www.viserdata.com

现代经济管理

MODERN ECONOMIC MANAGEMENT

双月刊

■主办单位：Viser Technology Pte.Ltd.　ISSN: 2717-5510(online)　2717-5502(print)

中国知网（CNKI）收录期刊

RCCSE权威核心学术期刊

2024 4

第5卷　总第18 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

2024年·第5卷·第4期（总第18期）

主办单位：Viser Technology Pte. Ltd.

I S S N：2717-5510 (online)

2717-5502 (print)

发行周期：双月刊

出版时间：8月

数据库收录：中国知网收录期刊

RCCSE权威核心学术期刊

期刊网址：www.viserdata.com

地　　址：111 North Bridge Rd, #21-01 Peninsula Plaza, Singapore 179098

印　　制：北京建宏印刷有限公司

定　　价：SGD 20.00

《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 a communication and information exchange platform for economic scientists, and all published articles can be downloaded for free worldwide.

本刊声明

目　录

CONTENTS

经济理论

财会金融

企业管理

档案管理

人力资源

思政建设

产业经济

中国式现代化背景下分配公平与经济效率何以兼得
——基于政治经济学视角的分析

牟欣欣　郭一洋
辽宁大学马克思主义学院，辽宁 沈阳 110036

[摘要]分配公平与经济效率是经济学的重要研究议题。文中基于马克思主义公平效率观，构建了包含分配公平感与经济效率的理论模型，分析了马克思主义公平效率的同向互促关系。在此基础上，对改革开放以来中国分配公平与经济效率的指标进行了实证分析，研究结果表明，中国的分配公平与经济效率基本符合同向互促关系。在以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的新征程上，应当持续深化改革，促进收入分配更加公平合理促进经济高效稳定发展。
[关键词]分配公平；经济效率；同向互促
DOI：10.33142/mem.v5i4.13314　　中图分类号：F124　　文献标识码：A

How to Have Both Distribution Fairness and Economic Efficiency in the Context of Chinese path to modernization
——Analysis Based on the Perspective of Political Economy

MOU Xinxin, GUO Yiyang
School of Marxism, Liaoning University, Shenyang, Liaoning, 110036, China

Abstract: Fair distribution and economic efficiency are important research topics in economics. Based on the Marxist concept of fairness and efficiency, the article constructs a theoretical model that includes the sense of distributive fairness and economic efficiency, and analyzes the mutually reinforcing relationship between Marxist fairness and efficiency. On this basis, empirical analysis was conducted on the indicators of distribution fairness and economic efficiency in China since the reform and opening up. The research results showed that Chinese distribution fairness and economic efficiency basically conform to a mutually reinforcing relationship. On the new journey of comprehensively promoting the construction of a strong country and the rejuvenation of the nation with Chinese path to modernization, we should continue to deepen reform, promote more fair and reasonable income distribution, and promote efficient and stable economic development.
Keywords: fair distribution; economic efficiency; mutual promotion in the same direction

当前和今后一个时期是以中国式现代化全面推进强国建设、民族复兴伟业的关键时期。中国式现代化是全体人民共同富裕的现代化，既要创造比资本主义更高的效率，又要更有效地维护社会公平，效率与公平是推进中国式现代化必须处理好的重要关系。如何实现经济效率和分配公平的兼顾始终是经济学热衷讨论的议题，现代西方经济学者普遍持有公平与效率两难的观点，并试图通过构建各种理论及模型证明其观点，而马克思主义经济学则坚持公平效率兼顾的观点。

1 马克思主义公平效率关系的理论回顾

分配公平与经济效率始终是经济学的重要研究议题。坚持公平优先还是效率优先是经济学者长期争论的重要问题。西方经济学者基本持有公平与效率两难的观点，马克思主义经济学家在对待公平与效率关系方面，克服了西方经济学理论的局限性，坚持公平与效率同向互促。

马克思的劳动价值论和剩余价值论在揭露资本主义剥削本质的同时，阐明了资本主义制度是不公平和缺乏效率的。马克思明确指出了，随着社会生产力水平提高，资本主义必将陷入低效率，最终被更先进的社会形态取代，其内在逻辑为：随着生产力水平的提高，资本有机构成不断提高，资本有机构成提高引起的必然结果是无产阶级的极端贫困和大量失业，由此引发的生产相对过剩、劳动异化以及阶级对立，最终是导致资本主义灭亡的直接原因。此外，西方马克思主义学者约翰•罗默也坚持公平效率是可以兼顾的，罗默（1997）认为，市场资本主义制度有效率但缺乏公平，计划社会主义有平等但无效率，只有实行市场社会主义才能把效率和平等有效结合起来，才能破除资本主义造成的不平等，才能消除计划社会主义造成的无效率，才能消灭贫穷、逐步实现共同富裕。同样，西方马克思主义学者扬克也坚持公平效率兼顾理论，扬克提出了实用的市场社会主义理论，认为实用的社会主义对于实现收入分配平等这一点来说是非常有效的，实用的市场社会

主义按劳动付出分配社会利润，不仅取消资产阶级特权，更可以有效刺激社会成员的劳动积极性，提高经济效率。

2 分配公平与经济效率同向互促的政治经济学模型构建

理论模型的构建思路：将公平感纳入传统经济人假设，形成具有公平感的新经济人→构建包含公平感的内生增长模型→推导公平与效率的关系。

2.1 构建新经济人效用函数

将公平感引入经济人假设条件，形成具有公平感的新经济人。公平感对新经纪人的消费和生产都产生影响。从消费者的角度来看，新经济人的公平感既会影响他在分配中获得财富和收入的效用，也会影响他消费商品的效用，且公平感与效用成正比，即公平感认知越高，获得同一收入或消费同一商品带来的效用越大。从生产者的角度来看，新经济人的公平感影响其劳动质量，即对分配的公平认知感越高，越能激发其劳动积极性，提高劳动质量。

假设不包含公平感的经济人的效用函数形式为：

$$u=g(c) \tag{1}$$

其中，u 表示传统经济人的效用，c 表示其消费商品的数量，g(c）为消费商品给个体带来的满足程度，即效用。在传统经济人效用函数基础上构建新经济人的效用函数形式如下：

$$u(c)=[g(c)]^{\beta} \tag{2}$$

其中，β（0＜β＜1）为新经济人的公平感，及其对现行社会体系和制度背景（包括分配制度）的公平感知程度，β 值越大，表示新经济人所处的社会越公平，此时，c 单位商品的消费给他带来的效用就越高。β 值越趋于 1，表明社会的公平程度越趋于经济人的理想的公平状态，反之则亦然。为了简化推导过程，得到更加直观的结果，假设 g(c)=c，且 c>1，即 c 单位商品的消费直接带来 c 单位的效用，且 1 是最小的消费单位。在上述假设下，得到的包含公平感的新经济形式如下：

$$u(c)=c^{\beta} \tag{3}$$

2.2 构建包含公平感的内生增长模型体系

构建包含公平感的内生增长模型由三部分构成：家庭劳动力供给函数、家庭效用函数、生产函数。

2.2.1 跨期的家庭劳动力供给函数和家庭消费效用函数构建

假设家庭在 t 时期的劳动力人数为：

$$L(t)=e^{nt} \tag{4}$$

其中，L 表示 t 时期的家庭劳动力人数，当 t=0 时，家庭劳动力人数为 1，n 为人口增长率。由此，构建的跨期的家庭的总消费效用和劳动力供给模型如下所示：

$$U=\int_{o}^{\infty} c^{\beta}e^{-(p-n)t}dt \tag{5}$$

$$a=\omega+\gamma a\ -c\ -na \tag{6}$$

$$\lim_{t\to\infty}\{a(t).\exp[-\int_{0}^{t}[r(v)-n]dv]\}\geqslant 0 \tag{7}$$

其中，（4）式为家庭总效用函数。其中，ρ为效用的贴现率，即未来效用转换为现在效用的贴现率；由模型的假设条件可知 $u(c)=c^{\beta}$ 为包含公平感的个人效用函数。因此（5）右边为家庭全部劳动力未来效用的贴现和。（6）式为家庭预算约束。其中，α 表示人均家庭金融资产，w 为人均工资收入。假设 t 时期的利率 r(t)和人均工资 w(t）是给定的，则 t 时期的家庭人均收入为 w+γa（其值大小可正、可负，取决于家庭净资产的正负）$\dot{a}=da/dt$ 表示人均金融资产的变化率。（7）式为家庭借贷约束。假设家庭不存在通过举债方式来扩大消费的行为，且家庭的人均债务增长小于 r-n，则家庭的人均债务增长速度低于利息率 r。

2.2.2 包含技术进步和公平感的生产函数构建

基于内生增长理论，劳动和技术进步内生于经济体系内部。因此，包含技术进步和公平感的生产函数包含四个假设条件：

（1）社会技术进步速度取决于社会总投资，即社会总资本越多，技术进步速度越快；

（2）个人劳动质量受其公平感影响，即一个人的劳动质量不仅与其技术水平成正比，还受到其公平感的影响，二者也成正向变动关系；

（3）技术和公平感在劳动之间传播和感染，尤其是在同类群体之前，进而使得二者趋同；

（4）所有劳动者公平感相同

基于以上假设条件，构建第 i 单位产出的生产函数形式如下：

$$Y_i = F[K_i,(\beta\cdot K)\cdot L_i] \tag{8}$$

其中，Y 为产出、K 为资本、L 为劳动、β 是公平认知程度；由于社会技术进步与社会总投资成正比，并且劳动质量与公平感和技术进步成正比，因此，β・K 为决定劳动质量的系数，即为有效劳动的系数。为了得出更为具体的结论，假设生产函数为柯布道格拉斯生产函数，则(8）式可以进一步表示为：

$$Y_i = A\cdot K_i^{\alpha}\cdot(\beta\cdot K\cdot L_i)^{1-\alpha} \tag{9}$$

进一步假设社会中每个劳动力使用相同的人均资本 $k_i=K_i/L_i$，人均产出 $y=y_i=Y_i/L_i=Y/L$ 则人均生产函数可表示为如下形式：

$$y = k\cdot A\cdot(\beta\cdot L)^{1-\alpha} \tag{10}$$

将（10）式两端同时除以 k，可以得到资本的人均产出形式如下：

$$y/k = A\cdot(\beta\cdot L)^{1-\alpha} \tag{11}$$

由（11）式可以看出，资本的人均产出 y/k 与劳动数量 L 和公平感 β 成正比。

同时，在（9）式两端对 K_i 求偏导，得到资本的边际产出为如下形式：

$$\partial Y_i/\partial K_i=\alpha\cdot A\cdot(\beta\cdot L)^{1-\alpha}=\alpha\cdot A\cdot\beta^{1-\alpha}=\alpha\cdot A\cdot\beta^{1-\alpha}\cdot L^{1-\alpha} \tag{12}$$

由（12）式可知，资本的边际产出也与公平感 β 成

正比。

由（11）式和（12）式可知，社会的人均产出与边际产出都与公平感有关。倘若同时存在两个不同社会体系 A_1 和 A_2 时，A_1 和 A_2 具有相同的劳动力数量和人均资本量，唯一的区别在于 A_1 和 A_2 具有不同的公平感 β_1 和 β_2 不同，并且假设 $\beta_1 > \beta_2$。那么，A_1 和 A_2 两个社会体系的资本边际产出比为（β_1/β_2）$1-\alpha > 1$，由于公平感不同造成的资本边际产出效率损失为：

$$(\beta_1^{1-\alpha} - \beta_2^{1-\alpha}) \cdot A \cdot \alpha \cdot L^{1-\partial} > 0 \qquad (13)$$

2.2.3 包含公平感的内生增长模型

由（5）—（7）式，可以推导出家庭消费效用最大化的最优性条件形式如下：

$$c/c=[1/(1-\beta)]\cdot(\gamma-\rho) \qquad (14)$$

由资本边际产出(12)式可以得出利息 γ 的形式如下：

$$\gamma = \partial Y_i/\partial K_i - \delta = \alpha \cdot A \cdot \beta^{1-\alpha} \cdot L^{1-\alpha} - \delta \qquad (15)$$

由（14）—（15）得出动态下的消费增长率为：

$$\gamma_C = c/c = [1/(1-\beta)] \cdot [\alpha \cdot A \cdot \beta^{1-\alpha} \cdot L^{1-\alpha} - \rho - \delta] \qquad (16)$$

其中，γ_c 为人均消费增长率。若家庭人均资产等于生产资中的人均资本，即 $\alpha=k$ 的条件代入（15）式，则可以推导出 $\gamma_y=\gamma_c=\gamma_k$，即人均产出、人均资本和人均消费的增长率相同，也就是整个经济的人均增长率为：

$$\gamma_y=\gamma_k = \gamma_c = [1/(1-\beta)] \cdot [\alpha \cdot A \cdot \beta^{1-\alpha} \cdot L^{1-\alpha} - \rho - \delta] \qquad (17)$$

由（17）式可知，公平感 β 既以（$1-\beta$）的形式出现在分母中，又以 $\alpha \cdot A \cdot \beta^{1-\partial} \cdot L^{1-\alpha}$ 的形式出现在分子中，始终与经济增长率 γ 成正向变动的关系。

由（5）—（17）式可知，无论是在静态的个人效用函数、资本边际产出函数中，还是在动态的内生增长模型中，公平感都与效率具有同向互促的关系。

3 基于中国经验证据的公平效率互促关系实证分析

改革开放以来，中国在收入分配方面逐渐探索，提出了“按劳分配为主体，多种分配方式并存”的分配制度，并在改革实践中不断地调整公平与效率的关系。中国经济发展的相关指标充分说明了中国特色社会主义制度下分配公平与经济效率的同向互促关系。

3.1 中国收入均等程度与人均 GDP 以及 TFP 增长率的关系

传统公平效率关系分析中一般采用基尼系数衡量收入不平等程度，而收入均等程度则可采用（1-基尼系数）表示，采用人均 GDP 的增长速度来衡量经济效率。随着中国经济进入高质量发展，效率变革与动力变革越来越受到重视，全要素生产率（TFP）日益被关注。因此，本文在衡量经济效率方面，除了采用人均 GDP 增长速度以外，也引入了 TFP 增长率，以期更全面地考察收入分配公平与经济效率之间的关系（见表 1）。

表 1　1981—2018 年中国基尼系数与人均 GDP 增长率

年份	基尼系数	基尼系数	人均 GDP 增长率	TFP 增长率	年份	基尼系数	基尼系数	人均 GDP 增长率	TFP 增长率
1981	0.288	0.712	3.8	-2.818	2000	0.417	0.583	7.6	0.617
1982	0.249	0.751	7.4	0.363	2001	0.49	0.51	7.6	-0.073
1983	0.264	0.736	9.2	1.856	2002	0.454	0.546	8.4	0.969
1984	0.297	0.703	13.7	5.275	2003	0.53	0.47	9.4	2.362
1985	0.266	0.734	11.9	3.96	2004	0.46	0.54	9.5	2.103
1986	0.297	0.703	7.3	-0.017	2005	0.485	0.515	10.7	4.262
1987	0.305	0.695	9.9	2.528	2006	0.487	0.513	12.1	5.693
1988	0.382	0.618	9.4	2.454	2007	0.484	0.516	13.6	7.241
1989	0.349	0.651	2.6	-4.338	2008	0.491	0.509	9.1	2.813
1990	0.343	0.657	2.4	-5.943	2009	0.49	0.51	8.9	1.33
1991	0.324	0.676	7.8	0.089	2010	0.481	0.519	10.1	2.76
1992	0.376	0.624	12.8	4.458	2011	0.477	0.523	9	1.682
1993	0.359	0.641	12.6	3.752	2012	0.474	0.526	7.3	0.343
1994	0.436	0.564	11.8	3.028	2013	0.473	0.527	7.2	0.511
1995	0.445	0.555	9.8	1.279	2014	0.469	0.531	6.8	0.41
1996	0.458	0.542	8.8	0.779	2015	0.462	0.538	6.4	0.591
1997	0.403	0.597	8.1	0.537	2016	0.465	0.535	6.1	——
1998	0.403	0.597	6.8	0.13	2017	0.467	0.533	6.3	——
1999	0.397	0.603	6.7	-0.282	2018	0.474	0.526	6.2	——

从表 1 可以看出，以基尼系数衡量的收入不平等程度呈现出显著的阶段性变化特征，改革开放初期，基尼系数呈现出明显的上升趋势，收入差距逐渐拉大，新时代以来，基尼系数呈现出一定的下降趋势，收入差距有所缓解，但总体而言，中国基尼系数仍然较高。同时，中国的人均 GDP 增长率较高，几度呈现出 10%以上的增长水平，近年来增速有所下降，TFP 增长率同样如此，除个别年份出现负值以外，总体增长率也较高，近年来也呈现出放缓的趋势。总体而言，中国的收入均等程度与人均 GDP 增长率以及 TFP 增长率基本保持同向变动关系。

3.2 人均可支配收入与 GDP 增长率以及劳动生产率与劳动报酬的关系

新时代以来，分配公平与经济效率越来越得到各方面的关注。党的十八大报告首次提出“努力实现居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步”的“两个同步”思想。党的十九大报告把提高人民收入水平作为逐步实现全体人民共同富裕时代目标的重要内容，再次明确指出“坚持在经济增长的同时实现居民收入同步增长、在劳动生产率提高的同时实现劳动报酬同步提高”。“两个同时、同步”增长目标是经济发展目标充分体现了分配公平与经济效率并重的思想。从现实层面看，2013—2019 年，GDP 增长率分别为 7.7%、7.4%、6.9%、6.7%、

6.9%、6.6%及 6.1%；居民人均可支配收入增长率分别为 8.1%、8.0%、7.4%、6.3%、7.3%、6.5%及 5.8%。同一时期的劳动生产率与劳动报酬也基本实现了同时、同步增长（见图 4 所示）。新时代以来，两个同时、同步增长目标的稳步实现，充分证明了在中国特色社会主义制度下，公平与效率是可以兼顾的。

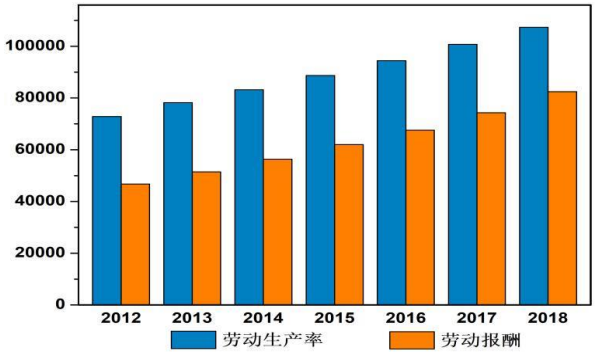

图 1　2012-2018 年中国劳动生产率与劳动报酬变化趋势

4 主要研究结论

本文从马克思主义政治经济学的公平效率观出发，构建了一个包含公平感和区分社会行为主体的理论模型，对公平与效率的互促关系进行了更为严谨的论证，并运用中国改革开放以来的经验数据，对中国的分配公平与经济效率进行了考察，结果表明，中国的分配公平与经济效率基本满足互促关系。中国改革开放以来的发展经验已经证明，坚持马克思主义坚持公平效率兼顾观点，是促进中国经济发展、维护社会和谐稳定的重要理论基础。

基金项目：2022 年度辽宁省教育厅面上项目：优化代际收入流动促进共同富裕：内在机理、现实困境与实现路径（LJKMR20220416）；2023 年度沈阳市哲学社会科学规划课题：创新赋能沈阳民营经济高质量发展研究（SY20230238Y）。

[参考文献]

[1]洪银兴.兼顾公平与效率的收入分配制度改革 40 年[J].经济学动态,2018(4):19-27.
[2]李实.中国收入分配制度改革四十年[J].China Economist,2018,13(4):32.
[3]孟祥仲.平等与效率思想研究[M].山东:山东人民出版社,2009.
[4]马克思恩格斯.马克思恩格斯选集(第 1-4 卷)[M].北京:人民出版社,2012.
[5]罗默.社会主义的未来[M].余文烈等译,重庆:重庆出版社,1997.
[6]程恩富.马克思主义经济思想史(欧美卷)[M].上海:中国出版集团东方出版中心,2006.
[7]郭庆旺,贾俊雪.中国全要素生产率的估算:1979—2004[J].经济研究,2005(6):51-60.
[8]陆旸.中国全要素生产率变化趋势[J].中国金融,2016(20):30.

作者简介：牟欣欣（1985—），女，辽宁大学马克思主义学副教授，经济学博士，研究方向：马克思主义收入分配理论；郭一洋（1995—），女，辽宁大学马克思主义学硕士生。

试述企业经济管理中内部控制的实践措施

毛秋晨
江山市城市建设投资集团有限公司，浙江 江山 324100

[摘要]内部控制在企业经济管理中的作用日益凸显，不仅关乎企业运营的效率和风险管理，也直接影响到财务报告的真实性和透明度。国家国有企业作为资本密集型和周期长的行业，其经济管理内部控制尤为重要。文章阐述内部控制在提升资金使用效率、降低经营风险和提升财务报告透明度等方面的重要意义，分析当前企业经济管理中存在的问题，提出了创新理念、完善制度和加强监督的实践措施，以期为国有企业提升内部控制效果和管理水平提供参考。

[关键词]企业经济管理；国有企业；控制措施
DOI：10.33142/mem.v5i4.13308　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Practical Measures for Internal Control in Enterprise Economic Management

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

Abstract: The role of internal control in enterprise economic management is increasingly prominent, which not only concerns the efficiency and risk management of enterprise operations, but also directly affects the authenticity and transparency of financial reports. As a capital intensive and long cycle industry, the internal control of economic management in state-owned enterprises is particularly important. The article elaborates on the important significance of internal control in improving the efficiency of fund utilization, reducing operational risks, and enhancing the transparency of financial reports. It analyzes the problems existing in current enterprise economic management and proposes practical measures such as innovative concepts, improving systems, and strengthening supervision, in order to provide reference for state-owned enterprises to improve their internal control effectiveness and management level.

Keywords: enterprise economic management; state-owned enterprise; control measures

引言

国有企业作为一个典型的资本密集型行业，其经济管理面临诸多复杂挑战。在大规模的建设项目中，资金的使用效率和项目的实施效率直接影响到企业的利润和市场竞争力[1]。同时，建筑行业的特殊性要求企业在项目管理、成本控制、供应链管理等方面具备高效的内部控制措施，以应对项目进度风险、市场波动和法律法规的变化。然而，实际情况中，许多国有企业在内部控制的实施和监督方面存在不足。如缺乏完善的预算管理制度导致资金使用不透明，或者内部审计机制不健全导致财务数据的真实性受到质疑。不仅影响企业的经济效益，还导致法律风险和声誉风险的增加，进而影响企业的长期发展。基于此，本文探讨国有企业如何通过有效的内部控制实践措施，以期提升经济管理效率和稳定性。

1 企业实施经济管理内部控制的重要意义

1.1 提升资金使用效率和项目实施效率

有效的内部控制机制可以帮助企业规范资金流动、优化资金利用，从而提高资金使用效率[2]。同时，内部控制也能确保项目在实施过程中按照设定的计划和标准进行，确保项目实施的高效性和成果达成。首先，内部控制对提升资金使用效率至关重要。资金是企业运作的生命线，有效管理和使用资金对企业的长期发展至关重要。通过建立健全的预算控制机制、审批流程和资金监管制度，企业能够确保每一笔资金得到合理利用，避免资金的浪费和挪用。其次，内部控制对项目实施效率的提升也起着重要作用。在国有企业等资本密集型行业，项目的顺利实施直接影响到企业的盈利和市场地位，通过建立健全的项目管理制度、风险评估机制和绩效考核体系，企业可以确保项目按计划、按要求顺利进行。内部控制还能帮助企业监控项目进度、质量和成本，及时发现和解决问题，确保项目按时完成、预算合理，达到预期的效果。同时，内部控制可以减少资源的耗费和浪费，避免项目的重复和冗余，提高整体项目实施的效率，通过规范和标准化项目管理流程，企业可以降低管理成本、提升工作效率，从而提高企业的竞争力和市场表现。

1.2 降低经营风险和财务风险

有效的内部控制机制不仅能帮助企业预测和识别各类风险，还能有效减少这些风险发生的可能性和影响程度[3]。首先，内部控制对降低经营风险具有重要作用。国有企业在市场竞争激烈的环境中，面临着多种经营风险，如市场风险、技术风险、战略风险等，通过建立有效的风险管理框架和风险评估机制，内部控制可以帮助企业全面识别、分析和评估各类潜在风险，包括及时响应市场变化、预测客户需求、合理配置资源等方面，以降低企业在市场竞争

中面临的风险。其次，财务风险涉及到企业在资金管理、投资决策、财务报告等方面的不确定性和风险，通过建立健全的财务控制机制、财务报告审计制度和内部审计程序，国有企业能够确保财务数据的真实性和准确性，防止因财务造假或错误信息而导致的财务风险。此外，内部控制还能帮助企业规范资金流动、防范资金挪用和内部欺诈行为，有效保护企业的财务安全。最后，通过强化内部审计和监督机制，国有企业能够及时发现和解决潜在的风险问题，避免风险事件对企业造成较大的负面影响。透明的内部控制制度也能提升企业在投资者和市场中的信誉和声誉，增加外部投资者的信任度，有利于企业获得更多的资金支持和市场资源。

1.3 提升财务报告的准确性和透明度

财务报告不仅是企业内部管理的重要依据，也是外部投资者、债权人及其他利益相关者评估企业财务健康和决策的重要参考依据。首先，内部控制可以有效确保财务报告的准确性。准确的财务报告是企业正常运营和管理的基础，也是管理者和投资者做出决策的依据。通过建立健全的财务控制框架和内部审计机制，企业能够确保财务数据的真实性和准确性，避免因错误或虚假信息而导致的投资者误导或法律责任。内部控制可以帮助企业监控和核实财务交易的完整性和合规性，确保各项财务信息的记录、处理和报告符合法律法规和会计准则的要求。其次，内部控制有助于提升财务报告的透明度。透明的财务报告能够增强投资者对企业财务状况的信任度，提高市场的透明度和有效竞争性。通过公开透明的财务信息，企业能够展示其财务运作的真实面貌，减少信息不对称带来的潜在风险。内部控制通过规范财务报告的编制流程和披露要求，确保报告内容完整、准确，并及时地向内外部利益相关者披露企业的财务状况和经营绩效，从而增强企业的透明度和公信力。此外，强化内部控制还能有效预防和应对财务造假和内部欺诈行为。通过制定严格的财务控制政策和审计程序，企业能够及时发现和纠正财务报告中的错误或潜在的不当行为，防止不诚实行为对企业财务稳定性和信誉造成损害。

2 企业经济管理中面临的问题

2.1 缺乏先进的经济管理理念

在国有企业中，缺乏先进的经济管理理念是制约其发展的重要因素。作为资本密集型和周期长的行业，建筑投资面临诸多挑战，如资金管理、项目实施效率和风险管理等，不仅影响企业在市场竞争中的地位，还对企业的长期发展和可持续性构成威胁。首先，资金管理上的挑战是国有企业面临的首要问题。由于项目投资规模大、周期长，资金的有效运用和管理显得尤为重要。然而，许多企业仍采用传统的资金管理模式，缺乏创新和科技支持，这导致资金利用效率不高，难以应对复杂多变的市场环境和资金需求。其次，传统的项目管理模式过于依赖人工经验，缺乏科技和数据驱动的管理理念。这种模式导致项目进度管理不精准、成本控制难以实现，从而影响项目的质量和竞争力。国有企业缺乏先进的项目管理软件和技术工具，难以实现项目管理的精细化和智能化，使得企业在应对市场需求变化和项目执行过程中的挑战时显得力不从心。

2.2 缺乏经济管理内部控制制度

第一，资金管理是国有企业面临的首要问题。由于项目投资规模大、回报周期长，资金的有效运用和管理至关重要。然而，许多企业缺乏健全的资金流动分析、预算控制机制和资金审批流程，这导致资金使用效率低下，甚至可能出现资金挪用或未经合理审批的支出情况，不仅增加了企业的财务风险，还提高了运营成本，影响了企业长远发展的可持续性。第二，建筑投资项目涉及复杂的工程管理和供应链协调，企业如果缺乏有效的项目管理流程和内部控制机制，就难以保证项目按时完成和预算执行。缺乏严格的成本控制和进度监控机制可能导致项目成本超支、进度延误甚至质量问题，从而损害企业的声誉和市场竞争力。第三，缺乏健全的经济管理内部控制制度会影响企业的风险管理能力。建筑投资项目面临多种风险，如市场波动、技术变革和法律法规变化等，若企业无法有效识别、评估和应对这些风险，将无法有效地降低其对企业经营的负面影响。

2.3 经济管理内部控制的监督工作有待加强

传统上，建筑投资项目的管理依赖于项目经理和项目团队的经验和人工管理，缺乏系统化、科技化的监督手段，如项目进度、成本和质量的监控依赖于手工记录和周期性的检查，难以实现实时、全面的监控和反馈，企业难以及时发现和纠正项目执行中的问题和风险，导致项目的不确定性增加，进而影响项目的经济效益和企业的整体运营效率。同时，财务管理的规范性和透明度直接影响企业的财务健康和市场信誉，企业内部缺乏严格的财务审计和内部审查机制，难以确保财务报告的准确性和合规性，导致财务信息的误报或错报，使得投资者和利益相关者对企业财务状况产生怀疑，影响企业的融资能力和市场声誉。此外，建筑投资项目通常涉及多方利益相关者和复杂的合同关系，企业内部控制监督不力，就容易出现员工的财务造假、资金挪用或其他不当行为，不仅给企业带来直接的经济损失，还损害企业的声誉和信任度，对企业的长期发展造成严重影响。

3 企业经济管理中实践内部控制的有效措施

3.1 创新经济管理内部控制理念

国有企业中，建立创新经济管理内部控制理念是提升企业运营效率和透明度、应对市场变化和风险挑战的关键策略。第一，国有企业在资金管理方面可以利用现代财务管理软件和智能化的财务分析工具，实现对资金流动的实时监控和分析，从而帮助企业更准确地预测资金需求，有

效防范资金挪用和滥用的风险。通过建立电子化的资金审批和支付系统，企业能实现资金流程的自动化和透明化，提升资金使用效率，同时降低运营成本。第二，国有企业可以通过引入先进的项目管理软件和技术平台来实现对项目进度、成本和质量的全面监控和管理。采用基于云端的协同工具和实时数据分析系统，能帮助项目团队实时共享信息、协调资源，并快速响应项目执行中的问题和变化，不仅提升了项目执行的效率和透明度，还能够及时调整资源配置，确保项目按时、按质完成，符合国企社会责任和公共利益的要求[5]。第三，国有企业在构建完善的内部控制制度时，需重视人才队伍的建设和管理文化的培育。通过重视员工的培训和素质提升，特别是在内部控制意识和技能方面的培养，国有企业能够建立健全的内部控制政策和操作手册，普及内部控制知识，增强员工的合规意识和风险防范能力。

3.2 构建完善的经济管理内部控制制度

在国有企业中，构建完善的经济管理内部控制制度是确保企业运营高效、风险可控、市场竞争力强的重要保障。一方面，国有企业在构建完善的经济管理内部控制制度时，需要注重项目管理的规范化和智能化。引入先进的项目管理软件和技术平台，可以实现对项目进度、成本和质量的全面监控和实时反馈。通过建立清晰的项目管理流程和明确的责任分工，确保项目各项工作有序进行，及时发现和解决问题，有效避免项目进度延误和成本超支的情况，对国有企业来说尤为重要，因为项目管理的高效执行直接关系到企业形象和客户满意度，也影响着企业在市场上的竞争力和口碑。另一方面，国有企业在构建完善的内部控制制度时，需重视人才队伍的建设和管理文化的培育。通过重视员工的培训和素质提升，特别是在内部控制意识和技能方面的培养，国有企业能够建立健全的内部控制政策和操作手册，普及内部控制知识，增强员工的合规意识和风险防范能力。在国企的管理文化中，培养员工的责任感和执行力，使其能够自觉地遵守公司规章制度，有效履行内部控制职责，是确保制度有效实施和企业长期稳健发展的关键因素。

3.3 加强对经济管理工作的内部监督

有效的内部监督不仅有助于及时发现和解决问题，还能提升企业的管理效率和整体运营水平，从而增强企业的市场竞争力和可持续发展能力。一是国有企业应当重视项目管理的规范化和监控机制的建立。采用现代化的项目管理软件和技术平台，能够实现对项目进度、成本和质量的实时监控和精确分析。通过建立清晰的项目管理流程和明确的责任分工，确保各个阶段的目标清晰可见，执行路径明确可控。二是国有企业在加强经济管理工作的内部监督时，必须注重风险管理的全面覆盖和应对机制的建立。建立多层次、多维度的风险管理体系是关键步骤，包括风险识别、评估、控制和监控等环节。通过定期的风险评估和应对策略的制定，国有企业能够及时识别和响应各类风险，包括市场风险、操作风险以及政策法规变化带来的风险。这种全面的风险管理不仅有助于降低风险对企业经营的负面影响，还能保障企业的持续稳定发展。

4 结束语

在国有企业中，加强对经济管理工作的内部监督是确保企业稳健运行和可持续发展的关键策略，通过建立健全的财务内部控制、规范化的项目管理、全面的风险管理以及员工教育培训等措施，企业能有效应对复杂的市场环境和挑战，提升管理效率和决策质量，降低经营风险，从而保障资金的安全运作和项目的顺利实施。

[参考文献]

[1]裴付超.内部控制在企业经济管理中的应用[J].中小企业管理与科技,2023(24):83-85.
[2]赵崇飞.企业经济管理过程中内部控制存在的问题及应对措施探讨[J].企业改革与管理,2023(22):21-22.
[3]张嘉祺.大数据背景下企业经济管理中内部审计的作用分析[J].商场现代化,2023(18):110-112.
[4]刘妍.风险管理视角下企业内部经济管理的风险控制策略[J].商场现代化,2023(18):116-118.
[5]蔡田园.试述企业经济管理中内部控制的实践措施[J].商讯,2023(6):80-83.

作者简介：毛秋晨（1985.9—），毕业院校：浙江广播电视大学，所学专业：土木工程，当前就职单位名称：江山市城市建设投资集团有限公司，就职单位职务：董事长、总经理。

新形势下网红经济的可持续发展分析

张馨月
中央财经大学，北京 100080

[摘要]随着数字媒体技术的发展，网红经济成为数字时代的一种新兴产业。网红经济作为一种新型的经济形态，在全球范围内对社会经济产生了深远的影响，随着市场的日益成熟和消费者需求的不断变化，网红经济在直播内容、产品宣传、市场竞争等方面出现了一系列问题和挑战。文中从多元化商业模式、高质量创作内容、责任道德规范、创新平台合作的维度提出了促进网红经济可持续健康发展的建议，以实现经济结构优化和产业升级，提升企业竞争力，提高消费者福祉。

[关键词]网红经济；商业模式；直播带货
DOI：10.33142/mem.v5i4.13306　　中图分类号：F724.6　　文献标识码：A

Analysis of the Sustainable Development of influencer Economy under the New Situation

ZHANG Xinyue
Central University of Finance and Economics, Beijing, 100080, China

Abstract: With the development of digital media technology, the influencer economy has become an emerging industry in the digital age. As a new form of economy, the influencer economy has had a profound impact on the social economy worldwide. With the increasing maturity of the market and the continuous changes in consumer demand, the influencer economy has encountered a series of problems and challenges in live streaming content, product promotion, market competition, and other aspects. This article proposes suggestions to promote the sustainable and healthy development of the influencer economy from the dimensions of diversified business models, high-quality creative content, ethical standards, and innovative platform cooperation, in order to achieve economic structure optimization and industrial upgrading, enhance enterprise competitiveness, and improve consumer welfare.

Keywords: influencer economy; business model; sell goods through livestreaming

1 概述

1.1 研究背景

随着科技的进步，互联网的快速发展，网红通过自己的个人魅力和优质的作品获得了关注，促进了网红经济的发展。同时，随着世界不确定因素的不断涌现，包括新冠疫情的冲击，网红经济应运而生，网红经济是一种新兴的经济，需要更多完善的监管策略，也需要从业者理解自身的价值与责任。随着网红经济的不断发展，问题也随之产生。例如头部网红赚得盆满钵满，而底层网红却两手空空；部分网红靠夸张行为等手段博取流量，使网络环境恶化；商业合作不透明，虚假宣传使公众利益受损，可见网红经济的可持续发展还有很长的路要走。在当今社会想要成为一名“网红”并非难事，由于成为一名“网红”的门槛非常低及在“网红”巨大盈利的诱惑下许多人都抱着一夜成为网红的梦想，希望靠成为网红发家致富［1］。因此，研究如何促进网红经济可持续发展成为重要的问题，只有多方努力才能促进新形势下网红经济的健康长久发展。

1.2 研究意义

现在的人们已经不只是停留在论坛、网站、微博等社交软件上，更多的是以平台直播和短视频的形式进行自我表达。营销某件产品，通过直播、微信营销的方式做详细的产品介绍[2]。一方面有影响力“网红”“大 V”在社交平台上引领舆论导向、信息方向；另一方面社交媒体平台为了获取更多的粉丝、流量而使出浑身解数。目前关于在新形势下网红经济的发展存在的挑战相关理论研究尚且不足。本文介绍网红经济的起源与发展，分析网红经济的问题和挑战以及探索网红经济在新形势下的发展策略。该研究可以丰富新形势下的网红经济的理论研究，为网红经济的可持续发展提供理论参考。同时，研究网红经济的可持续发展具有重要的经济、社会、文化意义，可以为相关产业发展提供指导，促进了产业链条的协调发展，为社会创造更多的经济文化价值。

2 网红经济的起源与发展

2.1 网红经济的起源

网红经济是一种依托于互联网尤其是移动互联网传播及其社交平台的经济模式。它通过网络红人（网红）的影响力，吸引大量社会关注度，形成庞大的粉丝基础和定向营销市场。网红经济的起源可以追溯到互联网时代下新兴的社交媒体平台的出现，尤其是微博、抖音、快手等。最早的网红经济出现在 2008 年，这一年在淘宝上出现了被称为“淘女郎”的第一拨网络红人，这些人的诞生标志着网红经济的萌芽探索期。随着社交媒体的发展，直播电商的出现为流量变现找到了一种可持续的商业模式，成为网红直播经济爆发式增长的推手。网红经济正在经历一些

变化趋势，随着消费者需求的变化，网红经济也受到了变化影响。总的来说，网红经济起源是个循序渐进的过程，受到了技术、社会多方面因素的影响，成为现代社会中一个重要的商业模式。

2.2 网红经济的发展

网红经济已经成为数字经济的重要组成部分，其发展至今经历了几个重要的阶段，从发展萌芽成长期到崛起爆发期再到如今的发展转型期，未来仍有很大的发展空间。萌芽期时网络不太发达，内容形式单一，人们多以文字、图片和视频形式发布内容；崛起期依托于社交媒体如微信、微博平台的发展，自媒体崭露头角，吸引大量粉丝，打造专有品牌，为流量变现找到了一种可持续的商业模式；爆发期时品牌商家看到了网红的传播力量和影响力推动产品或服务的销售，并提升品牌知名度，越来越多的个人通过直播等形式积累粉丝，实现商业价值；转型期随着市场竞争激烈，用户的需求也发生了变化，网红们需要不断提升创新能力，转型升级发展平台商业模式优化，适应市场变化。随着技术的不断进步和市场的不断变化，网红经济也将不断创新发展。

3 网红经济发展的问题和挑战

3.1 直播内容单一

随着网络直播的兴起，人们对于直播越来越关注，涌现了大量网红，每个主播为了吸引更多的粉丝冥思苦想，在短视频或直播中植入广告以获取经济效益。但人们看见此类直播的红利都做出同样的直播来吸引眼球，渐渐地直播内容同质化严重，缺乏创新和个性，使消费者选择变得困难。如越来越多的明星加入直播行业，大多都利用自己的名气进行带货，观看直播的人数由几十人到上万人，但是直播内容、带货方式越来越大同小异，使得行业竞争十分激烈。市场竞争激烈源自直播内容千篇一律，缺乏直播新颖性，当消费者对类似直播不再有新鲜感，产品销量就会出现大幅下滑，所以网络主播想要保持高人气和高热度，延长直播寿命，需要在直播内容上不断创新变革[3]。总之，直播内容形式的创新是必然的趋势，更好的满足消费者的需求，吸引更多观众，使直播行业焕发勃勃生机。

3.2 产品宣传失信

随着直播经济的快速发展，商家追求利益最大化，虚假宣传成为了主要的手段。一方面商家夸大产品的功效、迷惑消费者，导致消费者被误导购买不符合宣传的产品；另一方面商家会捏造消费者的评价，提升产品或服务的销量，制造虚假的口碑效应，使消费者在购买时无法了解产品真实的质量。近年来，盲盒由于猎奇心理、新鲜刺激、不可预知、不确定性等特点备受年轻的消费者追捧，市场热度持续走高，但由于盲盒对于消费者来说存在一定的信息不对称性，因此出现一些商家过度营销、涉嫌虚假宣传、商品质量难以保障等问题甚至引发消费纠纷。相关研究表明，许多网红品牌在初始阶段受到大众欢迎，后续经营却不如预期，核心问题即是品牌营销与产品质量服务脱节，忽视品牌实际本质[4]。总而言之，虚假宣传会降低消费者对网红推荐产品的信心，损害商家在消费者心中的信誉，影响市场公平竞争，不利于直播经济的可持续发展。

3.3 市场竞争激烈

随着直播行业的快速发展，越来越多的人加入其中，每个人都想从中获得较大的利益，市场竞争尤为激烈，甚至出现了直播平台挖角、主播跳槽引发的不正当竞争纠纷等。首先，一些卖家为了获取最大的利益，与品牌方协商好进行垄断定价，使市场商家议价空间减小，同时品牌商家对网红需求不断增加，加剧网红经济的市场竞争[5]。其次，随着越来越多的网红涌入市场，许多商家追随热点话题，模仿成功案例，内容开始出现同质化现象。第三，建立稳定和深度的粉丝关系对网红经济的可持续发展至关重要，网红需要花费更多的时间和精力建立个人品牌，粉丝获取难度增加，需要不断创新互动方式增强粉丝忠诚度。综上所述，网红经济的发展由于入门门槛较低，越来越多同质化内容的出现，市场竞争尤为激烈，商家须不断提升自己的实力在竞争中脱颖而出。

4 网红经济可持续发展的发展策略

4.1 提高准入门槛

网红经济近年来呈现快速增长的态势，形式多种多样，覆盖各个领域，行业竞争加剧。虚假宣传、侵权行为等不良现象时有发生，通过多种方式提高网红经济的准入门槛迫在眉睫。首先，建立认证机制。通过审核账号内容原创性、粉丝数量、社交影响力等指标设立网红认证机制，确保内容质量达到合格标准。其次，严格标准治理。加强网络直播平台综合治理，制定更严格的规范和标准，确保直播带货遵守相关法律法规，支持电商平台运用自身的数据优势和管理权限对开设直播带货的商家、主播个人进行资质审查和实名认证，维护行业的良好秩序。最后，加强信息透明度。网络直播带货产品生产企业主动接受网民和社会的监督，要求主播带货内容明确披露是否为付费推广收取赞助的行为，增强消费者对内容真实性的认知。提高网红经济的准入门槛可以规范市场秩序，保护消费者的权益，提升行业的形象和信誉，提升整体竞争力，促进行业健康发展。

4.2 保持内容原创

内容的原创性是十分重要的，这不仅是对于创作者的尊重，更促进网红经济的良性循环。首先，用户更喜欢原创且有真正价值的内容，之所以有浏览量、收藏量、点赞量，因为网络主播发布的内容更加吸引大家的眼球，受到人们的喜爱。其次，所有的搜索引擎都对于原创内容具有识别能力，如果一名创作者的内容与别人的内容重复率高，搜索引擎对该创作者抓取的概率会降低，有些甚至不会被

推荐，因此用户无法搜索到相关的信息，那么自媒体账号会变得没有意义[6]。再次，实现内容的原创可以寻找一个熟悉的话题确保足够的了解和热情，将对主题的理解转化成独特的内容，通过解说、演示、讨论等多种形式发挥创意，与观众进行多样化的互动，听取其建议和意见，甚至可以邀请参与直播内容创作保持观众的新鲜感和兴趣。总之，内容的原创性是短视频创作者的初心和成功的必要因素，保持直播内容的原创性，吸引更多的观众并提升影响力。

4.3 加强监管规范

网红经济的快速发展带来了一系列监管和规范的挑战，为了保护消费者的合法权益，需要加强监管和维权力度，为消费者提供完善的维权渠道和服务，促进产业健康发展[7]。一是打击虚假宣传。对与直播内容不符和过分夸大直播商品的直播者进行管控和惩罚，包括罚款、冻结账号等措施，捍卫消费者的权益。二是加强质量管控。众所周知，在直播线上平台购买的产品质量不能得到保证，消费者只能通过网红或电商平台对产品信息价格的介绍了解产品信息，保障网红产品质量十分必要。制定严格的产品质量标准，定期对产品进行质量抽检，及时处理消费者的投诉和维权请求，有效加强对网红产品质量和售后服务的监管。三是加强内容审核。不少网络主播在直播平台为了吸引眼球传播低俗不良信息，影响一些青少年的价值观，所以内容监管要严上加严，加强对网红内容的审核和监管，保护未成年人的健康成长。总体而言，加强对于网红经济的监管规范可以维护市场稳定秩序，促进网红经济健康可持续发展。

4.4 拓展商业模式

网红经济的商业模式就是通过网红的影响力和粉丝群体实现商业变现的一种新型经济形态。网红通过展示自己的生活方式、插入广告、直播带货等方式引导粉丝购买产品，为了增加收入来源，实现长期发展仍需拓展网红经济商业模式。一是跨界合作，与其他领域的机构或网红进行合作，多领域共同创作内容，扩大粉丝群体和曝光度，提高销售量。二是品牌合作，通过产品代言、赞助活动、品牌推介等方式加强与品牌方合作推广，从而获取更多收入。三是知识付费，在一些知识分享平台提供知识类服务如付费课程、讲座等，吸引粉丝学习付费，实现知识的商业价值变现。四是线下合作，网红通过与粉丝面对面的交流增进与粉丝的感情，创建粉丝社群，增加粉丝黏度，通过周边销售等方式获取收入。综上所述，拓展网红经济商业模式可以帮助提升品牌影响力，降低风险，适应市场变化，保持竞争力，提高用户黏性，增加用户忠诚度，实现网红经济长期可持续发展。

5 结论

随着网络的诞生和发展，一种新型经济应运而生——网红经济，其已然成为现代社会中一个重要的商业模式。网红经济通过在社交媒体上聚集流量与热度，将粉丝的关注度转化为购买力，实现流量变现。网红经济发展至今经历了几个重要的阶段，即萌芽期、爆发期和转型期，它不仅促进了商品和服务的销售，也催生了新的职业，为经济增长提供了新动力。尽管网红经济发展迅猛，但也面临着一些问题和挑战：一是直播内容单一，直播内容同质化严重，缺乏新颖性，行业竞争十分激烈；二是产品宣传失信，商家为追求利益最大化进行虚假宣传，难以保证产品质量；三是市场竞争激烈，越来越多的人涌入网红经济市场，准入门槛不断增高。针对这些问题本文提出以下促进网红经济可持续发展的策略：首先，提高准入门槛，即提升整体竞争力和保护消费者的权益；其次，保持内容原创，尊重用户的观感体验，吸引更多粉丝并提升影响力；再次，加强监管规范，维护市场稳定秩序，保障消费者合法权益，促进产业健康发展；最后，拓展商业模式，帮助品牌适应市场变化，保持竞争力，提高用户黏性，实现网红经济长期发展。

[参考文献]

[1]蔡蕊.“互联网+”背景下网红经济发展现状及影响[J].市场周刊,2023,36(12):86-89.
[2]黄立霞.“网红经济”的发展与规制[J].上海商业,2023(9):10-12.
[3]赵鲁.网红经济背景下直播带货问题探究[J].老字号品牌营销,2023(16):40-42.
[4]贺嘉琳.浅谈网红经济下的品牌营销与发展[J].现代营销(下旬刊),2018(3):47-48.
[5]黄心怡.网络直播营销、消费者冲动性消费及其启示[J].投资与创业,2022,33(11):204-206.
[6]廖卫红,杨岚.网红经济中的消费陷阱与消费者理性研究[J].全国流通经济,2023(11):121-124.

作者简介：张馨月（2005.7—），女，蒙古族，籍贯：北京人，中央财经大学保险学院、精算研究院 23 级国际本科学生。

信息化背景下国企房地产财务管理风险控制对策探究

徐思捷
浙江保利城市发展有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]在信息化飞速发展的时代背景下，国有企业在房地产领域的财务管理面临着诸多挑战。文中以国有企业房地产财务管理为研究对象，分析了当前国企房地产财务管理存在的风险，如数据安全、融资、市场、经营和监管风险等，提出信息化背景下存在数据安全和隐私保护受到威胁、存在技术风险和系统漏洞、数据完整性和真实性面临挑战等问题，基于此提出了一系列有效的对策，如加强信息安全管理、完善技术应用风险管理以及提升数据质量管理水平等，为国企房地产财务管理者提供参考，促进其在信息化时代下的风险防控能力提升，推动企业稳健发展。

[关键词]信息化；国有企业；财务管理；风险控制
DOI：10.33142/mem.v5i4.13330　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Exploration on Risk Control Strategies for Financial Management of State owned Real Estate under the Background of Informatization

XU Sijie
Zhejiang Baoli Urban Development Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: In the context of rapid development of information technology, state-owned enterprises face many challenges in financial management in the real estate field. The article takes the financial management of state-owned enterprise real estate as the research object, analyzes the risks existing in the current financial management of state-owned enterprise real estate, such as data security, financing, market, operation, and regulatory risks. It points out that under the background of informatization, there are threats to data security and privacy protection, technical risks and system vulnerabilities, and challenges to data integrity and authenticity. Based on this, a series of effective countermeasures are proposed, such as strengthening information security management, improving technology application risk management, and enhancing data quality management level, providing reference for state-owned enterprise real estate financial managers, promoting their risk prevention and control capabilities in the information age, and promoting the stable development of enterprises.

Keywords: informationization; state-owned enterprise; financial management; risk management

引言

信息化背景下，财务管理不仅需要应对传统的风险，如市场波动、融资压力等，还需要面对数字化时代带来的新挑战，例如数据安全风险、技术漏洞等。国有企业作为经济的重要支柱和国家战略产业的主体，其财务管理的稳健与发展直接关系到国家经济的健康发展和国家安全稳定。随着企业信息化程度的提升，海量的财务数据被数字化存储和处理，但也给信息安全带来了挑战，例如数据泄露、信息篡改等风险不容忽视。面对这些风险，国有企业需要采取有效的对策进行风险控制。因此，在信息化背景下，深入探讨国企房地产财务管理风险控制对策，有助于促进企业长远发展。

1 当前国企房地产财务管理存在的风险

1.1 数据安全风险

信息化程度提升，大量的财务数据被数字化存储和处理，但与之相应的是数据安全面临的挑战日益增加。数据泄露是国企房地产财务管理面临的主要风险，敏感财务信息一旦泄露，将对企业的声誉和利益造成严重损失[1]。未经授权的数据篡改也可能导致财务信息的不真实性，进而影响企业决策和经营稳健。另外，网络攻击和恶意软件的威胁也对数据安全构成了严峻挑战，黑客攻击、病毒感染等会导致财务数据的损坏或被窃取，严重威胁企业的正常运营。

1.2 融资风险

随着经济环境的不确定性和金融市场的波动，国有企业在房地产项目开发过程中面临着资金供给不足、融资成本上升等问题，进而影响财务稳健运营，尤其是在市场波动大、政策环境变化快的情况下，国有企业面临的融资风险更加突出。此外，出于房地产行业的特殊性，政策调控对融资渠道和融资成本也有较大影响，国有企业需要密切关注政策变化，灵活调整融资策略，降低融资风险，保障项目的顺利进行。

1.3 市场风险

房地产市场受多种因素影响，如宏观经济政策、地区政策、市场需求等。市场波动、行业周期性等因素都可能对企业的财务状况产生影响，尤其是在市场供求失衡、政策调

控不确定的情况下，国有企业需要加强市场调研和预测，及时调整经营策略，应对市场风险，确保企业的稳健发展。

1.4 经营风险

在房地产项目开发、销售和运营中，国有企业面临多重经营风险。市场需求的不确定性导致项目推进时的销售困难，容易增加销售周期，降低收益。项目推进进度延迟也可能由于各种因素，如审批、施工、人力等影响，这不仅会增加项目成本，还可能导致合同纠纷及声誉受损[2]。资金链断裂是房地产企业常见的经营风险，特别是在经济波动或政策调整时更为突出，可能导致项目停滞甚至破产。国有企业需要实施严格的项目管理措施，灵活应对市场变化。

1.5 监管风险

政府对于房地产市场的调控政策直接影响着企业的发展和运营。政策变化、政策执行不确定性等因素都可能带来监管风险，国有企业需要密切关注政策动向，做好政策解读和应对准备，规避监管风险对企业的不利影响。同时，加强与政府部门的沟通和合作，争取政策支持，也是降低监管风险的重要途径。

2 信息化背景下国企房地产财务管理风险防控存在的问题

2.1 数据安全和隐私保护受到威胁

当前国企财务信息逐渐普及电子化处理方式，财务数据的安全性和隐私保护面临着挑战。一旦敏感财务数据泄露，将给企业带来巨大的声誉和经济损失，尤其是在信息系统安全措施不够完善的情况下，黑客攻击、内部人员不当操作等都可能导致数据泄露风险的加剧。随着数据的电子化和共享化，个人隐私信息很容易受到侵犯，如个人身份信息、财产信息等，未经授权的个人信息泄露会导致用户权益受损，甚至涉及法律责任。此外，技术手段的不断更新换代也给数据隐私保护带来挑战，例如人工智能、大数据分析等技术都会加剧个人隐私泄露的风险[3]。因此，国有企业需要加强数据安全意识和技术保障，建立健全的信息安全管理体系，保障财务数据和个人隐私的安全与保护。

2.2 存在技术风险和系统漏洞

财务管理系统日益复杂化，技术风险和系统漏洞成为财务管理的重要隐患。首先，信息系统安全性不足。财务管理系统存在着被黑客攻击、病毒感染等安全威胁的风险，系统安全漏洞可能导致财务数据的泄露、篡改或破坏，严重影响企业的正常运营和财务安全。其次，由于财务管理系统的复杂性和更新换代的频繁性，系统漏洞会存在于软件设计、开发和维护的各个环节，给黑客和恶意软件留下可乘之机，从而造成数据泄露、损坏等严重后果。最后，技术设备的老化和不稳定性也增加了系统风险的发生概率，导致系统运行中断或数据丢失等问题。因此，国有企业在信息化背景下需要重视技术风险和系统漏洞的防范工作。

2.3 数据完整性和真实性面临挑战

财务数据的完整性是指数据在传输、存储和处理过程中未被篡改或损坏，但由于系统漏洞、人为错误等原因，数据会出现缺失、错误或重复等问题，影响到数据的完整性。例如，在数据传输过程中发生数据丢失或被篡改，而在数据录入过程中也可能出现错误，这些都会导致数据完整性受到威胁。财务数据的真实性是指数据的真实、准确和可信度，在信息化环境下，由于数据来源的复杂性和多样性，数据真实性往往难以保证。例如，财务数据受到内部人员的人为篡改，或者受到外部攻击者的恶意干预，导致数据的真实性受到质疑。因此，国企房地产财务管理需要加强对数据完整性和真实性的保护和监控。

3 信息化背景下国企房地产财务管理风险防控的有效对策

3.1 加强信息安全管理

3.1.1 建立完善的数据安全保护机制

一是建立健全的数据安全保护政策和制度，明确数据安全的重要性和责任分工，确保全员参与、全员负责，建立数据安全保护管理体系，包括数据安全管理组织机构、管理流程、安全技术手段等，确保数据安全管理的全面性和系统性。在技术层面，国企应加强对数据的加密、备份、存储和传输等方面的技术保障，采取有效措施防范数据泄露、篡改和丢失等风险。二是建立健全的数据安全监控和应急响应机制，及时发现和处置数据安全事件，降低数据安全风险的损害程度，有效加强对数据安全的保护，提高财务数据的安全性和可靠性，为企业的稳健发展提供有力支持。

3.1.2 强化员工信息安全意识培训

国企需要采取一系列措施以确保员工对信息安全的重要性有清晰的认识，并具备相应的应对能力。首先，开展针对不同岗位的信息安全培训课程，包括数据保护、密码安全、网络安全等方面的内容。这些培训课程可以通过线上或线下形式进行，确保员工能够全面了解信息安全的重要性以及相关的操作规程。其次，通过举办信息安全意识竞赛、演练等活动来提升员工对信息安全的关注度和主动性，增强员工的信息安全意识，检验培训效果并发现潜在的问题。再者，还可以通过定期发布信息安全通报、案例分析等方式向员工传递信息安全知识，提高员工对信息安全风险的警惕性，建立信息安全举报渠道，鼓励员工积极举报安全隐患，及时发现和解决潜在的安全问题。最后，将信息安全培训纳入员工绩效考核体系，以激励员工积极参与培训并提高信息安全意识，降低信息安全风险的发生概率，保障财务数据和业务信息的安全。

3.2 完善技术应用风险管理

3.2.1 定期对系统进行漏洞扫描和修复

第一，国企应建立起健全的漏洞扫描和修复机制，包括确定合适的漏洞扫描工具和修复方案，并确保相关人员

具备足够的技术能力进行漏洞扫描和修复工作。第二，建立定期的漏洞扫描计划，可以是每月、每季度或每年进行一次，根据系统的重要性和风险程度确定扫描频率。在进行漏洞扫描时，应全面检查系统的各个方面，包括网络、应用程序、数据库等，以确保发现潜在的安全漏洞，针对扫描结果，国企应及时进行修复工作，更新系统补丁、修复漏洞代码、优化系统配置等操作，以消除安全隐患。第三，建立漏洞修复的优先级制度，根据漏洞的严重程度和可能造成的影响，确定修复的优先级，确保关键漏洞得到及时修复。第四，还可以借助第三方安全评估机构进行漏洞扫描和修复工作，以获得更专业的技术支持和建议。通过定期对系统进行漏洞扫描和修复，及时发现和解决安全漏洞，降低系统被攻击的风险，保障财务数据和业务信息的安全。

3.2.2 引入新技术加强风险预警和监控

国企可以引入先进的人工智能和大数据分析技术，通过人工智能技术建立智能化的风险预警系统，实时监测财务数据和业务流程，识别异常情况并及时发出预警。同时，利用大数据分析技术，从海量数据中挖掘潜在的风险信号，提前发现风险隐患并采取相应措施加以应对；还可以借助区块链技术加强财务数据的安全性和可信度，区块链技术的去中心化和不可篡改的特点可以有效防止数据被篡改或伪造，确保财务数据的真实性和完整性，从根本上降低数据篡改和风险造假的可能性。另外，利用物联网技术构建智能化的监控系统，通过在关键设备和区域部署传感器和监控设备，实现对设备状态和环境变化的实时监测和追踪，及时发现潜在的安全隐患并采取措施加以应对。最后，探索利用云计算和边缘计算等新兴技术，实现财务数据的高效存储和处理。云计算技术可以提供灵活的存储和计算资源，为国企提供更稳定、安全的数据存储和处理环境；而边缘计算技术则可以实现数据的近端处理和分析，加快数据处理速度，降低数据传输延迟，提高财务数据的实时性和准确性。国企引入新技术加强风险预警和监控，能够更加全面、及时地识别和应对各类风险，有效保障财务数据和业务信息的安全。

3.3 提升数据质量管理水平

3.3.1 建立数据清洗和验证机制

国企应建立起完善的数据清洗流程和标准，确定数据清洗的目标和范围，明确数据清洗的责任人和流程，确保数据清洗工作能够全面、系统地进行，采用先进的数据清洗工具和技术，帮助国企自动识别和修复数据中的错误和异常，提高数据清洗的效率和准确性[4]。同时，还可以借助人工审核和专业团队的技术支持，对数据进行深入分析和验证，确保数据的质量和可靠性，在进行数据清洗的过程中，重点关注数据的准确性、完整性和一致性。对于准确性不高的数据，采取相应措施加以修复或剔除；对于缺失或重复的数据，通过补充或合并等方式进行修复；对于不一致的数据，国企应通过统一规范和标准化等手段进行调整。此外，还应建立数据质量监控机制，定期对数据进行质量评估和监测，及时发现和解决数据质量问题，有效提升财务数据的质量和可靠性，为决策提供更加准确和可靠的数据支持，降低财务管理风险。

3.3.2 强化内部审计和监督机制

一是建立起完善的内部审计制度和流程，确定审计的范围和周期，明确审计的责任人和程序，确保审计工作能够全面、客观地开展。二是制定详细的审计计划和方案。审计计划应根据财务管理的特点和风险状况，确定审计的重点和重点领域，确保审计工作能够有针对性地进行，国企还应采用多种审计手段和方法，如文件审计、数据分析、现场检查等，全面了解和评估财务管理的情况和效果。在进行内部审计的过程中，注重发现和解决存在的问题和隐患。对于发现的问题，及时采取相应的整改措施，并建立跟踪机制，确保问题得到有效解决。三是加强对审计工作的监督和评估，确保审计工作的独立性和客观性。除了内部审计之外，还应建立起有效的监督机制，如建立监督委员会或监督机构，明确监督的职责和权力，加强对财务管理的监督和检查，防止各类违规行为和不正当行为的发生，及时发现和纠正财务管理中存在的问题和风险，确保财务数据和业务信息的安全和可靠性，有效防控财务管理风险。

4 结束语

在信息化背景下，国企房地产财务管理面临着前所未有的挑战和机遇。为了有效控制风险，国企需采取综合而有效的对策，完善技术应用风险管理，提升数据质量管理水平，建立数据清洗验证机制以及强化内部审计监督机制，这不仅有助于确保财务数据和业务信息的安全和可靠性，也为国企在竞争激烈的市场中保持领先地位提供了有力支撑。然而，信息化的发展是一个不断变化和迭代的过程，国企需要不断更新技术和管理手段，与时俱进，持续改进和优化财务管理体系，才能在信息化时代中不断壮大，实现可持续发展的目标。

[参考文献]

[1]张庆国.房地产财务管理风险防范与控制[J].租售情报,2023(8):79-81.
[2]张子力.新时代房地产财务管理风险防范与控制[J].商业2.0,2023(12):31-33.
[3]张嘉轩.房地产财务管理风险及其防范[J].现代商贸工业,2022,43(1):180-181.
[4]阳丹,向世明.国企房地产财务管理风险控制对策研究[J].财经界,2021(19):77-78.

作者简介：徐思捷（1986.2—），女，浙江省湖州市吴兴区人，就职于浙江保利城市发展有限公司，项目公司财务负责人，长期从事财会工作。

汽车零部件企业财务内控管理分析

杨 妮
本特勒汽车系统（重庆）有限公司，重庆 400026

[摘要]随着汽车行业的快速发展，汽车零部件企业作为其重要组成部分，面临着日益激烈的市场竞争。财务内控管理作为企业内部管理的重要组成部分，对于保障汽车零部件企业的稳健经营具有重要意义。文中通过对汽车零部件企业财务内控管理的分析，探讨其存在的问题和挑战，并提出相应的对策和建议。

[关键词]汽车零部件；财务内控；管理分析；风险挑战
DOI：10.33142/mem.v5i4.13328　　中图分类号：F426.471　　文献标识码：A

Analysis of Financial Internal Control Management in Automotive Parts Enterprises

YANG Ni
Benteler Automotive Systems (Chongqing) Co., Ltd., Chongqing, 400026, China

Abstract: With the rapid development of the automotive industry, automotive parts enterprises, as an important component, are facing increasingly fierce market competition. Financial internal control management, as an important part of internal management, is of great significance for ensuring the stable operation of automotive parts enterprises. Through the analysis of financial internal control management in automotive parts enterprises, this article explores the existing problems and challenges, and proposes corresponding countermeasures and suggestions.

Keywords: automotive parts; financial internal control; management analysis; risk challenge

引言

近年来，我国汽车产业呈现高速发展态势，汽车零部件企业作为汽车产业链的重要组成部分，其财务内控管理的重要性日益凸显。然而，由于各种原因，汽车零部件企业在财务内控管理方面还存在一些问题，影响了企业的稳健经营和发展。因此，对汽车零部件企业财务内控管理的分析具有重要意义。

1 财务内部控制的概述

财务内控旨在确保企业财务报告的可靠性、运营效率和效果，以及遵守相关法律法规。它涵盖了一系列内部规章制度和操作流程，这些规章制度和操作流程旨在规范企业财务活动，防范财务风险，确保企业资产的安全和有效利用。核心目标是提供合理的保证，使企业能够实现其财务报告的真实性、完整性和及时性，包括确保企业财务报表所呈现的财务状况、经营成果和现金流量真实反映企业的实际情况[1]。通过实施有效的财务内部控制，企业可以提高财务信息的质量，增强投资者和利益相关者的信心。

2 汽车零部件企业财务内控管理现状

2.1 财务内控管理体系

当前，汽车零部件企业在财务内控管理方面已取得了一定的成果。首先，大部分企业已经建立了相对完善的财务内控制度，明确了财务内控的目标、原则和基本要求。这些制度为企业提供了财务内控的指导，使企业在日常运营过程中能够遵循一定的规范，确保财务信息的真实、准确和完整。企业通过建立健全的风险评估机制，对财务活动中可能出现的风险进行识别、评估和控制，以降低企业风险暴露。同时，企业还加强对重点环节和关键岗位的监控，确保财务活动的合规性。然而，汽车零部件企业在财务内控管理中仍存在一些问题。一是部分企业财务内控管理意识薄弱，对财务内控的重要性认识不足，导致内控制度建设和执行不到位。二是企业财务内控管理体系不够完善，部分企业在内控制度设计方面存在漏洞，使得内控管理效果不佳。三是企业信息化水平不高，财务内控管理手段相对落后，影响了内控管理的效率和效果。

2.2 财务内控管理组织结构

在当前的汽车零部件企业中，财务内控管理组织结构的构建主要以建立健全的内部控制体系为核心。首先，企业需要设立专门的财务内控管理部门，该部门应由具备专业素质和丰富经验的人员组成，以便更好地履行其职责。其次，企业应明确财务内控管理部门的职责和权限，确保其在企业内部具有足够的权威性和独立性，从而有效地推动内控管理工作的开展。此外，企业还需要不断完善财务内控管理制度，确保制度与企业的实际情况相符合，以提高制度的执行力和有效性[2]。然而，在实际操作过程中，许多汽车零部件企业在财务内控管理组织结构的构建上还存在一定的问题。一方面，部分企业对财务内控管理的重视程度不够，导致财务内控管理部门的设置不够完善，甚至出现虚设的现象。另一方面，部分企业的财务内控管

理部门虽然存在，但其职责和权限并不明确，使得内控管理工作难以有效开展。

3 汽车零部件企业财务内控管理存在的问题

3.1 财务内控管理体系不完善

首先，财务内控管理体系不完善。部分汽车零部件企业虽然建立了财务内控制度，但缺乏有效的执行和监督机制，导致内控制度形同虚设。此外，一些企业的内控体系过于简单，无法覆盖到企业运营的各个环节，使得企业在面对复杂市场环境时，无法有效防范风险。

其次，财务内控制度不健全。在一些汽车零部件企业中，虽然有内控制度，但其内容过于笼统，缺乏具体的操作指南，使员工在实际操作中难以遵循。同时，部分企业的内控制度更新滞后，无法适应企业发展和市场变化的需要。

最后，财务内控管理意识薄弱。在一些汽车零部件企业中，管理层对财务内控管理的重要性认识不足，缺乏风险防范意识。此外，员工对内控制度的执行力度弱，导致内控管理效果差。最后，财务内控技术手段落后。随着信息技术的快速发展，大数据、云计算等新兴技术在财务管理中的应用日益广泛。然而，部分汽车零部件企业仍然依赖传统的财务管理手段，未能充分利用现代技术手段提升内控管理水平。

3.2 财务内控管理组织结构不健全

（1）职责分配不明确。部分汽车零部件企业中，财务内控管理的职责分配存在不明确的现象。由于没有明确的职责划分，导致员工在工作中难以形成有效的协作，工作效率低下。此外，职责分配不明确还会导致工作重复或者出现漏洞，从而影响企业的财务内控管理水平。

（2）缺乏有效的监督与考核机制。在一些汽车零部件企业中，虽然设立了财务内控管理部门，但缺乏有效的监督与考核机制，使得内控管理部门的工作流于形式。没有严格的监督与考核，就无法确保内控管理工作的有效执行，容易导致企业内部出现财务风险。

（3）内控管理制度不完善。汽车零部件企业在财务内控管理方面缺乏完善的制度体系，使得内控管理工作无法得到有效落实。即使企业设立了财务内控管理部门，但由于没有明确的制度规定，使得内控管理工作难以深入开展，影响了企业的财务内控管理水平。在当前信息化时代，财务信息化建设对于提高企业财务内控管理水平具有重要意义。然而，一些汽车零部件企业在财务信息化建设方面存在滞后现象，导致财务内控管理工作效率低下，无法及时发现和处理财务风险。

（4）员工素质参差不齐。在当前经济环境下，汽车零部件企业面临着激烈的市场竞争和日益严格的法规要求。为了保持竞争力并确保可持续发展，企业必须有效地管理其财务内控，不仅要求企业建立完善的内控制度，更需要有一支具备专业知识和技能的员工队伍来执行这些制度。然而，现实中不少企业的员工素质参差不齐，这在一定程度上影响了财务内控管理工作的有效开展。一些员工可能缺乏必要的专业知识，无法准确理解和执行内控制度；另一些员工可能缺乏责任心和敬业精神，难以保证内控工作的连续性和一致性

3.3 财务内控管理措施不够严密

汽车零部件企业财务内控管理关系到企业的稳健运营和长远发展。然而，现实中不少汽车零部件企业在财务内控管理方面存在一定的漏洞，如财务审批流程不够严格，预算控制和成本管理不够精细等，这些问题如果不及时解决，将对企业造成不利影响。

（1）财务审批流程。目前，部分汽车零部件企业在财务审批过程中，存在审批权限不明确、审批流程不规范等问题。这导致财务人员在执行审批工作时，容易产生疏漏和失误。为了提高审批效率和准确性，企业应制定明确的审批权限和流程，确保每一笔财务支出都能得到合理、快速的审批[3]。同时，通过引入先进的财务管理系统，实现审批流程的电子化和自动化，也有助于提高审批工作的效率。

（2）预算控制和成本管理。在一些汽车零部件企业中，预算控制和成本管理缺乏精细化，导致企业运营成本过高，影响盈利水平。为了提高预算控制和成本管理的精细化程度，企业应建立完善的预算管理制度，明确预算编制、执行、监控和评价等环节的要求。同时，通过加强成本核算和成本分析，找出成本控制的潜在环节，从而实现成本的有效降低。

4 汽车零部件企业财务内控管理改进措施

4.1 完善财务内控管理体系

汽车零部件企业其财务管理制度的细化以及内部审计制度的建设，不仅是确保企业财务内控管理体系完善和有效执行的关键。细化财务管理制度，需要从预算管理、成本控制、资金使用等多个方面入手。在预算管理方面，企业应建立科学合理的预算编制和执行流程，确保预算的全面性、准确性和可行性。同时，通过建立成本控制体系，对成本进行有效监控和控制，以降低成本、提高效益。在资金使用方面，企业应明确资金使用的审批流程和权限，确保资金使用的合规性和效率。

加强内部审计制度建设，首先需要建立完善的审计机构，明确审计人员的职责和权限。同时，制定科学的审计计划和程序，确保审计工作的全面性和深入性。在审计过程中，应注重对企业财务报表的真实性、合规性进行审查，及时发现和纠正财务违规行为。此外，还应加强内部审计与外部审计的协同，提高审计效果。

确保财务内控管理体系的完善和有效执行，企业还需建立健全的内部控制制度。这包括对财务报表的真实性、合规性进行审查，对财务风险进行识别和评估，以及建立

风险应对措施等。同时，企业应加强内部监督，通过设立独立的监督机构，对财务管理工作进行实时监控，确保管理工作的规范运行。

4.2 优化财务内控管理组织结构

汽车零部件企业其发展直接影响到汽车产业的整体水平。在当前经济全球化的背景下，汽车零部件企业面临着前所未有的挑战和机遇。因此，如何合理配置财务部门人员，提高专业素质，建立完善的财务内控管理组织结构，成为了汽车零部件企业需要关注的重要问题。

一是汽车零部件企业应当根据自身的业务特点和规模，合理配置财务部门的人员。对于规模较小的企业，可以设置财务部经理、会计和出纳等岗位，以满足基本的财务管理需求。而对于规模较大的企业，则需要在财务部门内部分设预算管理、成本控制、税务筹划、审计等多个岗位，以实现财务管理的精细化和专业化。此外，企业还应注重财务部门与其他部门的沟通与协作，确保财务管理的有效实施。

二是汽车零部件企业需要提高财务部门人员的专业素质。一方面，企业可以通过内部培训、业务交流等方式，不断提升财务人员的基本业务能力。另一方面，企业还可以鼓励财务人员参加各类专业考试，如注册会计师（CPA）、税务师等，以提高其专业素质。同时，企业应当注重财务人员的职业道德教育，要求他们严守职业操守，做到公正、公平、公开。

三是汽车零部件企业应当建立完善的财务内控管理组织结构，包括财务决策、财务预算、财务控制、财务分析等多个环节，以实现对企业财务活动的全面监控。在财务决策方面，企业应当建立科学的决策机制，确保财务决策的科学性和合理性。在财务预算方面，企业应当制定详细的预算计划，确保各项财务活动的有序进行。在财务控制方面，企业应当建立健全的财务控制系统，对财务活动进行实时监控，确保企业财务状况的健康[4]。在财务分析方面，企业应当定期进行财务分析，及时发现并解决财务问题，为企业的决策提供有力的支持。

四是汽车零部件企业还需要注重财务部门与其他部门的协调与配合。企业内部各部门之间应当建立良好的沟通机制，确保财务信息的高效传递。此外，企业还应当加强财务部门与外部审计、税务、银行等机构的沟通与合作，以提高企业财务管理的透明度和公信力。

4.3 加强财务内控管理措施

（1）完善财务审批流程。汽车零部件企业应当建立起一套完善的财务审批流程。对于每一笔财务支出都需要经过相应的审批程序，确保每一笔资金的使用都能够得到合理的解释和充分的证明。在这个过程中，企业应当明确各个审批环节的职责和权限，确保审批过程的公正和透明。同时，企业还应当建立起相应的监督机制，对财务审批过程进行有效的监督，确保审批流程的规范运行。

（2）细化预算控制和成本管理。企业需要对每一项支出进行详细的预算和成本分析，从而确保每一笔资金的使用都能够发挥最大的效益。在这个过程中，企业应当建立起一套科学的预算编制和执行机制，确保预算的合理性和可行性。同时，企业还应当建立起相应的成本控制机制，对成本进行实时的监控和管理，从而确保成本在可控范围内。

（3）定期进行内部审计。企业需要定期进行内部审计，对财务报表的真实性和准确性进行审核，从而确保财务信息的可靠性。在实际操作中，企业应定期进行内部审计，确保财务报表的真实性和准确性。企业可以设立专门的审计部门，或者委托第三方专业机构进行审计。审计过程中，应严格按照相关法律法规和审计准则进行，确保审计的独立性和客观性。此外，企业还应建立健全内部控制制度，规范财务报表的编制和审核流程，防止财务报表造假和错误。

5 结语

通过对某汽车零部件企业财务内控管理的分析，揭示了企业财务内控管理中存在的问题，并提出了相应的改进措施。企业应加强对财务内控管理的重视，不断完善财务内控管理体系，优化组织结构，加强措施执行，以提高企业的风险防范能力，促进企业的稳定发展。

[参考文献]

[1]亢丹华.汽车销售企业财务内控精细化管理问题研究[J].老字号品牌营销,2023(13):91-93.

[2]江兰娜.汽车零部件企业财务内控管理分析[J].财会学习,2022(27):161-163.

[3]麻育淼.关于汽车零部件企业财务内控管理的思考[J].现代企业,2022(2):137-138.

[4]陈丽佳.企业财务内控管理体系的构建研究——以一汽大众为例[J].投资与合作,2020(8):50-52.

作者简介：杨妮（1982.1—），毕业院校：重庆工商大学，所学专业：会计学本科，当前就职单位：本特勒汽车系统（重庆）有限公司，职务：成本会计，职称级别：中级会计师。

浅议国有企业股权收购中存在的财务风险及策略

张 伟
杭氧集团股份有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]国有企业股权收购是企业为获取其他企业的控制权而进行的重要战略举措。然而，在此过程中存在着多种财务风险，如融资、收购方式、支付和整合方面的风险。为有效防范这些风险，国有企业需采取多方面策略，以降低财务风险，确保股权收购的顺利进行，并为企业的可持续发展提供保障。

[关键词]国有企业；股权收购；风险防范
DOI：10.33142/mem.v5i4.13326　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Brief Discussion on Financial Risks and Strategies in the Equity Acquisition of State-owned Enterprises

ZHANG Wei
Hangzhou Oxygen Plant Group CO., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: The acquisition of equity in state-owned enterprises is an important strategic measure taken by enterprises to obtain control of other enterprises. However, there are various financial risks involved in this process, such as financing, acquisition methods, payment, and integration risks, so as to effectively prevent these risks, state-owned enterprises need to adopt various strategies to reduce financial risks, ensure the smooth progress of equity acquisitions, and provide guarantees for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: state-owned enterprises; equity acquisition; risk prevention

引言

国有企业股权收购是当前经济活动中常见的重要交易形式。随着市场经济的不断发展和深化改革，国有企业通过股权收购来实现产业结构调整、资本优化配置等战略目标。在股权收购过程中，存在着各种财务风险，如资金风险、财务杠杆风险、市场风险等，这些风险可能对企业的财务稳健性和经营效益产生重要影响。因此，有必要对国有企业股权收购中的财务风险进行深入研究，探索有效的应对策略，以期为国有企业在股权收购过程中规避风险、提高成功率提供支持。

1 股权收购含义及流程

1.1 股权收购含义

股权收购是指企业或个人通过购买其他公司的股份或股权来获得对目标公司的控制权或一定程度的影响力的行为。它是一种常见的企业并购手段，通过收购目标公司的股权，实现企业战略布局的调整、市场份额的扩大、产业链的延伸等战略目标。

股权收购的含义包括两个方面：一是通过购买其他公司的股份来实现对目标公司的控制权，从而获得对目标公司经营活动的决策权、管理权和收益权；二是通过收购股权来参与目标公司的经营活动，但并不一定获取控制权，而是为了获得与目标公司相关的利益或投资回报[1]。

1.2 股权收购程序

股权收购是一种企业之间的交易行为，通常涉及到购买一家公司的部分或全部股份，以获得对该公司的控制权或股权份额。股权收购程序通常包括几个关键步骤：一是进行尽职调查。收购方需要对目标公司进行全面的尽职调查，包括财务状况、法律风险、经营管理等方面的调查，以确保收购行为的合法性和可行性。二是进行谈判和协商。在确定收购意向后，收购方需要与目标公司进行谈判和协商，就收购价格、股权转让方式、交易条款等方面进行商议，并达成一致意见。三是签订收购协议[2]。一旦谈判达成一致，双方将签署正式的股权收购协议，明确交易双方的权利义务、交易条件和支付方式等内容。四是进行审批和注册。收购协议签署后，需要进行相关审批程序，如公司内部审批、相关行政部门批准等，以确保交易符合法律法规的规定。同时，还需将交易登记注册在相关监管机构进行备案。最后，完成交易支付。在完成所有的审批和注册程序后，收购方需按照协议约定的方式和时间向目标公司支付收购款项，并完成股权过户手续，正式完成股权收购交易。

2 国有企业股权收购存在的财务风险

2.1 融资风险

融资风险指的是企业在进行股权收购时所面临的资金筹集和资本结构调整的挑战，可能会导致企业面临一系列潜在的财务风险。股权收购通常需要大量的资金投入，而国有企业可能会面临资金筹集的困难，由于国有企业的融资渠道相对受限，其融资成本可能较高，而且融资规模可能受到政策限制，导致资金筹集的压力增加。股权收购

通常会增加企业的财务杠杆比率，即企业债务与股东权益之比。如果企业融资规模过大，过度依赖债务，一旦经营出现问题，将会增加企业的财务风险，特别是对于国有企业而言，由于其通常拥有较高的债务水平，财务杠杆风险可能会更加突出。另外，如果市场利率上升，企业可能需要支付更高的利息支出，从而增加了财务成本；反之，如果市场利率下降，企业可能会受到利润的挤压，影响其偿债能力。外部环境的变化也会对国有企业的融资活动产生影响。政策变化、经济波动、国际金融市场的动荡等因素都可能导致融资成本的变化，增加企业进行股权收购时的不确定性。在面对融资风险时，国有企业在进行股权收购时需要审慎考虑资金筹集方式、债务水平、利率变动对财务状况的影响，以及与政策环境变化相适应的资本结构调整策略，以降低财务风险并保障企业的长期稳健发展。

2.2 收购方式风险

收购方式的不当选择会增加企业面临的财务风险。首先，股权收购的财务风险在于收购价格的确定。如果收购方未能准确评估目标企业的价值，可能导致支付过高的收购价格，从而增加财务负担并降低收购后的投资回报率。若收购方未能充分考虑到目标企业的财务状况、未来发展前景以及行业竞争情况等因素，也可能使得收购交易的财务表现不尽如人意。其次，收购方式会增加融资风险。如果收购方采用杠杆收购方式，即通过借款或发行债券等方式来筹集收购资金，会面临着财务杠杆效应的增强，从而使得企业财务风险加大。特别是在利率上升或经济周期下行时，债务成本的增加可能会对企业的经营和财务状况造成重大影响。最后，收购方式还会带来整合风险。不同的收购方式需要不同程度的整合工作，而整合过程中可能面临着诸如文化差异、管理体系不兼容、业务流程不匹配等问题，进而影响到企业的财务表现。特别是在实施战略整合和人员重组过程中，若管理层未能妥善处理好各种挑战，会导致收购后的企业运营效率下降，财务状况恶化。因此，国有企业在进行股权收购时，必须认真评估各种收购方式可能带来的财务风险，并根据目标企业的情况和自身实力选择合适的收购方式[3]。

2.3 支付风险

支付风险主要指在收购过程中出现的支付困难或支付方式不当所带来的财务风险。进行股权收购需要大量资金支持，而如果收购方未能充分评估自身的资金实力和流动性状况，可能导致在支付过程中出现资金短缺的情况。尤其是在收购交易完成后，若无法及时支付收购款项，可能会面临着合同违约、罚款甚至诉讼等风险，严重影响企业的信誉和财务稳定性。在股权收购中，支付方式通常包括现金支付、股权置换以及债务转股等方式，而不同的支付方式可能会对企业的财务状况产生不同影响。例如，如果收购方选择了较大比例的现金支付方式，可能会增加企业的财务负担，尤其是当资金来源不稳定或者收购后无法实现预期盈利时，支付风险将进一步加大。此外，支付风险还与交易结构不合理有关。在股权收购中，交易结构的设计涉及到支付方式、支付时间以及支付条件等方面的安排，而若交易结构不合理或者支付条件不清晰，可能会增加支付风险。特别是在涉及到多方利益相关者的复杂交易中，若支付条件无法满足各方的利益诉求，可能会导致支付过程中的纠纷和延迟，进而加剧支付风险的发生。因此，在进行股权收购时，国有企业必须充分认识到支付风险的存在，并采取相应的措施加以防范。

2.4 整合风险

整合风险指的是在收购完成后，将目标企业融入到收购方企业体系中所面临的各种挑战和困难，其中包括组织结构、文化、技术、人员等方面的整合问题。国有企业往往具有庞大的组织结构和复杂的管理体系，而目标企业可能具有不同的组织架构和管理模式，若无法有效整合两者，会导致重复投入、资源浪费以及管理混乱等问题，进而影响到整个企业的运营效率和财务表现。不同企业也存在着不同的企业文化、价值观念和工作习惯，而若无法妥善处理好文化冲突和融合，可能会导致员工不稳定、团队士气低落、工作效率下降等问题，从而影响到企业的财务表现和竞争力[4]。此外，在股权收购中，目标企业往往具有自己的技术体系和产品线，而如何将其与收购方企业的技术平台相融合，并实现技术创新和升级，是一个复杂的过程。如果技术整合不当，会影响到产品质量、研发效率以及市场竞争力，进而影响到企业的财务表现。

3 国有企业股权收购财务风险的应对策略

3.1 从多个方面搜集被收购企业的真实信息

第一，要全面搜集被收购企业的财务信息，包括资产负债表、利润表、现金流量表等财务报表，以及相关的财务指标和分析报告，这有助于评估被收购企业的财务状况、盈利能力、偿债能力等情况，从而更准确地确定收购价格和支付方式。第二，除了财务信息外，还需要搜集被收购企业的经营信息，包括市场份额、竞争对手、产品销售情况、客户结构等，以了解被收购企业所处行业的竞争环境、发展前景以及经营风险，为后续整合和经营决策提供参考依据。第三，重点关注被收购企业可能存在的各类风险，包括财务风险、市场风险、法律风险等。通过调查研究和专业评估，识别并评估这些风险的严重程度和影响范围，为风险管理和应对策略的制定提供支持。第四，除了企业本身的信息外，还需要搜集被收购企业的管理团队和关键员工的信息，包括资历、经验、管理风格等，有助于评估被收购企业的管理水平和团队稳定性，为后续人员整合和管理决策提供依据。

3.2 制定多种支付渠道

通过设立多种支付渠道，包括现金支付、股权置换、

债务转股等方式，收购方可以根据实际情况和资金状况灵活选择支付方式，降低对单一支付方式的依赖，减少支付过程中的资金压力和风险。在股权收购过程中，不同的支付方式会涉及到不同的流程和程序，若收购方提前制定好多种支付渠道，并根据实际情况灵活调整和选择，可以更加顺畅地完成支付过程，提高支付的效率，避免因为支付延迟而导致的交易风险和不利影响。随着交易的进行可能会出现各种意外情况或者交易条件的变化，若收购方提前设立了多种支付渠道，并根据实际情况进行选择和调整，可以更加灵活地应对各种挑战和变化，保障交易的顺利进行，最大程度地实现交易的预期目标。国有企业在进行股权收购时，应当充分考虑到制定多种支付渠道的重要性，并在收购策略和计划中予以重视。在制定多种支付渠道时，需要综合考虑各种因素，包括资金状况、收购方和目标企业的情况、市场环境以及交易条件等，确保支付渠道的选择和调整符合实际情况，并能够有效降低支付风险、提高支付效率和灵活性，从而保障股权收购交易的顺利实施和企业的长期发展。

3.3 做好股权收购后的整合工作

在收购完成后，需要对被收购企业的组织结构进行评估，并与收购方企业的组织结构进行对比，找出差异和不匹配之处，然后制定合理的整合方案，调整和优化组织结构，确保整个企业体系更加高效和协调。不同企业也存在着不同的企业文化和价值观念，而在进行股权收购后，如何将两者融合并形成共同的文化氛围是一个关键问题，企业需要加强沟通和交流，提高员工的认同感和凝聚力，促进文化的融合和共建，从而推动整个企业向着共同的目标迈进。此外，在股权收购过程中，涉及到不同企业的技术体系和产品线，而如何将其整合并实现技术创新和升级是一个重要的任务。因此，需要制定技术整合方案，优化技术结构，加强研发合作，提升技术水平和竞争力，从而为企业的长期发展奠定坚实的基础。最后，在股权收购后，还涉及到被收购企业的员工和管理团队的调整和变动，而如何妥善处理好人员关系，保障员工权益，同时又保持企业的稳定和发展是一个重要的任务。企业需要制定人员管理和培训计划，加强员工的培训和发展，提高员工的素质和能力，从而更好地适应企业的发展需求[5]。

3.4 提高国有企业治理结构的合理性

合理的治理结构可以提升企业的决策效率和风险管理能力，国企内部应明确各级管理层的职责和权限，建立科学的决策程序和流程，以确保决策的科学性和合法性。还需要建立有效的监督机制，包括内部监督和外部监督，并明确监督的对象和范围，以及监督的方式和手段，确保监督的全面性和及时性。要提高国有企业治理结构的合理性，还需要加强内部控制，建立健全的内部控制制度和规范，确保企业各项业务活动符合法律法规和公司治理要求，有效防范各种风险和漏洞，保障企业的财务安全和稳健经营，加强内部审计和风险管理，及时发现和纠正各种问题和隐患，提高企业的风险应对能力。国有企业还应及时向各方披露企业的经营状况、财务状况和治理情况，提高信息披露的质量和透明度，增强各方对企业的信任和认可，降低信息不对称带来的财务风险和不确定性，从而有效降低股权收购财务风险，确保国有企业的稳健经营和可持续发展。

4 结束语

国有企业股权收购涉及到诸多财务风险，如融资风险、收购方式风险、支付风险和整合风险等。在面对这些风险时，国有企业需要采取一系列有效的应对策略，如搜集真实信息、认识政府部门价值、科学评价被收购企业、制定多种支付渠道、做好后续整合工作以及提高治理结构合理性等。通过这些策略的实施，国有效降低股权收购过程中的财务风险，确保投资收益和企业价值的最大化。同时，国有企业还应不断总结经验，完善相关制度和管理机制，提高股权收购的成功率和效益，促进其长远发展。

[参考文献]

[1]陈苑秋.国有企业股权收购中财务风险防范路径探索[J].财会学习,2022(35):49-51.
[2]周恩超.国有企业股权收购中财务风险及应对措施[J].财会学习,2022(25):45-47.
[3]阮玲玲.国有企业股权收购存在的风险与防范对策[J].投资与创业,2022,33(7):10-12.
[4]张怡媛.房地产项目收购的财务风险及对策分析[J].商讯,2022(2):96-99.
[5]李博.国有企业股权收购中常见财务风险及对策探究[J].财会学习,2021(5):42-43.

作者简介：张伟（1986.6—），男，工作单位：杭氧集团股份有限公司，毕业学校和专业：太原理工大学　过程装备与控制工程。

浅谈内部控制在国企财务风险管理与提质增效中的应用

胡茜茜
海南省农业信贷担保有限责任公司，海南 海口 570000

[摘要]国有企业作为国家经济的重要支柱，其财务管理关乎国家经济安全和发展。在当前经济形势下，如何有效管理财务风险，提高企业质量效益成为国企发展的关键。内部控制作为财务管理的重要手段，对于国有企业的财务风险管理与提质增效具有重要意义。文中通过分析内部控制在财务风险识别评估、财务决策预算管理以及财务报表准确性透明度、资金运作与资产利用、成本控制与绩效评估等方面的作用，揭示了内部控制在国有企业财务管理中的重要性和价值，总结了内部控制对国企财务风险管理和提质增效的积极影响，并提出进一步加强内部控制的建议。

[关键词]内部控制；国企；财务风险管理；提质增效
DOI：10.33142/mem.v5i4.13320　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Brief Discussion on the Application of Internal Control in Financial Risk Management and Quality Improvement of State-owned Enterprises

HU Qianqian
Hainan Agricultural Credit Guarantee Co., Ltd., Haikou, Hainan, 570000, China

Abstract: As an important pillar of the national economy, the financial management of state-owned enterprises is related to national economic security and development. Under the current economic situation, how to effectively manage financial risks and improve the quality and efficiency of enterprises has become the key to the development of state-owned enterprises. Internal control, as an important means of financial management, is of great significance for the financial risk management and quality improvement of state-owned enterprises. The article analyzes the role of internal control in financial risk identification and assessment, financial decision-making and budget management, accuracy and transparency of financial statements, fund operation and asset utilization, cost control and performance evaluation. It reveals the importance and value of internal control in financial management of state-owned enterprises, summarizes the positive impact of internal control on financial risk management and quality improvement of state-owned enterprises, and proposes suggestions for further strengthening internal control.

Keywords: internal control; state-owned enterprise; financial risk management; improving quality and efficiency

引言

当今经济全球化和市场竞争日益激烈的背景下，国有企业作为国家经济的重要组成部分，承担着维护国家经济安全、促进经济发展的重要使命[1]。国有企业在面对复杂多变的市场环境和外部风险时，往往存在着诸多财务管理方面的挑战，如资金周转困难、盈利能力下降、财务报表失真等问题，直接影响国有企业的经营效益和可持续发展。

财务风险管理旨在识别、评估和应对各种可能对企业财务状况产生不利影响的风险因素，从而降低企业的经营风险，保障企业的财务安全。而提质增效则是指通过优化资源配置、提高经营效率、提升产品服务质量等手段，实现企业质量效益的提升，提升企业的核心竞争力和市场地位。在国有企业的财务管理中，内部控制作为一种重要的管理手段，对于财务风险管理和提质增效具有至关重要的意义，内部控制通过建立健全的管理制度、流程和机制，加强对企业内部各项活动的监督和管理，有助于规范企业的财务运作、提高管理效率、防范风险隐患，从而实现企业财务管理的科学化、规范化和透明化。目前国有企业在内部控制方面存在着一些问题和不足，如内部控制制度不健全、执行不到位、监督不力等，这些问题制约了内部控制在财务风险管理和提质增效中的有效发挥。因此，深入研究内部控制在国有企业财务管理中的应用，探讨如何加强内部控制建设，提高内部控制水平，对于国有企业实现财务风险管理和提质增效具有重要意义。

1 国有企业的财务风险管理与提质增效的重要性

1.1 财务风险管理的重要性

当今复杂多变的市场环境下，国有企业作为国家经济的重要组成部分，面临各种财务风险挑战[3]。首先，财务风险管理有助于保障企业的财务安全和稳定。国有企业的财务活动涉及到资金流动、投资决策、资产负债结构等诸多方面，而这些方面都存在着潜在的风险，通过财务风险管理，企业能够及时识别、评估和应对各种风险，规避潜在的财务危机，保障企业的财务安全，维护企业的正常经营。其次，财务风险管理有助于提高企业的经营效率和竞争力。有效的财务风险管理不仅能够降低企业面临的经营风险，还能优化资源配置、提高生产效率，从而降低生产

成本，提高产品质量和服务水平，不仅有助于提升企业的竞争力，还能够增强企业的市场份额和品牌影响力，为企业的可持续发展奠定坚实基础。最后，财务风险管理有助于提升企业的社会责任和信誉。作为国家经济的重要组成部分，国有企业承担着维护国家经济安全、促进社会稳定的重要责任。通过加强财务风险管理，企业能够有效防范各类金融风险，保障员工的利益，维护社会的稳定，不仅有助于提升企业的社会形象和信誉，还能够吸引更多的客户和投资者，为企业的发展提供更多的支持和保障。

1.2 提质增效的重要性

提质增效对国有企业的重要性不言而喻，不仅关乎企业的长期发展，也直接影响到国家经济的整体竞争力和可持续发展。首先，提质增效是国有企业提升核心竞争力的关键举措。随着市场竞争的日益激烈和消费者需求的不断变化，产品质量和服务水平成为企业竞争的关键因素。通过提升产品质量、改善服务水平，国有企业可以更好地满足市场需求，提高产品的市场竞争力，从而占据更多的市场份额，增加企业的盈利空间。其次，提质增效有助于降低企业的生产成本和运营成本。通过优化生产工艺、提高生产效率、降低能源消耗等手段，国有企业可以降低生产成本，提高资源利用效率，从而实现成本的有效控制，不仅可以提升企业的盈利水平，还可以增强企业的抗风险能力，为企业的可持续发展提供更加坚实的保障。此外，提质增效有助于改善企业形象和品牌价值。优质的产品和服务不仅能够满足消费者的需求，还可以增强消费者对企业的信任和认可，提升企业的品牌形象和声誉，良好的品牌形象不仅有助于扩大企业的市场份额，还可吸引更多的客户和投资者，为企业的发展带来更多的机遇和资源。

2 内部控制在财务风险管理中的应用

2.1 内部控制在国有企业财务风险识别与评估中的作用

内部控制在国有企业财务风险识别与评估中发挥着至关重要的作用，其影响涵盖了企业的各个方面[4]。第一，建立有效的风险识别机制。内部控制系统作为国有企业管理的重要组成部分，其首要任务就是建立有效的风险识别机制。国有企业处于复杂多变的市场环境中，面临着各种内外部风险，如市场风险、经营风险、财务风险等。通过建立健全的内部控制制度，国有企业可以明确风险识别的责任和程序，及时发现和识别各类潜在风险，包括财务造假、资金流失、内部欺诈等问题，这种早期识别机制有助于企业及时采取措施应对风险，降低风险对企业的不利影响，保障企业的财务稳健；第二，加强内部控制与财务信息系统的整合。财务信息系统在国有企业的日常经营管理中扮演着重要角色，而内部控制与财务信息系统的整合则是有效识别和评估财务风险的关键。通过合理整合内部控制和财务信息系统，国有企业可以实现对财务信息的实时监控和分析，及时发现异常情况，如财务数据异常、资金流失等，从而及时采取相应的措施加以应对。此外，整合后的内部控制系统还可以提高财务信息的准确性和可靠性，为企业的决策提供更加可信的数据支持，有助于企业更加科学地应对各类财务风险；第三，加强内部审计和监督机制。内部审计和监督机制是保障内部控制有效运行的重要保障。国有企业应该建立健全的内部审计和监督机制，加强对内部控制执行情况的监督和评估，确保内部控制制度的有效实施和运行。内部审计部门可以通过对企业财务数据和业务流程的审计，发现潜在的财务风险问题，并提出改进建议。

2.2 内部控制在财务决策与预算管理中的应用

内部控制在财务决策与预算管理中的应用至关重要，它不仅能够确保财务决策的科学性和准确性，还能有效管理企业的预算，保障资金的合理利用[5]。其一，确保财务信息的准确性和可靠性：在进行财务决策时，企业需要依赖各类财务信息，如资产负债表、利润表、现金流量表等，以便评估企业的财务状况和经营绩效，从而制定合理的财务决策。通过建立健全的内部控制制度，企业可以对财务信息的采集、处理、报告等环节进行严格管控，确保财务信息的准确性和可靠性。有助于财务决策者基于可靠的数据进行决策，降低决策的风险，从而保障企业的财务安全和稳健；其二，优化资金运作，提高资金利用效率：企业的财务决策涉及到资金的筹集、配置和运作等方面，而资金的合理利用对企业的发展至关重要。通过建立健全的内部控制制度，企业可以加强对资金流动的监控和管理，及时发现和解决资金运作中的问题和风险，确保资金的安全和稳健。同时，内部控制系统还可以对资金使用情况进行监督和评估，及时发现并利用资金的优化空间，提高资金利用效率，为企业的发展提供更多的资金支持。其三，加强预算管理，控制成本和风险：预算管理是企业财务管理的重要组成部分，它有助于企业合理规划和管理资金，控制成本，降低风险，实现财务目标。通过建立健全的内部控制制度，企业可以建立预算编制、执行和监督机制，明确预算责任和权限，加强对预算执行情况的监控和评估，及时发现和解决预算执行中的问题和风险，确保预算的执行效果和质量，有助于企业有效控制成本和风险，提高财务绩效，实现企业的可持续发展。

3 内部控制在财务提质增效中的应用

3.1 内部控制在财务报表准确性与透明度中的作用

准确的财务报表和透明的财务信息是企业提质增效的基础，也是投资者和其他利益相关方评估企业健康状况和价值的重要依据。一是确保财务报表的准确性：财务报表的准确性是企业财务信息的基本要求，也是投资者、债权人和其他利益相关方评估企业财务状况和价值的重要依据。通过建立健全的内部控制制度，企业可以规范财务

报表的编制流程，明确责任和权限，确保财务报表的准确性。内部控制系统可以对财务数据的采集、处理、报告等环节进行严格监控和管控，防止因人为失误或欺诈行为导致的财务信息错误或不实；二是增强财务信息的透明度：财务报表的透明度是指财务报表能够清晰、准确地反映企业的财务状况和经营绩效，为投资者和其他利益相关方提供清晰的财务信息。通过建立健全的内部控制制度，企业可以规范财务报表的披露内容和方式，提高财务信息的透明度。内部控制系统可以加强对财务报表编制过程的监督和审核，确保财务信息的全面、准确和及时披露；三是防范财务舞弊和不当行为：财务舞弊和不当行为是企业财务管理中的重要风险，会严重损害企业的声誉和利益，影响投资者和其他利益相关方的信任。通过建立健全的内部控制制度，企业可以加强对财务活动的监控和管理，防范财务舞弊和不当行为的发生。内部控制系统可以加强对财务流程的审计和审查，发现和纠正财务活动中的违规行为和不当行为。

3.2 内部控制优化资金运作与资产利用

内部控制在优化资金运作与资产利用方面发挥着至关重要的作用，它对企业的财务提质增效具有重要的影响。通过建立健全的内部控制制度，企业可以规范资金运作和资产利用的流程，加强对资金和资产的监控和管理，实现资金的合理运作和资产的有效利用，从而提高企业的财务效益和绩效。第一，规范资金运作流程，提高资金利用效率。资金是企业运作的生命线，合理规划和运作资金对于企业的发展至关重要。通过建立健全的内部控制制度，企业可以规范资金的筹集、配置和运作流程，明确责任和权限，加强对资金流动的监控和管理，防止资金的滥用和挪用。内部控制系统可以加强对资金使用情况的监督和评估，及时发现和解决资金运作中的问题和风险，提高资金的利用效率。同时，内部控制系统还可以加强对资金流动的审计和审查，确保资金运作符合相关法律法规和企业内部规定，防范财务风险和不当行为的发生，保障资金的安全和稳健；第二，强化资产管理，提高资产利用效能。建立健全的内部控制制度，企业可以加强对资产的管理和利用，实现资产的最大化利用和效益。内部控制系统可以规范资产的采购、使用、维护和处置流程，明确资产的归属和责任，加强对资产的监控和管理，防止资产的浪费和滥用。内部控制系统可以加强对资产使用情况的监督和评估，及时发现和解决资产管理中的问题和风险，提高资产的利用效能。同时，内部控制系统还可以加强对资产流动的审计和审查，确保资产管理符合相关法律法规和企业内部规定，防范资产损失和不当行为的发生，保障资产的安全和保值增值。第三，优化投资决策，提高投资回报率。建立健全的内部控制制度，企业可以加强对投资决策的监控和管理，提高投资决策的科学性和准确性，实现投资的有效利用和回报。内部控制系统可以规范投资决策的流程和程序，明确投资的目标和标准，加强对投资项目的评估和分析，准确评估投资风险和收益，确保投资决策符合企业的战略规划和财务目标。同时，内部控制系统还可以加强对投资项目的监督和评估，及时发现和解决投资项目中的问题和风险，提高投资的成功率和回报率，通过优化投资决策，企业可以实现资金的最大化利用和投资的最大化回报，提高企业的财务效益和绩效。

4 结束语

内部控制在优化资金运作与资产利用中的作用不可低估。通过规范资金流动、强化资产管理和优化投资决策，企业可以提高财务效益和绩效。内部控制系统是企业发展的重要保障，其健全与否直接影响着企业的长远发展。因此，企业应该高度重视内部控制建设，不断完善和强化内部控制制度，加强内部控制的监督和评估，提高内部控制水平，确保资金和资产的安全和稳健运作，为企业的可持续发展提供坚实的保障。

[参考文献]

[1]徐望丹.企业内部控制在财务风险管理中的应用研究[J].现代经济信息,2020(2):2.
[2]曾璐莹.浅析国有企业内部控制在财务风险管理中的应用[J].财讯,2020(29):14-15.
[3]夏燕慧,胡秋红.国有企业财务风险内部控制问题研究[J].经济视野,2013(11):2.
[4]杨海燕.新常态下国有企业财务内部控制的难点及解决方法分析[J].首席财务官,2022,18(20):34-36.
[5]邬江涛.数字经济时代下医院财务管理的风险识别和应对措施[J].质量与市场,2022(12):31-33.

作者简介：胡茜茜（1988.2—），女，海南海口人，现就职海南省农业信贷担保有限责任公司，财务部高级经理，从事农业信贷担保财务管理工作。

ChatGPT 对财金领域的影响及未来展望

张鉴昭
中建八局发展建设公司济南分公司，山东 济南 250100

[摘要]文中探讨了人工智能技术的快速发展对财金领域带来的影响，特别聚焦于 ChatGPT 这一建立在自然语言处理和深度学习之上的对话型人工智能在金融系统中的应用。ChatGPT 利用深度学习技术，通过对训练数据进行学习，结合其模型架构、微调过程以及基于概率的预测方法，能够处理各种自然语言任务，为金融从业者提供了新的发展机遇，包括但不限于智能客服、风险评估以及市场预测等方面。然而，随着其在金融领域的应用不断深入，也衍生出一些挑战，诸如数据隐私、模型可解释性和道德问题等。通过对相关文献的综合分析以及实际案例的深入探究，旨在为金融行业与建筑行业的从业者和决策者提供全面了解 ChatGPT 应用于实际工作的宏观视角，并提出相应的应对策略，以推动金融行业、建筑行业与人工智能技术的融合发展。

[关键词]ChatGPT；财金领域；影响；未来展望
DOI：10.33142/mem.v5i4.13318　　中图分类号：F710　　文献标识码：A

The Impact and Future Prospects of ChatGPT on the Financial Field

ZHANG Jianzhao
Ji’nan Branch of China Construction Eighth Engineering Division Development and Construction Company, Ji’nan, Shandong, 250100, China

Abstract: This article explores the impact of the rapid development of artificial intelligence technology on the financial field, with a particular focus on the application of ChatGPT, a conversational artificial intelligence built on natural language processing and deep learning, in the financial system. ChatGPT utilizes deep learning techniques to learn from training data, combined with its model architecture, fine-tuning process, and probability based prediction methods, to handle various natural language tasks, providing new development opportunities for financial practitioners, including but not limited to intelligent customer service, risk assessment, and market forecasting. However, as its application in the financial field continues to deepen, it has also given rise to some challenges, such as data privacy, model interpretability, and ethical issues. Through comprehensive analysis of relevant literature and in-depth exploration of practical cases, the aim is to provide practitioners and decision-makers in the financial and construction industries with a comprehensive understanding of the macro perspective of ChatGPT's application in practical work, and propose corresponding response strategies to promote the integration and development of artificial intelligence technology in the financial and construction industries.

Keywords: ChatGPT; financial field; impact; future prospects

引言

ChatGPT（Chat generative pre-trained transformer）是一种基于 Transformer 架构的对话型人工智能模型，利用先进的神经网络技术进行构建。通过大规模的语料库训练以及预训练和微调的方法，ChatGPT 具备理解自然语言输入并生成连贯自然语言回应的能力。其训练数据涵盖了网络资料、史料书籍、学术论文、社媒内容等多渠道的文本和语言信息，使其拥有丰富的知识与数据储备，可以结合聊天情境进行实时互动。此外，ChatGPT 还具备处理电子邮件、翻译、编码等任务的能力。

2023 年 3 月 ChatGPT-4.0 正式发布，开启了 AI 元年，掀起一股 AI 大模型开发和应用普及的时代浪潮。2024 年 5 月中旬，OpenAI 公开了 2024 年的全新大模型 GPT-4o，其受关注程度持续攀升。人们对人工智能的潜力感到震撼，同时也深刻思考 ChatGPT 所带来的重大影响。本文将简要论述 ChatGPT 对财金领域，特别是建筑行业中金融工作的影响，以及未来的展望。

1 ChatGPT 对财金领域的影响分析

1.1 对财务基础工作的影响

人工智能技术对财务工作的影响是多方面的。重复而又高标准的工作，诸如数据录入、会计、统计、客服等，有望被自动化和机器人所替代。在财务领域，预计 ChatGPT 技术的普及将帮助财务人员摆脱银行对账、月末结账、进销项发票整理、增值税申报等繁琐的重复性工作。

1.2 对财税咨询的影响

当前，从业人员对财税政策法规的了解来源较为分散，对同一问题的理解因人而异，因此在进行信息解读时，得出的结果可能大相径庭。当进入实践环节时，很有可能出

现执行上的偏差。若将 ChatGPT 技术应用到财税政策法规的解读与普及，则可获得较为规范和统一的解释结果。并且，如果提问者以规范的语言提出了特定的问题，ChatGPT 可基于海量训练数据给出精准无误的反馈。此外，它还能够帮助纳税人准确及时获取税收法规等信息、规避税务风险；为税务机构提供智慧咨询与服务；协助编制税收分析报告；为税务工作人员、财务专家提供调研和分析资料、为决策过程提供支撑。

1.3 对财务分析的影响

目前的财务分析报告主要基于定量分析，包括会计数据和其他相关信息，以便得出客观、准确的结论。不同的财务人员可能会基于差异化的方式方法对相同的会计数据或财务报表进行分析，得出不同的结论。相对而言，ChatGPT 能够利用其强大的数据分析功能提供更加全面的财务分析。利用 ChatGPT 技术，从业人员可以充分利用大量的历史数据和案例实例，站在“巨人的肩膀上”以获得最佳的解决方案。与此同时，ChatGPT 的处理效率极高，能够自动、有效地收集和处理大量的数据信息。它能够将复杂的信息转化为可视化的图表、图像等形式，以标准化的形式呈现出来，使数据使用者能够清晰地了解数据的趋势和特点。考虑到数据信息的获取和处理在财务工作中具有重要意义，ChatGPT 的数据处理能力可帮助减轻财务人员不必要的重复性工作负担。

1.4 对财务信息化的影响

ChatGPT 的“实时互动+自然语言对话”功能可以应用于智能客户服务的升级优化，“海量信息搜寻”可以大大提升决策支持系统的精准和效率。另外，ChatGPT 庞大的训练库能够为公司的财务管理人员提供高品质的财务报告，夯实财务管理决策依据、提升财务管理服务能力。

1.5 ChatGPT 在财金领域的局限性

首先，ChatGPT 的分析结果取决于其所使用的数据质量和可靠性。如果基础数据存在偏差或错误，可能会导致分析结果不准确。其次，ChatGPT 虽然可以提供有价值的信息和建议，但它缺乏人类的判断力和历史经验。在瞬息万变的复杂金融市场环境中，人类的判断力和经验仍然是非常重要的。另外，ChatGPT 是基于历史数据和模式进行分析的，它可能无法应对新的和突发事件。在面对这些情况时，人类的判断力和决策能力仍然是至关重要的。

2 ChatGPT 对金融领域的影响分析

ChatGPT 在金融投资领域应用前景广阔，不仅能够提高市场参与者的投资决策精度，并有助于金融投资机构更好的预防应对风险。本文从金融分析、资产配置、量化投资、风险控制等方面进行分析。

2.1 金融分析方面

ChatGPT 可以从数据库中提取整合的有价值信息，无论是结构化还是非结构化的数据，以此为投资者和分析师提供投融资决策的依据。它还能够以更客观、全面的方式对公司的基本面进行分析，从而实现对公司经营状况更准确的预测。这有助于投资者更深入地了解被收购企业，进而制定出合理的投资策略。

2.2 资产配置方面

建立一个优秀的投资组合需要考虑众多因素，如风险偏好、目标公司估值以及市场情况等。ChatGPT 是评估风险偏好的强大工具之一。它能够帮助投资者深入了解投资组合产品的风险系数，并根据这些信息决定是否需要调整金融产品的配置。

2.3 量化投资方面

ChatGPT 通过定量分析，能为投资者提供快速、准确的投资决策，并通过多种算法（如均值回归等）实现更精准的投资预测。它将文本输出和基础代码编程输出高效有机地结合起来，显著提高了市场数据处理的效率和实时性。这降低了量化投资的门槛，为投资者提供了更安全、更稳定、风险系数更低的投资保障，更好地满足了他们的投资需求。

2.4 风险控制方面

ChatGPT 在帮助金融机构监控市场舆论方面发挥着重要作用。通过综合分析数据和历史事件，它能够帮助机构制定更有效的风险管理策略，以应对市场风险、信用风险和操作风险，并及时发现并过滤不良金融产品。对个人投资者而言，ChatGPT 也能够利用多种数据对投资标的进行识别，从而降低投资的风险。

3 ChatGPT 推动金融行业及建筑行业变革的前景展望

目前，ChatGPT 技术在金融业得到了广泛的应用，如招商银行用其推广“亲情信用卡”，财通证券的研究组用其编写和发布医疗美容领域的研究报告等。此外，它也可以帮助金融机构建立更智能化的客服与营销体系，提升服务品质与效率，提升使用者的体验与满意度。科学技术迅猛发展的大环境下，传统的金融服务模式正在受到越来越多的挑战，移动支付、电子货币以及其他新型金融产品和服务的普及，使得消费者可以获得更加便捷的金融体验。ChatGPT 可有效地处理海量数据，并且提供更加智能化服务，从而大大推动金融服务业的智能化进程。

而在建筑行业，ChatGPT 的出现同样带来了新的机遇和挑战。在未来，随着人工智能技术的不断发展，ChatGPT 将发挥越来越重要的作用。首先，ChatGPT 可以帮助建筑公司提高财务工作的效率。通过自动化和智能化的方式，可以大大减少财务工作的时间和成本。其次，ChatGPT 还可以提供更准确的决策支持。通过分析大量的数据和历史事件，帮助识别潜在的财务风险、更好地预测未来的趋势和风险，为公司决策提供更加科学的依据。

4 ChatGPT 存在的弊端和风险

ChatGPT 技术在推动科学进步和促进建筑行业升级

方面取得了显著成就。然而，其局限性和潜在的危害也不可忽视，特别是在金融领域中，信息的及时性至关重要。根据 OpenAI 的报告，ChatGPT 的原始数据仅持续到 2021 年 9 月，这对于金融市场的即时需求明显不足，而且数据更新的成本投入较大。因此，在满足信息时效性要求的同时，如何在成本与效益之间进行权衡成为了 ChatGPT 在金融行业发展中的一大挑战。

此外，ChatGPT 还需要解决知识产权归属、用户隐私保护和法律责任确定等问题。尤其是在金融投资过程中，涉及到多个参与主体，包括自然人和法人，因此 ChatGPT 所提供的决策参考需要明确权责归属。

最后，ChatGPT 的语义认知偏差是不可避免的，这可能导致虚假信息的传播，进而对金融市场产生不利影响。尤其是对于中文而言，其表达方式更为隐晦，因此 ChatGPT 在理解隐喻、反问等复杂语义方面存在挑战。在当前网络环境下，真假信息难以分辨，ChatGPT 可能会传播虚假信息，进而影响金融产品的价格，严重破坏金融市场的稳定性。因此，监管部门需要高度重视对 ChatGPT 的监管和管理。

综上所述，虽然 ChatGPT 在推动金融领域发展方面具有巨大潜力，但必须认识到其局限性和潜在的风险，并采取措施加以解决，以确保其在金融行业的可持续发展和良性运行。

5 ChatGPT 应用对策及建议

ChatGPT 技术因其独特的学习反馈模式在金融领域备受关注。在国家大力推动科技转型的背景下，为更好地利用 ChatGPT 促进我国金融领域甚至是整个经济和社会的高质量发展，本文提出以下建议：

首先，建立健全的行业监管机制至关重要。在使用 ChatGPT 时，必须严格遵守相关法律法规和监管规定。为确保金融数据安全和用户隐私，应制定一系列严格的准则，建立普适的标准，并为金融机构提供有效的内部审核机制，对 ChatGPT 的使用情况进行严格审查。同时，要求参考者在投资建议中加入必要的说明，以确保金融数据的安全性。

其次，重视人工智能技术人才培养。努力建立一支高素质的团队，以满足社会发展的需求。ChatGPT 的开发与应用涉及多个学科领域，是一个综合性体系，需要专业团队深入研究其技术原理和应用场景。这不仅是为了满足应用的需求，也与工业转型和金融革新的趋势相一致。

最后，重视客户体验和反馈。为了客户获得最佳的金融体验，金融机构应积极收集、研究、分析客户需求，运用 ChatGPT 等前沿技术，加强自身竞争力，持续改善客户体验，增强其对金融服务的信任与忠诚。

综上所述，在 ChatGPT 技术的应用过程中，需加强监管，培养人才，重视客户体验，以实现金融行业的高质量发展，为经济和社会的进步作出贡献。

6 ChatGPT 对建筑行业的影响

6.1 提供智能化解决方案

随着人工智能技术的飞速发展， ChatGPT 为建筑设计、施工管理、维修养护等各个环节带来了前所未有的机遇，它不仅可以有效地提高运营效率，而且还能够有效地增强企业的竞争力。

首先，它能够为建筑智能化设计提供解决方案。建筑信息建模（BIM）技术将建筑师、设计师、工程师等多学科交叉融合到一起，形成了一套完整的三维空间，极大地提升了建筑设计的精确性和效率，而且还能控制施工成本，减少施工风险。

其次，ChatGPT 对建设项目的建设管理也有一定的促进作用。ChatGPT 技术能够帮助项目管理人员对建筑材料、人员的需求进行预测，从而提高建筑的效率与质量。同时，它也能为建设项目提供更为智能的安全保障手段。例如，运用大数据分析和机器学习等技术，识别项目风险，提升项目安全性。

同时，ChatGPT 也可提供智能化维修和保养方案。为了保证建筑物的长期、稳定地运转，必须对建筑物进行定期维修与维护。ChatGPT 可以向维修者提供智能化的维修计划建议，例如对修理周期、修理所用的材料等提出可行性意见。

6.2 支持智慧建筑运营

智慧建筑的日常运营过程中，通过对海量数据的实时监测和分析，ChatGPT 可以为用户提供准确的预测和决策，从而提升企业的经济效益。基于 ChatGPT 技术的应用原理，也可利用语言处理、图像识别等多种方法，为智慧建筑的日常运行提供全面的技术支持，从而确保其安全可靠地运行。

首先，ChatGPT 可显著提升智能建筑的科技含量、管理水平、安保等级等。一是提升智能建筑的科技含量，如智能家居等，以提升智能建筑的科技含量；二是提升智能建筑的运营管理，例如使用智能设备，让整个建筑都处于无人值守状态，同时保证智能建筑的安全运营。三是提升智能建筑的安保等级，如智能门禁和智能监控等。四是提升智能建筑的能效利用，如智能照明和智能空调等。五是提升智慧建筑的服务水准，如运用智能客服、智能导览等。

其次，ChatGPT 能够为智慧建筑的管理者带来更高的收益。一是能效管理，智慧建筑资产管理系统可借助其对能耗资料的监控与分析，减少能耗，进而增加效益。二是物业管理，采用智能建筑资产管理系统，可以更加有效运营物业资产，提升运营效率，减少维护成本，从而实现更大的经济效益。三是项目管理，采用智能建筑资产运营系统，施工单位可以更有效地控制和管理施工项目，大大提高施工效率，降低成本，实现更高的经济回报。四是客户服务，该系统能够协助施工单位提供更好的施工服务，提

升发包方对施工单位的满意度，增加客户留存率，进而提升施工单位的效益。

最后，ChatGPT 系统还提供了许多智能建筑物的运营管理。一是自动化监控与诊断。人工智能技术能够通过各种传感器、装置实现对建筑运行状况的实时监控、故障诊断与解决，极大地降低了人为干预的需要。二是数据分析和预测。利用人工智能技术，可以从浩瀚的历史数据中提取出有价值的信息，并运用分析和预测的方法，得出科学合理的结论和建议，以此来提升决策的准确性。三是资产的管理和运营。通过 AI 技术，管理员可以更加有效地管理资产，实时追踪资产的状态，并利用人工智能技术自动生成准确可靠的报告。

7 结语

随着时代的进步，人工智能正在改变人们的日常生活，它不仅能够帮助行业实现数字化转型，还可大大提高了企业的生产效率。ChatGPT 的出现为人类提供了一个全新的商业模式。未来的企业将拥有更强大的科技实力，其管理模式也将变得更加智能化，以更好地应对各种复杂的商业环境。数字化和经济活动的融合，将成为公司的核心竞争能力。作为建筑行业的领军企业，我们应该利用一切新技术支持主业发展，提升第三曲线对主业发展的支撑作用，夯实以融强产、产融结合、资本增值三大战略路径。搭乘这辆数字科技列车，助力企业实现高质高速发展，驶向科技未来。

[参考文献]

[1]曹克亮.算法权力与未来民主:数字技术的政治效应及其规制——基于《算法的力量：人类如何共同生存？》的考察[J].统一战线学研究,2023,1(5):11-16.

[2]晓镜.两月用户破亿 ChatGPT 狂飙引爆 AI 行业[J].人民邮电,2023,2(10):22-28.

[3]张民.ChatGPT 会改变什么？[J].中国品牌,2023,3(8):19-25.

[4]易宪容.中国式 ChatGPT 创建的优势与约束条件[J].浙江经济,2023,3(20):14-19.

作者简介：张鉴昭（1997.4—），中建八局发展建设公司济南分公司，中级会计师，财务管理专业。

企业并购中的财务资本运营策略

吕琼丽
贵州豫能投资有限公司，贵州 贵阳 550081

[摘要]随着全球经济的一体化和市场竞争的激烈，企业并购已成为实现战略目标的重要手段。然而，并购过程中涉及到复杂的财务问题和资本运营策略。如何选择合适的并购支付方式、设计合理的并购融资结构、整合财务管理体系、调整和优化资本结构、管理运营资本以及评估并购绩效，是企业并购过程中必须面对和解决的问题。文章旨在为企业提供一套全面的财务资本运营策略，以帮助企业成功地进行并购。基于此，本篇文章对企业并购中的财务资本运营策略进行研究，以供参考。
[关键词]企业并购；财务资本；运营策略
DOI：10.33142/mem.v5i4.13315　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Financial Capital Operation Strategy in Corporate Mergers and Acquisitions

LYU Qiongli
Guizhou Yuneng Investment Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550081, China

Abstract: With the integration of the global economy and fierce market competition, corporate mergers and acquisitions have become an important means to achieve strategic goals. However, the mergers and acquisitions process involves complex financial issues and capital operation strategies. How to choose appropriate payment methods for mergers and acquisitions, design reasonable financing structures for mergers and acquisitions, integrate financial management systems, adjust and optimize capital structures, manage operating capital, and evaluate merger and acquisition performance are the problems that enterprises must face and solve in the process of mergers and acquisitions. The article aims to provide a comprehensive financial capital operation strategy for enterprises to help them successfully carry out mergers and acquisitions. Based on this, this article studies the financial capital operation strategy in corporate mergers and acquisitions for reference.
Keywords: corporate mergers and acquisitions; financial capital; operational strategy

引言

企业并购中的财务资本运营策略是并购成功的重要保障。从并购支付方式的选择、并购融资结构的设计、财务管理体系的整合、资本结构的调整与优化、运营资本的管理和并购绩效的评估等六个方面，提出企业并购中的财务资本运营策略。这些策略有助于企业优化资本结构，提高财务效率，实现并购后的协同发展，最终实现企业的长期战略目标。

1 企业并购中的财务资本运营相关理论

1.1 并购的定义

并购（Mergers and Acquisitions，简称M&A）是指企业之间通过合并（Merger）或收购（Acquisition）的方式，实现资产、股权或经营权的转移，以达到扩大规模、增强竞争力、进入新市场、获取关键资源、技术或品牌等战略目标的商业行为。合并通常涉及两家或多家企业平等结合，形成一个新的实体，原有企业的法人资格消失。收购则是一家企业通过购买另一家企业的股份或资产，从而获得对目标企业的控制权。收购可以是友好的，即双方企业管理层同意并推动交易；也可以是敌意的，即收购方未经目标企业管理层同意而直接向其股东提出收购要约。并购活动涉及复杂的法律、财务和战略考量。在并购过程中，企业需要进行详尽的尽职调查，评估目标企业的财务状况、市场地位、技术能力、管理团队等关键因素。同时，并购双方还需就交易结构、支付方式、估值、融资安排、税务筹划、员工安置等事宜进行谈判。并购完成后，整合过程同样关键，涉及企业文化融合、业务流程重组、组织结构调整、财务管理体系整合等多个方面。成功的并购能够为企业带来显著的协同效应，提升效率和盈利能力；而失败的并购则可能导致资源浪费、管理混乱甚至企业价值的损失[1]。

1.2 财务资本运营在并购中的核心地位

财务资本运营涉及并购前的资金筹措、并购中的估值与支付方式选择、并购后的财务整合以及整个过程中的风险管理。并购前的资金筹措是并购成功的前提。企业需要通过合理的财务规划，选择合适的融资渠道和融资结构，确保并购资金的充足性和成本效益。这包括评估自有资金、债务融资、股权融资或混合融资等多种方式，以及考虑融资的时机和条件。并购中的估值与支付方式选择直接关系到并购的成本和风险。企业需要运用专业的财务分析工具和方法，对目标企业进行准确估值，以确定合理的并购价格。同时，选择现金支付、股票支付或混合支付等不同的支付方式，会影响并购双方的财务状况和并购后的整合难

度。并购后的财务整合是实现并购协同效应的关键。企业需要整合双方的财务管理体系，统一会计政策和财务报告标准，优化资本结构，管理好运营资本，确保并购后的财务健康和运营效率。并购过程中的风险管理是财务资本运营的重要组成部分。企业需要识别和评估并购中可能面临的财务风险，如市场风险、信用风险、流动性风险等，并制定相应的风险控制和应对策略，以保障并购活动的顺利进行。因此，财务资本运营贯穿于并购的各个阶段，从资金筹措到估值支付，再到财务整合和风险管理，其核心地位体现在为并购提供资金支持、确保并购成本效益、促进并购后整合以及保障并购安全等方面。因此，有效的财务资本运营是企业并购成功的关键[2]。

2 企业并购前的财务准备策略

2.1 目标企业的财务分析

财务风险是企业运营过程中不可避免的一部分，其种类繁多且影响深远。财务风险主要包括流动性风险、信用风险、市场风险、操作风险以及其他财务风险。流动性风险涉及企业短期资金不足，难以偿还到期债务；信用风险则关注债务人违约的可能性，影响企业资金回收；市场风险源于市场价格波动，如汇率、利率等变动对企业财务状况的影响；操作风险则源于内部流程、系统或人为错误，可能导致财务损失。这些风险相互交织，对企业经营产生重大影响，因此，有效识别和管理这些财务风险对于企业的健康发展至关重要[3]。

2.2 并购资金的筹措

并购资金的筹措是并购活动中至关重要的一环，它决定了并购的财务可行性和成本效益。并购资金可以通过多种方式筹措，包括自有资金、债务融资、股权融资和混合融资。自有资金是企业通过内部积累实现的资金，它不需要支付利息，是并购资金的重要来源之一。自有资金的使用可以降低并购的财务成本，但也可能削弱企业的资本实力和财务灵活性债务融资是指企业通过发行债券、取得银行贷款等方式筹集的资金。这种融资方式的优势在于利息税前扣除，但同时也增加了企业的负债压力和偿债风险。股权融资是指企业通过发行新股或转让现有股份来筹集资金。这种方式不增加企业负债，但可能会稀释原有股东的股权比例，影响企业控制权。混合融资是上述融资方式的组合，它结合了自有资金、债务和股权融资的特点，旨在平衡并购的财务成本和风险。混合融资能够提供多元化的资金来源，降低单一融资方式的风险，但同时也增加了融资的复杂性[4]。

2.3 并购估值方法

并购估值是确定目标企业合理交易价格的关键步骤，常用的估值方法包括市场比较法、收益法、成本法和综合估值。市场比较法是通过比较市场上类似企业的交易价格或估值倍数来评估目标企业的价值。这种方法依赖于可比交易数据，适用于市场上有大量类似企业的情形。收益法基于目标企业未来收益的预测，通过折现现金流（DCF）或其他收益指标来估算企业价值。这种方法适用于能够合理预测未来收益的企业，但需要准确估计折现率和未来现金流。成本法是从重建或替代目标企业所需成本的角度来评估其价值，适用于资产密集型或特殊行业的企业。这种方法侧重于企业的资产价值，可能忽略无形资产和未来盈利能力。

3 企业并购中的财务策略

3.1 并购支付方式的选择

并购支付方式的选择是并购交易中的关键决策之一，它直接影响到并购双方的财务状况和交易结构。常见的支付方式包括现金支付、股票支付和混合支付。现金支付是最直接的支付方式，买方以现金购买目标企业的股份或资产。这种方式简单明了，能够快速完成交易，但需要买方有足够的现金流或融资能力。现金支付可能会对买方的财务状况产生较大压力，同时也可能触发目标企业股东的资本利得税。股票支付是指买方以自己的股票作为支付手段，交换目标企业的股份。这种方式不涉及即时现金流动，可以减轻买方的财务压力，同时也能让目标企业股东分享并购后企业的潜在增值。但股票支付可能会稀释买方现有股东的股权比例，并可能受到市场对买方股票估值的影响。混合支付结合了现金和股票的特点，买方既支付一定比例的现金，也发行一定比例的股票。这种方式可以平衡现金支付和股票支付的优缺点，为双方提供更多的灵活性和选择空间。混合支付能够根据双方的财务状况和战略目标，调整现金和股票的比例，以达到最佳的交易效果。在选择并购支付方式时，买方需要综合考虑自身的财务状况、融资能力、市场环境、税务影响以及目标企业股东的偏好等因素，以确保支付方式符合并购的战略目标和财务规划[5]。

3.2 并购融资结构的设计

并购融资结构的设计是确保并购活动成功的重要环节，它涉及到资本结构的优化和融资成本的控制。资本结构的优化是指在并购中合理安排自有资金、债务和股权的比例，以降低整体融资成本和风险。通过优化资本结构，买方可以提高财务杠杆的效率，同时保持良好的信用评级和流动性。融资成本的控制是通过选择合适的融资渠道和方式，降低债务利息和股权融资的成本。买方需要评估各种融资工具的成本，包括利率、股息率、手续费等，并选择成本最低的融资方案。在设计并购融资结构时，买方还需要考虑融资的期限和还款计划，以确保融资结构与并购后的企业经营周期和现金流状况相匹配。此外，买方还需要评估融资风险，如利率风险、汇率风险等，并制定相应的风险管理策略。因此，并购融资结构的设计需要综合考虑资本结构、融资成本、融资期限和风险管理等因素，以确保并购的财务可行性和成本效益。

3.3 并购中的税务筹划

并购中的税务筹划是确保并购交易成本效益和合规性的关键环节。税务合规性要求并购方在交易过程中严格遵守相关税法规定，确保交易结构和操作符合税务法规，避免未来可能的税务争议和罚款。利用税务优惠政策可以有效降低并购成本。并购方应深入研究国家和地方的税收政策，如企业所得税优惠、资产重组税收优惠等，合理规划并购结构和时间，以最大限度地享受税收减免。对于跨境并购，税务考量更为复杂。并购方需要考虑不同国家的税法差异、双重征税协定、转让定价规则、外汇管制等因素。合理的税务筹划可以帮助并购方优化全球税务布局，减少跨境交易的税务负担，同时避免税务风险。

4 企业并购后的财务整合

4.1 财务管理体系的整合

财务管理体系的整合是并购后整合过程中的关键步骤，它确保并购双方在财务管理上实现协同效应和标准化操作。会计政策与准则的统一是基础，它要求并购双方采用一致的会计处理方法和准则，以确保财务数据的可比性和准确性。这包括收入确认、费用摊销、资产折旧等关键会计政策的统一。财务报告体系的整合涉及合并财务报表的编制和报告流程的优化。并购方需要建立统一的财务报告模板和流程，确保及时、准确地反映合并后企业的财务状况和经营成果。这可能包括整合 ERP 系统、财务软件和数据处理流程，以提高财务报告的效率和透明度。财务管理体系的整合不仅有助于提升内部控制和风险管理水平，还能增强外部投资者和利益相关者对企业的信心。

4.2 资本结构的调整与优化

资本结构的调整与优化是并购后企业财务管理的重要任务，它关系到企业的财务稳定性和长期发展。债务重组是指对并购后企业的债务结构进行调整，包括偿还期限、利率、还款方式等方面的重新安排。债务重组有助于优化企业的债务负担，降低财务成本，改善企业的现金流状况。股权结构的调整是指对并购后企业的股权结构进行优化，包括增加或减少某些股东的持股比例，以及引入新的战略投资者。股权结构的调整有助于平衡各方股东的利益，优化企业的治理结构，促进企业的长期发展[6]。

4.3 运营资本的管理

运营资本的管理是确保企业日常运营效率和财务健康的关键。现金流的优化是核心，企业需通过有效的现金流预测和管理，确保有足够的流动性来支持日常运营和应对突发事件。这包括优化现流入和流出的时间，减少不必要的现金占用，以及建立紧急资金储备。应收账款与存货的管理直接影响企业的现金流和盈利能力。企业应实施严格的信用政策，加快应收账款的回收速度，减少坏账损失。同时，通过精细化的存货管理，避免过度库存，减少资金占用和存货成本[7]。

4.4 并购绩效的评估

并购绩效的评估是衡量并购成功与否的重要手段，它包括对财务指标的监控和非财务指标的考量。财务指标的监控关注并购后的盈利能力、偿债能力、营运能力和增长能力等方面。这包括净资产收益率、总资产周转率、流动比率、销售增长率等关键财务指标的跟踪，以确保并购达到预期的财务目标。非财务指标的考量则涉及并购后的战略执行、运营效率、客户满意度、员工满意度、社会责任等方面。这些指标能够全面反映并购对企业长期发展的影响，帮助评估并购是否实现了其战略目的。

5 结束语

总之，企业并购中的财务资本运营策略是实现并购成功的关键。通过合理选择并购支付方式、设计并购融资结构、整合财务管理体系、调整和优化资本结构、管理运营资本以及评估并购绩效，企业可以有效降低并购风险，提高并购成功率，实现企业的长期战略目标。然而，每个企业的具体情况不同，因此在实际操作中，企业需要结合自身的实际情况，灵活运用和调整这些策略，以实现并购的最佳效果。

[参考文献]

[1]杨敏.企业并购财务风险分析及控制研究[J].商业观察,2023,9(32):51-53.
[2]李杰.企业并购之财务整合研究[J].会计师,2023(20):10-12.
[3]李玲.企业并购重组财务风险与控制策略研究[J].现代商业研究,2023(5):146-148.
[4]伯建平.企业并购重组中财务风险的防范与控制研究[J].财经界,2023(16):149-152.
[5]朱辰静.试论国有企业并购民营企业的财务风险[J].中国农业会计,2023,33(10):39-41.
[6]汪宇清.企业并购重组中财务风险的防范与控制研究[J].中国乡镇企业会计,2021(12):44-45.
[7]尉建清.探讨企业并购重组中的财务风险及其防范策略[J].老字号品牌营销,2023(20):88-89.

作者简介：吕琼丽（1984—），女，汉族，湖北荆门人，研究生，高级会计师，研究方向为财务管理。

全面实施预算绩效管理存在的问题及对策

赵 霞
巴彦淖尔市财政预算编审中心，内蒙古 巴彦淖尔 015000

[摘要]预算绩效管理是一种以财政支出成效为核心，全面融入绩效管理原则与技术的预算管理体系。该体系覆盖预算的编制、实施、监控及评估各个环节，其核心目标在于实现资源的最优配置，即在有限的财政资源下，最大化地完成政府职责，提供丰富优质的公共服务和产品。通过这种方式，预算绩效管理不仅提升了政府工作的效率和实效性，而且确保了公共资金的高效使用，满足了社会公众的需求。十八大以来，党中央、国务院对实施预算管理作出重大部署要求，党的十九大报告明确提出“全面实施绩效管理”目标，多年来，各级财政部门在预算绩效管理方面进行积极探索，初步构建了预算绩效管理体系基本框架，但与全面实施预算绩效管理，加快建立现代财政制度发展要求相比，还存在不小的差距和不足，本文深入分析当前地方财政在全面实施预算绩效管理工作中存在的问题，提出相应解决对策和措施建议，意在为提高我国政府、企业、社会各领域资本运行质效提升提供决策参考。

[关键词]预算；绩效管理；对策
DOI：10.33142/mem.v5i4.13312　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Problems and Countermeasures in the Comprehensive Implementation of Budget Performance Management

ZHAO Xia
Bayan Nur Financial Budget Compilation and Review Center, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: Budget performance management is a budget management system that focuses on the effectiveness of fiscal expenditures and fully integrates performance management principles and techniques. This system covers all aspects of budget preparation, implementation, monitoring, and evaluation. Its core goal is to achieve optimal allocation of resources, that is, to maximize government responsibilities and provide rich and high-quality public services and products within limited financial resources. Through this approach, budget performance management not only improves the efficiency and effectiveness of government work, but also ensures the efficient use of public funds and meets the needs of the general public. Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, the Party Central Committee and the State Council have made significant deployment requirements for the implementation of budget management. The report of the 19th National Congress of the Communist Party of China clearly proposed the goal of "fully implementing performance management". Over the years, financial departments at all levels have actively explored budget performance management and initially constructed the basic framework of the budget performance management system. However, compared with the requirements of fully implementing budget performance management and accelerating the development of modern financial systems, there are still significant gaps and deficiencies. This article deeply analyzes the problems existing in local finance in the comprehensive implementation of budget performance management, proposes corresponding solutions and measures, and suggestions, aiming to provide decision-making references for improving the quality and efficiency of capital operation in various fields of the government, enterprises, and society in China.

Keywords: budget; performance management; countermeasures

全面实施预算绩效管理是党中央国务院推动现代国家治理体系建立，加快构建现代财政制度作出的顶层设计和重大部署，在当前国家治理体系和治理能力现代化的进程中，深化预算管理制度改革扮演着至关重要的角色。近年来，地方各级财政部门积极响应党的十九大报告中提出的“全面实施绩效管理”的战略目标，严格遵循《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34 号）等相关政策指导，致力于推进预算绩效管理的全面实施。在这一过程中，财政部门不仅加强了制度建设，还开展了多项试点工作，并持续推动改革创新，取得了显著成效。

1 当前地方预算绩效管理存在的主要问题

1.1 部门单位预算绩效观念不够深入，思想认识上存在误区

长期以来，地方政府及其相关部门在财政资金的使用上，过于关注资金的投入与产出，即预算的编制、审核以及投入产出时的验收，而忽视了财政经费使用过程中至关重要的生产环节。这种“重分配，轻管理；重使用，轻绩

效”的思维模式在各部门单位中根深蒂固。以内蒙古为例，自 2021 年县级各地开始全面推进预算绩效管理试点改革以来，至今仅四年时间，尽管陆续出台了一些配套措施并不断细化操作规范，但整体上仍处于起步阶段。财政部门及预算单位正经历从认知到实践的磨合期，许多预算单位对预算绩效管理制度的认知尚不充分，导致预算绩效管理工作普遍滞后，管理基础薄弱。

具体问题表现在：首先，多数单位仅满足于预算申报项目的落实和资金的支出，未能从全局角度考虑是否实现了效益最大化。其次，部分单位领导和经办人员认为实施预算绩效管理及开展绩效评价增加了工作负担，存在抵触情绪。再者，一些单位在年初绩效目标申报和年终绩效自评工作中操作不规范，质量难以保证，自评时往往扬长避短，缺乏实事求是的态度，存在应付现象。此外，由于绩效激励约束机制不健全，对绩效管理的优劣缺乏实质性的约束手段和措施，也导致一些地方未能将绩效管理理念提升至应有的重视程度。

政府和企业管理层对财政支出的精细化管理认识不足，对预算绩效管理的了解不深，相关工作积极性不高，导致预算绩效管理理念的缺失。这些问题的存在，不仅影响了财政资金使用的效率和效果，也阻碍了地方政府财政管理的现代化进程。因此，加强预算绩效管理的实施和监督，提升管理水平，是当前地方政府财政管理改革的重要任务。

1.2 制度机制不健全

尽管我国已经制定了一系列旨在加强财政支出管理和绩效管理的制度和办法，然而，基层政府在实施这些政策时并未建立起有效的工作机制。在某些地区，虽然已经制定了相关的工作制度，但这些制度往往未能得到有效执行，缺乏必要的实施力度和制度约束力。在项目申报阶段，对于项目的可行性和实操性缺乏充分的论证，缺乏实质性的量化指标，或者这些指标仅仅是形式上的，缺乏科学性和合理性，未能准确把握经费使用的核心过程和关键环节。此外，绩效评价指标的制定往往涉及多个部门，如财政部门和事务管理部门等，这些指标的制定过程中存在较大的随意性和盲目性，部分指标之间甚至出现重叠。还有一些预算评价指标过于宏观，不够具体，仍然以简单的考核验收为目的，目标指向缺乏必要的关联性，未能实现环环相扣、层层递进的效果。

此外，我国在财政预算管理等多个领域存在职能交叉和权责不明确的问题。中央政府与地方政府在职能划分上存在不明确性，导致项目从提出到实施的行政流程复杂，各级政府在行政权力上几乎相同，使得单一项目的审批和实施需要经过多级、多部门的层层审批，这无疑增加了预算支出绩效管理的难度，主要体现在责任层级多、不可控因素多、绩效评价对象复杂等方面。同时，在同一层级的不同部门之间也存在责任和职权重叠的问题，例如在安全生产监管领域，涉及公共安全的多个领域都有行业主管部门，而各级政府也设立了统筹安全的直属部门。如果政府将涉及安全领域的公共服务项目纳入财政预算，那么各部门之间的权责难以厘清，单项绩效评价指标难以确定等问题将使得预算绩效管理难以顺利实施。1.3 绩效管理专业人员匮乏，工作推进慢

在全面推进预算绩效管理的征程中，面临着广泛的挑战和高度专业化的要求。无论是预算单位在日常工作中实施绩效管理，还是财政部门开展的重点绩效评价，都迫切需要拥有深厚专业知识和丰富实战经验的人才。特别是在县级预算单位，绩效管理尚处于起步阶段，其基础相对薄弱。县级政府的人员编制有限，多数财务人员不得不承担多项职责，即使是专职财务人员，由于缺乏必要的经验和专业技能，也难以确保绩效管理的程序规范、管理科学及绩效显著。

另一方面，财政部门在预算绩效管理方面的人才短缺问题同样突出。尽管近年来县级政府已支持财政部门设立专门机构并配备管理人员，但人员力量仍然严重不足。加之预算绩效管理缺乏成熟的经验可供借鉴，工作人员只能通过边研究、边学习、边工作、边积累的方式来推进工作，这导致许多工作在短期内难以深入实施，仅能停留在表面。

因此，为了有效推进预算绩效管理，必须加强专业人才的培养和引进，同时，也需要通过不断的实践和学习，逐步积累经验，提高管理水平，确保预算绩效管理工作能够深入、规范、科学地进行。

1.3 评价指标体系不健全，实际操作难度大

绩效评价指标体系的设计与实施是一项高度复杂的系统工程。尽管财政部已经确立了绩效评价的共性指标体系，并且省级财政部门也在逐步推出更为细化的评价指标和相关措施，市县级财政机构也在积极探索并建立了包括事前绩效评估、绩效目标编制与审核、评价及结果应用、信息公开等一系列制度体系，但目前对于指标的具体设置仍缺乏统一且明确的规定。此外，各类指标的权重分配也缺乏更为详尽的解释，使得指标体系的建设仍处于较为宏观的框架层面，缺乏针对性强、个性化的评价指标体系。

随着县级财政预算支出的不断扩大以及建设发展项目资金的持续增加，加之新政策和新情况的不断涌现，现有的评价标准已难以完全适应这些变化。更为关键的是，现有的评价指标体系中定性指标占比较高，而定量指标相对较少，这在一定程度上导致了在面对不同单位职能和支出事项差异时，评价指标的针对性和实用性不足。这种指标难以量化的现状，直接影响了绩效评价的准确性和有效性。因此，有必要对现有的绩效评价指标体系进行深入的审视和必要的调整，以确保其能够更好地适应不断变化的财政管理需求，并提高评价的科学性和公正性。

1.4 应用效果不明显

现阶段，普遍存在预算绩效评价结果运用很不充分，通过评价结果运用提高财政资金使用效益，促进强化预算绩效管理的推动作用不是很明显。一是事前绩效评估难以开展，强化以绩效为统领，落实“先评估、后预算；有评估，再立项，后排钱”的预算管理要求，现实操作中在县级层面上很难做到这一点。二是绩效管理与预算管理结合不紧密，绩效评价结果与预算安排尚未真正挂钩，没有建立起预算和绩效的有机融合运用机制。三是预算绩效结果的透明度不高，预算绩效评价结果的针对性不强、质量不是很高，也是制约了评价结果的高效应用。以上原因导致县级预算绩效评价结果运用只是停留在反映情况、发现问题、督促整改等较低层面，在工作落实中，没有真正将绩效理念和绩效管理贯穿到预算编制、执行、结果运用全过程。

2 强化全面实施预算绩效管理的对策建议

2.1 大力宣教，牢固树立预算绩效管理理念

预算绩效管理的基本指向与我国政府普遍推行的“节本增效”理念以及社会公众的期盼不谋而合，况且实施预算绩效管理绝不仅仅是财政部门的责任和义务，应该充分纳入我国政治、经济、社会、文化建设各个领域，因而要大力推广预算绩效管理，首先要求各级政府和领导干部及时更新理念，切实提高对绩效管理重要性的认识，并积极推动政府、财政部门形成“重评价、讲绩效”的良好工作风气。

在个人层面，要充分利用既有的各种宣教平台，包括财政部门集体学习会、专业干部业务轮训、党校在职教育培训等，也可以通过外派参训和邀请专家开办专题讲座等手段，切实强化广大财政干部队伍的责任意识和管理意识。尤其是作为决策层的领导干部，必须充分理解预算绩效管理的基本逻辑、核心主旨和工作机理，深刻地认识到预算绩效管理对于帮助部门提高资金使用效率、为部门领导班子决策提供重要参考以及促进公共服务和社会管理职能的重大意义和价值；要切实转变财政干部思想观念，增强责任感，加深财政战线广大干部职工对绩效管理的认识，明确财政部门各专业科室在绩效管理中的职责和作用，紧密配合、形成合力，为推进预算绩效管理改革创造良好的管理基础和条件。

在政府层面，一方面要加快职能转变和行政审批制度改革，同时要在培育第三方社会监督组织以及加强法制建设，探索绩效管理立法等方面有突破。另一方面，积极树立行之有效的管理理念和追责理念，要及时建立配套的绩效考核和问责机制，形成不同类别、不同属性和不同功能的工作实绩考核办法，其细则务必要与预算绩效评价目标的各环节相互对应，考核中对相关部门、责任单位责任人在预算资金管理使用过程中出现的工作疏漏、预算资金运行过程、结果不达标等情况，酌情提出不同程度的处理意见，并严格按照考核办法进行处罚。对涉及违法行为的，要严格依照《中华人民共和国预算法》《财政违法行为处罚处分条例》等相关法律法规进行追责。

2.2 健全制度，完善预算绩效管理实施环境

要确保预算绩效管理模式的顺利推行，除了思维观念的转变和工作方式的教育以外，最重要的就是要形成一套能够适应和满足预算绩效管理工作需要的制度体系。

在推进预算绩效管理方面，首要任务是构建一个全面而系统的顶层制度设计。这首先要求我们完善和细化相关的法律法规体系。具体而言，需要制定一系列专门针对预算绩效管理的法律规范，这些规范应明确界定预算绩效管理的核心目标、发展路径及具体任务。同时，这些法律文件还需统一预算编制流程的标准，明确各个环节的控制要求，以及不同行业的执行标准和权责分配，确保预算绩效管理活动有明确的法律依据和操作指南。

其次，在国家层面，必须制定一系列规范性文件，以构建一个全面的预算绩效管理框架。这些文件应包括但不限于预算决策机制、绩效目标设定程序、预算绩效评价与论证体系、绩效实施过程中的控制与监督机制，以及绩效管理结果的应用机制。通过这些措施，我们旨在建立一个以绩效和结果为导向的管理体系，通过全过程的绩效监控和评价手段，确保实绩评价的有效应用和监管，最终实现公共资源的优化配置和公共服务水平的显著提升。这一制度框架的建立，将有力推动预算绩效管理的深入实施，确保财政资金的高效和透明使用。

最后，要建立预算绩效管理相关工作制度。着力构建管用、可行的制度体系，针对绩效管理不同环节制定相配套的制度、工作流程和操作细则，突出实用性、实效性和灵活性。一是要建立预算绩效评价制度，通过专业的第三方评价机构或针对单一项目成立临时性评议小组在预算编制环节进行事前评估，查找疏漏、提出意见、整改不足，确保预算绩效管理在源头环节的科学化、合理化。二是要建立绩效结果公示公开制度，有关绩效评价结果要及时向全社会予以公开，接受群众以及社会各界的监督。三是要建立预算绩效量化考评制度，从预算初试编制、执行效能、阶段目标完成质量、评价结果应用、社会评价和应用效果反馈等方面综合考虑，按照重要程度划分权重，再分别进行目标任务细化分解，分项考核作为具体环节工作相关责任人的个人考核重要指标。四是要建立评价结果监督制度，分别建立报告、通报、公开、问责等一系列制度，将整体工作和分项环节工作在一定范围内进行通报，特别是对一些社会关注度高、影响力大的社会公益项目、重点项目的预算支出绩效情况，要及时向相关部门上报、反馈，并依法向社会公开，广泛接受监督。

2.3 细化程序，提升预算绩效管理运行质量

（1）构建一套科学且合理的预算绩效评价指标体系至关重要，它直接关系到绩效评价结果的科学性、准确性

以及公众的认可度。预算绩效评价指标体系的设计必须考虑到其不可能具有普遍适用性，因此，财政部门和预算单位需深入理解预算绩效管理的制度要求，细致研究不同领域和地域的特性，以便差异化地制定绩效指标。预算绩效评价体系应包含预算项目绩效目标设定体系、项目分类指标体系、综合通用指标体系以及预算支出收益效果指标体系等多个层次。首先，该体系应明确所有预算项目绩效管理的共同目标，即在有限的资源下实现最大的效益；其次，必须充分考虑不同地域、行业和支出形式的差异，采用不同的指标系统进行差异化指标设定；最后，对于预算支出的实际收益，应使用通用标准进行量化评估。此外，评价指标应保持适度，避免过多过细，以确保评价的有效性和实用性。

（2）科学设定预算绩效评价指标。绩效评价指标的划分，可以从两个方面进行考虑。一是从评价对象的种类属性划分，可以分为共性指标和个性指标。二是从单一项目绩效评价的目标和实施过程方面来划分，可以分为初始指标、中间指标和最终评定指标。初始指标主要是指投入类指标，用于反映政府部门在安排预算支出以及项目启动时，所投入的总体资金以及必须的其他人力、物力等指标；中间指标是用于反映政府部门在支出项目实施过程中，质量控制和执行预算计划的程度，也可以反映个别特殊项目的过程类产出。结果类指标是指用于反映项目或工作达到预期目标的程度的指标，主要用于反映财政支出项目的成本的经济控制类指标、反映财政预算投入所获得的社会效益的隐性收益指标以及政府购买或生产事业投入直接产出收益的经济类指标。

（3）在推进预算绩效评价的实施过程中，必须坚持逐步深入的原则。在初期阶段，应优先选择实施难度较低且社会关注度高的公益项目进行绩效评价，以此为基础逐步积累经验和数据。随着预算绩效评价体系的不断完善和相关软硬件设施的成熟，应逐步提高评价的复杂性和覆盖范围，将评价重点扩展至关键部门、重要领域以及对经济社会发展具有重大影响的项目。在此过程中，应根据实际情况和已有的评价经验，不断创新和优化评价模型及方法，确保预算绩效评价的准确性和有效性。

2.4 完善机制，保障预算绩效管理工作效果

要着重突出预算绩效管理结果应用。推进预算绩效管理的最终目的还是在于绩效结果的应用，其直接关系到预算绩效管理工作的总体成效。保障预算绩效管理工作的成效，主要在于建立一套完整的工作保障机制。

一是为了确保预算管理的透明度和效率，必须建立一套严格的预算评价结果反馈与信息公开体系。该体系的核心在于将预算评价的详细结果及其主要问题，及时、准确地传达至负责预算的各个部门和单位。在此基础上，需明确提出整改建议，并确保责任落实到位，同时对整改进度进行严格监督，确保在规定的期限内完成所有整改任务。预算绩效管理的关键节点信息应在适当的范围内进行公开，以便社会各界能够监督和参与。通过公开这些信息，可以积极吸纳公众的合理建议，从而不断优化和完善预算绩效管理的工作流程。这一过程不仅增强了政府的透明度，也提升了预算管理的公众信任度和效率。

二是要完善预算绩效管理信息系统。搭建预算与绩效管理一体化系统，形成预算编制审批与绩效目标、预算执行与绩效监督、预算调整与绩效控制、预算分析与绩效评价、预算结果评价与绩效应用各环节的管理闭环，将预算管理和绩效管理各项工作深度融合。

三是加强队伍建设，提高管理水平。首先，政府和财政部门需拓展引进专业人才的途径，通过整合多方资源，邀请第三方机构参与，以及吸纳业务精英，以增强财政预算绩效管理团队的实力。此外，应实施强化专业培训、组织学习考察、开展工作调研和业务交流等策略，以提升现有人员的政策理论水平和实际操作能力。其次，应重视聘请专家和社会中介机构的管理工作，并加强技术交流，确保能够充分利用专家的专业知识和权威性，从而提升预算绩效管理的整体水平。

[参考文献]

[1]张君.当前我国预算绩效管理存在的问题与对策建议[J].财政监督,2013(34):39-41.
[2]王罡.预算绩效管理新突破[J].新理财,2014(9):65.
[3]韩国英.完善预算绩效目标管理的思考[J].天津经济,2015(9):112-114.
[4]吉林.深入推进预算绩效管理工作[Z].北京人大,2011.
[5]刘昆.健全现代预算制度[J].预算管理与会计,2022(12):34.
[6]刘业汉.县市级预算绩效管理的实践与思考[J].预算管理与会计,2022(9):65-66.

作者简介：赵霞（1978.12—），毕业院校：内蒙古财经大学，所学专业：会计专业，当前就职单位名称：巴彦淖尔市财政局，职务：预算编审中心主任，职称级别：副高级经济师。

现代信息技术给行政事业单位会计核算和管理工作带来的影响

王雪娟
凉城县六苏木镇人民政府，内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要]现代信息技术的迅速发展对行政事业单位的会计核算和管理工作带来了深远影响。本论文从会计核算和管理模式两个主要视角探讨了这些影响，重点分析了信息技术在实现集中管理、虚拟会计管理以及全面发展会计核算方面的具体作用，同时深入探讨了其对预算编制、资金管理和会计管理周期的主要影响。现代信息技术的应用不仅提升了行政事业单位的管理效率和透明度，还推动了会计管理模式的创新和优化，为其发展提供了新的动力和可能性。

[关键词]现代信息技术；行政事业单位；会计核算；管理模式
DOI：10.33142/mem.v5i4.13304　　中图分类号：F235　　文献标识码：A

Impact of Modern Information Technology on Accounting and Management Work in Administrative Institutions

WANG Xuejuan
Liangcheng County Liusumu Town People's Government, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: The rapid development of modern information technology has had a profound impact on the accounting and management work of administrative institutions. This paper explores these impacts from two main perspectives: accounting and management models, with a focus on analyzing the specific role of information technology in achieving centralized management, virtual accounting management, and comprehensive development of accounting. At the same time, it deeply explores its main impacts on budget preparation, fund management, and accounting management cycles. The application of modern information technology not only improves the management efficiency and transparency of administrative institutions, but also promotes the innovation and optimization of accounting management models, providing new impetus and possibilities for their development.

Keywords: modern information technology; administrative institutions; accounting calculation; management model

引言

随着信息技术的迅速发展和普及，行政事业单位在面对日益复杂的管理环境和需求时，会计核算和管理工作面临着新的挑战和机遇。为适应社会发展的要求，行政事业单位的会计管理需要不断创新和改进。因此，本文主要探讨信息技术在提升行政事业单位会计核算效率和管理模式优化中的作用和影响。

1 行政事业单位会计管理改革的相关内容

1.1 会计制度改革

行政事业单位会计管理改革是针对传统的财务管理模式进行的一系列制度和政策变革，旨在提升会计信息质量、透明度和规范性，增强财务监管效能，推动公共资源的合理配置和使用。会计制度改革作为其中的关键一环，涉及到制度设计、政策调整以及信息披露等多方面内容，其重要性不言而喻[1]。

会计制度改革的核心在于规范和优化财务管理体系。传统上，行政事业单位的会计核算往往较为僵化，缺乏灵活性和透明度，容易造成财务信息不准确或不及时的问题。新的会计制度改革旨在建立起更为科学、合理的会计核算体系，通过明确会计政策、规范会计处理方法，确保财务数据的真实性和可比性，从而为决策提供可靠的依据。

会计制度改革也涉及到财务监管和风险控制机制的建立与完善。通过强化内部控制、加强财务审计等措施，有效预防和减少财务造假、滥用公共资金等问题的发生，提升了行政事业单位财务管理的整体效能和透明度。这不仅增强了社会对公共资源使用的信任度，也有助于提升政府及其所属事业单位的治理能力和形象。

会计制度改革推动了行政事业单位管理模式的现代化转型。通过引入先进的会计信息化系统和技术手段，实现财务信息的实时共享和数据分析，提高了决策效率和灵活性。

1.2 会计管理职能改革

会计管理职能改革首先是对会计职责的重新划分。传统上，行政事业单位的会计工作往往集中于日常的账务处理和财务报表的编制，而对于预算管理、资金调度、成本控制等方面的参与不足。改革后，会计人员的角色被提升为参与全面预算编制、财务分析、经济决策支持等更为广泛的管理活动，使会计职能从单一的“记账”向“管理”转变。

在改革中，强调责权的清晰化和流程的标准化。通过明确会计与其他管理部门的职责边界，建立起清晰、高效的工作流程，确保每一个管理环节都能得到有效监督和协调。这样不仅提高了工作效率，还有助于防范财务风险，

确保资金的安全与合理使用。会计管理职能改革还包括加强会计信息系统的建设与应用，利用现代信息技术提升会计工作的自动化和智能化水平。通过实施电子化、自动化的会计信息系统，可以实现数据的即时更新和迅速共享，支持更加准确和及时的财务分析及决策制定。

1.3 内部控制制度改革

内部控制制度改革通常包括制定或优化内部控制的政策和程序，确保所有财务活动都能按照既定的规范进行。这涉及到多个层面，包括资金管理、资产保护、错误和舞弊的预防与检测，以及运营效率的提升。通过明确各项财务操作的标准流程和责任人，加强对重要环节如收支管理、资金调拨、财务报告等的监控，这些措施共同构建起一个防错、防损、防舞弊的坚固防线。

此外，内部控制制度改革还强调内部审计机制的建设。通过设立独立的内部审计部门，定期或不定期地对各项财务和业务活动进行审查，评估内部控制的有效性，发现问题并提出改进措施，从而促进整个组织的合规性和透明度。利用现代信息技术手段，如 ERP 系统、数字化审批和监控平台，提高内部控制的效率，增加控制措施的实时性和准确性，从而有效地支持内部控制的目标。

1.4 财务管理模式改革

财务管理模式改革通常涉及对财务管理体制的结构调整，包括财务决策制度、资金运作方式及成本控制方法等方面的创新。重点是从传统的核算和控制，转变为以预算管理和绩效评价为核心的现代财务管理模式。通过制定更加科学合理的预算管理制度，比如采用滚动预算和零基预算等新型预算编制方法，提高预算的适应性和灵活性，更好地支持单位战略目标的实现。

同时，改革还强调绩效导向，通过建立与财务管理相关的绩效评估体系，将资源配置与部门或项目的绩效挂钩，促使各部门或项目更加注重效率和效果，增强财务资源的使用效益。通过引入成本控制和内部控制机制，强化成本意识，优化资源分配，减少浪费，确保每一笔开支都能产生最大的回报[2]。

信息技术的集成使用也是财务管理模式改革的一部分，比如通过实施财务信息系统、ERP 系统等，实现财务数据的实时更新和共享，提高财务操作的透明度和追踪能力，降低人为错误和舞弊的风险。这些改革措施共同推动财务管理向更加现代化、高效化和规范化的方向发展。

1.5 财务目标的改革

行政事业单位财务目标的改革旨在优化单位的财务资源配置，提升财务决策的科学性和适应性，以更好地支持单位的战略目标和社会责任。这种改革通常涉及对传统财务目标的重新定义和拓展，强调财务管理的战略性和前瞻性。改革倡导将财务稳健性与长期发展目标结合起来，转变单一追求经费节约的传统目标，而是更多地关注如何通过有效的资金管理推动单位的可持续发展。例如，引入资金保值增值的概念，通过合理的投资和资金使用，确保单位资金的安全性和增长性。

财务目标改革还会强化绩效和效益导向，比如设定具体的成本控制目标、资金使用效率目标和项目绩效目标。这些目标不仅限于财务数字的达成，更包括如何通过高效的资源使用提升服务质量和社会价值的实现。同时，注重增强财务目标的灵活性和适应性，以应对不断变化的外部环境和政策要求。建立动态调整的财务预算和目标体系，允许在一定范围内根据实际情况调整财务预算和目标，以更好地适应外部变化和内部需求，从而更好地服务于单位的总体战略和社会使命。

2 现代信息技术对行政事业单位会计核算的具体影响

2.1 实现集中管理

现代信息技术对行政事业单位会计核算具有深远影响，尤其是在实现会计信息的集中管理方面。信息技术的应用使得数据处理更加高效、准确，同时也大大提升了信息共享的便捷性和时效性。

信息技术通过会计信息系统的建设，实现了数据的集中存储和统一处理。传统的会计作业多依赖于手工操作和各自为政的数据管理，容易造成信息孤岛，影响数据的整合和分析。现代信息技术通过云计算、大数据等技术手段，使得不同部门、不同地区的会计信息能够集中在统一的平台进行管理和分析，这不仅优化了数据处理流程，也提高了数据利用的效率和安全性。

信息技术的应用支持了会计信息的实时更新和远程访问。通过网络技术，会计人员和管理人员可以实时获取财务数据，不再受地理位置的限制，这对于多地点、大规模的行政事业单位尤为重要。这种实时性和便捷性的提升，极大地增强了会计信息服务管理决策的能力。信息技术还支持更高级的数据分析和报告功能。通过智能化的分析工具和定制化的报告系统，会计信息系统能够提供更深入的财务洞察，支持复杂的预算编制、财务预测和性能评估等高级功能。这些功能的实现，不仅加强了财务管理的科学性，也提升了单位对财务资源的控制能力。统一的信息平台减少了人为错误和操作不一致的可能，同时也便于监督和审计，增强了会计工作的规范性和公信力，为单位的财务管理提供了强有力的技术支持。

2.2 实现虚拟会计管理

现代信息技术在行政事业单位会计核算中推动了虚拟会计管理的实现，这种管理方式极大地提高了会计工作的灵活性和效率。虚拟会计管理主要是指运用信息技术手段，如云计算、移动互联网等，实现会计任务和服务的远程、在线处理，从而打破传统会计必须在特定物理位置进行的局限[3]。

首先，虚拟会计管理使得会计资源能够跨地域进行优化配置。通过网络和平台，行政事业单位可以将会计工作分配给不同地区的专业团队执行，或是通过外包的方式利用外部资源，这种方式可以根据工作量和专业需求灵活调整资源，有效降低人力成本并提升专业服务的质量。其次，虚拟会计管理提升了数据处理的实时性和透明度。会计信息系统能够实时收集、更新和传输财务数据，所有授权用户都可以随时访问最新的会计信息，无论他们身处何地。这种实时数据流通不仅加快了决策过程，也增强了财务管理的透明度和监控能力。再者，虚拟会计管理支持了更加个性化和自动化的会计服务。通过智能算法和机器学习技术，虚拟会计系统可以根据单位的特定需求和历史数据提供定制化的财务报告和分析建议，同时自动执行日常的会计任务，如账目记录、费用报销等，减轻了会计人员的工作负担。最后，虚拟会计管理通过电子化的文档管理和电子审批流程，减少了纸质文件的使用，提高了工作效率并降低了环境成本。这种电子化操作方式还有助于保护信息安全，防止数据泄露和滥用，也为行政事业单位提供了更高效、灵活和智能化的会计管理方案。

2.3 全面发展会计核算

现代信息技术对行政事业单位会计核算带来的全面发展表现在多个方面，它不仅改变了会计核算的方法和工具，还提升了会计核算的整体质量和效率。信息技术通过提供强大的数据处理能力和高效的信息流通机制，使得会计核算工作更加精确和透明。其一，信息技术使得大数据环境下的会计核算成为可能。行政事业单位可以利用高级数据库管理系统、大数据分析工具及云计算等技术高效地处理和分析庞大的数据集。这种技术支持不仅加快了数据处理速度，也提高了数据分析的准确性，使会计核算能够更好地支持决策制定。其二，现代信息技术通过自动化工具和软件，如 ERP（企业资源计划）系统和其他会计信息系统，减少了会计核算过程中的人为错误和重复劳动。自动化会计软件可以自动记录交易、生成报表，并进行财务分析，这样不仅提高了工作效率，也保证了会计信息的一致性和准确性。其三，信息技术还增强了会计核算的透明度和监控能力。通过实时监控和审计追踪功能，管理者和审计人员可以随时了解会计信息的最新变动，及时发现和纠正潜在的错误和舞弊行为。这一点对于提高行政事业单位的财务管理水平和确保公共资源的合理使用尤为重要。

3 现代信息技术对行政事业单位会计管理模式的具体影响

3.1 对预算编制管理的主要影响

对于预算编制管理，信息技术通过提供高效的数据集成和处理工具，极大地提升了预算编制的精确度和灵活性。传统的预算编制过程往往依赖于手工操作，容易出现数据错误和统计延迟。现代信息技术的应用，如企业资源规划（ERP）系统，可以实时收集和整合不同部门的财务数据，使得预算编制更加基于实时的财务状况和业务需求。此外，高级的数据分析和预测模型可以辅助管理者进行更准确的财务预测和资源分配，从而提高预算的合理性和效益。

3.2 对资金管理的主要影响

在资金管理方面，现代信息技术提供的自动化工具和平台有助于行政事业单位更有效地监控和调度资金流。通过自动化的资金管理系统，单位可以实时跟踪资金的流入和流出，及时发现资金使用的不规范行为，增强资金使用的透明度。此外，信息技术还支持更高效的资金结算方式，比如电子支付和在线银行服务，这些都极大地提升了资金操作的效率和安全性[4]。

3.3 对会计管理周期的主要影响

信息技术的应用显著缩短了会计周期的长度，提高了会计工作的连续性和实时性。在信息技术的帮助下，许多会计活动，如日常记账、费用报销、财务报表的编制等，都可以自动化完成，大幅度减少了人力投入和处理时间。同时，实时的数据处理和报告生成功能使得管理者可以快速获得财务状况的更新，及时调整管理决策。电子存档和查询系统的应用，也使得会计信息的存储和检索更为方便，进一步加快了会计工作流程，增强了会计工作的适应性和响应速度。

4 结束语

现代信息技术的应用显著提升了行政事业单位的会计核算效率和管理模式的优化水平。通过强化会计制度、优化管理职能、改进内部控制和财务管理模式，以及利用信息技术实现集中管理、虚拟会计管理和全面发展会计核算，行政事业单位能够更好地适应快速变化的管理环境，提升管理效率和决策质量，为社会治理和公共服务提供更加坚实的支撑。

[参考文献]

[1]翟宏.现代信息技术对行政事业单位会计核算和管理模式的影响[J].财经界,2023(23):138-140.
[2]王欢.现代信息技术对行政事业单位会计核算和管理模式的影响[J].财会学习,2023(18):107-109.
[3]赵晨.现代信息技术对行政事业单位会计核算和管理模式的影响探析[J].商讯,2023(8):49-52.
[4]赵士平.现代信息技术对行政事业单位会计核算和管理模式的影响[J].老字号品牌营销,2022(4):114-116.

作者简介：王雪娟（1989.10—），女，毕业院校国家开放大学，本科，会计专业，2014 年 3 月至今就职于凉城县六苏木镇人民政府，中级会计职称。

建筑施工企业业财融合难点及应对措施

宁 捷　岳炜杰　汪 磊
中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 611130

[摘要]本篇文章分析了建筑施工企业业财融合中存在的难点，包括信息孤岛、沟通障碍、缺乏统一的管理标准等，并提出了相应的应对措施。针对信息孤岛问题，建议建立统一的信息平台，确保财务与业务数据的实时共享；针对沟通障碍，建议加强沟通和协作机制，确保双方对项目进展和财务状况有充分了解；对于缺乏统一管理标准的问题，建议制定统一的管理标准，包括预算、成本、资金管理等。最后，本篇文章预期通过优化的业财融合策略，可以提高财务管理效率、降低经营风险、实现降本增效。

[关键词]建筑施工企业；业财融合；难点；应对措施
DOI：10.33142/mem.v5i4.13300　　中图分类号：F426.92　　文献标识码：A

Difficulties and Countermeasures in the Integration of Business and Finance in Construction Enterprises

NING Jie, YUE Weijie, WANG Lei
International Engineering Branch of PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611130, China

Abstract: This article analyzes the difficulties in the integration of business and finance in construction enterprises, including information silos, communication barriers, and lack of unified management standards, and proposes corresponding countermeasures. In order to address the issue of information silos, it is recommended to establish a unified information platform to ensure real-time sharing of financial and business data; Regarding communication barriers, it is recommended to strengthen communication and collaboration mechanisms to ensure that both parties have a full understanding of project progress and financial status; For the lack of unified management standards, it is recommended to establish unified management standards, including budget, cost, and fund management. Finally, this article expects to improve financial management efficiency, reduce operational risks, and achieve cost reduction and efficiency improvement through optimized business finance integration strategies.

Keywords: construction enterprises; integration of business and finance; difficulties; countermeasures

引言

随着建筑施工企业规模不断扩大、业务日益复杂，传统的财务管理模式已无法满足企业发展的需要。业财融合作为一种新的财务管理模式，为建筑施工企业提升管理效率、降低成本、提高盈利能力提供了新的思路。

1 建筑施工企业业财融合概述

1.1 业财融合的含义

业财融合是建筑施工企业管理中的重要理念，其含义在于将企业的财务活动与业务活动进行有机融合，以财务数据为基础，以业务管理为核心，实现财务与业务的协同发展。在业财融合的实践中，重点是打破财务与业务之间的壁垒，使两者之间能够相互融合、协同发展。首先，业财融合要求建立一个统一的信息平台，使财务部门和业务部门的数据能够实现实时共享和互通。这样，财务部门可以更好地了解业务运营的情况，为财务决策提供更准确的数据支持；同时，业务部门也能够及时获取财务数据，为业务决策提供更科学的依据。其次，业财融合要求将财务管理融入到业务管理的各个环节中，实现全面的财务管控。通过预算管理、成本管理、资金管理等制度的建立和落实，确保财务活动与业务活动之间的协调一致，提高资源利用效率，降低成本费用，实现企业盈利能力的提升。此外，业财融合还要求建立健全的绩效管理体系，对业务部门和财务部门的绩效进行全面评估。通过设定合理的绩效指标，对业务和财务的绩效进行定量化评估，及时发现问题，加以解决，进一步推动业财融合的深入发展。

1.2 建筑施工企业业财融合的内容

建筑施工企业业财融合的内容涵盖了多个方面，旨在促进企业的整体管理效率和效益提升。第一，战略协同。将财务管理与企业的战略规划相协同，确保财务管理的目标与业务发展目标一致。这意味着财务决策需要紧密结合企业的长期发展战略，以支持企业的战略目标的实现，并在财务层面对战略的实施进行有效的支持和指导。第二，预算管理。建立科学的预算体系，以确保有效控制成本、提高效益。通过制定详细的预算计划，包括收入和支出的合理安排，以及对资金使用的合理规划，从而在项目实施过程中更好地控制成本，并确保企业的盈利能力。第三，成本管理。加强成本核算、分析和控制，以降低成本费用。通过对施工项目中各项成本的准确核算和分析，及时发现和解决成本过高或浪费的问题，从而提高企业的盈利能力和竞争力。第四，资金管理。优化资金筹集、使用和管理，以提高

资金利用效率。有效管理企业的资金流动，确保资金的充足和合理运用，避免因资金短缺或不合理使用而影响企业的正常运营和发展。第五，绩效管理。建立健全的绩效考核体系，以评价业财融合的效果。通过制定明确的绩效指标和考核标准，对业务和财务绩效进行定量和定性评估，及时发现问题并加以改进，以确保业财融合策略的有效实施和持续优化。

2 建筑施工企业业财融合中存在的难点

2.1 信息孤岛问题

建筑施工企业业财融合中存在的难点主要包括信息孤岛问题。施工企业的业务部门和财务部门通常使用不同的信息系统，导致数据无法有效共享，形成了信息孤岛。这意味着财务部门无法及时获取到业务部门的关键信息，反之亦然，造成了信息流通不畅的局面。由于信息孤岛的存在，两个部门之间的沟通和协作受到了严重影响，导致决策效率降低，决策的准确性也受到了挑战。信息孤岛问题的存在使得企业在整体管理上难以做到统筹规划和资源优化配置，成为业财融合过程中需要重点解决的难题。

2.2 沟通障碍

建筑施工企业业务部门和财务部门由于工作重点和关注点的不同，可能在沟通和协作上遇到障碍。业务部门通常关注项目进展、质量和客户满意度等业务运营方面的事务，而财务部门则更关注成本控制、资金管理和财务报告等财务管理方面的问题。这种不同的关注点和工作重点可能导致双方在沟通时产生误解或不理解，从而影响信息的传递和理解，造成沟通上的障碍。由于沟通障碍的存在，可能导致资源分配不合理、预算超支等问题的发生，进而影响到企业的整体运营和财务状况。

2.3 缺乏统一的管理标准

建筑施工企业往往在业务管理和财务管理方面存在各自不同的标准和流程，导致业务数据和财务数据之间存在差异。这种差异可能源于不同部门、不同项目或不同阶段的管理实践和标准化程度不同所致。由于缺乏统一的管理标准，业务数据和财务数据之间的一致性受到影响，这可能会导致决策的有效性和准确性受到挑战。例如，在制定预算、成本核算、项目评估等方面，如果缺乏统一的标准，可能会造成数据不一致，进而影响到管理层对企业状况的准确把握和决策的科学性。

2.4 其他难点

首先，人才缺乏。缺乏懂财务、懂业务的复合型人才。传统上，业务部门和财务部门的人员往往各自专注于自己的领域，而缺乏能够跨越业务和财务之间的边界，具备全面理解和应用能力的复合型人才。这种人才缺乏导致了在业务和财务之间的沟通和协作存在一定的障碍，同时也影响了业务和财务之间的融合和协同。其次，文化阻力。传统思维和观念的阻碍是业财融合过程中的另一个难点。建筑施工企业可能根植于传统的管理理念和文化中，难以适应新的业财融合模式带来的变革。这种文化阻力表现为对新思想、新方法和新技术的抵触情绪，导致员工对变革的接受程度不高，从而影响了业财融合的推进和实施。最后，技术支撑不足。信息化建设水平低，缺乏数据分析能力是建筑施工企业在业财融合中面临的另一个挑战。许多建筑施工企业的信息化水平相对较低，信息系统可能存在不完善或无法满足业务需求的情况。此外，企业可能缺乏足够的数据分析能力，无法有效地利用已有数据进行深度分析和洞察。这种技术支撑不足会限制企业在业财融合中的数据共享、业务流程优化和决策分析等方面的能力，影响业财融合的实施效果。

3 建筑施工企业业财融合的应对措施

3.1 建立统一的信息平台

建立一个统一的信息平台，打破信息孤岛，实现财务数据与业务数据的实时共享。该平台应具备高度的集成性和灵活性，能够连接不同部门和系统，实现数据的无缝流通和共享。同时，建立数据标准体系，确保数据的一致性和准确性。制定统一的数据格式、命名规范和数据处理流程，使得不同部门和系统之间的数据能够互相理解和兼容，从而提高数据的可信度和利用价值。通过建立统一的信息平台，建筑施工企业能够实现财务数据与业务数据的高效共享，促进各部门之间的协同工作，提高决策的准确性和效率。同时，确保数据的一致性和准确性，有助于提升企业管理水平和竞争力，实现业财融合的良好运行。

3.2 加强沟通和协作

为了加强业务部门和财务部门之间的沟通和协作，施工企业要定期召开跨部门会议或视频会议，讨论项目的进展、财务状况和重要决策事项，确保双方对项目的情况有充分的了解。此外，建立定期报告制度，定期向财务部门汇报业务部门的工作进展和需求，以及财务状况的变化，保持双向沟通的畅通。在协作方面，可以建立协同工作机制，使业务部门和财务部门能够共同参与项目决策和管理。例如，可以设立跨部门项目管理团队，由业务和财务代表共同组成，共同制定项目计划、预算和绩效评估标准。此外，在重要决策制定过程中，财务部门应与业务部门紧密合作，提供财务数据分析和风险评估，为业务决策提供有力支持。通过加强沟通和协作，可以消除业务部门和财务部门之间的隔阂，建立起良好的合作关系。这有助于提高决策的准确性和执行效率，优化资源配置和成本控制，推动企业的可持续发展。同时，增强了团队的凝聚力和协同能力，为业财融合的顺利推进提供了有力保障。

3.3 制定统一的管理标准

为了确保业务和财务之间的数据一致性和准确性，首先，需要统一业务和财务的核算口径，确保在不同部门和项目中使用的会计原则和核算方法一致。这包括统一收入确认原则、费用核算标准、资产评估方法等，以消除因核算差异而导致的数据不一致性。其次，应制定预算管理制度、成本管理制度、资金管理制度等相关制度，确立明确的管理流程和责任分工。预算管理制度应包括预算编制、执行、监控和调整等环节，旨在合理规划和有效控制项目的资金支出。成本管理制度则应明确成本核算的方法和标

准，规范成本的记录、分析和控制，从而降低成本支出并提高效益。资金管理制度则应规范资金的筹集、使用和监督，确保资金的有效利用和安全运作。此外，建立统一的管理标准还需要强调标准的持续优化和更新。随着企业业务的发展和环境的变化，管理标准需要不断调整和完善，以适应新的需求和挑战。通过制定统一的管理标准，建筑施工企业能够建立起规范的管理体系，提高数据的一致性和准确性，降低管理风险，提升企业整体的管理水平和运营效率。这有助于推动业务部门和财务部门之间的协同作业，促进业财融合的顺利实施，为企业的可持续发展夯实基础。

3.4 其他措施

首先，培养业财融合人才。建立并实施培养计划，通过培训、招聘等方式，培养懂财务、懂业务的复合型人才。这些人才不仅具备财务专业知识，还要具备对业务运作的深入了解，能够在业务决策和财务管理之间建立有效的桥梁。培养业财融合人才有助于提高部门之间的沟通和协作效率，推动业财融合的顺利实施。其次，加强文化建设。通过组织文化活动、开展培训和倡导新的价值观念，营造有利于业财融合的文化氛围。这包括倡导团队合作、信息共享、创新思维等价值观，鼓励员工积极参与业财融合的推进，增强团队凝聚力和合作意识，消除部门之间的隔阂和抵触情绪，促进业财融合的顺利实施。最后，加大技术投入。加强信息化建设，提升企业的信息化水平，包括更新和完善信息系统、引入先进的技术工具等。特别是加强数据分析能力，通过数据挖掘、大数据分析等技术手段，深入挖掘数据背后的信息，为业务决策和财务管理提供更为科学的依据。技术投入的增加有助于提高企业的管理水平和竞争力，推动业财融合的深入发展。

4 实施优化的业财融合策略的预期效果

4.1 提高财务管理效率，提升管理质量

通过建立统一的信息平台，实现财务数据的即时更新和共享，使各部门/项目部能够及时获取到最新的财务信息。同时，加强对资金流动情况的监控和分析，及时发现和解决资金使用中的问题和风险，提高资金利用效率。以上措施的实施，可以有效提高建筑施工企业的财务管理效率，实现财务数据的实时共享，加速决策过程，准确把握财务状况，从而提高管理水平和运营效率。这有助于企业更好的把握市场机遇，应对市场挑战，实现可持续发展。

4.2 降低企业经营风险，增强风险防范能力

建立有效的成本管理制度，加强对各项成本的核算、分析和控制。通过制定详细的成本预算和成本控制目标，明确成本控制责任人，严格控制成本的发生和使用。加强成本控制，有助于降低施工企业的经营成本，提高利润水平；提高预算管理水平，则能够有效控制施工企业的支出，避免资金浪费和过度投入，确保施工企业的经济运行平稳和良好的财务状况。这些措施的有效实施，可以使企业更加全面、深入地了解自身的财务状况和业务运营情况，从而及时发现潜在的风险。通过采取针对性的措施，施工企业可以有效防范和应对风险，确保稳健经营。

4.3 优化资源配置与成本控制，实现降本增效

通过业财融合，实现对资源的有效配置和优化利用，从而降低企业的成本费用。通过统一的信息平台，实现财务数据与业务数据的实时共享，使管理者能够更加准确地了解资源的使用情况和效率，及时进行调整和优化。同时，通过加强沟通和协作，建立协同工作机制，实现业务部门和财务部门的紧密配合，有效利用资源，降低重复投入和浪费，提高资源的配置效率。通过业财融合，将财务管理融入到业务管理的各个环节，实现事前预测、事中控制、事后评价，从而提高决策的效率和准确性。上述措施能够帮助建筑施工企业实现降本增效的目标，提高资源配置效率，降低成本费用。这将有助于建筑施工企业形成高效率、低成本的运营模式，实现企业经济效益的最大化。

5 结束语

总而言之，业财融合是建筑施工企业提升管理水平、实现高质量发展的必然选择。建筑施工企业应积极采取措施，克服难点，推动业财融合工作深入开展，以实现降本增效、提高盈利能力的目标。建筑施工企业要加强领导重视，将业财融合纳入企业战略规划，明确目标和责任；建立健全组织架构和制度体系，为业财融合提供制度保障；加强人才队伍建设，培养懂财务、懂业务的复合型人才；加强信息化建设，为业财融合提供技术支撑。通过业财融合，建筑施工企业可以提高财务管理效率，降低成本费用，提升风险管理能力，防范和化解财务风险，优化资源配置，提高资金使用效率，提高决策效率，提升企业盈利能力。业财融合是一项系统工程，需要企业上下同心协力，共同推动。

[参考文献]

[1]李朋颖.业财融合对企业财务管理转型的作用与发展路径[J].商场现代化,2024(6):180-182.
[2]葛蕾.基于业财融合的集团企业全面预算管理[J].商场现代化,2024(6):186-188.
[3]刘丽.财务共享模式下国有企业财务管理的业财融合思考[J].财会学习,2024(9):16-18.
[4]吴真.“数智”时代建筑施工企业业财融合研究[J].财会学习,2024(9):25-27.
[5]吕延丰.数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理研究[J].现代审计与会计,2024(3):30-32.
[6]李芳.企业业财融合存在问题及优化措施探讨[J].中国产经,2024(4):104-106.
[7]唐上杰.建筑行业业财融合财务管理建设策略探析[J].活力,2024,42(4):88-90.
[8]夏菲菲.“业财融合”视角下建筑企业的成本管理优化[J].财会学习,2024(5):113-115.

作者简介：宁捷（1986.10—），女，毕业院校：澳大利亚中央昆士兰大学，所学专业：专业会计学，当前就职单位：中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，职务：分公司财务经理，职称级别：中级职称会计师。

新政府会计制度下行政单位财务管理问题与对策研究

张燕茹
河北省新型城镇化和城乡统筹发展服务中心，河北 石家庄 050000

[摘要]随着新政府会计制度的实施，行政单位在财务管理上面临着新的挑战和机遇。然而，实践中发现，尽管新制度带来了制度优势和规范，但在财务管理的具体操作中仍然存在一些突出的问题。文中探讨了新政府会计制度下行政单位财务管理中存在的问题及相应对策。通过分析财务人员素质、资产管理、财务监督力度和信息化建设等方面的不足，提出了提升素质、加强管理、强化监督和推进信息化建设的对策建议，以期为行政事业单位在新会计制度下实现有效的财务管理提供参考。

[关键词]新政府会计制度；行政单位；财务管理
DOI：10.33142/mem.v5i4.13298　　中图分类号：F812.3　　文献标识码：A

Research on Financial Management Issues and Countermeasures of Administrative Units under the New Government Accounting System

ZHANG Yanru
Hebei Province New Urbanization and Urban Rural Coordinated Development Service Center, Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: With the implementation of the new government accounting system, administrative units are facing new challenges and opportunities in financial management. However, in practice, it has been found that although the new system has brought institutional advantages and norms, there are still some prominent problems in the specific operation of financial management. The article explores the problems and corresponding countermeasures in financial management of administrative units under the new government accounting system. By analyzing the deficiencies in the quality of financial personnel, asset management, financial supervision, and information technology construction, this paper proposes countermeasures and suggestions to improve quality, strengthen management, enhance supervision, and promote information technology construction, in order to provide reference for administrative institutions to achieve effective financial management under the new accounting system.

Keywords: new government accounting system; administrative units; financial management

引言

在新政府会计制度下，行政单位的财务管理面临多种挑战。这些挑战主要源于会计制度的更新换代。新制度旨在提高公共资金的管理效率和财务报告的质量，强调资产和负债的全面记录，以及预算执行的透明度。随着新政府会计制度的实施，行政单位需要适应更为复杂的财务报告要求和更高标准的审计规范。这一转变不仅涉及到技术层面的调整，如会计软件的更新，也包括管理层面的改革，如加强内部控制、优化资金分配流程。财务人员的专业能力也面临较大的挑战，他们需要对新的会计准则有深入理解并能有效应用于日常工作。这种转型期间可能出现多重问题，需要针对这些问题提出具体的解决方案，以保证新政府会计制度能够顺利实施，进而提高公共资金使用的效率和透明度[1]。

1 新政府会计制度概述

新政府会计制度是针对现有政府会计体系的一项重大改革，旨在通过引入更为现代化的会计准则和实践，以提升政府财务信息的透明度和公共资金管理的效率。这一制度的核心在于实施以权责发生制为基础的会计核算方式，替代传统的现金收付制，从而更准确地反映政府的财务状况和经济活动。权责发生制要求在交易发生时就确认收入和费用，而不是在资金流动时，这有助于更真实地展现政府的财务成果和负债状况。

新制度强调资产和负债的全面记录，包括固定资产、长期投资和未来的财政责任等，这些以前在现金制度下可能被忽视。此外，新政府会计制度也要求对预算执行情况进行更为严格的监控和审计，以保障预算的合法性和效率。制度中还包括对财务报告格式和内容的详细规定，要求公开更多细节信息，比如各类收入的来源和使用情况，各项支出的具体去向，以及资金的借贷状况等，从而增强财务报告的用户友好性和信息透明度。

为适应这些变化，行政单位需要更新其财务管理系统和流程，加强财务人员的培训，以适应新的会计规范。同时，政府也需要建立更为严格的监督机制，确保所有单位都能按照新的规定行事，有效地控制和管理公共资源。整体而言，新政府会计制度通过提高会计准则的规范性和专业性，旨在推动政府部门向更高效、透明和负责任的财务管理迈进。这不仅有助于增强公众对政府财务状况的信任，也为政府的长期财务健康和可持续发展奠定基础。

2 新政府会计制度下行政单位财务管理中存在的问题

2.1 财务人员素质不高

在新政府会计制度下，行政单位在实施过程中面临的一个重要问题是财务人员素质不高。随着会计制度从传统的现金制向权责发生制转变，对财务人员的专业能力和技术知识提出了更高的要求。权责发生制要求财务人员能够准确地进行会计确认、计量和报告，涉及复杂的财务事务处理，如固定资产折旧、预提费用、应计收入等，这些都需要较强的专业知识和操作技能。

然而，现实情况是，许多行政单位的财务人员未能跟上这种变化的步伐。一方面，部分财务人员的基本会计知识尚且不够扎实，对新制度中的高级会计处理原则和技术了解不足；另一方面，由于历史遗留问题，一些人员长期在一个较为宽松的财务管理环境中工作，缺乏应对严格财务规范和复杂经济业务的实际经验。这种技能与知识上的不匹配，导致在实施新会计制度时出现种种问题，如账目处理不规范、财务报告错误率高，甚至无法准确反映单位的财务状况。

此外，新制度下对财务透明度和责任追究的要求更高，这需要财务人员不仅要有专业的会计处理能力，还应具备一定的法规遵守意识和道德判断力。缺乏这些综合素质的财务人员，难以有效执行新政府会计制度下的各项规定，影响行政单位的财务管理质量和公共资源的合理利用。

2.2 资产管理不规范

随着新制度的实施，对资产的管理不仅要求高度的精确性和规范性，还要求能够全面地反映资产的使用效益和价值变化。新会计制度倡导的是一种全面的资产管理方法，包括固定资产、无形资产以及其他长期资产的管理，这些都需要依据严格的会计准则进行准确记录和评估。

许多行政单位在资产管理上存在着明显的缺陷。首先，资产登记和盘点的不规范是一个普遍问题。一些单位对资产的购置、使用、折旧和处置流程缺乏规范的记录和监督，导致资产台账信息与实际状况出现偏差，难以准确反映资产的实际价值和状态。其次，资产使用效率低下也是一个重要问题。由于缺乏有效的资产管理制度，一些资产未能得到合理配置和使用，造成资源浪费。最后，资产维护和更新机制的不健全也影响了资产管理的规范性。部分单位对资产的维护和保养不够重视，没有按照规定周期进行必要的检查和维护，结果使得资产过早损耗或者功能降低。这不仅影响了工作效率，还可能因资产故障带来安全风险。对于过时或损坏资产的更新和淘汰也缺乏及时有效的机制，使得一些已经不具备使用价值的资产继续占用有限的资源。

2.3 财务监督力度不足

随着新会计制度的引入，其目的在于提升财务透明度和加强内部控制，然而，实际执行过程中，财务监督的不充分仍然是一个突出问题[2]。这主要体现在几个方面：

首先，内部控制体系的不完善。许多行政单位没有建立起一套有效的内部控制机制，或者即便存在相关制度，也因执行不力而名存实亡。这包括但不限于财务决策的审批流程、资金使用的监控机制以及财务报告的审核制度等。缺乏严格的内部控制体系，使得财务活动容易受到个人或小团体利益的影响，增加了贪污腐败的风险。

其次，外部监督的不足。虽然理论上政府相关部门和社会监督机构应对行政单位的财务状况进行定期审计和评估，但在实践中，这些监督往往因资源、技术或政策支持不足而难以深入。监督结果的公开和反馈机制不明确，缺乏有效的激励与约束机制，导致监督活动往往形同虚设。

再者，财务人员的专业能力不足也影响了监督的效果。在新的会计制度下，对财务人员的要求更高，需要他们不仅要掌握基本的会计知识，还要了解复杂的财务管理系统和相关法规。许多财务人员未能及时更新知识和技能，无法有效应对新制度下的挑战，这直接影响了其在财务监督中的作用。

2.4 信息化建设滞后

新会计制度旨在通过现代化的信息技术提升会计工作的效率和透明度，但实际推进中，信息化建设的不足显著影响了这一目标的实现。

信息化基础设施的落后限制了数据处理和财务报告的效率。许多行政单位仍依赖过时的软件和硬件设备，这不仅降低了工作效率，还增加了错误和欺诈的风险。现代财务管理依赖于高速且可靠的网络环境和数据库系统，而基础设施的不完善直接阻碍了高效数据管理和实时信息更新的需求。有效的信息化建设不仅需要先进的技术设备，更需要专业的技术支持团队进行日常的维护和故障处理。在很多行政单位中，IT 支持团队要么技术力量不足，要么人手不够，无法满足日益增长的信息化需求。新政府会计制度的实施对财务人员提出了更高的技能要求，包括熟练运用各种财务信息系统，但由于缺乏系统的培训和更新教育，许多财务人员无法有效使用这些先进工具，导致信息化资源的利用率低下。

3 新政府会计制度下行政单位加强财务管理的对策

3.1 提升财务人员素质

提升财务人员素质不仅关乎专业知识和技能的提升，还涉及到职业道德和综合能力的培养。首先，专业知识和技能的提升是基础。新政府会计制度往往引入了更多现代会计准则和财务管理工具，要求财务人员不仅要精通传统的会计知识，还要能够熟练应用新的会计软件和技术。行政单位应定期组织财务人员参加专业培训，如会计准则更新、财务软件操作等，确保他们能跟上政策和技术的最新

发展。其次，在大数据时代背景下，财务管理不仅仅是数字的简单处理，更多的是对数据进行深入分析和合理解读，以支持决策。行政单位应鼓励财务人员学习和掌握数据分析技巧，如统计学应用、预算编制和财务预测等，以便更好地服务于单位的战略目标和运营决策。最后，财务人员应当具备良好的沟通技巧，能够有效地与其他部门协作，确保信息的及时准确传递。行政单位可以通过团队建设活动和跨部门项目，训练财务人员在实际工作中的沟通与协调能力。通过多项措施，有效提升财务人员的专业素质和综合能力，以适应新政府会计制度带来的挑战，促进单位财务管理的健康发展[3]。

3.2 加强资产管理

在新政府会计制度下，加强资产管理是行政单位提高财务管理水平的关键环节。其一，行政事业单位应建立健全资产管理制度，明确资产的分类、登记、使用、维护和处置流程，以确保资产管理的规范化和制度化。其二，利用信息化手段提升资产管理效率，运用资产管理软件进行资产的实时监控和数据分析，提高资产利用率和管理透明度。同时，要定期进行资产清查和盘点，确保账实相符，防止资产流失和浪费。通过对资产全生命周期的精细化管理，可以及时发现和解决资产管理中的问题，优化资源配置。其三，行政单位应加强资产管理人员的培训，提高他们的专业能力和管理水平，确保资产管理工作的高效开展，提升资产管理的科学性和规范性，保障资产安全，提高资产使用效益，从而更好地服务于单位的整体发展目标。

3.3 加强财务监督

行政单位需要建立和完善内部财务控制系统，确保所有财务活动都在规定的框架和政策指导下进行，防止任何形式的财务违规行为。这包括制定详细的财务管理规程、审批流程以及财务报告要求，增强财务管理的规范性和预防性。同时，加强对财务人员的专业培训，提升其业务能力和职业道德，确保其能够准确理解和执行新的会计制度要求。通过持续教育和考核，保持财务人员对最新财务政策和技术的敏感度，以应对不断变化的财务管理环境。利用现代信息技术手段，如 ERP 系统和云计算技术，来增强财务数据的实时监控和处理能力，帮助单位实现数据的即时收集、处理和分析，从而及时发现异常情况，增加财务活动的透明度。

外部审计和评估也是加强财务监督不可缺少的部分。定期邀请独立的第三方进行财务审计和评价，可以有效检查和评估内部控制的有效性，及时发现管理漏洞和财务风险。这不仅有助于增强公众对行政事业单位财务透明度的信任，也有助于单位管理层改进和优化财务管理策略。

加强财务监督还需要构建开放的反馈机制，鼓励内部和社会公众对财务管理的监督，通过建立举报和咨询渠道，使得监督过程更为广泛和有效。这样的机制不仅有助于及时纠正错误，还能促进单位内部管理的持续改进和优化，提高其财务管理水平，使其更好地服务于公共利益和社会责任。

3.4 加强信息化建设

在新政府会计制度下，加强信息化建设是提升行政事业单位财务管理效率和质量的关键策略。首先，单位需投资于先进的财务信息系统，如集成的财务管理软件、ERP 系统等，这些系统能够实现财务数据的自动化处理和实时更新，从而确保数据的准确性和及时性[4]。通过这些系统，可以有效减少人为错误，提高工作效率，同时保证财务信息的一致性和可追溯性。其次，优化网络和数据安全环境。因为财务信息系统的数据往往涉及敏感信息，保证数据安全是至关重要的。行政单位应采用先进的数据加密技术，设置多重数据访问权限，以及实施定期的网络安全检查和维护，确保财务数据的安全不被外部攻击或内部泄露。通过收集和分析财务数据，更好地理解财务状况，进行成本控制和预算管理。信息化系统应支持生成各种财务报告，如收入分析、支出分析、资金流动报告等，帮助决策者及时作出科学决策。最后，行政事业单位应推广电子化办公和云计算技术的应用。这不仅可以提高工作效率，减少纸质文件的使用，还能支持远程办公和协同工作，使其在突发公共卫生事件和其他紧急情况下，保证财务管理工作的连续性和稳定性。

4 结束语

新政府会计制度的实施为行政单位提供了一个提升财务管理水平的重要机遇。然而，要实现这一目标，需要行政单位在提升财务人员素质、加强资产管理、强化财务监督和推进信息化建设等方面持续努力。只有通过全面改革和制度创新，才能够确保新政府会计制度在实践中发挥应有的效果，为公共财政管理提供更加高效、透明和可持续的支持。

[参考文献]

[1]梁梅.新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题与对策[J].今日财富,2024(12):146-148.
[2]宋幼红.新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题思考[J].财会通讯,2024(3):167-171.
[3]王娣.新《政府会计制度》下行政单位财务管理的问题及对策建议[J].财会学习,2023(36):53-55.
[4]王巍.新政府会计制度下行政单位财务管理问题与对策研究[J].中国农业会计,2023,33(15):53-55.

作者简介：张燕茹（1967.6—），毕业院校：中共河北省委党校，所学专业：经济管理，当前就职单位：河北省新型城镇化和城乡统筹发展服务中心，职称级别：高级经济师。

人工智能时代财务会计向管理会计的转型路径

张丽桢
国网山东省电力公司济南供电公司，山东 济南 250000

[摘要]人工智能的兴起正在重塑各行各业的工作流程，财务领域也不例外。传统的财务会计主要关注历史数据的记录和报告，而在人工智能的辅助下，管理会计能够更深入地参与到企业的战略规划和决策过程中。这种从财务会计向管理会计的转型，不仅是对技术变革的响应，更是企业寻求持续发展和创新的关键一步。基于此，以下对人工智能时代财务会计向管理会计的转型路径进行了探讨，以供参考。

[关键词]人工智能时代；财务会计；管理会计；转型路径
DOI：10.33142/mem.v5i4.13297　　中图分类号：F275.2　　文献标识码：A

Transformation Path from Financial Accounting to Management Accounting in the Era of Artificial Intelligence

ZHANG Lizhen
Ji’nan Power Supply Company of State Grid Shandong Electric Power Company, Ji’nan, Shandong, 250000, China

Abstract: The rise of artificial intelligence is reshaping workflows in various industries, and the financial sector is no exception. Traditional financial accounting mainly focuses on recording and reporting historical data, while with the assistance of artificial intelligence, management accounting can be more deeply involved in the strategic planning and decision-making process of enterprises. This transition from financial accounting to management accounting is not only a response to technological changes, but also a crucial step for enterprises to seek sustainable development and innovation. Based on this, the following discusses the transformation path from financial accounting to management accounting in the era of artificial intelligence for reference.

Keywords: the era of artificial intelligence; financial accounting; management accounting; transformation path

引言

随着人工智能（AI）技术的迅猛发展，传统财务会计的工作模式正面临着前所未有的挑战。AI 的引入不仅提高了数据处理的效率和准确性，还为财务数据的深度分析和应用提供了新的可能性。在这一背景下，财务会计向管理会计的转型已成为企业适应新时代、提升竞争力的必然选择。

1 财务会计信息的特点

1.1 历史性

财务会计信息的一个重要特点是其历史性，即它主要反映的是企业过去一段时间内的经济活动和财务状况。这些信息通常是通过记录和汇总企业的交易数据，如销售收入、成本支出、资产变动等，来形成的。历史性的财务信息为企业管理层、投资者、债权人等利益相关者提供了评估企业过去绩效的基础，帮助他们了解企业的盈利能力、财务稳定性和资产状况。此外，历史性的财务信息也是预测企业未来财务表现的重要参考，因为它提供了企业运营模式和财务行为的历史证据。然而，历史性也意味着财务信息具有一定的滞后性，不能完全反映企业当前的实时状态和未来的发展趋势[1]。

1.2 客观性

财务会计信息的另一个显著特点是其客观性，即这些信息应当基于实际发生的交易和事项，通过客观的会计准则和程序来记录和报告。客观性的要求确保了财务信息的可靠性，使得不同利益相关者能够基于相同的数据做出决策。为了保证客观性，财务会计信息通常需要遵循严格的会计标准和法规，如国际财务报告准则（IFRS）或美国通用会计准则（GAAP）。这些标准规定了如何识别、计量、记录和报告财务信息，从而减少了主观判断的影响，提高了信息的可比性和一致性。客观性的财务信息是企业内外部沟通的基石，也是资本市场有效运作的重要保障[2]。

1.3 综合性

财务会计信息还具有综合性，即它涵盖了企业所有重要的财务活动和结果，提供了一个全面的财务图景。综合性的信息包括但不限于资产负债表、利润表、现金流量表等核心财务报表，这些报表汇总了企业在一定时期内的所有关键财务数据。综合性不仅体现在信息的广度上，还包括了信息的深度，即财务报表中的每一项数据都是经过详细分析和计算的结果。这种综合性使得利益相关者能够从宏观和微观两个层面理解企业的财务状况和经营成果。综合性的财务信息是企业战略规划、风险管理和决策制定的基础，也是评估企业整体价值和健康状况的关键依据[3]。

2 人工智能时代财务会计向管理会计的转型优势

2.1 数字经济时代的需求

随着数字经济的快速发展，企业面临着前所未有的数

据量和信息处理需求。在这个时代，数据成为了一种重要的资产，能够为企业带来竞争优势。人工智能技术的应用，使得数据的收集、处理和分析变得更加高效和精确。财务会计向管理会计的转型，正是为了满足数字经济时代对数据深度利用和实时决策的需求。管理会计不仅关注历史数据的记录，更注重数据的预测性和指导性，通过分析市场趋势、客户行为、供应链效率等多维度数据，为企业提供战略层面的洞察。这种转型使得企业能够更好地利用数据驱动决策，快速响应市场变化，优化资源配置，从而在激烈的市场竞争中保持领先[4]。

2.2 提高管理效率与决策科学性

人工智能技术的引入，极大地提高了财务数据的处理速度和分析深度，使得管理会计能够更有效地支持企业管理层的决策过程。通过自动化和智能化的工具，管理会计可以快速生成各种管理报告和分析模型，帮助管理层及时了解企业运营状况，预测未来趋势，并制定相应的策略。此外，人工智能还能够通过机器学习和数据挖掘技术，发现数据背后的规律和关联，为决策提供更为科学的依据。这种基于数据的决策支持，不仅提高了决策的准确性，还增强了决策的透明度和可追溯性，有助于企业实现更加精细化和智能化的管理[5]。

2.3 解决传统财务会计的局限

传统财务会计主要关注历史数据的记录和报告，其局限性在于信息的滞后性和缺乏前瞻性。在人工智能时代，这种局限性变得更加明显，因为市场环境的变化速度远远超过了传统财务会计的响应能力。管理会计的转型，旨在通过引入先进的技术手段，解决传统财务会计的这些局限。管理会计不仅关注财务数据的准确性和完整性，更注重数据的实时性和预测性，通过建立动态的财务分析模型，帮助企业及时发现问题和机会，并采取相应的行动。此外，管理会计还能够通过跨部门的协作和信息共享，打破数据孤岛，实现企业内部资源的优化配置和协同效应，从而提升企业的整体运营效率和竞争力[6]。

3 人工智能时代财务会计向管理会计转型遇到的问题

3.1 会计人员思想保守，素质亟待提升

在人工智能时代，财务会计向管理会计的转型过程中，会计人员的思想保守和素质亟待提升是一个显著问题。许多会计人员习惯于传统的会计工作流程和思维模式，对于新技术的接受和应用持保守态度。这种保守性可能导致他们对管理会计的新工具和方法缺乏足够的理解和应用能力，从而影响转型的效率和效果。此外，随着人工智能和大数据技术的应用，对会计人员的专业知识和技能要求也在不断提高。他们需要具备数据分析、信息技术和战略思维等多方面的能力，以便更好地利用新技术进行财务分析和决策支持。如果会计人员的素质不能及时提升，将难以适应管理会计的新要求，进而影响企业的决策质量和市场竞争力[7]。

3.2 数据安全与隐私保护问题

随着人工智能技术在财务会计领域的广泛应用，数据安全和隐私保护问题变得尤为重要。管理会计的转型依赖于大量的数据收集和处理，这些数据可能包含敏感的财务信息和个人信息。如果数据安全措施不到位，可能会导致数据泄露、篡改或丢失，给企业带来严重的经济损失和声誉风险。随着数据保护法规的日益严格，如欧盟的通用数据保护条例（GDPR），企业需要确保其数据处理活动符合相关法律法规的要求。如果企业在数据安全和隐私保护方面存在漏洞，可能会面临法律诉讼和罚款，严重影响企业的正常运营和发展。因此，如何在利用人工智能技术提高管理会计效率的同时，确保数据安全和隐私保护，是企业必须面对和解决的问题。

3.3 新技术应用的成本与风险

人工智能技术的应用虽然能够带来诸多好处，但其高昂的成本和潜在的风险也是不容忽视的问题。新技术的引入通常需要大量的资金投入，包括硬件购置、软件开发、系统集成和人员培训等方面的费用。对于一些资源有限的企业来说，这些成本可能成为转型的重大障碍。此外，新技术的应用也伴随着一定的风险，如技术故障、系统漏洞、操作失误等，这些都可能导致财务数据的错误或丢失，影响企业的正常运营。随着技术的快速发展，企业还需要不断更新和维护其技术系统，以保持竞争力。这种持续的投入和风险管理，对企业的财务和管理能力提出了更高的要求。因此，企业在推进财务会计向管理会计转型的过程中，需要仔细评估新技术的成本效益和风险，制定合理的投资和风险管理策略。

4 人工智能时代财务会计向管理会计的转型路径

4.1 加强思想教育，推动会计人员转变观念

在人工智能时代，财务会计向管理会计的转型需要会计人员从思想上进行转变。传统的财务会计工作强调的是数据的准确记录和报告，而管理会计则更注重数据的分析和决策支持。因此，加强思想教育，推动会计人员转变观念，是实现转型的关键一步。企业可以通过组织内部培训、研讨会、事例分析等形式，向会计人员介绍管理会计的理念和重要性，强调数据分析在现代企业管理中的作用。同时，企业还应该鼓励会计人员积极参与到企业的战略规划和决策过程中，让他们意识到自己的工作不仅仅是记录数字，更是为企业创造价值的重要环节。通过这些措施，可以逐步改变会计人员的思维模式，使他们更加主动地接受和应用管理会计的新方法和工具。

4.2 加大培训力度，提升财务人员的技能水平

随着人工智能技术的发展，财务人员需要掌握更多的技能，包括数据分析、信息技术和战略思维等。因此，加

大培训力度，提升财务人员的技能水平，是实现财务会计向管理会计转型的必要条件。企业可以通过与高校、专业培训机构合作，或者利用在线学习平台，为财务人员提供系统的培训课程。这些课程应该涵盖数据分析工具的使用、财务模型的构建、信息系统的操作以及企业战略的制定等方面。此外，企业还应该鼓励财务人员参与实际的项目和事例研究，通过实践来提高他们的应用能力和解决问题的能力。通过持续的培训和学习，财务人员可以不断提升自己的专业素养，更好地适应管理会计的新要求。

4.3 完善相关法律法规，加强数据安全与隐私保护

在人工智能时代，数据安全和隐私保护成为企业不可忽视的重要问题。随着财务会计向管理会计的转型，企业需要处理和分析的数据量大幅增加，这些数据往往包含敏感的财务信息和个人信息。因此，完善相关法律法规，加强数据安全与隐私保护，是确保转型顺利进行的关键措施。政府和监管机构应该制定和完善数据保护的法律框架，明确企业在数据处理活动中的责任和义务，以及违反规定时的法律责任。例如，欧盟的通用数据保护条例（GDPR）为全球数据保护设定了高标准，企业需要确保其数据处理活动符合这些国际标准。企业自身也需要建立健全的数据安全管理体系，包括数据加密、访问控制、安全审计和数据备份等措施，以防止数据泄露、篡改或丢失。企业还应该加强对员工的数据安全意识教育，提高他们对数据保护重要性的认识，确保他们在日常工作中能够遵守相关的安全规定。同时，企业应该定期进行数据安全风险评估，识别潜在的安全威胁，并制定相应的应对策略。通过这些措施，企业可以有效地保护其数据资产，避免因数据安全问题而带来的法律风险和经济损失，为财务会计向管理会计的转型创造一个安全可靠的环境[8]。

4.4 合理规划预算，降低新技术应用的风险与成本

在人工智能时代，财务会计向管理会计的转型需要企业积极拥抱新技术，但新技术的引入往往伴随着较高的成本和风险。因此，合理规划预算，降低新技术应用的风险与成本，是企业实现转型的重要策略。企业需要对新技术的投资进行全面的成本效益分析，包括硬件购置、软件许可、系统集成、人员培训以及后续的维护和升级费用。通过详细的预算规划，企业可以确保资金的有效利用，避免不必要的支出。企业应该采取分阶段实施的策略，先在小范围内进行试点，验证新技术的可行性和效果，然后再逐步推广到整个组织。这种渐进式的实施方式可以降低一次性大规模投资的风险，同时也为企业提供了调整和优化的机会。在试点阶段，企业可以收集实际操作中的反馈，及时发现并解决潜在的问题，从而减少全面推广时的风险。企业还可以通过与技术供应商谈判，争取更优惠的价格和更灵活的服务条款。例如，企业可以考虑采用订阅制的服务模式，这样可以在一定程度上降低初始投资，并且可以根据实际使用情况灵活调整服务内容和费用。同时，建立风险管理机制，对可能出现的技术故障、系统漏洞等问题制定应对措施，以减少潜在的风险和损失[9]。

5 结束语

人工智能时代的到来为财务会计向管理会计的转型提供了新的机遇和挑战。采用先进的技术工具，优化数据处理流程，以及培养具备战略思维的财务人才，企业可以有效地实现这一转型。未来，随着技术的不断进步和应用的深入，管理会计将在企业决策中扮演越来越重要的角色，为企业的发展提供强有力的支持。因此，企业应积极拥抱变革，不断探索和实践，以确保在激烈的市场竞争中保持领先地位。

[参考文献]

[1]崔玥琪.浅议人工智能时代财务会计向管理会计的转型[J].今日财富,2024(19):98-100.
[2]郝林晓,王彤丽.人工智能时代财务会计向管理会计的转型路径[J].中国商界,2024(6):84-86.
[3]赵玉珍.人工智能时代财务会计向管理会计的转型思路[J].商业2.0,2024(11):100-102.
[4]袁志琳.人工智能时代财务会计向管理会计转型的实践研究[J].现代营销(上旬刊),2024(3):71-73.
[5]毛骞艳.人工智能时代财务会计向管理会计转型问题研究[J].现代营销(上旬刊),2024(1):82-84.
[6]王芬.关于人工智能时代财务会计向管理会计转型的研究[J].质量与市场,2023(11):181-183.
[7]谷梅.人工智能时代财务会计向管理会计转型的若干问题研究[J].质量与市场,2022(11):124-126.
[8]赵君.人工智能时代财务会计与管理会计的融合与应用研究[J].中国乡镇企业会计,2022(9):11-12.
[9]陈锖.人工智能时代财务会计向管理会计转型的策略探讨[J].企业改革与管理,2023(9):88-89.

作者简介：张丽桢（1992—），女，汉族，山东无棣人，本科学历，中级会计师，研究方向为财务管理。

新能源光伏发电企业融资风险及对策分析

李 可
华电综合智慧能源科技有限公司，北京 100071

[摘要]近年来，我国新能源行业蓬勃发展，尤其是新能源光伏发电作为关键的能源产业之一，其在能源结构转型中的地位日益重要。然而，新能源发电企业在迅速扩展的背景下，面临着资金投入高、回报周期长以及多样化的融资风险挑战。本篇文章综述了新能源光伏发电企业的融资现状，详细分析了融资风险因素，针对这些挑战，提出了一系列有效的对策措施，通过这些对策的综合应用，新能源光伏发电企业能够在竞争激烈的市场环境中稳步发展，提升其融资能力和长期可持续发展能力。
[关键词]新能源；光伏发电企业；融资风险；对策
DOI：10.33142/mem.v5i4.13295　　中图分类号：F426.61　　文献标识码：A

Analysis of Financing Risks and Countermeasures for New Energy Photovoltaic Power Generation Enterprises

LI Ke
Huadian Smart Integrated Energy Technology Co., Ltd., Beijing, 100071, China

Abstract: In recent years, Chinese new energy industry has flourished, especially the new energy photovoltaic power generation, which is one of the key energy industries and plays an increasingly important role in the transformation of energy structure. However, in the context of rapid expansion, new energy generation enterprises are facing challenges such as high capital investment, long return cycles, and diversified financing risks. This article provides an overview of the financing status of new energy photovoltaic power generation enterprises, analyzes in detail the financing risk factors, and proposes a series of effective countermeasures to address these challenges. Through the comprehensive application of these countermeasures, new energy photovoltaic power generation enterprises can steadily develop in the fiercely competitive market environment, enhance their financing and long-term sustainable development capabilities.
Keywords: new energy; photovoltaic power generation enterprises; financing risks; countermeasures

引言

随着全球能源需求的不断增长和对环境影响的日益关注，新能源光伏发电作为一种清洁、可再生能源，正在成为全球能源转型的重要推动力量。然而，光伏发电企业在实现其技术潜力和市场前景的同时，面临着多种复杂的融资挑战和风险。这些风险涉及到政策环境的不确定性、市场竞争的激烈程度、技术进步的速度与成本控制的挑战，以及运营管理的复杂性。本文旨在深入分析新能源光伏发电企业在融资过程中所面临的各类风险因素，并提出相应的对策措施，以帮助企业有效应对挑战，提升其融资能力和市场竞争力。通过综合运用政策支持、市场风险规避、技术创新与管理、财务风险控制及运营风险管理等策略，本文旨在为光伏发电企业提供全面的指导，以实现可持续发展和在新能源领域的长期成功。

1 新能源发电企业融资特点

新能源发电企业的融资特点主要体现在多样化的融资渠道、较高的初始投资成本、较长的投资回收期以及较高的融资风险。与传统能源企业相比，新能源发电企业在融资过程中需要依赖于政府补贴、绿色金融产品和社会资本等多种方式，以应对其高昂的建设成本和较长的投资回报周期。新能源发电企业通常通过股权融资、债券融资、项目融资和绿色金融等方式筹集资金，绿色债券和社会责任投资（SRI）等绿色金融工具在其中发挥了重要作用。此外，新能源发电企业在融资过程中还需要面对政策变动、技术进步和市场需求等多方面的不确定性，这使得其融资风险相对较高。因此，新能源发电企业在选择融资方案时往往采用多元化的资本结构，通过分散风险来提高融资效率和稳定性。由于新能源产业具有环保和可持续发展的特点，它吸引了大量关注社会责任和环境保护的投资者，进一步丰富了其融资渠道和方式。

2 新能源光伏发电企业融资现状

新能源光伏发电企业的融资现状显示出多样化和创新化的趋势，国内外企业在融资过程中主要依赖于股权融资、债券融资、项目融资和绿色金融工具等多种方式。近年来，政府的政策支持和补贴政策为光伏发电企业提供了重要的资金来源，同时，银行贷款、绿色债券、私募股权和众筹等金融产品也为企业的融资提供了多种选择。然而，随着市场竞争的加剧和政策的逐渐调整，光伏发电企业在融资过程中面临着诸多挑战，如融资成本高、审批流程复杂以及市场需求波动等。此外，尽管部分企业通过海外上市和引入外资获得了较为充裕的资金，但整体而言，融资环境仍存在不确定性，亟须进一步优化和完善[1]。为了应

对这些挑战，光伏发电企业正在积极探索新的融资模式，如与金融机构和社会资本合作，开展项目融资和资产证券化等，以提高资金利用效率和应对市场风险。

3 新能源光伏发电企业的融资风险分析

3.1 政策风险

新能源光伏发电企业在融资过程中面临的政策风险主要来自于政府政策的变动和不确定性。由于光伏发电行业高度依赖政府的补贴和激励政策，任何政策的调整、取消或延迟都可能对企业的资金链造成严重影响。例如，政府减少补贴或改变补贴发放方式，可能导致企业的预期收益下降，进而影响其融资能力。此外，政策法规的频繁变动也可能增加企业的合规成本和经营风险，导致投资者信心不足，融资难度加大。因此，政策风险是新能源光伏发电企业在融资过程中必须重点关注和防范的风险之一。

3.2 市场风险

新能源光伏发电企业在融资过程中面临的市场风险主要来源于市场需求的不确定性和电价波动。市场需求的不稳定性可能导致光伏发电项目的收益预期难以实现，从而影响企业的现金流和偿债能力。此外，光伏电力市场的价格受多种因素影响，如供需关系、政策变动、竞争态势等，电价的波动会直接影响企业的盈利能力和投资回报率。如果市场价格低于预期，企业可能面临收入不足以覆盖融资成本的风险，进而增加违约风险。此外，全球市场环境的变化，如贸易政策和国际市场波动，也可能对企业的市场前景产生影响，增加融资的不确定性和难度。

3.3 技术风险

新能源光伏发电企业在融资过程中面临的技术风险主要体现在技术进步的不确定性和技术故障的可能性上。光伏发电技术不断发展，新技术和新设备的快速迭代可能使现有的设备和技术迅速过时，从而影响企业的竞争力和投资回报率。同时，光伏发电系统的高科技含量意味着任何技术故障或性能不达标都可能导致发电效率下降，维修成本增加，甚至项目停滞，进而对企业的财务状况和融资能力产生负面影响。此外，企业在采用新技术时还需要面对技术验证和市场接受度的问题，这些不确定性增加了融资风险。

3.4 财务风险

新能源光伏发电企业在融资过程中面临的财务风险主要体现在资金链断裂、利率变化和汇率波动等方面。由于光伏发电项目通常需要较高的初始投资且回收期较长，如果企业在融资过程中未能有效管理现金流，可能会导致资金链断裂，无法按时偿还贷款或支付供应商款项，从而影响项目进展和企业信誉。利率的变化也会对融资成本产生显著影响，利率上升将增加企业的融资成本，降低项目的盈利能力。此外，对于有海外融资或进口设备需求的企业，汇率波动可能导致融资成本增加或收益减少，从而对财务状况产生不利影响。

3.5 运营风险

新能源光伏发电企业在融资过程中面临的运营风险主要体现在项目管理不善、运营效率低下和外部环境变化等方面。项目管理不善可能导致项目进度延误、成本超支以及资源配置不合理，从而影响项目的整体盈利能力和资金回报率。运营效率低下，如设备维护不到位、发电效率不达标等，会直接影响企业的收入水平和现金流，进而增加还款压力[2]。此外，外部环境的变化，如自然灾害、政策变动和市场竞争加剧等，也可能对企业的正常运营产生不利影响，增加运营的不确定性和风险。

4 新能源光伏发电企业的融资风险对策

4.1 政策支持措施

新能源光伏发电企业在应对政策风险时，可以采取多方面的政策支持措施来增强其融资能力和稳定性。首先，企业应密切关注和分析国家和地方政府出台的支持新能源发展的政策和法规，特别是关于光伏发电补贴、税收优惠、能源市场准入等方面的政策。通过了解政策的方向和变化，企业可以及时调整自身发展战略，合理规划投资和融资计划。其次，企业可以积极参与政府扶持的项目和计划，例如政府的光伏电站建设项目或可再生能源示范项目。通过与政府合作，企业可以获得稳定的政策支持和项目收入，减轻融资风险和经营压力。此外，企业还可以与行业协会和政府部门保持密切联系，参与行业标准的制定和政策的解读，争取行业利益的最大化。通过行业协会的支持和政策倡导，企业可以更好地应对政策变化带来的影响，提升在政策落地过程中的话语权和利益保障。

4.2 市场风险规避策略

新能源光伏发电企业在应对市场风险时可以采取多方面的规避策略，以降低市场波动对企业融资和经营的负面影响。首先，企业应建立健全的市场分析和预测机制，深入了解光伏发电市场的供需动态、竞争格局和政策变化对市场影响，及时调整企业的市场定位和策略。其次，为了减少单一市场的依赖，企业可以通过多元化的市场布局来分散市场风险。这包括开发国内外市场、参与不同规模和类型的光伏项目，以及探索市场差异化产品和服务，以应对不同市场环境的波动和变化。在市场供需波动较大时，企业可以通过长期合同或固定价格协议锁定销售价格，以稳定收入和现金流。此外，与主要客户和供应商建立长期合作关系，形成稳定的市场需求和供应链，也有助于企业在市场动荡时保持稳定和可持续发展。最后，企业还应加强市场风险的监测和预警机制，及时响应市场变化，调整经营策略和风险管理措施。通过持续优化市场风险管理体系，企业可以有效规避市场风险，保障融资能力和长期发展。

4.3 技术创新与管理

新能源光伏发电企业在应对技术风险时，技术创新与管理是关键的对策之一。首先，企业应持续投入研发和技

术创新，以保持在光伏发电技术领域的竞争优势。通过开发新型高效光伏电池技术、提升光伏组件的转换效率和耐久性，企业可以降低发电成本，提升项目盈利能力，从而增强融资的吸引力。其次，建立完善的技术管理体系是确保项目运营稳定的关键。包括制定科学的设备维护计划和实施标准化操作流程，提高设备利用率和系统稳定性。通过引入先进的监测和预测技术，及时发现和解决潜在的技术问题，降低运营风险和维护成本。此外，加强人才队伍建设和技术培训也是技术管理的重要组成部分。培养具备专业技能和创新精神的技术团队，不断提升员工的技术水平和管理能力，保障企业在技术变革和市场竞争中的持续发展。

4.4 财务风险控制方法

首先，企业应建立健全的财务管理体系，包括制定详细的预算和资金计划，确保资金的有效使用和合理配置。通过定期的财务分析和预测，企业可以及时发现财务问题，并采取相应的调整和应对措施。其次，优化资本结构和资金来源也是降低财务风险的重要策略。企业可以多元化融资渠道，包括银行贷款、债券发行、股权融资等，以降低单一融资来源带来的风险[3]。同时，企业还可以利用绿色金融工具，如绿色债券和可再生能源证券化项目，获取低成本资金支持项目发展。此外，有效的风险管理和控制措施也是降低财务风险的关键。企业应建立完善的风险管理框架，包括市场风险、汇率风险和利率风险的识别、评估和监控。通过使用金融衍生品如远期合约和期权等工具进行风险对冲，以减少外部环境变化对企业财务状况的不利影响。最后，企业还应注重提升财务透明度和信息披露，保持与投资者和金融机构的良好沟通和信任关系。通过及时、准确地披露企业财务状况和项目进展，增强市场对企业的信心，有利于获得更优惠的融资条件和支持。

4.5 运营风险管理

首先，企业应建立健全的运营管理体系，包括制定详细的运营计划和标准化操作流程。通过建立科学的设备维护和检修机制，确保光伏发电系统的稳定性和持续高效运转，减少设备故障对项目运行的影响。其次，加强人才队伍建设和培训，培养专业化、高效的运营团队。员工应具备良好的技术技能和丰富的实践经验，能够灵活应对各类运营挑战和突发事件，提升企业应对运营风险的灵活性和反应能力。在运营风险管理中，有效的监测和预警机制至关重要。企业应利用先进的监测技术和数据分析工具，实时监控光伏发电系统的运行状态和性能指标。通过预测性维护和故障诊断，及时发现并解决潜在的运营问题，降低运营风险对项目安全和效益的影响。此外，建立紧密的供应链管理体系，确保供应商的质量和供货稳定性，避免因供应链中断或延误导致的运营风险。同时，与关键客户建立长期稳定的合作关系，加强市场需求的预测和响应能力，保障项目的稳定收入和现金流。

5 未来发展展望

未来，新能源光伏发电企业将面临广阔的发展机遇和挑战。随着全球对可再生能源需求的增长和环境保护意识的提升，光伏发电作为清洁能源的重要组成部分，将继续受到政府和市场的支持和关注。未来，技术创新和成本下降将进一步推动光伏发电的普及和应用，使其在能源结构中的比重不断增加。在技术方面，新材料、高效率光伏电池技术以及智能化管理系统的发展将使光伏发电系统的效率和可靠性大幅提升，进一步降低发电成本，增强市场竞争力。同时，智能网联技术的应用将推动光伏发电与能源存储、智能电网的深度融合，提升系统的稳定性和可控性。在市场方面，随着全球能源转型的加速推进，光伏发电将在能源供应结构中占据更重要的位置。特别是在解决能源安全、减少碳排放和应对气候变化等全球性挑战方面，光伏发电的发展前景尤为广阔。各国政府的政策支持和国际合作将为光伏发电企业提供更多的市场机会和发展空间[4]。然而，未来发展也面临着多重挑战，如技术进步的不确定性、市场竞争的加剧、资金成本的波动等。因此，企业需要持续加强创新能力，灵活应对市场变化，同时优化成本结构，提升运营效率，以确保长期可持续发展并为投资者创造稳定和可靠的回报。

6 结语

在本文中，我们深入分析了新能源光伏发电企业在融资过程中所面临的多重风险及其应对策略。通过对政策环境、市场竞争、技术创新、财务管理和运营风险的综合分析，我们提出了一系列有效的对策措施，旨在帮助企业在复杂多变的市场环境中稳健发展。新能源光伏发电企业作为推动能源转型的重要力量，其融资过程中的稳健与否直接关系到行业发展的持续性和能源结构的优化。在未来，企业需要继续加强创新能力，持续优化管理模式，积极适应市场变化，同时与政策制定者和投资者保持密切沟通与合作，共同推动新能源领域的可持续发展。为清洁能源的普及和环境保护作出更大的贡献。

[参考文献]

[1]舒泽城.新能源光伏发电企业融资风险及对策分析[J].投资与合作,2024(5):160-162.
[2]宋瑞.新能源光伏发电企业融资风险分析[J].国际商务财会,2024(3):77-80.
[3]黄梦哲.光伏发电企业融资现状及创新路径[J].商业会计,2023(3):114-116.
[4]赵延红.探究光伏发电新能源企业融资影响因素及路径[J].当代会计,2019(19):134-135.

作者简介：李可（1993.12—），男，当前就职单位：华电综合智慧能源科技有限公司。

国企财务会计向管理会计转型路径探索

李 佳
内蒙古北疆服务管理有限公司，内蒙古 呼和浩特 010000

[摘要]国有企业是我国国民经济的支柱，在当前经济新常态的背景下，国有企业财务会计已经无法适应时代发展的需要，在国企财务会计向管理会计转型过程中，由于缺乏有效的转型路径，使得国企财务会计向管理会计转型工作受到了很大的阻碍。为了能够充分发挥国有企业在国民经济发展中的作用，实现国有企业在市场经济发展中的良好运转，就需要对国有企业财务会计向管理会计转型路径进行科学合理的分析与研究。基于此，本篇文章主要针对国有企业财务会计向管理会计转型路径进行深入探讨。

[关键词]管理会计；信息化建设；会计职能
DOI：10.33142/mem.v5i4.13294　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Exploration on the Transformation Path from Financial Accounting to Management Accounting in State-owned Enterprises

LI Jia
Inner Mongolia Beijiang Service Management Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract: State-owned enterprises are the backbone of China's national economy. In the context of the current economic new normal, the financial accounting of state-owned enterprises can no longer meet the needs of the times. In the process of transforming state-owned enterprise financial accounting into management accounting, the lack of effective transformation paths has greatly hindered the transformation of state-owned enterprise financial accounting into management accounting. In order to fully leverage the role of state-owned enterprises in the development of the national economy and achieve good operation of state-owned enterprises in the development of the market economy, it is necessary to conduct scientific and reasonable analysis and research on the transformation path from financial accounting to management accounting in state-owned enterprises. Based on this, this article mainly explores in depth the transformation path from financial accounting to management accounting in state-owned enterprises.

Keywords: management accounting; information technology construction; accounting function

近年来，随着社会经济的发展，各行各业都在进行改革创新，为了适应新时期的要求，国有企业也在积极开展财务管理改革。国有企业要想更好地适应市场经济的发展，就必须对企业财务会计工作进行全面优化，进而促进企业更好地发展，基于此，本文针对国有企业财务会计向管理会计转型过程中存在的问题及转型策略进行深入分析，希望能够对相关企业和个人有所启发。

1 国企财务会计向管理会计转型的影响因素

1.1 管理层对管理会计职能缺乏正确认知

在国企中，管理会计相较于财务会计而言，其影响力与影响范围都较为有限，这是因为国企管理层思维长期以来受限于传统思想早已固化，对于管理会计的工作职能与重要作用缺乏深入和全面的了解，对财务工作的理解与认知仍旧聚焦于财务会计层面上。再加上管理会计的重要作用并非立竿见影，而是需要经历较长的时间与积累才能充分展现，这就导致管理者在短时间内无法看到其使用效果，在快节奏的社会发展下，便逐渐忽视了管理会计能够带来的潜在价值。因此，在日常的各种工作事务中，针对战略规划与经营管理等方面，管理者并不会使用管理会计的理念与方法，使得财务会计向管理会计的转型进程逐步放缓。此外，在国企财务工作中，部分财务人员在工作中也存在一定不足，即财务人员对于管理会计职能认知程度不足，更加倾向于将关注点与工作重心投入到传统会计核算工作中，针对资金规划与管理、财务状况评估与解读、成本分析与控制等工作，并没有基于管理会计视角有效完成，这种思维定式导致财务人员缺乏使用管理会计的积极性与主动性，制约了财务会计向管理会计的顺利转型。

1.2 管理会计制度存在不足

在部分国有企业致力于推进财务会计转型为管理会计的过程中，过于急功近利，对于其他国企实际经营管理现状以及管理会计制度的实际使用情况并没有深入调查与细致了解，便直接照搬其管理会计制度，直接应用到日常工作中。并且在实际使用时，并没有结合内部现状与自身经营理念对管理会计制度进行优化与完善，导致国企内部工作环境与引入的管理会计制度无法全面融合，在这种负面影响下，原本的工作秩序被打乱，工作效率也难以得到显著提升。在部分国企中，当前所推行的岗位职责制度中并没有针对管理会计岗位设定清晰、详细的岗位职责，导致各岗位管理会

计职责边界模糊不清，此外，在国企内部也并没有制定健全、完善的考核机制，各个岗位的员工由于缺乏定期考核的约束作用，对于工作内容常抱以敷衍、应付的态度，这就导致在工作中问题频发并且无法将责任明确落实到个人，使得各岗位人员相互推诿、扯皮，在这种问题不断积累、逐渐扩大的情况下，难以实现财务会计向管理会计的顺利转型。

1.3 缺乏会计信息系统支持

在管理会计转型期间，会计信息系统能够发挥重要作用，针对管理会计工作搭建了关键平台并提供了相应的技术支持，致力于不断提升管理会计工作效能。在国企中，如果没有合理配置会计信息系统或是没有有效发挥其作用，将会导致管理会计转型效果大打折扣，难以达成预期目标。当前，在管理会计转型进程中，部分国企在整体工作上存在较大缺失，具体表现为：①并没有结合管理会计工作职能与要求，建立相匹配的会计信息系统；②在会计信息系统中缺少财务绩效深度分析与评估、资金流动的规划与预测功能，同时也没有委派专业人员组建技术队伍来负责这一工作；③会计信息系统与业务信息系统两者处于相对独立的状态，并没有全面融合，引发数据孤岛现象，且相关人员在完成报表编制、数据整合与分析、财务核算等工作时，仍习惯于使用传统会计电算化系统，这一系列问题皆成为财务会计向管理会计转型的阻碍。

1.4 财务人员综合能力较低

在国企财务会计向管理会计转型的过程中，财务人员是核心力量，若是财务人员的专业能力与整体实力仍处在较低的水平上，无法满足转型所提出的标准要求，转型工作将难以取得理想的结果。随着社会经济高速发展，国企也迎来了前所未有的发展机遇与发展空间，在这一过程中，传统会计核算职能的弊端也逐渐显现，财务人员浅薄的知识储备与零散的知识体系难以支撑管理会计转型工作的顺利推进。同时，经过深入分析能够发现，在管理会计转型期间，部分财务人员缺乏主观能动性与工作积极性，在工作中极为被动，习惯于在上级的指示下执行各项工作，将关注点全部投入到了数据统计与分析这类较为传统的财务会计工作中，更为严重的是，一些财务人员面对管理会计工作期间的问题与困难时，态度消极懈怠，缺乏主动学习与探究有效解决问题的方法的意愿，这样的问题既制约了管理会计工作质量的提升，也导致自身的专业能力始终处在较低的水平上。此外，部分财务人员受到自身工作水平的制约，难以对管理会计工作内容与流程进行深入、透彻的掌握，以至于无法选用合适且有效的方法合理完成评估业务合法合规性工作与编制财务分析报告工作，极大地削弱了财务会计向管理会计转型所具有的潜在价值。

2 国企财务会计向管理会计转型的实践路径

2.1 提升管理会计职能重视程度

财务会计向管理会计转型的实际效果取决于国企内部管理人员与财务人员对管理会计职能的正确掌握和深入认知。在当前，社会经济环境瞬息万变，围绕深化相关人员对会计职能的认知与了解这一目标，国企应重视系统化战略策略的制定以及不同形式的宣传教育工作的开展，具体包括以下几方面：一，国企在制定系统化战略策略时，应重视在管理会计转型过程中，将管理会计全面实施的具体要求与实际路径全面融入到发展规划之中，将管理层的工作重心转移到管理会计转型中，并在此期间充分发挥自身的整体能力。在制定新型发展战略阶段，管理层应占据统领地位，向工作人员强调当前的工作重点以及具体工作要求，同时，应借助互联网技术和阅读大量专业书籍丰富自身的知识储备、提高自身的认知水平，确保对管理会计职能以及管理会计转型的重要价值能够形成正确认知。二，在组织宣传教育工作的过程中，管理层应在网络上大量收集其他国企管理会计成功转型的案例，并加以整合，从中提炼出科学性与实效性较高，且与管理会计转型实际情况相契合的案例，制作成为 PPT 文件，在内部会议中系统化地讲解相应案例，确保会议内容的上情下达，使财务部门各工作人员对于管理会计职能与理念都具有清晰、正确的了解。同时，基于当前国企发展形势，应积极向财务人员强调在国企发展阶段管理会计职能所具有的现实意义与重要价值，以此促进财务人员在后续工作中逐渐深化对管理会计职能的认知，并能够进行合理的使用。

2.2 弥补会计制度缺陷

围绕弥补制度缺陷这一重要内容，国企应在全面了解发展现状与实际需求的基础上，站在统筹规划的角度审视管理会计制度的优势与劣势，随后条理清晰地制定出完善的策略，确保制度中的疏漏与不足得以有效弥补，为实现财务会计向管理会计转型提供强大助力。具体可从以下两方面切入：一方面，设计岗位职责制度。国企在设计岗位职责制度时，应涵盖工作职责、工作流程、工作规范等内容，使工作人员在完成岗位工作时能够有章可循、有规可依，在制度的约束下严格控制自身的工作行为与态度，增强工作中的责任感与敬业精神，若是在工作中面临相应挑战与困难，应积极寻求有效办法妥善解决，在高效完成自身工作的同时助力国企经济效益的提升，同时，针对各个岗位应制定明确、详细的工作流程，使相关人员能够切实掌握工作职责与内容。另一方面，建立绩效考核制度。为了更好的实现对制度中不足之处的弥补，国企应当建立健全绩效考核制度，定期考核各工作人员在管理会计转型中的工作表现与工作效果，同时也要将绩效考核与薪酬体系相挂钩，促使各员工在切实利益的驱动下提升对管理会计转型的重视程度。具体操作如下：根据各岗位工作职责与工作内容制定针对性的绩效考核指标与考核期限，并安排管理层全权负责这项工作，管理层则定期针对相关岗位在管理会计转型期间的工作完成情况与实际贡献度进行全

面评估与详细记录，对于拥有出色表现、顺利达成标准的工作人员提供精神或物质方面的奖励，对于并未达成标准的工作人员则要按照规定扣除部分奖励绩效，以示惩罚与鞭策，通过合理的实施奖惩机制，激励工作人员更为主动与积极地参与到管理会计转型工作中。

2.3 加强会计信息系统研发与建设力度

在推动财务会计向管理会计转型进程中，国企应挑选具有丰富经验、较高专业水平的信息技术专员组建技术团队，主要负责会计信息系统的开发与建设工作，为管理会计的顺利转型提供坚实的技术支持。在会计信息系统的开发建设过程中，国企对信息技术专员提出了较高的要求，即基于当前的会计电算化系统，对系统软硬件性能进行科学合理的革新与升级。围绕这一要求，信息技术专员可以有机结合大数据分析、云计算、人工智能等先进、前沿的技术手段，构建一个全面、完善的会计信息系统框架，并在其中开发财务绩效深度分析与评估、资金流动的规划与预测功能，有效满足管理会计转型期间的需求，为管理会计顺利转型注入强大的动力。由于这部分功能涉及到的专业知识较多，国企应委派 管理会计负责人加入到系统开发中与信息技术专员进行协同合作，将工作要求与工作内容清晰、准确地传达给信息技术专员，在密切配合中完成功能开发任务，同时在功能开发后也要加以检验，确保其切实可行，能够发挥重要作用。此外，国企还应当将业务、资金管理、财务收支等系统参照统一的数据录入和共享标准融入到会计信息系统当中，同时，信息技术专员还需要在会计信息系统中开发数据整合与智能归类的功能，打破数据孤立状态，搭建数据共享与共建的桥梁，使各工作人员通过该功能能够实时性进行数据信息的传递与发送，确保后续的管理会计数据统计与分析、报告设计等工作能够有序开展，加快财务会计向管理会计的转型进程。

2.4 提升管理会计人员综合素质与专业技能

第一，组建专业水平较高、综合实力较强的管理会计队伍。国有企业应切实结合管理会计转型的核心要求，明确管理会计队伍建设过程中的关键内容，并积极开发不同形式的人才招聘渠道，例如与各高校合作以及向社会公开招聘的方式，具体而言，国企可以与当地知名高校建立合作关系，针对学生的专业在内部设置工作岗位，为学生提供实习的平台与机会，并综合评估学生的整体表现与工作效果，若是符合国企标准，则可以通过提高薪资待遇以及拓宽晋升通道的方式吸引学生加入到管理会计队伍中。而针对向社会公开招聘这一方式，国企应当针对管理会计转型编制完善的人才招聘计划，并将人才的学历背景、工作经历与知识技能等详细要求纳入到计划当中，同时也应当设置固定期限，通知人力资源部门编辑人才招聘公告并广泛发布。通过严格的笔试和面试对应聘者的知识技能掌握情况与整体素质综合考量，评选出各方面素质都达标的人才加入到管理会计队伍中，促进管理会计队伍整体水平的显著提升。第二，重视对管理会计人员的培训并加大培训力度。国企在内部可以定期组织如线上教育培训、线下专家讲座、研讨会等不同形式的培训活动。在线上教育培训中，将网络上的管理会计相关资料进行整合并推送给管理会计人员，夯实其理论知识，建立深厚的知识体系，加深对管理会计的理解与认知。在线下专家讲座中，国企可以邀请管理会计方面的资深专家向管理会计人员讲解实际案例，同时也可以由管理会计人员向专家提出自身的疑问与在工作中遇到的难题，由专家分享问题处理技巧与方法，助力管理会计人员积累丰富的知识与经验。在研讨会中，鼓励国企内部管理会计人员与其他企业管理会计人员针对工作内容与工作问题进行沟通与交流，分享有效的解决方法与措施，同时在探讨中开拓工作思路，使双方在互相指导的氛围下共同进步。

3 结语

综上所述，为了能够在激烈的市场竞争中获得一席之地，企业需要提高自身管理水平。财务会计与管理会计是企业两个重要的部门，其中管理会计是一种以追求企业价值最大化为目的，采用现代管理技术手段为手段的新型财务工作模式。因此，本文主要对国有企业财务会计向管理会计转型路径进行了探讨。

[参考文献]

[1]戴群.国企财务会计向管理会计转型路径探索[J].商业文化,2024(10):129-131.
[2]陈晨.论国企财务会计向管理会计转型的影响因素及对策[J].投资与创业,2024,35(10):70-72.
[3]徐亚娟.国企财务会计向管理会计转型探讨[J].上海企业,2023(6):69-71.
[4]韩春蝶.国企财务会计向管理会计转型的影响因素及措施[J].今日财富,2023(8):101-103.
[5]石振兴.国企财务会计向管理会计转型的影响因素及措施研究[J].现代营销(上旬刊),2023(3):65-67.

作者简介：李佳（1983.1—），女，东北财经大学，公司管理，内蒙古北疆服务管理有限公司副经理，中级会计师。

高速发展中的企业在治理中的问题及对策

赵 荣[1, 2]
1. 宜通世纪科技股份有限公司，广东 广州 510034
2. 广东宜通衡睿科技有限公司，广东 广州 510034

[摘要]随着经济的快速发展，许多企业迅速崛起并高速发展。然而，在企业发展的过程中，治理问题逐渐显现出来，成为制约企业发展的瓶颈。文中通过对高速发展中的企业在治理中存在的问题进行分析，提出相应的对策，以期此为企业提供有益的参考。

[关键词]高速发展企业；治理问题；对策
DOI：10.33142/mem.v5i4.13303 中图分类号：F83 文献标识码：A

Problems and Countermeasures in Governance of High-speed Development Enterprises

ZHAO Rong[1, 2]
1. Eastone Technology Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510034, China
2. Guangdong Hurray Technology Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510034, China

Abstract: With the rapid development of the economy, many enterprises have risen rapidly and developed rapidly. However, in the process of enterprise development, governance issues have gradually emerged, becoming a bottleneck that restricts enterprise development. This article analyzes the governance problems of enterprises in high-speed development and proposes corresponding countermeasures, in order to provide useful reference for enterprises.

Keywords: high-speed development enterprises; governance problems; countermeasures

引言

随着全球经济的快速发展和我国市场经济体制的不断完善，许多企业抓住机遇，实现了高速发展。然而，在企业规模不断扩大、市场份额日益增加的背后，企业治理问题逐渐暴露出来，成为制约企业可持续发展的关键因素。本文旨在分析高速发展中的企业在治理中存在的问题，并探讨相应的对策，以期此为企业提供有益的借鉴。

1 企业治理概述

在快速变化的时代，企业治理已成为企业成功的关键因素。高速发展的企业需要建立一套完善的治理结构，以保持其竞争力并实现可持续发展。企业治理包括制定战略目标、建立组织结构、制定内部控制制度等方面。

制定战略目标是企业治理的基础。企业需要明确其长期和短期的战略目标，并确保这些目标与企业的发展方向相一致。为实现这些目标，企业需要建立一套科学的决策流程，以便在面临各种决策时能够迅速做出正确的选择。此外，企业还需要建立一套有效的沟通机制，以确保企业内部各个部门之间的信息畅通，提高工作效率。

建立组织结构是企业治理的重要组成部分。企业需要根据其业务特点和市场需求，设计合适的组织结构，以确保企业能够高效地运作。组织结构设计应该考虑到企业的规模、业务范围、地域分布等因素，以保证组织结构的灵活性和适应性，此外企业还需要明确各个职位的职责和权限，建立一套科学的招聘和选拔机制，以确保企业能够吸引和留住优秀的人才[1]。

制定内部控制制度是企业治理的重要内容。企业需要建立一套完善的内部控制制度，以确保企业运营的合规性和有效性。内部控制制度包括财务控制、运营控制、合规性控制等方面，涉及企业的各个部门和业务环节。通过内部控制制度的建立，企业可以有效地防范风险，提高运营效率，实现企业目标。

2 高速发展中的企业在治理中存在的问题

2.1 股权结构不合理

在高速发展中的企业中，企业治理中存在的问题主要表现在股权结构不合理。股权结构不合理会导致企业决策权过于集中，从而影响企业的可持续发展，此外，还可能导致股东之间的利益冲突，进而影响企业的稳定运营。

一方面，股权结构不合理会导致企业决策权过于集中，往往存在一位或几位大股东，其持股比例较高，从而掌握了企业的决策权。广东宜通衡睿科技有限公司（以下简称“衡睿科技”）成立于 2020 年，是由宜通世纪科技股份有限公司（以下简称“宜通世纪”）的一个事业部独立出来成立的一家公司。成立之初，宜通世纪股权占比为 51%，董事会席位五席，其中宜通世纪占三席。该情况下，其他股东的发言权相对较小，难以对企业决策产生实质性的影响。因此，企业的决策过程可能过于依赖大股东的意见，而忽视了其他股东的需求和利益。这种决策权的过度集中可能会导致企业的发展方向与市场需求不符，从而影响企业的长期发展。

另一方面，股权结构不合理还可能导致股东之间的利益冲突，在股权结构不合理的企业中，不同股东之间的持股比例和利益分配可能存在不均衡的情况[2]。这种不均衡可能导致股东之间的利益冲突，进而影响企业的稳定运营。当企业面临决策时，不同股东可能会根据自己的利益需求提出不同的意见，导致企业内部出现分歧和矛盾。这种内部矛盾可能会影响企业的决策效率和执行力，甚至可能导致企业陷入经营困境。在股权结构不合理的企业中，由于股东之间的利益冲突和决策权过于集中，企业可能难以吸引外部投资者。这是因为外部投资者可能对企业的治理结构和决策过程缺乏信心，担心自己的利益无法得到保障。因此，股权结构不合理的企业可能面临融资难题，进而影响企业的扩张和发展。总之，股权结构不合理是高速发展中的企业在治理中常见的问题，会导致企业决策权过于集中，股东之间的利益冲突，以及影响企业的融资能力。

2.2 董事会和管理层职责不明

首先，会导致决策效率的降低。在企业运营过程中，董事会负责制定企业的大方向战略，而管理层则负责具体的执行工作。如果两者之间的职责不清晰，可能会导致在决策过程中出现重复劳动或者决策效率低下的问题。例如，管理层在执行某项决策时，可能需要多次向董事会汇报并等待批准，不仅浪费时间，也可能导致决策的延误。

其次，会影响资源配置的不合理。在企业运营过程中，资源的有效配置对于企业的长远发展至关重要。如果董事会和管理层的职责不清晰，不仅会导致资源配置的不合理。例如，管理层可能会将过多的资源投入到某一项目，而忽视其他更有潜力的项目，不仅造成了资源的浪费，也可能影响企业的长远发展。此外，还会形成企业内部权力斗争，例如管理层可能会试图干预董事会的决策，而董事会也可能试图干预管理层的日常运营，不仅影响了企业的正常运营，也可能导致企业内部的不团结。

最后，会造成企业风险管理的缺失。在企业运营过程中，风险管理是非常重要的环节。如果董事会和管理层的职责不清晰，会导致企业在面对风险时无法做出及时有效的应对，当企业面临一些重大风险时，管理层可能会试图隐瞒或者忽视这些问题，而董事会也对企业面临的风险了解片面，不仅增加了企业的风险，也可能对企业的长远发展造成严重影响。

2.3 企业文化建设缺失

高速发展中的企业在治理中存在的问题主要体现在以下几个方面。首先，企业的决策机制可能存在问题，由于企业的发展速度过快，决策者可能会面临信息过载的情况，导致决策效率低下，甚至出现决策失误。其次，企业的组织结构可能不够灵活，无法适应市场的快速变化，从而影响企业的竞争力。再次，企业的内部控制可能存在缺失，由于企业的快速发展，内部的监督机制可能没有及时建立，导致企业的运营存在风险。

企业文化是一个企业的灵魂，是推动企业发展的内在动力。企业文化缺失可能会导致员工缺乏归属感，影响员工的积极性和创造力。此外，企业文化缺失还可能导致企业内部的沟通不畅，影响企业内部的合作和协调。企业不仅是经济发展的主体，也是社会的一份子，应该承担起相应的社会责任。如果企业缺乏文化建设，就可能忽视其对社会的影响，只注重经济效益，而忽视其对社会的影响，从而导致企业失去社会的支持和认可。

2.4 人力资源管理不完善

在当今这个高速发展的时代，企业之间的竞争已经从产品、技术、市场等方面延伸到了人力资源的管理上。人力资源作为企业核心竞争力的关键要素，其管理的不完善往往成为制约企业发展的瓶颈。特别是在企业快速扩张的阶段，人力资源管理跟不上企业发展的步伐，问题尤为突出。

首先，招聘环节的不足表现在企业往往难以吸引和筛选到与企业发展速度相匹配的高素质人才。由于人力资源部门在招聘过程中的信息不对称、招聘渠道的局限性以及面试流程的不规范，常常导致企业引进的人才要么能力不足，要么与企业文化不合，从而影响了企业的整体运营效率和创新发展能力。其次，培训环节的不足则体现在企业对员工持续教育和技能提升的忽视。在快速发展的背景下，企业可能过于注重眼前的生产效率和利润，而忽略了员工长远发展的重要性。员工缺乏系统的培训，难以适应新技术、新工艺的应用，这不仅限制了员工个人潜能的发挥，也影响了企业整体竞争力的提升。在企业高速发展期间，由于管理层的注意力分散，常常忽略了对员工的有效激励。激励机制的不完善会导致员工缺乏工作动力，进而影响工作质量和效率。特别是在人才竞争激烈的环境中，如果企业不能提供具有竞争力的薪酬福利和晋升机会，将面临人才流失的风险。

3 高速发展中的企业治理对策

3.1 优化股权结构

股权结构是企业治理的基础，它直接影响着企业的决策效率和治理效果。过于集中的股权结构容易导致权力过于集中，进而引发管理层滥用权力、决策失误等问题。相反，股权过于分散则可能导致企业决策效率低下，股东间利益冲突频繁。因此，企业应积极调整股权结构，实现股权的合理分散。

为实现股权的合理分散，企业可以考虑引入战略投资者。战略投资者的引入不仅可以带来资金支持，还能带来先进的管理经验和技术支持，从而提升企业的核心竞争力。此外，战略投资者通常会持有较高的股权比例，这有助于提高企业的决策效率，避免股东间利益冲突。对于国有企业，可以通过引入民间资本、实施混合所有制改革等方式，降低国有股权比例，从而提高企业治理水平。这种改革不仅有助于激发企业内部活力，还能有效避免国有股权滥用权力的问题。此外，企业还可以通过优化管理层股权激励机制，进一步提高治理水平。管理层股权激励机制可以激发管理层的积极性和创造力，使其更加关注企业的长期发

展，通过合理设置股权激励机制，企业可以在一定程度上避免管理层滥用权力，提高决策效率[3]。

衡睿科技 2022 年为企业吸引保留人才，让这些为公司作出贡献的董事或管理层等合资格人士激励其为企业发展做出更大的努力，通过成立员工持股平台，让核心员工参与持股。2023 年又通过引进战略投资者之后，成立之初的大股东持股比例 51%降至 36%，合理分散股权的同时，更加优化了公司治理结构。

总之，优化股权结构是通过引入战略投资者、优化现有股权、实施管理层股权激励等措施，企业可以实现股权的合理分散，进而提高治理水平，为高速发展奠定坚实基础。

3.2 明确董事会和管理层职责

企业治理的核心在于权力的合理分配与制衡，其中董事会与管理层的职责界定尤为关键。董事会作为企业决策的高层领导机构，其主要职责应集中在制定企业长远战略、监督企业运营的大方向以及维护股东权益上。管理层则肩负着将董事会制定的战略具体化，负责企业的日常运营和执行工作，明确分工不仅有利于提高决策效率，而且有助于降低决策风险。

为保证企业健康稳定发展，还需强化董事会成员的独立性。独立董事能够提供客观的视角，避免内部董事可能出现的小团体决策倾向，从而提高企业决策的科学性和公正性。董事会成员的独立性加强，也有助于建立起一套有效的内部控制机制，这对于确保企业遵循法律法规、提升透明度和公信力至关重要。在管理层方面，其职责在于实施董事会的决策，并确保企业运营的效率和效果。管理层应具备良好的执行力，将战略目标转化为可操作的行动计划，并确保这些计划得到有效执行。此外，管理层还需具备一定的灵活性，能够在执行过程中根据市场变化和企业实际情况作出适当调整。

为更好地实现董事会与管理层的职责划分，企业还可以通过设立专门委员会来辅助决策，比如审计委员会、薪酬委员会，委员会能够对特定领域进行深入研究和监督，从而提供更为专业的意见和建议。总体而言，企业应当通过建立健全的治理结构，明确董事会和管理层的职责，实现两者的有效制衡。董事会和管理层的合理分工，不仅能够提高企业的决策效率和执行力，而且有助于保护股东利益，促进企业的长期健康发展。

3.3 加强企业文化建设

首先，企业应当认识到，企业文化是企业的灵魂，是企业凝聚力和创造力的源泉。一个具有强大文化底蕴的企业，不仅能够更好地吸引和留住人才，还能够激发员工的积极性和创造性，从而提高企业的整体竞争力。因此，企业应当把文化建设作为一项长期的、战略性的任务来抓，形成具有自身特色的企业价值观和经营理念。

首先，企业可以通过开展员工培训，强化员工的职业技能和业务能力，同时也将企业的价值观和经营理念传递给员工，使员工能够更好地认同和接受企业文化；或者，企业还可以通过举办各种文化活动，如企业文化节、员工运动会等，增强员工的团队意识和凝聚力；再者，企业还能定期举行员工需求大会，收集员工在项目上或公司日常运营上的意见和建议，倾听员工的心声，使员工在参与中感受到企业的温暖和关怀。

企业还应当注重企业文化的传承和创新。企业文化不是一成不变的，而是需要随着时代的发展和企业的发展不断进行调整和创新。企业应当定期对企业文化进行审视和反思，及时调整和更新企业的价值观和经营理念，使之更加符合时代的要求和企业的实际。

3.4 完善人力资源管理

（1）制定明确的招聘计划，根据公司自己的发展战略和人才需求，选择合适的招聘渠道，吸引优秀的人才。同时，企业还应当建立健全的面试和选拔体系，通过科学的评价方法，选出最适合企业的人才。此外，企业还应当注重招聘过程中的沟通和服务，给应聘者留下良好的印象，提高招聘效果。

（2）明确系统的培训计划，针对员工的岗位需求和个人发展，提供专业的培训内容和丰富的学习资源。同时，企业还应当建立培训效果评估机制，确保培训的实效性。此外，企业还应当鼓励员工自主学习，提供学习支持和激励措施，帮助员工不断提升自身素质。

（3）建立公正合理的薪酬激励体系，根据员工的岗位、绩效和贡献，给予相应的薪酬和福利。同时，企业还应当建立有效的绩效考核机制，公正评价员工的工作表现，提供及时的反馈和指导，此外企业还应当注重员工的情感关怀，关心员工的生活和发展，营造良好的企业文化氛围[4]。

4 结束语

高速发展中的企业在治理中存在诸多问题，如股权结构不合理、董事会和管理层职责不分、企业文化建设缺失和人力资源管理不完善等。为解决这些问题，企业应优化股权结构、明确董事会和管理层职责、加强企业文化建设以及完善人力资源管理。通过改进治理结构，提高企业治理水平，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

[参考文献]

[1]范宇阳.当前我国公司治理中企业文化建设存在的问题及改进对策[J].企业改革与管理,2021(19):204-206.
[2]吴渝蓉.M 家族企业公司治理问题及对策研究[D].重庆:重庆工商大学,2023.
[3]王俊杰.家族企业转型背景下治理结构与股权激励问题研究[D].济南:山东财经大学,2021.
[4]吕晶晶.现代国有企业公司治理中的问题与对策分析[J].中小企业管理与科技,2022(23):110-112.

作者简介：赵荣（1988.10—），女，中共党员，从事财务行业，任宜通世纪科技股份有限公司财务副总经理，广东宜通衡睿科技有限公司财务总经理。

新时期做好国有企业会计成本控制管理工作研究

杨日宏
内蒙古路桥集团有限责任公司，内蒙古 呼和浩特 010010

[摘要]国有企业作为国民经济的重要组成部分，在经济社会发展中占据重要地位，会计成本控制作为国有企业管理的重要内容，其有效开展有利于提高企业盈利水平、经营管理水平，适应市场要求和体制改革。本篇文章通过分析国有企业会计成本控制的重要作用，以及当前存在的问题，提出了优化国有企业成本控制管理的措施，以促进国有企业可持续发展。

[关键词]国有企业；会计成本控制；管理措施
DOI：10.33142/mem.v5i4.13329　　中图分类号：F275.3　　文献标识码：A

Research on Cost Control and Management of Accounting in State-owned Enterprises in the New Era

YANG Rihong
Inner Mongolia Road & Bridge Group Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010010, China

Abstract: As an important component of the national economy, state-owned enterprises occupy a significant position in economic and social development. Accounting cost control is an important part of state-owned enterprise management, and its effective implementation is conducive to improving the profitability and management level of enterprises, adapting to market requirements and institutional reforms. This article analyzes the important role of accounting cost control in state-owned enterprises, as well as the current problems, and proposes measures to optimize the cost control management of state-owned enterprises, in order to promote their sustainable development.

Keywords: state-owned enterprises; accounting cost control; management measures

引言

随着市场经济的深化和国企改革的不断推进，如何加强国有企业的会计成本控制管理工作，成为当前亟待解决的重要问题。当前国有企业会计成本控制管理工作存在诸多问题，如对会计成本控制的重要性认识不足、国企内部管理环境存在混乱、缺乏科学有效的管理机制和规范等，影响了成本控制工作的开展。基于此，本文从国有企业会计成本控制的重要性出发，深入剖析当前存在的问题，提出有效的解决对策和管理措施，以期为国有企业会计成本控制管理工作的改进和提升提供参考和借鉴，推动国有企业实现高质量发展。

1 国有企业成本控制的重要作用

1.1 提高企业盈利水平

在国有企业的经营管理中，成本控制与企业盈利水平存在密切关联。成本控制直接影响着企业的盈利能力，不仅包括直接生产成本，还包括间接费用、管理费用、财务费用等各方面的成本，国有企业合理控制各项成本，能够有效降低生产经营成本，从而提高产品和服务的竞争力，进而增加销售额和利润。良好的成本控制有利于优化资源配置，提高生产效率，避免资源的浪费和滥用，提高生产效率和资源利用率，从而降低单位产品的生产成本，提高企业盈利水平。此外，在市场竞争激烈的环境下，成本控制不仅能够提高企业的盈利能力，还能够增强企业的抗风险能力[1]。企业通过降低成本，能够在市场竞争中更具优势，应对各种外部风险和挑战，确保企业的稳健经营和可持续发展。建立科学的成本管理体系和规范的成本控制流程，还能提高管理的透明度和效率，进一步提升企业的管理水平和竞争力，实现企业经济效益的最大化。

1.2 提高企业经营管理水平

在企业经营管理中，对成本的精准把控可以为管理者提供准确的经济数据和信息，为管理者制定决策提供科学依据，深入分析各项成本的构成和变化趋势，管理者可以及时调整生产计划、销售策略和资金运作，优化资源配置，提高企业的经营效率和管理水平。通过建立健全的成本控制制度和流程，规范企业内部的管理行为，加强对各项成本的监控和管理，能提高企业内部管理的透明度和效率，管理者可以根据成本控制的数据分析结果，及时调整内部管理流程，强化内部控制，提高企业的管理水平和运营效率。另外，在市场竞争日益激烈和经济环境不断变化的情况下，成本控制可以帮助企业及时应对市场需求的变化，灵活调整生产计划和产品结构，提高企业的市场竞争力和适应能力，从而增强企业的经营管理水平，通过降低生产成本和管理费用，释放出更多的资源用于技术创新、产品研发和市场拓展，提高企业的创新能力和竞争力，实现企

业的可持续发展。

1.3 适应市场要求和体制改革

适应市场要求和体制改革是国有企业发展过程中必须要面对的重要问题，成本控制在这一过程中具有关键作用。首先，成本控制可以帮助国有企业适应市场竞争的要求。随着市场经济的不断发展和全球化竞争的加剧，企业面临着越来越激烈的市场竞争压力，成本控制可以帮助企业降低生产成本，提高产品和服务的价格竞争力，从而在市场竞争中占据有利地位，适应市场的要求。其次，随着经济体制改革的不断深化，国有企业需要适应新的市场环境和管理体制，提高企业的市场竞争力和盈利能力，成本控制可以帮助企业优化资源配置，提高经营效率，适应经济体制改革的需要。再者，成本控制通过降低生产成本和管理费用，企业可以提高生产效率，优化资源配置，提高企业的盈利能力和市场竞争力，从而更好地适应市场的要求和体制改革的需要。最后，在市场经济中，企业面临着各种各样的风险和挑战，如市场风险、经营风险等，成本控制可以帮助企业降低成本，增强抗风险能力，从而更好地适应市场的变化和体制改革的挑战。

2 新时期国有企业会计成本控制管理工作存在的问题

2.1 会计成本管控意识淡薄

新时期，尽管国有企业在会计成本控制管理方面取得了一定的成绩，但仍然存在问题。一是对成本控制工作的重视程度不足。在实际工作中，企业更注重短期利润而忽视长期成本控制的重要性，或者将成本控制看作是财务部门的责任，而非全员参与的管理工作，使得企业在成本控制方面缺乏长远规划和全面考量，影响企业整体的经营效益和竞争力[2]。二是对成本的了解和监控不足。缺乏对成本管控的全面了解，就无法准确地分析和识别成本的构成和变化趋势，无法有效地制定和实施成本控制措施，由于对成本的监控不足，一些潜在的成本浪费现象也会被忽视，进而影响企业的经营效率和盈利能力。三是存在成本核算不准确、成本信息不及时、成本控制手段不到位等问题，导致企业难以及时发现和解决成本增长的问题，进而影响企业的盈利能力和市场竞争力。

2.2 国企内部管理环境混乱

由于国有企业通常规模庞大、机构复杂，内部管理体系缺乏科学合理的设计，制度不够完善，执行也不够严格，导致管理环境混乱，部门之间职责划分不清，管理权限不明确，滋生信息沟通不畅、责任不清、决策效率低下等问题，进而影响成本控制管理工作的开展。国企内部管理环境混乱会使得成本核算体系不完善、数据不准确，在缺乏健全管理制度的环境下，国有企业往往存在成本核算不规范、数据采集不及时、统计口径不一致等问题，成本数据的准确性和可靠性受到影响，企业难以准确了解各项成本的构成和变动情况，无法有效地制定和实施成本控制策略，进而影响企业的经营效率。另外，管理环境混乱，企业内部责任分工不清晰，成本控制责任主体不明确，成本控制工作缺乏有效的责任追究机制和执行机制，部门之间相互推诿、责任落实不到位，会使成本控制措施的实施效果不佳，成本浪费现象难以有效遏制。

2.3 缺少相关风险监管意识

在当前复杂多变的市场环境下，各种内外部因素都可能对企业的成本控制工作产生影响，而国有企业往往对这些潜在风险缺乏足够的了解和关注，市场价格波动、原材料供应不稳定、政策法规变化等因素都可会影响企业成本控制，若企业对这些风险的监管意识不强，容易造成成本控制失控。由于缺乏相关风险监管意识，国有企业在成本控制过程中还容易忽视潜在的风险因素，例如，在制定成本预算时没有充分考虑到市场价格波动的影响，预算与实际发生的成本存在较大偏差；又如，在成本核算过程中没有充分考虑到原材料供应不稳定的风险，导致成本计算不准确，这些潜在的风险因素如果没有得到及时的监管和控制，容易给企业带来损失和风险[3]。意识的缺乏还会引起监管缺位，企业管理者对成本控制工作产生盲目的自信，认为企业的成本控制工作已经达到了一定水平，忽视潜在的风险和隐患，容易出现监管不到位、流于形式等问题，导致成本控制效果不佳，企业面临的风险得不到有效的控制和应对。

2.4 缺少会计成本管控机制

其一，在缺乏有效的会计成本管控机制的情况下，企业难以建立起科学合理的成本核算体系和成本控制体系。缺乏系统性的成本核算和控制方法，使得企业在成本管理过程中无法全面、准确地了解各项成本的构成和变动情况，难以有效地制定和实施成本控制策略。其二，由于缺少会计成本管控机制，国有企业在成本管理中存在着信息不透明、数据不准确的问题。缺乏科学的成本核算方法和规范的数据采集手段，导致企业成本数据的真实性和可靠性受到影响，难以及时获取准确的成本信息，无法对成本进行有效的监控和控制，容易造成成本控制失控的局面。其三，在缺乏系统性的成本管控机制的情况下，企业往往缺乏标准化的成本管理流程和规范化的管理操作，导致管理流程不畅、决策效率低下，企业难以及时发现和解决成本管理中存在的问题，影响企业的经营效率和竞争力。

3 新时期优化国有企业成本控制管理的措施

3.1 提高对成本管理控制的重视程度

针对新时期国企会计成本管控意识淡薄的问题，需要采取合理对策来强化会计成本管控意识，提高企业对成本控制工作的重视程度，促进成本控制管理工作的持续改进和提高。一是加强领导层的引领。企业领导层在会计成本控制方面应当树立正确的管理理念，将成本控制工作作为

企业发展战略的重要组成部分，并将其纳入企业长期规划和经营决策的考量范围之内，明确成本控制的重要性和紧迫性，制定明确的目标和政策，推动全员参与，形成组织上的一致行动，使成本控制工作成为企业的全员参与的管理活动。二是建立健全的成本核算和成本控制体系。明确成本核算的方法和标准，规范成本数据的采集和处理流程，确保成本数据的准确性和可靠性，建立起成本控制的目标和指标体系，制定相应的成本控制措施和管理制度，加强对成本的监控和分析，及时发现和解决成本增长的问题，提高成本控制的效果和水平。三是加强员工的培训和教育。通过组织各类培训和学习活动，提高员工对成本控制工作的认识和理解，增强其参与成本控制的积极性和主动性。

3.2 优化管理体系，明确职责分工

国企应建立起科学合理的内部管理体系，通过清晰的组织架构和明确的职责分工，将各部门之间的关系和责任明确界定，避免重复劳动和责任不清的情况发生，制定和完善相关管理制度和规章制度，明确各项管理政策和流程，提高管理执行的规范性和效率。还需要加强信息沟通和协作机制，建立起畅通高效的信息传递和沟通渠道，促进各部门之间的信息共享和交流，提高信息传递的及时性和准确性，通过定期召开会议、建立工作协调机制等方式，加强各部门之间的沟通和协作，形成组织上的一致行动，共同推动成本控制管理工作的开展。另外，制定清晰的责任分工方案，明确各部门和个人在成本控制管理工作中的责任和任务，确保责任主体的明确性和责任落实的到位性，建立有效的责任追究和执行机制，对成本控制工作的执行情况进行监督和评估，及时发现和解决问题，确保成本控制措施的有效实施和执行效果的达成。

3.3 健全风险管理体系，加强风险管理培训

国有企业应建立起完善的风险识别、评估、监测和应对机制，确保对各种潜在风险因素的全面了解和有效监管，如建立风险清单，明确各种风险的来源和可能带来的影响，制定相应的风险评估方法和指标体系，定期对风险进行评估和监测，及时采取必要的措施应对风险的发生和变化。通过组织培训课程、开展专题讲座等形式，提高员工对各类风险的认识和理解，培养他们的风险意识和应对能力，对于与成本控制相关的员工，应加强他们对市场价格波动、原材料供应不稳定等因素的认识，引导他们在具体工作中能够及时识别和应对各种风险[4]。同时，建立起畅通有效的内部沟通渠道，促进各部门之间的信息共享和交流，及时传递和反馈各种风险信息，以便及时采取相应的措施进行应对，加强与外部专业机构和行业组织的合作，获取更多的市场信息和行业动态，为企业的风险管理提供更多的参考依据和支持。还可以建立起严格的风险管理和监督机构，明确各级管理人员在风险管理工作中的职责和权限，建立相应的绩效考核和问责机制，对风险管理工作的执行情况进行监督和评估，及时发现和解决问题，确保风险管理工作的有效开展和成果实现，确保企业在复杂多变的市场环境中保持稳健经营并取得长期发展。

3.4 引入信息管理系统，建立规范管理流程

国企应建立科学合理的成本核算体系和成本控制体系，确保各项成本的构成和变动情况能够全面、准确地被记录和监控，以规范的数据采集和处理机制确保成本数据的真实性和可靠性，采用先进的信息技术手段和管理系统，及时获取准确的成本信息，为管理决策提供可靠的数据支持，避免因信息不透明和数据不准确而导致的成本控制失控问题的发生。同时，建立统一的成本管理流程和标准化的管理操作规程，明确各项成本管理工作的责任和流程，确保管理流程畅通、决策高效，通过建立起规范的管理制度和操作流程，提高成本管理的效率和准确性，确保企业能够及时发现和解决成本管理中存在的问题，提升企业的经营效率和竞争力。

4 结束语

加强国有企业会计成本控制管理工作，是提升企业竞争力、实现可持续发展的重要举措，深入分析当前存在的问题，并采取针对性的措施和对策，可以有效提高国有企业会计成本控制的水平，推动企业经济效益的持续提升。

[参考文献]

[1]张恒畅.新时期做好国有企业会计成本控制管理工作研究[J].质量与市场,2023(17):190-192.
[2]岳娇.国有企业会计成本控制问题分析[J].财经界,2023(7):129-131.
[3]姜佳骏.刍议国有企业成本管理现状和应对措施[J].商讯,2022(15):103-106.
[4]田丽萍.浅析新时期如何做好国有企业会计成本控制管理工作[J].中国市场,2022(4):154-155.

作者简介：杨日宏（1984.1—），男，毕业院校：山西大学商务学院，所学专业：会计电算化，当前就职单位：内蒙古路桥集团有限责任公司，职务：分公司财务负责人，职称级别：中级会计师。

新时期背景下提升企业工商管理有效性的对策研究

朱天轶
南京江北海港枢纽经济区投资发展有限公司，江苏 南京 210000

[摘要]工商管理是企业管理的重要组成部分，其运用不仅可以提高企业的竞争能力，还可促进企业的正常运行。文中分析工商管理在企业管理中的价值，指出了当前企业工商管理存在的问题，提出提升企业工商管理有效性的对策，包括健全内部管理制度、加强员工培训教育以及重视风险控制体系建设等方面，以期提高管理效率，降低管理成本，确保企业能够稳健发展。
[关键词]新时期；企业工商管理；有效性对策
DOI：10.33142/mem.v5i4.13327　　中图分类号：F279.23　　文献标识码：A

Research on Countermeasures to Enhance the Effectiveness of Enterprise Business Management in the New Era

ZHU Tianyi
Nanjing Jiangbei Port Hub Economic Zone Investment and Development Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: Business management is an important component of enterprise management, and its application can not only improve the competitiveness of enterprises, but also promote their normal operation. This article analyzes the value of business management in enterprise management, points out the problems existing in current enterprise business management, and proposes countermeasures to improve the effectiveness of enterprise business management, including improving internal management systems, strengthening employee training and education, and attaching importance to risk control system construction, in order to improve management efficiency, reduce management costs, and ensure the stable development of enterprises.
Keywords: new era; enterprise business management; effective measures

引言

随着经济全球化、信息化和技术进步的加速推进，企业面临着日益复杂的管理挑战和机遇[1]。在该背景下，企业必须不断优化管理模式、提高管理效率，才能在竞争中立于不败之地，有效的工商管理不仅帮助企业降低成本、提高生产效率，还可增强企业的创新能力和市场适应能力，从而赢得更多市场份额。随着社会发展和人民生活水平的提高，对企业社会责任的要求也日益提升。良好的工商管理不仅意味着企业经营的健康发展，更体现了企业对社会的责任担当，通过规范经营行为、强化企业社会责任，企业可以赢得消费者、政府和社会的信任与支持，增强企业的可持续竞争力。此外，当前经济形势下，企业面临诸多挑战和风险，如市场变化、政策调整、技术创新等。因此，深入研究如何提升企业工商管理的有效性，对于企业应对外部环境变化、实现可持续发展具有重要意义。

1 工商管理在企业管理中运用的价值

1.1 提高企业竞争能力

通过科学合理的工商管理，企业能够在激烈的市场竞争中脱颖而出，获取更多的市场份额并实现可持续发展。首先，工商管理通过优化资源配置，提高生产效率，降低成本，从而增强了企业的竞争力。通过精细化的生产计划和供应链管理，企业可更有效地利用资源，减少浪费，提高生产效率，降低生产成本。这使得企业能够在价格竞争激烈的市场中获得更大的优势，吸引更多的消费者，提升市场份额。其次，工商管理还可以帮助企业不断提升产品和服务的质量，满足消费者不断增长的需求，增强了企业在市场上的竞争力，通过建立质量管理体系和服务标准，企业可确保产品和服务的稳定性和可靠性，提高消费者满意度，增强品牌影响力，从而在竞争激烈的市场中脱颖而出。此外，工商管理还能够帮助企业加强市场营销和品牌建设，提升企业在消费者心中的认知度和美誉度。通过市场调研和分析，企业可以更好地了解消费者的需求和偏好，制定针对性的营销策略，提高产品销售量和市场占有率。

1.2 促进企业正常运行

工商管理在企业管理中的运用不仅可以提高企业的竞争能力，还能够促进企业的正常运行[2]。通过有效的工商管理，企业可以建立规范的经营体系，确保各项业务活动的有序进行，降低经营风险，增强企业的稳定性和可持续性。首先，通过建立健全的内部管理制度和流程，企业可以规范各项经营活动，遵守相关法律法规，避免违法违规行为，降低因违规而带来的法律风险和经营风险，保障企业的正常经营。其次，工商管理有助于提高企业的运营效率和管理水平，确保企业各项业务活动的高效运行。通过科学合理的资源配置和流程优化，企业可提高生产效率，

降低生产成本，提升产品质量，满足消费者需求，从而保障企业的正常运营。同时，通过强化员工培训和绩效考核，提升员工素质和管理水平，确保组织内部的协调和稳定，进一步促进企业的正常运行。最后，通过建立健全的财务管理制度和内部控制机制，企业可以及时监控和分析财务状况，有效预防和化解财务风险，确保企业资金安全和健康发展。

2 企业工商管理存在的问题

2.1 权责划分并不明确

在一些企业中，工商管理的权责划分模糊不清，导致决策效率低下、管理混乱、责任不明确等一系列问题。首先，企业内部组织结构复杂，导致权责划分困难。随着企业规模的扩大和业务范围的增加，企业内部组织结构变得越来越复杂，部门之间相互交叉、重叠，导致权责划分不明确，使得部门间的协作和沟通变得困难，影响了决策的及时性和准确性。其次，企业管理体制不完善，导致权责划分失衡。在一些企业中，管理体制不够健全，决策权和执行权没有得到有效的分离和平衡，导致部门之间存在着权力争夺和责任推诿的现象，使得工商管理的权责划分变得模糊不清，影响企业内部的管理效率和执行力。另外，在一些企业中，个人主义盛行，部门之间存在利益竞争和利益冲突，导致权责划分更加复杂和模糊。最后，在一些企业中，由于缺乏有效的沟通和协调机制，部门之间的信息交流不畅，沟通渠道不畅通，导致部门间难以协作和配合，进而影响了工商管理的权责划分。

2.2 工商管理培训问题较多

尽管在现代企业中，越来越多地重视管理培训，但仍然存在一系列问题影响培训的效果和质量[3]。首先，企业存在培训资源不足。在一些小型或中小型企业中，由于经费有限或者管理人员对培训投入不足，导致企业的培训资源相对匮乏。缺乏充足的培训资源会限制培训的范围和深度，影响培训的效果和质量。其次，培训内容可能不够实用或者与企业实际需求不符。一些培训课程更偏向于理论知识，而忽视了实践操作和案例分析，导致培训内容与企业实际需求脱节，难以为企业提供实质性的帮助。此外，一些培训内容可能过于泛泛而不具体，缺乏针对性和实用性，使得员工无法将培训所学应用到实际工作中。另外，培训方式和方法可能单一化或者缺乏创新性。一些企业过于依赖传统的面对面培训方式，忽视了多样化的培训方法和创新性的培训形式，导致培训效果不佳。此外，缺乏个性化的培训计划和跟踪评估机制也会影响培训的效果，使得培训成效无法持续提升。最后，一些企业存在培训管理和评估机制不健全的问题。缺乏有效的培训管理和评估机制，导致培训计划的制定和执行不够科学，培训效果的评估和反馈不够及时，影响了培训的实效性和持续性。

2.3 工商管理机制不完善

工商管理机制不完善主要表现为管理体系不健全、决策机制不清晰、执行机制不到位等多方面的不足。首先，一些企业存在管理体系不健全的问题。企业管理体系应该是一个有机的整体，包括组织结构、管理制度、工作流程等各个方面。然而，一些企业缺乏完善的管理体系，导致管理层次不清晰、职责不明确、决策效率低下等问题。其次，决策机制不够清晰和有效。在部分企业中，决策集中在个别领导者手中，而缺乏有效的参与和监督机制，易导致决策失误、信息不畅、执行困难等问题，影响企业的整体运作和发展。另外，企业存在执行机制不到位。即使制定良好的管理政策和决策方案，但如果执行不到位，也无法达到预期的效果。在一些企业中，存在执行力不强、执行困难、责任推诿等情况，使得管理机制的实际效果大打折扣。最后，缺乏有效的监督和反馈机制。在企业中，缺乏对管理机制的及时监督和评估，导致问题长期存在但得不到有效解决，影响了企业的长期发展。

3 新时期背景下提升企业工商管理有效性的对策

3.1 健全企业内部管理制度

健全企业内部管理制度是提升工商管理有效性的关键对策[4]。第一，建立高效的组织结构和管理体系。通过明确各部门的职责和权限，确保信息传递畅通、决策高效。合理的组织架构可以减少决策层次，提高决策的灵活性和准确性，从而加快企业对市场变化的响应速度，增强市场竞争力。第二，规范企业内部的行为规范和文化，建立起良好的企业文化氛围。通过明确行为准则和规范，强化员工的管理意识和责任感，有利于减少违规行为的发生，保护企业的合法权益和声誉。良好的企业文化能够提升员工的归属感和凝聚力，促进团队协作，推动企业的持续发展。第三，加强对员工的培训和教育，提高员工的专业素养和工作效率。通过建立起系统的培训机制，不断提升员工的技能水平和综合素质，有利于为企业培养出更加专业化和高效率的人才队伍，为企业的发展提供人力资源保障。第四，建立起有效的监督和反馈机制。通过建立起严格的内部审计和监控机制，及时发现和纠正管理过程中的问题和不足，确保企业运营的稳健和可持续。同时，建立起开放的沟通渠道和反馈机制，鼓励员工提出建议和意见，为企业的持续改进提供有效的参考。第五，为企业的战略规划和发展目标提供支撑和保障。通过制定明确的管理政策和制度，保证企业各项工作的有序进行，提高战略执行的效率和成功率。同时，建立起有效的绩效评价和激励机制，激发员工的工作积极性和创造性，推动企业实现战略目标。

3.2 加强对员工的培训教育

员工是企业最宝贵的资源，其素质和能力直接影响着企业的运营和发展。因此，通过加强培训教育，可以不断提升员工的专业素养、技能水平和综合能力，从而提高企业的整体竞争力和经营效益。其一，加强员工的培训教育可以帮助员工不断提升专业素养和技能水平。随着科技的

不断进步和市场环境的不断变化，企业所需的人才素质也在不断提高，通过为员工提供针对性的培训课程和培训计划，可以帮助员工及时掌握最新的行业动态和技术知识，提高其专业水平和业务能力，更好地适应市场需求。其二，加强员工的培训教育有助于激发员工的工作积极性和创造力。通过培训教育，员工可以了解企业的发展战略和目标，明确自己的职业发展路径和发展方向，增强对工作的责任感和归属感。同时，培训教育也可以激发员工的学习热情和创新意识，促进员工的个人成长和职业发展，为企业的长期发展培养出更多的人才后备力量。其三，加强员工的培训教育还能够提升员工的团队合作能力和沟通协调能力。通过组织团队培训和项目实践，可以促进员工之间的交流和合作，增强团队凝聚力和执行力度。同时，培训教育也可以帮助员工学会有效的沟通和协调技巧，提高团队的协作效率和工作质量，为企业的协同发展打下坚实基础。其四，加强员工的培训教育还能够提升员工的职业素养和综合能力。通过培训教育，员工可以不断提升自己的综合素质和能力，包括领导力、沟通能力、问题解决能力等，从而更好地应对工作中的各种挑战和问题，为企业的发展做出更大的贡献。

3.3 重视风险控制体系建设

在新时期，随着市场竞争的日益激烈和外部环境的不确定性增加，重视风险控制体系建设是提升企业工商管理有效性的关键对策[5]。风险控制体系建设旨在帮助企业及时识别、评估和应对各种潜在风险，保障企业的稳健经营和可持续发展。一是重视风险控制体系建设有助于提升企业的风险意识和应对能力。通过建立完善的风险识别和评估机制，企业可及时发现和分析各种内部和外部风险因素，包括市场风险、经营风险、财务风险、政策风险等，从而制定针对性的应对策略和措施，降低风险发生的可能性和影响程度。二是重视风险控制体系建设有助于提高企业的抗风险能力和应变能力。通过建立起灵活、高效的风险管理机制，企业可以及时采取措施应对突发事件和不可预见的风险，降低损失和影响，保障企业的正常经营和发展。同时，通过建立起多层次、多元化的风险防范体系，企业可以降低单一风险对企业造成的影响，提高企业的整体抗风险能力。三是重视风险控制体系建设有助于提升企业的管理水平和效率。通过建立起规范、科学的风险管理制度和流程，企业可以加强对业务流程和内部控制的监督和管理，减少管理漏洞和盲区，提高管理的透明度和效能。同时，通过建立起信息共享和协作机制，企业可以加强各部门之间的沟通和协作，形成合力应对各种风险挑战，提升企业的整体管理水平和竞争力。四是重视风险控制体系建设还有助于提升企业的社会责任和信誉度。通过建立起诚信经营和风险防范的良好形象，企业可增强消费者和投资者的信任和认可，提升企业的品牌价值和市场竞争力。同时，通过积极履行社会责任，企业可以获得政府和社会各界的支持和认可，为企业的可持续发展创造良好的外部环境。通过提升企业的风险意识和应对能力、提高企业的抗风险能力和应变能力、提升企业的管理水平和效率、提升企业的社会责任和信誉度等方式，可以有效地降低企业面临的各种风险，保障企业的稳健经营和可持续发展。

4 结束语

提升企业工商管理有效性是当前企业管理面临的重要课题。通过健全企业内部管理制度、加强对员工的培训教育以及重视风险控制体系建设等对策，不断完善和创新管理模式，有效提高企业的工商管理水平，促进企业的健康发展，以适应新时期的挑战和机遇，最终实现企业可持续发展的目标。

[参考文献]

[1]徐正彦.新时期背景下提升企业工商管理有效性的对策研究[J].商展经济,2022(24):146-148.
[2]王佳.探究新时期提升企业工商管理水平的有效策略[J].中国管理信息化,2022,25(18):139-141.
[3]陈忠岳.新时期企业工商管理有效性的提升策略[J].全国流通经济,2022(22):30-33.
[4]苏雅宁. 新时期背景下提升企业工商管理有效性的对策[J].质量与市场,2022(12):121-123.
[5]仇波涛.新时期背景下提升企业工商管理有效性的方法[J].中外企业家,2020(12):66.

作者简介：朱天轶(1989.4—)，毕业院校：澳门科技大学，所学专业：传播学，硕士研究生，当前就职单位：南京江北海港枢纽经济区投资发展有限公司，职务：党支部副书记、副总经理，职称级别：中级经济师。

浅谈企业技术创新与知识产权管理体系的建立

顾嘉伦
高峰医疗器械（无锡）有限公司，江苏 无锡 214171

[摘要]随着全球经济一体化及科技进步的加速，企业面临着愈加复杂的技术创新挑战。同时，知识产权的有效管理浮现为企业维持竞争优势的关键。此文旨在探讨企业技术创新过程中知识产权管理体系的建立，并分析其重要性和实施路径。文中提出，企业不仅需通过策略制定激发技术创新，更应构筑健全的知识产权管理制度，与之相辅相成。此外，强调了创新文化的培育和人才梯队的打造对促进企业创新与管理体系建设的双重推动作用。整体而言，论文强调建立一套既全面又灵活的知识产权管理体系对企业长远发展的战略意义。

[关键词]企业技术创新；知识产权；管理体系
DOI：10.33142/mem.v5i4.13325　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Brief Discussion on Enterprise Technological Innovation and the Establishment of Intellectual Property Management System

GU Jialun
Gaofeng Medical Equipment (Wuxi) Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu, 214171, China

Abstract: With the acceleration of global economic integration and technological progress, enterprises are facing increasingly complex technological innovation challenges. Meanwhile, effective management of intellectual property rights has emerged as a key factor for enterprises to maintain their competitive advantage. This article aims to explore the establishment of an intellectual property management system in the process of enterprise technological innovation, and analyze its importance and implementation path. The article proposes that enterprises should not only stimulate technological innovation through strategic planning, but also establish a sound intellectual property management system that complements it. In addition, it emphasizes the dual role of cultivating an innovative culture and building a talent pool in promoting enterprise innovation and management system construction. Overall, the paper emphasizes the strategic significance of establishing a comprehensive and flexible intellectual property management system for the long-term development of enterprises.

Keywords: enterprise technological innovation; intellectual property; management system

引言

在这个知识经济飞速发展的时代，技术创新已成为企业发展的动力之源，触手可及的每项发明都密切关联着知识产权的概念。然而，技术创新的果实不加以保护，易被竞争对手攫取，因此，建立一整套一体化的知识产权管理体系显得尤为紧迫。文章着眼于解析企业在各阶段融入知识产权管理的策略，以便有效保护并充分利用这些无形资产。通过深入探讨，揭示知识产权体系对于保护创意、增强企业市场地位及推动创新力的重要角色。此外，察觉到人力资源的巨大潜力，强调通过教育和培训营造创新氛围，使管理体系和企业文化互为增益。此篇论文为管理者提供了宝贵的视角，引导他们构建适应未来挑战的知识产权管理策略。

1 知识产权管理体系的概述

1.1 知识产权的定义与分类

知识产权，作为当代企业技术进步的不可或缺的法律保障，指的是涉及智力劳动成果在法律上享有的一系列排他性权利。它由创造性思维孕育而成，不同于有形资产，知识产权是无形而珍贵的，可谓企业知识财富的具象化。在这一权利阵列中，专利权保护那些能够给世界刷新认知的发明创造；商标权则保护企业标识，确保品牌独一无二的身份标志；著作权守护着文学、艺术和科学作品，为作者的智慧结晶提供庇护[1]。此外，商业秘密维护了企业运营中的核心机密，而布局设计、地理标志、育种权等也在此框架下受到法律的严格保护。每一类知识产权，都是企业成长路上的战略资源，它们互为补充，共同构成了企业科技创新成果的坚固堡垒。在技术创新的每一步棋局中，明晰并运用各类知识产权，不仅能防御外来的侵袭，更能帮助企业在瞬息万变的市场竞争中获得制高点，捍卫并巩固企业的创新成果和市场地位。如同一位精明的棋手，掌握好知识产权这盘旗，方能于千变万化中谋得一席之地。

1.2 知识产权管理的基本原则与内容

知识产权管理，作为企业维护自身技术成果和增强创新能力的基石，其基本原则离不开系统性、前瞻性和整合性。系统性则要求企业在治理框架上将知识产权的保护与利用，纳入公司运营的方方面面，确保策略的一致性和广

泛性；前瞻性原则则强调预见未来趋势与潜在风险，制定长远规划，从而在竞争中始终占据优势；整合性则涵盖对内外部资源的协同运用，有效整合公司内部研发、法务及市场团队的力量，同时与外部的合作伙伴与机构建立紧密的联系。

知识产权管理的内容涉猎广泛，包括但不限于知识产权的获取、评估、保护、应用、监测和维权等多个环节。从汲取灵感之初到产品最终问世，在每一环节中都应嵌入知识产权管理的理念。在这个过程中，获取知识产权意味着通过专利申请、商标注册等途径，将创新成果正式转化为法律认可的资产；评估是判断这些资产的市场价值、潜在收益以及相关法律风险的关键步骤；保护环节则侧重于确立权利界限，通过法律手段将侵权风险降至最低；应用是将这些知识产权转化为企业的实际利益，包括许可、转让、联合研发等商业运作；监测责任旨在实时跟踪知识产权的使用情况，防止非授权的侵害行为；而维权则为侵犯企业知识产权的行为提供立法和司法的支持与解决途径。

有效的知识产权管理不仅增强企业在知识经济时代的竞争力，而且巩固了创新驱动发展的战略地位。负责此项工作的管理人员需衔接各职能部门，将良策与执行力结合，让知识产权管理不再是纸上谈兵，而是在公司每一步成长历程中都发挥着不可替代的作用。通过这样的专注与投入，知识产权最终不仅是企业的无形资产，更成为引领创新、赢得市场尊重的重要力量。

1.3 知识产权管理体系的构建框架

构建一个有效的知识产权管理体系，意味着为企业创造一个既能保护创新成果，又能促进技术发展和市场竞争力的支撑环境。这一体系的框架，本质上是一个多层次、多维度的结构，涵盖了策略制定、流程设计、制度建设、团队建设、监控评估等关键要素[2]。

在策略制定层面，首要任务是确立知识产权管理的总体目标与方向，它应高度契合企业的商业战略和技术创新路线。策略的制定需要深刻理解行业动态、竞争对手的智能布局以及市场需求的变化，从而明确知识产权的优先级，制定有针对性的保护和运营策略；流程设计则要求将知识产权管理的实践操作标准化、程序化，从而降低管理风险，提高效率。这包括创新成果的申报、评审、申请、维权等每一个环节的具体操作流程，每个步骤都需明确责任人、完成时限和所需资源，确保知识产权从生成到保护的每一环都无缝对接、高效运行；制度建设是知识产权管理体系的基石，它通过制定一系列内部法规和操作指南，为知识产权管理提供规范性支持。这些制度应涵盖知识产权的分类标准、申请与注册流程、合同审查、风险预警与应对机制等环节，同时也要包括员工的知识产权意识培养与激励措施；团队建设注重跨专业的综合能力构建，知识产权管理团队不仅需要法律专家，还需汇聚技术、市场、财务等多领域人才，共同推进知识产权战略的实施。优秀的团队能够在复杂的商业环境中准确识别知识产权的机会与风险，策略性地进行管理与运用；监控评估环节，是对整个知识产权管理体系有效性的定期检验与反馈，通过内部审计、业绩评价、市场反响等多维度数据分析，对管理过程中的问题点进行诊断，及时优化调整管理策略与操作流程。

1.4 企业技术创新与知识产权管理体系建立的必要性

企业技术创新及其知识产权管理体系的建立不仅是现代企业竞争力增强的象征，更是其在市场中稳固立足点的必然选择。在全球化经济和知识经济高速发展的今天，技术创新成为企业获取竞争优势的关键，而知识产权管理体系则是保护这些创新成果不受侵犯、确保企业能够从中获得持续利益的基本保障。技术创新无疑是企业发展的驱动力，创新的产品和服务能够为企业开拓更广阔的市场空间，提升品牌价值。但如果没有系统的知识产权管理体系作为支撑，那么企业的创新成果很容易被模仿和抄袭，从而使企业失去在市场上的独特性和竞争力[3]。

知识产权管理体系的建立，使企业能够有序地进行技术创新活动，从创意产生到产品推广的每个环节都能得到有效的法律保护。这种保护不仅涉及专利、商标、著作权等传统的知识产权形式，还包括商业秘密与竞争情报等非正式的知识资产。一个完善的知识产权管理体系能帮助企业明确每项创新成果的所有权归属，避免内外部的知识产权纠纷，降低潜在的法律风险。此外，知识产权管理体系的建立还能提升企业的研发效率和市场反应速度。通过对知识产权的系统管理，企业能够准确掌握自身及竞争对手的技术动向，有效避免研发过程中的重复投入，加快产品的市场化进程。同时，通过有效的知识产权布局，企业能够在全球市场上占据有利位置，为产品的国际化开拓提供法律保障。

2 企业技术创新与知识产权管理体系建立的方法与路径

2.1 制定完善的技术创新策略与规划

制定完善的技术创新策略与规划是知识产权管理体系建立中至关重要的一环，它为企业在激烈的市场竞争中抢占制高点提供了战略指导和路径规划。技术创新策略的制定须基于企业自身资源优势、技术积累和市场定位，结合行业趋势以及未来发展预测，预判技术发展的趋势，精准地把握创新重点和发展节奏。成功的策略和规划必须建立在对企业内外部环境深入分析的基础上，而这一点需通过科学的数据分析和市场调研来实现[4]。通过这些分析，企业可以明确自身在技术发展上的定位，区分核心和非核心技术，进而确定哪些技术应当自主研发，哪些技术可通过合作或引进来快速补齐创新短板。在此基础上，企业还需确立长期与短期的技术发展目标，制订实现目标的时间表和里程碑，明晰每个阶段的投入输出比例，保证策略与

规划的可操作性和可测量性。与此同时，企业也需要设计灵活的策略调整机制，应对技术发展的不确定性和市场环境的变化。这样，即使面临竞争对手的策略变动、行业标准的更迭或消费者需求的转变，企业也能够迅速调整自身的技术创新策略和规划，确保技术创新的方向和进度始终与市场同步。此外，在技术创新策略与规划的制定过程中，知识产权管理的角色不可或缺。企业需要在策略规划的每个阶段内嵌知识产权的考量，比如技术创新前的专利布局分析、中期的知识产权保护措施设计以及后期的知识产权运营与维护。这样，企业不仅能够有效预防知识产权风险，还能利用知识产权为技术创新增加附加值，提升企业的市场竞争力。

2.2 建立健全的知识产权管理制度与流程

建立健全的知识产权管理制度与流程，是技术创新与知识产权管理体系框架中的核心，它直接关系到企业创新成果的保护力度及其在市场中的持续竞争力。要有效地实施这一策略，企业首先需要深入理解和掌握知识产权法律法规，确保全体员工在日常工作中的知识产权意识得到增强。这不仅包括对创新成果的申报要求，更涵盖其在商业实践中的应用，如合同谈判中的知识产权条款安排和技术转让协议的制定。接着，构建起标准化、制度化的知识产权管理流程成为必要步骤。这一流程从创新想法诞生开始，详细规划了从前期研发、申请专利（或其他形式的知识产权保护）、到成果的商业化过程中各个环节的操作指导和监控点。特别是在知识产权的申请和维护环节，明确每种知识产权类型的申请流程、费用预算、维权手段及其执行周期，确保所有创新成果在第一时间内得到有效的法律认证和保护。此外，企业在建立健全知识产权管理制度与流程时，还应注重知识产权的运营和价值实现，通过设立专项基金，鼓励内部创新和知识产权成果的转化，同时积极开展外部合作，利用学术界和行业内的资源，提升企业技术创新的质量和效率。此举不仅能够增加企业的知识产权库存，还能通过技术许可、合作研发等方式，为企业带来稳定的经济收益和较好的品牌声誉。

2.3 培育创新文化与加强人才培养

培育创新文化与加强人才培养在企业技术创新与知识产权管理体系中扮演着举足轻重的角色。这一策略的实施旨在打造一个鼓励创新、尊重知识产权的组织环境，以及培养一批既懂技术又懂知识产权管理的复合型人才。对于任何渴望在市场竞争中脱颖而出的企业而言，创新文化的建设不仅仅是一种内部管理策略，更是企业灵魂的体现。它要求企业领导层在日常工作中身体力行，通过明确奖励机制、设立创新基金等方式激励员工的创新热情，营造一个自由探索、勇于尝试错误的氛围。同时，人才是推动企业技术创新和知识产权管理走向成熟的核心动力。因此，加强人才培养尤为关键。这不仅包括对内培养企业现有员工，通过定期举办知识产权法律法规、技术创新方法等方面的培训，提升其专业能力和意识；还包括对外吸引具有创新精神和知识产权管理经验的高端人才加盟。此外，企业还应与高等学府、研究机构建立合作关系，共同开发人才培养项目，为企业储备创新和知识产权管理的人才资源[5]。

通过创新文化的培育与人才的深度开发，企业能够逐渐形成一个活力、创新力迸发的工作环境，其中每位员工都积极参与到创新活动中，对知识产权的重要性有着清晰的认识和尊重。在这样的文化熏陶下，不仅能够有效提升企业的创新能力和知识产权创造、管理、运用的水平，还能够吸引更多优质人才加盟，形成良性循环。

3 结语

纵览企业的技术创新之旅，无不洋溢着挑战与机遇并存的气息。知识产权管理体系则是在这趟旅程中守护创意与成果的重要法宝。在本文中，通过对企业技术创新的珍贵成果进行梳理和保护，展现了一套科学的知识产权管理体系对企业竞争力提升的根本影响。文章以细致的笔触勾画出企业应如何在变幻莫测的市场环境下灵活运用知识产权管理，熔铸技术创新与法律保护于一炉，以期缔造更持久的价值。培育以创新为核心的文化，关照人才培养的细节，企业方能在知识产权这片璀璨星域中破茧成蝶，展翅群星之间。是以，本论文不仅为那些追求卓越的企业指明前行的航标，亦为整个商业生态的繁荣稳健提供了见解和助力。

[参考文献]

[1]张丽.企业自主创新与知识产权管理体系的构建[J].城市情报,2022(6):40-42.
[2]苏丽娟,马朝霞.知识产权保护对技术进步的影响研究[J].技术与创新管理,2022,43(4):9.
[3]黎结玉.浅谈企业质量管理体系认证后存在的问题与对策[J].电脑乐园,2022(4):15.
[4]阎霞.知识经济体系下的煤电公司经营管理模式创新[J].今日财富(中国知识产权),2023(1):56-58.
[5]窦晔.建筑企业财务成本管理体系的合理建立[J].今日财富(中国知识产权),2022(10):76-78.

作者简介：顾嘉伦（1995.9—），毕业院校：三江学院，所学专业：日语，当前就职单位：高峰医疗器械（无锡）有限公司，职务：标准化工程师，职称级别：助理级知识产权师。

经济新常态背景下企业工商管理的创新策略研究

韦 薇 胡仁会
中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 610000

[摘要]社会经济形势随着时代的发展发生着巨大的变化，当前已经进入经济新常态。目前我国经济正从高速发展阶段向高质量发展阶段转型，企业面临的是更加复杂的经济环境以及更加严峻的挑战，唯有跟随经济形势的变化进行调整，才能面对市场的激烈竞争。企业中的工商管理工作是保证企业健康发展的关键，也是企业进行管理的重要工作内容之一。企业经营的最终目的是获得可观的收益，企业进行工商管理的最终目的是降低企业投入的成本，从而能够有效地提高企业的经济效益。工商管理是在对经营者的宏观调控和有关经济管理措施的基础上，对企业的生产经营活动进行良好的管理和控制，并对企业的未来发展进行详细的规划。企业的工商管理是一个不断发展完善的过程，需要结合企业发展的实际情况以及发展情况，来针对每一个发展时期的业务以及生产经营进行工商管理，积极地对经营管理模式进行创新。

[关键词]经济新常态；企业工商管理；创新策略
DOI：10.33142/mem.v5i4.13324 中图分类号：F203.9 文献标识码：A

Research on Innovative Strategies of Enterprise Business Management under the Background of the New Economic Normal

WEI Wei, HU Renhui
PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: The socio-economic situation is undergoing tremendous changes with the development of the times, and has now entered a new normal of the economy. At present, Chinese economy is transitioning from a stage of high-speed development to a stage of high-quality development. Enterprises are facing a more complex economic environment and more severe challenges. Only by adjusting to the changing economic situation can they face fierce market competition. The business management work in enterprises is the key to ensuring the healthy development of enterprises and is also one of the important tasks for enterprise management. The ultimate goal of enterprise operation is to obtain considerable profits, and the ultimate goal of enterprise business management is to reduce the cost of enterprise investment, thereby effectively improving the economic benefits of the enterprise. Business administration is the effective management and control of a company's production and operation activities, based on macroeconomic regulation and relevant economic management measures, and detailed planning for the company's future development. The business management of enterprises is a constantly developing and improving process, which requires combining the actual situation and development of the enterprise to carry out business management for each development period's business and production operation, and actively innovating the management mode.

Keywords: new economic normal; enterprise business management; innovation strategy

引言

在当前经济新常态下，企业工商管理正面临着前所未有的挑战和机遇。经济新常态的到来意味着经济增长速度的放缓、结构调整的加速以及发展方式的转变。这一背景下，传统的企业工商管理模式和方法已经不再适用，迫使企业必须寻求创新，以适应快速变化的市场环境。本文旨在探讨经济新常态背景下企业工商管理的创新策略，以应对当前面临的挑战并抓住潜在的机遇。我们将深入分析新常态下企业工商管理的特点和现状，揭示其中的问题和瓶颈。通过结合现代管理理论和实践经验，我们将提出一系列创新性的管理策略，以帮助企业提高效率、优化资源配置、增强核心竞争力。这些策略将涵盖多个方面，包括：创新技术的应用、管理模式的更新、人才培养的改进等。我们将通过系统性的研究和分析，为企业在新常态下的工商管理提供实用的指导，促进其持续发展和创新竞争优势的形成。随着我们对这一议题的深入探讨，我们期待能够为企业管理者提供有价值的见解和策略，帮助他们在激烈的市场竞争中取得成功。

1 经济新常态背景下企业工商管理的创新价值

1.1 能够提高企业的核心竞争力

在经济新常态下，企业工商管理的创新具有重要的价值，其中提高企业的核心竞争力是其中之一。在竞争激烈的市场环境中，企业必须不断寻求创新，以获得竞争优势。通过创新的工商管理实践，企业能够优化资源配置，提高生产效率，降低成本，进而加强产品或服务的品质和竞争力。这种创新不仅仅是技术上的创新，还包括管理模式、市场营销策略、人力资源管理等方面的创新。通过不断地创新，企业能够更好地适应经济新常态下的市场环境变化，

保持竞争优势，实现持续的发展和增长。

1.2 能够促进企业的可持续发展

在经济新常态下，企业工商管理的创新不仅是为了应对当下的挑战，更是为了促进企业的可持续发展。可持续发展是当今企业面临的重要课题，它要求企业在经济、社会和环境三个方面取得平衡，实现长期发展。通过创新的工商管理实践，企业可以更有效地管理资源，降低对环境的影响，同时关注社会责任，满足不断增长的社会需求。这种创新不仅仅是为了短期利益的最大化，更是为了保障未来的生存和发展[1]。通过注重可持续发展，企业可以赢得消费者和投资者的信任和支持，建立良好的企业形象，进而获得更广阔的发展空间和机会。

1.3 能够激发企业的创新活力

在经济新常态下，企业工商管理的创新不仅仅是一种应对外部挑战的策略，更是一种内部激发创新活力的机制。创新是企业持续发展的源泉，而工商管理作为企业运行的核心系统，其创新能力直接影响着企业的创新活力。通过创新工商管理模式、流程和理念，企业能够打破传统的思维定式，激发员工的创新意识和潜能。这种创新活力不仅体现在产品、技术的创新上，更体现在组织管理、市场营销、人才培养等方方面面。通过营造一个积极创新的管理氛围，企业能够吸引更多有创意、有才华的人才加入，形成创新的生态系统，持续推动企业的发展和进步。

2 经济新常态背景下企业工商管理的常见模式

在经济新常态下，企业工商管理的常见模式呈现出多样化和灵活性。传统的管理模式可能已经不再适用于当前快速变化的市场环境，因此企业正在积极探索和创新的管理方式。其中，数字化转型是一个明显的趋势，企业通过引入先进的信息技术和数据分析工具，实现管理过程的自动化和优化。另外，灵活的组织结构也变得越来越普遍，企业采用平台化、网络化的组织形式，实现快速响应市场需求和资源的灵活配置。同时，创新的人才管理模式也备受关注，企业重视员工的自主性、创造性和学习能力，通过激励机制和培训计划，激发员工的工作热情和创新潜力。此外，可持续发展管理模式也逐渐受到关注，企业在经营过程中注重社会责任、环境保护和可持续发展，实现经济效益、社会效益和环境效益的统一。

3 经济新常态下开展企业工商管理工作存在的问题

3.1 企业工商管理工作流程复杂

在经济新常态下，企业工商管理工作面临着诸多挑战和问题，其中之一是工作流程的复杂性。随着市场的全球化、信息化和竞争的加剧，企业的经营环境变得越来越复杂多变，导致了工商管理工作流程的复杂化。这种复杂性可能源自于各种内外部因素的影响，包括市场需求的变化、法律法规的更新、供应链的扩展等等。复杂的工作流程可能会导致工作效率低下、资源浪费、决策困难等问题，影响企业的运营和发展。此外，流程的复杂性还可能增加了员工的工作压力和管理成本，降低了整体的工作质量和效率。

3.2 企业工商管理的目标不太明确

随着市场环境的变化和竞争的加剧，企业可能会面临来自多方面的压力和挑战，导致管理目标的模糊不清。这种模糊可能来自于多个方面，包括管理层对市场趋势的不确定性、对竞争对手的不清晰了解、对内部资源和能力的评估不足等。缺乏明确的管理目标可能会导致企业在资源配置、战略规划、团队协作等方面出现偏差，进而影响企业的竞争力和发展方向。此外，模糊的管理目标还可能影响员工的工作动力和积极性，导致组织内部的不稳定和混乱。

3.3 企业工商管理理念不太科学

传统的管理理念可能已经无法适应当今快速变化的市场环境和复杂多变的经济形势。企业可能过于依赖传统的管理模式和理念，而忽视了新技术、新趋势带来的变革和挑战[2]。此外，一些企业可能缺乏对科学管理原理的深入理解，导致管理决策不够科学合理、缺乏系统性和持续性。这种不科学的管理理念可能会影响企业的决策质量、资源配置效率和绩效表现，进而影响企业的竞争力和可持续发展。

3.4 工商管理人员工作素质有待提高

随着市场环境的不断变化和竞争的日益激烈，工商管理人员需要具备更高水平的专业知识、技能和素养，以应对复杂多变的管理挑战。然而，现实中存在一些问题，例如部分工商管理人员缺乏全面系统的专业知识和技能，对新技术、新趋势缺乏了解，无法适应快速变化的市场需求；另外，部分工商管理人员可能缺乏创新意识和团队合作精神，无法有效地应对复杂的管理问题和挑战。这种情况下，工商管理人员的工作素质不高可能导致管理效率低下、决策失误、资源浪费等问题，影响企业的竞争力和可持续发展。

3.5 工商管理工作缺少创新性

传统的管理方法和流程可能已经无法适应当今快速变化的市场环境和不断涌现的新挑战。而工商管理工作的缺乏创新性则可能导致企业难以应对市场竞争、满足客户需求和适应新的发展趋势。这种缺乏创新性的现象可能来源于多个方面，包括管理者的保守思维、组织结构的僵化、制度机制的束缚等。另外，企业可能过于注重稳定性而忽视了创新带来的增长机会，导致工商管理工作在形式和内容上缺乏创新。这种情况下，缺乏创新性可能会限制企业的发展空间和竞争力，使其难以在竞争激烈的市场中立足和成长。

4 经济新常态下处理企业工商管理工作问题的创新措施

4.1 注重培养工商管理人员的创新思想意识

在经济新常态下，处理企业工商管理工作问题的创新措施之一是注重培养工商管理人员的创新思想意识。创新思想意识是指员工具备敏锐的观察力、开放的思维方式以及勇于尝试和创造的精神，能够在日常工作中发现问题、寻求解决方案，并积极推动改进和创新。在经济新常态下，企业面临着不断变化的市场环境和激烈的竞争压力，需要具备创新思想意识的工商管理人员来应对挑战、抓住机遇。

因此，企业可以通过培训和教育等方式，引导工商管理人员树立创新意识，激发他们的创新潜能。这包括提供创新思维的理论知识、案例分析和实践操作等培训课程，同时营造鼓励员工提出新观点、尝试新方法的工作氛围，给予员工足够的自主权和授权，让他们在实践中不断探索和创新。

4.2 建立科学人性化的管理机制

在经济新常态下，处理企业工商管理工作问题的创新措施之一是建立科学人性化的管理机制。这一管理机制旨在兼顾科学性和人性化，使管理更加有效和人性化。科学性意味着管理机制应该建立在科学的理论基础和数据支持之上，具有系统性、规范性和可操作性，能够为企业的决策和执行提供科学依据。而人性化则强调关注员工的需求和感受，激发员工的工作热情和创造力，提升员工的工作满意度和忠诚度[3]。这一管理机制可以通过多种方式实现，例如建立灵活的组织结构和流程，鼓励员工参与决策和问题解决，提供良好的工作环境和福利待遇，实施有效的绩效评价和激励机制等。

4.3 明确目标，引入科学的思想理念

在经济新常态下，处理企业工商管理工作问题的创新措施之一是明确目标，并引入科学的思想理念。明确的目标是企业前进的指引，它能够为组织提供清晰的方向和明确的工作重点，有助于凝聚员工的共识和合力，推动企业朝着统一的目标不断努力。引入科学的思想理念意味着在管理实践中注重科学性和系统性，借助科学的方法和理论指导管理决策和行为，以实现更好的管理效果和业绩提升。这包括运用现代管理工具和技术，如数据分析、人工智能等，深入研究市场动态和客户需求，制定符合企业实际情况的科学战略和计划，不断优化和改进管理流程和制度，以提高企业的竞争力和适应能力。

4.4 高度重视企业财务工作

在经济新常态下，处理企业工商管理工作问题的创新措施之一是高度重视企业财务工作。财务工作在企业管理中扮演着至关重要的角色，不仅是企业经营的晴雨表，更是决策的重要依据和资源配置的核心。在新常态下，由于市场竞争的加剧和外部环境的不确定性增加，企业财务工作显得尤为关键。高度重视企业财务工作意味着企业应该加强财务管理团队建设，提升财务人员的专业素养和综合能力，确保财务数据的准确性和及时性，为企业决策提供可靠的支持和参考。同时，企业还应该加强财务风险管理，建立完善的财务风险预警机制，及时发现并应对可能存在的风险，保障企业财务安全和稳健发展。此外，企业还应该注重财务数据的分析和利用，深入挖掘数据背后的价值，为企业战略规划和经营决策提供更科学、更准确的依据。

4.5 创新企业营销管理方式

随着市场环境的不断变化和消费者需求的多样化，传统的营销方式可能已经不再适用于当今的商业环境。因此，企业需要通过创新来调整和优化营销管理方式，以适应新常态下的市场需求和竞争格局。这种创新可以体现在多个方面：首先，企业可以采用基于数据分析和人工智能技术的智能营销策略，精准地洞察消费者需求和行为，优化产品定位和推广方式，提高营销效率和效果。其次，企业可以注重构建多渠道营销体系，整合线上线下资源，拓展销售渠道，提升品牌曝光度和市场覆盖面[4]。再者，企业可以重视用户体验和服务质量，注重建立良好的品牌形象和口碑，通过优质的产品和服务吸引客户并提升客户满意度和忠诚度。此外，企业还可以加强与消费者的互动和沟通，建立有效的客户关系管理系统，更好地了解客户需求，满足客户期待，提升品牌与客户的互动和黏性。

5 结语

在经济新常态的背景下，企业工商管理的创新策略研究为我们提供了对应时代挑战的深刻洞察和解决方案。通过本研究，我们深入探讨了新常态下企业管理所面临的种种挑战，包括市场竞争加剧、消费者需求变化、技术革新等诸多因素。我们也充分认识到了传统管理模式的局限性以及创新的紧迫性。在研究中，我们提出了一系列创新的管理策略，以应对新常态下的挑战。这些策略涉及到技术、人才、市场、运营等多个方面，旨在提高企业的竞争力、适应能力和创新能力。我们相信，这些策略的实施将有助于企业在不断变化的经济环境中稳健发展，赢得持续的竞争优势。然而，我们也深知创新并非一蹴而就，需要持续的努力和实践。因此，我们呼吁企业管理者和决策者们要保持开放的思维，勇于尝试新的理念和方法，在实践中不断总结经验、吸取教训，不断优化和完善管理体系，以应对未来的挑战。最后，我们要感谢所有为本研究提供支持和帮助的人员，他们的意见和建议为本研究提供了宝贵的参考和指导。我们也希望本研究能为企业管理者和学者们提供有益的启示，促进管理理论与实践的深入交流与发展。愿我们共同努力，共同迈向经济新常态下的成功之路。

[参考文献]

[1]侯雅龄.经济新常态背景下企业工商管理的创新策略研究[J].商场现代化,2024(2):97-99.
[2]康萍.经济新常态背景下企业工商管理的创新思考[J].老字号品牌营销,2024(2):123-125.
[3]唐玮.经济新常态下企业工商管理的创新策略[J].质量与市场,2023(15):43-45.
[4]周琨.经济新常态背景下企业工商管理的创新路径研究[J].商业 2.0,2023(4):47-49.

作者简介：韦薇（1995.12—），女，西南财经大学，产业经济学，中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，商务助理，中级经济师。

新时期加强企业招投标项目内部控制管理的研究

杨 微
重庆金美通信有限责任公司，重庆 400030

[摘要]企业招投标项目内部控制管理是确保项目顺利进行、合规性达标的重要保障。然而，在新时期，由于各种因素的影响，该管理领域面临着一系列挑战和问题。文中研究旨在探讨如何加强这一管理领域，以提高项目的效率和合规性。通过对现有问题的分析和对策建议的提出，为企业在招投标项目中的内部控制管理提供一定指导。

[关键词]新时期；招投标；内部控制；风险管理
DOI：10.33142/mem.v5i4.13317　　中图分类号：F284　　文献标识码：A

Research on Strengthening Internal Control Management of Enterprise Bidding Projects in the New Era

YANG Wei
Chongqing Jinmei Communication Co., Ltd., Chongqing, 400030, China

Abstract: Internal control management of enterprise bidding projects is an important guarantee to ensure the smooth progress and compliance of the project. However, in the new era, due to various factors, this management field is facing a series of challenges and problems. The research in the article aims to explore how to strengthen this management field to improve project efficiency and compliance. By analyzing existing problems and proposing countermeasures, it provides certain guidance for the internal control management of enterprises in bidding projects.

Keywords: new era; bidding; internal control; risk management

引言

在新时期，随着我国市场经济体制的不断完善和企业竞争的日益激烈，招投标活动成为企业获取资源、开拓市场、提升竞争力的重要途径。然而，招投标过程中存在着信息不对称、腐败行为、合同风险等诸多问题，严重影响了招投标活动的公平性、透明度和效率。因此，加强企业招投标项目内部控制管理，提高招投标活动的规范性、合法性和效益性，对于维护市场秩序、促进经济发展具有重要意义。同时，随着信息技术的快速发展和智能化手段的应用，企业招投标项目内部控制管理也面临着新的挑战和机遇，需要进一步深入研究探索。因此，本文开展对新时期企业招投标项目内部控制管理的研究，以更好提升企业治理水平。

1 企业招投标项目内部控制管理的理论基础

1.1 内部控制管理概念及原理

内部控制管理是指企业为达成经营目标、保护财产和维护财务报告的准确性而采取的一系列策略、政策、程序和措施。它包括内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、监督等五个要素，通过这些要素的相互配合和协调，达到全面管理企业运营活动的目的。

内部控制管理原理主要包括：

（1）目标导向性。内部控制的建立是为了实现企业的经营目标，包括提高效率、降低成本、防范风险等。因此，内部控制管理应当以企业的战略目标和业务需求为导向，确保控制措施与企业战略保持一致。

（2）全员参与。内部控制是全员参与的管理活动，不仅仅是管理层的责任，而是每个员工的责任。只有全员参与，才能真正做到严格执行制度、规范操作流程，从而保证内部控制的有效性。

（3）风险管理。内部控制管理要根据企业的风险情况，进行风险识别、评估和控制。通过对潜在风险的识别和有效的控制措施，降低企业面临的各种风险，保护企业的财产和利益。

1.2 招投标项目管理的特点

招投标项目管理的特点主要包括：一是高度规范性。招投标项目的管理受到法律法规、政策规定和标准要求的严格约束，要求企业在项目的各个环节遵守规范和程序，确保公平竞争和公正评选。二是复杂性。招投标项目涉及多方利益关系和多个环节，包括需求确定、招标文件编制、投标人资格审查、投标评审等，因此具有较高的管理复杂性[1]。三是信息不对称性。在招投标过程中，信息不对称是一个普遍存在的问题，招标方和投标方之间的信息差距可能导致信息泄露、不公平竞争等问题，因此需要加强信息披露和管理。四是风险性。招投标项目管理涉及到多方面的风险，包括市场风险、合同风险、财务风险等，如果不加以有效控制和管理，可能会给企业带来损失和影响。

1.3 内部控制管理在招投标项目中的意义

内部控制管理能够确保招投标活动的公平竞争环境，防止因信息不对称、权力滥用等导致的不公正行为。通过制定规范的流程和程序，确保招标文件的公开透明，保障所有投标人在同等的信息和机会下参与竞争，维护招投标活动的公平性。同时，内部控制管理可以帮助企业识别和评估招投标活动中可能存在的各种风险，并采取相应的控制措施进行防范。建立规范的审批和监督机制，有效监督招投标活动的各个环节，防止不当行为和腐败现象的发生，保障企业利益不受损害。它还可以优化招投标流程，简化操作程序，提高工作效率，从而降低投标成本。通过规范的管理和监督，减少不必要的审批环节和延误，提高招投标项目的执行效率，为企业节省时间和资源，帮助企业合理评估投标方的资质和实力，选择合适的合作伙伴，保障项目在合理的成本和时间范围内顺利实施。通过对项目过程的监控和评估，及时发现和解决问题，确保项目达到预期的质量和效果。建立良好的招投标管理制度和声誉，有利于企业树立良好的企业形象，提升在市场中的竞争力和地位，为企业招投标活动的顺利开展提供有力的支持和保障。

2 新时期企业招投标项目内部控制管理存在的问题

2.1 缺乏全面有效的内部控制机制

许多企业在招投标项目中存在着内部控制机制不够全面和有效的问题。这是由于企业对内部控制理念的认识不足，导致制定的内部控制制度不够完善或者执行不力。缺乏全面有效的内部控制机制容易造成招投标活动中的风险管理不到位、审批流程不规范、责任划分不清等问题，增加了招投标活动的不确定性和风险性。

2.2 信息不透明和不及时

在招投标项目中，信息的透明度和及时性对于公平竞争至关重要。招标投标活动应当遵循公开、公平、公正和诚实原则。然而，在招标投标活动中，存在着信息不透明和不及时的情况，例如、招标信息未及时发布、评标标准不明确等，导致投标方无法准确了解项目需求和评标要求，影响了投标方的决策和公平竞争机会，同时也容易引发争议和纠纷。

2.3 内部控制意识薄弱

一些企业对于内部控制意识的重视程度不够，管理人员和员工对内部控制的重要性认识不足，缺乏内部控制的主动性和积极性。这可能导致内部控制管理制度的制定和执行存在漏洞，容易造成内部控制管理的失误和失效，增加了企业招投标活动的风险和不确定性[2]。

2.4 缺乏有效的内部监督和反馈机制

在部分企业中，缺乏有效的内部监督和反馈机制是招投标项目内部控制管理面临的又一问题。即使企业建立了一定的内部控制机制，但缺乏有效的监督和反馈机制，导致内部控制管理的执行效果无法得到及时的评估和反馈，存在着控制措施执行不到位、监督不力等问题，从而影响了内部控制管理的有效性和可持续性。

3 新时期加强企业招投标项目内部控制管理的对策建议

3.1 完善内部控制管理机制

企业应制定并完善内部控制管理制度和规范，明确内部控制的组织结构、职责分工、流程程序等，确保内部控制管理体系的全面性和有效性，包括明确内部控制的目标、要素和层级，建立内部控制相关的政策、制度和操作规范，为招投标项目的开展提供坚实的制度保障。同时，加强内部控制意识的培养和提升，使管理人员和员工都认识到内部控制对企业发展的重要性。通过开展内部控制培训和教育活动，提高员工对内部控制的理解和认识，增强其自觉遵守内部控制制度的意识和能力，推动内部控制管理落实到实际操作中。

企业还应积极加强招投标项目信息的披露和公开，确保信息的透明度和及时性。在招标文件中明确标明项目需求、评标标准和评审程序等关键信息，向投标方提供充分的信息支持，提高招投标活动的公开透明度，减少信息不对称性带来的问题。建立完善的内部监督和反馈机制，加强对招投标活动的监督和评估。通过建立内部审计机构或委员会，定期对招投标项目进行内部审计和评估，及时发现和纠正存在的问题和不足，保障招投标活动的合规性和规范性。最后，强化对内部控制的执行和监督，确保内部控制政策和制度的贯彻落实。建立健全内部控制执行的责任制和考核机制，明确各岗位的职责和权限，加强内部控制的实施和执行力度，提高内部控制管理的有效性和可持续性，从而提升招投标活动的规范性、透明度和效率性，促进企业健康发展。

3.2 加强内部控制管理的组织与领导

在新时期，企业需要重视组织架构和领导力，以确保内部控制管理机制的有效实施和执行。首先，企业应该建立健全的组织架构，明确内部控制管理的责任分工和职能设置。这包括确立内部控制管理部门或机构，并明确其在招投标项目中的职责和权限。在组织架构设计中，应充分考虑到企业规模、行业特点以及项目的复杂程度，确保内部控制管理体系能够贴近实际情况、灵活高效地运作。其次，企业需要加强对内部控制管理的领导力和决策支持。领导者在组织中发挥着重要的引领和示范作用，他们的态度和行为对员工的执行和内部控制管理的效果具有重要影响。因此，企业领导者应该充分认识到内部控制管理的重要性，积极支持和推动相关工作的开展。他们应该为内部控制管理制定明确的发展目标和战略规划，为内部控制管理提供必要的资源和支持，同时倡导和践行诚信、规范的管理文化。

再者，企业还应该加强内部控制管理的培训和人才队伍建设。内部控制管理的有效实施离不开专业素质过硬的

人才队伍。企业应该通过组织内部培训、外部培训、知识分享等方式，提升员工对内部控制管理的认识和理解，提高其业务水平和专业技能。企业应该重视内部控制管理人才的引进和培养，建立健全的人才梯队和晋升机制，为内部控制管理的长远发展提供人才保障。最后，企业应建立有效的内部沟通机制，加强内部控制管理的信息传递和沟通。通过定期召开内部会议、建立内部沟通平台、开展跨部门协作等方式，促进各部门之间的信息共享和协作，确保内部控制管理的全面覆盖和无缝衔接。

3.3 强化内部控制管理的监督与评估

随着市场竞争的加剧和监管要求的提高，企业需要加强对内部控制的监督和评估，及时发现问题、纠正偏差，以确保项目的合规性、高效性和可持续性[3]。第一，企业应建立健全的内部监督机制，明确内部控制管理的责任主体和监督程序。内部监督机制应该包括内部审计、风险管理、合规审查等部门或岗位，各部门之间要密切配合、相互监督，形成有效的内部监督网络。同时，企业应该建立健全的监督流程和报告机制，确保监督信息的及时传递和处理，有效解决存在的问题和隐患。第二，企业需要加强对内部控制管理的评估和审查。通过定期开展内部控制管理的自查自纠和外部审计评估，全面了解内部控制管理的实施情况和运行效果，发现存在的问题和不足之处。企业可以借助专业机构或第三方评估机构进行评估，确保评估过程客观、公正、全面。评估结果应及时反馈给相关部门和人员，制定改进措施和提升计划，推动内部控制管理的持续改进和提高。第三，企业应加强对内部风险的识别和管理，从根源上预防和控制风险的发生。通过建立健全的风险识别和评估机制，分析和评估招投标项目中存在的各类风险，确定风险等级和影响程度，采取有效的控制措施和应对策略，降低风险的发生概率和影响程度。企业还可以通过引入先进的风险管理工具和技术，提高风险管理的科学性和精准度，有效应对市场变化和外部环境的不确定性。第四，企业应建立健全的内部控制管理信息系统，实现对项目执行情况和内部控制效果的实时监测和跟踪。通过信息化手段，企业可以及时获取项目相关数据和信息，进行数据分析和业务监控，发现异常情况和问题，并及时采取相应的应对措施。内部控制管理信息系统应具有完善的数据采集、处理和报告功能，为企业领导决策提供可靠的数据支持和参考依据。

3.4 提高内部控制管理的信息化水平

企业可以通过信息化手段提升内部控制管理的效率、准确性和可靠性，从而更好地应对竞争压力、提升管理水平。首先，企业应建立完善的内部控制管理信息系统[4]。通过引入先进的信息技术，建立集成化的内部控制管理平台，实现对招投标项目全流程的信息化管理和监控。内部控制管理信息系统应包括项目管理、风险评估、资源调配、数据分析等功能模块，为企业提供全面的数据支持和决策依据。其次，企业需要加强对信息技术的投入和应用。通过加大信息技术的投资，引进先进的信息化设备和软件系统，提高内部控制管理信息化水平。企业可以利用云计算、大数据、人工智能等新技术，实现对海量数据的快速处理和分析，发现数据之间的关联和规律，为企业管理决策提供更为准确和全面的信息支持。还可以通过移动办公、智能化监控等方式，提高管理效率和工作灵活性，实现信息的及时共享和跨地域协作。此外，加强对信息安全的保护和管理。随着信息化水平的提高，企业面临着越来越严重的信息安全威胁和风险。因此，企业需要加强对信息安全的意识和管理，建立健全的信息安全管理制度和技术防护体系，保护企业关键信息的安全和完整性。最后，企业应建立开放共享的信息平台，促进信息资源的共享和交流。通过建立内部信息共享平台或者参与行业信息化平台，实现企业内部和外部信息的共享和交流，这有助于企业获取更多的外部信息资源，提高内部控制管理的水平和效能。

4 结束语

新时期，企业招投标项目内部控制管理的研究具有重要意义。本文深入分析了招投标项目内部控制管理的现状、存在的问题，并提出了一系列可行的对策建议。随着经济环境的不断变化和科技进步的推动，这些措施的采用将为企业实践提供重要支持，有助于提升项目管理的效率和合规性，促进企业的可持续发展。

[参考文献]

[1]许卫新.企业内部控制体系存在的问题及解决对策[J].商场现代化,2024(4):89-91.
[2]刘成龙.国有企业招投标采购中增值型内部审计的应用研究[J].今日财富,2023(18):80-82.
[3]张俊杰,王娇娜,李欣.加强国有企业招投标项目内部控制管理的研究[J].产业创新研究,2023(9):169-171.
[4]李猛.招投标活动中如何进行监管[J].中国招标,2018(9):23-26.

作者简介：杨微（1986.1—），毕业院校：重庆大学，所学专业：工业设计，当前就职单位：重庆金美通信有限责任公司，职称级别：中级。

内部控制制度在国企管理中的作用

谭博文
中国石化集团招标有限公司郑州分公司，河南 郑州 450018

[摘要]国有企业作为国家经济的重要支柱，承担着巨大的经济和社会责任。长期以来由于管理体制的局限和内外部环境的不确定性，国有企业在经营管理中面临着诸多挑战，如效率低下、风险管控不足以及资产安全问题等。为了应对这些挑战，国有企业需要建立健全的内部控制制度，通过规范管理、强化监督和提升人员素质，实现经营效率的提升、风险的有效防范以及资产的全面保障。因此，深入研究和分析内部控制在国有企业中的实施情况及其效果，对于推动企业管理现代化、提升竞争力具有重要意义。

[关键词]内部控制制度；国企管理；作用
DOI：10.33142/mem.v5i4.13311　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Role of Internal Control System in State-owned Enterprise Management

TAN Bowen
Zhengzhou Branch of Sinopec Group Tendering Co., Ltd., Zhengzhou, He’nan, 450018, China

Abstract: As an important pillar of the national economy, state-owned enterprises bear enormous economic and social responsibilities. For a long time, due to the limitations of the management system and the uncertainty of the internal and external environment, state-owned enterprises have faced many challenges in their operation and management, such as low efficiency, insufficient risk control, and asset security issues. In order to cope with these challenges, state-owned enterprises need to establish a sound internal control system, improve operational efficiency, effectively prevent risks, and comprehensively safeguard assets through standardized management, strengthened supervision, and improved personnel quality. Therefore, in-depth research and analysis of the implementation and effectiveness of internal control in state-owned enterprises are of great significance for promoting modernization of enterprise management and enhancing competitiveness.

Keywords: internal control system; state-owned enterprise management; role

引言

内部控制制度作为管理和监督企业运作的重要机制，对于国有企业的发展至关重要。随着市场竞争的加剧和经营环境的复杂化，有效的内部控制不仅能提升企业运营效率和风险管理能力，还能保障资产安全、促进企业可持续发展。探讨内部控制制度在国有企业管理中的关键作用及其应用现状，分析其在提高经营效率、防范经营风险和保障资产安全方面的具体实施策略和挑战，以期为进一步优化和强化国有企业内部控制体系提供理论支持和实践指导。

1 内部控制制度概述

内部控制制度是组织为有效管理和监督运营活动而设立的一系列政策、程序和措施。核心目标在于确保企业目标的实现，同时预防和检测潜在的错误或不当行为。这种制度不仅仅是关于财务报告的准确性和合规性，也涉及到资源有效利用、风险管理以及运营效率的提升。内部控制制度的实施通常包括明确的责任分工、制定适当的控制政策和程序，以及持续的监督和评估机制。通过这些措施，企业能够更好地管理其内部和外部环境带来的各种风险，并确保所有的运营活动都在法律法规的框架内进行，从而增强企业的整体管理效能和经营可持续性。

2 内部控制制度在国企管理中的作用

2.1 提高经营效率

在国企管理中，内部控制制度通过多方面的优化和规范，显著提高了经营效率。首先，通过明确的流程和规范的操作程序，内部控制确保了资源的有效配置和管理，这意味着在企业内部每一个环节和步骤都被设计和执行以最大化效率，从而避免了资源的浪费和不必要的时间消耗。例如，企业可以通过制定清晰的审批流程和操作指南，确保决策能够快速落地，减少审批和执行的时间成本。其次，内部控制制度的系统化管理方法有助于确保各部门和职能之间的高效协调与配合。通过明确的职责分工和协作机制，内部控制能够促进信息和资源的顺畅流动，避免因为信息不对称或沟通不畅造成的协调困难。这种高效协作模式不仅减少了内部冗余和重复工作，还能够提升决策的一致性和准确性，进而支持企业在快速变化的市场中迅速响应和调整策略。另外，内部控制制度对信息和数据的及时性和准确性有着重要保障作用[1]。通过建立有效的数据采集、处理和报告机制，企业能够及时获取和分析关键信息，从而为决策提供科学依据。这种数据驱动的管理方式不仅提高了决策的科学性和准确性，还有助于企业预测市场变

化和风险，做出更为明智的战略选择。

2.2 防范经营风险

在国企管理中，内部控制制度扮演着关键角色，特别是在防范经营风险方面。首先，内部控制通过建立和执行有效的措施，系统性地识别、评估和管理各类潜在风险，这包括制定明确的风险管理政策和程序，确保风险管理过程的全面覆盖和有效性。通过设立风险评估和监测机制，企业能够及时发现和分析潜在风险，包括市场风险、信用风险、操作风险等，从而提前采取必要的措施以减轻或消除风险带来的负面影响。其次，完善的内部审计程序是内部控制中防范经营风险的重要组成部分。内部审计部门通过独立、客观的审计活动，评估和监督内部控制制度的实施情况和效果。他们检查企业运营中的潜在弱点和漏洞，提出改进建议并跟踪执行情况，确保风险管理措施得以及时调整和优化。此外，强化的监督和反馈机制也是有效防范经营风险的关键。企业需建立起严格的监督体系，包括监督责任的明确分配、监督程序的严谨执行以及监督结果的及时反馈和处理。管理层和各级领导通过定期的风险报告和会议，有效监控和管理风险状况，及时制定和调整应对策略，确保企业在复杂多变的市场环境中保持稳定和可持续的发展。

2.3 保障资产安全

在国有企业管理中，内部控制制度的另一个重要作用是保障资产安全，这包括对企业资产的有效管理和保护，确保不受到盗窃、滥用或损坏。通过建立严格的资产管理制度和控制措施，企业可以有效监控资产的流动和使用情况，避免资源浪费和不当使用。此外，内部控制制度还涉及确立适当的审批程序和权限管控机制，以防止未经授权的资产使用或转移，进一步加强了资产安全管理的有效性和可靠性。这些措施不仅有助于提升企业资产管理的效率和透明度，还能有效减少企业面临的潜在损失和风险，为企业持续稳健的运营提供坚实保障。

2.4 促进企业经营进步

内部控制制度在国企管理中的另一个关键作用是促进企业经营进步。通过规范和强化内部控制措施，国有企业能够更有效地监督和管理各项业务活动，及时发现问题并进行纠正和改进。这种系统化的管理方式不仅有助于提高工作效率和资源利用率，还能推动组织内部创新和优化流程。内部控制制度通过提供清晰的责任分工、制定有效的绩效评估标准以及实施有效的监督和反馈机制，激励和引导员工积极参与和推动企业发展。这种持续的改进和优化过程不仅能够增强企业的竞争力和市场适应能力，还有助于企业在变化多样的经济环境中持续健康发展，为长远发展奠定坚实基础。

3 当前企业在实施内部控制制度过程中存在的问题

3.1 制度设计缺乏灵活性

在当前企业实施内部控制制度的过程中，一个普遍存在的问题是制度设计缺乏灵活性。许多企业在建立内部控制制度时，可能过于刻板地套用标准化的模板或指南，而未能根据企业具体的运营特点和环境进行充分定制化的设计。这种缺乏灵活性的设计可能导致制度难以适应企业内部的实际情况和快速变化的外部环境。例如，过于僵化的制度设计可能限制了员工在特定情况下的灵活应对能力，或者阻碍了企业在竞争激烈的市场中迅速调整策略和应对新兴风险的能力。因此，制度设计缺乏灵活性不仅影响了内部控制的实际效果，也可能阻碍企业在动态变化的商业环境中的敏捷性和创新能力。

3.2 内控体系和绩效管理的不足

在当前企业实施内部控制制度的过程中，普遍存在的问题之一是内控体系和绩效管理的不足。内控体系的不足可能表现在制度设计不够完备或者执行不到位，导致企业难以有效监控和管理各项业务活动。缺乏有效的内控体系可能使得企业在风险识别、评估和应对方面存在漏洞，增加了经营活动受到内部和外部风险影响的风险。此外，绩效管理的不足也是一个关键问题，即企业在设定和执行绩效评估标准时存在不足。如果企业没有建立有效的绩效评估体系，可能会导致员工工作目标不清晰，绩效评估不公正或不客观，从而影响员工的工作积极性和整体业绩。内控体系和绩效管理的不足会影响企业内部控制制度的有效性和执行力，可能导致管理效率低下、风险控制不到位以及企业整体绩效水平的下降。

3.3 内部控制人员的专业能力不足

在当前企业实施内部控制制度的过程中，一个显著的问题是内部控制人员的专业能力不足。这意味着企业内部控制团队或相关职能部门的人员可能缺乏足够的专业知识、技能和经验来有效地执行和管理内部控制制度，这种不足可能表现为对内部控制框架理解不深、操作技能不熟练或无法及时应对新兴的管理挑战和风险。由于内部控制涉及到复杂的管理和监督机制，专业能力不足可能导致制度执行不到位风险管理不完善，甚至是错误的决策和操作[2]。此外，缺乏专业能力的人员可能无法有效地与各级管理层和业务部门进行沟通和协作，进一步影响到内部控制制度在企业中的实施和效果[3]。因此，内部控制人员的专业能力不足不仅影响了内部控制制度的运行效率和效果，还可能对企业整体的治理和风险管理带来负面影响，限制了企业在复杂竞争环境中的灵活性和应变能力。

4 增强内部控制制度在企业管理中应用的措施

4.1 完善内控体系与制度

要增强内部控制制度在企业管理中的应用，关键在于完善内控体系与制度。这包括确保内部控制体系与企业的实际经营需求和风险特征相匹配，从而提升其有效性和适应性。首先，企业可以通过系统性地审视和分析现有的内控体系，评估其在风险管理、资源优化和信息披露等方面

的覆盖度和实施效果。其次，针对评估结果，可以制定具体的改进计划，包括优化内控政策、完善程序和流程，以及引入先进的技术和工具支持。此外，应确保内部控制制度的设计与实施是持续性和动态性的，能够随着企业运营环境和外部市场变化进行调整和更新。通过这些措施，企业能够建立起更为健全和有效的内部控制制度，以支持企业的长期发展和稳健经营。

4.2 强化监督与管理机制

要强化监督与管理机制以增强内部控制制度在企业管理中的应用，关键在于建立有效的监督体系和管理机制。首先，企业需要确立明确的监督责任和权限分配，明确各级管理人员在内部控制实施和执行过程中的职责和角色，这包括制定和推行详细的监督计划和程序，确保内部控制制度的全面覆盖和有效执行。其次，强化监督与管理机制还需建立健全的内部审计制度。内部审计部门或功能应具备独立性、客观性和专业性，负责定期或不定期对内部控制制度的有效性进行审查和评估，发现问题并提出改进建议。此外，有效的监督与管理机制还包括建立有效的报告和沟通机制。各级管理人员和内部控制相关人员应建立起开放和透明的沟通渠道，及时共享信息和反馈，确保内部控制制度的实施过程中能够快速响应和调整。最后，持续改进和学习也是强化监督与管理机制的关键。企业应建立学习型组织的文化，定期进行内部控制制度的培训和教育，提升管理人员和员工对内部控制的理解和应用能力，推动内部控制制度与企业战略目标的紧密结合。

4.3 提升专业能力与团队建设

要提升专业能力与团队建设以增强内部控制制度在企业管理中的应用，需要采取一系列有效措施。首先，企业应通过制定和实施全面的培训计划，为内部控制人员提供必要的专业知识和技能培训，这包括内部控制制度的原理与实践、风险管理技术、法律法规等相关领域的培训，以确保他们能够深入理解和有效执行内部控制任务。其次，为了提升专业能力，企业可以考虑引进外部顾问或专家，特别是在内部控制领域具有丰富经验和专业知识的顾问，为团队提供指导和支持。通过与专业顾问的合作，内部控制团队可以借鉴最佳实践，改进内部控制制度的设计和实施方式。此外，团队建设也是提升专业能力的重要一环，企业应建立一个合作和协作的团队文化，鼓励知识共享和经验交流。定期组织团队会议、研讨会或工作坊，让团队成员有机会分享各自的见解和实践经验，从而不断提升整体的专业水平和团队凝聚力。最后，为了确保专业能力的提升能够持续和深化，企业还应该建立有效的绩效评估和激励机制，通过明确的绩效标准和评估体系，激励内部控制人员积极学习和发展，推动其在专业能力和职业发展方面的持续进步。

4.4 确保制度执行与评估

确保内部控制制度的执行与评估是企业管理中的重要环节。首先，企业需要建立明确的执行责任和流程，确保内部控制制度的各项政策、程序和控制措施能够有效地落实到位，这包括明确责任人员和部门、制定详细的操作规范和标准操作程序（SOP），并定期进行执行情况的监督和检查。其次，为了有效评估内部控制制度的实施效果，企业应建立科学合理的评估体系。评估应涵盖内部控制制度的各个方面，包括风险管理、资源利用效率、信息披露和合规性等。评估过程需要定期进行，利用合适的评估方法和工具收集和分析数据，评估内部控制的有效性和运行状况。此外，企业还应采取措施确保评估的客观性和独立性，可以考虑内部审计部门或第三方专业机构参与评估过程，以提高评估结果的可信度和说服力。评估结果应及时反馈给相关部门和管理层，形成改进内部控制制度的具体措施和行动计划。最后，为了确保制度执行与评估的有效性和持续性，企业应将其纳入到日常管理和运营的常规流程中。持续性地监督和改进内部控制制度，不断优化和提升其适应性和有效性，是企业实现长期稳健发展和持续改进的关键保障。

5 结语

内部控制制度在国有企业管理中扮演着不可或缺的角色，通过提高经营效率、防范经营风险和保障资产安全，内部控制不仅优化了企业运营管理的效能，还有效增强了企业在市场竞争中的抗风险能力和长期发展的可持续性。面对内部控制制度实施过程中的挑战和问题，如制度设计的灵活性不足、内控体系的完善以及人员专业能力的提升，企业需要进一步完善管理机制、加强人才培养，并持续优化内部控制体系。只有如此，才能确保内部控制制度在企业管理中发挥更加有效和持久的作用，为企业的稳健发展提供坚实支撑。

[参考文献]

[1]陆惠娟.关于内部控制制度在企业管理中的应用探讨[J].市场观察,2020(12):65.
[2]葛晨.浅析内部控制制度在企业管理中的应用[J].经济研究导刊,2020(15):4-5.
[3]庄甦,刘晓宇.内部控制在企业全面风险管理中的作用[J].企业改革与管理,2020(1):30-31.

作者简介：谭博文，当前就职单位：中国石化集团招标有限公司郑州分公司，职称级别：高级经济师。

基于新形势下的企业经济管理创新策略研究

毛秋晨
江山市城市建设投资集团有限公司，浙江 江山 324100

[摘要]随着经济全球化和市场竞争的加剧，国有企业面临着前所未有的挑战和机遇。在新形势下，如何通过创新的经济管理策略提升企业竞争力、挖掘内部潜力并提升决策效率，成为了企业管理者亟须解决的关键问题。文章将探讨国有企业在新形势下经济管理创新的重要性、当前面临的问题，以及推动管理创新发展的具体措施，旨在为国有企业在新形势下实施经济管理创新提供理论支持和实践指导。

[关键词]国有企业；经济管理；管理创新；竞争力；风险管理
DOI：10.33142/mem.v5i4.13309　　中图分类号：F42　　文献标识码：A

Research on Innovative Strategies for Enterprise Economic Management Based on the New Situation

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

Abstract: With the intensification of economic globalization and market competition, state-owned enterprises are facing unprecedented challenges and opportunities. In the new situation, how to enhance enterprise competitiveness, tap internal potential, and improve decision-making efficiency through innovative economic management strategies has become a key issue that enterprise managers urgently need to solve. This article will explore the importance of economic management innovation in state-owned enterprises under the new situation, the current problems they face, and specific measures to promote the development of management innovation, aiming to provide theoretical support and practical guidance for state-owned enterprises to implement economic management innovation in the new situation.

Keywords: state-owned enterprises; economic management; management innovation; competitive power; risk management

引言

国有企业作为经济活动的重要组成部分，直接关系到国家基础设施建设和城市发展进程[1]。随着全球市场的竞争加剧和市场需求的多样化，国有企业面临的管理挑战愈加复杂。传统的经济管理模式往往过于静态，难以灵活应对市场的变化和风险的挑战，如项目管理中常见的成本超支、进度延误等问题，不仅影响了企业的盈利能力，也影响到企业的声誉和市场竞争力。此外，环境保护要求的提高、可持续发展的压力以及技术创新带来的变革，也对国有企业的经济管理提出了新的要求和挑战。在该背景下，国有企业需要借助经济管理创新来优化资源配置、提升服务质量、降低成本、增强市场竞争力，实现可持续发展。管理创新不仅仅是技术上的进步，更是组织文化、业务流程和决策机制的全面优化和升级，通过引入先进的管理理念、探索适合企业发展的新模式和方法，国有企业可以有效地提高管理效率和执行力，适应市场快速变化的需求，增强企业在全球市场中的竞争力和影响力。

1 新形势下国有企业管理创新的重要意义

1.1 提升国有企业竞争力

传统的管理模式在资源利用效率、市场响应能力和技术创新方面可能存在局限，因此管理创新成为关键路径，以应对现代经济环境的复杂性和变化。首先，在资源管理方面，国有企业常常面临着资金分配不合理、项目执行效率低下等问题。通过引入先进的管理理念和技术手段，如数字化管理平台和智能化决策支持系统，国企可以实现对资源的精准配置和高效利用，如通过数据驱动的决策支持系统，企业能够更准确地预测市场需求、优化供应链管理，从而降低成本、提升项目执行效率，进而增强企业在市场中的竞争力。其次，市场环境的多样化和消费者行为的变化要求国企在市场营销和品牌策略上进行创新。传统的营销方式可能已不再适应当今快速变化的市场需求。通过创新，国有企业可以实现市场定位的精准化，开发符合市场需求的新产品和服务，提升客户满意度和忠诚度。最后，管理创新还要求国有企业在组织架构、流程设计和人才培养上进行创新。只有在这些方面进行相应的调整和优化，技术创新才能得到有效应用和推广，建立灵活高效的组织结构，设计符合企业实际需求的流程，并重视员工的技能培养和创新能力的提升，将有助于国有企业在管理创新中走在前列。

1.2 发掘内部潜力

通过管理创新，国有企业能够更好地发掘和利用内部人才和资源。传统模式下，企业可能存在着信息壁垒、部门隔离等问题，导致企业内部各部门之间缺乏有效的沟通和协作。通过引入开放式的组织架构和跨部门协作机制，

企业可以激发员工的创新潜力和团队合作精神，实现内部资源的共享和整合，从而提高工作效率、加强团队凝聚力，实现内部潜力的最大化发挥。在项目管理和运营过程中，引入信息化管理系统、智能化监控技术、数据分析和预测工具等，企业可以实现项目流程的自动化和可视化，实时监控项目进度和成本，及时发现问题并进行调整，从而提高项目管理的效率和执行的精准度。员工是企业最重要的资产，他们的能力和素质直接影响企业的发展和竞争力。通过制定符合企业战略目标的人才培养计划、实施定期的员工培训和技能提升计划，企业可以不断提升员工的专业素养和综合能力，增加员工的工作满意度和忠诚度，激发员工的工作热情和创新潜力，为企业的长期发展奠定人才基础。

1.3 提升决策效率

管理创新来提升决策效率成为企业必须关注和实施的重要战略[3]。首先，管理创新可以通过引入数据驱动的决策支持系统来提升决策效率。随着大数据技术和人工智能的发展，企业可以收集、分析和利用大量的实时数据，为决策提供科学依据和精准预测，如建立基于数据分析的市场趋势预测模型、客户行为分析系统以及供应链优化工具，能够帮助企业管理层快速准确地做出决策，降低决策的风险和不确定性，从而提高决策的效率和准确性。其次，管理创新还可以优化决策流程和组织架构，提升决策的响应速度和灵活性。通过精简决策流程、实施快速决策机制和建立灵活的组织结构，企业可以在面对市场快速变化和突发事件时更加迅速地作出反应和调整，提高决策的灵活性和适应能力。最后，管理创新还能够促进跨部门和跨功能团队的协作与沟通，从而优化决策的协同效率。打破部门间的信息壁垒和沟通障碍，建立跨部门的协作机制和团队合作文化，可以有效整合企业内部的资源和智慧，使决策更具综合性和权威性，同时加快决策的执行速度和效果。

2 新形势下国有企业管理创新的面临的问题分析

2.1 管理创新理念落后

传统的国有企业管理理念通常偏向于稳定性和保守性，对变革和创新的接受度较低。特别是在建筑投资领域这样的长周期行业，企业往往形成了一套固化的管理思维和工作方式。这种情况下，对于新兴技术和管理方法，如数字化管理、智能化决策支持系统以及数据驱动的经营模式，国有企业的应用和探索仍显不足，导致企业在提升管理效率和决策科学性方面与市场上的竞争对手相比明显落后。此外，快速变化的市场环境要求企业能够快速调整和优化组织结构，以适应新的市场需求和竞争挑战。然而，传统的层级化管理结构和僵化的流程设计限制了国有企业的灵活性和响应速度，影响了管理效率和决策执行的灵活性。这种结构和流程设计通常使得决策过程变得繁琐，难以迅速响应市场变化，从而在市场竞争中处于劣势。

2.2 创新机制不健全

创新机制的健全与否直接影响企业在技术创新、市场应对和组织变革等方面的能力和效率[4]。首先，国有企业创新资源配置不足。创新需要投入人力、物力和财力等资源，但传统上企业更倾向于在生产设备、市场推广等方面进行投入，而对于研发和创新投入的重视不足，导致企业在新技术应用、产品创新和管理模式革新方面的进展较为缓慢，难以与市场快速变化和竞争对手的创新能力相匹配。其次，国有企业的创新管理体系不完善和规范。部分企业在创新管理方面可能缺乏系统性和长期性规划，导致创新项目过于零散、成果不稳定，缺乏持续性的创新动力和成果输出。另外，国有企业在外部创新资源引入和开放创新平台建设方面也面临挑战。在当前全球化和信息化的背景下，企业需要能够借助外部资源，如与高校、科研院所、技术公司的合作，共享研发成果和技术创新。然而，企业由于信息获取不足、合作机制不畅或者法律、制度上的障碍，难以有效整合和利用外部创新资源，限制了创新机制的完善和发挥。

2.3 管理创新风险控制不足

新技术和管理模式在理论上有吸引力，但在实际操作中面临技术实施难度大、市场接受度低等问题，如引入智能化建筑管理系统或者基于大数据的项目管理工具，虽然能提升效率和质量，但如果技术实施过程中遇到问题，会导致项目延期或成本超支，影响企业的经营稳定性和声誉。同时，管理创新风险控制不足可能导致企业面临战略执行风险。企业在制定新的管理策略和业务模式时，如果未能全面评估市场环境、竞争态势和内部资源的适应性，可能导致战略执行不力，无法达到预期的市场效果和业务目标。此外，管理创新风险控制不足还可涉及到法律法规遵从和社会责任方面的风险。企业在推进管理创新时，如果未能充分考虑到法律法规的要求和社会责任的承担，会导致合规风险和公众舆论负面影响，进而影响企业的形象和市场信誉。

3 新形势下加强国有企业管理创新发展的措施

3.1 引入先进的管理理念，推动企业管理模式创新

引入先进的管理理念成为至关重要的措施，不仅可提升企业的管理效率和运营效益，还能推动企业文化的创新和员工的全面发展。首先，引入基于数据驱动的决策支持系统是国有企业管理创新的关键。通过大数据技术进行市场趋势分析和项目风险评估，企业管理层能够更准确地把握市场动态和项目进展，从而及时调整战略和资源配置，提高项目成功率和投资回报率，使其能够迅速应对竞争挑战和市场变化。其次，在项目管理和质量控制方面采用全面质量管理（TQM）理念可以帮助企业取得显著进展。TQM 强调全程质量管控，从项目规划阶段到最终验收，确保施工质量和客户满意度达到最高水平。对于国有企业而言，

不仅增强了项目执行的可靠性，还降低了项目风险和后期维护成本，提升了企业的整体竞争力。最后，引入先进的管理理念还有助于促进企业文化的创新。通过推动开放式沟通机制和鼓励员工提出创新点子和改进建议，国有企业可以激发员工的创造力和合作精神，推动企业持续创新和发展。创新文化的培育不仅有助于企业在市场中脱颖而出，还能够增强企业的吸引力和员工的归属感，为长期发展奠定坚实的文化基础。

3.2 建立科学的创新投入机制，健全创新管理体系

建立科学的创新投入机制和健全的创新管理体系成为推动企业持续发展的关键措施，不仅能够确保企业在管理创新方面持续投入资源和精力，还能有效管理和评估创新活动，确保取得预期的成效与回报。首先，国有企业应将创新视为战略优先事项，并将其纳入长期发展规划中。通过制定明确的预算计划和专门的资源配置，确保足够的资金投入用于新技术的研究开发、员工培训和创新项目的推进。这种科学的投入机制不仅能够推动企业在技术和管理上的创新，还能够提高创新活动的效果和成功率。其次，健全创新管理体系包括建立规范的创新流程和评估机制。借鉴项目管理的经验，国有企业可以建立从创新项目立项、资源调配、执行、评价到总结反馈的全流程管理机制。这种全面的管理体系能够确保创新活动有序开展，成果可控，从而提升项目的执行效率和成功率，通过定期的评估和监督机制，企业能够及时发现问题并采取措施，确保创新项目能够达到预期的商业和技术目标。最后，为了激励和推动员工参与创新活动，国有企业应设立创新奖励计划并加强对创新者的奖励和认可，不仅可激发员工的创新激情和积极性，还能够营造宽松、开放、鼓励试错的企业文化氛围。

3.3 建立科学的风险评估机制，降低管理创新风险

注重量化和分级评估风险，建立定期监控和反馈机制，同时加强跨部门和跨层级的沟通与协作，以确保管理创新能够有效推进并取得成功。首先，国有企业在推动管理创新时，从市场风险、技术风险、财务风险和法律风险等多个方面进行全面评估，包括深入分析市场需求和竞争态势，评估新技术或管理理念在当前市场环境下的适应性和市场接受度。其次，量化和分级评估风险是有效管理创新风险的重要步骤。通过引入风险管理工具和方法，如风险矩阵分析和敏感性分析，企业可以对各类风险进行量化评估，明确其可能的影响程度和发生概率，为企业制定应对策略和措施提供了有力支持，使其能够有针对性地应对高风险领域，减少不利影响，从而确保管理创新项目的顺利推进和成功实施。最后，跨部门和跨层级的沟通与协作是确保风险评估全面、客观反映实际情况的关键因素。管理创新涉及多个部门和层级的协作和决策，因此国有企业应建立开放式的沟通渠道和协作平台，促进信息共享和意见交流，通过加强沟通与协作，企业能够有效减少信息失真和决策偏差的可能性，确保风险评估的准确性和有效性。

4 结束语

当前快速变化的经济环境中，国有企业面临前所未有的挑战和机遇。加强管理创新不仅是应对挑战的需要，更是把握机遇、提升竞争力的关键举措。通过引入先进的管理理念、建立科学的创新投入机制和风险评估机制，企业能够有效应对市场的复杂变化，提升项目的效率和质量，同时降低创新过程中的各类风险。这些措施不仅推动了企业内部管理水平的提升，也为企业在全球化竞争中站稳脚跟，实现长远的可持续发展目标。

[参考文献]

[1]冯小叶，吴葛桧，郭一萱，等.经济新形势下企业经济管理的创新策略[J].商场现代化，2024(9)：103-105.
[2]吴庆刚.新形势下企业管理创新策略研究[J].老字号品牌营销，2024(3)：202-204.
[3]程潇.新形势下我国企业经济管理的创新策略探研[J].商场现代化，2024(2)：76-78.
[4]王魏.新形势下企业经济管理的创新策略[J].老字号品牌营销，2024(2)：192-194.
[5]曹振娅.新形势下企业经济管理创新必要性及对策分析[J].科技经济市场，2024(1)：61-63.

作者简介：毛秋晨（1985.9—），毕业院校：浙江广播电视大学，所学专业：土木工程，当前就职单位名称：江山市城市建设投资集团有限公司，就职单位职务：董事长、总经理。

企业经济管理创新与战略管理会计研究

黄华雷[1] 姚沈珺[2]
1. 江苏联佑律师事务所，江苏 南通 226100
2. 南京航空航天大学 人文与社会科学学院，江苏 南京 210000

[摘要]在当今竞争激烈的市场环境中，企业面临着日益复杂的经济管理挑战。文章探讨了企业经济管理创新与战略管理会计的相关问题和策略。在当前环境下，许多企业面临管理制度不完善和缺乏专业管理人员的挑战。为应对这些问题，应创新管理理念、改进企业内控机制、完善绩效考评体系、强化人力资源管理等。通过深入研究战略管理会计的理论与应用、改善其配套应用环境，并持续开发新的应用方法，可以促进战略管理会计与企业管理工作的融合。

[关键词]企业经济管理；创新；战略管理
DOI：10.33142/mem.v5i4.13307 中图分类号：F234.3 文献标识码：A

Research on Innovation in Enterprise Economic Management and Strategic Management Accounting

HUANG Hualei[1], YAO Shenjun[2]
1. Jiangsu Lianyou Law Firm, Nantong, Jiangsu, 226100, China
2. College of Humanities and Social Sciences, Nanjing University of Aeronautics and Astronautics, Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: In today's fiercely competitive market environment, enterprises are facing increasingly complex economic management challenges. The article explores the related issues and strategies of enterprise economic management innovation and strategic management accounting. In the current environment, many enterprises face the challenges of imperfect management systems and a lack of professional management personnel. In order to address these issues, innovative management concepts, improved internal control mechanisms, improved performance evaluation systems, and strengthened human resource management should be implemented. By conducting in-depth research on the theory and application of strategic management accounting, improving its supporting application environment, and continuously developing new application methods, the integration of strategic management accounting and enterprise management can be promoted.

Keywords: enterprise economic management; innovation; strategic management

引言

随着技术进步和市场变化的加速，企业面临着日益复杂的挑战和机遇。有效的经济管理创新可以帮助企业应对市场变化，提高生产效率，优化资源配置，并推动持续增长。战略管理会计作为一个关键的决策支持工具，通过为管理层提供精确的财务信息和战略性洞察，帮助企业制定和实施战略，优化成本结构，增强竞争力[1]。因此，深入研究这些领域，探索其在企业发展中的作用和影响，对于提升企业管理水平，推动经济增长具有重要意义。

1 企业经济管理创新与战略管理会计的现状

1.1 企业管理制度不完善

在当今竞争激烈和快速变化的商业环境中，企业经济管理创新与战略管理会计面临诸多挑战和机遇。尽管技术进步和全球化趋势为企业发展提供了新的平台和工具，许多企业仍然面临管理制度不完善的问题。首先，许多企业在管理结构和决策层次上存在缺陷。管理结构的不完善可能导致信息流动不畅，决策效率低下，难以及时响应市场变化。中小企业会因为资源有限而无法建立有效的内部控制和监督机制，从而影响管理的科学性和有效性。其次，企业在人力资源管理方面的挑战也是一个重要问题。不完善的管理制度可能导致人才流失，员工士气低落，影响企业的稳定性和发展前景。最后，管理制度不完善还会导致企业的财务健康受到威胁。缺乏有效的战略管理会计体系可能导致企业难以准确评估成本结构和盈利能力，进而影响到资金的合理配置和投资决策，如没有完善的成本控制和预算管理可能导致企业陷入盈利不足或者资金链紧张的困境[2]。

1.2 缺乏专业管理人员

在当今复杂多变的商业环境中，企业经济管理创新与战略管理会计面临着重要的挑战是缺乏足够的专业管理人员。这种情况不仅影响到企业的日常运营和战略决策，也可能限制其在市场竞争中的灵活性和反应速度。在快速发展和全球化竞争的背景下，需要具备战略眼光和全局思维的管理人员来应对市场变化和新的挑战。缺乏战略管理专家会导致企业无法准确识别和利用市场机会，错失发展时机。

同时，技术革新和数字化转型对企业管理人员的专业要求也在不断提升。缺乏相关技能和知识的管理人员可能无法有效应对信息化时代的挑战，例如数据分析、人工智能和物联网等技术的应用，这些都是提升企业效率和创新能力的关键因素。人力资源管理、财务管理和营销策略的制定需要具备专业知识和经验的管理人员来保证执行的有效性和可持续性。缺乏专业管理人员会导致管理过程中的混乱和效率低下，影响到整体的运营效果和企业形象。

2 企业经济管理工作开展的创新性策略

2.1 创新企业经济管理工作理念

企业经济管理工作的创新性策略在当前商业环境中至关重要，特别是面对快速变化和复杂化的市场条件时。创新企业经济管理工作的理念不仅仅意味着采用新的技术或方法，更重要的是在管理思想和运作方式上进行革新。一是对企业资源的高效利用和优化。这不仅限于传统的成本控制和财务管理，还包括对人力、物流、信息和时间等资源的整合和最大化利用。例如，通过引入智能化管理系统和数据驱动的决策支持工具，实现更精准的资源配置和利用效率的提升，从而降低成本、提高生产力。二是对市场变化的敏感性和快速响应能力。在全球化和数字化浪潮的推动下，企业需要具备快速适应新市场和新技术的能力。这就要求企业在经济管理工作中注重灵活性和创新性，采取敏捷开发、快速迭代的管理模式，以便及时调整战略方向和产品服务。三是重视风险管理和可持续发展。随着全球环境和社会变化的不确定性增加，企业需要在经济管理中考虑到长远的可持续性和社会责任。通过绿色供应链管理、环保技术应用以及社会价值创造等方式，实现经济增长与环境保护的有机结合，从而提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

2.2 创新企业内控管理机制

创新企业内控管理机制是确保企业运营和财务活动合规性、高效性的关键策略。在当前复杂多变的商业环境中，企业内控不仅仅是遵循规定和程序，更是通过创新手段提升管理效率和风险控制能力的重要途径。首先，整合先进的信息技术和数据分析工具。通过引入人工智能、大数据分析和物联网技术，实现对内部流程和交易的实时监控和分析，快速识别潜在风险并采取预防措施。例如，自动化审计系统可以有效减少人为错误和欺诈行为的风险，提升内控的精准性和及时性。其次，强化数字化的审计和报告机制。通过建立电子化的审计跟踪系统和实时报告平台，加强对财务和运营数据的监控，快速发现和纠正问题，降低因管理信息不对称而造成的风险。这种实时反馈机制不仅可以提升管理决策的科学性，也能增强企业的市场透明度和信誉度。此外，注重强化员工培训和内部文化建设。通过培养员工的风险意识和合规意识，企业可以从根本上减少人为因素对内控系统的干扰和破坏，建立起一个健康、透明和负责任的企业文化。例如，定期的内部培训和道德规范教育可以帮助员工更好地理解和遵守内部控制政策，从而增强整体的内控效果和稳定性，实现管理的全面升级和优化[3]。

2.3 完善绩效考评体系

完善绩效考评体系不仅是提升企业管理效能和员工工作动力的关键手段，更是构建高效组织和积极文化的重要基础。通过确立与战略目标对齐的评估标准、强调公平公正原则、持续反馈和员工发展，企业可以有效地优化绩效管理体系，实现组织和员工共赢的局面。

其一，绩效考评体系应当与企业战略目标密切对接。通过明确的绩效指标和评估标准，确保员工的工作目标与企业的长期战略保持一致。例如，将财务业绩、客户满意度、创新能力等关键绩效指标纳入考评体系，以确保员工的工作目标与企业的整体发展方向一致。

其二，绩效考评体系需要具备公平公正的原则。公平性体现在对所有员工一视同仁的评估标准和程序上，避免主观偏见和歧视因素的影响。例如，通过多维度的评估方法和多方面的反馈机制，确保评价过程的客观性和公正性，同时提供员工改进和发展的机会。

其三，创新的绩效考评体系应该强调持续反馈和学习。不再仅仅是年度一次的评估，而是建立起持续的反馈机制和跟进措施，帮助员工及时调整工作重心和提升能力。例如，引入实时数据分析和 360 度反馈系统，让员工和管理层都能及时了解个人表现和团队进展，从而实现更加灵活和高效的管理和激励方式。

2.4 贯彻人力资源管理工作

贯彻创新的人力资源管理工作是企业经济管理的重要策略，旨在优化员工的招聘、培训、激励和留任，从而提升组织的整体绩效和竞争力。企业应建立高效的招聘和选拔机制。通过引入数据驱动的招聘策略和先进的人才评估工具，企业能够更精准地匹配人才需求和岗位要求，减少人力资源的浪费和错配现象。例如，利用人工智能和大数据分析技术，从海量候选人中快速筛选出最适合的人选，加速招聘流程并提升招聘成功率。通过制定个性化的培训路径和专业发展计划，帮助员工提升技能和职业素养，以适应快速变化的市场需求和新技术的应用。如通过在线学习平台和实时反馈机制，使员工可以随时获取需要的培训资源和知识更新，不断提升个人和团队的竞争力。

另外，在福利设置方面，除了传统的薪酬福利外，还应包括非金钱激励和工作满意度的提升。例如，通过灵活的工作安排、健康管理和员工关怀服务，提升员工的工作幸福感和忠诚度，从而有效减少员工流失率和招聘成本。建立积极向上的工作环境和开放沟通的文化氛围，激励员工的创新精神和团队协作能力。通过定期的团队建设活动和跨部门合作项目，促进员工之间的相互理解和协作，增

强整体组织的凝聚力和执行力。

3 助力战略管理会计工作与企业管理工作融合的建议

3.1 深入开展战略管理会计相关理论与实际应用研究

战略管理会计强调将财务数据与战略目标紧密结合，通过量化分析和绩效评估，为决策者提供支持和指导，从而实现战略的有效执行和持续优化。首先，深入探讨如何将战略目标转化为可量化的财务和非财务指标。通过建立战略地图和关键绩效指标（KPIs），清晰地了解每项战略目标的实现进度和对企业绩效的影响。例如，结合财务报表和战略目标，分析每个业务单位的贡献度和效益，从而优化资源配置和业务战略的制定过程。其次，探索如何通过先进的成本管理和绩效评估方法，支持战略的实施和调整。战略管理会计强调以成本为基础的绩效分析，例如成本驱动的活动-based costing (ABC)和资源驱动的活动-based costing (RBC)等方法，帮助企业识别和优化关键活动的成本结构，以支持战略决策的精准制定[4]。

另外，研究还应关注战略管理会计在技术和数据分析工具上的应用。随着大数据和人工智能技术的发展，企业可以利用数据挖掘和预测分析，更精确地预测市场需求、优化供应链管理，并实现动态成本控制和风险管理。例如，通过实时数据分析，及时调整战略方向和资源配置，以应对市场变化和竞争挑战。通过建立开放的沟通和信息共享机制，推动战略管理理念在企业内部的传播和贯彻。同时，为财务人员和管理层提供专业的战略管理会计培训，提升他们的理论水平和实践能力，使其能够更好地运用战略管理会计工具和技术，支持企业战略的全面实施和有效管理，推动企业在竞争激烈的市场环境中取得持续的竞争优势和良好的业绩表现。

3.2 改善战略管理会计配套应用环境

改善战略管理会计的配套应用环境是促进其与企业管理工作融合的重要举措。企业应加强技术基础设施的建设，确保能够支持战略管理会计所需的大数据处理和实时信息分析，更新和整合现有的信息系统，确保 ERP（企业资源规划）系统、MIS（管理信息系统）和 BI（商业智能）工具能够无缝协作，有效整合和处理各部门的数据。例如，通过云计算和大数据平台，提升数据存储能力和处理速度，支持复杂的战略分析和预测模型的应用。

企业需要加强数据集成和质量管理。战略管理会计依赖于准确和及时的数据，因此必须建立完善的数据质量管理机制和数据治理流程。这包括清洗和整合多源数据，确保数据的一致性和准确性。例如，采用数据仓库和 ETL（抽取、转换、加载）工具，实现不同系统数据的集成和清洗，为决策者提供可靠的数据支持。

企业应更加重视员工的技能培养和战略管理会计工具的使用能力。通过提供针对性的培训计划和持续的专业发展机会，培养财务人员和管理层在战略管理会计领域的专业知识和实践能力。例如，组织专题研讨会、在线学习课程和实地操作经验，帮助员工掌握最新的战略管理会计工具和技术，提升他们在战略制定和执行过程中的角色和能力，从而更有效地推动企业战略的实施和持续优化。

3.3 持续开拓战略管理会计相关应用方法

持续开拓战略管理会计相关应用方法是确保其与企业管理工作融合的关键措施，需要从理论创新、技术应用和实际案例等方面进行深入探索和推广。

企业应鼓励理论创新，推动战略管理会计方法的进一步发展和完善，包括探索新的理论框架和方法论，以应对日益复杂和多变的市场环境。例如，结合行业特点和企业实际情况，开发适合的战略管理会计模型，如基于活动的成本管理（ABC）、资源驱动的活动成本（RBC）等，以更精确地衡量和管理成本，支持企业战略的有效实施。

技术应用是持续开拓战略管理会计应用的重要驱动力。企业应积极采用先进的信息技术和数据分析工具，支持战略管理会计的实时分析和决策支持。例如，利用大数据分析、人工智能和机器学习技术，挖掘和预测市场趋势，优化供应链和生产计划，从而提升企业的竞争力和灵活性。同时，还可以通过实际案例的研究和分享，促进战略管理会计方法在不同行业和企业中的应用和效果展示。收集和分析成功的实施案例，总结最佳实践和经验教训，帮助其他企业更好地理解和应用战略管理会计工具，实现更广泛的行业影响和应用效果。

4 结束语

有效的经济管理创新和战略管理会计成为提升竞争力和可持续发展的关键。采取多样化的措施，可以有效促进企业经济管理创新与战略管理会计的发展与融合。在全球化和数字化的背景下，企业需要持续不断创新和优化管理模式，以应对日益复杂和多变的市场环境，实现长期可持续发展。

[参考文献]

[1]许欣蕾,王真月,付红鹤.基于新经济背景下企业经济管理创新的新研究[J].商场现代化,2024(13):94-96.
[2]冯小叶,吴葛桧,郭一萱,等.经济新形势下企业经济管理的创新策略[J].商场现代化,2024(9):103-105.
[3]马珊珊.现代企业经济管理存在的问题与对策探析[J].中国产经,2024(9):152-154.
[4]牛永妍.企业经济管理创新与战略管理会计研究[J].科技经济市场,2022(10):74-76.

作者简介：黄华雷（1977.8—），单位名称：江苏联佑律师事务所。

技术服务机构在企业风险防控中的作用

左春生
广东金泰达安全科技有限公司，广东 广州 510220

[摘要]文章以一家中介机构为企业提供年度技术服务为案例，详细阐述了技术服务机构在安全生产领域的重要作用。通过安全检查、隐患排查、活动策划、安全培训、风险分析报告编制以及安全生产标准化建设规范及评级标准的修编等方面的工作，展示了企业如何依托技术服务机构有效防控风险防。文章旨在为其他企业提供借鉴，推动安全生产水平的提升。

[关键词]技术服务机构；安全生产；风险防控；隐患排查；安全培训
DOI：10.33142/mem.v5i4.13301　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

The Role of Technical Service Institutions in Enterprise Risk Prevention and Control

ZUO Chunsheng
Guangdong Jintaida Safety Technology Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510220, China

Abstract: This article takes an intermediary agency providing annual technical services to enterprises as a case study, and elaborates in detail on the important role of technical service agencies in the field of safety production. Through safety inspections, hidden danger investigations, activity planning, safety training, risk analysis report preparation, and revision of safety production standardization construction norms and rating standards, it demonstrates how enterprises can effectively prevent and control risks by relying on technical service institutions. The article aims to provide reference for other enterprises and promote the improvement of safety production level.

Keywords: technical service institutions; safety production; risk prevention and control; hazard investigation; safety training

引言

随着社会经济的快速发展，企业安全生产问题日益突出。为提高企业安全生产水平，越来越多的企业选择依托技术服务机构进行风险防控。本文以一家中介机构为企业提供年度技术服务为例，探讨如何依托技术服务机构有效防控风险。

1 安全检查与隐患排查

在年度技术服务中，中介机构对企业进行了 182 次安全检查，查处隐患 3469 项。

1.1 专家检查提升运营的合规性

中介机构选聘机械、电气、建筑工程、交通运输、化工、水利、消防地质等至少具有专业的中级技术职称或取得国家注册安全工程师资格，并从事相关专业领域工作 8 年以上的专家，有效提高隐患排查的专业性和深入性，确保隐患排查的全面性和准确性，专家团队对隐患进行全面评估，包括现状、产生原因、危害程度和整改难易程度。例如，在某次检查中，专家通过分析设备关键部件的磨损和老化，确定了异常震动和温度控制不稳定的原因，这种详细的风险评估有助于明确隐患的具体情况，为后续的整改措施提供依据。

专家不仅在隐患排查中发挥作用，还能通过现场指导、实训等方式传授经验，帮助一线人员提升发现问题和解决问题的能力水平。这种“传帮带”的作用不仅限于隐患排除，还能进一步助力企业隐患排查能力的提升。

专家熟悉相关法律法规和行业标准，能确保企业的操作、建设和生产活动符合国家及地方的法规要求，避免因不合规而引发的法律风险和处罚。

1.2 典型不符合项提高法规、标准贯彻能力

安全生产责任制的实施要求企业全面贯彻落实安全生产方针和政策，从上级领导到基层员工都要形成“安全生产才是最好的生产”的观念，有助于形成安全文化，提高员工的安全意识和责任意识。通过明确责任主体、监管落实和评价，安全生产责任制能够促使企业全面履行安全生产责任，形成责任明确、权责对等的安全生产体系。安全生产责任制要求企业按照国家和行业安全生产标准规范，建立科学合理的安全管理制度，强化安全风险管控，不断提升企业的安全管理水平，安全生产责任制的实施，可以减少和避免生产中的安全事故和意外事件，保护企业的生产设备和资产安全。这有助于企业的正常运营，减少因安全事故造成的损失和停工，提高企业的经济效益和竞争力。安全生产责任制的实施能够加强企业的社会责任感，提升企业形象和声誉。通过安全生产责任制的有效执行，企业向员工、客户、合作伙伴和社会传递出一个负责任、安全可靠的形象。

接地装置是防雷装置的重要组成部分。接地装置向大地泄放雷电流，限制防雷装置对地电压不致过高。接地工

程本身的特点就决定了周围环境对工程效果的影响，做好建筑物接地体的有效连接，按期聘请有资质的单位对接地体进行有效性检测是防雷不可缺少的一部分，在检查中发现部分企业防雷装置没有定期检测或者接地体不完好。

起重机是指在一定范围内垂直提升和水平搬运重物的多动作起重机械。起重设备有的工作特点是做间歇性运动，即在一个工作循环中取料、运移、卸载等动作的相应机构是交替工作的，轮胎式、汽车式、桥式起重机等是生产现场作业的主要机械设备，检查组发现有以下企业起重机安全附件存在不同缺陷。

应急预案为企业在面对各种潜在危机时提供了明确的行动指导，确保在紧急情况下能够快速、有效地作出反应。通过提前规划，可以明确资源分配、人员职责和应对措施，从而避免在危机发生时出现混乱和延误。有效的预案能够迅速控制事态发展，防止危机进一步升级和扩散。应急预案为各部门、各成员之间的协作提供了明确的指导，确保在紧急情况下能够形成合力，共同应对危机。通过建立有效的沟通机制，确保信息在组织内部和外部得到及时、准确的传递，提高应对效率。应急预案的制定和实施有助于提高组织或个人的应对能力，使其在面对突发事件时能够保持冷静、果断和高效。通过定期演练和评估，不断完善预案内容和应对措施，提高应对效果。在很多国家和地区，企业和组织需要按照相关法律法规制定应急预案，以应对可能发生的突发事件。遵守法律法规要求，确保组织在应对危机时符合法律法规的规定，避免因违法行为而承担法律责任。在危机发生时，通过及时、有效的应对措施，展现组织的责任担当和应对能力，赢得公众的信任和支持。应急预案也包括危机后的恢复和重建措施，确保组织在度过危机后能够迅速恢复正常运营。通过制定详细的恢复计划，包括人员安置、设施修复、业务重启等方面，为未来发展奠定坚实基础。应急预案在应对突发事件和危机中发挥着至关重要的作用，它能够提高组织或个人的应对能力、减少损失与风险、加强协调与沟通、维护公众信任与形象以及促进危机后的恢复与重建。制定和实施应急预案是每个组织和个人都应该重视的重要任务。检查组发现有些企业应急预案编制不按国家编制导则进行，没有可操作性，应急演练流于形式，演练没有方案，没有演练效果评估。

通过岗位点检、班组检查、部门检查、综合检查、中介机构专业性安全检查，及时发现并整改安全隐患，企业有效降低了事故发生的风险。同时，针对检查中发现的问题，中介机构为企业提供了针对性的解决方案，帮助企业提高安全管理水平。

2 活动策划与安全培训

中介机构为企业策划了“安全生产月”“消防安全月”“应急演练”“技术比武”活动，增强了员工的安全意识。在活动期间，企业组织了 80 场次的安全培训，使员工掌握了基本的安全生产知识和技能。

“安全生产月”“消防安全月”、全员安全教育日活动、安全生产隐患排查治理活动等，这些活动通过宣传和教育，使员工了解安全生产的标准和要求，从而在日常工作中更好地遵守安全管理制度，按操作规程规范作业流程。

安全教育培训在企业生产过程中发挥着至关重要的作用。通过培训，员工能够更清楚地认识到安全在工作和生活中的重要性，从而增强自我保护意识，培训可以强调安全规章制度的必要性，促使员工自觉遵守。安全教育培训为员工提供必要的安全知识和技能，如应急处理、事故预防、设备操作安全等，员工能够了解工作中可能遇到的风险和危害，并掌握相应的预防措施。培训可以帮助员工提高应对突发事件的能力，如火灾、泄漏、机械故障等，通过模拟演练和实际操作，员工可以熟悉安全设备和工具的使用方法，提高应对突发事件的效率。掌握安全知识和技能的员工能够更好地遵守安全规定，减少因操作不当或疏忽大意导致的事故。安全教育培训还可以帮助企业发现和纠正潜在的安全隐患，降低事故发生的概率。安全教育培训是企业文化的重要组成部分，能够增强员工的归属感和凝聚力，通过培训，员工可以更加关注企业的整体利益，共同为企业的安全发展贡献力量。《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国消防法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律、法规都有关于安全教育培训的要求，通过培训，企业可以确保员工具备必要的安全知识和技能，以满足法律、法规要求。安全事故往往会给企业带来巨大的经济损失，包括设备损坏、人员伤亡、生产中断等，安全教育培训可以降低事故发生的概率和严重程度，从而减少企业的经济损失。一个注重安全教育培训的企业往往能够赢得客户和合作伙伴的信任和尊重，通过展示对员工健康和安全的关注，企业可以树立良好的社会形象，增强品牌竞争力。总之，安全教育培训对于企业和员工都具有重要意义。通过提高安全意识、掌握安全知识和技能、降低事故风险等方面的作用，安全教育培训能够为企业和员工的健康和安全保驾护航。

中介机构培训老师通常在其专业领域有着深厚的理论功底和丰富的实践经验，能够为企业带来最新的行业知识、技术和管理理念，为员工提供新鲜视角和思维方式，促进创新能力的提升。可以有效补充企业内部缺乏特定领域的专家或培训资源这一空缺，帮助企业员工掌握必需的专业技能或管理技巧，尤其是在快速变化的行业环境中，这一点尤为重要。作为第三方，外部培训老师在培训过程中往往能更加客观公正地分析问题和传授知识，不受企业内部政治或文化的局限，有利于培养员工的批判性思维。外部培训老师因其专业背景和新颖的教学方式，能激发员工的学习兴趣和参与度，特别是在专项项目或高级技能培训中，他们的经验分享和案例教学更能引起共鸣。外部培

训老师通常与多个企业合作，拥有广泛的人脉资源，他们能够促进不同企业间的信息交流和最佳实践分享，帮助员工拓宽视野，构建行业内的专业网络。外部培训老师可以根据具体需求提供定制化的培训方案，无论是单项培训还是专项培训，都能灵活调整内容和形式，确保培训效果最大化。通过活动策划与安全培训，企业营造了良好的安全文化氛围，为风险防控奠定了基础。

3 风险分析报告编制

中介机构为企业编制了 12 份月度、半年度风险分析报告，对企业安全生产状况进行了全面评估。

风险分析报告能够帮助企业识别可能造成损失的各种潜在风险因素，确定各个风险的优先级和重要性，为决策者提供了全面的信息，帮助决策者在考虑各种潜在风险的情况下，做出更加科学和客观的决策。

定期的风险分析报告也是企业自我审视和持续改进的工具。通过比较不同周期的报告，可以评估风险管理措施的有效性，从中学习并调整策略，不断提升风险管理能力。督促企业不断完善的风险管理体系，可以更好地识别和应对风险，从而提升自身的竞争力，有助于企业在市场中保持领先地位，实现长期稳定的发展。为制定风险应对计划提供了必要信息，包括风险转移（如保险）、风险减轻、风险规避或接受等策略的制定，确保企业在面对不确定性时能够有序应对。

分析并出具报告是满足监管要求的一部分，有助于企业遵守相关法律法规，避免法律诉讼和罚款。

企业根据中介机构出具的风险分析报告内容，及时调整安全生产策略，确保风险处于可控范围内。

4 安全生产标准化建设规范及评级标准修编

中介机构协助企业修编了《安全生产标准化建设规范及评级标准》，为企业提供了明确的安全生产目标和方向。企业依据规范开展安全生产各项工作，不断提升安全管理水平，实现风险防控能力的稳步提升。

企业所属行业属于新型行业，缺少国家级、行业级的标准化达标评分规则，中介机构参照《冶金等工贸企业安全生产标准化基本规范评分细则》《发电企业安全生产标准化规范及达标评级标准》《市政公用系统供热企业安全质量标准化考核评级标准》组织省级标准化考评专家多轮次修改完善，形成了适合行业《安全生产标准化建设规范及评级标准》，经过两年的运行，对企业安全管理体系化运行给予了强力支撑，安全生产标准化建设规范及评级标准对于加强企业安全生产管理、落实企业主体责任、提高安全管理水平、构建长效机制、满足政府监管需求以及促进经济发展等方面具有重要意义。

5 中介机构法律、法规库，模拟计算软件、事件调查对企业的帮助

中介机构提供的法律、法规库帮助企业及时了解和遵守国家及地方的安全生产法律法规，确保企业运营的合法性。通过法规库，企业能够识别和预防可能因违规操作而导致的法律风险和相应的处罚。为企业管理层提供决策时所需的法律依据，帮助企业制定符合法律法规的安全生产政策和程序。

机构拥有边坡稳定性计算、岩土分析软件、个人风险（社会风险）等区域定量分析计算软件、事故后果模拟软件、事故树、事件树间半定量软件为企业日常管理中遇到的问题可快速、有效解决，为企业风险防控提供了技术支持。

当不安全事件发生时，中介机构可协助企业进行事件调查，准确找出事故原因，帮助企业明确事件责任，根据事件调查结果，提出针对性的整改建议，防止类似事件再次发生，为遏制事故发生找到了良好的途径。

6 结论

依托技术服务机构，企业可以在安全检查、隐患排查、活动策划、安全培训、风险分析报告编制以及安全生产标准化建设规范及评级标准修编等方面得到专业支持，从而稳步提升风险防控能力。

[参考文献]

[1]罗凡平.电力设备安全隐患排查方法分析[J].中国设备工程,2024(7):4.
[2]高致富,白爱军.火力发电企业智能安全教育培训体系的研究及应用[J].电力安全技术,2023,25(10):6-11.
[3]詹小弟.安全生产标准化建设在企业安全管理中发挥的作用[J].大众标准化,2023(23):70-72.

作者简介：左春生（1974.5—），本科，专业：化学工程与工艺，职务：副总经理，目前就职于广东金泰达安全科技有限公司。

石油石化企业中的现代科技管理探析

黄晓薇
中国石油华北石化公司，河北 任丘 062550

[摘要]石油石化企业通过实施现代科技管理策略，可以提升自身竞争力，实现可持续发展，促进行业技术进步和经济繁荣。现代科技管理对企业市场核心竞争力、管理资源优化、社会科技资源利用、技术提升和风险规避具有重要意义。文章旨在探讨石油石化企业中现代科技管理的相应策略，提出石油石化企业应注重项目全过程管理，包括立项、过程和验收管理；树立知识产权意识；加强科研项目开发；建立健全管理制度；重视人才管理和培养等，以推动石油石化企业持续发展。

[关键词]石油石化企业；现代科技管理；策略探析
DOI：10.33142/mem.v5i4.13299　　中图分类号：F426.22　　文献标识码：A

Exploration on Modern Technology Management in Petroleum and Petrochemical Enterprises

HUANG Xiaowei
China Petroleum North China Petrochemical Company, Renqiu, Hebei, 062550, China

Abstract: By implementing modern technology management strategies, petroleum and petrochemical enterprises can enhance their competitiveness, achieve sustainable development, promote industry technological progress and economic prosperity. Modern technology management is of great significance for the core competitiveness of the enterprise market, optimization of management resources, utilization of social technology resources, technological improvement, and risk avoidance. This article aims to explore the corresponding strategies of modern technology management in petroleum and petrochemical enterprises, and proposes that petroleum and petrochemical enterprises should pay attention to project whole process management, including project initiation, process and acceptance management; Establish intellectual property awareness; strengthen scientific research project development; establish and improve management systems; Attach importance to talent management and training, etc., so as to promote the sustainable development of petroleum and petrochemical enterprises.

Keywords: petroleum and petrochemical enterprises; modern technology management; strategic analysis

引言

石油石化企业作为关键的能源供应和化工生产领域，在全球经济中作用重大。随着科技的飞速发展和市场竞争的加剧，传统的管理模式已经无法满足企业发展的需求。随着信息技术、人工智能等现代科技的不断涌现，企业管理模式正在发生深刻变革，传统的管理方法逐渐显现出滞后和局限性。环保、安全等方面的法规要求不断提升，企业面临更加严格的监管和责任，需要更加高效的管理手段来应对挑战。因此，对于石油石化企业中现代科技管理的探索不仅是当前科技发展的必然趋势，也是企业持续发展的内在需求。深入研究现代科技管理在石油石化企业中的应用，可以为企业提供更加科学、高效的管理模式，促进企业的创新发展和可持续经营。

1 石油石化企业现代科技管理的重要意义

1.1 提升企业市场核心竞争力

石油石化企业发展水平和管理效率直接影响着能源供应的稳定性和国家经济的发展。现代科技管理可以显著提升企业的市场核心竞争力。通过引入信息技术、大数据分析、人工智能等先进技术，石油石化企业能够实现生产过程的智能化和自动化，提高生产效率和产品质量。利用数据分析优化油田开发方案、预测市场需求变化，企业可以更加精准地调整生产计划和市场策略，迅速响应市场变化，提升市场敏捷性和竞争力[1]。

石油石化行业的生产过程涉及到复杂的技术和大量的资金投入，通过科技管理手段，可以优化能源消耗、减少废弃物排放，并且在生产过程中实现节能减排。如利用智能监控系统实时监测设备运行状态，预防设备故障和能源浪费，有效提升资源利用效率，降低生产成本，增强企业的盈利能力。石油石化企业通过建立科技创新平台、加强技术研发投入，可以不断推出新产品、新技术，提升技术壁垒，增强市场竞争力，使企业能够在市场竞争中保持领先地位，为行业发展和国家能源安全做出积极贡献。

1.2 协调企业管理、优化企业发展资源

石油石化企业作为关键的能源供应和化工生产领域，其现代科技管理的重要意义在于协调企业管理，优化企业发展资源，进而实现高效运营和可持续发展。现代科技管理可以协调企业各项管理活动，提升整体运营效率。通过信息技术的应用，企业可以实现生产、供应链、销售等各个环节的数据共享和实时监控，实现资源的高效配置和利用。例如，利用物联网技术监测设备运行状态，通过云计

算平台实现生产调度的智能化，优化生产流程，提高生产效率，降低生产成本。通过大数据分析技术，企业可以深入挖掘市场需求和消费趋势，精准制定产品研发和市场推广策略，降低产品研发周期和市场推广成本，提高产品的市场竞争力。同时，通过科技管理手段，企业还可以实现对人力资源的合理配置和培训，提升员工的技术水平和工作效率，为企业发展提供有力支持。

1.3 促进社会科技资源的有效利用

石油石化企业在现代科技管理中的角色不仅仅是提高企业内部效率，还包括促进社会科技资源的有效利用，对社会发展产生深远影响。首先，石油石化企业的现代科技管理能够推动科技创新，促进社会科技资源的积极应用。通过企业自身的研发投入以及与科研机构、高校等合作，石油石化企业可以引领行业技术创新，推动科技成果向生产力转化。其次，石油石化企业的现代科技管理可以促进产业链上下游的协同发展，优化社会科技资源配置。在石油石化产业链中，涉及到了石油开采、炼油加工、化工产品生产等多个环节，通过现代科技管理的手段，企业可以与上下游企业建立信息共享和协同创新的机制，实现资源的共享和优化配置。这样不仅能够提高整个产业链的效率，还可以促进产业链的协同发展，推动整个产业向高端、智能化方向发展。最后，石油石化企业的现代科技管理能够促进科技资源的跨界融合和应用。在科技管理的推动下，石油石化企业可以积极引入其他行业的先进技术和管理经验，实现多领域的交叉融合，推动科技资源的跨界创新和应用，提高生产效率和产品质量。

2 石油石化企业中的现代科技管理策略

2.1 注重企业项目全过程管理

2.1.1 企业项目立项工作管理

在项目立项阶段，科技管理的应用可以显著提升项目的成功率和效率。在此阶段，石油石化企业可以利用大数据分析、人工智能等先进技术，对项目进行详尽的市场调研和风险评估。通过大数据分析技术，企业可以获取并分析市场需求、竞争对手信息、原材料价格趋势等数据，为项目决策提供科学依据。这些数据可以帮助企业识别市场机会，预测项目可能面临的风险，并在项目立项阶段作出正确的决策。

项目立项的策划阶段需要进行全面的市场调研和需求分析。企业应收集和分析相关的市场数据、技术发展趋势以及竞争对手的动态，基于此制定项目的初步计划。这一计划包括项目的目标、预期成果、市场定位及其对企业长远发展的战略意义。此外，技术可行性分析也是这一阶段的重要组成部分，通过评估现有的技术资源和技术难点，确定项目实施的技术路线和创新点。

项目的评估阶段需要对项目的经济效益进行预测和评估，包括成本分析、投资回报率预测和风险评估。石油石化企业由于其项目投资大、周期长、风险高的特点，使得这一阶段尤为重要。企业应利用财务模型和市场分析工具，对项目的财务可行性进行详细评估，确保项目投资能够在预期时间内实现经济效益。

项目审批是立项工作的关键环节。在此阶段，企业高层及相关部门需要根据前期的策划和评估结果，进行全面的审查。审批过程中，通常会涉及多个部门的意见协调，确保项目符合企业的整体战略目标和政策规定。审批结果还应包括项目执行的具体条件和要求，如时间表、预算、资源分配和监督机制等。根据项目的规模和复杂性，合理配置所需的人力、物力、财力及信息资源。确保项目在实施过程中能够顺利进行，各项资源能够在正确的时间和地点得到有效利用，以保障项目的顺利完成[2]。

2.1.2 企业项目的过程管理

项目的过程管理是确保项目按时、按质、按量完成的关键环节，科技管理的应用可以显著提升项目管理的效率和效果。第一，利用先进的项目管理软件和信息化系统，石油石化企业可以实现项目计划的智能化和自动化管理。这些系统可以根据项目的需求和资源情况，自动生成合理的项目进度计划和资源调度方案，帮助项目团队高效地分配资源、安排工作，提高项目的执行效率和质量。第二，建立实时监控系统，对项目的进度、成本、质量等关键指标进行实时监测和反馈。通过现代传感器技术和大数据分析，可以实现对项目进度、资源利用情况、风险预警等信息的实时获取和分析，及时发现问题并采取相应措施，确保项目能够及时调整和响应变化。第三，建立高效的团队协作与沟通平台，实现项目团队之间的信息共享和协同办公。通过云端文档管理、在线会议、即时通讯等工具，可以促进团队成员之间的沟通与合作，加强信息的传递和沟通效率，提高团队的协作效能。第四，引入先进的风险管理工具和技术，建立完善的风险评估和预警机制。通过风险管理软件、风险评估模型等工具，对项目可能面临的技术、市场、财务等风险进行系统识别和评估，并建立预警机制，及时发现和应对潜在风险，降低项目实施过程中的风险和不确定性[3]。

2.1.3 企业项目验收管理

在石油石化企业中，现代科技管理策略在企业项目全过程管理中也非常关键，其中项目验收管理环节更是确保项目成功交付的重要环节。其一，引入自动化验收流程可以大大提高验收效率和准确性。通过建立电子化的验收流程和系统，可以实现对项目交付物的自动化检查和评估，减少人为干预和主观判断，降低误差率，确保验收过程的客观性和公正性。其二，制定数据化的验收标准和指标体系，以确保项目交付物符合企业的要求和标准。这些标准和指标可以基于行业规范、技术标准、客户需求等进行制定，涵盖项目的技术、质量、安全、环保等方面，从而确

保项目交付物的质量和可靠性。其三，引入智能化的验收工具和技术，如人工智能、大数据分析等，可以提高验收过程的效率和精度。例如，利用人工智能技术对项目交付物进行自动识别和评估，快速发现和解决问题，加快项目验收的速度和效率。其四，进行全面性的验收考核，包括技术、质量、安全、环保等多个方面。除了对项目交付物进行技术性验收外，还应考虑项目在实施过程中的安全风险、环境影响等因素，确保项目的可持续发展和社会责任。在验收过程中及时收集反馈信息，并对反馈意见进行分析和总结，及时进行改进和调整。通过建立反馈机制和改进措施，可以不断提升项目交付物的质量和客户满意度，促进企业的持续发展。

2.2 树立较强的知识产权意识

知识产权意识的建立不仅能够促进企业创新能力的提升，还可以保护企业的技术成果，提高企业在市场竞争中的地位和优势。企业应该加强员工的知识产权培训，提高员工对知识产权的认识和重视程度。通过组织知识产权法律法规、专利申请流程、知识产权保护策略等方面的培训，使员工了解知识产权的重要性，增强保护自身创新成果的意识。同时，建立完善的知识产权管理体系，包括专利申请、技术保密、商业机密保护等方面的制度和流程。通过建立规范的管理程序，确保企业的技术成果得到及时、有效的保护，防止知识产权被侵权或泄露。再者，加大对技术创新和研发的投入，提高企业的自主创新能力。通过加强研发团队的建设和技术创新项目的推进，不断提升企业的核心竞争力，增加知识产权的数量和质量，从而在市场竞争中取得更大的优势。与其他企业、科研机构以及专业律师事务所等合作，共同保护和利用知识产权。通过与外部合作伙伴的交流与合作，可以获取更多的技术信息和资源，提高企业的创新能力和竞争力，同时也可以获得专业的知识产权保护支持，降低知识产权风险。在企业内部，倡导提高企业法律意识，加强对知识产权法律法规的学习和理解，确保企业在知识产权保护方面符合法律要求，避免侵权行为的发生，保护企业的合法权益。

2.3 加强科研项目的开发

科研项目的开发有助于提高企业的技术水平、产品质量和市场竞争力。企业应加强对技术前沿的跟踪和研究，及时了解国内外最新的科技动态和发展趋势。通过建立专门的科研团队或合作关系，开展前瞻性的科技研究，掌握新兴技术和研发方向，为企业的科研项目开发提供技术支撑和创新灵感。通过引进高水平的科研人才、建设先进的实验室和研发基地，提升企业的科研实力和创新能力，加速科研项目的开发和成果转化[4]。同时，建立科研项目管理体系，规范科研项目的立项、实施、评估和结题等流程。通过制定科研项目管理制度、建立项目管理平台，提高项目管理的科学性和效率，确保科研项目能够按时、按质完成，实现预期目标。通过建立技术转移中心、开展技术推广与转让，将科研成果转化为具体的产品、技术或服务，满足市场需求，实现科技创新价值的最大化。还可以建立产学研合作平台、签订合作协议，充分发挥各方的优势和资源，提高科研项目的创新能力和研发效率，加快科研成果的转化和应用，提高企业的科技创新能力和市场竞争力，推动企业持续健康发展。

3 结束语

在石油石化企业中，现代科技管理的应用已成为推动企业发展的关键因素。本文通过对现代科技管理策略的探析，深入剖析了在项目全过程管理、知识产权意识树立、科研项目开发以及健全管理制度等方面的重要性和实施方法。现代科技管理不仅提高了企业的技术水平和创新能力，也提升了企业的竞争力和市场地位。然而，企业仍需要不断加强技术创新、完善管理机制、培育创新文化，并与外部合作伙伴建立良好合作关系，才能实现科技管理的最大效益。

[参考文献]

[1]吕冬梅,贾志雷.新时代科技创新管理体系建设的实践思考——评《现代科技创新管理概论》[J].科技管理研究,2022,42(18):212.
[2]刘杰,刘亚龙,徐建.石油石化企业中的现代科技管理探析[J].大众标准化,2022(14):101-103.
[3]张弢,王雪松,王夏阳,等.石油企业科技管理数字化转型技术体系模型的构建[J].科技创新与应用,2022,12(18):9-14.
[4]欧阳毅磊.石油石化企业中的现代科技管理探析[J].现代盐化工,2021,48(2):116-117.

作者简介：黄晓薇（1990.8—），女，汉族，本科学历，毕业于河南理工大学万方科技学院，现就职于中国石油华北石化公司，职务为科技管理主管。

浅谈电力企业的财务预算与内部控制

张庆帅
国网智能科技股份有限公司，山东 济南 250000

[摘要]电力企业作为国家经济的重要支柱，其财务预算与内部控制对于保障企业运营效率和风险管理具有重要意义。文中通过对电力企业财务预算与内部控制的分析，探讨了电力企业如何通过完善财务预算与内部控制体系，提高企业经营效益和市场竞争力。

[关键词]电力企业；财务预算；内部控制；风险管理
DOI：10.33142/mem.v5i4.13291　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Brief Discussion on Financial Budgeting and Internal Control of Electric Power Enterprises

ZHANG Qingshuai
State Grid Intelligent Technology Co., Ltd., Ji’nan, Shandong, 250000, China

Abstract: As an important pillar of the national economy, the financial budget and internal control of power enterprises are of great significance in ensuring operational efficiency and risk management. Through the analysis of financial budgeting and internal control in power enterprises, this article explores how power enterprises can improve their operational efficiency and market competitiveness by improving their financial budgeting and internal control systems.

Keywords: electric power enterprises; financial budget; internal control; risk management

引言

电力企业在国民经济中占有举足轻重的地位，其财务预算与内部控制对于保障企业运营效率、提高企业市场竞争力具有重要意义。然而，近年来，我国电力企业面临着日益激烈的市场竞争和复杂的经营环境，如何加强财务预算与内部控制，成为电力企业亟待解决的问题。

1 电力企业财务预算的重要性

1.1 优化资源配置

电力企业需要大量的资金投入，包括设备的更新换代、生产成本的支付以及研发新技术等。而电力企业的收入主要来自于电费的收取，电费收入通常是比较稳定的，但是由于设备的更新换代和新技术的研发等需要大量的资金，因此，电力企业需要对资金的需求进行合理的预测和规划，需要通过财务预算来实现。

电力企业的财务预算能帮助企业合理预测和规划资金需求，确保资金得到最有效的利用。通过财务预算，企业可以对不同项目的资金需求进行合理的分配，避免资源的浪费和重复的投资。例如，企业可以通过预算来决定是否购买新的设备，或者是否需要投入更多的资金来进行新技术的研发。同时，电力企业的财务预算也可以帮助企业提高运营效率[1]。通过预算，企业可以对各项开支进行有效的控制，避免不必要的浪费。例如，企业可以通过预算来决定在哪个环节减少开支，或者如何提高效率来降低成本。

总的来说，电力企业的财务预算对于企业的运营起着至关重要的作用，能帮助企业合理预测和规划资金需求，确保资金得到最有效的利用，提高企业的运营效率。

1.2 提高风险管理能力

电力企业财务预算通过对企业未来一定时期内的经营活动进行预测和规划，有助于企业提前识别和应对潜在风险，降低经营风险。财务预算使企业能够合理安排资金使用，确保资金的充足性和流动性，从而避免因资金问题导致的经营风险。此外，通过对未来经营活动的预测和规划，企业可以合理安排投资项目和扩张计划，避免因盲目投资或过度扩张而带来的财务风险。

（1）建立完善的财务预算制度，有利于提高电力企业的内部控制水平。内部控制是指企业为达到经营目标，通过制度建设、流程设计、人员安排等手段，对企业的经济活动进行监督、调节和控制的过程。财务预算作为内部控制的重要组成部分，可以有效地监督企业的经营活动，确保企业资源的合理配置和有效利用。同时，财务预算还可以通过设定预算目标和预算执行情况的比较，及时发现和纠正经营活动中的问题，防止经营活动的偏离，提高企业的经营效益。

（2）电力企业财务预算对企业的决策具有指导作用。财务预算提供了企业未来一定时期内的经营目标和计划，帮助企业制定合理的经营策略。通过对预算执行情况的分析，企业可以及时调整经营策略，以应对市场环境的变化。此外，财务预算还可以作为企业绩效考核的重要依据，对企业的经营成果进行评价，从而激励员工，提高企业的整体管理水平。

（3）电力企业财务预算对企业的激励机制作用。财务预算将企业的长期目标与短期目标相结合，将整体目标与部门目标相结合，使企业的各项工作都有明确的目标和任务。通过对预算执行情况的评价和考核，企业可以对员工的工作绩效进行客观的评价，从而激发员工的积极性和创造性。同时，财务预算还可以作为企业激励机制的基础，为企业制定激励政策提供依据，使企业的激励机制更加科学合理。

1.3 促进企业战略实施

电力企业财务预算在企业战略实施中不仅与企业发展战略和经营计划密切相关，而且有助于企业将战略目标转化为具体的经营行动，从而确保企业战略的有效实施。在电力企业中，财务预算主要包括资本支出预算、运营支出预算和投资预算等预算的制定需要依据企业的发展战略和经营计划，以确保企业的经营活动能够符合战略目标的要求。

企业的发展策略和经营计划是企业制定财务预算的基础。企业的发展策略主要包括市场拓展、技术升级、质量提升、成本控制等方面，而经营计划则是对企业未来一段时间内经营活动的具体安排。财务预算需要根据这些策略和计划来制定，以确保企业的经营活动能够按照既定的方向和目标前进。企业的战略目标是企业发展的长远目标，而具体的经营行动则是实现这些目标的具体步骤。财务预算通过对企业预计的收入和支出进行计划，可以帮助企业明确在实现战略目标的过程中需要采取的具体经营行动，从而确保企业的战略能够得到有效的实施。

电力企业的财务预算可以确保企业战略的有效实施，通过制定财务预算，企业可以对经营活动进行全面的规划和控制，从而确保企业的战略能够得到有效的实施。同时，财务预算还可以通过对企业经营活动的监控和评估，及时发现和纠正企业在实施战略过程中可能出现的问题，从而确保企业的战略能够得到顺利的推进和实施。

2 电力企业内部控制的关键环节

2.1 内部环境

电力企业内部控制的关键环节包括内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通以及监督。其中，内部环境是电力企业实施内部控制的基础，对内部控制的有效性起着决定性的作用。

（1）建立良好的内部环境，包括完善的公司治理结构、明确的权责分配、高效的内部沟通机制等。首先，公司治理结构是电力企业内部控制的重要组成部分。企业应该设立独立董事、监事会等机构，以监督和制衡公司的经营活动，确保公司决策的公正性和透明度。其次，明确的权责分配是保证内部控制有效实施的关键。企业应该明确各层级的职责和权限，建立健全的授权制度，避免权力过于集中和滥用。最后，高效的内部沟通机制对于内部控制的有效实施也至关重要[2]。企业应该建立一套高效的沟通渠道，包括会议制度、报告制度等，以确保信息的及时、准确传递。

（2）建立健全的风险评估机制，对企业的各类风险进行识别、评估和控制。首先，企业应该建立风险管理的组织架构，明确风险管理的责任人和工作流程。其次，企业应该采用科学的风险评估方法，如风险矩阵法、风险因子法等，对各类风险进行定量和定性分析。最后，企业应该根据风险评估的结果，制定相应的风险控制措施，包括风险规避、风险分散、风险转移等。

（3）开展有效的控制活动，以确保企业的经营活动符合内部控制的要求。首先，企业应该建立财务控制体系，包括预算控制、成本控制、资金管理等，以确保企业的财务状况健康。其次，企业应该建立运营控制体系，包括生产控制、供应链管理、客户管理等，以确保企业的运营效率和质量。最后，企业应该建立人力资源控制体系，包括员工招聘、培训、考核等，以确保企业的人力资源管理合规和有效。

（4）建立健全的信息与沟通机制，以确保内部控制的有效实施。首先，企业应该建立完善的信息系统，包括财务信息系统、业务信息系统等，以收集、处理和存储各类信息。其次，企业应该建立有效的沟通渠道，包括会议制度、报告制度等，以确保信息的及时、准确传递。最后，企业应该建立信息披露制度，确保企业的信息对外公开、透明。

（5）建立健全的监督机制，对内部控制的有效性进行监督和评价。首先，企业应该建立内部审计制度，定期进行内部审计，发现问题及时整改。其次，企业应该建立内部控制评价制度，定期对内部控制的有效性进行评价，提出改进建议。最后，企业应该建立合规管理制度，确保企业的经营活动符合法律法规和行业规范。

2.2 风险评估

（1）应全面识别风险。企业应根据生产流程、设备特点和环境因素，系统地收集和分析相关信息，找出可能对生产安全产生影响的因素。此外，企业还应关注行业动态和政策变化，评估政策调整、市场竞争等对企业的影响。通过全面的风险识别，企业可以确保风险评估的全面性和准确性。

（2）识别出的风险进行评估。企业应建立科学的风险评估体系，采用定量和定性相结合的方法，对风险的概率、影响程度、潜在损失等进行评估。此外，企业还应根据风险的严重程度和发生可能性，对风险进行排序，确保优先处理对企业影响较大的风险。通过风险评估，企业可以有针对性地制定风险应对措施。

（3）制定有效的风险应对措施。针对不同类型的风险，企业应采取相应的防范和应对措施。例如，对于设备

故障风险，企业应加强设备维护和检修，确保设备处于良好运行状态；对于人为操作失误风险，企业应加强员工培训，提高员工的操作技能和安全意识；对于自然灾害风险，企业应建立健全应急预案，提高应对突发事件的能力。同时，企业还应建立健全信息披露制度，确保风险信息及时、准确、全面地传递给相关利益主体。

（4）不断改进风险评估机制。企业应定期对风险评估机制进行审查和修订，确保其与企业发展相适应。此外，企业还应积极借鉴国内外先进的风险管理经验，不断引入新技术、新方法，提高风险评估的准确性和有效性。通过持续改进，企业可以使风险评估机制更好地发挥其在企业风险管理中的作用。

2.3 控制活动

首先，电力企业需要完善的内部控制体系，应当涵盖企业的各个部门和业务环节，确保每一个环节都能够按照预定的计划和目标进行操作。同时，企业还需要对内部控制体系进行定期的审查和评估，以便发现其中的不足和问题，并及时进行调整和改进。

其次，电力企业需要建立有效的风险管理机制。这套机制应当能够对企业的各种风险进行有效的识别、评估和控制，以确保企业的运营不会受到重大影响。企业需要对各种可能的风险进行全面的分析，并制定相应的应对措施，以便在风险发生时能够迅速应对，减少其对企业的负面影响。此外，电力企业还需要建立科学的人力资源管理体系。该套体系应当能够对企业的各种人力资源进行有效的招聘、培训、评估和激励，以确保企业拥有足够的人力资源来支持其运营和发展[3]。企业需要对员工的各项能力进行全面评估，并根据其能力和潜力进行相应的培训和发展，以提高其工作绩效和能力水平。

最后，电力企业还需要完善的信息管理体系。这套体系应当能够对企业的各种信息进行有效的收集、整理、存储和传递，以确保企业能够及时、准确、全面地了解其运营状况和市场环境。企业需要建立完善的信息收集和传递机制，并对其进行定期的审查和评估，以便发现其中的不足和问题，并及时进行调整和改进。

2.4 监督评价

（1）完善的内部监督评价机制，以监督和评估内部控制的有效性。这包括制定明确的内部控制政策和程序，确保员工了解并遵守这些政策和程序。同时，企业还应设立专门的内部监督部门，负责定期对企业内部控制进行审查和评价，以确保内部控制的有效性。

（2）定期进行内部控制评估，以发现和纠正内部控制中存在的问题。这包括对企业内部控制环境、风险评估、控制活动、信息和沟通以及监督等方面进行全面评估。通过评估，企业可以发现内部控制中的薄弱环节，并及时采取措施进行改进，提升内部控制水平。

（3）加强内部控制培训，提高员工内部控制意识和能力。企业应定期组织内部控制培训，使员工充分了解内部控制的重要性，掌握内部控制的基本知识和技能。同时，企业还应鼓励员工积极参与内部控制工作，对企业内部控制提出建设性意见和建议，共同提升企业内部控制水平。

（4）强化内部控制信息化建设，提高内部控制效率。企业应充分利用现代信息技术，建立完善的信息系统，实现内部控制信息的全面、准确、及时传递。同时，企业还应加强信息系统安全性建设，确保内部控制信息不被泄露或篡改，保障企业内部控制的有效性。

（5）加强内部监督评价结果的应用，将评价结果作为内部控制改进的重要依据。企业应根据内部监督评价结果，对存在的问题进行认真分析和总结，制定切实可行的改进措施，并跟踪整改进展情况，确保整改措施的落实。同时，企业还应将内部监督评价结果纳入绩效考核体系，对内部控制工作表现突出的员工给予奖励，进一步激发员工做好内部控制的积极性。

3 电力企业财务预算与内部控制的完善路径

3.1 加强财务预算管理

电力企业应加强财务预算管理。建立完善的财务预算管理制度是提高财务预算准确性和执行力的关键。企业需要明确预算编制、审批、执行、监督和评价等环节的职责和流程。在预算编制环节，企业应该充分考虑市场需求、成本控制等因素，确保预算的科学性和合理性。在审批环节，企业应该建立严格的审批制度，确保预算的合理性和可行性。在执行环节，企业应该加强对预算执行情况的监控，确保预算的执行效果。在监督和评价环节，企业应该建立完善的监督和评价机制，对预算执行情况进行评估，及时发现问题并加以解决。

3.2 优化内部控制体系

在制定内部控制制度时，电力企业应当充分考虑自身的实际情况，包括经营规模、业务范围、组织结构等方面。只有量身定制的内部控制制度，才能确保其在企业运营中的适用性和有效性。此外，内部控制制度的制定还应当符合国家相关法律法规的要求，确保企业在合法合规的前提下开展经营活动。电力企业在优化内部控制体系时，还应当注重提高内部控制制度的可操作性。过于繁琐复杂的制度容易导致员工在执行过程中产生抵触情绪，影响内部控制效果。因此，企业应当尽量简化内部控制流程，使之易于理解和执行，同时企业还应当加强对内部控制制度的宣传和培训，确保员工能够准确理解和熟练运用内部控制制度[4]。

3.3 强化风险管理

首先，电力企业应建立健全风险管理组织架构，明确风险管理的责任人和职责，形成全面的风险管理格局。企业高层要高度重视风险管理工作，将其纳入企业战略发展规划，确保风险管理在企业运营中的贯穿。同时，企业要

加强对风险管理人员的培训和激励，提高风险管理团队的专业能力和积极性。其次，企业应根据自身经营特点和外部环境，识别可能面临的风险，如市场风险、信用风险、操作风险、技术风险等。对于识别出的风险，企业要采用科学的方法进行评估，确定风险的严重程度和发生概率，为制定风险应对措施提供依据。最后，电力企业要制定针对性的风险应对措施，降低风险对企业经营的影响。针对市场风险，企业可通过多元化经营、调整产品结构和定价策略等手段进行应对。对于信用风险，企业应建立严格的客户信用评估体系，加强应收账款管理，降低坏账损失。在操作风险方面，企业要加强对关键业务流程的监控和内部控制，防范人为错误和内部欺诈。针对技术风险，企业要加大技术研发投入，引进先进技术，提高自身技术创新能力。

4 结束语

电力企业财务预算与内部控制对于保障企业运营效率和风险管理具有重要意义。电力企业应充分认识财务预算与内部控制的重要性，不断完善财务预算与内部控制体系，提高企业经营效益和市场竞争力。

[参考文献]

[1]雷美.电力企业财务预算管理策略[J].中国电力企业管理,2024(6):72-73.
[2]张玉.电力企业财务预算管理存在的问题与优化措施[J].中小企业管理与科技,2023(23):115-117.
[3]王亚菊.电力企业财务风险内部控制的问题及对策研究[J].财讯,2023(19):86-88.
[4]巢兆荣.电力企业财务风险内部控制问题与对策分析[J].质量与市场,2023(3):25-27.

作者简介：张庆帅（1988.1—），男，山东枣庄人，现就职国网智能科技股份有限公司，财务部五级职员，从事经营管理财务管理工作。

大数据时代电子档案数字化转型创新的实践与探索

殷玉环[1] 唐玉军[2] 曹艳艳[3]
1. 迁安市供水服务中心，河北 唐山 064400
2. 迁安市城市管理综合行政执法局，河北 唐山 064400
3. 玉田县陈家铺镇人民政府，河北 唐山 064105

[摘要]在当今大数据时代，电子档案的数字化转型已成为组织和机构必须面对的重要挑战。随着信息技术的飞速发展，数字化转型已成为档案管理领域的重要趋势。文章介绍了档案数字化的内涵及特征，以及数字化转型的重要性，分析了大数据时代电子档案数字化转型面临的困境，包括整体环境矛盾突出、系统平台落后、管理体系不健全以及信息泄露风险。在此基础上，提出了促进电子档案数字化转型的创新实践，主要包含优化数字化转型环境、加强数字化系统功能、完善数字化管理体系以及重视数字化信息保护等，以期为相关领域的实践提供参考。

[关键词]大数据时代；电子档案；数字化转型
DOI：10.33142/mem.v5i4.13310 中图分类号：G271 文献标识码：A

Practice and Exploration on Digital Transformation and Innovation of Electronic Archives in the Era of Big Data

YIN Yuhuan[1], TANG Yujun[2], CAO Yanyan[3]
1. Qian'an Water Supply Service Center, Tangshan, Hebei, 064400, China
2. Qian'an City Urban Management Comprehensive Administrative Law Enforcement Bureau, Tangshan, Hebei, 064400, China
3. Yutian County Chenjiapu Town People's Government, Tangshan, Hebei, 064105, China

Abstract: In today's era of big data, the digital transformation of electronic archives has become an important challenge that organizations and institutions must face. With the rapid development of information technology, digital transformation has become an important trend in the field of archive management. The article introduces the connotation and characteristics of archive digitization, as well as the importance of digital transformation. It analyzes the challenges faced by the digital transformation of electronic archives in the era of big data, including prominent environmental contradictions, outdated system platforms, inadequate management systems, and information leakage risks. On this basis, innovative practices have been proposed to promote the digital transformation of electronic archives, mainly including optimizing the digital transformation environment, strengthening the digital system functions, improving the digital management system, and attaching importance to the protection of digital information, in order to provide reference for practices in related fields.

Keywords: big data era; electronic archives; digital transformation

引言

在大数据时代，传统的纸质档案管理方式已经无法满足日益增长的信息管理需求和对数据分析的需求。将电子档案数字化是一种必然趋势，它不仅提高了信息存储和检索的效率，还为数据分析和利用提供了更广阔的空间。从传统的手工管理转向信息化、智能化管理，需要重新设计档案管理的工作流程和规范，培训相关人员掌握新技术和新方法，以确保数字化档案的质量和安全。因此，大数据时代电子档案的数字化转型创新是一项系统工程，需要从多个层面进行综合考虑和实践探索，以推动组织和机构信息化建设的进步。

1 电子档案数字化转型相关概述

1.1 档案数字化的内涵及特征

档案数字化转型是指将传统的纸质档案或其他非数字形式的档案，通过信息技术手段转换为数字形式，并利用数字化技术对其进行管理、存储、传输和利用的过程。其内涵主要包括对档案信息的数字化处理和对档案管理流程的数字化改造，以实现档案资源的高效利用和管理[1]。其特征包括三点。其一，信息化和智能化特征。通过数字化技术，纸质档案可以被转换为数字形式的电子文件，使得档案信息可以被高效地存储、检索和利用。数字化档案管理系统可以实现对档案信息的智能化管理，包括自动化的归档、检索、审批等功能，提高了档案管理的效率和精度。其二，网络化和共享化特征。数字化档案可以通过网络进行传输和共享，使得不同地区、不同部门之间的档案信息可以实现实时的共享和交流。这种网络化和共享化的特征有助于促进信息资源的共享与合作，提高了档案管理的协同效率和信息安全性。其三，可持续性和可追溯性特征。数字化档案的存储和管理不受空间和时间的限制，可以长期保存和追溯，

保证了档案信息的持续性和完整性。同时，数字化档案的备份和灾备措施可以有效地防范因灾害或意外事件导致的档案丢失或损坏，保障了档案信息的安全性和可靠性。

1.2 档案数字化转型的重要性

档案数字化转型在当今信息化时代具有重要的意义和价值。首先，档案数字化转型可以提升档案管理的效率和效益。传统的纸质档案管理存在诸多不便，如存储空间占用大、检索速度慢、易受损坏等问题，而数字化档案可以通过电子化方式进行管理，极大地提高了档案管理的效率。通过数字化技术，档案信息可以实现快速地检索和共享，减少人工查找和整理的时间，提高工作效率。其次，档案数字化转型有助于提升信息资源的利用价值。数字化档案可以实现信息的高效存储、检索和共享，使得档案信息得以更加便捷地被利用。通过数字化档案管理系统，用户可以随时随地获取所需的档案信息，无须受到时间和空间的限制。这有助于促进信息资源的共享和流通，提高信息资源的利用效率和价值。传统的纸质档案管理存在着档案易丢失、易受损坏、易被篡改等安全隐患，而数字化档案可以通过数据加密、备份和灾备等技术手段，保障档案信息的安全性和完整性。数字化档案管理系统可以设定权限控制，对档案信息进行严格管理，防止未经授权的访问和篡改，保障档案信息的可靠性和安全性。最后，档案数字化转型有助于推动信息化建设和数字化转型。档案数字化转型作为信息化建设的重要组成部分，为各类机构提供了数字化转型的示范和路径。推动档案数字化转型，可以促进信息化建设的深入发展，推动数字经济的快速发展，实现经济社会的可持续发展[2]。

2 大数据时代电子档案数字化转型创新面临的困境——以 XX 企业为

2.1 XX 企业简介

XX 企业是一家中国的科技企业，XX 企业最初以制造电话交换机起家，逐步发展成为全球领先的电信解决方案供应商，涵盖通信设备、IT 设备、智能设备和云计算等多个领域。在全球范围内，XX 企业是 5G 技术的先驱之一，并在网络设备、智能手机制造和高端电子产品的研发与销售方面占有重要地位。XX 企业的业务遍及 170 多个国家和地区，与全球主要电信运营商都有合作。此外，XX 企业也在企业网络、云计算、大数据、人工智能、物联网和智能家居等新兴科技领域积极布局。XX 企业重视研发投入，拥有众多研发中心和创新实验室，致力于通过技术创新推动行业发展。尽管面临国际市场的复杂环境和政治因素的挑战，XX 企业仍然保持着稳定的增长态势，并通过持续的技术创新和全球化策略，维持其在全球信息通信技术（ICT）领域的领先地位。

2.2 大数据时代 XX 企业电子档案数字化转型创新面临的困境

2.2.1 信息面临泄露风险

随着信息技术的快速发展和信息化程度的提升，XX 企业大量的重要信息被数字化存储和管理，但与此同时，信息泄露的风险也随之增加。首先，由于数字化档案存储在网络或云端服务器上，存在被黑客攻击或恶意入侵的风险。黑客可能通过网络渗透、漏洞利用等手段获取机构或个人的敏感信息，造成隐私泄露、财产损失等严重后果。其次，由于人为因素或管理不善，数字化档案存在内部泄露风险。员工的疏忽大意、信息安全意识不强或恶意行为可能导致机构内部的档案信息被泄露。再者，第三方服务提供商的不当操作或管理也可能导致信息泄露风险。许多机构将档案数据存储在第三方云服务上，一旦服务提供商的安全措施不力或遭受攻击，可能会导致档案信息泄露。最后，隐私保护法律法规的不完善也加剧了信息泄露的风险。在部分国家或地区，缺乏健全的隐私保护法律体系，导致个人隐私权得不到充分保护，信息泄露问题更加突出。

2.2.2 技术更新与维护成本高

在大数据时代，XX 企业推进电子档案的信息化管理，虽然在提高效率和信息管理方面取得了显著的进步，但也面临一些显著的挑战，尤其是在技术更新和维护成本方面。从硬件设施到软件应用的全方位更新，如存储设备的升级、数据处理能力的增强以及安全防护措施的加强。这些技术的更新往往伴随着高昂的成本，包括购买最新设备、软件许可以及系统集成的费用。另一方面，维护现有的数字化档案系统也需要大量的资源投入。随着数据量的急剧增加，XX 企业需要更多的技术人员来维护和保障系统的稳定运行。这不仅包括日常的系统检修，还包括对数据进行定期的备份与恢复测试，以及更新安全措施以抵御日益增加的网络安全威胁。

虽然数字化转型在许多方面为 XX 企业带来了便利和效率的提升，但技术的不断更新及其维护所需的高额成本也给企业带来了不小的经济压力和运营挑战。这要求 XX 企业在推动技术革新的同时，也需要精心规划和管理其技术投资，以确保长期的可持续发展。

2.2.3 管理体系不够健全

传统的档案管理体系往往建立在纸质档案管理的基础上，管理模式相对僵化、流程繁琐，难以适应大数据时代的快速变化和多样化需求[3]。

一是管理体系的标准化和规范化程度有待提高。传统档案管理的标准和规范大多针对纸质档案制定，对于电子档案管理的规范性、标准化指导相对较少，导致了在数字化转型过程中管理体系的不足。二是管理体系的安全保障机制不够完善。随着信息化程度的提升，档案信息的安全性越来越受到重视，但传统管理体系往往缺乏有效的信息安全管理机制，容易导致档案信息泄露、篡改或丢失的风险。三是管理体系的监督和评估机制不够健全。在数字化转型过程中，缺乏有效的监督和评估机制，导致档案管理工作缺乏有效的监督和指导，难以及时发现和解决问题，影响了管理效果。四是管理体系在信息资源共享和开放利用方面存在局限性。传统档案管理体系往往以部门为单位封闭管理，缺乏信息资源共享和开放利用的机制，导致了信息资源

的孤岛化和碎片化，影响了信息资源的整合利用效果。

3 大数据时代促进电子档案数字化转型的创新实践

3.1 建立完善的数据治理架构

在大数据时代，电子档案的数字化转型是信息管理领域的一项重要进展。XX 企业通过创新的数据治理模式，可以更好确保数据的安全性、可靠性和可用性，同时提高企业运营的效率和决策的质量。首先，建立分层的数据治理架构，包括数据创建、存储、分发和消费各个环节。在这一架构中，数据治理的职责清晰分配，确保从数据的生产到消费全过程的质量和安全控制。华为特别强调数据的标准化处理，采用统一的数据格式和接口，使得数据在全球范围内的不同业务部门之间可以无缝对接和共享。其次，利用先进的技术工具来支持数据治理，例如使用大数据分析和人工智能技术来自动化数据质量监控和纠错过程，提高数据处理的效率，降低人为错误的可能性。最后，可以定期对其数据治理架构进行审查和更新，以适应快速变化的技术环境和业务需求。通过这种动态调整，持续优化其数据治理体系，保持行业领先地位。

3.2 优化数字化转型环境

为了有效推动电子档案的数字化转型，XX 企业必须在技术、政策、文化和组织等多个方面进行环境优化。在技术方面，需要不断引入先进的大数据技术和数字化工具，以提高电子档案管理的效率和水平，包括数据存储和处理技术的改进，智能化管理系统的应用，以及数据分析和挖掘技术的应用等。在政策方面，需要建立健全的法律法规和政策支持体系，明确数字化转型的指导方针和政策措施，为电子档案数字化转型提供政策保障和政策激励。例如，加强信息安全保护、推动数据开放共享、加强数字化档案管理的标准化和规范化等。在文化方面，需要加强信息化和数字化意识培训，提高员工和公众对电子档案数字化转型的认识和理解，培养良好的信息安全意识和管理意识。组织方面，需要建立灵活高效的组织机制和管理体系，促进跨部门、跨行业的合作与共享，实现数字化转型资源的整合和优化利用。通过综合优化数字化转型环境，可以有效推动电子档案数字化转型的创新实践，实现档案管理工作的现代化和智能化。

3.3 完善数字化管理体系

传统的档案管理方式已经无法满足多样化、复杂化的管理需求，因此，完善数字化管理体系显得尤为重要[4]。首先，数字化管理体系需要建立健全的规范和标准。这些规范和标准应当包括数字化档案管理的各个环节，如数据采集、存储、处理、传输、共享等，以确保数字化档案管理工作的规范化和标准化。其次，数字化管理体系需要强化信息安全保障机制。随着数字化档案的增多，信息安全问题日益突出，数字化管理体系应当加强对档案信息的安全管理和保护，包括加强系统的防火墙、加密技术、权限控制等，确保档案信息的机密性、完整性和可用性。通过建立监督和评估机制，可以及时发现和解决数字化档案管理工作中存在的问题和不足，提升管理效率和质量。最后，数字化管理体系还应该注重人才培养和队伍建设。针对数字化档案管理的特点和要求，培养专业化、高素质的数字化档案管理人才，建设一支技术过硬、责任心强的管理队伍，才能更好地推动电子档案管理工作向数字化、智能化方向发展，适应大数据时代的需求和挑战。

3.4 重视数字化信息保护

健全的信息安全管理体系是确保数字化信息安全的基础。XX 企业应建立明确的安全政策和流程、安全意识培训、风险评估与管理、应急响应机制等。通过建立全面的信息安全管理体系，有效防范各类安全风险和威胁，保障数字化档案的安全性。通过使用先进的安全技术和措施，可以有效防止未经授权的访问、数据泄露和攻击事件，保障数字化档案的机密性和完整性。

加强法律法规的制定和实施是保护数字化信息安全的重要保障。政府应加强对数字化档案管理的监管，出台相关的法律法规和政策，规范数字化档案管理行为，明确各方责任，加强对违法行为的惩处力度，为数字化信息保护提供法律保障。在数字化信息保护方面，各国和地区都面临着共同的挑战和问题，加强国际合作可以共同应对各类安全威胁，分享经验和技术，共同推动数字化信息保护工作向前发展。

4 结束语

大数据时代为电子档案数字化转型提供了新的机遇和挑战。只有充分认识到数字化转型的重要性，加强创新实践，解决数字化转型面临的困境和挑战，才能推动电子档案数字化转型向更高水平发展。

基金项目：唐山市社会科学界联合会 2024 年度立项课题，课题名称：大数据时代电子档案数字化转型创新的实践与探索，课题编号：TSSKL2024-297。

[参考文献]

[1]范海艳,张尉斌.大数据时代下档案管理工作的数字化转型[J].办公自动化,2024,29(8):57-59.
[2]韦秋玲.大数据时代电子档案数字化转型创新的实践与探索[J].兰台内外,2024(9):28-29.
[3]孙秀贞.大数据时代电子档案数字化转型创新的实践与探索[J].兰台内外,2024(6):30-32.
[4]梁薇.大数据时代数字化档案的管理开发及利用[J].现代企业,2024(1):24-26.

作者简介：殷玉环（1972.10—），女，汉族，大学本科学历，高级经济师，就职于迁安市供水服务中心，研究方向：人力资源管理；唐玉军（1978.8—），男，汉族，大学本科学历，高级经济师，就职于迁安市城市管理综合行政执法局，研究方向：人力资源管理；曹艳艳（1978.3—），女，汉族，大学本科学历，高级经济师，高级信息系统项目管理师，就职于唐山市玉田县陈家铺镇人民政府，研究方向：人力资源经济。

工程设计企业档案管理信息化建设的路径与策略研究

雷 悠 保鹏飞
中冶南方工程技术有限公司，湖北 武汉 430000

[摘要]在新时代背景下，档案管理信息化建设已经成为档案事业主要的发展方向，在对一个地区或者一个行业档案管理现代化水平进行判断时，主要是看其档案管理信息化程度。在进行档案管理信息化建设之时，工程设计档案管理信息化的重要性也不言而喻。工程设计档案是工程施工、审计以及竣工验收等工作的主要依据，如何做好档案信息化建设，为工程建设提供更加优质的服务，逐渐成为现阶段应重点解决的问题。基于此，文章首先阐述了档案信息化管理的内涵，分析了工程设计企业进行档案信息化管理的重要性，并结合现阶段存在的问题，提出一些可行性建议。

[关键词]工程设计企业；档案；信息化；建设；路径
DOI：10.33142/mem.v5i4.13296 中图分类号：TU723 文献标识码：A

Research on the Path and Strategy of Informationization Construction of Archive Management in Engineering Design Enterprises

LEI You, BAO Pengfei
WISDRI Engineering Technology Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract: In the context of the new era, the informatization construction of archive management has become the main development direction of the archive industry. When judging the modernization level of archive management in a region or industry, the main factor is the degree of archive management informatization. The importance of informationization in engineering design archive management is self-evident when carrying out archive management informationization construction. Engineering design archives are the main basis for engineering construction, auditing, and completion acceptance. How to do a good job in archive informationization construction and provide better services for engineering construction has gradually become a key problem to be solved at this stage. Based on this, the article first elaborates on the connotation of archive information management, analyzes the importance of archive information management for engineering design enterprises, and proposes some feasible suggestions in combination with the current problems.

Keywords: engineering design enterprises; archive; informatization; construction; path

随着时代不断发展与进步，计算机把人们从以往繁琐的手工劳动中解脱出来，显著提升工作效果，节省大量的人力与财力，让管理工作进一步规范化、简便化。工程设计企业所管理的图纸档案种类与数量比较多，并且涉及到各个部门的完成与使用，对管理上造成一定的复杂度。因此，为了适应工程设计档案管理现代化需求，应不断提升档案管理人员的工作效率与质量，提高图纸的利用率，推动企业的档案管理朝着科学化、自动化以及规范化方向发展。

1 档案信息化管理概述

现如今，信息技术在各行各业都得到了广泛的应用，有效地运用信息化技术，可以促使工作效率与质量得到明显提升，有助于推动社会经济稳定发展。工程设计企业在档案管理工作中合理用好信息化手段，实现档案的信息化管理，可以提升员工工作效率，减少人为因素导致的失误现象。同时，信息化技术也可以促使档案资料的利用率大幅提升，从而促使工程设计企业实现更好的发展。

2 档案信息化管理应遵循的基本原则

2.1 应坚持规范化原则

在进行档案管理信息化建设之时，应制定出统一的规范与标准，这是后续工作效率与工作质量的基本保障。对于工程设计单位而言，在推进档案信息化管理的过程中，主要采取以下两种形式：一方面，利用先进的输入设备技术，将传统档案转化为数字化信息，并存储于计算机系统中；另一方面，则是直接接收并管理电子类型的文件，以实现档案信息的全面电子化与高效管理。这两种形式均需严格遵循规范性原则来实施。因此，有必要制定出一套完善的标准体系，以确保数字化档案能够沿着良性轨道发展，并持续提升其规范性水平[1]。

2.2 应坚持安全性原则

在当前数字化、信息化及网络化建设深入发展的背景下，网络的脆弱性和潜在威胁日益凸显。因此，相关单位及人员必须加强对网络安全技术的研发力度，依托科学有效的安全措施，不断提升档案信息的安全防护水平，确保档案信息的完整性和保密性不受侵害。

2.3 应坚持效益性原则

档案管理信息化建设是一项较为庞大而复杂的工程，在整个建设过程中需要投入大量的人力、物力和财力。因此，在推进建设的过程中，相关人员应始终秉持效益性这

一基本原则，既要立足自身能力实际，又要紧密结合用户的实际需求，通过优化资源配置、提升服务质量等手段，不断提高档案的利用率，确保信息化建设成果能够最大化地惠及广大用户。

3 工程设计企业进行档案信息化建设的重要性

3.1 提升档案管理效果

通过有效运用大数据、计算机技术和物联网等先进信息技术手段，企业能够显著提升档案管理效果。相比传统的纸质档案管理方式，档案管理信息化建设不仅可以减少人为错误，提高档案管理的效率和准确性；也大大降低了档案遗失的风险，为档案信息的长久保存提供技术保障；还便于检索，可以实现对工程信息的有效利用，扩大了工程档案管理的范围和深度，促使档案管理朝着标准化与科学化方向发展[2]。

3.2 可以共享档案信息

工程建设项目具有整体性和系统性，不同部门之间需要紧密协作，共享档案信息资源。然而，现阶段我国工程设计企业档案管理信息化水平普遍较低，缺少一套系统化、科学化的管理运行制度。通过引入统一的项目档案管理软件，企业可以打破信息壁垒，实现工程信息的开放和共享。这不仅有助于提升企业内部协作效率，还能促进跨部门、跨企业的信息交流与合作。同时，“无纸化”办公的普及，进一步简化了信息检索流程，解决了传统档案管理中信息查找难、传递慢的问题，为档案管理的健康发展奠定了坚实基础。

3.3 推动工程项目发展

在新时代背景下，加强工程项目档案信息化管理，一方面可以促使各项档案信息得到高效处理与保存，另一方面还为推动我国工程项目建设事业发展提供充足的数据与技术支持[3]。工程设计企业的档案中，蕴含着丰富的图像、视频、音频等资源，是工程项目建设的重要参考和依据。档案信息化管理有助于企业积累宝贵的项目经验和技术成果，为未来的工程项目提供有力保障。通过深入分析档案中的历史数据和项目经验，企业可以优化设计方案、提高施工质量、降低建设成本，从而推动工程项目向更高水平发展。

4 工程设计企业档案信息化建设存在的问题

4.1 对于档案管理不够重视

现阶段，许多工程设计人员往往将工程设计的核心目标聚焦于为企业创造更多的经济效益及提升市场竞争力上，而忽视了档案管理的重要性。档案管理工作常被视为项目完成后的一项后续工作，档案信息化的投入被认为无法为企业带来额外利润。然而，从长远战略视角审视，工程设计档案的信息化管理不仅是企业运营不可或缺的一部分，更与企业的长远发展紧密相连，对提升企业管理效率、保障项目质量、促进知识传承与创新具有重要意义。

4.2 对于档案管理认知偏差

当前，部分工程设计企业在经营和管理过程中，存在着过分偏重于设计工作，而相对忽视档案归档的观念，认为收集和整理档案属于档案部门或专职人员的专属职责，因而在日常运营中忽略了工程设计档案的妥善保存与管理，造成了档案管理工作与设计流程之间的脱节。此外，由于缺乏科学系统的日常管理，档案管理工作难度也随之加大，不仅影响档案管理的效率与质量，还可能反过来对设计工作的顺利推进造成不利影响。

4.3 管理人员素质有待提升

在任何一个工程项目的推进过程中，尤其是在设计工程图纸的环节中，往往需要多个部门的紧密协作与配合。然而，在档案管理的实践中，往往面临的一个显著问题是，部分设计人员或管理人员未能及时、有效地将相关资料移交给档案部门，这一疏忽直接导致了工程设计档案的完整性受到损害。因此，提升管理人员的专业素养和责任感，确保资料移交流程的顺畅进行，对于保障工程设计档案的全面性和准确性至关重要。

4.4 档案管理机制不够完善

现阶段，工程设计企业在推进档案信息化管理进程中，面临着档案管理机制尚不健全的挑战。部分企业在管理设计档案时，管理制度体系不够完备，未能有效制定文件材料的归档规范与措施，导致档案资料的归档工作滞后，对于整个工程设计档案工作的顺利进行产生了不利影响[4]。

5 强化工程设计企业档案管理信息化建设的措施

5.1 推动管理进程，提升建设效率

在工程设计企业的运营与发展中，档案管理工作不仅是企业内部的重要支撑，也是面向大众提供服务的窗口。加强档案管理信息化建设，不仅是技术革新的需求，更是提升服务质量、深化社会影响力的关键举措。工程设计企业应引导管理人员深刻认识到档案管理的核心价值不仅在于服务企业，还在于服务社会，并以此为导向，不断拓展工作思路，创新档案管理方式。这要求管理人员在保障档案资料完整性的同时，积极探索档案资源的有效利用途径，让更多人能够便捷地获取和理解档案信息，从而充分发挥档案管理的社会价值。

随着信息技术的飞速发展，档案管理方式正经历着从手工管理向现代化、信息化管理的深刻转变。这一转变不仅提高了档案管理的效率和准确性，也为档案资源的深度开发和广泛利用提供了可能。因此，工程设计企业应积极拥抱信息技术，加大在档案管理信息化建设上的投入，推动档案管理与现代信息技术的深度融合。

5.2 深化建设认知，做好管理工作

一是要提高意识：通过定期的培训和教育活动，加强设计人员对档案管理的重视程度，让其充分意识到档案管理信息化建设对工程项目的设计与实施以及企业长远发展的重要性和必要性[5]，形成档案管理与设计过程环环相扣的正确认知。二是设立奖惩机制：建立奖励优秀档案管理者和惩罚不合规行为的机制，激励设计人员积极配合、良好参与档案管理工作，提高设计人员的责任感和积极性。三是简化流程：要利用信息技术简化档案管理流程、降低

操作难度，减少各级人员的工作负担，提高档案管理的效率和便利性，从而增强各级人员对档案管理工作的积极性。四是强化监督：建立健全的监督机制，对设计人员的档案管理工作进行定期检查和评估，及时发现问题并采取措施加以解决，确保档案管理工作的规范性和有效性。

5.3 加大建设力度，确保高效运行

首先，应制定完善的标准和制度。工程设计企业应要求各个部门在处理档案时，科学规范地运用电子文档信息。目前，档案信息主要包括文书资料、人事资料和技术资料等。为了进一步提高档案的利用率，应根据电子化的要求制作和保存各项档案资料。其次，工程设计企业应重视培养和增强相应人员的档案管理信息化意识，确保初始信息的规范性和标准性，以便在信息分享和转换时充分展现档案信息的巨大价值。第三，工程设计企业应建立数据资源库，对数据资源及时更新，并留好数据资源库的开放接口，以便为项目建设过程提供足够的支持和服务。同时，为持续优化数据资料库，应指定专岗专责进行管理工作，为数据资源库的良好运行提供保障[6]。

5.4 建立信息平台，提升建设质量

在推进工程设计企业的档案管理信息化建设进程中，企业应以构建统一的信息平台为核心，旨在实现跨部门资源的高效共享，进而确保工程项目设计与实施过程中数据资源的准确性和时效性。信息化建设还应紧密围绕企业实际需求，遵循国家法律法规，量身打造一套贴合企业自身发展的信息平台体系。一是要明确信息收集、整理、归档等各环节的标准流程，确保规范化操作；二是要强化数据录入的准确性与规范性，提升数据质量；三是要持续优化信息平台的功能模块，促进各模块间的无缝对接，形成一体化管理系统。此外，企业应重视档案管理信息化的培训工作，定期组织员工参与学习交流活动，鼓励知识分享与技能提升。为进一步提升信息化管理的有效性，还需强化数据的收集与整理工作，利用计算机网络技术实现信息资源的广泛共享。在此基础上，构建完善的电子文件系统，不仅纳入纸质文档的电子化，还应直接集成数字化资料，形成全面的信息管理网络。通过这些措施，相关人员可以利用先进设备和技术手段，有效解决档案管理信息化过程中的系列难题，从而进一步促使工程项目设计施工效率与质量的提升。

5.5 优化知识结构，提升专业能力

在新时代背景下，为加速档案管理信息化建设对管理人员的专业知识和技能提出了更高要求，因此，提升档案管理人员的能力素质是至关重要的一环。档案管理人员不断学习和掌握最新的信息技术和管理方法，将扎实的档案学基础知识与信息管理学知识相融合，以便在构建档案信息库时，面对新挑战与新情况，能迅速响应，采取有效措施，高效解决各类问题。一方面，档案作为信息的重要载体，要求管理人员充分挖掘其社会效益，明确档案内容，全面了解和掌握档案所涵盖的知识领域；另一方面，在档案的收集、整理与管理全过程中，档案管理人员还需融合分析、综合与判断等能力，只有这样，才能确保档案管理信息化建设的顺利推进，实现档案管理的高效化、智能化和便捷化。

5.6 强化制度建设，提升运用水平

强化制度建设以提升工程设计企业在档案管理信息化方面的运用水平，是一个系统性且持续性的过程。一方面，国家层面要加快制定和完善关于工程档案信息化的法律法规和政策文件，明确档案信息化的目标、原则、标准、责任主体及监督机制，为行业提供清晰的指导方向；另一方面，行业内要推动建立统一的工程档案信息化管理标准，包括数据格式、编码规则、分类体系、安全规范等，确保不同单位间的档案能够互认互用，提高信息共享效率。

工程设计企业需要依托国家法律法规和行业标准，与时俱进地制定相应的管理制度，确保其能够与时代发展要求相符合，与信息技术发展规律相符合，确保在实际的档案管理工作过程中，可以依据制度与规范对不同的文件、图纸及材料等进行整理与归档。甚至，可以充分利用多媒体技术，对图纸、照片、音视频等非文本档案进行数字化处理，丰富档案资源的表现形式，提高档案信息的可读性和利用价值，进而促使工程档案的综合运用水平得到进一步提升。

6 结语

工程设计企业强化档案管理信息化建设，是与当前发展趋势紧密契合的重要举措。借助先进的信息技术手段，能够显著加速档案信息化管理的发展步伐因此，相关部门及人员必须深刻意识到档案管理信息化建设的关键性，通过深化建设认识、加大投入力度、构建信息平台、优化知识结构、强化制度保障等多维度措施，不断提升档案管理信息化建设的品质与效率，进而推动工程设计企业实现稳健、可持续的发展。

[参考文献]

[1]杨艳.探究现代建筑施工企业档案信息化管理的必要性[J].兰台内外,2024(15):58-59.
[2]施瑞璇.现代建筑施工企业档案信息化管理策略研究[J].兰台内外,2024(15):41-42.
[3]王文霞.电力工程总承包项目档案管理信息化建设策略研究[J].机电兵船档案,2024(1):16-18.
[4]朱颖.建筑工程档案管理的重要性及优化措施探讨[J].办公室业务,2023(21):124-126.
[5]李晓秀.信息化背景下建设工程档案管理提升路径研究[J].兰台内外,2023(12):27-29.
[6]王冬莹.建筑工程企业档案的科学化管理路径探索[J].兰台内外,2023(22):40-42.

作者简介：雷悠（1991.11—），女，毕业院校：武汉大学信息管理学院；所学专业：软件工程，当前就职单位：中冶南方工程技术有限公司，职务档案管理，职称级别，中级；保鹏飞（1995.3—），男，湖北大学，档案学，中冶南方工程技术有限公司，档案管理，中级职称：工程师。

国企员工绩效考核中存在的问题及解决措施探讨

赵冬冬
郑州自来水投资控股有限公司，河南 郑州 450007

[摘要]随着市场竞争的加剧和企业管理水平的不断提升，国企在绩效考核方面面临的挑战日益突显。传统的考核模式可能已无法满足复杂多变的市场需求和员工期望。对于提高员工的工作动力、推动团队协作以及实现组织整体目标，我们需要审视并优化绩效考核体系。深入剖析国企员工绩效考核存在的问题，并提出切实可行的解决措施，以促进国企绩效考核体系的进一步提升。

[关键词]国有企业；绩效考核；问题；改进措施
DOI：10.33142/mem.v5i4.13331　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Exploration on Problems and Solutions in Performance Evaluation of State owned Enterprise Employees

ZHAO Dongdong
Zhengzhou Water Investment Holdings Co., Ltd., Zhengzhou, He’nan, 450007, China

Abstract: With the intensification of market competition and the continuous improvement of enterprise management level, the challenges faced by state-owned enterprises in performance evaluation are becoming increasingly prominent. The traditional assessment model may no longer meet the complex and ever-changing market demands and employee expectations. We need to examine and optimize the performance evaluation system to enhance employee motivation, promote team collaboration, and achieve overall organizational goals. Thoroughly analyze the problems existing in the performance evaluation of state-owned enterprise employees and propose practical and feasible solutions to promote further improvement of the performance evaluation system of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; performance evaluation; problems; solutions

引言

绩效考核作为国企管理中的一项核心工作，直接关系到组织的运转效能和员工的工作动力。在实际操作中，我们不可避免地面临一系列问题，这些问题可能包括模糊的绩效目标、不科学的考核指标、缺乏公正的标准等。这些问题不仅影响了员工的工作积极性，也可能导致组织整体绩效的下降。因此，深入探讨并解决国企员工绩效考核中存在的问题，对于组织的可持续发展至关重要。

1 国企员工绩效考核的必要性

国企员工绩效考核的必要性在于它作为一种有效而关键的管理工具，对于实现企业长期可持续发展和员工个人职业成长都具有重要作用。绩效考核不仅有助于激发员工的工作积极性，更是推动整体组织效能的关键手段。首先，绩效考核作为管理工具，有助于确立明确的组织目标和期望。通过设定清晰的绩效目标，企业能够向员工传达组织战略的核心要素，使员工明确自己的工作任务及对组织目标的贡献[1]。这种明确性有助于提高员工的工作方向性，使其更有动力为企业的长期目标而努力。其次，绩效考核作为激励手段，能够奖励卓越的工作表现，通过将绩效考核与薪酬、晋升、培训等激励机制相结合，企业可以更好地吸引和留住高绩效的员工。这种激励机制能够激发员工的自我驱动力，推动其在工作中追求卓越，从而为企业创造更大价值。此外，绩效考核也是帮助员工个体发展的重要途径，通过定期的绩效评估，员工可以清晰地了解自己的强项和发展领域，从而更好地规划个人职业发展路径。这种个体发展与企业的长远发展相结合，形成了共赢的局面。

2 国企员工绩效考核中存在的问题

2.1 缺乏明确的绩效目标

在国企员工绩效考核中，一个突出的问题是缺乏明确的绩效目标，员工可能未能清晰地了解其在组织中的具体职责和工作目标。这种缺失导致了员工在工作方向上感到不确定，同时也可能使他们在模糊的任务和期望中感到迷茫，缺乏明确的工作指引。缺乏明确的绩效目标通常与目标制定的透明度和有效沟通不足有关。领导层在设定绩效目标时，若未能清晰传达给员工，可能导致员工对于个体和团队目标的理解存在模糊和偏差。此外，如果绩效目标过于宽泛或抽象，员工可能难以将其转化为实际可操作的工作任务，影响工作的执行效果。这种缺乏明确目标的情况可能进一步导致员工的工作积极性下降，因为缺乏清晰的方向感，员工可能感到难以投入到工作中。同时，整体组织的协同性也可能受到影响，因为缺乏共享的明确目标，

各个部门和个体之间的协作难以实现高效运作。因此，需要国企在目标设定和传达方面进行优化，确保每位员工都能够明确理解自己的职责和工作目标，从而提高员工的工作效能和整体组织的协同性。

2.2 考核指标不全面或不科学

在国企员工绩效考核中，另一个显著的问题是考核指标的不全面或不科学。这意味着在某些情况下，绩效评估所采用的指标可能没有全面覆盖员工的工作职责和实际表现，或者这些指标的设定缺乏科学性。缺乏全面性的考核指标可能导致对员工工作表现的评估不够全面，忽视了某些关键方面的贡献，这可能导致员工感到不公平，因为他们的全面工作表现未能被有效地反映在绩效考核中。此外，如果考核指标过于主观或缺乏客观性，可能使评估结果受到主观偏见的影响，降低了绩效考核的公正性。同时，缺乏科学性的考核指标可能使得员工的工作表现难以量化和衡量。如果指标设定不符合实际业务流程或未能准确反映员工对企业目标的贡献，那么绩效考核就失去了科学性，难以为员工提供有意义的反馈和指导。因此，需要国企在考核指标的设计和选择上进行优化，确保涵盖员工工作的全面性，并且这些指标要科学、客观、符合实际业务流程，以更准确地反映员工的实际工作表现。这样的优化有助于提高绩效考核的公正性和科学性。

2.3 考核标准不公平

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是考核标准的不公平，绩效评估所采用的标准可能存在主观性或者不同部门、岗位之间存在不一致性。这种不公平可能源自于评估标准的模糊性或者过于依赖主观判断，如果标准设置不够明确或者缺乏客观性，可能使评估结果受到评价者主观看法的影响，从而引发不公平的问题。此外，不同部门、岗位之间的评估标准若存在较大差异，可能使得在相似工作表现下的员工获得不同的评价，进而影响员工的公平感。这种不公平可能对员工产生负面影响，降低其对绩效考核体系的信任感。员工可能感到对于同等工作表现，由于评估标准的不一致性，其获得的评价与奖励存在差异，从而影响到员工的工作积极性和对组织的忠诚度。因此，解决这一问题需要国企在考核标准的制定和执行过程中加强透明度和公正性，确保评估标准的一致性，减少主观因素的影响，从而提高绩效考核的公平性。

2.4 绩效数据的真实性问题

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是绩效数据的真实性。这意味着在一些情况下，所使用的绩效数据可能存在不准确、篡改或操纵的情况。这种问题可能源于数据采集和记录过程的不透明性，或者出于一些不当的动机，有人可能会试图操纵或调整绩效数据以获得更有利的评价结果。这可能导致绩效评估的失真，不真实的数据无法真实地反映员工的工作表现，降低了绩效考核的客观性和公正性。此外，绩效数据的不真实性也可能对组织产生负面影响。如果员工发现绩效数据容易被篡改或者评估结果不公正，他们可能会对绩效考核体系失去信任，从而降低工作动力，甚至对组织的整体文化产生不利影响。因此，解决这一问题需要国企在绩效数据的采集、记录和报告过程中加强透明度和监管，确保数据的真实性和可信度。此外，建立明确的数据处理和监控机制，以防范操纵行为，有助于提高绩效考核的可靠性和公正性。

2.5 绩效考核结果缺乏激励机制

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是绩效考核结果缺乏激励机制，即使员工表现出色，但由于缺乏相应的激励措施，他们未能获得应有的奖励或认可。这种情况可能起源于激励机制的不足或不合理设计。如果绩效考核结果未能被有效地转化为奖励、晋升或其他激励手段，员工可能会感到工作的付出未能得到充分的回报，降低了他们的工作动力和对绩效考核体系的信任感。绩效考核结果缺乏激励机制还可能引发员工的不满和流失。员工通常期望通过卓越的工作表现获得相应的回报和认可，如果绩效考核结果未能提供足够的激励，可能使员工感到企业未能充分重视他们的贡献，从而对工作产生消极影响。因此，需要国企在激励机制的设计和执行上进行优化，确保绩效考核结果能够有效地转化为激励措施，如奖励、晋升、培训等，以激发员工的积极性，增强他们的工作满意度和对组织的忠诚度。

3 国企员工绩效考核的改进措施

3.1 设立明确的绩效目标和期望

为了解决国企员工绩效考核中存在的问题，其中一项关键改进措施是设立明确的绩效目标和期望，在组织层面需要明确阐述企业的战略目标，同时在个体员工层面明确工作任务和预期成果。明确的绩效目标和期望对于员工和组织都具有重要意义。首先，它为员工提供了清晰的工作方向和期望，帮助他们更好地理解自己在组织中的角色和责任，明确的目标有助于提高员工的工作动力，使其更加专注于实现个人和组织的共同目标。在组织层面设立明确的绩效目标可以促使整体团队朝着共同的目标努力[2]。这有助于提高组织的整体效能和协同作战能力，使企业更有竞争力。明确的期望也为绩效评估提供了客观的标准，有助于公平地评价员工的工作表现。然而，当绩效目标和期望模糊或不透明时，员工可能感到迷茫，难以全身心地投入工作。因此，设立明确的绩效目标和期望是构建有效绩效考核体系的基础，有助于提高员工满意度和整体组织绩效。

3.2 建立全面而科学的考核指标体系

为了改善国企员工绩效考核，一项至关重要的措施是建立全面而科学的考核指标体系。这意味着要确保考核指标涵盖员工实际工作的各个方面，既全面反映工作内容，又具备科学性、客观性。全面的考核指标体系能够更准确

地捕捉员工在不同工作领域的表现。通过包括多个维度和关键指标，组织可以更全面地评估员工在任务完成、创新能力、团队协作等方面的贡献。这样的体系有助于避免单一指标过于片面地反映员工的整体表现，提高绩效评估的公正性和准确性。科学性是指标体系的指标应具有可衡量性、可验证性和与实际业务运作相关性。科学的考核指标有助于消除主观因素的影响，确保评估结果更为客观和可信。通过科学的指标，组织可以更准确地了解员工的实际工作能力，为绩效评估提供有力支持。建立全面而科学的考核指标体系不仅有助于提高绩效评估的准确性和公正性，也能够为员工提供明确的工作方向和目标。这样的体系促使员工在各个方面都能充分发挥潜力，为组织的整体发展做出更全面的贡献。

3.3 强化员工参与和沟通机制

为了改进国企员工绩效考核，一个重要的举措是强化员工参与和沟通机制。这意味着在整个绩效考核过程中，应该更加注重员工的参与度，并建立有效的沟通机制，确保员工能够理解和参与到考核流程中。强化员工参与的重要性在于增强员工对绩效考核的投入感，通过让员工参与制定个人绩效目标、评估标准以及讨论个人发展计划，能够使其更加理解和认同绩效考核的公正性和合理性。员工参与不仅有助于建立共识，还可以提高员工对绩效考核的信任度，增强其对工作目标的投入和努力。沟通机制的强化则有助于促进信息的流通和共享。及时、透明的沟通可以使员工清晰地了解考核流程、标准和结果，避免信息不对称导致的误解和不满。此外，通过建立有效的反馈机制，员工可以更好地了解自己的优势和改进空间，有利于个人成长和发展。

3.4 加强考核结果的反馈机制

为了改善国企员工绩效考核，加强考核结果的反馈机制是至关重要的。这意味着不仅要及时而明确地向员工提供绩效评估结果，还应该建立有效的沟通机制，促使员工理解评估结果并从中获取有益的信息。强化考核结果的反馈机制对于员工发展至关重要。及时的反馈使员工能够清晰地了解自己的工作表现，认识到自己的优势和改进的空间[3]。这有助于建立员工的自我意识，提高其工作效能，为个人职业发展制定更明确的方向。此外，通过有效的反馈机制，员工还能够理解组织对其贡献的认可和期望，有助于加强员工对组织的归属感和忠诚度。反馈的及时性和明确性可以促使员工更积极地面对工作挑战，调整工作策略，实现个人和组织的共同目标。加强考核结果的反馈机制还有助于建立开放、透明的工作文化。通过与员工分享绩效评估的过程和标准，组织可以展示公正和客观的原则，增强员工对绩效考核的信任感。这种信任有助于提高员工对绩效管理体系的接受度，为其提供更有针对性的职业发展建议。因此，加强考核结果的反馈机制不仅对于员工的发展至关重要，也是构建积极、健康组织文化的关键一环。通过建立有效的反馈机制，国企可以实现绩效考核的双赢，激发员工潜力，推动组织不断进步。

3.5 绩效激励机制的建立

为了有效改进国企员工绩效考核，建立绩效激励机制至关重要。这意味着在评估和反馈员工绩效的基础上，要设立激励措施，旨在奖励和鼓励出色的工作表现，提高员工对工作目标的投入和努力。绩效激励机制的建立有助于激发员工的积极性和工作动力。通过明确的奖励体系，员工能够看到优秀工作表现所带来的实际回报，这会激发他们更加努力地工作，争取更多的激励。激励机制也有助于建立竞争激励氛围，激发员工间的互动与合作，推动整体团队的表现。此外，绩效激励机制对于员工的个人发展具有重要意义，透过奖励和晋升等激励手段，员工能够更好地实现个人职业目标，从而提高对组织的忠诚度和投入感。合理的激励机制也有助于留住优秀人才，提升组织的竞争力。然而，激励机制的建立需要综合考虑员工的多方面需求，确保公平、公正，并与组织的整体战略目标相一致。有效的绩效激励机制能够使员工在工作中找到动力和归属感，从而更好地实现个人和组织的共同成就。

4 结语

在国企员工绩效考核中，问题的存在影响了组织的高效运作和员工的工作动力，通过深入分析问题并提出明确的解决措施，我们期望能够为国企管理者提供实用的建议。通过设立明确的绩效目标、建立科学指标体系、强化员工参与和沟通、加强考核结果反馈机制以及构建有效的绩效激励机制，可以实现绩效考核的更高效、公正，激发员工的工作激情，推动整体组织的发展。这些改进措施的实施将有助于构建积极、健康的工作文化，提升国企在竞争激烈的市场中的竞争力。

[参考文献]

[1]高倩.国企员工绩效考核中存在的问题及改进思考[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(8):122-123.
[2]余同涛.国企员工绩效考核结构性改进的着眼点及实践策略[J].中国管理信息化,2023,26(4):150-152.
[3]许兰花.石油企业员工绩效考核中存在的问题与解决措施[J].企业改革与管理,2020(8):70-71.

作者简介：赵冬冬（1977.11—），男，毕业院校：中南财经政法大学，所学专业：会计学，当前就职单位：郑州自来水投资控股有限公司，职务：企业管理，职称级别：中级经济师、中级会计师。

激励机制在事业单位人力资源管理工作中的有效应用

杨 洋
巴彦淖尔市人力资源公共服务中心，内蒙 巴彦淖尔 015000

[摘要]事业单位作为公共服务领域的重要组成部分，其人力资源管理工作对于组织的稳定运行和发展至关重要，而激励机制作为人力资源管理的重要手段，对于提升员工积极性、激发工作热情、增强团队凝聚力具有重要作用。文章探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义、存在的问题以及有效应用策略，通过对激励机制的优化和创新，可提升事业单位的内部凝聚力、规范员工行为并提升内部管理标准。

[关键词]激励机制；事业单位；人力资源管理；内部凝聚力；绩效考核
DOI：10.33142/mem.v5i4.13323　　中图分类号：F42　　文献标识码：A

Effective Application of Incentive Mechanisms in Human Resource Management of Public Institutions

YANG Yang
Bayan Nur City Human Resources Public Service Center, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: As an important component of the public service field, human resource management in public institutions is crucial for the stable operation and development of the organization. Incentive mechanisms, as an important means of human resource management, play an important role in enhancing employee motivation, stimulating work enthusiasm, and strengthening team cohesion. The article explores the significance, existing problems, and effective application strategies of incentive mechanisms in human resource management of public institutions. By optimizing and innovating incentive mechanisms, internal cohesion of public institutions can be enhanced, employee behavior can be standardized, and internal management standards can be improved.

Keywords: incentive mechanism; government-affiliated institutions; human resource management; internal cohesion; performance appraisal

引言

当今竞争激烈的社会环境中，事业单位作为公共服务领域的重要组成部分，承担着为社会提供教育、医疗、文化等各项基本服务的重要职责[1]。而作为事业单位核心资源之一的人力资源，其管理和激励显得尤为重要。激励机制作为人力资源管理的重要手段，在事业单位中的应用对于提升组织内部凝聚力、规范员工行为、提高内部管理标准具有重要作用。一方面，事业单位内部的凝聚力直接影响着组织的稳定运行和发展，通过激励机制，可提升员工的归属感和认同感，激发员工对组织的忠诚度和责任感，从而形成良好的团队合作精神和工作氛围。当员工感受到组织对其付出的认可和肯定时，将更加积极主动地投入到工作中，为组织的共同目标而努力奋斗。另一方面，事业单位作为公共服务机构，其员工行为的规范与否直接关系到服务质量和形象，通过激励机制，可建立起一套科学合理的员工行为规范体系，明确员工的职责和行为准则，使员工明确工作目标，规范工作行为，提高工作效率和质量。同时，激励机制也可对员工的优秀表现进行及时的表彰和奖励，树立典型，激发广大员工的工作积极性和创造力。基于此，本文将探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义、存在的问题以及有效应用策略，以期有效提升事业单位的内部凝聚力、规范员工行为、提高内部管理标准，为事业单位的稳定运行和持续发展提供有力支撑。

1 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义

1.1 增强内部的凝聚力

内部凝聚力是指组织成员之间的一种紧密联系和团结合作的程度，直接影响着组织的稳定性和发展，通过激励机制，事业单位可建立起一种良好的内部凝聚力，从而推动组织内部的协作和团队精神。首先，激励机制可以提升员工的归属感和认同感。当员工感受到组织对他们的重视和关爱时，他们会更加认同组织的目标和价值观，从而增强对组织的归属感，这种归属感不仅会使员工更加情愿地为组织奉献自己的力量，还会促使他们愿意与组织共同成长，形成一种共同体意识，从而增强内部的凝聚力。其次，激励机制可以激发员工对组织的忠诚度和责任感。当组织通过激励机制及时认可和奖励员工的优秀表现时，员工会感受到组织对他们的信任和支持，从而产生一种对组织的忠诚度和责任感，这种忠诚度和责任感将使员工更加积极主动地为组织的利益着想，不仅会提高工作效率和质量，还会促进组织内部的团队合作和共同进步，从而增强内部的凝聚力。最后，激励机制可促进组织内部的沟通和交流。通过激励机制，组织可以建立起一种积极向上的工作氛围，鼓励员工之间相互交流和分享经验，从而增进彼此之间的了解和信任，形成一种团队合作的文化，有利于减少内部的矛盾和摩擦，增强员工之间的凝聚力，为组织的发展营造良好的内部环境。

1.2 规范单位员工行为

员工行为的规范化对于事业单位的稳定运行和提升服务质量至关重要，通过激励机制，事业单位可建立起一套科学合理的员工行为规范体系，从而促进员工的工作效率、提高服务水平、维护组织形象[2]。首先，激励机制可以明确员工的职责和行为准则。事业单位作为提供公共服务的机构，其员工的行为对于服务质量和形象至关重要。通过激励机制，可明确员工的工作职责和行为规范，让员工清楚自己的工作范围和目标，从而避免出现工作责任不清、工作任务不明确等问题，保证员工的工作效率和质量。其次，激励机制可以激发员工的工作积极性和责任感。当员工感受到组织对其工作的认可和重视时，他们会更加积极主动地履行自己的工作职责，提高工作效率和质量，通过适当的激励措施，可激发员工的工作热情和责任感，使其自觉遵守组织的规章制度，维护组织的利益和形象。此外，激励机制还可以对员工的优秀表现进行及时的表彰和奖励。当员工表现出色时，组织可以通过激励机制给予适当的奖励和荣誉，以示鼓励和肯定，不仅能够激发员工的工作动力，还能够树立起良好的工作榜样，引导其他员工向优秀员工学习，从而提高整个团队的工作水平和素质。

1.3 提升内部管理标准

内部管理标准的提升对于事业单位的运行效率、服务质量和组织发展具有重要影响，通过激励机制，可激发管理人员的工作热情和创新能力，促进内部管理的标准化和科学化[3]。首先，激励机制可以促进管理人员的工作热情和创新能力。事业单位的内部管理工作需要管理人员具备一定的管理能力和创新意识。通过激励机制，组织可以及时认可和奖励管理人员的优秀表现和创新成果，激发其工作动力和创造力，将促使管理人员更加积极主动地开展管理工作，提高管理效率和水平，从而提升内部管理标准。其次，激励机制可以推动管理体系的标准化和科学化。事业单位的内部管理涉及人力资源、财务、物资等多个方面，需要建立起一套科学合理的管理体系和流程。通过激励机制，可以鼓励管理人员不断优化管理体系，完善管理流程，提高管理的标准化程度，激励机制可激发管理人员发挥自身的专业知识和管理技能，推动管理工作的科学发展，提升内部管理的标准和水平。此外，激励机制还可以促进管理人员之间的团队合作和信息共享。事业单位内部管理涉及多个部门和岗位之间的协调与合作，通过激励机制，建立起一种鼓励团队合作和信息共享的文化氛围，使各部门间的沟通更加顺畅，信息更加透明，将有利于提高内部管理的效率和协调性，推动事业单位内部管理标准的整体提升。

2 激励机制在事业单位人力资源管理中存在的问题

2.1 激励机制模式有待优化

虽然激励机制在理论上可提高员工积极性、凝聚力和工作效率，但在实际应用中，存在一些模式上的不足和不适应[4]。首先，许多事业单位只采用单一的激励手段，例如奖金或者晋升，而缺乏多样性和灵活性，无法充分调动员工的积极性和创造力。其次，在一些事业单位中，激励机制存在公平性不足的情况，即有些员工因为种种原因无法获得应有的激励，导致员工之间的不满和不公平感。此外，事业单位的激励机制存在奖励和认可不及时的情况，即员工的优秀表现得不到及时的肯定和奖励，从而影响了员工的积极性和工作动力。最后，事业单位的激励机制往往只关注眼前的利益和短期的目标，而忽视了员工的长期发展和个人成长，不仅会影响员工的工作积极性和忠诚度，还会影响组织的长期发展和稳定。

2.2 激励形式较为单一

事业单位人力资源管理中，激励形式较为单一，表现在激励手段的缺乏多样性和创新性，通常局限于物质奖励，如薪酬、奖金或福利待遇，而缺乏非物质性激励，如表彰、晋升、培训等形式。首先，单一的激励形式难以满足员工多样化的需求。不同员工在工作动机、价值观、职业发展等方面存在差异，因此对激励的需求也各不相同。一味地依赖物质奖励，无法满足所有员工的需求，尤其是那些追求职业成长、个人发展或者社会认可的员工。其次，单一的激励形式难以激发员工的内在动机和创造力。由于单一的激励形式缺乏非物质性激励的应用，无法激发员工的内在动机和创造力，导致员工的工作热情和创新能力受到限制。最后，当员工长期只是通过物质奖励来获得激励时，会对这种形式产生麻木化和厌倦感，觉得激励失去了意义和价值，会导致员工对工作缺乏热情和动力，影响工作效率和质量，甚至造成员工流失和组织不稳定。

2.3 绩效考核衔接不足

绩效考核是评价员工工作表现和达成目标的重要手段，而激励机制与绩效考核的衔接不足会导致以下问题：首先，绩效考核的指标与激励机制不匹配。绩效考核的指标过于简单和单一，主要关注员工的工作成果，而忽视员工的工作态度、专业能力、团队合作等方面，导致绩效考核结果与员工实际表现之间存在较大偏差，从而影响了激励机制的公平性和有效性。其次，绩效考核的结果反馈不及时。在一些事业单位中，绩效考核的周期较长，结果反馈不及时，甚至延误到下一个考核周期，导致员工无法及时了解自己的工作表现和存在的问题，无法及时调整和改进工作，影响了激励机制的及时性和有效性。最后，绩效考核与激励机制之间缺乏有效的衔接机制。在事业单位中，尽管进行绩效考核，但却缺乏有效的衔接机制将绩效考核的结果与激励机制相结合，使员工的优秀表现得不到及时的肯定和奖励，影响员工的工作积极性和满意度。

3 激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用策略

3.1 创新机制内容，细化薪酬分配

创新机制内容，细化薪酬分配旨在通过创新激励机制

的内容，使薪酬分配更加灵活和个性化，以满足员工多样化的需求，激发其工作积极性和创造力。首先，创新机制内容需要考虑到员工的不同需求和价值观。事业单位的员工来自不同的专业背景和职业层次，其价值观和需求也各不相同。创新的激励机制应该针对员工的不同特点和需求，设计出多样化的激励内容，包括物质奖励和非物质奖励，如对于追求职业发展的员工，可提供晋升机会或专业技能培训。其次，创新机制内容需要注重激励的个性化和差异化。每位员工都有自己的工作动机、价值观和职业目标，激励机制应该具有一定的个性化和差异化，以满足员工的个性化需求，如根据员工的工作表现和贡献程度，量身定制激励方案，给予不同级别和不同岗位的员工不同的激励待遇。最后，创新机制内容需要注重激励的长期性和可持续性。激励机制不应只关注眼前的利益和短期目标，更应考虑员工的长期发展和个人成长。创新的激励机制应该具有一定的长期性和可持续性，以保持员工的工作积极性和忠诚度。

3.2 多样激励方式，稳定单位发展

事业单位人力资源管理中，实施多样激励方式是促进单位稳定发展的有效策略，通过多样化的激励方式，可满足员工的多样化需求，提高员工的工作积极性和满意度，进而稳定单位的发展[5]。第一，多样激励方式可包括物质激励和非物质激励。物质激励主要包括薪酬、奖金、福利待遇等直接的经济利益，而非物质激励则包括表彰、晋升、培训、工作成就感等间接的心理激励，通过同时运用这两种激励方式，可满足员工不同层次和不同类型的需求，提高员工对工作的认同感和归属感，从而稳定单位的发展。第二，多样激励方式可以根据员工的特点和职业发展阶段进行个性化设置。不同员工在职业发展阶段和个人目标上存在差异，因此需要针对性地设计激励方式。对于新入职员工，可以提供专业培训和技能提升机会，帮助他们快速融入工作并提升能力；对于资深员工，可以提供晋升机会和更高的薪酬待遇，激励他们不断进取和创新。第三，多样激励方式可通过团队激励和个人激励相结合的方式，促进单位发展。团队激励可以通过团队目标的设定和团队成就的认可，激发员工的合作意识和团队凝聚力，提高单位整体绩效；个人激励则可以根据个人的表现和贡献进行个性化奖励，激励员工的个人成长和职业发展，同时激发他们的工作积极性和创造力。

3.3 优化考核体系，完善绩效衔接

在事业单位人力资源管理中，优化考核体系并完善绩效衔接是实现激励机制有效应用的重要策略。通过优化考核体系，可以确保评价的公正性和准确性，而完善绩效衔接则可以将绩效评价与激励措施有机结合，促进员工的工作积极性和组织的稳定发展。一是优化考核体系需要建立科学、合理的考核指标体系。考核指标应该包括工作成果、工作态度、专业能力、团队合作等多个方面，既要注重结果导向，又要关注过程管理，确保绩效评价的全面性和客观性。二是优化考核体系需要建立起有效的考核流程和机制。考核流程应该明确、规范，包括目标设定、数据收集、评价分析、结果反馈等环节，以确保考核过程的公正、透明和及时性。三是完善绩效衔接还需要加强绩效评价结果的及时反馈和沟通。及时向员工反馈绩效评价结果，明确表达对其工作表现的认可和建议，帮助员工及时了解自己的工作优势和不足，提高其工作积极性和发展意愿。

4 结束语

激励机制在事业单位人力资源管理中具有重要意义，通过优化和创新激励机制，可以有效提升员工的工作积极性和组织的凝聚力，推动事业单位的持续健康发展。

[参考文献]

[1]吴福兴.基层事业单位人力资源管理工作中激励机制的应用研究[J].活力,2024,42(1):52-54.
[2]程红艳.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用[J].环渤海经济瞭望,2022(11):144-146.
[3]申哲.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用[J].环渤海经济瞭望,2022(10):104-106.
[4]严芸芸.激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用[J].人才资源开发,2022(15):39-40.
[5]杨美凤.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用情况分析[J].财经界,2021(35):173-174.

作者简介：杨洋（1993.5—），毕业院校：吉林大学，所学专业：工商管理，当前就职单位名称：巴彦淖尔市人力资源公共服务中心，职称级别：中级经济师。

国有企业人力资源管理绩效考核的思考研究

何佳文
兵团城市建设投资集团有限责任公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着市场经济的不断发展和深化，国有企业在改革开放的浪潮中逐步实现了规范化、现代化的管理转型。在这一过程中，人力资源管理尤其是绩效考核方面仍然存在着一系列问题和挑战。从缺乏明确的绩效考核目标到绩效考核制度的不完善，从绩效考核结果的反馈不及时到绩效考核重视程度不足，这些问题不仅影响着企业的运营效率和竞争力，也制约着员工的个人成长和发展。因此，有必要对国有企业人力资源管理中绩效考核的现状进行深入的分析和研究，探索提升绩效考核效能的有效途径和方法。

[关键词]国有企业；人力资源管理；绩效考核
DOI：10.33142/mem.v5i4.13322　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Thoughts and Research on Performance Evaluation of Human Resource Management in State-owned Enterprises

HE Jiawen
Corps Urban Investment Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the continuous development and deepening of the market economy, state-owned enterprises have gradually achieved standardized and modernized management transformation in the wave of reform and opening up. In this process, there are still a series of problems and challenges in human resource management, especially in performance appraisal. From the lack of clear performance appraisal goals to the imperfect performance appraisal system, from untimely feedback of performance appraisal results to insufficient attention to performance appraisal, these problems not only affect the operational efficiency and competitiveness of enterprises, but also restrict the personal growth and development of employees. Therefore, it is necessary to conduct in-depth analysis and research on the current situation of performance appraisal in state-owned enterprise human resource management, and explore effective ways and methods to improve performance appraisal efficiency.

Keywords: state-owned enterprises; human resource management; performance appraisal

引言

在当今竞争激烈的商业环境中，国有企业作为国民经济的重要组成部分，在实现自身可持续发展的过程中面临着诸多挑战和机遇。作为国有企业管理的重要组成部分，人力资源管理在企业的发展中扮演着至关重要的角色。而绩效考核作为人力资源管理的核心环节，直接关系到企业的运营效率和员工的工作动力，因此，对国有企业人力资源管理中绩效考核的研究与探讨显得尤为重要。

1 国有企业人力资源管理中绩效考核概述

在国有企业中，绩效考核作为一项重要的管理工具，扮演着评价员工表现、促进组织发展的关键角色。首先，绩效考核是一种通过对员工工作表现进行评价的系统性过程，衡量员工的工作质量、效率和成果。通过绩效考核，企业可以客观地评价员工的工作表现，为员工提供进一步发展的机会，也为企业的人力资源管理提供了重要数据支持。其次，绩效考核的目的在于激励员工的积极工作态度和高效工作行为，促进员工个体与企业整体利益的一致性。通过公平、公正的绩效考核，企业可以激发员工的工作热情和创造力，提高员工的工作满意度和忠诚度，从而提升企业的整体绩效水平。最后，绩效考核具有多重功能，不仅可以帮助企业识别和培养优秀员工，也可以发现并改善工作中存在的问题和瓶颈。通过绩效考核，企业可以及时调整人力资源配置，优化组织运行机制，提升企业的竞争力和适应能力。

2 国有企业人力资源管理中绩效考核的重要性

2.1 强化员工的自我约束能力

在国有企业人力资源管理中，绩效考核的重要性体现在多个方面，其中之一是通过强化员工的自我约束能力，促进员工自我管理和自我提升。绩效考核作为一种管理工具，不仅仅是对员工工作表现的评价，更是激励员工自我约束的重要途径。通过建立明确的绩效标准和评价体系，国有企业可以让员工清晰地了解自己的工作目标和要求，从而激发其自我约束意识。当员工意识到自己的工作表现直接影响到绩效考核结果时，他们往往会更加自觉地管理和调整自己的工作行为，努力提升自己的工作绩效。此外，绩效考核还可以通过激励机制和奖惩制度来引导员工形成良好的工作习惯和行为规范。通过对绩效优秀者给予奖励，对表现不佳者给予相应惩罚，国有企业可以有效地调动员工

的积极性和主动性，进一步强化员工的自我约束能力。

2.2 合理分配员工薪酬

在国有企业的人力资源管理中，合理分配员工薪酬是绩效考核的重要方面之一，重要性不仅体现在员工的薪酬福利水平上，更关乎到企业的长期稳定发展和员工的工作积极性。首先，合理分配员工薪酬可以帮助国有企业吸引和留住优秀人才。在竞争激烈的人才市场中，薪酬水平往往是吸引人才的重要因素之一。通过与员工的工作表现挂钩的绩效考核，国有企业可以为员工提供公平、透明的薪酬福利体系，激励他们不断提升自身绩效，同时吸引更多优秀人才加入企业。其次，合理分配员工薪酬也是激励员工提高工作绩效的有效手段。薪酬水平与绩效挂钩可以促使员工更加努力地工作，提高工作效率和质量，从而为企业创造更大的价值。同时，基于绩效的薪酬分配还能够激发员工的竞争意识和责任感，推动员工持续改进和自我提升。此外，合理分配员工薪酬还可以帮助国有企业建立健康、稳定的组织文化。通过公平、公正的薪酬体系，国有企业可以增强员工对企业的认同感和归属感，减少员工之间的不满和不公平感，营造良好的工作氛围和团队合作精神，有利于企业的稳定运行和发展。

3 国有企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

3.1 没有准确定位绩效考核的目的

在国有企业的人力资源管理中，绩效考核存在着诸多问题，其中之一是缺乏准确定位绩效考核的目的[1]。首先，由于绩效考核目的缺乏明确，导致企业在进行绩效考核时缺乏统一的标准和指导原则。不同部门、不同岗位的绩效考核标准和要求可能存在差异，甚至可能存在主管与员工之间的认知偏差，导致绩效考核的公正性和客观性受到影响，进而影响到员工的工作积极性和团队合作效率。其次，缺乏准确定位绩效考核的目的可能导致绩效考核成为一种形式化的程序，而非真正体现员工工作表现和贡献的评价工具。如果绩效考核只是为了完成管理程序而进行，而不是为了促进员工的个人成长和组织发展，那么绩效考核就失去了其应有的价值和意义，容易引发员工的不满和抵触情绪，进而影响到企业的稳定和发展。此外，缺乏准确定位绩效考核的目的也容易造成绩效考核与员工的工作实际脱节。如果绩效考核的目的与企业的战略目标和业务需求不匹配，那么员工可能会感到迷茫和困惑，无法清晰地了解到自己应该如何去工作，从而影响到工作效率和工作质量。

3.2 没有形成绩效闭环管理

在国有企业的人力资源管理中，存在着没有形成绩效闭环管理的问题。首先，缺乏绩效闭环管理意味着绩效评估和反馈机制不完善。即使进行了绩效评估，但如果缺乏及时、有效的反馈机制，员工无法及时了解到自己的工作表现和不足之处，也无法及时调整和改进工作方法，这将影响到员工的工作积极性和绩效水平。其次，没有形成绩效闭环管理还容易造成绩效评估与激励机制脱节。在没有闭环管理的情况下，绩效评估往往只是一种形式化的程序，而不是真正促进员工发展和提高绩效的有效工具。员工可能会感到绩效评估只是为了完成程序而已，而不是为了真正帮助员工提高工作水平和获得更多的激励奖励。此外，缺乏绩效闭环管理还容易导致员工对绩效评估的不信任和抵触情绪。如果员工感觉到绩效评估只是一种单向的、被动的过程，而没有真正促进员工与管理者之间的沟通和互动，那么他们可能会对绩效评估的公正性和客观性产生怀疑，从而影响到员工对绩效评估的接受和认可度。

3.3 绩效考核重视程度不足

在国有企业的人力资源管理中，存在绩效考核重视程度不足的问题。首先，由于绩效考核重视程度不足，导致员工缺乏对绩效考核的积极性和主动性。如果企业管理者对绩效考核不重视，往往会使得员工对自己的工作表现缺乏足够的重视和关注，从而可能会出现工作态度不端正、工作积极性不高等问题，影响到企业的工作效率和绩效水平。其次，绩效考核重视程度不足还可能导致绩效考核制度的形同虚设。如果企业对绩效考核只是形式上的程序，而没有真正将其作为管理和激励员工的有效工具，那么绩效考核制度就失去了其应有的价值和意义，很难发挥出对员工工作表现的有效监督和评价作用。此外，绩效考核重视程度不足还会影响到员工对企业的认同感和忠诚度。如果员工感觉到企业对绩效考核不够重视，可能会认为企业不够重视员工的工作贡献和价值，从而影响到员工对企业的归属感和组织认同感，增加员工流失的风险，降低企业的员工稳定性和生产效率。

3.4 绩效考核制度不够完善

在国有企业的人力资源管理中，绩效考核制度不够完善是一个突出的问题。首先，绩效考核制度的标准和指标不够科学、合理。如果绩效考核制度缺乏明确的标准和指标，往往会使得绩效评估过程主观性增加，评价结果不够客观、公正，从而影响到员工的工作积极性和绩效水平，同时也会降低绩效考核的可信度和有效性。其次，绩效考核制度的设计和实施过程中可能存在缺乏公平、公正的问题。如果绩效考核制度设计不合理，或者在实施过程中存在着偏袒某些员工或部门的现象，那么容易引发员工之间的不满和矛盾，影响到组织的凝聚力和团队合作效率。此外，绩效考核制度可能存在缺乏灵活性和适应性的问题。如果绩效考核制度过于僵化，无法及时调整和适应企业发展的变化和员工的需求，就会限制员工的发展空间和动力，影响到企业的创新和竞争力。

4 提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能

4.1 精准定位绩效考核目标

提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能，关键之一是精准定位绩效考核目标。这一举措的重要性在于明

确绩效考核的目的和方向，以确保评价的准确性和有效性。首先，精准定位绩效考核目标可以帮助企业明确工作重点和核心价值。通过明确规定绩效考核目标，企业可以集中精力关注关键业务领域和关键绩效指标，从而提高对企业战略目标的贡献度，实现业务目标的快速推进。其次，精准定位绩效考核目标有助于激发员工的工作动力和积极性。当员工清楚地了解到自己的工作目标和绩效标准时，他们会更加明确自己的工作重点和努力方向，从而更加投入地工作，提高工作效率和绩效水平。此外，精准定位绩效考核目标还可以促进员工个人发展和职业成长[2]。通过绩效考核目标的精准定位，员工可以更好地了解到自己的职业发展方向和发展路径，有助于他们规划和实现个人职业目标，提升自身的竞争力和职业发展空间。

4.2 制订科学的评定标准

提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能，关键之一是制订科学的评定标准。科学的评定标准可以确保绩效考核的公正性、客观性和准确性，为员工提供明确的工作指导和绩效期望。首先，科学的评定标准应当基于客观数据和实际绩效表现。这意味着评定标准应当具有量化的指标和标准，可以通过客观数据来进行度量和评估，避免主观臆断和个人偏见的影响，从而保证评定结果的公正性和准确性。其次，科学的评定标准应当与企业的战略目标和业务需求相匹配。评定标准应当与企业的核心价值和业务发展方向相一致，能够反映员工对企业战略目标的贡献度和实际工作表现，从而确保评定结果与企业的长期发展目标相契合。此外，科学的评定标准还应当具有灵活性和适应性。评定标准应当能够随着企业发展和员工工作环境的变化而灵活调整和更新，能够满足不同岗位、不同层级员工的评定需求，保持评定标准的时效性和有效性。

4.3 强化考核结果的反馈机制

强化考核结果的反馈机制是提升国有企业人力资源管理效能的重要举措。这意味着在绩效考核过程中，应建立起有效的反馈机制，及时向员工提供评价结果和发展建议，以促进员工的持续改进和个人成长。首先，强化考核结果的反馈机制有助于提高员工对绩效考核的认可度和接受度[3]。及时向员工提供绩效评价结果和反馈意见，可以让员工清晰地了解到自己的工作表现和发展需求，增强对绩效考核结果的信任和认同感，从而更加积极地参与到绩效管理过程中。其次，强化考核结果的反馈机制可以促进员工的持续改进和个人成长。通过向员工提供具体的评价结果和发展建议，可以帮助员工深入分析自己的工作优势和不足，及时调整和改进工作方法，提升工作效率和绩效水平，实现个人职业目标和成长规划。此外，强化考核结果的反馈机制还可以增强组织的透明度和公平性。通过公开透明的绩效评价结果和反馈意见，可以建立起公平公正的工作环境和文化氛围，减少员工之间的猜忌和误解，增强团队合作意识和凝聚力，有利于企业的长期稳定发展。

4.4 提高绩效考核的重视程度

提高绩效考核的重视程度是提升国有企业人力资源管理效能的至关重要的举措。这一举措可以通过多方面的措施来实现。首先，管理层应当充分认识到绩效考核对企业发展的重要性，并将其纳入企业战略规划的核心内容之一。通过管理层的高度重视和领导示范，可以向员工传递出绩效考核的重要性和紧迫性，增强员工对绩效考核的重视程度。其次，企业应当建立起完善的绩效考核制度和激励机制，将绩效考核与员工的薪酬、晋升、培训等相关福利紧密结合起来。通过将绩效考核与员工的个人发展和利益相挂钩，可以增强员工对绩效考核的关注度和积极性，促进员工的持续改进和个人成长。此外，企业还可以加强对绩效考核的宣传和培训，提高员工对绩效考核的认知和理解。通过向员工普及绩效考核的意义、目的和程序，增强员工对绩效考核的信任和接受度，从而提高绩效考核的重视程度。最后，企业可以建立起有效的绩效考核评估和反馈机制，及时向员工提供评价结果和发展建议，帮助员工深入了解自己的工作表现和发展需求，增强对绩效考核的关注度和重视程度。

5 结语

绩效考核作为国有企业人力资源管理中的重要环节，直接影响着企业的发展和员工的工作动力。在本文中，我们对国有企业人力资源管理中绩效考核的概况、重要性以及存在的问题进行了深入的探讨和分析。通过对这些问题的认识和思考，我们可以更好地认识到绩效考核对企业发展的重要意义，并在实践中不断完善绩效考核制度，提高其效能和实效。希望本文能为国有企业改进绩效考核工作提供一定的参考和启示，促进企业的持续发展和员工的个人成长。

[参考文献]

[1]潘虹.国有企业人力资源管理中培训管理与绩效考核的探讨[J].办公室业务,2023(15):146-148.
[2]刘衍超.国有企业人力资源管理中绩效考核问题[J].现代企业文化,2022(23):127-129.
[3]吴曼.加强国有企业人力资源管理绩效考核的优化策略[J].企业改革与管理,2021(11):96-97.

作者简介：何佳文（1990.10—），毕业院校：南京农业大学，所学专业：分子遗传学，当前就职单位：兵团城市建设投资集团有限责任公司，职务：组织人事部经理，职称级别：中级经济师。

国有企业的人才培养及创新机制探讨

周 敏 石 玥
湖北省烟草公司武汉市公司，湖北 武汉 430000

[摘要]国有行业作为高度集中的行业，长期以来依赖于传统的业务模式和稳定的市场需求。探索和建立一套有效的人才培养和创新机制，成为企业持续发展和转型升级的关键。文章提出了一系列国有企业的人才培养建议，如精细化制定人才培养规划、畅通晋升发展通道、建立员工职业生涯管理体系等，讨论了国有企业人才培养机制创新的对策，包括组织架构调整和管理流程优化，旨在为国有企业提升人才培养质量和创新能力提供参考。

[关键词]国有企业；人才培养；创新机制
DOI：10.33142/mem.v5i4.13319 中图分类号：F272 文献标识码：A

Exploration on Talent Cultivation and Innovation Mechanism in State-owned Enterprises

ZHOU Min, SHI Yue
Wuhan Branch of Hubei Tobacco Company, Wuhan, Hubei, 430000, China

Abstract: As a highly concentrated industry, state-owned enterprises have long relied on traditional business models and stable market demand. Exploring and establishing an effective talent training and innovation mechanism has become the key to the sustained development and transformation of enterprises. The article proposes a series of talent training suggestions for state-owned enterprises, such as refining talent training plans, smoothing promotion and development channels, establishing employee career management systems, etc. The article discusses countermeasures for the innovation of talent training mechanisms in state-owned enterprises, including organizational structure adjustment and management process optimization, aiming to provide reference for state-owned enterprises to improve the quality of talent training and innovation capabilities.

Keywords: state-owned enterprises; talent cultivation; innovation mechanism

引言

随着社会环境和市场需求的变化，对企业人才队伍的素质和结构要求也在不断提高，需要不断培养和吸引具有创新意识、专业技能和实践经验的人才。因此，探讨国有企业的人才培养及创新机制，能够更好促进企业的可持续发展和转型升级。在过去，人才培养主要以技能培训和管理培训为主，但随着高质量发展的要求，单一的培训模式已不能满足人才需求。当前，国有企业应该建立更加多元化和灵活的人才培养机制，以提升企业核心竞争力，实现可持续发展。

1 国有企业人才培养机制创新的必要性

国有企业作为国家经济的重要支柱，在市场竞争和全球化背景下，面临着日益激烈的挑战。其一，随着科技进步和产业升级，国有企业需要更多具备高科技、高技能的人才。传统的培养模式可能无法满足对复合型人才的需求，需要创新培养机制，引入新的教育理念和方法，培养具有跨领域知识和创新意识的人才。其二，国有企业需要应对人才流动和留存的挑战。传统的培养模式可能无法吸引和留住优秀人才，而创新的培养机制可以提供更加灵活和个性化的发展路径，激发员工的工作激情和归属感，从而增强企业的竞争力[1]。其三，国有企业还需要适应市场需求和企业发展的变化。创新的培养机制可以更加及时地调整人才结构和培养方向，为企业的战略转型提供有力支撑，保持企业的活力和竞争力。其四，创新的人才培养机制也有助于提升国有企业的社会责任和可持续发展。通过培养具有社会责任感和可持续发展意识的人才，国有企业可以更好地履行社会责任，促进经济、社会和环境的可持续发展。

因此，国有企业人才培养机制的创新是适应时代发展和企业需求的必然选择，可以提升企业的竞争力和可持续发展能力，助力国有企业实现转型升级和可持续发展。

2 国有企业人才培养现状及存在的问题

2.1 人才培养规划有待完善

国有企业人才培养是企业发展的关键环节，当前培养规划存在不完善现象。许多企业在人才培养方面缺乏长远规划，更注重眼前的短期目标而忽视了长期发展的战略性人才培养，导致企业在人才储备、选拔和培养上缺乏系统性和持续性，难以培养出符合企业发展需要的高层次人才。同时，部分国有企业在人才培养规划中盲目跟风、模仿他人的情况，追求表面功夫，缺乏深入研究和量身定制的培养计划，导致培养效果不佳。此外，由于企业管理层对人才培养的重视程度不够，导致了培养计划的执行力度不足，培养过程中缺乏有效的监督和评估机制，使得培养计划无法顺利实施和达到预期效果。

2.2 人才晋升通道不够全面

晋升通道缺乏多样性。通常，国有企业的晋升通道主

要集中在管理层级上，对于技术人才、专业人才等非管理类人才的晋升路径较为狭窄，导致企业在人才队伍结构上的单一化，难以充分发挥各类人才的潜力，制约企业在不同领域的创新与发展。晋升通道缺乏透明度和公平性。在国有企业中，晋升更多地依赖于个人关系、权力因素，而非基于专业能力和绩效表现，使得员工对于晋升的公平性产生质疑，影响了员工的工作积极性和团队凝聚力。

2.3 人才评价及管理体系欠缺

一方面，人才评价体系缺乏科学性和客观性。许多国有企业在人才评价上仍然依赖于传统的主观评价方法，如上级主管的个人主观评价或者简单的定性评价，而缺乏客观的评价指标和量化的评价体系，导致评价结果受到人为因素的干扰，使得人才评价缺乏公正性和准确性；另一方面，人才管理体系缺乏灵活性和针对性。国有企业的人才管理体系较为僵化，缺乏针对不同类型人才的差异化管理策略，使得一些优秀的人才无法得到应有的重视和激励，同时使得一些普通员工缺乏成长和发展的机会，影响了人才队伍的稳定性和竞争力。

3 国有企业人才培养策略

3.1 精细化制定人才培养规划

针对国有企业的人才培养，精细化制定人才培养规划是一项关键的建议，可通过明确的规划和有针对性的措施，为企业的长远发展提供有力支持。制定符合自身发展需求的人才培养规划。这一规划应当充分考虑企业的战略目标、业务需求以及市场竞争环境，从而确保人才培养的方向与企业发展的方向保持一致。例如，针对行业日益增长的对数字化技术的需求，人才培养规划可以重点培养具备数字化技能和创新能力的人才。人才培养规划需要具体到不同岗位和不同层级，可以根据各个岗位的特点和需求，量身定制相应的培养计划和培训课程。例如，针对生产线上的员工，可以开展技能培训和安全生产知识培训；对于管理人员，可以开展领导力培训和团队管理培训，以提升其管理水平和团队协作能力。同时，注重员工个性化发展需求。企业可以通过定期进行员工需求调查和个人发展规划，了解员工的职业志向和发展期望，从而为其量身定制个性化的培养计划。这不仅可以提高员工的工作满意度和忠诚度，也有助于激发其潜力和创新能力，为企业的长期发展培养更多的人才储备。人才培养规划还需要与绩效考核和激励机制相结合。企业可以将人才培养的成效纳入到员工绩效考核体系中，并根据员工的培养表现和成果给予相应的奖励和激励，以进一步促进员工的学习积极性和工作动力。

3.2 畅通人才晋升通道

企业应采取一系列措施，以确保员工的晋升机会公平、透明、有序地进行。一是建立完善的晋升制度和评价体系。包括明确晋升的条件、标准和程序，确保晋升过程公开、透明，避免因为个人关系或其他非业务因素而影响晋升决策。此外，应当建立科学合理的晋升评价机制，综合考虑员工的能力、业绩、素质等因素，全面客观地评估员工的晋升资格。二是加强员工的职业发展指导和规划。通过与员工进行沟通和交流，了解其个人职业发展目标和意愿，为其量身定制职业发展路径和晋升计划。同时，提供相关的培训和学习机会，帮助员工提升自身技能和能力，为其未来的晋升打下坚实基础。三是建立内部晋升和岗位轮岗制度，为员工提供更多的晋升机会和发展空间。通过内部竞聘和轮岗制度，激发员工的工作积极性和创新潜力，提高组织的灵活性和适应性，同时也有利于挖掘和培养内部潜力人才，降低员工流失率，增强组织的凝聚力和竞争力。四是加强对员工的晋升培训和辅导，帮助其提升晋升所需的技能和能力。定期举办晋升技能培训班、职业发展讲座等活动，提高员工的综合素质和竞争力，增强其在晋升竞争中的优势。

只有通过建立公平公正的晋升制度和评价体系，提供多样化的职业发展机会和培训支持，才能够吸引和留住优秀人才，为企业的长期发展注入源源不断的人才动力。

3.3 建立科学的人才评价及管理体系

企业可以建立员工职业生涯管理体系，以帮助员工规划和实现个人职业发展目标，促进组织与员工之间的良性互动与共赢。

建立个性化的职业生涯规划服务。通过与员工深入沟通和了解，明确其职业发展目标、兴趣爱好、专业技能等方面的情况，为员工量身定制符合其发展需求的职业生涯规划。这种个性化的规划服务可以帮助员工更清晰地认识自己的优势和劣势，明确职业方向，为未来的发展制定合理的计划和目标。同时，提供多样化的职业发展机会和培训资源。为员工提供跨部门、跨岗位的轮岗机会，丰富其工作经验和技能，拓宽职业发展路径，积极组织各类专业培训、技能提升课程，提升员工的综合素质和职业竞争力，为其实现职业生涯目标提供有力支持。另外，建立健全的绩效评价和激励机制，将员工的职业发展与绩效考核、薪酬激励相结合[2]。通过与员工签订职业发展协议，明确双方的责任和权利，建立长期的合作关系。根据员工的职业发展表现和成果，给予适当的晋升机会、薪酬调整和其他激励措施，激发员工的工作积极性和创造力，增强其对企业的归属感和忠诚度。最后，还应当建立健全员工信息管理系统，对员工的职业生涯发展情况进行跟踪和管理。通过建立员工档案和个人发展计划，及时了解员工的职业发展需求和变化，为其提供个性化的服务和支持，定期组织员工职业生涯规划辅导和评估，帮助员工不断调整和完善职业生涯规划，实现个人价值和组织目标的有机结合。通过个性化的职业生涯规划服务、多样化的职业发展机会和培训资源、健全的绩效评价和激励机制，以及有效的信息管理和跟踪，才能够实现企业与员工之间的良性互动和共赢局面。

3.4 构建高效有序的人才后培养体系

企业应构建高效有序的培养体系，以提升员工素质和组织竞争力。建立全面的人才需求分析机制，通过对企业

战略发展目标和业务需求的分析，明确各个岗位和部门的人才需求，确定人才培养的重点和方向，精准定位培养目标，确保人才培养与企业发展紧密相连，避免盲目投入资源和精力。在此基础上，建立多层次、多样化的培养项目和课程体系。针对不同层级、不同岗位的员工，提供专业化、针对性的培训项目，包括技能培训、管理培训、领导力发展等方面，探索建立内部导师制度，由资深员工担任导师，为新员工提供指导和帮助，促进知识和经验的传承。同时，积极借鉴外部资源，引进优质培训机构或专家团队，开展针对性的培训项目，与高校、科研机构等合作，共建产学研用人才培养平台，加强理论与实践相结合，提升员工的创新能力和实践能力。通过定期对培训效果进行评估和反馈，及时调整和改进培养方案和课程内容，确保培养目标的达成，为企业的长远发展打下坚实基础。

3.5 完善人才考核激励机制

国有企业应完善考核激励机制，以激发员工的积极性和创造力，促进员工个人发展与企业目标的紧密结合[3]。首先，对考核指标进行优化和完善。根据企业的发展战略和业务需求，制定符合实际情况的考核指标体系，既包括绩效指标，如产量、销售额等，也包括素质指标，如团队合作能力、创新能力等。这样的考核指标体系能够全面客观地评价员工的工作表现，为员工的发展提供明确的方向和目标。其次，建立灵活多样的激励机制。除了传统的奖金和晋升机会外，可以探索引入更多具有针对性和个性化的激励方式。例如，可以设立年度优秀员工奖励，表彰在业务工作、创新实践等方面表现突出的员工。再次，加强对员工的绩效评价和反馈。定期进行绩效评估，及时给予员工反馈和指导，帮助其了解自己的优势和不足，激励其持续改进和提升。建立员工发展档案，记录员工的工作经历、成绩表现、培训情况等信息，为员工的晋升和职业发展提供依据和支持。最后，强化激励机制的公平性和透明度。确保激励机制的设计和实施过程公正公平，避免因个人偏好或主观因素影响激励结果，及时向员工公布激励政策和标准，让员工清晰了解自己的奖励机会和权益，增强其对企业的信任和归属感，更好地激发员工的工作热情和创造力，实现员工个人发展与企业目标的良性互动。

4 国有企业人才培养及机制创新对策

4.1 国有企业人才培养机制组织架构

企业可以通过重调整组织结构，优化资源配置，提升人才培养和机制创新的效率和效果。首先是考虑调整现有的组织架构。对企业业务流程和职能部门的分析，找出存在的问题和瓶颈，确定需要优化和调整的部门和岗位[4]。例如，考虑设立专门的人才培养部门或机构，统筹规划和实施人才培养项目和计划，提高培养效率和质量。同时，借助组织架构调整，优化人才流动和晋升通道，拓宽横向和纵向的职业发展路径，为员工提供更多的晋升机会和发展空间，加强跨部门、跨岗位的交流和合作，促进知识和经验的共享，培养员工的综合能力和创新能力。

组织架构调整还可以促进企业内部的创新和变革。打破原有的组织壁垒和利益固化，激发员工的创新潜能和活力，推动企业的转型升级。例如，可以设立专门的创新团队或项目组，引导员工参与创新实践和项目开发，培养创新意识和能力。在调整过程中，应该及时沟通和交流，充分听取员工的意见和建议，减少不必要的阻力和抵触情绪。应该建立健全的激励机制，激发员工参与和支持组织架构调整的积极性和热情。

4.2 人才管理流程优化

针对国有企业，为提升人才培养和机制创新的效率和效果，可以通过管理流程优化来实现，重新设计和改进人力资源管理流程，以更好地支持人才培养和机制创新。

一是优化招聘和选拔流程。通过对招聘需求和岗位要求的分析，精准定位人才需求，确保招聘过程的高效和准确性，建立科学的选拔机制，通过面试、考核等方式评估候选人的综合素质和适应能力，选拔出符合岗位要求和企业文化的优秀人才。二是优化培训和发展流程。企业可以结合员工的个人发展需求和企业的发展目标，制定全面的培训计划和方案。通过建立健全的培训需求调研机制，了解员工的培训需求和优先级，有针对性地开展培训活动[4]。加强培训效果评估，及时调整和改进培训内容和方式，确保培训效果的最大化。三是优化绩效管理流程。建立科学合理的绩效考核体系，明确员工的工作目标和绩效标准，为员工提供清晰的发展方向和激励机制。加强绩效反馈和沟通，及时了解员工的工作情况和需求，为其提供必要的支持和指导，促进其持续成长和发展。四是优化福利和激励流程。企业可以通过提供丰富多样的福利和激励措施，吸引和留住优秀人才。例如，建立健全的薪酬福利体系，包括薪资待遇、社会保险、员工福利等方面，提高员工的工作满意度和归属感，激发员工的工作热情和创造力。

5 结束语

在新时代背景下，国有企业要敢于创新，不断深化人才培养机制，引领行业未来的发展。通过持续的努力和不懈的探索，在激烈的市场竞争中实现更高水平高质量的发展和创新。

[参考文献]

[1]刘亚婷.国有企业人才培养与绩效管理的关系研究[J].商场现代化,2024(7):68-70.
[2]范丽艳.国有企业改革中人力资源优化配置关键要点分析[J].全国流通经济,2024(7):84-87.
[3]王瑞洁.国有企业人才梯队建设的实施路径和遵循原则分析[J].经济师,2024(4):256-258.
[4]白艳娥.国有企业青年人才培养及评价方法分析[J].中国产经,2024(6):38-40.

作者简介：周敏（1988—），女，武汉理工大学硕士研究生毕业，湖北省烟草公司武汉市公司人力资源管理员。

试论事业单位人力资源管理的特点、问题及对策

郅 惠
内蒙古巴彦淖尔市磴口县人力资源和社会保障局，内蒙古 巴彦淖尔 015200

[摘要]人力资源管理是事业单位管理的重要组成部分，关系到单位的可持续发展和社会服务功能的发挥。文章通过对事业单位人力资源管理的特点进行分析，揭示了当前人力资源管理中存在的问题，并针对这些问题提出了相应的对策，为事业单位人力资源管理提供了一定的理论参考和实践指导。

[关键词]事业单位；人力资源管理；特点；问题；对策
DOI：10.33142/mem.v5i4.13316　　中图分类号：D630.1　　文献标识码：A

Trial Discussion on the Characteristics, Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

ZHI Hui
Inner Mongolia Bayan Nur Dengkou County Human Resources and Social Security Bureau, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015200, China

Abstract: Human resource management is an important component of the management of public institutions, which is related to the sustainable development of the unit and the play of its social service function. The article analyzes the characteristics of human resource management in public institutions, reveals the problems existing in current human resource management, and proposes corresponding countermeasures for these problems, providing theoretical reference and practical guidance for human resource management in public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; characteristic; problems; countermeasures

引言

事业单位作为我国特有的社会组织形式，承担着社会公益、科研、教育、医疗等重要职责。人力资源管理作为事业单位管理的核心环节，其管理水平直接影响到单位的发展和服务质量。本文旨在通过对事业单位人力资源管理的特点进行分析，揭示当前管理中存在的问题，并探讨相应的对策，以期为事业单位人力资源管理提供理论支持和实践指导。

1 事业单位人力资源管理的特点

1.1 管理目标的公益性

事业单位人力资源管理以实现社会公益为目标，与营利性组织不同，事业单位的存在并非为了追求经济利益，而是为了向社会提供公共服务，满足人民群众的需求。因此，事业单位人力资源管理将提高公共服务质量和效率作为核心任务，通过合理配置和利用人力资源，实现公益目标的最大化。在这一目标指引下，事业单位人力资源管理注重员工的职业道德和服务意识，强化人才培养和激励机制，以提升整体服务质量。

1.2 管理体系的规范性

事业单位人力资源管理遵循国家相关法律法规，具有较为规范的管理体系和流程。在我国，事业单位人力资源管理受到《劳动法》《劳动合同法》等多部法律法规的规范，确保了管理的合法性和合规性[1]。同时，事业单位人力资源管理在招聘、考核、晋升、培训等方面形成了较为完善的管理体系，使人力资源管理活动有序进行。此外，国家对事业单位人力资源管理的相关政策也在不断调整和完善，以适应社会发展的需要。

1.3 人员结构的稳定性

事业单位作为国家公共服务体系的重要组成部分，其人力资源管理具有鲜明的特点。首先，事业单位的人员结构呈现出稳定性。相较于其他类型组织，事业单位员工流动性较低。这主要得益于事业单位的公益性质，员工通常享有较为稳定的工作环境和较为优厚的福利待遇，这使得他们在工作中有较高的安全感和归属感。因此，事业单位人力资源管理在实践中更加注重员工职业生涯规划，通过提供持续的学习和发展机会，以提高员工的工作满意度和忠诚度。

1.4 激励机制的多元性

事业单位人力资源管理在激励机制上具有多元性。为了激发员工的积极性和创造力，事业单位采用了多种激励措施，如职称评定、职务晋升等。这些激励措施不仅能够激发员工的工作热情，提高工作效率，而且有助于形成积极向上的工作氛围，促进员工的个人成长和事业发展。此外，事业单位还注重员工的福利保障，通过完善的福利制度，进一步增加员工的工作满意度和黏性。

2 事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 管理理念落后

在我国，事业单位人力资源管理存在管理理念落后的问题，从而制约了事业单位的发展。具体表现在以下几个方面。

（1）人力资源的价值观认识不足。在过去，事业单位对人力资源的管理更多关注于人事关系的协调和员工档案的管理，而忽视了人力资源作为单位核心竞争力的价值。在新时代背景下，人力资源管理应转变为注重人才发展、激励和潜能挖掘，以推动单位的长远发展。

（2）人才选拔和培养机制不健全。传统的人事选拔制度过于注重学历和背景，而忽视了实际能力和素质。在人才培养方面，单位往往缺乏系统性和针对性的培训计划，导致员工技能提升缓慢，难以满足单位发展需求。

（3）薪酬激励制度不合理。过去的薪酬制度过于平均，缺乏激励性，难以调动员工的积极性和创造力。在新时代，单位应建立与市场接轨的薪酬体系，结合员工的工作绩效和贡献度，实施差异化的薪酬激励，以激发员工的工作热情。

（4）员工参与度和民主管理程度低。在过去，事业单位的决策过程过于集中，员工缺乏参与决策的机会，导致员工的归属感和满意度较低。新时代下，单位应积极推行民主管理，提高员工的参与度，让员工在单位发展中发挥更大的作用[2]。

2.2 管理体系不完善

（1）人力资源配置不合理。事业单位中，管理层对人力资源的管理缺乏科学性和系统性，无法根据员工的素质、能力和特长进行合理配置，使得一些岗位出现人才过剩，而另一些岗位则人才匮乏。不合理的人力资源配置，严重影响了事业单位的工作效率和质量。

（2）员工培训和激励机制不健全。部分事业单位中，管理层对员工的培训和激励缺乏重视，没有完善的培训体系和激励机制，使得员工的工作积极性和创造力无法得到有效提升，不仅影响了员工的工作热情，也影响了事业单位的整体竞争力。

（3）绩效考核机制不科学。在事业单位中，绩效考核机制存在一定程度的偏差，无法全面、客观、公正地评价员工的工作表现。这不仅影响了员工的工作积极性，也影响了事业单位的整体管理效果。

（4）人力资源规划不足。在部分事业单位中，管理层对人力资源的需求缺乏预测和规划，导致在人才招聘、培养、使用等方面存在随意性和盲目性，不仅影响了事业单位的人才储备，也影响了其长远发展。

2.3 招聘与选拔机制不规范

近年来，我国事业单位在招聘与选拔机制方面存在诸多不规范现象，亟待改进。首先，招聘过程中存在信息不对称问题。一方面，用人单位对求职者的信息掌握不全面，导致部分优秀人才无法脱颖而出；另一方面，求职者对用人单位的需求和招聘信息了解不足，容易导致供需双方匹配度不高。此外，部分事业单位在招聘过程中对学历、年龄、性别等方面的限制，使得招聘选拔机制公平性受到质疑。其次，选拔过程中存在一定的歧视现象。部分事业单位在选拔过程中，对求职者的户籍、地域、关系等因素过度关注，导致人才选拔不公平。这种现象不仅影响了事业单位的人才引进，也损害了单位的形象和声誉。

当前，我国事业单位在招聘与选拔过程中，考核评价内容过于单一，往往只注重求职者的专业知识和技能，而忽视了其综合素质和能力。这导致部分人员在招聘过程中脱颖而出，但在实际工作中却难以胜任。在部分事业单位，选拔过程不公开、不透明，使得求职者对选拔结果产生质疑。这种现象不仅影响了事业单位的招聘质量，也降低了单位的公信力。

2.4 培训与开发不足

人力资源是事业单位的核心资源，员工素质和能力的提升对于单位的发展至关重要。然而，当前许多事业单位在人力资源管理中存在培训与开发不足的问题，这已成为制约单位发展的瓶颈。

（1）培训和开发体系不完善。一方面，培训内容单一，无法满足员工多样化的学习需求。另一方面，培训方式过于传统，缺乏互动性和实践性，导致员工学习效果不佳。此外，培训和开发的频率也相对较低，无法及时更新员工的知识和技能。

（2）员工培训和开发的投入不足。在财政预算中，用于员工培训和开发的资金占比偏低，导致培训资源有限，难以满足全体员工的学习需求。同时，由于缺乏足够的培训经费，事业单位难以邀请到行业内的知名专家和学者进行授课，影响了培训质量。

（3）培训和开发的认识存在误区。部分员工认为，培训和开发是单位的要求，与自己无关，导致参与度不高；还有部分员工认为，培训和开发浪费时间，影响正常工作，对培训和开发持抵触态度。这种现象影响了员工的学习积极性和主动性，使培训和开发效果大打折扣。

2.5 绩效管理不科学

（1）绩效管理体系不完善。绩效管理体系作为衡量员工工作质量与效率的重要工具，其科学性和完善性对单位的可持续发展具有重要意义。然而，在部分事业单位中，绩效管理体系的构建并未得到足够重视，导致其在实际运行中出现了诸多问题。

（2）评价标准不科学。部分事业单位中，绩效评价标准存在一定程度的不足。一方面，部分单位评价标准过于笼统，缺乏具体细化，使得评价结果难以客观反映员工的工作实绩。另一方面，评价标准过于主观，容易受到领导个人喜好和人际关系的影响，导致评价结果失去公正性。

（3）绩效管理流程不规范。绩效管理流程是指绩效计划、绩效实施、绩效评价、绩效反馈等环节的设置和运行。在一些事业单位中，绩效管理流程缺乏规范性，影响了绩效管理的实际效果。例如，绩效计划未能充分体现单位发展战略，导致员工对工作的方向和目标不清晰；绩效评价环节缺乏监督和透明度，使得评价结果难以得到员工的认可；绩效

反馈环节不足，导致员工无法及时了解自己的不足并改进。

由于绩效管理体系不完善、评价标准不科学和绩效管理流程不规范等问题，部分事业单位的员工积极性受到严重影响。员工可能对单位的未来发展缺乏信心，对自身的工作缺乏动力，进而影响到整体工作氛围和单位效益。

3 事业单位人力资源管理的对策

3.1 更新管理理念

在当今社会，事业单位的发展面临着前所未有的挑战，首先要从管理理念上进行更新。事业单位管理层应树立以人为本的管理理念，重视人力资源管理的重要性。

以人为本的管理理念要求事业单位在管理过程中关注员工的成长和发展，尊重员工的个性和需求，激发员工的积极性和创造力。具体来说，事业单位应建立健全人才培养机制，为员工提供丰富的培训和学习机会，提升员工的综合素质和能力。同时，要关注员工的精神文化生活，营造和谐的工作氛围，增强员工的归属感和满意度。此外，以人为本的管理理念还体现在事业单位改革和创新的过程中。管理层要充分听取员工的意见和建议，鼓励员工参与管理，发挥员工的聪明才智。在制定政策和措施时，要充分考虑员工的利益和需求，确保改革和创新举措的实施能够真正惠及广大员工。在管理实践中，以人为本的理念还要求事业单位注重员工激励。通过设立科学的激励机制，对员工进行公平、合理的评价和奖励，使员工在实现单位目标的同时，也能实现个人价值[3]。

3.2 完善管理体系

首先，要明确人力资源管理的战略地位。事业单位的决策者和管理者应充分认识到人力资源管理的重要性，将其上升为企业发展的核心战略。在组织结构设计、管理制度制定以及资源配置等方面，都要把人力资源管理放在优先考虑的位置。其次，建立健全人力资源管理制度。事业单位应结合自身实际情况，制定一套科学、完整的人力资源管理制度，涵盖招聘、培训、考核、激励等各个环节。同时，要确保制度的贯彻执行，使其真正发挥出规范和指导作用。最后，优化人力资源配置。事业单位应根据业务发展和岗位需求，合理配置人力资源，提高人力资源的利用效率。此外，还要注重内部人才培养和选拔，为员工提供晋升和发展空间，激发员工的积极性和创造力。

3.3 规范招聘与选拔机制

（1）完善招聘流程。事业单位在招聘过程中应严格遵守相关法律法规，确保招聘信息的公开、透明。设立科学的招聘流程，包括岗位需求分析、招聘公告发布、简历筛选、面试、考核等环节，以保证招聘工作的公平性。同时，要注重提高招聘效率，合理设置招聘时间节点，确保招聘工作有序进行。

（2）优化选拔标准。事业单位在人才选拔过程中，应注重考查应聘者的专业能力、综合素质及与发展需求的匹配度。建立多元化的选拔评价体系，结合应聘者的学历、工作经验、业绩成果等方面进行全面评估。此外，还要注重对应聘者的道德品质和职业操守进行审查，确保选拔到优秀的人才。

（3）强化监督与问责。为确保招聘选拔工作的公正性，事业单位应建立健全监督机制，对招聘过程进行全程监督。设立举报渠道，鼓励社会各界及单位内部员工对招聘过程中的违规行为进行举报。对于涉及违规的责任人，要严肃追究其法律责任，确保招聘选拔工作的公正性。

（4）完善激励与约束机制。事业单位应建立合理的薪酬激励制度，确保员工收入与绩效挂钩，激发员工的工作积极性。同时，要加强员工考核，建立科学的考核指标体系，确保考核结果的公平、公正。对于表现优秀的员工，要给予适当的奖励和晋升机会；对于工作不力的员工，要实施约束和调整，确保员工队伍的整体素质。

3.4 优化绩效管理

绩效管理是人力资源管理的核心环节，它关系到事业单位的长远发展和员工的个人成长。要优化绩效管理，首先要完善绩效管理体系，包括建立科学、合理的评价标准和流程，确保评价的公正性和客观性。同时，要注重激发员工积极性，通过激励机制，让员工在工作中发挥出最大的潜力。在完善绩效管理体系方面，一是制定明确的绩效目标，使员工明确工作方向和期望成果。二是建立多元化、动态的绩效评价体系，不仅关注员工的短期业绩，还要关注其长期发展和潜力。三是强化绩效反馈和沟通，让员工了解自己的优点和不足，为员工的职业规划提供指导。四是将绩效结果与激励机制相结合，让优秀员工得到应有的奖励和晋升机会[4]。

4 结语

事业单位人力资源管理对于单位的发展和社会服务功能的发挥具有重要意义。当前，我国事业单位人力资源管理面临着一系列挑战，需要通过更新管理理念、完善管理体系、规范招聘与选拔机制、加强培训与开发、优化绩效管理和健全社会保障机制等对策来解决。只有这样，才能不断提高事业单位人力资源管理水平，为我国事业单位的可持续发展和社会进步提供有力保障。

[参考文献]

[1]石亚南.事业单位人力资源绩效管理常见问题与解决对策[J].环渤海经济瞭望,2024(3):94-96.
[2]王立霞.新时期事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J].上海企业,2024(1):89-91.
[3]刘洁.事业单位人力资源绩效管理常见问题与解决对策[J].人才资源开发,2023(23):64-66.
[4]陈菲菲.事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].财讯,2023(21):48-50.

作者简介：郅惠（1975.10—），女，毕业院校：中央党校，所学专业：法律，当前就职单位：内蒙古巴彦淖尔市磴口县人力资源和社会保障局，就职单位职务：副主任，职称级别：高级经济师。

构建数字化企业党建业务融合提升新模式

贾锦慧
河南能源集团有限公司，河南 郑州 450046

[摘要]在新时代背景下，数字经济发展速度加快，具有辐射范围广、影响程度深等特点。随着数字化时代到来，信息技术在不同领域都得到了广泛应用。数字党建指的是党建的数字化，也就是所谓数字的党建化，依托科学地运用党建大数据，可以确保党建资源得到优化配置，提升党建与各项业务相融合的效率与质量，推动企业实现健康、稳定发展。基于此，文章首先阐述了数字化企业党建的内涵，分析构建数字化企业党建业务融合模式的必要性，并结合现阶段工作过程中出现的各种问题，提出一些可行性建议，旨在进一步提升企业党建工作效果。

[关键词]数字化；企业党建业务；构建；融合；提升
DOI：10.33142/mem.v5i4.13292　　中图分类号：F426.61　　文献标识码：A

Building a New Model for Integrating and Enhancing Digital Enterprise Party Building Business

JIA Jinhui
He’nan Energy Group Co., Ltd., Zhengzhou, He’nan, 450046, China

Abstract: In the context of the new era, the development speed of the digital economy is accelerating, with characteristics such as wide radiation range and deep impact. With the advent of the digital age, information technology has been widely applied in different fields. Digital party building refers to the digitization of party building, also known as the digitization of party building. By relying on the scientific use of party building big data, it can ensure the optimal allocation of party building resources, improve the efficiency and quality of the integration of party building and various businesses, and promote the healthy and stable development of enterprises. Based on this, the article first elaborates on the connotation of digital enterprise party building, analyzes the necessity of building a digital enterprise party building business integration model, and proposes some feasible suggestions in combination with various problems that have arisen in the current work process, aiming to further improve the effectiveness of enterprise party building work.

Keywords: digitalization; enterprise party building business; construction; integration; promotion

对于企业而言，党建工作是其实现精神文明发展的主要渠道之一，对于提升员工的精神面貌，激发员工工作积极性与主动性以及强化企业精神文明建设等都具有重要价值。因此，在数字化背景下，企业应有效地利用数字化技术手段，构建出数字化企业党建业务融合提升新模式，引导员工树立正确的工作态度，提升企业的综合实力与在市场中的竞争能力，使得企业在实际发展过程中获得新的活力。

1 数字化企业党建概述

1.1 数字化党建的含义

所谓数字化党建，主要指的是将数字化信息与网络为基础，使得党务活动、党群关系以及党员管理等与党建工作相关的多样化信息有效结合在一起，依托信息技术手段，对其进行收集、整合以及有效地运用的一种新的党建模式。在整个过程中，党建资源可以得到优化，有助于提升党的凝聚力以及战斗力，不局限于党委机关的信息化以及党务管理的网络化等方面，而是以党建为基础，依托数字技术手段，使得党的建设变得更加高效、便捷[1]。

2 数字化党建的基本原则

2.1 坚持安全可信原则

党建部门应确保所发布的信息具有准确性与权威性。数字化党建与传统党建一样，首先应取信于民，要想确保党建工作顺利进行，离不开民众的信任。同时，数字化党建对于网络信息技术有着较强的依靠性，极易受到一些外部因素的干扰与威胁，要想有效地解决这一问题，应在政策、技术以及管理等方面采取有效措施，确保系统的安全性与可靠性。

2.2 坚持方便实效原则

对于传统党建工作而言，数字化党建是对此项工作的补充与发展，这就需要充分发扬创新精神，结合新情况与新要求，针对新的办法与措施进行深入分析与研究，创造性地进行工作，以此为基础，获得良好的效果。

2.3 坚持公开透明原则

在制定党务公开实施方案之时，应有效地运用网络平台，确定党务公开的形式、程序以及内容等，特别是广大人民群众所关注的反腐倡廉以及热点问题等，打造出党建的“阳光工程”[2]。

2.4 坚持为民利民原则

之所以要开展党建工作，主要目的就是保证党的性质以及宗旨，能够与人民的根本利益相符合。而数字化党建将维护群众的合法权益作为主要工作内容，以能够获得群

众支持，判断工作成败与否的根本标准。

3 构建数字化企业党建业务融合模式的必要性

3.1 扩大党建工作覆盖面

在对传统的党建工作进行分析中可以得知，其通常在一个地域创设党组织，进行党的活动。然而，在市场经济背景下，人员流动速度比较快，甚至即便是在同一家企业，员工也可能会分散各地。在此种情形下，如何有效地进行党建工作，依托先进的信息化技术手段，进行数字化党建尤为重要，它不受始建于空间的限制，覆盖面积比较广，可以涉及不同领域以及不同部门，能够实现党建工作的全面覆盖。

3.2 满足广大群众利益要求

对于党建工作而言，其以加强党与群众之间的关系为核心内容，期望赢得广大人民群众的拥护与支持。构建数字化企业党建业务平台，依托数字化的技术手段，便于执政党全面了解和掌握社情民意，能够缓解社会矛盾，可以将广大人民群众的智慧与意见进行收集和整理。通过这个平台，群众也可以及时反映出自己的真实诉求，提出自己的意见，营造出一个和谐、良好互动的社会环境，确保党所制定的各项方针政策，与广大人民群众的利益要求相符合[3]。

3.3 保障党员的民主权利

在党员的民主权利之中，知情权是最为主要的权利，要想确保党内民主得到发展应始终坚持公开透明基本原则。在数字化时代背景下，党务公开变得方便可行，有助于广大党员不受时空限制，全面了解和掌握党建信息。可以说，数字化党建为广大党员充分表达出自己的真实意愿、参与制定决策以及进行监督等，都提供了一个比较便捷的途径。

3.4 符合数字化时代要求

现如今，世界已经进入了数字化时代，当人工智能、云计算以及大数据等数字化技术在各个领域的广泛应用，不同行业也都实现了数字化转型，人们的工作与生活在数字化技术的影响下，也发生了巨大改变。可以说，数字化时代呼唤数字党建，在数字化理念引导下，党建的内涵与外延也得到进一步拓展，使得党建工作由以往的传统阵地，实现了向网络空间的延伸。因此，党建工作也应牢牢地占据数字化阵地，有效地运用先进的数字化手段，使其为党的领导与建设提供更加优质的服务。

4 现阶段企业党建工作存在的问题

4.1 党建工作被弱化

现阶段，企业为了获得更多的经济效益，将重点放在了引进生产技术、开发产品以及市场走向等方面，忽视了企业党建工作的引进和发展，导致党建工作在实际开展过程中，缺少足够的政策、人力以及资金等方面的支持。受此影响。企业党建工作相对来说比较滞后。此外，一些企业在进行党建工作时，所创设出来的工作方式与理念，与现实需求不符合，这些因素都对企业党建工作的有效性产生了不利影响。

4.2 党建意识被淡化

现阶段，很多企业党建工作并未做到与时俱进，仍然采用以往的工作方式，在实际工作过程中将国家的方针政策、上级领导的指示精神等，机械地念出来，不重视员工是否完全理解与消化。而且，企业思政工作人员与员工之间，也缺乏有效地沟通交流，在无形中加大了与员工之间的距离。在开展思政工作时，将帮助员工解决思想问题以及强化企业凝聚力等，视为不得不完成的工作任务，无法充分发挥出企业思政工作的实际功能[4]。

5 数字化背景下强化企业党建业务融合工作的建议

5.1 完善技术平台，为党建工作提供便捷

企业在构建数字化党建业务平台时，应以界面美观、功能实用等原则，依托对现阶段应用技术的优化，确保平台功能得以完善，使得数字化技术为党建工作的顺利开展提供便捷。具体来说：第一，应对综合办公功能进行拓展。企业要想引导更多的党务人员有效地运用信息技术手段，应以办公自动化软件为基础，对信息数据库进行整合，推动新软件的开发和应用，确保党务工作实现智能化与无纸化办公。同时，针对处于不同职务的人员，应结合实际情况，设计出相应的权限与群属性，为不同的人员提供多样化的办公功能与信息查阅功能；第二，扩大信息通讯功能。由于手机移动通讯设备拥有智能化的发展趋势，所以在进行党建工作之时，能够妥善信息收发滞后等问题。所以，相关人员应将手机通讯设备的优势充分发挥出来。如：企业可以开通短信群发功能，建立公司手机党报；第三，发挥形象宣传功能。企业应有效地利用微信平台，通过微信公众号为员工推送与党建工作有关的内容。而且，还应创设出企业各级党组织网络平台，在开展宣传工作的同时，融入反馈功能，及时地向员工发布党群综合信息以及党建工作动态等，打造出一个能够为党群工作服务的共享平台。

5.2 健全信息化机制，提升运行机制统筹性

5.2.1 创设管理运行机制

企业应将党建信息化工作任务与企业重要议事日程相结合，强化党组织的领导，确定不同部门与党员的工作职责，以此来充分员工参与党建信息化工作的热情。同时，企业还应创设出与管理运行机制相配套的制度，针对平台建设、数据加工以及信息安全等制定统一的执行标准，确保党建信息化管理运行机制的规范性；企业应加大资金与技术的投入力度，创设出过重渠道的经费保障管理机制，确保资金能够落到实处，提升运行机制的统筹性[5]。

5.2.2 完善安全监测机制

第一，应建立安全监测运行机制，针对外来信息应展开身份认证，如：访问权限不足、不够清晰的访问要求，

应予以拒绝。针对一些强制入侵系统的信息，应及时对其进行追踪和限制，这样做一方面可以强化党建信息防护等级，另一方面还可以为信息系统实现稳定运行提供保障；第二，安全监测运行机制还具备预警功能。因此，在整个党建系统之中，融入安全监测预警功能，可以确保信息系统自动地开展外来信息监测、木马补丁管理等工作，可以有效地避免出现非法入侵以及篡改数据等问题，从而确保党建数字化建设顺利开展。

5.3 依托建章立制，推进党建的科学化发展

第一，应创设出数字化党建工作管理机制，要结合实际情况，制定出多样化的措施，确定相应的职责要求，严格落实工作责任机制，在实际工作过程中，应以合理化的制度为指导，确保数字化党建工作能够规范化开展；第二，应完善人才培养机制，要积极地培养出一批拥有较强的党务觉悟，并且能熟练使用网络技术的管理人才，这样做可以提升数字化党建的思政理论水平提升保障；第三，应创设出健全的评价激励机制，企业应定期组织员工参加数字化党建的考核评比活动，特别是要将群众的认可作为评比标准，使得员工可以发挥出自身的典型示范作用。可以说，相对于传统的党建工作而言，数字化党建是在数字化时代背景下的主要补充，数字化党建的未来发展地位逐渐展现出来，所以应紧随时代发展步伐，使得数字化党建能够与日常的党建工作范畴相结合，并且要一直贯穿于整个党建工作的始终，要具备预见性与前瞻性等特点，依托党建的数字化促使党建实现科学化发展。

5.4 通过多元化传播，高效传播党的声音

在新时代背景下，数字化党建可以提供一个比较广阔的平台，使得党的声音能够得到更好地传播。如：企业可以依托社交媒体、微信公众号以及博客等平台，向广大员工宣传党的创新理论，以此为基础，使得社会主流思想得到巩固与发展，切实满足广大员工的实际理论需求。在对以往的党建工作进行分析中可以看出，其主要通过线下活动的方式，依托宣传资料等宣传党的思想，此种传播方式存在着局限性。但是，随着数字化平台的出现，这个问题得到了妥善解决，数字化党建可以及时地向员工传播党的声音。同时，随着数字化平台的出现，传播手段也实现了创新发展，具有实时互动的功能，可以确保广大党员干部及时获取相应的反馈意见与建议。依托大数据分析，可以明确员工的需求与关注点，以此为依据，制定出与实际更加符合的党建工作措施。此外，通过数字化党建平台，还可以及时地推送党的政策以及理念等信息，有助于提升传播效果。如：通过数字化平台，可以将党的优秀传统、先进事迹等充分展现出来，能够传播更多的正能量。而且，对于广大党员干部来说，依托数字化平台，还可以充分地展现自我，也可以在此平台进行交流学习，有助于提升党员的凝聚力以及向心力。

5.5 依托线上学习，提升信息化养

在数字化时代背景下，企业应在信息技术的帮助下，结合党员群众的实际需求，创设出相应的线上学习平台，针对多样化的知识进行分类管理，确保广大党员群众可以从自身的实际需求出发，依托这个平台，获得自己需要下载的信息。从某种程度上来说，可以促使党员群众的学习效率得到明显提升。而且，企业还应定期组织党员群众参加相应的培训活动。如：应定期向平台上传学习内容、委派专人开展党员的培训工作等，确保党员的信息技术水平得到明显提升，使其成为企业所需要的高素质人才。除此之外，依托数字化党建平台所具有的互动功能，还可以促使党员依托移动设备、PC 端等，实现线上交流，不断提升党员的信息化素养。

6 结语

总而言之，构建数字化党建是一个长期且艰巨的任务，在新时代背景下，需要相关人员在实际工作过程中，应勇于探索与实践，通过信息化手段，不断强化和改进党的自身建设，通过完善技术平台、健全信息化机制、依托建章立制、多元化传播以及依托线上学习等多样化措施，为党建工作实现高效运转提供一个重要的平台，不断提升企业的党建工作效果。

[参考文献]

[1]王山.企业党建与业务融合发展的实践研究[J].中外企业文化,2024(5):180-182.
[2]孙延民.企业党建工作与业务工作深度融合的路径探析[J].中国军转民,2024(7):143-145.
[3]韩凌.新形势下国有企业党建与业务深度融合的路径研究[J].城镇供水,2024(2):87-91.
[4]王瑜.推动数字科技类国有企业党建工作与业务工作深度融合途径探析[J].上海国资,2023(11):69-72.
[5]邹焘蔚.新时代企业党建引领企业文化建设路径研究[J].中外企业文化,2023(4):158-160.

作者简介：贾锦慧（1977.11—），女，解放军防空兵学院，英语，河南能源集团有限公司，综合办公室，经理，政工师。

强化国有企业政治监督的重要意义与有效路径

易宗平
易普力股份有限公司，湖南 长沙 410000

[摘要]国有企业作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，承载着党执政兴国的重要使命。习近平同志领导下的党中央不断推进国有企业改革，强调坚持党的领导、加强党的建设、强化政治监督，为国有企业在新形势下实现强、优、大提供了清晰的指导方针。文中探讨了党中央对国有企业的领导和政治监督的重要意义，以及强化国有企业政治监督的有效路径。
[关键词]国有企业；政治监督；重要意义；有效路径
DOI：10.33142/mem.v5i4.13321　　中图分类号：F276.1　　文献标识码：A

Importance and Effective Path of Strengthening Political Supervision of State-owned Enterprises

YI Zongping
Explosives Corporation Limited, Changsha, Hunan, 410000, China

Abstract: As an important material and political foundation of socialism with Chinese characteristics, state-owned enterprises carry the important mission of the Party's governance and revitalization. Under the leadership of the Xi Jinping Secretary, the Party Central Committee continuously promotes the reform of state-owned enterprises, emphasizing the adherence to Party leadership, strengthening Party building, and enhancing political supervision, providing clear guidance for state-owned enterprises to achieve strength, excellence, and size in the new situation. This article explores the significance of the Party Central Committee's leadership and political supervision over state-owned enterprises, as well as the effective path to strengthen political supervision of state-owned enterprises.
Keywords: state-owned enterprises; political supervision; significance; effective path

引言

在当今社会，国有企业作为国家经济的重要组成部分，承载着促进经济增长、保障国家安全、实现社会稳定的重要责任。然而，由于其特殊的性质和地位，国有企业存在着一系列的管理和监督难题，尤其是在政治监督方面的不足。因此，强化国有企业政治监督显得尤为迫切和重要。政治监督不仅是确保国有企业遵循党的方针政策、加强党的建设，更是维护企业政治稳定、推动正确发展方向的关键保障。本文将探讨强化国有企业政治监督的重要意义，以及通过健全监督机制、加强党的建设、完善监督协同机制、严肃问责追责等有效路径，实现国有企业政治监督的全面提升，为国有企业的可持续发展和健康运行提供坚实的制度保障。

1 政治监督的重要意义

1.1 保障党中央和党委决策部署的有效实施

政治监督对于国有企业具有重要而深远的意义。其中，保障党中央和党委决策部署的有效实施是其重要作用之一。党中央和党委的决策部署是国家治理和国有企业发展的重要指导方针和行动纲领。这些决策部署的有效实施直接关系到国有企业的发展方向、节奏和质量。在实践中，由于各种原因，可能会出现决策执行不到位、执行效果不理想的情况，这不仅影响了国有企业的发展进程，也削弱了党的执政基础和国家治理效能。因此，政治监督作为一种制度安排和实践活动，通过监督检查各级领导干部的工作实绩、履职情况、执行效果，及时发现和解决决策执行中的问题和障碍，保障党中央和党委决策部署的有效实施。

1.2 发挥党组织在国有企业中的引领作用

作为党的重要组成部分，党组织在国有企业中具有引领方向、提供思想保证、凝聚力量的重要职责和作用。国有企业作为国家经济的重要支柱和党的事业的重要组成部分，必须始终坚持党的领导，贯彻执行党的路线、方针、政策，维护党中央的权威和集中统一领导，这是国有企业保持活力、实现可持续发展的根本保证。政治监督通过对国有企业各级党组织的领导情况、党的建设情况、党风廉政建设情况进行监督检查，督促党组织落实党的路线方针政策，引导广大党员干部牢固树立正确的政治方向，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，从而有效发挥党组织的引领作用。党组织的引领作用体现在多个方面，包括在经营管理中坚持党的指导思想，推动企业践行社会责任；在技术创新中引导企业遵循科学发展观，提升核心竞争力；在人才培养中倡导崇德向善，塑造高素质、创新型的企业人才队伍等。

1.3 维护国有企业的政治稳定和发展方向

政治监督对于维护国有企业的政治稳定和发展方向至关重要。国有企业作为国家经济的重要支柱和战略资源，其政治稳定直接关系到国家经济的发展和社会的稳定。通

过政治监督，可以及时发现和纠正企业内部可能存在的不正之风和问题，防止不良行为对企业的政治生态造成不利影响[1]。同时，政治监督还可以促进国有企业与国家战略方向的对接，确保企业的发展与国家的发展目标保持一致。加强对企业领导班子和关键岗位人员的监督，有助于确保他们牢固树立正确的政治方向，坚定不移地贯彻执行党的路线、方针、政策，推动企业朝着正确的方向迈进，实现经济效益和社会效益的双丰收。

2 强化国有企业政治监督的有效路径

2.1 健全监督机制

2.1.1 加强党的建设，提高党的领导水平

加强党的建设是健全国有企业政治监督机制的基础和关键。党的建设是国有企业政治监督的根本保证，其重要性体现在提高党的领导水平、增强党的凝聚力和战斗力等方面。首先，加强党的建设能够提高党的领导水平，使党组织更加成熟稳定、领导更加科学有效。通过加强党性教育、理论武装和党员队伍建设，使党员干部始终保持共产党员的政治本色，增强党的领导核心的凝聚力和战斗力。其次，党的建设可以促进国有企业形成良好的政治生态，建立和完善公司治理结构，确保企业内部各项决策都能够符合党中央和上级党委的要求，从而确保国有企业始终沿着正确的政治方向发展。此外，加强党的建设还能够营造良好的工作氛围和企业文化，激励广大职工积极投身到企业建设中来，形成团结奋进、积极向上的工作局面。

2.1.2 完善监督机制，确保政治监督全覆盖

完善监督机制是强化国有企业政治监督的重要路径之一，其核心在于确保政治监督全覆盖。这意味着需要建立起一套系统完备、覆盖全面的监督机制，确保对国有企业各个环节、各个层面的政治活动和决策执行情况进行有效监督。这种机制应当包括多种监督形式和多层次监督主体，以确保监督全面、深入、有效。首先，要建立起以党委为核心的政治监督体系，充分发挥党委在企业中的领导作用。党委应当对企业各项政治活动和重大决策进行全程监督，确保其符合党中央和上级党委的政策方针和部署要求。同时，要加强党的基层组织建设，使得基层党组织能够深入一线、贴近职工，发挥好政治监督的基础作用。其次，要建立起专门的监督机构和机制，如纪检监察机关等，负责对国有企业的政治活动和决策执行情况进行监督。这些机构应当具备独立性、权威性和专业性，能够全面了解企业的运行情况，及时发现和纠正政治问题和不正之风，确保政治监督的有效实施。此外，还要加强对国有企业的外部监督和社会监督。这包括建立健全国有企业与政府、行业协会、工会等相关部门的联系机制，实现对企业的政治活动和决策执行情况的跨部门监督。同时，还应当积极倡导和支持广大职工、媒体和社会公众对企业政治活动和决策执行情况进行监督，形成多方监督的格局，确保政治监督的全面覆盖和深入实施。

2.1.3 加强“一把手”监督，确保领导责任落实

在国有企业中，“一把手”通常指的是企业的最高领导，如董事长、总经理等，他们的政治表率作用和领导责任至关重要，直接关系到企业的政治稳定和发展方向。因此，加强对“一把手”的监督，对于确保国有企业政治监督的全面有效具有重要意义。首先，要建立起科学合理的“一把手”评价考核机制。这包括明确“一把手”的工作职责和权责边界，建立起相应的考核指标和评价体系，对“一把手”的政治表现、领导能力、廉洁从业等方面进行全面评估，以此来督促和引导他们履行好领导责任。其次，要加强对“一把手”日常工作的监督和检查。这需要建立起定期报告和述职述廉制度，要求“一把手”向党组织和监督机构报告工作进展和重大决策，接受监督和检查。同时，要加强对“一把手”的谈话函询和监督调查，及时了解和解决他们在工作中可能存在的政治问题和风险。此外，还要加强对“一把手”的教育培训和引导。通过组织开展党性教育、廉政教育和领导能力提升培训等活动，提高“一把手”的政治觉悟和领导水平，增强他们的廉洁自律意识和政治担当，进一步确保领导责任的落实。

2.2 强化监督协同机制

2.2.1 全面推进党委和纪检监察机关合作

全面推进党委和纪检监察机关合作是强化国有企业政治监督协同机制的关键举措之一。党委作为国有企业的领导核心，担负着对企业的全面领导责任，而纪检监察机关则是党内监督和国家监察的专责机构，负责对党员干部特别是领导干部的监督检查。两者合作密切，可以形成有力的监督合力，有效提升国有企业政治监督的效果和水平[2]。首先，全面推进党委和纪检监察机关合作需要建立起制度化的协作机制。具体而言，可以建立定期会商制度，确保党委和纪检监察机关之间的信息共享和工作对接；同时建立协作联动机制，对重大事件和突发情况进行及时处置和联合调查，保障监督工作的连续性和及时性。其次，需要加强党委和纪检监察机关之间的沟通协调和资源共享。这包括定期召开联席会议，就监督工作中的重点难点问题进行研究和讨论，形成共识和统一行动；同时要建立信息共享平台，实现监督数据的互通共享，提高监督资源的利用效率。此外，还要加强对党委和纪检监察机关干部的培训和交流。通过组织专题培训班、举办学习研讨会等方式，加强双方干部的业务能力和监督意识培养，提升其对国有企业政治监督工作的认识和理解，增强合作共赢的意识和能力。

2.2.2 加强与相关部门的协同配合

在国有企业的管理中，相关部门扮演着不同的角色，如工商、税务、人力资源等，它们与纪检监察机关、党委之间的协同配合关系密切，直接影响着政治监督的全面性

和效果。首先，加强与相关部门的协同配合需要建立起多层次、多渠道的沟通机制。通过定期召开联席会议、建立工作协调小组等方式，促进各相关部门之间信息共享、工作对接，确保政治监督工作的全面展开和衔接顺畅。其次，需要强化跨部门协同工作的组织领导和统筹推进。在国有企业的政治监督工作中，相关部门应当明确各自的职责和工作重点，同时要由党委和纪检监察机关担任主导和协调者，统筹推动各项监督工作有序进行，确保不同部门之间的工作协同和配合。此外，还需要加强对相关部门干部的监督和指导。通过建立联合监督和考核机制，对相关部门干部的政治监督工作进行评估和督促，强化其对国有企业政治监督工作的责任感和使命感，确保监督工作的有效开展。

2.3 严肃问责追责

2.3.1 健全问责机制，确保责任追究到位

健全问责机制是强化国有企业政治监督的有效路径之一，其核心在于确保责任追究到位。在国有企业中，建立健全的问责机制对于保障政治监督的有效性和权威性至关重要。首先，健全问责机制需要明确责任主体和问责程序。国有企业应明确各级党委、领导班子成员以及相关部门和人员在政治监督工作中的责任分工，建立起问责的主体和对象。同时，要规定清晰的问责程序，确保问责工作的程序规范和合法性。其次，健全问责机制需要建立科学的评价标准和问责标准。国有企业可以根据党的政治建设要求和政治监督工作实际情况，制定科学合理的绩效评价标准和问责标准，明确政治监督工作的重点和着力点，为问责提供客观依据[3]。另外，健全问责机制需要强化问责措施和效果评估。国有企业可以采取多种问责措施，如通报批评、责令整改、组织调整等，针对不同情况采取相应的问责方式，确保问责的及时性和有效性。同时，要加强对问责效果的评估和监督，及时总结经验教训，不断完善问责机制。

2.3.2 加强对违纪行为的严肃处理

加强对违纪行为的严肃处理是强化国有企业政治监督的有效路径之一，其重要性在于维护政治纪律和规矩，坚决惩治违法违纪行为，保持国有企业的政治清明和组织纯洁。首先，加强对违纪行为的严肃处理需要建立健全的违纪查处机制。国有企业应当建立起完善的违纪举报和处理机制，确保违纪行为能够得到及时发现和严肃处理。同时，要加强对违纪行为的调查和核实，确保处理工作的公正、客观和透明。其次，加强对违纪行为的严肃处理需要严格执行纪律法规。国有企业应当严格按照党的纪律规定和国家法律法规处理违纪行为，不折不扣地依法依规予以惩处，坚决维护党纪国法的严肃性和权威性。另外，加强对违纪行为的严肃处理需要强化监督和问责。国有企业要加强对违纪行为的监督和检查，及时发现和纠正违纪问题，确保处理工作的及时性和有效性。同时，要对违纪行为的责任人进行严肃问责，形成对违纪行为的强大震慑和警示效果。

2.3.3 推动问责与激励相结合，形成长效机制

在实践中，单纯依靠问责难以达到长期稳定的管理效果，因此，需要将问责与激励相结合，形成一种既能够惩戒违规行为，又能够激励正面表现的长效机制。首先，推动问责与激励相结合，需要建立完善的激励机制。国有企业可以通过设立奖励机制，及时表彰和奖励那些在政治工作中表现突出、履职尽责的员工和领导干部，激励他们发挥更大的作用，推动企业政治生态的良性发展。其次，需要加强问责与激励的衔接和配合。在实施问责措施的同时，要重视对履职尽责、取得优异成绩的个人和集体进行充分肯定和奖励，使激励措施与问责措施相互补充、相互促进，形成有效的政策组合，达到相辅相成的效果[4]。另外，还需要建立长效机制，将问责与激励有机结合起来，形成一种稳定而可持续的管理模式。这就要求国有企业在实践中不断总结经验，完善制度，加强监督，确保问责和激励工作能够长期有效地开展，从而形成一种长效机制，使政治监督工作始终保持高效稳定的状态。

3 结语

强化国有企业政治监督的重要意义与有效路径是保障国有企业健康发展的关键举措。政治监督不仅是维护党的领导地位和国有企业的政治稳定，更是促进国有企业实现良性发展、增强经济活力的重要保障。通过健全监督机制、加强党的建设、强化监督协同机制、严肃问责追责等有效路径，可以有效提升国有企业的政治监督水平，确保企业始终沿着正确的发展方向前进。这不仅有利于国有企业在市场竞争中保持竞争力，也有助于提高企业的社会责任感和公信力。因此，加强国有企业政治监督是一个长期而持续的过程，需要各级党委和政府部门、纪检监察机关、企业领导和广大职工共同努力，共同推动国有企业朝着良好方向稳步前进，实现经济效益和社会效益的双丰收。

[参考文献]

[1]蒋蔚华.国有企业政治监督具体化、常态化之思考[J].活力,2023,11(14):79-81.
[2]杨昆.新时代如何强化国有企业政治监督[J].廉政瞭望,2023,12(10):81.
[3]麻保军,胡静.强化国有企业政治监督的重要意义与有效路径[J].现代企业,2022,11(4):126-127.
[4]孙从从.突出目标、把准重点、注重方式——浅析如何做实国有企业政治监督[J].中外企业文化,2020,12(8):131-132.

作者简介：易宗平（1983.9—），毕业院校：重庆工商大学，所学专业：会计学，当前就职单位：易普力股份有限公司，职务：执纪审查室主任，职称级别：副高级。

国有控股混合所有制企业党建工作的创新思考研究

郝丽君
葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司，重庆 401120

[摘要]在新时代中国特色社会主义思想的指引下，国有企业改革不断深化，混合所有制经济发展步伐加快。作为国有资本的重要载体，国有控股混合所有制企业在国民经济中发挥着重要作用。文中探讨国有控股混合所有制企业在党建工作中的创新思路和实践。通过对葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司的案例分析，详细阐述了党建创新如何引领企业快速发展，实现生产经营和社会责任的双重提升。研究发现，通过强化党建引领、优化组织结构、创新工作机制和加强文化建设，企业能够在竞争中脱颖而出，创造出显著的经济和社会价值。

[关键词]国有控股；混合所有制；党建创新；企业发展；社会责任
DOI：10.33142/mem.v5i4.13302　　中图分类号：D267.1　　文献标识码：A

Innovative Thinking and Research on Party Building Work in State-owned Mixed Ownership Enterprises

HAO Lijun
Gezhouba Explosive Chongqing Lineng Co., Ltd., Chongqing, 401120, China

Abstract: Guided by the ideology of socialism with Chinese characteristics in the new era, the reform of state-owned enterprises continues to deepen, and the pace of development of mixed ownership economy accelerates. As an important carrier of state-owned capital, state-owned mixed ownership enterprises play an important role in the national economy. The article explores the innovative ideas and practices of state-owned mixed ownership enterprises in party building work. Through the case analysis of China Gezhouba Group Explosives Corporation Limited, this article elaborates in detail how party building innovation leads the rapid development of enterprises and achieves dual enhancement of production, operation, and social responsibility. Research has found that by strengthening party building leadership, optimizing organizational structure, innovating work mechanisms, and enhancing cultural construction, enterprises can stand out in competition and create significant economic and social value.

Keywords: state-owned holding; mixed ownership; party building innovation; enterprise development; social responsibility

党的二十大报告明确提出，“深化国有企业改革，发展混合所有制经济，培育具有全球竞争力的世界一流企业”。国有控股混合所有制企业是国有资本的重要载体，是中国特色社会主义制度的重要基础。葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司（以下简称“公司”）是易普力第一家混合所有制企业。公司党建工作随着时代发展不断优化创新，企业焕发出勃勃生机，企业从一个手工作坊式小厂成长为拥有多项殊荣的现代化企业，党建创新引领混合所有制企业发展的经验值得总结。

1 混合所有制企业的特点

混合所有制企业是指由国有资本、集体资本和非公有资本共同出资建立的企业。混合所有制企业的资本来源多元化，使其能够在资本市场上拥有更广泛的融资渠道。国有资本的参与不仅提供了强有力的资金支持，还带来了政府政策的倾斜和支持，而非公有资本的引入则提升了企业的市场化运作能力和创新活力。产权结构的多样化是混合所有制企业的另一大特点。通过股权分配，混合所有制企业能够形成相对合理的股东结构，避免一股独大的现象。这种产权结构的多样化有助于企业在决策过程中充分吸纳各方意见，提升决策的科学性和民主性[1]。此外，混合所有制企业的管理模式复杂化，既需要遵循市场化的经营管理原则，又要兼顾国有企业的特定要求。

2 党建工作在混合所有制企业中的地位和作用

党建工作在混合所有制企业中具有重要地位和作用。作为企业发展的政治保障，党建工作不仅是企业改革和发展的“红色引擎”，更是确保企业在市场竞争中立于不败之地的关键力量。通过加强党建工作，混合所有制企业可以在政治引领、管理提升、凝聚力增强等方面取得显著成效。在企业内部建立健全党组织，混合所有制企业可以确保党的路线、方针、政策在企业中的贯彻落实，不仅有助于企业在发展过程中始终保持正确的政治方向，还可以在企业面临重大决策时发挥党组织的核心作用，确保企业的各项决策符合国家政策和法律法规。在混合所有制企业中，党建工作通过建立和完善各级党组织的责任制，明确各级党组织和党员干部的职责和义务，可以有效提升企业的管理效率。在混合所有制企业中，党组织通过开展各种形式的党员活动，充分发挥党员的先锋模范作用，能够有效激发全体员工的工作热情和创新活力。

3 公司党建创新实践及经验

3.1 强化党建引领，构建坚强的组织堡垒

葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司（以下简称“公司”）通过强化党建引领，构建坚强的组织堡垒，使党组织在企业发展中发挥核心作用。公司致力于完善党组织结构，通过定期调整优化组织架构，确保党组织在企业各个层面均能发挥积极作用，形成上下一体、全覆盖的组织网络。公司通过设置党支部和党小组，保证党建工作能够深入到生产一线和每个部门，确保党组织的声音能够传达到每位员工。公司注重提升党员干部的综合素质，通过系统化、规范化的培训机制，公司定期组织党员干部参加各类培训和学习活动，不断提高他们的政治素质和业务能力。加强基层党组织建设，开展丰富多彩的党组织活动，如主题党日、红色教育基地参观等，增强党员的凝聚力和战斗力。在日常工作中，党支部书记和党员干部深入基层，了解员工的工作和生活情况，及时解决他们的实际困难，形成了良好的工作氛围和上下级关系。实施党建工作责任制，明确各级党组织和党员干部的责任与义务，形成了齐抓共管的工作格局[2]。公司还运用信息化手段，加强党建工作的管理和监督，确保各项工作能够高效有序地推进。

3.2 创新党建工作机制，提升工作实效

建立党建工作责任制，明确各级党组织和党员干部的责任与义务。具体做法包括签订党建工作责任书，明确党组织在企业发展中的具体职责和目标任务，并定期进行考核评估。通过这种机制，公司将党建工作从“软任务”变成了“硬指标”，确保各级党组织能够切实履行职责，推动企业健康发展。建立党建信息管理系统，公司实现了党建工作的在线管理和实时监控。该系统涵盖了党组织管理、党员信息管理、党建活动记录等功能，使党建工作更加科学化、规范化。此外，公司还通过微信公众号、企业内网等平台，及时发布党建工作动态和政策解读，增强了党建工作的透明度和参与度。选树优秀党员和先进党支部，树立标杆，发挥示范带动作用。具体做法包括评选“党员先锋岗”“优秀党支部”等荣誉称号，对表现突出的党员和党组织进行表彰和奖励。同时，公司还组织优秀党员分享工作经验和心得，激励全体员工积极向上，努力工作。将党建工作纳入企业发展规划，确保党组织在重大决策中发挥重要作用；将党建工作与企业文化建设相结合，打造具有企业特色的文化品牌；将党建工作与员工关爱相结合，营造和谐的劳动关系，增强员工的归属感和凝聚力。

3.3 党建工作与生产经营深度融合，创造企业价值

公司将党建工作与生产经营深度融合，推动企业创造更多的经济和社会价值。在制定企业发展战略时，公司党委充分发挥领导核心作用，参与战略制定和决策过程，定期召开党委会和专题会议，讨论和研究企业发展中的重大问题，确保各项决策科学、合理、可行。公司通过弘扬企业精神，树立正确的价值观念，增强员工的认同感和归属感。具体措施包括制定和宣传企业文化理念，开展丰富多彩的文化活动，如企业文化节、员工才艺展示等，营造积极向上的企业文化氛围。公司通过建立完善的员工关爱机制，关注员工的工作和生活情况，及时解决他们的实际困难。例如，公司设立了员工关爱基金，用于帮助有困难的员工；定期组织健康检查和心理咨询，关注员工的身心健康；开展丰富多彩的文体活动，增强员工的幸福感和归属感。公司通过实施“党建+”模式，推动党建工作与生产经营的深度融合。具体做法包括“党建+安全生产”，通过开展安全生产专题党课和安全生产知识竞赛，提高员工的安全意识和技能；“党建+技术创新”，通过组织党员攻关小组，推动技术创新和工艺改进，提升企业的技术水平和市场竞争力；“党建+服务提升”，通过党员示范岗和党员责任区，提升服务质量和客户满意度。

3.4 加强文化建设，凝聚发展合力

弘扬企业精神，树立正确的价值观念，制定和宣传企业文化理念，如“诚信、创新、务实、奉献”等，增强员工的认同感和归属感。在企业内刊、微信公众号等平台上，定期发布企业文化和价值观的相关内容，组织专题讨论和学习活动，帮助员工深入理解和认同企业文化。组织企业文化节、员工才艺展示、团队建设活动等，增强员工的文化认同感和凝聚力。具体活动包括文艺演出、体育比赛、趣味运动会等，既丰富了员工的业余生活，又增强了团队合作精神和集体荣誉感。此外，公司还通过开展“优秀员工评选”“企业文化知识竞赛”等活动，激励员工积极向上，努力工作。定期组织党课、政治理论学习、职业道德培训等活动，帮助员工树立正确的人生观、价值观和世界观。建立健全员工关爱机制，关注员工的工作和生活情况，及时解决他们的实际困难。例如，公司设立了员工关爱基金，用于帮助有困难的员工；定期组织健康检查和心理咨询，关注员工的身心健康；开展丰富多彩的文体活动，增强员工的幸福感和归属感。积极参与公益事业，组织员工参加各类志愿服务活动，如社区服务、环境保护、扶贫济困等，提升企业的社会形象和美誉度。

4 党建创新引领企业快速发展的价值体现

4.1 提升企业治理水平

将党建工作融入公司治理结构，将党组织的领导核心作用与公司治理机制有机结合，确保党组织在企业重大决策中的参与权和监督权。公司党委定期参与董事会、管理层会议，对企业的战略规划、经营方针等重大事项进行讨论和决策，确保企业发展的正确方向。建立和完善党建工作责任制，明确各级党组织和党员干部的责任与义务，形成了齐抓共管的工作格局。公司还运用信息化手段，加强党建工作的管理和监督，确保各项工作能够高效有序地推进。党建信息管理系统的应用，实现了党建工作的在线管

理和实时监控，增强了党建工作的科学化、规范化水平。开展廉洁教育，增强党员干部的廉洁自律意识，筑牢思想防线。建立健全风险管理体系，将风险管理纳入企业治理的各个环节，确保企业在激烈的市场竞争中稳健发展。公司党委在风险管理中发挥重要作用，通过定期开展风险评估、制定风险防控措施、组织应急演练等，提升了企业的风险预警和应对能力。

4.2 增强企业凝聚力

严格的党员发展程序和系统的党员培训，提高了党员的政治素质和业务能力，发挥了党员的先锋模范作用。党员示范岗、党员责任区等措施，使党员在工作中以身作则，带动全体员工积极向上，形成了团结一心、共同奋斗的良好氛围。弘扬企业精神，树立正确的价值观念，营造了积极向上的企业文化氛围。具体措施包括制定和宣传企业文化理念，开展丰富多彩的文化活动，如企业文化节、员工才艺展示等，增强员工的文化认同感和凝聚力。公司还通过企业内刊、微信公众号等平台，及时传递企业文化和价值观，增强员工的文化认同感和凝聚力。建立完善的员工关爱机制，关注员工的工作和生活情况，及时解决他们的实际困难。具体措施包括设立员工关爱基金，用于帮助有困难的员工；定期组织健康检查和心理咨询，关注员工的身心健康；开展丰富多彩的文体活动，增强员工的幸福感和归属感。开展团队建设活动、组织党内竞赛和评比，增强了员工的团队合作精神和集体荣誉感。具体活动包括文艺演出、体育比赛、趣味运动会等，既丰富了员工的业余生活，又增强了团队合作精神和集体荣誉感。此外，公司还通过开展“优秀员工评选”“企业文化知识竞赛”等活动，激励员工积极向上，努力工作。

4.3 推动企业社会责任履行

党建创新在推动企业社会责任履行方面发挥了重要作用，使公司在经济效益和社会效益双重提升中树立了良好的企业形象。通过党组织的宣传和教育，广大党员干部和员工深刻认识到企业社会责任的重要性，主动参与到社会公益活动中来。公司定期组织党课、政治理论学习和社会责任专题培训，提升了员工的社会责任感和奉献精神。设立社会责任办公室，制定企业社会责任计划，定期发布企业社会责任报告，展示企业在社会责任方面的努力和成就。具体措施包括组织员工参加各类志愿服务活动，如社区服务、环境保护、扶贫济困等，提升企业的社会形象和美誉度。公司还通过捐资助学、支持地方经济建设等方式，积极回报社会，树立了良好的企业公民形象。将环保理念融入企业发展战略和日常经营管理中，制定了详细的环保计划和措施。具体做法包括引进环保设备，采用清洁生产工艺，减少生产过程中的污染排放；开展节能减排活动，提高资源利用效率；定期组织环保知识培训和宣传活动，增强员工的环保意识。开展“党建+社区服务”活动，积极参与社区建设，促进企业与社区的和谐共处。具体措施包括组织党员志愿者服务队，开展社区清洁、义诊、法律咨询等活动，帮助社区居民解决实际问题；支持社区文化建设，组织员工参与社区文艺演出、体育比赛等活动，增强企业与社区的互动和交流。

5 对国有控股混合所有制企业党建工作的启示

5.1 坚持党的领导是混合所有制企业改革发展的根本保证

坚持党的领导不仅确保了企业在复杂的市场环境中始终保持正确的政治方向，也为企业的可持续发展提供了强大的政治保障。公司通过构建强有力的党组织体系，将党的领导深深植入企业的治理结构中，确保了党组织在企业重大决策和关键环节中的核心作用。在公司治理中明确党组织的地位和作用，将党建工作纳入企业发展的总体规划，形成党建与经营管理双向融合、共同推进的格局[3]。公司党委通过定期参与董事会、管理层会议，对企业的战略规划、经营方针等重大事项进行讨论和决策，确保企业发展的正确方向。

5.2 党建工作要与企业生产经营深度融合，推动企业实现高质量发展

党建工作不仅是企业发展的“红色引擎”，更是推动企业实现高质量发展的重要保障。公司通过将党建工作与企业的战略规划、日常经营管理相结合，确保党组织在企业发展中的核心作用得到充分发挥。建立和完善党建工作责任制，明确各级党组织和党员干部的责任与义务，形成齐抓共管的工作格局。公司还运用信息化手段，加强党建工作的管理和监督，确保各项工作能够高效有序地推进。

5.3 要不断创新党建工作机制，提升党建工作的科学化水平

国有控股混合所有制企业在党建工作中，需要结合企业实际，不断探索和创新党建工作机制，确保党建工作适应企业发展的需要。公司通过建立和完善党建工作责任制，明确各级党组织和党员干部的责任与义务，形成齐抓共管的工作格局。同时，运用信息化手段，加强党建工作的管理和监督，确保各项工作能够高效有序地推进。公司通过定期开展党建工作培训，提高党员干部的综合素质和业务能力，提升党建工作队伍的整体水平。

5.4 要加强企业文化建设，增强员工的归属感和凝聚力

公司通过弘扬企业精神，树立正确的价值观念，制定和宣传企业文化理念，开展丰富多彩的文化活动，如企业文化节、员工才艺展示等，增强员工的文化认同感和凝聚力。设立员工关爱基金，用于帮助有困难的员工；定期组织健康检查和心理咨询，关注员工的身心健康；开展丰富多彩的文体活动，增强员工的幸福感和归属感。通过这些措施，公司不仅提升了员工的满意度和忠诚度，还增强了企业的凝聚力和战斗力，为企业的可持续发展奠定了坚实

基础。

6 结语

国有控股混合所有制企业在新时代的发展中，党建工作具有重要意义。通过强化党建引领、创新工作机制、深度融合生产经营和加强文化建设，企业能够在市场竞争中取得优势，实现经济效益和社会效益的双重提升。公司党建工作的成功经验为其他混合所有制企业提供了有益的借鉴，值得深入研究和推广。

[参考文献]

[1]中国能建葛洲坝集团课题组.混合所有制企业党建工作现状分析与成效反思[J].现代国企研究,2022(5):63-68.

[2]中国航天科工集团第二研究院党校课题组.国有控股混合所有制企业党建工作创新机制研究——以三家航天企业为例[J].现代国企研究,2023(6):60-64.

[3]蓝胜.国有相对控股的混合所有制企业加强党建工作的几点思考[J].广西电业,2022(3):45-52.

作者简介：郝丽君（1986.6—），毕业院校：内蒙古大学，所学专业：新闻学，当前就职单位：葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司，职务：党建主管，职称级别：中级。

不同体制文化视域下的企业思想政治工作比较研究

贾锦慧
河南能源集团有限公司，河南 郑州 450046

[摘要]对于企业而言思想政治具有重要意义，但是在工作过程中依旧会出现相关问题，有关人员需要对此进行深入分析，按照不同体质文化对针对性工作方法进行分析，对工作中的难题进行处理。本次研究分析思想政治工作对于企业发展的有利作用，并分析不同体制文化视域下企业思想政治工作策略，从而促进企业可持续发展。

[关键词]体制文化；文化视域；企业思想政治
DOI：10.33142/mem.v5i4.13293　　中图分类号：D64　　文献标识码：A

Comparative Study of Enterprise Ideological and Political Work from Different Perspectives of System Culture

JIA Jinhui
He’nan Energy Group Co., Ltd., Zhengzhou, He’nan, 450046, China

Abstract: Ideological and political education is of great significance to enterprises, but related problems still arise in the work process. Relevant personnel need to conduct in-depth analysis of this, analyze targeted work methods according to different physical and cultural backgrounds, and deal with difficult problems in the work. This study analyzes the beneficial effects of ideological and political work on the development of enterprises, and examines the strategies of ideological and political work in enterprises from different institutional and cultural perspectives, in order to promote sustainable development of enterprises.

Keywords: institutional culture; cultural perspective; enterprise ideology and politics

改革开放 30 年以来，我国经济体制改革从增量改革能量释放，转变为存量经营机制，并为企业思想政治工作提供了新的背景，从而形成了和计划体制不同的体制文化。企业思想政治工作在改革前后均发生了明显变化，改革初期由于思想路线的重新确立，思想政治也在不断探索新规律、总结新经验。伴随时代的变迁思想政治也迎来了不小的挑战，从历史角度而言企业政治工作由极端热情转变为极端冷漠，因此未来需要加深对于企业思想政治工作的研究，对内在价值以及取向进行分析，有助于服务企业[1]。

1 企业思想政治工作重要性

企业思想政治工作进行优化能够保证企业适应多元化社会，对不同体质文化背景的价值诉求进行满足，企业因此贴合实际情况。此外体制文化对于员工思想会产生一定的影响，对思想政治工作进行主动优化，企业可以了解员工的思想，并予以其帮助以及指导，以此加强凝聚力，有助于激发员工的工作积极性，同时还能够对企业内部的和谐稳定进行维护。基于全球化背景，企业面临着激烈的竞争，且具有复杂的国际关系，为此需要对思想政治工作进行重视，和国际进行接轨，有助于企业迈向国际化发展。

2 价值诉求

计划经济下企业思想政治工作主要价值目标为整体主义以及平均主义，并且重视道德人以及义务人假设，此种价值定位对于等级意识和赶超战略具有一定的意义。伴随社会主义的成立，此种价值定位会出现部分问题，较为强调主题，将个人忽视，同时将个体视为整体的工具和手段，进而对个人正当利益需求产生压抑，并且整体性的价值定位对于独立、自主、创新的公民意识的培养产生一定的影响，和现代市场经济本质之间存在矛盾。通过计划体制下，经济利益调节机制在企业内部的作用逐渐被思想政治工作或政治运动所取代，对于物质刺激的废置和对精神刺激的完全依赖，充分呈现了政治对利益控制的强制性特征，进而反映高度集权体制的文化逻辑与政治指向[2]。

传统思想政治工作主要重视整体主义以及社会性，对个体利益和多元价值诉求产生忽视，因此在市场经济社会中并不合适。新时期企业思想政治工作需要依据以人为本原则，对不同职工的多元利益与价值诉求进行尊重以及回应，因此需要思想政治工作在运行路线上以单向灌输转变为回应性与对话性的循环，从而对职工实际需求进行满足，将思想政治工作的针对性和实效性提升。与此同时传统计划经济体制企业思想政治工作无法在价值定位上作出根本性整体矫正，存在体制安排的原因以及传统社会层级结构上的问题，为此需要深化改革，将传统层级结构打破，有助于思想政治工作迈向人性化以及科学化发展。除此之外，思想政治工作是企业发展的重要保障，应坚持以人为本的价值定位，对工作方法进行创新，将工作水平提升。

新历史条件下创建社会主义和谐企业为思想政治工作提供新的诉求平台，并且对于社会价值多元化的趋势需要整合其他价值观的核心价值观，邓小平理论、“三个代

表”重要思想和科学发展观属于最为先进的指导思想，并为政治工作提供理论基础。创建和谐企业过程中，需要对企业体制改革、理顺内部分配关系进行深化，并且思想政治工作应当发挥社会主义核心价值观的主导和整合作用，能够尊重职工的价值主体地位，实现全面而自由的发展[3]。与此同时，思想政治工作在运行方式上需要契合新时期社会结构的特点，将双向度特征突出，实现政治与经济的内在统一，同时把广大职工的全面发展作为思想政治工作的根本归为价值意趣。并且思想政治工作自身在价值诉求上需要和新的社会元素以及社会结构相结合，从而吸收新的制度文化资源，为思想政治工作提供新的参照。

3 人性假性

自然经济社会以及社会主义计划经济体制中，人性假性需要和特定社会结构以及经济体制存在关系，尤其是在计划经济体制下，对于人的理解通常是过度政治化以及道德化，从而忽视了个体经济自由与人格独立。其实体性思维具有阿基米德情结，表示在理解和解决问题时常常试图找到一个完美的基点或原则，从此基点出发去解释和推导整个世界，在实际社会以及经济生活中事情具有一定的复杂性，并非单一理论原则可以完全解释[4]。基于计划经济体制下，过度政治化和道德化导致对个体利益的忽视，在一定程度上确实削弱了经济体制的活力和创新力而“文革”时期的极端表现，将此问题推向极致，使得个体成为纯粹的政治人，完全失去了自身的经济自由和人格独立。与此同时，需要对人与社会、人与经济的关系及时进行理解以及处理，并且重视多样性以及复杂性，对个体经济自由和人格独立进行尊重，并且还需要慎重看待政治和道德在社会和经济生活中的作用，以免产生负面影响。

伴随市场经济的深化以及计划经济向市场经济转型，企业职工从传统角色转变为社会人以及经济人，从而呈现了市场经济下个体利益的觉醒和人性解放，并且对于企业思想政治工作提出了挑战。在计划经济时代，企业和职工间具有一定的联系，职工道德标准以及企业思想政治工作具有一定的契合性，使得思想政治工作在整合社会思想、道德观念方面具有重要意义。并且在市场经济体制下，加强了职工利益意识，传统的思想政治工作方法不能适应新的形势。对于此种变化，企业思想政治还需要顺应时代发展，对职工的经纪人特性进行尊重，并且将保护以及发展职工利益作为第一要务，培养与市场经济相适应的品格，加强法治观念以及道德伦理体系的创建，从而对市场经济进行适应。除此之外，企业可以增强职工教育，对企业制度进行完善，将工作方法进行创新，以此提升思想政治工作的针对性和实效性。在此过程中可以加强对职工的职业道德教育，职工应树立正确的价值观，采用激励机制以及权益保障机制对职工积极性以及创造力进行激发，以此提升现代信息技术手段，对工作形式以及方法进行创新，将思想诊治工作吸引力以及影响力进行提升。

4 不同体制文化视域下的企业思想政治工作优化途径

4.1 创新思想政治工作模式

可以选择全员参与方式，选择调查问卷以及面对面交流方式，对员工思想动态进行了解，以此帮助企业把握员工的需求和关注点，从而为思想政治工作提供支持。与此同时，还可以通过新媒体平台进行思想政治内容的宣传，采用官方账号发布相关内容，利用全新的媒介形式吸引员工的注意力，加强思想政治工作的吸引力以及影响力。在此过程中可以选择线上学习平台等相关程序，员工之间可以进行自主学习以及互相讨论，以此提升员工的学习兴趣和参与度，让员工在自主学习中深入理解思想政治观念。此外还可以组织员工参与讨论以及辩论，指导员工参加社会实践活动，从而加强思想政治工作的时效性，使其在实践过程中感受以及理解思想政治观念，加强认同感以及责任感，有助于推动思想政治工作的开展。

4.2 增强思想政治理论教育

基于新时代背景下，需要坚定政治方向，保证员工和党中央保持高度一致，以此作为企业思想政治工作基石，从而加强员工的政治意识，协助企业在复杂的市场环境中保持正确方向。增强思想政治理论教育，将员工思想政治素质提升，以此加强企业的凝聚力和竞争力，在此过程中可以组织员工对马克思主义理论进行学习，协助员工了解科学的方法论，加强分析问题以及解决问题的能力，能够对工作中的挑战进行应对。伴随互联网的发展，通过网络平台将学习渠道拓宽，以在线学习平台学习思想政治理论课程，对员工多样化的学习需求进行满足，将学习效果提升[5]。企业在进行思想政治工作时，需要和员工进行交流，对员工的思想动态以及需求进行了解，并且对工作策略进行调整和优化，保证思想政治理论教育的效果。

4.3 通过互联网进行工作

伴随互联网的发展为企业思想政治工作提供了新的平台和手段，对内部思想政治工作平台进行开发，并设置专栏发布有关内容，可以将思想政治工作效率以及覆盖面进行提升，从而让员工进行随时随地学习。并且通过多媒体形式制作思想政治理论课程的视频教程，能够使得内容更加生动以及形象，有助于提升员工的参与度。并且采用在线形式进行直播和互动等，可以丰富员工的学习体验。此外企业可以开通微博或者抖音等媒体账号，鼓励员工积极发表观点和想法，营造一个良好的交流氛围，企业领导和管理者应积极参与和互动，从而及时了解员工的思想动态，加强员工的归属感和凝聚力。

4.4 结合思想政治以及企业文化

企业需要充分认识到思想政治工作与企业文化之间的紧密联系，对于企业文化而言不仅是企业独特的价值观，还包含行为规范和经营理念，同时为企业精神的核心。而思想政治工作则是通过教育、引导、激励等方法，协助员

工树立正确的价值观和职业观，对员工的工作热情和创造力进行激发，以此为企业的发展提供强大的精神动力。企业在融合思想政治工作与企业文化时，需要遵循以人为本的理念，员工作为企业最重要的资源，其思想观念和行为方式能够直接影响到企业的运营和发展。维持企业在开展思想政治工作和企业文化建设时，需要充分考虑员工的实际需求和发展方向，让员工真正感受到企业的关心和重视。与此同时以新角度进行企业文化建设，创造特色文化体系，并引入新的理念和方法，让企业文化呈现出具时代感以及创新性。同时企业还需要重视思想政治工作的实效性，保证教育工作能够真正落到实处，从而形成积极的效果。

5 企业思想政治工作利益秩序

计划体制下，企业的利益秩序主导为行政秩序和政治秩序，使得思想政治工作成为企业一切工作的保证，并且存在极端政治含义。因为缺少市场机制以及利益激励，政府需要依赖于思想政治工作加强对职工的监督，保证生产的顺利。但是此种体制下的思想政治工作使得计划经济形成了对政治的高度依赖和低效率的局面，从而导致社会成员共产主义觉悟的下降以及惰性，此外思想政治工作包含的价值被强调极端的政治价值目标，并且在企业体制改革和经营机制转换中被消解，致使政治和经济出现不协调性。以历史唯物主义角度而言，政治和经济价值张力则是无法避免的，改革前后思想政治工作与经济的价值张力并未能得到有效协调，导致思想政治工作在体制中的位置从中心到边缘，这种变化反映了企业思想政治工作与经济的价值张力在体制变革中的调整性。在政治决定经济的单向度关联结构下，政治严格限制或者控制经济主体对政治权利的追求，导致强政治—弱经济的关联模式出现，企业的职工群众在政治方面，要求放弃最基本的物质和精神诉求，在经济方面则被剥夺经济主体利益的独立性，在社会生活方面强调等齐的个性，导致这种体制因为缺乏长久性的内在激励无法保持长时间的经济发展。基层党组织以单位组织为载体实现对社会资源的快速整合，并且通过经济的外在力量试图绕开行政和组织程序，形成了一种党政不分的历史惯性，此种惯性在一定程度上对经济体制的改革和发展进行阻碍，因此需要增强基层党组织建设，确定职责以及定位，对于社会资源整合以及推动经济发展具有促进作用，同时还需要创建健全的组织程序，保证政策制定的公正性以及透明性。

6 结语

企业改革在初期以政治推动力为主导，并采用思想政治工作宣传对企业的活力进行激发，伴随着改革的深入，动力结构逐渐趋于多元化方向发展，其中包含社会经济力量的形成、市场机制的作用、现代公司治理结构的影响、对外开放与全球化带来的外部动力，同时还包含生产要素参与分配，以此为市场化改革创造条件。现代企业制度下，企业思想政治工作的重要性需要加以重视，并以“三个代表”重要思想与科学发展观作为指导，通过社会主义核心价值体系进行引领，对差异进行尊重，通过开展社会主义精神文明创建活动，可以有效解决政治与经济“两张皮”问题，有效结合思想政治工作与现代企业制度，同时还能够实现思想政治工作与物质利益原则的有机结合，从而进一步激发企业的活力，提升职工的生产积极性，还能确保企业在多元化的社会环境中稳定发展。

[参考文献]

[1]葛若凡.非公有制经济组织开展思想政治工作的价值意蕴及实践路径[J].中共石家庄市委党校学报,2024,26(6):26-29.
[2]王晓娅,罗正.全面加强企业青年员工思想政治工作[J].现代企业,2024(6):124-126.
[3]丁晓波.加强新时代企业思想政治工作的思考[N].河南经济报,2024-06-13(10).
[4]徐磊.企业思想政治工作与企业文化建设的互动关系研究[N].新乡日报,2024-06-05(07).
[5]刘春旭,陶东辉,程宇.新形势下开展路桥企业思想政治工作的新思路探讨[J].中国军转民,2024(10):66-67.

作者简介：贾锦慧（1977.11—），女，解放军防空兵学院，英语，河南能源集团有限公司，综合办公室，经理，政工师。

文旅项目投资效益可行性分析及管控措施探讨

黄若嵛
复星集团，上海 200010

[摘要]近年来，我国经济正经历着深刻的转型阶段，城乡一体化建设的快速推进，为乡村振兴计划注入了新的活力。在这一背景下，文旅项目投资成为了顺应时代潮流、推动城市发展的重要力量。文旅项目投资不仅符合当前社会发展的趋势，更为城市的持续发展奠定了坚实的基础。文中将针对文旅项目投资的可行性进行全面评估。我们将综合考虑项目的经济效益、社会效益和环境效益，以确保投资决策的科学性和合理性。在此基础上，我们还将提出一系列有效的管控措施，旨在规避行业风险，确保文旅项目投资的稳健发展。

[关键词]文旅项目；投资效益；投资可行性；管控方法
DOI：10.33142/mem.v5i4.13313　　中图分类号：F592　　文献标识码：A

Feasibility Analysis and Discussion on Control Measures for Investment Benefits of Cultural and Tourism Projects

HUANG Ruoyu
Fosun Group, Shanghai, 200010, China

Abstract: In recent years, Chinese economy has been undergoing a profound transformation stage, and the rapid promotion of urban-rural integration has injected new vitality into the rural revitalization plan. In this context, investment in cultural and tourism projects has become an important force in keeping up with the trend of the times and promoting urban development. The investment in cultural and tourism projects not only conforms to the current trend of social development, but also lays a solid foundation for the sustainable development of cities. The article will comprehensively evaluate the feasibility of investing in cultural and tourism projects. We will comprehensively consider the economic, social, and environmental benefits of the project to ensure the scientific and rational nature of investment decisions. On this basis, we will also propose a series of effective control measures aimed at avoiding industry risks and ensuring the steady development of cultural and tourism project investment.

Keywords: cultural and tourism projects; investment efficiency; investment feasibility; control methods

引言

文旅投资在追求收益的同时，往往伴随着一系列风险。因此，在进行文旅项目的投资时，必须清晰地设定投资目标，并紧密结合项目的独特性质，制定详尽的规划。这样做的目的在于预防实际投资结果与预期的收益之间存在较大的偏差。在投资过程中，我们更应积极地识别和规避可能存在的行业风险，确保投资利益不受损害。近年来，随着人们生活质量的显著提升，旅游业迎来了前所未有的发展机遇。企业纷纷加大在旅游项目上的投资力度，以迎合日益增长的市场需求。然而，随着项目市场需求的扩大，投资失败的风险也随之增加。鉴于此，本文旨在深入分析文旅项目的投资效益及其可行性，同时探讨如何更有效地进行项目管控，以期在保障投资安全的前提下，进一步提升投资收益。

1 文旅项目投资基本特点概述

首先，必须指出的是，文旅项目的经营往往受到季节性因素的显著影响。如果未能深入剖析行业的消费特点以及市场动态，那么在旺季时，由于客流量的大幅增加，经营可能会面临超负荷的状态。如果此时未能精准把握市场脉搏，很可能会对预期的收益造成不利影响。而在淡季时，销售额的锐减又可能导致相关资产长时间处于闲置状态，进而造成财务上的入不敷出。若未能及时采取有效的销售提振措施，无疑会加大项目的投资风险。其次，文旅项目具有其独特的敏感性特点。由于其运营模式的特殊性，它既涉及商品的出售，又包括为顾客提供的各类服务，这使得它对社会流行趋势和行业内部导向的变化十分敏感。这些外部因素的变化往往直接影响到文旅项目的经济收益，因此，对于市场动态和趋势的敏锐洞察显得尤为关键。最后，值得注意的是，文旅项目与其他多个行业之间存在着紧密的关联性。随着人们对文旅体验的需求不断提升，文旅市场的运营模式也日趋多元化。这就要求在项目的后续运营管理过程中，必须紧密围绕市场需求来展开，积极推动与各行各业的深度融合。通过跨行业的合作与创新，不仅能够丰富文旅项目的内涵和形式，还能够进一步拓宽其市场渠道，提升项目的整体竞争力和收益水平[1]。

2 文旅项目投资面临的主要风险

2.1 市场风险

在文旅项目投资中，市场风险是投资者必须面对的重要挑战。由于文旅项目通常涉及大量资金、复杂的管理和广泛的合作，市场变化往往对其产生深远影响。一方面，

旅游市场的需求变化莫测，消费者的偏好和行为模式随时可能转变，这可能导致项目的预期收益与实际情况存在差距。另一方面，政策法规的变动、竞争对手的策略调整等外部因素，也可能对文旅项目产生不利影响。因此，投资者在进行文旅项目投资时，必须深入分析市场趋势，制定灵活多变的市场策略，以应对可能出现的市场风险。

2.2 利率风险

在文旅项目投资中，利率风险是一个不容忽视的关键因素。由于文旅项目通常涉及大规模的资金运作和长期的回报周期，因此利率的变动对项目的财务影响尤为显著。一旦市场利率上升，项目的融资成本将随之增加，进而压缩项目的盈利空间。反之，利率下降虽然能降低融资成本，但也可能导致投资者对项目的长期回报产生疑虑。因此，在文旅项目投资过程中，投资者需要密切关注市场动态，合理评估利率风险，并采取相应的风险管理措施，以确保项目的稳健运营和可持续发展。

2.3 利润风险

在文旅项目投资中，利润风险是一个不可忽视的重要因素。由于文旅项目通常涉及大额资金、复杂运营和广泛的市场竞争，其盈利前景往往充满了不确定性。市场需求波动、消费者偏好变化、政策调整等因素都可能对项目的盈利能力产生显著影响。此外，文旅项目还面临着激烈的市场竞争，如果不能有效吸引和留住游客，实现持续稳定的收益，就可能导致投资回报不如预期，甚至面临亏损的风险。因此，在进行文旅项目投资时，投资者需要充分评估和分析各种潜在风险，制定合理的投资策略和风险控制措施，以最大程度地降低利润风险。

2.4 技术风险

在文旅项目投资中，技术风险是一个不可忽视的挑战。这类风险主要源自项目所依赖的技术系统或解决方案的可靠性、稳定性和先进性。例如，数字化技术、智能化设施以及大数据分析等先进技术的应用，虽然能提升游客体验，但也可能因技术更新迅速而导致项目过早过时。此外，技术实施过程中的失误或不当操作，也可能导致项目运行受阻，甚至引发安全事故。因此，在文旅项目投资中，必须充分考虑技术风险，制定科学的风险评估和管理机制，确保项目的顺利进行和可持续发展[2]。

3 文旅项目投资可行性分析

3.1 产业定位与细分

在文旅项目投资中，产业定位与细分是至关重要的一环。这不仅仅关乎项目的经济效益，更与项目的长远发展和文化价值的实现紧密相连。首先，产业定位是文旅项目策划的基石。这需要对项目所在地的文化资源、自然资源、市场环境进行深入分析，明确项目的核心竞争力。例如，如果项目所在地拥有丰富的历史文化遗产，那么就可以将项目定位为历史文化旅游目的地；如果项目所在地生态环境优美，那么就可以将项目定位为生态旅游目的地。这样的定位不仅有利于项目的市场推广，更有助于项目的可持续发展。其次，产业细分是文旅项目成功的关键。在确定了项目的大致定位后，还需要进一步细分产业领域，以满足不同游客的需求。例如，在历史文化旅游目的地中，可以进一步细分为博物馆游、古迹游、民俗体验游等多个子领域；在生态旅游目的地中，可以进一步细分为自然观光游、户外运动游、健康养生游等多个子领域。这样的细分不仅有助于提升游客的满意度，也有助于项目在激烈的市场竞争中脱颖而出。

3.2 空间布局

首先，空间布局需要充分考虑到项目的主题和特色。不同的文旅项目，其主题和特色往往各异，因此，在空间布局上也需要体现出这种差异性。例如，对于以历史文化为主题的文旅项目，其空间布局就应该注重历史氛围的营造，通过合理的空间划分和景观设计，让游客能够身临其境地感受到历史的厚重与文化的魅力。其次，空间布局还需要考虑到游客的流线设计。游客在文旅项目中的游览路线，直接影响到他们的体验感和满意度。因此，在空间布局时，需要合理规划游客的流线，确保他们能够顺畅地游览各个景点，同时避免拥堵和重复路线的情况发生。此外，空间布局还需要充分考虑到项目的可持续性。文旅项目往往涉及到大量的自然资源和环境因素，因此，在空间布局时，需要注重生态保护和环境友好型设计，确保项目的建设和运营不会对环境造成不良影响。最后，空间布局还需要考虑到项目的经济效益。合理的空间布局，可以提高项目的吸引力和竞争力，从而吸引更多的游客前来参观和消费，进而提升项目的经济效益[3]。

3.3 效益评估

首先，对项目的成本进行详细分析是效益评估的基础。这包括项目的建设成本、运营成本以及可能面临的各种风险成本。只有对这些成本有了清晰的了解，投资者才能对项目的盈利能力做出准确的判断。其次，对文旅项目的市场需求进行深入调研也是效益评估的关键环节。通过了解目标市场的消费者需求、消费习惯以及竞争态势，投资者可以更好地把握市场的脉搏，从而制定出更为精准的营销策略和运营计划。此外，文旅项目的社会效益也是效益评估中不可忽视的一部分。一个成功的文旅项目不仅能够带动经济效益，还能够促进当地的文化交流、提升城市形象、推动旅游业的发展等。因此，在评估项目的效益时，必须充分考虑其对社会发展的贡献。最后，文旅项目投资效益评估还需要结合项目的特点和实际情况进行具体分析。不同的项目具有不同的特点和优势，投资者需要根据项目的实际情况来制定合适的评估方法和指标，以确保评估结果的准确性和可靠性。

4 文旅项目投资可行性的管控方法

4.1 优化风险管理理念

文旅项目投资的风险与回报之间存在着一种正相关的关系，即风险越大，相应的投资潜在收益也就越高。如果我们过度强调风险的管控，甚至试图完全排除风险，那么投资的效益往往会受到影响，甚至可能出现降低的情况。因此，我们需要对项目可能面临的风险进行全面的分析，增强对风险投资的认知和意识。这包括对项目投资过程中

各个环节的运行规律有深入的了解，以及时刻关注并理解项目内外部环境的变化。通过这样做，我们可以提高对各类风险的预见性，从而制定出合理的风险规避策略。

4.2 加强风险防范力度

首先，在着手文旅投资项目时，我们务必进行科学且系统的规划设计。这一步骤中，全面分析项目的可行性是不可或缺的，它涉及到对项目背景的深入剖析，以及对预期目标的清晰界定。此外，对其他同类项目的深入市场调查同样重要，这有助于我们了解当前市场的竞争格局，以及行业的整体发展趋势。通过掌握这些信息，我们可以更准确地评估文旅项目的经济效益和社会效益，从而为其未来的成功奠定坚实的基础。在规划设计的过程中，我们还应积极邀请业内的专家参与项目可行性评估。他们凭借丰富的经验和专业知识，能够为我们提供宝贵的意见和建议，帮助我们更好地规避潜在的风险。同时，建立完善的审批体系也是至关重要的，这能够确保项目的每一步进展都符合相关规定，从而保障项目的顺利进行。其次，在文旅投资项目的实施过程中，我们应高度重视投资风险的把控。在项目开发时间的选择上，我们应尽量避开旺季，选择相对淡季进行，以降低市场竞争压力，提高项目的成功率。同时，我们还应科学选择投资方式，根据项目的实际情况和市场环境，灵活运用各种投融资工具，以减少投融资风险。

4.3 做好技术风险防范

在推进文旅项目的投资建设时，我们应遵循因地制宜的原则，深入挖掘并利用投资地的地域特色和历史文化，以增强项目与当地风土人情的融合度，并突显其深厚的文化内涵。这样的做法不仅能保留和传承地方文化，还能吸引更多的游客，提升项目的吸引力。在项目规划建设的过程中，我们必须进行深入的消费者需求调查，以便更好地理解市场动态和消费者偏好。这样，我们才能确保文旅项目的设计与实施能够紧密贴合市场需求，满足消费者的期待。在文旅项目的开发过程中，我们还应遵循科学的流程和规范，选择符合国家和行业标准的设备和原材料。这不仅能提高项目基础设施的实用性和耐用性，还能确保项目的质量和安全。在文旅项目投产后，我们更应加强对建设过程的全面管理。这包括对各个建设环节的细致把控，对施工现场的全面勘查，以及制定完善的施工建设管理体系。通过这些措施，我们能有效避免技术风险的发生，提升文旅项目的管理和控制水平，确保项目的顺利推进和高效运营[4]。

4.4 强化运营风险管理

为了确保文旅项目的稳定发展，首要任务是提升管理层的风险管控意识。为此，文旅项目应成立专门的风险管理小组，负责全面管理项目风险。这一小组将通过收集和分析相关资料，对可能出现的各类风险进行预测和评估。与此同时，与项目法务部门的紧密合作也是不可或缺的。我们需要结合行业政策，对合同草案进行细致审核，确保每一条款都合理合规，并符合国家及相关部门的要求。在合同签订的每个环节，我们都应仔细核对条款明细，对材料型号、技术参数等关键信息进行反复验证，以避免因合同问题引发的纠纷。除此之外，为了进一步提升文旅项目的运营管理水平，我们还应积极邀请专业的风险管理咨询企业参与。这些企业可以为我们提供宝贵的建设性意见，帮助我们引进现代化的营销方案以及行业内的优秀代理人经验，从而增强企业在市场上的竞争力。最后，文旅项目的管理层应不断完善风险管理体系，并制定中长期发展规划。当企业的实际工作与计划出现偏离时，应及时采取补救措施，确保企业能够顺利应对各类投资运营风险，实现稳定、可持续的发展。

4.5 建立风险预警机制

在文旅项目的投资过程中，尽管其可以带来显著的收益，但与之相伴的，也必然是一定的投资风险。因此，为了确保投资的稳健性和可持续性，我们必须建立一套完善的风险预警体系。具体而言，我们应充分利用信息化技术，积极引进风险信息系统。这一系统能够有效地对各类数据信息进行采集，并通过专业的整合分析，揭示出其中蕴含的潜在风险。同时，我们还应建立风险评估模型，对文旅投资项目的可行性进行全面、深入的分析，从而帮助我们更好地掌握项目的风险状况。通过这一风险预警体系的建立，我们能够显著提高企业的风险抵御能力，确保在面对突发风险时能够迅速作出反应，减少损失。同时，这也将有助于提升企业的投资回报率，使文旅项目在带来收益的同时，也能确保资金的安全和稳定增值[5]。

5 结束语

近年来随着社会经济快速发展，引发了文旅项目投资热潮，但受到外部及内部因素影响，文旅企业会发生投资决策失败现象，因此，文旅项目应具有明确的产业定位，良好的空间布局，突出当地文化特色，促使项目投资收益得到保障。投资企业还应明确工作职责，建立健全投资决策体系，避免受到有关机构干预，影响投资决策的科学性。同时，文旅投资企业应提高风险意识，在考虑到投资收益的同时要全面分析当前存在的各类风险，针对风险提出相应规避措施，进一步完善的投资决策，提高投资效益。

[参考文献]

[1]张鹏,朱美玲.文旅项目投资效益可行性分析及管控措施[J].现代商业,2022(2):65-67.
[2]李鹏飞.QH 文旅小镇项目投资效益分析[D].吉林:吉林大学,2020.
[3]李亭.PPP 模式下文旅项目客流量规模确定的影响因素研究[D].天津:天津大学,2020.
[4]郭玥贝.LZ 市红色教育文旅项目融资案例研究[D].河南:郑州大学,2023.
[5]陈永欢,尚远,闫相宁.文旅融合背景下陈家沟文旅发展的历史轨迹和实践逻辑[C].哈尔滨:2021 年全国武术教育与健康大会论文集,2021.

作者简介：黄若嵛（1987.8—），毕业院校：美国波士顿大学，学历：研究生毕业，所学专业：电子工程系，当前就职单位：复星集团，研究方向：文旅产业、消费产业。

国内动漫品牌授权问题分析及对策研究

张 燕
上海瑞卡文化传播有限公司，上海 200021

[摘要]国内动漫产业经历了萌芽期、发展期、爆发期及成熟期四个阶段，实现了从依赖政策扶持发展到自我创新的转变。动漫品牌授权作为产业转型的关键一环，大大提升了品牌知名度，同时也给市场扩张带来了巨大的发展机遇。然而，在实践中，行业也面临多重挑战，包括法律保护不足、管理不规范、市场运作不成熟及创意原创性不足等。文章详细分析了这些问题并提出了针对性的应对策略，如加强法律法规、规范授权管理、完善市场运作策略及增强原创能力等，以促进品牌的稳定发展。
[关键词]国内动漫产业；品牌授权；法律保护
DOI：10.33142/mem.v5i4.13305　　中图分类号：F71　　文献标识码：A

Analysis and Countermeasures research on Domestic Anime Brand Authorization Issues

ZHANG Yan
Shanghai Ruika Cultural Communication Co., Ltd., Shanghai, 200021, China

Abstract: The domestic animation industry has gone through four stages: germination, development, explosion, and maturity, achieving a transformation from relying on policy support to self innovation. As a key part of industrial transformation, the authorization of anime brands greatly enhances brand awareness and also brings huge development opportunities for market expansion. However, in practice, the industry also faces multiple challenges, including insufficient legal protection, non-standard management, immature market operations, and insufficient creative originality. The article provides a detailed analysis of these issues and proposes targeted response strategies, such as strengthening laws and regulations, regulating authorization management, improving market operation strategies, and enhancing originality capabilities, so as to promote the stable development of the brand.
Keywords: domestic animation industry; brand authorization; legal protection

引言

国内动漫产业的发展背景可以追溯到改革开放初期，自此慢慢发展。期间，国家对动漫产业的扶持和监管起到了重要的作用，促进了国产动漫产业链和价值链的延伸，包括创新设计、研发、制作和推广等。品牌授权是动漫产业转型升级和实现跨越式发展的核心引擎，通过品牌授权动漫企业可以将原创 IP 授权给其他行业或领域，实现品牌使用多元化的商业运作，同时也能提高品牌知名度和影响力，进一步扩大用户群和市场份额。

1 品牌授权的概念与类型

品牌授权作为一种商业合作方式，指的是品牌所有者或代理人将自己的品牌、商标、形象等以合同的形式授予他人使用，并从中获得一定的收益。这种方式可以帮助品牌所有者扩大品牌影响力，进入新的市场领域，同时也可以帮助被授权者提升产品知名度，提高产品附加值和竞争力。在动漫产业中，品牌授权的主体通常是动漫作品的角色、形象、故事等，被授权者则是动漫衍生品的设计、生产、销售、经营者。动漫产业的品牌授权可以分为商品授权、促销授权、主题授权、通路授权四种类型。

（1）商品授权指的是将动漫作品的角色、形象、故事等授权给商品制造商，让其在商品上使用这些元素，从而增加商品的吸引力和销售量。例如，迪士尼公司将其动画电影《冰雪奇缘》中的角色授权给玩具、服装、文具等商品生产商，使这些商品在同类产品中脱颖而出，成为受欢迎的动漫衍生品。（2）促销授权指的是将动漫作品的角色、形象、故事等授权给其他企业或机构，让其在产品或服务的宣传、推广、营销中短期或阶段性使用，从而提高产品或服务的知名度和市场占有率。例如，可口可乐公司曾经与日本动画《龙珠》合作，将其角色印在部分饮料瓶上，作为促销活动的引子，吸引了众多动漫爱好者的关注和购买。（3）主题授权指的是将动漫作品的角色、形象、故事等授权给主题公园、游乐场、展览馆等场所，让其在空间设计、设施建设、活动策划中使用这些元素，从而营造出与动漫作品相关的主题氛围和体验。例如，环球影城的哈利波特主题公园，就是根据英国作家 J.K.罗琳的同名小说和电影改编而成，以沉浸式体验的方式让游客感受到魔法世界的魅力和冒险。（4）通路授权指的是将动漫作品的角色、形象、故事等授权给电视台、网络平台、出版社等媒体，让其在播放、传播、出版中使用，从而在扩大动漫作品的受众范围和影响力的同时，提升这些通路平台的用户量和活跃度。例如，日本动画《海贼王》在中国的版权就被授权给了腾讯视频，使得腾讯视频的 app 下载量、VIP 会员数量以及用户日活度均呈上升状态，而该动画在国内网络平台的观看量和人气也随之大幅提升[1]。

2 国内动漫品牌授权存在的问题

2.1 法律保护不足

国内动漫品牌授权在法律保护方面存在显著不足，这直接影响了品牌授权的稳定性和安全性。知识产权保护的薄弱导致动漫作品的版权常常受到侵犯，这不仅损害了原创者的利益，也降低了企业对动漫品牌授权的合作信心。在实际商业运作中，动漫作品的形象和故事往往容易被未经授权的第三方使用，尤其是互联网的广泛普及，进一步加大了版权保护的难度。当前的知识产权法律体系未能提供充分的支持与保护措施，使得动漫企业在实际维权过程中困难重重，并且受制于版权登记、诉讼成本高昂、法律程序复杂等问题，因此许多创意工作者和小型企业面对侵权只能望而却步。此外，法律的滞后性使得新兴的创作形式和传播方式难以获得有效规范，导致品牌授权市场秩序混乱。同时，品牌授权中涉及的知识产权不仅包括版权，还可能涉及商标权、专利权等多个方面，这些权利的交叉和重叠使得法律保护的实施更加复杂。由于法律保护的不足，缺乏明确的界定和专门的保护措施，授权方和被授权方在合作时难以确保各自的权益。这也严重影响了动漫品牌的授权效果，降低了品牌授权的商业价值。因此，在法律环境不完善的背景下，动漫品牌很难实现长期稳定的收益，这直接限制了动漫产业的创新和发展[2]。

2.2 授权管理不规范

授权管理不规范是国内动漫品牌授权过程中常见的一个问题，主要体现在授权合同的不完善、质量控制的缺失以及收益分配的不透明上。其中，授权合同的不完善通常指由于缺乏法律指导和行业标准，使得合同条款模糊不清，责任和义务界定不明确，这种情况下一旦出现纠纷，双方往往难以找到有效的解决途径，影响进一步深入合作。在质量控制方面，由于缺乏有效的监督和评估机制，被授权的动漫衍生品质量常常无法保证，这不仅损害了消费者的利益，也破坏了原动漫品牌的形象和声誉，由于市场上充斥着质量低劣的动漫衍生品，使得品牌价值受到侵蚀，从长远来看影响品牌的可持续发展。收益分配的不透明也是授权管理不规范的一个重要方面，授权收益的分配往往缺乏相对合理公正的分配机制，导致原创者和品牌所有者在收益上的分配不公，甚至出现被授权方隐瞒销售实情、少报销售额的现象。这种不公平的收益分配，增加了授权双方不信任甚至引发矛盾，影响了合作的稳定性。授权管理的不规范直接影响动漫产业的健康发展，降低了品牌授权的商业价值和市场效应，这些问题的存在，使得动漫品牌难以通过授权方式实现其潜在的商业价值，同时也抑制了整个产业的创新动力。

2.3 市场运作不成熟

市场运作不成熟是国内动漫品牌授权面临的又一重要问题。市场对动漫产品的接受度不一，很大程度上受限于消费者对国产动漫品牌的认知和偏好。近年来。国产动漫虽然迎来了发展机遇，但相较于国际知名品牌，其影响力和吸引力仍显不足。这导致国产动漫产品在市场上缺乏强有力的竞争力，消费者的购买意愿低于预期。在宣传推广方面，动漫产品的市场推广策略常常缺乏创新性和针对性，未能有效吸引目标消费群体。宣传渠道单一，依赖传统媒体的同时忽视了新媒体的力量，这种宣传方式难以触及广泛的潜在消费者，尤其是年轻一代消费者，他们更倾向于通过互联网平台获取信息和娱乐内容。渠道建设不足，动漫品牌授权的产品销售渠道不健全，主要集中在大城市和线上平台，而忽视广大的二三线城市和乡镇市场，这限制了动漫产品的市场覆盖范围和深度，使得产品难以实现全面的市场渗透。此外，销售渠道不健全，使得产品销售存在断层，影响了销售量和消费者体验。

2.4 创意与原创性不足

国内动漫作品在创意设计与原创性方面存在不足，对品牌授权构成了限制。多数国产动漫作品在内容创新和艺术表达上存在较大的局限性，常常模仿国外成熟作品的主题和风格，缺乏独到的视角和创新元素，这种创意上的匮乏使得作品难以形成独特的品牌个性和文化价值，降低了作品的市场竞争力。缺乏原创性的动漫作品很引起消费者的持续关注和兴趣，导致作品生命周期短，难以在市场上形成长效的品牌影响力，进而影响受众广度和深度。此外，原创性不足也使得国内动漫作品在国际市场上的表现不佳，难以与国外的高品质动漫作品竞争。由于原创性和创意的缺乏，品牌授权活动常常局限于一些非创新的商业模式，如简单的商品化或是与已有品牌的合作，缺乏能够真正增加附加值的创新授权方式，这不仅限制了授权的经济效益，也阻碍了品牌深层次的市场扩展和品牌形象的提升[3]。

3 国内动漫品牌授权问题的对策

3.1 完善法律法规

加强版权保护和完善相关法律法规是确保国内动漫产业健康发展的关键环节。版权法应注重实现对动漫创作的全方位保护，从创意阶段到成品展示每一环节都应受到法律的保护。这要求法律不仅覆盖传统的版权保护，更应拓展到网络环境下的新型侵权行为，如非法下载和传播，更新现行版权法，需要包含最新技术进展和市场实践变化。随着数字技术和互联网的发展，动漫作品的传播方式和观看平台已发生根本变化，法律也应相应调整，确保创作者的利益不因技术进步而受到侵害。例如，对网络串流、社交媒体分享等现象进行规范，确保在这些新兴平台上动漫作品的版权得到尊重和保护。此外，加强版权法保护力度也是完善法律法规的一个重要方面，如何有效执行这些法律规定，确保每一项权利都受保护，这些同样重要。这就需要增强版权执法机构的权力和资源，包括提供足够的财政支持和技术设备，以及对执法人员的专业培训，使其能够更好地识别和处理版权侵权案件。此外，法律法规的完善还应包括建立快速有效的版权纠纷解决机制。动漫产业的特殊性在于其快速发展和产品更新迭代速度快，传统的法律诉讼往往等待时间多，难以适应行业需求，建议引入

仲裁和调解等方式，为版权纠纷提供更为简单快捷的解决路径，这将增强法律的适应性和灵活性。

3.2 规范授权管理

规范授权管理对于提升国内动漫品牌的整体市场效应及维护创作者和企业的权益至关重要。建议制定行业标准和规范授权流程以确保动漫授权活动的透明性和效率。行业标准的制定应从授权合同的内容、质量控制、收益分配等多个角度出发，为动漫品牌授权提供一个清晰、统一的操作框架。在授权合同方面，需要明确合同中双方的权利和义务，包括但不限于使用权的范围、期限、地域以及相应的经济补偿，这样的规定可以减少因合同不明确而引发的纠纷，保护合作双方的利益，同时也保障消费者的权益不受侵害。关于质量控制，行业标准应要求授权产品必须达到质量标准，确保所有授权的动漫衍生品在市场上的表现能够真实反映原有品牌的价值和形象，这不仅有助于维护动漫品牌的声誉，也能够提升消费者对品牌产品的信赖和满意度。收益分配机制的明确也是规范授权管理中的关键一环，需要建立公平的收益分配规则，确保原创者和开发者能够从授权中获得合理的回报。透明的收益分配模式不仅可以推动更多的创作和创新，也有助于吸引更多的投资进入动漫产业。此外，规范授权流程还包括建立健全的监督机制，通过设立行业协会或监管机构，对动漫授权活动进行常规的监督和审查。这样可以有效避免授权过程中的不正当竞争行为，确保授权活动的健康发展[4]。

3.3 完善市场运作策略

市场运作策略的核心在于精确的市场定位、有效的宣传推广以及广泛的渠道拓展。其中，市场定位需基于深入的市场研究，明确目标消费群体的需求和偏好以及竞争对手的市场表现。确定清晰的市场定位能够帮助动漫品牌精准开发符合消费者需求的产品，并制定出更具针对性的营销策略。制定切实可行的宣传推广策略可以利用多种媒介资源，包括传统媒体和新兴的数字平台，随着社交媒体和数字广告的兴起，通过这些平台进行宣传推广可以有效增强动漫品牌的可见度和用户参与度；宣传内容需创造性地展现动漫的独特魅力和文化价值，引发目标受众的兴趣和情感共鸣。此外，举办线上线下的品牌活动，如动漫展览、粉丝见面会等，也是提升品牌影响力的有效手段。在渠道拓展方面，动漫品牌需要建立广泛的销售网络，确保动漫产品能够触及不同地区和不同消费层次的潜在客户，包括扩展线上销售平台，利用电子商务和专门的动漫商品网站以及线下的专卖店、超市和书店等。同时，合作伙伴的选择也极为关键，需与能够提供稳定且有效的销售渠道的合作伙伴合作。总之，通过对市场定位、宣传推广和渠道拓展进行精心策划与执行，动漫品牌才可以达到提升市场份额和品牌影响力的目的[5]。

3.4 增强原创能力

增强原创能力是推动国内动漫产业持续发展的关键因素。通过提出支持和鼓励原创作品的政策可以有效激发创作人才的潜力，进而提升整个行业的创新水平。政策支持的范围应包括资金投入、税收优惠、创作赛事和教育培训等多个方面。资金支持是原创动漫作品发展的基础，政府及相关机构可以设立专门的基金用于支持原创动漫项目的开发，包括提供启动资金、研发补贴以及成功上市后的奖励。这样的援助基金不仅可以降低创作者在初始阶段的经济压力，还能鼓励他们将更多精力投入到实际作品创作中。税收优惠也是鼓励原创动漫作品发展的有效手段，对于那些能够证明具有高度原创性和市场潜力的动漫作品，政府可以提供减免税收的优惠政策，这不仅可以减轻企业的财务负担，还可以吸引更多的投资人进入动漫行业。创作赛事的举办是激发创意的重要平台，通过定期举办各类原创动漫大赛，不仅可以提供一个展示创作者才华的舞台，还能通过竞赛激发创作热情和促进作品质量的提升。赛事的评选标准应注重创意性和原创性，以此来推动整个行业的创新发展。此外，教育和培训也是提升原创能力的关键。通过建立专业的动漫教育培训机构、开设系统的课程和工作坊、邀请业界知名专家现场授课等一系列措施，为动漫产业培养更多高水平创作人才。同时，鼓励行业内外的交流和合作，如与国际知名动漫学院的合作，可以引入更多的创新理念和技术，进一步提升国内动漫作品的创作质量和竞争力。

4 结论

国内动漫品牌授权在实践中存在法律保护不足、授权管理不规范、市场运作不成熟以及创意和原创性不足等诸多问题，严重影响着品牌授权的发展业务的推进，也抑制了产业的整体 IP 创新与发展。针对这些问题，该类别品牌亟须通过完善法律法规、规范授权管理、优化市场运作策略和强化原创能力等措施，来确保自身的长期发展。同时，这些策略的实施将对提升动漫品牌的商业价值和市场效应产生重要影响，也会为整个产业的持续繁荣提供基础支持。

[参考文献]

[1]熊楚卉.中国动漫产业发展现状及对策分析[J].大众标准化,2022(12):113-115.
[2]郭雅倩.互联网背景下国产动漫品牌塑造策略研究[D].甘肃:兰州财经大学,2021.
[3]李实耀.动漫,国潮,潮玩皆火爆 2021 深圳授权展风向突出[J].中外玩具制造,2021(2):26.
[4]刘翠玉,史文青.我国动漫产业发展的机遇,问题与对策[J].经济研究导刊,2021(5):4.
[5]李晓倩.国产动画英雄形象对外传播策略研究[D].山西:山西大学,2020.

作者简介：张燕（1981.3—），女，汉族，本科，现工作单位：上海瑞卡文化传播有限公司，研究方向：品牌授权、消费品品牌市场分析及推广。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址
111 North Bridge Rd, #21-01 Peninsula Plaza,
Singapore 179098

官方网站
www.viserdata.com

ISSN 2717-5502