



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)

万方数据库收录期刊

RCCSE中国权威学术期刊



2023

1

第4卷 总第11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

2023年·第4卷·第1期（总第11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：3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他权利的行为，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

数字经济统计监测指标体系比较研究..... 田 伟 1
项目预算管理的风险点识别及防控措施..... 程俊杰 4
政府投资审计中常见的问题及对策浅析..... 张俐玲 7
领导干部经济责任审计信息化的实现策略.... 王 娅 10

市场营销

基于市场营销的企业经济管理模式创新研究.....
..... 刘思婵 13

财税金融

企业业财融合中存在的问题及应对措施..... 金超颖 16
企业金融会计风险防范及控制研究..... 闫艳全 19
关于企业财务管理中业财融合问题的探讨... 文婷婷 22
金融科技应用的风险防控研究..... 石班超 25

财经纵横

乡镇经济高质量发展路径建议..... 李言涛 28
财务共享模式下会计核算质量提升措施研究.....
..... 张 艾 31

管理创新

浅谈新时期企业办公室管理及方法创新..... 马昀斐 34

图书档案

浅谈干部人事档案管理与利用的创新..... 李 刚 37
全媒体时代融媒体中心新闻宣传报道档案管理创新策略
..... 褚旭红 40

人力资源

关于新形势下人事考试面临的问题及对策建议思考....
..... 杜 勇 43
企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值探究.....
..... 黄倩倩 46
现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对

策..... 周 静 49
企业经营者的激励问题研究..... 刘凤霞 52
事业单位人力资源管理创新策略探析..... 姜云华 57
机关事业单位人事档案管理信息化建设的研究.....
..... 哈申格日乐 60
探讨互联网+时代施工企业人力资源管理创新路径.....
..... 何 丹 63
电力企业人力资源管理的创新路径探讨..... 杨丽丽 66

思政建设

新时期加强机关基层党建的几点思考..... 熊晓军 69
新时代背景下审计与纪检监察推进腐败治理协同路径探
究..... 林 硕 72
新时期水利企业思想政治工作现状及对策... 马 瑞 75
新时期国有企业党务工作建设的路径创新... 童晓莉 78
新常态下党建引领工会工作发展浅析..... 郭小玉 81

公共管理

物业管理服务收费改革中的问题与对策..... 安光亚 84
文化润疆背景下的新疆文化产业发展趋势分析.....
..... 李银凤 88

综 述

基于软件水平考试的软件测试人才培养模式探索.....
..... 于 营 周 雪 91

产业经济

乡村振兴战略下农业经济发展策略探析..... 刘 晓 94
国内外创意农业发展对比研究..... 马欣怡 97
农业经济管理优化策略研究..... 周海亭 101
浅谈我国农业经济发展的影响因素及对策... 曲鹏帅 104
农业经济管理对农村经济发展的影响..... 崔俊强 108

数字经济统计监测指标体系比较研究

田伟

烟台市农村社会经济调查队, 山东 烟台 264000

[摘要] 数字经济已经成为我国经济高质量发展的新引擎, 而数字经济统计监测指标体系的建立对于我国数字经济健康、快速、可持续发展至关重要。以下在梳理现有研究成果和总结国际组织框架的基础上, 比较分析了国内外主要组织机构、机构成员和国家相关部门关注数字经济统计监测指标体系的异同, 并从基础层、产业层和应用层三个维度构建了数字经济统计监测指标体系。研究表明, 各国和地区针对数字经济发展的不同目标, 在基础层指标、产业层指标和应用层指标上有差异, 但整体上都将促进效率提升作为核心目标, 且根据各自发展情况对不同层级指标进行了扩展。

[关键词] 数字经济; 比较研究; 统计监测指标体系

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8758

中图分类号: F27

文献标识码: A

Comparative Study on the Statistical Monitoring Indicator System of Digital Economy

TIAN Wei

Yantai Rural Social Economic Investigation Team, Yantai, Shandong, 264000, China

Abstract: The digital economy has become a new engine for the high-quality development of Chinese economy, and the establishment of a statistical monitoring indicator system for the digital economy is crucial for the healthy, rapid, and sustainable development of Chinese digital economy. On the basis of reviewing existing research results and summarizing the international organizational framework, the following compares and analyzes the similarities and differences of the digital economy statistical monitoring indicator system between major domestic and foreign organizations, institutional members, and relevant national departments. The digital economy statistical monitoring indicator system is constructed from three dimensions: The basic layer, the industrial layer, and the application layer. Research has shown that different countries and regions have differences in basic level indicators, industrial level indicators, and application level indicators for the development of the digital economy. However, promoting efficiency improvement is the core goal, and indicators at different levels have been expanded according to their respective development situations.

Keywords: digital economy; comparative research; statistical monitoring indicator system

1 数字经济现状

当前, 我国正处在全面建设社会主义现代化国家的关键时期, 我国数字经济发展已进入了快车道, 已经成为推动经济高质量发展的重要力量。习近平总书记在党的十九大报告中提出“推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”, 并把数字经济作为经济高质量发展的新动能。为推进我国数字经济高质量发展, 需建立科学完善的数字经济统计监测指标体系, 准确反映数字经济发展情况。目前, 国内外关于数字经济统计监测指标体系的研究还相对较少, 尚未形成统一共识。本文总结了国内外主要组织机构和机构成员关于数字经济统计监测指标体系的研究成果, 并在此基础上进行了比较分析, 同时结合我国数字经济发展情况提出了我国数字经济统计监测指标体系建设的初步框架建议, 以期为我国构建科学合理的数字经济统计监测指标体系提供借鉴。

2 国内外研究现状

国内主要有马建堂、杨新铭等人基于传统经济与数字经济的融合发展, 构建了包括数字经济规模、结构、效率和影响等四个一级指标, 以及数字产品与服务、数字技术

与创新等二级指标的数字经济统计监测指标体系。国外主要有美国国家统计局 (National Statistical Office) 的《国民经济核算体系——数字经济及其影响》, 美国国家情报委员会 (National Intelligence Council) 的《数字经济指标》, 以及英国国家统计局 (ONS) 的《数字经济框架》等。这些研究成果在一定程度上反映了当前世界各国对于数字经济发展的认识, 但尚没有一个统一、全面地衡量数字经济发展水平的指标体系。在构建我国数字经济统计监测指标体系方面, 仍有许多问题需要进一步研究^[1]。

3 比较分析

在数字经济统计监测指标体系方面, 国外主要组织机构和机构成员已从多个角度提出了一些重要的指标体系。总体而言, 这些指标体系多聚焦于数字经济的网络效应、平台效应、规模效应等方面, 但在具体指标方面尚存一定差异。如联合国数字合作高级别小组所提出的“全球数字经济指标”体系, 关注了网络经济、平台经济和数字化转型等领域; 美国国家科学基金会所提出的“全球数字经济指数”, 则在更大范围内考虑了数字经济对全球经济的影响; 美国国家信息技术研究所所提出的“全球数字化指数”,

则重点关注数字化转型对传统行业的影响；美国国家科学基金会所提出的“全球数字化指数”，则在一定程度上反映了数字技术应用给人类生活、工作和社会发展带来的巨大变化。此外，部分组织机构和机构成员还从不同角度提出了一些重要的指标体系，如美国国家经济研究局所提出的“数字时代指数”。

4 国内外相关研究

4.1 国内外的三种研究范式

从数字经济统计监测指标体系的构建来看，目前国内外主要有三种研究范式。第一种范式是基于单一指标体系的研究，这类研究中有多种指标体系，但往往都将数字经济作为其中一个单独的方面来进行研究，比如张成福等；第二种范式是从数字经济不同领域、不同产业视角出发构建的统计监测指标体系，如谢庆奎等；第三种范式是综合运用多种指标体系，如李扬等。综合上述三种研究范式，国内外主要机构、机构成员和国家相关部门可以基于数字经济本身的视角来构建数字经济统计监测指标体系。主要包括数字经济的基础层、产业层和应用层指标。以“互联网+”、云计算、大数据等为代表的数字技术不断深入融合并快速发展，不仅推动了传统行业的数字化转型，而且在经济社会各领域得到广泛应用。因此，当前国内外在构建数字经济统计监测指标体系时，通常将促进效率提升作为核心目标。

4.2 基础层指标

基础层指标是数字经济统计监测的基础，主要包括网络基础设施、信息安全保障和数据要素等。其中，网络基础设施包括宽带速率、移动宽带接入能力、固定宽带接入能力等，是支撑数字经济发展的物质基础；信息安全保障包括信息系统安全评估、网络安全漏洞扫描与通报、网络安全事件监测和处置、网络安全应急演练等，主要保障数字经济健康有序发展；数据要素包括数据采集和处理技术、数据资源开放共享技术、数据治理与安全保障技术等，主要支撑数字经济创新发展。总体来看，目前国内外对数字经济的基础层指标还缺乏统一的研究，但是在很多文献中都提到了相关指标。如胡晓云等提出，数字化是数字经济发展的基石和核心；姚洋等认为，数字经济统计监测体系应从数字产业化和产业数字化两个方面进行构建。

4.3 产业层指标

数字经济作为一种新的经济形态，其本身并不是一个完整的概念，其内涵和外延随着数字经济发展的不断深化而不断拓展。在当前我国数字经济发展尚处于起步阶段，产业规模较小的情况下，国内外现有的研究主要从以下两个角度来构建数字经济统计监测指标体系。一是以某一行业或领域为基础构建的统计监测指标体系。张成福等从智能制造、智慧城市、智慧物流等 9 个数字经济典型应用场景出发，选取了 23 个指标构建了中国数字经济的统计监测指标体系。谢庆奎等基于产业数字化转型，从制造业数

字化、农业数字化和服务业数字化三个角度构建了中国数字经济统计监测指标体系。需要指出的是，以上两类研究都是从数字经济自身的视角出发构建统计监测指标体系，但其侧重点有所不同。

第一种研究侧重于从数字经济本身的角度出发，而第二种研究则侧重于从不同产业、领域出发，以促进效率提升为目标而构建统计监测指标体系。下面我们分别对这两种研究范式进行比较分析^[2]。

5 数字经济的国际组织框架

5.1 概要

数字经济是一个涉及多个学科、多个领域的复杂概念，从不同角度和维度可以对其进行描述和分类，因此研究数字经济的国际组织框架具有一定的现实意义。目前，已有国际组织开展了关于数字经济的研究和发布了系列统计监测指标，其中有以联合国为代表的“联合国系统”(UNOS)，有以世界银行为代表的“国际货币基金组织”(IMF)，有以 OECD 为代表的“经合组织”(OECD)，有以联合国粮食及农业组织 (FAO) 为代表的“世界粮食计划署”(WFP) 等。这类国际组织机构或国家相关部门也针对数字经济建立了相应的统计监测指标体系。下文将分别从基础层、产业层和应用层三个维度对这些组织机构发布的指标体系进行介绍。

5.2 基础层

基础层包含了与数字经济相关的基础设施建设、基本法律制度和行业规范等，主要涉及对信息网络基础设施和电子商务平台的投资。其中，联合国系统发布的《数字经济指标》包括信息通信技术、电子商务和数字经济三个层面的指标。在信息通信技术层面，《数字经济指标》包括：信息化基础设施、个人和企业联网电脑、信息通信技术服务、应用软件和信息技术服务业，并将其划分为三个层面；在电子商务层面，《数字经济指标》包括：电子商务使用情况、电子商务相关知识技能的使用情况和电子商务相关法律制度。在数字经济方面，联合国系统发布的《数字经济指标》包括：互联网接入率、宽带普及率、移动电话普及率、宽带接入速度等；在国家层面，《数字经济指标》包括：电子商务使用情况、电子商务相关知识技能的使用情况和电子商务相关法律制度^[3]。

5.3 产业层

从产业的角度来看，目前有联合国系统 (UNOS)、国际货币基金组织 (IMF)、经合组织 (OECD) 以及世界贸易组织 (WTO) 发布了相关的产业层统计监测指标。联合国系统 (UNOS) 在《2019 数字经济报告》中提出了四类数字经济，分别是信息通信技术 (ICT)、知识和技术密集型制造业、数字产品和服务、数字平台。国际货币基金组织 (IMF) 则在《2018 数字经济报告》中提出了四类数字经济，分别是数字商品、数字服务、数字技术和数字平台。OECD 则在《2018 全球数据治理报告》中提出了四类数据

治理,分别是数据所有权、数据流动和使用、数据管理和共享以及数据保护。WTO则在《2018全球贸易数据报告》中提出了四类贸易数据,分别是货物贸易、服务贸易、知识产权贸易以及金融服务。

5.4 应用层

应用层是指相关数字经济的政策和服务。在应用层,主要有三个方面的内容:一是数字基础设施。主要包括为数字经济发展提供的网络基础设施、互联网接入等;二是数字产业发展。主要包括数字技术、软件产品和服务等;三是数字经济相关服务。主要包括各类中介机构提供的金融服务、第三方支付服务、信息技术服务等。这些国际组织发布的相关数字经济统计监测指标体系都是从上述三个维度进行构建,但侧重点各有不同,有的是侧重于数据要素,有的侧重于产业数字化,有的则侧重于政府数字化治理和社会数字化治理等。虽然各组织机构在指标体系构建方面具有一定的差异性,但在总体上都是围绕如何促进数字经济发展这一主题展开的。未来随着数据要素价值的不断凸显,以及数字经济相关政策体系的不断完善,这些国际组织发布的指标体系还将会继续更新和完善。

6 指标体系构建

6.1 数据资源是数字经济发展的基础

各国和地区在构建数字经济统计监测指标体系时,多以国家和地区层面的数据为基础,再从基础层、产业层和应用层三个维度进行设计,基本可以代表各国和地区数字经济发展的不同目标。一是基础层指标,包括数据资源、数字技术、网络安全等方面。二是产业层指标,包括电子商务、网络消费等方面。三是应用层指标,包括数字化转型、数据要素化等方面。数字技术的发展使得数字产品和服务呈现出形式多样、种类繁多、功能复杂等特点,为各类主体提供了获取数据资源的便利条件。各国在构建数字经济统计监测指标体系时,首先关注的是数字基础设施建设情况,包括互联网使用程度、通信网络覆盖率等方面;其次关注的是数字技术应用情况,包括移动通信普及率、在线支付渗透率等方面;再次关注的是数据资源开发利用情况,包括电子商务交易规模、网络消费规模等方面。

6.2 网络消费是数字经济的重要组成部分

网络消费作为数字经济的重要组成部分,被各国列入统计监测指标体系。其中,日本和韩国分别于2021年发布了《电子商务报告》《网络消费报告》和《网络消费及相关指标》,对本国网络消费状况进行了详细调查和评估;欧盟发布《网络消费者数据保护原则》和《关于数字消费者权益保护的法规草案》,对个人隐私保护、数据安全等方面进行了详细规定;美国联邦贸易委员会(FTC)发布《美国电子商务报告》和《2019年美国网络消费者调查报告》,对美国网络消费规模、结构等方面进行了详细评估。此外,各国还从企业数字化程度、消费者数字化

程度以及国家层面数字化水平三个方面入手,建立了不同的数字经济统计监测指标体系。

6.3 企业数字化程度是衡量一个国家数字经济发展的一个重要方面

各国通过构建企业数字化程度指标来反映其数字经济发展情况。以美国为例,美国联邦贸易委员会(FTC)发布了《2019年美国企业数字化与消费者保护报告》,根据数据来源不同对企业数字化程度进行了细分:其中使用第三方机构数据的企业被划分为“具有较高企业数字化程度”的企业和“较低企业数字化程度”的企业;使用非第三方数据的企业被划分为“具有中等水平企业数字化程度”的企业和“较低水平”的企业。从调查结果来看,大部分美国中小型企业获取、使用和维护其消费者数据方面存在困难^[4]。

6.4 国家层面的数字化水平主要衡量对数字经济发展的总体重视程度

例如欧盟发布《欧洲数字展望》(Digital Outlook),认为国家在推动数字经济发展方面应重点关注数字基础设施、网络安全、数字人力资本和公共数据等方面。德国发布《2020国家工业战略》中提出,要“实施一项以数据为中心的规划,以支持数字技术发展”。新加坡发布《新加坡数字经济战略》提出要“加强关键信息基础设施建设”。

7 结束语

首先对数字经济的内涵和外延进行了界定,并对数字经济统计监测指标体系的相关理论基础进行了总结,并在此基础上对目前主要国家和地区的数字统计监测指标体系进行了比较分析,发现不同国家和地区关于数字经济发展的核心目标和侧重点不同。然后,从基础层、产业层和应用层三个维度构建了我国数字经济统计监测指标体系,该指标体系涵盖了数字基础设施、数据资源、数字技术应用、数字化治理和数字贸易等多个方面。最后,基于该指标体系对我国数字经济发展的现状进行了评价,认为当前我国数字经济发展仍处于初步阶段,整体仍存在较大差距。

【参考文献】

- [1]吴茜,姚乐野.数字经济、创新驱动与区域经济增长[J].软科学,2023(5):17.
 - [2]宋敬,陈良华,叶涛.数字经济能够提升企业创新质量吗——基于新熊彼特增长理论视角[J].科技进步与对策,2023(5):17.
 - [3]郭子彤,尹龙.数字经济对东北地区经济高质量发展的影响研究[J].商业经济,2023(6):31-33.
 - [4]周升起,张梓琳.数字经济发展推动全球产业结构升级了吗?[J].重庆理工大学学报(社会科学),2023(5):17.
- 作者简介:田伟(1969.11-),男,山东人,现就职于烟台市农村社会经济调查队,高级统计师,长期从事统计(统计与信息化)工作。

项目预算管理的风险点识别及防控措施

程俊杰

北京计算机技术及应用研究所, 北京 100039

[摘要] 随着社会经济的快速发展, 财务预算管理逐渐受到了各企业公司的重视, 其对企业发展的影响也不断增强。在企业项目管理中, 预算管理工作的开展尤为重要, 企业在内部建设与外部投资中都需要对项目预算进行全面控制, 以保障项目顺利建设和稳定运行, 减少项目风险问题。企业的项目预算管理工作需要对相关风险点进行有效识别, 并采取相应的防控措施来保证项目资金管理的安全性, 从而为企业稳定发展提供保障。基于此, 根据企业项目管理需求, 结合财务预算管理的要点, 对项目预算管理中的风险点识别及防控措施进行了全面的探讨。

[关键词] 项目预算管理; 风险点识别; 防控措施

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8779

中图分类号: F589

文献标识码: A

Risk Identification and Prevention Measures for Project Budget Management

CHENG Junjie

Beijing Institute of Computer Technology and Applications, Beijing, 100039, China

Abstract: With the rapid development of the social economy, financial budget management has gradually received attention from various enterprises and companies, and its impact on enterprise development is also constantly increasing. In enterprise project management, the implementation of budget management is particularly important. Enterprises need to comprehensively control project budgets in both internal construction and external investment to ensure the smooth construction and stable operation of projects, and reduce project risk issues. The project budget management work of enterprises needs to effectively identify relevant risk points and take corresponding prevention and control measures to ensure the safety of project fund management, thereby providing guarantees for the stable development of the enterprise. Based on this, a comprehensive discussion was conducted on the identification of risk points and prevention and control measures in project budget management based on the needs of enterprise project management and the key points of financial budget management.

Keywords: project budget management; identification of risk points; prevention and control measures

引言

项目预算管理是针对项目建设运营中涉及的财务资金进行预测估算, 通过预算管理来确保项目建设有足够的资金来源, 并获得预期的运营收益。在企业项目投资中, 往往要经过立项、评审、审批、执行与评估等多个阶段, 而项目预算管理在各阶段也有着相应的风险因素, 容易造成预算不足和预算浪费等问题。对此, 相关企业应当加强对项目预算的管理, 针对项目建设各阶段的风险点进行有效识别, 采取科学合理的防控措施来规避项目风险, 保障项目资金安全, 实现项目预算的精准化管理, 从而保障企业项目建设运行的整体收益。

1 企业项目预算管理的必要性

在企业发展过程中, 项目投资建设是其主要经营内容, 其中包括对内的生产建设与对外的投资管理。相关项目的运营也有着一定成本, 企业在确定项目建设时需要提前规划好项目预算, 准备充足的投入资金, 以保证项目建设的稳步推进。而在项目预算管理时, 同样也存在着众多风险因素, 可能会对项目建设中的财务支出与收入产生影响。企业为了保证项目的稳定建设, 需要针对项

目预算问题加强管理。通过精确的项目预算编制, 能够有效避免项目投入超支或资金浪费等问题, 利用动态化的预算管理效果, 可以全面提高项目建设的风险规避能力, 确保投资项目能够顺利建设完成, 为企业带来相应的项目收益^[1]。此外, 高效的项目预算管理也有助于控制项目成本, 企业通过项目预算调整也能够实现对项目建设状况的把控, 确保项目按照企业管理要求进行建设, 从而稳定实现企业的发展目标。

2 项目预算管理风险点识别的意义

对于企业项目管理而言, 项目预算中的风险需要通过提前预测来进行规避, 通过减少项目风险问题来保证其顺利完成建设, 进而达到企业项目管理的最佳效果。在项目预算管理的风险防控前, 企业首先需要具备相应的风险识别能力, 在合理的市场预测和严格的财务管理基础上, 对项目建设中存在的风险点进行精准识别, 以便于及时调整管理策略并控制预算内容, 保证项目建设与资金管理的安全性。因此, 企业在项目预算管理中, 对相关风险点的识别也极为重要, 应当不断加强自身风险识别能力, 以保证对项目风险因素的高效识别, 满足企业发展与项目管理的需求。

2.1 有助于实现企业系统化管理

在企业项目管理中，项目各阶段的管理内容较多，实际管理工作也难以进行统一，导致各部门之间管理独立性较强，管理效果差异较大，对企业发展与项目建设都产生了一定影响。而通过项目预算管理方式，能够从财务资金的角度出发对各部门工作进行统筹管理，在预算管理中对风险点的快速识别，可以有效减少项目管理中的风险问题，从而保持各部门工作的同步推进，实现企业系统化管理效果。对于大型企业来说，项目投资和内部建设所涉及的部门众多，各部门的资金流动信息需要进行系统化管理，以避免项目管理中出现资金矛盾问题。因此，系统化的项目管理也能够及时发现项目建设中存在的问题，并通过快速处理来避免对项目本身造成过多影响，全面保障了项目建设的稳定性。

2.2 有助于企业加强项目管理

在企业发展中，相关项目的投资建设需要进行全面的管理，确保项目能够按照企业预期规划推进，以确保项目建设可以取得相应的成果。对于企业项目而言，需要充分了解项目建设情况以方便管理，而项目的资金财务信息能够充分反映其建设运行状况，企业通过对项目预算管理的风险识别也可以及时发现项目资金中存在的问题，提高项目管理效果。对于项目建设而言，相关工作的开展往往离不开资金支持，项目人员需要合理编制预算报表，向企业申请相应的财务拨款，以保障项目建设的资金消耗。在此过程中，同样也存在着各个风险点，项目人员如果没有按照要求编制预算，出现虚报账目或资金不清晰的情况，会导致项目预算管理出现严重的资金问题。对此，企业应当提高项目预算管理的风险识别能力，及时获取准确的预算信息，从而为项目管理提供更多帮助。

2.3 项目预算管理中的风险点识别

2.3.1 项目立项阶段的风险识别

立项阶段是项目投资建设的重要阶段，企业在项目立项过程中需要做好对项目整体的规划，充分考虑项目的可行性和必要性，在确保项目建设完成能够获得足够的收益后，还需要重点关注项目建设中可能存在的风险问题。企业需要充分了解项目建设的特点，并结合市场经济的变化趋势，对项目建设过程中的风险点进行精准识别，不同的项目类型存在的风险点也有所差异，主要包括场地、人员、资金、政策、市场以及合同方面的风险点。在确认相关风险点后，企业需要对项目预算进行精确编制，确保项目投资成本控制企业财务预算内，进而保障项目立项建设的可行性^[2]。

2.3.2 项目评审阶段的风险识别

在项目评审阶段，企业主要针对项目预算报表进行评审，评审工作的严谨性也很大程度上决定了项目后续的建设要求，因此其中存在的风险因素对项目管理工作也有着重大的影响。企业在进行项目评审时，需要注意的风险点

包括预算报表上相关数据的准确性和真实性，客观讨论报告内容中阐述的项目前景，对相关财务数据的完整性与详尽性进行严格要求。在编制项目预算报表时，企业应当严格规定其模式规范，对财务数据的准确性进行深入挖掘，避免错误数据误导项目评审工作的判断^[3]。此外，企业组织的项目评审团队自身也具有一定风险性，在评审团队无法作出正确判断的情况下，评审工作中存在的风险因素也会大量增加。

2.3.3 项目审批阶段的风险识别

对于项目建设方案而言，需要经过企业严格的审批才能用以执行，而在项目审批阶段同样也存在着多个风险点，包括方案设计的合理性，以及项目资金和预算报表的一致性等。项目方案需要针对项目建设条件与企业发展需求进行设计，在保证相关项目能够顺利完成建设的同时，也需要确保该项目能够为企业带来足够的收益，从而达到企业的投资预期。在项目成本方面，应当控制在低于项目预算的范围内，确保项目实际投入建设后在成本上有一定的调整空间，避免预算超支为企业带来相应的资金风险。

2.3.4 项目执行阶段的风险识别

在项目执行过程中，相关项目的建设和运行会受到市场环境变化的影响，部分大型项目如房地产、汽车制造等还会受到当地政策影响，此类风险问题的发生通常难以改变，需要企业在投资时做好相应的风险识别，并提前做好风险抵抗准备，以减少风险问题的影响力度。与此同时，企业还需要针对项目执行中的工作风险问题加以识别，其中包括项目的招投标、项目建设质量、项目运行收益等。项目执行工作仍然有可能受到管理工作与岗位人员影响而导致项目建设效果降低，从而影响到了企业的项目建设收益。

2.3.5 项目评估阶段的风险识别

在项目建设时，企业需要进行相应的项目评估来了解其建设效果，对项目建设和建设质量状况进行掌握。而此阶段中也存在着众多的风险点，主要体现在项目预算超支、建设质量不足、建设进度达不到预期等方面。同时，在项目评估工作开展时，同样也会受人员工作影响，导致项目评估的真实性与可靠性不足，进而造成项目建设完成后的运行情况无法达到投资预期要求。在项目建设完成后，项目整体建设效果的评估也容易忽视细节上的质量问题，导致项目在稳定运行一段时间后产生缺陷，不仅降低了项目的生产收益，还额外增加了后续维护成本，严重降低了企业项目的投资管理效果。

3 项目预算管理的风险点防控措施

对于企业项目预算管理来说，在提前识别和发现相关风险因素后，还需要采取相应的防控措施来规避风险，通过相应的预算调整来强化项目管理效果，确保项目建设按照企业规划路径执行，以保证项目执行能够及时规避风险问题。与此同时，企业还需要做好项目各阶段的风险防控，

通过预算管理来对项目风险问题进行提前预测,对于无法准确预测的项目风险也需要做好相应的紧急预案,以备不时之需^[4]。

3.1 项目立项阶段的风险防控

在项目立项阶段,企业需要针对项目建设的可行性加以研究,通过市场调研对类似项目案例的建设情况进行了解,结合企业自身情况,对项目建设预期效果进行合理预测,从而保障项目预算编制的合理性。在风险防控时,企业需要针对项目的场地、人员、资金以及市场与政策环境等方面存在的风险问题进行防范。企业应当在立项阶段对项目建设的相关条件进行充分了解,明确市场环境的变化趋势,成立专项研讨小组,针对项目建设的可行性和预期收益进行科学估算,以此来指导项目预算管理工作的开展。此外,企业还需要对自身的未来财务情况进行准确预估,确保自身的财务能力可以支持项目整体的建设周期,避免在项目建设期间企业自身出现财务危机问题,从而保障项目建设与企业发展的稳定性与安全性。

3.2 项目评审阶段的风险防控

项目评审阶段的风险防控主要针对相关申报材料的数据真实性进行调查,企业需要重视该阶段的风险防控,对项目评审工作加以管理,确保对项目申报材料的严格评审。首先,企业应当组建专业的评审团队,团队成员应当由财务人员、经济专家和项目相关的技术人员组成,确保评审团队能够对项目市场与企业财务等问题有充分了解。其次,项目评审工作应当深入到项目建设中,充分调研项目市场环境,以相关技术人员为主,对项目成本、建设需求、运营收益等实际情况进行全面调查。评审团队中的财务人员需要全面核实项目预算报表中的财务数据信息,并对企业内部相关财务进行分析,确保企业未来财务状况能够满足项目建设所需,从而提高预算管理的严谨性,减少项目审批所产生的风险问题^[5]。

3.3 项目审批阶段的风险防控

对于项目方案的审批而言,相关风险防控工作需要对项目方案设计的合理性与可行性引起重视。在项目方案审批过程中,需要重点关注其建设成本问题,对成本的规划和使用需要控制在项目预算内,通过对项目方案的深入研究,充分了解项目建设所需的资金投入,确保相关项目能够在有限的资金投入内建设完成。与此同时,企业需要明确项目建设的建设目标,对项目最终建设成果提出详细要求,确保项目方案能够按企业投资规划进行调整,从而保障项目投资的可行性。在此基础上,企业需要针对方案中的项目资金使用进行明确规定,严格要求各项内容的资金预算,通过控制项目建设成本来避免项目建设期间出现预算超支问题。

3.4 项目执行阶段的风险防控

在项目执行阶段,企业预算管理的风险防控需要充分掌握项目资金流动情况,确保项目资金按照预算规划进行使用。企业在项目管理过程中应当建立健全的采购制度,要求相关采购人员详细记录采购信息,包括资金使用数额、使用时间、使用单位、流动去向以及采购内容等。以此为基础,对项目执行阶段的财务信息进行充分掌握,从而实现严格的预算管理效果。企业需要对项目的采购招标过程进行规范和约束,在充分了解采购市场的前提下,对多家投标单位进行横向对比,从而使采购成本能够得到有效控制。企业各部门应当加强沟通协作,相互配合以稳步推进项目执行中的预算管理工作。

3.5 项目评估阶段的风险防控

企业对项目的评估应当实时进行,通过完善项目评估机制,对项目建设过程中和建设后的实际效果进行事实评价,以此来及时发现项目建设中存在的问题,从而避免项目风险进一步扩大。在项目建设过程中,企业需要安排专业的技术人员对项目建设状况进行评估,全面了解项目的建设质量、建设进度和资金状况。在发现项目问题后,需要根据项目执行岗位的明确分工,将责任落实到具体的人员中,以便于及时做出处理,以减少项目损失。在项目建设完成后,企业还需要组织严格的验收工作,对项目建设成果进行确认,进一步减少项目中的风险问题,保证项目预算管理的有效性。

4 结语

预算管理作为企业项目建设中重要工作,对相关风险因素的识别与防控能够有效的提高企业管理效果,保证企业的稳定发展。相关企业应充分了解项目各阶段的风险问题,在不同的阶段采取对应的预防措施来减少和避免风险影响,以此来实现企业项目管理效果的不断提升。

[参考文献]

- [1]刘燕芸. 行政单位财务管理中预算项目支出绩效管理[J]. 经济师, 2022(5): 81-82.
- [2]刘桂珍. 基于财务风险防控的行政事业单位内控管理探讨[J]. 行政事业资产与财务, 2022(8): 66-68.
- [3]温其辉. 内控视域下基层财政部门预算编制风险防控研究[J]. 预算管理与会计, 2022(2): 30-34.
- [4]王颖. 项目预算管理的风险点识别及防控措施[J]. 会计师, 2020(13): 40-41.
- [5]李莉. 浅谈高校科研经费管理的廉政风险与防控措施[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(7): 210-211.

作者简介:程俊杰(1997-)女,大学本科,毕业院校:北京工商大学,就职于北京计算机技术及应用研究所,任职:数据技术及应用事业部科研与质量室副主任。

政府投资审计中常见的问题及对策浅析

张俐玲

乌鲁木齐市审计局, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 随着经济的快速发展, 政府投资在社会经济中占据了越来越重要的地位。然而, 政府投资也面临着一系列的问题, 如投资方向不明确、投资项目选择不当、资金管理不规范等问题, 这些问题不仅会影响到政府的形象, 还会对社会经济的稳定和发展产生不良的影响。因此, 政府投资审计也变得越来越重要。

[关键词] 政府; 投资审计; 问题; 对策

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8768

中图分类号: F239.4

文献标识码: A

Analysis of Common Problems and Countermeasures in Government Investment Audit

ZHANG Liling

Urumqi Audit Bureau, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the rapid development of the economy, government investment has played an increasingly important role in the social economy. However, government investment also faces a series of problems, such as unclear investment direction, improper selection of investment projects, and non-standard fund management. These problems not only affect the image of the government, but also have adverse effects on the stability and development of the social economy. Therefore, government investment auditing has become increasingly important.

Keywords: government; investment audit; problems; countermeasures

引言

政府投资审计是对政府投资行为的监督和评估, 是保障政府投资决策科学合理、预算执行规范、资金使用效益最大化的重要手段。然而, 政府投资审计中常常存在诸多问题, 如审计对象不明确、审计数据的收集和分析不全面、审计人员素质不高、审计结论不准确、审计报告不完整等。针对这些问题, 本文提出了进一步明确审计对象和范围、加强审计人员的培训和素质培养、加强对审计对象的了解、加强对审计结论的把握、加强对审计报告的整理和汇总等对策, 以期提高政府投资审计的质量和效果。

1 政府投资审计的目的和意义

政府投资审计的目的是为了保障政府投资的合法性、合规性和效益性, 确保政府投资的公正、公开和透明。政府投资审计是对政府投资活动的一种监督和检查, 目的是发现政府投资中存在的问题, 提出改进意见, 促进政府投资的规范、透明和有效。具体来说, 政府投资审计的目的包括以下几个方面:

1.1 保障政府投资的合法性和合规性

政府投资必须遵守国家法律法规和政策, 确保资金来源的合法性和资金使用的合规性。政府投资审计可以检查政府投资的合法性和合规性, 避免政府投资中出现违法违规行^[1]。

1.2 保障政府投资的效益性

政府投资的效益性是政府投资的重要指标之一, 也是

政府投资的最终目的。政府投资审计可以检查政府投资的效益性, 发现存在的问题, 提出改进意见, 确保政府投资的效益性。

1.3 促进政府投资的公正、公开和透明

政府投资必须公正、公开和透明, 让公众了解政府投资的情况, 提高政府投资的透明度和公信力。政府投资审计可以检查政府投资的公正、公开和透明情况, 提出改进意见, 促进政府投资的公正、公开和透明。

2 政府投资审计中的问题

2.1 政府投资审计的对象和范围存在争议

政府投资审计的对象和范围是政府投资管理的核心问题。然而, 在实际操作中, 政府投资审计的对象和范围存在一定的争议。一方面, 政府投资审计的对象不够全面, 一些政府投资项目也没有得到审计机关的关注; 另一方面, 政府投资审计的范围不够明确, 审计机关缺乏对政府投资项目的全面覆盖和深度分析, 导致审计结果的局限性和失真性。

2.2 政府投资审计的数据收集和分析存在问题

政府投资涉及的数据量很大, 包括投资计划、预算分配、执行情况等多个方面。审计人员需要对这些数据进行收集和分析, 以确定政府投资的有效性和合理性。然而, 在一些地区和单位, 政府机构可能不愿意透露相关数据, 这使得审计人员在数据收集和分析方面遇到了困难。此外, 政府机构可能使用不同的数据管理系统, 这可能导致数据

不一致和不完整，从而影响审计结果的准确性和可靠性。

2.3 审计人员素质不高

政府投资审计人员的素质应该是高素质、专业化、全面化的，但在实际工作中，审计人员素质往往不高。有些审计机构缺乏经验丰富、技术娴熟、业务精通的审计人员，导致审计工作质量参差不齐。有些审计人员缺乏责任心、专业精神、工作热情，只是完成任务，不思进取，也不关心审计结果的质量和效果。这样，就会导致政府投资审计工作的效率和效果受到影响^[2]。

2.4 审计结论不准确

政府投资审计的第四个问题是审计结论不准确，在工作中，审计人员往往存在着主观性和片面性，导致审计结论的准确性受到了影响。此外，审计结论的准确性还受到审计人员对被审计对象的了解程度和审计程序的规范程度的影响，如果审计人员没有全面地了解被审计对象，审计结论就很难准确地反映出实际情况。

2.5 审计报告不完整

政府投资审计报告应该是完整、清晰、具体的，但在实际工作中，审计报告往往不完整。有些审计机构只是简单地列举问题和建议，没有具体说明问题的原因和影响，也没有具体说明建议的实施方案和效果。有些审计机构只是简单地汇总数据和资料，没有进行深入分析和综合评价。这样，就会导致审计报告的实效性和可操作性受到影响，无法对政府投资项目的管理和运营提供有益的参考和建议。

3 政府投资审计的对策

政府投资审计一直是保障财政资金安全和防止腐败的重要手段。然而，随着政府投资规模的不断扩大和投资项目的日益复杂，政府投资审计也面临着诸多挑战。为了有效应对这些挑战，需要采取一系列的对策。

3.1 明确政府投资审计的对象和范围

政府投资审计的对象和范围是政府投资审计的基础，也是政府投资审计的难点。在实际操作中，政府投资审计的对象和范围常常存在争议，导致审计结果不够准确和全面。因此，我们需要明确政府投资审计的对象和范围，确保审计结果的准确性和全面性。

具体而言，政府投资审计的对象应包括政府投资项目、政府投资主体和政府投资行为等。政府投资审计的范围应涵盖政府投资项目的全过程，包括项目可行性研究、立项、招标、实施、验收、结算、使用效果等各个环节。此外，政府投资审计应覆盖各级政府和政府投资主体，包括中央和地方政府、国有企业、事业单位等^[3]。

3.2 加强审计人员的培训和素质提高

首先，加强审计人员的培训是保障政府投资审计工作顺利进行的前提。在现代审计工作中，审计人员需要具备广泛的知识 and 技能，如财务、管理、法律、统计等方面的知识，以及审计技术、数据分析、风险评估等方面的技能。

因此，为了使审计人员能够胜任复杂的审计工作，培训是必不可少的。培训可以帮助审计人员掌握新的审计技术和方法，提高审计质量和效率，同时也可以提高审计人员的综合素质，如语言表达能力、沟通技巧、团队合作等方面的能力。其次，加强审计人员的素质培养是保障政府投资审计工作顺利进行的关键。审计人员的素质不仅包括专业技能和知识水平，还包括道德、责任、诚信等方面的素质。因此，要加强审计人员的道德教育和职业操守培养，推动审计人员树立正确的审计观念和价值观，使其在工作中遵守相关法律法规，保持独立、客观、公正的立场，不断提高审计质量和效率。

最后，加强审计人员的培训和素质培养需要政府和相关机构的支持和配合，政府应该加大对审计人员的培训投入，并制定更加完善的培训计划和体系，使培训内容更加贴近实际需要。同时，政府还应该加强对审计人员的激励和保障，如提高审计人员的待遇、晋升机制等，以激发其工作积极性和创造性。相关机构也应该积极配合政府的工作，提供必要的资源和支持，为审计人员的培训和素质提高提供有力支持。

3.3 加强对审计对象的了解

政府投资审计需加强对审计对象的了解，包括了解其业务特点、经营模式、组织架构及内控制度等。这有助于审计人员更好地把握审计对象的风险特征，准确评估其财务状况和经营状况，避免因对审计对象不了解而导致的审计漏洞和漏审情况出现。还有助于审计人员更精准地确定审计重点和范围。在了解审计对象的基础上，审计人员可以更有针对性地确定审计目标和任务，从而更高效地进行审计工作，提高审计工作的质量和效率^[4]。

另外，政府投资审计还需加强对审计对象的风险评估和控制。对于审计对象存在的风险点，审计人员应该提前做好风险评估和控制，制定相应的应对措施和计划，以避免因风险点导致的审计失败和不公正情况出现。

3.4 加强对审计结论的把握

(1) 加强事前审计

政府投资项目在实施前需要进行事前审计，审查项目的规划、设计、预算、招投标等环节是否符合相关法律法规和政策要求，是否存在风险点，是否符合财务管理制度等。通过事前审计，可以有效预防和降低项目实施中的风险，保证项目的合规性和效益性。

(2) 加强事中审计

政府投资项目在实施过程中需要进行事中审计，审查项目的进度、质量、成本等情况，及时发现和纠正存在的问题，提高项目的管理水平和效益。事中审计应当密切关注项目的重点、难点和风险点，采取有效措施加强监督和管理，确保项目实施达到预期效果。

(3) 加强事后审计

政府投资项目在实施后需要进行事后审计,审查项目的投资效益、财务收支、资产管理等情况,及时发现和纠正存在的问题,提高政府投资的效益和质量。事后审计应当注重结果评价,以客观、公正、科学的方法评估项目的效益和质量,为政府投资提供参考依据。

政府投资审计工作需要各方面的协作和沟通,包括审计机关、项目实施单位、监管部门等,需要建立起有效的沟通渠道和合作机制,确保审计工作的顺利进行。同时,需要加强对审计工作的宣传和解释,提高社会公众的认识和理解,增强其对政府投资审计工作的支持和信任^[5]。

3.5 加强对审计报告的整理和汇总

加强对审计报告的整理和汇总可以提高审计工作的效率,政府投资审计通常由多个审计人员组成的审计组进行,审计组的工作内容和审计范围都不完全相同。因此,审计报告的整理和汇总是非常必要的,它可以将多个审计人员的工作成果进行整合,避免重复审计和漏审情况的发生。同时,审计报告的整理和汇总也可以减少审计人员的工作量,提高审计工作的效率,还有加强对审计报告的整理和汇总可以提高审计工作的质量,政府投资审计通常涉及到的内容非常广泛,需要审计人员具备多方面的专业知识和技能。审计报告的整理和汇总工作可以将不同专业领域的审计人员的工作成果进行整合,避免了不同专业领域审计人员之间的误差和疏漏。同时,审计报告的整理和汇总也可以对审计结果进行全面的分析和总结,提高审计工作的深度和广度。

审计报告的整理和汇总可以将政府投资项目的问题和存在的风险进行梳理和总结,为管理者提供有效的决策依据。同时,审计报告的整理和汇总也可以为政府投资项目的后续管理提供重要的参考意见和建议。

4 政府投资审计的案例分析

当今我国经济的高速发展,政府投资也日益增加。政府投资的审计是保证政府投资合理有效使用的重要手段之一。下面将通过案例分析的方式,来探讨政府投资审计的重要性和必要性,以及政府投资审计中存在的问题和解决方案。

4.1 案例背景

某地政府投资建设了一座大型公共停车场,总投资额为1亿元,预计年收入为5000万元。然而,在建设过程中,由于施工单位施工不当,导致停车场地面多处塌陷,严重影响了停车场的使用效果。同时,政府在招标过程中存在违规行为,导致施工单位的选择不够公正,严重影响了工程质量。

4.2 审计发现

政府投资审计人员对该项目进行了审计,发现了以下问题:

(1) 政府在招标过程中存在违规行为,导致施工单

位的选择不够公正。

(2) 施工单位在施工过程中存在不当行为,导致停车场地面多处塌陷。

(3) 政府在建设过程中未制定或完善相应的内控制度,对项目实施过程的监管不到位,导致工程质量低下。

4.3 解决方案

政府投资审计人员提出了以下解决方案:

(1) 对招投标环节违规操作的问题,移送相关主管部门处理,要求在以后的项目建设中严格遵守招投标法规,确保招标过程的公正性和透明度。

(2) 加强对施工单位的监管,就该项目造成的后果,移送相关主管部门,将其行为纳入诚信评价体系,确保在以后的工程建设中能够严格按照工程要求进行施工。

(3) 责令相关单位立即对停车场进行维修,确保停车场能够正常使用。

(4) 对该单位的整改情况进行回头看,督促完善内控制度,并加强对该单位的其他建设项目的审计,避免出现同样的问题。

通过案例总结:政府投资审计是保证政府投资合理有效使用的重要手段之一,政府投资是衡量一个国家经济发展水平和政府管理水平的重要指标之一,政府投资审计能够及时发现政府投资中存在的问题和风险,保证政府投资的合理有效使用,提高政府投资的效益和效果^[6]。

5 结语

政府投资是国家发展的重要支柱,但是,如果政府投资不经过审计,就有可能出现资金浪费、滥用职权等问题,这对于政府形象和国家形象都是极其不利的,因此,政府投资审计具有至关重要的意义,政府应该高度重视政府投资审计工作,加强政府投资的管理和监督,保障国家和人民的根本利益,促进社会的可持续发展。

[参考文献]

- [1] 翟士凯. 政府投资项目工程造价结算审计常见问题及对策[J]. 现代审计与经济, 2021(1): 29-31.
 - [2] 李侠. 浅谈政府投资审计中财务常见问题及对策[J]. 行政事业资产与财务, 2021(11): 104-105.
 - [3] 张喆. 关于政府投资审计中常见的问题及对策[J]. 中国住宅设施, 2020(5): 100-101.
 - [4] 李海燕. 探究政府投资审计中常见的问题及对策[J]. 现代营销(下旬刊), 2020(3): 210-211.
 - [5] 惠博. 关于政府投资审计中常见的问题及对策的思考[J]. 居舍, 2019(30): 172.
 - [6] 刘斌. 论政府投资项目工程造价结算审计工作中常见问题及对策[J]. 智库时代, 2019(20): 66.
- 作者简介: 张俐玲(1976.10-), 毕业院校: 新疆工学院, 所学专业: 工民建, 当前就单位: 乌鲁木齐市审计局, 当前职称级别: 副高级工程师。

领导干部经济责任审计信息化的实现策略

王 娅

文山州审计局, 云南 文山 663000

[摘要]对领导干部开展经济责任审计, 是我国审计制度的重要内容, 对于推进国家治理体系和治理能力现代化、规范权力运行、促进依法行政具有重要意义。在我国审计以及治理体系当中, 领导干部经济责任审计是一项重要的工作, 通过领导干部经济责任审计, 审计能够有效地对相关领导干部的履职情况以及权力运行情况进行监督管理, 但是传统的审计方式却存在着效率低下以及审计资料不全等问题, 这导致领导干部经济责任审计信息化的发展存在着较大阻碍。本文通过对经济责任审计概念进行研究, 并分析领导干部经济责任审计信息化的可行性以及难点, 经过实践的分析探索出推动领导干部经济责任审计信息化的具体策略。

[关键词]领导干部; 经济责任; 审计信息化

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8781

中图分类号: F239.47

文献标识码: A

Implementation Strategy of Informationization in Economic Responsibility Audit of Leading Cadres

WANG Ya

Wenshan Prefecture Audit Bureau, Wenshan, Yun'nan, 663000, China

Abstract: Conducting economic responsibility audits on leading cadres is an important part of Chinese audit system, which is of great significance for promoting the modernization of the national governance system and governance capacity, regulating the operation of power, and promoting lawful administration. In Chinese auditing and governance system, the economic responsibility audit of leading cadres is an important task. Through the economic responsibility audit of leading cadres, auditing can effectively supervise and manage the performance and power operation of relevant leading cadres. However, traditional auditing methods have problems such as low efficiency and incomplete audit data, which has led to significant obstacles in the development of informationization in the economic responsibility audit of leading cadres. This article studies the concept of economic responsibility audit and analyzes the feasibility and difficulties of informationization of economic responsibility audit for leading cadres. Through practical analysis, it explores specific strategies to promote informationization of economic responsibility audit for leading cadres.

Keywords: leading cadres; economic responsibility; audit informatization

引言

随着时代的变迁, 经济责任审计的出现, 不仅有助于促进党的纪律检查、完善对领导人的考核机制, 还能够有效地限制权利的滥用, 从而起到了极其重要的作用, 它不仅仅是实施经济监管的一个关键步骤, 更是整个审计机构的核心内容。将审计与科学技术相融合, 成为当今社会可持续发展的的重要途径, 也是一个可行的选择。通过引入先进的审计现场实时系统, 不仅可以进行全面的联合审计, 而且还可以利用先进的技术手段, 大大改善审计的效率。

1 经济责任审计概念

经济责任审计, 是指国家审计机关依法依规对党政主要领导干部和国有企业领导人员经济责任履行情况进行监督、评价和鉴证的行为。经济责任是指领导干部在任职期间因其所任职务, 依法对本地区、本部门(系统)、本单位的财政收支、财务收支以及有关经济活动应当履行的职责、义务。经济责任审计不仅包含财政财务收支审计, 还包括对决策执行、节能减排和实现效益情况等内容, 包括宏观政策的落实情况等。经济责任审计与财政审计、企

业审计和社会保障审计等其他类审计业务相比, 具有对象特殊、逻辑复杂、行为难规范和监督作用独特等特点。经济责任审计的目的是对审计对象以及相关部门所开展的经济活动应当承担的责任进行明确, 通过这种审计活动, 也能够为国家纪检监察部门以及人事部门等提供考核参考依据, 从而能够更好地对国家领导干部的工作进行监督, 实现廉政建设, 也能够对领导干部个人的业绩以及责任得进行公平公正以及客观的评定^[1]。

2 领导干部经济责任审计信息化建设的基础

2.1 审计机关信息化建设基础比较扎实

我国审计机构一直致力于构筑一个完善的审计信息化体系, 利用先进的互联网与信息技术, 不断拓展审计的领域, 减少审计的不必要性, 推进审计信息化建设, 进而改善审计的质量, 提升审计工作效率。为深入贯彻落实习近平总书记关于“科技强审”的重要指示和批示精神, 审计署构建了一个覆盖全国、跨越多个地区, 实现署、省、市、县上下互联互通的“金审”三期信息系统, 以满足不断增长的审计信息化需求^[2]。

2.2 地方政府部门财务信息化有一定基础

目前,地方政府的会计和财务信息化已建立了完善的统一的财政一体化平台,各单位、部门均统一在平台上进行账务处理,提高了财务效率,形成比较完善的财务信息化管理。此外,这些信息化平台还具备较强大的数据存储、分析和处理能力,以及及时的反馈功能。此外,通过引入先进的数字存储、磁带扫描技术,使得数据分析和数据挖掘能力得到提升,为审计工作提供有力的技术保障,推动了审计信息化的深入推广。

2.3 审计人员具备一定信息化审计能力

近年来,审计部门一直非常注重对审计专业人士的培养,不断研究、探索先进的审计方法。审计人员不断开拓视野,创新思路,树立知识更新新思维,增强经常性学习意识,充分利用审计署审计大讲堂、学习强国等平台,主动吸收新理念、新知识、新方法,通过不断自我充电,了解信息化发展趋势,丰富知识框架,积极适应审计新形势,增强大数据审计本领。通过对大数据审计发展趋势和最新应用成果的探讨,总结推广大数据审计先进技术方法,实现信息、资源、经验的相互共享、相互启发和相互促进。大部分审计人员具备一定信息化审计的能力。

3 领导干部经济责任审计的难点分析

3.1 经济责任审计业务操作制度供给不足

国家审计准则是高质量的审计制度建设成果,对保障审计项目质效发挥着重点作用,但对经济责任审计的规范比较少。由于经济责任审计复杂的审计逻辑和审计对象的特殊性,在经济责任审计专门准则颁布的现实条件下,经济责任审计质量管理体系供给不足是个突出问题。

3.2 审计资源配置不够科学合理

领导干部经济责任审计存在涉及面广、涵盖量大、数据证据杂乱繁多、机制不健全,审计项目计划性不强、追责难度大等问题。经济责任审计人员缺少专业的大数据提取分析能力,在实际工作中出现不对称不适应、审计任务繁重与审计人员力量薄弱等矛盾,严重制约了经济责任审计的效率。

3.3 审计工具的缺乏,导致数据分析的不理想

现在审计分析技术,已难以适应大数据时代对数据分析的要求,而随着信息化时代的到来,衍生了一系列新的贪污腐败手段、表现形式与逃避规避方法,经济责任审计发现的问题也呈多样化发展,传统的审计方法和审计手段已无法满足现阶段经济责任审计的需求。目前的经济责任审计方法是制度基础审计,这种审计方法存在很大的制约性和局限性,已不能适应现在复杂的社会环境,过于依赖、相信被审计单位内部管理控制制度,蕴藏着巨大的审计风险。

3.4 审计实施时负责人往往已离任,影响了审计质量和时效

开展领导干部经济责任审计和领导干部离任时间无

法紧密衔接,一旦组织做出领导干部离任决定,就必须尽快到位。审计人员在对审计对象工作职能职责、生产经营范围、重大决策等缺乏充分了解的前提下,大部分审计工作通常是在审计组进点后才从头做起,难免出现查不深、查不透或一楼问题等质量问题,也给审计人员调查、取证、核实等工作增加了许多困难、不便,不利于控制和降低审计风险。

3.5 审计成果利用不佳,制约审计作用的充分发挥

“先审计后离任”难以推行,无法体现审计成果的最大化利用。都是“先离任后审计”,即便审出了问题,也往因为人已经离任而不了了之,组织人事部门在干部进行考核任用时,未将经济责任审计评价结果作为领导干部提拔任用的依据,这种现象极大削弱了经济责任审计对领导干部行使权力的监督职能,因时效性不佳而导致经济责任审计评价流于形式。从现阶段审计成果利用情况看,有些领导干部管理和监督部门不够重视审计成果的运用,往往被审计的领导干部已到另一岗位走马上任了才开展其在原单位任职的经济责任审计,形成了审计和任用不对称的情况,审计的权威性和监督作用未有效发挥。

3.6 信息化审计风险难以有效控制

开展计算机辅助审计时,审计人员要先利用相关工具和软件对被审计单位的财务或业务电子数据进行采集,然后进行转换、清理和验证,再对数据进行分析。在获得数据到转换成标准数据过程中,可能会因为审计人员使用不恰当的取数工具、操作方法和校验规则,使得采集的数据缺乏完整性、安全性和可靠性;也可能由于用于采集和存储数据的移动存储设备管理不当等多方原因,造成数据损毁、遗失,严重影响被审计单位的数据安全和完整;也可能由于审计人员对被审计单位的数据结构、数据规则等内容了解掌握不够,导致进行数据清理和校验时不科学、不完整、不准确,形成数据采集转换风险,这些风险在传统的手工审计方式下是不存在的。因此,在信息化审计的应用中,审计风险还增加了数据采集转换风险,如果审计人员不重视这种风险,或者不具备控制和降低风险的能力,则计算机辅助审计方式产生的审计风险会严重影响审计质量,甚至造成不良后果。

4 领导干部经济责任审计信息化的实现策略

4.1 积极推动建设经济责任审计管理平台

提高经济责任审计信息化水平,要积极构建经济责任审计信息化管理平台,健全完善经济责任审计对象和审计结果数据库,将领导干部基本信息、任职情况、被审计单位基本情况、审计开展情况、通过审计发现的重要问题及责任界定、审计建议、审计整改、有关问责处理情况等纳入数据库,作为编制中长期经济责任审计项目规划、制定单位审计项目年度计划、加强审计项目全过程管理、分析提炼审计成果的重要基础。

4.2 抓好过程管理，提高工作成效

一要注重审前培训。审计现场开展以审代训，围绕数据采集、分析、提炼、核查等事项，举办大数据审计业务培训班，聘请专业人员授课，进行岗前练兵。二要注重疑点筛查。围绕领导干部权力运行、责任落实及所处岗位职责特点，从重大经济决策、重大政策跟踪落实、重点经济事项、中央“八项规定”及实施细则等方面入手，开展总体分析和分散核查，筛选疑点线索和问题。三要注重现场核查。对疑点问题线索清单，要求逐项核查清楚，切实做到“资金流向哪里，权力运用到哪里，审计监督就到哪里”。

4.3 畅通政务数据获取渠道，搭建经济责任审计数据基础

一是审计法明确了政务数据获取途径。2021 年修订的审计法第三十五条明确要求国家政务信息系统和数据共享平台应当按照规定向审计机关开放。审计机关通过政务信息系统和数据共享平台取得的电子数据等资料能够满足需要的，不得要求被审计单位重复提供。二是政务信息资源共享管理暂行办法规定了数据共享模式。审计机关要加强与各数据提供部门的沟通和协调，畅通政务资源数据获取机制，通过政务资源整合共享平台打通数据获取渠道，对进行共享的政务资源数据实时获取数据资源，实现数据采集的自动化。

4.4 构建可视化数据分析平台，降低数据分析难度

随着科技的进步，大数据的使用越来越广泛，因此，需要更早地进行数据分析，以便更好地了解当前的状态。为此，需要更多地收集、整理、评估各种信息，以便更好地完成现场审计工作。建立完善的分析研究机制，让它们更好地指导和推动审计项目的进行。通过对比，可以发现哪些信息有价值，哪些信息还有待进一步深入探讨，从而更好地完善和推进经济责任审计的进程。历年的审计过程中积累了大量的经济责任审计数据分析方法模型，结合新建主题数据库资源，依托可视化技术构建可视化的审计方法平台，对海量、复杂、多样的数据进行挖掘分析。为不同的业务领域精准画像，实现审计思路可视化，快速反映资金与资金之间、部门与部门之间、人与人之间、企业与企业之间的直接或间接交叉关系，降低审计人员的数据分析难度。

4.5 构建团队加项目模式，支撑经济责任审计

选择通过审计署计算机审计中级、精通数据分析和审计业务的审计人员组建数据分析团队，细分财政、企业、社保、资源环境等主题数据分析小组。数据分析小组成员参与构建可视化分析模型和主题数据库。领导干部经济责

任审计项目计划确定后，匹配对应数据分析小组，如财政类部门的经济责任审计由财政小组负责跟进，数据分析小组为经济责任审计项目提供数据分析技术支撑，数据分析小组通过跟进经济责任审计项目提升业务分析能力。

4.6 建设一支高素质的审计人才队伍，是充分发挥审计监督利剑作用

要从审计事业发展的当前任务与长远趋势相结合的高度，明确人才培养方向，改进人才培养措施，加大人才培养力度。要拓宽信息化人才培养渠道，树立超前培养的新观念，强化计算机技术应用培训，为开展数据分析、利用计算机技术辅助审计打下基础。通过走出去、请进来等方式强化培训，注重培养既精通数据分析技术，又掌握审计业务知识，有着丰富审计经验的复合型人才。一要拓宽教育培训途径，通过整合培训师力量，有针对性有重点地开展多元化培训工作，提高审计人员业务技能和计算机技术应用水平；二要丰富培训方式，培训过程中把握基础与提升的融合、审计人员业务培训与数据分析技术知识融合，要完善培训方式，提高培训成效；三要建立健全培训机制，制定并推行一套行之有效的学习培训制度，加大计算机技术应用培训的硬件基础投入，激发审计干部学习热情，提高参加培训的积极性，培养审计人员干事创业的主观能动性和内生动力，坚持做到培养与使用相结合。

5 结语

综上所述，运用大数据审计分析方法，能有效解决审计任务繁重和审计人员力量薄弱的矛盾，提高审计质量和审计效率，为进一步推进领导干部经济责任审计信息化建设积累了经验。下一步，还需要不断改进的审计工作流程，以适应新时代新的工作需求，还需要不断提高的审计专业水平，更好地发挥审计监督作用。

[参考文献]

- [1] 杨熋, 卢俊峰. 经济责任审计与审计信息化建设深度融合的框架构建——基于 WSR 系统方法论的探索[J]. 中国内部审计, 2022(7): 10-14.
 - [2] 王苓, 朱云峰. 关于领导干部经济责任审计的几点思考[J]. 交通财会, 2018(7): 44-48.
 - [3] 刘子萱. 新时代行政事业单位内部经济责任审计的思考[J]. 现代经济信息, 2018(13): 160-161.
- 作者简介: 王娅, 女(1985.7-), 毕业院校: 云南警官学院; 所学专业: 计算机科学与技术, 当前工作单位: 云南省文山州审计局, 职务: 计算机技术中心主任, 职称级别: 审计师。

基于市场营销的企业经济管理模式创新研究

刘思婵

湖南文理学院芙蓉学院, 湖南 常德 415000

[摘要] 随着社会经济的不断发展, 市场环境也随之发生变化, 企业若想要在激烈的市场竞争中赢得有利地位, 就需要结合市场环境变化来推动经济管理模式的创新, 根据自身的实际发展需求来完善现有的管理模式。企业经济管理在企业发展中的重要性不言而喻。文中主要对市场营销视角下的企业经济管理重要性进行分析, 明确其能够促进企业竞争实力增强, 提高企业经济效益。重点探究了基于市场营销的企业经济管理模式创新, 并提出了几点合理化建议, 如健全企业内部管理机制、制定高效的管理制度、完善激励机制等, 以期充分发挥市场营销作用, 为企业经济管理注入新的生机与活力, 构建更加优越的经济管理模式。基于此, 文中基于市场营销的视角, 对企业经济管理模式的创新进行论述, 以供参考。

[关键词] 市场营销; 企业经济管理; 创新

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8782

中图分类号: F272

文献标识码: A

Research on Innovation of Enterprise Economic Management Model Based on Marketing

LIU Sichan

Hu'nan University of Arts and Science Furong College, Changde, Hu'nan, 415000, China

Abstract: With the continuous development of the social economy, the market environment has also undergone changes. If enterprises want to win a favorable position in the fierce market competition, they need to combine the changes in the market environment to promote innovation in economic management models, and improve existing management models based on their actual development needs. The importance of enterprise economic management in enterprise development is self-evident. The article mainly analyzes the importance of enterprise economic management from the perspective of marketing, clarifies that it can promote the enhancement of enterprise competitive strength and improve enterprise economic efficiency, focuses on exploring the innovation of enterprise economic management models based on marketing, and proposes several rationalization suggestions, such as improving the internal management mechanism of enterprises, formulating efficient management systems, and improving incentive mechanisms, in order to fully play the role of marketing, inject new vitality and vitality into the economic management of enterprises, and build a more superior economic management model. Based on this, the article discusses the innovation of enterprise economic management models from the perspective of marketing for reference.

Keywords: marketing; enterprise economic management; innovation

引言

市场营销是企业能够迎合市场需求, 通过制定出相关的产品服务推广方案, 从而让企业的产品服务与消费者达成共识, 从而提高产品服务经济效益, 树立积极正面的企业形象, 提升企业社会曝光度的工作内容。而在企业经济管理工作中, 管理人员就需要对市场进行全面考察, 基于市场营销的视角来制定出符合市场需求的经济管理方案, 实现经济管理模式的有效优化, 从而为企业的未来发展奠定良好基础。

1 市场营销在企业经济管理中的意义

1.1 了解市场需求

基于市场营销的企业经济管理计划能够全面了解消费者的实际需求, 并为其提供针对性的产品与服务内容, 从而有效拉近企业与消费者之间的距离。而从企业经济管理层面来看, 这一管理模式能够引导工作人员进行市场调研, 并根据调研数据以及企业发展现状来制定出可行的经

济管理方案, 能够站在市场消费的角度, 结合消费者的建议来不断调整自身的经济管理计划, 为企业发展明确方向。而从市场营销层面来看, 消费者追求的永远都是优质产品, 并对其性价比较为看重, 因此在企业经济管理过程中, 可以制定出可行的市场营销方案, 开展针对性的市场营销, 将生产成本控制在合理范围内, 从而在提升销量的同时, 为企业带来更大的经济收益空间, 全面实现经济管理目标。

1.2 扩大经济效益

盈利是任何一个企业经济管理的核心目标, 也是企业发展的最终目标, 而基于市场营销的企业经济管理计划也能够有效提升企业的经济效益, 扩大盈利空间。首先, 在企业经济管理工作中, 最为重要的工作内容就是控制生产运营成本, 而市场营销就能够在成本有限的条件下进一步提升产品服务的利润空间, 让消费者能够在营销手段的引导下, 满足自身消费需求的同时, 也能够刺激出新的需求, 从而让其主动消费。并且, 市场营销视角下的企业经济管

理计划也能够为企业的经济效益带来有效的保护,保障企业营收。其次,工作人员可以通过市场营销方案来有效规避风险因素,结合消费者的消费倾向来为其提供针对性的产品与服务,逐步提升消费者对企业品牌的信赖,这也能有效带动产品销量,帮助企业降低运营、产品、投资等各方面的经济风险。

1.3 完善管理思路

市场营销方案在一定程度上能够为企业经济管理工作带来全新的工作思路。首先,企业的经济管理工作需要保证企业内部的每一笔资金都能够发挥出最大的功效,全面服务于企业发展,保障企业的根本利益,实现企业的发展目标。而市场营销方案的制定与落实同样也需要大量的资金,财务管理人员就可以根据经济支出的具体内容以及营销方向来进行推广经费的全面管控,进而为经济核算等工作环节带来一定的帮助。其次,针对于长期的经济支出项目而言,财务管理人员则需要控制好资金流动,将支出与进账之间的关联性进行有效协调,保证企业运行的资金链能够正常运转,避免资金链的断裂。而市场营销方案涉及到了营销活动的成本与收益,因此财务管理人员就可以根据方案来进行分析,并进行经济预算等相关工作,建立与市场营销相吻合的管理体系,从而实现针对性的管理效果。

2 当前企业经济管理模式中存在的问题

2.1 管理模式落后

目前来看,我国部分企业的经济管理模式存在明显的漏洞,财务管理工作过于零散、且工作流程混乱,并未结合市场体制以及自身特色来构成系统性的经济管理制度,使得企业的经济管理工作只能被动地听从领导的指令与安排,没有对企业经济管理工作形成全面的意识,往往是无条件地遵循领导的要求。并且,部分企业虽然出台了经济管理工作的相关体制,但是由于种种原因,其管理模式的执行力度较低,管理人员的工作执行能力较差,没有按照相关制度要求进行操作,选择的管理方式也不符合标准,各个管理人员的岗位职能混乱,缺乏相应的工作目标与方向,使得企业内部的经济管理制度名存实亡,难以为企业发展带来积极效益。

2.2 管理结构单一

企业经济管理工作是一项系统性的工作内容,各个环节之间环环相扣,管理工作的结构框架较为紧密。但是部分企业的管理工作结构过于单一,其内部的经济管理体系较为封闭,没有让财务管理部门与生产、运营、销售、人力资源等各个部门相连接,导致企业经济管理工作内容过于片面,很难为企业发展带来有效保障。而还有部分企业的领导层缺乏完善的管理意识,为了能够突出自身的主导地位,将财务管理部门从企业内部管理结构中独立出来,全权交由企业领导负责,长久以往,企业的经济管理工作就会脱离各个部门的实际运营需求,对企业正常运营带来

负面影响。此外,部分企业的管理结构过于混乱,经济管理部门与企业内部各个部门之间的交流过程中没有按照相应条例进行操作,并且部分企业领导层缺乏相应的管理规划能力,没有明确划分各个部门的职责,从而导致权责重叠、责任推诿等伪问题。此外,经济管理部门的各方面工作都需要经过审批,而审批负责人、审批时间、具体流程等方面没有进行明确规定,这对于企业经济管理部门的工作效率而言也会带来一定的不利影响。

2.3 人员素能不足

企业经济管理工作离不开专业管理人员的支持,从人员的角度来看,企业经济管理工作对于管理人员的专业水平与工作经验都有着较高的要求。但是就目前来看,部分管理人员的能力水平欠缺,综合素养有待提升,其选用的工作方式相对落后,没有充分利用计算机办公软件、大数据等信息化技术来进行管理操作,导致其管理思维受限,难以推动企业经济管理模式的创新,而管理人员也缺乏自主创新思维以及终身学习思维,也在一定程度上限制了管理人员的职业发展。此外,部分管理人员虽然具备较强的工作能力,但是工作态度不端正,对于自身的岗位职责不甚了解,在面对突发问题时经常会为了自己的利益而推卸责任,没有站在企业的经济利益角度来解决实际问题。因此企业需要加强人员素质能力与思想品德的建设,让其逐步掌握财务管理工作要点的同时,培养工作人员的职业道德感。

3 基于市场营销的企业经济管理模式的创新策略

3.1 完善企业经济管理制度

市场营销下的企业经济管理制度主要可以从以下两个方面进行论述。首先,在企业经济管理的过程中,财务部门可以将市场营销作为主要指导,并以此来建立完善的系统化经济管理制度,并根据市场营销的成本与收益来分别建立成本控制与收益预算的相关制度体系,帮助管理人员能够明确工作内容,将其中各项管理内容的关联性进行全面梳理,从而实现有据可依的管理效果,将原本零碎的经济管理工作内容进行有效串联,保证管理流程的秩序性,改善传统管理模式中工作人员过于被动的状态,也在一定程度上避免企业领导层权利过大的问题。其次,在管理过程中,管理人员也需要对具体执行情况进行严格监控,能够积极遵循市场营销工作流程,并安排工作人员进行市场调研,对市场需求及其发展趋向进行深入剖析与判断,并通过完善的规章制度来确保工作人员的执行水平,结合市场营销方案来制定出符合市场导向的经济管理计划,帮助工作人员明确推广方向,从而为后续的管理工作带来便利。此外,企业还需要根据市场营销的具体情况,对现有的经济管理制度进行细致划分,将成本控制、收益风险、应急投入等各个部分的管理机制进行明确,一旦发生突发情况,就可以根据相关制度来进行操作,从而保障企业的经济效

益与社会名誉。

3.2 优化企业经济管理结构

首先,企业经济管理工作需要各个部门共同协调才能保障效益,其管理结构不可过于单一,而基于市场营销的企业经济管理模式,则需要企业内部的财务部门与市场营销部门相配合,在经济管理的过程中能够结合市场营销的具体内容,从产品生产、包装、运营、销售、售后服务等各个环节着手,从而保证企业经济管理流程的完整性与秩序性。并且,企业领导也需要提升自身的管理意识,能够将经济管理部门与各个部门进行连接,形成完整的管理架构,而不是将其独立出来,企业方可以在内部定期举办会议,邀请各个部门的代表人员参与会议,让其能够站在市场营销的角度来提出自己对企业经济管理结构体系的想法,并结合当前现状来提出建议,让各个部门能够明确自身在企业经济管理结构中的重要地位,以此来有效调动各个部门的工作积极性。

其次,在企业经济管理的过程中,经济管理结构也需要保证秩序性,具体来说,在结合市场营销方案时,管理人员需要根据其中的营销流程来搭建出各个部门之间的沟通平台,并设置相应的经济监管机制,这样不仅能够有效提升经济管理效率水平,也能够规范管理审批工作,将其中的各个环节进行明确的职能划分,筛除掉不必要的审批流程,有条不紊地开展企业经济管理。此外,针对于情况紧急,需要快速处理的经济管理审批问题,可以在市场营销经济监督机制中设置快速审批通道,确保工作人员能够快速抓住市场机遇,提升营销效果,规避风险因素,从而为市场营销效果带来有效保障,全面提升企业经济管理结构的稳定性。

3.3 提升经济管理人员素能

为了能够进一步凸显出市场营销在企业经济管理工作中的优势,企业就可以加强岗位培训,让工作人员能够熟练掌握信息化技术操作的要点,了解线上市场营销的工作模式,并熟悉相应的计算机办公软件、大数据分析等工作要点,以此来进行财务经济管理工作的改善与创新,提升工作人员的整体素能水平。并且,企业经济管理关乎企业的未来发展,需要在管理工作中,发挥出市场营销的前瞻性,可以着重培养工作人员的创新意识,让其积极接受外界环境的信息,充分收集资源,从而精准预判未来市场的发展趋势,以此来实现企业经济管理模式的创新。例如,企业可以开展经济管理培训工作,以市场营销作为主要切入点,让工作人员能够从这一角度来分析经济管理的社会

价值与未来发展趋势,让其能够提升对市场变化的敏感程度,并以此来灵活调整经济管理模式,这样不仅能够帮助工作人员全面提升综合素能,也能够引导工作人员深入了解职业前景,掌握行业发展,坚定工作信心,提升工作人员的职业道德感,进而为企业的未来发展铺平道路,推动管理人员的职业发展。

此外,企业也可以建立合理的奖惩机制,对财务管理业绩优秀的人员予以一定形式的奖励,让其能够在工作过程中获得认可感与成就感,激发出员工的工作积极性,而对于工作态度怠慢,业务水平较差的员工则需要对其进行约谈,并对其工作方面的不足进行针对性的指导,纠正其工作态度,结合实际情况来进行一定程度的惩罚,以此来不断筛选出优秀员工,构建出专业经济管理团队,为企业自身发展带来人才方面的保障。

4 结语

综上所述,基于市场营销的企业经济管理模式需要企业领导层予以重视,并且管理人员也需要积极配合,能够在掌握经济管理方面要点的同时,也需要对市场营销方面进行深入探究,结合市场调研来明确消费者的实际需求,以此来制定出完善的经济管理模式,加强企业内部各个部门之间的连接合作。而企业方则需要加强员工培训,不断优化人员结构,形成良好的企业氛围,调动员工的工作积极性,明确各方面管理职能,加强监管力度,从而全面提升管理人员的综合素能,为自身的未来发展奠定良好基础条件。

【参考文献】

- [1]段晓允,祝海南.市场营销视角下企业经济管理模式的创新研究[J].营销界,2020(47):67.
 - [2]张轩鸣.市场营销视角下企业经济管理模式的改革创新研究[J].商讯,2020(26):45.
 - [3]马骋.市场营销视角下大学生创业成效提升的策略研究[J].老字号品牌营销,2021(6):65.
 - [4]肖利斌;刘又堂;秦梦媛.基于关系营销视角的顾企关系研究[J].今传媒,2020(5):87.
 - [5]吴雄臣.基于市场营销视角的企业经营管理模式[J].营销界,2020(5):89.
 - [6]汤昊.营销视角下的客户服务[J].现代营销(下旬刊),2020(11):34.
- 作者简介:刘思婵(1986.6-),女,汉族,籍贯:湖南常德人,湖南文理学院芙蓉学院教职工,硕士学位,专业:市场营销管理,研究方向:童装市场研究。

企业业财融合中存在的问题及应对措施

金超颖

杭州大策投资有限公司, 浙江 杭州 310000

[摘要] 现代化经济时代的来临, 各类企业之间的竞争也更加激烈, 只有尽快跟随全球化、信息化、创新化才能带领企业走得更远。传统的企业管理模式在新经济时代的发展征途中, 逐渐无法适应企业发展需求, 新型的财务管理模式“业财融合”, 发挥了更多管理优势。企业业财融合的财务管理, 因为是近几年随着现代经济发展需求新兴的一种管理模式, 所以在逐步的实践当中虽然优势很多, 但也存在有些需要深入探索, 优化改进的问题。为了使企业业财融合的管理模式更加完善, 对实践中出现的一些问题展开研究, 做出更为有效的改善措施, 为企业业财融合的财务管理发展作出有效贡献。

[关键词] 业财融合; 财务管理; 问题; 改进措施

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8775

中图分类号: F275

文献标识码: A

Problems and Countermeasures in the Integration of Enterprise Industry and Finance

JIN Chaoying

Hangzhou Dace Investment Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: With the advent of the modern economic era, competition among various enterprises has become more intense. Only by following globalization, informatization, and innovation as soon as possible can we lead enterprises to go further. The traditional financial management model of enterprises is gradually unable to meet the development needs of enterprises in the new economic era. The new financial management model of "integration of industry and finance" has played more management advantages. The financial management of enterprise finance integration is an emerging management model in recent years with the development needs of modern economy. Although there are many advantages in gradual practice, there are still some problems that need to be further explored and optimized for improvement. In order to improve the management model of enterprise financial integration, research will be conducted on some problems that have arisen in practice, and more effective improvement measures will be made to make effective contributions to the development of financial management of enterprise financial integration.

Keywords: integration of industry and finance; financial management; problems; improvement measures

1 企业业财融合的概念和理论支持

1.1 企业业财融合的概念

企业的业财融合, 是企业经济财务管理需求下, 加强企业业务与财务部门的融合的一种管理模式, 它可以通过将企业运营时的业务流程, 和财务管理的流程实现信息数据的整合共享。是业务部门与财务部门的协作, 在数据共享平台的信息化作用下, 为企业的业财管理提供更为真实准确完整的财务数据, 这种业财融合的模式对企业经营策略的优化起到了很大的指导作用。不仅能有效防范企业传统财务管理的财务风险, 同时也能进一步地提高企业的财务管理水平。企业业财融合的模式, 是传统财务管理的升级, 但仍然在财务管理的范畴内。业财融合主要指的是财务部门在确定企业总体战略目标的基础上, 以信息化的技术手法结合企业目标, 整合企业资源和信息, 为企业的规划和决策、控制等管理工作做出重要的参考指导作用, 发挥其对企业经营决策以及风险管控的基础依据作用, 为企业价值作出有效贡献。业财融合的重点除了上述内容之外, 更重要的仍然是从财务的角度出发, 加强业务与财务的融合, 业务部门给财务部门提供全面准确的数据, 财务部门

进行核算分析、控制然后评价, 帮企业避开财务风险, 实现更加完善的财务管理目标。^[1]而同时, 业务部门的业务绩效也可以充分利用财务部门对市场及企业行情信息及相关数据的分析, 达到更为理想的绩效目标, 实现业务与财务融合的双赢。业财融合的管理应用中, 应切实最好与企业各环节、层次的合理融入, 有效的将信息化手段支持下的业财融合管理模式, 逐步合理地嵌入企业管理的方方面面。

1.2 企业业财融合的理论支持

国家为了增强企业的发展竞争能力, 完善企业管理会计体系的建设, 颁布了一系列如《关于全面推进管理会计体系建设的指导意见》, 国家财政部的相关政策文件的颁发, 足以证明国家对企业管理升级的重视程度, 各类企业的综合经济发展是一个国家经济发展的重要保障, 颁发的指导意见对会计与业务活动的有机融合作出了明确指示, 为推动管理会计功能增加了更强的推动力量, 企业财务和业务的融合已经是未来企业经济发展助力的大势所趋。

2 企业业财融合的重要作用

2.1 有效提升企业的经济效益

不管是哪一类的企业的生产经营, 都是为了能在合法、

合理、合乎发展的基础上,拥有更多盈利,以实现最大化的企业价值。企业的经营管理受市场竞争的影响很大,只有拥有更多的有效资源,才能在企业的竞争中拥有更大的主导能力。想要提升企业的竞争能力,必须注重对于企业相关资源的整合和配置,才能更好地使企业稳步运营。企业的经济效益的提升离不开合理配置和使用资源的更加优秀的管理模式。而新兴的财务管理模式业财融合,可以实现更为有效的资源共享、信息共享。管理模式的升级后,更全面地对企业经营的发展动态全方位掌握,对重复率高、价值较低的企业资源进行合理的汇总处理,有效提升资源配置利用能力。财务管理的升级也可以使得对企业的全面预算能力得到很大提升,不管是在企业经营的哪个环节,都可以实现公司相关部门及企业人、财、物的更好利用,提升企业的资源利用率,为企业的经济效益增长作出有效贡献。除此之外,企业的业财融合管理模式,通过对各类财务数据的整合,进一步地汇总分析,以企业经营发展过程中出现的发展变化为基础,根据实际企业发展情况进行及时的管理战略调整,为企业经营的各项决策提供更科学实用的依据参考,充分吸取有价值的信息经验,在后续的管理战略规划实施中提供有力的信息依据,最大化提升企业的经济利益。

2.2 增强企业的财务管理能力

随着全球经济发展的加快,企业的竞争环境更加复杂。加速创新经营管理模式,将企业自身管理能力尽快提升,才能适应飞速发展的企业竞争环境,进一步增强企业的行业竞争能力。首先,业财融合的管理模式,可以有效将企业业务部门与财务部门有效连接,形成一个更为清晰,便于管理、有利于企业经营发展的业务循环流程,避免了传统财务业务分离管理的封闭分散状态下的运行劣势,实现企业运行效率更高效,更有效的管理优势。其次,企业内部环境管理模式的更新,使财务人员更全面地了解企业的业务活动,对业务运行的基本模式和业务管理特点有更深入的认识和了解,同时可以更为清晰地掌握业务过程中涉及的价格问题,使财务人员进行财务管理时有更多的信息数据参考,对企业各类费用的产生可以作出更为准确的判断,增强企业的内部财务控制管理能力。除此之外,财务部门在充分了解企业业务的同时,可以给出更为专业的财务知识,为企业的业务部门提供更为专业的数据,使业务管理考核指标的制定更为科学合理,有效提升企业经营业务的效率,使企业对内部的控制更为全面。

2.3 有效提升财务监督和企业风险控制能力

一个企业想要更加长远地发展,就会随着企业及市场竞争需求将自身规模不断扩大,为了适应市场,也需要不断的进行产品的创新研发,因此,企业的管理会随着企业的规模及产品增多而变得更为复杂。想要更有效的改善诸如设置冗余或管理不到位等这些问题,业财融合的管理模式就更为适合。业财融合的推进,使得财务人员深入到经

营业务活动的过程中,不仅可以更加了解熟悉各企业经营环节的特征,也可以更为及时有效的辨别业务环节可能潜在的风险隐患。^[1]财务人员同业务部门的合理融合,可以便于业务经营过程中的财务数据整理,分析企业的过往发展数据信息,或者对比其他企业数据,及时向管理者汇报风险隐患预警,避免企业风险的失控,减少企业风险的出现概率,提高企业风险防控能力的同时,为企业的资产安全提供重要保障。

3 企业业务融合中存在的问题

3.1 对从业财融合的了解不够

传统的企业财务总是只关注企业的业绩,对产能规模扩大和成本控制更为关注,只注重投资优化和经济效益,对企业经营过程中的风险及流程控制,财务只用会计专业知识进行这类问题的管理和解决,这种传统的财务意识虽然没有大的问题,但是缺乏更为全面的管理视角。而企业的业务人员更加关注的是如何通过各种方法和手段,跟随市场变化,来实现业务的业绩目标。业务部门和财政部门各司其职,缺少沟通,一方觉得自身拥有丰富的专业知识,对企业的经营更能提出更具实际性和成效性的经营策略,企业的发展更有话语权。另一方更注重财务核算工作与财务风险的防控,不曾涉及业务经营,没有发挥过相应的作用,只有财务报销出现异常时才需要与其他部门进行沟通了解。双方各持一词,不能充分认识业财融合的作用,难以达成业财融合的共识,融合意识较为淡薄,使得业财融合的工作展开存在很大阻力

3.2 企业的业财融合管理体系制度不完善

业财融合管理体系的建立是业财融合管理工作推进的基础,也是业财融合能否充分落实的关键。所以,业财融合管理体系的完善必须更加科学合理和全面,才能实现业财融合的优势最大化发挥。而在目前的企业业财融合工作展开时,一般只是对传统的管理体系进行一些改革,没有加强对业财融合的推进力度,重视程度不高导致实际的融合工作缺乏更为完善的管理体系及管理制度的支持。而业务部门和财务部门因为是独立分部门,所以需要更为全新,全面的管理体系结构,同时更新科学合理的管理制度,不然就会出现财务部门无法及时有效获取准确的业务数据的情况。^[2]现在的企业经营模式,业财融合工作的展开条件不足,不管是在管理体系、管理制度以及管理理念上都有一定的难度,所以必须尽快根据符合企业业财融合特点的、完善的管理模式,才能为业财融合的管理提供相应的制度保障。

3.3 缺少业财融合的专业人才

由于传统的企业业务部门和财务部门属于两个单独不同专业的部门,各有不同的专业知识领域,对双方的专业知识及相关流程缺乏足够的了解,因此在业财融合的过程中,缺乏统一全面的知识沟通,除了财务人员和业务人

员的专业领域不同之外，两个部门在企业的管理中，也分别属于不同的管理体系，由不同的管理者进行管理，在进行业财融合的工作推进中，部门的人员都只对自己领域了解，难以进行融合接触。而业财融合属于综合性强、管理复杂、难度较大的管理工作，因此必须由专业的人员和团队才能保证业财融合管理效果，这就要求业财融合的管理人员拥有丰富财务经验的同时，也要有与业务部门融合的积极性，还要具备更好的部门沟通能力，才能确保业财融合管理的成功。

3.4 缺乏专业完善的业财融合平台系统

企业的经营发展中，每个专业部门都有相对独立的业务操作和数据分析等系统，一般各部门互不干涉，各自使用自身专业的系统。企业运营管理中这种互不关联、独立运行的系统，在业财融合的过程中产生一定的融合阻力。因为在这种独立系统下，业务部门系统缺乏财务稽核、风险预警等信息系统，同样财务部门也缺乏和业务部门相通的系统模块。不仅如此，不同专业部门的统计分析也缺乏相对统一的标准口径。企业融合工作的不断推进深入，这些问题都会在融合过程中显现出来，使得部门间的信息沟通和数据信息共享受到系统限制，不能进行及时的数据信息整合，并且缺乏更为统一的信息系统平台。因此，为了保证业务和财务部门能够及时准确地提供全面的数据，能够真实准确地反映企业的发展经营现状，降低企业的风险隐患，必须建立一个专业的业财融合系统^[2]。

4 加强业财融合的应对措施

4.1 增强企业和人员的业财融合意识

想要顺利推进业财融合管理工作，就要将财务与业务人员的业财融合意识提高。首先，先要加强企业员工的业财融合意识培训，对关键的两个部门进行针对性的培训，让他们充分了解业财融合的概念特点和融合优势。将业财融合的理念渗透到相关的关键岗位和业务流程工作中，确保业财融合意识的深入，保证业财融合工作的顺利。其次，对关键的财务管理和业务管理人员，应加强双方的沟通和了解，在互相充分了解业财融合优势的基础上，抛弃传统的独立部门观念改为全局意识，由财务管理人员主动进行对业务管理的熟悉工作，积极增强对业务工作流程的了解^[3]。对企业的资源配置，及战略规划改进，从业务的角度结合财务数据分析，给出专业的指导，进一步提高企业经济效益。

4.2 建立匹配的业财融合管理制度

为了建立与企业经营管理目标匹配的业财融合管理制度，首先要根据业务部门与管理部各自的制度流程进行整理，对部门衔接工作和信息共享方面加强重视，尤其是财务部门的制度流程，需要充分融合到企业的各个部门。然后通过确定工作展开时对管理体系的需求，建立完善的管理体系及管理制度，充分衔接业、财部门的管理，设置

对应的职能部门，严格考核业财融合部门管理人员的综合能力，确定相关人员的职位责任。财务人员积极参与业务流程环节，了解相应的信息和需求，然后根据专业财务知识的分析，给业务部门提供更为专业的意见，业务人员加强与财务部门的信息共享配合，共同协作完成业财融合。为了确保相关工作的落实程度，应加强融合工作的监督管理，跟进融合工作的后续管理，以更为严格的奖惩制度约束各部门对业财融合工作的配合。

4.3 培养精通业务和财务的复合型人才和管理团队

为了企业业财融合的长远发展，除了建立相关的体系结构，同时也要加强对业财融合人员的专业性培养，建立更为专业的管理团队。一体化的管理模式需要业务与财务部门的复合型人才，才能实现两个部门衔接的更好效果。由新组织的财务会计团队负责企业经营的核算工作，为了保证财务数据的共享需要与业务部门共同统一核算规则和数据标准。管理会计团队则负责业务与财务的衔接，实现及时的信息数据共享。除此之外，双方要实现部门间的互相了解，企业加强对双方部门的互助学习，业务人员通过财务指导能更准确地测算业务数据、规避业务风险。^[3]财务则在熟悉业务工作流程的帮助下，为企业提供更真实准确的财务数据。

4.4 建立或完善业财融合平台系统

业财融合应用系统的开发，是给财务人员建立一个对企业数据信息进行获取、分析、管理的系统平台，方便业财融合后的财务人员的具体管理工作。因此，可以通过对企业管理需求的充分了解和需求、管理特点，在企业的行业特性及整体目标的基础上，开发并完善专业的数据收集、处理的现代化系统，实现业财融合的各环节信息处理及共享需求功能，充分发挥业财融合的优势作用。

5 结束语

业财融合的应用是一个长远的、需要积极改进的动态管理模式，企业需要充分了解业财融合优势作用，及时优化业财融合管理中的各类问题。加强专业人员的培养及专业团队的建立，不断改进完善管理体系制度，最大化发挥业财融合的管理效果，为企业的经营发展提供有效助力的同时，提升企业的经济效益和市场竞争能力。

[参考文献]

- [1] 万怡. 浅析企业业财融合中存在的问题及应对措施[J]. 纳税, 2020(7): 70-71.
 - [2] 张静. 企业在业财融合中存在的问题及应对措施[J]. 中国产经, 2022(2): 43-45.
 - [3] 于汶. 企业业财融合中存在的问题及应对措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2020(11): 193-194.
- 作者简介：金超颖（1987.7-），女，浙江舟山人，长期从事财务管理及投融资工作。

企业财务会计风险防范及控制研究

闫艳全

新门市自然资源事务服务中心, 辽宁 沈阳 110300

[摘要] 随着市场经济的发展, 金融行业也得到了迅猛发展, 这对企业财务会计提出了新的挑战。在这种新的环境下, 企业财务会计面临着巨大的风险。在新形势下, 企业必须制定相应的措施来控制 and 规避这些风险, 从而确保我国企业财务会计工作能够更好地发展。因此现阶段, 加强财务会计风险防范与控制成为了企业发展中的重要课题。文章分析了财务会计风险产生的原因, 提出了一些有效的防范措施, 以确保企业财务会计能够健康有序地发展。

[关键词] 企业; 财务会计; 风险; 控制

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8778

中图分类号: F239.1

文献标识码: A

Research on Risk Prevention and Control of Enterprise Financial Accounting

YAN Yanquan

Xinmin City Natural Resources Affairs Service Center, Shenyang, Liaoning, 110300, China

Abstract: With the development of the market economy, the financial industry has also experienced rapid development, which poses new challenges to corporate financial accounting. In this new environment, corporate financial accounting faces enormous risks. In the new situation, enterprises must formulate corresponding measures to control and avoid these risks, in order to ensure the better development of Chinese corporate financial accounting work. Therefore, at present, strengthening the prevention and control of financial accounting risks has become an important issue in the development of enterprises. The article analyzes the causes of financial accounting risks and proposes some effective preventive measures to ensure the healthy and orderly development of enterprise financial accounting.

Keywords: enterprise; financial accounting; risk; control

随着我国社会主义市场经济的进一步发展与健全, 必须对其内部的潜在风险有足够的认识。努力保持整体的金融系统的平稳, 从而间接推动经济的又快又好地发展。在企业经营活动中, 应严格落实会计标准, 掌握会计原则, 加强企业财务信息泄露, 从而进行财务风险的防范。要有效地预防和控制财务会计的风险, 就必须加强财务会计的队伍建设, 加强财务会计的制度建设, 加强财务会计的监督管理。金融风险是一种客观而又广泛的现象, 要将每个控制系统自身所具备的功能进行充分地利用, 并从总体上考虑, 将各要素的力量进行综合的整合, 为全面、科学地反映出金融结构的各项财务状况打下基础。

1 财务会计以及风险概述

金融行业是指以货币为媒介, 融通资金, 进行信用活动, 提供金融服务, 进行金融交易以及管理金融风险的行业。它是一个资金密集、技术密集和知识密集的行业。随着我国经济的不断发展, 在金融行业中, 财务会计是金融管理工作的重要组成部分, 金融愈发展, 会计愈重要。它是由金融企业会计和企业财务部门组成的一个独立的核算部门。它以货币资金为主要对象, 对企业经营活动进行核算, 对企业生产经营过程中产生的风险进行监控和管理。财务会计风险是指在企业会计活动中存在或发生在会计

主体中所固有并应加以防范和控制的各各种风险。目前, 我国很多企业对于财务会计风险认识不足, 缺乏对财务会计风险管理和控制措施的有效探索。这就导致了财务会计风险日益加大。为了更好地控制和管理企业财务会计风险, 企业必须加强对其进行监督和管理, 使其能够健康有序地发展。

2 财务会计的主要作用和发展

2.1 财务会计的主要作用

首先, 财务会计对公司的财务活动中的运行资本进行控制, 财会人员要根据有关的标准和规范, 对公司的经营情况进行控制, 对企业运行中所产生的各项财务信息和数据进行记录和管控, 从而对公司的经营以及财务状况有一个清晰的认识, 及时了解和掌握公司经营以及企业财务中出现的问题并做出相应的处理。其次, 财务会计对公司的经营有促进作用。财务工作牵扯到大量的资料, 因此, 会计工作人员需要全面地对资料进行解读, 编制财务预测报告、资产管理计划以及财务风险分析等资料, 从而使传统的财务管理方式发生转变, 为公司的健康发展奠定了坚实的基础。

2.2 财务会计的发展

财务会计最初是指对诸如银行这样的金融组织所作的会计处理的总称。与会计基础管理相结合, 会计管理人员对银行或金融机构的管理情况展开记录和监督, 并将监

督记录的结果形成财务报表的过程。随着我国经济体制的不断完善，我国经济体制和金融体制发生了深刻的变化，许多公司的财务行为也开始发生变化。在此背景下，我国颁布了新的财务会计标准，对金融有关的各项业务作出了更加清晰的界定^[1]，从而提高了财务会计工具的使用效率，扩大了金融会计的适用领域。金融会计已经不只是金融机构和银行的一种管理方式，公司经营和管理的财务活动也将成为金融会计的一部分，公司运作的财务活动将不断地被金融风险所影响。所以，金融会计在公司经营管理中起到了举足轻重的作用。

3 企业金融会计面临的主要风险以及原因分析

3.1 风险

3.1.1 会计监督风险

为了提高存款利率，公司的金融会计通常只注重于存款的数额，而不注重存款的结构，再加上管理不当，导致了金融会计的监管职能和作用不能得到充分的体现。同时，由于上述非法经营管理所带来的亏损风险经常伴随着链条反应。也就是，在对其进行的会计核算监管不力的前提下，再配合不正当利益的引诱和驱动，很可能会引发一系列的违法违规行为，如：私设小金库、越权承兑、违章拆借等。同时，由于各类违反法律法规的现象不断扩大，必然会给公司带来重大的运营风险。

3.1.2 会计操作风险

伴随着信息技术的飞速发展，在新的时代背景下，公司的管理体系的变革也在持续地发展和深化。特别是，电子信息技术得到了越来越多的推广和运用，这为现代企业金融会计管理创造了良好的环境。在新的阶段，大部分公司都已经建立起了相对完善的会计结算制度，并且在公司的内部管理与控制效果中起到了至关重要的影响。但是，在实践操作中，因为某些金融会计工作者的风险防范意识不强，在业务理论和专业技术上也相对欠缺，再加上某些基层财务人员经常不按照要求的程序来处理有关的事务，甚至是越权处理。在财务核算中，人类活动是财务核算中最主要的一种，导致金融会计结算风险大大增加。

3.1.3 经营风险

金融会计是一个高风险、高专业性的行业，它牵扯到许多的印章、资产核算、原始凭证记录、票据结算等工作，在这些工作中，任何一个环节的失误，都可能给公司带来巨大的损失。例如，在金融会计的具体运行过程中，由于一些不法分子的非法、违规行为，导致了在金融会计工作中，极有可能产生了恶意透支信用卡、贪污盗窃、伪造支票等财务风险。

3.1.4 人员管理风险

目前，我国许多公司还没有建立起完善的金融会计管理体系，会计从业人员的职业道德水平不高，使得企业面临着经营风险。金融会计人员的全面素质，将对财务会计

工作的总体质量和效益产生重要的影响。但金融会计人员专业技能与综合素养的不足，给企业金融会计核算带来了一定的风险。

3.2 原因分析

3.2.1 会计核算方法落后

在新的会计标准下，金融会计的监管体系逐步向国际标准靠拢，但在监管体系上还存在着一些不足。同时，新的会计准则要求在财务报告中反映出金融风险，保证财务报告符合现实。但是，在具体的运作中，在对一项金融资产进行估值的时候，会计人员要使用公允价值的计量方法，在这个阶段中，要与许多的数据相联系，因此，会计人员要与现实状况相联系来进行数据的统计，当有市价的要求时，就要对成熟的金融市场进行数据采集。在市场上没有价格要求的情况下，就必须使用评估模式来进行估算工作。对于这种数据的假定，还没有一个完美的准则，因此很难保证会计信息的质量，也就出现了一些不合理的判断。同时，如果不同企业对同类型的资产公允价值进行不同的计量，将会导致企业可比财务信息丧失比较价值，对企业后续的战略管理造成严重的负面影响。另外，随着会计电算化软件的广泛应用，传统的企业财务管理方式发生了变化，而这些变化又对企业财务报表的质量产生了较大的影响。

3.2.2 人员素质高低不一

金融会计从业人员的职业素质不高。对于金融会计来说，其工作专业性较强，但是一些金融会计人员并没有经过系统的培训，从而导致在处理一些经济业务时缺乏专业性和科学性。目前，我国一些公司财务会计工作的专业水准还未达到要求，财务会计队伍的整体素质也是参差不齐。例如，大多数企业才开始进行与金融有关的活动，而会计人员在金融管理方面的知识还不够丰富，虽然他们已经有很久的工作经验，但是他们还是选择了传统的会计核算方式，并不能将新会计准则全部掌握。随着财务会计标准的不断修订，财务会计人员的业务水平和业务水平也随之发生了变化。金融会计人员除了要切实做好常规的会计工作之外，还要将其与核算的结果相联系，对财务事项展开专业的判断和评价，对财务活动中可能出现的风险进行分析，并对其及时的预警，为决策人员提供相应的预警建议。

3.2.3 内部监管不严

目前，我国大多数公司对金融会计的监管还存在着诸多问题，主要体现在以下几个方面：一是金融会计的违规操作；一些会计从业人员没有按照规定去做，没有形成严谨的自律意识，致使金融会计在活动过程中经常发生违法行为。另一方面，公司对金融财务会计的内控认识不够。例如，一些公司的管理者将所谓的金融会计内部控制视为一种规章制度的综合，他们对内部控制的经济业务属性和其中所包含的相互制约、相互监督的动态运作机制没有足够的了解。三是财务核算体系建设落后。有些公司为了追

求更高的经济利益,忽略了对财务会计内部控制机制的健全,导致了财务会计工作出现了无章可循的局面,业务处理也不规范。

4 企业财务会计风险防范及控制措施

4.1 完善企业财务会计风险防范体系

在进行企业财务会计风险的预防时,为了确保其质量,企业必须要建立起一个健全的风险预防制度,创造出一个良好的管理监督工作方式,提升监管的质量,做好一个全面的管理。在此过程中,要做好监管与经营秩序的建设。其次,内部控制制度是企业控制风险的基础,也是保证企业资金安全和经营活动顺利进行的重要保障。所以,必须建立健全的内部监督体系,在内部控制中,一定要充分发挥出其作用^[3]。与公司的具体工作相联系,使员工能够根据公司的管理体系来进行财务会计风险的预防和控制。而且,在进行金融工作的时候,工作人员要与金融市场的现实状况和我们国家的市场经济体制相联系,来对自己的内部风险防范体系进行核心管理。

4.2 强化财务会计监督管控

在金融活动运行中,公司的会计核算和监管工作都要加强。并且必须在公司内部建立起一个良好的监督和管理制度。首先,公司要构建健全的内部监督稽查系统,要严格遵守监督系统,并将其与绩效管理考核系统相结合,提高稽查监督管理人员的工作热情,并对系统中不合理的方面进行改进。同时,要根据金融市场的发展,对企业内部监督管理环境进行改革,防止新的问题发生。另一方面,企业应该将职责落实到负责人身上,确保在企业内部具有岗位分离的能力,审计机构尽可能做到交叉,各部分审计人员之间可以互相约束,确保监督部门的内部可控。除此之外,还应该对金融活动进行全程监控,针对一些一线管理人员的不规范行为进行适当的惩罚,从源头上提高监管的有效性。情节较重的,应当报告给司法部门。

4.3 建立风险预警体系和应急制度

要让企业能够对风险进行防范和控制,就要在企业发展中,建立风险预警体系和应急制度,以便对企业的状况进行实时监控。当企业没有发生风险时,可以借助该系统的存在,对其产生的原因进行分析,如果发生了风险,可以通过应急系统来处理。在此过程中,不仅能够有效地监控和控制风险,而且能够将其所造成的冲击减至最小,从而为公司的健康发展打下坚实的基础。

4.4 提升财务会计人员的业务素质和职业道德

加强对财务会计人员的业务素质和职业道德的培训,这是企业财务会计风险控制的关键。财务人员的专业素质高低,不仅关系到财务会计工作的品质,更关系到财务会计工作的成败。公司应该针对其工作效率、专业技能、业务能力、风险防范等方面的素养展开周期性的培训,用一

种不间断的专业知识培训方式,来推动其专业能力和综合素质的提高。同时,公司还应该主动地观察市场环境,准确地把握到经济市场的需求变化,从而能够及时地了解到市场环境对财务会计工作提出的新技能的需要,并有针对性地展开相关的培训工作,让其能够更好地与市场环境的变化相适应。例如,公司可以在规定时间内,举办有关财务会计的风险预防及控制的专题讲座,并请专门的人员到公司来做演讲,让员工能够对财务会计工作中的风险产生的原因和风险有一个较为全面的认知,从而能够对常见的风险种类有足够的认知,并拥有足够的分析判断能力^[5]。同时,要加强对财务工作人员的思想教育。当企业主动适应市场变化,改进管理制度的时候,必须要提高全体员工的综合素质。

4.5 加强现代化会计手段的运用

大数据和信息技术已经深入到了当今社会的各个领域,并得到了广泛的应用。因此,公司也应该打破传统的思想,与财务会计业务的现实相联系,利用现代科技,提高财务会计工作的质量和效率。例如,积极推动财务会计的信息化,建立起企业内部各职能部门之间的金融业务信息资源共享平台,提高财务会计核算信息传递的质量和效率。与此同时,公司还要继续加强对项目管理系统、综合管理信息系统、财务核算系统等信息化管理平台的建设,使会计方法真正成为一种现代化的工具,从而提升对财务会计的防范和控制的水平,为公司的良性、有序地发展提供强有力的财务会计保证。

5 结束语

总而言之,在社会经济迅速发展的今天,企业要想有长久稳定的发展,就必须重视企业财务会计风险防控能力。因此,在发展过程中,企业需要做好内部控制和风险管理,制定并完善相关制度和标准。同时,企业要提高认识,增强防范意识。只有这样才能有效地降低财务会计风险发生的概率,促进企业财务会计风险控制水平的提高。

[参考文献]

- [1]包林凡.企业财务会计的风险防范与有效控制[J].金融文坛,2022(10):39-41.
- [2]王佳丽.企业财务会计的风险防范与有效控制[J].财会学习,2022(14):143-145.
- [3]刘靖.企业财务会计的风险防范及控制[J].今日财富,2022(6):79-81.
- [4]徐秀宇.企业财务会计的风险防范及控制策略实践[J].纳税,2021,15(33):115-116.
- [5]邓一仪.企业财务会计的风险防范与控制[J].商业文化,2021(23):50-51.

作者简介:闫艳全(1977.9-)男,辽宁沈阳新民人,中级会计师,会计机构负责人,长期从事财务会计方面工作。

关于企业财务管理中业财融合问题的探讨

文婷婷

重庆珩欢物业管理有限公司, 重庆 400000

[摘要] 随着现代社会发展, 市场经济规模不断扩大, 各企业的发展也面临着激烈的外部竞争。对于企业而言, 财务管理是保障其稳定经营与发展的重要基础, 提高财务管理效率能够进一步提高企业的核心竞争力, 从而减少企业发展风险问题。在企业财务管理中, 业财融合是其重要发展趋势, 通过业务工作与财务工作的有效融合, 能够提高财务管理质量, 为业务活动开展提供更多保障。基于此, 根据现代企业发展需求, 结合企业财务管理内容, 对财务管理中的业财融合问题进行了全面探讨。

[关键词] 企业; 财务管理; 业财融合

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8761

中图分类号: F512.6

文献标识码: A

Discussion on the Integration of Industry and Finance in Enterprise Financial Management

WEN Tingting

Chongqing Henghuan Property Management Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: With the development of modern society and the continuous expansion of the market economy, the development of various enterprises is also facing fierce external competition. For enterprises, financial management is an important foundation to ensure their stable operation and development. Improving financial management efficiency can further improve the core competitiveness of enterprises, thereby reducing development risks. In enterprise financial management, the integration of business and finance is an important development trend. Through the effective integration of business and financial work, the quality of financial management can be improved and more guarantees can be provided for the development of business activities. Based on this, a comprehensive discussion was conducted on the integration of industry and finance in financial management based on the development needs of modern enterprises and the content of enterprise financial management.

Keywords: enterprise; financial management; integration of business and finance

引言

企业财务管理是企业的重要组成部分, 业务管理和财务管理是企业管理中不可或缺的两个方面。然而在实践中, 由于历史原因、管理理念、信息技术等多种因素的影响, 企业的业务管理和财务管理之间常常存在较大的隔阂, 导致业务流程不畅、财务信息不准确, 影响企业的运营效率和决策质量。因此, 在当前经济形势下, 进一步推进业财融合, 实现业务流程与财务管理的高度协同, 已成为企业实现可持续发展、增强市场竞争力的重要途径。通过对企业财务管理现状的分析, 明确业财融合模式推进中存在的困境, 以采取有效措施进行解决, 加快业财融合的实践应用, 促进企业财务管理水平的全面提升。

1 业财融合的概念

业财融合是指企业管理中业务管理和财务管理之间进行无缝衔接, 实现相互协作和互相促进, 使企业的业务流程更加高效、透明, 同时帮助企业更好地掌握财务状况、降低风险。在业财融合中, 业务管理和财务管理的业务流程、数据流和信息流之间实现无缝衔接, 实现财务与业务的高度协同。具体来说, 业财融合需要在企业的组织架构、流程管理、管理信息系统、核算指标等方面进行改革和创新, 以促进企业的发展和增强企业的核心竞争力^[1]。

2 业财融合的特点

2.1 整体性

业财融合的整体性特点是指企业中业务管理和财务管理之间实现无缝衔接, 形成统一的整体。业财融合需要在企业的组织架构、流程管理、管理信息系统、核算指标等方面进行改革和创新, 以促进企业的发展和增强企业的核心竞争力, 从而达到财务与业务的高度协同。在传统的企业管理中, 业务管理和财务管理往往存在着较大的隔阂, 导致企业的运营效率和决策质量下降。因此, 企业需要在组织架构上进行全面的重构, 将业务管理和财务管理部门进行整合, 形成统一的管理体系。在此基础上, 企业还需要优化业务流程和财务流程之间的衔接, 建立完善的信息流、资金流和物流等流程, 使得企业的业务流程更加高效、透明, 同时财务信息更加准确, 从而提升企业的经营效益。

2.2 过程性

业财融合的过程性特点是指实现业务管理和财务管理之间无缝衔接的过程是一个不断演进的过程, 在企业的发展过程中需要进行优化和调整。业财融合需要在企业管理理念上不断更新, 从传统的业务管理和财务管理分开的管理模式, 转向更加开放、协同的管理模式。企业需要通过创新管理理念, 转变管理观念和方式方法, 使得业务管

理和财务管理统一起来,实现相互协同,促进企业可持续发展。企业需要通过整合各个部门的资源,打破传统的垂直管理模式,采用全面的横向管理模式,将业务管理与财务管理进行统一管理,实现业务管理和财务管理的无缝衔接。通过信息化手段,对业务数据和财务数据进行整合,构建统一的信息管理系统,使得业务管理和财务管理的信

2.3 开放性

业财融合的开放性特点是指需要与外部环境进行良好的协同,将内部各部门和外部的供应商、客户、金融机构等相关方的信息融合,以提高企业的整体竞争能力。在激烈的市场竞争中,企业需要与供应商、客户建立紧密的协作关系,共享信息和资源,以更好地了解市场变化、供需关系,从而更加准确地把握业务发展方向和投资决策,提升企业的竞争力。同时,企业需要与金融机构建立长期稳定的合作关系,建立健全的金融管理体系,提高企业的融资能力和风险控制能力,更好地支持企业的发展。除此之外,企业还需要利用云计算、大数据、物联网等先进技术手段,与外部环境实现信息的高效交互和共享,从而更好地把握市场变化和业务机会,提升企业的竞争力。

3 企业财务管理中业财融合的重要性

3.1 推动企业财务管理转型

业财融合是推动企业财务管理转型的关键因素之一。传统企业财务管理往往存在着业务管理和财务管理分离、管理信息孤立等问题,导致企业难以快速响应市场需求、难以进行全面决策和风险管理,导致企业的管理水平和竞争力下降。而业财融合则可以打破这种分离状态,实现业务管理与财务管理的有机结合,从而推动企业财务管理转型。在业财融合的过程中,企业需要将业务数据和财务数据进行整合,建立统一的信息管理系统。这样,企业可以快速获取和分析各种数据,更好地了解市场变化和行业趋势,优化产品和服务,提高客户满意度。通过对财务管理流程的优化,企业可以实现财务核算流程的标准化和自动化,提高财务管理效率,减少人为错误和漏洞,降低管理成本,提升企业的运营效益^[3]。

3.2 提升企业内部的凝聚力

对于企业发展而言,业财融合对于提升企业内部的凝聚力也有着重要的意义。在财务管理中,业务管理和财务管理的分离会导致企业内部各部门之间信息交流不畅、组织协调程度低、工作效率低下等问题,严重影响企业内部的凝聚力。而业财融合可以打破部门之间的壁垒,实现各部门之间的信息共享和互动,促进企业内部的协作和沟通,提升企业内部的凝聚力。业财融合下,通过合理的信息共享和协调,企业内部不同部门之间的关系更加协调和融洽,避免了部门之间重复劳动和信息传递错乱等问题,提升了企业的凝聚力。通过业务管理和财务管理的有机结合,企

业可以优化内部流程,实现业务运营、财务控制、决策支持等方面的集成,从而降低企业管理成本,提高工作效率,增强企业内部凝聚力和团队合作精神。

3.3 加强企业风险管控能力

在企业发展中,财务风险是影响企业的重要因素,通过推进业财融合能够有效加强企业的财务风险管控能力。业财融合可以实现业务风险和财务风险的有机结合,使企业能够更全面地把握风险,更有效地进行风险管理。通过建立业务风险和财务风险的联动机制,及时发现业务和财务方面的异常情况,及时采取措施,避免风险扩大。同时,业财融合也可以为企业提供更全面的财务数据支持,加强企业的风险分析和决策能力。通过整合业务和财务数据,企业可以更全面地把握经营状况,更加精准地制定业务和财务策略,提高风险管理和控制的能力。在此基础上,企业通过整合业务和财务数据,可以更全面地把握经营状况,更加精准地制定业务和财务策略,提高风险管理和控制的能力^[4]。

4 企业财务管理中推进业财融合的难点

4.1 财务管理制度体系调整困难

企业在进行业财融合时,需要对原有的财务管理制度进行调整和优化,使其能够更好地适应业务管理的需要。但由于企业经营的复杂性和多元性,原有的财务管理制度往往是分散、繁琐、不协调的,难以统一。业务部门和财务部门之间存在一定的理解差异,业务部门往往更加关注业务发展和利润增长,而财务部门更加关注财务规范和稳健。因此,在推进业财融合时,业务部门和财务部门之间需要增强沟通和协同,以充分发挥各自的作用。企业在推进业财融合时,需要对财务人员进行培训和提升,使其能够更好地适应新的财务管理制度和业务管理需求。而财务人员的素质和能力的提升需要时间和资源的投入,对企业来说也是一笔不小的开支,这导致企业财务管理制度体系的转型难以推进。

4.2 企业内部缺乏有效沟通

在推进企业财务管理业财融合的过程中,企业内部缺乏有效沟通是一个比较常见的难点问题。一些大型或者跨地区、跨部门、跨行业的企业中,各个部门之间存在信息孤岛,沟通不畅通。如果部门间不能及时高效地向其他部门传递信息,很容易出现信息重复、信息遗漏、不同部门的信息不一致等问题,从而影响到企业的业务决策。财务部门和业务部门之间有着明显的语言和思维方式的差异,造成了有效沟通的困难。比如,财务部门强调风险管理、成本效益、现金流等方面,而业务部门则强调市场份额、客户满意度、产品创新等方面。双方的语言和思维方式不一致,容易导致误解和沟通障碍。此外,在企业内部,不同部门拥有的信息资源和信息传递渠道的不同,会导致信息的不对称。某些部门掌握的信息流通不畅,而其他部门却难以获得这些信息,由此影响到企业的决策和运营效率。

4.3 企业信息化建设程度不足

在业财融合过程中,企业信息化建设程度不足,会导致企业内部各部门之间的数据无法共享和互通。企业内部存在繁多的系统和数据孤岛,这使得数据难以整合和利用,企业对业务、财务、供应链等方面的管理难以做到精准和及时。企业内部不同系统因为技术和平台的限制存在不兼容的情况,导致数据无法共享。这是企业信息化建设程度不足所导致的一个重要问题。如果企业内部的各个系统不能有效协作,就不能达到企业协同发展的目标,制约企业的发展。除此之外,企业在进行信息化建设时,需要大量的信息技术人才进行支持,信息化人才缺乏也会导致企业财务管理的信息化水平较低,难以满足业财融合的要求^[5]。

5 企业财务管理中推进业财融合的措施

5.1 完善财务管理制度体系

在企业财务管理中,要想推进业财融合,首先需要完善企业财务管理制度体系。为此,企业需要制定涵盖财务管理各方面的制度和规定,明确财务管理的职责、权限、流程和标准等,确保企业各部门之间财务管理的流程和标准的协调一致。通过建立统一的财务核算标准,包括会计准则、分类账簿、核算制度等,以便在业财融合的过程中,各部门能够执行同样的财务标准,确保会计信息的规范性和准确性。在此基础上,针对财务风险建立领导、制度、计划、流程和控制等五大方面的战略性、全面性、科学性、规范性的财务风险管理体系,使企业能够在业财融合的过程中,减少财务风险,保障企业的资金安全。

5.2 加强业务部门与财务部门沟通

在财务管理的业财融合中,应当重点加强业务部门与财务部门之间的沟通,以保证业务工作与财务工作能够有效融合。对此,企业应建立一种沟通机制,该机制应包括定期会议、定期报告、沟通协议和信息共享等方面,有助于使业务部门和财务部门的员工了解彼此的工作,共同制定工作计划。同时,企业应制定详细的沟通计划,并确保计划得到全体员工的遵守。这个计划可以包括可操作的措施,如加强工作汇报、会议记录、定期沟通等。除此之外,企业财务部门还应当深入了解业务部门的需求,并在业务部门需求发生变化时,及时与业务部门进行沟通和协商,以便于企业财务部门为业务部门提供支持和帮助。

5.3 构建信息化财务管理平台

对于企业财务管理而言,信息化建设能够有效提高管理效率,促进业财融合。因此,企业需要构建有效的信息化财务管理平台,为财务管理与业务沟通提供更有利条件。

在信息平台构建中,首先需要根据企业实际情况,制定财务管理平台的系统架构设计。在系统架构设计中,要考虑到数据处理、信息流转、财务数据安全等因素,保证系统能够高效地运转。在信息化财务管理平台中,数据采集是非常重要的环节,需要通过各种手段收集企业中各类财务数据,并将这些数据进行分类和整理,建立数据的结构化信息体系。在此基础上,还需要建立完善的数据保护机制,确保财务数据在传输、存储、使用过程中的安全性。

5.4 强化财务管理团队建设

在业财融合中,财务管理团队的建设至关重要。财务管理不仅仅是会计学、财务学的范畴,还包括法律、税务等相关知识,业财融合下的财务管理团队需要具备专业技能和多领域知识。通过招聘具有跨学科背景的人才,能够为财务管理团队提供更广泛的视野和思路。对此,企业需要建立一套完整的职业发展体系,从职业素养、绩效考核、继续教育、薪酬待遇、职业发展等方面对团队成员进行评估,以便能够促进员工的发展和提高整体的团队胜任力。同时,财务工作需要高度的协同工作,因此需要强化团队工作方法。通过制定明确的工作流程和标准,以便能够规范团队成员的工作流程和质量,提高工作效率和控制风险,从而更好地推进业财融合。

6 结语

财务管理作为企业管理的重点内容,通过业财融合能够有效提高企业管理效率,保证企业的稳定经营与健康发展。相关企业应当重视对业财融合的推进,加强企业财务管理力度,通过建设企业财务管理信息化平台,能够有效提升企业财务管理质量,保证企业的健康长远发展。

[参考文献]

- [1] 来程萍. 基于业财融合视角的企业财务管理转型研究[J]. 老字号品牌营销, 2023(9): 97-99.
 - [2] 孙震. 业财融合视角下企业财务预算管理措施分析[J]. 中国集体经济, 2023(14): 138-141.
 - [3] 高健福. 公司财务共享平台下的业财融合成效、问题与对策分析[J]. 产业创新研究, 2023(8): 166-168.
 - [4] 方旭珍. 业财融合在企业财务管理中的运用分析[J]. 财会学习, 2023(12): 52-54.
 - [5] 董梅. 企业实施业财融合推进精细化财务管理[J]. 质量与市场, 2023(8): 40-42.
- 作者简介: 文婷婷(1988.7-), 毕业院校: 三峡大学科技学院, 所学专业: 财务管理, 当前工作单位: 重庆珩欢物业管理有限公司, 职务: 财务部经理。

金融科技应用的风险防控研究

石班超

索信达控股有限公司, 广东 深圳 518057

[摘要] 当代社会, 已进入了全球化工业建设革命浪潮, 在该背景下, 金融科技逐渐出现在人们视野, 并成为了全球各国的研究热点。金融科技的开发和应用在推动社会发展进步的同时, 也带来了一些风险, 为了能够充分发挥金融科技作用优势, 就需要相关领域关注金融科技应用风险防控。文中便以此为核心展开研究, 探讨金融科技应用风险的基本特点, 结合实际情况分析金融科技应用存在的主要风险, 并提出有效的风险防控建议, 以期为行业实践提供参考。

[关键词] 金融科技; 应用; 风险防控

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8760

中图分类号: F83

文献标识码: A

Research on Risk Prevention and Control of Financial Technology Application

SHI Banchao

Suoxinda Holdings Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518057, China

Abstract: Contemporary society has entered the wave of global industrial construction revolution. In this context, financial technology has gradually emerged in people's vision and become a research hotspot in various countries around the world. The development and application of financial technology not only promote social development and progress, but also bring some risks. In order to fully leverage the advantages of financial technology, relevant fields need to pay attention to risk prevention and control of financial technology application. The article takes this as the core to conduct research, explore the basic characteristics of risks in the application of financial technology, analyze the main risks in the application of financial technology based on actual situations, and propose effective risk prevention and control suggestions, in order to provide reference for industry practice.

Keywords: financial technology; application; risk prevention and control

引言

所谓“金融科技”简而言之就是金融和科技的有机结合, 是指在各种科学技术帮助下创新传统金融行业的产品、服务, 最终达到提高效率、降低运营成本的目的, 金融科技弥补了传统金融行业弊端, 拓宽了金融业各大企业、机构的发展前景。金融科技将大数据、人工智能等各项科学技术作为依托, 在支付清算、保险、财富管理等金融领域有着广泛应用, 已成为当代金融行业发展的主要趋势。在应用金融科技的过程中, 虽然给金融行业带来了众多好处, 但不可否认其风险错综复杂, 风险防控已经成为金融行业面临的挑战。行业必须在了解金融科技应用风险基础上, 采取有效方法手段规避、解决风险, 才可以进一步彰显金融科技价值, 通过金融科技助力于金融业可持续发展。

1 金融科技应用风险的基本特点

1.1 传播速度快范围广

结合金融科技应用实际情况来看, 在应用过程中产生的风险最主要的特点之一, 便是传播速度快、涉及范围较广泛。和传统金融行业相比不难发现, 传统金融企业使用的工作模式大多比较严谨, 员工往往有着丰富经验, 对于工作中时常出现的金融问题可以及时解决, 这在一定程度上避免了金融风险大范围扩散。在应用金融科技后, 金融企业则转变了传统工作模式, 大多使用虚拟化工作形式。

这虽然提高了工作效率, 但由于缺乏丰富工作经验, 在应对各种金融问题时, 虚拟化服务平台并不了解真实的交易工作和相关信息, 使得金融问题得不到快速解决, 这时间问题风险则可能迅速扩散至其他区域。该特点呈现和金融科技本身的工作特征有着直接关系。在应用金融科技时, 服务平台中的各项工作有着较强关联, 在消费金融、云计算等业务工作中涵盖了海量数据信息, 科学技术把企业和客户紧密相连, 这使得不同区域限制有所打破^[1]。在这种情况下, 一旦出现金融风险, 这种密切联系就会拓宽风险涉及区域, 使金融风险有着较强的传播性。

1.2 具有隐蔽性

金融科技应用风险的隐蔽性和传统金融企业风险形成鲜明对比。立足于传统金融企业来看, 其工作流程相对简单, 职能相对单一, 在交易时产生的信息比较透明, 工作人员可以快速准确地发现风险问题, 这使得风险问题可以得到迅速解决。但在金融科技应用过程中, 金融企业涉及的相关主体变得愈发多样, 职能也越来越复杂, 在交易活动中产生的数据信息非常多, 工作业务也在不断拓宽, 这便使得一些风险问题得不到迅速发掘。有些风险由于不可测, 在企业前期运营时并不会显露, 随着潜伏时间的逐渐延伸, 风险便会逐渐突出, 进而给金融企业带来重大影响。这对于金融行业来说是一大危机, 如果不能及时发现

并采取有效方法解决风险，不仅会延长风险问题解决进程，还会直接阻碍金融行业顺利发展。

1.3 不易监管

金融科技应用过程时常会伴随风险发生，风险往往存在于各个环节，稍有不慎就会引发风险，不易监管是金融科技应用风险的特点之一，在和传统金融企业相比较后，该特点更为突出。在传统金融企业工作中采用的是货币资金实现运营，这些资金通过银行向投资者进行划拨，该过程相对透明，这大大降低了监管部门的监督管理难度，可以对整个交易过程进行严格监管。而在应用金融科技过程中，金融企业的传统货币资金交易模式有所转变，逐渐以虚拟模式交易货币资金。在该模式下并没有实体中间主体，这使得一些交易流程没有得以明确，监管部门也无法对交易过程进行有力监管，就会在无形中滋生暗箱操作等有损金融企业利益的行为^[2]。

2 金融科技应用存在的主要风险

2.1 网络安全风险

严格来讲，金融科技是科学技术的产物之一，从中可以体现时代与科技的共同进步，在享用金融科技的同时应当重视应用风险，其中最常见的风险便是网络安全风险。随着科学技术的迅速发展，改变了人们的工作、生活方式，但人们也逐渐意识到网络安全的重要性。金融科技的应用使得金融企业服务逐渐趋于智能化、数字化，但也增加了技术故障、网络攻击等安全风险，且近年来网络安全风险呈现上升趋势。主要表现在以下方面：一是黑客攻击。互联网环境的开放性特点给黑客攻击制造了条件，一些不法分子利用代码注入等手段扰乱网络秩序，严重危害了网络用户信息财产安全。特别是近年来金融科技已取得一些成果，黑客对于金融企业的持续性威胁也愈演愈烈，导致金融网络安全遭受重大威胁；二是服务中断。当前，各大金融企业开始关注数字化转型，在该过程中企业相应的系统架构复杂度不断增加，可能影响金融网络稳定性、安全性的因素也在逐渐增加，如果发生设计缺陷等情况，就会导致服务中断。

2.2 数据安全风险

金融行业是对数据有着较高依赖度的产业，在各大金融企业日常经营过程中都会产生海量数据信息，分析、整理及应用数据是企业实现可持续发展的客观需要，可见，数据对于金融行业而言至关重要。然而，在应用金融科技后数据安全风险逐渐突出，主要表现在以下方面：一是信息孤岛现象频发。在科学技术助力下，给金融企业挖掘、分析数据带来了更多可能性，但由于受技术垄断、数据资源混合等因素影响，引发了信息孤岛现象。在这种情况下，会对金融安全带来影响；二是信息数据泄露。结合现实情况来看，银行等金融机构工作的各环节都会产生大量金融数据，这些数据往往和机构本身、客户有着直接关系，一旦信息数据遭到泄露，就会给金融机构及客户人身财产安

全造成威胁；三是数据过度采集。数据是金融企业的战略资源，对于金融行业的影响不言而喻，但数据作用的发挥建立在科学合理利用基础上^[3]。现阶段，在金融企业应用金融科技时，由于考虑到收集数据并不会产生较大成本，在没有获得客户同意前提下就私自收集客户个人信息，侵犯了客户隐私安全，导致金融数据收集过度。

2.3 技术使用风险

决定金融科技应用效果的关键在于技术，技术使用风险在应用金融科技中时常发生。各项科学技术的合理应用在极大程度上提高了金融行业服务效能，但一些金融机构由于滥用科学技术导致风险急速上升。该风险主要体现在以下两方面：一是金融机构在没有经过评估、测试前提下，为追赶技术创新浪潮，盲目使用科学技术引发了风险问题。比如，到目前为止，虽然深度神经网络等科学技术已有所应用，但其可解释性还有待深入探究，如果金融机构深度运用该技术，就可能引发技术黑箱、算法歧视等风险；二是金融机构不具备客观的科学技术态度，有时会过于夸大科技潜在价值，利用技术创新幌子开展一些非法活动，损害了金融机构及客户合法权益。比如，有的金融机构滥用区块链技术发行代币，开展非法融资活动，这一行为扰乱了金融行业秩序。

3 金融科技应用的有效风险防控建议

3.1 打造立体化安全防范体系

对于金融科技而言，要想进一步发挥作用优势，就必须坚守住安全底线，这就需要金融行业打造立体化的安全防范体系。首先，金融行业需要优化安全防范技术架构，建立多层次保护系统和访问管理机制，采用系统监控迅速预估风险行为，增强动态化风险防御能力。其次，金融科技的应用及相关风险防控属于系统性工程，在具体防控过程中，单独凭借金融企业单方力量远远不够，这就需要开辟一条有效的多方主体合作路径。金融行业可以建立联防联控体系，在该体系中主要涉及金融机构本身、行业协会、政府部门等主体。在多方机构的共同配合协同下，实行跨部门、跨领域信息共享，一同进行前沿研究、联合攻关，使用区块链、安全计算等科学技术拉近各主体之间的联系，打造协同联动风险防范体系，从而及时规避风险问题。可以发挥金融行业协会、产业联盟等组织作用，鼓励各方主体积极参与到金融科技研究行列当中，使得金融科技的应用风险能够得到彻底控制和解决，这是一种有助于多方主体共同发展进步的手段^[4]。与此同时，金融行业还应构建风险预测及应急响应机制，充分利用科学技术打造智能化、数字化风险防范系统。对风险进行提前预测能够有效规避风险，金融企业应当利用人工智能等科学技术动态感知风险问题，提早预判风险问题的发展趋势，判断金融科技应用过程是否存在安全隐患，确保风险预测的精细化与精准化。在科技推动下可以实现风险问题的及时发现、智能预

警及快速精准防范,使得大部分风险能够得到有效防控。

3.2 建立长效风险防范保障

在金融科技应用风险的长效防范方面,金融行业首先要做的便是制定风险防范制度,这是确保风险能够扼杀在根源及迅速解决风险问题的基本前提。在区块链、人工智能等金融科技业务中,金融企业需要严格按照行业规范要求,建立与完善管理制度,确保金融科技可以在现实工作中充分发挥价值,全方位保障安全性。并且,金融行业需要创新风险防控技术,需建立信息安全管理机制,丰富现有的金融科技应用监督管理方法。例如,针对黑客攻击这一因素引发的网络安全风险,可以通过建立防火墙或入侵检测等手段进行防御,将一切可能对网络安全造成威胁的因素隔绝在外。这不仅可以提高金融企业内部风险防控能力,还可以有效降低企业出现数据信息丢失、篡改等风险问题发生率。同时,金融企业必须在根本上提高安全审查力度,应做好日常安全风险防范工作,切勿一味追求技术创新而忽略安全问题。对于新时代涌现的一些新兴金融科技,需在严格把关、测试基础上予以合理应用,避免因应用不当引发的风险问题。

3.3 加强宣传教育

意识决定行为,在应用金融科技过程中,为了能够从根本上规避风险,需要金融企业具有较强的安全风险防范意识,要想达到该目的,应当加强宣传教育。在具体实施过程中,金融行业可以将网络安全宣传周、金融科技宣传周等作为依托,组织开展与公众相贴近的宣传活动。在活动中可传达与金融科技风险有关的知识内容,并传授有效的风险预防、解决方法,这样做的目的是为了当金融企业员工在面对金融科技应用风险时,可以在第一时间找到源头,并采取针对性方法缓解、解决风险问题。值得注意的是,金融行业在组织宣传活动时,应当关注活动内容是否具有特色、是否通俗易懂,以及是否符合工作实际情况。同时,应当调动金融行业协会、各大金融企业及检测认证机构等多方积极性,使其能够在提高自身参与积极性的基础上,与其他机构之间相互配合,在多样化渠道中向公众普及金融科技相关知识及应用风险防控常识^[5]。

3.4 强化科技综合应用

金融科技依托于各项新兴技术,技术的有效应用既可以给金融行业注入活力,又可以在一定程度上提高风险防

控能力,从中不难看出科学技术是保障金融科技应用的重要支撑。为了强化科学技术支撑,金融行业应当加快监管、合规等科技的综合应用。例如,在银行这一金融机构中,在应用金融科技时可以根据行业工作规范要求,以及政府部门监督管理的协同治理原则,构建全程风险防控体系,主要涉及事前、事中及事后各缓解。在与第三方测评机构合作后,指导测评机构建立与行业相统一的金融科技风险监控平台,将国家政府部门统一推行的科技产品作为依托开展相应的测评工作。除此之外,也可以利用智能化风控平台等科技,对风险进行智能化、专业化防控。在科技综合应用层面,金融企业单方力量是薄弱的,需要多方主体的通力配合,如此一来,可以使监管科学技术能够在金融业务、公共管理等领域全面发挥作用,使得合规科学技术可以在风险报告、反诈骗等领域有效应用。

4 结束语

综合上述分析发现,金融科技的出现给金融行业发展创造了有利条件,但同时也带来了一系列风险问题,进行风险防控是发挥金融科技作用、推动金融业发展的必经之路。在应用金融科技时,风险主要呈现出传播速度快范围广、具有隐蔽性及不易监管等特点,在网络安全、数据安全及技术使用等方面的风险问题最为突出。为了能够有效防控风险问题,在实际应用金融科技过程中,金融行业既需要打造立体化安全防范体系,建立长效安全防范保障,同时亦要组织宣传活动加强宣传教育,实现多元化科学技术的综合应用。

[参考文献]

- [1]陈晓芳.金融科技助力金融风险防控研究[J].中国集体经济,2022(35):77-79.
 - [2]李筱凌.金融科技应用的风险防控研究[J].环渤海经济瞭望,2022(10):3.
 - [3]辛紫琦.我国金融科技的风险防控研究[J].中国市场,2020(23):2.
 - [4]王伟.着力加强金融科技应用研究与新兴技术风险防范[J].金融电子化,2019(3):2.
 - [5]钟慧安.金融科技发展与风险防范研究[J].金融发展研究,2021(3):81-84.
- 作者简介:石班超(1977.4-),男,经济信息管理专业,研究方向:智慧营销管理。

乡镇经济高质量发展路径建议

李言涛

山东省莱西市姜山镇人民政府, 山东 莱西 266603

[摘要] 作为中国最基层单位, 职能包括促进经济发展、增加农民收入、加强公共服务、改善人民生计、加强管理、促进农村稳定、促进基层民主、促进农村和谐。乡镇经济的高质量发展是对经济转型和地区现代化的重要支持。作为经济的基础, 经济处于中国经济的末期。随着中国快速工业化和城市化, 基础设施和公用事业水平远低于城市交通、水电和通信水平, 严重限制了城市和城市的经济发展, 加剧了城市和农村之间的经济差距加剧了社会问题。

[关键词] 乡镇经济; 发展路径; 建议

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8769

中图分类号: F12

文献标识码: A

Suggestions for High-quality Development Path of Township Economy

LI Yantao

Shandong Laixi Jiangshan People's Government, Laixi, Shandong, 266603, China

Abstract: As the most grassroots unit in China, its functions include promoting economic development, increasing farmers' income, strengthening public services, improving people's livelihoods, strengthening management, promoting rural stability, promoting grassroots democracy, and promoting rural harmony. The high-quality development of township economy is an important support for economic transformation and regional modernization. As the foundation of the economy, the economy is in the late stage of Chinese economy. With Chinese rapid industrialization and urbanization, the level of infrastructure and public utilities is far lower than that of urban transportation, hydropower, and communication, severely limiting the economic development of cities and cities, exacerbating the economic gap between cities and rural areas, and exacerbating social problems.

Keywords: township economy; development path; proposal

引言

在全面实施农村复兴战略和全面建设现代社会主义国家新道路的过程中, 需要加快移民经济的发展。必须扩大政治支持、制度安排、改善基础设施、研究有效模式、促进工业发展、解决农村高质量发展中的社会发展冲突、消除城市和农村地区之间的不平等, 实现城市和农村融合发展, 实现共同繁荣。

1 发展乡镇经济高质量意义

农村经济发展模式的选择是资源发展的优先模式。基于当地资源独特的自然、人力和其他优势的高质量资源发展模式遵循独特的发展轨迹, 科学规划确定了农村经济发展的方向和目标, 全面开发和利用这些高质量资源。乡镇、贸易和旅游业的融合、商业旅游业的融合和发展、现代乡镇、乡镇、外贸和其他特殊产业的积极发展。要从乡镇资源、财政资源、技术支持等方面优化和完善农村经济发展。目前, 农村经济发展虽然通过科技、经济和政治手段逐步加快, 但在经济发展理念和乡镇生产管理方法上还存在差距, 缺乏合格的乡镇专业人员、农村资源短缺和乡镇经济管理系统效率低下, 限制了乡镇与城市经济的融合。当局需要加强其职能, 并采取措施确保资金资源技术等。在乡镇经济的管理下, 特别是通过现代工具和管理方法, 实现乡镇发展的预期目标和目标, 充分发挥乡镇经济管理的作

用, 促进农村经济发展, 建设新的社会主义村庄。为了实现乡镇的稳定和可持续发展, 我们需要把重点放在乡镇管理上。目前的重点是利用乡镇管理来提高乡镇经济的发展水平, 并在管理科学基础上动员所有在这些国家, 现代乡镇发展包括大规模种植和加工当地农产品, 逐步建立特别农产品市场, 建立综合乡镇生产链, 提高乡镇产品的质量和效率。对于拥有自然景观和人类历史等独特资源的村庄, 它们可以沿着自然和人道主义发展的道路前进, 汇集自然和人道主义资源, 创造自然和人道主义景点, 积极发展农村旅游, 扩大就业机会, 增加农民收入, 促进地方经济的综合发展。外贸加工的类型是利用定居点的位置、工业基础、人力资源和其他优势, 吸引外国投资建立出口产品加工基地, 促进基层工业的发展, 逐步建立出口加工工业、库存和物流系统, 实现定居点经济的综合发展。以资源为导向的创新发展模式, 创新发展模式各不相同, 因此, 根据城市现有工业资源、技术创新、品牌发展、改善工业支持和其他措施以提高市场竞争力、提高质量和效率、促进共同经济发展, 健康快速发展。

2 乡镇经济高质量发展问题

2.1 现代社会建立在科学和技术的基础上

如果没有网络技术支持, 就无法生存。在我国乡镇方面, 近年来, 乡镇部门越来越接近互联网, 可以通过互

联网技术管理乡镇经济。在乡镇经济管理的基础上优化一体化和利用促进乡镇经济发展的资源,充分利用乡镇和社会资源来解决乡镇活动问题。长期以来,中国对环境的关注从城市转移到农村。在乡镇转型的新时期,必须与农村工业发展污染作斗争,以确保农村环境的科学和有效保护。促进农村经济发展。农业系统正在改善,农业越来越活跃。农村发展,改变对发展的传统看法,改善农业发展模式,发展新的农村发展模式,促进中国的经济发展。由于农业管理的实施,许多科学和技术将广泛应用于农业生产,并促进农村经济的共同发展。鼓励农民的活动。农民在促进农村经济发展方面发挥着重要作用。因此,为了提高农村地区的经济发展水平,需要提高农民的活动,并确保他们参与农业经济管理。在传统思维的影响下,农民主要是因为他们的生活需要而耕种土地。农民生产意识的下降必然会影响经济发展。鼓励农民生产活动的方法在促进农村经济发展方面发挥了重要作用。我们国家的乡镇发展正经历着从中央集权向分权的转变,随着合作社的建立,人们逐渐看到了集中管理的趋势,但每一项改革都是针对乡镇发展的,符合乡镇发展的现实情况和国家的基本条件。一些工厂的三种废物污染了农村土地、空气和水,这对乡镇生产产生了非常不利的影响,限制了乡镇的发展。

2.2 在乡村振兴的背景下管理农业经济的价值

首先,它促进了有序和管理的农业生产和相关的经济活动。全面应用科学创新管理工具,有效提高农业发展管理效率,建立科学基础,制度化农民的生产实践。提高农业经济的建设和管理水平,优化与农业经济相关的生产交流、分配和消费等因素的配置和科学管理,提高农业生产和效率,实施乡村振兴战略对提高农业经济管理效率至关重要。然而,在乡村振兴战略的框架内实现农业发展目标取决于这些目标走了多远。促进农业生产主体与经济管理主体之间的相互作用,共同努力促进农村地区的经济建设和发展。促进农村和城市综合发展,优化农村经济的生产结构。农业科学技术管理将扩大农村社区提供农业发展服务的能力,动员农村人口积极参与乡村振兴进程,提高农村人口的文化和技术技能,确保城市和农村地区的资源协调分配,加快城市化进程。乡村振兴农业发展新的重要任务设定的新目标和新任务的农业经济管理领域,然而,由于农业经济仍面临诸多问题和困难,缺乏完整可靠保障农业。

2.3 农业经济管理处于发展的漫漫长路

中国农业现代化的发展速度一直在加速,这是毫无疑问的,但目前农业管理方面存在许多问题,难以满足目前的农业发展需求,即使在某种程度上,也会威胁到中国的成功发展。从农业种植的规模来看,目前我国的农业作物种植仍然相对较小,较大和较大的农民种植的数量也较少。渐渐地农村劳动力迁移城市总体薪酬条件改善导致农村劳动力逐渐丧失,主要是因为年轻人宁愿发达大城市,而

在农村地区大部分为老年人或儿童。农业在经济发展中的作用很小。尽管中国农业继续发展,与发达国家的差距仍然差距大,但农业工业和国民经济大幅低于农业、农业经济发展水平低,导致农业经济管理相对滞后,以及管理不善。农业管理的发展取决于当地条件,在农村振兴的背景下,农业管理的发展需要有能力的引进新技术和设备。然而,在中国目前的发展水平上,农业远远落后,农业领域的科技创新活动缺乏基本竞争力。在农业科学和技术研究方面的投资方面,我国的科技发展尽管规模很小,但由于农业和科技投资相对有限,导致农业科学进步速度放缓。

3 乡镇经济高质量发展路径建议

(1)在利益的驱使下,建立完善共同利益利用机制,调动当地人的热情协同感,鼓励当地企业和集体经济在多年来保持快速发展势头成为高质量发展的成功典范。在执行过程中,必须对参与农业生产的个人进行监管和监管以便所有农业生产部门能够稳定运作。在宏观层面,对农业生产的标准化监管与经济活动的主要目标有关。有效执行各种农业活动,提高农业经济管理水平,满足各种农业产品的社会发展基本需要,以便农民能够利用先进的生产方法提高农业生产效率。目前,信息技术被用于农业生产,可以用来种植农作物,以提高生产效率和经济效益。有效的农业经济管理不仅为农村经济提供了机会,而且还允许利用现代农业技术提高生产效率和管理,提高农业收入。农业发展机械化不断提高,因此,提高农业生产对自然灾害的可持续性。此外,农民必须积极引进先进的农业设备,不断提高农业生产效率。农业工业结构不断优化,传统农业经济管理往往更多地集中在农业生产上,而不是农业生产的规模,以及它在多大程度上带来了经济效益,而不是农业质量。在农业科学和技术领域不断提高创新潜力。先进的农业技术、设备和先进的创新环境可以促进农业经济管理,提高农业经济的速度和水平。通过积极发展农业管理、提高农民的智力和文化素质和科学技术水平,促进农村经济发展和改善生活条件。农村地区的经济发展对我们国家的社会经济发展有一定的影响,但今天尽管经济发展,农村地区却没有得到应有的重视。包括通讯、生产联系、消费联系、分布式联系,每一个都经过精心策划和组织。事实上农业是国家经济的重要组成部分。因此,我们的国家必须专注于发展农村经济。然而,目前农村的经济发展水平很低,需要社会各阶层的支持。因此,农村经济的发展可以根据农村现实实现。

(2)加快农村地区的信息和现代化。对于积极的城市服务,提供工业支持,支持服务,实现快速发展的农村经济也被证明是一个成功的模式。农业管理是农业生产的整个过程信息技术的更新正在迅速进行,互联网和互联网接入也在不断扩大,这对所有行业都产生了影响。在一个新时代,农业经济管理得到了越来越多的关注。互联网和

信息技术在农业生产和发展中的应用也在逐步扩大,提高了农业信息处理的效率。理解农业信息分析市场环境,使用大数据分析需求,理解市场价格。加快农村地区的信息和现代化可以有效地将农业生产与供给和需求结合起来,不断提高农业发展水平农业经济管理为农村经济发展提供了制度保障。农业和经济管理在改善农村经济制度方面发挥了重要作用。考虑到目前农村发展阶段的重要性,必须建立一个有效而全面的农业管理系统,以确保充分恢复农村地区,以满足整个农村的发展需要。为了促进我们国家的农业发展,我们必须建立一个单一的农业经济管理系统,并在所有领域改进工作。建立农业管理系统可以有效地提高农业质量,提高农业管理总水平,为农村经济的成功发展铺平道路。促进农村市场经济的发展农业经济管理在很大程度上促进了农村市场的发展,有效地取代了以前的总体发展形势,减少了传统农业生产的矛盾,促进了农业现代化。与此同时,通过对市场发展的深入了解,农业经济管理机构可以有效地弥补当前发展过程的不足,并使农业生产结构适应现实,以提高农村经济的总体水平如通过建立专业园区,将个体私营经济作为主体集中到专业园区并建立专业化商贸市场,承接周边城市外溢产业服务既补充了城市产业链,又有效促进了乡镇经济发展,形成了自己的特色。

(3) 在提高生产力和生产部发展的过程中,不分析现有的经济发展模式,分析活动各部分的协调,以确保自然、人力、物质和金融资源的合理利用。加强区域合作资源配置中国最重要的农产品是由农村土地所有者生产的,而农村互联网技术的应用远远落后于城市。许多农村地区缺乏互联网技能,农业仍受传统思维的支配。在新时期向农业的过渡必须受到党的管理原则的约束,因此,在农业转型过程中,必须使用互联网技术帮助农村人民快速了解当前的发展方向。农业经济的管理主要集中在农业产品的高质量、高效地发展上,以回应该国最佳农业发展的号召,不断利用该地区的自然优势,逐步塑造具有区域特色的农业产业。农业生产方式的变化也是历史发展和不断适应农

村经济发展需要的结果。但是由于农村地区的孤立,农业信息的更新和扩展速度不够快,管理不善的主要原因之一。农村地区的环境恶化。为了减轻城市环境的压力,许多企业在农村地区建立企业,以改善城市生活条件,并对农村环境构成威胁。为了促进农村经济的快速和有效发展,加强区域合作是最快和最有效的方法。区域合作可以提供互补性、优势、优势和劣势,并利用发达地区的经济条件和资源优势来弥补不发达地区的经济和金融资源短缺。例如,在农业占主导地位的相对孤立地区,可以提供原始生产材料,一旦生产结果出来,就可以转移到工业和技术发展良好的加工、销售领域,与此同时,当地政府需要制定适当的经济政策和资源来支持当地经济的发展。同时,政府必须为投资企业提供适当的税收优惠和刺激政策。此外,还可以通过电子平台加强与直接广播平台的合作,通过新鲜农产品超市等电子产品销售渠道进行现场直播充分利用、支持和鼓励参与。

4 结束语

对于高质量的发展意味着必须满足起点的要求,达到高标准,达到领袖的标准,忠实地执行标准,以寻找短而持久的优势。近年来,强有力的领导下,加上实施工业城镇和农村地区,密切关注建设项目、加强安全生产、加强可持续发展,增加农村收入,促进社会文明、改善人民生活和其他措施,尽最大努力为促进高质量的经济和社会发展,从高速度到高质量。从没有到高质量的发展道路。

【参考文献】

- [1] 钱超. 农林经济管理的发展现状策略分析[J]. 财经界, 2019(7): 110.
 - [2] 许强. 农村经济管理对农村经济发展的影响分析[J]. 现代经济信息, 2021(12): 14.
 - [3] 董立杰. 论乡镇经济高质量发展路径建议[J]. 经济管理文摘, 2021(21): 195-196.
- 作者简介: 李言涛(1974.2-), 男, 毕业院校: 临沂大学; 专业: 法学, 当前就职单位: 山东省莱西市姜山镇人民政府, 职务: 经济师, 职称级别: 中级。

财务共享模式下会计核算质量提升措施研究

张艾

海南天然橡胶产业集团股份有限公司财务共享服务中心，海南 海口 570100

[摘要]在数字经济飞速发展的时代，数据被认为是“新型生产要素”，财务数字化转型成为财务发展的新趋势，共享服务中心将转变成为企业数据中心，为企业发展提供核心竞争力。因此，近年来，财务共享模式逐渐被国内大型集团企业广泛应用，成为数字化经济时代的“新宠儿”。财务共享服务中心建立后，它的定位主要是专注于企业管控和会计服务并重，为集团内部会计核算提供高质量服务，同时在企业财务管控、信息化建设过程中发挥非常重要的作用。文中主要从财务共享下的会计核算内涵和特征出发，通过分析财务共享模式下会计核算存在的问题，对在财务共享服务模式下如何提升会计核算质量的具体措施进行研究分析，希望能够为相关工作人员提供一定的参考与借鉴。

[关键词]企业发展；财务共享；会计核算；质量提升

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8763

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Measures to Improve Accounting Quality under Financial Sharing Mode

ZHANG Ai

Financial Sharing Service Center of Hainan Natural Rubber Industry Group Co., Ltd., Haikou, Hainan, 570100, China

Abstract: In the era of rapid development of digital economy, data is considered as a "new factor of production", and the digital transformation of finance has become a new trend of financial development, and the shared service center will be transformed into an enterprise data center to provide core competitiveness for enterprise development. Therefore, in recent years, the financial sharing model has gradually been widely used by large domestic group enterprises and has become the "new darling" in the digital economy era. After the establishment of the financial sharing service center, its positioning is mainly focused on paying equal attention to enterprise management and accounting services, providing high-quality services for internal accounting of the group, and playing a very important role in the process of enterprise financial management and information construction. Based on the connotation and characteristics of accounting under financial sharing, this paper analyzes the problems existing in accounting under financial sharing mode, and studies and analyzes the specific measures to improve the quality of accounting under financial sharing service mode, hoping to provide some reference for staff.

Keywords: enterprise development; financial sharing; accounting; quality improvement

在财务共享中心模式下，企业管理层对会计信息质量要求会更高，因此只有努力提升会计核算质量，才能让大型集团性企业在当今日益激烈的市场环境下获得生存和发展。随着我国社会经济的不断发展，在市场经济体制下，财务共享模式逐渐成为了现阶段比较常见的一种企业经营管理方式，它是指将原有的多个单位进行整合，使其成为一个集中的业务处理平台，同时将相关的会计信息系统也集中在一起，使得财务管理工作变得更加方便快捷^[1]。财务共享模式在应用过程中能够提高会计核算效率，对会计人员的工作起到很好的促进作用。

1 财务共享模式下的会计核算内涵和特征

财务共享服务中心是企业的一种新型管理模式，指的是企业在财务领域基于统一的软件系统平台，统一的会计系统，统一的会计核算方法以及统一的操作流程等共享和管理企业的财务数据，成为企业数据中台，为企业生产经营提供最重要的决策依据。

在财务共享服务中心模式下，将会计核算工作纳入财

务共享系统，通过提高对财务数据的要求，可以倒逼集团企业开展流程再造、统一会计政策和核算标准，并且通过和财务共享系统对接，加强内部控制管理，从多维度加强会计核算工作的更加集中化、专业化、规范化。从目前的大部分集团性企业应用效果来看，不同类别的财务数据可以通过财务共享系统进行大批量地处理，工作效率比传统的会计核算工作明显提高很多，在这种财务共享方式下，会计核算具有集中性的特点，把本来分散的会计信息集中起来，形成了一个统一的、系统化的管理体系。在信息系统的支持下，能够有效地、迅速地进行会计核算，根据提前设置的凭证生成规则，自动生成准确的会计分录，防止出现人工输入错误的状况。实施财务共享模式，除了能够将会计核算工作进行高效处理之外，还可以增强企业对于财务风险的管控能力，降低经营风险和财务风险，依托于统一的财务共享服务管理平台，能够对集团下属企业财务和业务的管理现状实施监管，进而根据掌握的情况来及时发现会计核算中的风险漏洞，从而能提出针对问题的有效

解决方案，促使集团企业整体会计核算工作更加专业化，更加有利于落实各项会计准则的规范性要求，满足整个企业财务核算工作的需要。

2 财务共享模式下的会计核算现状分析

核算是财务管理工作中一项最基础的工作，也是非常重要的一项工作，是整个财务管理大厦的地基，只有会计核算规范准确，才能真实、客观地反映企业的经营成果，那么在财务共享模式下，财务数字化转型逐渐代替了传统的财务职能，在探索财务共享中心模式下财务集中化处理应用过程中，企业的会计核算质量面临着各种痛点难点问题，比如：缺乏统一规范的会计核算标准、上线单位风险管控意识和责任意识逐渐弱化、会计核算质量难以监测和有效评价、财务人员专业能力亟须提升等。这些问题在很大程度上影响了企业会计核算质量，导致企业在开展财务工作时容易出现一些问题。因此，为了进一步提高我国企业财务管理质量，相关人员必须要针对现阶段我国企业会计核算质量所存在的问题，进行分析、研究，并通过有效措施对其进行改进。具体分析如下：

2.1 缺乏统一规范的会计核算标准

随着企业规模不断扩大，外部资产不断划入、资产管理规模持续增加、经济业态逐渐丰富，财务管控必定面临新的挑战，由于其与下属分子公司地域距离、个性化的财务管控模式以及上线单位业务差异较大，且双方存在着大量的信息差，没有深入到各分子公司业务领域去调研实际业务，这样就难以轻易地从表面的账务处理了解业务逻辑，容易出现同一类业务的会计核算结果在集团下属各家子公司不统一情形，加上因为会计核算的成果直接影响到子公司考核结果，很多分子公司会主动选择有利于自己经营业绩考核的会计核算方式，从而增加了超预期的沟通成本，比如：在国有企业中对“三公”经费（即公务车辆费用、公务接待费用、公款出境费用）支出的预算控制非常严格，每年固定分配的预算额度极其有限，会造成一部分人的利益受损，影响一些必要的工作开展，从而出现“三公”经费滥用、变相随意开支入账和表面上达成了年度费用预算管控目标的假象，造成会计核算困难和混乱，这些问题的出现严重影响了财务管理工作的质量。

2.2 企业风险管控和责任意识逐渐弱化

财务共享服务中心是企业风险与合规管控最重要的承载平台之一，企业加入财务共享范围后，所有资金支付权限和凭证制单权限全部转移到财务共享服务中心，企业管理者错误地认为其自主权受到限制，如既然不设置基础会计岗位，就不存在财务管理和风险管控职能，只有报账与传递会计信息职责，造成部分企业风险控制和自我监管意识弱化。许多报账人认为只要共享会计审核通过就属于绝对合法合规，因此遇到报账过程中涉及到的所有问题都向共享会计“请教”，如果长期维持这种工作模式，那么

企业员工的专业素质、风险管控和责任意识可能会逐渐弱化，这并不利于企业自身的发展。比如：员工借支周转备用金，若没有专人对其欠款开展实时跟踪监管，就很可能发生坏账、呆账的情况，直接影响到了企业日后的资金运作。而且，在付款时也极易出现欺诈或私自挪用等行为，严重损害了企业的经济利益。

2.3 会计核算质量难以监测和有效评价

一般情况下，大型集团性企业通常会将财务共享服务中心设置成集团的一个部门或者是企业分支机构，成立初期一般会定位为集团的成本中心，通过透明、高效、专业的服务积极推进共享中心业务拓展与创新，因其工作的特殊性和专业性，会计集中核算无形中增加了会计核算业务的难度和复杂程度，在日常会计核算过程经常会出现缺乏整体的常规性和非常规性自查去有效地控制核算质量、没有充分设计和实施检查监督的手段去保证核算质量检查工作的正常有效开展，从而无法全面、客观并有效地评价会计核算工作质量，凸显财务共享服务中心对于企业战略目标实现的贡献程度。

2.4 财务人员专业能力亟须提升

财务共享服务模式下，由于会计人员按照基础职能分组、依据岗位需求开展工作，岗位内容相对单一、操作机械重复，财务共享服务中心会相当成为基础会计业务的流水作业的“加工厂”，造成对会计人员整体素质的要求也相对较低，加上业务工作量却非常繁重，要求单据处理的时效和质量却很高，导致会计人员每天都在忙于负责单据处理工作，在正常工作时间无法学习其他的财务管理知识或积累更多的工作经验，更不可能在业余时间通过学习提升个人综合能力。如果长期维持这种工作模式，容易导致员工不断地更替，如果企业没办法妥善地处理新老员工交替的工作，这就很容易使得会计核算质量水平达不到要求，会计信息容易失真，且不能及时地反映公司客观真实的经营情况、财务状况，不能满足信息使用者的需求。

3 基于财务共享模式下的会计核算质量提升的有效措施

3.1 建立统一的会计核算标准

为了保证会计核算质量，提高会计核算效率，必须要建立统一的会计核算标准，统一规范的核算规则是提升会计核算质量的先决条件。首先，企业财务部门应该站在全集团的角度，全面梳理集团内同一业态企业一般业务的核算规则、不同业态企业的特殊业务场景，同时在国家相关法律法规、最新会计政策和税法规定的基础上，根据企业内部会计核算要求和实际情况，出台统一规范的会计核算指引手册，包括但不限于会计账务处理规则、现金流量指定、审核要点和注意事项等。从而使会计核算人员在单据审核和会计核算等方面具有统一的标准，有利于减少人为判断失误和账务处理争议，提高会计核算的准确性与可靠性。

3.2 建立并完善监督和风险预警机制

相应的监督和风险预警机制是财务共享模式顺利实施的保障,企业应通过监督和风险预警机制实现对财务共享模式下会计核算治理的高效控制,并建立健全企业财务负责人的绩效考核体系,引导企业自觉增强财务责任意识和法律风险意识。首先,集团总部应该定期开展财务专项检查 and 内控检查工作,按照“全面体检+专项诊断”检查模式,加强专项问题评价力度和深度,促进评改并重,发挥会计核算评价的“监督检查-整改落实”作用,形成提升财务基础管理整体水平的工作“闭环”。强化年度财务指标考核运用,要求企业财务负责人应发挥熟悉本企业财务管理流程和会计基础工作状况的优势,客观地从全局的角度看待财务风险,对企业各经营活动会计核算工作的全面监督控制,从而及时发现出现在企业内部的核算隐患,并快速反应提出相应的解决措施,加强对会计核算工作的动态管理。其次,对于财务共享会计核算过程中发现的税务风险、内控风险等应该予以预警,以最快速度启动应急机制,及时、准确地判断财务风险的性质、程度及影响范围,并按照财务风险管理应急预案,采用信息化技术手段,果断采取相应的对策和措施,以求将财务风险危机的影响和损失降低到最低,实现风险“早发现、早预警、早处置”。

3.3 建立健全监督激励机制

建立起与企业相适应的监督激励机制,是财务共享模式,成功实施的保证。企业应该利用监督评价机制,来对财务共享模式下的会计核算管理进行有效的控制。同时,还要对绩效考核体系进行完善,以此来激励企业成员,让他们能够自觉地遵循会计核算标准。

首先,要在公司内部制定标准的业务流程,以确保公司财务信息的传输质量与速率,从而提升公司的总体工作效率;建立一个单独的监督审查部门,这个部门要拥有一定的权利,可以随时对企业各部门进行监督和审查,并对各项经营活动有直接监管权限。如此一来在企业经营过程中如果存在任何风险隐患都可以及时发现,并且还能有效避免出现各种账目问题,确保每项财务信息都是正确的和可靠的。在财务共享的方式下,由于会计人员的任何不规范的操作而导致的会计信息的不真实,都会对整个公司的核算工作带来很大的冲击,所以,公司应该制定出一套完善的监控和评估机制,以便能够及时地察觉到会计人员的不规范的操作,从而防止公司面临更大的财务风险^[2]。此外,利用监督机制,可以最大程度地防止财务人员为了追求私利而造成对整个企业造成的损失,从而让会计核算人员可以自觉地遵循有关的规制规定,遵循标准的核算流程来进行会计核算。通过建立健全的监督系统,企业可以对企业的每一项经营活动的会计核算工作进行全面的监督和控制,从而可以及时地将企业内部存在的核算隐患找出来,并且可以迅速地作出反应,并提出相应的解决方

案,让对会计核算工作的动态管理得到强化。

其次,要建立完善的业绩考评体系,把财务资讯传达的正确性与时效性纳入考评体系,并以此为依据,对各部门的工作业绩进行评估,进而提高各部门的会计资讯传达的正确性与时效性。企业应该全面地对各个部门进行绩效考核,要注重对各个部门的财务工作进行检查,对各个部门的财务工作进行评估,对各个部门的财务和业务的结合情况进行评估,保证其会计信息的传输速度和真实性,以此来提高各个业务部门对会计核算质量的重视。

3.4 提高财务共享人员专业水平

基于财务共享模式下,企业的财务管理重心发生了重大变化,对财务共享员工的工作也提出了更高的要求,企业要想在财务管理整体水平上获得有效提升,就必须不断地向员工宣传财务共享理念,主动加强对这些员工的培训工作,促使他们主动思考、自我充电,熟练掌握财务共享系统操作,深入了解和精通各企业方方面面的业务。只有在对实际业务清晰了解的基础上,财务服务工作才能做到知彼知己,单据处理效率才能大幅度提高,才能在正常的工作时间内学习更多的专业技能,最后达到统一会计核算口径、提高会计信息质量的目的。

同时,企业财务管理部门要结合自身工作实际发展情况和财务共享中心内容,制定出完善的人才培训方案,健全企业财务管理人才培养体系,同时要制定出一套符合优胜劣汰原则和公平竞争原则的用人制度,明确不同财务人员的角色定位,这样才能够最大程度发挥出每个员工的价值创造作用,构建一流的财务共享模式下的现代化企业财务管控体系。

4 结束语

综上所述,在财务共享模式下,会计核算能够实现流程化、集中化、标准化的管理,对企业各个部门之间的信息交流起到了促进作用,从而提高了企业整体的控制能力。财务共享模式,是一种以信息系统为支撑的管理模式,它利用现代的信息技术,对企业的财务工作效率进行了提升,还对会计信息的真实性、可靠性进行了强化。与此同时,在当前的财务共享模式下,会计核算的质量还需要进一步地提升,才能符合公司财务管理的需要,从而提升公司整体的会计信息的真实性和可靠性。

[参考文献]

- [1]李倩.财务共享模式下的会计核算质量研究[J].财会学习,2021(27):90-92.
 - [2]周娟,谭勇.探究财务共享服务模式下的财务变革及会计核算服务质量的提升[J].金融经济,2018(12):193-195.
- 作者简介:张艾(1987.7-),女,海南海口人,现就职于海南天然橡胶产业集团股份有限公司财务共享服务中心,中级会计师、税务师,长期从事财务管理方面工作。

浅谈新时期企业办公室管理及方法创新

马昀斐

国网河南禹州市供电公司, 河南 禹州 461670

[摘要] 企业办公室是企业文化以及企业外在形象的展示, 对于企业的运营管理方向发展有直接的影响作用。随着信息技术的不断发展, 当前我国已经迈入了信息化时代, 企业办公室管理的方式也发生了改变, 逐渐演变为信息化管理模式。企业办公室管理方法的创新, 可以有效地提升企业办公室工作人员的办事效率, 也有利于提升企业内部管理控制水平。基于此, 文中就新时期如何做好企业办公室管理以及方法创新进行了探究, 以供参考。

[关键词] 企业; 办公室管理; 方法创新

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8771

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Brief Discussion on Office Management and Method Innovation in Enterprises in the New Era

MA Yunfei

State Grid He'nan Yuzhou Power Supply Company, Yuzhou, He'nan, 461670, China

Abstract: The corporate office is a display of corporate culture and external image, which has a direct impact on the development of the operation and management direction of the enterprise. With the continuous development of information technology, China has entered the information age, and the way of enterprise office management has also developed and changed, gradually evolving into an information management model. The innovation of office management methods in enterprises can effectively improve the efficiency of office staff and also contribute to improving the level of internal management control in enterprises. Based on this, the article explores how to do a good job in enterprise office management and method innovation in the new era for reference.

Keywords: enterprise; office management; method innovation

对于企业来说, 办公室是其内部的服务机构, 综合性非常强, 虽然从表面来看, 办公室的工作并不会对企业经营效益产生影响, 但是办公室确是企业中各个部门信息传递的关键枢纽, 办公室工作质量的优劣决定着企业其他工作能否顺利开展。此外, 办公室也是企业实现可持续发展的根本, 是企业对外展示良好形象的标志。总的来说, 办公室作为连接企业各个部门的关键枢纽, 不断地加强企业办公室管理水平, 有利于提升企业综合实力, 帮助企业创造良好经济效益。

1 新时期企业办公室管理的特点以及职责分析

1.1 特点

在企业中, 办公室是一个综合性的服务部门, 其管理工作的特点主要体现在以下三个方面。首先, 企业办公室管理工作涉及的内容层面比较广, 因为办公室是企业开展经营管理工作的重要纽带, 所以要求办公室对企业全局工作负责。办公室管理工作与企业各个部门之间的联系都非常地紧密, 必须要采取科学的管理方法来对企业办公室进行管理, 可以有效地提升企业决策的合理性; 其次, 企业办公室管理工作的协调性非常强, 办公室管理工作需要对企业内各个部门、各个阶层工作人员的工作内容进行协调, 上到企业领导层, 下到企业基层员工, 其工作的开展都离不开企业办公室的协调和沟通作用; 最后, 企业办公室具

有很强的服务性, 这一特点与办公室的沟通协调功能是相辅相成的。在企业领导协调和交代工作的时候, 办公室的服务性质在此刻就得到了充分的体现。总之, 加强企业办公室管理工作是彰显企业形象、提升企业工作效率的有效途径^[1]。

1.2 职责

1.2.1 制定科学规范的规章制度

在当前的社会背景之下, 市场竞争非常激烈, 客户的需求也在不断的发生变化, 要求企业办公室深入市场, 清晰地掌握当前市场的变化形势以及需求, 结合企业自身情况, 制定科学合理的运行机制, 帮助企业时刻保持良好的市场竞争力。办公室要发挥自己的作用, 对企业经营管理中所产生的各种数据做好保存, 并根据企业发展现状, 进行细致的分析, 制定符合企业当前发展目标的管理制度, 确保管理制度的规范性与科学性。

1.2.2 辅助企业领导作出决策

社会在不断地发展和进步, 办公室工作人员应当做好全面的思考, 减少工作中的纰漏, 否则将会对企业的经营效益产生直接的影响。因此, 办公室应当充分地发挥自身的辅助职能, 做好企业发展资料的保存, 为企业领导层作决策提供可靠的数据支撑, 强化决策的可行性。

1.2.3 协调和管理好公共关系

企业在经营过程中, 需要对外进行沟通, 由于外部沟

通所涉及到的行业较多,一旦外部沟通工作中出现问题,将会给企业的发展造成影响。在社会经济不断发展的过程中,管理者所面临的管理问题也在变化,处理难度也在增加。因此,办公室管理人员应当紧随时代发展的脚步,做好公共管理的协调与管理,为企业创造良好的外部沟通环境。

1.2.4 处理好日常工作

在新时期,市场竞争变得越来越激烈,企业在如此的市场环境下,所面临的挑战与机遇也越来越多,企业想要战胜挑战、把握机遇,就必须不断地提升自身的市场竞争力。但是从实际情况来看,部分的企业管理人员由于意识不足,在面临问题的时候,难以作出正确的决策,导致企业发展受限。此时,企业办公室工作人员应当做好后勤工作,充分发挥自己的服务功能,减少企业内部矛盾的出现,为企业实现可持续发展创造良好的内部环境。

2 新时期企业办公室管理工作所面临的挑战

2.1 对办公室管理水平提出了更高的要求

企业办公室的工作可谓是牵一发而动全身,一旦在工作中出现细微的失误,就可能会造成严重的后果。对于企业办公室工作人员来说,高水平的管理和严谨的工作态度是其基本要求,必须要建立科学的办公室管理制度,才可以保障办公室日常工作的顺利开展。将公文收发、客户来访接待、行业信息收集等琐碎、细小的工作做好,才能实现办公室职能价值的最大体现。同时,这时期,企业所引进的员工也趋于年轻化,大量90后员工的加入,给企业办公室管理工作带来了挑战。尤其是在一些信息科技型企业中,员工的年龄更加年轻,甚至部分的00后都已经进入了工作岗位,基于这一情况,要求办公室管理人员需要针对这部分年轻员工,制定相应的管理策略,以激发其工作积极性。原有的办公室管理工作显然已经无法适应当前的企业环境,要求新时期的企业办公室工作人员必须要端正思想、积极探索新方法,促使企业办公室管理工作的作用得到更好的体现。

2.2 对办公室管理职能提出了更高的要求

在人们的固有思想中,企业办公室的日常工作就是负责各种繁杂的事务,如文件的收发、群众来访的接待等等,办公室也被看作是企业中的“打杂”部门。随着时代的不断进步以及企业要求的不断变化,现代企业对办公室职能提出了更高的要求。企业办公室不仅是日常服务部门,还需要利用自身的优势来为企业收集大量的市场信息,为企业管理层决策提供可靠的信息支撑,成为企业领导的智囊团。因此,这也给新时期的办公室管理工作增加了难度^[2]。

2.3 对办公室人员素质提出了更高的要求

企业办公室在企业中的角色更倾向于行政部门,因此在对办公室的人员进行配置的时候,通常会将部分文字功底较强、组织协调能力较好的人员配置到办公室中。但是

随着社会的发展,企业办公室职能也发生了转变,要求办公室不仅要负责企业日常服务工作,还需要辅助企业领导层作决策,这也对办公室工作人员配置提出了更高的要求。新时期的企业办公室工作人员不仅要具备良好的文字功底、组织协调能力,还需要具备良好的综合管理能力,能够独立地开展市场调查,为领导者提供有价值的信息。但目前企业办公室工作人员由于工作时间长,思想变化不及时,相应的工作能力没有得到有效的提高,这与新时期企业办公室的职能要求之间还存在较大的差距,亟待改变。

3 新时期企业办公室管理及方法创新策略

3.1 调动年轻员工的工作积极性

在当前的社会中,90后占据了半壁江山,企业员工的年龄也逐渐趋于年轻化。90后员工的成长和教育环境与80、70年代的员工不同,他们有着与其他年龄段员工不同的三观,比较自我,因此,办公室在进行日常管理的时候,如果继续沿用以往的管理方法,是很难起到较好的管理效果的。针对年轻员工的管理,应当充分地考虑员工的差异性,采取实现对90后员工的更好管理,促使其工作积极性得到提升。在对90后员工进行管理的时候,办公室工作人员应当加强对其奉献精神以及契约精神的培养,同时也要注意为其营造轻松、愉悦的工作氛围。例如,可以在工作环境中开辟一块休息场地,让员工在工作间隙或午休时间进行休息,同时也开放员工对自己工位进行装扮美化的权利,使其可以在工作增添一些绿植、摆件等等,能够促使员工心情变得愉悦,工作热情以及工作效率也会随之提升^[3]。

3.2 公务接待的精细化管理

公务接待是企业办公室的日常工作之一,具有很强的协调性,需要联合企业各个部门来开展。在开展会议的时候,为了确保会议可以顺利地展开,在前期,办公室需要与各个部门、负责人做好协调以及规划,选定接待组成员,确定接待任务。例如,与合作单位确定职责分工,了解其需求;与酒店进行协调,确保房间数量充足,并根据嘉宾需求为其分配合适的房间;落实参与会议人员的用餐、出行的需求;获取车辆、司机的具体信息,为其安排合理的停车地点等等。要掌握基本的接待礼仪,严格按照接待流程来开展接待工作,为企业创造良好的形象。

3.3 规范办公室管理制度

企业办公室的管理水平想要得到提升,就需要建立相应的制度,使得标准化工作能够在实际的工作中得到体现。在办公室制度的建立上,首先需要根据企业生产的特点,科学合理地设计的各个工作流程,凸显出标准化流程的优势性。其次是了解员工对于工作内容的意见,广泛收集他们的意见,针对员工所提出的意见,优化工作的流程;通过这样的方式制定出来的制度,也更容易让得员工所接受,更好地让制度得到落实。例如,在企业开展重大会议的时候

候,需要和企业的单位进行对接,这个过程中会有一些不确定因素的影响,此时,可以制定科学的工作计划,确保工作内容的可行性,同时也要保障工作流程的简单易懂与高效实用。

3.4 积极应用信息化的管理手段

随着信息技术的广泛应用,企业办公室管理以及方法的创新过程中,也必须积极地应用信息化的管理手段。利用信息技术能够使得工作的效率、质量得到有效提升,促使员工按照规范的工作流程来进行操作,提高了企业办公室管理水平。通过信息化的技术来进行管理,能够很大程度地节省人力,使得大量需要依靠人工的工作逐渐被计算机所替代,大大提高了工作的准确性和可靠度,减轻了办公室工作人员的压力,并且促进了企业办公室管理工作的规范化、标准化发展。在设计和开发信息化管理系统的时候,应当本着经济、实用的原则来进行,确保系统的科学性。此外,企业也可以积极地引进先进的管理系统,例如ETP系统等等,可以加速企业办公室信息化管理的建设^[4]。

3.5 合理分配办公室内部结构

在新时期,想要促使企业办公室管理工作得到更好地开展,必须要对办公室内部结构进行合理的分配。首先,做好办公室内部职能机构的划分,对于不同职能机构所具备的权利和责任进行落实;其次,对岗位职责进行划分,要将不同岗位工作人员的工作内容进行明确,可以确保办公室中的每一个工作人员都可以高效、准确地完成自身的工作内容,能够避免互相推诿、越权管理等现象的发生。在出现纰漏的时候,也可以及时地找到相关负责人,让问题在第一时间得到有效的解决。在细化工作责任的时候,一定要注意资源的合理配置,要将重复的工作内容进行合并,可以由一人完成的工作绝不能分配多人进行。

3.6 构建完善的民主管理体系

民主管理体系的建立也就是要求企业要采取公平公正的管理方法来保障员工们的合法权益。在现代企业中,员工决定着企业的未来发展,企业管理层必须要意识到这一点,在建立企业办公室管理流程的时候,要多站在员工的角度思考问题,多和员工沟通,走进员工们的日常工作,了解员工们真正所需要的是什麼,进而制定出更合理、人性化的管理方案。此外,还可以在员工群体中选取具有影响力的员工,让其定期收集和反馈员工们的需求,为企业优化办公室管理流程提供参考。这样的管理形式,加强了

企业管理层和员工们之间的联系,也加强了员工们的归属感,建立起了良好的工作氛围,为企业实现可持续发展奠定良好基础。

3.7 提高办公室人员的综合素质

想要促使办公室工作人员在日常管理工作中的作用得到充分地发挥,必须要采取一定的措施来提高办公室人员的综合素质。首先,在聘用人员的时候,必须要加强对人才的筛选;其次,在工作过程中,也应当不断地对工作人员进行培养,可以从以下几点来进行:(1)强化办公室人员的责任意识以及工作积极性,使其可以投入更多的热情来开展工作;(2)制定合理的奖励政策,对于在日常工作中表现优秀的人员进行奖励,促使其工作热情得到提升,进而推动企业办公室管理水平的增强。同时,也要制定一定的惩罚措施,对那些工作消极的员工进行适当的惩戒;(3)加强内部交流培训,让员工感受到企业的重视,进而不断地进行自我学习,提升个人的价值,为企业创造更高的经济效益^[5]。

4 结语

综上所述,办公室工作对于企业发展的重要作用不言而喻,为了适应市场的需求,企业在自身发展过程中要不断提高对办公室工作的重视,针对现有问题不断整改,广泛吸收他人的先进管理经验,摒弃传统不适合的管理形式。在工作中更注重细节,从日常工作中的点滴抓起,做好打持久仗的准备。此外,在管理问题的细化上,要对员工加强思想宣传教育,形成认真负责的工作态度,使得企业内部办公管理更加精准化,为企业的长久发展打下坚实的基础。

[参考文献]

- [1]张琴.新时代国有企业办公室行政管理工作的提质增效研究[J].办公室业务,2023(5):13-15.
- [2]魏媛.企业管理中“新形式”办公室文书管理工作的创新与改革[J].山西科技报,2022(6):11-10.
- [3]马晓红.企业办公室行政管理精细化的思路与对策研究[J].经营管理者,2022(7):86-87.
- [4]王欣媛,殷斌,张梦妍,等.企业办公室精细化管理的五项措施探析[J].办公室业务,2022(10):10-12.
- [5]刘颖.角色定位对工作效率的影响——以电力企业办公室行政管理工作为例[J].人才资源开发,2021(22):93-94.

作者简介:马昀斐,女,现就职于国网河南禹州市供电公司。

浅谈干部人事档案管理与利用的创新

李刚

内蒙古自治区巴彦淖尔市老干部服务中心, 内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要] 干部人事档案管理与利用的创新是干部人事管理工作不可或缺的一部分, 背负着干部的个人成长背景、任职经历履历、个人业绩信息、社区实践活动等关键信息, 也是开展干部任用条例、对干部考核奖惩的关键依据。随着我国对干部人事档案管理制度逐渐健全, 尤其是现代信息技术的有效融合, 不仅使档案管理工作的效率更高, 也在很大程度上提升了干部人事档案管理工作品质。应对现行标准干部人事档案在实际应用中展现出的问题, 文章内容在对其主要原因深入分析的前提下明确提出完善的防范措施, 旨在推动政府部门建设的前提下, 提高其管理水平与工作效能。

[关键词] 干部人事; 档案管理; 有效策略

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8789

中图分类号: G27

文献标识码: A

Brief Discussion on Innovation in the Management and Utilization of Cadre Personnel Archives

LI Gang

Inner Mongolia Bayan Nur Service Center for Retired Cadres, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: Innovation in the management and utilization of cadre personnel files is an indispensable part of cadre personnel management work, carrying key information such as the personal growth background, employment experience, personal performance information, and community practice activities of cadres. It is also a key basis for carrying out cadre appointment regulations and evaluating, rewarding, and punishing cadres. With the gradual improvement of Chinese system for managing cadre personnel archives, especially the effective integration of modern information technology, not only has the efficiency of archives management improved, but also the quality of cadre personnel archives management has been greatly improved. In response to the problems presented in the practical application of the current standard personnel file management for cadres, the article clearly proposes comprehensive preventive measures based on an in-depth analysis of the main reasons, aiming to improve the management level and work efficiency of government departments while promoting their construction.

Keywords: cadre personnel; archives management; effective strategy

引言

近年来随着经济的高效发展与大众物质生活水平的提高, 自然而然人们对政府或者公共型事业单位的要求更高, 需要其逐渐改革创新, 这当中人事管理制度重要性就凸显出来。个人档案涉及存储关键个人信息数据的义务, 管理和使用档案文件非常重要。只有做好档案的维护和保存, 实行日常档案阅读制度和档案处理程序, 才能更加高效地开展档案管理工作。在新的时期, 人事部门档案管理工作面临机遇和挑战, 需要更好地培养人才, 满足用人需求, 提高档案管理效率^[1]。

1 干部人事档案管理与利用存在的问题

1.1 档案管理和资料归档步骤不完善

在干部人事档案管理工作过程中, 相关单位应当明确将此项管理工作放到重点管理方向, 重视有关档案文件的管理与利用, 但是在实际的工作中存在有档案管理和资料归档步骤不健全的现象。有关单位欠缺规范化的档案材料获得方式, 在日常工作中出现相对较大的人事调整会对干部档案的流动性造成一定影响, 并且大规模的岗位调节也会影响到干部档案的流动性, 针对有关部门来讲, 无法

预计变动的具体情况。遇到这样的情况, 单位必须搭建完备的档案管理与资料归档体系, 再加上各个单位都有与干部人事管理相关的原材料, 因此, 针对各个单位的高速发展来讲, 实现不同部门之间的沟通与联系是非常必要的, 可以有效防止人事档案资料中很多容易被忽视的问题, 搭建单位和部门之间的工作互动平台, 从而提高档案管理和资料归档的实效性。假如管理单位在全方位接受和总结有关档案文件环节中所得到的资料信息不全面, 还会在一定程度上造成档案管理工作量的提升, 不能提升档案管理与利用的实际效果。

1.2 对干部人事档案管理的认识不到位

人事部门档案管理的效率并不能直接转化为单位的运作结果, 日常的管理会消耗大量的人力和时间, 因此往往被管理者所忽视, 导致人事档案管理出现很多问题, 比如档案工作中很多员工为兼职工作, 工作不易管理, 联络不畅, 导致人事档案信息无法获取, 未能及时进行更新、搜集、存档、升级, 缺乏关键材料, 甚至一些证明材料等档案文件在管档人员的手上丢失, 没有全面地保存在系统中。档案管理人员不够专业, 大部分档案管理人员没有接

受过专业培训,工作处于被动状态,通常是在充分掌握晋升信息后才去查阅人事档案的具体内容,没有对工作人员的具体信息进行详细的掌握。

1.3 没有注重对干部人事档案管理的创新

互联网信息化时代的到来,使得人们日常的生活习惯出现了对应的转变,为了能够顺从信息化社会的发展趋势,干部人事的档案管理工作必须追随时代发展的脚步进行更改。根据对目前我国在开展管理干部人事档案时存在的问题可以发现,干部人事档案管理工作长期存在没有随着时代变化而升级更新的状况。不论是单位上级领导,或是人事干部依照选用以前的干部人事档案管理工作的方式,并没有正确对待干部人事档案管理工作对打造出政府职能的转变,优化营商环境的重要意义,严重制约了干部人事档案管理工作的功效发挥^[2]。

1.4 收集和归档人事档案存在较大的被动性

一般针对具体的数据收集和归档任务,日常的工作都是由领导统一安排后,相关人员才会开展工作。但是由于时间的局限性,所收集的资料来不及进行核对,大大降低了档案资料的实效性;同时,档案资料的来源渠道有待检验,需要进行深化和拓展,没有能够反映出不同人员的实际情况,档案的制度有待规范,特别是处理资料不及时不符合归档要求。在档案管理方面,只有当领导安排具体的工作时,他们才会注重管理档案内容。这种突发性的文件管理,使得一些重要的信息难以得到及时的完善的处理,可能会造成信息丢失的情况,没有办法保证提供给领导的信息内容的准确性,不能实现对干部生活履历和品格的真实性和全面性的展现,无法实现全面的数据信息管控。这样的档案管理利用率,没有充分考虑到人事档案存在的重要性。因而,在档案管理中处于被动状态,档案资源的功能受到威胁。也会影响影响档案的管理与利用。

2 干部人事档案管理与利用的创新策略

2.1 搭建规范化的档案资料存档步骤

在新形势下,构建规范的人力资源 and 人事档案归档流程体系,落实好档案收集归档工作,可以不断提高档案管理与利用的实际效果。现阶段,有关部门其人事干部也可以根据政府部门的实际情况,健全档案资料搜集与存档步骤,进而有效转变传统式的有关档案资料主动上门的这一工作方式,应用定项搜集、长期性收集到的方法,让有关档案资料的整理工作更全面。从各个方面提升档案资料搜集与存档的实际效果,还可以打造出更为完善的资料整理常态化机制,提高干部人事档案资料整理的自觉性和完好性,从而为档案收集的多元化发展提供有效确保。与此同时,在工作中,人事干部能够充分应用参观考察的形式,合理剖析和验证档案资料的信息真实性,不断的将干部人事档案管理的功效显现出来。有关干部也要有效扩展档案资料搜集的方式,搭建更加科学合理的资料整理体制。此

外,需要根据严格的档案管理制度,健全档案资料存档工作,并且对有关工作开展全面监督,从而能够更好地提高具体工作效能。

2.2 创新干部人事档案的管理意识

首先,在人事档案的管理和使用方面,要实现档案管理和使用的自主创新,提高人事管理水平,就必须进行改革创新。在思想层面转变管理观念,高度重视创新人力资源管理的工作,明确人事档案管理和自主创新的重要性,明确领导责任,更有效地做好人事档案管理工作,实时管理相关人员工作的状态和效果。次之,激发人事干部的自觉性,使之加入到干部人事档案管理相关工作的利用与创新过程中,不断提高管理工作的效率和效果。领导干部在转变档案管理工作观念的过程中,还应制定完善的奖惩措施,确保机制的合理性,并采取适当的奖惩方式,对工作表现突出的人员给予物质和精神奖励,激发人员工作的积极性,使其在岗位上更好地发挥自身的优势。同时,领导干部是具体管理措施的制定者,需要注重在干部人事档案管理和使用方面积极与现代新兴技术相结合,加快智能化、创新化的基本建设步伐,提高档案管理工作人员的科技化水平。有序开展档案管理工作,提高人事档案的实用价值,促进人事档案管理工作的自主创新。

2.3 创建个人档案领导小组,强化对档案管理工作的监管

为实现人事部门档案管理工作的高质量发展,要高度重视提高档案管理工作人员的工作能力和档案管理监督的效力。不仅要提高档案管理人员自身的素养,更要提高专业技术人员的素质。专业技术人员要开阔视野,完善档案管理领域的知识体系;档案管理人员应精通专业技能,学习和应用智能档案管理工具,培养一批能够灵活运用信息技术的专业人才,在适当的人员配置评估中全面收集档案信息。为理顺档案管理工作,可成立专门的档案管理领导小组,对档案管理的日常工作进行详细指导,监督相关人员遵守劳工标准、法定职责和记录保存的情况。汇报管理工作中的问题时,可以在会议中展开讨论,确保档案管理工作的顺利开展。同时,还要做好业务咨询工作,及时纠正档案管理人员工作不力的状况,提高干部档案的管理和使用水平^[3]。

2.4 打造出单位人才招聘基本建设的体系

为了能解决干部人事档案管理与利用中优秀人才相对不足这一情况,需要有关单位打造出适宜本身持续发展的职位招聘建设体系,提高干部人事档案的利用率,充分发挥优秀人才档案管理和利用的功效。首先,有关单位能够对已有的职位招聘建设体系进行改善,合理聘用档案管理与利用阅历丰富、有着相关的实践管理经验的高质量人才。有关单位还可以搭建干部人事档案数字化平台,积极主动聘用可以利用数字化方式开展培养杰出人才,以达到干部人事档案材料动态性不断更新的效果,这样也能让相

关负责人密切关注人员的工作安排。其次,人事干部能够对已有的档案管理工作开展职业素质的培训,并且对有关人员的职业资格证书、参加学习培训活动的情况进行合理登记,这样也能更好地搭建个性化的培训实施方案,加强人员的综合能力。最终,有关部门在培养人才的环节中,能将有关专业人才的档案管理信息化能力作为选贤举能的重要依据之一,不断将档案资料的影响力展现出来,促进档案管理与利用工作与经营工作之间的深度融合,促进传统式档案管理工作模式的变革与创新。

2.5 提升干部人事档案的利用率

优化服务目的,为实现人事档案管理的目标,应不断提高人事档案管理和使用的水平,促进人事档案管理和使用的协调发展。人事档案显示了人事部门的具体现状,对公共管理工作的成效起到了保障作用。在人事档案的管理和使用中,要注重发挥人事档案管理工作的社会服务功能,满足公共服务的需要,从而更加凸显出干部人事档案的使用价值,然后可以用在政府部门的选拔和任用干部工作中。详细掌握基层干部的工作能力、自身素养,严格执行保密原则,提升干部人事档案利用的效率,真真正正贯彻落实各尽其责的总体目标,避免出现干部人事档案信息内容更新慢、材料不完整等诸多问题。融入社会的发展变化,开发与利用干部人事档案信息内容,融合干部人事档案信息源市场需求的随时变化,对信息资源开展相对高度集成化,确保干部人事档案管理和利用相关工作的井然有序开展,提升档案管理和利用的服务成效,推动干部人事管理相关工作的顺利推进^[4]。

2.6 使用先进的信息技术手段来创新人事档案管理

随着市场经济体制改革的不断深入推进,需要加快档案人员的信息化建设速度,创新管理机制和管理模式,需要档案工作者不断深入研究和探索,摆脱封闭式的档案管理和运用思路,注重开发和利用档案信息资源,不断完善档案管理系统和提升信息管理的能力,运用现代信息技术,管理和利用档案信息资源来服务社会,在不断的改革和创新中切实提升信息管理能力,从而提升单位的社会效益。在创新人力资源档案管理方式的同时,提高工作效率。积极构建基于现代信息技术的档案人事管理服务平台,提高档案管理和使用效率,实行动态管理,建立工作激励机制,留

住优秀人才。积极引进科学技术对人员的个人档案进行管理,加强现代化技术的管理,使档案工作者的要求符合现代档案管理工作的要求。例如,现代化技术在为人事档案管理提供方便的同时,也给人事档案带来了不同程度的安全隐患。务必采取措施防止这种情况发生。严格规范出入的权限,优化人事档案管理平台,促进公共档案的创建和共享。档案文件的共享和编辑在应用过程中要被进行标记,且风险在可控范围之内。同时,档案管理部门要进一步完善授权机制,根据人事档案的资源价值、使用场所、系统、用途等等,将访问用户进行权限匹配。在共享管理的平台上,进一步完善档案资源的备份机制,共同构建档案共享的安全系统。还需要加强信息安全管理,注重选择有正规资质的机构,线上和线下的查询一体化,从多个方面来不断完善管理访问权限。

3 结语

总而言之,干部人事档案管理的品质与水准直接关系到干部的选拔、选任。对于此,在政府职能转型升级时,要进一步优化干部人事档案管理与利用的水准,全面提高行政体制组织的服务质量。在智能化时代的发展大环境下,干部人事档案管理与利用的改革创新,不单是提高整体的工作效能,也能够满足相对较高的管理规定,将目前档案资源的实用价值充分展现,为业务部门的日常事务提供帮助,以此提升档案管理组织架构,实现更标准的发展目标。

[参考文献]

- [1] 蔺彦梅. 干部人事档案管理与利用的新策略研究[J]. 陕西档案, 2022(3): 37-38.
- [2] 高华辉. 对干部人事档案管理与利用的研究[J]. 兰台内外, 2022(17): 19-21.
- [3] 龚水英. 浅谈干部人事档案管理与利用的创新[J]. 黑龙江档案, 2021(4): 70-71.
- [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: 李刚(1982.2-), 男, 汉族, 2004年大学本科毕业于内蒙古师范大学政治经济系思想政治教育专业, 获得法学学士学位, 2016年获得内蒙古大学公共管理硕士学位, 现任职单位: 内蒙古自治区巴彦淖尔市老干部服务中心, 现职称: 档案馆员(中级) 职务: 副主任(正科级)。

全媒体时代融媒体中心新闻宣传报道档案管理创新策略

褚旭红

山东省莱西市档案馆, 山东 莱西 266600

[摘要]全媒体时代,新成立的县市级融媒体中心整合了广播电视、报刊、新媒体等资源,开展媒体服务、党建服务、政务服务、公共服务等业务,实现了“资源通融、内容兼融、宣传互融、利益共融”,其形成的新闻宣传报道档案内容更加丰富、门类更加齐全,科学规范管理新闻报道档案是当前融媒体中心面临的挑战。本篇文章主要探讨融媒体中心新闻宣传报道档案管理面临的困境,提出相应的创新对策,为科学规范管理新闻宣传报道档案提供有益的探索。

[关键词]全媒体时代;融媒体中心;新闻宣传报道;档案管理

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8773

中图分类号: G241

文献标识码: A

Innovative Strategies for the Management of News, Propaganda, and Reporting Archives of the Integrated Media Center in the All Media Era

CHU Xuhong

Shandong Laixi Archives, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: In the era of all media, the newly established county and city level integrated media centers have integrated resources such as radio and television, newspapers, and new media, carried out media services, party building services, government services, public services, and other businesses, achieving "resource integration, content integration, publicity integration, and benefit integration". The formed news publicity and reporting archives have richer content and more complete categories. The scientific and standardized management of news report archives is a challenge faced by the current integrated media center. This article mainly explores the difficulties faced by the management of news publicity and report archives in the integrated media center, proposes corresponding innovative strategies, and provides beneficial exploration for the scientific and standardized management of news publicity and report archives.

Keywords: the era of all media; integrated media center; news promotion and reporting; file management

引言

随着数字化信息技术的蓬勃发展,信息传播方式、产品形态、业务模式日新月异,传媒格局也发生了深刻变化,当前已进入了全媒体时代。在全媒体时代,融媒体中心新闻宣传报道呈现智能化、多样化发展态势,融合发展、全媒体矩阵成为新的发展方向,音视频、现场报道、专题报道、系列评论、专栏、署名评论、专版等形态层出不穷,如何科学规范管理融媒体产生的新闻宣传报道档案是当前融媒体中心面临的挑战和机遇,这不仅是贯彻落实档案工作“四个好”“两个服务”的目标要求,也是发挥资源优势,写好媒体融合发展大文章,用脚力、眼力、脑力、笔力书写发展成就,用智慧、真情讲好百姓故事的客观需要。

《新闻单位宣传报道档案管理暂行办法》(国档[1986]7号)对新闻单位宣传报道档案的收集、整理、管理、利用、鉴定等进行了全面规定。新闻宣传报道档案指各报社、通讯社、广播电台、电视台、新闻电影制片厂等新闻单位在宣传报道活动中形成的、经过整理归档的各种稿件、录音带、录像带、照片、新闻影片等不同载体的文件材料。2011年,国家档案局将其作为文化类专业档案列入第二批专业档案目录予以公布。

1 面临的困境

1.1 档案意识淡薄,工作机制不够健全

作为机构改革后新成立的传媒单位,融媒体中心的所有工作方兴未艾,无论在人力、物力、财力,还是宣传信息资源等各方面进行了优化整合,其新闻宣传报道工作中形成的各类档案资料也应进行归集、完善。有的单位主要领导非常重视,亲自过问、督促,分管领导一线靠上指导,然而档案工作人员在落实过程中,因为身兼数职、工作任务重及部门协调配合等问题,而不能及时完成档案管理工作,导致的结果是主要领导布置了,分管领导亲自抓了,档案工作人员也尽力了,档案整理归档虎头蛇尾、不了了之,还是一笔糊涂账。另外还存在重视新闻报道业务工作,轻视或忽视相关档案材料的收集、整理,没有建立健全科学规范、操作性强、执行有效的工作机制,各项规章制度也不够完善,以上种种归根结底还是由于档案意识淡薄、工作机制不健全的原因造成的,导致新闻宣传报道档案处于无序管理的境地。

1.2 内容繁杂多样,未能有效统一管理

融媒体中心融合了原报社、广播电台、电视台等三个部门的业务,其形成的新闻报道档案门类多样,载体各异,像报社编辑出版的报纸、宣传报道业务形成的出版物,广

播电台、电视台录制的本地区党政机关主要领导人参加的重要活动和各种会议及各行各业改革和生产建设活动等形成的照片、录音带、录像带等，涵盖了文书、照片、录音、录像等各个门类，内容繁杂，应进行集中统一保管。另外，要配备符合宣传报道档案安全保管的必要设施，达到“防火、防盗、防尘、防虫（鼠）、防潮、防高温、防日晒”等“七防”要求，同时保存录音带、录像带的库房，必须严格按照技术条件要求设置，温度保持在 18℃—24℃，相对湿度保持在 40%—60%之间，保存照片、新闻影片的库房，要有专用的设备和必须的防护措施。融媒体中心是一个全新的单位，有的实现了集中办公，有的在体制上融合了，囿于办公用房的紧缩，各部门还是保持分散办公，这就导致档案库房的建设存在短板，大多单位没有建设专门的档案库房，部门各自为政，形成的档案材料无法实现集中统一管理，同时，大量纸质照片、录音、录像光盘没有保存在适宜的环境中，安全保管隐患较大。另外还存在录音、录像光盘仅备份一套，成为“孤盘”，光盘刻录时间长的已达二十余年，短的也有七八年，期间也未进行检查、读取，导致现在的复制、保护工作陷于两难。

1.3 材料归集不全，信息化建设滞后

一是各类文件不能做到应归尽归。融媒体中心新闻宣传报道是其主要业务工作，涉及面广，参与部门多，采编部门征集的新闻线索，拍摄的照片、音频、视频等新闻素材，经过编辑形成的新闻稿件、多媒体推送文章、音视频等，是宣传报道档案的重要内容。但是在宣传报道结束后，相关业务部门形成的稿件、照片、音视频等没有指定专人收集整理，及时进行归档，导致大量材料存在采编人员手中，一旦工作岗位调配或人员调动等，加之相应交接工作不规范、不严谨，不可避免地造成相关材料的缺失，各类归档文件材料未能做到应收尽收、应归尽归。二是管理方式粗放简单。新成立的融媒体中心信息化网络基础设施、系统硬件、软件等配备齐全，业务工作信息化建设实现新突破。但是在档案管理还存在管理方式粗放、简单，档案数字化工作迟缓、滞后等问题，各门类档案仍旧采用传统手工方式管理，档案信息化未纳入单位信息化建设总体规划，没有配置档案管理系统软件、建立电子文件目录数据库和全文数据库，传统纸质档案、磁性载体档案亦未数字化等。新闻宣传报道档案属专业档案，有它独具一格的属性，在档案文件编目上与文书档案、其他专业档案不尽相同，通用的档案管理软件不能满足其工作需要。同时，由于宣传报道中的音视频、现场报道、官方网站的网页等内容的增加、模式的更新，原有的编目格式也不适应日益发展的媒体形态的需求，因此配备符合当今媒体全产业链发展需求的档案管理系统、实现科学化、规范化管理迫在眉睫。

1.4 人才队伍匮乏，资金投入比例失衡

目前，大多融媒体中心档案人员配比不足，有的只配

备了 1 名专职档案员，没有成立档案管理部门，有的在业务科室安排了兼职档案员。不管哪种情况，对于融合后的单位业务量激增的现状，档案人员的配备远远不能满足工作需要。同时，很多档案管理人员没有接受过档案专业培训，业务素质不高，无法适应“海量”文稿、照片、音视频的鉴定、收集、整理、归档、利用等工作需要。在资金投入方面，融媒体中心应为新闻宣传报道档案管理设立专项经费，可以在本单位事业费中开支。但大多数单位会侧重于新闻宣传报道主业的经费保障，往往忽视对档案人员培训教育、档案管理软硬件建设等方面的资金投入，这样不仅不利于档案人才的培养成长，更不利于新闻宣传报道档案的长期安全保管。

2 创新管理策略

2.1 提高思想认识，牢记为党管档职责

《中国共产党宣传工作条例》中指出“宣传工作既是党联系人民群众的重要渠道，是党的一项极端重要的工作，也是中国共产党领导人民不断夺取革命、建设、改革胜利的优良传统和政治优势。”宣传工作的属性也决定了宣传报道档案姓党的特性，新闻宣传工作是提升国家形象、促进经济发展、培养良好风尚的有力手段，新闻宣传报道是融媒体中心的主责主业，形成的各门类文件材料是融媒体中心档案的重要内容，是党和国家领导人民推进实现中华民族伟大复兴奋斗历史的真实记录，因此新闻从业人员要提高政治站位，认真学习贯彻习近平总书记对档案工作的指示批示精神，牢记为党管档的职责使命，把新闻宣传报道档案收集、整理、保管、利用好，确保它的完整与安全，真正做到守土有责、守土负责、守土尽责。

2.2 坚持依法治档，建立健全工作机制

(1) 强化法治思维，推动档案治理体系建设。全面加强档案工作，将档案工作列入领导班子议事日程，研究档案工作人员、经费、场所、设施设备等实际问题。设立档案管理部门，负责对本单位档案工作的指导、监督与检查；成立由单位分管档案工作的负责人、档案工作机构及相关部门负责人组成的档案工作领导小组；建立由档案部门工作人员和各业务部门专兼职档案人员组成的档案工作管理网络，不断促进新闻宣传报道档案治理体系和治理能力双提升。

(2) 明确岗位职责，实现全流程闭环管理。建立新闻宣传报道档案工作岗位责任制，采取全流程管理，与其他工作齐抓共管，并贯穿于各项工作发展全过程。各个环节进行细化，不断优化流程，明确每个环节的职责分工，编制科学规范、操作性强的业务手册，从采编、资料归集到档案管理等各环节都有章可循、有规可依，实现全流程把控、掌握档案工作质量。

(3) 推进制度建设，完善档案管理规范化。转变工作理念，抓好源头管理，在充分调研的前提下，制定内容

齐全、科学规范的文件材料归档办法及档案管理、库房管理、档案鉴定、档案统计、文件查询利用等制度规范,另外还要重视对新媒体领域如微博微信平台推送信息、官网视频、网页等各类文件材料管理规范的建立健全。结合“三合一”制度的实施,制定本单位档案分类方案、文件材料归档范围和保管期限表,针对传统媒体和新兴媒体的特点,对线上线下不同产品、不同业态所形成的归档文件材料进行分门别类、科学规范管理。

2.3 加强人才建设,锻造一流工作队伍

(1) 配备高素质人才队伍。立足工作实际,要把档案人才建设列入单位人才培养和选拔任用工作的统一规划,按照政治素质好、文化水平高、专业能力强、思想作风硬的标准,选配好档案部门的领导班子,配备适应工作需要、与工作量相匹配、胜任岗位要求的专兼职档案工作人员,要将业务素质高、奉献精神好、爱岗敬业、甘于平淡的干部纳入到档案人才队伍中。

(2) 培养复合型档案人才。要将档案人员业务培训和继续教育纳入单位学习教育计划中,培养精通新闻宣传报道、档案管理业务的复合型人才。不仅要注重新闻宣传理论、新媒体技术的学习培训,还要加强档案管理、档案信息化、档案编研等理论素养的提高,及时了解掌握档案工作发展新动态,促进新闻宣传报道档案实现高质量发展。另外,档案管理部门要做好各业务部门兼职档案人员的岗位知识培训,促进档案人才建设梯次有序。

(3) 实施考核奖惩机制。科学有效的奖惩机制对于单位建设、工作发展会带来强大的激励作用。反之,则会使其失去团队凝聚力、工作向心力,档案工作也是如此。建立健全档案工作奖励和责任追究制度,优化绩效考核目标,将新闻宣传档案管理情况纳入年度工作考核,新闻宣传报道档案归集作为档案管理人员考核主要内容,充分发挥档案工作人员的工作热情和创造力,不断实现新闻宣传报道档案业务建设科学化、规范化。

2.4 深挖档案资源,构建管理新格局

(1) 注重抢救保护,加强资源体系建设。在信息为王的全媒体时代,谁占有资源,谁就会抢得发展先机,因此融媒体中心在抓好当前档案资源体系建设的前提下,还要清理旧账,不能守着良田不种地,原报社、广播电台、

电视台形成的各门类文件资料是宝贵的档案财富,属于“人无我有”“人有我有”的独特的城市记忆档案,要花大气力去抢救、保护,防止国家档案损毁、流失。可以根据工作实际,制定档案整理工作方案或工作规划,分期分批做好档案的归集、信息化等,稳步推进档案资源体系建设。

(2) 整合档案资源,挖掘档案文化价值。加强档案信息深度开发和编研利用,研究挖掘新闻宣传报道档案的文化价值。优化照片、录音录像档案资源,通过举办图片展、出版图书资料、制作专题片等方式,从提供汇编性资料向研究类成果转变。加强与文旅部门、党史、地方史研究中心合作,不断促进新闻报道档案编研向纵深发展,为本地区文化建设和党史、地方史研究发展发挥其独特的文化价值。

(3) 创新服务模式,用好用活档案资源。新闻宣传报道档案记录本地区历史发展变迁、乡村振兴、城市建设更新的主要内容,是地方历史文化资源重要组成部分,要充分利用好档案资源,完善工作机制,发挥档案资政、育人作用。如围绕地方党委、政府中心工作,及时提供档案服务;围绕新闻采编工作,积极提供专题信息服务。主动拓展服务范围,为档案馆、图书馆等举办展览、历史研究、编史修志等提供新闻资料、照片、音视频等历史素材,实现资源共享。同时加强与受众的联合互动,突破限制,实现平台、技术多方融合,真正把“死”档案变成“活”资源。

新时代提出新要求,全媒体时代下,新闻宣传报道档案不能因循守旧、墨守陈规,不破不立,必须转变思维、推陈出新,要遵循新闻传播、不同形态媒体发展以及档案信息化发展需求,拓展工作新思路,运用互联网和信息化技术,深入挖掘利用档案信息资源,实现业务与档案管理机制和管理创新,推动宣传报道与档案工作互通互融发展。

[参考文献]

[1] 彭红. 新闻宣传报道档案管理的问题及对策[J]. 四川档案, 2009, 149(3): 50.

[2] 安楚. 事业单位新闻宣传报道档案管理存在的问题及采取的对策分析[J]. 陕西档案, 2022(2): 21-34.

作者简介: 褚旭红(1988.10-), 女, 毕业于中央电视广播大学会计学专业, 目前就职于山东省莱西市档案馆, 职务为办公室主任, 职称级别为档案系列中级馆员职称。

关于新形势下人事考试面临的问题及对策建议思考

杜勇

巴彦淖尔市人力资源和社会保障局人事考试中心, 内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要]我国经济飞速发展促使我国各个企业也在不断的发展,而且在市场的发展过程中,各个企业的竞争能力也在不断提升。但是在企业发展过程中,人力资源的管控是非常重要的。目前,人力资源的有效管控不只是可以加强企业自身的发展能力,对整个企业的经济效益也有着一定的促进作用。在对人力资源管控工作过程中,大部分都是采用人事考试的方式来对人才进行录用和选择。文章主要分析和研究了人事考试的主要作用,以此为基础对其中存在的问题进行了研究和分析,进而对对策和建议有效的提出,促进企业中人力资源管控工作的有序发展。

[关键词]人事考试; 问题; 对策; 建议

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8791

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Reflections on the Problems and Countermeasures Faced by Personnel Examinations in the New Situation

DU Yong

Personnel Examination Center of Bayan Nur Human Resources and Social Security Bureau, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: The rapid development of Chinese economy has led to the continuous development of various enterprises, and in the process of market development, the competitiveness of each enterprise is also constantly improving. However, in the process of enterprise development, the control of human resources is very important. At present, effective control of human resources not only enhances the development capacity of the enterprise itself, but also has a certain promoting effect on the economic benefits of the entire enterprise. In the process of human resource management and control, most of them use personnel exams to recruit and select talents. The article mainly analyzes and studies the main role of personnel exams, and based on this, conducts research and analysis on the existing problems, and effectively proposes countermeasures and suggestions to promote the orderly development of human resource management and control work in enterprises.

Keywords: personnel examinations; problems; countermeasures; suggestions

1 人事考试的重要意义

人事考试是人力资源开发的主要方式,也是人才评价选拔的重要手段,具有重要的社会意义,现已成为公务员队伍选拔、事业单位招聘、执业资格评定的重要途径,为我国人才队伍建设和经济社会发展作出了积极贡献。自从实施公务员考录制度以来,由人事考试部门组织考试选拔进入公务员队伍的人才,已经构成了公务员队伍的中坚力量;通过录用(招聘)考试机制“横向”选拔高素质人才,为青年人才就业搭建了公平竞争的平台,畅通了社会阶层流动通道,促进了社会公平正义,“凡进必考”深入人心;建造师、执业药师、注册消防工程师等专技资格考试“纵向”提升已有人才专业素养,严控了行业执业人员准入门槛,维护了社会安定和群众生命财产安全^[1]。

2 认识考试过程中存在的问题

2.1 理念不够创新

对于各个企业来说,发展过程中会是一个时间比较长的过程,在其不断挑战的过程中进行发展,对于企业的发展过程来说很多的工作者在企业中都升职成为了管控工作者。因此,对于他们而言,自身的工作经验是整个企业

发展的主要条件,对于认识考试的工作来说也是如此,很多的管控工作者觉得传统的人事考试是整个企业发展人才的重要途径,所以对于此项工作的创新还有着很大的挑战性。这些相对老旧的工作经验以及思想等等都会对工作者自身的发展有着一定的阻碍作用。社会的创新和发展也要求不同行业的工作者自身的思想和意识需要创新,在创新和发展过程中与社会发展相融合。认识考试的工作在目前的发展模式中创新意识是不够的,大部分的工作者都认为传统的考试体系可以适应目前社会的发展,不对其进行创新,这会对整个企业的经济效益产生负面影响,对于企业的声誉也会有损。所以,人事考试对于思想的创新以及体系的创新等等工作都是相对来说挑战性比较大的。

2.2 过于形式化

目前可以得到很好发展的人才自身的专业素养都是比较强的,这些人才不只是自身的专业性强,而且其本身的思维比较灵活,语言表达能力强,综合性能体现尤为突出。不过对于现在大多数的人事考试体系来说,很多的都是通过传统化的管控方式来进行落实,制度体系以及相关的选拔标准都是比较落后的,因此对于人才的选拔来

说也会产生一定的负面影响,进而间接对企业的经济效益产生影响。而且对于大多数的企业来说,人事考试的工作也是流于形式,只是对其自身的知识理论进行考核,对其其他的专业工作经验以及应变能力等等都是涉及相对较少的,评价体系也没有完全的落实^[2]。

3 优化人事考试工作的对策建议

3.1 不断完善人事考试法律法规

针对人事考试必须建立一部广泛适用的有关法律法规,在考务管理、违纪违规行为界定和处理以及重大违纪违规行为处置等方面统一标准,使得人事考试工作能够更加管理规范、组考顺利,提高人事考试社会公信力,推动人事考试向法制化管理方向发展,同时,可震慑意图作弊的考生和团伙,严厉打击人事考试作弊行为。随着法律法规的不断完善,人事考试公平公正将进一步得到捍卫。此外,要加大考前干预力度,通过官方网站、微信推送、现场宣传等方式,对考生广泛进行考试作弊入刑宣传,增强考生的法治观念,使考生不想也不敢作弊。

3.2 探索建立人事考试联动机制

人事考试涉及群体广泛,社会关注度高,组考工作需要教育、公安、城管、工信、疾控等多个部门的协同配合。在各职能部门间建立常态化的人事考试联动机制,形成多部门齐抓共管、联防联控的工作局面,可以使考试人事工作更加平稳顺利开展。例如在考点设置警戒线,设立公安局驻考点工作平台,维护考场的正常秩序、甄别有疑问的考生身份;联系交警在考场外道路人员密集处定点定时维持交通秩序,以便考生能顺利进出考点,保护考生交通安全;联系城管清理考点周边乱设摊点的培训机构,给考生营造一个干净整洁的考试环境;联合无线电管理委员会对各考点进行流动监测,发现异常信号出现,立即进行有效压制干扰;联合卫生健康部门把疫情防控工作贯穿各个环节,积极向省市防指专门报告,邀请疾控中心的专家就疫情防控对考务工作人员进行专门培训,提示所有考生做好疫情防控工作,在所有考点都设置医疗点、备用考场,坚持测体温、戴口罩等措施等。同时,制订详细工作方案,做到任务明确、流程规范、职责清晰、责任到人,并成立考务突发事件应急工作机构,及时应对考试过程中的突发状况^[3]。

3.3 对工作者的队伍进行稳定有效的建设

对于人事考试的工作落实来说,其自身与人的主观因素是密切相关的,因此,要在落实此工作的过程中,有效的建立一个相对稳定的工作者队伍是非常重要的。主要可以采取以下几种途径:对于考试工作落实过程中每次都进行参加的工作者进行相应专业的考核工作,选择优秀的人才进入考务工作队伍,并且对其进行有效的考核和培训,提升自身的专业技术。其次就是可以对高校的毕业生以及自身素养比较高的学生进行考核,不断为队伍注入新的血

液。最后就是对认识考试的工作有效支持的高校以及老师等人员进行政策的优惠和扶持,提升自身工作的积极性和热情。

3.4 创新考试的方式

为了保证各个企业在目前飞速发展的社会中得到有效的发展。在对人事考试工作落实的过程中,就要对人才进行科学合理的选择,保证人才选择最终目的明确。利用科学有效的考试体系在大部分的人才中对有利于企业发展以及运行的专业性人才,还要对其综合素质进行有效的考评,提升其在自身岗位中的工作效率。在其胜任自身岗位的时候充分对自身的工作能力进行展现,这样才可以保证企业有效的发展,为企业的经济效益提升作出有效的贡献。除此之外,对于人事考试来说,自身体系的创新也是非常重要的,传统的考试体系与目前社会的发展无法有效的融合,因此就要对考试的方式以及体系进行不断的创新。在落实人事考试的工作过程中,对专业知识理论的考核是非常重要的,不过此项标准并不是衡量人才的唯一条件。各个企业在选拔人才的过程中是需要自身的综合素养以及自身思想意识的超前性,在工作中可以随机应变的综合性能力强的人才。在对人才选择的用人制度体系上,也要把不同岗位的人才工作所需承担的责任进行有效的落实。保证选择人才过程中的公正性以及公平性还有公开性。而且还要综合多方面的意见,避免独断专行的问题出现^[4]。

3.5 考试制度体系的有效完善

企业在发展的时候,还要对相关的人事考试制度体系进行有效的完善,这对于企业的发展来说也是有着不可替代的作用的。对于目前市场飞速发展的今天来说,企业要对每一名员工自身的专业素养以及专业的能力进行培训,保证企业未来的可持续发展。对于传统化的人事考试来说,企业只是通过参加考试的人员进行自身素养以及专业能力的考核,没有对各个岗位所需要的专业知识以及专业技术进行考核,因此,此种体系就会导致无法对人才的实际工作能力以及理论知识掌握能力进行有效的区分。所以,企业要对这些问题进行综合的考虑,对人事考试的方式以及体系进行有效的整合和创新,将经验的考核和理论的考核相融合,保证企业能够选择到综合能力强的人才。

3.6 安全责任的有效落实

对于人社部门来说,相关的责任工作者是整个人事考试安全责任监督的重要人员,对人事考试的工作管控人员以及考试部门的责任人是人事考试负责的第一人员,在一线工作的工作者是每一项考务工作的直接负责人。对于人事考试的工作来说,要针对不同的工作具体到相应的负责人,不同责任的工作者要对自身的工作安全进行保证,与相关的安全责任标准体系相符,保证自身工作的明确以及流程的标准性。各个工作者都要对整个工作的安全性以及责任性进行重视起来,保证人事考试的安全性落实。

3.7 对内部工作进行严格的把控

对于人事考试的工作来说,在落实过程中最容易产生安全隐患的工作就是其内部问题。如果有安全隐患产生,对于每个工作者来说都要负责;人事考试的相关部门自身就会对整个企业甚至是政府部门产生负面的影响。所以,对于人事考试来说,要对其进行内部管控工作的加强。对整个工作的日常管控以及不同考试中的安全风险进行严格的把控,要对工作的内部管控细节化,避免安全风险的出现。除此之外还要对各个岗位进行有效的完善,对于相对比较重点性的岗位可以设置双岗的形式,保证不同岗位之间的有效沟通和交流以及监督,避免产生违反标准以及违反原则的问题出现。而且对于工作者来说还要进行定期的警示培训教育的活动开展,对其自身的意识思想进行提升,不断保证考试的安全性。内部和外部要进行共同的监管,相关的纪检部门以及社会的监督人员也要进行公正公开公平的监督^[5]。

3.8 完善协调机制体系

人事考试自身的管控工作相对比较复杂,涉及的内容比较广泛,而且自身专业性也是比较强,因此要通过不同部门之间的相互沟通对其进行有效的管控和监督。除此之外,还要对相应的协调机制体系进行建设和完善,保证公安部门以及工信部门等等部门有效的综合执法,保证考试环境的安全性。对于媒体部门以及社会中的有关工作者也可以在人事考试监管工作中进行监督,并且进行积极有效的宣传工作。

3.9 监管机制体系的有效落实

要使用密度比较高而且覆盖性比较强的管控措施,通过多种措施同时使用来对监管机制体系进行全过程的管控和监督,保证考试的安全性进一步地提升。

3.9.1 考试程序进行有效的监管

要对人事考试的整个考试程序进行有效的监管,有关人事考试的各个环节都要进行有效的公示,并且对举报电话也要进行公示,保证监管人员的自身权利,除此之外,还要保证纪检单位以及媒体单位以及社会中的公众三方面的监督,避免产生背后操控的问题出现。

3.9.2 坚持实行奉公廉政的原则

要保证奉公廉政的原则,保证在考试的过程中通过党委单位对其进行准备和引导,相关的考务工作部门进行考试的落实,纪检以及各个公安系统和教育系统等等部门进行监督和管控,保证联动体系的有效落实,对各个环节都细节化地管控。

3.9.3 保证考试的纪律性

对于考试的地点要进行整体化以及精细化的管控,对

考试中会出现的问题进行及时的预判并且排除,对各种违反纪律的现象以及安全问题进行有效的避免;对现场的考务工作者以及监督考试的工作者还有巡视的工作者等等与考试有关的工作者进行有效的培训和管控;保证考试过程的无死角地监督和管控,对于试题来说也要进行保密的管控,在试卷运输和发放以及收回等等环节都要进行整体化的监管,避免考试信息的泄露。第四就是要对考试的重点环节进行重点的监管,对于相对比较繁琐的考试形式以及各种各样的作弊方式来说,相关的监考部门就要对这种问题进行有效的改善和避免,在考试入场之前考生需要进行安检,安检通过后方可进入考场,在考试之前相关的监考工作者要对标准体系进行宣读,通过有关机械设备对整场考试流程进行严格的把控。第五就是要对舆情以及民意进行分析和研究,进而有效的管控。对群众的举报以及投诉都要进行及时的接收和解决,对于应急事件要进行有效处理,对于工作者要定期进行应急工作的演练,提升其自身的应急能力。在有紧急情况出现的时候可以对舆论进行正向方向来进行引导,保证科学有效的信息发布。

4 结语

综上所述,企业在发展过程中也要对社会发展的创新形势有效的适应。人力资源管控是整个企业发展的主要条件,对整个市场的发展也有着一定的促进作用。人才的选择过程通过人事考试来进行选拔,而且在考试的工作落实过程中也要进行有效的建设和完善。在人事考试工作落实的过程中要有效的对其自身的促进作用充分地发挥,为企业的发展以及社会的发展作出其自身的贡献。不过对于人事考试来说,相关的企业要在相关的标准制度体系以及考试体系还有方式方法等等都进行建设和完善,保证我国企业的可持续发展。

[参考文献]

- [1]王心亮.试论人事考试在开发人力资源经济中的作用及发展[J].中国管理信息化,2017,20(1):212-213.
- [2]刘冰山.在开发人力资源经济中人事考试的作用和发展[J].科技资讯,2017,15(10):134.
- [3]王翠英.试析人事考试在开发人力资源经济中的作用和发展[J].知识经济,2019(6):152-153.
- [4]叶晋.人事考试考风考纪问题探讨[J].经济师,2019(8):16-17.
- [5]白永红.人事考试安全问题与对策浅析[J].内蒙古科技与经济,2016(2):34-35.

作者简介:杜勇(1964.4-),毕业院校:巴盟电视广播大学,所学专业:法律,当前就职单位:,职称级别:高级经济师。

企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值探究

黄倩倩

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 温州 325400

[摘要] 此文旨在探究企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值。随着市场竞争的日益激烈, 越来越多的企业采用绩效薪酬制度来激励员工, 以提高企业的整体绩效和员工的工作成效。企业绩效薪酬可激发员工的动机, 提升员工的工作效率和绩效, 帮助员工实现自身职业和发展目标, 并进一步提高员工的工作参与度和工作稳定性。同时, 也可以通过透明的薪酬分配机制和公平的评价体系, 降低员工的不满和流失率, 提高员工的忠诚度和归属感, 为企业的可持续发展提供保障。

[关键词] 企业绩效薪酬; 人力资源管理; 激励

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8766

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on the Incentive Value of Enterprise Performance Compensation in Human Resource Management

HUANG Qianqian

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325400, China

Abstract: This article aims to explore the incentive value of performance-based compensation in human resource management in enterprises. With the increasingly fierce market competition, more and more enterprises are adopting performance-based compensation systems to motivate employees, in order to improve the overall performance of the enterprise and the work efficiency of employees. Enterprise performance-based compensation can stimulate employees' motivation, improve their work efficiency and performance, help them achieve their career and development goals, and further improve their work participation and stability. At the same time, transparent salary distribution mechanisms and fair evaluation systems can also be used to reduce employee dissatisfaction and turnover rates, improve employee loyalty and sense of belonging, and provide guarantees for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: enterprise performance-based compensation; human resource management; excitation

引言

近年来,随着市场竞争的日益激烈和人力资源管理的重要性不断凸显,企业越来越注重通过薪酬体系完善、科学合理激励员工,使其充分发挥个人潜力、提高工作效率和贡献。而在各种薪酬方式中,绩效薪酬是一种广泛应用的激励方式,它将员工的贡献与公司的业绩直接挂钩,可以帮助企业实现目标与员工利益的双赢。本文旨在探究企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励价值,并提出相应的建议和策略,以帮助企业更好地管理绩效薪酬,提升员工的积极性和创造力,进而促进企业的效能提升与持续发展。

1 绩效工资与人力资源激励的关系

绩效工资是一种常见的人力资源激励方式,它通过明确员工的任务和目标、制定科学合理的考核标准和奖惩制度等手段,将员工的绩效与薪酬直接相关联。这种方式不仅可以激发员工的积极性和创造力,也有助于提高企业的整体绩效。从理论上讲,绩效工资就是人力资源激励的一种形式。在现代企业管理中,人力资源管理的核心就是如何更好地激励员工,使其能够充分发挥个人潜力,为企业创造价值。而绩效工资恰恰满足了这种需求,为员工提供了一个清晰的目标,同时也为企业明确了绩效评估的标准和方法,从而实现了企业与员工之间的共赢。此外,在实

践中,绩效工资与其他激励方式也存在着协同作用。例如,企业可以将绩效工资与培训、晋升等激励方式结合起来,形成一个更加完善的激励体系,进一步增强员工的积极性和创造力。总之,绩效工资与人力资源激励是紧密相关的,实现了企业与员工之间的双赢^[1]。因此,在企业管理中,绩效工资应该被视作一种重要的人力资源激励方式,得到充分的重视和合理的运用。

2 企业绩效工资在人力资源管理中出现的问题

公正性问题,企业在制定绩效考核标准时需要严格按照公正、公平、透明的原则,避免任何形式的歧视或偏见。否则,员工就会对绩效考核产生怀疑和不信任感,导致绩效工资无法达到激励的目的。考核标准问题,企业需要制定科学合理的考核标准,使其能够客观反映员工的绩效水平,避免出现与实际表现不符的情况。否则,对于表现优秀的员工而言,他们无法得到应有的奖励,从而降低了员工的积极性和创造力。缺乏员工参与,如果企业在制定绩效考核标准时缺乏员工参与,那么就很难达成共识,进而影响员工对绩效工资的接受度。因此,企业应该加强员工的参与,听取他们的意见和建议,以便更好地体现员工的价值和贡献。透明度不足,透明度是确保绩效工资公正性的重要因素之一。如果企业缺乏透明度,员工就无法了解

考核标准和奖励机制的具体情况,难以评估自己的表现和奖励是否合理,从而降低了员工的满意度和忠诚度。绩效评估标准不公平,如果绩效评估标准不够公正、客观,就有可能导致一些员工的表现被低估或高估。这可能会导致一些员工对于绩效工资制度的不满和抵制,影响公司的员工积极性和团队合作。难以量化某些岗位的表现,针对某些职位(例如销售、客户服务等),其表现往往难以通过简单的数字指标进行衡量。这种情况下,如何确定绩效评估标准并给予相应的绩效奖金,可能会成为一个难题。绩效工资过于依赖个人表现,在某些情况下,企业过于依赖个人表现来决定绩效工资的发放,而忽略了团队协作和整体业绩的贡献。这样可能会导致员工之间的竞争加剧,甚至产生内部排斥和矛盾。风险和不确定性,由于企业绩效工资通常与公司业绩挂钩,因此它可能会受到宏观经济环境和行业趋势的影响^[2]。这种情况下,绩效工资可能会带来风险和不确定性,员工难以预测自己的收入水平,这可能会导致员工的不稳定感和不满意度。管理成本高,为了确保公正客观地进行绩效评估,企业需要投入大量的时间和资源用于制订、实施和监督绩效评估标准。这样一来,管理成本就会变得非常高昂。

3 企业绩效工资在人力资源管理中的激励作用

3.1 绩效工资保障员工行为与企业发展方向相统一

设定明确的目标和标准,通过设定明确的目标和标准,员工可以更清楚地知道他们应该努力达成什么,并且可以将自己的表现与这些目标对比,了解是否已经偏离了公司的发展方向。激发员工的积极性和创造性,绩效工资可以作为一种激励手段来提高员工的积极性和创造性。通过将员工的绩效与薪酬直接相关联,员工会更加努力地工作,尽力达到公司制定的目标和标准。培养团队合作精神,绩效工资制度可以促进员工之间的合作和互助,特别是当绩效工资不仅考虑个人绩效,还考虑团队绩效时,员工就会更倾向于为共同的目标而努力,从而推动整个团队的发展。提高员工的满意度和忠诚度,通过给予员工广阔的发展空间和相应的回报,绩效工资可以提高员工对企业的满意度和忠诚度。这将有助于企业留住优秀员工并吸引更多的人才加入。强化员工的责任感和奉献精神,通过绩效工资制度,企业可以强化员工的责任感和奉献精神,使他们更加关注公司整体利益,并愿意为实现企业的长远发展目标而不断努力。提高工作效率和质量,绩效工资可以促进员工提高工作效率和质量,因为他们知道自己的表现直接关系到自己的薪酬水平。这将有助于提高企业的整体竞争力和生产效率。促进员工的职业发展,通过绩效工资制度,企业可以为员工提供一个良好的职业发展平台,让员工能够实现自我价值和成长。这将有助于吸引和留住优秀的人才,为企业未来的成功奠定基础。加强企业文化建设,绩效工资制度可以是一种有效的文化建设手段^[3]。通过制

定符合企业文化的绩效考核标准和奖励机制,可以帮助员工更好地理解企业的价值观和行为准则,从而提高员工对企业文化的认同感和归属感。

3.2 绩效工资提高员工的自身价值

促进员工职业技能的发展,对于员工来说,如果他们想要获得更高的绩效工资,就必须不断学习和提高自己的职业技能水平。这将有助于员工开拓视野,增强自身的专业知识和技能。提高员工的工作经验和实践能力,通过参与企业的绩效考核制度,员工可以不断接触各种不同的工作任务和项目,并能够从事一些挑战性的工作。这将有助于员工积累更丰富的工作经验和实践能力,提高自身的竞争力和市场价值。帮助员工认清自身优劣势,通过反复进行绩效考核和奖励机制,员工能够逐渐认识到自己的优劣势所在,并逐步形成自我意识。这将有助于员工更好地了解自己的职业规划方向,并制定相应的职业发展计划。绩效工资制度可以提高员工的工作满意度,因为员工将会感到自己的付出得到了应有的回报。这些员工将会为企业带来更大的价值和贡献。促进员工创新和创造性思维,通过设置绩效奖励机制,企业可以鼓励员工积极探索创新和创造性思维。这将有助于提高员工的创新能力和竞争力,为企业带来更多的贡献。这将有助于增强员工对工作的投入和热情,提高工作效率和质量。通过绩效工资制度,可以激发员工的积极性和工作热情,进而提升员工的自身能力和业务水平,从而提高其在公司中的自身价值。公平公正的评价环境也将使员工感到公司对其表现进行了客观的评估,并给予相应的奖励,进一步增强员工的工作动力和职业发展愿望。这将带动团队合作,促进员工之间的友好竞争,推动企业整体的业绩和利润增长,为公司的可持续发展提供了支撑。

3.3 绩效工资提高企业管理者的综合素质

建立有效的绩效考核机制,通过建立有效的绩效考核机制,企业可以更好地评估管理者的综合素质和管理能力,并为其提供相应的激励。这将有助于提高管理者的专业水平和责任感。促进管理者团队合作,通过制定团队绩效奖励机制,企业可以促进管理者之间的团队合作和协作精神。这将有助于加强管理层之间的沟通和协调,推动企业的整体发展。提高管理者的创新能力,通过为管理者设定创新类绩效目标和奖励机制,企业可以促进管理者的创新能力和创造性思维。这将有助于推动企业的创新发展,增强企业的市场竞争力。提高管理者的满意度和忠诚度,通过给予管理者相应的绩效奖金,企业可以提高管理者的满意度和忠诚度,留住优秀管理者,为企业的长期稳定发展奠定基础。帮助管理者更好地了解企业目标,通过制定符合企业目标和发展战略的绩效考核标准和奖励机制,企业可以帮助管理者更好地了解企业目标和方向,并将其落实到具体的管理工作中。促进管理者与员工之间的沟通和协作,

通过关注管理者与员工之间的协作和沟通,以及管理者的团队建设能力,企业可以加强团队合作,提高管理效率和质量。提高企业的整体效益和竞争力,通过有效的绩效管理和奖励机制,企业可以激发管理者的积极性和创新能力,提高企业的整体效益和竞争力,为企业的长期发展打下坚实基础。建立公平公正的管理文化,绩效工资制度可以帮助企业建立一种公平公正的管理文化,使管理者更加注重企业整体利益和员工个人价值的平衡。这将有助于提高管理者的社会责任感和职业道德水平,树立企业良好的社会形象。

3.4 激发员工的创造性

激发员工的创造性是企业绩效工资制度的重要作用之一。这种激励机制通过直接将员工的薪酬与工作表现挂钩,鼓励员工在工作中勇于尝试新方法和理念,探索新的工作模式和业务发展方向,具有良好的鼓励创新和创造的意义。通过企业绩效工资制度的推行,员工不仅能够争取更高的薪资和职业提升机会,还可以在工作中充分发挥各自的创意和创造力,为企业的业绩发展和创新提供新的动力和思路。一方面,员工通过对工作内容的研究和掌握,不断思考工作中的瓶颈和问题,并提出解决方案和建议,积极推动业务创新和提升;另一方面,企业鼓励员工开展更具创意和创新性的工作,也是引导员工去逐步发展成为更全面高效的综合人才,完整创造完整战略策划,分析、评估、落实和客户之间的沟通,以及其他与业务发展相关的技能。随着员工的工作能力和创新水平提升,企业也会因为创业和产品表现的突破,使他们充满动力和迎接挑战的决心。从长远来看,企业绩效工资制度还可以有效地提升员工的业务能力和技术水平,提高劳动生产率和创新能力,创造更加优秀的绩效和良好的企业形象。

3.5 提高员工的忠诚度

提高员工的忠诚度是企业绩效工资制度的另一个重要作用。在这种激励机制下,员工会更加明确公司的工作重心和目标,知道企业会优先奖励那些表现优异的员工,因此他们会更愿意努力工作并望着可能获得更多的收入和公司的关注和信任。另外,企业绩效工资制度可以激发员工内在的积极性和归属感,通过对员工的价值贡献的量化、量化指标的衡量和员工的正确奖励,让员工意识到自己在企业发展中的价值,进而提高员工的忠诚度和积极性。

员工为了在企业内获得富有竞争力的薪资福利、高度的发展前景和机会,以及较为明确的评价标准而保持高工作积极性和团队合作度。由此,在工作中,他们会更加努力思考优化方式、与团队合作,希望自己的工作能够产生更大的价值和帮助公司达成其上市和成长目标。随着企业绩效工资制度的实施,员工的忠诚度和归属感也会进一步提升。由于员工有了更好的待遇和更多的激励机制,他们也会更愿意留在公司内,继续为公司贡献自己的力量和智慧,这有助于构建更加稳定和可靠的员工队伍,为企业的可持续发展提供更好的保障。

4 结语

绩效薪酬作为一种人力资源管理手段,具有重要的激励作用。为了最大化地发挥绩效薪酬制度的激励作用,企业需要建立透明、公正、公平的薪酬分配和绩效评价机制,重视员工的价值贡献与个性,激发他们无穷无尽的创造潜能,同时也需要关注员工在实施过程中所遇到的问题,及时解决和优化,从而保持制度的有效性和长期性。尽管企业绩效薪酬制度存在一些挑战和实施难点,但其所带来的激励与诱导却是非常重要的,因此,企业需要对这种制度进行深入思考和持续优化,以提高员工的工作动力、提升员工的工作效率与质量、优化员工的职业发展道路,实现企业和员工的双赢。

[参考文献]

- [1]陆娜.浅析企业绩效薪酬在人力资源管理中的激励作用[J].中外企业文化,2021(4):29-30.
 - [2]赵旭楠.人力资源外包企业绩效考核与薪酬管理研究[D].北京:首都经济贸易大学,2019.
 - [3]黄晓彤.企业绩效薪酬体系的现存问题及改进对策[J].企业改革与管理,2022(11):58-60.
 - [4]王鹤琪.企业绩效薪酬管理存在的问题及对策分析[J].中国集体经济,2022(13):132-134.
 - [5]赵小婷.企业绩效管理与薪酬管理机制的结合探析[J].现代商业,2022(3):75-77.
- 作者简介:黄倩倩(1991.7-),女,毕业院校:三峡大学,学历:大学本科。所学专业:电气工程及其自动化。招聘单位:国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司,职务:人力资源部副主任职务年限:1年,职称级别:工程师。

现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策

周 静

新疆东方环宇燃气股份有限公司, 新疆 昌吉 831100

[摘要] 伴随着当前我国社会经济实力的不断发展进步, 在许多现代企业中等于企业内部进行管理工作的必要性和重要性也在稳步提升。尤其是企业内部的人力资源方面管理内容, 更加引起相关工作者的高度重视和关注。与此同时, 有一部分企业在对于内部人力资源管理项目中薪酬管理这一内容的体系建设和实施中还存在着一些不足和缺陷。从而对于该现代化企业的人力资源各项管理效果的合理化实现有所影响, 长此以往将会难免地对于该现代化企业后续经营发展工作造成破坏。针对以上现象美文, 就当前我国现代化企业在进行人力资源管理项目里的薪酬管理内容体系建设之中存在的一些缺陷和不足进行分析和讨论。同时依据实际情况提出相应的解决措施和应对策略。以帮助有关研究者或是实际一线工作者的工作开展实时提供一定的参考和理论层面依据。

[关键词] 企业; 人力资源; 管理; 薪酬管理; 体系

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8790

中图分类号: F272

文献标识码: A

Problems and Countermeasures of Salary Management System in Modern Enterprise Human Resource Management

ZHOU Jing

Xinjiang Dongfang Huanyu Gas Co., Ltd., Changji, Xinjiang, 831100, China

Abstract: With the continuous development and progress of China's social and economic strength, the necessity and importance of internal management in many modern enterprises are also steadily improving. In particular, the content of human resources management within the enterprise has attracted the high attention and attention of relevant workers. At the same time, some enterprises still have some deficiencies and defects in the system construction and implementation of salary management in internal human resource management projects. It will have an impact on the rationalization of the human resources management effect of the modern enterprise, and will inevitably cause damage to the follow-up operation and development of the modern enterprise in the long run. In view of the above phenomena, this paper analyzes and discusses some defects and deficiencies in the construction of salary management content system in the current human resource management project in modern enterprises in China. At the same time, according to the actual situation, the corresponding solutions and countermeasures are put forward. In order to help relevant researchers or actual front-line workers carry out their work and provide a certain reference and theoretical basis in real time.

Keywords: enterprise; human resources; management; salary management; system

引言

伴随着我国时代的不断发展, 以及社会的进步。现代企业内部的资源项目薪酬管理工作, 对于该企业的进步运行有着十分关键的效果。因此为了帮助该现代化企业的运行管理模式, 能够更好地跟随时代潮流步伐。同时完善企业内部针对人力资源管理项目的薪酬体系建设。就需要对于员工工作积极性主动性进行提升, 以使得人力资源薪酬管理工作更加科学合理。同时对于该企业的经营经济效果收益也能有所提升同时在竞争日益激烈的市场经济中占据更加主动的位置。与此同时我国很大, 一部分现代化企业在进行其人力资源管理项目中的薪酬体系建设工作中还存在着一些不足和缺陷之处。需要相应的管理工作依据当地市场环境进行综合分析, 对于其薪酬管理工作体系不断的进行优化和完善。通过更加合理高效有针对性的薪酬管理工作开展来, 对于该企业员工工作积极性

和工作认同感进行提升。因此本文对于当前我国现代化企业人力资源管理中的薪酬管理体系, 存在的一些问题进行分析讨论提出对应的解决措施。

1 现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题分析

1.1 对于薪酬管理认知度不高

现目前我国的很多现代化企业管理工作者没有对于人力资源管理工作中的薪酬管理引起高度的重视, 往往还会受到很多传统化观念的影响和干扰。仍然将员工获得的薪资当做是企业运营的支出成本, 而没有意识到这一部分内容可能会给企业带来的巨大经济效益和经营动力。所以当前我国现代化企业的薪酬管理体系构建尚未完成, 管理水平相对比较落后, 管理效率偏低。一个重要原因就在于这部分现代化企业没有对于其公司员工的薪酬管理方面内容进行过宣讲, 使得企业职工们对于薪酬管理体系知之

甚少,也就对于企业给职工发放的奖励内容较为模糊,缺少了这一种奖励的机制也就使得薪酬管理工作开展落实难度大。

1.2 薪酬管理制度的缺失

现阶段我国很多现代化企业的内部薪酬管理体系构建中没有形成一项比较完整化的体系,同时其管理体系也较为单一松散,没有伴随着时代发展和企业进步而进行改良。而事实情况就是伴随着我国现代化企业的发展规模的扩大以及发展速度的提升,员工的工作福利以及薪资待遇等等都会出现一个对应的变化,而企业往往为了解决这一部分矛盾会对于员工们有一些临时的补偿,这就一定程度上延缓的薪酬管理工作的开展以及相关制度的建立,同时薪酬管理中的非经济性奖励较为难以实现,一定程度上使得薪酬管理工作开展难度更大。

1.3 企业福利待遇少

我国很多企业的发展建设时间还比较短,因此往往会受到外部环境的影响较大,员工的福利待遇相对来说较为简单,甚至有一些企业难以为员工购买五险一金。使得员工们对于企业自身的归属感以及工作责任感都不强。加上该企业的员工流动性较大,因此也给薪酬管理工作的开展实施带来了很大的不便。福利待遇的缺少使得该现代企业对于这部分高能力高素质人才的吸引力较差,也一定程度上增加了员工的流动性,因此也就对于我国企业当前的总体化管理工作内容带来了很大的挑战,不利于企业的高效可持续发展。

1.4 过于注重平均性

受到许多传统化经营观念的影响,企业往往会有一种“不患寡而患不均”的想法,在进行定期的绩效考核工作时对于企业内部员工的评价以及嘉奖都采用平均化的手段,一般是通过对于该员工的企业工作年限和工作岗位内容来进行绩效的考察,而对于该员工的工作难度和工作危险程度等隐性因素考虑不够。从宏观角度看是人人平等,防止企业内部出现攀比、出现不和谐的声音,但是实际看来,往往会有一部分员工没有接收到其预期的报酬,因此出现消极怠工的现象,对于工作的开展实施产生一些抵触的情绪,这一现象的出现必然会使得其工作效率降低,严重的时候甚至会发生企业内部矛盾致使员工流失,长久看来是十分不利于企业的可持续发展进步的。

1.5 薪酬支付形式隐秘化

在很大一部分的企业之中在对于员工进行薪资的支付时往往会采取私人化、隐秘化的方式,出现这一现象的原因还是管理者们有“不患寡而患不均”的思想,觉得员工们就喜欢坚持平均主义,不喜欢其余员工工资比他高,由此导致心理层面的不平衡性,对于企业人员的团结合作以及长久发展都有着一定的不利影响。而实际来说很多企业之中薪酬支付的内容私密化只会增加员工们的距离感,

使得其猜忌心更加严重,致使员工对于企业的薪酬发放管理方式产生质疑,一定程度上也就使得企业内部矛盾滋生的概率增加,使得员工企业归属感降低的同时,不利于其工作热情工作激情的培养,同时也将不利于企业的薪酬管理工作合理化开展落实^[1]。

2 企业薪酬管理工作的有效策略

合理的薪酬管理,对于企业员工来讲,可以保证企业内部岗位间的公平性,同时对于企业周边或同行业之间具有一定的竞争能力,并且对员工的今后的发展具有较强的激励作用。对于企业来讲,是企业战略规划方向的助力,是企业寻求发展的必要手段。合理的薪酬体系,有利于组织的优化,同时可以有利于企业的人才策略的制定,吸引优秀的技术及管理人才的加入,提升企业在行业中的影响力,使企业在同行业间具有较强的竞争能力,保证企业能够在竞争中顺利平稳地发展并壮大。

2.1 转变观念,加大学习和宣传力度

许多企业的经营管理者以及员工在企业薪酬管理工作的认识中还存在着较为严重的传统经营思想理念,这一现象使得该薪酬管理工作的开展实施有着很大的难度。所以相关企业必须要坚持培训,加强对于国内外先进薪酬制度管理模式的引进和学习,积极学习现代化企业经营管理模式,加强企业内部人力资源管理薪酬管理工作的重视程度,进行不断完善企业内部的薪酬管理体系。同时提升对于企业员工的培训以及教育,帮助每一位职工都对于薪酬管理工作的重要性、必要性有着高度的认识,同时更加明确该管理工作为企业薪酬管理制度以及员工个人带来的优势和收益,以此为基础来开展实施工作,使得该管理体系的建立能够帮助企业发展和员工个人利益综合性提升。

2.2 建立健全完善的薪酬管理体系

契合不同企业发展理念以及经营现状的科学完善化薪酬管理体系能够帮助企业对于其发展战略目标更好地进行实现,同时也能够推动企业更加高效、可持续发展的进行。在这一基础之上企业就需要保持高度的行业竞争力,同时在内部还需要兼顾公平性,这里的公平性并不体现在薪酬水平之上,而是管理制度之上。同时对于要保持对于员工的工作激励性,以此为基础入手来进行薪酬管理体系的完善和健全。对外的行业竞争力提升指的就是该企业的薪酬水平支付需要兼顾对于外部市场以及类似企业的一个平衡,也可以稍微高于同样企业或者近似且的薪资能力,也就给本公司对于高素质高能力人才的吸引增添了一个优势,帮助企业实现更好的发展进步。与此同时也可以对于该企业内部工作者的工作积极主动性进行提升,增强员工对于企业的认同感和归属感,一定程度上帮助后续的工作内容更加高效合理化地开展,而企业内部的公平性,是需要企业薪酬管理工作保持薪酬的合理化安排和分配,使得优秀的员工可以获得更多利益,同时公布其工作数据以

激发员工们的积极性,避免员工产生不满等消极情绪。这样做能够实现员工之间的激励效果,帮助其激发工作热情以此提升企业的生产工作效率^[2]。

对于公司员工的工作激励能够实现对于其工作专注程度的提升,使其拥有更加饱满、有激情的工作态度,同时在工作之中建立目标来对于企业的工作任务进行完美地实现。在对于我国现代化企业人力资源管理的薪酬管理制度进行建立健全的时候需要对于该薪酬设计的激励效果重点关注。公司在完善与优化薪酬管理体系时,首先要对薪酬进行研究,企业采用各种正常的管理手段,针对本公司人员,对岗位工资的满足程度和同行业间或有关公司工资和待遇规定进行细致的研究与分析,根据公司的自身发展策略,实现薪酬管理制度的优化和完善,使其真正地能够符合公司自身的发展趋势。公司的绩效考核也是薪酬管理系统的关键组成部分,所以,当公司在优化薪酬管理系统时,必须突破平均主义的约束,要对公司的岗位作出整体的评价,并根据其作业困难程度和高危险性工作环境等多种情况加以全面考虑,从中确认了不同人员之间的共同利益,并以此为依据,融入到企业绩效考核之中。使绩效考核切实地实现了公平,公正。使得每一个人员都对职业人员的基本价值有了更清晰的认识,进而建立起“优者上,劣者汰”的竞争机制,进而提升了企业自身的整体竞争性,充分调动了公司的员工主动性。同时在开展职业人员考核过程中,针对专业性很强的专业性人员,应加以特别的考核,提升公司的专业性人员的薪资福利,才能提升公司的人才的生活质量,进而实现了公司的可持续性成长。公司的工资结构和待遇制度应根据公司本身的特征和属性加以设计,其中的各种工资奖金津贴,待遇之间的配比情况,及稳定报酬和流动薪酬的配比,应根据公司本身的经营实际状况加以协调和完善,只有经过对薪酬奖金和待遇的恰当运用,能够产生良好的激励效果,发挥出其公司薪酬制度的优势,使其公司的内部人才产生更强的工作热情激发作用,同时,对外部产生良好的吸引效果^[3]。

2.3 薪酬支付透明化,并建立监督机制

在实施薪资支付时,针对优秀人才的绩效加以宣传与奖励,同时将薪资支出完全透明化,受到公司所有员工的批评与监督,使得每一个员工都知道公司的薪资规定与薪资定制的依据,同时再设立薪资管理的监督机制,针对工资的分配加以检查与监管,使得公司的每一个人员劳动付出与其实际工资一致,使得薪资机制得以最大限度地发挥其激励功能。薪资机制的透明化,除了能够减少职工之间的互相怀疑,并促使其形成更合理的劳动价值观念,同时,通过对标杆企业的宣传,更是激励了其努力工作的心态与

工作激情,进而提升劳动的产出效益,从而让薪资机制起到了最大的效果^[4]。

2.4 持续调整薪酬结构及薪酬水平

企业是持续的发展壮大的,但随着企业的扩张与发展壮大,必须适时改变工资的标准和工资形式,使之保持一个动态的状况,以适应公司发展的要求。但在实施调整前,必须要作好商业性的研究,同时根据外部环境的发展,做出适当的改变。只有不断的改变待遇标准和工资体系,才能增强公司内部的整体竞争力,进一步提高职员的工作积极性和工作效率,让整个企业长期保持高速成长的良性循环状态,给整个企业带来更多的人才,同时吸纳外来人员的参与,使企业内部的总体价值进一步提高,企业内部的可持续性发展势头强。

3 结束语

综上所述,通过对于本文相关内容的分析和探讨之中,可以认识到当前我国现代化企业在进行人力资源管理中的薪酬管理体系建设中存在的一些问题,需要行之有效的应对措施来予以解决。在这样的背景之下,为了更好地体现我国现代化企业的薪酬管理实践项目工作。就离不开相关的人力资源管理工作,对于薪酬管理方面的不同内容引起高度的关注。积极主动地投身于我国现代化企业人力资源项目薪酬管理方面内容的创新和探索。加强对相关工作的开展和落实,积累必要的实践性经验,以此为基础,来对于自身的专业化工作水平和个人综合素质能力及提升。同时对于当前企业中存在的一系列具体问题及时地提出对应的解决方法和应对措施,以实现企业人力资源管理项目中薪酬管理内容体系的建设和完善。保证该企业的薪酬管理体系效果能够得到充分实现。

[参考文献]

- [1]鞠茵,张瑞.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系问题探讨[J].上海商业,2022(5):171-173.
- [2]邵威娜.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及应对措施[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(20):69-71.
- [3]荆晓丽.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策研究[J].中国中小企业,2020(2):162-163.
- [4]张戈.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及解决方法探讨[J].老字号品牌营销,2020(1):74-75.

作者简介:周静(1981.12-),毕业院校:东北财经大学,所学专业:高级管理人员工商管理,单位名称:新疆东方环宇燃气股份有限公司,当前就职单位职务:董事会秘书,职称级别:中级经济师(工商)。

企业经营者的激励问题研究

刘凤霞

甘肃华运高速公路服务区管理有限公司, 甘肃 兰州 730000

[摘要] 伴随着知识经济社会的到来, 人力资源管理已变成当代企业最珍贵的财富。企业参加市场竞争, 说到底是对优秀人才的竞争。这时, 怎样吸引住、吸引及激励优秀人才已变成企业不得不考虑的问题。尤其是伴随着全球化的进一步拓展, 海外跨国企业的大批量涌进, 促使当地企业对出色经营管理人的角逐越来越猛烈。企业做为发展前途优良、竞争能力强的企业个体, 对社会经济的进步起着非常重要的功效。这是怎样激励成长性企业经营者的经营管理个体行为, 如何把企业经营者的收益与其他运营责任、运营风险及企业销售业绩相联系, 怎样激起经营者充分发挥最高的潜力, 已变成企业不得不已面对的难点。

[关键词] 现代企业; 人力资源; 激励理论; 激励机制

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8787

中图分类号: F272.91

文献标识码: A

Study on the Incentive Issues of Enterprise Operators

LIU Fengxia

Gansu Huayun Highway Service Area Management Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730000, China

Abstract: With the advent of the knowledge economy society, human resource management has become the most precious asset of contemporary enterprises. Enterprises participating in market competition is ultimately a market competition for outstanding talents. At this time, how to attract and motivate outstanding talents has become an issue that enterprises must not consider. Especially with the further expansion of globalization, the influx of large quantities of overseas multinational enterprises has prompted local enterprises to compete more fiercely for outstanding management personnel. As an individual enterprise with excellent development prospects and strong competitiveness, enterprises play a very important role in the progress of the social economy. At this point, how to motivate the individual behavior of growth enterprise operators in business management, how to link the profits of enterprise operators with their operational responsibilities, operational risks, and sales performance, and how to stimulate operators to fully unleash their maximum potential have become difficulties that enterprises have to face.

Keywords: modern enterprises; human resources; incentive theory; excitation mechanism

引言

激励对一个人的心理和个人行为会造成强有力的功效, 历经激励的情形与未经激励的方式拥有突出的区别。不一样方式的激励, 在不一样的场所、机会, 对个人行为全过程会造成水平差异的危害。采用科学合理的激励方式, 激起员工的主动性和创造力, 提升对企业的满意度, 才可以使企业在市场竞争中一直处在有益影响力。但结合实际, 许多中国企业对激励机制的了解既不合格又不全方位, 没有真正地了解到激励机制是企业发展趋势不可缺少的动力装置。因而, 激励要结合实际合理充分发挥, 就一定要挑选科学的激励机制。

1 激励相关理论综述

1.1 激励的含义

激励的定义就是指一定的机构根据制定合理的外界奖励方式和办公环境, 以一定的行为准则和强制性对策, 依靠信息交流, 来激起、正确引导、维持和规划图机构人员的个人行为, 以合理地建立结构以及组员个人规划的系统活动。就激励的基础含义来讲, 激励包括激起和鼓励的

意思, 是大家日常管理方法流程中必不可少的阶段和主要主题活动。合理的开展激励能够变成人才发展的能源确保, 完成机构总体目标。激励有着其自己的特点, 它以机构人员的要求为基准点, 以需要层次理论为具体指导; 激励能够划分为化学物质激励和精神实质激励、外在激励和本质激励这些不一样种类。

1.2 激励的类型

依照激励的主要内容能够分成: 化学物质激励与精神实质激励。化学物质激励关键指的是为员工给予包含薪水、分红、福利等化学物质材料这方面的激励, 精神实质激励则偏重于在思想观念、感情上对员工环境要素。

依照达到机构要求可分成正激励与负激励。当个人行为合乎机构的必须时, 必须根据奖励的方法来激励这类个人行为, 进而做到不断和弘扬这类情形的目的。负激励则反过来, 指当个人行为不符机构的必须时, 要根据封禁的方法来抑制这些个人行为, 以实现降低或解决这类情形的目的。依照内因外的基本原理可分成: 内激励与外激励。一个人内心里对某事有爱好才有可能创造力地进行这件

事情,这类心里的兴趣爱好便是内激励,外激励则偏重于指外部要素对员工的危害,一般觉得外激励对比内激励并无法使员工维持长久的兴趣爱好,故内激励更平稳。

1.3 激励的作用

1.3.1 留住优秀员工

工作人员激励此外一个最高的优越性便是吸引企业出色的员工,由于根据科学合理的激励,可以促使企业中这些出色的工作人员获得自身价值的追求完美,也可以得到更为丰富的福利待遇和大量升职的机遇,这对吸引优异的员工作具有十分大的功效。

1.3.2 吸引优秀的人才来的企业

不会太难发觉,在资本主义国家的很多企业中,尤其是一些十分有竞争能力强、整体实力很深厚的企业,他们通常都是根据各种各样实惠的现行政策、丰富的薪资福利、便捷的提升方式这些激励方法来吸引住出色的优秀人才赶到企业。

1.3.3 造就良性的竞争环境

科学的激励规章制度包含着一种市场竞争精神实质,它的运作可以造就出一种更为合理的市场竞争自然环境,从而产生良好的激励机制。让企业长期性进到一种具备竞争力的条件中,这便会给予机构组员大量来源于企业内部的工作压力,这类工作压力可能转化为员工认真工作的驱动力。如同知名的管理学家麦格雷戈(Douglas M. McGregor)来源之一。”在这儿,员工工作中的驱动力和主动性变成激励工作中的间接性结果。

1.3.4 开发目前员工的潜在能力

哈佛大学的斯伯里·勒布朗詹姆斯(W. James)专家教授在对员工激励的分析中发觉,准时计薪的分配机制仅能让员工充分发挥 20%~30%的能力,假如接到充足激励的话,员工的能力能够激励结果。管理学家的研究表明,员工的工作绩效考核是员工能力和受激励水平的函数,即业绩考核=F(能力*激励)。假如把激励规章制度对员工创造力、创新思想和积极提升自己素养的意向的危害考量进来得话,激励对工作表现的危害就更变大。

2 企业经营者激励存在的问题

2.1 经营者薪资与业绩考核不成正比

经营业绩好的企业,经营者收益不一定高,绩差的企业经营者的收益不一定差。该多拿的不一定多拿,不应该多拿的却取得了。乃至企业运营亏本,而管理层工作人员仍然拿了高薪职位。这表明在我国经营者大多数从第一控股股东下派,分派上面有许多层面沿用了原先企业的工资管理制度与分配机制,且存有经营者自身为自己定薪资的状况。传统式考核标准较密集于资本利润率、财产保值增值率等比较有限的财务指标分析,这种指标值过度单一化和短期化,无法真正全方位地体现企业经营状况及经营者业绩考核;以当今财务指标分析来考评相当于正确引导其

关心短期内盈利,偏移企业发展战略,违反长期性权益。并且绩效评估方式太过简易,指标值权重值的明确欠认真细致,结果解决只对不足的财务指标分析加权平均值,未选用科学方式开展考核评价,且未对判定指标值量化分析解决,人为要素危害很大,许多企业绩效考评形式化,且点评结果对经营者危害较小,起不了该有的激励功效。

2.2 观念传统

在我国的经营经营者激励存有思想意识不够,岗位销售市场意识落后,平均主义观念比较严重,对管理方法因素了解不够,存有盲目攀比等状况。企业经营经营者乃至害怕拿合同条款的高收益,怕危害干群关系;有一些主管机构乃至担忧激发了经营者的主动性却造成员工建议增加;某些企业将股份激励误以为附加提升经营者收益,不理解其真实的目的,在执行流程中带着浓郁的强制和行政部门颜色。这种认识错误,均不利经营者激励机制的完善。更改了解依赖于意识的更改和机制的变化,可能是一个悠长、不断的全过程。

2.3 激励构造简单、薪资待遇低

现阶段经营者的长期性激励对策非常少,乃至绝大多数企业压根就没有一切长期性激励,尽管以个股期权为关键的长期性激励方式已逐渐示范点,但因为各领域的标准限定个股期权在中国现阶段也仅限于理论基础研究上。现阶段经营者收益中仅包含基本性收益,非基本性收益如经营者人力资源的提高、信誉的提升等匮乏,不可以符合当今经营者的多方位要求。经营者在精神实质激励层面尽管比以往有所改进,但脚步并不大。各界人士及企业自身对经营者的精神实质激励依然没有是多少创意。就连做为业经营者激励机制中的关键激励方法——薪资激励也出现很多难题。最先,薪资待遇低是目前在我国经营者薪资的一大特性,这类情况在企业中更为显著。从相应的调研情形看来,在我国经营者的总体薪资待遇不但远远地小于欧美国家,并且同一般员工的薪水经营规模相差无异。自然,这在较大水平上是受在我国长久的平均主义观念危害。近年来伴随着商品经济的不断完善,经营者薪资待遇已经有非常大的提升,但从平均水平上来说仍是稍低,不可以合理地激励经营者以完成企业使用价值利润最大化,这一点从在我国近些年暴发的一系列例如“褚时健状况”“5九岁状况”可看得出在我国现在对经营者的显性基因激励显著不够;次之,对于经营者激励基础理论而成立的业绩考核酬劳所占占比过小以至于激励实际效果微乎其微。因为收益激励脚步相对性比较慢,促使经营者在职人员消费、福利和补贴等层面打擦边球的多,存在着不全透明、不标准的状况。

3 激励问题产生根源分析

3.1 经营者的产生没有引入竞争机制,经理市场尚未形成

在欧美资本主义国家,经营者一般要单独应对主管销

售市场,根据适者生存,双选地激励市场竞争,完成自己价值的产品定位。在我国经营者的评选方法现在具体有行政部门分派制、选举制和销售市场聘任制,而在人们的企业及其改革后的股份制公司中,经营层、股东会、职工监事候选人大部分由其主管机构和政府官员把握她们的运势。在这类逆经济规律而行的人事管理制度中,谁可以变成经营者就不在于某一人的素养能力,而大量地则在于上级领导对其的感觉等众多要素,进而影响了经营者在个人行为挑选中觉得“运营领导干部”比运营企业至关重要,销售市场功效彻底无效。

3.2 年薪制、经营者持股制等激励方式长期激励效果甚微

现阶段,绝大多数企业推行了年薪制、经营者持仓制,但年薪制、经营者持仓制的执行有一套十分标准和健全的程序流程,而国内现在绝大多数企业对于此事的了解还仅限方式上,无法将其切实落实。在年薪制等激励方法的执行流程中,绩效考评难题特别关键,但在企业中,绩效考评一直是一个薄弱点,不但评价方法的标准挑选错乱,并且欠缺科学的评定程序流程和合理的内部监督体系;在评定时因此还夹杂着人际交往等一些异常要素。

3.3 经营者激励和约束机制失灵

激励和约束机制失效是由下列缘故导致的:在思想上,企业运营管理者被看作是领导干部而不是具备单独收益的经营者,特性是在企业内部,很多人不接纳经营者与业绩考核相关的薪酬管理制度;从经营者形成体制看来,企业主管销售市场只在小区域内存有,还未宣布产生统一、对外开放的主管销售市场;从内部约束机制看,企业内部无法构建合理的经营者约束机制。这体现在因为信息的不对称而致使的使用者对经营者管束不到位,乃至没办法管束;企业的外界约束机制并未健全,金融市场、经营者销售市场、企业兼并体制等外界约束机制虽在逐渐创建,但能量依然很弱,管束幅度不够。

应对知识经济时代及信息内容国际化的挑战,企业经营者在当代企业的运转中起着越来越关键的作用,运营才可以的优劣在一定水平上确定了企业的求生与发展趋势。企业经营者是企业的生命和关键,是社会经济发展中的一种主要的人力资源。时代召唤出色的企业经营者,出色的企业经营者必须打动和激励,对于我国成长性企业而言,开展经营者激励创新机制的科学研究,有益于出色经营者的选拔、点评及发展;有益于成长性企业在白热化的行业竞争中制胜,进而得到长久的发展趋势。

4 企业经营者的激励对策

4.1 薪酬激励

在商品经济前提下,薪资是工作使用价值的同时反映。优秀人才,她们都是自身的个性化使用价值,这类使用价

值必须与之相匹配的薪资来完成。因而,在当代企业规章制度下,应当制订各种类型融入各种各样优秀人才必须的工资管理制度,充分运用薪资的化学物质激励功效。比如,高级管理工作人员推行年薪制,以激励她们具备长期性战略思维;一般管理者推行晋升制,根据对工作能力、专业知识、工作经验、业绩考核的评定,各自确认差异的职级级别,在绩效考评的根基上按级取酬;业务员推行佣金制,即提成相当于销量与提成率的相乘;生产制造工作人员推行职位专业技能工资制度,依据工作全过程中的苦、脏、累、险等因素明确标准工资,一岗一薪,易岗易薪;零工推行计时计件工资制度;企业技术骨干和科研人员推行经济特区工资制度,即在企业设定一个薪水经济特区,让杰出人才、新科技优秀人才即企业稀有优秀人才进到经济特区,享有高过一般员工工资待遇的薪酬福利工资待遇。那样,可以使各种各样层面的技术人员都能取得与自身投入相一致的劳务报酬,使他们的工作使用价值获得完成,进而到达情绪的达到。

4.2 竞争激励

市场竞争在任意一个机构内部或机构中间是客观现实状况,在合理的观念引导下,市场竞争对激发人的主动性有很大功效。现阶段,已经抓紧改革,企业规章制度的改革创新是运做一切激励机制的根基。因此,企业的管理人员需要把市场竞争激励机制引进人才发展和工作管理方法中,变向马为赛马会,为员工造就公平情况下市场竞争的机遇,在核编、定岗定编、劳动定员的根基上,秉着公布、公平、择优录用、自行的标准,推行竞聘上岗,提升企业人员结构,使员工各有所得,进而做到激发主动性,激起员工奋发向上的奋进精神实质。

4.3 目标激励

目标管理是企业管理人员最首要的工作职责,总体目标激励则是执行的目标管理的主要方式,设定合理的总体目标,能培养人的动因,激发人的主动性。总体目标既能够是外在的实物目标(如劳动量),还可以是自身的精神实质目标(如学术研究水准)。总体目标的经济效益(实现目标达到自身必须的使用价值)越大,社会发展作用越大,总体目标越能激励人的内心,激励功效就越强。另一方面,经过不懈奋斗达到目标的概率越大,大家就越觉得有盼头,总体目标的激励功效就越强。

企业管理人员对自身执掌的企业,应当有长久发展趋势的发展前景设计方案,符合实际的发展规划,及达到目标的实施计划,并做好需要的宣传策划安全交底,那样能够激起属下为实现这一发展前景总体目标而积极主动勤奋,提高其岗位使命感和责任心。应对强烈的市场需求,在推广层面,通常讲企业的情况多,讲企业的难题多,讲销售市场困境,讲失业、讲裁人多,使企业员工处在深切的紧迫感中,发展前途感冷漠,自然其效果也是因为从另

一个视角激励员工的主动性，提升员工的敬业精神，清除可塑性，但过度地注重和宣传策划困境，会产生负面效用，解决不太好会使激励变为“恶化”。因而留住人才最重要的是企业发展趋势，所有人挑选学生就业企业，都不可能挑选一个没有发展前途的企业，每一个人都期望自身所处的部门是这一方面的标杆。因而企业应向自身的员工详尽地论述企业发展前途及用什么样的流程去完成它。具体负责该国道服务区运营管理的企业，在日常运营管理的过程中不断探索中，结合相关行业要求和运营实际，负责制定的《甘肃通美新能源有限公司普通国省干线二级公路服务区管理指南》也在整理申报中。

4.4 奖罚激励

奖赏是对人体的一种个人行为给予一定和嘉奖，使其维持和弘扬这类个人行为，处罚则是对人体的一种个人行为给予否认和指责，使其清除这类个人行为。在这儿处罚恰当是否是十分关键的，奖赏应当解决好物质鼓励和精神实质激励的关联，奖赏的广泛性与客观性之间的关联。处罚要有效，要做到处罚与协助紧密结合，在执行惩罚全过程时要一看特性，二看损害，三看危害，四看心态，以文化教育自己和他人作为因素立足点，坚持不懈文化教育严格惩罚从轻的标准，真真正正使受惩罚者从这当中获得启迪教育。实践经验证明，处罚恰当一样能具有激励功效，会出现非常大的感染力。

4.5 关爱激励

关心优秀人才的期待，掌握优秀人才的要求，随后尽量去达到，现如今已变成企业切实可行的留才方式。企业管理者对属下体贴入微的关爱，把温暖送至人民群众的心窝里，就能激起她们爱我国、爱企业、爱职位的满腔热忱，提高她们的岗位使命感，把个人得失结合到企业运势当中，进而把所有心身投入到工作中去。关爱激励的具体内容是丰富多彩的，从关爱员工的政治发展，适用和维护员工的创造精神，到协助其处理工作方面与生活上的艰难，都能具有激励的功效。比如，在大家通讯工程施工企业，员工公出在外面搞工程施工，公会把温暖送至员工家中，协助其处理日常生活难题、小孩入校难题、儿女就业压力、住房难，都能发挥不错的激励实际效果。留才要留意，只需让员工意识到，在你的企业里可以遭受重视，充分运用自身的才可以，你就是轰他也不好走。海尔公司 CEO 张瑞敏说：“要让员工内心有企业，企业就需要时刻牵挂着员工；要让员工爱企业，企业最先要爱员工。”海尔公司培训中心科长邹习文觉得，企业如同一条大河，每一位员工全是这条江河的根源，仅有激起根源的魅力，企业的激励机制才可以合理运行，才可以提高企业的团队的凝聚力。

4.6 考评激励

改变如今“岗位工作职责”大话、套语虚而不实的情

况，像拟订机器设备使用说明一样，全方位、详尽、具体地说明每一个岗位的职责、管理权限、岗位职责规范及标准，及其出任这一职位的资质规范并坚持不懈因人设人的标准，制订《岗位工作说明书》。

《岗位工作说明书》制订后，创建绩效评估规范、方法及组织体系、主题活动方式。评定规范要量化分析，要与薪资挂钩。绩效考评采用形式多样 360 度（自身、朋友、下属、上级领导）评分的方式，更全方位、更理性地体现每一职位，每一员工的运行情况，使她们感受到自己的使用价值，进而为达到这个使用价值去勤奋奋发进取，在自己所处的岗位上，持续提升、自我完善，使员工在情绪上一直处在良好发展的发展趋势，使各种优秀人才互利共赢，取长补短，进而产生一种内心的驱动力，使企业的团队的凝聚力获得提升。

4.7 给予个人学习培训和职业发展机会

杰出人才十分注重学习培训和发展的机遇。恰好是看到了这一点，大部分企业都把岗位发展前途和专门培训机遇作为吸引住和挽留高层次人才的一项关键对策。假如企业懂得在员工的身上项目投资，为其给予培训教育和自我发展机遇，自身就很表明高管对优秀人才的高度重视，觉得她们的发展潜力非常值得进一步塑造和发展趋势，期待她们持续发展，并准备未来从企业内部，也就是她们正中间挑选较为优异的优秀人才，破格提拔到企业重要的领导职务上。

4.8 建立现代企业文化

企业文化，是企业的生命，是企业价值观和企业精神实质的充分体现，是企业竞争能力的精粹。开展企业文明建设，应当实现不生搬硬套，务必把其他人的文化转换给自己的物品；不逼迫，务必想方设法转换成整体员工的主动行动；务必有自己特性，领域的特性和本企业的特性；企业文化是一项工程项目，应防止过去只留意外包装而忽略其实质的趋向，使企业文化具备多种多样的内容。创建合乎企业具体的具备创新能力的企业文化是提升企业的团队凝聚力的关键所在。在激烈市场竞争的当代企业中，企业要是没有自主创新，就难以发展趋势，即便存活也会遭遇困境。在监管上也是这般，企业根据不断自我否定、自身超过，不断摒弃来提升管理能力，提升人力资源管理的利用率。保证了这种才可以使企业文化具备活力，企业员工有凝聚力。

5 结论

激励机制作为企业人力资源管理开发设计与管理的关键构成部分，它的顺利开展需要资源优化配置系统架构的创建、体制的健全、企业文化的搭建这些。各种各样激励约束机制是互相关系，共同效用于经营者的，大家注重酬劳体制的根基和关键位置，但无法忽视他与别的制度的合理融洽。企业家激励约束机制的构建和健全也无法离开

经济结构改革创新这一大环境,不然将达不上预计的实际效果。在未来大家务必各个方面采取一定的有效措施健全激励机制,全方位地对激励机制实现进行研究。提升激励机制的多元性、整体性、合理性。企业管理人员要开拓创新,以新的管理方法意识替代老旧的管理方法意识,建立一套系统的分析管理体系,让激励机制更好地运作。

[参考文献]

- [1]温晶媛.新疆民营企业员工激励机制的对策探究[J].现代商业,2020(7):60-61.
- [2]周永霞.改革国企经营者激励机制的思考[J].全国流通经济,2018(36):67-68.
- [3]陈芑名.建国70年来国有企业在工资分配制度上的经验与教训[J].辽宁经济,2019(6):6-8.
- [4]柳赵郑.企业经营者激励与约束机制研究[J].中国市场,2019(16):89-90.

[5]邱明阳.股权激励与企业绩效的关系[D].北京:北京交通大学,2019.

[6]杨芳.激励机制在企业管理中的有效性分析[J].冶金管理,2019(9):152-153.

[7]周及真.国有企业薪酬制度改革的困境与出路——以江苏省W市为例[J].财会月刊,2019(5):137-142.

[8]郭伟雄.广东省国有企业监督管理机制研究[D].青海:青海师范大学,2019.

[9]陈玲.论国有企业职业经理人制度建设[J].中国有色金属,2018(1):206-213.

[10]周婉月.黑龙江省国有企业经营者约束机制研究[J].经济研究导刊,2021(4):1-3.

作者简介:刘凤霞(1988.6-),女,单位名称:甘肃华运高速公路服务区管理有限公司;毕业学校和专业:河西学院 经济学。

事业单位人力资源管理创新策略探析

姜云华

莱西市督查考核服务中心, 山东 莱西 266600

[摘要]自改革开放后,科学技术迅猛的发展对于推动社会的发展有着重要作用。不仅大大提高了社会生产力,同时也推动了社会各行业之间的创新与进步。但是随着近些年来知识经济的崛起,使得企业的战略目标也发生了改变,这是一场重大的社会变迁,目前知识资源已成为许多事业单位发展与进步的重要支撑。而其中在事业单位发展中,人力资源管理占据着重要的地位,其可以为单位吸纳和培养更多的人才,进而在市场经济中提高企业的竞争力,从而保障该单位的稳定发展。然而在现实中,事业单位人力资源管理工作质量却没有如预期般地上升。在新形势下,传统的人力资源管理模式以及运行状态已满足不了现代单位发展的需要,也不能适应社会发展的需要,这便要求单位对人力资源管理工作做出必要的改革与创新,弥补工作中的不足,提高人力资源管理工作质量,增加单位市场竞争力度。基于此,本篇文章分析了人力资源管理工作的重要意义,并根据目前管理工作的现状,提出一些管理创新的策略,希望能为相关人士带来帮助。

[关键词]事业单位;人力资源管理;创新策略

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8770

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Analysis of Innovative Strategies for Human Resource Management in Public Institutions

JIANG Yunhua

Laixi Supervision and Assessment Service Center, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: Since the reform and opening up, the rapid development of science and technology has played an important role in promoting social development. It not only greatly improves social productivity, but also promotes innovation and progress among various industries in society. With the rise of knowledge economy in recent years, the strategic objectives of enterprises have also changed, which is a major social change. At present, knowledge resources have become an important support for the development and progress of many institutions. In the development of public institutions, human resource management plays an important role, as it can attract and cultivate more talents for the unit, thereby improving the competitiveness of the enterprise in the market economy and ensuring the stable development of the unit. However, in reality, the quality of human resource management work in public institutions has not improved as expected. In the new situation, the traditional human resource management mode and operation status can no longer meet the needs of modern unit development, nor can they adapt to the needs of social development. This requires units to make necessary reforms and innovations in human resource management work, make up for deficiencies in work, improve the quality of human resource management work, and increase the intensity of unit market competition. Based on this, this article analyzes the significance of human resource management work and proposes some innovative management strategies based on the current situation of management work, hoping to bring help to relevant personnel.

Keywords: public institutions; human resource management; innovation strategy

引言

21 世纪之后我国进入了知识产权的时代,信息技术的快速发展越来越凸显知识产权保护的重要性,同时也标志着我国社会服务组织的要求越来越高。社会若想长期安定地发展,那么离不开事业单位的管理工作。与其他企业不同的是,事业单位属于公共服务型组织,因此需要大量的优秀人才来开展管理工作与落实,而人才则是通过人力资源管理工作来实现。从这可以看出,人力资源管理推进了事业单位的发展,所以对于事业单位来说人力资源管理是十分重要的,尤其是在面对日益激烈的市场竞争,事业单位想要跟上社会发展的步伐,那么必须要把握住时代发展的脉搏,在人力资源管理工作上做出改进与创新,不断

提升人力资源管理工作质量,这样才可以促进事业单位的可持续发展。因此必须要强化人力资源管理工作,对其进行优化与创新,这能为我国社会经济发展与进步带来巨大的推动作用。

1 新时期人力资源管理对于事业单位的重要性

对于事业单位来说,人力资源管理有着不可替代的作用,人力资源管理质量可直接体现在单位工作中以及社会公共服务水平上。所以,加强人力资源管理工作对促进事业单位的发展有着重要的意义,具体体现在以下几方面:

1.1 有利于推动事业单位的可持续发展

人力资源管理作为事业单位中重要的组成部分,其有助于推进事业单位的发展。但是近年来,在我国经济快速

发展的状况下,社会的竞争力也在不断加强,人力资源管理水平的高低已经成为事业单位竞争力度强弱的重要标志之一。加强人力资源管理可以提升事业单位的思想内涵,尤其是现代事业单位工作内容往多元化方向发展,全球经济一体化促进了国与国之间的交流,在吸取国外优秀文化的同时也容易受到国外意识形态的影响。而良好的人力资源管理工作可以营造一个和谐工作、积极向上的工作环境,通过管理理念和管理制度等方面进行调整与创新工作,在使事业单位顺应时代发展的同时也与我国政治经济保持着高度的统一性。因此需要积极转变传统的人力资源管理理念,进而提升人力资源管理水平,从而推动事业单位的可持续发展。

1.2 有利于激发事业单位的凝聚力

在实际的单位管理活动中,无论任何组织或者任何企业或者任何单位也好,想要实现更好的发展都离不开职工群体的团结与向心力,一个群体若没有凝聚力,不仅不能很好地完成所赋予的任务,而且人心涣散容易引起动荡,不利于组织单位的健康发展。^[1]而通过人力资源管理可以对人才进行合理的配置,提升每个职工岗位的适配性,进而调动他们的积极性与主动性,有助于统一他们的意志,以便更好地激发职工内部人力资源的活力,使他们能够团结一致,上下一条心,从而使事业单位的发展奠定更坚实的基础,职工间的互相协作与发展实际也是单位与职工互利共赢的结果。

1.3 有利于实现单位人才战略

科学合理的人力资源管理制度不仅可以为事业单位吸纳更多的优秀人才,加快事业单位人才队伍的建设,还能充分发挥人才自身的优势与作用,实现人才优化配置。人才是单位核心竞争力的根本,同时也是单位生存与发展的依靠。好的人力资源管理善于挖掘和使用人才,避免不必要的人才浪费,使每个职工在岗位上都能充分发挥其优势,人才是事业单位发展强有力的后盾,是推动社会进步以及促进社会协调发展的关键因素。事业单位通过内部人力资源管理活动,可以给优秀人才提供更多平台来展现自己,充分发挥人才的价值,以及给予空间成长的机会,以此来留住更多的优秀人才。同时还可以通过设置奖励机制来激励职工,让他们在工作中感受到竞争的公平性,进而对事业单位有认同感与归属感,从而有助于职工更好地投入到工作中去。^[2]因此,有效的人力资源管理工作不仅有利于单位实现人才战略,还能提高事业单位的竞争能力,对该单位的发展有着十分重要的意义。

1.4 有利于降低事业单位的成本

对于事业单位来说,一方面要提高经济效益,另一方面是又要创造价值。然而在实际开展工作中,比如单位人员招聘、调动以及换岗等相关人物,由于工作流程繁杂,付出的时间、精力比较多,大大增加了人力成本,且良好

的人力资源管理在一定程度上可以区分劳动者的素质以及能力体现,减少人员的流动以及变更,否则人员闲置过多,对于单位的发展来说没有任何好处,因为一名员工产生的人力成本包括薪酬人事费用以及离职成本等,这些成本经过累计是一笔不小的数目。而人力资源管理可以提高人才使用效率,做到人事相宜。此外还可以在人力资源管理中引入信息化管理技术,有助于减少重复性的劳动,减少人力资源的消耗,从而降低事业单位的成本。

2 事业单位人力管理现状问题

2.1 人力资源管理理念落后,缺乏创新精神

事业单位在实际人力资源管理过程中,由于缺乏先进的管理理念,致使许多管理人员的思想仍停留在传统阶段,管理模式趋向于固化,没有创新管理的意识。而随着现代社会的发展与进步,过去老旧的管理模式已经无法满足现阶段社会发展的要求。如果管理人员做不到与时俱进,管理理念仍以工作为主导,缺乏以人为本的管理理念,那么会导致整个人力资源管理工作难以继续下去,最终会影响到事业单位的进步与发展。而且缺失以人为本的管理理念也会致使单位在管理过程中缺乏民主意识,不利于单位内部管理者与职工之间进行有效的沟通。此外,事业单位与其他企业类型是有不同的,虽然引入了一些先进企业的人力资源管理模式应用到事业组织中,但是这两者之间的目的性是截然不同的,结果必然也会不一样。如果管理理念墨守成规,缺少社会服务重心,缺乏创新精神,那么就会给相关管理工作带来阻碍,这对事业单位的发展来说是不利的影响。

2.2 缺乏合理的人才配置,职业素养有待提高

事业单位在社会普遍的认知是个铁饭碗,有许多人为了争一职位通过各种关系户,走后门的方式安排人员进来,导致一些职工自身的能力远远达不到岗位的要求,只想在该岗位上浑水摸鱼渡日,在对岗位的安排上缺失公允。又或者一些单位的岗位配置工作全凭领导的感受来安排,不仅会大大降低职工的积极性,职工自身的工作能力也不能充分发挥出来,这对工作的推进来说是非常不利的,还极大地浪费了人才资源。此外,事业单位工作人员的专业技能需要进一步提升,比如青年工作由于缺少社会的实践,导致自身的经验技术不娴熟,在工作中无法将理论知识与实践很好地结合。^[3]而年龄较长的工作人员则存在刻板的工作状况,做事不够灵活,觉得自身资历深厚,水平相当,不愿意去接受新鲜的事物,也就不能很好地顺应时代发展而做出改变。管理人员缺乏专业的素质,那么整个人力资源管理工作中必然也会缺乏专业性与规范性,只流于表面的形式,因此人岗不适,就无法胜任现任职务,否则承压能力差,就会给该单位造成不良的影响甚至严重的后果。

2.3 人力资源管理制度不健全

健全的人力资源管理制度是保障管理工作顺利开展的根本。然而在事业单位实际管理过程中,由于管理制度

的不完善导致相关政策以及规定不能很好地落实下去。管理制度不健全就缺少了驱动力，单位职工的积极性不强，就难以保证管理工作的质量与效果。人力资源管理工作需要依靠健全的管理制度才能顺利开展，使得管理工作有据可循并且能够落实到位，对于管理工作的重要性也不言而喻。而不健全的管理制度不仅会使相关工作人员产生懈怠的态度，工作效率达不到预期，甚至会导致在管理过程中出现混乱的场面，会出现人人没事干或者事事无人管的局面，这对事业的发展来说是极其不利的。此外这种情况长期发展下去，只会令管理人员缺少对单位的认可感，会产生怀疑的态度，以至于在工作中对社会服务对象敷衍了事、没有耐心，给事业的发展带来负面的影响。

3 创新人力资源管理的策略

3.1 打破传统管理思想束缚，创新管理理念

传统事业单位的人力资源管理理念不能适应现代社会发展的需要，因此必须要推进人力资源管理工作上的创新。首先就是要打破传统管理思维模式，建立全新的，顺应时代发展的管理理念，这是事业单位目前亟待解决的重要问题，比如通过优化人才使用制度、科学合理地整合人力资源，对员工潜能进行开发，重视员工个人发展等方式，坚持站在职工的角度去保护他们自身的合法权益，摒弃过去陈旧管理理念的束缚与制约，从而去调动职工的积极性与自主性，才能使职工全心投入到工作中，才能在工作中充分发挥其作用与价值。同时还要在人力资源管理模式中积极引入信息化管理机制，使人力资源管理从粗放型模式转向精细化模式，数字化的人力资源管理不仅可以提高工作质量与效率，还能提升职工的工作体验。比如通过信息网络开展岗位培训，通过信息间的有效传递及时了解员工状况和意见，进而针对性地去处理问题。因此，只有对人力资源管理理念进行改革与创新工作，才能推进事业单位的可持续发展。

3.2 优化岗位配置，注重人才培养

岗位配置不合理，导致工作效率低下，事业单位要保证职工的能力素质与所在岗位相匹配，确保部门岗位的必要性，避免出现不必要的工作岗位浪费人力资源，同时还要做到能者上、庸者下的人才模式，避免出现浑水摸鱼的工作情况。此外事业单位想要在市场环境中稳定发展，必须要注重对人才的培养，培训是一种回报率高的工作，通过对职工的培训可以加强职工的专业素养，让他们发挥应有的作用。事业单位要树立长远的培训制度，在开展职工培训时，要充分考虑新老员工的不同，并根据他们的特点

进行专业化的培训，进而提升职工的综合能力，使他们更好地胜任工作岗位，为单位的发展注入源源不断的活力，从而可以为社会以及人民群众提供更好的服务。

3.3 建立完善的人力资源管理制度

只有进一步完善人力资源管理制度，才能有效推动人力资源管理工作的运行与落实。人力资源管理既有复杂性又有系统性，但是这又直接关系到事业单位的后续发展，因此必须要制定长远的计划，只有立足于长远，才能发展得更好。人力资源管理需要根据事业单位内部与外部的变化，不断改进和完善，使得管理制度与工作计划充满活力。比如建立岗位责任制，确认每个岗位的职责与权利，并把这些职责与权利以制度形式巩固下来，要重视职工的培养计划，并把他们安排在合适的岗位之上，在平时工作中要充分体现“以德治人，以理服人”的管理理念，拒绝出现管理与权力“两手持”的现象。同时还可以通过建立激励机制，能够激励职工的奋斗心，使他们为了实现某一目标而全心投入到工作中，还能以此来激发职工的团队意识，积极完成单位安排的各项工作任务，从而保证各项工作的有效落实。此外还要确保制定的管理制度要具有科学性与民主性，才能保证人力资源管理有条不紊地进行，最终实现人力资源管理的效果。

4 结语

综上所述，事业单位想要跟上时代的发展，那么需要事业内部管理人员团结一致，坚持以人为本的管理理念，进一步制定出完善与健全的管理制度才能确保事业单位的运行取得良好的效果。打破传统人力资源管理发展模式，构建新型人力资源管理体系，这是一个漫长的过程，并非短期内就能实现。这需要大家共同的努力将单位的管理模式进行优化与创新，有句俗话说得好“众人拾柴火焰高”，只有不断完善并创新管理工作，才能保证人力资源管理工作的效果，才能促进社会经济的全面发展。

【参考文献】

- [1] 万云. 基层事业单位人力资源管理存在的问题及应对策略[J]. 财经界, 2020(25): 249-250.
 - [2] 王群. 事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 现代商业, 2020(23): 77-78.
 - [3] 黄晓宁. 大数据时代下事业单位人力资源管理改革研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(2): 101-102.
- 作者简介：姜云华(1991.8-), 女, 毕业院校：滨州医学院应用心理学专业, 当前就职于莱西市督查考核服务中心, 职务：考核服务科职员, 职称级别：中级经济师九级。

机关事业单位人事档案管理信息化建设的研究

哈申格日乐

内蒙古巴彦淖尔市人力资源和社会保障局, 内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要]在互联网高速发展的大背景之下, 很多行业都在加紧信息化建设工作, 这是创新工作非常重要的手段, 也是全球化工行业发展的重要组成部分。党的十九大会议确立了网络强国指导思想, 明确要加紧信息化建设的目标。随着我国信息化技术的发展, 机关事业单位也要顺应和契合时代发展的趋向, 加强对人事档案管理的信息化建设。文章阐述了人事档案信息化管理的优势, 分析了现阶段信息化应用的存在问题, 并提出了几条解决措施, 以期对机关事业单位人事档案管理的信息化建设提供一些参考意见。

[关键词]机关事业单位; 人事档案管理; 信息化建设; 问题; 改进

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8867

中图分类号: G271

文献标识码: A

Research on the Informationization Construction of Personnel Archives Management in Government Institutions

HASHEN Gerile

Inner Mongolia Bayannur Human Resources and Social Security Bureau, Bayannur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: Against the backdrop of the rapid development of the Internet, many industries are stepping up their information construction work, which is a very important means of innovation and an important component of global industrial development. The 19th National Congress established the guiding ideology of building a strong country through the internet, clarifying the goal of accelerating information construction. With the development of information technology in China, government agencies and institutions should also comply with and adapt to the trend of the times, and strengthen the informatization construction of personnel file management. The article elaborates on the advantages of information management of personnel archives, analyzes the existing problems in the current application of information technology, and proposes several solutions to provide some reference opinions for the information construction of personnel archives management in government agencies and institutions.

Keywords: government agencies and institutions; personnel file management; information construction; problem; improvement

引言

机关单位人事档案详细记录了人才的信息, 以信息化方式来进行管理, 不仅仅是为了适应当前的互联网社会发展需求, 更主要的是加强了新时代的人事档案工作管理。机关单位人事档案管理人员要主动地改变以往传统的工作观念, 积极探索管理方法, 利用好互联网这个平台, 建立健全符合新形势的人事档案管理制度, 提质增效, 打开人事档案管理信息化建设的新局面。

1 机关事业单位人事档案信息化存在的优势

1.1 引进先进人事档案管理理念

机关事业单位在管理人事档案时, 务必要结合实际需求来进行管理。政府和公共服务机构设立了专门的部门和人员来管理人事档案, 人事的管理能力和管理人的专业素质关系重大。因此, 在当前的档案管理中, 档案管理者要改变以往的传统工作模式, 切实将管理效率提升上去^[1]。随着科技的发展和进步, 使得人事档案管理越来越具创新性和先进性, 这也对人事档案管理人员提出了更高的要求, 其必须具备专业的管理能力和具备相关的专业知识。在健全档案管理制度的基础上, 还需要档案管理者拥有爱

岗敬业的责任心, 积极参加培训, 以接受最新最前沿的档案管理技术和方法, 更好地满足机关事业单位的人事档案管理需求。

1.2 加强档案信息的安全管理意识

将信息化技术运用于人事档案管理工作之中, 可以极大地提升机管理效率和水平, 大大地提高了档案管理的准确性。只有及时地更新人事档案, 才能够让其拥有更大的价值。人事档案资料会不断的丰富完善, 当使用系统检索个人档案信息时, 因为没有强烈的保密意识造成信息有所泄漏, 加之存储设备未及时更新和维护系统, 也非常容易造成源文件的损坏, 致使个人档案信息的安全性受到威胁。因此, 在实际的管理之中要重视档案信息的安全。为档案系统设置加密功能, 并对于不同的数据库设置相应的保护措施, 按照层级来分类机密级别, 发现系统漏洞时要及时地修补和完善, 以防病毒的侵扰, 确保信息安全^[2]。

1.3 健全档案信息化管理规章制度

想要管理好人事档案, 就需要建立统一的管理标准, 以及符合档案管理工作需求的先进信息化管理平台。在具体的实施过程中, 要不断地结合当前的问题和现状来健全

完善管理制度。在建立和查找人事档案信息时，要实施全流程的监督，并始终遵循档案管理的制度来开展工作，对于保密级别更高的档案，需要做细致化的分类和汇总，以便随时调阅，快速查找到相关信息。

2 机关事业单位人事档案管理信息化建设中存在的问题

2.1 软硬件设备配置不到位

不同的单位和机构拥有着不一样的人事档案信息化建设要求和进度，因此，不同单位的档案信息管理系统的开发需求也是不一样的^[3]。各大单位自主开发软件，系统互不通用，导致了没有形成一个统一的、通用的管理系统，此外，各个地方的计算机和扫描仪、打印机等硬件设备配备情况不一，或多或少都存在着齐全和先进程度上的欠缺。还有许多单位是以纸质记录为主要管理模式，未彻底地应用计算机来管理档案。总体而言，因为软硬件设备配备的不到位，严重影响了人事档案管理的信息化建设。

2.2 建设标准不统一，数据信息无法共享

只有规范档案管理工作的标准，才能够有序推进各项工作的落实。但是，当前的人事档案管理制度存在缺陷，使得信息化建设进程缓慢，不统一管理标准，则无法高效地进行档案管理的信息化建设。当前，各单位的档案管理都是使用自己的标准来管理，无法实现有效的数据共享。此外，各单位的内部访问权限有限，也阻碍了档案数据的共享。

2.3 信息化应用不彻底

许多的机关事业单位不够重视人事档案资料的管理，或者没有要求到位，导致多数的档案管理人以手工的方式来整理，使用手工的方式无法进行精细化的档案记录和整理，在手工记录的过程中可能会出现一些错误，往往这些细微的错误很难被发现，及时发现以后也不能够及时地修改，使得档案信息永久错误。而将信息化手段运用于档案管理之中，可以有效地规避此问题，这是手工记录无法匹及的一点。此外，在使用计算机管理之时，许多单位还只是在使用它的基本功能，并没有充分地挖掘其优越性，将计算机的优势极大地发挥出来，导致其对于人事档案的管理工作作用不明显。信息化管理方式相比传统化管理而言，工序更简便，能够节省更多的时间，减轻档案管理者的工作量。

2.4 档案管理人员专业水平和能力不足

现在越来越多的工种都向专业化发展，人事档案管理工作也是如此，需要管理人员拥有专业的知识素养和业务技能。档案信息的管理主要在于人，需要其不仅熟悉信息化知识，还兼具档案管理能力^[4]。但当前的现状是从事此工作的人员没有过高的业务能力。对于从事档案管理的人员也没有过多的培训，使得其档案管理意识不强，业务不熟练，造成档案管理的内容或者归档缺失。

3 机关事业单位人事档案管理信息化建设方法

3.1 强化管理者的专业素养和品德建设

档案的管理主体是人，因此要以人为本加强其专业素养的培养。一方面要定期给管理人员做培训，强化其专业和思想意识，让其了解档案管理的重要性，以及信息化管理模式的便利性，解决思想意识方面的阻力，如此才能加快信息化建设工作的进程。另一方面要打造一支专业的档案管理工作队伍，高素质管理人员能够有效地提升管理效率。此外，还需要强化管理人员的职业道德，提升其保密意识，切实做到信息不泄露。人事档案管理这项工作极具机密性，许多的关键个人资料均被囊括在内，因此，档案管理人员的培养不仅要增强其业务能力，掌握专业的信息化技术知识，还要让其了解这项工作的本质，时刻铭记其特殊性，坚守保密原则，帮助其树立良好的职业和个人道德，切实保管好数据。

3.2 完善人事档案信息化管理机制

人事档案的信息化管理信息室的健全和完善需要从多方面来入手。机关事业单位领导人要充分认知人事档案信息化管理的重要性，并扎实推进信息化的建设工作。同时，还要加速统一人事档案信息化建设工作，制定完善的档案管理系统规范，加强信息化的建设改革。逐步将人事档案信息，进行信息和数字化的规整，健全档案数据的归集管理。此外，还要从上至下做到统一的档案信息化管理，其他部门全力配合，从而更好地提升档案数据的有效性利用。

3.3 建立准确、真实的档案信息化管理数据库

人事档案信息化管理的数据库要侧重使用便利性，以及档案信息的完整性和准确性，入库档案信息时要进行仔细地鉴别。数据库的档案信息建立要始终遵循相应的管理制度，科学规范化地做系统建档。对于数据库的访问和处理权限也要认真考量，以求信息资源的安全和高效使用性。同时，要及时更新和修复档案信息。不管档案管理的哪一环节，都要严格对待和审核，入库以后，要及时检查档案信息，发现错误及时修改，务必要正视档案信息的准确和正确性，仔细核对信息的真实性，定期地做检查和修复，保障数据的完整和及时性。此外，还要注意保管纸质档案，确保档案信息的权威性和真实性^[5]。

3.4 建立档案信息化管理的安全机制

人事档案的信息化管理必须要重视安全性。首先要制定科学合理的管理制度，并不断完善数据的安全管理系统。保存在数据库内的档案信息都要备份留存，并在信息化系统之中设立信息恢复功能，确保因误删等操作导致的信息丢失。同时，还要完善数据备份和恢复机制，规范使用档案信息，保证档案的保存安全性。并且，还要培养管理人员的职业道德素质，强化其信息安全管理意识，提升其业务技能。在实际的管理之中，要充分认知网络所带来的便利性和一些隐藏的危险因素，从而切实地保障电脑本身的

使用安全,规避病毒的攻击,保护档案信息不被外界力量侵入篡改。档案的保存不能使用其他未经授权的电脑,而要做到使用专门的电脑来保存数据。此外,电子化的储存方式和纸质的储存内容要分开放置,而且要尽量保证数字化的档案也能分开保存和使用,保障档案信息完整和安全。

3.5 整合各单位的资源,归集资金

档案管理工作因为无法直接创造收益,且没有足够的资金投入来加强信息化的建设,尤其是资金本来就不充足的单位,更会极少为此拨款,加之没有先进的专业化管理制度,致使信息化管理的推进十分艰难。针对此问题,需要转变管理模式,将以往的相对管理改为集中管理,可以采取集合多个单位的档案管理部门,将其合并为一个专项的档案管理部门或者机构,如此能够将各单位的资金得以集中,从而能够加速推进档案的信息化建设,还可以吸引更多的资金投入。采用集中管理的模式,能够归集投入资金,也可以更好地建立统一规范化的档案管理制度和标准,从而打造一个高质量的档案信息管理平台。

4 结语

机关事业单位想要做好人事档案信息化管理工作,就需要领导层的支持,只有在领导人充分重视的前提之下,采取强化管理者的专业素养和品德建设、完善人事档案信

息化管理机制、建立准确、真实的档案信息化管理数据库,以及整合资源和归集资金等措施,才可以有效地解决当前的人事档案信息化建设问题。还要让档案管理者了解此工作的重要性,增强他们的工作意识、责任意识、档案意识,才能有序的开展一系列档案信息化管理活动,推进信息化建设的进程,为人才管理和使用提供便利。

【参考文献】

- [1]张金颖.关于事业单位人事档案管理信息化路径探究[J].中国管理信息化,2022,25(11):176-179.
- [2]肖旭.互联网+时代事业单位人事档案管理的信息化发展[J].人才资源开发,2022(9):43-44.
- [3]钟卫国.事业单位人事档案管理信息化建设及发展研究[J].兰台内外,2021(16):22-24.
- [4]康昆展.事业单位人事档案信息化管理的思考与对策[J].办公室业务,2019(20):91.
- [5]张伟城.大数据时代下机关事业单位人事档案管理面临的困境及出路探索[J].兰台内外,2020(28):3.

作者简介:哈申格乐(1972.12-)毕业院校:内蒙古大学,所学专业:蒙古语言文学,当前就职单位:内蒙古自治区巴彦淖尔市人力资源和社会保障局,职务:人事档案中心主任,职称级别:高级经济师。

探讨互联网+时代施工企业人力资源管理创新路径

何丹

中冶建工集团有限公司, 重庆 400000

[摘要]文中探讨互联网+时代下, 施工企业人力资源管理的创新路径。在分析传统管理模式与新兴管理模式差异、缺乏职业发展规划引导、培训方式和内容滞后、信息化程度低导致管理效率低下、工人队伍稳定性不高等问题的基础上, 提出互联网+时代施工企业人力资源管理创新的意义, 包括提高管理效率和工作效率、增强人才吸引力和竞争力、促进企业可持续发展、推动人力资源管理向数字化、智能化转型等。旨在为施工企业在互联网+时代下的人力资源管理提供新思路。

[关键词] 互联网+时代; 施工企业; 人力资源管理

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8762

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on the Innovative Path of Human Resources Management of Construction Enterprises in the Era of Internet+

HE Dan

China Metallurgical Construction Engineering Group Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: This paper discusses the innovation path of human resource management in construction enterprises in the era of Internet+. Based on the analysis of the differences between traditional management mode and emerging management mode, lack of career development planning guidance, lagging training methods and contents, low management efficiency caused by low informatization level, and low stability of workers, this paper puts forward the significance of human resource management innovation in construction enterprises in Internet+ era, including improving management efficiency and work efficiency, enhancing talent attraction and competitiveness, promoting sustainable development of enterprises, and promoting the transformation of human resource management to digitalization and intelligence, so as to provide new ideas for human resource management in construction enterprises in Internet+ era.

Keywords: Internet+ era; construction enterprises; human resources management

引言

在互联网+时代, 施工企业面临着人力资源管理的新挑战和机遇。传统的人力资源管理模式已经无法满足施工企业发展的需要, 需要创新管理模式, 提高管理效率和工作效率, 增强人才吸引力和竞争力, 促进企业的可持续发展。本文旨在探讨互联网+时代施工企业人力资源管理的问题, 分析其创新意义, 提出相应的对策, 以期为企业的管理实践提供有益的借鉴和启示。

1 互联网+时代施工企业人力资源管理的问题

1.1 传统管理模式与新兴管理模式存在差异

在互联网+时代, 施工企业人力资源管理面临着传统管理模式与新兴管理模式的差异。传统的人力资源管理模式往往注重规章制度的制定和执行, 强调对员工的管理控制, 忽视员工的自主性和创造性, 而新兴的人力资源管理模式则更加注重员工的参与度和个性化发展。施工企业的传统管理模式缺乏创新和灵活性, 难以满足现代化人力资源管理的需求。同时, 新兴的管理模式需要在传统管理基础上进行改革和创新, 加强员工的参与度和满意度, 提高管理效率和企业竞争力。因此, 如何在互联网+时代下实现传统管理模式向新兴管理模式的转型, 成为施工企业人力资源管理需要面对的问题之一。

1.2 缺乏职业发展规划引导

第一, 员工职业发展方向不明确。在传统的职业发展规划中, 员工的职业发展方向往往是由企业规定的, 员工往往没有太多选择的空间。这种职业发展规划缺乏个性化和灵活性, 导致员工职业发展方向不明确, 无法发挥自己的优势和潜力。第二, 缺乏职业发展的培训和学习计划。企业往往只注重员工的工作成果, 忽略员工的能力和潜力的培养。这导致员工无法得到有针对性的培训和学习计划, 无法提高自己的综合素质和职业竞争力^[1]。第三, 缺乏职业发展的评估机制, 忽略员工的能力和潜力的评估。这导致员工的职业发展评估缺乏客观性和科学性, 无法真正反映员工的职业发展水平。第四, 缺乏职业发展的晋升机制。在传统的晋升机制中, 晋升往往基于职位等级和职业资格等因素, 而忽略员工的能力和潜力。这导致员工的晋升路径不明确, 晋升机会有限, 无法充分发挥员工的潜力和创造力。

1.3 培训未能关注员工心理健康

首先, 忽视员工压力管理。培训活动往往将重点放在工作技能和知识的培养上, 而忽视员工在工作中可能面临的压力和心理负担。没有提供相应的心理健康支持和压力管理技巧, 导致员工无法有效应对工作压力, 影响工作效

率和绩效。其次,缺乏心理健康教育。培训内容中很少涉及心理健康教育,员工缺乏对心理健康问题的认知和理解。缺乏心理健康知识和技能,无法有效管理自己的情绪和情绪,容易受到工作压力和情绪波动的影响^[2]。最后,忽视员工个体差异。培训活动往往采用一刀切的方式,忽视员工的个体差异和需求。没有针对不同员工的心理健康状况和需求进行个性化的培训和支持,导致培训效果不尽如人意。

1.4 绩效管理未能得到员工认同

一是模糊的绩效评价标准。员工对绩效评价标准感到困惑和不公平,无法准确了解自己的表现水平和工作目标。缺乏明确的指导,使员工难以全面理解绩效管理的要求。二是缺乏及时的绩效反馈。员工对于自己的绩效表现缺乏明确的反馈信息,无法了解自己的优势和改进方向。缺乏有效的沟通渠道和定期的绩效谈话,使员工感到被忽视和不被重视。三是不公正的绩效评价。在绩效评价过程中存在主观性和偏见,导致员工对绩效评价的公正性产生怀疑。某些员工可能因个人关系或其他非业绩因素而获得不公平的评价结果。四是缺乏激励措施。绩效管理过程中缺乏明确的激励机制和奖励制度,员工对于良好绩效缺乏合适的回报和认可,导致其工作动力和积极性下降。

1.5 人才招聘和留用问题

随着互联网+技术的发展,传统的人才招聘渠道已经无法满足企业的需求,企业需要寻找新的人才招聘方式。同时,互联网+时代员工的流动性也增加,对企业的人才留用提出更高的要求。施工企业人才招聘和留用面临以下问题:一是招聘成本高、效率低。传统的招聘方式主要是通过招聘会、人才市场等途径获取人才,这种方式往往存在招聘成本高、效率低等问题。二是人才来源单一^[4]。传统的人才招聘渠道受制于地理位置和其他因素,往往无法覆盖更广泛的人才来源。三是人才留用难度大。互联网+时代员工流动性大,特别是高层次人才的流失对企业的发展影响较大,如何留住优秀人才是亟待解决的问题。

2 互联网+时代施工企业人力资源管理创新意义

2.1 提高管理效率和工作效率

在互联网+时代,施工企业人力资源管理的创新可以带来许多意义。互联网+技术的应用可以帮助企业优化流程和管理,提高管理效率和工作效率。例如,通过互联网+技术实现招聘、薪资结算、考勤等人力资源管理工作的自动化和数字化,可以大大减轻管理人员的工作负担,同时提高管理效率。同时,采用智能化设备和数字化工艺流程也可以提高施工效率,减少人工操作,降低成本。通过这些创新,施工企业可以更好地应对市场竞争和客户需求,提高整体竞争力。

2.2 增强人才吸引力和竞争力

在互联网+时代,施工企业需要借助人力资源管理的创新来提高企业的人才吸引力和竞争力。一方面,通过数

字化、智能化的招聘平台,能够更加精准地推送招聘信息,吸引到更多高质量的人才;另一方面,施工企业也应该在员工福利、职业发展等方面提供更多的优惠政策和发展机会,吸引人才长期留在企业中^[5]。通过提升人才吸引力和竞争力,企业能够更好地发挥人力资源的价值,推动企业的可持续发展。

2.3 促进企业的可持续发展

施工企业在人力资源管理上的创新可以帮助企业优化资源配置,提高生产效率和质量,降低管理成本和劳动力成本,利于提高企业的竞争力。同时,通过在人才管理上的创新,施工企业可以更好地吸引和留住高素质的人才,培养出一支具有创新意识、创造力和竞争力的团队,进一步提升企业的竞争力。此外,施工企业在人力资源管理上的创新还能够促进企业的可持续发展。通过人才培养和管理的创新,企业能够更好地适应市场需求,创新业务模式,推进技术创新和管理创新,实现企业的可持续发展。

2.4 推动人力资源管理向数字化、智能化转型

首先,数字化、智能化的管理模式可以实现信息化、智能化的数据管理,极大地提高管理效率。例如,采用人力资源管理软件,可以实现员工档案的自动化管理、考勤数据的自动统计和分析等,降低人工处理数据的工作量和出错率。其次,数字化、智能化的人力资源管理可以节约管理成本。人力资源管理涉及招聘、培训、绩效考核、薪酬福利等诸多方面,需要投入大量的人力、物力和财力。而采用数字化、智能化的管理模式,可以实现人力资源的精细化管理和信息化处理,降低管理成本,提高管理效率。最后,数字化、智能化的人力资源管理可以优化人力资源配置,促进企业的可持续发展。通过数字化、智能化的人力资源管理,企业可以更好地掌握员工的能力、经验和背景等信息,更加精准地进行人才选拔和培养,优化人力资源的配置。

3 互联网+时代施工企业人力资源管理创新对策

3.1 借鉴其他领域先进的数字化管理经验

在互联网+时代,施工企业可以借鉴其他领域的数字化管理经验,尤其是一些互联网企业和科技企业的成功经验。例如,可以引入智能化的招聘和培训系统,利用大数据技术对人才进行更加精准地筛选和匹配,提高人才管理的效率和精准度。同时,还可以借鉴其他行业的人才管理经验,如建立职业发展通道、提供灵活的工作制度、实施员工关怀计划等,以增强员工的归属感和忠诚度。此外,施工企业还可以借助云计算、物联网、大数据等技术,构建数字化的人力资源管理系统,实现人力资源信息的集中管理和智能化分析,提高管理效率和决策能力^[6]。例如,通过引入智能化的考勤系统、在线办公平台等工具,大大简化人力资源管理的流程和工作量,同时也可以为企业提供更加实时和准确的数据支持,帮助企业更好地制定战略

和政策。

3.2 重视职业发展规划引导

第一，建立个性化、灵活化和动态化的职业发展规划机制。企业可以根据员工的个人兴趣和能力，制定适合员工的职业发展规划，让员工在发展中逐步实现自己的职业目标。第二，提供有针对性的培训和学习计划。通过员工的发展档案和岗位要求，制定有针对性的培训和学习计划，让员工可以不断提升自己的技能和知识水平，以适应不断变化的市场需求。第三，建立科学客观的评估机制。企业可以建立科学客观的职业发展评估机制，从员工的能力、业绩、职业素质等多个角度进行评估，让员工可以清晰了解自己的发展状况，制定更合理的职业发展规划。第四，引入灵活的晋升机制。企业可以根据员工的实际表现和能力，制定个性化的晋升计划，让员工可以在晋升中发挥自己的潜力和创造力。同时，企业可以注重内部晋升，让员工感受到自己的价值和前景，从而提高员工的工作积极性和满意度。

3.3 重视员工心理健康培训

首先，引入心理健康教育模块。在培训课程中加入心理健康教育内容，包括压力管理、情绪调控、自我关怀等方面的知识和技能培养。员工可以学习如何有效应对工作压力和情绪波动，提升心理抗压能力。其次，提供心理咨询和支持。建立心理咨询机制，为员工提供心理咨询和支持服务。员工可以通过咨询师的指导，解决工作和个人生活中的心理问题，获得心理上的支持和指导。最后，个性化培训方案。针对不同员工的个体差异和需求，设计个性化的培训方案。通过了解员工的心理健康状况和需求，提供针对性的培训内容和方法，满足员工的学习和成长需求。

3.4 科学开展员工绩效管理

第一，确立明确的绩效评价标准。制定客观、可衡量的绩效评价标准，明确工作目标和要求，使员工能够清晰了解自己的绩效期望和评价依据。第二，提供及时和具体的绩效反馈。定期与员工进行绩效谈话，给予具体的反馈和建议，指出员工的优点和改进方向，帮助员工了解自己的表现和发展需求。第三，建立公正的评价机制。确保绩效评价的公正性和客观性，采取多角度评估、多人参与的方式，避免主观偏见对绩效评价的影响。第四，设立激励措施和奖励制度。建立激励机制，如绩效奖金、晋升机会、荣誉表彰等，根据员工的绩效表现给予适当的奖励和认可，激发员工的工作动力和积极性。第五，建立员工支持系统。提供良好的工作环境和支撑系统，包括关注员工福利待遇、健康管理、工作生活平衡等，提高员工的工作满意度和认同感。

3.5 制定多元化人才招聘和留用机制

为解决互联网+时代施工企业人才招聘和留用问题，需要采取多种措施。第一，企业可以借助在线招聘平台招聘人才。在线招聘平台的优势在于覆盖范围广、招聘效率高、信息反馈快、成本低等方面，能够提高招聘效率，降低企业的招聘成本。第二，企业可以通过建设人才服务平台，提供更多的服务，增强员工的归属感和忠诚度，从而留住人才。同时也可以通过人才服务平台获取更多的人才资源。第三，企业可以通过提高员工福利待遇、加强员工福利管理等方式增强员工的归属感和忠诚度。这些措施能提高员工的工作满意度和忠诚度，从而降低员工流失率。第四，企业应该积极开展企业文化建设，营造良好的企业文化氛围，增强员工的凝聚力和忠诚度。企业文化应该贯穿于企业的各个环节，包括招聘、培训、激励等方面。通过创新企业文化，企业可以吸引更多的人才，留住优秀员工，提高员工的工作效率和绩效。第五，企业应该根据员工的实际情况，制定适合不同员工的绩效激励机制。例如，对于高层次人才，可以采取股权激励等方式，对于普通员工，可以采取绩效奖金等方式，激励员工积极工作和创新。

4 结论

本文针对互联网+时代下施工企业人力资源管理存在的问题，提出一些解决方案和对策。通过分析互联网+时代下的管理环境和人才市场，可以看出施工企业在人力资源管理方面存在人才管理策略单一等多方面问题。所以本文提出借鉴其他领域先进的数字化管理经验等创新策略，以期提高人力资源管理效率。

[参考文献]

- [1] 姬雪. 施工建筑行业企业人力资源管理创新[J]. 现代企业文化, 2022, 14(33): 124-126.
 - [2] 綦晓雷. 绩效管理在建筑企业人力资源管理中的运用策略[J]. 大众标准化, 2022, 26(21): 82-84.
 - [3] 左靖. 建筑施工企业项目人力资源管理风险研究[J]. 现代企业文化, 2022, 17(29): 115-117.
 - [4] 孙家俊. 人力资源管理在建筑施工企业中的应用[J]. 工业建筑, 2022, 52(7): 251.
 - [5] 曹荣峰. 大数据时代施工企业人力资源管理的策略探析[J]. 环渤海经济瞭望, 2022, 26(7): 88-90.
 - [6] 刘昭瑞. 新形势下建筑施工企业的人力资源管理[J]. 人力资源开发, 2022, 12(6): 78-79.
- 作者简介: 何丹(1985.2-), 毕业院校: 重庆工商大学, 所学专业: 信息管理与信息系统, 当前就职单位: 中冶建工集团科技实业分公司, 职务: 人力资源部部长, 职称级别: 经济师。

电力企业人力资源管理的创新路径探讨

杨丽丽

国网河南省电力公司沈丘县供电公司, 河南 周口 466300

[摘要]随着社会的发展与科学技术的进步,电力的出现给人们的生活以及工作带来了极大的便利。现在人们日常生活生产都离不开对电的需求,电力可以说是国计民生的命脉,而电力企业在这过程中扮演了重要的角色,日常生活用电是电力企业经过电网输送到各家各户的,电力企业是保障我国电力系统安全、稳定运行的重要依靠。我国电力行业近些年发展速度迅猛,推进改革也取得了显著的成效。由于电力企业的特殊性,不会与其他行业一样需要面临众多的同行竞争,但这并不意味着电力企业不需要做出改变与创新,相反社会主义的发展对其提出了更高、更严格的发展要求。所以需要电力企业重新梳理发展规划,重视人才的运用,而人力资源在维护电气企业的运行以及人才管理方面有着积极的意义。基于此,文中对电力企业人力资源管理现状问题进行分析,并探讨出管理工作的创新路径。

[关键词]电力企业;人力资源管理;创新路径

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8757

中图分类号: F426.61

文献标识码: A

Exploration on the Innovative Path of Human Resource Management in Electric Power Enterprises

YANG Lili

Shenqiu County Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Zhoukou, He'nan, 466300, China

Abstract: With the development of society and the progress of science and technology, the emergence of electricity has brought great convenience to people's lives and work. Nowadays, people's daily life and production cannot do without the demand for electricity. Electricity can be said to be the lifeline of the national economy and people's livelihood, and power enterprises have played an important role in this process. Daily electricity is transmitted by power enterprises to various households through the power grid, and power enterprises are an important reliance on ensuring the safe and stable operation of Chinese power system. The development speed of Chinese power industry has been rapid in recent years, and significant results have been achieved in promoting reform. Due to the unique nature of power enterprises, they will not face numerous peer competitions like other industries. However, this does not mean that power enterprises do not need to make changes and innovations. On the contrary, the development of socialism has put forward higher and stricter development requirements for them. Therefore, electric power enterprises need to re sort out their development plans and attach importance to the use of talents. Human resources have a positive significance in maintaining the operation of electric enterprises and talent management. Based on this, the article analyzes the current situation of human resource management in power enterprises and explores innovative paths for management work.

Keywords: electric power enterprises; human resource management; innovation path

引言

在过去很长一段时间,我国电力行业在电力资源的供应上大部分都处在垄断的状态,因而电力企业缺乏市场竞争意识,导致其对市场定位不准确,也无法深刻认识市场的实际需求,这是新时期社会发展对电力企业的考验。经济的迅速发展使得生活与工作用电量激增,传统的电力企业管理模式已经不能满足新形势下社会发展的需要,假如电力企业不能满足该区域内的发展需求,电网建设滞后势必会导致该电气企业改组或者重建。为了电力企业能够实现长期稳定的发展,就必须重视人力资源管理工作,做到与时俱进。因为在电气行业中,电力企业人力资源管理的质量在一定程度上会影响其在市场上的竞争力度。但从现阶段来看,有许多电力企业在发展过程中未能最大化利用人力资源管理,只因对该管理工作不够重视,导致在实

际管理工作时存在很多问题,这些问题经过长时间的累计会阻碍电力企业的运行与发展。因此,必须对管理工作给予高度重视,并积极探索出管理新路径,打破传统管理模式,做好人力资源统筹与配置工作,只有这样才能有效发挥出人力资源的积极作用,从而提高电力企业的核心竞争力,使电力企业实现更好的发展。

1 人力资源管理对电力企业的重要性

人力资源可以说是现代企业重要的资产之一,通过人力资源管理可以为企业的后续发展提供源源不断的活力。在现阶段激烈的市场环境中,企业能在市场中能稳定立足跟人力资源管理有着很大关系,因为良好的人力资源管理工作能发现企业在经营过程的问题,且能进行及时有效的调整,因此人力资源管理模式的优化与创新工作对电力企业的发展十分重要。以下是人力资源管理对电力企业

发展战略的重要体现:

1.1 保障电力企业顺利开展与运作的根本

对于电力企业来说,想要在竞争激烈的市场环境中寻求更好地发展,首先要对内部管理工作给予相当程度的重视,因为这是电力企业在优胜劣汰的市场竞争中博弈的关键。企业管理工作的实施主要集中在这三方面,即对物力的管理、对财力的管理以及对人的管理,人的管理就是所谓的人力资源管理,人力资源管理既是其他两个方面管理的基础,同时又是关键影响要素。人力资源管理的质量决定着企业各方面资源的有效配置,因此人力资源工作水平的提升对电力企业的正常开展与运转有着强有力的保障作用,并且能有效平衡电力企业内部资源的优化配置,从而实现内部资源的共享与应用。电力企业只有重视并提升人力资源管理质量,才能处理好企业资源与能力之间的关系,为电力企业的持续发展提供进一步的保障。

1.2 促进电力企业长远的发展

人力资源是电力企业发展的重要保障,尤其在市场竞争激烈的今天,人力资源的重要性越发突出,企业之间的竞争归根到底也是人才的竞争。人才是电力企业在市场竞争中稳定发展的关键,他们的专业素养、技能以及创新能力是企业竞争的优势资源。通过人力资源管理可以为电力企业带来高素质、能力强的工作人员,电力企业的发展与进步需要人才作为支撑。人力资源管理工作不仅可以为电力企业吸引来优秀人才,还能帮助电力企业做好人才储备工作,为企业留住更多的优秀人才,并且要重视工作人员的培训工作,根据工作岗位实际需要展开相应的培养。因此,通过人力资源管理工作,有助于为企业吸引和留住有才干、有潜力的人才,从而保障电力企业在多变的市场环境中获得稳定的发展。

1.3 有助于提高工作效率

良好的人力资源管理工作,不仅有助于为企业吸引人才和留住人才,还能有效提升职工在工作中的积极,从而提高工作效率。科学、合理的人力资源管理还能拉近企业与职工之间的界限,在推动职工个人成长与工作,有利于达成企业发展目标。人既是社会活动的主体,也是电力企业发展的不可或缺的部分,适应的管理模式可以有效保障职工工作高效地落实。有一点要注意的是,人力资源管理是一门科学又是一门艺术,既有管理学又有社会学与经济学,企业经营需要秩序与制度管理,同样也需要人性化管理。在职工开展工作的同时还要为职工塑造一个良好的工作环境,不仅能使职工全身心投入工作,还能有效消除职工消极心理以及冲突问题,从而有效提高工作效率。[1]

2 电力企业人力资源管理现状问题

近些年来,电气企业虽然在人力资源管理上做出了一些改革,且改革后的管理工作也取得了不错的成效,但是这种成效还达不到国家全面深化改革以及产业结构优化

升级的要求,具体体现在这几方面:

2.1 电力企业重效益、轻管理现象依然存在

在现阶段的电力行业,仍有不少电力企业存在着重效益、轻管理的现象。由于企业管理者过分地追求“效益第一”,而忽视了人力管理等企业内部的一切管理行为,凡事只知道“以利润定输赢”,虽然站在企业管理者的角度,利润是企业生存与发展的根本。但是这样的行为会造就管理者只看到事情的结果,不在乎事情完成的经过,缺乏长远发展思路。只要能给企业带来利润,其他问题都是次要的,甚至管理工作无人问津。对管理工作的认识不强,也就无法充分认识到管理工作对企业的重要性,容易导致在日常管理工作时漏洞频出,这些漏洞问题如果长期得不到有效解决,不仅会阻碍到电力企业的发展,还会从小问题发展成不可预计的大问题,甚至造成无法挽回的后果。

2.2 电力人力资源管理创新意识不强

近几年来,电力企业虽然在企业内部上进行探索与创新工作,但也只局限于电力施工技术以及人才调配等方面的改革,对于人力资源管理这方面的探索明显力度不足,只因电力企业的管理者没有充分认识到人力资源管理对企业发展的实际作用,管理模式也就无法实现真正意义上的创新工作,在平时管理工作时仍会沿用传统的管理方法。但从社会发展以及企业的角度来看,这种传统的管理方法已经不能满足时代发展的需要。管理创新意识不强,那么管理工作必然会缺乏战略高度,人力资源战略与企业发展战略不匹配,就会导致各种规划跟不上企业的发展,不利于电力企业实现战略目标。

2.3 人力资源投放力度不足,不注重对职工的培养

人力资源从来就不是独善其身的存在,它是一个相互作用与影响的存在。然而在实际工作中,部分企业管理者对人力资源管理的理解存在偏差,以为其仅是一个基础行政服务部门的存在,导致其在人力资源上的投资力度过小。特别是在职工的培训上,认为这是增加不必要的开销,除了增加企业的经营成本什么也得不到,只因这种培训产生的回报是间接的、隐形的甚至是长久的,不能直接作用和体现出现,这对于只注重利益的企业管理者来说此种行为毫无价值可用,甚至可以取缔掉。这种错误的认识对于人力资源管理来说是极其不利的。职工培训机会少,相对获取新知识的力度也会小,不利于人才的培养。职工进步空间有限,能力得不到有效的提升,不仅在工作中缺少开拓创新精神,还会导致人才的流失,最终是事与愿违,因小失大。

2.4 在职能分配上缺乏科学、合理性

电力企业在发展过程中,仍有一些企业存在职能分配不合理的行为,在选人以及用人上依旧存在滥用权力的现象,不注重人才本身的能力与潜力,而看重裙带关系以及个人利益,缺乏民主性与公平性。甚至一些关键性的岗位

也被权力说了算,人才缺少了一个展示自己的舞台,那么就会得不到认可与重用,忽视了职工个人发展的需求,在工作中只能默默无闻。不仅会导致人才资源的闲置与浪费,在一定程度上还会打击职工积极进取的精神。此外,由于在过去很长一段时间电力企业对干部的选拔是通过论资排辈的方式来进行,没有真正做到人岗相宜,这对于那些想干实事的职工会挫伤他们的热情,进而导致工作缺乏自主性与积极性,甚至会产生怠慢的态度,进一步妨碍了电力企业的发展。^[2]

3 探讨电力企业人力资源管理创新路径

3.1 电力企业要平衡管理与效益之间的关系

电力企业要正确看待管理与效益之间的关系,因为管理水平的高低与经济效益好坏是有直接关系的,管理水平越好则经济效益越好,反之管理水平地下则经济效益越差。因为人力资源管理合理的布局直接关系到企业各部门之间的协作与沟通,管理布局安排得当,保证在生产过程中各环节有效衔接,不仅该工作可以顺利开展,还能按时保质保量地完成工作任务。而反之只注重经济效益,就会不重视管理过程,导致工作过程混乱,调度不当,不仅会增加不必要的工作环节,还会影响工作的顺利进行进而影响到工作进度,这必然会增加生产成本,从而影响到企业的经济效益。因此,电力企业必须正确看待管理与效益之间的关系,管理好经济效益自然好,反之管理差经济效益自然差。

3.2 要提高人力资源管理创新意识

从现阶段的电力企业发展来看,各企业之间的竞争主要取决于自身的管理水平以及人才资源等方面,特别是对人才资源提出了更高的要求。为此,电力企业管理层对于传统的人力资源管理理念要取其精华,去其糟粕,转变现有的管理理念,提升管理效能。在进行人力资源管理活动时,不仅要正确把握“以人为本”,还要坚决拥护以人为本的管理理念。在具体实施时要充分考虑到企业现状和职工实际情况进而执行恰当的引导与管理工作,使得这管理工作做到有规可依、有据可查,从而有效提升人力资源管理的工作水平。此外在职工企业生活中,也要贯彻“以人为本”的管理理念,为他们提供一个公平、公正、透明、自由的工作环境,可以有效激起他们对企业的认同感,有利于他们在工作中发散性思维,进而更好地发掘创新的思路,从而实现企业与职工间的双赢。

3.3 加大人力资源投放力度,重视人才培养计划

进入 21 世纪后,以廉价劳动力为资源的竞争逐渐被取缔,科学技术的发展使得人才资源被加以重视,人才资源是增加企业市场竞争力的关键因素,同时人才也是人力资源的核心力量。当下,人力资源管理部门已不再是传统的企业职能部门,其以逐渐成为企业战略合作者的角色存

在。如果企业不加大人力资源投放力度,对员工的培养也不重视,那么员工自身的知识结构就得不到有效提升。要知道现在处于知识经济的时代,知识滞后那么企业就会失去竞争力度。因此电力企业要加大人力资源开发力度,加强对职工的培训,知识是不断更新迭代的,因此需要职工不断地学习,以便于更好地应对工作中的挑战。但有一点要注意的是,加大人力资源管投资力度,并不意味着要电力企业无头绪地增加资金投入,要根据企业实际发展状况以及职工实际需求,制定出科学、合理的开发计划以及人才培养计划,然后再根据这些计划进行相应的投资,从而保证该投资是有成效的。

3.4 人才任用要合理,做到人岗相宜

部分电力企业在选人以及用人中仍会受到传统思想观念的影响,觉得能帮则帮,存在强烈的个人感情色彩,任人唯亲,这样的行为会导致许多优秀人才得不到重用而流失。这要求企业在对岗位的安排上,必须要摒弃过去能帮就帮的思想,否则人岗不匹配轻则会降低工作效率,重则而当量变发展成质变的时候会使企业逐步走向灭亡。因此企业在对岗位的安排上,不能随心所欲,要坚持根据岗位性质严格配置人员,做到人岗相适、人事相宜、人尽其才得用人标准。此外,还要坚持透明、公正的招聘方式,上岗根据个人能力竞聘,让能者上、庸者下成为企业用人的共识,让每个人都有机会展示自己的价值,促使员工更加积极与主动地去工作,为企业健康发展注入源源不断的活力。^[3]

4 结语

从以上不难看出,人力资源管理工作在电力企业中发挥着关键作用,其管理水平的高低不仅影响着企业的劳动生产力,还进一步影响到企业的经济发展。而随着我国社会经济快速的发展,使得电力企业不得不面对日渐激烈的市场竞争,电力企业若想在激烈的市场竞争中占据一席之地,必须要对人力资源管理进行优化与创新,充分调动企业职工工作的积极性与热情,并根据电力企业实际发展状况制定出相对应的管理措施,只有这样才能提升电力企业在市场竞争中的力度,从而促进电力企业可持续稳定地发展。

【参考文献】

- [1]田嘉. 电力企业员工激励机制的路径探析[J]. 企业科技与发展, 2021(11): 141-143.
 - [2]杨美林. 电力企业人力资源绩效考核的完善路径探索[J]. 商讯, 2021(29): 183-185.
 - [3]辛洋. 电力企业人力资源绩效管理的问题与优化策略[J]. 商业观察, 2021(23): 91-93.
- 作者简介: 杨丽丽, 女, 学历本科, 职称级别中级, 国网河南省电力公司沈丘县供电公司。

新时期加强机关基层党建的几点思考

熊晓军

浙江省江山市峡口水库管理中心, 浙江 衢州 324116

[摘要] 党的二十大以来, 习近平总书记对加强和改进党的建设作出了一系列重要论述。特别是在2016年4月召开的全国组织工作会议上, 他深刻阐述了新形势下党的建设总要求, 为做好新时代党的组织工作提供了根本遵循。作为承担着特殊职能任务的中央国家机关, 必须深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”, 认真履行好管党治党政治责任, 努力开创中央国家机关党的建设新局面。

[关键词] 新时期; 机关单位; 基层党建; 对策

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8788

中图分类号: D267.1

文献标识码: A

Reflections on Strengthening Grassroots Party Building in Organs in the New Era

XIONG Xiaojun

Zhejiang Jiangshan Xiakou Reservoir Management Center, Quzhou, Zhejiang, 324116, China

Abstract: Since the 20th National Congress of the Communist Party of China, the Xi Jinping general secretary has made a series of important statements on strengthening and improving the Party's construction. Especially at the National Organization Work Conference held in April 2016, he deeply elaborated on the overall requirements for party building in the new situation, providing fundamental guidance for doing a good job in the organization work of the Party in the new era. As a central state organ with special functions and tasks, it is necessary to deeply study and implement the Xi Jinping general secretary's ideology of socialism with Chinese characteristics in the new era, effectively enhance the "four consciousnesses", firmly adhere to the "four confidences", and achieve the "two safeguards", conscientiously fulfill the political responsibility of managing the party and governing the party, and strive to create a new situation for party building in the central state organ.

Keywords: new era; government agencies and units; grassroots Party building; countermeasures

引言

当前, 随着全面从严治党 and 党风廉政建设不断向纵深推进, 如何进一步发挥党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用, 推动中央国家机关各项事业高质量发展, 成为摆在我们面前亟待解决的重大课题。在新时期下加强机关基层党建有助于凝聚机关党的凝聚力和向心力。结合本人多年来从事机关党建工作实践经验, 就如何加强机关基层党组织建设谈一些粗浅看法与体会, 以求教于各位专家学者及同仁。

1 强化机关基层党建工作的必要性

1.1 贯彻落实全面从严治党要求

习近平总书记在党的十九大报告中指出, 要坚持“老虎”“苍蝇”一起打, 既坚决查处领导干部违纪违法问题, 又切实解决发生在群众身边的不正之风和腐败问题。这就需要我们以强有力的组织体系为保障, 推动全面从严治党向纵深发展, 不断提高治理能力和水平。

1.2 推进国家治理现代化建设

随着我国经济社会快速转型升级, 各类矛盾风险挑战层出不穷, 迫切需要通过深化改革来化解难题。而作为重要参与者、执行者和实践者的广大党员干部, 其素质和能力直接关系到各项改革任务能否顺利完成。因此必须把提

升基层党组织组织力摆在突出位置, 充分发挥战斗堡垒作用和先锋模范作用, 引领带动各方面力量共同推进国家治理现代化进程^[1]。

1.3 满足人民日益增长的美好生活需求

当前, 人们对于公共服务产品的质量、效率以及公平性等方面提出了更高的要求, 如何提供更好的公共服务已成为各级政府亟待破解的重大课题。其中, 党建是做好这些工作的根本保证。只有进一步巩固扩大党的执政基础, 才能有效应对各种风险考验, 实现经济持续健康发展和社会大局稳定。

1.4 适应世界百年未有之大变局

当今世界正经历新一轮科技革命和产业变革浪潮, 国际竞争日趋激烈, 不稳定性不确定性明显增加。特别是今年初爆发的全球疫情更是加剧了形势的复杂严峻程度^[2]。

2 机关基层党建工作发展的新气象

近年来, 随着全面从严治党的深入推进和制度体系建设不断完善, 各级党组织在思想政治教育、组织管理等方面都取得了显著成效。但是也要清醒地认识到, 当前一些地方和部门仍然存在不少问题和不足, 如有的党员干部素质能力不够强; 有些基层党组织软弱涣散; 有的党内政治生活不严肃不健康等等。这些问题严重影响了党在人民群

众中的形象和威信，必须引起高度重视并认真加以解决。

2.1 强化理论武装

坚持把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要任务，采取多种形式抓好集中培训、个人自学、专题研讨等活动，推动广大党员干部学深悟透、融会贯通，切实增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。同时，注重用党的创新理论成果指导实践、破解难题，引导党员干部自觉运用马克思主义立场观点方法观察分析形势，提高应对风险挑战能力水平。

2.2 严格标准要求

按照《中国共产党支部工作条例（试行）》规定，对党支部进行标准化规范化建设，建立健全各项规章制度，明确职责权限和工作标准，确保每个环节有人负责、每项工作能够落实。三要建强队伍力量。通过选优配强领导班子特别是书记，加大年轻优秀干部培养选拔力度，优化人才梯队结构，提升整体功能作用，为做好基层党建工作提供坚实支撑。四要深化党风廉政建设。以贯彻中央八项规定精神为主线，紧盯重要节点、重点领域、关键岗位，持续纠治“四风”问题，严厉惩处腐败行为，营造风清气正的良好氛围^[3]。

3 强化机关基层党建工作的思考

3.1 加强基层党组织建设

在机关中，要想实现更好的发展，必须有一个强有力的领导核心。因此，我们需要不断完善和优化党组织结构，确保党的组织体系健全，充分发挥党组织的战斗堡垒作用。同时还应该注重对党员干部进行培训教育，提高他们的综合素质与能力水平，使其能够更加胜任自己的职责。此外，还需建立健全各项规章制度，用以规范党组织成员的行为举止，增强党组织的凝聚力和向心力。注重党员队伍的培养与管理，通过开展形式多样的活动来激发广大员工的积极性和创造性，使其能够主动参与到各项工作当中去。

例如，可以定期举办一些知识竞赛或者技能比武等活动，提高员工的综合素质；也可以建立奖励机制，对于表现突出的员工进行表扬和鼓励，从而增强他们的归属感和荣誉感。此外，还可以采取一些激励措施来鼓励优秀人才加入党组织，为党组织注入更多新鲜血液。例如，对于表现突出的个人或集体进行表彰奖励，提高他们的政治地位和荣誉感，从而进一步增强党组织的凝聚力和向心力。只有这样才能真正做到让党旗飘扬在每一个岗位上，推动机关又快又好地向前发展。总之只有把基层党组织建强了，才能更有效地带动全体干部职工干事创业，推动机关又快又好地向前发展。另外，对于机关来说，服务是第一位的。所以，在实际工作中，一定要牢固树立“群众利益无小事”的观念，始终坚持以人民为中心的发展思想，切实解决好人民最关心最直接最现实的利益问题。这样一来，不仅密切了党群关系，增强了凝聚力，也提升了社会形象和公信力^[4]。

3.2 完善评估与监督制度

在开展党建工作过程中，需要建立相应的考核机制和监督管理体系。首先，要制定科学合理的评价标准，对于不同部门、岗位以及人员进行分类别、分层次的考核，确保考核结果客观公正。例如，可以将党员干部的思想政治素质作为一项重要指标来考察，同时也应该考虑到业务能力水平等方面因素；其次，要将考核结果作为评优评先、晋升级别等方面的重要依据，激励广大党员干部积极投身到党建工作当中去；最后，还需设立专门的监管机构或人员，定期检查督促各项任务落实情况，及时发现并解决问题，保证整个党建工作顺利推进。

例如，可以通过成立督查组或者设置投诉电话等方式来接受社会各界人士的意见建议，不断改进工作方法，提高服务水平。只有建立健全科学有效的评估与监督制度，才能够更好地推动党建工作向前发展。此外，应该注重发挥群众的主体作用，鼓励他们参与到党建工作的各个环节中来，形成全员抓党建、全方位促发展的良好局面。例如，可采取“党组织+”模式，充分调动各方资源力量，引导各类组织共同参与党建活动，实现共建共享共赢。同时，也可以通过各种渠道收集意见建议，不断改进工作方法，提高服务水平，增强党组织的凝聚力和向心力。又比如，可以利用现代信息技术手段搭建网络平台，开设微信公众号、微博账号等，让更多人了解党建动态、参与党建活动，扩大党建影响力。只有建立健全有效的评估与监督制度，才能推动党建工作取得更好成效，进一步提升机关整体形象和核心竞争力^[5]。

3.3 加强党建教育模式创新

在当前时代背景下，随着信息技术和互联网技术的快速发展，人们获取知识和信息的方式发生了巨大变化。因此，为更好地推进党建工作，必须不断更新党建理念，改进党建方法，积极探索符合时代要求的新型党建教育模式。例如，可以通过建立微信公众号等平台来开展党员学习活动；也可以采用“微党课”形式，让广大党员干部利用碎片化时间进行自主学习；还可以组织观看红色电影、参观革命基地等多种形式的实践活动，使党员身临其境感受党的光荣传统和优良作风。此外，要充分利用现代科技手段，如使用在线答题软件、APP等工具，提高党建教育的趣味性和互动性，增强党员参与度和主动性。

一方面要充分利用现代化手段开展线上线下相结合的学习培训活动，通过建立微信群、QQ群等交流平台，实现党组织与党员之间的实时互动；另一方面还应该注重实践锻炼，组织广大党员干部深入到一线岗位进行挂职锻炼或参与社会公益服务活动，在实践中提升党性修养和业务能力水平。例如，某省级农业科研机构就采取了这种方式，将全体在职人员分为若干个小组，每组选派一名组长负责本组成员的思想政治建设，并定期召开

小组会议，汇报思想动态及工作情况，形成了良好的团队氛围。此外，还可以采用“请进来”和“走出去”相结合的办法，邀请专家学者、先进典型来院授课讲学，拓宽视野，提高认识；同时也鼓励年轻同志参加各种形式的国内外交流合作项目，增长见识，开阔思路。只有不断创新党建教育模式，才能使我们党的建设始终保持生机活力，永葆青春。

3.4 创新工作理念，有效形成创新氛围

在当前社会背景下，人们对于生活质量和服务水平有了更高要求。因此，作为一名合格的党员干部必须要不断地更新自己的思想观念，树立正确的政绩观和事业心，积极主动地去适应时代发展潮流，以高度的责任感和事业心投入到各项工作中去，切实做到求真务实、开拓进取。例如，可以通过建立激励机制来激发员工的创造性思维；也可采用“一帮一”结对子等方式促进团队协作能力提升；还可以开展一些知识技能培训活动，提高员工综合素质等等。只有这样才能营造出一个良好的创新环境，让每个人都能够充分发挥出自己的聪明才智，推动机关实现又好又快发展。同时，还应该注重营造良好的学习氛围和文化氛围，通过建立健全各种规章制度来规范员工行为举止，使其养成良好的职业道德素质和团队协作精神。

此外，还可以采取一些激励机制来激发全体人员的工作热情和创造力，如实行目标管理责任制等方法，从而推动整个单位形成浓厚的创新氛围。只有这样才能更好地完成各项任务，提高整体效能。又例如，某市级电视台就曾经推出过一档名为《创客英雄汇》的电视节目，旨在发掘并培养一批具有创新意识和实践经验的优秀人才，以此带动全台业务水平全面提升。这种将传统媒体与新兴技术相结合的模式值得其他机关借鉴和推广。随着我国经济建设步伐加快以及改革开放深入推进，各行各业都面临着前所未有的机遇与挑战。因此，我们有理由相信，只要各级党组织始终坚持把党的政治优势转化为发展优势，进一步解放思想、实事求是、与时俱进，就一定能够开创机关党建工作新局面^[6]。

3.5 加强交流学习，注重素质提升作用

在实际工作中，要注意加强各部门之间的沟通和联系。定期组织开展各种形式的业务培训、经验分享等活动，促进相互借鉴、共同提高。例如，可以邀请上级党组织或其他优秀企业到本单位进行参观考察或者举办讲座；也可通过内部网络平台建立微信群、QQ群等方式实现信息共享，方便大家随时随地交流学习心得体会；同时也可以通

立微信群、QQ群等方式，及时了解掌握各方面情况，协调解决问题困难。例如，可邀请上级主管部门领导或其他优秀党组织书记来院授课指导，介绍先进做法、传授管理经验，帮助大家开阔视野、增长见识、增强能力。

此外，还应当鼓励党员干部积极参加学历教育、职业资格考以及职称评审等方面的相关培训，不断更新知识储备、拓宽发展空间，全面提升综合素质和履职能力水平。注重干部职工综合能力素质的培养锻炼，不断拓宽视野、增长见识，为推进各项工作提供有力支撑。例如，可采取轮岗交流、挂职锻炼、脱产攻读学位等多种形式，让干部职工到更广阔的舞台上经风雨见世面长才干，全面提升自身素质水平。只有这样才能真正做到“人心齐泰山移”，形成推动发展的强大合力。作为一名党员领导干部，必须时刻保持清醒头脑，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，切实履行好职责使命，以更加扎实有效的工作推动全系统党的建设取得更大成效。

4 结束语

综上所述，文章对于如何在新时期下做好机关基层党建工作进行了深入研究和探讨。通过分析当前存在问题及原因，提出了一系列解决措施，包括强化思想政治建设、完善制度机制建设等方面内容。希望能够为相关工作者提供一定参考价值，推动我国机关党建工作不断向前发展。同时也需要注意到，虽然本次研究已经取得了一些成果，但是仍有许多不足之处，还需进一步深化研究，以更好地指导实践工作开展。

[参考文献]

- [1]徐莉. 基层党建工作标准化的实践与思考[J]. 中国标准化, 2023(4): 60-65.
 - [2]张继军, 王潇. 党建引领基层治理: 功能优化与实现机制[J]. 中共南京市委党校学报, 2023(1): 41-46.
 - [3]仰玉娟. 新时期机关单位党建工作的开展与思考[J]. 办公室业务, 2021(17): 22-23.
 - [4]高义朝. 当前基层党组织建设研究[D]. 山西: 太原科技大学, 2020.
 - [5]刘洁. 创新机关党建活动方式研究[J]. 山西青年, 2020(3): 83-84.
 - [6]蔡微. 新形势下机关单位党建工作研究[J]. 办公室业务, 2019(11): 8.
- 作者简介: 熊晓军(1977.4-), 毕业院校: 中央广播电视大学, 所学专业: 法学, 当前就职单位: 浙江省江山市峡口水库管理中心, 职务: 办公室主任、机关支部副书记。

新时代背景下审计与纪检监察推进腐败治理协同路径探究

林 硕

北京国科军友工程咨询有限公司, 北京 100081

[摘要]近年来, 国家也逐步意识到了腐败治理的重要性, 并开始不断的探索治腐的新模式。监察监督与审计监督作为国家监督系统的重要组成部分, 虽权力属性有所不同, 但有着共同的治理腐败的重任, 应不断的加强两者在治理腐败过程中的协作与配合。在新的反腐败形势下, 纪检监察部门和审计部门应该进行进一步的整合, 特别是从管理机制、实施机制以及资源等各个方面, 进行更进一步协调发展。未来的发展趋势中, 纪检监察和审计协同治理, 将会是时代发展的潮流, 也将进一步强化国家的治理体系。

[关键词]政府审计; 纪检监察; 协同运作; 腐败治理

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8785

中图分类号: D630.9

文献标识码: A

Exploration on the Collaborative Path of Promoting Corruption Governance through Audit and Discipline Inspection and Supervision in the New Era

LIN Shuo

Beijing Guoke Junyou Engineering Consulting Co., Ltd., Beijing, 100081, China

Abstract: In recent years, the country has gradually realized the importance of corruption governance and begun to explore new models of anti-corruption. As an important component of the national supervision system, supervision and audit supervision, although their power attributes are different, have a common responsibility to governance corruption. Therefore, it is necessary to continuously strengthen the cooperation and cooperation between the two in the process of governance corruption. In the new anti-corruption situation, disciplinary inspection and supervision departments and audit departments should further integrate, especially from various aspects such as management mechanisms, implementation mechanisms, and resources, to further coordinate and develop. In the future development trend, the coordinated governance of disciplinary inspection, supervision, and auditing will be the trend of the times and will further strengthen the national governance system.

Keywords: government audit; discipline inspection and supervision; collaborative operation; corruption governance

为更好地推动政府审计与纪检监察协同治理腐败机制的研究, 本文首先分析了政府审计与纪检监察各自内涵, 以及二者在腐败治理过程中的契合性, 进而分析政府审计与纪检监察在腐败治理中协同运作的理论基础和实践现状, 最后系统构建我国政府审计与纪检监察协同治理腐败机制, 并提出实现路径。

1 政府审计与纪检监察的内涵

1.1 政府审计的内涵

在十八届四中全会上, 《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》中明确提出了要完善审计监督体系。政府审计客体具体包括了国务院各部门和地方各级人民政府及其各部门、国有金融机构、国有企事业单位以及其他国有资产的单位。政府审计指的是政府审计机关依法对作为政府审计目标的财政财务收支和经济效益展开审计监督的行为。政府审计是一种内在的“免疫系统”, 其实质是一种具有防范、揭露、抵御等多种作用的“免疫系统”。这是由于政府审计涵盖了全部的财务, 所以在进行审计工作时, 最容易查出被审计机构及有关个人违反法律、法规, 造成国家经济损失的情况, 也最容易查出重大

违纪问题的线索。《意见》明确提出, 要对被审计单位查出的严重违法、违规行为进行深入、彻底、彻底的调查。《意见》还提出, 要建立完善的稽查、稽查、公安、检察等相关部门的工作协作机制, 对稽查发现的违法乱纪问题, 相关部门要严肃处理, 并将调查结果及时反馈给稽查机构。《意见》的出台, 对探索我国政府审计和纪律检查的联动机制具有重要的理论和现实意义。

1.2 纪检监察的内涵

纪检监察是“党的纪律检查和政府行政监察”的简称, 两个机构都是“一套工作机构、履行两项职能”。虽然两个部门都在一个地方工作, 但是, 在主客体和主要任务上, 两个部门都有很大的不同, 为了能够更好地理顺纪检监察的含义, 文章对这两个部门进行了各自的解释。党的各级纪律检查委员会是党的纪律检查机关, 它的主要任务是: 维护党的章程和其他党内法规, 对党的路线、方针、政策和决议的执行情况进行检查, 帮助党的委员会加强作风建设, 并组织协调反腐败工作。

自从党的十八大以来, 党中央始终坚持推进全面从严治党, 将党风廉政建设和反腐败斗争一步一步地推向了更

深的层次，在这两方面都已经取得了显著的效果。同时，我们也要清楚地看到，当前，我国的腐败现象还没有根除，其产生的土壤还在，反腐败斗争的形势还很严峻，任务还很艰巨。利用现有的纪检、审计力量，探讨建立一套科学、高效的反腐败协作机制，以提高反腐败的合力。

2 政府审计与纪检监察在腐败治理中的权责分析

政府审计的对象主要是包括国务院以及地方人民政府各个层级的部门，以及国有企业等。政府审计的内容主要是监督上述组织的财政收入和支出状况，以及相关经济活动的真实性与合法性。近年来，政府的审计职能也不断的提升，特别是结合国家治理框架，逐渐形成预防腐败以及抵御腐败的一系列免疫性行为。国家审计部门针对各级政府以及国有企业的腐败问题，启动了重大违法检查以及专题报告等相关的工作方式。

在审计过程当中出现异常的问题，尤其是财务性或者非财务性数据出现的异常变化，这些都纳入到审计的监督范围。纪检部门实际上是一种纪律检查部门，其主体就是党的各级纪律检查委员会，简称为纪检委或者纪委。

纪律检查的主要对象是包括中国共产党各个层级的组织和全体党员，纪律检查的主要范围是针对党的章程以及相关的党内法规，要求全体党员需要遵守上述的规定以及党内的纪律，对于党员干部而言，是否履行廉政的职责，并且保持党内的纯洁，这些都需要保障党员的相关的权利以及要求党员履行自己的义务。

行政监察部门的主要对象，是包括了国家各个层级的行政机关以及法律授权的组织，这里面就包括了各个层级的公务员，以及国家行政机关任命的其他人员。在监察部门的监督过程当中，会对政府部门的各种行政行为进行监督，查看这些行政行为是否符合国家政策法规，而且也会对公务员的廉洁奉公以及遵纪守法进行进一步的监督。

3 政府审计与纪检监察在腐败治理中协同运作的思考

第一方面，政府审计与纪检监察协同运作，实际上是具备可行性的。首先从目标的角度上分析，政府审计和纪检监察都是为了监督党以及国家各种部门活动的具体情况，所以政府审计和纪检监察部门，实际上都是为了保障党组织和各级政府依法行使权力。而从职能的范围上看，政府审计和纪检监察都是国家管理框架当中权力监督体系的重要组成部分，他们的主要职能范围都是对权力进行制约和监督。其次，从监督的客体上看，政府审计监督和纪检监察部门所监督的人员，实际上基本上是出现重叠的，由于政府审计的对象都是各级机关当中的公务员，而很多机关的公务员实际上都是中国共产党党员，所以实际上政府审计和纪检监察的监督客体是出现重叠的。

第二方面，政府审计和纪检监察在协同运作方面，实际上也进行了多年以来的探索，在一些发展较为快速的地

区，已经尝试将政府审计和纪检监察结合在一起。比如深圳市的坪山新区，就已经对一级纪检监察审计进行三合一的整合，在监督整体效应方面就发挥出一些比较突出的优势。在这种尝试当中，纪检监察机关和审计机关根据党章以及各种党内法规所规定的职责范围，充分发挥各自的监督职能，而且在查处案件的过程当中互相配合与协作，根据实际的需要，也可以召开联席会议，进行共同研究，这实际上是有利于纪检监察职员和审计资源的整合。此外，像江苏的徐州以及苏州，还有山东省的青岛、东营等地区，都对整合纪检监察资源和审计资源作出一些指导性的意见。不过这些指导性的意见，实际上不是具体地规定了这些资源整合的一些方法，只是从一些大的原则上提出对这些资源进行整合。这实际上表明，当前的纪检监察支援和审计部门之间的整合，还是缺乏相关部门的重视，所以在一些推进的过程当中遇到了一定的难题。

4 政府审计与纪检监察协同治理策略

第一方面，在战略的层面上看，政府审计与纪检监察室可以进行协调与共同治理。政府审计与纪检监察都是由资源以及管理等各种不同的要素所组成的复杂管理系统，从战略的层面上看，政府审计与纪检监察都是根据外部环境以及自身能力等各个方面，进行全局性的谋划，其主要的目标是实现可持续发展，以此来提高国家的管理、治理能力。政府审计的目标主要是从经济活动当中促进政府的廉政建设，而纪律检查主要是从党和政府的执政过程当中强化廉政建设，实际上二者的战略目标是相同的，这是可以进行协调运转。所以对于政府审计和纪检监察二者的组织文化需要进一步的协同，具备和谐的协作氛围以及顺畅的融合机制，才能够帮助政府审计和纪检监察部门，进一步地从战略的角度上进行协调发展，在共同的外部环境之中应对同样的机遇和挑战，具备战略性的协同发展以及机会共用等特征。

第二方面，从管理的层面上看，政府审计与纪检监察也需要协同进行管理。因为在管理的层面上进行整合，才能够实质上让政府审计行为和纪检监察行为能够共同有效地实施管理，从而发挥出自身的积极作用。纪检监察所做的努力，包含了一些具体法规的完善，以及对于外部协调的加强，优化管理过程和监督过程的一些程序，这些实际上都是在查处相关案件的时候需要做到的一些基本的要求。不过从政府审计以及纪检监察管理协同方面的考虑，应该重点地探索组织结构以及信息资源方面的协同，特别是在管理职能方面的结构调整，应该专门地配置有关的机构以及人员，对整个管理过程的流程进行整合，才能够以一些特定的模式展开联合行动。而且对于相关的案件信息以及资源也应该协调发展，特别是在线索方面的移送应该更加迅速，对调查的成果应该及时进行转移，这样能够突破当前政府审计以及纪检监察在监督过程当中的难点，也

节约了纪检监察和政府审计的相关成本,提高了政府监督的效率。

第三方面,在国家的治理体系当中,应该重点考虑到未形成一种科学的协同机制,在操作的层面上推动政府审计和纪检监察的协调发展。从这一层面上看,无论是准备阶段还是计划阶段,到最后的实施阶段以及评价阶段,都需要一套更加科学的流程去整合政府审计和纪检监察部门。尤其是在政府相关的管理过程当中,应该以更加良好的协调组织,及时地反馈相关的资源,对相关的案件线索进行审核,形成更加科学的计划与方案。在准备阶段,无论是对相关资源的整合,还是对信息进行进一步的交流,都需要依靠电子计算机技术以及各种新的科学模式,更快速地将案件的线索和资源交流到对应的部门,才能够更快地实施相关的监督以及调查工作。此外在实施的过程中,政府审计和纪检监察部门的人力资源应该互相交流,在互动和综合性上面要进行必要的结构重组,让不同的要素都能够整合成为一种有机整体,实现纪检监察部门和政府审计部门整体效应。

第四方面,资源共享协同机制从数据、信息、技术等方面建立协同机制,实现政府审计与纪检监察在腐败治理中的资源共享层面协同。一是在数据协作上,以被查目标的财政收入和运营管理为主体,包括了海量的财务数据和非财务数据,同时,纪检监察机关在办理案件时也会将其所查目标的各种数据作为重要参考,从而达到数据互通、相互支撑的目的,降低了重复劳动的目的。二是在情报协作上,根据各自的要求和流程,可以互相查阅彼此的一些情报材料。政府审计机关可以将年度审计工作计划和在审计工作中收到的关于党组织、党员、行政机关和公务员等纪检监察客体的举报信息,以及纪委机关也可以将收到的关于政府审计对象的举报信息。三是关于技术的协作性,政府稽核和纪检法都将使用问询法、鉴定法、分析法和报告法,要将上述两种方式进行有效的融合,使二者在方法论运用上达到协作性。此外,云计算是一种新型计算方式,已被越来越多地应用于审核协作中。一些地方和部门已经搭建起了审计云平台,借助云计算的广阔接入能力,让纪检监察

察机关与审计机关可以通过审计云平台进行技术协作。

5 结语

在当前这样一个阶段当中,中国政府的审计以及纪检监察工作有着非常多的任务,所以当前出现的一些力量不足的状况,在检查的过程当中没有办法充分地发挥审计和纪检监察的作用。所以在新的形势发展当中,特别是在全国反腐败形势日益高涨的情况下,应该进一步地推动中国政府的审计以及纪检监察之间的协同效应。只有充分发挥政府审计和纪检监察学院的联系,才能够进一步地对腐败行为进行监督,从而提高协同运作的可行性,从战略的角度推动纪检监察和政府审计之间的充分结合。

【参考文献】

- [1] 李金华. 审计是国家治理的工具[J]. 今日中国论坛, 2005(1): 3-5.
- [2] 王会金. 反腐败视角下政府审计与纪检监察协同治理研究[J]. 审计与经济研究, 2015(6): 3-10.
- [3] 刘家义. 论国家治理与国家审计[J]. 中国社会科学, 2012(6): 60-72.
- [4] 马东山. 审计“免疫系统”功能提升国家治理水平的实证检验[J]. 财会月刊, 2014(4): 85-89.
- [5] 刘学华. 政府审计与纪检监察协作机制: 问题与展望[J]. 会计之友, 2016(11): 119-120.
- [6] 马敬仁. 我国基层纪检监察审计体制改革的新探索[J]. 广州大学学报(社会科学版), 2012(8): 5-9.
- [7] 潘开灵, 白列湖. 管理协同机制研究[J]. 系统科学学报, 2006(1): 45-48.
- [8] 唐衍军, 蒋尧明. 政府审计推进腐败治理研究——基于区块链技术赋能视角[J]. 会计与经济研究, 2020, 34(4): 46-58.
- [9] 范海啸, 田富军. 政府审计与纪检监察协同运作中的冲突及应对策略[J]. 领导科学, 2020, 769(8): 16-18.
- [10] 熊磊. 政府审计与纪检监察协同运作问题探讨[J]. 财会通讯, 2016(34): 116-118.

作者简介: 林硕(1987.4-), 女, 回族, 北京, 本科, 初级工程师, 主要从事基建项目和科研项目等审计工作。

新时期水利企业思想政治工作现状及对策

马瑞

新疆水利发展投资(集团)有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]企业在发展的过程中越来越重视思想政治工作的开展,也越来越重视在团队建设中加强思想政治工作,创设思想政治服务系统和平台,水利企业也慢慢改变了工作的重心和方式,在作风建设方面有所加强,并且已经取得了比较显著的思想政治工作成就,促进了水利企业以及整个行业的长远发展。但实际上,还有许多水利企业并没有意识到开展思想政治工作的意义和价值,并且不够重视水利建设过程中的思政工作,所以,水利企业思想政治水平就需要进一步提高和加强,这样才能够取得更加显著的建设成果,从而促进水利企业稳定健康地发展。

[关键词]水利企业;思想政治工作;问题和方法

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8780

中图分类号: F270

文献标识码: A

Current Situation and Countermeasures of Ideological and Political Work in Water Conservancy Enterprises in the New Era

MA Rui

Xinjiang Water Conservancy Development Investment (Group) Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: In the process of development, enterprises are increasingly attaching importance to the implementation of ideological and political work, as well as strengthening ideological and political work in team building, creating ideological and political service systems and platforms. Water conservancy enterprises have gradually changed their focus and methods of work, strengthened their work style construction, and have achieved significant achievements in ideological and political work, promoting the long-term development of water conservancy enterprises and the entire industry. However, in fact, many water conservancy enterprises do not realize the significance and value of carrying out ideological and political work, and do not attach enough importance to ideological and political work in the process of water conservancy construction. Therefore, the ideological and political level of water conservancy enterprises needs to be further improved and strengthened in order to achieve more significant construction results and promote the stable and healthy development of water conservancy enterprises.

Keywords: water conservancy enterprises; ideological and political work; problems and methods

引言

随着社会经济和市场经济发展速度越来越快,水利行业的发展也得到了一定程度的加快,但同时也需要进行一定的改革。水资源对于人们的生活和社会发展起着至关重要的作用,因为各行各业在发展的过程中都会用到水资源,所以水资源变得越来越紧缺,并且在水利企业和相关管理部门的改革工作中,也出现了各种各样的发展问题,这些问题对于水利企业的发展来说是一种挑战,也是一种机遇,那么如何改变水利部门工作中的现状,以及如何做好水利企业的思想政治工作,这是促进整个水利行业发展的关键。

1 为什么要重视水利企业思想政治工作的开展

水利问题意义重大,不仅关系着民生,也关系着国计,甚至会对社会的经济和发展产生一定的影响。一般情况下,水利工程的工作与其他工程不同,是比较特殊的,并且特点也比较明显,比如工期持久,工作地点的地理位置比较偏僻,工人的工作量普遍偏大等。水利工程的这些特点导致在具体的管理工作中很难对工作人员进行集中的思想政治教育,所以就会出现管理人员对思想政治工作的

开展不够重视的情况,甚至有些管理人员会对思想政治工作出现躲避心理。这种情况会让水利企业的发展方向越来越偏,甚至还会对企业的经济和生育方面造成极其严重的影响,同时也不利于社会经济的发展和社会的稳定。在新时期思想政治工作在企业管理中越来越重要,尤其是水利企业,因为思想政治工作会为各项工作的进行提供一定的基础保障,提高了团队建设过程的稳定性,同时也有利于企业的人才培养计划和队伍建设过程。许多水利企业的员工在具体的工作中都会有一定的消极思想和消极行为,这些人在工作中过于注重享乐,并且也过于注重物质方面的满足,而忽略了精神层面的内容,这种情况会让企业的内部形成一种不良的风气,并且会逐渐让员工出现攀比心理,这样就会有越来越多的人不愿意努力工作而只想着不劳而获。如果企业不对这种情况进行干预,那么企业的员工在工作中的能力会慢慢地缺失,也会对工作内容和工资分配情况产生强烈的不满,从而严重地影响企业的稳定性和未来发展,所以,企业开展思想政治工作是必要的,因为只有这样才能让员工在思想上保持一定的进步性,

只有思想保持一致才能够共同地进步,也会对水滴企业的经济发展和市场竞争力产生有利的影响。

2 在思想政治工作开展的过程中出现的各种问题

2.1 优秀的管理人才相对比较缺乏

管理部门的职责和普通员工的职责是不一样的,这个岗位不需要工人具备特别专业的技术,但是却要求管理人员具有较强的管理素质和综合能力,因为在具体的管理工作中管理人员会遇到各种各样的问题。首先,管理人员需要具有一定的管理经验,只有经验足够丰富,管理人才能够在管理过程中面对各种各样突发的问题,同时,也要具有一定的沟通能力,因为员工在生活 and 工作中可能会遇到各种各样的问题,管理人员要具备一定的心理学知识和沟通技巧,这样才能够让员工在思想上具有一定的认同感。在新时代背景下,由于人们对于管理人员的要求越来越高,所以水利企业会非常缺乏优秀的管理人才。除此之外,管理人员在一定程度上并不能够给水利企业带来比较直观的经济收益,所以企业在管理人员的培训和人才引进方面缺乏一定的资金投入,甚至完全不重视引进优秀的管理人才,也就是说,企业在思想政治建设方面缺乏一定的前瞻性。甚至还有许多水利企业没有设置管理岗位,在企业发展过程中出现问题时,随便找几个员工履行管理人员的职责,这些情况都会增加在企业内部开展思想政治工作的难度,也无法让思想政治工作的开展发挥最大的作用。

2.2 管理人员的思政水平比较低

要想水利企业思想政治工作能够顺利地展开,那么管理人员的思政水平是关键,因为管理人员的思政水平在一定程度上能够直接影响团队建设的水平。在加强思想政治工作建设的过程中,管理人员的思政水平和员工的配合程度是非常重要的影响因素,所以,水利企业要把提高管理人员的思政水平作为团队建设的方向,这样才能够有效的管理员工队伍。除此之外,大多数水利企业的管理队伍老年化比较严重,管理队伍的人员分配和设置不够合理,并且岗位和工资福利较差,导致管理队伍的人员流失比较大,再加上企业不重视人才引进计划,就会导致管理团队的思政水平普遍偏低的情况出现。另一个原因是管理人员的管理方式和方法比较传统,缺乏一定的改革和创新,同时,在思想政治工作中也缺乏一定的积极主动性,这样会导致企业在员工素质提升方面出现很大的问题。

2.3 思政工作尚没有比较完善的制度规则

对于思政水平的提高以及水利企业的建设和发展,毋庸置疑的是,完善的制度规则是保证一切的前提。所以在企业内部开展思想政治工作时,必须要建立健全完善的制度和规则,用制度来保障思政工作的开展,同时,用规则规范企业员工的日常工作 and 行为规范。但实际上在完善管理的制度和规则方面,许多水利企业并没有做到,而是一直沿用企业的传统制度,却忽略了制度是否合适,企业现

在的发展情况,也就是说,目前水利企业的管理制度是比较落后的,不仅缺乏一定的改革创新性,甚至对提高企业员工思想政治水平是没有任何帮助的。由此可见,水利企业现有的思政工作管理制度会缺乏一定的科学合理性,如果不进一步地完善相关的制度和规则的话,那么思想政治工作就很难在企业内部展开。

3 水利企业开展思想政治工作的具体方法

3.1 企业要意识到开展思想政治工作的意义

要想顺利地展开思想政治工作,那么首先要得到水利企业的肯定和支持,这就要求企业必须重视思政工作的开展,并且意识到开展这项工作的真正意义和价值。工作人员的能力和思想觉悟是促进人力企业进一步发展的前提和关键,需要真正地了解企业的真实需求,帮助员工解决个人的实际问题,从思想上提高员工的思想政治水平,这样员工才能够以更好的状态投入到工作中去,从而为企业创造更大的价值和收益,这样也能够推动水利企业的进步和发展,让企业在相关的市场上获得更大的竞争力。所以,企业和相关的人员要从根本上重视思想政治工作,并且通过各种各样的途径和工具对企业员工进行一些思想政治宣传活动,及时地了解和掌握企业员工的工作状态和思想状态,这样就能够及时地发现员工在思想方面的问题,然后才能根据具体的问题满足员工的思想需求,从而及时地进行一些疏导和指引工作,让员工时刻保持好的工作状态,既有利于提升自己的工作能力,也会对水利企业的进一步发展产生有利的影响。

3.2 团队的建设还需要不断的加强

根据调查到的结果发现,大多数水利企业从事思政相关工作的人员的工作能力普遍偏低,产生这一情况的主要影响因素一是员工的年龄普遍比较大,二是缺乏一定的学习和进步热情,三是学历问题。除此之外,一些规模比较小的水利企业,由于基础条件的限制,亲爱的员工并没有经过系统的和思政相关的再培训活动,这些因素都会影响团队的建设情况。所以如果要加强团队的建设过程,那么必须要采取一定的举措对企业的员工进行相关的培训,这样才能够从根本上提高企业员工的思想政治水平。再加上国家政策的支持,企业在对员工进行培训的同时也要加强管理活动,不仅要提高员工在思政理论方面的学习能力,也要提高员工个人的综合素质水平,也就是说,不仅要重视思想政治工作,也要重视员工个人的成长以及企业未来的发展情况。除此之外,企业在招聘新员工时,要对这些人进行严格的筛选环节,要做到择优录取,也就是说可以优先录取那些思想政治水平高,并且具有一定思政工作经验的人,这样不仅为企业团队的建设引入了优秀的人才,保持了队伍建设过程的活力和创新,同时也响应了国家的政策,让员工队伍变得越来越强大。在信息化时代,思政工作人员要保持一定的学习和创新,要在能

力方面进行不断的提升,比如熟练地掌握电脑基本操作技能,应用网络技术加强自己的管理过程,并且在日常的工作中积极落实国家和企业的相关制度。

3.3 工作的方式需要根据实际情况进行改变

在国家越来越重视思想政治工作的背景下,许多水利企业内部的领导人员的思想会发生一定的变化,而思想影响着行动,所以工作的方式必然会发生一些改变。从事相关思政工作的工作人员要想真正地提高普通员工的思政水平,那么就要彻底地改变目前自己所运用的工作方式,尽量让教学和工作过程变得更加轻松愉悦,这样就能够把一些思想政治工作融入到平时的工作和交流中,员工会认为思政工作比较抽象,而改变工作方式能够改变员工对思政工作的普遍认知,同时也更容易获得员工的认同,从而让他们尝试接受并且约束自己。许多水利企业在开展思想政治工作时,往往会采取灌输式的方法,并且太过于形式表面化,一般会采取宣讲活动的形式对员工进行思想工作,这样的形式不仅会让员工觉得枯燥,也很难取得一定的思想教育效果。所以要通过改变思政工作者的工作方法来改变水利企业思想政治工作中的现状,这样能够了解到员工心里最关心的问题 and 员工的思想状态,通过引导的方式改变员工对于思想政治工作的看法。在企业内部会出现员工进步意识不强烈的情况,这种情况会让员工失去提升自己的动力和想法,为了改变这种情况,管理人员可以通过奖励和惩罚的方式提高员工工作中的积极性,让员工自觉地参与企业内部举办的思想政治活动,然后提高自己的思想觉悟,这样才会在工作中不断的提升自己的能力和综合素养。

3.4 以解决员工的实际问题为工作核心

要想做好水利企业内部的思想政治工作,需要明确的是要以服务的状态对待企业的工作人员,要让员工感受到企业对自己的重视,这样才能够促进工作人员和水利企业之间的相互信任,让工作人员真正地感受到企业提升思政水平的意义和价值。为了真实地满足工作人员的生活和工作需求,思政工作者需要在工作中以解决员工的问题为核心,要多和员工之间进行一些沟通和交流,平时增加谈话的频率,这样能够了解员工在工作过程和生活过程中的问题以及思想状况,然后对员工遇到的工作难题进行疏解和指导,从而让员工的工作过程变得更加顺利。除此之外,也要尽可能地为企业的员工创造良好的工作环境,一

个良好的工作环境能够提高员工的工作热情和效率,同时也要采取一定的举措真正地解决员工在工作过程中遇到的难题,从而为员工的工作和生活减轻一定的负担。人的一生中总会遇到一些困难,所以在员工遇到生活困难时,思政工作者要主动地去关心员工的生活情况和心理状态,在行动和思想上给他们一些温暖,并且也要对他们适当的伸出援手,有时候帮别人一把可以彻底地改变一个人。切实的关心和帮助要比简单地宣传思政知识更有效果,解决工作人员的后顾之忧,并且站在员工的角度考虑问题,这不仅会让员工在工作过程中拥有更大的动力,同时也会促进水利企业思想政治工作的顺利开展。思政工作者也要多关心员工的身体健康和心理健康,促进水利企业的精神文明建设和政治建设,在福利待遇方面,也要为企业的员工提供最基本的保障,比如五险一金等方面,这些问题是员工比较关心的,解决了员工的实际问题,那么就会在思想政治工作中取得更有效的成果。所以还是要把思想政治工作真正地做到实处,并且要以解决员工的实际生活需求为工作核心,让员工在这项工作中获得更大的精神价值。

4 结束语

水利企业各项工作的开展要以开展思想政治工作为前提,因为思想和精神是提高工作效率的关键,所以,水利企业和思政工作者都要更加重视思想政治工作。在思政工作进行的过程中,转变往常的工作方式,结合时代发展的潮流和方向改变工作的理念,也要在方法和工作重心方面进行一定的转变,除此之外,还要以解决员工的实际问题为工作核心,真正地将思政工作落到实处,提高和员工之间的交流沟通的频率,这样才能够让企业内部变得更加团结,同时,为水利企业的进一步发展提供了思想政治基础。

[参考文献]

- [1]许晨杨,郭丹.新形势下把握基层水利管理单位思想政治工作的思考——以高港水闸管理所为例[J].居舍,2020(1):186.
 - [2]刘祖国.以“三严三实”为指导加强基层水利思想政治工作的思考[J].东方企业文化,2017(23):442-443.
- 作者简介:马瑞,2014年6月毕业于新疆师范大学,所学专业:汉语言文学,当前就职单位:新疆水利发展投资(集团)有限公司,职务:集团办公室(党委办公室、董事会办公室)主管,职称级别:政工师。

新时期国有企业党务工作建设的路径创新

童晓莉

广西中烟工业有限责任公司柳州卷烟厂, 广西 柳州 545005

[摘要] 国有企业的社会责任是构建社会主义核心价值体系。公司在创造经济效益的同时, 还必须以人为本, 贯彻新发展理念, 实现公司的经济效益与社会效益最大化。国有企业的社会责任主要包括对合作方、管理参与者、生产参与者、社会受益者及其所影响的自然环境的责任。在企业内, 要承担合作方、管理参与者、生产参与者等直接利益相关者的责任, 以及社会受益者及其所影响的自然环境的责任。

[关键词] 国有企业; 党务工作; 路径创新

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8772

中图分类号: D267.1

文献标识码: A

Path Innovation of Party Affairs Construction in State owned Enterprises in the New Era

TONG Xiaoli

Liuzhou Cigarette Factory of China Tobacco Guangxi Industry Co., Ltd., Liuzhou, Guangxi, 545005, China

Abstract: The social responsibility of state-owned enterprises is to build a socialist core value system. While creating economic benefits, companies must also put people first, implement new development concepts, and maximize the economic and social benefits of the company. The social responsibility of state-owned enterprises mainly includes responsibility for partners, management participants, production participants, social beneficiaries, and the natural environment they affect. Within the enterprise, it is necessary to assume the responsibilities of direct stakeholders such as partners, management participants, and production participants, as well as the responsibilities of social beneficiaries and the natural environment they affect.

Keywords: state owned enterprises; party affairs work; path innovation

1 加强基层党务工作的重要性

1.1 党务工作的内涵

党务工作是围绕党的建设而进行的一系列具体的党内管理活动, 它作为党的建设及党的任务贯彻落实的重要组成部分、重要环节, 是至关重要, 不可缺少的。唯有坚强有力的党务工作才能使我们党永葆旺盛生命力, 才能使我们党的各项任务真正落到实处。通常情况下, 党的组织工作、宣传工作、纪律检查工作、统一战线工作等各项内部的事务性和业务性工作统称为党务工作。

1.2 加强基层党务工作的重要意义

基层党务工作是企业健康发展的基础, 是企业党务工作核心, 它能帮助企业培养高素质的党务工作人员, 能推动基层党组织的进步发展, 能促进企业健康长久地发展, 一定程度上能大力推动社会经济的发展。国有企业的基层是各种问题和矛盾最为聚集、凸显的地方, 但它恰恰又是党的工作最深厚的主体。尤其是当下国有企业正处于深化供给侧结构性改革、推动经济高质量发展的关键时期, 更需要把基层党务工作作为关键来抓。

基层党务工作是认真落实党务工作主体责任, 推动全面从严治党向基层延伸的重要途径。基层党务工作是落实全面从严治党的“牛鼻子”, 只有抓好基层党务工作才能从根本上贯彻落实全面从严治党新要求, 从而不断将其向

纵深推进。

基层党务工作是持续深化党务引领、增强党组织政治功能和组织力的关键所在。唯有不断拓展新时代基层党务工作的新思路、新途径、新方法, 创新基层党务工作, 才能从根本上解决党务工作中面临的新情况及新问题, 才能提高党的建设质量。

基层党务工作是提高工作效率、提升企业服务管理水平, 促进企业良好可持续发展、服务经济社会发展的重要途径。

2 企业党务工作现状

2.1 重视不足

对于企业的发展来说, 党务工作有着极为重要的作用。然而就当前的基本情况来看, 国有企业并不重视党务工作, 且很多时候将其置于边缘地位。具体来看, 一方面, 企业党务工作的理念还比较落后, 未能与时代的发展相协调, 相关工作的实效性明显不足。与此同时, 相关工作人员也不关注党务工作, 企业的生产经营更为关注经济效益的提升, 因此往往将党务工作置于一边或是根本置之不理。另一方面, 尽管一些企业在经营管理的过程中认识到了党务工作的重要性, 但其实际性的工作开展并未达到既定的要求, 且不能推进党务工作与企业经济效益之间的联合, 这样就造成企业的党务工作始终不能与企业的发展保持协

调。会出现这样的情况，主要因素在于企业对党务工作并未形成正确的意识，且并不重视党务工作，多是通过传统的理念进行相关工作的布置，因此也就无法使党务工作发挥出应有的效力，企业的发展很多时候也处于被动的地位。

2.2 团队经验不足

首先，因企业对党务工作关注度不高，进而使得企业在团队建设上并不重视，所配置的人员在专业技能和综合素质方面往往水平不高，因此也就难以稳定推进党务工作。加之其中一些工作人员并未认识到党务工作的重要性，工作态度和理念等都有很大的问题，因此就造成党务工作的效率一直比较低，其实质性作用并未体现出来。其次，一些工作人员所采用的党务工作模式比较落后，工作理念也比较陈旧，在具体工作过程中也不会灵活变通，且不能立足于实际进行相关工作的有效安排。与此同时，员工之间的沟通也比较闭塞，对企业发展资料的收集和整理存在时效和质量的问题。更为重要的是，党务工作的群众基础极为薄弱，因此给实际性的工作推进造成了很大阻碍。出现这些情况既是对资源的一种浪费，也不利于企业员工凝聚力和向心力的提高，同时还会影响企业的发展。

2.3 管理制度不够完善

国有企业陈旧的党务工作建设管理模式是无法主动适应当今时代的发展与要求的，只有不断地创新与改变，才能让党务工作建设适应当今日益变化的时代。国有企业传统的管理制度没有将责任与任务准确而全面地落实到每一位党员身上，这就让事务分工不够清晰，做事不够准确。每一个人都想减轻自己身上的担子，撇清自己身上的责任，所以在真正实施工作时会产生很多不良因素，使得工作难以进行。

3 新时期国有企业党务工作建设的路径创新

3.1 思想创新，提倡与时俱进

当前，想要做好新党务工作，就应当积极去适应当今时代的新发展，不断解放思想，更新党务工作思想和理念，做到更新创造，与时俱进，而不能闭门造车，一味地墨守成规，要冲破原有的思维，不断扬帆起航，找到企业党务工作中新的目标和方向。

多元化文化相结合。第一，新时代的社会文化和党内文化的融合有利于国有企业党务建设工作的顺利开展。在对党员干部进行相关的业务知识学习培训的同时，党内文化的学习与培训是重点，社会文化也应得到重视，比如党员干部的综合素质和自身修养等。国有企业党务工作人员数量增加，党务干部队伍的整体质量也应该随之提高。第二，开拓国有企业党务干部教育的新途径，如音视频课程、有声读物、短视频等新媒体。安排党务干部定期与各个经管人员交流谈话，以实现互帮互助，以相互提问的方式来加强对知识的理解和记忆。这些形式的考核锻炼，可以加强党员干部思想与能力方面的培养，使党务干部以良好的

状态适应社会主义市场经济发展的需要，也可以使得他们在企业的生产经营过程中充分发挥出思想引领作用，使得国有企业健康平稳地发展。

3.2 制度创新，做到有据可依

制度建设是国有企业党务工作的重中之重。法律都是与时俱进的，党务制度亦是如此。国有企业往往成立时间较长，制度建立较早，党务制度也较为陈旧，这往往使得党务工作产生闭门造车的不良现象。党务工作另一个重要的举措就是创新制度，与时俱进地更新制度，甚至摒弃那些不符合新时代中国发展需求的党务制度。

创新制度相对于其他创新显得更加严谨，因为制度一旦确立关乎整个党务工作的节奏与基调，所以在党务制度改革时需要做到有依有据，只有在案例与事件前，制度才能展现出它的优点与缺点。在党务制度改革创新时，要紧紧围绕坚持党的领导这一中心，在公司工作中全面发挥党组织的组织领导职能，不断形成公司党组织与职工组织之间密切联系的状态，形成良性的工作机制。思想上，国有企业党务工作要牢固树立为人民谋利益、执政为民的原则，坚持不懈、执政服务、立党为公，全心全意办好企业党务工作。建立健全党务例会讨论制度、党员干部联系制度和调查研究制度，党务管理要实行党委书记负总责，班子成员抓具体，层层抓落实的工作机制。切实可行，有针对性和可操作性，是各项党务工作制度建立需要首先考虑的问题。

3.3 机制保障，多措并举持续推进复合型党务干部队伍建设

(1) 明确任职标准，把好“入口关”

在完善党务干部队伍岗位序列的基础之上，建立分类分层分级的党务干部任职资格体系，为党务干部队伍建设提供标准依据，从根本上扭转“党务工作谁都能干”的思想，提高“入口”门槛，选优配强党务干部队伍。

(2) 坚持分工协作，把好“培育关”

明确国有企业党校、干部管理部门、业务部门等在党务干部队伍建设中的定位，协同推进党务干部的培养和使用。建立“基层党员分类管理、基层管理者平行交流、中层以上管理者‘之’字型成长”的复合型干部培养发展路径。注重多岗位培养锻炼，推动挂职和轮岗交流锻炼，进行训战结合，边训边战。

(3) 完善考核机制，把好“管理关”。

进一步加强对党务干部的考核评价，设立“考核评价”硬指标，进一步完善党务KPI考核评价体系。对于兼职党务干部的年度绩效考核，建议执行“两张表”，经营业绩和党务业绩分别考核，综合评定。对考核不称职或难以履行岗位职责的党务干部，作出诫勉或调整岗位，真正做到“能上能下、能进能出”。

(4) 健全轮岗机制，把好“使用关”

一是建立并落实干部交流轮岗机制，坚持把党务工作

岗位作为锻炼培养干部的重要岗位,形成专职党务干部从业务部门来、到业务部门去的良性循环。二是激发制度“活力”,切实把党务干部与业务干部的双向交流纳入干部交流的整体规划,使交流轮岗常态化规范化,解决党务干部交流难,“出口”不畅的问题,激励党务干部主动作为,奋发有为。三是营造“活跃”氛围。相关部门要定期调研轮岗需求,公开空缺岗位,拓宽交流渠道,打造公开透明的双向交流平台,营造鼓励交流、争先交流的氛围。

3.4 创新党务工作方法

国有企业在开展基层党务工作中,要不断拓展党务工作思路、丰富党务工作内容、创新党务工作方法、灵活党务工作形式,找准党务工作为中心业务服务、为经济建设服务、为工作对象服务的结合点。把先进的信息技术、网络技术、多媒体平台等引入到日常工作中,为党务工作服务,如将党务学习、组织生活、“三会一课”等与互联网相结合,打破传统看书读报的学习方式,形成常态化学习状态。基层党务工作内容应与时代发展要求相吻合,与基层职工实际生活紧密相连,避免工作内容的形式化、抽象化、空泛化,如举办形式多样、职工群众喜闻乐见的文体赛事等,把党务工作融入日常、抓在经常。

3.5 以绿色发展理念优化国企政治生态

绿水青山就是金山银山,自然生态问题,暴露出的却是政治生态问题。对于国有企业而言,绿水青山不仅是健康的自然生态,也是风清气正的绿色政治生态。党的二十大报告指出,要坚持“不敢腐、不能腐、不想腐”一体推进,同时发力、同向发力、综合发力。构建绿色健康的政治生态,必须一体推进“三不腐”体制机制建设。

(1) 坚持正风肃纪,强化“不敢腐”的震慑。

一体推进“三不腐”,“不敢腐”是基础。国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础,承担着国家经济建设的重任,经济领域极易滋生腐败。国企纪检监察机构必须坚持无禁区、全覆盖、零容忍;坚持重遏制、强高压、长震慑;坚持有案必查、有错必纠,持续保持反腐败的高压态势,促使国企党员干部时刻保持对规矩纪律的敬畏之心,这是实现反腐败的前提。

(2) 坚持完善制度,扎牢“不能腐”的笼子。

完善的制度体系是反腐败工作的关键,是净化政治生态的保障。国有企业制度体系建设,一方面,应严格落实党内各项法规,完善组织建设、党内民主、纪律监督等党内制度,加强对党员干部的政治约束;另一方面,要加强管理制度建设,完善内部控制体系,加强对党员干部的管理约束,用现代化的管理体系推动党的建设,真正做到在

企业的日常管理中把权力“关进笼子里”。

(3) 坚持思想教育,提升“不想腐”的自觉。

“不想腐”是一体推进“不敢腐、不能腐、不想腐”的根本,只有解决好世界观、人生观、价值观这个“总开关”问题,才能逐步实现从“不敢腐”“不能腐”向“不想腐”的境界升华。国有企业党风廉政建设和反腐败工作,核心是思想教育。应通过党委中心组学习、“三会一课”等形式,加强对党员干部的日常教育,常态化开展党的优良传统和党性党风党纪教育;通过警示教育深刻剖析典型案例,开展廉洁文化建设,以良好的企业文化氛围提升廉洁从业意识,从根本上杜绝腐败。

4 结论

学之愈深、知之愈明、行之愈笃。行而不辍,未来可期。落实并加强国有企业党务工作是根本、是关键,具有极高的现实价值。而一支坚强有力的党务工作队伍是加强党的执政能力建设的根本保证,亦是国有企业焕发新活力不可或缺的中坚力量。新形势下的党务工作开展有很多机遇,但是也面临着一定的挑战,对于作为国有企业党务工作的人才和智力支撑的新时代基层党务工作者来说,要时刻保持政治上的坚定和敏锐,全面了解社会的发展变化、时事政策,要紧跟企业的发展战略部署安排,围绕企业生产经营中心工作,学习工作化、工作学习化,不断完善提高自身的党务工作水平和能力、丰富自身的思想政治理论,真正发挥其凝心聚力的强大作用;要增强自身的责任感和使命感,时刻保持“赶考”状态,不懈奋斗,勇于创新,方能做好基层党务各项工作,成为一名合格的党务工作者,方能站在企业更宽广的施展才华的舞台。

【参考文献】

- [1]信莎. 电力企业党务思想政治工作的实践研究[J]. 活力, 2021(22): 101-102.
 - [2]武杰. 新时期国有企业党务工作新路径的思考[J]. 现代企业, 2021(11): 56-57.
 - [3]冯国伟. 企业基层党务工作标准化建设的意义与思考[J]. 现代企业, 2021(11): 26-27.
 - [4]刘增强. 新时代国企青年党务人员培养路径[J]. 通信企业管理, 2021(9): 128-129.
 - [5]李小英. 浅析国有企业党务人才建设的途径[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2020(5): 36-37.
- 作者简介: 童晓莉(1987.9-), 毕业院校: 郑州轻工业学院, 所学专业: 过程装备与控制工程, 当前工作单位: 广西中烟工业有限责任公司柳州卷烟厂, 职务: 科员, 职称级别: 助理政工师。

新常态下党建引领工会工作发展浅析

郭小玉

中核集团新华发电新疆新华阿克苏事业部，新疆 阿克苏 843000

[摘要] 随着经济社会发展和市场竞争加剧，工会作为职工群众的代表和维权机构，承担着越来越重要的角色。同时，在新常态下，党建工作的重要性也日益凸显。因此，如何充分发挥党建引领作用，提升工会组织的凝聚力和服务水平，已成为当前工会工作的重要课题。文章旨在探讨党建在工会工作中的作用和党建引领工会工作的措施，为工会组织的发展提供借鉴和思路。

[关键词] 新常态；党建；工会工作；引领；措施

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8767

中图分类号: D26

文献标识码: A

Analysis of the Party Building Leading the Development of Trade Union Work under the New Normal

GUO Xiaoyu

Xinjiang Xinhua Aksu Business Unit of China Nuclear Group Xinhua Power Generation, Aksu, Xinjiang, 843000, China

Abstract: With the development of economy and society and the intensification of market competition, trade unions, as the representatives and rights protection organizations of workers and staff, are playing an increasingly important role. At the same time, under the new normal, the importance of Party building is also increasingly prominent. Therefore, how to give full play to the leading role of Party building and improve the cohesion and service level of trade union organizations has become an important topic of current trade union work. The article aims to explore the role of Party building in trade union work and the measures taken by Party building to guide trade union work, providing reference and ideas for the development of trade union organizations.

Key words: new normal; Party building; trade union work; guiding; measures

引言

工会是维护职工权益的组织，而党建则是加强组织建设和思想政治教育的重要手段。在新时代下，党建引领工会工作已经成为一种趋势。通过党建引领，可以更好地提升工会组织的凝聚力，加强工会干部的思想教育，推进职工群众的思想教育，引导职工积极参与工会组织活动，深化工会组织的服务职能等。本文将从多个方面，探讨党建在工会工作中的作用，并提出相应的党建引领工会工作的措施。

1 党建在工会工作中的作用

1.1 提升工会组织的凝聚力

工会作为职工利益维护的组织，其组织建设和发展离不开党的领导和支持。党建在工会工作中的作用是不可忽视的。其中，提升工会组织的凝聚力是其重要作用之一。首先，党建可以为工会组织提供强有力的组织保障。党建的基本原则和组织制度，为工会组织提供了一套行之有效的组织管理模式。党员在参与工会组织建设和发展中，可以发挥示范引领作用，引导职工积极参与工会活动，提高职工的组织意识和自觉性，从而增强工会组织的凝聚力^[1]。其次，党建可以为工会组织提供优秀的干部资源。党员是工会干部的重要来源，党员具有思想上的先进性和组织上的纪律性，能够更好地承担工会干部的职责和使命，发挥工会组织的作用。党员干部通过工作实践和组织学习，能

够不断提高自身素质和能力水平，为工会组织的发展提供强有力的支撑和保障。再次，党建可以为工会组织提供广阔的发展空间。党的领导下，工会组织在广泛吸收职工群众的积极参与和支持下，不断拓展组织的服务范围和工作内容，为职工的利益维护和社会的稳定和谐作出了重要贡献。党建可以为工会组织提供长远的发展战略和指导思想，促进工会组织的健康稳定发展，增强工会组织的凝聚力和向心力。最后，党建可以为工会组织提供先进的思想文化。党员具有较高的思想文化素养，能够为工会组织提供先进的思想文化支持。党员可以通过学习党的理论和政策，不断提升自身的思想境界和政治觉悟，引导工会组织始终坚持正确的政治方向，发挥工会组织的优势和特点，增强工会组织的凝聚力。

1.2 加强工会干部的思想教育

加强工会干部的思想教育，可以从以下几个方面入手。首先，建立健全干部思想教育制度。工会组织应制定出一系列完整的干部思想教育制度，明确干部培训、考核、奖惩等方面的具体规定，以保障工会干部思想教育工作的有效开展。其次，组织针对性的培训和学习。工会组织应根据不同干部的实际情况和工作需要，开展相应的培训和学习活动。通过定期组织专业知识和业务技能培训，提高干部的专业素养和工作能力，同时也可以加强干部的思想教育。第三，开展政治思想教育。政治思想教育是工会干部

思想教育中的重要部分。可以通过学习党的基本理论、党史、纲领等内容，使干部在思想上更加认同党的领导，坚定信仰，树立正确的政治方向，同时也可以增强干部的使命感和责任感。第四，加强干部的业务素质培养。干部的业务素质是干部能否胜任工作的重要因素，因此在干部思想教育中也要注重业务素质培养^[2]。可以通过实际工作经验的积累、培训学习、交流研讨等方式，提高干部的专业知识和业务技能，使干部能够更好地开展工作。最后，要营造良好的思想氛围。工会组织要营造良好的思想氛围，鼓励干部之间相互交流、分享工作心得和经验，形成开放、包容、进步的工作氛围，从而增强干部的思想教育效果。总之，加强工会干部的思想教育，是工会组织的必然要求，也是提升工会组织凝聚力和战斗力的关键所在。

1.3 推进职工群众的思想政治教育

推进职工群众的思想政治教育是工会工作中非常重要的一项工作，通过这一工作，可以增强职工的思想觉悟、政治素质和组织观念，同时也可以促进工会组织的凝聚力和战斗力。如何有效地推进职工群众的思想政治教育呢？首先，工会组织需要加强理论宣传教育。理论宣传教育是思想政治教育的重要组成部分。工会组织可以通过各种媒体手段，向职工群众宣传党的方针政策和基本理论，深入阐述社会主义核心价值观和中国特色社会主义道路，引导职工群众树立正确的世界观、人生观和价值观。其次，工会组织需要注重职工群众实际需求。职工群众的实际需求是思想政治教育的重要出发点和落脚点。工会组织应该深入了解职工群众的实际需求，通过调研、座谈等方式，了解职工群众的热点难点问题，为职工群众提供更为精准、实用的思想政治教育。建立职工群众教育体系是思想政治教育的重要保障和支撑^[3]。工会组织应该制定出一系列完整的职工群众教育规划和方案，明确各类教育活动的形式、内容、对象和方法，充分发挥工会教育培训基地作用。第四，工会组织需要组织多种形式的教育活动。多种形式的教育活动可以使职工群众在参与活动的同时，得到更为全面、系统的思想政治教育。工会组织可以通过召开讲座、主题班会、文艺汇演等形式，向职工群众传递正能量，增强职工的思想觉悟和自我管理能力。

2 党建引领工会工作的措施

2.1 制定党建工作规划，落实党建工作责任制

党建工作是工会工作的重要组成部分，党组织是工会组织的指导核心。制定党建工作规划，落实党建工作责任制，是实施党建引领工会工作的重要措施。首先，制定党建工作规划。党建工作规划是党建工作的纲领性文件，是指导党建工作的基本依据。工会组织应当按照党组织的要求，结合自身工作实际，制定党建工作规划，明确党建工作的目标、任务、措施和责任分工等方面的内容。制定党建工作规划的同时，还应该明确工会组织在党建工作中的

具体职责，制定相应的考核办法和奖惩措施，为党建工作的落实提供有力保障。其次，落实党建工作责任制。落实党建工作责任制是实现党建引领工会工作的基础和关键。工会组织应当按照党建工作规划，明确党建工作的责任主体和责任范围，建立健全工作台账，确保党建工作的全面、有序、有效开展。同时，还应该建立健全考核机制，加强对党建工作的监督和评估，及时发现和解决工作中存在的问题，推动党建工作向纵深发展。第三，强化党建工作的宣传教育。宣传教育是实施党建引领工会工作的重要手段。工会组织应该通过各种媒体手段，广泛宣传党的方针政策和党建工作的重要意义，强调党建工作对于工会工作的引领作用，提高工会干部和职工群众的党性觉悟和责任意识，增强工会组织的凝聚力和战斗力。

2.2 积极开展党员志愿服务活动

党员志愿服务是一项重要的社会公益活动，也是党建引领工会工作的重要措施之一。在工会组织中，积极开展党员志愿服务活动，能够增强工会组织的凝聚力和向心力，提高党员的组织观念和责任意识，同时也可以为职工群众提供各种形式的服务和帮助，为职工群众的利益发声。首先，开展党员志愿服务能够加强党员的组织观念和责任意识。在参与志愿服务活动的过程中，党员能够切实感受到党组织对于职工群众的关心和支持，同时也能够深入了解职工群众的真实诉求、实际困难和需要解决的问题，从而更加深刻地认识到作为党员的责任和使命。例如，在疫情期间，许多地方的党员志愿者积极参与社区防控工作，为疫情防控作出了重要贡献。其次，开展党员志愿服务可以为职工群众提供形式多样的服务和帮助。在工会组织的指导下，党员志愿者可以开展多种形式的志愿服务活动，如义务献血、义务扫街、志愿植树等，还可以开展各种形式的咨询服务和法律援助，为职工群众提供必要的帮助和支持。例如，在一些城市的工会组织中，党员志愿者组织开展了关爱老人、关爱留守儿童等活动，为弱势群体提供关注和关爱。开展党员志愿服务能够增强工会组织的凝聚力和向心力。在志愿服务活动中，党员志愿者可以结成团队，共同完成志愿服务任务，同时也能够增进彼此之间的感情和信任，形成相互支持、团结奋斗的党建引领工会组织。综上所述，开展党员志愿服务活动是党建引领工会工作的一项重要措施。通过开展志愿服务活动，可以提高党员的组织观念和责任意识，为职工群众提供各种形式的服务和帮助，增强职工群众的归属感和凝聚力，并为职工群众的利益发声。因此，工会组织应该积极推动党员志愿服务活动的开展，不断提升工会组织的服务水平和影响力，为职工群众创造更好的工作和生活环境。

2.3 加强党员队伍建设，提升党员素质

党员队伍建设是党建引领工会工作的重要措施之一，也是党的建设的基础性工作之一。在工会工作中，党员队

伍建设具有重要意义。党员队伍建设旨在提高党员的素质和能力,增强党员的责任意识和使命感,促进党员队伍的凝聚力和向心力,从而更好地发挥党员的模范带头作用,推动工会组织的建设和发展。要加强党员队伍建设,需要重视党员的教育培训。工会组织应该加强对党员的思想政治教育和业务培训,提高党员的政治素质和业务水平。这包括组织党员学习党的理论和路线方针政策,加强党性教育,培养党员的优良品德和行为习惯,以及开展各种形式的业务培训和技能提升。其次,要建立健全党组织和党员管理制度。工会组织应该建立健全党组织和党员管理制度,落实党员的权利和义务,规范党员的行为和组织生活。这包括建立健全党员考核评价制度,完善党员发展、组织生活、民主管理等各方面的党建制度。第三,要加强党员的交流和沟通。党组织要引导工会组织加强党员和工会会员之间的交流和沟通,组织开展集中学习、交流心得和体会、专题研讨、专题座谈等,增强党员与群众之间的相互理解和信任,形成良好的团队合作精神。最后,要加强党员的服务意识。工会组织应该加强对党员的服务意识教育,引导党员团结带领广大职工群众树立服务的宗旨意识,积极为职工群众服务,做到身体力行,为职工群众的利益发声。

2.4 推进工会组织改革创新,强化党建引领作用

推进工会组织改革创新,强化党建引领作用是为了更好地适应时代发展要求,推进工会组织的发展和提高工会服务水平。党建工作在工会组织改革创新中起到了积极的引领和支撑作用,要踔厉创新党带工团的模式,更要发挥工会组织桥梁纽带作用对党组织先进性的促进作用。首先,推进工会组织机构的改革是一项重要的任务。随着经济和社会的快速发展,工会组织也需要适应新的变化和发展趋势。可以通过对工会组织的机构设置和职责划分进行改革,建立更加科学、有效的组织架构。例如,可以建立职工代表大会、工会委员会等工会组织形式,更好地发挥职工群众的代表作用,推进工会工作的深入开展。其次,创新工会服务模式也是推进工会组织改革创新的关键。工会组织的主要职责是为职工群众谋取利益和权益,因此在工会服务

方面也需要进行创新。可以通过建立多种服务渠道和方式,满足不同职工群众的需求。例如,可以开展线上线下相结合的服务活动,通过移动端应用程序和互联网等新技术手段,提供更加便捷、高效的服务,满足职工群众日益增长的多元化需求。第三,加强工会干部队伍建设也是工会组织改革创新的重要内容。工会干部是工会组织的骨干力量,必须具备一定的素质和能力才能更好地开展工作。可以通过加强干部培训和交流,提高干部的业务素质和管理能力。同时,也要注重干部队伍的年轻化和专业化建设,更好地适应新时代的工作需求。

最后,党建工作是推进工会组织改革创新的重要支撑和引领。工会组织要深入贯彻落实党的各项方针政策和工作要求,加强党建工作的引领和支撑作用。可以通过制定党建工作规划、落实党建工作责任制、积极开展党员志愿服务活动和加强党员队伍建设等措施,不断提升党建工作的水平和工会组织的凝聚力和影响力。

3 结语

党建引领工会工作的作用不断凸显,可以更好地推动工会组织建设和职工权益保护工作的不断提升。本文提出的党建引领工会工作的措施,包括制定党建工作规划、定期开展党建主题教育活动、积极开展党员志愿服务活动、加强党员队伍建设、推进工会组织改革创新等,为推动党建引领工会工作提供了有力的支撑和保障。

【参考文献】

- [1]李文敏. 新时代下党建引领工会工作的实践与思考[J]. 中国工人, 2021(12): 52-53.
 - [2]王燕妮. 基于工会组织的党建引领实践探析[J]. 社会综合研究, 2020(5): 85-86.
 - [3]韩冰. 党建引领助推工会工作新局面[J]. 国企, 2021(10): 58-61.
- 作者简介: 郭小玉(1987.7-), 毕业院校: 新疆石河子大学, 所学专业: 广播电视新闻专业, 当前就职单位名称: 中核集团新华发电新疆新华阿克苏事业部, 职务: 副经理, 职称级别: 中级政工师。

物业管理服务收费改革中的问题与对策

安光亚

兵团第十二师房产管理局, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着城市化进程的加速和住宅小区的不断增多,物业管理服务收费改革已成为当前的热点话题。然而,在改革过程中,仍存在着一些问题和挑战。其中包括收费标准不透明、不公平、基础不清晰、服务不完善、政策不合理等问题,这些都是影响物业管理服务收费改革的重要因素。为了解决这些问题和挑战,需要加强政策制定和监管,完善收费标准和政策,推广信息化建设和市场竞争机制,提高物业公司的管理能力和服务质量。同时,通过深入分析深圳、北京、上海、广州、成都等城市的物业管理服务收费改革案例,可以发现这些城市在改革中采取的不同措施和策略,可以为其他城市提供借鉴和参考。综上所述,物业管理服务收费改革是社会治理体系现代化的重要组成部分,需要各方共同努力,才能够实现公正、透明、规范的收费制度,为居民提供更好的物业管理服务。

[关键词]物业管理; 服务改革; 问题对策

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8786

中图分类号: F293.33

文献标识码: A

Problems and Countermeasures in the Reform of Property Management Service Fees

AN Guangya

Property Management Bureau of the 12th Division of Xinjiang production and Construction Corps, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the acceleration of urbanization and the continuous increase of residential communities, the reform of property management service fees has become a current hot topic. However, there are still some problems and challenges in the reform process. These include issues such as opaque charging standards, unfairness, unclear foundation, imperfect services, and unreasonable policies, which are important factors affecting the reform of property management service fees. In order to address these issues and challenges, it is necessary to strengthen policy formulation and regulation, improve fee standards and policies, promote information technology construction and market competition mechanisms, and improve the management ability and service quality of property management companies. At the same time, through in-depth analysis of property management service fee reform cases in cities such as Shenzhen, Beijing, Shanghai, Guangzhou, and Chengdu, it can be found that these cities have adopted different measures and strategies in the reform, which can provide reference and reference for other cities. In summary, the reform of property management service fees is an important component of the modernization of the social governance system, and requires joint efforts from all parties to achieve a fair, transparent, and standardized fee system and provide better property management services for residents.

Keywords: property management; service reform; problems and countermeasures

引言

物业管理服务收费改革一直是社会关注的焦点,也是城市治理体系现代化的重要组成部分。在中国的城市化进程中,物业管理服务在保障市民居住安全和提高生活质量方面发挥了重要作用。然而,物业管理服务收费制度在实践中也暴露出一些问题和缺陷,如收费标准不透明、不公平,服务不规范等。这些问题不仅影响了物业服务企业的形象和口碑,也损害了市民的权益和利益。因此,推进物业管理服务收费改革已成为当前城市治理的重要议题之一。

本文将围绕物业管理服务收费改革的问题和对策,从背景和现状、改革中的问题、对策和措施、案例分析等四个角度展开阐述。首先,介绍物业管理服务的作用和意义以及物业管理服务收费改革的背景和现状。其次,分析当前物业管理服务收费改革中存在的问题,包括收费标准的

不透明性、不公平性、基础不清晰性、服务不完善性、政策不合理性等。接着,提出一些对策和措施,包括加强政策制定和监管、完善收费标准和政策、推广信息化建设和市场竞争机制、强化物业公司的管理和培训等。最后,通过分析深圳、北京、上海、广州、成都等城市的物业管理服务收费改革案例,总结出一些经验和启示,为其他城市提供参考和借鉴。

综上所述,物业管理服务收费改革是一项关乎广大市民切身利益的重要任务,需要政府、企业和市民共同参与,建立健全的收费制度和服务体系,为市民提供更加规范、透明、高效的物业管理服务。

1 背景和现状

随着城市化进程的加速和房地产市场的快速发展,物业管理服务在保障市民居住安全和提高生活质量方面越

来越重要。物业管理服务不仅是城市基础设施建设和运营的重要组成部分，也是市民对城市居住环境满意度的重要评价指标。然而，在现实中，物业管理服务收费制度存在一些问题和缺陷，这些问题不仅影响了物业服务企业的形象和口碑，也损害了市民的权益和利益。

目前，我国物业管理服务收费主要采用以建筑面积为基础的费用计算方式。但是，由于物业管理服务内容和标准的差异，导致收费标准的不透明和不公平，让人难以理解和接受。同时，由于缺乏统一的收费标准和监管，一些物业服务企业乘机涨价，导致消费者的不满和抵触情绪增加。此外，一些物业服务企业还存在服务不规范、管理不严格等问题，导致物业管理服务的质量和效率不高。

为了解决这些问题，推进物业管理服务收费改革已成为当前城市治理的重要议题之一。在全国范围内，一些城市已经开始尝试推进物业管理服务收费改革，以提高收费标准的透明度、公平性和规范性，促进物业服务企业的提质增效，保障市民的权益和利益。

2 改革中的问题

物业管理服务收费改革是一个复杂的系统工程，涉及多个层面和方面。在推进改革的过程中，需要充分考虑各种问题和风险，制定科学合理的改革方案，保障市民的合法权益和利益。

问题一：收费标准不统一

案例：某小区中，不同物业公司收取的物业管理费用存在较大差异，而且收费标准不明确，导致业主对费用不满意，难以监督和管理物业公司的行为。

对策：政府应制定统一的物业管理服务收费标准，并公开透明化，明确服务内容和质量，便于业主选择物业公司，并建立收费标准的评审和监督机制，确保各物业公司实行合理收费。

问题二：收费周期不明确

案例：某小区物业公司收取的物业管理费用周期过长，而且没有明确的收费流程，导致业主对费用不清楚，难以掌握物业管理费用的支出情况。

对策：政府应规范物业管理服务收费周期，建立明确的收费周期制度，加快收费周期，降低业主物业费用压力，建立收费周期的监督机制，加强收费周期的执行力度。

问题三：收费透明度不高

案例：某小区物业公司收取的物业管理费用的具体项目和费用不透明，导致业主对物业公司的收费行为存在怀疑和不信任。

对策：政府应加强物业管理服务收费的公开和透明度，公开各项服务内容和收费标准，并建立公示和投诉制度，允许业主监督和检举物业公司的不正当行为，提高业主的满意度。

问题四：物业公司管理能力不足

案例：某小区物业公司管理能力不足，导致物业服务质量较差，难以满足业主的需求和期望。

对策：政府应推广信息化建设和市场竞争机制，提高物业管理公司的管理能力和服务质量。同时，政府应该制定合理的管理标准和要求，建立评估和考核机制，确保物业管理公司的服务质量得到提高。

小结：（1）收费标准的不透明性是物业管理服务收费改革中的一个重要问题。当前，许多物业服务企业的收费标准不够明晰和透明，难以让消费者理解和接受。一方面，物业服务企业的收费标准普遍采用“一房一价”或者“按建筑面积计算”的方式，缺乏合理的科学依据和标准。另一方面，物业服务企业的收费标准往往包含一些模糊不清的项目和费用，如“杂费”“管理费”等，让消费者难以理解和接受。

（2）收费标准的不公平性也是物业管理服务收费改革中的一个重要问题。由于物业服务企业的规模和服务水平不同，导致收费标准存在一定的差异和不公平性。一些规模较小的物业服务企业由于服务水平和水平不足，导致其收费标准偏低，难以保证服务质量。而一些规模较大的物业服务企业则由于品牌效应和服务水平的提高，其收费标准偏高，对于中低收入群体来说可能会造成一定的经济负担^[1]。

（3）收费基础的不清晰性是物业管理服务收费改革中的另一个重要问题。由于物业管理服务内容和标准的差异，导致收费基础的不清晰性，难以让消费者理解和接受。一方面，物业服务企业的服务内容和标准存在差异，导致消费者难以判断服务是否符合自己的需求和要求。另一方面，物业服务企业的收费基础普遍采用建筑面积，而忽略了其他因素，如楼层、房型、朝向等因素的影响，导致收费不合理和不公平。

（4）收费服务的不完善性也是物业管理服务收费改革中的一个问题。当前，许多物业服务企业的服务质量和水平存在不足之处，需要进一步提高和改进。一方面，物业服务企业的服务范围和内容不够完善和全面，往往只注重日常保洁和基本维修等方面，忽略了其他服务领域的需求和要求。另一方面，物业服务企业的服务质量和水平不够稳定和可靠，存在时好时坏的情况，给消费者带来一定的不便和困扰。

（5）收费政策的不合理性也是物业管理服务收费改革中的一个重要问题。当前，一些物业服务企业的收费政策存在不合理的情况，如违规乱收费、滥收费、捆绑销售等问题。这些问题不仅损害了消费者的利益和权益，也影响了物业服务企业的信誉和声誉。

针对上述问题，应采取一系列措施和对策。首先，应

加强监管和监察,严格把关收费标准和收费政策,避免乱收费和违规收费的情况发生。其次,应建立透明和公正的收费机制和标准,使消费者能够理解和接受物业服务企业的收费标准和政策。同时,还应积极推广和宣传优质的物业服务企业,促进行业规范化和标准化的发展。除此之外,还可以通过政策引导和市场竞争等方式,加强物业服务企业的自律和自我约束,提高服务质量和水平。同时,还应加强消费者教育和培训,提高消费者的法律意识和维权意识,保护消费者的合法权益和利益。

综上所述,物业管理服务收费改革是一个长期和复杂的过程,需要各方共同努力,建立和完善合理的机制和制度,保障消费者的合法权益和利益,促进物业服务企业的良性发展和行业的规范化和标准化。

3 对策和措施

在面对物业管理服务收费改革中存在的问题时,我们需要采取一系列对策和措施,以保障消费者的权益,提高物业服务企业的服务质量和水平,促进行业规范化和标准化的发展。

第一,加强政策制定和监管。政府部门应制定更加明确、合理和公正的物业服务收费标准和政策,规范收费行为。同时,应建立监管机制,加强对物业服务企业的监督和管理,对违规收费行为进行严厉打击,保障消费者的权益。

第二,完善收费标准和政策。在收费标准方面,应根据不同类型的物业项目和不同的服务内容,制定差异化的收费标准,以体现公平和合理。在收费政策方面,应避免违规乱收费、滥收费、捆绑销售等问题,建立透明和公正的收费机制和标准,使消费者能够理解和接受物业服务企业的收费标准和政策。

第三,推广信息化建设和数据共享。应大力推广物业管理服务的信息化建设和数据共享,加强物业服务企业与消费者之间的信息沟通和交流,提高服务质量和效率。通过信息化手段,消费者可以随时随地查询和了解物业服务企业的服务内容和收费标准,避免信息不对称和不透明的情况发生^[2]。

第四,引入市场竞争机制是解决物业服务收费不合理问题的重要途径之一。通过引入竞争机制,物业服务公司将在市场竞争中追求更好的服务质量和更合理的价格,而业主则可以更自由地选择物业服务公司,从而推动整个行业的改善。为了引入竞争机制,可以采取以下措施:

(1) 建立物业服务公司的准入制度。物业服务公司应当具备一定的资质和能力,方可进入市场参与竞争。

(2) 制定公平公正的招标规则。采用公开、透明、竞争的方式进行招标,以确保所有物业服务公司都有机会参与竞争。

(3) 建立评价机制。对物业服务公司的服务质量和收费情况进行评价,公示评价结果,以便业主进行选择和监督。

(4) 建立维权机制。为业主提供维权渠道,及时处理业主投诉和纠纷,保护业主的合法权益。

第五,物业服务公司的管理和员工素质对服务质量和收费合理性有着至关重要的作用。为此,需要对物业公司进行管理和培训的强化,以提高其服务水平和管理能力。具体措施如下:

(1) 加强物业公司的内部管理。制定完善的管理制度和流程,确保服务流程的规范化、标准化。

(2) 加强员工培训和管理。对物业公司员工进行专业化的培训和考核,提高员工的服务质量和管理水平。

(3) 提高物业公司的社会责任感。物业公司要积极履行社会责任,对社区和业主承担更多的义务和责任,推动物业服务行业的发展和改善^[3]。

综上所述,物业服务收费改革是一个复杂而重要的议题,需要政府、业主、物业服务公司和社会各方共同努力,才能实现收费合理、服务优质的目标。加强政策制定和监管、完善收费标准和政策、推广信息化建设和数据共享、引入市场竞争机制、强化物业公司的管理和培训,这些措施都将有助于解决物业服务收费改革中的问题,促进整个行业的健康发展。

4 结语

随着我国城市化的不断推进,物业管理服务成为现代城市发展的重要组成部分。然而,由于历史原因和管理体制的不完善,物业管理服务收费存在着诸多问题,比如收费标准不规范、收费周期不明确、收费透明度不高等,给业主和物业公司带来了很大困扰。因此,对物业管理服务收费进行改革,是社会治理体系现代化的重要组成部分,也是促进社会和谐稳定发展的必要手段。物业管理服务收费改革必须依靠政策制定和监管来推进。政府应该积极制定和完善相关法律法规,规范物业管理服务收费的行为。比如,应该建立统一的收费标准,对物业管理公司的收费进行严格限制和监管,严禁恶意涨价和乱收费。同时,要建立完善的投诉和监督机制,对违规行为进行惩罚和制裁,保障业主的合法权益。物业管理服务收费改革需要从收费标准和政策上进行改革。政府应该推动物业管理服务收费的市场化、多元化和规范化,建立完善的收费机制。比如,可以按照不同的服务项目和服务等级制定收费标准,让业主选择自己需要的服务内容,同时鼓励物业公司通过提高服务质量和水平来提高收费水平。物业管理服务收费改革需要推广信息化建设和市场竞争机制。政府应该鼓励物业管理公司采用信息化手段,提高服务质量和水平,同时建立良性的市场竞争机制,让优

秀的物业管理公司脱颖而出，为业主提供更加优质的服务。物业管理服务收费改革需要提高物业公司的管理能力和服务质量。政府应该鼓励物业管理公司加强自身管理，提高服务质量和管理水平。比如，可以通过建立行业标准和行业认证制度，鼓励物业公司进行自我监督和管理，提高服务质量和管理水平，同时提高业主的满意度和信任度。

[参考文献]

[1]周卫,刘飞.物业管理收费改革研究[J].北京工商大学

学报(社会科学版),2014(6):60-66.

[2]钱颖慧,邵莹莹.物业管理收费改革的问题与对策研究[J].中国集体经济,2016(3):121-122.

[3]柳玉祥,戚晓晖.物业服务收费改革中的问题及对策[J].物业管理与维修,2018(6):81-84.

作者简介:安光亚(1986.8-),毕业院校:新疆大学,所学专业:勘查技术与工程,当前就职单位:兵团第十二师房产管理局,职务:专业技术人员;当前职称级别:中级职称。

文化润疆背景下的新疆文化产业发展趋势分析

李银凤

新疆伊斯兰教经学院伊犁分院, 新疆 伊犁 835000

[摘要] 随着社会经济发展, 城市化建设脚步加快, 文化产业的发展也逐渐受到重视。新疆作为一个多民族、多文化、多语言的地区, 拥有着独特的历史、文化和自然资源。自改革开放以来, 新疆文化事业发展迅速, 文化产业逐渐成为促进经济发展、增强文化软实力的重要力量。在文化润疆大背景发展需求下, 还需要进一步加强新疆地区的文化发展, 通过促进多民族文化交流融合, 为文化产业发展提供更多支持。基于此, 根据我国文化产业发展需求, 结合新疆文化产业发展特点, 对文化润疆背景下的文化产业发展趋势进行了全面分析探讨。

[关键词] 文化润疆; 新疆; 文化产业; 发展趋势

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8759

中图分类号: G124

文献标识码: A

Analysis of the Development Trend of Xinjiang's Cultural Industry under the Background of Cultural Enrichment in Xinjiang

LI Yin Feng

Yili Branch of Xinjiang Islamic Institute of Economics, Yili, Xinjiang, 835000, China

Abstract: With the development of social economy and the acceleration of urbanization construction, the development of cultural industries is gradually receiving attention. As a multi-ethnic, multicultural, and multilingual region, Xinjiang has unique historical, cultural, and natural resources. Since the reform and opening up, the cultural industry in Xinjiang has developed rapidly, and the cultural industry has gradually become an important force in promoting economic development and enhancing cultural soft power. In the context of cultural development in Xinjiang, it is necessary to further strengthen the cultural development of the region, and provide more support for the development of the cultural industry by promoting cultural exchange and integration among multiple ethnic groups. Based on this, based on the development needs of Chinese cultural industry and the characteristics of Xinjiang's cultural industry development, a comprehensive analysis and discussion were conducted on the development trend of the cultural industry under the background of cultural prosperity in Xinjiang.

Keywords: culture runjiang; Xinjiang; cultural industry; development trends

引言

文化产业是维护国家文化安全和文化自信的重要力量, 也是推动经济发展转型升级、促进就业和提高民生福祉的重要产业。新疆地域辽阔, 资源丰富, 但由于历史原因、区位因素、文化传承等多方面原因, 新疆文化事业、文化产业的发展相对滞后。在文化润疆背景的影响下, 文化产业的发展对于新疆各民族团结和社会和谐发挥着至关重要的作用, 可以促进各族人民更好地融入中华民族大家庭。与此同时, 文化产业的发展还可以带动旅游业、教育、科技等相关产业的发展, 为新疆提供更多的就业机会, 促进经济社会的可持续发展。因此, 通过分析新疆文化产业现状, 探究发展历程、产业结构、产品特点等方面的变化和趋势, 对于促进新疆各族人民的精神文化生活, 以及促进新疆经济社会的可持续发展具有着重要的意义。

1 文化润疆背景下的内涵分析

文化润疆是指通过文化传承、文化创新和文化交流来促进新疆地区的发展和繁荣, 强调了将文化建设作为新疆发展的核心, 着重突出了文化对于促进社会经济发展、保

障社会稳定和民族团结的重要性。文化润疆精神是指在新疆地区发扬传统文化、激发人民热爱祖国、建设美好家园的精神。是新疆特有的精神文化资源, 具有非常重要的价值和意义。文化润疆精神是一种积极向上的力量, 能够推动新疆文化产业的发展, 同时也能够让人们更加了解和认识新疆, 以此增强国家的社会和谐。文化润疆精神的内涵体现在多个方面, 包括尊重、保护和传承新疆地区的各民族、各地区的文化遗产和传统文化, 增强文化自信和认同感, 并加强新疆地区与内地以及国际的文化交流, 推动文化多元化的发展交融。在文化润疆背景的影响下, 通过文化产业的发展, 能够创造就业机会和增加经济贡献, 促进新疆地区的经济发展和社会进步^[1]。

2 新疆地区文化的发展介绍

新疆地区历史上一直是各个民族文化交流的中心, 维吾尔族、哈萨克族、柯尔克孜族、塔吉克族、乌孜别克族、汉族等多个民族在这里和平共处, 形成了独特的文化传统和艺术特色。近年来, 新疆地区积极推动文化事业的发展, 文化产业获得了迅猛的发展, 并在全国范围内占据重要地

位。而在文化润疆精神的影响下，新疆地区也重点加强了文化遗产保护，推动了文化交流与文化产业发展。在旅游文化方面，新疆地区拥有众多的历史文化遗产和自然景观，如喀纳斯湖、天山天池、和田玉等，这些文化遗产的保护和传承是文化润疆的重要内容之一。同时，新疆地区积极开展多项对外文化交流活动，加强了与内地的文化交流，如参加全国艺术节、展览、比赛等活动，展示了新疆的独特文化资源和艺术风貌。在此基础上，将文化产业视为重要的经济支柱产业之一，并提出了一系列扶持措施，如加大文化产业基础设施建设、加大资金扶持力度、培养人才等。

3 新疆地区文化产业的发展现状分析

3.1 新疆文化产业的发展历程

新疆地处中国西北边疆，是我国五个少数民族自治区之一，拥有着丰富的自然资源和独特的民族文化。随着中国改革开放的进程和“一带一路”政策的实施，新疆文化产业的发展逐渐受到重视。新疆文化产业的发展可以追溯到20世纪80年代末期，当时新疆在国家文化产业的整体规划中被列为文化产业发展的重点区域之一。随着时间的推移，新疆文化产业逐渐成为新疆经济发展中不可忽视的重要产业之一。在新疆文化产业的发展历程中，采取一系列重要举措。例如：在2006年，新疆维吾尔自治区政府出台了《新疆文化产业发展规划（2006-2010年）》，为新疆文化产业的发展提供了一定的指导。在该规划的指导下，新疆文化产业得到了快速的发展，特别是在文化旅游、文化创意产业等领域取得了显著的成效^[2]。

3.2 新疆文化产业的发展现状

新疆文化产业的发展潜力巨大。首先，新疆拥有着独特的民族文化和自然景观，这为新疆文化产业的发展提供了无限的空间。其次，新疆文化产业的发展被纳入到国家“一带一路”倡议中，这将为新疆文化产业的发展提供更广阔的发展空间和更多的机遇。据新疆维吾尔自治区统计局数据显示，2022年新疆文化产业总产值超过400亿元，其中演艺业、文化旅游业和文化创意产业是三大主导产业。文化旅游业占据了新疆文化产业的主体地位，其次是文化创意产业。新疆文化产业的产业结构主要包括演艺业、文化旅游业、文化创意产业、文化传媒产业和文化体育产业等。其中，演艺业和文化旅游业占据了新疆文化产业的主体地位。

3.3 新疆文化产业发展的的问题与瓶颈

在新疆文化产业的快速发展中，也存在一些问题和瓶颈，主要包括人才缺乏、市场体系不完善、资金不足等几个方面。新疆文化产业人才队伍建设相对薄弱，人才队伍整体素质不高、专业技能不足等问题还比较突出。因此，需要加强文化人才的培养和引进，提高人才的素质和专业技能。新疆文化产业市场体系相对不完善，缺乏良好的产业链和供应链，缺乏完善的市场机制。特别是文化旅游产

业，由于旅游服务业的特殊性，市场体系更加复杂，需要更加完善的市场机制才能够更好地发展。同时，文化产业的发展需要大量的资金投入，但是新疆文化产业的资金瓶颈依然存在。由于新疆经济相对落后，资金渠道相对比较少，加之文化产业的回报周期相对较长，这都给新疆文化产业的发展带来了一定的困难。因此，要想让新疆文化产业发展得更好，还需要加强人才队伍建设，完善市场体系，增加资金投入，加强相关法律法规保障，更好地发挥新疆丰富的文化资源和优势，促进新疆文化产业的快速发展，实现文化产业与经济社会的良性互动^[3]。

4 文化润疆背景下的新疆文化产业发展趋势分析

4.1 政策与投资环境的优化

政策和投资是文化产业发展的两个重要方面，政策的优化和投资环境的完善对于新疆文化产业的发展具有非常重要的作用。在政策方面，应该加大对于文化产业的支持力度，为文化产业的发展提供有力的政策保障。政策的优化将有助于提升新疆文化产业的发展活力，需要注重完善有关文化产业发展的相关政策、法规和规章制度，特别是鼓励和支持文化产业企业创新和发展。在投资环境方面，应该加强对于文化产业的投资，提高投资的效益和效果，为文化产业的发展创造更好的投资环境。通过加强对文化产业企业的支持和引导，着重降低投资门槛，优化投资环境，以投资人的需求为导向，提供更加便利的投资服务。此外，还需要不断增强法治和信用建设，保障企业的合法权益，增强投资者的信心。

4.2 文化产品与创意设计的创新

文化产品和创意设计是文化产业的核心，创新是文化产业发展的主要推动力。针对新疆地区的民族文化特点，应创新开发与市场需求相适应的文化产品和创意设计，为文化产业的发展和多民族的融合提供更好的保障。同时，也要加强文化产品的质量管理和推广，提高文化产品的市场占有率和竞争力。新疆文化产业应该注重推动创意设计的发展和新技术的应用，以提高文化产品的创新和附加值，满足不同用户的需求。在新疆文化产业发展中，要注重对传统文化的保护和传承，以传统文化为基础，以现代技术为手段，加强文化资源的开发和利用，推广新疆文化创新产品，提升文化产品的附加值和市场竞争能力。除此之外，还需要注重文化产业的品牌建设，通过加强对文化企业的品牌建设，提高品牌知名度和市场竞争力，为新疆文化产品在国际市场上的发展提供更为有力的支持^[4]。

4.3 文化旅游与文化教育的拓展

文化产业是旅游产业和教育产业的重要组成部分，文化旅游和文化教育对于新疆文化产业的发展也具有非常重要的作用。在文化旅游方面，应该加强对于旅游资源的保护和开发，提高旅游的质量和服务水平。新疆历史悠久，文化底蕴深厚，拥有丰富的文化遗产、自然景观和民俗人

文景观,旅游基础设施不断完善,因此新疆的文化旅游市场具有巨大的潜力。在文化教育方面,应该加大对于民族文化的传承和宣传力度,推广新疆的文化特色,让更多的人了解和认识新疆。新疆地域辽阔,民族文化种类繁多,文化教育发展的需求也十分广泛。不仅各民族的文化需要传承和发展,还需要加强文化交流与理解,促进共同发展。目前,文化旅游和文化教育作为新疆文化产业的重要组成部分,得到了政策和资金的持续支持。各级教育机构正逐步加强对民族文化的传承与发展,推出各种形式的文化教育课程和活动,未来文化旅游和文化教育将成为新疆文化产业持续发展的重要保障。

4.4 面向市场和国际化发展

随着经济全球化的发展,市场的需求和文化的交流与融合越来越频繁,市场化和国际化发展也成为了新疆文化产业发展的主要趋势。面向市场的文化产业以创新为重要驱动力,要求兼顾商业利益与文化价值。因此,新疆的文化产业需要在保护文化遗产的基础上,不断创新、提升文化产品的品质和多样性,以满足市场对创新型文化产业的需求。新疆作为丝绸之路的重要节点,具有独特的文化和历史背景,具有展示中国文化的重要意义。因此,新疆在面向国际市场的过程中,需要加强与海外文化机构、文化企业的合作,借助文化交流和合作平台,推广新疆本土的文化产品,提高新疆文化的国际知名度和影响力^[5]。

4.5 多样化和综合化的产业发展

新疆作为一个多元文化的地区,面临着不同民族和人群的文化发展需求,因此文化产业发展也呈现多样化和综合化的发展趋势。多样化发展趋势体现在文化产业不断涌现新的形式和内容。例如,传统文化的表现形式不断丰富,各类文化节庆、民俗活动、传统手工艺品等得到了更多的关注和宣传。综合化发展趋势则体现在文化产业的融合和创新方面。多元化的文化资源能够带来更多的创意和想象力,不同的文化元素相互融合和创新,能够产生更具有时代特色和文化内涵的作品。因此,新疆文化产业将继续走向多样化和综合化发展,不断吸收新的元素和技术,注重对传统文化的保护和发扬,同时推进现代文化产业的创新和发展,为多元化社会的文化需求提供更加多样化的文化产品和服务。

5 文化润疆背景下新疆文化产业的发展策略建议

5.1 加强政策引导与资金投入

政策引导和资金投入是文化产业发展的主要保障,需要加大对文化产业的扶持力度和投入,形成一套完善的政策体系,以促进文化产业的健康发展。对此,需要制定和完善文化产业相关政策,包括扶持企业发展、提高文化产业人才培养和引进、加强文化旅游开发、加大文化事业投入等方面的政策,提高政策的操作性和有效性。通过打造

文化交流平台,鼓励各文化企业及相关机构在交流、联合开发上建立合作,以促进文化产业的发展。

5.2 加强文化产业的人才培养

提升文化产品和创意设计水平是发展文化产业的基础,文化企业应当重视创新型人才培养,加强产品创新和研发,提高产业发展的潜力。对此,可以联合高等院校、文化企业等机构,设立专门的文化产业人才培养机构,专注于文化产业人才的培养和引进,并为文化企业提供优秀的人才储备。通过制定和实施文化教育规划,整合和协调教育资源,建立多层次的文化教育培训体系,提高文化产业人才的素质。

5.3 完善文化产业的市场管理机制

规范的市场秩序是文化产业发展的主要基础,需要建立和完善文化产业市场监管机制,加强市场监管和规范管理,保障公平竞争和文化产业市场的健康发展。通过加强对文化产业知识产权的保护和管理,提高文化产业企业和从业人员的知识产权保护意识,保障文化产业的合法权益。制定文化产业市场的标准化规范,推进文化产业标准化建设,提高文化产业产品和服务的质量,增强文化产业的市场竞争力。鼓励文化产业企业进行技术创新和产品创新,支持文化产业品牌的培育和发展,提高文化产业企业的核心竞争力。

6 结语

在文化润疆背景下,新疆文化产业的发展规模也不断扩大,通过政策支持、资金投入、人才培养、市场管理等多方面的努力,新疆文化产业的发展前景越来越广阔。未来,新疆文化产业的发展仍面临一些挑战和机遇,需要充分发挥区域文化资源的优势,打造更具特色的文化品牌,提高文化产业的品牌影响力和核心竞争力,为新疆文化产业的繁荣发展提供强有力的支持和保障。

[参考文献]

- [1]迪德尔古丽.文化润疆视域下推进新疆乡村文化建设的途径研究[J].新疆社科论坛,2022(5):48-54.
- [2]吴儒练.旅游业高质量发展与乡村振兴耦合协调测度、演化及空间效应研究[D].南昌:江西财经大学,2022.
- [3]沙依达·买买提.新疆现代服务业就业规模效应研究[D].乌鲁木齐:新疆师范大学,2022.
- [4]王自爱.新疆旅游节目传播策略研究[D].西安:西安工业大学,2022.
- [5]魏秋彤.新发展理念下西部地区文化产业高质量发展研究[D].拉萨:西藏民族大学,2022.

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:新疆伊斯兰教经学院伊犁分院,职务:教研室主任,职称级别:中級十級。

基于软件水平考试的软件测试人才培养模式探索

于营^{1,2} 周雪^{1,2}

1 三亚学院信息与智能工程学院, 海南 三亚 572000

2 三亚学院陈国良院士团队创新中心, 海南 三亚 572000

[摘要]文中介绍了软件测试的重要性和当前人才培养现状, 指出了存在的问题和挑战。随后, 详细阐述了软件水平考试的考试要求和内容, 并分析了它在评价软件工程师和测试人员能力方面的作用, 提出了基于软件水平考试的软件测试人才培养模式。本研究可为软件测试人才培养提供新思路 and 借鉴, 并为相关领域的进一步研究提供参考。

[关键词]软件测试; 软件水平考试; 人才培养

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8764

中图分类号: G64

文献标识码: A

Exploration on Software Testing Talent Training Model Based on Software Proficiency Test

YU Ying^{1,2}, ZHOU Xue^{1,2}

1 School of Information & Intelligence Engineering, University of Sanya, Sanya, Hainan, 572000, China

2 Chen Guoliang, Academician Team Innovation Center, University of Sanya, Sanya, Hainan 572000, China

Abstract: The article introduces the importance of software testing and the current status of talent cultivation, pointing out the existing problems and challenges. Subsequently, it elaborates on the exam requirements and content of software proficiency exams, analyzes its role in evaluating the abilities of software engineers and testers, and proposes a software testing talent cultivation model based on software proficiency exams. This study can provide new ideas and references for software testing talent cultivation, and provide reference for further research in related fields.

Keywords: software testing; software proficiency test; talent training

引言

近年来, 计算机软件行业飞速发展, 软件测试逐渐成为软件行业的重要组成部分。然而, 软件测试人才缺乏、职业技能水平参差不齐已经成为制约软件行业发展的主要瓶颈之一。如何提高软件测试人才的素质和能力成为软件行业关注的焦点。本文论述了软件测试人才培养中的重要作用以及软件水平证书对软件测试人才职业发展的意义。

1 软件水平考试

软件水平考试, 即全国计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试, 以下简称“软考”。它是 IT 行业唯一的国家级考试, 在以考代评获取职称、积分落户、职称落户、项目招投标等方面, 具有很高的价值。对于计算机系本科生而言, 软考的认证证书在很大程度上对就业和职业发展带来积极影响。随着计算机行业的快速发展, 越来越多的计算机专业的本科生选择参加软考。软考的认证证书被认为是一个评价求职者技能的客观标准, 有助于他们在求职市场上脱颖而出。目前, 软考分为三个级别: 初级、中级、高级。计算机相关专业的本科生在大二、大三阶段通常会选择报考初级和中级, 这可以让他们在毕业时已经具备一定的技术水平和证书。

1.1 软考的特点

软件水平考试是针对软件技术和应用人员进行的一项综合性水平考试, 该考试是面向软件行业提供的一种证

书。与其他证书相比, 软件水平证书考试难度大、覆盖面广, 考试内容全面覆盖软件行业构建和维护所需的软件技术, 旨在提高软件人才的水平和质量^[1]。因此, 软件水平考试成为了衡量软件人才技术水平和素质的重要依据。软件水平考试具有以下特点:

(1) 考试内容全面

软件水平证书考试包含了大量的软件基础知识、计算机原理、编程语言以及软件工程等方面的内容。

(2) 证书权威性高

软件水平证书是国家权威的软件技术和应用人才考试认证, 是衡量软件人才价值的重要指标之一。

(3) 证书适用面广

软件水平证书是应用于软件技术和应用领域的一种证书, 适用范围广泛, 具有较高的市场价值。

1.2 对求职的影响

参加软件评测师考试并获得认证证书, 可以证明个人具备一定的软件测试能力和水平, 这对于计算机系本科生的就业是有一定的帮助的。对于从事软件测试相关职位的应聘者而言, 软件评测师认证证书是一个很好的“加分项”, 可以提高个人的竞争力和求职成功率。具体来说, 取得软考证书可以为软件求职者带来以下优势和机遇:

(1) 更高的求职竞争力

软考证书是衡量计算机专业技能的一个重要标准。在

众多应聘者中,具备软考证书的求职者更容易吸引招聘者的注意,从而提高求职竞争力^[2]。

(2) 更高的薪资待遇

许多企业会根据应聘者的软考证书等级来决定其薪资待遇。具备更高级别的软考证书,往往意味着更高的起薪和职位。

(3) 更高的行业认可度

软考证书在计算机行业内具有较高的认可度。一些大型企业和国有企事业单位在招聘计算机专业人才时,会将软考证书作为筛选条件之一。

1.3 对职业发展的影响

获得软件评测师认证证书可以证明个人具备较高的软件测试能力和经验,这对于职业发展是有一定的帮助的。持有该证书的人可以更容易地进入软件测试相关行业,也可以更快地晋升到高级软件测试工程师或测试经理等职位。简而言之,软考认证对职业发展的益处可以总结为以下几个方面:

(1) 技能水平提升

软考涵盖了计算机行业的各个领域,参加软考可以帮助本科生系统地学习和巩固计算机技术知识,从而提升自身技能水平。

(2) 职业晋升

在职场中,软考证书也是一个衡量技术水平的重要依据。具备较高级别的软考证书的员工更容易获得晋升机会。

(3) 转行便利

对于计算机专业的本科生,如果在未来职业发展中选择转行,软考证书也是一个很好的敲门砖,可以为他们提供更多的职业选择机会。

1.4 考试要求与难点

目前,国内计算机系本科生参加软件评测师考试的情况并不普遍。虽然该考试在软件测试行业中具有一定的知名度,但是相对于其他认证考试(如CET-4、CET-6等)而言,参加软件评测师考试的人数还相对较少。

软考主要包括初级、中级、高级三个级别层次,涵盖了软件设计、开发、测试、项目管理、网络等多个领域。其中,初级认证包括程序员、网络管理员、信息系统运行管理员和信息处理技术员;中级认证包括软件设计师、软件评测师、网络工程师、信息系统监理师、信息系统管理工程师、系统集成项目管理工程师、嵌入式系统设计师、电子商务设计师、数据库系统工程师、信息安全工程师和多媒体应用设计师;高级认证包括信息系统项目管理师、系统分析师、系统架构设计师、网络规划设计师和系统规划与管理师。每个级别的考试都有不同的考试科目和考试内容。考试科目包括专业基础知识、应用技术等。考试通过后,可以获得相应的职业资格证书,有利于软件技术人员在职业发展中提升自己的竞争力和职业水平。

软考具有一定的考试难度,需要考生具备扎实的软件工程知识和技术,熟悉软件开发、测试和管理的流程和方

法,掌握相关工具和技术的使用^[3]。对于计算机专业的本科生来说,初级软考难度相对较低。大多数经过系统学习的本科生,通过认真复习和准备,能够顺利通过初级认证。中级认证的难度相对较高,需要考生具备较扎实的计算机专业知识和实践经验。本科生在大三或大四阶段,通过努力学习和实践,通常可以通过中级软考。高级认证的难度相对较大,需要考生具备丰富的实践经验和较高的技术水平,并且还需要有一定的项目经验和文档编写能力^[4]。对于计算机专业的本科生来说,通常需要在工作几年后,积累了一定的实践经验和技能后,才有可能通过高级软考。

2 基于“新工科”理念的软件测试人才培养

新工科教育是国家提出的以实现“工科教育与现代工程需求、现代人才要求相贯通”为目的的新型高等教育改革方向。软件测试作为软件行业的重要组成部分,是软件工程的重要环节,因此在新工科人才培养中,软件测试人才的培养显得尤为重要。

一方面,新工科人才培养强调“工程化、应用型、复合型”的培养目标,软件测试人才不仅要具备扎实的软件测试知识和技能,还需要具备工程化思维和实践经验,能够将理论知识应用到实际项目中,并且能够与其他领域的工程师合作开展软件测试项目,此外,还需要具备良好的沟通能力和跨文化认知能力。因此,在新工科人才培养中,软件测试人才的素质和能力要求更为全面。

另一方面,新工科人才培养注重学科和产业的结合,软件测试作为工程领域的重要组成部分,与软件行业产业紧密相关。因此,软件测试教育、培养应当面对产业现状和需求,注重实践能力和专业能力的培养,从而培养出符合市场需求的高级软件测试人才,推动软件测试行业的发展。

3 软件测试人才需求情况

3.1 市场对软件测试人才的要求

由于软件行业的特点和难度,市场对软件测试人才提出了较高的要求。当前一些高校和教育机构的软件测试课程内容不够贴合行业实际需求,重视理论知识培训,但缺乏实际工程案例的训练,不够贴合行业实际需求。而且,应届生从事软件测试工作缺乏实际项目经验和技能,难以灵活应对各类软件测试工作。当前市场需求更多地倾向于软件测试工程师与开发团队同行工作,而传统软件测试课程则更偏向单一的测试了解,不能很好地满足市场需求^[5]。因此,市场需求软件测试人才的培养提出更高的要求。一名合格的软件测试人才应具备以下技能和素质:

(1) 扎实的软件测试理论知识和技能:软件测试人才需要具备扎实的软件测试理论基础和实践技能;

(2) 出色的问题解决能力:测试人员应具备独立解决问题的能力,针对产品质量问题进行针对性地分析和解决;

(3) 优秀的沟通能力和团队协作精神:软件测试人才需要具备较高的沟通和协调能力,能够与开发团队、需求团队、产品经理以及客户等各个部门进行良好的沟通互动;

(4) 一定的行业经验和项目经验:软件测试人才需

要具备一定的软件行业经验和项目经验,可以更好地适应软件开发的流程和要求;

(5) 持续学习和探索精神: 软件测试人才需要具备持续学习和探索的精神, 随时更新自己的知识和技能, 掌握新的测试方法和技术。

3.2 软件测试人才求职现状

当前软件测试人才的求职竞争越来越激烈, 越来越多的人选择从事软件测试专业。近年来, 企业对软件测试工程师的重视程度有所提升, 管理人员已经认识到软件测试的必要性和重要性。但是, 软件测试人员配置还是比较低的, 主要是因为这方面的人才储备量不够。据 IT 行业相关调查数据显示, 目前 IT 行业众多技术岗中, 最短缺的就是软件测试工程师, 每年我国的软件行业新增 20 万测试职位, 而企业、学校所培养出来的人员还不足需求量的十分之一。随着软件行业的不断发展这种差距还在逐渐扩大, 未来将有大量的软件测试缺口。

与此同时, 近年来软件测试职位的招聘要求越来越高, 行业对软件测试人才在原有要求的基础上, 更加重视人才的实战经验、综合素质、沟通和协作能力等方面的要求。同时, 由于软件行业的特殊性质, 软件测试工作也有一些不可避免的缺陷, 例如工作压力大、测试过程繁琐等。因此, 在求职过程中, 软件测试人才需要加强自我学习、提升自身技能, 掌握适宜的应聘方法, 切实提高自身竞争力。

4 本科软件人才培养实施建议

针对当前软件人才不满足软件市场需求的现状, 为了提高学生的专业技能水平和求职竞争力, 学校和教师应积极引导和推荐计算机专业的本科生参加软考, 学生应根据自身的兴趣和发展方向, 选择合适的软考科目进行报考。在学习过程中, 充分了解考试大纲和要求, 确保备考内容的全面性和针对性。注重理论与实践相结合, 提高自身综合素质。结合软考认证, 针对本科软件人才的培养实施建议如下:

(1) 提高软件测试培养重视度

学校应该加强对软件测试课程的覆盖程度与教学质量, 使学生在校期间能够接触到丰富的软件测试知识。学校可以提供软件测试课程、课外实践、参赛活动等形式^[6], 为学生提供多样化的软件测试培养机会。

(2) 强化学生软件测试实践能力

学校应该加强对实践教学的培养, 如提供实验课、实践环节、项目实践等, 实验内容符合软考培训要求, 严格按软考培训要求实施^[7]。这些实践课程可以增加学生的软件测试实践能力, 在软考认证中具有更好的竞争力。

(3) 为学生提供软考培训

学校可以提供软考培训课程, 包括软考报名、考试流程、考试指南、考前辅导等, 这些课程可以帮助学生了解考试内容、考题类型等, 有助于学生提前准备和备战软考认证。也可以与软考培训机构合作, 为学生提供软考辅导课程, 帮助学生更好地备考。

(4) 培养学生团队协作意识

在充分考虑软考培训课程的同时, 学校可以组织学生参加软件测试比赛、团队项目等, 以培养学生的团队协作能力。不仅注重个人综合能力的考核, 更重视团队协作能力的发挥。

(5) 加强软考认证宣传推广

学校应积极向计算机相关专业的学生广泛宣传软考认证及其重要性。同时, 学校可以邀请已经参加软考认证的学生分享经验和感悟, 吸引更多学生积极参与到软考认证中来。

5 结语

本文对软件测试人才培养、软件水平考试、市场对软件测试人才的要求、软件测试人才求职现状以及软件水平证书的对求职和个人职业发展的作用进行了分析, 通过这些方面的梳理, 可以从多个角度加深我们对软件测试人才培养和提高的认识, 使更多的人加入到软件测试行业当中来, 从而推动软件行业的发展, 为社会作出贡献。对于计算机系本科生而言, 参加软考具有很大的意义。通过软考, 学生可以提高自己的技能水平和就业竞争力, 为未来的职业发展奠定坚实基础。学校和学生应重视软考的影响, 合理安排软考计划, 为自己的职业发展铺平道路。

基金项目: 海南省高等学校教育教学改革研究项目 (Hnjg2023ZD-44), 三亚学院“四新”研究与改革实践项目 (项目编号: SYJGSX202242)。

[参考文献]

- [1] 夏波. 软考融入计算机专业实践教学的探索与实践[J]. 计算机教育, 2022(11): 175-179.
- [2] 施游, 申斐. 浅析计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试对培养专业技术人才的作用[J]. 电脑知识与技术, 2021, 17(1): 171-173.
- [3] 夏波. 赋能高校计算机人才培养探究——以计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试为例[J]. 软件导刊, 2022, 21(9): 219-224.
- [4] 刘鹏飞, 张伟峰. 基于软件水平考试导向的信息与计算科学专业课程建设的若干经验[J]. 信息系统工程, 2019(8): 169-171.
- [5] 陈惠红, 胡耀民. 将软件评测师职业能力要求融入软件测试专业建设的探索[J]. 职教论坛, 2015(6): 69-73.
- [6] 于营, 周雪, 刘小飞, 尹萍. 多元教学模式下的《软件测试技术》课程设计探讨[J]. 公关世界, 2020(10): 136-137.
- [7] 盛晨媛. 计算机技术与软件专业技术资格(水平)考试对行业人才培养与人才评价作用的分析[J]. 计算机教育, 2020(4): 167-170.

作者简介: 于营 (1990.4-), 毕业院校: 云南师范大学, 所学专业: 计算机软件与理论, 当前就职单位: 三亚学院, 职务: 无, 职称级别: 副教授。周雪 (1986.1-), 毕业院校: 哈尔滨工业大学, 所学专业: 软件工程, 当前就职单位: 三亚学院, 职务: 无, 职称级别: 讲师。

乡村振兴战略下农业经济发展策略探析

刘晓

莱西市姜山镇人民政府, 山东 莱西 266600

[摘要]在党的十九大报告中,提出了“乡村振兴”战略,这是一项重要政策,旨在改变我国城乡发展不平衡的局面。改革开放以来,我国取得了快速发展,工业和科技得到了迅猛发展,大量年轻人涌向城市,而农村经济逐渐衰退。在新时代背景下,我国正调整自己的发展战略,从高速发展转向高质量发展。与此同时,城乡发展不平衡的矛盾也更加突出,这已成为影响我国整体发展的重要问题。为促进国家发展、国民经济持续增长,积极实施乡村振兴战略,重点解决农村、农业、农民问题,为我国农业经济发展创造新机遇和发展路径,是当前亟须解决的问题。

[关键词]乡村振兴; 农业经济; 发展策略

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8777

中图分类号: F323

文献标识码: A

Analysis of Agricultural Economic Development Strategies under the Rural Revitalization Strategy

LIU Xiao

Laixi Jiangshan People's Government, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: In the report of the 19th National Congress of the Communist Party of China, the strategy of "rural revitalization" was proposed, which is an important policy aimed at changing the imbalanced development of urban and rural areas in China. Since the reform and opening up, China has achieved rapid development, with rapid development in industry and technology. A large number of young people have flocked to cities, while the rural economy has gradually declined. In the context of the new era, China is adjusting its development strategy from high speed development to high-quality development. At the same time, the contradiction of imbalanced urban-rural development has become more prominent, which has become an important issue affecting Chinese overall development. In order to promote national development and sustainable growth of the national economy, actively implementing the rural revitalization strategy, focusing on solving the problems of rural areas, agriculture, and farmers, and creating new opportunities and development paths for the development of Chinese agricultural economy are currently urgent issues that need to be addressed.

Keywords: rural revitalization; agricultural economy; development strategy

我国是一个以农业为主导的国家,在整个经济发展过程中,农业起到了至关重要的作用。在国家由快速增长转向高品质增长的背景下,农业的发展显得尤为突出。这不仅关系到国家的发展,也直接影响到人民的生活水平,因此是一个极其重要的问题,也是一个重要的发展方向。中共十九大之后,政府开始大力推进并实施乡村振兴战略,将其作为国家经济社会转型发展的一个关键步骤。在习近平总书记的带领下,我国根据当前形势和未来需求,调整了发展方向,把“乡村振兴”列为长期工作的重中之重。提出“三农”发展战略为国家农村发展提供了新的契机。在此基础上,加速发展农业,逐步推进农业的现代化已成为我国当前最重要的工作。发展农业不仅是解决“三农”问题的重大课题,也是维护国家稳定、提升国家整体实力的关键课题。^[1]

1 乡村振兴战略下农业经济发展的契机

随着时间的推移,我国在经济、政治、文化和科学技术等领域取得了长足的发展,整体实力得到了极大的提升,也在世界上获得了广泛的认可。但是,在面对新形势时,为了取得更大的发展,我们需要改变发展策略,加快步伐,

提高品质。当前,城乡之间存在着一系列不均衡的问题,中国作为一个以农业为主的大国,在国民经济中占据着举足轻重的地位。然而,由于农业发展缓慢,国民经济的成长效率也将受到影响,进而影响整个国家的发展,可能导致社会动荡。因此,要实现“乡村振兴”,必须强化三农关系,提高三农关系的水平,促进三农关系的和谐发展。随着“乡村振兴”战略的实施,我国的农村与农业发展迎来了新的发展机遇和新的发展路径。

1.1 促进农业经济快速增长

自新中国成立以来,我国经济、政治、文化、科技等领域取得了长足发展,尤其是在重工业、科学技术等领域的大力发展,城镇的开发与建设也逐步展开,城镇人口生存环境得到了极大的提高,然而,乡村与农业的发展却逐渐衰落。这种人口向城市转移的趋势导致了乡村人口减少、新生力量不足、发展理念滞后,成为制约我国乡村经济发展的三大因素。在这一背景下,提出和实施“乡村振兴”战略既是我国发展重点的重要政策,也是促进我国农村经济发展的新契机。实施“乡村振兴”的目的在于强化对农业的重视,注入先进的科技、思想和技术到农业的现代化

改造中，推动农业的现代化和机械化，加快农业的发展。

在国家全面推进“三个全面建设小康社会”的背景下，党和国家对“三农”问题的认识日益深刻。现在，我们党的各级领导人对农业的发展已经有了新的认识，思想上也发生了新的变化。以前，我们的工作进展缓慢，主要原因是我们的领导干部缺乏担当和热情。一遇到困难，就会优先争取资金、人力、物力，这不仅挫伤了农民的积极性，还阻碍了乡村的发展和进步。^[2]当前，随着“乡村振兴”战略的实施，农村基层组织及领导干部逐步向能力强、善于管理、善于办事的方向发展，使农村组织的主导、引导等方面得到了很好的体现，对农村经济的发展起到了积极的促进作用。

在乡村振兴战略的支持下，基层党组织已经意识到乡村振兴和农业经济是农村发展的两个核心主题，并对其进行了有效的组织和引领。基层党组织应该激励和帮助农民走上现代化和机械化的农业生产道路，同时强化农业产业结构的调整与创新，让农业生产的方式与方法更加多样化。这样才能对农业经济的发展起到积极的推动作用，让农民的生活水平得到提升。

1.2 推动农业产业结构调整

在我国，农业发展的水平较低，这是导致农村收入低、贫困等问题的主要原因。目前，乡村地区的第一、二、三产业尚未形成有效的协同发展格局。许多地区仍然坚持传统的发展策略，以第一产业为主、以二、三产业为辅，这种产业结构造成农产品的销售和回收成本较高，从而导致农业经济不能高效发展。此外，目前我国乡村地区主要以“绿色化”为主，虽然投入较大，但收益较慢，对乡村经济的可持续发展不利。

随着“乡村振兴”战略的推进，中国的产业结构正在经历深刻的变革。首先，需要促进一、二、三产业的协同发展，探索新的发展理念和路径，以提高其价值和效益。其次，应综合考虑农村地区的自然地理环境，科学地选择农业生产、生产、质量和农民增收等方面的策略，通过引入资源性企业来改善农业的单一产业结构，从而促进农业的快速发展。例如，将农村的地理位置、资源等因素融入到旅游产业中，发展观光、休闲与农业相结合的休闲农业，既能增加农民收入，又能提高农业生产率，还能推动乡村现代化，促进乡村振兴。

1.3 促进先进技术在农业生产中的应用

随着社会的发展，科技的进步，科技现代化和信息化的理念已经逐渐渗透到人们的生活的各个方面。然而，我国的产业结构调整和其他因素限制了我国农业产业结构的调整和发展。随着“乡村振兴”战略的实施，使得我国农村建设已经步入了快速发展的轨道。家乡发展的空间越来越大，越来越多的年轻人纷纷参与到家乡的建设和发展中。这些年轻人的回归，使得农业的发展有着翻天覆地的变化，其先进的理念和技术，更好的推进了农村现代化进程的发展。

在新时代的背景下，科学技术飞速发展。为了满足市场发展需求，需要充分利用新技术和新工艺的优势，最大程度推进乡村振兴。在乡村振兴战略的支持下，基层党组织可以全面实施乡村振兴战略，加强新技术和新工艺的推广，提高农民的思想认识水平，将新技术和理念与农业生产相结合，有效提高农业生产的质量和效益，为农业经济增长和现代化发展提供有力保障。

2 乡村振兴战略下农业经济发展中存在的问题

2.1 农村基础设施落后

随着时间的推移，我国科学技术水平不断提高，新技术和思想被广泛应用。然而，想要充分利用这些高科技，必须先建立坚实的基础结构。在“乡村振兴”的背景下，农业生产正处于向现代化转型的关键阶段，科技、信息和网络技术的应用对于实现现代化发展至关重要。但是，若没有优良的基础设施建设，高质量可持续发展是不可能的。目前，制约我国农村经济发展和推进农村经济社会发展的最大障碍之一是农村经济社会发展的基础条件相对较差。

目前，我国农业现代化发展面临着重重困难。首先，农业基础建设的落后状态严重阻碍了现代化的步伐。政府对农业的扶持不足，资金渠道狭窄，投资效率低下，使得农业产业难以向现代化迈进。农民仍然依赖传统的农机具作业，这既浪费了大量的资源和劳动力，也无法保证产品的质量，成为了农业经济发展的巨大障碍。其次，部分地区的基础设施建设不健全，供水、燃气、供电、网络、公路等设施的不完善，严重影响了当地农户的生活质量和农牧业的发展。由于乡间公路不通畅，很多农产品无法及时送达市场，导致农民收益减少，市场价格上涨，农产品的商品化程度降低。同时，缺乏防洪和灌溉设施也制约了农业的发展和整个社会的进步。为了推动农业现代化，我们需要加强农业基础设施建设，提高农业生产效率和质量，让农民分享现代化发展的红利。

2.2 高素质专业人才短缺

随着乡村振兴战略的不断推进，农村农业现代化已经进入了快速发展的阶段，机械化、现代化和信息化在农业生产中广泛应用。然而，技术人才的短缺已经成为制约我国农业现代化发展的瓶颈之一。在应用高技术农机装备的过程中，专业技术人才的重要性不可低估。当前，由于城乡发展不均衡，农村人口数量少、老龄化严重，思想观念滞后等问题，限制了我国农业现代化的进程。

首先，很多有技术、文化背景的人才流失到城市，造成了农村人才流失的问题。大多数农民受教育程度较低，年龄偏大，整体素质不高，缺乏农机装备操作技术等方面的知识和技能。此外，农民的思维方式比较保守，对新技术、新理念和新设备的接受度不高。因此，我国的粮食安全问题的日益突出。

其次，农村劳动力的缺乏也是一个问题。农村中坚力量的流失，导致留下的只有老弱病残，他们的身体状况不

佳,技术水平无法提高,缺乏耕作和发展综合性产业的技能。这造成了大量的土地资源闲置和浪费,许多公共资源也未被有效利用。这不仅阻碍了我国的发展,也是对我国资源的一种极大浪费。

2.3 农业科技创新不足

在乡村振兴战略下,农业科技创新是农业现代化的核心驱动力之一。然而,当前我国农业科技创新还存在着不足之处。(1)技术研发投入不足。与发达国家相比,我国在农业科技研发领域的投入还比较低,导致科技成果的研发和应用受到限制。(2)科技应用不充分。我国农村的科技应用相对不足,部分农业生产者缺乏科技素养,对先进农业科技应用缺乏认知和理解,导致农业生产效率低下,降低了农业经济的竞争力。(3)农业科技成果转化效果不佳。虽然我国在农业科技研发领域有不少成果,但这些成果的转化效果却不尽如人意。其中一个重要原因是农村的科技服务网络不够完善,农民和农业企业很难直接获取最新的科技成果。(4)农业科技创新体系不够完善。我国的农业科技创新主要由科研机构和高等院校承担,缺乏企业和市场主体的参与和推动,导致创新与市场脱节,无法形成有效的农业科技创新体系。

3 农村经济发展在“乡村振兴”战略中的对策

3.1 积极响应国家号召,促进产业结构优化

随着科技的快速发展,信息化、网络化和现代化技术已经在社会的各个领域逐渐渗透。作为一国经济发展的重要支柱,农业也需要紧跟时代步伐,积极探索现代化农业发展的道路,提高农业的生产效率和质量,促进农业的可持续发展,这也是“乡村振兴”战略的重要组成部分。

首先,应在农村基层机构中发挥引导和促进的作用,建立完善的农村现代化发展和推广系统,为农户提供变革和创新的机会,推动农业产业结构调整,鼓励农民使用机械化的农业机械,帮助他们走出多样化的发展道路,创办小微企业和小作坊,促进农村的现代化发展,加速农业机械化和科技化的推广和应用。

其次,国家及相关部门应加强对农机具的支持和认识,鼓励农民购买和使用高端农机具,同时下拨创业基金,鼓励农民进行多产业融合的发展,为他们创业和开展新项目提供资金和技术支持,促进农业经济的可持续发展。

3.2 强化农业技术人员的培训,提高农民的整体素质

为了提高我国的农业产量和农村经济水平,需要加强农业现代化的推进和发展,这需要有专业的技术人员参与。因此,应该加强农民的再教育和培训,同时引入专业的技术人才。除此之外,还需要通过政策、工资、福利等多个方面的扶持来吸引人才和促进乡村发展,为乡村发展提供充分的理论和技术支持。

首先,要推动农村现代化,必须加强农民的教育培训。由于我国农村地区的教育水平相对较低,农民对于新技术

和新知识的了解程度不高,这就制约了农业现代化的发展。因此,政府和社会各界应该加大对农民的教育力度,采取多种形式的培训和宣传活动,向农民普及现代农业技术和管理知识,提高他们的综合素质和科学素养。同时,也可以邀请专家和技术人员到农村地区,向农民介绍最新的农业机械设备和技术,引导他们进行技术创新和转型升级,提高农业生产的效率和质量,促进农业现代化的进程。

其次,农民思想观念的改变也是乡村振兴的必要条件。现今社会变化日新月异,农民们需要认识到新时代下的农业发展方向和新理念。因此,政府和基层组织应该采取措施加强对农民的思想政治工作,引导农民摒弃传统的落后观念,认识到农业现代化的重要性和必要性。可以通过开展形式多样的宣传教育活动,如文艺演出、电视、广播等,让农民接触到新思想和新知识,以此提高他们的文化素养和科技水平,促进他们的精神文明和物质文明的共同提升。

为促进我国农业产业的发展,我们需要引进和培养一批专业的科技人才,以提供必要的理论和技术支持。为了吸引更多优秀的人才前往乡村地区,基层党组织需要加强对农村地区的政策和待遇支持,同时提供必要的培训,以提高当地农民的技术水平。与此同时,可以与各大学或城镇机构联合,通过提高薪酬和福利等措施,吸引更多优秀人才加入乡村建设。此外,建立完善的培训体系和奖惩制度,也可以促进农民不断进步。

4 结束语

在当今社会,城乡差距的问题需要得到解决,否则会对国家未来的发展带来负面影响。为了实现全面协调发展,我们必须贯彻“乡村振兴”战略,以解决农村地区发展不平衡的问题。国家“乡村振兴”政策的实施,使得各级政府和基层单位更加注重新农村建设,为我国的农村发展带来了新的机遇。农村现代化建设已经成为一种常态,农业生产行为不断创新和变革,农业经济也不断提高和发展。

【参考文献】

- [1]李武阳.乡村振兴背景下农业科技创新对农业经济发展的影响因素研究[D].河北:河北地质大学,2022.
- [2]步肖斐.十九大以来乡村振兴领域研究成果的知识图谱分析[J].技术与创新管理,2022,43(2):193-200.
- [3]杨丽娟,孔爽.农村产业融合推动乡村振兴的实证分析与运行机制研究[J].重庆文理学院学报(社会科学版),2022,41(3):12-31.
- [4]胡鑫.乡村振兴战略人才支撑体系建设研究[D].吉林:吉林大学,2021.
- [5]任焦阳.农村大学生参与乡村振兴战略存在的问题与对策研究[D].哈尔滨:哈尔滨商业大学,2021.

作者简介:刘晓(1977.9-),女,毕业院校:青岛农业大学;所学专业:法学;当前就职单位:莱西市姜山镇人民政府;职称级别:中级经济师。

国内外创意农业发展对比研究

马欣怡

北京农学院, 北京 102206

[摘要] 创意农业是农业发展的新形势。相比于国内而言, 国外的创意农业发展更为完善。基于创意农业的内涵, 将国外的模式分为了科技、生态、旅游和第六产业与农业相结合。同时也将中国的创意农业模式分为生态文明型、都市型、休闲农业型。将国内国外的创意农业模式做文献综述, 将创意农业模式的特点进行对比。为中国的创意农业做经验积累。根据国外的特点, 最终讨论出, 中国的创意农业以因地制宜为原则、科学技术为支撑、生态文明为基础、民族文化为背景打造特色地方农业, 助力乡村振兴的展望。

[关键词] 创意农业; 国外国内; 对比; 展望

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8784

中图分类号: F312

文献标识码: A

Comparative Study on the Development of Creative Agriculture at Home and Abroad

MA Xinyi

Beijing University of Agriculture, Beijing, 102206, China

Abstract: Creative agriculture is a new trend in agricultural development. Compared to China, the development of creative agriculture abroad is more comprehensive. Based on the connotation of creative agriculture, foreign models are divided into technology, ecology, tourism, and the combination of the sixth industry and agriculture. At the same time, Chinese creative agriculture model is also divided into ecological civilization type, urban type, and leisure agriculture type. Conduct a literature review on creative agriculture models both domestically and internationally, and compare their characteristics. Accumulate experience for creative agriculture in China. Based on the characteristics of foreign countries, it was ultimately discussed that China's creative agriculture should be based on the principle of adapting to local conditions, supported by science and technology, ecological civilization as the foundation, and ethnic culture as the background to create distinctive local agriculture and contribute to the prospects of rural revitalization.

Keywords: creative agriculture; foreign and domestic; contrast; expectation

引言

随着中国经济的不断发展, 人们对于农业的开发和利用不再是简单地解决人们的温饱问题。在 20 世纪中期, 人们大力发展农业, 为的是让人们吃饱喝足。随着科技的不断发展, 时代的不断迈进, 人们将创意和美学融入到了农业当中。人们不再简单地追求农业产量, 而是以创意生产为核心, 形成了新型的农业形式, 创意农业。创意农业是以增加农产品的附加值为初衷和目标。融合一二三产业形成一条以农业为主的产业链条, 将文化和创意融入农业, 使其创造出更大的附加值。创意农业最早在国外盛行。刘丽伟 (2010) 研究到, 20 世纪 90 年代后期, 创意农业在发达国家率先起步, 其中荷兰, 日本, 德国, 英国等发达国家发展得更为突出。中国发展创业农业起步较晚, 并且每个区域的创意农业发展模式不尽相同。本文通过大量的文献阅读, 总结各个学者所研究出的发达国家成熟的创意农业模式, 结合中国的创意农业发展, 做出中外对比, 为中国今后的创意农业发展提出新的对策和未来展望。

2 国外的创意农业模式研究分析

2.1 国外创意农业模式特点研究分析

(1) 科技+农业的模式特点研究。随着社会的不断进

步, 科技也在日益地发展。很多发达国家都将科技运用到农业当中。形成了以科技带农业的创意农业模式。荷兰就是这个模式的典型国家之一。刘丽影等 (2014) 认为, 荷兰是典型的“高科技汇创模式”, 荷兰的园艺业发展, 每一个细小的细节都透露着科技的气息。杨薪艳 (2015) 研究发现, 荷兰的重点在花卉创意农业, 政府为了更好地发展, 为花卉农业投入了很多的智力资本。段韶华 (2020) 研究发现, 荷兰是典型的以科技为驱动进行的农业发展, 因为农业现代化程度高, 已经形成了农业一体化的综合体。孟晓等 (2020) 认为, 荷兰的花卉产业融入科技, 新技术, 是荷兰花卉产业在世界上成功的重要因素。综上所述学者研究发现, 荷兰的花卉农业和农田艺术的成功都离不开科技的大量投入。

(2) 生态+农业的模式特点研究。生态环保一直是世界的热点话题。将生态环保与农业相结合也成为很多发达国家发展创意农业的一个目标和出发点。法国就是典型的在生态环境保护模式下发展的创意农业。廖军华 (2016) 认为, 农业的资源, 活动, 民风民俗是创意农业依赖的基础, 发展创意农业其中一个出发点是让人们自觉地保护当地生态环境。段韶华 (2020) 从农田艺术的角度分析了法国普罗旺斯薰衣草创意农业的发展。赵文杰等 (2016) 研

究发现,法国的创意农业注重生态功能,将农业,工业和居住三个区域进行分离,最终目标是达到环境的美化。上述学者研究认为,法国在发展创意农业的同时,是兼顾生态环境,并把生态环境放在了首位。

(3) 旅游+农业的模式特点研究。随着经济的发展,人们对精神世界的满足感需求逐渐变大。旅游娱乐也渐渐被人们提上了日程。发达国家的旅游业发展得比较快,所以有的国家将创意农业和休闲旅游相结合,打造“农业+旅游”的模式。廖军华(2016)认为德国和英国的“休闲旅游型”模式,就是充分利用乡村资源,既能满足消费者需求,又不破坏当地的环境。两个国家都是将第一产业和第三产业相结合的休闲旅游模式。刘丽影(2014),杨薪燕(2015),都提到了德国“绿腰带项目”,作为德国的放松休养的项目之一,可以满足人们在休闲、娱乐等生活方面的需求。刘丽影(2014),赵文杰(2016),段韶华(2020)都将德国和英国的旅游创意农业模式进行分类。德国属于“社会生活功能型”而英国属于“休闲农业型”。虽然分类不同,但是都是将创意农业和旅游相结合,满足消费者多方面的需求。如今,农业旅游的发展越来越好,而旅游也给农业带来很大的正面影响。

(4) 发展“第六产业”的模式特点研究。“第六产业”的名词,来源于日本。是第一产业+第二产业+第三产业。段韶华(2020)表示,“第六产业”打破了产业的界限,实现三产业深度融合,最终达到增值价值。随着时间的发展,形成了创意农业的发展模式。刘丽影等(2014)分析,“第六产业”的发展是为了更好地提高第二产业的活力,第三产业的创造力,打造多功能农业。廖军华(2016)研究认为,日本的“第六产业”的发展模式是具备发展要求的,需要具备区域农业的资源优势,规模优势或者品牌优势,这样既有文化底蕴也有市场基础,才能发展得更好。王爱玲(2014)研究发现,日本的稻田艺术是将稻田融入科技,进行颜色和生长过程的改变,使之呈现四时各不相同的风景。

综上所述,创意农业在发达国家的发展是比较完备的,模式还是非常明显的,每一个国家的模式,都有各自的特点。但归根结底还是生态,文化,科技和农业进行结合,才能让农业跳出原本的农产品生产圈,达到创意农业这一个新的阶段。

表 1 模式特点研究表

模式类型	包含国家	模式特点
科技+农业模式	荷兰	高科技汇创,以科技驱动农业
生态+农业模式	法国	注重生态功能,美化环境
旅游+农业模式	德国、英国	充分利用乡村资源:一三产业相结合;英国属于“休闲农业型”,法国属于“社会生活功能型”
“第六产业”模式	日本	三产业融合,稻田艺术,打造多功能农业

3 国内的创意农业研究

相比于国外,国内的创意农业发展起步较晚,并且发展较为缓慢。

我国的创意农业发展初始于 21 世纪初期,为了更好地带动农村地区农业的发展。章继刚(2008)研究发现,创意农业是以市场为主导,以农业生产为依托,以创业为核心的新型农业发展模式。在 21 世纪初,中国有了相应的创意农业发展模式。“五朵金花”模式,“温江”模式,“双流”模式,“上海”模式,以及“陈村”模式。虽然这些模式发展得比较好,但是也存在着相应的问题。随着创业农业不断的在中国发展,每个地区都根据自己的区域特色发展属于自己的模式。经文献阅读,将中国的创意农业分为以下几个模式,都市型创意农业,休闲旅游型创意农业,生态文明型创意农业。

3.1 都市型创意农业研究分析

“都市农业”一词是上个世纪五,六十年代美国的一些经济学者提出的。原本的意思是指都市圈中的农业作业,后来逐渐演变成一种新型的创意农业模式。都市农业在我国主要集中在一线城市,北京,上海等地。刘军萍(2010)研究认为早期北京的都市农业发起于密云等地,“紫海香提艺术庄园”就是都市农业早期的典型案例。该艺术区以创意为引导,以市场需求为导向,以城市资源为保障进行都市型农业园区的打造。科技的不断创新,数字经济也随之出现。徐雯婷等(2017)以昆明为例,研究了昆明地区的都市农业发展的 SWOT 分析,并提出可以用互联网做产品销售等,有利于推广都市农业,形成一定的品牌效应。江凤香(2017)以陕西省为例,通过研究商业模式,从而分析了陕西省在互联网+时代发展创意农业的模式,陕西省需要借助品牌,技术,创新要素的融合打造强有力的创意农业。

表 2 都市型创意农业研究分析表

都市型创意农业案例分析表	
主要地区	主要特点
北京	以艺术为引导,以市场为导向;政府市场双向驱动
昆明	互联网+销售;形成品牌效应
陕西	融合品牌,技术,创新要素打造创意农业

3.2 休闲旅游型创意农业研究分析

我国休闲创意农业的起步比发达国家晚,最开始,我国休闲农业的发达地区并不在乡村,而是在城市的郊区。鲍顺淑等(2014)研究发现,自 2004 年起北京大力发展文化创意产业,并形成了 7 种不同的模式。以通州为例分析了其发展优势,发展思路以及发展布局。龚贤等(2016)以“中国酒村”邛崃为例,介绍了其特点和存在的问题。并根据问题提出了相应解决的 4 个模式。何薇(2016)研究了福建省的创意农业,利用 SWOT 分析,梳理出了四种不同模式。提出福建创意农业是典型的休闲农业模式。李

蕾(2017)通过借鉴国外模式为满洲里的休闲创意农业发展模式提供方向。作者认为休闲农业旅游与加工业,文化产业,现代科技等相融合能更好的促进休闲农业的发展。

休闲农业是近年来我国乡村比较流行,休闲农业还结合了康养,娱乐等多种模式,发展得越来越好。

表3 休闲旅游型创意农业研究分析

休闲旅游型创意农业案例分析表	
主要地区	主要特点
北京通州区	产业集群网络布局
“中国酒村”邳崮	花卉+婚庆、苗木+休闲、果业+创意体验设计、渔业+多元化渔乐体验、民俗技艺+情景化体验
福建省	依托当地特色产业,引导产业升级
内蒙古满洲里	创意农业与农产品加工业、文化创意产业、现代科技业、现代信息产业相融合

3.3 生态文明型创意农业研究分析

“绿水青山就是金山银山”是习主席提倡的两山理念。近些年,国家对生态的关注度逐年提升。生态保护成为了国家的重要任务之一。创意农业的发展也迎合了生态文明的理念,很多生态文明型创意农业也紧接着出现。杨云峰(2017)通过德国慕尼黑“绿腰带”项目,对中国南京城郊发展创意农业提出对策。作者从“绿腰带”的生态农业,环境保护,文化休闲三方面进行深入研究,并且分析了南京城郊创意农业的发展优势,并提出高质量发展生态农业的建议启示。李蕾等(2019)借助北京冬奥会来研究分析了张家口的创意农业。因为北京冬奥会的召开给张家口带了很多机遇,是发展生态景观旅游助力乡村振兴的好时机。其中作者给出了尊重自然依托生态环境体系的景观营造策略。顾亚春(2021)在研究花境艺术的过程中,分析了苏州西京湾生态观光园这种创意农业的特殊之处。花境在创意农业中是以花,植物为主,与周边的生态环境相结合,相得益彰。随着创意农业的日益盛行,花境在创意农业景观中的作用也越来越明显。

生态一直都是我国任务的重中之重,生态环境好转,生态文明建设也在稳步推进。“良好的环境是最普惠的民生福祉”,优美的生态环境是对创意农业发展最好的助力和保障。

表4 生态文明型创意农业案例分析表

生态文明型创意农业案例分析表	
主要地区	主要特点
南京城郊	高质量发展生态农业
张家口	尊重自然,依托生态环境体系
苏州西京湾	同周边生态环境相结合,以花卉、植物为主

4 国内外创意农业模式对比

综上文所述,我国的都市型创意农业,生态文明型农业以及休闲旅游型创业农业模式有一部分是借鉴国外的科技+农业的模式,生态+农业模式和旅游+农业模式,

但是因为国家和地区的发展不一样所以所关注的点也不尽相同。

国内外的创意农业在模式方面是有相同点也有不同点的。中国省份众多与国外不同。以科技为核心的创意模式中。荷兰是以整个国家的特色农业为基础。而对于中国来说,我国的都市型农业集中在经济较为发达的城市,比如北京,天津,昆明等。并且政府和市场结合的模式比较多。将科学技术运用到销售中,生产中还是较少。

以生态为核心的创意农业模式中,国外模式以美化环境保护环境为出发点,将居住地,工业区和农业区分离达到最终的可持续发展。中国同样以尊重环境美化环境为出发点。在生态环境较好的区域结合周边环境打造生态文明型的农业模式。

以旅游为核心的创意模式中,国外德国、英国和日本都属于这种农业模式。将三产融合,赋予第一产业更高的生产力。同时也利用当地的特色农业,融合艺术打造特色的旅游观赏项目。在不破坏环境的同时,可以满足众多消费者的需求,可以进行参观,也可以进行康养等。中国的模式以文化为核心的较多,每个区域的特色不同,地区的文化也不同。在农业、地区中融合了当地的文化,当地的特色产业,民宿等打造成多功能旅游农业。

5 结语

近年来国内的创意农业的“队伍”在不断壮大,无论是融合科技,生态还是融合旅游,每个地区都根据自己的农业特色不断发展第一产业,在中国呈现出多元化的创意农业模式。相比于国外的创意农业而言,我国农业发展在这方面还是有所欠缺。2018年中共中央提出的乡村振兴战略,农业作为第一生产力是振兴乡村的重要产业,各个地区也加快推进创意农业,利用地区现有的资源进行创新,打开了中国第一产业农业的大门,让创意农业带动乡村振兴。

创意农业在我国的发展不断向前,但是相比于国外完整的模式来说,仍然存在一些问题。中国地广,人口众多,各个地区的特色产业不同,文化也不同。所以创意农业在中国的发展挑战与机遇并存。发展以因地制宜为原则、以科学技术为支撑发展数字创意农业、以生态文明为基础发展绿色创意农业、以民族文化为背景打造特色创意农业是中国发展创意农业的新趋势

[参考文献]

- [1]刘丽伟.发达国家创意农业发展内在机理研究——以荷兰、日本、德国、英国为例[J].世界农业,2010(6):20-24.
- [2]章继刚.创意农业:我国农业开发新天地[J].农业开发与装备,2008(7):6-13.
- [3]胡小武.创意农业与农业发展新思维[J].农业现代化研究,2009,30(6):700-702.
- [4]杨云峰.德国慕尼黑“绿腰带”项目对中国南京城郊发

- 展创意农业的启示[J]. 世界农业, 2017(6): 36-41.
- [5] 李磊, 杨垚, 武颖. 冬奥视域下张家口乡村振兴生态旅游景观营造——以创意农业旅游景观为例[J]. 河北建筑工程学院学报, 2019, 37(1): 92-96.
- [6] 张传伟. 创意农业助力农业发展和乡村振兴[J]. 河南农业, 2021(14): 14-15.
- [7] 刘丽影, 张明, 路剑. 国外创意农业模式对中国文化创意农业发展的启示[J]. 世界农业, 2014(3): 181-184.
- [8] 杨薪燕, 许婕. 基于国外经验的中国创意农业支持政策分析[J]. 世界农业, 2015(1): 127-130.
- [9] 段韶华. 国外农田艺术应用对中国创意农业发展的启示[J]. 世界农业, 2020(9): 74-80.
- [10] 孟晓, 王亚萌, 张志新. 发达国家创意农业发展模式、经验总结及启示[J]. 经济视角, 2020(6): 1-7.
- 作者简介: 马欣怡(1998.11-), 女, 汉, 北京市顺义区, 硕士研究生, 在读。主要研究方向: 数字乡村, 乡村治理。

农业经济管理优化策略研究

周海亭

莱西市夏格庄镇人民政府, 山东 莱西 266600

[摘要] 随着乡村振兴战略的推进, 社会主义新农村建设取得了一系列显著成果, 这也对农业经济管理提出了更高的要求。本篇文章将深入分析农业经济管理所面临的限制因素, 并通过完善管理体制机制、加强多元金融体系建设、实施产业结构调整策略、推动科技创新等措施, 促进农业现代化转型, 最终找到最佳的优化路径。这些建议可以为农业经济管理提供重要的借鉴和指导。

[关键词] 农业经济; 农村金融; 经营模式; 产业结构; 科技创新

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8776

中图分类号: F323

文献标识码: A

Research on Optimization Strategies for Agricultural Economic Management

ZHOU Haiting

Laixi Xiagezhuang People's Government, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: With the promotion of the rural revitalization strategy, the construction of a new socialist countryside has achieved a series of significant results, which also puts forward higher requirements for agricultural economic management. This article will deeply analyze the limiting factors faced by agricultural economic management, and promote the transformation of agricultural modernization through measures such as improving management systems and mechanisms, strengthening the construction of diversified financial systems, implementing industrial structure adjustment strategies, and promoting technological innovation, ultimately finding the best optimization path. These suggestions can provide important reference and guidance for agricultural economic management.

Keywords: agricultural economy; rural finance; business model; industrial structure; technological innovation

作为世界上最大的农业国之一, 中国的农业经济一直是国家发展的重要支柱之一。根据最新的数据, 中国的农业经济保持了较为稳定的发展态势, 同时也面临着一些挑战。

首先, 中国的农业生产保持了相对稳定的增长。2021年, 全国农作物种植面积达到了 1.56 亿公顷, 比上年增加了 0.1%。全年农作物总产量达到了 6.14 亿吨, 比上年增加了 1.1%。随着管理层面的持续优化, 农业农村经济取得了稳步增长, 但是, 在当前的农业经济管理实践中仍然存在着管理机制、金融发展、产业建设以及技术支持等方面的限制性因素。这些限制性因素对新农村建设和现代农业发展不利。因此, 有必要制定出更加有效的农业经济管理优化策略, 以满足现实需求, 促进农业农村经济的可持续发展。

1 农业经济管理普遍存在的限制性因素

1.1 农业管理机制层面

1.1.1 经营模式落后

2019 年的中国农业服务人员会议上, 冀名峰强调, 小农经营仍是中国农业的主要模式。城镇化的快速发展导致大量外来务工人员涌入城市, 造成农村劳动力短缺。留守儿童、老人。其实是传统的农业生产模式, 缺乏现代生产知识和技术, 对现代化经营模式的了解和接受度不高。由于土地承包制和传统生产方式等因素的限制, 农民无法

充分发挥可持续发展的优势。虽然目前我国农户数量已经减少, 但由于耕地资源分散、闲置和浪费, 以及缺乏高效的经营机制, 农户和农业的发展仍受到阻碍^[1]。在缺乏有效制度保障的情况下, 农业无法快速发展, 进而对农民对农地的合法获取和使用产生不利影响。

1.1.2 产业结构不合理

随着科学的进步, 我国经济发展模式也发生了改变, 由传统的第一产业逐步地向第二、第三产业发展。然而, 我国的农村经济仍然存在产品结构单一、经营规模小、缺乏特色经营, 由于我国地势问题导致, 我国农业科技推广难度大, 从而导致乡镇企业发展缓慢, 又环保意识不强, 从而导致农业污染问题比较严重。此外, 由于农业生产中“龙头企业”的作用并不完全, 农业生产与农户的共生关系不清晰, 难以实现双方的共赢, 也不利于农业向集约、规模化方向发展。

1.2 农业金融体系层面

近年来, 政府出台了《关于金融服务乡村振兴的指导意见》等政策文件, 旨在推动农村金融体系建设。然而, 目前农村金融体系存在着许多问题, 尤其突出的是金融体系的缺陷。农村金融机构未充分考虑农村经济发展和利用支农惠农政策, 导致普遍存在金融抑制现象, 在许多省份, 农业贷款申请和业务办理受到了许多限制, 这使得农村金

融体系的可持续发展受到了一定程度的影响。这种情况将对建立健康的农村金融市场产生负面影响。

1.3 农业产业发展存在的问题

1.3.1 基础设施配置不完善。

由于我国各地的财力、政府支持力度、地理位置和气候等因素的影响,许多地区的农业基础设施都受到了一定的限制。由于资金短缺,许多项目都会优先进行基础设施建设,导致农田和农业设施的发展受到限制。^[2]这种情况影响了整体投资效益和资金利用效率,也成为了农业产业发展的瓶颈。

1.3.2 缺乏社会支持

由于农业产业结构的存在,农产品的生产和流通机制之间存在明显的隔阂,缺乏跨部门的联合机制,从而使得农产品的产销过程变得更加复杂。下游销售和消费者的需求也无法及时传达到生产环节,这给农业经营者带来了巨大的挑战。这些企业难以根据顾客的要求和期望调整现有的生产方式,更难以为顾客提供符合他们需求的个性化服务方案,这影响了行业的发展和升级。此外,一些农产品加工企业没有真正融入到产业链中,导致与当地农民的交流和合作不畅,限制了其规模化发展。

1.4 农业科技支持层面

近年来,中国在农业科技方面的投资和努力不断增强。特别是在农机和农技方面,引进了许多先进的品种和技术,为提高农业生产的质量和效率作出了重要贡献。随着农业科学技术的不断发展和推进,其产生的社会效益逐步超过了其经济效益。然而,由于投资周期比较长、效益比较低、收益不稳定等一众因素,从而导致农业科技领域的人才严重不足,还出现了人员流失严重的现象,从而使得农业科技水平难以得到更好地持续发展。^[3]

2 采用多种途径优化农业经济管理方式

2.1 完善政策和机制,促进农业经营发展方式的变革和创新

2.1.1 完善相关制度机制

政府在农业经济管理中扮演关键角色,应通过改革和完善机制来实现全面有效的监督和宏观调控。为解决农村劳动力流失和空心化问题,需要改革和创新土地流转制度。需要确定土地承包经营权的确权、登记和颁发流程,并建立一个适应当地实际情况的工作体系,以保证土地流转的顺利进行。此外,应规范农村土地承包档案管理制度,并严格遵守相关法律规定,调整现行的征地制度,以促进农村土地流转到城镇建设用地。采用网格化管理模式,可以有效地传输和记录农村土地承包信息,更好地利用网络信息技术,保障农民的合法权益,提高土地资源的利用效率。

2.1.2 培育新型经营主体

因此,在我国当前阶段,需要积极培育新型经营主体,如农民专业合作社和家庭农场,以促进其发展。通过企

业的整合,可以实现一定的规模效益。为了推动新一代农民专业合作社的可持续发展,需要改进“三权”流转过程,并进行精细的程序设计,以确保这些新型农民专业合作社的发展和稳定。同时,建立标准化的流程和体系,通过产权交易平台和三级产权流转体系来提高效率。在各级政府部门中设立信息员和专门的服务人员,也有助于提升土地流转的效率和质量。^[4]

为了推动农业经营主体的发展,需要加大宣传力度,在城市中选择示范农场和合作社,并集中一批典型的合作经济组织,进行农业经营主体群体的培育。同时,需要进一步健全机构目录,加速推进资料库的建立,以更好地起到对社会的辐射和促进作用,营造一个良好、健康的发展环境。此外,还应该加强对新农村建设的扶持力度,建立专项资金,加强对新农村建设的技术指导,提高新农村建设的效益。为此,可以组织大学教师、行业专家、技术骨干等,开展不定期的专题演讲和讲座,增加新型农业经营主体的培训和学习机会,从而更好地促进其发展。

2.2 建立多元化的农村金融体系,加强风险防范能力,以促进农村经济发展

2.2.1 确立金融体系标准

由于城乡差距、不平衡的市场环境和经济危机的存在,都会影响农业金融的发展。为了更好地促进农村经济的增长,这需要农村的经济体系来支持农业的发展,通过农业银行的贷款、扶贫政策的实施,从而更好地刺激和鼓励农业经济的发展。

为了更好地推动农业银行的业务发展,我们应该积极探索新的业务方法,并将重点放在提高农业生产和扶贫工作的效率上。参考现行商业银行业务模式和借鉴农村信用社的经验,完善农村信用体系。^[5]此外,我们还应该与其他金融机构开展定向合作,以扩大我们的业务覆盖面,并促进多方竞争。

为了促进农村金融的发展,我们必须改变现有的市场秩序和标准,充分发挥民营金融机构的潜能,明确产权关系,建立它们的合法权益,并制定严格的监管措施。降低市场准入门槛,让民营金融机构能够更好地参与市场竞争。同时,加强对小额贷款公司和基层村镇银行的支持,以扩大民营资本的流通。

2.2.2 健全抵押担保制度

为了缓解新型农业经营主体和其他从业人员对农村金融风险的担忧,我们需要在基层政府的引导和财政的支持下,健全农村贷款抵押担保体系,降低金融机构的风险压力,提高他们的信任度,从而推动农业的发展。同时,在此过程中,应大力推动社会信用体系建设,完善基础资料库,为相关企业提供信贷咨询服务,组织“信用村”“信用个人”等评选活动,促进农村经济的健康发展。只要有较大的改革,就能够推动农业发展。国家应主动研究农地

金融体系的发展,以土地为抵押,加大对农村公共产品与服务的投资,确保农村资金能够持续被用于农业发展和农村建设,并采取有效措施延长贷款期限、降低利率、强化债权的可靠性,以保障农户的合法权益。

2.3 加快农业产业结构优化,扩大产品价值链,提升市场竞争力

2.3.1 优化农业产业结构

随着现代农业的不断发展,传统的单一产业结构已经难以满足农民的需求。为了解决这一问题,地方政府应采用更为先进的经济管理方法,并根据当地的发展情况和独特的资源优势,促进农产品的一体化销售。同时,还可以通过实施绿色、无公害的农产品生产和深加工来提高农民的收入水平。通过引入本地龙头企业的技术支持和经验积累,有效降低农产品的运输损失,进而拓展其产业链,促进结构调整,形成优势产业,并提高其深加工的价值和附加价值。

2.3.2 丰富服务组织形式

为了提高农民收入,我们应该从提高农民收入的角度出发,加强农民组织化,鼓励农民个体化和分散化,形成新型农民合作社。在农机购买、农资发放、耕种收获、病虫害防治、销售结算等方面,建立健全的服务机制,以实现存量土地资源的高效利用,降低生产经营成本,保证土地流转所产生的收益稳定,实现收入增长,推动流转农户和经营主体的共赢局面。

近年来,许多农村积极推出全托管、半托管等服务模式,提升新型农业经营主体的服务质量,为小农户与现代农业的对接搭建桥梁,同时也聚焦社会化服务维度,努力实现全过程、高质量的服务。农机产业扶贫项目是一个具有里程碑意义的成功案例,通过实施分红政策,鼓励贫困农民参与其中,并在整个镇区内向他们提供科学技术支持和免费工作服务。通过将土地流转给新兴的农业经营组织,农机产业扶贫项目已成功推广到了越来越多的乡镇,有助于推广标准化的种植和机械化的作业方法。

2.4 通过加强科技装备制造,实现现代农业的转型升级,推动农业发展

2.4.1 完善基础设施建设

为了实现农业的可持续发展,需要加大基础设施投资力度,对农业资金的合理利用,加强农田基础设施、水利工程、电力设施的建设,从而更好地推进绿色农业的发展,以达到更大的社会效益和经济效益。在现代化背景下,农业机械在种植、收获和运输等方面的应用越来越广泛。为了更好地完成机械化作业,必须增加农业机械设备的投入总量和质量,并对现行的农机装备结构和作业模式进行系统的优化。同时,针对不同作物品种,开展专门的机械化收获技术装备的研究与创新,确保机械化作业水平和农产品品质的稳定。要推动农业经济的发展,需要强化农机设

备的运用,建立资质证明制度、标准化农机具技术培训和维护市场,引进第三方机构对供应商的资格和机具设备的品质进行监管,以提升农机服务的社会化供应体制,提高农机在实际生产操作中的效率和操作水平。

2.4.2 加强科技创新力度

科技进步是推动现代农业发展的重要动力,也是农业经济转型的基础和支撑。针对乡村振兴战略,我们要大力推动产业技术创新,以提升农作物的品质和产量。为此,我们要积极利用基因编辑、克隆等前沿科学技术,构建一个完整的育种、扩繁、生产体系,以期获得更多的优良品种,从而达到提升农作物产量和经济效益的目的。为了提高农产品的质量和安全性,我们需要加强对生产环节的技术支持。例如,以粮食储备为中心,推行“绿色”存储技术,构建城市乃至全省的灾害防御系统。同时,应对粮食生产区进行合理规划,以降低仓库的损耗,保证足够的食物供给。同时,可以利用新型农业投入品,例如生物肥料和可降解地膜,将其与低碳环保理念相融合,创造出绿色和循环农业,既提升经济效益,也改善生态环境。为更好地服务管理者,应大量投入科技,并将大数据、物联网、人工智能等前沿技术引入智能农机装备平台及其他新产品的研发中,为农业产业转型升级提供高效支持,提升产业增值价值。

3 结语

通过“三农”政策的推行和精准扶贫的实施,不仅显著提高了农民的生活质量,同时也为农业的持续发展和繁荣注入了强大的动力。面对当前的形势,我们必须加快改进农业经济管理体系,不断创新农业经营方式,加快农村金融体系的改革,引入先进的农业经营模式,促进产业结构的优化和升级。同时,应加大科技创新的投入,以期找到一条多样化的农业发展之路,不断提高农业的现代化水平,为实现乡村振兴的宏伟目标奠定坚实的基础。

[参考文献]

- [1]孟小平. 新农村建设中农业经济管理的优化对策研究[J]. 山西农经, 2022(13): 148-150.
 - [2]牛心怡. 基于新农村建设环境下的农业经济管理优化策略分析[J]. 现代化农业, 2022(7): 72-74.
 - [3]颜颖智. 乡村振兴背景下农业经济管理的优化策略研究[J]. 甘肃农业, 2022(5): 14-16.
 - [4]陈利强. 基于新农村建设环境下的农业经济管理优化策略探讨[J]. 山西农经, 2022(8): 137-139.
 - [5]吕安琪. 基于乡村振兴战略背景下的农业经济管理优化策略研究[J]. 农村经济与科技, 2022, 33(4): 99-101.
- 作者简介: 周海亭, 男(1979.1-), 毕业院校: 中共中央党校函授学院, 行政管理; 国家开放大学, 所学专业: 汉语言文学; 当前工作单位: 莱西市夏格庄镇人民政府, 职称级别: 经济师。

浅谈我国农业经济发展的影响因素及对策

曲鹏帅

莱西市人民政府沽河街道办事处, 山东 青岛 266600

[摘要]我国是以农业为基础的国家, 可以看得出来, 农业在一个民族的发展中起着举足轻重的作用。然而, 当前的农村经济发展还面临着许多制约其可持续发展的问题。要想使我国的农业可持续发展, 就需要有针对性地采取措施。本篇文章还将对农业经济发展中存在的问题以及相关的解决方法展开探讨, 希望能够对推动我国农业经济可持续发展起到积极作用, 从而提升我国整体经济发展水平。

[关键词] 农业经济; 发展; 问题; 对策建议

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8783

中图分类号: F323

文献标识码: A

Brief Discussion on the Influencing Factors and Countermeasures of Agricultural Economic Development in China

QU Pengshuai

Guhe Sub District Office of Laixi Municipal People's Government, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: China is a country based on agriculture, and it can be seen that agriculture plays a crucial role in the development of a nation. However, the current rural economic development still faces many problems that constrain its sustainable development. In order to achieve sustainable development in Chinese agriculture, targeted measures need to be taken. This article will also explore the problems and related solutions in the development of agricultural economy, hoping to play a positive role in promoting the sustainable development of Chinese agricultural economy and thereby improving the overall level of economic development in China.

Keywords: agricultural economy; development; problem; countermeasures suggestions

在当前的形势下, 农业经济的发展是国民经济发展的基础, 以农村为主的广大地区, 为我国农业经济作出巨大贡献。当前, 在全球经济一体化进程中, 中国的农业经济正处于快速发展阶段, 其发展过程中出现了许多新的问题与挑战。随着人们的生存条件不断改善, 人们对食物的需求也发生了改变, 全球大背景下, 我国的农业正在朝着更大的方向发展, 但是面临的挑战也越来越大。此外, 由于人们对于自然资源的过分使用, 在全球范围内都在加强对生态的维护, 因此, 在我国的可持续发展问题上, 其重要性也日益凸显。在面临种种困难与挑战的情况下, 作为新兴的发展中的国家, 我国应当更加关注农村的整体发展。所以, 深入分析当前农村地区的实际情况, 并根据实际情况制定相应的对策是非常必要的。

1 我国农业经济发展概述

农村是我国农业经济发展的重要组成部分。为了与世界环境的变迁相协调, 中国的农业和经济体系也在持续地进行着变革。从经济学角度讲, “农村经济发展” 是一个从长时间的停滞不前到具有一定生产总值增长速度的发展的过程。当前, 中国农业的发展具有如下特征。

1.1 农业经济增长速度较快, 农业生产持续增长

据国家统计局网站消息, 根据对全国 31 个省(区、市) 的抽样调查和农业生产经营单位的全面统计, 2021

年全国粮食总产量 68285 万吨 (13657 亿斤), 比 2020 年增加 1336 万吨 (267 亿斤), 增长 2.0%。其中谷物产量 63276 万吨 (12655 亿斤), 比 2020 年增加 1602 万吨 (320 亿斤), 增长 2.6%。而对于农产品出口总额方面, 比 2020 年也要上涨 7 个百分点。不管从产量上, 或者从贸易量上来看, 都有很大的提高^[1]。

1.2 农业经济发展方式

在过去的很长一段时间里, 我们的农业经济发展都是以粗放式的形式进行的, 这是由于我们的劳动生产率很低, 在农业生产中, 对于大型机械化投资少、规模化农业发展规模小, 可以说发展滞后, 方式单一。在不断深化的过程中, 由于技术进步, 农产品市场条件的提高, 以及政府的相关制度的健全, 使得中国的农业从原来的粗放式走向了更加精细的发展。目前在我国的农村, 其发展模式一直都是以资金为主要驱动力的农业经济模式。

1.3 农业结构多元化

在我国进行了一系列的经济转型过程中, 农业的经济已经从自给自足逐渐过渡到了商品经济, 其经济形态也已经从单一, 逐渐朝着多样化的趋势发展。畜牧业和渔业得到了快速的发展, 其中以种植业占绝对优势, 园林植物的种植范围不断扩大, 在农产品出口中, 水产和海产品占了很大比例。

1.4 农业科研与教育力度加大

近年来,国家开展了一系列的农业重大科学研究,包括培育新的基因工程和建立现代农业产业技术系统等。在此基础上,进一步加强了与“211”和“985”有关的院校对与农学有关的学科的培养。在科学研究与教学相结合的基础上,加大了农业的经济学、科技化发展的步伐,并加速了专业人员的技术培训^[2]。

2 影响我国农业经济发展的因素

(1) 我国的农业科学技术发展滞后。农业生产的加工技术薄弱,附加值难以达到高质量发展。科技部刘燕华表示,目前的确出现了农业科学技术对整体农业发展的贡献偏小的情况。根据相关专家测算,与国外已达到78%以上的水平相比,目前中国的农业科学技术进步贡献仅为48%。

(2) 劳动力质量偏差,劳动力的年龄和男女比例在不断下降。我国拥有4.8亿的农民,拥有大量的农村劳动力,是我国农业经济发展的主要力量。因耕地产出效益低下,多数青年男子选择放弃耕地,改土为木,前往大城市务工谋生,留守的多为女性与老年群体。在这种情况下,尽管在主观上使农户的经济状况有所改善,但也造成了农户对农产品产量的不断降低,农户对农产品的关注程度不断降低的“恶性”循环。

(3) 中国人口众多,土地贫瘠,土地利用的平均水平较差。农户的耕地面积较少,平均每户仅0.5亩,耕地分布分散,不利于规模化发展,极大影响了农业的经济效益。

(4) 农产品的营销还不够成熟,营销网络还不够畅通。市场销售渠道狭窄,针对性不强;大部分农户没有积极收集买家的资料,他们的产品以卖到当地城市为主,导致了农产品供给过剩。

(5) 农牧结合的工业组织与工业联系的弊端。要想推动一家企业的发展,就需要有一个好的产业环境和畅通的产业沟通。

(6) 在山地丘陵地区,耕地的离散性没有得到很好的发挥,没有很好地发挥其当地的特色。比如在梯田区,可以通过种植茶叶、中草药、花卉等特色作物,达到一定的发展程度,从而达到发展特色农业的目的。

(7) 农业产品生产的零散性,不能实现规模化,也不能实现名牌化,而一味地聚集,则会造成商品的售价大幅下跌。农产品品质良莠不齐,并未实行统一贴牌式的收购,导致了只有扩大的种植面积,却没有形成名牌,农户们只能挣着“辛苦钱”。

(8) 农业市场上的物价很乱,买卖程序很不正规(比如计量工具有问题),低价买卖、“黑”农户的辛苦所得等,严重地干扰了农业的正常买卖,也严重地损害了农户的生产热情。

(9) 承包契约的不明确,制约着农户对生产要素的

利用,制约着农户对承包的热情。国家应该把土地承包经营权招投标的整个流程都交给农户来完成,并保障农户的监督权,不要给农户一种“外来户”的感觉^[3]。

(10) 多数农户对生态环境的保护与利用的观念不强。比如,某地由于一些农户种植真菌,因此大量砍伐树木,还进行了很多的废弃物加工,对环境造成了很大的破坏。

(11) 灾难性发展依然严重,可持续发展意识不强。如某地修建高速公路和租赁土地时,对土地的不重视,致使大量的土地变成了非农用地和荒地。重晶石、石灰石、黏土等矿物资源的过度开发与使用,造成了部分农田与山地的荒芜,使原本“靠山吃饭”的农户失去了生活来源。

3 我国农业经济发展存在的主要问题

近年来,农村的发展速度很快,但同时也出现了很多问题。

3.1 农业经济基础薄弱,农业生产的技术含量低

与世界先进农业国家相比,我国的农业经济条件相对薄弱,农村的生产力相对低下,科学技术水平也相对较差。目前,国内大部分的科学研究都是由政府领导,缺乏足够的认识和科学的辩证,加之农户自身的条件限制,使得科技成果难以得到有效的应用。真正发展起来的龙头农业企业很少,规模也很小,无法作为一个典范去引领其他企业发展。目前,国内的科学研究、教学等方面的投入多为大型、中等规模的公司企业,农业发展投入少之又少;农村剩余的劳动力分布不均匀,很难产生规模效应。目前,我国的农科专业技术人员数量不足,已成为制约农科科技开发和应用、制约农牧业发展的瓶颈^[4]。

3.2 农民自身素质低,劳动力数量减少

目前,我国的农民整体文化水平较差,农业生产力较低。伴随着我国的“三农”问题的日益突出,农村人口主要以老幼为主,她们的教育程度普遍偏低,在一定程度上制约了我国的“三农”技术在中国的普及与应用。而农民进城务工呈现出农村劳动力的转移趋势,务工人数量呈上升趋势,而务农人数急剧下降。

3.3 国家制度约束及政府支持力度不够

在改革开放和经济体制的逐步推进下,国家在许多领域对农村的有关政策进行了完善,然而,农村的快速发展还要求相应的政策体系得到进一步的完善。在我国,以传统的农业体制为主导,农户的权益受到一定程度的侵害,而家庭联产承包制度又妨碍了技术进步,致使农户的收益不能得到充分发挥。国家在工业、服务业等上的投资越来越多,但在农业上的投资却很少。目前,由于国家没有形成一个健全农业进行投资的体制,农村经社部门对农村的资助存在着较大的问题。

3.4 外资对农业投入不足以改善农业经济的发展

外资在我国的主要投资对象是农产品的深层次的开发,而在我国的基础设施建设中,外资在我国农业投资比

重较小，而且投资收益较低。对于高风险、高附加值的产业，如农业科技研究与开发，则更是寥寥无几。此外，我国对外资在我国的运用也存在着不均衡现象。

3.5 自然资源及环境破坏严重,对环境保护的重视程度低

由于自然资源是非常有限的，而且我国人均占有资源也是非常低的。在农业生产中，由于农业用地的不断减少和水资源的大量消耗，农业用地的产粮率不断下降。森林资源过度开发，造成了森林面积减少，土地荒漠化加剧，水土流失加快，对森林资源的保护和开发利用造成了严重的影响。目前，中国对于环保问题并没有给予足够的关注，很多发达国家都对中国的“碳排放”问题表达了强烈的怨言，并对中国的农业出口提出了更高的标准，特别是有关环保问题。重金属严重超标，废弃物堆积，这使得我们的农产品贸易受到了技术障碍的制约，这不但对人民的身体造成了严重的危害，还造成了严重限制了农业经济的发展。

4 促进我国农业经济发展的对策建议

4.1 加强农业基础设施建设,提高农业技术含量,加大农业科研创新力度

在目前的大环境下，应增加对农业的科技投资，全面提升其科技水平，特别是促进农业经济发展。从基础的生产设备，到农业的发展，到信息的传播，都离不开高科技的支撑。要在更大范围内，加速农业科技创新基地和农业研发中心的建设，并支持公司设立农业科研中心，同时，还需要国家在财政和技术上对农业进行支持，逐步完善农业技术创新的生态系统，加大对农业知识产权保护的研究力度。总之，要根据农业经济发展的需求，加速作物品种的培育，发展低碳农业，研究防污治污技术，改善农产品的健康与安全^[5]。将农业科研投资放在了资金支持的第一位，增加在农业科技投资中的比例，并向外国的先进的农业技术进行了研究学习，同时还可以促进农业院校和公司的积极参加到农业技术的推广中来。从各个方面来达到用科技来推动农业经济发展的目的，实现农作物规模化经营，使农产品的产量得到提升，也增强我国农产品的国际竞争力。

4.2 调整农业产业结构,改善农业经济发展方式

我国不同区域之间，由于不同的气候状况，需要不同的区域进行不同的农业经济发展，以适应区域发展需要。农业经营主体要不断改进农业的发展模式，向精益求精的农业发展，将农业的发展重点放在推动农业的规模化和科学技术的发展上，在这个前提下，推动农业向产业化、规模化和现代化的发展，用农业的集群化来推动农业的发展。在加速推进产业转型的同时，应根据我国的农业发展战略，结合欠发达区域的特点，实施“特色型”工程，加大对龙头公司、重点企业和高端装备等的技术开发力度，以新技

术对传统农业进行技术革新。要强化农业和其他行业的互相渗透与融合，让服务业对农业的拉动效应得到最大程度的体现，农业经济的新增长点早日出现。在此基础上，要发挥各地区的特点，做好农业富余劳动力的转移工作。在我国的经济的发展过程中，持续发展既能促进农民增收，又能减轻日益增长的农村富余劳动力的就业压力。

4.3 提高农民素质,调动农民的积极性

缺少了农民，农村和农业经济是不可能发展起来的。改革开放之后，尽管我们的整体国民教育水平得到了提升，然而农民本身的素质却没有得到很大的改善，这与他们生活条件低下，教育水平落后有很大关系^[6]。加强培养与现代农业经济发展相适应的新型农民，将其延伸到更多的农业链条中，提高其自身的处理农村剩余劳动力的能力，可以从长期的观点来看，有效地缓解了农业的发展问题和劳动力过剩的压力。强化乡村教育，是当务之急。加强对农民工的职业训练，增强他们的企业家精神，发展其他产业，通过产业链的延长，持续增强农业本身对农村劳动力的吸收。并积极支持和指导高校毕业生到基层工作，为乡村带来更多的人才和更先进的科技成果，为乡村社会带来更多的生机与活力。

4.4 发展农业合作经济组织

农业经济协会和龙头企业是相互促进，共同发展的，面对众多生产能力严重不足的农业蔬菜基地、生产大棚等，急需招引农产品加工企业，既能够促进合作组织的完善和发展，更是建设社会主义新农村的需要。同时按照社会主义市场经济发展的总体要求，制定完善统一的经济合作组织示范章程，搞好建章立制工作，完善内部组织运行机制和操作管理办法，使其走向规范化发展道路。

4.5 保护节约耕地,为农业经济提供资源保障

长期以来，我国城镇建设多走外延式发展道路，土地利用效率低、利用方式粗放，忽视了城镇土地的内部挖潜，造成了土地浪费。作为政府对土地资源控制的重要手段，尤其要强化对耕地保护的重视，避免耕地保护打“擦边球”。同时，严守保护耕地应与挖潜并重，为弥补用地不足，应该开发整理补充耕地，通过拆旧、建新、复垦，扩大农用地，补充存量用地。各级政府提高认识，强化领导，狠抓落实，为经济社会发展提供资源要素保障。

4.6 城乡融合发展,促进要素流动

第一，中国农民为国家工业化、城镇化作出了巨大贡献。当前，中国已经成为世界第二大经济体，具备了发达的工业体系，转变城乡关系的时机已经成熟，这是党的二十大提出建立城乡融合的体制机制的基础。第二，新中国成立以来，我国的城乡关系从改革之前的严重偏斜逐渐发展到新世纪的城乡统筹、城乡一体化和城乡融合，尽管经济实力是基础，但执政理念的转变是根本原因。此外，城乡融合既需要外部财力支持，更需要农业农村内部能量裂

变。在城乡融合的体制机制下,各类要素都能够充分流动,能够发挥最大潜能,这是我国进入发达国家行列、实现民族复兴的最根本动能。

5 结论

总之,在目前的情况下,农业经济发展受到了全社会的普遍重视。由此可见,农业在人类发展中的重要性,要从根本上改变目前农业发展中存在的问题,就需要加大农业发展资金的投入,积极提高农业生产技术水平,加强对农民的农业知识教育,增强土地规划的精准度和合理性,注重农业生态的循环发展。相信上述的具体对策,可以有效地解决当前我国农业发展中存在的问题,促进我国农业经济的良性发展。

[参考文献]

[1]王芳.我国农业经济发展的制约因素[J].中外企业

家,2018(32):19-21.

[2]余丽萍.试论制约我国农业经济发展的因素及建议7[J].农村经济与科技,2019(3):17.

[3]郑艳东.制约农业经济发展的因素与解决对策研究[J].中兽医学杂志,2019(12):1-2.

[4]潘月兰.浅析制约农业经济发展的因素及对策[J].农民致富之友,2020(23):3-5.

[5]刘丽伟.我国发展创意农业转变农业经济发展方式的路径研究[J].农业经济,2021(7):08.

[6]苗春瑞.当前我国农业经济发展遇到的困难及策略[J].经济发展,2018(8):30.

作者简介:曲鹏帅(1977.12-),男,毕业院校国家开放大学;所学专业农村行政管理,当前就职单位莱西市人民政府沽河街道办事处,职务职员,职称级别中级。

农业经济管理对农村经济发展的影响

崔俊强

莱西市姜山镇人民政府, 山东 莱西 266600

[摘要]随着社会经济的发展,人们生活水平的提高,人们对物质文化需求也越来越高,而农业是我国的基础产业,农村经济发展水平直接关系到我国社会发展和人民生活水平。农业经济管理是现代农业经济发展中的重要环节,为了能够提高农村经济管理水平,相关部门应该加强对农业经济管理工作的重视,同时也应该从根本上转变农业经济管理理念,提高管理人员专业能力和素质水平。文章从当前我国农业经济管理工作现状出发,结合新形势下农村经济发展的要求,详细分析了农业经济管理对农村经济发展的影响,并提出了具体的发展策略。

[关键词]农业经济管理;农村经济发展;影响分析;策略分析

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8774

中图分类号: F320

文献标识码: A

Impact of Agricultural Economic Management on Rural Economic Development

CUI Junqiang

Shandong Laixi Jiangshan People's Government, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: With the development of social economy and the improvement of people's living standards, people's demand for material and cultural resources is also increasing. Agriculture is a fundamental industry in China, and the level of rural economic development is directly related to Chinese social development and people's living standards. Agricultural economic management is an important link in the development of modern agricultural economy. In order to improve the level of rural economic management, relevant departments should strengthen their attention to agricultural economic management work, and at the same time, fundamentally change the concept of agricultural economic management, improve the professional ability and quality level of management personnel. Starting from the current situation of agricultural economic management in China and combining with the requirements of rural economic development under the new situation, the article analyzes in detail the impact of agricultural economic management on rural economic development and proposes specific development strategies.

Keywords: agricultural economic management; rural economic development; impact analysis; strategic analysis

目前,我国的农村经济正处于一个稳定而迅速的发展时期。在乡村振兴战略的实施过程中,国家十分重视农村经济的发展,为推动农村经济的健康可持续发展,提高农民的生活水平,国家也积极实施了乡村振兴战略措施。与此同时,在农业经济管理过程中,我国加大了人力、物力和财力的投入,并采取系统、完善的农业经济管理对策,来解决在日常管理过程中所面临的问题,从而有效地提升农业经济管理的水平。

1 农业经济管理的积极作用

1.1 使农村经济发展趋向市场化

农业经济管理不仅可以促进农村经济逐步走向市场化,而且还可以对过去农村经济发展中所存在的单一性特点进行有效的改进,还可以对农业生产过程中所产生的各种矛盾进行有效的解决,从而提升农业经济发展的层次。

此外,对市场信息进行收集和分析,可以让农业经济管理人员更好地对农村经济发展情况进行了解,从而找到问题并进行解决。在对市场实际发展需求进行分析之后,再对农业经济管理内容、模式和方法进行调整^[1],从而可以有效地提升农民的经济收入,提升农村经济发展水平。

1.2 解决对农业资源的需求

进行有目标的农业经济管理,可以有效地缓解市场上农产品的短缺问题。目前,在我国的农业发展中,耕地资源优化配置是一个十分重要的环节。现行的乡村经济生产还在使用着传统的手工操作的模式,而目前面临的耕地资源短缺问题是较为普遍的问题。通过对农业经济的经营,可以及时有效地解决这些问题,从而推动我国农村经济健康、稳定、协调发展。

1.3 促进农村经济的全面发展

目前,在农产品价格上涨的同时,农户的生产素质也在不断提高。然而,由于农户的平均收入水平较差,制约了我国农业的快速发展。要切实解决这些问题,就必须加强对农牧业的经营和经营。推动农业经济管理的现代化,既能解决农户对经济收入的根本需要,又能促进农村经济的全面、完善发展,从而促进乡村向小康社会迈进。

1.4 为农村经济发展提供保障

一般来讲,农业经济的经营就是对现行的总体经济发展目标进行分析、探讨,并制定相应的经营计划,以促进乡村经济的发展。在目前的现实条件下,农户对于经济发

展的认识和把握并不充分,多数时候都是依靠自己的经验来开展农业经济管理工作,因此,其工作效率大大降低,对农村经济的发展不利。要想有效地解决以上问题,就要引进一种有针对性的、系统性的农业经济管理模型,并加强农业经济管理的努力,向乡村提供更多的经济发展的数据和资料,并确保其时效性。对某些特定的数据进行分析,让农户可以更深入地认识到目前乡村经济发展的现实需要,进而可以更好地构建一种健全的农业经济管理体系。

2 当前我国农业经济管理工作问题分析

2.1 农业经济管理工作意识薄弱

农业经济管理工作是我国农村经济发展的重要环节,同时也是提高农村经济发展水平的重要方式,在新形势下,我国农村经济发展水平越来越高,但是仍然存在着很多问题。在当前农业经济管理中,部分地区并没有意识到农业经济管理工作的重要性,同时也没有形成完善的管理机制,导致农业经济管理工作难以开展。其次,缺乏对农民群众的宣传教育工作。由于受传统思想观念影响,部分地区缺乏对农民群众的宣传教育工作,导致农民群众缺乏农业生产和经营相关知识。最后,农业生产经营规模较小。部分地区为了增加经济效益、提高生产效率和经济效益,忽视了对规模较小的农业生产经营活动进行发展规划和引导。

2.2 缺乏专业人才

随着社会的发展和科学技术水平不断提高,我国科学技术也在不断创新进步。在新形势下农村经济发展中也应该充分利用科技创新技术和新技术来提高农业生产效率和质量。但是由于部分地区在农业经济管理中缺乏专业人才和资金支持等原因,导致管理人员专业能力和综合素质不高。虽然部分地区已经建立了相关部门来促进农业经济管理工作的开展,但是也存在着很多问题:首先,在很多地区缺乏专业人才支持。由于我国大部分地区缺乏专业人才支持导致农业经济管理工作难以开展^[2];其次,部分地区没有完善的资金支持体系。部分地区并没有建立完善的资金支持体系来促进农业经济发展;最后是部分地区缺乏对专业技术人才培养的重视。在农村经济发展中缺乏专业技术人才支撑不仅影响到农业生产效率和质量提升,也影响到农村生产经营活动开展。

2.3 缺乏完善的法律制度

我国农村经济发展中缺乏完善的法律制度支持。随着我国社会经济水平不断提高、社会体制不断完善、科技创新发展速度加快等因素影响下我国农村经济也得到了很大发展。但是部分地区在农业生产中由于缺乏完善的法律制度支撑导致农村经济管理工作开展难度增加,同时也不利于农村生产经营活动开展。同时由于缺乏完善的法律制度支撑导致在实际工作中部分地区依然存在着很多问题和不足之处。因此相关部门应该加强对农业法律法规建设重视度,保障我国农村经济发展依法有序进行。

2.4 缺乏专业的经营管理机构

在农村经济发展过程中,没有建立起较为专门的经营管理机构,这对农村经济的发展造成了很大的影响,并造成了一定的阻碍。另外,对于一些地方政府来说,没有充分重视农村基础设施建设,比如对农业设备和农村道路修建等多项工作的重视,会严重影响到农村地区居民的生活水平,很大程度上制约了农村经济发展。

3 新形势下农村经济发展的要求

随着新形势下农村经济的发展,农业经济管理也越来越严格。我国的农业生产过程中,管理模式已经由传统模式转变为现代模式,为了能够提高农业生产效率,降低生产成本,相关部门应该加强对农业经济管理工作的重视程度。尤其是在新形势下,我国农业生产过程中会出现许多新的问题,这些问题都需要通过严格的管理模式才能够有效解决。另外在农业生产过程中也会产生一些环境污染问题,为了能够保证农村经济的可持续发展,相关部门应该加强对环境污染问题的重视程度,及时采取有效措施处理污染问题。除此之外,随着农村经济的发展,一些农民为了获得更高的经济收入,会盲目扩大种植规模或者是大规模发展养殖业。由于很多农民并没有专业知识和专业技能,因此在农业生产过程中往往会出现一些问题^[3]。其次,在新形势下农村经济发展过程中需要加强对农民文化素质和思想道德水平的提高。由于传统农业生产模式已经无法满足当前社会发展需求,因此应该积极转变思想观念,树立起可持续发展思想。相关部门应该加强对农村经济管理工作的重视程度,提高管理人员专业知识和能力水平。只有这样才能使农村经济更好地发展。

4 促进农业经济管理发展的有效措施

4.1 健全农业经济管理的法律法规

地方政府部门必须逐步完善和健全有关农村经营管理工作法规体制,使地方政府部门的相关政策规定和法令规定完全贯彻执行,以确保农村管理者都能够严格按照农业生产规范来进行农村生产管理,从而促使农村生产的产业化和现代化,并提高了村民的人均收入。与此同时,政府还要建立一个有成高能效益的农业经营管理工作团队,以进一步提高农村管理者的专业技能,发挥出农村经营的最大产出价值和效率。

4.2 加强宣传教育,开展农村项目建设工作

首先,随着我国社会不断进步,人们的思想观念也在不断发生变化。传统农业经济发展模式已经无法满足当前社会发展需求。为了能够有效提升农村经济管理水平和质量水平,相关部门应该加强对农民思想教育工作的重视程度。通过加强对农民思想工作能够使他们树立正确的人生观、价值观和世界观,培养他们良好的道德品质和高尚情操;通过加强对农民思想工作还可以使他们树立可持续发展理念。

其次,要使农户有更多的工作岗位,提高农户的总体收益,农业经济管理人员就必须调动农户的生产积极性,让农户具有更强烈的归属感和参与感,进而推动农业经济的发展。并为农民提供了一系列的政策指导,使其能够实现大规模、科学的农业生产,从而使其成为一个真正意义的大产业。

4.3 加快实现农业经济管理的信息化建设

首先,要加强对信息科技及信息化商品的认识。从心理的观点来看,一个人的行为是由愿望和动力所支撑的,而一个持续的、执着的行为,一定是由强大的动力和动力所支持的。其次,对员工进行经常性的培训,提高对公司信息技术和信息产品的使用水平。在目前这个阶段,大多数的农户都不具有将信息技术运用到农业生产中的技能,许多农业经济管理人员也不具有使用信息技术来优化工作效率的素质。所以,有必要在一些特殊的群体中,进行一系列的培训,来提高他们的信息技术和信息化产品的使用水平。再次,促进信息要素和农业要素的相互结合。就农业生产和农业经济发展来说,以及农业经济管理来说,将信息技术与信息化产品运用到实践中,其目标是提升经济管理效率和农业生产质量,建立信息化应用体系,推动农业经济发展。很明显,这是两种完全不同的职业之间的结合。因此,需要有关单位和从业人员对“三位一体”的认识和了解,准确掌握融合的切入点,合理地选取融合方式^[4]。最后,加强资本引进工作。为了能够有效提升农业生产效率和质量,相关部门应该加强对农业生产技术和设备的研发力度。当前我国农业生产技术和设备还不够先进,因此需要加强对农业科技研发力度。目前我国农村经济发展过程中存在着许多问题和矛盾,因此相关部门应该及时采取有效措施进行解决。农业信息化不是一蹴而就的事情,它是一个从基本设施、技术、局部网络到整体系统构建的长期过程。在这个过程中,势必要花费大量的物力和财力,没有充足的资源来支撑,很难进行农业信息化。根据自己的发展状况和发展需要,制订出一套科学、合理的信息化项目,并扩大引进资金的途径,尤其是要鼓励农民参加到农业信息化项目中去。

4.4 引进农业经济管理专业人才

建立一支高质量、高素质、高水平的农业经济管理团队,不仅可以确保农业经济管理的有序开展,还可以有效地提升农业经济管理水平,从而推动农村经济健康快速发展。在新的时期背景下,新技术和新方法在农业生产经营中的应用日益广泛。要充分利用农业企业的优势,必须结合农业企业的具体情况,建立一支专业化、综合性的农业企业经营队伍。招募有才华的经济管理人才,并对其员工

进行专业知识和技能的培训,从而提升员工的职业素质,保证其可以更好地进行农业经济管理工作。第一,要完善农技干部的选拔标准,提高其职位的工资福利,以保证农技干部的正常开展。第二,要对从事农业经营工作的人员,经常开展专门知识和技术的训练,以增强他们对新知识、新技术、新观念的理解,从而提升他们的整体素质。第三,加强对经理的考评,对表现优异者予以嘉奖,表现差者予以处罚,从而激发管理者们的工作热情,为今后的经营打下坚实的基础。

4.5 加快城乡一体化进程

要想实现农业经济的整体发展与进步,各个地区必须强化城乡一体化,引入各种先进的生产和经营方式,强化对经营人员的培养,并组织专门人才充分参加到农业经济的生产和经营中来,以此来推进农业经济的整体发展。缩小农村和城市地区间的经济落差,增加工作岗位,调动青年对乡村发展的热情,加速乡村经济的转变与发展,促进乡村与乡村的融合与发展。在我国城市和农村的高速发展过程中,城市和农村的经济发展水平不断提高。要确保乡村经济的迅速发展,使乡村经济与城镇经济相结合,当地企业必须把握好这一契机,对乡村的生产方式进行全方位的优化,转变传统的乡村生产方式,以适应农业、农村生产的发展需求,推动乡村经济的发展与进步。在农业经济的生产经营过程中,必须持续地对其进行产业优化和技术调整,以缩短其与城镇的经济差异,进而达到城乡的经济整合。

5 结束语

近年来,随着我国农村经济发展日益引起人们的重视,对其进行有效的管理也就显得尤为重要。各地政府要充分认识到农业经济管理的重要性,对农业经济发展过程中出现的有关问题进行充分的研究,采取一种合理、科学的对策,对农业经济进行最优的生产。

[参考文献]

- [1]王玉森. 农业经济管理对农村经济发展的促进作用[J]. 农家参谋, 2023(1): 72-74.
- [2]李莉. 农业经济管理对农村经济发展的作用探讨[J]. 山西农经, 2022(24): 152-154.
- [3]董巧荣. 农业经济管理对农村经济发展的影响[J]. 山西农经, 2022(18): 73-75.
- [4]于丽娟. 农业经济管理对农村经济发展的影响[J]. 新农业, 2022(18): 75-77.

作者简介: 崔俊强(1982.8-),男,毕业院校: 国家开放大学 所学专业: 行政管理, 当前就职单位: 莱西市姜山镇人民政府, 职称级别: 经济师。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

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

官方网站

www.viserdata.com