



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 2

第4卷 总第12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2期(总第12期)

主办单位: Viser Technology Pte. Ltd.

I S S N: 2717-5510 (online)

2717-5502 (print)

发行周期: 季刊

收录时间: 6月

期刊网址: www.viserdata.com

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



学术主编: 顾绮峰

责任编辑: 陈志辉

学术编委: 周佳乐

康 洋

胡玉文

王 雅

易 静

美工编辑: 李 亚 Anson Chee

本刊声明

本刊所载的所有文章均不代表本刊编辑部观点;
作者文图责任自负, 如有侵犯他人版权或者其他权利
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, 刊出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

工程项目经济评价中不确定性与风险分析探讨.....	李 娜 1
浅谈地方国企重组整合中如何做到战略、管理、队伍融合.....	陈斌滨 4
新收入准则背景下企业会计核算模式探究.....	蒋湘林 7
浅谈控制经理在境内外项目应具备的素质和能力.....	边玉龙 10
农业大数据在农业经济管理中的应用.....	刘鸿晓 14
企业工商管理现状及改革方向探析.....	李玲娟 17

财税金融

内部会计控制在水利财务管理中的应用策略... 王 晓 20	
私募股权投资基金风险管理.....	戴 阳 23
上市公司破产重整的涉税处理探析.....	林学森 26
关于加强国有企业固定资产管理的思考.....	孙印娣 30
战略管理在环保水务企业财务成本控制的实践探索.....	杜彦霞 33
企业业财融合实施存在的问题及优化措施....	程竑誌 37

财经纵横

我国跨境电子商务存在的问题分析及对策建议.....	王劭逸 胡仁华 40
如何做好企业财务报表分析工作.....	孙印娣 43

管理创新

新时期建筑企业经济管理的有效措施研究....	徐朗岗 46
高校财务智能报账平台建设的探索与应用——以 G 校市内因公用车平台为例	吴瑛瑛 49
浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法.....	李荣华 52
企业合同管理过程中的风险防控对策.....	刘 云 55
企业供应商管理难点及其对策分析.....	刘 琪 58
经济新常态背景下企业工商管理创新路径....	李玲娟 61

人力资源

关于企业人力资源管理中绩效考核问题的思考.....	黄倩倩 64
---------------------------	--------

新时代推进企业人力资源管理科学化的路径分析.....	林 杉 67
人力资源教育培训问题在电力企业中的相关探究.....	肖云条 70
企业人力资源配置对企业效益的影响探讨....	郭清风 73
干部人事档案管理与利用的创新性研究.....	常 静 76
新时期事业单位人力资源管理规范化思考....	陆春文 79
企业人力资源管理的内控建设研究.....	陈绿贝 82
浅析事业单位人力资源管理绩效考核研究....	魏 丽 85
大数据时代事业单位人力资源管理创新研究..	赵海宁 88

思政建设

企业党建思政工作与文化建设融合的策略....	童晓莉 91
新形势下国企思政工作与企业文化相融合路径分析....	何 娟 94
国有企业党建工作与人才培养的有机融合探究.....	施 齐 97
思想政治教育在企业思政建设中几点思考... 郑敬东 100	
浅谈国有企业思政工作的开展原则及创新... 刘阅行 103	

公共管理

事业单位人力资源管理存在的问题与对策探讨.....	陆春文 106
精益化管理在煤炭企业成本管控中的运用... 林长虹 109	

综 述

基于高校学生视角下校园物流驿站空间的设计研究....	王盼盼 112
乡村振兴背景下农村基层治理的困境与对策探究.....	金 蓉 刘旭君 116
农村留守儿童关爱工作现状分析及优化策略探究.....	代晓丽 119
企业基层党风廉政建设质量提升对策.....	潘晓黎 122

产业经济

全球性突发公共卫生事件下国内外铝锭价关联性研究..	刘桃香 125
---------------------------	---------

工程项目经济评价中不确定性与风险分析探讨

李娜

莱西市发展和改革局, 山东 青岛 266600

[摘要] 工程项目的可行性研究, 除了基础的建设分析和研究之外, 经济评价也是不可或缺的一部分。工程项目的建设及其经济效益息息相关, 不管是建筑项目还是建设工程项目, 都要预先全面考虑各方面可能出现的经济效益影响, 以此来探究投资与决策的分析结论, 其经济合理性的预测更是经济评价的重要内容, 而经济评价又是工程项目综合方案不可或缺的一步, 是有关经济决策的重要参考依据。经济评价中数据的预测, 在实际的建设中存在着不确定性因素, 而不确定性与风险并存, 但不可忽视的是不确定性和风险也使得工程项目存在较大的获利潜力。因此通过对工程项目经济评价中不确定性与风险进行多方位的分析, 增加风险预测识别和抗风险能力, 为工程项目降低经济风险。

[关键词] 经济评价; 不确定性分析; 风险分析

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9575

中图分类号: F224

文献标识码: A

Discussion on Uncertainty and Risk Analysis in Economic Evaluation of Engineering Projects

LI Na

Laixi Development and Reform Bureau, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: In addition to basic construction analysis and research, economic evaluation is also an indispensable part of the feasibility study of engineering projects. The construction of engineering projects is closely related to their economic benefits. Whether it is a construction project or a construction project, it is necessary to comprehensively consider the potential economic benefits of various aspects in advance, in order to explore the analysis conclusions of investment and decision-making. The prediction of economic rationality is an important content of economic evaluation, and economic evaluation is an indispensable step in the comprehensive plan of engineering projects and an important reference basis for economic decision-making. The prediction of data in economic evaluation has uncertainty factors in actual construction, and uncertainty and risk coexist. However, it cannot be ignored that uncertainty and risk also make engineering projects have great profit potential. Therefore, by conducting a multi-dimensional analysis of uncertainty and risks in the economic evaluation of engineering projects, we can increase the ability to predict, identify, and resist risks, thereby reducing economic risks for engineering projects.

Keywords: economic evaluation; uncertainty analysis; risk analysis

1 工程项目经济评价概述

1.1 工程项目经济评价的基本内容

对工程项目的经济评价, 其主要表现为将被审计对象的财政和财务支出状况等作为审核检查内容, 进行专业细致的审核检查。首先通过对工程整体相关项目的具体施工计划、工程项目预算、决算等各类计划和方案的可行性进行分析, 探讨其实施的可行性。其次审查工程项目所产生的各类经济活动, 有没有按照工程项目的既定目标确认实施。最后根据全面系统的分析结果, 对工程项目的经济效益状况的高低优劣, 以及内部管控制度的效果等进行评定, 以更具针对性地有效意见和建议措施, 提高工程项目的经营管理效率, 为提高其经济效益做出有效贡献。工程项目经济评价的主要脉络就是将肯定成绩、发现问题、提出建议进行有效的结合, 从而更大化发挥经济评价的作用和价值。

1.2 工程项目经济评价的作用

首先, 对工程项目的经济评价可以更全面地针对工程项目施工方案中的各施工进度环节, 以及施工方案布置进

行更加深入的分析和对比, 更利于发现其中存在的漏洞和可能隐藏的问题, 及时改进优化工程项目的施工方案。其次, 工程项目经济评价的意义在于对可能产生经济效益影响的决策, 提供出更为全面细致的决策参考, 避免出现决策失误, 为工程项目的经济效益与社会效益的提高做出进一步的保障。除此之外, 经济评价的综合性评价分析, 可以对工程项目的投资方向进行更有利的引导, 有助于控制投资规模, 更有利于计划质量的提升。^[1]

1.3 工程项目经济评价的方法

财务评价是工程项目经济评价的方法之一, 这种评价方式倾向于以市场价格为主要对象, 从工程项目的负责企业角度出发, 对工程项目实施综合的经济评价。应用这种经济评价方法, 负责人员就要充分掌握工程项目、国家政策、市场环境等各方面因素可能对工程项目经济评价产生的影响, 并且需要从建筑市场、建筑投资、建筑资金三个财务大项进行综合全面的风险分析, 综合考虑工程建设中可能面临的整体财务风险。第二种方法就是国民经济

评价,其主要经济评价的重点是以工程项目的建设成本和所得的经济利益为主要对象,这种方式的经济评价需要工作人员在实际的评价操作中,以国家的相应参数为主要依据和基础,全面分析工程项目对国民经济可能造成的影响,更加侧重于对国民经济衍生出的净效益与其合理性的评价研究。

2 工程技术经济分析在工程前期实际作用中的意义

2.1 帮助工程项目人员决策技术方案

技术经济学作为一种新型的应用科学,属于自然科学与社会科学之间的一种经济学,在科学技术飞速发展的状态下,优化技术方案是技术经济学的核心研究宗旨。因为随着现代科学技术的发展,在生产各类工程项目所用产品时,产业在随着时代的发展,有了更多的技术解决方案。比如在工程项目建设时,工艺路线的不同也导致在建设时需要选择不同的设备,对设备的自动控制水平、土木工程的要求、建设技术标准和具体参数都有了更为细致的要求。同时工程项目建设时的各类环节如技术、原材料、燃料、电力等的消耗,还有投资以及其他因素的可靠性和可行性,都是技术途径选择的影响因素,这直接与工程项目建设时的经济效益和成本效益挂钩,属于工程项目经济评价中不可忽视的重要部分。只有经过技术及数据的科学分析,全面衡量工程项目涉及的各项影响因素,通过对比他们的优缺点,分析比较不同技术方案下的技术措施和建设方案的经济价值,以预测出的方案经济效益,给工程项目的重要领导人员提供技术方案决策的科学依据,有利于工程项目领导人选择最佳技术方案。同时以此为基础,进一步为工程项目的实际建设技术方案,给出经济效益更高、生产成本更低的最优项目技术方案选择。

2.2 对项目可行性评价提供帮助

技术经济学属于近年来的新学科,在工程学界和技术界应用时,给工程项目的方案决策提供了很大的帮助。项目可行性调查最重要的组成部分和内容就是技术和经济的分析。首先,工程项目的可行性,其决策很大一部分取决于对工程项目进行的经济评价,因为工程项目的国家经济评价以及财务评价,给工程项目的社会和经济利益能否实现提供了重要的科学数据,对工程项目的实施起到重要作用。^[1]所以,根据工程项目实际类别的不同,具体的财务评价需要更为详细的财政税制的财务分析,以项目利润、经费、盈利能力以及贷款偿还能力的综合计算,来全面分析工程项目的实际财务可行性。不同类型的工程建设需要经济分析人员依据建设项目的不同采用不同的经济评价方法,如国家经济评价。无论如何,技术分析和经济分析,在工程项目可行性评价中所发挥的作用是不可忽视的重点之一。工程项目离不开对项目成本平衡支出的衡量,而工程技术经济分析则是其中的关键,它的分析效果,对项

目成本控制的合理性和科学性起到了一定的辅助决策作用。综合而言,经济评价的最终目的还是为了分析工程项目可能存在的各方面不确定性对最终经济效益的影响。一般是通过对工程项目的敏感性分析、盈亏平衡分析和概率分析来进行多方位的不确定性分析。

3 工程项目经济评价中不确定性分析

3.1 经济评价中不确定分析特点概述

项目经济评价一般采用的基本变量,都是对工程项目未来的预测和假设,因此普遍具有不确定性。工作人员可以通过对拟建工程项目具有较大影响的不确定性因素,进行综合全面的分析,根据计算基本变量的增减变化引起的项目财务或工程项目经济效益指标的变化,根据变化预测值找出最敏感的因素,以及其敏感临界点,通过此种方法预测工程项目实施过程中可能承担的一些风险,使项目的投资决策能够建立在具有一定科学的参考数据的基础上。不确定分析主要包括盈亏平衡分析和敏感性分析两大类。^[2]同时盈亏平衡分析一般只适用于财务评价,而敏感性分析和风险分析则可以同时用于财务评价和国民经济评价。

3.2 盈亏平衡分析

盈亏平衡分析是指项目达到设计生产能力的条件下,通过盈亏平衡点(Break-Even-Point, BEP)分析项目成本与收益的平衡关系,以此帮助工程项目投资决策人员判断项目产出品数量、销售价格、成本等变化的适应能力和抗风险能力,提供全面综合的科学依据,这样的分析方式被称为盈亏平衡分析。在工程项目中,有一种最基本的损益关系就是固定成本和变动成本。利润=销售收入-总成本,若利润为零,则表示盈亏平衡。由于工程项目的复杂性与特殊性,需要工作人员在进行盈亏平衡点计算时,根据专业的计算公式来衡量项目的风险程度,计算得出的盈亏平衡点的生产负荷率越小,就说明项目风险越小,同时也说明了工程项目可承受较大的风险,反之,项目风险越大。盈亏平衡的分析一般只用于科学分析工程项目的风险大小,风险根源则需要更加专业的风险分析来实现决策辅助。

3.3 敏感性分析

敏感性分析首先需要选定分析的不确定因素,然后根据敏感性分析的经济评价指标,由专业人员设定因素的变动范围和变动幅度(如-20%~+20%, 10%变动)。其次,根据专业公式结合工程项目的实际数值,计算出因不确定性因素变动引起的评价指标的变动值,最后计算敏感度系数并对敏感因素进行排序,同时计算变动因素的临界点,通过绘制敏感性分析图,对工程项目的综合敏感性数值进行分析。临界点即项目允许不确定因素向不利方向变化的极限值,如果超出极限值,则工程项目由可行变为不可行。

3.4 概率分析

工程项目经济评价中,在对敏感性分析进行概述时也指出,虽然敏感性分析具有一定的优势,但也存在一定的

局限性。因为其主要分析的是工程项目对不确定因素的敏感程度，而不能在遇到不确定因素时，给予具体的数值，也无法确定可能性下评价指标的变化形式。所以为了更为全面地对工程项目进行经济评价，充分考虑工程项目的具体特性和经济效益的盈利需求，概率分析也是不可忽视的环节。概率分析不能带有主观预测，必须根据一定的概率预测步骤进行分析。首先需要列出各类会产生影响的不确定性因素或敏感要素。其次，根据工程项目特性及项目技术标准设想出不确定因素发生后可能出现的影响情况，同时分别确定工程项目中各类情况出现的可能性概率，最后以专业的求值公式得出净现值的期望值，得出净现值不小于零的累积概率。

4 工程项目中的风险分析

4.1 工程项目中风险分析的重要性

工程项目的实施建设，其中的不确定性不可避免地会存在各类会影响经济效益的风险，不管是哪种工程项目，都有类似的风险类型。建筑项目的风险则更为多样化，具有一定的可变性和规律性等特性。对不确定性的风险分析也属于项目决策中不可忽视的重要环节^[2]。风险的分析过程一般由风险识别、风险估计、风险评价、风险应对步骤组成。工程项目的建设，对风险的规避和预测，能够为工程项目负责企业的抗风险能力带来很大好处，也能够将风险可能造成的损失降到最低。在工程项目规划时期，就要对其可能存在的风险进行详细的分析。首先通过对风险的产生以及根源进行预测，其次对可能造成的后果进行全面的分析，最后根据风险类型给出针对性的管理方案和目标，预先制定风险的应对策略，为贯彻项目的风险应对能力提供保障。

4.2 经营风险

工程项目建设风险类型一般分为经营风险、管理风险、技术风险、经济风险几大类。经营风险中，就有建设单位带来的风险，因为不管是何种类型的工程项目建设都会和业主进行紧密的合作，业主的实力、信誉、协调能力等，都会对工程项目的开展建设产生一定程度的阻碍，这也是最重要的风险之一。不仅如此，在投标竞争过程中，最主要的内涵还是价格竞争，这就导致企业对竞争急于求成，对项目成本和利润没有科学准确的分析预测，缺乏对工程及施工难度的了解，这就会出现竞标导致的项目风险。^[3]除此之外，工程项目的合同签订，有时会由于业主对工程质量标准和结算方式等的不准确，缺乏详细的合同了解分析能力，致使施工企业陷入合同风险当中。

4.3 管理风险、经济风险、技术风险

工程项目的管理，对经济效益的影响可谓是非常重要的。而其中管理者的能力和创新力，也是关乎工程质量、安全、

效率、成本的重要影响因素。如果项目管理者缺乏一定的管理素质和管理能力，必然会为工程项目的建设和各环节埋下风险隐患。同时，工程项目的施工大多数规模较大，涉及人员复杂，建设质量及技术标准要求一般较高，因此也给施工管理增加了很大难度。如果建设时出现质量问题或安全事故，都会造成一定程度的经济损失，甚至关系到企业的生存。而经济风险则主要与经济效益直接挂钩，其中的劳动力、材料、设备等工程建设所必需的环节，其市场价格的浮动，将直接影响工程建设的核心成本。而更为复杂的金融、利率变动、国家政策调整、货币贬值、材料供应等影响，也与项目企业的经济效益息息相关，都是工程项目经济风险的重要影响因素。除此之外的技术风险则主要来源于工程项目建设环境中的天气和地质条件等的影响，以及工程设计规范和施工技术协调等方面，也会带来工程项目的经济风险。

4.4 风险识别评估和应对

对工程项目各类型风险因素的识别，是风险分析的重要基础。首先根据上述风险类别进行系统的划分和比重评估，进行风险的测定、衡量和估算，深入分析其可能性和对工程项目的影 响程度，结合概率分析对不同风险事件及可能发生的情况及损失进行估计。其次根据风险对经济目标的影响进行分级排序，做出风险评价，以评估的损失大小及影响因素、发生概率、概率分布等综合分析，来为后续的风险应对提供科学的依据。^[3]最后，根据多方位的分析确定关键的风险因素，结合工程项目行业的特点，并针对性地采取相应的防范和应对措施，最大程度地降低各类风险对项目产生的影响，让工程的投资效益得到保障。

5 结语

工程项目的实施建设过程中，不可避免地会存在各类不确定因素，因此风险的分析与预测是非常重要的。应以不确定性技术经济分析为基础，从敏感性分析、盈亏分析等入手，结合概率分析及风险识别评估应对，全方位地做好风险预测的工作，以专业科学的应对方案和措施，来降低工程项目的经济风险，保障其整体经济效益。

【参考文献】

- [1] 李大钧. 工程项目经济评价中不确定与风险分析探讨[J]. 现代工业经济和信息化, 2022(3): 204-205.
- [2] 周德彪. 工程项目的经济评价与风险分析[J]. 工程管理前沿, 2021(7): 69-70.
- [3] 张璐. 工程建设项目风险评价方法及应对策略研究[J]. 工程管理前沿, 2021(8): 11-12.

作者简介：李娜（1991.2—），女，毕业院校：山东师范大学；所学专业：汉语言文学，当前就职单位：莱西市发展和改革委员会，职称级别：中级经济师。

浅谈地方国企重组整合中如何做到战略、管理、队伍融合

陈斌滨

江山市城市建设投资集团有限公司, 浙江 衢州 324100

[摘要]近年来, 各地政府为了化解债务风险, 同时切实提升地方国企在基础设施建设和产业服务能力, 都在加快推动地方国企之间的重组整合, 通过整合重组为地方国企发展带来新的动力, 但规模不经济现象突出, 大而不强、全而不精、多而不优, 各自为战, 存在着严重的重组整合后遗症。文章将以目前地方国企在重组整合中, 如何真正达到 1+1>2 的效果展开研究, 重点关注战略融合、管理融合以及队伍融合, 为地方国企走出困境, 服务地方经济发展提供更多思路。

[关键词] 国企重组; 战略融合; 运营管理; 队伍建设

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9567

中图分类号: F270

文献标识码: A

Brief Discussion on How to Achieve the Integration of Strategy, Management, and Team in the Restructuring and Integration of Local State-owned Enterprises

CHEN Binbin

Jiangshan Urban Construction Investment Group Co., Ltd., Quzhou, Zhejiang, 324100, China

Abstract: In recent years, in order to mitigate debt risks and effectively enhance the infrastructure construction and industrial service capabilities of local state-owned enterprises, local governments have been accelerating the restructuring and integration of local state-owned enterprises, bringing new impetus to the development of local state-owned enterprises through integration and reorganization. However, the phenomenon of diseconomies of scale is prominent, with large but not strong, complete but not precise, and many but not excellent, each fighting on its own, and there are serious consequences of restructuring and integration. The article will conduct research on how local state-owned enterprises can truly achieve a 1+1>2 effect in restructuring and integration, with a focus on strategic integration, management integration, and team integration, providing more ideas for local state-owned enterprises to overcome difficulties and serve local economic development.

Keywords: state-owned enterprise restructuring; strategic integration; operations management; team building

引言

相较于央企和省属国企, 地方国企起步较晚, 体量偏小, 但对地方的基础设施建设和产业服务却起着举足轻重的作用, 在地方政府债务风险居高不下的大背景下, 地方国企承担的责任和压力也日益增加, 如何通过重组整合来提升地方国企的可持续发展能力, 成为各地方政府必须面对的课题^[1]。但地方国企重组整合并不简单, 它牵扯到利益调整、权力分配、人事变动, 更牵扯到深层次的出资人利益、业务布局、经营模式、治理管理、选人用人等核心问题, 绝不是形式上、规模上的简单相加, 是重组整合各方的深度融合, 重组是手段, 融合才是关键。因此, 要高度重视重组后的融合工作, 尤其是战略融合、管理融合、队伍融合。

1 地方国企重组面临的棘手问题

在重组整合过程中, 不同企业之间可能存在利益冲突和分配问题。如何平衡各方的利益, 并制定公平合理的利益分配机制, 是一个关键问题^[2]。

不同企业在组织结构、职能和层级方面可能存在差异, 如何进行整合和优化, 避免冗余和重复, 确保组织结构的高效运作, 是一个具有挑战性的问题。

在重组整合后, 如何合理配置和调动人才, 确保组织中的核心人才留住并发挥其价值, 同时为员工提供发展机会, 是一个重要的问题。

不同企业可能存在不同的企业文化和价值观, 如何促进文化融合和统一, 建立共同的价值观念和行为规范, 是一个需要解决的关键问题。

重组整合后, 如何对资源进行整合和优化利用, 实现资源的最大化价值, 是一个关键问题。这包括财务资源、生产设备、技术专利等方面的整合。

重组整合后, 如何处理原有企业的客户关系, 保持客户满意度, 并维持市场份额, 是一个重要的问题。需要制定相应的客户管理策略和市场推广计划。

以上问题都需要在重组整合过程中得到妥善解决, 需要充分的沟通和协调, 同时也需要各方的积极参与和支持。

2 地方国企重组要从战略、管理、队伍融合三个方面思考

地方国企重组整合是一个复杂而艰巨的任务, 要解决以上棘手问题, 可以考虑战略、管理和队伍的融合思路。首先要明确整合目标, 确定整合的目标和愿景, 确保各方对整合的战略方向有清晰的认识。其次是制定详细的整合

计划,包括整合时程、阶段性目标和关键措施,确保整合过程有序进行。对于重组整合后的企业,需要统一业务战略,明确市场定位和发展方向。重点是制定合适的公司治理结构,明确权责清单和决策机制,确保决策高效和合规。对于重组整合后的企业,需要整合业务流程和信息系统,提高协同效率和资源利用效率。整合后的企业可能存在重复的管理层级,需要优化组织结构,减少冗余和重复。除此外,制定人才整合策略,包括人才选拔、培养、激励和流动等方面,确保人才的合理配置和发展也尤为重要,加强内外部沟通和协调,建立良好的企业文化,促进员工的认同感和归属感。为整合后的企业提供培训和发展机会,提高员工的综合素质和能力,适应新的工作要求。总之,战略、管理和队伍的融合需要有明确的目标和计划,并且需要在整个整合过程中进行持续的沟通和协调。同时,也需要关注员工的发展和激励,以确保整合后的企业能够实现更好的业绩和竞争力。

3 具体建议

3.1 围绕主业谋发展,战略融合要先行

地方国企重组整合,最怕的是“大杂烩”重组整合,没定位、没方向,跟无头苍蝇一样乱撞,什么资源、资产都要,什么业务都来者不拒,例如将市政建设、房地产开发、安置房建设、资产管理、供排水、矿山开发、光伏等一股脑组在一起,结果公司重组成了大杂烩,什么都有但什么都不专,什么都做但什么都做不好。地方国企在战略重组中,首先要明确主业,要制定切实可行的发展战略^[3]。

3.1.1 企业的发展方向是什么

主营业务是什么?商业模式是什么?资源如何注入、资产如何整合、债务如何处理、组织如何变革?新公司需要战略作为牵引,统一所有相关利益方如地方政府、国资监管机构、各重组相关方、干部职工的理念与行为,聚合众力发展。如此一来,新公司战略就要在准确把握外部、内部环境及自身优劣势的基础上精准定位、合理设计目标,以战略牵引新公司的发展。

3.1.2 如何做大做强主营业务

战略固然需要牵引,但战略更需要聚焦业务做经营、谋发展。因此,新公司的战略不能只停留在公司战略层面,解决定位和发展方向、目标问题,还要落实到业务板块上,围绕主业“合并同类项”,明确业务战略。因此,新公司的战略管理的第二个层次就是为主要业务板块设计业务发展战略,立足业务板块的经营,系统设计业务的目标、商业模式、发展策略等核心要点,将公司战略落实,将业务发展做实。

3.1.3 经营目标如何达成

重规划更应重落实,重组整合后必须要建立基于经营结果的战略绩效管理系统,保障各项战略目标的达成,一方面要抓新公司整体经营目标的分解与落实,建立强有力

的经营计划与预算管理体系,另一方面则要抓对各业务子公司的经营业绩考核工作,建立集团-子公司的战略绩效体系,根据各业务子公司的功能定位、价值贡献、业务阶段等合理设置目标、管控过程、狠抓结果。

3.2 建立现代企业制度,管理融合是基础

管理融合是地方国企重组整合后持续发展的保障,也是重组整合后公司必须要高度重视的核心工作之一。地方国企的管理融合是巨大的挑战。不同的地方国企重组,虽然实际控制人相同,但文化不同、体系不同、理念不同、人员不同,利益又错综复杂,处理不好新公司就会四分五裂,各自为战,一盘散沙。管理融合就是要根据新战略、新业务的要求、按照国企改革和市场化经营的要求,推动组织管理变革,建立现代企业管理制度,从而推动文化融合、理念融合、队伍融合。主要关注以下三个问题:

(1) 规范治理体系提升治理效能。作为从行政管理模式体系下重组整合的地方国企,在现代公司治理的模式和经验非常匮乏,更增加了地方国企治理体系整合的难度。对重组后的新公司来说,首先应该建立规范的公司治理体系,将党的领导融入公司治理的各个环节,科学界定股东会、董事会、监事会、经理层“三会一层”的定位及职权、议事规则。其次要科学界定新公司总部及各子公司之间的治理规则,善于使用治理模式强化对子公司的管控,特别是在人事权、财务权、决策权的尺度上更应科学把控。

(2) 提高运行效率。重组整合后新公司、新战略,也必然得有新组织与之相匹配,作为公司的支撑。因此,地方国企重组整合必须要推动组织变革,建立精简、高效的现代组织架构,减少内设部门、减少管理层级,降低管理成本,提高管理效率。显然,新公司的战略、财务、资本运作、合规管理等职能应该上移,新公司的总部职能强而专,成为“小总部、强总部”。各子公司聚焦业务的经营,围绕主营业务强化业务经营职能,强化业务部门、业务人员的专业性,成为以市场为导向的业务实体。

(3) 切实防范合规风险。地方国企重组整合后业务多、资源多、资产规模大,涉及到的风险大,因此推进合规经营,加强合规管理体系建设尤为必要。公司及员工的经营管理行为必须要符合法律法规、党内法规、监管规定、行业准则和企业章程、规章制度以及相关条约、规则等要求。重组整合要切实防控合规风险。要制定修订制度、开展风险识别处置、合法合规性审查、合规风险应对、合规报告、合规评价、违规责任追究、合规培训等管理活动,建立业务部门、合规管理部门、纪检监察机构和内部审计等部门分工协作的合规管理组织体系。

针对这些问题,可以从如下方面入手:

(1) 建立统一的治理结构。建立适应重组后企业规模和业务特点的治理结构,明确权责清单和决策机制。可以设立董事会、监事会等机构,确保决策高效和合规。

(2) 统一管理制度和流程。整合各个企业的管理制度和流程,建立统一的管理体系。制定统一的制度和流程,如财务管理、人力资源管理、采购管理等,以提高协同效率和资源利用效率。

(3) 优化组织结构。整合后的企业可能存在重复的管理层级和冗余的部门,需要进行组织结构优化。通过精简层级、合并部门等方式,减少冗余和重复,提高决策效率和资源利用效率。

(4) 加强内部沟通和协作。加强内部沟通渠道和协作机制,促进各级部门和员工之间的信息共享和协同工作。可以通过定期会议、内部网站、团队建设活动等方式,促进沟通和协作。

(5) 建立绩效评估体系。建立统一的绩效评估体系,根据企业整体目标和战略方向,制定明确的绩效指标和考核标准。通过绩效评估,激励员工积极参与整合工作,提高工作效率和质量。

(6) 培训和发展。为员工提供培训和发展机会,提升其综合素质和能力,适应新的工作要求。可以开展内部培训、外部培训、轮岗交流等方式,促进员工的成长和发展。

(7) 强化企业文化建设。重组后的企业可能存在不同的企业文化,需要加强企业文化建设,营造积极向上的工作氛围。可以通过组织文化活动、价值观培训等方式,促进文化融合和统一。

3.3 完善激励约束机制,凝聚强大内生动力

员工融合是地方国企重组整合后持续发展的动力源泉,也是重组整合后新公司必须要高度重视的核心工作之一。地方国企由于历史原因,大多呈现职工素质能力参差不齐,且大多原先隶属各部门单位管理,行政理念强于经营理念,存在着结构复杂、冗员突出、内耗严重、理念滞后闯劲不足、“能干的没位子”“不干的占位子”等多种问题,职工队伍融合是巨大的挑战。在重组整合中这些问题被放大,更增加了队伍融合的困难。重组整合后,新公司必须要打破铁交椅、铁饭碗,撕掉“体制内”“体制外”的标签,以岗位为核心重塑新公司的职位职级体系,拓宽职业通道,构建新的选人用人机制,通过机制创新推动队伍融合。

3.3.1 解决领导班子的市场化问题

领导班子的建设对地方国企重组后的整合来说非常重要。领导班子的行政化是地方国企的突出问题,推动领导班子的专业化、市场化也是队伍整合的核心问题。按照国企改革的要求,全面推进经理层任期制和契约化管理,以岗位为核心推行一岗一策,强化聘任管理和任期管理,

将年薪制和科学的考核机制相挂钩,最大程度上鼓励经理层干事创业。同时,新公司在具备条件的子公司推行职业经理人制度,加快经理层市场化选人用人的步伐。

3.3.2 建立市场化的“选育用留”机制问题

除了经理层,重组整合后的新公司应该为员工干事创业营造良好的发展环境,切实推动选人用人机制改革,激励员工干事创业、担当作为。这就要求工作做细做实,不要搞形式主义。新公司应该做好组织、人力资源管理的基础工作,科学设置部门、岗位,明确岗位的任职资格,建立胜任力模型,以岗定人、以岗选人,为科学选人用人奠定基础。

3.3.3 解决干部职工的激励约束问题

激励约束机制将公司战略目标通过经营计划体系、绩效管理体系与干部职工的工作无缝对接,建立科学的绩效评价体系是地方国企薪酬改革的关键,既要考虑下属子公司所在行业对绩效要求的差异,如自然垄断行业、公益性行业和充分竞争性行业的标准就不一样,要统筹兼顾管理者与员工之间的薪酬差别,既有经济性因素,也有社会性因素;既有企业短期发展因素,也有长远发展的因素,薪酬改革的实施过程往往很复杂,应把薪酬改革与战略发展紧密结合起来,改变以工资为主的激励模式,增加超额利润分享等中长期激励方式,妥善处理总部部门之间、总部和子公司之间、子公司之间的薪酬关系,充分发挥激励的作用。同时通过科学的绩效管理方式、行为管理方式等建立有效的强约束机制。

4 结语

基于地方政府债务风险上升,地方国企承担的责任和压力增加,地方国企重组成为可持续发展的有效路径。而在地方国企重组中,面临着诸多繁琐的问题,本文从宏观层面探讨了地方国企重组的难点与思考点,提出了战略、管理、队伍三个方面融合的建议,以期望为地方国企走出困境,服务地方经济发展提供更多思路。

【参考文献】

- [1]李锦. 国企重组围绕主业整合的趋势、形式与任务[J]. 现代国企研究, 2022(7): 64-69.
 - [2]曹煦. 一个地方国企的重组历程及探究[J]. 中国经济周刊, 2017(47): 33-35.
 - [3]何善懋. 老国企重组改革的实践与探索[J]. 中国经济周刊, 2017(25): 82-83.
- 作者简介: 陈斌滨(1984.8—), 毕业院校: 浙大宁波理工学院, 所学专业: 国际经济与贸易, 当前就单位: 江山市城市建设投资集团有限公司, 职务: 副总经理。

新收入准则背景下企业会计核算模式探究

蒋湘林

湖南航天建筑工程有限公司, 湖南 长沙 410000

[摘要] 随着新收入准则(ASC 606)的颁布和实施,企业会计核算模式经历了重要变革。文章旨在探究新收入准则背景下的企业会计核算模式。首先,论文回顾了新收入准则的主要原则和要求。其次,研究分析了企业在采纳新准则后可能面临的挑战,如收入识别、契约组合和变更识别等方面的问题。然后,探讨了企业应采取的应对措施,包括审查现行会计政策、完善内部控制体系以及提供员工培训等。最后,通过案例分析,论文阐述了企业会计核算模式在新收入准则下的运用和效果。该研究为企业提供了在新收入准则背景下进行会计核算的参考和指导。

[关键词] 新收入准则; ASC; 606; 企业会计核算模式; 收入识别; 内部控制

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9556

中图分类号: F426

文献标识码: A

Exploration on Enterprise Accounting Model under the Background of New Income Standards

JIANG Xianglin

Hunan Aerospace Construction Engineering Co., Ltd., Changsha, Hunan, 410000, China

Abstract: With the promulgation and implementation of the new income standard (ASC 606), the accounting model of enterprises has undergone significant changes. The article aims to explore the accounting models of enterprises under the background of the new income standards. Firstly, the paper reviews the main principles and requirements of the new income standards. Secondly, the study analyzed the challenges that companies may face after adopting new standards, such as revenue recognition, contract combination, and change recognition. Then, the response measures that enterprises should take were discussed, including reviewing current accounting policies, improving internal control systems, and providing employee training. Finally, through case analysis, the paper elaborates on the application and effectiveness of enterprise accounting models under the new income standards. This study provides reference and guidance for enterprises to conduct accounting under the background of new income standards.

Keywords: new income standards; ASC; 606; enterprise accounting model; income recognition; internal controls

引言

随着新收入准则(ASC 606)的引入,企业会计核算模式正经历着革命性的变革。这一准则的实施对企业的财务报告和业务决策产生了深远影响。本文旨在探究新收入准则背景下的企业会计核算模式,并研究企业在采纳新准则后所面临的挑战和应对措施。通过审视新准则的主要原则和要求,以及通过实际案例分析,本文为读者提供了在新收入准则下进行会计核算的参考和指导。深入了解企业会计核算模式的变革,对于保持企业竞争力和财务健康至关重要。

1 新收入准则(ASC 606)的背景和主要原则

1.1 背景

新收入准则(ASC 606)是由美国公认会计原则委员会(FASB)制定的一项重要准则,于2014年颁布,并于2018年起开始实施。该准则旨在统一全球范围内企业收入的识别和报告标准,取代了之前各国不同的收入准则和做法,以提供更一致和可比的财务报告。

1.2 主要原则

新收入准则(ASC 606)基于以下几个主要原则:

(1) 根据控制原则识别收入: 根据准则,企业应在

控制权转移时才能确认收入。控制权转移是指客户获得对产品或服务的主要权益和指令权。

(2) 根据契约识别收入: 准则强调契约作为收入识别的核心。契约是指双方达成的明确、可执行并对双方有法律约束力的协议。企业应根据契约的条款和条件确定收入的识别时机。

(3) 分离并确认不同性质的收入: 准则要求企业将复杂的契约拆分为可独立衡量的组成部分,并根据各组成部分的特性和可独立价值确认相应的收入。

(4) 时间价值的考虑: 新准则鼓励企业对合同中的时间价值进行适当的调整,以反映货币资金的时间价值。

(5) 披露要求: 准则强调对收入的全面披露,包括关键判断和估计的依据、契约约束、变更处理等信息,以提供对财务报表读者的更全面理解。

新收入准则(ASC 606)的颁布和实施是为了提高财务报告的透明度、一致性和可比性。通过明确的收入识别原则和契约重点,准则强调了企业应准确反映经济交易实质的重要性。这将有助于投资者、分析师和其他利益相关者更好地理解企业的经营状况和财务绩效,进而做出更明智的决策。同时,准则的实施也给企业带来了一系列挑战,

需要适应新的核算模式和合规要求,确保合同条款和条件的准确解读,并建立相应的内部控制体系。

总而言之,新收入准则(ASC 606)为企业带来了全新的会计核算模式,强调了收入识别的准确性和一致性。企业需要深入理解和遵守这些准则的背景和主要原则,以确保财务报告的准确性和透明度,并与相关利益相关者进行有效的沟通。

2 新收入准则下的企业会计核算模式变革

新收入准则(ASC 606)的引入对企业的会计核算模式带来了重大变革。在过去,许多企业使用的是规则导向的准则,如交货或完工等,而新准则强调了根据控制权转移和契约识别收入的原则。

2.1 企业需要重新审视其收入识别政策

根据新准则,收入应在控制权转移时确认,而不再仅仅基于交货或完工时间。因此,企业需要评估其现有合同和交易结构,以确保准确识别收入的时机。

2.2 契约的重要性得到了进一步的强调

企业需要仔细审查契约的条款和条件,以确定契约中的各个组成部分,并据此确认相应的收入。这要求企业更加注重合同解读和契约分析的准确性,以确保正确识别和报告收入。

2.3 新准则需要企业进行更细致的分析和判断

新准则还要求企业将复杂的契约拆分为可独立衡量的组成部分,并根据每个组成部分的特性和独立价值确认相应的收入。这需要企业进行更细致的分析和判断,以确定如何分离和确认不同性质的收入。

除了收入识别方面的变革,新准则还要求企业提供更全面的披露。企业需要披露关于合同条款和条件的重要信息,包括契约约束、收入识别的关键判断和估计的依据,以及合同变更的处理等。这样的披露要求提高了财务报表的透明度,使利益相关者能够更好地理解和评估企业的财务状况。

总之,新收入准则(ASC 606)的实施引起了企业会计核算模式的重大变革。企业需要重新审视其收入识别政策,并根据新准则的要求对其会计体系进行调整。这些变革涉及到合同解读、契约分析、收入分离和披露要求等方面,需要企业做出适应性调整,以确保财务报告的准确性和合规性。

3 面临的挑战:收入识别、契约组合和变更识别

新收入准则(ASC 606)的实施给企业带来了一系列挑战,特别是在收入识别、契约组合和变更识别等方面。

3.1 收入识别方面的挑战是企业需要重新评估其收入识别政策,并确保与新准则的要求相符

传统的收入识别方法可能不再适用,因为新准则更加强调控制权转移的概念,而不仅仅基于交货或完工时间。企业需要审查其现有合同和交易,以确定何时可以确认收

入。这可能涉及对合同条款和条件的详细分析,以确定控制权何时转移,客户何时获得主要权益和指令权。确保准确识别收入的时机是一个复杂而关键的挑战。

3.2 契约组合的识别也是一个重要挑战

企业需要仔细审查契约的条款和条件,以确定是否存在多个契约组合,并据此确认相应的收入。契约的拆分和组合需要根据每个组成部分的特性和独立价值进行准确判断。这要求企业具备深入的合同解读和契约分析能力,以确保准确识别和报告每个契约组合的收入。

3.3 另一个挑战是变更识别

当合同的条款和条件发生变化时,企业需要判断是否应将变更视为新的契约,或者将其视为现有契约的修改。这要求企业对合同变更进行仔细分析,并根据新准则的要求进行准确的变更识别和确认相应的收入。变更识别的准确性对于财务报表的真实性和准确性至关重要。

面对这些挑战,企业可以采取一系列应对措施。首先,企业应对现有会计政策进行全面审查,并根据新准则的要求进行调整和修订。其次,建立完善的内部控制体系,确保准确执行新的收入识别和契约组合规定。此外,为员工提供相关的培训和教育,以提高其理解和应用新准则的能力。通过这些措施,企业可以更好地应对挑战,并确保其财务报表的准确性和合规性。

总之,新收入准则(ASC 606)的实施给企业带来了收入识别、契约组合和变更识别等方面的挑战。企业需要仔细审视并调整其会计核算模式,确保与新准则的要求相符。通过采取相应的应对措施,企业可以更好地适应这些挑战,并确保财务报表的准确性和合规性。

4 应对措施:审查会计政策、完善内部控制体系和员工培训

在新收入准则(ASC 606)的背景下,企业需要采取相应的应对措施来适应会计核算模式的变革。以下是三个关键的应对措施:审查会计政策、完善内部控制体系和员工培训。

4.1 审查会计政策是确保企业遵循新准则要求的重要步骤

企业应全面审查现有的会计政策,并与新准则进行对照。审查过程应涵盖收入识别、契约组合和变更识别等方面的政策。针对每个方面,企业需要详细分析与新准则的要求是否相符,是否需要进行调整和修订。审查会计政策是确保企业会计核算模式与新准则相一致的基础。

4.2 完善内部控制体系对于准确执行新收入准则的规定至关重要

内部控制体系应针对收入识别的准确性和可靠性进行加强。企业需要建立合适的审批流程、内部报告机制和风险管理控制,以确保合同条款和条件的正确解读,并严格按照新准则的要求进行收入识别。内部控制体系应强调

信息的准确传递、监督和审计,以确保公司在应用新准则时符合合规性要求。同时,对内部控制体系的持续监测和评估是必要的,以发现和解决潜在的风险和问题。

4.3 员工培训是提高企业应对新准则要求能力的重要手段

企业应为员工提供相关的培训和教育,以帮助他们理解和应用新准则。培训内容可以包括新准则的解读和应用、合同解读的技巧和准则要求的理解等方面。通过培训,员工可以更好地理解新准则的要求,掌握正确的会计处理方法,并将其应用于实际操作中。培训还可以提高员工的意识和敏感性,使他们能够及时识别并解决与新准则相关的问题。

综上所述,审查会计政策、完善内部控制体系和员工培训是企业应对新收入准则下会计核算模式变革的关键应对措施。通过审查会计政策,企业可以确保其会计核算模式与新准则相符。完善内部控制体系可以提高收入识别的准确性和可靠性,并确保合规性。员工培训可以提升员工的理解和应用能力,确保新准则的正确执行。然而,每个企业在应用新准则时面临的具体挑战和应对策略可能各不相同。因此,企业应根据自身情况进行详细的评估和分析,并制定适合的应对措施。此外,持续监测和评估新准则的实施效果也是至关重要的,以便及时调整和改进会计核算模式。

5 案例分析:新收入准则下的企业会计核算模式应用与效果

为了更深入地了解新收入准则(ASC 606)在实际应用中的效果,以下通过一个案例分析来探讨企业在新准则下的会计核算模式应用及其效果。

假设一家制造业公司以定制产品的销售为主要业务。在过去,该公司采用传统的交货导向的收入识别方法,即在产品交付给客户时确认收入。然而,新收入准则要求在控制权转移时才能确认收入。因此,该公司需要重新审视其收入识别政策,并对其影响进行评估。

在应用新准则后,该公司发现了一些显著的效果。

(1) 通过基于控制权转移的收入识别原则,公司能够更准确地反映其产品销售的经济实质。与过去相比,收入的确认时机更加与实际交付和客户获得控制权的时间一致,使财务报表更加真实和准确。

(2) 新准则要求将复杂的契约拆分为可独立衡量的组成部分,并根据各组成部分的特性和独立价值确认相应的收入。在制造业公司的情况下,一份合同可能包括产品的制造、交付和安装等多个组成部分。通过拆分契约,公司能够更好地理解和评估每个组成部分的特性和价值,并相应地确认收入。这使公司能够更准确地反映其不同产品和服务对业务的贡献。

(3) 新准则要求更全面地披露,以提供对财务报表

读者的更全面理解。在制造业公司的案例中,通过提供关键判断和估计的依据、契约约束、收入识别政策的详细说明等披露信息,公司能够增加透明度,使投资者和其他利益相关者更好地理解公司的财务状况和经营绩效。

综合而言,新收入准则的应用对制造业公司产生了积极的效果。准确识别收入的时机和金额,分离并确认不同性质的收入,以及提供更全面的披露,都有助于提高财务报告的准确性、透明度和可比性。通过遵循新准则的要求,制造业公司能够更好地反映其业务的真实情况,提高对外界利益相关者的信息披露水平,从而增强了投资者信心,支持公司的可持续发展。

需要注意的是,每个企业在应用新准则时可能会面临不同的情况和挑战。因此,公司应该根据自身情况和业务模式,进行详细的评估和分析,并采取相应的应对措施,以确保财务报表的准确性和合规性。此外,定期监测和评估新准则的实施效果也是关键,以便及时调整和改进会计核算模式。

通过有效的应对措施,制造业公司可以更好地适应新准则的要求,确保财务报表的准确性、合规性和透明度。同时,企业应与审计师和专业顾问保持良好的沟通,并及时解决新准则应用过程中的问题和疑虑。最重要的是,公司应注重培养内部团队的专业能力和意识,以确保准确应用新准则并满足监管要求。

6 结语

新收入准则(ASC 606)的实施对企业的会计核算模式带来了重要的变革。通过审查会计政策、完善内部控制体系和进行员工培训,企业能够更好地适应新准则的要求。同时,通过案例分析,我们看到新准则的应用带来了准确的收入识别、更好的契约组合分析和更全面的披露,提高了财务报表的准确性和透明度。然而,每个企业在实施新准则时面临的挑战和应对措施可能各不相同。因此,企业需要根据自身情况进行评估和调整,并持续监测准则的实施效果,以确保财务报告的质量和合规性。

【参考文献】

- [1] 李晓华. 新收入准则背景下企业会计核算模式探究[J]. 会计研究, 2020, 56(2): 98-105.
- [2] 张红丽, 王建国. 新收入准则下企业会计核算模式变革的影响[J]. 财经研究, 2018, 42(4): 45-53.
- [3] 刘秀英, 马磊. 新收入准则对企业会计核算的影响及应对策略研究[J]. 中国工业经济, 2019(12): 110-118.
- [4] 王亚楠, 李丽华. 新收入准则下企业会计核算模式的应用研究[J]. 财会月刊, 2017(10): 28-34.
- [5] 陈佳, 张晓宇. 新收入准则背景下企业会计核算模式的挑战与应对[J]. 财会通讯, 2021(3): 57-62.

作者简介: 蒋湘林(1982.7—), 男, 湖南省邵阳县, 汉族, 大学本科, 中级会计师, 从事财务管理相关工作。

浅谈控制经理在境内外项目应具备的素质和能力

边玉龙

中石化第十建设有限公司, 山东 淄博 255000

[摘要]随着国内和国际工程建设市场的快速发展, 建筑企业之间的竞争越来越激烈, 建筑企业需不断提高自身经营管理水平和内控管理能力, 以增强企业在国内外建设市场的竞争力。而控制经理作为建设项目合同管理、成本控制和经营结算的负责人, 对项目的正常运行、企业盈利目标的实现及企业良好发展有至关重要的作用, 控制经理需要有过硬的个人素质和能力, 才能在竞争日益激烈的国内外建设市场发挥更好的作用, 为企业创造更高的价值, 使企业更好地发展。

[关键词]控制; 境内外项目; 素质和能力

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9544

中图分类号: F4

文献标识码: A

Brief Discussion on the Quality and Ability that Control Managers Should Possess in Domestic and Foreign Projects

BIAN Yulong

Sinopec Tenth Construction Co., Ltd., Zibo, Shandong, 255000, China

Abstract: With the rapid development of the domestic and international engineering construction market, competition among construction enterprises is becoming increasingly fierce. Construction enterprises need to continuously improve their own management and internal control capabilities to enhance their competitiveness in the domestic and international construction market. As the person in charge of contract management, cost control, and business settlement for construction projects, the control manager plays a crucial role in the normal operation of the project, the achievement of corporate profit goals, and the good development of the enterprise. The control manager needs to have strong personal quality and ability in order to play a better role in the increasingly competitive domestic and international construction market, create higher value for the enterprise, and promote its better development.

Keywords: control; domestic and foreign projects; quality and ability

个人浅见, 控制经理在境内外的项目执行过程中应具备以下素质和能力:

1 境内项目

1.1 职业道德

控制经理者应有良好的职业道德, 做到敬业、诚信、正直、遵纪守法、承担责任。

2 职业理念和行为习惯

(1) 要有超前意识, 提前策划和分析, 事前分析避免走弯路。

(2) 善于发现项目运行中出现的各类问题, 主动解决问题, 摒弃“事不关己”的心态。

(3) 做任何事都要有计划有落实, 尤其对项目经营重点工作进行合理计划并严格执行, 如分包计划、蓝图结算计划等。

(4) 持续学习, 不断学习新的知识、理念和方法, 提高职业技能水平和管理水平。

(5) 应善于总结, 不断总结项目执行过程中的问题和自身工作的亮点和不足, 不断提高和改进。

(6) 执行力要强, 不拖延不扯皮, 按时高质量完成阶段性的任务。

(7) 要有大局观, 项目执行的目标不仅仅只是效益,

还有公司声誉、客户评价、市场开发等方面的任务, 控制经理应充分理解公司对项目的定位, 以及不同阶段项目执行的重点, 在不影响公司战略规划和项目整体目标的前提下尽最大努力控制项目成本, 取得综合效益。

3 管理能力

作为项目经营成败最关键的管理人员之一, 要具备一定的经营管理知识和管理能力, 具体表现如下:

3.1 团队合作和组织协调能力

项目成本控制和经营结算不是一个人或者一个部门的事情, 需要项目所有部门和人员共同努力, 相互配合才能取得好的效果。控制经理需要同项目其他部门紧密合作, 在经营工作方面统筹管理各部门, 协调好各部门间的业务关系, 建立和维护良好的项目经营环境, 使项目各部门之间充分沟通、相互协助, 齐心协力抓好经营工作。

3.2 沟通能力

控制经理应具有良好的沟通能力, 同包括业主、总包、监理、项目部内部、分包等各个层次各个环节的人员进行积极有效的沟通, 确保相互之间沟通无障碍、少分歧, 减少因沟通问题导致的损失和风险。

3.3 激励和考核能力

对于项目人员要懂得怎么进行考核约束和激励, 保证

经营人员工作积极主动,同时对其他部门人员在做出一定效益贡献时进行公正的奖励,出现工作偏差导致项目损失时要进行适宜的惩罚。

3.4 过硬的专业能力

控制经理要掌握坚实和丰富的专业知识,具备扎实的专业功底,在业务层面做到专业化,深入化,不可模棱两可,走马观花。具体体现在以下专业知识和能力:

3.5 扎实的算量、定额、清单等概预算专业知识。

深入了解包括建筑行业、特殊行业、省市定额等价格组成、价格水平、费用构成的相关规定及不同点,能够有效解释和解决相关行业定额的争议。出现争议时知道如何通过各种途径有效解决争议问题,及时获得结算收入,减少正义损失。

3.6 合同实务和管理能力

熟练掌握合同实务相关知识,并利用合同工具规避风险,减少损失。包括合同文本种类、合同计价类型、合同构成、合同文件的组成及解释先后顺序,理解合同谈判时应着重考虑双方权力和责任、质保期约定、付款方式及时间要求、保函提交及释放、工期延期和费用超支风险因素、违约责任等条款。

还应要有较好的合同管理能力,包括合同谈判、合同交底、文控系统建立和维护、索赔体系的建立。

3.7 一定的工程技术和规范知识

了解工程各专业工作的施工方法、步骤、工序及施工难点,能够对不同施工方法进行经济性分析,以选择更经济的施工方案。同时通过对现场实际施工方法同规范、合同及定额约定的施工方法进行比对,发现费用差别并进行费用谈判,争取费用补偿。

3.8 一定的法律知识

掌握一定的法律知识,包括招投标法、建筑法、合同法以及民法典等与项目建设紧密关联的法律法规,熟知其中与日常工作密不可分的法律条款,指导项目的日常经营行为。

3.9 风险控制能力

掌握风险管理的基本知识体系,包括风险计划、风险识别、风险分析、风险控制、风险应对、风险监控各个环节的概念和方法,通过日常的风险管控行为降低项目执行风险。比如通过购买保险、背靠背合同条款来转移风险。

在项目执行过程中,要能够通过风险分析的方法如专家法、头脑风暴法等及时发现风险,针对项目存在的各类风险,包括合同风险、环境风险、质量风险、安全风险、法律风险、工期风险、效益风险等,通过分析后制定风险清单,并通过项目讨论确定对应的风险防控措施,尤其是对经营效益产生重大风险的项目活动及时预警并果断采取措施,比如在紧急赶工情况下因管理不善导致施工混乱而产生的重大亏损风险。

3.10 数据分析和总结能力

项目执行有大量的施工和经营数据,控制经理应该足够重视并进行统计和分析,如专业系统内的采购指导价、当地政府发布的信息价、第三方咨询机构发布的材料参考价、系统内其他公司相关经验数据等,同时收集整理重要的KPI数据信息,如人工时投入、单位人工时产值、单位人工时成本、直接费比例、间接费比例、百元收入发生成本等数据信息,这些数据的收集管理有助于指导项目及时采取措施修正错误,并可作为后续项目的招投标参考,也是公司重要的数据库资源。

3.11 一定的财务知识

控制经理还应掌握一定的财务专业知识,比如利润表、现金流量表、资产负债表,对利润、应收账款、存货、固定资产、流动资产等概念和计算方法,通过财务数据知晓项目执行的经营状况以及如何改善项目财务数据。

3.12 成本管理能力

成本管理对项目的经营效益起着至关重要的作用,是控制经理最重要的任务之一。控制经理需建立项目的成本管理体系,从成本收集、成本分析、成本控制、成本考核各个方面建立规定。成本收集和分析必须每月进行,通过对各部门实际发生数据的收集分析,能够实时掌控项目真实的成本和经营状态,同时召开成本分析会进行讨论,重点采取措施解决成本超支、效益亏损和现金流不足等问题。控制经理必须及时分析项目的真实成本情况,并同财务报表成本情况进行对比,掌握其中差异及原因。发现重大成本超支或亏损风险及时汇报上级。

3.13 签证索赔能力

签证索赔能力是控制经理必备能力,尤其索赔能力需要增强。控制经理应建立项目的签证索赔制度,指导项目的签证索赔工作,每周召开签证索赔专题会,并对签证索赔工作跟踪和考核。对于索赔,要掌握索赔方面的法律知识,知道索赔的原则、时效性、程序和方法,能够起草质量较高、有依有据的索赔报告并及时报出。

工期索赔尤为重要,这是项目费用索赔的关键,也是项目管理的薄弱环节和控制经理需要提高的能力。控制经理应学习掌握进度计划相关专业知识和掌握关键线路的计算和调整方法,同项目计划统计人员共同做好工期索赔工作,为延期费用索赔提供条件。

4 境外项目

境外项目的执行同境内项目有比较大的区别,特别是在语言、合同、法律、项目程序、安全质量要求、劳工制度、社会环境、项目执行理念等方面区别较大,这些区别都会对项目的执行尤其是经营管理工作执行和项目效益造成较大的影响。

对于境外项目,国外一流的工程公司一般会配备合同经理、成本经理和计划经理三个重要岗位(不同公司会有

所差别), 分别负责境外项目的合同与预结算管理、成本费用管理、计划统计和工期管理工作。而对于执行境外项目的国内企业来说, 有可能只是配备一名控制经理来负责以上所述的各项工作, 然后通过招聘专业工程师来负责合同、成本及计划统计方面的工作。对于此类情况, 控制经理必须能够通过管理各个合同工程师 (Contract engineer)、预算员 (Quantity surveyor)、成本控制工程师 (cost control engineer)、计划工程师 (Planning engineer) 等人员进行项目的整体进度和费用控制。所以对于境外项目的控制经理来说, 应该迅速适应境外项目的各种环境和管理机制, 掌握相应的知识和技能, 保证在境外项目的执行中充分发挥进度控制和费用控制的作用, 减少项目各种损失, 提高经济效益。

对境外项目来说, 除上文所列的境内项目素质和能力外, 控制经理还应具备以下相应的能力:

4.1 语言 (主要为英语)

控制经理应熟练掌握英语, 包括合同语言和交流用语, 熟悉合同内的专用术语、项目执行过程中技术和程序文件内的专用术语, 能够熟练地运用英语进行书面和口语交流。这样才能够深入了解合同并进行进一步的合同管理工作, 能够同业主、总包或者分包等相对方进行有效的交流, 尤其对于一些合同争议和费用争议谈判时能够及时进行有效的意思表示, 让对方充分了解我方的观点和态度。如果是通过翻译来协助进行谈判, 则大大降低了谈判的效率和效果。

4.2 国际工程合同管理能力

合同是执行境外项目的依据文件, 控制经理应熟知本项目合同条款并熟练掌握国际通用合同 (如 FIDIC 合同条件) 的相关条款和知识, 以便于发生合同争议时懂得如何借鉴国际通用的合同条件来解决争议, 以争取自身合理利益。合同管理作为经营管理工作最重要的主线, 贯穿项目始终。尤其对于海外项目, 合同管理是相对薄弱和需要加强的地方。从项目成立开始, 就应该尽快对承包合同进行仔细分析研究, 发现合同内的风险点并讨论制定应对措施。项目层面合同管理主要的工作如下:

(1) 承包合同分析。找出合同问题、盈利点、亏损点、风险点并讨论应对措施, 同时根据项目本身情况列出项目的签证索赔点。合同分析务必要提前完成 (最好列入成本策划中), 针对风险点组织项目部关键人员进行讨论, 制定好应对策略和具体方案, 将风险进行降低或转移。

(2) 承包合同交底。项目整体交底和各专业单独交底结合, 控制部门交底和部门内部交底相结合。合同交底实际上是深入的合同学习, 通过多次交底增强所有管理人员对合同的认识, 降低违反合同的风险, 增强合同外费用的发现力度, 增加合同外收入。合同交底应该持续进行,

制定合同交底计划, 将交底任务进行分配, 并对交底工作进行监督, 提高所有人员的合同执行意识。

(3) 分包合同签订。除按照招投标和合同管理规定履行程序外, 尽量提前拟订合同并进行合同谈判, 以防止合同签订滞后影响现场施工进度。同分包商对合同条款进行充分沟通和谈判, 对于谈判过程中发生的争议事项及时书面澄清, 对于商谈好的条款立刻书面确认, 避免签订合同后出现争议。对于施工类分包合同, 应该附责任矩阵, 将双方责任范围在矩阵中约定清楚。对于复杂工作的计算规则也应当在合同中约定清楚, 如钢结构防火的工程量计算规则。

(4) 合同过程管理。主要体现为合同资料的收集整理, 包括不限于各种纪要、信函、方案、图纸等资料的收集归档, 签证索赔资料的收集整理, 同总包进行合同争议谈判和解决, 处理好过程合同变更和补充协议的签订等。注意合同谈判过程中达成的成果要尽快邮件或签字确认, 之后再补充正式文件, 防止过后因记忆不清或者故意的原因使谈判成果流失。

(5) 合同关闭。合同任务完成后, 要及时关闭合同。尤其对于分包, 双方及时签署有条件的合同关闭文件, 同时约定其质保责任依然有效。

4.3 计划专业知识和工期管理能力

根据境外项目的执行经验来看, 工期延期相关的费用增加是项目整体费用增加的主要因素, 部分项目延期费用可能占到整体增加费用的 90% 以上, 所以工期延期相关的费用索赔是整个项目索赔的重中之重。若想成功地进行工期费用索赔, 首先需要完成工期延期索赔 (EOT)。工期索赔需要计划工程师根据现场实际材料到货、土建释放及图纸释放的实际情况, 对项目的计划完成情况进行定期更新和计算, 核实是否存在关键线路延期的情况并进行原因分析, 当发生我方原因延误时能够及时采取措施消除延误影响, 若属于非我方的原因导致延期, 则需根据合同进行延期索赔。控制经理在工期索赔工作中扮演主导角色, 统筹管理项目的工期索赔工作。控制经理需要组织项目各个部门收集重要的延期信息和资料并反馈给计划工程师, 需要掌握工期计划相关的专业知识, 能够判断关键线路是否延期并分析延期原因, 能够根据合同判断延期责任归属, 对计划工程师更新的进度计划进行审核, 能够在发生共同延误时同总包进行专业沟通和谈判, 以确定延期责任归属或者比例。

5 保险相关知识

工程保险作为境外项目转移和降低风险的重要措施, 基本被所有业主单位强制性购买。控制经理需要熟悉保险的种类和性质, 了解保险索赔的条件和程序, 当发生保险索赔事件时能够及时告知保险公司并保存和整理相关资料, 按照程序提交索赔文件。施工单位负责购买的保险一

般为职工赔偿险、雇主责任险、车辆设备险、车辆第三方责任险、临设一切险等。对于工程一切险，可以对永久工程发生损坏后进行修复发生的费用进行索赔。比如发生极为罕见的暴雨，对现场已经开挖的管沟和铺设的管道造成损害，我方进行修补所产生的费用则可以索赔。针对此种索赔，要及时发送索赔通知，之后对现场造成的损害进行统计、拍照，将需要修复的地方在地图上进行标记，并备注管沟号、管线号，并注明破坏的数量。

6 结语

综上，不论对于国内项目还是境外项目，控制经理对项目的进度和效益目标的实现起着至关重要的作用，同时也需要具备与岗位相符的个人素质和能力。个人需要通过

不断的学习和经验积累，提升个人和团队的综合能力以更好地服务于项目，以实现项目的费用、进度、质量三大目标。

【参考文献】

- [1]高敏捷. 建筑工程施工成本控制存在的问题及策略[J]. 中国招标, 2022(3): 2-3.
- [2]李珍园, 胡顾龄. 施工项目管理中质量 成本 安全与进度管理[J]. 物流工程与管理, 2012(6): 6-7.
- [3]何毅. 国际工程商务合同管理要点探析[J]. 现代商贸工业, 2022(6): 6-7.

作者简介：边玉龙（1987.4—），毕业院校：山东大学，所学专业：工程管理，当前就职单位：中石化第十建设有限公司，职务：专业副总，职称级别：经济师

农业大数据在农业经济管理中的应用

刘鸿晓

青岛莱西市姜山镇人民政府, 山东 青岛 266600

[摘要] 农业大数据在农业经济管理中的应用具有重要意义。它可以为农业经济管理者提供更全面、准确的信息支持, 帮助他们做出科学决策和规划, 推动农业发展和可持续经济增长。然而, 农业大数据应用还面临着一些挑战, 需要加强合作与共享, 加强数据安全和质量保障, 以实现农业大数据的最大潜力。因此, 本篇文章探讨了农业大数据在农业经济管理方面的应用和影响。分析了当前农业大数据的特点以及在农业发展中主要的应用类型, 探究了发展农业大数据对农业生产发展的意义以及现状, 在此基础上探索如何更加有效的应用农业大数据, 提高农业经济管理的效率与质量。

[关键词] 农业大数据; 农业经济管理; 应用策略

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9542

中图分类号: F323

文献标识码: A

Application of Agricultural Big Data in Agricultural Economic Management

LIU Hongxiao

Qingdao Laixi Jiangshan People's Government, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: The application of agricultural big data in agricultural economic management is of great significance. It can provide more comprehensive and accurate information support for agricultural economic managers, help them make scientific decisions and plans, and promote agricultural development and sustainable economic growth. However, the application of agricultural big data still faces some challenges, which require strengthening cooperation and sharing, strengthening data security and quality assurance, in order to achieve the maximum potential of agricultural big data. Therefore, this article explores the application and impact of agricultural big data in agricultural economic management, analyzes the characteristics of current agricultural big data and its main application types in agricultural development, explores the significance and current situation of developing agricultural big data for agricultural development and production, and explores how to more effectively apply agricultural big data to improve the efficiency and quality of agricultural economic management.

Keywords: agricultural big data; agricultural economic management; application strategy

引言

随着信息技术的飞速发展, 农业领域也逐渐迎来了大数据时代。农业大数据作为一种强大的资源和工具, 在农业经济管理中发挥着越来越重要的作用。它可以通过收集、整合和分析大规模数据, 为农业经济管理者提供全面、准确的信息支持, 帮助他们做出科学决策和规划, 推动农业的可持续发展和经济增长。农业大数据应用的范围广泛, 涵盖了农田管理、市场预测、供应链管理、农业保险等多个方面。通过运用农业大数据, 管理者可以更好地监测农田状况、预测市场需求、优化资源配置, 从而提高农业生产效益和资源利用效率。然而, 在农业大数据应用过程中也面临着一些挑战, 如数据安全与隐私保护、数据质量和标准化、数据共享和合作等方面。解决这些问题是农业大数据应用与发展的关键, 需要各方共同努力。因此, 本文将深入探讨农业大数据在农业经济管理中的应用。

1 农业大数据应用分析

1.1 大数据特点

农业大数据的特点主要包括以下几个方面:

第一, 大规模数据收集。农业大数据涉及大量的数据

来源, 包括传感器、遥感技术、气象站等, 能够实时或定期收集到庞大的农业相关数据。第二, 多样性和多源性。农业大数据涵盖了各种类型的信息, 如土壤质量、作物生长情况、天气状况、市场需求等, 这些数据来自不同的渠道和来源。第三, 高度复杂性。农业大数据通常包含着复杂的关联性和交互性, 需要采用先进的数据分析和挖掘技术来提取有用的信息和洞察。第四, 实时性和动态性。农业大数据具有实时更新的属性, 可以追踪农田状况、害虫疫情、市场变化等动态信息, 帮助农民做出及时的决策和调整。第五, 数据量大和高维度。农业大数据通常是以大规模和高维度的方式存在, 包含大量样本和指标, 对数据存储和处理的要求较高^[1]。

1.2 农业大数据在农业发展中的主要应用类型

农业大数据在农业发展中具有多种主要应用类型, 包括第一, 精细化农业管理。通过收集和分析农业大数据, 可以实现对农田的精确管理, 包括土壤监测、作物生长监测、水资源利用等, 以优化农业生产过程, 提高产量和效益。第二, 提供智能农业决策。基于农业大数据的分析和预测模型, 可以帮助农民做出更明智的决策, 如合理安排播种

时间、施肥量、灌溉计划等,以最大程度地减少资源浪费并提高农产品质量。第三,病虫害监测与预警。农业大数据可以用于实时监测和预测病虫害的发生和传播情况,在早期发现和预警病虫害,有助于采取及时有效的防治措施,减少损失并保护作物健康。第四,农产品质量追溯。通过记录和追踪农产品生产、流通和加工环节的数据,可以建立起完整的农产品质量追溯体系,确保农产品的安全性、可追溯性和可信度,提高消费者对农产品的信任度。第五,农业保险评估。通过对农业大数据的分析,可以为农业保险提供风险评估、损失预测和赔付计算等支持,使农民能够更准确地评估风险并获得相应的保障。

2 发展农业大数据的现实意义

2.1 构建数据通道,整合信息资源

农业大数据可以通过收集、整合和分析各类农业信息资源,为农民提供准确的决策支持和精细化管理方法,帮助提高农业生产的效率和产量。通过农业大数据的应用,可以实现对土地、水资源、肥料和农药等资源的科学配置,避免资源浪费和环境污染,使得农业生产更加可持续和环保。且农业大数据为农业现代化提供了科学技术支撑和创新驱动,推动农业从传统的经验型、粗放型向智能化、精细化转变,提高整体农业产业的竞争力和可持续发展能力^[2]。

2.2 合理开发技术,完善产业结构

农业大数据的应用可以推动农业生产方式的创新,包括智能农机具、无人机、远程监测等技术的引入,提高农业生产的智能化水平,降低劳动成本,提升农产品质量和产量。农业大数据的发展可以带动农业相关产业的升级和转型,例如农业科技服务、农产品加工和农产品物流等领域的创新与发展,扩大农业产业链条,提高附加值和经济效益。并且农业大数据可以帮助实现资源的科学配置和高效利用,减少农药、化肥等农业生产输入品的使用,降低对环境的压力,推动绿色农业和可持续农业发展。

2.3 激发市场活力,强化宏观调控

农业大数据可以提供全面、准确的市场信息和趋势分析,帮助农民、农产品加工企业和农业服务机构做出更明智的决策,合理安排生产和销售计划,提高市场竞争力,且通过农业大数据的分析,可以优化农产品的供应链和物流配送,实现农产品的精细化管理和定制化营销,提升农产品的附加值和市场占有率。通过对农业大数据的分析,政府可以更准确地了解农业生产状况、市场供需情况以及资源利用情况,从而制定相应的宏观调控政策和决策,推动农业稳定发展和农民收入增长^[3]。

3 农业大数据发展现状

3.1 农业信息传播渠道少

农业大数据的应用范围涉及到种植、养殖、农产品加工等多个环节,有助于提高农业生产效率、减少资源浪费以及优化决策。然而,农业信息传播渠道相对较少是一个

普遍问题。农村地区普遍存在数字鸿沟,即缺乏基础设施和网络连接,使得农民难以获取到及时、准确的农业大数据信息。部分农民对农业大数据的认知和应用意识较低,缺乏相关培训和技能,这导致他们无法充分利用已有的信息传播渠道。农业大数据的收集、整理和发布需要协调各个相关部门和机构的合作,但目前信息的共享和协作还存在障碍,导致信息传播渠道的建设缓慢。

3.2 隐私数据的不安全性

农业大数据需要收集和存储大量的农业相关数据,包括土壤信息、气象数据、农作物生长情况等。这些数据涉及到农民个人和农场的隐私信息,如地理位置、作物种植计划、经济状况等,且农业大数据的有效应用需要数据的共享和传输。然而,在共享和传输过程中,存在数据泄露、滥用以及未经授权访问的风险,未经充分保护的农业大数据可能被不法分子利用或者用于商业竞争。目前,对于农业大数据的隐私保护缺乏明确的法律和监管框架,这使得个人隐私权的保护和数据使用的合规性变得困难,缺乏合适的政策指导和监管机制可能导致隐私数据的不安全性增加。

4 在农业经济管理中如何有效的应用农业大数据

4.1 提高大数据应用的观念

要在农业经济管理中有效应用农业大数据并提高大数据应用的观念,首先要加强农民、农业从业者和管理者对农业大数据应用的意识和理解,开展培训活动,提供有关农业大数据潜力和应用案例的教育,以激发他们对大数据应用的兴趣和认知。能够建立高效的数据采集系统,包括传感器、遥感技术等,以获取各种农业数据,如土壤质量、气象因素、作物生长情况等。同时,整合不同来源的数据,建立综合数据库,为决策提供全面的信息支持。其次,可以利用数据分析技术,进行数据挖掘、统计分析和机器学习等,从海量数据中发现隐藏的模式和规律,基于这些分析结果,提供农业经济管理决策的支持,例如市场预测、资源优化和风险评估等。还可以结合农业大数据应用,开发创新的金融产品和保险服务,帮助农民和农业企业应对风险,根据大数据分析,为农业经济管理提供合适的金融和保险解决方案,促进农业可持续发展。总之,要有效应用农业大数据并提高大数据应用的观念,需要加强意识培养、改善数据采集与整合、推动数据分析与决策支持、创新金融与保险产品、促进合作与共享以及加强法律与隐私保护措施。这样可以实现农业经济管理的精细化和智能化,提升农业生产效率和决策质量^[4]。

4.2 转变传统农业生产方式

要利用农业大数据提供的准确和实时信息,基于数据进行农业生产和经营决策,通过分析历史数据、市场趋势和气象预测等,优化作物种植计划、施肥和灌溉方案,减少资源浪费和提高生产效率。可以运用农业大数据技术监

测和管理农田、作物和养殖环境,通过传感器和遥感技术,实时获取土壤质量、水分状况、气象因素等关键指标,并根据数据进行精准调控,实现精细化农业管理。结合农业大数据和物联网技术,推广智能农机设备的应用。例如,使用自动驾驶技术的农业机械和无人机,可以精确执行种植、施肥、喷洒等操作,提高工作效率和减少资源的浪费。不仅如此,还可以利用农业大数据追踪农产品的生产、加工和流通环节,确保产品质量和安全,通过建立溯源系统,消费者可以了解农产品的来源、生产过程和质量认证信息,增强对农产品的信任度,并利用农业大数据分析风险因素,提供农业保险和风险管理服务。基于历史数据和预测模型,评估灾害风险、病虫害发生概率等,为农民提供合适的保险产品 and 风险防范策略,减少经济损失。所以,要有效应用农业大数据并促进转变传统农业生产方式,需要数据驱动决策、精细化管理、智能化农机设备、农产品溯源与品质管理、农业风险管理以及农业知识共享与培训,这将推动农业向智慧农业发展,提高农业生产效率和可持续性,并为农民和农业经济管理者带来更多机遇和好处^[5]。

4.3 加大专业队伍的建设

加大专业队伍的建设,提供良好的教育培训、推动学术研究与创新、加强跨界合作、提供实践机会、培养领导者和人才,以及制定激励政策,可以有效地推动农业经济管理中农业大数据的应用。这将促进农业现代化转型,提高农业生产效率、资源利用效率和农产品质量,推动农业可持续发展。具体而言,第一,要加强农业大数据相关课程和培训项目的开展,培养专业人才,包括大数据分析、决策支持系统、数据挖掘、统计学和农业领域知识等方面的教育内容。第二,应鼓励高校和研究机构加强农业大数据领域的学术研究,提供更多的科研项目和资金支持,培养专业人才参与创新项目,推动农业大数据技术和应用的发展。第三,促进农业、信息技术和数据科学等领域的跨界合作,建立农业与大数据相关专业人才的交流平台,促进知识共享、经验交流和合作研究,提高专业人才的综合能力和创新意识。第四,提供实践机会和实习项目,让专业人才能够接触实际的农业大数据应用场景,与农业企业和机构合作,为学生和专业人员提供实际项目的参与和实践经验。第五,培养具备领导能力和管理技能的专业人才,能够有效运用农业大数据进行决策和管理,强调项目管理、团队合作、沟通和领导力等方面的培养。第六,制定激励政策,鼓励更多人才从事农业大数据相关工作,包括奖学金、科研经费、创业支持和职业发展机会等方面的激励措施,吸引和留住优秀的专业人才^[6]。

4.4 加大宣传力度

通过加大宣传力度,向农民和农业从业者普及农业大数据的潜力和好处,提供培训和教育材料,建立示范项目

和推广平台,以及政策支持和奖励机制,可以促进农业经济管理中农业大数据的有效应用,这将帮助提高农业生产效率、资源利用效率和农产品质量,促进农业可持续发展。要积极地向农民和农业从业者普及农业大数据的概念、应用领域和潜力,通过宣传活动、媒体报道、社交媒体等渠道,介绍成功的案例和实际效益,增加他们对农业大数据应用的兴趣和认识。还可以组织农业大数据培训和研讨会,邀请专业人士和行业领导者分享经验和最佳实践,通过现场演示、案例分析和互动讨论,提高参与者对农业大数据应用的理解和能力。能够制作简明易懂的教育材料,如手册、宣传册、信息图表等,以便于农民和农业从业者学习和参考,这些材料可以针对不同层次的用户,从基础知识到实际应用提供相关信息。政府方面也可以制定相关政策支持和奖励机制,鼓励农民和农业从业者积极采用农业大数据技术。例如,提供补贴、奖励或减免税收等激励措施,鼓励他们参与农业大数据应用。

5 结语

农业大数据的应用对于农业经济管理具有重要意义。通过科学合理地运用农业大数据,农业经济管理者可以更好地了解农田状况、预测市场需求、优化资源配置,从而提高农业生产效益和资源利用效率。然而,在农业大数据应用过程中也面临着一些挑战,需要加强数据安全与隐私保护、数据质量和标准化、数据共享和合作等方面的工作。在未来的农业经济管理中,农业大数据将继续发挥重要作用。我们应不断探索创新的应用方式和方法,提高教育培训水平,培养专业人才,促进农业大数据的广泛应用。只有充分利用农业大数据的优势,我们才能更好地应对农业发展面临的挑战,推动农业经济的可持续发展和繁荣。

[参考文献]

- [1]徐文. 农业大数据在农业经济管理中的应用[J]. 南方农机, 2023, 54(14): 176-178.
 - [2]张志玲. 农业大数据在农业经济管理中的应用分析[J]. 现代化农业, 2023(5): 79-81.
 - [3]高康. 农业大数据在农业经济管理中的应用分析[J]. 河北农机, 2023(8): 114-116.
 - [4]成彬. 农业大数据在农业经济管理中的作用探讨[J]. 中国集体经济, 2023(7): 37-40.
 - [5]石占涛. 农业大数据在现代农业经济发展中的应用刍议[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(5): 81-84.
 - [6]梁胜江. 农业大数据在农业经济管理中的应用[J]. 山西农经, 2023(4): 63-65.
- 作者简介: 刘鸿晓(1989.9—), 男, 毕业院校: 山东财经大学, 所学专业: 社会工作辅修金融学, 当前就职单位: 青岛莱西市姜山镇人民政府, 职务: 职员, 职称级别: 中级经济师。

企业工商管理现状及改革方向探析

李玲娟

仙桃市城市发展投资集团有限公司, 湖北 仙桃 433000

[摘要]从理论上讲,企业工商管理包括企业各项经济活动的管理、各项决策的制定,基本上涵盖了企业从生产到销售的所有重要过程。从作用上看,工商管理工作的有效开展除了能够促进企业的高效运转,提升企业各项决策的科学性与合理性以外,对于企业各项制度的制定与完善也发挥着十分重要的作用。但是从我国不少企业的经营管理现状来看,对于工商管理的定位、认识还存在一定的问题,管理理念也存在较为落后的情况,这就会严重影响到企业的生产与经营,给企业的经济收益以及可持续发展造成很大的负面影响。

[关键词]企业工商管理;现状;改革方向

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9541

中图分类号: F272

文献标识码: A

Analysis of the Current Situation and Reform Direction of enterprises Business Management

LI Lingjuan

Xiantao City Urban Development Investment Group Co., Ltd., Xiantao, Hubei, 433000, China

Abstract: In theory, enterprises business management includes the management of various economic activities and the formulation of various decisions, basically covering all important processes of an enterprises from production to sales. From a functional perspective, the effective implementation of business management not only promotes the efficient operation of enterprises and enhances the scientific and rational decision-making of enterprises, but also plays a very important role in the formulation and improvement of various systems of enterprises. However, from the current situation of business management in many enterprises in China, there are still certain problems in the positioning and understanding of business management, and there is also a relatively backward management concept, which will seriously affect the production and operation of enterprises, and have a significant negative impact on their economic benefits and sustainable development.

Keywords: enterprises business management; current situation; reform direction

1 经济新常态下企业工商管理创新的重要意义

1.1 明确企业经营发展问题及未来走向

经济新常态下企业工商管理的创新,能够就企业所存在问题开展深入分析,明确问题根源,把握企业自身经营实际,确定企业未来走向,使企业能够采取有效策略,获得更好的发展。通过工商管理创新的实现,可完善企业运营,为其良性发展提供有力支持,便于企业依照既定方向与发展目标出发,稳步前行,从而实现可持续发展。

1.2 引导企业适应市场变化

随着市场竞争的日益激烈,企业发展呈现出下行趋势,加大了企业经营发展中的风险,企业可能会面临不可预知的阻碍,这就需要企业管理人员提高洞察力,客观分析市场经济发展变化,加以精准掌握和有效分析,实施科学决策,以提升企业在复杂市场环境下的竞争力。在这一背景下,企业工商管理创新的实现,能够提高投资决策的灵活性与针对性,立足市场经济发展规律,就相关危机做出预先感知,就不同类型风险因素开展分析,以便创新工商管理,提高其灵活性和有效性,使工商管理创新的作用与价值得以充分展现。在市场不断变化的大环境下,企业能够保持良好适应性,积极改进并完善生产销售与经营管理等,

在市场导向下合理控制企业各项工作流程,工商管理创新的效能随之展现出来,它能给予企业以引导,促使其保持安全稳定运行,市场份额也随之扩大。

1.3 有效降低企业管理成本

以科学合理的成本管控模式与运营效能为支持,可有效降低管理成本,企业工商管理创新的价值也随之凸显出来。一般来说,企业工商管理创新开展,能够促进系统化管理模式与运行机制的构建和完善,充分控制企业成本,在工商管理创新过程中注重成本控制目标的落实,通过恰当措施的运用来降低能源消耗,实现节能环保,企业运营期间所涉及的成本更为明确,以便通过有效创新策略来加强成本管控,合理开展企业经营活动与业务,精准衔接各环节,降低成本投入,促进工作质量与效率的显著提升。在工商管理创新优化的支持下,企业经营发展需求得以满足,也能够与经济新常态下的客观要求保持一致。

2 企业工商管理存在的问题

2.1 权责划分不确切

从以上分析能够看出,江西国际在工商管理工作的过程中比较重视内控服务功能和引导功能,且对公司人力部门的管控力度较强,这在较大程度上解决江西国际内部存

在的人力资源规划和考核工作。但是，在管理职责中仍旧能够看出公司对员工规划认识不足，不重视良好工作环境的塑造。从公司的制度规范中无法看出工商管理对资源的合理利用，致使单纯地开展日常经营和认识规划活动，且并未详细规划内部管理具体责任。所以，企业工商管理流程缺少针对性沟通交流，短期内无法落实工作，长此以往，将会面临资源分配不均衡，责任规划不足的现象，特别是在工作内容中内部资源配置相关规定较少，这严重影响了公司的进一步发展经营效率。

2.2 潜在问题无法及时处理

从公司的经营异常情况处理和提报流程中可以看出，公司要求一旦出现经营异常情况需要及时向上报备，管理人员上报给人力资源中心及时处理。但是流程繁琐，需要提供准确的信息和相关的数据库，才能提交给上级领导。这是国企单位常见的审批流程，但是随着市场动态环境变化的速度加快，这种按照流程层层上报的形式已经无法满足工商管理的有效性，降低了工作执行效率的同时也对公司的经营决策提出了巨大的挑战。

2.3 工商管理机制不完善

工商管理的开展目的是规避企业的经营风险，实现资源的最佳配置，但是在江西国际工商管理时对成本规划的意识不足，尤其是对于江西国际而言是非常严峻的风险和考验。江西国际作为国有企业虽然在资金上比较充裕，但是随着近几年改革速度的加快，国企不仅需要更新设备，还需要在管理经营模式和创新意识上与时俱进，需要大量的资金支持。而工商管理在江西国际内部的活动虽然实现了对经营成本的控制，却没有考虑到市场份额和风险控制，因此工商管理的效果不佳。与此同时，目前公司主推的赞比亚江西经济合作区，2035 年预计投入建设资金 6 亿美元，建成后可提供就业岗位 20000 个。由此可见，赞比亚江西经济合作区项目需要大量资金，短期内难以见到经济收益回报，这就需要企业通过工商管理的运作，将其连带经济收益拓展出来，保障经营管理的有效性。但是从目前项目的运行状态来看，该公司并没有进行相关配套制度的设计，同时并未认识到自身所具有的资金风险与业绩风险，难以满足企业建设具体要求。

3 企业工商管理改革方向及策略

3.1 制定符合企业发展需求的工商管理目标

首先，在市场竞争不断加剧的背景下，企业必须正确认识工商管理的定位，并进行相应的改革与创新，这样才能在激烈的竞争中脱颖而出。但是在进行改革与创新的过程中，并不能一味地求新，也不能对其他企业的管理模式与理念进行完全抄袭与复制，应当基于自身企业的发展，树立大局观念，统筹兼顾，在对企业自身优势与缺陷进行分析的基础之上，根据当前市场经济发展的趋势，制定符合企业自身发展需求以及具有自身特色的工商管理模式。

其次，相关部门需要对市场发展的规律以及变动因素进行分析，对未来的行情动向进行分析与预测，从而找到行业内的发展规律，对市场发展过程中可能存在的风险进行预估与预防，只有这样，才能抓住当前市场经济发展所带来的机遇，积极应对其所带来的挑战，从而制定出符合企业发展需求、符合市场规律的目标与策略。最后，需要对行业内的供求分配进行详细的调查研究，然后基于企业发展的不同阶段制定出科学、合理的目标，并借助科学的数据分析来促进企业经济效益的提升，以此增强其市场竞争力。除此之外，企业方面要明确自身的社会责任，尝试在消费者人群中树立更为光辉的品牌形象，并且要始终以开放性的思维来应对市场中的困难与挑战，为企业工商管理注入新的活力。

3.2 转变老旧的管理观念

如今我国市场环境已经出现了很大的变化，尤其是在加入世贸组织之后，许多企业除了需要应对国内的竞争外，还需要面对国外企业、国外市场的冲击。但是即便如此，部分企业依然沿用过去老旧的管理理念与管理模式，在制度上也呈现出僵化的状态，这就会给企业的发展带来极大的阻碍。其中，很大一部分原因在于企业管理者的管理理念相对落后，没有及时更新自身的思想观念。所以企业想要更好地实现工商管理革新，其管理者就必须转变自身老旧的模式与思维，多从其他成功企业中吸取经验，并对自身企业发展的特点进行分析，从而创建新型的管理模式，借助创新来推动企业的不断发展。除了企业管理者自身的思想观念需要转变以外，还需要不断促进员工工作积极性的提高，并不断加强对企业内部各部门的管理，通过拉近管理层与员工之间的距离，借助团建活动来促进企业员工集体意识的不断增强，这样就能使员工感受到被尊重，从而更为努力地在各自岗位上工作。此外，还需要积极发挥企业文化的作用，通过营造积极向上、充满朝气的企业文化氛围，来对员工的思想观念产生潜移默化的影响，并不断开展员工培训活动，从而为员工创造自我提升的机会。同时，还需要制定科学的奖惩制度，公平地对待每一位员工，以此来不断提升员工对企业文化的认同感，激发其工作热情，从而提高企业的经营管理效率。

3.3 调整成本控制方法及营销管理模式

企业工商管理的有效落实，需要在经济新常态下做好成本管理与营销管理工作，合理调整原有成本控制方法与营销管理模式，使得工商管理整体难度得以有效降低，管理人员工作效率也得到明显改善。企业应当注重成本控制理念的树立，提高员工对于成本控制的认知，明确工商管理工作中成本控制的重要性，进而制定成本控制目标与方法，确保成本管理体系的成熟化，将传统成本管理方法与现代工商管理思想深度融合，注重成本效益分析法、生命周期成本法等科学化运用，促进企业成本管理过程的不

断优化,加强成本控制,减少资源消耗,促进成本控制责任机制的构建,以便就企业预算、资本等实施系统化管理,高效执行工商管理工作的推进,促进企业最大化经济效益的实现。

不仅如此,企业应当积极创新传统营销管理方式,密切关注市场动态,确保所获取信息的实时性与高效性。企业要基于发展特征出发,对产品营销方案加以合理化制定,结合产品质量及市场销售占比开展综合分析,合理调整企业产品经营模式,在营销管理模式创新的基础上,加大产品、技术与理念等市场推广力度,优化配置企业资源,促进企业结构升级,并注重先进方针策略与技术措施的运用,促进企业工商管理模式与方法的更新,为工商管理工作的推进创造优良条件。

3.4 重视风险控制体系建设

(1) 提升风险控制意识

企业工商管理过程中必须将预备工作完善,无论对于大型企业还是中小企业来说,面对竞争激烈的市场环境都必须做好面临挑战的准备,重视风险控制问题。企业风险把控工作是保障企业能够长久可持续发展的关键,而企业风险控制的价值就在于可通过官方宣传和官方网站宣传栏等管理,把相关事项和公司文化传达给员工,加强员工对风险的重视程度,树立风险管控意识。

(2) 强化市场动态掌控

为了实现资源的合理分配,让工商管理的导向职责、服务职责和控制职责有效推进,企业必须先行了解自身的发展情况,制定未来几年的发展方向,在党的领导下制定符合自身发展需求的目标。对于管理人员来说需要将内部财务情况全面掌握,结合市场动态,和政策的要求,实施风险管控工作。

(3) 构建符合自身风险控制要求的体系

考虑到江西国际工商管理工作的落实较为困难,为了完善相关制度和体系,必须规范管理体系,杜绝管理制度上的漏洞,使得管控过程中出现的盲区得以解决。可根据总分的原则制定制度,从宏观上制定整体的管理制度,在微观上将其分为成本、人力资源、经营管理等,制订精细化的管控制度。与此同时,在执行总分原则时需要考虑公司的利益,以公司的利益为出发点发挥工商管理的职能。为了推动企业可持续建设,必须逐渐提高企业工商管理工作的有效性,为企业今后建设奠定良好基础。就目前而言,必须全面研究企业新时期工商管理工作的所具有的问题,探索针对性改善策略,进而提升企业工商管理工作的质量。

3.5 进一步强化员工工商管理培训工作

处于经济新常态下,对企业工商管理人员在专业技术

和管理水平上有更高的要求。企业开展工商管理工作的过程中,要审时度势,不断调整。任何理论研究都离不开实际操作,企业组织工商管理培训人员接受培训也是如此,要不断创新培训方法,充分考虑到行业特点,分析企业未来发展前景,保证培训具有针对性,而且要切合企业的实际。在开展培训工作中,重在培养企业人员的逻辑思维能力,培训的内容与员工的岗位工作息息相关,还要引入企业的真实案例,让员工通过讨论制定解决方案,从而提高管理水平。

开展工商管理培训工作,就要考虑到自身发展实际,基于企业发展状况制定切合实际的培训方法,促使培训工作创新。实施企业管理培训的时候,需要将现代要素融入到企业管理中,做到培训科技化、创新化,要积极引入新教学方法,采用多种方式开展培训工作。

3.6 不断健全工商管理制度

工商管理体系建立起来之后要不断完善,有效约束工商管理的行为,使其更加努力地工作,并严格遵守岗位职责责任制。企业还需要开发专业的培训系统,以激励员工积极努力工作。企业应根据自身发展情况制定切实可行的开展工商管理工作的制度。

4 结论

市场经济发展速度加快,企业工商管理工作的不断深化。许多企业在经济新常态下呈现出规模化发展的态势,这与企业开展工商管理工作的提高密切相关。管理人员和所有员工都要树立工商管理工作的意识,提高企业市场竞争力。企业要拥有高水平的管理团队,以推动自身实现更好的发展,日常工作中要做好企业管理培训工作,还要完善考核体系,不断加强企业的工商管理工作的推进。

[参考文献]

- [1]何丽.新形势下企业工商管理的职能与实施探究[J].营销界,2019(47):243-254.
- [2]李晓.浅析企业工商管理现状及改革方向[J].现代经济信息,2019(10):95.
- [3]刘然.解读企业工商管理现状及改革方向[J].时代金融,2019(9):248-249.
- [4]宋钦.浅析企业工商管理现状及改革方向[J].山东工业技术,2019(5):233-232.
- [5]王丹.解读企业工商管理现状及改革方向[J].现代营销(经营版),2018(12):85.

作者简介:李玲娟(1981.8—),深圳大学管理学院,行政管理专业,硕士,仙桃市城发投集团公司党委委员、总经济师,中级经济师。

内部会计控制在水利财务管理中的应用策略

王 晓

徐州市水利工程运行管理中心, 江苏 徐州 221006

[摘要] 内部会计控制是企业经营管理的重要组成部分, 加强内部会计控制有利于提升单位财务管理水平, 促进单位的可持续发展。随着我国政府职能的不断转变, 水利部门也越来越重视单位内部会计控制的建立和完善。在水利财务管理中, 内部会计控制发挥着重要的作用, 它不仅可以防范财务风险, 而且还能促进水利财务管理工作水平的提升。文中就内部会计控制在水利财务管理中的应用进行探讨, 分析了内部会计控制存在的问题, 并提出了几点对策, 希望能促进内部会计控制在水利财务管理中的应用, 使其更好地为水利事业发展服务。

[关键词] 内部会计控制; 水利财务管理; 应用策略

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9570

中图分类号: F426.61

文献标识码: A

Application Strategy of Internal Accounting Control in Water Resources Financial Management

WANG Xiao

Xuzhou Water Conservancy Engineering Operation Management Center, Xuzhou, Jiangsu, 221006, China

Abstract: Internal accounting control is an important component of enterprise management. Strengthening internal accounting control is beneficial for improving the financial management level of units and promoting their sustainable development. With the continuous transformation of government functions in our country, the water conservancy department is also paying more and more attention to the establishment and improvement of internal accounting control in units. In water conservancy financial management, internal accounting control plays an important role. It not only prevents financial risks, but also promotes the improvement of water conservancy financial management work level. The article explores the application of internal accounting control in water conservancy financial management, analyzes the problems existing in internal accounting control, and proposes several countermeasures, hoping to promote the application of internal accounting control in water conservancy financial management and better serve the development of water conservancy industry.

Keywords: internal accounting control; financial management of water conservancy; application strategy

引言

在经济全球化的背景下, 政府单位的经济活动越来越频繁, 其对水利财务管理工作的要求也越来越高。随着国家经济体制改革的不断深入, 水利财务管理工作也需要与时俱进, 才能跟上时代的步伐。因此, 水利财务管理人员要不断提高自身的业务素质和知识水平, 树立正确的经营理念, 才能更好地为水利事业发展服务。水利单位内部会计控制是水利财务管理中不可或缺的一部分, 它能够提高单位会计信息的准确性、可靠性, 规范单位经济业务行为, 使单位资金得到合理运用, 提高水利资源利用率。

1 内部会计控制在水利财务管理中的现状

第一, 对内部会计控制的重要性认识不足。水利事业单位的管理者对内部会计控制的重视程度还不够, 从目前情况来看, 部分水利财务管理人员缺乏足够的管理意识, 没有充分认识到内部会计控制在水利财务管理中的作用, 导致其在工作过程中缺乏一定的积极性和主动性, 致使内部会计控制制度无法得到有效落实。

第二, 部分水利财务管理人员缺乏一定的财务风险意识。由于内部会计控制制度不健全, 导致水利财务管理中

存在很多问题和风险, 影响了水利事业单位的稳定发展^[1]。在实际工作中, 缺乏一定的规范性和可操作性。虽然有的水利单位开始建立内部会计控制制度, 但是由于在执行过程中存在一些问题, 导致内部会计控制监督机制不健全。部分水利单位对内部会计控制监督机制的认识不够深刻, 在工作过程中缺乏一定的责任感和主动性。

第三, 缺乏完善的内控监督考核机制。在实际工作中, 部分水利单位对内控监督考核机制的重要性认识不够, 导致没有建立相应的奖惩制度和责任制度。

2 内部会计控制在水利财务管理中的应用实践

2.1 加强财务会计内部控制的自我评估

通过对单位内部会计控制制度的制定、执行、监督情况进行全面总结, 对单位内部会计控制制度的执行情况进行全面检查, 并对发现的问题进行分析和评估, 及时查找存在的问题和风险点, 制定切实可行的整改措施。

(1) 在内部会计控制制度制定阶段, 水利部门要加强对单位内部会计控制制度的宣传工作, 并做好单位内部会计控制制度建设方案和总体设计规划。同时, 水利部门要建立健全单位内部会计控制制度, 明确各项工作职责,

对内部会计控制制度的执行情况进行定期或不定期检查,确保制度得到落实。

(2) 在内部会计控制制度执行阶段,水利部门要建立健全相关监督检查机制和责任追究机制,加强对财务部门内部会计控制制度的执行情况进行监督检查。同时,水利部门要加强对内部会计控制工作的考核力度,并将考核结果作为单位绩效考核的重要内容。

(3) 在内部会计控制监督检查阶段,水利部门要建立健全内部会计控制监督检查机制。通过组织开展内部会计控制监督检查活动,全面了解单位内部会计控制体系运行情况。同时,水利部门还要加强对单位财务工作人员的培训力度,提高他们的业务素质 and 职业道德水平。

(4) 在自我评估阶段。水利部门要定期对单位内的财务会计工作人员进行培训和考核。对表现优秀的工作人员要给予表彰和奖励;对表现不佳或考核不合格的工作人员要及时进行调整或辞退。另外,水利部门还要建立健全单位财务内部会计控制自我评估机制,并定期开展自我评估工作。

水利部门要建立健全财务风险预警机制和风险防范机制。一旦单位内发生财务风险时,水利部门要及时采取应对措施进行防范和化解。同时还要建立健全财务内部审计机制,对单位内存在的问题进行全面分析和总结并及时加以整改。

2.2 加强预算控制

(1) 强化预算控制意识。单位领导要加强对预算管理工作的重视,并在预算编制和执行过程中,制定相应的考核奖惩措施,以此来调动全体职工参与预算管理工作的积极性和主动性,促进单位预算管理工作的顺利开展^[2]。在水利财务管理工作中,财务人员要转变传统观念,要认识到预算控制在水利财务管理中的重要性,增强对预算工作的认识。

(2) 做好财务预算工作。单位财务人员要依据单位的发展规划和年度财务计划,结合单位实际情况合理编制水利财务预算,并认真组织实施。在编制过程中要做到科学合理、数据准确、内容全面。此外,在执行过程中,还需对预算执行情况进行监督检查和分析反馈,以此来进一步规范财务行为、提高资金使用效率。此外,单位还应积极开展专题培训活动,使全体职工都能深刻认识到预算管理的重要性和必要性。

(3) 建立健全规章制度。单位在编制或修订预算时需遵循国家法律法规和上级部门的有关规定,并在此基础上结合单位实际情况建立健全相应的规章制度。在具体实施过程中应明确相关人员在预算执行中的责任和权利。此外,还应加强对资金使用情况的监督检查工作,对相关人员进行奖惩激励,以此来增强他们参与水利财务管理工作的积极性和主动性。

(4) 完善信息系统建设。在水利财务管理工作中要想提高其工作效率和质量,必须加强信息系统建设。首先应建立完善的信息系统管理制度,制定相应的操作规程并严格执行;其次要加强对数据资源的管理和利用。最后还要提高工作人员综合素质、业务能力和技术水平,以此来提高单位内部会计控制水平和水利财务管理质量。

(5) 强化绩效考核力度。水利财务管理工作是一项系统工程,在实施过程中会遇到很多问题,而要想保证其顺利开展就必须进行科学有效的绩效考核机制建设,并将其贯穿于水利财务管理工作的始终。

2.3 加强会计人员培训

会计人员是会计工作的主体,是内部会计控制的执行者,其素质水平直接关系到内部会计控制的执行效果。因此,单位要重视对会计人员的培训,使其掌握与业务相关的专业知识和技能。

(1) 加强职业道德教育。职业道德教育是单位开展内部会计控制的前提条件,它可以规范单位人员的行为,提高员工的整体素质。在开展内部会计控制之前,单位应对会计人员进行职业道德教育和培训,使其了解单位内部会计控制的意义和目的,树立正确的职业道德观念。此外,单位还应根据自身情况制定相应的规章制度和操作规范,使会计人员在工作中严格执行,不随意变通和违反操作规程。

(2) 完善培训机制。单位应将内部会计控制列入年度培训计划中,有针对性地开展培训工作。培训内容应包括政策法规、职业道德、业务技能等方面,使其了解与业务相关的知识和技能。此外,单位还应重视对工作人员进行考核制度改革,制定有效的奖惩措施。只有建立起完善的培训机制,才能使员工更好地学习新知识和新技能。

(3) 加强人才队伍建设。内部会计控制是一项技术性较强、专业性较强的工作,必须具备一定的专业知识和技能才能胜任该项工作。因此,单位应重视对人才队伍建设。首先要加大对专业人才队伍建设的投入力度,为其提供必要的工作条件和学习机会;其次要建立一套科学合理、运行良好的人才管理机制,吸引优秀人才加入到队伍中来;再次要加强对现有人才队伍的培训力度。

(4) 加强内部信息沟通。内部信息沟通是指单位内部不同部门之间、部门内部不同岗位之间、不同人员之间等各种形式传递信息与沟通情况^[3]。加强会计人员之间以及各部门之间的沟通,有助于提高单位信息传递效率和准确性,避免出现信息滞后或者信息不对称问题,从而有效避免会计风险发生。因此,单位应建立有效的沟通机制和制度,加强对各部门间信息交流情况进行监督和管理。

(5) 重视会计人员监督机制建设。会计人员是内部会计控制工作中最重要、最关键的组成部分之一,它直接关系到内部会计控制能否有效运行。因此单位应建立相应制度来监督和约束会计人员行为和工作流程。如建立责任

追究制度、定期考核制度等措施来对会计人员进行考核监督,以确保单位内部会计控制能够得到有效执行。

2.4 构建完善的内部会计控制监督体系

内部会计控制是水利财务管理中非常重要的一个环节,只有建立完善的内部会计控制监督体系,才能更好地发挥其作用,实现水利财务管理目标^[4]。首先,水利部门要加大对内部会计控制监督体系的重视力度,明确内部会计控制监督体系在水利财务管理中的地位,并在工作中加强对其的重视程度。其次,要完善内部会计控制监督体系的相关制度。水利部门要根据国家和地方有关规定,制定出适合单位发展的内部会计控制制度,并将其列入单位工作计划中。为了确保水利部门的内部会计控制措施落到实处,就要制定出合理有效的监督机制。完善的监督机制主要包括以下几个方面:

(1) 完善单位内控制度。水利部门要加强对单位内控制度的监督和管理,制定出适合单位发展的内部会计控制制度,并严格按照相关制度执行。同时还要加强对单位财务管理人员和其他工作人员进行培训,提高他们对内控制度的重视程度和执行力度,使其真正落实到实际工作中去。

(2) 加强对财务信息的监管力度。在水利财务管理中应用内部会计控制可以有效避免财务风险、促进单位资源的合理配置。因此在应用时要加强对单位财务信息监督和管理力度。具体来说,水利部门可以采取以下几种方式:一是对单位相关负责人进行培训,让他们认识到内部会计控制在水利财务管理中的重要性;二是建立健全单位财务管理制度,确保财务管理制度能够顺利实施;三是建立完善的内控系统和监督机制,明确具体责任部门和责任人;四是加强对单位日常收支情况进行监管和分析,定期分析收支情况以及存在问题等;五是加强对内部会计控制制度执行情况进行检查,确保各项规章制度能够真正落实到工作中去。

(3) 加强审计监督。水利部门要建立一支专业素质较高、业务能力较强、认真负责的审计队伍。同时要积极加强与其他部门之间的联系,强化水利部门内部审计监督职能。水利部门还要做好审计工作,及时发现单位内部会计控制中存在的问题和漏洞,并及时采取措施进行处理^[5]。只有这样才能使水利财务管理工作顺利开展、促进单位内部会计控制水平的提升。

2.5 建立完善的水利工程岗位制度

水利工程的财务管理需要严格按照会计准则和国家的相关规定执行,制定完善的内部会计控制制度,加强对工程资金的管理。根据《中华人民共和国会计法》和《事业单位内部会计控制规范(试行)》,单位应当建立健全本单位内部会计控制制度,根据本单位业务特点,结合工作实际制定出一套符合实际情况的内部会计控制制度。单位负责人应当对本单位内部会计控制制度的制定和执行负

责,并在全体人员中进行宣传教育。此外,单位应当根据国家有关规定制定相应的内部会计控制考核办法,定期或不定期对本单位财务管理和内部会计控制情况进行检查、考核和评估。

水利部门在水利财务管理中应该建立健全岗位责任制,明确各个岗位的职责和权限,保证不相容职务相互分离、制约、监督,从而有效防范内部会计控制风险。在岗位设置上应该注意以下几点:一是明确财务管理和内部会计控制职责分工。明确各个岗位的职责权限,确定不同岗位之间的相互监督、相互制约关系;二是要合理设置会计机构和岗位。会计机构应当根据国家有关规定设置,并严格执行;三是建立健全各项规章制度。财务管理和内部会计控制制度不能仅靠个人制定,而是需要大家共同遵守^[6]。单位可以定期开展岗位培训、学习交流等活动,不断提高全体人员的素质。

要完善财务管理和内部会计控制的监督机制,建立一套完整的监督机制,让单位领导、审计、监察等部门相互配合、相互监督、相互制约,确保制度得到有效落实。

3 结语

我国内部会计控制的完善程度和实施效果直接影响着水利财务管理工作的开展。在当前的水利财务管理中,要根据国家法律法规和单位实际情况,建立健全单位内部会计控制制度,提高会计工作人员的专业水平,并制定相应的考核措施,促进单位内部会计控制制度的执行力度。加强对会计岗位人员的培训,使其全面掌握国家政策法规和单位内部控制制度,提高其工作效率和质量。通过建立完善的水利财务管理制度和考核机制,实现水利财务管理工作规范化、科学化和信息化。

[参考文献]

- [1] 曹登祥. 水利工程建设财务管理中内部会计控制分析[J]. 财会学习, 2020, 253(8): 43-44.
- [2] 张华卫. 内部会计控制在水利工程建设财务管理中的应用探析[J]. 财经界, 2020, 569(34): 210-211.
- [3] 何秀珍. 水利财务管理中应用内部会计控制的作用探究[J]. 低碳世界, 2020, 10(12): 221-222.
- [4] 田治举. 对新时期水利事业单位会计内部控制工作路径的探讨[J]. 中国总会计师, 2020, 199(2): 132-133.
- [5] 韩云芳. 内部会计控制在水利经济管理中的应用[J]. 企业科技与发展, 2020, 466(8): 141-142.
- [6] 张苗. 新时期水利事业单位会计内部控制工作路径的探讨[J]. 商讯, 2021, 239(13): 61-62.

作者简介: 王晓, 函授毕业于扬州大学, 所学专业会计学, 本科, 目前就任职单位: 徐州市水利工程运行管理中心(段庄西泵站管理处), 职务: 主管会计, 职称级别: 中级会计师。

私募股权投资基金风险管理

戴 阳

深圳市中天佳汇股权投资管理有限公司，广东 深圳 518063

[摘要]在经济高质量发展的背景下，国家发改委等部门积极推进私募股权投资的制度建设，各级地方政府相继出台了针对私募股权基金的优惠政策，以促进股权投资行业的迅速发展。私募股权投资作为一种被国家层面鼓励的投资方式，为合格投资者提供了专业可靠的投资渠道。文中围绕私募股权投资基金的风险管理展开研究，对私募股权基金风险进行了分类、识别和分析，将其分为外部风险与内部风险进行深层叙述并提出管控方法，最终针对性地提出了管理建议。

[关键词]私募股权基金；股权投资；风险管理

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9568

中图分类号: F83

文献标识码: A

Risk Management of Private Equity Investment Funds

DAI Yang

Shenzhen Zhongtian Jiahui Equity Investment Management Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518063, China

Abstract: In the context of high-quality economic development, the National Development and Reform Commission and other departments actively promote the institutional construction of private equity investment. Local governments at all levels have successively introduced preferential policies for private equity funds to promote the rapid development of the equity investment industry. Private equity investment, as a nationally encouraged investment method, provides qualified investors with professional and reliable investment channels. The article focuses on the risk management of private equity investment funds, classifies, identifies, and analyzes the risks of private equity funds, divides them into external risks and internal risks, and proposes control methods. Finally, targeted management suggestions are proposed.

Keywords: private equity fund; equity investment; risk management

近几十年来，私募股权投资基金在中国经济发展中扮演着越来越重要的角色。自 20 世纪 80 年代初开始探索私募股权投资基金以来，我国的私募股权投资市场经历了高速发展，其数量规模在全球范围内居于前列，成为现代化市场中不可忽视的一部分。然而，我们也应意识到在私募股权基金运作过程中面临的风险挑战，政策风险、信用风险和流动性风险等因素可能对基金的发展造成限制。本文旨在分类分析中国私募股权投资基金风险，并提出合理的管理措施与建议，以推动该市场的健康发展，为基金风险管理提供方向性理论贡献。

1 私募股权投资基金发展与运作

我国私募基金的发展可分为三个阶段，从 1991 年以武汉与深圳证券投资基金的成立为起点，到 1998-2004 年的政策调整时期，再到 2005 年至今的成熟时期^[1]，截至 2021 年 12 月末，私募基金总规模达到了 19.76 万亿元，较上一年底大幅度增加 3.79 万亿元，达到了前所未有的高度。私募股权投资作为现代市场投资的重要形式，在资本市场和企业中受到了广泛的认可，对市场经济的推动起着积极的作用。为了降低私募股权投资基金的风险并减少风险隐患的发生概率，国家在政策和法律方面进行了完善，并鼓励专业化的投资管理行为^[2]。例如，合格投资者准入

制度、私募基金管理人备案制度以及私募基金备案要求等不断更新和改进。私募股权投资基金的运作流程包括基金募集与备案、投资、投资后管理、投资退出和基金清算等环节。私募股权投资基金的风险可能发生在整个运作过程的任何环节，对风险必须予以高度的重视，并采取相应的措施和方法进行预防和应对，以确保基金财产的安全性。

2 私募股权投资基金风险类别

2.1 私募股权投资基金外部风险

私募股权投资基金的外部风险是指由资金本身以外的不确定因素所引起的风险，其影响程度难以预测且各不相同。就当前实际情况而言，政策和法律因素对外部环境影响最大，也构成了外部风险的主要内容。

(1) 政策风险

尽管国家为推动股权投资颁布了多项政策以更好地预防风险，但政策并非绝对有利，政策内容有时可能与实际情况脱节。另外，宏观经济政策和产业政策的调控也可能成为风险因素。例如，货币政策的周期性收紧和放松往往导致社会资金面出现剧烈波动，从而给私募基金在募资阶段带来起伏不定的局面。而产业政策的调整经常对被投资企业的盈利前景产生影响，进而可能造成私募基金的投资退出失败。此外，行业缺乏专业人士从事政策研究，可

能因不了解政策内涵而增加风险。

(2) 市场风险

市场风险主要涵盖经济周期变动风险和资本市场变动风险。例如, 银行利率和股票价格的波动等因素可能导致基金对投资企业的预估价值出现偏差, 从而对基金的安全性构成潜在风险^[3]。市场风险无法控制, 而私募股权投资基金的投资周期较长, 必然产生一定程度的影响。

2.2 私募股权投资基金内部风险

私募股权投资基金所面临的内部风险包括信用风险、流动性风险、道德风险、业务风险以及合规风险等。

2.2.1 信用风险

在私募股权投资交易的运作过程中, 由于多方合作的存在, 一旦任何一方不履行其承诺, 都可能对其他参与方的利益造成损害, 从而构成私募股权投资基金所面临的信用风险。

首先, 投资者的失信行为包括不按时支付资金、未按照协议约定的方式提供资金等, 这可能导致基金无法按计划完成投资, 进而影响基金的回报和流动性。其次, 被投资企业可能夸大和隐瞒其经营信息, 从而造成基金管理人对外投资项目的财务状况和潜在风险形成误判。此外, 基金管理人作为中介机构, 在基金运作过程中也承担着信用风险。另外, 基金管理人可能隐瞒基金的真实情况、虚报投资回报或其他不当行为, 以谋取个人利益, 导致投资者的利益受损。

2.2.2 流动性风险

流动性风险主要涉及现金流的不确定性变动, 包括基金份额的流动性以及投资项目的流动性。私募股权投资基金的投资周期普遍在 5-10 年, 面临的流动性风险相对于其他类型的资产更为突出。目前我国基本没有直接交易基金份额的市场化平台, 多层次资本市场不健全的情况下, 投资发展早期公司的股权也很难及时转让变现。

2.2.3 道德风险

道德风险指为了自身利益而刻意做出损害对方利益的行为所导致的风险, 其中最为常见的就是基金管理人损害投资人利益, 比如投资过程中不尽调, 为获取被投资企业的返利而歪曲事实, 骗取投资等。另外被投企业在获得投资后, 也经常出现疏于企业管理, 甚至财务造假, 挪用投资款等不道德行为, 给投资基金造成损失。

2.2.4 业务风险

业务风险主要是由于基金设立和投资运作没有完成业务目标所面临的风险。业务风险既可能由于信息不对称等因素造成, 也可能由于主观原因造成, 例如关键人员离职导致基金运作暂停, 例如投资尽调时不客观、不充分、不深入导致基金投资没有发展潜力的项目。基金每一项业务环节在运作过程中都面临着一定风险, 最终结果都会影响投资人利益。

2.2.5 合规风险

合规风险, 一方面是基金管理人严格遵守法律规定、行业规则, 另一方面是从业人员缺少法律意识, 导致基金在运作过程中出现合规风险。例如基金销售人员为了完成业绩, 诱导不合格投资者购买不匹配风险等级的基金产品, 或者利用基金资金违规购买不被允许的理财产品等。此外, 基金管理人未严格遵守法律规定和行业规则可能导致合规风险的发生, 可能存在基金管理人未遵守相关证券法律法规, 涉及操纵市场、内幕交易等违法行为, 从而使基金及其投资者面临法律责任。

2.3 私募股权投资基金风险评估

结合私募股权投资基金风险的识别, 可以发现影响私募股权投资基金风险因素很多, 涉及诸多范围和各个环节, 在实际风险管理中, 就应该对风险因素进行综合考察分析, 为风险管理提供信息依据。私募股权投资基金风险评估的目的是确定出风险等级水平, 进而采取针对性防范措施。管理人在实际分析中, 应该采取一定的方法, 比如层次分析法来计算权重, 采用模糊综合评价法, 进行总体评价, 确定出风险等级。针对具体的评估结果, 提出可实施性的风险应对策略^[4], 其中较高风险、高风险一定要高度重视。

针对本文上述提到的几种风险, 从私募股权投资基金市场实际情况来看, 风险评估结果大致为: 内部风险大于外部风险, 外部风险中政策风险大于市场风险, 市场风险大多在一般风险和较低风险级别。而内部风险中, 业务风险等级最高, 其次是流动性风险、道德风险、信用风险, 合规风险发生概率较小。

3 私募股权投资基金风险管理措施

3.1 私募股权投资基金外部风险管控方法

(1) 政策风险应对方法

政策风险主要受金融政策和产业政策影响, 私募股权投资基金管理人需要关注时事, 了解国家政策法规, 基金业协会最新政策规则, 对其进行深入解读。对于政策变化, 要及时掌握和领会内涵, 参考市场案例, 结合自身实际做出调整, 确保能够适应新政策。建议建设专门的研讨小组, 定期针对政策法律进行搜集解读。其中就包括了要与基金管理人、中介机构等方面的交流, 确保信息的对称性, 主动邀约领域专家, 寻求专业意见和建议, 加深对政策的解读和利用^[5]。

(2) 市场风险应对方法

市场风险虽然低于政策风险, 但是也不能被忽略。私募基金可根据自身实际情况研究风险度量方法和建立风险管理模型, 进行风险压力测试, 对市场主要数据进行定期检测和追踪, 通过分析动态指标, 实现对市场风险的预测与监控, 及时采取针对性应对措施。此外可以利用金融投资方面的专业市场风险报告为基金进行风险管理提供参考。

3.2 私募股权投资基金内部风险管控方法

(1) 业务风险应对方法

目前私募股权投资基金风险中,影响最大的风险就是业务风险,处于较高水平,在基金募集、投资等各项业务中都可能存在风险。为此面对不同的业务风险,可采取针对性防控措施:对于募集,应该主动合规募集,拓宽融资渠道,加强审核人员管理,确保投资者信息的真实。对于投资,加强标准化尽调程序管理,投资决策流程要严格执行。更多选派有经验的人士带领年轻员工完成工作。

(2) 道德风险应对方法

在私募股权投资基金运作中,各方受到巨大利益吸引,容易产生反道德行为。为此要加强员工法律职业道德建设,提高道德责任感,避免员工反道德行为发生。建立激励约束机制,减少道德风险出现的频率,比如绩效、奖金、升职等与职业道德评分挂钩。针对被投资企业道德风险的控制,可以通过合同约束,比如分阶段投资、触发回购条款等来约束其道德行为。

(3) 信用风险应对方法

私募股权投资基金信用风险一般来自被投资企业,其应对方法为:加强信息收集和沟通,充分做好调查工作,其中包括了被投资企业各方面信用情况,咨询与之有关联的合作方,聘请专业机构进行调查等,全面客观了解其实际情况;加强投资后期的管理与监督,保证资金的合理使用,避免其携带资金跑路、隐瞒经营等风险;设置合同条款,减少信用风险发生,以合同约定,保证各方利益^[6-7]。

(4) 其他风险应对

包括资金流动风险和合规风险。面对流动性风险,应建立风险应急处理流程,更加重视投资者资金属性与投资周期的适配性,约定好投资者退出方式。面对合规风险,应加大对员工的风险管理意识培训、完善内控制度,充分采用信息化手段防控风险等^[8]。

3.3 私募股权投资基金风险管理建议

对于私募股权投资基金风险管理,结合上述分析,主要存在问题有:忽视风险内控建设、缺乏风险管理意识与应对经验、风险管理制度不健全、专业防控能力不足。为此对于私募股权投资基金的风险管理,首先结合基金实际情况,确定自身任务与发展目标,从而确定风险管控方案。为此建议投资公司应建立专门的风控部门,对基金每一个环节的风险都进行详细专业评估。然后优化风险管控方案,根据市场上更新的政策以及不断出现的案例,定期更新风险评估结果并优化风险防控方案。并针对具体的风险类别提出具体的管控措施,制定管控路径。最后落实风险管控措施,将每一个措施落到实处,充分发挥其作用,起到风险防控、处置风险的作用^[9-10]。

此外,对于私募股权投资基金风险管理,还需要遵循

一定的管控原则,明确风险与报酬权衡的原则,当风险必然存在的时候,投资人愿意承担风险的情况下,可以通过承担可接受风险来提高投资基金整体效益。遵循优化协同原则,投资时一定要追求信息资源和能力的最大程度匹配,确保其协同性,否则面对风险就会无力应对。可持续发展原则,要合理分析利益与发展,不可为了眼前利益而忽视持续化发展,结合长期目标进行投资行为。最后,在整个私募股权投资基金风险管理中,一定要实事求是,不可盲目地借鉴他人方法和经验,从自身实际出发,做到合理、有目标、持续进行风险管理^[11]。

4 结语

综上所述,当前我国私募股权投资基金风险总体可控,但是对于其具体体系和管理方式的理论建构极具现实意义,本文在此基础上对于私募股权投资基金风险管理的探究,在已有的理论基础上,结合当前行业的实际情况和具体的私募股权投资基金运作,从内外环境对私募股权投资基金风险进行详细分析,提出风险方案差异化、管理系统化、评估定期化的管理建议,强调管控原则和信息真实性,帮助我国私募股权投资基金实现长足发展。

[参考文献]

- [1]郭威,李宝林.私募股权基金:特点、发展与前景[J].金融市场研究,2018(10):94-104.
 - [2]张欣.用“四个完善”强化私募股权投资基金风险管理[J].中国商界,2023(5):152-153.
 - [3]据宸悦.私募股权投资基金风险管理[J].合作经济与科技,2023(6):72-74.
 - [4]王菊香.试论私募股权投资基金企业风险防控策略[J].全国流通经济,2022(24):111-113.
 - [5]于波.我国私募股权投资基金现状及风险管理策略[J].商展经济,2022(2):81-83.
 - [6]韩佳景.基于私募股权基金投资的风险管理[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(9):71-73.
 - [7]辛玉凤.我国私募股权投资基金风险管理研究[D].济南:山东财经大学,2023.
 - [8]李孟刚.中国私募股权产业安全与发展报告:2011-2012[M].北京:社会科学文献出版社,2012.
 - [9]干佳超.基于战略投资者视角的私募股权投资基金风险管理[J].中小企业管理与科技,2021(16):62-63.
 - [10]张小峰.基于风险管理的私募股权基金内部控制研究[J].中国市场,2017(10):3.
 - [11]李琼,周再清.我国私募股权基金投资风险成因及其管理对策[J].金融经济:下半月,2011(3):3.
- 作者简介:戴阳(1987.10—),男,学历:硕士,所学专业:房地产金融,目前职位:投资总监,研究方向:股权投资分析。

上市公司破产重整的涉税处理探析

林学森

海南空港产业发展有限公司，海南 海口 570000

[摘要]《企业破产法》作为破产重整的关键法律，在一些关键性问题上未能与税法规则调整一致，形成差异的原因主要系破产重整制度存在特殊性，也与编制法规的时间点不同。文中以破产重整实操所遇到的问题为出发点，重点分析重整过程中几个普遍存在且矛盾突出的问题，通过探究其形成原因，并提出调整思路。该调整思路有助于管理分歧，为后续调整税收规则提供借鉴。

[关键词]破产重整；公允价值认定；债务豁免税收；滞纳金争议

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9561

中图分类号: D922.291.92

文献标识码: A

Analysis of Tax Related Treatment of Bankruptcy Reorganization of Listed Companies

LIN Xuesen

Hainan Airport Industry Development Co., Ltd., Haikou, Hainan, 570000, China

Abstract: As a key law for bankruptcy reorganization, the Enterprise Bankruptcy Law has failed to align with tax law rules on some key issues. The main reason for the differences is the particularity of the bankruptcy reorganization system and the different time points from the preparation of regulations. Starting from the problems encountered in the practical operation of bankruptcy reorganization, the article focuses on analyzing several common and prominent contradictions in the reorganization process, exploring the reasons for their formation, and proposing adjustment ideas. This adjustment approach helps to manage differences and provides reference for subsequent adjustments to tax rules.

Keywords: bankruptcy reorganization; fair value recognition; debt exemption from taxation; dispute over late fees

引言

随着宏观经济调控与市场升级转型、疫情冲击、地方银行收紧信贷审核等多重外部因素影响，诸多大型集团经营战略失当、投资失序、内控失效等问题集中凸显并放大，企业财务状况急速恶化，出现了大额亏损。伴随企业资金链日趋紧张，债务清偿能力日益缺乏，进而导致经营债务、银行债务的大面积逾期，从而引发了大规模诉讼，企业濒临破产。

笔者曾任职于海航集团的某子公司，经历了近期较大的破产重整案。拟此文章时，海航集团破产重整案已获法院批准并顺利实施，破产重整方案的顺利实施和战略投资者成功引入，最大化地保障了重组各方（包括重整企业、员工、债务人、债权人、原股东方、新投资方等）的相关利益。现就破产重整过程中遇到涉税问题以及解决思路进行探讨分析。

1 破产重整运用情况

根据《企业破产法》的规定，企业破产法律程序包括破产清算、破产重整、破产和解。三者之中，破产重整是一种更为积极的债务风险化解方式。随着中国破产法制体系日益完善，司法效率日益提升，破产重整程序的重要性和实效性愈来愈被市场广泛认可，成为化解企业债务危机的有效途径。根据巨潮资讯网公开披露，2016年至2022年近七年期间，法院裁定批准56家上市公司的重整计划。

其中，近三年（2020年-2022年）上市公司重整的案件数量急剧增加，达43家，占比76.79%。

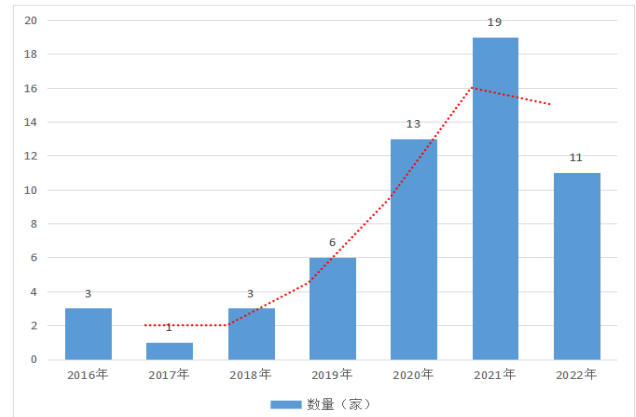


图1 2016-2022年上市公司重整计划法院裁定批准情况统计表

2 中国破产法制体系

破产是市场经济发展过程中客观社会现象。2016年至2022年近七年期间，众多上市公司通过破产重整程序，企业得以恢复运营，避免退市清盘命运。破产重整程序的正向运用，依赖于中国破产法治体系的完整构建。

2.1 制度方面

制度方面，以《中华人民共和国企业破产法》为基础，最高人民法院先后出具了相关司法解释，同时结合丰富司

法实践，破产法律制度日趋完善。

2.2 专业化方面

专业化方面，最高人民法院要求各地区设立清算与破产审判庭。专业化审判庭的设立，有效提升了破产案件审理的专业化水平，高度统一了裁判标准。

2.3 信息化建设方面

信息化建设方面，全国企业破产重整案件信息平台上线运行，平台功能涵盖债权人会议、破产财产的处置、战略投资人的引入、债权公告等，通过“互联网+”的现代模式，有效提升重整案件审理的工作效率。

3 破产重整的税法体系

税法中虽然没有专门针对破产企业重整的法律、法规、规章和规范性文件，但税法中有不少以“重组”“改制”为标题关键词的全国性税收规范性文件，成为破产法制体系的重要组成部分。这些文件由财政部、国家税务总局分别或联合制定，分布于增值税、企业所得税等各个税种在内的各税种法律、法规、规章和其他规范性文件中，对应可享有税收减免、税收分期入库、递延纳税等税收优惠。

税法文件上，“重组”行为主要有：债务重组、非货币性的股权及资产收购、企业合并、企业分立等。“改制”行为主要包括，非公司制企业、有限责任公司、股份有限公司三者之间的企业法律形式变更。

上述规定多从正常运营企业在兼并重组的业务需求角度提出的，没有明确指出适用于破产重整程序。在重整过程中，依赖破产企业自行判断。即采取的重整方案，符合“重组”“改制”税法文件描述的适用条件，即可对应适用税收优惠。为防止法规滥用造成国家税款流失，系列税收文件着重对重组、改制业务的备案材料、股权支付比例、重组实质、适用场景等方面进行详细、严格的限制。

在实践中，风险化解方案是否满足税法文件中对重组、改制业务严格的限定条件，方案实施的步骤是否满足税费减免条件亦或新增交易税负，是破产企业必须要考量的关键因素。破产重整企业作为处于特殊时期的企业，需平衡多方关系，债权人、股东、外部监管机构、企业经营者、职工、新进投资人等各方利益，在破产重整期间会激烈碰撞并博弈。破产重整企业如不能协调重整各方同步、完整出具税务备案材料，或者所采用债务化解手段在形式上不满足税收文件要求，可能使得重整计划难以实施，或者实施环节面临高额税负，增加企业重整成本，影响重整进程。以下围绕上市公司在重整方案实施过程中，遇到的具体问题，以及可能的解决思路予以探讨。

4 增发股票抵债的公允价值认定差异

通过增发股票抵债，已是上市公司破产重整中债务清偿的重要手段，系常用的债务化解方式。偿债股票主要来自于资本公积转增股本，转增股票兼顾偿还债务、引入战投等用途。

4.1 税务处理原则

所得税方面，以非货币性资产偿还债务，其分解为非货币性资产转让、按非货币性资产公允价值清偿债务两项业务，分别确认损益。根据清偿债务主体不同，可细分为两类：①上市公司本部为债务人，通过增发自身股票清偿自有债权，属于债权转股权方式，应当分解为债务清偿和股权投资两项业务，确认有关债务清偿所得或损失。②上市公司控股子公司为债务人，利用控股母公司转增的股票偿还债务，不属于债转股的范畴，而属于以非货币性资产偿还债务。

增值税方面，按照股票取得、销售之间价差为销售额，按金融商品转让对应计算增值税。根据清偿债务主体不同，可细分为两类：①上市公司本部为债务人，通过增发自身股票清偿自有债务，属于增资行为，无需缴纳增值税。②上市公司控股子公司为债务人，利用控股母公司转增的股票偿还债务，根据业务实质，应分解为上市公司向子公司让渡股票、子公司向债权人以股票抵债两个环节，分别计算缴纳增值税。

4.2 抵债股票公允价值认定存在困难

抵债股票的公允价值认定标准，直接影响债务清偿利得、债权人清偿损失的确认，进而影响债权人、债务人增值税、企业所得税的认定与计算。实操中，公允价值认定存在困难，具体表现如下：①上市公司二级市场股价表现，难以体现抵债股票的公允价值。正常运营企业的股票公允价值，通常根据股票交割时点二级市场股票价格，或者某段时间的股票均价确定。破产重整企业作为处于特殊时期的企业，股票二级市场受股票投机、投资者信息不对称等因素影响，股票波动较大，二级市场的股价表现难以反映出企业股票的公允价值。②通过合并报表净资产评估，亦难以体现抵债股票的公允价值。首先，面临破产重整的企业，审计披露年报大概率处于“失真”状态，重整资产损失未充分计提、预计负债未完全披露情形，呈现资不抵债、净资产为负数的不在少数。其次，未适当考虑企业发展前景、未来盈利能力等因素，因新战略投资者加入后给企业带来的机遇等事项，难以在合并报表中予以反映，不能充分反映抵债股票的公允价值。③在同一个重整事件中不同身份的主体（新入战投方、债权人等），因为需要承担的责任和义务存在差异，所以在取得股票的价格方面也会呈现多轨制的特点。比如，新入战投方定增取得股票价格虽低，但后续在企业整合期间的管理投入、市场整合、信誉提升方面难以通过货币量化。

4.3 解决思路及建议

为合理判断偿债股票的公允价值，建议在不同应用场景下，采取法院裁定、多方协商的价格，作为抵债股票公允价值的参照。回归会计准则对公允价值的定义，“公允价值是指在一项公平交易中，熟悉情况、自愿的双方交换

一项资产或清偿一基本原则债务所使用的金额”；重组偿债的股票系流通股股票，不同时点股票存在较大波动，均不是公允价值的体现；而重整方案中债权人认可并投票同意的价格，且未经法院裁定执行的价格，可作为公允价格的参照。

5 债务豁免的涉税分析

破产重整方案制定过程中，重整企业通过与债权人协商达成协议，通过部分债务豁免、利息减免、延期清偿、转移贷款偿还主体（由担保方承债）等方式，削减企业债务。通过压降企业债务包袱、以“时间换空间”，促使企业起死回生，避免破产重整企业清盘，导致多方利益受损。重整债务豁免主要涉及企业所得税税收问题。

5.1 税务处理原则

国家税务总局在十三届全国人大一次会议中，对现行税收政策将破产重整中所豁免的债务，确认为债务重组所得征收企业所得税的原因进行了答复，明确债务重组所得征收企业所得税。主要基于如下原因，①债务人因债务豁免取得了实质收益，应计算所得税；②是债权人因债务豁免形成的损失可税前扣除，国家整体税收平衡；③涉及债务重组的债务人多为困难企业，推断存在大额可弥补亏损，不会产生过重的税收负担。

5.2 债务豁免的税收困境

实践中，企业在正常商业背景下与破产重整背景下的债务重组存在显著区别。在正常商业背景下，基于合理商业目的，重整利得方获得收益确认所得，让利豁免方对应确认损失，符合所得税立法精神，整体税收平衡。当企业进入破产重整程序后，投资者、债权人、债务人本着挽救企业着眼未来的宗旨，在重整计划中共同做出了妥协与让步。国家税收如对重整计划中将债务人的债务豁免，等同于正常商业背景同样确认利得并征收税款，可能迫使企业在重整过程中宝贵且有限的现金资源进一步消耗，增加企业短期资金压力。

5.3 解决思路及建议

本着挽救企业、涵养税源的原则，建议尽快研究制定所得税相关政策，将正常商业背景与破产重整背景下债务豁免的所得税处理区分开来，保障重整过程中重整企业、投资者、债权人、债务人等各方利益，从税收具体政策方面支持、挽救破产企业，对重整过程中的债务豁免利得实施所得税优惠政策，不征收所得税，或者暂缓征收所得税。

该项所得税优惠政策的实施，虽短期来看，整体税收平衡被打破，但从长期来看，符合《破产法》立法精神，契合当前减税降负的税收规划，可挽救危机企业，夯实税基，有利于培育长期税源，给企业重整成功、未来重生的希望。

6 税款滞纳金何时恢复加收问题等待厘清

6.1 税务处理原则

企业进入破产程序后，针对破产重整企业的税务问题，

管理人会首先要求主管税务机关申报税收债权，再由管理人进行核实和确认。在现行破产法的框架之下，税务机关申报的税收债权、管理人审核、高院裁定原则如下：①破产申请受理后新增欠税，对应产生的滞纳金不属于破产债权，但属于共益债权，应及时现金清偿。②破产申请受理日前欠缴税款，确认为税款债权，破产重整程序中优先清偿。③税款债权截至法院受理破产申请日的税收滞纳金，属于普通破产债权。④税款债权破产受理日后的税收滞纳金停止计算。

6.2 滞纳金的争议讨论

实践中，税款债权对应的滞纳金在破产受理后停止计算，破产重整执行过程中存在不同理解。税款债权破产受理日后的税收滞纳金停止计算区间，存在争议。

现行法规尚未就税款债权何种情况下，恢复滞纳金的计征做详细阐述。一种观点认为，税款债权对应的滞纳金，自法院受理破产重整申请之日起，至税款债权清偿之日止，滞纳金均停止计算。该观点基于《企业破产法》基本精神，附利息的债权自破产申请受理时起停止计息，目的在于减轻债务人财产在破产分配上的压力，是破产法对债务人的制度救济，且税法本身未对税款债权何时恢复计算滞纳金做出明确规定。本着“法无禁止即可为”思想，税款债权对应的滞纳金均统一计算至法院受理破产重整申请之日，后续滞纳金停止计算，不受税款债权清偿时间、破产重整执行完毕时间影响。

另一种观点认为，税款债权对应的滞纳金，自法院受理破产重整申请之日起，至法院宣告破产重整执行完毕之日止，滞纳金停止计算。如税款债权在法院宣告破产重整执行完毕之日尚未清偿，应对应收取滞纳金。该观点认为，破产案件受理后欠缴款项产生的滞纳金停止计算，主要依据《企业破产法》及相关司法解释规定，即：“破产案件受理时债权尽量确定规则”的体现。如法院宣告破产重整执行完毕，则相关停息规则不再受企业破产法约束，相应的税款滞纳金应正常计算。

6.3 倾向意见及建议

重整执行完毕后，企业未及时清偿税款债权可否恢复计算滞纳金、何时恢复计算滞纳金，是一个需要厘清的客观事实，也是破产重整中缺乏税法规制的问题，需待法院及国税总局文件明确。

基于现阶段，笔者倾向认同，滞纳金在法院宣告破产重整执行完毕之日后恢复计算的观点。法院宣告企业破产重整执行完毕，则企业由破产重整企业转为正常运营企业，企业应及时履行法院裁定，及时清偿税款债权。但基于税款债权补充申报、后续稽查发现新增欠税、税款债权递延分期清偿等客观原因，致使税款债权延期清偿，则会损害国家税收利益。基于《税收征管法》精神，为加强税收监管，保障国家税收及时入库，笔者认为，企业破产重整执行完毕后的逾期税款恢复计征滞纳金。

另外,税款滞纳金能否超过税款本金数额,司法实践中存在争议,建议国税总局或司法机关予以文件明确。部分法院、税法机关认为税款滞纳金不受《行政强制法》第四十五条的限制,可以超过税款本金数额。国家税务总局、深圳市税务局、内蒙古自治区税务局在咨询回复中均表示税收滞纳金的加收,按照征管法执行,不适用行政强制法,不存在是否能超出税款本金的问题。但部分法院认为税款滞纳金不可超过本金,受到《行政强制法》的限制。

[参考文献]

[1]涂晟.上市公司破产重整"两步走"问题探析[J].中共

南昌市委党校学报,2011,9(2):4.

[2]刘玲.上市公司破产重整制度法律问题研究[D].重庆:西南政法大学,2023.

[3]滕春红.对破产企业几个涉税政策的分析和建议[J].中国国际财经(中英文),2017(18):131-132.

[4]蔡江新,高允斌.新非货币性资产交换准则下的会计与税务处理比较分析[J].财务与会计,2020(5):5.

作者简介:林学森(1985.7—),男,海南省海口市,汉族,大学本科学历,中级会计师。海南空港产业发展有限公司部门经理,从事财税相关工作。

关于加强国有企业固定资产管理的思考

孙印娣

际华三五二二装具饰品有限公司, 天津 300100

[摘要]随着我国经济的快速发展,企业的规模也不断扩大,企业固定资产管理也变得越来越重要。固定资产是企业的一项重要资产,也是企业持续经营发展的基础。资产管理工作直接影响着国有企业的发展和建设,同时也关系着企业财务管理的质量和水平。当前我国国有企业在固定资产管理方面还存在一些问题,影响着国有企业的发展和进步。在国有企业固定资产管理工作中,应该结合当前市场环境以及国有企业自身情况,不断地完善资产管理体系,提高固定资产的利用效率和利用率。文章将对如何加强国有企业固定资产管理进行分析,并提出相应的解决措施,旨在提高国有企业资产管理水平和质量,促进国有企业更好地发展。

[关键词]国有企业; 固定资产; 管理

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9560

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Reflections on Strengthening the Management of Fixed Assets in State-owned Enterprises

SUN Yindi

Jihua 35222 Decoration and Jewelry Co., Ltd., Tianjin, 300100, China

Abstract: With the rapid development of Chinese economy, the scale of enterprises is constantly expanding, and the management of fixed assets in enterprises is becoming increasingly important. Fixed assets are an important asset of enterprises and the foundation for their sustainable operation and development. Asset management work directly affects the development and construction of state-owned enterprises, and also relates to the quality and level of enterprise financial management. At present, there are still some problems in the management of fixed assets in state-owned enterprises in China, which affect the development and progress of state-owned enterprises. In the management of fixed assets in state-owned enterprises, it is necessary to continuously improve the asset management system and improve the utilization efficiency and utilization rate of fixed assets, taking into account the current market environment and the situation of state-owned enterprises themselves. The article will analyze how to strengthen the management of fixed assets in state-owned enterprises and propose corresponding solutions, aiming to improve the level and quality of asset management in state-owned enterprises and promote their better development.

Keywords: state owned enterprises; fixed assets; management

引言

国有企业作为国民经济的重要支柱,在国家的经济发展中扮演着十分重要的角色,在国有企业发展中可以通过对固定资产的合理配置,让其充分发挥其在生产经营中的作用,使企业能够拥有充足的流动资金来应对生产经营过程中所面临的各种问题和风险。同时,固定资产也是国有企业财务管理工作的一项重要内容,可以有效提高财务管理水平。在现如今经济发展的条件下,一些国有企业在固定资产管理工作中存在着一定问题,这就需要不断提高资产管理人员的综合素质,从而促进企业效益和社会效益双增长。

近年来,随着我国经济体制改革工作的不断深入和发展,在市场竞争压力不断加大的背景下,国有企业需要通过加强对固定资产管理工作来提升自身竞争力。因此,本文首先对加强国有企业固定资产管理对促进国有企业可持续发展、实现国有资产保值增值等方面所具有重要意义进行了分析和论述;然后又指出了当前国有企业固定资

产管理中存在的问题;最后就如何改进提出了相关建议。

1 意义和存在的问题及对策

随着我国经济体制改革工作的不断深入和发展,我国的经济发展已经从“短缺经济”向“过剩经济”转变。在这种情况下,企业面临着更大的市场竞争压力,尤其是在我国加入 WTO 之后,国有企业所面临的竞争压力不断加大。在这种情况下,国有企业只有加强对固定资产管理工作,才能有效提高固定资产的使用效率,从而有效提升企业在市场上的竞争力。首先,在市场经济体制不断完善和发展的背景下,国有企业为了提高自身市场竞争力需要不断加强对固定资产的管理。其次,在当前国有企业面临着日益激烈的市场竞争压力背景下,国有企业只有加强对固定资产管理工作才能有效提升自身竞争力。最后,在国有企业财务管理工作中,加强对固定资产管理工作还能够有效促进财务管理水平的提升^[1]。

1.1 问题

当前,不少国有企业的固定资产管理意识较为薄弱,

并没有形成完整的管理体系,也没有制定严格的规章制度对固定资产进行严格的管理,导致固定资产使用效率低下。

(1) 固定资产管理人员专业素养不高。虽然当前我国国有企业中对固定资产进行管理的工作人员大多具有丰富的工作经验,但由于受到传统思想的影响,很多国有企业的固定资产管理人员并没有接受过专业培训,在知识结构、综合素养等方面与现代化企业对于资产管理的要求存在较大差距。同时,很多国有企业在固定资产管理人员选用过程中并没有严格遵循“择优”原则,而是由员工个人直接决定是否选用该岗位工作人员。这就导致很多国有企业在进行固定资产管理时,没有结合本企业实际情况来选择适合自己的工作人员,导致固定资产管理效率低下。

(2) 缺乏相应的监督机制。由于缺乏完善的监督机制,国有企业在开展固定资产管理工作时就很容易出现漏洞和缺陷,从而导致国有资产流失问题的发生。

1.2 对策

首先,需要充分发挥会计人员和资产管理人员在固定资产管理工作中的作用,对于那些闲置或者报废的资产及时处理,此外,注重对其专业技能和综合能力的培训和提升。同时,要重视对固定资产管理人员专业知识的学习,不断提高他们对财务会计知识、资产评估等方面知识的掌握程度。通过以上措施可以有效提高国有企业固定资产管理工作水平。

2 加强固定资产管理的重要性分析

2.1 促进国有企业改革工作的顺利进行

随着我国市场经济的不断发展,国有企业的改革工作也在不断地推进,而固定资产作为国有企业发展过程中的重要资源,在其中发挥着不可替代的作用。加强对国有企业固定资产的管理,能够有效地促进国有企业改革工作的顺利进行,提高资产使用效率,降低经营成本,促进国有企业经济效益的提高。与此同时,固定资产管理工作能够在一定程度上完善国有企业内部控制制度,进一步增强了内部控制制度的约束性,有利于加强对固定资产的管理和监督,确保固定资产发挥出应有的作用。

2.2 提高资产使用效率

资产是一种重要的生产要素,其发挥着不可替代的作用。固定资产作为一种实物形态资产,能够为生产活动提供相应的物质基础和保障条件。通过对资产进行科学合理的管理和控制,能够充分发挥出固定资产在生产经营活动中的作用和价值。

2.3 防范国有资产流失

随着我国市场经济体制改革工作的不断推进,我国经济发展进入了新常态时期。在经济发展新常态下,很多传统行业都面临着转型升级的压力,而作为国民经济支柱之一的国有企业也不例外。在当前市场经济发展新常态下,国有企业为了能够更好地适应市场经济发展要求,需要不断地对自身进行改革和创新。在这种背景下,国有企业固

定资产管理工作显得尤为重要。加强对固定资产管理可以防范和化解各类风险隐患、有效防范国有资产流失、确保资产安全完整、提高资产使用效率等。因此可以说固定资产是一个企业发展壮大、保持竞争优势、实现可持续发展不可缺少的重要资源之一。只有加强对固定资产管理工作才能确保企业生产经营活动顺利进行。

3 当前国有企业固定资产管理中存在的问题

3.1 对固定资产管理不够重视

当前,很多国有企业并没有对固定资产进行全面、有效的管理,并且对固定资产的采购、使用、维护和处置等方面都缺乏明确规定,从而造成了固定资产管理混乱的局面。此外,在一些国有企业中还存在重采购、轻维护、重使用轻处置等问题,导致固定资产在使用过程中出现损坏或者丢失等情况。由于缺乏必要的重视,有些国有企业没有制定科学合理的资产管理制度和措施,使得固定资产使用效率低、流失严重^[2]。

3.2 资产核算不够规范

目前很多国有企业并没有对固定资产进行全面核算和管理,导致国有资产账面信息与实际情况不符。如一些国有企业在对资产进行盘点时,经常会出现账实不符的情况,造成资产流失。此外,在进行资产核算时,由于资产核算方法较为单一、不全面、不科学等问题,导致资产数据存在较大差异。此外,由于部分国有企业在对资产进行核算时缺乏规范性和合理性,使得资产信息准确性较差、使用效率低下。

3.3 财务管理不够规范

固定资产的管理离不开财务管理的支持和配合。虽然部分国有企业在固定资产管理中引入了财务管理制度和措施,但由于缺乏明确的资金来源和规范的管理制度支撑,导致资产财务关系不明确、不协调。同时还存在部分国有企业在固定资产入账时并没有对入账标准进行严格审核和控制,导致部分固定资产入账标准与实际使用情况不符。此外,由于财务管理制度并没有对固定资产的折旧情况进行详细说明和说明,导致部分国有企业在折旧计算方面存在不规范现象。

3.4 信息化建设相对滞后

目前多数国有企业对固定资产管理的信息化建设重视程度不够。由于当前很多国有企业未建立完善的信息系统和相关制度体系难以对固定资产进行有效管理和监督。此外还存在部分国有企业在对固定资产进行信息化建设时存在滞后性问题、信息化建设水平较低等问题。以上问题均会导致固定资产在使用过程中出现较多问题、无法及时发现、无法进行有效处理、无法对其进行有效控制和监督等情况的发生。

3.5 考核评价体系不够完善

一方面由于固定资产管理缺乏完善的制度体系支撑、缺乏规范的流程制度和科学的考核评价机制等原因导致

了国有企业对资产管理重视程度不足;另一方面由于国有企业在资产管理中缺乏规范和科学的考核评价机制导致了部分国有企业在资产管理工作中不够重视;此外还由于部分国有企业在资产管理中存在不够规范和科学的考核评价机制导致了部分国有企业对资产管理重视程度不足。

3.6 相关部门监管力度不足

目前很多国有企业在对资产进行管理时缺乏有效的监督和监管措施,导致部分国有企业在对资产进行管理时存在较大风险隐患、缺乏有效监管措施等问题,这也是当前的主要原因之一。并且在对固定资产进行管理时缺乏有效的监督和监管措施导致了部分固定资产在使用过程中存在较多问题、无法得到及时处理等问题的发生。

3.7 工作人员素质有待提高

当前大多数国有企业在固定资产管理工作中缺乏高素质人员和专业的人员,导致了部分工作人员存在不够规范、不够科学等问题。此外还存在部分工作人员素质较低、专业知识不足等问题。因此要想进一步提高国有企业固定资产管理工作质量就需要从工作人员入手,为其提供专业培训,以提高其综合素质。

4 加强固定资产管理的相关措施

4.1 加强固定资产管理意识

国有企业应强化固定资产管理意识,增强固定资产管理人员的责任意识和服务意识,提高他们对固定资产管理工作的重视程度。具体而言,应通过多种方式,使固定资产管理人员认识到其重要性,并使他们积极主动地参与到固定资产管理工作中。通过建立健全固定资产管理制度,明确每一个环节的具体责任,从而使企业各项资产都由明确的责任人负责。同时,还应加强对固定资产管理人员的培训力度,提高他们的业务水平和素质^[3]。

4.2 强化日常监督检查

国有企业应明确规定相关部门和人员定期对固定资产进行检查、核实工作,以确保固定资产管理工作顺利进行。同时,国有企业应定期组织人员对企业内部资产管理情况进行检查、核实和考核,以确保企业各项资产的安全和完整。另外,应对资产使用情况进行定期检查与核实,发现问题及时处理并采取相应的措施。只有这样才能保证国有资产不被流失^[4]。

4.3 健全监督考核机制

国有企业应将固定资产管理情况纳入绩效考核体系中来,对相关负责人进行业绩考核。在绩效考核中应当将固定资产的管理情况作为考核内容之一,从而促进企业各项资产的合理使用、有效利用。此外,还应建立完善的奖惩机制,将国有资产使用情况与员工收入挂钩,以提高员工对国有资产管理工作的重视程度。

4.4 实施动态监管

针对部分国有企业在固定资产日常管理中存在的问

题,国有企业应及时采取相应措施进行改进和完善。具体而言:一是可以建立起以实物为主、价值为辅的动态监管制度。由于固定资产具有较强的流动性和特殊性,如果在日常管理中仅以价值为主、实物为辅来进行监管将很难满足实际要求。因此应采取以实物为主、价值为辅的动态监管制度;二是可以建立起以采购、验收、使用为重点的监管制度。国有企业应当明确规定固定资产采购流程以及验收流程等相关工作流程和内容,并对验收流程进行细化和规范,从而使企业固定资产管理工作更加科学、规范;三是可以建立起以资产台账为核心的监管制度。国有企业应对固定资产台账进行细化和完善,并将其作为国有资产管理的重要依据之一;四是可以建立起以财务部门为主导、各部门相互配合的监督制度。在资产日常管理过程中发生问题时,应当及时与财务部门进行沟通和协调;五是可以建立起以财务部门为主导、各部门相互配合的监管制度。国有企业应当明确规定财务部门和资产部门在固定资产日常管理中的分工以及职责范围等相关内容;六是可以建立起以绩效考核为导向的监管制度。国有企业应明确规定固定资产管理绩效考核制度的相关内容,并将其作为评价企业各项资产管理工作成效的重要依据之一;七是可以建立起以信息化建设为支撑的监管制度。

5 结语

国有企业固定资产管理是非常重要的,然而,由于部分国有企业固定资产管理制度不够健全、管理人员缺乏专业的知识储备等原因,使得其在固定资产管理中存在诸多问题,这对国有企业的发展造成了不利影响。因此,国有企业应从自身实际出发,建立健全固定资产管理制度,并通过引进高素质的人才、构建完善的固定资产管理信息化系统等手段,来提升固定资产的利用效率。另外,在加强国有企业固定资产管理工作时还应注重加强监督力度、提升财务人员的业务能力、采用现代化的技术手段来对国有资产进行科学管理等。只有这样,才能充分发挥固定资产在国有企业生产经营活动中的作用,推动国有企业健康稳定发展。

【参考文献】

- [1]王卫华.企业固定资产管理内部控制存在的问题及优化建议[J].商场现代化,2023(8):168-170.
 - [2]黄婕.关于加强国有企业固定资产管理的思考[J].中小企业管理与科技,2022(22):128-130.
 - [3]周娅琳.企业固定资产管理现状及改进对策研究[J].质量与市场,2023(12):160-162.
 - [4]张祺.加强固定资产管理助推企业高质量发展[J].老字号品牌营销,2023(8):157-159.
- 作者简介:孙印娣(1989.11—)女,汉族,天津财经大学研究生学历,现就职于际华三五二二装具饰品有限公司财务管理部,职务为际华三五二二装具饰品有限公司高级会计师。

战略管理在环保水务企业财务成本控制的实践探索

杜彦霞

北京首创生态环保集团股份有限公司，北京 100044

[摘要] 随着环保意识的日益增强和可持续发展的重要性凸显，环保水务企业在推动环境保护和水资源管理方面发挥着重要作用。同时财务成本控制也是企业持续发展的关键挑战之一。在这个背景下，战略管理的应用成为解决财务成本控制问题的重要途径。文章旨在探讨战略管理在环保水务企业财务成本控制中的必要性，以及实践要点和应用措施。通过深入研究和分析，我们可以揭示战略管理对于环保水务企业财务成本控制的重要性，并提供实用的指导和建议，帮助企业实现财务效益和环境可持续发展的双赢局面。

[关键词] 战略管理；水务企业；财务成本控制

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9545

中图分类号: F27

文献标识码: A

Practice and Exploration on Strategic Management in Financial Cost Control of Environmental Protection and Water Affairs Enterprises

DU Yanxia

Beijing Capital Eco-Pro Group Co., Ltd., Beijing, 100044, China

Abstract: With the increasing awareness of environmental protection and the importance of sustainable development, environmental water enterprises play an important role in promoting environmental protection and water resource management. At the same time, financial cost control is also one of the key challenges for sustainable development of enterprises. In this context, the application of strategic management has become an important way to solve the problem of financial cost control. The article aims to explore the necessity of strategic management in financial cost control of environmental water enterprises, as well as practical points and application measures. Through in-depth research and analysis, we can reveal the importance of strategic management in controlling financial costs for environmental water enterprises, and provide practical guidance and suggestions to help enterprises achieve a win-win situation of financial benefits and environmental sustainable development.

Keywords: strategic management; water affairs enterprises; financial cost control

引言

在当今全球环境问题日益突出的背景下，环保水务企业在环境保护方面扮演着越来越重要的角色。然而，在环保水务企业的经营过程中，却面临很大财务成本控制的挑战。为了应对这一挑战，战略管理的应用成为解决方案之一。通过战略管理，环保水务企业能够有效地管理和控制财务成本，实现可持续发展。本文将探讨战略管理在环保水务企业财务成本控制中的必要性，以及具体的实践要点和应用措施，为企业提供指导和启示。

1 战略管理在环保水务企业财务成本控制中的必要性

战略管理在现代企业中扮演着重要的角色，特别是对于环保水务企业而言。面对日益严峻的环境挑战和激烈的市场竞争，环保水务企业必须寻求创新的财务成本控制方式，以确保长期可持续的发展。在这一背景下，战略管理的作用就显得尤为重要。本文则重点关注以下三个方面：长期可持续性、创新成本控制方法，以及综合考虑内外部因素。

1.1 长期可持续性

在环保水务企业中，长期可持续性财务成本控制不

可或缺的要素。战略管理在这方面发挥着至关重要的作用，因为它帮助企业树立明晰的愿景和目标，并确保财务决策与长远规划相一致。一是战略管理促使企业制定长远目标。环保水务企业面临着日益严峻的环境挑战和市场变化。通过战略管理，企业可以审视当前的经营状况并预见未来的发展方向。设定明确的长期目标，如降低排放、提高资源回收率和推动可再生能源利用等，这些目标将指引企业的财务决策，确保每项开支都与可持续发展目标相符。二是战略管理强调资源的优化配置。环保水务企业在日常运营中需要投入大量资源，包括人力、物力、财力等。通过战略管理的综合规划，企业能够明确各项资源的重要性和优先级，将有限的资源聚焦于最能推动企业可持续发展的领域。例如，在投资决策时，企业会优先考虑具备长期盈利潜力和环保效益的项目，而减少对短期收益较高但不符合长期战略的投入。

1.2 创新成本控制方法

在环保水务企业财务成本控制中，创新成本控制方法的运用是至关重要的，因为传统的成本控制方式难以适应不断变化的市场和技术环境。战略管理在这一领域的发挥

作用,能够激发企业的创新思维,促进成本控制方法的持续改进和优化。一是战略管理鼓励环保水务企业采用新技术和智能化手段。随着科技的不断进步,涌现出许多创新技术,如物联网、大数据分析和人工智能等。这些技术的应用可以极大地提升企业的运营效率和资源利用率,从而降低成本。例如,通过智能监测系统,企业可以实时监控水质和设备状态,及时发现问题并采取措​​施,避免因设备故障或水质问题导致的不必要成本支出。二是战略管理推动流程优化和精益化管理。通过对企业各项流程进行全面审视,发现潜在的浪费和低效环节,并采取措施加以优化,企业可以提高生产效率和资源利用率,从而降低成本。例如,优化供应链管理,减少物流环节和库存,可以降低运输和储存成本;采用精益生产方式,避免生产过程中的浪费,提高生产效率。

1.3 综合考虑内外部因素

在环保水务企业财务成本控制中,综合考虑内外部因素是不可或缺的,而战略管理在这方面的作用是确保企业的财务决策能够适应不断变化的商业环境,并实现全面成本控制。一是战略管理帮助企业深入了解市场需求和竞争对手策略。环保水务企业运营受到市场需求的直接影响,因此必须对市场趋势和客户需求有准确的了解。通过市场调研和数据分析,企业可以把握市场的需求走向,根据市场的变化调整产品定价和销售策略,确保财务成本控制与市场需求相匹配。二是战略管理鼓励企业关注政策环境的变化。环保水务企业受到环保政策的重要影响,政策的变化可能会直接影响企业的生产经营。战略管理有助于企业及时关注政策动向,对政策变化进行风险评估和应对策略的制定。在财务成本控制方面,企业需要将政策遵从作为一项重要指导原则,确保经营活动合规,降低因政策违规而带来的罚款和其他成本^[1]。

2 战略管理在环保水务企业财务成本控制中的实践要点

环保水务企业在如今的商业环境中扮演着日益重要的角色,这些企业不仅需要应对严格的环保法规和日益增长的社会责任,还必须在财务成本控制方面实现有效平衡。在这样的背景下,战略管理的应用成为环保水务企业取得成功的关键。以下将探讨战略管理在环保水务企业财务成本控制中的三个实践要点:企业内外部环境分析、业务单位战略分析以及 SWOT 分析。通过上述实践要点,环保水务企业将能够更好地应对挑战,实现可持续发展。

2.1 企业内外部环境分析

企业内外部环境分析涵盖众多的因素,包括宏观经济环境、市场竞争、法规政策、技术创新以及社会认知等。深入了解这些因素,有助于企业做出精准的决策,制定适应环境变化的成本控制策略。

宏观经济环境的分析至关重要。经济的增长、通货膨

胀率、利率变动等都会直接影响企业的财务状况。在经济繁荣期,企业可能面临人力成本上涨、原材料价格上涨等压力;而在经济下滑期,需求不足可能导致销售下降。战略管理要监测宏观经济指标,及时作出预测和调整,以应对经济波动对财务成本的影响。

第二,市场竞争情况也需要全面分析。环保水务行业的竞争格局可能会随着新进入者、技术突破或政策变化而发生变化。战略管理要识别潜在竞争对手,分析其优势和劣势,以及其可能对企业造成的影响。通过了解市场竞争情况,企业可以选择适合的定位和市场策略,避免过度竞争,有效控制营销和推广成本。

第三,法规政策对环保水务企业有重要影响。政府的环保法规和政策,例如排放标准、水质要求和补贴政策等,都会直接影响企业的生产和运营。战略管理要密切关注政策动态,及时调整企业运营模式和生产工艺,以确保符合法规要求,避免因违规而面临罚款和法律风险。同时,政策支持也可以为企业提​​供降低成​​本的机会,如政府对环保技术研发和推广的补贴。

2.2 业务单位战略分析

在环保水务企业中,往往涉及多个业务单位或项目,每个业务单位可能面临不同的市场需求、竞争情况和盈利模式。因此,对不同业务单位进行战略分析,以制定有针对性的财务成本控制策略,显得尤为重要。

第一,战略管理要对不同业务单位的盈利能力和成本结构进行深入分析。通过比较各业务单位的利润率、销售收入和成本构成,可以了解到哪些业务单位对整体财务表现做出了重要贡献,哪些业务单位的成本偏高或收入较低。这种分析有助于企业优先投入资源和资金到具有较高利润和较低成本的业务单位,实现资源的最优配置。

第二,战略管理需要评估不同业务单位的竞争优势和劣势。不同业务单位可能面临着不同程度的竞争,一些业务单位可能处于行业领先地位,而另一些可能处于竞争激烈的市场。通过对竞争优势的分析,企业可以找到保持竞争优势的方法,例如创新产品、提供差异化服务或降低成本,从而确保业务单位的持续盈利。

2.3 SWOT 分析

通过准确的市场定位和优化的产品组合,企业可以更好地满足客户需求、降低成本、提高利润。SWOT 分析是指对企业内部优势、劣势,以及外部机会和威胁进行全面评估。这种分析有助于识别企业的核心优势、潜在风险和外部发展机会,为财务成本控制提供战略指引。

第一,SWOT 分析帮助企业了解自身的优势和劣势。通过审视企业的资源、技术、品牌声誉等方面的优势,企业可以发掘在财务成本控制方面的潜在优势。例如,如果企业拥有自主研发的高效环保技术,可以在成本控制中获得竞争优势。同时 SWOT 分析也揭示了企业存在的劣势,

如高昂的人力成本或陈旧的设备,这些劣势需要通过战略调整和改进来降低成本。

第二,SWOT 分析有助于把握外部机会和威胁。在环保水务行业,政府对环保的支持力度不断增强,市场对环保产品和服务的需求持续增长,这些都是外部机会。企业可以通过 SWOT 分析,明确外部机会的方向和发展趋势,从而针对性地调整经营策略,扩大市场份额。并且 SWOT 分析也揭示了外部潜在威胁,如竞争对手的新产品推出、政策法规的变化等,这些威胁需要引起足够的重视,制定应对措施,以减少对财务成本的不利影响。

第三,SWOT 分析促使企业制定全面的财务成本控制策略。结合内部优势和劣势,以及外部机会和威胁,企业可以在财务成本控制方面制定全面的战略规划。例如,企业可以优先投入资源和资金到拥有核心优势的业务领域,同时改进和强化劣势方面,从而实现成本降低和效率提升。对于外部机会,企业可以积极拓展市场,开发新产品和服务,以增加收入来源。而对于外部威胁,企业可以通过规避风险、增强应急预案等方式进行防范^[2]。

3 战略管理在环保水务企业财务成本控制的应用措施

3.1 制定成本控制策略与目标

制定成本控制策略与目标是环保水务企业财务成本控制中战略管理的重要应用措施。通过制定明确的成本控制策略和具体可衡量的目标,并建立起有效的管理机制和执行力,企业能够更好地管理和控制财务成本。

第一,制定成本控制策略是财务成本控制的基础。通过战略管理方法,企业可以分析内外部环境、行业竞争态势和客户需求,确定适合企业的成本控制策略。例如,企业可以制定成本领先策略,通过降低运营成本和采购成本来获得竞争优势;或者制定差异化策略,通过提供高附加值的环保服务来获取溢价收益。制定明确的成本控制策略有助于企业在财务成本控制中明确方向、提高决策的准确性。

第二,制定成本控制目标是实现成本控制策略的关键一步。目标的设定应该具备可衡量性、可追踪性和可激励性。例如,企业可以设定降低运营成本百分比、控制原材料成本的目标。这些目标应与企业的战略规划和市场需求相一致,能够为员工提供明确的方向和动力。制定具体的成本控制目标有助于提高绩效管理的有效性,监控和评估财务成本控制的进展。

第三,实施成本控制策略与目标需要有效的管理机制和执行力。企业应建立起相应的管理体系,包括制定细致的行动计划、建立监控和评估机制、加强沟通和协作等。通过明确责任和权限,落实成本控制策略和目标,企业能够将策略转化为实际行动。此外,战略管理强调战略与绩效之间的紧密衔接,因此企业应建立起有效的绩效管理体系,将成本控制的绩效与员工激励和奖励机制相结合,促

使组织成员积极参与和推动成本控制的实施^[3]。

3.2 灵活预算策略的实施

环保水务企业面临着不断变化的市场需求和政策环境,传统的固定预算很难适应这种快速变化。因此,灵活预算策略成了应对挑战的有效手段。

第一,灵活预算策略要求企业对市场和政策的动态进行密切监测。企业需要持续跟踪市场需求的变化、竞争对手的举措以及政府的环保政策调整等因素。只有了解最新的市场和政策情况,企业才能做出及时的预算调整,确保资源的优先配置和成本的有效控制。

第二,灵活预算策略鼓励企业采用滚动预算的方式。与传统的一次性预算相比,滚动预算将预算周期划分为多个时间段,如季度或半年,每个时间段结束后再根据实际情况进行预算调整。这种方式可以更快速地适应变化,减少因预算过于僵化而导致的资源浪费,有利于优化成本控制效果。

第三,灵活预算策略要求企业建立快速决策机制。在市场和政策出现重大变化时,企业需要迅速作出决策,进行预算调整。为此,企业可以设立紧急预算审批流程,缩短预算调整的审批周期,确保迅速有效地对新情况作出应对。

3.3 采用技术创新与自动化手段

战略管理的第三个重要应用措施是采用技术创新与自动化手段。这一措施的实施可以提高财务成本控制的效率和精度,推动企业向数字化和智能化转型。

第一,技术创新在财务成本控制中发挥着重要作用。企业可以应用先进的技术和工具,如数据分析、人工智能、云计算等,对财务成本进行精细化分析和预测。通过收集、整合和分析大数据,企业能够深入了解成本结构、成本驱动因素和变动趋势,从而更准确地识别潜在的成本节约和优化机会。

第二,自动化手段能够提高财务成本控制的效率和准确性。自动化流程和系统可以减少人工操作和错误,提高数据的准确性和及时性。例如,企业可以采用自动化的财务管理系统,实现财务数据的实时记录和跟踪,提高成本核算的准确性和效率。此外,自动化手段还能够简化审批流程、提高报表生成的速度,减少重复性工作,释放人力资源用于更高价值的任务。

第三,技术创新与自动化手段能够提供更好的决策支持和预测能力。通过数据分析和模型建立,企业能够对财务成本控制的影响因素进行更全面和精细地分析。这使得企业能够制定更科学、更精确的成本控制策略和目标,并进行更准确的预测和决策。例如,基于预测模型,企业可以更好地规划采购计划、优化库存管理,以实现成本的最优化^[4]。

4 结语

在现代商业环境中,环保水务企业的财务成本控制至

关重要。战略管理提供了关键性的实践要点,包括企业内外部环境分析、业务单位战略分析以及 SWOT 分析。通过这些实践要点,企业可以准确把握市场动态和机遇,灵活调整预算策略,实现成本控制的有效平衡。在未来战略管理的应用将使环保水务企业在竞争激烈的市场中脱颖而出,实现长期可持续发展,为环保事业贡献更多的力量。

[参考文献]

- [1] 代菲,郭晓峰.精益成本管理在环保水务企业财务成本控制的实践探索[J].航空财会,2022,4(4):84-87.
- [2] 张联峰,赵洋,白莉.新经济时代水务企业成本管理研究[J].中外企业文化,2023(1):97-99.
- [3] 李岩.企业财务成本控制及管理分析[J].大众投资指南,2022(23):103-105.
- [4] 梁成.水务集团财务风险管控研究[J].中国产经,2022(16):70-72.

作者简介:杜彦霞(1986.2—)女,汉族,天津财经大学研究生学历,现就职于北京首创生态环保集团股份有限公司工程技术事业部,职务为工程技术事业部战发经理。

企业业财融合实施存在的问题及优化措施

程竑誌

新疆交投实业有限责任公司，新疆 乌鲁木齐 830099

[摘要]近年来，在社会经济稳步发展的大背景下，我国各大企业呈现了快速的发展态势。对于相关企业来说，受业财融合的影响，在财务管理上面临转型发展。与此同时，业财融合在相关财务管理转型方面起到了较多的积极作用，如使企业效益提升，有助于企业财务管理效果的增强等。但是，企业财务管理转型过程也面临一些有待解决的问题，比如：业财融合管控制度有待健全、财务部门和业务部门之间在管理目标上缺乏协调性等。为解决相关问题，促进企业财务管理转型发展，鉴于此，文中围绕“业财融合对企业财务管理转型的作用与实践策略”展开分析，其研究价值意义显著。

[关键词]企业业财融合；问题；优化措施

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9549

中图分类号: F275

文献标识码: A

Problems and Optimization Measures in the Implementation of Enterprise Finance Integration

CHENG Hongzhi

Xinjiang Jiaotou Industrial Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830099, China

Abstract: In recent years, against the backdrop of steady socio-economic development, major enterprises in China have shown a rapid development trend. For related enterprises, influenced by the integration of industry and finance, they are facing transformation and development in financial management. At the same time, industry and finance integration has played a more positive role in related financial management transformation, such as improving enterprise efficiency and enhancing the effectiveness of enterprise financial management. However, the transformation process of enterprise financial management also faces some problems that need to be solved, such as: the integration of industry and finance control system needs to be improved, and the lack of coordination between financial and business departments in management objectives. In order to solve relevant problems and promote the transformation and development of enterprise financial management, in view of this, the article analyzes the role and practical strategies of industry finance integration in enterprise financial management transformation, and its research value is significant.

Keywords: integration of enterprise industry and finance; problem; optimization measures

1 企业业财融合的重要性

利用业财融合的方式能够推动企业的发展，为企业获取更多的价值提供帮助，其根本意义在于让财务推动经营，将财务融入业务工作中，利用业务思维转变财务思维，利用财务思维推动业务思维发展，主要表现在以下几个方面：

首先，业财融合对企业控制经营风险有重要的推动作用，能够有效提升企业的经营发展质量。财务部门通过渗透经营、参与经营，能够规避业务运营过程中的风险，实现对经营风险的管控，其实施质量与企业内部控制管理存在一定的关系；对业财融合的方案以及决策展开深入分析，利用数据讲事实、摆道理，通过对比分析的形式为企业管理者提供科学的决策依据，能够有效提升企业的经营质量。这对企业长期发展有重要的推动作用，实现了企业增加收入、减少成本、控制费用以及规避经营风险的目标，对企业经营效率的提高有重要的促进作用，减少了企业经营发展中的质量问题。其次，业财融合对企业价值提升有重要的推动作用。业财融合是现代社会发展的重要产物，充分体现了企业价值，是企业内部工作开展的重点，只有实现规范化管理体系的构建，才能够让企业业财交融融合。^[1]

开展业财融合对各部门之间高效协作有重要的推动作用，能够提升企业发展质量，业财部门真正价值的发挥能够帮助管理者掌握正确的发展方向，实现企业的战略目标，促进企业价值提升。

2 企业财务管理的业财融合问题分析

2.1 业财融合数据标准衔接不足

国有企业在进行业财融合时，比较突出的问题是业财融合数据标准衔接不足，为后续的业财融合难以提供有效的数据支撑，出现这种现象的直接原因表现在：（1）财务部门对业务信息、数据等缺乏足够的了解，使得业财融合数据标准衔接不畅，难以按照相应规范去理解、掌握数据，在进行数据分析时表现出不完善、不恰当，影响了后续业财融合的稳定展开。（2）财务部门、业务部门缺乏有效的沟通与联系，其中财务部门主要负责的是企业资金的调用、统计、分析等，而业务部门主要是通过开辟业务增长效益，两个部门间缺乏融合点，要推进业财融合，必须进行有效的协调、沟通才可展开相关工作，但就实际而言，两个部门通常会将重心放在本职工作上，对于融合过程缺乏足够的重视，且因缺少相关指导，使得在融合时面临较多的问

题与阻碍,一定程度上打击了企业业财融合的积极性。^[2]

2.2 业财融合重视不够

业财融合属于新型管理模式,部分领导层与财务人员对此缺乏足够的了解,简单地认为财务管理只是记账、算账等工作,重视支出、预算,忽视了绩效、管理等的重要性,在推进业财融合时浮于表面,未彻底更新财务人员、业务人员的发展意识,对业财融合中可能出现的风险缺乏对应的发现能力、应对思路,阻碍了业财融合的进一步展开。^[3]

2.3 信息化发展受阻

信息化时代,各项信息化技术、设备等已经实现了在各个行业、领域的广泛应用,国有企业亦不例外,但在很多传统的生产型企业中对于信息化技术的利用仍旧稍显不足,虽然在业务、财务等模块均应用到较为先进的信息化技术,但是多处于较为分散状态,可能在发展中出现“信息孤岛”现象,不利于业财融合的稳步开展。^[4]

3 国有企业财务管理的业财融合优化策略

3.1 构建健全的业财融合管控制度

企业日常经营活动开展期间,需以自身经营实际情况为依据,结合业务部门和财务部门融合内容,构建健全的业财融合管控制度。企业管理层需注重风险管理制度的健全。一方面,服务行业需构建完善的管理信息收集系统,发挥风险控制部门的作用,对交通服务行业业务活动开展期间可能产生的风险进行预测,有效监督控制各项业务经营活动,制定落实有效风险防控对策。另一方面,还需构建完善的信息管理系统,对日常业务数据进行汇总、分析,科学合理评估企业财务管理工作内容,对企业在财务管理工作过程存在的问题进行及时调整,落实有效的风险防控对策。^[5]此外,企业还有必要完善内控制度,对企业生产经营决策严格监督,使企业生产经营风险得到科学管控,加强企业业务与财务部门之间的联系,互通有无,最大限度防控风险,促进企业财务管理工作安全可靠转型发展。

3.2 提升财务部门和业务部门管理目标的协调性

在业财融合背景下,为了促进企业财务管理转型发展,则有必要提升企业财务部门和业务部门在管理目标上的协调性。一方面,业务部门和财务部门之间需加强沟通交流,使财务部门能够对业务部门运行方式、管理流程加深了解,且业务工作人员需重视财务相关知识的学习,能够从企业长远发展层面按照规范要求做好相关业务活动工作,在经营决策制定实施之前,结合财务部门相关财务指标,保证业务经营决策的合理性及科学性。另一方面,财务管理工作人员需明确自身在财务管理转型工作中的职能定位,充分做好财务数据收集、整合分析工作,明确自身工作职责,履行自身岗位职责,有效提升企业财务管理工作质量水平。以交通服务企业为例,则有必要对企业经营管理活动和财务预算的目标认真分析,对企业各项管理费用进行优化调整,使企业生产成本得到有效控制,进而

起到提升企业经济效益的作用。^[6]

3.3 强化业财融合意识

(1) 通过组织专题研讨会、讲座等,提升业财部门各级领导、管理人员了解到业财融合对企业发展的重要性,理清其核心价值,提升对其重视程度,在日常工作中能加强配合,并可在讲座中就实际问题,推动财务人员与行业内教授、专家等展开深度沟通交流,在解决相关问题的同时,提升财务管理水平,为业财融合做好铺垫。(2) 注重内部宣传,以业财融合内涵与特征、对业务及财务部门各岗位工作的影响、配合要点等作为宣传要点,制作为宣传单,或者是通过官方自媒体平台进行定向推送,引导员工就如何在业财融合背景下做好本职工作进行经验交流、心得分享。(3) 实现业财融合的整体化、全过程、全覆盖,确保业财融合能够渗透到企业业务管理、财务管理的各个方面,通过制度优化、机制健全,更新当前业务发展、财务管理模式,将业财融合理论知识转化为具体的实践操作,在具体实践中调整融合方向、策略,确保财务人员能够在策略的指导下熟悉业务、深入业务,协助业务人员规避对应的财务风险,提升经济效益,亦能督促业务人员结合系列财务风险做出相关反应,及时递交各项业务数据,增强数据分析与利用,在数据交流中提升融合强度,发挥业财融合对企业发展的促进作用。

3.4 培养专业和素质高的业财融合人才

现代化发展背景下,企业对于复合型人才的需求较大,如果财务人员未注意到自身发展存在的问题,仍利用传统的会计模式开展工作,就要面临被企业淘汰以及被社会淘汰的风险。财务部门是企业中的重要部门,在做好自身本职工作的同时,还要提升自身的综合素养,逐步开展学习,并引入更加优秀的人才,为企业长期可持续经营提供重要推力。首先,管理人员需要加强对财务工作人员的思想引导,鼓励其加强学习,利用绩效考核以及奖励的方式提升员工学习的积极性。这种优胜劣汰的考核形式能够促进员工的自主学习,长此以往会让员工养成学习的习惯,促使财务工作人员对企业业务流程更加了解,对财务基础核算起到十分重要的促进作用,可以帮助财务工作人员顺利开展基础工作,为企业发展提供有效的建议。其次,对于那些求学无门的员工或者未能参加系统培训的员工,企业管理者应给予一定的帮助,为员工创造良好的学习环境,定期开展各部门之间的业务培训,并且有针对性地选择培训内容考核,考核结果需要纳入绩效考核,利用绩效或者奖金的形式,激发员工学习的积极性。最后,在条件允许的情况下,员工可以进行角色互换,业务和财务部门领导角色的互换、员工角色的互换,能够帮助业务部门和财务部门的工作人员了解工作流程和需要的材料,让双方的工作人员都能够身临其境地感受对方工作的流程和需求,能够优化业务部门和财务部门的工作流程,实现信息的有

效沟通。

3.5 拓宽业财融合途径，适当延伸业务领域

通过上述操作后，国有企业业务部门与财务部门融合程度能够得到有效提升，如此便有助于财务部门更深层次地了解企业整体业务流程，明确业务部门在各个流程中所花费成本的具体情况，进而实现对于企业业务成本的动态掌控。但企业也应积极推进业务部门与财务部门的工作信息化建设，为其搭建相应的互联网平台，实现企业财务部门与业务部门的无障碍沟通。如此便能够使双方都对彼此工作有一定了解，使得双方都能够从业财融合过程中对彼此工作提出一些合理性意见或建议。如财务部门可给予业务部门业务发展方向一定引导，而业务部门也可配合财务部门，使其所开展的预算工作更加科学合理，达到帮助企业突破当下困境，实现企业创收的目的。同时也能够一定程度上帮助企业规避财务风险，更好地维护企业经营利益。

若有效实现国有企业业财融合，以及管理财务信息化建设质量的进一步优化与提升，则必须从业财融合途径方面予以一定注重。不仅要进行业财融合的合理化创新，还应该丰富业财融合体系的建设方法，拓宽业财融合渠道，从而促使国有企业业务与财务之间的融合管理具有一定高效性。如国有企业可直接将共享服务作为开展业财融合财务管理的基础，也就是针对业财融合搭建业务与财务联动的数字化信息平台。其与沟通平台存在本质区别，主要用于落实业财融合的组织结构，确保业财融合各个流程能够达到科学合理，如此才有利于降低企业管理成本，提升企业管理水平，使得国有企业能够利用业财融合财务管理为社会创造更多价值。

在此过程中，国有企业也可将热力市场作为自身开展业财融合财务管理的载体，也就是应用财务共享服务完成业财融合的整体布局。尤其针对拥有多个子公司的大型国有企业，更应该切实做到业务绩效与财务绩效的渗透管理，逐步加强财务管控，以便于下属子公司能够及时接收国有企业所传递的各项信息，为子公司财务管理以及日后发展提供有效依据。

3.6 推动业财融合信息化发展

随着当今我国科学技术飞速发展，我国已步入信息化时代。信息化时代的到来，对人类生活和工作产生巨大冲击。因此，为深入发展企业业财融合工作，要求有关部门

应利用现代互联网技术及现代科技手段，获取更加完整的业财融合数据信息，并促进大数据技术、通信系统与业财融合发展模式有效融合，从而精准分析企业财务管理信息，不断提高业财融合发展效率。首先，战略规划。有效利用业财融合发展体系，科学制定与企业发展相符合的战略计划。其次，采购管理。有效借助相关系统，支持企业采购管理。并在上述信息支持下，不断降低企业成本。最后，产品管理。有效利用大数据技术深度挖掘企业，从而便于企业进行更加准确的需求和利润分析。

4 结论

时代及社会始终在不断发展和进步。这就要求新形势下企业财务人员必须抛弃以往三部曲中的制单、记账、报表等传统思维，做好有利于企业发展的相关工作。对此，企业财务人员必须不断更新自身财务理念，不断提高自身业务能力及企业经营效益和财务分析能力。如果将企业业务与财务管理有机联系，那么将大大提升企业财务管理工作整体效益。但由于大多数企业管理人员及业务部门缺乏对业财融合工作重视，导致企业业财融合无法有效开展。基于此，企业必须推进内部控制优化建设，科学构建全面多维信息管控平台，不断加强绩效考核和内部审计，从而确保业财融合工作不断达到新顶峰。

【参考文献】

- [1] 陆敏. 新形势下业财融合在企业财务管理中的应用[J]. 中国集体经济, 2022(33): 135-137.
- [2] 李燕. 探讨企业业财融合中存在的问题及对策[J]. 中国集体经济, 2022(34): 45-47.
- [3] 杜艳芳. 国有企业业财融合存在的问题与应对举措[J]. 财富生活, 2022(22): 97-99.
- [4] 齐盼盼. 企业财务管理中业财融合问题及应对措施[J]. 财富生活, 2022(22): 145-147.
- [5] 邓婷婷. 企业业财融合中存在的问题及应对举措[J]. 全国流通经济, 2022(32): 142-145.
- [6] 王劲松. 企业业财融合实施存在的问题及优化措施[J]. 乡镇企业导报, 2020(4): 112-113.

作者简介：程竑誌（1990.2—），毕业院校：新疆财经大学公共与经济管理学院，所学专业：税务，当前就职单位：新疆交投实业有限责任公司，职务：财务副部长，职称级别：中级会计师。

我国跨境电子商务存在的问题分析及对策建议

王劭逸¹ 胡仁华²

1 中航融富基金管理有限公司, 北京 100000

2 对外经济贸易大学政府管理学院, 北京 100000

[摘要] 跨境电子商务是运用电子化手段作为交易方式的国际贸易业务, 对世界经济格局和贸易体制变化产生深远影响。中国作为发展中国家, 面临着跨境电子商务带来的机遇和挑战。为了有效参与国际市场竞争, 应着力分析跨境电子商务发展态势, 探索跨境电子商务发展规律及其对国际贸易产生的影响。文中首先对跨境电子商务进行介绍, 通过与传统国际贸易的对比突出跨境电子商务优势, 其次, 从理论和实践角度揭示跨境电子商务对国际贸易的影响, 对我国跨境电子商务发展现状、机遇以及存在问题进行深入研究, 最后, 从宏观和微观层面对我国跨境电子商务发展存在的问题提出对策建议。

[关键词] 跨境电子商务; 国际贸易; 进出口贸易

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9562

中图分类号: F724.6

文献标识码: A

Analysis of the Problems and Countermeasures of Cross-border E-commerce in China

WANG Shaoyi¹, HU Renhua²

1 AVIC Rongfu Fund Management Co., Ltd., Beijing, 100000, China

2 School of Public Administration, University of International Business and Economics, Beijing 100000, China

Abstract: Cross border E-commerce is an international trade business that uses electronic means as a trading method, which has a profound impact on the world economic pattern and trade system changes. As a developing country, China is facing opportunities and challenges brought by cross-border E-commerce. In order to effectively participate in international market competition, efforts should be made to analyze the development trend of cross-border E-commerce, explore the development laws of cross-border E-commerce and its impact on international trade. The article first introduces cross-border E-commerce, highlighting its advantages through comparison with traditional international trade. Secondly, it reveals the impact of cross-border E-commerce on international trade from both theoretical and practical perspectives, and conducts in-depth research on the current situation, opportunities, and existing problems of Chinese cross-border E-commerce development. Finally, countermeasures and suggestions are proposed from the macro and micro levels to address the problems in Chinese cross-border E-commerce development.

Keywords: cross border E-commerce; international trade; import and export trade

1 我国跨境电子商务的现状

随着国际进出口贸易政策的不断收紧, 我国海外企业在经营期间受到较大影响。从国内的角度来看, 我国企业缺乏资金支持与经验借鉴, 使得我国企业难以进入国外市场, 开展跨境电子商务受到限制^[1]。2013 年上海自贸区试点实施更为开放的进出口贸易政策, 为跨境电子商务打开了通道。在自贸区内电子商务不被入资上限制, 自贸区亦可通过业务创新和技术手段提升监管效率, 减轻海关监管机构负担, 也提高了交易环节的效率。从支付方式来看, 我国已经使用政策支持的方式来保护与发展支付环境, 从而保障跨境电商的发展。从下图可以看出, 我国电子商务交易总额在 2010-2022 年期间逐年上升, 跨境电子商务交易额也随之保持平稳上升趋势。

目前我国跨境电子商务贸易需要提升线上支付的安全性和保障性来突破现有的瓶颈。我国政府加大在公路、铁路上的建设投资来满足物流需求, 但是物流成本仍居高不下, 物流的成本在线上购物成本中占较大比例, 物流的

安全性、效率, 以及服务态度也影响购物者在线上购物的体验^[2]。以“方便、快捷”为目标的物流公司来说, 跨境贸易物流方式主要是空运, 而跨境电子商务的主要特征却是“次数多、数额小、速度快”, 二者不能互相配合^[3]。各国的法律法规对线上支付的规定存在差异性, 因资金出境不能受到本国法律的保障与支持, 跨境线上支付存在风险, 一旦出现支付风险, 很难保障消费者正当权益。因此, 进行跨境电子商务贸易时需要国与国之间进行磋商, 保证跨国交易双方都得到有效的保障。

2 阻碍我国跨境电子商务发展的各类因素

2.1 通关问题

2.1.1 通关效率低

我国一直以来依托传统国际贸易, 传统贸易是大宗贸易或大批量贸易, 交易周期长, 通关效率低^[4]。交易额受周期与通关效率影响大, 但交易频率却提升。跨境电商可以随时根据市场或者个人需求及时调整交易数量和交易金额, 极大程度满足供需双方的需求。由于我国海关的发

展还不是很成熟,这些交易所产生的小额订单都需要大量的时间进行处理,由于商品基本都是小体积物品,且多以快递的方式进出境,尽管海关检查的工作效率在提升,“小批量、次数多”的跨境电商弊端逐渐显露,使得通关效率在很大程度上不能满足跨境电商的需求。

2.1.2 报关环节出问题,退税结汇面难题

针对跨境交易,中国在报关,报检等方面没有规定详细准则,一些不法分子利用我国海关总署颁布的某些规定如“价值 600 美元以下的商品货物可以作为非卖品速速出境”来钻法律的漏洞。不法商家修改发票上面商品原本的金额,再以打包快递的方式让这些商品流入境外,以此来逃避原本出口商品应该经过的流程。当企业进行跨境电子商务交易的时候,将货物交给快递公司,而快递公司仅仅是把物流运输的单据交给供货方,而交易完成后之所以不能进行外汇结算和享受退税是因为快递公司并不能提供有效合法的统一报关单据,结汇的透明度受到影响,使国家征税遇到难题。当前我国的小件商品仍是跨境电子商务贸易的主流货物,然而小件快递没有被纳入海关监管当中,小件生产的卖家不在退税范围内,是我国海关政策可进行修补的一个方向^[5]。

2.2 跨境物流的成本和风险

2.2.1 跨境物流的风险

物流作为链接交易双方的桥梁,通常包括仓储、分拣,包装以及配送,在电子商务交易中,最为重要环节的恰恰也是物流。由于体系和设施问题,我国物流企业运送货物的方式无较大的选择范围,只能依靠空运来达到货物进出口的目的。由于不能快速处理,导致部分货物的积压和延期交付。物流是连接线上和线下的工具,目前我国可以满足市场需求的物流公司也仅仅只有顺丰、申通、圆通等几家物流企业。我国跨境电子商务交易量的激增,也使物流的货物配送出现了严重的问题,跨境电子商务多以小件的方式进出国门,物流行业能否及时跟上跨境电商交易量的增长是目前亟需解决的问题。国内一些物流企业也因“暴力分拣”问题频上新闻,在跨境物流中,甚至存在掉包和遗漏的问题,影响着消费者对跨境电商的感观与信心,因此,快速发展跨境电商的首要任务,就是大力扶持物流企业走上正轨,提高物流企业对进出口业务快递处理能力。

2.2.2 跨境物流的成本

从 2013 年开始,我国物流数量明显激增,物流高速发展是电子商务发展的附加效应,尤其是淘宝、京东等一些电子商务企业举办了“双 11”等购物节以来,物流发展明显有了质的飞跃,但是物流的短板也暴露出来,以 2013 年为基期,到 2016 年物流量暴增,从 91.9 亿件增长到了 312.8 亿件,而国际物流量仅仅增加 3.3 亿件,增幅仅仅 4 倍,仅 2017 年 4 个月的快递业务量已经赶上了

2013 年全年的业务量,直接反映出物流未跟上跨境电商电子商务的发展,无法满足其需求。同时也表明国内物流企业在开拓境外物流方面有着明显滞后,制约了国跨境电商的发展。跨境电子商务交易通常都以小件的方式,国内物流为了节省成本,通常将这些小件快递存放,并且到了一定数量以集装箱的方式运往境外,跨境物流的配送效率也降低。

2.3 线上支付问题

2.3.1 线上支付的瓶颈

作为电子商务的核心,线上支付无疑极为重要,跨境电子商务的线上支付更是关系着境内外买卖双方的资金安全问题。首先,由于网络交易有较强的虚拟性,资金流动速度快,第三方支付平台并没有与银行达成深度合作,当前我国的第三方支付平台除了支付宝之外很难做到资金周转顺畅。其次,由于我国跨境电子商务交易平台的支付还未能完全做到信息透明化,不确定性与风险极强,在支付程序上,我国也并没有明确规范,在实际进行跨境电子商务交易时,还需面对各国之间货币的汇率问题以及币种价值问题。汇率时而变动,加之电商平台缺乏交易结算时能够进行货币汇率换算的能力,使得跨境电商企业无法顺利快速进行线上支付。最后,海关缺乏配套规章和措施,对成为报关主体的物流公司缺乏监管。

2.3.2 线上支付平台的使用

当前我国跨境支付平台在网民跨境转账和回款方面已成为主要渠道,有 82% 的网络用户愿意使用第三方支付平台,并将其看作主要渠道。虽然商业银行的跨行转账业务仍然占有优势,但仅有不足一半的网民愿意使用。同国外相比,我国的支付平台还需要继续探求自己的道路。目前我国境内使用率最高的支付平台是阿里巴巴公司旗下的支付宝,在境外国人使用率最高的是 Paypal,这也说明我国的第三方支付平台在国际上并没有得到广泛认可,与其他大型支付平台存在差距。

2.3.3 我国跨境电子商务人才匮乏

跨境电子商务有较强的综合性和系统性,所涉及领域广泛,所需人才也需具有复合人才背景。我国对于能够处理多项业务的综合型人才储备十分匮乏。跨境电子商务贸易所面对的客户群体更为广泛,客户群有着个性化和定制化的特性,依靠传统的关系、人脉很难习惯新贸易模式。同时,在外贸方面,我国需要大量的优秀程序员来开发一些相关的 APP,使订单、支付环节、通关流程等繁琐步骤得到更加效率的处理。由于各国的法律法规的不同,急需既懂得国内法律,又能掌握其他国家法律的专业复合型人才处理法律纠纷。

3 跨境电子商务的发展对策

3.1 政策层面

3.1.1 从跨境电子商务的法律法规方面解决

政府部门必须加强对跨境电子商务的监管力度,针对

报关、报检、退税、结汇等几个制约我国跨境电子商务贸易发展的环节,我国政府相关部门应将不利于我国跨境电子商务发展的法规进行改良,相关部门必须充分发挥各自职能,加快跨境电子商务相关法律法规的制定过程。除此之外,除了加快制定相关法律法规工作,还需对境内的跨境电子商务企业进行协调,避免不符合规定与违反法律的情况发生。

3.1.2 加大对支付环境的监管

跨国境支付必须在外汇监管机构的大力度监管之下进行。第三方支付平台必须缩小注册门槛,当用户进行注册时,须录入实名信息,并且由监管部门进行信息核实。第三方支付平台必须如实进行申报,保证结汇退汇顺利进行。最后,平台办理商品跨境业务需由平台法人以个人的身份到银行进行办理,并要提供真实的个人资料,再由银行肩负起审查个人年度资本利用率,最后将结汇的过程以及结果录入个人结汇系统。在交易环节中,备付资金风险较大,容易挪用或滥用,必须加强对备付资金的管控,银行与支付平台须制定有效规则进行约束,明确地区分外汇储备金账户与备付资金账户,保证备付资金账户的正常运转。第二,备付资金在银行所产生的利息需返还到消费者手中。建议第三方支付平台设有应急储备金,用来应对紧急事件。支付平台必须将数据进行加密处理,对于网络安全保护仍需加大投入。

3.1.3 为跨境电子商务提供优惠政策

跨境电子商务的发展让经济更富有活力,解决就业问题的同时也在促进着经济增长。因此,国家也应该给予一定程度上的优惠,以此来激励跨境电子商务的发展。一方面,政府可以从税收入手,为那些符合条件或做出重大贡献的跨境电子商务企业给予税收上的优惠。另一方面,我国政府可以将电子商务园区设立到电子商务企业较为集中的地区,与境外商协会合作建设一批多双边跨境电子商务平台,与地方政府部门和地方商会进行合作建设电子商务的示范园区和商品的直供基地,在园区内部集物流、海关、外汇管理局、国税等外贸参与主体,园区内部实现无纸化通关,并且与国内高校或者培训机构合作,进行完善的跨境电子商务培训,为行业培养创新人才,扩充我国跨境电子商务方面的人才储备。

3.2 平台层面的对策

3.2.1 建立信用数据信息系统

跨境电子商务需要利用大数据时代构建信用数据信息系统。以跨境电子商务平台为主体,基于互联网数据的处理和流量追溯技术,联合政府部门,有效运用现有的物流信息、交易数据、投诉维权等大量数据,用数据综合和智能追踪相互交叉识别的方式建立信用信息数据库。买卖双方在使用跨境电子商务交易平台的时候需进行实名信息认证,平台后台将信息的真实性和完整性审核完毕之后,

买卖双方才可在跨境电商平台上进行交易。

3.2.2 拓宽产品审核体系

我国境内提供的跨境电子商务平台主要还是以推广产品信息为主,缺少更深层次的产品个性化服务,很难满足我国从工厂转变为商场的的需求。电子商务进入2.0时代以后,跨境电子商务的运转要加大对产品的审核力度。我国出口的产品在生产过程中应该制定高标准并且采用高质量的货源来提高我国出口产品的附加值,利用“品质化”战略来树立我国高价值品牌。

3.3.3 建立海外货仓

随着一众跨境电子商务企业的崛起,企业家和策划们逐渐摸索出了一种新的存储模式——“海外仓”,可减少场地费用,提高利润空间。海外仓适应跨境电子商务的发展,可提高通关效率,也可提高企业仓储能力,更快为消费者进行配送。目前,“海外仓”已经成为了发展跨境电子商务的一项重要环节,不仅可以缩减复杂的供应链,还可降低产品成本,增加更多的产品选择,提升利润空间,在增加贸易便捷性的同时,也为我国跨境电子商务企业拓宽国际市场起到建设作用。

4 结论与展望

社交媒体迅猛发展带动着“社交营销”的出现,现阶段大量“微商”的出现证明了该趋势。由于线上线下融合,越来越多实体商铺开设网络商店,加剧电子商务之间的竞争,也体现了多渠道交易。我国跨境电子商务B2C发展势头十分迅猛,早已超越了美国,甚至比当初专家预测的时间还要早几年,在B2C方面成为了名副其实的巨头。我国缺乏进出口的政策,B2C的发展受到阻碍,从当前我国的发展趋势来看,市场竞争会更加激烈,电子商务企业也面临着重新洗牌的可能。

【参考文献】

- [1]郑栋之.我国跨境电子商务发展策略探讨[J].商业时代,2014(33):64-65.
- [2]刘幸赞.我国跨境电子商务发展的“跨境”影响因素分析[J].兰州教育学院学报,2015,31(2):44-45.
- [3]陈亮.我国跨境电子商务发展形态和影响因素分析[J].电子商务,2016(6):26-27.
- [4]王宸圆,俞伟广,何士产,等.我国跨境电子商务发展现状和趋势研究[J].电子商务,2015(9):12-56.
- [5]江利祥.我国跨境电子商务的发展模式、阻碍因素及发展趋势[J].价格月刊,2016(6):59-62.

作者简介:姓名:王劭逸(1995—),男,汉,内蒙古自治区巴彦淖尔市,硕士研究生,从事工作:金融业 私募基金;胡仁华(1999—),女,汉,江西赣州,硕士研究生,主要研究方向:政府治理,胡仁华,对外经济贸易大学政府管理学院硕士研究生,北京 100029。

如何做好企业财务报表分析工作

孙印娣

际华三五二二装具饰品有限公司，天津 300100

[摘要]企业财务报表分析是评估企业财务状况和绩效的重要工作。文章从三个重要性角度阐述了财务报表分析的重要性：综合评估企业健康状况、发现潜在风险和机会、辅助决策和战略制定。接着，提出了三个关键点：数据质量保证、综合使用多维度指标、趋势分析与预测。最后，讨论了四个行动措施：建立有效的数据管理系统、运用数据可视化工具和技术、结合定量和定性分析方法、进行交叉验证和敏感性分析。这些措施将提高分析的准确性和实用性，为决策者提供可靠的数据支持，推动企业的成功和可持续发展。

[关键词]企业财务状况；财务报表；分析

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9559

中图分类号: F275

文献标识码: A

How to Do a Good Job in Analyzing Enterprise Financial Statements

SUN Yindi

Jihua 35222 Decoration and Jewelry Co., Ltd., Tianjin, 300100, China

Abstract: Analysis of corporate financial statements is an important task in evaluating the financial condition and performance of enterprises. The article elaborates on the importance of financial statement analysis from three important perspectives: comprehensive evaluation of a company's health status, identification of potential risks and opportunities, assistance in decision-making, and strategic formulation. Then three key points were proposed: data quality assurance, comprehensive use of multi-dimensional indicators, and trend analysis and prediction. Finally, four action measures were discussed: establishing an effective data management system, utilizing data visualization tools and techniques, combining quantitative and qualitative analysis methods, and conducting cross validation and sensitivity analysis. These measures will improve the accuracy and practicality of analysis, provide reliable data support for decision-makers, and promote the success and sustainable development of enterprises.

Keywords: financial status of the enterprise; financial statements; analysis

企业财务报表分析是评估企业财务状况和绩效的重要工作，对于决策者和利益相关者来说具有重要意义。通过深入分析财务报表，我们可以全面评估企业的健康状况，发现潜在风险和机会，辅助决策和战略制定。然而，要做好财务报表分析，需要关注数据质量、多维度指标、趋势分析和行动措施的执行。文章将探讨如何在财务报表分析中抓住关键要点，以提高分析的准确性和实用性。

1 企业财务报表分析工作的重要性

1.1 综合评估企业健康状况

对财务报表的深入分析，我们可以获取关于企业财务状况的全面信息，包括资产、负债、利润和现金流量等方面的数据。首先，财务报表分析可以提供有关企业盈利能力的重要指标。通过对利润表的分析，我们可以了解企业的净利润、毛利率和净利润率等指标。这些指标反映了企业的盈利能力和利润分配情况。通过比较不同年度的数据和行业标准，我们可以判断企业的盈利能力是否稳定，是否具备可持续发展的潜力。其次，财务报表分析可以帮助我们评估企业的偿债能力。资产负债表提供了关于企业资产和负债状况的详细信息。通过分析资产负债表，我们可以计算出企业的负债比率、偿债能力比率和利息保障倍数

等指标。这些指标反映了企业承担债务的能力和偿还债务的风险。通过评估企业的偿债能力，我们可以判断企业是否具备足够的资金来源，以满足运营需求和未来发展的要求。

1.2 发现潜在风险和机会

深入分析财务报表，我们可以揭示企业面临的潜在风险，并发现新的机会。首先，财务报表分析可以帮助我们识别潜在的财务问题。通过比较不同年度的财务数据和行业标准，我们可以发现企业可能面临的财务风险。例如，如果收入持续下降，成本不断增加，或者资产负债结构不稳定，这可能表明企业存在着潜在的财务问题。通过财务报表分析，我们可以及早发现这些问题，并采取相应的措施来应对，以防止问题进一步恶化。其次，财务报表分析可以揭示企业的竞争优势和发展潜力，从而帮助我们发现新的机会。通过分析财务数据，我们可以了解企业的核心业务领域、收入来源以及成本结构。这些信息可以揭示出企业的竞争优势和市场定位。同时，财务报表分析还可以帮助我们评估不同战略方案的潜在影响。通过对财务数据的综合分析，我们可以发现新的市场机会和业务增长潜力，为企业的战略决策提供依据^[1]。

1.3 辅助决策和制定战略

对财务报表的深入分析,我们可以为决策者提供关键的信息和数据支持,从而制定明智的决策和战略。首先,财务报表分析可以提供有关企业在不同业务领域的表现的信息。通过分析财务报表,我们可以了解企业不同业务部门的贡献和表现。这样的分析可以帮助决策者确定哪些业务领域是利润增长的主要驱动力,哪些领域需要改进或调整。基于这些信息,决策者可以针对性地制定业务增长和优化资源配置的战略。其次,财务报表分析可以帮助评估不同战略方案的潜在影响。通过对财务数据的综合分析,我们可以模拟和预测不同战略方案对企业财务状况的影响。例如,如果考虑扩大市场份额、进入新市场或并购等战略选择,财务报表分析可以帮助我们评估这些战略对营收、利润和现金流量等方面的潜在影响。这样的分析可以提供决策者制定战略决策的参考,并预测战略决策的风险和回报。

2 做好企业财务报表分析工作的关键点

2.1 数据质量保证

数据质量保证是做好企业财务报表分析工作的关键点之一。确保财务报表数据的准确性和可靠性对于得出准确的结论和决策至关重要。以下内容可以阐述这个关键点:

第一,核实数据来源是保证数据质量的基础。财务报表数据应该来自可靠的来源,如企业内部的会计系统、财务记录和交易记录。核实数据来源的真实性和准确性是确保财务报表数据质量的第一步。此外,还需要确保数据采集和记录过程中没有人为或系统性错误。

第二,审查数据的完整性和一致性是保证数据质量的重要环节。财务报表应包含完整的财务信息,没有遗漏或错误的数据。审查数据的一致性涉及不同财务报表之间的数据关联和一致性,例如资产负债表和利润表之间的数据匹配和平衡。确保数据的完整性和一致性有助于减少错误和漏洞,并提高数据的可信度和可用性^[2]。

2.2 综合使用多维度指标

综合使用多维度指标是做好企业财务报表分析工作的另一个关键点。除了传统的财务指标,如盈利能力和偿债能力,综合考虑多维度指标可以提供更全面的企业状况和潜力的了解。以下内容可以阐述这个关键点:

第一,市场维度的指标是衡量企业竞争力和市场表现的关键因素。市场份额、市场增长率、品牌知名度等指标可以提供关于企业在市场上的地位和竞争力的信息。通过综合分析财务数据和市场指标,我们可以了解企业的市场定位、市场份额的增长趋势以及市场发展潜力。这种综合分析可以帮助决策者更全面地评估企业在市场竞争中的表现和潜力。

第二,客户维度的指标是评估企业客户满意度和客户关系的重要指标。例如,客户保持率、客户投诉率、重复

购买率等指标可以揭示企业的客户忠诚度和客户关系的质量。通过综合分析财务数据和客户指标,我们可以了解企业的客户群体、客户满意度的变化以及客户需求的发展趋势。这种综合分析有助于决策者了解企业与客户的关系,发现提升客户价值和增加市场份额的机会。

第三,员工维度的指标可以揭示企业的人力资源管理和员工效率。例如,员工流失率、员工满意度、员工培训投资等指标可以反映企业的人力资源状况和员工绩效。通过综合分析财务数据和员工指标,我们可以了解企业的人力资源投入、员工培养和绩效管理情况。这种综合分析可以帮助决策者评估企业的人力资源战略和员工的贡献,为提高员工效率和组织绩效提供依据。

2.3 趋势分析与预测

趋势分析与预测是做好企业财务报表分析工作的另一个关键点。通过对财务数据进行趋势分析和预测,我们可以了解企业的发展趋势、识别潜在风险,并为未来制定相应的应对策略。以下内容可以阐述这个关键点:

第一,趋势分析可以揭示企业的发展轨迹和长期趋势。通过比较历史财务数据,我们可以观察到企业在不同时间段的表现,了解企业的增长趋势和发展轨迹。例如,通过分析营收、利润和现金流量的历史数据,我们可以判断企业的盈利能力和现金流状况的变化趋势。这样的分析可以帮助决策者了解企业的长期发展动态,为制定长期战略和目标提供依据。

第二,趋势预测可以为决策者提供未来的财务展望和预测。基于历史趋势和市场环境的变化,我们可以进行财务数据的预测和模拟分析。通过趋势预测,我们可以估计未来的营收、利润和现金流量等关键指标,并为未来制定相应的战略和计划。这样的预测有助于决策者做出明智的决策,如预测市场需求的变化、制定预算计划和投资决策^[3]。

3 做好企业财务报表分析工作的行动措施

3.1 建立有效的数据管理系统

一个可靠的数据管理系统能够确保财务数据的准确性、一致性和完整性,从而为财务报表分析提供可信的数据基础。具体可以从以下几个方面实施:

①确保数据来源的可靠性和准确性。建立有效的数据管理系统需要确保财务数据来自可靠的源头,如企业内部的会计系统、财务记录和交易记录。这可以通过建立内部控制机制和审计程序来实现,以确保数据采集和记录的准确性和合规性。同时,确保数据来源的真实性和准确性是数据管理系统的关键基础。

②确保数据的一致性和完整性。数据管理系统需要建立规范和标准,以确保数据的一致性和完整性。这包括制定数据采集和记录的规程、建立数据字典和命名规则,以及实施数据验证和校验的控制措施。通过这些措施,可以减少数据错误和遗漏,并提高数据质量和一致性。

3.2 运用数据可视化工具和技术

数据可视化通过图表、仪表盘和报表等方式,将财务数据以直观、易懂的形式呈现,有助于快速洞察数据关系和趋势,提高分析效率和准确性。具体可以从以下几个方面实施:

①数据可视化能够将复杂的财务数据转化为易于理解和解读的可视化图表和图像。通过可视化,可以将海量的财务数据以直观、简明的方式呈现,帮助分析师和决策者迅速理解数据的含义和趋势。比如,利润表、现金流量表和资产负债表等数据可以通过折线图、柱状图或饼图等形式展示,使得数据更加易于分析和比较。

②数据可视化工具和技术提供了交互和探索数据的能力,增强了数据分析的灵活性。通过交互式的可视化工具,用户可以自由选择感兴趣的数据维度、指标和时间范围,进行数据的筛选、过滤和深入分析。这种灵活性使得财务人员可以快速探索数据,发现数据之间的关系和趋势,提取关键信息。

③数据可视化可以帮助识别异常和趋势变化。通过对财务数据的可视化分析,可以更容易地发现异常数据点、离群值和趋势变化。比如,通过趋势图可以观察到收入、支出和利润的变化趋势;通过柱状图可以比较不同产品或业务部门的贡献和表现。这样的分析可以帮助决策者及时发现潜在的问题和机会,并采取相应的措施[□]。

3.3 结合定量和定性分析方法

综合运用定量和定性分析方法,可以获得更全面、深入的洞察,提高对企业状况和潜力的理解。具体可以从以下几个方面实施:

①定量分析方法主要侧重于使用数值和统计数据,对财务报表中的关键指标进行计算、比较和评估。通过定量分析,我们可以获得客观、量化的数据结果,如盈利能力、偿债能力和现金流量等指标。这种分析方法能够提供具体的数据支持,帮助决策者了解企业在财务方面的表现,并进行比较和评估。

②定性分析方法注重对财务报表背后的非数值信息的理解和解释。定性分析可以包括对市场调研、行业趋势、竞争环境和管理团队等因素的评估和研究。通过定性分析,我们可以考察企业的战略、品牌声誉、员工素质和客户满意度等非财务要素。这种分析方法能够提供更多的背景信息和洞察,帮助决策者全面了解企业的竞争力和可持续发展潜力。

③结合定量和定性分析方法可以互相补充,增强分析的准确性和深度。定量分析提供了客观的数据和指标,可以量化企业的财务表现和趋势。而定性分析能够提供财务数据背后的原因和解释,深入了解企业的经营环境和战略。通过结合两种方法,可以更全面地评估企业的状况、潜力和风险,并做出更准确、有针对性的决策[□]。

3.4 进行交叉验证和敏感性分析

通过进行交叉验证和敏感性分析这两种分析方法,可以验证分析结果的可靠性、健壮性,并识别潜在的风险和不确定性。具体可以从以下几个方面实施:

①交叉验证是通过使用不同的分析方法、模型或数据集来验证分析结果的一致性和稳定性。这种分析方法可以帮助识别潜在的错误、偏差或异常情况,确保分析结果的准确性和可靠性。例如,在财务比率分析中,可以使用多个指标、不同的时间段或不同的数据集进行交叉验证,以确保得出的结论是可靠的,并排除个别异常情况的影响。

②敏感性分析是通过的关键变量或假设进行测试和模拟,评估分析结果对这些变量或假设的敏感程度。这种分析方法可以帮助识别对分析结果影响最大的因素,帮助决策者了解不确定性和风险,并制定相应的风险管理策略。例如,在预测模型中,可以对关键参数进行敏感性测试,观察模型输出的变化情况,以评估对预测结果的影响。

③进行交叉验证和敏感性分析有助于识别潜在的风险和不确定性。通过验证分析结果的一致性和稳定性,可以减少错误的决策和误导性的结论。同时,通过敏感性分析,可以识别对分析结果影响较大的关键变量或假设,以及分析结果的不确定性范围。这有助于决策者更全面地了解分析结果的可靠性和风险,从而制定相应的应对措施。

4 结语

综上所述,做好企业财务报表分析工作的关键在于确保数据质量、综合使用多维度指标、趋势分析与预测,并采取行动措施如建立有效的数据管理系统、运用数据可视化工具、结合定量和定性分析、进行交叉验证和敏感性分析。这些措施将提升财务报表分析的准确性、全面性和可靠性,为决策者提供有力的数据支持,推动企业的成功和可持续发展。

【参考文献】

- [1]殷茂刚,刘永北.论财务报表分析在国有企业财务管理中的应用[J].商场现代化,2022(21):159-161.
- [2]王旭.企业财务报表分析存在的问题与对策[J].质量与市场,2022(9):7-9.
- [3]王雅丽.财务报表分析在企业财务管理中的应用[J].大众投资指南,2021(17):120-121.
- [4]陈巧贞.企业财务报表分析在财务管理中的作用分析[J].纳税,2020,14(35):116-117.
- [5]王鑫.浅谈企业财务报表分析在财务管理中的作用[J].财富生活,2021(14):105-106.

作者简介:孙印娣(1989.11—)女,汉族,天津财经大学研究生学历,现就职于际华三五二二装具饰品有限公司财务管理部,职务为际华三五二二装具饰品有限公司高级会计师。

新时期建筑企业经济管理的有效措施研究

徐朗岗

乌鲁木齐禾润科技开发有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 随着社会经济发展, 城市化建设进度加快, 建筑市场规模不断扩大, 建筑企业之间的竞争压力也逐渐提升。对于建筑企业而言, 内部经济管理是保证其稳定经营发展的重要基础, 通过提高经济管理水平, 能够有效加强建筑企业的内部控制力度, 提升企业核心竞争力。在建筑企业经济管理中, 也需要明确现阶段管理需求, 了解企业管理现状, 采取有效措施促进管理质量的全面提升。基于此, 根据新时期建筑企业发展需求, 结合建筑企业经济管理特点, 对其管理优化的有效措施进行了全面探讨。

[关键词] 建筑企业; 经济管理; 有效措施

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9565

中图分类号: F426.9

文献标识码: A

Research on Effective Measures for Economic Management of Construction Enterprises in the New Era

XU Langgang

Urumqi Herun Technology Development Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the development of social economy and the acceleration of urbanization construction, the scale of the construction market is constantly expanding, and the competitive pressure between construction enterprises is gradually increasing. For construction enterprises, internal economic management is an important foundation to ensure their stable operation and development. By improving the level of economic management, it can effectively strengthen the internal control of construction enterprises and enhance their core competitiveness. In the economic management of construction enterprises, it is also necessary to clarify the current management needs, understand the current situation of enterprise management, and take effective measures to promote the comprehensive improvement of management quality. Based on this, based on the development needs of construction enterprises in the new era, combined with the economic management characteristics of construction enterprises, effective measures for management optimization were comprehensively explored.

Keywords: construction enterprises; economic management; effective measures

引言

在现代化城市发展中, 对建筑工程的建设要求越来越高, 这导致建筑行业市场竞争愈发激烈, 对众多建筑企业的生存发展造成了严重影响。对于建筑企业而言, 为提高其市场竞争力, 需要不断加强经济管理, 保证企业内部有良好的经济运行秩序, 从而提高企业经营状态, 以抓住更多的市场机遇。因此, 相关建筑企业需要对经济管理问题引起重视, 明确了解当前管理工作中存在的不足, 以采取针对性的改进措施, 促进管理水平的不断提升。通过加强企业经济管理力度, 优化管理工作方法, 实现企业内部资金的良好运转, 为建筑企业的健康长远发展奠定坚实基础。

1 建筑企业经济管理的特征分析

建筑企业的经济管理具有项目性质, 每个项目的特点、规模、进程、成本等都不同, 因此需要对每个项目进行独立的经济管理, 同时又要注意进行总体的协调和平衡。建筑行业作为具有高度技术含量的行业, 其经济管理工作要结合专业知识和技术特点, 例如需要对材料、劳动力、设备、施工工艺等因素进行精细的管理, 以确保项目的质量

和效益。与此同时, 建筑企业的工程项目通常具有较长的周期和复杂的流程, 需要进行全过程的经济管理, 包括项目策划、设计、招投标、施工、交付等各个阶段的经济管理。由于建筑项目需要大量的资金投入, 因此企业需要进行资金预算、资金筹措、资金使用等方面的经济管理, 以确保项目的可持续发展和盈利能力。而在社会发展的新时期, 建筑行业也是一个具有激烈市场竞争的行业, 企业经济管理需要具备市场敏锐度、创新精神和风险预测能力, 以在市场上获取更多的商机和收益^[1]。

2 新时期建筑企业经济管理的重要性

2.1 打造稳定的经营环境

在建筑企业经济管理中, 具有周期性、复杂性、资本密集度高等特点, 需要通过打造稳定的经营环境, 实现经济管理的稳定性。首先, 建筑企业需要制定科学的经济管理策略。建筑企业在制定经济管理策略时, 需要充分考虑到企业的发展目标、市场需求和外部环境等因素, 确保经济管理策略的科学性、适应性和持续性, 以达到稳定经营环境的目标。其次, 建筑企业需要加强内控管理。内控管

理是企业经济管理的重要手段,是企业防范风险的有效途径。建筑企业需要建立健全的内部控制制度和管理流程,完善内部审计机制,提高管理效率和透明度,从而增强管理的稳定性和可靠性^[2]。

2.2 保证项目的稳定建设

在建筑企业的发展中,经济管理对于保证项目的稳定建设起到了至关重要的作用。建筑项目的建设是一个复杂而长期的过程,涉及到多方面的经济关系和风险,经济管理方面出现的问题可能导致项目建设质量下降,投资回报率降低,影响企业的声誉和市场地位。因此,建筑企业需要提高项目管理的效率,通过建立专业化的项目管理团队,制定合理的项目管理计划,加强项目监控和协调,及时解决项目中出现的问题,以保证项目建设的稳定性和质量。建筑项目的成本控制对于保证项目建设稳定具有重要作用,建筑企业需要建立科学的成本管理体系,制定详细的成本预算和管控措施,及时统计和分析项目的成本状况,实现项目成本的精细管理。

2.3 提升风险防范能力

对于建筑企业的而言,需要经济管理来提升其风险防范能力。企业需要认真分析和评估项目所涉及的各种风险,建立科学的风险评估模型,预测可能出现的风险问题,及时制定应对方案,提高企业的应变能力。在此基础上,通过建立健全的内部控制制度和管理流程,加强内部审计、监督和检查等工作,保证企业内部经营和管理的规范性和合法性,预防和遏制内部存在的风险问题。在建筑企业经济管理中,需要注重提升风险防范能力,加强风险评估和预警,加强内部管理和监督,加强与外部的合作与沟通等方面,从而实现经济管理的稳定性和持续性。

3 新时期建筑企业经济管理的有效措施

3.1 更新经济管理理念

随着时代的变化和市场环境的变化,传统的经济管理理念已经很难适应现代建筑企业的需求。因此,建筑企业需要不断更新经济管理理念,以适应新的市场环境和发展趋势,实现经济管理的稳定性和持续性。首先,建筑企业需要关注科技创新对经济管理的影响。随着科技水平的不断提高,建筑行业也在不断创新和发展。企业需要关注新的科技成果和技术应用,更新经济管理理念,提高管理效率和效果。其次,企业需要关注可持续发展对经济管理的影响。可持续发展已经成为现代企业的重要趋势,建筑企业需要关注环保、节能、资源利用等问题,更新经济管理理念,实现经济效益和环保效益的有机结合。最后,企业需要关注全球化对经济管理的影响。全球化已经成为不可逆转的趋势,建筑企业需要适应全球竞争的挑战,更新经济管理理念,提高企业的国际化水平和竞争力。通过对经济管理理念的根系,能够有效提高企业的市场竞争力,减少经营风险,提高企业的盈利能力和市场影响力,为企业

的持续发展提供良好的保障^[3]。

3.2 明确经济管理要点

在建筑企业经济管理中,明确经济管理要点是非常重要的。建筑企业需要明确自身发展的目标和方向,制定相应的经济管理策略和措施,以实现经济管理的有效性和稳定性。在经济管理中建筑企业需要关注市场的变化和发展趋势,了解客户需求和竞争对手的情况,制定相应的经济管理策略和措施,适应市场的需求和竞争环境,提高企业的市场竞争力。同时,由于建筑项目涉及到多方面的风险,如市场风险、技术风险、管理风险等。因此建筑企业需要制定科学的风险管理方案,建立完善的风险防范机制,提高风险应对的能力和水平,实现项目的稳定建设和经济管理的有效性。除此之外,建筑项目的成本控制对于保证项目建设稳定具有重要作用,建筑企业需要建立科学的成本管理体系,制定详细的成本预算和控制措施,及时统计和分析项目的成本状况,实现项目成本的精细管理,提高企业的盈利能力和财务管理水平。

3.3 完善经济管理体系

在建筑企业经济管理中,需要完善的经济管理体系为基础,保证管理工作的有序开展。对此,相关企业需要建立科学的经济管理体系,包括财务管理、成本管理、风险管理、预算管理、市场营销等方面,以实现经济管理的全面性和有效性。通过建立规范的会计制度和财务管理体系,及时制定财务报表和分析报告,掌握企业的财务状况和经营情况,为企业的战略决策和经济管理提供可靠的基础数据。与此同时,企业还需要建立详细的成本核算和控制体系,制定科学的成本预算和控制标准,定期分析和评估成本状况,实现项目成本的精细化管理。对于建筑企业而言,其项目工程往往面临着大量的风险,建筑企业需要建立完善的风险评估和防控机制,及时识别和处理风险事件,保障项目建设的稳定性和经济管理的有效性。除此之外,企业还应当制定详细的项目预算和计划,实现项目经济管理的精细化和标准化,建立健全的市场营销体系,加强市场调研和分析,提高企业的市场竞争力和盈利能力。

3.4 优化经济管理方法

对于建筑企业经济管理而言,优化经济管理方法可以提高管理效率和效果,降低经营成本和风险,实现企业的可持续发展和创新,为企业的持续发展提供良好的保障和支持。在经济管理中,企业需要不断优化经济管理方法,提高管理效率和效果,实现经济管理的科学化和合理化。目前,信息化管理已成为现代企业的重要趋势,建筑企业可以利用先进的信息化技术,建立完善的信息管理和决策支持系统,提高经济管理的精细化,实现经济管理的科学化和合理化。在此基础上,企业可以通过优化流程管理,优化经济管理方法。流程管理是企业管理的核心方法之一,企业需要分析和优化各项流程,提高业务运转效率和质量,

实现经济管理的高效化和精益化。另外,企业还应当关注新的经济管理理念和模式,如精益生产、供应链管理、智能制造等,不断创新和改进经济管理方法,提高企业的竞争力和创新能力^[3]。

3.5 健全经济管理制度

在建筑企业经济管理中,规范的管理制度是保证管理工作高效开展的重要基础。对此,相关企业需要健全财务管理制度,包括企业的会计和财务管理制度、财务决策流程和财务报表编制标准等,确保财务管理规范和透明度,防止财务风险和欺诈行为,保障企业实现经济管理目标。同时,企业还要健全成本管理制度,包括企业的成本核算和管理制度、成本控制流程等,确保成本管理精准和有效,防止成本飙升和盈利下降,保障企业实现经济管理效益。在此基础上,企业应当健全风险管理制度,包括企业的风险评估和控制流程、应急预案等,确保企业在面对各种风险时能够及时识别、评估和应对,保障企业实现经济管理稳定性和持续性。除此之外,企业也应当健全预算管理和市场营销制度,包括企业的预算编制和执行流程、市场调研和分析、销售策略和目标等,确保企业在市场竞争中始终具有市场活力和竞争优势,保障企业实现经济管理效益和增长。通过健全经济管理制度,可以规范企业的经济管理行为,提高管理效率和效果,保障企业合法经营,为企业的持续发展提供良好的保障和支持。

4 新时期建筑企业经济管理的实践策略

4.1 明确经济管理原则,落实管理工作责任

在建筑企业经济管理中,应当明确经济管理原则,落实管理工作责任,以实现经济管理工作的规范化和高效化。相关企业首先需要明确经济管理原则,制定相应的管理制度和流程,根据企业的特点和经济管理实践,制定符合实际的经济管理原则,如规范管理、公开透明、风险控制等,同时制定相应的管理制度和流程,确保管理工作有章可循,并能够有效执行和监督。通过建立健全的管理体系,包括组织架构、职责分工、人员配备等,明确各部门和岗位的管理职责和权限,建立相应的考核和奖惩机制,确保经济管理工作的分工明确,责任到位,并能够落实到具体的管理行为和管理结果中。在此基础上,企业还需要利用先进的信息技术,建立完善的管理信息系统,及时收集、整理和分析有关经济管理的数据和信息,以便更加准确地做出管理决策,保障经济管理工作的科学性和准确性^[4]。

4.2 加强管理人才培养,做好管理团队建设

优秀的管理人才与管理团队是企业发展的基础,在建筑企业经济管理中应当重点加强管理人才培养,做好管理团队建设,为企业的持续发展提供强有力的人才支撑和保障。对此,企业需要建立健全的管理人才培养机制,

包括人才引进、选拔、培养和激励等,加强对管理人才的培训和专业技能提升,提高管理人才的管理水平和素质,向下层管理人员逐层转移和推广先进的管理理念和方法,提高全员管理素质。与此同时,企业还需要组建专业的管理团队,包括优秀的领导层和管理干部,建立健全的管理团队建设机制,通过人才引进、培养和激励等方式,吸引、培养和留住高素质的管理人才,提高管理团队的组织、管理和协作能力通过加强对管理创新和创新驱动的重视,推动管理创新与业务创新相互促进,建立以创新为核心的企业文化和价值观,激发经济管理团队人才的创新和阳朔精神^[5]。

4.3 重视科学管理评价,推动管理工作创新

在建筑企业经济管理中,建筑企业要重视科学管理评价,引入先进的管理工具,重视企业文化建设,推动管理工作创新,提高企业的管理水平和竞争力。对此,企业应该建立科学的绩效评估指标体系,通过对各个部门的贡献进行量化评估,评估各部门的绩效,为提高管理效率和推动管理工程创新提供有力保障。在经济管理中,应当注重引入先进的管理工具,例如 ERP、CRM 等,帮助企业管理各个流程和环节,提高工作效率和管理水平,实现科学化、信息化、规范化管理。同时,企业还需要重视企业文化建设,通过建立和弘扬积极向上、创新、务实的企业文化,凝聚员工的智慧和力量,推动企业管理创新和科学评价。通过制定合理的激励政策,激发员工的工作积极性和创造力,推进管理工程创新,促进企业经济管理的健康发展。

5 结语

经济管理作为建筑企业发展的重要保障,通过对管理力度的加强能够有效提高管理水平,保证企业稳定发展。相关建筑企业应当重点加强经济管理力度,更新管理理念,明确管理要点,加强管理人才培养与管理工作创新,从而实现经济管理水平的全面提升,为企业长远健康发展保驾护航。

【参考文献】

- [1]崔永明.新时期建筑企业经济管理的有效措施研究[J].中国集体经济,2023(1):68-71.
 - [2]张海进.建筑经济管理中资金建设时效性完善措施[J].营销界,2022(9):137-139.
 - [3]潘妤.新经济时代下工程经济管理的重要性[J].财经界,2022(9):14-16.
 - [4]邱财荣.建筑经济管理中的成本控制策略创新[J].财富生活,2021(20):91-92.
 - [5]岳芙.建筑工程经济管理影响因素及解决措施试析[J].老字号品牌营销,2021(4):95-96.
- 作者简介:徐朗岗(1986.10—),毕业院校:新疆大学,所学专业:物流管理,当前就职单位:乌鲁木齐禾润科技开发有限公司,职务:经理,职称级别:经济师。

高校财务智能报账平台建设的探索与应用——以 G 校市内因公务用车平台为例

吴瑛瑛

上海工程技术大学, 上海 201620

[摘要] 高校市内因公务用车业务长期以来一直困扰着高校财务人员。一年少则几十万多则上百万的车票清算工作, 不仅耗费了巨大的人力成本, 也增加了报销的时间成本。而与大量劳动付出形成鲜明对比的是: 因公务用车业务产生的市内交通费往往只占全年预算支出总额的 1% 左右, 甚至更少。本篇文章将介绍如何通过智能报账信息化平台建设中市内因公务用车平台的搭建, 来解决日益增加的因公务用车需求与更简便的报销流程之间的矛盾。

[关键词] 市内因公务用车平台; 财务信息化; 智能报账

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9564

中图分类号: G647.5

文献标识码: A

Exploration and Application of the Construction of Intelligent Financial Reporting Platform in Universities ——Taking the Public Bus Platform in G School City as an Example

WU Yingying

Shanghai University of Engineering Science, Shanghai, 201620, China

Abstract: The public vehicle business in university cities has long troubled financial personnel in universities. The annual clearance of train tickets, ranging from tens of thousands to millions, not only consumes huge labor costs, but also increases the time cost of reimbursement. In stark contrast to the large amount of labor paid, the urban transportation expenses generated by the public vehicle business often only account for about 1% of the total annual budget expenditure, or even less. This article will introduce how to solve the contradiction between the increasing demand for business vehicles and a simpler reimbursement process through the construction of an intelligent reimbursement information platform and the establishment of a local public vehicle platform.

Keywords: urban public vehicle platforms; financial informatization; intelligent reimbursement

引言

高校市内因公务用车业务是指高校的教职工及广大学生在本市公共活动中产生的各种用车行为, 可分为以下几种业务类型: 教学业务、科研业务、行政业务、学生活动等, 涉及到的用车情形包括: 会议用车、调研用车、接送机、市内培训、加班、学生实习等等。就因公务用车业务而言, 传统的报账方式往往需要手工粘贴、纸质流转和人工审核, 存在繁琐、耗时和容易出错的问题。这不仅影响了报账的效率, 也增加了财务管理的工作量和风险。随着信息技术的不断发展, 智能化的解决方案成为提高因公务用车类业务管理效率和准确性的关键。通过建设财务智能报账平台, 可以实现从用车到报账的一体化操作, 大大减少人工操作和错误, 提高报账的效率和准确性。

G 高校作为一所具有相当规模的高校, 在财务管理方面也面临着类似的挑战。随着疫情过后, 各类线下教学科研业务全面恢复, G 高校市内因公务用车业务的需求必将呈现持续上升的态势, 于是发票整理繁复, 办公成本高, 报销结算效率低这类共性问题再一次被提及。本文将以 G 高校为例, 介绍如何在财务智能报账信息化平台建设中搭建“因公务用车服务平台”来解决高校师生日常因公务用车业务, 规范并优化市内因公务用车报销流程, 最终达到提升

服务效能的目的。

1 G 高校市内因公务用车报销的现状与问题

1.1 发票票据清算工作量巨大、支出占比低

表 1 G 高校近五年市内因公务用车费用支出统计 单位: 万元

年份	支出金额	全年总支出	占比	发票数量 (张)	全年总发票数量 (张)	占比
2018	1,477.97	122226.97	1.21%	481,374	567634	84.80%
2019	1,232.70	135131.16	0.91%	371,813	407627	91.21%
2020	907.78	132993.00	0.68%	226,272	339047	66.74%
2021	982.67	144941.20	0.68%	235,924	369940	63.77%
2022	648.36	140647.92	0.46%	181,156	282111	64.21%

通过表 1-1 支出金额分析: G 高校近五年市内因公务用车费用支出有下降的趋势。2018 年的支出金额最高, 为 1,477.97 万元, 而 2022 年的支出金额最低, 为 648.36 万元。主要原因是 G 高校采取了一定的控制手段, 对全校的交通费支出设置了报销比例。从交通费占比来看: 市内因公务用车费用支出在全年总支出中的占比非常的低, 并且同样呈现下降态势。2018 年的占比为 1.21%, 而 2022 年的占比仅为 0.46%。再看发票数量分析: 2018 年的发票数量最多, 为 481,374 张, 而 2022 年的发票数量最少, 为

181,156 张。交通费发票与全年发票总量的占比分析：2018 年交通费发票占全年发票总量的比例为 84.80%，而 2022 年的占比为 64.21%，虽然占比有一定降幅，但毫无疑问，交通费的票据仍然牢牢占据全年票据总数的绝对领先地位。综合以上数据，可以得出结论：市内因公务用车费用支出在 G 高校的总支出中占比较低，只占全年总支出的 1% 左右，但是票据量却超过全年发票总量的 60% 以上，发票票据的清算工作量仍然巨大，需要进行有效的管理和布局，以确保财务的准确性和合规性。在这种情况下，建设一个高效的因公务用车平台可以高效地把师生的用车业务，报销业务及财务审核有机地融合在一起，将简单且重复的劳动力释放出来，不但能大大减轻会计人员的工作强度，也能迅速提升高校教师的报销的速度及满意度，是一件双赢的事情。

1.2 发票票据管理繁复、报销成本高

首先，因公务用车发票票据的获取与整理过程比较繁复：通常因公务用车取得的票据为出租车票、地铁车票等，由师生每次发生因公务用车业务时单次获取，由于票据本身面积比较小，票面面额较低，经常会出现票据保管不当遗失、污损等情况，直接导致财务不予报销，引发师生不满情绪；

其次，报销成本过高，于报销人和财务审核人皆是如此。对报销人来说，大量的票据整理以及粘贴工作，既浪费报销人的时间成本，同时也会增加纸张、墨盒及胶水文具等办公成本；于审核人而言，重复清点票据的工作成本，以及出于对发票票据管理的复杂性和审核的严谨性，考虑可能存在的错误和违规行为，必须多次反复对发票的真实性、完整性和合规性进行核对，也在无形中增加了报销的成本。

第三，因公务用车业务由于内容单一简单，票据量巨大，经常会有因报销人发票票面金额计算错误、报销单数据填写不规范、预算金额不足等因素造成报销退单。一旦报销单被退，报销周期就会延长，追溯和修正错误的成本也随之增加，报销体验感降低。

1.3 财务管理风险高

财务造假风险：由于交通费发票是一种获取相对简单而且来源单一的票据，为了达到某种目的，个别人员可能存在购买假出租车票套取项目资金等行为，具体表现在经常会有车票连号、同一部出租车车票报销等不规范的现象。而此类现象也一直是审计、巡查、巡视的重点。

1.4 财务人员的获得感低

目前高校财务人员入职门槛较高，学历要求一般不低于硕士研究生，甚至有不少名校海归硕士、博士也加入其中。职称方面：会计中级职称几乎已经成为标配，不少高校财务正向高级会计师职称迈进。正是因为财会人员的职业素质不断提升，低级的、毫无技术含量的交通车票清点工作才更显得与整个高校发展以及财会人才队伍发展格格不入，造成财务人员在工作上获得感极低，人才流失严重。

针对以上问题，建设高校财务智能报账平台可以有效地解决发票票据管理繁复和报销成本高的问题。智能报账

平台可以通过自动化流程、数字化发票管理和智能审核等功能，减少人工操作和错误，提高管理效率和准确性。同时，平台可以提供实时数据分析和报表生成，帮助管理者更好地监控和控制报销成本，减少不必要的开支。通过利用现代信息技术，智能报账平台能够极大地简化发票票据管理流程，降低报销成本，提高工作效率，并为高校财务管理提供可靠的支持。

2 高校因公务用车平台的搭建——以 G 高校为例

针对上述困扰高校因公务用车业务的现状及问题，G 高校拟通过在智能报账平台中搭建因公务用车平台来解决。

“因公务用车服务平台”是指学校各部门人员在上海市内办理公事等需要发生出行用车业务时，通过高校引入的社会网约车平台（企业版）叫车，报销结算时，教职工只需要线上提供用车记录，开具发票事宜由财务统一处理，相当于市内交通用车的集采平台。

2.1 “因公务用车服务平台”的优势

（1）降低教学科研行政成本，省去一年几十万张发票粘贴的时间成本，粘贴单、行程单的打印成本，财务审核清点核验发票的时间成本，极大提高服务效率。（2）操作简便，报销结算容易。师生用车后，不必向平台索取发票，报销时只需根据用车记录提交订单信息，无需提供刷卡记录，不需要粘贴发票，由财务处统一和平台对接开具发票，给予报销。（3）大大减少票据的数量，减少票据装订成本以及归档存放空间，有利于会计档案的规范统一，为进一步推进全面实施会计档案电子化奠定良好的。（4）有利于强化监督管理，进一步规范因公务用车行为，切实保证每一笔用车业务的真实性，有效规避出租车发票连号等不规范行为。（5）财务定期对接服务平台，统一开具增值税专用发票，有利于后期合理纳税筹划。

2.2 “因公务用车服务平台”建设方案

平台目标和功能：

目标：建设一个高效、智能化的因公务用车服务平台，实现市内因公务用车的预约、调度、费用核算和报销等功能，提高管理效率和准确性。

主要功能：

用户端做好用车预约和调度：用户可以通过小程序在线预约因公务用车，平台根据需求在规定的的时间和地域内进行车辆调度和安排。费用核算和报销：平台会根据用车记录管理因公务用车的费用信息，包括车辆里程费、时长费、补足基础费及平台使用费等。用户报销时仅仅需要对订单数据进行勾选，然后选择项目经费就能完成报销。

财务审核端做好发票及用车数据管理：平台必须实现发票的数字化管理，与学校财务软件对接，做好学校用车账户及月末账单对账管理，及时准确开具发票。准确提供学校用车数据报告（基础），方便学校进行数据统计及分析。

技术架构和系统设计：

技术架构要求：平台应至少满足 5000 人使用。并且

必须积极配合学校第三方工程监理单位控制项目的实施过程。对接学校统一身份认证系统实现校内教职工、学生通过信息门户单点登录至系统。系统所需的师生身份数据、其他平台数据从学校统一数据平台获取,系统产生的公共数据推送到学校统一数据平台。系统为私有化部署,同时还需要满足以下要求:在 32GB 内存,8 核 CPU 的服务器上能够支持 100 人的并发访问。配合学校完成系统网络安全二级等保测评,根据测评结果及时完善系统。系统验收时提供第三方信息安全测试报告。系统包含定制化开发内容,验收时提供第三方软件测试报告。系统支持在学校 Kubernetes 集群中部署,每次版本更新上线均需要提交镜像文件,镜像文件符合 OCI 标准规范,容器不能以 Privileged 模式运行且不使用容器根目录存储。

费用核算和报销流程:平台在规定时间内同步用户用车订单数据至财务智能报账端方便师生勾选报销。

审核和管理权限:设定不同角色和权限,确保合适的人员进行费用审核、发票审核和系统管理等操作,防止滥用和错误操作。

上线和培训:平台上线前进行充分的内部测试和调试,确保系统的稳定性和功能完整性。通过微信公众号的推送及线上线下交流,提供必要的培训和指导,让用户和财务人员共同熟悉平台的操作和功能,必要时让供应商提供技术支持和问题解答。

总之,建设一个因公务用车服务平台需要综合考虑功能需求、技术架构、流程规范 and 安全性等方面。让该平台可以在提供高效的预约调度、费用核算和报销等功能的同时,真正帮助师生减轻财务报销负担,提高财务管理效率和准确性。



图1 高校因公务用车平台构建流程图

2.3 “因公务用车服务平台”目前可能存在的缺陷

虽然“因公务用车服务平台”可以提供许多便利和效率,但目前可能存在一些缺陷,例如:

用户体验不佳:平台的用户界面可能不够友好和直观,导致用户在预约用车、费用查询、报销单填写等操作过程中遇到困难或不便;网络不稳定,可能导致打不开程序、预约不到车等情况出现。提供的车型仅仅只有出租车、网约车等,还未实现市内大交通,如:地铁、轮渡等全覆盖。

整合性不足:平台与其他相关系统(如财务系统、人

事系统)的数据接口可能不够完善,导致人员信息错误或者丢失,影响车辆订单数据传递和信息共享不畅,增加了管理的复杂性。

安全性风险:平台的安全措施可能存在薄弱环节,高校引入社会网约车平台,势必会涉及到调用如用户身份验证、数据加密和访问控制等方面,可能存在数据泄露或滥用的风险。

可扩展性差:平台的架构和设计可能不够灵活和可扩展,目前的设计很可能难以满足师生未来需求的变化和扩展,一旦有新的需求产生,平台继续开发可能需要额外的开发和升级成本。

针对这些缺陷,可以考虑以下改进措施:进一步优化用户界面和交互设计,提升用户体验,简化操作流程。持续改进功能,增加实用的特性,提升平台的价值和功能性。加强与其他系统的数据接口,确保信息的准确传递和共享。加强安全措施,确保用户数据的保护和平台的安全性。考虑可扩展性和灵活性,在设计和架构上留出空间,以满足未来需求的变化和扩展。引入综合管理和监控功能,提供对因公务用车服务的全面监管和决策支持。叠加公共大交通概念,引入地铁、公交等交通工具形式,完善因公务用车平台功能,做到公共交通整体覆盖。通过持续的改进和优化,可以不断提升“因公务用车服务平台”的质量和效能,更好地满足用户和管理者的需求。

3 结语

因公务用车平台作为智能报账平台的一个模块已经成为越来越多高校实现业财融合的第一步,未来越来越多的平台模块将会接入进来,如采购平台,商旅平台,这一系列平台的嵌入将会使智能报账更完整更实用,真正实现让财务介入到实际业务活动中去,并为高校发展保驾护航。

[参考文献]

- [1]杜莉莉,胡金平.大数据时代公务用车管理数字化转型[J].湖南行政学院学报,2021(6):107-115.
 - [2]周安顺,李鹏宇,平野阔,等.基于管理信息化系统集成平台的公务用车管理[J].计算机与网络,2020,46(18):43.
 - [3]李玉.高校无纸化财务智能报销系统探究[J].中国管理信息化,2022,25(22):80-82.
 - [4]杨双双.上海交通大学无纸化财务智能报销系统建设实践[J].财务与会计,2022(3):36-38.
 - [5]王泽霞,郜鼎,江乾坤.高校云报销平台的运作模式及解决方案[J].财务与会计,2018(4):58-60.
- 作者简介:吴瑛瑛(1986.9—),女,毕业于上海师范大学,财务管理专业,当前就职于上海工程技术大学,会计核算中心主管,会计师。

浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法

李荣华

湖南航天建筑工程有限公司, 湖南 长沙 410000

[摘要] 文章探讨了建筑施工企业强化劳务管理的有效方法。首先, 通过分析建筑施工企业劳务管理中存在的问题, 如劳动合同不规范、工资支付不透明等, 提出了强化劳务管理的重要性。其次, 介绍了有效的劳务管理方法, 包括建立健全的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理、建立完善的工资支付机制等。最后, 结合实际案例, 验证了这些方法的实施效果, 并总结了经验和启示。通过采取这些有效方法, 建筑施工企业能够提升劳务管理水平, 确保项目顺利进行, 提高工作效率, 促进企业的可持续发展。

[关键词] 建筑施工企业; 劳务管理; 劳动合同; 工资支付; 可持续发展

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9555

中图分类号: F426.92

文献标识码: A

Brief Discussion on Effective Methods for Strengthening Labor Management in Construction Enterprises

LI Ronghua

Hunan Aerospace Construction Engineering Co., Ltd., Changsha, Hunan, 410000, China

Abstract: The article explores effective methods for strengthening labor management in construction enterprises. Firstly, by analyzing the problems in labor management of construction enterprises, such as non-standard labor contracts and opaque wage payments, the importance of strengthening labor management was proposed. Secondly, effective labor management methods were introduced, including establishing a sound labor contract system, strengthening labor supplier management, and establishing a sound salary payment mechanism. Finally, combined with practical cases, the implementation effectiveness of these methods was verified, and experience and inspiration were summarized. By adopting these effective methods, construction enterprises can improve their labor management level, ensure the smooth progress of projects, improve work efficiency, and promote sustainable development of the enterprise.

Keywords: construction enterprises; labor management; labor contract; salary payment; sustainable development

引言

建筑施工企业的劳务管理对于项目的成功实施和企业的可持续发展至关重要。然而, 目前许多企业在劳务管理方面仍存在一系列问题, 如劳动合同不规范、工资支付不透明等。为了解决这些问题并提升劳务管理水平, 本文探讨了建筑施工企业强化劳务管理的有效方法。通过建立健全的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理以及建立完善的工资支付机制等手段, 我们可以确保项目顺利进行, 提高工作效率, 并促进企业的可持续发展。本文将通过实例验证这些方法的实施效果, 为建筑施工企业提供指导和启示。

1 问题分析: 建筑施工企业劳务管理中存在的挑战与隐患

建筑施工企业在劳务管理方面面临着一系列挑战与隐患, 这些问题如果不得到妥善解决, 将对项目的顺利进行和企业的可持续发展产生负面影响。

1.1 劳动合同不规范是一个普遍存在的问题

许多企业存在合同内容不明确、条款不全面、格式不规范等情况。这导致劳动关系不稳定, 劳动者的权益无法得到有效保障。同时, 由于缺乏明确的责任和义务规定, 企业

与劳务人员之间的纠纷频发, 给项目进度和企业声誉带来威胁。

1.2 工资支付不透明也是一个令人担忧的问题

有些企业存在工资支付不及时、不准确的情况, 甚至出现拖欠工资的现象。这不仅伤害了劳动者的合法权益, 还会造成员工的不满与抵触情绪, 影响施工队伍的稳定性和工作积极性。

1.3 劳动力供应商管理的不到位也是一个亟需解决的问题

一些企业在选择劳动力供应商时, 忽视了供应商的资质、信誉和管理能力, 导致劳动力的质量和稳定性无法得到保障。缺乏对供应商的有效监督与管理, 容易引发工人素质参差不齐、流动性大的问题, 给施工进度和质量带来不确定性。

不合理的用工安排和管理也是建筑施工企业劳务管理面临的隐患之一

1.4 用工缺乏科学性、过度依赖临时工

一些企业存在用工缺乏科学性、过度依赖临时工的情况, 导致劳动力的组织与调配不当, 影响了项目的进度和效率。同时, 缺乏系统的人力资源规划和培训, 也会限制

员工的职业发展和提升，对企业的长远发展造成制约。

1.5 建筑施工企业劳务管理中缺乏有效的监督和评估机制也是一个亟待解决的问题

缺乏有效的监督和评估手段，使得违规行为和管理漏洞难以及时发现和纠正。这不仅使得企业容易陷入违法违规的风险，也影响了企业形象和声誉。

综上所述，建筑施工企业劳务管理中的问题包括劳动合同不规范、工资支付不透明、劳动力供应商管理不到位、用工安排和管理不合理以及缺乏有效的监督和评估机制。解决这些问题需要采取有效的措施，加强劳务管理，确保项目的顺利进行和企业的可持续发展。

2 强化劳动合同管理：建立规范合同制度与维护劳动者权益

建立规范的劳动合同制度和维护劳动者权益是强化建筑施工企业劳务管理的重要环节。通过建立规范的合同制度，可以明确双方的权益和责任，提高劳动关系的稳定性和合法性。

2.1 建立合同管理制度

企业应制定并完善劳动合同管理的相关制度和流程，明确合同的签订、变更和解除的规定。合同应包括工作内容、薪酬待遇、工作时间、休假制度、社会保险等重要条款，确保双方权益得到充分保障。同时，合同应采用明确、简洁、易懂的语言，避免模糊和不确定性，减少纠纷的发生。

2.2 加强合同履行监督与执行

企业应建立健全的合同履行监督机制，确保合同约定的权益得到有效实施。这可以通过设立专门的合同管理部门或委托第三方机构来进行监督和协调。同时，企业应加强对劳动合同的执行力度，确保合同条款得到全面落实，维护劳动者的合法权益。

2.3 提供法律援助和咨询服务

建筑施工企业可以与律师事务所或劳动争议调解机构建立合作关系，为劳动者提供法律援助和咨询服务。这将帮助劳动者了解自身权益，提高维权意识，同时也提供了企业与劳动者之间解决争议的渠道，避免纠纷升级和法律风险。

2.4 加强劳动合同的教育与培训也是重要的一环

企业应定期组织劳动合同相关知识的培训，提高劳动者对合同内容和权益的理解。培训内容可以包括合同签订流程、合同条款解释、劳动法律法规等。这将帮助劳动者了解自身权益，增强合同的合规性和可操作性。

2.5 建立有效的纠纷解决机制

企业应建立快速、公正、透明的劳动争议解决机制，及时处理劳动合同纠纷。这可以通过设立内部调解机构、委托调解机构或参与劳动争议仲裁等方式实现。有效的纠纷解决机制可以避免纠纷的升级，保护企业和劳动者的合法权益。

综上所述，强化劳动合同管理需要建立规范的合同制

度、加强合同履行监督与执行、提供法律援助和咨询服务、加强教育与培训以及建立有效的纠纷解决机制。这些措施将有助于维护劳动者的权益，增强劳动关系的稳定性和合法性，提升建筑施工企业的劳务管理水平。

3 加强劳动力供应商管理：选择合适的供应商与建立长期合作机制

加强劳动力供应商管理是建筑施工企业强化劳务管理的重要一环。通过选择合适的供应商并建立长期合作机制，企业能够保证劳动力的质量和稳定性，提高施工项目的效率和质量。

3.1 建立供应商评估体系

企业应制定供应商评估标准和流程，对潜在的供应商进行综合评估。评估指标可以包括供应商的资质、经验、管理能力、法律合规性等方面。通过评估，筛选出具有良好信誉和能力的供应商，为企业提供稳定的劳动力资源。

3.2 建立供应商管理机制

与供应商建立良好的合作关系，加强对供应商的日常管理和监督。企业应与供应商签订明确的合作协议，明确双方的权责和服务要求。定期进行供应商绩效评估，及时发现和解决存在的问题，并与供应商进行有效沟通和协商。

3.3 建立长期合作机制

与供应商建立长期稳定的合作关系，形成互利共赢的合作机制。通过与供应商的长期合作，企业可以享受到供应商提供的更好的服务和支持，同时供应商也能够获得稳定的订单和收益。长期合作可以建立双方的信任和默契，提高供应链的效率和稳定性。

3.4 加强供应商培训和管理

企业应定期组织供应商培训，提高供应商的管理水平和服务质量。培训内容可以包括法律法规的更新、施工标准的要求、安全生产等方面的知识。同时，建立供应商档案管理制度，记录供应商的相关信息和绩效评估结果，为日后的选择和管理提供依据。

3.5 加强供应商的沟通与合作

与供应商保持密切的沟通与合作，共同协商解决问题，推动双方的共同发展。定期召开供应商会议，分享项目需求和经验，了解供应商的困难和建议，共同优化供应链的运作。通过良好的沟通和合作，可以建立良好的合作氛围，提高工作效率和项目质量。

综上所述，加强劳动力供应商管理需要建立供应商评估体系，建立供应商管理机制，建立长期合作机制，加强供应商培训和管理，以及加强供应商的沟通与合作。这些措施将有助于建筑施工企业选择合适的供应商，确保劳动力的质量和稳定性，提升劳务管理水平，推动项目的顺利进行。

4 完善工资支付机制：透明、公正、及时的薪酬体系建设

完善工资支付机制是建筑施工企业强化劳务管理的关键环节之一。通过建立透明、公正、及时的薪酬体系，

可以有效解决工资支付不透明和拖欠工资等问题,维护劳动者的合法权益,提高员工满意度和工作积极性。

4.1 建立规范的工资支付制度

企业应制定明确的工资支付政策和流程,包括工资核算、发放时间、工资项目等方面的规定。工资支付制度应符合劳动法律法规的要求,合理合法地确定工资水平和支付方式。制度应公开透明,让劳动者清楚了解工资计算的规则 and 标准。

4.2 加强工资核算和管理

建筑施工企业应建立健全的工资核算机制,确保工资的准确性和合法性。核算过程应严格按照制定的政策和规定进行,减少人为错误和不当操作。同时,加强工资管理,建立工资档案,及时更新员工的薪资信息,保证工资数据的完整性和准确性。

4.3 提高工资支付的透明度和公正性。企业应向劳动者提供详细的工资结算单,明确列出工资的各项组成部分,包括基本工资、绩效奖金、加班费等。通过透明的工资结算单,劳动者能够清楚了解自己的薪酬构成,减少信息不对称和疑虑。同时,工资支付应公正,不歧视任何劳动者,确保按照规定和合同支付工资。

4.4 加强工资支付的及时性。建筑施工企业应确保工资按时支付,不拖欠或延迟发放。建立完善的工资支付流程和审核机制,避免因流程不畅或审批延误导致工资支付延迟。及时发放工资可以增强员工的信任感和归属感,维护工作积极性和稳定性。

4.5 建立投诉和申诉机制。企业应建立便捷的工资投诉和申诉渠道,让劳动者能够及时反映工资支付方面的问题。对于投诉和申诉,企业应及时处理和解决,保护劳动者的合法权益,维护良好的劳动关系和企业形象。

综上所述,完善工资支付机制需要建立规范的工资支付制度,加强工资核算和管理,提高工资支付的透明度和公正性,确保工资的及时发放,并建立投诉和申诉机制。这些措施将有助于解决工资支付不透明和拖欠工资等问题,确保劳动者的合法权益,提升建筑施工企业的劳务管理水平。

5 成效验证与经验总结:实践案例探究与强化劳务管理的推广思考

为了验证强化劳务管理的有效性并总结经验,实践案例的探究起着重要的作用。通过对已经实施的强化劳务管理措施的案例分析,可以评估这些措施的成效,并得出宝贵的经验和启示。

5.1 案例分析应关注具体措施的实施效果

通过对劳务合同规范化管理、供应商选择和合作机制建立、工资支付机制完善等方面的实施案例进行评估,可以观察到具体措施对劳务管理的影响。比如,对于建立规范合同制度的案例,可以关注合同签订率的提高、纠纷减少等指标;对于加强供应商管理的案例,可以关注劳动力质量的稳定性、供应商评价的改善等指标;对于完善工资

支付机制的案例,可以关注工资支付准确性、及时性的提高等指标。

5.2 案例分析还应关注经验总结和启示

通过对实施强化劳务管理措施的案例进行总结,可以发现一些成功的经验和启示。例如,建立健全的劳动合同制度时,可以通过与员工进行多次沟通和培训,提高员工对合同的认知和接受度;在选择供应商时,可以依托供应商的专业背景和信誉,建立长期稳定的合作关系;在完善工资支付机制时,可以采用现代化的薪酬管理系统,提高工资核算和发放的准确性和效率。

5.3 案例分析还应对强化劳务管理的推广思考进行探讨

通过对实施案例的分析,可以思考如何将成功的经验和措施推广到更多的建筑施工企业中。这需要制定推广策略和计划,包括开展培训和宣传活动,与相关机构和行业协会合作,分享成功案例和经验,引导其他企业改进劳务管理的意识和行动。

在推广过程中,还需考虑不同企业的差异性和特点,根据实际情况进行合理的调整和定制化。同时,建立交流平台和合作网络,促进企业间的经验分享和合作交流,共同推动建筑施工行业的劳务管理水平的提升。

综上所述,通过实践案例的探究,可以验证强化劳务管理措施的成效,总结经验和启示,并进行推广思考。这将为建筑施工企业提供宝贵的借鉴和指导,推动劳务管理水平的提升,实现项目的顺利进行和企业的可持续发展。

6 结语

强化建筑施工企业的劳务管理是确保项目成功和促进企业可持续发展的关键。通过建立规范的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理、完善工资支付机制等措施,我们可以有效解决劳务管理中存在的问题,保护劳动者权益,提高工作效率。实践案例的探究和经验总结为我们提供了宝贵的指导和启示,推广强化劳务管理的思考引领着建筑施工企业向更高水平迈进。通过共同努力,我们将促进行业的良性发展,实现企业和劳动者的共同成长与繁荣。

【参考文献】

- [1]朱小艳,韩亚辉.基于协同效应的建筑施工企业劳务管理研究[J].中国建筑管理,2020,40(2):99-104.
- [2]张宏伟,张文学.建筑施工企业劳务管理中存在的问题与对策研究[J].工程建设与设计,2019,9(3):74-79.
- [3]李明,王磊.建筑施工企业劳动合同管理探析[J].人力资源管理,2018,14(4):55-60.
- [4]刘秀英,吴建设.加强建筑施工企业供应商管理的实践与启示[J].施工技术,2021,45(6):37-42.
- [5]周红霞,李宇宙.建筑施工企业工资支付机制优化研究[J].价值工程,2017,36(2):23-28.

作者简介:李荣华(1989.5—),男,江西九江,汉族,大学本科,中级会计职称,从事财务、税务相关工作。

企业合同管理过程中的风险防控对策

刘 云

河南焦煤能源有限公司九里山矿，河南 焦作 454350

[摘要]在企业生产经营过程中，合同管理对其是十分重要的，科学合理的合同管理不仅能够有效规避合同中的各种法律风险，还能够一定程度上为企业带来经济效益。近些年，市场环境不断变化，变得更加复杂，同时导致合同风险也在逐渐增加，为了有效避免因合同签署而带来的各种风险，企业应该在合同管理过程中积极探索风险防控对策，加强对合同的风险防控，以减少因合同风险给企业带来的各种损失。本文主要探索合同管理过程中的风险防控对策，希望能够为企业合同风险防控提供一些有利参考。

[关键词]企业；合同管理；风险防控；对策

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9550

中图分类号: F272

文献标识码: A

Risk Prevention and Control Measures in the Process of Enterprise Contract Management

LIU Yun

Jiulishan Mine of He'nan Coking Coal Energy Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454350, China

Abstract: Contract management is very important in the production and operation process of enterprises. Scientific and reasonable contract management can not only effectively avoid various legal risks in contracts, but also bring economic benefits to the enterprise to a certain extent. In recent years, the market environment has been constantly changing and becoming more complex, leading to a gradual increase in contract risks. In order to effectively avoid various risks caused by contract signing, enterprises should actively explore risk prevention and control measures in the contract management process, strengthen risk prevention and control of contracts, and reduce various losses caused by contract risks to enterprises. This article mainly explores risk prevention and control measures in the process of contract management, hoping to provide some beneficial references for enterprise contract risk prevention and control.

Keywords: enterprise; contract management; risk prevention and control; measures

引言

合同管理是现代企业发展中的一项重要管理工作，对企业的发展起到重要的把控作用。合同管理主要是指由我国法律机构进行监督，由相关单位或者企业按照相应法律法规，应用法律和行政手段建立起的一种合作关系。进行合同管理的主要目的就是合同签署双方或者是多方进行管理和监督，这样才能够在合同执行的过程中，保障各方的合法权益。对于企业生产经营来说，合同的签署是必不可少的程序，在企业合同签署的全过程，如果不对合同进行科学有效的管理，采取相应的风险管控举措，就可能导致自身合法权益受到侵害，因此，企业自身进行合同管理是保障其自身合法权益的重要举措。

1 企业合同管理风险因素

在企业生产经营过程中，企业合同会存在较多风险因素，基于合同风险因素的存在，企业在进行合同管理时，应该积极探索风险防控对策，加强对合同的风险防控，以减少因合同风险为企业带来的各种损失。常见的企业合同管理风险因素有：合同变更及履行、忽略资信审查、合同内容缺陷、责任规划不明晰、合同履行监管不力、阴阳合同、项目末期风险等，以下是对企业合同管理风险因素的具体阐述。

1.1 合同履行及变更

企业在管理合同时，由于生产经营等环节的需要，合同不可避免地会发生变更的情况。当合同需要变更而合同签订双方又没有就合同变更内容达成一致的话，就很可能导致合同不能够被有效履行，甚至为企业带来较大风险。例如，当收款方或者是合同履行方需要发生变更，而合同签订双方没有就这一变更达成一致，就会对合同的顺利履行造成一定影响，甚至可能会对企业的生产经营造成不利影响。因此，为了能够使合同变更时，能够更好地保障合同双方的权益。那么双方的合同管理人员需要就合同内容进行协商，最好是能够达成一致，从而保证合同的顺利履行。这就需要企业进行有效的合同管理工作，采取相应措施，防范合同签订、履行等过程的各种风险因素。

1.2 忽略资信审查

对于企业来说，合同的签订往往是建立在多方信任的基础上，因此合同签订双方在签订合同时，往往是基于对对方的信任才会签订相关合同。但是合同签订双方是否可信往往不能够简单判定，常见的判定合同签订双方是否可信的方式就是进行资信审查。但是许多企业在实际的合同签订过程中，往往忽略对对方进行资信审查，在不了解对方资产水平、信誉情况的基础上就与对方签订合同。或者

是有些不法企业伪造自身的资信情况，特意营造出一种比较可信的资信情况，来诱导其他企业与其签订合同。忽略资信审查或者是资信审查力度不够，不能够识别出不法企业的资信陷阱，都可能会对企业造成合同风险。

1.3 合同内容缺陷，责任规划不明确

合同内容缺陷就是指在制定合同时，合同内容中对双方责任之类的重要内容没有描述清楚，导致合同双方存在责任不明的情况。常见的合同内容缺陷就是合同文字不够严谨，存在模棱两可的情况，此种合同内容缺陷常常为企业带来合同纠纷，并且由于没有对合同内容进行明确，合同签订企业往往容易成为“过错方”，企业合同纠纷也会比较容易上升为违约风险。因此，进行合同管理时，应该注意观察合同中是否存在内容不清以及责任不明的条款，如果存在，那么就应该跟合同签订方进行协商，以完善合同内容，明确各方责任。

1.4 合同履行监管不力

此种风险是企业生产经营中一种较为常见的风险，主要原因是现代企业合同内容往往比较复杂，合同中存在较多细节内容，从而企业往往较难依靠自身力量对合同进行全方位的监管。一个细节监管不力，就很可能导致企业面临合同风险，如果是对企业影响较大的风险，最终可能对相关企业带来毁灭性的打击。因此，面对这种情况，企业应该积极构建合同监管专业团队，尽量规避合同履行过程中的各种风险。

1.5 阴阳合同

阴阳合同也是一种企业合同中的常见风险因素，阴阳合同主要是指合同签订双方达成签订阴阳合同的共识，准备“阳合同”作为企业合同备案，应对合同监管机构以及法律的监管，同时准备“阴合同”，来具体履行相应的合同内容。签订阴阳合同，往往容易造成合同纠纷，因为此种合同缺少相应的监管，从而在实际的履行过程中，可能会存在单方面违约的情况。

1.6 项目末期风险

项目末期就是合同履行接近尾声的时期，合同签订双方很快就能够解除合同。不过既然合同签订方式需要双方共同协商，那么合同履行同样也需要双方达成一致。基于这种形式，企业也可能面临相应的合同纠纷风险。例如，一个建筑企业作为施工方与投资人签订了相关合同，然后就对相关工程进行施工，当工程竣工进入竣工验收阶段时，投资人需要对工程项目进行验收，只需要验收通过，出资人向这一建筑企业结清尾款，合同签署双方就能够达成一致，解除合同。但是在实际的验收阶段，投资人以工程项目验收不达标为由，拒绝支付项目尾款，并单方面解除合同，而建筑企业想要维权时，才发现这是对方在合同中预埋的“陷阱”，不是因为项目不达标而是因为其验收标准不合理，但是在合同签订时，没有提前发现这一不合理之

处，对方解除合同也符合合同规定。

2 合同管理过程中进行风险防控的重要意义

对于企业生产经营来说，合同的签署是必不可少的程序，在企业合同签署的全过程，如果不对合同进行科学有效的管理，采取相应的风险管控举措，就可能导致自身合法权益受到侵害。而进行有效的合同风险防控，不仅能够有效减少合同中存在的风险，还能够进一步维护企业权益，保障企业经济效益，另外，还能够进一步提升企业的管理效益，以下是对合同管理过程中进行风险防控的重要意义的具体阐述。

2.1 减少合同中存在的风险

对于企业发展来说，合同的签署是一项必不可少的程序。进入现代社会以来，随着合同管理法的进一步完善，现代企业合同内容日趋复杂，合同内容不断细化，合同责任更加明确。但是在实际的合同签订过程中，如果不进行有效的合同管理，对合同风险进行防控，就很可能导致签署到不利于企业发展的合同。因为一些不法企业热衷于钻取法律的空子，从而为自身带来更多效益，如果在合同管理过程中，没有对合同内容进行有效监管，就可能为自身企业带来不可挽回的损失。而进行有效的合同管理，就能够及时发现合同中存在的风险内容，从而对合同中存在的风险进行有效规避。

2.2 能够进一步维护企业权益，保障企业经济效益

加强合同管理工作，能够一定程度上规避合同中的一些风险，并且在把控合同风险的同时，还能够对合同内容进行二次谈判，从而进一步维护企业权益。某企业积极开展合同管理工作，一年内总共签署合同 62 份，合同总金额为 1791 万元，在合同管理与风险把控过程中，通过与中标企业的再次谈判，最终减少了 173 余万的采购资金，并且还获得了价值 3.9 万元的配件，实现了企业效益的最大化。由此可以看出，加强企业合同管理，采取风险防控举措，不仅能够一定程度上减少企业合同存在的风险，还能够进一步维护企业权益，保障企业经济效益。

2.3 进一步提升企业的管理效益

合同管理是企业的重要组成部分，企业进行科学有效的合同管理工作，就是进一步提升企业的管理效益。通过有效的合同管理对策来把控合同风险，能够使合同签署过程更加地规范，使合同执行过程也更加地规范，使各项制度执行更加到位。如果因为合同风险导致企业发生法律纠纷，轻则需要企业耗费人力物力解决法律纠纷，重则可能会对企业造成严重损失，甚至损伤企业的商业信誉，而通过有效的合同管理对策来把控合同风险，就能够有效减少企业法律纠纷处理次数，从而进一步提升企业的管理效益。并且把控合同风险的过程本身就是企业管理过程中的一项有效的管理措施，相应管理措施能够达到较好的效果，也是提升企业管理效益的重要体现。

3 企业合同管理风险防控对策

近些年,市场环境不断变化,变得更加复杂,同时导致合同风险也在逐渐增加,为了有效避免因合同签署而带来的各种风险,企业应该在合同管理过程中积极探索风险防控对策,加强对合同的风险防控,以减少因合同风险给企业带来的各种损失。笔者根据相关工作经验以及通过查阅相关文献资料,主要总结出以下合同管理中的风险防控对策。主要包括:加强对合同的动态检查、开展合同效能监察工作、严格把控合同会签流程、细化合同台账实现资源共享、合同无纸化保存等,以下是对上述企业合同管理风险防控对策的具体阐述。

3.1 加强对合同的动态检查

加强对合同的动态检查就是由企管科牵头,不定期地组织企业其他部门和相关科室对企业内部各单位的合同签订、履行以及投入效果等管理工作进行监督指导,并对其进行审查。以问题为导向,对合同管理制度落实情况、合同审批流程、合同款项执行情况、合同台账信息等发多方面的内容展开重点监察工作。通过监察工作的开展,查找出合同管理工作中存在的具体问题,找到问题产生的原因,并对问题导致的漏洞进行补救,采取有力措施,保证合同的顺利执行。当存在合同执行不全的情况时,各合同监管部门和科室应该要求合同主办科室及时采取积极有效的应对措施,并且需要注意对证据的收集和保存,以保证企业利益不受到损失。

3.2 开展合同效能监察工作

开展合同效能监察工作就是将合同效能监察工作分为三个阶段进行开展,分别为自查自纠、重点检查以及整改落实。通过查阅资料、现场检查、反馈问题、督促整改等方式开展合同效能监察,突出重点检查,通过查阅合同台账信息、所采购设备的到货验收、使用效果评价等相关资料,全面了解合同内容是否得到严格履行,有无合同违约及有无利用合同从事非法行为的可能性,通过现场督导确保合同执行到位,进一步聚焦制度的执行落实,跟踪问效上动真格,从根本上彻底堵塞管理漏洞,杜绝发生任何法律纠纷,切实维护了企业合法权益。

3.3 严格把控合同会签流程

要想进一步把控合同风险,可以对所有合同都实行会签制。当某一科室需要签署合同时,需要将草拟的合同上报至企管科进行初步审核,企管科初步审核合同之后,将审核好的合同进行编号,并组织财务、纪检、监察以及法律顾问进行会签,最后再报送至相关领导处进行终审或者合同签订。合同签订过程必须严格按照企业相关合同管理办法执行,从而更好地保障企业自身权益。另外,在签署

合同时,还应该在合同中约定相应的“退出”款项,规避合同变更难又不能履行合同内容的“烂尾”合同,而对企业利益造成损失。

3.4 细化合同台账实现资源共享

要进行科学合理的合同管理工作,并有效规避合同风险,在合同管理过程中,应该要实行合同台账式管理,这样能够方便对合同账目进行管理。在实行合同台账式管理的基础上,还应该将合同台账资源实现一定范围的共享,这一举措主要是为了方便各部门以及主要领导能够在合同管理过程中实现对合同签订、履行的全过程的监督管理。合同台账内容主要包括:合同主体、标的、合同金额、合同签订时间、合同内容简介、合同履行期限、合同履行情况、合同付款情况等。

3.5 合同无纸化保存

合同无纸化保存主要是能够方便合同管理人员对合同进行查阅,使合同查阅过程变得更加高效便捷。合同无纸化保存还能够使合同内容实现多方审查,提高发现合同风险的可能性。需要注意的是,合同无纸化保存不仅仅只是实现合同主体的无纸化保存,还应该将合同审查意见、合同会签意见、合同纠纷处理情况等各种内容实现无纸化保存,以方便在后续的合同签订过程中,能够对相似合同进行借鉴,以减少合同签订中的风险。

4 结语

在企业生产经营过程中,合同管理对其是十分重要的,科学合理的合同管理不仅能够有效规避合同中的各种法律风险,还能够一定程度上为企业带来经济效益。本文主要探索合同管理过程中的风险防控对策,希望能够为企业合同风险防控提供一些有利参考。

[参考文献]

- [1]李通全.企业合同管理过程中的风险防控对策[J].全国流通经济,2021(6):3.
- [2]刘慧,孙延斌.企业合同管理中的风险及防控对策研究[J].法制博览,2015(19):260-260.
- [3]何桂生.企业合同管理中的风险及防控对策探讨[J].环球市场,2018(23):68.
- [4]徐建.企业合同管理中的法律风险及其防范对策探讨[J].消费导刊,2017(19):140-141.
- [5]张丽君.企业合同管理及其法律风险防范措施探讨[J].企业改革与管理,2021.

作者简介:刘云(1992.5.—),女,毕业院校:西北工业大学,专业:工商管理,学历:本科,职务:企管科科长,目前就职单位:河南焦煤能源有限公司九里山矿。

企业供应商管理难点及其对策分析

刘 琪

航天万源实业有限公司, 北京 100076

[摘要] 在市场竞争日趋激烈的情况下, 企业之间的竞争越来越体现在供应链与供应链之间的竞争。而供应商管理则是企业供应链管理的重要组成部分。它不仅直接影响着企业生产成本, 而且决定着企业产品质量, 同时也是企业提高自身核心竞争力的关键所在。文章从供应商管理的意义出发, 通过分析目前企业供应商管理中存在的问题, 并提出了相应的解决对策, 以供从事采购与供应管理的人员在工作中参考。从而使企业在激烈的市场竞争中占据有利地位, 不断发展壮大。

[关键词] 企业; 供应商; 管理难点; 具体对策

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9546

中图分类号: F274

文献标识码: A

Analysis of Difficulties and Countermeasures in Enterprise Supplier Management

LIU Qi

Aerospace Wanyuan Industrial Co., Ltd., Beijing, 100076, China

Abstract: In the increasingly fierce market competition, the competition between enterprises is increasingly reflected in the competition between supply chains. Supplier management is an important component of enterprise supply chain management. It not only directly affects the production costs of enterprises, but also determines the quality of enterprise products, and is also the key to improving the core competitiveness of enterprises. Starting from the significance of supplier management, this article analyzes the current problems in enterprise supplier management and proposes corresponding solutions for personnel engaged in procurement and supply management to refer to in their work, which enabling enterprises to occupy a favorable position in fierce market competition and continuously develop and grow.

Keywords: enterprise; supplier; management difficulties; specific measures

引言

企业之间的竞争, 实际上就是供应链与供应链之间的竞争。随着市场经济的发展, 竞争已从单纯的产品与服务质量的竞争, 转变为供应链与供应链之间的竞争。对于企业来说, 如何从供应商处获得高质量的原材料, 降低采购成本, 提高企业市场竞争力是一个永恒的课题。在这一过程中, 供应商管理是一个重要环节。由于供应商在企业中所处位置不同, 其作用也有所不同。对于处于上游地位的供应商, 企业可以通过对其进行控制和激励等手段提高自身竞争力, 从而使企业获得更多的市场份额。而对于处于下游地位的供应商, 企业应尽可能地与其建立良好的合作关系, 通过不断改善生产经营流程、提高产品质量等手段来提高企业自身竞争力。然而在目前我国大多数企业中, 供应商管理并没有受到足够的重视。同时由于供应商管理不到位, 导致许多问题得不到及时解决, 最终影响了供应商与企业之间合作关系。以下通过对供应商管理中存在问题及原因进行分析, 从战略角度提出解决方案和实施措施, 为相关从业人员提供参考。

1 供应商管理的意义

1.1 有利于提高采购管理水平

供应商管理是采购管理的一个重要组成部分, 是企业对供应商实施的全面管理, 目的在于使采购更好地为生产

服务, 提高企业的经营效率。通过对供应商进行有效的管理, 可以使采购部门集中精力于本部门的工作, 提高企业的生产效率; 可以避免因对供应商的选择失误而导致生产中断、材料短缺或质量不合格等问题。因此, 加强对供应商的管理, 使供应商更好地为企业服务, 有利于企业提高采购管理水平。

1.2 有利于降低采购成本

在市场经济条件下, 企业要想获得竞争优势, 就必须降低采购成本。而加强对供应商的管理是降低企业采购成本的重要措施之一。加强对供应商的管理不仅能降低原材料价格, 而且还能使企业在激烈的市场竞争中保持有利地位。一方面, 加强对供应商的管理可以使供应商不断地改进自身质量和服务水平, 从而能够更好地满足顾客需求; 另一方面, 加强对供应商的管理还可以使供应商不断地改进生产工艺和产品质量水平, 从而使得企业生产成本得以降低。

1.3 有利于提高产品质量

对于制造类企业来说, 质量是企业生存与发展的命脉。而在影响产品质量的众多因素中, 原材料又是最重要的因素之一。原材料价格水平高低、供应能力强弱直接影响着产品质量和生产成本。因此加强对供应商的管理能提高原材料质量和供应能力, 进而提高产品质量和生产成本。

1.4 有利于实现供应链战略联盟

在激烈竞争的市场中,许多企业都在努力实现供应链战略联盟以提高自身竞争力。而与供应商建立战略联盟是实现供应链战略联盟最重要和最有效的手段之一。建立战略联盟意味着两个或两个以上企业之间通过某种共同活动而相互结合为一个整体或联合体,通过协调各自资源实现企业整体目标和价值增值。

1.5 有利于提升自身核心竞争力

企业核心竞争力是指一个企业在市场竞争中保持长期竞争优势而形成和发展起来的一种能力或力量,是指企业能够产生持续竞争优势、获得超额利润、提升顾客满意度和利润水平、满足社会需求并获得长期稳定发展等能力的总和。

2 供应商的选择

2.1 市场调查法

市场调查法是指企业通过调查了解潜在供应商的基本情况,包括生产经营规模、产品类型、发展前景等,以此来分析和研究潜在供应商。一般来说,市场调查法主要包括以下几个方面:(1)市场环境调查,即了解市场需求的现状和变化趋势以及潜在供应商的需求状况(2)竞争对手调查,即了解竞争对手的生产经营规模、产品类型、发展前景等情况。(3)消费者调查,即了解消费者的需求特点和消费习惯等。通过对市场环境和竞争对手进行调查,可以为企业选择潜在供应商提供依据。例如,某汽车制造公司每年都会向有关部门申请生产计划,中需要使用一种新能源汽车零部件,如果这家汽车制造公司没有足够的原材料进行生产,就需要通过市场调查来寻找合适的供应商。市场调查法具有很强的针对性和时效性,企业可以根据自身的实际情况制定详细的市场调查表。在采用市场调查法时需要注意以下几个方面:(1)选择适当的调查方法;(2)确保调查数据的准确性和可靠性;(3)选择合适的调查人员。

2.2 层次分析法

层次分析法(Analytic Hierarchy Process,简称 AHP)是在20世纪80年代末提出的一种对复杂问题进行综合评判的一种有效方法,它将人的主观判断通过层次结构模型化,运用数学方法求解,然后对结果进行分析。AHP的核心是通过层次结构模型把复杂问题分解为不同层次,并进一步确定出不同层次上的因素及其权重,在此基础上,再运用数学方法求出每个因素相对于最终目标的权重值。这种方法可以克服主观随意性,提高评判结果的准确性。AHP最重要的应用之一就是在供应链管理中应用。层次分析法是一个多目标、多准则、多方案的综合评判问题。其基本思路是:首先建立一个递阶层次结构模型,把系统中各要素及其之间相互关系进行分析和抽象,在此基础上形成一个能够反映系统整体特征的判断矩阵,最后运用最优化原理求解各要素间权重值^[1]。在AHP方法中,最重要的步骤

是构造判断矩阵和层次单排序。AHP方法在供应链管理中应用时应注意以下几点:

(1)要根据实际情况和问题的性质确定评价指标体系中各指标的相对重要性程度。

(2)要对各评价指标进行归一化处理。

(3)要建立一个合理、科学的递阶层次结构模型。

(4)在计算各层指标相对于目标层权重值时应综合考虑各因素间相对重要性大小和相对重要性权重值中较大因素所占权重较大这两种情况。

(5)应充分考虑决策者个人偏好、经验知识及不同层次间信息传递和反馈所产生的影响。

2.3 对比分析法

在对供应商进行选择时,企业可以通过与其进行对比分析的方式来确定最佳合作伙伴。具体来说,企业可以对本企业和所有供应商的供应产品的质量、数量、价格等方面进行对比分析,找出各自所存在的优势与劣势,并通过综合比较分析,最终确定出最佳供应商。需要注意的是,在对比分析时必须考虑到以下几个因素:(1)质量:质量是企业对供应商进行选择时最关键的因素,如果供应商不能满足本企业产品的质量要求,那么该供应商就不适合成为本企业的合作伙伴;(2)数量:在对比分析时必须考虑到供应商的生产能力,如果供应商的生产能力不足,那么其供应能力就会受到影响,从而导致产品数量无法满足本企业的要求;(3)价格:企业在对供应商进行选择时还必须考虑到供应商所提供产品或服务的价格问题。如果供应商提供的产品或服务价格过高,那么该供应商也不适合成为本企业的合作伙伴。

3 目前我国企业供应商管理中存在的问题

3.1 企业与供应商之间信息不对称

企业与供应商之间存在信息不对称,采购人员通过对供应商提供的信息进行分析,掌握了大量的有价值的信息,这对企业采购人员具有相当大的帮助。但是,企业在与供应商之间的合作中,由于双方不了解对方的情况,往往会导致企业在合作中处于劣势地位。如某企业想要选择某一家供应商进行合作,但由于该供应商并不是该企业的理想供应商,因此其对该企业所提供产品或服务的质量提出了很多质疑。而作为采购人员,如果不能及时得到这些信息,则会造成采购人员无法对其进行科学的评估与分析。信息不对称是指企业与供应商之间存在着信息上的不对称,在实际中,这种现象比较普遍。一般来说,供应商会向企业提供一些真实的产品信息和服务信息。这些信息是企业在进行采购决策时所需要的重要参考资料。但是由于供应商与企业之间的关系是一种长期合作关系,所以这种信息并不能在短时间内准确地反映供应商所提供产品的实际情况。供应商为了提高自身的市场竞争力,往往会对自身所提供产品或服务进行夸大宣传,而这种虚假宣传会给企业

带来很大的经济损失。另外,由于供应商与企业之间存在着一定的利益关系,所以其会采取各种手段来降低产品成本或提高利润,从而使得企业在采购过程中无法获得更大的利益。当企业在采购过程中遇到了一些问题时,供应商通常会向其提供一些虚假信息来应对企业的质疑,而这些信息往往都是有利于供应商自身利益的。所以当企业在对供应商进行选择时,就需要了解这些信息是否真实可靠。但是由于企业与供应商之间存在着严重的信息不对称现象,使得双方很难掌握真实可靠的信息。

3.2 采购人员的业务素质较低

由于目前我国市场经济体系还不够完善,市场竞争也越来越激烈,而随着“顾客至上”思想观念的不断深入,企业在采购过程中对质量要求越来越严格。如果采购人员没有较高的专业知识和技能,就无法对供应商提供的产品进行准确评估和分析,从而导致采购效率降低、采购成本增加。另外,由于一些采购人员自身素质较低,对供应商所提供产品或服务的质量控制意识不强,从而导致企业与供应商之间的合作出现问题。采购人员是企业采购管理工作的直接执行者,其业务素质的高低直接影响到企业采购管理工作的质量。在很多企业中,虽然已经制定了相应的采购制度,但是由于缺乏有效的监督和管理,使得一些采购人员为了自己的利益而放松了对供应商所提供产品或服务的质量控制。由于很多采购人员没有接受过专业技能培训,在采购过程中常常会因为自己的经验不足而导致一些不规范的行为发生。同时,很多企业对采购人员缺少相应的考核和监督机制,使得一些采购人员缺乏应有的责任心和工作热情^[2]。另外,由于缺乏专业的评估、分析等技术,使得一些企业无法对供应商所提供产品或服务进行科学评估和分析,从而导致企业在与供应商之间进行合作时处于不利地位。

3.3 供应商管理流程不够规范

目前我国很多企业都还没有建立完善的供应商管理体系。虽然一些企业已经开始了对供应商进行管理工作,但是由于没有一个明确的制度来对其进行规范和约束。所以这些企业在实际操作过程中往往会出现“重合同、轻管理”的现象。同时由于缺乏专业人员对其进行监督与指导,使得一些不正规、不规范的行为也随之出现。

4 完善供应商管理的对策

4.1 完善供应商选择方法,建立多层次的供应商选择指标体系

供应商管理涉及到企业与供应商之间的多个方面,因此建立科学的供应商选择指标体系非常重要。通过对指标体系的构建,可以实现对供应商的全方位管理。目前,国内外学者已经提出了多种供应商选择方法,如层次分析法、

主成分分析法、模糊综合评价法、信息扩散模型等,这些方法都可以用来建立评价指标体系^[3]。

4.2 加强供应商信息管理,建立与之相适应的供应商档案

由于供应商是在不断变化发展的,因此建立一套完善的供应商档案也是非常重要的。在供应商档案管理中,要将所有新老客户的信息都纳入其中,对有长期合作关系的客户可将其信息并入历史信息中,这样可保证对所有客户信息都做到心中有数。

4.3 建立激励机制和约束机制具体实施过程采取相应措施

一方面可以通过激励机制来引导采购人员积极地去寻找新的、更好的供应商,另一方面也可以约束采购人员在选择供应商时只考虑与自己有长期合作关系的客户。此外还应加强对供应商在产品质量、交货及时率等方面进行考核,并根据考核结果来调整采购政策和产品价格等措施来提高企业和客户之间的满意度。

5 结语

在激烈的市场竞争环境下,企业要想提高自身核心竞争力,就必须加强对供应商的管理。目前我国企业供应商管理存在的主要问题是:供应商选择缺乏科学依据,没有明确的评价标准,导致选择过程不合理,选后管理不到位。在建立供应商评价体系时,应充分考虑其战略地位、产品质量、供应能力等因素。同时,建立供应商考核体系也是非常必要的。目前我国企业在建立供应商考核体系时存在一些误区:一是将采购过程与财务费用相联系;二是将“重考核”等同于“重处罚”;三是把绩效考核等同于考核结果的奖惩。在采购与供应管理工作中要注意以下几点:一是采购部门应不断提高自身的素质,在提高业务水平和业务技能的同时,应注重学习先进的管理理念和方法;二是要加强与供应商之间的合作,建立双赢机制,降低采购成本;三是建立科学的绩效评价体系,有效评价采购人员对企业做出的贡献;四是加强信息管理。将供应商纳入到企业供应链中来,实现信息共享,才能提高企业在市场中的竞争能力。

【参考文献】

- [1]唐浩. 济南 J 公司基于精益生产的成本控制策略研究[D]. 山东: 山东师范大学, 2022.
 - [2]黄曦. H 集团技术供应商选择评价改进研究[D]. 湖南: 湘潭大学, 2021.
 - [3]詹萍萍. 基于六西格玛的 A 外贸服装公司供应商管理策略研究[D]. 福建: 福建农林大学, 2021.
- 作者简介: 刘琪 (1975—), 男, 工程管理, 硕士, 北京航空航天大学, 航天万源实业有限公司副总经理。

经济新常态背景下企业工商管理创新路径

李玲娟

仙桃市城市发展投资集团有限公司, 湖北 仙桃 433000

[摘要]随着我国经济进入新常态,面对实现经济高质量发展目标,企业要想适应环境变化,就需要与时俱进,从经营管理入手,不断优化管理机制,从而发挥工商管理的指导性作用,使企业更好地适应经济新常态。但现实情况是,很多企业面对市场环境的变化,自身的敏感度不足,不能更新内部管理理念,使工商管理仍然局限于经营管理中,难以深入到企业运行发展的各个环节中,弱化了工商管理的实效性。对此,有必要分析经济新常态下企业工商管理现状,并探索工商管理创新路径,通过革新管理理念、管理办法、管理体系,促进企业战略目标的顺利达成。

[关键词]经济新常态;企业工商管理;创新路径

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9540

中图分类号: F272

文献标识码: A

Innovation Path of Enterprises Business Management under the Background of Economic New Normal

LI Lingjuan

Xiantao City Urban Development Investment Group Co., Ltd., Xiantao, Hubei, 433000, China

Abstract: As Chinese economy enters the new normal, in order to achieve high-quality economic development goals, enterprises need to keep up with the times, start with business management, continuously optimize management mechanisms, and play the guiding role of business management to better adapt to the new normal of the economy. However, the reality is that many enterprises are not sensitive enough to changes in the market environment and cannot update their internal management concepts, making it still limited to business management and difficult to penetrate into various aspects of enterprises operation and development, weakening the effectiveness of business management. It is necessary to analyze the current situation of enterprise business management under the new economic normal and explore innovative paths for business management. By innovating management concepts, methods, and systems, it is necessary to promote the smooth achievement of enterprise strategic goals.

Keywords: economic new normal; enterprises business management; innovation path

1 经济新常态背景下企业工商管理创新的重要性及意义

1.1 明确企业的发展方向

在当前经济新常态背景下,企业通过开展工商管理创新工作,可以准确把握自身的实际运营状况,及时发现管理中存在的问题,并制定出更加科学合理的解决方案。在当前情况下,企业应当革新传统的以产品为核心的经营理念,改变原有的一味追求经济收益的发展方向,通过新经济常态背景下的工商管理明确企业未来发展方向,制定更加科学合理的发展目标,不断革新、优化企业的管理方案,制定完善、规范、统一的管理制度,从而不断推进企业走向长期稳定的可持续性发展的道路。

1.2 降低企业运营成本

工商管理工作的顺利开展能够降低企业的经营成本。在开展工商管理过程中,企业可以根据自身实际的运营状况,从多方面进行考量,全方位分析,从而对成本进行精确合理的控制与管理,提高资源利用率,促进企业走向更加高效、合理的发展方向,在提高企业运行效率的同时,也能使得企业的工商管理走向精益化、精细化的发展道路。

此外,成本决定着企业未来的发展状况,通过工商管理工作的开展降低企业运营成本,可以提高企业的经济收益,从而为企业长期稳定的可持续性发展道路奠定基础。

1.3 加强财务管理

由于成本、资金决定着企业运营的最终成果以及方向,财务管理作为资金管控、成本管理的重要手段,其在企业工商管理过程中起着重要的作用,是其中的核心内容。因此,企业应当加强对财务管理工作的重视程度,通过对资金成本的严格把控,及时分析当前企业的财务状况,结合经营信息,提高资金利用率。此外,工商管理工作的顺利开展,能够帮助企业提高财务管理水平,确保企业的实际发展方向与财务运营方案具备一致性、统一性。

2 经济新常态背景下企业工商管理创新面临的问题

2.1 企业文化缺乏创新元素,难以激发员工的创新意识和创造力

企业文化对于工商管理创新具有重要的推动作用。然而,在经济新常态背景下,许多企业的文化仍然缺乏创新元素,难以激发员工的创新意识和创造力。传统的企业文

化往往过于强调稳定、保守和遵循规则，而忽视了创新、变革和突破的价值。在这种文化环境下，员工很难敢于尝试新的想法和方法，企业的创新能力也难以得到提升。

2.2 人才培养机制不完善，缺乏创新教育和培训

人才是企业工商管理创新的重要支撑。在经济新常态下，企业对人才的需求更加多样化和高端化。然而，许多企业的人才培养机制仍然不完善，缺乏针对创新能力的教育和培训。企业普遍过于关注员工的业务技能和经验，而忽视了员工的创新素养和能力，这导致企业在面临市场变革时，很难拥有足够的创新人才来支撑发展。

2.3 技术创新的成本较高

在经济新常态背景下，企业工商管理创新离不开技术创新的支持。然而，技术创新往往需要大量的投入，包括研发资金、人力资源、设备和时间等。对于许多企业而言，技术创新的成本较高，给企业的发展带来了压力。此外，技术创新的结果并非总能立即转化为经济效益，这使得企业在技术创新上更加谨慎和保守。

3 经济新常态背景下企业工商管理创新路径

3.1 树立人性化的工商管理思维，充分激发员工积极性

为更好地推进企业工商管理高效化开展，必须牢固树立以人为本的核心思想，明确认识到人才是企业长久可持续发展的根本动力，所有工商管理活动都离不开人才支撑。所以，在工商管理创新过程中，不仅要加强人才引进，规范人才行为，加强人才队伍建设，还需注重保障人才合法权益，优化人才发展空间，激励人才努力工作，这样才能促进企业工商管理活动高质量、高效化地开展。首先，企业在对外引进人才过程中，除了要严格考察其工商管理知识储备、工作经验、职业素养，还需重点考核其是否具备创新意识、创造能力、信息素养以及大数据思维等信息化工作能力。以此来为工商管理人才队伍输送更多优质的复合型、综合型人才，保障工商管理能够信息化、智慧化地开展。其次，以人性化的方式管理人才，在工资、奖金、租房、晋升、福利等方面给予充分保障，有效减少人才在工作中的消极情绪。做到人才管理公平、公正、公开、透明，赋予每位工商管理人才公平竞争的机会，鼓励他们竞争成为高层管理人员，以此营造和谐、竞争、向上的工作氛围。

3.2 建立健全的工商管理制度体系，有效提升管理质量

建立健全的工商管理制度体系，对于指导员工行为操作，规范员工行为、意识，为员工提供良好的合法权益保障条款，助推工商管理规范化的开展具有重要作用。为此，企业在经济新常态下，必须坚持以提升工商管理综合水平、创新工商管理模式为目标，以真正发挥工商管理作用为导向，积极建立科学化的管理制度体系。借助制度条例规范，约束企业员工行为，指导工商管理的规范化开展。一是制定责任分配制度，明确划分各部门、各工作岗位在工商管

理中应履行、承担的职责、义务和主要任务，将责任落实到个人，科学分配工商管理的工作。只有这样，才能真正将工商管理落到实处，营造良好工作环境。二是制定严格的监管制度，成立专门负责监管工商管理工作的督导小组，对于敷衍、违规、滥用职权等行为，给予严厉处分，并公开处分结果，以起到警醒、督促作用。对于表现优秀的员工，可给予表彰、嘉奖，以增强员工工作积极性，提升企业工商管理人性化水平。

3.3 明确目标，引入科学的思想理念

在企业进行工商管理活动前，应根据其经营情况，确定其今后的发展方向。企业工商管理目标的制订，需要对其内部工商管理情况做出合理的分析和综合的研究。制定公司的发展计划及公司治理制度，并对公司的内部控制进行优化设计，以保证公司的成长势头，为公司的持续发展提供更多的利益。通过对现有财务资源、资产和人力资源的合理分配，使企业的运营效益目标纳入企业的经营活动中，从而形成一个科学、合理的工作目标。另外，应将国际企业工商管理工作的观念进一步引进。在新的经济发展条件下，企业管理者必须充分考虑外部的市场发展，学会新的工商管理理念，并根据市场的发展趋势，确定公司的未来发展方向。企业的职工要开阔眼界，把目光放在企业的长期发展上，并结合当前的业务和经营实际，把所有的工作都安排在一起，这样才能更好地发展。企业应重视现有的技术革新，若只凭旧产品来强化自身的市场地位，则无法取得较大的发展优势。在当今竞争激烈的大环境下，有些科研成果将会影响整个世界。没有技术创新能力的企业，很难在市场中保持持续的运营。要想在当今的社会和经济发展的环境中，尽快地适应市场，把握机遇，就必须建立起自己的核心技术系统。

3.4 培养创新型人才

新型工商管理人才决定着企业未来的发展方向。因此，企业应当加强对创新型人才培养的重视程度，采用更加科学合理的聘用方式，引导创新型人才树立正确的价值观、思想观，激发员工潜能，从而使得员工能够在企业生产运营过程中发挥自身价值。由于工商管理涉及的知识范围广、要求高，因此，工商管理人员应当结合经济新常态背景下的企业战略、生产、运营、财务、人力资源等不同方面的管理状况，选用具备市场营销、会计学、统计学等各学科专业知识的创新型、综合型人才。具体来说，企业可以通过定时、定期地开展知识讲座、课堂培训，不断提高工作人员工商管理水平，培养全体员工的责任心，提高员工的专业素养以及综合素养。此外，管理人员可以与其他单位共同开展进修交流活动，实现资源整合，信息共享，积极引进先进的工商管理理念，从而推动企业内部工商管理模式不断创新。同时，企业可以建立健全完善、统一、规范的人才培养机制，通过公平公正的竞争方案加强对创新

型人才的管理与控制，并通过完善的绩效管理考核体系，贯彻落实按劳分配、多劳多得的管理理念，从而进一步提高员工积极性、主动性。

3.5 借助科技创新，推动企业工商管理创新

在经济新常态的背景下，借助科技创新是企业推动工商管理创新的重要对策之一。科技创新是现代企业提高效率、提升竞争力和开拓市场的关键手段，对于推动企业工商管理创新具有不可替代的作用。一是企业可以借助信息技术实现工商管理的数字化、自动化和智能化。通过采用先进的信息技术，如云计算、物联网、大数据和人工智能等，对企业的管理流程、业务流程和决策流程进行优化和升级，提高企业的管理效率和决策质量，从而推动企业工商管理创新。二是企业可以通过技术创新推动产品和服务的升级和转型。借助科技创新，企业可以开发新的产品和服务，拓展新的市场和领域，提高企业的附加值和市场竞争力，从而推动企业工商管理创新。三是企业可以通过创新科技应用模式和商业模式，拓展企业的经营空间 and 市场份额。借助互联网、共享经济、平台经济等新的商业模式，企业可以开拓新的市场和业务领域，创造新的商业价值和利润增长点，从而推动企业工商管理创新。四是企业可以加强与科研院所、高校等科技机构的合作，借助科技研发成果推动企业工商管理创新。通过与科研院所、高校等科技机构开展合作研发、技术转移等活动，企业可以获取最新的科技成果和技术支持，提升企业的科技创新能力和水平，从而推动企业工商管理创新。

3.6 强化数据驱动的决策制定

在经济新常态背景下，企业的工商管理创新需要积极采用数据驱动的决策制定策略。一方面，通过数据驱动的决策，企业可以更精确地定位问题，更精准地制定策略。这不仅能提高企业的运营效率，降低运营成本，还能为企业在激烈的市场竞争中寻找新的竞争优势。另一方面，数据驱动的决策可以增强企业的预见性和应变能力。在经济新常态下，市场变化快速、不确定性增加，企业需要能够及时捕捉到这些变化，做出快速的响应。数据驱动的决策可以提供这种预见性和应变能力。此外，通过实施数据驱动的决策，企业也可以更好地调动员工的积极性，鼓励他们参与到创新中来。数据驱动的决策能够让每个员工看到自己的工作对企业的影响，从而提高他们的工作热情和创新动力。总的来说，强化数据驱动的决策制定是推动企业工商管理创新的一个重要对策。企业需要充分利用大数据的优势，提高决策的效率，从而在经济新常态下实现持续创新和发展。

3.7 高度重视企业财务工作

为企业提供一定的业务经营经费，以促进其正常的经营和发展。在企业的日常运营中，必须重视对内部资本的控制。企业的工商管理人员要与财务部门保持紧密的联系，进行财务决策和财务资金的管理。在此基础上，对企业的经营管理体制进行了进一步的界定，建立了一个清晰的财务管理程序，确保了企业的财务工作能够取得良好的效益。另外，在企业的日常工作中，管理者也要注意合理地分配经营资源。根据公司的发展方针和自己的工作经历，为公司的健康发展提供有力的支撑。在薪酬和待遇方面，为了提高员工的工作积极性，可以制定不同级别的薪酬标准。同时，还必须注意转变员工现阶段的工作观念，避免员工对信息技术的过度依赖，并在工作过程中不断更新自己的知识范围，引导员工以信息技术为辅助手段，确保其信息技术能力与业务能力的一致性。此外，还要优化人才培养方案的制定，结合员工和市场发展的实际情况，确保人才培养方案的先进性、现实性和针对性，引导员工增强信息意识，有效掌握信息技术，从而推动工商管理信息化发展。除了信息技术的质量，员工还需要有职业道德，时刻保持职业道德，并有效保障信息安全。

4 结论

在经济新常态的背景下，当前属于企业管理工作的全新时期，企业就需要对自身的管理模式以及管理方法进行优化创新，在第一时间完成管理制度的制定，保证企业内部的管理思维能得到转变，保证企业的生产经营活动能更好地满足社会需求。随着企业市场竞争激烈程度的逐步提升，企业想要实现自身的平稳发展，也需要对技术管理方法进行创新，并做好制度创新工作，采用全新的营销模式，保证传统的管理模式能得到优化，这样才能保证企业更好地适应市场经济快速发展的最新要求。

【参考文献】

- [1]于淼. 经济新常态背景下的企业工商管理创新研究[J]. 营销界, 2019(48): 227-228.
 - [2]黄妍. 经济新常态背景下企业工商管理的创新路径[J]. 纳税, 2019, 13(19): 248.
 - [3]岳红静, 王晓飞. 在经济新常态背景下试论企业工商管理路径[J]. 现代经济信息, 2018(20): 97.
 - [4]邱慧. 在经济新常态背景下试论企业工商管理路径[J]. 现代营销(经营版), 2018(8): 138.
- 作者简介：李玲娟（1981.8—），深圳大学管理学院，行政管理专业，硕士，仙桃市城发投集团公司党委委员、总经济师，中级经济师。

关于企业人力资源管理中绩效考核问题的思考

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] 企业人力资源薪酬管理中绩效考核是一个重要的环节, 对于企业的发展和员工的激励起着关键作用。此文首先分析了绩效考核在人力资源管理中的地位 and 作用, 指出绩效考核可以有效激励员工, 提高整体工作效率, 从而促进企业发展。然后探讨了企业绩效考核中存在的问题, 如评估指标不够科学、评估方式单一等。最后结合实际情况提出了完善企业绩效考核工作的建议, 包括制定科学的评估指标体系、多样化的评估方式以及加强员工培训等。

[关键词] 企业; 人力资源; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9578

中图分类号: F27

文献标识码: A

Thoughts on Performance Appraisal in Enterprise Human Resource Management

HUANG Qianqian

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

Abstract: Performance evaluation is an important part of human resource compensation management in enterprises, playing a crucial role in the development of enterprises and employee motivation. This article first analyzes the status and role of performance appraisal in human resource management, pointing out that performance appraisal can effectively motivate employees, improve overall work efficiency, and promote enterprise development. Then, the problems in enterprise performance evaluation were explored, such as unscientific evaluation indicators and single evaluation methods. Finally, based on the actual situation, suggestions were put forward to improve the performance evaluation work of enterprises, including developing a scientific evaluation index system, diversified evaluation methods, and strengthening employee training.

Keywords: enterprise; human resources; performance appraisal

引言

在现代企业管理中, 人力资源是企业的重要组成部分。随着市场竞争的加剧, 如何有效地管理企业的人力资源成为了企业发展的关键因素。薪酬管理作为人力资源管理的核心内容之一, 对员工的绩效考核起着至关重要的作用。一个公正、合理的绩效考核制度不仅能够提升员工的工作积极性和满意度, 还能够促进企业的发展和 innovation。

1 人力资源管理中绩效考核的地位和作用

1.1 绩效考核对于人员任用的基础依据

绩效考核在人力资源管理中的地位和作用不言而喻。作为员工能力和工作表现的重要评估方式, 绩效考核可以提供决策者针对员工职务升迁、晋升、培训等方面的基础依据。首先, 绩效考核可以帮助企业确定员工是否适合当前岗位及职责, 进而制定后续培训计划、任命决策等。通过对员工的工作表现进行全面、客观的评估, 企业可以发现员工的优点和不足, 评价员工的工作质量和效率, 了解员工的工作习惯以及和同事、上司之间的沟通程度等方面的表现。这有利于企业更好地选择、使用、管理和开发人才。其次, 绩效考核还可以为企业为员工晋升和职务调整等方面的参考依据。通过对员工绩效状况的评估, 企业可以识别出那些表现优异的员工, 并据此为他们提供晋升或岗位调整的机会, 激励员工持续发挥自身的优势。同时,

对于一些表现欠佳的员工, 企业也可以采取相应的培训措施, 提高他们的工作水平和综合素质, 以期更好地适应企业的需求。总之, 绩效考核在人力资源管理中具有重要的地位和作用。通过科学、全面的绩效考核评估, 企业可以更好地了解员工的工作表现和潜在问题, 制定相应的培养和激励策略, 提高员工的工作积极性和生产效率, 进而推动企业的长期发展。

1.2 绩效考核是员工调度和职务升降的重要依据

绩效考核作为企业人力资源薪酬管理中的重要一环, 对于员工调度和职务升降起着举足轻重的作用。在人力资源管理中, 绩效考核是决定员工职责和任用的基础依据之一。绩效考核可以帮助企业调整员工的岗位和职责。通过对员工的工作表现进行全面、客观的评估, 企业可以了解到员工的工作能力、职责履行情况、沟通协作能力等方面的表现, 进而确定是否需要调整员工的岗位、职责。这有利于企业更好地配置人员, 发挥每个员工最大的潜力, 提高员工的工作积极性和生产效率。绩效考核还可以为企业的职务升降提供重要参考依据。通过对员工绩效状况的评估, 企业可以识别出那些表现优异的员工, 并据此为他们提供职务晋升的机会, 进一步激励员工持续发挥自身的优势。同时, 对于一些表现欠佳的员工, 企业也可以采取相应的惩罚措施, 如调整其职务、限制晋升等, 以期提高

员工的工作水平和综合素质。

总之，绩效考核在人力资源管理中具有举足轻重的地位和作用。通过科学、全面的绩效考核评估，企业可以了解员工的工作表现和潜在问题，进而为员工的调度和职务升降做出决策，提高员工的工作积极性和生产效率，推动企业的长期发展。

1.3 绩效考核是薪资奖励的有效依据

通过绩效考核可以评估员工的工作表现和能力水平，为企业提供有针对性的薪资奖励措施。员工的优秀表现和高产率工作是企业发展的重要动力，因此，在薪资体系设计中应该将员工的绩效考核结果纳入考虑范围。例如，根据员工的绩效考核结果，给予绩效津贴、年终奖金、晋升加薪等多种形式的奖励，这样既可以激发员工的工作热情，又可以提高员工的工作效率，增强员工的归属感。

绩效考核也可以帮助企业实现内部公正公平，避免薪资差距过大导致的不满情绪和员工流失。在实际操作中，往往会出现一些员工因为自身经验和能力较强而得到更高的薪资报酬，而其他相对低级别的员工则只能得到基本薪资。这种薪资差距如果过大，可能会导致员工之间的不公平感和不满情绪。通过对员工的绩效考核进行系统化、科学化的评估，可以更加客观地反映员工的工作表现，使得薪资奖励更具公正性与合理性。

总之，绩效考核在人力资源管理中具有重要作用，尤其是在薪资管理方面。通过科学、全面的绩效考核评估，企业可以为员工提供有针对性的薪资奖励措施，提高员工的工作积极性和生产效率，同时也可以帮助企业实现内部公正公平，推动企业的长期发展。

2 企业绩效考核中存在的问题

2.1 绩效考核目的不明确

目标模糊不明，一些企业在制定绩效考核目标时往往缺乏明确的规划和设计，导致绩效考核的目标和作用不清晰。这就会使得绩效考核成为一种单纯的形式主义，缺乏实际价值和意义。指标设置过于简单化和粗糙化，一些企业在制定考核指标时往往没有充分考虑岗位特点和工作内容，导致指标设置过于简单化和粗糙化。这样会使得绩效考核结果失去科学性和全面性，影响企业的决策和员工的积极性。只关注个人而不关注团队，企业在绩效考核中可能只关注个人水平，忽略了团队协作和合作的重要性。这样会导致员工之间的恶性竞争和互相排斥，影响团队效能和企业整体效益。

2.2 员工对绩效考核工作的不理解

对考核标准和评估方法不了解，很多员工并不知道企业的考核标准以及评估方法是怎样的，他们可能不清楚自己的工作表现是否符合公司的标准，从而影响绩效考核的结果。缺乏有效沟通和反馈机制，有些公司在进行绩效考核时缺少有效的沟通和反馈机制，导致员工无法理解绩效

考核的目的和过程，也无法得知自己在考核中的表现和成绩，这就使得员工对绩效考核的工作缺乏信心和认同感。

重视个人而忽视团队，在一些公司中，员工对绩效考核的过程和结果缺乏理解，主要是因为这些公司更注重个人表现，却忽视员工之间的共同协作和团队精神。这就会导致员工不愿意全力配合团队完成任务，从而影响整个团队的工作效率。

2.3 可量化所占指标比重较低

可量化指标的比重不够高，在一些公司中，可量化的指标在绩效考核中的比重不够高，导致员工的工作成果无法充分体现在绩效考核中。这就会影响员工对绩效考核制度的信任和认同度。非可量化指标难以评估，企业绩效考核中除了可量化的指标外，还有许多非可量化的指标（如团队协作、领导能力等），但这些指标往往难以量化和衡量，从而难以在绩效考核中得到应有的重视和反映。可量化指标设置不合理：有些公司在设置可量化指标时，只关注单一指标，忽略其他重要的指标，从而使得绩效考核结果偏向单一指标，无法全面反映员工工作表现和能力水平。

2.4 考核主观性太强

考核标准不公正，在一些公司中，考核标准不够公正，由于不同领导和部门对绩效考核的标准和评价标准不同，令员工很难理解和接受。考核过程缺乏透明度，在一些公司中，员工对绩效考核的过程和结果缺乏透明度，尤其是在设置考核标准、评估过程和结果公布等关键环节中，缺少有效的沟通和信息披露机制，导致员工对绩效考核结果的真实性和可靠性存疑。评价人员主观性过强，在企业绩效考核中，评价人员的主观性往往会影响绩效考核结果的公正性和客观性。如果评价人员缺乏专业知识或有偏见，就容易导致绩效考核结果的失真。

2.5 考核周期设置不合理

考核周期过长，一些公司的绩效考核周期过长，可能需要半年或更长时间进行一次考核，这就会导致员工在较长时间内不能及时了解自己的工作表现和其他问题，从而影响员工的积极性和企业的发展。考核周期过短，有些公司的绩效考核周期过短，仅为一个月或更短时间。这样会导致考核结果缺乏全面性和客观性，员工也难以适应短期考核的压力。考核周期设置不合理，在一些公司中，绩效考核周期设置不合理，可能与公司的业务周期不匹配，导致绩效考核结果不反映实际情况，影响企业的发展。

2.6 考核关系不够合理

考核者与被考核者之间关系过于紧密，在一些公司中，由于考核者与被考核者之间关系过于紧密，可能是亲戚、朋友或同事等，导致考核结果缺乏公正性和客观性。考核者缺乏权威，在一些公司中，考核者缺乏权威，难以评估被考核者的工作表现和能力水平，影响绩效考核的公正性和准确性。缺少多元化的评价机制：在一些公司中，仅由

一个人或一组人进行绩效考核,没有多元化的评价机制,会影响绩效考核结果的全面性和准确性。被考核者缺少反馈机会,在一些公司中,被考核者缺少反馈机会,无法了解自己在考核中的表现和成绩,从而影响员工对绩效考核制度的信任和认同感。

2.7 对考核结果不重视

考核结果未得到充分利用,在一些公司中,考核结果并没有被充分利用起来,甚至被忽视,导致员工的激励和奖惩措施不能有效地实施。考核结果缺乏及时性,有些公司在绩效考核后,不能及时反馈考核结果,也无法在组织内部进行沟通和交流,这就会导致员工对于考核结果的不满和挫败感。缺乏有效的奖惩机制,在一些公司中,缺乏有效的奖惩机制来鼓励优秀员工和改进工作不足之处,从而导致员工对于绩效考核失去信心和动力。绩效考核与薪酬激励不匹配,在一些公司中,绩效考核和薪酬激励没有良好的匹配,可能出现绩效优秀但薪酬待遇不高或绩效欠佳但薪酬待遇过高等情况,影响员工的积极性和工作动力。

3 企业绩效考核工作完善建议

3.1 提升绩效考核管理理念

加强绩效考核的宣传和培训,企业应该加强对于绩效考核制度的宣传和教育,让员工了解考核标准和流程,并且提供相应的培训机会,以提高员工的绩效意识和认同感。建立科学合理的绩效考核指标体系,企业应该根据自身的业务特点和发展需求,制定科学合理的绩效考核指标体系,确保考核指标与公司战略目标的一致性和可操作性,同时还要关注指标间的平衡性和完整性。引入多元化的评价方法和工具,企业应该引入多元化的评价方法和工具,包括 360 度评估、KPI 评估等,以提高评价结果的客观性和准确性。

3.2 建立有效的绩效管理系统

明确公司目标,在建立绩效管理系统之前,确保公司有一个清晰的战略计划和明确的目标。所有绩效目标都应该与公司的战略方向和目标相符合。建立可衡量的绩效指标,绩效指标应该是可衡量的、具体的和可操作的,并且应该能够反映出公司目标的实现情况。例如,评估电力公司员工表现的关键绩效指标,如电力设备安全操作方面的表现,包括事故数量、事故成本、工伤率;员工在保障电力供应方面的表现,如电网负载率、电压稳定性、停电次数、停电时长等;员工在推进节能减排工作方面的表现,如电力损失率、二氧化碳排放量等;员工在提升客户满意度方面的表现,如客户投诉率、服务质量评分等。

3.3 明确绩效管理的目的

促进员工发展,通过绩效管理,企业可以更好地了解员工的职业发展需求,提供相关的培训和发展机会,从而提升员工的能力和素质。激励员工表现,通过设定绩效目标和奖励机制,可以激励员工展现出更好的表现和贡献,

增强员工的工作动力和积极性。

3.4 明确绩效管理的实施路径

明确目标和期望,首先需要明确组织的目标和期望,并将其转化为具体的绩效指标。这些指标应该与组织的战略方向相一致。设计指标和评估方式,在设定绩效指标时,需要考虑它们的可衡量性、可靠性和有效性。另外,还要确定相应的评估方式,如问卷调查、自我评估、360 度反馈等。

3.5 制定系统性的考核标准

确定考核目标,这个目标应该能够量化或衡量,以便在后续的考核中进行比较和评估。选择合适的考核指标,接下来需要选择合适的考核指标。这些指标应该与考核目标密切相关,并能够反映出被考核者的表现。例如,对电力公司员工绩效的评估如安全生产指标、重大事故发生率、安全教育培训率、安全检查合格率等。

3.6 进行精细的奖惩措施

明确考核目标,首先,需要明确考核的目标和范围。例如,是对个人还是团队进行考核?考核的目标是生产力、质量、客户满意度、成本等?这些考核目标应该与公司战略和业务重点紧密相关。选择合适的考核指标,在选择考核指标时,必须确保它们能够有效地反映出实际情况,并且具有可衡量性、可靠性和有效性。尽可能选择全面且符合要求的指标,以避免忽略任何一个方面。

4 结语

绩效管理是一个不断完善的过程,它可以帮助企业了解自身的业务情况、员工表现和发展需求,并采取相应的措施来优化组织和员工的绩效。要进行有效的绩效管理,需要明确绩效管理的目的、实施路径以及制定系统性的考核标准。绩效管理的目的包括促进员工发展、激励员工表现、改善组织绩效、管理员工表现和制定合理的薪酬策略。在实施绩效管理时,需要确定考核目标、选择合适的考核指标、确定权重、设定标准、建立评估流程,并及时反馈和改进。

【参考文献】

- [1] 李炜. 关于企业人力资源薪酬管理中绩效考核问题的思考[J]. 大众商务, 2022(21): 274-276.
- [2] 岳雅. 人力资源薪酬管理中的绩效考核问题研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2021(10): 3.
- [3] 吴梦月. 企业人力资源薪酬管理中的绩效考核问题探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(6): 3.

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, 就单位: 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。

新时代推进企业人力资源管理科学化的路径分析

林 杉

深空探测实验室, 北京 100080

[摘要] 人力资源是企业中最重要的资产, 也是企业实现可持续发展的重要关键之一。在市场竞争激烈的现代经济中, 企业必须高效地利用人力资源来提高生产力和创造力, 才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此, 企业人力资源管理科学化是企业发展和成长的重要手段。在这个飞速发展的时代, 企业必须适应市场和客户的变化, 不断提出新的战略和方案, 才能保持竞争优势。

[关键词] 企业; 人力资源管理; 科学化

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9576

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Path Analysis of Promoting the Scientific Management of Human Resources in Enterprises in the New Era

LIN Shan

Shenkong Exploration Laboratory, Beijing, 100080, China

Abstract: Human resources are the most important asset in enterprises and one of the key factors for achieving sustainable development. In the fiercely competitive modern economy, enterprises must efficiently utilize human resources to improve productivity and creativity in order to remain invincible in the fierce market competition. Therefore, the scientific management of enterprise human resources is an important means for enterprise development and growth. In this rapidly developing era, enterprises must adapt to changes in the market and customers, constantly propose new strategies and solutions, in order to maintain competitive advantages.

Keywords: enterprises; human resources management; scientific

引言

企业人力资源管理科学化是一种现代化管理思想, 具有科学化、规范化、常规化的特点, 其目的在于最大化发挥人力资源的价值和潜力, 提高管理的效率和效果。然而, 实现人力资源管理科学化并不是容易的事情, 企业需要深入探寻推动人力资源管理科学化发展的路径。本文将分析目前企业人力资源管理中存在的问题, 将提出可操作的企业人力资源管理科学化路径。

1 人力资源概念背景阐述

人力资源管理是企业管理中的一个非常重要的部分, 其目的是通过对企业内部的人力资源进行适当的配置、培育和开发, 从而提高企业运营效率和员工的工作满意度。在现代市场竞争激烈的环境下, 人力资源作为企业最具竞争力和创造力的资源之一, 对于企业来说更是不可或缺。要实现有效的人力资源管理, 需要对其内容和方向进行规划和掌控。人力资源管理主要涉及内容有人力资源规划、招聘筛选、培训与发展、绩效管理、薪酬管理以及福利保障等。每一个方面都拥有其自身的重要性和特点, 而它们之间也存在着协同合作的关系, 只有在全面协调的前提下才能达到最终的目标。

2 企业人力资源管理的重要性及存在的问题

2.1 人力资源管理的重要性

人力资源管理是企业管理的一个重要方面。企业要想

在市场竞争中获得优势, 需要优化其人力资源管理结构, 实现科学化发展。科学化的企业人力资源管理结构可以为员工提供更好的发展机会和福利保障, 从而增强员工的归属感、凝聚力和创造力, 推动企业的持续稳定发展。首先, 科学化的企业人力资源管理结构可以提高员工的工作效率和生产力。随着企业经营和发展的不断增长, 人力资源管理也面临着越来越复杂的挑战。在这种情况下, 企业需要优化其人力资源管理结构, 合理利用科技手段来协助管理、追踪员工绩效和任务完成情况, 及时发现并采取措施, 提高员工工作效率和创新能力。优秀的人才企业发展不可或缺的重要资源, 构建科学化的人力资源管理架构可以向员工提供合理的薪酬福利待遇, 增强他们对企业的归属感和认同感, 提高员工的满意度和忠诚度, 减少员工的流失率, 为企业注入新的生命力和活力。而且现代企业需要面对越来越复杂的市场竞争和产品同质化压力, 因此需要建立强有力的品牌价值。科学化的人力资源管理架构可以为企业建立良好的形象和声誉, 让外界更好地了解企业文化和价值观, 增强消费者对企业的信任。作为企业的中坚力量, 员工在很大程度上决定了企业的发展。科学化的人力资源管理架构可以为员工提供更好的培训机会和发展空间, 让员工不断学习和成长, 提高员工的价值和能力, 推动企业不断创新和发展。^[1]

2.2 当前企业人力资源管理存在的问题

2.2.1 部分企业对人力资源管理不够重视

随着企业竞争的日益激烈,人力资源管理也越来越受到关注。然而,部分企业仍然忽视了人力资源管理的实际价值,这将会对企业的长远发展产生不良影响。有些企业的管理方式还是依赖于传统模式,没有对人力资源管理工作产生重视。企业可能没有专职的人力资源管理团队,或者团队规模太小,没有足够的人力和物力资源来建立健全的人力资源管理体系;也没有制定长期的人力资源管理规划,对招聘、培训、福利、绩效管理等方面没有系统的思考和规划。企业的自身意识不足,导致无法推进人力资源管理走向更科学化的发展。

2.2.2 企业人力资源管理模式过于局限

当前企业人力资源管理模式面临不少局限,主要是过于注重规范化和标准化,缺乏个性化、灵活化和人性化的设计。许多企业人力资源管理过于依赖规定和程序,对员工的管理和激励没有根据员工实际情况来制定具体的管理政策。一些企业会将每个员工都放进一个标准化的模板中,让所有人都按照相同的标准进行工作。这种模式缺乏灵活性和个性化,没有考虑员工实际情况,很大程度上限制了员工的发展。在当今竞争激烈的市场环境下,员工不断提高自身的知识和技能,才能更好地适应市场变化。可是,目前一些企业在培养和发展员工方面存在问题。他们过于看重员工的经验和学历,忽略员工的潜力和素质。同时,一些企业很少提供持续的职业培训和发展机会,员工的职业素质水平无法得到全面提升;还有部分企业的培训方向往往缺乏明确的指导和计划,更多的是随意安排一些课程进行培训,很难让员工产生持续学习的动力。这也使得员工难以根据市场的变化更好地去适应岗位。^[2]

2.2.3 人才招聘和选拔不合适

企业的发展离不开优秀的人才,但是一些企业在人才招聘和选拔方面存在很大的问题。一方面,企业过于看重应聘者的学历和专业,却忽略了应聘者的能力和素质;另一方面,企业面试流程单一、严格,不能全面了解应聘者的真实情况,而且企业进行招聘时,也没有明确的招聘方向和需求,仅以职位标题和一些基本要求简单地描述招聘目标。同时,没有及时拓宽招聘的渠道,这些问题导致招聘对象与企业实际需求不匹配,难以吸引高素质人才的到来。

3 管理体系的建设

3.1 建立健全的人才招聘和选拔机制

首先,确定职位需求和招聘标准。企业应该清楚地知道需要招聘哪种人才,并且制定明确的招聘标准,包括必要的技能和经验。制定一个透明的招聘流程,让候选人清楚地了解这个职位的要求和招聘流程。如在招聘人才选择上,可以按照以下流程进行招聘:(1)可以明确地在招聘信息中注明需要招聘人才的特点,包括但不限于从事本行业工作的经验是否需要曾经拥有、过往是否任职过相关职

位、企业的发展观念是否符合人才的需求,两者之间是否存在契合度等。通过明确招聘人才的信息,既可以让招聘者看到任职此职位需要拥有的条件,也可以让企业更好地招聘到适合此岗位的人才。(2)企业可以采用多种方式来招聘人才,如在招聘网站、社交媒体、人才猎头、校园招聘等等。并且企业也要根据岗位的任职条件选择适合的招聘渠道,如某岗位需要的人才不需要拥有经验,企业在入职之后会统一进行培训,那这种人才的招聘就可以选择校园招聘,因为校园中的大部分毕业生都是没有工作经验的,或者是在实习期间拥有一定经验,通过这种方式招聘到的人才可以很快适应到工作岗位中。而在岗位需要拥有经验的前提下,就可以通过招聘网站、人才猎头等方式进行招聘,因为在这些地方找工作的人大部分都是拥有经验的,并且网络上寻找工作的人也非常多,可以为企业更快地找到合适的人才。(3)不管企业是从哪种渠道招聘到合适的人才之后,都需要对他们所提供的简历、信息进行初步审核筛选,包括但不限于学历信息、年龄信息、既往工作经验信息等,通过初步的筛选,可以过滤一些不太适合企业的人才。(4)在初步审核筛选完成之后,就可以让通过筛选的人才来到企业进行面试,而作为企业来说,针对不同岗位的面试应当制定出科学、合理的面试流程,既要保证企业所招聘的人才符合企业的发展需求及企业价值观,也要备选人愿意到企业当中进行工作。同时对于没有通过企业面试的人才,也要阐述不合适的理由,通过这样的方式不仅能够提高招聘的科学性,也可以保证每位备选人的公平性。^[3]

3.2 完善绩效管理体系

企业完善绩效管理体系可以帮助企业有效地评估员工的工作表现、提高员工的工作积极性和创造力、营造良好的工作氛围以及增强团队合作。企业应该确定绩效管理流程,如绩效评估的时间、评估方式和工具、工作指标的制定和评估、绩效反馈和激励措施等。同时,企业应该明确员工的工作职责和目标,并且为员工制定明确的工作指标和完成目标的时间安排。这样有助于员工更好地规划和管理自己的工作,提高工作效率和质量;企业需要制定有效的绩效评估方式和工具,以全面、客观地评估员工的绩效表现。而在绩效管理体系的制定上,可以按照以下几点进行:(1)对于办公室普通文员性质的员工,在绩效体系上针对性地进行制定,可以根据上下班准时度、工作期间的认真程度、处理问题积极性等方面进行考核。(2)技术新型岗位员工,可以根据自身职称等级、技术水平、能够解决问题难易程度等方面制定绩效管理体系;同时作为企业来说,应当鼓励技术人员去考取职称,这样不仅能够提高企业的硬实力,还能够提高技术人员的实际能力。(3)针对所有员工制定奖励机制、晋升机制,然后与绩效考核机制相融合,全面提升员工工作的积极性,当达到某一项指标之后,按照所制定的标准即可职位晋升或者提升工资。

3.3 加强人力资源培训机制的建设

加强人力资源培训机制的建设,为员工制定职业发展规划,提供职业晋升机会,为员工提供必要的技能培训和他支持,使得员工能够在企业内部实现职业生涯的长远发展和创造价值。这样做的主要目的是为了激发员工的工作热情和积极性,同时增加员工的忠诚度和工作满意度,以此来提高企业的生产效率和经营绩效。首先,企业应该根据员工的能力和职业经验开展职业评估和职业规划。企业可以设计一系列考核工具,如技能测试、绩效评估、等,对员工进行全方位的能力评估,并根据评估结果帮助员工制定个人职业发展规划。这些计划应该与企业的长远发展规划相结合,给予员工一个明确的职业发展目标,让他们更好地理解企业发展需要,增强工作的效率。同时,企业还应该为员工提供足够的培训和发展机会。如内部职业培训、外部研修和实践培训等,为员工提供不同领域的知识和技能的学习,满足员工不同发展阶段的需要。企业可以通过开展内部培训班,邀请企业内部的高级管理人员、技术专家等给员工进行授课,为员工提供实战经验。另外,企业还可以为员工提供进修等等高等教育机会,为员工创造更广阔的职业发展空间。设立透明的晋升机制对于企业来说非常重要,企业需要根据员工的能力和贡献记录,在履行职责和完成工作的基础上,为员工提供薪资调整或职位晋升机会。适当调整组织结构,合理增设职位,以适应市场需求和企业内部管理的要求,可以让企业更好地发挥团队优势,提高组织效率。这样也能激励员工进一步提高工作效率和执行力,促使员工多向企业贡献,实现个人价值。^[4]

3.4 建立员工反馈机制

加强员工沟通与协调是企业人力资源管理中非常重要的一环,它能够促进员工之间的协力合作,增强企业内部的凝聚力和集体感。同时,加强员工沟通和协调还有助于企业内部信息的畅通和传递,提高决策的准确性和合理性,能够有效地推动企业的持续发展。首先,企业需要建立行之有效的沟通平台。这一平台不仅能够为员工提供便捷的沟通途径,也能够提高员工之间的交流和互动。企业可以建立员工论坛、内部交流群、员工问卷调查等,这些平台不仅给员工提供了表达意见和想法的舞台,也可以更好地了解员工的需求和心态,为企业的改进提供参考。同时,鼓励员工参与公司内部决策和管理。企业可以设立员工代表制度和委员会制度,定期召开员工代表会议和代表大会。让员工可以积极参与各项制度和管理问题的讨论,发表自己的想法和看法,并提出建设性的建议。这种参与机制可以让员工从被动变为主动,更好地关心企业的发展,为企业提供创新性思路。当员工有意见、建议或是投诉时,企业应该成立专门的处理机构,及时去回复和处理。企业可以设立员工意见箱,加强反馈机制的建设,通过这样的方式企业就能够及时了解员工的真实想法,提高员工满意度和忠诚度,促进企业建设。^[5]

3.5 运用信息技术辅助管理

随着信息时代的到来,将大数据应用于人力资源管理中成为了企业提高竞争力的一项重要手段。企业在人力资源管理中应用大数据技术可以用于预测人力资源需求和趋势。通过对员工数据、销售数据、市场数据等进行采集、统计、分析,企业可以了解到未来的人力资源需求情况,以便更准确地制定人力资源规划。同时,通过对员工流失率、员工访问频率、员工反馈等数据的分析,企业还可以预测员工的离职率和员工满意度。这些预测结果将有助于企业制定更科学、更有针对性的人力资源管理策略,提高员工的工作满意度和团队的整体绩效。对于企业而言,招聘是一个非常重要的环节。通过大数据技术的应用,企业可以收集和分析候选人的工作经历,了解候选人的潜在价值和职业素质;企业还可以将历年的职位招聘公告、应聘人员的信息、最终录用的员工信息进行分析,以找到最符合企业需求的人才。这种基于数据的招聘模式将有助于企业更快地找到合适的人才,减少误判和失败的招聘成本。大数据技术在人力资源管理中的应用为企业提供了更加准确、高效和科学的解决方案,对于帮助企业实现持续发展具有重要作用。然而,企业在运用大数据技术时也应注意保护员工隐私和信息安全,合理使用大数据,促进企业人力资源管理科学化发展。

结语:科学化的人力资源管理是企业不断发展的重要支撑,是企业可持续发展之路。企业实现人力资源管理科学化需要建立健全的管理制度,注重人才培养和职业发展,企业自身对人力资源工作的改革创新和引入大数据技术等多种措施的综合支持。企业人力资源管理的科学化是一个不断创新、不断改进的过程,它需要企业拥有现代化管理理念和目标,并且能够努力实现各个管理过程的科学化,才能够实现企业的长期稳定发展和帮助企业更加以科学和高效的方式来实现人才的管理。企业在实施人力资源管理的过程中,要注重改革创新管理模式,不断优化和完善管理体制,提高人力资源管理工作可操作性和有效性,使其能够与企业经营战略和文化相协调,才能进一步增强企业核心竞争力。

【参考文献】

- [1]王璐.企业人力资源管理创新发展策略研究[J].商讯,2023(7):179-182.
 - [2]彭秀梅.互联网时代的企业人力资源管理优化分析[J].现代营销(上旬刊),2023(2):100-102.
 - [3]范洵.新经济时代企业人力资源管理创新策略探讨[J].老字号品牌营销,2023(3):119-121.
 - [4]孙海.企业人力资源管理的内控建设研究[J].中国市场,2023(3):151-153.
 - [5]张莉.新时期企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2023(2):79-80.
- 作者简介:林杉(1988.3—),人力资源,职称:工程师。

人力资源教育培训问题在电力企业中的相关探究

肖云条

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 平阳 325400

[摘要]随着国家电力行业改革实践的进一步深化, 人才管理日益成为制约电力企业在自身重大变革之中, 在更加激烈有序的国内竞争中真正获胜的最重要战略因素。建立专业化、规范化的人才教育培训综合信息系统平台, 完善内部评价激励机制, 有助于建立有效、系统的国家教育发展战略和电力企业运营培训体系, 真正将人才体系的专业素质发展培养与企业人力资源的整体战略设计相结合。

[关键词]电力企业; 人力资源; 教育培训

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9574

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on Human Resources Education and Training Issues in Electric Power Enterprises

XIAO Yuntiao

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

Abstract: With the further deepening of the reform and practice of the national power industry, talent management has increasingly become the most important strategic factor that restricts power enterprises from truly winning in the more intense and orderly domestic competition in their own major transformation and integration. Establishing a professional and standardized comprehensive information system platform for talent education and training, improving internal evaluation and incentive mechanisms, it can help establish an effective and systematic national education development strategy and power enterprise operation and training system, truly combining the professional quality development and training of the talent system with the overall strategic design of enterprise human resources.

Keywords: electric power enterprises; human resources; education and training

引言

随着全球化经济的发展, 我国的市场经济水平也迅速提高, 在某种程度上, 电力企业面临的市场压力也在增加。电力企业的人力资源开发、教育和培训应更加谨慎, 合理应用先进技术, 为企业发展奠定基础。加强企业培训和教育服务是企业平稳有序运营和改革的关键, 但在实践中可能会出现一些问题。电力企业管理相关部门应结合自身改革发展的实际情况, 及时调整和更新一些学习和教育发展理念, 建立相对完善有效的职业教育培训体系运行机制。努力将专业理论知识体系与工程实践完美结合, 积累经验, 确保电力企业高质量教育体系的顺利运行。

1 员工培训模式概述

员工培训是指电力企业利用教育、激励和管理方法, 帮助员工获得新的知识技能, 以应对知识、技能的不足。这是现代电力企业人力资源管理的一个非常重要的方面。员工培训的目的是通过理论和专业培训来提高员工的专业水平。对于电力企业来说, 在构建员工培训模式时, 需要考虑电力企业的发展水平、行业特点和员工的专业构成。在新形势下, 许多电力企业面临着国内产业模式升级转型和外部竞争的压力。因此, 更需要优化人才培养资源配置, 选择合理、准确、规范、创新的培养模式。

2 人力资源教育培训在电力企业的重要性

经济发展、社会进步和现代化建设的初步胜利, 为社

会发展奠定了重要而坚实的社会基础。为了更好地满足这一需求, 电力企业需要在电力供应和配电之间实现合理的平衡。随着电力行业成为一个市场, 电力企业的变化需要积累经验, 学习现有的工作和管理方法, 特别是采取有效的培训策略, 以提高未来发展的潜力。此外, 进入市场后, 人才的素质直接影响整个行业的发展, 这需要我们深入思考。

3 电力企业对人资培训管理进行创新需遵循的几个原则

3.1 以人为本的原则

在人才培养和管理创新期, 电力企业应以人为本, 加强人才培养, 为员工提供学习示范平台, 有效激发员工积极性, 在人才培养与管理中发挥引领作用。通过这种方式, 可以培养高质量、高忠诚度的员工, 并创建一支有凝聚力的员工队伍。

3.2 把市场当作导向的原则

随着电力企业逐渐参与市场竞争, 在其全面发展的整个过程中, 需要不断关注市场动态, 将市场供求关系作为其生产和发展的主要方向, 实现创新发展。电力企业以市场为导向, 通过向人们提供可靠、安全的能源服务, 可以实现可持续发展。

4 电力企业人力资源教育培训存在的问题

4.1 缺乏健全的管理制度

建立培训体系应从多个方面入手。管理体系应注重理

论、技术、质量和综合管理，特别是在学习标准、流程和责任管理方面。它应该有形式和内容，不仅要有内涵，还要有质量。管理是有序合理的，只有有效的管理才能充分利用各种资源。

4.2 教育培训缺乏科学的培训方法

随着社会不断进步，互联网、大数据和移动设备逐渐渗透到日常工作中。微课堂等学习方法的出现为人力资源学习提供了一条很好的途径。然而，电力企业仍然主要使用灌输方式教育和培训员工，通常是基于培训课程来培训员工。实习生处于被动接受状态，很少使用“启发式”研讨会等新的培训方法，这降低了培训效率。尽管在某些情况下，人力资源选择了新的学习形式，如微型课程，但强调不够可能不会产生好的效果。

4.3 无法与企业的现实相联系

目前国内绝大多数电力企业已全面实现信息化。在生产过程中，生产设备的监控管理以及配电网的运行都需要适当的信息系统。然而，在电力企业提供的教育培训中，由于缺乏信息技术知识，往往存在模糊的问题。这些问题使教育培训变得无关紧要，工作人员无法获得有利于他们工作的信息。随着时间的推移，企业员工对教育培训的积极性将会下降。

4.4 缺少与教育和培训工作相适应的评价体系

一般来说，在培训教育活动之后，参与者应该接受更简单的考核。在完成教育培训活动后，企业没有进行任何后续培训活动，因此，教育培训活动只是表面的。此外，许多电力企业缺乏适当的激励措施，导致员工在学习培训方面缺乏积极性和主观性。改进教学方法将直接影响教育培训的实施效果。

4.5 企业重视程度不够

目前电力企业还没有意识到人力资源教育培训的重要性。由于教育培训是一个长期的过程，在成本效益方面不会产生立竿见影的效果，一些企业管理者对教育培训缺乏了解。他们认为，人力资源教育培训是一种成本效益高、效率低的工作方式，他们不能充分重视人力资源教育培训，也不能将更多的企业资源分配给成本效益相对较高的项目，例如购买现代机械设备和引入新的建筑技术。这导致人力资源教育培训资金不足，阻碍了有效的后续教育培训。

4.6 培训效果缺乏有效考核，激励机制不完善

企业每年都会进行一定比例的人才培养和质量评价，但尚未制定出合适的标准化人才评价体系。企业通常在完成员工培训计划后，对这些参与者的才能进行正式而全面的考核。然而，未能对项目参与者的后续培训进行有效和适当的全面了解和调查。此外，学习的结果与参与员工的基本工资没有直接关系，以实现最终的生产力，这无疑降低了参与学习的整体动力。

5 完善电力企业人力资源教育培训的有效措施

5.1 建立完善的培训体系

一个健全的组织培训体系主要包括培训体系的总体规划、培训组织、核心培训内容、培训管理方法和培训绩效评价方法等。只有科学地建立和完善合理的培训组织体系，才能有效地保证各项培训管理活动的有序、顺利实施。首先，明确培训计划的中长期目标。培训活动应具有长期性质，并为人力资源开发制定科学和可持续的中长期目标。其次，合理组织人员培训内容。在课程内容上，应定期更新，以适应业务的快速发展，与时俱进，更好地满足员工未来职业发展的各种需求。最后，理论必须与社会实践相联系。原则上，学习理论的内容必须符合实践要求。因此，应注意为年轻员工提供各种实习机会。在教学活动中，要实现理论知识教学与应用实践教学的高度统一。

5.2 更新观念，加强重视

首先，电力企业内部管理人员必须正确理解和分析人力资源培训管理，了解管理的主要问题及其对企业长期发展的内在重要性。其次，对现有内部机构的教育管理和培训策略进行重大改革，尽快建立更加合理规范的培训管理、教育管理和训练规划体系。不断加强和提高企业培训管理的效率。电力企业高管必须真正认识到，培训员工等问题也与企业的长期发展和战略目标密切相关。培训战略应更加有效，并积极纳入企业的中长期业务发展战略。

5.3 建立电力企业人力资源教育培训信息化平台

创建教育信息云平台是目前组织各类员工学习和培训的一种实用、高效、可靠的解决方案。该系统借助企业信息工作平台，开展各类相关培训和人才管理，可以进一步提高企业内部管理和员工培训评价的效率。此外，任何与企业员工技能培训直接相关的培训内容数据都可以自动存储在能源业务的企业信息管理平台，使企业员工能够随时清楚地看到各种人才的培训内容和评价。建立有效的激励机制。电力企业的相关管理人员可以通过在线网络通信系统进行内部业务沟通，这无疑促进了员工之间业务沟通与合作的有效网络渠道。此外，企业可以通过互联网通信系统发布一些内部信息，如商业通知和广告。管理人员在培训管理体系中的主要作用是协助相关内部专业人员为在职员工提供更多循证管理培训。一般来说，教育培训之间的互动是多种多样的。典型的方法是内部教育和培训活动，以及定期访问、学习和学习机会。在进行各种培训和评价活动时，相关人员可以考虑充分利用上述培训系统，并定期访问其他培训参与者，以增强培训效果。

5.4 常态练兵机制

完善常态练兵机制，以竞赛促练兵，以练兵促工作。分析和评价员工素质水平，合理制定电力企业年度培训计划和总体目标，明确团队和个人的任务。加强事后军事训练的管理和评价，定期检查训练计划的执行情况，按照计

划监督各阶段工作的进展, 并进行评价。举办比赛, 选拔高质量、高技能的专业人员, 为电力企业注入动力, 这也使合格的员工能够认识到自己的价值并理解自己的角色。技能竞赛可以刺激和促进电力企业的教育培训。通过技能竞赛, 让员工了解电力企业对员工技能的要求, 从而形成电力企业教育培训与员工素质提高的协同效应, 有效提高员工的技能水平。规范在职军事训练, 将人员技能现状与在职军事训练的生产需求相结合。当不同职业的员工人数相对较少时, 每两年举行一次资格赛, 在不同职业有大量就业机会的情况下, 每年都会举行技能竞赛。

5.5 制定科学合理方案

一旦确定了员工的培训需求, 人力资源管理人员必须及时制定循证培训计划。首先, 人力资源管理人员应确保培训时间与员工的工作时间一致, 并根据不同的培训模式确定培训地点。由于电力行业的实用性, 培训方法必须能够提高员工的实践能力、模拟操作和进行专题分析。其次, 制定学习计划应该是一个明确的学习目标。人力资源部应制定企业所需各专业的短期、中期和长期学习计划, 对不同岗位和专业的人员进行分类培训, 并将理论与实践联系起来。使员工学会使用, 增加对教育培训的重视, 提高自觉参与培训的积极性。只有这样, 员工才能与电力企业共同发展。最后, 课程必须介绍信息技术的应用, 信息技术可以为员工提供全面的三维形象, 让他们沉浸其中。多个员工也可以一起练习, 促进沟通学习。网络技术还减少了学习培训时间。将这段时间应用到实际工作中, 不仅提高了学习效率, 还节省了学习成本。

5.6 健全考评制度, 对考评结果进行客观评价

在培训员工时, 有必要完善奖励评价制度, 并通过建立信息系统来加强绩效考核制度。评价体系是采取各种学习培训方法, 采取适当措施, 加强教育管理体系, 建立明确、合理、有效的薪酬和职业激励体系, 激发员工工作积极性的有效体系。适当的教育和培训评价体系确保了评价的公开性和透明度, 并通过激励员工的积极性和提高企业的竞争力来使评价更加公平。

5.7 创新教育培训方法

一是开展多元化培训。在层面上, 根据电力企业不同层次员工的工作特点, 制定相应的培训计划, 有效开展高质量的教育培训工作。二是企业开展员工培训和学习的的方式和手段必须将课堂、主题、演示、学习、实践培训、情景建模和“互联网+”学习等各种学习方法有机结合, 同时提高员工的知识吸收率和技能利用率。三是开展项目业务。完善培训项目的设计和规划机制, 更好地满足企业的

发展需求, 并以此为指导, 全面落实企业内部需求研究体系, 明确培训课程和内容的需求。四是电力公司还应开展项目体系培训, 进一步完善培训管理, 确保工作规范化。五是实行差异化、差异化奖励。由于电力企业的任务不同, 资源配置应结合差异化特点, 确保各类人员的合理培训。六是完善人才培养机制, 将绩效评估与员工学习成果联系起来, 充分利用经济激励的激励效应, 激发员工的学习兴趣, 使他们在整体工作中更加积极主动, 不断提高精神激励的积极性。

5.8 建立高素质、高水平人力资源培训开发队伍

建立一支高素质的人力资源培训团队是加强企业人力资源管理的重要举措之一。根据企业的实际需要, 员工可以参加理论知识与工作经验相结合的考试, 选择最优秀的员工作为企业培训的讲师。让讲师代表企业进行系统的专业培训, 进一步提升他们的技能, 最大限度地发挥他们的力量。并让培训发展团队根据企业员工的需求开发培训课程, 系统地培训员工, 提高员工的整体水平, 激发员工的工作能力, 形成系统的学习体系。

6 结语

总之, 在新时代, 为了让电力企业真正从过去的人力资源管理体系向现代科学的人力资源管理转型, 并确保这一体系设计能够真正实现, 必须对员工培训进行深入的分析。完善各项人力资源管理措施, 进一步提高人力资源管理质量, 为长远发展做出重要贡献。

【参考文献】

- [1] 孙霞. 建筑施工企业职工教育培训与后备人才培养管理研究[J]. 江西电力职业技术学院学报, 2021, 34(12): 135-136.
- [2] 高宝珍. 基于人力资源管理的电力企业培训管理问题研究[J]. 企业改革与管理, 2021(5): 125-126.
- [3] 陈大栋, 鲍剑伟. 泛在电力物联网建设与企业人力资源管理创新[J]. 现代企业, 2020(11): 16-17.
- [4] 陈光. 基于激励机制下的企业员工培训问题探讨: 高速公路自营超市案例[J]. 中国集体经济, 2022(18): 113-115.
- [5] 李梅. 基于信息技术创新电力企业人力资源管理的思考[J]. 今日财富(中国知识产权), 2020(8): 110-111.
- [6] 黄超强, 刘俊英, 余国忠. 电力企业员工如何快速构建职场竞争力[J]. 中国电业, 2019(12): 82-83.

作者简介: 肖云条 (1978.3—), 毕业院校: 昆明理工大学, 所学专业: 自动化, 当前就业单位: 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, 职称级别: 工程师。

企业人力资源配置对企业效益的影响探讨

郭清风

乌鲁木齐禾润科技开发有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 人力资源是现代企业成功的关键之一, 有效的人力资源配置可以对企业效益产生积极的影响。在经济全球化和竞争加剧的时代中, 不断提高企业效益和竞争力已成为企业不可忽视的使命。因此, 探讨企业人力资源配置对企业效益的影响变得至关重要。文中将对企业人力资源配置的概念与理论、企业人力资源配置对企业效益的影响、企业人力资源配置的不足之处及提升策略等进行探讨和分析, 并提出未来企业人力资源配置的趋势及展望。

[关键词] 人力资源; 企业效应; 影响

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9566

中图分类号: F249.21

文献标识码: A

Discussion on the Impact of Human Resource Allocation on Enterprise Efficiency

GUO Qingfeng

Urumqi Herun Technology Development Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Human resources are one of the keys to the success of modern enterprises, and effective human resource allocation can have a positive impact on enterprise efficiency. In the era of economic globalization and intensified competition, continuously improving enterprise efficiency and competitiveness has become an indispensable mission for enterprises. Therefore, exploring the impact of enterprise human resource allocation on enterprise efficiency has become crucial. The article will explore and analyze the concept and theory of enterprise human resource allocation, the impact of enterprise human resource allocation on enterprise efficiency, the shortcomings and improvement strategies of enterprise human resource allocation, and propose the trends and prospects of future enterprise human resource allocation.

Keywords: human resource; enterprise efficiency; impact

引言

随着经济全球化和信息革命的发展, 现代经济市场具有一定的竞争性和复杂性。如何有效地调动和管理企业组织内部的资源, 成为企业发展的关键因素。因此, 人力资源配置越来越成为企业管理的重要环节之一。合理配置人力资源能有效提高企业的生产力、管理效率和员工满意度, 从而促进企业整体效益的提升。本文旨在通过理论分析, 探讨企业人力资源配置对企业效益的影响以及改善企业人力资源配置方法, 以期为企业实践提供有价值的建议和思路。

1 企业人力资源配置的概念

1.1 人力资源配置的概念

人力资源配置是一个包括多种流程和实践的综合性管理体系, 该体系对于企业的正常运营和长远发展起着至关重要的作用。具体而言, 人力资源配置包括人员招聘、培训、管理和晋升等多个环节, 而这些环节以及它们之间的连接和关联, 对于企业的人员数量、规模、职能等方面均有着重要影响。因此, 精细的人力资源配置是企业高效、稳定地运营和最终实现目标的关键。而人力资源配置的主要内容包括人员的需求评估、人员招聘、人员培训、员工激励机制、员工福利和职业发展、人员保障及离职处理等

多个方面。这些环节的相互作用产生的影响会直接影响到企业的效率和效益。同时, 不同行业的人才需求也会有所不同, 因此人力资源配置需要具体灵活, 并根据不同的行业特点和公司战略目标进行针对性的调整和优化^[1]。

1.2 探讨当前对人力资源配置的需求变化

随着经济的飞速发展, 不同行业领域对人力资源配置的需求也出现了巨大变化。所以需要对这些变化进行深入探讨, 以帮助企业更好地适应这些变化, 才能保持企业在市场上的竞争优势。信息化时代的到来, 大部分企业趋向于智能化、网络化和自动化生产模式, 这就对人力资源配置的工作提出了新的要求。这意味着通过技术升级和技能培训获得相关技能, 这些技能可以提高企业的生产力并提高效率^[2]。此外, 这种趋势也推动着企业人员结构的变化, 例如需要招募更多拥有计算机、数据分析和网络工作能力的员工, 以适应新的生产模式。同时, 随着社交媒体的普及, 企业对人才的招募和甄选也发生了重大改变。以前, 招聘大多通过面对面或邮寄简历方式进行, 而现在人们可以通过网络渠道轻松了解招聘信息。这种趋势对于企业招聘和甄选的工作提出了新的要求, 例如: 如何更好地利用网络渠道; 如何吸引年轻一代和提供更加灵活的职业发展规划等。

2 企业人力资源配置对企业效益的影响

2.1 合理力资源配置对企业效益的影响

首先,合理的企业人力资源配置能够提高企业的生产力和管理效率。人力资源是企业的核心资源之一,对于企业生产力和管理效率的提升起着至关重要的作用。当企业根据自身的战略目标和需求进行有效的人力资源配置时,能够更好地发挥员工的潜能和创造力,进而提高企业的生产力和管理效率。同时,企业人力资源管理的主要目标之一是激发员工的工作热情,并提高员工的绩效。只有企业采取合理的人力资源配置策略,才能够让员工感受到企业有晋升的空间,激发对工作的热情,进而提高员工的工作满意度和绩效水平,推动企业不断前进。而且,合理的企业人力资源配置可以降低员工流失率和招聘成本。当企业人力资源配置不到位时,员工倾向于离开企业,这种情况加剧了企业的人才流动率,导致企业人才成本增加^[3]。而采取合理的人力资源配置策略,能够满足员工的职业发展需求,提升员工的福利待遇,这就能够增强员工的稳定性和降低企业的人力成本和流动率。此外,企业人力资源的配置与员工综合素养有关,有效地分配岗位和项目能够增强员工团队协作和配合的能力,在工作过程中,也能够发掘和挖掘员工潜在的技能 and 创新能力,充分发挥团队协作和创新意识,从而提高企业的生产力和工作效率。在企业运行过程中,人力资源是至关重要的关键环节,合理的企业人力资源配置能够使企业得到更好的发展和管理,提高企业的运行效率和减少企业经济成本,更好地激励员工的工作积极性和创造力,切实提升企业的竞争能力及市场地位。

2.2 不合理的人力资源配置对企业效益的影响

不合理的企业人力资源配置可能导致企业效益的负面影响。首先,员工流失率高,造成不必要的招聘和培训成本增加。在开展业务时,企业的员工流动率较高可能损害企业的效益。企业在员工流失后不得不招聘新人,进行培训和投资,无形中增加了企业的培训和招聘成本。如果企业能够实现合理的人力资源配置,将不会出现持续不稳定的员工流动情况,这些人才成本都可以有效降低。其次,主要体现在员工未能充分发挥个人潜力,工作积极性和满意度降低。在人力资源配置时,企业往往会集中培训员工的素质和能力,因此一些员工虽然适合该岗位,但不适合其他工作。如果企业没有正确地了解每一员工的个性特点、工作积极性和学习习惯,可能导致不合理的人力资源配置,从而没有完全发挥员工的个人潜力,工作积极性和满意度也会随之降低。此外,随着市场竞争的激烈化,企业的产品和服务质量成为了企业竞争的核心因素之一。如果企业人力资源配置不合理,就容易出现管理混乱、工作失误等情况,直接影响到产品和服务质量,影响企业的发展和生存^[4]。而且一旦企业没有及时做出处理,会导致客

户的满意度大幅降低,间接地影响到企业形象和市场口碑。因此,解决企业人力资源配置问题,最重要的是提高对员工的调查研究和评估,同时增加对员工需求更加个性化的关注。这样,企业就可以拥有优质的员工,避免人员流失,提高员工的工作积极性和满意度,从而进一步提高企业效益。

3 分析企业人力资源配置中存在的不足之处

企业人力资源配置不足是企业面临的一个普遍问题。这种不足通常表现为企业人力资源与业务发展需求之间的不匹配,以及人力资源配置的系统不完善。以下是企业人力资源配置中可能出现的不足的具体分析:

3.1 人员结构和技能不足以满足市场化需求

当企业经营管理没有及时更新管理理念就容易造成人力资源配置与市场化需求不匹配,使业务无法顺畅进行以及无法提供满足市场的高品质服务。例如,在当今数字化和网络化的市场环境中,如果企业人力资源配置不够流畅,管理信息化程度不够高,那么很难适应市场变化做出快速调整。这意味着企业需要寻求更加聚焦于市场的人才和改变现有的培训策略,才能提高企业的市场感知能力和市场敏捷性。

3.2 难以激发员工激情

缺乏有效的激励机制是企业人力资源配置不足的重要原因之一。如果企业没有具体的激励机制,那么员工就很难充分发挥他们的潜能和工作热情,也就很难提高企业效益。解决这个问题一个可行方式是建立合理有效的员工绩效管理和激励机制。具体来说,这包括为员工提供长期和短期激励、组建跨部门和不同等级的评估机构、鼓励并激励员工提升自身技能和职业能力、评估和策划员工的职业发展、推行灵活的工作安排和员工福利。

3.3 难以满足企业变化的战略需求

长期以来,企业发展都伴随着市场的不断变化和业务战略的不断更新。如果企业在人力资源配置方面没有及时应对业务需求的变化,则容易失去市场竞争力。此外,一些企业缺乏有效的汇报和统计程序,不能及时掌握人力资源配额状态,没有完整的人员管理档案,也难以把握组织人员移动的度量和变动的量化分析。这就要求企业通过人才汇聚策略和技能评估,以更快速、更智能的方式加强人力资源管理的有效性。

3.4 没有科学合理的人才培育机制

在经营过程中,如果企业没有有效的人才培育机制,则企业会面临不断缺少高素质人才的问题。而且不能有效地激发员工的工作潜能,也难以支持员工的晋升路径和职业发展^[5]。就容易导致人员流动性大,企业内部不稳定。这时企业应该通过建立职业教育、培训和发展计划,使员工在工作中不断提高个人能力和技术水平,满足企业的人才需求。

从以上分析中可以看出,在企业人力资源配置中的不

足,给企业发展带来了真切的挑战,而且这些问题的解决需要企业从不同的角度考虑。同时,通过实践,有效地掌握企业人力资源管理的精髓,才能整合解决人力资源配置的不足问题。

4 探讨改善企业人力资源配置的策略

4.1 优化人员结构部署

招聘优秀人才、不断优化人员结构部署才能能够有效地改善企业人力资源配置。企业应该将招聘定位为人力资源的重要环节,制定了详细的招聘计划和评估标准。明确各岗位职责要求的基本素质,如优秀的技术能力、较高的专业水平、良好的沟通能力、团队合作精神等。招聘过程中可以通过面试、试用期等环节进行全方位综合评估,全面地了解候选人能力。其次,加强与社会、高校等资源合作,优化招聘策略和流程。在招聘过程中,企业可以积极与各方资源合作,争取到更广阔的招聘途径,通过校园招聘、社会招聘等各种渠道,不断扩大人才招聘的覆盖面。此外,对于新来员工要制定职业发展计划,提高员工满意度和忠诚度。企业需要对招聘过来的人才进行有效的培训和发展,制定与员工需求和企业发展相匹配的职业发展计划。这样员工的能力才能通过不断学习和工作经验的积累得到不断提升,发挥出更大的潜力和价值,这也是实现员工忠诚和满意的关键因素。因此,通过完善和优化招聘流程,企业能够提高员工的发展机会和稳定性,增强员工的专业技能和素养,加强人力资源的储备,实现优化人员结构的目标。

4.2 建立完善的培训计划

建立完善的企业培训计划可以帮助企业发现并发掘员工的潜在能力,从而进一步提升员工的工作能力和水平,增强企业的竞争力。制定培训计划是培训过程中的一个重要环节。企业可以在制定培训计划时,针对不同的部门、岗位和职级等,从员工的工作岗位筛选出需要培训的内容,并根据员工的需求,制定不同的培训计划^[6]。例如,针对新员工,制定入职培训计划;针对现有员工,制定普及型、提高型和专业型培训计划,提高员工的技能水平和工作效率。同时,相比于只重视重点人员培训,更应该关注全员培训,能够提高企业人才的整体素质和水平。需要注意的是,全员培训的重点在于精准培训,针对不同员工的不同需求,精准定制培训计划,使员工可以快速提升自身的职业能力。企业要明白培训不只是上课。更应该鼓励员工自主学习,以主动学习的态度进一步提高自己的技能。因此,企业可以建立电子学习库,鼓励员工学习电子学习资源库

中相关内容,或者设立内部集训盒子,让员工能够自主选择学习项目,去深入了解和学习自己感兴趣的相关技能知识点。此外,企业培训计划的设计也应该注重培养员工的综合素质,如提高员工的沟通能力、协作能力和创新能力。培养团队合作精神和创业意识等,使员工不仅能够胜任目前的工作,也能提高了员工的综合素养。

4.3 建立完善的管理机制

建立生态循环的管理机制,使员工更好地适应企业发展变化,同时也使公司运作更加透明和高效。因此,企业应该注意内部的文化建设,以吸引和留住优秀的人才。例如,积极创造和推广企业文化,提高员工参与度和企业归属感。企业还可以开展多元化的员工意见收集活动,让员工参与到企业决策中,提高员工归属感和忠诚度。同时,可以将人员的职业发展和企业战略结合起来,提供更多的晋升机会。提高员工的工作热情,同时也激发员工的创新精神,这种生态循环的管理机制,可以使企业更好地适应高速变化的现代市场环境,提高企业持续发展的实力和竞争性。

5 结语

随着市场经济的不断发展,人力资源的重要性愈发显著。本文探讨了人力资源配置对企业效益的影响,发现人力资源优化配置的正确性和合理性,对于提高企业效益至关重要。通过分析如何优化人力资源配置,本文强调从人才招聘、培养等多个方面建立全方位的人力资源管理机制的重要性。因此,企业管理需要不断寻求更加高效的人力资源管理体系。同时,也需要加强内部人力资源管理,创造更加开放、透明、高效、协作的企业环境,促进员工的融合。

【参考文献】

- [1]冯帆.人力资源管理对企业经济效益的影响分析[J].产业创新研究,2022(15):178-180.
 - [2]沈晓华.企业人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].上海商业,2022(5):135-137.
 - [3]黄湛,魏巧玲.人力资源管理对企业经济效益的影响探讨[J].大众投资指南,2021(23):37-39.
 - [4]李一卉.企业人力资源管理对企业经济效益的影响研究[J].全国流通经济,2021(22):113-115.
 - [5]冯涛.人力资源管理对企业经济效益的影响探讨[J].企业改革与管理,2021(5):123-124.
- 作者简介:郭清风(1988.7—),毕业院校:长江大学,所学专业:工商管理,当前就职单位:乌鲁木齐禾润科技开发有限公司,职务:副部长,职称级别:经济师。

干部人事档案管理与利用的创新性研究

常 静

内蒙古自治区巴彦淖尔市委组织部, 内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要] 干部人事档案是反映干部个人政治品质、道德品行、思想认识、学习工作经历、专业素养、工作作风、工作实绩、廉洁自律、遵纪守法以及家庭状况、社会关系等情况的历史记录材料。这些材料是教育培养、选拔任用、管理监督干部和评鉴人才的重要基础, 是维护干部人才合法权益的重要依据, 是社会信用体系的重要组成部分。所以对干部的人事档案进行科学合理的管理以及充分利用干部人事档案, 对于工作开展十分的重要。随着社会经济的不断发展, 现阶段干部人事档案管理部门管理档案的数量逐年增加, 致使档案管理工作任务量加剧。所以要想保证干部的人事档案发挥它应有的效用, 就应该对干部人事档案的管理方法进行创新, 提高干部人事档案的利用效率。档案管理水平的不断提高能够有效提升利用效率, 因此, 干部人事档案管理部门及其管理人员应积极推进干部人事档案管理和利用方式的创新。文章主要对干部人事档案管理和利用创新研究的意义, 以及现阶段干部档案管理与利用方式存在的问题进行阐述, 并提出一些行之有效的提升干部人事档案管理与利用效率的措施, 希望能够为干部人事档案管理与利用工作提供一些帮助。

[关键词] 干部; 人事档案; 管理; 利用; 创新

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9577

中图分类号: F832.31

文献标识码: A

Innovative Research on the Management and Utilization of Cadre Personnel Archives

CHANG Jing

Organization Department of Bayan Nur Municipal Committee of Inner Mongolia Autonomous Region, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: Cadre personnel files are historical records that reflect the personal political quality, moral character, ideological understanding, learning and work experience, professional literacy, work style, work performance, integrity and self-discipline, compliance with laws and regulations, as well as family and social relationships of cadres. These materials are an important foundation for education and training, selection and appointment, management and supervision of cadres, and evaluation of talents. They are an important basis for safeguarding the legitimate rights and interests of cadres and talents, and an important component of the social credit system. Therefore, scientific and reasonable management of cadre personnel files and full utilization of cadre personnel files are crucial for the development of work. With the continuous development of the social economy, the number of archives managed by the cadre personnel archives management department has been increasing year by year, resulting in an intensification of the workload of archives management work. In order to ensure that the personnel files of cadres play their due role, it is necessary to innovate the management methods of cadre personnel files and improve the utilization efficiency of cadre personnel files. The continuous improvement of archive management level can effectively improve utilization efficiency. Therefore, the cadre personnel archive management department and its management personnel should actively promote innovation in the management and utilization methods of cadre personnel archives. The article mainly elaborates on the significance of innovative research on the management and utilization of cadre personnel files, as well as the problems in the current management and utilization methods of cadre personnel files. It also proposes some effective measures to improve the efficiency of cadre personnel file management and utilization, hoping to provide some help for the management and utilization of cadre personnel files in the department.

Keywords: cadre; personnel files; management; utilize; innovation

引言

在当前, 随着社会经济的不断发展, 干部人事档案管理工作也在逐步发展, 由较为传统和单一的管理和利用形式, 向高效率和高准度的方向转变。但是由于受到一些传统观念和各种因素的影响, 干部人事档案管理工作仍然存在一些问题, 干部人事档案管理工作在新时期仍然面临着许多新的困难与挑战。在面对这些困难与挑战时, 干部人事档案管理部门及其管理人员应该积极推进干部人事档案

管理方法的创新, 提升对干部人事档案的利用效率, 实现干部人事档案利用方式的创新。通过提高对干部人事档案管理与利用方式的创新, 可以有效提升对干部人事档案的管理与利用效率, 进一步促进人才队伍的建设培养与发展工作, 满足社会发展对人才的需求^[1]。对干部人事档案的有效管理不仅能够提升对干部人事档案的利用效率, 还能够为干部的培养教育、选拔任用调整、管理监督提供重要的文件参考。因此, 促进干部人事档案管理的规范化与

科学化是干部人事档案管理工作的重点内容。

1 干部人事档案管理与利用创新的重要意义

干部人事档案在各级行政事业单位中都具有重要的地位,可以说,干部人事档案就是干部的一张“名片”,从这张“名片”中可以看出干部的政治品质、思想认识、工作经历、工作作风和工作实绩等,在需要对干部进行选拔任用调整时,这张“名片”就能够为干部的选拔任用工作提供重要的参考作用。但是当前的干部人事档案管理还存在一些问题,导致在甄别个别干部时无法起到应有的作用。基于这种问题的出现,就需要做好干部人事档案管理工作,并在工作的过程中进行创新,能够有利于档案管理工作的效能提升。

2 干部人事档案的作用

2.1 干部选拔和职称评定的重要依据

人事工作人员应该具有一定的培养和挖掘人才的能力,干部人事档案就能够为人事工作人员提供重要的依据,能够切实为人力资源管理服务。对干部人事档案管理和利用的创新,能够更好地为干部选拔工作和职称评定工作提供重要的依据。对干部人事档案管理和利用的创新,能够有效提升干部人事档案的管理与利用效率,在需要利用干部人事档案时,能够快速、准确地将干部的人事档案提取出来。而从干部人事档案能够直观地反映出干部真实的工作能力、政治状况、工作履历等,为干部的选拔和职称评定提供重要的依据^[2]。

2.2 能够为领导的决策提供重要的参考

科学高效的干部人事档案能够全面反映一个人的工作能力、政治状况、工作履历等。领导选用干部时,首先就可以从他的人事档案对其进行了解,了解这个人的工作能力、经历和特长,从而安排符合其工作能力的工作任务。对干部人事档案管理与利用进行创新,能够有效提升干部人事档案管理的科学性,提高干部人事档案管理与利用效率,从而为领导干部的决策提供重要的参考依据。因此,对干部人事档案管理与利用的创新研究具有重要意义。管理好干部人事档案,就能够更好地对干部人事档案进行利用,提升干部人事档案的利用效率,为领导决策提供更加有效的参考。

2.3 干部监督管理及教育培训

干部人事档案记录着干部从入职到现阶段工作期间的所有表现情况,因此要对干部进行监督管理,人事档案必然是首选的工具,通过对干部人事档案进行查询,即可快速获得干部某段时间内的具体工作情况。同时对于工作表现优异的干部,在进行教育培训之前,人事档案也可以作为参考,通过档案所反映出来的情况可以判断这名干部是否满足提升能力与参加教育培训的资格^[3]。

3 干部人事档案管理存在的问题

当前干部人事档案管理还存在一些问题,如对干部人事档案缺乏重视、干部人事档案材料的归档环节不规

范、档案没有充分发挥作用、干部人事档案管理与利用方式存在一些不足,以下是对这些干部档案人事管理中存在的具体问题的阐述。

3.1 对干部人事档案管理缺乏足够的重视

许多单位都不够重视干部的人事档案管理工作,这种对干部人事档案管理工作缺乏重视的情况主要表现在:

(1) 一些单位的领导人员不够重视干部的人事档案管理工作,认为干部人事档案管理就是对干部的资料进行整理,没有太大的参考和使用价值。

(2) 干部人事档案管理人员对干部人事档案管理工作缺乏重视,缺少相应的责任感,在管理干部人事档案时随意对待,导致干部人事档案效率低下。

(3) 许多干部对自身人事档案不够重视,在提交人事材料时敷衍了事,随意提交,提交的材料不严谨且不具有参考价值。

3.2 干部人事档案材料的归档环节不规范

干部人事档案管理人员在收集干部人事档案材料时,上交材料的干部往往缺乏主动性,属于被动提交材料。这就会导致许多干部提交的材料不够严谨且不具备一定的参考性,而材料收集人员没有对干部人事档案材料进行严格的核实与查证,这就导致干部人事档案归档材料的真实性不够。并且许多干部人事档案还存在归档环节不规范的问题,使得整个人事档案信息可能会与实际情况出现偏差,这就一定程度上导致干部人事档案缺乏参考性^[4]。

3.3 干部人事档案没有充分发挥作用

科学高效的干部人事档案能够全面反映一个人的工作能力、政治状况、工作履历等。但是从当前实际的干部人事档案管理和利用情况来看,干部人事档案在利用程度上明显不足。如在对干部的选拔与监督上,长期以来并没有形成一个合理的档案使用条件规范,只是选拔与监督的过程中,机械式地将干部的档案提取出来,而档案中所反映的信息是否与实际相符合,也没有经过调研。由此可以看出,对于干部人事档案来说,在实际的作用发挥上,还是存在着很多不充分的地方。

3.4 干部人事档案管理使用效率达到瓶颈

随着信息化的不断深入,在现阶段的干部人事档案管理中,都已经建立起成熟的信息化管理系统,如果要对干部的档案进行查阅,直接在系统中调取档案即可。这与传统的档案查阅与调取相比,在工作效率与速度上得到了质的飞跃,同时也便于档案的整理与归纳。而就在如此高效地使用下,效率几乎达到了一个瓶颈;我们知道在干部人事档案中存在着大量的信息,但是每次调取档案的目的不同,如何在大量的信息中快速找到想要查阅的信息,是现阶段急需解决的问题之一^[5]。

4 强化干部人事档案管理和利用的创新策略

之所以要对干部人事档案进行科学有效的管理,是因为干部人事档案对于干部来说具有重要作用。不过当前干

部档案人事管理工作还存在一定的问题,没有得到充分的利用。并且干部人事档案对干部人事调动和职称评定的参考作用也没有充分被发挥。因此,需要对干部人事档案管理与利用方式进行创新,提高对干部人事档案的利用效率。要对干部人事档案的管理与利用方式进行创新,首先需要更新干部人事档案管理工作理念,提高管理人员以及干部自身对干部人事档案的重视程度;其次是规范干部人事档案材料的归档,创新工作机制;最后是创新干部人事档案使用方法,提升档案的利用效率。以下是对这些强化干部人事档案管理和利用的创新策略的具体阐述。

4.1 更新干部人事档案管理工作理念,提高对干部人事档案的重视程度

要对干部人事档案的管理与利用方式进行创新,首先需要更新干部人事档案管理工作理念,提高管理人员以及干部自身对干部人事档案的重视程度。这里可以从三方面入手:

(1) 更新单位领导对干部人事档案的认知理念,提升其对干部人事档案的重视程度,使其认识到,干部人事档案对干部人事调动和职称评定的重要参考作用。

(2) 强化干部人事档案管理人员对干部人事档案的重视程度,提高干部人事档案管理人员工作的责任感。可以实行相应的奖惩机制,对那些工作不认真的干部人事档案管理人员采取相应的处罚措施,对那些工作认真且工作效率较高的干部人事档案管理人员给予相应的奖励。

(3) 强化干部自身对人事档案的重视程度,使其认识到,人事档案是晋升和职称评定的重要参考。真实有效的干部人事档案能够全面反映自身的工作能力、政治状况、工作履历等,才能够为职称评定和晋升提供重要的参考价值^[6]。

4.2 规范干部人事档案材料的归档工作,创新工作机制

对于干部人事档案来说,收集真实有效的材料才能够充分保证干部人事档案的真实性,为干部的人事调动提供重要的参考价值。因此,规范干部人事档案材料的归档工作,创新工作机制是创新干部人事档案管理与利用方式的有效措施,能够有效提升干部人事档案的管理与利用效率。要充分保证干部人事档案的真实性,就需要采用多种收集方式对干部人事档案材料进行收集,并且还需要对干部提交的人事档案材料进行充分的核实。要充分保证干部人事档案的真实性,还可以拓宽材料收集渠道,变单一材料收集渠道为多元的材料收集渠道,使干部人事档案材料能够更加全面地反映干部的工作能力、政治状况、工作履历等。通过对干部人事档案材料的归档工作进行规范,创新工作机制,能够有效提升干部人事档案的管理与利用效率。

4.3 创新干部人事档案使用方法,提升档案使用效率

鉴于现阶段干部人事档案的使用方法单一及效率瓶颈问题,可以采用不同的方法进行解决。针对使用方法来说,因为信息化的出现,电子档案与纸质档案共同存在,

而在对档案信息进行查阅时,很多档案管理人员还是习惯于使用纸质档案,没有看到电子档案的快捷性。面对这样的问题,首先需要对档案管理人员的思想进行强化,让他们明白电子档案的特性,与纸质档案相比的优势;其次在日常的工作中,以使用电子档案为主,纸质档案为辅的方式,在需要查阅档案时,先使用电子档案进行查询,逐步加深他们使用电子档案的习惯。而在档案使用效率提升上,结合现阶段已经成熟的电子档案系统,大力研发智能化与人工 AI, 将其运用在电子档案当中。在一本档案大量的信息里面,智能化与 AI 能够快速锁定需要查询信息的关键词,尤其是在 AI 的帮助下,由系统的联想功能得到优化,不断修正日常错误的使用习惯,使得整个系统更加符合档案归纳及查阅的目的。在这样的方式下,档案的使用效率将会得到更大的提升,所以现阶段应当加大对整个档案管理系统研发升级,将智能化与 AI 融入到档案管理系统当中,让干部人事档案管理效率得到提升。

4 结语

干部人事档案是对干部的政治状况、发展情况、工作履历以及个人工作水平的真实记录。这些数据对干部来说十分重要,在干部任职时,在干部升迁或者调任时,都会用上,是考察干部工作情况的重要理论支撑。因此,对干部人事档案管理与利用方式进行创新具有重要的意义,需要引起管理人员以及干部自身的重视,使干部人事档案能够发挥出相应人才管理的作用。文章主要针对干部人事档案管理和利用创新研究的意义,以及现阶段干部档案管理与利用方式存在的问题进行阐述,并提出一些行之有效的提升干部人事档案管理与利用效率的措施,为了更好地提高干部人事档案的工作开展提供更多的方法。

【参考文献】

- [1]徐丽娟. 事业单位干部人事档案管理的问题及对策[J]. 技术与市场, 2022, 29(1): 178-179.
- [2]宋丽薇. 加强干部人事档案信息化管理全面促进人事管理创新[J]. 品牌研究, 2021(34): 235-237.
- [3]高凌宇, 谢东坤, 刘亚. 企业干部人事档案管理实践[J]. 中国档案, 2021(11): 2.
- [4]李艳丽. 浅谈干部人事档案管理与利用的创新[J]. 办公室业务, 2021, 000(13): 140-141.
- [5]谢馨慧. 加强干部人事档案信息化管理 全面促进人事管理创新性研究[J]. 陕西档案, 2022(2): 2.
- [6]侯亚丽. 加强干部人事档案信息化管理全面促进企业人事管理创新[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学, 2021(12): 2.

作者简介: 常静(1980.2—), 毕业院校: 北京科技大学, 所学专业: 计算机科学与技术, 当前就职单位名称: 内蒙古自治区巴彦淖尔市委组织部, 职务: 巴彦淖尔市委组织部干部人事档案信息中心主任。

新时期事业单位人力资源管理规范化思考

陆春文

扬中市八桥镇人民政府, 江苏 扬中 212219

[摘要]随着我国经济发展和社会的进步, 事业单位改革和发展取得了很大的成绩。事业单位在推动我国社会进步的同时, 也需要不断地提高自身的服务水平和管理能力。人力资源管理是事业单位改革和发展过程中的重要组成部分, 对促进事业单位健康发展有着重要的作用。文中对新时期事业单位人力资源管理规范化进行了深入研究, 在分析事业单位人力资源管理中存在的问题的基础上, 提出了加强事业单位人力资源管理规范化的对策。

[关键词]新时期; 事业单位; 人力资源管理; 规范化

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9557

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Reflections on the Standardization of Human Resource Management in Public Institutions in the New Era

LU Chunwen

People's Government of Baqiao Town, Yangzhong City, Yangzhong, Jiangsu, 212219, China

Abstract: With the development of Chinese economy and social progress, great achievements have been made in the reform and development of public institutions. While promoting social progress in China, public institutions also need to continuously improve their service level and management capabilities. Human resource management is an important component of the reform and development process of public institutions, and plays an important role in promoting the healthy development of public institutions. The article conducts in-depth research on the standardization of human resource management in public institutions in the new era. Based on the analysis of the problems in human resource management in public institutions, measures are proposed to strengthen the standardization of human resource management in public institutions.

Keywords: new era; public institutions; human resource management; standardization

引言

事业单位在经济社会发展中扮演着重要的角色, 对社会进步有着重要的作用。目前, 我国经济已经由高速发展阶段向高质量发展阶段转变, 对事业单位的人力资源管理也提出了更高的要求。

1 树立以人为本的人力资源管理理念

1.1 发挥员工的主观能动性

在事业单位中, 人是最主要的资源, 在人的开发和利用上, 应该充分发挥员工的主观能动性。员工的主观能动性是指员工在工作中, 能够自觉地为单位的发展作出贡献, 同时能够充分发挥自己的潜能。员工在工作中具有一定的主动性和积极性, 能够在工作中发挥自己的聪明才智, 为单位做出更多、更大的贡献。因此, 在人力资源管理上要充分发挥员工的主观能动性。在进行人力资源管理时, 要做到公平公正、不偏不倚。在处理具体事务时, 不能只注重结果, 也要注重过程。事业单位的领导要了解员工的工作情况和思想动态, 为员工提供一个良好的工作环境和发展空间。同时领导也要不断地鼓励和支持员工, 使其能够更好地为单位做出贡献。

1.2 关心员工的生活

在事业单位中, 员工的工作效率直接受到影响, 要想

提高员工的工作效率, 就需要关心员工的生活, 对员工的生活多加关心, 使其能够更好地投入到工作中去。事业单位要为员工提供一个良好的生活环境, 在生活上给予员工关怀和帮助, 使其能够全身心地投入到工作中去。在生活中, 要对员工的家庭进行关心和帮助, 使其能够感受到家的温暖, 能够全身心地投入到工作中去。对员工的家庭情况进行了解, 可以在生活上给予员工帮助和关怀。在事业单位中要建立良好的的人际关系, 让员工感受到单位对其的关心和照顾。通过这些措施, 能够提高员工的工作积极性和工作效率。通过良好的人际关系来提高事业单位人力资源管理规范化水平。

1.3 总结

事业单位是由政府或者其他部门举办的, 其主要目的是为人民服务。为了实现这一目标, 需要有合理的组织机构。在事业单位中, 要以人为本, 对人才进行合理配置和有效开发, 使人力资源得到充分利用。事业单位的主要领导要转变传统的人事管理观念, 树立以人为本的思想, 充分发挥人的主观能动性。同时要关心员工的工作和生活情况, 在生活上给予员工关怀和帮助。事业单位要以“三个代表”重要思想为指导, 不断地提高自身的管理水平, 不断地提高服务水平, 使其能够更好地为社会和为人民服务。

同时事业单位的领导也要以身作则,用自己的行动影响员工,为员工树立一个好的榜样。在工作中尊重员工、关心员工、爱护员工、培养员工,使其能够得到更好的发展。

2 完善人力资源管理机制

2.1 建立健全人才聘用制度

当前,事业单位在内部人事管理中的问题主要是人才聘用制度不健全,在工作人员的任用过程中,更多地考虑了对现有工作人员的使用,而忽视了对引进人才的使用。因此,在今后事业单位人力资源管理中,要建立健全人才聘用制度,在单位内部形成能上能下、能进能出的用人机制。要根据本单位实际情况和工作需求,制定相应的岗位设置方案,通过岗位设置来明确单位内部的岗位职责。在对现有人员进行聘用时,要按照“公平、公正、公开”原则进行。要在事业单位内部形成一种能上能下、能进能出的用人机制,给那些有能力、有素质、有奉献精神的人才提供发挥才能的平台。同时要加强对新进人员的培养和培训工作。通过考核制度对事业单位人才进行考评和淘汰,从而提高事业单位人才队伍素质,使其发挥最大的作用。

2.2 制定完善的绩效考核体系

绩效考核是人力资源管理的重要组成部分,是实现人力资源合理配置的重要手段。制定完善的绩效考核体系,有利于规范工作人员的行为,增强工作人员的归属感和责任感。制定完善的绩效考核体系,首先要明确事业单位的定位,做到充分认识到绩效考核的重要性,以此为基础制定合理、科学的绩效考核指标。其次,要根据不同岗位进行绩效考核指标的设计。在制定具体指标时,要充分结合本单位实际情况进行设计。此外,要根据不同岗位工作性质进行制定。对于专业技术人员来说,可以将主要精力放在科研项目上;对于管理人员来说,可以将主要精力放在行政事务上;对于一般工作人员来说,主要精力可以放在本职岗位上。最后要按照不同岗位设置考核指标。对于管理岗位和专业技术岗位来说,可以将工作性质和工作内容作为考核指标;而对于一般工作人员来说,可以将工作态度和工作业绩作为考核指标。除此之外,还要根据不同岗位设定相应的考核表和考核表格。

2.3 健全奖惩激励机制

要想做好事业单位人力资源管理工作,完善奖惩激励机制是必不可少的。一方面,要制定科学合理的考核标准,明确奖惩标准,做到“赏罚分明”。另一方面,要加大奖惩力度,对于那些积极工作、业绩突出的人员要给予表扬和奖励。对于那些工作中存在严重失误或错误的人员也要给予严厉的批评教育,对其不负责任、弄虚作假的行为予以严惩。除此之外,还要完善奖惩机制,制定严格的奖惩制度,对于那些业绩突出、工作认真负责、任劳任怨的人员要给予奖励,对于那些弄虚作假、工作消极不负责任的人员要给予惩罚。对于那些努力工作、积极进取的人员也要予以奖励,充分调动起员工的工作积极性和主动性。最

后,也是最重要的一点,就是要建立有效的激励机制。激励机制是事业单位人力资源管理制度中最重要最核心的一环,也是最难把握好的一个环节。因此,必须建立健全有效的激励机制,以员工为本、以单位利益为本、以职工发展为本,不断激发员工的工作积极性和主动性^[1]。

2.4 总结

完善事业单位人力资源管理机制,首先要树立正确的人力资源管理理念。人力资源管理是事业单位的核心工作,与其他工作相比具有明显的特殊性,具有基础性、战略性、综合性等特征。只有树立正确的人力资源管理理念,才能充分发挥出人力资源在事业单位发展中的作用。其次,要完善事业单位人员招聘制度。在事业单位人才招聘过程中,要坚持公平、公正、公开的原则,按照公开、公正的原则进行招聘。对于招聘条件、岗位任职资格等内容要进行公开,做到客观评价每一个应聘人员,做到“好中选优”。最后,要建立合理的用人机制。在事业单位人才引进和使用过程中,要建立有效的激励机制和约束机制,对优秀人才进行奖励和晋升。同时也要对不胜任岗位的人员进行严格考核和淘汰,实现人事管理制度的科学化、规范化、人性化。

3 建立科学合理的绩效考核制度

3.1 建立合理的薪酬分配制度

在事业单位中,薪酬分配是人力资源管理的重要内容。因此,事业单位应该根据自身情况制定相应的薪酬分配制度,将员工的收入与工作岗位、绩效考核等联系在一起,鼓励员工为单位贡献自己的力量。在制定薪酬分配制度时,应该充分考虑不同岗位、不同层次、不同年龄员工的需要,并结合员工自身特点合理设计薪酬分配方案。同时,应该考虑到事业单位的性质和发展方向,结合单位发展状况制定合理的薪酬制度。此外,应该注意薪酬分配制度要与单位整体发展战略相结合。事业单位应该根据自身发展情况制定适合本单位特点的薪酬分配制度,既要满足员工需求又不能造成人才浪费。在制定薪酬制度时应该充分考虑到本单位实际情况和发展目标,从而提高员工队伍整体素质和工作效率。

3.2 建立完善的奖惩制度

对于事业单位来说,应该建立完善的奖惩制度,通过奖励和惩罚的方式来激励员工不断提高自己的专业水平和工作能力。首先,对于表现优秀的员工应该给予奖励,可以采取物质奖励的方式,也可以采取精神奖励的方式。物质奖励可以通过发放奖金、提供福利等方式进行;精神奖励可以通过颁发荣誉证书、颁发奖品等方式进行。其次,对于表现较差的员工应该给予批评和惩罚,可以采取通报批评、批评教育等方式进行。对于不同岗位的员工应该根据岗位特点制定相应的考核办法,比如,对于技术岗位的员工应该根据其岗位职责和工作目标制定相应考核标准;对于管理岗位的员工应该根据其岗位特点和管理要求制定相应考核办法。同时,对于不同绩效考核结果应该进行

合理评价，通过科学合理的评价结果来确定其绩效工资。对于优秀绩效工资要给予相应奖励，对于差绩效工资要给予批评和处罚。

3.3 加强培训，提高员工专业技能

在事业单位中，人力资源管理是一项重要的工作内容，加强人力资源管理，能够有效地提高事业单位的工作效率和质量。在事业单位中，工作人员应该树立正确的职业观念和个人观念，不断学习和提升自己的专业技能和综合素质。对于不同岗位的员工要采取不同的培训方式，加强培训力度，提高员工自身的综合素质。同时，应该注重员工日常学习与交流，在工作中发现问题，在生活中发现问题。对工作中遇到的困难和问题，应该及时向领导进行汇报，共同解决。在学习交流中能够相互借鉴经验、取长补短；同时还可以通过交流学习到其他单位先进的管理模式和经验。对员工进行培训时要注重方式方法。同时应该根据实际情况制定合理的培训计划，尽量做到有的放矢。此外，应该注重培训效果的评估和反馈。对员工培训进行评估时可以通过实地考察、问卷调查等多种方式进行评估。对员工培训进行反馈时应该注意及时与员工进行沟通交流，对培训效果进行总结分析，针对不足之处提出合理建议。

3.4 总结

在事业单位中，绩效考核是人力资源管理的重要内容，也是提高工作效率和工作质量的重要手段。科学合理的绩效考核制度能够有效地调动员工的积极性，提高员工的工作效率和工作质量。对于事业单位来说，应该建立科学合理的绩效考核制度，根据单位自身实际情况和员工自身特点制定相应的绩效考核办法，完善绩效考核流程。同时，应该注意在进行绩效考核时，注重员工的日常表现，对表现较好的员工给予鼓励和奖励，对表现较差的员工给予批评和处罚。对于考核结果应该进行科学分析，结合实际情况做出合理评价。对于不同岗位的员工要采用不同的考核办法，避免出现“一刀切”现象。同时可以有效地提高员工队伍整体素质和专业水平^[2]。

4 加大培训力度，提高员工的综合素质

4.1 构建完善的培训体系

加强培训可以促进事业单位人力资源管理工作质量的提升，也可以促进员工综合素质的提高。因此，在人力资源管理中要注重构建完善的培训体系。首先要确定培训计划和目标，根据不同岗位员工的工作内容和要求来制定相应的培训计划，对不同岗位员工进行有针对性、有层次性、有成效性的培训。其次要加强培训内容建设，以员工需要为基础来选择和确定培训内容。最后要根据培训计划实施情况进行评估和总结。在事业单位人力资源管理规范化过程中要注重构建完善的培训体系，重视对员工进行培训教育和专业知识学习，使员工能够适应事业单位发展需要。

4.2 构建有效的激励机制

事业单位人力资源管理工作要注重建立有效的激

励机制。激励机制可以激发员工工作积极性和创造性，促使他们更加努力地工作。首先要确定合理的激励标准。事业单位在制定绩效考核制度时，要根据员工自身情况以及绩效考核标准来制定绩效考核制度，使员工能够在考核中不断地发现自己的不足之处并加以改进和提高，从而达到自我价值实现和自我完善目标。在事业单位人力资源管理中建立有效的绩效管理机制时要制定出科学合理的绩效考核标准和绩效考核办法，在考核过程中充分发挥出绩效管理机制对员工工作积极性和创造性以及员工工作能力进行全面评估的作用。在事业单位人力资源管理中建立有效的激励机制时要充分考虑到员工工作积极性和创造性以及员工工作能力和素质等方面内容，在制定激励措施时要从实际出发，不能盲目地进行激励^[3]。

4.3 健全考核评估体系

事业单位人力资源管理工作要注重建立健全考核评估体系，通过对员工进行客观、公正、全面、科学地评价来提高员工工作积极性和创造性以及员工工作能力和素质等方面内容。在建立健全考核评估体系时要注重将绩效考核制度与员工日常工作结合起来，使员工能够更好地参与到考核评估之中来提高他们工作积极性和创造性。事业单位人力资源管理规范化过程中要注重建立健全考核评估体系，并对此进行不断地完善和创新，使其能够发挥出应有的作用，从而为事业单位健康发展提供人才保障。

5 结语

在新时期背景下，事业单位必须要加强对人力资源管理工作的重视，积极探索科学、高效、规范的人力资源管理模式，以不断提高事业单位在市场竞争中的竞争力。为了实现事业单位人力资源管理规范化，可以采取以下措施：优化人力资源管理制度，制定合理的绩效考核标准，对员工进行培训和激励，有效提高员工的工作效率和服务质量；建立科学规范的人力资源管理体系，为事业单位人力资源管理提供制度保障；引进先进的人力资源管理理念和技术，创新事业单位人力资源管理方式；加大对人力资源管理工作的投入力度，不断提升事业单位在市场竞争中的竞争力。只有实现事业单位人力资源管理规范化，才能不断提高事业单位人员服务质量和工作效率，促进事业单位健康发展，推动社会进步。

【参考文献】

- [1] 蔺彦梅. 新时代人事档案管理改革的路径研究[J]. 兰台内外, 2023(13): 31-33.
- [2] 刘婷婷. 新时期推动人力资源管理规范化标准化的方法探究[J]. 大众标准化, 2022(22): 22-24.
- [3] 杨哲. 新时期企业档案管理优化策略[J]. 活力, 2022(2): 72-74.

作者简介：陆春文（1974.2—），男，学历：本科，职称：中级经济师，汉语言文学专业，在乡镇从事人力资源管理和服务工作。

企业人力资源管理的内控建设研究

陈绿贝

深圳市威彦达电力工程监理有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要] 当下我国正处在经济转型的关键时期, 正确认识未来的发展趋势至关重要。对于在社会经济发展中的企业来说, 既迎来了良好的发展机遇, 但同时也带来了不同程度的挑战。社会发展中的企业若想在经济转型中以及经济转型后有所作为的话, 加快创新发展是前提, 而其中人作为创新的主体与核心, 是企业的第一生产力, 是企业创新发展的原动力, 是实现企业未来持续发展的重要支撑。电力监理企业作为特殊的行业, 有着自身的独特性, 在工作中“点多面广”, 所以涉及的内部管理人员比较复杂多样, 有着比较繁重的人力资源管理任务, 所以在电力监理企业的发展中, 必须做好人力资源管理, 只有拥有一批专业强、高水准的人力资源管理队伍, 企业才能在激烈的市场竞争中实现稳步发展。

[关键词] 人力资源管理; 内控建设; 对策

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9579

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on Internal Control Construction of Enterprise Human Resource Management

CHEN Lvbei

Shenzhen Weiyanda Power Engineering Supervision Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: At present, China is in a critical period of economic transformation, and it is crucial to have a correct understanding of future development trends. For enterprises in social and economic development, it not only brings good development opportunities, but also brings varying degrees of challenges. If enterprises in social development want to make a difference during and after economic transformation, accelerating innovation and development is a prerequisite. Among them, people, as the main body and core of innovation, are the primary productivity of enterprises, the source of innovation and development, and an important support for achieving sustainable development in the future. As a special industry, power supervision enterprises have their own unique characteristics, with a wide range of internal management personnel involved in their work. Therefore, they have a complex and diverse range of internal management personnel, and have relatively heavy human resource management tasks. In the development of power supervision enterprises, it is necessary to do a good job in human resource management. Only with a group of professional and high-level human resource management teams can the enterprise achieve stable development in the fierce market competition.

Keywords: human resource management; internal control construction; countermeasures

随着社会的进步与发展, 人力资源也越来越彰显出其在社会中扮演的价值。人才要素是实现企业持续发展的第一要素, 因此人力资源管理是企业生产与经营管理中的重要内容之一, 加强人力资源管理是非常有必要的。现代化社会的管理理念已经使得人力资源管理突破了传统的管理理念, 但是在这过程中仍有一些问题出现, 毕竟万事万物无法真正做到十全十美, 人力资源管理工作也是如此。为了更好地实现企业可持续、稳定、健康的发展, 必须要重视人才机制的改革与创新。

1 人力资源管理对企业的重要性

随着知识经济时代的到来, 各企业之间的竞争也进入了白热化阶段, 其归根到底都是人才之争。要想在市场竞争中占据优势地位, 必须要拥有优秀的人力资源, 因此企业的生产与经营都离不开人力资源管理, 人力资源对企业的重要性主要体现在以下几方面:

1.1 有助于提高劳动生产率

企业劳动人员的工作能力是企业劳动生产效率以及

生产质量的重要保障, 企业通过人力资源管理能达到人尽其才的目的, 人力资源可以实现员工与岗位最优配置, 并且积极主动地把每个人的劳动潜能都能发挥出来, 从而达到提高劳动生产率的目的, 为企业的未来发展提供更多的可能性。同时企业也要积极采取各种措施来提高从业人员的劳动力水平, 比如给予在岗员工专业技能培训的机会, 通过该岗位专业理论知识学习和操作技能培训的方式, 不仅能让员工更快地适应该岗位, 还能根据工作需要调整工作方法, 不断地改进与提升自己, 防止“出工不出力、出力不出活、出活不出彩”的状况出现, 既降低了劳动生产的效率, 劳动者的个人价值又无法充分体现, 因此企业要加大人力资源方面的投入, 创造适合员工需要的劳动环境, 让员工在岗位上充分发挥其主观能动性和创造力, 从而提高企业的整体劳动力和产能。^[1]

1.2 有助于提高企业的经济效益

通过人力资源管理工作可以有效提高从业人员的作业绩效水平, 从业人员能量释放的多少在一定程度上取决

于绩效管理,而绩效管理是人力资源管理中一项工作内容,可以让企业以较低的劳动消耗获取更大的经济效益。通过科学合理的薪酬绩效体系,对员工的工作表现以及贡献价值进行评估,对于优秀者给予一定的激励,对于能力不足的员工加以改进,进而提高员工对企业的认可度和归属感,有利于形成良好、和谐的企业氛围,从而为企业发展提供源源不断的动力。^[2]但需要注意的是公平公正公开,划分的绩效考核依据要合理,才能有效激发员工的内在动力。既满足了员工的心理以及发展需求,又满足了企业目标的实现,可谓是双赢。

1.3 有助于提高企业的凝聚力

团队建设的好坏关系到企业未来发展是否奠定了坚实的基础,也是企业凝聚力的充分体现,因此团队建设也被视为人力资源管理中一个十分重要的环节。如果企业间的职工团队不合心,那么该企业基本就丧失了发展的源泉。随着科学技术水平的发展,企业的工作智能化水平也日渐提高,这种发展状况持续下去可能会使员工缺失对人类的依赖感,而将更多希望寄予在计算机上,但这种智能化生产方式是基于事实的决策而不是基于情感的决策,过度依赖智能化生产缺乏人情味对企业的发展来说是不利的。因此企业要充分体现其团队精神的能力,通过人力资源的有效管理,来协调劳动者与劳动对象之间的冲突,提高员工之间互相协作的能力。企业的经营与生产要充分体现“以人为本”的理念,增加员工的忠诚度,提高团队协作能力,通过团队之间的协作形成一股强大的凝聚力,这也是衡量企业活力以及生命力的重要指标。企业的凝聚力越强对企业的持续发展越有利。

2 人力资源管理内控现状

2.1 不合理的人力资源配置,导致企业发展战略难以实现

如果企业没有根据战略需求进行合理的岗位设计和人员配置,就可能导致技能和经验与战略目标不匹配。例如,将缺乏相关经验和专业知识的人员安排在关键职位上,可能无法有效地执行战略计划。不合理的人力资源配置,第一,会导致企业出现人才浪费和短缺问题。一方面,某些有潜力和能力的员工可能没有被充分利用,这会浪费他们的才华和潜力。另一方面,如果某些重要职位长期缺乏合适的人才,就会影响到企业战略的实施。第二,会导致组织协调不畅问题,如果团队结构不合理或工作职责未明确划分,部门之间的沟通和合作可能受到阻碍,影响到战略的整体实施效果。第三,会导致员工士气和动力下降问题。如果员工感到自己没有得到充分发挥,或者被安排在不适合的岗位上,他们可能会失去对工作的热情和投入度,进而影响到战略目标的实现。第四,会导致企业成本增加和效率下降。例如,过多或过少的员工配置都可能导致成本浪费。此外,如果人员配备不足或能力不够,工作效率可能受到影响,从而无法高效地实施战略计划。

2.2 人力资源管理制度不健全,导致企业人才流失,生产效率低下

企业人力资源管理制度主要包括了招聘管理制度、薪酬管理制度、绩效管理制度等内容,一个科学的、健全的人力资源管理制度不仅可以帮助企业吸引和留住更多的人才,还能充分调动员工工作的积极性和创造能力,既有助于提高企业劳动生产效率和质量,还可以提升企业在市场竞争中的地位。然而在实际中,不少企业的人力资源管理制度都没有进一步地完善,不是绩效评估不合理就是招聘管理流程不合规,要么激励制度不规范等各方面缺失科学严谨的态度。比如薪酬待遇方面问题,相同的岗位,工作量却大不相同,甚至干好干坏都能拿到同样的工资待遇,最终导致大量员工跳槽,无法挽留人才。

2.3 企业对人力资源管理不够重视,仅看成一个简单服务部门

当下在社会经济发展中,有些企业仍然把人力资源管理部门看作一个简单的服务部门,处于企业各部门的最低层级。导致这一原因的是企业“重利益,轻管理”的理念造成的,认为只要勤劳苦干和抓住机遇就能给企业带来经济效益,对于人力资源管理的认知仅停留在基本的人事、劳资关系等服务性层面,因此也就不重视人力资源管理工作,那么也就无法真正认识理解人力资源管理的意义,也就无法充分发挥其应有的作用。企业对人力资源管理不重视也充分体现在人力资源内控体系建设上,不愿意花更多的成本在人力资源管理方面,人力资源管理缺乏专业性的人才就会导致管理内控体系不完善,那么其在制定人力资源规划可能会与企业实际发展战略目标不一样,员工方面会存在分工不明确,不清楚岗位职责,也就不能激发人才的内在潜力。人力资源不能参与到企业总体的发展战略规划中,那么其内控工作也会严重脱节,反而是对企业资源的浪费。

3 提高人力资源管理内控体系建设的对策

3.1 优化人力资源配置,做到人事相宜

人力资源工作是一个有机的整体,因此在日常管理人事工作时,必须要做到人尽其才、才尽其用、人事相宜,保证每个工作环节不仅能落实到位,且在面对不同情况时还能做出相应的调整工作,充分发挥出人力资源的作用。因此优化人力资源配置时,要严格遵守规律根据以下几点来安排

3.1.1 能级对应

一个企业必然会存在着各种各样工作岗位和层次之分,不同的岗位、不同的级别,对于所需的人才要求也不一样,因此,人力资源在聘用人才时,必须保证该职工所具备的能力水平能达到企业岗位的要求,做到能级对应,才能有效发挥出人才的力量,从而实现最佳效果。

3.1.2 动态调节

任何一个企业都希望自身能拥有更多的人才,不仅为

企业在激烈的市场竞争中占据一席,还能为企业的未来发展出谋划策。随着科学技术的发展与进步,员工的能力也在不断提高,因此需要企业适时地对人员配备进行调整,善于挖掘人才,将合适的人才放在合适的位置上,同时还可以建立竞争机制以及激励机制,充分激发员工的潜能,使企业能在变化莫测的市场竞争中持续发展。

3.2 建立健全的人力资源管理体系建设

人力资源管理体系建设是一个系统的战略工程,它是为企业发展战略为指导,根据企业现状对未来人力资源需求以及供给状况进行分析,并制定出详细的方案和措施,从而保证企业的发展战略能顺利推进。人力资源管理体系内的框架要以企业战略为主导,只有定位清晰才能把握好路线,包括对岗位的设置、工作衔接、部门划分等都有一个正确的认知,才能进一步完善管理体系的建设内容。同时还要加强员工专业技能培训以及企业宣传的力度,不仅有助于员工提升专业素养,还有助于提高其对岗位和企业的满意度和归属感,才能更有效地推进人力资源管理工作工作的开展。

3.3 企业要重视人力资源管理

首先企业必须要重视人力资源部分的重要性,让其能充分参与企业的发展策略,只因真正的人力资源管理是以实现企业战略目标而建设的,绝不是简单的人力资源和员工劳资关系的作用。企业所有经营活动动力,都来源于企业内部的人力资源,比方企业想要战略目标实现,那么必须通过员工来完成,而人力资源管理可以对员工进行工作上的规划,进而保证企业战略目标的顺利进行。尤其现代化企业间的竞争是人才的竞争,人力资源的职业素养对企业的未来发展有着直接的影响,因此企业必须要充分重视到人力资源管理的重要性。

3.4 制定多样化激励机制

3.4.1 探索柔性化的薪酬制度

企业在制定薪酬计划时,应该全面考虑各方面因素,包括但不限于员工的期望、薪酬水平、绩效评估、绩效考核、薪酬福利、绩效奖励等,以确保薪酬计划的合理性,使企业能够在市场上占据一席之地,从而获得更大的竞争优势。

3.4.2 采用多种可供选择的福利措施

福利是企业给予员工的一种重要回报,它不仅可以激励员工的积极性和创造性,而且可以帮助他们更好地实现自身价值,从而使他们在竞争中脱颖而出。然而,由于福利的单一性,使得它们无法满足所有员工的需求,因此,企业应该采取多样化的福利措施,以便让员工有更多的选择权,并能够更好地实现自身价值,这样也能够有效的提高企业人力资源的内部控制与管理,更好地激励员工。

3.4.3 物质激励与精神激励相结合

物质是员工生存发展的重要基础,精神更是影响员工心态的重要因素,所以在激励机制中,人力资源管理也需

要重视将物质激励和精神记忆相结合,使得员工得到更好的满足。例如在提供给员工满意的工资、奖金以及其他物质性福利之后,也要考虑员工的精神需求,能够在日常的工作中对员工进行评比嘉奖,能够通过企业的贴吧等方式宣传优秀员工,以此达到有效的精神激励作用,对员工的工作积极性起到良好的推动作用。

3.4.4 强化奖惩激励,奖罚分明

企业需要采取适当的奖励和处罚机制,既可以鼓舞员工积极参与企业的活动,又可以给予适当的处理,从而让他们更好地遵守企业的规章制度,更好地实现自身的目标。这样,就可以更好地促进企业的发展,让每位员工都受到公平的待遇,从而更好地实现自身的价值。通过给予适当的奖励,企业旨在鼓舞并增强员工的工作动力,但仅仅依靠赏罚机制无法达成预期的效果。因此,企业应该采取综合措施,既要给予适当的奖励,也要给予适当的惩罚,以便让奖惩机制更好地发挥其功用。

3.4.5 完善考核机制,建立快速有效的反馈渠道

企业通过设置各种奖惩政策,以提高员工的积极性。然而,这些政策必须结合实际的绩效考核方法才能发挥最大的作用。因此,企业必须对每个员工的表现进行详细的分析和评估,以确保他们能够按照企业的规章制度和期望达到预期的目标。随着市场竞争的加剧,企业面临着越来越多的复杂的挑战,这些挑战通过专门的策略来应对,因此,建立一份有效的绩效考核制度,以及定期的绩效评估,将有助于激励优秀的员工,从而为企业的发展做出更大的贡献。

4 结语

综上所述,企业的可持续发展离不开人力资源管理的整体布局结构,而内控体系的建设是人力资源管理中一个非常重要的环节,内控体系是一项复杂的综合性工程,建设是否有科学性及合理性,在履行时是否真正落实到位,都会直接影响到人力资源管理的效果,从而影响到企业的整体管理水平与发展。因此,内控体系的建设要以提高企业经营管理的需要为动力,建设出科学的、严谨的、合理的、灵活的内控体系,并在履行过程进行严格的监督,确保内控体系的内容真正落实到位,为企业的人力资源管理工作提供有力的支撑。

【参考文献】

- [1]李光耀,李冰琨.浅议中小企业内部控制存在的问题及对策[J]商业会计,2014(20).
 - [2]张林新.常态下人力资源管理战略思考[J]现代商贸工业,2018(1).
 - [3]徐何晴.新常态下人力资源管理的创新途径探究[J]科技经济市场,2017(4).
- 作者简介:陈绿贝(1988.11—),女,单位名称:深圳市威彦达电力工程监理有限公司,目前职位:党群工作部党建主管,目前职称:中级经济师。

浅析事业单位人力资源管理绩效考核研究

魏 丽

莱西市委宣传部, 山东 青岛 266600

[摘要]随着社会经济的发展,事业单位的人力资源管理工作也在不断进步和发展。如何提高事业单位人力资源管理工作效率,更好地发挥事业单位人力资源的作用,是当前事业单位人力资源管理部门需要考虑的重要问题。绩效考核是事业单位人力资源管理中非常重要的环节,它不仅能够提高员工的工作积极性,而且还能够为员工提供更多的发展空间,激发员工潜能,从而达到提高事业单位服务质量的目的。本篇文章主要从事事业单位绩效考核存在的问题、如何解决这些问题以及如何实施有效的绩效考核这三个方面进行了探讨,通过分析当前我国事业单位绩效考核存在的问题,提出了解决这些问题的有效措施,希望对提高我国事业单位人力资源管理工作效率有所帮助。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9543

中图分类号: F719

文献标识码: A

Brief Analysis of Research on Performance Examine of Human Resource Management in Public Institutions

WEI Li

Laixi Municipal Party Committee Propaganda Department, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: With the development of the social economy, the human resource management work of public institutions is also constantly progressing and developing. How to improve the efficiency of human resource management work in public institutions and better play the role of human resources in public institutions is an important issue that the current human resource management department of public institutions needs to consider. performance examine is a very important part of human resource management in public institutions. It can not only improve employees' work enthusiasm, but also provide more development space for employees, stimulate their potential, and achieve the goal of improving the quality of service in public institutions. This article mainly explores the problems in performance examine of public institutions, how to solve these problems, and how to implement effective performance examine. By analyzing the current problems in performance examine of public institutions in China, effective measures are proposed to solve these problems, hoping to help improve the efficiency of human resource management in public institutions in China.

Keywords: public institutions; human resource management; performance examine

1 绩效考核概述

绩效考核是指以员工为对象,按照一定的标准和程序,对员工的工作目标、工作过程、工作结果等方面进行评估,并在此基础上进行分析、考核和反馈,为员工改进工作提供依据和参考的过程。绩效考核是人力资源管理中非常重要的一个环节,也是人力资源管理工作非常重要的一项内容。绩效考核主要包括三个方面:一是绩效评估;二是绩效改进;三是绩效反馈。在事业单位人力资源管理中,绩效评估是指以工作目标为导向,对员工的工作业绩、能力、态度、行为等方面进行评估。绩效评估主要包括对员工工作过程和结果两个方面的评估。从员工的工作过程来看,主要包括员工是否按时按质完成自己的任务、是否按照规定要求完成上级安排的各项任务、是否遵守公司相关规章制度等;从员工的工作结果来看,主要包括员工所取得的成果及取得这些成果所付出的努力两个方面。通过绩效评估和绩效改进能够了解员工在实际工作中所取得的成绩和存在的问题,为下一步开展人力资源管理提供参考依据。

实施有效的绩效考核需要注意以下几点:一是绩效考核要有明确具体的考核标准,并将考核标准用文字形式呈现出来;二是制定科学合理的考核制度;三是建立完善的绩效考核体系;四是要加强对员工思想上的引导和教育;五是要处理好员工与领导之间、员工之间以及上下级之间等多方面关系,发挥好员工在事业单位中积极作用。

1.1 绩效考核是人力资源管理的核心

在事业单位人力资源管理中,绩效考核是非常重要的一项内容,直接影响着员工的工作积极性和工作效率。从本质上来说,绩效考核是员工为了达到组织目标所进行的一系列努力。从员工的角度来说,绩效考核可以让员工清楚地了解到自己在工作存在的问题和不足,并且为下一步改进工作提供参考依据。此外,通过绩效考核还能够对员工进行有效的激励,可以调动员工的工作积极性和创造性。

从人力资源管理的角度来说,人力资源管理是通过对员工进行有效管理来提高组织绩效、实现组织目标的过程。其中绩效考核是人力资源管理中非常重要的一项内容,是

对员工工作成果进行科学评价和分析,并以此来为下一步开展人力资源管理提供参考依据的过程。在事业单位中,绩效考核是一项非常重要的工作,对整个人力资源管理工

1.2 绩效考核对事业单位发展的促进作用

具体表现为以下几点:一是提高了员工的工作效率。通过绩效考核能够充分了解员工的工作能力和工作水平,并根据考核结果对员工进行合理的分配和安排,能够充分调动员工的积极性,让员工更好地完成自己的工作任务。二是激发了员工的工作热情。通过绩效考核能够使员工更加清楚地认识到自己在单位中所处位置、自身优势以及存在问题,使员工能够更好地发挥自己的长处,增强员工对单位的归属感,从而激发了员工工作热情。三是提升了事业单位的社会影响力。通过绩效考核能够及时了解到企业发展过程中存在的问题和不足,并及时采取有效措施进行解决,从而提升事业单位在社会上的影响力。四是增强了事业单位内部凝聚力。通过绩效考核能够充分发挥事业单位内部各个部门之间及同事之间的沟通和交流,促进彼此之间相互了解、相互支持,从而增强了事业单位内部凝聚力。

1.3 绩效考核过程中存在的问题

在事业单位人力资源管理工作中,绩效考核是非常重要的环节,通过绩效考核可以更好地发现员工存在的问题和不足,有利于为下一步工作提供参考依据。但在实际工作中,事业单位在绩效考核过程中还存在一些问题:一是考核指标设计不合理。大多数事业单位在制定绩效考核指标时都是参照政府机关的一些规章制度和行业标准,这些指标大都不具有针对性。同时,这些指标主要以定性为主,缺乏定量指标,使员工在实际工作中容易产生认知偏差。

二是考核体系不完善。事业单位人力资源管理中的绩效考核体系并不完善,其中缺少对员工能力的评估机制、缺少对员工绩效和能力相结合的考核标准、缺少对员工工作结果的反馈机制等。这些问题不仅影响了事业单位人力资源管理工作的效率,还可能造成员工对事业单位的不满情绪,从而影响事业单位人力资源管理工作的效果。

2 当前我国事业单位绩效考核中存在的问题

当前我国事业单位绩效考核中存在的问题主要有以下几个方面:首先,对绩效考核的认识不够到位,认为绩效考核只是简单的工作任务分配,并没有从提高工作效率和员工积极性的角度出发。其次,在绩效考核中,没有采取科学合理的考核方式,只是通过传统的测评方式来进行绩效考核,而且这些方法不够科学合理,很多内容都没有经过科学验证,会造成一些误差。最后,在绩效考核过程中,绩效考核指标过于简单、笼统,缺少必要的沟通与交流。事业单位人力资源管理人员没有重视这一环节,只是通过一些传统的测评方法来进行绩效考核。绩效考核指标过于简单、笼统,缺乏科学合理的指标体系;同时还缺乏有效的沟通与交流,导致绩效考核结果不够准确、科学^[1]。

2.1 绩效考核指标不够明确

由于缺乏科学合理的绩效考核指标,很多事业单位对绩效考核缺乏重视,绩效考核工作只是流于形式,并没有真正发挥出其作用。而且在绩效考核中,并没有对工作质量进行明确的说明,导致很多员工认为绩效考核指标与自己无关,是领导们的事。另外,在考核过程中,也没有对工作目标进行明确的说明。很多事业单位的绩效考核指标过于笼统,很多都是根据领导们的要求来制定的,缺少一定的科学性。而且很多指标都是根据主观意愿制定的,缺乏客观依据,而且有的指标不够明确、具体,员工们并不知道自己应该做什么以及应该达到什么样的标准。

2.2 绩效考核沟通与反馈机制不完善

目前,我国事业单位人力资源管理中,缺乏完善的绩效考核沟通与反馈机制,很多情况下,员工在绩效考核中得不到有效反馈。比如:很多单位并没有及时跟员工进行绩效沟通,甚至有些单位还不允许员工与其他员工进行沟通交流。此外,很多单位在进行绩效考核时,并没有提供反馈机制的场所、设施和时间,或者提供的反馈信息不够全面、客观和真实。另外,很多单位缺乏绩效考核沟通制度和措施,人力资源管理人员并没有对员工进行必要的绩效沟通。这样,就会导致员工在绩效考核过程中与管理人员缺乏有效沟通、交流和理解,从而导致绩效考核结果不够准确、科学。

3 如何解决这些问题

(1) 树立科学合理的绩效考核理念。绩效考核理念是绩效考核工作得以顺利开展的前提条件。只有树立了科学合理的绩效考核理念,才能保证绩效考核工作能够顺利进行。在事业单位人力资源管理中,要不断强化对事业单位人员的教育,使他们对绩效考核有一个全面的认识,并通过有效的方法和手段将其贯彻落实到实际工作中去。同时要加强对事业单位领导和员工之间的沟通交流,通过有效的沟通交流,增强双方对绩效考核工作的认识,从而使员工积极地参与到绩效考核中来。

(2) 合理设计绩效考核指标。在设计绩效考核指标时要结合实际情况,既要充分考虑到事业单位工作人员的不同岗位和性质,也要保证能够真实地反映出事业单位人员的实际工作情况。要从实际出发,制定出具有针对性、科学性和可操作性的绩效考核指标。例如在事业单位中,有一项岗位属于专业技术岗位,对于这个岗位来说,它的工作性质是非常重要且特殊的,因此在设计指标时要重点考虑到这一点。只有这样才能保证各项指标能够全面地反映出事业单位工作人员的实际工作情况和能力水平。

(3) 在设计绩效考核体系时要充分考虑到事业单位实际情况,保证指标设计符合事业单位实际情况和特点。例如在事业单位中从事专业技术岗位工作人员有很多,不同岗位之间差异非常大,因此在设计指标时要有针对性。可以根据专业技术岗位工作人员的实际工作情况来设置相关指标体系,比如在专业技术岗位工作人员中,通常来说具有专业技术职称和较高学历的人员工资收入会更高

一些,因此可以通过提高他们的工资收入来促进其更好地参与到绩效考核中来。

(4) 加强对绩效考核结果的运用。在设计绩效考核体系时要充分考虑到事业单位员工自身发展和成长情况,在设计指标体系时要充分考虑到员工自身发展和成长情况,为其设置一些发展目标和可实现目标。同时要制定科学合理的绩效考核激励机制,对那些表现突出或者在工作中做出重要贡献的员工给予一定奖励或晋升,对那些表现一般或者在工作中不能发挥自己能力的员工给予一定惩罚或调整岗位。另外还要将绩效考核结果与员工奖惩、调整、培训等挂钩。通过这样一种激励机制能够有效地提高事业单位员工积极性和主动性,使员工更好地投入到工作中来。同时要加强对绩效考核结果的利用和反馈工作,将绩效考核结果应用到员工晋升、奖惩、培训等方面去。

4 如何实施有效的绩效考核

事业单位的绩效考核要从实际出发,建立完善的绩效考核体系,并且要制定科学合理的绩效考核标准。要将事业单位员工的工作能力、工作态度、工作作风以及工作成果等各个方面进行综合考量,并将这些因素融入到绩效考核中,从而使绩效考核更加科学合理。在绩效考核过程中,要注重沟通与反馈,做好绩效考核结果的分析与反馈工作。

首先,要重视员工对绩效考核结果的反馈意见,对于员工提出的问题要及时予以解答;其次,在对员工进行绩效考核时,应该以多种方式进行,比如面谈、工作报告以及奖励和惩罚等。此外,还要加强对员工的培训,使员工能够通过学习正确地理解和掌握绩效考核知识与技巧;最后,在进行绩效考核时,还要加强对被考核者的能力提升和职业生涯规划等方面的教育和培训。只有这样才能使绩效考核结果更加客观准确地反映出被考核者在工作中所表现出来的能力和素质^[2]。

4.1 《事业单位岗位绩效管理暂行办法》

《办法》规定,事业单位工作人员岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。管理岗位包括领导岗位和一般管理岗位,其中领导岗位分为一至四级,专业技术岗位分为五至十级,工勤技能岗位分为五至十级。各事业单位可根据本单位的实际情况,设置不同层级的管理岗位和专业技术岗位的具体工作标准和要求,并结合不同类别、不同层级工作人员的实际情况,在本办法规定的岗位类别范围内进行设置。事业单位工作人员在工作中,应当努力完成本职工作,遵守职业道德。事业单位可以根据实际需要设立内部培训机构或者聘请外部培训机构,对工作人员进行相应的专业知识、技能培训。事业单位应当根据工作人员所从事的专业技术工作和所承担的责任大小、劳动强度、风险程度等因素,对工作人员进行合理的绩效考核和评价。此外,《办法》还规定了绩效考核结果是奖优罚劣、职务升降和奖惩任免的重要依据。

4.2 事业单位工作人员奖惩暂行规定

《事业单位工作人员奖惩暂行规定》对事业单位工作人员奖励的种类进行了详细说明,其中包括:(1)在完成

任务或者工作中做出突出贡献的;(2)在日常工作中忠于职守,刻苦钻研,勤奋好学,勇于创新,不断提高业务技术水平的;(3)遵纪守法,廉洁奉公,作风正派,办事公道,模范践行社会主义核心价值观的;(4)在维护社会治安、抢险救灾、服务群众、见义勇为等方面作出突出贡献的;(5)在执行国家和社会公共事务管理制度中表现突出或做出其他突出贡献的;(6)在工作中有发明创造或者提出合理化建议,取得显著经济效益和社会效益的;(7)在工作中有发明创造或者提出合理化建议,取得显著经济效益和社会效益的;(8)有其他突出贡献或者事迹的。事业单位可以根据本规定和国家有关规定对工作人员给予奖励^[3]。

4.3 《关于深化收入分配制度改革的若干意见》

(1) 确定工资收入分配的基本原则:一是坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,坚持效率优先、兼顾公平,促进收入分配更合理、更有序;二是坚持效率优先,兼顾公平,促进社会公平;三是坚持权利义务相对应,强调机会均等。(2) 规范工资外收入的政策措施:一是规范津补贴制度。二是完善公务员工资制度。三是完善事业单位人员薪酬制度。四是建立企业薪酬调查和信息发布制度。

(3) 完善国有企业负责人薪酬管理制度:一是合理确定并动态调整负责人薪酬水平,建立健全负责人薪酬信息公开和监管机制;二是建立国有企业负责人职务消费和福利待遇管理办法;三是完善国有企业负责人履职待遇、业务支出管理办法。(4) 推进国有企业内部分配制度改革:一是进一步落实企业内部分配自主权;二是完善国有企业内部分配办法;三是推进国有企业工资决定机制改革;四是建立健全企业职工工资与经济效益同向联动调整机制,促进收入分配更合理、更有序。

5 结语

随着我国市场经济的发展,事业单位作为我国经济发展中重要的组成部分,对我国经济发展起到了非常重要的作用,它是我国市场经济的主要参与主体之一。如何加强事业单位人力资源管理工作,提高事业单位服务质量,是当前社会各界都在关注的一个问题。要想做好事业单位人力资源管理工作,就要做好绩效考核工作,通过绩效考核能够对员工的工作态度、工作效率以及服务质量等方面进行客观公正的评价。要想更好地做好事业单位人力资源管理工作,就要对绩效考核进行优化设计,通过科学合理地设计绩效考核方案,将员工的工作积极性调动起来,从而提高事业单位人力资源管理水平,促进我国事业单位健康稳定发展。

[参考文献]

- [1] 吴立洲. 公益一类事业单位人员绩效考核方案优化研究[D]. 陕西:西北农林科技大学, 2022.
- [2] 郄一.L. 市检察院劳务派遣人员绩效考核体系优化研究[D]. 大连:东北财经大学, 2022.
- [3] 陈小宇. 甘肃省地质勘查单位人员绩效考核优化研究[D]. 陕西:长安大学, 2021.

作者简介:魏丽(1992.7—),女,中国海洋大学;市场营销专业,当前就职于莱西市委宣传部,职员,中级经济师。

大数据时代事业单位人力资源管理创新研究

赵海宁

莱西市水集街道办事处, 山东 青岛 266600

[摘要] 随着社会的不断发展, 我国的科学技术也在不断地进步, 这就意味着大数据时代的来临。大数据时代不仅给人们的生活带来了极大的便利, 同时也对各个领域都带来了很大的影响, 尤其是在人力资源管理方面。人力资源管理在事业单位中占据着重要地位, 传统的人力资源管理模式已经不能满足新时代事业单位发展的要求, 而大数据时代为人力资源管理提供了全新的发展思路。以下将简要介绍大数据时代人力资源管理的重要意义, 并在此基础上分析当前事业单位人力资源管理存在的问题, 最后提出了几点大数据时代事业单位人力资源管理创新策略, 希望通过本篇文章的论述可以为广大事业单位人力资源管理提供一些帮助。

[关键词] 大数据时代; 事业单位; 人力资源; 管理创新; 具体研究

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9539

中图分类号: F81

文献标识码: A

Research on Innovation of Human Resource Management in Public Institutions in the Era of Big Data

ZHAO Haining

Shuiji Sub District Office, Laixi City, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: With the continuous development of society, Chinese science and technology are also making progress, which means the arrival of the big data era. The big data era not only brings great convenience to people's lives, but also has a great impact on various fields, especially in human resource management. Human resource management plays an important role in public institutions, and traditional human resource management models can no longer meet the requirements of the development of public institutions in the new era. The era of big data provides a new development approach for human resource management. The following will briefly introduce the significance of human resource management in the era of big data. Based on this, it analyzes the current problems in human resource management in public institutions. Finally, several innovative strategies for human resource management in public institutions in the era of big data are proposed, which is hoped that the discussion in this article can provide some help for human resource management personnel in public institutions.

Keywords: the era of big data; public institutions; human resources; management innovation; specific research

引言

人力资源是我国事业单位的重要组成部分, 是促进事业单位快速发展的关键所在。随着时代的不断进步, 科技在不断发展, 人们的生活水平也在不断提高。大数据时代的到来给各个领域都带来了很大的影响, 其中就包括事业单位人力资源管理。事业单位人力资源管理是一项系统、复杂的工作, 不仅需要有一定的专业知识水平, 还需要具有较高的综合素质。随着社会经济的不断发展, 事业单位面临着更大的发展挑战, 传统人力资源管理模式已经不能满足新时代下事业单位发展的要求, 所以就需要创新人力资源管理模式, 在确保人才质量和数量的前提下提高单位竞争力。

1 大数据时代的相关概念

1.1 数据处理能力强

在大数据时代中, 企业可以利用互联网技术来收集和整理大量的数据信息, 并对这些数据进行分类、筛选、整理和存储, 从而为企业提供一个更加丰富的数据资源平台。

比如在网购中, 用户的购买记录、评价等都可以通过互联网平台进行查看。大数据时代还为企业的发展提供了一个更好的发展方向和战略规划。通过大数据可以对用户进行分析和挖掘, 从而发现用户的需求和痛点, 进而为用户提供更加有针对性的产品和服务。大数据时代的到来也为企业进行人力资源管理提供了更加方便快捷的管理方式和方法, 这就要求企业在进行人力资源管理时必须积极地转变观念, 利用大数据时代带来的便利条件对人力资源管理工作进行改革创新, 进而提升人力资源管理工作效率。

1.2 数据储存容量大

在大数据时代中, 随着计算机技术的不断发展, 人们对信息的需求也在不断地增加, 因此对于企业来说, 数据存储容量大是大数据时代中最基本的特征。在大数据时代中, 互联网技术的应用可以将企业内部以及企业外部的数据都进行集中存储和管理, 从而实现对数据进行全方位的处理。例如, 在人力资源管理工作, 人力资源管理工作人员可以将收集到的员工信息以及员工的薪资、福利、绩效等

信息进行汇总整理,并将这些数据通过互联网传输到企业的人力资源管理系统中。除此之外,企业还可以将这些数据与外部供应商、合作伙伴等进行共享。对于企业来说,大数据技术不仅可以有效地减少企业内部人员之间的沟通成本,还能够提高企业与外部合作伙伴之间的合作效率。例如,在采购合同签订时,企业可以通过大数据技术对供应商的相关信息进行搜索和整理,从而减少双方之间发生合同纠纷的可能性。

1.3 数据分析能力强

在大数据时代中,数据分析能力是所有企业必须要具备的一项能力,大数据的应用不仅可以提高企业的工作效率,还可以提高企业的市场竞争力。企业可以通过大数据对用户进行全方位了解,从而能够更好地把握用户的需求情况和偏好情况。另外,对于企业来说,利用大数据可以对用户的消费行为和消费心理进行分析,从而能够更加准确地预测用户未来可能会购买的产品、服务等,进而为企业制定相应的营销方案提供参考。总之,在大数据时代中,企业可以通过网络技术和计算机技术对海量的数据信息进行分析和处理,从而能够更加精准地了解用户需求情况和偏好情况,进而能够为企业制定相应的营销方案提供参考。

1.4 总结

大数据是一种与传统数据不同的数据,在大数据时代中,企业可以通过网络对用户进行全方位的了解,并对用户的行为进行分析,进而为企业制定相应的营销方案提供参考。大数据时代是基于互联网技术发展起来的,主要体现在以下几个方面:第一,数据处理能力强,来源多元化。在大数据时代中,互联网已经成为了人们日常生活中不可缺少的一部分,比如在网购时使用到的淘宝、京东等都是基于互联网技术发展起来的,因此在大数据时代中,互联网技术可以为企业提供一个更加广阔的市场;第二,数据存储容量大。在大数据时代中,大数据可以帮助企业处理大量的数据信息,大大提升了企业的工作效率;第三,数据分析能力强。在大数据时代中,由于互联网技术和计算机技术的发展,人们可以通过网络对大量的数据信息进行分析和处理,从而得到更加精准的数据分析结果。对于企业来说,通过大数据可以及时地了解用户信息以及用户的需求情况并对用户进行分析和处理,进而提高了企业工作效率和服务质量。总而言之,大数据时代为企业提供了一个更加广阔的市场环境。

2 大数据时代人力资源管理存在的问题

2.1 数据安全意识淡薄

在大数据时代下,人们可以通过网络随时了解到自己感兴趣的信息,但是却无法保证信息的安全性。因为网络信息技术本身就是一把双刃剑,它既能够给人们带来便利,也会带来一定的安全隐患。信息安全存在隐患。大数据时代下,网络技术已经成为人们生活中不可缺少的一部分。在现实中事业单位人力资源管理过程中,信息安全存在隐

患是一个重要问题。尤其是在事业单位人力资源管理中,大数据技术为人力资源管理提供了很多便利,但是也存在一些问题:第一,由于事业单位人力资源管理人员对大数据技术不够了解,没有掌握大数据技术的实际应用方法,导致其在运用过程中存在一定的困难;第二,在大数据技术使用过程中还存在着很多安全隐患。由于网络上有很多黑客和不法分子对数据信息进行盗取和攻击,导致数据信息安全存在隐患;第三,事业单位人力资源管理人员没有意识到数据信息安全的重要性,没有采取必要的措施来保护个人信息。这就导致了在大数据时代下信息安全问题严重影响了事业单位的正常发展。

2.2 数据共享度低

由于大数据技术在应用过程中,不仅需要专业的人员来进行处理和分析,而且需要人力资源管理部门来进行合作,但是由于受传统思想的影响,事业单位人力资源管理部门与其他部门之间的合作并不是很好。在现实中,事业单位人力资源管理部门与其他部门之间存在着严重的信息壁垒,这就导致数据共享度低,从而影响到数据分析的准确性。例如:某事业单位在进行招聘工作时,招聘需求的岗位为财务管理人员,但是却将财务管理人员与人事管理人员进行了合并招聘,结果导致招聘的成本大大增加。这是由于人事管理部门与其他部门之间缺乏有效的沟通,导致人力资源信息不能共享。另外,在现实中事业单位人力资源管理部门对其他部门信息了解不够全面、不够及时也是数据共享度低的主要原因。因此要想充分利用好大数据技术,就必须要提高数据共享度。

2.3 缺乏对大数据技术的重视

传统的人力资源管理模式下,对人才的管理主要依靠传统的人事管理模式,主要包括招聘、考核、培训等一系列管理工作,这些工作虽然是由人力资源部门进行实施的,但是却与其他部门没有太大的联系,即使是有一些关系也是松散的关系。而在大数据时代下,这种传统模式已经不能满足事业单位发展的需要。所以在人力资源管理中要想充分发挥出大数据技术在人才管理中的优势就必须转变这种传统思想。

2.4 人才培养机制不够完善

随着大数据时代的到来,人力资源部门可以利用大数据技术对人才进行培训,为人才提供更好的发展平台和发展空间。但是在现实中事业单位却忽视了这一点,导致人才培养机制不够完善。主要表现在:第一,缺乏专业型人才。第二,缺乏复合型人才^[1]。

3 大数据时代的创新策略分析

3.1 更新管理理念,注重对人才的培养

事业单位要想做好人力资源管理工作,就需要积极更新管理理念,摒弃传统的思想和行为,努力构建高素质的管理队伍。传统的人力资源管理模式已经不能满足事业单位发展的要求,因此,在新时代下需要不断更新管理理念,

不断探索新的发展模式。事业单位应该充分利用大数据时代带来的机遇来发展自身并促进自身发展。首先要建立完善信息数据平台来保障数据信息安全性和保密性;要建立完善的人才培养机制来提高人才队伍质量;要加强对事业单位内部员工管理力度来培养员工良好行为习惯。其次事业单位要明确人力资源管理与其他工作之间的区别,同时要将人力资源管理工作放在整个事业单位工作中进行考虑,在人力资源管理工作强化对人才的培养。其次,事业单位在开展人力资源管理工作时要以服务为宗旨,要将人才看作是事业单位发展的关键因素,在这一过程中要注重对人才进行培养。最后,事业单位在开展人力资源管理工作时要积极创新思维模式,要不断通过新技术来推动人力资源管理工作的发展。

3.2 加大对信息化建设的力度

传统的人力资源管理模式已经不能满足事业单位发展的要求。随着大数据时代的来临,信息技术得到了极大的发展,在这一背景下信息化建设变得尤为重要。所以事业单位在开展人力资源管理工作时应该充分利用信息技术来完善人力资源管理体系。首先,事业单位在开展信息化建设时应该积极引进先进技术和设备,同时将这些技术和设备应用到实际工作中去。其次,事业单位应该积极开发和利用大数据技术。大数据技术是信息化建设过程中需要重点关注和应用的技术之一。再次,事业单位还可以将信息技术与其他工作进行结合来实现信息化建设。最后,事业单位可以建立专业的信息数据中心来实现信息化建设。

3.3 搭建大数据平台

促进共享发展在大数据时代下构建信息化平台是很有必要的。首先,事业单位应该利用网络搭建一个大数据平台来促进信息共享和交流^[2]。其次是要加强对人力资源数据信息的收集和整理工作。最后是要建立完善的数据分析机制来分析和预测人力资源管理过程中可能出现的问题并及时解决问题。

3.4 构建完善的人力资源数据库

在大数据时代下构建完善的人力资源数据库可以实现对人力资源数据信息进行分析 and 预测以及对相关问题进行解决。首先是要对人才队伍进行调查和分析。其次是要建立人才信息库和人才评价机制来选拔优秀人才。最后是要建立完善的管理制度来保障人才队伍稳定发展。

3.5 引入先进技术、提高服务水平

大数据时代给事业单位发展带来了新机遇和新挑战,在这个过程中人力资源管理工作也需要做出相应变化才能更好地适应时代发展。首先是要通过引入先进技术来提升工作效率和水平,同时也可以降低人力资源管理成本,从而实现对人力资源信息数据共享性和及时性的保障。其次是要加强对工作人员的培训,通过培训来提升工作人员素质和能力水平以及信息技术水平。最后是要加强对事业

单位内部数据信息进行分析和预测,从而更好地开展人力资源管理工作。

3.6 开发人力资源管理系统

大数据时代下构建人力资源管理系统十分必要,不仅可以帮助事业单位实现信息化管理和信息化建设,还能促进事业单位内部人员工作效率和质量的提高以及工作环境的优化。而且在构建人力资源管理系统时还能实现对人才信息数据的收集、整理、存储以及分析等功能,从而为事业单位提供一个更加方便快捷、高质量高效率且人性化的人力资源管理平台^[3]。

3.7 总结

传统人事管理制度主要是根据国家相关规定进行制定并执行,所以在一定程度上受到传统人事制度影响。然而随着时代的不断进步,国家对事业单位改革提出了更高要求,事业单位在进行人事制度改革时也要充分结合新时代发展要求。因此大数据时代下事业单位人力资源管理工作必须要进行创新与改革。当前事业单位在开展人力资源管理工作时存在着较多问题和不足之处,比如在人才引进方面不够重视、缺乏专业人才、忽略人才培训和绩效考核等。为了有效解决这些问题和不足之处就需要全面提升事业单位人力资源管理人员综合素质。通过加强对人才引进的重视程度可以提高人力资源管理人员专业素质;通过加强对人才培训和绩效考核可以有效提升人力资源管理效率;通过完善人力资源管理制度可以促进事业单位绩效考核工作顺利开展。

4 结语

综上所述,事业单位的人力资源管理是事业单位工作中非常重要的一部分,事业单位在进行人力资源管理时,需要对管理模式进行创新。大数据时代给事业单位人力资源管理带来了极大的影响,由于大数据时代信息传播速度极快,因此通过大数据技术可以对工作人员的行为进行有效的监控。在事业单位中应用大数据技术可以对工作人员进行合理的奖惩,这样可以有效激发员工的工作积极性和创造性。另外,大数据技术还可以帮助事业单位建立科学合理的绩效考核体系,这样可以更好地促进事业单位人力资源管理工作顺利开展。

【参考文献】

- [1] 孙浩. 人力资源信息化管理到大数据管理的演进[J]. 中国军转民, 2023(13): 55-56.
 - [2] 宋艳. 大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J]. 经济师, 2023(7): 267-268.
 - [3] 陈建添. 大数据时代事业单位人力资源管理创新研究[J]. 内江科技, 2023, 44(6): 6-7.
- 作者简介: 赵海宁(1978.10—), 女, 毕业院校: 山东工商学院; 所学专业: 会计学, 当前就职单位: 山东省青岛市莱西市水集街道办事处, 职务: 职员, 职称级别: 中级。

企业党建思政工作与文化建设融合的策略

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] 党建工作是企业发展的核心工作, 企业文化是企业的灵魂, 是企业发展的动力源泉。新时代下, 党建工作与企业文化融合建设具有重要的现实意义, 两者在价值取向、思想内核等方面存在高度契合, 形成了统一的工作目标和整体架构。加强党建工作与企业文化融合建设, 能够不断提升党对企业经营发展的领导, 发挥党员干部先锋模范作用, 引导和激励广大职工坚定理想信念, 提升职工队伍整体素质, 推动企业向更高层次发展。

[关键词] 企业党建; 思政; 文化建设; 策略

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9573

中图分类号: D26

文献标识码: A

Strategies for the Integration of Party Building, Ideological and Political Work, and Cultural Construction in Enterprises

TONG Xiaoli

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

Abstract: Party building work is the core work of enterprise development, and corporate culture is the soul and driving force of enterprise development. In the new era, the integration of Party building work and corporate culture construction has important practical significance. There is a high degree of compatibility between the two in terms of value orientation, ideological core, and other aspects, forming a unified work goal and overall structure. Strengthening the integration of Party building work and corporate culture construction can continuously enhance the Party's leadership over enterprise management and development, play the pioneering and exemplary role of Party members and cadres, guide and motivate the majority of employees to firmly adhere to their ideals and beliefs, improve the overall quality of the workforce, and promote the development of the enterprise to a higher level.

Keywords: enterprise Party building; ideological and political; cultural construction; strategies

1 国企党建工作和企业文化之间的关系

1.1 党建工作为企业文化方向提供指引。

党建工作始终是建立在党的领导基础之上的, 因此党的方针政策应该得到全面落实, 党建工作对企业文化建设能够起到一定的引领作用, 通过合理的引导与科学地把控企业文化发展的方向, 能够有效地推动企业文化建设的进程。同时, 企业文化作为一种先进生产力, 也必须依靠党组织来进行指导和规范。因此, 为了更好地发挥党的领导作用, 加强党建工作就显得尤为重要。首先, 只有充分发挥党的领导地位, 才能保证企业文化建设沿着正确路线走下去。其次, 只有将企业文化和党建工作相融合, 才能真正实现企业文化建设目标。在企业文化建设过程中, 党员干部应该积极践行党的先进性要求, 并以此为基础带动其他员工共同参与其中, 以增强其主人翁责任感与使命感。此外, 党建工作还能够帮助企业制订出正确的发展管理策略, 为企业文化发展提供持续动力, 党建工作可以为企业各项工作的顺利开展提供有力保障。

1.2 企业文化带动党建工作开展。

企业文化建设与党建工作有着共同的发展目标, 良好的企业文化能够为企业各项工作的开展提供基础, 同时还可以帮助党建工作渗透到各项工作当中。所以说, 企业要

想获得长远健康的发展就要加强对自身内部文化体系的构建。首先, 良好的企业文化能够让员工形成正确的工作态度和价值观念, 从而能够将员工参与工作的积极性充分地调动出来, 全心全意地投入到自己工作的岗位当中, 同时也能够在一定程度上推动党建工作的进行。国有企业中党组织是一个非常重要的领导力量, 它不仅关系着经济建设以及社会稳定等问题, 而且对于企业未来的发展都有十分深远的影响。国有企业注重开展企业文化建设, 可以更好地发扬党的优良作风, 充分帮助党员干部养成牢固的思想基础, 引导党员干部开展相关工作。

2 企业党建融入企业文化建设的原因与意义

2.1 企业党建融入企业文化建设的原因

企业党建与企业文化建设在含义上并无明显的联系, 这是两种完全不同的概念、工作, 但对于企业而言, 绝不能以表面含义来理解二者之间的关联, 要从实践的角度分析二者的内在联系。

首先, 企业党建与企业文化建设的工作目标相同。二者的具体工作都是培养各级工作人员, 提高其总体素质, 让其具备更高的综合素质。党建工作强调培养工作人员的思想道德素质, 让其以正确且先进的思想武装自身, 使其成为建设社会主义的重要人才。企业文化强调用企业内部

价值取向引导个体,让工作人员逐渐形成良好的价值取向和优秀作风,以提高企业管理效率。可以说,二者核心目标完全相同,所以将二者相结合,有助于强化两项工作的总体成效。

其次,企业党建与企业文化具体建设的方向是相同的,具有很强的一致性。企业文化与党建都是抽象的意识形态,而不是具体的事物,并且二者都服务于经济基础。无论是何种企业,只要是属于中国的企业,其文化与党建都必然会接受党的领导。

2.2 企业党建融入企业文化建设的意义

企业党建与企业文化建设相互融合是一种客观存在的事实,二者不仅有众多相同之处,还具备很多的融合点。因此,二者能够充分结合,并达到更好的效果。

当企业加强党建工作后,将有助于企业建设具有鲜明政治特色的企业文化,引导其向正确方向发展。企业文化是企业的内在经验的核心,能够显著提高各级工作人员的积极性,并强化企业的向心力。党建工作中的思想政治工作具有较强的育人能力,能够提高工作人员的思想道德素养。同时,企业党建工作能够使党组织发挥出更强的力量,这也能够显著提高工作人员的综合素质。将二者相结合后,工作人员不仅有更高的工作热情,还具备更高的专业素养,将能进一步加强企业的核心竞争力。

加强企业文化建设,对于党建工作的成效有非常明显的帮助。当企业内部能够建立良好且正确的企业文化时,企业内部工作人员将始终保持较为旺盛的斗志。同时,其能够让企业内部形成一种以企业发展目标为核心的向心力,让众多工作人员能够向统一的方向努力,而这种环境对于党建工作有非常显著的促进作用。此外,企业文化还可以成为一种传播党建内容的载体,使党建工作的效果进一步提高。

3 党建工作与企业文化融合建设的策略

3.1 创建党建工作与企业文化有机融合的工作机制

加强党建工作队伍建设,提高党建工作人员素质。首先,企业必须重视党建工作队伍建设,为党员干部提供良好的发展环境和机会,为其提供更多的学习机会,不断提高党员干部的整体素质和专业能力,增强他们的实践能力。其次,企业要进一步完善企业相关管理制度,加强对党支部的建设以及管理监督。最后,企业要建立完善的考核和激励机制,将党建工作与企业文化融合建设纳入考核范围中来,促进党建工作与企业文化有机融合。要加大宣传力度,营造良好氛围。企业要充分利用各种宣传渠道做好党建工作宣传。可以在内部网站上设立党建专栏、发表党建文章等。也可以向员工发放党的政策以及党建知识相关材料等,提高员工对党建工作的了解程度,还可以通过举办座谈会、党团活动等方式加强对企业党员职工的政治教育和政策宣传工作。充分利用现代媒体平台来做好宣传

工作,可以利用电子屏幕、多媒体设备、微信公众号等平台向员工推送党建知识、党建动态等信息,还可以通过举办一些培训班或者讲座等方式提高党员干部和职工群众对党建工作的了解程度。另外,落实责任制度。企业要明确各级党组织责任主体,建立完善的监督管理机制,企业党组织负责人要加强对自身的管理监督,企业要建立完善的考核评价机制和奖惩机制,把党建工作落实情况作为考核干部、选人用人的重要依据。要加大对不履行、不能履行和不正确履行职责问题监督处理力度;对发现严重违反政治纪律和政治规矩、在党内搞团团伙伙、拉帮结派、对抗组织等行为及时予以纠正查处。

3.2 将党建工作融入企业管理之中

在我国经济体制改革不断深化的背景下,企业要想提高自身竞争力,就必须加强对党建工作的重视,将党建工作融入企业管理之中,从而充分发挥出党建工作在企业发展中的引领作用,为企业创造更多的社会效益和经济效益。所以,企业在实际经营管理过程中必须从以下几个方面提高对党建工作重要性的认识:第一,必须认真学习和贯彻党的二十大精神 and 习近平新时代中国特色社会主义思想,把党建工作和企业发展紧密结合起来,把党的思想政治工作融入企业管理之中。第二,加强对员工的培训教育。通过定期组织党员参加各种形式的培训活动,使员工深入了解党和国家发展过程中所遇到的问题以及国家对群众的关怀政策,从而激励员工在日常生活中积极学习党的思想知识。第三,要加强党员队伍建设,培养高素质、高能力的党员队伍是推动党建工作有效开展的基础。在实际工作中,可以通过创建党建之家等活动,使党员可以充分交流思想、相互学习。第四,要加强基层党组织建设。基层党组织作为党在基层中最直接、最重要的组织部门,要想推动党在基层工作中的各项方针政策得到落实,就必须加强对党建工作开展情况的监督和检查,同时还要注意吸收高素质人才加入党组织队伍之中,为党组织注入新鲜血液。

3.3 创新融合工作方式方法

新时代背景下,传统的工作方式方法不仅无法满足现代工作需求,甚至还存在着严重的滞后性,所以针对当前党建与国企文化建设工作融合中存在的问题,可以通过创新融合工作方式方法的途径来解决。具体而言:第一,借助现代新媒体技术优势,采用“线上教育+线下管理”的工作方式开展相关工作。通过搭建微信公众号、抖音官方账号等方式开展线上教育工作,将理论教育、企业文化宣传等贯穿到企业的生产、经营以及发展的各个环节中,通过网络可以有效打破时空壁垒,不仅可以帮助广大企业职工对于思想政治理论、企业文化有更加透彻与全面的了解,而且还可以实现对外的宣传,提升国有企业的市场影响力,树立良好的社会形象,进一步提升职工、社会民众对于国有企业的自信心,这对于国有企业的发展有着积极的影响。

第二,国有企业广大职工干部对党建工作、企业文化建设二者的关系、作用、价值等要有清晰的认识,这样才能真正地认识到二者融合发展的重要性,在实际工作中能够积极推动党建与国企文化建设的融合发展,发挥党建的领导作用,推动国企始终向正确的方向发展与前进。

3.4 借助国有企业党建制度建设,营造和谐企业文化

国有企业党建工作具备较强的复杂性,加强制度建设,净化工作作风,有利于我党加强对国有企业的全方位领导,也能切实明确工作作风,更好地为人民服务。例如,国有企业基层党组织可不断保持与员工的联系,加强批评和自我批评,为员工树立良好榜样,助力员工强化自我教育。一般企业文化多宣传向上思想,为此,国有企业可在党建工作开展过程中加强反腐倡廉,利用廉政教育使国有企业各级领导了解党的方针和制度,提升思想水平,进而形成廉洁风气。企业各部门领导借助廉洁教育做到自律,形成良好工作作风,营造和谐工作环境,可助力所有员工增强自律意识与自律能力,加强对基层员工潜移默化的影响。同时国有企业在制度建设阶段,需加强对员工意见的关注和重视,在企业文化建设中了解员工诉求,实现柔性管理和刚性管理的有机融合。且从多维角度入手,借助文化建设体现国有企业精神价值,以此助力不同员工强化价值发挥,可提升员工的成就感和获得感。例如,国有企业需在制度建设过程中加强经验总结,基于宏观政策和企业实际发展状态明确相关制度细则,以此调节党内关系,规范领导行为,可为后期企业文化建设工作开展奠定良好基础。一般企业文化建设旨在助推员工加强自我约束和自我反思,希望借助文化建设,将传统的被动管理转化为主动展开自我约束,以此助推企业不断向前。国有企业可为基层预留一定权利,完善工作制度,助力各层党组织提升自我管理能力,争取在权力下放的过程中更好地为基层员工服务。

3.5 丰富工作内容,保障工作落到实处

国企的党建与企业文化建设是国企发展的重要工作内容,二者对于国企的发展有着至关重要的影响。所以,针对当前国企党建与国企文化建设融合效果不佳的问题,国企的管理者必须要深入剖析内在原因,以时代发展为参考,以企业发展需求为目标,通过不断丰富工作内容,保障工作全面落在实处,在促进党建与国企文化建设工作融

合的同时推动企业的高质量发展。具体而言可总结为以下几点:第一,国有企业党建工作内容必须要以党的理论为指导,结合企业的实际情况不断丰富内容,通过加强教育宣传,引导国企广大职工能够形成廉洁奉公、遵纪守法的思想理念;第二,国有企业在发展过程中必须不断地健全与完善企业的廉政机制,明确党的主体地位,鼓励企业职工能够加强对于企业党员干部的监管,这种工作机制不仅可以杜绝违法乱纪情况发生的同时还可以营造良好的企业内部文化与发展氛围,对于推动党建与国企文化建设的融合发挥着积极的作用;第三,要制定科学的责任制,既要明确党员干部自身的责任,也要明确党员干部的责任区,鼓励与引导广大党员干部能够深入基层倾听职工的建议与意见,并且积极主动地去解决实际问题,促进党建工作与企业文化建设的融合发展。

4 结论

国有企业在市场经济阶段,不断了解多元市场竞争,强化内部管理制度与管理体系优化,有利于国有企业管理水平的持续性提升。为此,国有企业可促进党建与企业文化建设工作持续性融合,完善企业管理架构,创新管理组织,优化管理内容,从而使企业文化深植于每位员工心中,以此在增强企业凝聚力和向心力的基础上,增强企业的时代性,构建学习型企业,形成向上的企业文化氛围。

【参考文献】

- [1]高志远. 国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J]. 商业文化,2022(12):53-55.
 - [2]戴吴养. 企业党建思政工作与文化建设融合的策略[J]. 现代企业文化,2022(7):13-15.
 - [3]李金林. 国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J]. 商业文化,2022(3):78-79.
 - [4]王改霞. 企业党建思政工作与文化建设融合的策略[J]. 活力,2021(20):125-127.
 - [5]王俞霖. 企业党建思政工作与文化建设融合的策略[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊),2021(10):46-48.
- 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,当前就业单位: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。

新形势下国企思政工作与企业文化相融合路径分析

何娟

新疆北新路桥集团股份有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 思政工作是企业组织管理的重要内容, 也是党政工作在企业运营发展中的重要体现, 是企业健康可持续发展的重要保障。企业文化是企业的精神, 包括制度文化、物质文化以及精神文化等。在企业运营过程中应积极推动思政工作与企业文化的融合, 充分发挥二者的优势和作用, 共同推动企业的发展。思政工作与企业文化被看作是推动企业发展的“双翼”, 二者相辅相成, 缺一不可。基于此, 本篇文章结合新形势下的新要求, 分析了国企思政工作与企业文化之间的逻辑关系, 并就二者的相融合的路径进行探究。

[关键词] 新形势; 企业文化; 思政工作; 融合路径

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9547

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of the Integration Path of Ideological and Political Work and Corporate Culture in State Owned Enterprises under the New Situation

HE Juan

Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Ideological and political work is an important content of enterprise organizational management, and also an important embodiment of party and government work in the operation and development of enterprises. It is an important guarantee for the healthy and sustainable development of enterprises. Corporate culture is the spirit of an enterprise, including institutional culture, material culture, and spiritual culture. In the process of enterprise development, it is necessary to actively promote the integration of ideological and political work with corporate culture, fully leverage the advantages and roles of the two, and jointly promote the development of the enterprise. Ideological and political work and corporate culture are seen as the "wings" that drive the development of enterprises, and they complement each other and are indispensable. Based on this, this article analyzes the logical relationship between ideological and political work in state-owned enterprises and corporate culture, taking into account the new requirements under the new situation, and explores the path of their integration.

Keywords: new situation; corporate culture; ideological and political work; integration path

引言

新形势下, 国企发展面临着机遇与挑战并存的环境, 不断强化自身竞争力是国企亟待解决的重要问题。国企发展过程中不仅要面对激烈的竞争, 同时也会受到思想观念多元化的影响, 进而为国企思想政治工作以及企业文化建设带来巨大的挑战。应明确思政工作与企业文化之间的逻辑关系, 分析二者融合过程中存在的问题, 在此基础上积极探索更加科学的融合路径, 推动国企的健康可持续发展。

1 国企思政工作与企业文化之间的逻辑关系

国企思政工作与企业文化之间有着密切的关系, 二者虽然存在一定的差异, 但是二者相辅相成、相互作用、共同发展。企业文化建设能够促进企业思政工作的完善, 企业文化建设能够推动思政工作的发展, 并为企业思政工作营造良好的氛围以及提供丰富的内容与方式。另外, 企业文化建设还能使员工更加认同企业理念与企业发展规划, 有助于强化员工的工作积极性, 并增强员工对企业的忠诚度。国企思政工作可以为企业文化建设提供有力保障, 并且能够为企业文化建设指明方向, 确保企业文化建设始终

朝着正确的方向发展, 不断提升企业文化的精神层次。企业价值观的树立是企业文化建设的核心, 通过企业思政工作则可以引导广大企业员工树立企业价值观, 助力企业文化建设的高效开展。具体而言, 二者的逻辑关系主要体现在以下两个方面:

1.1 企业文化能够促进国企思政工作的完善

企业文化建设可以为国企思政工作的开展创造良好的环境氛围。国企本身便可以看作是一个整体大环境, 所有的员工都在这个环境中生活与工作, 环境的好坏直接关系到员工生活与工作的质量, 营造一个良好的环境至关重要, 在良好的环境条件下才能充分调动员工的积极性, 才能不断激励员工, 使其始终保持积极的工作态度, 助力国企的快速发展。通过企业文化建设, 可以在国企中营造出积极向上、开拓进取的企业氛围, 在这种的氛围下开展国企思政工作, 能够促使思政工作突破传统模式的桎梏, 积极开拓创新, 有助于提升国企思政工作的质量和效果。其次企业文化建设有助于国企思政工作的创新。在企业文化建设过程中会涉及多样的活动方式, 而这些多样的活动方

式能够促进国企思政工作的创新,既包括思政工作形式上的创新也包括思政工作内容上的创新。新形势下,国企发展面临着新的机遇和新的挑战,国企思政工作也不能墨守成规,需要不断创新才能满足新形势下国企的发展需求。国企思政工作开展过程中可以借鉴企业文化建设的思路与方式,或者将思政工作渗透到企业文化建设之中,采用寓教于乐的方式开展思政工作,一改传统国企思政工作方式与内容缺乏吸引力的问题,提升国企思政工作的有效性。

1.2 国企思政工作推动企业文化建设的提高

引领国企发展方向是国企思政工作的核心任务之一,企业文化建设同样需要国企思政工作的引领,这样才能打造中国特色的企业文化。国企是社会经济发展的重要支撑,企业文化建设必须体现社会主义的发展方向,这样才能保障国企的健康可持续发展。除此之外,国企思政工作能够帮助企业员工树立正确的企业价值观,企业价值观决定了企业存在的意义,同时也是企业员工所追求的目标,对于保障企业的稳定发展至关重要。国企思政工作的开展可以帮助企业员工树立正确的企业价值观,保证国企发展过程中既能更好地承担自身的社会责任,也能避免为追求短期利益出现损害社会,威胁环境等不良行为,切实履行可持续发展战略要求。

2 国企思政工作与企业文化建设融合路径

2.1 强化党组织的领导作用

长期以来国企党组织围绕企业生产经营开展工作。保证监督党和国家的方针、政策在企业的贯彻执行。近年来,国企改革不断深入,但国企改革过程中并未对党组织的职责和作用做出明确说明,导致党组织的作用被弱化,党员干部的先锋模范作用发挥不充分,影响了党组织的战斗力。由于党组织的作用被弱化,其在国企发展中的作用也会大打折扣。针对这种情况,需要强化党组织的领导作用,为国企的健康发展保驾护航。

强化党组织的领导作用是促使国企思政工作与企业文化融合的前提和基础,同时也是促进二者融合的重要保障。无论是国企思政工作还是企业文化建设,其对象均为人,因此人与人之间的交流是二者融合的关键。新媒体则为人與人之间的交流提供了便利条件,应认识到新媒体的优势和作用,并借助新媒体手段强化党组织的领导作用。新媒体是指除广播、电视、杂志、报纸四大传统媒体之外的“第五媒体”,在现代社会有着广泛的影响力。在国企思政工作开展过程中可以借助新媒体的优势和作用助力思政工作的高效开展,同时强化党组织的领导作用。如借助互联网中微博公众账号与国企官方网站相结合的方式,及时发布党中央最新思想理论,提升思政宣传力度,以此来推动党组织领导作用的提升。再比如可以利用微信公众号开展思政工作,为国企党组织与员工群众之间的交流提供便利,提升党组织的领导作用。党建活动是强化党组织

领导的重要手段,党建活动的开展既有助于提升企业员工的思想觉悟,也能促进企业文化建设。国企党组织应积极开展重大历史纪念活动、参观红色遗址等红色主题教育活动,此类活动的开展,既能体现党建工作的创新,也能强化党组织的领导作用,同时还能推动企业文化建设的发展。

2.2 以企业文化建设为载体发挥思政工作的作用

企业文化建设无论是在形式上还是在内容上都更加丰富多样,因此可以为国企思政工作提供相应的载体。企业文化建设与企业实际以及企业发展目标密切相关,以企业文化建设为载体开展思政工作可以避免思政工作出现脱离实际的情况,有助于提升国企思政工作的时效性。以企业文化建设为载体开展思政工作还可以通过寓教于乐的方式将思想与观念传递给国企员工,能够更好地保证国企思政工作的质量和效果。

国企思政工作不是一朝一夕便可取得理想成效的,需要经过长时间的努力才能达到理想效果。同时国企思政工作不能硬性灌输,应借助多样化的方式对广大国企干部员工产生积极影响。应多以员工欢迎的方式开展思政工作,这样才能更容易被员工所认可、所接受。企业文化建设方式多样,并且深受国企员工欢迎,因此在思政工作开展过程中可以借鉴企业文化建设方式,借助生动的文化活动融入思政元素,对广大国企干部员工进行思政教育。例如可以借助国企团建活动传导集体主义思想等。以文化建设为载体不仅能够更好地发挥思政工作的作用,而且可以帮助思政工作取得理想效果。与此同时还应借助文化建设为思政工作营造良好的环境与氛围。以往思政工作会带给人们刻板、沉闷之感,国企干部员工缺乏参与热情,思政工作的开展难以得到有效的支持,取得的成效也不够理想。为转变这种状况,可以借助企业文化建设为企业思政工作营造良好的环境氛围。例如将相关宣传语粘贴在常用的办公用品上,或者借助更加温馨的话语传达思政思想等。这样的方式更加灵活、更加多样,也更受国企干部员工的欢迎和认可。

2.3 借助人本管理思想促进国企思政工作与企业文化融合

无论是国企思政工作还是企业文化建设,其对象主要都是人,因此促进二者融合应秉持以人为本理念。以人为本即以广大人民群众以及他们的利益为根本,对于国企而言,无论是思政工作的开展还是企业文化建设,均应从国企广大干部员工的根本利益出发开展相关工作,切实保障国企广大干部员工的利益。新形势下,国企面临的外部环境愈发复杂,同时国企内部矛盾交错,国企思政工作与企业文化相融合过程中依然存在缺乏人文关怀思想等问题,需要秉持以人为本理念促进二者的融合。

国企思政工作与企业文化相融合本质上是将二者相

结合,在人本管理思想的引导下,可以促进二者优势的結合,实现一加一大于二的效果。首先秉持人本管理思想要尊重员工个体的多变性特点。每名员工都是独立的个体,因此员工之间存在客观差异性,即使同一名员工在不同的年龄阶段以及不同的岗位和不同的环境下也会有不同的表现,员工的需求也会不断发生变化。在促进国企思政工作与企业文化相融合的过程中,应秉持人本管理思想,分析不同个体在不同时期、不同环境下的个性特点和实际需求。借助人本管理思想促进国企思政工作企业文化相融合还要注重激发国企干部员工的主动性,促使自觉提升能力素养,积极主动参与到思政工作以及企业文化建设中来,主动推动二者的融合。促进二者融合不能以为强调员工无私奉献,应尊重员工对物质的需求,引导员工对物质利益形成正确的态度,并借助员工对物质的需求激发员工的积极性和主动性。要注重发挥“自我管理人”的作用,国企思政工作与企业文化建设相融合不仅需要国企相关部门的推动,而且需要引导广大员工进行自我管理,主动参与推动二者结合的进程。除此之外,还要构建融洽的人际关系。任何将人作为作用对象的活动都会将形成良好的人与人之间关系作为主要目标,无论是国企思政工作还是企业文化建设,其对象均为人,因此要形成融洽的人际关系,要做到相互尊重、相互高效沟通,通过相互尊重与相互沟通化解误会,构建良好的人际关系,为国企思政工作与企业文化的融合奠定基础。

2.4 加强融合机制建设

国企思政工作与企业文化相融合需要以完善的融合机制为保障。首先,要建立完善的导向机制。国企思政工作与企业文化相融合的导向机制即国企的核心价值观与社会主义核心价值观的统一,企业核心价值观是企业发展过程中所坚持的基本理念与核心目标,是国企以及国企员工的价值取向,决定了企业的发展方向,同时也决定着企业的发展质量,为保障国企能够始终沿着正确的方向高质量发展,需要确保国企核心价值观与社会主义核心价值观相统一。要将社会主义核心价值观内化为企业核心价值观,要注重强化员工的社会责任感,并积极研发和生产符合消费者需求的商品与服务,这既是提升国企竞争力的重要手段,也是履行国企社会责任的重要举措。国企要通过自身的行动来体现企业核心价值观,以核心价值观指导企业行为。国企沟通核心价值观导向机制,能够保证国企始终沿着正确的方向发展,有助于强化国企员工的社会责任感与

工作积极性。其次,要建立完善的保障机制。国企思政工作与企业文化相融合的保障机制包括物质保障机制与制度保障机制。促进二者的融合会涉及一定的经费投入,如企业文化活动的开展或者国企相关软硬件设施的建设与更新等都需要一定的资金投入。要进一步完善资金投入渠道,保证国企思政工作以及企业文化建设的资金充足,为二者的融合奠定基础。除物质保障之外还要完善制度保障,以制度的形式推动二者的融合,国企应结合二者的融合需求不断完善企业管理制度,借助完善的制度推动二者的融合。最后,要建立完善的控制机制。在国企思政工作以及企业文化建设过程中均会涉及活动的开展,但受多方面因素的影响有可能导致相关活动偏离计划轨道,难以达到预定目标。为确保相关活动的顺利开展,同时促进二者的融合,应建立完善控制机制。要对活动的目标、活动的开展加强控制,同时还要对活动的效果进行总结和反思,纠正活动中的偏差,不断优化活动方案以及提升活动效果。

3 结束语

国企思政工作与企业文化是保障国企健康可持续发展的“双翼”,推动二者相融合,不仅有助于提升国企政工工作质量,而且能够推动企业文化建设的发展,并且可以充分发挥二者的优势,助力国企快速发展。应充分认识到二者相融合的重要性,并积极探索有效措施推动国企思政工作与企业文化相融合。

【参考文献】

- [1]袁杰.餐饮企业思想政治工作与企业文化建设的协同推进——评《饕餮留痕:餐饮企业文化与品牌创新案例及其他》[J].食品安全质量检测学报,2023,14(13):317-318.
- [2]曲蓉,吴莲红.非公企业员工思政工作的现状、问题与对策——基于浙江两市六地的调研[J].思想政治工作研究,2023(2):42-45.
- [3]公亚丽.食品企业思想政治工作与企业文化的协同推进——评《食品企业管理》[J].食品安全质量检测学报,2022,13(24):8169-8170.
- [4]王生枝.国企思政工作与企业文化建设融合存在问题与路径[J].现代企业文化,2022(10):13-15.
- [5]李金林.国企思政工作与企业文化建设融合存在的问题与策略探索[J].商业文化,2022(3):78-79.

作者简介:何娟(1983.2—),女,西南大学资源环境与城乡规划管理专业,就职于新疆北新路桥集团股份有限公司。

国有企业党建工作与人才培养的有机融合探究

施 齐

中国安能集团第二工程局有限公司上海分公司, 上海 200333

[摘要] 目前, 要充分认识党建工作对国有企业的发展影响, 从不同角度探究企业党建工作的重要性, 找准国有企业党建工作与人才培养的重要联系, 积极促进相关管理工作的进行。将党建工作与人才工作相融合、相渗透, 有效发挥人才集聚作用, 促使高质量的人才培养机制落实到日常工作中。党建工作部门要与人力资源管理部门相互配合, 抓住国企全面深化改革的机会, 促进思想政治教育工作与人才培养工作的协调推进, 发挥党建工作在国企人才培养中的支持作用和推动作用。

[关键词] 国有企业; 党建工作; 人才培养; 融合

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9572

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration on the Organic Integration of Party Building Work and Talent Training in State-owned Enterprises

SHI Qi

Shanghai Branch of China Anneng Group Second Engineering Bureau Co., Ltd., Shanghai, 200333, China

Abstract: At present, it is necessary to fully understand the impact of party building work on the development of state-owned enterprises, explore the importance of party building work in enterprises from different perspectives, identify the important connection between party building work and talent cultivation in state-owned enterprises, and actively promote the progress of relevant management work. Integrate and infiltrate party building work and talent work, effectively play the role of talent aggregation, and promote the implementation of high-quality talent cultivation mechanisms in daily work. The party building department should cooperate with the human resources management department, seize the opportunity of comprehensively deepening the reform of state-owned enterprises, promote the coordination and promotion of ideological and political education work and talent cultivation work, and play the supporting and promoting role of party building work in talent cultivation of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; party building work; talent cultivation; integration

1 党建工作在人才培养中的重要作用

1.1 党建能够领导人才培养目标的实现

为企业的经营运行培养所需的专业人才, 是增强企业自身实力的重要手段, 这也能够促进企业稳定长远的发展。而在开展人才培养工作之前, 相关企业应该对自身发展所需要的各类专业的高素质人才予以明确, 同时也要对自身的经营发展状况予以充分了解, 明确自身发展对于人才的具体需求, 在这一基础上, 设计出有效的人才培养方案。而且若是能够在企业预期发展目标这一前提下, 采用合适的措施进行人才培养, 结合实际要求对培养人才予以科学评判, 确认其是否满足企业发展对人才的要求, 这样才能够为企业的发展提供助力。党建工作是企业经营管理过程中的重要部分, 党建的指导思想始终是企业人才培养的核心。就实际情况来看, 相关企业开展的党建教育实践活动, 本身就具有较高的前瞻性以及政治性, 这就使得党建工作, 成为企业人才培养的重要制度点。而且党建工作在企业生产及经营中能够起到重要的指导作用, 对于企业内部不同部门的职能予以明确, 同时也能够对各部门的发展战略予以指导, 也能够为企业员工的发展目标提供指导理论。由此可见, 相关企业在开展人才培养工作时, 一定要接受党

建思想的指导, 因此, 将人才培养与党建工作进行有机结合是非常有必要的, 二者之间的充分融合, 不仅能够为企业的人才培养明确正确的方向, 还能够帮助企业员工确定自价值实现的方向。

1.2 党建工作是人才培养的重要基础

企业在生产运营时, 会不断扩大自身的发展规模, 为了保持更好的发展状态, 也会引入一些新的员工, 而新的员工在思想方面相对比较新颖、敏捷, 而且能够大胆创新。不过, 这些新员工在工作经验、思想心态等方面还缺乏成熟性, 在这种情况下, 是容易受到环境、利益等外界因素的影响, 若是影响比较严重, 就会导致这些员工的思想容易偏离正确的轨道。在这种情况下, 相关企业如果能够开展有效的党建工作, 并对这些员工开展有效的思政教育, 在具体教育中, 为员工讲解最新的党政思想、方针政策, 借此提高员工的政治思想水平, 增强员工的辨别能力, 使其能够树立正确的思想价值观, 明确自己的发展目标, 使得他们能够对企业的具体发展情况产生更加全面的了解, 掌握企业的重要发展任务, 进而调动员工的主观能动性, 促使他们能够在工作过程中, 充分发挥自身的优势, 推动企业的战略发展。这样才能够实现对高素质人才的培养,

使得企业内部人才得以增多,并且还能将个人价值的实现融入企业发展战略之中,既能够增强企业的人才优势,还能够保持员工工作思想的一致性,共同推动企业的稳定发展。

2 现阶段企业人才培养中存在的问题

首先,思想认知不到位。随着近些年我国社会的不断发展,各大企业也将提升自身的竞争实力作为发展的核心目标,因此,企业党建工作的落实也受到了社会多方面的关注。但是,就现阶段我国企业党建工作的开展现状能够看出,部分企业在人才培养方面还存在着一系列有待整改的问题,其中最具代表性的就是企业领导者思想认知不到位的现象。部分企业领导干部由于受到传统发展理念的长期影响,没有认识到人才培养对于企业自身发展和党建工作有效开展的重要意义,觉得人才培养是一项没有意义价值的工作内容,不应该将其作为企业运行发展的核心组成部分,而是盲目地将企业生产结果作为实际发展目标。这样一来,就会导致企业内部的人才培养机构地位不断下降,所开展的各项工作也无法得到领导者的支持。这也是现阶段我国企业人才培养效率止步不前的重要基础问题。

其次,企业内部的高质量人才数量较少。俗话说,人才是促进企业长期有效健康发展的重要基础力量,但是就现阶段我国企业的人才现状能够看出,没有丰富的专业人才作为企业发展的重要支撑,再加之部分企业管理者对于人才培养的不重视,也没有针对人才培养进行对应的人才培育,而是将具有专业能力的人才放置于企业生产经营等相关部门。即使是有部分专业人才愿意参与到企业人才培养过程中,也会受到领导忽视、人际关系不和谐等因素的影响,最终离开企业的人才培养部门,这对于我国企业人才建设工作造成了十分不利的影响,这也是现阶段我国相关领域工作者最值得关注的问题。

最后,企业党建目标较为模糊。随着近些年我国社会的不断发展,建筑企业的发展目标也逐渐进行了相应的整改。为了保证自身企业能够在同行业市场中具有相对的优势。各大建筑企业也逐渐认识到企业管理工作的重要意义。但是即便如此,仍然有部分企业没有将人才培养的相关工作设定为企业发展管理的实际目标,认为人才队伍的建设无法为企业带来发展便利条件,这就会导致人才培养无法进行具体量化的考核,使得人才培养工作失去其存在的实际意义。同时,对于人才培养工作的发展目标也较为模糊,这也导致相关领域工作者在实际的工作过程中常常“摸不到头脑”,没有明确的发展方向,只能盲目地进行人才培养,进而逐渐与企业发展需要脱节。

3 国有企业党建工作与人才培养的有机融合对策

3.1 明确党建工作与人才培养的工作方向,挖掘人才

要将基础标准与优秀标准相结合,在开展人才选拔、党员培养工作时,要确立好基础的工作标准并与发展性的优秀标准相结合。培养优秀人才,真正体现作为一名国有

企业一线工作人员的重要性。比如有一部分国有企业在开展战略性决策的过程中,会培养职业道德、职业素养高尚的人才,非常重视青年人才的为人品德。将具有专业能力和良好工作态度的人员作为培养标准,也要将有突出表现和时刻坚守在岗位的员工作为教导的榜样,在实现才能培养之前,先实现品德培养。

要将专职工作与兼职工作结合在一起,就要通过综合性考核选择,寻找愿意投入党建工作的专职青年工作者,通过一段时间的培养利用,使这些青年员工能够成长为独挡一面的党建工作者,能够实现基层党支部的业务培训。另外,也要鼓励愿意参与党建工作的兼职群众人员,并吸引更多优秀的青年人才到基层党支部的岗位上锻炼自我,提升自身的党性和领悟能力,在不影响本职工作的基础上,协助专职党建工作者从事相关工作,体现自己身作为一名兼职党建工作人员的重要职能。专职与兼职对企业发展来说都非常重要,企业党组织需要进行持续性的考核和跟踪培养。

3.2 建立高标准构建党建与人才培养的管理机制,留住人才

在进行企业人才培养过程中,要重视对人力资源的有效管理,选择合适的方式促进现代人力资源培养的开展。要认识到员工培养与员工发展是长期的、持续性的,并不能在短期内形成和实际改进,发展模式的变化也会带来人才培养机制的变化和需求,这体现在多方面的思想建设过程中。要抓住企业思想教育的重点核心,真正实现对人才培养的有效作用,提升人才的道德素质,并且采用激励政策,有效降低人才的流失率。要不断全面建设企业文化,促进企业内在良好氛围的培养,实现对其文化的合理改进,积极促进企业工作人员的多元化教育。引导工作人员产生对企业的归属感和认同感,让员工认识到自己身为企业内部的一分子,与企业是血脉相连的。

要在各个层面实现党员干部与员工之间的良好互动,促进党建工作在人才培养过程中的积极作用,发挥积极的人才挽留作用,提升员工的自信心和自尊心,真正营造良好的企业氛围,塑造员工的健全人格。国有企业管理者要明确自身的发展建设要求,采用合理的方式,积极促进人才培养工作的开展,既要完善高标准的党建与人才管理机制,也要促进整体管理工作的进行,真正实现多方面的党建工作与现实工作的融合,做好积极的思想政治教育与文化建设,保持较好的发展过程,真正满足员工需求,倾听员工的内在需求和实际反馈,从解决问题的角度,帮助员工解决问题。要实现多元化的影响,要促进现代化教育工作的进行,展现为员工培养与建设贡献力量,真正在日常工作中留住人才。

3.3 坚持人本精神,运用先进技术与企业文化拓宽发展平台

企业独特的内部文化内涵,作为国家统一的企业内部

文化发展和管理战略的重要文化载体,始终对企业的长期内部管理起着凝聚作用,对企业树立良好的内部形象和声誉具有重要的客观和现实意义。同时,企业内部文化也是我国同行企业三大核心综合竞争力之一,是有效体现企业内部软实力的重要基础。企业各级党组织要从岗前技能培训的各个角度,重视企业全体青年员工的内部文化知识培训,从而促进企业和全体年轻员工对企业内部文化背景知识有直观、深入的了解和准确的理解。同时,传播中国企业先进的教学管理理念文化和党建幼儿教育文化,对中国企业全体企业家和员工进行教育宣传,中国特色社会主义现代领导核心价值观与中国现代企业管理文化核心价值观的完美结合,成为中国企业管理时代建设优秀精神文化的伟大历史背景,是企业党的建设的重要机遇和落脚点。引导企业员工将自身职业生涯发展与企业建设有机结合,将自身能力提升与获取企业经济效益联系起来,开拓创新,不断前进,寻求更广阔的发展平台。

3.4 开拓创新,改进工作方式

年轻人才思维活跃。他们的理念和价值观是独立的、多变的,容易与企业的发展和转型发生冲突。但目前大多数企业青年人才党建工作的领导方式仍停留在泛化的统一行动上,缺乏创新和亮点,对青年人才的吸引力不足。党建管理观念的落后将导致企业无法适应市场环境的变化,进而失去其核心竞争力。针对创新中存在的问题,企业应深入分析青年人才的多元化理念,通过深入基层,找到青年员工的需求取向和问题取向,用开放的思维加以解决探索更多创新的工作方式。党的建设要在创新完成各项工作的基础上,引导青年人才为企业发展创造更大的价值。创新工作方法不仅要体现在专业知识和技能上,更要体现在企业价值观、企业精神和企业文化上,全面引领青年人才的发展和建设。

3.5 加强党风廉政建设教育

组织企业党员深入学习二十届纪委第二次全会精神,召开党委中心组学习、党风廉政建设和反腐败工作协调小组会、纪委会、党群、纪检条线会,多层次、多形式开展

学习宣传。为防止廉政思想教育过于单一化,可组织党员参观廉洁教育基地、观看反腐倡廉教育片、剖析典型案例,以常态化方式开展警示教育,保持警钟长鸣;畅通发现问题渠道,广泛开展谈心谈话,推动问题早发现、早研究、早解决,着力遏制信访增量。

从企业所从事的行业中选取部分存在党风问题的党员案例,组织党员进行反面教育。通过宣传企业的先进个人和集体的相关事迹为企业党员树立榜样。以正反结合的方式激励企业党员自省,塑造企业廉政文化,避免出现腐败问题。建立国有企业廉洁文化建设的奖惩机制。奖励机制包括竞争激励、精神激励和物质激励;惩罚机制主要是针对企业中的违纪违法行为,要用经济手段、行政手段进行惩戒。

4 结语

党建工作与人才培养之间的充分融合,对企业的长远发展能够产生积极的促进作用,而相关企业应该意识到这两项工作的重要性,要采用合适的措施推动二者的融合,使得这两项工作融合起来能够达到1+1>2的效果,同时也能够为企业经营运行提供所需的人才,针对人才思想也要予以提升,使其能够积极主动地参与企业各项工作,以此推动企业的稳定发展。

【参考文献】

- [1]王晨.国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J].就业与保障,2020(21):140-141.
 - [2]谢明亮,钟明杰.新时代基层党建工作提升人才培养质量新思考[J].岭南师范学院学报,2019,40(6):25-29.
 - [3]李贤明.国有企业党建工作与人才培养的有机融合[J].办公室业务,2019(21):10-12.
 - [4]郭宏星.深度推进国企党建与人才培养的有机融合[J].国家治理,2019(15):37-39.
 - [5]孙学文.基于人才培养视角的党建工作改革教育创新[J].理论观察,2018(12):37-39.
- 作者简介:施齐(1978.3—),男,学历:本科,目前就职于:中国安能集团第二工程局有限上海分公司。

思想政治教育在企业思政建设中几点思考

郑敬东

国网浙江省电力有限公司文成县供电公司, 浙江 温州 325300

[摘要] 随着社会经济的不断发展, 我国各个企业的发展速度也在逐渐加快, 企业员工的整体素质也在不断提升。因此, 企业要想更好地发展, 就必须要注重对员工进行思想政治教育。在现代企业管理工作中, 思想政治教育占据着非常重要的地位, 它对于提升员工的整体素质、促进企业发展都有着至关重要的作用。基于此, 文中首先介绍了思想政治教育在企业思政建设中的重要性; 其次分析了当前我国企业思想政治教育存在的问题; 最后提出了一些关于加强企业思想政治教育的具体措施。

[关键词] 思想政治教育; 企业思政建设; 思考

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9553

中图分类号: D64

文献标识码: A

Reflections on Ideological and Political Education in Enterprise Ideological and Political Construction

ZHENG Jingdong

Wencheng County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325300, China

Abstract: With the continuous development of the social economy, the development speed of various enterprises in China is gradually accelerating, and the overall quality of enterprise employees is also constantly improving. Therefore, in order to achieve better development, enterprises must pay attention to ideological and political education for employees. In modern enterprise management, ideological and political education plays a very important role in improving the overall quality of employees and promoting enterprise development. Based on this, the article first introduces the importance of ideological and political education in the ideological and political construction of enterprises; Secondly, it analyzed the current problems in the ideological and political education of enterprises in China; Finally, some specific measures were proposed to strengthen ideological and political education in enterprises.

Keywords: ideological and political education; enterprise ideological and political construction; reflections

1 思想政治教育在企业思政建设中重要性

在企业的发展过程中, 对员工进行思想政治教育是企业实现可持续发展的重要保证。对于企业来说, 要想实现可持续发展, 就必须为员工提供一个良好的工作环境和平台。而要为员工提供一个良好的工作环境和平台, 就必须注重对员工进行思想政治教育。只有这样, 才能帮助企业实现可持续发展。同时, 对于企业来说, 良好的思想政治教育还能够推动企业各项工作的开展。因此, 在现代企业管理中, 思想政治教育是非常重要的。通过加强对员工进行思想政治教育, 不仅能够帮助企业实现可持续发展, 而且还能够让员工更加积极主动地投入到各项工作中去。

1.1 思想政治教育能够帮助企业实现可持续发展

在企业管理中, 要想实现可持续发展, 就必须要将思想政治教育放在重要位置上。而通过加强对员工进行思想政治教育, 能够帮助员工树立正确的人生观、价值观和世界观。在良好的思想政治教育下, 企业就能够得到更好的发展。只有这样, 才能推动企业朝着更好的方向发展。

1.2 思想政治教育能够促进企业文化的形成

企业文化是在长期的发展过程中, 通过不断实践和总结, 形成的一种共同意识。在对员工进行思想政治教育的过程中, 还能够不断增强企业的凝聚力和向心力, 从而形

成良好的企业文化。可以说, 通过对员工进行思想政治教育, 能够有效促进企业文化的形成和发展。

1.3 思想政治教育能够为企业各项工作提供有效保障

而思想政治教育是企业提高员工素质的重要手段, 通过对员工进行思想政治教育, 不仅能够提高员工的综合素质, 而且还能够帮助企业开展各项工作。同时, 通过思想政治教育, 还能够增强员工的集体意识和团队精神, 为企业各项工作提供良好的保障。此外, 思想政治教育还是企业内部文化建设的重要内容。通过加强对员工进行思想政治教育, 不仅能够增强企业内部文化建设, 而且还能够为营造一个良好的工作环境。因此, 加强对员工进行思想政治教育对企业各项工作的开展有着重要意义。

2 当前我国企业思想政治教育存在的问题

第一, 由于受到传统思想观念的影响, 很多企业领导和员工都认为, 只有通过严格的纪律管理才能有效约束员工行为, 企业领导和员工之间的关系才能更加和谐。这种思想观念是非常错误的, 如果在工作中不能从思想上提高对员工的重视程度, 那么员工就会认为企业领导并不重视自己, 从而对企业管理工作产生抵触心理。因此, 在工作中, 很多企业领导都不能正确对待员工和企业之间的关系。

第二, 大多数企业在开展思想政治教育时都只是单纯地采用传统的教学方式, 这种教学方式缺乏灵活性和创新

性。由于受到传统教育模式的影响,很多企业领导在进行思想政治教育时都是采用说教的方式进行。这种方法不仅枯燥乏味,而且很难让员工真正理解和接受。

第三,由于受到经济利益的影响,很多企业都不能做到坚持以人为本的原则,而是为了追求利润最大化而不断降低员工工资和福利待遇。在这种情况下,很多员工就会认为自己付出了这么多劳动和时间,却没有得到相应的回报,这就导致了员工产生消极情绪、对企业不满意等问题。

2.1 缺乏教育意识

由于受到传统教育模式的影响,很多企业领导在开展思想政治教育工作时都没有认识到开展思想政治教育工作的重要性,不能将思想政治教育工作落实到企业日常生产经营活动中。同时,由于大多数企业领导都是从业务部门或技术岗位提拔上来的,他们认为自己已经掌握了大量的专业知识,并不需要开展思想政治教育。因此,在这种情况下,很多企业领导都不愿意花费大量时间和精力去开展思想政治教育工作。此外,由于受到传统观念的影响,很多企业领导都没有认识到员工是企业中最宝贵的财富,也没有认识到员工是企业最重要的资产之一。因此,很多企业领导都不愿意在员工管理方面投入大量精力。此外,由于受到经济利益的影响,很多企业领导都认为开展思想政治教育工作就是让员工服从安排、完成任务。在这种情况下,很多企业领导都没有认识到开展思想政治教育工作是促进企业发展的重要途径,他们认为只要将员工管理好就可以了^[1]。

2.2 缺乏科学的教学内容

在对员工进行思想政治教育时,首先要明确的就是对员工进行思想政治教育的目的是提高员工的素质,从而促进员工在工作中能够发挥自己最大的潜能。但是,目前很多企业在进行思想政治教育时都是没有针对性地开展,而是只是一味地进行知识灌输,这样不仅会让员工产生反感情绪,而且还会浪费大量的时间和精力。其次,在进行思想政治教育时,企业也没有做到理论与实践相结合。虽然我国的经济已经得到了很大发展,但是我国仍然存在很多贫困地区,这些地区的经济发展水平很低。为了帮助这些地区的人们脱贫,国家采取了很多措施,这些措施对于改变我国贫困地区人民的生活水平起到了非常大的作用。但是,现在很多企业都没有充分认识到国家为这些地区所做的努力。在这种情况下,企业就会陷入一种错误的认识中,从而导致企业员工缺乏正确认识。

2.3 缺乏创新教学模式

在新时期下,经济发展迅速,社会形势也不断变化,很多企业都不能跟上时代发展的脚步。因此,很多企业在进行思想政治教育时都缺乏创新性和灵活性。大多数企业在进行思想政治教育时都没有深入了解员工的实际需求。

在这种情况下,很多员工都会产生不满心理。因此,这就要求企业必须要创新思想政治教育模式。总之,当前我国很多企业的思想政治教育工作还存在着很多问题。这些问题不仅会影响到员工的工作积极性和主动性,而且还会给企业造成负面影响。因此,我们必须高度重视这些问题并积极寻找解决办法。只有这样才能使企业思想政治教育工作取得良好成效,从而促进我国经济发展和进步。

3 加强企业思想政治教育的具体措施

首先,企业应该为员工创造一个良好的工作氛围。通过设立一些活动和仪式来增强员工的归属感,从而让他们更好地投入到工作中。比如可以设立一些庆祝活动,让员工在工作之余可以放松身心,并可以通过举办一些集体活动来增强企业凝聚力。其次,企业应该加强对员工的培训力度,通过各种培训来提高员工的整体素质。比如可以邀请一些专家学者来为员工进行培训,同时还可以开展一些心理教育活动、思想政治教育等,以此来提高员工的整体素质。最后,企业应该注重对员工的人文关怀。在工作过程中要时刻关心和体贴员工,这不仅能够增强企业与员工之间的联系和信任感,同时还能够促进企业和职工之间关系的和谐。

总之,当前我国企业的思想政治教育工作还存在着很多不足之处,如果想要更好地完成思想政治教育工作就要从以下几个方面入手。只有不断完善和创新思想政治教育工作内容和形式,才能够更好地提高企业思政建设水平,促进企业更好地发展^[2]。

3.1 创新思想政治工作内容

随着我国市场经济的快速发展,企业在市场竞争中面临的压力越来越大,所以企业要想更好地发展,就要不断提高员工的综合素质。但是部分员工由于受到自身知识结构以及思维模式的限制,导致在思想政治工作中存在很多问题。比如有些员工在进行思想政治工作时会出现不能准确把握市场动态、不能很好地分析当前经济形势、不能更好地适应企业发展需要等问题。所以在对员工进行思想政治教育时要不断创新内容,让员工了解到最新的市场动态以及经济形势,这样才能够更好地提高企业的经济效益。另外,要想更好地进行企业思想政治工作就要不断提高企业员工的综合素质,这就要求企业必须不断创新思想政治工作内容,让企业员工在工作中树立正确的价值观和人生观。首先,在对员工进行思想政治教育时要充分考虑到员工自身特点,比如有些员工平时比较喜欢参加娱乐活动或者是业余时间比较多,这样就可以将思想政治工作与娱乐活动结合起来。比如可以利用电视、网络等媒体开展一些娱乐活动来提高员工的参与度;其次,在对员工进行思想政治教育时要充分考虑到他们的生活习惯以及文化水平等因素。比如可以利用传统文化来增强企业员工的凝聚力和向心力;最后,在对员工进行思想政治教育时要充分考

考虑到他们的实际需求。比如在进行思想政治工作时可以利用一些小奖品来吸引员工的注意力；最后，要想更好地进行企业思想政治教育工作就要不断创新思想政治工作内容。比如可以利用网络媒体来为企业职工提供更多学习机会、娱乐机会等。同时还应该充分利用现代化教育技术来为员工提供更多学习机会，让他们在工作之余能够学到更多的知识，这样才能更好地促进企业发展。

3.2 重视员工培训

当前我国企业在思想政治教育工作中，只注重了对员工的理论教育，而忽略了对员工的技能培训。只有加强对员工的培训，才能够更好地提高他们的素质，让他们能够更好地投入到工作中。首先，企业应该定期组织员工进行学习。只有让员工学习到更多的专业知识和技能，才能够提高他们的素质和能力。其次，企业应该注重对员工进行心理教育。只有通过心理教育才能够让员工在工作过程中始终保持积极向上的心态，从而提高他们的工作积极性。只有通过思想政治教育才能够让他们更好地树立正确的人生观和价值观，从而更好地投入到工作中^[3]。

3.3 注重人文关怀

在企业中，思想政治教育工作是一项长期而又复杂的工作，想要做好这项工作就需要进行全面的分析和研究，不仅要考虑到员工的经济收入问题，同时还要考虑到他们的家庭生活情况、身体健康状况以及子女上学问题等。在实际工作中，应该加强对员工的人文关怀，比如通过设立一些庆祝活动来增强员工的归属感；通过开展一些心理教育活动来帮助员工缓解心理压力；通过设立一些集体活动来增强员工之间的团结合作意识等。通过这些方法能够让企业和员工之间的关系变得更加和谐，同时也能够更好地促进企业思政建设工作。同时在实际工作中，要注重对员工个人生活的关注和关怀，比如要定期为员工进行体检和心理疏导等，以此来帮助员工解决生活中遇到的各种问题。总之，在企业思政建设过程中注重对员工人文关怀是非常重要的工作。只有真正地关心和体贴员工，才能够让他们在工作过程中全身心地投入到工作中。如果不能做到这一点，就会导致企业思政建设工作无法顺利开展。在实际工作中要不断加强对企业思政建设工作的创新和完善，从而为企业思政建设水平的提高提供强有力的保障。只有

这样才能够让企业思政建设在我国经济发展过程中发挥出更大的作用。

3.4 确保党的思想在企业内部的有效传播

加强思想政治教育，有利于企业员工全面深入了解、学习党的指导思想，接受党的思想指导，确保党的思想指导作用得以充分发挥和体现，自觉接受群众考验，增强党的思想的时代性，与时俱进，坚持「从群众中来、到群众中去」的管理方法，确保党的指导思想广泛传播。

3.5 助力企业高效发展

「四高」（高效率、高效益、高水平和高发展）理论，是指导现代化企业稳健发展运营的重要战略思想，企业需要积极接受党的指导，深入解读和学习党的思想路线以及党的各项方针方法等，以党的思想为核心增强企业凝聚力，确保全体员工思想保持一致，共同推进企业发展，在加强企业内部向心力的同时促使企业快速迈入高效发展阶段。

4 结语

综上所述，在企业的思政建设中，思想政治教育占有非常重要的地位，它是推动企业健康、快速发展的重要保障。但是当前我国企业在进行思想政治教育时，还存在着一些问题，需要引起足够的重视。为了解决这些问题，就需要加强对企业员工进行思想政治教育，让他们认识到思想政治教育对企业的重要性；同时要深入开展对企业员工的思想政治教育，提高他们的思想觉悟和道德素养；另外还可以通过开展形式多样、内容丰富的活动来增强企业员工的思想政治教育意识。只有这样才能不断提升我国企业的整体素质，使其更好地为社会服务。

【参考文献】

- [1] 刘军. 国有企业思政建设新途径[J]. 现代企业文化, 2022(34): 77-79.
- [2] 王鹏. 企业文化对员工行为影响力缺失的问题与对策研究[D]. 辽宁: 渤海大学, 2020.
- [3] 王文媛. 新时代互联网企业思想政治工作创新研究[D]. 湖北: 中南民族大学, 2020.

作者简介：郑敬东（1972.10—），毕业院校：河海大学所学专业：电气工程及其自动化，当前就职单位：国网浙江省电力有限公司文成县供电公司，职务：五级职员、办公室党支部书记，职称级别：政工师。

浅谈国有企业思政工作的开展原则及创新

刘阅行

新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 国有企业思政工作是维护企业稳定、发展的重要工作，立足于社会主义核心价值观引导企业文化，坚持党的全面领导，强化法治意识。然而，国有企业思政工作在开展中面临人才培养机制不完善、理论学习氛围不浓厚等困境，为解决现存问题，本篇文章围绕国有企业思政工作展开研究并提出创新策略，以期提升国有企业思政工作的水平和效果。

[关键词] 国有企业；思政工作；开展原则

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9548

中图分类号: F270

文献标识码: A

Brief Discussion on the Principles and Innovation of Ideological and Political Work in State-owned Enterprises

LIU Yuexing

Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: The ideological and political work of state-owned enterprises is an important task in maintaining the stability and development of enterprises. Based on the socialist core values, it guides corporate culture, adheres to the comprehensive leadership of the Party, and strengthens the awareness of the rule of law. However, the ideological and political work of state-owned enterprises is facing difficulties such as incomplete talent cultivation mechanisms and a weak theoretical learning atmosphere. In order to solve the existing problems, this article focuses on the ideological and political work of state-owned enterprises and proposes innovative strategies to improve the level and effectiveness of ideological and political work in state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; ideological and political work; development principles

引言

随着中国经济的快速发展，国有企业作为经济建设的重要支柱，在国家发展中扮演着举足轻重的角色。然而，国有企业的稳定发展不仅仅依赖于技术和资本的支持，更需要思想政治工作的有效引导和推动。国有企业思政工作作为维护企业稳定、促进企业健康发展的关键一环，承载着引导企业文化、加强党的全面领导、强化法治意识等重要任务。

1 国有企业思政工作的重要性

作为国家的经济支柱和重要产业的代表，国有企业在国家经济发展和社会稳定中扮演着至关重要的角色。思政工作是贯彻党的方针政策、引导企业发展方向的重要手段。通过思政工作，可以加强党的全面领导在企业内部的贯彻落实，确保企业按照党的路线方针稳健发展^[1]。国有企业思政工作还有助于培养和弘扬社会主义核心价值观，引导企业职工树立正确的价值观念，形成共同价值追求，增强企业内部的凝聚力和向心力。此外，思政工作还能够加强法治意识，推动企业依法经营、依法管理，确保企业经营稳健、合规、有序。综上所述，国有企业思政工作在促进企业稳定、健康发展、维护社会和谐稳定等方面发挥着不可替代的重要作用。

2 国有企业思政工作的开展原则

2.1 立足社会主义核心价值观，引导企业文化

国有企业思政工作的开展原则是贯彻党的方针政策，

立足于社会主义核心价值观，以引导企业文化建设为重要着力点。社会主义核心价值观是中国特色社会主义的灵魂和精髓，是全体中国人民共同的价值观追求。在国有企业中，弘扬社会主义核心价值观具有重要的现实意义和长远战略意义。引导企业文化是国有企业思政工作的重要方面，企业文化是企业的灵魂，是企业内部各种价值观和行为规范의总和。通过思政工作引导企业文化，可以使企业职工树立正确的价值观念，增强社会主义意识形态的影响力。在企业文化中融入社会主义核心价值观，使其成为企业职工行为的内在动力，推动企业形成积极向上、团结和谐的企业文化氛围。在开展思政工作时，要充分认识到社会主义核心价值观的重要地位。国有企业作为国家的重要经济支柱，必须与国家发展战略和党的路线方针相一致，将社会主义核心价值观融入企业的经营管理和各个方面，确保企业在经济发展的同时不忘初心，始终坚持正确的道德观和价值取向。

2.2 坚持党的全面领导，落实党建工作

作为中国共产党领导下的企业，国有企业必须始终坚持党的全面领导，贯彻党的路线、方针、政策。只有党的全面领导得到有效贯彻和落实，国有企业才能在竞争激烈的市场环境中稳健发展，确保企业发展与国家发展战略保持高度一致。在国有企业中，党组织是思政工作的中坚力量。党组织负责指导和推动企业思想政治工作，发挥着统

筹协调、组织实施的重要作用^[2]。党的全面领导确保了思政工作的科学性、系统性和针对性。通过党的组织和领导,国有企业能够更好地引导职工树立正确的政治观念,增强党员的先进性和纯洁性,发挥党员在企业内部的先锋模范作用。同时,国有企业思政工作必须紧密结合党建工作。党建工作是国有企业思政工作的重要组成部分,是国有企业健康发展的重要保障。在党建工作中,要加强党员队伍建设,选派优秀党员担任关键职位,通过党组织引导党员在工作中起到带头示范作用,提高党员的责任感和使命感。企业要注重党员教育,不断加强党性锻炼,提高政治理论水平和业务素质。在实践中,国有企业思政工作必须严格按照党的要求开展。

2.3 强化法治意识,维护企业稳定

法治意识是现代企业管理的重要组成部分,对于国有企业而言,更是维护企业健康发展、确保企业长期稳定的重要保障。在市场经济的大潮中,法治意识不仅是企业经营管理的需要,更是国有企业面对复杂多变的外部环境,防范各种风险和挑战的重要手段。国有企业必须树立法治意识,将依法经营、依法管理作为企业发展的基本准则。通过遵守法律法规、规章制度,严格执行各项规范,国有企业能够确保企业运营的合法性和合规性,防范涉及经济、合同、劳动等方面的风险,维护企业与社会各界的良好关系。在开展思政工作中,强化法治意识涉及多个方面。首先,要加强法律法规宣传教育,使企业职工充分了解国家法律法规和企业规章制度,增强法律意识。其次,要建立健全内部法律意识形态工作体系,确保法律政策能够落地生根,指导企业的日常运营。同时,要加强企业风险评估和法律风险防范,做好应对各类法律纠纷和诉讼事件的准备,有效维护企业的合法权益。强化法治意识是实现企业稳定的重要手段。在法治的保障下,国有企业能够更好地应对市场风险、外部竞争和各种变化,稳健应对经济周期的波动,确保企业始终保持稳定发展态势。

3 国有企业思政工作的开展困境

3.1 人才培养机制不完善

人才是企业的宝贵资源,对于国有企业而言,拥有高素质、专业化的人才队伍至关重要。然而,在当前经济社会变革和竞争激烈的环境下,国有企业在人才培养方面仍存在亟待解决的问题。其一,国有企业的人才培养机制可能相对僵化,不够灵活。由于历史原因和制度性限制,部分国有企业可能过于注重传统的培养模式,缺乏创新性和针对性,导致企业在面对新兴产业和新的市场需求时,可能出现人才短缺或不适应的情况,影响企业的竞争力和创新能力。其二,国有企业的人才培养可能存在着职业发展路径不畅、晋升激励不足的问题。在部分国有企业中,由于晋升途径不明确,职业晋升的机会较少,职工可能面临发展瓶颈,导致人才流失现象较为严重^[3]。缺乏良好的晋

升激励机制可能影响职工的积极性和创造力,对国有企业的持续发展造成不利影响。其三,部分国有企业可能在人才培养上缺乏全局性的规划和战略,导致培养计划和实际需求之间存在脱节,导致企业在部分关键岗位上缺乏合适的人才,而在其他岗位上出现人才过剩情况,影响企业资源的合理配置和高效利用。

3.2 理论学习氛围不浓厚

尽管思想政治工作中在企业中具有重要地位,但在实际操作中,企业理论学习缺乏系统性和深入性的理论学习安排,学习氛围仍需加强。首先,部分国有企业在进行理论学习时,过于注重形式而忽视内容,仅是简单地进行政治理论学习的表面性活动,完成学习任务而忽略其内在的价值和意义,使得学习成为一种形式主义,不能真正达到理论武装和思想引领的目的,导致理论学习缺乏系统性,无法形成有机衔接的学习计划和课程体系。其次,部分企业的理论学习活动过于浅显,缺乏深入性。其理论学习活动过于注重表面文字和政策的宣讲,没有深入挖掘思想的内涵和精髓。产生这种问题的原因可以分为两方面,其一是企业的时间和资源有限,其二是部分管理者对理论学习的认识和重视程度不足^[4]。此外,国有企业激发职工学习热情和主动性的机制也存在不健全的问题。虽然在国有企业中,有一定的培训计划和安排,但在激发职工学习热情和主动性方面,还有待加强。职工可能缺乏对理论学习的自觉性和主动性,将学习仅仅当作一种任务和要求完成,而没有形成对知识和思想的渴望和追求。

3.3 基层思政工作力量不足

在国有企业中,基层思政工作承担着贯彻党的路线方针政策、宣传党的理论和政策、组织职工参与党建活动等任务,然而,部分国有企业基层思政工作人员数量不足,导致工作人员负担很重,往往难以有效地开展思政工作。在部分国有企业中,由于规模较大、部门繁杂,导致基层思政工作人员的配备并不足够。在这一背景下,基层思政工作人员需要负责组织开展各类政治学习活动、落实上级部门的政策要求、了解职工的思想动态等工作,但面对繁重的任务和大量的职工,队伍力量显然不够支撑起这些工作。由于数量不足,基层思政工作人员往往需要承担思想引导、职工教育、团队建设等多个方面的职责,需要耗费大量的时间和精力,导致基层思政工作人员在开展工作时难以做到全面、深入、细致。由于工作人员数量不足和工作负担较重,部分国有企业的基层思政工作可能过于应付形式,难以形成持续性的工作机制。

4 国有企业思政工作的创新策略

4.1 完善人才培养机制

为了提高基层思政工作的水平和效果,国有企业应该着重完善人才培养机制。首先,建立健全职工培训和成长计划是关键。通过制定全面的培训计划,国有企业可以确

保职工接受系统性的思想政治教育,从而提升其政治理论素养和职业素质。培训计划应包括国家政策法规、党的路线方针、企业文化等内容,以帮助职工建立正确的世界观、人生观和价值观。其次,注重职工个性化职业发展规划也是其核心要素^[5]。国有企业应该重视职工的个性差异和发展需求,针对不同职工提供个性化的职业发展规划,通过职工定期的职业规划指导、个人能力评估以及岗位晋升机制等手段为职工提供更适合个人的发展路径。通过激励职工在思政工作中积极表现和主动学习,职工将更有动力去发展自己的职业生涯,并为企业的长远发展做出更大的贡献。通过完善人才培养机制,国有企业可以培养出更多高素质、专业化的基层思政工作人才,增强其在思想引领和政治教育方面的能力,不仅能够提升企业的政治文化,还能有效解决基层思政工作力量不足的问题,为企业的可持续发展奠定坚实基础。

4.2 加强理论学习氛围建设

为解决国有企业思政工作中缺乏系统性和深入性的问题,加强理论学习氛围建设是关键举措。国有企业应该制定全面的学习计划,确保理论学习不仅仅是零散的、片面的宣讲,而是有计划、有组织地进行。学习计划应该涵盖政治理论、经济发展、企业文化等多个方面的内容,旨在帮助职工全面了解党的路线方针政策、企业发展战略以及社会发展趋势。国有企业可以安排每月或每季度进行一次集中学习,邀请专家学者举办讲座和培训,让职工集中学习和深入交流。集中学习不仅有助于提高学习效率,还能增强职工的学习动力和参与感。除了定期集中学习,国有企业还应鼓励职工进行自主学习。为此,企业可以建立学习资源库,提供丰富的学习资料和工具,让职工根据自身需求进行学习。学习资源可以包括书籍、期刊、学术论文、在线课程等多样化内容,让职工可以选择适合自己的学习方式。为了更好地鼓励职工自主学习,国有企业可以建立学习交流平台,让职工可以分享学习心得和经验,相互学习借鉴。此外,还可以设立学习奖励机制,鼓励职工在学习中取得优异成绩和创新成果,激发学习的主动性和积极性。

4.3 加强基层思政工作力量建设

国有企业可以从招聘和引进优秀人才、培养内部骨干、加强人才管理和培训等方面入手,以提高基层思政工作人员的专业素养和工作水平。国有企业可以通过招聘和引进优秀的思政工作人员,增加基层人员的数量。在人才招聘

中,特别注重招聘具有政治素养和专业知识的人员,以保证基层思政工作的质量和效果。同时,可以引进一些有经验的思政工作人员,借鉴其他企业或机构的成功经验,为国有企业的思政工作注入新的活力和思路。同时,国有企业可以在内部培养思政工作骨干,提拔和选拔有潜力的职工担任基层思政工作岗位。通过内部培养,可以更好地了解职工的特点和需求,使思政工作更贴近实际。此外,内部骨干的培养还可以激励职工积极进取,为企业稳定发展提供人才支持。为了提高基层思政工作人员的综合素质和专业水平,国有企业应该加强人才管理和培训。国有企业应该积极组织针对基层思政工作人员的培训,注重政治理论教育和工作技能培训相结合。培训内容可以包括国家政策法规、党的路线方针、思想教育方法和沟通技巧等方面的知识,以帮助思政工作人员全面提升自身的政治素养和专业水平。

5 结束语

本文深入探讨了国有企业思政工作的开展原则及面临的困境,针对当前工作开展不足提出了完善人才培养机制、加强理论学习氛围建设等措施。完善人才培养机制将有助于吸引和留住优秀人才,为企业持续发展提供有力支撑。加强理论学习氛围建设将激发职工学习的热情,增强职工的理论素养和思想觉悟。国有企业的领导者和工作者应当高度重视思政工作,全力以赴推动思政工作的高质量开展,从而为国有企业的繁荣和发展开创更加光明的未来。

【参考文献】

- [1]张华.新形势下国有企业思政工作的创新途径略论[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(8):175-178.
 - [2]张秀娟.党建思政工作在国有企业文化建设中的作用探究[J].新丝路:中旬,2021(7):1-2.
 - [3]韩晓东.新时代国有企业思想政治工作创新与思考[J].中外企业文化,2021(4):91-92.
 - [4]林超.浅谈新时代国有企业加强和改进思想政治工作的创新方法[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2021(6):2.
 - [5]杨晓琴.浅谈创新国有企业党建思想政治工作[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(12):4.
- 作者简介:刘阅行(1988.11—),男,毕业院校:吉林大学,土木工程专业,当前就职:新疆北新路桥集团股份有限公司重庆两江新区分公司(运营公司),职务:党支部副书记、副总经理。目前职称:高级工程师、政工师。

事业单位人力资源管理存在的问题与对策探讨

陆春文

扬中市八桥镇人民政府, 江苏 扬中 212219

[摘要]在我国现代化社会发展的过程中, 事业单位的发展目标获得了进一步的更新, 在此背景下单位要优化内部管理模式, 以此来适应现代化的发展方向, 尤其是要注重人力资源管理在单位内部所发挥的价值, 通过科学合理的人力资源管理, 以实现人员的有效配置, 在工作岗位中创造较高的价值, 为单位的稳定进步提供应有的力量。因此单位要逐渐地上升人力资源管理在内部所占据的地位, 健全相关的管理机制, 注重对人力资源管理过程的全方位监督, 以此来增强单位的人力资源管理水平。

[关键词]事业单位; 人力资源管理; 方法

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9558

中图分类号: F42

文献标识码: A

Discussion on the Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

LU Chunwen

People's Government of Baqiao Town, Yangzhong City, Yangzhong, Jiangsu, 212219, China

Abstract: In the process of modernization in China, the development goals of public institutions have been further updated. In this context, units need to optimize their internal management models to adapt to the direction of modernization, especially to pay attention to the value of human resource management within the unit. Through scientific and reasonable human resource management, it achieves effective personnel allocation, creates high value in the workplace, and provides the necessary strength for the stable progress of the unit. Therefore, the unit should gradually increase the position of human resource management within the organization, improve relevant management mechanisms, and focus on comprehensive supervision of the human resource management process to enhance the unit's human resource management level.

Keywords: public institutions; human resource management; methods

事业单位在制定人力资源管理模式时, 需要和自身的发展现状进行相互的协调, 增强内部组织凝聚力, 在工作岗位中严谨地完成不同的育人任务, 在出现问题时能够做到信息的快速传递, 以此来满足人力资源管理的要求, 凸显现代化的内部管理思路。

1 事业单位人力资源管理的问题

1.1 缺乏弹性管理思维

在当今竞争激烈的社会环境中, 事业单位作为公共服务的重要组织, 其人力资源管理显得尤为重要。然而, 我们不得不面对一个现实的问题, 即事业单位中普遍存在着缺乏弹性管理思维的困境。这种困境的表现形式多种多样, 但无疑都会对组织的发展和员工的潜力释放造成不可忽视的影响^[1]。

首先, 缺乏弹性管理思维在事业单位人力资源管理中常表现为僵化的组织结构和刻板的管理模式。事业单位通常具有庞大的组织规模和繁琐的层级结构, 导致信息流通缓慢、决策效率低下。而过于刻板的管理模式则使得员工难以发挥个人的创造力和潜力, 限制了组织的创新能力和竞争力。

其次, 缺乏弹性管理思维还会导致事业单位人力资源

管理中的人才流失问题。在一个快速变革的时代, 员工对于个人发展和职业成长的需求日益增长。然而, 事业单位中普遍存在的固化的晋升制度和缺乏激励机制, 使得优秀的人才难以得到充分的发展和激励, 从而选择离开组织。这种人才流失不仅损失了组织的核心竞争力, 也对事业单位的长远发展构成了威胁。

缺乏弹性管理思维的原因主要有两个方面。首先, 传统的管理观念和体制机制的束缚使得创新和变革变得困难。事业单位长期以来注重规范和稳定, 对于变革和创新的容忍度较低。其次, 缺乏弹性管理思维也与管理者的能力和意识水平有关。部分管理者对于新的管理理念和方法缺乏了解和接受, 导致无法引领组织朝着更加灵活和适应性强的方向发展。

1.2 绩效管理的不完善

绩效管理是组织中非常重要的一项工作, 它对于提高员工的工作效率、激励员工的积极性以及促进组织的发展具有重要意义。然而, 在事业单位的人力资源管理中, 绩效管理往往存在不完善的问题, 给组织和员工带来了一系列的困扰和挑战。首先, 绩效管理不完善的表现之一是缺乏明确的绩效目标和指标。在一些事业单位中, 由于工作

任务的复杂性和多样性,很难为每个员工制定明确的绩效目标和指标。这导致绩效评估的主观性增加,员工的工作成果无法被客观地衡量和评价,从而影响了绩效管理的有效性。

其次,绩效管理不完善的原因之一是缺乏有效的绩效评估方法和工具。事业单位往往采用传统的绩效评估方式,如年度考核、定性评价等,这种评估方法容易造成评价结果的主观性和片面性。同时,由于评估过程繁琐、时间长,员工对于绩效评估的积极性也不高,导致绩效管理的效果不尽如人意。此外,绩效管理不完善还表现在绩效反馈和激励机制的不健全。在一些事业单位中,绩效评估结果往往只是形式化地呈现给员工,缺乏有效的反馈和指导。这使得员工无法及时了解自己的工作表现,无法针对性地改进和提升自己的绩效。同时,激励机制的不健全也使得员工对于绩效管理的重视程度降低,影响了整体绩效的提升。

造成绩效管理不完善的原因是多方面的。首先,事业单位的绩效管理往往受到行政化管理的影响,决策权集中在少数管理者手中,导致绩效管理缺乏参与性和公正性。其次,一些事业单位对于绩效管理的重视程度不够,将其视为一项形式化的工作,缺乏长远的战略眼光和科学的管理理念。此外,绩效管理需要投入大量的人力、物力和时间成本,而一些事业单位在这方面的投入不足,导致绩效管理的实施效果不佳。

1.3 奖惩机制不健全

奖惩机制是组织管理中的一项重要手段,通过奖励优秀表现和惩罚不良行为,可以有效地调动员工的积极性和激励其工作热情。然而,在事业单位的人力资源管理中,奖惩机制往往存在一系列问题,使得其不健全。

首先,奖惩机制的不健全在于其缺乏公正性。在一些事业单位中,奖励往往是主观性较强的,容易受到个人关系、权力地位等因素的影响。这导致了一些优秀的员工无法得到应有的奖励,而一些不良行为却被纵容或轻描淡写。这种不公正的奖惩机制不仅伤害了员工的正当权益,也破坏了组织的公信力和员工的信任感^[2]。

其次,奖惩机制的不健全还表现在其缺乏科学性和透明度。在一些事业单位中,奖惩标准和程序并不明确,容易产生随意性和歧视性。这使得员工难以预测和理解奖惩的依据,也无法公正地评估自己的工作表现。这种缺乏科学性和透明度的奖惩机制会导致员工的不满和不稳定,甚至引发组织内部的纷争和冲突。此外,奖惩机制的不健全还表现在其缺乏灵活性和差异化。在一些事业单位中,奖惩往往只关注绩效和工作成果,忽视了员工的个体差异和潜力发展。这使得一些员工在工作中感到压力过大,缺乏成长空间和发展机会。同时,对于一些特殊情况和困难员工,奖惩机制也缺乏相应的调整和支持,无法给予他们必要的关怀和帮助。

奖惩机制不健全的原因可以归结为组织管理理念的

滞后和管理者的能力不足。一些事业单位在人力资源管理中仍停留在传统的权威管理模式,忽视了员工的主体地位和价值。同时,一些管理者在奖惩机制的设计和执行为中缺乏科学性和公正性的意识,更多地关注个人利益和权力的维护。这使得奖惩机制无法真正发挥其应有的作用,反而成为一种束缚和压迫。

2 事业单位人力资源管理问题的应对策略

2.1 融合弹性管理思维

在当今快速变化的社会环境下,事业单位人力资源管理面临着诸多挑战。传统的管理模式往往过于僵化,难以适应不断变化的需求和挑战。而融合弹性管理思维的方法,则能够为事业单位的人力资源管理带来新的活力和创新。弹性管理思维强调的是灵活性、适应性和创造性。在人力资源管理中,融合弹性管理思维意味着要摒弃传统的一刀切的管理方式,而是根据具体情况和需求,灵活地调整 and 应对。下面将介绍一些融合弹性管理思维的方法,以帮助事业单位更好地应对人力资源管理的挑战:

首先,弹性招聘是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位在招聘时,常常要求应聘者具备一定的背景和经历。然而,这种固定的招聘标准可能会限制了人才的流动性和多样性。融合弹性管理思维的方法是,在招聘时注重应聘者的潜力和学习能力,而不仅仅看重其经验和背景。通过培养和发展潜力较大的员工,事业单位可以更好地适应未来的变化和需求^[3]。其次,弹性工作安排也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常有固定的工作时间和工作地点要求。然而,随着信息技术的发展和生活方式的多样化,越来越多的人希望能够有更灵活的工作安排。融合弹性管理思维的方法是,允许员工在一定范围内自主选择工作时间和工作地点,以提高工作效率和员工满意度。例如,可以引入弹性工作制度,让员工根据自己的情况和需要,合理安排工作时间和地点。此外,弹性培训和发展也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常会有固定的培训计划和发展路径。然而,每个员工的需求和发展方向都是不同的。融合弹性管理思维的方法是,为员工提供个性化的培训和发展机会,根据其特长和兴趣,为其量身定制培训计划和成长路径。这样可以更好地发掘员工的潜力和创造力,提高员工的工作满意度和绩效。最后,弹性福利也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常有固定的福利待遇和制度。然而,每个员工的需求和期望也是不同的。融合弹性管理思维的方法是,为员工提供个性化的福利选择和待遇。例如,可以引入弹性福利制度,让员工根据自己的需求和期望,选择适合自己的福利待遇,提高员工的福利满意度和忠诚度。

2.2 优化绩效管理指标

绩效管理是现代组织管理中的重要环节,它通过对员工的工作表现进行评估和激励,提高组织的整体绩效水平。

在事业单位人力资源管理中,优化绩效管理指标是提高工作效率、激发员工积极性的关键一环。首先,建立明确的绩效目标是优化绩效管理指标的基础。一个明确的绩效目标可以帮助员工明确工作的重点和方向,从而更好地发挥自己的能力和潜力。管理者应该与员工充分沟通,确保绩效目标能够与组织的整体战略目标相契合,同时也要考虑员工的个人发展需求。只有当绩效目标具备明确性、可衡量性和可达成性时,才能为绩效管理提供有效的指导^[4]。

其次,合理设计绩效评估体系是优化绩效管理指标的关键。传统的绩效评估往往只注重结果,忽视了过程和行为的评估。然而,在事业单位这样的组织中,过程和行为的评估同样重要。因此,绩效评估体系应该综合考虑结果、过程和行为,充分反映员工的整体工作表现。管理者可以采用 360 度评估的方法,即从员工、同事、上级和客户等多个角度对员工的绩效进行评估,以获取更全面、客观的评价结果。

再次,提供及时的反馈和奖励机制是优化绩效管理指标的重要手段。员工需要得到及时的反馈,以了解自己的工作表现,发现不足之处并进行改进。管理者可以定期与员工进行绩效评估的反馈,指出员工的优点和不足,并提供相应的培训和发展机会。此外,合理的奖励机制也可以激励员工积极工作,提高绩效水平。奖励不仅可以是物质奖励,还可以是荣誉奖励、晋升机会等,以满足员工不同层次的需求。

最后,持续改进和学习是优化绩效管理指标的必要条件。绩效管理是一个动态的过程,需要不断地进行改进和调整。管理者应该定期评估绩效管理的效果,发现问题并及时进行改进。此外,管理者和员工也应该保持学习的心态,不断提升自己的绩效管理能力和方法,为优化绩效管理指标提供更多的思路 and 工具。

2.3 制定奖惩管理机制

首先,制定奖惩管理机制应当遵循公平原则。公平是组织运作的基石,也是员工对组织的信任和忠诚的基础。在奖惩管理中,公平意味着对每个员工都平等对待,不偏袒、不歧视。这要求管理者在制定奖惩规则时,要慎重考虑每一项标准的合理性和适用性,确保员工在同样的情况下得到同样的待遇。同时,公平也要求管理者在实施奖惩措施时,要充分听取员工的意见和解释,确保员工对奖惩结果的认可度和接受度。

其次,制定奖惩管理机制应当注重激励与约束的平衡。奖惩是管理手段的两个方面,既需要给予员工积极的激励,

又需要对不当行为进行适当的制约^[5]。在制定奖励措施时,应该充分考虑员工的工作表现、贡献和潜力,激励他们更加努力地工作,实现个人和组织的共同目标。而在制定惩罚措施时,应该明确违规行为的范围和后果,对于违反规定的行为要及时进行纠正和处理,以维护组织的正常秩序和形象。此外,制定奖惩管理机制应当具备科学性和灵活性。科学性意味着奖惩规则应该基于充分的数据和实证研究,避免主观性和随意性。只有通过科学的方法,才能确保奖惩措施的公正和有效。而灵活性则意味着奖惩管理机制应该能够根据实际情况进行调整和优化。组织内部的环境和需求是不断变化的,因此奖惩管理机制也应该具备相应的灵活性,以适应新的挑战 and 变化。

最后,制定奖惩管理机制需要注重宣传和教育。奖惩机制的有效实施需要员工的理解和支持,而这需要管理者对奖惩机制进行充分的宣传和解释。管理者应该向员工清晰地传达奖惩机制的目的、原则和标准,让员工明确知道自己的权益和义务。同时,还应该加强对员工的培训和教育,提高员工的自觉性和遵纪守法意识,从而减少违规行为的发生,提高组织的整体效能。

3 结语

事业单位强化人力资源管理所发挥的价值较为突出,有助于实现人力资源的科学利用,减少人才流失问题的发生概率。因此相关事业单位要将人力资源管理模式的创新制定为长期的工作机制,根据实际中所反馈的问题制定针对性较强的管理方案。通过长期的实施使人力资源管理工能够朝着规范化的趋势而不断地进步,提高事业单位的发展水平。

[参考文献]

- [1]张蕾蕾,李超.关于我国事业单位人力资源管理问题的思考[J].商讯,2021(13):195-196.
- [2]曲婧.事业单位人力资源管理有关问题研究[J].中国产经,2021(8):183-184.
- [3]李瑞.事业单位人力资源管理中的问题与解决对策[J].山西青年,2021(6):89-90.
- [4]张宁.事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J].中国管理信息化,2021,24(6):157-158.
- [5]孙冬冬,李庆,焦劲森.事业单位人力资源管理中存在问题及改进对策[J].中阿科技论坛(中英文),2021(3):76-78.

作者简介:陆春文(1974.2—),男,学历:本科,职称:中级经济师,汉语言文学专业,在乡镇从事人力资源管理和服务工作。

精益化管理在煤炭企业成本管控中的运用

林长虹

河南焦煤能源有限公司九里山矿, 河南 焦作 454350

[摘要]精益化管理在煤炭企业成本管控中具有重要的优势和应用原则。流程优化、质量控制和灵活性创新是关键优势, 价值流分析、持续改进和人员参与是核心原则。通过价值流分析优化流程, 消除浪费; 通过持续改进解决问题, 提高效率; 通过人员参与激发创新, 优化工作。此外, 能源效率提高、库存管理优化和供应链优化是具体应用措施, 针对煤炭企业特点, 降低成本、提高效率, 促进可持续发展。综上所述, 精益化管理为煤炭企业实现成本管控和持续改进提供了有力的支持。

[关键词]精益化管理; 煤炭企业; 成本管控

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9551

中图分类号: F406.72

文献标识码: A

Application of Lean Management in Cost Control of Coal Enterprises

LIN Changhong

Jiulishan Mine of He'nan Coking Coal Energy Co., Ltd., Jiaozuo, He'nan, 454350, China

Abstract: Lean management has important advantages and application principles in cost control of coal enterprises. Process optimization, quality control, and flexible innovation are key advantages, while value stream analysis, continuous improvement, and personnel engagement are core principles. Optimize processes through value stream analysis to eliminate waste; Solve problems and improve efficiency through continuous improvement; Stimulate innovation and optimize work through personnel participation. In addition, improving energy efficiency, optimizing inventory management, and optimizing supply chain are specific application measures that aim to reduce costs, improve efficiency, and promote sustainable development based on the characteristics of coal enterprises. In summary, lean management provides strong support for coal enterprises to achieve cost control and continuous improvement.

Keywords: lean management; coal enterprises; cost control

在竞争激烈的煤炭行业中, 成本管控是企业取得竞争优势和可持续发展的关键。精益化管理作为一种有效的管理方法, 为煤炭企业提供了改进成本效益的新思路。通过优化流程、提高质量控制、强调灵活性和创新, 企业能够降低成本、提高效率, 并快速应对市场变化。文章将探讨精益化管理在煤炭企业成本管控中的优势和应用原则, 以及具体的实施措施, 帮助企业在竞争中获得更大的成功。

1 精益化管理在煤炭企业成本管控中的优势

1.1 流程优化

通过消除浪费、提高资源利用率, 企业能够降低成本、提高效率, 并取得更好的经济效益。展开来说: 一是流程优化可以减少不必要的等待时间和运输成本。在煤炭生产过程中, 存在着许多与时间和运输相关的环节, 如矿井开采、煤炭运输和仓储等。通过精益化管理的方法, 企业可以深入研究每个环节, 并找出存在的问题和浪费, 如过多的等待时间、不必要的物流环节等。通过消除这些浪费, 企业可以缩短整个流程的时间, 提高运输效率, 从而降低成本。二是流程优化可以提高资源利用率。在煤炭生产过程中, 存在着许多资源的浪费, 如能源、原材料和人力资源等。通过精益化管理的原则, 企业可以深入了解资源的利用情况, 并找出存在的浪费和低效的环节。例如, 通过

优化设备的使用和维护, 企业可以减少能源的浪费; 通过改进工作流程和培训员工, 企业可以提高人力资源的利用效率。这样, 企业能够更好地利用有限的资源, 降低成本, 并在资源约束下提供更多的产量。

1.2 质量控制

精益化管理在煤炭企业成本管控中的第二个优势是质量控制。精益化管理注重质量的持续改进, 以避免不良品质和生产缺陷所带来的额外成本。展开来说: 一是精益化管理强调建立和实施质量管理体系。通过建立明确的质量标准和流程控制, 企业可以确保产品在各个环节中的质量符合规定。这可以避免产品质量问题在生产过程中的积累, 并及时发现和解决潜在的质量隐患。通过严格的质量管理, 企业可以减少因质量问题而导致的返工、废品和修复成本, 降低整体生产成本。二是精益化管理鼓励持续的员工培训和技能提升。员工是质量控制的关键因素, 他们直接参与产品的制造和质量控制过程。通过培训和教育, 企业可以增强员工的技能水平和质量意识, 使其能够准确理解和执行质量标准和流程。这有助于降低因人为失误而引起的质量问题, 并提高产品的一致性和稳定性。高素质的员工还能够更好地应对潜在的质量问题, 及时采取措施防止问题的发生, 减少质量相关的成本^[3]。

1.3 灵活性和创新

精益化管理在煤炭企业成本管控中的第三个优势是灵活性和创新。精益化管理鼓励企业灵活应对市场需求和变化,促进创新和持续改进。展开来说:一是灵活性是精益化管理的核心原则之一。在煤炭行业中,市场需求和运营环境常常发生变化,如需求量的波动、价格的波动以及政策的变化等。通过灵活性的管理,企业可以快速调整和适应这些变化,减少因不确定性而带来的成本损失。例如,当市场需求下降时,企业可以灵活地调整生产规模和采购计划,避免库存积压和资源浪费,降低成本。灵活性还使企业能够更好地应对突发事件和风险,保持业务的连续性和稳定性。二是创新是精益化管理的关键要素之一。精益化管理鼓励企业不断寻求改进和创新的方法,以提高效率和降低成本。在煤炭企业中,创新可以体现在产品设计、生产工艺和管理方法等方面。通过引入新技术和工艺,企业可以提高煤炭的采掘效率和质量,并降低生产成本。创新还可以推动企业开拓新的市场和业务领域,降低对传统煤炭市场的依赖,增加收入来源,提高企业的盈利能力。三是精益化管理注重可持续创新。企业不断寻求提高产品和服务的方法和技术,以提高产品质量和生产效率。通过引入新技术、改进产品设计和生产方法,企业可以不断提高产品的质量稳定性和可靠性,减少因设计和生产缺陷而导致的质量问题和相关成本。

2 精益化管理在煤炭企业成本管控中的运用原则

2.1 价值流分析

通过对煤炭生产和供应链流程进行价值流分析,企业可以确定价值创造和浪费的环节,重点关注能够提供最大价值的活动。这个原则有助于优化流程、消除浪费,从而降低成本并提高效率。首先,价值流分析强调对价值创造活动的识别和优化。在煤炭企业中,价值创造活动是指那些直接为客户创造价值的活动,如煤炭开采、加工和交付等。通过对这些活动进行深入分析,企业可以了解每个环节的效率和质量水平,识别出潜在的改进点。例如,通过优化采矿方法和工艺,企业可以提高煤炭开采的效率和产量,降低成本。通过优化交付流程,企业可以减少物流时间和成本,提高客户满意度。其次,价值流分析也关注浪费的识别和消除。浪费是指任何不增加价值、不满足客户需求的活动或资源使用。在煤炭生产过程中,常见的浪费包括等待时间、库存积压、不必要的运输和加工等。通过价值流分析,企业可以识别并定位这些浪费,并采取相应的改进措施。例如,通过减少库存和等待时间,企业可以缩短整个生产周期,提高资源利用率,降低成本。通过优化运输和加工流程,企业可以减少不必要的环节,提高生产效率。最后,价值流分析强调全局观和系统性思维。它鼓励企业从整体流程的角度来思考,而不是局限于单个环节或部门。通过全局观和系统性思维,企业可以识别出流

程中的瓶颈和制约因素,并采取相应的改进措施。例如,通过协调采矿、加工和物流环节,企业可以实现生产和交付的紧密衔接,提高整体效率。通过与供应商和客户的紧密合作,企业可以共同优化整个供应链,降低整体成本^[3]。

2.2 持续改进

精益化管理在煤炭企业成本管控中的另一个重要运用原则是持续改进。精益化管理鼓励企业不断寻求提高和创新的机会,以降低成本、提高效率和增加竞争优势。首先,持续改进意味着企业持续的寻找和解决问题的机会。在煤炭企业中,可能存在着各种生产缺陷、资源浪费和低效率的环节。通过精益化管理的原则,企业可以通过持续的问题识别和解决方法,改进工作流程和提高产品质量。例如,通过进行根本原因分析和故障排除,企业可以确定问题的根源并采取相应的改进措施。通过持续改进,企业可以降低返工和修复的成本,提高产品质量和生产效率。其次,持续改进要求企业采用科学的数据分析和指标评估方法。企业应该收集和分析与成本管控相关的数据,以了解当前的状况和潜在的改进机会。通过设定合适的指标和目标,企业可以衡量改进的效果,并及时调整和优化措施。这种数据驱动持续改进方法可以提供决策的依据,并帮助企业做出更明智的决策,降低成本并提高效率。

2.3 人员参与

精益化管理在煤炭企业成本管控中的第三个重要运用原则是人员参与。精益化管理强调员工的主动参与和团队合作,认为员工是持续改进的关键。首先,人员参与鼓励员工的主动参与和贡献。在煤炭企业中,员工是直接参与生产和运营活动的关键人力资源。他们了解现场情况和实际操作,能够发现问题并提出改进的建议。通过鼓励员工参与改进活动,企业能够充分利用员工的知识和经验,激发他们的积极性和创造力。员工参与不仅能够改善工作流程和工作环境,还能够提高员工的工作满意度和归属感。其次,人员参与强调团队合作和沟通。精益化管理鼓励企业建立开放的沟通渠道和合作机制,促进各个部门和员工之间的合作和协作。团队合作有助于整合各种资源和知识,共同解决问题和改进工作流程。通过与员工的密切合作,企业可以更好地理解问题的本质和影响,并得到更全面的解决方案。团队合作还能够增强员工之间的协调性和合作性,提高整体工作效率。

3 精益化管理在煤炭企业成本管控中的应用措施

3.1 能源效率提高

煤炭企业作为能源密集型行业,能源成本占据着重要的比例。以下是一些新颖的能源效率提高实施措施,有助于降低成本并提高企业的竞争力。

①引入先进的采矿和加工技术。采矿和加工过程是煤炭企业能源消耗的关键环节。通过采用先进的设备和技术,

企业可以提高采矿效率和煤炭回收率,减少不必要的能源浪费。例如,采用高效的矿井通风系统和自动化设备,可以降低采矿过程中的能源消耗。同时,采用高效的煤炭加工技术和设备,可以提高煤炭利用率和产品质量,减少资源浪费。

②优化能源消耗和利用。煤炭企业可以通过改善能源管理来降低能源成本。建立能源管理系统,监测和分析能源消耗情况,发现潜在的能源浪费和瓶颈。采取有效的措施,如节能改造、能源回收利用和能源优化配置等,可以降低能源消耗,提高能源利用效率。例如,通过改进煤炭干燥和燃烧过程中的热能回收利用,企业可以降低燃料消耗,减少能源成本。

③推动可再生能源的应用。煤炭企业可以考虑采用可再生能源来部分替代传统能源,降低对煤炭等传统能源的依赖,降低成本并改善环境效益。例如,企业可以在煤炭加工厂或采矿区域安装太阳能发电设备,利用太阳能提供部分电力需求。此外,企业还可以探索利用生物质能源或地热能等可再生能源,以降低能源成本并减少对非可再生能源的消耗^[3]。

3.2 库存管理优化

煤炭企业常面临库存积压和波动市场需求的挑战。以下是一些新颖的库存管理优化实施措施,有助于降低成本并提高企业的竞争力。

①精确的需求预测是库存管理优化的关键。通过对市场需求和客户订单的准确预测,企业可以避免过量的库存积压和滞销的风险。采用先进的需求预测模型和技术,结合市场趋势和客户反馈,可以帮助企业更准确地预测未来需求,并基于需求进行库存规划和采购决策。

②采用精益化的生产方式和拉动式供应链管理可以有效控制库存。通过精确的生产计划和流程控制,企业可以根据实际需求进行生产,避免过度生产和库存堆积。拉动式供应链管理强调根据实际订单需求进行原材料采购和生产,以最大程度地减少库存水平和资金占用成本。采用这些方法,企业可以实现库存的及时供应,减少库存积压和过期库存的风险。

③优化物流和仓储管理是库存管理优化的关键环节。通过优化物流运输和仓储管理,企业可以降低库存运输和仓储成本,并提高库存周转率。例如,通过优化运输路线、选择合适的运输模式和提高运输效率,企业可以减少物流时间和成本,加快货物流转速度。优化仓储管理包括合理规划仓库布局、实施先进的仓储技术和管理系统,以提高仓储效率和减少库存滞留时间。

3.3 供应链优化

煤炭企业的供应链涉及煤炭采购、运输、加工和销售等多个环节。以下是一些新颖的供应链优化实施措施,有助于降低成本并提高企业的竞争力。

①与供应商建立长期合作关系。建立长期稳定的供应商关系可以带来多重好处。与供应商建立互信和共赢的合作伙伴关系,可以获得更有竞争力的采购价格和优惠条件,降低采购成本。长期合作还有助于建立供应商的了解和配合,提高供应链的可靠性和稳定性,减少供应链中的不确定性。

②优化物流运输。物流运输环节在煤炭企业的供应链中扮演着重要角色。通过优化物流运输,企业可以降低运输成本和时间,提高供应链的效率和响应能力。例如,采用智能物流调度系统和路线优化技术,可以实现运输车辆的合理调度和最短路径的选择,减少运输时间和成本。此外,与物流服务提供商的密切合作也可以提供更优质和高效的物流服务。

③改进加工工艺和质量控制。在煤炭供应链中,加工和质量控制是重要的环节。通过改进加工工艺和质量控制,企业可以提高煤炭加工的效率和质量,减少资源浪费和生产成本。例如,引入先进的煤炭加工设备和工艺,可以提高煤炭利用率和产品质量,并降低能源消耗和废料产生。同时,建立严格的质量控制体系和监测机制,确保产品符合客户要求和标准,减少不合格品的产生和返工率^[4]。

4 结语

通过精益化管理的原则和应用措施,煤炭企业可以实现成本管控的优化。流程优化、质量控制、灵活性和创新,以及价值流分析、持续改进、人员参与等原则的应用,为煤炭企业降低成本、提高效率和竞争力提供了新的思路和方法。通过不断改进和优化,煤炭企业能够适应市场变化,增强可持续发展能力,实现更加稳健的发展。

【参考文献】

- [1]付莉莉.精益化管理在煤炭企业成本管控中的运用[J].现代工业经济和信息化,2021,11(2):145-146.
- [2]王晓光.精益化管理在煤炭企业成本管控中的运用[J].新营销,2022,19(10):49-51.
- [3]陈盈盈.精益化管理在煤炭企业管理创新中运用分析[J].内蒙古煤炭经济,2022(16):94-96.
- [4]杨兆达.煤炭企业精益化成本管控的思考与探索[J].中国总会计师,2022(5):61-63.

作者简介:林长虹(1978.11—),性别:女,毕业院校:河南理工大学,学历:大专,所学专业:经济管理,职称级别:中级经济师,当前就职单位河南焦煤能源有限公司九里山矿。

基于高校学生视角下校园物流驿站空间的设计研究

王盼盼

江苏省邳州市开发区邵场村, 江苏 徐州 221300

[摘要] 本文以高校学生对校园物流空间设计的需求作为出发点, 通过对物流空间进行调研和分析, 为校园师生和所有在校人员提供更加便捷的空间。如今, 高校学生已经构成了网络购物的主力军。面临学生的网购需求量日趋增长, 校园物流空间的建设和物流服务的效率, 绿色物流设计成为了重点研究的课题。在校园中, 物流空间逐渐成为重要的功能场所, 也是学生前往次数较多的场地。所以物流空间在校园中的作用越来越大, 物流空间不仅可以呈现出整体校园的文化和氛围还可以让学生和老师们更好地享受到校园提供的便捷。本文从学生对于物流空间的需求和物流空间与校园的关系两个方面进行了阐述。

[关键词] 学生需求; 校园文化; 物流空间; 绿色设计

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9571

中图分类号: G642.45

文献标识码: A

Design and Research on Campus Logistics Station Space from the Perspective of College Students

WANG Panpan

Shaochang Village, Development Zone, Pizhou City, Jiangsu Province, Xuzhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: Starting from the needs of college students for campus logistics space design, this article conducts research and analysis on logistics space to provide more convenient space for campus teachers, students, and all personnel on campus. Nowadays, college students have formed the main force of online shopping. Faced with the increasing demand for online shopping among students, the construction of campus logistics space, the efficiency of logistics services, and the design of green logistics have become key research topics. In the campus, logistics space has gradually become an important functional area and also a place where students visit more frequently. The role of logistics space in the campus is becoming increasingly important. Logistics space not only presents the overall campus culture and atmosphere, but also allows students and teachers to better enjoy the convenience provided by the campus. This article elaborates on two aspects: students' demand for logistics space and the relationship between logistics space and campus.

Keywords: student demand; campus culture; logistics space; green design

随着科学技术的不断进步, 信息共享的快速发展, 以及我国网络用户数量的急剧增加, 越来越多的人选择在网络上购物^[1]。电商的发展也带动着物流的成长, 物流的壮大也随之带来一些问题, 比如时间的把握和快件的安全, 都是需要考虑的问题。如今物流主要包括运输和存储两部分, 其中存储是物流状态的“静止”状态。

与此同时, 物流空间也成为了校园必不可少的一部分。

1 物流发展现状研究

1.1 国内现状研究

伴随着国外物流业的发展, 我国物流业也呈现出自己的特点: 物流硬件投入增多, 但仍有待改善; 第三方物流发展迅速, 但占比还有待提高。

电子商务、网购近年来的发展增幅在 50%-100%, 是最具发展前景的物流服务领域, 大大促进了高端速递物流业的发展, 吸引许多商业企业进入速递物流领域。另外, 政府趋于重视现代物流业的发展, 各部委发布《关于实施支持跨境电子商务零售出口有关政策意见》^[1]及后续的 56、57 号发文, 支持跨境电商的发展, 为国内物流公司提供了走向世界的契机。

校园中包含许多功能区域, 其中电商产业的高速发展,

让快件和宽带、食堂等一样正成为高校的基础服务。然而相对于宽带和食堂, 物流在校园里面的呈现形式比较弱。学校的物流业务点繁多, 加上人员的管理经验不足, 往往会在一些安全性的问题。比如拿取快件的学生过多, 就会发生错拿、漏拿的现象。

高校物流业务点环境杂乱, 校园环境受影响; 场地没有统一规划, 功能单一, 与丰富优美的校园环境不匹配。另外, 高校的物流空间不注重绿色回收, 快件的包装被随意丢弃, 而且有的快件包装需要用泡沫板固定, 会造成白色污染, 不仅会破坏校园环境, 还存在一定的安全隐患。

1.2 国外现状研究

从发达国家的物流发展现状看, 物流业已经进入较为成熟的状态。主要体现在以下几个方面:

(1) 物流服务内容在拓展:

物流服务已经逐步将加工、保税、仓储、金融、保险及至报关、通关、商检、卫检、等业务统一进来, 把整个商贸流通过程作为一个完整的领域来进行通盘考虑和经营, 把整个商贸流通过程作为一个完整的领域来进行通盘考虑和经营^[2]。

(2) 物流服务过程的延伸:

由于物流企业需要履行配送和仓储职能,以加快货物的运输和使用,物流业的服务流程向前延伸。由于生产企业需要实行“即时供货”和“零库存”,以加速资金和货物的周转利用,物流业将生产以前的计划、供应也逐渐包括在自己的范围之内,使服务过程向前延伸。

(3) 物流服务区域扩大:

随着科学技术的快速发展以及运输和信息系统的不断创新,让距离变得越来越短,同时也相应地扩大了物流范围。

1.3 物流的绿色设计体现

随着生态环境资源的退化,对人类生存和发展的威胁越来越大。因此,越来越多的人非常重视环境的使用和保护,发展现代物流必须优先考虑环境问题,从环境角度改善物流系统,这需要形成共生的环境物流系统。

1.3.1 绿色包装

绿色包装是指采用节约资源、保护环境的包装。实现绿色包装的主要方法包括:鼓励生产部门采用尽可能简化包装形式和使用可生物降解材料。在流通过程中,应采取措施实现包装的合理化和现代化:

(1) 模数化包装:确定基本包装尺寸的标准是模数化包装。确定模数包装标准后,进入流通领域的每种产品必须按照模数指定的尺寸包装。

(2) 大型化和集装化的包装:简化装卸、运输、储存和机械化物流系统,加快这些过程,降低包装单位,节省包装材料和成本,有利于保护货物。如使用集装箱、集装箱袋、平台等装载方法。

(3) 多次使用、重复使用或丢弃的包装的处理:使用通用包装,无需专门安排退货使用;采用可多次重复使用的周转包装,如饮料、啤酒瓶等;循环利用是指包装材料在一次性使用后的使用,可以转化为其他用途或简单加工用于其他目的;回收并将废弃包装材料转化为其他用途或制造新材料。

2 校园物流空间现状研究

2.1 物流空间与校园的关系

现如今,学校都遵循着自己的校园文化。随着科技的不断进步,智慧校园的文化也逐渐被越来越多的学校采纳。智慧校园文化是指基于物联网的校园工作、学习和生活的智能综合环境。这种集成环境以各种应用服务系统为载体,将教学、科研、管理和校园生活全面融合。

物流是校园生活服务的一部分,智慧校园文化推动校园生活服务的发展。智慧校园建设,是学校改革与发展战略不可缺少的组成部分;智慧校园建设不仅仅是实现教学、科研、管理及服务手段的现代化,更重要的是人才培养的观念和教育理念的异常深刻变革。

校园物流以高性能校园网为基础,实现电子管理、智能运输、信息安全、绿色回收的全面整合,达到高效率的目的,对各项业务流程进行规范,有效降低了人的主管作

用影响,是物流信息化发展的大势所趋。



图1 来源于网络

2.2 校园物流空间基本模式概述

现阶段,普遍的快递物流主要分为两种模式:一种是与附近的商家和商店合作(或寻找合适的场所)建立营业站,另一种是不建立营业站通过电话通知客户并在规定的短时间内取包裹。在校园快递物流中,往往采用第一种方式,物流公司往往与学校合作建立自己的经营场所^[3]。

2.3 校园物流空间特点及问题

(1) 校园物流站点杂乱、不统一

就当下阶段而言,主流的校园快递物流包括顺丰、圆通、中通、申通、韵达,以及邮政 EMS 等快递物流公司^[4]。它们建立的营业站点各自独立,并没有统一的规划。这种现象导致了在接收或投放快递时产生了多种问题。比如,学生取快件需要去到不同的地方,浪费时间和精力。

(2) 快件安全系数不高

校园里物流站点的服务人员大多是校外人员,不受校园规则的制约,因此对于快件的管理也是不以为意,多有丢件、误拿等问题。他们的管理意识较低,对物流缺乏系统知识的学习,比如快件的收发、整理和分类等经验。

(3) 影响校园环境

在校师生数量多,购买的快件也是多种多样,学校缺少统一的包装回收点,师生取完快件之后一般都是将包装随意丢弃,造成了包装垃圾随意堆放,对校园环境美化和绿色设计的理念造成极大的影响,随意堆放的纸箱也对校园消防造成威胁。

3 校园物流空间设计中学生需求的研究

3.1 对于校园物流空间的容量需求

随着电商的不断发展,每年的“购物节”是快件最多的时候。电商的发展方便了人们的日常生活,在以前买件衣服需要出门,而现在只需要动动手指。但是电商的发展也给予了人们一些不好的方面,例如给校园里的物流站点带来了一定的压力。

学生是运用网络购物的主力军,但快件的增多也给物流站点带来了一些压力。由于空间容量会随着学生人数的增加和网购功能的扩大而变得复杂,现在购物的方式越来越简单,而承载快件的空间会越来越小。物流空间容量增加,学生取快件的每个环节都有充分的场地可以运用:

(1) 取快件

校园里的学生人数比较多,因此很容易产生“爆仓”的现象,许多快件只能摆在空地上让学生自己查找,学生拿快件的行为受到了阻碍,这样的服务方式可能会造成学生的不满。例如江南大学的物流空间达到 1000 平米,快

件处于容量大的物流空间中,减少快件“爆仓”的情况,学生们可以根据信息提示找到自己的快件。

(2) 扫快件

大多数高校取快件的方式是通过扫码进行。通过调研发现,学生取快件的高峰期的时间是中午十二点到下午十三点、下午五点到六点,学生取快件人数过多,避免不了排队。为了更有秩序又高效地取快件,在物流空间中设置了多个扫码点。将取快件的学生进行分流,更快速和高效地完成扫快件的动作。

(3) 拆快件

大多数的高校物流空间没有注重卫生方面的问题,物流空间的环境杂乱。物流空间可以设置拆快件的区域和快件包装材料回收处,一方面满足了学生拆快件的需求,另一方面可以实现包装的重复利用,缓解快件包装过度的现象。

(4) 寄快件

据调研发现,高校的物流空间容量小,需要寄出的快件只能堆积在物流空间外面,不仅影响学生行走,而且有一定的消防隐患。校园物流空间可以设置一个区域作为寄件区,满足学生寄件的需求。

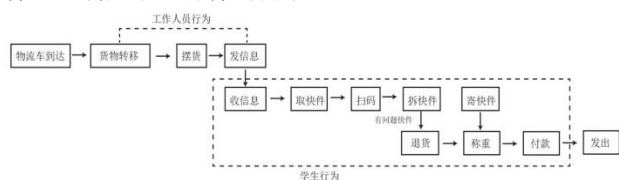


图2 为人员行为分析图

3.2 基于学生需求的校园物流空间优化设计要点

3.2.1 将“学生需求”作为设计思考点

本设计是基于学生需求而设计的校园物流空间。在调研的过程中会主要关注学生对于物流空间的要求和想法。学生主要关注快件的安全问题和空间的容量问题,因此要保证物流空间的容量,不用因为“爆仓”的问题,快件被丢在外面,并且内部的快件柜设置编号,可以根据编号和区域找寻自己的快件,并进行扫码验证,减少错拿、漏拿的现象。

3.2.2 解决校园物流空间存在的问题

存在的问题:

(1) 空间狭小

通过调研发现,多数高校中的物流空间狭小,货架的距离过近,学生行动受限。尤其是午间休息,学校师生都趁着这段休息时间蜂拥而至地去拿快递,狭小的物流站人满为患,像这样的人流高峰时期很容易造成拥挤的现象。

(2) 环境杂乱

许多高校存在将学生的快件随意摆放在空地上的现象,这样的方式容易造成快件丢失的情况,让学生对校园物流空间缺失信任感。同时,物流空间也会映射出校园的管理和环境的美化问题。

拟解决方法:

(1) 合理规划空间

物流空间的面积扩大,在物流空间设置多个区域,方便学生完成取快件、扫码、拆快件等系列行为。物流空间扩大,给足快件的存放空间,减少“爆仓”现象。快递站点杂乱是多数高校目前存在的问题,将物流空间进行合理规划,能够有效的规范学生日常取快件的行为。室外可以增添学生休闲的区域,丰富整体空间。

(2) 基于校园网络管理

完善网络平台,学校可以统一管理并收取相应费用,通过划分快递区域来提高安全系数,因此学校有义务利用校园技术和人才来完善快递物流网络平台。整合学生数据,形成区域范围内的“大数据”。学生信息与物流信息同步,学生的个人信息在提货时校核,比以前的方式准确得多。这可以避免诸如错误拿取快件、遗漏取件和虚假索赔等问题,即使发生这种情况,也很容易检索。划分相应区域,按编号查找包裹,有序高效地避免排长队集中在一个区域的问题^[5]。

(3) 绿色回收

在大力建设生态文明的今天,校园环境状况无疑是培养当代青年人环保意识的重要保障,校园环境潜移默化地渗入到青年一代人的心里。构建绿色物流,需要物流快递各环节的参与,以及学生的配合^[6]。将校园驿站变成在物流领域践行低碳循环经济的“毛细血管”,通过在物流空间附近铺设绿色回收箱,推动绿色快递包装回收,让绿色回收成为社会新风尚。

3.3 本部分小节

校园物流空间的改善是学生需求的体现,学生的需求体现出物流空间存在的问题。发现问题就需要去构思解决问题的方法,让物流空间更全面地去发挥自身的功能性。校园物流空间在校园中逐渐成为重要的场所,也是学生前往次数较多的场地。

4 结语

随着科技的不断进步,信息共享的快速发展,以及我国网民数量的急剧增加,带动了我国电子商务行业的快速发展,学生的生活质量得到了显著提高,网上购物成为学生消费的主要形式。但是高校的物流空间存在着一些问题需要去改善,比如:空间狭小,造成人群拥堵;快件太多,造成堆积;安全系数不高,造成物件丢失等。在校园中,物流空间逐渐占据了重要地位,随着电子商务行业的快速发展,快件和宽带、食堂一样,正在成为高校的基本服务。但是大多数的物流空间只是与快件相关,没有体现出校园文化,因此物流空间也可以向外延伸一些功能形式,和整个校园环境融合得更加协调。

在新时代下的社会,价值体系与审美经验将重新被定义,这与当下的校园文化的走向密不可分^[7]。物流空间作为社会化的产物,亦同样需要不断革新,以顺应时代的发

展。物流空间体现出校园文化的不同,同时让人与物的距离更近,突破了传统的物流空间的设计,达到了新的效果。

[参考文献]

[1]李嘉冀,柴菁敏.浅谈校园快递物流现状及未来发展[J].现代营销:学苑版,2017(11):226-227.

[2]LeiPeng,UllaWollenberger,MartinHofrichter,René Ullrich,KatrinScheibner,FriederW. Bioelectrocatalytic properties of Agrocypaegerita peroxidase[J].Scheller. Electrochimica Acta, 2009(27):1.

[3]王清.校园快件物流模式及现状分析——以 S 学院为例[J].时代金融,2018(7):1.

[4]蔡政宇,汤尚国.浅析校园 B2C 电子商务网站物流中的时间效用问题[J].职业圈,2007(23):1.

[5]李海东.马达威共享物流下校园快递最后一公里的运行模式探讨[J].物流科技,2017,40(6):82-84.

[6]杨芳.浅析快件包装回收难问题的解决方向[J].中国市场,2016(23):1.

[7]曾稳静.高校校园物流快件模式探析[J].现代商业,2014(27):53-54.

作者简介:王盼盼(1999.7—),女,学历:本科,所学专业:环境设计,职称级别:助理建筑师,毕业院校:南京工业大学浦江学院。

乡村振兴背景下农村基层治理的困境与对策探究

金 蓉¹ 刘旭君²

1 乐山师范学院经济管理学院, 四川 乐山 614000

2 乐山师范学院法学与公共管理学院, 四川 乐山 614000

[摘要]持续深化改革背景下,我国农村基层治理工作实践取得了较为显著的成效。但是,在当下乡村振兴战略的背景之下,我国农村基层治理工作从实践层面来看,正面临着全新的困境和挑战,是否能够基于乡村振兴战略解决我国农村地区建设与发展过程当中实际存在的问题,影响着我国现代化建设与发展的推进速度。文章深度剖析和探究乡村振兴战略背景下农村基层治理的现实困境,并给出相应的对策建议。

[关键词]乡村振兴战略;农村基层治理;现实困境

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9569

中图分类号: D422.6

文献标识码: A

Exploration on the Dilemmas and Countermeasures of Rural Grassroots Governance under the Background of Rural Revitalization

JIN Rong¹, LIU Xujun²

1 School of Economics and Management, Leshan Normal University, Leshan, Sichuan, 614000, China

2 Law and Public Management School, Leshan Normal University, Leshan, Sichuan, 614000, China

Abstract: In the context of continuous deepening of reform, Chinese rural grassroots governance work has achieved significant results in practice. However, in the context of the current rural revitalization strategy, Chinese rural grassroots governance work is facing new difficulties and challenges from a practical perspective. Whether it can solve the actual problems in the construction and development process of rural areas in China based on the rural revitalization strategy affects the speed of Chinese modernization construction and development. The article deeply analyzes and explores the practical difficulties of rural grassroots governance under the background of rural revitalization strategy, and provides corresponding countermeasures and suggestions.

Keywords: rural revitalization strategy; rural grassroots governance; realistic dilemma

引言

农村基层治理是现阶段我国国家治理体系当中最为基础的组成部分,占据着极为重要的地位和作用,是我国社会治理工作实践过程当中极具基础性和关键性的环节之一,也是最难的环节^[1]。农村基层治理工作实践成效的良好与否,关系着农村居民群体的根本利益,与此同时,还会直接影响农村基层部门的工作方向和策略。农村基层治理作为国家和社会治理的关键所在,对于我国社会的多元化建设和持续性发展都极为重要。因此,在新时代下,基于乡村振兴发展战略,针对现阶段我国农村基层治理工作实践过程当中实际存在的问题展开深入的探究,对于突破现阶段农村地区基层治理困境,推动农村地区多领域建设与发展进程,都具有极为深刻的意义^[2]。

1 乡村振兴战略与农村基层治理的内在联系

1.1 乡村振兴战略与农村基层治理的关系

强化农村基层治理工作实践能力,提高农村基层治理工作实践水平,是乡村振兴发展战略的应有之义。积极实施乡村振兴发展战略的根本目的在于更进一步解放和发展我国农村地区生产力,最大程度地激发出农村的活力,直接有效地解决现阶段较为突出的“三农”问题,推动我

国农村地区建设与发展进程、“城乡一体化”进程^[3]。乡村振兴发展战略的内容当中涵盖了创新农村基层治理模式、解决农村基层治理难题。因此,为了给乡村振兴发展战略的实施提供足够的内生动力,并顺利开展乡村振兴发展的工作实践活动,需要以基层政府为主体,创新农村基层治理模式,强化农村基层治理工作实践能力。

其次,乡村振兴发展战略推动农村基层治理工作实践的优化与升级^[4]。在乡村振兴发展战略实际实施的过程当中,需要持续不断地强化基层政府的权威性,要能够为居民群体的事情亲力亲为,成为值得信赖的政府^[5]。除此之外,在突破农村基层治理所面临的重重困境的时候,需要厘清农村基层治理体系当中的多元关系,科学合理地统筹规划群体利益,这也是实施乡村振兴发展战略的必要条件之一。因此,乡村振兴发展战略的精准实施能够推动我国农村基层治理工作实践的优化与升级,能够使得农村基层组织真正地服务农民、服务农村。

由此可见,乡村振兴发展战略能够为农村基层治理工作实践成效的优化提供巨大的内生动力和有利的制度保障。基于乡村振兴发展战略,融合发展农村基层治理,能够高效地化解我国农村地区突出的社会矛盾,能够显著地

提高我国农村地区的建设与发展水平,能够逐步地增强农村居民群体的获得感和幸福感。

1.2 乡村振兴战略对农村基层治理的影响

乡村振兴发展战略给农村基层治理带来了全新的建设与发展机遇^[6]。在乡村振兴发展战略精准实施的背景之下,中央一号文件针对乡村振兴发展战略的实施提出了更加精细的部署,乡村振兴发展战略的实施是拥有坚实的制度基础和法律基础的。将这些政策和法律进行充分结合,农村地区基层治理也就拥有了重要的支撑体系,迎来了全新的建设与发展机遇。

另一方面,乡村振兴发展战略给农村基层治理带来了全新的建设与发展挑战^[7]。乡村振兴发展战略的提出与实施,在给农村基层治理带来全新机遇的同时,也给农村基层治理带来了全新的挑战。在我国向着社会主义现代化全面转型与发展的过程当中,政治体制也在持续不断地深化改革,多种所有制经济也在持续不断地优化创新,社会阶层分化现象随之出现。基于此,在乡村振兴发展战略精准实施的驱动背景之下,滞后的农村基层治理理念急需转变,不健全的法治体系急需完善,农村地区出现的类似“空心化”和“老龄化”等问题也急需解决。

2 乡村振兴背景下农村基层治理的现实困境

2.1 农村基层治理体系不完善

在农村地区经济快速发展的背景之下,急需探寻更加科学、可行的路径和方法,改善基层政府与农村居民群体之间的关系。现阶段农村基层治理体系不完善主要体现在以下两个方面:第一,农村基层公共服务供给体系不健全,并且组织的自我创造能力薄弱,而且资金供应渠道单一,多主体供给格局尚未形成,农村公共服务供给决策机制不科学,缺乏规范化和制度化建设。第二,多元主体协同治理机制不完善,农民群众介入社会治理的热度不高,也许受到传统保守思想的浸染,农民群众循规蹈矩意识强烈,公众主体认识淡薄,在曾经的监管型政府管束模式的长久影响下,农民群众总以为政府应该包揽全部事宜,从而对政府形成较强依赖性,积久养成指令性的服从,致使农村社会组织发展受限。

2.2 农村基层治理主体缺乏足够的活力

现阶段我国农村基层权力结构主要由国家基层政权权力、农村社会基层的民间权力、在农村地区影响较大的大家族等部分构成。基于这种农村基层权利结构,在我国农村基层治理工作实践的过程当中,政府职能和农村基层自治相互之间就出现了较为突出的问题,使得农村基层治理主体缺乏足够的活力。基层农村政府需要服务全部的基层治理事务,过多地承担起了基层农村自治组织的职能。与此同时,农村居民群体参与基层治理事务的自主性和积极性也会受到影响,进而影响农村民主治理的发展。

2.3 农村居民参与度不足

在乡村振兴发展战略实施的背景之下,农村居民对农

村基层治理事务参与程度较低的主要原因有以下两方面。第一,大量农村居民流失,导致农村居民的总数下降,进而使得参与农村基层治理事务的人数锐减。通过调查和走访,还能发现,流失的农村居民以青壮年为主,留在农村的以年幼的小孩和年迈的老人为主,整体的受教育水平相对较低,政治参与意识也相对较弱。第二,农村居民本身就很少会去关注村级的公共治理事务。资金短缺导致农村基层治理事务的商讨和决定难度都相对较大。哪怕是采用“一事一议”的解决手段,还是会因为农村居民群体相互之间存在的差距,无法顺利地贯彻和落实。

2.4 信息不对称问题突出

信息作为现代社会各个领域建设与发展的重要资源之一,拥有者可以在竞争的过程当中使得自身利益最大化。基于公共选择理论,在农村基层治理工作实践的各个环节当中,无论是基层农村政府的政策制定者、执行者,还是广大的农村居民群体,都在持续不断地追求着自身的最大化利益。因此,信息不对称严重地阻碍着农村基层治理工作实践的推进。现阶段,在我国农村基层治理工作实践的过程当中出现的信息不对称现象是多重的、双向的,农村居民群体与农村基层政府相互之间的信息是不对称的、农村基层政府与农村居民群体相互之间的信息是不对称的、上级政府与农村基层政府相互之间的信息是不对称的、农村基层政府与上级政府相互之间的信息是不对称的。

3 乡村振兴背景下农村基层治理的对策建议

3.1 建立健全农村基层治理体系

以党建为引领,进而更加精确地优化基层治理结构,实现有效的基层治理,充分地发挥出基层党组织的核心引领和指导作用,要进一步强化基层党组织与民间组织、团体相互之间的协同合作意识和能力,加强依法治理。其次,明确建立健全农村基层治理体系的目标。充分地满足农村居民群众对于物质、文化更高层次的全新要求,需要及时地构建起健全的、全新的农村基层社会治理格局。再次,需要明确健全农村基层治理体系的总体结构。第一,要以村党组织为领导核心,坚决地维护党的绝对领导地位。第二,要以村民自治组织为农村基层治理主体。当中涵盖了三个重要的组成部分,分别是最高决策机构(村民会议)、议事决策机构(村民议事会)、执行机构(村民委员会)。第三,要将村级其他组织视为共同参与主体,例如集体经济组织、公共服务组织以及村级群团组织等。

3.2 有效激发农村基层治理主体的动力

拥有务实肯干的基层干部和工作人员,是现阶段我国农村基层治理工作实践能够顺利开展的重要保障和基础支撑,因此,需要强化农村基层治理队伍的建设,进而有效地激发农村基层治理主体的执行动力。首先,可以吸引更多的大学生自愿地参与到农村基层事务治理的实践当

中去,加强教育和宣传,鼓励当地大学生积极地参与到农村基层治理队伍当中来,培养和强化大学生为家乡奉献的责任心和热情。让接受过高等教育的本地大学生参与到农村基层治理工作实践活动当中,进而能够直接有效地提高农村基层治理队伍的整体能力和水平。其次,可以组织农村基层干部和工作人员积极地参与到农村基层事务治理培训活动当中,并且,将其纳入到全面提升农村基层治理队伍综合素质提高的内容之中。为提高农村基层治理队伍的工作实践能力和水平奠定坚实的基础,促使农村基层治理队伍更加积极地投入工作实践当中,从而带领农村居民实现乡村振兴的目标。

3.3 拓宽农民的参与决策渠道

农村居民参与政治、决策的途径可以分为两种,分别是制度化的途径和非制度化的途径。其中,制度化的方式可以充分尊重宪法和法律赋予农村居民群体的政治权利和自由,能够激励他们通过各种各样的合法渠道,主动参与到政治、决策当中。需要畅通村民代表大会、群众信访等官方参与渠道,然后完善农村居民政治参与制度,规范参与程序,保障农村居民代表能够在代表大会期间能充分表达农民意见,杜绝由领导直接做出决定。建立健全列席和旁听会议制度保证农村居民群体的知情权和参与权。农村居民充分的政治参与能够增加农村居民对政治体制的信任程度,了解政治体制在维护自身利益以及生存空间方面的作用。它能够在利益相关的纷争、诉求以及保证相互协调的基础上,保持社会系统相互制约,达到生态平衡,加强和谐社会的构建与发展。

3.4 加强信息公开与宣传

针对农村基层事务治理过程当中存在的信息不对称问题,需要强化信息的公开与宣传,根除形式主义,最大程度地避免强制命令,要让农村居民自觉地当家作主,实实在在地参与进乡村振兴建设发展的全过程当中。消除农村基层治理工作实践过程当中的信息偏差现象,强化政务信息的共享性,需要各级政府及时地转变信息观念,自觉自愿地共享政务信息,充分地认识到政务信息是国家提供给群众的公开透明的公共物品,不是用来满足个人获取自利行为的,政府领导及其公务人员需要不断地去强化信息共享与信息交流意识;持续不断地完善信息公开制度,有力地促进政务信息的共享,构建双向公开的公众知情权制度体系;积极开展电子政务,更高品质地实现政务信息共享,充分地利用当前先进的数据信息技术,进而直接

高效地提高政府的管理能力和水平,并且通过信息网络及时有效地传递政务信息;适当下放议事权力,坚决保障政务信息共享,为了充分让公众拥有议事权和信息获取权,不能仅仅依靠村级民主议事制度,还要将直接民主的有效因素融入基层政府乡镇乃至区级公共治理的议事过程。

4 结语

在乡村振兴战略背景下,解决我国农村基层治理问题极其重要,精准地落实科学、有效的农村基层治理工作实践内容,能够逐步地化解现阶段农村基层实际存在的矛盾,积极促进农村基层建设与发展。总之,在新时代背景之下,要以问题为导向,不断提高农村基层治理能力和水平,优化我国农村基层治理状况,以达到推动我国农村地区多领域建设发展的目的。

基金项目:乐山师范学院乡村振兴研究院课题“乡村振兴背景下农村地区相对贫困治理路径研究”(202201);乐山市廉政研究中心课题“地方政府反腐倡廉建设中公众参与问题研究”(LSLZ(2019)006)。

【参考文献】

- [1]鲁杰,王帅.乡村振兴战略背景下农村基层党组织的定位、困境与发展[J].西北农林科技大学学报(社会科学版),2021,21(6):20-25.
 - [2]霍军亮.乡村振兴战略下重塑农民主体性的多重逻辑——以山东省 L 村的实践为例[J].西北农林科技大学学报(社会科学版),2022,22(3):1-10.
 - [3]谢晓通.从自然状态到政治社会:中西视域下的政治建构——兼论当代中国农村基层治理[J].理论月刊,2022(9):35-49.
 - [4]张国磊,李尧磊.第一书记嵌入农村基层治理的结构性困境与优化路径——基于桂南 B 镇的调研分析[J].行政管理,2022(10):74-81.
 - [5]王瑜,程令伟,杜志雄.公平抑或平衡:基层治理实践中的资源适配——以农村低保资格挪用为例[J].中国农村观察,2023(1):157-167.
 - [6]王红云.个体化视角下的农村基层治理困境与突破路径[J].农业经济,2022(9):59-60.
 - [7]谢鑫.农村基层治理资源的整合与优化路径探析[J].领导科学,2022(11):109-113.
- 作者简介:金蓉(1994.5—)女,汉族,硕士研究生,研究方向:部门法学、思想政治教育;刘旭君(1991.9—)男,汉族,硕士研究生,研究方向:社会工作与社会政策。

农村留守儿童关爱工作现状分析及优化策略探究

代晓丽

莱西市沽河街道办事处, 山东 青岛 266611

[摘要]传统视角下, 留守儿童的教育存在许多问题与困境。从家庭教育方面看, 由于其父母外出务工导致父母角色缺失, 家庭教育的重要责任不得不落在儿童的祖父母或外祖父母身上, “溺爱”成了隔代教育中普遍存在的特征, 两代教育常常产生摩擦与碰撞。父母外出务工造成了其与子女之间产生难以跨越的空间距离。儿童时期, 子女对于父母的依赖感较强, 这种距离会使其依赖感难以被满足, 安全感丧失, 陷入自我保护与自我防卫之中, 从而产生对父母的对抗和抵触等消极情绪和负面行为。从社会化发展的角度看, 农村留守儿童有越来越多的机会接触到手机、电脑等电子设备, 而互联网信息鱼龙混杂, 极易诱发儿童身心问题。留守儿童缺乏父母监督, 容易被不良朋辈感染, 在集群效应下丧失自我的价值判断, 继而产生失范行为。农村留守儿童多处于经济不发达地区, 社区发展相对落后, 难以提供儿童发展所需要的社区活动, 使其社会化发展的机会不足。

[关键词]农村留守儿童; 关爱工作; 优化策略

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9563

中图分类号: C913.5

文献标识码: A

Analysis of the Current Situation and Optimization Strategies of Care Work for Left Behind Children in Rural Areas

DAI Xiaoli

Qingdao Laixi Guhe Sub District Office, Qingdao, Shandong, 266611, China

Abstract: From a traditional perspective, there are many problems and difficulties in the education of left behind children. From the perspective of family education, due to the lack of parental roles caused by their parents' going out to work, the important responsibility of family education has to fall on the children's grandparents or grandmothers, and "indulgence" has become a common feature in intergenerational education, and there are often frictions and collisions between the two generations of education. Parents who go out to work have created a difficult spatial distance between them and their children. During childhood, children have a strong sense of dependence on their parents. This distance can make it difficult to satisfy their dependence, lose their sense of security, and fall into self-protection and self-defense, resulting in negative emotions and behaviors such as confrontation and resistance towards their parents. From the perspective of social development, left behind children in rural areas have more and more opportunities to access electronic devices such as mobile phones and computers. However, the mixed use of internet information can easily lead to physical and mental problems in children. Left behind children lack parental supervision and are prone to being infected by negative peers, resulting in a loss of self-worth judgment and subsequent deviant behavior under the cluster effect. Most left behind children in rural areas are located in economically underdeveloped areas, and community development is relatively backward, making it difficult to provide community activities necessary for children's development, resulting in insufficient opportunities for their social development.

Keywords: rural left behind children; care work; optimization strategies

1 农村留守儿童问题成因

1.1 家庭对农村留守儿童心理健康的影响。

家庭是孩子最早接触的成长环境, 家庭对于儿童的身心健康成长是至关重要的。农村留守儿童的父母不能陪伴在孩子身边, 很难通过言传身教来影响孩子的成长, 不能发挥父母天然的榜样力量。由于父母不在身边, 当其遇到心理问题时, 父母不能够及时给予纠正、指导和关怀。孩子缺乏和父母的密切交流, 很难与父母建立亲密的关系, 易导致农村留守儿童自我封闭, 不愿意与外界接触。大多数农村留守儿童是隔代教养, 教养者大多年纪较大, 文化水平不高且精力不够, 对新事物缺乏了解, 对留守儿童的教育方式不够科学。虽然他们承担了监护人的角色, 但却

跟不上孩子的心理发展速度, 满足不了孩子心理的需求。许多留守儿童的祖辈对孩子过分溺爱, 当其犯错或产生错误思想时不舍得批评, 从而导致其越陷越深。

1.2 学校对农村留守儿童心理健康的影响。

许多农村学校由于师资力量不足, 对一些留守儿童表现出的心理或行为上偏差重视不足。当留守儿童在校期间出现问题时, 老师会联系孩子的父母, 希望通过父母和学校一起合作孩子的问题。很多外出打工的父母在教育孩子时往往采用简单粗暴的方式, 容易对孩子的行为产生误解, 缺少正面的鼓励与支持。许多父母言语交流也过于简单, 缺乏耐心教导, 从而导致留守儿童孤僻冷漠、任性冲动。在平时的学校生活中, 农村留守儿童接触的对象基

本都是同龄儿童,同学之间的比较让他们更加意识到自己父母的缺位。作为非留守儿童,他们不太会关注与留守儿童同学的相处方式,导致非留守儿童可能在不经意间伤害到留守儿童的内心,进而使农村留守儿童在学校有叛逆心理,或与同学关系紧张等。

1.3 社会对农村留守儿童心理健康的影响。

农村留守儿童对社会的认知正处在初期,在此阶段,其掌握的知识还很不足,判断是非的能力还很不够,心理发展较不稳定,意志力差,缺乏抵御外界诱惑的定力。对于农村留守儿童来说,爷爷奶奶作为监护人并不能引导他们合理使用手机,社会监管部门没有对各种 APP 设置严格的下载权限,使他们容易沉迷于手机。当前,有些留守儿童出现沉迷网络游戏、刷短视频等不良行为,甚至还有极个别留守儿童出现早恋现象。农村较低经济发展水平,也会对农村留守儿童的性格、情感和自信心等方面产生一定的影响,有些农村留守儿童时常对自己的未来感到迷茫。

2 留守儿童心理不确定性的突出表现

2.1 自卑与孤僻心理

留守儿童大多处于身心快速发展转折的关键时期,对自我成长变化和对外界的理解与认识过程中会产生诸多烦恼与疑问,与父母的长期分离,导致本可直接获取的亲情关怀、鼓励帮助和支持大为减少。当其在生活、学习中遇到一些挫折或者差错时,难以及时得到来自父母的安慰、引导和纠正,容易导致挫折感增强、缺乏自信,逐步形成自卑的负面情绪,如悲观消极、敏感孤僻,对外部环境缺乏信任感与安全感,进而影响其与他人的交往、合作等。也因此,留守儿童更可能倾向通过新媒体网络来寻求心理压力的释放、安慰或者逃避,在自制力不强的情况下反而可能因过度依赖新媒体而加深其在现实中的自卑与孤僻等负性心理。

2.2 无聊与怨恨心理

人是群居性动物,父母双方或其中的一方外出务工后,爷爷奶奶、外公外婆等隔代的抚养与陪伴不能完全替代父母的情感角色,且代际思想差异更大,留守儿童的情感需求无法得到满足。周末、假期或者放学后在家时,留守儿童面对空荡的家,易产生无聊和失落感。新媒体的普及正好能为留守儿童提供多样化的信息资源和体验环境,有利于其心理上的解压,但新媒体传播的很多信息质量无法得到有效保障,不良信息潜移默化地对留守儿童产生负面刺激,如追求网络所展示不切实际的物质、生活方式等,把现有家庭条件与新媒体所展示内容进行比较,当父母无法满足时而心生怨恨,不能正确理解、体谅父母的辛劳。

2.3 放纵与逆反心理

青少年的精力旺盛,但心理发展的成熟度滞后于生理的成长,渴望自由与认知能力较弱相矛盾,心理冲突严重,情绪情感两极分化明显。留守儿童多接受传统放任式的隔

代抚养、教育,易因溺爱形成不良习性。在接触新媒体后,网络中的享乐、拜金、暴力、色情等信息易弱化留守儿童的道德情操,导致自我放纵,或加剧对外界管束的抵触、怨恨,尤其在现实中遭遇欺负、嘲笑、批评等情形时,可能激化不稳定情绪而模仿从新媒体中接触的攻击行为报复他人。在来自父母的关爱、支持不足,学校、社会的帮助不足、不及时,以及自我调控能力不高的情况下,心理冲突或情绪激化难以得到有效疏导和解决。

3 农村留守儿童关爱优化策略

3.1 重视家庭育儿功能、家庭责任及保障农村留守儿童的家庭权利

农村留守儿童的安全问题突出,生活质量较低,心理和行为障碍是根源。农村留守儿童的社会支持主要来自家庭成员,特别是家长的关怀。外出打工的家长将孩子留在家里的原因之一是,他们自身对于城市的预期是模糊的、不确定的,他们把自己的工作和在城市的生活当作一种临时性的行为,不愿意把自己的孩子带到城市去。基于此,农村留守儿童的家长要转变“‘为了孩子’的理由下,涌入外出务工潮流”的观念,不能仅关注从经济层面给孩子创造一个良好的生活环境,更重要的是孩子的健康成长。正如有文章中所说:“将孩子推给学校或者推给祖辈抚养的方式不利于孩子的成长,亲情是无可替代的,建立在亲情基础之上的父母责任,也是不可替代的。”

3.2 社会方面加大的扶持力度

在解决农村留守儿童心理健康的问题上,可以从社会角度出发,加大对农村留守儿童的支持和帮扶力度,因为农村留守儿童大多在偏僻的地区,经济相对落后,当地政府可以加大支持力度,根据当地的实际情况,制定相应的政策。若当地的经济能有相应的发展,则父母不必再到大城市寻求发展,这样不但可以推动当地经济的发展,而且可以降低农村留守儿童的比率。另外,为了解决农村留守儿童的心理问题,相关部门还可以提供相应的政策支持,让他们的家人能够获得帮助,父母的陪伴对于孩子成长而言十分重要,通过资源倾斜可以增加他们与父母的接触,增进他们与父母的沟通 and 交流,有利于形成和谐的亲子关系,进而促进留守儿童健康成长。另外,当地政府还可以定期组织活动或者讲座来引导农村留守儿童的思想教育,使他们建立正确的价值判断和价值抉择。

3.3 学校方面加强教育

首先,从心理健康角度来说,学校是教育的主阵地,学校教育对学生的心理有很强的导向作用,为了防止农村留守儿童出现心理健康问题,学校要加强对他们树立正确价值观的引导,要从课堂内外两个方面进行。在课堂上,要对农村留守儿童的心理健康做出正确的指导,要充分发挥课堂引导的作用。为了更好地提升农村留守儿童的价值判断和价值抉择能力,有关教师要认真研究教材的内容,找

出与农村留守儿童有实际联系的具体方向,并对其进行指导,也可在潜移默化中对农村留守儿童进行思想引导。因此,教师在教学中要确立相应的情感价值目标,并通过传递情感价值的目的来引导学生的思想取向。在课外,教师要加强与农村留守儿童的沟通,及时发现农村留守儿童的思想问题,给予农村留守儿童适当的引导,让他们有可以倾诉的朋友,以减轻农村留守儿童的心理压力和心理负担。其次,从身体角度来说,学校应该教会农村留守儿童一些卫生常识和简单的家务技能,让他们能够更好地锻炼自己的劳动能力以及养成良好的卫生习惯。最后,教师要加强与农村留守儿童家长的交流,将学生在学校的表现、学生的优点、需要改进的地方及时地反馈给他们,增进农村留守儿童与父母或者其他监护人之间的关系,营造家庭教育的良好氛围,从而更好地促进农村留守儿童的身心健康发展。

3.4 构建家校社共同体,提升家庭胜任力

要使家庭教育的作用得到充分发挥,需要构建家校社共同体,提升家庭胜任力。首先,可以从对农村留守儿童家长和监护人的教育着手。可借鉴山东省在实践中架桥起的“三融合、四模块、四梯队和三载体”育人模式。使家庭、学校、社区教育融合,通过学生发展、家庭建设、家长教养与合作共育四种课程来培育家长,由家庭教育教研员、家庭教育优秀校长园长以及家庭教育种子教师来完成对家长的教育,通过社区教育学院、家委会、家长学校三个载体来实施。制定详细的课程,对于在外工作的留守儿童家长,可采取线上的方式,对于监护人可采取线下加线上的方式,对于年龄较大的隔代监护人可以送教上门,因地制宜,尽全力提升他们的教养技能。对留守儿童家长进行系统的教育,才能提高农村留守儿童家长的关爱能力。其次,可以从制度层面入手。制定一些更加详细的关于家庭教育的政策,使家庭意识到自己的责任,知晓应如何采取行动,有共同体意识,进而使家庭这一主体有自主意识,努力提升家庭胜任力。使家校社合育成为可能,最终助力农村留守儿童教育关爱服务体系的构建。

3.5 构建社会支持网络,为合力提供助力

要得到舆论支持。在探寻家校社合育的路径时,应该充分利用具有突破时间和空间限制优势的大众媒体,以达到事半功倍的效果。通过报刊、广播、电视、网络等媒介对关爱留守儿童进行宣传,逐步消除社会参与主体的偏见。对与之相关的新政策或者行动,可以通过大众媒体进行宣传,增加家校社对合育的认识,为家校社合育奠定基础。也可以使社会参与主体认识到自己作为主体之一所肩负的责任,积极探索长效的合作机制,不再仅仅追求短期的成果,使教育关爱服务工作浮于表面。政府要设置专项经费,想办法吸引社会资金的投入,扶持有资质的教育组织,

推动家校联动,进而使家长积极履行职责。完善相关的法律法规,将教育关爱服务制度化,建立留守儿童责任清单、明确责任主体、健全问责机制。建设更专业的教育关爱队伍。需要及时关注最新情况,综合心理学、教育学和社会学等多个学科力量,通过深化专业协作,提升留守儿童教育关爱服务队伍的质量。以更好地构建农村留守儿童教育关爱服务体系,破解合力难成的困境。

3.6 提供各类活动参与机会

儿童在儿童时期会经历自主性逐渐成熟,形成自我意识,各类有意义的活动参与可在实践中让留守儿童的自主性和创造性形成。他们可以在训练生存能力、人际交往能力和组织管理能力的过程中找寻自我价值,改善负面认知,逐渐相信自我潜力,形成克服困难的勇气。社会工作者可依托于学校和社区,开展志愿服务、互助服务,为学校和社区贡献力量,同时实现思想品德教育。改善农村留守儿童在学校和社区系统内他人的看法和态度,撕掉农村留守儿童“内向、疏于管教、自卑”等标签,给予留守儿童更多展现自我的机会和平台,让他们坦然地讲出自己的“留守”故事和作为家庭成员积极承担家庭责任的自豪感,在外部的赞扬中增强留守儿童的效能感。社工需不断整合留守儿童实现自我价值的内外部资源,从而提升其自我效能感和乐观感,形成抗逆力。

4 结论

构建农村留守儿童教育关爱服务体系是一场持久战,需要根据实际情况不断改进方法。目前已有研究多注重学校、家校作用的发挥,教育合力没有得到最大程度发挥,并且新的时代已有新的要求。在构建农村留守儿童教育关爱服务体系时可以采用家校社合育这一途径,以期改变现状,有效构建农村留守儿童教育关爱服务体系,最终促进农村留守儿童身心的健康发展,助力乡村振兴。

【参考文献】

- [1]柯新华,罗琼.互联网时代农村留守儿童关爱服务模式探讨[J].河南广播电视大学学报,2022,35(3):33-36.
- [2]颜春霞.吉林省农村留守儿童和困境儿童关爱保护问题研究[J].国际公关,2022(13):98-100.
- [3]王孟佳.农村留守儿童关爱保护政策实施问题研究[D].河南:河南财经政法大学,2022.
- [4]魏义方,张本波.农村留守儿童关爱服务的调查与思考[J].中国国情国力,2022(4):21-23.
- [5]梁守燕.谈农村留守儿童心理健康关爱教育[J].基础教育论坛,2022(7):3-4.

作者简介:代晓丽(1977.6—),女,毕业院校:山东师范大学,所学专业:汉语言文学,当前就职单位:莱西市沽河街道办事处,职务:科员,职称级别:社会工作者。

企业基层党风廉政建设质量提升对策

潘晓黎

国网浙江省电力有限公司文成县供电公司, 浙江 温州 325300

[摘要]企业基层党风廉政建设质量提升工作是一项系统性的、长期性的工作,是党的建设工作在基层的具体体现,是推动党风廉政建设与企业经营管理深度融合,保证企业健康发展的重要举措。如何做好基层党风廉政建设,对于企业深入贯彻落实中央八项规定精神,全面加强党的政治建设,保持党同人民群众的血肉联系具有十分重要的意义。以下结合基层党风廉政建设工作实际,从当前企业基层党风廉政建设面临的形势出发,对做好当前企业基层党风廉政建设工作进行了分析,并对如何提高企业基层党风廉政建设质量提出了相应对策,以期为企业基层党风廉政建设工作提供有益借鉴,更好地推动企业健康发展。

[关键词]企业基层;党风廉政建设;质量提升;具体对策

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9554

中图分类号: F27

文献标识码: A

Countermeasures for Improving the Quality of Grassroots Party Conduct and Clean Government Construction in Enterprises

PAN Xiaoli

Wencheng County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325300, China

Abstract: The quality improvement of grassroots party conduct and clean governance construction in enterprises is a systematic and long-term work, which is a concrete manifestation of party building work at the grassroots level. It is an important measure to promote the deep integration of party conduct and clean governance construction with enterprise management, and ensure the healthy development of enterprises. How to do a good job in the construction of grassroots party conduct and clean governance is of great significance for enterprises to deeply implement the spirit of the Central Eight Point Regulations, comprehensively strengthen the political construction of the party, and maintain the flesh and blood connection between the party and the people. Based on the actual work of grassroots party conduct and clean governance construction, starting from the current situation faced by grassroots party conduct and clean governance construction in enterprises, this article analyzes the current work of grassroots party conduct and clean governance construction in enterprises, and proposes corresponding countermeasures on how to improve the quality of grassroots party conduct and clean governance construction in enterprises, in order to provide useful reference for grassroots party conduct and clean governance construction in enterprises and better promote the healthy development of enterprises.

Keywords: enterprise grassroots; construction of party conduct and clean governance; quality improvement; specific measures

引言

在企业的发展过程中,党风廉政建设是一项重要工作,其不仅是对企业未来发展的保障,而且对企业管理水平的提高有着直接的影响。而在当前形势下,一些企业基层党风廉政建设仍然存在一定的问题,这就需要做好基础工作,找出其中存在的问题,并采取有效措施来解决问题。从党风廉政建设的意义出发,分析出当前企业基层党风廉政建设存在的问题。在当前形势下,我国企业基层党风廉政建设仍然存在一些问题,需要不断加强。

1 创新工作思路,提升工作质量

1.1 从思想上解决“谁来抓”的问题

一是提高领导班子成员对党风廉政建设重要性的认识,同检查、同落实;党委书记和纪委书记作为第一责任人,既要抓业务工作,又要抓好党风廉政建设;积极主动地抓好分管腐败工作。

二是提高纪检监察干部对党风廉政建设重要性的认识,在日常工作中认真贯彻落实“三抓”要求,正确处理好“抓业务”与“抓监督”的关系,形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓、纪检监察干部人人抓的良好局面。

三是提高党员干部对党风廉政建设重要性的认识,让广大党员干部深刻认识到加强党风廉政建设是各级党组织和纪检监察组织的一项重大政治任务,是党赋予纪检监察干部的神圣职责。

1.2 从制度上解决“抓什么”的问题

制度是开展党风廉政建设的重要保障。要抓好党风廉政建设,就必须抓好制度建设。要坚持以“零容忍”态度惩治腐败,加大对腐败案件查处力度。同时,也要积极探索新形势下反腐倡廉的有效途径和方法,提高制度的执行力,保证各项规章制度落到实处。当前基层党员干部作风存在的问题主要有:有的领导干部政治上不坚定,党性观

念淡化；有的思想道德滑坡，精神萎靡不振；有的纪律观念淡薄，无视党规党纪；有的滥用权力，以权谋私；有的工作不负责任，慵懒无为。这些问题的存在败坏了党风政风，损害了党和政府形象。为此，要结合当前基层党员干部作风存在的问题和基层党风廉政建设工作实际，从建立健全基层党风廉政建设各项制度入手。通过完善工作制度、健全工作机制、创新工作方法等多种途径和手段来加强基层党风廉政建设工作。切实解决好企业发展中不适应形势需要、不利于提高企业整体素质、不利于建立良好企业形象的一些问题。

1.3 从机制上解决“怎么抓”的问题

一是加强制度建设，完善权力运行机制。以科学的制度管人、管事、管权，以完善的制度约束权力运行。坚持用制度管权管事管人，围绕权力运行各个环节，建立健全权责明确、流程规范、监督有力的权力运行机制，形成用制度管权管事管人的长效机制。

二是强化作风建设，形成良好工作氛围。以领导干部为重点，扎实开展“不忘初心、牢记使命”主题教育。以转变工作作风为突破口，深入开展“三严三实”专题教育。要在全体党员中大力倡导廉洁从政、廉洁从业的价值理念，形成崇尚廉洁的良好风气和文化氛围。要进一步丰富廉政文化的内容和形式，完善制度规定，努力使廉政文化建设上层次、出成果。

四是加强监督检查，加大执纪力度。坚持“挺纪在前”“抓早抓小”，严格执行“三个区分开来”“三个决不允许”要求，严肃查处发生在职工群众身边的不正之风和腐败问题。

1.4 总结

加强党风廉政建设工作，是一个系统工程，需要从多方面入手。要深入贯彻落实党的十八届六中全会精神，全面加强党的政治建设，坚定不移推进全面从严治党，加强基层党组织建设和党员干部队伍建设。要坚持抓早抓小、防微杜渐，以纪律作风建设成效推动全面从严治党向基层延伸。着力在机制体制改革上下功夫。强化对权力运行的监督制约；要坚持教育为先、预防为主、综合治理的方针，着力从源头上预防腐败现象发生。要坚持把纪律和规矩挺在前面，突出抓好政治纪律和组织纪律。要坚持用制度管权管事管人，着力建立健全权力运行监督机制。要加强制度执行力建设，切实维护制度的严肃性和权威性。要加大执纪监督力度，严肃查处违规违纪行为。要建立健全惩防体系建设长效机制和工作运行机制。要把抓好党风廉政建设作为政治责任担当起来、抓实抓好。

2 强化教育管理，筑牢思想防线

2.1 加强宣传教育，营造良好氛围

要充分利用学习强国 APP、共产党员网、甘肃党建网、廉洁甘肃等学习平台。要按照中央纪委关于加强廉洁文化

建设的要求，紧紧围绕中心工作，积极组织开展形式多样的廉洁文化活动。要以“一岗双责”为抓手，着力纠正“四风”问题；以抓好党员干部队伍建设为重点，着力解决党员干部队伍中存在的问题。要开展好“三会一课”活动。参观廉政教育基地等形式，使广大党员干部深刻领会中央精神和公司党委要求，切实提高思想认识。要开展好廉洁谈话活动。坚持“三必谈”原则（党员领导干部必谈、新入司员工必谈、任职时间较长员工必谈），及时掌握思想动态、发现倾向性苗头性问题；要开展好警示教育活动。通过参观廉政教育基地、观看警示教育片、接受廉洁教育等方式，用身边事教育身边人，以案释纪、以案促教；要开展好廉政文化活动。通过开展廉洁诗词征集活动，使党员干部职工在参与活动中受到教育。通过建设廉洁文化长廊、组织观看廉政影视片、开展“廉政文化进家庭”“廉内助”等活动，不断丰富廉洁文化建设内涵；要突出抓好党员干部的思想道德教育。以理想信念教育为核心，以先进典型人物和先进事迹为榜样，组织开展形式多样的学习活动和文体活动^[1]。

2.2 健全管理制度，确保落到实处

一是完善制度，使权力在阳光下运行。要建立健全反腐倡廉教育制度、党员干部廉洁自律制度、领导干部重大事项报告制度、领导干部个人有关事项报告制度，从源头上防止领导干部滥用权力。要进一步完善领导干部民主生活会制度，在党员干部中大力倡导开展批评与自我批评，着力解决领导干部存在的突出问题。要坚持民主集中制原则，对重大事项的决策程序进行明确规定，对涉及企业利益的重大决策和重要人事任免，必须由党员代表大会或党员大会讨论通过后实施。要严格落实党务公开制度，让广大党员群众了解和监督权力运行过程。要坚持用制度管权、管事、管人，及时清理和修订不适应企业改革发展和党风廉政建设的各项规章制度。

二是严格纪律，确保政令畅通。要认真落实《中国共产党党内监督条例》及其他党内法规，加强对领导干部特别是主要领导干部的监督。要强化对《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》等法规执行情况的监督检查，严格落实中央八项规定和《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》等法规的规定，确保政令畅通。要坚决纠正有令不行、有禁不止的行为。要大力开展廉政文化进企业活动，积极开展反腐倡廉警示教育活动。

三是强化责任，切实形成合力。要切实履行好党风廉政建设责任制各项责任，一级抓一级，层层抓落实。党委负主体责任，纪委负监督责任。党委主要负责同志是党风廉政建设第一责任人，班子成员在其职责范围内的党风廉政建设负主要领导责任；班子其他成员在其职责范围内对分管部门和单位的党风廉政建设负直接领导责任；各党支部书记是本支部党风廉政建设第一责任人。要把党风廉政

建设工作摆上重要位置,定期分析研究和解决存在的问题。要严格落实“一岗双责”制度和领导干部“一岗双责”制度。

2.3 严格责任追究,发挥问责威力

要根据《中国共产党问责条例》和集团公司、公司党委关于落实党风廉政建设责任制的有关要求,进一步明确责任追究的范围、方式、程序和要求,切实做到有责必问、失责必究^[2]。

(1) 加大责任追究力度。要把党风廉政建设责任制的落实情况作为考核各级党组织领导班子及其成员的重要内容,强化各级党组织主要负责人对党风廉政建设和反腐败工作的第一责任。对党的领导弱化、党的建设缺失、全面从严治党不力,“四风”问题突出,选人用人失察失误,重大决策失误,管党治党不力,发生重大腐败案件和不正当之风长期滋生蔓延而不加制止的地方和部门,对主管领导和相关责任人要严肃追究责任。对在党风廉政建设和反腐败斗争中失职渎职造成严重后果的,严肃追究相关责任人的责任。

(2) 严格落实责任追究制度。要按照《中国共产党问责条例》规定的四种情形、六种具体表现形式、五项追责程序以及“一案双查”要求,加大责任追究力度。要结合公司实际和行业特点,进一步明确问责范围、严格问责程序。对有章不循、有令不行、有禁不止的,要严格问责;对失职失责、造成严重后果或者恶劣影响的,要坚决查处;对滥用职权、徇私舞弊、收受贿赂的领导干部及其亲属和身边工作人员,要依法依规予以严肃处理。同时还要充分发挥纪检监察组织作用,把责任追究工作做深做细做实^[3]。

(3) 加强组织领导。各级党组织要把加强党风廉政建设摆上重要议事日程,纳入本单位本部门经济社会发展和党的建设总体布局;委书记作为“第一责任人”,对本单位本部门党风廉政建设负总责;其他领导干部要结合分管工作认真履行职责。纪检监察组织要强化对问责工作情况的日常监督和专项检查,建立健全问责情况台账并定期通报。纪检监察组织也要建立责任追究工作台账并定期通报。

(4) 强化责任追究结果运用。企业基层党组织对党风廉政建设责任制考核中发现的问题进行整改;对于发现严重违纪问题的企业基层党组织及相关责任人,及时上报集团公司纪检监察机构进行问责;对于集团公司纪检监察机构提出处理意见的问题线索和案件线索,及时移送有管辖权的部门或单位进行处理。企业基层党组织应根据具体情况分别给予诫勉谈话。要建立责任追究情况通报制度,通过适当方式向党员干部公开通报问责情况,发挥问责工作震慑力。

2.4 总结

强化思想教育,筑牢思想防线,是企业基层党风廉政

建设的重要任务,也是提高企业基层党风廉政建设质量的重要保证。因此,要以理想信念教育为根本,加强廉洁文化建设,使党员干部在思想上受到了洗礼,增强廉洁自律意识。要从职工群众的愿望和要求出发,紧密结合实际,抓住重点、难点问题开展教育活动。要坚持把思想教育放在首位,以党章党纪党规为基本内容,以中央八项规定精神为基本要求,深入开展理想信念、廉洁从政和艰苦奋斗教育。要坚持集中教育与经常性教育相结合、正面教育与反面警示相结合、专题教育与专题讲座相结合、理论学习与业务学习相结合等多种方式开展教育活动。要坚持问题导向,深入查找职工群众在思想、组织、作风、纪律等方面存在的问题和薄弱环节,有针对性地制定措施加以解决。要认真落实党内组织生活制度,完善谈心谈话制度、民主评议党员制度和党内政治生活情况通报制度等各项工作制度。要大力弘扬延安精神、红旗渠精神和“两路”精神等优秀传统文化和革命文化。要积极组织开展廉政文化创建活动和“廉洁家庭”创建活动,使党员干部树立正确的权力观、地位观和利益观。要严格执行领导干部廉洁从政各项规定及国家法律法规,规范从政行为。要认真开展批评与自我批评,做到既严肃认真又团结友好。

3 结语

党的十八大以来,中央高度重视党风廉政建设工作,并提出了一系列新思想、新观点、新论断,对加强党风廉政建设工作进行了全面部署,为做好新时期党风廉政建设工作指明了方向。基层党组织是党在社会基层组织中的战斗堡垒,担负着贯彻执行党的路线方针政策和各项工作任务的重要职责。基层党组织是党联系群众的桥梁和纽带,直接影响到党和国家各项事业的发展。加强基层党风廉政建设,对于密切党群干群关系、夯实党的执政基础、保持党同人民群众的血肉联系具有十分重要的意义。企业基层党风廉政建设质量提升是企业构建和谐劳动关系的重要内容,是企业基层党风廉政建设的关键所在。

[参考文献]

[1] 刘婧. 国企基层党风廉政建设质量提升措施[J]. 中外企业文化, 2023(4): 166-168.

[2] 童斌. 国企党建与党风廉政体系建设的精细化管理策略[J]. 中外企业文化, 2023(1): 190-192.

[3] 刘俊霞. 改革开放以来中国共产党党内监督制度建设研究[D]. 吉林: 东北师范大学, 2022.

作者简介: 潘晓黎(1974.8—), 毕业院校: 中国地质大学, 所学专业: 工商管理, 当前就单位: 国网浙江省电力有限公司文成县供电公司, 职务: 人力资源部(党委组织部)主任、机关第一党支部书记, 职称级别: 政工师。

全球性突发公共卫生事件下国内外铝锭价关联性研究

刘桃香

四川宽窄纸品有限责任公司, 四川 德阳 618400

[摘要]文中通过 VAR 模型和协整理论、CHOW 突变点检验、ADF 单位根检验、E-G 协整检验、Granger 因果关系、脉冲响应函数和方差分解等方法对 2018 年 1 月-2023 年 6 月中外铝锭期货价格展开探讨。通过研究发现中国铝锭期货价格和伦敦金属交易所期货价格两者具有长期的均衡影响,二者具有双向的引导关系,且发现上海期货交易所铝锭价格较大、较快受到伦敦金属交易所铝锭价格影响,反之影响却较小;通过全球性突发公共卫生事件前后的对比研究发现上海期货交易所铝锭价格与伦敦金属交易所相互间影响有所增加。在此基础上提出了对行业政策制定者及供应链相关企业提出对应建议。

[关键词]期货市场;铝锭价;联动性

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9552

中图分类号: G212

文献标识码: A

Research on the Correlation between Domestic and International Aluminum Ingot Prices under Global Public Health Emergencies

LIU Taoxiang

Sichuan Kuanzhai Paper Products Co., Ltd., Deyang, Sichuan, 618400, China

Abstract: The article explores the futures prices of domestic and foreign aluminum ingots from January 2018 to June 2023 through methods such as VAR model and cointegration theory, CHOW mutation point test, ADF unit root test, E-G cointegration test, Granger causality, impulse response function, and variance decomposition. Through research, it was found that there is a long-term equilibrium effect between the futures prices of aluminum ingots in China and those on the London Metal Exchange, with a bidirectional guiding relationship between the two. It was also found that the aluminum ingot prices at the Shanghai Futures Research Institute are relatively large and quickly affected by the London Metal Exchange aluminum ingot prices, while the opposite effect is relatively small; Through comparative research before and after global public health emergencies, it was found that the interaction between the prices of aluminum ingots at the Shanghai Futures Research Institute and the London Metal Exchange has increased. Based on this, corresponding suggestions were proposed for industry policy makers and supply chain related enterprises.

Keywords: futures market; aluminum ingot price; linkage

引言

铝是一种重要的金属,是地壳中仅次于氧和硅而大量存在的元素,也是地壳中含量最多的金属元素。作为全球产量最大的有色金属,具有质地轻、延展性强、导电和耐热性强等特征,被广泛应用于包装、建筑、电力等领域,是国民经济建设重要的基础原料之一。铝的产业链主要包括铝土矿开采、氧化铝提炼、原铝生产和铝材加工四个环节组成。2022 年氧化铝 8186.2 万吨,铝材产量 6221.6 万吨,2020 年全球性突发公共卫生事件(下文简称“事件”)爆发以来,同时受国际市场变化、供给变化、俄乌局势等影响,国内铝锭价格由 14000 元/吨,一度暴涨至 25000 元/吨。当前现有文献的研究主要涵盖了原铝价格波动影响因素研究,如陈霞、徐松涛(2014)研究了供需关系、美元汇率、对铝锭价格的影响,并据此提出针对性的措施建议;王涛(2018)立足于电解铝价格,以电解铝现货间隔和期货价格的因果关系和协整关系为谈论焦点,探讨了价格影响因素;也有国内外金属期货市场价格联动的比较研究,如郭树华、王华、高祖博、王俐娴(2014)

通过 T-b 相关分析和 VAR 模型、协整检验、VAR-EGARCH 等方法,对伦敦金属交易所和上海期货交易所期铜或期铝的价格进行了联动性研究及波动分析;张鹤、黄琨(2007)利用具有马尔可夫状态转移的向量自回归模型,根据金融市场价格传染和价格联动原理,对国内外铝、铜市场的价格联动关系进行了研究。但缺少对全球性突发公共卫生事件爆发后的影响分析。由此,笔者对 2018 年 1 月至 2023 年 6 月的国际国内铝锭价展开探讨,探索国际国内铝锭价的变化趋势、相互影响情况等,并据此提出建设性建议。

1 研究方法

本文首先运用描述性统计、数据展示、ADF 单位根检验方法得出序列的统计特征;接着采用 CHOW 检验盘点事件分界点选取的合理性;然后建立 VAR 模型,并基于该模型分析事件爆发点前后伦敦金属交易所和上海期货研究所铝锭价的动态关系;通过 E-G 检验判断数据间的协整关系;并通过格兰杰因果检验判断两种价格间的引导方向,运用脉冲响应函数模拟国内外铝锭价格受到冲击后的反应,最后利用方差分析描述每一个结构冲击对内生变量变化的贡

献程度。最终通过上述分析对现实提出指导借鉴意义。

2 样本数据选取和处理

本文选取 2018 年 1 月 1 日-2023 年 6 月 30 日伦敦金属交易所 LME 和上海期货研究 SH 所发行数据的每日铝锭价格作为样本进行考察。由于国内外节假日不太一致以及某些交易日无成交记录,为了保持数据配对,将非匹配数据删除,得到了 1264 对数据。2020 年 2 月作为 2020 年年初这场突发公共卫生事件的爆发点,以该节点为分界线,探讨事件前后伦敦金属交易所和上海期货研究所的铝锭价格的变化趋势、相互影响情况等。

由于 LME 价格为美元/吨,SH 价格为人民币元/吨,为统一单位,取每日美元兑人民币汇率,汇率来源于国家外汇管理局网站(www.safe.gov.cn),将两组数据都统一为人民币元/吨。

为降低异方差,将原始序列数据取对数后得到对数价格序列,伦敦金属交易所事件爆发前价格记为 $\ln LME1$,事件爆发后记为 $\ln LME2$,上海期货研究所事件爆发前价格记为 $\ln SH1$,事件爆发后价格记为 $\ln SH2$ 。

所有期货合约数据运用 EViews12.0 软件进行处理和计量实证分析。

3 实证结果与分析

3.1 数据概览

首先对 2018 年 1 月 1 日-2023 年 6 月 30 日铝锭价格进行分析,如图 1 所示,中外铝锭期货价格波动浮动幅度较大,国内外价格都在事件爆发后的 2 个月降至近几年历史最低值,2020 年 12 月起逐步上涨至高位后回落至较为稳定的区间,伦敦金属交易所价格回落至 2200-2400 元/吨(美元),上海期货研究所铝锭价格则回落至更为稳定的 18000 元/吨(人民币)左右。中外铝锭期货价格走势如图 1 所示。

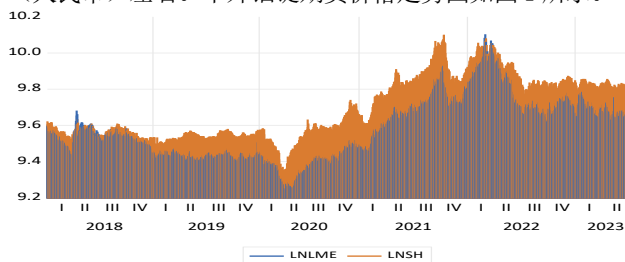


图 1 伦敦金属交易所和上海期货研究所 2018 年 1 月-2023 年 6 月铝锭价格走势图

对中外铝锭价格做描述性统计,结果表 1。由区间值比较可知,伦敦金属交易所铝锭价格和上海期货研究所价格最大值与最小值相差均达 1 倍以上,说明事件前后变化幅度很大。从标准差可知,二者偏差均较大,上海期货研究所价格偏离大于伦敦金属交易所价格,说明上海期货研究所大部分铝锭价较伦敦金属交易所价格波动更大。偏度值说明二者均为右偏,近几年有更多的极端值,偏度值说明比正常分布的偏度更加陡峭,即尖顶峰。

表 1 描述性统计结果表

名称	均值	中值	最大值	最小值	标准差	峰度	偏度	JB 统计量
LME	14751	14130	24434	10384	2589	0.8795	3.4925	175.87
SH	16487	14903	24330	11310	2900	0.5747	2.2082	102.59

3.2 Chow 突变点检验

Chow test (邹检验) 是一种计量经济检验。在序列分析中,邹检验被普遍地用来测试结构性变化是不是存在。本研究选取 2020 年 2 月作为事件爆发点,从而选取 2020 年 2 月作为 chow 检验结构突变点进行检验。建立伦敦金属交易所 LME 和上海期货研究所 SH 铝锭价格间线性回归关系,通过模拟得出 $\ln SH = 0.95416 \ln LME + 0.5502$ 。接着使用 EViews12 软件进行 Chow 检验,结果如表 2,得出 F 统计值为 9084.978,在 0.1% 的显著性水平下, F 统计量、似然比和 Wald 统计量均拒绝原假设(不存在结构性突变),可以认为已在 2020 年 2 月这样的爆发点,基于事件之下中外铝锭价格研究联动性是有意义的。

表 2 chow 检验结果

F-statistic	1213.442	Prob.F(2,56)	0.0000
Log likelihood ratio	1357.119	Prob. Chi-Square(2)	0.0000
Wald Statistic	2426.883	Prob. Chi-Square(2)	0.0000

3.3 VAR 建模

VAR 模型主要用于检验变量之间的动态关系,首先检验序列平稳性。

(1) 单位根检验

ADF 检验是对序列进行单位根检验最为常见的方法,为了避免伪回归的出现,对两组数据通过 ADF 检验开展序列的平稳性分析。由检验结果可知,事件前 $\ln LME1$ 和 $\ln SH1$ 元序列均平稳,具体见表 3。事件后 $\ln LME2$ 和 $\ln SH2$ 原序列均不平稳,做一阶差分处理,三种情形下均平稳,选 AI、SC、HQ 值最小的情况,具体见表 4。

表 3 事件前国内外铝锭价序列平稳性分析

数据	1%level	5%level	10%level	Prob.*	结论
$\ln LME1$	-3.977461	-3.419391	-3.132284	0.018	平稳
$\ln SH1$	-3.443979	-2.867444	-2.569977	0.0219	平稳

表 4 事件后国内外铝锭价序列平稳性分析

数据	1%level	5%level	10%level	Prob.*	结论
$\ln LME2$	-2.567896	-1.941225	-1.616429	0.8365	不平稳
$\ln SH2$	-2.567900	-1.941225	-1.616429	0.8661	不平稳
$D(\ln LME2)$	-2.567900	-1.941225	-1.616429	0.0000	平稳
$D(\ln SH2)$	-2.567900	-1.941225	-1.616429	0.0000	平稳

由表 3 和表 4 可看出,事件前原序列显著,拒绝原假设。事件后原序列不平稳,无法拒绝原假设,既原序列是非平稳的,需做一阶差分;经一阶差分后,拒绝了存在单位根的假设, P 值极小。由此可见事件前原序列铝锭价格序列平稳,事件后原序列不平稳,经一阶差分后,铝锭价

格序列平稳。

(2) 确定滞后阶数

根据 AIC、SBC 等准则确定 Var 模型的滞后阶数, 经检验事件前最优滞后阶数为 7, 事件后的最优滞后阶数为 3。

(3) 事件分界点前的外生性检验

对事件分界点前数据检验模的大小, 如表 5, 由表中数据可知, 模小于 1。进一步做外生性检验, 结果见表 6, 由结果可知在 5% 的显著性水平下, 变量 inLME1 能 Granger 引起变量 inSH1, 即拒绝原假设; 变量 inSH1 也能 Granger 引起变量 inLME1, 即拒绝原假设。

表 5 事件分界点前模结果

Roots of Characteristic Polynomial		
Endogenous variables:INLME1 INSH1		
Exogenous variables:C		
Lag specification:17		
Root	Modulus	
0.982480	-0.004550i	0.982491
0.982480	+0.004550i	0.982491
-0.837084		0.837084
0.467043	-0.573081i	0.739290
0.467043	+0.573081i	0.739290
0.236323	-0.649072i	0.690755
0.236323	+0.649072i	0.690755
-0.350395	-0.593548i	0.689258
-0.350395	+0.593548i	0.689258
-0.491319	-0.472996i	0.681997
-0.491319	+0.472996i	0.681997
0.605006	-0.285248i	0.668879
0.605006	+0.285248i	0.668879
-0.426908		0.426908

表 6 VAR Granger Causality/Block Exogeneity Aald Tests

Dependent variable :inLME1			
Excluded	Chi-sq	df	Prob.
Insh1	19.74099	7	0.0062
ALL	19.74099	7	0.0062
Dependent variable :inSH1			
Excluded	Chi-sq	df	Prob.
InLme1	127.7480	7	0.0000
ALL	127.7480	7	0.0000

(4) 突发公共卫生事件爆发后的协整检验

由于事件后原始序列不平稳, 经一阶差分后平稳, 选择用 E-G 检验开展协整性检验。先做 Ols 回归, 得到 $inLME2=1.086139inSH1-0.980887$, 在此基础上对残差进行单位根检验, 根据协整方程, 查看麦金龙协整临界值表, $N=2$, 包含了一个常数项 (截距项), 临界值 $c(a) = \phi_{\infty} +$

$\Phi_1 T^{-1} + \Phi_2 T^{-2}$, 在 5% 的显著性水平下, 临界值大于 T-statistic 值 -3.264741, 拒绝原假设, 残差平稳, 说明二者具有长期协整关系。

3.4 格兰杰因果检验

格兰杰因果检验主要用于确定一个变量是否是另外一个变量的变化的原因。对事件分界点前后做格兰杰因果检验, 通过 EVIEWS12 软件操作, 结果如表 7。

表 7 格兰杰因果检验结果

阶段	原假设	Obs	F-statistic	Prob.	结果
事件分界点前	inSH1 does not granger cause inLME1	467	2.82014	0.0069	拒绝
	inLME1 does not granger cause inSH1		18.2497	2.E-21	拒绝
事件分界点后	InSH2does not granger cause inLME2		3.05821	0.0277	拒绝
	inLME2 does not granger cause inSH2	787	108.43	1.E-58	拒绝

由上表可知事件分界点前后, 均拒绝了 inSH 不是 inLME 的 grange 原因的假设, 可以说明伦敦金属交易所铝锭价和上海期货研究所铝锭价之间有双向的引导关系, 即伦敦金属交易所铝锭价格和上海期货研究所铝锭价格会相互影响。而且伦敦金属交易所对上海期货研究所的 grange 概率 $2.e-21$ 和 $1.e-58$ 比上海期货研究所对伦敦金属交易所影响概率的 0.0069 和 0.0277 更小, 说明 lme 对 sh 的影响大于 sh 对 lme 的影响。

3.5 脉冲分析

脉冲响应函数主要用于分析一个变量的冲击对某个变量在不同时期的影响效果。此处用来分析事件分界点前后 LME 的冲击对 SH 在不同时期的影响程度, 反之亦然。用 EVIEWS12 软件操作, 事件分界点前后脉冲分析结果分别如图 2 和图 3。

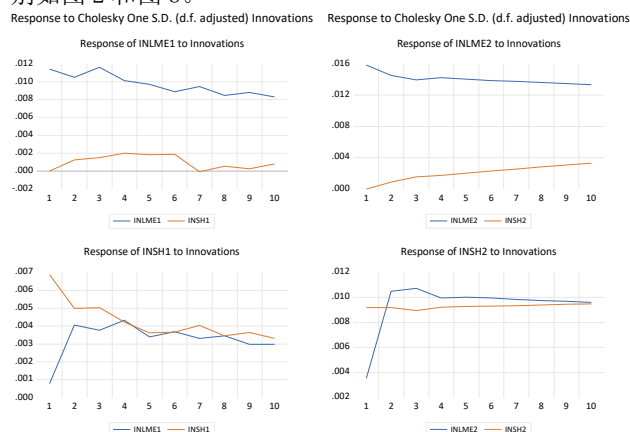


图 2 事件分界点前脉冲分析 图 3 事件分界点后脉冲分析

由图 2 可知事件分界点前, LME 对于 LME 冲击的反应, 均为正向的, 呈波动性趋于平缓; LME 对于 SH 冲击的反应, 有小幅波动。SH 对于 LME 冲击的反应, 均为正向的,

第 1 期到第 2 期有迅速上升,而后波动性趋于平缓;SH 对于 SH 冲击的反应,均为正向的,第 1 期到第 2 期有迅速下降,而后波动性下降趋于平缓。

由图 3 可知,事件分界点后,LME 对于 LME 冲击的影响,在第 3 期后逐渐趋于平稳;LME 对于 SH 冲击的影响,是正向的,缓慢上升,到第 10 期趋于平缓。SH 对于 LME 冲击的影响也是正向的,第一期到第二期有一个快速上升,第四期缓慢下降后趋于平缓;SH 对于 SH 自己的冲击的影响,且一直较为平稳。

对比图 2、图 3 可知,事件前后 LME 对于 LME 冲击反应强度及趋势整体变化不大,说明事件前后 LME 对于自身价格变化的冲击反应一致;事件前后 LME 对于 SH 冲击的反应,仅有非常小幅且平缓的响应,说明上海期货研究所铝锭价格对于伦敦金属交易所铝锭价影响较小;事件前后 SH 对于 LME 冲击的反应,均在第一期到第二期有较大反应,而后趋于平缓,说明上海期货研究所铝锭价对伦敦金属交易所铝锭价会很快的反应。但 SH 对 LME 冲击的反应由事件前的 0.03~0.04 之间上升到事件后的 0.1 左右,说明事件后上海期货研究所铝锭价格对伦敦金属交易所铝锭价响应程度更强;事件前 SH 对于 SH 冲击的反应,波动性下降,而事件后 SH 对于 SH 冲击的反应,一致较为平缓,说明事件后 SH 对于自身价格冲击的反应长期内较为稳定。

3.6 方差分解

方差分析根据不同需要把某变量方差分解为不同的部分,分析影响内生变量的结构冲击的贡献度。通过 EViews12 软件操作,得出事件分界点前后方差分解结果,分别如表 8、表 9 所示。

表 8 事件前方差分解结果

表 9 事件后方差分解结果

Variance Decomposition of INLME1:				Variance Decomposition of INLME2:			
Period-	S.E.	INLME1	INSH1	Period-	S.E.	INLME2	INSH2
1	0.011408	100.0000	0.000000	1	0.015832	100.0000	0.000000
2	0.015549	99.35481	0.645194	2	0.021498	99.82567	0.174326
3	0.019471	98.02265	0.997350	3	0.025673	99.52033	0.479668
4	0.022038	96.40839	1.591606	4	0.029403	99.28625	0.713754
5	0.024144	98.11019	1.889805	5	0.032649	99.04613	0.953870
6	0.025788	97.81884	2.181162	6	0.035545	98.78119	1.218809
7	0.027464	98.07584	1.924158	7	0.038194	98.49854	1.501459
8	0.028742	98.20772	1.792277	8	0.040643	98.19745	1.802551
9	0.030064	98.35349	1.646509	9	0.042925	97.87742	2.122577
10	0.031199	98.40361	1.596395	10	0.045070	97.53946	2.460541

Variance Decomposition of INSH1:				Variance Decomposition of INSH2:			
Period	S.E.	INLME1	INSH1	Period	S.E.	INLME2	INSH2
1	0.006899	1.240212	98.75979	1	0.009829	12.91628	87.08372
2	0.009426	19.12892	80.87108	2	0.017050	42.07816	57.92184
3	0.011316	24.26990	75.73010	3	0.022030	48.80694	51.19306
4	0.012825	30.27624	69.72376	4	0.025861	50.21460	49.78540
5	0.013747	32.38282	67.61718	5	0.029226	51.00373	48.99627
6	0.014691	34.59430	65.40570	6	0.032239	51.44747	48.55253
7	0.015589	35.24219	64.75781	7	0.034975	51.62107	48.37893
8	0.016331	36.55681	63.44109	8	0.037501	51.65676	48.34324
9	0.016991	36.84384	63.15616	9	0.039858	51.60829	48.39171
10	0.017561	37.34604	62.65396	10	0.042073	51.50095	48.49905

Cholesky One S.D. (d.f. adjusted)
Cholesky ordering: INLME1 INSH1

Cholesky One S.D. (d.f. adjusted)
Cholesky ordering: INLME2 INSH2

由表 8 和 9 方差分解结果可以看出,事件分界点前,伦敦金属交易所的铝锭价来源于自身比例较高,第 10 期仍有 98.4%,受上海期货研究所铝锭价格影响较小,事件分界点后,上海期货研究所铝锭价对伦敦金属交易所铝锭价格影响有所增加,由事件前第 10 期的 1.6%增加到事件后第 10 期的 2.46%。事件分界点前后上海期货研究所铝

锭价格均较大程度受到伦敦金属交易所铝锭价格影响,且事件后上海期货研究所铝锭价格受伦敦金属交易所铝锭价格影响由第 10 期的 37.35%增加到 51.5%。由上述数据可知,上海期货研究所铝锭价格较大受到伦敦金属交易所铝锭价格影响,反之影响却较小。事件前后 SH 对 LME 的影响由 1.59 增加到 2.48;lme 对 sh 的影响由 37%增加到 51.5%。说明相互间影响有所增加,这也与脉冲响应函数分析结果一致。

4 结论与启示

本研究基于 VAR 模型和协整理论,通过 CHOW 突变点检验、ADF 单位根检验、E-G 协整检验、Granger 因果关系、脉冲响应函数和方差分解等方法处理中外铝锭期货价格序列,可以得出如下结论:

(1) 从市场间长期关系来看,中国铝锭期货价格和伦敦金属交易所期货价格两者具有长期的均衡影响和交割的联动性;

(2) 中外铝锭价具有双向的引导关系,其中一个的变化会对另外一个形成冲击。

(3) 上海期货研究所铝锭价格较大、较快受到伦敦金属交易所铝锭价格影响,反之影响却较小。

(4) 新冠事件爆发后,上海期货研究所铝锭价格与伦敦金属交易所相互间影响有所增加;上海期货研究所铝锭价格对伦敦金属交易所铝锭价响应程度更强;

(5) 国内铝锭价格较大程度以及较迅速地受到国外铝锭价格的影响,后事件时代,国内外供应链又再次进入全球经济状态,国内外行业内的相互影响进一步增加。政策制定者需加强对国内外铝锭市场价格变化的检测,建立信息传导机制,有利于对于突发事件的应对。

(6) 铝产品供应链相关企业,除密切关注国内本身铝锭价格外,还需密切关注国外铝锭价的变化趋势,以便为自身企业采购决策、对冲风险、产品升级换代等方面提供决策参考因素。

【参考文献】

- [1] 陈霞,许松涛.原铝价格波动影响因素及其对策研究[J].价格月刊,2014(1):4.
- [2] 江涛.电解铝价格影响因素与对策研究—以 SYJ 公司为例[C].浙江:浙江工业大学,2018.
- [3] 张鹤,黄琨.国内外金属期货市场价格联动的比较分析[J].世界经济,2007(7):67-73.
- [4] 郭树华,王华,高祖博,等.金属期货市场价格联动及其波动关系研究——以 SHFE 和 LME 的铜铝为例[J].国际金融研究,2010(4):10.

作者简介:刘桃香(1987.4—)毕业院校:西南交通大学,所学专业:物流工程,当前就职单位:四川宽窄纸品有限责任公司,职务:经营部部长,职称级别:中级经济师。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

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

官方网站

www.viserdata.com