

Discussion on the Strategy of Financial Budget and Performance Management in Colleges and Universities

Jie Zhu

Jiangsu Shipping College, Nantong, Jiangsu, 226010, China

Abstract

Financial management itself is the most important part of the management system of colleges and universities. At present, the management means of colleges and universities in China are developing towards standardization and standardization, and the financial management system of colleges and universities maintains the capital operation of the whole colleges and universities.

Keywords

colleges and universities; financial budget; performance management; related strategies

高校财务预算与绩效管理的策略探讨

朱洁

江苏航运职业技术学院, 中国·江苏 南通 226010

摘要

财务管理本身就是高等院校管理系统中最为重要的构成部分, 而当前中国高等院校的管理手段不断朝着规范化以及标准化的方向发展, 而院校的财务管理系统维系着整个高校的资金运转。

关键词

高等院校; 财务预算; 绩效管理; 相关策略

1 引言

当前高校财务管理工作所面临的环境也处在不断的变革之中, 因此, 如何能够采取有效的财务预算以及绩效管理手段, 成为了当前高校发展过程中面临的重点问题。

2 关于高等院校的财务预算以及绩效管理工作遇到的相关问题

2.1 高等院校财务管理的编制工作问题

当前, 中国高等院校的财务管理编制相对来说较为滞后, 根本无法符合当前高校发展的实际状况以及市场中对于高校发展的需求。而大多数高校采用的预算编制方法还是基数预算法, 这种基数预算方法主要是根据院校上一年度的预算开支作为基础, 对本年度的预算开支进行编制, 这种预算方法虽然在操作的过程中具有速度较快, 并且具有参考依据的特征, 但是所谓的预算编制结果存在许多不合理性以及不科学性。而高等院校内部的财务预算, 包含了院校内部不同学院、不同部门以及不同科室在本年度各项资金的支出以及收入活动, 而当前, 在发展过程中, 不

同的高等院校产生资金收入的渠道, 以及每一渠道产生的资金数额也大不相同, 这些创收渠道本身就存在着一定的不固定性, 并且这些渠道收入的金额也具有无法确认的波动性, 尤其是在创收形式多元化的基础上, 院校内部所面临的支出形式以及支出渠道也更加多样化, 甚至还存在一些小额度费用的支出, 这些小额度费用支出具有临时性以及金额不确定性等特点。由于这些财务的收入以及支出渠道和金额均具有较强的波动性, 因此在进行财务管理时, 很多管理人员往往因为渠道的不确定以及金额不足等多种原因, 不会将这些数额纳入财务预算编报中, 这也导致采用基数预算对院校本年度的开支进行预算时, 根本无法确认基数的来源, 长此以往, 就会使得误差不断累积, 从而在预算过程中产生较大的金额空洞问题。除此之外, 这种财务管理编制的方式还无法对预算编制进行有效的监督, 导致高等院校的财务管理在新的发展过程中面临着诸多问题^[1]。

2.2 高等院校财务预算管理问题

当前, 高等院校内部的财务预算包含了对于院校不同学院以及不同部门的资金收入和支出管理, 前文中已经叙述过在高等院校如今的预算编制活动中, 存在许多小额的支出以及收入活动, 这些金额活动具有临时性以及金额的不确定性, 而这种创收以及支出渠道的多样化, 也导致财

【作者简介】朱洁(1971-), 女, 中国江苏南通人, 硕士, 高级会计师, 从事财务管理方向研究。

务管理以及预算编制部门人员无法对财务支出以及收入金额进行实时的监督,这也致使小部分院校的创收资金以及支出资金始终处于灰色管理地带,这部分灰色地带的收入资金往往会纳入预算编制的考量项目内,但是这些资金本身就存在着不确定性。因此,在支出过程中很可能会出现别有用心的管理人员对资金进行不合理应用,甚至还会存在贪污或滥用的现象,这也导致当前高等院校的预算管理工作时常会出现资金分配不合理以及资金预算虚高的问题。而当前高等院校内部所开展的教育活动繁多。因此,教学费用的支出渠道也具有临时决议的特性,再加上部分支出金额相对较小,在预算时根本无法将这部分金额纳入预算编制中,从而出现了金额虚报以及金额挪用的问题,而这些数量较小的金额,在预算管理中并不容易被发现,这也为高校内部的财务预算编制工作留下了较大的安全隐患。

除此之外,当前许多高等院校内部并没有设置专门的财务预算管理岗位,并且没有建立起相应的预算监督管理制度,整体的预算编制工作缺乏体系化以及规范化的管理体系。在预算编制工作开展的过程中,很多工作人员对于预算管理工作的意识不足,出现了财务预算资金随意增减或资金分配不合理等问题。

当前,高等院校内部的财务预算编制制度缺少弹性机制,每一年度的资金支出预算金额都具有严格的限制范围,并且对于不同科室以及不同部门细微的财务支出金额都具有明确的规定,这也导致这些科室和部门在实际的教学教研工作中资金的使用受到了限制,从而打击了教职工人员在教学活动中的积极性。另一方面,受到高等院校财务预算编制方法的影响,在财务资金的分配以及运用过程中,预算金额与支出金额也会存在较大的偏差,这也致使高等院校内部面临着较大的财务风险问题^[1]。

2.3 高等院校内部绩效管理工作出现的问题

在长期的发展过程中,高等院校的财务管理工作更加注重前期的财务预算管理工作,而不注重对财务资金应用进行绩效考核以及评估,这也导致预算资金的运用缺乏后期反馈评价,从而影响到了下一年度的财务预算工作。

当前,由于高等院校内部的财务预算在支出过后缺乏对实际预算金额,运行状况以及预算金额准确性的监督和考核工作,因此,无法判断出高等院校本年度的财务支出状况是否完成了预算编制的目标。而高等院校内部财务绩效管理体系的缺失也使得财务预算资金在实际应用的过程中,相应的责任人不明确,没有将责任落实到管理人员,在问责的过程中无法对责任进行细化,也只是内部管理人员对于财务预算的实施工作也更加的随意。

除此之外,绩效管理工作体系的缺失,也使得高等院校内部不同科室以及不同工作部门在开展科研活动以及教

研活动时缺乏主观能动性,科研部门的经费以及资金应用无法与工作绩效相挂钩,使得科研工作效率低下。

3 提升高等院校财务预算与绩效管理水平的有效策略

3.1 高等院校内部应该构建财务预算与绩效管理的信息库

当前,随着现代信息技术的飞速发展,高等院校在内部工作过程中,也应该注重与现代信息技术的深度融合,有效构建财务预算与绩效管理相关信息库。

首先,需要注意确保信息库内部数据信息的真实性,从会计核算的源头确保原始资料的准确性,并且加强对于相关核算工作人员的思想政治教育工作,切实的提升参加财务预算以及绩效管理相关工作人员的会计道德素养,保障会计信息录入的真实性以及可靠性。

其次,原始资料的归纳必须要确保其完整性以及系统性,因此高等院校内部还应该建立起相对完善的内部控制体系,保障原始资料以及其他财务预算和绩效管理信息能够分门归类的录入到信息库中。

最后,应该及时反馈高等院校内部的财务预算以及绩效管理信息,尤其是关于绩效管理人员以及预算管理人员需要根据信息库中的数据变动情况进行及时沟通,被管理者需要及时地给予管理者信息方面的反馈,确保绩效管理决策的科学性^[2]。

3.2 高等院校内部财务预算编制以及绩效管理工作应该重视信息的反馈作用

在高等院校内部的财务预算以及绩效管理工作过程中,事后对于预算以及绩效管理结果的反馈是至关重要的。绩效管理本身就是高等院校内部财务管理中重要的管理环节之一,上层管理者并不能够单纯地将绩效管理的奖惩依据视为一种管理方式,而是需要注重财务预算工作与绩效管理工作相关制度实施后,所带来的正面反馈信息。如果只是实行相应的绩效考核制度,但是却缺乏与之相呼应的信息反馈方式,就会导致内部的绩效管理工作形同虚设。因此,高等院校内部的绩效管理工作需要将绩效考核的结果反馈到相应的预算支出部门以及被管理的教职工人员,让相关工作人员能够切实地意识到,绩效考核工作与自身日常工作过程中的内在联系,通过这种正向的信息反馈模式,不断提升自身在教职工作中的业务水平以及工作能力,由此可提高高等院校财务预算与绩效管理中重视信息反馈工作所带来的正面积极作用。

3.3 注重高等院校前期财务预算与绩效管理的编制工作

在财务预算以及绩效管理工作前期,必须要注重编制部

门对于预算资金编制的合理性。高等院校内部的部门预算编制通常涉及到了下属的不同院系,不同科室以及不同工作部门,而每一个不同的体系应该设置起负责自身科室经营收入与财务支出的预算编制岗位,并且提出部门本年度的财务预算方案,然后交付高等院校财务管理总部门进行审核。各部门在安排本年度预算资金问题时,应该根据教学、科研、行政以及后勤等不同方面罗列出预算资金的规划情况,尤其是对于一些微小的资金支出,在预算工作中尽量要做到精细化管理。

4 结语

高等院校内部的财务预算以及绩效管理都是财务管理

工作中至关重要的环节。而当前针对高校内外部生存环境的变化,必须要切实的优化预算编制以及绩效管理的手段。通过建立起预算管理以及绩效管理的信息库,更加重视预算与绩效管理之间的反馈作用,切实的提升高等院校内部财务管理工作的水平。

参考文献

- [1] 白冰.新时期高校财务预算改革与绩效管理实践探索[J].经济师,2015(6):196-197.
- [2] 张县平.高校财务预算绩效管理研究[J].商业会计,2011(4Z):63-64.
- [3] 李欣.高校财务预算管理体系构建研究[J].环渤海经济瞭望,2020(3):2.

(上接第74页)

终也只是一份停留在纸面上的文件。为给职业道德规范赋予生命并使其固有的好处得到体现,还需依靠切实遵循这些规范的相关人员。事实上,在打造职业道德文化方面,企业的员工是最为重要的资产。

仅仅管理层坚持更高的道德水准尚不够。如果企业希望打造一种以做正确的事为准则的氛围,那么至关重要是,企业应聘用正确的人员,给他们提供合适的培训,并在实务中一贯地坚持以企业文化价值观为基础的领导方式^[4]。

员工培训是在企业中维持职业道德文化的一个关键组成部分。除了让每位员工阅读并理解企业的职业道德规范之外,培训中还应解释这些规范背后的理念。培训中应将抽象的公司层面的职业道德规范,转化成每个具体职位的合理行为。这将使得职业道德规范更容易理解,更好记住,并且更可能得到遵循^[5]。

4 结语

在实践中,财务人员和企业的职业道德是相辅相成的,

财务人员缺乏职业道德意识,企业的职业道德建设将很难推行;同样企业如不提供良好的职业道德环境,财务人员的职业道德实施将举步维艰。本人就职于一家外资企业,其职业道德规范中包含了一条:重要决策应报联商,即重要决策应报告、联络、协商,它很好地诠释了职员和企业职业道德关系。只要不断加强职员、企业职业道德建设和实施,再逐步扩展至社会参与,同时得到国家大力支持,从而提升职业道德意识,形成职员、企业、社会、国家四阶层全方位职业道德体系,不但可以树立职员的职业形象,同时我们的商业环境会更加和谐,重要的是还会涵摄到其他道德层面。

参考文献

- [1] 荆新,刘兴云.财务决策[M].北京:经济科学出版社,2017.
- [2] 刘红旗.论职业道德与企业文化的关系[J].济源职业技术学院学报,2007(4):59-60.
- [3] 李秀华.重视企业文化建设加强职业道德培养[J].轻工科技,2015(4):85-86.
- [4] 娄慧轩.会计职业道德教育问题研究[J].学周刊,2011(28):98-99.
- [5] 潘胜杰.浅析会计人员职业道德[J].财经政法资讯,2008(1):52-53.