高职院校财务人员能力现状分析及提升策略研究

高　然
（锦州师范高等专科学校）

【摘要】随着我国对高职教育投入的不断加大，云计算、物联网、大数据、人工智能等新一代信息技术在财务中的广泛应用，不仅将高职院校财务治理体系和治理能力推上了新高度，也对财务人员的政治觉悟、会计核算、财务管理、决策支持、财务分析、绩效考核等综合素养提出了更高要求。文章在对我国高职院校财务人员能力现状分析基础之上，基于智慧校园在高职院校应用的新常态，从知识、技能、价值观三方面构建了财务人员能力框架，并提出了高职院校财务人员能力提升或再造的实施策略。

【关键词】高职院校；财务人员能力；现状分析
【中图分类号】F530.68

当前，我国拥有 1.13 万所职业学校、3088 万在校生，已建成世界规模最大的职业教育体系，职业教育实现历史性跨越。教育部发布的《2020 年全国教育事业发展统计公报》和《2020 年全国教育经费统计快报》显示，2020 年高职（专科）院校 1468 所，比上年增加 45 所。2020 年全国高等教育经费总投入为 13 999 亿元，比上年增长 3.99%。其中，普通高职高专教育经费总投入为 2758 亿元，比上年增长 14.73%。

随着高职院校收入增长趋缓以及“双高计划”建设的大力推进，高职院校财务业务复杂程度越来越高，经费体量越来越大，对高职院校会计核算提出了更精细化的要求，也对财务人员的政治觉悟、会计核算、财务管理、决策支持、财务分析、绩效考核等综合素养提出了更高要求。现阶段，鉴于我国高职院校财务管理体制相对落后于高职院校快速发展的现状，单纯的“核算型”会计已不能满足高职院校日益增长的财务管理高标准、高效率要求。外在要求带动内生需求，高职院校财务人员职能转型势在必行，能力要持续更新或再造，是适应新形势下财务工作的要求，也是构建高职院校财务治理能力现代化体系的必然要求。

一、高职院校财务人员能力现状分析

（一）人才凸显不足，复合型人才缺失

政府会计制度会计核算模式的转变和预算管理一体化先进管理平台的应用，既增大了现有财务人员的工作难度和工作量，也迫切需要现有财务专业人员的转型和优秀财务专业人才的加入。从财务人员来源来看，现有部分财务人员是校内非财会专业转岗而来，没受过全面系统的会计理论教育，往往是在工作实践中边学边做，从岗位胜任能力有待提高。从会计职业发展来看，现有高职院校会计系列职称评聘跟专任教师相比无优势，发展受限，待遇增长缓慢。人员不足往往导致只能够完成手中的记账工作，没有时间和精力深入挖掘财务数据，不利于向“管理型”会计的转变。从人员素质水平来看，既熟练掌握会计知识又熟悉智能化财务平台架构的复合型人才匮乏。因此财务复合型人才的缺失成为限制高职院校财务管理水平的提升主要因素。

（二）专业技能单一，业财融合契合度弱

财政拨款是高职院校的主要资金来源，经济活动相对简单，会计核算模式比较单一，一定程度上决定了高职院校财务人员单一的专业技能和机械化的工作模式，导致会计人员思维固化。目前，高校财务人员基本“蜷缩”在财务室，处理大量重复性工作，对学校一线工作了解薄弱。由于缺乏对教育教学业务应有的认识，以致

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

表 1　高职院校财务人员能力框架

项目	助理会计人员	中级会计人员	高级会计人员
能力	准则认知能力 账务核算能力 表达沟通能力 持续学习能力 数字化能力	预算编制能力 报告编报能力 数字化能力 决策服务能力 沟通协调能力	职业判断能力 准则实施能力 财务决策能力 风险管控能力 协调整合能力 团队建设能力
知识	基础会计、预算会计、财务会计、税法、计算机技术	预算管理、财政学、成本会计、财务分析、计算机应用、财务信息管理系统建设	预算会计、高级财务会计、内部控制、管理会计、财务管理、高校战略规划、公共部门财务共享等
技能	会计核算、收支管理、“预算、核算、决算”一体化平台等财务软件熟练使用	报告编制、数据整合、信息化建设、财务分析与预测、预决算管理、“预算、核算、决算”一体化平台维护和开展	制度建设、为学校发展提供科学正确的财务决策支持、敏锐的风险管控能力、高效的统筹协调技能、绩效评估、高校财务发展创新能力、人才培养与团队建设等
价值观	坚持准则、强化服务、廉洁自律、奉献精神、终身学习	坚持准则、强化服务、廉洁自律、奉献精神、终身学习、提高技能	视野宽广、廉洁自律、社会责任、参与管理

财务工作停滞在核算阶段，未能将财务知识融入日常管理，导致财务部门无法高效率、标准化的处理业务，更难以实现价值创造之目的，做到的只是高校的算账先生，却做不了好管家。另一方面，现有财务人员没有主动积极学习政府会计制度和高等学校会计制度相关的专业知识与专业技能，对新政策、新制度更新理解不深入。

（三）决策支持能力薄弱，综合素质亟待提升

一是决策支持能力较弱。随着国家对高职院校投入资金的不断加大，不论是政府等外部财务信息使用者，还是高职院校内部财务信息使用者，都迫切需要有关投入－产出，成本－效益，管理－创造的决策信息。再由于高校愈加严格化和常规化的资金使用情况检查和审计，每一个部门、一个学院或学科、一个中心都将作为责任中心，各责任中心的成本－效益都是财务工作的重点。而高职院校的财务人员利用财务分析为决策提供支持的能力很薄弱，加之学校存在学期的特殊性，和会计年度（每年 1 月 1 日至 12 月 31 日）周期存在一定的差异，很多生均经费，都是简单的经费总额除以学生总数，这样得出的数字缺乏科学化和精细化论断。二是全面预算管理和强化内部控制的能力较弱。在预算管理一体化的深入实施下，目前高校的预算编制、执行都还存在很大提升空间。

二、高职院校财务人员能力框架构建

2021 年 12 月财政部颁布了《会计行业人才发展规划（2021—2025）》，财会〔2021〕34 号，文件中指出会计人才能力框架是从事会计工作或履行会计岗位职责应具备的能力和要求的组合，包括知识、技能、价值观等。根据文件，并结合实践，本文提出了高职院校财务人员能力框架（见表 1）。

三、高职院校财务人员能力再造的实施策略

（一）重构知识结构与能力框架，推进财务人员梯队建设

从政府会计制度改革到预算管理一体化，从会计电算化到财务共享服务中心，财务工作从电算化、信息化向数字化、智能化方向转型发展，“核算型”会计向管理会计转型，急需能够胜任风险管控、预算管理、高校战略决策和技术应用工作的会计人员。

第一，政府会计准则中全新的确认与计量方法和诸多创新和重难点，要求财务人员不仅要具备扎实的财务专业知识，还要具备学习精神和创新精神，以提升准则认知能力和业务判断能力。第二，能胜任决策支持和管理型的财务人员需求持续增加，财务人员不仅要熟练掌握现代财务管理的基本理论和方法，还要具备能够综合

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

运用管理会计、成本会计和内部控制来解决高校经济业务中的实践问题的能力。第三，财务工作从电算化、信息化向数字化、智能化方向转型发展，要求财务人员具备充分利用新技术，来解决业务、技术、财务实践问题的能力。因此，财务人员队伍应结合知识、技能、价值观注重分层分类培养，引导财务人员准确进行自我定位；带动一批财务业务骨干，稳扎稳打；逐步实现梯级化、专业化成长，为学校打造一支集传统财务知识能力和新型财务管理能力于一身的智慧型财务队伍。

（二）通过智慧校园推动业财融合，提升财务服务效能

伴随着物联网、大数据及智能终端等新技术的发展与应用，通过顶层设计和信息技术，构建智慧校园将教育教学、教辅管理、科研管理、后勤保障等业务数据与财务数据联动、共享，实现业财融合。业财融合应具财务与业务部门的双向融合，财务要靠近业务，业务也要靠近财务，财务部门以业务流程再造为基础，深入业务；各业务部门也会在熟悉业务－财务的基础上，深化对财务信息的综合利用，将财务信息作为进行业务分析与决策的重要依据，不仅实现了优化资源配置，也强化了财务风险预警能力。通过智慧校园推动业财融合，形成以需求为导向的校园信息共享平台，各业务部门灵活利用小前端在大平台高效运转，让师生通过线上线下实现掌上办随时办。

（三）提升决策服务能力，打造智库型财务团队

高职院校应重视财务人员队伍的内涵建设，打造一支智库型财务团队。一方面，广泛协调整合内外优质资源，创新学习和交流平台，强化持续跟踪和培养，形成了高门槛选拔、高水平培养、常态化跟踪的培养特色，不断提升智库能力。培养校内专业讲师，在实践中总结理论知识，在理论的指导下深入实践，共同学习，培养能讲课也能干得了实务的财会精英。另一方面，财务人员必须在履行会计核算和监督职能之外，灵活运用统计、信息比对、大数据多维查询和分析等专业技术，为促进各项资源合规、提高资金效益提供重要依据，为强化内部控制、绩效考核提供有力支撑，为学校内外等信息使用者提供信息，提高对学校战略规划和发展等决策的服务能力。

（四）转变传统会计思维，迎合未来财务共享发展趋势

国家的财经政策、法律法规等在不断深化完善，财务管理一体化建设也在不断融合升级，财务共享发展的新趋势要求财务人员转变传统财务思维，延伸至业务前端，实现财务与业务的信息融合，形成多元化的信息数据，建立数据库，适应各业务部门和学校管理层决策的不同数据信息需求。高职院校财务人员只有保持积极的学习心态和创新精神，培养终身学习能力，才能提升专业能力的深度和广度。学校也要建立财务人员成长计划，制定财务人员业务学习方案，积极鼓励财务人员参加进阶型学习，跳出财务看财务，逐步从纯会计业务型人员向复合型人才转变。

（五）坚持激励与关爱并重，提升财务人员职业幸福感和认同感

对于财务人员应坚持激励关爱并重，注重从正面激励与关爱，提高财务人员工作的积极性和主动性。完善高校财务人员职称评审制度，提升高职院校财务人员职业晋升通道，适当给予会计人员职称指标，实现以考代评，从内心深处形成增强财务人员对财务工作的幸福感和归属感，进而在行为上形成积极的激励效应。此外，通过举办集体文体活动、红色基地走访和案例警示教育，增强财务人员队伍的凝聚力。

主要参考文献：

[1] 赵丽敏．新形势下高校财务人员培养问题研究 [J]．行政事业资产与财务，2021(14)：108-109.

[2] 刘艳云．强化高职院校财务人员胜任能力初探 [J]．价值工程，2017,36(4)：258-259.

[3] 李娇萍．新形势下高校财务人员综合素质提升研究 [J]．财会学习，2021(5)：40-41.

[4] 戴龙辉．高校在新政府会计制度改革实施中的问题与政策 [J]．国际商贸财会，2020（6）

[5] 许灿．新时期高职院校财务人员队伍建设研究 [J]．财会学习，2021(15)：11-12.

[6] 王海妮．高校财务人员转型的能力框架构建与实施：基于管理会计在高校应用的新常态 [J]．财会通讯，2018(16)：46-49.

责编：险峰

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net