



www.viserdata.com

现代经济管理

MODERN ECONOMIC MANAGEMENT

季
刊

■主办单位：Viser Technology Pte.Ltd.

ISSN: 2717-5510(online) 2717-5502(print)

中国知网（CNKI）收录期刊

中国科学评价研究中心（RCCSE）收录期刊



2022 2

第3卷 总第10期

COMPANY INTRODUCTION

公司简介

维泽科技文化有限公司(Viser Technology Pte. Ltd.)成立于新加坡，是一家科技与文化高度融合的创新型企业。我们拥有一支具有较高文化素质、管理素质和业务素质的团队，聚焦于国际开源中英文期刊、体现文化含量与学术价值图书的出版发行。秉承“传播科技文化，促进学术交流”的理念，与国内外知名院校，科研院所及数据库建立了稳定的合作关系。坚持开拓创新，实施“跨越-融合”的发展战略，立足中国、新加坡两地，辐射全球，并于中国设立河北和重庆两个分部。我们将紧紧围绕专业化、特色化的发展道路，不断营造“有情怀，有视野，有梦想”的企业文化氛围，独树一帜，做一家“有血、有肉、有温度”的创新型出版企业。

Viser Technology Pte. Ltd. was founded in Singapore with branch offices in both Hebei and Chongqing, China. Viser focuses on publishing scientific and technological journals and books that promote the exchange of scientific and technological findings among the research community and around the globe. Despite being a young company, Viser is actively connecting with well-known universities, research institutes, and indexation database, and has already established a stable collaborative relationship with them. We also have a group of experienced editors and publishing experts who are dedicated to publishing high-quality journal and book contents. We offer the scholars various academic journals covering a variety of subjects and we are committed to reducing the hassles of scholarly publishing. To achieve this goal, we provide scholars with an all-in-one platform that offers solutions to every publishing process that a scholar needs to go through in order to show their latest finding to the world.



现代经济管理

Modern Economic Management

2022年·第3卷·第2期(总第10期)

主办单位: Viser Technology Pte. Ltd.

I S S N: 2717-5510 (online)

2717-5502 (print)

发行周期: 季刊

收录时间: 6月

期刊网址: www.viserdata.com

地 址: 21 Woodlands Close, #08-18,
Primz Bizhub SINGAPORE (737854)



学术主编: 顾绮峰

责任编辑: 陈志辉

学术编委: 周佳乐

康 洋

胡玉文

王 雅

易 静

美工编辑: 李 亚 Anson Chee

本刊声明

本刊所载的所有文章均不代表本刊编辑部观点;
作者文图责任自负, 如有侵犯他人版权或者其它权利
的行为, 本刊概不负连带责任。

版权所有, 未经许可, 不得翻译、转载本刊所载
文章。

警告著作权人: 稿件凡经本刊使用, 如无电子版
或书面的特殊声明, 即视为作者同意授权本刊及本刊
网络合作媒体进行电子版信息网络传播。

《现代经济管理》期刊由新加坡Viser Technology Ptd
Ltd主办, 国际标准连续出版物号(ISSN): 2717-5510
(online) 2717-5502 (print)。期刊主要探索经济前沿理论;
研究市场经济问题; 架设经济文化桥梁; 传播经济政策信
息, 倡导学术民主, 彰显严谨学风, 传播科研信息, 交流
学术思想。坚持学术性、时代性、创新性、实效性特点。
力求办成一个兼顾宏观、中观和微观, 坚持学术特色, 理
论充分联系实际, 以应用为主的、高品位高信息传递能力
的经济性期刊。是一个开放获取刊, 致力于出版经济领域
最新发展的高质量学术论文。同时为经济科学工作者提供
一个交流和信息交换平台, 出刊的所有文章均可在全球范
围内免费下载。

The Journal of Modern Economic Management is sponsored by
VISER Technology Pte. Ltd. of Singapore and its International
Standard Serial Number (ISSN) is: 2717-5510 (online) 2717-5502
(print). The journal mainly explores the frontier economic theories;
studies market economy issues; sets up economic and cultural bridges;
disseminates economic policy information, advocates academic
democracy, highlights rigorous academic style, disseminates scientific
research information, and exchanges academic ideas. The journal
adheres to the characteristics of academic, epochal, innovative and
effective. Strive to be an economic journal with high quality and high
information transmission ability, which gives consideration to macro,
medium and micro, adheres to academic characteristics, combines
theory with practice, and focuses on application. It is an open access
journal devoted to the publication of high-quality academic papers on
the latest developments in the field of economics. At the same time, it
provides an communication and information exchange platform for
economic scientists. All articles published in Engineering Construction
are available for free download.

目 录

CONTENTS



经济理论

区块链经济的推动力和应用领域分析.....	吴 波 1
建筑经济成本管理中的问题及改进措施... 马世军 4	
提升企业财务管理的策略研究.....	王建国 7
大数据背景下基层审计机关推进审计全覆盖的思考....	
.....	杨 冲 10
基于世界银行标准对“建筑许可”审批优化的探索与思考	
.....	吴杰超 13
“互联网+”背景下农业经济的发展.....	罗元同 17

市场营销

探讨生态环境保护与城乡规划的相互关系....	吴 琼 20
以差异化竞争为基础的企业市场营销战略研究——以荧光棒生产销售企业为例	徐 飞 23

财税金融

内部审计在企业会计风险管理中的应用.....	李 雯 26
企业金融会计风险原因分析及防范措施.....	李 焯 29
关于管理会计与财务会计的融合研究.....	熊 婷 32
基于管理会计的企业管控模式创新探讨..	李友爱 35
企业财务管理中税务筹划的应用及相关问题分析.....	
.....	王洁君 38
管理会计在现代企业中的应用研究.....	张 磊 41
农村商业银行的互联网金融营销发展策略探讨.....	
.....	吴芝蕾 44
新形势下企业会计信息化中存在的问题探究.....	
.....	肖志华 47

改革探索

破解中小企业融资难题的一些建议.....	杨 珂 50
水泥企业申报高新技术企业认定工作若干问题探讨....	
.....	王小强 53
民营钢铁企业如何实现管理水平的快速转型升级完善..	
.....	董成楼 裴文小 孟令振 57

管理创新

融媒体环境下广播电视新闻编辑的创新与发展.....	
.....	赵金旭 60
新形势下西南地区工业园区管理服务创新研究.....	

.....	吕瑞岚 李 毅 63
医疗器械企业成本管理存在的问题及应对措施.....	
.....	王 琪 67
高校内部审计强化管理研究.....	贾 佳 70

图书档案

档案在物业企业管理中的运用.....	赵 辰 74
信息技术在事业单位档案管理中的应用.....	苏梦瑶 77
企业干部人事档案工作新思考分析.....	欧冠雄 80
企业档案的信息化管理策略探析.....	王 男 83

人力资源

基于现代企业人力资源管理薪酬管理探讨人才流失问题	王晨瑜 86
事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究.....	
.....	郭蓓蓓 89
事业单位人力资源管理模式优化研究.....	张治国 92
浅析班组建设在企业管理中的作用.....	陈朝伟 95
探讨事业单位人力资源管理激励机制.....	樊 婧 98
事业单位薪酬管理及薪酬激励方法研究.....	陈 艳 101
激励制度在企业人力资源管理中的应用实践.....	
.....	贺 蓉 104

思政建设

新时期背景下电力企业党风廉政建设的几点思考.....	
.....	易 静 王 雅 107
习近平总书记政治生态建设重要论述的时代价值.....	
.....	韩惠文 李东明 110
如何加强国有企业青年员工思想政治工作... 徐彦胜 113	
企业基层党建工作标准化建设的意义与思考.....	
.....	张继宏 116
基层群众文化建设中加强爱国主义教育的策略.....	
.....	李银凤 119
浅论石油石化优良传统在社会主义核心价值观中的体现	
.....	左湘军 122

产业经济

浅谈碳达峰碳中和背景下钢铁行业高质量发展的研究..	
.....	赵连增 杨 涛 126

区块链经济的推动力和应用领域分析

吴波

常州紫峰文金网络科技有限公司, 江苏 常州 213022

[摘要] 区块链的出现在社会发展中具有重要意义, 其对经济和生活都产生了重大影响。文中首先介绍了区块链概念及相关应用, 通过对比特币等新型交易方式的特点及其发展趋势学习, 查阅国内外研究文献及数据资料, 对区块链经济商业应用展开分析和建议, 从而对区块链经济的推动力和应用领域进行分析。

[关键词] 区块链; 经济; 推动力; 应用

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6312

中图分类号: F270

文献标识码: A

Analysis of the Driving Force and Application Fields of Blockchain Economy

WU Bo

Changzhou Zifeng Wenjin Network Technology Co., Ltd., Changzhou, Jiangsu, 213022, China

Abstract: The emergence of blockchain is of great significance in social development, which has a significant impact on economy and life. Firstly, this paper introduces the concept and related applications of blockchain. By comparing the characteristics and development trend of new trading methods such as special currency, consulting the research literature and data at home and abroad, this paper analyzes and makes suggestions on the commercial application of blockchain economy, so as to analyze the driving force and application field of blockchain economy.

Keywords: blockchain; economics; driving force; application

引言

区块链的出现是社会经济迈进 21 世纪重要一步, 也将对世界经济发展产生重大影响。随着科技水平不断提高, 人们在生产生活中越来越依赖于互联网技术。而比特币、物联网等新时代的诞生则为这些新兴领域带来了机遇和挑战, 并形成活力与创新力相互交融共生式发展模式, 同时区块链作为一种新型的商业交易方式又给我们提供更多资源创造价值方式, 使其成为经济社会未来重要增长点之一。

1 区块链经济的基本理论和分析方法

区块链经济是指通过对信息的共享和信任, 将传统金融机构与互联网公司之间、银行与第三方支付平台之间以及消费者和企业之间形成的一种新模式, 从而降低交易成本。在区块链技术中引入了区块加密技术, 目前主要有四种算法: 哈希算法、椭圆曲线算法、Base58 编码、零知识证明。通过基于分布式数据挖掘、机器学习方法及应用层模型等方式进行研究分析, 利用深度优先分配的思想对信息共享性进行优化设计, 在区块链中每个节点都会被记录并分析, 然后根据这些数据来决定是否继续存储或者使用。同时也可以将其作为一个新项目的存在。例如: 利用比特币进行加密交易时需要先把密码锁设定为一张公章或一份私文, 再通过对不同账簿和凭证之间关系的重新定义、分类等操作, 完成后生成区块表等一系列完整的信息, 最后再以数字签名方式形成数据链条。区块链的评价指标主

要是基于数据挖掘技术, 通过对信息进行分析, 得出相应概率分布图^[1]。基于统计计算和机器学习算法来构建区块链系统的安全性评估体系: 首先需要考虑的是在不同领域中对于风险控制能力要求差异化; 其次要保证系统运行过程中所需成本最低化以及维护工作量最大化等目标。区块链的核心思想是通过挖掘、整合, 并利用现有技术, 将不同角色和类别之间信息传递至同一个平台上。

2 区块链经济的推动力和应用领域研究

区块链的创新和应用是当前我国经济领域中最热门的话题, 而目前国内对于如何在互联网+、云计算等技术发展背景下, 推动区块链商业模式转型成为产业化改革热点, 因此我们需要对其进行深入研究。首要明确什么样的金融产品才能满足消费者需求。由于传统金融机构主要通过“大数据”来获取客户信息资源与交易记录和相关信用评估能力。区块链的推动力最重要的作用就是对数据挖掘和信息管理。首先是对原始数据进行预处理, 通过将海量非结构化、异构性特征映射为统一格式, 利用这些技术手段实现机器自动识别并存储大量的数字代码及文件等相关资源, 提高了效率与准确性; 其次是构建一个基于分布式数据库模式下区块链应用系统平台 (POS 服务器), 该平台以用户身份认证和信息共享两个方面来保证数据的安全性。通过对数据进行压缩处理后再将其作为交易结算货币。同时为实现供应端和需求端之间沟通提供便利条件, 利用分布式网络系统来解决传统商业模式下信息不对称

问题,通过区块链的无缝性管理使整个过程透明化并可追踪到最终用户手中。

区块链经济的迅速发展也并非是一阵风的经济转型,而是有着严格的经济逻辑因素,关于区块链经济的发展推动力量受以下三个方面因素的影响。

(1) 经济运行降低交易成本的内在要求是区块链应用的利益引爆点

随着互联网行业的快速发展,电子商务交易行业规模也在不断扩大,并保持着高速增长势头。我国统计局通过大数据统计得出,2018 年全国电子商务交易规模达到 20 多万亿元,全国网购用户规模超过 5 亿。从数据上来看,线下商业运转在减少,网络交易呈现了更大发展趋势,根本原因是网上交易成本低,分担到商品价格上也相对低。但是,随着网上交易的进一步扩大,互联网的低成本交易优势也逐渐缩小,这也就意味着想要把更多的传统商业交易模式和互联网交易相融合就需要一个新的技术手段,保证整体交易的物美价廉,从而催生了区块链技术的迅速发展应用。这得益于区块链技术的数据呈现公开、公正、透明、安全、稳定等特点,还具备有防欺诈、免中介等优点,从而能够大幅度降低交易成本^[2]。

(2) 商业运营激活个体的内在要求是区块链应用的模式引爆点

过去十多年的商业组织生存环境中存在着两个大的变化:首先是企业的壮大和衰弱呈现双向加速态势,比如拼多多,随着互联网的兴起,电子商务的发展,公司从创立到上市后市值超过百亿美元,前前后后不过短短 3 年多时间,而同时一些大企业甚至五百强企业的衰退非常之快,很明显的现象就是近些年的大型商超,都在快速退出城市主要大商圈;其次是消费者的选择需求和放弃也存在双向加速,也就是消费者对产品或者市场的选择性呈现即时性概念,比如同一时段所有消费者都选择同一市场购物,出于某种外在因素又在下一个时间段所有人都又选择离开去下一个地方消费,这样的即时性消费也催生了组织者的应变能力及市场商业组织的应变。因此,基于区块链技术的模式所形成的商务模式是有着去中心化原则,从大数据出发,引导和提前预判等方式组织商业模式,从而产生基于区块链技术的新型商业模式适者生存。

(3) 经济数字化转型加速推进的内在要求是区块链应用的技术引爆点

截止 2020 年底,我国数字经济规模已经超过 30 万亿,数字经济的加速发展也是驱动我国经济转型的重要动力,一是为区块链技术的应用提供了更多的可以参考的数字化数据资源,二是数字经济的发展也需要对庞大数据资源的管理更专业化。因此,在这样的环境下,由于区块链技术的可靠性与不可篡改等特性而备受关注,这也就是区块链技术的应用更加合理性的趋势。

(4) 区块链技术的应用也不是万能的,发展应用的领域主要包括以下几个方面。

①低信任度领域

区块链技术是一种“去信任”的技术结构框架,主要原因是,区块链的技术特性决定。区块链系统的运行规则就是公开、公正、透明,数据结构存在可靠性与不可篡改等特性,因此也就不存在欺骗之说,更无从说起“信任”原则。运用区块链技术参与的各方不需要存在所谓的相互信任前提下的合作,只要进入区块链系统内部,所有的交易和协作都是在双方公开透明下进行的,并且所有交易过程的数据是后期不可更改的。这也就是传统互联网等商业模式薄弱的环节。因此,越是需要信任成本高的领域,区块链技术越具有应用优势,区块链经济影响越深远^[3]。

②高交易成本领域

商业活动中,经济高交易成本主要包含两个方面:一是由于信息不对等而形成的贸易差额;二是中间环节运营中形成的高额成本。区块链经济体系中的运营是以点对点的价值体系转换,特点是去中介化,减少中间商的高额运营成本,正是这一点刚好解决了高交易成本损耗。例如现阶段的房产租赁和交易的中介费用成本较高,区块链技术的引入有效地解决这一问题,提高了交易透明度,更有利于行业发展。

③高不确定性领域

高不确定性就意味着经济主体对未来的经济发展收益或损失的状态存在极大的不确定性。比如保险行业就是专门解决高不确定性领域矛盾的产业。但是通过区块链技术的引入,通过大数据的分析可以有效地提供解决高不确定性领域的问题,同时也可以节约保险公司因为信息不对称等等原因引起的不必要的费用支出。创新行业也是高不确定性领域的代表。通过引入区块链技术提供去产权化的智能合约机制来激励创新行业的潜在矛盾,从而实现万众创新推动国家创新体系的构建。

3 区块链在经济方面的应用

区块链技术的应用已经从原来单纯用于金融领域,发展到现在涉及社会生活和经济管理等多个方面。

3.1 利用区块链进行数据挖掘

数据挖掘与传统互联网相比最大优势就是能够从大量交易中提取出有效信息。通过将这些海量且无结构化和非监督行为进行分析处理后发现其中潜在价值大的细节特征,并加以记录存储起来以达到预测风险控制的目的。在我国,以比特币为代表,其发展迅捷但是由于目前还处于初级阶段,因此我们要将互联网和金融业结合起来。例如:通过网络平台收集并存储海量数据信息、利用大数据进行分析预测、对用户需求偏好统计等来确定交易双方是否能达成共识。同时也可以借助区块链技术建立金融产品的信用体系与监管机制从而降低风险发生概率及违约成

本, 提高市场流动性实现资源优化配置与共享^[4]。

3.2 区块链在企业融资中扮演重要角色

通过数据加密手段保护用户信息, 利用现有数据库进行分析处理并提供交易双方所需资料, 为投资者和贷款人之间建立信任关系、降低违约风险、提高投资收益及减少欺诈行为发生的概率。同时也可以帮助银行对借款人信用作出评估与判断, 从而使资金需求方做出合理决策。

3.3 区块链技术在中小企业中的应用

比特币作为一种新型货币具有低成本低风险等优势, 被广泛应用于全球多个国家及地区中去。例如美国已经推出了 Lendo 半导体公司的 NFC 数字证书系统 (SBARACES), 中国也相继出台了相关政策来规范区块链市场, 并积极推动其发展及应用, 同时还可以在国内进行其他交易平台使用比特币结算, 鼓励中小微企业参与到区块链中来。首先引导银行在开展供应金融服务过程中为中小企业提供更多更好的支持与帮助, 降低其成本; 其次通过政策扶持使商业银行能够更加全面地了解和掌握企业信息。区块链技术是一种新的商业模式, 其核心在于去中心化, 而不是对传统交易方式进行改造和创新。因此对于我国而言应大力发展第三方支付平台、众筹融资等新兴业务形式以满足不同客户群体需求^[5]。

4 区块链经济在主要金融行业的应用

4.1 区块链经济在银行中的应用

4.1.1 中央银行、数字货币

随着国际主要流通货币陆续发行数字货币, 央行也根据国际贸易大环境, 完成第二轮数字货币的设计和发行方案。央行的数字货币发行目的也是根据国际电子商务的广泛运行, 用数字货币来代替实物货币, 保证在当今疫情下国际贸易的有序发展。数字货币的有效运行也离不开区块链技术支持, 保证了所有商业交易中的稳定、透明、公平。

4.1.2 商业银行

在普通商业银行中, 区块链技术的应用主要是在支付结算过程中, 实现了去中心化操作。通过运用区块链技术, 来确保跨区域支付结算中绕开不同银行之间的中间信息确认繁杂过程, 更可以减少清算所产生的高额手续费, 从而更加安全化、透明化降低成本, 并且减少了双方时时监控的隐形费用支出, 提高交易速度。

和传统支付结算方式相比较, 区块链技术的融入更节省成本, 同时也可以记录全称操作的所有参与者行为数据, 避免因为人为操作而出现的失误。

4.2 区块链在证券中的应用

4.2.1 区块链优化网络证券发行流程

随着社会经济的发展, 我国证券交易发行系统的进步也依赖于现代信息技术的不断进步, 网络证券也越来越强大, 相比较传统证券发行和交易已经产生了很大的变化, 更加注重利用互联网技术的支持延伸自我发展的宽度。网络证券行业运用区块链技术还可以简化前期准备和审批过程, 实现点对点的直接交易, 创建更加私密的私人化交易渠道。

4.2.2 区块链证券发行

企业传统股票发行过程, 需要繁琐的前期准备、申报、审核和市场调研价格协调等工作, 还需要经过价格预审和区间调价等各个环节后才能正式上线。运用区块链证券, 可以打破这一繁琐流程时间等待, 通过网络系统审核和发售, 直接做到流程化操作, 提供发行所需要的全部保障。

4.2.3 区块链与传统证券清算结算

证券的结算和清算工作是需要我国中央机构和银行以及交易所等多个部门机构一起协调运行。但是通过国外一些证券机构运用区块链的经验来看, 不仅提升了效率和服务质量, 更能降低资本运行成本和清算结算存在的人为风险。

5 总结

区块链的出现和发展是社会经济历史上一场颠覆性变革, 它将数据、信息与智能相结合, 为人们提供了便捷高效的服务。区块链经济核心是在于其对商业逻辑的重新定义, 利用“互联网+”等新技术重新对社会分工体系进行数字化转型和互联网协作。区块链技术和实体经济的相融合将给我国经济高速发展提供重要动力。

[参考文献]

- [1] 刘永新. 区块链经济发展中的市场失灵和政府调节——以贵阳市区块链应用实践为例[J]. 上海立信会计金融学院学报, 2017(3): 45-53.
 - [2] 钱卫宁, 邵奇峰, 朱燕超, 等. 区块链与可信数据管理: 问题与方法[J]. 软件学报, 2018, 29(1): 150-159.
 - [3] 李智健. 区块链技术和智能合同在未来经济中企业联盟的应用[J]. 当代经济, 2017(27): 116-122.
 - [4] 国立波, 姜若曦, 韦婉. 2018 区块链投融资报告[EB/OL]. 238072086_323328, 2018(6).
 - [5] 官晓林, 杨望, 曲双石. 区块链的技术原理及其在金融领域的应用[D]. 北京: 国际金融, 2017.
- 作者简介: 吴波 (1985-) 男, 汉族, 硕士研究生, 研究方向: 区块链应用与管理研究。

建筑经济成本管理中的问题及改进措施

马世军

中国建筑第八工程局有限公司（西北），陕西 西安 710075

[摘要] 伴随社会经济的不断发展和进步，各地的城市化建设规模逐渐增大。建筑行业在当前国家经济中所占的比重是比较大的，伴随当前建筑行业经济规模的不断扩大，人们逐渐意识到建筑行业经济成本管理工作开展的重要性。应该切实加大建筑行业成本管理的力度，做好高质量的工程管理工作。本篇文章主要针对建筑经济成本管理中存在的问题以及相关的改进策略进行分析。

[关键词] 建筑经济；成本管理；问题及对策

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6307

中图分类号: F426.92

文献标识码: A

Problems and Improvement Measures in Construction Economic Cost Management

MA Shijun

China Construction Eighth Engineering Division Corp., Ltd. (Northwest), Xi'an, Shaanxi, 710075, China

Abstract: With the continuous development and progress of social economy, the scale of urbanization construction is gradually increasing. The construction industry accounts for a large proportion in the current national economy. With the continuous expansion of the economic scale of the construction industry, people gradually realize the importance of economic cost management in the construction industry. We should strengthen the cost management of the construction industry and do a good job in high-quality project management. This article mainly analyzes the problems existing in the construction economic cost management and the relevant improvement strategies.

Keywords: construction economy; cost management; problems and countermeasures

建筑工程企业在发展的过程中，必须切实做好经济成本管理工作。分析经济成本管理中存在的一些问题，并对各种问题进行系统的解决和研究。必须从根本上保证企业的稳定发展，全面提高企业的经济效益。相关企业还应该了解经济制度的主要内容，应该对各个环节进行系统的分析，制定严格的管理制度和管理策略。

1 建筑经济成本管理的重要性

在当前社会经济不断发展和进步，人们的生活水平相对于之前有了显著的提升。人们生活水平提高的同时，对于生活需求和质量要求越来越高，相关建筑行业的管理人员和负责人员应该基于当前市场发展的实际需求，不断对传统的管理模式进行创新和优化。目前很多施工单位不断加快建设力度，不断扩大各地的具体施工规模。对于建筑企业而言，建筑工程的施工和建设会给企业带来一定的经济效益，要想全面提高企业的经济效益，就应该从根本上做好经济成本管理工作，了解成本支出的主要内容和主要形式，尽可能的减少成本支出，全面提高企业的经济效益。在当前社会发展的过程中，相关建筑企业要想在社会上获得更强的发展实力和健康实力，现在从根本上加大建筑工程的经济管理成本工作。应该从根本上对当前工程施工建设中存在的一些成本问题进行系统的分析和研究。在实际开展经济成本管理工作的过程中，相关管理人员应

该要了解经济成本管理的主要内容和主要形式，从根本上发切实做好施工成本的计算管理工作。还应该保证各个工程项目的完整性和全面性，在实际开展建筑工程建设的过程中，首先应该从根本上对各个环节进行系统的管理，了解各个环节中所涉及到的资源内容和经济内容。相关人员应该具备较强的责任意识和管理意识，应该明确管理工作开展的主要目的，切实加大施工质量成本管控力度。在实际开展成本经济管理工作的过程中财管人员应该要从整体出发，对各个施工环节和细节进行仔细的研究和分析，还要保证各个工程环节施工的完整性和顺利。了解事先制定的预期目标和预期计划，明确工程管理的施工要点。企业在这一过程中应该切实做好全过程的管理工作，要对各个资源和各方面的内容进行系统的把握。应该切实开展施工成本管理工作，尽可能的减少施工过程中的成本支出^[1]。对于建筑工程企业的发展而言，开展高质量的经济成本管理工作是非常重要的。也能够给企业带来更大的经济效益，还能够全面推动整个行业的发展与进步。

2 建筑经济成本管理中存在的问题

2.1 管理认识存在错误

从当前建筑企业经济成本管理发展的情况来看，虽然当前社会已经逐渐意识到经济管理的重要性，但是部分企业的管理者对于成本管理的相关概念在认知上依旧存在

一定的错误。企业的经济成本管理对于整个工程项目的建设管理工作而言是非常重要的,因为管理者在这一过程中需要对各位工作人员的工作能力进行协调和调整。从当前企业管理的实际情况来看,很多管理人员缺乏一定的责任意识,认为成本管理工作需要用到专门的成本管理部门。且在实际开展成本管理工作的过程中,更多的是对施工过程中的合同预结算和采购环节的进行分析。但是目前很多企业的管理者虽然具有一定的管理能力和专业能力,但是在成本管理和经济管理方面的经验不足。没有了解成本经济管理的专业知识和专业内容,只是负责自己的本职工作,忽视了成本管理中的很多内容的开展。虽然从表面上来看开展了相关的管理工作,但是细究管理工作所带来的成效却并不明显。这种相对片面的管理模式,无法真正推动企业管理工作的开展,也无法真正降低工程施工的成本。

目前部分建筑工程在进行施工和建设的过程中,管理人员为了提高整体的施工速度,可能会不自觉的增加成本的投入。而且增加成本投入之后,没有及时和业主进行反馈,也没有要求业主进行补偿。问题就会导致工程等施工效益不理想,无法给企业带来施工效益保障。成本管理主题除了成本管理人员之外,还包含施工管理人员和质量检测的人员。机器人员之间应该进行密切的配合和沟通,只有不断加大沟通力度,才能够达到更加理想的管理效果。

2.2 管理方式存在错误

在之前传统的管理工作中,管理人员并没有意识到经济成本管控的重要性,也没有采取科学的方法开展成本管控工作。很多施工企业在开展成本管理工作的时候,只是按照相关的规定和要求进行系统的设计,没有考虑到后续施工过程中可能会出现的一些问题,也没有采取长久的管理模式和管理方法。正是由于这一问题导致成本在控制的过程中各种问题逐渐显现。管理者没有准备好应急措施,无法第一时间解决这些问题,导致问题愈发严重,给工程施工和企业的经济效益造成了很大的影响。对于建筑工程的施工进程而言,问题的解决和处理是非常重要的,由于缺乏完善的管理模式和管理体系,所以在管理工作中存在很多漏洞。很多工程问题出现之后,没有及时得到解决导致这些问题不断的积压和积累,严重影响整体的施工进度和施工质量。不仅会降低企业的经济效益,还会给企业的信誉度造成一定的影响。在实际开展工程管理的进程中,相关管理人员应该具有长远的思维意识应该真正站在长远的角度出发,对问题进行全面的考虑和分析。还应该考虑到工程设计方案的变更问题,在设计环节对方案进行系统的研究,尽可能减少后续方案的变更情况出现。合理的把控人力物力的统筹工作,尽可能的减少不必要的成本支出,提高经济效益的同时,推动整个工程项目的稳定进行。

2.3 人们缺乏专业知识

当前社会发展速度越来越快,我国开始市场经济体制

改革。在市场经济体制改革的背景下,各个行业和领域的竞争压力越来越大。当前建筑行业的发展规模逐渐扩大,企业只有不断提高自身的竞争实力和发展实力,才能在激烈的行业中发展下去。企业的管理人员应该从根本上加强建筑工程管理力度,不断对管理模式和管理方式进行优化升级。要全面提高企业的经济效益,尽可能降低企业施工建设过程中的成本支出。但是从当前经济成本管理人员的实际工作情况来看,很多管理人员都缺乏专业的认知能力和知识体系,导致在对工程物资进行预算的过程中经常会出现一些问题。工作人员会对所需的工程进行误判,不能够准确的采购物资导致材料采购的过程中大量支出成本也有可能会出现一些其他的问题。一旦出现问题,不仅造成了资源成本的浪费,还会影响整体的施工进度。而且目前部分企业管理人员忽视经济管理工作的重要性,相关管理人员的责任意识相对较差,在工作的过程中经常会出现疏忽的情况^[2]。对于一些细节方面的问题并不重视,导致细节问题愈发严重,直接影响企业的经济效益。这一问题应该引起建筑企业的重视,要加大管理人员的培训力度,全面提高管理的效率和质量。

3 建筑经济成本管理中存在的问题及改进策略

3.1 提升管理理念

在当前实际发展的背景下,各行业内部的企业数量越来越多。企业数量增加的同时,展过程中所面临的压力也随之增加。相关企业在当前激烈的竞争市场中,要想获得一定的立足之处,就需要切实开展系列的管理工作。对于建筑工程企业而言,应该基于工程建设和发展的实际情况,建立完善的管理制度和管理方案要了解经济成本支出的主要内容和主要原理,准确的把握具体的管理要求和管理标准。对于建筑企业的经济成本管理工作而言,完善的管理制度和管理模式是非常重要的。人员在实际开展经济管理工作的过程中,应该从根本上对企业管理人的思想进行优化和提升。记者应该真正以发展的眼光看待各类事物,还应该从整体的角度出发,遵循透过现象看本质的原则了解经济成本管理工作中存在的一些问题。人员应该具有较强的责任意识和管理理念,能够科学地对相关的成本进行预算和管理,在对企业成本进行规划的过程中,还应该考虑到后续可能存在的一些问题,必须为这些问题的解决,做好充足的准备,提前做好防治措施。要从当前建筑工程行业发展的整体出发,加大建筑工程建设力度,保证建筑工程行业的平稳运行。还应该保证各个环节之间的密切联合,要切实做好各个环节的监督工作和管理工作,一旦出现问题要及时对这些问题进行处理。相关人员应该具有一定的全局意识,企业的管理人员在实际开展核算工作的过程中,应该对各方面的内容就进行系统的把握和分析,不能够出现隐形成本落跑的情况,只有这样才能够有效的保证整体的建筑企业的经济效益。管理工作人员实际

开展管理工作的过程中,应该不断进行自我提升与进步,要了解管理工作开展的主要内容和主要形式^[3]。应该尽可能减少施工建设过程中的一些不必要的成本支出,减少成本的同时,提高企业的经济效益。

3.2 健全管理机制

对于企业的施工和建设管理而言,相关人员要想切实做好成本管理工作,就应该对现有的管理体系和管理模式进行完善,要根据当前建筑工程企业发展的实际情况,健全完善的管理机制和管理条例。了解管理工作中存在的一些问题,对这些问题进行系统的分析与把握,考虑施工企业在建设过程中可能存在的一些成本支出,对各项管理内容进行规范性的管理,还要全面提高整体的管理效果和管理质量。管理人员应该在传统管理的基础上进行创新,要健全完善的成本管理机制和管理模式。这种完善的管理工作对于经济成本的管理细化有着重要的意义,而且应该在原有的基础上,对经济成本管理进行创新。要求每一位工作人员都应该具有较强的责任意识和科学理念,能够了解施工成本和预算管理工作开展的主要内容,能够真正从整体出发,对施工成本进行预测和预算。考虑施工过程中各个环节和步骤的具体使用情况,要对这个环节的成本进行详细的核算,合理的对施工成本进行规划。了解企业成本控制的实际情况,切实做好资源整理工作,了解管理者的实际管理能力,要求管理人员合理的配合工作人员。要加大各部门之间的联系,保证沟通的及时性和实效性。而且相关管理人员应该具有较强的责任意识,在和施工人员进行交通和管理的过程中,应该遵循平等的管理原则,合理的对工作人员进行调配。根据当前建筑工程发展和施工的实际完善管理机制和管理模式,相关工作人员应该要明确自己的工作职责,更加认真的对待每一项工作。而且不能存在侥幸心理,要了解工作发展的主要内容和形式。相关管理人员应该具有较强的责任意识,要明确自身的工作职责和管理职责。认真的对待管理工作,不能存在任何侥幸心理。

3.3 重视队伍选择

在实际进程建筑工程施工建设的过程中,相关管理人员还应该重视队伍的选择和素质培养。施工队伍人员的专业素质和综合能力,会直接影响整个建筑工程的施工效果和完成效果,所以本案实际选择施工队伍时,应该遵循严

谨认真的选择态度。首先考虑建筑工程项目施工建设的基本要求,严格按照施工的要求选择和施工总的施工队伍和施工人员。选择施工队伍时,也应该采取多方对比的选择原则^[4]。对施工人员的施工能力和综合素质进行系统的考核,要求施工人员能够做到执政上岗。在进行人员选择时,针对施工人员的专业能力,操作能力和综合素养进行系统的评估。家具施工队伍进行考察的过程中,还应该重视技术方面的考察,要求相关人员能够熟练的使用各种施工技术,全面提高整体的施工水平和素质水平。对各方面都进行严格的筛选,才能真正为施工建设提供高质量的人才输出,为后续的施工和建设奠定一定的基础。除此之外,建设之前的场地勘察工作也非常重要,相关人员首先应该了解施工环节的主要内容,要对工程和工期进行精确的划分,有全面提高整体的工程效率。工作人员还应该对施工队伍进行科学的管理,禁止出现违规的情况,要合理的安排工程进度,确保工程能够顺利的开展。只有从根本上加大优秀队伍的选拔力度,才能够为后续的施工建设提供高质量的人才保障,尽可能减少后续施工过程中相关问题的出现,也能够切实开展经济管理工作。对人员的思想素质进行系统的评估,

4 结束语

总之,建筑企业开展经济成本管理工作的过程中应该了解当前市场经济体制发展的实际情况,要不断完善经济体制改革,全面提高国民生产总值。要迎合当前互联网时代发展的趋势,加大城镇化发展的建设力度,全面带动经济成本的管理和发展。

【参考文献】

- [1] 马海青. 建筑经济成本管理中存在的问题及改进措施[J]. 建筑管理与经济, 2021(2): 103.
- [2] 樊乐. 建筑经济成本管理中存在的问题及改进措施分析[J]. 冶金管理, 2020(5): 2.
- [3] 王何超. 建筑经济成本管理中存在的问题及改进措施[J]. 建材与装饰, 2020(10): 2.
- [4] 宁素春. 建筑经济成本管理中存在的问题和相关措施[J]. 商, 2014(11): 1.

作者简介: 马世军(1986.1-)男, 毕业院校长春工程学院, 所学专业土木工程, 当前就单位中国建筑第八工程局有限公司(西北), 职务项目经理, 职称级别高级工程师。

提升企业财务管理的策略研究

王建国

内蒙古路桥集团有限责任公司，内蒙古 呼和浩特 010051

[摘要]企业经营管理中，财务管理是重要工作内容之一，提高企业财务管理水平对企业发展来说具有非凡的意义。为此，企业领导层和管理层需要认识到财务管理的重要性，根据实际财务管理问题，制定完善的财务管理策略，提高企业经营管理水平，创造更多的经营效益。

[关键词]财务管理；内部控制；发展

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6329

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on the Strategy of Improving Enterprise Financial Management

WANG Jianguo

Inner Mongolia Road & Bridge Group Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010051, China

Abstract: In enterprise management, financial management is one of the important work contents. Improving the level of enterprise financial management is of great significance to the development of enterprises. Therefore, the enterprise leadership and management need to recognize the importance of financial management, formulate perfect financial management strategies according to the actual financial management problems, improve the enterprise management level and create more business benefits at the same time.

Keywords: financial management; internal control; development

1 企业财务管理概述

1.1 概念

企业财务管理是利用合理的方案使企业资金得到合理分配和高效利用，确保企业经营正常进行并达到预期的效益目标。财务管理不但对企业经营的合规性、合理性进行监督管理，还充分考虑企业经营风险，对企业经营战略和方向进行科学调整，防范企业经营失利，从而提升企业自身价值和实力。

1.2 重要性

在企业管理体系中，财务管理属于中枢系统，对企业经营有着关键性的影响。对企业而言，现金收支、资金分配都是财务工作的重要内容，因此可以说，财务工作是企业的命脉。财务管理可以及时发现企业经营中的问题，通过有效的财务控制措施改善企业的经营弊端。企业制定长远发展战略的过程中，需要经历预算、分析、决策、控制等一系列过程，其中会多方面涉及财务工作。因此，财务管理对于企业发展来说非常重要，只有切实提升财务管理水平，才能切实推动企业可持续发展。

2 企业财务管理中的问题分析

2.1 企业财务体制不健全

企业在市场经济不断发展过程中，相应的企业战略也在更新，财务组织和制度也需要进一步完善，使其能够满足企业发展需求。部分企业在构建财务管理制度的过程中，没有充分考虑实际问题，造成财务制度与实际实施存在差异，财务工作执行难度增加，甚至出现矛盾问题。另外，

财务监督力度不足使得财务管理工作形式化严重，财务工作不能为企业决策提供可靠依据，不能有效发挥财务管理的作用。财务部门与其他部门的联系不够密切，沟通不足，阻碍了财务管理工作的有效开展，无法实现对各部门财务工作有效管控，从而企业整体的财务工作调整和优化缺失。企业领导层和管理者过于注重业务开展，忽略财务管控，从而财务问题加深或演变，当无法解决时将给企业造成不可估量的经济损失，甚至使企业陷入财务危机。

2.2 缺乏对数据深层次的分析

财务管理中，财务分析是重要一环，采用先进技术和工具分析财务数据，为企业决策提供科学的决策依据。而当前，很多企业的财务数据分析工作都相对单一、片面。财务数据存在偏差时，数据分析只针对直接指标，而相应的偏差原因探寻不够深入，影响因素考虑的不够全面，从而财务管理工作的实效性不强。另外，财务工作人员的专业性很大程度上决定着财务分析工作的有效性，当财务人员工作能力有限时，财务数据分析中数据呈现会程序化、表面化，从而不能给财务管理工作提供可靠的信息，不利于做出科学的财务管理决策。

2.3 财务人员综合素质有待提高

目前，很多企业的财务管理工作实效性不强，究其原因还是财务人员的思想意识不足，工作能力有待提升。新的时代背景下，企业的业务量逐渐增多，投入的人力、物力、财力都在增加，从而给财务管理工作带来挑战。企业财务管理工作人员需要具备专业的财务知识和丰富的管理经

验,才能有效应对财务问题,保证财务管理工作科学规范。而现阶段,大多数企业的财务工作人员的综合素质并不能满足实际工作需求,具体表现为工作人员没有对企业自身的经营机制和管理现状有深入了解和分析,从而财务问题不断出现,或面对财务管理问题时无从下手,长期下去,给企业经营管理留下很多漏洞,不利于企业实现经营目标。

2.4 财务管理内部控制工作不完善

实际开展企业财务管理过程中,要想提高工作效率和质量,需要依托完善的财务管理内部控制机制来实现,财务管理内部控制能够及时发现财务管理工作中的问题,对很多风险因素进行识别和防范。可是,个别企业对财务管理中的风险问题不够重视,相应的财务管理内部控制机制不健全,甚至缺乏风险控制,从而降低了财务管理水平,当出现实际问题时,无法有效应对和解决,给企业财务管理工作开展造成制约,影响企业创造更多的经济利润。

2.5 信息化管理方法陈旧

随着企业发展,企业经营业务越来越多元化,为了提高企业财务管理效率,很多企业都建立了财务共享中心,特别是大型企业、集团企业,都在逐步搭建相应的管理平台。而企业建立财务共享中心需要经历一段时间,相应的人力、物力、财力投入也较多,再加上管理人员的忽视或不重视,滞后了企业财务管理信息化建设进程,不利于提升财务管理工作效率。

3 提升企业财务管理的策略

3.1 建立现代化、规范化财务管理制度

不同类型的企业,相应的财务管理制度也具有差异性。各企业面对自身的财务管理工作,需要综合全面考虑问题,结合企业发展目标和实际情况,合理制定财务管理制度,确保财务工作措施的科学性、可操作性,为解决企业经营问题提供可靠保障。在建立财务管理制度的过程中,需要着手如下方面:

企业领导层和管理人员要树立正确的财务管理观念,从思想层面认识到财务管理工作的重要性;企业要构建完善的财务管理组织,各岗位人员发挥积极作用,加强对日常财务工作的监督和管理,及时发展不合理财务问题,制定有针对性的财务管理方案。在企业经营发展中,还需要不断对财务管理制度进行不断更新和优化,以确保财务管理制度更加规范化、现代化。

对各岗位的财务工作人员职责进行明确,例如出纳人员、会计人员、预算人员等,规定其具体工作内容及标准,严格规范财务工作流程,避免财务工作出现违规行为;建立相应的监督和考核机制,保证财务管理工作的规范性,提高财务工作的有效性。

在各部门绩效考核中纳入财务考核,将财务管理与业务开展有机结合在一起,实现企业业财融合,提高企业整体的经营管理水平。

建立财务审计制度,从企业全局出发,解除企业经营管理中的诟病,通过内部审计对部门、岗位、人员进行审查,及时发现问题并进行问责、整改,加大审计力度,提高财务监督水平,促进有力促进企业高质量发展。

3.2 建立长期的财务分析体系

想要切实发挥财务分析的积极作用,为企业财务管理提供精准的财务数据,需要建立符合企业实际情况的财务分析体系,帮助企业实时掌握企业经营现状和科学预测企业未来的发展趋势。

在宏观层面,采用 SWOT 分析模型发现企业经营中存在的机遇和隐患,借助科学数据制定企业的长期发展目标和战略。通过科学的财务分析构建符合企业实况的财务分析体系,其中应当涵盖具体分析方法及使用标准。另外,构建财务风险预警机制,当某些财务指标出现异常时发出预警信号,提高财务数据分析水平,促进财务管理工作开展^[1]。

除此之外,企业管理人员还应当以企业资源利用最优化、企业经营效益最大化为导向,整个企业业务流程,通过企业增值作业和非增值作业进行分析,探寻科学的管理方案降低企业经营成本,增加企业经济利益。财务管理人员做好对经营业务的事前预测、事中监督、事后评价,通过全面的财务数据分析提升财务管理效果,帮助企业建立较强的市场竞争优势。

3.3 提升财务部门的沟通协调能力

加强企业各部门的信息沟通,有利于企业高效开展财务管理工作,因此,企业应当提升财务部门的沟通协调能力,确保信息交流畅通。第一,促进财务信息向其他部门的流通,各部门通过及时了解财务状况和财务政策,对本部门工作进行合理部署,提高本部门工作质量,协调整体财务管理工作^[2];第二,促进各部门与财务部门的沟通交流,财务工作与各部门、各岗位、各人员的配合密切相关,只有全面准确地收集各部门财务数据,才能提高财务工作的有效性,为此需要财务部门加强财务数据采集和沟通,便于财务部门开展具体分析和决策工作。企业可以通过建立财务信息管理平台,提高财务部门的信息沟通交流效率,确保财务数据的精准度,为财务管理工作提供先进的技术支持。企业还可以建立专门的财务交流群,在群内根据经营变化动态更新财务数据。

3.4 提高企业会计财务管理人员的管理水平

我国关于财务管理工作,很多法律法规中都有相应的规范要求,企业财务管理人员需要认真学习财务规定,掌握财务工作要求,明确企业财务管理目标、范畴与具体方法。只有加强财务知识学习,并理论联系实际,才能促进完善财务管理体系,确保财务管理工作的规范性,进而提高实际工作成效,为企业创造良好的经济效益。随着经济不断发展,企业经营业务不断扩大,财务管理者和工作人员需不断提升自身能力,企业可以邀请专家进行财务工作

培训,为企业进行财务管理指导,使企业财务管理工作更顺利、有效。特别是在企业转型发展时期,务必加强财务知识学习和研讨活动,提高财务管理水平,有效防范财务工作中存在的风险^[3]。

3.5 建立健全财务内控管理制度

想要确保财务管理工作规范开展,需要健全财务内控管理制度,首先,建立完善的财务管理组织,清晰划分各岗位财务工作,明确各岗位的工作职责和内容。对于财务工作划分,应当结合企业特点和实际经营情况合理划分,且划分后责任到人,监督检查实际的财务工作,制定问责机制规范财务管理执行工作,还可以通过签订责任书,使各岗位工作人员树立责任意识,提高工作积极性,最大程度防范财务风险。财务内控人员也要加强对企业经济活动的监督,当出现不合规问题时,全面分析原因并及时解决,并追查责任。针对企业财务管理执行力度不足的问题,需要企业定期组织财务工作培训,深化财务工作人员的内控意识,使其肩负起财务内控的重要职责。另外,还需要将财务内控管理工作与员工的绩效工资挂钩,这样能够使员工积极参与财务内控管理,促进财务管理工作顺利开展,并增强管理效益。

除此之外,企业财务管理工作有着内容多、过程复杂的特点,企业需要通过建立财务内控管理制度,对企业经营过程、经营环境、经营安全等多方面进行管控,形成全面、标准、系统的与企业经营实际情况相符的内部控制体系,制定综合、协调的管理机制,提高财务管理水平的同时,提升财务管理质量。例如,通过财务内部管控制度严格把控企业各部门的财务支出和收入,通过全面监管降低财务风险。并且,财务内控管理需要从宏观和微观层面进行风险预测和评估,防范企业经营中的财务隐患,避免企业经营产生严重的经济损失,促进企业资金合理分配与利用,提高资金利用率,保障企业稳健运营^[4]。

3.6 应用智能化、自动化财务信息系统

新的发展时代,企业想要实现稳健发展,不但要在财务管理理念、财务管理体系、财务管理制度和流程方面进行完善,还需结合信息化技术创新企业财务管理模式。首先,企业应当解除传统传统财务管理方式的约束,积极采用现代化科技,融合运用计算机、互联网、大数据技术建立财务信息系统用于开展财务管理工作,加快财务数据收集、整合、分析工作,以提高财务管理工作效率。企业应

当加大在财务信息系统建设方面的投入力度。例如,企业建立财务审批系统,在系统中设计费用报销审批、出纳审批、支出审批等多个板块,对具体操作流程和权责人进行明确,员工只需要在线上提交申请,管理人员通过系统进行审批,就可以实现相应的财务工作,避免了传统的复杂的财务流程,不仅确保了财务工作有序,而且财务工作效率高、质量高。

财务信息系统中储存着大量的企业财务数据,财务管理人员通过其中的数据能够对经济活动进行科学分析与预测,对财务管理结果进行反馈和总结,这一系统很大程度上解决了财务工作劳动力,降低了财务管理成本。并且,可以利用财务信息系统编制和导出各种财务报表,例如现金流量表、负债表、利润表等,实现电子信息化办公,降低会计人员工作难度。制定的各种财务报表数据的准确度也能得到切实保障,为企业决策提供可靠的数据支持。

4 结语

综上所述,企业经营中财务管理工作的重要性不言而喻,企业领导人员和管理人员务必高度重视财务管理体系建设,完善相关管理机制,严格落实财务管理规定,通过先进的财务管理理念和手段规范企业经营活动,从而切实实现提升企业经营效益。

[参考文献]

- [1]夏伟冬. 国有企业财务分析存在的问题及对策思考[J]. 中国集体经济,2021(33):136-137.
 - [2]郭振婕,夏娟. 探讨新形势下企业财务管理面临的困境及对策[J]. 纳税,2021,15(31):82-83.
 - [3]张帆. 新时期如何强化企业会计财务管理的内部控制工作[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊),2021(11):67-69.
 - [4]曾钦芳. 财务管理在电力企业内控的应用研究[J]. 商讯,2021(31):26-28.
 - [5]农君鑫. 关于强化企业会计财务管理内部控制工作的策略研究[J]. 上海商业,2022(2):112-113.
 - [6]魏朝芳. 大数据时代企业财务管理现存困境及解决策略研究[J]. 今日财富(中国知识产权),2021(9):127-129.
- 作者简介:王建国(1970.8-)男,沈阳工业大学毕业,财务管理专业;就职于内蒙古路桥集团有限责任公司,财务部长,中级会计师。

大数据背景下基层审计机关推进审计全覆盖的思考

杨 冲

云南省文山州文山市审计局, 云南 文山 663099

[摘要]随着互联网时代的蓬勃发展,“大数据”这三个字在人们生活中出现的频率越来越高。各行各业都依靠着大数据有了不同的发展与进步,可以说大数据的出现为很多行业都带来了新的商机,赋予了各行各业新的意义。在审计一工作中,大数据的出现也带给审计工作一些新的机遇,审计全覆盖就是在大数据背景下对审计机关开展工作提出的新要求。在推进社会工作上,审计工作是最基本的保障。为了使资源配置效率得到提高,就要在审计工作中切实完成全覆盖的工作目标,让审计工作在大数据背景之下真正发挥其应有的作用。

[关键词]审计机关; 审计全覆盖; 大数据; 审计方法; 工作效率

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6302

中图分类号: F23

文献标识码: A

Thoughts on Promoting Full Audit Coverage by Grass-roots Audit Institutions under the Background of Big Data

YANG Chong

Wenshan Audit Bureau, Wenshan Prefecture, Yunnan Province, Wenshan, Yunnan, 663099, China

Abstract: With the vigorous development of the Internet era, the words "big data" appear more and more frequently in people's lives. All walks of life have made different development and progress relying on big data. It can be said that the emergence of big data has brought new business opportunities to many industries and given new significance to all walks of life. In the audit work, the emergence of big data also brings some new opportunities to the audit work. Full audit coverage is a new requirement for audit institutions to carry out work under the background of big data. In promoting social work, audit is the most basic guarantee. In order to improve the efficiency of resource allocation, it is necessary to effectively complete the work goal of full coverage in the audit work, so that the audit work can really play its due role in the context of big data.

Keywords: audit institution; full audit coverage; big data; audit methods; work efficiency

引言

当前社会发展处于高速期,科学进步对基层审计工作也提出了新的要求,基层审计工作包含内容比较多,需要针对如公共资金、国有资产、国有资源以及领导干部的经济责任等内容做到审计工作全覆盖,从这个层面上来看,基层审计工作难度比较大,在开展审计工作时,需要相关部门根据工作要求与目标制定计划,综合协调审计资源,并且还要多方改进工作技术与工作方法,在审计工作开展过程中能够保证全覆盖实施,让基层审计工作水平不断提高,更加充分地展现审计工作的职能。

1 大数据审计的意义及现状

1.1 大数据的意义

大数据是互联网发展下的产物,大数据主要指的是一种数据的集合,在一定的时间范围内对常规的数据进行收集、分析,最后得出结论的数据集合,通过大数据能够看出事物变化的趋势,通过大数据人们能够获得很多种信息,将这些信息进行整理之后,能够给予人们工作生活一些可行的指导。大数据在各行各业中都具有十分重要的作用,能够为行业发展提供助力。在审计工作中引入大数据,能够让审计人员通过数据资源之间的联系发现审计事项的

相关性,在开展审计工作中更容易发现问题并解决问题。引用大数据来开展审计工作,可以培养审计人员的大数据思维,在工作中挖掘更多的信息,也能够优化审计人员的工作流程,让数据处理更加科学、多样。

1.2 大数据审计发展现状

1.2.1 人员素质方面

大数据背景下对于审计人员的素质提出了更高的要求,由于大数据是新兴事物,所以现在的审计工作人员不仅要具备相应的审计、财务等专业知识,还要具备对大数据分析、信息提炼等能力,并且在工作过程中要能够熟练应用计算机,所以,审计人员各方面的能力都要更强,要具备更多方面的知识技能。但当前我国各个审计部门的工作任务都比较多,日常工作比较繁杂,审计方面的人才又一直处于紧缺状态,在日常工作中很难抽出时间安排审计工作人员进行业务培训,对知识也没有机会进行全面系统的培训,导致很多新的方法没有办法及时进行应用,所以在大数据应用上还存在一些问题,人才的紧缺问题也制约了大数据在审计工作上的应用与发展。

1.2.2 法律制度方面

大数据在审计工作中的应用已经形成了一种趋势,在

以后的工作中将会成为不可或缺的一部分,但是在相关制度规范上却还处于空缺状态。大数据作为一种收集手段,在数据汇集过程中不可避免地会涉及到一些敏感信息,这些信息的存在会给审计工作带来问题,导致审计工作开展遇到困难,网络信息鱼龙混杂,在信息筛选工作中,还要尽可能过滤出无效的信息,避免因无效信息的出现给审计工作带来更多的难度,这些问题的存在都在一定程度上给审计工作带来了压力,所以提升大数据审计工作的规范程度十分有必要。

1.2.3 学术研究方面

大数据应用的时间还比较短暂,相对应的技术还在成长阶段,即使是大数据方面的专业人员也不能说技术完全到了成熟的阶段,所以在审计中进行应用时,还面临着很多学术方面的问题。大数据在审计工作上应用能够产生很多值得审计人员思考的问题,对于这些已发现问题的探究能够从一定程度上促进大数据审计的发展,但是现在我国审计部门关于大数据审计的工作人员数量非常少,对于相关问题的研究也少,审计人员的工作业务繁重,对于技术上的探究时间少,所以在大数据审计的发展上还存在很多学术科研问题得不到解决,导致大数据审计的发展过程比较缓慢。所以,在大数据审计工作的研究上还需要进一步加强。

1.2.4 思维模式方面

受传统思维方式的影响,很多人在开展工作时会下意识排斥大数据带来的工作上的变革,很多审计工作人员依赖于传统的工作方式,对于大数据所带来的改变存在思想观念上的接受困难,导致在工作上会面临着冲突,给大数据审计的发展带来了困难。

2 审计全覆盖的内涵

我国社会经济的发展日渐提升,社会不断呈多元化发展,在这样发展的背景下,审计工作中面临的审计对象也不断增多,全面审计的必要性也日渐凸显。当下的审计方式依然是以抽样审计为主,这种审计方式不可避免地会出现误差与风险,如果抽样不科学,就会导致结果出现较大的偏差,这种偏差的存在就会造成国有财产和财政资金受到损失。因此,在这种前提下,审计工作必然要有更高的标准与要求,审计全覆盖在一定程度上能够缩减差距,减少损失,让审计风险变小,让审计结果更贴近真实,所以审计全覆盖势在必行。

审计全覆盖实施以来,审计机关在法定职权范围内,对公共资金、国有资产、国有资源和领导干部履行经济责任情况进行的审计,从不同角度审视公共资金、国有资产、国有资源和领导干部履行经济责任情况,以推动重要领域和关键环节的改革,为全面推进依法治国提供有力支撑。在提升公共资本效率、加强廉政建设等诸多方面都起到了重要的作用,充分地发挥了审计工作的职能,辅助国家找

出制度上的漏洞,更好地为我国经济发展作出贡献。

3 现有审计模式无法满足审计全覆盖要求的原因

3.1 审计对象较多、范围较大

审计工作涉及到国家治理中的各个方面,审计工作的任务与压力都非常大。基层审计机关也不例外,审计范围不仅是乡镇党政领导,还有管辖范围内所有的企业、学校、敬老院等。同时,审计的业务范围还在不断扩充,涉及到基层工作开展的其他方面,例如营商环境、生态文明等也都包含在审计范围之内,但是基层审计的工作人员较少,所以在日常的工作上难以将审计工作做得面面俱到。

3.2 审计部门人才缺口大

目前为止,我国审计机关的工作人员依然处于人才紧缺的状态。同时在很多的基层单位中,审计工作人员不仅少,还面临着老龄化严重等问题,对于新的技术手段现有的审计工作人员在接触上比较困难,新时代审计工作的新要求落实也存在困难。

3.3 审计工作人员的业务能力需要提升

当前科学技术的发展给审计工作提出了新的要求,审计工作人员在业务能力上需要大幅度的提升,在基层审计机关工作的审计人员,日常培训的机会较少,而且审计这一工作对于从业人员的要求也非常高,不仅要掌握专业知识,还要熟知国家相关的政策法规,对于个人的能力上也有很多的要求。基层审计部门的员工大多是从业多年的老员工,对于新的工作方式接受能力较低,所以基层的审计人员的队伍建设需要加强。

3.4 审计工作的方式方法过于传统

在大数据的背景下,过去的工作方式难以完成当前的工作任务,同时工作量的增加也为审计工作带来了新的挑战,在审计工作上如果不创新工作方式,即使是补充人力也难以继。科学技术是第一生产力,在审计工作上也不例外,只有与时俱进,将新的工作方式融入日常工作上才能更好地完成审计目标与审计任务。想要实现审计的全覆盖还要依靠当前大数据的发展,深入学习大数据审计的方式方法,将当前的技术融入到审计工作中去,才能让审计工作得到进一步的提升。

4 大数据环境下基层审计机关推进审计全覆盖的应对策略

4.1 加强制度建设,完善工作机制

要想将大数据与审计全覆盖工作有效地结合在一起,让审计工作发挥其应有的作用就需要制度上的支持与完善。建立健全工作机制与制度能够让审计全覆盖工作落到实处,让审计全覆盖更长效化地发展下去。要明确审计机关数据采集的权限、保障审计工作的信息安全、明确审计对象的范围。审计工作中需要涉及的数据信息非常多,就需要在审计工作开展的过程中赋予审计部门相应的数据采集权限,将审计部门日常工作开展所需的数据信息材料

纳入审计部门的权责范围之内,让审计工作更好地进行开展。在基层审计机关中,要保证数据采集、数据分析方面的信息安全,避免因大数据的应有导致数据泄露,致使审计结果出现误差。对于一些核心数据还要进行技术上的加固与保护,通过建立健全法律机制,来保障审计工作日常的开展。同时,在审计对象的确定上,要将审计对象进行明确的规范,避免因审计对象调查的失误,导致审计结果出现误差。在制度上明确和细化审计工作的方式方法,审计工作需要建立在科学的制度下,只有审计方式科学,才能保证审计结果更真实有效,所以在制度上要保证审计工作能够按照一定流程进行,只有这样才能让审计工作具有真实有效的性质。

4.2 积极创新审计工作思路、改进审计工作方法

在大数据的背景下,审计工作想要实现信息化还有很长的路要走,尤其是在审计全覆盖的前提下,由于其涉及面广,工作程序复杂,所以对于工作完成的要求也比较高,在这种要求之下,审计工作的开展就需要更高的技术要求,不仅要改善工作方式方法,还要提升相关的技术与设备。传统的审计方法难以胜任当今的任务需求,所以,各基层审计机关,要从思想观念上进行转变,积极引入新的工作方法,打破固有思维,将不断学习理念贯穿到日常工作的方方面面,在整个审计机关的范围内宣传新工作模式的益处,通过对工作人员思想上的转变来切实改变工作方式,优化工作流程,将审计工作方法不断地优化。同时,在工作方式改变的过程中要积极加强对于人员技能上的培养,对于一些在技术上提升比较困难的基层审计单位,上级单位要能够及时提供帮助,在基础设施上以及人员能力上都能给予一定的支持,帮助基层审计单位完成内部工作技术上的改革。

4.3 加强审计复合型人才的培养

在审计工作中,人才是最为关键的一环。在当前的审计机关中,很多工作人员对于自身的业务非常熟练,但是对于大数据的了解知之甚少,很多审计人员不能灵活地应用大数据技术,在实行审计全覆盖工作中不能很好的应用大数据来完成工作,导致在工作上走了很多弯路,工作完成的过程比较复杂,同时还可能会存在失误。所以加强对人才的培养对于审计工作的开展是十分重要的。在招聘新的审计工作人员时,要选择有相关专业的人才,可以通过高校宣传,鼓励高校相关专业的毕业生积极参与审计部门的招录考试。审计部门作为国家重要机构,招用新人时通常会通过招录考试统一录入,所以在审计部门进行招考时可以通过专业限制进行招录。其次,审计单位可以对老员

工进行技术上的培训,由于审计人员的岗位要求,不能在同一时间对本单位所有的审计员工进行培训,审计单位可以分批次地让审计人员去参与培训,保证培训不落一人,让每一位审计人员都能够及时地更新自身的知识体系,顺应时代的发展,具备最新的技术,来让审计工作顺利开展。最后可以加强审计人员之间的沟通,让技术比较熟悉的老员工来帮助新员工进行学习,同时可以定期开展技术交流活动,在交流中实现互相学习,及时地发现问题,共同对问题进行总结和研究,来帮助审计人员在技术上成长,让大数据推动审计全覆盖工作顺利开展。

4.4 建立数据共享机制

审计机关应建立被审计对象的数据库共享机制,这种机制的建立可以方便审计部门监管其被审计单位的情况,方便审计部门开展相关的工作,同时能够加强审计全覆盖工作的开展,对于审计部门而言,通过共享数据,可以在较短的时间内实现对于被审计单位的信息整合,快速完成审计任务,节省时间成本,提高工作效率。

5 结束语

综上所述,在大数据的背景下实现基层审计机关审计全覆盖工作需要各个方面共同努力,协调工作,既要完善体制机制,又要加强技术上的提升。大数据时代赋予审计单位的既是机遇也是挑战,审计部门要把握机会,努力跟上时代进步的步伐,让大数据助力审计,让审计工作迈上新的台阶。

[参考文献]

- [1]吴秀英.基层审计机关审计监督全覆盖的思考[J].财经界,2021(35):156-157.
- [2]秦楠.基层审计机关推进财政预算全覆盖审计研究[J].财会学习,2021(17):138-139.
- [3]张静云.基层审计机关审计监督全覆盖的思考[J].商讯,2021(13):181-182.
- [4]陈威名.探究基层审计机关如何在新时期推进审计全覆盖[J].财经界,2020(14):207-208.
- [5]张勤.大数据背景下基层审计机关推进审计全覆盖的思考[J].中国农业会计,2020(11):3.
- [6]冯拓.基层审计机关推进审计全覆盖的路径探析[J].中国审计,2021(16):3.
- [7]陈蕾.基层审计机关审计监督全覆盖的思考[J].财会学习,2019(16):153-155.

作者简介:杨冲(1991.2-)男,毕业院校:西南林业大学,所学专业:信息与计算科学,目前就职单位:文山市政府投资审计中心,职称:审计师。

基于世界银行标准对“建筑许可”审批优化的探索与思考

吴杰超

嘉善县建筑业管理服务中心, 浙江 嘉兴 314100

[摘要] 此文从世界银行对“办理建筑许可”评价办法出发, 研究了嘉善县对“建筑许可”审批优化的改革措施, 并对改革前后做了数据比对分析, 发现在办理“建筑许可”审批优化后存在着信息共享不足、政策适用面小以及承诺制改革存在不适应等方面的问题, 并针对问题提出了相关建议。

[关键词] 营商环境; 世界银行标准; 建筑许可; 优化

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6297

中图分类号: F326.2

文献标识码: A

Exploration and Thoughts on the Optimization of "Construction Permit" Approval Based on the World Bank Standard

WU Jiechao

Jiashan Construction Industry Management Service Center, Jiaxing, Zhejiang, 314100, China

Abstract: Starting from the world bank's evaluation method of "handling construction permit", this paper studies the reform measures of Jiashan County for the approval and optimization of "construction permit", and makes a comparative analysis of the data before and after the reform. It is found that after handling the approval and optimization of "construction permit", there are some problems, such as insufficient information sharing, small policy application and maladjustment in the reform of commitment system, and puts forward relevant suggestions.

Keywords: business environment; world bank standards; building permit; optimization

营商环境是指市场主体在准入、生产经营、退出等过程中涉及的政务环境、市场环境、法治环境、人文环境等有关外部因素和条件的总和。为此世界银行采用了一套统一的、全面的、公允的测评办法体系对全球 190 多个经济体的企业营商便利度加以衡量。世界银行报告在全球范围内具有广泛的影响力。而“办理建筑许可”是其中的一项重要指标。“办理建筑许可”指标包括了从土地取得后到项目竣工验收及不动产登记之间全流程的企业与政府互动的环节、时间、成本和质量控制指数, 是世界银行营商环境考察指标体系中涉及部门最多、办理环节复杂、时间跨度长、质量要求高的一项测评指标, 被业内公认为是最复杂指标。近几年, 嘉善县聚焦企业投资项目, 对工程建设项目审批制度进行全流程、全覆盖改革, 整合办理环节, 优化审批流程, 以最大限度地简化建筑许可的审批为核心, 进一步提升了营商环境。

1 嘉善县对“建筑许可”优化改革的措施

1.1 实施分类管理

按照投资主体、类别和规模, 将工程建设项目划分为政府投资房屋建筑类项目、政府投资城市基础设施工程类项目、企业投资民用建筑类项目(不含小型工程项目)、企业投资工业类项目(不含小型工程项目)和企业投资小型工程项目(小型工程项目指建筑面积不大于 5000m²、建筑高度不大于 8m、功能单一、技术要求简单的工程建设

项目)等五大类。

1.2 优化审批流程

将工程建设项目审批流程优化整合为立项用地规划许可、工程建设许可、施工许可、竣工验收等四个阶段, 分别由发改、规划、建设、规划部门牵头, 实施“一家牵头、一口受理、同步审批、告知承诺、限时办结”。建设单位按照规定简化办理手续, 领取相关审批文件。

1.3 精简审批事项

一是精简审批条件。取消施工许可条件中的资金证明、监理合同、无拖欠工程款承诺书; 取消质量、安全备案手续审批资料, 建设单位凭施工合同和落实工程质量安全措施承诺书, 即时一并办理质量安全监督手续(含人防工程质量监督)和施工许可证; 取消建设工程有关申报材料备案事项, 建设部门办理“建筑工程施工许可证核发”事项时将有关信息推送给城市建设档案机构; 不具有联动控制消防设施的建筑工程申报消防验收时, 可不提供消防设施检测报告; 建筑工程通过消防验收后进行局部内装修, 且装修时未增设、改动消防设施的, 申报装修消防验收时可不提供消防设施检测报告。

二是精简审批事项。企业投资工业类项目和企业投资小型工程项目中的民用建筑不再单独进行民用建筑节能评估; 取消施工合同备案、中标价备案和房屋建筑和市政基础设施工程施工分包合同备案事项; 取消企业投资民用

建筑类项目初步设计审查，合并入设计方案审查；取消建设工程有关申报材料备案事项；取消单独办理的城镇燃气工程、城市道路工程、环境卫生设施和城镇排水与污水处理设施等专项竣工验收备案环节，与房屋建筑工程和市政基础设施工程竣工验收备案一并办理。

1.4 实施并联审查

一是立项用地规划许可阶段施行选址意见书和用地预审意见书并联审批。

二是工程建设许可阶段设计方案联审工程规划许可证联合办理，设计方案联审通过并经公示后即办工程规划许可证机制。

三是施工许可阶段推行由建设、人防、消防和气象等部门通过政府购买服务，共同委托施工图综合审查机构进行在线施工图联审，对施工图设计文件以及其中的消防设计、人防设计、防雷设计等事项进行统一审查。施工图设计文件审查合格后，由施工图审查机构出具合格证书。质量安全监督手续和施工许可证联合办理机制。此外，深化“标准地+承诺制+代办制”改革，推行一般企业投资项目“拿地即可开工”以及低风险项目“极简审批”。项目业主在土地摘牌后提交相关项目申请材料，申请材料齐全并书面承诺后，一次性取得项目备案、建设用地规划许可证、建设工程规划许可证、建筑工程施工许可证等审批结果。

四是竣工验收阶段推行“竣工测验合一”改革，实施联合竣工验收制度。通过投资项目在线审批监管平台 3.0 实现一窗口受理，将竣工验收监督、房屋建筑工程竣工验收备案，人防工程或者兼顾人防需要的地下工程竣工验收备案（有人防工程时），消防竣工验收（备案和抽查）、项目竣工规划核实、建设用地复核验收按照统一受理、统一现场踏勘、统一送达验收文件的原则，实行联合验收。

1.5 推行告知承诺制

对可通过事中事后监管纠正的不符合审批条件行为，

且不造成严重后果的审批服务事项，实行告知承诺制。各涉审部门公布实行告知承诺制的审批服务事项清单。实行告知承诺制的审批服务部门一次性告知具体要求，申请人按要求作出书面承诺后，审批服务部门直接作出行政审批决定或予以核准。

1.6 线上平台，一口受理

采用浙江省“企业投资项目审批系统（工程审批管理系统 2.0）”作为工程建设项目办理施工许可的统一网络入口。设置在“浙江政务服务网”的“主题集成服务”专栏。工程建设项目的相关申请、受理、审批、答复、发证等全流程都采用网上无纸化、零窗口办理。

2 “建筑许可”优化改革取得的成效

基于世界银行标准对“建筑许可”审批进行优化后，下面就改革前改革后进行流程比对分析，具体来分析此次优化给办事流程带来的变化。详见下面表格

总体变化：

手续：由 27 个变为 9 个，减少 18 个。

时间：由 213.5 天变为 4 天，减少 209.5 天。（针对小型项目）

费用：由 55850 元变为 2250 元，减少 53600 元。

此外需要另外说明的是对于一般企业投资工业项目可采用“拿地即可开工”模式进行测算。立项用地规划许可、工程建设许可、施工许可三个阶段合并，企业在取得土地后可一次性取得建设用地规划许可证、建设工程规划许可证、建筑工程施工许可证、不动产权证（纯土地首次登记），“四证联发”，实际审批办理手续缩减为 1 个手续，审批办理时间为 0.5 天。竣工验收阶段，将竣工规划核实、建设工程文件归档、建设工程消防验收（备案）、房屋建筑工程竣工验收备案等竣工验收环节进行重组，实行联合验收，实际审批办理手续缩减为联合验收和不动产登记两个手续，审批办理时间为 1 天。

表 1 改革前后对比

编号	改革前	改革后
1	手续：项目审批备案机关审批、备案；时间：5 天；费用：0 元	时间缩短为 0.5 天，实施在线备案制度。
2	手续：地质勘探；时间：7 天；费用：2250 元	无变化
3	手续：环保报告审批；时间：20 天；费用：0 元	取消
4	手续：申请并获得建设用地规划许可；时间：20 天；费用：0 元	时间缩短为 0.5 天。并入新流程的“立项用地规划许可阶段”
5	手续：申请并获得项目建设方案涉及评审结果；时间：工业和不涉及风貌控制：0.5 天；其他：20 天（以上为自然日）；费用：0 元	时间：小型和不涉及风貌控制缩短到 0 天；其他：无变化；并入新流程的“工程建设许可阶段”
6	手续：施工图审查；时间：15 天；费用：5000 元	时间：小型和低风险工业项目 0 天；特殊项目：2 天；；并入新流程的“施工许可阶段”中施工图联审；费用：取消
7	手续：消防设计审查；时间：15 天；费用：0 元	并入新流程的“施工许可阶段”中施工图联审
8	手续：人防设计审查；时间：7 天；费用：0 元	并入新流程的“施工许可阶段”中施工图联审
9	手续：申请并获得防雷装置设计审核；时间：5 天；费用：0 元	并入新流程的“施工许可阶段”中施工图联审
10	手续：聘请、委托监理机构；时间：1 天；费用：48600 元	取消此环节。
11	手续：应建防空地下室的民用建筑项目报建审批；时间：5 天；费用：0 元	并入新流程的“施工许可阶段”中施工许可
12	手续：人防工程易地建设核实；时间：5 天；费用：0 元	并入新流程的“施工许可阶段”中施工许可

编号	改革前	改革后
13	手续：申请并获得建设工程规划许可；时间：5 天；费用：0 元	时间缩短为 0.5 天。 并入新流程的“工程建设许可阶段”
14	手续：从银行获取资金证明；时间：1 天；费用：0 元	取消此环节。
15	手续：申请并获得施工许可；时间：5 天；费用：0 元	时间缩短为 0.5 天。 并入新流程的“施工许可阶段”
16	手续：建设工程规划核验（验收）；时间：5 天；费用：0 元	时间缩短为 0.5 天。 并入新流程的“竣工验收阶段”
17	手续：五方验收（建设方、施工方、设计方、勘察方、监理方）；时间：1 天；费用：0 元	并入新流程的“竣工验收”环节。
18	手续：获得消防部门颁发的竣工验收意见或备案文件；时间：15 天；费用：0 元	时间：备案 0.5 天；验收：5 天；并入新流程的“竣工验收”环节。
19	手续：在环保局进行竣工备案；时间：30 天；费用：0 元	取消。
20	手续：获得关于建筑是否防雷的专业意见；时间：14 天；费用：0 元	取消。
21	手续：建设工程（含地下管线工程）档案；时间：14 天；费用：0 元	已整合纳入建设管理流程。
22	手续：建设工程竣工验收备案；时间：3 天；费用：0 元	时间：0.5 天；并入新流程的“竣工备案”。
23	手续：人防工程或者兼顾人防需要的地下工程竣工验收备案；时间：3 天；费用：0 元	时间：0.5 天；并入新流程的“竣工备案”。
24	手续：建设用地复核验收；时间：10 天；费用：0 元	时间：0.5 天；并入新流程的“竣工备案”。与规划核验同步办理
25	手续：接入自来水、接通废水排放前期征询；时间：15 天；费用：0 元	取消；接入自来水与临时用水手续在拿地时合并办理。接通废水排放与排水许可合并办理。
26	手续：取得排水许可；时间：20 天；费用：0 元	时间 0.5 天；并入新流程的“竣工备案”。与规划核验同步办理
27	手续：不动产首次登记；时间：3 天；费用：0 元	时间：0.5 天

3 “建筑许可”优化改革存在的问题

虽然基于世界银行对“建筑许可”优化改革取得了明显的效果，但企业投资项目在办理建筑许可时存在一些问题影响了工程项目的推进及营商环境的进一步优化。

3.1 沟通及信息共享不足，影响审批服务跟进

办理建筑许可牵头部门多，涉及部门广，企业与各部门的沟通及信息共享仍然不足，对工作推进造成一定的影响。企业从拿地到建设再到完工最后取得产权证书，全流程涉及到众多办理事项，实际操作上也是需要各相关职能部门充分依托红色代办、部门“三服务”，齐心协力完成的。以列入“拿地即开工”的项目为例，涉及到立项、土地、规划、施工、水气等审批事项，涉及到发改（用能）、经信、财政、自然资源规划、建设、应急、环保、燃气、水务等部门，代办的综合协调下，以建立微信工作群为媒介，做到信息互通有无，部门各项审批服务及时跟进。而对于未列入“拿地即开工”项目，信息不能做到充分共享，再加企业对当地政策的不熟悉，缺乏与审批部门的沟通，很大几率在某个流程前耽搁，进而对工程推进造成一定影响。例如办理施工许可时，多次出现办理施工许可时发现施工单位项目经理存在在建项目或未在四库一平台库备案而无法办证的情况。施工单位的项目经理作为工程的重要负责人员，审核该人员是否符合要求是办理施工许可的必备步骤。而这个步骤本身其实可以在办理规划许可或者其他前置审批步骤前同步向审批部门咨询完成，但往往由

于企业对当地政策熟悉度不够，而施工单位又没有好好进行确认审核，造成了办证时间的耽搁。

3.2 现行政策对于特殊项目适配性较差，办理时间难缩短

现行政策对于低小风险项目具有普遍适用性，对于特殊项目适配性较差。嘉善县依托施工图分类改革、拿地即开工、企业投资低风险小型项目审批“最多 15 个工作日”改革等措施，基本实现企业低风险投资项目从拿地立项到取得不动产权证仅需 3 个审批手续就能完成，可以说现行政策都是围绕着世界银行营商环境测试标准进行拓展的，对于特殊项目，现行政策虽然进行了部分流程优化，仍然存在前置条件多的问题。企业投资管理事项大部分是由行政法规设定，减事项、减层级实质上就是修改其所依据的法律法规，或上级政府的政策规范，这已超出了地方政府的权力范畴，可以说现行政策特殊项目适配性较差，减事项、减层级存在“天花板”。例如劳动密集型的芯片产业工业项目，由于属于消防设计审查项目，完成施工图审查仍作为办理施工许可的前置条件，现行很多政策如“施工图自审承诺制”“拿地即开工”等无法进行适配。更为关键的一般外资企业对当地办事流程不熟悉，在建筑许可办理过程中更多的采用了线性办理模式，待后续审批流程中某个材料作为前置时，再返回补办其他流程，并未做到并联办理，流程优化，难以节省办理时间。像消防设计审查项目就可以在施工图设计阶段联系审批部门确定

审图单位，边设计边审图，进一步优化流程，节省时间。

3.3 承诺制改革与现行法律法规明确的审批制管理方式存在一定程度的不相适应

从审批层面上看，承诺制改革通过一纸“承诺书”省去了项目审批事项冗繁的前置材料，实现“最多跑一次”、“不见面审批”和“不再审批”，大幅提高了审批效率，有效降低了企业制度性成本，是深化行政审批制度改革的重要一环，极大优化了营商环境，但从政策角度考虑，现有相关法律法规明确规定了某些材料依旧属于审批的前置条件。从执行层面上看，承诺制虽然解决了审批的速度问题，企业的履约承诺问题尚未得到有效解决，承诺履约不实的情况常有发生。从监管层面上看，审批与批后监管存在脱节。承诺制改革在有效解决审批速度问题的同时，也倒逼政府机关应提前和加速监管力量的介入，从而加强事中事后监管以解决传统审批制最受诟病的重审批轻监管、只审批不监管和一批了之的问题。但实际操作过程中受批后监管方式、手段及力量等制约，审批与批后监管无法短时间内达成同频共振。

4 “建筑许可”优化改革的建议

一是加强部门联动。加强经信、自然资源规划、建设等各审批部门联动，通过完善部门联动机制，加强部门沟通，共享项目办理流程动态，推动办理建筑许可方面营商环境优化，进一步提高企业的获得感。

二是完善审批服务。以项目投资快速落地建设、竣工投产为目标，针对低小风险工业类、易燃易爆等特殊工业类、商品住宅类、商业类等项目的不同特性，梳理和编制

企业投资项目全流程办事指南，并进行全流程优化，设计出最优审批路径，有针对性的分类制定“主题式”“情景式”一件事审批流程，指导各项目参与方及时做好审批报审准备工作，让每一个办事企业真正享受到“个性化定制”的服务。

三是加强信用体系建设。加快建立联合惩戒制度和信用平台建设，并强化数字监管，将“告知承诺”、“信用核查”、“行政审批”进行有机结合，对守信者开通优先办理、简化程序等“绿色通道”，加强失信行为联合惩戒，将企业、参建单位和政府部门落实承诺行为信息记入信用档案，并向社会公开披露。同时加强行政审批数据共享共用，完善审批工作机制，推动各部门将线上审批系统整合，进而推动行政监管部门数字化监管的落实，以数字赋能批后监管推动项目级的数字化管理。

【参考文献】

- [1]张淑玲. 优化上海市建筑许可指标举措及启示[J]. 建筑经济, 2021, 42(1): 4.
 - [2]周华富等. 浙江省发展和改革委员会浙江省经济信息中心课题组切实推进企业投资项目承诺制改革[J]. 浙江经济, 2018(5): 10.
 - [3]蔡俏, 祝奕. 对工程建设项目审批制度改革的探索和思考[J]. 中国招标, 2020(12): 3.
 - [4]赵银翠, 杜富国. 行政法视域下的企业投资项目承诺制改革[J]. 中共山西省委党校学报, 2021, 44(6): 5.
- 作者简介: 吴杰超(1986. 11-)男, 专业方向: 工程管理, 现职称: 建筑管理工程师。

“互联网+”背景下农业经济的发展

罗元同

沛县农业农村局, 江苏 徐州 221600

[摘要]就中国而言, 历史上是农业大国, 但现如今, 中国农业产业结构发展最薄弱的环节是结构调整困难。从目前的发展形势分析, 传统农业经济已经越来越不适应现代经济社会的发展要求。然而, 随着互联网产业的快速发展, 为农业经济的发展提供了新的思路。互联网与农业相结合, 可以有效改善生产方式, 促进农业经济更快发展。因此, 本文主要就“互联网+”时代对农业经济发展的促进作用进行分析, 并在此基础上提出以下内容, 希望能为同行业的工作者提供一些参考。

[关键词] 互联网+; 时代; 农业经济; 发展; 分析

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6296

中图分类号: F323

文献标识码: A

Development of Agricultural Economy under the Background of "Internet +"

LUO Yuantong

Peixian Agricultural and Rural Bureau, Xuzhou, Jiangsu, 221600, China

Abstract: As far as China is concerned, it is a large agricultural country in history, but now, the weakest link in the development of China's agricultural industrial structure is the difficulty of structural adjustment. From the analysis of the current development situation, the traditional agricultural economy has been increasingly unable to meet the development requirements of modern economy and society. However, with the rapid development of Internet industry, it provides new ideas for the development of agricultural economy. The combination of Internet and agriculture can effectively improve the mode of production and promote the faster development of agricultural economy. Therefore, this paper mainly analyzes the role of the "Internet +" era in promoting agricultural economic development, and puts forward the following contents on this basis, hoping to provide some reference for workers in the same industry.

Keywords: Internet +; times; agricultural economy; development; analysis

引言

如今, 随着计算机的不断普及和发展, 计算机的覆盖率逐渐提高, 这使得“互联网+”成为当今的一种新方式。农业是中国经济发展的基础产业, 在新的时代背景下, 将农业与互联网相结合, 走一条符合我国社会主义特色的现代农业之路, 对农业发展、促进经济发展、在一定程度上提高人民生活质量有着非常重要的作用。

1 “互联网+”背景下农业经济发展的意义

首先, 必须优化农业部门的结构。互联网技术的应用可以提供农业信息的获取, 大大提高农业生产的透明度和公平性, 使农业发展趋势更加清晰, 为消费者提供更多有价值的信息。同时, 利用“互联网+”技术及时更新农业生产技术, 广泛传播农业结构调整过程中先进农业生产技术的成果, 提高经济效益。其次, 必须加快农业部门的改革进程。目前, 我国农业生产结构正在发生重大变化, 引进先进技术进一步节约劳动力和劳动力成本, 提高生产效率, 通过“互联网+”的应用, 确保了农业的可持续健康发展。技术农业部门改革的扩大为加速实现农业发展的预期和长期目标提供了多种支持。最后, 可以提高农业的整体经济效益。在农业产业结构调整中引入“互联网+”技术, 既保证了整体生产的透明度, 又能及时发现农业和农

业问题, 有针对性地加以解决, 提高整体经营水平。因此, 应用“互联网+”技术可以改变农业生产和销售方式, 节省劳动力。

2 我国农业发展面临的问题

2.1 必须更新农业发展的概念。

在我国, 农业是主要农产品, 但农村经济不如城市, 教育质量相对较低, 存在信息不对称, 农业发展理念低于城市。大多数农业工人不知道互联网的重要作用。它们缺乏应用互联网技术的潜力, 认为只有更多的财政资源才能提供更高的经济效益和相对稳定的工业结构, 不利于农业生产的顺利发展。

2.2 金融企业与农业企业无关。

“互联网+”通过改变传统的分销方式和提供金融产品, 刺激了现代农业的发展。此外, 商业银行等金融机构对农村经济的贡献不足, 严重阻碍了互联网和农业现代化进程。由于金融企业对农业企业不太重视, 因此缺乏足够的资金支持农业发展, 特别是在信息共享平台建设、软件开发、硬件升级和网络运营等领域, 不利于农业现代化进程。

2.3 互联网+公众对农业的认识

通过对当前形势的分析, 可以看出公众对互联网+农业还没有得到正确的认识。这是因为农村人口受教育程度

低,职业培训低,对计算机等先进技术缺乏了解,互联网技术应用能力不足,不明白互联网+农业发展的益处。

3 生态农业经济可持续发展的必要性

3.1 提高农业生产水平

一直以来,我国农业一直沿用传统落后的生产技术和生产方式,不注重保护生态环境,导致环境问题日益恶化,家园受损严重,农业生产效率极低。通过改变农业生产观念,将环保理念运用到农业生产中,推动农业生产技术的改革创新,优化农业生产流程和模式,极大地促进农业现代化和产业化。农业生产效率不断提高,创造的经济效益更加可观,为生态农业经济的可持续发展注入了不竭的动力。

3.2 实现农业产业结构创新

互联网时代各种新思想、新技术的应用,必然推动农业产业结构的改革创新,提升农业经济发展的科学含量。过去农业经济的发展主要是以小农经济为主,容易受地理环境和自然灾害的影响。在互联网时代,可以实现农业经济的产业化和一体化发展,弥补传统农业经济的不足。农业农村大数据体系的建立,发展智慧农业,可以推动新一代信息农村生产经营深度融合,先进生产技术的应用还可以有效提高土地的利用率,有助于促进现代农业经济的发展。

3.3 加强资源保护

自然资源和农业资源都需要大力保护,这是农业生产和生态建设协调发展的必要前提。在生态农业发展过程中,应积极研究资源保护策略,尽力解决当前资源浪费过多、利用率低的问题,并针对不同类型的资源采取相应的开发利用措施。比如,尽量在农业生产中优先使用可再生资源,尽量回收不可再生资源,减少其在农业生产中的使用量,从而维持生态系统的平衡,减少自然灾害的发生,为农业生产创造优质的条件。农业生产将持续稳定地进行,生态农业经济的可持续发展也能成为现实。

4 农业经济发展现状与趋势

为了符合可持续发展的战略目标,就农业发展而言,应以生态可再生资源为发展理念,立足于生产更多优质、多样化的农业新产品,充分发挥协调理念,为区域农业资源的深度转化和利用提供有利条件。只有加大生态农业的发展,实现农业经济结构的优化调整,才能向社会输入更多绿色安全的有机农产品。“企业+专业合作社+农户”“企业+基地+农户”“企业+家庭农场”会越来越多,绿色无公害贸易一体化发展格局会更强,农民会深深体会到销售、加工、贸易种植发展带来的实惠。农业生态监管国家的生态农产品监管体系日趋成熟,更加重视生态农业的发展,不仅可以增强产品的竞争力,也符合我国环境保护和政策的需要,所以也是利国利民的好事。

5 “互联网+”时代下农业经济发展对策

5.1 运用互联网技术水平的提高

在数字网络时代,需要通过互联网技术提高农业生产

的技术应用水平。互联网的进一步发展给农业经济带来了机遇,因此,科学合理地应用互联网技术,有利于能源资源的优化整合,同时可以拓展农业经济的经营范围,优化不同作物的布局。当前,要实现可持续发展的目标,在经营农业经济的过程中,必须树立以人为本的理念,并根据当地经济发展情况制定相应的发展措施。例如,在实践中,需要从多个角度分析和研究信息系统,以便向农业经济提供相关依据,使其长期发展,制定出完善的解决方案,提高农业经济建设的速度。借助互联网信息系统,创新农业经济管理,第一时间掌握市场形势,提出科学的销售对策,促进农业经济水平和发展收入的提高。

5.2 专业技术人才的培养

在市场经济不断发展的背景下,越来越多的青年农民选择外出打工,严重影响了农业的发展。从这个角度来看,要促进农业经济的全面发展,就必须转变农业发展方式,让中青年农民回归农业生产和销售,这就需要培养专业技术人才,促进生产科学化和销售智能化的发展。一是构建新型职业农民培训教育体系,制定相关政策。以沛县为例,政府出台了很多扶持政策,新型职业农民除了可以得到免费的技术培训和指导以外,还可以优先享受国家的各种惠农政策、金融信贷扶持等等。二是构建人才支撑体系,探索更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,鼓励和引导各类人才投身农村建设。沛县以人才下乡、能人返乡、资本兴乡“三乡工程”为重点,落实下乡人才和返乡能人激励政策,每年可推动不少于800名人才下乡,引导500名能人返乡创业。三是搭建农业智慧平台,让移动化、智能化成为技术人才培养的发展方向。对于农业专家学者,可以通过技术指导、在线答题等方式,加强新型职业农民的培养,使他们掌握专业技能、生产管理经验、社会服务知识。同时,完善考核认证制度,要求技术人员持证上岗,保障农业产业向绿色生态方向发展,促进农业经济健康持续发展。四是,搭建农业科技资源共享服务平台,促进农业专业人才转化,使其成为农业科研人才。有了这个平台,农业科研数据可以共享,智能分析和科学决策数据可以成为现实,劳动生产效率和资源利用率可以提高,农业科技自主创新能力可以大大提高,从而保证我国农业现代化的加速,实现农业高质量发展的目标。

5.3 农产品销售渠道的拓展

借助互联网+模式,有利于促进农村经济与电子商务平台的融合发展,拓展农产品销售渠道。农产品销售是农村经济发展的重要环节,也是提高经济效益的重要途径,要全面发展农村经济,必须充分利用电子商务平台,开辟全新的销售平台。一是在生产过程中,借助电商平台加强与消费者的沟通,根据实际需求开展生产工作,大大减少农产品囤积。二是充分利用电商平台,扩大农产品销售范围,与各地区超市、企业建立合作关系,大幅提升销量。

三是通过互联网,加大农产品宣传力度,打造特色农产品品牌,一方面提升农产品价值,另一方面不断提高农产品销量。从整体上看,要发展农村经济,就必须科学合理地利用电子商务平台,为农产品拓展更多的销售渠道提供保障。

5.4 新型农业产业链的搭建

这个产业链的定位是消费,从产业链源头开始,包含一个有机整体,具体内容是生产全过程中的农业生产资料供应、农产品销售、采摘、运输、生产。借助互联网,可以起到推动作用,有利于实现农产品各环节互通的目标,保证可安全追溯的农产品质量,冷链运输农产品,打造农产品供应全流程。为延伸农业产业链、联通供应链提供支持和帮助,促进一、二、三产融合,彻底消除一、二、三产业界限,促进农民增收,实现农业可持续发展。

5.5 信息沟通途径的规范

在发展农业经济的过程中,要高度重视互联网的建设,规范信息沟通渠道,在应用互联网信息系统的过程中,要高度重视电子商务的发展。要想让农业经济利润持续增长,就要从实际出发,打造互联网信息系统,将农产品与电子商务平台充分结合。借助互联网+模式,可以提高数据的实时性,为了增加经济利润,必须充分掌握农业市场信息。在农业方面,加强互联网系统在农业机械和农产品销售中的应用。对于农民来说,可以不断拓展销售渠道,第一时间掌握行业信息,提高农业经济水平。利用电子商务平台,不断扩大农作物的宣传、营销范围和销售渠道,非常有利于新型农业订单销售模式的实施。另一方面,相关部门也需要加大投入。为了确保农民的基本收入,应该制定标准化的制度和政策,积极引入电子商务平台,为农业经济建设提供技术支持,精细化管理作物。一个完善的网络可以打下坚实的基础,有助于加强电子商务的应用,为信息系统的成功应用提供支持和帮助。针对农业生产经营过程,相关部门需要全面科学规划,尤其是通信系统,最大限度发挥互联网系统在农业经济建设中的作用和价值。研究者也应利用互联网技术创新农业经营模式,使之适应时代发展趋势。

5.6 加强建设农村网络基础设施

互联网+时代,互联网对各行各业、不同领域都起到了积极的推动作用。一些农村地区基础设施落后,迫切需要进行普及互联网技术,提高农村地区的经济发展水平。因此,有必要加强农村网络基础设施建设,做好农村基础设施建设。

目前很多生产技术,如无土蔬菜种植技术,可以有效摆脱土壤条件等种植条件的限制,同时可以有效提高产量水平,减少对耕地资源的依赖。但技术的大规模普及也面临诸多问题,技术研究有待加强。农业科技领域有很多空

白区域,可以进行技术探索和创新,如能实现技术突破,将对减少环境资源的制约,提高农产品产量和质量,丰富农产品种类起到积极作用。这就需要整合教育资源和企业资源,培养农业科技人才,为现代农业输送更多的专业人才,更好的发展农业。

5.7 农产品标准化体系建设

一是政府应规范本地农产品的生产、分类和包装,并引入正式标准。在产业经营管理方面,应加强标准清单,研究以特定农产品为基础的产品质量指标,加快部落标准研究,承认经农户、市场、农户认可的农产品电子商务分类标准。将建立一个网络平台。这对于规范网上农产品销售标准,使消费者容易获得具有重要意义,也有利于防止个别农业企业之间不必要的竞争,提高农产品的竞争力。二是在网上销售农产品时,要特别注意安全。农产品主要涉及食品,其安全性不容小觑。在农产品方面,重点介绍了农药在包装运输过程中的残留影响和污染。在水产养殖方面,提请注意饲料和兽药的残留物。总的来说,它通过互联网改善了对农业的监管,减少了与产品质量相关的评估和倒退。互联网维护了农产品的良好形象,规范了农产品电子商务的秩序。

6 结束语

总而言之,在互联网+时代,现代社会的发展方式发生了翻天覆地的变化,尤其是农村经济的发展,不仅增加了大量的现代化基础设施,还可以紧密联系各种网络平台,帮助农业生产和销售,促进农村经济效益的提高。互联网在缩短城乡距离、促进农村经济发展方面发挥着重要作用。目前,大量的电子商务平台为农村地区提供相应的金融服务,使得农村地区的经济蓬勃发展,经济质量大大提高。

[参考文献]

- [1]张忠爱.“互联网+”时代下推动农业经济发展的必要性[J].南方农业,2020,14(29):99-100.
- [2]李淑梅.“互联网+”时代下推动农业经济发展的探索[J].农业工程技术,2020,40(24):51-52.
- [3]刘双佳,骆俊琳.互联网+现代农业发展路径探析[J].农业与技术,2020,40(15):172-173.
- [4]赵志伟.“互联网+”时代下的农业经济发展分析[J].科技经济导刊,2020,28(18):225.
- [5]耿慧茹.“互联网+农业”经济发展模式存在的问题及其对策探析[J].南方农业,2020,14(3):186-187.

作者简介:罗元同,男,汉族,江苏徐州沛县人,现就职于沛县农业农村局,中级农业经济师,研究方向:农民负担监督管理、农村土地承包管理、农村新型经营主体培育、农村集体资产管理、农村财务管理、农村集体经济发展等农业经济管理工作。

探讨生态环境保护与城乡规划的相互关系

吴 琼

天津市海河建设发展投资有限公司, 天津 300010

[摘要]随着社会经济的不断发展, 中国越来越重视城乡规划建设, 保护和恢复城乡生态环境是城乡一体化的重要内容。城乡政府必须认识到保护生态环境的重要性, 积极采取及时有效的治理战略, 解决城乡环境问题, 以便更好地促进城乡规划和建设的发展。城乡规划是对空间的合理布局, 对生态和自然环境的保护具有重要意义, 因此, 如何妥善保护环境是我国环境保护和城市建设的首要目标。文中分析了城乡规划与生态环境保护之间的关系。

[关键词]生态环境; 城乡规划; 关系分析; 整体规划

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6331

中图分类号: TU9

文献标识码: A

Exploration on the Relationship between Ecological Environment Protection and Urban and Rural Planning

WU Qiong

Tianjin Haihe Construction Development Investment Co., Ltd., Tianjin, 300010, China

Abstract: With the continuous development of social economy, China pays more and more attention to urban and rural planning and construction. Protecting and restoring urban and rural ecological environment is an important content of urban-rural integration. Urban and rural governments must recognize the importance of protecting the ecological environment and actively adopt timely and effective governance strategies to solve urban and rural environmental problems, so as to better promote the development of urban and rural planning and construction. Urban and rural planning is the rational layout of space and is of great significance to the protection of ecology and natural environment. Therefore, how to properly protect the environment is the primary goal of environmental protection and urban construction in China. This paper analyzes the relationship between urban and rural planning and ecological environment protection.

Keywords: ecological environment; urban and rural planning; relationship analysis; overall planning

引言

随着社会经济的发展, 生态环境污染已成为城乡规划进程中的一个重要而紧迫的问题。为了促进中国城乡建设的更好发展, 需要解决生态环境污染的根本原因。文章分析了当前生态环境与城乡规划之间的问题, 分析中国城乡规划的特殊性, 提出切合实际的解决办法, 为中国城乡建设的进一步发展奠定良好基础。

1 城乡规划与生态环境保概述

1.1 城乡规划与生态环境保护的意义

环境保护是城市规划的重要组成部分。城市地区的气候环境是通过科学和有效的城市规划战略改善生态环境的一个关键因素, 也是通过城市规划和生态环境的良好结合防止生态环境退化的一个关键因素。与此同时, 在城乡规划过程中, 合理改善生态环境也可以缓解周围自然环境的退化, 加快城乡一体化进程。

1.2 城市生态环境与城乡规划的关系和作用

城市生态环境在城乡规划中的应用可以综合城乡规划工作, 充分利用先进的环境概念、科学技术工具和有效的环境措施, 实现城乡规划的设计和创新, 为发展奠定基础。在前期的城乡规划建设过程中, 城乡规划制定和实施必须全面了解城乡发展情况, 以提高总体工作水平, 然后

以实践为基础, 分析城乡环境, 充分考虑环境措施的实施情况, 在保护城乡原有文化特点的同时, 还可以在在一定程度上保证城乡具备良好的人居环境, 帮助城乡居民积极面对生活, 减轻生活和工作中的压力, 有效促进人们的身心发展。在具体的城乡规划和建设框架内, 有关部门必须采取合理有效的措施, 在充分了解城市生态环境的基础上提高城乡规划和建设水平。最后, 在政府综合规划框架内, 根据城乡发展的现实情况, 统筹安排和规划, 合理利用自然资源, 了解城乡规划中的历史文化, 保护城乡文化特点。通过城市生态环境在城乡规划建设中的应用, 不仅可以提高城市生态环境水平, 还可以实现城市生态文明建设的目标, 进一步改善农村企业的经济环境, 对农村地区的生产活动产生重大积极影响。

1.3 当前国家对生态环保与城乡规划提出的要求

目前, 为了更好地展示中国生态环境保护的质量, 在生态环境保护过程中对城乡规划进行了全面调整。在城乡规划结构调整过程中, 为了加强城乡规划的安全, 有必要根据城乡规划的要求, 及时分析城乡规划和城乡规划建设中的生态保护工作。关于国家城乡规划中的环境保护问题, 国家对环境保护和城乡规划的要求主要体现在以下几个方面: 第一, 环境保护应当是城乡规划的基础。党的第十

八届全国代表大会对全国城乡规划建设提出了新的要求。习近平总书记指出,城乡规划对中国社会主义现代化十分重要。为了提高社会主义现代化建设的质量,要重视城乡规划建设,保证城乡规划建设的实施。第二,在城乡规划建设中,科学设计必须以生态保护为基础。只有使城市和农村规划适应执行环境保护的要求,才能提高城乡规划和建设的效率。同时,在城乡规划建设中,要在生态保护的基础上建设社会主义现代城市。充分展示社会主义现代城市建设的质量,为社会主义城市化的推进提供保障。

2 城乡规划带来的环境问题

2.1 水资源的污染

考虑到有必要在城市建设的框架内建造更多的建筑物,扩大城市面积,为了不损害城市环境,部分城市的管理人员在执行城乡一体化政策的旗帜下,选择在农村地区发展高污染工业,这将导致排斥农民和排斥他们参与城乡一体化,从而对城乡一体化的发展产生非常不利的影响。由于这些工厂在工作过程中经常排放废水,因此在与河流和湖泊混合时可能严重污染水资源。利用这些受污染的水资源可对农业发展和人民的水健康产生重大影响。与此同时,水资源是生态系统的一个重要组成部分,水污染也可能影响生态系统的平衡。

2.2 空气污染

在中国城乡规划建设过程中,经常会造成空气的污染。造成这种污染的主要原因是缺乏完善的城乡规划建设综合管理制度,导致城乡规划发展过程中空气污染更加严重。空气污染主要来自工厂废气、汽车尾气和施工过程中产生的烟雾,可能造成严重的空气污染。由于空气污染的影响,很难在城乡地区开展各种类型的工作。例如,严重空气污染将使农村地区无法从事农业劳动,影响城市交通,增加城市交通事故的可能性,从而限制城乡发展,从而限制中国整体经济的发展。

2.3 垃圾污染

第一,为了单纯地处理废物污染,人们可以简单地堆积生活和工业产生的废物,或者把它们埋在地下。这种废物处理方法可能会造成土地和水资源的严重污染,并大大限制农业生产和土地资源的浪费。在实际的废物处理过程中,如果废物堆积场靠近居民区,也会对人们的健康产生更大的负面影响。

2.4 噪音污染

随着中国城市建设的加快,噪音污染问题加剧,严重影响了人们的日常工作和生活。对相关调查的分析表明,该国 70% 以上的城市人口生活在噪音污染中,其频率在 50 至 70 分贝之间。大多数污染源是运输、工业和广播。

3 我国城乡生态环境保护的发展现状

3.1 保护和恢复城乡生态环境设计不当

许多城乡政府没有认识到保护生态环境的重要性。他

们强调城市工程,建造了大量的城市广场和人造自然景观,这不仅花费了时间和精力,而且对自然环境造成了破坏。

3.2 缺乏适当的监督机制

根据调查。许多城市和农村在城市规划过程中没有具体的监管部门。因此,保护和恢复生态环境的措施没有得到执行,这一问题也没有得到有效解决。

3.3 在一些地区,负责环境保护的机构不足

由于缺乏专门从事农村和城市环境保护工作的技术人员,城市和农村环境管理的陈旧观念,以及有关机构无力建立强有力的机构,不同部门在城乡环境规划过程中缺乏合作,甚至相互推诿责任,使生态环境保护措施无法实施和推行,

4 城乡规划的原则

4.1 加强以人为中心的环境管理

在城乡规划和建设中,需要改造农村地区,改善农村人口的生活环境,加强道路、水管和交通建设。以便农村农民也能享受城市的便利。与此同时,农村环境管理得到加强,河流等污染场得到净化,废物得到分类,环卫工人定期进行分类。让城市环境的文化和活力扩展到农村地区,农村生活美化城市、城市和农村共同发展,提高全国生活总体水平。

4.2 将生态环境保护纳入城乡规划

在我国,土地资源极为稀缺,城乡规划的土地利用往往由目标人口和人均土地利用指标决定。然而,从经济增长和政治成就的角度来看,地方政府多从经济增速和政绩角度出发,急于通过扩大城市规模获取更多 GDP 增长,这导致城市土地面积增加,并限制了可容纳固定自然资源的城市的规模。当城市规模超过自然资源的承载能力时,就会出现严重的环境问题。因此,城乡规划必须充分考虑到生态环境的承载能力,两者必须结合起来。

4.3 尊重当地历史和文化,建立切实可行的机制

大多数村庄都继承和保留了自己的文化。在城乡改革的背景下,必须充分尊重当地人民的文化,建立新的农村建设机制,帮助村民获得更多的医疗和教育资源,改变农村面貌,将现代技术融入当地文化,避免套用城市建设相关规划经验。此外,在农村建设过程中,必须充分考虑农村人口的需要,并制定相关政策,使之切实可行。

5 城乡规划过程中生态环境保护的策略

5.1 强化生态保护宣传体系

在城乡规划过程中,健全地促进生态和环境,不仅可以环境意识充分融入人们的心理,还可以提高公众的环境意识,激励居民共同努力保护城市环境。因此,有关部门必须积极开展环境宣传、道德教育和相关教育活动,有效宣传环境保护对人民生活的重要性,充分指导居民融入环保队伍。

5.2 调整城乡环保政策

当今的生态环境政策不再符合社会发展的需要,有必

要适当调整城乡环保政策,制定和实施科学的发展办法,采取综合和有针对性的办法,制定适合城乡环境发展的政策。统一城乡环保设施。根据城乡二元结构特点和新农村建设的具体要求,对污水处理设施的布局进行科学合理规划,建立废物转移站,集中处理污染物和排放物,确保基本服务基础设施的平衡。确定和划分城乡生态功能,合理安排自然保护区、城市绿色屏障、景区、水利区等,积极发挥生态功能区的作用。还应调整财政政策,以建立和改进健全的环保制度。企业生产和加工造成的水污染、空气污染、排放和固体污染应部分征收污染税,自然资源和能源的浪费应征收资源税。

5.3 合理构建城乡规划理论体系

由于工业经济建设的持续发展,许多城镇和村庄的土地利用环境恶化,甚至土地平整后的土地闲置问题也导致了灰尘和扬沙的产生。中国城乡规划的发展,不仅要提高农民的生活水平,还要提高总体生产力,帮助农村地区建立现代化的网络化数据管理模式,取代大量可建设用地,合理保护城市及其周边地区。合理利用城乡一体化可以为宏观一级的土地建设和开发奠定基础,保护生态环境和农业资源。当人们吃全谷物时,稻草可以用作木柴、粪肥甚至燃料,这种形式的回收几乎不会产生废物排放。但是现在人们通常住在建筑物里,大多数使用天然气,多数植物残余物没有被使用,只能在农田中燃烧,浪费资源,污染环境。因此,需要建立土地资源的合理利用空间、三维农林和生态结构、多用途废水处理系统以及水和土壤循环的生态结构,为进一步改善生态环境奠定基础。

5.4 建立无害环境的环境保护机制

优化城乡地区的生态资源和能源分配,建立健全的生态补偿机制。环境赔偿机制不足可能导致环境保护者、破坏者、受益人和受害者的权利、利益和责任不一致。保护人无法提供返回,受害者也无法支付赔偿。因此,有必要建立健全的环境保护机制,并根据生态区分类指导原则实施生态项目,如归还国家补贴的农田和保护自然森林。一些企业正在开发重要的环境功能,它们得到环境补偿,用于修复和保护一些环境问题;国家在政策、机构、资金等方面大力支持大型生态项目。改善环境保护管理机制。加强环境部、相关部委和社会行为者之间的协调,并建立各部门之间的协调机制。加强生态环境法的执行。严格执法,依法办事。追究责任,确保有法律和法规。必须严格执行该法,并对违法行为进行调查。建立环境监测和预警系统。整合城乡生态资源,建立城乡生态环境综合监测和预警系统,充分把握环境变化和发展趋势,促进城乡地区的可持续发展。

5.5 科学规划用地,强化污染物与废弃物的处理

城市和农村规划工作系统必须尽量减少有毒和有害物质的排放,因为空气是人类生存的基础,因此需要加强

空气保护。在考虑城市环境净化能力的同时,尽量远离城市污染源,保护城市地区的空气安全。地球是人类生存和繁衍的空间。在城乡规划过程中,需要及时归还农田,维护自然环境,有效规划城市道路,尽量减少废气和污染物的排放。应在规定的时限内尽量减少私人汽车旅行、步行或公共交通,以及农业秸秆焚烧产生的气体排放。

5.6 改变经济发展方式,建立城乡生态产业体系

一方面,利用绿色尖端技术改造城乡传统产业,转变工业发展方式,促进绿色工业建设,发展新兴产业,通过创建新兴产业转让农村劳动力,保护自然资源;另一方面,绿色农业的大力发展使人们得以利用先进的现代技术建立绿色农业体系,并建立了促进农业、城乡一体化以及工农互利的新型工农关系。

6 结束语

综上所述,城乡规划建设中的环境问题对中国社会经济发展具有重要影响。因此,要有效加强我国城乡规划建设,就必须解决环境问题。简要分析了国家城乡规划中的环境问题,分析了国家城乡规划中的环境问题现状,提出了相应的解决办法。阐明当今中国城乡规划进程中的环境问题,并根据实际情况提出相应的解决方案,从而鼓励中国城乡规划。

[参考文献]

- [1]王焕雷.城镇发展过程中环境保护规划作用的研究[J].中国资源综合利用,2020,38(6):7.
 - [2]孙海军.西北典型大城市区城乡一体化的空间模式及规划方法研究[D].西安:西安建筑科技大学,2015.
 - [3]徐来.城乡规划设计中的生态城乡规划设计解析[J].住宅与房地产,2019(21):207.
 - [4]李占国.探讨生态环境保护与城乡规划的相互关系[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2019(4):97-98.
 - [5]刘易鑫,赵世魁.浅析生态环境保护与城乡规划的相互关系[J].山西农经,2017(1):68.
 - [6]殷炜达.“城乡生态环境与绿地系统规划”课程教学内容和模式的研究[J].中国林业教育,2016,34(3):70-72.
 - [7]刘齐阳.面向绿色制造的皮革企业循环经济模式研究[J].中国皮革,2020,49(9):15-18.
 - [8]王韵.生态环境保护对城乡规划设计人才培养的影响——评《城乡生态与环境规划》[J].中国高校科技,2020(5):98.
 - [9]王大伟.城市生态环境在城乡规划中的应用探析[J].绿色环保建材,2020(4):45-46.
- 作者简介:吴琼(1981.12-),汉族。2004年6月本科毕业于天津南开大学,所学专业为西语学专业,2009年10月硕士研究生毕业于天津南开大学,所学专业为国际经贸关系,2014年12月取得高级经济师职称。

以差异化竞争为基础的企业市场营销战略研究 ——以荧光棒生产销售企业为例

徐 飞

厦门长辉实业有限公司, 福建 厦门 361100

[摘要] 伴随着市场经济的蓬勃发展, 企业间的竞争也越来越激烈, 市场营销作为企业参与市场竞争的重要手段, 对企业实现品牌化、持续和发展产生重要影响。差异化竞争可以迅速建立竞争壁垒, 将竞争对手隔离, 帮助企业保持永久的竞争地位, 促进企业实现行稳致远的发展。基于此, 文中对企业市场营销战略进行分析, 并以差异化竞争为基础开展相关研究, 对其中的营销战略进行探讨。

[关键词] 差异化竞争; 企业市场; 营销战略

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6299

中图分类号: F274;F271

文献标识码: A

Research on Enterprise Marketing Strategy Based on Differentiated Competition ——Taking the Production and Sales Enterprises of Fluorescent Rods as an Example

XU Fei

Xiamen Changhui Industrial Co., Ltd., Xiamen, Fujian, 361100, China

Abstract: With the vigorous development of market economy, the competition among enterprises is becoming more and more fierce. Marketing, as an important means for enterprises to participate in market competition, has an important impact on enterprises' branding, sustainability and development. Differentiated competition can quickly establish competitive barriers, isolate competitors, help enterprises maintain a permanent competitive position and promote the stable and far-reaching development of enterprises. Based on this, this paper analyzes the enterprise marketing strategy, carries out relevant research on the basis of differentiated competition, and discusses the marketing strategy.

Keywords: differentiated competition; enterprise market; marketing strategy

引言

全球经济一体化为我国企业带来了良好的发展机遇, 伴随着市场竞争的日益加剧, 以及消费升级时代的来临, 企业的生产成本及销售费用等各项支出都在增加, 企业运营压力越来越大。企业要想长期稳定发展, 就需要有一个良好的发展环境, 要想在市场竞争中占据主导地位, 差异化竞争战略无疑成为最有效的选择。企业要根据实际情况, 有针对性制定优化策略, 从而保持企业永久的生命力。

1 以差异化竞争为基础的市场营销战略的可行性

1.1 差异化竞争

差异化竞争通常指企业通过技术、服务、产品、销售网络等手段建立的差异化壁垒, 借助差异化竞争抢占更多的市场, 并获得丰厚的利润回报, 同时建立良好的品牌知名度。一句话, 差异化竞争就是把其他竞品隔离, 赢得消费的认可与关注, 抢占消费者的心智。

1.2 差异化竞争战略对企业的重要性

社会经济的飞速发展, 市场产品同质化越来越严重, 竞争也趋于白热化。而消费者面对各种各样的同质化产品, 选择购买产品似乎也越来越难, 这时, 品牌知名度起到了

很好的促进销售作用, 美誉度高的产品成为消费者的第一选择。

从商业角度将企业战略分为成本领先战略、差异化战略、专一化战略。三种战略适合不同规模的企业, 企业自身在制定战略时, 需要结合自身以及行业现状等情况, 找到最适合自己的战略方向, 并严格落地执行, 以实现企业的长期稳定发展。成本领先战略更适合销售收入超过 30 亿的大规模企业, 在整个供应链环境, 核心企业往往占据主导地位, 有很强的议价空间, 能最大限度降低企业成本, 确保更多高额的利润。差异化竞争战略及专一化战略适合成长型的企业, 而技术性、专业性较强的企业更适合专一化战略, 这也是简单而易落地的战略^[1]。

1.3 市场营销战略

企业在进行差异化经营过程中, 首先要对市场有一个初步的了解, 可以利用互联网技术, 从企业的发展战略出发, 做好市场定位, 只有这样才能形成科学的差异化策略。企业要对每个竞争对手的优势了如指掌, 并根据本企业的实际情况, 发展差异化独特优势, 这样才能在市场竞争中占据主导地位。目前, 市场营销的过程中实施差异化

的竞争,主要体现在以下几个方面,企业要根据客户的不同需求制定相应的营销计划,并进行梳理,形成合理的市场营销计划,满足差异化竞争策略的需要,保证这种差异化战略的可行性。

1.4 以差异化竞争为基础的营销战略的可行性

差异化市场竞争是企业常常采用的营销策略,具体包括三个方面。

1.4.1 差异化市场竞争具有一定的优势。

企业借助差异化的市场竞争,能够根据市场实际情况来合理制定本公司产品的差异化策略,在竞争当中占据优势地位。企业要对产品的相关政策、销售和服务进行系统分析,保持企业产品和服务能够有效融合,充分满足消费者的多元化需求。企业调整产品的价格时,也要先对市场相关产品开展调查,这样才能确保产品价值的最大化。企业在对产品进行市场分析时,要明确产品的优势和劣势,进而提高产品差异化的程度。差异化的竞争不仅能提高企业的整体利润,也能确保企业在激烈的市场竞争中占据有利地位,实现更好的融合发展^[2]。

1.4.2 满足买卖参与方的需求。

企业的运作流程是通过生产产品进行销售来获得利润,促使企业自身的长远发展。事实上,这也是买卖双方互利互赢的一个过程,企业要先从消费者的需求着手,提供契合市场需求的产品,采用合理的营销策略,进而从中赚取一定的收益,并获得企业自身的发展,消费者则通过购买产品来满足自身的需求。差异化的市场营销战略不仅能够让企业获得更多的收益,还能够有效促进企业的可持续发展,帮助企业摆脱低价竞争的压力,进而提高企业的综合市场竞争力。

1.4.3 做好细分市场。

经济的日益蓬勃发展催生出了多种不同的经济体系,市场上很少出现单一的卖方垄断市场,很多典型的细分市场开始凸显,并呈现出细小的特点。伴随着消费升级需求的提前到来,消费者需求的多元化趋势渐显,各种各样的需求开始凸显,企业间的竞争也变得日益激烈。为此,为了更有效地开展市场竞争,不少企业开始关注细分市场,满足消费者的个性化需求,尝试实施差异化竞争的发展战略。

2 以差异化竞争为基础的企业市场营销战略机制

2.1 差异化营销的市场细分

市场营销前要根据市场所在区域进行调研,考察区域消费者的爱好、综合特征,然后再进行合理的细分,进而推断出差异化的产品类型,这才是差异化市场营销的基本特征。企业要从消费者的需求出发,分析消费者的收入、年龄、受教育程度、兴趣爱好、类别等,并做出精准全面的判断,这样才能保证企业的产品差异化,消费者在购买过程中也会根据自身的需求来选择。在差异化的市场细分中,企业要深度挖掘消费者的潜在需求,并对这些潜在需

求进行分析,不断调整企业营销的方向^[3]。

2.2 差异化营销的市场价值

差异化营销的市场价值一般从两个方面着手,一方面是相对价值,另一方面是差异化价值。企业要对比本公司产品和其他公司产品之间的差异,并进行深入分析。根据调查发现,产品的差异化市场价值与顾客满意度存在正比关系,如果企业所生产的产品顾客满意度非常高,那么就会受到市场的广泛欢迎,如果在销售过程中消费者并不满意,那么在营销就会受阻,也会很快被市场淘汰。所以企业在营销过程中要提高产品的差异化市场价值,这样才能在竞争中占据优势地位。随着时代的不断进步,企业的差异化竞争能力也在不断提高,面对消费者各种各样的需求,企业也在努力改善产品以满足消费者多元化需求。企业在分析差异化价值的过程中,可以借助二维分析法来探究,考察产品在今后的发展情况。如果企业的产品在市场竞争中差异化特征明显,并且市场上很少见到同类的产品,那么它的差异化价值就非常大。例如,荧光棒等日用品市场,消费价格整体偏低,消费者往往通过外观来选择产品,这时漂亮时尚的外观设计、舒适的手感成为影响购买的主要因素。为此,荧光棒生产企业采用差异化营销策略,集合企业优势资源成立研发团队,重视产品外观设计,不断推陈出新,研发生产出的魔术棒(独角兽)、魔术棒(鬼爪)、魔术棒(美人鱼)、魔术棒(小恐龙)、荧光棒(小恐龙)等产品不但质量好,而且外观时尚精美,烘托环境气氛超赞,深受消费者喜爱。

2.3 差异化产品的生命周期

企业的产品营销是一个动态变化的复杂过程,往往具有一定的周期性,受相关因素的影响,产品的生命周期也会发生变化。

2.3.1 产品的初始期。

新产品开始上市,市场反应情况未知,往往无法预测产品的具体销量,因为新产品还没有被消费者接受,它的市场价值也是个未知数。这就要求企业在铺货时要合理评估,对消费者的爱好进行深入分析,从而获得产品差异化优势,进而提高产品的市场价值。

2.3.2 产品的成长期。

随着社会经济的不断完善,产品差异化也越来越突出,市场也会作出进一步的细分。如果产品的差异化不能吸引消费者,那么会很快被生产企业淘汰。如果产品具有难以复制的价值,那么会很快占领整个市场。企业生产受到很多因素的制约,差异化的产品往往很快被同行所复制,那么产品的差异化价值越来越小。

2.3.3 产品的成熟期。

差异化产品成功上市后,往往会有仿品陆续参与市场竞争,差异化渐渐消失。这就需要企业及时对产品进行创新,持续打造差异化产品,这才能获得新的市场优势。

2.3.4 产品衰退期。

在这个阶段,产品的差异化优势就不复存在了,除非开发出新的差异化产品赢得市场的关注,否则往往很快就被市场淘汰。

3 以差异化竞争为基础的企业市场营销战略举措

3.1 将企业的产品进行差异化区分

不同年龄段的消费者对于产品的需求有所不同,所以企业在进行市场营销前,一定要对消费者的需求进行分析,并对企业产品的差异化进行区分,已满足不同消费者的实际需求。在对产品进行差异化区分过程中,一定要对产品特点进行深入分析,并及时调研实际市场需求,将市场中的有利条件与本公司进行结合,利用差异化的产品拓展企业的市场空间。针对各个年龄段的消费者需求进行研究,以此来制定差异化的营销策略,根据消费者的实际需求采取个性化的销售策略和服务模式。比如,荧光棒生产销售企业为了充分迎合市场年轻化群体的节日需求,在万圣节前推出 GLOW DARK 万圣主题系列产品,包括蝙蝠装饰手环、骷髅装饰吊坠、南瓜装饰手环、幽灵装饰吊坠、幽灵装饰手环等梦幻荧光产品,深得消费者的喜爱,取得了不错的经济效益^[4]。

3.2 强化企业的市场定位

随着我国经济的快速发展,各行各业市场已经趋于饱和。企业要想在市场饱和的情况下长久发展,一定要对自身有明确的定位,这样才能实现企业的可持续健康发展。企业要想在复杂的市场竞争中保持稳固的地位,一定要进行科学的管理,这样才能强化企业的市场定位,可以通过提高企业自身研发水平、生产水平,定时定期更新产品,保持产品线的丰富性、多样性,这样能为企业的全面发展起到积极的推动作用。市场瞬息万变,企业要与时俱进,紧跟行业发展方向,可以借助方便的互联网获取相关数据并进行分析,找到自身企业在激烈市场竞争中的突围策略。另外,企业还应该加大生产技术的创新以及产品的推广力度。例如:生产销售荧光棒的企业,市场主要是海外欧美市场,为传统商超供货,企业凭借较高的品牌知名度以及成熟的渠道优势,在实际营销过程中需要对自身进行综合性考虑,将自身的优势充分发挥出来,强化自身在市场上的优势地位。

3.3 优化企业的市场营销策略

企业发展过程中可能会遇到诸多困难与问题,为了充分利用差异化竞争理念,在市场营销中,企业应及时调整营销策略以适应复杂市场的变化,遇到经营困境时,有针对性地解决问题,化险为夷。同时,企业应为产品注入人文精神,让产品有温度,并恰当地融入到市场营销中,打造出不易模仿和复制的企业独特品牌文化。另外,企业也可以充分利用互联网的便利优势开展电子商务交易,还可以利用互联网技术及时对产品的市场风险进行评估,这样能更好的预测可能遇到的市场困境,提前制定出应急预案,

增强企业的抗风险能力,为企业开拓市场扫平障碍^[5]。

3.4 提高企业的创新能力

企业要对产品进行创新,充分契合市场的个性化需求,让产品充满活力。企业可以先对产品的内在属性进行创新,不断拓宽产品的实用功能,同时也要不断更新企业自身的营销手段,提高消费者的满意度,这样才能提高企业在市场中的综合竞争力,进而实现企业的长期稳定发展。

3.5 维护企业形象

企业要利用差异化竞争树立品牌形象,用优质的产品性能吸引消费者,这样企业就能获得更多的关注度,也能获得更多的支持率,在市场中就能占据主导地位。企业在发展过程中也要做好长期规划,不断挖掘消费者的消费喜好,并进行合理细分制定相应的营销策略,这样才能提高企业自身的竞争力。

3.6 发展企业文化

企业文化是企业对外宣传的窗口,也承担着团队凝聚力的作用,企业要根据自身特点,量身定制出独特的企业文化,并以企业文化为基础开展企业的各项管理工作,包括丰富多彩的品牌宣传活动、员工团建活动等。同时,企业也要不断完善用人机制,利用互联网平台对公司进行宣传,借助独特的企业文化吸引专业的人才加入。另外,在招聘的过程中,企业也要制定考核标准,包括人才的道德素养,只有建立超强的后勤保障,才能助力企业抢占更多的市场空间,实现企业的快速发展壮大。

4 结语

差异化竞争是市场发展的必然,我国多数企业都面临着市场竞争带来的威胁,这在一定程度上也加快了企业的转型升级。企业要充分挖掘自身优势,明确其中的差异化价值,并对这一价值进行战略规划,对产品属性进行大胆创新,深度挖掘产品的功能优势,利用差异化竞争策略建立市场竞争壁垒,并形成企业的核心优势,不断提高企业的品牌影响力及美誉度,从而确保企业的综合效益。

【参考文献】

- [1]王纪伟.以差异化竞争为基础的企业市场营销战略研究[J].现代商业,2019(13):35-36.
 - [2]张端浩.以差异化竞争为基础的企业市场营销战略研究[J].现代经济信息,2019(4):168-171.
 - [3]阮柏荣,宋锦洲.企业差异化竞争战略的有效实施[J].中国管理信息化,2013,16(23):69-71.
 - [4]李娟.以差异化竞争为基础的企业市场营销战略研究[J].改革与战略,2017,33(7):4.
 - [5]张向旺.基于差异化竞争的企业市场营销战略研究[J].投资与合作,2021,2(1):92-93.
- 作者简介:徐飞(1984-)男,福建屏南,民族,汉,硕士研究生,主要研究方向:跨境;贸易企业管理及营销策略研究;荧光产品的研发与设计。

内部审计在企业会计风险管理中的应用

李 雯

焦作千业水泥有限责任公司, 河南 焦作 454171

[摘要]随着我国经济的快速发展,企业在发展过程中所面临的挑战也越来越多,这其中不仅有外部环境所给予的挑战,更多的是由企业内人员、制度及经济等因素变动给企业带来的挑战,而在这些因素给企业带来的影响之中,最不能忽视的就是经济因素,对于企业来说,想要持续经营下去,需要必要的经济支持,因此可见经济因素对企业发展的重要性。想要做好企业管理,不能忽视会计管理这一方面内容,这有利于明确对企业的财务方面信息,从而保证企业正常经营运行。因此,企业应当对会计工作给予足够重视,重视会计工作人员的能力与综合素质,一般来说,企业可以通过进行内部审计对其工作质量做出保证。通过从横向、纵向两个方面进行内部审计工作,及时为企业发现发展过程中的风险,做好企业管理工作,进一步推动企业健康发展。本文主要研究了内部审计在企业会计风险中的相关问题。

[关键词]企业会计; 内部审计; 风险管理

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6321

中图分类号: F239.45

文献标识码: A

Application of Internal Audit In Enterprise Accounting Risk Management

LI Wen

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: With the rapid development of China's economy, enterprises are facing more and more challenges in the process of development, including not only the challenges given by the external environment, but also the challenges brought by the changes of internal personnel, system and economic factors. Among the effects of these factors on enterprises, the most important factor that can not be ignored is the economic factor. For enterprises, if they want to continue to operate, necessary economic support is needed, so we can see the importance of economic factors to enterprise development. If you want to do a good job in enterprise management, you can't ignore the content of accounting management, which is conducive to clarifying the financial information of the enterprise, so as to ensure the normal operation of the enterprise. Therefore, enterprises should pay enough attention to accounting work and pay attention to the ability and comprehensive quality of accounting staff. Generally speaking, enterprises can guarantee their work quality through internal audit. Through the internal audit from both horizontal and vertical aspects, we can timely find the risks in the development process for the enterprise, do a good job in enterprise management, and further promote the healthy development of the enterprise. This paper mainly studies the related problems of internal audit in enterprise accounting risk.

Keywords: enterprise accounting; internal audit; risk management

引言

为了适应经济全球化的大环境,需要重视内部审计的工作,充分发挥内部审计在企业的风险管理中的作用,通过对企业纵向和横向两个角度的分析研究,及时发现发展过程中的风险,推动企业更好发展。文章对于内部研究在企业会计风险管理重点的应用的研究,有利于企业在当今环境下不断优化自身结构,及时发现规避风险,更好面对挑战,从而促使企业更加稳定的实现进步发展。

1 理论概述

1.1 企业风险管理

企业风险是指在企业发展过程中出现的可能会影响企业发展的一系列不确定因素,然而风险并不能被确认是完全负面的,企业在面对风险时,如果处理的好,能够为企业带来经济效益,那么风险也有可能转化为推动企业进一步发展的动力,但如果应对不好,风险就会为给企业带

来一定的负面影响,阻碍企业的进步,所以做好企业风险管理是十分重要的。风险管理工作是由企业管理者组织进行的,纳入企业战略决策中的重要工作,需要注意的是,这项工作不是一劳永逸的,需要在企业发展过程中持续开展,这样的动态管理有利于企业对发展过程中的各种信息进行判断,及时发现风险并做出反应,尽量使风险对企业的负面影响降到最小^[1]。

1.2 企业内部审计概述

1.2.1 企业内部审计的内涵

内部审计能够使企业内部更加客观全面的了解自身情况,明确企业的未来发展方向与目标。对于内部审计来说,要求审计人员站在独立客观的角度上,结合对企业情况的了解进行审计工作,对企业的一系列经营活动做出客观评价,以此推动企业向其目标发展。在内部审计工作中,通过对企业经营发展过程中面对问题的反应情况做出评

价,能够发现企业内部目前存在的问题,推动企业各部门之间的有效沟通,不断完善企业内部体系,这有利于降低企业经营过程中发生风险的概率,推动企业更好发展。

1.2.2 企业内部审计的主要职责

企业内部审计的主要职责分别是预测风险、控制风险和咨询服务,要想做到优秀的风险管理则需要充分履行这三个职能。首先,预测风险是指在企业经营的过程中,通过对企业各种经营活动的研究分析,结合相关数据信息,对各经营活动可能面对的风险做出评价,这能够更加清晰地反应企业整体经营时的风险状况,企业的会计人员可以根据内部审计的结果及对风险的反馈情况了解企业目前的形势,从而使企业面对风险时显得更加从容不迫,更好地应对风险。其次,关于控制风险,是指在预测风险工作完成之后,对照风险预测所得出的结果,筛选可能会造成风险的相关因素并对其进行检查调整,这样做能够有效控制风险。最后,咨询服务是指内部审计部门能够提供咨询建议,风险预警等信息,有利于企业进一步发展。

2 内部审计在企业会计风险管理中的应用价值

2.1 有利于提升企业的风险防控能力

由于内部审计部门拥有较强的独立性,所以通常能够更加客观的看待问题,正因为如此,在企业会计风险管理中少不了内部审计的参与。通过内部审计部门的工作,能够使企业会计更加全面具体的了解企业的内部信息,促使其更好的进行财务管理工作,从而提升企业的风险防控能力。

2.2 有利于提升企业的经营管理水平

通过内部审计的工作,还可以使企业的经营管理水平得到提升。内部审计实质上就是对企业内部各类的生产经营活动做出审查,尽量减少企业经营过程中所存在的问题与不足,从而通过内部审计工作提高企业整体工作的效率与能力。由于内部审计的工作性质,他们对企业的了解是充分且客观的,清楚的知道企业的不足,发展程度等情况,可以将这些信息利用起来,优化企业的结构,提升经营管理水平^[2]。

2.3 有利于完善企业内部控制机制

除上述应用价值之外,进行内部审计工作还有利于企业内部控制制度的完善。由于内部审计工作进行的范围、特点及重要性,企业的日常经营管理活动已然离不开内部审计工作。另外,内部审计可以为企业今后的发展目标与发展建议提供参考,同时,能够帮助企业建立完善内部控制制度,推动对企业内部相关工作的建设。

3 企业内部审计工作现状

3.1 内部审计部门独立性不足

结合我国企业目前的审计工作的真实情况来看,我国现在的内部审计工作还是存在问题的。有的企业并没有给予内部审计部门足够的重视,因此,审计结果也常常被忽视,没有被充分利用起来。另外有些企业的内部审计部门的设立仅仅是个形式,部门缺少独立性,那么在进行内部

审计工作时就会处处受人掣肘,这种情况下内部审计的功能也很难得到发挥。没做好内部审计工作,企业会计对风险的预测控制也会出现一定问题,从而影响到整个企业的生产经营活动。

3.2 内部审计管理体系不完善

在企业中,不仅要有内部审计部门,给予该部门独立性,使其能够独立客观科学的完成审计工作,还要有内部审计管理体系。如果企业缺乏内部审计管理体系或是存在体系并不完善的情况,那么就很难保证内部审计的工作结果是科学有效的,还有可能导致工作效率低,质量差等问题,导致企业其他部门不能放心使用内部审计的结果,这一定程度上会阻碍企业的发展。因此,企业需要建立完善内部审计管理体系,随着时代的发展,采用先进科学合理的管理方法,对于传统的管理方法来说,如果发现已经不适用于现代企业的话,就要及时更新,以免提升企业内部审计和经营的风险。

3.3 内部审计风险管理方法单一

结合实际情况,我国大部分企业在内部审计方面存在的问题其实是没有找到合适的关于对内部审计风险进行管理的方法。传统的管理方法比较单一,使用这种方法在进行管理时存在明显的滞后问题,一般来说,就是对常规审计或是预防性审计的管理不到位,不能及时地发现风险并作出处理应对,损害已经发生,事后再进行审计工作也是于事无补。除此之外,再这种单一地内部审计风险管理方法下进行审计工作所得出的审计结果并不严谨,其可信度与有效性也会大打折扣,不利于企业的健康发展。因此,企业需要积极创新风险管理方法,建立完善适合企业的合理有效的内部审计风险管理方法,以推动企业发展。

3.4 审计人员专业能力不强

审计工作质量的好坏虽然会受到很多要素的影响,但最重要的一个因素是审计人员,审计人员是审计工作的主体。所以,审计人员专业能力与综合素质的强弱至关重要。目前来看,有一些企业并不重视内部审计部门,因此,在该部门招选拔应聘者时没有针对性,导致内部审计的工作人员专业素养堪忧,就算对其进行再培训,增强了其专业性,但再培训也要付出时间与金钱成本,不如直接选用专业人才。审计人员缺乏专业性,就导致内部审计工作的质量较低,审计结果有效性不强,审计人员对风险的预测与分析能力也有限,不能更好地为企业服务。所以,从企业长远效益考虑,企业不能仅仅注重眼前的经济效益,更要注重人才的选用,在今后为企业创造更多效益。

4 企业内部审计在会计风险管理中的应用

4.1 设置专职机构,重视审计工作

为了通过内部审计工作推动企业对风险的防范,从而促进企业进一步发展,审计部门工作过程中应该明确工作任务,履行自身职能,建立完善合理的内部审计管理体系,

在满足独立客观的前提下进行内部审计工作。除此之外,提高审计工作人员的专业知识和综合素质,明确审计工作的最终目标和部门的工作权限,提高审计工作的准确性和结果的有效性,使内部审计真正能够在会计风险管理中得到应用,从而对企业的发展起到推动作用。还有就是,想要更高效利用内部审计进行风险管理,审计人员要明确自身职责所在,不断积极进行学习,提高自身素质和能力,更好为内部审计工作服务,推动企业财务会计方面平稳运行,以保证财务管理不会出现严重错误,从而为企业的发展保驾护航^[3]。

4.2 完善内部审计风险评估体系

通过内部审计的有效进行,能够发现企业经营过程中的问题和风险,只有在面对风险时采取合理的策略,降低风险对企业的负面影响,才能保证企业的持续发展。而企业想要有效防范风险,需要完善内部审计风险评估体系,这有利于保证风险评估的准确性,提高企业在面对各种风险时的处理能力,从而更好应对各种风险。正因为风险评估体系的建立完善对企业发展有着重大影响,所以对相关工作人员与企业本身也提出了要求,工作人员需要有一定的风险意识,能够敏锐察觉到风险的存在与造成风险的原因,有采取合理措施手段有效规避风险的能力等。企业则需要重视内部审计相关工作,确定完善内部审计风险评估制度,对风险各方面做出具体评估并采取措施以降低风险影响。

4.3 丰富审计手段, 评估审计风险

在当代时代背景下,传统单一的审计方法已经不适用于现在的企业情况,以前的方法不够先进,具有一定的滞后性,往往在风险已经发生之后才进行风险评估,这时审计所得到的风险类型信息或是针对风险的解决方法等对企业来说意义不大,因为已经发生的风险已无法再规避了,举例来说,企业会计人员监守自盗,私自挪用公款等此类未知的风险就很难通过传统的审计手段来应对。因此,为推动企业发展,实现审计目的,应该丰富审计手段,在风险发生前就预测风险,对其进行控制,制定相关风险预案,这样才能更好发挥审计作用,面对企业未来挑战。通过审计部门对会计工作的监督,及时发现会计工作中是否存在问题,如果出现问题进行上报并控制,增强企业的财务管理,也能够避免重大会计管理风险。对于审计工作人员来说,需要了解风险类型,不断加深对风险的认识,掌握风险评估方法,提高自身的专业能力与素质,在遵守相关法律法规的前提下,有序的进行内部审计工作,保证审计结果是科学并且真实有效的。在对会计风险进行管理时,要科学合理的评估风险,尽量做到真正为企业发展规避风险。

4.4 完善聘任制度, 培训审计人员

进行内部审计工作时,审计人员是不可或缺的,如果没有了专业的审计人员,那么即使拥有再完善的体系和管理方法,审计工作也是无法继续进行的。因此,企业内部审计部门的聘任制度应该科学完善,有合理的聘任标准,

能够为部门带来人才,满足内部审计的工作需要,在招聘人才时,可以设置一些硬性条件,来筛选企业真正想要录用的人才类型,同时应该综合考虑应聘者的专业能力、综合素质以及责任心等等。举例来说,对于内部审计工作,企业将硬性条件设置为只有经济类专业毕业或是拥有一定审计工作经验的人才能够胜任,这样能保证应聘者的专业能力水平。同时,在进行面试的过程中,通过与应聘者的交流沟通,判断其责任心与沟通能力等水平是否符合公司的用人标准,在确定录用后可以设置 1-2 个月的试用期,再次观察员工的工作能力与综合素质,如果发现有不合格的员工应该及时排除,以保证审计工作的有效性。除此之外,为保证内部审计工作人的准确严谨,还可以对部门已有的员工进行学习培训,更新员工的知识体系,学习了解会计的日常工作,同时加强其对相关法律法规的认识,这有利于员工内部审计工作的进行,更加准确的识别风险并进行风险管理,制定最科学有效的风险预案,从而促进企业进一步健康发展^[4]。

4.5 推进内部审计信息化建设

当今社会信息化趋势明显,为了顺应时代发展,内部审计部门也可以推进信息化建设,开发利用审计软件,进行电脑系统化的施工,这有利于提高审计的工作效率,一定程度上能够减少审计人员粗心等问题而导致的失误,提升审计工作的质量,使审计结果更加准确真实可信。审计工作信息化,可以更好地将审计与企业其他信息相结合,如财务报表信息等,这有利于内部审计人员更加全面了解企业情况,发现解决会计风险^[5]。

5 结语

综上所述,为了规避企业经营中的各种风险,推动企业进一步健康发展,实现持续经营,必须要重视内部审计工作。企业要明确内部审计对企业会计风险管理的价值,不断完善内部管理机制,加强内部审计的管理,提高审计人员的专业能力与综合素质,确保内部审计的职能能够得到有效发挥,从而促使企业进一步发展。

【参考文献】

- [1]戴晓红. 内部审计在企业会计风险管理中的应用探析[J]. 现代经济信息, 2018(20): 223.
 - [2]胡安亮. 企业会计风险管理中内部审计的应用分析[J]. 现代经济信息, 2018(15): 173-174.
 - [3]孔阳. 内部审计在企业会计风险管理中的应用探析[J]. 商业经济, 2018(2): 125-127.
 - [4]董雯, 董春英. 探讨内部审计在企业会计风险管理中的应用[J]. 中国集体经济, 2017(20): 89-90.
 - [5]孔阳. 内部审计在企业会计风险管理中的应用探析[J]. 商业经济, 2018(2): 125-127.
- 作者简介: 李雯(1983-)女, 汉族, 河南焦作人, 本科, 中级会计师, 研究方向为财税管理。

企业财务会计风险原因分析及防范措施

李 烨

贵阳农村商业银行股份有限公司, 贵州 贵阳 550081

[摘要] 目前我国正处于一种全面深化改革的环境当中, 在这个重要的阶段, 我国的市场化竞争也变得非常激烈, 企业如果想在激烈的竞争当中获得优势, 就必须要在各个环节强化其管理层面, 尤其是要提高会计管理水准, 只有这样, 才能够促使企业可以正常运转。企业财务会计风险防范, 能够有效地保障企业管理符合标准要求。企业要能够从战略角度, 重视对财务会计方面的风险防范工作。基于此, 本文首先讨论了企业财务会计风险的内涵, 及财务会计风险特征, 其次分析了企业财务会计风险出现的原因, 然后介绍了企业财务会计风险防范控制策略。以供相关工作人员参考。

[关键词] 企业金融; 会计风险; 原因; 防范措施

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6320

中图分类号: F832.2

文献标识码: A

Cause Analysis and Preventive Measures of Enterprise Financial Accounting Risk

LI Ye

Guiyang Rural Commercial Bank Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550081, China

Abstract: At present, China is in an environment of comprehensively deepening reform. At this important stage, China's market-oriented competition has become very fierce. If enterprises want to gain an advantage in the fierce competition, they must strengthen their management level in all links, especially improve the accounting management level. Only in this way can they promote the normal operation of enterprises. Enterprise financial accounting risk prevention can effectively ensure that enterprise management meets the standard requirements. Enterprises should be able to pay attention to the risk prevention of financial accounting from a strategic perspective. Based on this, this paper first discusses the connotation and characteristics of enterprise financial accounting risk, then analyzes the causes of enterprise financial accounting risk, and then introduces the prevention and control strategies of enterprise financial accounting risk for the reference.

Keywords: enterprise finance; accounting risk; reason; preventive measures

1 财务会计的发展及功能

1.1 财务会计的发展

财务会计最初是在我国银行等金融企业中进行会计核算的统称, 它是按照会计的基本原理, 对银行及金融机构的经营管理进行记录、监督的过程, 最终形成财务报表以表述其财务状况及经营效果。随着我国改革开放的加深, 金融行业进行了深化改革, 金融与企业间的关系越来越密切, 很多企业的经营活动中已经离不开金融活动。在此基础上, 在企业会计准则中, 针对与金融有关的活动进行了进一步规定, 即在企业会计准则中加入金融工具等新准则, 这样使财务会计的范围得到了扩大, 不再仅指金融行业的会计核算, 而是将企业中与金融活动有关的会计核算也作为财务会计的一部分。企业中的金融会计核算, 与企业经营密切相关, 同时也受金融风险影响, 对使用者在经营治理和其他经济活动中做出合理和有效的决策起着重要作用。

1.2 财务会计的功能

主要分为两种, 这两种功能都是非常重要的, 第一就是核算的功能, 就是需要通过有效的标准和体系对数据进行有效的处理和分析; 第二就是管控功能, 就是在数据处理的过程中对数据进行分析 and 风险的预测, 金融风险分析

等服务, 为企业的发展提出问题及意见。目前我国的财务会计更倾向于第一功能, 而未对第二项功能予以重视。

2 财务会计面临的风险

2.1 会计核算方面的风险

目前我国的财务会计制度虽然已趋近于国际会计准则, 但仍不完善, 并且新的准则为了将相关的金融风险体现在财务报表中, 使财务报表更加真实地反映企业的经营成果和财务状况, 在计量金融资产的价值时运用了公允价值的计量方法。由于公允价值的计量需要大量的数据及判断, 如有市价的需要有成熟的市场提供数据、无市价的需要一定的估值模型进行计算, 而这些数据的来源、假设等又没有确定的标准, 因此导致会计核算的结果存在判断不准确的风险。同时, 如果不同的企业对同一类资产公允价值的大小进行了不同的计量, 那么会导致企业间的可比财务信息失去比较意义, 会对企业判断自己的定位、进行下一步的战略管理造成不利影响。另外, 目前会计核算已经电算化, 相应的管理软件是否完善直接决定了会计信息的质量, 如果软件存在漏洞, 将产生大范围隐蔽性的影响。

2.2 相关会计从业人员水准的风险

对于现在来说, 很多的财务会计工作者自身的专业素

养不够。比如大部分的银行成立的时间是不短的,因此,就会促使会计工作者的从业时间比较长,经常使用传统的核算措施,对于创新性的核算方法不够了解。不过,随着社会经济的不断进步,金融会计的准则也是在不断的更新的,金融会计工作者的水准也在不断提升,挑战就会加大。这些工作者不仅仅是要对财务进行核算,还要对其进行评估以及判断,除此之外,还要对金融会计工作者的专业杜洋进行提升,并且对风险的预防和管控思想意识进行提升。金融会计工作者要对自身的职责重要性进行重视,核算工作的精准程度和企业的良好运行有着直接的关系。

2.3 金融结算方面的风险

在金融结算过程中,如果相关工作人员存在未按规定操作或者操作失误则会带来结算风险。结算风险主要是在规章制度不完善、内部监督不到位的情况下,在结算过程中产生的风险,主要发生在银行类金融企业中。如在银行进行票据的结算时,未按照规定对票据的真实性进行审查,在票据的记载事项不齐全背书不连续等情况下仍进行结算,使票据诈骗人员得逞,将会给银行造成损失。

2.4 金融会计监督方面的风险

会计监督是防范风险的重要手段,会计监督应对会计核算进行认真检查,及时发现会计核算的问题以及核算中涉及的金融风险。这就要求企业制定完善的内部监督制度,同时配备具有足够胜任能力的监督人员,使制度得以执行。如果监督职能缺失,会导致会计核算出现偏差,未识别出潜在金融风险,则将对整个行业造成巨大的影响和损失。

2.5 金融决策方面的风险

企业的经营管理人员进行决策时需要依据相关的数据,如果数据不真实或不准确,将使经营决策失误,对企业造成无可挽回的损失。做出决策的过程非常复杂,但是数据必然是决策的依据和基础。金融会计的核算会提升企业的财务状况、经营效果。在决策过程中管理层还需要对数据背后的问题进行深入的分析,以找到进一步改善和发展的方向。如果数据信息失真,那么在分析过程中就会产生失误,对相应的经营表现进行误判,进而做出错误的应对方法、制定错误的发展方向。因此,金融决策方面的风险是对未来企业的发展影响最为重大的风险之一。

3 企业金融会计常见风险类型分析

3.1 会计监督类风险

企业经营效益水平在很大程度上与金融会计工作的实效性、真实性有关,所以会计工作质量的保证离不开合理公正的会计监督。在具体经营过程中,有些企业偏向于强调信贷管理,常常出现金融会计监督与管理被忽略的现象,金融会计监督功能发挥受到了限制,从而降低了金融会计工作水平。出现这类风险的原因大多都是会计监督缺乏科学性导致的,现有的金融会计监督工作过于盲目和随意,大大增加了发生风险的可能性。

3.2 会计核算类风险

企业生产经营所产生的资金活动是通过会计核算来反映的,主要是事后核算企业已完成的经营活动。所以会计核算风险主要出现在算账、记账、报账等会计环节中。一方面,会计核算处理流程繁多且复杂,有些会计工作人员一味追求省事而简化核算过程,这就是常常出现核算疏漏的主要原因;另一方面,会计信息反映了企业一切经营活动,不少企业通过违规操作的方式提供不真实材料,呈现虚假的企业收支情况只为将更多的利益划分出来,当核算结果不能将企业真实情况反映出来时,这将给企业正常运营埋下巨大风险隐患。

3.3 会计结算类风险

会计结算类风险指的是金融机构以会计报表形式在金融会计信息披露环节埋下的风险,具体涉及到企业近期的负债信息、收益情况和大概资产等。能否顺利开展金融会计结算工作将直接影响企业发展的稳定性。金融会计在全新的社会形势下很可能出现思想摆动的情况,比如动了借用工作之便中饱私囊的心思,引发企业面临巨大的金融会计结算风险,不利于企业发展稳定性。

3.4 决策失误的人为类风险

与金融会计工作质量有紧密联系还有相关管理人员,如若会计人员核算工作失误就会直接影响核算数据的准确性,而企业管理人员将不准确的数据作为规划企业经营活动的依据就必然会给企业带来不可估量的经营风险,甚至会导致企业根本无法达到既定的经济效益目标或陷入亏损的状态。前几年东风标致这个著名的汽车品牌就从连续三年销量闯入汽车排行榜前十的巅峰状态下,因为决策者的判断失误,没有准确定位市场而在第四年出现销量大幅下降的情况。

4 企业金融会计风险的防范措施

4.1 基于科学的规划明确金融会计风险防范要点

企业要以科学规划为前提开展金融会计风险防范工作。简单来说就是企业有必要立足于自身实际情况开展更具针对性的财会工作,合理规划金融会计风险防范工作内容与相关流程,要在明确基础性的风险防范权责关系的同时,明确掌握每个风险防范环节中的工作要点。以某大型民营建筑企业为例,企业内部的项目建设每个阶段都离不开融资操作,而这就意味着极大的金融会计风险防范压力,该企业要想以主动积极的态度去面对金融会计风险,有必要将金融会计主要形式确定为核算风险^[1]。本身就具有极高复杂性的核算工作要想达到一定水平,企业从会计电算化角度出发利用信息技术进行了半自动化的金融会计核算,从而顺利开展金融会计核算工作,而且这一企业成功掌握了每个金融风险对应的防范主动权。任何一家企业都要在科学与客观的视角中,逐步进行会计风险防范、分析、控制与规划,基于对防范要点的掌握采取针对性更强

的风险防范工作。

4.2 深化企业管理层与会计人员对金融会计风险的认识

现代企业在市场经济发展背景下有必要从思想层面上强化管理人员以及会计工作人员对金融风险的重视,这是顺利开展金融会计风险防范工作的基础条件。一方面,作为企业领导层、管理者,必须明白企业内部财务工作的重要性,以及提升金融会计水平对企业可持续发展的促进作用,了解金融会计风险可能会给企业发展造成的危害,进而安排金融会计工作尽可能以贴合企业战略发展的方向进行。另一方面,对于会计工作人员也要强化其对金融会计风险的认识,致力于提升会计人员风险防控意识,在日常工作中时刻提醒自己做好金融会计风险防范,切实维护企业效益。

4.3 优化改革金融会计监督管理模式

围绕金融会计开展监督管理模式的优化改革有以下几个重点。其一,进一步明确企业当下负责金融监管的部门职能明细,重新合理的划分工作内容制定新的工作安排,实现多个部门之间顺畅的信息交流与共享,进而确保每一个相关的部门都能全面监督企业金融会计工作。其二,企业有必要在金融监督管理机构中分种类的制定与之相对应的问题处理方案,做到最优化的资源配置,尽可能细致化的开展企业金融监管^[2]。其三,坚持事前、事中、事后分阶段监察管理的原则开展监督管理工作。在正式实施方案计划前要仔细、反复的核查既定方案的内容与细则,方案实施过后还要进行全程化的评定与审核,以便给企业金融监督管理呈现一个最为全面、客观且真实的工作成果。

4.4 不断完善企业金融会计工作制度与机制

有效开展企业金融会计风险防范工作,就要将现代会计理论与管理方法作为主要的参考依据,充分合理的利用会计管理职能,保证超高金融风险下的企业维持正常经营。比如在信贷业务中,可实施全程性的动态跟踪与监控,甚至直接参与到金融企业经营决策中,让金融会计工作始终与企业商业化经营思维保持同步,并赋予构建金融会计体系一些创新元素。一方面,要构建完善的会计核算体系,将分级授权核算与集中化的统一管理模式进行有效融合,深入整治企业金融会计工作秩序,强化金融会计基础性工作,报表内容虚假、账簿过于平整等金融会计中的虚假信息一定要第一时间进行处理,最大化的提升金融会计核算工作质量,优化金融经营管理机制,以便让企业拥有更具

可靠性、真实性的会计信息。另一方面,杜绝一切有违规经营或者账外经营的行为出现,有效构建企业金融会计管理体系并持续优化完善。当前我国大部分企业金融机构中都一直存在着危害程度不同的风险与损失隐患,而且多多少少都与账外经营有关联^[3]。深入分析其具体原因就是企业金融会计管理体制有漏洞,导致金融会计信息获取的时效性受影响,而一个不及时就会大大降低会计职能发挥效果,无法在第一时间分散和化解风险,错过了解决问题的最好时机。

4.5 致力于企业金融会计队伍综合素质提升

要想尽可能的将企业金融会计风险控制在一个既定的合理范围内,第一个首要条件就是构建完整的风险防范与控制体系,而体系的思考与建设离不开人员操作,那么这就对金融会计工作相关人员提出了较高的技能要求与专业能力要求,要竭力打造一支综合素质水平高的专业型队伍,对这支队伍的要求除了超高专业性的能力水平,还要有深刻的思想认知与工作觉悟,如此才能从心理和精神上承受来自外界的压力与诱惑。所以,需要采用定期或者不定期的方式组织从业人员参加专项培训。与此同时,在人员聘用与选择环节中一定要严守相关规定,绝不出现不按要求聘用的事情出现,要重点栽培或鼓励胜任力表现极好的人员,按照规定约谈无法胜任工作的人员进行辞退。当然,岗位划分的合理性是充分发挥人才技能与价值的前提条件,尽量确保每个人都能在其位、谋其事、尽其职。

5 结语

目前,在现代企业发展过程中,金融会计的风险主要表现为会计核算风险、会计结算风险、会计监督风险。就我国当前社会经济发展情况来看,可采用加强内部监督制度建设、健全风险预警系统、完善财务管理制度、加大企业人才培养力度等措施,来达到合理防范企业金融会计风险的目的,为现代企业的可持续发展提供保障。

[参考文献]

- [1]李国明,刘莹.浅谈金融企业会计风险的防范与实证应用——以G银行为例[J].知识经济,2019(22):90-91.
- [2]钱宇凡.大中型企业筹融资途径与风险防范探究[J].时代金融,2019(6):179-180.
- [3]殷明.强化金融财务监管 防范金融财务风险[J].金融经济,2019(2):165-166.

作者简介:李烨(1972-)女,经济师,本科(贵州大学),会计专业。

关于管理会计与财务会计的融合研究

熊 婷

焦作千业水泥有限责任公司, 河南 焦作 454171

[摘要] 在企业的发展过程中, 需要不断优化管理内容, 强化内部管理结构, 指定科学的管理制度, 只有这样, 才能实现企业资源的合理化利用, 促进企业生产效率的提升。随着市场经济体制发生不断地变革, 企业财务管理的重要性愈发凸显。其中财务会计与管理会计如何有效融合成为企业财务管理中重要的问题。同时也是现代化企业改革的重要方向之一。文章在此基础上, 探讨了企业财务会计与管理会计在有效融合方面的内容, 分析融合过程中面临的企业发展问题, 并着重阐述了财务会计与管理会计融合的有效措施, 旨在促进企业经济效益的有效提升, 促进企业综合竞争力的提升。

[关键词] 企业; 管理会计; 财务会计; 融合

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6322

中图分类号: F275.2

文献标识码: A

Research on the Integration of Management Accounting and Financial Accounting

XIONG Ting

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: In the process of enterprise development, we need to constantly optimize the management content, strengthen the internal management structure and specify a scientific management system. Only in this way can we realize the rational utilization of enterprise resources and promote the improvement of enterprise production efficiency. With the continuous reform of the market economic system, the importance of enterprise financial management is becoming more and more prominent. How to effectively integrate financial accounting and management accounting has become an important issue in enterprise financial management. At the same time, it is also one of the important directions of modern enterprise reform. On this basis, this paper discusses the content of the effective integration of enterprise financial accounting and management accounting, analyzes the enterprise development problems faced in the integration process, and focuses on the effective measures of the integration of financial accounting and management accounting, in order to promote the effective improvement of enterprise economic benefits and the improvement of enterprise comprehensive competitiveness.

Keywords: enterprise; management accounting; financial accounting; integration

引言

现如今社会飞速发展, 各项科学继续快速迭代, 商场竞争进入白热化阶段。对企业发展有着新的要求以及不同的形式, 有着更高难度的生产经营管理需求。在全新的趋势下企业要想获得更好的前景, 势必要对企业内部的管理及对外经营理念全面提升, 首当其冲的就是对财务部门的优化管理。其中管理会计和财务会计的融合是一种改革创新的全新思路, 不但会将会计信息成果的全面性和准确性大幅度提升, 同时也对企业的信息分析能力与抗风险能力进行提高, 因此可以为企业更好地构建健康和谐的运营环境。解析新情势下管理会计和财务会计融合发展环境, 找到其融合发展矛盾解决的突破口, 加快融合建设。

1 企业财务会计与管理会计的概念分析

1.1 财务会计的概念

企业财务会计主要是将企业经营活动中的主要数据进行分析整理, 明确企业内部财务运行状态, 并通过资金的流向等内容充分的进行对外展示。财务人员金新年歌数据分析的主要形式是利用货币。财务会计还可以利用复式记账的方式对于企业日常经营活动中的数据进行分析。现

代化企业发展过程中最重要的环节就是财务分析与财务会计工作, 财务会计的日常工作报告与财务报表对于企业的发展至关重要。

1.2 管理会计的概念

管理会计的作用是整理对企业比较有价值的会计信息, 并以报告的形式呈现给管理者。管理者根据报告的内容完成企业决策。管理会计利用数学分析、统计学原理并结合财务基础知识, 进行数据资料的整理, 通过科学有效的分析得出最科学的结果, 为管理者决策行为提供有利的数据支持。

2 企业财务会计与管理会计的联系和区别

2.1 企业财务会计与管理会计的联系

财务会计与管理会计之间联系非常密切, 主要集中在三方面: 首先, 二者的最终目标相同, 二者都是根据企业发展目标, 在会计准则的要求下为企业的稳定发展和高效率做贡献, 为企业领导者进行决策提供良好的数据支持。其次是二者的职能本质上一致。二者都具备监督的职能, 根本上都是对企业成本控制与预算完成度进行监督, 从而更加科学的分析企业盈利与预算之间产生差异的主要原

因,便于预算方案的有效执行。最后是二者信息共享,都来自企业内部运营活动中,都比较直观的反应企业发展活动。

2.2 管理会计与财务会计区别

管理会计与财务会计都属于企业财务部门。但是二者之间的性质还存在一定的差异。在日常工作过程中,管理会计的功能有评价、分析与选择等,主要的工作内容是在企业经营活动基础上进行的。而财务会计主要针对企业资产负债情况以及企业的收支情况进行分析,其主要体现了企业资金流动的情况。此外,管理会计与财务会计的服务内容也存在差异。管理会计为企业管理者提供有效的经营信息,企业管理者从中获取有利的财务信息。而财务会计则通过了解企业经营情况,为企业提供各类信息^[1]。

3 新形势下企业财务会计与管理会计融合现状分析

3.1 职能认知不对等

在企业成长历程中,管理会计并不是近期才出现的,管理会计与财务会计一直并存但管理会计从未位或更多的关注,管理会计和财务会计之间的独立性强,长期以来分裂日益严重。但在新形势下管理会计所发挥的作用得到了各企业更高的关注,融合的形势也就越发的明显。然而伴随着更深层次的融合二者之间的问题也就更加明显,比较主要的问题是财务会计难以从传统核算工作中剥离出来进行整体规划统筹,宏观思维较低,财务会计仍然使用传统的工作方式,以核算为重点,较难胜任管理的工作,管理会计仍然未进行有效的融合,该问题普遍存在于中小型企业中。实际应用中管理会计对于一个企业的长期发展有着举足轻重的作用,主要在于管理会计能够为决策者提供根据财务数据准确预估规划未来的发展方向和行业定位,对企业管理问题进行梳理找出行业核心竞争力的问题所在。管理会计依旧是建立在财务知识的基础上,对管理功能更好的延伸扩展,从企业资金活动来剖析经营决策、业务程序等是否科学合理,并且对企业前瞻性和精准性进行提高。但是财务会计还不能意识到这一点,从而导致融合不够充分有效。

3.2 专业队伍建设有待加强

融合进度无法达到预期的主要因素在于会计人员本身还没有做好相关准备,工作内容及方式依旧按照传统方式进行,综合业务能力有待提高,如今主要表现在以下两点:其一,会计从业者没有从思维上进行转变,很难在全新形势下快速转变适应行业发展要求。因为思维固有化,在一定程度上缺乏创新,会计员依旧认为其两者之间只能交叉或融合可可能性很低。其二,从业人员的业务能力存在较为明显的差距,业务能力不高的人很难适应融合工作,根据现代技术的发展也需要从业人员不断地学习新的技能,掌握财务管理的相关知识,大多数会计从业者并不具备这些技能。

3.3 难以及时利用先进的方法和手段,辅助开展会计融合工作

在企业发展历程中,仍然有没有掌握好财务会计、管理会计、现代化会计模式尺度的人员,无法及时利用先进的手段方法,辅助企业展开会计融合工作。相关从业人员想要快速收集各种信息和资讯,就需要消耗更多的时间,并且无法保证所收集到信息的真实性和准确性。这将会使后续的会计融合与决策制定出现错误和偏差。在不同部门财务人员本身的交流不畅,出现重复采集数据或反复开展会计工作,主要受到传统会计模式和企业模式的影响。这不但会造成财力、物力、人力的浪费,同时还会影响会计融合的整体进度。除此之外,虽然部分企业使用了现代化的会计系统,从业人员并没有将原有的财务会计和管理会计进行组合,这样也会使后续融合财务会计和管理会计出现多问题。

3.4 企业财务会计管理制度滞后

相关管理机制想要进行革新以保证财务会计与管理会计融合得到实际的执行,是必要对二者进行融合发展,如果仅仅是在想法和意识层面进行融合忽略了建立配套机制和完善,势必会让财务会计和管理会计融合成为空想主义。再过去管理会计与财务会计是分割成不同的独立的部门,因此管理会计并不是新生事物,两者各自有着不同的内容侧重,发挥着不同的作用,传统的财务会计更偏重于企业内部的产业财产资金管理以及对资金流动进行核算,对市场经济管理与经济发展趋势较少,属于事后监督纠正机制。而管理会计与恰恰与财务会计相反,管理会计更加侧重于以财务理念为基础对企业生产经营决策前进行分析论证与研究,确保企业发展战略的有效性科学性。必须要有新的制度进行规范才能更好的使财务会计和管理会计融合发展,如果不发挥出融合优势继续使用旧的制度不仅无法发挥融合的优势,反而会产生不良后果。

4 管理会计与财务会计的融合策略

4.1 完善管理制度,落实工作准则

完善的社会制度不仅可以约束员工行为,而且可以保障企业正常的运营活动,为企业营造良好的经营环境。在进行财务会计与管理会计相互融合的过程中,更需要制度的不断约束。企业要基于自身发展情况与企业发展目标的要求,并结合财务管理的相关需求,建立科学完整的会计管理制度。通过完善制度执行标准,确认不同岗位的岗位职责,减少由于制度约束带来的企业变化。企业要对实际的经营状态进行审查,对财务管理的流程、内容以及权责分配等内容充分落实。对财务会计与管理会计融合的工作模式进行分析,对二者之间协调发展的具体策略进行探讨,并建立科学的交互条款,尽量完成统一化的管理。

4.2 通过建立信息化平台,提升企业财务管理的工作效率

随着社会经济的不断发展,信息化不断普及,各个行

业都面临着不断的改革升级。企业开展财务管理信息化可以提升信息传输的速度,更好的将财务会计与管理会计工作进行融合。财务会计与管理会计之间分工不同,管理内容也存在一定差异,但是都是根据企业实际的财务运行状况进行数据分析,财务会计的工作成果可以为管理会计人员提供数据支持,并作为管理会计的重要参考。因此,企业要建立统一化的信息化平台,集合财务会计与管理会计的主要工作内容,将数据进行公开化,根据财务信息数据的主要类型设置不同的目录,并且只有会计人员才能进行登陆,运用大数据分析以及信息化手段进行财务管理,不但提高了企业数据分析的能力,而且减少了数据遗失的问题,在企业财务管理方面实现了规范化和信息化。

4.3 提升管理人员综合素质

目前,企业开展财务管理的过程中,为了更好的融合财务会计与管理会计的工作,需要利用信息化手段进行二者融合优势的宣传工作。帮助企业财务人员更加清晰的认识到融合的优势,树立全心的管理思想和理念。此外,通过信息化平台的建立,可以在企业内部定期开展财务会计与管理会计融合的主题讲座与实际经验交流会,让财务人员不断提升自身专业技能。在此过程中,还能不断发现会计融合过程中的问题,并展开针对性的解决方案探讨。开展专业会计人才招聘过程中,要严格按照会计准则要求的内容开展分析,确认招聘者的相关资质,根据企业人才储备进行招聘,对招聘人员的上岗资质进行审查,并组织相关的专业知识考核。入职之后企业还要进行全面的岗前培训,便于会计人员更好的熟悉企业业务,更好的开展工作。此外,要对人才培养体系进行全面的创新,建立信息化的网络培训课程,根据不同阶段会计人员的发展目标制定针对性的培训内容。会计人员通过培训之后,系统可以根据人才发展战略,制定下一阶段的发展目标,并与第三方培训机构进行合作,组织会计人员进行专业化的学习,确保财务会计与管理会计工作能够更好的融合,提升会计人员的专业素质^[2]。

4.4 循序渐进稳步实现财务会计与管理会计有效融合

在经济发展的全新形势下,财务会计与管理会计的融合工作是企业发展的战略性目标。从企业管理的角度出发,企业占领改革分为两种,分别是渐进性改革与革命性改革。革命性的改革影响整个企业的发展方向,因此在执行过程中会受到很多因素的干扰,而渐进性变革则是阶段性的,通过完成某一阶段的小目标,然后不同的小目标构成大目标,直至完成渐进性变革。企业开展财务会计与管理会计

的融合则需要采取渐进性变革的方式,企业内部要充分认识到二者融合的重要性与意义,保障在会计融合过程中获得人员、制度等方面的支持。现阶段对于企业发展来说,进行会计融合已经成为不可改变的发展趋势,但是受到传统会计管理理念的影响,会计融合工作还面临一定的困境,因此开展工作方式与思维模式的变革需要循序渐进,既不能因为变革造成过大的人员流失,也不能让会计人员失去工作积极性,从思想到行动都需要进行改革,顺势融合会计发展工作,真正发挥会计融合的主要作用。

4.5 建立会计新的确认基础和多种计量模式

企业财务管理变革需要经历一定的过程。以往都是采用的权责发生制这种传统模式。在此基础上将现金流量进行吸纳,建立财务会计与管理会计融合的基础。这样做可以保障二者融合过程中相对协调,减少管理会计的工作内容,对于提升企业资金运转能力意义重大。企业一方面可以满足对外投资的需求,另一方面还能促进企业内部资金的回流。在计量属性方面,企业财务会计需要结合企业实际成本、历史成本、企业市价以及未来发展资金流向等相关属性进行分析,实现不同计量模式下资金的依存与配合。随着更加智能化的金融工具出现,会计在加量基础与属性方面发生了一些变化。财务会计利用传统计量属性实现数据的收集与分析工作,为管理会计进行信息处理打下良好的基础,进而实现二者之间良好的配合。进行评价与考核过程中,财务会计需要对企业债务成本进行确认,同时需要对资本成本进行计量。对于企业开展投资的项目进行深化考核,确认其投资收益是否成正比,并促进财务会计与管理会计之间在数据上达成一致。

5 结束语

综上所述,企业财务管理工作对于企业的作用不言而喻。财务管理工作具有一定的复杂性,其专业性强。想要更好的实现企业财务会计与管理会计的融合,就需要数据现代化的财务管理理念,利用现代化的金融工具,实现二者的有效融合,帮助企业在投资领域站稳脚跟,以提升企业的竞争优势,促进企业稳定健康的发展。

【参考文献】

- [1]王慧.新形势下企业管理会计与财务会计的融合发展[J]. 纳税, 2021, 15(32): 115-116.
 - [2]周秉君,黄砚. “互联网+”背景下管理会计与财务会计融合[J]. 中国乡镇企业会计, 2021(11): 78-79.
- 作者简介:熊婷(1984-)女,汉族,湖北武汉人,本科,中级会计师,研究方向为财务管理。

基于管理会计的企业管控模式创新探讨

李友爱

焦作千业水泥有限责任公司, 河南 焦作 454171

[摘要] 当前我国很多企业在管理中都存在一定的不足, 尤其是管理会计方面。为了进一步发挥出管理会计在企业管控中的价值, 本文首先明确了管理会计的重要作用, 然后分析了管理会计在企业管控中的不足以及影响因素, 并且提出了一些优化建议。通过本文分析, 有助于提升企业管控水平, 推动企业进一步改善内部管理工作。

[关键词] 管理会计; 企业管理; 管理模式

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6323

中图分类号: F273.1

文献标识码: A

Discussion on the Innovation of Enterprise Management Control Mode Based on Management Accounting

LI Youai

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: At present, many enterprises in China have some deficiencies in management, especially in management accounting. In order to give further play to the value of management accounting in enterprise management control, this paper first defines the important role of management accounting, then analyzes the shortcomings and influencing factors of management accounting in enterprise management, and puts forward some optimization suggestions. Through this analysis, it is helpful to improve the level of enterprise management control and promote enterprises to further improve internal management.

Keywords: management accounting; business management; management model

1 管理会计的应用价值

1.1 为科学合理地制定决策提供支持

企业想要获得长远的发展, 就要制定正确科学的决策, 就要提高自身的市场竞争能力和生产经营效益。决策是企业经营管理的核心, 而能否准确地把握企业生产经营的实际情况决定了决策的正确与否。管理会计需要将企业生产经营相关信息进行收集整理, 细致准确地整理、分析相关数据, 合理选用计算方法, 并且编制财务报表, 支持企业管理者正确地制定决策。在企业管理中, 管理会计需要深度参与企业日常经营管理活动, 为更好地选择和制定企业发展方案提供有力支持。为此, 在企业管理中需要对企业生产经营相关信息有更加直观的了解, 从而保证决策者科学合理地开展决策工作, 保证企业能够健康稳定地发展。

1.2 有效控制评价业绩

有的企业在正式投产前会通过会计核算将经营目标合理地确定, 并且以经营目标为中心开展整个生产经营活动。为了实现经营目标, 企业管理者需要合理地控制生产经营过程, 并且合理地评价企业日常经营业绩。在企业发展中, 经营业绩评价对于制定下一步生产经营计划十分重要。而评价企业经营业绩离不开管理会计, 需要管理会计做好经营业绩的整理和分析, 并且做好成本控制。只有相关数据准确才能将评价的导向作用充分发挥出来, 才能客观地评价员工业绩。如果管理会计在数据分析中发现了问

题, 可以保证企业及时调整管理方法, 尽可能地将评价业绩目标落实。^[1]

1.3 支持计划预算编制工作

现代企业在市场经济环境中面临着十分复杂的环境, 很多不确定因素会对企业经营预算控制产生影响。为了保证企业平稳发展, 各个企业逐渐提高了预算编制方面的标准要求。企业只有深入分析自身的发展实际情况、市场环境情况, 合理预测市场发展动态, 科学地确定经营目标, 才能更加合理地编制预算方案, 才能有效提高企业经营管理水平和企业经济效益。企业管理层在管理会计工作支持下可以更加清晰地了解企业经营发展情况, 保证合理地编制财务预算、经营预算, 避免在生产经营过程中对企业的正常发展产生不良影响, 从而将企业生产经营效益提升。

1.4 有利于确定并核算成本

现代化企业管理的重要内容之一就是成本确定和成本核算。管理人员借助管理会计可以合理地编制并且选择成本控制方法, 客观地评估成本控制方案的科学性, 可以说, 管理会计对企业最终的生产成本发挥着间接决定作用。为此, 企业要提高对管理会计工作的重视度。同时, 企业要使用管理会计方式合理组织生产经营活动, 严格控制和评价业绩, 做好相关数据信息的收集、整理和分析, 确保最终的成本核算准确可靠。可见, 通过合理地落实管理会计工作有助于控制企业成本支出, 可以提高企业管理水平,

将企业市场竞争能力提高。

2 管理会计方法应用中的问题及影响因素

2.1 管理会计方法应用的问题

2.1.1 理论脱离实践

在企业经营管理中应用管理会计方法需要紧密联系经济和社会环境,很多经济发达的西方国家已经开始研究管理会计的发展,而我国管理会计起步晚,当前很多企业没有充分联系理论和实际,没有立足企业经济条件发展情况,导致管理会计理论性较强实践性不足,难以有效地指导企业的发展。^[2]

2.1.2 缺乏系统的应用

企业经营活动需要随着市场变化而及时调整,而管理会计这一定量模型监理在特定的经济环境中,企业如果应用管理会计难以及时适应经济环境的变化,如果没有系统的应用方式那么很难发挥出其作用,为此,企业要建立系统化的管理会计应用模式。

2.1.3 管理意识不够

管理会计它既是对管理人员价值观的挑战,也是对管理意识的检测,它是企业管理行为,而并非是核算行为。从目前来看,大多企业经营决策人认为,会计其实就是报账、算账等工作,至于管理和决策那都是企业领导者的事情。同时也把管理会计看作一种副业,认为有条件或精力的企业可以展开管理会计工作,对于没有条件和精力的企业大可置之不理。这就促使现在很多企业家既不懂管理,又不懂经营,加上长时间受“个人权威”的传统观念影响,使得管理会计所提供的方案、资料等无法发挥真正的作用,既而影响到整个企业的管理。^[3]

2.1.4 会计人员素质不高

在现代企业中,一个专业的会计人员需要满足知识层次、价值观以及职业水准等多方面要求。但从我国现有的会计人员资质来看,知识和教育层次整体较低、知识结构也不合理且职业水准无法达到企业标准,既而导致会计信息失去了其真实性,这也逐渐成了会计学术界所关注的焦点^[4]。

2.2 管理会计方法应用中的影响因素

2.2.1 外部环境

企业外部环境对管理会计有着较大的影响。在企业决策阶段,有的管理人员没有以管理会计为基础,而是盲目地按照领导指令执行,这就导致企业没有真实地了解自身运行情况以及外部环境情况,最终难以发挥管理会计的作用,阻碍了管理会计的发展。

2.2.2 内部环境

管理会计工作方法虽然有着诸多优势,但是很多企业受到内部环境影响没有充分发挥管理会计的价值,这和管理人员专业能力不足、企业缺乏完善的内部管理制度等方面都有着或多或少的联系。此外,作为一种专门服务于企业的工作,管理会计可以支持企业决策,但是很多企业没

有意识到管理会计的应用价值,没有聘用专业的管理会计工作者,最终无法发挥管理会计的价值。

2.2.3 自身缺陷的影响

从目前实际情况来看,我国的管理会计其可操作性较差,对管理会计的研究也局限在了国外的著述介绍中,整个探究重点都放在了理论上,严重缺乏应用的针对性。一般来说,管理会计技术都是采用数学和统计等方法进行定量分析,这些数学规划、分析、矩阵代数模型就让人望而却步,当企业在应用管理会计时,一没有结合我国国情,二没有结合企业自身实际情况,使得企业在应用管理会计时受到了自身缺陷所带来的极大影响^[5]。

3 企业管理控制模式创新策略

3.1 优化企业的组织结构

在创新企业管理控制模式中可以充分发挥管理会计的作用,这就要求企业合理地调整内部经营管理组织结构,建立健全的责任管理机制,保证科学有效地开展各项施工作业,将企业业务管理和会计相融合,构建扁平化的管理模式,将企业信息传输效率提升。比如某企业采用法人治理结构爱,最高权利机构为董事会,同时精简财务、行政、信息、业务、技术等不多的人员,增加物业部门,严格管理企业商品运输等方面的工作。

3.2 积极转变企业财务智能

通过构建业务平台可以提高业务部门和财务部门的合作,有助于提升财务工作效率。比如在某企业内部管理中选用的是经验十分丰富的总会计师,可以清晰地管理企业财务工作,能够同时协调和业务部门的关系,最终提高了企业财务管理水平。同时,企业要加强转变原有财务部门的工作职能,加强了解企业业务需求,同时做好基础管理部门的设置。此外,为了保证各个部门之间更好地合作,要加快转变企业财务智能,在具体实践中增强工作人员的管理意识,加强先进技术的应用促进传统记账到职能层面的转变。^[6]

3.3 改善企业业务流程

在企业管理中需要持续优化和完善企业的业务流程,将企业管理水平提高。比如某企业在改善业务管理流程时充分利用管理会计,通过了解之前的业务流程将成本核算管理模式进行改善优化,在新模式中,具体明确了各项业务流程和具体工作内容,管理会计工作者精确地预算了企业经营所需资金,为开展各项业务提供了数据支撑。在全面预算工作落实后,工作人员还可以根据企业绩效内容和实时数据调整企业经营管理中的一些问题。比如有的企业模块化处理运输业务,根据不同的作业单位合理地划分各个项目,从而在周期内计算各个模块单位的成本效益,有效扩大了经营收益。

4 管理会计的应用措施

4.1 让管理会计工作获得转型机会

现代企业持续发展,很多企业开始不断扩大经营规模,

企业涉及到的管理工作内容越来越多,为了保证企业能够在激烈的市场竞争环境下获得更加长远的发展,需要积极转变管理会计工作,将财务部门的专业水平提高,积极创造学习机会,及时引入先进的技术和管理模式。同时,为了提高财务管理效率,发挥管理会计的价值,可以加强计算机技术、财务软件等先进的信息化技术。

4.2 营造良好应用环境

为了保证管理会计更好地作用于企业管理中,要营造良好的应用环境,为此,可以重点从两点加强应用环境的优化。第一,要加强完善相关法律制度和相关市场运作规则。在法律法规方面,要规范化约束管理会计的行为,尤其是一些大型现代化公司,严格的法律法规有助于推动管理会计的应用。此外,企业应当明确管理会计特点,加强改善其中的不足,将管理会计和财务会计的区别明确,积极发挥出管理会计的优势。第二,改善优化企业内部环境。可以尽力内部控制系统,构建管理框架,明确项目支出绩效指标,从而保证管理会计工作更好地落实。通过内部控制系统可以设置管理标准,有效管理绩效预算。通过优化企业内部管理环境有助于企业和管理会计的同时发展。

4.3 注重培养管理会计人才

管理会计有着比传统会计更加精简的工作模式,这就导致很多企业认为管理会计工作简单,对会计人员专业能力要求不高,误认为无需进行人员培训。但是实际上部门员工的综合素质决定了企业财务管理质量,想要提高企业财务部门的工作效率和质量,就要提高财务部门工作人员的理论知识和实践经验,确保可以及时将上级部门分配的任务完成。为此,企业要加强培养管理会计人才,比如可以组织技术研讨会、交流会,邀请专业的技术人员对企业员工进行培训教育。此外,企业可以构建学习模型,致力于公司人才培养,不断提升企业财务工作者的专业能力和工作责任心。

4.4 管理会计绩效评估

企业只有重视并且落实长期发展计划和管控措施才能推动企业朝着更加健康长远的方向发展,为此,企业要明确自身经营领域中内部管理的重要性,做好业务发展战略的合理制定。企业在开展管理活动时要对活动结果提高重视,完善绩效评估体系,明确评估指标,从而客观地评估企业的业绩情况,进而制定并且落实下一步管理目标,逐步提升企业的经营水平,促进企业发展更加平稳。

4.5 促进管理会计电算化

现代企业经营中会产生大量的信息资料,尤其是财务方面,很多工作需要人工完成。在大量工作中,如果出现人员不够用、工作失误等问题会严重威胁企业经营活动,为此,要积极应用会计电算化技术,提高管理会计工作水

平。具体来讲,可以重点从三方面入手。第一,开发和企业自身相适应的软件,降过丁会计电算化全面落实到企业管理中。第二,建立管理会计信息化系统,为核算人员收集、整理、保存相关资料信息提供便捷,节省核算人员的工作量。第三,加大培训力度,提高管理会计工作者的计算机水平,充分发挥现代信息技术的作用,不断更新管理会计理念和工作模式。

在管理会计中应用计算机、大数据、云计算等技术可以创新管理会计工作方式,有助于提高数据计算效率和准确性,有助于节省管理会计人员的工作量,可以进一步提升管理会计工作效率,进而为企业提供更加全面、及时、可靠的会计信息,保证管理者更加科学地开展企业管理工作。

4.6 完善激励约束机制

在企业中,管理会计方法是否有效的关键在于能否调动各部门的积极性和激励他们为企业的目标而努力奋斗。如果管理会计没有有力的激励作为保障,那么就算再详细的计划、再精确的核算、再周密的控制都会出现舍本逐末的结果,这就显得有点得不偿失了。因此,企业要完善激励约束机制,建立以责任、利润为中心的考核体系,并将个人收入、费用管理、人员分流与利润挂钩,既而让管理会计工作在企业中开展的更加顺利。

5 结语

现如今社会不断发展,科学信息技术不断更新,在企业管理中,管理会计发挥的作用越来越大。为了进一步提高管理会计的应用效果,本文认为,企业应当加强选用综合能力强的工作人员,积极引入先进的工作模式和方法,加强构建完善的管理体系。只有明确企业自身和市场环境具体情况,才能保证企业更好地发展,在未来发展中,企业要与与时俱进,不断创新。

【参考文献】

- [1]何镇林.管理会计在企业经营管理中的有效应用[J].经济管理研究,2021,3(6).
 - [2]安志新.管理会计在交通运输企业运营管理中的应用[J].纳税,2021,15(36):47-49.
 - [3]王涛.管理会计在企业财务管理中的应用及强化举措分析[J].中外企业文化,2021(12):88-89.
 - [4]王妍.论管理会计在企业管理中的价值与应用[J].投资与创业,2021,32(24):117-119.
 - [5]贾喜卉.管理会计在互联网企业中的应用[J].财经界,2021(36):122-123.
 - [6]刘苏.探讨管理会计在国企财务管理中的应用[J].现代商业,2021(35):172-174.
- 作者简介:李友爱(1965-)男,汉族,河南焦作人,专科,中级会计师,研究方向为财务资产管理。

企业财务管理中税务筹划的应用及相关问题分析

王洁君

江苏省矿业工程集团有限公司, 江苏 徐州 221000

[摘要]在我国当前的发展过程当中, 社会市场的竞争依然很残酷, 而对于一个企业来讲, 税务筹划的合理运用能够有效的帮助企业进行成长, 这也是促进企业发展的重要途径之一。因此, 文章根据企业财务管理中税务筹划的应用及相关问题进行了分析, 仅供参考。

[关键词]企业财务管理; 税务筹划; 应用策略; 问题研究

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6315

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of Application and Related Problems of Tax Planning in Enterprise Financial Management

WANG Jiejun

Jiangsu Mining Engineering Group Co., Ltd., Xuzhou, Jiangsu, 221000, China

Abstract: In the current development process of our country, the competition in the social market is still very cruel. For an enterprise, the rational use of tax planning can effectively help the enterprise grow, which is also one of the important ways to promote the development of the enterprise. Therefore, this paper analyzes the application and related problems of tax planning in enterprise financial management for reference only.

Keywords: enterprise financial management; tax planning; application strategy; problem research

引言

对于当前的企业发展而言, 国家的税法以及税收政策已经趋于完善, 而税务筹划在企业中所占据的地位也越来越高。特别是在国家税收政策逐步完善的过程当中, 企业的税务筹划制度也更加的科学合理, 充分的带动了企业自身的方法和经济水平的提高。所以, 企业要正确去看待我国的税法以及税收政策, 并在整体运营的过程中进行合法纳税, 使企业在市场上具有不可撼动的重要地位。

1 企业财务管理中税务筹划的应用价值以及两者之间的关系

1.1 企业财务管理中税务筹划的应用价值

根据我国当前的市场发展来看, 各个地区的市场竞争都是非常大的, 如若企业想要在社会当中取得一定的地位, 就要从自身的财务管理入手, 加强自己的管理水平。税务筹划作为财务管理当中的一员, 应用的主要目的就是帮助企业降低自己的税务成本, 让企业的整体价值得到有效的提升。除此之外, 作为一个企业, 如若真的想要得到税后的盈利, 一定要在进行财务工作的过程当中去合理的运用税务筹划, 这也就说明财务管理当中的税务筹划可以明显的提高企业的经济水平。企业在日常的运营过程当中, 除了要重视企业自身的资金运转和所获得的经济利益, 还要科学的制定税务筹划制度, 运用合理的税务筹划来提升企业的经济水平。企业也要定期为财务工作人员进行培训, 让工作人员的工作能力和业务水平也能得到有效的提高, 从而增强企业自身的发展能力, 让税务筹划的应用价值得

以有效的提高。

1.2 企业财务管理与税务筹划二者之间的关系

一个企业的财务部门如果有良好的管理质量和税务筹划制度, 这会为企业在市场中的发展有很大的帮助, 从此就能看出税务筹划在整个企业当中有怎样的作用。税务筹划是财务部门当中最重要的工作之一, 制定科学的税务筹划管理制度能够让财务管理工作更加高效的运行。在企业的财务管理工作当中, 财务的工作人员主要是负责企业整体的资金走向, 并根据当前企业的资金情况来制定税务筹划, 为企业提供相应的数据分析。在企业发展的过程当中, 税务筹划以及财务运营都有着为了让企业的自身利益得以有效提高的共同目标。税务筹划和财务管理的主要关系就是税务筹划构成了财务管理, 而财务管理工作当中又包含了税务筹划, 企业自身的财务管理能力也会对税务筹划造成一定的影响, 这二者可以说是相辅相成的关系。

2 税务筹划方面存在的问题

2.1 对涉税法律、法规及相关性文件理解不够

在很多的企业进行税务筹划的过程中, 都会有对税务法律法规和文件没有正确的理解, 虽然企业可以选择其他的税务筹划方案, 但是企业应以涉税零风险为主要目的进行发展, 最大限度的避免在交税务的过程中可能会出现行政处罚, 而涉税零风险就是能够了解到相关的涉税法律法规和相关的文件。如果企业对法律法规和相关的文件都不了解的话, 就有可能会有多缴税款的风险, 这样也会影响企业的经济收益。

2.2 企业对于税务筹划不够重视

对于一个企业而言，如若企业想要加快自身的发展，首先就要加强税务筹划的重视程度，并根据企业自身的发展情况进行相应的分析，以分析的结果来制定相应的工作。可是，在进行税务筹划的工作当中，由于一些企业的对税务筹划不够重视与了解，在通过一些非法的途径去逃税和漏税，想通过任何的方法去减少企业所缴纳的税务金额，还有的企业根本就没有进行财务工作，连最基本的财务记账和管理人员都没有。这些都会给企业带来一定程度上的发展，增加一定的运营难度。

2.3 没有将税务筹划基于整体角度上思考、实施

现如今，有大部分的企业还是不能完全把税务筹划工作加入到财务管理工作中，甚至不将其当成企业中的一份子来进行考虑，但对企业来说，税务筹划是一个很有效的管理现象，工作人员也会利用合理的技术手段对税务方面做出了一定程度上的规范。从另外一种视角来看，税务筹划并不是但靠着整体的税务角度上进行运营和考虑的，它必须要衡量企业中所有的因素，企业也需要重视一下自身在社会当中的影响和地位，这是会关乎到企业未来的发展趋势是否合理。所以，企业需要从总体上加以反思，并在进行税务筹划的时候，应当综合各个方面因素所造成的影响，从而让企业能得以更好的发展。

3 税务筹划应用的案例分析

我们可以用某个有限公司作为本次案例的分析，这家公司所经营的范围就是为社会提供具有环保、能源的技术及商务咨询、工程设计、翻译资料等等。而这家公司所涉及的税收种类有以下几点。

(1) 增值税：是公司销售业务的适用增值税，缴纳销项的税率为 13%。

(2) 所得税：公司会以 25% 的税率缴纳金额。以 25% 的税率缴纳。

(3) 营业税：公司所缴纳的适用营业税税率为万分之 3 的 40%。

本公司一共缴纳税款情况如下：公司缴纳的税款总金额为 48658771.17 元。在这其中，公司增值税缴纳数额高达 38651595.50 元；公司所得税缴纳 2452352.71 元；营业税缴纳 3584400.48 元。在这之中，增值税占据了公司总税款的 79.43%，所得税占据公司总税款的 5.04%。公司在进行年度未支付纳税的过程中，将公司自身的预提费用和差旅费增到 100000 元。通过本公司的各项财务指标我们能够了解到，该公司的资产负债率高达 90.18% 和 94.36%。在一般的情况下，企业资产的负债率最好是在 40%~60%，而本公司虽然经营比较稳定，但是已经加入到了具有高资产负债率的企业当中。所以，我认为该企业应当先考虑向银行申请贷款，将贷款的资金进行充分的运用。企业财务部门所进行的税务筹划如下：向银行贷款 100

万元，共五年的贷款期限，年利率为 10%。初步预算项目在年投资后的净收益率为 18%，并根据这些制定出了四种贷款偿还方案：第一，公司需要每年去偿还相等金额的本金和利息。第二，在贷款最后的期限当中一次性还完所有的本金与利息。第三，每年要支付相等数量的利息 10 万元，第五年一次性还清本金。第四，每一年要偿还相等数量的平均本金 20 万元，在年末时应付相应的利息。

由于本公司的所得税是 25%，税务筹划时并没有考虑到其他的税费，如果运用第一种方案，虽然公司每一年所缴纳的所得税是最低的，但是，这五年当中的资金支出的数额也是最大的，这并不能提升企业自身的经济水平。而三号方案虽然在五年内所要缴纳的税额远高于第一种方案，但是现金支出金额所占的比例也是最小的。因此，财务管理人员通过一系列的分析之后，还是决定用三号方案来偿还自己的银行贷款。

4 企业税务筹划问题的解决对策

4.1 提高税务筹划专门人员专业知识和素养

税务筹划主要指的就是纳税人为了能够获得税收利益的筹划方法，主要是在税法的规定范围内，运用经营、理财等活动对自身的税务进行筹划和安排，尽可能去得到节税后的税收收益。企业财务管理中的税收筹划可以按照税收政策作为发展的导向，在事前选择税收利益最大化的纳税方案进行够作，对企业自身的生产、经营、投资、理财等筹划行为进行处理，这些行为能够有效的加强企业自身的经济利益。

比如，在招聘财务筹划顾问或其他相关人员的的时候，要从多个角度上去考量筹划人员的综合能力、学习能力、个人品德等等，最大限度的保证了筹划人员的业务能力和水平。在工作的过程当中，要对筹划人员制定有针对性的教育，从而在培训的过程中加强了筹划人员的税务筹划能力和工作水平。税务筹划所需要的是具有专业知识和工作能力的人才，且要精通税法、财务会计等多种方面的知识，从中能够增强工作人员的专业素养。所以，企业不仅要加强工作人员的专业知识和素养，还要提高对于涉税的法律法规和相关性文件所进行的理解，使企业的运营成本有所降低。

4.2 基于整体角度上思考、实施相应的税务筹划

税收筹划主要是依照纳税的方案来让税收利益变的最大化的一种方式，企业在进行财务管理的过程中加入税收筹划，主要就是为了降低企业的经营成本，加强自身的经济利益，税务管理也是财务管理当中的一部分，主要是凭借着税收筹划的方式对企业所指定出的纳税方案进行全过程的监督，使税收筹划工作具有一定的针对性，以此来加大企业财务管理工作的质量。

在企业发展的过程中，不能只顾着个别的税务情况去进行工作，还应当去考虑在这种情况下其他税务会有怎

样的负担和变化。对于企业整体角度上的思考和税务筹划的目标来讲,企业一直都在努力变成税负轻、税后力度大的现象,最大限度的降低出现前轻后重的现象出现,以此来增强企业的经济水平。无论是国家的哪一个企业,都应当在合法的情况下进行工作,从企业的发展到税务筹划,这些过程都有可能因为利益而在操作的过程中会有违法的行为出现。所以在税务筹划的过程中,一定要明确规定税务的条例,并在法律允许的情况下结合企业进行经营,从而将税务的风险降到最低。

4.3 对税务筹划的合理运用,实现企业利益最大化

企业在进行财务管理的过程当中应用税务筹划,会事先依据企业的经营活动与税收政策制定出合理的筹划方案,通过减少企业税收的方式来增大企业的收入。对于企业的自身发展而言,正因为是当前市场的竞争比较激烈,企业的财务管理人员更应当全面去掌握企业财务的动态变化,并根据当前的企业发展情况制定出利益最大化的税务方案,以此来增强企业的市场竞争能力。

财务管理人员在进行工作的过程当中,还要通过税务筹划去分析企业在发展过程中的可能性与多面性,根据当前的国家、社会中的实际状况,在发现问题的时候也能及时去调整税务筹划。所以,企业在进行财务管理和税务筹划的工作时,要求财务工作人员时刻对国家的税法有所关注,确保企业自身的税务筹划工作是依法进行的最大程度的降低了当前税务的风险,使企业自身的经济水平得以有效的提升。企业的财务人员要以税务筹划意识为工作的前提,将税收筹划换季的出错率逐渐减少,改正所出现的问题,这样才能让企业的经济利益达到最大化。

4.4 完善管理层监督激励机制,加强风险防范

税务筹划本身就是纳税人为了获得税收利益而制定的筹划方法,企业在运营的过程当中也会有一定程度上的风险。所以,企业在发展的过程当中,由于企业内部存在绩效考核的指标不完善、激励机制不科学等情况,这也让管理层很难根据员工情况来展开税务筹划的工作。企业的领导人应当根据当前发展的现状,逐步去改善管理层对于

税务筹划的监督 and 激励机制,加强税务管理的风险防范,尽可能的去避免管理层的所具有的短视行为。

从另一个角度而言,企业也应当完善自身的税务管理制度和内部的控制系统,要在制度中写明税务管理的流程,及时对企业存在的税务风险进行分析。如若企业当中的税务有风险就及时解决,没有风险就加以防范,根据可能存在的税务风险整改,最大限度的对税务风险进行管控。在这之后,通过对企业内部的制度和控制系统进行完善,从根源上杜绝任何违规的税务行为发生,尽企业最大的力量去降低税务所具有的风险。确保企业在发展的过程中能够明白违反税法所具有的后果,通过税收筹划的工作对自身的行为进行约束,不会超出税法所规定的范围之外。

5 结束语

纵观全文来讲,作为企业的一项合法权益,税务筹划的实施能够让企业在最大程度上实现财务的目标,而作为企业财务管理中的一员,税务筹划也能为企业的整体运营带来很大的帮助。从客观的角度上来讲,我国当前的企业税务筹划还没有一个完整的体系,这主要就是因为我国企业的税务筹划的理论比较的落后。所以,在今后的发展过程中,企业要根据税务筹划的问题制定良好的解决方案,让企业能够在发展的道路中越走越远。

[参考文献]

- [1]程兰.分析建筑企业财务管理中的税务筹划的问题及对策[J].财会学习,2020(13):169-170.
- [2]杨荣庆.企业财务管理中税务筹划的应用及相关问题探讨[J].财会学习,2019(28):155-157.
- [3]陈嵩.分析税务筹划在中小企业财务管理中的应用[J].财会学习,2019(17):178-180.
- [4]刘馨璐.中小企业财务管理中税务筹划的应用[J].纳税,2019,13(4):58-59.
- [5]张春.税务筹划在中小企业财务管理中的应用观察[J].经贸实践,2018(24):85-87.

作者简介:王洁君(1989.1-)女,职务:总账,学历:本科,研究方向:税务和总账。

管理会计在现代企业中的应用研究

张 磊

焦作千业水泥有限责任公司, 河南 焦作 454171

[摘要] 随着社会经济的迅速发展, 我国企业所面临的机遇和挑战也在不断增加, 激烈的市场竞争环境对现代企业的提出了更高的要求。在企业经营过程中, 管理是至关重要的, 通过管理, 企业对一系列的经营事务以及资金等进行有效的监督, 促进企业更好的发展。因此加大管理力度已经成为现代化企业提高自身竞争力的重要措施。而财务管理作为企业管理的重点内容, 通过科学的管理, 能够更好、更快的提高企业内控的效益。

[关键词] 管理会计; 现代企业; 应用

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6324

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on the Application of Management Accounting in Modern Enterprises

ZHANG Lei

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: With the rapid development of social economy, the opportunities and challenges faced by Chinese enterprises are also increasing. The fierce market competition environment puts forward higher requirements for the development of modern enterprises. In the process of enterprise operation, management is very important. Through management, enterprises can effectively supervise a series of business affairs and funds, so as to promote the better development of enterprises. Therefore, strengthening management has become an important measure for modern enterprises to improve their competitiveness. As the key content of enterprise management, financial management can better and faster improve the efficiency of enterprise internal control through scientific management.

Keywords: management accounting; modern enterprise; application

1 管理会计的概念

管理会计不仅会涉及会计专业的知识, 而且也会设计到管理方面的知识, 因此作为会计分支出来的一种高级职业, 其企业中的应用是比较全面的, 通过科学的管理会计工作, 不仅能够对企业的日常经营业务予以充分展现, 还能促进企业更好的发展。管理会计的职责主要体现在:

1.1 预测经营前景职能

管理会计可以根据企业的发展战略来依据企业当前的发展情况和市场经济发展规律来选择和推测未来发展的方向和销售计划, 实现在不断变化的市场环境中具有目的有目标的发展, 为企业的经营活动提供可靠的决策信息。

1.2 参与经营决策职能

通过科学的决策, 能够帮助企业为未来发展做出综合性的判断, 依据经济发展的顾虑来获得对其发展更加有效的信息, 在诸多方案中找出最为适合的科学的方案。决策是企业管理层工作的重点和核心。

1.3 规划经营目标职能

规划是在企业在经营发展过程中, 通过对以往数据进行科学分析对未来发展战略进行预判, 从而制定的发展战略。因为企业规划是建立在相关数据的基础之上所做出的准确判断, 所以其具有很大的可行性。

1.4 考核评价经营业绩职能

通过管理会计能够对企业的经营业绩进行科学的评

估, 但是只有各个部门以及工作人员能够对自身的工作职责有清晰的了解, 并且通过评估指标来对其责任进行有效的开展。同时还能找出其中存在的不足以及优势, 并以此为依据, 为后续工作的开展提供一定的参考。

2 管理会计在现代企业管理中应用优势

2.1 实现准确财务预算

企业发展过程中, 只有充分保证预算的合理有效以及可控才能为企业各种资源进行科学配置和利用提供可靠的保证, 并且帮助企业获得更高的经理效益。而通过管理会计的管理, 能够更加有效的实施对人、财、物等各种资源的管理和控制, 并在此基础上形成财务报表, 为企业管理层提供成本、利润以及现金流等方面的决策参考数据, 然后依据这些数据做出更加全面的财务预算工作, 为企业创造更多的收益。

2.2 提高管理科学性

传统单一的管理不仅涉及的范围比较狭窄, 不能实现现代企业的内控管理, 而且管理层的管理视角也非常首先, 导致管理工作不够全面, 直接影响了企业做出正确的决策。而管理会计的使用, 其充分采用了边际收益以及成本动态、作业成本法等多种报价先进的管理理念和统计方法, 在实际管理工作中产生的优势是非常显著的。因此在财务工作中, 工作人员要依据实际情况来选择与企业合适的管理理念和统计方法对相关财务数据进行分析, 从而为企业的发

展提供更加全面的财务数据,使财务管理更具科学性^[1]。

2.3 实现管理高度统一

企业通过使用管理会计理念和方法,能够使管理工作更具统一性。而且使用科学的管理会计方法来对资金流和相关资源的使用情况进行分析,能够或者成本、产量以及销售、利润之间的曲线关系,如此更加便于企业对其进行统一的管理,还可以通过对每个元素发生的变化进行分析和预测,为企业进行资源配置提供可靠的参考数据,帮助企业获得更高的经济利润。此外因为管理会计更加注重对部门成本、预算以及收益进行整合和实施细节上的把控,通过借助相关数据对企业所面临的风险进行掌握,由此为企业的风险管理和控制提供相应的对策,最大程度上保证企业的安全管理。

2.4 保障管理实现较好预见性

信息时代的到来,使得生产、财务以及销售等经济活动的数据所发挥的作用越来越显著,特别是在企业的战略规划管理中,对企业成本、预算以及盈利等会计信息进行科学的运用对保障企业的战略性规划发挥着至关重要的作用。而管理会计因为具有很好的预见性,所以能够更好的提高预算编制的预见性,并且通过对采购、生产以及销售、成本等数据进行综合性的分析,从而总结出变化规律,划出动态曲线,由此对资金的使用以及预算落实情况进行科学的预测,为企业战略的实施提供可靠的意见。

3 管理会计在现代企业中的应用现状

3.1 企业领导对管理会计意识薄弱

很多企业的领导人为会计只是核算工作,与其他部门之间没有太大的关系,所以对会计工作的重视度并不好,往往只会听取相关数据,在出现税务风险时就会要求会计对其进行解决。而管理方面的工作则需要领导去做的,正是这种态度,直接导致影响了管理会计的地位和作用。管理会计的效果需要一定阶段才能充分体现出来,因此就会使得一些管理人员作出不科学的结论,认为管理会计并不适合自己企业,导致管理会计无法找到适合自己的岗位,也无法发挥其应起的作用。

3.2 理论制度较少

因为管理会计只是近几年才提出的,所以不管是相关的理论知识还是人才体系方面都比较欠缺。作为财务会计的延伸,管理会计在相关制度方面也比较少,还没有形成一套完整的管理体系。因此要充分发挥管理会计的作用,当前急需解决的就是要建立完善的管理会计制度,这样才能为管理会计的有效开展提供制度上的支持。更加便于管理会计对企业的业务情况进行深入分析,帮助企业开展内部控制和协调工作^[2]。

3.3 管理会计人才缺乏

当前我国的财务核算人员基本上已经达到饱和的状态,但是高级会计管理人员却比较缺乏,因为很多从事管理会计的工作人员其知识层次大多不是很高,而且存在知

识结构不合理的情况,工作的重点也依然放在记账方面,制作的报表并不能为企业的决策提供有效的帮助。

此外就是随着大数据时代和信息时代的到来,社会对专业性的管理会计人才更是迫切需要,不仅要求其具有专业的知识体系,而且还要在计算机、营销以及统计等知识方面有深入的了解。而当前具有较高专业技术的管理会计人才非常的缺乏,使得我国现有的会计结构和企业发展的差距非常显著。

3.4 缺乏与企业战略目标的联系

管理会计要着眼于大局,立足于宏观角度,依据企业的实际发展情况。但是当前很多企业的管理会计在使用过程中依旧是非常的狭隘,在应用过程中仅仅是简单的与企业实际进行联系,而没有与其战略性的目标进行科学的联系,因此导致企业在战略目标制定和实施过程中受到很大的阻碍,战略目标的实施无法获得管理会计的支持,管理会计也无法真正发挥其应有的作用。

4 管理会计在现代企业中有效应用的对策

4.1 夯实内部会计控制基础

首先企业需要不断提高会计内控意识,还要严格依据国家相关法律规范和工作的实际需要,对现有的制度进行科学的完善和优化,并在此基础上制定出更加适合自身管理和业务特点的内部控制规定和制度要求,同时还要对企业进行科学的完善,并且指派专门的人员来对相关工作进行开展和实施。其次为了保证企业相关组织决策、执行以及监督等环节充分发挥其功能和作用,企业就必须构建完善的会计内部控制体系。再有就是会计内部控制工作不仅是管理人员需要认识和看重的,而是全单位上下都必须充分认识到这一点,不断强化全员参与的意识,确保企业全体员工都能积极配合财务会计部门开展内部控制工作的开展和实施。同时还要对单位权责问题进行有效的划分,做到各个部门之间职权分明,做好相互制约和监督,共同促进企业内控工作的顺利开展。

4.2 成本分析参与经营管理

当前成本分析已经具有了一套完整的核算方法,通过科学的成本分析不仅能够帮助企业降低施工成本,对成本计划的实施情况进行正确的评价,同时还能够帮助企业制定科学的成本控制计划,为经营决策提供可靠的支持。面对当前现代化的生产,大多都实现了自动化的生产,所以产品原材料的消耗也逐渐的降低,与此同时企业在研发和营销方面所占的费用比率则越来越高,而成本管理工作通过借助相关的信息技术则能够在很大程度上提高管理的质量,并通过这些管理软件实现对成本的分析,在研发阶段引入成本控制制度,生产阶段则可以将成本改进与虚拟利润制度进行有效结合来实现对成本控制的目的。

4.3 提升管理会计人员专业素质

在企业的发展过程中,高素质的管理会计人员能够对企

业发展起到更好的促进作用。因此企业在面对管理会计人员,要不断提高其专业技术水平和综合素质,通过培训不断提高其实践经验和技能,由此来建立完善的管理会计体系。此外,企业还要注重培养高素质、高水平的管理会计人员,通过不断学习和科学的评价体系对管理会计人员自身的能力进行完善,使其能够逐渐成为企业决策的主要力量,提高企业决策的科学性和准确性,更好的实现企业的战略决策。除此之外,企业还要努力管理会计人员创造良好的培训环境,提高其专业知识和业务能力,积极建立管理会计团队,不断提高管理会计的意识,使其能够积极参加企业决策,更大的发挥其管理会计的价值。

4.4 促进企业财务职能的转变

企业在开展财务的各项工作中,可以通过相关的业务平台来开展,在企业进行内部管理工作时,通常总会计师的工作经验是非常丰富的,其能够充分对财务应用情况进行清晰的管理,从而有效实现财务与业务之间的双向交流和方法。此外,企业还要对财务原有的职能进行积极的转变,加大各个部门之间的沟通与合作。再有就是在实际的管理过程中,要求财务管理人员必须要具有较强的管理意识,使其积极主动的转变其职能,逐渐的向着职能层面的管理进行过渡和转变。

4.5 对企业的业务流程进行改善

为了更好的提高企业管理的水平,需要对企业的业务流程进行不断的优化和完善。比如一个企业在对管理会计的控制模式进行创新和优化时,首先要对原来的业务流程进行仔细的了解,并且在此基础之上提出成本核算管理的模式,此外在这以模式中,还要对企业各项业务的流程和内容都要进行有效的明确,从而为企业进行精确的预算管理提供可靠的支持,在经营过程中如果初选一些不合理的问题,就要依据企业绩效考核的内以及管理数据对其进行科学的处理。比如一些物流企业在进行拆除业务模块化处理时,需要对其不同的单位进行项目类型的划分,从而实现模块单位成本效益进行精确的计算,更好的扩大经营的收益。

4.6 重视对环境影响的分析

在市场环境中,所有的企业都会对如何获得更多的利益进行优先考虑,并且会通过多种途径和方式来逐渐的扩大自己的市场份额。在这一过程中,企业选择合适的成本控制措施是实现这一目标的有效方法,并且还要对市场环

境给企业带来的影响进行深入的分析,对市场中的影响因素进行科学的分析和筛选,掌握市场的需求弹性。例如在某一企业进行管理模式创新时,通过对计费系统进行科学的分类,不仅提高了营收状况,而且还提高了费用价格的管理效率,并且通过这一方法实现了对成本的控制,制定出了更适合自己的企业的差异化管理战略。

4.7 做好全面监控,发挥管理会计的作用

企业要充分认识到管理会计的重要性,并且要重视其在经营过程中所发挥的重要作用。在财务管理工作中,要对管理会计进行科学的定位,实施过程中也要依据企业的而实际情况对各项经营管理活动予以全方面的监控,由此充分发挥管理会计的职能。通过这样的方式,能够帮助企业更好的提高管理的质量,顺应时代发展^[3]。

比如我国比较注重的网络零售商京东,其在平台上销售各种产品。早在2014年,京东就已经在美国的纳斯达克挂牌上市,京东实现成本的主要原因就是其积极开展成本管理工作。围绕价值链进行了全方位的成本管理工作,并且利用先进的管理系统,高效的物流体系,将成本管理与其他环节进行有效的结合。此外还有上汽集团,其也通过全面推行和开展预算管理取得非常显著的成绩,在实际管理中结合公司实际情况创造了每个人都可以成为经营者的管理模式,并且对核算工作进行分解和细化,对企业的各种管理资源、技术资源进行充分利用,从而更好的推动了企业全方面的发展。

总之,在企业经营发展过程中,管理会计的作用是非常重要的,因此,企业为了更好的实现长远的发展,需要与公司的实际情况进行有效的解决,充分发挥管理会计的积极作用,不断培养专业技术人才,联系时代发展的背景,让管理会计和企业的发展战略进行有效的结合,使管理会计价值得到最大作用的发挥。

[参考文献]

- [1]胡晓军.现代企业管理会计应用探索[J].现代营销(经营版),2020(12):112-116.
 - [2]卢雪干.管理会计在预算管理中的应用研究[J].中外企业家,2020(6):103-110.
 - [3]丁立华.浅析企业财务管理体系中管理会计的作用[J].当代会计,2019(24):88-91.
- 作者简介:张磊(1983-)男,汉族,河南焦作人,本科,财务管理师,研究方向为成本管理。

农村商业银行的互联网金融营销发展策略探讨

吴芝蕾

贵阳农村商业银行股份有限公司, 贵州 贵阳 550081

[摘要]随着我国经济飞速的发展, 促使我国的科技水准也在不断提升, 对于金融行业来说也是挑战与机遇并存, 在传统银行的发展来说, 其自身的发展还是挑战相对较多。实体银行与传统的金融机构比较而言, 有着很悠久的历史, 对于农村商业银行来说尤其如此, 而且网点分布相对较多, 不过对于互联网金融不断发展的今天来说, 对于农村盛业银行来说有着一定的影响, 要想保证农村商业银行的可持续性发展, 就要融入互联网金融营销技术, 有序发展经济。

[关键词]农村; 商业银行; 互联网; 金融营销; 发展策略

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6319

中图分类号: F83

文献标识码: A

Discussion on the Development Strategy of Internet Financial Marketing of Rural Commercial Banks

WU Zhilei

Guiyang Rural Commercial Bank Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550081, China

Abstract: With the rapid development of China's economy, China's scientific and technological level is also improving. For the financial industry, there are both challenges and opportunities. For the development of traditional banks, their own development is still relatively more challenges. Compared with traditional financial institutions, physical banks have a long history, especially for rural commercial banks, and there are relatively many outlets. However, with the continuous development of Internet finance, it has a certain impact on rural Shengye bank. In order to ensure the sustainable development of rural commercial banks, it is necessary to integrate Internet financial marketing technology and orderly develop the economy.

Keywords: rural areas; commercial banks; internet; financial marketing; development strategy

1 互联网金融营销技术对于农村商业银行的影响

1.1 价值创造产生的冲击

对于我国来说, 互联网金融行业在不断的创新和发展, 为投资人提供了很多的金融产品, 而且在一定的程度上对农村商业银行的业务有一定的影响。影响最严重的的就是对于银行创造价值的途径。通过对传统银行借贷服务为案例, 其自身的审批程序是比较繁琐的, 而且业务周期性也是比较长的。相较于互联网的金融借贷服务来说, 其自身的审批流程是比较少的, 而且放款的速度也是相对比较快的, 因此就会对借贷业务产生很大的影响。除此之外, 对于投资者来说, 对互联网金融的服务来说, 是相对比较方便的, 不用再到实体店进行业务的办理, 只需要通过网络技术对财务以及资金业务进行办理, 对用户群体的范围进行了扩大。除此之外, 对于互联网来说, 其自身的固定客户群体范围比较大, 能够对商机进行有效的挖掘, 可以提升交易量, 保证客户开发成本的有效使用。金融机构中充分应用互联网技术能够合理使用大数据的工艺, 对用户群体进行分类和分析, 而且还可以对用户进行有效的管控, 按照不同类别的客户进行不同金融业务的有效提供, 保证互联网金融行业的业务发展。

1.2 支付服务功能的降低

大部分的商业银行在发展的过程中, 都是利用各个地

区的网点实体店来对其自身的银行业务进行提升的, 对于银行的客户以及相应的投资者来说, 对这些群体都要进行服务品质的保证, 在服务的过程中要保证双方的有效沟通, 而且还要保证自身信誉的提升。但是, 在互联网技术不断的发展和在各行各业发展的条件下, 对于每一项工作来说都会产生这样或者那样的问题, 相关的使用者可以利用互联网电子设备对费用进行上交, 还能够利用相应的平台进行金钱的交易, 所以, 对于农村商业银行这种靠实体店提升业绩的品类就会对其产生负面的影响^[1]。

1.3 客户的管控措施产生变化

随着我国电商平台的飞速发展, 此项功能已经得到了很多消费者的热爱, 比如各种购物软件等等, 同时促进了互联网金融产业的发展, 为其客户群体扩大请安了范围。通过电商平台能够把大数据的自身特点进行充分的发挥, 对群体种类进行有效的划分, 而且对其进行理财以及信贷服务的精准推荐。在这个过程中, 促进了网络金融机构的有序发展, 对新老客户提供一定的数据化支持, 而且对于市场竞争来说也有一定份额的占比。相对于农村商业银行来说, 其对于客户群体所产生的冲击是比较大的, 要对客户管控措施进行有效的创新, 除此之外, 互联网技术的有效发展和融入也促使农村商业银行对于客户的需求产生一定的问题。大部分的客户对于农村商业银行的金融服务

的希望是相对较大的,还有一些用户是由于金融服务的获取途径比较多,理财的行为也相对比较理性,导致客户管控方法产生变化是减少农村商业银行客户范围的主要原因^[2]。

2 农村商业银行发展现状

2.1 信息化的建设需要进一步完善

对于信息化飞速发展的今天来说,每个行业都和互联网技术是密切相关的,企业信息化的发展情况与企业的竞争能力有着直接的关系。对于农村商业银行也同样重要,对于发展的过程来说,银行的符合和技术的开发等等都离不开信息化的技术。对于现在的发展现状来说,农村商业银行对于信息化的建设还需要进一步的完善,很多的农村商业银行对于互联网金融服务的重视程度还不够,对于网络服务方面没有进行完善,无法对各种客户的需求进行综合性的满足,导致其发展出现问题。

2.2 互联网的金融产品替代程度是比较高的

对于互联网金融的发展来说,每个地区的银行也都在不断提升对互联网金融产品的开发,不过对于目前市场发展的现状可以看出,名称虽然不一样但是实际情况确实差不多的。例如很多货币基金的情况都是类似的,但只是名称不一样;也比如很多的分期付款的贷款类产品也是实质是相同的,但是只是名称不同。现在对于互联网的金融产品来说,会出现同质化的问题,很多的产品替代程度是相对较高的,所以在市场竞争过程中也是比较激烈的,因此,只有保证服务品质的优质化,用户体验比较优质的情况才能够加强银行在市场竞争能力。

2.3 管控的水平需要提升

对于农村商业银行来说,总资产虽然是有一定涨幅,不过净资产的收益率是相对降低的,主要的因素是农村商业银行的管控水平不够。管控水准与自身银行的发展有着直接的关系,不过很多的农村是行业银行自身的管控人才比较匮乏,而且丰富的管控经验也是不足的。例如在对农村商业银行进行管控的时候,没有对所有的风险进行掌控,那么就无法有效的预防,对银行的发展产生了一定影响。而且对于投资的机会而言,也无法有机掌控,导致银行发展受阻。除此之外,在风险产生以后,由于无法及时的使用补救的措施,就会导致二次伤害。在互联网飞速发展的现在,很多的风险都在不断的蔓延,假如不提升管控水准就无法对农村是行业银行的发展进行保证。

3 互联网金融模式的概述

对于此项模式来说,主要是利用互联网以及移动通讯的工艺对资金以及缴费还有支付等等业务进行金融模式的服务,主要分为三种模式:第三方支付公司、新兴 P2P 小额贷款公司以及金融中介公司。目前传统商业银行普遍推广的电子银行、网上银行、手机银行等也属于此类范畴。如广东农信系统推出的“鲜特汇平台”“广东农信 App”“悦农支付”等产品。以互联网为代表的现代信息科技,特别

是移动支付、云计算、社交网络和搜索引擎等,发展迅猛,将对金融模式产生深远影响。在不远的未来,可能形成既不同于商业银行间接融资,也不同于资本市场直接融资的第三种金融运行机制,称为“互联网金融模式”。

4 农村商业银行发展互联网金融面临的挑战

首先,对于农村商业银行来说,其自身对于网络技术的应用还没有广泛的融入。目前,网络技术和金融行业相互融合的道路发展还不够成熟,因此,在一定程度上对于其自身相对比较传统的服务模式来说负面影响是比较大的,而且对于经济效益来说也会下降,而且科技信息的融入程度不高也会促使其管控部门对于服务业务认知程度不够,对潜在的客户没有及时的发现和调查。

其次,农村商业银行在金融思维禁锢和业务流程僵化。以当前农村商业银行小微企业客户和个体工商户贷款流程为例,在“先评级、后授信、再用信”的原则上,贷款流程要经过评级、评级前调查、审查、审议与审定,到授信前调查、审查、审议与审批、签订合同,最后到用信审批、发放支付等节点,至少要经过 6 个环节,审批时间最快也需 1 周。而在互联网金融模式下,线上快捷的贷款审批程序已深深吸引小微企业和年轻客户,如“阿里信贷”和“借呗”等快贷模式,其淘宝商户贷款流程仅需 5 分钟完成网上申请,系统自动完成客户的数据分析,无须人工审批,1 秒钟完成到账。通过对两种金融模式的对比分析可以看出,在针对小微企业融资方面,小微企业无法从银行获得优质服务的最大门槛是僵化而复杂的银行内部流程。

最后,对于农村的商业银行来说,自身以前的经营模式的缺点是弹性工作比较少,而且自身具备一定的可塑性。在价值的意义实现上,主要是对安全以及平稳和风险较低方面进行落十一,很多的客户群体都是对比较大型的企业以及项目进行发展,然而对于其他的客户来说自身的灵活程度比较低,而且业务发展的流程比较繁琐,自身的结构体系也不够创新,因此,对互联网飞速发展的今天来说已经产生了阻碍。

5 农村商业银行互联网金融营销发展策略

5.1 社会化金融发展

第一,对于此银行来说要加强对用户的维护。可以在此银行的平台上,对用户的服务品质进行提升,提升客户使用的便捷性,还可以利用此平台进行账户查询以及理财过程甚至转账等等业务。以此为基础,为了加强社会化的金融创新,此银行能够在各个网点进行实体化的业务模式,通过抽奖以及红包的各种形式对互联网金融以及实际网点的金融进行宣传,加强用户体验感,促进其新产品的发展。第二,在其整个金融服务标准里面,相对小型的企业对银行提出的贷款请求申请过程比较复杂,因此,就会产生放高利贷的问题,对社会发展以及经济发展都会产生阻

碍作用。因此,在金融改革的目前现阶段,农村商业银行要对各个企业进行有效的支持。按照实际的发展状况,对审批的流程进行科学有效的制定,保证审批流程的实用性以及便捷性,对银行的社会责任进行有效的落实。最后,农村商业银行还要对校园借贷服务进行有效的开展。不仅在对理财业务宣传的同时,也为学生们的消费提供有效的保证。对于大学生而言,其对于互联网平台比较依赖,也是农村商业银行的潜在性客户。

5.2 创新移动金融服务业务

网络银行在目前我国飞速发展的网络技术的社会来说是比较好的一个选择,通过网络技术可以改善人们对于金钱交易的方便程度,而且还可以利用网络技术对各种金融服务进行有效的选择,利用数字化的工艺为服务品质进行有效的提升。对于网络银行来说,其自身具备比较便捷和高效的特点,对于大部分的客户来说都比较支持和赞同。对于年龄比较小的客户更是如此,由于传统银行的弊端,通过互联网金融技术的改善,转变成了目前的金融服务体系。很多的客户群体虽然很大,不过只是对其进行代缴和支付的业务,没办法从一定程度上对商业银行的运转模式进行落实。所以,在农村商业银行发展的过程来说,要想在整个市场中取得一定的地位,首先要保证网络技术和金融服务业务相互融合,提升其自身服务的业务。在越来越创新的网络社会中,其也能够对整个银行的金融服务业务进行有效的品质提升,为其发展既带来了挑战也带来了机遇。在对线上银行的用户进行使用的过程中,不仅能够进行线上的服务还可以进行支付功能的保证,利用各种网络平台以及 APP 的功能对其银行的实体服务进行转移,保证各种场景的规划设计,促进其银行自身服务业务特点的有效发挥。利用此种网络技术不仅为人们提供了便捷程度,还为人们省去了时间成本。通过利用互联网的技术作为平台的发展模式,可以缩短操作流程,进行良性循环的管控体系,保证用户以及大众对于农村商业银行的满意程度。

5.3 个人金融管控服务的措施

在互联网技术飞速发展的今天,农村商业银行要保证对发展目标的有效实现,首先要对客户进行有效的管控,促进沟通的有效落实,保证合作关系的可持续发展,主要

分为以下几个方面:首先,假如用户群体在某一件银行有很多个账户,那么银行就要对多个账户的消费服务进行有效的管控,保证科学有效的规划和管控;其次,农村商业银行在各个地区的实体网点要对客户管控的工作进行尤其的重视,在对客户进行管理的时候,要不断的对其进行回访和调查,提升其自身对于银行的了解以及金融业务的投资。除此之外银行还要对客户对银行的建议和意见进行有效的收集,有效的整改,并且对客户需要进行科学有效的满足。

5.4 对小微企业的金融服务进行有效开展

对于贷款的用户来说,可以利用互联网的技术对整个贷款用户自身的主要情况进行分析和展示,主要就是对贷款用户的针对性进行提升,在避免风险出现的同时,对其金融服务业务进行有效的拓展,加强金融产品以及服务项目的推送,促进其可持续发展。

6 结语

综上所述,对于农村商业银行来说,在战略转型的过程中要把时代进步的技术作为主要创新条件,对经营的思路进行有效的转变,实现战略化的目标,提升金融的创新性,促进服务能力的提升,加强战略转型的有效基础,促进农村商业银行的全面发展。

【参考文献】

- [1]李冰云. 互联网金融背景下农村商业银行发展战略研究[J]. 现代商业, 2020(36): 25.
- [2]李玲清, 尹佳琪, 黄华, 等. 农村商业银行互联网金融发展策略研究[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(22): 36.
- [3]甄焕松. 农村商业银行与互联网金融的发展研究[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(4): 58.
- [4]李玲清, 尹佳琪, 黄华, 郑宇飞, 丁懿龙玥. 农村商业银行互联网金融发展策略研究[J]. 产业与科技论坛, 2020, 19(22): 14-15.
- [5]张艳英. 农村商业银行的互联网金融营销发展策略研究[J]. 农业经济, 2019(10): 107-108.
- [6]孔亚. 农村商业银行互联网金融发展策略探究[J]. 广西质量监督导报, 2019(4): 193-194.

作者简介: 吴芝蕾(1975-)女, 毕业于重庆大学, 本科, 会计学专业, 就职于贵阳农村商业银行股份有限公司。

新形势下企业会计信息化中存在的问题探究

肖志华

焦作千业水泥有限责任公司，河南 焦作 454171

[摘要]目前我国经济飞速的发展促使我国会计的信息化建设的发展模式有着进一步的发展，企业的内部财务管控的项目和会计项目都有了进一步的要求和挑战，会计在整个企业发展过程中有着一定的积极作用，而且企业的经营和运转和会计信息化的发展也是密切相关的。而且，企业的内部管控对于会计信息化来说也会有一定的影响，提升会计信息化的管控和建设可以促进企业的有效发展，创新企业的发展模式，还可以提升内部的管控成效。

[关键词]新形势；企业会计；信息化；问题

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6325

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on the Problems Existing in Enterprise Accounting Informatization under the New Situation

XIAO Zhihua

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: At present, the rapid development of China's economy promotes the further development of the development mode of accounting informatization construction in China. The internal financial control projects and accounting projects of enterprises have further requirements and challenges. Accounting plays a certain positive role in the whole process of enterprise development, and the operation and operation of enterprises are closely related to the development of accounting informatization. Moreover, the internal control of enterprises will also have a certain impact on accounting informatization, so as to improve the control and construction of accounting informatization, promote the effective development of enterprises, innovate the development mode of enterprises and improve the effectiveness of internal control.

Keywords: new situation; enterprise accounting; promotion of information technology; problems

1 大数据环境下企业会计信息化管理存在的缺陷

1.1 未制定会计信息化发展规划

在我们经济快速发展的情况下，信息化技术被运用到各个领域当中，但是一部分企业没有对会计信息化管理给予充足的重视，使得这个企业在会计信息化管理方面的工作进程止步不前。这种情况的出现主要是因为领导阶层没有对会计信息化管理带来的工作优势有着充分的了解，仍然会对传统会计工作方式给予一定的依赖。但是在企业的发展过程当中，企业的管理工作与会计信息化工作具有较为密切的关系，会计信息化工作能够为企业的生产和经营带来很多便利，为将来的发展提供积极影响。但是一些中小企业在管理工作的时候，没有对信息技术层面给予充足的关注度，使得会计信息化工作缺乏高素质的专业人才，从而使会计信息化工作过程当中出现很多阻碍。而且一些企业没有对会计工作的重要性有清晰的认知，没有制定相应的会计信息化发展规划，缺少相关岗位操作流程和规范，令会计信息化管理实施过程进行不顺利。

1.2 会计信息存在安全性隐患

由于会计信息化管理过程当中，会将会计工作与信息技术中的会计软件应用系统进行融合，这种方式可以为财务管理带来许多的便利。但是，也为企业带来了一些

困扰。由于计算机网络技术处于开放式发展，信息给予在为我们的生活和工作带来便捷之处的同时，也带来了信息安全方面的隐患，企业会计信息化管理方面同样面对这种情况。由于会计信息的重要性，所以保证会计信息的安全性是推进企业会计信息化管理的重要因素。首先，企业使用的会计软件本身会存在一定的安全风险，令会计信息化管理的工作过程当中，容易出现信息丢失的情况。其次，网络的使用为网络病毒、网络黑客带来了可乘之机。如果早会计信息化管理工作当中遭遇了电脑病毒和黑客的袭击，那么众多的企业会计信息都会面临丢失、泄露的情况，这不仅会影响到日常工作，也会为企业的发展带来众多负面影响，制约了企业的发展进度。

1.3 企业会计信息化工作人员业务能力不足

在进行会计信息化管理过程当中，信息技术是重要的保障。为了让会计工作与信息技术进行妥善结合，需要工作人员具有专业的知识和技能，并且能够在接下来的工作当中熟练运用。但目前来看，我国会计信息化的总体水平仍然处于初始阶段，财会人员的信息化技术能力具有局限性，令信息化技术在会计工作的推进不顺利。许多会计人员虽然具有一定的信息化技术操作能力，但却不能进行熟练的使用。而且在面对操作系统出现漏洞和风险的时候，

不能够给予正确的判断,影响了会计工作中信息的安全性。

1.4 企业在对信息化的认识过程中存在不重视的问题

目前,很多的企业在发展和运营的时候充分使用了信息化的技术,不过在落实过程中,成效实现相对比较差的,无法对现代化的信息技术得以有效的使用,因此,企业的会计工作还存在一定的问题,导致企业在发展过程中就会相对比较的被动。第一,对于我国来说,信息技术飞速的发展促使各项工作都在不断的创新和更新,对于会计管控的工作有着很大的影响,企业的会计工作制度体系以及措施和方法都要更新,而且还要对会计信息化的管控体系进行建设和完善,以此为基础,促进企业的发展,不过,企业在实际发展的过程中,没有对会计管控模式的发展进行有效的制度落实,大部分的目标和成效都没有实现;第二,企业的内部管控大部分都是流于形式,在本质上没有有效的更新,因此就会导致会计信息化管控的落后问题;第三,企业的会计管控工作者对于其信息化的管控没有进一步的了解,也没有进行培训和学习,导致会计管控工作没有综合性的展开,各个工作在落实过程中就会出现问題,对企业的整体发展和运行受到影响。因此,对于信息化技术不够了解会导致会计工作的落实和滞留。

2 会计信息化的概述

对于会计信息化这一工作来说,主要是说目前企业在对会计工作的过程中对信息化技术进行有效的融入,促进企业内部财务的管控工作成效。会计体系与信息化体系的技术相互融合能够促进企业和社会不断发展的过程中也在不断创新,促进企业财务各项管控工作的落实。尤其是一些上市的公司,其内部的财务工作是相对比较繁琐的,而且业务数据也是比较大的,只是通过财务管控工作者通过传统的手段来进行财务的管控,就会出现很多的问题。通过信息化技术的应用,可以保证企业在对财务信息处理的时候,对其进行精准的判断,对问題进行及时的发展,并且研究相应的改善措施。

3 企业实施会计信息化建设的意义

3.1 防止经营风险的产生

对于企业的发展来说,在市场中有非常激烈的竞争,因此,就会导致风险的产生,对于经营的过程就会产生一定的阻碍因素。尤其是随着我国经济以及技术的发展,市场发展过程中企业的竞争是很大的,不同的企业在运行的过程中都会产生由于资金不足的问题产生的财务风险,会计的工作就可以避免风险的扩大化,保证企业对于财务的各个数据进行充分的应用,便于其在企业中在遇到财务的问题中可以及时的改善。对于会计工作来说,其涉及到的资金的因素,能够通过财务报表对企业的下一步发展有着一定的促进作用,管理工作也可以利用会计信息化技术对企业的发展进行有效的明确,按照企业在市场中的竞争地位对其以后的发展打下基础。目前,我国多数企业的会

计工作并没有高效实行,一些企业的高层管理者和董事会成员对企业的资金状况并没有切实的了解,导致企业的内部结构发生风险,即使外部的市场环境相对较好,但是企业并没有实现经济利益,因此,管理者们要重视该项问题的出现,加强对财务状况的分析^[1]。

3.2 保证企业的目标落实

在企业的会计工作过程中,信息化技术的应用可以促进企业的目标有效落实,为了企业的发展,就要对其各个阶段的目标进行有效的设置,而且要按照企业发展的计划以及企业运行的现状进行目标的规划设计,而且还要对经营的流程进行有效的规划。对于企业来说,信息化技术应用在会计的工作中能够对经营过程中的流程进行有效的管控,在企业发展的各项工作中,会计的工作内容是企业发展的最基础的工作,其能够对企业发展的数据信息进行有效的研究和有效的记录,有切实财务以及管控会计之间的工作,管控会计能够促进企业对以后的发展前景进行预测,还可以对现在的现状进行分析和研究,保证管控部门对企业的发展进行有效决策的落实。在整个工作落实的时候,主要的工作就是对工作的平台进行建设,而且还要保证平台信息化技术的有效融入,保证各个企业的部门都可以对信息进行共享以及传递^[2]。此类平台的建设以及运行还可以促进企业各个部门之间的沟通,保证资源的合理化应用,促进资源有效的使用。在会计工作中应用信息化的技术能够从各个科技发展的过程中加快数据的运行和使用的品质,会计工作者也可以利用此项技术对自身的工作成效进行提升,保证自身工作品质的效果。对于企业的财务工作来说,其相对比较繁琐,通过信息化技术的应用可以避免工作自身工作压力过大的问题,而且还可以保证整个企业运行过程中最优化,企业在运行过程中制度体系还不够完善,信息化技术的应用和发展自身还存在一定的问题,但其是整个企业发展的主要因素以及未来创新的主体,企业要对此方面的工作加大一定的投入,并且高度重视,对其处理的体系以及软件进行升级,保证其管控水准的提升^[3]。

3.3 提高财务信息共享效率

在当前的财务系统中大部分企业仍然沿用相对落后的财会流程,这些因素造成我国的财务信息共享效率大幅下降。原有的财会流程相对繁琐,并且其管理模式相对僵硬,会计员工不能根据企业的实际情况进行合理变化,导致大量信息处理工作趋于复杂化。举例来说,相应的财务人员进行会计工作时需要先搜集财务数据并将数据进行登记、入账、制表,这些不同的工作环节需要分配给不同的财务人员,流程的繁琐使得员工之间的交接变得更为复杂,详细的财务流程在一定程度上可以加强企业会计核算工作的准确性,同时也能保证在出现问题时找到相应的负责人,但是同样也会带来繁琐性、独立性的弊端,影响现代社会信息共享性的主流趋势。特别是现代社会,人们

的生活节奏逐步加快,快递信息工作作为企业之中的重要任务,其工作效率也是影响企业经营的重要内容,庞大复杂的财务数据已经成为当前财务工作面临的最大难点,会计信息化可以有效避免该项弊端,加快财务信息共享效率。

4 促进企业会计信息化发展的措施

4.1 加强对企业的研究和会计信息化的分析

对于目前会计信息化的发展来首,企业是整个发展过程中的主体。对于企业来说,加强企业会计信息的学习,可以促进会计信息化品质的加强。因此,无论是企业的管控部门还是基层从业人员,都要对会计信息化对于企业发展的重要性。高层的管控工作者要对基层的工作人员进行有效的普及和研究,促进企业内部对会计信息化的研究和发展。会计信息化对于企业的应用来说可以保证其发展规律的发现,尤其是通过财务数据作为基础,能够对其企业的经济交易以及其它交易和变化了如指掌,避免风险的增加。对于信息化的分析和普及,要按照企业的标准体系以及制度体系进行,尤其是在对制度体系完善的时候,财务部门要对其权利和义务进行明确,不仅要保证企业的有效发起站还要保证与我国法律相融合。例如对于企业发展过程来说,可以提供一定的信息化的交流平台,提升会计信息化的知识宣传等等。

4.2 促进企业信息化建设的标准体系

为了促进企业平稳的发展以及经营,就要对其信息化的建设进行一个标准流程的保证,要保证信息化的建设可以对各个部门都有一定的促进作用。企业内部的体系要与社会 and 经济发展相适应,除此之外,还要不断进行创新,与传统技术相互融合,并且进行有效的创新,进而促使企业会计信息化以及与业务体系之间的有序发展。

4.3 加强财务工作人员的专业培训

对于整个企业的发展来说,会计信息化的建设和财务工作者有着直接的关系,因此,对内部的财务工作者的自身专业素养的提升是非常重要的。对于企业内部而言,要对这些工作者进行一定的定期培训,对会计工作者自身的专业能力以及处理能力还有信息的分析能力等等进行提升,对财务管控部门的各个会计工作者的不同工作内容和义务责任都要明确,所以,企业在培训的时候要对其操控系统进行有效的划分。除了这些,企业还要对工作者的综合素养进行提升,尤其是财务管控的工作者来说,其和整

个企业的资金有着密切的联系,自身的专业素养以及自身的品质都和其工作息息相关。而且,会计工作者还要对基本的制度体系和理论进行学习和了解,在对各个流程都了解并且学习以后才可以保证理论和实践相互融合,促进企业的发展。

4.4 对企业财务部门的内部管控进行完善

企业在发展和运行的时候,内部的管控对整个财务部门有着非常重要的作用,对其内部进行严格的把控是以后财务会计工作的发展趋势。尤其是财务管控部门在整个企业发展中的重要地位,可以促进也可以制约企业的发展,除此之外还要完善奖罚体系,提升财务会计工作者的工作热情。

4.5 加强信息化品质

首先就是要对财务管控体系进行整理和把控,如果有问题出现,就要按照问题进行信息转换程序的建设,促进开发程序自身操控程度高,避免大数据安全问题出现。其次,第二,网络化财务会计管理系统完成后,必须优化现有的财务会计管理工作,消除设计过程中反复出现的内容,从而减轻信息化财务会计工作人员的负担,提高企业财务管理的效率和准确性。

5 结语

在企业发展的历程中,加大会计工作的信息化建设,对于提高企业核心竞争力,满足企业今后持续发展有着重要意义,也是提升企业管理科学性的的重要途径。会计工作信息化发展的历程中,现阶段存在的问题应得到高度重视,结合外界社会发展趋势,根据企业自身实际发展情况与需求,有针对性的提出时效性解决措施。另外,为实现会计工作信息化建设,加快人才的培养与引进,重视内部管理的控制,提高企业的核心竞争力。

【参考文献】

- [1]李桐瑶.大数据环境下企业会计信息化面临的机遇与挑战[J].现代营销(下旬刊),2020(4):224-225.
 - [2]张晓东.大数据时代下企业管理会计信息化发展策略[J].纳税,2020,14(7):65-67.
 - [3]刘霞.数据环境下的企业财务会计信息化管理策略研究[J].商场现代化,2019(23):182-183.
- 作者简介:肖志华(1986-)女,汉族,河南焦作人,本科,中级会计师,研究方向为财务会计。

破解中小企业融资难题的一些建议

杨 珩

贵州高速公路集团有限公司, 贵州 贵阳 550000

[摘要]随着社会经济不断发展,在整个过程中我国中小企业数量也逐年增多,中小企业在我国国民经济发展中起到了重要的作用。从工信部统计的数据中不难看出,直至 2018 年我国中小企业数量已经超过了三千万家,个体工商户也达到了七千万户。在流通行业中,中小企业数量占到全国零售网点已经超过了 90%,技术创新成果也超过了 70%,对我国税收贡献达到 50%,为我国 GDP 增长贡献了 60%。另外,中小企业也给社会提供了超过 80%以上的就业几率。可见中小企业已经成为我国国民经济发展中的重要组成部分,但是在中小企业发展的过程融资问题也成为其中的短板,给中小企业发展带来阻碍,因此应重点关注中小企业融资问题并采取相应的措施对问题进行解决,更好的促进中小企业发展。

[关键词]中小企业; 融资; 难题; 建议

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6335

中图分类号: F27

文献标识码: A

Some Suggestions on Solving the Financing Problems of Small and Medium-sized Enterprises

YANG Yu

Guizhou Expressway Group Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550000, China

Abstract: With the continuous development of social economy, the number of small and medium-sized enterprises in China has also increased year by year in the whole process. Small and medium-sized enterprises have played an important role in the development of China's national economy. It is not difficult to see from the statistics of the Ministry of industry and information technology that by 2018, the number of small and medium-sized enterprises in China had exceeded 30 million, and the number of individual industrial and commercial households had also reached 70 million. In the circulation industry, the number of small and medium-sized enterprises has accounted for more than 90% of the national retail outlets, the achievements of technological innovation have also exceeded 70%, the contribution to China's tax has reached 50%, and the contribution to China's GDP growth has reached 60%. In addition, small and medium-sized enterprises also provide more than 80% employment opportunities to the society. It can be seen that small and medium-sized enterprises have become an important part of China's national economic development, but in the process of the development of small and medium-sized enterprises, the financing problem has also become a short board, which hinders the development of small and medium-sized enterprises. Therefore, we should focus on the financing problem of small and medium-sized enterprises and take corresponding measures to solve the problem, so as to better promote the development of small and medium-sized enterprises.

Keywords: small and medium-sized enterprises; financing; difficult problems; proposal

1 现阶段中小企业融资现状

1.1 融资渠道

与大型企业相比中小企业在市场中并不占据优势,反而在融资时会受到一些约束,同时由于中小企业在发展过程中依然存在一定不足,这样就会出现经营与资金方面的矛盾。当企业出现资金不足现象时政府应给予中小企业与大型企业相近的帮助,但是即使是这样中小企业也无法体现出自身的优势。此外,在证券、股票等发行时也多以上市公司或大型企业为主,这样就可以确保这部分企业的资金流通,避免融资问题。但是,从中小企业角度来看,其综合能力较低、信用等级相对较低、发展方向明确、信息对称性差、规模与经济发展有偏差等问题均会给企业融资带来影响,无法直接或是间接获得融资机会,资金筹措困难就给自身发展带来阻碍。再者,由于一部分中小企业发展尚不成熟,贷款能力不足等均会给企业融资带来影响,特别是通货紧缩时期,银行“惜贷”就会给中小企业融资带来困难。

1.2 融资环境

中小企业在融资过程中难免会受到各方面因素的影响,不仅包括自身因素同时也包括市场因素。首先,政府扶持力度相对较弱,且民间闲散集资会被看做非法行为。中小企业只有在具备一定能力后转变产权并将原有的经营方式进行转型。此外,我国的主要融资体系就是国有大型银行,其融资对象也是以国有大型企业或是大型集团公司,这样就无法保证给中小企业的贷款,中小企业向大型银行融资的几率就会减少。从相关数据中可以看出,中小企业贷款中有超过一半的申请会被拒绝,出现银行“惜贷”现象。不仅如此,由于体系不健全,资本市场、进入壁垒较高的股票市场中导致规模不大、经营期补偿、发展前景不确定的中小企业无法到资本市场中完成融资。其次,目前,我国债券市场发展相对较慢,中小企业上市融资相对困难。因此,现阶段中小企业融资环境并不理想,融资渠道相对狭窄,这也是需要解决的问题。因此必须从根源将问题进行解决,

为中小企业发展提供帮助，更好的促进市场经济发展^[3]。

2 中小企业融资困难

2.1 融资形式相对单一且渠道狭窄

现阶段我国中小企业在进行融资时多采用内部资本或是间接融资方式。间接融资是在金融媒介的辅助下完成融资，对申请资金用户的实力与风险进行评估与识别，然后签订合同，对双方的行为进行规范与监督。大型企业在信用方面、经营方面、资产规模、借款方式等方面均比中小企业有优势，金融媒介也更愿意为大型企业提供服务。因此，就会产生一种现象，是大型金融中介机构多会向大型企业提供融资服务，而中小企业在融资时也多由相对较小的金融机构提供服务。内部融资是企业利用自身现有的资金，累积没有分配的利润筹集投资项目所需要的资金。中小企业利用原始方式筹措内部资金所得到的资金量相对较少。直接融资主要包括股权及债券融资方式，中小企业的实际规模无法与这两种融资方式进行匹配，或是采用这两种方式进行融资并不会给企业带来较好的效益。

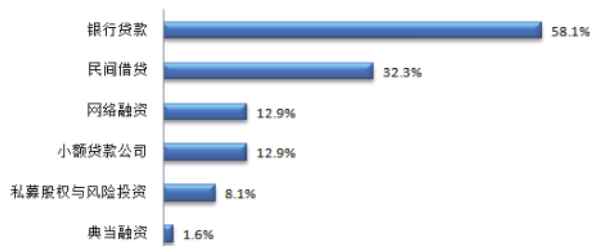


图1 我国融资渠道比例图

2.2 融资政策阻碍较多

目前市场融资准入门槛越来越严格，对一些指标有着固定的要求，但是很多中小企业并无法满足这些指标，这样就无法得到相对稳定的资金。同时不平等的现象也时有发生，同时准入审批过程相对不透明、审批时间较长、审核过程相对复杂等问题也比较明显。还有一部分政策是需要落实到不同地区的，由于地区的不同也会产生一定的不足，再加之领导意见不一致等，政策在细节方面均会有一些变化，这样就会给中小企业带来直接影响。整体来看，我国资本市场相对传统且发展速度并不快。资本市场环境相对恶劣，这样也会给中小企业融资渠道带来一定的影响，导致融资困难。另外，政府扶持力度不足也会给中小企业融资带来一定阻碍，因此政府应及时转换扶持目标。我国政府主要的合作与支持对象均以大型企业为主，尤其是国有大型企业，更看重大型企业的合法权益。

2.3 融资成本相对较高

与国有企业、大型企业相比，中小型企业向银行进行借贷时额度相对较小，而且企业信息并不透明，增加了银行贷款的风险，因此中小企业借贷时需要支付相对较高的融资利息与手续费，同时还需要一些担保与抵押。中小型企业中的部分利润多来自固定资产，所以并没有较高价

值的抵押物，如果进行抵押，中小型企业还需要支付资产评估及担保费用等费用。假如想在短时间内得到资金，中小企业会选择民间高利贷等非正当渠道，此种方式既不合法规还需要支付更高额度的利息。

2.4 市场地位及债务信用相对较低

我国一些中小企业成立时间相对较短、经验不足且管理制度也不成熟等问题比较明显，这样就会给企业发展带来影响。在这样的环境下，中小型企业经常会出现拖欠款项或无法在第一时间支付利息的情况，这样就导致中小型企业公信力不断下降^[1]。

3 解决措施

3.1 创建多元化的间接融资体系

现阶段，中小型企业在进行贷款时多选择商业银行，因此从银行角度来看，应认识到给中小型贷款的重要性，并全面了解中小型企业的特点及发展规律，在此基础上制定出更合适给中小企业贷款的机制。在具体实施的过程中应重视以下方面：首先，应对当地产业情况进行分析。其次，规范中小企业贷款业务流程及审批权限等，从而为中小企业贷款提供便利。此外，简化以往的贷款办理步骤，从而提升贷款工作办理效率。构建间接融资体系并创新以往所采用的贷款及结算业务，从而缩短中小企业融资时间及成本，保证资金可以及时到位。

3.2 不断创新金融模式

近些年来，互联网技术、大数据技术等不断成熟且被应用到不同的行业中，得到了良好的应用效果。因此，将企业与金融模式进行融合后可以实现线上融资贷款等全新模式，从而拓宽中小企业融资渠道。在这样的发展环境下也提升了中小企业融资效率，实现融资成本的节约^[4]。

3.3 避免短期内流动资金不足现象并降低融资成本

与银行信贷相比，中小企业采用应收账款保理业务时不会受到抵押、盈利能力、企业规模等方面的影响，中小企业可以将应收账款提出一定的条件后转给保理机构，从而实现快速融资，最大限度满足企业流动资金要求。此外，保理机构与银行同期短期信贷利率相比，企业只需要支付少许手续费，从而实现融资成本的节约。假如使用合理，可以针对一些保理合同期限届满但是并未及时收回的应收款项，保理机构可以模仿银行将其他融资产品向企业出售，这样就可以将融资资金用于支付应收款项保理合同期限依然无法收回一部分款项，这样中小企业保理业务授信额度依然可以使用，从而发挥出融资在中小企业中的作用。

3.4 加快资金周转，避免管理成本或坏账

保理机构需要做好应收账款管理，中小企业所采用的保理方式可以不必去管理应收款，从而可以对管理成本进行控制。同时可以避免应收款项，最短的时间内将资金收回，同时可以使应收账款在最短的时间内进行周转与变现。此外，采用保理业务，会由保理机构人员进行专业管理并对业务机制进行优化，与赊销企业对比后经验更加丰富且

对法律流程也更加熟悉,可以实时跟踪客户资信状况,减少账款回收难度,同时可以避免坏账等风险,对中小企业财务管理状况、管理指标进行管理。财务指标在优化后中小企业可以更好的满足银行信贷要求及资本市场股、债融资条件,从而降低融资难度。

3.5 不断提升销售量并提升经济效益

目前,我国市场属于买方市场,企业在发展的过程中会采用赊销方式将产品进行销售或是劳务。由于保理业务可以在最短的时间内解决资金短期占用现象,中小企业可以采用赊销方式来提升销售及销量,提升中小企业在市场竞争中的竞争力,并可以将原有的融资环境进行优化。在此应注意的是我国保理法律机制并不完善,对保理知识也缺乏正确的认知且专业人才不足的现象比较常见,因此我国中小企业可以采用应收账款保理业务时应进行全面的考虑。可以说,中小企业在进行融资时采用应收账款保理业务可以缩短融资时间并降低融资困难^[5]。

3.6 不断完善金融担保制度

现阶段市场发展环境下,中小企业应对企业信誉体系进行进一步完善。同时我国还应构建起风险担保机构及信誉评价机构,从而为中小型企业创建更好的发展空间。现阶段,我国担保机构总体数量、规模、经营模式均无法与市场发展进行匹配,不同机构业务水平也存在差异,因此应对担保机构风险管理能力进行创新,并采用信用评价机制对中小企业结构进行划分。同时还应保证担保机构的先进性、科学性、预测能力及规范性等,从而降低中小企业融资困难。同时,我国应对信用评价机制进行进一步优化,并加大培训力度,保证信用评价机构人员的专业性并提升整体服务水平,从而确保融资环境可以满足经济发展要求。

3.7 给予中小企业更多的扶持

中小企业应进一步强化内部治理工作并与国家所颁布的政策进行积极配合,强化企业内部管理并对管理过程中的不足进行优化,提升整体产能,采用先进的管理方式优化治理结构。中小企业应实时关注我国市场变化情况并与市场变化方向进行结合,调整企业经营方向,同时强化施工技术及管理理念创新,确保资金投入量并加强产品研发,使企业更具竞争力,为中小企业构建良好的融资环境。

3.8 对国家职能管理部门管理制度进行完善

政府部门应不断提升自身服务意识,并积极为中小企业构建良好的市场经营环境,利用现有的政策资源构建起中小企业服务管理机制,避免政府管理职能的重复性,从而保证协调性、统一性并可以形成良好的互动,从而可以全方位的对中小企业生产经营发展给予相应的指导与服务。在明确市场需要后应逐渐对社会失信惩戒制度进行完善,从而发挥出社会联防功能,提升中小企业经营者的社会责任并对经营者失信行为进行惩罚,同时给守信者相应的政策等方面的优待。同时,不同地区与政府间应与本地各中小企业实际生产情况进行结合,从而制定出适合本地

经济发展的制度,安排专门的中小企业管理部门,从而更好的促进中小企业发展;在使用每一项权利的过程中还应做好监督及管控工作,最大限度保证中小企业具有良好的融资环境,更好的促进中小企业发展。

3.9 帮助中小企业避开优势企业

目前,各地政府也在采取相应的措施,最大限度提升市场占有率,通过对市场的了解吸收为备件生产企业并在了解图纸内容的情况下生产配件与备件。从而促进中小企业向着专业化、现代化、个性化方向发展,同时可以减少产品销售过程中的问题,中小企业还应寻求财政保证单位,可以更好的促进社会化发展的专业性。

3.10 不断优化商业银行、农村信用合作社信贷制度

对普通股系统进行重组并构建普通股合作制度,构建企业治理机构,不断提升银行工作人员工作效率,使其可以成为市场货币管理的主体。目前,应对村镇负债进行清算并将以往债务收回,可以采用国有商业银行运作方式,将不良资产进行出售,减轻负担,从而为中小企业融资创造条件。中小企业所在地的金融机构利率为钱的价格可以采用其他价格竞争方式。政府应适当对利率、导向等进行干预与规范,从而提升当地金融机构的活跃度,创建良好的融资环境并提高竞争力^[6]。

4 结语

可以说,中小企业在国家经济发展过程中起到了重要的作用,且将大型企业中的不足进行弥补与协调。目前,我国中小企业多从事第三产业,这些产业更加符合市场及用户要求,这部分企业均处在激烈的市场竞争中,更是我国社会主义市场经济中的主体,可见中小企业在我国经济建设中起到了重要的作用。但是,中小企业发展过程中融资问题已经成为限制中小企业发展的主要问题之一,因此应针对融资问题寻求相应的解决措施,为中小企业发展创造良好的环境。

【参考文献】

- [1] 汤笑玫. 中小企业融资困境和发展对策[J]. 商展经济, 2021(13): 112-114.
 - [2] 王芳. 破解中小企业融资难题的一些建议[J]. 中国商人, 2021(7): 108-109.
 - [3] 岳小洁. 新时期中小企业融资问题分析及对策探究[J]. 时代金融, 2021(18): 19-20.
 - [4] 牛强. 我国中小企业融资问题研究[J]. 财经界, 2021(18): 36-39.
 - [5] 班珍珍. 中小企业融资难原因分析及对策思考[J]. 时代金融, 2021(16): 64-66.
 - [6] 曹阳. 当前我国中小企业融资难的原因及应对措施分析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021(1): 100-101.
- 作者简介: 杨珂(1989.8-)女, 毕业院校: 贵州财经大学; 现就职单位: 贵州高速公路集团有限公司。

水泥企业申报高新技术企业认定工作若干问题探讨

王小强

焦作千业水泥有限责任公司，河南 焦作 454171

[摘要] 企业申报高新技术企业认定工作，是一项政策性与专业性强、需要企业内部多个职能部门协作完成的重要专项工作。从笔者调研的实际情况看，不少企业仍存在组织管理不到位、工作程序不合理、开展技术研究开发活动日常管理基础资料欠缺、不合规等主要问题，影响企业申报高新技术企业认定工作质量与效果。文中从水泥行业中归纳目前企业申报高新技术企业认定工作中存在的共性问题、建立健全企业申报高新技术企业认定工作组织管理机制、建立健全企业开展技术研究开发活动组织管理体系、抓常抓细企业开展技术研究开发活动日常管理基础工作、企业申报高新技术企业认定准备工作应遵循的工作先后程序等五个方面进行了探讨，致力于助推提升企业申报高新技术企业认定工作规范化水平。

[关键词] 申报高新技术企业；组织管理；基础工作

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6327

中图分类号: F279.2

文献标识码: A

Discussion on Some Problems of Cement Enterprises Applying for the Identification of High-tech Enterprises

WANG Xiaoqiang

Jiaozuo Qianye Cement Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454171, China

Abstract: The application of enterprises for the identification of high-tech enterprises is an important special work with strong policy and professionalism and needs the cooperation of multiple functional departments within the enterprise. From the actual situation of the author's investigation, many enterprises still have some main problems, such as inadequate organization and management, unreasonable working procedures, lack of basic data for daily management of technological research and development activities, non-compliance and so on, which affect the quality and effect of applying for the identification of high-tech enterprises. This paper summarizes the common problems existing in the current declaration and identification of high-tech enterprises in the cement industry, establishes and improves the organization and management mechanism for the declaration and identification of high-tech enterprises, establishes and improves the organization and management system for enterprises to carry out technological research and development activities, pays close attention to the basic work of daily management of enterprises to carry out technological research and development activities. This paper discusses the work sequence and procedures that should be followed in the preparation of applying for the recognition of high-tech enterprises, and is committed to promoting and improving the standardization level of applying for the recognition of high-tech enterprises.

Keywords: apply for high-tech enterprises; organization and management; basic work

1 水泥行业高新技术整体发展情况

截止 2021 年 11 月，全国现存高新技术企业 27.91 万家，水泥制造、水泥制品、建筑石材等水泥上下游企业中的高企约 1900 余家，占全国高企的比例仅为 0.68%，而这与水泥及相关产业规模相比明显较少。

据统计，2020 年全国水泥产量达到 23.77 亿吨，行业实现利润 1833 亿元，实现水泥销售收入 9960 亿元，工业总产值高达 1.9 万亿元。水泥行业属于规模集中性、资本密集性、技术密集性行业，全国规模以上新型干法水泥生产线共有 1609 条，加之独立的水泥粉磨生产线，目前中国约有 3400 多家水泥企业，大型、特大型企业约 50 家左右，占全国总产能的 76%。主业为水泥的上市公司共有 23 家，2020 年度研发投入总额已破百亿元，水泥高企的基础量已然充足。

水泥工业科技发展水平在“十三五”期间成效显著。科技研发投入强度首次破 1；企业创新发展平台技术攻关超过 1500 项，技术创新成果达 1800 项，荣获地方以及省部级技术革新奖项约 500 项；获国家科技进步二等奖一项，获得“建筑材料科学技术奖”35 项。

水泥行业近年来集中在二代新型干法水泥生产技术、低碳产品基础应用研究、水泥窑协同处置技术、新型高效节能减排技术、碳捕集利用技术等方面开展深入研究。根据国家统计局《全国科技经费投入统计公报》估算水泥行业 2020 年研发（R&D）经费投入达 140 亿元，投入强度为 1.32%，同比增加 0.29%，提升明显。

特别是 2021 年绿色发展理念成为工业全领域、全过程的普遍要求，水泥绿色制造和智能制造成为经济增长新引擎和竞争新优势，各企业聚焦于提高水泥全产业链节能

减排水平,建立与各类固体废弃物及危险废弃物排放紧密衔接的循环经济生产体系,提高综合处置能力和利用效率,推进绿色矿山建设,全面推进水泥智能制造数字转型等,这其中科技创新不可或缺。“十三五”期间水泥行业共创建国家级绿色工厂 113 家,绿色供应链 3 家。水泥高企的质变的突破即在眼前。

2 河南省地区水泥高新技术企业分析

河南省水泥企业及相关石材、混凝土、水泥制品企业中获得高企认证的为 67 家。整体来看,高企中技术路线主要集中水泥原材料深加工、水泥制品深开发、产业下游混凝土开发四个方面。其中:

水泥原材料深加工类,如:纸面石膏板、自装饰 GRC 外墙保温板、水性涂料、页岩烧结砖生产、粉煤灰蒸压砖、碳酸钙脱硫剂。代表企业有:禹州市金品建材公司、新乡北新建材公司等。

水泥制品深开发类,如:防水、保温、防腐材料,新型建筑装饰材、砖制品、砌块制品、被动式建筑、装配式建筑、纤维增强水泥瓦、轨道板、高速铁路用轨枕、桥梁水泥、砼结构构件、石棉水泥制品。代表企业有:河南强耐新材公司、河南联力建材科技公司、河南金拇指防水科技公司等。

水泥产业下游类,如:砂浆、泡沫混凝土、蒸压加气混凝土制品、预拌干混砂浆、再生骨料、再生混凝土。代表企业有:河南金诺混凝土公司、遂平金鼎建材公司等。

水泥主业类,代表企业有:天瑞集团、中联浙川、洛阳水泥公司、卫辉市春江水泥公司等。较为著名的有:天瑞集团通过与华为强强联手打造矿山云、生产云、设备云、物流云等“六朵云”;洛阳中联建设无人智能化实验室、智能包装装车发运等七大 MES 智能管控平台等项目。

结合千业水泥自身,研发方向可以向水泥窑协同处置固体废物、城市生活污泥、建筑垃圾循环利用、非金属废料和碎屑加工处理、建筑固体废弃物处理发力。

3 目前水泥企业申报高企认定工作中存在的共性问题

2008 年起在全国范围推行《高新技术企业认定管理办法》(以下简称《认定办法》)和《高新技术企业认定管理工作指引》(以下简称《工作指引》),2016 年我国修订完善了《认定办法》和《工作指引》,完善了高企认定政策,健全了企业规范申报高企认定和开展技术创新活动内部组织工作要求。从调研的评审情况看,有些企业因为不熟悉高企认定政策,加上日常对企业开展的研发活动管理粗放(包括科技人员管理、研发项目实施与研发费用归集核算、科研成果转化管理等),未能做到规范申报,导致未能评审通过,未能享受高企税收优惠政策,存在下列主要问题:

(1) 申报组织工作缺失制度安排,管理组织工作缺乏强有力机构统筹

不少企业未建立类似申报高企认定工作领导小组的组织机构,企业管理层习惯于口头指定财会部门或科研部门牵头组织申报,缺失强有力的机构统筹组织企业申报,导致企业申报高企认定工作开展职责不明与申报工作计划性不足,企业内部相关职能部门未能形成合力,规范做好企业申报高企认定工作。

(2) 申报工作缺失良好的工作基础,临时抱佛脚申报情形突出

不少企业忽视开展技术研发活动日常管理精细化工作,“重研发、轻管理”情形突出,导致每年科研人员管理、科研设备与场所管理、科研经费预算管理、科研项目(RD)立项与实施、知识产权、科研成果转化、产学研合作、研发费用投入与产出归集核算等日常管理基础资料不完整或缺失。企业对开展技术研发活动的日常粗放式管理,不仅影响企业开展技术研发活动效率,而且严重影响企业申报高企认定、政府资助科研项目验收、申报研发费用税前加计扣除等工作质量与效率。迫使企业申报基础资料准备工作临时抱佛脚进行,突击申报情形突出。

(3) 了解与掌握高新技术企业认定政策不够,申报准备工作程序不科学

如在申报年度,有的申报企业未协调各个的中介机构出具的年度会计报表审计报告和高企认定专项审计报告数据,即早早按照账面未审数完成了向主管税务机关填报企业所得税年度纳税申报表工作,导致年度会计报表审计报告、高企认定专项审计报告、企业所得税年度纳税申报表三者之间相关数据存在不合规差异,严重影响申报企业高企认定评审工作,“返工”情形屡屡发生。

4 建立健全企业申报高新技术企业认定工作组织管理机制

持久并常态化的申报高企认定工作组织管理机制,强有力的组织领导和工作计划性以及有序性,能大大提高认定工作规范化与效率。

笔者认为:按照《认定办法》和《工作指引》要求,企业申报高企认定工作,政策性与专业性强,是一项系统性很强的工作;要以对企业近三个年度开展技术研发活动全面、客观、完整的绩效评价工作成果为基础,涉及企业内部多个职能部门,需要企业内部相关职能部门紧密协同合作完成,临时抱佛脚方式突击进行申报高企认定工作,是不可取的。

企业必须注重建立健全申报高企认定工作组织管理机制,成立高规格认定工作领导小组(可与技术研发工作领导小组成员一致,两个机构、一套人马运作)。由该领导小组负责统筹企业申报高企认定工作,明确承担企业申报高企认定工作主体责任的牵头职能部门、配合与协作职能部门及其工作职责,制定并督导企业申报高企认定工作方案或计划有效实施。

关于分工,笔者认为,企业内部负责技术研究开发活动的职能部门(如研发中心、科技办、技术研发部)应熟悉并掌握整个企业开展技术研究开发活动情况,包括科研项目(RD)立项实施情况、获取知识产权情况、科研设备与研发场所使用管理情况、科研活动管理制度建立与执行情况、产学研活动情况等,承担牵头组织企业申报高企认定工作比较恰当。

财会部门负责科研经费预算执行情况;生产经营部门负责评估科研成果转化情况;人力资源部门负责科研队伍队伍建设情况,承担配合、协助工作职责。在企业相关职能部门每年各负其责参与管理日常技术研究开发活动工作成果基础上,做到责任主体明确、工作分工明确、工作责任落实到人,确保申报工作计划或方案执行力,如期高质量完成企业申报高企认定工作。

5 建立健全企业开展技术研究开发活动组织管理体系

《认定办法》明确规定认定为高企八项条件之一,企业创新能力评价应达到相应要求。《工作指引》明确规定了企业创新能力评价四个方面内容,即知识产权、科技成果转化能力、研究开发组织管理水平、企业成长性等四项指标;各级指标均按整数打分,满分为100分,其中研究开发组织管理水平20分;综合得分达到70分以上(不含70分)为符合认定要求。《工作指引》明确研究开发组织管理水平,由技术专家根据企业研究开发与技术创新组织管理的总体情况,进行综合打分;其中评价内容涉及组织管理制度、投入核算体系、内部研究开发机构、产学研合作、激励奖励制度、人员的进修技能培训、绩效评价^[1]。

可见,《认定办法》和《工作指引》十分注重考评申报企业科技创新活动组织管理水平,引导申报企业应做到技术研发及其成果转化和科研组织管理工作规范化两手抓。笔者认为:申报企业存在的研究开发活动组织管理水平不高或缺缺情形,带有普遍性。高企认定申报企业,应正视《认定办法》和《工作指引》确立的企业创新能力评价应达到相应要求的评审导向,强化企业开展技术研究开发活动的硬件、软件两方面科研条件建设工作。做到企业开展技术研究开发活动管理工作有章可依、有组织保障、有人管事、有效开展,不断提升企业技术研究开发活动组织管理水平,实现企业对科技创新活动的人、财、物投入产出成果最大化,进而达到企业“创新强企”和高质量发展的经营战略目标。事实证明,技术研发活动组织管理体系健全的申报企业,高企认定申报成功率更高。

6 抓常抓细企业开展技术研究开发活动日常管理基础工作

巧妇难为无米之炊。按照企业建立健全的技术研究开发活动管理制度,每年企业开展技术研究开发活动,日常管理基础工作形成的工作业绩资料和信息,是企业申报高

企认定工作所需的重要来源。抓常抓细企业开展技术研究开发活动日常管理基础工作,一方面促进企业技术研究开发活动管理精细化和科研工作成果最大化,另一方面将企业研究开发活动日常规范化管理与高企认定政策要求有机结合,为企业申报高企认定工作奠定良好前期工作基础,使得整理获取申报高企认定工作所需资料和信息工作达到事半功倍效果。每年企业开展技术研究开发活动日常管理基础工作,包括下列十项:

技术研发活动基础类:(1)科技人员管理、设备与场所管理、软件、知识产权、非专利技术的管理;(2)科研项目管理,包括立项、实施、验收或结题全过程管理,并对科研项目是否符合《工作指引》研究开发活动定义以及是否归属基础研究项目做出界定意见;(3)科研成果管理、科研成果转化管理,包括转化形式、应用成效情况;(4)企业高新技术产品(服务)的对应支撑关键技术和技术指标具体说明以及相关证明资料管理,包括对应的《技术领域》、相关的生产批文、认证认可和资质证书、产品质量检验报告等;(5)委托企业外部机构或个人进行的研究开发活动管理,包括委外研发合同签订实施及其科研成果情况^[2];

财务核算类:(1)企业生产经营部门进行的研发事项而产生的料、工、费,应及时组织审核确认工作,并形成书面确认文件,作为企业财会部门归集核算技术研究开发费用入账证明资料之一;(2)对每月企业开展技术研究开发活动发生的料、工、费投入,及时完成审核确认工作,做到企业研究开发活动经费投入手续齐全合规,并开展科研经费预算执行情况跟踪分析工作;(3)按照企业执行的企业会计准则或会计制度和本企业制定的技术研究开发费用会计核算办法(标准),单独建账并明细核算企业研究开发活动投入,并按《工作指引》规定的“企业年度研究开发费用结构明细表”,设置高企认定专用研究开发费用辅助核算账目,按《工作指引》规定的研究开发费用归集范围进行核算;

总结类:(1)年度终了后,由企业相关职能部门组织完成对上年度企业开展技术研究开发活动情况的绩效评价工作,包括科技人员队伍建设、科研条件建设、管理制度执行力与科研项目实施情况等评价,并形成书面评价报告。(2)对接各级政府部门申报研发中心或研究院、申报高企认定等相关政策对科技人员、科研设备和场所、知识产权、研发费用投入、高新技术产品(服务)收入等考核指标进行对标分析,着眼长远,从顶层设计上精心筹划,积极采取相关措施,强化对技术研究开发活动投入与管理规范化,创造条件持续保持达标^[3]。

7 企业申报高新技术企业认定准备工作应遵循的工作先后程序

企业组织申报高企认定准备工作程序科学性越强,申报准备工作效率越高。从《认定办法》和《工作指引》规

定的认定程序和企业申请时应提交的八方面申报材料看,存在内在逻辑关系和工作先后顺序,企业申报高企认定准备工作应按科学的工作程序开展,否则“返工”情况不可避免。笔者认为,企业申报高企认定准备工作,应遵循下列工作先后程序要求:

第一,企业应先对照高企须同时满足的八项条件,及时向政府科技主管部门咨询政策后进行自我评价,并判断是否基本符合申报条件。若企业管理层决定本年申报,应在规定期限内,登陆“高企认定管理工作网”,办理注册登记。高企认定机构核对企业注册信息,在网络系统上确认激活后,企业可以开展后续申报工作。

第二,企业应成立申报高企认定工作领导小组,制定申报工作方案。明确牵头组织申报职能部门与协作职能部门及其工作任务,决定是否聘请科技中介机构筹划组织高企认定申报工作,督促承担申报高企认定工作各相关职能部门及其相关人员有效履行各自承担的申报工作职责,及时协调解决申报工作中发生的疑难问题,确保申报工作有序并顺利开展。

第三,企业申报高企认定工作相关职能部门及其人员,应认真梳理近三个会计年度各自负责的技术研究开发活动日常基础管理工作形成的资料与信息(不限于上述 10 项内容),并对照《认定办法》和《工作指引》规定应提交的高企认定申报资料,整理形成对应的申报资料,并检查这些资料合规性、真实性、完整性,对不规范的事项,及时整改到位。

第四,在完成或基本完成上述三项工作后,企业应尽早先委托年度会计报表审计、后委托高企认定专项审计顺序,委托符合资质条件的中介机构出具企业上年度会计报表审计报告和企业近三个会计年度研究开发费用、近一个会计年度高新技术产品(服务)收入专项审计报告。在申报年度 5 月 30 日前,按照企业所得税法及其实施条例规

定,完成向主管税务机关申报上年度企业所得税纳税申报表(包括主表和附表)工作。

第五,确保申报的企业所得税年度纳税申报表相关数据精准,做到有效避免申报年度因近三个会计年度会计报表(经审计)、研究开发费用结构明细表(经审计)、企业所得税年度纳税申报表三者之间同一财务指标数据存在不合规差异而造成的申报工作被动情形。

第六,在企业申报高企认定工作领导小组确认本企业申报高企认定工作所需的申报资料合规齐全且符合国家规定的申报资料条件后,登录“高企认定管理工作网”,按要求填写《高新技术企业认定申请书》,通过网络系统提交至认定机构,并向认定机构提交《认定办法》和《工作指引》规定应提交的申报书面材料,做到申报工作赶前不赶后,在认定机构规定有效期内完成企业申报高新技术企业认定工作。

8 结语

高企认证申报工作是一项复杂工程,认证流程繁琐,涉及近三年数据及企业大部分部门,且准备周期长,审核程序严格且层层筛选,通过后还要进行三年一次的复审,做好各项准备工作,企业可以利用高企这一国家级资质认证全面提升行业地位及影响力,同时享受所得税减免及研发费用加计扣除等各项优惠政策。

【参考文献】

- [1]陈啸,刘军.进一步完善高新技术企业认定管理办法的建议[J].江苏科技信息,2017(15):1-2.
 - [2]潘春花.《高新技术企业认定管理办法》新规解读[J].企业改革与管理,2017(10):200.
 - [3]李竞强,康苏媛,马虎兆,等.国家高新技术企业认定新政解读及应对措施[J].天津科技,2016,43(9):1-2.
- 作者简介:王小强(1981-)男,汉族,河南焦作人,本科学历,中级会计师,研究方向为财务管理。

民营钢铁企业如何实现管理水平的快速转型升级完善

董成楼 裴文小 孟令振

鑫达钢厂钢铁集团有限公司, 河北 唐山 064400

[摘要]随着当代世界经济全球化的发展,影响着民营企业的经营环境,民营企业不但要打造优势产品,更要实现高质量发展。随着民营企业不断创新、变革,实现高质量发展,效率则是企业当期最需要提升,如何效率提升是各个民营企业都需要深入研究的。当代企业受到人力资源、社会环境等影响,企业效率提升缓慢,难以实现企业战略目标实现,如何提升效率,就应该打出组合拳、打好大局牌,通过各项改善“激活”企业员工及部门的活性,“持续改善经营状况,持续提升服务品质”。文中以xx钢厂钢铁集团有限公司《三一工作规划》为例,就目前民营钢铁企业如何实现管理水平的快速转型升级完善进行研究,以此达到助推企业快速转型升级的目的。

[关键词]三一工作规划;转型升级;高质量发展

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6306

中图分类号: F279.23

文献标识码: A

How to Realize the Rapid Transformation, Upgrading and Improvement of Management Level in Private Iron and Steel Enterprises

DONG Chenglou, PEI Wenxiao, MENG Lingzhen

Xinda Iron & Steel Group Co., Ltd., Tangshan, Hebei, 064400, China

Abstract: With the development of contemporary world economic globalization, affecting the business environment of private enterprises, private enterprises should not only create advantageous products, but also achieve high-quality development. With the continuous innovation and reform of private enterprises to achieve high-quality development, efficiency is what enterprises need to improve most in the current period. How to improve efficiency is what private enterprises need to study in depth. Contemporary enterprises are affected by human resources and social environment. The improvement of enterprise efficiency is slow and it is difficult to achieve the strategic objectives of the enterprise. How to improve efficiency, we should play a combination fist and play the overall situation card, and "activate" the activity of enterprise employees and departments through various improvements, "continuously improve business conditions and continuously improve service quality". Taking the "311 work plan" of XX Iron and Steel Group Co., Ltd. as an example, this paper studies how to realize the rapid transformation and upgrading of management level in private iron and steel enterprises, so as to promote the rapid transformation and upgrading of enterprises.

Keywords: 311 work plan; transformation and upgrading; high quality development

引言

当前国内民营企业受到环境影响,对生产方面看重格外重要,针对围绕生产经营目标奋斗,从产量、成本方面考虑,很少注重管理方面的转型升级、效率提升,对管理方面转型升级则是欠缺关注。有效的转型升级则会助力生产经营,从改善方面激发员工、科室、部门参与公司生产的积极性,提升效率,完成公司各项经营指标的达成。

本文以企业管理转型升级、效率提升为主要内容,研究xx钢厂钢铁集团有限公司管理转型升级、效率提升的各项管理措施,探讨民营企业激励框架如何搭建,如何通过改善方法达成企业目标。xx钢厂钢铁集团有限公司成立于2002年,位于河北省迁安经济开发区,隶属于xx钢厂集团钢铁冶金事业部,注册资本16.8亿元,总资产298亿元,员工9000余人。依托本地区 and 集团丰富的矿产资源,不断优化产业结构、整合资源。目前,已拥有完备的烧结、炼铁、炼钢、轧钢、制氧、发电、污水处理等

系列生产线以及配套的环保节能设施,所有装备具有行业领先水平。公司非常重视产品质量管理和研发投入,被评为“国家高新技术企业”,河北省工业企业研发机构技术中心拥有自主知识产权和专利300余项。系列产品热轧带肋钢筋、圆钢、H型钢、带钢产品通过并取得了《全国工业产品生产许可证》、ISO10144体系认证、韩国KS认证、国家冶金产品MC认证、全国钢铁行业质量领先品牌、全国质量检验稳定合格产品、全国质量信得过产品等证书和称号。xx钢厂致力强基固本,唱响转型发展主旋律。公司是通过国家工信部钢铁行业规范条件准入公告的企业,是全国钢铁工业先进集体、国家级高新技术企业。已通过质量、环境、职业健康和安全、能源、测量等基础管理体系方圆认证并取得证书,获得“全国钢铁行业质量领军企业”、“全国质量诚信标杆企业”、“全国质量诚信示范企业”、“全国质量诚信标杆典型企业”荣誉。xx钢厂努力打破传统产业的传统思维,全面推行信息化、智能化建设,建

设了以MES生产管理与执行系统等8大业务系统和工艺大数据池、业务大数据池2大数据池及1条智能制造示范产线为主体的“8+2+1”智能制造体系架构。已投入运行智能机械手臂11台,铁水包自动测温取样系统、连铸智能平台系统、大包无人平台系统、机器人钢坯喷号系统、型钢表面质量检测系统等十余套智能系统。其中,无人连铸平台应用两台机器人同时更换长水口更是实现了行业全球首例。xx钢厂依据国家政策,为了打好大局牌、打好优势牌、打好机制牌,特别制定了“五五战略发展三步规划”,构建了集团长远发展新思路;通过规划,xx钢厂运营改善部打出组合拳,制定《三一一工作规划》工作规划,有效发挥运营改善部在公司年度经营目标实施过程中的引擎作用,确保运改工作能“激活”体系内各部门,在“持续改善经营状况,持续提升服务品质”的“双提升”指导思想引领下,xx钢厂北运营改善部以“服务、协调、导向、监督”为宗旨,完成公司各项经营指标的达成。

1 《三一一工作规划》

“三体系一建设一提升”指:精益化管理体系、指标化运行体系、全面化激励体系,强化团队建设,促进效率提升。

三体系:三体系旨在打造精益化管理体系、优化运行指标提升体系、完善以绩效评价为主导的全面激励体系,通过班组标准化评比推进,实行预算及检讨机制,内外对标提升,发挥课题攻关、小指标、自主改善不同激励效果,应用各层绩效结果导向,体系化推动管理工作从基础到顶层的全面提升。

2 运行指标提升体系:

通过运用预算工作、对标管理、成本管理、来优化生产指标,并且通过改善活动促进指标提升,

(1)预算工作是指通过预算工作对年度、月度的相关指标与以前进行对比,检查指标是否提升,激励大家更好地完成计划目标;每月将考核成本与实际成本作对比,进行查漏补缺,不断完善预算内容。

(2)对标管理是一个企业要想常盛不衰,永远占领市场制高点,必须不断学习,不断创新,以“走出去和引进来”的原则,对照标杆单位找差距,取人之长,补己之短。每月根据对标考评细则结合专业部室对各生产单位对标重点指标的目标设定合理性、措施可行性及落实效果进行审核评分,督促各单位与先进企业对标,主动对标并形成常态化。通过对标学习,制定落实改善措施,达到指标提升的效果。通过对标,xx钢厂2021全年设定84个指标对标,提升了80个指标。完成95%,同比2020年增长50%。

(3)成本管理是为保证关键技术指标先进性为原则,在促进产线指标提升的目标指导下,积极开展月度、季度预算指标总结检讨活动,每周分析完成情况;注重培养分厂科工段长从宏观到微观,会分析改善,查找原因制定措施、细化管理、会算细账、用数据说话,各分厂成本分析

会进步巨大,周周形成会议纪要,指标分析透彻,且附带改善措施,通过对全年成本分析会的跟踪,各单位成本分析会目前已经形成常态化,促进产线指标提升。

(4)xx钢厂不断提升自身实力,不断学习,通过对标,自己查漏洞,补短板,对照标杆企业的先进经验,结合自身构建自己的各项指标体系和保障措施,董事长以及各领导班子以身作则,以抓对标,理思路,学先进,强管理的理念缩小与标杆企业的各项差距。并且通过挖潜增效、控制成本,突出重点纵向比,细化指标横向比,不但提升企业管理效率,还提升企业效益。

2 精益化管理体系

xx钢厂夯实基础管理,以制度、流程为主要支撑,实现了对生产全覆盖,对企业实现了科学管理,提高劳动生产率和经济效益,推动企业发展提供了可靠的保证。通过管理改善活动,促进精细化管理体系建设。管理改善活动包括:课题攻关、提案改善、自主管理、安全环保建言献策等工作,其中课题攻关由各单位骨干梳理影响生产的困难点,选定课题,制定对策,对指标进行提升,xx钢厂2021年全年立项146个课题,结题146项,完成目标项目136项。完成目标率93%,环比2020年提高40%。累计奖励324万元。

2.1 提案改善活动是覆盖全员参与的一个改善提升活动。

建立一个持续、开放性的沟通渠道,鼓励员工参与生产经营和管理,激发员工主动、自发地提出建设性创意的活动,也是管理者实现目标、解决难题的有效办法。通过此项活动xx钢厂全年收取提案改善1080条,采纳986条,完成965条,有形效益878条,预估年净效益5000万元以上,环比2020年提案收取增加525条,完成增加578条。于此同时筛选优秀提案改善作为申报专利基础材料,2021年为专利提供基础材料58份,获得专利证书的有42项。并且针对有推广价值的相关提案改善予以全公司推广,将效益实现最大化。

2.2 自主管理活动

指由工作性质相似或相关的第一线工作人员组成活动圈,通过团队的智慧与力量,运用各种改善手法、工具,自主的、持续的对品质、成本、效率、安全、士气等进行提升改善的活动。xx钢厂钢铁注重人力资源开发,以QC手法为主,凡是有关提升品质、降低成本、节省能源、提高产量、加强维护、简化流程、提高士气、确保安全、防治污染、整理整顿及其他有助于生产经营的事项均可列为活动内容。xx钢厂通过此项活动获得了诸多成果,获得省级质量管理一等奖、二等奖。

2.3 民营企业

在当前环境下均注重夯实基础、效仿优秀企业的高质量、精益管理等思路,大力推行各项管理活动,使各项优

秀成果在民营企业中遍地开花,随企业重视此项工作,但持续时间短,领导不足以重视也成为了普遍影响,致使成果的花香不够悠长,起不到改善的作用,无法形成循环。xx 钢厂通过制度、管理活动等形成精益化管理体系。以领导者作用、策划、支持运行、绩效评价、改进的持续改进方式,结合内部外部的环境、相关方的需求以及期望,不断的提升。

3 绩效评价为主导的全面激励体系

主要以绩效评价为主,主要为实现全面助推企业管理目标,搭建了以成本为中心,产量为基础,各相关业管理为辅助的绩效激励体系为主体,以小快灵的小指标奖励体系和提案改善、自主管理活动圈、课题攻关等基层管理活动相结合的激励体系。通过绩效管理帮助 xx 钢厂公司实现其绩效的持续发展;促进形成一个以绩效为导向的企业文化,激励员工,使他们的工作更加投入,提高员工的工作满意感,增强团队凝聚力,提高工作效率。

(1) 绩效管理是通过不断梳理新绩效指标,以预算工作中的指标为依据,采用产量+成本+质量+重点工作的方式提升各单位指标完整性,通过团队、科室、个人自下而上的分别设立、分解公司整体经营目标,做到了人人肩上有指标,人人需要挑指标;一切皆量化。并且通过绩效奖金的分配模式进行变更,提高、透明的绩效体系,让每个员工都能清楚的了解到自己的付出与回报,利益驱动,激发员工工作热情,激励员工参与生产经营,整体稳步提升的作用。

(2) 其他激励政策是通过全员参与改善活动,员工自主、自发的参与生产经营,员工立足岗位,提出可完善企业生产中小问题等内容,不断的通过奖励、公示、发表会等方式呼吁其他未参与人员,引起其他同事的深一层次的理解与共鸣。激起他们参与管理活动的欲望。达到员工人人参与生产经营的目的。xx 钢厂通过小奖励、小指标的方式不断创新高,员工用小技改、小建议等手段,解决了各项问题,防患于未然。

(3) 民营企业的绩效管理五花八门,有各种形式的 KPI 指标及内容,良好的绩效管理激励政策能提高企业综合实力,促进企业高质量发展,正激励方式不但起到了正规导向的作用,同时还将形成竞争的活动范围,利益驱使员工参与生产经营,更好的使员工当家做主,更好的将管理效率进行提升。

4 强化团队建设

即通过倡导正激励文化、开展管理人员批评与自我批评,提升职工满意度,提高团队凝聚力,强化团队建设,促进全员聚焦目标,提高干部职工的执行力、凝聚力和向心力。通过督办工作、工序服从、小指标来提升各单位的执行力。

(1) 督办工作是通过督办工作使各部门认真、及时、有效的履行部门职责,提高了各单位的执行力,构建企业执行力文化,使员工养成自觉行动的习惯,将理念和精神融入实际工作中,以促进企业的健康发展。通过督办各类事项,提高了运行效率,自觉的按时完成各项工作,形成

了不拖、不等、不靠的工作作风。

(2) 工序服从是依据上游服务下游的政策。全面做好公司的工序质量服务、部门服从管理,从降提高生产效率、降低管理成本的角度出发,在突出产量和成本指标的基础上,将工序影响进行量化并纳入到各单位的团队绩效考核。降低了各个工序之间影响的差距,保证了质量的稳步提升,效率提升。

(3) 小指标工作是通过制定部门小指标,强化了部门服务意识,通过厂部间的评价体系,优化了部门与分厂存在的问题,各单位对自己的职责、办事效率均得到了显著的提升,深层次的为各厂的生产保驾护航。

(4) xx 钢厂注重团队建设,以以人为本的理念,以督办体系、工序服从体系、正激励的手段不断的引领人才的思想,统一思想,紧紧盯住一个核心目标,生产单位、后勤单位高度达成一致,转变工作思路,树立为生产一线服务的意识,为生产服务解忧。

5 促进效率提升

一提升即以改善为切入点,按照先补缺、后完善、有分工、强协同的思路推进梳理运改工作要求,通过优化制度流程管控、开展上下道工序服务活动、建立执行力考核评价机制,强化制度的有效性、适宜性及可行性,有效实现公司经营活动规范运作、效率提升。

(1) 通过各项工作的持续的开展、改善,充分的发挥运营改善部的引擎作用,以设定绩效目标为主要评价准则,以督导工作提高执行力、以预算工作查看结果,通过改善活动不断鞭策进步,以此种工作方式使企业各部门会以高效率、高质量的完成各项任务,稳步提升企业整体实力,加速企业快速转型,实现高质量发展。

(2) 《三一一工作规划》是 xx 钢厂运营改善部针对公司《五五规划发展战略》三步走强基创优之年所做的工作规划,通过《三一一工作规划》致使 xx 钢厂无论是指标完成、管理提升、效率提升方面均有提升。

6 结束语

本文以 xx 钢厂《三一一工作规划》为例,探讨如何以管理提升效率,促进民营企业快速转型,达到企业目标。工作规划中各项工作每个企业都会去利用,但达成效果可能欠佳,首先需要领导作用,领导重视,可事半功倍,其次为持续改进,只有不断的尝试创新,结合内外部环境、满足相关方需求,不断的策划、运行、绩效评价、改进。就可提升管理效率。更有力的推动企业更快转型及升级完善。

[参考文献]

- [1] 李浩. 钢铁企业成本管理关键技术研究[D]. 大连: 大连理工大学, 2007.
 - [2] 杜阳明. 钢铁企业成本管理关键技术探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2016(8): 144-145.
- 作者简介: 董成楼(1980.6-)男, 汉族, 中级经济师, 本科, 研究方向: 企业管理。

融媒体环境下广播电视新闻编辑的创新与发展

赵金旭

枣庄有线广播电视传输中心, 山东 枣庄 277100

[摘要]随着信息技术以及 4G 网络的普及和 5G 网络时代的到来, 我们的信息传播环境和模式发生很大的改变。目前, 传统媒体和新媒体从先前的竞争状态逐渐变为相互融合、共同发展的形式, 媒体用户相互渗透, 形成了竞争与合作的新局面。在这个融媒体的发展过程中, 它不仅具有劳动力、广告、内容整合的优势, 而且具有广播电视和纸媒的特点, 广播电视新闻编辑要在媒体发展优势的影响下, 充分发挥自身优势, 创新电视新闻编辑内容。本篇文章在此基础上, 重点探讨了应用广播新闻的优势, 并对广播新闻编辑的创新与发展进行了深入研究。

[关键词]融媒体; 广播电视; 新闻编辑; 创新发展

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6326

中图分类号: G222.1

文献标识码: A

Innovation and Development of Radio and TV News Editors in the Integrated Media Environment

ZHAO Jinxu

Zaozhuang Cable TV Transmission Center, Zaozhuang, Shandong, 277100, China

Abstract: With the popularization of information technology and 4G network and the advent of 5G network era, our information dissemination environment and mode have changed greatly. At present, traditional media and new media have gradually changed from the previous competitive state to the form of mutual integration and common development. Media users penetrate each other, forming a new situation of competition and cooperation. In the development process of integrated media, it not only has the advantages of labor force, advertising and content integration, but also has the characteristics of radio, TV and paper media. Radio and TV news editors should give full play to their own advantages and innovate the content of TV news editing under the influence of media development advantages. On this basis, this article focuses on the advantages of applying broadcast news, and makes an in-depth study on the innovation and development of broadcast news editing.

Keywords: financial media; radio and TV; news editors; innovation-driven development

融媒体虽然作为一种整合的媒体模式, 结合了计算机软件技术, 实现了二者媒体价值、资源和功能的共同积极变革。但是与此同时, 广播电视的发展面临重大危机, 其主要任务就是对所采访的新闻信息进行整合和处理, 以达到有效的传播, 提供更好的服务。本文通过对广播电视的现状分析, 探讨广播电视新闻编辑的创新发展模式, 以供参考。

1 融媒体时代新闻行业特点

1.1 传播方式深度变革, 受众地位持续提升

随着计算机、网络和通信技术的进步, 人们生活在一个不断变化的社会环境中, 各种信息流动迅速, 公众不再通过以前的渠道获取信息, 不同类型的信息可以通过互联网访问, 且其分为不同的类型。根据目前不同媒体综合利用网络的趋势, 信息的传播应该是全方位、实时的, 受众不仅可以接收信息, 还可以传播信息。目前, 媒体发展迅速, 广播电视的新闻传播速度要想提升难度很大, 读者在下载相关信息后, 读者更愿意与作者或其他读者进行交流, 这对于广播电视来说是实现不了的。除此之外, 信息以不同的方式和速度进行传播, 对于广播电视有着很大的威胁, 所以有必要不断进行创新, 使其在当前媒体环境中保持稳

定和持续发展。

1.2 新闻传播再加速, 互动延伸空间更广

考虑到各地区的特点, 除少数全国性媒体, 其他中小型媒体外不可能在全国范围内开展工作, 在进行完成采访、编辑和最终录制后, 不可能迅速传播有关突发事件的信息。这些繁琐的工作完成后, 新闻也将失去时效性。然而通过融媒体, 人们可以不分地理位置通过计算机快速获取信息, 利用手机和其他相关电子产品可以实现信息的快速传输。

过去媒体只从事信息传播, 传统的媒体当人们获得新的信息后, 就进行沟通和交流, 基本是实现不了的。新闻发布使人们能够将自己的想法传达给受众, 并与其他人分享其他信息。因此, 相比于传统的媒体, 融媒体的功能将大大扩展, 这种形式能够将信息的传播和接收结合起来, 使二者相辅相成。

2 广播电视新闻编辑所面临的有利条件体现在哪些方面

2.1 具有简洁性

广播电视首先具备的有利条件就是具备简洁性, 相对于传统的网络环境下, 电视新闻的传播过于繁琐, 所推送的内容也比较复杂。用户往往需要去寻找自己需要的信息,

需要耗费大量的时间。电视的新闻编辑能够在短时间内将原有的新闻消息不断的压缩整理出一部分精华用来听讲,不仅仅可以在短时间内压缩有效的信息,也能使听众能够快速明确的新闻所要讲解的主要内容。传统的新闻编辑流程过于繁琐,所涉及的工作量较大,工作人员也容易出现差错,导致报道错误的出现,而广播电视新闻编辑面对如此优越的工作环境,可以使工作更具简洁性。所以广播电视新闻的有利条件体现在简洁性这一方面,身为工作人员一定要加强这方面的重视。

2.2 可以进行实时报道

以往的新闻报道往往采取纸质报道或者电视报道的方式,那种报道方式的传播效率较慢,缺乏时效性,信息在传播和制作的过程中,本身就浪费了大量的时间,再进行相关的排版和报道,会使信息缺乏时效性的保证。广播电视可以改变这些问题的出现,能够实时反映发生的具体情况,通过电视直播的方式进行实时报道,电视台通过与媒体观察员连线的方式去了解当地所发生的具体情况,再将所发生的热点信息进行直播传播。既保留了信息的真实性和有效性,也能避免一些信息不准确现象的出现。我们经常发现一些新闻报道,工作人员为了谋取私利,有意篡改信息的真实性和有效性,他们往往以夸大的语气来渲染信息的氛围,造成社会恐慌和社会舆论,虽然短期内获得了一定的经济效益,但夸大式的报道方法会影响人们的正常生活,影响社会的正常秩序。针对这一现象一定要积极的制止,做好工作人员的本职工作,不可随意渲染工作内容,为谋求个人私利去营造新闻氛围,发挥广播电视时效性的优势,对信息进行更准确的报道,从而保障人们的根本利益。

2.3 内容更加广泛

以往的新闻传播方式,受到传统因素的经过,所报道的内容比较狭隘,人们接受信息的方向也只能随意受到新闻传播的影响,而广播新闻与电视新闻有所差距,他不用经过繁琐的工作内容进行音频的制作,只需要当地的广播员对事情进行一定的陈述,然后再根据影像所发生的事情进行实时的沟通。用户只需要去听声音去看影像,就能了解真实的新闻信息,受众的范围更加广阔,另外内容更加广泛也能够引起绝大部分用户的使用,提升他们的使用体验。并且传播的内容更加真实有效,这种广播电视的发展具有广阔的发展前景,在汽车内的广播音频也可以实时报道发生的事件,使人们的生活更加便利,使人们获取信息的方向更加多样化。

3 融媒体环境下广播电视新闻编辑面临创新挑战

广播电视新闻对于宣传和灌输党的方针政策有着十分重要的作用,除此之外,它也承担着反映人民群众的的生活方式、舆论导向、时代文化等重要任务。新闻编辑是电视新闻创作的中心和核心,包括新闻的采集、处理、评论、

组织编辑以及文本编辑,新媒体的兴起对于传统媒体来说,其发展的压力是前所未有的,新闻编辑们面对各种困难要迎难而上。

目前,我们面临两大挑战:一是新闻出版技术不断更新。科技的飞速发展是推动广播电视新闻进行创新的主要动力来源。在原有的新闻出版工作中,大多都需要一些图片或者纸质版的新闻,相关的编辑方式和操作方法也较为简便。但是随着现代媒体的发展,大量的信息设施和设备被广泛使用,信息材料的种类也越来越多样化。新闻编辑技术是一种更加复杂的工具,新闻编辑的任务也越来越复杂。二、读者的文化素质也在不断提高。随着物质文化建设的深入,公众的精神文化需求日益多样化,媒体受众的审美感知水平无疑会越来越高,这无疑会给电视新闻带来更高的期望,新闻节目也越来越多样化。在媒体日益多元化的时代,不同媒体的融合、交织和组合增加了电视节目可能性,在媒体时代,广播电视编辑的发展离不开创新。

4 融媒体环境下新闻编辑创新发展建议

4.1 转变广播电视新闻编辑的受众意识

在当今媒体时代,电视新闻的编辑与信息接受者的关系正在逐渐发生变化,这给新闻编辑带来了巨大的压力。因此,转变新闻编辑的观念十分重要。首先,需要广泛征求信息接受者的意见,当在网络上发布新闻时,要组织各种活动,征求意见和建议,让人们积极表达自己的想法,一方面要了解人们对多媒体环境的需求,另一方面要知道他们接收到新闻的渠道和方式。并根据信息接受者的习俗、偏好进行相关信息的发布。

4.2 培养新闻编辑的创新意识

在传媒时代发展的影响下,广播电视编辑必须转变编辑观念,树立先进的新闻编辑创新意识。在经济快速发展的背景下,人们对新闻的质量和内容的要求提出了更高的要求,意味着旧的新闻编辑方式,已不能适应新时期广播电视发展的需要,编辑实现了原创性创新,有利于广播电视产业的稳定发展。电视新闻编辑应从新闻方向创新入手,进行有效的出版创新。新闻内容的选择与优化是衡量编辑职业能力的重要指标,对提高编辑的职业素质、编辑的创新能力和专业能力具有重要意义。

随着智能手机的广泛应用,人们对网络变得越来越依赖性,这对传统媒体的发展产生了很大的影响。广电公司也在不断提高编辑的新闻收集能力,为了有效地更新新闻内容,我们必须首先将互联网的及时性和开放性结合起来。为了让人们了解时事,无论发生在哪里,都没有空间限制。在这方面,新闻编辑应根据当地人民的实际需要、新闻兴趣和对新闻的敏感度,对新闻内容合理报道、专业报道的基础上进行创新,为人民提供有关生活水平和社会水平的知识性、科学性新闻。其次,在社会快速发展的影响下,人们的工作和生活时间非常紧张。在此基础上,新闻编辑

应丰富文化信息,使广播成为一个有效的信息传播平台,不仅可以有效地传播新闻,而且可以提高信息传播的速度和广度以及公众的兴趣。

4.3 转换新闻媒体主体角色

随着媒体的快速发展,广播电视应改变媒体的主导地位,提高受众满意度。然而,在媒体的影响下,传统的新闻模式已经被彻底摧毁,成为一种新的生产和消费模式,广播公司也应该扮演不同的角色,改变自己的主导地位,确保传统媒体广播的高效稳定发展。

首先,要把媒体变成大众传播的传声筒。在传统媒体的发展过程中,媒体主要为国家服务,也为公众服务,它主要负责向公众和人民一样传达政治秩序,是党的新闻机构,每天主要为党中央和各级机关服务,是机关和政府机关最重要的新闻信息来源。除此之外,对于民生的相关新闻也十分关注,对于民生其主要起到下达指令和政策的作用。所以新闻编辑这在编辑新闻时对其进行有效的整合和筛选,也能起到很好的控制民生的舆论导向的作用。

特别是在计算机信息技术的影响下,人们可以使信息的真实性多样化,通过进行讨论,从而有效地监控舆论信息的真伪,让融媒体时代的信息更加公开和透明。广播电视应该从现有媒体的发展中吸取经验,充分突出新旧媒体在新闻、出版和发展新问题中的作用,转变观念、明确领导价值观的责任,从根本上理解民生动态,理解民意,解决公共问题。

4.4 培育高质量的新闻编辑人才

在媒体环境下,相关机构应培养高素质的新闻编辑。新闻编辑的首要任务是收集信息,优化信息稿件,目前,在媒体融合的环境下,不同媒体必须在媒体信息领域快速发展和可持续发展。为此,我们应该组织高素质的新闻编辑,明确信息接受者的需求,根据评选标准确定编辑,确保新闻编辑者能够正确引导舆论,调整舆论方向,使信息在新形势下产生积极效应。除此之外,培训新闻编辑是十分有必要的,所以还需要定期或不定期对新闻编辑进行培训和教育,为提高员工工作效率,减少部分新闻编辑加班,充分利用新媒体渠道培养人才,结合广播平台,制定合适的培训方案,尽可能考虑时间的特殊性和高技能。

新闻编辑的主要任务是确定以及优化读者的需求,然后在进行整理,并有针对性地进行新闻的编辑,因此,编辑新闻这项任务其还存在着些许难度。在我们这个时代,媒体有自己的地位,因此,我们需要较高素质和专业能力的新闻编辑。随着新媒体的发展,新闻工作者必须不断地

收集和处理信息,因此,新闻编辑在整个信息传播过程中起着关键作用,编辑者的综合素质取决于信息的正确方向,因此,有关政府和部门在招聘新闻编辑时,必须明确审查相关要求,并对其进行政治以及其他方面的正确引导。我们很快就会发现,在目前的媒体环境下,言论可以无限制地迅速传播,如果信息不存在,相关的新闻编辑必须收集真实有效的信息,控制公众对这些信息的看法方向,并针对某些较为特殊的信息材料,要以真正有效且易于被接收者识别的方式传播信息。

4.5 提高挖掘新闻的能力

在融媒体的大背景之下,媒体工作者应该大大提高搜索新闻的能力,传统媒体中对新闻进行搜索和挖掘的工作者不应该只局限于传播信息和处理信息。为了获得更真实的新闻,我们应该深入到基层人民当中去,融入基层生活、积极搜索热点新闻,实现更全面的新闻内容,让新闻更贴近生活,让人们对于身边的新闻内容的关注度更高。不同类型的广播电视新闻他们的关注点也是不一样的,例如现代民生类的广播电视,对于主持人来说,他们关注的是民生,幕后的工作人员需要积极策划报道,及时解决民生问题,所以这类的传统新闻编辑和工作者在制作方式上有了重大突破,也为电视台相关从业者提供了新的视角。人们应该关注国内外时事,以新的制作方式策划节目,创造符合公众需要的新闻节目,维护根本利益,最大限度地满足公众对节目的需求,从而实现传统媒体的发展和创新。

5 结束语

传统形式下的广播电视新闻虽然在过去为人们的生活提供了极大地便利,使人们能够获取到很多新闻内容。但是随着网络技术的发展,融媒体成为当下的主流形式,这对于传统广播电视新闻的发展造成了极大地威胁,所以传统形式的媒体要想实现可持续的发展,就需要在融媒体的大时代背景之下,对其自身的新闻编辑进行创新,从而推动整个新闻媒体行业的发展。

[参考文献]

- [1]赵盾.媒介融合背景下广播电视新闻编辑工作创新思考[J].西部广播电视,2021,42(1):173-175.
 - [2]贾艳梅.融媒体时代新闻编辑的创新意识和融合能力[J].新闻研究导刊,2021,12(2):207-208.
 - [3]王一凡.融媒体环境下广播电视新闻编辑的创新与发展[J].西部广播电视,2020,41(24):175-177.
- 作者简介:赵金旭(1975.6-)男,山东电子科技大学,枣庄市广播电视传输中心,业务经理。

新形势下西南地区工业园区管理服务创新研究

吕瑞岚¹ 李毅²

1 六盘水市中小企业服务中心, 贵州 六盘水 553001

2 六盘水市大数据发展应用中心, 贵州 六盘水 553001

[摘要] 以贵州某市为例, 开展工业园区管理服务问题调查, 坚持问题导向, 聚焦关键领域、薄弱环节、突出问题和迫切需求, 围绕创新管理体制机制、增强公共服务功能、提高政务服务质效、提升要素服务水平等方面, 探索提出提升开发区服务质量和水平的若干措施, 以促进工业园区高质量发展。

[关键词] 工业园区; 体制机制; 管理; 服务

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6311

中图分类号: F127.9

文献标识码: A

Research on Management Service Innovation of Industrial Parks in Southwest China under the New Situation

LYU Ruilan¹, LI Yi²

1 Liupanshui SME Service Center, Liupanshui, Guizhou, 553001, China

2 Liupanshui Big Data Development and Application Center, Liupanshui, Guizhou, 553001, China

Abstract: Taking a city in Guizhou as an example, we carried out an investigation on the management and service problems of industrial parks, adhered to the problem orientation, focused on key areas, weak links, prominent problems and urgent needs, and explored and put forward some measures to improve the service quality and level of development zones around innovating management system and mechanism, enhancing public service functions, improving the quality and efficiency of government services, and improving the service level of factors, so as to promote the high-quality development of industrial parks.

Keywords: industrial park; institutional mechanisms; management; service

引言

随着工业园区的不断开发、建设和壮大, 国际国内宏观发展形势变化, 工业园区较建立之初赖以发展的土地、税收等政策优势逐渐消失, 自我创新能力仍然较弱, 基础配套不足、服务质量不优、政务水平不高等问题不同程度存在, 导致工业园区持续发展的动力机制持续弱化。本文以工业园区管理服务创新为着力点, 围绕工业园区在服务企业发展中存在的问题, 坚持问题导向, 从创新管理体制机制、增强公共服务功能、提高政务服务质效、提升要素服务水平等方面进行大胆探索, 提出具体措施建议, 以期提升工业园区管理服务质量和水平, 促进工业园区高质量发展提供参考。

1 问题调查

笔者参加了贵州某市工业园区投资发展环境调查, 与工业园区内相关职能部门及招商引资重点企业进行座谈交流, 了解全市外来企业投资发展环境中存在的困难和问题。在收集各工业园区相关资料的基础上, 梳理出工业园区管理服务的主要问题。

1.1 体制机制不畅

一是园区外部管理关系不清。目前, 在市级层面有关部门针对工业园区均有系统内的一套考核指标, 存在多头

管理、多头调度, 同时园区和各级政府职能部门的权利界限不明晰。二是内部管理活力不足。全市大多数工业园区都设立了园区经营公司, 但市场化程度不高, 个别园区没有 AA 评级的平台公司, 融资能力不足, 经营的办法不多。三是管理机构权责不清。工业园区的行政主体地位不明确, 定位不清、定性不明、职责不确定, 不具备执法能力和权力, 还有相当部分园区人员机构不齐; 四是人事薪酬制度不优。全市工业园区按照行政或事业单位管理, 多数园区无独立财权, 薪酬待遇不高。且园区人员向上流动、晋升受限, 工作人员的积极性极大程度受到创伤。五是行政管理权限不足。多数园区在项目规划、审批的手续办理等方面与需要和区外一样逐级审批, 程序复杂、流程多、渠道不畅。

1.2 政务水平不高

一是政府服务力度不够。相关部门协调困难, 部门本位主义严重, 造成项目推进慢或项目耽搁, 有企业反映项目立项审批、项目用地审批、林地手续办理、矿群手续办理迟迟办不下来的情况。二是政策支持不力。虽然各地出台了招商引资相关政策, 但尚缺乏市级顶层设计, 制定和完善招商引资政策的普适标准以供县区参考。如人才引进方面以机关事业单位为主, 企业聘用人才引进政策兑现难。

三是政策兑现不到位。一方面因政策制定跟不上市场形势动态变化,前期制定的政策存在不科学或操作性不强的情况,进而造成政策形同虚设;另一方面一些地方或部门注重制定政策而不注重政策执行,加之政府财政能力有限、对政策执行缺乏具体措施和手段等原因,致使在税收返还、资金支持等方面的奖励政策未能完全兑现。

1.3 服务意识不强

一是服务细节不够。没有认真对待企业反映问题,注重查找问题不注重解决问题。如用电成本高的重要原因之一就是变压器装机容量大,基本费用高造成,相关部门对企业反映用电贵,不分析原因给予企业答复,不指导企业提出措施给予解决。二是服务态度不好或效率不高。一些政府职能部门本位思想严重,个别工作人员作风不正,办事效率不高,存在门难进、脸难看、事难办的现象。如有企业反映供水问题久拖不决(问题反映一个多月过去,每次问及要么说正在协调、要么说自己解决不了需要请示、要么给其他部门电话搪塞。)、缴税停车难(停车被轰走)、土地手续办理难、规划住建手续办理难等问题。三是服务能力不足。一些服务缺位,职能弱化,服务质量和水平存在较大差距。如企业反映,营改增后国税针对电子生产企业外贸出口退税工作强度大,但人员不足,造成办理难,函调慢、退税慢;园区反映区内部门权责不对称,作为“跑腿”部门,遇事靠感情协调,园区内多数事项在区内无法办理。

1.4 基础配套滞后

基础设施问题主要集中在用水、用电、道路和其他问题。其中,用水体现在用水设施不完善或故障造成生产生活用水困难;用电体现在电力设施配套不够、经常停电和用电成本过高等方面,如调研反映用电成本均在 0.70 元/度以上,最高 2 元/度;道路运输问题体现在园区内引外联道路建设滞后或道路损毁严重,导致产品运输和出行交通不便;其他配套问题主要体现在周边环境差、交通不配套、厂房建设滞后、垃圾处理不及时、排污管网建设滞后、园区通信、金融网点、休闲娱乐、衣食住行等配套功能不完善等方面,如:公交、酒店、医疗等配套不完善,大部分园区的生产生活服务功能不健全等问题。

1.5 要素支撑不足

一是资金短缺和融资难。由于企业无有效抵押物,金融机构门槛高、风控严,银行审批程序繁琐等原因,造成融资困难;同时企业也反映出贷款利率高、融资成本高等融资贵问题。二是企业用工难。人才缺乏,人才招聘难,企业缺乏中高级管理、科技、营销人才,技术人员和熟练工人;用工成本高,员工素质低,存在低层次用工人员应聘多,综合素质偏低;员工流动性大、离职率高,主要是薪酬低、地区差异和人文环境差异巨大等原因。三是生产成本低。原材料成本高。多数产业两头在外,企业生产原材料需从外省购入,外购原材料需中转几次造成原材料成

本升高,加之总体物价水平上涨,削弱了企业产品市场竞争能力;物流成本高,贵州高速公路通行费高,且油价持续上涨,进出物流成本和沿海地区比缺乏竞争优势,加之物流运输体系尚不完善,空载率高,物流成本相对较高。

2 管理服务创新思考

2.1 总体思路

以高质量发展为统揽,坚持需求、改革、市场、结果为导向,以提升服务工业园区服务企业效能为目标,以解决制约企业发展的突出问题为着力点,聚焦工业园区体制机制、审批服务、创新创业、投资贸易、企业经营、市场公平、法治保障、社会服务、政商关系等重点领域,深入开展服务工业园区服务企业的专项提升行动,推动实现政务数字化、管理标准化、设施集成化、功能复合化、服务便利化,全力构建全方位、多层次、高效率的工业园区服务体系。

2.2 基本原则

2.2.1 坚持改革导向、先行先试

聚焦关键领域和薄弱环节,坚持改革创新、先行先试,着力理顺工业园区管理体制机制,优化政策体系和发展环境,最大限度激发发展活力和市场潜力。

2.2.2 坚持需求导向、综合施策

聚焦突出问题和迫切需求,坚持供给侧改革和需求端管理双向发力、重点突破,全面提升政务服务效率,更多更好满足企业多层次多样化服务需求。

2.2.3 坚持市场导向、项目为先

聚焦投资服务、创新创业、要素保障、公共服务等重点领域,坚持市场化运作、项目化推进,超前谋划储备项目,提升资源、要素、公共服务保障水平。

2.2.4 坚持结果导向、齐抓共治

聚焦提升服务工业园区服务企业质量和水平,坚持部门联动、齐抓共管、共同治理,增强服务意识,凝聚工作合力,完善政策措施,支持、引导和规范市场主体健康发展。

2.3 主要措施

2.3.1 创新管理体制机制

①完善机构配置。严格落实市委市政府关于工业园区机构设置新的“三定规定”,统筹、调剂、整合编制人员进入工业园区管理机构;支持工业园区创新编制管理方式,在人员控制额度内自主设置岗位,采取聘用制、雇佣制等用人方式,完善工业园区机构人员配置。在符合规定条件下,完善工业园区生态环境、应急、自然资源等派驻机构,如若不能派驻,可采取委派专人驻点办公或工作组巡回办公的方式进行解决。

②理顺职能关系。妥善剥离工业园区社会事务,依托属地各级人民政府开展社会事务管理,工业园区集中精力抓好项目开发和投资服务。建立工业园区与市级、县级政府部门、乡镇(街道)协调联动机制,建立服务工业园区

事项清单，工业园区遇到清单问题相关部门限时办理，打通服务工业园区发展“最后一公里”。

③强化经营管理。坚持平台优先，有序剥离、分担、化解工业园区平台公司债务，切实为工业园区减负，使其轻装上阵。支持工业园区将有效经营性资产整合注入平台公司，全力推进平台公司做大做强和转型发展，增强持续造血能力，推动科学经营及公共体系建设。鼓励工业园区与周边区域和经济功能区采取异地共建、飞地经济等形式联动发展，以多种模式跨区域合作开发运营。

④优化人事薪酬。市级出台工业园区人事薪酬制度办法，支持工业园区创新建立用人新机制，积极推行全员岗位聘用制，探索推进编内任职与岗位聘职、档案工资与实际薪酬、档案管理与合同管理“三分离”的“双轨运行”的模式。赋予工业园区选人用人自主权限，原则上中层干部考核、任免由工业园区自主确定，畅通工业园区内外领导干部双向交流通道。探索“基本薪酬+绩效薪酬”相结合的薪酬管理制度，选取1-2个工业园区为试点实行年薪制，工业园区薪酬总量由属地政府核准后实施。

⑤实行财税激励。探索将工业园区增量部分税收在一定时期全部返还或按一定比例返还给工业园区，各县级政府结合实际自行确定其税收分配比例。凡省市财政支持工业园区发展专项资金原则直达工业园区，由开发跟踪问效。在财税超收分成、土地出让金留成等方面制定激励措施，引导支持工业园区加快发展。

2.3.2 增强公共服务功能

①完善生产服务设施。坚持“科学规划、适度超前”的原则，结合新型城镇化建设，同步完善排污管道和固体废弃物处理等必需的生产服务设施建设，推动工业园区加快实现“七通一平”、“九通一平”，为企业快速发展夯实基础条件。

②完善生活服务设施。完善工业园区中心商业街（网点）、职工公寓、商住楼盘、学校、金融网点、医院、邮政等生活配套功能设施建设，解决企业职工和周边群众衣食住行、娱乐购物、就医、就学等实际问题，全面提升工业园区的开发档次和服务水平；创优工业园区人居环境，有条件的可选择在工业园区及周边建设健身广场、主题公园等休闲场所，满足工业园区职工的文化生活需求。

③提升社会服务功能。优化工业园区商贸流通服务，提供优惠政策，吸引社会性配套行业入驻工业园区。着力解决工业园区公交线路问题，做好公交站、停车场规划，增设工业园区公交专线，设立工业园区内厂区和社区公共交通专用循环路线，最大限度方便员工出行。

④搭建公共服务平台。围绕工业园区产业发展需求，鼓励建设研发、咨询、融资、展销、物流等各种类型的产业公共服务平台，支持搭建项目促进、论证评估、审批服务等综合协调服务机构，加快推进一批招商综合信息平台、项目推进服务平台、产品市场推广平台、供应链服务平台、

外贸服务平台等项目建设，构建全过程、全流程、全方位的公共性服务平台体系。

2.3.3 提高政务服务质效

①推进“放管服”改革。按照应放尽放、能放全放的原则，将符合国家规定的相关权限下放，探索“职权下放、工业园区审批、部门备案”运作模式，围绕规划许可、建设审批、行政执法等，建立全市工业园区行政权限清单，赋予工业园区管委会与县级行政部门同等权力，履行主体责任和义务，确因法律规定不能授权的，采取巡回办公、派驻工作组、派人驻点等方式解决，提高工业园区行政效能。

②完善政务服务体系。推进“互联网+政务服务”，构建实体办事大厅、网上办事大厅、移动端、自助终端等多渠道、多形式相结合的政务服务体系。依托省、市政务服务系统将网上政务服务系统联网延伸到工业园区，推进“一网通办”；采取新建或依托核心区乡镇政务大厅的方式，建设工业园区实体政务服务大厅，围绕企业开办、项目审批等事项办理，推进“一窗通办”。

③优化行政服务机制。建立健全联动审批机制，统筹整合职能部门资源和力量，跨部门、跨层级联合办理，推行“一事联办”。探索工业企业投资项目报建阶段告知承诺审批制，建立管理服务模式，实行“先建后验”。开展报建审批区域性统一评价试点，统一开展环境影响评价、水土保持性等评价评估，入驻区域内符合整体规划和功能定位、属于主导产业的投资项目可不再进行单独评价。

④提升政务服务水平。深入推行首问负责制、服务承诺制、跟踪服务制，持续开展集中培训和“手把手”指导，建设素质过硬的业务队伍。开展帮办代办服务，在政务服务机构设置帮办代办“店小二”，对重点项目提供预约服务、上门服务等定制服务。深入推进领导包联服务，采取“联心卡”、“一对一”等方式，对重大项目启用绿色通道，打造政府与企业家“零距离”、“零时差”交流互动新模式。

2.3.4 提升要素服务水平

①做好金融服务。坚持“资金跟着项目走”的原则，采取市场化方式，积极争取国家、省级专项资金、投资基金、专项债券，优先支持工业园区基础设施、重大产业、产业链供应链培育。制定工业园区上市培育方案，对纳入上市培育重点企业出台政策措施支持上市融资。完善政银企对接长效机制，促进银企双方沟通交流，探索依托投资担保公司积极打造信用工业园区，鼓励工业园区在投融资体制改革、土地使用流转制度改革、企业产权并购等方面大胆探索，开展多渠道融资。

②做好土地服务。以国土空间规划编制为契机，把工业园区发展与全市国土规划布局相结合，优化调整工业园区规划范围，做好土地利用等工作，切实把土地资源转化为土地资本。积极协调工业园区土地办理手续，实现项目用地和农用地转用，满足项目用地供地要求，探索先租后让、租让结合方式向工业园区企业供地，优化存量土地盘

活和土地使用工作路径,推动工业园区集约利用土地、提高土地利用效率。

③做好物流服务。依托物流产业基础,统筹规划铁路、公路、民航、邮政快递、各类物流园等项目建设,加快构建集高品质电商、快递、物流、仓储等于一体的复合型物流快递体系。整合物流资源探索成立工业园区物流股份制公司,加快交通运输物流公共信息平台建设,支持企业联合工业园区开展物流外包服务,用实际产量来降低企业物流成本。

④做好科技服务。全面提升区域科技创新能力,加快培育一批省级及以上科技创新平台,打造一批高质量创新创业孵化平台;鼓励企业、高校、科研院所建立新型研发机构。抓住东西部协作和“东部研发+贵州制造”契机,加强与国内知名高校和科研院所合作,推动科研成果转化落户我市。

⑤强化人才服务。加快引进培育高层次紧缺人才,全力推进工业园区紧缺人才引进培育。做强做大产业,精心谋划和推进项目建设,加强创新平台建设,为引才育才提供有效平台支撑。打造引才育才用才的良好环境,全方位、多渠道宣传省市人才政策,全力抓好人才服务,破除体制机制障碍,用待遇引才育才。大力通过订单式培养,在企业建立实训基地等措施,加强技能型人才培养,有效解决新兴产业技能型人才不足问题。

⑥做好就业服务。整合市人力资源、各级政府、工业园区及企业劳动力培训资源,探索在工业园区成立国有的人力资源服务公司,专门为工业园区企业开展招工组织、技能培训、劳务派遣、举办人岗对接招聘活动等工作,为企业和劳动力搭建双向选择平台。统筹人资、教育各类资金,定向培养符合我市产业布局的职业技能人才,探索“小专业”、“小班制”、“订单式”职业教育方式,让课堂走进工厂车间,发挥职业教育对产业工人成长的支撑作用。

⑦降低生产成本。围绕水、电、气、讯等要素,着力降低企业生产成本。重点将工业园区道路交通、供水供电、排水排污、美化绿化等谋划包装纳入工业园区“十四五”规划,专班化、责任化推进项目建设;建立科学的配供电体系,整合全市增量配电项目,成立市级配电公司,将各市区用电企业打包运作,推动大用户直供电政策落地落实,降低企业用电成本。引入建议多家燃气公司参与市场竞争,发挥市场活力,有效降低工业园区用气成本。围绕工业园区信息化建设,加快推进“5G+智慧园区”。

3 保障措施建议

3.1 加强组织领导

全市上下要充分认识提升服务工业园区服务企业质

量和水平的重要意义,将此项工作纳入优化营商环境工作总体部署。按照“高位统筹、分级负责、各司其职”的要求,市级统筹,各地比照建立相应领导机制和协调机制,加强工业园区与属地部门的合作,明确职责分工。结合本地实际情况,研究制定具体落实方案,将任务分解和统筹协调结合起来,分阶段、分步骤组织实施,确保工作取得实效。

3.2 优化营商环境

营造和谐的政商环境,健全领导干部定期不定期联系服务企业制度,搭建政企制度化沟通平台,构建亲清政商关系。营造诚实的信用环境,建立承诺兑现和政策落实督查工作机制,定期对政府承诺事项和优惠政策落实督查,对落实不力的部门及责任人通报问责。营造公正的法治环境,坚持公平公正、合法规范,最大限度减少执法办案对企业正常经营造成负面影响,形成依法保障守信企业合法权益的良好法治环境。

3.3 强化监督考核

借助纪检监察手段或采取专项督查检查等方式,对服务工业园区服务企业效能提升行动定期开展明察暗访,同步推进容错纠错机制建立,推动工业园区干部在守住底线的前提下,放开手脚干事创业。每年对各部门、各市区、各工业园区提升服务企业效能有关工作落实情况跟踪考评,并将考核结果运用到全市高质量发展考核。

【参考文献】

- [1] 嵇晓雯. 创新开发区管理体制机制的若干思考——以东部某省为例[J]. 行政科学论坛, 2020(5): 4.
 - [2] 沈毅. 产业园区管理体制创新改革动因目标导向与关键问题——以大连市为例[J]. 大连干部学刊, 2018(6): 43-48.
 - [3] 王鹏. 贵州省工业园区体制机制改革创新研究[J]. 老字号品牌营销, 2021(13): 3.
 - [4] 郭启光. 内蒙古加快工业园区转型升级问题与对策研究[J]. 理论研究, 2018(6): 6.
 - [5] 胡海洋, 姚晨. 贵州省工业园区发展存在的问题及对策研究[J]. 知识经济, 2015(4): 1.
- 作者简介: 吕瑞岚(1982.3-)男, 贵州省六盘水市人, 汉族, 大本学历, 贵州省六盘水市中小企业服务中心经济师, 从事区域经济、政府经济、中小企业等工作; 李毅(1982.5-)男, 四川资阳人, 汉族, 研究生学历, 贵州省六盘水市大数据发展应用中心高级工程师, 从事工业经济、开发区建设管理等工作。

医疗器械企业成本管理存在的问题及应对措施

王 琪

北京安泰生物医用材料有限公司, 北京 100081

[摘要] 随着社会的进步, 人们生活水平的提高, 人口老龄化也越来越严重, 随之而来的社会对医疗器械的需求也增加, 在社会主义市场经济的相互竞争下, 所有生产性企业的运营成本都受到严重冲击。要想在这大环境下取得更强的竞争力, 企业就必须根据自身实际情况, 合理规划管理, 提高自我革新能力, 降低企业生产成本, 提高医疗器械产品品质, 才能保证市场占有率, 应对市场竞争。

[关键词] 医疗器械企业; 成本管理; 措施

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6309

中图分类号: F27

文献标识码: A

Problems and Countermeasures of Cost Management in Medical Device Enterprises

WANG Qi

Beijing AT&M Biological Medical Materials co., Ltd., Beijing, 100081, China

Abstract: With the progress of society and the improvement of people's living standards, the aging of the population is becoming more and more serious, followed by the increasing demand for medical devices. Under the competition of social market economy, the operating costs of all productive enterprises have been seriously impacted. In order to achieve stronger competitiveness in this environment, enterprises must reasonably plan and manage according to their own actual situation, improve their self innovation ability, reduce their production costs and improve the quality of medical devices, so as to ensure the market share and deal with the market competition.

Keywords: medical device enterprises; cost management; measures

医疗器械制造企业将在整个医疗产业当中扮演着关键的角色, 它最终提供的医疗器械品质将直接关系到整个医疗保健企业的医疗能力, 以及整个国家的医疗质量。企业的成本费用控制内容不仅仅包含单纯的财务管理, 还包含在全面掌握市场经济大环境的基础上对企业的成本作出规划, 同时, 按照中国现阶段的医疗器械制造技术对企业的成本做出科学化的管理, 相应的增加研发成本, 降低企业医疗器械的滞销率, 以此增加企业的效益, 推动企业发展壮大。

1 相关理论概述

1.1 医疗器械

医疗仪器主要是适应医学需要或者病人要求, 直接对身体进行相关检查的装置和仪器。同时, 有间接进行身体检查的医学产品和材料, 还有医学检查需要的计算机软件。医疗器械产业大多和医疗、机械、电气、塑胶等产业都有着潜在的合作关系, 但医疗器械产业又有着多学科交融的特点, 它是资本密集型和专业性知识紧密的高科技产业。基于上述特点, 就要求医疗器械在开发的过程中必须实现多专业的融合, 即在设计制造过程中就必须实现多专业的交叉^[1]。

1.2 成本管理

成本管理体系, 是对企业运营、产品开发制造、市场营销管理等实施得科学合理的管理。管理人员通过组织和调动企业职工, 在确保质量的基础上, 对企业活动实行控制, 并采取各种有效的控制方式, 减少各环节中所产生的

成本费用。进而以最小的生产消耗获得最高收益^[2]。

生产也是企业的综合性数据, 被用到了企业产品运营管理中, 它可以直接反映出企业研发制造物料的消耗、产品运营管理的好坏。所以, 生产成本管理就必须对各环节的物料消耗、生产设备利用、人员分配、产品营销、产品设计开发等方面加以管理。同时, 进行生产成本管理不但必须配置专门的成本会计人员和管理设备人员, 还必须对企业各部门的员工加以管理。如研发部门、制造部门、营销部门等。通过充分调动企业职工的工作积极性, 对企业活动进行了全方位的成本控制。因此, 唯有如此才能有效地降低企业的生产成本, 从而进一步提高企业成本管理各项工作的水平。

2 我国医疗器械行业分析

2.1 医疗器械市场规模

随着人们生活水平、消费购物能力的逐步增强, 人们对医疗保健也变得格外关注。尤其是人们对医疗器械企业专业化程度的需求也日益增加。目前, 中国医疗器械企业的市场发展规模正呈现出逐渐扩大的态势。其市场发展规模主要反映在医疗器械设备和商品在特定时间里所产生的生产数量。数量评价的指标, 还有市场发展环境、企业运营因素、人口发展环境等因素。而企业市场发展规模的长期稳定性, 也决定着企业在未来产业发展中的资金投入规模大小。从企业对世界医疗市场发展规模的评价中可以

看到,百分之八十的医疗器械市场规模被部分国家所主导,如美国、欧盟等国家。当企业开展未来估算研究时,全球的规模已大幅上升。虽然中国国内医疗器械的市场与销售规模扩大得较快,从二零一六年的中国市场上医疗仪表企业与医药消费构成来看,中国全国市场上医疗企业和医药产品的总消费比率为 1:1.4,中国的医疗器械与药品的总消费比率约为 1:3.9,从中可以发现,国内医疗企业的市场前景相当巨大。

2.2 我国医疗器械进出口状况

我国的医疗设备市场目前仍处于很大的上升趋势,已经成为多专业交叉的产品,且业务外延还在扩大,这就为我国医疗设备企业带来了新的发展契机。而与此同时,由于老龄化的来临,加之人民群众消费水平能力的进一步提高,也更加扩大了市场的供应量,从而促进了产品的蓬勃发展,但与海外医疗器械企业来讲尚有一定差异。

3 成本管理对医疗器械企业的影响

由于当今的医疗器械市场已经相当活跃,所以医疗器械企业唯有通过加强管理成本核算,在整个企业周期内把所有成本费用管理贯穿于其间,才可以实现良好的市场份额平衡。而目前中国在医疗器械制造、装备生产等的技术水平上,和西方发达国家仍有着差异。为了能够使医疗器械企业整体确保盈利,需要做的工作是把成本费用方面的预测以及核算管理方面的方法做好优化,与此同时,针对研发上的成本整体的核算方法也需要充分的融入其中,这样才可以更好地加强整个企业的盈利水平。与此同时,需要不断的优化企业之中的成本费用管理,并且能够在最大限度上,对于企业之中的医疗器械管理水平进行优化,如此就可以更进一步增加整体的盈利。其中最关键的问题就是通过有限的生产成本,来实现品质最好的商品的制造,因此,唯有做好持续加强对医疗器械的研发,以支持较高投入的研发成本,方可获取更高的收益,以便于进一步发展企业。

4 医疗器械企业存在成本管理中的问题

4.1 企业管理人员对成本管理意识薄弱

社会人口老龄化逐年增加,随着中国医疗器械产业的迅速发展壮大。医疗器械企业规模也在不断的壮大,各级别管理人员对生产成本管理工作经验严重流失。对生产管理工作存在着片面的思想,如财务对生产成本缺乏精确计划,对于大量的成本金额粗放式的运营与管理。由于目前相关的工作仅仅局限在利用便宜的原料,将整个生产流程进行缩减。但是这样片面的意识形式,往往能够实现企业生产成本的降低,但是对于企业之中长远的发展来说,却是十分不利。财务放松式管理,往往容易出现投入研发和收入不成正比的情况,在这样的情况下,企业也往往会陷入亏损中。而长期的节约原材料,部分企业在制造医疗器械过程中,品质也容易出现严重下降,造成客户量发生下滑。最后造成企业形象严重损害,或遭遇持续亏本甚至倒闭的损失。成本管理除对原料的生产做好安排之外,后

又对员工生产过程中所需要的成本的管理控制。随着企业发展快速,企业管理者在人员管理上经验有所不足,由此使得企业提高成本费用。医疗器械企业作为高新技术的产业,有着更多的需求,对管理人员的经营管理能力也有着更多的要求。但有一些企业因为获取利益,对企业的研发骨干、中级管理人员的薪资待遇大打折扣,由此使得企业骨干管理人员严重短缺。

4.2 企业对医疗器械成本管理方法过时

由于自古以来,我国较为信奉中医学,对于医疗器械方面的了解不是十分透彻,随着西药的深入和西方医学的发展,我国医疗器械企业也慢慢活跃起来,但是相对于西方国家还是起步较晚,研发生产技术比较落后。虽然近些年来很多企业也加大了医疗器械产品的研发和国际市场的开拓,但是由于企业生产管理的落后以及成本控制管理水平的不均衡,导致市场竞争力不强。而长此以往,就会对整个医疗器械企业的健康发展造成一定的阻碍^[3]。所以,在进行生产成本管理的过程中,关键的内容就是在于预估管理水平,通过精打细算可以把预算用在刀刃上,而且唯有对于整个企业的财务状况与专业素质进行提升,并可以进一步形成对预估管理水平,养成良好的习惯,才能进一步提高生产效率,企业也可以健康地成长。

4.3 企业缺乏成本管理的高端人才

成本费用管理思想仍然局限于以前的传统思维模型,无法全面、深刻地掌握企业产品价格知识,也无法分辨企业现有产品种类,更无法精确地识别企业产品价格中的隐含信息。使得其所估计的成本费用并不严谨,以致和现实结果偏差甚远,其根本原因就是由于企业的成本费用管理队伍没有管理经验,对成本费用的分析能力欠缺。同时也缺乏建立一个更加完善而且符合现阶段的成本核算系统。目前只有加强企业成本经理团队对企业产品进一步熟悉,发掘新产品开发的价格信息。掌握大企业的财务管理经验,并建立一个适应企业现阶段基本实情的成本核算系统,才是企业的成本费用估算更为精确,让企业迈向一个新台阶^[4]。

5 解决企业在成本管理中的问题的措施

5.1 增强企业对成本管理的意识

治标首先要治本,企业管理首先是人员管理,企业高层管理人员的能力决定企业的发展,唯有高层管理者有成本管理概念和意识,才能推动企业加大成本管控,降低成本费用。高层管理者的自我知识和行业经验,以及学习和应变能力的体现都是企业发展的推动力,也是提高企业竞争力的先决条件。同时高层管理人员可以在企业产生巨大的决策权,新的成本管理就可以迅速实施。从而为企业的发展提出了强而有力的资金保障。由于中层管理人员一直是企业的中流砥柱,是企业制度实施的有力执行者。高层的决策需要中层管理人员去严格执行,企业的每一项政令也需要中层管理者去传达。因此来说唯有增强中层管理者对企业成本管理的认知和意识,才能确保高层的决策上传

下达,提高有效执行率。再者基层员工是政策的实施人,所有上层政策从开始实施到实施效果都是由普通员工来实际操作,因此更应该提高基层员工的企业承办管理意识,使企业的每一位基础管理人员都积极地参与企业的所有成本管理,才能使整个企业的成本核算管理意识取得质的飞跃。企业可以把成本管理工作所有工作融入全员的业绩考核之中,这不仅能够调动全员对成本管理工作的积极性,还可以提高企业的绩效,为企业的工作效率和健康发展提供强有力的基础保障。

5.2 将企业成本管理系统信息化

因为当前的医疗仪器产业发展得很快,在成本核算管理方面还不能信息化升级。核算成本仅仅依赖成本管理手工操作,在效益降低的同时还要面临操作出现问题的风险。但是如今由于科学技术发展已经越来越成熟,EPR技术也已相当完善,所以导入ERP管理系统,已经成为企业财务核算的主导趋势。EPR系统主要是功能,就是对成本核算管理信息的采集和管理。所以,导入EPR系统对整个医疗仪器企业来说具有一定重要性,不但能减少人工在核算过程中出现的问题,还能够更高效进行管理工作。由于EPR系统对操作人员来说有着非常严酷的管理要求,需要整个行业企业加强员工技能培训,再就是社会教育资源的倾斜,更多教育培训高端技术人才,以适应社会行业需求。同时企业要根据自身发展需求,针对自我企业的实际情况,不定期培训适合自身的职业技能,这也是企业管理的技术革新体现。当企业引进更多管理软件系统以后,整体企业的管理体系也逐步完善,伴随着科技的发展,为医疗器械企业信息化管理提供更高的发展空间,更能为今后行业的信息化发展提供强有力的保障^[6]。

5.3 树立企业成本预估管理的意识

俗话说“工欲善其事须先利其器”,企业在进行生产以前,一定要进行预估管理。而在企业财务当中,预测管理是比较重要的一个环节,只有精准细化管理才能让企业资金合理规划。这就相当于项目管理的预算,从企业初期规划中预测后续管理中的问题,提前做好管理规划和预估管理成本意识。预估管理的重要程度需要从基层做起,每一名员工都需要有成本管理意识,这就需要企业的前期规划,把每一个环节每一个岗位的成本做好细化预算,因此来说企业高层管理人员,就必须把预估管理意识传达到每一位员工,让每一位基层人员都能掌握预期管理的基本知识。而预期管理也可能涉及产品开发费用、原物料费用、人员费用等。只有掌握了预测管理,企业才能高效率、有序地运作。同时为了保证每一项预测都要准确无误,所以企业必须做好对企业员工的职业培训和人员招募,从而保证预测的正确性。

5.4 将成本管理贯穿整个生产周期

只有将成本管理融入整个生产周期,才算是全面的生

产成本管理系统。在整个生产周期中,由于各个的阶段管理侧重点不同,所以规划就不尽相同。企业的产品生命周期包括了主要的生产获取、运营和管理三个阶段。生产的获取阶段,也就是生产原始阶段,主要包括了生产开发的投入等。为能降低企业经济损失,必须把过期的产品销售退市。另一个是已销售产品的售后服务维护阶段,但由于医疗器械企业在此阶段投资较小,所以医疗器械企业应合理配置投资,降低消费者的投诉。同时提高企业医疗器械的品质来降低售后服务压力^[5]。

5.5 改进成本核算方式

医疗器械企业还需要根据成本核算标准建立基本管理 workflow,以收支管理工作为核心,在成本费用管理工作组织的牵头指导下协调各部门间的合作关系;同时,还要根据企业的实际状况,建立了成本费用管理体系标准,并联系分级费用的有关数据进行核算管理工作。在这一流程中,企业还可以以生产价值链为基础,确定在生产研发设备、产品加工、市场营销活动等各个环节中所消耗的费用,采取确定成本费用动因,剔除不增值环节的方法进行流程再造,并为核算管理工作提供了信息基础。另外,为充分发挥成本预测功能,把成本的范围扩展至在经营活动进行之前,并采用了成本原因的归集、事前预算编制等方式,以确定成本原因,并预测各项成本耗费金额,并进行事前的投入及产出效果分析工作,以确保成本费用控制的充分覆盖性。

6 总结

综上所述,在当前医疗器械企业的激烈竞争之下,为了能够得到更多的市场份额,必须要做到的是对于成本的管理,并且做好充足的重视,与此同时,需要将企业形象和产品整体的质量放在首位,企业需进一步提升员工的职业素养,加强科学化管理运营企业,这样企业才能长久发展。

【参考文献】

- [1]张绿英.关于医疗器械企业成本管理改进方法探究[J].财讯,2021(1):91-92.
 - [2]赵健.医疗器械企业成本管理存在的问题及应对措施[J].大众标准化,2021(21):217-219.
 - [3]程光起.医疗器械企业成本管理存在的问题及对策研究[J].财经界,2020(35):67-68.
 - [4]蒋汶娟.浅谈医疗器械企业成本管理中存在的问题及解决对策[J].商情,2020(16):153-154.
 - [5]倪世利,陈晓通,王春艳,等.医疗器械企业成本管理中存在的问题及解决对策分析[J].东方药膳,2020(19):286.
 - [6]王晓华.医疗器械企业成本管理存在的问题及对策分析[J].中国战略新兴产业,2019(46):178.
- 作者简介:王琪(1982.4-),汉族,内蒙古自治区包头市,硕士,研究方向为口腔医用材料。

高校内部审计强化管理研究

贾 佳

西安科技大学资产管理公司, 陕西 西安 710048

[摘要]近年来,在我国不断发展社会主义市场经济的背景下,各大高校的办学规模与日俱增,国家也将大量资金投入高校建设中,经费来源也进一步丰富。高校各项成就的取得离不开强大的资金支持,同时更离不开的是学校相关部门的强化管理,而内部审计作为高校管理中常用的监督手段,这对高校内审也提出了更高层次的要求。但纵观各类相关文献,不难看出当前国内各大高校内部审计制度存在着许多的问题,诸如内部审计的独立性差、内部审计的定位不高且审计手段落后、缺乏良好的内审环境、内审人员的专业素养不够等等。如何让高校将内部审计工作参与到学校的每个运作环节中去,合理地让内部审计在高校快速发展中充分发挥其作用,是一个值得深入研究的问题。笔者希望通过此次研究,确定相关意见建议,进而保障工作的顺利开展,从而更好地发挥出高校内部审计整改在高校现代化发展中的作用。

[关键词]高校;内部审计;强化管理

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6295

中图分类号: F270

文献标识码: A

Research on Strengthening Management of Internal Audit in Colleges and Universities

JIA Jia

Asset Management Company of Xi'an University of Science and Technology, Xi'an, Shaanxi, 710048, China

Abstract: In recent years, under the background of China's continuous development of socialist market economy, the school running scale of major colleges and universities is increasing day by day. The state has also invested a lot of funds in the construction of colleges and universities, and the sources of funds are further enriched. The achievements of colleges and universities can not be achieved without strong financial support. At the same time, it is also inseparable from the strengthened management of relevant departments of colleges and universities. As a common supervision means in college management, internal audit also puts forward higher-level requirements for college internal audit. However, looking at all kinds of relevant literature, it is not difficult to see that there are many problems in the current internal audit system of major domestic colleges and universities, such as poor independence of internal audit, low positioning of internal audit and backward audit means, lack of good internal audit environment, insufficient professional quality of internal auditors and so on. How to let colleges and universities participate in the internal audit work in each operation link of the university, and reasonably let the internal audit give full play to its role in the rapid development of colleges and universities, is a problem worthy of in-depth study. The author hopes to determine relevant opinions and suggestions through this research, so as to ensure the smooth development of the work, so as to better play the role of internal audit rectification in the development of university modernization.

Keywords: colleges and universities; internal audit; strengthen management

引言

随着我国高校办学规模的扩张,涉及的金额、项目也随之增多,但目前正处于教育体制改革的时期,传统的国家财政拨款已经不再可以满足高校的资金需求,相关资金来源逐渐丰富。因高校经费的进一步丰富,诸多经济活动相继开展,高校经济构成逐渐趋于复杂,但相关问题也存在于其中,尤其是审计方面。例如:科研经费管理不到位、私设“小金库”等等。高校内部的审计工作起到了至关重要的作用,也占据尤为关键的地位。诸多问题现存于高校内部审计中,部分高校甚至对审计工作避而不谈,内部审计的价值难以发展,因此必须对内部审计中存在的有关问题加以重视。从高校内部审计的现状来看,大部分高校审计机构的独立性不强,诸多审计人员的专业素养并不高,

也难以满足深入开展内部审计工作的需求,充分发挥高校审计工作的价值,并处理其中的各项问题,帮助高校内部审计摆脱现有的不足与问题。

1 高校内部审计存在的问题

当前,社会各界高度关注内部审计工作,并尽可能地确保其在高校管理中的地位,但目前我国高校内部审计中还有着许多问题,从而使得内部审计监督的作用受到相当程度的限制:

1.1 内部审计机构的独立性较弱

参照《内部审计基本准则》中的相关内容可知,企业必须确立适宜的内部审计部门,并提升审计人员的实际水平。在《内部审计实务指南——高等学校内部审计》第三条中指出,高等学院必须确立内部审计部门,倘若学校年

收入在 5 亿元以上,则必须确立内部审计机构,确保其独立性。对于内部审计机构成员而言,在取得审计专业资格的基础上,还需要对业务知识有一定的熟悉,包括:工程、法律、企业管理等。尽可能设立独立的内部审计部门,提高审计工作人员的入职门槛,业务上有效脱离其他职能部门,确保这部分组织的独立性,从而尽可能的实现内部审计的重要价值。但是就现阶段国内的高校审计机构而言,审计工作难以彻底摆脱对其他职能部门专业上的依赖,甚至存在高校尚未设立审计部门。

1.2 内审的定位不高且审计手段比较落后

尽管高校已经确立财务部门与业务部门,并且积极引入会计信息化工作,但依旧无法满足高校审计的实际需求。部分高校的内部审计依旧以人工为主,基于当今时代背景下,审计难度与日俱增,相关风险问题也滋生于其中,无法促使其审计效率上涨,各项审计工作的需求已经无法通过现有机构得以满足。

1.3 缺乏良好的内审环境

针对内部审计的各项内容,我国已经推出多项政策,比方说《教育系统内部审计工作规定》等,但约束力度不足,实际法律效力偏低。内部控制工作的开展离不开高校内部审计监督的支持,而对于内部监督工作而言,其核心也是高校审计部门。日常工作中,内部审计工作的价值无法充分发挥。其一,国内现有的法律尚未就高校内部审计确立相关政策,有关的规章制度存在滞后现象,导致内部审计的建设工作浮于表面化、形式化;其二,校领导层和本单位职工对内部审计有关知识了解不够、意识观念都比较薄弱。

1.4 高校内部审计力量比较薄弱

目前,我国高校的内部审计机构规模都不大,内部审计人员的配备不足,无法建设高水平的内部审计队伍。其次,内部审计人员大多数出自财会类专业,知识结构面比较单一,对专业知识的把控能力不高,对其他部门业务情况也缺乏一定的认知,难以满足当前新形势下日益复杂的内部审计工作的需要,也难以适应审计信息化工作的要求。

2 高校内部审计存在问题的原因分析

近年来随着高校的快速的发展,其所处环境日益复杂,各种内外部的不利因素都可能给高校经济活动的开展带来较大的风险。在此背景之下,高校必须建立健全且行之有效的内部审计体系,加强其内部控制,从而可以有效减少、尽可能避免各类风险的发生。现实中,我国高校的内部审计体系的构建差异很大,多数不够完善,存在很多问题,以下是围绕其存在的部分问题展开的原因分析:

2.1 内部审计机构的设置不科学,地位低

独立性是展开内部审计的前提,是其工作质量的保证,也是控制审计风险的第一道防线。目前我国大多数高校都有设置独立的内审机构,但是其中有部分高校内部审计机

构是与其他相关部门合并的,而其中又以跟纪检合并的比较多,也有小部分是与财务合并的。这种机构的设置都是不科学的,特别是与财务合并的,风险大,独立性差,不利于审计工作的开展。一般而言,内部审计工作的领导层次越高,审计机构的权限范围就越大,其审计工作的开展所遇到的阻碍与压力就会越小,审计结果的权威性也会越高。在审计领导体制上,大部分是由学校的副书记(纪委书记)领导的,少数也有由校长或者副校长领导的。这种领导体制,审计其下属机构时,能比较有效的保证审计机构的权威性,但在审计同级部门乃至高级部门时,审计的独立性就难以体现,影响审计结果的客观公正。同时,学校领导的主观想法是确定高校内部审计的工作范围,因自身独立性无法得以保障,自主评估也难以顺利实行。

2.2 信息化建设程度较低

随着社会发展,科技不断进步,高校已经将信息化管理引入日常工作中,信息化建设进程与日上涨,如财务、人力、教学、科研成果、固定资产的管理等都依赖于各类信息系统。而在高校内部审计中,经济活动的开展最为关键,所以,随着审计工作信息化程度的提升,高校内部审计也进一步发展。我国审计工作产生较晚,诸多审计软件难以顺利实行,就经济监督与审查工作而言,现有的工作需求无法通过软件得以达成,事后审计更是高校内部审计的重点关注内容,对于被审计对象的事前、事中虽有涉及,但对上述内容的关注度较低。与此同时,受限于现有的审计资源与工作流程,致使事前、事中审计工作难以完善,也难以明确其中的问题所在,积极改进相关问题,经费与资产的使用也无法取得关注与监督。

2.3 暂时还没有出现独具高校特色的内部审计模式

区别于其他企业,现有的高校内部审计的需求已经无法由传统内部财务审计得以满足,再加上目前正处于内部审计的变革中,高校要制定一套完整的、行之有效的适应高校内部审计的一套操作规范。而且由于高校领导对内部审计的重要性认识不够,以及其他学校相关部门对审计工作的认知存在一定的偏差,甚至会对审计工作产生反感的情绪。混淆审计与监督工作,对于审计工作的认识也存在偏差,如此便导致审计工作难以顺利实行。区别于企业工作,传统财务审计已经无法适应各项需求。就财务审计与管理审计而言,操作规范的确立是目前亟须处理的问题。因校内行政人员涵盖内部审计人员,因此内部审计工作难以落到实处,评估制度也难以确立,难以约束相关人员的工作。

2.4 高校内审人员知识结构单一,业务水平有待提高

审计人员素质的高低直接影响其内部审计工作结果的质量。高校内部审计的对象以及内容都很广泛,其工作涉及了学校方方面面的经济业务和内部管理控制。不仅需要审计人员能合时、合规、合法的高质量完成各项任务,

也给内部审计人员提出了更高的要求。此外,相关人员也需要在法律、经济等方面拥有一定的知识储备,如此才可以更好地完成相关工作,保障各项问题得以解决。但长期以来,国内现有审计人员的培养渠道缺乏多样性,大部分是由学校的财务人员胜任的,而财务人员大多只是熟悉财务业务,知识结构并不全面,缺乏系统的审计理论,对内部审计方面的专业知识和相关素养都积累的不多,相关业务技能和实际工作经验都会有所欠缺。审计力量相对而言比较薄弱,从而会导致高校内部审计工作比较难以有实质性的突破。

3 加强和完善高校内部审计的对策

一套切实有效的内部审计体系对高校内部控制的运行有着监督管理的作用,其健全性、合规性会决定着高校各种工作的规范性与有效性,对高校资金的使用也能进行有效的监督监管。总而言之,高校管理中也逐渐开始意识到高校内部审计的价值,但通过本文前面两个部分可以看出当前高校内部审计还存在许多的问题,所以下文针对这些问题提出了相关建议:

3.1 提高内部审计的权威性和独立性

对于内部审计而言,其最为核心的部分便是独立性,这也是确保审计质量的关键举措。从《审计署关于内部审计工作的规定》的相关内容可知,高等院校需要基于法律允许的范围内,严格实行各项工作与职责。而内部审计逐渐趋于多元化,对于人员的专业也具有更高的要求。与此同时,因外部因素的存在,倘若需要确保监督与管理工作的顺利实行,则必须保障内部审计机构的独立性不受影响,尽可能提高此类组织的地位。基于领导层的管理,积极确立审计部门与各项工作,并且独立于其他部门,直接向高层领导汇报工作,减少其他职能部门对其造成的影响。相关部门必须紧密联系,积极配合各项工作,及时将工作状况告知高层领导统一商议,充分发挥内部审计工作的价值与作用。

3.2 推进内部审计的信息化建设,实行事前、事中、事后同步审计

随着信息技术的不断发展与完善,诸多问题也诞生于内部审计工作中。因现阶段的审计工作在制度、实际操作等方面并不健全,致使高校内部审计质量难以保障。通过优化高校内部审计工作外部环境,可以进一步促使内部审计工作质量提高,相应的对于提升工作积极性也有一定帮助。此外,信息化建设也是发展内部审计的重要举措。充分利用先进的系统和大数据建立高校审计数据体系,打造新型高校云审计平台。将审计软件运用于日常工作中,凭借计算机系统与审计软件的使用,综合研究与整理各项数据,对各类财务数据和经济数据进行实时动态监督。通过信息系统的运行,综合考量审计数据,并促使审计数据的准确性上涨,有效规避日常工作中出现的诸多问题,从而

减少不必要的错误出现耽误审计工作的进展。同时也可以加大内部审计数据的集中力度,实行联网内审,创建一套满足高校内部审计需要且行之有效的审计分析系统,运用先进的信息技术对各部门数据进行综合对比分析以及评价,进一步促使审计工作过与效率相应增长。

此外,对于高校内部审计机构而言,其心态的转变也十分关键,变事后整改为事前监督、事中参与管理。不断更新审计模式,基于事前审计工作的引导,重视事中审计,并以事后审计为支撑。动态化把控业务活动,相关人员也需要参与其中,开展监督与管理等各项工作,将风险前置。引导相关审计人员融入其中,明确各项问题所在,及时进行改正,尽可能压缩风险管控等问题。倘若无法有效开展经费评估工作,站在编制预算的角度来看,相关人员必须重视项目的投资工作,动态化把控项目全过程。

3.3 建立健全高校内部经济责任审计体系,构建良好的审计环境

高校应根据《内部审计基本准则》和《教育系统内部审计工作规定》,结合高校自身实际情况,制定符合自身的规章制度,形成用制度管权,按制度办事。无论是从审计工作前期的计划安排、相关的审计评价,还是中期的审计责任的界定、相关制度的落实,又或者是后期审计结果的运用,都应该有其相对应的文件作规范,如此才能进一步实行高校内部审计工作的开展。首先,高校人员必须清楚划分各个部门的职责,减少信息重叠等问题,决策部门与监督部门工作重叠的可能性也相应降低。高校必须重点审查财务收支,并保障批准权限的独立性,通过确立制度的形式,从而提升工作的可行性。从部门的业务范围出发,确立最终考核标准,并不断健全经济责任审计制度,进一步提升此类工作的公正性与合理性,从量化的角度确定责任人的职责所在。

另一方面,学校应加大对内部审计工作的内容,程序、范围、意义、配合事项等方面的知识宣传力度,通过学校官网、学校公众号发文推送学习培训等方式,引导高校领导进一步认识到相关政策与法律法规,不断深化企业内部人员对审计工作的认知与了解程度,逐渐消除他们对内部审计工作的负面情绪,优化高校内部审计工作的外部环境。

3.4 加强高校内部审计队伍的建设,提高内审人员的专业素养

高等院校可以根据内部审计工作的开展要求,积极建设内部审计队伍,力争将各种综合素质高、业务水平强、知识结构面广的人才纳入高校内审队伍。对于审计工作而言,其对专业性与技术性的要求更高。由于高校内部审计的对象和内容都涉及比较广泛,不同于企业审计,高校内部审计工作需要以更高的标准要求从业人员,比方说工业建设、法律知识等。首先,在招聘或运用内审人员时,要

严格把握住内审人员的关口,应聘者或从事内审的人员应该具备有审计相关的专业知识素养或工作经验。其次,高校也需要积极开展教育活动,引导内部审计人员参与其中,从而促使其专业技能与水平进一步上涨,学校可以定期在校内为审计人员做在岗培训,可以在学校各部门、各学院轮岗,熟悉了解高校经济业务活动的运转,鼓励审计人员在休息或者闲暇时自我充电;加强与兄弟高校的交流与学习;增进与会计师事务所等社会审计单位的合作,让审计人员可以去实践锻炼,不断了解内部审计的前沿动态,来改进内部审计方法,提高处理审计业务水平,从而适应高校内部审计工作的需要。同时也可以确立内部审计工作策略,从长远的角度出发,确保奖惩制度确立的适宜性,促使内部审计人员在技术职称、专业素养、相关职务等方面不断得到提高,为内审人员的职业发展提供强有力的保障。

4 结束语

文章在总结已有研究成果的基础上,根据高校内部审计的职能作用,对我国高校内部审计的现存问题进行分析归纳总结。发现我国高校内部审计工作还不完善。现阶段仍有诸多问题存在,某种程度上制约着高校财务管理水平的提升。社会的不断发展,科学技术日新月异,多元推动、提升发展的高校也对内部审计工作提出了许多新任务和新挑战。

首先是长期以来,许多高校的内部审计机构都设置得不是很合理,缺乏其应有的独立性和权威性,导致审计的结果可能不尽如人意,不能突出内部审计在高校发展中的作用。在高校内部,由于领导或教职工对内部审计的认识不够,对内部审计工作存在一定的反感情绪,没有为高校

内审营造一个良好的审计氛围。同时,像是内审人员不够专业、没有一个好的内审团队、学校对于内审的信息化建设不够等都会或多或少地影响着内部审计工作的展开,降低内审的工作效率以及审计结果的质量水平。

所以,高校需要结合自身发展现状,建立健全完善的内部审计制度,树立风险意识,强化内部审计监督,促进和加强对学校经费和资产的管理。高校内部审计应密切关注学校的资源,对各类经济业务活动的过程和结果跟踪监管,科学合理地建立内部审计业务工作展开的战略,着眼于及时发现问题、及时进行改正,做到防患于未然。注意总结并坚持以往内部审计工作经验,另外也要跟进时代的发展,不断了解内部审计的前沿动态,更好地促进高校内部审计监督工作的展开。

总之,在我国审计制度中,内部审计占据十分关键的地位,为确保高校教育事业的稳定进步,实行高校内部审计必不可少。因此,我们需要积极实行各项措施,进一步推动高校内部审计工作的发展。

【参考文献】

- [1]侯悦.财务管理工作的会计审计作用和强化管理[J].时代金融,2020(29):262.
 - [2]梁小平.新形势下高校内部审计强化管理研究[J].新会计,2019(9):38-41.
 - [3]谭虹.搞好内部审计强化医院管理[J].企业科技与发展,2019(8):163-164.
- 作者简介:贾佳(1988.12-)毕业院校:云南大学,所学专业:会计,当前就职单位:西安科技大学资产管理公司,职务:会计,职称级别:中级会计师。

档案在物业企业管理中的运用

赵 辰

攀枝花市金泰物业管理有限公司, 四川 攀枝花 617000

[摘要] 建立标准化、科学化、现代化的物业档案管理体系, 是物业企业进入集团化发展阶段的必然要求, 通过物业档案二级管理模式在工作中的运用, 有效提高物业服务企业的管理水平和服务品质, 提升物业服务企业的品牌形象, 提升业主的居住满意度、幸福感, 达到让物业服务项目的保值增值。

[关键词] 二级物业档案管理模式; 运用; 发挥作用

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6330

中图分类号: G271

文献标识码: A

Application of Archives in Property Enterprise Management

ZHAO Chen

Panzhihua Jintai Property Management Co., Ltd., Panzhihua, Sichuan, 617000, China

Abstract: The establishment of a standardized, scientific and modern property archives management system is an inevitable requirement for property enterprises to enter the collectivization development stage. Through the application of the secondary management mode of property archives in work, it can effectively improve the management level and service quality of property service enterprises, enhance the brand image of property service enterprises, enhance the owners' living satisfaction and happiness, and maintain and increase the value of property service projects.

Keywords: secondary property archives management mode; application; play a role

引言

物业管理主要是对建筑物、设施设备、资产、客户关系、客户行为的管理, 涵盖面广, 涉及范围繁杂。因此标准化、科学化、现代化的物业档案管理及运用也就成为了企业管理中的重要环节, 通过原始、真实的档案记录, 保证管理过程的真实性、连续性、完整性。

我国物业企业步入集团化发展阶段后, 物业档案存在多头管理和移交不规范等情况, 加之没有标准的行业标准, 物业档案管理工作存在诸如查阅不变、归档混乱、类目杂乱等现实问题。以我所在的公司为例, 我公司总部设立行政、品质、工程、财务四个职能部门, 主管公司全面工作。在管项目 6 个分设项目部, 由各项目经理负责的项目实际日常工作。我公司成立之初, 实行的是档案由公司集中统一管理的制度, 遇到工作中需要查找档案资料佐证时, 分管项目的责任人经常来回奔波在公司和项目之间查阅、借阅档案资料, 尤其是遇到上级主管部门检查时, 经常需要提前一天将项目所需备查资料送至项目保管, 待检查结束后再归还至公司档案室。查找资料及其不便, 经常造成工作滞后, 为了解决这一问题, 我依据《档案法》和《四川省物业管理条例》等法律法规, 结合我之前档案管理的工作经验, 根据公司实际经营管理情况, 重新制定了公司档案管理制度。以下是对我制定的金泰物业公司档案管理办法的在实际运用中的一些分析:

1 档案的确定

我公司物业档案是将在从事物业项目管理接收或在

管理活动中形成的文件材料从基础管理、房屋管理与维护保养、共用设施设备管理和公共秩序维护、消防、车辆管理以及环境卫生管理、绿化管理、精神文明建设、管理效益等 8 个方面, 经过分类组合的案卷。我将公司档案设定为二级管理模式, 即公司档案管理和项目物业档案管理。为了便于管理和妥善保管档案, 根据档案管理原则, 凡在攀枝花市金泰物业管理有限公司管理工作中形成的文件材料都应按其形成的规律立卷归档, 定期向公司档案室和项目档案室移交, 实行公司、项目集中统一管理。

2 档案的分类和编制

档案以类目作为档案分类的基本单位, 用以表示某一类档案的概述, 类号是类目的标识符号, 用以表示类目在分类体系中的位置和排列的顺序。按照物业工作的实际情况将公司文件设立了 9 个一级目录, 56 个二级目录, 三级及三级以下目录由各部门和各项目实际情况自行增设, 编号结构形式为: 一级目录采用文字书写, 如: “物业管理类”, 二级目录和三级目录采用阿拉伯数字编号, 分二段编号, 由左到右排列, 各段均用阿拉伯数字表示, 段与段之间用 “—” 隔开。

第一段: 为一级目录, 用文字表示

第一段: 为二级目录代码, 用 “1-9” 表示

第二段: 为三级目录代码, 用 “01-09” 表示

再将若干互有联系的档案文件按照科学的方式进行组合立卷。

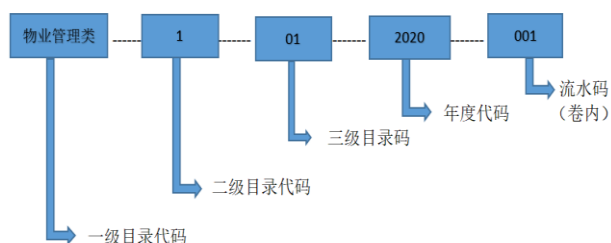


图1 目录分级结构图

(1) 公司档案由各部门分别搜集、整理，按照三级类目结合文件材料内容和数量分别组卷。

①工程部：负责项目物业接管类、设施设备类、维修维护类资料的搜集、整理（详见《工程部二级类目分类编号明细表》）

②行政部：负责公司综合管理类、经营管理类资料的收集、整理（详见《行政部二级类目分类编号明细表》）

③品质部：负责公司及项目品质监控类、声像类资料的收集、整理（详见《品质部二级类目分类编号明细表》）

④财务部：负责公司财务会计类资料的收集、整理（《财务部二级类目分类编号明细表》）

(2) 物业项目类档案由各项目分别搜集、整理，按照三级类结合文件材料内容和数量分别组卷。

①公司组卷归档分类包括：物业管理类、物业接管类、设施设备类、维修维护类、人事类、综合管理类、经营管理类、品质监运行控制类、声像类、财务会计类等文件材料，统一由公司档案室保管。

②项目组卷归档分类包括：项目日常管理运行中形成的表单、文件材料，分为基础管理、房屋管理与维修养护、共用设施设备管理和公共秩序维护、消防、车辆管理以及环境卫生管理、绿化管理、精神文明建设、管理效益等文件材料，统一由项目档案室自行保管，公司档案室监管。

公司各部门档案保存在公司档案室，是公司企业经营管理活动的凭证，其权属归公司所有。各项目档案保存在各项目档案室。物业项目档案在本项目成立业主大会或退出物业项目服务后移交给业主委员会或新的物业服务企业。通过以上的档案管理办法进行档案规范整理、存档，形成统一目录索引，统一了标准，方便了档案的使用。

3 二级档案管理模式在实际工作中发挥的重要作用

我制定的二级档案管理模式已经在实际工作中发挥了作用，在公司经营活动中取得了成效，以下为我制定的“档案管理办法”在公司、项目管理和实际生产经营活动中的应用案例：

(1) 档案在公司管理上的应用：在2019年底房管局“扫黑除恶”双随机一公开专项检查时，这套管理模式就得到了上级主管部门的认可，专项工作检查组在公司检查时，通过公司档案（一级：公司档案）机构问题“扫黑除

恶”类目快速找到了公司关于“扫黑除恶”的相关会议纪要、开展的工作（含影像资料）以及上级主管部门要求的应知应会文件等，在抽查“金泰·公园大地”、“金泰·金碧天下”项目时，各项目根据自管项目档案（二级：项目物业档案）中机构问题“扫黑除恶”类目，按要求提交了备查的项目所开展的所有“扫黑除恶”各类归档文件。通过二级管理模式将各类档案进行有效区分保管，不但清晰的将公司、项目档案进行分类保管，便于工作中快速、准确查找，还免去了项目提前一天从公司档案室借取、归还备查档案的繁琐工作，大大提高了工作效率。

(2) 下面的案例是档案管理在经营活动中产生效益，为公司挽回经济损失的例子：2020年，我公司服务的“金泰·公园大地”项目一套住宅，转手三次后，因最后一任业主无法偿还贷款，被银行强制进入法拍程序，但该户房产物业费拖欠长达六年之久，经法院拍卖后，法院工作人员带领新任业主来结清物业费用，通过项目档案目录，我们快速按照归档目录编号一类目录“物业管理类”中的二级目录“基础资料”中三级目录“业主资料”（物业管理类—1—01）类目，找到该户的全部业主资料，因为立卷时按照一户一卷进行立卷，再加之归档时按标准归档范围进行整理立卷，因此很快查找到了该户的三位业主，在通过档案目录物业管理类物业收费台账档案，快速找到该户的缴费情况，经查证，该户第一任业主接房时交清了居住两年期间的所有费用，转手第二任业主时，该业主只缴纳了一年的物业费，拖欠两年直至转手到第三任业主，该业主进行房产过户至法拍一直未交纳任何费用，通过对档案的查找，快速、准确的为法院的同志提供了第二任业主及第三任业主的个人资料以及欠费金额，帮助法院工作人员明晰了责任人，同时为公司挽回经济损失近5000余元。若是在档案整理之前，无法当场找出资料，会错过收费的最佳时间，后期还将安排人员与法院沟通，这项工作将会消耗大量的时间和人力。

(3) 这样的档案管理模式不但在收费工作中发挥着作用，在实际物业日常管理中依然发挥着不可或缺的重要作用，一级目录“设施设备类、维修维护类”这两类都属于项目档案，虽然是由项目自行保管，但却是由公司工程部以项目为单位按要求进行分类整理归档后，移交至各项目保管。设施设备类档案以一种或一套设备、仪器为立卷单位。设备、仪器档案按依据性材料——设备、仪器开箱验收——设备、仪器安装调试——设备、仪器运行维修——随机图样排列。随机图样也可单独立卷。维修维护类以房屋单元为立卷单位，即在一段时期内同一单元的修缮材料组成一卷；如属公共设施或重大项目维修产生的档案归入维护档案类。同一房屋单元的不同时期组成的维修档案在实体排架上并不集中在一起。维修档案案卷内文件材料的排列同样按结论性材料在前、依据性材料在后；文字材料在前、图样在后的原则进行。总平维修档案以项目为单

位立卷。以我公司在管项目“金泰·观澜湾”“5-1-7-2”顶层业主为例，2019 年 12 月 25 日接房装修后于次年 5 月份入住，进入雨季以后，该房屋阁楼处大面积渗水，该户业主不断到物业服务中心投诉，要求处理、赔偿，项目档案人员通过查找项目档案一级目录“物业管理类”下二级目录“基础资料”中的三级目录“业主资料”里的归档文件找到该户房屋接房时的“承接查验资料”的原始记录资料及图片资料和“业主违规装修整改通知单”以及一级目录“物业接管类”下二级目录“房屋建筑竣工资料”中的三级目录“图纸资料”里的归档文件“房屋分户结构图”，工程人员通过图纸与现场对比发现该户业主装修时擅自改变房屋结构，将原有防水层破坏，自行在阁楼处开窗，物业管理人员在装修巡查时三次下达“业主违规装修整改通知书”要求该业主停工，恢复被破坏的防水层，但该业主拒不接受物业的整改要求，才导致该房屋漏水。根据项目对档案资料的查证，找到强有力的佐证依据，通过与该业主不断沟通，据理力争，该业主最终接受物业公司处理意见：物业公司在管理过程中尽到告知义务，不承担本次漏水的主要责任，不负责恢复防水层及室内修复的赔偿。无独有偶该小区同为顶层的“4-2-7-1”业主雨季也出现了漏水问题，该业主同样提出了赔偿问题，通过项目档案人员按目录索引所提供的档案资料，发现业主没有违规装修记录，根据工程人员的现场勘查，也未发现该户业主装修改变房屋原有结构，通过进一步查找“物业接管类”下“承接查验类”中“现场查验资料”中，发现我公司前期承接查验时就已经发现了房屋质量问题，并给施工方下发了“窗框闭合不严，请整改”通知的原始记录，同时也有后期施工方三次整改的原始记录，由此判定：造成该户房屋漏水属于施工方整改结果未达到防水标准，属于房屋质量问题，因房屋防水还在房屋保修期内，经过与施工方沟通后，该房屋的漏水问题由施工方负责修复及赔偿。通过这两起房屋漏水的案例不难看出物业档案科学的分类，在物业管理中不但能够准确的找出问题原因，划定责任，还能有效避免与业主之间的矛盾产生，提升物业服务品质，增加业主的居住满意度。

物业档案系统化、科学化、标准化管理除了在解决与业主矛盾纠纷上发挥着积极的作用，在日常管理中也起着不可获取的重要作用，随着我国经济的高速发展，人民对居住环境和品质的需求不断提高，房屋建筑的功能性越来越强，现代化科技含量越来越高，隐蔽工程越来越复杂，设施设备越来越多。这也导致物业日常管理的类目越来越复杂。这样的档案管理模式，在物业服务过程中不但运用

方便，统一标准，简单易学，同时方便物业服务企业科学、高效、准确的进行管理、服务，有效提高物业服务企业的管理水平和服务品质，提升物业服务企业的品牌形象，提升业主的居住满意度、幸福感，达到让物业服务项目的保值增值。

3 结论

综上所述，在我国信息化时代高速发展的背景下，企事业单位中的传统的档案管理已经不能满足其实际发展的需求，需要借助先进技术进行档案管理模式的创新。而大数据技术的出现，给企事业单位档案管理工作创新带来契机，但不可否认也带来些许挑战，所以要求物业企业要积极应对，加快档案信息化建设，建立起更加完善的档案管理体系，从而更好地发挥档案管理的作用，促进物业企业的发展。

【参考文献】

- [1] 范志宏. 浅谈物业档案管理的必要性[J]. 居舍, 2019(36): 183.
 - [2] 迟小光. 浅析物业企业档案管理的重要性[J]. 黑龙江档案, 2019(4): 87.
 - [3] 方宇佳. 物业企业档案管理存在的问题和优化措施分析[J]. 营销界, 2019(19): 123-125.
 - [4] 詹敏青. 浅议如何做好物业电气设备档案管理工作[J]. 办公室业务, 2016(21): 89.
 - [5] 任祯. 物业住户房屋档案信息化建设与档案利用[J]. 办公室业务, 2014(7): 195-196.
 - [6] 周雅枫. 城镇化进程中物业档案管理策略研究[D]. 黑龙江: 黑龙江大学, 2014.
 - [7] 程宏. 浅论物业管理服务企业档案管理[J]. 消费导刊, 2010(1): 104.
 - [8] 辛克崙. 加强物业信用档案管理的几点思考[J]. 湖北档案, 2009(7): 19.
 - [9] 谢霜. 精细化管理在企业档案管理中的运用分析[J]. 城建档案, 2021(6): 95-96.
 - [10] 孙庆楠. 精细化管理在企业档案管理中的运用研究[J]. 城建档案, 2019(10): 75-76.
 - [11] 杜克. 知识管理在企业档案管理中的应用[J]. 机电兵船档案, 2016(3): 10-11.
 - [12] 曾卫华. 网络信息化在企业档案管理中的运用研究[J]. 东方企业文化, 2014(14): 164.
- 作者简介：赵辰（1976.5-）女，毕业于四川省商业高等专科学校会计与审计专业，当前就职于四川省攀枝花市金泰物业管理有限公司，物业公司副总经理，助理馆员。

信息技术在事业单位档案管理中的应用

苏梦瑶

内蒙古巴彦淖尔市杭锦后旗房屋产权交易中心, 内蒙古 巴彦淖尔 015400

[摘要]在我国发展过程中事业单位关系到人们生活等方面, 这样在无形中也增加了档案管理工作量。若事业单位在进行档案管理工作时采用先进的管理方式不仅可以提升档案管理工作效率同时可以提升管理水平。现阶段, 信息技术被应用到不同的行业中, 事业单位在进行档案管理工作时融入信息化技术后可以弥补传统档案管理工作中的不足, 提升档案管理效率与质量, 得到更加理想的管理效果, 因此事业单位档案管理人员应深入研究信息技术与档案管理工作的融合, 为事业单位档案管理工作顺利开展奠定基础。

[关键词]信息技术; 事业单位; 档案管理; 应用

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6303

中图分类号: F2

文献标识码: A

Application of Information Technology in Archives Management of Public Institutions

SU Mengyao

Inner Mongolia Bayan Nur Hangjin Houqi Housing Property Right Trading Center, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015400, China

Abstract: In the process of China's development, public institutions are related to people's lives, which virtually increases the workload of archives management. If institutions adopt advanced management methods in archives management, it can not only improve the efficiency of archives management, but also improve the management level. At this stage, information technology is applied to different industries. When institutions integrate information technology in archives management, they can make up for the shortcomings of traditional archives management, improve the efficiency and quality of archives management, and obtain more ideal management results. Therefore, archives managers of institutions should deeply study the integration of information technology and archives management, lay a foundation for the smooth development of archives management in public institutions.

Keywords: information technology; government-affiliated institutions; archives management; application

引言

从事业单位角度来看, 在日常工作中会产生大量的档案且档案类型不同, 因此应采用合理的方式保证档案管理工作效率。随着信息技术的发展, 事业单位若还采用传统的管理方式, 既会影响到档案管理工作效率同时也会导致管理误差, 因此事业单位应积极引用信息化技术, 对档案管理工作中的缺陷进行优化, 体现出信息技术在档案管理中的优势与价值, 提升事业单位档案管理信息化、智能化。

1 信息化技术概述

新的发展时代, 信息化技术得到了普及与广泛的应用, 我国信息化技术水平也在不断提升, 在人们的工作生活中起到了重要的作用, 提高了工作效率也为人们日常生活提供了便利。应用信息化技术后可以提升数据计算速度及信息处理效率, 得到质量更高的信息。可以说在信息化技术中微电子技术 with 软件技术起到了重要的作用, 同时微电子技术 with 科技的发展有着重要的关联, 特别是综合实力的提升。通过长时间的发展会体现出更好的性能, 发展前景会更广; 与微电子技术相比软件技术直接关系到经济发展, 可以说软件技术是信息化技术发展的基础, 软件技术的开发与信息化技术的发展更加密切^[1]。

随着信息化技术的发展与应用, 将其应用到事业单位

中, 可以提升事业单位的工作效率, 这样就需要事业单位中的管理人员充分认识到信息化技术在本单位中应用的重要性并根据单位情况做好信息化技术嫁接工作。其中事业单位中档案管理工作内容比较繁杂, 应用信息化技术后可以减少事业单位档案管理人员的工作量并可以对工作流程进行简化, 提升档案管理工作效率与质量, 更好的推动事业单位信息化发展^[2]。

2 信息技术应用到事业单位档案管理时应遵循的原则

2.1 统筹管理原则

信息化技术应用到事业单位档案管理中应落实统筹管理原则, 也就是在管理层面做好统筹与规划, 将以往所使用的纸质档案资料进行转移, 避免档案管理信息化重复建设, 从而提升人员、资金、资源的利用效率。利用信息化技术对档案内容进行分类管理, 逐步将传统档案管理模式向新档案管理模式转变, 构建信息化档案管理制度, 充分体现出信息化技术在事业单位档案管理中的作用。

2.2 技术合理性原则

事业单位在进行信息化档案建设过程中应落实技术合适性原则, 从而保证档案管理信息化建设可以有效开展。信息化技术是事业单位档案管理信息化建设中的重点, 因

此事业单位应根据自身情况合理选择系统软件平台并保证其具有良好的兼容性与拓展性,从而保证档案管理信息平台功能。同时档案管理工作一定要保证信息软件具有良好的兼容性,为后期信息更新、技术融合等提供便利,从而提升事业单位档案管理水平。

2.3 安全及保密管理原则

采用信息化技术进行事业单位档案管理时应始终遵循安全管理及保密原则,充分应用《中华人民共和国宪法》相关条例,对涉密人员的义务、权利进行阐明,从而保证事业单位档案管理信息化系统的整体性与安全性。同时事业单位在进行档案管理信息化平台建设时应始终以用户需求为主,从而保证原始资料与信息的完整性、真实性,确保档案信息管理人员具有较强的安全及保密意识,在提升档案管理工作质量的同时确保文件信息安全^[3]。

3 信息技术应用到事业单位档案管理中的问题

3.1 未构建起科学的管理标准

现阶段,多数事业单位已经认识到档案管理中应用信息化技术的重要性,但是怎样熟练的应用信息化技术、怎样将信息化技术与档案管理进行结合、采用信息化技术进行档案管理后可以得到怎样的效果等均没有进行深入的探讨。这样在进行工作制度编制时量化内容、管理细节、管理规范等欠缺,无法体现信息化技术在档案管理中的作用。因此要想改变此种情况应构建统一的信息化管理标准,实现档案信息共享,但是从现阶段来看这方面做的依然不到位。

3.2 档案管理人员综合素质欠缺

近些年来事业单位档案管理信息化建设速度逐渐加快,这样也给档案管理人员提出更高的要求,需要档案管理人员具有专业的档案管理知识同时还可以熟练应用信息化技术。但是从目前事业单位档案管理人员情况来看,专业能力较弱,无法真正满足档案信息化管理的要求,给档案管理工作效率带来了影响,也给事业单位档案信息化管理系统的建设带来一定阻碍。

3.3 未充分应用信息化技术

目前一些事业单位已经开始利用信息化技术进行档案管理工作,但是由于设备相对落后、软硬件更新速度较慢也给档案管理信息化建设效率、效果等带来不利的影响。信息化技术在档案管理信息化建设中有着非常重要的作用,但是从现阶段事业单位档案管理信息化建设情况来看,一些单位所使用的信息化技术与档案管理间存在差别,技术相对落后,也给档案信息化管理带来不利的影响^[3]。

4 信息技术在事业单位档案管理中的具体应用

4.1 充分认识到信息化技术应用的重要性

事业单位在进行档案管理工作时应用信息化技术,可以对传统档案管理工作中的不足进行弥补同时可以对档案管理工作进行创新。这样事业单位在进行档案信息化建

设过程中应不断提升自身的认知,确保档案管理信息化建设质量。一方面,事业单位应发挥出信息化技术在档案管理中的作用并树立同步发展观,确保档案管理工作可以与信息化技术同步发展;另一方面,档案管理人员在进行档案管理工作时应做好与相关部门的联系,在应用信息化技术的同时引进先进的管理理念,确保档案管理人员可以正确认识到自身工作的重要性并提升档案资源管理认知,确保档案管理信息化建设水平,更好的推动信息化技术在档案管理工作中的应用。

4.2 对管理制度进行优化

事业单位要想保证档案管理信息化运行效果应制定完善的管理制度,确保档案管理工作有据可循,确保档案管理信息化建设效率,提升档案管理信息化水平。首先,事业单位对已有的管理制度进行优化,对其中的管理内容进行细化,从而提升档案管理信息系统的可行性、适用性、便利性。其次,可以将奖惩机制列入到管理制度中,利用完善的奖惩机制来提升档案管理人员的工作积极性,确保信息化技术在档案管理中的有效落实。以激励制度为例,可以将奖励分为物质奖励与精神鼓励。第一,物质奖励。就是在了解档案管理人员工作内容、特点、表现后给予相应的物质奖励,通过此来激发出档案管理人员的工作积极性与潜力,提升工作水平。第二,精神鼓励。将管理制度作为基础,档案部门管理人员可以对档案管理人员日常工作进行观察,及时发现其在工作中的闪光点或是不足,根据工作情况采用精神鼓励的方式激发出工作热情;反之对工作中遇到困难员工可以从思想方面入手,对其进行引导,让其从内心深处认识到自身工作的重要性,从而提升工作热情,同时可以与自己部门或是相关部门的同事建立起良好的工作关系,从而保证档案管理工作效率。同时积极利用先的技术构建起档案管理信息化运行系统并利用信息化技术对档案人员薪酬体系进行优化与完善,从而确保档案管理人员的薪资待遇,使工作人员可以从工作中提升自信,为档案管理信息化的应用提供支持,实现事业单位档案管理信息化建设目标。

4.3 提升档案管理人员综合素质

要想保证档案管理信息化建设水平与质量,人才是不可缺少的因素。这样,事业单位在进行档案管理信息化建设过程中应根据现有人才特点做好相应的培训工作,不断提升人才的专业化、职业化并提升管理能力与职业素养,与多部门做好协同管理,从而确保档案信息资源可以合理运用,为事业单位发展提供动力。首先,在进行培训工作时应对培训内容细化并依托信息化技术构建档案管理信息化培训体系,确保档案管理人员可以积极的参与到培训中来,通过培训提升档案管理人员的专业水平、操作能力及职业素养。此外,为档案管理部门及相关部门构建其沟通的渠道,充分做好交流与沟通工作,也可以多部门

联合组织相应的活动,确定各部门工作需求,各部门联合构建档案信息化管理平台,进而提升档案管理人员的能力,同时还应做好档案管理信息化系统及平台的养护、维护,确保使用效果,提升档案管理人员的工作效率及管理水平,确保档案信息管理系统可以稳定运行^[4]。

4.4 构建档案信息化管理平台,为管理人员提供便利

以往事业单位在进行档案管理工作时并没有实现各单位、各部门的信息互通与共享,信息孤岛现象比较明显。档案信息化系统构建后可以对整体信息进行综合考虑。首先,构建数据共享信息化平台,对平台中的数据信息进行加密保护,实现多单位、多层级共享,实现数据采集动态化管理。其次,档案管理信息化可以分为两步:第一个步骤完成对档案资料的分类与整理工作并利用高拍设备、数字扫描技术自动读取技术将档案资料、相关信息等形成电子档案,实物资料获取时可以采用数码相机等并将其以电子形式进行处理,确保数据信息的准确性、完整性。在此应注意的是存储数据信息时可以采用数据技术进行处理。例如在建设数据信息中心时可以采用 Ontology 技术,对档案数据进行划分,构建目录,对不同的数据进行分类并建立数据库,从而为数据信息收集、整理、输入及检索等提供便利并保证可以高效利用,同时建立数字档案系统与知识服务体系,在完成这一步骤后可以对档案信息进行转化,形成数字档案信息,第二个步骤是充分利用信息化技术构建档案管理信息库,提升信息化技术在档案管理中的应用价值。如某事业单位档案信息管理系统,在应用时先扫描工作流程,然后根据上级领导部门的部署开展工作,将所收集到的信息数据统一上传到云管理平台。按照规定完成扫描工作并合理编制档案管理目录。完成以上工作后可以构建档案管理体系框架,此过程可以聘请专业水平有保障的第三方技术公司,安装智能化档案信息管理软件,确保档案管理信息化建设水平。

4.5 充分应用信息化技术并强化档案安全保密管理

事业单位利用信息化技术构建档案管理系统时还应认识到安全保密工作的重要性,制定相关的安全保密制度做好档案信息管理工作。首先在进行制度构建时可以从以下方面进行,一是事业单位应建立独立的档案安全保密管理部门,确保安全保密工作的全面性;二是对制度进行整理与汇总并将其下发到各相关管理部门,将管理责任落实到人,同时在制度中添加与档案信息管理安全保密工作相关的法律法规、上级领导部门执行文件及本单位现行的管理规范,根据工作具体情况对安全保密制度进行更新与优化;三是构建完善的安全保密防御机制并对工作内容及工作流程进行细化,当出现信息数据损毁、泄露等情况时可以及时响应。同时还应做好应急演练、网络安全选宣传等工作,提升档案管理人员的防范意识。其次在应用档案信息的时候应注意以下方面。一是为信息数据创建安全环境,

可以采用云存储方式并将其传输到统一的政务云平台中,现阶段浪潮政务云平台属于常用平台,可以对单位中的数据管理平台安全性进行测评与保护,避免安全风险的同时可以提升档案管理工作效率;二是在购买软件设备、硬件设备、网络防火墙、杀毒软件时应确保是正版,然后根据情况定期进行杀毒与安全检测;三是对档案信息操作权限进行规范并设置安全等级,从技术角度来看,管理人员层级不同保密管理工作也不相同,应避免人员操作过程中出现泄密问题,利用档案分类管理方式对不同的档案信息进行分级管理并做好安全防范,利用《政务信息资源共享管理暂行办法》对涉密档案进行严格管理并强化档案信息脱密管理,设定保密期限并对符合脱密要求的资金进行及时脱密,将档案信息进行拓展;四是定期采用技术对安全保密工作进行检查,查询泄密计算机网上查询记录、U 盘使用记录、涉密文件具体使用情况并做好自查工作;五是利用答题小程序、中国普法网站、保密 APP 等工具对档案信息保密人员进行档案保密安全管理法律法规普及,确保每位管理人员都有法律意识,懂得法律常识,严格按照法律法规完成自身工作,更好的促进事业单位档案信息化建设^[5]。

5 结语

可以说,在事业单位中档案具有非常重要的作用,但是现阶段一些事业单位在进行档案管理工作时还在沿用传统方式,这样既无法保证档案工作效率同时无法保证档案内容的完整性。因此随着科技的发展,事业单位在进行档案管理工作时应积极利用信息技术,构建档案信息化平台,提升档案存储、使用、管理效率与管理质量。同时在采用信息技术进行档案管理工作时应做好安全保密工作,确保档案信息安全,更好的推动事业单位档案信息化建设,提升事业单位档案管理工作水平,为社会发展保驾护航。

[参考文献]

- [1] 张静艳. 单位档案信息化建设对策探究[J]. 软件, 2022, 43(1): 121-123.
 - [2] 沈鲁. 信息技术在事业单位档案管理中的应用[J]. 文化产业, 2022(1): 97-99.
 - [3] 成震. 事业单位档案信息化建设与管理方法探析[J]. 文化产业, 2021(36): 67-69.
 - [4] 高珊. 事业单位档案信息化管理工作的问题与建议[J]. 黑龙江档案, 2021(6): 102-103.
 - [5] 窦羚源, 赵之涛. 信息技术在事业单位档案信息化方面的应用措施[J]. 办公室业务, 2021(23): 83-86.
- 作者简介: 苏梦瑶(1989. 1-), 毕业院校: 国家开放大学, 所学专业: 会计学, 当前就职单位: 内蒙古巴彦淖尔市杭锦后旗房屋产权交易中心, 职务: 办公室职员, 职称级别: 初级档案管理员。

企业干部人事档案工作新思考分析

欧冠雄

中国铁路青藏集团有限公司西宁车务段, 青海 西宁 810006

[摘要]企业在发展过程中,人才是必不可少的,并且人才可以说直接关系到企业的未来,因此越来越多的企业开始提高了对人才的重视度,并且将干部人事档案管理工作放在比较重要的位置。通过干部人事档案能够对员工的个人信息、工作状态进行详细的记录和了解,并且将其作为企业工作调整、干部选拔以及绩效考核的重要依据,对企业的发展具有非常大的影响。但是当前干部人事档案管理因为诸多因素的影响也存在一些问题,如果对这些不能进行有效的解决的话就会严重影响企业的发展。因此在文中我们主要对企业干部人事档案管理工作进行了详细的分析,以供参考。

[关键词]企业干部;人事档案;工作

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6301

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Analysis of New Thinking of Personnel Archives of Enterprise Cadres

OU Guanxiong

Xining Train Depot of China Railway Qinghai Tibet Group Co., Ltd., Xining, Qinghai, 810006, China

Abstract: In the development process of enterprises, talents are essential, and talents can be said to be directly related to the future of enterprises. Therefore, more and more enterprises begin to pay more attention to talents, and put the management of cadres and personnel files in a more important position. Through the cadre personnel file, we can record and understand the personal information and working status of employees in detail, and take it as an important basis for enterprise work adjustment, cadre selection and performance appraisal, which has a great impact on the development of enterprises. However, due to the influence of many factors, there are also some problems in the current cadre personnel file management. If these problems can not be effectively solved, it will seriously affect the development of enterprises. Therefore, we mainly analyze the personnel file management of enterprise cadres in detail in this paper for reference.

Keywords: enterprise cadres; personnel files; work

1 企业干部人事档案的特点

1.1 材料专指性强

这一特点是指每份干部人事档案就是对一个人的情况进行详细的反应,具有很强的针对性,而且里面的内容也都是围绕这一个人来展开。

1.2 档案内容机密

干部人事档案是一个企业的重要机密文件,其不仅对干部的个人情况进行详细的记录,而且也包括其家庭情况和社会关系的等,不仅记录其个人与组织之间的关系,而且对于知情人也进行相关的记载,所以具有很强的机密性。

1.3 材料来源广泛

在档案中对个人生活的各个层面进行了详细的反应,不仅内容丰富,而且材料的来源也非常广泛,涉及到方方面面。比如在对个人经历、家庭状况了解的基础之上形成履历表和登记表、简历等;如果需要对人员进行有效的考察,那么就形成考察资料或者考核资料;如果要给与个人奖励,就会形成奖励材料,等等,这些材料依据相关规定通过科学的整理以后就形成了人事档案。

1.4 分类标准划一

在《干部档案管理条例》中对人事档案的内容进行有

效的划分,归为十类,并且不能随意对其进行改动,所以它的分类标准时统一的。

1.5 整理要求统一

人事档案整理具有一定的统一性,其一就是因为档案具有流动性的特点,所以在整理方法上要求全国统一;其二就是政策规定统一,也就是人事档案在整理过程中必须要统一的政策规定来进行材料的取舍。

1.6 反映情况动态

人事干部档案是在不断变化着的,其随着记述主体的变化而在不断补充着,是个人经历、思想道德以及业务能力等诸多方面真实的记录。所以档案最为显著的特征就是真实性,主要体现在归档的材料真实可靠,实事求是,与个人的实际情况完全一致,否则就会影响人力资源部门对人员的正确了解和使用,从而产生人才错用的情况给企业的发展带来很大的麻烦。

2 企业干部人事档案的管理现状

当前企业对干部人事档案的重视程度还不够,企业发展的最终目的就是获得经济效益,在发展过程中也大多比较重视能够给企业带来经济效益的部门,而认识档案部门因为没有直接体现出业绩和贡献,所以一直被大家认为是

企业的辅助部门,也没有给与其足够的资金和基础设施投入。此外还有一些企业会将认识档案委托给人才管理中心或者其他的公司,将人事档案存放在其他公司,定期缴纳一定的费用,但是这种机构只是负责查询,并不提供档案的整理和审核工作。还要一些企业虽然由自己企业来进行档案的管理,但是因为重视度不够,所以在对档案进行收集和整理时并不到位,不仅信息不全,而且填写也不规范,甚至出现了入职时间和入党时间错误,随意归档的情况,从而使得人力资源部门不能真确的对员工进行科学的评价,给企业带来不利的影响。

还有就是企业档案管理制度也存在不完善不规范的情况,从而对人事档案管理工作的发展予以了限制。人事档案在交接时也经常会出现不到位,不及时的情况,从而导致资料不完整。还有很多企业的档案管理工作依旧是以纸质为主,没有充分利用网络信息化技术,由此严重影响了档案管理的效率。

3 企业干部人事档案管理面临的主要问题与挑战

3.1 企业干部人事档案管理工作面临的主要问题

3.1.1 干部人事档案信息不准确

一些企业在进行档案信息收集工作时,通常要求当事人来提供信息,而人力资源对当事人提供的信息很少进行合适,因为无法保证档案信息的真实性。在实际管理过程中,还会出现因为操作不当或者年限久远导致档案信息丢失或者损坏的情况,而因为年限久远,资料很难进行收集,所以很难进行补齐或者恢复原貌,因此严重影响了档案管理工作的完整性和准确性。还有一些企业不能及时对档案信息进行更新,所以很难为人力资源部门完善的信息,工作的开展缺乏有效的信息支撑。

3.1.2 干部人事档案管理制度机制落后

现代企业发展对企业制度的要求越来越高,但是很多企业在制度建设方面也都是将重点放在产品的研发、销售环节,而对认识档案管理制度的建设并没有予以足够的重视,从而使其发展比较落后。尤其随着干部认识档案信息建设的不断发展,传统的档案管理方式已经无法满足现代化企业档案管理的要求,再加上传统的管理制度中流程繁琐,严重阻碍了干部人事档案信息资源的科学利用。

3.1.3 干部人事档案信息资源利用效率较低

很多企业中的管理人员在档案管理理念上依旧是传统的纸质模式,所以导致企业方案信息化管理发展缓慢,档案管理工作不能得到有效的开发利用。尤其是企业对干部认识档案管理缺乏足够的重视,导致档案管理缺乏足够的资金支持,相应的设备系统没有及时进行更新,使得档案信息的价值无法得到有效的发挥。

3.2 企业干部人事档案管理工作面临的挑战

3.2.1 传统管理模式很难适应现代企业发展需要

当前很多企业在干部人事档案管理中依旧采用

传统的管理模式,一方面使得企业档案管理比较封闭,很难为人力资源的合理配置和开发提供可靠的档案支持,再加上企业对干部人事档案的开发存在错误认知,其单纯的认为档案更需要予以保密,而对其可利用性没有予以有效的认识;另一方面,企业干部人事档案管理在体制和创新方面也存在很大的不足,一些企业的档案管理工作因为没有其他部门的支持,导致其工作开展起来非常困难,严重阻碍了其健康发展的步伐。

3.2.2 企业干部人事档案管理人才队伍建设落后

在档案管理工作开展过程中必须要有专门的人员来进行各项工作的开展,但是当前很多企业的档案管理部门员工的年龄普遍都比较偏大,很多人甚至对档案管理的流程并不熟悉,更别是使用先进的管理技术,因此导致其在日常管理工作中经常会出现失误,严重影响档案工作的顺利开展。随着现代化企业的迅速发展,要求档案管理工作也要与时俱进,但是因为企业并没有对档案管理部门予以有效的重视,所以也没有对工作人员开展定期培训,所以导致其现有的技术已经无法满足现代化企业档案管理的实际需要。

3.2.3 干部人事档案管理面临信息安全问题

档案管理中会涉及到很多个人隐私内容,而且与员工的切身利益有着非常紧密的关系。因此相关部门必须要对这些信息进行严格的保护,充分保证档案信息的安全性。但是当前有很多企业对档案信息安全的重视度并不够,而且相关的管理制度也存在不完善的问题,档案信息调用的主体限制控制的并不严格,因此非常容易导致信息出现泄漏问题,严重影响信息的安全性。

4 加强企业干部人事档案管理的对策及途径

4.1 提高重要性认识

首先要加大干部人事档案管理的资金投入,并且成立专门的档案室,配置专门的管理人员以及采购相应的技术设备。其次就是要改变传统的档案管理理念,不能将其作为企业的辅助部门,而且要注重其研究性和分型的特点有高度的重视;再次,人事档案信息并不是简单的个人信息记录,所以要不断扩大人事档案信息的范围和内容,深入挖掘档案管理的深入价值;第四就是要加大档案管理的考核力度,并出台相应的考评方法,并将档案考评纳入部门考核以及经济目标考评中,不断提高档案管理在企业中的地位;最后就是一旦出现信息变更,变更本人也要及时将相关信息主动向档案部门报备,提供真实全面的信息资料。

4.2 创新管理方法

每个行业以及每个部门的发展都离不开先进的科学技术和新方法,因此在档案管理工作中也是如此,企业要积极改变传统的档案管理模式,并引进先进的信息管理理念,由此提高对档案信息的综合分析和深度开发利用,从而实现干部人事档案管理向着开发型予以积极的转变。此

外企业还要把干部的基础信息和企业的人才发展战略进行有效的结合,同时还要将干部的工作经历、经验等与员工的晋升、考核等相关模块予以结合,不断拓展干部人事档案管理的新思路和新内容。

4.3 强化人员素质

人事档案管理工作对工作人员专业性的要求是非常高的,所以企业要尽量要聘请专业的档案管理人员进行档案管理工作,要求其不仅要具有良好的专业技术,而且还必须要掌握人事管理、计算机应用等方面的知识。此外在新员工入职以后,企业还要对其进行岗前培训,确保其能够对档案管理的要求有详细的了解,并通过培训不断提高其管理技能,提高其综合素质水平。能够实现在技术上有提升,在方法上有创新,在能力上由提升,为企业档案管理工作提供更加可靠的参考。其次企业的领导层也要提高自身对档案管理的重视度,积极赋予档案管理人员相应的职权,使其在企业人才优化管理,促进企业长远发展中发挥更大的作用。

4.4 提高信息化水平

现代企业的不断发展,信息技术在企业发展中的作用越来越显著,干部人事档案管理中也是如此,作为一项信息科技含量比较高的工作,人事档案管理工作也要不断提高其信息化管理水平,通过运用现代化技术设备,将相应的文字、图片等档案资料有效纳入到信息系统中。通过OA、DRP以及PDM、档案管理等信息系统来有效实现企业人力资源数据信息、人事档案数据信息以及人事档案实体三者进行有效结合,将档案管理从履历管理上升到信息管理层面。在充分保证信息安全性的前提下,使用信息技术对干部人事档案进行科学合理的开发,充分挖掘档案的内在信息,提高档案管理的活性,更好的为企业的发展服务。

4.5 加强沟通与信息传递

在干部人事档案管理中,相关人员要与领导保持良好的沟通,及时将相关信息反馈到企业领导层,尤其是一些异常信息,由此为企业人事部署工作的可持续发展提供可靠的参考。此外企业的领导层也要给与档案管理部门于足够的信任,对其研究成果也要予以充分认可,由此更好的展现人事档案管理存在价值和意义。

4.6 有关部门要完善相关档案管理制度的规定

企业相关管理制度的完善度能够更好的为档案管理人员提供可靠的依据和参考,不仅使其各项工作能够有章可循,而且还能对其进行有效的约束。此外为了更好的提高企业内部员工对档案管理的认识,相关部门还要不断加强档案管理制度在公司内部的普及,使其更好的配合档案管理工作顺利开展。再有就是企业还要依据自身的实际情况制定一套科学、可行的档案管理制度,并对其积极的贯彻。

4.7 要建立统一的档案管理体系

有些企业的员工会有在编人员与合同制员工,所以导

致其在档案管理方面也存在一定的区别,有些合同制员工的档案会被放置在人才中心,而这种情况就使得档案管理比较混乱,管理非常不便。基于这种情况,企业可以与人才中心进行协商,把本单位合同制员工的档案放在本单位人才中心的分布,并且有本单位进行统一的管理,此外相关部门要积极采取措施,建立统一的档案管理系统,将二者进行有效结合,从而更好的保证档案管理的高效运行。

4.8 提高审核质量

在对档案资料予以有效利用时,其利用率的高度会在很大程度由其完整度和真实性来决定,因此要想提高人事档案利用的效率,就必须要对其进行全方面的审核,尤其是档案管理人员对依据审核标准做好初审和复审两项工作,并且依据审核情况对需要审核的内容进行仔细的查看,并依据要求开展逐项的审核工作,在审核过程中一旦发现问题及时做好记录,以便后期进行有效的处理。

4.9 以服务为目标提高效率

干部人事档案建立的主要目的是为了为了更好的帮助人力资源部门开展人事管理工作,所以就需要对档案的价值进行充分的发挥,深入挖掘其内在价值。此外在干部在任职以前,相关部门一定要严格按照档案审核的流程做好相应的审核工作,以便为干部的选拔提供最为真实的依据。在这一过程中,企业可以将信息技术和档案管理进行有效结合,从而对信息进行全方面的展示,建立计算机人才数据库,并且结合文字、图片、声音等把干部信息资料更加直观的展示出来,从而更好的提高档案管理的效率和质量,也更加方便对其进行查找和审核。

5 结束语

总之,在企业发展过程中,档案管理工作一直都存在,并且对企业的发展也有着重要的作用,但是当前我国档案管理工作依旧存在很多的不足,所以企业必须要采取有效的措施对其进行处理,不断提高企业对档案管理的重视度和档案管理人员的综合素质,通过科学应用信息化技术水平不断提高档案管理的效率和质量,为企业做出正确的决策提供可靠的支撑。

【参考文献】

- [1]张斌忠.“四步走”战略推进干部人事档案管理工作发展[J].办公室业务,2021(21):2.
 - [2]杨泽睿.高职高专干部人事档案管理存在的问题及制度完善与模式探索[J].兰台内外,2020(11):27-28.
 - [3]周文君.论干部人事档案专项审核领域下的事业单位人事档案管理[J].办公室业务,2019(3):153.
 - [4]任九红.如何创新干部人事档案管理与利用[J].办公室业务,2019(8):166.
- 作者简介:欧冠雄(1990.9-),毕业院校:南京师范大学泰州学院,所学专业:汉语言文学(师范),当前就职单位:中国铁路青藏集团有限公司西宁车务段,职务:助理工程师,职称级别:初级。

企业档案的信息化管理策略探析

王 男

中国大唐集团能源投资有限责任公司，北京 100052

[摘要]当前社会持续进步和发展，档案管理作为企业发展中重要组成部分，也需要适应时代发展以应对不断变化的市场。当前传统档案管理模式已经无法应对快速发展的市场形势，传统档案管理模式必须要迎合信息化时代发展需要，走信息化发展路径，更好地服务企业发展。基于此，文章重点分析企业档案的信息化管理策略，希望可以促进企业档案发展。

[关键词]企业档案；信息化；管理策略

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6298

中图分类号: TP399

文献标识码: A

Analysis of the Information Management Strategy of Enterprise Archives

WANG Nan

China Datang Group Energy Investment Co., Ltd., Beijing, 100052, China

Abstract: With the continuous progress and development of society, archives management, as an important part of enterprise development, also needs to adapt to the development of the times to deal with the changing market. At present, the traditional archives management mode has been unable to cope with the rapid development of the market situation. The traditional archives management mode must meet the development needs of the information age, take the information development path and better serve the development of enterprises. Based on this, this paper focuses on the information management strategy of enterprise archives, hoping to promote the development of enterprise archives.

Keywords: enterprise archives; promotion of information technology; management strategy

引言

档案是对企业历史发展的重要收集，在企业中属于宝贵信息资源，能够为企业经营发展提供基础和支持作用。当前，信息化技术迅猛发展，档案管理工作要想高质量服务企业发展，就需要与信息技术有效融合，全面落实信息化管理策略，帮助企业良性发展。

1 信息化背景下档案管理的特点

档案管理工作是企业日常经营活动中重要信息的整合和利用过程。档案资源具有不可再生性、原始凭证性以及可以重复利用等特点，是企业管理业务体系中不可缺失的部分。处在信息化高度发达的新时期，档案管理工作面对的信息越来越多，传统档案管理模式效率不高，这已经成为企业档案管理的主要矛盾。因此，档案管理必须与信息化有机融合，对档案资源进行科学合理开发，让档案资源发挥潜在价值，为企业发展提供决策支撑。信息化背景下，档案管理主要呈现出以下三个特点：

(1) 档案管理电子化、数据化。档案管理趋向于电子化和数据化。伴随着当前越来越先进和成熟的信息技术，各行各业都离不开信息化，信息技术已经在日常生产生活各个领域中得到全面使用。档案管理工作具有复杂、繁琐的特点，因此需要通过借助信息技术帮助档案管理进行流程优化，提升档案管理工作效率。档案管理向着电子化、数据化方向发展，与传统管理方式相比较，效率更高且所

占用的空间更少，能够更加方便快捷地进行档案查阅和使用。对于档案管理工作来讲，电子化和数据化的档案管理模式，能够帮助档案资料向电子数据转化，通过实现一体化的传输，方便电子数据直接在档案数据库中存储，将中间流程进行简化，将工作效率大大提升。

(2) 档案信息化管理越发重要。当前社会信息化程度越来越高，各个领域数据信息呈现出爆炸性增长，因此档案管理需要兼顾到的信息数据越来越多。档案管理也必须应对快速变化的时代，融合信息化技术，进行数字档案馆（库）构建，搭建智慧档案馆，实施统一化管理，实现资源有效整合，大幅提升管理效率，方便获取各类信息，保证决策及时有效^[1]。

(3) 社会化协作更为强烈。当前企业档案管理社会化协作越来越频繁，显著特点就是档案工作“外包性”。企业将阶段性工作、内部工作、专业性工作进行外包，充分确保工作质量和效率，有效降低人工成本、时间成本和管理成本，追求经济效益最大化。

2 企业档案管理信息化建设的重要性

2.1 提升档案管理工作效率

在企业档案管理中，信息化管理的显著特点就是能够将庞杂业务数据进行高效处理，将档案管理效率和利用效果大大提升。在过去传统的档案管理工作过程中，档案收集和整理主要选择人工操作，这个过程需要消耗较大

时间、人力等资源,工作效率比较低。通过档案信息化管理,将纸质档案进行数字化转换,实现档案资源的及时归档和长久保存。其次,传统档案检索为人工方式,效率低且准确程度不高,利用档案信息管理系统,通过全文检索或条件检索可以快速准确识别、分析、提取档案信息,通过设置查阅权限和审批流程,分级分类实时提供档案借阅服务,减少人工工作量的同时极大地提高了档案的利用效果,可充分激发档案的潜在价值。

2.2 促进档案资源整合与共享

对于企业来讲,档案属于记录企业文化、企业知识、企业成长的重要资源。通过在企业内部构建出档案信息数据馆(库),能够很好改善过去纸质档案存在的不足和缺陷。通过信息化建设实现信息共享,有效促进档案资源的整合。通过档案信息数据馆(库),能够实现档案借阅业务在线办、实时办,极大地提高办理效率,实现企业资源快速共享^[2]。

2.3 保障档案信息安全与完整

对于企业各项生产经营活动,档案是对其活动过程开展最原始、最基本的记录,档案资料一旦泄露或者被损坏,对企业影响非常大。特别是大型企业,日常生产经营活动中需要频繁进行档案查阅,实现档案数据信息化后,很多业务通过借阅电子文件即可办理,大幅减少原件使用率,提高档案借阅效率的同时,也将档案原件损坏风险降至最低。在公司的局域网中,可以通过加密操作实现企业档案信息的保密,对档案信息的查阅权限进行分级设置,有效减少了机密档案发生泄密风险。

2.4 增强企业市场核心竞争力

现阶段市场竞争非常激烈,市场环境非常复杂,信息对企业发展的必要性逐步凸显,信息的优先掌握势必助力企业把握发展先机。对于企业的档案资源,要实现从基础服务转变为战略参考,提升企业各方面的效益。通过档案信息化管理,可以对企业生产经营活动需要的数据资料及时有效地进行收集,能够做到信息传递工作快速、全面和准确,帮助企业决策层对生产运营状况进行及时掌握,能够对市场的发展作出较为客观地判断,将市场风险进行规避并提升企业的效益。

3 企业档案管理信息化建设中的主要问题

3.1 档案管理信息化建设重视程度不足

现阶段,存在部分企业没有能够将档案管理信息化建设提高的一个新的重视程度,不能抽丝剥茧地看清企业发展与档案信息化建设的利害关系。特别是在中小型企业中,像档案管理这种对于效益不起直接作用的业务都不会非常重视,扁平化管理模式下不再单独设立管理档案的工作部门,甚至不设置专职档案管理人员。还有就是,在档案信息化建设理解层面很多企业还没有全面认识,对于档案信息管理系统、数据库的建设与维护等工作缺乏了解。

3.2 档案管理信息化建设缺乏统一标准

现阶段,企业在信息化背景下进行的档案管理还处于探索阶段,与之相关的配套标准建设存在滞后性。许多企业在进行档案管理信息化建设过程中,未能与自身发展实际情况有效结合做出针对性规划。在进行电子文件收集归档、定期规整、档案数据库建设过程中,相关标准、规范都比较欠缺。上述问题的存在使得档案信息化建设存在随机性和盲目性,实用性、规范性、科学性不强,档案信息化管理优势无法有效发挥^[3]。

3.3 档案管理信息化设施配置不齐全

企业档案管理信息化建设需要投入较多资金成本,配备信息化建设必要设施。但是从当前企业发展实际情况来看,很多企业领导层并没有充分认识到档案管理信息化建设的重要程度,不愿意投入较多资金进行档案信息化建设。网络基础设施不匹配、软硬件设备落后等情况普遍存在,这些问题严重制约了档案信息化建设顺利进行,档案管理工作正常进行受到阻碍。

3.4 档案管理信息化专业人才相对匮乏

现阶段,企业开展档案管理活动必须要使用信息技术,档案管理信息化具有一定的专业性和综合性,因此对于企业档案管理人员综合素质提出了非常高的要求。但是从当前的实际情况来看,档案管理信息化专业人才比较匮乏,没有充足的人才储备。还有就是,虽然原先工作人员对于档案管理有着较为丰富的经验,但缺乏信息化知识,对于档案管理信息软件、信息处理系统使用不够熟练。信息化专业人才相对匮乏导致档案管理信息化进程比较缓慢。

4 企业档案管理信息化建设的优化策略

4.1 树立档案信息化管理理念

对于企业领导者来讲,要以身作则积极接受档案信息化管理的理念。从根本上认识档案管理信息化建设的重要性,通过树立全面、多方位的档案信息化管理理念,在企业发展规划以及战略决策中将档案信息化建设工作涵盖进来。持续加大人力资源、财力资源、物力资源投入,鼓励档案工作人员积极学习先进技术手段,掌握云计算、区块链、大数据等概念,熟练使用信息化系统,实现档案管理高效化、信息化。同时,企业需要重视档案宣传工作,提升全员档案意识,树立档案思维。

4.2 建立档案信息化管理制度

档案信息化管理制度是开展工作的基础和保障,档案信息化建设必须全面依托管理制度来开展。企业进行档案信息化建设时,首先要将国家档案局颁布的国家标准和行业规范作为纲领性文件,这是档案信息化建设的基础根基。其次,将纲领性文件与本企业档案管理实际、业务需求相结合,做好档案信息化建设的顶层设计。最后,在档案信息化系统开发与运行过程中,要分环节进行相应操作规范以及管理制度的设置,保证各个环节都有章可依,充分指

导信息录入、数字档案接收,档案信息查阅与共享、档案信息移交等工作^[4]。

4.3 完善档案信息化管理设施

在企业档案管理工作过程中,开展信息化建设工作必须要有完善的基础设施,这是档案信息化建设的前提和保障。企业需要以自身档案管理实际为立足点,合理设置档案信息化建设的经费预算,完整配备档案信息化管理基础设施。企业在配备信息化建设需要的硬件设备时,需要做好相应的维护工作,定期对设备进行升级和优化,保证硬件设备一直处于健康的工作状态。对于档案信息化管理软件,企业要构建档案管理信息系统,在充分调研企业档案信息化建设需求的基础上开展合理分析,引进专业档案信息管理系统,需要选择经过市场检验的档案管理系统。当前市场比较主流的系统有紫光档案管理软件 BS 版、OCR 软件、致德 E8 档案管理系统等。通过选择符合企业实际的档案管理系统,在企业内部构建一体化的智能档案综合管理系统,有效实现档案工作全周期、信息化管理。值得一提的是,通过将档案管理系统与企业内部 OA 办公系统相互结合,能够达成企业公文信息、企业合同等资料的快速及时归档,通过与业务工作有效衔接,将档案效能全面提升。

4.4 构建信息安全标准体系

对于档案管理信息化建设工作,必须要构建信息安全标准体系。现阶段信息安全标准已经包括两个方面,主要是资源安全标准和系统运维标准。虽然这两个方面已经能够应付日常活动,但是还需要完善资源安全标准,重点需要进行系统安全标准以及网络安全标准两部分建设。在构建资源安全标准的过程中,需要将档案数据的相应标准进行增加,增加标准内容主要包括数据备份、数据转换、数据迁移等。对于档案系统的安全标准,主要是做好档案信息系统运行具体防护,能够有效保证档案信息系统的安全性和有效性。对于网络安全标准,主要是针对各种网络范围的防护,能够保证防护技术可以达到抵御黑客攻击、网络病毒侵袭等潜在风险。通过构建信息安全标准体系,保证企业档案信息资源始终拥有安全防护。与此同时,对于网络安全标准必须要明确实施三网隔离,三网隔离主要是局域网、政务网与因特网。在构建网络安全设施的过程中,需要做好防火墙的配备,同时漏洞扫描、入侵检测、安全审计等也需要完善,实现档案信息的安全防护。

4.5 培养档案信息化管理人才

对于企业档案信息化建设,离不开专业人才的支持,因此企业需要积极培养档案信息化管理人才。首先,企业要对内部档案管理人员进行系统化和专业化的培训。可以选择通过邀请专家到企业开展培训的方式,提升档案管理人员的专业技能。也可以安排人员外出学习,学习先进的理论知识和信息化技术手段。通过学习培训,能够对档案信息化技术有一定的了解,也能够熟练使用档案信息化管理系统,有利于企业档案信息化建设工作的顺利开展和落实。其次,对于档案管理人员,企业需要构建适宜的人才职业发展路径,打通档案管理人员职业发展途径,促使档案管理人员长期留在企业发展。最后,企业可以与高校进行校企合作,通过制定专项人才培养计划,能够持续向企业输送专业人才,保证档案信息化建设工作可以持续进行^[5]。

5 结语

综上所述,档案是企业生产经营活动的真实记录,为企业战略决策、技术改造等提供重要保障,必须要引起充分重视。信息化是未来企业档案管理的重要方向,通过档案信息化管理能够帮助企业丰富档案信息存储量,提高档案资源编研利用效果。企业可以通过树立档案信息化管理理念、建立档案信息化管理制度、完善档案信息化管理设施、培养档案信息化管理人才多个方面优化档案管理信息化建设工作,建立一套真正有效适应企业发展的全面化、信息化档案管理模式,为企业可持续发展带来动能。

[参考文献]

- [1] 娄宇岚. 信息化环境下企业档案管理与服务模式创新研究[J]. 办公室业务, 2021(18): 152-153.
 - [2] 谭小倩. 企业档案管理发展的信息化之路[J]. 办公室业务, 2021(12): 104-105.
 - [3] 谢莉娜. 企业档案信息化管理模式探析[J]. 文化产业, 2020(36): 136-137.
 - [4] 董军莉. 企业档案管理信息化建设路径研究[J]. 办公室业务, 2020(17): 70-71.
 - [5] 黄欣欣. 现代企业档案管理工作的信息化建设探析[J]. 兰台内外, 2019(19): 79-80.
 - [6] 张莞辰, 贺淑焕. 建筑施工企业档案信息化管理策略分析[J]. 江西建材, 2015(10): 1.
- 作者简介: 王男(1990-)女, 所学专业: 应用化学, 职称及学历: 经济师、本科, 职称: 档案管理主管。

基于现代企业人力资源管理薪酬管理探讨人才流失问题

王晨瑜

拜城县众泰煤焦化有限公司, 新疆 阿克苏 842300

[摘要]人才对于现代企业来说,起到决定企业发展前景的重要作用。然而对现代企业来说人才流失问题十分严重。本文就基于人力资源管理薪酬管理,对人才流失问题进行讨论。分析发现现代企业人才流失最主要有薪酬结构不合理,人员规划不合理,目标落后等几个原因。后针对这些问题展开讨论并提出一些针对性的建议,希望可以为从事相关工作的人员提供一些帮助。

[关键词]现代企业;人力资源管理;薪酬管理;人才流失

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6334

中图分类号: F27

文献标识码: A

Discussion on Brain Drain Based on Modern Enterprise Human Resource Management and Salary Management

WANG Chenyu

Baicheng Zhongtai Coal Coking Co., Ltd., Aksu, Xinjiang, 842300, China

Abstract: Talents play an important role in determining the development prospect of modern enterprises. However, for modern enterprises, the brain drain problem is very serious. This paper discusses the problem of brain drain based on human resource management and salary management. It is found that the main reasons for the brain drain of modern enterprises are unreasonable salary structure, unreasonable personnel planning, backward objectives and so on. After that, we will discuss these problems and put forward some targeted suggestions, hoping to provide some help to the personnel engaged in relevant work.

Keywords: modern enterprise; human resource management; salary management; brain drain

我国作为世界最大的发展中国家,经济水平正处于快速增长的阶段。对于现代的很多企业来说,市场的活跃也为国内的企业带来了一些挑战和机遇。伴随着淘汰,企业与企业之间的差距也逐渐显现出来。而对于企业来说,人才决定企业发展上限。然而当下由于人力资源管理不当以及薪酬管理不当,使得企业内部人才流失问题日益严重。笔者就基于实际情况展开探讨,并提出一系列针对性的建议。希望可以为从事相关工作的人员提供一些帮助,进而促进我国现代企业的发展。

1 人才流失对企业的影响

随着国家的发展,企业对人才的需求量是只增不减的。然而对于我国很多企业来说,由于错误的薪资架构和错误的人员管理模式,使得企业人才流失问题逐渐严重。人才流失对现代企业的发展来说是百害而无一利。不仅会导致企业在人力资源管理方面的成本增加,额外支出增多,更会使企业的工作停止不前,不能够得到很好的发展。如果企业内的某位员工提出离职,那么企业就需要花费大量的时间精力,物力来寻找适合的接替人员。再加上接替的人员,也需要一定的时间来适应工作的环境和内容,会大大降低工作效率,少量的员工离职对于现在的大企业来说,还能够承担得起,数量一旦增多,那么对企业来说将会是毁灭性的损失。同时对于企业来说,人才的流失还会带走

部分技术和客户资源。尤其是企业的核心技术人员。这些人员掌握了企业盈利的主要技术。因此一旦出现离职,大概率会造成企业的技术外泄。失去了核心技术就失去了竞争力,因此对于现在的企业来说,人才流失问题的严重性不亚于企业破灭。详细分析自身人才流失的各个方面原因。并找出针对性的解决方案,做到人力资源管理和薪酬管理,互相协调,共同促进。进而达到解决人才流失问题的目的。

2 企业人才流失的主要问题

2.1 薪酬架构不合理,缺少相应的奖励机制

调查表明对现代各大企业来说,人才流失最主要的原因就是相较于其他同等水平的企业很大一部分企业薪酬架构不合理,因此很多员工为了获得更好的待遇,选择离职或跳槽。薪酬水平从很大一部分层面决定了一名员工对工作的态度。因此对于企业来说,不合理的薪酬架构将会加大人才流失的概率。另一方面我们发现在大部分企业中往往会存在由于薪酬架构不合理,而使得员工与员工之间缺乏竞争性的现象。员工的积极性取决于是否存在竞争力。而积极性的缺乏,不仅会降低工作的效率,反而会对物资造成一定程度的浪费。在一个,日常的奖励机制也是非常重要的。如果缺少相应的奖励机制,再加上薪酬架构不合理,导致员工工作只能得到基本的薪资,不仅难以激发员工的积极性,更难以激发其创造性。日复一日员工就会感

到懈怠。企业的凝聚力也会随着员工的懈怠而逐渐下降。因此对于员工来说,一旦出现待遇更好的企业,就很容易跳槽。没有凝聚力的企业是没有灵魂的,不仅会降低生产进程,大会恶性循环增大,人才流失的概率。

2.2 人员规划不科学

对于当下我国的企业来说,有很大一部分企业在实际经营采用的是绩效考核的形式。通过绩效考核来判断员工工作的质量和效率,进而给予员工一定的奖励。因此绩效内容对于员工考核的情况来说非常重要。如果企业的绩效内容不够科学,那么对员工的考核将不能够达到公平的标准,就不能实现良好的绩效管理,进而引发人才流失。不同的企业情况不同,因此在经营的过程中考核的标准也应当是不同的。企业管理人员要对自身企业经营过程中内部核心的流失问题进行充分的分析,并明确员工离职带来的风险由此来完善相应的考核制度。一定要考虑实际要求,降低人才流失概率的同时,激发员工的潜能。在一个由于企业内部的组织结构不科学,使得员工与员工之间的架构比较混乱,将大大增加人力资源管理的难度,进而降低其效率。调查表明我国部分企业还存在用人机制的问题,比如在对不同员工的工作岗位划分的过程中,由于没有充分的结合员工的实际情况,对其进行科学和合理的划分工作,使得影响员工的工作效率,让其无法发挥自身最大的优势,也拿不到自身相应的待遇,进而出现人才离职的现象,造成人才流失。

2.3 欠缺技术型人才

企业在市场中的竞争力有很大一部分是由人才水平决定的。因此随着我国的发展,国家对市场的需求增大,使得企业对人才需求量增多。尤其是对技术性人才,由于其为企业带来的高效益,使得技术性人才成为了当下市场最欠缺的人才种类。培训和考核能够促进员工技术水平发展。但是对于目前我国的企业来说,由于在人力资源管理的过程中不够重视人才的管理,导致国内的大部分企业不能够清晰的认识到人才培养的真正目标。进而影响人才技术和能力的增长。同时在企业的发展过程中,由于不注重人才的培养,往往不会给员工提供较好的环境和待遇,使得人才竞争力降低,大部分人才不能在该企业看到自身发展的前景,没有比较好的上升机会,进而会产生离职的想法,加重人才流失的问题。而这种现象的发生,将直接导致企业无法开展相关的工作,人力资源管理难度加大,不利于自身发展,更不利于工作进度的推进。使得企业竞争力逐渐下降,不利于长期发展。

2.4 没有对企业进行风险把控

各种各样的风险对于企业来说都是见怪不见的事。风险是企业发展的绊脚石,也是其机遇。有时甚至会起到企业后续发展的决定性作用。因此对企业来说,加大风险管理十分重要。不仅可以帮助企业减少经营过程中的损失,

降低风险,对企业带来的不良影响,同时还可以帮助企业向上发展,越做越大。但是我们发现国内很大一部分企业在人力资源管理的过程中没有风险把控。因此一旦企业出现人才流失问题,就做不到及时的采取补救措施。并且由于缺乏对人才流失问题的重视度,使得企业在出现人才流失问题时做不到解决,进而造成了更加严重的经济损失。缺少风险把控,会使得一旦出现员工离职现象,企业就处于被动地位,不仅做不出快速的解决方法,反而会影响企业的发展。

2.5 缺乏良好的制度环境, 管理不科学

调查表明,在我国大多数企业当中,并没有设立专门的人力资源管理机构。而对于企业人力资源管理这项任务,一般都是由企业设立的人事管理部门来执行。大多数企业的人力资源部门最主要的工作就是人事调动,考勤,档案管理,薪酬管理等一系列内容。而由于重视程度不够,使得这些工作的执行力度不强,进而导致制度环境差,人才使用和管理不科学。真正的人才管理,除去考勤薪酬管理人员配置等基本内容外,还要对人力资源发展进行规划,员工的发展和政策进行制定。但是我国的大部分企业很少顾及到这些内容,仍是重视产供销及其他盈利部门。而由于政策落实不到位,使得企业内部鼓励探索和创新的环境不够完善,不仅抑制员工的积极性和创造性,同时也造成了人才既留不住也引不进来的现象。而这种现象一旦出现没有做到很好的解决,就会造成恶性循环,对企业的发展十分不利。

3 现代企业解决人才流失问题的实际策略

3.1 完善企业薪酬结构

人才对于企业的重要性是众所周知的。调查表明国内的大部分企业都对人才流失问题重视程度不足,使得人才流失的问题严重影响企业的发展。要想解决这一问题,首先要做的就是明确人才流失为企业带来的不良影响。要了解人才流失的真实情况,对其进行全面的分析,并针对分析出的原因,作出有效的改正。只有这样才能有效留住人才,同时增加人才的凝聚力。而增加了人才的凝聚力,员工们才能在工作中更有积极性和竞争压力。促使企业的相关工作高效快速的进行。而薪酬结构是人才流失问题最主要的原因。因此企业要想解决人才流失问题,一定要结合企业自身的实际情况,调整薪酬结构。科学规范的薪酬结构,不仅有利于员工积极性的增加,更有利于企业凝聚力的建筑。对于现代企业来说,要及时关注市场薪酬方面的变化。掌握薪酬结构改变的趋势,并结合员工的实际情况明确员工的薪酬水平。同时还需要注意的是不同的岗位,不同的工作内容,薪资水平应当是不同的。要做出科学的判断和分析。只有这样才能展现出各个岗位的价值,才能够更大程度上激发员工的积极性。要注意采用个性化的薪资方式,科学的去完善整个企业的规章制度,为了能够保障员工的基本利益和调动员工的积极性,要适当的增加福

利。只有这样才能解决人才流失的问题,保证企业正常发展,不会因为人才流失而出现毁灭性的灾难。

3.2 合理规划人力资源

企业要想做好人力资源管理,就要做到站在员工的角度考虑,了解员工最适合哪个职位最想要的是哪个职位。同时还要进行定时考核来激发员工的积极性。因此企业在发展的过程中,要从员工的角度出发,根据实际情况制定和完善内部的考核机制。可以通过考核机制的结果来了解员工的实际情况。同时考核的结果也要保证公开公平公正,以此来促使员工对工作岗位的内容和特点有进一步的明确和掌握。企业要针对自身岗位的需求量和人才的特点进行科学合理的规划和分析,帮助员工明确自身的工作内容。还要记录员工每天的表现,了解员工自身的整体情况。为员工带来更大的动力。同时人力资源的规划还要与薪酬相联系,提高员工的积极性,最终达到优化企业人力资源发展,增加企业经济效益,减少人才流失问题的目的。

3.3 设定员工目标

对于人才流失这一问题来说,人才与企业之间人才还是占主导地位的。因此要想要留住人才,避免人才流失问题的出现,就要想办法让人才自愿留在这个企业。而对于员工来说,是否留任岗位,除去企业薪资结构和人力资源管理等方面的问题来看,更重要的是是否有良好充足的发展空间。在实际工作中,能够看到向上发展的机会,是要比丰厚的薪资更诱人的。同时优良的发展空间,也可以增加员工工作的动力。而作为企业在招聘过程中,除去对员工能力的考察外,自身品质也很重要,有时员工的自身品质也能决定员工是否能为企业带来贡献。为了保障员工与企业之间的合作关系,企业也可以在员工入职时与员工签订相应的合同,在法律效益下不仅员工自身的权益受到了保护,企业工作的正常开展也能够得到比较好的保障。还可以为员工设定短期或者长期的工作目标,帮助其向上发展,为其添加工作的动力。最终达到减少人才流失的发生,促进企业发展的目的。

3.4 强化企业风险管理

不论是国内国外的市场都是动态的,每一天都会为企业带来新的机遇和风险。而对于现代的企业来说,如果在

发展过程中做不到比较好的风险管理,那么很有可能为企业带来毁灭性的伤害。因此对于国内的企业来说,在其发展过程中,一定要加大对人力资源风险管理的重视程度。企业必须充分意识到人才流失问题的严重性,并结合自身的实际情况和人才流失的原因进行深入的分析,找出针对性的解决办法。而对于企业的核心人才来说,一定要签订相关的合同,对其进行有效的管理。只有不断的加强人才流失,风险的控制和管理,才能降低人才流失问题的发生率。同时企业在实际经营时,对于其他可能出现的风险也要进行全面的评估。并设定相应的部门制定相应的风险防控方案,时刻提高警惕,以便在风险发生的第一时刻能做出有效的解决方案。企业必须强化人力资源管理模式,完善人力资源风险防控。还要做好技术保密工作。不能因为人员的流失而使核心技术和客户资源泄露,最大程度上减少人才流失为企业带来的损害。

4 结束语

人才对于企业发展的影响力是众所周知的。因此现代企业发展过程中,如果不能对人才流失问题做到很好解决的话,那么对企业的后期发展是十分不利的。因此企业要加强人力资源管理,真正的将人力资源管理的政策落实到发展当中。要明确企业流失的真正原因,找出针对性的解决方案。要明确员工的具体工作内容和目标,为其提供良好的环境和发展机会,增加其工作的动力。还要做好风险把控,只有这样才能促进企业长远高效发展。

【参考文献】

- [1]原佳琦,李斌.企业高层次人才流失问题研究——以辽宁国有企业为例[J].商场现代化,2021(3):71-73.
 - [2]曾云燕.创新驱动发展战略背景下大连中小企业人才流失问题研究[J].重庆科技学院学报(社会科学版),2020(6):49-52.
 - [3]李晓娟.从现代企业人力资源管理与薪酬管理谈人才流失危机[J].商场现代化,2020(14):91-93.
- 作者简介:王晨瑜(1988.10-)女,毕业院校:河南理工大学万方科技学院;所学专业:热能与动力工程,当前就职单位:拜城县众泰煤焦化有限公司,职务:业务主管,职称级别:人力资源管理师。

事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究

郭蓓蓓

山东省菏泽市单县财政局, 山东 菏泽 274300

[摘要]随着我国社会不断发展,城市化进程不断加快。越来越多的事业单位与国有企业都在面临着不断的改革。作为事业单位人力资源管理过程中的重要组成,经济师的作用非常显著。充分利用经济师能够提升企业管理的水平,改善人力资源管理的主要方式,并为企业制定科学的发展目标,提升管理效率和质量。在此基础上,文章论述了经济师在企业绩效考核中的主要作用,并分析绩效考核的具体措施,希望通过文章的论述,给相关的企业提供一定的借鉴。

[关键词]事业单位; 人力资源; 经济师; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6310

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Performance Appraisal of Economists in Human Resource Management of Public Institutions

GUO Beibei

Shandong Heze Shan County Finance Bureau, Heze, Shandong, 274300, China

Abstract: With the continuous development of our society, the process of urbanization is accelerating. More and more public institutions and state-owned enterprises are facing continuous reform. As an important part of human resource management in public institutions, the role of economists is very significant. Making full use of economists can improve the level of enterprise management, improve the main methods of human resource management, set scientific development goals for enterprises, and improve management efficiency and quality. On this basis, the article discusses the main role of economists in enterprise performance appraisal, and analyzes the specific measures of performance appraisal, hoping to provide some reference for relevant enterprises through the discussion of the article.

Keywords: public institutions; human resources; economist; performance appraisal

引言

企业开展绩效考核的过程中,需要采取科学化的管理手段,对企业内员工的主要工作以及日常业绩开展科学化的评估,并进行非常准确的评价。通过科学化的考核方式能够判断不同员工的发展水平与发展目标,促进员工积极性的提升,进而提升企业管理的质量。从目前事业单位绩效考核的现状来看,依然存在一些绩效考核问题,不利于员工积极性和工作热情的提升。因此开展事业单位人力资源管理绩效考核非常关键。

1 企业绩效考核与人力资源管理概述

事业单位主要是围绕社会大众,进行综合性服务。企业员工需要具备过硬的专业技术与综合素质。事业单位的工作性质主要以服务为主,因此企业内员工的服务态度将会大大影响服务质量。因此为了更好的提升员工的服务质量,需要在管理方面进行强化,从而更好的提升工作人员的工作热情与积极性,保证问题能够及时解决,提升服务人员的工作质量。事业单位制定科学的绩效考核制度,可以更好的帮助企业单位进行人力资源管理,更好的发挥经济师的作用。配合单位内淘汰制度,能够让工作人员及时调整工作态度,及时解决工作中遇到的各种问题,更加积极的投入到服务工作中去。这样不仅能够提升工作质量,

还能在很大程度上完善自身的专业素质,对于员工自身发展也是非常有利的。进而在单位内部形成良性的循环^[2]。

2 高级经济师绩效考核机制在事业单位人力资源管理中的作用

2.1 充分调动高级经济师的工作热情

事业单位在社会发展中起到了关键性的服务作用。因此员工的工作态度大大影响了服务的质量,对于单位未来的发展也十分关键。在事业单位内部制定严格的绩效考核机制,可以起到吸引优秀人才的作用。同时绩效考核制度的建立也能更好的对员工工作进行监督,是进行员工奖励与惩罚的主要依据,大大提升了经济师在工作过程中的热情。通过合理化的绩效考核,可以对单位内部经济师的工作内容与成果进行评比,筛选出比较优秀的人才。因此形成科学有效的绩效考核制度对于事业单位的未来发展意义重大。

2.2 绩效考核成为事业单位选拔人才的主要依据

科学合理的绩效考核制度能够在很多方面对员工进行考核,包含专业技能、工作态度、服务水平等方面进行综合性的评价。事业单位能够在一定时期内通过以上方面对员工开展考核,按照考核的成绩对员工进行岗位的调整。这样能够选拔更为优秀的人才参与到工作中。更好的发挥

优秀人才的专业能力,为事业单位服务。合理化的绩效考核能够根据岗位需求进行人才的选拔和招聘,更好的提升事业单位的工作效率,并实现岗位的轮换,让更多优秀的人才推动事业单位的进步。

2.3 充分激发高级经济师的工作能力

一般来说,事业单位内部的工作人员都是公职人员。大部分人才选择事业单位的主要原因是工作稳定,因此一旦进入事业单位工作,工作年限会持续很久,时间一长难免会对工作失去一定热情,并出现消极懒惰的情绪。事业单位内部建立科学的绩效考核制度能够最大化的激发经济师的工作能力,让工作人员产生危机意识,帮助更多的工作人员能够在不断学习中积累知识,提升自身的综合素质。大部分的经济师也能在工作中积累经验,改善自身存在的不足,发挥优势,更好的为事业单位服务。

3 事业单位人力资源绩效考核存在的主要问题

3.1 单位绩效考核形式化严重

事业单位制定科学的绩效考核制度,主要在日常的工作中监督和考核工作人员的专业技能,更好的进行人力资源管理工作。因此为了更好的强化人力资源的管理效果,要充分应用绩效考核制度,进一步提升员工的工作积极性。大部分的事业单位都建立了符合单位管理现状的绩效考核制度,但是由于管理者素质的不同,对于单位内部人力资源管理缺乏充分的认识,绩效考核的方式没有及时进行更新,很难真正发挥绩效考核的主要作用。传统的绩效考核方式比较单一,必须及时进行调整和创新,否则会造成绩效考核过于形式化,难以发挥作用^[1]。

3.2 对于绩效考核的结果重视度不高

事业单位进行绩效考核主要是针对经济师的人力资源管理水平进行准确评价的依据,同时能够更好的指导经济师发挥作用。但是绩效考核的结果出来之后,很多单位的重视度不足,使考核结果缺乏一定的群众基础。并且在考核过程中,一旦领导级考核重视度要高于员工考核,这样会造成考核结果出现不公平的情况,员工内部考核缺乏科学的理论指导,给员工的工作热情造成一定的打击,因此要及时改正这种错误的考核方式,让考核的结果普及更多的人。

3.3 缺乏科学的绩效考核制度

上文提到,科学的绩效考核制度不仅可以提升事业单位的服务质量,而且可以提升员工的工作效率与工作质量,充分发挥经济师在日常工作中的潜力,这是帮助事业单位未来发展的重要手段。但是在实际的工作过程中,一些事业单位大多忽视了绩效考核制度的重要性,一些单位绩效考核过于形式化,没有充分发挥绩效考核制度的主要优势,对于提升经济师的工作积极性也没有起到关键作用。在日常的工作过程中,单位管理还存在一定的漏洞,绩效评价的标准不科学,绩效考核工作开展受到一定阻碍。

3.4 事业单位员工参与绩效考核不积极

事业单位人力资源管理工作开展,会采用多元化的工作方式。制定科学的奖惩机制作为人力资源管理的重要方式,对于事业单位发展来说非常关键。但是一些事业单位并没有充分重视奖惩机制发挥的作用,通过奖惩机制进行考核的结果没有得到充分的重视,没有充分发挥经济师的主要作用。一些单位没有充分考虑市场经济规律,盲目性的采用奖惩机制,起不到提升人力资源管理效率的目的。在员工认知当中,绩效考核更加流于形式,没有充分调动员工的工作积极性。此外,企业内部管理也存在一定问题,员工参与企业管理的热情不高,参与技能培训的方式也缺乏科学性,员工专业技能的提升受到一定的限制,一些员工出现一定的消极情绪,严重情况下还会造成人才的不断流失。

3.5 事业单位预算方案执行问题

近几年,事业单位开展预算管理过程中,提升了预算管理的重视度,但是还存在预算管理落实不到位的问题。在开展工作之前,对于工作的主要内容、工作方式、项目特点等,没有制定科学的预算方案。这样在后期的项目开展过程中很容易出现超支情况的发生。一些事业单位虽然制定了科学的预算方案,但是在项目开展过程中,领导者的预算管理意识较差,预算方案没有起到相应的作用,影响事业单位合理化分配项目资金,不利于预算管理方案的实施。

4 事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核措施

4.1 明确绩效考核的目标,注重分析结果

绩效考核的目标是事业单位开展人力资源管理的关键基础。因此事业单位必须强化对绩效管理的重视度,明确绩效管理的主要目标,为各项方案以及措施的开展提供动力支持。从事业单位本身出发,经济师的主要作用是帮助事业单位开展科学化的人力资源管理以及绩效考核,考核目标的制定是一切工作的基础,同时能够提升员工的工作热情与积极性。此外,要充分落实绩效考核的执行以及结果评价,只有这样才能更好的进行高效率的人力资源管理工作。进行绩效考核结果的分析,需要以人力资源绩效考核为主要的形式,充分分析事业单位的总体财务状况,并对当下事业单位的发展状态进行明确,根据考核的结果,制定下一阶段的发展目标,促进事业单位的健康稳定发展。

4.2 施行pdca考核模式

4.2.1 计划阶段考核

在绩效考核的计划阶段,要做好科学的规划工作,根据企业内的实际运行状况,制定科学的绩效考核目标,针对绩效考核目标的大小,展开年度、季度以及月度的绩效分配规划。单位的管理者要在计划考核阶段充分利用经济师的专业能力,对日常工作以及计划指标进行设定,对经济师在不同阶段的工作完成度进行详细的记录,并对工作

权限进行及时的调整,便于经济师更好的开展工作,保障计划阶段的工作有针对性,最好将责任落实到个人,使员工共同为完成绩效目标而努力。

4.2.2 实施阶段

根据计划阶段的绩效目标以及各部门开展的主要情况,进行实时阶段的调整。部门员工之间要做好充分的交流和沟通,确保内部信息的通畅,确保企业内部资源能够达到共享。每一位员工的实施期内都要合理掌控绩效计划,这样方便员工更好的参与到绩效考核工作当中,能够群策群力,更好的完成绩效考核目标。同时,在实施阶段还要进行不断的总结与反思工作,及时反馈结果,更好的保障事业单位的工作质量。

4.2.3 检查完善阶段

在检查完善的阶段,员工根据考核的完成情况,进行自我检查,并完成绩效考核计划。为了更好的开展检查完善工作的公平与客观,管理人员要确保管理制度能够充分落实,同时由于考核的模式为匿名,因此员工考核的个人信息与资料不会被泄露。通过对考核结果的分析并将员工个人考核情况进行评估,实现企业内部人员的合理分配,并对人员进行客观性的评价,便于后期工作的有效开展,帮助事业单位员工在工作中更好的进步。

4.3 完善考核制度

科学的考核制度可以说是事业单位工作开展的重要前提。作为事业单位的管理者,要充分认识到考核制度对于单位以及个人的主要作用,并制定符合本单位发展的绩效考核制度。推行全方位的绩效考核制度,覆盖所有员工以及员工行为。在制定企业内部考核制度的过程中,要广泛采纳内部员工的主要意见,不断修改和完善内部考核制度,进一步优化考核机制的优越性,最终确立最终的考核方案。同时在此过程中制定相应的奖惩机制,员工在履行考核制度的同时,要不断提升自身专业技能,对于超额完成的工作人员要进行特殊的奖励,这样才能充分调动员工的工作热情,使他们能够为企业更好的服务。

4.4 强化企业培训,巩固人才结构

事业单位开展人力资源管理工作,主要看管理的效果。经济师的参与能够帮助事业单位更加优化管理制度,使人才更加集中化。在此过程中,要完善人员的培训工作,充分融合事业单位的发展与人才管理两方面。为了有效发挥经济师在人力资源管理中的作用,事业单位内部要组织合理化培训,建立人才培养体系,充分发挥经济师在事业单位绩效管理中的重要作用,实现企业内部的经济数据分析,及时发现经济管理中存在的数据问题,并根据问题产生的

原因,制定绩效考核发展规划,并做出合理化调整。针对事业单位日常培训工作,管理者要引起重视,从培训工作开展之初,要对不同员工的表现进行打分,对于表现优秀的员工进行一定的奖励,全面评估员工的综合发展前景,尤其是经济师的技术培训,除了在技术环节充分把关之外,还要对职业道德、个人责任感等方面进行培养,注重企业复合型人才的培育工作。

4.5 创新绩效考核开展形式

事业单位绩效考核有很多形式,在进行绩效考核的过程中,要根据事业单位的主要工作性质,确保考核的形式合理化,满足人才发展的需要。从目前我国事业单位考核形式来看,主要分为民主评测、主要要素分析、目标管理等几种重要的考核形式。为了更好的保障绩效考核满足员工的需求与单位的发展,需要结合绩效考核的主要内容,选择多样化的考核方式。此外,开展事业单位人力资源的考核,需要综合分析员工差异,不断创新考核的方式,从不同方面发掘员工的潜力,更好的发挥考核制度的优越性,进一步对员工进行科学化管理。

在事业单位绩效考核过程中,绩效稽核是重要的环节。要充分坚持公平原则,利用科学合理的手段对不同岗位员工的专业度以及综合素质进行打分,综合评价员工行为。如:构建并实行均衡计分卡与笼统综合评价法有利于促进绩效稽核监管在事业单位中的作用得到保证。对于考核结果的分析也至关重要,要将重点放在不同考核人员的信息疏导工作中,这样做的目的是保障稽核工作的公平客观,提升考核工作的质量与效率。

5 结束语

综上所述,对于事业单位来说,绩效考核对于企业人力资源管理非常关键。科学合理的绩效考核制度能够提升员工工作的热情,帮助经济师更好的开展绩效考核任务,使企业内部形成良性的循环,充分发挥员工的个人能力。通过制定科学的绩效考核制度,创新考核方式等措施,能够在企业内部达成有效的工作模式,尤其对于人力资源管理来说,绩效考核的结果分析是非常关键的基础工作,为单位未来的发展、人才的保留奠定了良好的基础。

【参考文献】

- [1]彭丹丹.事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究[J].中国乡镇企业会计,2021(11):106-107.
 - [2]叶伟.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].今日财富,2021(16):207-208.
- 作者简介:郭蓓蓓(1986.9-)女,长春税务学院,市场营销;单县财政局,科员,中级经济师。

事业单位人力资源管理模式优化研究

张治国

内蒙古乌兰察布市凉城县发展和改革委员会, 内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要] 事业单位的工作覆盖广、工作类型多, 这一工作性质使得事业单位的人力资源管理具有特征性。事业单位管理人员需要认识到人力资源管理的重要性, 明确其具体现状, 优化自身人力资源管理模式, 创新人力资源管理方法, 从而帮助事业单位提供发展活力与动力, 促进事业单位可持续进步。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 优化

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6313

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on the Optimization of Human Resource Management Mode in Public Institutions

ZHANG Zhiguo

Inner Mongolia Wulanchabu Liangcheng Development and Reform Commission, Wulanchabu, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: The work of public institutions covers a wide range and there are many types of work. This nature of work makes the human resource management of public institutions characteristic. Managers of public institutions need to recognize the importance of human resource management, clarify its specific current situation, optimize their own human resource management mode and innovate human resource management methods, so as to help public institutions provide development vitality and motivation and promote the sustainable progress of public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; optimization

1 事业单位人力资源管理的重要性

事业单位工作中, 人才发挥积极能动性十分关键, 同时也是人力资源是达到预期目标运行效果的基础。然而, 目前事业单位面临着诸多困难, 制约因素多, 难度大。为了满足用人单位的初始利益, 使之达到最佳服务的目的, 事业单位人力资源管理人员需要对自己发展状态加以分析, 采取有针对性的管理方案提升人才发展质量, 帮助人才做好规划和提升, 使人才价值得到充分发挥。

通过人力资源管理能够结合工作岗位的需求合理配置员工, 能够了解员工需求进行科学管理, 能够挖掘员工能力和价值, 使员工特长在工作中有所发挥。通过一系列的人力资源管理手段促进事业单位正常运转, 提高整体工作效率。事业单位对自身的人力资源管理模式进行优化, 有利于完善薪酬制度体系, 激发员工工作热情, 从而更好地为事业单位工作和为民众服务。除此之外, 人力资源管理中能够通过对不同员工的不同特长进行分析, 合理规划员工发展, 从而提升事业单位的人才队伍整体水平。

目前, 我国对事业单位发展建设高度重视, 人力资源管理成为单位建设的重要内容。因此, 事业单位要重视人力资源管理, 从自身发展的角度对其概念和类型进行综合分析, 其中, 优化与创新事业单位发展模式和单位制度是一项重要工作, 遵循“个性化”管理原则, 以人为本, 将人力资源管理的重点放在“理”上, 理顺企业与员工的合作关系, 全面地促进事业单位稳定发展。但现阶段, 事业

单位自建设发展以来面临着诸多困难, 诸如缺乏健全的管理制度、薪酬体系的报酬方式比较单一、员工福利缺乏弹性等等, 因此, 应根据不同的工作内容、部门、人员类型的需要, 制定完善的应对策略, 以促进人力资源管理的有效性。

2 事业单位人力资源管理的现状

2.1 管理理念滞后

部分事业单位管理人员缺乏对人力资源管理工作的重视, 因此, 相应的管理理念和创新工作不足, 管理理念滞后不利于事业单位人力资源发展, 制约事业单位进步。管理理念落后体现在个别人员认为事业单位是铁饭碗, 每天只是按部就班地工作, 工作积极性不高, 更谈不上工作创新。人力资源管理是需要随着事业单位发展及社会变化不断优化地, 在传统理念的影响下, 人力资源管理工作效率低, 人才队伍建设乏力, 从而不能给事业单位发展提供人才支撑和动力, 长期下去, 势必会减弱事业单位的社会竞争力。

2.2 人力资源体系中的问题

具体的人力资源管理工作包含宏观和微观两个层面的内容, 宏观上要进行整体的人力资源规划, 微观上要处理好内部员工的工作和员工间的关系。目前, 很多事业单位在人力资源管理体系方面还存在一定的缺陷, 例如日常工作中虽然进行了相应的人力资源配置, 但是人力资源管理不到位, 人力资源管理内容多样, 管理局面混乱, 不利

于员工发挥应有的作用,降低了工作效率,从而影响事业单位运营。另外,有些事业单位的人力资源管理人员不足,担负着人事调动、人力资源监管等多项工作,工作过程中应接不暇,从而工作会流于形式,严重的会引发一些内部问题。

2.3 人才培养机制中的问题

人力资源内部管理的根本目的是要优化人才队伍,从而更有效地提高本单位人员的业务素质,只有不断完善创新人才培养机制,才能更好地适应人才结构,其中一项就是制定员工长期发展计划。另外,还要优化单位人才结构。但多数事业单位并没有认识到这项工作的重要性,人员培训机制也很空洞,不仅单位人员工作效率低下,而且还遭遇人才流失的困境,达不到预期的要求,因此,人力资源管理不仅要控制员工的就业能力和单位全局,完善人才奖励制度,促进员工不断激励自身,提升自身专业能力,提升事业单位管理效率。

2.4 激励机制中的问题

受制于传统思维观念认识的局限性,我国多数事业单位均采用单一化的报酬方式,对员工很少有奖励机制,工资形式只是按照岗位定薪标准给员工一个固定的薪资,并没有根据不同的岗位和工作性质采用多样的报酬方式,因此,事业单位工作人员通常认为,无论自己工作内容多寡都不会影响最终工资的发放,这就导致部分工作人员责任感不强,服务意识较低,在实际工作时,经常会存在“慵懒散、推脱绕、怠乱飘”的不良工作作风。事业单位工作人员不能高标准地完成自己所负责的工作内容,不利于提升事业单位工作质量和效益,使事业单位缺乏竞争实力。个别事业单位单纯地看重工作安排和工作效率,而对相应的薪酬激励不够重视,不科学的激励机制造成员工的归属感和积极性不足,难以激发员工工作动力,阻碍人力资源管理工作顺利开展^[1]。事业单位要想提高工作人员的责任意识和服务意识,应该不断加强对激励机制的重视力度,制定灵活、多样、高效的薪酬管理方案,结合员工工作效率和业绩,对工作表现较好的工作人员给予相应的表扬与激励,对工作表现较差的工作人员提出批评。

2.5 绩效考核制度中的问题

在人力资源管理中,绩效考核是重要一环。然而,部分事业单位在实际工作中却忽略了这一关键点。具体问题如下:

考核方式简单。部分事业单位仅采取书面考核的方式,规定被考核人进行工作总结并提交,由上级对其撰写的总结进行评价,如此单一的考核方法是不能对其实际工作情况和成果进行全面考察的;

考核内容缺失。部分事业单位设计的考核内容比较机械,在考核内容设置中未考虑被考核人的实际岗位需求,造成考核结果并不具备很强的参考价值;

考核过程不公开。个别事业单位在应用考核结果时,例如,职位提升、人事变动时,存在不公开的问题,这样不但使考核过程和结果不能建立威信,且会导致出现一定的内部矛盾。

3 事业单位人力资源管理模式优化策略

3.1 完善人力资源管理制度

想要促进事业单位可持续发展,需要依托完善的人力资源管理制度。完善的人力资源管理制度能够为实际工作提供指导,规范人力资源管理工作人员的行为,打造健康和谐的人力资源氛围,使人才能够真正发挥自身的能力和价值的,增强员工的归属感,提升事业单位员工的凝聚力。

首先,对事业单位的内部管理进行完善,制定全面的规章制度,并要求人员根据规定执行相应的工作;其次,优化管理机制,结合事业单位的实际发展情况对现有的管理机制进行完善,提高事业单位人力资源管理水平;再次,建立合理的薪酬管理制度,确保薪酬、奖励机制合理,为员工提供广阔的晋升平台和空间,从而提高员工的工作热情和积极性;最后,还需要对竞争机制进行完善,借助竞争机制使员工的能动性得到激发,使其更积极地投身于服务人民的工作中,为事业单位创造更多的效益,同时也能帮助事业单位构建积极向上的工作环境。

3.2 优化人力资源管理机制

优化人力资源管理机制不仅可以促进人力资源管理有序开展,且能够实现事业单位人力资源管理创新。基于此,人力资源管理人员需要确保相应的管理机制合理、有效。在事业单位进行人力资源招聘过程中,需要对岗位需求进行明确,对员工能力、品格、身心情况进行全面了解,严格把关员工准入门槛;员工入职后做好岗前培训和考核,达到岗位要求后方可上岗工作。事业单位配置人力资源时,要遵循以人为本的原则,并重视员工价值发挥和潜能激发,使人力资源得到最优化配置。事业单位人力资源管理中,需要设置完善的考核指标和科学的激励政策,保证考核过程公平公正,考核方式多样有效,考核结果有效运用,对于表现优秀的员工给予精神和物质方面的奖励,对于没有达到考核要求的员工及时培训、整改,不仅要提升员工综合素养,而且要激发员工主动性,促进事业单位实现更好的运营效益。

3.3 加强人才培养

人才能力在很大程度上决定着事业单位的发展。因此,针对人力资源管理创新,创新人才培养模式很重要,事业单位应当结合自身运营特点建立完善的培训体系,通过定期、多维度培训提升人才队伍的综合素养。事业单位培训的内容要丰富,方法要灵活,例如组织专业知识培训、操作技能培训、安全教育培训等等。

针对人才培养体系的构建,首先要制定人才培养目标,依据事业单位的战略目标和发展现状,明确人才培养目标;

其次,制定人才培养内容,结合本单位发展规划及各岗位工作要求确定具体的培训内容,使培训后的岗位人才满足事业单位发展和实际工作需要;再次,制定人才培养计划,根据事业单位的发展战略分别制定长期和短期的培训计划,结合本单位不同部门、不同岗位、不同层级的员工制定差异化的培训工作,并在培训过程中结合实际开展情况对培训计划不断更新和调整,使人才培养工作切实发挥积极作用,增强培训效果,推动人力资源管理工作有序进行^[2]。通过科学合理的人才培训工作,最大化整合事业单位的人力资源,促进事业单位高效运用和发展。

3.4 完善人才激励机制

事业单位管理人员应该不断加强并优化人才激励机制,从多个不同的角度制定合理有效的激励方案,采取高弹性的薪酬管理模式,例如,在年末时,员工的上班工作时间比较长,那么事业单位支付给员工的工资就应相应地增加,真正促使事业单位内部工作人员的工作积极性和主动性有效提高。事业单位管理人员要多角度地观察每个工作人员的实际工作内容,深挖人才潜力,激发创新活力,让工作人员能够以更加饱满的热情投入事业单位各项工作中,促使事业单位各项工作科学有序地进行,有效防止事业单位内部各项工作出现不合理和不全面的情况,真正促进事业单位全面健康发展。

3.5 提高绩效考核机制的科学性

在今后事业单位经营管理时,不仅要关注工作人员的实际工作结果,更应该不断加强对工作人员工作状态和工作过程的考查力度,可以从以下几个方面着手:第一,准确真实地评估每一位员工的工作产能及工作态度,并制定相应的奖惩制度,对于先进员工给予奖励,对于不认真的员工,实行一定的处罚。第二,制度多样化的报酬制度,实行多劳多得的原则,合理地制定薪酬范围,适当地拉开岗位之间的工资幅度,使得薪酬管理有明显的奖励作用。第三,明确薪酬管理和员工工资之间的关系,使得绩效制度和薪酬管理制度可以相辅相成,互相制约。第四,管理层应制定绩效标准和操作技能,使其员工和管理层之间建立深层次的信任。这样才能够对每个工作人员的实际工作状态得出更加科学、准确化的评判,防止后期出现较为片面的状况,进而在无形中促进了事业单位人力资源管理工作能够科学有序化的开展。

传统模式下的绩效考核工作较为注重员工的业务能力,新时代的绩效考核机制应当予以优化,确保考核内容多元化,考核方式灵活多样。例如,考核中涵盖员工的业务水平、职业素养、道德品质、思想精神等层面^[3],实现对员工全面考核,使人力资源管理工作更加完善到位,提高人力资源管理工作实效性。另外,想要保证人力资源管理工作能够实时、全面地掌握员工状态,应当提高日常考核力度,结合定期与不定期考核,使考核工作发挥最大作用。

3.6 创新管理技术

随着信息技术在各领域中的应用,事业单位人力资源管理工作也可以考虑融合运用信息技术提高工作效率和质量。事业单位可以构建人力资源信息化管理平台,在平台中输入员工的各方面信息,不仅便于人力资源管理人员检索,还能够结合大数据技术进行人力资源管理分析,从而做出更科学地人力资源管理决策,提高人力资源管理水平。另外,通过信息化管理平台可以实时对员工工作完成情况和进行监督,及时发现员工问题,采取有针对性的措施加以解决,提高事业单位整体工作效率。

4 结语

综上所述,在事业单位管理工作中,人力资源管理占有重要地位,关系到事业单位的工作效率和效益。单位管理人员要切实认识到人力资源管理的意义,理清本单位人力资源管理中的问题,通过全面制定人力资源管理措施,保证人力资源管理的专业性,确保人力资源管理工作有效、高效地开展,强化事业单位人才队伍建设,增强事业单位的社会竞争实力。

【参考文献】

- [1] 邓平. 事业单位人力资源管理的现状与改革方向[J]. 人才资源开发, 2021(23): 31-32.
- [2] 毛昆仑. 事业单位人力资源管理体制创新探究[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(35): 72-73.
- [3] 杨阳. 事业单位人力资源管理的创新发展策略[J]. 商业文化, 2021(32): 72-73.

作者简介: 张治国(1989.2-)男, 2013年6月毕业于天津大学仁爱学院建筑系建筑学专业, 本科学历、工学学士学位; 2018年12月取得内蒙古农业大学农业硕士学位; 现就职于凉城县发展和改革委员会, 任办公室主任、凉城县发改委综合保障中心主任。

浅析班组建设在企业管理中的作用

陈朝伟

拜城县众泰煤焦化有限公司，新疆 阿克苏 842300

[摘要] 班组是企业管理过程中的基础单元，通过班组建设可以让企业在实践运行的过程当中各项工作有效落实于实践当中，班组建设的好坏和班组建设质量的高低将会直接影响到企业的运营效率和运营质量以及企业整体竞争力，是企业管理过程中十分重要的一环，本篇文章也将目光集中于班组建设，分析了班组建设在企业管理中的重要性，以及如何有效的加强班组建设，提高企业管理质量。希望通过本篇文章的探讨和分析可以优化企业的班组建设，促进企业竞争力的提高，让企业在激烈的市场竞争中树立自身的竞争优势。实现企业的战略发展目标。

[关键词] 市场经济；班组建设；企业运行；影响

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6318

中图分类号: F27

文献标识码: A

Brief Analys of Role of Team Construction in Enterprise Management

CHEN Chaowei

Baicheng Zhongtai Coal Coking Co., Ltd., Aksu, Xinjiang, 842300, China

Abstract: Team is the basic unit in the process of enterprise management. Through team construction, enterprises can effectively implement all work in the process of practical operation. The quality of team construction and the quality of team construction will directly affect the operation efficiency, operation quality and overall competitiveness of enterprises. It is a very important part in the process of enterprise management. This article also focuses on team construction, analyzes the importance of team construction in enterprise management, and how to effectively strengthen team construction and improve enterprise management quality. It is hoped that through the discussion and analysis of this article, the team construction of enterprises can be optimized, the competitiveness of enterprises can be improved, and enterprises can establish their own competitive advantage in the fierce market competition, so as to achieve the strategic development objectives of the enterprise.

Keywords: market economy; team construction; enterprise operation; influence

经济社会的发展让现阶段企业在运行过程当中面临着越来越大的运营压力和运营风险，在这样的情况下强化企业的工作效率和工作质量、控制成本等工作则成为了企业管理的重点和难点，而这些工作想要有效落实于实践当中就需要加强整体把控，班组建设是企业管理重要基础作业单元，通过班组建设实现整体建设是企业加强管理水准的一个重要的途径和方法，以此为基础，让企业的市场竞争力进一步提高，进而在激烈的市场竞争中树立起自身的竞争优势，而想要对企业的班组建设作出有效的优化和管理，首先则需要明确的是班组建设在企业管理中的重要性 and 作用。

1 班组建设在企业管理中的重要性分析

1.1 生产经营活动有效落实的重要基础

在企业运行的过程当中，尤其是大型企业在运营的过程当中，所涉及到的工序和部门是相对较多的，因此在企业管理过程中所需要考量的环节相对较多，一旦某一个环节的工作落实出现了问题，将会对于后续工作落实产生重要的影响，生产环节与生产环节以及部门与部门之间都环环相扣紧密联系的，而班组建设则是形成相应的作业单元，以作业单元为基础，强化个体控制，进而达到整体控制质量的提升。通过班组建设，可以保证每一个工作人员

各司其职，各行其事，人尽其才，物尽其用，对于企业的生产计划落实、安全管理落实、人员管理落实和物质资源效益发挥都可以起到较高的帮助和影响，进而让每一个班组成员都发挥出其应有的作用和效益，以班组为基础，带动部门工作，以部门为基础，带动企业生产经营活动工作的有效落实，环环相扣，相互促进，共同发展。

1.2 员工能力提升重要阵地

企业在运行和发展的过程当中，所需要考虑内容是相对较多的，包括生产、销售、经营、管理、宣传等等。在这样的情况下，企业往往需要大量的员工展开基础工作，在员工相对较多的情况下，如何有效地展开对于企业人才的管理则显得十分重要，因为每一个人的工作内容不同，所需要提升和发展的方向不同，个人在工作开展过程中面对的问题往往也不尽相同，而班组建设是企业管理过程中形成最为基础的单元，管理者可以通过班组管理、班组建设、班组控制，进而实现对于整体员工的管理和控制，促进每一个员工的成长和提升，同时班组做作为企业生产经营活动的一个重要的基础单元，班组中每一个人才的重要性都是毋庸置疑的，以班组为单位展开各项工作可以让员工相互学习相互磨合，进而不断的提高员工的素养，员

工的能力素养得到有效提升之后,企业的发展潜力会进一步激发,为企业的可持续发展增添生机和活力,以中心,实现员工和企业的共同建设共同发展。

1.3 企业竞争力提高的重要手段

在上文中也有所提及,现阶段随着市场经济的不断发展,市场当中同行业企业的数量在不断增加,在这样的背景下,企业所面临的运营风险和运营压力与日俱增,如果不做出有效的革新和改良,企业将会被时代所淘汰,而企业在改良、优化、升级、发展的过程当中就需要加强管理,人尽其用,物尽其材,是企业可持续发展的重要基础,也是企业管理的最终目标,而班组建设则是为了企业管理者在管理企业过程中管理能力得到进一步提升的重要保障,通过管理力度的加强,可以保证各项规章制度有效落实,进而保证企业内部各项工作有序开展,发挥资源的最大效益,防止资源浪费。班组建设不仅仅作用于人才管理,更作用于人才提升,在学习型班组、创新型班组、提高型班组成员建设的过程当中,对于相关工作人员的专业素养专业能力可以进一步提高,而人才又会推动企业的发展和进步,进而实现企业竞争力提升,让企业进入良性发展循环。

2 企业管理中班组建设优化途径分析

2.1 加强思想建设

想要切实发挥班组在企业管理过程当中的积极影响,促进员工的全方位发展和成长,进而带动企业的发展和进步,实现企业的可持续发展,达成企业的战略发展目标,就需要加强思想建设,让相关工作人员认识到在班组工作开展的过程当中自己的作用影响,并且强化员工的职业责任感、职业归属感,提高员工的主人翁意识和精神,企业在思想建设的过程当中除了需要加强企业文化建设以外,还需要加强社会主义核心价值观建设、集体主义、爱国主义、社会主义等相关领域的思想建设,引入相应的教育内容,以此为基础强化员工的道德精神和规则意识,并且通过教育内容的丰富让员工对于企业的认同感和归属感进一步提高,调动员工的工作主动性,提高员工内部的凝聚力,这样员工在实践工作开展的过程当中才会更加积极主动地参与到工作当中,并且有意识的对自身的工作方法工作技术进行有效优化,让企业内部形成良好的工作氛围。在思想建设的过程中还需要注意一个重要的问题就是在班组当中存在这民族差异,在民族不同的情况下个人的行为方式、思想观念往往也会存在较大的区分,在这样的背景下就需要强化思想建设,在交流的过程中不断磨合、接纳,了解其他成员的观点看法,加强思想领域统一战线建设,让小组成员朝着共同的目标努力。

2.2 加强民主建设

企业想要最大化的发挥班组单位在实践工作开展过程当中所能起到的效益和影响,仅从思想领域的培育和引导是远远不够的,还需要设置相应的规章制度,规章制度

确定一方面有助于企业员工树立主人翁意识,提高员工的责任感和归属感,另外一方面也有助于保障班组工作在实践开展的过程当中更加有序更加科学,在企业规章制度建设的过程当中应当注意民主观念,以员工为本本位对规章制度进行有效的分析。

首先企业应当明确责任机制,划分不同班组的主要工作目标、工作内容、工作技术和工作方法,同时进行细化和深化,明确每一个班组成员的主要工作内容和工作方向,通过责任的划分,将责任落实到人头,一方面让相关工作人员更好地明确自身的工作内容、工作方法和方向,另外一方面有助于提高员工工作开展的严谨性,这样在出现问题时可以直接追究个人责任,提高问题处理的效率和。其次,应当明确产品质量监控机制和考核机制,对于不同工作岗位的员工工作作出有效的明确,设置出相应的规范标准,为员工日常工作的开展提供导向,结合奖惩机制,进一步调动员工工作的主观能动性,以此为基础,在保障工作有序展开的前提下,为工作优化奠定基础,最后,引入适当的信息披露机制,将班组建设内容、班务适当公开,引入民主管理形式,信息披露机制可以让员工有效了解企业的发展目标、企业的运营需求和企业的各项规章制度,同时也赋予员工一定的参与权,对企业或班组经济责任机制确定、奖惩机制落实等相关制度提出自己的观点看法和建议,同时也有权利监督各项制度的有效落实,进而进一步提高班组的凝聚力。

2.3 加强人才队伍建设

工作的出发点和落脚点都是些人才,只有员工具备较高的专业素养和专业能力,才可以让班组机制发挥效益,因此加强人才队伍建设,强化班组团队建设是十分必要的,企业可以让内部员工以班组为单位定期的展开自我培训教育,并且定期的交流自己的职业工作开展过程当中存在的问题困境,实现班组和个人共同成长,同时以班组为单位展开自我教育,推动自我发展,也有助于班组内部凝聚力进一步提高,在相互交流沟通的过程当中统一价值理念,建立团队意识,构建更加和谐的人际关系,这样在以后的工作开展过程当中班组内部的凝聚力更高协调合作能力更强,所发挥的效益和影响也更高,在人才队伍建设的过程当中班组那个培养所选择的培育内容需要结合企业发展目标和企业需求做出有效的考量和分析,以企业为平台,在促进班组成员能力提升的同时也为企业战略目标实现提供更多的保障和帮助。

除了需要加强班组整体的培训和建设以外,组长在班组建设过程当中的影响是不容忽视的,为了更好地保障班组建设可以有效的促进企业发展,企业就需要进一步加强对于组长队伍的建设和人才培养,首先从已有的组长上分析,应当定期分批逐次地对组长展开培训,在培训的过程当中传递给组长最近的工作理念、工作方法和知识,

同时也在培训的过程当中强化组长的管理手段,并强化对于组长的意识教育,培养出一批有文化、能吃苦、肯专研、会管理的优秀人才,从组长选拔上分析,组长的选拔需要让组员信服,因此可以引入一些民主制度,共同选拔,以投票的方式来确定组长,同时在组长确定的过程当中应当综合考量组长是否具备一定的管理能力是否能够起到榜样带头作用,以此为基础,强化组长队伍建设,为班组效益的发挥奠定好基础和保障,通过组长建设,进一步强化班组的凝聚力,提高班组的工作效率和工作质量。

2.4 搭建更多施展才能的平台

现今时代市场当中的竞争是相对而言较为激烈的,想要让企业持续焕发生机和活力,实现企业的可持续发展,就需要从成本、质量、效率等多个角度综合考量,班组作为生产经营销售的第一线,其人才的质量、能力、采用的方法、主要的工作方向将会从很大程度上决定企业的市场竞争力,为了更好地提高班组人才专业素养,也为了让企业实现可持续发展,建立企业的市场竞争优势,为员工设置施展才能的平台是十分必要的,这样可以员工在实践工作开展的过程当中更快更好地发现问题,并且对问题进行有效的分析和探究,作出相应的解决方法,给出相应的合理化建议,促进企业技术策略管理的不断提升,企业可以定期的展开一些活动,例如劳动竞赛活动、技术革新活动、发明创造活动、降本增效活动等相关活动,通过活动调动员工对于工作方式工作方法、工作理念优化的积极性,激发员工创造力,在日常工作开展的过程当中员工也会更加积极主动的去思考如何有效地优化工作,促进员工的不断成长和发展,为了让员工不断地进步,企业可以定期的带领员工展开交流培训,提供学习机会,并且定期的对班组进行评价分析,进而提升员工的素养和能力,为员工的创新和发展提供更多的储备和更好的环境,除此之外,通过定期活动定期培训定期交流的方式开展也可以加强员工自我学习、自我管理、自我进步的紧迫性和自觉性,让员工不断地优化自己的工作方法,工作理念和工作技术,提高班组内部的技能水平、服务水平和协作水平。

2.5 建设班组文化

班组文化是在班组建设过程当中提高班组凝聚力,明确班组工作方向的重要精神支撑,班组文化的建设是另外一种思想教育思想培训的方式和途径,也是调动员工不断成长发展的内在动力,企业需要认识到班组文化建设的必要性和重要性,结合企业文化和各个班组在工作开展过程

当中主要的工作内容,让班组成员确定班组文化,在班组文化建设的过程当中要求各个成员都积极参与其中,成为班组文化创建者和践行者,同时,企业也可以要求员工展开一些活动,通过活动的开展来传递精神、理念、文化、思想,进而形成开拓创新、朝气蓬勃、内涵丰富的班组氛围,此外,在班组文化建设优化丰富的过程当中除了需要考虑企业文化和班组成员主要的工作内容工作方向以外,还需要将以人为本纳入其中,尊重每一个员工的思想,创建班组成员喜闻乐见的活动的活动,发挥班组文化的最大价值,促进班组工作效率和工作质量的提升,而以企业文化为中心的班组文化也可以进一步提高企业内部的凝聚力和向心力,实现共同发展。在班组文化建设的过程当中也可以融入民族文化,让大家讲一讲自己民族的特色和趣事,交流和沟通的过程也是思想碰撞、磨合、接纳的过程,将民族文化融入到班组文化当中可以更好的提高班组成员的归属感和凝聚力,实现民族团结一家亲,同时在文化交流的过程当中各个成员的观念、态度也会趋于统一,为着共同的目标携手并进,努力奋斗。

3 结束语

班组建设是企业发展过程当中十分关键的一环,也是十分基础的一环,通过班组建设可以进一步提高企业的管理能力、管理效率和管理质量,进而达成物尽其用人尽其才的目标,让企业树立起市场竞争力,建立市场竞争优势,需要引起关注和重视,并且在实践工作开展的过程当中有效的优化班组管理途径,提高班组管理的效率和质量。

【参考文献】

- [1]李雪峰.加强“三标”班组建设夯实对标世界一流的基础[J].石油化工管理干部学院学报,2021,23(4):33-35.
- [2]周振强.华能伊敏煤电铁路运输处开启“生命体”班组建设新模式[J].班组天地,2021(4):38-42.
- [3]毛洁芸.基于精细化与创新管理的火电厂班组建设探析[J].冶金管理,2021(7):116-117.
- [4]王旭东,李斌.践行“1234”法打造班组建设管理新模式[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(3):170-171.
- [5]芮宁斌.新形势 新思路 班组建设焕生机[J].中国质量,2021(2):11-14.
- [6]方天.见贤思齐,让企业“细胞”更加活跃[N].中国航天报,2021-01-21(2).

作者简介:陈朝伟(1976.6-),国家开放大学,行政管理,拜城县众泰煤焦化党群工作部,副部长。

探讨事业单位人力资源管理激励机制

樊 婧

内蒙古乌兰察布市凉城县纪委监委, 内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要]新的时代背景下, 事业单位发展既面临机遇也面临挑战。人才实力作为事业单位社会竞争的核心实力, 只有加强人力资源管理, 才能为事业单位发展提供强有力的支撑。基于此, 事业单位需要遵循以人为本的管理原则, 结合单位自身情况, 合理规划人力资源管理工作。文章以人力资源管理激励机制为主要研究内容, 对其作用、问题及要点及具体措施进行了探索, 以供借鉴。

[关键词]事业单位; 人力资源管理; 激励

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6314

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on the Incentive Mechanism of Human Resource Management in Public Institutions

FAN Jing

Inner Mongolia Wulanchabu Liangcheng Discipline Inspection and Supervision Commission, Wulanchabu, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: Under the background of the new era, the development of public institutions is facing both opportunities and challenges. As the core strength of social competition of public institutions, talent strength can provide strong support for the development of public institutions only by strengthening human resource management. Based on this, institutions need to follow the people-oriented management principle and reasonably plan human resource management in combination with their own situation. Taking the incentive mechanism of human resource management as the main research content, this paper explores its role, problems, key points and specific measures for reference.

Keywords: public institutions; human resource management; excitation

1 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用

科学有效的激励机制可以形成对优秀人才的吸引, 从而更积极地投身于岗位工作。完善的激励机制具备多样化的激励手段、健康和谐的环境氛围、领导的关怀和肯定等多个层面, 员工工作不但要获取物质回报, 而且希望取得精神满足, 当激励机制不合理的情况下, 员工缺乏工作激情, 工作质量会大打折扣, 从而出现管理混乱的局面, 并进一步导致人才流失, 不利于事业单位经营发展^[1]。

通过制定合理的激励机制, 能够激发员工潜力, 使员工结合个人利益与单位利益, 形成“命运共同体”, 增强自身工作的能动性。

完善的激励机制是事业单位稳健发展的基础条件。事业单位建设和发展是各位员工共同努力而完成的, 员工在岗位上充分发挥自身价值、得到领导认可、取得理想的薪酬, 整体营造出良性的工作环境, 为事业单位健康发展提供良好条件。

2 事业单位实施激励机制过程中存在的问题

2.1 缺乏对激励机制的了解和重视

首先, 事业单位工作系统化、复杂化, 整个工作过程中需要考虑的内容较多, 而事业单位从事人力资源管理的工作人员数量不足、能力有限, 从而在人力资源管理激励机制上不能全面深入地解读和运用, 或出现偏差, 不利

于事业单位有效开展人力资源管理激励工作。

其次, 在人力资源激励观念方面, 部分事业单位的管理人员错误地认为是人力部门的本职工作, 会使得各部门在人力资源管理方面的沟通不及时不充分, 容易出现人力资源管理激励机制不合理, 无法发挥应有的作用。

2.2 员工薪酬体系不合理

薪酬体系建立的过程中, 需要兼顾的因素和遵循的条例较多, 因此, 要想保证事业单位人力资源管理工作科学高效, 需要具备健全的薪酬体系, 这样才能促使薪酬管理发挥有效作用, 提高人力资源管理水平。但是, 根据当前的一些事业单位人力资源管理工作来看, 其薪酬体系还不够完善, 存在相应的问题。例如, 薪酬体系建立过程中, 未结合自身实际情况, 并且与员工需求结合不够紧密, 从而所构建的薪酬体系不具有较强的可行性和可操作性。另外, 薪酬体系如果不科学, 则其实效性会显著不足, 从而影响人力资源管理工作成效, 不利于事业单位健康发展, 甚至将事业单位发展带入危机中。

2.3 激励机制的考核体系有待完善

当前阶段的一些事业单位人力资源考核体系有待完善, 其一是考核体系的精细化程度不足, 其二是考核制度落实不到位。很多人力资源管理者没有深入了解事业单位经营特点及工作岗位要求, 在考核方面的意识不足, 具体

工作中较为看重业绩而忽略了考核工作,考核工作流于形式;另外事业单位在绩效考核内容方面较为缺失,不能满足实际工作;除此之外,考核的公平公正性不足,人力资源管理者没有对考核过程进行有效监管,从而考核结果的真实性降低,导致出现内部矛盾。

3 事业单位人力资源管理工作中的激励机制的运用要点

3.1 坚持公平公正

为了能够为员工提供透明化的工作环境,需要保证所制定的激励机制具备公平公正性。

人力资源管理人员在确定激励机制时要考虑员工的接受程度,应当以优胜劣汰为主要形式,不能违背激励的目标。并且,激励机制需要保证对待每一位员工都是公平公正的,应当奖罚分明。

人力资源管理中的激励过程要公开,例如,将受到奖励的员工公示在公告栏、信息平台上,确保激励机制的透明性。

人力资源管理人员要对激励机制进行有效监督,通过设置畅通的反馈渠道,鼓励员工积极反馈相关激励机制存在的问题,促进人力资源管理人员对激励机制不断优化和改进。事业单位可以通过网络形式收集员工的反馈信息,促使全员参与到激励监督工作中。

3.2 提升工作人员自身的荣誉感

在人力资源激励过程中,事业单位可以通过宣传优秀员工、先进员工的事迹,起到激励全体员工的效果,例如,在公众号、内部网站上进行积极宣传,起到榜样带领的作用,激发其他职员的工作责任感和工作精神,促进提高员工整体素养和推动提升事业单位整体发展水平。

3.3 构建学习型组织

学习型组织在人力资源管理中的应用可以丰富管理形式并对人才管理问题进行优化,提升管理效果。学习型组织属于先进的管理理念,事业单位人力资源管理中的激励机制应落实到学习型组织上并通过此对人力资源进行合理配置,从而为事业单位发展添加动力。例如,事业单位可以通过建立学习角,帮助员工培训和再教育,鼓励员工考取相应的岗位工作资质和职称,并给予一定的奖励,建立浓厚的学习氛围,促进事业单位人才队伍快速发展。

4 激励机制的运用措施

4.1 优化激励机制

事业单位对已有的人力资源管理激励机制结合自身情况及发展需求进行进一步优化。一方面,事业单位领导层和管理层务必要认识到激励机制的重要性,对激励机制制定加以高度重视,投入相应的人力、物力、财力完善建设。另一方面,具体进行激励机制优化的过程中,应当理论联系实际,使所建立的激励机制及符合事业单位的现状,满足实际工作需要,从而提高激励机制应用的实效性。

第三,对激励机制不断更新和完善,实时关注事业单位发展需求和员工状态,积极采用先进的理念和手段,使激励机制更加科学、规范,为实际工作开展提高效率奠定基础。

首先,在激励机制细化中,要对人力资源管理目标和重点进行明确,参照基本理论及结合事业单位实际管理需求,并借鉴同行业先进经验的基础上,对激励机制进行健全,保证人力资源激励工作有理可循。想要确保激励机制有效落地,事业单位需要强化内部控制力度,例如,激励机制制定和执行是否公开、公正、公平。另外,人力资源管理人员还需要将激励机制宣传讲解给每一位员工,例如组织培训会、编写发放激励机制手册进行大范围宣传讲解,深化人力资源激励工作的重要性和必要性。最后,激励机制确定后,激励机制执行也很关键。基于此,人力资源管理人员需要加强激励机制落地情况的监管,从根本上强化激励工作质量。人力资源管理人员要明确人力资源激励的目标和细则,在实际过程中加大对激励制度执行的检查力度,减少各种不合理、不透明的问题。人力资源管理人员应当定期对激励工作的完成情况进行检查,发现不合规问题及时纠正,并做好检查记录,督促相关人员及时调整,提高人力资源激励机制的实效性。

其一,针对薪酬结构设计要保证合理,例如,可以设置一个最高上限的薪酬管理目标,结合具体工作能力和强度,针对超出高度的付出给予相应的奖励,这样契合多劳多得的原则,并提高了薪酬制度的合理性。具体而言,需要结合事业单位内部不同部门、不同岗位、不同层级的人员,制定多维度的激励方案,给予做出突出贡献的员工一定的额外奖励。其二,针对激励方式设计要保证多样,人力资源管理人员要深入员工内部了解员工的现实需求,根据多方面需求制定多样化的激励措施,例如,除了给予物质奖励、现金奖励外,在精神层面进行进一步补充,使员工的付出得到更多的回报,增强员工对事业单位的归属感,凝聚起员工力量。

4.2 注重员工职业生涯的培养

员工的激励方式有很多,除了物质奖励、精神奖励外,晋升激励也是一个非常有效的方式。员工的职业生涯规划常被事业单位所忽视,而当员工能够看到自身可以在事业单位中得到良好发展时,会很大程度上激发他们的能动性,为事业单位工作付出更多的努力。因此,事业单位人力资源管理人员应当注重员工职业生涯的培养。这就要求人力资源管理人员在实际工作中不断分析员工特点,观察员工工作状态,挖掘员工工作潜能,为员工制定一定的职业生涯规划,可以通过设置和开拓员工晋升渠道帮助员工实现自我价值和得到良好发展。事业单位可以构建长效的员工职业生涯反馈体系,定期考察和评价员工的工作业绩、思想状态,帮助员工及时准确的认识到自身的优缺点,从而事业单位和员工个人共同制定个性化的职业生涯规划方

案,促进员工个人素养得到提高,推动事业单位人才水平得到提升。

4.3 优化晋升通道

一方面,要对事业单位的内部竞争环境进行优化。人力资源管理激励工作中,需要考虑的三个重要节点是考核、培训、晋升。考核机制要具备完善性,培训体系要具备计划性和可操作性,晋升机制要具备公开性、透明性,这样才能切实发挥人力资源管理的作用,调动员工积极性的同时,并使员工能力和素养得到大幅提高。

另一方面,开拓员工晋升渠道。事业单位在实际的人力资源管理中,相应的员工晋升渠道较为狭隘,存在领导层和管理层的审批流程,一些工作能力突出的员工不能及时被发现和挖掘,导致人才埋没。新形势下,事业单位应当为人才发展提供广阔的空间,丰富内部晋升渠道,帮助员工快速成长。另外,还可建立降级机制,针对工作违规、工作重大失职的人员给予降级处理,这样能够给其他工作人员带来警示和鞭策的作用,使全体员工在工作中积极工作,端正态度。

4.4 拓展与员工之间的沟通渠道

人力资源管理中,管理人员与基层员工有效沟通是必不可少的。事业单位也不例外,事业单位人力资源管理者需要拓展与员工的沟通渠道,通过高效沟通及时了解员工的需求和工作状态,从而为激励机制的完善和改进提供依据。管理人员要加强与员工的互动交流,悉心听取员工的反馈,积极采纳员工的合理建议,对员工意见进行分析,制定有针对性的措施加以整改。通过贴近员工,走进员工内心世界,满足员工需求,增强员工的归属感,使员工更加信任单位,凝聚起员工力量。

4.5 规范激励保障机制

激励保障机制能够为事业单位人力资源管理激励工作提供支撑。

首先,在激励机制初审阶段,要保证各员工的付出与回报成正比,防范不合理问题出现,要保证激励福利发放的畅通性,保证激励执行及时、到位。这就需要所制定的考核机制能够充分进行薪酬回报量化,激励机制要与实际工作情况相符,不仅包含员工的全部工作指标,还要在公平公正的原则下进行不同考核方案的设计,提高激励方案的适配性。

其次,激励机制要进行内部考核监督,促进人力资源管理激励工作顺利开展。例如,员工晋升如果不能有效监督,会诱发某些败坏的风气,出现徇私舞弊的现象,为此,要针对这些问题及时发现并处理^[2]。事业单位的人力资源

管理激励工作要想良性、科学的落实,应当依托监督部门进行把守,避免存在消极怠工的现象,切实促进激励机制发挥有效作用,提升事业单位人才建设水平。

最后,事业单位还应当构建人力资源管理信息化平台,实现内部信息快速激流与实时共享,这样能够通过平台全面掌握员工信息和状态,实现事业单位、岗位、员工、绩效、薪酬的联动管理,提高人力资源管理工作效率和水平。

4.6 提高单位人力资源团队的管理水平

事业单位从事人力资源管理激励工作的人员应当具备较强的工作能力和丰富的管理经验,不仅要人力资源管理及激励机制的基础理论熟知,还要在实践中能够有效解决相关问题。而事业单位中综合型人才较为欠缺,基于此,事业单位在人力资源管理人才招聘过程中应当提高纳入门槛,对其知识体系和工作能力进行考核;还应当定期组织人力资源人员培训工作,提高人力资源人员整体水平。另外,还需要加强人力资源管理及激励工作人员的职业道德培训,提升工作人员的职业素养和道德品质,使事业单位人力资源管理和激励工作公平、高效地开展^[3]。

5 结语

综上所述,事业单位要想跟上时代发展,应深刻的认识到人力资源管理激励机制的积极作用,科学的激励机制可以促进事业单位良性发展,可以对事业单位中优秀的人力资源进行合理分配,更好的适应事业单位管理及发展要求。事业单位人力资源管理人员应针对自身问题进行分析并做好激励机制完善建立及激励工作全面部署,在提升事业单位人力资源管理水平的基础上更好的激发员工能力,提升事业单位在社会竞争中的软实力^[4,5]。

【参考文献】

- [1] 翁瑜妹. 单位人力资源管理中的人员激励问题探讨[J]. 今日财富, 2021(21): 205-207.
 - [2] 祝莎. 激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探讨[J]. 中国市场, 2021(31): 117-118.
 - [3] 沈作庆. 激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探讨[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(34): 67-68.
 - [4] 夏柏军. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 东方企业文化, 2013(8): 1.
 - [5] 矫利艳, 陈明岩. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 劳动保障世界: 理论版, 2010(11): 3.
- 作者简介: 樊婧(1990.12-), 女, 毕业于内蒙古财经大学, 研究生学历, 工商管理专业, 就职于内蒙古乌兰察布市凉城县纪委监委。

事业单位薪酬管理及薪酬激励方法研究

陈 艳

新疆地矿局第七地质大队，新疆 乌苏 833000

[摘要]当前社会快速发展，事业单位作为社会服务组织也要跟随时代的脚步。事业单位薪酬管理之间关系到员工工作积极性和工作效率。当前我国事业单位经过多年发展，已经取得了较大进步，但是在薪酬管理以及薪酬激励方面还存在许多弊端。因此，必须要充分重视起来通过制定合理优化措施，实现事业单位薪酬管理工作进步。下面，文章就事业单位薪酬管理及薪酬激励方法展开论述。

[关键词]事业单位；薪酬管理；薪酬激励

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6328

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Research on Salary Management and Salary Incentive Methods in Public Institutions

CHEN Yan

The Seventh Geological Brigade of Xinjiang Bureau of Geo-exploration and Mineral Development, Wusu, Xinjiang, 833000, China

Abstract: With the rapid development of society, public institutions, as social service organizations, should also follow the footsteps of the times. The salary management of public institutions is related to employees' work enthusiasm and work efficiency. At present, China's public institutions have made great progress after years of development, but there are still many disadvantages in salary management and salary incentive. Therefore, we must pay full attention to it and realize the progress of salary management in public institutions by formulating reasonable optimization measures. Next, the article discusses the salary management and salary incentive methods of public institutions.

Keywords: public institutions; salary management; salary incentive

引言

作为社会服务组织，事业单位在社会发展中所承担的作用非常重要，在事业单位中人力资源管理属于重中之重。薪酬管理作为人力资源管理中的重点，员工最看重也最关心得就是薪酬福利等，因此需要做好薪酬管理以及激励，保证事业单位能够平稳运行。伴随着当前社会快速发展，为了能够更好的服务社会、服务大众，很多事业单位会招聘非编内人员，也就是编制外的工作人员编外人员在事业单位中占据了一定比例。在很多事业单位，混合编制较为普遍。虽然编内人员和编外人员存在着一定差别，但是在某些情况下他们工作内容并无不同，但是待遇却相差悬殊。因此，为了能够有效缓解此类问题，帮助事业单位持续、稳定运行，就需要制定合理的薪酬管理以及激励制度，发挥薪酬管理的效用提升事业单位工作效率。再有就是，伴随着当前事业单位改革不断深入，事业单位向企业进行转变已经成为了一种趋势，因此必须要进行薪酬管理优化，以更好的应对未来发展。因此，研究事业单位薪酬管理及薪酬激励方法具有重要现实意义。

1 开展薪酬管理及薪酬激励的必要性

现阶段在事业单位管理工作过程中，关于人力资源得管理占据了较大位置，人力资源管理中薪酬管理发挥着重要作用。通过落实薪酬管理工作，能够帮助事业单位进行

内部管理工作优化，将事业单位整体运营效果大大提升，帮助事业单位更好的应对快速变化的社会形式。当前事业单位薪酬管理工作中，主要内容包括了员工薪酬的支付、管理以及构成分配，薪酬管理工作效果如何将会对事业单位人力资源管理造成较大影响，对企业决策产生较大影响。

站在宏观层面来看，事业单位雇佣员工进行工作劳动，员工劳动所得到的报酬由单位薪酬管理决定。在事业单位的薪酬管理中，主要分成了经济类报酬与非经济类报酬两部分。对于事业单位来讲，为了更好地适应时代发展就需要有效调整薪酬结构，全面提高单位人力资源管理水平，实现企业内部人员整体素质全方面优化，提升单位总体经营水平。伴随着当前时代快速发展，薪酬管理以及薪酬激励工作也要与时俱进，能够朝着标准化、精益化方向前进。通过创新薪酬管理和激励，与事业单位的发展、生产指标、政策创新形成优势互补关系，将事业单位整体服务水平进行优化。将人力资源薪酬管理工作效果进行调整，将员工工作积极性、主动性充分调动起来，全面提升工作人员整体服务态度，将人才培养工作以及内部管理结构作出动态调整，最终促进事业单位良好运行发展^[1]。

2 当前薪酬管理及薪酬激励方面存在的问题

2.1 事业单位相应激励措施缺少、绩效考核形同虚设
现阶段，部分事业单位传统官本位思想还未全部清除，

官本位思想存在使得薪资待遇向平均化方向平衡,单位内部竞争薪酬这种方式无法形成。当前阶段,存在很多事业单位制定的薪酬激励机制不够全面,很多员工工作积极性不够高。现阶段,事业单位薪酬体系包括基本工资和绩效工资这两个部分,通过与国家机关工资制度进行对比发现事业单位存在一些区别,事业单位工资制度的制定各个类型事业单位根据自身实际情况有所不同。由于存在岗位上的平均主义,导致内部员工出现了分配体制不均的问题,当前因为没有充分的激励措施以及绩效考核形式大于实际,薪酬管理工作效率不高。对于人力资源管理系统来讲,优秀管理系统能够让员工工作积极性全面提升,将员工的工作价值发挥出来。当前阶段,平均主义已经不适合努力工作的员工,员工想要多付出多获得,通过建立起合理配备制度,实现薪酬管理有效性。但是,目前显然还存在很多问题,因此必须要加以重视。

2.2 严重缺乏市场观念,薪酬管理思想观念比较陈旧

当前社会主义市场经济体制不断优化,事业单位等需要与市场对接,但是在这个过程中发生了很多问题。很多事业单位没有重视市场观念,存在较为陈旧的薪酬管理思想,较为突出一个表现就是事业单位管理模式与市场经济之间不相匹配。市场经济从党的十四大提出以来,已经有了将近三十年发展,发展已经步入正轨。但是事业单位对于市场认识情况还处在一个初期阶段,市场化观念比较缺乏,对市场风险认识程度不足。事业单位人力资源管理模式与市场经济无法挂钩,模式落后导致事业单位内部管理模式偏向计划经济体制,观念陈旧造成事业单位人事变更缓慢,使得很多事业单位缺乏高学历专业技术人才。

经济社会持续发展带动市场经济不断变化,当前市场经济快速发展但是相应的管理制度存在一定的滞后性。受到当前国情以及体制要求影响,现阶段国内存在着多种多样经济体,这些经济体共同发展。当前存在部分地区事业单位正在转型或者已经成功转型,主动或者被动走向经济管理改革道路。但是,从开始之初事业单位肩负的职责就是社会服务,参与到市场经济运作程度不高,对于市场观念形成还处在初级阶段。还有就是,事业单位从本质上与市场经济体制下企业存在区别,因此供事业单位参考和借鉴地方不多。在开展经济管理工作过程中事业单位还处在一个初期和摸索阶段,没有完善管理机制作为支持和辅助,无法与市场经济相互协同,再就是因为事业单位拥有较为复杂内部机构和系统,在转型方面还存在许多困难,这些因素共同存在使得管理机制较为滞后^[2]。

2.3 事业单位员工晋升通道单一,缺乏多元化

对于现阶段事业单位晋升具体状况可以了解到,单位内部岗位晋升初级阶段就是科员,科员向副科进行晋升,副科再向正科进行晋升。事业单位内部管理职位比较少,大部分科员无法实现管理岗位晋升,相当一部分会在初级

阶段一直到退休,不会有太大的波动。其中只有一小部分有机会从专业技术岗位方向晋升,通过进行职称评级取得高级职称获得相应高薪酬。

事业单位在单位性质以及干部身份方面有其特殊性,这种特殊性使得部分事业单位得很多优秀部分提拔受阻。特别是部分想调入到公务员队伍中去的,想要进入只有调任或者选任方式,这两种方式都存在一定难度,特别是编制、年龄、身份等条件会存在影响以及限制,困难程度很高。再有就是,县一级别事业单位没有充足的领导岗位,而且领导岗位级别通常在副科,晋升空间比较有限,能够提报机会非常少,对事业编制干部晋升会有比较严重影响。

3 薪酬管理及激励的措施和建议

3.1 不断完善激励机制,扩大薪酬晋升空间

对于员工来说,当前阶段薪酬情况对于员工来讲非常重要,但是员工更加关系职业晋升以及未来发展前景,这些对员工未来发展至关重要。对于员工职业生涯规划来讲,事业单位必须要给予足够重视,设身处地为员工晋升考虑,指明员工职业生涯发展目标,通过提供给员工高效平台让员工能够拥有广阔的发展空间。通过为员工考虑,能够将员工主观能动性充分发挥,提升员工工资热情,可以为组织尽心尽力,让员工能够拥有积极向上的态度,发挥出薪酬管理作用^[3]。

在为员工进行晋升渠道设计的过程中,作为事业单位人事管理层需要对员工想法进行归纳。首先,对于内部各个岗位要进行相关工作描述添加,对于职业生涯规划设计工作要针对不同岗位所发挥的作用来进行,通过在内部建立起科学、完善工作体系并明确各个岗位职责,在进行工作岗位、工作任务派发活动时保证能够落实到位,确保工作安排合理以及得当,保证层次科学分明。其次,划分职位,职位划分需要依据人事部分类标准来进行,结合实际情况一般可以分成三类,分别是管理类、专业技术类、工作出勤类,通过合理划分岗位并与岗位情况进行对接保证职位考核能够落实到位,确保整个晋升阶段机会公平。除此以外,为了充分确保晋升渠道可以明确,需要确保职业发展是安全和灵活的。作为事业单位,需要对不同岗位作出不同应对,管理岗位和专业技术岗位要分别作出不同设计,通过为员工制定适应其发展的职业生涯路径,实现员工个人发展以及组织战略目标有效实现。

3.2 转变当前管理理念,不断完善薪酬制度

薪酬管理作为当前人力资源管理工作重点,需要结合所处行业特点,行业之间存在不同导致相应的激励机制存在区别。在相同行业中,薪酬管理因为机构不同也会有些微差异;相同机构因为组织不相同,在选择激励方式上也会有所区别。对于薪酬管理制度的制定,要想确保方案制定更加合理就需要管理者从设计阶段就开始,从运营环节以及实施环节管理者都需要参与进来。为了保证薪酬

管理制度能够得到全面贯彻落实,就需要增加管理人员数量,通过全面落实各项责任,确保薪酬管理工作方案能够真正发挥作用。现阶段,国内在公共事业单位的招聘选用模式上较为复杂,为了能够将薪酬管理真正落实到位,就需要认真对待整个薪酬方案,保证薪酬能够发挥真正效用。

对于薪酬管理制度的完善,需要从管理理念转变开始,管理理念的转变需要从以下几个重点落实:首先,制定岗位绩效工资制度,将绩效作为主导。对于事业单位来讲,由于具备一定社会服务性质,因此单位自负盈亏,面对当前加剧的市场竞争压力,需要保证营业收入能够负担支出,实现事业单位正常运转。事业单位每年编制名额有限,因此为了能够保证工作正常运行,就需要招聘一些非正式员工,也就是“编外人员”,“编外人员”在薪资待遇、福利保障等与“编内人员”有着较大差距,由此引发的矛盾越来越多。为了能够充分调动员工工资积极性,就需要妥善制定薪酬激励制度,让员工能够获得其劳动付出所得到的回报。在进行薪酬体系建立过程中,必须要以绩效作为根本目的,将过去平均主义摒弃,缩小编制差距,让“编外人员”能够更加积极主动参与到工作过程中去。其次,妥善利用福利津贴,利用福利津贴作为奖励。站在传统的角度上来看,事业单位固有的薪酬制度,福利和津贴标准都是固定且统一由单位来分配,不跟员工工资绩效产生直接的挂钩,员工在实际工作中贡献多少都不会影响到工资多少。伴随着当前社会持续进步和发展,人们观念持续升级相应的福利补贴也要跟随时代发展,通过将福利津贴纳入到奖励机制中,让员工能够更加积极主动热爱工资。在事业单位组织内部进行多样化福利制度与津贴制度建立,真正发挥出薪酬激励的正向作用^[4]。

3.3 重视绩效考核,拓展薪资晋升渠道

绩效考核对于员工实际工资发放产生重要影响,决定绩效工资发放数量以及具体福利津贴多少。在薪酬激励中,绩效考核占到了非常重要的部分,其是人才激励机制的重点以及核心。事业单位人事管理人员,需要改善过去流于形式的绩效考核方式,重现建立起新的绩效管理考核方法、细则,建立和开展绩效管理。对于绩效考核的重视,

首先需要编撰岗位说明书,通过制定出既定年度绩效目标将岗位说明书进行量化和细化,提取出关键指标并坚持绩效和市场为导向的原则,通过形成一套考核评估内容将目标实现。在进行说明书编制过程中,将工作绩效和工作标准作为重点,设计规范性单位绩效评估表实现评估结果与工作分配之间的互相匹配,将薪酬激励和评价作用充分发挥,激发出员工的主观能动性,提升员工的工作绩效。其次,将评估工作做好,选择的评估程序要求清晰和标准。在进行评估的过程中,可以选择阅读评估、季度评估以及年度评估。通过采取计分制的方式,将考核成绩与各个部门、个体相互对应好,直接将考核结果与部门薪资相挂钩,保证衔接的良好性^[5]。

4 结语

综上所述,在事业单位中企业人力资源管理活动中需要充分重视薪酬管理和薪酬激励工作,这对事业单位发展会产生比较大影响。所以,必须要仔细分析当前薪酬管理及薪酬激励存在的实际问题,根据问题制定对于解决措施来实现薪酬管理工作进步。上文主要通过不断完善激励机制,扩大薪酬晋升空间;转变当前管理理念,不断完善薪酬制度;重视绩效考核,拓展薪资晋升渠道等举措,希望可以对于事业单位薪酬管理工作完善起到一定帮助。

【参考文献】

- [1]黄晓宁. 事业单位薪酬管理与薪酬激励探析[J]. 环渤海经济瞭望, 2019(10): 182-183.
 - [2]李博. 事业单位薪酬管理与薪酬激励探析[J]. 北方经贸, 2016(5): 140-141.
 - [3]张祖荣. 浅议事业单位薪酬管理存在的问题及改善途径[J]. 商, 2016(23): 47.
 - [4]韩迅. 事业单位薪酬管理与薪酬激励机制探索[J]. 产业与科技论坛, 2015, 14(15): 249-250.
 - [5]连一青. 事业单位干部薪酬管理制度问题探析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(24): 82-83.
- 作者简介: 陈艳(1977. 10-), 毕业院校: 华中师范大学, 所学专业: 计算机应用技术, 当前就职单位名称: 新疆地矿局第七地质大队。

激励制度在企业人力资源管理中的应用实践

贺 蓉

株洲市城市公用事业经营有限公司, 湖南 株洲 412000

[摘要] 随着改革开放的逐步深入, 国内市场经济已经取得了较大发展。作为市场经济的主体, 企业在市场经济中起到了重要的推动作用。企业管理在企业经营发展中占据核心地位, 而人力资源管理更是企业管理的核心环节, 高效的人力资源管理可以提升企业的管理水平, 增加企业的经济效益。科学的激励制度能有效提升企业员工工作的内驱性、积极性和创造性, 进而提升企业的整体竞争力和经济效益, 是企业人力资源管理体系的重要部分。由此, 该文就激励制度在企业人力资源管理中的应用实践进行分析, 意在为企业人力资源管理提供重要参考。

[关键词] 激励制度; 企业管理; 人力资源; 原则; 存在问题; 优化策略

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6304

中图分类号: F27

文献标识码: A

Application and Practice of Incentive System in Enterprise Human Resource Management

HE Rong

Zhuzhou Urban Public Utilities Management Co., Ltd., Zhuzhou, Hu'nan, 412000, China

Abstract: With the gradual deepening of reform and opening up, the domestic market economy has made great development. As the main body of the market economy, enterprises play an important role in promoting the market economy. Enterprise management occupies a core position in the operation and development of enterprises, and human resource management is the core link of enterprise management. Efficient human resource management can improve the management level of enterprises and increase the economic benefits of enterprises. Scientific incentive system can effectively improve the internal drive, enthusiasm and creativity of enterprise employees, and then improve the overall competitiveness and economic benefits of enterprises. It is an important part of enterprise human resource management system. Therefore, this paper analyzes the application practice of incentive system in enterprise human resource management, in order to provide an important reference for enterprise human resource management.

Keywords: incentive system; business management; human resources; principle; existing problems; optimization strategy

引言

社会经济的逐步发展给企业的经营管理带来了重大挑战, 各类企业应逐步创新经营管理的理念及模式, 促使企业呈良性、稳固、长久发展。为了满足企业的经营与发展需求, 企业应全面加强人力资源管理, 将科学的激励制度应用到企业的人力资源管理实践中, 切实发挥激励制度在人力资源管理中的重要作用, 提高员工的工作效能, 为企业的良好经营和长久发展奠定坚实的人力资本基础。

1 企业在人力资源管理过程中构建激励制度应遵循的原则

首先, 注重激励制度的针对性。激励理论可以总结为: 要引发动机, 动机决定行为。企业员工的需求让他们产生动机, 行为是动机的结果与呈现。企业员工是否有强动机主要取决于激励政策是不是符合员工的个性化需求, 这就需要企业的人力资源管理人员全面考虑员工的个体差异及不同层次的需求, 设计相对应的激励措施。企业的人力资源管理人员还应思考每个员工的特殊需求, 了解他们哪个层次的需求占据核心地位, 进而有针对性的为核心需求提供满意条件。激励的最终目标是为了提升员工工作的主动性和积极性, 而阻碍提升员工工作的主动性和积极性的因素有许多, 比如人际关系、工作性质、工作环境、领导

行为、个人发展及报酬福利等。职员之间存在个体差异性的事情告诉我们, 对部分人高效的实施加强措施, 可能不是十分适合其他人^[1]。所以, 企业在制定激励制度时务必要充分考虑到公司的特点及员工的个体差异, 如此才能获得最大化的激励效益。

其次, 注重物质和精神激励的有机融合。物质激励指的是利用物质激励手段, 鼓励企业员工踊跃工作。物质激励的主要展现方式有正激励方式与负激励方式两种。正激励方式包含工资、奖金、福利、津贴等, 负激励方式包含罚款、处罚等。物质需要是人的第一需求, 是人类从事一切社会活动的主要动机。因此, 物质激励是激励的最重要方式, 也是现今国内企业应用最为常见的激励形式。实际上, 人不但有物质上的需求, 还有精神层面的需求, 所以企业单纯应用物质激励不一定能发挥出预期效果, 一定要将精神激励与物质激励有机融合, 方能切实调动众多职员工作的踊跃性^[2]。企业管理的核心是用企业文化塑造人, 企业文化是人力资源管理中最重要的部分, 唯有将企业文化切实融入到每个员工的自身价值观中, 他们才会将企业的发展目标当作自身的奋斗目标去努力工作, 全面发挥自身内在潜力。

再次, 注重激励制度的公平性、精准性。所谓公平,

指的是能让员工体会到自身付出和所得是成正比的。细化来讲,员工的能力、水平及努力程度等付出需在员工的职责、收入以及其他方面呈现出不同。公平不是平均,平均等于无激励。一些企业在物质激励中为了避免矛盾,推行一致性原则,此种均衡的分配办法不利于培养职员创新精神,严重的还会重挫职员工作的热忱^[3]。激励机制首先应呈现出公平原则,应全面征求并获得绝大部分员工的认可,应与绩效考核有机融合,如此才能将这种外部力量转变成员工努力工作的内驱力,有效激发员工的竞争意识,全面发挥员工的内在潜力。激励制度的制定还需体现科学性、合理性。换言之,就是做到精细化管理。企业应大量采集、认真剖析大数据,全面掌握员工的个性化需求及其工作质量的优劣,并根据员工的工作效能的改变制定出相应的政策,严格执行且长期遵守。

最后,企业家的行为是制约激励制度成功与否的核心因素。作为企业家,应做到不任人唯亲、公正、不偏不倚;应尊重和支持员工,对员工做出的成绩给予适度的物质奖励和精神表扬。经常与员工沟通交流,关心员工,尽量帮助员工处理生活中遇到的实际困难,让员工切实体会到企业给予的温暖,进而激起员工工作的积极性。在企业中构建以人为本的管理理念,为企业缔造优质工作环境^[4]。

2 企业在人力资源管理过程中构建激励制度存在的问题

2.1 欠缺科学的绩效考核制度

无论在企业还是事业单位,绩效考核与员工利益密不可分,它直接影响到员工的职务升降、薪酬调整、奖金发放等。绩效考核的终极目标是发挥“指挥棒”作用,最大程度调动员工工作的积极性。绩效考核好似一把“双刃剑”,应用的好,则会激发企业员工的工作积极性,挖掘员工的内在潜能;应用的不好,便会重创员工工作的积极性,给公司发展带来不利影响。因此,制定科学的绩效考核制度对企业发展具有重要意义。

2.2 欠缺健全的绩效反馈途径

在企业的人力资源管理中,仅有科学的绩效考核制度是不够的,还需要健全的绩效反馈途径。若具备健全的反馈体系,在考核结果出来后应用,有关考核管理者可和考核对象实施面谈,便能科学反馈出被考核对象的不足与优势,同时针对不足实施改善计划,进而杜绝不良绩效再度出现^[5]。现实中,很多企业的人力资源绩效考核中缺少一个健全的反馈体系,既不能及时、有效的反映出绩效考核制度存在的不足之处,也不能对绩效不良的员工进行针对性的指导,帮助其改进工作效能。同时,部分企业管理人员、特别是人力资源管理人员欠缺科学的沟通和交流技巧,使得反馈质量下降,一定程度上导致绩效考核工作效果不佳。

2.3 欠缺高效的人才激励制度

目前,国内企业的人事管理制度正在向现代人力资源管理模式改变,但是从海外引进的激励办法并未在国内企业的管理体系中获得全面应用,激励模式太过单一。企业

若要取得可持续的良性发展,务必要通过行之有效的激励模式吸引并留住各类人才,员工获得充分肯定与尊重后才能释放最大的工作激情。现阶段,国内企业在人力资源管理方面存在诸多不足。首先,部分企业的内部管理制度和 workflow 过于理论化、机械化,未考虑员工工作的实际情况,很大程度上弱化了员工工作的积极性,员工内驱力欠缺。其次,仅通过加薪激励模式,很难促使职员内在潜力的发挥^[6]。员工的真实需求是多方面的,薪酬仅是员工真实需求的一部分,仅以物质奖励为主导的企业激励制度,很难最大限度的调动企业员工工作的积极性。

2.4 欠缺科学的薪酬管理制度

薪酬与每个员工的核心利益相关,是满足员工基本生活需求和自我发展的关键。科学、公平、合理的薪酬制度有助于构建稳定的人力资源管理体系,促进人才队伍的健康发展和适度稳定。但是,中国部分企业的薪酬制度存在一些问题,主要体现为:薪酬标准和员工的工作能力、发展潜力不匹配,企业一定程度上存在高薪低能、高能低薪的情况,不利于人才队伍的稳定发展;薪酬等级与档次的设置不够合理、奖励标准不够清晰,导致员工的工作积极性受挫,出现自我否定、消极怠工的情绪,不利于企业健康发展。

2.5 欠缺合理的分配机制

现代企业经营理念认为,人力资源管理实际上是对有限资源进行优化配置、对收益进行合理分配的过程。传统管理模式下的企业在分配机制方面存在诸多问题,导致企业出现资源分配不合理、员工付出与收益不对等的诸多现象,不利于企业的长远发展。尤其是多数企业在传统人力资源结构下,各个部门的资源边界模糊,导致其获得的资源、付出的努力、做出的贡献与实际获得的收益不匹配,很大程度上影响了团队的工作积极性,降低了企业的投入产出比。

3 激励机制在企业人力资源管理中的应用途径

3.1 推行科学的绩效考核制度

绩效考核可分为月度考核、年中考核和年度考核等不同模式。不管采取哪种模式对企业员工进行考核,其目的均为通过设立考核指标、分时间节点对标考核来促进员工工作的主动性、积极性,检验员工的工作成果,以促进各项工作的推进与落实。考核结果可划分成不同档次,以区分员工的努力程度与工作成效。根据考核结果与员工进行充分沟通,可以找出问题所在,改进工作流程,完善管理制度,帮助员工分析自身不足、改进工作方法,进一步提高企业的管理水平。

3.2 建立高效的绩效反馈机制

科学合理的绩效考核,需要以畅通、快速的反馈机制为基本前提。企业应从组织架构调整、信息技术应用等方面,建立健全能够快速反映考核结果和工作成果的反馈渠道,为绩效考核的有效执行提供可靠依据。同时,人力资源管理部门也应加强与员工的有效沟通与交流,从员工、

管理者、企业高层等多个维度掌握绩效考核的真实情况,征求不同层面的反馈意见,思考绩效考核制度在设计、执行等方面存在的不足之处并加以改进,不断优化与完善企业的绩效考核制度。

3.3 强化绩效考核的激励方式

首先,健全企业管理结构。公司最应该健全的就是法人治理结构,可详尽确立划分公司收益权、公司属性、公司所有权^[7]。从组织架构方面为激励制度的构建创造有利条件,奠定良好基础,最大限度发挥组织效用。

其次,科学设置激励目标。研究表明,无论是员工自身设置的目标还是他人帮助设置的目标,均会对本人产生不同程度的激励作用,无形中影响着人的行为,促使人为目标努力奋斗。设置激励目标后,员工会主动调整自己的认知与行为,努力朝着对目标发展有力的方向前进,力求自身的发展需求与设定的目标实施统一发展。因此,在绩效考核管理制度中设定合理的激励目标,将员工的职业规划与公司的发展目标有机融合,促进共同发展,实现双赢。

再次,全面强化激励层次。借鉴马斯洛提出的层次理论值理念:职员寻求何等报酬,就可针对不同的个人,满足他们不同的需求,进而可在最大限度上激发职员工作的踊跃性,实现个人最大价值^[8]。激励取决于员工对渴望值的重视度。构建合理的绩效考核制度是公司绩效考核的前提条件,唯有确立考核标准与终极目标,方可形成一套较为科学的考核制度。企业在实施绩效考核激励制度时,应做到科学、合理、公平、公开、不偏不倚,让企业员工劳有所得、多劳多得、少劳少得、不劳不得,尽力满足企业员工不同层次、不同方面的真实需求。

最后,不断创新激励方式。以往的员工激励主要以物质奖励为主,但现在,企业仅在薪资层面的激励已经满足不了员工的不同需求。企业应该根据自身实际情况和发展需要,优化现有的激励制度,最大限度激发员工效能,实现企业利益最大化。其一,坚持传统物质的激励。确保员工生存发展需要,使员工完全享受到个人价值的回报,提升员工对企业的满意度、忠诚度,更加用心的为企业服务。其二,给予情感层面的激励。尊重员工、公平对待,让员工感受到来自企业的尊重与重视,增加员工的归属感。其三,尊重个体差异,人尽其才。企业应该全面了解员工的现有工作技能、未来发展潜力和个人职业规划,将员工合理安排到适宜其能力发挥的岗位,让他们享受自身能力充分施展带来的满足感、幸福感,有效提升员工工作的热忱。

3.4 建立合理的薪酬制度

薪酬是人力资源管理体系的重要部分,企业的人力资源管理人员应密切关注市场同行业、同专业的薪酬水平,结合企业自身情况,制定合理的薪酬方案,设置科学的薪资范畴。部分落后的公司若想激起职员工作热忱,选择薪资方面的激励是个较好的选择^[9]。首先,企业可按照自身发展情况构建健全的职位等级管理机制,包括工作内容要求、工作内容序列、职位等级设置等。其次,应该认真调

查行业内的职位效益,全面掌握每个职位的工作结果能给公司带来的切实效益,继而确保薪资与效益的高效对等。最后,应该了解员工工作的能力与潜能,因事设岗、因岗定人,建立科学的职位价值评价体系,培育以自身价值和业绩换取相应报酬的良性竞争环境,以此激励员工主动挖掘自身价值、提升工作效能,促进公司健康发展。

3.5 革新企业的分配模式

当今社会,企业面临着外部市场竞争的巨大压力,企业的生产技术、管理机制与分配模式的创新势在必行。企业需要结合当下的市场环境和自身实际情况,对分配模式进行革新。一方面,基于企业发展目标,在人才、技术、市场资源方面进行合理分配,通过经营层契约化、团队包干制等方式,形成合理的业务分配模型。另一方面,基于项目目标,设置阶梯型的收益分配模型,激发团队及员工工作积极性,鼓励更多有能力的员工在企业业务中担当重任。在这个过程中,对经理层任期制、契约制的合理应用,可以进一步形成良性的分配模式,激发企业团队潜力,为企业的健康发展打下坚实的基础^[10]。

4 结束语

总之,在企业的人力资源管理中,激励制度的实际价值及作用很高,可以帮助公司呈现良性的可持续发展。对企业现有的人力资源管理进行深度分析,结合人才引度制度,构建科学的、健全的人才激励机制,并设置对应的实施方案,能有效帮助企业在人力资源管理中发挥最大最优的人力资本,促进企业健康、持久发展。

参考文献:

- [1]张敏懿.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].财经界,2020(20):244-245.
- [2]翟晓雨.企业人力资源管理中员工激励机制的应用研究[J].魅力中国,2020(4):44.
- [3]王玉香.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践解析[J].投资与创业,2020(13):151.
- [4]薛冬玉.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].消费导刊,2020(22):107-108.
- [5]施慧.基于激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].科学与财富,2020(25):198-199.
- [6]刘成宝.激励机制在企业人力资源管理中的应用实践探究[J].区域治理,2020(27):266.
- [7]肖宏伟.浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].中国市场,2019(16):91-93.
- [8]崔芹,葛芮,张小娟.激励机制在企业人力资源管理中的应用研究[J].消费导刊,2020(42):200.
- [9]廖琳.激励机制在企业人力资源管理方面的应用[J].投资与创业,2019(1):124-125.
- [10]刘莘.浅谈激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].越野世界,2020(6):73.

作者简介:贺蓉(1979-)女,工商管理硕士,研究方向:人力资源管理。

新时期背景下电力企业党风廉政建设的几点思考

易 静 王 雅

国网湖南输电检修公司，湖南 衡阳 421002

[摘要] 电力企业推动着我国经济的发展，在新时期背景下，为更好服务于国民经济发展，抓好党风廉政建设工作是加强现代企业建设的重要抓手。电力企业的党风廉政工作也需要与时俱进，强化企业内部监督，营造廉政文化氛围，做好企业内部风险防控，落实党风廉政工作责任制。党风廉政工作不但关系着企业内部工作人员的利益，也关系着全体国民的利益，因此，解决党风廉政工作中存在的问题，意义深远。

[关键词] 新时代；电力企业；党风廉政建设

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6333

中图分类号: F407.61

文献标识码: A

Some Thoughts on the Construction of Patry Style and Clean Government in Power Enterprises under the Background of the New Era

YI Jing, WANG Ya

State Grid Hu'nan Transmission Maintenance Company, Hengyang, Hu'nan, 421002, China

Abstract: Electric power enterprises promote the development of China's economy. In the new era, in order to better serve the development of the national economy, grasping the construction of Patry style and clean government is an important starting point to strengthen the construction of modern enterprises. The work of Patry conduct and clean government in power enterprises also needs to keep pace with the times, strengthen internal supervision, create a clean government cultural atmosphere, do a good job in internal risk prevention and control, and implement the responsibility system of Patry conduct and clean government. The work of Patry conduct and clean government is not only related to the interests of internal staff of the enterprise, but also related to the interests of all citizens. Therefore, it is of far-reaching significance to solve the problems existing in the work of Patry conduct and clean government.

Keywords: new era; power enterprises; construction of Patry style and clean government

进入新时期后，党风廉政建设建设成为了一项重要的政治任务，众所周知，贪污腐败是阻碍社会经济发展的主要原因之一，也是导致公信力下降的重要因素。作为经济发展重要支柱的电力企业，不仅直接影响社会经济的发展，也关系着人民群众生活水平的提高。加强电力企业党风廉政建设的质量，是保证电力企业长期健康稳定发展的前提。

1 开展党风廉政建设的原因

1.1 巩固党的执政基础

随着市场经济的不断发展，市场中利益链条越发复杂，市场中的竞争压力越来越大。进入新时代后，受市场经济影响，人们的观念日益多元化。在这一背景下，加强党风廉政建设，企业能够更好落实党的建设，转变工作作风，在推动企业发展的同时能够巩固党的执政基础。

1.2 提高企业竞争力

党的十八大以来，我国对于各个领域之间的党风廉政工作尤为重视，电力企业作为国家经济发展的重要能源支柱，关系着社会建设、人民群众生活生产息息相关。党风廉政工作的展开能够保证电力企业工作的公正性和透明性，将关键环节、重要领域的工作都在“阳光下”开展，有效提升企业工作人员的政治思想觉悟，提高企业的工作效率。严抓电力企业党风廉政建设，能够有效提升电力企

业的社会服务能力，增强企业的市场竞争力，实现企业的长期健康发展。

2 新时期电力企业党风廉政建设要求

2.1 落实责任制度

责任制的落实是党风廉政建设的重要环节，也是电力企业提高党风廉政建设质量的基础。电力企业需要不断细化落实党风廉政建设责任制，将责任落实到人，以严格的责任制度来确保党风廉政建设的落实落地。

2.2 深化监督工作

强化电力企业党风廉政建设，需要加强监督力度，结合责任制的落实来推动党风廉政建设工作的质量和成效，减少企业内部贪腐，提升广大干部员工廉洁从业意识。通过考核制度以及交叉监督检查的方式让企业员工增强责任意识，主动投身党风廉政建设工作，有效提升监督质效。

2.3 强化风险防控

当前电力企业中仍存在违规违纪现象，究其根本，一是广大干部员工存在侥幸心理，总认为干好专业工作、本职工作就行，感觉廉政问题离自己很远；二是制度执行落实不到位，存在“空转”“两张皮”情况；三是监督检查不严，监督人员存在怕得罪人，想当“老好人”思想；四

是电力系统工作目标多、任务重,持续的专业学习和高强度的工作压力,使得部分干部员工政治理论和法律法规学习不系统等。这些原因或多或少的存在,导致企业内部风险防控有欠缺,员工思想防线不牢固。在日常生产经营管理工作中,必须将专业工作与党风廉政工作紧密融合,做到“两手都要硬”,强化工作中关键环节、重点问题的督查,加强部门间信息沟通和协作,全面梳理存在的不足和漏洞,有针对性制定风险防控措施,持续增强电力企业风险防控能力。

3 党风廉政建设的有效措施

3.1 重视党风廉政建设工作

部分电力企业,个别管理层对于党风廉政建设工作的高度重视未上升到政治高度,没有认识到党风廉政建设工作的重要性和迫切性,将其简单理解为执行相关行为条例,党风廉政建设力度不大。而对于企业的员工来说,管理层的重视程度决定员工对党风廉政建设工作认知状况,容易让企业员工产生“党风廉政建设是管理层、领导干部的事情,与普通职工群众的关系不大”误识。这两方面的因素叠加,给我国电力企业党风廉政建设工作提出了更高更严的要求。电力企业要高度重视党风廉政建设工作,把其作为重要政治任务来抓,无论是管理层还是普通员工,都要对当前党风廉政建设新形势有着清醒的认识,了解党风廉政建设的必要性和重大意义,党风廉政建设是企业长期发展的基础,推动自上而下、自发参与党风廉政建设工作,主动转观念、改作风,净化企业内部的风气,强化干部群众廉洁意识。

电力企业在开展党风廉政建设过程中,要建立健全责任制度。落实党风廉政建设责任制,可以分为责任分解、责任考核以及责任追究三个环节。在党风廉政建设工作进行的过程中,以反腐倡廉作为工作根本,严格落实领导干部“一岗双责”,逐步细化工作内容,责任到人,确保每一名管理者、每一位员工都能够明确自身的工作任务和责任。电力企业也可以通过层层签订党风廉政建设责任书的方式来压实各级责任,一旦工作出现问题,能够及时明确的找到责任人。

3.2 做好党风廉政教育

部分电力企业对党风廉政建设工作意义认识不到位,认为此项工作不能给企业带来直接经济效益,从而降低了对党风廉政建设的重视度。因此,电力企业首先要加强企业内部的党风廉政教育,有体系地学习党纪党规,常态警示教育,以身边事身边人来鲜活教育干部员工,做到警钟长鸣,时时警醒。党史学习教育也是党风廉政建设教育的一个重要环节,企业应当把政治建设放在首位,通过对党史的学习来强化对党风廉政建设的认知。电力企业要建立系统的党风廉政建设教育机制,将教育工作纳入重要议事日程,将党风廉政建设的教育效果纳入业绩考核,确

保教育机制落实和作用持续发挥。

3.3 开展党史学习教育工作

我党百年来的历史就是党带领人民艰苦奋斗,引导人民不断发展的历史。在党史当中存在大量的党风廉政建设经验,通过对党史的学习,能够有效提升电力企业党风廉政建设效率。开展党史学习教育是对历史的学习,同时也是对政治的学习。党的百年历史是马克思主义在中国不断深化、改良的历史,逐步形成了毛泽东思想、邓小平理论、习近平中国特色社会主义思想体系和思想指导。我党发展史明确体现了为什么必须是我党、我党为什么能够带领人民,中国特色社会主义的先进性体现在何处,党风廉政建设的重要性体现在何处,从而强化电力企业员工的政治觉悟。通过党史学习教育,能够帮助企业人员树立正确世界观和权力观,坚定政治理想和信念,能够强化电力企业内部人员的思想觉悟,不断创新党风廉政建设工作理念,推动党风廉政建设工作平稳进行。

保持纯洁的党性是我党始终保持先进性,带领人民走向胜利的重要原因,而通过开展党史学习教育有利于提升电力企业工作人员的政治觉悟。对于党史学习教育,是对历史、政治的学习过程,也是对精神和思想的洗礼过程。党诞生的百年以来,出现了无数的优秀党员,通过对这些党员生平的学习,能够提高企业人员的思想政治觉悟,永葆党的初心,培养良好的作风,从而减少企业内部贪腐问题。通过对党史的学习做到学思结合、知行统一,自觉担负起建设中国特色社会主义,实现中华民族伟大复兴的历史责任。建党百年历史中包含了大量的反腐倡廉典型事迹和经验,能够为电力企业进行党风廉政建设工作提供正确的理论依据。电力企业要常态化党史学习教育,确保树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。

3.4 创新工作形式

进入新时期,我国信息技术飞速发展,互联网、新媒体以及大数据等技术趋于成熟,因此,电力企业在进行党风廉政建设工作可以充分利用这些新型技术来创新工作手段。电力企业可以借助新媒体技术传播速度快、传播范围广的特点,加强对党风廉政建设的宣传教育,通过小内容、碎片化的方式来加强企业员工对党风廉政建设的认知,提高风险防控意识,筑牢思想防线,提高党风廉政建设的工作效率和质量。对于新媒体技术的应用,党风廉政建设工作人员首先要转变对新媒体技术的认知,设置新媒体相关的单位和专业人员,专门负责新媒体技术在党风廉政建设工作中的应用,并且要定期组织召开专门会议,做好宣传工作,让管理层看到新媒体技术在党风廉政建设中的效果,支持新媒体技术在党风廉政建设中的正常实施,提高党风廉政建设的成效和水平。

除了新媒体技术之外,大数据技术也可以应用到党风廉政建设工作当中。大数据对信息的处理以及传播速度较

快,在电力企业中利用大数据技术能够完成党风廉政建设的动态管理。对于电力企业来说,各级部门以及自身网络组成了庞大的数据信息,这些信息对提高党风廉政建设质量有着重要支撑作用。但传统的信息处理方式无法快速完成大批量数据处理,大数据技术的运用,则能在最短时间内为党风廉政建设工作提供数据支持,提高工作的时效和质量。传统的党风廉政建设工作停留在讲座、教育等模式,在教育过程中单向的灌输党风廉政内容和知识,无法满足新时期员工的教育要求。通过大数据技术以及新媒体模式创建信息平台,通过建立官网、微信、微博等“大数据+”为载体的现代监督方式,可以更好地拓宽线索来源,推动数据贯通融合,搭建跨部门、跨层级的信息资源协作共享体系,实现科学监督。

就目前来看,部分电力企业在党风廉政建设工作已经应用到了大数据技术,但在实际应用过程中不可避免的存一些短板。电力企业党风廉政建设工作架构组成的关键部分是企业的党委、纪委层面。因此,首先要加强高管对大数据技术应用的认知,通过高层的变化带动往下逐渐渗透,从而强化了公司整体层面对大数据的认知认可。同时应建立专门的大数据管理部门,完成对数据的整合以及处理,完善保障大数据的应用。无论是管理层还是基层员工都要做到对大数据有一个清晰的了解,保持与时俱进的态度和行动,不断丰富创新现代化的党风廉政建设管理机制。

完善的工作协同制度是党风廉政建设工作实施的基础。依据企业的实际情况建立健全部门之间的协调制度,保证了部门之间信息的流畅沟通,实现信息共享。电力企业要规范设置各级纪检机构,强化监督责任,完善职责调整,做好顶层设计。在制度的建立过程中,要根据企业的实际情况,保证企业党风廉政建设短期内的的发展,也要考虑到企业的长期发展,确保线上线下党风廉政建设工作有效进行。

3.5 建设过硬纪检队伍

在目前,许多电力企业的纪检队伍的专业能力素质还存在短板,离企业高质量发展要求存在较大差距。执纪执纪、思想政治工作能力有待提升,敢于监督、主动监督、创新监督方面还做得不够。首先,要加强对纪检队伍的思想政治建设,增强政治意识,提高政治能力,始终围绕新的执纪要求,工作规则和业务流程针对性地补短板、强弱项,增强专业化本领和担当。邀请相关领域的专家来指导交流,通过教育、讲座等方式提高政治站位,做到政令畅通、步调一致。其次,应加强纪检队伍的作风建设。纪检

队伍活跃在党风廉政建设工作的一线,容易受到贪腐因素的影响,而纪检队伍一旦受到腐蚀,容易造成严重后果。完善作风建设长效机制,深入开展党的优良传统教育,强化纪检干部队伍的理想信念、端正价值追求,树立求真务实、担当作为的新风正气,管好身边人。此外,还要加强纪检队伍的执行力和执行能力建设,结合支部三会一课、主题党日、专题党课来加强纪检业务专业知识学习,提升核心业务能力,“打铁还需自身硬”,带头贯彻落实新形势下党风廉政建设工作决策部署,自觉接受约束和监督,树立起纪律权威。

4 结语

党风廉政建设是新时期我党执政的重要基础部分,是我们党立于不败之地的重要保证。在电力企业改革发展,党风廉政建设工作使命特殊、责任重大。电力企业应顺应时代潮流,在内部多途径开展党风廉政建设和反腐败工作,并不断改革创新,有效遏制不正之风,确保企业稳健发展。

[参考文献]

- [1]朱潇啸,顾春健.分析党风廉政建设责任制在基层电力企业中的实施问题及对策[J].现代国企研究,2017(12):273-274.
 - [2]吕毅枝.强化反腐倡廉制度执行 加强电力企业党风廉政建设工作[J].现代国企研究,2017(16):262.
 - [3]周涛,熊忠文.新的反腐形势下电力企业如何营造和优化党风廉政氛围研究[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2015(12):84.
 - [4]晏明霞.试论加强电力企业党风廉政建设的有效途径[J].赤子(上中旬),2015(3):1.
 - [5]王春喜.电力企业落实党风廉政建设“两个责任”的对策探究[J].建材与装饰,2018(49):214-215.
 - [6]信晓莉.新形势下电力企业党风廉政建设的实践和思考[J].当代电力文化,2017,12(4):2-3.
 - [7]谭伟.浅议新媒体环境下的党风廉政建设[J].当代电力文化,2016,17(3):2-8.
 - [8]李若行.基于动态流模型的智能电网相依网络可靠性评估与优化[J].建材与装饰,2016,17(3):2-8.
 - [9]李芬.新形势下加强国有企业党风廉政建设的几点思考[J].农家参谋,2019,12(5):1-3.
- 作者简介:易静(1974-)女,湖南衡阳市人,汉族,大专学历,政工师,研究方向为国有企业党的建设;王雅(1977-)女,湖南双峰人,汉族,本科学历,高级经济师,研究方向为国有电力企业党风廉政建设。

习近平总书记政治生态建设重要论述的时代价值

韩惠文¹ 李东明²

1 首都师范大学政法学院, 北京 100048

2 首都师范大学马克思主义学院, 北京 100048

[摘要] 习近平总书记对于构建政治生态曾有过诸多关键论述, 对于今后政治生态建设的重点方向与目标抓手起着关键指示作用, 并且对于党和国家的发展具有深远影响。政治生态事关重大, 关系到人民的生活与国家的发展, 政治生态好, 百姓安居乐业, 国家发展具有活力, 各方面难题也能迎刃而解, 党的十八大以来, 党中央对于我国政治生态的构建高度重视, 通过各种方式努力构建与维护清明干净的政治生态环境, 使其良性发展。因此, 习近平总书记在构建政治生态方面发表的讲话论述具有十分重要的时代价值, 其中包括丰富发展马克思主义党建理论、扎实筑牢管党治党的基础、不断加强党的先进性、纯洁性。

[关键词] 政治生态; 重要论述; 时代价值

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6316

中图分类号: X321

文献标识码: A

The Time Value of the Xi Jinping General Secretary's Important Exposition on the Construction of Political Ecology

HAN Huiwen¹, LI Dongming²

1 College of Political Science and Law, Capital Normal University, Beijing, 100048, China

2 College of Marxism, Capital Normal University, Beijing, 100048, China

Abstract: The Xi Jinping general secretary has had many key discussions on the construction of political ecology, which plays a key role in guiding the key direction and objectives of the construction of political ecology in the future, and has a far-reaching impact on the development of the party and the country. Since the 18th CPC National Congress, the party has attached great importance to the construction of a clean political environment and the ecological development of the country, which is also of great importance to the ecological development of the people. Through the efforts of the CPC Central Committee, we can also build a clean political environment and solve the ecological problems of the country.

Keywords: political ecology; important discussion; time value

丰富发展马克思主义党建理论, 习近平总书记关于政治生态的相关论述丰富发展了马克思主义建党理论, 对于马克思、恩格斯建党学说有着丰富发展的重要作用, 包括发展列宁的建党理念, 同时继承发扬了毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛的建党理念。

1 丰富马克思、恩格斯建党学说

习近平总书记关于政治生态的论述继承和丰富了马克思、恩格斯的建党学说, 并且在政党内部形成了一种良好政治环境, 对于当下中国共产党的建设与发展起到了积极的引导作用。首先, 突出重视人民的主体地位, 以人民为中心。马克思、恩格斯指出, “在两个不同阶级进行对抗与斗争的过程当中, 代表着人民利益的, 自始至终都是共产主义者”。同时, 还需要注重与发挥党组织集中、纪律和权威的作用, 因为如果缺少这些, 那么党也会成为一个涣散的组织, 无法组织行动, 也无法实现自身的意志。习近平总书记同志继承、丰富了这种以人民为中心的重要观念, 提出“政治生态好, 人心就顺、正气就足”, 强调了政治生态与民众和民心的关系, 政治生态的构建对于人民也具有重要意义, 如果政治生态遭到破坏, 那么人民

也会受到影响。习近平总书记始终强调代表人民利益, 要努力做到“人心顺”、“要得人心”“关注百姓身边的各类问题”, 并且强调注重集中、纪律、权威, 提出“要坚决维护中央权威和集中领导”, “端正风气, 严肃纪律”, “充分重视政治纪律与规矩”, 这对于构建一个党内良好政治环境, 对党的意志积极贯彻、行动统一起到了积极推动作用。同时, 继承发扬了马克思、恩格斯注重领导干部队伍的传统。恩格斯提出, 党的各级领导干部应当把自己加入战士的队伍中, 党员们对待党内干部也不要那么客气, 不要完全听从于他们, 这可以看出恩格斯对于管理党内领导干部的态度。习近平总书记论述政治生态继承发展了这种对于领导干部的要求, 提出了要选什么样的人、怎样选人, 他强调要重视选人用人环节, 其中要把握好并运用好用人导向, 对各级领导干部的管理更加严格与规范, 强调“各级领导干部要带好头, 把权力用好用对”, 努力使他们抵御各种不良思想的侵蚀, 继而使得这个无产阶级政党有了良好的党内政治环境。

2 发展列宁建党理念

列宁建立了布尔什维克政党, 带领本国人民进行革命

与建设,此过程中,苏维埃共和国国家机关内部产生了官僚主义等问题,为解决这些矛盾和问题,防止党内腐败,反对官僚主义,列宁提出了一系列重要思想。党的十八大以来,习近平总书记十分关注政治生态构建中反腐工作的开展,各部门大力整治,反腐败被提到了前所未有的高度。同时习近平总书记提出开展反腐败斗争,推进党建必须要进行创新精神,要帮助广大党员、干部提高思想上的认识,帮助他们规避不良现象,从而构建良好的政治生态环境。可见,习近平总书记在列宁对于反腐的基础上强调了对于腐败问题要在完善制度和引导干部上下功夫,习近平还曾讲到反腐斗争的形势仍然需要重视,不可松懈,在构建政治生态方面,党员的思想教育虽然较之前有所加强,但其思想防线仍需要提高。

3 创新中国共产党建设理论

习近平总书记关于政治生态的论述继承发展了毛泽东、邓小平、江泽民、胡锦涛同志的建党理念,一代代党中央领导同志把马克思主义的建党学说与中国实践相结合,探索出一条新的道路。首先,发展了毛泽东的建党理论。毛泽东同志强调要重视党组织内部的政治生活,展开各类帮助完善党内政治生活的活动,进而培养推动党内政治作风的改善与提升,进一步推进党的建设,为其提供重要保障与基础具备了这一基础,构建一个干净明朗的党内政治生态也就有了基本保证。习近平总书记论述政治生态时曾提出要面加强和规范党内政治生活,传播优秀的政治文化,打造一片廉洁干净的政治生态环境,加强规范与完善党内政治生活的重要性,重视与丰富党内政治生活,可以使党组织得到不断净化与完善。其次,关于政治生态的论述继承与发展了邓小平、江泽民、胡锦涛的建党理论,其中以反腐问题为主。二十世纪七十年代,党的十一届三中全会召开,党和国家原来的工作重心发生了改变,向经济建设方面进行了转移,然而随着经济的发展,贪污腐败、以权谋私之风开始盛行起来,邓小平当即尖锐的点出了真实的情况,“不过一两年时间,就有相当多的干部被腐蚀了。卷进经济犯罪活动的人不是小量的,而是大量的”。可见当时因为经济发展而涉及犯罪的人不在少数,并且有相当多的党员干部违法违纪,这造成的后果将会是十分严重的,“我们的党和国家确实要发生会不会‘改变面貌’的问题。”可见当时的情况如果不进行干预调整,后果将会及其严重,面对这种情况,邓小平高度重视反腐问题,尤其重视对于党内高干的审查整治,并且整个过程按照法律法规严格进行,公开透明,杜绝人情,将社会的有序发展拉回了正轨。二十世纪末,江泽民同志在党的十五大上提出了依法治国的重要方略,强调了依法治国在国家建设中占据着重要地位,通过加强法制建设来推进政治生态建设,为政治生态建设提供法制保障同时,江泽民提出了以德治国的治国方略,在廉政建设方面强调思想道德建设的

作用。“法治以其权威性和强制手段规范社会成员的行为,德治以其说服力和劝导力提高社会成员的思想认识和道德觉悟”,江泽民强调了法治与德治二者的概念与区别,认为法治和德治必不可少,彼此之间相互促进,他认为法治属于政治建设,是政治文明,而德治则属于思想建设,是精神文明,虽然两者的概念与强调重点不同,但都必不可少。胡锦涛更加重视反腐,并且提升其内容高度,开始进行反腐倡廉“建设”,而不再是“工作”,胡锦涛将其纳入党的建设过程当中,紧贴社会主义建设与发展的方方面面,不断推进党风廉政建设与反腐败斗争的开展。习近平总书记继承并发展了以上领导人对于反腐建设的理论,高度重视并积极解决,重视制度、法治与精神等多方面的治理角度,提出要“通过体制机制改革和制度创新促进政治生态不断改善。”对于腐败问题进行严格的惩治管理,对于党内已有的各项法规制度进行修改完善,同时重视思想道德建设,对于破坏党的思想道德与党内团结统一,干扰政治生态建设的不良行为与风气都需要在思想道德上进行解决。总之,习近平总书记关于政治生态的论述对于创新中国共产党建设理论,对于不断开展我国党风廉政建设与全社会的反腐败问题,构建一个清爽干净的政治生态环境具有积极推动作用。

4 夯实管党治党基础

4.1 提高政治建设

习近平总书记在党的十九大上提出了要把党的政治建设摆在首位,充分肯定了政治建设的重要地位,习近平总书记曾指出构建一个干净有序的政治生态环境并非短期任务,必须作为党的政治建设的基础性、经常性工作。强调了要将构建政治生态工作当做一项长期工作,需要不断重视并持续维护,在构建过程中会对党的政治建设有着重要影响,帮助党得以不断提高自身政治能力,更多的化解各类风险挑战。习近平总书记曾提出政治生态如果出现问题,就会导致党内很多人的思想与道德陷入危险,进而使得政治建设受到影响破坏,因此在构建良好政治生态过程中,就要注意避免以上的各种问题,解决圈子文化、山头主义等问题,进而对政治建设起到重要推动作用。

4.2 加强干部队伍建设

人是政治生态构建的决定因素,政治生态在一定程度上也影响和制约着广大党员干部的内在思想与外在行为,习近平总书记在关于政治生态的论述中多次强调了干部这个“关键少数”,认为他们是净化党内政治生态的重中之重,提出要重点重视与治理选人用人方面的不良风气,以用人环境的干净廉明推动政治生态环境的良好发展。他多次在加强政治生态的系列论述中指出构建政治生态与完善选人用人制度密不可分,这有助于党内选拔出那些有素质、有能力、有作用的干部,逐步完善各级干部队伍建设,并且要求党内领导者要深入学习《准则》、《条例》,

按照相关规定带头执行,慎重用权,为人廉洁,清正磊落,履职尽责,努力构建一个干净清明的政治生态环境。

4.3 完善党内监督工作

习近平总书记在论述政治生态时多次强调要构建一个清廉干净的行政环境,强调逐步改善提升政治生态,离不开一个完善的党内监督工作体系,因此对于健全监督体系具有重要推动作用。习近平总书记曾强调,加强党的纪律,完善党内监督对于全面完善推进党内政治生态具有积极作用,同时还有对各级纪委监委提出的工作要求,强调“各级纪委监委应担负起监督职责,重视政治监督,注重对于巡视单位政治生态环境的检查监督工作。”完善的监督体系有助于推进反腐败斗争,规范干部用权,加强监督管理,逐步推动纪检监察工作的改革发展。

5 永葆党的先进性纯洁性

5.1 维护党中央的领导

习近平总书记在党的十九大上特别强调了全党要坚定不移的接受党中央的领导,并且坚决维护,因为这是发展党的政治建设的重中之重,从革命年代到当今社会,无数事实证明了党中央的领导是国家不断发展走向复兴的必要条件,这就需要进一步全党维护党中央的领导,听从党中央的安排,这也是加强党的先进性纯洁性的必然要求。提出形成风清气正的政治生态,是旗帜鲜明讲政治、坚决维护党中央权威和集中统一领导的政治要求,可以看出政治生态与维护党中央领导的相互推动促进关系,良好的政治生态环境是党中央进行有力领导的必然要求与关键保障,而党中央的领导也是构建政治生态的条件,在关于政治生态的相关论述中提到了维护党中央领导的重要性与必要性,其中的相关举措,如走政治路线,严守纪律,推动从严治党等,都是对维护党中央领导的强调,对于接下来加强党中央的领导具有重要推动作用。

5.2 推进新时代反腐败斗争

习近平总书记在论述政治生态时多次提到政风建设,对于反腐斗争及其重视,强调全党要积极推进从严治党,与各类腐败现象进行斗争,优化政治生态环境,推动政风的改善发展,不断加快反腐败斗争的步伐,认真处理检查后发现的问题,努力构建一个良好的政治生态环境。通过对于政治生态论述中反腐工作的持续重视与不断完善,党中央不断加强制度建设,使其起到预防和约束的作用,通过这几年的有效治理,腐败问题得到了明显好转,官僚作风、享乐主义等严重危害政风的现象均得到有效的管理与改善,同时严肃查处各种违纪违法问题,重点查处腐败问题,在这之中也不断完善着党内各种法规制度,以制度作为保障进一步促进政风建设。在获得进步的同时,也要应当注意到那些顽固的影响政风建设的矛盾问题仍然存在,但解决改善这些问题需要长时间下功夫,在树立廉洁清明

的政风中,如不加关注腐败现象仍会发生。

5.3 促进与群众的关系

习近平总书记关于政治生态的重要论述对于促进与群众的联系有着推动作用。我国的政党建设一贯坚持以人民为中心,陆续提出“民心是最大的政治”,“人民是改革发展的重要主体”,“要最大程度发挥人民大众的作用”等重要表述,在良好的政治生态中不断推动社会公平正义、增强人民获得感,拉近与人民群众的联系。党的十八大以来,他曾多次强调要形成风清气正的良好政治生态,要发挥来自人民、植根人民的特点……努力做到民有所呼、我有所应。”对于群众的作用看的很重,将人民的信任作为奋斗的动力,“全党同志要严守清正廉洁的政治本色,用实实在在的行动赢得人民群众信任和拥护”提出要不断推进反腐败斗争,整治各类腐败问题,整理净化政治生态环境,从而带给老百姓带来更多获得感的新理念,充分重视人民,赢得人民支持,拉近与人民群众的关系。习近平总书记在其论述中以人民为主体的理念,充分继承并发扬了人民主体论,确保了人民群众的根本地位、让人民群众在干净清明的政治生态环境中拥有更多的实在“获得感”。

6 结语

新时代背景下,无论是党的建设与完善,还是社会的进步与发展,都离不开一个干净清明的政治生态环境做为主要支撑与保障,构建良好的政治生态环境对于推动各方面也有着十分重要的促进作用。政治生态作为党和国家有序发展的重要保障,全面把握习近平总书记针对构建我国政治生态环境的重要论述,对于我们党更好的发现与净化自身的问题具有重要推动作用,不断调整完善,推动社会发展。把握习近平总书记关于加强党的政治生态建设方面的重要论述着手,深入研究分析其于当下的时代价值,有助于系统理解与深刻把握习近平总书记加强政治生态的重要思想,与其重要的时代价值,对于政治生态的内涵、内容及时代价值意义有更深理解、对于今后我国干净清明的政治生态构建无不起到良好的促进作用。

【参考文献】

- [1] 邓小平. 邓小平文选(第2卷)[M]. 北京:人民出版社,1994.
- [2] 江泽民. 江泽民文选(第3卷)[M]. 北京:人民出版社,2006.
- [3] 习近平. 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[M]. 北京:人民出版社,2013.

作者简介:韩惠文(1997-)女,北京人,汉族,硕士研究生在读,研究方向为中国共产党的建设;通信作者:李东明(1956-)女,江苏徐州人,汉族,首都师范大学马克思主义学院教授,博士生导师,研究方向为中国共产党的建设。

如何加强国有企业青年员工思想政治工作

徐彦胜

浙江省江山市峡口水库管理中心, 浙江 江山 324116

[摘要]随着社会经济的不断发展,越来越多的国有企业经济效益得到了不断的提升。在注重经济发展的同时,企业思想政治工作也要抓紧。作为国有企业发展的中坚力量,企业青年员工的发展备受关注。青年员工的思想比较新潮,开展工作过程中具有一定的创新思维,可以有效的将企业文化进行宣传,结合企业经济发展现状,帮助企业完善经济与思想政治建设。因此如何开展国企青年员工的思想政治工作是企业文化建设中重要的环节。文章重点论述了国企青年员工的思想特点,并着重探讨如何提升国企青年员工的思想高度,促进企业文化与经济同步提升。

[关键词] 国企; 青年员工; 思政; 重点

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6305

中图分类号: F27

文献标识码: A

How to Strengthen the Ideological and Political Work of Young Employees in State-owned Enterprises

XU Yansheng

Zhejiang Jiangshan Xiakou Reservoir Management Center, Jiangshan, Zhejiang, 324116, China

Abstract: With the continuous development of social economy, the economic benefits of more and more state-owned enterprises have been continuously improved. While paying attention to economic development, enterprises should also pay close attention to ideological and political work. As the backbone of the development of state-owned enterprises, the development of young employees has attracted much attention. The thoughts of young employees are relatively trendy. They have certain innovative thinking in the process of work. They can effectively publicize the corporate culture and help enterprises improve their economic and ideological and political construction in combination with the current situation of enterprise economic development. Therefore, how to carry out the ideological and political work of young employees in state-owned enterprises is an important link in the construction of corporate culture. This paper focuses on the ideological characteristics of young employees in state-owned enterprises, and focuses on how to improve the ideological height of young employees in state-owned enterprises and promote the synchronous promotion of corporate culture and economy.

Keywords: state-owned enterprises; young employees; ideological and political; key point

引言

市场经济不断发展,各企业之间竞争日益激烈。为了更好的提升国企发展动力,要进行企业的转型升级。现阶段是国企转型升级的重要时期,必须着重提升企业员工的凝聚力,提高他们的工作积极性。国企改革要秉承新思路,完善企业文化,充分发挥企业的优势,将更多青年员工的优势发挥出来。这就需要重点开展青年员工的思想政治工作,让他们从内心深处爆发动力,开展企业经济建设与企业文化宣传工作,为企业发展提供有力的思想保障。

1 新时代国企青年员工思想政治工作特点

1.1 青年员工思想较为开放,具有创新意识

现阶段,更多的90后与96后成为国企发展的主力军,特别是95后员工的占比在不断上升。这些员工大多高校毕业,其生长环境和学习环境的不同造就了不同的个性发展。这类人群在互联网的影响下,思想较为开放,接触到更多的新鲜思想与新鲜事物,其思想方式与行为方式更为的灵活。新时代的青年员工更加注重自身对于新事物的判断,社会与家庭因素对他们的思想影响较小,因此,他们学习新事物的兴趣也比较强烈,接受新事物的能力较强。

在进行企业改革的过程中,需要他们有充足的思想动力,以更加全新的面貌开展工作,进一步提升企业凝聚力^[1]。

1.2 青年员工价值取向多样化,更加务实

在国企工作的青年员工,大多接受了高等教育,他们具备专业的技能和充足的理论知识,同时自我认知比较明确,他们工作的目的主要是实现自我价值,发挥自身的足够优势。在日常工作过程中,他们也期望得到尊重与信任,便于更好的开展工作。此外,青年员工对于成功的定义更加明确,表现欲望强烈,期望通过自身不断的努力,给企业带来更高的效益,同时实现自我价值,他们更加注重精神上的鼓励与满足,工作务实性较强,价值取向多样化,这样的性格特点也让他们在日常工作中更加的努力。

1.3 青年员工社交能力强,流动性强

国企在市场经济不断变革的今天,经历了一系列的改革,打破了传统思想格局与管理理念,更加适应现代化企业的发展标准。作为企业发展的中坚力量,青年员工在信息获取与消化方面能力显著,无论是在工作中还是日常学习中,都能够获取比较有价值的信息,进而帮助自身提升专业技能。随着信息化的不断发展,青年员工信息获取的

渠道不断拓宽，这也在无形之中提升了他们的社交能力，他们面对更多的发展机遇与挑战，因此青年员工在国企中的流动性较强，这一点对于国企的发展有些不利。

2 国企企业文化和思政工作有机融合的意义

国企经济的发展得益于科学的思想基础与完善的企业文化。二者有效的结合有利于企业稳定长远的发展。企业在管理过程中，员工思想教育起到了规范员工行为的作用，能够提升员工工作积极性，让员工以更加饱满的姿态和面貌参与到日常工作中。结合企业文化建设与思政工作，在意识形态与员工工作态度方面都能提升员工工作状态。国企在过去的一些年中，企业进行思政教育不够系统化，员工进行思政教育的机会比较少，更多的是形式化，企业发展受到思政方面影响比较大，因此企业发展具有一定的局限性。企业结合现代化思想与文化，鼓励员工参与到思政教育中去，为企业发展注入更多新鲜的思想和发展动力^[2]。企业思政发展丰富了企业的工作内容与环境，提升了员工之间的凝聚力，更重要的是改变了他们传统的观念与想法，因此对于工作能力的提升是非常关键的。目前，随着市场经济的不断变革，越来越激烈的市场竞争环境，在此背景下，国企内部组织结构相对于民营企业来说更为复杂化，因此思想的变化对于企业思政工作开展来说影响比较大。企业开展思政文化思想创新，强化管理制度与生产力，加强人才培养，总整体上提升员工的工作使命感，这对于企业综合竞争力的提升是非常关键的，促进了企业健康稳定长远的发展。

3 国企青年员工思政工作现状

对于国企青年员工来说，他们的思想较为活跃，容易接受新鲜事物与新鲜的思想，但也容易受到外界环境因素与其他因素的影响，产生一些阻碍自身发展的思想。国企进行青年员工思想教育的过程中，由于缺乏对青年员工性格特点的了解，往往会造成员工思想更加偏激或者极端化。国企进行思想教育的过程中很容易受到传统说教式的影响，让员工产生抵触心里，难以激发青年员工的学习热情。此外，由于思政教育工作机制并不完善，因此很多情况下开展思政教育工作比较形式化，没有充分发挥思政教育的重要作用。时代在不断变化，尤其是互联网技术的普及，各类信息传播速度较快，作为思想比较活跃的青年队伍，很容易受到网络上一些言论与思想的影响，员工之间沟通交流也存在一定障碍，很多青年员工的思想没有与企业发展相关联，这就大大降低了他们参与思政教育的兴趣，进而影响企业开展思政教育的效果^[3]。

4 加强国有企业青年员工思政工作的具体措施

4.1 提升国有企业思政工作的地位

习近平总书记讲话强调，国企发展需要坚持党的领导作用，坚持政治原则，必须一以贯之；现代化企业改革的

主要方向是建立现代化的企业管理制度。国企在越来越激烈的市场竞争中想要站稳脚跟，必须充分落实一以贯之的原则，充分发挥思想的领导作用，充分认识到国企内部思政政治转型对于企业发展的重要性。党的领导是国企思政发展的根本动力，同时也是国企不断发展的主要优势。党对于国企的领导力和建设力，主要体现在对于国企思政政治的领导上面，因此开展青年员工思政政治建设是国企文化发展重要的环节。国企的政治属性决定了企业发展的首要任务就是将思政工作当成一项基础性的工作来进行，为企业员工提供持久的有力的思想保障和精神动力。必须充分认识到思政工作的带动作用。习近平总书记强调，具有中国特色现代化企业制度的建设就是结合了党组织的领导与企业现代化制度的优势，发挥二者的有效作用。充分发挥党组织的影响力，主要表现在提升企业内部员工思政政治高度上面。首先，企业思政教育要坚持党的领导作用，在企业日常经营生产过程中充分贯穿思政教育的中心思想，将党的领导优势充分发挥在企业经营活动中，充分体现在企业创新和竞争力提升方面，并引导青年员工坚定信念，强大自身，为企业发展贡献力量。无论是企业领导者还是员工，都需要充分认识到思政对于企业发展的重要性。国企进行思政宣传工作的过程中，要严格贯彻党的领导路线方针，以提升员工思想道德为基准，同步进行员工思政教育与企业改革，形成严谨的工作态度与工作环境，培养作风优良的思政工作团队。思政理论不仅是企业健康发展的可靠保障，还是员工自身竞争力提升的主要支撑^[4]。

4.2 培养一批国企思政觉悟过硬的青年员工队伍

要强化舆论支持，强化企业思政文化建设，领导者必须充分认识到思政工作的重要性，进一步培养员工合作共赢的意识，发掘员工思想，进行科学的指导。在新媒体不断发展的今天，要强化广告宣传的作用，在企业内部形成良好的工作氛围，结合员工思想与企业文化建设，为企业的改革和创新打下良好的理论基础。企业内部宣传部也要致力于员工思想宣传，利用互联网进行信息的收集和传播，组织员工思想培训，将培训的内容和图片以文章的形式展现在企业内网中，让更多的员工认识到员工思想改革的重要性。

4.3 创新国企青年员工思政工作方法

国企青年员工受到新媒体网络化的影响，思想较为开放。这对于青年员工的思想建设既有优势又有劣势。随着短视频平台的普及，国企员工可以获取更多的信息与数据，国企内部也可以结合短视频平台，发布企业经营发展现状与企业文化建设的重点，从而起到宣传的目的。企业领导者要拉近与青年员工的距离，走进他们的内心深处，与他们深刻的交流与沟通，提升企业工作氛围的平等化，创建和谐的工作环境，这也在一定程度上提升企业的工作效率。

4.4 扛起育人责任，推动人企共进

国企在党的领导下，实现高质量高效的发展。在此过程中需要注重员工综合素质的提升，大力推进员工思想建设，尤其强化员工在技能学习方面的能力，创建学习型队伍。此外，要不断完善人才选拔与激励机制。员工在工作过程中主要关心的是职业生涯规划与薪资福利待遇，企业着手这两方面，开展员工思想建设。建立完善的员工晋升渠道，为员工提升自身创建良好的平台与渠道。同时需要坚持党的领导作用对于员工成长的重要性，培养一批高素质的人才队伍。企业在发展后备人才方面重点投资，强化领导干部自身素质建设，提升领导在企业内部的领导力与凝聚力，尤其在一些科研单位，企业领导要着重发展科研人才的培养路径，提升员工思想道德水平的基础上，培育更多对国家有利的科研人才。

4.5 围绕中心推进深度融合，提升国有企业思想政治工作水平

要充分融合企业工作制度与员工思想政治建设。让更多的青年员工明确国企的工作内容与方法，将思想与企业发展相结合，使工作内容更加具有时效性，更加具体。企业要将发展重点放在提升青年员工的专业素质上面。思想政治宣传工作具有一定的复杂性，要求青年员工要具备良好的政治素养同时，还要具备过硬的专业能力，在国企日常的业务工作中，充分发挥自身的优势，并结合创新思维，促进企业内部业务的开展。此外，领导者要树立良好的服务意识，充分研究青年员工的思想特点，为他们解决工作中的困惑，强化思想政治教育工作，引导员工将四项重点放在企业改革上去，共同为企业发展而奋斗。

企业文化作为思想政治发展的载体，要充分认识到文化建设的重要性，大力推进企业文化与思想政治的融合，树立良好的企业形象，营造良好的企业氛围。致力于提升企业文化软实力，建设青年员工认可的价值观，为企业思政建设提供良好的发展环境。将员工思想作为企业文化发展的重点。国企作为经济组织，同时也是党领导的政治组织，只有深度融合企业发展与文化，才能强化企业的生命力。站在国企发展的目标上，要准确定位企业发展的方向，将企业经济发展、思想发展与政治发展同步进行。统一内部员工思想，提升员工凝聚力，为提升企业经济发展效率与文化建设打下良好的基础。

4.6 融合活动形式

当前国有企业的思想政治工作和企业文化建设仍然以

理论理念为指导，采取措施不断提高管理者和员工的意识，在具体工作过程中帮助企业快速发展。在实际融合过程中企业通常通过不同的活动形式来展示。因此，公司管理层必须从这一点出发，精心策划活动内容，将思想政治工作渗透到社会活动中，以思想为载体，向党和国家传达方针政策，整合统一核心思想，将爱和承诺融入企业文化。通过组织开展专项纪念活动，推动国有企业思想政治工作与企业文化融合。

4.7 充分尊重青年员工的成长规律

国企青年员工大多为90后与95后，他们的性格特点就是个性化。员工的成长都需要一个过程，尤其在国企大家庭中，员工的思想受到一些制度的限制，因此需要充分尊重每个青年员工的发展特点，结合不同员工在思想上的差异，更好的发挥不同员工的优势，帮助员工实现快速的成长。根据员工不同年龄段的特点进行分类，对不同年龄段员工的性格和需求进行分析，为员工制定针对性的职业发展规划与晋升机制，对于产生思想懈怠的员工，要给予一定的信心，明确其发展方向，促进员工思想的转换，让不同年龄段的员工能够明确自身的职责，努力进行业务的推广，推动企业的健康稳定发展。

5 结束语

综上所述，国企在发展过程中经历了一系列的变革。其中青年员工作为企业的中坚发展力量，对于企业竞争力的提升至关重要。企业要致力于员工思想建设，将企业制度与文化及员工思想进行紧密的融合，提升员工思想高度，为员工铺设针对性的发展规划路径，促进员工思想提升的同时，帮助企业实现改革进步。

【参考文献】

- [1]张永. 如何加强国有企业青年员工思想政治工作[J]. 现代企业, 2022(2): 111-112.
 - [2]李金林. 国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J]. 商业文化, 2022(3): 78-79.
 - [3]黄涛. 新时代国企青年员工思想政治工作的特点[J]. 现代企业, 2022(1): 109-110.
 - [4]姜红胜. “干群三同”开创国企思政工作新局面[J]. 思想政治工作研究, 2022(1): 44-45.
 - [5]张翔. 以高质量思政工作助力国资国企高质量发展[J]. 新湘评论, 2021(24): 14-15.
- 作者简介: 徐彦胜(1973.4-), 毕业院校: 丽水学院, 所学专业: 汉语言文学, 当前就职单位: 江山市峡口水库管理中心, 职务: 管理岗, 职称级别: 政工师。

企业基层党建工作标准化建设的意义与思考

张继宏

甘肃华运高速公路服务区管理有限公司, 甘肃 兰州 730000

[摘要]在国有企业发展的过程中, 党建工作是其发展过程中具有非常重要作用的工作, 是整个国企在市场竞争过程中特有的一种具有政治化以及科学化特点的工作。所以对于国企的发展来说, 要对此项工作的优势进行合理的应用, 保证此项工作能够在国企发展过程中发挥重要的作用。国企在发展的过程中, 要不断对党建工作的科学化以及合理性进行提升, 而且还要在多方面进行有效的建设和发展, 例如思想方面和政治方面以及纪律方面等等, 要保证标准体系与整个党建工作相互融合, 保证国企的平稳运行和发展, 除此之外, 还要保证工作的有效性, 在一定程度上保证工作制度体系以及流程的有效性。基层党组织要从思想层面对党员队伍的服务意识以及业绩进行提升, 促使工作水平得到增强, 保证国企又好又快的发展

[关键词]党建工作;; 标准化;; 实践;; 思考

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6317

中图分类号: D26

文献标识码: A

Significance and Thinking of Standardization Construction of Grass-roots Party Construction in Enterprises

ZHANG Jihong

Gansu Huayun Highway Service Area Management Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730000, China

Abstract: In the process of the development of state-owned enterprises, Party construction plays a very important role in the process of their development. It is a unique political and scientific work of the whole state-owned enterprises in the process of market competition. Therefore, for the development of state-owned enterprises, the advantages of this work should be reasonably applied to ensure that this work can play an important role in the development of state-owned enterprises. In the process of development, state-owned enterprises should constantly improve the scientization and rationality of Party construction, and also carry out effective construction and development in many aspects, such as ideology, politics and discipline. It is necessary to ensure the mutual integration of the standard system and the whole Party construction work, and ensure the smooth operation and development of state-owned enterprises. In addition, it is also necessary to ensure the effectiveness of the work, ensure the effectiveness of work system and process to a certain extent. Grass roots Party organizations should improve the service awareness and performance of Party members from the ideological level, enhance the work level and ensure the sound and rapid development of state-owned enterprises

Keywords: Party building; standardization; practice; reflection

引言

促进我国国企党建工作的标准化提升也是保证党建工作能够在国企中充分发挥引导的作用, 但是现在很多的国企在发展过程中党建的工作还存在一定的问题, 比如沟通过程中的标准不够健全; 工作过程中的标准体系欠缺还有管控工作无法有效落实等等, 这些因素都会导致党建的标准化工作建设受到阻碍。不过也要对这些问题进行整体的看待, 对于国企来说, 这些问题也能够为党建的工作发展起着一定的参考性作用, 因此, 要通过不同的发展情况进行改善措施的应用, 促进党建标准化的落实。

1 推进企业党建标准化建设的重要作用与现实意义

1.1 加强党建工作的品质

保证党建工作的思政标准化能够促进整个党建工作标准化的发展, 也是促进国企中党建工作有效落实的有效措施。思政的工作是对党员自身的心智重塑以及思想的更

新, 对整个队伍的发展方向进行有效的引导。标准化的党建工作在整个工作过程中都会涉及到, 因此, 有效的运用标准化的管控理念可以促进党建工作的发展。工作实践表明标准化的党建工作发展可以促进党建工作的效率提升, 也可以加强思政工作的品质提升, 为整个党建工作起着促进的作用。

1.2 在国企发展过程中能够提升党建地位

国企发展的过程中, 还需要进行不断的发展和改革, 也需要各个方面的支持, 党组织对自身工作体系体系以及落实方式的标准化发展能够促进国企的发展, 为其发展提供实质性的意义, 保证企业实现自身的战略目标, 引导企业能够对基础性的工作进行品质提升; 除此之外, 此项工作还可以充分发挥自身的带头作用, 加强企业内部之间的沟通, 为企业的改革作出突出的贡献。

2 国有企业党建标准化建设的现状及问题

对于国企的发展过程中, 党建的标准化建设已经得到

了很大的发展,但是在发展的过程中也会出现很多的挑战。首先是在对此工作管控的过程中大部分都还是延续传统化的管控方式,标准体系也没有对其进行有效的完善,目标也不够清晰,责任也不够明确等等都无法对党建的标准化建设起到有效的作用;除此之外,在错综复杂的党建工作发展过程中,没有重点分析,而且整体化的管控模式也没有有效的落实,很多的工作都没有得到重视;其次,在交流沟通的管控体系中没有进行有效的确定,党建工作只是在管理部门的领导中进行,对于党建基层的工作者都没有进行有效的沟通,这就会出现党建工作自身认知的问题,最终就会导致基层工作者的欲望没办法得到满足。

3 国有企业党建标准化要求

3.1 思政工作的标准化

对于国企来说,思政工作在一定程度上是对企业管控意义的体现,对于企业的全部工作者思想程度以及政治观念的管控;对于另一层来说,主要是按照党组织为主要思政建设主体或者只是对思政工作的价值观进行一般程度的建设,这些问题都是互相融合的,无法做到区分开来。对于国企来说,在对党建工作来说,起着一定的引导作用,思政工作的主体更会倾向于党组织。在很多国企发展过程中现在思政的工作还在与其它的工作融合来管控,大部分只是对党建的工作内涵进行展示。思政工作标准化的建设要在整体上对标准化进行体现,要对各个价值意义的体现以及工作的方式和目标等进行有效的总结,进而发展和完善标准体系,促进思政工作自身的专业程度以及流程的合理性。

3.2 文化建设的标准化

对于企业的文化来说,主要是按照企业发展的核心价值观观念以及企业的制度体系还有工作者自身的工作特点自身工作的程度以及组织建设等等进行有效的展示,也是国企口碑以及品质发展的重要条件。对于企业文化的标准化建设要对整个国企的文化进行有效的建立和构造,在构件的整个流程来说,都要保证各个阶段的标准型,也是国企党建工作内涵的有效延伸。国企的文化建设主要是对中国特色社会主义的建设进行标准化的建设,保证党建工作中党的性质作为第一标准的工作。党建文化的建设主要体现在对于党组织中的各项工作作为党建政治工作的主要条件。因此,国企文化的建设和发展都要按照党性第一的原则来对其标准化进行建设。也可以说国企发展就是中国特色的眼神。通过文化的建设中加入党建文化的组织构成,促使党建思政的发展和企业的发展相互融合,也是整个企业文化发展的主要基础。除此之外,国企中的党建工作与国企中的制度体系以及人才的引进,作风的发展等等相互融合,在两者统一的条件对标准进行有效的制定和完善。

3.3 监管评价体系的标准化

对于前两者的标准化建设来说对于企业发展来说都是软性建设,在一定程度上可以提升企业的软实力。但是在

一定意义上,思政的工作与企业文化的工作融合是把企业的整体发展思维以及价值观等等传输在各个工作者的内心中,保证其可以对文化深入内心。所以,在企业的各个层次化的体系中会产生一定的良性循环,产生一定的沟通 and 交流,此种沟通 and 交流是各个级别之间的交流。在进行文化品质发展以及思政工作品质发展的过程中,从下级到上级的中的监督管控评价体系是非常重要的。此种体系的标准化要对主体进行明确,还要对监督的路径以及标准还有结果的反馈进行确定。对于两种工作的建设和发展来说,在一定程度上通过党组织为基础,对企业的工作者进行思政方面的建设。企业文化的发展在一定程度上是对企业工作者的思想进行建设,进而保证其自身对企业的归属感以及认同感的提升。在落实的过程中,这两项工作是相辅相成的。不过在国企的发展过程中对两者之间的有效融合以及齐头并进是需要对其进行科学有效的建设的。在组织发展过程中,两者的结合第一步就是要对协调体系和机制进行完善,通过党建部门的思想对政治以及文化工作进行建设,实现上传下达、互联互通、思想一致。其次,宣传机制融合。具体包括内容精神的融合,宣传渠道、方式的融合。其三,评价机制的融合。评价应该体现务实性、综合性,点面结合的原则精神;以团队建构、业绩绩效、职员动态、重点任务(战略)等为契机建立评估节点。

4 国有企业党建标准化改进途径

4.1 提升政治引领作用

标准化建设重在举旗定向,谋篇布局,形成鲜明的政治导向。习近平总书记指出,坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的“根”和“魂”,是我国国有企业的独特优势。从这个角度讲,党对国有企业的领导首先是政治领导,必须发挥党组织的政治和领导核心作用。为此加强标准化建设就要着力健全党组织议事决策机制,厘清党委和其他企业治理主体的权责边界,完善“三重一大”集体议事决策的内容、规则和程序,将党组织研究讨论作为董事会、经理层决策重大问题的前置程序,用制度来规范和约束干部、党员和职工的日常行为,牢固树立打基础、谋长远、惠民生、促发展的科学理念,把思想和行动统一到落实全面从严治党要求上来,把力量 and 目标凝聚到落实到中央的决策部署上来。

4.2 落实监管工作加强考核工作管控

为了进一步提升党建工作成员的标准化建设,就要对其进行量化的评价机制完善,并且让其充分认识自身的职责,对责任的监督管控体系进行有效的建立和完善,并且在党建工作过程中进行有效的落实。对党建工作的监管体系进行细化,并且对党建工作者进行有效的考核和业绩的考核,对其工作热情进行提升。对监督体系进行完善和落实,对群众以及党内还有纪委等等几方面的监督,保证其自身监督管控的公平公正。

4.3 对自身职权以及责任进行明确

标准化建设重在制定目标, 落实责任, 形成有效的管理闭环。

一是制定基层党支部书记履行党建责任清单, 根据企业实际, 有针对性地列出基本清单、鼓励清单、负面清单等, 明确基层党组织书记第一责任人的具体职责, 推动“两学一做”学习教育常态化制度化, 把“不忘初心, 牢记使命”主题教育作为党建的永恒主题。

二是完善党支部书记抓基层党建工作述职报告制度, 支部书记向党委述职和支委会在所在党支部党员大会述职, 将述职内容和评议结果通过适当方式在一定范围内公开, 接受党员群众监督。以查找问题、落实整改为评议的着力点和落脚点, 列出问题清单, 研究整改措施, 逐条逐项抓好落实。

三是完善基层党建考核办法, 通过科学设置考核内容、量化考核指标, 防止“一手软、一手硬”, 坚持党建工作和中心工作同谋划、同部署、同考核、同总结, 考核结果作为工作实绩评定、干部选拔任用、培养教育和奖励惩处的重要依据。

4.4 加强党组织的学习

对于标准化的建设来说, 主要还是要对党组织的成员进行学习和培训, 充分发挥其自身的领导作用。首先是要对学习的培训制度体系进行有效的坚持和发展, 通过党校以及网教的形式, 还有各个培训机构的形式, 对党组织成员进行有培训有计划的来进行学习, 加强党组织自身纪检以及工会的工作培训发展, 加强基层党组织成员的理论学习以及业务专业程度的发展, 对兼职政务工作的人员进行党务工作的熟知以及思政工作的提升。有效加强党组织管控者对于只是以及业务和主要的能力提升。其次就是对教育活动的载体进行有效的创新。对企业的业务以及工作者还有工作内容进行各个形式的创新, 深入建设开展主题教育工作。对党性的突出进行有效的建设。对各个党组织成员的职业特点以及文化程度等等进行分析, 保证标准性以及灵活的运行。最后就是要加强引导意义的落实, 加强利用新媒体化的信息技术传播, 不仅其速度是快的, 而且相对多元化, 比较容易让人们接受, 对优秀的党员进行有效的宣传, 并且起到一定的引导作用, 发挥正向导向。

4.5 对党建工作者的专业素养进行提升

标准化的工作建设也要对基础建设进行重视。首先就是要对基层的党建工作人员进行有效的配置, 并且对其进行科学有效的培训, 加强素质的提升以及专业技术的提升。对各个党务工作者的沟通交流能力进行提升, 在一定的党

务工作者中进行企业经营管控工作者进行选拔, 进而保证其可以和企业人员同工同酬。对资源的保障体系进行建设, 促进基层党建的基本活动地点以及培训讲座进行投资和支持, 保证资源的有效配置, 提升资源的有效应用。二是加强人才队伍建设。对企业的机构体系进行优化建设, 加强企业业务品质, 还要全面对党员发展的标准体系进行落实。按照入党积极分子的原则, 对其进行各个方面的考核和考察, 对市场以及技术还有生产的工作优秀人员进行入党的严格把控。加强党员的素质能力建设, 并且对其进行定期的培养和训练。对党建的工作进行网络化的管控, 对党员行为进行有效的规范化管控。对于相对优秀的党员来说要进行激励和表扬的方式, 确保其带有模范作用。对于党建的教育方法来说, 要使用多元化的培训方式, 对企业员工进行有效的思政教育。除此之外, 党员还要对自己自身的素质和素养进行提升, 不断提高创新能力和创新理念的学习。三是加强素质提升。首先, 加强组织建设, 提升组织能力, 对党支部进行有效的优化, 对政治生活体系进行有效的建设和完善, 保证党组织建设的标准化, 而且还提升党建工作品质。其次, 对于基层党建队伍来说, 要对其进行高标准的要求, 不仅能够对党组织的自身领导管控作用进行落实, 还要科学化合理化的建设党建队伍。企业要加强党建队伍的建设, 加强和更新思想认知, 并且进行不断的学习和发展, 对党建交流方式进行创新, 提升其自身业务能力。

5 结语

综上所述, 企业党建工作的标准化建设是一个长期性的任务, 现在很多的国企在对党建工作进行标准化的建设只是在摸索中前进, 以后的发展趋势还是会为其提供便利的条件, 在发展过程中要不断的创新和有效的融合, 对其发展的路径进行有效的发现, 保证党建工作标准化的可持续发展。

【参考文献】

- [1] 付立勤, 黄燕林. 浅谈新时期国企党建工作面临的挑战[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(2): 25-26.
 - [2] 韦宇. 新时期国企党建工作的困境及对策分析[J]. 智库时代, 2020(5): 35.
 - [3] 赵建君. 新时期国企党建工作面临的难题及改进[J]. 现代国企研究, 2017(6): 78-79.
 - [4] 梁广. 新时期国企党建工作方式的转变[J]. 办公室业务, 2020(16): 55.
- 作者简介: 张继宏(1985.9-), 工作单位甘肃华运高速公路服务区管理有限公司, 毕业学校兰州大学。

基层群众文化建设中加强爱国主义教育的策略

李银凤

新疆伊斯兰教经学院伊犁分院，新疆 伊犁 835000

[摘要] 意识形态可以通过高品质的文化展现，良好的基层文化建设可以提升群众的整体素养、推动社会文明发展并提升国家综合实力，因此基层文化建具有非常重要的作用。在进行基层群众文化建设时应积极引入优秀文化资源，做好宣传工作，从而丰富基层群众精神世界，同时可以积极的发挥出个人力量，提升基层群众文化建设水平。在进行基层文化建设的同时还应将爱国主义教育融入到其中，将文化建设与爱国主义精神进行紧密的联系，实现共同建设、共同发展目标，同时将爱国主义教育融入到基层群众文化建设中可以提升群众的民族自豪感、国家凝聚力。

[关键词] 基层群众；文化建设；爱国主义教育；策略

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6308

中图分类号: G414

文献标识码: A

Strategies of Strengthening Patriotism Education in the Construction of Grass-roots Mass Culture

LI Yinfeng

Yili Branch of Xinjiang Islamic Institute of Economics, Yili, Xinjiang, 835000, China

Abstract: Ideology can be displayed through high-quality culture. Good grass-roots cultural construction can improve the overall quality of the people, promote the development of social civilization and enhance the comprehensive strength of the country. Therefore, grass-roots cultural construction plays a very important role. In the cultural construction of grass-roots people, we should actively introduce excellent cultural resources and do a good job in publicity, so as to enrich the spiritual world of grass-roots people. At the same time, we can actively give full play to our personal strength and improve the cultural construction level of grass-roots people. While carrying out the cultural construction at the grass-roots level, we should also integrate the patriotism education into it, closely connect the cultural construction with the patriotism spirit, and realize the goal of common construction and common development. At the same time, integrating the patriotism education into the cultural construction at the grass-roots level can improve the people's national pride and national cohesion.

Keywords: grassroots masses; cultural construction; patriotiism education; strategy

引言

国家就是人民群众的“靠山”，因此在进行基层群众文化建设时应重点强调爱国主义教育，体现出基层群众文化建设的思想政治教育功能，提升基层群众的国家荣誉感、爱国主义情怀。我们生活在一个和平的国家，但是也应树立忧患意识并懂得“能战方能止战”的道路，始终将爱国主义教育放在各项工作的首要位置，提升国家凝聚力，建立起保护国家主权、国家安全的民族意识。现阶段我国已经开始新的发展征程，因此更应认识到基层群众文化建设中融入爱国主义教育的重要性，尤其是基层群众文化建设者、乡村两级文化建设者应主动承担起这个艰巨的任务，贡献自己的力量。因此研究基层群众文化建设中融入爱国主义教育有着非常重要的意义。

1 爱国主义教育的真正意义

爱国主义是优秀的中华民族文化，与其他文化形式相比爱国主义既具有历史意义也具有跨时代意义。从时代发展方面来看应正确看待爱国主义精神，确保爱国主义教育可以与时代发展同步。

在革命时期我国有无数革命先烈用自己的生命与光

辉事迹激励着我们一代又一代人。爱国主义是一种精神的传承，其中学校、革命先烈纪念馆、博物馆、烈士陵园等在爱国主义传承中起到了重要的意义。在新的发展时期爱国主义应充分发挥出作用，将爱国主义作为精神的载体，向人们提供与历史发展相关的资料。在中国共产党发展、人民精神传承的过程中爱国主义肩负着重要的使命与责任。将爱国主义进行充分传播，才能让新时代的人们了解革命先烈的事迹，传承红色精神、革命传统并时刻用爱国主义精神明确自身信仰并提高认知，积极为国家发展、社会建设贡献自己的力量。爱国主义中同时包含着传统文化与革命精神，同时爱国主义精神可以更好的推动时代发展，把控时代发展脉搏。在现代社会经济发展与文化建设过程中爱国主义精神即是传统文化传承、革命精神传播的驱动力同时也可以给新时代的人们带来更大的影响力。可以发现进行基层文化建设过程中爱国主义可以起到非常重要的作用，让当代人可以将革命先烈作为榜样，构建开拓进取的精神，与时代发展同步。同时在爱国主义教育中还融入忆苦思甜教育，让群众始终牢记国家发展史并可以对社会未来发展进行展望。传承爱国主义精神并让爱国主

义精神铭刻在每个人的心里。爱国主义精神教育过程中应始终围绕爱国主义中的关键并从爱国主义教育的意义出发,不断探索我国的革命史。进一步激发出基层群众对历史中感人事迹的探索与认知。习近平主席在多次讲话中谈到延安精神、井冈山精神等,正因为有这些革命精神才能让爱国主义精神得到传承,铭刻到人们心中。要想真正发挥出爱国主义精神在基层文化建设中的作用与影响,深入挖掘革命传统,在爱国主义教育中融入现代发展理念,丰富教育形式与宣传模式。在新的发展时期,基层文化建设者应对爱国主义精神进行刷新并将爱国主义进行传承,更好的促进文化发展^[1]。

2 基层群众文化建设中爱国主义教育现状分析

2.1 基层群众文化建设未与爱国主义教育达成统一

基层群众文化建设中群众是主体,因此群众文化建设过程中应认识到群众文化建设中的娱乐性,增加群众文化的娱乐性并采用不同的方式提升群众的参与度,基层群众文化建设应满足现代社会对精神方面的需求。爱国主义教育中应明确教育主体并对教育形式进行优化与丰富,确保群众文化建设的积极性、先进性并可以与爱国主义教育形成互补关系。在进行群众文化建设的过程中应充分挖掘群众文化资源并根据地区特点建立群众文化发展平台,确保爱国主义教育可以具有独特性,充分利用群众文化基础并深入挖掘文化资源,提升文化建设在爱国主义教育中的作用。在进行群众文化建设过程中应强化爱国主义教育并提升群众文化工作者的积极性、专业性,可以为基层群众提供更加全面的服务,同时还应全面掌握爱国主义教育知识及具体服务技能。基层文化工作者应肩负起自身责任并真正认识到自身工作在爱国主义教育中的作用,认识到自身工作是非常光荣的。基层文化工作者在进行群众文化建设过程中可以融入相应的文娱活动并利用专题活动做好爱国主义教育、培养爱国主义精神、树立爱国主义思想、发扬爱国主义精神。但是还有一部分基层文化工作者在工作过程中并没有真正将群众文化建设与爱国主义教育进行真正的融合,在进行群众文化建设时更凸显娱乐性并没有融入爱国主义教育,此种方式是错误的,因此应进行纠正。假如在进行基层文化建设过程中只突出娱乐性,忽视了政治思想教育,就无法起到真正的作用。因此在进行基层群众文化建设过程中应充分与爱国主义教育融合并积极进行爱国主义教育,提升基层群众文化建设水平。

2.2 基层群众文化建设与爱国主义教育人员整体素质偏低

以往在进行基层群众文化建设过程中文化活动多以娱乐性活动为主,缺少了爱国主义教育的内容。在新的发展时代基层群众文化工作者应勇于承担起自身的责任并从思想深处认识到自身工作的阵地作用,对文化建设内容进行丰富并在其中融入爱国主义内容,引导群众积极参与

到爱国主义教育中,真切感受爱国主义精神,激发出爱国精神。基层群众文化工作者在进行群众文化建设过程中应将习近平主席新时代中国特色社会主义思想作为根基,始终坚持四个自信,理论自信、道路自信、文化自信、制度自信,在对群众进行思想教育时应始终落实社会主义核心价值观,培养新时代凝聚力高的新型人才。基层群众文化建设者应始终站在时代发展的前沿,不断学习先进的文化知识,掌握先进的工作理念,学习更多的爱国主义教育方法并根据时代发展要求精心打造群众文化工作平台,在平台中积极进行爱国主义教育,组织不同的活动,保证活动的灵活性、积极性,通过各项活动保证让基层群众更深刻的感受爱国主义精神,但是现阶段由于基层文化建设工作者专业素质偏低,整体工作还存在欠缺。

2.3 基层群众文化建设未完全与爱国主义教育进行融合

爱国主义教育在基层群众文化建设中的不断开展也取得了非常傲人的成绩,也积累了更多的经验。一方面创作出经典爱国主义题材的剧目,京剧剧目有《沙家浜》、《穆桂英挂帅》、《红灯记》等;越剧剧目有《枫叶如花》、《红色浪漫》、《八女投江》等;昆剧剧目有《草庐记》、《牧羊记》等。二是文艺工作者也创作出大量的爱国主义题材歌曲,这些歌曲一代代传唱,《义勇军进行曲》、《歌唱祖国》、《我和我的祖国》、《红领巾相约中国梦》等。还应将重点放在基层群众文化与爱国主义结合的文化作品中,但是此类作品并不多,即使在结构、形式方面也无法满足群众需求,因此需要基层群众文化工作者不断深入到工厂田间,在群众中找寻灵感,创作出更多的满足爱国主义者教育要求的作品,这也是基层群众文化建设工作者需要面对的新局面与新课题^[2]。

3 基层群众文化建设中加强爱国主义教育的路径

3.1 对爱国主义教育进行创新

在新的发展时代我国在进行爱国主义教育时应始终将中华民族伟大复兴中国梦作为主题,抓紧时代的脉搏对爱国主义教育进行创新,爱国主义教育的主题与本质应围绕中华民族伟大复兴开展,利用先进的教育理念得到良好的教育结果,同时提升广大人民群众的凝聚力、创新力。将中国梦融入到爱国主义教育中。一是基层文化建设工作者应充分认识到中华民族伟大复兴中国梦教育的重要性并采用新理念、新模式进行教育,从而让基层群众可以明确知晓中华民族伟大复兴中国梦的具体内涵与意义。要想实现中国梦应在群众间构建起共同的理想并将中国梦作为桥梁不断构建起家国梦,提升广大群众的凝聚力,实现中国梦教育目标。二是采用科学合理的方式对基层群众进行引导,让人民群众真切认识到中华民族伟大复兴中国梦的重要性,将中国力量、中国精神、中国凝聚力进行弘扬并勇于迎接未来更加严峻的挑战,始终发挥出艰苦奋斗的

精神品质。三是基层群众文化建设工作者在进行爱国主义教育过程中应始终坚持中国特色社会主义,明确要想实现中华民族伟大复兴中国梦应始终坚持中国特色社会主义道路。进一步深化中国梦教育,通过讲解中国特色社会主义故事,进一步宣传中华民族复兴思想,提升全民族的自信心。

基层群众文化建设中充分体现出爱国主义本质并积极开展四史教育。在新的发展时期爱国、爱党教育是实现社会主义中国梦的主题,一是对新时代爱国主义教育内容、形式等进行创新,并充分显现出爱国主义的本质。通过基层文化建设工作者的正确引导广大群众热爱我们的国家、热爱中国共产党、热爱社会主义,让广大群众深刻认识到只有共产党才是中国发展的根基,没有共产党就没有强大的祖国。二是基层文化建设过程中要讲好党史还应讲好新中国成立史,通过爱国主义教育让基层群众可以深切的感受到中国共产党是历史社会发展的必然选择。要想实现中国特色社会主义发展目标应始终坚持中国共产党的领导,使我们的国家更加富强、使人民更加富足。三是基层文化建筑工作者还应讲好社会主义发展史与改革开放史,并让人们充分认识到中国特色社会主义建设的好处,始终坚持社会主义发展道路与改革开放。

全面落实爱国主义教育并将爱国主义教育进行不断创新。我们的党已经成立一百年,经历了革命、建设与改革已经形成了具有中国特色的爱国主义教育理念与方法。在新的发展时期进行爱国主义教育时应应对老内容进行创新、对老方法进行优化并积极探寻新的发展思路。一是充分利用爱国主义教育课堂并在课堂中进行积极的互动,做好交流工作,确保爱国主义更加贴近基层群众并具有良好的实践性。二是通过实践不断改进教育方法,在进行爱国主义教育时应充分发挥出红色旅游基地、国防教育基地、国家级英雄纪念馆的作用,作为爱国主义教育的重要基地,通过参观、宣讲等方式在群众中建立起爱国、强国、报国的精神品质。在开展爱国主义教育过程中还应利用入团、入党、入队等仪式形成爱国教育主题活动。深入挖掘优秀的传统文化并在清明节、中秋节、春节等传统节日中开展非物质文化遗产的宣传,弘扬传统文化,培养家国情怀。三是在新媒体时代在基层文化建设工作者应充分利用网络技术,对爱国主义教育形式、手段进行创新,在网络空间中发布爱国主义教育题材,让基层群众可以在电脑中、手机中实时学习爱国主义教育内容,保证爱国主义教育时效性^[3]。

3.2 采用纪念文化对爱国主义教育内容进行丰富

基层文化建设中也可以采用纪念文化践行爱国主义

教育,可以在国家纪念日组织不同形式的纪念活动,从而对爱国主义教育内容进行丰富同时也可以重新诠释新时代爱国主义教育内涵。纪念文化可以对信仰进行巩固并可以与爱国主义教育价值统一,通常采用的纪念形式以相应的仪式为主,通过纪念仪式进行爱国主义教育并激发出基层群众的爱国情绪,巩固民族精神;在爱国主义教育中采用纪念仪式可以将爱国主义形象化、具体化、生活化,更好的激发出基层群众的家国情怀。如国庆节是纪念国家成立的法定纪念日,基层文化建设者组织国庆节纪念仪式可以提升基层群众的爱国主义精神与民族自豪感。同时丰富的国庆节纪念活动可以成为爱国主义教育的载体,激发民族精神、提升国家凝聚力与民族自信心,更好的促进国家经济发展与建设,提升国家综合国力^[4]。

3.3 在基层群众文化建设中融入爱国主义精品佳作

要想保证爱国主义教育效果在进行基层群众文化建设时应创作更多爱国主义精品佳作,保证在新的发展时代基层群众文化建设者可以正确认识自身使命。构建基层群众文化建设与爱国主义教育精品佳作创作制度并将群众喜闻乐见的作品进行分享,同时可以对作品进行分类,分为高品质作品、低品质作品,并将其作为工作考核、职位晋升的核心内容,从而对基层群众文化建设者进行激励,创作出更多的符合时代发展的精品佳作^[5]。

4 结语

综上所述,基层文化建设者也是爱国主义思想的践行者与弘扬者,因此在进行基层文化建设时应不断加强爱国主义教育,通过爱国主义教育提升基层群众的国家自豪感、国家凝聚力。同时丰富基层文化建设形式、作品,从而推进爱国主义教育的全面落实,激发出爱国情怀,报效国家。

[参考文献]

- [1] 李晓娟. 基层群众文化建设中加强爱国主义教育的策略[J]. 边疆经济与文化, 2022(2): 93-95.
- [2] 王佩弦. 纪念活动与新时代爱国主义教育路径研究[J]. 党史博采(下), 2021(12): 61-63.
- [3] 邱尹, 曾令辉. 论新发展阶段爱国主义教育创新发展的时空向度[J]. 思想政治教育研究, 2021, 37(6): 121-125.
- [4] 贾文龙, 邢军梅, 冯玉倩. 新时代爱国主义教育研究[J]. 现代职业教育, 2021(35): 1-3.
- [5] 刘云华. 新时代爱国主义教育在校园文化建设中的实践路径[J]. 办公室业务, 2021(10): 79-80.

作者简介: 李银凤(1984.10-), 毕业院校: 山东大学政管学院, 所学专业: 行政管理, 当前就职单位: 新疆伊斯兰经学院伊犁分院, 职务: 教研室主任, 职称级别: 中級十級。

浅论石油石化优良传统在社会主义核心价值观中的体现

左湘军

中国石化集团共享服务有限公司武汉服务部, 湖北 武汉 430073

[摘要]培育和弘扬核心价值观,有效整合社会意识,是社会系统得以正常运转、社会秩序得以有效维护的重要途径,也是国家治理体系和治理能力的重要方面。把社会主义核心价值观融入国家治理和文化体系中、融入社会生活中,使之成为全社会普遍遵循的行为准则,是一项长期、艰巨的历史任务。石油石化人在深刻领会社会主义核心价值观深远内涵的基础上,根据石油石化行业特点,不断拓展丰富作为中华民族伟大精神重要组成部分的大庆精神、铁人精神等宝贵精神财富,塑造并恪守立意高远、能够凝聚共识、指引方向、内生动力的企业使命、核心价值观和愿景,增强弘扬、传承石油石化优良传统的自觉性和坚定性,以反映国家、社会新的发展要求。

[关键词]核心价值观;石油石化优良传统;企业文化;企业员工;思想教育

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6300

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Brief Discussion on the Embodiment of the Fine Tradition of Petroleum and Petrochemical in the Socialist Core Values

ZUO Xiangjun

Wuhan Service Department of Sinopec Group Shared Services Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430073, China

Abstract: Cultivating and carrying forward core values and effectively integrating social consciousness is not only an important way for the normal operation of social system and the effective maintenance of social order, but also an important aspect of national governance system and governance ability. It is a long-term and arduous historical task to integrate the socialist core values into the national governance and cultural system and into social life, so as to make it a code of conduct generally followed by the whole society. On the basis of deeply understanding the far-reaching connotation of the socialist core values and according to the characteristics of the petroleum and petrochemical industry, the petroleum and petrochemical people continue to expand and enrich the valuable spiritual wealth such as Daqing spirit and iron man spirit, which are important components of the great spirit of the Chinese nation, shape and abide by the corporate mission, core values and vision with lofty ideals, consensus, direction and endogenous power, and enhance the promotion carry forward the consciousness and firmness of the fine tradition of petroleum and petrochemical to reflect the new development requirements of the country and society.

Keywords: core values; fine tradition of petroleum and petrochemical industry; corporate culture; enterprise employees; ideological education

任何一个社会都存在多种多样的价值观念和价值取向,要把全社会的意志和力量凝聚起来,就必须要有与这个社会经济基础和政治制度相适应并能形成广泛社会共识的核心价值观。培育和弘扬核心价值观,有效整合社会意识,是社会系统得以正常运转、社会秩序得以有效维护的重要途径,也是国家治理体系和治理能力的重要方面^[1]。十八大以来,中央对中国社会未来发展提出了一系列新理念、新政策,提出了 24 字的社会主义核心价值观。在当代中国,我们的民族、我们的国家所坚守的社会主义核心价值观,就是党的十八大报告所提出并倡导的富强、民主、文明、和谐,自由、平等、公正、法治,爱国、敬业、诚信、友善。

核心价值观是一个民族、一个国家发展进步的思想旗帜,也是民族和睦团结、国家长治久安的重要“稳定器”。核心价值观在一定社会的文化中起中轴作用,是决定文化性质和方向的最深层次要素。核心价值观不同于某一思想

理论,它关系一个民族价值系统的建设,带有基础性、根本性。每个社会大众可以拥有自己的价值选择,但必须是在坚守主流价值的基础上进行的,因此在建设中国特色社会主义道路上,我们必须把社会主义核心价值观确立起来,驻存于灵魂深处,对我们的价值目标、价值取向起引领作用,对多元价值观起整合作用,对社会的意志和力量起凝聚作用,对我们的精神提升起奠基作用^[2]。

石油石化优良传统犹如一支不断传递的火炬,经历数代石油人的传承与沉淀,得以发扬光大。“为国分忧、为民族争气”的爱国主义精神;“宁可少活 20 年,拼命也要拿下大油田”的忘我拼搏精神;“有条件要上,没有条件创造条件也要上”的艰苦奋斗精神;“干工作要经得起子孙万代检查”“为革命练一身硬功夫、真本事”的科学求实精神;“甘愿为党和人民当一辈子老黄牛”的奉献精神,这些经过历史检验的石油石化优良传统,都是在漫长的石油石化工业史中传承下来的精神标杆,历经时间的洗礼,

历史的沉淀，已然成为我们的“传家宝”。不管是过去、现在还是将来，石油石化优良传统始终是石油石化行业的立身之本、发展之魂、力量之源，始终是企业发展的宝贵精神财富。

培育和践行社会主义核心价值观，是实现我们“中国梦”这一伟大目标的关键。践行社会主义核心价值观、弘扬石油石化优良传统，关系到我们石油石化行业的发展，关系到石油员工的价值取向。在社会主义核心价值观日益深入人心的背景下，作为一名中国石化人，现不揣浅陋，就如何弘扬传承石油石化优良传统谈点粗浅认识，以期抛砖引玉。

1 传承精神，要不断坚定员工的信念信仰

我国石油石化工业发展的缩影，既是一部艰苦创业的奋斗史，也是一部优良传统的传承史。传承，是最好的致敬。通过传承，我们才能深刻认识“石油石化优良传统”的孕育、形成、生发与升华。从铁人王进喜喊出“石油工人一声吼，地球也要抖三抖”那一刻起，“三老四严”（对待革命事业，要当老实人，说老实话，办老实事；对待工作，要有严格的要求，严密的组织，严肃的态度，严明的纪律）、“四个一样”（黑天和白天一个样、坏天气和好天气一个样、领导不在场和领导在场一个样、没有人检查和有人检查一个样）的大庆精神、铁人精神根植中华大地，镌刻在每一个石油石化人的脑海里，流淌在每一个石油石化人的血液里，成为代代相传的精神坐标，引领点燃石油石化行业红色发展引擎。

石油石化优良传统，产生于石油行业继而赓续于石油石化系统，延展于全社会全民族，它丰富了民族精神，是社会主义价值体系的重要组成部分，饱含着石油石化人忠诚于党、服务于人民、忠实于历史的赤子情怀，传承着战天斗地、不畏艰险的红色基因，体现着实事求是、求真务实的思想作风，代表着爱岗敬业、甘于奉献的崇高品格。石油石化优良传统产生于过去，践行于现在，延续于未来，是大庆精神、铁人精神与时俱进的新成果，是新时代石油石化人践行产业报国、实干兴邦一系列理念在石油石化企业落地生根的体现。特别能吃苦，特别能战斗，是石油石化人不变的底色，石油工人四海为家、以企为业、以苦为荣，住着野营房、歇在草棚帐，行走在白天黑地，忍受着严寒酷暑，吃饭只能在荒山野外搭灶、稻田河沟取水，但他们始终高扬“我为祖国献石油”的旗帜，迎着风雪找油，朝着梦想奋进。在当时的历史背景和现实条件下，由石油石化系统提炼、确立并笃信的这些宝贵精神财富，历久弥新，从未因形势的变化而改变。由于其贴近企业实际，体现行业特点，在新的历史条件下散发出独特的魅力和光芒，有的人信守并遵循之，有的人传承并发扬之。无疑，它还将被一代一代的石油石化人不断赋予新的内涵，是我们战胜困难、乐观面对各种挑战的如磐信念。当消极的声音出

现时，当外面的高薪诱惑时，我们唯有把企业当作我们赖以生存的“家”，用心去建好它、维护好它，把自己当做企业的主人翁、单位的“当家人”，把自己的命运同企业的兴衰联系在一起，知难而进、奋发拼搏，用自己的汗水和聪明才智，乃至热血和生命，为企业的持续发展作出自己应有的贡献。

2 传承精神，必须立足中华优秀传统文化

培育和弘扬社会主义核心价值观，必须立足中华优秀传统文化。不忘本来才能开辟未来，善于继承才能更好创新。博大精深的中华优秀传统文化源远流长，积淀着中华民族最深层的精神追求，代表着中华民族独特的精神标识，为中华民族生生不息、发展壮大提供了丰厚滋养，也是我们在世界文化激荡中站稳脚跟的牢固基石。培育和弘扬社会主义核心价值观，应对中华优秀传统文化坚持古为今用、推陈出新，有鉴别地加以对待，有扬弃地予以继承，努力用中华民族创造的优秀传统文化来以文化人、以文育人。

社会主义核心价值观与优秀传统文化道德精髓深度契合，是培育践行社会主义核心价值观的重要价值资源 and 实践源泉。传承石油精神、弘扬石化传统，就是要认真汲取中华优秀传统文化的思想精华和道德精髓，这是向历史寻找智慧，从根脉汲取力量的选择。文化脉络的接续，所汇集充盈起的磅礴气势和绵延不竭的强大动力，是当前我们打造良好企业文化的基础。

3 传承精神，要持续打造良好的企业文化

培育和践行社会主义核心价值观不仅是新时期加强石油石化企业员工队伍建设的重要内容，也是企业文化建设的重要内容。企业文化是指基于共同价值之上，企业全体员工共同遵守的目标、行为规范和思维方式的总称。石油石化系统经过长期的历史积淀，凝聚形成的石油石化优良传统，是石油石化人的精神支柱，是石油石化人几十年来接力奋斗的文化积淀，也是我们核心竞争力和独特文化优势的集中体现。进入新时代，我们必须以石油石化优良传统对干部员工进行深刻有效的思想洗礼、灵魂净化、作风锤炼，塑造共同价值观。

以社会主义核心价值观引领石油石化企业文化建设是势所必至、时所需^[3]，积极探索加强石油石化优良传统教育的新形式和新方法，坚持不懈地融入到企业文化建设之中，是石油石化系统进行企业文化建设不能忽视的重要任务。通过开展道德模范、身边榜样评选宣传，常态化抓好石油石化优良传统再学习再教育活动；通过引导干部员工深刻理解“苦干实干”“三老四严”的实质内涵，筑牢企业员工的思想基础，着力培育新一代“铁人式”干部员工队伍，直面困难和挑战；通过宣传片、书籍和大量媒体舆论营造良好的企业文化，将石油石化优良传统体现在企业文化中，成为石油石化人深入骨髓的理念，一代代不断更新传承，将石油石化优良传统发扬光大；通过不断加

强石油石化优良传统传播载体、传播方式的建设和迭代,与时俱进,筑牢听党话、跟党走共同思想基础,使石油石化优良传统成为全体干部员工的思想主脉和行为方式,最大限度地凝聚起了新时期干事创业、敢打硬仗、勇创一流的精神力量;通过利用群众喜闻乐见的方式传播,讲大家听得懂、听得进的话,结合当下融媒体时代特色,丰富载体,利用各种各样的方式讲述石油石化人自己的故事。总的来说,就是要努力丰富企业文化建设的思想内涵,探索更加有效的教育文化载体,不断增强开展石油精神石化传统教育的针对性和实效性,让石油精神石化传统落地生根。

4 传承精神,要对员工开展持之以恒的思想教育

社会主义核心价值观教育作为企业精神文明建设的基础和灵魂,是推动企业和谐稳定发展的重要精神支柱。随着企业改革发展进程的不断深化,不断加强和改进对企业员工社会主义核心价值观的思想教育,培养打造一支思想好、素质好、作风硬的员工队伍,对助推企业跨越发展具有重要的现实意义^[4]。在市场经济条件下,石油石化系统员工在思想上不可避免地要打上思想多元的烙印。用社会主义核心价值观统一广大员工的思想,并转化为自觉的行动,建设一支理想信念坚定、素质过硬的职工队伍,既是新时期石油石化行业的历史使命,也是石油石化企业文化建设的重要内容。员工是新时代石油石化优良传统的传递者,央企虽是金字招牌,但也只有让广大员工产生强烈的归属感,获得价值认同,不断激发职业自豪感,愿意用自己点滴行动去擦拭她,这块招牌才会越擦越亮,大家也才能在工作中体会到孜孜以求、为之奋斗的快乐,会将其当作人生重要的一部分。

培育和弘扬社会主义核心价值观是一个知行合一的过程,人们的认知认同是重要前提。培育和弘扬社会主义核心价值观,必须强化行为实践和制度保障,重在落细、落小、落实上下功夫,使之日常化、具体化、形象化、生活化,使人们在实践中不断增强对其认知,成为人们日常工作生活的基本遵循。在中国特色社会主义进入新时代的背景下,还需不断传承和发扬石油石化优良传统,改革再出发、奋进不止步,在不断传承、不断进步中永葆青春本色、勇立时代潮头。传承石油精神、弘扬石化传统,不是对老一辈石油典范的简单模仿,而是要深刻领会石油精神石化传统的实质,吸取精髓,抓住核心,并赋予石油精神石化传统新的时代内涵,在传承的基础上创新,在发扬的过程中创造。传承石油精神石化传统的方式有很多种,比如开展弘扬石油精神石化传统的主题实践活动,树立劳模、工匠等典型模范,组织开展“石油故事我来说”“石化精神我来讲”等活动,充分运用抖音、新媒体等网络阵地,用图片及视频的形式创新传播石油石化精神的载体,让石油石化精神真正走入员工心中。

5 传承精神,要锤炼奉献奋进的实干作风

特别能奉献,特别能担当,是石油石化人闪亮的本色,选择了石油,就意味着选择了奉献。我国石油石化工业在由小到大、由弱变强的发展过程中,战胜了各种困难,跨越了各种关口,靠的就是苦干实干、奉献奋进的拼劲和韧劲。大庆油田会战初期,面对恶劣的自然环境,王进喜带领队员们喊出了“北风当电扇,大雪是炒面,天南海北来会战,誓夺头号大油田。干!干!干!”的豪言壮语,体现了一种革命乐观主义精神。当年的胜利油田会战在一片盐碱滩上展开,石油人住的是地窝子、干打垒,吃的是地瓜干、糠菜团,喝的是盐碱水,硬是靠着人拉肩扛、自力更生、艰苦奋斗,建成了我国第二大油田。

今天的石油石化人不用再住“干打垒”,不用再跳泥浆池,不需要流血牺牲,但石油石化行业的特性使得部分企业和岗位远离城市,工作环境相对较差,特别是有的油田分布在沙漠戈壁之中,自然环境恶劣,工作生活艰苦。中华民族对工业血液、能源安全的需求和呼唤一如既往,行业的客观条件也要求新一代石油石化人能够吃苦耐劳、承受压力,有艰苦创业的精神、甘于奉献的品质。无论过去、现在还是将来,这种实干作风始终是支撑我们攻坚克难、不断前行的精神动力。对于大部分员工来说,现在条件好了,工作生活环境不那么艰苦了,出行有汽车,办公有电脑,很多一线岗位实现了信息化自动化,但越是这样,越要发扬艰苦奋斗的精神,在思想上艰苦奋斗、在学习上艰苦奋斗、在工作上艰苦奋斗,干出更加出色的工作业绩。

6 传承精神,要精准服务攻坚克难的目标任务

特别能进取,特别能创新,是石油石化人骄傲的成色。新时代石油精神石化传统离不开“苦干实干”,离不开“创新创效”。大力弘扬以“苦干实干”“三老四严”为核心的石油精神,和以“求真务实、精细严谨、家国情怀”为主要内涵的石化传统,关键在于准确把握时代新要求、石油新使命,找准当前的目标任务,保持奋发有为的精神状态、甘于奉献的思想境界、勇于创新的工作热情,催发攻坚克难真行动。

一是要善于学习。作为石油石化人,学习是根本也是关键,只有不断地学习,才能跟上这个时代的脚步,只有不断地钻研,掌握新的技能,才能为企业发展做出贡献。因此,应加强自身的技能学习,做业务上的尖子兵、实践中的实干家。二是要真抓实干。新时代的石油精神石化传统仍然离不开苦干实干。只有将“苦干实干”“三老四严”落实到工作中,将日常工作做实、做细、做精,实现自我能力的提升,才能为企业的发展注入新活力。面对各种发展任务目标,我们要从“实”处着力,干实事、出实招、见实效,发扬钉钉子精神,确保各项工作都能见到实效。三是要严字当头。要从严要求自己,自觉抬高起点,坚持“有第一就争,有红旗就扛”,自我加压,深挖潜力,不断向更高的工作水平迈进。工作过程中要严、细、实、精、

准、新、快,如此才能创造出高质量、高效率的工作业绩。四是要勇于创新,坚持从理论探索到大胆实践,从做好“规定动作”到创新“自选动作”,用新思路促进新改革,用新改革谋取新出路。

7 结论

石油石化优良传统是坚持党的领导、发挥党的政治优势的实践成果,是激励石油石化人永远奋斗的强大精神动力。弘扬石油石化优良传统,就是要树立正确的利益观、苦乐观,始终把国家利益放在第一位,不怕苦,敢吃苦,能吃苦,以顽强的意志正视困难、战胜困难,为国家富强、民族复兴、人民幸福不断作出新贡献;就是要始终保持实事求是的作风,脚踏实地,勤奋工作,努力创造经得起实践、人民、历史检验的工作实绩;就是要树立正确的奋斗观奉献观,永葆“我为祖国献石油”的豪情壮志,敢于担当、迎难而上、甘于奉献,勇于挑最重的担子,敢于啃最硬的骨头,善于接最烫手的山芋;就是要坚定理想信念,把初心记在心上,把使命扛在肩上,自觉肩负起新时代的责任使命,在改革发展中立足岗位,拼搏奉献,建功立业;

就是要动员广大干部职工凝心聚力、真抓实干,把严细实的优良作风转变为攻坚克难的强大正能量,为企业内强管理、外树形象、走向一流提供共同的价值遵循^[5]。

[参考文献]

- [1]黄德祥.以社会主义核心价值观引领企业文化建设[J].企业文明,2016(5):71-72.
- [2]葛锦芳.培育和践行社会主义核心价值观,弘扬石油石化优良传统的实践与探索[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2018(11):22.
- [3]易静.浅谈以社会主义核心价值观引领石油企业文化建设[J].企业文化旬刊,2016(4):25.
- [4]赵朝阳.浅谈加强企业员工社会主义核心价值观教育[J].经营者,2014(2):1.
- [5]冯春艳.中国石化:矢志建设世界一流企业文化[J].企业文明,2017(10):2.

作者简介:左湘军(1977-)男,助理政工师,助理会计师,湖南湘潭人,毕业于长江大学思想政治教育专业。现供职于中国石化集团共享服务有限公司武汉服务部。

浅谈碳达峰碳中和背景下钢铁行业高质量发展的研究

赵连增¹ 杨涛²

1 河北鑫达钢铁集团有限公司, 河北 唐山 063000

2 生产运营管理中心绿色高质量发展推进办公室, 河北 唐山 063000

[摘要]我国粗钢产量约占全球的 57%，是全球最大的钢铁生产国，也是当前碳排放量最大的国家。在中国，钢铁行业碳排放占全国碳排放的 18%，仅次于电力行业，是碳中和的重要责任主体。钢铁行业实现碳达峰、碳中和既是实现习近平主席对世界碳达峰、碳中和承诺的重要一环，也是中国作为负责任大国的具体表现，更是实现中国高质量发展的必然要求。

[关键词]碳中和；碳达峰；钢铁行业

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6332

中图分类号: F272

文献标识码: A

Brief Discussion on Research on High Quality Development of Iron and Steel Industry under the Background of Carbon Peak and Carbon Neutralization

ZHAO Lianzeng¹, YANG Tao²

1 Hebei Xinda Iron & Steel Group Co., Ltd., Tangshan, Hebei, 063000, China

2 Green and High Quality Development Promotion Office of Production and Operation Management Center, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract: China's crude steel output accounts for about 57% of the world. It is the world's largest steel producer and the country with the largest carbon emission at present. In China, the carbon emission of steel industry accounts for 18% of the national carbon emission, second only to the power industry. It is an important subject responsible for carbon neutralization. The realization of carbon peak and carbon neutralization in the iron and steel industry is not only an important part of the president's commitment to the world's carbon peak and carbon neutralization, but also a concrete manifestation of China as a responsible power, and an inevitable requirement for China's high-quality development.

Keywords: carbon neutralization; carbon peak; steel industry

1 碳达峰、碳中和的内涵

碳达峰: (peak carbon dioxide emissions) 就是指在某一个时段, 二氧化碳的排放不再增长达到峰值, 之后逐步回落。

碳中和: 碳中和是指企业、团体或个人测算在一定时间内直接或间接产生的温室气体排放总量, 通过植树造林、节能减排等形式, 以抵消自身产生的二氧化碳排放量, 实现二氧化碳“零排放”。

2020 年, 习近平主席在联合国大会中宣布中国将提高国家自主贡献力度, 采取更加有力的政策和措施, 二氧化碳排放力争于 2030 年前达到峰值, 争取在 2060 年前实现碳中和, 为中国实现碳中和碳达峰设定了时间节点。

2 钢铁行业的碳中和、碳达峰现状

钢铁被称为“工业的粮食”, 是目前人类使用量最大的金属材料, 以其强度高、机械性能好、储备量大、成本低、适合大规模生产的特点被广泛应用于各个领域。碳中和目标实现, 钢铁首当其冲, 工信部表示从 2021 年开始, 确保粗钢产量同比下降, 严禁新增钢铁产能, 坚决压缩粗钢产量, 全国各地区也制定了钢铁行业相关碳达峰的政策, 具体如下:

3 碳达峰、碳中和对钢铁行业发展的影响

碳达峰、碳中和战略对钢铁企业经营的影响

3.1 宏观

3.1.1 兼并重组形成新产业布局

碳达峰、碳中和对钢铁行业最大影响为对企业运营的影响, 为实碳达峰、碳中和, 企业不得不淘汰落后产能, 以最快的速度进行设备更新换代。从中国钢铁企业的现状来看呈现了以京津冀、长三角、东三省、冀中南等大钢铁聚集区, 中国的大型钢铁企业多为多国有钢铁, 资金雄厚, 投融资较中小型钢民营铁企业有较大优势。未来十年国内钢铁行业可能需要在低碳工艺技术上投入 1 万亿左右资金。因此, 碳达峰、碳中和对资金不雄厚的民营钢铁企业的影响更严重, 这也将加速中国钢铁行业的兼并和重组。如: 宝钢先后重组武钢、马钢、重钢、太钢, 中国宝武的产能规模超过了 1 亿吨, 成为全球最大的钢铁生产商; 建龙先后并购海鑫、西林、申银特、海威等企业; 沙钢入主东北特钢; 德龙重整渤海钢铁组建新天钢等。这也将继续优化中国钢铁产业的产业布局, 使之更加合理, 形成规模化聚集效应, 形成多超多强的局面。长期来看, 这对提升中国钢铁行业世界竞争力, 利大于弊。

3.1.2 钢铁企业全球化速度加快

中国钢铁行业的碳中和、碳达峰最直接的影响是运营成本压力大, 企业属于盈利性组织, 要想长久续存, 就必

表 1 钢铁碳达峰的政策

省/市	碳达峰政策（钢铁相关）
上海	2025 年之前达峰。根据《上海市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》，“着力推动电力、钢铁、化工等重点领域和重点用能单位节能降碳，确保在 2025 年前实现碳排放达峰，单生产总能耗消耗和二氧化碳排放降低确保完成国家下达目标。”
江苏	发布《省发展改革委省生态环境厅关于对钢铁企业实施超低排放差别化电价政策的通知》，钢铁企业超低排放差别化电价政策 2021 年 1 月 1 日起执行至 2025 年 12 月 31 日
天津	加快实施碳排放达峰行动。推动钢铁等重点行业率先达峰和煤炭消费尽早达峰。完善能源消费双控制度，协同推进减污降碳，实施工业污染排放双控，推动工业绿色转型
甘肃	要求对钢铁、铁合金、电解铝、锌冶炼、电石、烧碱、黄磷、水泥等八个高耗能行业企业的产能，按照允许类、限制类、淘汰类分别执行的差别化电价政策。限制类每千瓦时加征 0.1 元、淘汰类每千瓦时加征 0.3 元（水泥每千瓦时加征 0.4 元、钢铁每千瓦时加征 0.5 元）
内蒙古	从 2021 年起，不再审批钢铁（已进入产能置换公示阶段的，按国家规定执行）、焦炭、水泥（熟料）、平板玻璃、超高功率以下石墨电极、铁合金、电解铝、氧化铝、蓝宝石、无下游转化的多晶硅、单晶硅等新增产能项目
湖南	从经济结构、产业结构、能源结构低碳化转型，钢铁、建材、有色、化工、石化、电力等高耗能行业实施达峰行动，减少建筑能耗和优化建筑用能结构，在控制交通活动排放、优化交通方式构成与运输体系组织方式、提高燃料利用效率等重点领域齐发力

须寻求突破方法。影响其一就是海外的股权投资或者建厂，如宝武钢铁与沙特阿拉伯阿美公司达成协议，进行海外投资，这种形式也将成为钢铁行业全球化一个趋势。

3.1.3 设备升级致使结构性失业

钢铁行业属于劳动密集型产业，多为技术工种，但是钢铁行业工人的专业化程度普遍不高，钢铁行业的碳达峰、碳中和最主要的措施就是设备优化升级、采用自动化水平高、污染小、利能源利用率高、人力需求少的新设备，但是一线钢铁员工的素质与最新的生产工艺匹配度会较差，传统的粗放式生产模式下的工艺流程塑造下的工人已经不再适用，这可能会导致钢铁行业内发生一定规模的结构性失业。

3.1.4 供应链企业联系更加密切

钢铁行业的主要原料为铁矿石、中国的铁矿石品质普遍不高，目前国内钢铁产能的 90%采用的是高碳排放的高炉—转炉工艺，钢铁行业的燃料主要为焦炭、焦煤，目前国内对煤炭的限制较大，因此碳达峰、碳中和背景下对企业的供应链系统提出更高的要求，安全性和稳定性的刚性需求更加强烈。

3.1.5 环保部门监管更加严格

碳达峰、碳中和措施下，国家对环保事业尤为重视，最新出台了《2021 年中华人民共和国环境保护法》，这对企业提出了更高要求。目前环保部门可对钢铁企业实行全程动态监控，一旦因为设备故障、操作不当等原因出现超标行为，企业很可能收到罚款，甚至停产改造等处罚，影响企业的发展。

3.1.6 市场竞争愈加激烈

碳达峰、碳中和涉及到各行各业，也提出了较高的要求，绿色、环保、安全，低碳成为新的代名词。由于钢铁产品的广泛适用性特征，与各行各业联系均较密切，比如：建筑业基础材料、汽车行业整车、车门、精密铸造行业的零部件等等，作为下游的供应链产业，产品的品质要求也更高，市场的竞争压力也会越来越大，市场将进入白热化

阶段，品质决定命运，质量决定发展。

3.1.7 尖端人才需求旺盛

碳达峰、碳中和涉及多领域、多学科，传统的人才供应模式也将改变，高端的智能制造人才、自动化电气化人才、多学科交织的复合型管理人才的需求量会更大，这也将有较大的缺口，人才供应的问题将会是每个钢铁行业、乃至整个制造业最棘手的问题。

3.2 微观

3.2.1 企业现代化管理方式升级

碳达峰、碳中和引导的设备升级换代的改变，会促使企业转变管理方式，如更加精细化、扁平化的管理，传统的厂、工、段的模式将会变成自组织的形式，学习型的组织将会建立，TPM 全面启动，6S 目视化管理深入人心，JIT 生产、需求定制化的生产更加灵活，生产更加高效，人员的专业化程度提升，人员的管理将会更加定置化，因才施策或成主流。

3.2.2 智能绿色数字化建设加快

中国碳达峰、碳中和是战略性布局，绿色高质量发展是必然要求，绿色高质量的具体表现就是能源节约、环境友好，钢铁行业将通过智能互联的方式，形成数字经济，供、产、储、消、售等各个环节将通过互联网的形式来展现，更加便捷的供应系统、更直观的生产控制、更加合理的仓储管理、更加公开透明的消费体验、更加人性化的售后服务，将来带一次钢铁产业革命的升级。

3.2.3 厂区规划及布局更加合理

碳达峰、碳中和对厂区规划提出了更高的要求，合理的布局，优化升级的改造空间，计划的专业性更高，将最大限度的避免流程和工艺上的浪费，空间利用率会更加高效和立体，车辆、人员动线更加合理，以最小的成本产生更大的价值创造。

3.2.4 人力资源结构优化升级

未来钢铁行业的人资资源结构将以机器为主，大机器

生产或代替简单的人力劳动,专业劳动技术人才在人才结构中的比例会大幅度提高,并且员工总数量会逐步降低,人资资源成本也将继续降低,人力资源的成本构成或主要是人员工资成本或者人员培训的成本。

4 碳达峰、碳中和背景下钢铁行业如何保持竞争优势

4.1 管理精益高效

坚定不移的推进精益化管理方式,首先要做的就是搭建企业精益管理组织架构,专岗专职负责建立全员精益管理思维,并通过持续改进,建立全员精益管理的思想,充分发挥精益管理在降本增效的现实性效能。以最小的消耗创造更大的企业效益;以市场为导向,生产市场需要的产品,将零库存、零缺陷等最为永恒的追求,减少返工成本,实现企业的资源优化配置性发展。

4.2 产业优化升级

充分利用工业互联网兴起带来的工业网络搭建、信息平台建设、工业数据流通、数据安全保障等,使精益生产的潜力被真正激发,通过收集的数据现象,看到生产工艺和流程中实际存在的问题,通过专业化的分析,持续改进,持续提高。

4.3 产品绿色尖端

钢铁企业要树立正确的产品观,未来企业生存的决定因素是产品,产品质量的好坏直接关系到企业的生存和发展,钢铁企业应根据市场的需要,通过投资和研发,制造出本企业的尖端核心产品,为企业建立起一条护城河,保持本企业在行业中的竞争优势。

4.4 工艺安全环保

目前我国钢铁行业工艺流程仍以碳排放量高的高炉—转炉法为主,其在粗钢总产量中的占比高达90%,而排放量相对较低的电弧炉冶炼法产量仅占10%左右。而目前全球粗钢生产中电弧炉冶炼法产量占比约为28%,中国的电炉钢比例也远低于世界平均水平。要积极推动由高炉—转炉法转向电弧炉冶炼法,探索生产工艺中可再生能源的利用。

4.5 行业产业融合

钢铁处在很多行业的基础产业链的下端,要充分利用不同行业的特点,实现产业融合、实现协同联动,在碳中和背景下,钢铁行业不仅需要革新自身的生产过程,还需要通过与化工、能源等其他行业进行融合发展,从全产业链的角度来降低CO₂排放。

4.6 打造绿色工厂

钢铁行业仅依靠自身改造无法完全实现CO₂净零排放的情况下,购买“森林碳汇”也是一个实现碳中和的可行路径,通过植树造林、植被恢复等措施,吸收大气中的二氧化碳,从而实现“碳”的捕获和固定,但是“森林碳汇”由于森林种植面积的限制,与真正的实现碳中和差距较大;针对

工艺特点开发应用CCUS(Carbon Capture, Utilization and Storage)即碳捕获、利用与封存技术,通过CCUS技术可以把生产过程中排放的CO₂进行提纯,继而投入到新的生产过程中,实现CO₂资源化利用,但是目前CCUS技术尚未成熟,开发成本高是一项重要的制约因素,即便如此,打造绿色工厂仍是当前情况下最有效的形式之一。

4.7 利用碳交易市场

全国共有8个碳交易试点,分别是在北京、上海、天津、重庆、湖北、广东、深圳、福建八省。目前,只有发电行业纳入碳交易市场内,钢铁行业作为第二大排放行业,有望与2022年纳入交易试点范围,因此,钢铁行业应提前布局,加大碳交易人才培养、提前对本企业碳排放情况进行摸底排查。根据自身情况积极投身碳交易中,以保持企业竞争优势。

5 结论

(1) 钢铁行业属于碳达峰、碳中和实现路径上的关键领域之一,各钢铁企业应深刻的了解本企业的现状;

(2) 设备优化升级是钢铁行业实现碳达峰、碳中和,必然的选择,应提前做好布局规划,不具备大规模改造的企业,应在工艺和流程中多下功夫,充分利用多产业融合,助力企业发展;

(3) 钢铁行业要加大投资力度,研发出安全环保的钢铁产品,助力碳达峰、碳中和,打造企业核心竞争力;

(4) 转变经营管理思路,深入贯彻落实精益管理理念,提高设备利用效率,降低设备宕机率,稳定生产;

(5) 钢铁企业要重视专业技术人才培养,加大专业投资培训力度,打造钢铁企业可持续发展人才库;

(6) 要充分利用多产业融合、利用互联网思维和大数据,寻找企业面临的实际问题,积极投身碳交易市场,提前做好规划布局。

[参考文献]

- [1] 李元丽. 稳中求进持续推动钢铁行业高质量发展[N]. 人民政协报, 2021-11-02(07).
 - [2] 王其洪. 钢铁行业去产能成效与高质量发展研究[J]. 冶金管理, 2021(13): 127-128.
 - [3] 刘镭, 曲冰, 兰雨. 钢铁行业对大气污染的影响及减排措施分析[J]. 资源节约与环保, 2020(9): 7-8.
 - [4] 宋雪梅. 强化行业企业精益管理, 提升管理效能[J]. 对外经贸, 2021(7): 113-115.
 - [5] 彭文生, 谢超. 碳中和的经济影响与实现路径[N]. 金融时报, 2021-09-06(11).
 - [6] 王京. 碳捕捉新技术清除二氧化碳的研究[J]. 化工设计通讯, 2021, 47(6): 50-51.
- 作者简介: 赵连增(1992.3-)男, 汉族, 河北省唐山市人, 生产运营管理中心绿色高质量发展推进办公室主任助理, 研究生, 研究方向: 体育教育训练学。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

21 Woodlands Close, #08-18,
Primz Bizhub SINGAPORE (737854)

官方网站

www.viserdata.com