

数字经济时代高职卓越财务管理人才培养存在的困境与路径选择

邓金娥

双一流建设推动了高职院校卓越财务管理人才培养的陆续试点,试点创新了卓越财务管理人才培养模式,但面临数字经济同样也存在理念困境、制度困境、师资困境、资源困境等限制了卓越财务管理人才的培养。卓越财务管理人才的培养要从探索数字经济时代财务管理人才能力框架、完善政策支持、深入践行“卓越”人才培养理念、加强卓越教师队伍建设、建设产教深度融合的实训基地与实践教学体系、制定卓越人才的培养标准、加大经费投入、创新卓越课程体系,突出培养特色等方面突破困境,优化人才培养路径。

一、数字经济时代高职卓越财务管理人才培养存在的困境

1.目标困境:没有彰显数字财务的培养目标需求。数字经济是指运用数字化的知识与技能,实现资源的快速优化配置与产业发展、实现经济高质量发展的经济形态。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》明确了数字中国战略,提出“加快数字化发展,推动数字经济与实体经济深度融合,加快培育数字化新业态,打造具有国际竞争力的数字产业集群。”数字经济时代数字技能对财务管理人才至关重要,从基本的数字素养到在云计算、网络安全、数据分析和数字成本等方面拥有更深入的专业知识。

数字化财务管理人才是指使用数字化智能移动办公平台,进行企业或组织的财会、税务、审计、内控等架构搭建、相关财务运营流程设计、工作流协同、财务大数据决策分析、上下游在线化连接,实现企业经营财务管理在线化、财务工作数字化的职业技能人才。数字化财务管理人才不仅要具备财务管理能力,还要具备数字技能。数字技能具有独立的知识领域,又渗透到其他知识领域。2019CGMA管理会计能力框架专门增加了数字技能,数字技能包括信息与数字素养、数字内容创作、解决数字难题、数字战略与规划、数据分析、数据可视化。

数字经济时代财务管理的创新与发展要求财务人员具有数字化思维、懂业务、善管理、精财务,但是目前数字化财务管理人才的供给侧与需求侧矛盾突出。一是数字化财务、智能化财务尚在探索中,运用比较广泛的是费用报销,企业数字化财务水平参差不齐。数字化财务管理职业能力培养差异明显。二是数字化财务人才胜

任能力框架欠缺。三是卓越财务管理人才培养目标定位虽然有所调整,增加了部分数字财务的知识、能力、素质要求,从实质上还没有完全匹配企业数字财务的培养目标需求。企业数字化财务能力包括数字化财务组织运营能力、数字化财务领导能力、数字化财务价值实现能力,数字化财务人才应具备数字化财务战略、数字化财务思维、数字化财务执行、数字化财务创新的能力。数字化财务人才培养因资金、资源等限制,还不能培养出完全与企业数字化财务能力需求匹配的数字化财务管理人才,不能彰显数字财务的培养目标需求。

2.理念困境:卓越财务管理人才存在量质困局。卓越财务管理人才培养试点虽是高职单一人才培养的理念突破,实现了多元人才的培养,但卓越财务管理人才理念践行还不深入。一是“卓越”理念的理解存在差异,导致培养方案差异性明显、培养效果与预期效果存在差距等问题。二是工匠精神植入不深入。卓越财务管理人才要具有精益求精的价值追求,具有对自身的职业敬畏,对本职工作执着、追求卓越的职业精神,实际上就是要具有工匠精神,但这种工匠精神在卓越人才培养过程中植入的不充分。三是“实践育人+协同育人”的理念落实不深入,企业参与教学的积极性不高,培养的卓越财务管理人才与企业实际需求仍存在差距。

3.制度困境:限制了卓越财务管理人才的纵向协同、横向跨界培养。卓越财务管理人才培养客观上要求一贯性、跨界性培养,但是目前卓越财务管理人才培养处于试点阶段。首先面临制度困境,一是学校教育制度的纵向层次困境。本科以上高职教育制度欠缺,导致高职卓越财务管理人才的培养通道没有一贯性。二是卓越技术技能教育的横向跨界困境。财务管理人才岗位的职业性、技能操作的技术性要求校企协同培养的跨界性。虽然教育部为保障计划的实施给予了政策等方面的支持,但是缺乏调动相关主管部门参与卓越人才项目的配套政策,企业和行业部门参与机制不够健全,很多校外单位和相关部门不主动、不积极,跨界协同培养依旧困难。校企合作深度的不同导致卓越财务管理人才的培养存在结构性不平衡。三是职业技能提升的终身教育困境。目前职业资格证书教育与学历证书教育没有真正融通,人才成长立交桥面临升学制度与教育体系的障碍。

4. 师资困境:卓越的高水平双师型教师不足。卓越的高水平双师型教师不足,卓越的智能财务创新教学团队仍然欠缺,制约了卓越财务人才的培养质量。一是校内师资智能财务实践经验不足,课程偏理论性,与专业实践结合度不高;二是未建立长效合作机制,“双导师制”协同育人效果不佳;三是师资队伍中缺少行业有影响力的“技能大师”,部分从企业引进的教师又缺少理论研究的能力。四是卓越国际化财务人才培养的双语教师不足。五是具有创新能力、拔尖应用能力的卓越师资队伍的培养待加强。

5. 资源困境:产教深度融合的高水平数字化财务实训基地和课程资源欠缺。数字化产教深度融合实训平台、基地建设是培养数字经济时代卓越财务人才的客观需求,但是数字财务平台与实训基地欠缺限制了卓越财务人才的培养。一是数字财务平台与实训基地欠缺。由于数字化财务教学平台昂贵,学校资金不足,目前很多学校存在数字财务平台与实训基地不足不能满足数字化财务人才培养的需求。二是企业参与度低或者完全没有参与规划、设计,实践教学过程与企业真实财务管理流程不对接,实训计划与财务管理业务计划存在差别、实训目标和企业财务管理目标不对接。三是与德技并修相脱节。实训基地较关注技能训练,往往忽视对工作规范、工作制度、安全生产、文明素养的要求,存在德技并修脱节的问题。四是因财务数据保密和企业信息安全,学生在实习单位处理复杂性、综合性业务的机会不足。五是数字化财务教材资源和网络课程资源欠缺也限制卓越财务人才的培养。

6. 标准困境:尚未构建明确的卓越财务管理人才培养标准。我国存在多层次、多元化的卓越财务管理人才培养需求,但是缺乏相对应的培养标准和规范。一是培养标准欠缺。卓越计划试点推动相应培养标准和规范的制定工作还做的不够。标准化、规范化卓越财务管理人才培养体系的政策机制、条件保障亟待完善。二是尚未构建明确的卓越财务管理人才培养工作方案。教育主管部门对卓越财务管理人才的培养缺少系统的研究和规划,相关的人才培养机制和教育体制匮乏,没有形成具有指导意义的、针对性强的卓越财务管理人才培养工作方案。

7. 资金困境:经费投入不足。经费不足,对卓越财务管理人才相关实践教学和教学改革持续投入无法得到充分保障。一是实践教学经费不足。数字化财务实践教学平台价格昂贵,学校经费欠缺,无法采购相应的实践教学平台,一些实践教学平台课程不能正常开展,实训基地设施不足,导致实训基地的教学开展也存在限制,不能持续地调动企业参与基地建设和教师参与教学改革的积极性,影响了卓越财务管理人才的实施和人才

培养的质量。二是教学改革经费无法持续投入,卓越财务管理人才的可持续发展不能充分保障。

8. 特色困境:培养模式没有特色,培养特色不够鲜明。卓越财务管理人才培养以特色的人才培养目标定位为核心,配备符合目标定位的卓越的特色教师、特色实训基地、特色教材、特色课程、特色评价体系等支撑体系,实施具有特色的人才培养模式,形成具有特色的人才培养体系,才能保障卓越人才的培养质量。但是目前有些学校的教师、实训基地、教材、课程、评价体系等还是偏向传统,人才培养方案不能凸显不同类型的财务管理人才培养之间的区别和特色,培养模式彰显不出培养特色,因而不能培养出符合数字经济目标定位的卓越财务管理人才。

二、高职精准培育卓越财务管理人才的路径选择

1. 探索数字经济时代数字化财务管理人才能力框架,清晰定位人才培养目标。数字化财务管理需要管理思维和新技术的互动与融合,传统专业升级与数字化改造,需要专业人才培养方案、课程体系、实训体系、教学资源全面升级,以培养学生数字化财务管理能力。首先要加强数字化财务管理人才知识、能力、素质目标的调查研究,构建包含基本能力、核心能力、拓展能力等逐层递进的数字化财务管理人才能力框架,以便清晰定位数字时代卓越财务管理人才的人才培养目标以及岗位能力培养标准。数字化财务管理能力框架构建应以财务管理能力培养为核心,以职业价值观与素养为支撑的框架并根据数字财务职业技能等级要求将能力框架继续分为基础级、中级、高级和专家级四个层次。其次是根据数字化财务管理人才职业技能培养需求清晰确立人才培养目标。培养理想信念坚定,德、智、体、劳全面发展,具备良好的人文素养、职业道德和创新意识,掌握财务管理专业知识与技能,能够适应数字化财务发展,并且具有数字化思维、数字化技术、懂业务、善管理、精财务等岗位能力的高素质技术技能人才。卓越人才培养目标定位既可以是综合型的,也可以是专门型的,比如卓越财务管理人才根据具体目标不同可以分为卓越理财人才、卓越战略财务人才、卓越管理型财务人才、卓越经营型财务人才。

2. 完善政策支持,打破制度困境。完善政策支持,推进卓越财务管理人才培养的一贯性培养、跨界培养、终身教育。一是借鉴国际经验,创设本科以上高职教育制度,打通卓越人才培养通道。二是教育部和相关行业部门制定卓越财务管理人才培养计划工作方案,加强宏观指导,落实相关的支持政策措施。三是教育部联合相关行业主管部门,建立行业企业参与教学的长效机制。政府通过政策规定保障校企合作教育,提升跨界培养的质量。三是借鉴国际经验,建立学分互认制度,职业资格证书教育与学历证书

教育真正融合,突破职业技能提升的终身教育困境。

3.打破理念困境,深入践行“卓越”财务管理人才培养理念。培养卓越财务管理人才,首要的是践行“卓越”财务管理人才培养理念。一是加强对“卓越”理念的理解。不同的时代卓越的涵义,有不同的理解。现在对卓越的理解,不仅是有基础知识和实践能力,更重要的是具有创新的能力和意识。二是深入践行工匠精神。深化卓越工匠培养机制,项目贯通、导师带徒,实施工匠培育新方法。三是充分融入课程思政,贯彻以品行为基础的卓越人才培养理念,培养德技双馨的卓越财务管理人才。

4.加强卓越高水平双师型教师队伍建设,培养符合目标定位的特色卓越教师。一是全面开展师德养成教育,着力培养“学高为师、身正为范”的卓越教师;二是重点探索校企合作“双师型”教师培养模式,培养理实一体、德技双修的卓越教师;三是依托专业国际认证实施办法,构建中国特色、世界水平的教师教育质量监测认证体系。四是优化教师分层分类的培养机制,加强具有创新能力、拔尖应用能力的创新教师队伍的培育和开发。打通学校与企业的人才通道,启动“工匠教师”培养项目,加强教师对大数据财务、财务机器人开发与应用等新知识、新技能的培养;依托“政行企校”合作共建“双师型”师资实训基地,实现教师下企业实践常态化;聘请行业企业的能工巧匠作为兼职教师,形成专兼职结合的“双师双能型”创新型教学团队。

5.加强产教深度融合的数字化财务实践教学基地建设与实践教学体系改革。一是以“技术高端、管理高效、育训高质”为目标,校企共建资源共享,集实践教学、社会培训、企业真实生产和社会技术服务于一体的数字化财务产教融合实训基地建设。按照“1个集约+2个融合+3个全真+4个服务+5个平台”指导思想建立数字化产教深度融合的高水平卓越财务管理人才实训基地。1个集约是集约“信息化管理”;2个融合是“校企融合”+“产教融合”;3个全真体现“真实产品”、“真实环境”、“真实项目”;4个服务是服务于“实践教学”、“技能鉴定”、“社会服务”、“技术研发”;5个平台是形成包含“基本技能训练平台+专项技能训练平台+综合技能训练平台+创新能力训练平台+就业技能训练平台”5位一体的卓越财务管理人才实践教学平台建设。二是推进包含“基本技能训练+专项技能训练+综合技能训练+创新能力训练+就业技能训练”5位一体的实践教学体系改革。增加财务共享服务、云财务、大数据财务、财务机器人等实践教学,强化数字化财务核心技能的培养。三是培养学生的数据能力从感知财务数据开始,收集数据、清洗数据、数据建模、分析数据、可视化呈现,最终能管理、应用财务数据。

6.制定卓越财务管理人才的培养标准,规范培养质量评价。制定卓越财务管理人才的培养标准,科学设置指标体系,规范培养质量评价。一是由教育部制定卓越财务管理人才培养通用标准,主导改革教育质量管理和评价机制,敦促培养单位建立科学合理的质量保证体系建设规范。面对多层次的卓越财务管理人才培养需求,教育行政部门分层分类制定卓越财务管理人才培养的通用标准,作好顶层设计,主导明确卓越计划的人才培养定位。同时需要建立和完善支撑这个标准的政策、机制和条件保障。二是高校以通用标准为指导,行业标准为基础,根据本校的人才培养定位,制定可行的、可实现的以及可评估的微观标准和实施方案。

7.加大经费投入,保障卓越财务管理人才培养的持续进行。加大经费投入,保障卓越财务管理人才培养的持续进行。一是加大实践教学经费建设,确保数字化财务实践教学平台与基地建设落地。二是确保卓越财务管理人才教学改革经费的持续投入。国家应针对经费短缺问题制定相应的卓越人才培养计划资金投入管理办法,建立以国家为主导、地方、企业参与,各方共同投入资金的保障体系。

8.突出数字化财务课程建设,形成具有专业特色的卓越人才培养体系。高校自主确立符合本校特色的卓越财务管理人才培养目标定位,制定符合人才培养目标的培养模式和培养计划,不断修正和完善人才培养方案,优化课程体系,突出培养特色,形成具有专业特色的卓越财务管理人才培养体系。一是确立适应数字化财务的人才培养目标,强化数字化财务核心知识、技能、素质培养。二是适应数字经济发展需求优化课程体系,增加大数据基础与应用、大数据财务分析、财务机器人开发与应用、财务共享服务等课程,强化大数据财务、智能财务等核心技能的培养。三是产教融合,加强数字化财务思维与创新技能培养。建设大数据财务实训基地,专兼融合,产教融合,深化教学改革,开展企业专家进校园讲座,加强数字化财务思维与创新技能培养。四是充分利用平台教学,平台实时考核评价,凸出数字化财务培养特色。

基金项目:

2019年广东省教学改革项目《财务管理专业“三班+三制+三中心”人才培养模式探索与实践》(编号:GDJG2019220),主持人:邓金娥。

参考文献:

[1] 闫志俊. 技术技能性卓越人才培养战略研究[J]. 江苏工程职业技术学院学报, 2015(06): 75-80.

[2] 于晓红, 梁毕明, 李阳. 财务管理专业卓越人才培养模式研究[J]. 吉林省经济管理干部学院学报, 2017(2): 92-94.

(作者单位:广东水利电力职业技术学院)