

基层事业单位财务人员队伍现状及改进策略

基层事业单位是国家治理体系的基本，其财务工作与财政资金安全、公共服务效能及各项政策落地等均有着直接的关系。财务人员队伍是财务管理工作的核心，其专业、职业素养、业务能力直接决定基层事业单位财务工作的规范化水平。本文结合基层事业单位财务工作实际梳理了财务人员队伍建设的现状，剖析了当前队伍建设存在的相关问题并针对性的提出了几点切实可行的改进策略，以期优化基层事业单位财务人员队伍结构、提升财务管理效能提供理论参考。

当下我国的财政体制改革在持续深化，《行政事业单位内部控制评价办法》等新规密集出台，基层事业单位财务工作面临着专业、精细以及信息化等全新要求。财务工作是基层事业单位履职尽责的基础性工作，承担着多方面的重要职能，而财务人员队伍的建设水平直接影响财务工作的质量与效率。但当前，部分基层事业因单位资源有限、重视不足等诸多因素导致财务人员队伍建设存在不少短板，不利于对财务管理工作的规范化发展。基于此，本文旨在探讨基层事业单位财务人员队伍建设的现状与问题，探索科学有效的改进路径。

一、基层事业单位财务人员队伍相关概念

基层事业单位是指直接面向社会公众提供公共服务、履行公共管理职能，且层级处于县乡两级及以下的各类事业单位，涉及领域包含了广大人民群众基本的生活领域，如教育、卫生、文化、农技推广、交通等，是落实国家惠民政策、保障民生福祉、推动基层发展的主要力量。与上级事业单位相比，基层事业单位具有服务范围广、贴近群众、职能具体、资源相对有限的特点，其财务工作以财政拨款为主要资金来源，核心目标是规范资金使用、提高资金效益、保障单位各项工作有序开展，兼具公益性、规范性与基础性。

基层事业单位财务人员队伍是指在基层事业单位中从事会计核算、预算管理、资金管控、财务监督等相关工作的各类人员的总称，包括出纳、稽核、财务核算、预算编制、财务报告编制等具体岗位人员，担任会计机构负责人、会计主管人员的也属于这一队伍范畴。根据《中华人民共和国会计法》相关规定，基层事业单位财务人员主要承担资产负债核算、收支核算、财务报告编制、会计监督、会计档案管理为核心职责，是确

保财务信息真实准确、财政资金安全规范的第一道防线。

二、基层事业单位财务人员队伍建设现状及存在的问题

（一）队伍结构中专业适配性有待提升

从当前部分基层事业单位财务人员队伍结构的实际情况来看，其在年龄结构、专业结构与岗位配置3个方面存在可进一步完善的地方。

在年龄结构上，整体有着老龄化严重、年轻化不足的趋势，部分基层事业单位财务人员多为临近退休人员，这类人才虽工作经验丰富，但接受新政策、新技能的能力较弱，难以适应财务数字化、精细化管理的新形势，而年轻财务人员招录不足容易导致队伍梯队建设断层，后续力量薄弱。部分基层单位甚至长期不招录新人补充，财务部门老龄化现象明显，财务知识无法及时更新，难以应对政策迭代带来的工作变化。

在专业结构上，基层事业单位财务人员专业适配性还需提升，不少财务人员并非财务、会计相关专业出身，缺乏系统的专业知识培训，对政府会计制度、预算管理一体化等新规理解不透、执行偏差，甚至存在无证上岗、兼职履职的情况。部分基层单位因人员紧张，安排其他部门人员兼职财务工作，这些人员可能缺乏专业的财务素养，只能处理简单的收支记账工作，对于预算编制、财务分析、风险控制等复杂工作难以胜任，导致会计核算不规范、科目使用不准确等问题时有发生。同时，具备中级及以上会计专业技术职称的人员占比极低，多数财务人员仅掌握基础财务知识，难以应对复杂的财税政策和新型管理系统。

从岗位配置情况来看，岗位设置不规范、人员配备不足的问题虽然不是所有基层事业单位都存在的问题，但也并非完全不存在。部分乡、镇

等基层单位未设置独立的财务部门，财务管理职能与其他行政管理职能交叉运行，甚至存在出纳管理档案、票据与印章由一人保管等不相容岗位未分离的情况，使得岗位制衡失效，出现管理漏洞。多数基层单位财务人员身兼数职，既要负责日常核算、报销审核，还要承担统计、采购等其他工作，工作任务繁重，难以集中精力开展财务精细化管理，进一步降低了财务工作的质量和效率。

（二）专业能力难以适配发展需求

同样，专业能力问题并非所有基层事业单位都存在，但就目前笔者接触的实际来看，该问题也确实客观存在，主要表现在以下两方面。

在专业知识方面，当前财政体制改革在不断深化，政府会计制度、预算管理、国库集中支付等相关政策在不断更新，但基层财务人员接受专业培训的机会较少，部分单位甚至连基础的会计人员继续教育也无法保证，导致其专业知识更新不及时，对新政策、新法规理解不透彻、把握不准确。如甘肃高台县人民政府网公开信息显示，其发布的《高台县财政局举办2025年度全县行政事业单位财务人员素质提升培训班》及相关附属文件的调研显示，约30%基层财务人员对新收入准则存在理解偏差，部分单位仍沿用传统核算方式导致账目混乱。

在业务技能方面，基层财务人员大多局限于传统的记账、报账等基础工作，对预算绩效评价、财务风险控制、财务数据分析等高端业务的掌握能力不足，仅有少数的基层财务人员能独立开展成本绩效管理，在零基预算改革中常出现“机械执行制度，忽视成本管控”的现象。同时，随着财务数字化转型推进，预算管理一体化系统、智能财务软件等新型工具广泛应用，但基层财务人员数字化操作能力不足，对大数据、智能财务软件的掌握不够熟练，部分乡镇甚至存在1人操作多个Ukey、离岗人员权限未注销等系统管理漏洞，难以适应信息化管理要求，无法通过数字化手段提升工作效率和管理水平。

三、基层事业单位财务人员队伍建设的改进策略

（一）优化队伍结构提升专业适配性

优化队伍结构是提升基层

事业单位财务人员队伍建设水平的基础，同样可从年龄结构、专业结构、岗位配置3个方面入手。

年龄结构上建议建立健全财务人员招录与梯队建设机制，加大年轻财务人员的招录力度，优先招录财务、会计相关专业的应届毕业生和青年人才，充实基层财务队伍力量，缓解老龄化压力。同时，建立“传帮带”机制，由单位资深财务人员对年轻人员进行指导，传授工作经验和专业技能，促进年轻财务人员快速成长，形成“老中青”合理搭配的队伍梯队，确保队伍的稳定性和连续性。但相关单位也要重视导致老龄化的根源，有些单位并非不招聘，而是乡镇地区留不住，建议将同类型、日常工作内容相同但地处市、县、镇、乡地区不同的机构开展人才流通共享的形式，以保障乡镇地区年轻人才不会频繁流失。

在专业结构上主要是严格规范财务人员招录标准，明确财务岗位的专业要求，优先录用财务、会计、审计等相关专业人员，杜绝非专业人员随意上岗。对于现有非专业财务人员，制定专项培训计划，开展针对性的专业培训，重点强化会计基础、政府会计制度、预算管理等核心知识的学习，帮助其提升专业素养，逐步实现专业适配。同时，鼓励财务人员参加初级、中级会计职称考试和注册会计师考试，以考促学，提升专业能力，明确担任基层事业单位财务部门负责人，需具备会计师以上专业技术职务资格或者从事会计工作三年以上经历，逐步提高具备中高级专业技术职称人员的占比。

在岗位配置优化上按照“精简、高效、规范”的原则，合理设置财务岗位，明确各岗位的职责分工，确保不相容岗位相互分离、相互制约，杜绝一人多岗、岗位交叉重叠的现象，筑牢财务管控的岗位防线。根据基层事业单位的规模和工作需求配齐配强专职财务人员，保障财务人员的相对稳定和独立性，避免其他部门人员兼职财务工作，让财务人员能够集中精力开展财务工作。对于人员较少的基层单位，需由单位“一把手”考察人员能力后授权上岗，确保财务工作的规范性和专业性。

（二）强化能力培养

强化专业能力培养是提

升基层事业单位财务人员队伍素质的核心，主要是建立健全常态化、系统化的培养培训机制。如专业知识培训上可结合财政体制改革和基层财务工作实际，制定年度培训计划，定期组织财务人员学习最新的财务政策、法规和制度，重点解读政府会计制度、预算管理一体化、国库集中支付等核心内容，邀请专家学者、业务骨干开展案例教学，解决工作中的难点痛点。也可借鉴“精准施训”经验，从《会计法》解读夯实法律根基，到聚焦预算编制、账务处理等核心业务开展强化实训，确保财务人员准确把握政策要求，规范开展财务工作。

在业务技能提升上则是针对基层财务工作的重点和难点，开展针对性的实操培训，重点提升财务人员预算编制、财务核算、财务分析、风险防控等业务技能。搭建实践锻炼平台，建立常态化岗位轮换机制，让财务人员在核算、预算、监督、绩效评价等不同岗位历练，全面掌握财务工作全流程；组织开展业务交流研讨活动，分享典型案例与工作经验，促进相互学习提升；鼓励财务人员深入业务一线，了解业务流程与需求，打破部门壁垒，提升沟通协调能力。

四、结语

基层事业单位财务人员队伍建设是一项长期而艰巨的系统工程，直接关系到基层事业单位财务管理工作的规范化水平，关系到财政资金的安全高效使用，关系到基层治理能力是否能够提升。针对本文分析的几点问题，建议基层事业单位提高思想认识，立足自身实际采取相应举措，不断提升财务人员队伍的专业素养和业务能力。同时相关部门应加强指导和支持，为基层事业单位财务人员队伍建设提供保障，打造一支政治合格、业务精湛、作风过硬的财务队伍，推动基层事业单位财务管理工作再上新台阶，为基层经济社会高质量发展提供支撑。基层事业单位财务人员队伍建设意义重大且任重道远，需强化培训、完善考核，营造良好氛围，多方协同发力，共促财务工作高质量发展。

（作者：刘阳 单位：山西省临汾市曲沃县杨谈乡综合便民服务中心）