队伍建设的几点思考[J].区域治理,2020(01):100-102.