

加强农业科研单位财会队伍建设的思考

沈新芬

(浙江省农业科学院, 杭州 310021)

摘 要 随着财政对农业科研投入逐年加大以及国家财政管理体制改革不断深化,对农业科研单位财会人员素质也提出了更高要求。文章首先总结了浙江省农业科学院在财会队伍建设过程中在管理体制、素质能力培养、考核评价机制建设等方面的实践及取得的成效。同时分析了在财会队伍建设中仍面临的主要问题,并从转变财会工作职能、制定财会人才规划、实施轮岗制度、建设“两型”队伍、完善业绩考评以及提高职业素质等方面提出进一步加强财会队伍建设的思路。

关键词 农业科研 财会队伍 人才建设

随着全省社会经济和农业科技事业的快速发展,浙江省农业科研单位资金往来总量不断增加,收入结构发生了较大变化,收入来源中除了国家、地方的财政支持和科研项目经费外,也有来自企业等其他社会组织的技术服务收入、科技产品收入等,实现资金来源多样化;同时由于近年来随着国家财政管理体制改革的不断出台,对财会人员的业务水平,综合能力,职业道德素养均提出了更高的要求,也给农业科研单位的财会工作带来了新的挑战。因此,建设一支政治素质高、业务精通、思路开阔、效率一流的财会队伍是实现农业科研单位快速发展的有力保障,正鉴于此,农业科研单位的财会队伍建设开始受到所在单位和部门的高度关注和重视。该文以浙江省最大的农业科研单位——浙江省农业科学院为例展开相关研究和探讨,为新时期农业科研单位财会队伍建设提供有益参考^[1]。

1 财会队伍建设实践与成效

农业科研单位财会人员包括财会管理部门、审计管理部门、下属研究所及投资企业会计、出纳、仓库保管员、资产管理等各类财会人员。近年来,单位高度重视财会队伍建设,积极开展改革和发展实践,采取了一系列针对性的重要举措,在各方面均取得了显著的成效。

1.1 推进管理体制变革,实行会计集中管理

为适应科技体制深化改革的需要,以建立“精简高效、优质服务”的工作机制为目标,推动财会管理体制变革,实行会计委派和集中核算。早在1993年单位就成立了资金结算中心,实行资金集中管理,强化资金统筹,发挥资金规模效应,也减少了各下属机构财会人员分别与银行交涉的财务管理成本;2000年全面推行了会计委派制,对下属研究所、部门、企业实行会计委派制度,并通过“公开竞聘、择优上岗”的形式选择会计人员,各下属单位(包括事业和企业)的会计人员实行集中管理。2002年又统一成立了财务服务中心,把会计核算从财务管理部门分离出来,使财务管理和会计核算职能分开;并实行分组核算、集中报账制度,各下属单位只设财务报账员^[2]。

通过财会管理制度的一系列改革,进一步整合了单位财会队伍,形成了财会队伍的内部竞争机制,增强了财会人员的竞争意识和忧患意识,有利于业务骨干脱颖而出;同时加强了对会计核算环节的管理,强化了会计监督职能,对提高会计信息质量、规范财务行为等起到了积极的作用。

1.2 注重人才培养和引进,提高财会人员素质

通过在职培养和人才引进相结合,尤其是鼓励35岁以下的本科生攻读在职财会专业硕士学位,以考代学,参加会计师、高级会计师、注册会计师

等各类职业资格考试，开展会计业务培训与交流等各种措施，着力提高财会队伍的综合素质能力，优化财会队伍结构。据统计，2007 年以来，单位共有 5 名财会人员在职取得财经类硕士研究生学历，5 名财会人员通过在职学习取得本科学历；先后有

13 名人员取得高级会计师和高级经济师职称。截止 2012 年底，整个财会人员队伍中的本科及以上学历的人员已占全体财会人员的 69%，其中具有硕士学位的有 13 人；拥有高级会计师、高级经济师职称的占 29%^[3]。

表 1 财会队伍人员学历职称情况 %

年份	学历结构			职称结构		
	硕士	本科	大专及以下	高级职称	中级职称	初级职称
2000	0	10	90	2	17	81
2005	2	31	67	7	40	53
2010	23	43	34	20	27	53
2012	29	40	31	29	40	31

1.3 重视综合能力培养，推动财会人员转型

在财务活动中，结合财政改革形势和财务管理中的热点、难点问题，积极开展年度财务分析报告会，分析各类经费收支情况和财务指标，及时了解总结会计核算和制度执行中存在的问题和薄弱环节，提高了财会人员主动适应财政改革新形势，研究财务管理新对策的能力，对于规范、完善财务服务新模式，起到了积极的促进作用。

按照建立“学习型”队伍的要求，定期组织业务学习和政策法规、管理制度的学习，要求会计熟悉掌握税法和相关政策规定，加深对国家政策法规、会计制度和其他管理制度的理解和掌握，增强对各项政策、制度的理解力和政策执行水平，并作为衡量财会人员综合能力水平的一个重要指标，营造刻苦奋进的工作氛围^[4]。

积极鼓励财会人员参与科研活动，参与有关研究课题和产业化项目的经济分析、财务预算、决算等工作，制定针对性的措施；并推荐业务水平高、综合素质好的高级会计师入选国家、省级科技专家库财务候选专家和省财政专项绩效评价财务专家库，提高科研单位财会人员地位和影响力。

1.4 建立考核评价机制，调动财会人员积极性

针对科研单位的特点，通过举办各种业务操作技能竞赛和会计档案、会计报表等评比工作，积极探索完善有关考核制度，并作为财会人员年度考核、职务职称晋升、提拔任用的依据；同时，每年有计划地增加考核评比重点，例如固定资产、仓库管理、财务分析质量、政府采购、用款计划编报、国库集中支付管理等内容，建立会计定期轮岗制度等，推动上述各项工作的规范化。

1.5 树立窗口服务意识，加强财会团队建设

以争创省级“巾帼文明示范岗”、“优质服务班组”活动为载体，加强与科研人员、各级领导的沟通，在日常报销、结算工作中做到态度热情、服务周到、耐心仔细；注意发挥业务骨干的模范带头作用，发挥每个职工的优点和长处，营造甘于奉献，合作配合的工作氛围，增强集体荣誉感和团队合作意识，着力营造“比能力、比水平、比业绩、比奉献”的部门工作氛围，努力造就一支坚持原则、钻研业务、务实奉献、成效显著的会计队伍^[5]。

2 财会队伍建设面临主要问题

2.1 人才队伍建设滞后，人员素质参差不齐

由于历史原因，原有农业科研单位财会人员大多系由科研辅助工和其他专业人员转岗而来，特别是出纳、仓库保管员等财会人员的学历、职称普遍较低，年龄偏大，会计专业理论基础比较薄弱，能力素质差异也较大，距建设现代农业科研院所相符财会队伍还有一定的差距，人才队伍建设的任务十分艰巨。而实际上，在科研单位的人才管理序列中，财会人员往往被作为特殊的服务岗位管理，未被纳入科研人员的相关扶持政策中，缺乏相应的激励机制和完善的职称晋升机制。目前来看，财会人员高级职称晋升（高级会计师）需要按照“考试加评审”的办法管理，2011 年以后浙江省调整了高级会计师评审条件，造成财会人员晋升高级会计师困难重重，客观上影响财会人员的积极性。

2.2 观念意识尚显薄弱，综合业务水平不高

受长期计划经济体制和农业科研单位性质的影

响,财务管理和会计核算工作普遍重资金轻资产,存在成本核算观念和预算管理意识淡薄、纳税意识和税务筹划意识薄弱等问题,会计工作内容大多停留在日常收支和账表处理等一般业务上,对财会人员综合业务水平要求并不高。而随着国家财政体制改革的不断深化,国库集中支付、政府采购、部门预算、收支两条线、绩效评价和国有资产规范管理体系等一系列新策相继出台,对财务预算编制的准确性、科学性,以及预算执行的规范性和时效性等要求也越来越高,要求对其他收入预算特别是创收收入和预算外收入要有科学的预测和分析,这对财会人员综合素质和信息化处理能力提出了更高的要求。如何有效地提高财会人员的综合业务素质,以更好地为新时期科研单位发展对财务决策分析服务,成为今后的重要任务^[6]。

2.3 财会评价体系欠缺,工作业绩考核困难

因管理体制原因和财会岗位特殊性,财会人员业绩衡量和考核难以量化。具体来看,大多数财会人员会计业务上受财务部门指导,其服务对象则为下属机构,客观上造成业务工作考核和收入待遇分离;而各下属机构的财会人员(报账员、资产管理、仓库保管员)业务上接受单位业务主管部门(财务处)指导,人员日常管理、收入待遇均由所在部门管理负责,实行的是双重管理体制。这种业务考核和收入待遇分离和双重管理体制的状况,使对财会人员工作业绩的评价体系难以建立和有效实施,管理和考核工作难度增大,最终影响到各财会人员为单位服务的主动性和积极性。

3 加强农业科研单位财会队伍建设思考

3.1 加快财务工作职能转变

按照建设现代农业科研院所的要求,充分发挥财务在单位日常科研管理中的作用,财会人员要全面理解、深刻领会各项改革政策,顺应各项改革要求,树立起全面预算理念、战略理念、绩效理念,拓展财务管理内涵及外延,强化财务的管控能力和支持决策能力,努力实现财务管理重心由资金管理向预算管理转变,日常财会工作模式逐步从传统的报账型向管理型转变,工作职能由过去的核算功能向核算、监督、控制、预测、计划、决策等功能拓展;同时,善于针对各类财政资金的支持方向,谋划创新发展新项目,最大限度地争取财力支持,以

适应农业科研事业发展的需要。

3.2 将财会队伍建设纳入整体人才培养计划

重视财会队伍建设,增强对财务工作重要性的认识,把财会队伍建设作为单位人才培养计划的重要组织部分,以打造一支知识全面、业务精通、开拓创新的财会队伍为目标,制定财会人员分类培养计划,做好财会人员的管理、考核和培养工作,根据单位中长期人才发展规划,重点培养一批政治素质好,既精通会计业务、善财务管理又懂农业科研规律的复合型拔尖人才,提升财会人员为科研事业发展服务的能力。

3.3 进一步完善轮岗制度

随着国家财政管理体制改革的不断深入和财政“金财工程”的全面启动和应用,财务管理涉及的内容越来越多,各岗位之间的联系和牵制越来越大,一个财务岗位工作的疏忽和脱节往往会影响整个业务的开展和完成,这就要求各岗位财会人员在熟悉掌握本岗位业务知识和技能的基础上,必须了解掌握其他相关岗位的业务要求,以便于岗位间的配合。为此,要进一步完善并实施财会人员科室、部门间轮岗轮训制度,既有利于拓宽财会人员的视野,又有利于提高财会人员综合业务能力,防止出现管理上的脱节和真空地带。

3.4 建设“管理型、研究型”财会队伍

要重视做好财务分析,主动思考,树立全面预算和绩效管理理念,特别是结合农业科研单位财务收支结构和特点以及单位领导关注和科研人员反映强烈的重点问题进行分析研究,建立自我纠正或内部互相检查的纠错机制;提出完善管理和提高效率的对策措施,为单位领导决策提供分析数据。同时,加快建立财会人员参与服务单位财务管理制度修订完善、科研项目申报和预算编制、财政专项执行、验收和绩效评价、投资经营决策可行性论证、经济合同签订与监督执行等方面管理机制,充分发挥会计在经济管理中的预测和调控职能。

3.5 完善财会人员业绩考评制度

针对农业科研单位财务工作的特点,按照职责明确、评价科学、管理有序的要求,深化改革,加大体制、机制创新,完善财会人员业绩考评制度,对委派会计应注重征求服务单位领导的考核意见,对为服务单位理财、提供参谋作用、增加经济效益成绩突出或因会计实施有效监督及时采取有效措

施,使单位免受损失或对国有资产保值增值贡献较大的财会人员予以表彰奖励;对责任性差、业务能力低,无法适应岗位要求的财会人员应逐步淘汰或转岗。同时充分发挥内审机构作用,对会计监督活动的再监督,即“监督会计”,将内审机构提出的财务问题作为财会人员业绩评价考核依据之一。

3.6 加强财会人员职业素质教育

加强财会人员职业道德教育,恪守职业规范,遵守财经纪律,严格把关,不做“老好人”;认真履行财务监督责任,自觉抵制来自社会、下属单位各方的诱惑,增强法制意识,正确对待利益与矛盾,正确处理国家、单位和职工三方利益,正确做好服务和监督的关系,公正处事,规范执行各项财经法规、财务制度及单位相关管理规定。

参考文献

- [1] 张英丽,刘春和.加强会计人才队伍建设,更好地服务于科研工作.农业科研经济管理,2009,(2):14~16
- [2] 罗珊.新形势下行政事业单位财政改革对财务管理影响的剖析.财经界(学术版),2010,(12):332~333
- [3] 刘丽,王微微.浅谈财会队伍建设——以高校为例.中国集体经济,2012,10(4):150~151
- [4] 卞云青.农业科研院所财务管理存在的问题及对策分析.农业科研经济管理,2012,(4)
- [5] 楼慧娟,王赛月,王洁.加强科技项目预算管理提升科技管理水平.农业科研经济管理,2013,(3)
- [6] 任红艳.加强绩效管理,助推农业科研院所跨越式发展.农业科研经济管理,2013,(3)

REFLECTION ON STRENGTHENING THE CONSTRUCTION OF ACCOUNTING PERSONNEL OF ZHEJIANG AGRICULTURAL SCIENTIFIC RESEARCH INSTITUTIONS

Shen Xinfen

(Zhejiang Academy of Agricultural Science, Hangzhou 310021)

Abstract With the increased financial inputs in agricultural scientific research institutions, as well as the deepening reform of national financial management, this demands higher quality of the accounting talent. The article firstly summarized the practices and results of Zhejiang Academy of Agricultural Science during the finance team-building process from the aspects of the management system reform, quality and capacity-building, evaluation mechanisms building. Then, it analyzed the primary problems affecting the finance team-building. Finally, it put forward the ideas strengthening the accounting personnel, which included the aspects of changing accountant job responsibility, developing accounting personnel development planning, implementing job rotation, building research-oriented and management-oriented team, improving performance appraisal as well as raising the professional quality.

Keywords agricultural scientific research; accounting team; personnel development