

浅谈高校固定资产管理存在的问题及对策

徐 冉 南京理工大学紫金学院

摘要：高校固定资产管理工作水平高低直接影响高校的教学和科研水平，改进与完善其管理对高校快速、健康发展具有重要意义。通过对高校固定资产特点和固定资产管理中存在的缺乏统一购置计划、制度不完善、资产管理人員责任心不强等问题进行分析，探讨了提高高校固定资产管理的途径。

关键词：高校；固定资产；问题；对策

中图分类号：G647

文献标识码：A

文章编号：1001-828X(2019)001-0152-02

高校的固定资产为确保高校教学、科研、行政等任务有序开展的物质保障和必备条件。伴随中国对教育产业投入的持续提高，高校固定资产的规模日益变大，资产价值逐渐提高。怎样对此类资产进行科学的管理与运用，为现阶段的重要工作之一。然而，基于高校本身具备的资产管理能力较为欠缺，加之资产的数目多、种类多、涉及到的人员多等原因的影响，时至今日，依旧存在很多的不足之处。科学管理固定资产，充分发挥资产效益，对促进高校事业发展具有重要意义。

一、高校固定资产管理存在的问题

随着我国高等教育已由“精英教育”发展为“大众教育”，民办高校逐步承担起了较多的培养专业型人才的重要任务。先进的教学、办公、科研设备是高校培养人才的物质保证，而加强对这些固定资产的管理，对教学任务的完成具有重大意义。民办高校固定资产管理较之公办高校有着鲜明的特点，以我校为例，作为一所全日制民办高校——南京理工大学紫金学院，其对固定资产进行管理过程中暴露出以下不足之处：

1. 对固定资产的购置缺少一定的标准与规划

各分院（系）、部门在收到资产管理部门年度固定资产预算编制通知后，根据自身专业特点和实际需求上报固定资产购买计划。学校缺乏统一的资产购置和管理。各分院（系）、部门各自为政，学校只能被动的去批准购置，使得资产重复购买或使用率不高成为普遍现象。

2. 固定资产管理相关机制不健全

即便是实施了很对有针对性的管理方案，然而还是出现了机制老化和缺乏可执行性等问题，形式主义严重，在执行过程中缺乏有效的监督和检查。

3. 部门重组频繁，资产管理混乱

民办院校发展时间较短，各种管理制度还不够成熟，部门重组频繁发生，由于缺少前瞻性，部门重组后将来可能还要重组，资产在频繁调拨过程中，管理混乱容易造成资产丢失和损坏。

4. 教职员工流动性大，资产管理脱节

各个高校依据国家固定资产管理规定，均出台了校级管理规范，涉及到物资的购买、验收、运用、维护等，都制定了相关的管理标准，然而没有规定固定资产交接方面的内容。与公办高校不同，民办高校教职员工流动性很强，新入职、辞职和调岗等较为频繁，在人员流动时，基本不进行资产交接；各部门资产管理人员变更频繁，对自身管理使用的资产缺乏足够了解，造成管理脱节，导致资产流失和账物不符等情况发生。

5. 资产管理人员责任心不强，业务素质不高

高校二级资产管理人员缺乏奖惩制度，导致工作责任心不强。虽然管理规范指出需分级管理、层层负责，然而并未详细阐明各个层级管理者的具体工作与责任，导致面对责任互相推诿的情况经常出现。

6. 资产管理理念和管理模式落后

学校对固定资产管理没有给予足够的重视，重钱轻物，重视对资产的采购，而忽视对资产使用的管理，部门之间、资产管理人员之间缺乏有效沟通，对资产使用情况缺乏跟踪和过程管理。因此，强化全体教职工的资产管理意识非常重要。应建立多部门相互合作的综合管理体系。资产与实验室管理处、财务处、人事处、总务处等职能部门，均需要站在各自的立场履行固定资产管理责任。

7. 固定资产管理系统有待改进

(1) 现阶段的固定资产管理体系仅仅可以体现出所查看时间对应的固定资产情况，查不到已报废的那些固定资产，因此难以查看之前的资产情况。未重视此问题，导致一部分固定资产的核算结果受到影响，影响资产考核工作的进行。(2) 伴随当前固定资产规模快速增加的发展趋势，对当期资产调整情况进行统计的任务不可或缺。首先，有助于资产管理人员及时了解资产的调整情况，与实际资产状况进行核对，其次，同时为资产管理部门和财务部门对账的基础。(3) 固定资产管理体系的查看权限需要适度扩大。现阶段能够查看、修改该系统的人员仅仅局限于校级资产管理部门职员。假如有效扩大权限，才有助于切实实现资源共享，满足固定资产提高共享度、提升资源使用率的需求。

二、提高高校固定资产管理水平的建议

1. 结合学校实际，制定统一、合理的固定资产采购计划

高校各分院（系）、部门在收到资产管理部门的年度预算编制通知后，对各自下一年度需购置固定资产进行测算，然后报送资产管理部门。资产管理部门在收到各分院（系）、部门的固定资产预算后进行审查，并将审查意见反馈给各分院（系）、部门。同时，资产管理部门根据往年预算情况和年度预算总额，给各分院（系）、部门下达一个控制数，要求各分院（系）、部门在控制数内修改预算；各分院（系）、部门根据资产管理部门下达的控制数和审查意见重新修改预算后，上报资产管理部门。资产管理部门审查新上报预算后，汇总编制学校购置固定资产预算，报董事会工作会议审查；董事会工作会议通过预算后，由资产管理部门批复给各二级学院（系）、部门，开始执行预算。此外，要树立预算的权威性，严格按照预算进行采购，加强精细化管理，努力减少超支现象的发生。

2. 健全规章制度，真正实现固定资产管理制度化

高校一定要根据自身实际，建立健全资产管理的各项制度，同时保证各项制度的可行性，理顺关系，明确各方责任，真正做到资产管理的制度化。以资产购置为例，资产的购置必须切实按照高校资产管理部门制定并经学校批准的资产购置预算执行，对不在预算内又急需添置的资产，须由相关部门提出预算申请并报学校同意后执行。

3. 重组资产的处理

对于高校部门间频繁的重组所涉及到的资产，建议只将专业性较强的实验仪器设备和办公必需设备搬动，其他一般性固定资产如办公桌椅等不再搬迁，以免搬迁过程中造成固定资产的丢失和损坏。完善组织体系，加强制度建设，建立高效的资产管理责任机制。

4. 加强固定资产管理队伍建设

构建主管副校长为核心、不同部门进行合作、逐层负责、落实到具体人员的多级管理体制。确定各个层级责任人的具体职责,强化由资产的采购至处理等各个环节的详细分工,促使资产管理工作实现体制化、规范化。对现有固定资产管理人员开展培训工作,提升这些人员的业务素质,提升其职责感,使他们能够胜任现有的资产管理工作;将固定资产管理效果与个人绩效挂钩,奖优罚劣。

资产管理工作不但需要引起学校相关领导的关注,并且需要引起所有教职员工的关注,强化对固定资产管理相关制度的推广、培训等,帮助教职人员形成强烈的责任感。仅有在具备统一的观念、不断提升观念的背景之下,才有助于不同部门之间强化合作、彼此配合,一起努力把固定资产管理工作落到实处。

5. 逐渐健全固定资产管理体系

(1) 资产管理体系添加了报表统计功能。除了现阶段的资产明细表、资产变动表、资产报废清单等基本功能外,还需要添加资产变动平衡表的功能,每隔一定时间总结各个部门、不同类别资产的变动情况等,不但给管理人员制定决策提供了依据,并且可当做对账的参考。

(2) 进一步健全信息体系的历史信息记录、查找、统计作用。准确与全面记录资产的动态信息,具备手工记账的优点,确保资产管理工作的完善。

(3) 开展固定资产信息化建设,努力实现资源共享。将学校现有资产设备分布、使用状况进行信息公开,并及时更新,教职员工

可以通过网络随时查阅资产信息,以加强对资产管理的外部监督,降低资产闲置率,增加资产使用效率。通过将闲置资产调拨,减少重复购置和不必要的购置。确保固定资产在不同部门之间、不同高校之间以及高校和社会之间得以顺利流动,以达到自身需求为基础,实现物资共享、物尽其用,最大限度体现高校资产的价值。

对高校固定资产进行管理需要持之以恒,面对艰难、繁杂的工作勇于迎难而上,必须在实际的工作之中,积极探索、持续发展,慢慢向科学、规范的管理征程发展。只有通过不断学习,不断总结,创新工作方法和工作思路,才能真正将高校固定资产管理工作推向一个新台阶。

参考文献:

- [1] 危孙忠. 浅析民办高校固定资产管理[J]. 科技资讯, 2008.
- [2] 沈国丰. 强化高校国有资产管理的思考[J]. 高等农业教育, 2005(167):56-58.
- [3] 范俊麟. 浅谈高校国有资产管理[J]. 新西部, 2007(22):52.
- [4] 刘仲芳, 周基长. 行政事业单位固定资产管理中存在的主要问题及建议[J]. 安徽水利财会, 2007(1):28-30.
- [5] 龚文才. 谈加强行政事业单位国有资产管理[J]. 会计之友, 2005(4):20-21.
- [6] 曹鹏. 艺术类高校固定资产管理机制新模式的策略研究[J]. 资产设备与管理, 2011.
- [7] 刘映琦. 高校固定资产管理中存在的问题及对策探讨[J]. 实验室科学, 2012.

上接(第138页)

要想发挥互联网的优势,就应该立即放弃理论体系尚不成熟的“现代人力资源管理”理论,将个人管理或经营下放到基层团队。

3. 文化宣导和激活

文化的宣导与激活并不是以口号、海报等形式开展的,而是员工之间持久的沟通、交流。通过建立员工之间的内部培训机制,来培养员工对企业文化的认同感。为员工营造一个开放的工作氛围,使得员工对企业的价值文化更有认同感与归属感。对于一个企业而言,企业文化并不是虚幻的东西,而是经过甄选、对比、符合企业价值,体现企业发展方向的文化。在进行员工的招聘、人才的留用、晋升、考核等方面都要体现企业文化。

4. 充分利用大数据的优势

现代意义上的人力资源管理是感性与理性的结合,对员工除了工资与绩效的考核外,在培训机制与工作机制的管理上具有一定的管理意义。然而,受我国经济发展的影响,员工之间、员工与客户、领导之间的沟通、交流产生的数据信息给企业带来的影响成倍数放大,对数据进行充分利用,能够预测企业未来的发展方向与趋势。

5. 建立人才共享渠道

由于外包、众筹等组织形式的出现,未来的社会雇佣关系将发生巨大的变化,在以雇佣制为主要的劳动关系之外,通过建立内外创业平台、服务外包、聘请顾问、短期零工等劳动服务方式,企业能够以更加便捷和节约的方式获得人才供给。通过与政府部门、高校、科研机构和合作方建立人才共享渠道,企业能够以更加社会化的方式解决迅速发展期的人才短缺问题。

作者认为当今的外包服务是能够快速帮助企业提升人力资源管理能力。企业服务众包供应链系统是一款“互联网+”时代的企业业务信息化管理工具,既能引入增量的订单业务信息,以众包的形式处理企业的外包业务,并管控交付过程,积累外部专业化的服务

团队资源为己所用,还能管理企业内部的生产工作流程。企业的一些非核心业务可以按需雇佣专业团队来服务,精简人员降低成本。帮助企业标准化、规范化,分工明确、过程可视、节点管控、在线协同,从体系和流程上保证企业的生产质量,外包服务商的交付质量,从而提升企业竞争力。

这款解决方案引入了在线协同交付管理工具,可实现分布式协同办公,为团队提供了协作的一切,功能包含:项目管理、项目概况、任务面板、文件共享、日程安排、团队沟通、应用插件、项目统计等。让工作的过程更公开透明,沟通更便利,完美解决了众包中的管控问题,是互联网时代下企业管控的得力助手。

四、结语

互联网背景下人力资源管理在知识、计算机等基础上,不断企业创新,用户创新。在此背景下,人力资源管理作为企业管理的重要组成部分,应该根据时代与企业发展的特点,制定企业人力资源管理的具体方案,从人员的招聘、员工的培训、福利的发放、员工的管理等方面进行细化,使其适应我国互联网发展的经济模式,促进企业发展。

参考文献:

- [1] 杨夏薇. 基于互联网时代的人力资源管理新思维的探究[J]. 知识经济, 2018(17):109.
- [2] 陈莉莉. 浅析基于互联网时代背景下人力资源管理的创新和发展[J]. 经贸实践, 2018(16):263+265.
- [3] 张玉红. 构建“互联网+”模式的人力资源共享平台思考[J]. 纳税, 2018, 12(21):202.

作者简介: 马林娜(1987-),女,汉族,河北唐山人,大学本科学历,毕业于中央广播电视大学会计专业,中级职称,现工作于河钢集团矿山设计有限公司,主要从事人力资源研究。