

# 高职院校财务信息化路径探究

## ——以 Q 学院为例

◆ 曲萍萍

### Q 学院财务信息化的建设成果

Q 学院在 21 世纪初开始启用会计电算化代替传统的手工记账模式,在 20 多年的发展过程中,会计电算化在会计科目设置、预算控制、项目统计、报表查询等方面功能日趋完善,提高了账务处理环节的效率 and 正确率。2014 年引入了天津神州浩天科技有限公司的银校互联系统,实现了专户资金的银校互联,可以将账务系统的付款信息直接推送至银行端,大大提高了付款环节的效率。

2020 年, Q 学院搭建了财务网上办公平台,将报销环节也纳入了统一办公平台。随着 2019 年新政府会计制度改革的实施, Q 学院逐步建立了基于 OA 系统的事前审批流程以及基于天财高校财务管理系统的网上报账系统。

现阶段 Q 学院的报销入账流程已经实现了一定的智能化:师生可使用手机等移动终端对增值税发票、原始单据进行拍照上传,审批人员通过线上审核。填报完整的线上流程经相关经费负责人、备案人员审批通过后流转 to 会计制单人员处,制单人员进行线上预审,审核无误的单据通过后就完成了网上审批流程,形成附带二维码的网报单。经手人将网上报销单据打印后会同其他原始单据就近投递到投单柜,财务人员定时开柜收取其中的报销单。制单人员收到网上报销单据,扫描单据附带的二维码进行信息读取,通过预置的报销项目和财务科目映射关系,可自动生成记账凭证。报销的费用通过银行转账的方式转入报销人的账户,师生可以无接触完成报账工作。

高职院校财务管理的信息化大大提高了财务管理水平。一方面,财务报销和查询系统的应用,大大节省了师生线下签字和单据流转的时间;另一方面,信息化优化了财务人员处理业务的流程和效率,提高数据处理的准确性和及时性。

### Q 学院财务信息化建设中存在的问题

Q 学院的财务信息化建设步伐不断向前,取得了丰富的建设成果和经验,但其中存在的一些问题也不容忽视,以下通过五个方面进行具体分析:

#### 一、财务沟通的信息化水平较低

在财务报销过程中,广大师生对报销制度、报销流程缺乏了解是制约报销工作效率的重要原因。很多行政部门及二级学院的老师不懂财务报销制度,财务制度文件多而杂,老师们很难系统地掌握,在报销时基本都需要或多或少的业务指导;对于财务人员而言,在每天的工作中耗费大量的精力应对解答老师们提出的各项报销问题,产生了大量的重复性工作,在本来就繁重的审核制单工作上增添了额外负担,而有报销需求的老师也在辗转寻求正确的解答过程中耗费大量的时间和精力。Q 学院的现状是一个负责报销业务的财务人员要对接几个部门和学院上百名教职工,排队等待解答也变成了老师们头疼的问题。在人工智能高度发展的现代社会,例如事前审批额度、差旅费住宿标准、会议(培训费)开支限额等标准化问题,均可通过搭建线上问答平台,使用人工智能助手进行解答。除此之外,报销进度反馈、职能部门关联业务、往来款项到期通知等相关信息均可通过大数据和信息化手段进行即时传递,而 Q 学院目前在这方面的建设还存在很大的滞后性。

#### 二、信息化管理过分依赖软件供应商

Q 学院的账务处理系统、网上办公平台、手机端审批系统使用的都是天津神州浩天科技有限公司提供的产品,由此可见学院的信息化发展与该公司深度绑定。该公司的天财高校财务管理化平台在高校财务软件领域深耕多年,其财务系统在高校细分领域有着明显的优势,客户众多,但同时也存在诸多问题。由于系统在运行中存在许多系统性或非系统性的问题,而财务人员普遍缺乏计算机、网络相关知识,日常使用中非常依赖软

件公司的技术人员。该公司负责客户服务的技术员一人分管多个学院,工作十分繁忙,出现问题寻求帮助时往往要排队等待很长时间,导致很多工作的延迟。该公司还倾向于发展普适的、一般性的功能,对于符合学院自身情况的个性化需要往往难以满足。学院因为缺少相关的专业人才,在采购谈判时就处于劣势,购买后更是处处掣肘。例如,购买的合同管理系统因不能满足需求而无法启用;工资系统从购买后一直在协调功能改进,历时3年至今仍无法上线使用。

### 三、预算环节信息化程度低

预算环节在财务软件中的使用主要体现主项目预算总额控制,即在起初下达预算后,各项目便预设好在该预算金额内支出,当支出金额大于项目余额时,单据便无法保存。预算编制涉及的部门及业务内容广泛,论证周期长,数据庞杂,目前主要还是通过Office软件进行手工编制和汇总处理,沟通方式也以邮件或者OA内部留言为主,效率较低。另外,无论是财政资金还是自筹资金,在安排项目预算时,除了有金额的限定,还有项目支出方向和支出内容的限制。在信息系统使用中只能控制支出额,而无法控制支出方向。在预算执行时,对于项目支出内容靠项目执行人员和财务审核制单的工作人员主观把握,难免会有资金用途使用错误的情况。总之,相对于核算业务,预算环节的信息化建设程度低,发展速度较慢,不利于整体财务工作的转型升级。

### 四、大数据平台未搭建

财务信息化建设不是一个孤立的碎片,在大数据、云平台迅速发展的今天,校内各业务部门的信息化沟通不畅成为制约财务信息化建设的重要方面。在日常财务工作中需要对接包括科研管理系统、工资系统、资产管理系统、学生管理系统等各个信息系统在内的业务板块,各业务模块分别由不同职能部门开发维护,互不相联,相互之间的信息取用、传输仍是以人为媒介。以学生勤工助学酬金的发放业务为例,因没有实现与学生管理信息系统的对接,办理业务时经办老师需要先在学生管理系统填报一遍发放信息以通过学生处的勤工助学资格审核,同时又需要在财务系统将相似信息再填写一

遍,因财务部门不掌握学生的实际情况,也无法获知学生管理系统的审核结果,因此财务报销流程中又增加了拟发放酬金的学生资格信息要经学生处签字备案的环节。与之相似的还有工资系统、科研系统等,在职能部门信息端口收集的数据无法向财务系统传递,而财务系统加工生成的统计数据(如横向课题入账总额)同样无法推送至业务系统,这种存在于校内各部门的信息壁垒降低了信息化的便捷优势,制约了业财融合的建设步伐。

### 五、财务档案管理的信息化水平较低

Q学院目前的财务档案完全以纸质形式存档,这种原始档案管理方式不仅存在管理成本高昂、工作效率低下等问题,而且由于信息无法通过网络共享,让财务的档案数据成为“信息孤岛”。Q学院作为省市双管的公办高职院校,常常面临上级巡视检查、审计、绩效目标考核、项目验收等各种监督检查工作,不时需要为专业建设、课题申立等业务提供财务数据支持,这就使日常工作中需要大量地查阅、复印历史记账凭证、原始材料等内容。目前档案查阅工作效率低且容易出现遗漏,尤其在短时间内需要提供大量历史资料的情况下,给财务人员的工作带来了极大的压力。

## 推进高职院校财务信息化建设的对策建议

### 一、保障财务信息化建设领域资金投入

高职院校应充分认识到财务信息化工作的重要作用,保证充分的经费投入,合理安排经费配置和使用。领导层应建立信息化思维,重视学院整体信息化建设布局,保障充足的人员、经费和技术支持,以保证财务信息化建设工作顺利开展。

### 二、大力培养、引入复合型财务人才

财务工作人员大部分不具备相关的计算机知识,在与软件公司的沟通谈判中往往会因信息化专业领域的知识不足而掣肘。财务信息系统的后期维护、系统升级、业务流程再造等工作也对财务工作人员的素质和能力提出了更高的要求,因此大力培育和引进既有财务基础,又懂信息化、管理学等知识的复合型人才是信息化建设的重要助力。财务部门要加强对不

同岗位财务人员的针对性培训,构建立体式的人才分布框架。财务人员从管理层到基层工作人员按照需求和岗位要求不断进行专业素养和综合素质的全面提升,从会计学、管理学至法律知识、信息化大数据应用等领域,不断提升财务人员的综合水平,转变传统观念,利用互联网思维,提高工作效率。根据业务需要,可设置专门的信息系统管理岗位,招聘具有信息技术和会计专业知识双重背景的复合型人才。

### 三、积极推进预算管理系统升级

配合全面绩效管理和精细化预算编制的管理模式,全面升级预算管理系统。通过大数据平台收集分析各年度的预算申报、执行、绩效目标考核等信息,可以为科学合理的预算安排提供支持;将预算的编制、申报、审批纳入线上管理,既提高了办事效率,又加强了信息的交互性,使预算数据可以横向、纵向对比分析,预算审核的结果可以通过线上实时反馈给各部门。将预算管理系统和账务系统全面对接,实现预算的全过程管理,通过两个系统的数据共享,可以对预算收支进行实时跟进,对预算支出的范围和额度进行监控,也可以实时收集准确的预算执行进度并进行比对分析,为管理层

决策提供有力的支持。

### 四、搭建数据集成共享的综合财务管理平台

利用 Web Service 技术建立数据交互中心,建立大数据集中应用平台,实现数据沟通共享。借助财务一体化办公平台建立电子会计档案平台,实现索引体系建立、多维度档案查询及档案自动移交、鉴定和销毁等功能,实现前端系统电子会计档案分类有序归档至会计档案管理系统。在学院各个业务部门之间整体布局,全面管理,使学院实现业财深度融合,多维有机协同。财务管理系统与人事、科研、教务、学生等系统联动升级,统一标准,打通接口,保障各业务模块数据传递的准确性和高效性。以“人、财、物”为管理核心,实现财务预算、政府采购、经济合同、固定资产和物资、科研项目以及人员动态跟踪和标准化流程管理。搭建综合性全方位的财务管理服务平台,将“预算、核算、决算”融为一个有机整体,有效建立事前、事中、事后一体化监督管理体系,促进财务管理走向扁平化、精细化和科学化,使财务信息系统更加有效地处理和传递财务数据,为高职院校的发展提供强有力的支撑。(作者单位:青岛职业技术学院)

(上接第82页)教职工容易出现过于追求个人绩效,无法从幼儿园角度出发看待问题与事件,造成教职工的个人目标和幼儿园的总目标相违背,从而导致无法达到幼儿园的战略发展目标。幼儿园管理者在应用自我管理这一模式时,需要在设计各级目标过程中找出组织目标和个人目标存在的差异,及时进行商议协调,保证教职工的个人目标和幼儿园的战略发展目标相一致,只有这样才能促进幼儿园发展。在该过程中,幼儿园管理者还需要考虑在制定幼儿园的总目标时,有没有全面考虑教职工的实际需求,在管理时是否存在漏洞等问题,并分析该目标是否符合教职工的职业需求、是否满足幼儿的学习需求,或者有没有因为教职工自身原因而造成个人目标和幼儿园发展战略目标存在差异。对于幼儿园来讲,只有找出造成差异的具体原因,才能科学、高质量地进行协调,进而保证教职工能够为幼儿园发展完成工作目

标而努力,从而使个人目标和组织目标具有一致性,完成幼儿园的发展战略目标,发挥出自我管理的作用。另外,幼儿园管理者需要明确教师在工作时容易遇到的压力,并告知教职工在面对压力时不能单纯地逃避,需要用积极向上的心态来面对压力、缓解压力。让幼儿园教师进行情绪管理,通过情绪管理来调节自身行为,通过自己的情感来感染家长、幼儿等,为高质量完成自身工作而努力。

总而言之,幼儿园在进行绩效管理时,若想使用自我管理这一模式,必须明确只有高质量的管理策略,才能推动教职工进行自我管理。所以作为幼儿园管理者,必须不断创新自我管理思路、不断调整对内管理方法,并找出幼儿园管理制度中存在的问题,如此才能最大化发挥出自我管理的作用,推动幼儿园健康发展。(作者单位:广西壮族自治区北海市第三幼儿园)