

浅谈激励制度导向下民办高校财务内控体系的完善路径

张法硕

(沈阳科技学院 辽宁省 沈阳市 110167)

摘要:近年来,随着社会的不断发展和时代的飞速发展,民办教育的步伐不断加快,民办教育已逐渐成为我国教育中不可缺少的重要组成部分。但是,由于政府缺乏用于民办高校的资金,因此合理分配资金尤为重要。首先,分析了建立民办高校财务内部控制体系的重要性,然后分析了民办高校财务内部控制系统的缺陷,最后,通过提出有效的解决方案,对民办高校的教育活动进行了和谐稳定发展。

关键词:薪资激励;民办高校,财务控制

1 民办高校师资队伍薪资激励建设

(1) 建立合理的薪酬体系,保持良好的激励机制

在高等教育积极发展的当前环境下,与其他行业相比,教师的薪水和待遇仍然不令人鼓舞。教师很容易感到工作倦怠并影响整体教育效果。可以看出,建立适应现代教育需要的薪酬激励体系,满足教师工作思想和行为的约束和激励,已经成为吸引和留住更多人才的重要一步。教师结构的稳定,最后是教育团队的成长。从外部公平性的角度分析,民办高校可以开展研究活动,加深对其他大学教师工资水平的了解,将教师的工资提高到高于平均水平,并使他们处于良好的即时状态。加强企业优势的核心竞争,吸引更多的人才和技能进入学校,优化整体教学结构。此外,应寻求根据其经济状况改善教师的福利,并与基本的“五项社会保险一基金”一起为培养年轻教师打下基础。青年教师的职业发展提供了基本保证,增强了教师的深入发展动力,并形成了极大提高教师整体工作积极性的动力。此外,有可能对某些教职员工实施休假福利制度,并通过结合工作和休息时间来调整教师的工作状况,以增加工作的活力并支持教育和科研项目的完成。

(2) 建立公平的收入分配制度,解决分配不公的问题

建立健全的薪酬体系,以完成教职员工的现代化,其主要目的是消除长期收入分配不均的问题,做到公平分配。激发教师的积极性,为民办高校提供服务,提高学校运营的质量并提供内部动力。在现阶段,实行的激励性薪酬分配制度可以区分教师的薪酬水平,但很容易造成教师之间的巨大差距。在某种程度上,它引起了教师的不公正感,并限制了教师对工作的热情。为应对这一问题,应建立不同的工资差别待遇方式,优化和完善收入分配制度,调整教师在不同薪酬结构中的比例,并使收入分配尽可能公平合理。在具体的实施过程中,可以针对从事科研项目的高级人员。科学研究结果的实用性应被用作反映科研人员考虑的分类评估标准。完成重建有序合理的分配,完善激励制度。对于教师和兼职教师,应将实际的教育情况作为判断的依据,减少客观判断的盲目性,激发各类教师的积极性,实现教师群体的积极性。

(3) 建立灵活的评估标准,保持评估内容的灵活性

民办大学建立的教师绩效考核机制应充分体现民办大学的特点,将薪酬分配制度与科研项目相结合,形成一个透明,公开的绩效考核制度,最大限度地提高薪酬分配的合理性。同时,有必要加强对科研成果的科研项目管理,在整个科研过程中实施绩效管理,以提高科研成果的价值。此外,基于教师绩效评估的薪资分配系统也应保持评估的灵活性。教师受繁重的工作压力影响但在指定时间段内未完成的科研项目,需要进行管理审查。应延长科研任务的完成时间,根据实际完成情况调整绩效考核时间。此外,通过参照普通院校的分配方式,可以建立长期的考核机制,以确保对教师工作的报酬有更全面的保证,调动教师的工作和科研热情,并提供内部支持。

2 民办高校财务控制的对策

(1) 开拓筹款方法:

在使用学费作为主要资金来源的同时,大学需要扩展其金融工具,通过多种渠道筹集资金,并逐步形成多种筹资渠道和机制。民办高校是“非营利组织”,而不是“非盈利组织”。因此,私立大学可以通过某些经济单位的资本运作来赚取一定数量的收入。例如,私立大学和学院可以从其业务的营销方式和方法中学习,并从行业渠道中受益。可以利用自己的专业优势进行横向项目并获得一些项目收入。民办大学也可以投资建立全资产从而获得收益。

(2) 加强内部财务控制,建立完善的支持体系

影响民办大学内部控制管理良好发展的因素。大学应深刻把握内部管理的重要作用,并结合当前的内部财务管理实践,以建立适合其目标的管理方法。更好地保证财务管理工作。民办高校应建立科学,完整的内部财务控制管理支持体系,依靠制度规范来最大限度地提高内部工作效率,并保高校财务管理的顺利实施。因此,认识到内部控制的重要性,并建立完善的支持系统,这是进行财务管理必须实现的工作目标。只有认识到这些要点,民办大学才能根据自身发展特点,继续完善内部控制工作,完善制度,促进财务内部控制管理的深入发展。审计工作既是内部监督,也是加强内部控制的有效途径。首先,审计工作应公正,客观,审计工作应只包括与经济活动有关的审计工作。同时,还需要一一设计和管理上,下部门。二是提高相关管理人员素质。最后,将改善审核工作的标准化,以帮助大学审核员了解大学的整体运作流程。审计工作是通过大学的内部管理来完成的,还应该对财务和采购部门进行有效的审计。因此,通过减少对相关人员的违规行为,同时提高审计的责任感,从而减少成本。

(3) 完善预算管理

对于大学的内部财务管理,必须严格遵守原则,为此,负责人员必须加强财务方面的重要性,同时加强财务方面审核。其次,为了优化财务内部流程,应改进预算批准程序,减少一些非关键性规定,应加强预算数据准确性等必要政策,不能随意操纵数据信息。此外,应进行合理的分配和共享,以实现与私立大学财务预算分配相关的良好内部财务管理的目标。

结语

公平合理的薪酬激励制度和完善的财务控制是吸引更多人才提高教师工作积极性的关键要素,也对高校发展水平起着不可替代的作用。为此,鉴于现阶段工资分配不平衡,教师对工资收入的满意度不高,财务管控不紧密不严格,应建立健全工资激励制度加强师资队伍建设,不断优化财务管理系统。

参考文献:

[1]杨璟婷,刘志奇,蔡惠芳,张坚.校企合作模式下高职院校师资队伍建设路径探析——以江苏航空职业技术学院为例[J].中国管理信息化,2019,22(23):201-202.

[2]张静.高职院校兼职教师队伍建设的困境与对策研究——基于马斯洛需求层次理论的视角[J].创新创业理论与实践,2019,2(22):93-94.