

高职院校财务管理团队建设现状及发展策略研究

周小花¹ 赵洁²

(1. 江西交通职业技术学院, 江西 南昌 330013;
2. 北京工业职业技术学院 计划财务处, 北京 100042)

摘要:“大智移云”的财务信息化改革以及推进高职院校财务治理能力与治理体系的现代化发展,都对高职院校的财务管理团队提出了更高要求。采用调查问卷,对全国范围内218所高职院校财务管理团队基本情况及311所高职院校财务队伍状况进行专项调研,发现全国范围内,高职院校财务管理团队面临人才结构不合理、管理机制不健全和晋升机会有限等挑战,建议从加强后备人才力量培养、完善专业技术职称考评体系、培养复合型财经人才等方面采取应对之策,加强高职院校财务管理团队的建设。

关键词:高职院校;财务管理团队;人才队伍建设

中图分类号:G637

文献标识码:A

文章编号:1671-6558(2024)04-58-05

DOI:10.3969/j.issn.1671-6558.2024.04.012

On Current Situation and Development Strategies of Financial Management Team Construction in Higher Vocational Colleges

ZHOU Xiaohua¹ ZHAO Jie²

(1. Jiangxi Vocational and Technical College of Communications, Nanchang Jiangxi 330013, China;
2. Planning and Finance Department, Beijing Polytechnic College, Beijing 100042, China)

Abstract: The financial informatization reform of “Big Wisdom Mobile Cloud” and the modernization of financial governance capabilities and systems in higher vocational colleges have put forward higher requirements for the financial management teams of higher vocational colleges. Using a survey questionnaire, a special investigation was conducted on the basic situation of financial management teams in 218 higher vocational colleges nationwide and the status of financial teams in 311 higher vocational colleges. It was found that the financial management teams in higher vocational colleges across the country face challenges such as an unreasonable talent structure, imperfect management mechanisms, and limited promotion opportunities. It is recommended to take measures to strengthen the construction of financial management teams in higher vocational colleges, including strengthening the cultivation of reserve talent, improving the professional and technical title evaluation system, and cultivating compound financial talents.

Key words: higher vocational colleges; financial management teams; talent development

0 引言

在高职院校管理体系中,财务管理扮演着重要的角色。面对不断变化的新发展形态,如何最大化

发挥财务管理的功能,推动财务管理理论与实践办法的同步革新,增强适应性和有效性,成为当前财务管理团队亟待攻克的核心议题。当前,在人工智能

收稿日期:2024-05-16

基金项目:2022年中国教育会计学会重点研究课题(JYKJ2022-020ZD)。

作者简介:周小花(1984—),女,江西余干人,会计师,工商管理硕士,研究方向为财务管理。

技术快速推进的背景下,会计行业经历了深刻变革,促使财务职能加速转型,高职院校对兼具财务与信息技术等多领域知识背景的复合型财务人才需求愈发迫切。然而,现实情况表明,高职院校复合型财务人才存在显著缺口,不仅人才供给量不足,而且人才结构失衡,内生动力欠缺。对此,根据《高等学校财务制度》《高等学校总会计师管理办法》《关于加强直属高校直属单位财务队伍建设的意见》等文件精神,高职院校应加强复合型财务管理人才的培养规模和培养力度,增强财务优化管理,合理规划财务管理人才的引进策略,确保财务管理人才梯队的可持续发展,保障财务管理工作的顺畅与高效。

1 加强财务管理团队建设的必要性

1.1 数字智能化改革的重要基础

随着大数据时代的到来,区块链、人工智能以及云计算等新兴信息技术在高职院校财务工作领域得到广泛应用,技术赋能带来新的机遇与挑战,高职院校传统“核算型”财会队伍面临严峻的转型压力。开展对全国高职院校财务管理团队基本情况的研究,全面梳理该领域人才队伍的实际状况,能够为高职院校财会体系向数字智能化转型指明方向,为未来推行更深层次的改革措施提供稳固基础。

1.2 提高现代化水平的必然要求

2018年9月,中共中央、国务院印发《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》,明确提出“构建全方位预算绩效管理格局,建立全过程预算绩效管理链条,完善全覆盖预算绩效管理体系”^[1];2019年1月1日全面启动的政府会计制度改革引入权责发生制,重塑“双基础、双体系、双分录、双报告”的会计核算模式;2021年开始执行的《事业单位成本核算基本指引》,在制度层面有力推

动了高职院校成本核算和管理工作的。近年来,这一系列财会领域的重大改革,对高职院校财务管理团队建设提出了更高要求。适时摸清高职院校财会队伍人才现状,是持续深化改革、推进高职院校治理体系和治理能力现代化的内在需求。

2 财务管理团队建设现状及存在问题

近年来,在党和国家的高度重视与一系列利好政策的引导下,高等职业教育取得了高质量发展,尤其是国家“双高计划”建设,给高职院校财务管理团队建设带来了更大的机遇与挑战。本文以全国范围内218所高职院校财务管理团队基本情况数据为基础,结合中国教育会计学会高职院校分会311所会员单位高层次财务管理人员状况的调研数据,综合分析得出高职院校财务管理团队建设现状及存在问题。

2.1 人才结构不合理

2.1.1 年龄结构分析

218所高职院校财务管理团队的调研数据显示,财务管理人员的整体年龄结构,呈现35~44岁为主、25~34岁为辅的格局;35岁以上人员占比达70%,已实现老、中、青的梯队互补;但不同年龄段占比较为平均,或将影响高职院校财务管理队伍活力与创造力的发挥。

图1所示为311所高职院校高层次财务管理团队的年龄结构分布,数据显示,高层次财务管理团队以40岁以上人员为主,占比超90%;其中,财务负责人(法人)以及协管财务工作校领导以50岁以上年龄段为主,占比均超70%;财务部门负责人以40~49岁年龄段为主,占比达50%;50~60岁占比也达44%。综合分析得知,高职院校高层次财务管理团队年龄结构偏大,或将影响团队的创新能力和适应新技术的能力。

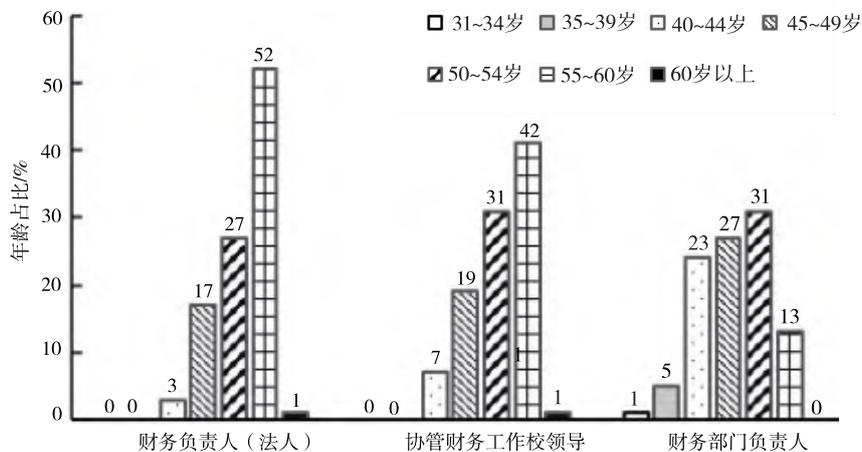


图1 高层次财务管理人员年龄结构分布图

2.1.2 专业结构分析

调研数据显示,有财经类专业背景的高职院校高层次财务管理人员中,协管财务工作校领导占16.08%,财务部门负责人占72.70%,其中,有会计专业背景的财务部门负责人仅占60%。根据《会计法》规定,担任单位会计机构负责人(会计主管人员)的,应当具备会计师以上专业技术职务资格或者从事会计工作3年以上经历。目前,高职院校财务管理队伍存在财务部门负责人不满足相关法律、法规规定的现象,财务管理专业水平和经验仍有待加强。高层次财务管理人员从事财务管理工作的累计年限也不相同,财务负责人(法人)平均10.8年,最长的17年,最短的1年;协管财务工作校领导平均6.8年,最长的24年,最短的1年;财务部门负责人从事财务管理工作累计年限平均15.1年,最长的21年,最短的1年。

2.1.3 职称结构分析

高职院校财务负责人(法人)中财经类(含会计、经济系列)职称人员占比仅2.01%,协管财务工作校领导财经类(含会计、经济系列)职称人员占比仅7.04%,财务部门负责人财经类(含会计、经济、审计系列)职称人员占比55.96%。311所高职院校高层次财务管理队伍中,具有正高级会计师及高级会计师职称的人员数量如图2所示,正高级会计师占比仅2%,高级会计师占比22%。因此,为推动高职院校财务管理可持续发展,学校仍需要鼓励财务管理人员积极取得相应的会计专业技术资格证书。

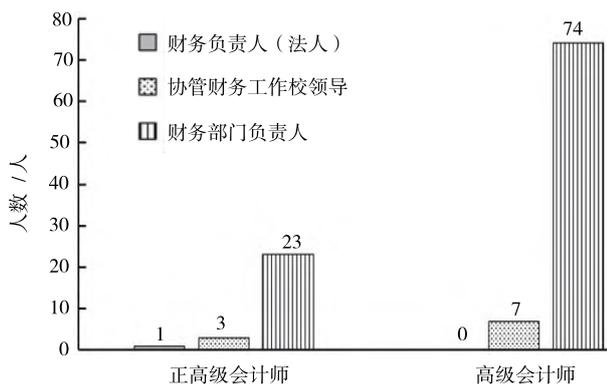


图2 高层次财务管理人员职称结构图

2.2 不同地区财务管理团队存在差异

从调研情况看,各地区高职院校财务管理团队人员的数量、年龄、学历背景、职称结构等存在差异。华北地区财务管理团队的年龄和学历背景要优于其他地区,硕士研究生及以上学历占比高于其他地区;

西北、西南、东北地区的财务管理团队的年龄结构和学历背景与其他地区相比存在明显差距,财务人员年龄在45岁以上的占比较高,老龄化严重;东北地区财务管理团队中本科学历占比高,硕士研究生及以上学历占比相比其他地区偏低。综上所述,高职院校财务管理团队的年龄结构与学历结构,存在地区之间不均衡现象,这或将成为影响高职院校财务管理水平地区间发展不均衡的潜在因素。

2.3 财务管理队伍人才短缺

调研数据显示,各高职院校35~44岁的财务业务骨干普遍偏少,73%以上的高职院校缺少财务业务骨干及复合型人才,迫切需要一批既精通专业又熟悉信息技术、既具备战略思维又富有创新能力的复合型财务人才,推动财务管理工作适应高职院校高质量发展及数字化转型需要,实现提质增效的发展目标。

2.4 财务管理机制有待完善

财政部、教育部印发的《高等学校财务制度》第二章第七条规定,高等学校财务工作实行党委领导下的校(院)长负责制,高等学校应当在校级行政领导班子设置总会计师岗位或配备具有财务管理背景的副校级行政领导成员,协助校(院)长管理学校财务工作。当前,国家已经为加强高层次财务管理人才团队建设出台了相关制度,但在敦促有关单位落实方面仍缺少强有力的措施。调研数据显示,218所高职院校中有10所设立了总会计师岗位,这10名总会计师中有9人具备财务从业经历;95%以上的高职院校都未按照制度要求设置或配备总会计师岗位。

对部分高职院校深入调研,发现部分高职院校财务管理团队既有编制内也有编制外人员,两种编制人员待遇水平不同,导致财务管理人员流动性增大,财务风险水平提高。

2.5 高职院校财经工作委员会有待加强

调研数据显示,218所高职院校中118所未成立财经工作委员会;23所虽已成立财经工作委员会,但是未开展实际工作;仅有77所成立财经工作委员会,并按照财经委议事规则开展经济相关活动审议。为贯彻执行国家关于财经工作和财务管理的有关法律、法规和政策,加强对高职院校财经管理工作的领导,规范财务管理和运行程序,科学合理配置资源,提高资金使用效益,维护资金的安全,使财经工作决策更加科学、民主,管理更加规范、高效,高职院校应成立财经工作委员会,实施对财经工作的领

导和管理,审议与财经工作相关的重要事项,做出重大决定和决策。

3 加强财务管理团队建设的对策与建议

3.1 加强财务管理,推进治理现代化

财务管理工作是学校事业发展的基础和重要支柱。各高职院校的领导班子应当强化财务管理工作的主体责任和主体意识,从顶层设计及领导层面加强对财务治理现代化和财务管理团队建设的重视,将完善财务管理队伍作为学校人才队伍建设的关键内容。一方面,通过任前培训、参加财经工作会议等方式,在校级领导层面强化财务治理、财经政策、预算绩效以及内部控制等方面的财经专业知识,有助于在学校整体规划时平衡财权与事权,做到业财融合、事财相适,提升学校财务治理现代化水平;另一方面,完善财务管理队伍建设整体规划^[2],尤其要根据《高等学校财务制度》的相关要求提升协管财务工作校领导的财务管理专业水平;此外,各级财政部门加强对会计机构负责人资格条件的指导监督,充分发挥高职院校财务人员的专业化管理作用,完善内控制度,为学校高质量发展保驾护航。

3.2 加强财务管理团队后备人员的培养与选拔

2022年10月,习近平总书记在党的二十大报告中强调,建设堪当民族复兴重任的高素质干部队伍,要“抓好后继有人这个根本大计,健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制”。在高等职业教育财务工作战线上,同样需要培养一批政治素养、专业素养双过硬的年轻化后备梯队,着重培养他们具备解决精细化财务管理、业财融合、以战略性财务分析助力院校发展等一系列建设性问题的能力。

针对高职院校财务人员缺乏现状,建议充分发挥国家会计学院和中国教育会计学会高职院校分会人才培养优势,实施分类培养,扩大后备人才培养数量,探索灵活多样的培养模式,由点带面,快速提高财务队伍整体水平。同时,拓宽学校财务管理岗位的上升渠道,打破唯职称论,提高财务人员的工作积极性,吸引优秀人才加入财务管理团队。针对职业教育和高职院校财务的热点、难点、痛点,着眼不同业务,加强梯队业务培训和科研指导,激发广大高职院校财会队伍开拓前沿研究领域的积极性,真正培养造就高水平会计人才队伍。通过对财会人员全方位、全过程、全面系统的培养,推动团队整体研究能力的全面进步,实质性促进高职院校财务治理事业长足、有序发展。

3.3 完善专业技术职称考评体系

2018年3月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》,其中指出“以职业属性和岗位需求为基础,分系列修订职称评价标准,实行国家标准、地区标准和单位标准相结合,注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性,突出对创新能力的评价”^[3]。2023年1月,财政部发布了我国首部《会计人员职业道德规范》,内容可总结提炼为“三坚三守”,即坚持诚信、守法奉公,坚持准则、守责敬业,坚持学习、守正创新^[4]。规范内容逻辑清晰、层层递进,依次提出了对会计人员的道义、专业和创新要求。财务管理工作具有实践性强的特点,因此应进一步完善职称评价体系,科学合理地设置职称评价的原则、标准和成果要求等,以品德、能力和业绩为导向,注重评价能力素质和实际贡献,在财务业务水平评价与研究能力评价之间达到有效平衡,更好地适应当前会计专业人才队伍的现状。各级人力资源和社会保障部门应加强对职称评审与聘任的政策指引,适当拓宽职称晋升通道,促进高职院校财务管理队伍结构的完善与优化。

3.4 健全高职院校财务管理团队的管理机制

3.4.1 完善任职评价体系

根据教育部、财政部印发《高等学校总会计师管理办法》^[5]以及教育部《关于加强直属高校直属单位财务队伍建设的意见》^[6]等文件精神,应进一步完善总会计师管理制度以及严格按照要求选好、配好财务机构负责人。文件对于以上两个财务管理岗位均设置了基本的任职条件,各高职院校应根据学校的实际情况,在两部文件的原则基础上,进一步细化、量化财务管理人员的任职评价指标,积极探索总会计师选拔任用方式,对财务管理关键岗位实行任期制和定期轮岗制,建立履职评价制度,将各项财务重点工作作为评价财务机构负责人履职能力的重要因素。同时,出台相关政策文件,对财务管理团队建设和发展前景提供一定的支持和引导,加强对政策落地的指引与督导。

3.4.2 加强编制结构的指导

建议相关部门出台指导性意见,明确高职院校财务管理队伍在编人数的基本要求,以及在编与聘用制人员比例结构的上限,控制高职院校财务管理队伍聘用制人员数量的过度扩张。同时,建议平衡在编与聘用制人员的经济待遇和晋升空间,减少财务管理队伍的人员流动性,有效防范财务管理风险。

3.5 培养复合型财务管理人才

提高财务治理能力的现代化水平,是提升高职院校治理水平的重要环节。现代化的财务治理要求业务与财务协同推进,形成合力。这既要求财务管理团队不断加强预算绩效的管理,还需创新财务管理组织模式及人才队伍培养的理念,提高业财融合水平。商务合作伙伴(Business Partner, BP)是当代企业模式下的新兴岗位,“财务BP”主动将财务管理前置到业务活动中,深入了解业务模式,用组织模式的改变,推进业务与财务的深度合作。高职院校可以充分借鉴这一模式,推动财务队伍的转型。一方面,重视培养复合型财务管理人才,准确处理好“财务”与“业务”的融合关系,重视对财务管理队伍的多重知识储备,培养一批既懂财务,又通业务的多面手,有效促进学校的业财融合,有利于内部治理水平的整体提升,客观上也打通了财务管理人才的内部交流通道,帮助个人拓宽职业生涯发展的上升通道;另一方面,结合学校人才管理模式及财务人员队伍条件,探索更适应业财融合的灵活可变的组织架构,设立“财务BP”岗位,或建立兼职的“财务BP”团队,将财务控制环节前置在业务流程中,深入了解业务模式,推动业务、财务的信息交互,提升内部沟通的敏捷性,发挥财务专业优势,加强过程控制,实现财务、业务双向赋能。

3.6 探索财务管理职能的创新

随着人工智能技术发展取得突破性进展,现有研究表明,人工智能将对我国的会计工作产生全方位、深层次的影响,成为推进会计职能转型的重要因素之一,使会计职能向无人化操作转变,实现智能化。这会导致目前人员占比较大的规则运用型、数据加工型岗位数量减少,财务管理职能将向战略管理、业财沟通以及人机协作等方向发展。在此趋势下,财务人员需重新审视财务工作内涵,更新财务职能定位,重构自身业务能力框架,引领人工智能技术创新财务管理工作模式和业务流程,推动提升高职院校财务治理现代化水平^[7]。

3.7 加强观摩示范,促进地域交流

提议以地域协作小组为基点,建立跨小组的优秀高职院校观摩网络及典型经验展示平台,加强示范引领效应,强化正确引导方向。精选全国范围内各高职院校愿意分享成功案例与答疑解惑的财务管理专家代表,组建财务智囊团提供专业指导,共筑高

职院校财务智慧库。顺应“职业教育提质培优行动计划”新要求,高职院校积极通过理论研究和实际应用,构建新时代财务管理队伍建设框架,推动队伍结构调整和发展转型。高职院校财务管理队伍建设是一项艰巨而持久的工作,通过构建创新型、学习型、研究型财务管理队伍,加速形成顶尖财务管理团队,有力提升院校财务管理水平与监督效能,助推高职院校治理体系和治理能力迈向现代化。

4 结束语

高职院校财务管理团队建设是一项复杂的系统性工程,在高职院校的发展中占据重要地位。高职院校管理者要明确认识建立高素质财务管理团队的重要性和必要性,结合现有人才实际情况,通过加强财务管理、开展教育培训、优化人才管理模式、实施激励与竞争机制等措施,提高财务管理团队的管理水平及综合实力,促进高职院校财务管理工作的高质量发展。

参考文献

- [1]财政部.关于贯彻落实《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》的通知[J].中华人民共和国财政部文告,2018(12):32-34.
- [2]财政部.财政部修订印发《高等学校财务制度》推动提高高校财务管理水平[EB/OL].(2022-08-02)[2024-05-10].http://jkw.mof.gov.cn/gongzuodongtai/202207/t20220729_3830851.htm.
- [3]中国法院网.中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》[EB/OL].(2017-01-08)[2024-05-10].<https://www.chinacourt.org/article/detail/2017/01/id/2509631.shtml>.
- [4]中国政府网.关于印发《会计人员职业道德规范》的通知[EB/OL].(2023-01-12)[2024-05-10].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2023-02/01/content_5739504.htm.
- [5]教育部.教育部 财政部关于印发《高等学校总会计师管理办法》的通知.[EB/OL].(2011-04-01)[2024-05-10].<http://www.cacfo.cc/zhengceqianyan/370/>.
- [6]教育部.教育部关于加强直属高校直属单位财务队伍建设的意见[EB/OL].(2014-11-17)[2024-05-10].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A04/s7051/201411/t20141119_178665.html.
- [7]金源,李成智.ChatGPT为代表的大模型对会计人员职能转型的影响与应对:基于调查问卷的例证[J].财会月刊,2023(44):52-59.

(责任编辑:黄宇婷)