

“双高计划”建设背景下 高职院校财务人员队伍建设策略分析

■ 杨婷玉

(陕西工业职业技术学院 陕西 咸阳 712000)

【摘要】高职院校想要持续发展最重要的保障就是财务工作,肩负着管理与服务的双重职能,因此财务人员责任重大。随着教育事业的蓬勃发展和高等教育改革的不断深入,我国对高职院校内部的财务管理重视度越来越高。高职院校中的财务人员不仅承担着核算的工作,还需要做好监管的工作,控制好财务风险,因此,要求高职院校全面提高财务人员的综合素质,努力创建一支高学历、高素养、具有良好道德品质的、优秀的财务人员队伍。

【关键词】“双高计划”建设背景 财务人员 队伍建设 策略分析

【中图分类号】F233 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1007-8258 (2022) 04-045-03

高职院校加强财务人员队伍建设不仅能满足自身的发展需求,还与国家教育部门的要求相符。财务队伍是保证财务工作顺利进行的基础,不断扩大的高校规模增加了科研、工程经费,对高职院校财务队伍的建设提出了新要求,不仅要求财务队伍有较强的业务能力和专业型人才,还需要全面提高财务人员的综合素质、职业道德意识、沟通能力以及创新能力。但目前高职院校的财务人员建设中仍存在较多问题,本文主要探讨高职院校财务人员队伍建设在“双高计划”建设背景下存在的问题以及建设途径。

一、“双高计划”与人员队伍建设之间的关系

“双高计划”提出的主要目的是打造技术技能创新服务平台以及人才培养高地,用以支撑区域支柱产业的发展,引领新时代高职院校教育的发展,提高教育质量。其本质是在我国职业教育以及经济发展的新态势下,提出加速高职院校教育发展的计划。双高计划的提出旨在促进高职院校落实立德树人任务,使学生能更好实现自己的职业发展目标,促使高职院校能更好对区域经济的发展出力。高职院校人才队伍创建是推动高职院校和高水平专业群建设的关键,如果没有高质量、高水平、高素质的

人员队伍,就无法有效落实“双高”计划。

二、“双高计划”的内涵

从我国的职业教育发展现状以及经济发展战略大局出发,制定的高职院校职业教育发展计划就是“双高计划”,其基本内涵是创建具有较高中国特色水平的职业学校以及高水平的高职专业群。最本质的内涵就是高水平,其主要体现在高职院校的办学过程、办学理念以及办学水平上,“双高计划”中的高水平是质的飞跃,主要强调的是质量,其定义就是将高质量作为发展目标。当然不仅在办学方面,教师队伍的高水平也是重点,在评价、评判专业群以及高职院校时,衡量的另一标准就是高水平的教师队伍,因此师资的高水平也是重要的方面。从高校的建设要求来讲,高职院校的外部发展环境和高水平息息相关,即国际可交流、当地离不开以及业内都认同。简单来讲,高水平建设不是高职院校独立经营、发展的成果,需要获得当地政府的配合才能实现高水平的建设。无论是创建高水平的高职院校还是高职专业群,都必须是业内认可的能支撑产业升级、转型的。高水平更是一种国际可交流的高水平,要求创建的高水平高职专业和院校是面向世界的,因此需要我们的高水平是能和国际接

作者简介: 杨婷玉(1992-), 陕西咸阳人, 助教、硕士, 研究方向: 财务管理。

轨的。

三、高职院校财务人员队伍建设现状

1. 缺乏有效的财务管理制度。在财务人员队伍建设方面,高职院校因缺乏有效的管理制度,导致工作中财务人员没有认真履行其义务、职责,出现应付工作的情况,降低工作效率。另外,在财务管理制度的制定初期,多数高职院校没有依据国家和时代发展、经济发展现状进行制定,完全按照旧管理制度管理,财务人员的工作积极性较低,无法提高管理水平。

2. 综合素质较低。虽然高职院校的财务人员也是严格选拔的专业人员,但实际工作中发现,均存在业务水平低、综合素质弱的情况。且因高职院校的财务人员工作单调、枯燥,在工作中较多财务人员会存在厌烦心态,更缺乏强烈的使命感、责任感,不利于高职院校财务人员队伍的创建。

3. 人员构成不合理。虽然较多高职院校的财务人员均有较强的理论知识和专业素养,但缺乏实践技能和综合能力,另外在高职院校中,财务岗位是冷门岗位,普遍呈现老龄化,在接受新事物方面能力较弱。

4. 财务人员学习、培训计划不完善。据统计,高职院校中财务人员的占比仅为全校教职工占比的百分之一,因此财务工作比较繁琐。随着相关制度的变更,信息化建设以及高科技的发展,仅靠财务人员已掌握的实践经验和知识无法满足新形势的要求,需要财务人员加强相关政策制度、理论知识以及信息化技术的学习。

5. 学院领导重视度不够。会计人员的能力和综合素质水平与领导者的重视程度密切相关,如果领导者不够重视,会计人员也会得过且过,不会有很强的需求意识及提升专业素养的动力。

6. 财务人员组成单一化。实行外引工程和兼职领军人才计划,外引高端人才,引智引管理,进行互通计划,引进企业权威专家、专业群带头人,引进技能技术大师、绝技绝艺名匠。引进兼职领军人才,他们具备丰富的专业知识、精湛的操作技能和广泛影响力,可以考虑请他们通过技术讲座、技能培训、教育教学、数字信息化、各种竞赛等方式提高高校财务人员的工作技能,仅凭老师单一理论教学已经无法胜任工作。

四、加强高职院校财务人员队伍建设的措施

1. 完善财务管理制度。在建设高职院校财务人员队伍时,应创建完善的财务管理制度,在依据国

家经济发展形势、政策和高职院校自身发展需要的情况下进行完善、创新,从而有效监督、管理财务人员的工作,保证其能较好完成本职工作。会计人员需获得初级、中级、高级专业技术职称,杜绝“部分会计人员半途出家”的状况。另外,在建设财务人员队伍时,还应依据财务管理制度合理划分财务人员的职责、岗位,各个岗位之间应加强联系,充分发挥制度的制约、监督作用,提高财务人员工作效率。

2. 激励制度的完善。在建设高职院校财务人员队伍时,不仅要完善、创新财务管理制度,还要创建激励制度,对会计人员施以适当的压力和动力。在资产运营和经营管理等方面做出突出贡献的优秀会计人员,可以根据学院的实际,授予他们各种荣誉,并使他们的收入高于部分人,使得会计人员的创造和贡献得到学院和社会的认可。另外,应创建合理的考核制度,可以从财务人员的考勤情况、工作表现、服务质量以及业务能力入手,公正、公平进行评比,且在每月月底均依据考核制度、激励制度给予优秀人员相应的奖励。通过激励、考核制度的创建提高财务人员的工作积极性和综合素养,把精神奖励和物质奖励有效结合起来。

3. 提高准入门槛。财务工作模式的改变以及网络信息化的发展,要求引进具有较强专业知识能力和掌握相关法律、经济、信息化知识的财务人员。因此,高职院校应提高准入门槛,创建合理的、完善的人才引进制度,有步骤、有计划地引进高质量人才,将财务队伍的学历、知识、年龄、性别结构进行改善。要创建优秀的财务人员队伍,就要提高其综合素质,使其能正确认识高职院校的财务工作。另外,高职院校应在提高财务人员综合素质方面大力支持新上岗人员,从岗位职责到工作技巧、经验,均应安排高级会计师进行指导,使其尽快熟悉工作环境。还可以通过定期举办培训,聘请专家传授工作经验等方式,提高财务人员专业技能。

4. 学院领导高度重视。会计人员的能力需求意识和能力素质水平与领导者的重视程度密切相关,如果领导者决策科学,重视加强财务管理,把财务信息作为决策的重要依据,对会计人员能力素质的要求就会比较高,比较重视,这样就能充分挖掘、培养高精尖会计人才,逐步形成并建立一种科学、公平、公正的有效机制,这样,会计人员也会有很强的能力需求意识,也会非常注重自身能力素质的提高;相反,如果领导者决策不科学,那就会对会

计人员起到很大的消极影响,不利于会计人员需求意识和能力素质水平的提高。

5. 实行轮岗制。实现财会人员的梯队人才发展。在财务会计本岗位任职者正常工作的情况下,着力发现、挖掘有潜力的财务人员,并精心培养本岗位后备人选,后备人选一般来自于下一级岗位,它是作为本岗位的储备干部,精兵良将,并非取而代之。在发现并确认继任者的情况下,根据学院财务会计人才发展与培养的规划,给予后备人选更多的业务辅导、工作沟通和培训机会,使后备人选的专业知识得到飞跃提升,从而具备担任上一级岗位的资质与能力,形成人才梯队。高级会计人员要对下一层次人才进行定期的一对一沟通、培训,帮助他们明确自身的职业发展前景及努力方向,对其起到积极引导作用,了解他们的发展状况。初级和中级会计人员则通过各岗位的轮岗,在工作中认识自身的问题,挖掘潜力,提升和发挥潜力,让每个财会人员都可以全面熟悉掌握学院管理及会计业务的各项知识技能,从而实现财务会计人员延续发展。

6. 引进高层次人才。高职院校应该推进开放、有效的人才引进政策,实行灵活机动的柔性政策,资源高度倾斜培养政策和动态管理考核模式,明确工作标准,健全工作机制,加大政策扶持和经费保障力度,明确薪酬待遇。推进高端人才引智互通计划,尽力引进权威专家、专业群带头人,努力提高教育教学水平,这样使高职院校财务人员与引进高层次人才进行“结对互帮”,让他们知识与技能做到互帮互促、双向流动、共同提高,打造协同发展的共同体。另外,通过世界技能大赛中国集训基地和全国职业技能大赛等活动,扎实开展专业技能教学竞赛,让赛训结合、赛教结合,在高级人才引导和学习中,切实提升财务人员的技能与技巧,在工作中更加得心应手。

综上所述,教育的不断深化以及教育事业的不断发展,使高职院校财务工作面临的挑战越来越多,要求飞跃式提升,因此加强财务人员队伍建设意义重大。高职院校在创建财务人员队伍时,学院领导要给予高度重视,财务管理人员也要给予大力支持,创建完善、合理的激励机制,加强业务能力的培训,提高财务人员的工作能力和业务素质,严肃财务规定和财务纪律,引进高层次人才,切实提升财务人员的技能与技巧,使其在工作中更加得心应手。努力创建一支高效率、高素质的财务人员队伍,促进高职院校财务工作的持续、稳定发展。

注:本文是陕西工业职业技术学院院级科研一般项目“‘双高计划’建设背景下高职院校财务人员队伍建设研究与分析”(项目编号:2021YKYB-007)的研究成果。

【参考文献】

- [1] 胡丽娜,孟莉,金明盛.“双高计划”背景下高职院校教师提升社会服务能力路径研究[J].职教论坛,2020,21(3):77-83
- [2] 周彦兵.“双高计划”背景下高职院校教学组织共同体建设研究[J].职教论坛,2020,11(8):59-63
- [3] 毛秀兰.产教融合背景下高职院校“双高”建设的路径选择研究现状分析[J].福建茶叶,2019,41(12):137
- [4] 梁克东.“双高计划”背景下高职院校治理现代化的理性思考及实践路径[J].中国职业技术教育,2020,19(1):26-30,61

声 明

1. 来稿要求论点鲜明、论据充分、文字精炼、数据可靠。
2. 来稿注明作者真实姓名、年龄、工作单位、职称、研究方向、邮编、联系电话。
3. 来稿严禁抄袭,文责自负,来稿不退,请作者自行备份,90日内未采用可自行处理。
4. 《现代审计与会计》作为工作交流的平台,对侵犯第三方著作权行为的发生不具备充分监控能力。但是一经发现,负有停止继续传播的义务,侵权的法律责任概由投稿者本人承担。
5. 本刊文章版权属《现代审计与会计》杂志所有,《现代审计与会计》有权对采用的文章公开发行,网络传播,以及被合作的期刊数据库收录等。本刊支付的稿酬已含著作权使用费,所有署名作者向本刊提交文章发表之行为视为同意上述声明。如作者不同意网络传播,请在投稿时声明,本刊将做适当处理。

【编辑:赵万里】