DOI:10.19641/j.cnki.42-1290/f.2019.01.010

高校预算管理中的契约关系分析

李现宗[1,2](教授)，周　茹[1,2]

【摘要】高校预算管理是通过契约关系，将各预算责任主体的目标整合到高校发展目标中的管控工具。在结合目标管理理论、责任考核理论、激励理论和委托代理理论的基础上，系统分析高校预算管理中为何存在契约关系、存在哪些契约关系以及各种契约关系对预算管理的影响及作用如何。研究发现，在高校预算管理过程中理顺并建立好相应的契约关系，将有利于正确界定各预算责任主体权、责、利的边界，消除预算管理中的各种“信息壁垒”，提高预算管理效率和效果，更好地发挥预算管理对高校教育科研事业发展的牵引作用。因此，建议在高校预算管理中健全外部强制性契约关系，在高校预算编制流程中落实契约关系，在预算执行环节强化契约关系，在预算考核环节嵌入恰当的契约关系。

【关键词】高校预算管理；契约关系；预算责任主体；预算目标

【中图分类号】F275.3　　【文献标识码】A　　【文章编号】1004-0994(2019)01-0067-6

一、引言

在高校预算管理过程中，衔接预算目标制定与下达、编制与审批、执行与控制、监督与考评等各环节的核心工具是契约关系。高校预算管理通过契约关系把各种分散的管理活动抑或决策活动连接起来，把各分权组织或岗位的管理和活动连接起来。可以说，高校预算管理是通过建立系统化的契约关系将管理目标与责任固化，即高校预算管理是通过契约关系将各预算责任主体的目标整合到高校发展目标中的管控工具。契约关系贯穿于高校预算管理过程中的各环节以及各环节中的各项活动，可以协调各利益相关者的权、责、利关系，激励各预算责任主体积极主动地承担责任并完成目标，在预算管理中发挥着极其重要的作用。

在现实中，“吃大锅饭”、预算松弛等问题就是源于没有建立契约关系，导致相关责任主体的权、责、利没有完全固化下来。所以，在高校预算管理(包括相应的办法、制度)中强化契约的作用、理顺并建立好相应的契约关系，将有利于明确各利益相关者的权利与责任区间，实现高校教育经费科学化、精细化管理，更好地发挥高校预算“指挥棒”的作用。如果契约关系没有很好地建立起来，相应的激励机制跟不上，将导致各预算责任主体不能很好地遵守和履行预算责任，高校预算管理目标无法实现。

二、高校预算管理中存在契约关系的原因

(一)基于目标管理理论的分析

高校预算管理的关键是将高校预算目标逐步分解、具体落实到各个预算责任主体。根据财政部颁布的有关预算管理的规定，高校应当以优化教育资源配置为导向确定预算年度的预算责任目标，并在预算目标范围内进行预算管理，认真履行预算责任。各高校则根据自身发展战略将预算目标转化为高校内部各职能部门及教学院系部(以下统称“各预算责任主体”)的预算目标，再经过“两上两下”流程将预算目标逐级分解、落实到各预算责任主体。但是，校内各预算责任主体在编制、上报各自预算目标时，考虑到其实现的可行性及客观限制，以及尽可能减轻实现预算目标的压力，往往会尽可能多地占有各种资源并尽可能地压低预算目标值，这就导致了“预算松弛”现象。

为了减少上下级预算目标冲突，在预算目标管理过程中就需要通过建立预算目标归属的契约关

系，来清晰界定各预算责任主体权、责、利的边界，约束各预算责任主体的行为，将各预算责任主体的行为目标与高校预算管理目标有机地协同起来，从而避免在预算目标分解过程中各预算责任主体相互推诿或寻找客观原因以逃避承担预算责任，保证各预算责任主体的预算目标能够整合到高校整体预算目标上来。

（二）基于责任考核理论的分析

预算管理是一个围绕着预算目标实现对“做什么事”和“由谁来做”进行整合的过程，在这个整合和实现过程中需要及时引进预算责任绩效考核。高校预算管理通过预算目标的确定、分解、落实和执行得以实现，为此就必须将预算目标分解落实到“事”上。通过做哪些“事”，将预算目标分解、落实到高校的具体业务和活动上，使得每项业务、每项活动都与预算目标相衔接，从而形成基于“事”的预算。而任何“事”都必须依靠人去做，必须把完成预算目标所要做的“事”分解落实到高校的每一个“人”（高校内部完成预算责任目标所形成的一个组织单元）身上，从而保证在实现高校预算目标的同时最终实现高校的年度工作目标。

高校的目标责任考核是一项经常性的管理活动，建立以预算目标考核为牵引的目标责任考核，将会大大提高高校目标责任考核的效果。而预算目标责任考核实质上是对高校的每一个“人”做“事”的目标完成程度进行的考核。因此，高校预算管理需要把高校的每一个“人”的行为目标与高校发展目标有效协同起来，把每个“人”的利益与高校整体利益有效协同起来，把每个“人”的权利与所承担的责任有效协同起来。做好这三种协同的有效工具，就是建立各种恰当的责任履行契约关系，将高校的每个预算责任主体的行为和每个责任主体所承担的业务活动整合到完成预算责任目标上来。因此，高校预算目标责任考核过程中需要建立并理顺契约关系。

（三）基于激励约束理论的分析

从形式上看，预算管理具有责任导向特征，即通过确定预算责任目标、分解预算责任目标、执行预算责任目标、考核预算责任目标的执行情况，形成一个完整的预算责任管理体系。但从本质上看，预算管理具有利益导向特征，即通过预算管理使每一个预算责任主体成为组织内部的一个相对独立的利益主体，每个预算责任主体为了追求自身利益的最大化，会积极主动地履行预算责任以实现预算责任目标[1]。预算责任主体的经济行为是利益导向的，追求自身利益是履行预算责任的原动力。如果预算责任主体只有责任而没有利益，就会失去动力源，也就失去了追求的目标；如果明确了预算责任主体的自身利益，预算责任主体就会积极主动地去履行责任。高校的预算管理也同样如此，并在此基础上建立有效的预算绩效激励约束机制。激励约束理论认为：恰当的绩效指标可以激励各预算主体积极、主动地实现预算责任目标；相反，不合适的预算指标会抑制预算责任主体追求预算责任目标的热情。从这个意义出发，高校预算管理应当与激励约束机制密切结合，设置科学的预算绩效考核指标，寻找最优的激励考核路径。而预算激励约束机制中需要建立激励契约关系，将责任导向和利益导向结合起来，以更好地实现预算管理的激励效应，从而使各预算责任主体的目标整合到高校整体发展目标中。

（四）基于委托代理理论的分析

在我国公立高校中，管理者受政府主管部门委托，代理从事高校的运行、管理与发展事务，并在内部各职能部门和教学院（系、部）之间形成二级或者三级的委托代理关系，并借助预算管理将这种委托代理关系进行多层级的目标化和货币化。高校管理者代表政府主管部门通过确定预算目标及其分解，建立了与各预算责任主体的次级代理关系。高校管理者与各预算责任主体在预算管理中的信息时空差会产生信息不对称现象，并由此引发预算管理中的种种利益摩擦，甚至出现预算目标分解、预算绩效指标制定和预算考核等过程中的逆向选择和道德风险。而解决这一问题的有效方法之一，就是建立清晰的代理契约关系，并在执行过程中及时观察代理契约关系的合理性，在必要的时候进行修正，打通预算管理中的各种“信息壁垒”，使各预算责任主体的代理预算目标与高校发展目标及时融合，从而更好地发挥预算管理对高校教育科研事业发展的牵引作用。

三、高校预算管理中的契约关系特征

通过上述分析可知，在高校的预算管理中客观存在着各种契约关系，而这些契约关系到底具有哪些特征还需要加以分析和认识。

（一）外部强制性契约关系

高校作为政府教育主管部门的所属单位，其预算是教育部门预算的组成部分。因此，高校必须认真贯彻落实政府、上级财政及教育主管部门的有关法

律法规，严格按照规定的原则、程序、方法等进行预算管理，履行法律法规赋予的权利与义务。这些法律法规及规章制度，实质上为高校预算管理建立了外部强制性契约关系。例如我国《预算法》第一条明确规定，制定《预算法》的目的是“强化预算约束，加强对预算的管理和监督，建立健全全面规范、公开透明的预算制度”[2,3]。《高等学校财务制度》明确要“合理编制学校预算，有效控制预算执行，完整、准确编制学校决算，真实反映学校财务状况”，并专设第三章“预算管理”对高校预算管理的各种行为作出了原则性规定[4]。教育部制定颁发的《教育部直属高校经济活动内部控制指南（试行）》中也专设了第2号“预决算管理”，明确规定了对预算管理各环节进行控制的相关要求和内容[5]。除此之外，各地方政府及教育主管部门还会结合不同时期的社会发展要求，通过实时制定和颁布不同时期滚动编制财政规划的要求，对高校预算管理提出相应的管理规定。

以上这些规定通过法律法规制度的形式，明确规定了高校预算管理必须遵循的外部强制性契约关系，并通过批复下达的各高校三年滚动财政规划及年度预算予以固化，产生外部强制性约束，各高校需要根据财政批复的年度预算按规定的时间进度认真执行，并接受财政和教育主管部门的监督检查。尤其是2015年以来，我国进一步加大了预算绩效管理与考核的力度，要求坚决贯彻“花钱必问效、无效必问责”的原则[6]，如果出现执行不力，特别是项目资金预算、预算中的结转结余资金等执行缓慢、效果差的，不仅高校将面临有限的预算资金被平衡的风险，而且高校管理者也要为此承担政治责任。

（二）内部约束性契约关系

上述外部强制性契约关系在高校预算管理中体现的是总体目标性、原则性和强制性，各高校据此形成内部各预算主体具体执行的预算管理实施方案。而编制和实施各年预算管理实施方案所遵循的具体规章制度是各高校制定发布的学校章程、财务管理制度、内部控制制度、预算管理办法等。其中，在预算管理办法中一般都会强调预算管理的刚性控制原则，据此形成的各年度预算管理实施方案下达后一般不得调整，如果确需调整，必须严格按照有关调整程序进行[7]，这些规定实质上形成了高校预算管理的内部约束性契约关系。这些契约关系与高校治理结构相适应，构成了各预算责任主体的权利和责任安排，以及相应的资源配置和利益分配关系，并把各个责任主体的分目标有效地协同起来，在纵向上形成了领导与服从、决策与执行的上下级关系，在横向上形成了分工协作的协同关系，并通过预算执行结果的目标考核，使其产生内部预算约束力。如果相关责任主体出现预算执行不到位、没有按照时间进度完成预算约定的相应任务等情况，按照责任传递压力的要求，相关责任主体必然会受到高校管理者的严厉追责。

（三）委托代理契约关系

高校预算管理按照集权控制与分权管理相结合的原则实施两级管理，从而在预算管理过程中形成了不同层级的委托代理关系。第一层是政府与高校之间的委托代理关系。政府通过下达预算指标和财政拨款的形式将社会资源分配给各高校，委托高校在政府授权的范围内履行各项职责，并对教育经费进行合理管理与使用。第二层是高校管理者与各预算责任主体之间的委托代理关系。高校管理者通过布置预算编制工作，按照学校年度工作计划任务需求，将政府委托的各种教育经费资源进行分解，以预算的形式委托各预算责任主体通过各自承担的各种教学、科研、职能管理、发展建设、服务保障等任务予以落实并完成，形成各种具体的预算执行代理契约关系。第三层是各预算责任主体与教职员工之间的委托代理关系。预算中规定的“事”具体是由每位教职员工甚至一些学生来完成的，预算管理中强调的是“全员”的预算管理，而从高校产权关系和目标责任主体来看，这里的“全员”与学校之间的关系只能是一种委托代理关系，因此，如何利用和发挥好这一层委托代理契约关系，是完成预算管理目标任务的关键。

（四）责任契约关系

上述预算管理中的外部强制性契约关系、内部约束性契约关系和委托代理契约关系的存在，将会逻辑性地形成高校预算管理中的各种责任契约关系，如果这些契约关系没有形成相应的责任契约关系，结果就只能是一种空谈。这些预算责任契约关系将直接或间接地具体表现为高校党委书记、校长与政府或高校主管部门签订的年度目标责任书、批复的年度预算，并通过高校管理者与各预算责任主体签订的年度目标责任书、制定下达的各责任主体年度预算等形式予以固化，构成各种层级的责任契约。责任契约关系具有约束功能，是协调委托代理关系最为完善的契约关系。

（五）激励契约关系

激励是责任考核的必要相关手段，也是责任主体认真履行责任的动力源。要想保证高校预算管理所建立的各种责任契约关系得到认真履行，必然要建立相应的激励契约关系。按照现行财政预算管理的导向，在分配财政资源时，主要采用因素法分配和项目法分配，并逐步提高因素法分配的比重。在采用因素法分配时，为切实形成“花钱必问效、无效必问责”机制，必须强化以绩效为导向的预算安排激励机制，对绩效评价结果较好的，适当扩大规模；对绩效评价结果欠佳的，压缩规模或取消。这就在政府主管部门与高校之间建立了非常有效的预算激励契约关系。高校内部同样要通过预算绩效考核对各预算责任主体进行激励，这是因为预算是未来任务的货币化，预算执行的好坏直接反映了各预算责任主体责任目标任务完成的好坏。所以，对预算执行效果考核结果的运用，需要建立相应的激励制度，从而构成高校内部的预算激励契约关系。

（六）隐性契约关系

上述预算管理中的契约关系都是显性契约关系。根据马斯洛需求层次理论，人的需求层次包括生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求[8]。这说明参与者在预算管理过程中不仅要满足物质上的需求，还要满足精神上的需求，如尊重的需求和自我实现的需求等，这些精神上的需求受心理契约的约束。高校预算管理流程中，各预算责任主体通过感知应尽的社会道德责任和义务，进而影响个体的行为关系，以道德为基础形成各预算责任主体肉体和精神之间的契约关系。这种契约是不成文的、非正式的隐性契约，很难找到一种共同的语言来描述各种情况和行为，也很难用文字将各预算责任主体的权利与义务明确写下来，却为预算管理各责任主体所默认，也被称为默认契约关系。

四、高校预算管理中契约关系的作用

（一）约束作用

契约的首要作用是对契约当事人的行为进行约束。高校预算管理中的各种契约关系是约束预算责任主体行为的有效工具。外部强制性契约关系显示了高校预算管理的权威性，通过法律契约，政府承认其合法性、有效性并加以保护或奖励，同时也明确规定了高校管理者必须完成的目标任务；内部约束性契约关系明确了高校内部各预算责任主体的目标任务及其边界，使各预算责任主体都知道自己应该做什么、如何去做，打通了外部契约关系执行中的“堵点”，避免重复投入或缺少协调造成的浪费；责任契约关系将预算指标落实到各预算责任主体上，遵循了“主体明确、权责清晰”的预算执行原则，为考评各预算责任主体提供了依据，促进高校各预算责任主体为完成预算目标而努力工作。高校预算管理通过外部强制性契约关系、内部约束性契约关系和责任契约关系界定了各预算责任主体的权、责、利边界，消除了预算管理中的各种“信息壁垒”，“搭便车”、预算松弛、相互推诿等问题也得到了很好的控制。

（二）激励作用

预算中的激励契约关系是考核各预算责任主体的预算目标执行、完成情况并进行奖惩的制度依据，明确了各个层级的考核指标，为考评各预算责任主体提供了“标杆”。根据“理性人”假设，预算各部门及其员工之所以接受分解落实的预算指标，就是为了满足自身对利益（奖金、名誉、升职等）的需求。如果没有这种心理契约关系和默认契约关系的存在，各利益主体就会失去追求目标的动力，激励契约也就失去了作用。通过激励契约关系，让各预算责任主体意识到履行预算责任是为了自己的利益，让每一个责任主体都能有自己相对独立的利益边界，并且这种利益边界与其责任完成的多少、好坏密切相关[9]，能更好地激发各预算责任主体在预算管理中的积极性、主动性，实现高校独立自主办学、民主管理和独立经济运行，缓解我国《高等教育法》《预算法》等法律对于高校预算管理的冲突，提高预算管理效率和效果，从而更好地发挥预算管理对高校教育科研事业发展的牵引作用。

（三）协调作用

契约关系具有协调作用。高校预算管理中的委托代理契约关系遵循了“集权控制、分权管理”的权责结合管理原则，提高了教育资源的有效配置和使用。预算管理委员会、预算管理办公室、学校各职能部门以及各教学院（系、部）有效结合，做到分工明确、收放有度，充分体现了高校预算管理的自主性。高校预算管理通过委托代理契约关系提供了“上下结合、全员参与”的预算管理环境，使高校预算参与者都能及时了解、认识到学校的发展战略、主要任务以及其自身的工作责任等，保证高校预算政务、财务确实公开以及预算编制、执行情况公开透明，这也是学校建立与全体教职员工有效沟通的重要渠道[10]。

因此，通过契约关系，可以协调预算编制者与执行者不完全统一的问题；可以协调现有各级领导分工、职能部门与预算管理要求不完全一致的问题；可以协调预算内容在编制时相互交叉的问题；可以协调业务及管理在不同部门交叉的问题；可以协调会计核算流程与预算管理流程及其信息对接存在的问题。通过契约关系，更好地遵循了“管、办、评”分离原则，也便于更好地落实中央关于财政科研项目资金管理的“放、管、服”结合、激发科研活力的原则[11]，保证了各部门目标之间以及各部门目标与总目标之间的衔接。

（四）柔和作用

契约关系不是完全刚性的，而是具有一定的柔和性。预算是对未来任务进行货币化的预测过程，难免存在不确定性。因此，预算管理活动均需要设定预算调整环节，在内外部环境发生较大变化的情况下对其作出必要的调整。高校预算管理的预算调整过程为各预算责任主体留有讨价还价的缺口，为预算责任主体再次谈判提供机会，给未来不确定性事件的发生留出一定的自由度，从而使高校预算管理“刚柔并济”，做到“精简高效、厉行节约”，有效解决高校预算管理过程中存在的“预算松弛”“预算两张皮”“预算软约束”等问题。

综上所述，不论是显性契约关系，还是隐性契约关系，均在高校预算管理过程中有形或无形地发挥着极其重要的作用。以契约关系为出发点研究高校预算管理，能从更深层次上解决高校预算管理中存在的实质性问题。因此，在高校预算管理过程中，理顺并建立好相应的契约关系，将有利于正确界定各预算责任主体权、责、利的边界，消除预算管理中的各种“信息壁垒”，提高预算管理效率和效果，从而更好地发挥预算管理对高校教育科研事业发展的牵引作用。

五、高校预算管理嵌入契约关系的建议

（一）在高校预算管理中健全外部强制性契约关系

高校预算管理中的外部强制性契约关系一般来源于国家法律法规、高校章程以及相关的管理制度。法律法规和高校章程都是高校预算管理必须遵循且无法改变的契约，在此不做讨论。高校相关的管理制度则以国家法律法规和高校章程为依据，不断总结实践中遇到的问题和相应的解决办法，然后以契约形式固化成制度。高校预算管理的相关制度应当说明各预算责任主体各环节中相应的要求和标准。高校应当合理设置预算管理岗位，明确相关岗位的职责权限、人员任职条件、议事规则和工作程序，确保预算编制与预算审批、预算审批与预算执行、预算执行与预算考核、决算编制与决算审核、决算审核与决算审批等不相容岗位的分离，避免职能交叉、缺失或权责过于集中，并将其职责固化在预算制度契约中。

（二）在高校预算编制流程中落实契约关系

高校预算编制流程中应当建立内部预算契约网络。高校预算编制以预算目标为起点，对其进行分解并落实到各预算责任主体上，确定各预算责任主体之间的权、责、利边界；各预算责任主体围绕自身实际和预算目标，结合预算制度，制定预算目标实现路径，并逐级上报；上级主管部门则从高校战略角度出发，提出进一步调整、修改意见。经过“几上几下”的预算编制环节，形成高校年度预算方案，提交校长批准并下达预算责任书，这就意味着各预算责任主体都已经与高校签订了预算契约，在高校预算管理中形成了预算契约网络。

在建立内部预算契约网络的过程中，一方面，高校应当在正确评价上年预算执行结果，全面梳理收支、采购、资产、建设项目等各项经济业务流程，以及明确业务环节的前提下，围绕高校事业发展目标、年度工作计划编制预算，明确预算绩效目标，并将预算绩效目标按职能或任务分解，下达到高校内各个预算执行部门，下达任务或指标时应明确每一笔预算资金的经济责任人，确保事权与收入、支出责任相结合。另一方面，高校应当建立健全预算审批管理制度，明确预算审批权限，逐级审批。对于基本建设工程、大型修缮工程、信息化项目和大宗物资采购等重大事项，应对其必要性、方案的可行性及金额的合理性等进行科学论证，必要时组织相关专家进行论证，审核后要跟踪后续进展。各预算主体要深入开展以细化到项目为核心内容的全年用款计划编报工作，加强预算执行事前规划，提高用款计划编报的准确性。

（三）在预算执行环节强化契约关系

高校应加大预算执行力度，提高预算的权威性与严肃性，充分发挥预算对各预算主体的约束性。预算责任书的下达，标志着企业内部预算契约关系网络的形成，各预算责任主体必须按照预算契约执行，

并进行分期控制。各预算执行部门必须严格执行已批准的预算，对于专项资金必须做到专款专用，对于无预算项目或突破预算的经费应严格控制。遵循“主体明确，权责清晰”的原则，各预算由各自对应的主体负责执行，并由各预算主体负责人对具体执行项目签字，做到编制、执行、管理一体化。在高校预算执行过程中，内外部环境可能会发生较大变化，致使原有目标无法实现，此时要严格按照预算调整制度这一契约进行调整。也就是说，预算调整必须按照预算调整程序进行，未经批复的预算调整不得执行。通过这一契约监督预算责任主体，能使预算责任主体更加重视预算管理，总结预算执行过程中的实践经验，进而对预算管理各流程中的不足之处加以改进和完善。

（四）在预算考核环节嵌入恰当的契约关系

预算考核是企业预算管理中的最后环节，也是关键环节，应当在预算考核中嵌入恰当的契约关系。高校应当加强预算绩效管理，建立“预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有反馈、反馈结果有应用”的全过程预算绩效管理机制。预算考核应以预算责任书这一契约为依据，针对各预算责任主体预算编制是否及时、准确，预算执行过程中费用是否超支，预算调整是否按照规定程序审批，预算分析是否有效等问题，对预算责任主体进行更加全面的考核；绩效目标应当能清晰地反映预算资金的预期产出和效益；对绩效指标应尽量进行定量表述，不能以量化形式表述的，可采用定性表述，但应具有可衡量性；将评价结果与年度考核挂钩，与以后年度预算分配挂钩。

因此，要加大对违规行为的惩处力度，建立并完善覆盖项目决策、管理、实施主体的逐级考核问责机制。政府上级主管部门、高校要加强预算监管工作，按规定采取通报批评、暂停拨款、终止预算执行、追回已拨资金、取消责任人一定期限内申报预算资格等措施严肃处理违规行为，涉及违法的移交司法机关处理。建立责任倒查制度，针对出现的问题倒查预算执行部门及其相关人员的履职尽责和廉洁自律情况，经查实存在问题的依法依规严肃处理。

主要参考文献：

[1] 谢志华. 企业预算管理：从预算整合到整合预算（第1版）[M]. 北京：经济科学出版社，2015：45～61，83～97.

[2] 国务院. 预算法. 主席令[1994]第21号，1994-03-22.

[3] 国务院. 全国人民代表大会常务委员会关于修改《中华人民共和国预算法》的决定. 主席令[2014]第12号，2014-08-31.

[4] 财政部，教育部. 高等学校财务制度. 财教[2012]488号，2012-12-19.

[5] 教育部. 教育部直属高校经济活动内部控制指南（试行）. 教财厅[2016]2号，2016-04-20.

[6] 财政部. 关于推进中央部门中期财政规划管理的意见. 财预[2015]43号，2015-04-03.

[7] 财政部. 事业单位财务规则. 财政部令[2012]第68号，2012-02-07.

[8] 王丽晓，毛波杰，王亚中. 马斯洛需求理论与高校外来务工人员思想政治教育[J]. 东北农业大学学报（社会科学版），2010(3)：112～115.

[9] 谢志华. 整合预算：责任、权力、利益有效配置的方式[J]. 财务与会计（理财版），2012(9)：66～69.

[10] 李现宗，毕治军，颜敏. 高校预算管理转型研究[J]. 会计研究，2012(12)：68～73.

[11] 财政部，教育部，发展改革委. 进一步做好中央财政科研项目资金管理等政策贯彻落实工作的通知. 财科教[2017]6号，2017-03-03.

作者单位：1.郑州航空工业管理学院会计学院，郑州450046；2.郑州航空工业管理学院会计与财务研究中心——河南省人文社会科学重点研究培育基地，郑州450046