

推进开放大学预算管理一体化建设

刘大鹏

宏观教育政策的持续深化,对新型高校的内部治理能力提出了更高要求。开放大学拥有庞大的系统办学网络,其“两级统筹、四级办学”的体制架构在拓展教育覆盖范围的同时,也带来了各级法人主体间财务运行相对独立、业务流程衔接不畅等现实问题。本文立足开放大学的制度特征,厘清各级办学单位作为独立法人的财务运行逻辑,尝试构建基于统一数据标准的预算管理一体化框架。通过技术与制度的双向发力,推动财务管理从单一核算定位转向支撑院校整体发展,在保障教学资源优化配置的同时,为构建高质量终身教育体系提供坚实支撑。

开放大学预算管理一体化应用的多重现实困境

第一,多级法人治理结构与财务协调机制的张力。开放大学“两级统筹、四级办学”模式中,各级办学单位均为独立法人,自行开展预算管理和会计核算,在财政隶属关系上相互独立。这一制度安排在激发基层办学活力的同时,也导致了财务运行“各自为政”的局面。不同层级办学单位适用的经费管理政策存在差异;省级开放大学多纳入省级财政预算管理体系,市县级开放大学则归属地方财政管理,预算编制口径与支出标准难以统一。值得注意的是,各级开放大学之间不存在预算执行指令的上下级传递路径,也不存在体系内的资金调度机制。在多级法人分治的制度框架下,如何通过信息互通、标准互认、业务协同,构建既尊重法人自主权,又能形成体系合力的财务管理新模式,成为核心问题。

第二,异构系统并存与业财数据流转的交互壁垒。开放大学体系内部,各级办学单位的信息化建设往往各自推进,形成了多套并行运转的业务系统和财务系统,底层数据标准各异,接口规范互不兼容。这一“数据孤岛”现象在各级开放大学之间尤为突出;教学平台业务端生成的选课信息无法自动同步至财务端,财务人员需要人工核实相关数据。由于缺乏统一的业务单号标识体系,数据匹配过程容易出现错位与遗漏,退费等异常情况的账务处理更为繁琐。财务核算反映的是已发生的业务事实,但由于业务数据向财务系统的传递存在时滞,财务报告的生周期被人为拉长,管理层难以获取实时、动态的财务状况,预算执行监控也只能依赖事

本文聚焦开放大学“两级统筹、四级办学”体制下的预算管理一体化建设,系统分析了多级法人治理、异构系统壁垒、绩效评价不健全等现实困境,并从顶层架构、数据流转、绩效闭环三个维度提出驱动机制与实施路径。

后对账,前置预警和过程控制难以落地。

第三,绩效评价机制不健全与资源配置结构性矛盾并存。在传统财务监督模式下,预算管理侧重于合规性审查,关注“钱花得对不对”,而对“钱花得好不好”缺乏系统评估。这种“重分配、轻问效”的管理惯性,容易导致资源配置与事业发展需求之间出现结构性错位。部分开放大学在预算编制环节对绩效目标的设定较为笼统,项目支出缺乏可量化、可追踪的效益指标。到了年终评价环节,由于缺乏前期数据积累,绩效评价往往流于形式,评价结果与下一年度预算安排的“硬挂钩”难以真正落地。

开放大学预算管理一体化应用的核心驱动机制

第一,顶层架构优化与多法人协同治理体系的构建。破除跨层级协作障碍的关键,不在于建立上下级管控关系,而是要构建“标准统一、规则透明、信息互通、协同共治”的新型治理框架。省级开放大学应发挥体系建设的牵头作用,组织制定覆盖全系统的业务规范和数据标准,明确各级办学单位在预算管理中的权责边界,形成“分级负责、协同联动”的运行机制。具体而言,省级开放大学可成立预算管理委员会,吸纳财务、教务、信息化、资产等职能部门以及分校代表共同参与。同时,编制体系化的财务管理操作手册,明确各类业务的开支标准、审批流程和报送要求,为各级办学单位提供清晰的操作指引。这一制度设计的内在逻辑是:不改现有的法人治理结构和财政隶属关系,而是通过“软协同”机制降低制度性交易成本。当各级开放大学在共同认可的标准框架下运行,信息沟通将更加顺畅,业务衔接将更加紧密,整体的资源使用效率也将随之提升。

第二,依托省级平台破解业财数据流转壁垒。当前,各省已全面推行财政预算管理一体化平台。省级开放大学作为省级预算单位,需严格遵循其规范,将预算编制、执行、核算等环节纳入平台统一管理。然而,财政平台主要服务于“预算单位—财政部门”的纵向管控,与校内业务系统之间存在结构性“断点”,财务人员仍需在多系统间手工导

出、比对、录入。要破解这一困局,应采取“两端协同”策略:在财政端,严格遵循省级平台规范;在校内端,建设轻量级“财务中台”,承担业务系统与财政平台之间的数据摆渡功能。以学费收缴为例,校内收费系统完成缴费后,中台自动生成符合财政平台格式的非税收入缴款信息,推送至财政端完成电子票据开具和非税收入上缴;财政端返回的票据信息同步回传至校内财务系统,自动完成账务处理。在薪酬发放场景中,教务系统的课时记录可通过中台进行合规性校验,生成支付申请后对接财政平台的国库集中支付模块。各级办学单位均为独立法人,各自对接属地财政平台,不存在跨层级资金调度。这一双层架构既满足了财政刚性管控要求,又打通了业财链路,使财务人员从手工对账中解放出来,转向管理分析工作。

第三,动态监控嵌入与预算绩效闭环管理机制的建立。预算管理一体化的深层价值,在于将管控关口从事后前移至事中,实现“业务发生即监控、资金流动即追踪”。一体化系统可内置校验规则和预警阈值,在报销申请提交、合同支付审批等环节自动完成合规性审核——如检测到超标准支出、超预算申请、附件缺失等情况,系统自动拦截并提示原因,拦截记录同步留存备查。在绩效管理维度,系统支持将绩效目标层层分解至具体项目和执行单元。预算执行过程中,系统可自动采集业务活动数据(如课程开设门数、学员培训人次、资源建设数量等),与资金支出数据进行关联匹配,生成动态的绩效运行监控报告。当发现某项目支出进度与任务完成进度严重不匹配时,系统向管理部门推送预警信息,提示其及时介入干预。评价结果的应用是形成管理闭环的关键环节。对于绩效评价优良的项目和单位,可在后续预算安排中给予倾斜支持;对于绩效不佳的,相应核减或调整预算额度。这种“花钱必问效、无效必问责”的导向,有助于引导各级办学单位树立成本效益意识,推动资源向优质业务领域集中。

开放大学预算管理一体化应用的系统实施路径

第一,预算编制精细化与项目全生命周期管理的协同推进。各级开放大学

应建立“项目储备库”机制,校内各部门提前谋划项目,开展必要性论证,经评审后纳入储备库。预算编制时,从储备库中择优选取成熟度高的项目安排资金,避免“临时动议”导致的执行偏差。项目库管理须贯穿全生命周期;立项环节明确绩效目标与验收标准,执行环节按进度拨付资金并开展中期评估,完结环节及时开展绩效评价,并将结果反馈至后续预算安排。以课程资源建设项目为例,申请阶段需提交资源建设方案与经费预算明细,执行中按合同分阶段拨付,完成后对照预定目标逐项验收。

第二,支付流程优化与银校直连模式的深度融合。传统报销模式下,纸质单据流转与线下审批等环节耗时费力,一体化系统可将报销流程全面线上化:经办人通过移动端提交申请,附件电子化上传,审批按预设规则自动推送,通过后指令直达财务系统,经复核推送至银行端完成支付。银校直连模式的应用,使资金划拨实现“实时批、即刻达”,教师薪酬、助学金等可在线完成支付,到账状态实时回传。对账工作由系统自动完成——银行交易流水与财务凭证每日自动比对,异常事项单独标注,财务人员无需逐笔勾对。

第三,绩效结果应用与激励约束机制的制度化衔接。学校应将绩效评价结果与部门年度考核、预算额度安排等直接挂钩,形成“干得好多支持、干不好严约束”的制度闭环。对绩效评价连续优秀的项目单位,在下一年预算中予以适当倾斜;对存在严重浪费或违规使用资金问题的项目单位,启动问责程序并调减后续拨款。同时,建立绩效评价结果公开机制,定期通报预算执行情况和绩效实现程度,形成良性的内部竞争氛围。

预算管理一体化不是单纯的财务软件升级,而是一场触及开放大学运行机制的系统性优化。开放大学“两级统筹、四级办学”的独特体制,决定了其财务管理应探索“标准统一、信息互通、分级负责、协同共治”的新型路径。通过制度规范与数字技术的双向发力,各级开放大学可以在保持法人主体独立性的前提下,实现业务流、资金流、信息流的有效贯通,提升整体资源配置效率,使有限的经费资源更精准地投向教育教学核心领域,为学习者持续提供高品质的终身学习服务。

[作者系陕西开放大学会计金融学院教授;本文系2023年度国家开放大学重点科研项目“开放大学全面预算绩效管理研究”(项目编号:Z23B0017)阶段性成果]

红色文化护航电力职教出海的价值机理

本文深入探讨红色文化如何赋能电力职教出海,从内在逻辑到实践路径系统阐述了“红色文化+电力技能”的融合模式,为职业教育国际化提供了新思路。

陈慧彬

在“一带一路”高质量发展与能源强国建设的战略指引下,职教出海已成为中国职业教育升级的重要方向,更是中国电力企业“走出去”、参与全球能源分工、输出电力技术标准的关键人才支撑。红色文化作为中华民族的精神瑰宝,承载着艰苦奋斗、无私奉献、精益求精的精神基因。电力行业自诞生以来便深度浸润红色基因,“人民电业为人民”的宗旨与红色精神一脉相承。这种红色基因不仅是电力职业教育“立德树人”的精神旗帜,更是赋能电力职教出海、打造中国电力职教国际品牌的独特优势。

红色文化赋能电力职教出海的内在逻辑

红色文化与电力职教出海的深度融合,有着坚实的内在契合性。它不是简单的元素叠加,而是红色精神、电力特质、职教使命与出海需求的高度统一,这也是其能够赋能电力职教出海的核心逻辑。

从价值导向看,红色文化“以人民为中心”的发展思想,与电力行业“人民电业为人民”的根本宗旨、电力职教“培养高素质电力技术技能人才、服务能源产业发展”的初心高度契合。电力职教出海的核心目标,不仅是输出技术标准与教学模式,更是培养兼具国际视野与家国情怀、适配中国电力企业海外发展需求的人才。红色文化中的家国担当与责任使命,正是培育这类人才的精神养分。

从精神内涵看,红色文化中创新进取、攻坚克难、团结协作的精神,与电力行业培育“电力工匠精神”“专业运维素养”的要求一脉相承,适配电力工程建设与运维服务的行业特性。在全球电力职教竞争日益激烈的背景下,中国电力职教要实现差异化发展,既需要过硬的技能教学水平,更需要独特的红色精神标识。将精神培育与技能训练相结合,正是其核心优势所在。

从发展需求看,电力职教出海是中国电力文化、产业实力与技术标准的综合输出。红色文化结合电力特色,能够注入独特的品牌价值。红色文化的融入,可帮助其摆脱同质化竞争,打造“红色+电力技能”的独特品牌,使其成为中国红色电力文化的传播窗口,为电力企业海外发展营造良好的文化氛围。

红色文化赋能电力职教出海的实践路径

推动红色文化赋能电力职教出海,需立足电力行业特性、贴合海外能源发展需求,循序渐进地构建“价值引领、实践落地、传播创新”的一体化路径。该路径既要守住红色文化的精神内核、传承电力行业红色基因,也要贴合海外文化语境与电力人才培养需求,实现“双向适配、互利共赢”。

第一,以课程融合为基础,筑牢红色文化赋能根基。课程是文化传播与技能传授的核心载体,也是红色文化融入电力职教出海的关键抓手。要打破“红色教育与电力专业教学脱节”的困境,将红色文化元素、电力行业红色故事融入国际化电力课程体系,开发双语版“红色+电力技能”特色课程。例如,在电网建设、电力运维等专业中,融入抗战时期石景山发电厂工人的红色故事,传承“自力更生、艰苦奋斗”的红色电力精神;在新能源专业中,融入中国电力人攻克光伏、风电技术难题的历程,培育海外学生创新意识与担当精神。同时,建设多语种红色电力文化数字资源库,整合相关内容并配套开发海外适配课件,为海外教学提供支撑,让红色文化通过课程教学潜移默化地浸润学生心灵。

第二,以模式创新为支撑,拓宽红色文化赋能路径。电力职教出海的核心是“产教融合、校企协同”,红色文化赋能需依托校企合作平台实现“中方院校—海外院校—企业”三方联动。可联合国家电网、南方电网等中资电力企业海外机构,共建“红色工坊”“鲁班工坊”等办学平台,将红色文化教育与企业岗位培训结合,让海外学生在实操中感受红色精神与电力工匠精神的融合。组建“思政+电力技能”双导师团队,实现中外师资双向培育;组织海外学生开展红色电力研学活动,实地深化对红色电力文化的理解,增强其对中国电力职教与企业化的认同感。

第三,以传播创新为抓手,提升红色文化赋能实效。红色电力文化融入电力职教出海,需打破文化壁垒,用海外受众喜闻乐见的方式讲好红色电力故事。依托短视频、直播等新媒体平台,制作多语种、轻量化内容,结合技能教学与海外帮扶案例增强感染力。拍摄短视频,组建中外学生宣讲团分享相关故事,增强传播亲和力与说服力;举办“红色文化+电力技能”国际交流活动,展示中国电力职教魅力与实力,推动二者深度融合、双向奔赴。

红色文化赋能电力职教出海,既是新时代电力职业教育高质量发展的必然要求,也是推动红色电力文化国际传播、服务“一带一路”能源合作、建设能源强国的重要举措。作为电力职教工作者,要坚守红色初心,传承电力行业红色基因,深度挖掘红色电力故事的时代价值,不断深化红色文化与电力职教出海的融合创新,完善“红色+电力技能”的人才培养模式,破解文化壁垒,创新传播方式,让红色文化成为中国电力职教出海的鲜明标识。

[作者单位:重庆电力高等专科学校;本文系2025年重庆市职业教育改革研究基金项目《“一带一路”背景下电力职业教育国际化学生管理协同机制研究——基于中坦职教合作实践》项目成果(项目编号:Z2253060)]

校企合作赋能大学生职业心理适应的三维路径

徐凡婕 吕睿莹 陈雨飞

高校大学生从校园向职场过渡的职业心理适应,是人才培养与职场衔接的关键环节。当前,学生在职业心理适应过程中易出现认知偏差、社交不适等问题,而传统单一的校园培养模式难以匹配职场的实际需求。校企合作作为产教融合的重要形式,为职业心理适应培养提供了实践载体。本文以岗位需求为核心,从认知、社交、角色转换三个维度,探讨基于校企合作的大学生职业心理适应路径,以期优化职业心理培养模式,提升学生职场适应能力提供实践思路。

打造岗位适配心理课程

大学生职业心理适应的首要障碍,源于对岗位心理需求的认知模糊。传统课程多以通用心理知识为主,难以对接具体岗位的心理要求,导致学生对职场心理预期与实际存在偏差。以岗位胜任力为导向的职业心理课程模块开发,聚焦特定岗位群体的心理需求,通过校企协同拆解岗位胜任力模型中的心理维度,实现职业心理教育与岗位需求的精准匹配。

首先,在需求拆解方面,校企组建联合工作组,分析岗位说明书中的心理要素,梳理不同岗位所需的心理品质,如客服岗位的情绪稳定性、研发岗位的抗压韧性、管理岗位的沟通协调力等。在此基础上,开发模块化课程内容,每个模块对应一类岗位心理需求,形成可灵活组合的

本文立足校企合作背景,聚焦大学生从校园到职场的心理适应难题,从认知、社交、角色转换三个维度提出系统培养路径。

课程体系。模块设计采用“核心素养+岗位情境”的结构;核心素养模块涵盖职业价值观、自我认知等通用内容;岗位情境模块则由企业专家主导,结合行业特性设计真实工作场景中的心理应对策略。在教学转化过程中,引入企业真实工作流程,通过案例分析、情景模拟等方式,引导学生在模拟职场中体验职业角色,建立符合岗位要求心理认知框架。

培育职场人际关系适应能力

职场人际关系适应是大学生职业心理适应的另一重要痛点。校园社交更偏向随性的情感联结,而职场社交兼具专业性、层级性与协作性,有着明确的沟通规则和行事逻辑。不少职场新人因不懂职场沟通礼仪、不会处理跨部门协作矛盾,甚至与上下级相处失当,陷入社交困境并产生心理焦虑。职场人际关系适应专项辅导需以校企协同为依托,聚焦职场沟通、团队协作、上下级互动等具体社交场景,针对性开展能力培育,帮助学生掌握职场社交技能,建立职场社交信心。

在内容设计上,应围绕职场社交的核心要素展开,涵盖职场沟通礼仪、冲突处理技巧、跨部门协作方法、职场倾听与情绪表达等内容。企业导师结合不同行业实际,提炼职场人际关系中的常见问题与

实用应对策略,使内容更贴合职场实际。在实施方式上,采用理论讲解与场景演练相结合的方法,通过角色扮演模拟各类职场情境,例如向领导汇报工作遭遇质疑、跨部门协作出现意见分歧、团队内部产生沟通矛盾等。企业导师从职场实操角度指出沟通中的问题并指导优化;学校心理教师则从心理学角度分析学生行为背后的心理机制(如紧张、回避等情绪对沟通的影响),并给出疏导方法。

效果强化可通过定期开展职场社交沙龙、行业榜样分享会等活动实现。沙龙围绕职场上下级沟通、跨部门协作等主题展开交流;企业榜样结合自身经历,分享从职场社交新手到熟练处理各类人际关系的成长过程,帮助学生理解职场社交的运作规律。在应用拓展环节,校企联合组织学生参与企业真实项目的团队协作,如产品推广、行政对接、生产计划沟通等,推动学生在真实的职场社交场景中运用所学技能,在实践中打磨社交能力,切实提升职场人际关系适应水平。

构建实习岗位心理陪伴机制

实习阶段是学生从校园到职场的角色转换关键期,容易出现工作压力应对困难、角色定位模糊等心理问题。然而,传统实习管理多侧重技能考核,对心理适应支持不足。实习岗位心理陪伴机制

强调以校企双导师为陪伴主体,针对实习不同阶段学生群体的心理痛点提供一对一的心理支持,帮助学生平稳实现角色转换。

陪伴主体由学校心理教师与企业导师共同组成。学校导师侧重心理疏导与理论指导,企业导师则结合岗位实际提供实践建议,二者协同满足学生实习期间心理需求。具体行动分阶段开展:实习初期,双导师联合进行角色转换引导,帮助学生理解岗位角色的心理要求;实习中期,定期开展心理访谈,及时解决学生工作中出现的心理困惑;实习后期,引导学生总结实习中的心理成长,为正式入职做好准备。

在反馈调整环节,建立心理陪伴日志,记录学生心理状态变化,根据学生反馈优化陪伴策略,以增强支持的针对性。在成长沉淀阶段,组织实习心理分享会,引导学生交流心理适应经验,将实习经历转化为心理成长动力。

校企合作不仅为大学生职业心理适应培养搭建了实践桥梁,而且从认知铺垫、社交培育到角色转换,形成了各有侧重、协同互补的培养体系。其核心在于立足职场实际需求,推动企业深度参与人才培养各环节,将职业心理能力培育与岗位实践深度融合。这一模式既破解了校园培养与职场需求脱节的问题,也为提升大学生职业心理适应能力、实现从校园到职场的平稳过渡提供可行方案,同时为产教融合背景下的职业心理教育创新提供了实践参考。

(作者均系武汉设计工程学院讲师)