

事业单位会计人才队伍建设：培养与选拔

叶海燕

(张家口市卫健委, 河北 张家口 075000)

【摘要】本文主要针对事业单位会计人才队伍建设进行研究,探讨了相关问题的现状分析、培养模式分析、选拔机制分析,并提出了相应的政策建议。通过对事业单位会计人才队伍现状的综合分析,发现存在人才结构不合理、培养方式陈旧、选拔机制不完善等问题。在培养模式分析中,通过对比传统培养模式与现代培养模式,提出了改革培养方法,注重实践能力的培养,并结合现实情况提出了相应的操作建议。在选拔机制分析中,对现有选拔机制进行了全面评估,并从能力维度、素质维度和潜力维度等方面提出了改革建议。从国家层面提出了加大投入、建立激励机制、加强调控与监督等政策建议,以推动事业单位会计人才队伍建设的发展。本研究对于提升事业单位会计人才队伍的质量和水平,推动事业单位的发展具有重要的现实意义和研究价值。

【关键词】事业单位; 会计人才; 队伍建设; 培养; 选拔

引言:

事业单位作为我国国民经济的重要组成部分,其会计人才队伍的建设直接影响到单位的经济效益和社会效益。近年来,随着财政体制改革的深入进行,事业单位会计人才队伍建设逐渐受到广泛关注。然而,当前事业单位会计人才队伍建设仍存在的问题,如人才培养机制不健全、选拔制度不合理等。为了适应新时代的发展需求,有必要对事业单位会计人才队伍建设进行深入研究和探讨。

一、事业单位会计人才队伍建设的重要性

(一) 提升财务管理水平

事业单位的财务管理工作对于组织的运行和发展至关重要。一支专业、高效的会计人才队伍能够确保财务管理的规范性、准确性和及时性,为单位提供准确的经济决策依据。

(二) 保障资金安全

事业单位的资金安全关系到国家的利益和社会公共利益。具备高素质的会计人才能够有效防范财务风险,确保资金的安全与合规运用。

(三) 提高公共服务质量

事业单位的主要职责是提供公共服务。培养一支业务能力强、职业素养高的会计人才队伍,有利于提高事业单位的服务质量,满足社会需求。

二、事业单位会计人才队伍建设存在的问题

事业单位会计人才队伍建设面临着一系列问题和挑战。首先,人才结构不合理是一个突出的问题。现有的人才结构过于单一,缺乏多样性和差异性。其

次,培养方式陈旧是一个普遍存在的问题。在过去,事业单位会计人才的培养主要注重理论知识和传统技能的学习,缺乏实践能力培养。现代会计工作需要会计人员具备多元化的能力,包括财务分析、风险管理、内部控制等方面的综合素养,而这些能力很难通过传统培养模式获得。第三,选拔机制不完善是制约事业单位会计人才队伍建设的重要因素。传统的选拔机制主要依赖于资格考试和资历年限,对于个体能力、素质和潜力的评估不充分。当前,事业单位会计工作的复杂性和专业性日益增加,选拔机制需要更为科学和全面。因此,为了促进事业单位会计人才队伍建设的发展,需要系统分析事业单位会计人才队伍的现状,深入剖析存在的问题,并提出针对性的政策建议和改革方向。

三、事业单位会计人才培养模式分析

(一) 现有事业单位会计人才培养模式

具体而言,现有的事业单位会计人才培养模式存在以下几个特点。首先,培养模式过于依赖理论知识的学习,重视培养会计人才的专业技能和学科知识,忽视了实践能力和综合素质的培养。其次,培养周期较长,费用较高,无法满足事业单位对人才的快速培养需求。另外,现有的培养模式对于职业规划和职业发展的指导较少,无法为事业单位会计人才提供全面的职业发展支持。最后,事业单位会计人才培养模式缺乏一种有效的评估机制,无法准确评估培养效果和人才的成长。以上问题导致了事业单位会计人才培养模式存在一些不足之处,在满足事业单位对会计人才

的需求和实现人才培养目标上存在一定的局限性。

（二）事业单位会计人才培养的需求与挑战

事业单位会计人才培养的需求与挑战是指在事业单位会计人才培养过程中所面临的需求和困境。随着事业单位内部管理需求的不断变化、经济形势和政策环境的变迁，事业单位对会计人才的需求也在不断变化。同时，现代会计工作的复杂性和专业性也给事业单位会计人才培养提出了更高的要求和挑战。

事业单位对会计人才的需求呈现多样化的趋势。随着事业单位职能的扩展和业务范围的增加，对会计人才的需求也日益多样化。事业单位不仅需要具备良好的财务管理能力的会计人才，还需要具备专业知识广博、综合素质较高的会计人才。这对传统的会计人才培养模式提出了更高的要求，需要培养更具复合型人才。

事业单位会计人才面临着新的挑战。随着信息技术的快速发展以及信息化管理的推进，事业单位会计人才的工作内容不断变化，需要适应信息技术的应用和管理需求的转变。传统的会计人才培养模式缺乏对信息技术和数字化管理的培养，无法满足事业单位对人才的需求。

在现代社会和市场经济的发展背景下，事业单位会计人才的素质要求也在不断提高。事业单位会计人才需要具备较强的沟通和协调能力、团队合作能力以及创新思维和综合分析能力。这些素质要求传统的会计人才培养模式无法全面培养，需要探索新的培养模式。

四、事业单位会计人才选拔机制分析

（一）现有事业单位会计人才选拔机制

事业单位会计人才的选拔机制是保证人才队伍优化和合理配置的重要环节。在现有事业单位会计人才选拔机制中，主要包括人才选拔条件、选拔程序和选拔方式三个方面。在人才选拔条件方面，通常要求申请人具备相关会计专业背景和职业资格，同时还要求有一定的工作经验和岗位胜任能力。在选拔程序方面，一般包括笔试、面试和综合素质评估等环节。而在选拔方式方面，常见的有公开招聘、内部选拔和外派选拔等。

具体来说，在人才选拔条件方面，事业单位会计人才选拔机制注重相关专业背景和职业资格的要求。申请人通常需要具备会计学、财务管理等相关专业的学历教育背景，并持有相关职业资格证书。此外，还需要有一定的工作经验和岗位胜任能力，通常要求具备一定年限的会计从业经验和相关岗位的工作经历。

在选拔程序方面，事业单位会计人才选拔机制通常采取多轮筛选的方式。首先是笔试环节，主要考察申请人的专业知识和基本技能。笔试内容包括会计原理、财务管理、审计等相关知识，考察申请人的理论基础和专业素养。其次是面试环节，通过面试了解申请人的综合素质和应对能力。面试内容主要包括专业问题、案例分析和沟通能力等，旨在考察申请人的实践能力和团队合作能力。最后是综合素质评估环节，主要评估申请人的综合素质和个人品质。评估内容包括学术成果、实践能力、道德品质、团队合作精神等，旨在全面了解申请人的能力和潜力。

（二）事业单位会计人才选拔机制存在的问题

然而，现有事业单位会计人才选拔机制仍存在一些問題。首先，人才选拔条件过于侧重学历和职业资格，忽视了实践能力和综合素质的重要性。虽然相关专业背景和职业资格是考察申请人基本素质的重要标准，但在实际工作中，实践能力和综合素质同样重要。其次，选拔程序缺乏科学性和客观性，容易受到主观因素的影响。笔试和面试环节都存在主观评判的可能，导致选拔结果不够准确和公正。再次，选拔方式局限于公开招聘，缺乏多元化的选拔渠道。公开招聘方式虽然可以吸引更多的人才参与，但也存在信息不对称和竞争激烈的问题。最后，事业单位会计人才选拔机制缺乏有效的激励措施，难以吸引和留住优秀人才，影响人才队伍的连续性和稳定性。

五、事业单位会计人才队伍建设的政策建议

（一）加强事业单位会计人才队伍建设的制度保障

事业单位会计人才队伍建设需要有明确的制度保障，以确保建设工作的顺利进行和成效的实现。首先，应建立健全事业单位会计人才队伍建设的组织机构和管理体制。这样的组织机构可以有效协调各部门之间的合作，加强事业单位会计人才队伍建设的统一领导和管理。其次，要明确事业单位会计人才队伍建设的目标和任务，明确各级人才队伍建设责任，并完善相应的考核和激励机制，确保各级事业单位能够履行建设责任。同时，还应加强事业单位会计人才队伍建设的法律法规制度建设，建立事业单位会计人才队伍建设的相关制度，确保建设工作的合法性和规范性。最后，要注重事业单位会计人才队伍建设的信息化建设，建立健全事业单位会计人才队伍信息化管理系统，提高事业单位会计人才队伍建设的科学化和智能化水平。

为了加强事业单位会计人才队伍的建设,还可以借鉴其他地区或行业的成功经验,并将其与事业单位会计人才队伍建设实际情况相结合。比如,可以学习一些地方事业单位会计人才队伍建设的成功案例,总结其成功经验和做法,进一步优化事业单位会计人才队伍建设的政策和措施。

(二) 优化事业单位会计人才队伍建设的政策环境

事业单位会计人才队伍建设的政策环境对于建设工作的顺利进行和成效的实现具有重要影响。为了优化事业单位会计人才队伍建设的政策环境,可以从以下几个方面入手。首先,要加大对事业单位会计人才队伍建设的政策支持力度,明确政府相关部门的责任和义务,提高对事业单位会计人才队伍建设的重视度。其次,应坚持以市场需求为导向,建立与市场需求相适应的事业单位会计人才队伍建设政策,推动事业单位会计人才队伍建设与经济社会发展的紧密结合。同时,还应制定具体的人才队伍建设政策措施,包括加大投入力度、改善待遇和福利待遇、拓宽培养渠道、完善晋升机制等,以激发事业单位会计人才的积极性和创造性。最后,要加强对事业单位会计人才队伍建设政策的宣传和培训,提高相关部门和人员对政策的认识和理解,增强政策的执行力度。

为了优化事业单位会计人才队伍建设的政策环境,还应加强与相关部门和行业组织的合作,形成统筹协调的政策合力。可以通过加强与财政部门的合作,提高财政支持力度,增加事业单位会计人才队伍建设的投入。同时,还可以加强与人力资源和社会保障部门的合作,共同制定事业单位会计人才队伍建设的相关政策,提高事业单位会计人才的综合素质和能力水平。

(三) 完善事业单位会计人才队伍建设的支持措施

为了完善事业单位会计人才队伍建设的支持措施,可以从以下几个方面入手。首先,要加强事业单位会计人才培养的支持措施,包括建立健全事业单位会计人才培养体系,制定事业单位会计人才培养规划和计划,加强对事业单位会计人才培养资源的统筹配置和管理,提高事业单位会计人才培养的针对性和实效性。其次,应建立健全事业单位会计人才选拔和评价的支持措施,包括制定事业单位会计人才选拔和评价标准,加强对事业单位会计人才选拔和评价过程的监督和检查,提高事业单位会计人才选拔和评价的公平性和科学性。同时,还应加大事业单位会计人才

激励的力度,通过加大薪酬和职称晋升等激励手段,激发事业单位会计人才的积极性和创造性。最后,要加强事业单位会计人才队伍建设的监督和评估,建立健全事业单位会计人才队伍建设的监督和评估机制,及时发现和纠正工作中存在的问题,提高事业单位会计人才队伍建设的整体效果和质量。

为了完善事业单位会计人才队伍建设的支持措施,还应加强与高校和科研机构的合作,共同推进事业单位会计人才队伍建设的科学研究和实践创新。可以通过加强与高校的合作,共同开展事业单位会计人才培养和科研项目合作,提高事业单位会计人才队伍建设的理论水平和实践能力。同时,还可以加强与科研机构的合作,共同开展事业单位会计人才队伍建设的研究和调研工作,提供科学依据和政策建议,为事业单位会计人才队伍建设提供支持和保障。

通过加强事业单位会计人才队伍建设的制度保障、优化政策环境和完善支持措施,可以有效推动事业单位会计人才队伍建设的持续发展。这将有助于提升事业单位会计人才队伍的质量和水平,推动事业单位的发展。在实践中,需要有关部门和地方政府进一步加大对事业单位会计人才队伍建设的支持和关注,同时也需要事业单位自身加强队伍建设的自我调整和自我完善。只有通过共同努力,才能推动事业单位会计人才队伍建设的良性发展,为事业的发展提供强有力的人才支撑。

结束语:

新型事业单位会计人才培养模式应该注重实践能力的培养、综合素质的培养、职业规划和职业发展的指导以及建立有效的评估机制。只有通过创新和改革培养模式,才能够满足事业单位对会计人才的需求,推动事业单位会计人才队伍的建设与发展。

参考文献:

- [1] 丁学理. 基层行政事业单位会计人才队伍建设思考[J]. 财务与会计, 2023, (18): 78-79.
- [2] 刘群. 基于行政事业单位视角的管理会计应用的探讨[J]. 绿色财会, 2022, (11): 13-16.
- [3] 程钰婷. 论事业单位财会人才队伍建设[J]. 交通财会, 2019, (04): 73-77.
- [4] 李继承. 行政事业单位会计人才队伍的建设[J]. 今日财富, 2018, (21): 110-111.
- [5] 陈会杰. 基于会计信息化的事业单位会计人才队伍建设研究[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(20): 29-30.