

Research Report on the Construction of Basic Education Finance and Accounting Personnel Team—Taking C Area as an Example

Huaping Zhang¹ Yanqiu Zhang² Xianqi Lin³

1. Chongqing Changshou District Teacher Development Center, Chongqing, 400000, China

2. Chongqing Changshou District Education Committee, Chongqing, 400000, China

3. Chongqing Changshou District Huangge Nine Year School, Chongqing, 400000, China

Abstract

The paper in Chongqing C district, for example, through the C area basic education accounting personnel team construction situation research, summarizes the C area accounting team construction of the existing main problems and the problems existing in the construction of accounting talent team analysis, further put forward to strengthen the basic education accounting talent team construction of the development of the opinions and suggestions.

Keywords

basic education; accounting personnel; team building; research

基础教育财会人员队伍建设调研报告——以C区为例

张华平¹ 张艳秋² 蔺显琪³

1. 重庆市长寿区教师发展中心, 中国·重庆 400000

2. 重庆市长寿区教育委员会, 中国·重庆 400000

3. 重庆市长寿区黄葛九年制学校, 中国·重庆 400000

摘要

论文以重庆市C区为例, 通过对C区基础教育财会人员队伍建设的现状调研, 总结出C区财会队伍建设现有的亮点和存在的主要问题, 对财会人才队伍建设中存在的问题进行分析, 进一步提出加强基础教育财会人才队伍建设发展的意见和建议。

关键词

基础教育; 财会人员; 队伍建设; 调研

1 引言

随着教育事业迈向高质量发展阶段, 国家对基础教育经费投入的力度加大, 经济活动业务更加复杂, 教育财会人员在学校管理中的作用日益凸显, 作为学校财务管理的重要力量, 财会人员队伍建设和管理越来越受到重视。结合重庆市教委近年来针对财务管理、资产管理、审计业务工作和财会队伍建设出台的各项制度、规范性指引文件等, 进一步了解相关制度规范落实情况, 特此对全市范围内财会人员开展

【基金项目】重庆市教育会计学会2024年重点调研课题部分研究成果《重庆市中小学财会队伍建设研究》(项目编号: CQJYCK2024-07)。

【作者简介】张华平(1989-), 女, 中国重庆人, 硕士, 中级会计师, 从事行政事业单位、财务管理研究。

调研, 全面了解当前基础教育财会人员队伍的现状和发展需求, 分析其存在的问题和原因。论文以重庆市先行试点调研的C区为例, 首先针对C区内财会人员队伍开展了调研工作, 主要围绕财会人员基本情况、工作现状、队伍稳定情况、职业发展情况开展问卷调查, 根据调研结果提出提高中小学财会队伍建设整体水平的建议与措施。

2 调研基本情况

本次调研以重庆市C区教育系统财会相关人员为调研对象, 包括辖区内各级各类学校、下属事业单位的会计、出纳、审计、资产管理、物资采购等岗位专兼职人员。本次调研主要采用问卷调查、实地访谈和数据分析相结合的方式, 多渠道多维度开展调研工作。调研问卷通过线上扫码方式填报和回收, C区共获取78所学校单位218份有效问卷, 在辖区内调研范围覆盖率较高, 数据具有可信度。问卷回收后, 借助Excel、SPSS等数据分析软件, 对数据进行了系统分析。

3 调研结果分析

3.1 财会人员基本情况

C区教育系统财会人员性别占比为男55%，女45%，呈现出男性略微偏多的情况，主要是后勤、采购、基建维修等人员以男性为主。年龄段为34岁以下、35~44岁、45~54岁的占比分别为29%、18%、44%，存在两头重中间轻，年龄结构层次来看存在轻微的人才断层现象。

从学历分布来看大专、本科、硕士研究生分别占21%、77%、2%，高层次学历的人才比重不高。其中具有财会相关专业背景占23%，师范类专业背景占66%，整体以教师兼职做财会工作为主。各单位后勤财务人员队伍在2-5人之间的占80%，在编人数2-5人之间的占比71%，在财会人员编制情况基本得到保障，各岗位人员配置基本完备，民办幼儿园存在部分非编制人员任财务工作，少部分学校存在一人兼任多岗的情况。

从事后勤财务工作的人员职称方面，具有高级教师职称占比8%，中级教师占比40%，初级教师占比19%；高级会计师占比0%，中级会计师占比3%，初级会计师占比11%，教育财会队伍整体高级职称比例远低于学校（单位）其他序列平均值。

3.2 财会人员工作现状

①在财会人员岗位任职方面，一人肩挑多岗位的情况较为普遍。根据学校（单位）的规模和编制情况，存在财务负责人兼任会计、报账员、资产管理、采购、基建维修等多项职责，甚至还有兼职人事、安稳办、办公室等工作。从人员来源看，有69%的财会人员来自任课教师，专职财务人员中有9%左右兼职上课或其他工作，仅有22%的专职财务人员专门从事财务工作。由于岗位职责叠加和多重身份交叉，参与调研的对象中有38%认为工作量较重，44%认为工作量很重；76%以上的人员每月加班超过5小时，46%以上的人员每月加班超过10小时；大约70%的被调查者认为工作压力大。

②对财务本职工作内容和流程熟悉程度方面，22%的调查对象认为非常熟悉，39%的调查对象认为对工作熟悉，37%的调查对象认为熟悉程度一般，仅有1%的调查对象认为对工作内容不熟悉。各岗位人员对本职工作内容和业务流程方面整体熟练度较高，得益于C区长期以来坚持的老带新传帮带、业务专题培训、以会促训多方面的人才培养模式。

③薪酬待遇方面，财务人员平均薪酬水平偏低。72%的财务人员总收入低于同级别教师待遇，83%的财务管理人员总收入低于其他管理人员。在奖励性绩效和超额绩效工资分配方面，63%的财会人员与同等级教师系列专业技术人员持平，23%的财会人员低于同等级教师系列专业技术人员的10%~20%，仅7%的人员高于同等级教师系列专业技术人员的10%~20%，少部分人员得到绩效工资分配的倾斜。

④工作中遇到的问题和难点较多，管理制度和流程有

待优化。

对于非财会专业背景的工作人员来说，面临的主要困难是财务专业知识储备不够，不能及时适应当前的工作节奏；缺乏针对性的财务实操培训，对于财务工作中的具体问题职业判断不足；受限于财会工作经验不足，缺乏对财务风险识别管理的能力。

对于财务信息化流程方面，多数财务人员认为存在多个软件平台处理财务数据且不能实现数据同步，由于系统信息化水平不足导致工作效率不高，存在较多重复性统计工作。另一方面，财务软件操作不熟练，财务信息化应用能力薄弱也是影响工作效率的因素。

在开展财务工作过程中，部分财务人员认为领导不够重视财务工作，相关财务要求推动落实困难，业财融合程度不够。财经政策、财经法规更新频繁，基层财会人员难以及时准确掌握最新制度要求，工作压力大，时间管理、情绪管理方面存在一定困难。

3.3 财会人员队伍稳定情况

根据对财会人员工作环境满意度、薪酬满意度、领导管理方式满意度、与同事合作协作满意度调查，达到满意及以上的比例分别为42%、26%、61%、71%，可见从改善办公环境和提高薪资待遇方面还有一定空间。

在现有岗位的任职年限情况统计中，5年及以下占61%，6~10年占21%，11~15年占6%，16~20年占5%，20年以上占8%。现有人员结构当中，从事财务工作的年限大多数集中在5年以下，在一定程度上反映人员更换较频繁，与近几年新招录任用专业财会人员有一定关系。

对于是否愿意在财务岗位上长期发展，43%的比例选择“是”，57%的比例选择“否”，说明财务岗位对人才的吸引力不大，现有人员的归属感和获得感不强，时间长了难免会进入一个职场倦怠期，容易造成人员流失和转岗变动，财会人员的满意度和从业意向，从长期来看会影响财会人员队伍的稳定性和人才战略储备。

3.4 财会人员职业发展情况

从财会人员职称晋升（晋级）方面来看，27%的人员符合晋升（或晋级）条件，学校提供晋升（或晋级）机会；35%的人员符合晋升（或晋级）条件，学校未提供晋升（或晋级）机会。距离上次职务或职称晋升已经过去5年以上未变动的比例达44%，存在职称晋升通道不畅、领导不够重视财务工作、政策保障力度不足，让后勤财务部门处于边缘化地位，严重阻碍了教育财会人员的工作积极性和主动性。调查中有20%的人觉得自己在财会队伍中的职业发展前景差，人才培养和激励机制缺乏活力，部分财会人员认为职业发展前景不明朗。

4 提升财务人员队伍建设水平的建议与措施

4.1 健全中小学校财务管理机构

落实学校经费使用管理主体责任，严格执行学校党组

织领导下的校长负责制，校长作为学校财务管理第一责任人，要带头执行法律法规和财经制度，切实承担财务管理的主体责任，加强财务风险管理意识，合理设置本单位财务管理内设机构，明确分工与职责，财务部门负责对单位经济活动统一核算、统一管理。学校要根据人员结构、资产规模、经费收支情况等建立相适应的财务管理制度、各项内部控制制度，明确单位重大事项议事决策机制，合理行使财务核算监督职责，让财务部门负责人参与到学校重大财务决策和经济活动管理中。从制度机制和人才培养模式上下功夫，按照人岗相适应的原则，选优配齐高素质财会专业人才，逐步优化性别、年龄、学历和职称结构，并保持财务干部队伍的相对稳定。推动学校单位业财融合一体化发展，最大化发挥财务管理助推教育事业发展的作用。

4.2 建立财会人员考核评价与激励机制

合理设置教育系统财务人员考核评价管理办法，区教委负责对各单位财务管理和队伍建设情况做出整体考核与评价。

区教委层面加强对学校财务工作的监督和管理，结合各单位日常专项工作落实情况、资金核算中心常规检查指导记录、内审机构审计监督结果的评价与应用等，将单位财务管理规范化建设纳入年度教育综合督导考核，考核结果作为单位和个人评奖评先的重要参考依据。

学校层面积极支持财会人员参加培训，保障财会人员学习进修的必要经费支持和时间安排，提高财会人员的专业技能水平，提升对职业发展的信心和成就感。建议各中小学校要对以下财务人员给予精神鼓励，并在绩效工资分配中予以体现：对提高资金、财产、物资的使用效益或防止损失浪费，做出重大贡献者；对财务管理理论、方法等有创见，促进财务科学管理者；坚持财会制度，维护财经纪律，使资金资产免受损失，有重大成绩者；其他在财务会计工作方面取得显著成绩者。

4.3 完善财会人员培训体系

强化财会人员业务培训，制定财会专业队伍人才培养计划，完善财会人员培训体系。区教委将把学校财会队伍建设纳入专业人才培养规划，积极鼓励支持财会人员参加会计（或经济类）专业技术资格考试，扎实开展财会人员年度继续教育，提升队伍专业化发展水平。

区教委牵头制定和完善财会人员定期培训方案，拓展培训渠道和资源，引进全国全市范围内的优秀财会专家到区内举办相关培训讲座，带领区内财会人员队伍去更优质更广阔的平台观摩学习，采取引进来和走出去相结合的方式。

分层分类设置培训计划，将区级教育财会人员培训纳入每年度常规培训计划，针对财务分管领导、财务负责人、

会计、出纳、资产管理、采购管理等岗位人员精准做好培训需求前期调研，分别制定针对性强、实用性广的轮训计划，解决财务工作中的实际问题。对于教师身份兼职的财务人员，注重财务通识知识与能力的培养，对于财会专业背景的人员，鼓励其考取更高一级专业技术资格证书、相关执业资格证书，积极参加各级各类高端财会人才库、骨干人才选拔培训班，给予骨干班培训对象一定的经费支持。

不断丰富拓展培训学习形式，在片区内定期开展专业财务人员工作经验分享座谈会、理论专题研讨会、业务知识竞赛、财务实操技能大比拼等活动，加强校际之间、片区之间、教育集团内部财会人员的横向交流与相互学习，找准差距精准提升。

注重财会人才队伍发展的转型升级。随着现代财税体制改革的纵深推进，财会人员面临着由传统的核算会计向管理会计方向发展的趋势，结合时代性、现实性需求，培养懂财务知识又懂现代化先进信息技术的复合型应用人才、具有战略思维的财务管理人才，是教育财会队伍面向未来发展的必经之路。

4.4 合理保障财会人员工作待遇

学校要充分认识财务工作的专业性、特殊性，对于推动学校事业发展的重要性。学校应从工作量核定、职称评定、绩效分配、评优评先等方面在同等条件下优先向符合条件的财会人员倾斜，为其创造良好的工作环境和晋升机制，确保财会队伍稳定。

合理设定职称评定程序和方案，学校要在岗位结构比例内及时聘用符合条件的财会人员，逐步提高中、高级职称以上会计专业技术人员比例，根据会计队伍发展需要，鼓励有条件的学校在岗位结构比例内设置会计专业技术岗位，不断优化财会队伍结构。

对财务人员参加培训学习、专业技术资格考试等方面给予必要的时间保证和经费支持。完善薪酬制度，确保财会人员的薪酬待遇与其工作业绩和实际贡献相匹配。建立奖励机制，对在财务工作中表现突出的财会人员给予表彰和奖励。提供晋升机会，鼓励财会人员在工作中不断成长进步。

参考文献

- [1] 林仰晴.高质量发展下的高校财会人才队伍建设研究[J].商业会计,2021(13):113-115.
- [2] 钟咏,罗浩.新时代行政事业单位高素质财会人才队伍建设研究[J].山西财税,2020(8):58-60.
- [3] 程钰婷.论事业单位财会人才队伍建设[J].交通财会,2019(4):73-77.
- [4] 王化成,刘桂香.数智时代的财会人才需求与教育变革[J].新理财,2021(9):37-40.