

“双高计划”建设背景下 高职院校财务人员绩效考核体系研究

■ 杨婷玉

(陕西工业职业技术学院 陕西 咸阳 712000)

【摘要】“双高计划”的建设宗旨是建立高水平的教师队伍,同时,“双高计划”是推动高校稳步发展的中坚力量。在《国家职业教育改革实施方案》的推动下,教师团队构建已经十分完美,但高校当中发挥作用的不仅仅是教师,作为财务管理人员,把控着高校建设的“命门”,对于高职院校的建设以及运作都起着至关重要的作用。因此,高校财务人员绩效考核十分重要。本文主要分析“双高计划”的积极意义以及“双高计划”下施行高职院校财务人员绩效考核的方案,期望为以后的高校建设提供新思路。

【关键词】双高计划 高职院校 财务人员 绩效考核

【中图分类号】F234.4 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1007-8258 (2022) 01-043-02

高职院校是培养技术型人才的关键,因此,建设好高校的任何一个部分以及组织都是十分重要的。随着双高计划的推行,各大高职院校纷纷开展改革,对高职院校中的任何一个组成进行创新,在高校财务管理中建立绩效考核体系是具有重大意义的,此举为推动高校的长久发展提供了基础保障。

一、双高计划的基本概述及意义

1. 什么是双高计划。双高计划是指构建具有中国特色的高水平的高职学校和专业。为了构建落实这一计划,教育部自二零一九年起加大和集中对于高职学校的建设力量,前后建设了五十余所高水平高职学校以及一百五十余个高水平专业群。将建设重点放在现代服务业、先进制造业、战略性新兴产业以及现代农业等人才紧缺的行业,解决国家人才需求以及高职人员的就业问题。

2. 双高计划的实际意义。教育部每年为这五十余所高职院校投入二十余亿建设资金,极大地提高了学校的师资力量,改善了学校的教学设备,为学校提供了优良的教学资源,同时也提高了学校学术研究的费用。教育部提出了管理规范、实践教学基地设施先进的教学理念,使得实践教学项目与基地建设相配套,相互适应。

二、构建高职院校财务人员绩效考核体系的基本要求

1. 适用规范性原则。在财务人员绩效考核体系构建时应该有一定的规范,结合财务人员的工作性质,同时以高效财务管理为基本依据,制定规范的考核体系,设立明确的考核指标进行考核,使得实际考核有章可循。

2. 考核的操作难度不能过高。比如,在收集财务人员考核的数据时,不能选取一些模糊的指标,这样不利于考核人员收集信息进行考核,应该选取一些明确便于对比分析的指标进行考核,这样有利于考核人员收集数据。

3. 指标体系应该科学严谨。在考核体系建立时应该以科学严谨为基本依据,指标要能够反映学校财务状况的真实水平,反映学校财务人员工作的目标,反映学校财务工作的动态。

三、当前高校财务管理人员绩效中的常见问题

1. 管理制度不够规范。规范的管理制度有利于工作人员有章可循、有条不紊地展开工作,因此保障管理制度的科学严谨性十分重要。所以,高职院校财务管理人员在进行财务管理时应该首先保证工作能够展开,其次建立科学的、适用于自身单位的

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。

基金项目: 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)。

管理制度。通过调查发现,现阶段的职业院校财务管理存在着管理不规范的现象,并没有形成科学的管理体系。

2. 信息化水平不高。经过多方面调查发现,我国高职院校管理水平并不高,管理效率不够,在工作开展时也不能进行正确的统筹规划,部门之间并不能协调工作,对于大数据的运用也不够彻底。当下大多数高职院校还是应用传统的绩效管理模式,并没有自己的绩效管理体系,对于时代的发展体现了其不适应性。同时,传统的绩效管理考核模式效率不高,无非就是书面考核以及打卡考核。这种考核制度实际对于考核是不科学、不规范的,并没有全面反映财务人员的工作水平,不利于高校管理人员了解财务人员的实际工作动态。

3. 内部管理评价缺失。在高职院校财务管理中应该定期进行自我评价以及反思,综合评定学校一个时间点内的资金使用情况,并且评估单位债务偿还的能力、资金流动率以及多方面因素,通过对现状的评估分析学校财务管理存在的问题,并制定其解决措施。通过调查分析,我国当下大部分高职院校都存在评价环节缺失以及评价浅表性的问题,并不能够对学校的自身情况进行科学良好的评估,不利于学校的管理层做出决策,不利于制定学校财务管理的目标。

四、构建高校财务人员绩效考核体系的建议

1. 构建科学合理的绩效考核体系。在高职院校财务绩效考核体系构建时应该有侧重点,应该根据各系部对财务工作的不同要求有针对性地制定财务管理绩效考核计划。同时,将出勤率以及专业水平掌握情况作为绩效考核的一项标准,提高基础财务管理人员的压力感,制定相应的奖惩措施,对于出勤率以及专业水平不达标的财务管理人员进行处罚。建立考核体系,进行定时考核,对于专业水平

掌握程度不高以及出勤率不达标的财务管理人员取消考试资格,予以重新学习。

2. 明确考核目标。在高职院校财务人员绩效考核时往往与大多数企业应用相同的绩效考核方法,但是高职院校与社会上的企业是具有极大差异性的,所以在考核时照搬企业的考核方法是不适用的,需要根据学校实际工作情况进行调整。在制定考核标准时,应该根据考核对象的差异性制定考核计划,不能进行千篇一律的考核,应注重每个人之间的差异性,争取做到考核体系的全面性、规范性以及多边性。同时,在考核体系制定前应该进行多方面求证,满足基层管理人员的要求,不应该只注重决策层的意见,应该满足广大基层人员的要求。

3. 明确岗位之间的界限,提高财务管理人员的工作积极性。在绩效考核制定考核标准时,最重要的前提是明确岗位之间的界限,科学合理地制定考核计划。学校在制定考核计划之前应该对具体每个岗位的职能以及工作目标进行充分的了解,制定差异性的考核计划。这样,在提高考核效率的同时又提高了财务管理人员的工作积极性,使得工作规范化,提高财务管理人员的工作效率,构建适用于学校自身的财务管理绩效考核体系。

综上所述,“双高计划”是一种职业教育的最新价值体现。“双高计划”可以满足时代的要求,实现服务产业的转型以及升级,为社会和国家培养更多高素质专业人才。目前,随着产业的转型和变更、经济的发展,高素质技术技能人才已经成为紧缺型人才。国家提出“双高计划”具有十分广泛而深远的意义,“双高计划”不仅仅满足社会对于人才的需求,同时为高职院校的工作人员也提出了新的要求。

【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,2020,000(003):77-83
- [2] 双高计划建设视域下高职院校校级交流与合作研究——以人才培养模式为例[J].教育研究,2020,3(8)6-8
- [3] 古光甫.邹吉权.“双高计划”背景下高职院校教师队伍分类管理培育研究[J].教育与职业,2020,17(16)16-18



【编辑：赵万里】