

教育财务人员业务培训的课程架构与实施研究

郑彧哲 施桂萍

(杭州市西湖区教育会计服务中心 浙江 杭州 310012)

【摘要】随着教育事业的发展,教育财务队伍不断壮大,教育财务人员的素质提升日益受到重视。笔者结合业务培训管理实践经验,架构教育财务人员业务培训课程体系,为教育财务人员业务培训提供模型参考,以业务培训课程为依托助推教育财务人员综合素质的提升,从而促进教育财务管理的规范和完善。

【关键词】教育财务人员;课程架构;实施策略;培训

1 研究的背景

1.1 制度政策的新要求

《中华人民共和国预算法实施条例》于2020年10月1日起施行,对预算收支管理、预算绩效管理、信息公开等提出更高要求。2019年1月1日起施行《政府会计制度》实现核算模式的创新,要求预算单位构建更加完备的财务管理体系。2018年财政部印发《会计人员管理办法》对会计人员遵纪守法、职业道德、继续教育、专业能力等方面明确要求。财务人员作为教育财务管理不可或缺的组成部分,不仅要掌握新政策新制度的变化,更要熟练运用专业知识和技能,严格按照相关规定来规范学校的财务管理。同时2018年7月1日起施行《会计专业技术人员继续教育规定》要求会计人员的培训应以能力建设为核心,突出政治性、专业性,增强培训的系统性、持续性、针对性、有效性。

1.2 内部控制管理的需求

随着《行政事业单位内部控制规范(试行)》施行的不断深入,内部控制是联动单位各部门、整合各条线管理力量架构的风险管控体系。要求学校以财务管理为切入口开展内部控制,针对新问题、新堵点,要认真分析、探索,对财务人员熟练运用专业提出更高要求,紧密结合学校业务活动来渗透学校的管理。

1.3 信息化发展带来挑战

数字化效应下,财务信息化的发展突飞猛进,集预算、支付、核算、分析功能为一体的系统不断迭代,对财务人员的专业技能提出新要求。财务人员不仅要提高信息技术能力,还要提升财务管理能力,不能停留在基础核算工作,要勤于钻研、善于总结,巧妙利用信息化的功能进行深入财务分析,揭示数据背后反映的问题,提出有建设性的建议和意见,为学校管理决策提供科学合理的依据。

2 教育财务人员发展现状

2.1 业财融合管理不够紧密。在教育系统会计集中核算的模式下,学校保留报账员岗位,向核算中心进行报账,审核、记账、财务分析等核心工作交由核算中心,集中管理能够提高会计信息的准确率,并且能够强化整个教育系统的财务风险防范。但是,核算中心一般集中办公,平日与学校的沟通多数依赖于线上交流,面对面交流的次数相对有限,有可能无法掌握学校经济业务发生的及时性和真实性。而学校管理人员多数是教师出身,对财务管理的重视程度有待加强,注重业务管理而忽略与财务工作的结合考虑,财务管理观念转变速度慢。当前业财融合的管理发展,对财务管理提出更细的要求,需要财务人员提升综合素质,深入学校管理,掌握学校业务活动,有效传递财务信息,提高风险敏感度,及时防范财务风险。

2.2 财务人员专业素养参差不齐。近年来,教育系统的财务岗位多数招录应届毕业生,但从课本知识过渡到实务操

作需要经过岗前培训以及高密度的专业培训。学校报账员多数是合同工,流动性大,企业财务工作经验居多,不熟悉教育系统的财务体系,另外有学校安排教师转岗接手财务,还要兼任教学。当前财务软件和政策变化快,不少财务人员信息技术能力弱,无法适应新操作。

2.3 财务培训缺乏系统性的安排。多数财务人员素质提升方式主要是会计类继续教育,但继续教育面广交广,其课程内容对教育系统财务人员的针对性不强。多数教育系统也会开展业务培训学习,但为期不长、主题杂乱,缺乏一定的计划性和系统性,且学习形式以讲授灌输式居多,财务人员缺乏学习的积极性和主动性,效果欠佳,在实际工作中不能很好的运用。

3 教育财务培训的设计

3.1 财务培训课程内容的设计研究

3.1.1 财务专业知识课程

(1) 开设政法课堂,提升政策敏锐度

教育关系民生,历来是社会聚焦点。教育财务人员需要紧跟社会发展,实时把握财务相关的政策文件、法律法规的更新动态,熟知政策法规的内容和条目,深入学习政策解读,深刻领悟文件精神。如结合《行政事业单位内部控制规范实施指南》一书透析学校内控知识;深入解读《关于进一步做好小学生放学后校内托管服务工作的指导意见》(杭教基〔2020〕8号)文件精神,做好学后托管工作的后勤保障。

(2) 指导实务演练,提升风险防范力

财务人员应当了解学校基本情况、发展目标和管理需求,在此基础上能够掌握具体经济活动的类型和流程。如编撰《日常财务报销快速查阅手册》,按业务类型分类,标明文件依据、开支标准、报销所需材料等,并附审批或报销各式样表,为财务人员日常工作提供便捷的同时向学校各线管理高效输出最实用的财务知识。

3.1.2 财务专业技能课程

(1) 紧跟信息化发展,提升信息技术能力

财务业务处理相关的系统不断更新升级,及时开展技能培训,尽快掌握系统操作,创新工作方法和方式以适应新变化,进而相应地调整管理手段,不失为管理创新的好机会。如顺应行政事业性收费推行电子票据的变革,开展电子票据系统操作的上机培训,让财务人员尽快熟练掌握新系统的使用,正常的开展教育收费、开票等相关财务工作;又如编撰操作手册、梳理常见问题解答,配套上机实操课程,以保障浙江省行政事业单位财务核算云服务平台顺利启用。

(2) 迎合财务管理需求,提升业务沟通能力

财务信息充分有效地传递能够保证财务信息质量,提高财务工作效率。提高财务信息质量是强化财务管理的刚需。及时沟通、充分交流,能够前置风险防范、降低财务风险;实时跟进、专业指导,能够加深业财融合、强化财务管理;

监督提醒、精准反馈,能够落实整改、闭环管理。提升财务人员的业务沟通能力,擅用政策法规来支撑财务意见,巧用明晰易懂的表述来解读专业知识,能够帮助学校管理人员更好地理解财务信息、更好地吸收专业指导、更好地开展财务管理。

3.1.3 财务专业思想课程

财务工作是有法规约束,有政策引领的。财务人员应当强化法制意识、牢树底线意识,严守政策法规,不碰红线。在教育系统,财务管理是后勤管理的重要组成部分,教育财务人员应当强化服务意识,善用财务思维,严谨细致地开展财务工作,为教育事业的发展做出强有力的后勤保障,在服务教育发展中实现自我价值的追求,成就更卓越的人生。

3.1.4 财务专业发展课程

(1) 共创发展规划

开创财务人员梯队培养,密切关注财务人员不同阶段的发展情况。启发财务人员自身规划思考撰写个人规划书,一份规划书既是人生新一阶段的起点也是职业生涯的落脚点。每个教育财务人的发展规划汇聚成教育后勤发展的能量,而教育的发展又指引着每个教育财务人不断奋进。结合教育发展目标和个人实际情况,为不同阶段财务人员的发展计划提出宝贵的建议和意见;发动年轻会计走访学习优秀会计,记录优秀事迹和经验,传递榜样力量;组织新会计专题交流会、骨干会计交流会,倾听不同梯队会计的心声,引导教育财务人员发展专业、提升管理。

(2) 引领全方位发展

充分调动内外优质资源,通过引进来、走出去等方式积极开拓教育财务人员视野。鼓励财务人员参加专业技术资格考评来增加会计含金量,还可以往税务、内审等多个方向延伸发展。组织课题论文等学术研讨会,专设科研小组,鼓励和引导教育财务人员开展学术研究,在日常工作中找到研究切入点,在学术研究中找到工作突破口。而对于整个教育系统,收获的不仅是研究成果,更能打响特色教育品牌,是展现教育管理力量的重要窗口。

4 财务培训课程实施的策略

4.1 以点带面,点面联动

教育系统具有体量大、财务人员多的特点。在会计集中核算的管理模式下会计人员较为集中,但报账员分散在各校,以会计核算中心为牵头单位开设教育财务人员培训课程,定期组织集中学习和分组学习,分组专设培训负责人员落实业务培训事宜。重要文件、重大事项、重要变化集中学,分组探究和落实,确保学有所成,效有呈现。横向形成组与组间相互学、较劲学、共进学,纵向形成会计核算中心辐射到学校、会计人员与报账员的联动,调动学校间、会计间、出纳间的帮扶学习。架构教育系统财务管理能共同体,铺设以点带面、点面联动的学习网格,便于整合学习资源,增强业务培训的实效性。

4.2 丰富形式,优化体验

培训形式的选择可以根据培训主题,结合培训场地等资源条件来确定。恰当的培训形式能够精巧的包装学习内容提升质感,更好的传输学习价值,优化财务人员的学习体验,激发学习的热情和参与度,从而有效提高培训效果。当下培训形式愈加多样化,专家讲座、交流分享会、实地考察等面对面的培训形式较为经典,胜在直观和共鸣;案例分析、学术研讨、职业规划等动手作业型的培训形式较为少有,它们

潜在的激励往往被忽视;网络化信息化的发展赋予培训更多的可能性,开设微信公众号、开发财务课堂小程序、技能比武线上PK、录屏教案等应用到培训课程中,借新媒体热潮打造课程亮点,赢在速度与推广。

4.3 分层培养,全员发展

教育系统财务人员处于不同的发展阶段,不同时期的发展目标也会随教育发展等社会趋势以及个人规划而不同,所以培养计划和培养手段也要与之适应。梯队可分新会计培训、成长会计培训、骨干会计培训;相应培养目标新手上岗、新锐成长、精进拓展。如制定新人培训计划,期初安排系统性的理论课程,在实践学习中强化实务操作,期中定期组织新人交流会跟进工作学习的情况,后期可采用答题评分、满意度测评等方式作考核。此外可以安排师徒结对来促进新人的成长,来积累优秀人才的管理经验。又如教育系统财务人员的中坚力量可以往内审核查、学术研究方向发展,优秀人才还可以参加外界高端培训等。

5 财务培训课程的评价

系统的培训课程固然需要完善的运行机制保障,切实履行对培训项目实施日常监控,开展有效监控确保项目质量。狠抓落实,强化监管,不仅要实行培训过程管理,关注培训活动的策划、形式的创新、培训的针对性和实效性,还要通过财务人员参训情况以及满意度的监控等确保培训管理取得实效。

5.1 财务管理的考核评分

将培训课程的实效融入财务工作实践来进行评价最为客观合理。结合教育主管部门对学校的考核、巡查部门对学校的检查反馈、日常业务核查记录、审计报告等数据对学校财务管理规范化进行测评,从学校财务管理的情况折射出培训学习的实效。

5.2 财务人员满意度测评

结合财务工作的职责和内容制定统一的评价标准,由学校各部门对照相应标准来评价财务服务质量,从财务工作服务质量的测评投射培训学习的实效。

5.3 课程体验问卷

统计每项课程的参训情况,下发课程体验问卷收集学员对培训课程的满意率评价,汲取学员对课程内容、形式的意见和建议,以便更加灵活的调整课程设置,开发更契合需求、更具创新的专业课程。

6 结束语

现有文献多是研究企业、事业单位、高校这类财务人员综合素质提升,针对教育财务人员的研究较少,会计行业内的培训机构在教育财务管理方面开设专项培训课程也较为少有,故有必要探索科学合理的培训课程设置以适应教育系统财务人员的发展诉求。通过系统性的业务培训,提升综合素质,激发能动性,助推财务管理完善和学校健康发展。通过研究和设计,架构系统性的教育财务人员业务培训课程,让业务培训成为一项特色,让学习成为一种习惯,让专业提升得到延续,让精业务强服务成为一种文化。

参考文献:

- [1] 牛健, 2021: 拓宽视野助成长 持续前行再出发——对转型中财务人员素质提升的思考[J], 航空财会(01): 48-50.
- [2] 李娇萍, 2021: 新形势下高校财务人员综合素质提升研究[J], 财会学习(05): 40-41.