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 5

第5卷　总第19 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5期（总第19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：10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

目　录

CONTENTS

人力资源

思政建设

公共管理

综　　述

产业经济

中小银行债券投资业务的信用风险防范分析

陈 龙
阿克苏塔里木农商银行，新疆 阿克苏 843000

[摘要]我国金融市场的快速发展推动了债券市场的逐步成熟，债券市场的参与者逐步多元化，其中作为市场的关键投资者之一，中小商业银行在债券投资业务中扮演了重要角色。然而，由于债券市场仍处于成长阶段，加之商业银行在债券投资管理上存在粗放现象以及风险意识不足，中小银行面临着显著的信用风险。文章对中小银行在债券投资中遇到的信用风险问题进行了深入分析，文章提出了一系列有效的防范措施。涵盖了这些措施的有：完善风险管理制度、加强投资组合管理、健全内部控制机制、提升风险识别与评估能力，以及充分利用外部信用评级机构的资源。通过详细探讨与建议，期望本文能为中小银行在债券投资中提供理论支持与实践指导，从而助力其业务的健康与稳定发展。

[关键词]中小银行；债券投资业务；信用；风险防范
DOI：10.33142/mem.v5i5.13789　　中图分类号：F8　　文献标识码：A

Credit Risk Prevention Analysis of Bond Investment Business in Small and Medium-sized Banks

CHEN Long
Aksu Tarim Rural Commercial Bank, Aksu, Xinjiang, 843000, China

Abstract: The rapid development of Chinese financial market has promoted the gradual maturity of the bond market, and the participants in the bond market have gradually diversified. Among them, as one of the key investors in the market, small and medium-sized commercial banks play an important role in bond investment business. However, due to the fact that the bond market is still in the growth stage, coupled with the extensive management of bond investment by commercial banks and insufficient risk awareness, small and medium-sized banks face significant credit risks. The article provides an in-depth analysis of the credit risk issues encountered by small and medium-sized banks in bond investment, and proposes a series of effective preventive measures. These measures include improving risk management systems, strengthening investment portfolio management, enhancing internal control mechanisms, improving risk identification and assessment capabilities, and fully utilizing the resources of external credit rating agencies. Through detailed discussion and suggestions, it is expected that this article can provide theoretical support and practical guidance for small and medium-sized banks in bond investment, thereby assisting in the healthy and stable development of their business.

Keywords: small and medium-sized banks; bond investment business; credit; risk prevention

引言

随着金融市场的持续演进与经济环境的变化，中小银行在债券投资中的信用风险问题愈发突出。虽然债券投资通常为中小银行提供了稳定的收益来源，并在其资产配置中占据重要地位，但债券投资固有的信用风险仍需受到高度关注。投资损失可能由信用风险引发，这不仅会影响银行的财务健康，还可能对其市场声誉及整体运营产生深远影响。鉴于此，中小银行债券投资中的信用风险需深入分析，并制定有效的防范措施，以保障银行的长期稳定发展。本文将探讨中小银行在债券投资中的信用风险特征及应对策略。首先，将分析中小银行债券投资的特点，以便更好地理解其面临的风险环境。随后，将详细讨论主要的信用风险类型，包括债券发行主体的信用风险、市场信用风险及流动性风险，并剖析这些风险对中小银行投资的具体影响。为应对这些挑战，本文提出了若干防范措施：风险管理制度需完善，投资组合需优化，内部控制需强化，风险识别与评估能力需提升，以及外部信用评级机构的专业服务需充分利用。期望通过这些分析，为中小银行提供理论支持与实践指导，助力其金融运营的健康与稳健发展。

1 中小银行债券投资的特点

中小银行在债券投资方面展现出若干显著特点。通常投资规模较小且集中度较高，由于资本实力的限制大规模投资往往无法进行，这使得这些银行倾向于将资金集中于少数几种债券，从而增加了投资风险的集中度。保守的投资策略在这类银行中较为常见，主要选择信用评级较高的债券，如国债或优质企业债券，以确保资产的稳定性并控制风险。在投资决策中，特别关注债券的安全性及稳定收益成为关键因素，而高风险、高收益的投资品种则被特别避免。流动性方面，中小银行的债券投资常受到流动性不足的限制，很多机构在进行债券投资的时候，要求资金不出省或者某一个区域，以及可能为了支持当地经济发展而投资的当地企业发行的债券，或者需要较高的收益而选择评级较低的债券，导致其所持债券在市场上的需求通常较低，这种流动性限制可能在市场波动时引发显著的风险。此外，债券投资的风险管理及研究分析在中小银行中因资源和专业能力的制约而显得相对薄弱，可能导致对市场变

化及潜在风险的响应不够及时，共同影响了中小银行在债券投资中的风险管理水平和整体表现的这些特点。

2 中小银行债券投资业务的信用风险

2.1 信用风险的特征

信用风险的主要特征在于其高度的不确定性及潜在的广泛影响。来源于债务人未能履行债务义务的可能性，这种风险通常具有突发性和难以预测的特性。债务人的财务状况、经营环境及宏观经济条件的变化，违约事件的发生可能由此引发。此外，累积效应也是信用风险的重要特点，违约的多个债务人可能引发连锁反应，进而影响整个投资组合的稳定[1]。例如，若某一行业的主要公司集体违约，相关债券投资的价值显著损失的可能性将增加，更为严重的情况是，信用风险通过违约传导效应，可能引发系统性风险，从而威胁到整个金融体系的稳定。尽管对债券发行主体财务状况的详细分析构成了信用风险识别和评估的基础，但即便拥有充分的数据支持和信用评级，潜在的风险仍难以完全消除。

2.2 中小银行债券投资中的主要信用风险类型

2.2.1 债券发行主体信用风险

在中小银行债券投资中，债券发行主体的信用风险占据了重要的位置。这种风险源于因发行主体信用状况恶化而未能按时支付债券利息或偿还本金，从而使投资者面临潜在损失。与发行主体的财务健康、经营能力、现金流稳定性及行业整体环境紧密相关的正是这种信用风险。例如，若发行主体的盈利能力下降、负债水平过高，或受到不利宏观经济因素的影响，其偿债能力的削弱可能会使违约风险显著上升。此外，由信用评级的波动引发的投资者信心的显著影响也不可忽视，这种波动可能导致市场价格的剧烈波动，从而加剧风险的传导。

2.2.2 市场信用风险

市场信用风险在中小银行的债券投资中发挥着不可忽视的重要作用。这种风险源于市场整体信用环境的恶化、利率波动以及经济周期的变化。由这些因素引发的债券市场信用状况的恶化，可能导致债券价格的下跌以及违约率的上升。当宏观经济环境不稳定或市场信心减弱时，尽管信用评级较高的债券，其价格也会因市场流动性收紧和风险偏好的变化而经历剧烈波动。利率的上升不仅可能导致债券价格的压低，还可能加剧市场信用风险，特别是当中小银行的债券投资集中于对利率高度敏感的长期债券时，风险敞口的显著扩大也将发生。在这种情况下，债券价格的波动可能严重威胁中小银行投资组合的稳定性，使得银行在风险管理和投资策略上必须进行更加谨慎和灵活的调整。

2.2.3 流动性风险

流动性风险，在中小银行债券投资中是一种至关重要的信用风险类型，其核心在于市场流动性不足，由于流动性不足，银行往往难以以合理价格迅速出售所持债券，潜在的损失因此而面临。这种风险在市场不确定性加剧或系统性金融压力增强时尤为明显，特别是当某类债券需求骤降时，买卖价差可能会扩大，交易成本也会随之上升。在这种情况下，债券被迫以低于预期的价格抛售，从而造成资本损失的可能性增加。因中小银行资金规模有限且投资的债券种类相对集中，加之在二级市场上的议价能力较弱，市场出现流动性紧缩时，快速变现债券以满足资金需求将变得极为困难，这种情况进一步引发流动性危机的可能性，因此，流动性风险在中小银行债券投资中的重要性不可忽视，需特别重视并进行有效管理。

2.3 信用风险对中小银行债券投资的影响

对中小银行债券投资的信用风险，其影响深远且复杂。潜在的投资损失直接增加，由债券发行主体违约而引发的风险，不仅可能导致本金及利息无法收回，还可能使债券价格显著下跌，从而造成资本损失。财务稳健性随信用风险的上升而削弱。在资产质量恶化的情况下，可能需要增加坏账拨备，这进一步压缩了银行的盈利能力及资本充足率，限制了其发展及融资能力。此外，市场声誉及客户信心也可能受到信用风险的损害[2]。一旦市场及投资者认为银行资产风险上升，银行股价可能会下跌，融资成本上升，资金流出加重流动性压力。特别需要关注的是，信用风险的传导效应可能引发更广泛的市场波动及金融不稳定，从而影响整个金融系统的稳定。这些因素表明，信用风险不仅直接影响中小银行的财务状况，也通过多种渠道威胁其整体运营及市场表现。

3 中小银行债券投资信用风险防范措施

3.1 完善风险管理制度

完善风险管理制度，作为中小银行防范债券投资信用风险的核心举措，不容忽视。建立一个全面的风险管理框架，至关重要，包括明确的政策和流程的制定，确保债券投资的每个环节都被严格控制。具体的投资准则、风险容忍度及投资限制必须设定，以确保所有投资决策都在可控风险范围内进行。风险识别与评估机制的强化，同样关键。通过系统化的风险评估模型，对债券发行主体的财务状况、信用评级、市场环境及宏观经济因素进行全面分析，能够有效预测潜在的信用风险。此外，建立动态的风险监控与报告机制，作为风险管理制度的重要组成部分，也不可忽视。定期对债券投资组合的风险进行评估，及时识别风险点并采取相应对策，确保风险管理的及时性与有效性。专门的风险管理部门的设立，负责监督政策执行情况并进行定期内部审计，检查风险管理措施的有效性，进一步加强内部控制。同时，员工的风险管理知识培训必须得到重视，提升投资团队的风险识别与应对能力，为风险管理提供有力支持。

3.2 加强投资组合管理

加强投资组合管理作为中小银行防范债券投资信用风险的重要措施，显得尤为重要。核心在于科学构建并优化债券投资组合，旨在实现风险的分散与收益的最大化。首先，必须制定合理的投资策略，以依据债券的信用评级、发行主体的财务状况、行业前景及市场流动性等因素，对各类债券进行科学配置。应避免资产过度集中于高风险债

券或特定领域，通过分散投资来降低单一债券违约对整体投资组合的影响。例如，不同信用评级、期限以及发行主体的债券可以被投资，以减轻单一风险事件对组合的冲击。此外，投资组合的风险评估与调整也必须定期进行，依据市场与经济环境的变化，投资组合应及时再平衡，以优化资产配置应对新的风险形势。同时，债券的流动性特点需特别关注，以确保投资组合中包含足够的流动性资产，从而应对可能的流动性压力及市场波动。

3.3 健全内部控制机制

健全内部控制机制，对于降低信用风险而言，至关重要。必须制定明确的内部控制政策与操作规范，这些政策应涵盖债券投资的所有环节，如投资决策、风险评估、资产配置及交易执行，并在每一个环节中实施严格的控制与审查程序。专门的风险管理部门应当设立，实时监测与评估债券投资中的信用风险，并定期向管理层提交关于风险状况的报告，以便为决策提供支持[3]。同时，内部审计部门的独立审计，必须覆盖债券投资的合规性及风险管理执行情况，以识别并修正潜在的控制漏洞与风险隐患。为了提升内部控制的有效性，银行应当重视员工培训及意识的提升，确保投资人员不仅熟悉并遵守内部控制制度，还具备识别与应对信用风险的能力。

3.4 提升风险识别与评估能力

在中小银行防范债券投资信用风险中，提升风险识别与评估能力无疑占据了核心地位。建立一个系统化的风险评估体系，并不断优化相关工具与方法，是关键所在。先进的数据分析技术及风险评估模型的应用，可以对债券发行主体的财务状况、经营能力、行业环境以及宏观经济因素进行全面分析。这包括对财务报表的深入审核，以评估发行主体的盈利能力、负债水平、现金流状况及信用评级的变化趋势。同时，进行定期的信用风险压力测试也必不可少，这样可以模拟不同经济情景和市场波动对债券投资组合的潜在影响，评估风险并制定相应的应对策略。此外，建立并维护可靠的信息获取渠道，对于及时跟踪行业新闻、政策变化以及市场动态，显得尤为重要。通过强化债券投资的信用风险预警机制，如建立预警指标和自动化风险监测系统，能够在风险初现时迅速做出反应。

3.5 借助外部信用评级机构

借助外部信用评级机构来防范中小银行债券投资中的信用风险，已被视为一种重要策略。对债券发行主体的信用状况及违约风险，这些机构提供的独立且公正的信用评级进行专业评估。债券的财务健康、经营能力及债务偿还能力，被这些机构运用丰富的市场数据与先进的分析工具进行全面评估，并且对债券进行分类，利用这些评级报告，中小银行能够在投资决策中获得支持，从而识别并筛选出潜在的高信用风险债券，以此降低投资风险。同时，评级机构对债券及其发行主体的信用评级进行的调整，银行应定期关注，以便调整投资策略与风险管理措施。在外部评级无法完全消除信用风险的情况下，提供的客观数据与专业分析使银行能够做出更加明智的投资决策，并进一步完善风险管理体系。

4 中小银行债券投资信用风险防范的未来展望

中小银行在未来防范债券投资信用风险中，面对诸多挑战与机遇。随着金融市场的持续发展以及技术进步的加速，更新和优化风险管理策略成为银行的迫切需求，成为趋势的可能是先进技术手段，如人工智能和大数据分析，这些技术能够更准确地分析债券发行主体的财务状况、市场动态以及宏观经济环境，从而支持更加科学的投资决策。推动信用风险评估方法的创新，将是金融科技应用的一个重要方面，使评估过程变得更加实时与动态，对信用风险防范的显著影响将由政策与监管环境的变迁产生。中小银行适应新监管要求的关键，将是密切关注政策动向并及时调整风险管理措施[4]。同时，全球化及市场联动性的增强，可能引入新的信用风险源。为应对国际市场的不确定性，跨国风险管理框架的建立对于中小银行至关重要，这些变化不仅提供了新的机遇，还带来了额外的挑战，对中小银行的信用风险管理提出了更高的要求。

5 结语

在日益复杂的金融市场环境中，中小银行在债券投资业务中有效防范信用风险的需求愈加突出。对中小银行债券投资特点的深入分析，主要信用风险类型及其对银行影响的探讨，成为本文的核心内容。具体而切实可行的防范措施已经提出，这些措施包括风险管理制度的完善、投资组合管理的强化、内部控制机制的健全、风险识别与评估能力的提升，以及外部信用评级机构资源的有效利用。通过实施这些措施，中小银行有望降低债券投资中的信用风险，从而提高投资的安全性与业务的稳健性。展望未来，应对市场变化，中小银行需借助新兴技术和工具来优化风险管理，同时根据风险环境的变化及时调整投资策略。市场动态及政策调整的持续关注，将帮助中小银行在复杂的金融环境中保持竞争力，实现可持续发展。期望本文的分析能为中小银行提供有价值的参考，从而提升债券投资业务的风险管理水平，推动业务的健康与稳健发展。

[参考文献]

[1]周金霞，岳伯兵. 中小银行债券投资业务的信用风险防控[J]. 债券，2020(6)：34-36.
[2]白冰. 中小银行债券投资业务利率风险管理研究[D]. 北京：中国矿业大学，2020.
[3]任冰妮. 我国中小商业银行债券投资业务风险控制研究[D]. 太原：山西财经大学，2019.
[4]郭严露. 债券业务对银行风险的影响研究[D]. 长沙：湖南大学，2023.

作者简介：陈龙（1990.9—），毕业院校：天津商业大学，所学专业：金融学，当前就职单位名称：阿克苏塔里木农商银行，就职单位职务：科员，职称级别：中级经济师。

基于 4P'S 营销理论的农网品牌培育升级路径研究

李加礼　郭子斌
北京市密云烟草公司，北京　101500

[摘要]近年来，党中央将改善农村人居环境、建设美丽宜居乡村作为实施乡村振兴战略的重要任务。烟草行业主动服从乡村振兴战略大局，认真贯彻党中央全面深化改革要求，积极响应乡村振兴战略，致力乡村振兴，加快推进农网品牌培育工作提质升级。乡村振兴事关广大农民的根本福祉，行业如何通过农网品牌培育工作促进农网客户稳收增收、拉动农村消费升级是当前亟待研究的课题。文章运用 SWOT 分析模型对辖区状况进行全面整体分析，找到农网品牌培育工作中的优势、劣势、机会与威胁，挖掘当前农网品牌培育工作面临的困境；应用农网零售终端“人、货、场”三要素进行具体分析，找准品牌培育工作中的难点及主要原因，并基于 4P'S 营销理论从品牌货源投放、卷烟价格管理、终端体系建设和工商协同提质等维度提出了相应的解决策略。

[关键词]4P'S 营销理论；农网建设；品牌培育
DOI：10.33142/mem.v5i5.13783　　中图分类号：F713　　文献标识码：A

Research on the Path of Cultivating and Upgrading Rural Power Grid Brands Based on 4P'S Marketing Theory

LI Jiali, GUO Zibin
Beijing Miyun Tobacco Company, Beijing, 101500, China

Abstract: In recent years, the Central Committee of the Communist Party of China has regarded improving the living environment in rural areas and building beautiful and livable villages as important tasks in implementing the rural revitalization strategy. The tobacco industry actively obeys the overall strategy of rural revitalization, conscientiously implements the requirements of the Party Central Committee's comprehensive deepening of reform, actively responds to the rural revitalization strategy, is committed to rural revitalization, and accelerates the improvement and upgrading of the brand cultivation of rural power grids. The revitalization of rural areas is crucial to the fundamental well-being of farmers. How to promote stable income growth for rural network customers and drive rural consumption upgrading through the cultivation of rural network brands is an urgent research topic in the industry. The article uses the SWOT analysis model to conduct a comprehensive and overall analysis of the situation in the jurisdiction, identify the strengths, weaknesses, opportunities, and threats in the cultivation of rural power grid brands, and explore the current difficulties faced by the cultivation of rural power grid brands; A specific analysis was conducted on the three elements of "person, product, and market" in the retail terminal of rural power grid, identifying the difficulties and main reasons in brand cultivation work. Based on the 4P'S marketing theory, corresponding solutions were proposed from the dimensions of brand source placement, cigarette price management, terminal system construction, and industrial and commercial collaborative quality improvement.

Keywords: 4P'S marketing theory; rural power grid construction; brand cultivation

1 品牌培育的背景

加快建设现代化烟草经济体系，是推动烟草行业高质量发展的战略目标，行业提出要聚焦品牌发展，优化资源配置，在“136、345”的品牌布局下，国家局张建民局长指出：“要坚定实施‘大品牌、大市场、大企业’发展战略，形成需求牵引供给，供给创造需求的更高水平动态平衡，建设重点突出、集中度高的品牌发展体系”。当前，行业着力推动各类营销要素资源向重点品牌集聚，助推重点品牌做优做大做强。

2 农网品牌培育的重要意义

习近平总书记强调，任何时候都不能忽视农业、忘记农民、淡漠农村。要坚持把解决好“三农”问题作为全党工作重中之重，举全党全社会之力推动乡村振兴，促进农业高质高效、乡村宜居宜业、农民富裕富足。张建民局长强调，全行业要以乡村振兴战略的全面实施为契机，依托行业体制优势、产业优势和资金优势，采取一系列行之有效的举措，为当地多做实事、多办好事。但通过市场走访调研发现，密云辖区城乡发展不平衡、不充分，占辖区零售户总数 61.07%的农网客户普遍存在经营理念落后、业态传统单一、缺少重点品牌支撑、“开口营销”能力不强等突出问题，农网品牌培育基础薄弱、掌控不牢，与行业提升农网品牌培育渠道掌控力、推进卷烟营销网络城乡一体化协调发展要求相比存在较大差距，亟待改进提升。

3 密云农网品牌培育升级现状及面临的问题

3.1 辖区农网品牌培育升级整体形势分析

我们通过实地调研走访和数据分析等形式进行了调研，运用 SWOT 分析模型对辖区状况进行全面整体分析，找到农网品牌培育工作中的优势、劣势、机会与威胁。

3.11 优势（Strength）——卷烟消费结构保持上升趋势

2023 年，辖区居民人均可支配收入 46706 元，同比增长 5.5%，农村居民人均可支配收入增长 7.2%。数据反映了辖区整体消费水平的提升及卷烟消费结构、卷烟品牌需求的升级。

3.12 劣势（Weakness）——客户档位结构整体偏低

从 2024 年一季度档位数据看，辖区 1-10 档位的低档位客户占比为 60.43%，且广泛分布在农网地区。通过实地调研得知，部分低档精品民宿终端对中高端卷烟品牌有一定的需求，但受限于自身档位和货源投放因素，可订购的品种和数量不足以满足日常经营需求。

3.13 机会（Opportunity）——辖区旅游经济优势凸显

2024 年端午节期间，带有“轰趴”“别墅”标签的乡村民宿需求呈明显上涨态势，乡村民宿经营客房平均入住率 67%，同比增长 7 个百分点，接待游客 11.23 万人次。辖区旅游资源带动了季节性的消费增长，农网客户可利用季节性旅游市场优势，开展中高档卷烟品牌培育，满足消费者多样化的品牌需求，提升获利水平。

3.14 威胁（Threat）——辖区人口老龄化严重

近五年，密云区常住人口基本稳定在 52.7 万人，年均增长 0.83%。其中，14 岁以下人口占比 12.7%；15-59 岁人口占比 64.2%；60 岁及以上人口占比 23.1%。随着未来辖区人口老龄化及高龄化态势逐年加剧，预计下一步卷烟结构提升和品牌共育效果的提升面临一定的挑战。

3.2 辖区农网品牌培育升级终端具体分析

笔者从零售终端“人、货、场”三要素进行具体分析，找准品牌培育工作中的难点及主要原因。

3.2.1 人的要素

农网客户对共育品规了解不够且“开口营销”能力不足。经实地走访调研，辖区绝大多数年轻人都外出务工，农网客户实际经营人以家中老人为主，店铺无房租支出，经营压力不大，经营方式以等靠顾客为主，部分客户对市区共育品牌规格不知晓、不推荐的现象一定程度存在，仍停留在“消费者需要什么，我就卖什么”的经营理念上，长期的被动营销导致推荐能力弱，品牌培育能力不足。客户经理拜访质量不高。农网地区客户分布零散，路程较远，客户经理走访路程长，在人均服务客户 200 多户的条件下，拜访客户的有效时间被压缩，共育品牌规格及卷烟卖点文化宣传不够全面，品牌培育方面的培训指导不能做到精耕细作、因人而异。

3.2.2 货的要素

消费者品牌依赖度较高。通过分析 2024 年 1～3 月辖区前十主销规格占比情况，可得出辖区消费者对红塔山（软经典）、“中南海”特高等地产及低价位卷烟的依赖度较高，消费习惯以中低档卷烟为主且不易接受新品及动销缓慢的卷烟。共育品规销量占比低。辖区行业共育品规销量占比偏低，排名全市第 15 位。我们将行业共育品规全市销量占比情况与辖区销量占比进行逐规格对比后发现，辖区以钻石（荷花）、南京（雨花石）和黄鹤楼（软蓝）为代表的共育品规销量占比与全市平均水平差距均大于 0.15%，依据二八定律原则，此类品规未来仍存在较大的培育提升空间。库存管理能力不足。对辖区农网数据采集客户的日常经营扫码情况分析得出，穆家峪、西田各庄等农网片区客户市场类型以乡村为主，且数据采集系统数据以 C、D、E 数采层级为居多，数据质量偏低，反映了农网客户现代化智能系统运用不足的问题。通过进一步分析数据质量具体指标，河南寨、巨各庄等农网客户扫码规格占比得分偏低，指标可得出数采农网客户存在一部分卷烟动销缓慢的现象，反映了农网数采客户库存管理不到位，动销缓慢卷烟品规推荐不够的问题。

3.2.3 场的要素

农网终端经营环境参差不齐。经过实地查看，我们发现在密云水库景区周边出现了部分“文旅咖啡”类环境优美、个性化时尚的高端卷烟店铺，吸引了“摩旅”“骑行”等消费群体，但未形成连锁效应和文旅气场群。景区周边多数农网客户在服务理念、店铺规划、设备更新、特色陈列及价签摆放方面还是存在严重不足，不利于形成品牌培育的宣传阵地。

4 密云农网品牌培育升级的工作设想

4.1 “4P′s”营销理论模型的主要内容

4.1.1 “4P′s”营销理论模型的基本信息

“4P′s”营销理论被归结为四个基本策略的组合，即产品（Product）、价格（Price）、推广（Promotion）、渠道（Place），由于这四个词的英文字头都是 P，再加上策略（Strategy），所以简称为“4P′s”。

4.1.2 “4P′s”营销理论模型的由来

“4P′s”营销理论（The Marketing Theory of 4Ps），4P 理论产生于 20 世纪 60 年代的美国，随着营销组合理论的提出而出现的。1953 年，尼尔·博登（NeilBorden）在美国市场营销学会的就职演说中创造了“市场营销组合”（Marketingmix）这一术语，其意是指市场需求或多或少地在某种程度上受到所谓“营销变量”或“营销要素”的影响。1960 年，美国密歇根州立大学的杰罗姆·麦卡锡教授在其《基础营销》一书中将这些要素一般地概括为 4 类，即产品（Product）、价格（Price）、渠道（Place）、促销（Promotion）。1967 年，菲利普·科特勒在其畅销书《营销管理：分析、规划与控制》第一版进一步确认了以 4Ps 为核心的营销组合方法。

4.1.3 “4P′s”营销理论模型的内容

“4P′s”营销理论实际上是从管理决策的角度来研

究市场营销问题。从管理决策的角度看，影响企业市场营销活动的各种因素（变数）可以分为两大类：一是企业不可控因素，即营销者本身不可控制的市场；营销环境，包括微观环境和宏观环境；二是可控因素，即营销者自己可以控制的产品、商标、品牌、价格、广告、渠道等等，而 4Ps 就是对各种可控因素的归纳。

4.2 “4P′s”营销理论模型在农网品牌培育中的应用

4.2.1 产品维度

构建科学品牌培育体系，明确品牌培育大方向，聚焦“大品牌”，精准培育市区共育品规。紧紧围绕行业“136、345”品牌发展目标，聚焦产品定位，选取行业共育品规作为辖区未来品牌培育方向，在卷烟口味、香气类型、价格区间、包装特色上形成品牌替代优势，提升行业共育品规销量。

4.2.2 价格维度

明确卷烟价格管理环节，提升品牌培育着力点，针对辖区地处镇中心区域、公交沿线、旅游景点和交通要道的农网客户，针对性开展“高端高价位卷烟”品牌推介指导，提升品牌培育着力点，并“以点带面”逐步向周边零售客户扩散，扩大“高端高价位卷烟”品牌区域影响力。同时，重点关注农网客户明码标价情况，确保客户出样规格、价签摆放规范、无缺漏，数采系统录入价格与实际标价一致，为精准品牌培育提供数据支撑。

4.2.3 渠道维度

构建现代化终端体系，筑牢品牌培育主阵地，聚焦“人”，提升“共育”能力。完善客户经理拜访模式，通过对农网客户销售能力、地理位置、年龄结构等条件进行统筹分析，分类开展实地拜访、集中拜访、电话拜访和微信拜访，合理设置服务户数，优化拜访线路。同时以辖区重点共育品规为切入点，为农网客户制订“共育品牌小画册”“品牌小视频”等宣传资料，全面指导客户开展共育品牌宣传，提升卷烟品规的知名度、市场影响力和消费者忠诚度。

聚焦“货”，提升“共育”效果。以金点子成果转化为抓手，开展“我为客户算算账”“我为客户画画像”系列活动，沉浸式体验农网店铺经营，加强数据联动，深化农网客户品牌动销、价格、毛利率等核心经营指标的分析，出具《品牌培育及个性化盈利指导书》，指导订购适销对路的卷烟，优化库存管理，提升品牌培育的效率和精准度，助力农网档位升级。

聚焦“场”，提升“共育”环境。一是以全市“普通终端焕新”工作为契机，将古北口抗战、英雄母亲等红色元素与农网终端店容店貌焕新升级共同推进，将红色文化与品牌共育相结合，打造具有农网特色的“文化终端”。二是优化商品陈列，指导景区周边农网客户将卷烟陈列与“两山”生态理论结合，增加“水库鱼、环湖粮、悬崖蜜”等密云特色陈列区，打造农网“旅游终端”。三是拓宽服务半径，以密云高铁站周边客户为重点，指导客户开展“中南海”“北京”等地产品牌卷烟的专题陈列，增加“春天班列”特色的休憩、阅读等增值服务项目，打造农网“服务终端”。特色终端共同发力，共同提升品牌展示效果，增强品牌对消费者的吸引力、感染力。

4.2.4 推广维度

打造工商零消共育平台，构建营造品牌成长生态圈，一是工业关注导入期，打牢品牌成长基础。在卷烟品牌的导入期邀请工业企业品牌宣讲师开展品牌文化宣讲会、品牌培育会等，让农网客户了解品牌知识、卖点及品牌文化，提高品牌关注度和记忆度，把品牌文化植入消费者心中。二是商业把握成长期，营造品牌成长环境。以诚信互助小组平台为依托，开展共育品牌“开口营销”“最美终端”陈列评比等活动，提升共育品规美誉度和销量占比，最大程度扩大市场占有率。三是客户维护成熟期，保持品牌销售规模。以明码标价“标杆店”建设为抓手，开展主题陈列，持续巩固消费者群体，提升消费者粘性及品牌忠诚度，实现卷烟品规销售获利持续提升。

5 结语

农网品牌培育工作是一项系统工程，只有起点，没有终点。笔者认为要将把思想和行动进一步统一到国家局、市局党组各项要求部署上来，将“认真细致、严格规范、担当作为”的工作要求贯穿于“狠抓落实年”的全过程，大力弘扬真抓实干的工作作风，脚踏实地把客户服务落下去，久久为功把农网品牌培育质量提上来，为客户办实事，为农网提实效，为乡村振兴作出实绩，凝心聚力谱写“五美三好”高质量发展新篇章！

[参考文献]

[1]曹健,贺强,邓永辉."50S"拉动型卷烟品牌培育模式及应用——以 A 市乡镇市场为例[J].财务与金融,2014(1):86-91.

[2]王剑.农村卷烟营销网络建设路径研究[J].区域治理,2021(4):1-3.

[3]赵阳.唐山市卷烟营销网络优化研究[D].石家庄:河北地质大学,2019.

[4]邓基刚,郑成德,刘景燕,等.基于 RFM 模型的卷烟品牌聚类细分研究[J].中小企业管理与科技,2015(2):2.

作者简介：李加礼（1986.4—），女，毕业院校：北京林业大学，学历：本科，专业：法学专业，目前就职单位：北京市密云区烟草专卖局，职务：营销网建科科长，职称：中级经济师 中级政工师；郭子斌（1996.10—），男，毕业院校：北京交通大学，学历：硕士研究生，所学专业：软件工程，当前就职单位：北京市密云烟草公司，职务：科员。

数字化转型对油气管网市场运营的影响分析

曹 佳
国家管网集团西部管道有限责任公司，甘肃 兰州 730070

[摘要]数字化转型在油气管网市场运营中扮演着越来越重要的角色，它不仅改变了传统管网行业的运作方式，还为提升效率、增强核心竞争力及应对未来挑战提供了新的解决方案和机会。本文将详细分析数字化转型对油气管网市场运营的影响，从技术层面、运营效率、市场竞争力的影响等方面，分析将会面临的挑战与应对策略。

[关键词]数字化转型；油气管网；市场运营
DOI：10.33142/mem.v5i5.13810　　中图分类号：F270.7　　文献标识码：A

Analysis of the Impact of Digital Transformation on the Operation of the Oil and Gas Pipeline Network Market

CAO Jia
PipeChina Group West Pipeline Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730070, China

Abstract: Digital transformation plays an increasingly important role in the operation of the oil and gas pipeline network market. It not only changes the traditional operation mode of the pipeline network industry, but also provides new solutions and opportunities for improving efficiency, enhancing core competitiveness, and addressing future challenges. This article will analyze in detail the impact of digital transformation on the operation of the oil and gas pipeline network market, and analyze the challenges and response strategies that will be faced from the aspects of technology, operational efficiency and market competitiveness.

Keywords: digital transformation; oil and gas pipeline network; market operation

引言

数字化转型是指利用数字技术重塑企业或组织的业务流程、文化和客户体验的过程。在能源行业，尤其是油气管网领域，数字化转型通过应用物联网、大数据分析和人工智能等技术，实现了从传统的手动、分散式管理向自动化、集成化、智能化管理的转变，极大地提升了管网的运营效率和市场竞争力[1]。因此，本文深入研究数字化转型对油气管网市场运营的影响，以进一步提高其运营效率。

1 数字化转型概述

数字化转型是指组织或企业利用数字技术和信息化手段，重塑其业务模式、流程和运营方式，以快速应对变化的市场环境，满足客户个性化需求，实现持续创新和增长的战略过程。在数字化转型的过程中，企业不仅仅是简单地将传统业务模式移植到数字化平台上，更是通过数字技术的全面应用，重新思考和优化现有的商业模式，以迎接新的机遇和挑战。

数字化转型的基本特征主要包括：一是强调数据驱动决策。通过大数据分析、人工智能和机器学习等技术，企业可以从海量数据中洞察并加以分析，用于优化产品和服务、改进市场营销策略，甚至预测客户行为趋势，从而更加精准地响应市场需求。二是重视客户体验的全面升级。通过建立智能化的客户关系管理系统（CRM）、个性化推荐系统等，企业可以更好地理解和满足客户需求，提升客户满意度和忠诚度。数字化技术还能够支持多渠道销售和服务，实现全方位的客户互动和沟通。三是推动业务流程的重构和优化。通过自动化工作流程、数字化文件管理系统等，企业能够提高生产效率、降低成本，同时减少人为错误和资源浪费，实现更高效的运营管理。

数字化技术在能源行业的应用正日益深化和广泛，这不仅可以实现管网运输可视化、提高管输效率，更是应对全球能源转型和可持续发展的重要手段。在能源生产领域，数字化技术如物联网（IoT）和传感器技术被广泛应用于设备监测和预测维护，能够实时监控设备状态、提升管输效率，提高设备利用率和安全性。

未来，数字化技术在管输行业的发展趋势将继续朝着更加自动化、智能化和可持续化方向发展。随着人工智能、大数据和区块链等技术的不断进步，能源行业将进一步提升管网的智能化水平，实现供需动态平衡和管输管理的精准化。

2 油气管网市场概况

2.1 油气管网市场的定义与特点

油气管网市场是指为了输送、储存和分配原油、成品油和天然气而建立的一套管网的能源基础设施运营商市场。这些管网系统是连接油气生产地、油气加工地、仓储码头、储存设施以及最终用户（如工业用户、燃气电站和居民等）的关键基础设施。

第一，它具有高度的技术复杂性和安全性要求。由于

油气管网输送的多是高压、易燃易爆的介质，油气管网系统设计和运营必须严格符合相关技术标准和安全规范，确保管网输送的安全平稳运行。第二，油气管网市场的设施投资巨大且回报周期较长。从工程设计、施工到运行维护一条油气管道需要大量的资金投入，并且通常需要较长的时间才能收回投资。第三，油气管网市场通常受到政策和法规的严格监管。由于其关乎国家能源安全战略、环境保护等诸多方面，因此相关政府部门对油气管网的建设、运营和安全管理都有详细的规定和监管要求，以确保油气市场的充分公平竞争和公共安全。

2.2 油气管网市场市场环境分析

我国油气管网市场环境在近年来随着国家政策的调整和市场化改革的深入发生了显著变化。自从国家开放油气勘探和生产市场，以及推动油气管网设施的独立运营后，市场竞争格局呈现出新的动态。油气管网的基础设施由于其高资本密集性和长周期的回报特性，使得市场参与者主要是大型国有企业和一些有实力的私营企业。随着数字化技术的应用和推广，如物联网、大数据、云计算和人工智能等技术的融入，油气管网的运营效率和管理水平有了显著提升。这些技术使得管网运营可以实时监控油气流量、压力和其他关键参数，有效预测设备维护需要和优化资源分配。

新出台的政策和法规可确保市场公平竞争，防止市场垄断，并促进能源的安全和可持续发展。这一政策导向对油气管网市场的竞争格局产生深远影响，促进上下游企业构建“X+1+X”体系，实现上下游企业充分竞争，推动市场更加开放和透明。数字化转型在这一过程中仅提升了运营效率，也加强了政府的市场监管能力，通过数据共享和透明化，使得监管更加精确和及时。

在数字化转型的推动下，油气管网市场正逐步向一个更安全高效、充分竞争的方向发展，同时这一过程也对相关企业的战略布局和技术革新提出更高的要求[2]。

3 数字化转型对油气管网市场的影响

3.1 提升市场效率

数字化技术的应用使得数据采集与分析变得更加高效实时，企业能够通过数据采集、上传及大数据分析，实时监测管网的运行状态。这种实时数据的获取不仅提升了信息的时效性及透明度，还增强了对管网运营的动态调整能力，使得资源的调配更加精准，降低管输成本。

在传统市场中，各参与方之间的信息往往存在壁垒，导致资源配置效率低下。而通过数字化平台，相关企业可以实现跨部门、跨区域的信息共享，从而打破信息孤岛。开放的生态环境不仅能够提高决策的科学性，还能够减少冗余的环节，提升整体市场的反应速度和灵活性。在需求波动或突发事件发生时，企业可以迅速调整供需平衡，最大限度地降低潜在损失。

数字化转型还为客户体验的提升提供新的可能性。通过数字平台，客户可以实时获取管网的运行情况、供给能力以及相关的服务信息，增强了客户的满意度和信任感，也使得客户可以更好地规划自己的需求，优化采购策略，从而提升整个市场的运作效率。

3.2 完善客户服务

数字化转型极大地革新了油气管网市场中的客户服务与互动模式。引入数字平台，油气公司能够提供更加精准、个性化的服务，极大提升客户的满意度和整体服务体验。

实时账户管理和消费监控系统使客户能够随时了解自己的能源使用情况和账户状态。在传统模式下，客户需要通过电话或者邮件与客服人员联系获取相关信息。现在，可通过移动应用程序或者网站，实时查看相关信息，且操作界面友好，信息更新及时。例如，客户可以通过应用程序直接查看日指定完成情况和托运费费，系统还能根据历史数据为用户提供管输使用报告和最优路径建议等。

自动化客户服务系统，如在线聊天机器人和自助服务平台，使得客户能够 24 小时获取帮助，无需等待客服人员的人工响应。系统通过预先设定的问答库和使用人工智能进行语境理解，可以解决客户的常见问题，如路径查询、订单查询等。当遇到复杂问题需要人工介入时，系统也能自动转接至相关部门，保证服务的连续性和有效性。进一步来说，基于大数据和机器学习的个性化营销策略，可让客户服务更加主动和精准。公司通过分析客户的消费模式、偏好以及反馈，能够提供更符合个人需求的产品推荐和服务方案。如果数据显示某一客户群体在冬季对能源消费更为敏感，公司可以针对这一群体推出特定的存借、提取方案，从而不仅满足不同用户需求，也优化资源分配。这种数字化的互动方式极大地增强了客户黏性和品牌忠诚度。客户体验的提升使得客户更愿意持续使用同一品牌的产品与服务，并通过社交媒体和口碑推广，增强品牌的市场影响力，形成了良性的客户服务循环，为油气公司带来了持续增长的动力[3]。

3.3 供应链优化

区块链技术在油气行业中的应用，塑造了一个不可篡改和高度透明的记录系统。每一个交易和流转步骤都被记录在区块链上，从原油的开采、运输到加工和分销的每一个环节，都可以实时追踪。这种技术的特点在于其分布式账本，每一笔记录一旦加入区块链后，就无法被修改或删除，大大增加了数据的安全性和可靠性。由于区块链的去中心化特性，减少了多个参与方之间的信任问题，简化了合同执行和审计过程，从而降低了交易成本和时间。

例如，一个油气公司可能使用区块链来追踪原油从开采点到终端用户的全过程，包括油井的产出数据、运输路径、精炼过程及其产品的最终销售。通过这种方式，不仅可以确保供应链的每个环节都符合监管要求，还能在出现供应问题时，快速定位问题原因和位置，及时进行调整。

另一方面，集成供应链管理系统（SCM）的使用，也使公司能够实时监控供应链的各个关键点，如其库存水平、管输上下载情况和管输状态。这些系统通过高度自动化的工具，如管输提醒和库存管理功能，能够根据实时数据自动调整上下载计划，减少了因过剩或短缺引起的管输成本，有利于提高对市场波动的响应速度。例如，如果系统检测到某一地区的油品库存过低，它可以自动触发增加上载提醒，同时调整相关的物流安排，确保产品按时到达，减少潜在的销售损失。同样，如果市场需求突然下降，系统也能及时调整入网计划，防止库存积压。这种技术驱动的供应链管理策略，正逐渐成为行业中的标准实践。

4 数字化转型的挑战与应对策略

4.1 市场需求预测存在不确定性

在油气行业的数字化转型过程中，市场需求预测的不确定性尤其显著，这种不确定性主要源自于预测所依赖的大量数据和复杂的模型。随着大数据和人工智能技术的引入，虽然企业能够通过分析庞大的数据集来洞察市场趋势，预测消费者行为，但预测的准确性往往受到数据质量和模型适应性的限制。数据的准确性、完整性和时效性直接影响到预测结果的可靠性，信息的任何失真都可能导致错误的资源配置，从而影响运营效率和成本控制。

为应对这一挑战，首先需要通过改进数据收集和处理流程来确保数据的质量，比如实施更严格的数据审核机制，使用更高效的数据清洗技术来减少错误和重复信息。其次，采用动态调整的预测模型。通过机器学习等先进技术，可以构建能够自我调整并根据新输入的实时数据更新其参数的预测模型。这些模型能够捕捉到市场变化的细微信号，及时调整预测逻辑，从而提高预测的准确性和适应市场波动的能力。例如，使用时间序列分析模型或深度学习网络来预测未来的市场需求波动，根据历史数据和即时市场输入自动优化预测算法。最后，建立灵活的供应链管理系统。在供应链设计中加入更多的弹性和缓冲机制，可以有效地应对由预测误差导致的资源配置问题。实施高度自动化的管输管理系统，可以根据实时销售和库存数据动态调整管输水平，确保在需求突然变化时能够迅速响应，同时减少过剩和短缺的风险[4]。

4.2 技术更新与市场接受度存在一定矛盾

数在当前的商业环境下，数字化转型成为提升竞争力的关键。然而，这些技术更新迅速，其市场接受度常因高昂的成本、操作复杂性或对新技术的普遍不信任而受到限制。企业面临的主要挑战是如何确保对这些技术的投资能够得到快速且有效的市场回应以及正面的投资回报，特别是在面对初期投资高昂和市场反馈慢的情况，找到适宜的处理办法。

对此，可采取分阶段实施和试点项目。在小范围内实施新技术，评估其实际效果并优化运行流程，从而减少在全面部署前可能出现的技术故障或不适应市场的风险。成功的试点可以作为推广新技术的案例，有助于在整个组织内部或向更广泛的市场推广时积累信任和经验。

同时，企业需要通过各种渠道，如研讨会、案例研究和社交媒体来解释新技术的具体好处，如成本节约、效率提升或增强的数据安全性。通过市场营销、推介会等方式，可以减轻市场的犹豫和抵触情绪，促使更多客户和合作伙伴信任并采纳新技术。通过这种方式，企业能够确保每项技术投入都能在预期时间内带来正面的经济效益，最终实现数字化成功转型。

5 结束语

数字化转型对油气管网市场的影响不仅仅是技术层面的提升，更是对整个行业运营模式和市场竞争力的革新。随着技术的不断进步和应用场景的扩展，数字化转型将继续推动油气管网行业朝着智能化、高效化和可持续发展的方向迈进。然而，面对挑战，行业各方需要共同努力，克服技术、管理和法律等方面的难题，实现数字化转型的最大化利益。

[参考文献]

[1]安艺,刘俊龙,戴耀华,等.国际油气公司数字化转型探析[J].石油规划设计,2021,033(04):60-64.
[2]李福庆,李新俊,孙永兵,等.昆仑能源公司安全生产数字化转型实践[J].上海煤气,2023(4):23-27.
[3]李嘉宇,张靖,唐诚,等.城市燃气企业数字化转型关键问题及发展建议[J].油气与新能源,2023,35(5):92-100.
[4]李剑峰.油气工业数字化智能化发展趋势[J].石油科技论坛,2023,42(3):10-21.

作者简介：曹佳（1985.12—），毕业院校：太原理工大学，所学专业：英语，当前就职单位：国家管网集团西部管道有限责任公司，职称级别：工程师。

业财一体化背景下企业成本管理优化路径研究

季 红
乌鲁木齐禾润科技开发有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]在当今竞争激烈的商业环境中，企业不仅需要高效运营和灵活应对市场变化，同时还需要在成本管理方面取得卓越的成绩。业财一体化作为一种战略性管理模式，通过整合业务和财务数据，旨在提高企业的决策效率和资源利用率。文中将探讨业财一体化背景下的企业成本管理，探讨存在的问题以及通过优化路径实现智能化成本管理的策略。

[关键词]业财一体化；企业成本管理；优化路径
DOI：10.33142/mem.v5i5.13820　　中图分类号：F273.1　　文献标识码：A

Research on the Optimization Path of Enterprise Cost Management under the Background of Integrated Business and Finance

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

Abstract: In today's fiercely competitive business environment, enterprises not only need to operate efficiently and respond flexibly to market changes, but also need to achieve excellent results in cost management. Business finance integration, as a strategic management model, aims to improve the decision-making efficiency and resource utilization of enterprises by integrating business and financial data. The article will explore enterprise cost management under the background of integrated business and finance, discuss the existing problems, and explore strategies for achieving intelligent cost management through optimized paths.

Keywords: integration of business and finance; enterprise cost management; optimization path

引言

随着商业环境的不断演变和竞争的加剧，企业面临着日益复杂的经营挑战。在这个背景下，业财一体化成为提升企业运营效率和决策质量的关键战略。业财一体化是将业务管理与财务管理整合在一体的管理理念，通过协同业务和财务数据，使企业能够更综合、更实时地了解自身运营状况。在这一整合的背景下，企业成本管理显得尤为重要。成本管理不仅关系到企业的盈利能力，更是直接关系到企业的竞争力和可持续发展。

1 业财一体化概述

业财一体化是指将企业的业务管理与财务管理整合为一个协同的系统，以实现信息的共享、业务流程的协同和决策的一体化。这种管理模式强调企业内部各个部门之间的协同合作，旨在打破传统业务与财务分割的局面，提高企业整体运营的效率和透明度。在业财一体化的框架下，企业能够更好地理解业务活动对财务状况的影响，实现财务决策与业务运营的有机结合。这种一体化的管理方式不仅涵盖了财务数据的记录和报告，还关注了业务流程的优化，从而使企业能够更灵活地应对市场的变化和挑战。业财一体化不仅仅是技术工具的整合，更是一种企业文化的转变，要求各个部门共同努力，以实现业务目标和财务目标的一致性。通过业财一体化，企业能够更全面地了解自身运营状况，优化资源配置，提高决策的准确性和迅速性。这种全面性的管理方法为企业提供了更好的竞争优势，使其能够更灵活地应对日益变化的市场环境。

2 业财一体化背景下企业成本管理存在的问题

在业财一体化的背景下，企业成本管理面临着一系列复杂而严峻的问题。①数据孤岛问题是一个突出的挑战，由于传统的业务和财务系统之间的断层，导致了信息的割裂。这造成了成本数据的不一致性和不准确性，阻碍了企业对实际成本情况的全面了解[1]。②成本管理可能受到业务流程的不畅和信息传递的阻碍，导致企业在成本控制方面缺乏实时性和灵活性。这使得企业难以及时识别和解决成本异常，从而制约了其快速应对市场变化的能力。③决策层面的信息不透明。在业财一体化的环境中，企业领导层可能面临来自不同部门的大量信息，但缺乏整体性的、精炼的成本管理信息。这可能影响高层管理层做出明智的决策，因为他们难以准确了解到底哪些方面的成本对企业的整体绩效产生了重要影响。④由于成本分配的不精确性，企业可能难以准确评估不同部门或产品线的盈利状况。这可能导致资源配置不当，进而影响企业的长期竞争力。业财一体化背景下，企业成本管理的问题主要涉及到信息隔离、数据不一致、成本控制困难、决策层面信息不透明以及成本分配不准确等方面。

3 业财一体化下企业成本管理的优化路径

3.1 明确业财一体化的管控思路

明确业财一体化的管控思路对于企业实现高效的成本管理至关重要。在业财一体化的背景下，管控思路应该

以协同合作和信息共享为基础，确保财务与业务之间的无缝连接，以实现全面、实时的成本管理。企业需要明确业财一体化的目标，确保整个组织对一体化的重要性有清晰的认识，涉及到在整个企业内部强调业务和财务之间的紧密协同，消除传统分割导致的信息孤岛。领导层需要明确强调一体化的战略目标，并将其传达给全员，使整个组织能够朝着共同的方向努力。管控思路应包括建立有效的沟通渠道，确保财务和业务部门之间的信息传递畅通无阻。这可以通过定期的沟通会议、数字化平台和实时报告等手段来实现。确保所有关键的财务和业务决策者都能够获得实时的成本数据和分析，有助于更及时地做出决策。制定一套清晰的业务规程和流程，明确各个部门的职责和任务，助于提高业务和财务之间的配合度，确保数据的准确性和一致性。同时，建立一套灵活的管理框架，以适应企业不断变化的需求，使一体化的管控思路更具适应性和可持续性。引入先进的技术工具，支持业财一体化的实施，包括数据整合平台、大数据分析工具、云计算等，以提高数据的处理速度和质量。通过技术手段，企业可以更加高效地实现业务和财务之间的一体化管理，为成本管控提供强有力的支持。

3.2 构建完善的一体化管理体系

构建完善的一体化管理体系是企业财一体化背景下实现有效成本管理的关键一环。建设一体化管理体系需要明确各个部门的职责和协作机制。通过建立清晰的组织结构和职能划分，确保业务和财务之间的信息流畅和合作紧密。明确每个部门的责任范围，特别是在成本管理方面，以保证信息的完整性和准确性。引入跨职能的团队合作机制，促进业务和财务人员之间的协同工作。可以通过定期的联席会议、工作坊和培训活动来实现，以增进对彼此工作流程和需求的理解，有助于打破业务和财务之间的信息壁垒，提高团队之间的沟通效率。一体化管理体系还应该建立有效的信息共享平台[2]。通过使用先进的企业资源规划（ERP）系统或其他集成工具，确保业务和财务数据的无缝对接，有助于实现实时的成本数据共享，提高决策的时效性和准确性。制定统一的标准和流程也是关键步骤，通过建立一致的数据采集和处理标准，确保成本数据的质量和一致性，将有助于降低误差率，提高数据的可信度，为管理层提供更可靠的决策依据。持续的监测和改进也是构建一体化管理体系的重要环节。通过定期的绩效评估、反馈机制和改进计划，不断优化管理体系，适应企业发展和市场变化。总之，构建完善的一体化管理体系需要在组织结构、团队协作、信息共享、标准流程和持续改进等方面进行综合考虑。这样的体系将为企业提供更强大的支持，实现在业财一体化框架下的高效成本管理。

3.3 建设合理的全面成本管理制度

建设合理的全面成本管理制度对于企业在业财一体化背景下的成本控制至关重要。全面成本管理制度的建设旨在确保企业能够全面了解和掌握其所有成本要素，并在此基础上进行精准的决策和资源配置。全面成本管理制度应涵盖所有成本领域，包括直接成本和间接成本。需要对生产、销售、行政等各个方面的成本进行全面的梳理和分类。通过建立透明的成本分类体系，企业能够更准确地了解每个环节的成本构成，有助于深入分析和优化。建设全面成本管理制度需要注重数据的准确性和实时性，可以通过采用先进的信息技术和数据采集系统来实现。确保成本数据的及时更新和准确反映实际情况，有助于企业更迅速地做出反应，对市场变化做出灵活的调整。全面成本管理制度应结合业务流程，建立与业务活动相关的成本分析模型，有助于将成本与实际产出、销售等关键业务环节挂钩，使企业能够更直观地了解各项业务活动对成本的影响，从而优化生产和经营策略。在建设全面成本管理制度的过程中，企业还需要关注成本控制的目标和绩效评估机制。设定合理的成本控制目标，明确成本管理的绩效指标，有助于激励员工积极参与成本管理活动。同时，建立有效的绩效评估机制，对成本管理的效果进行定期评估和反馈，从而不断优化全面成本管理制度。

3.4 科学开展财务全面预算管理工作

科学开展财务全面预算管理工作是在业财一体化的背景下，为企业确保财务健康和经济效益提供有效支持的关键措施。全面预算管理旨在通过全面、系统的预算编制和执行，实现资源的有效配置和成本的精准控制。科学开展财务全面预算管理工作需要建立明确的预算编制流程，包括从底层的部门预算到顶层的企业总预算，确保各个预算层次之间的衔接和协同。明确责任人，确保他们理解预算目标，并具备相关的预算编制技能。这一流程应该是透明、高效且反映业务实际情况的，以为企业提供可操作的财务计划。财务全面预算管理工作需要注重数据的质量和准确性，建立健全的数据收集、整合和分析机制，确保预算数据的真实性和及时性。通过科技手段，如数据集成平台和先进的分析工具，提高数据的处理效率和质量，以支持全面预算管理的决策过程。全面预算管理还需要强调业务活动和财务目标的紧密关联，预算应该不仅仅是数字的堆砌，更应该反映企业战略目标和市场变化。将预算与业务计划和战略规划相结合，使得企业能够更好地应对市场变化，提前预判潜在的财务挑战。在全面预算管理中，还需要注重灵活性和变动性。业财一体化环境下，市场和业务环境的变化较为迅速，因此财务全面预算管理应具备一定的灵活性，能够随时调整预算计划，以适应变化的市场需求和企业发展的需要。建设全面预算管理工作的成功与否需要建立有效的监测和反馈机制，通过制定预算执行的监测指标，定期对预算执行情况进行评估，及时发现偏差并采取纠正措施，有助于保持财务计划的有效性和实用性，确保企业能够达到预期的财务目标。

3.5 构建与优化内部联合机制

构建与优化内部联合机制是在业财一体化的框架下，

推动企业各部门之间高效协作的关键步骤。构建内部联合机制需要明确每个部门的角色和职责，通过建立清晰的组织结构和责任分工，确保各个部门在业务和财务协同管理中有明确的定位。这有助于避免职责模糊和信息不畅通的问题，提高协作效率。建设内部联合机制需要注重沟通和协同工作的文化建设，通过鼓励跨部门的沟通、协作和知识分享，促进团队成员之间的交流[3]。这可以通过定期的联席会议、团队建设活动和数字化协作平台等手段实现，以建立更为紧密的工作关系。构建内部联合机制还需要引入跨职能的团队合作机制，可以通过设立跨职能的项目组或工作小组，让业务和财务人员共同参与特定项目或任务。通过共同努力解决实际问题，促进不同部门之间的深度合作，形成更具协同效应的工作模式。在优化内部联合机制时，要关注信息共享的便捷性。建立数字化平台，确保业务和财务数据的实时共享，以降低信息传递的滞后性，有助于实现财务数据的全面性和一致性，提高决策的准确性。最后，内部联合机制的优化需要注重团队的激励和奖励机制。通过设定共同的团队目标，并将团队绩效与整体业绩挂钩，激励员工共同努力，有助于形成积极的合作氛围，提高团队成员的合作动力。

3.6 积极引进现代信息技术，努力构建智能化成本管理流程

在业财一体化的环境下，积极引进现代信息技术是实现智能化成本管理的重要一环。通过采用先进的数据整合平台、人工智能和机器学习技术，企业可以实现更为高效和精准的成本管理流程。引入数据整合平台有助于集成来自不同部门的数据，消除数据孤岛，实现全面的数据展示。这为企业提供了一个统一的数据源，有助于快速获取全面的成本信息，使决策过程更为敏捷。人工智能和机器学习技术的应用使得成本管理更具智能化，通过分析大量历史数据，这些技术可以帮助企业更准确地预测成本趋势，识别潜在的成本风险，并提供个性化的成本优化建议。这样的智能化分析能力使企业能够更加迅速、精准地做出决策，从而更好地适应市场变化。自动化流程也是现代信息技术的一大优势，通过引入自动化工具，企业可以实现成本数据的自动收集、处理和报告，提高工作效率，减少人为错误，确保数据的准确性。这对于提升整体运营效率至关重要。

3.7 进一步完善企业绩效与激励机制

为了更好地激发员工的积极性，进一步完善企业绩效与激励机制至关重要。绩效评估体系应该明确定义各个部门和个人的绩效目标，并制定相应的评估指标，直接关联企业的整体战略目标和成本管理计划，确保各部门在成本管控方面有明确的职责和目标。建立公正公平的绩效评估过程，避免主观因素对激励结果的影响，有助于员工对激励机制的信任和认同。透明的激励机制可以激发员工的积极性，增强其对绩效目标的认同感，从而更加投入到成本管理的实际操作中。奖励不仅仅可以是金融激励，还可以包括非财务方面的奖励，如员工培训、晋升机会等。这种多元化的奖励机制有助于营造有利于成本管理创新的企业文化。在激励机制的建设中，团队绩效和合作激励也是值得关注的方面。通过设定团队目标，促使团队成员之间需要合作来实现共同目标，有助于鼓励协同工作，共同推动成本管理的实施。通过定期检讨绩效目标的完成情况，对绩效评估指标进行调整，确保激励机制与企业的变化和发展保持一致。

4 结语

在业财一体化的背景下，企业成本管理面临着日益复杂和严峻的挑战。本文从业财一体化的概述出发，深入分析了在这一背景下企业成本管理存在的问题，并提出了一系列的优化路径。这些优化路径不仅有助于企业深入了解和有效管理各个层面的成本，更能推动业务和财务部门之间的协同合作，提高成本管理的精准性和实时性。在企业实施这些路径的过程中，应当注重灵活性和持续优化，不断适应市场变化和业务需求，以确保业财一体化下的成本管理能够持续提升企业的竞争力。通过全方位的改进和创新，企业将能够更好地适应变化中的商业环境，实现成本管理的全面优化，为可持续发展打下坚实基础。

[参考文献]

[1]杨思芸.业财一体化背景下企业成本管理优化路径研究[J].财会学习,2023(25):125-127.
[2]黎竞.业财一体化下企业成本管理的优化路径[J].西部财会,2022(6):31-33.
[3]王慧萍.基于业财一体化下企业成本管理完善策略探讨[J].中小企业管理与科技,2022(24):99-101.

作者简介：季红（1990.1—），毕业院校：国家开放大学，所学专业：会计学，当前就职单位：乌鲁木齐禾润科技开发有限公司，职务：财务核算中心经理，职称级别：中级。

新形势下基层财政深化部门预算改革问题探讨

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]党十八届三中全会部署的新一轮财税体制改革，全面开启了深化预算管理制度改革新局面，新预算法及其实施条例的出台，为预算管理赋予了新的内涵，党的十九大、二十大报告都对健全现代预算制度作了战略性、全局性的部署要求，新形势下，对于处在财政管理末端的市、县、乡基层财政来讲，如何根除和摒弃传统预算管理模式下的老问题、老做法，深入推进部门预算改革，建立起科学、规范、高效的预算管理制度，实现新时代新征程目标任务，显得尤为重要和迫切。文章以内蒙古巴彦淖尔市实践为例，总结了部门预算改革的成效，指出了当前存在的深层次的问题和不足，分析了问题产生的原因，并提出相应的措施和建议，为深化部门预算改革做一有益探索。

[关键词]新形势；部门预算改革；问题研究；措施
DOI：10.33142/mem.v5i5.13818　　中图分类号：F812.3　　文献标识码：A

Discussion on Deepening Departmental Budget Reform in Grassroots Finance under the New Situation

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

Abstract: The new round of financial and tax system reform deployed by the Third Plenum of the 18th Central Committee of the Communist Party of China has comprehensively opened up a new situation of deepening the reform of the budget management system. The introduction of the new budget law and its implementation regulations has given new connotations to budget management. The reports of the 19th and 20th National Congresses of the Communist Party of China have made strategic and global deployment requirements for improving the modern budget system. Under the new situation, for the grassroots finance of cities, counties, and townships at the end of financial management, it is particularly important and urgent to eradicate and abandon the old problems and practices under the traditional budget management mode, deeply promote departmental budget reform, establish a scientific, standardized, and efficient budget management system, and achieve the goals and tasks of the new era and new journey. The article takes the practice of Bayan Nur City in Inner Mongolia as an example to summarize the effectiveness of departmental budget reform, point out the deep-seated problems and shortcomings that currently exist, analyze the reasons for the problems, and propose corresponding measures and suggestions, making a useful exploration for deepening departmental budget reform.

Keywords: new situation; departmental budget reform; problems research; measures

引言

十八大以来，我国开启了新一轮财税体制改革，党的十九大报告提出“建立全面规范透明、标准科学、约束有力的预算制度”，党二十大报告再次明确提出“健全现代预算制度”，为做好新发展阶段财政预算工作指明了方向。近年来，受内外部复杂严峻的经济环境影响，地方财政面临着经济下行压力大，财政收支平衡难的局面，各地严把支出关口，严控预算追加，这就使得深化部门预算改革，科学、准确、精细编制预算显得尤为重要。为此，笔者结合自己十多年的预算编制工作实践和感悟，从巴彦淖尔市部门预算改革具体实践和成效出发，深入分析当前存在的问题和不足，进一步研究提出深化部门预算改革的相应措施和建议。

1 部门预算改革实践成效

部门预算是由政府各部门依据国家有关法律法规及其履行职能的需要编制，反映部门所有收入和支出情况的综合财务计划，是政府各部门履行职能和事业发展的物质基础，通俗地讲，就是“一个部门一本预算”。作为我国财政体制管理的一项重大财政体制改革，从 2002 年开始，巴彦淖尔市在中央和自治区改革的“上推力”和建立公共财政体制的“内需力”双重作用下开展部门预算改革，二十多年来，部门预算编制经历了由粗到细，从晚到早，由散到全不断完善过程，特别是随着新预算法的出台和建立现代财政制度的推进，预算管理机制不断改革完善，部门预算管理在调整优化财政支出结构，提高预算编制和管理水平等方面取得明显成效。

1.1 预算编制范围趋于完整

与政府财政部门发生预算缴拨款关系的所有部门、单位全部纳入预算编制，单位所有收入和支出按照统一编报内容在一本预算中反映，2023 年全市纳入预算编制的部

门单位共 1324 家，按照统一格式编报反映收支预算，包括收支总表 、基本支出、项目支出、三公经费支出、转移支付支出、资产配置、政府采购、政府购买服务、绩效目标等各方面内容，涵盖一般公共预算、政府性基金预算、国有资本经营预算全口径预算收支，资金来源包含了财政拨款、财政专户拨款和单位资金等收入以及安排的支出，全部纳入预算编制范围。增强了预算的完整性，提高了预算透明度。

1.2 预算编制内容不断细化

改变了以往预算编制内容粗泛情况，将部门预算的每一项收支全部细化到功能分类科目和经济分类科目的最低级，每项支出都分解落实到基层单位和具体用途，将预算收支细化到政府收支分类科目功能分类和经济分类科目的最低级，基本支出细分到人员经费和公用经费，项目支出细分为部门项目和专项资金，转移支付编制到具体地区和明细项目，预算的精细化水平得到提升，极大缓解了过去“外行看不懂，内行看不清”的问题。

1.3 预算编制方法更加规范

预算编制得到了不断完善和改进，部门预算按照“二上二下”预算编制程序，首先由基层预算单位编制收支计划，经主管部门审核汇总，报市财政局审核，市财政局按相关程序确定下达预算控制数，各单位根据下达的控制数调整修改预算，再次报主管部门和市财政局审核汇总，市财政局形成市本级预算草案，报市委、市政府审定和市人大财经委员会审查，最后提交市人代会审议。市人代会批准市本级预算 20 日内，市财政局向本级各部门批复预算，各部门自市财政局批复本部门预算之日起 15 日内，批复所属单位预算。整个过程履行预算法有关规定，编报程序更加规范。

1.4 预算资金安排更加科学合理

部门预算编制从基本支出改革入手，逐步打破“基数加增长”的模式，建立起了基本支出定员定额标准体系，实行基本支出定员定额管理和项目支出滚动管理，基本支出分人员经费和公用经费，人员经费预算，按照国家统一的工资项目和地方津补贴标准核定。公用经费预算，按定额标准核定，根据单位性质和职能职责，设立了 5 类 15 档的人员定额和车辆定额相结合公用经费定额标准，预算资金按定额标准核定。项目经费预算经过科学论证，合理排序，视财力状况，分轻重缓急，逐项安排，滚动管理，预算安排更趋科学合理。

1.5 预算编制时间不断提前

近些年来，部门预算编制时间逐年提前，过去各旗县普遍在 11 月份开始编制预算，现在提前到 6 月份着手准备，9 月份启动编制，市本级今年在 6 月 30 日前完成 2024 年预算编制布置工作，预算编制时间大大提前，为精编细编预算留出相对充足时间。

1.6 预算编制效率大大提高

通过构建一体化信息管理平台，建立基础信息库，完善预算编制基础工作，实现了财政与部门、单位预算编审业务的网络化、一体化管理，简化了工作流程，提高了工作效率。

从 2022 年起，按照自治区统一部署，巴彦淖尔市全面建成预算管理一体化系统，实行项目全生命周期管理，预算编制中，加强项目入库储备，将各类支出定额标准嵌入信息系统，强化预算编审规则和流程控制，夯实单位基础信息，规范预算编制程序，严密预算审核环节，强化政府预算、部门预算、单位预算间的有效衔接控制，大大提高预算管理规范化、标准化和自动化水平。

2 部门预算编制中存在的难点和不足

尽管全市部门预算改革经过多年的探索和完善，取得了长足的进步，但受诸多因素制约，部门预算改革在实践中还存在不少问题。特别是在新发展阶段下，深化财政体制改革进入深水区、攻坚期，随着各项改革措施的推进，一些深层次矛盾和问题逐渐显现出来。

2.1 思想认识不到位，预算观念不强

虽然部门预算编制多年来一直要求零基预算，但是很多部门单位思想观念仍未转变，编制预算没有从科学论证项目和实事求是研究测算资金需求出发，还是传统的“基数+增长”的固化思维模式，项目一旦纳入预算，就形成惯例，变成常年项目只进不出，预算只增不减，零基预算执行不到位。还有一些部门单位存在“申报预算不一定安排，不申报预算一定不安排”的错误认识，巧立名目申报项目，不切实际地人为抬高项目申报金额，使预算缺乏科学性和准确性。有的部门单位思想认识上存在误区，认为预算未知因素太多，不可预见性强，过于精细没有必要。有的单位财务人员对部门预算的法律性和严肃性认识不到位，认为细化预算编制，规范预算执行就是给自己增加工作量和压力；还有的对预算编制基础性工作不重视，编制预算时科目用途随意填制，造成执行中频繁调剂预算，影响预算严肃性。

2.2 财力水平低影响了部门预算改革的推进和成效

巴彦淖尔市属于经济欠发达地区，经济总量小，发展水平低，财源基础薄弱，财力严重不足，是典型的“吃饭财政”，年初预算仅能够满足安排人员工资、维持低水平运转以及基本民生等支出需求，对于基础设施建设和促进经济发展等项目资金需求根本无力安排，只能通过申请上级补助资金或地债资金，由于财力规模小，公用经费定额标准普遍较低，一定程度会出现单位一方面挤占事业经费、专项经费弥补运转经费现象，致使专项资金效益难以发挥。另一方面，在实际执行中不断打请款报告追加资金，使预算缺乏应有的严肃性和约束力。

2.3 预算编制科学性有待提高

一是科学的定额标准体系尚不完善。全市没有统一的

支出标准，尽管各地结合自身财力状况设置了公用经费支出标准，但大多分类简单，标准制定较粗，影响预算科学性合理性。二是项目预算缺乏科学论证。部分项目在申报预算时，缺乏科学的评估论证和充分的绩效分析，致使部分项目预算不够细化，准确性差，影响了财政资金效益的发挥。三是部分上级下达转移支付没有及时分配下达列入预算。由于项目提前储备和论证不充分，致使部分上级提前下达转移支付无法及时分配下达，没有全部编入部门预算，影响了预算完整性。

2.4 前瞻性和规划性不强

很多部门编制预算时着眼当前多，放眼长远少，往往只考虑了当前支出问题，没有与政府和部门规划、上级政策要求有效衔接，导致预算与政策的结合不够紧密，预算编制与执行脱节，有的部门一方面年初预算已安排的项目迟迟不开展，资金用不出去或者支出进度很慢，造成资金沉淀，年底结余结转规模大，另一方面，又不断打报告申请追加年初没有预算的支出项目，有的部门甚至年初预算还没有批复，申请追加预算的报告就来了，影响预算严肃性。

2.5 绩效评价工作亟待有效开展

预算绩效管理是全面深化预算管理制度改革的内在要求，尽管在中央、自治区部署安排下，我市预算绩效管理工作不断推进，但目前我市各级部门对此普遍缺乏经验，长期形成的“重投入轻管理，重使用轻绩效”观念还未根除，绩效理念尚未真正全面建立，加上现行的绩效评价指标体系不够完善，预算评审和绩效管理结合不够深入，绩效结果应用缺乏硬性约束机制，实际操作也有一定的局限性。

3 深化部门预算改革对策建议

针对我市部门预算改革中存在的问题，按照党的十八届三中全会财税体制改革、新预算法以及党中央“加快建立现代财政制度”要求，从以下几个方面对深化巴彦淖尔市部门预算改革进行探讨，提出改革措施和建议。

3.1 进一步转变观念，提高认识

一是部门单位应切实履行预算编制工作的主体责任，单位负责人以及预算经办人员要全面了解中央、自治区关于预算管理方面的法律法规政策要求，认真执行。编制预算中，单位主要领导要亲自抓，与预算相关人员，包括领导班子，业务人员，财务人员认真研究中央、自治区的政策精神和重点任务，围绕市委、市政府的安排部署，结合部门、单位的年度工作计划和目标，科学谋划，充分论证，妥善安排，确保项目安排预算就能实施。切实强化预算约束，预算一经批准，非经法定程序不得调整，对于部门新增专项工作任务，首先通过调剂部门当年支出结构解决。二是财政部门要采取多种形式，加大预算管理制度等法律法规政策精神宣传力度，增强部门单位预算法治理念和预算主体意识，同时大力开展对单位财务人员和经办人员的学习培训，提高业务操作技能。政府部门制定考核措施，对部门预算准确性、规范性进行评议和考核。

3.2 壮大财政实力，提供充足财力保障

收入是支出的前提，只有做大财政蛋糕，才能提供充足财力保障，改革才能按目标得以顺利推进。因此，一是要大力培植财源，地方可用财力要想增强，根本出路就是要发展壮大地方税源经济。要充分利用我市的资源优势及中央、自治区的政策优势，以聚力落实“五大任务”和全方位建设模范自治区为重要抓手加快推进高质量发展，按照建设现代化巴彦淖尔发展规划，大力支持重点产业、重大项目和重点企业的发展，积极引导和调整产业结构，推动经济发展，巩固财政收入稳定增长的基础。二是积极争取上级政策和资金支持，缓解我市财力困境，保证基层的正常运转。

3.3 创新预算编制方法

一是健全支出定额标准体系。根据单位承担的职能和工作任务的不同，细化公用支出定额标准，将政府公共资源与部门职能结合起来，推动实物定额与人员定额有机结合。推进经常性专项业务费项目标准制定工作，实现部门主要业务活动的规范化和标准化。二是完善项目库管理。提前梳理谋划项目清单，根据中央、自治区重大决策部署和我市重点工作任务，做好具体项目前期准备和入库工作，实行项目储备动态调整，按照轻重缓急，明确优先顺序，做好资金安排。

3.4 着力提高财政资金使用绩效

现代预算管理不仅关注预算资金的分配，更要关注预算支出的产出和结果。新预算法已将讲求绩效原则写入其中，党的十九大报告也提出全面实施绩效管理的要求，讲求绩效一是要完善预算绩效管理制度体系，制定分部门、分行业的预算绩效管理制度。二是扩大绩效目标管理和绩效评价、再评价、重点绩效评价范围，逐步实现绩效管理全覆盖。三要完善绩效评价指标体系，扩大第三方社会力量参与绩效评价的范围，提高绩效评价工作质量。四是强化绩效评价结果应用，建立评价结果与预算编制相结合的机制。五是完善监督问责和公开机制，将绩效评价结果向同级政府和人大报告、向社会公开，落实好责任追究制度。

3.5 不断优化完善预算管理一体化系统

强化一体化系统自动生成功能，探索与组织、人社部门系统互联互通，建立工资项目和预算信息关联关系，自动生成人员信息和人员经费预算，进一步提高工作效率。建立资产分类和采购品目的关联关系，编制政府采购预算时自动生成资产配置预算。建立自动预警规则，设立项目资金分配及时性、可执行指标支出进度等预警规则，实现实时动态监管。

3.6 加强预算监督管理

一是制定必要的预算监督管理制度，包括操作程序和实施细则，人大、审计、监察、财政、业务主管部门及单位内部都参与到资金使用监督管理中来，对资金监督环节进行全方位多角度的监督，确保财政资金安全，合理、有效使用。二是加快推进预算公开，提高财政预算透明度。

进一步理顺预算公开工作机制，细化预算公开内容，规范预算公开形式，以政府或部门门户网站等为主要公开形式，设立预算公开专栏，保持长期公开状态，方便群众查询监督。三是建立信息披露制度。按照依法行政和政务公开的要求，进一步完善财政信息披露制度，积极推行审计结果公告制和责任问责制，提高财政预算透明度，自觉接受社会公众的监督。四是建议加快审计体制改革，从法律制度上进一步明确地方审计机关地位和法律责任，保证审计部门工作的独立性和权威性。

[参考文献]

[1]财政部预算司.深化部门预算改革,建立公共财政体制[D].北京:中国财政经济出版社,2006.
[2]外国政府预算编制研究课题组.美国政府预算编制[D].北京:中国财政经济出版社,2002.
[3]预算知识手册[Z].北京:中国财政经济出版社,2020.
[4]向昌立.基于零基预算的预算精准编制方法探究—基于 H 大学的实践和理论思考[J].预算管理与会计,2022(8):123.
[5]刘昆.全球视角下的中国财税体制改革[J].预算管理与会计,2018(5):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。

财政税收对市场经济发展的作用研究

张绪磊
河南省全民健身中心，河南 郑州 450012

[摘要]在全球经济一体化和国内经济转型的背景下，财政税收政策的重要性不断提升。政府需要在确保财政收入和促进经济增长之间找到平衡，同时应对国际税基流失和资本外流等挑战。税收政策不仅影响企业投资和创新，还关系到社会财富的分配和公共服务的提供。优化财政税收政策，提升其科学性和合理性，对实现经济稳定和社会公平具有重要意义。

[关键词]财政税收；市场经济发展；作用
DOI：10.33142/mem.v5i5.13802　　中图分类号：F812　　文献标识码：A

Research on the Role of Fiscal Taxation in the Development of Market Economy

ZHANG Xulei
He’nan Provincial National Fitness Center, Zhengzhou, He’nan, 450012, China

Abstract: Against the backdrop of global economic integration and domestic economic transformation, the importance of fiscal and tax policies continues to increase. The government needs to find a balance between ensuring fiscal revenue and promoting economic growth, while addressing challenges such as international tax base erosion and capital outflows. Tax policies not only affect corporate investment and innovation, but also relate to the distribution of social wealth and the provision of public services. Optimizing fiscal and tax policies, enhancing their scientific and rational nature, is of great significance for achieving economic stability and social equity.

Keywords: fiscal taxation; market economy development; role

财政税收政策在现代市场经济中扮演着至关重要的角色，它不仅是政府收入的主要来源，还直接影响经济发展、资源配置和社会公平。有效的税收政策能够促进经济增长、提升社会福利，并维护市场竞争的公平性。随着经济全球化和市场环境的变化，各国政府面临着优化税收结构、提高支出效率和增强政策透明度的挑战，通过探讨财政税收政策的影响机制，并提出相应的优化建议，以支持政策制定的科学性和实效性。

1 财政税收的功能与作用

财政税收在现代经济体系中扮演着至关重要的角色，功能和作用体现在多个方面[1]。首先，财政税收是政府筹集公共资金的主要途径，用于支持公共服务和基础设施建设，如教育、医疗、交通等，这些公共支出不仅提升了社会的整体福利，还促进了经济的稳定增长。其次，税收政策通过调节税率和税种，对经济活动进行宏观调控。例如，通过减税政策，可以刺激消费和投资；而增税措施则有助于抑制过热的经济活动控制通货膨胀。此外，税收还具有再分配功能，通过税收收入的再分配，政府能够缓解收入差距促进社会公平，这种再分配不仅有助于缩小贫富差距还能够改善社会福利，提高低收入群体的生活水平。因此，财政税收不仅是政府实施经济政策的重要工具，也是实现社会公平和促进经济发展的基础。

2 财政税收对市场经济的影响机制

2.1 财政政策对经济发展的影响

财政政策对经济发展的影响主要通过政府支出和税收调整两大途径体现。政府支出包括基础设施建设、公共服务和社会福利等，对经济增长有直接推动作用，当政府增加公共投资时，不仅可以创造就业机会还能改善经济环境，提升生产效率。例如，大规模的交通基础设施项目可以降低物流成本，促进区域经济一体化从而刺激经济增长。同时，政府支出还能通过倍增效应放大对经济的影响，即每一单位的支出所引发的经济增长效果通常会超过支出的原始金额。税收政策的调整也是财政政策影响经济的重要手段，通过调整税率政府可以引导资源的配置和优化经济结构，减税政策可以降低企业和个人的税收负担增加可支配收入，从而刺激消费和投资推动经济增长。相对的，增税措施则可以用来控制经济过热，抑制通货膨胀。税收政策还可以通过影响企业的生产决策和投资意愿，改变经济活动的结构影响长远的经济发展趋势。因此，财政政策的灵活运用能够有效调节经济周期，支持经济稳定与增长。

2.2 税收政策对市场经济的影响

税收政策对市场经济的影响主要体现在对企业和个人经济行为的引导与调节上，通过调整税率和税种，政府可以影响企业的投资决策和个人的消费行为。例如，降低企业所得税率可以减少企业的税收负担，增加可用于再投资和扩张的资金，从而促进生产能力的提升和经济增长。相对地，提高税率可能会抑制过度投资和消费帮助控制通货膨胀。此外，税收政策还具有资源配置的功能，通过对不同产品或行业设置不同的税率，政府可以引导资源流向社会优先发展的领域，例如绿色能源和高科技产业，这样

的政策不仅能促进经济结构优化，还能推动技术进步和产业升级。税收政策还直接影响收入分配，通过对高收入者和富裕企业征收更高的税率，可以实现财富的再分配缓解社会贫富差距促进社会公平，这种再分配有助于提升低收入群体的购买力从而刺激内需，推动经济的可持续增长。因此，税收政策不仅仅是政府收入的来源，更是调节经济活动、优化资源配置和实现社会公平的重要工具。

3 财政税收对市场经济发展的作用分析

3.1 稳定经济增长

财政税收在稳定经济增长方面发挥了关键作用，政府通过调整财政支出和税收政策，可以有效调节经济周期缓解经济波动。特别是在经济下行时期，政府可以增加公共支出，特别是在基础设施和社会保障领域，以刺激经济需求和促进就业，这种财政扩张措施有助于提高消费者信心和购买力，缓解经济衰退的压力。相反，在经济过热时，政府可以通过增税和减少支出来控制总需求，从而防止通货膨胀和资产泡沫，通过这种“逆周期”调节，财政政策能够平滑经济波动，维持经济的稳定增长[2]。此外，税收政策通过影响企业的投资决策和个人的消费行为，也对经济增长起到了调节作用，降低税率可以增加企业的可支配收入，激励投资和扩张进而推动经济增长。相对地，合理的税收增加和财政支出的调整，可以防止经济过快增长带来的潜在风险。

3.2 促进公平与社会福利

财政税收政策在促进公平与社会福利方面具有重要作用，通过税收制度的再分配功能，政府能够调整财富分配缩小收入差距实现社会公平。例如，通过对高收入者征收较高税率，政府可以将税收收入用于资助社会保障项目、公共教育和医疗服务，这些公共服务的普及有助于提高低收入群体的生活水平。财政支出的调配也直接影响社会福利的提升，政府通过投入资金建设社会保障体系、提供失业救济和养老金，能够保障弱势群体的基本生活需求，这种支出不仅改善了社会底层的生活条件，还增强了社会的整体稳定性和凝聚力。此外，政府对教育和医疗领域的财政投入，不仅提升了公共服务的质量，还为社会提供了更多平等的发展机会，这种投资有助于打破社会阶层固化提高社会流动性，从而促进更加公平的社会环境。

3.3 激励企业投资与创新

财政税收政策在激励企业投资与创新方面发挥了至关重要的作用，通过税收减免和财政补贴，政府能够降低企业的运营成本，鼓励企业增加资本投入和技术研发。例如，税收优惠政策可以降低企业的税负，使其拥有更多资金用于扩展生产能力和进行技术创新，这不仅提升了企业的竞争力，还推动了产业升级和经济结构优化。财政政策中的研发税收抵免是一种常见的激励措施，通过对企业研发支出的部分或全部抵免，政府鼓励企业增加对新技术和新产品的投资，这种政策不仅激发了企业的创新活力，还促进了科技进步和技术应用的普及，对整体经济发展具有积极的推动作用。此外，政府对战略性新兴产业的财政支持，如新能源、信息技术等领域，也有助于引导资源流向高附加值的产业，促进经济的长远增长。通过设立专项资金和提供财政奖励，政府能够支持企业在这些领域的创新实践，从而推动新兴技术的商业化和产业化。

3.4 影响市场竞争与资源配置

财政税收政策对市场竞争与资源配置具有深远影响，通过税收调整和财政补贴，政府可以引导资源流向特定的行业和企业，影响市场的竞争格局。税收优惠政策能够降低某些行业或企业的运营成本，激励更多投资者进入这些领域，从而加剧市场竞争，促进行业的创新和发展。与此同时，政府对某些产业的财政支持，如研发补贴或基础设施投资能够优化资源配置，推动资源向高效益、高技术含量的领域集中，这种政策不仅可以促进产业结构升级，还能提升整体经济的生产率和竞争力。例如，对绿色能源产业的财政激励可以引导资金流向环保技术，从而支持可持续发展和环保目标的实现。不当的税收政策和财政补贴也可能导致市场扭曲，形成资源的非效率配置。例如，过度的税收减免可能导致企业依赖补贴而忽视自主创新，或者形成不公平的竞争环境。因此，制定合理的财政税收政策，需要平衡短期激励与长期效果，确保资源配置的有效性和市场竞争的公平性。

4 财政税收政策的优化建议

4.1 完善财政税收体系

完善财政税收体系是优化财政税收政策的核心环节，它不仅涉及税收制度的设计与实施，还包括对现有体系的调整与改进。首先，税收体系的完善需要建立科学合理的税制框架，这包括对税种进行合理分类和整合，确保税种之间的协调性与互补性，避免重复征税和税收漏洞。例如，优化增值税和营业税的关系减少企业的税收负担，同时加强对税收流失的监控。其次，税率的调整应基于经济发展的实际需求和市场变化，政府需要定期评估现行税率的适应性，根据经济增长情况和财政需求进行动态调整，合理的税率设置不仅能够平衡财政收入与经济发展的关系，还能减少对企业和个人的过度税负，激励投资和消费。此外，税收征管机制的完善也是重要环节，加强税务部门的执法力度，提高税收征管的透明度和公正性，有助于提高税收合规性和征收效率，采用现代化的信息技术手段，如大数据分析和区块链技术，能够提升税务管理的智能化水平，减少税收流失和逃税行为。最后，税收政策的制定和执行需要广泛听取社会各界的意见，确保政策的公平性和有效性，通过开展税制改革的公众咨询和反馈机制，政府能够更好地理解纳税人的需求和期望，制定出更具操作性的税收政策。

4.2 优化税收结构与政策

优化税收结构与政策是提升财政税收体系效能的关键。首先，税收结构的优化应关注税种的合理配置与比例调整，政府应评估现有税种的效果，结合经济发展和产业需求适时调整税种的设置。例如，可以减少对企业生产环节的税收负担，转而增加对消费和财产的税收，以更好地反映经济的实际情况和公平原则。其次，税收政策的优化需要注重激励与约束并重，通过实施目标明确的税收优惠政策，可以鼓励企业在创新、环保和社会责任等领域进行投资。例如，为研发活动提供税收抵免，为绿色技术企业提供财政补贴，这不仅能推动科技进步，还能促进可持续发展。与此同时，对税收优惠政策的使用需设定明确的条件和期限，以避免资源浪费和不公平竞争。此外，税收政策应与宏观经济政策和社会政策相协调，政府应根据经济周期的变化灵活调整税收政策，以实现经济稳定和增长。例如，在经济下行时，适度减税可以刺激消费和投资；在经济过热时，则可以通过增税来控制需求，防止通货膨胀。最后，税收政策的透明度和可预见性也是优化的重要方面，政府应明确政策的实施细则和调整机制，使企业和公众能够充分了解政策变化及其影响，这种透明度有助于提升政策的接受度和合规性，减少税收争议。

4.3 提高财政支出的效率

提高财政支出的效率是确保公共资源得到最优配置和最大化社会效益的关键。首先，应基于科学的需求评估和优先级排序来进行预算编制，政府应深入分析社会各项需求，明确资金的使用方向和目标，确保财政支出能够切实解决最紧迫的社会问题，通过设立优先级和目标导向的预算体系，能够使资金流向最需要的领域，如教育、医疗和基础设施建设等。其次，财政支出的执行需注重绩效管理和效果评估，政府应制定明确的绩效指标，对各类支出进行定期审查和效果评估，建立完善的绩效管理体系，将财政支出的成果与实际效果紧密联系，及时调整和优化资金配置[3]。例如，在公共项目中，设立项目评估委员会，通过定期检查和报告确保资金使用的有效性和项目的达标率。此外，提升财政支出的透明度和公共参与度也是提高效率的重要手段，政府应加强对财政支出的信息公开，提供详细的资金使用报告和审计结果，接受公众和媒体的监督，通过开放数据和发布财务报告，使纳税人能够了解到财政支出的具体情况，从而增强财政管理的公信力和责任感。最后，借助现代化技术手段来提升财政管理水平，引入数据分析工具和智能化管理系统，能够实时监控财政支出的流向和效果优化资金配置，通过技术手段提高预算执行的精确性和效率，减少资源浪费和管理成本。

4.4 增强税收政策的透明度与公平性

增强税收政策的透明度与公平性是提升税收体系公信力和实施效果的关键。首先，税收政策的透明度需要通过清晰的信息披露和沟通渠道实现，政府应定期发布税收政策的详细解读，包括政策的背景、实施细则和预期效果。同时，设立便于公众咨询和反馈的机制，使纳税人能够随时获得政策信息，并表达意见和建议。这种开放透明的做法不仅能增加公众对税收政策的理解，也能提高政策的接受度和合规性。其次，税收政策的公平性要求在制定和执行过程中确保对所有纳税人公正对待，政府应避免出台对特定行业或企业的不公平优惠政策，确保税负分配合理、透明。税收政策应根据纳税人的实际经济能力和社会贡献进行设计，避免因政策倾斜而导致的财富不平等和市场扭曲。例如，制定合理的累进税率可以使高收入者承担更大比例的税负，从而实现财富的公平分配。此外，税收政策的公平性还体现在征管和执行的公正上，税务部门应加强对税收征管过程的监督，确保税收政策的实施不受人为因素影响，防止腐败和不公正行为的发生。通过建立严格的审计和问责机制，确保所有纳税人都能在公平的环境下履行纳税义务。

5 结语

财政税收政策在市场经济发展中扮演着至关重要的角色，通过完善税收体系、优化税收结构、提高财政支出效率以及增强政策透明度与公平性，可以有效提升财政税收的整体效能。这些措施不仅有助于稳定经济增长、促进社会公平、激励企业创新，还能改善市场竞争与资源配置。面对复杂的经济环境，政府需持续调整和完善财政税收政策，以实现更高质量的经济发展和社会福利。通过科学的政策制定和执行，能够为经济的可持续发展奠定坚实的基础，推动社会的和谐与进步。

[参考文献]

[1]李丙勤.财政税收在市场经济发展中的作用及强化措施[J].上海企业,2023,11(10):39-41.
[2]李来斌,赵秀丽.财政税收在市场经济发展中的作用探析[J].经济师,2022,12(5):115-116.
[3]宋凤翔.财政税收对市场经济发展的作用[J].财会学习,2021,13(36):4-6.

作者简介：张绪磊（1988.11—），毕业院校：郑州航空工业管理学院，所学专业：会计学，当前就职单位：河南省全民健身中心，职务：会计师，职称级别：中级会计师。

数字化驱动下财务变革与财务人才培养研究

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]在数字化浪潮的推动下，财务领域正经历着前所未有的变革。传统的财务会计模式已逐渐无法满足现代企业对高效、精准财务管理的需求。数字化技术的应用，正在重塑财务工作的流程和模式，推动财务会计向管理会计的深度转型。这一变革不仅要求财务系统更加智能化、自动化，也对财务人才的培养提出了新的挑战。基于此，以下对数字化驱动下财务变革与财务人才培养进行了探讨，以供参考。

[关键词]数字化驱动；财务变革；财务人才培养；研究
DOI：10.33142/mem.v5i5.13816　　中图分类号：F23　　文献标识码：A

Research on Financial Transformation and Financial Talent Cultivation Driven by Digitization

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

Abstract: Driven by the digital wave, the financial field is undergoing unprecedented changes. The traditional financial accounting model is gradually unable to meet the needs of modern enterprises for efficient and accurate financial management. The application of digital technology is reshaping the processes and models of financial work, driving a deep transformation from financial accounting to management accounting. This transformation not only requires financial systems to be more intelligent and automated, but also poses new challenges to the cultivation of financial talents. Based on this, the following discussion is conducted on financial transformation and financial talent cultivation driven by digitalization for reference.

Keywords: digitally driven; financial transformation; financial talent cultivation; research

引言

随着科技的飞速发展，数字化已成为推动各行各业创新与进步的关键力量。在财务领域，数字化转型不仅仅是技术层面的革新，更是对财务职能、流程乃至整个企业战略的深刻影响。财务人员从传统的记账、报表编制者，转变为企业的战略合作伙伴，他们需要具备多方面的能力。

1 数字化时代背景概述

信息技术革命：数字化时代的基础是信息技术革命，特别是互联网、移动通信和云计算的发展。这些技术的结合使得信息的获取、处理和传播变得更加迅速和便捷。数据爆炸：随着互联网的普及和物联网的兴起，数据量呈现爆炸性增长。大数据已经成为企业决策、产品开发、市场营销等领域的重要资源。智能化趋势：人工智能（AI）、机器学习、深度学习等技术的进步，推动了智能化的发展。智能设备和系统的应用正在改变人们的工作方式和生活方式，提高效率和便利性。数字化转型：企业和组织正在经历数字化转型，以适应快速变化的市场需求。这包括采用数字技术改进业务流程、提升客户体验、创新商业模式等。网络安全挑战：随着数字化程度的提高，网络安全问题也日益突出。数据泄露、网络攻击等安全事件对个人隐私、企业资产和国家安全构成了威胁。数字化时代对社会结构和文化也产生了深远影响。社交媒体的兴起改变了人们的交流方式，数字鸿沟问题也引起了广泛关注。各国政府为了应对数字化时代的挑战，正在制定和完善相关政策和法规，以促进数字经济的健康发展，保护消费者权益，维护公平竞争。

2 数字化驱动下财务变革与财务人才培养的重要性

2.1 财务变革的重要性

在数字化浪潮的推动下，财务变革成为企业转型升级的关键一环。传统财务管理模式往往侧重于事后核算与报告，难以满足现代企业对于实时性、精准性和前瞻性的需求。数字化财务变革通过引入先进的信息技术，如大数据、云计算、人工智能等，实现了财务数据的自动化处理与分析，显著提升了财务工作的效率与准确性。它还能够打破部门壁垒，促进业财融合，使财务部门能够更深入地参与到企业的战略规划与决策过程中，为企业创造更大的价值。财务变革不仅是技术层面的升级，更是管理理念与模式的深刻变革，对于提升企业的核心竞争力和可持续发展能力具有重要意义[1]。

2.2 财务人才培养的重要性

随着财务变革的深入，财务人才的需求也在发生深刻变化。传统的财务人才主要侧重于会计核算与报表编制，而数字化时代下，企业更需要具备数据分析、数据挖掘、

智能化应用等能力的复合型财务人才。这些人才不仅能够熟练运用数字化工具处理海量财务数据，还能够通过数据分析为企业提供有价值的洞察和建议，支持企业的战略决策与业务优化。加强财务人才培养，提升财务人员的综合素质与专业能力，是适应数字化财务变革的必然要求，也是推动企业持续发展的重要保障。通过系统的人才培养计划，企业可以构建一支高素质、专业化的财务团队，为企业的数字化转型和长期发展提供坚实的人才支撑[2]。

2.3 教育体系与终身学习机制的重要性

面对数字化财务变革的挑战，教育体系与终身学习机制的建立显得尤为重要。教育体系需要与时俱进，更新课程设置与教学内容，融入数字化、智能化等前沿知识，培养学生的创新思维与实践能力。加强与企业的合作与交流，为学生提供更多的实践机会与实习岗位，帮助他们更好地适应市场需求。终身学习机制的建立也是应对快速变化财务环境的有效途径。财务人员需要不断学习新知识、新技能，紧跟技术发展的步伐，才能保持竞争力。通过建立完善的在职培训、继续教育等制度，鼓励财务人员持续学习、不断进步，为企业的财务变革与发展贡献力量[3]。

3 数字化驱动下财务变革

3.1 财务管理模式的创新

在数字化驱动下，财务管理模式的创新是企业适应新时代经济环境、提升竞争力的关键。传统的财务管理模式正逐渐向数据驱动的决策模式转变。通过集成和分析大量的财务和非财务数据，企业能够更准确地预测市场趋势、评估风险和机会，从而做出更为科学的财务决策。例如，利用大数据分析技术，财务部门可以实时监控企业的财务状况，及时发现异常波动，并采取相应的应对措施。财务管理模式创新还包括从单一的财务报告向多维度财务分析的转变。数字化工具使得财务数据的可视化和交互式分析成为可能，财务人员可以更深入地挖掘数据背后的业务逻辑，为管理层提供更为丰富和深入的财务洞察。此外，随着云计算和移动技术的发展，财务管理正变得更加灵活和便捷，财务人员可以随时随地访问和处理财务信息，提高了工作效率和响应速度。财务管理模式的创新还体现在财务流程的自动化和智能化上。通过引入人工智能和机器学习技术，企业可以实现财务流程的自动化，减少人为错误，提高处理速度和准确性。智能化的财务机器人可以自动完成账务处理、发票审核、报表生成等重复性工作，释放财务人员的时间和精力，使其能够专注于更高价值的财务分析和决策支持工作[4]。

3.2 财务信息系统的升级

财务信息系统的升级是数字化转型的重要组成部分，它直接关系到企业财务管理的效率和质量。升级财务信息系统意味着从传统的本地部署向云基础架构的转变。云平台提供了更高的灵活性和可扩展性，企业可以根据业务需求快速调整系统规模，同时减少了 IT 基础设施的维护成本。平台的安全性和稳定性也得到了显著提升，为财务数据的安全存储和处理提供了有力保障。财务信息系统的升级还包括引入先进的技术和工具，如企业资源规划（ERP）系统、财务共享服务中心（SSC）等。ERP 系统集成了财务、采购、销售、库存等多个业务模块，实现了数据的统一管理和流程的优化，提高了财务信息的准确性和时效性。财务共享服务中心则通过集中处理财务事务，实现了规模经济和标准化操作，降低了成本，提高了服务质量。升级财务信息系统还涉及到数据分析和报告功能的增强。现代财务信息系统通常配备了强大的数据分析工具，如商业智能（BI）平台，能够帮助财务人员从海量数据中提取有价值的信息，生成动态的财务报告和仪表盘，为管理层提供实时的业务洞察。这些功能不仅提高了财务报告的质量，还支持了更快速的决策制定[5]。

3.3 财务决策支持系统的优化

优化财务决策支持系统意味着引入更先进的数据分析和预测模型。通过应用机器学习和人工智能技术，系统能够自动识别数据模式，预测财务趋势，评估不同决策方案的潜在影响，为管理层提供更为精准和前瞻性的决策支持。例如，利用预测分析模型，财务部门可以预测未来的收入和支出，帮助企业制定更为合理的预算和财务计划。优化财务决策支持系统还包括提升系统的交互性和可视化能力。现代决策支持系统通常配备了丰富的图表和仪表盘，能够直观地展示财务数据和分析结果，使决策者能够快速把握关键信息，做出更为明智的决策。此外，系统还应支持多维度的数据探索和自定义报告生成，满足不同决策者的个性化需求。优化财务决策支持系统还涉及到与其他业务系统的集成。通过与 ERP、CRM、供应链管理等系统的无缝对接，财务决策支持系统能够获取更全面的数据资源，实现跨部门的协同分析，提高决策的全面性和准确性。集成销售数据和市场分析，财务决策支持系统可以更准确地评估产品定价和营销策略的效果。随着企业业务的发展和变化，决策支持系统需要能够灵活扩展，适应新的业务需求[6]。

4 数字化驱动下财务人才培养的策略

4.1 专业技能的更新与拓展

在数字化驱动下，财务人才的专业技能更新与拓展是确保企业财务管理适应新时代要求的关键。财务人员需要掌握最新的财务软件和工具，如高级 Excel 技能、财务建模、数据分析软件（如 Python、R 语言）以及云计算平台（如 AWS、Azure）的使用。这些技能的掌握能够帮助财务人员更高效地处理数据，进行复杂的财务分析，从而提升工作效率和决策质量。随着人工智能和机器学习在财务领域的应用日益广泛，财务人员需要了解这些技术的基本原理和应用场景，如自动化报告、预测分析、风险评估等。通过学习这些技术，财务人员可以更好地利用数据驱动的

方法来优化财务流程，提高预测的准确性，减少人为错误。财务人员还需要拓展对新兴财务领域的知识，如区块链技术在财务透明度和交易安全性方面的应用，以及环境、社会和治理（ESG）投资在财务决策中的重要性。这些新兴领域的知识将帮助财务人员更好地理解市场趋势，为企业提供更全面的财务建议。财务人员应不断提升自己的沟通和协作能力，特别是在跨部门合作和与外部利益相关者的交流中。良好的沟通技能可以帮助财务人员更有效地传达复杂的财务信息，促进团队合作，增强企业的整体竞争力[7]。

4.2 综合素质的培养

在数字化时代，财务人才的综合素质培养变得尤为重要。财务人员需要具备良好的逻辑思维和问题解决能力。在面对复杂的财务数据和多变的商业环境时，能够快速识别问题核心，提出有效的解决方案是至关重要的。这不仅要求财务人员具备扎实的专业知识，还需要他们能够灵活运用这些知识来应对各种挑战。创新思维和适应变化的能力也是财务人员必须培养的综合素质。随着技术的快速发展和市场的不确定性增加，财务人员需要不断学习新知识，接受新观念，勇于尝试新的工作方法和工具。这种创新和适应能力将帮助他们在不断变化的环境中保持竞争力。领导力和团队管理能力对于财务人员来说同样重要。随着财务角色的不断演变，财务人员往往需要领导跨部门的团队，协调不同利益相关者的需求。因此，培养良好的领导力和团队管理技能，能够帮助财务人员更有效地推动项目进展，实现团队目标。财务人员还需要具备良好的时间管理和自我驱动能力。在快节奏的工作环境中，能够合理安排时间，高效完成任务，同时保持自我激励，不断追求个人和职业发展，是财务人员成功的关键[8]。

4.3 职业道德与法规意识

在数字化驱动下，财务人才的职业道德与法规意识培养显得尤为重要。财务人员必须坚守职业道德，保持诚信和透明度。在处理财务数据和信息时，应确保所有操作符合法律法规和行业标准，避免任何形式的欺诈和不正当行为。这种职业操守不仅有助于维护企业的声誉，也是财务人员个人职业发展的基石。财务人员需要不断更新对相关法律法规的了解，包括税法、会计准则、数据保护法规等。随着全球化和数字化的发展，财务领域的法律法规也在不断变化，财务人员必须及时掌握这些变化，确保企业的财务活动合法合规。财务人员还应具备风险管理和内部控制的知识。在数字化环境中，财务数据的安全性和完整性面临更多挑战，财务人员需要能够识别潜在的风险点，建立有效的内部控制机制，防止数据泄露和财务舞弊。财务人员应积极参与职业培训和行业交流，不断提升自己的职业素养。通过参加专业研讨会、网络课程和行业会议，财务人员可以与同行交流经验，了解最新的行业动态，提高自己的职业竞争力。通过这些努力，财务人员能够更好地履行自己的职责，为企业的发展提供坚实的支持。

5 结束语

数字化正在深刻改变财务工作的面貌，对财务人才的培养提出了新的要求。企业必须认识到，培养具备数字化技能和战略思维的财务人才是应对未来挑战的关键。不断优化财务教育体系，加强实践与理论的结合，以及推动跨学科的融合，我们可以为财务领域培养出更多适应数字化时代需求的优秀人才。只有这样，企业才能在激烈的市场竞争中保持竞争力，实现可持续发展。

[参考文献]

[1]顾秋琴.数字化驱动下财务变革与财务人才培养研究[J].中国市场,2024(18):178-181.
[2]韩佳峻,欧阳慧娟.基于 HRDP 理念的数字化人才培养体系构建探索[J].上海管理科学,2024,46(3):67-70.
[3]朱宁标.数字化经济背景下财务工作未来的发展方向是什么[J].中国商界,2024(4):64-66.
[4]潘玲玲.数字化时代下的财务升级转型探究——财务机器人引发的财务变革及思考[J].金融文坛,2024(2):102-104.
[5]刘效愷.数字化背景下财务组织转型变革的实践与研究[J].中国总会计师,2024(1):52-55.
[6]黄媚.数字化变革下财务会计转型的思考[J].大众投资指南,2023(16):119-121.
[7]李晨乔.数字化背景下财务会计的变革与挑战[J].质量与市场,2023(12):148-150.
[8]徐官学,黄华珍.推进企业财务信息化管理提高企业综合竞争能力[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2012(4):12-15.

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。

行政事业单位财务管理加强内部控制的举措研究

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]内部控制旨在提供合理保证，确保财务信息的可靠性、合规性和保密性。文中研究了如何通过加强内部控制措施来提升行政事业单位的财务管理效能，探讨了内部控制的基本原则，分析了加强内部控制对行政事业单位财务管理的重要作用，并提出了健全内部控制制度、优化预算编制、实施会计集中核算制、加强风险防范、强化信息技术应用、加强考核监督以及培养高素质人才等具体措施，以提高行政事业单位财务管理水平。

[关键词]行政事业单位；财务管理；内部控制
DOI：10.33142/mem.v5i5.13815　　中图分类号：F12　　文献标识码：A

Research on Measures to Strengthen Internal Control in Financial Management of Administrative Institutions

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

Abstract: Internal control aims to provide reasonable assurance to ensure the reliability, compliance, and confidentiality of financial information. The article studies how to improve the financial management efficiency of administrative institutions by strengthening internal control measures, explores the basic principles of internal control, analyzes the important role of strengthening internal control in financial management of administrative institutions, and proposes specific measures such as improving internal control systems, optimizing budget preparation, implementing centralized accounting system, strengthening risk prevention, enhancing information technology application, strengthening assessment and supervision, and cultivating high-quality talents to enhance the financial management level of administrative institutions.

Keywords: administrative institutions; financial management; internal controls

引言

行政事业单位作为公共管理的重要组成部分，其财务管理的规范性、透明性和效率直接影响着公共资源的合理配置和利用。加强内部控制是提升财务管理水平、防范风险、提高财务数据准确性和及时性的关键手段。本文旨在探讨如何通过有效的内部控制措施，提升行政事业单位的财务管理效能，确保公共资源的有效使用和管理。

1 行政单位财务管理内部控制的原则

1.1 规范性原则

在行政单位的财务管理中，规范性原则是内部控制的基石，其目的在于确保财务活动的合法性、合规性以及标准化，从而保障财务数据的准确性和可靠性，避免和减少财务风险[1]。

规范性原则要求行政单位在财务管理中严格遵循国家的法律法规和财务制度，如税法、会计准则和预算管理条例等，确保所有财务活动都在法律框架内进行。单位内部也应制定详细的财务管理规程和操作指南，如制定合理的财务审批流程、资金管理规定和成本控制策略等，明确每一笔财务活动的操作步骤和责任人，以此来加强管理的规范性和系统性。规范性原则在行政单位财务管理内部控制中发挥着核心作用，它通过强化法规遵守、内部监督和人员专业培养，保证财务管理活动的规范化和标准化，有效地维护了财务管理的秩序，防止财务风险的发生，为行政单位的稳健运作和透明度提供坚实保障。

1.2 客观性原则

客观性原则要求所有财务记录和报告都应基于真实、客观的数据和信息，不受个人情感、偏见或外部不当影响的干扰，以保证财务信息的公正性和透明度。

客观性原则的实施，首先要求财务人员在执行财务记录、报告、分析和决策过程中必须保持客观公正。这意味着财务数据的收集、处理和呈报必须严格遵守会计准则和财务管理规定，确保数据的真实性和准确性。例如，资产评估应由专业人员依据市场情况和相关标准进行，而不应受到管理层的主观期望影响。

客观性原则还要求建立有效的监督和平衡机制，以防止任何形式的财务操作滥用和误导性报告。通过实施双重审批系统、独立的内部审计部门以及定期的外部审计，可以有效检查和平衡每一个财务决策和记录的正确性，确保操作的独立性和客观性。

1.3 重要性原则

在行政单位财务管理的内部控制中，重要性原则是一个核心原则，它指导着财务决策和报告的重点关注领域。

此原则强调，在实施财务控制和进行财务报告时，应特别关注那些对决策过程有重大影响的财务信息。不是所有的财务信息都被平等对待，而是根据其对行政单位整体财务状况和运营结果可能产生的影响程度来确定关注的优先级[2]。

应用重要性原则的目的在于提高财务管理的效率和效果，避免因过分关注细枝末节而忽视更为重要的财务事项。例如，在进行年度预算编制时，可能会对大额支出项目进行更为严格的审核和控制，而对一些较小的、影响有限的开支则采取较为宽松的控制措施。

通过实施重要性原则，行政单位能够确保财务管理和内部控制系统的聚焦和优化，使得决策者能够获得决策所需的关键信息，从而提高决策的质量和单位的整体财务健康。这种以影响力为基础的方法使得财务管理更加符合行政单位的实际需要，有效地支持其战略目标和公共责任的实现。

1.4 全面性原则

全面性原则要求覆盖所有财务和相关的非财务活动，以确保组织的资源被有效管理，风险得到适当控制。全面性原则强调在设计和实施内部控制措施时，必须涵盖所有关键的业务流程和领域，包括收入、支出、资产保护、财务报告和合规性等。

全面性原则的目的是确保内部控制系统能够全方位地监控和管理所有可能影响组织运作和财务安全的因素，包括从日常的收支管理到重大的资本支出，从员工的日常行为监控到对外部法规的遵守。不仅要控制财务交易的正确性和合法性，还要监控非财务因素如员工满意度和工作环境，因为这些也可能间接影响到财务状况和组织的声誉。

在实践中，遵循全面性原则意味着需要行政单位持续评估和更新其内部控制系统，确保它们与组织的当前需求和外部环境的变化保持同步。这种动态的、全面的控制机制有助于提高组织的适应性和韧性，同时确保财务管理的有效性和透明度，从而支持其公共职责和长期战略目标的实现。

2 加强行政事业单位财务管理内部控制的作用

加强行政事业单位的财务管理内部控制对于确保公共资金的安全、提高财务管理效率和透明度，以及增强公众信任具有至关重要的作用。内部控制系统通过规范各种财务流程和操作，帮助防止和检测财务舞弊和错误，从而保障公共资金的合法、合规使用。通过实施有效的内部审计、财务监督和合规性检查，可以及时发现和纠正财务报告中的误差或不当行为，这对于防范贪污腐败现象尤为重要。

内部控制的加强有助于提升行政事业单位的资源配置效率，确保资源被用于最有价值的地方。通过对预算编制、资金分配和使用效果的严格控制，可以优化资金使用效率，减少浪费，从而更好地支持单位的战略目标和服务公共利益。例如，内部控制可以确保资金按照预定的项目和计划使用，避免无效和低效的开支，提高财政资金的使用效益。

加强内部控制同样对增强行政事业单位的透明度和问责制至关重要。透明的财务报告和开放的信息披露机制可以让公众对单位的财务状况和操作有更清晰的了解，增强公众对公共部门的信任。同时，明确的责任分配和问责机制能够确保每个职员都对其财务和行政行为负责，从而建立起更为严格和高效的管理体系。此外，内部控制的有效实施也有助于应对外部审计和评估的需要，通过系统的记录保持和过程监控，可以更容易地准备和应对外部监管的要求，确保所有操作均符合法规和政策要求。这不仅增强了机构的合法性和正当性，也促进了政策目标的实现。

这些都是确保公共资源得到合理、有效和公正使用的关键因素，对于提升公共服务的质量和效率、维护公共利益具有不可替代的重要性。

3 行政事业单位财务管理加强内部控制的措施

3.1 健全内部控制制度

健全内部控制制度是加强行政事业单位财务管理的首要措施。首先，需要建立一个全面的内部控制框架，该框架应涵盖从预算编制、资金拨付到最终财务报告的所有财务活动。这包括制定详细的财务操作手册，明确各种财务流程的步骤和责任人，确保每一笔交易都能得到适当的授权、记录和审核。其次，制度内应明确分权和制衡原则，确保关键财务决策和操作由不同的人员执行，从而避免权力过分集中所可能引发的风险。例如，制定付款审批和资金管理的双重签字制度，可以有效防止财务舞弊和误操作。同时，有效的内部控制制度还包括建立全面的风险管理策略，识别和评估可能对组织财务安全产生影响的各种风险，以及设计相应的风险缓解措施，帮助机构预防和减轻潜在的财务问题。最后，对内部控制的实施效果进行持续的监督和评估也是健全制度不可或缺的一部分。通过内部和外部审计的方式，可以有效检查内部控制的执行情况，及时发现并解决问题，进一步强化财务管理的严格性和有效性。

3.2 做好预算编制工作

做好预算编制工作不仅仅是行政事业单位财务管理中的一项常规工作，更是加强内部控制、提升管理效能、确保财务稳健运行的关键步骤。通过有效的预算编制，单位能够在财务管理中做到科学决策、合理配置资源，进而实现财务管理的高效性和透明度。各部门需按照预算编制的要求提供详尽的资料和数据支持，从而促进各项支出的合理性和合规性。这种透明的预算制定机制不仅有利于防止财务管理中的违规行为，还能够增强内部审计的效果和监督的力度[3]。

做好预算编制工作可以帮助单位更好地应对外部环境的变化和挑战。通过制定灵活性强、适应性好的预算方案，单位能够更加及时地调整财务策略和资金运作，以应对可能出现的财政压力或紧急情况，从而确保财务运行的

稳定性和持续性。通过制定详尽的预算计划和支出政策，在日常财务管理中强化成本控制和风险管理，有效预防和减少财务风险的发生，保障财务资产的安全性和合规性。

3.3 实施会计集中核算制

实施会计集中核算制是行政事业单位加强内部控制、规范财务管理的关键举措，通过建立完善的财务管理制度、统一的会计核算体系和信息系统，加强财务监控和审计，以及强化信息披露和报告，可以有效提升财务管理的效率和透明度，确保资金的安全性和合规性。

实施会计集中核算制需要建立完善的财务管理制度和内部控制机制，确立财务管理的组织架构和职责分工，明确财务人员的岗位职责和权限，规范财务处理流程和操作规范。行政事业单位应建立完备的会计账簿和财务档案，统一资金收支管理，确保各项财务数据的及时录入、准确核算和归集。通过定期进行财务审计和内部审查，及时发现和纠正财务处理中的问题和漏洞，确保财务数据的真实性和可靠性。最后，行政事业单位应及时披露财务信息，向相关部门和公众公开财务状况和资金使用情况，增强财务透明度，提升社会公信力。

3.4 加强风险防范

加强风险防范是行政事业单位财务管理中加强内部控制的重要措施，旨在有效识别、评估和应对可能影响财务安全和资金管理的各类风险。

行政事业单位应建立健全的风险管理制度和流程，明确风险管理的责任部门和人员，确保全员参与和责任到位。通过制定风险评估和识别的标准和方法，系统性地分析和评估各类财务风险，包括市场风险、信用风险、操作风险等，确保风险覆盖面广、深度到位。同时，制定详细的应对措施和应急预案，建立灵活的风险处置机制，包括制定风险避免、降低和转移的具体策略，以应对突发风险事件。加强内部控制，强化财务审计和监督检查，确保财务数据的真实性和可靠性，及时发现和纠正潜在的财务风险。

在此基础上，持续开展风险培训和教育，提升全员风险意识和应对能力，加强沟通和信息分享，形成风险防范的闭环管理机制，以保障行政事业单位财务管理的安全和稳定，确保财务管理工作的安全、高效和透明。

3.5 强化信息技术应用

行政事业单位在强化信息技术应用方面加强内部控制，不仅有助于提升财务管理效率和精确度，还能有效防范信息安全风险，保护财务信息的完整性和保密性，为单位的稳健运行和可持续发展提供坚实的保障。

行政事业单位可以通过建立健全的信息技术基础设施和管理系统，确保财务信息的安全性和准确性。采用先进的财务管理软件和数据库系统，以提升信息处理的效率和精确度，同时有效防范数据泄露和篡改的风险；建立严格的访问权限和审计跟踪机制，为不同职能部门和人员设定明确的权限和角色，确保信息的访问仅限于必要的工作职责范围内。实施审计跟踪机制，定期审查和监控财务信息系统的使用情况和操作记录，及时发现和处理潜在的安全问题和违规行为。通过定期举办财务信息系统的使用培训和安全意识教育，提高全体员工对信息技术安全重要性的认识和理解，增强他们的信息安全意识和防范能力。

3.6 加强考核监督

行政事业单位可以建立完善的考核评估体系，明确财务管理人员和部门的责任和目标。通过设定合理的绩效指标和评估标准，确保财务管理工作符合法律法规和内部规章制度，同时推动财务工作的高效执行和成果达成[4]。

内部审计可以通过独立的审计部门或委员会对财务管理活动进行全面审查和评估，发现问题、弥补漏洞，及时纠正错误。外部审计则由独立的审计机构对单位的财务状况和内部控制体系进行审计，确保财务报告的真实性和公正性，为单位提供可靠的财务信息和审计意见。领导层应对财务管理工作负总责，并确保考核评估过程公开、公正、透明，充分借助信息技术手段提升考核的数据化和科学化水平，确保考核结果客观准确。

4 结束语

通过加强内部控制措施，行政事业单位能够有效提升财务管理的规范性和效能，有效防范财务风险，提高公共资源的利用效率和透明度，从而更好地为社会公众提供优质的公共服务和管理。在今后的实践中，行政事业单位应根据具体情况进一步完善和落实内部控制措施，不断提升财务管理水平，促进经济发展和社会进步。

[参考文献]

[1]羌林玉.行政事业单位财务管理加强内部控制的举措探讨[J].财会学习,2023(31):143-145.
[2]王慧.加强行政事业单位财务管理内部控制的对策探析[J].中国乡镇企业会计,2023(2):139-141.
[3]崔宝军.行政事业单位财务管理加强内部控制的举措[J].现代企业,2022(7):177-179.
[4]陈芳.加强行政事业单位财务管理内部控制的对策[J].中国产经,2021(9):164-165.

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。

新形势下如何发挥出纳工作对财务管理的作用

邢文艳
新疆生产建设兵团第十三师人力资源考试中心，新疆 哈密 839000

[摘要]在新形势下，出纳工作对财务管理的作用愈发凸显。然而，当前出纳工作存在一系列问题，如缺乏完善的资金管理制度、人员专业素质不高以及岗位责任和风险较大等。为提高工作质量，强化财务管理，本文提出建立完善的资金管理制度，重视出纳人员专业素质的提升，并强化岗位责任感，以防范财务风险。
[关键词]新形势下；出纳工作；财务管理
DOI：10.33142/mem.v5i5.13819　　中图分类号：F23　　文献标识码：A

How to Leverage the Role of Cashier Work in Financial Management under the New Situation

XING Wenyan
Human Resources Examination Center, 13th Division of Xinjiang production and Construction Corps, Hami, Xinjiang, 839000, China

Abstract: In the new situation, the role of cashier work in financial management is becoming increasingly prominent. However, there are a series of problems in the current cashier work, such as the lack of a sound fund management system, low professional quality of personnel, and high job responsibilities and risks. In order to improve work quality and strengthen financial management, this article proposes to establish a sound fund management system, attach importance to the improvement of the professional quality of cashiers, and strengthen the sense of job responsibility to prevent financial risks.
Keywords: under the new situation; cashier work; financial management

引言

当今在全球经济快速发展和复杂多变的环境下，财务管理作为单位管理的重要组成部分，扮演着至关重要的角色[1]。该背景下，出纳工作作为财务管理中的重要环节，其作用愈发凸显。然而，随着经济全球化、信息化和金融市场的不断发展，工作所面临的挑战和压力也日益增加，其对财务管理的作用和意义亦面临新的考验和挑战。

随着经济全球化的深入推进，各单位的经营范围日益扩大，涉及的金融业务和资金流动也越来越复杂。出纳工作需要适应信息化时代的发展需求，不断提升自身的信息技术水平和应用能力，积极利用信息化技术手段，优化财务管理流程，提高工作效率和准确性。此外，金融市场的不断变化和金融监管政策的不断调整，也对出纳工作提出了新的要求和挑战。出纳工作需要及时了解金融市场的动态和政策变化，做好资金投资和运作决策，以应对市场波动和风险，保障单位资金的安全和稳健增值。因此，本文分析当前出纳工作面临的挑战和问题，提出相应的对策和建议，以期为单位和管理者提供科学的管理理论和实践指导，推动财务管理工作的不断完善和提高，为单位的可持续发展和健康发展贡献力量。

1 新形势下出纳岗位的作用

1.1 资金管理与流动性保障

在新形势下，出纳岗位在单位中扮演着至关重要的角色，特别是在资金管理与流动性保障方面[2]。首先，需要负责监督和管理单位的日常资金流动，包括接收、存储和支付现金，处理银行转账和支票等支付工具，以及管理单位的各类资金账户，还需要确保本单位的资金流动性，即确保随时能够满足各项经营活动和支出的资金需求，保障单位正常的日常运营和生产活动。其次，在新形势下需要及时有效地安排和支付各项费用，包括职工薪资、供应商款项、税费等各类支出，需要根据单位的经营活动和财务计划，合理安排各项支出的支付时间和方式，确保及时支付，避免因资金短缺而影响单位的正常运营和声誉。再次，出纳还需要积极管理单位的现金流。现金流管理是单位财务管理的重要组成部分，其核心是合理管理和运用现金，以最大程度地提高资金利用效率。出纳需要根据单位的资金需求和流动性状况，制定合理的现金流管理策略，包括资金储备、短期投资、负债管理等方面，以确保单位的资金稳健流动和合理运用。最后，还需要密切关注和分析单位的资金流动情况。通过对资金流动情况的监控和分析，可以及时发现和解决资金管理中的问题和风险，为单位提供及时有效的财务数据支持和决策参考，帮助单位管理层做出科学的财务决策，优化资金结构和运作方式，实现财务目标的最大化。

1.2 风险管理与内部控制

在新形势下，出纳岗位在风险管理与内部控制方面扮演着至关重要的角色[3]。其一，建立健全的风险管理体系和内部控制机制，包括确立明确的财务管理政策和流程，

规范资金操作行为，严格执行各项财务规定，以及建立健全的内部审计和监督机制，确保单位的财务活动合规、规范、透明。其二，积极识别、评估和应对各类财务风险。财务风险包括资金流动性风险、信用风险、市场风险、操作风险等各种可能影响单位财务稳健的风险。需要密切关注市场动态和政策变化，及时分析和评估潜在的财务风险，采取有效的风险控制和管理措施，降低风险发生的可能性和影响程度。其三，加强内部控制和审计。内部控制是单位财务管理的重要组成部分，其核心是建立有效的内部控制制度和流程，确保单位资金的安全和合规运作。需要负责监督和执行内部控制制度，加强对资金流动和财务活动的监控和审计，及时发现和解决内部控制方面的问题和漏洞，提高财务管理的效率和准确性。其四，加强与其他部门和外部机构的沟通与协作。财务管理是单位全员参与的事务，需要各部门密切合作，形成有效的内部控制和监督机制，与财务、审计、风险管理等部门紧密合作，共同应对各种财务风险和挑战，保障单位的财务安全和稳健运营。

1.3 财务数据支持与决策参考

在新形势下，出纳岗位在财务数据支持与决策参考方面扮演着关键的角色。首先，及时、准确地记录和报告单位的财务数据，包括资金流动情况、收支明细、账户余额等各项财务信息，利用财务软件和系统，对单位的财务数据进行收集、整理和分析，生成相应的财务报表和数据分析报告，为单位管理层提供决策参考。其次，为单位管理层提供财务数据分析和预测。通过对单位财务数据的深入分析，帮助单位管理层了解单位的财务状况和经营状况，及时发现和解决财务问题，预测未来的财务趋势和发展方向，为单位制定长期发展战略和目标提供科学依据。再次，还需要为单位管理层提供财务决策支持。在新形势下，各单位面临着诸多财务挑战和风险，需要做出一系列重要的财务决策，如资金投资、财务结构调整、成本控制等。通过对财务数据的分析和预测，为管理层提供财务决策和建议参考，帮助其制定合理的财务策略和措施，实现财务目标的最大化。最后，积极参与单位的财务规划和预算编制。财务规划和预算是单位财务管理的重要组成部分，其核心是根据单位的发展战略和目标，合理安排和分配单位的财务资源，实现财务目标的最大化。

2 现阶段出纳工作中存在的问题

2.1 缺乏完善的货币资金管理制度

由于货币管理制度不完善，会导致一系列问题。第一，缺乏明确的资金管理流程和规范。在一些单位中，由于缺乏完善的货币资金管理制度，资金管理流程显得混乱不清，缺乏明确的规范和标准，导致了资金管理的效率和准确性下降，引发资金错漏、流失等问题，影响单位的正常运营和财务安全。第二，资金使用不透明和不规范。货币资金在管理中由于缺乏完善的管理制度，单位中的资金使用情况不够透明，缺乏有效的监督和控制。在资金管理过程中可能存在着滥用职权、挪用公款等不当行为，导致单位资金的流失和浪费，增加了单位的财务风险和损失。第三，一些单位往往难以及时发现和解决资金管理中的问题和风险，出现资金流失、账目不清等情况，影响了单位的财务稳健和可持续发展。还有部分单位对于资金管理的重视程度不够，导致了对资金管理制度的忽视和漠视。一些单位将资金管理工作视为次要任务，将更多的精力和资源投入到其他方面，忽视了货币资金管理制度的建立和执行，导致单位资金管理工作的薄弱和不完善，出现各种资金管理问题，影响单位的财务稳健和管理效率。

2.2 出纳人员专业素质普遍不高

一是出纳人员缺乏必要的财务专业知识和技能。在一些单位中，出纳岗位往往被视为初级财务岗位，对于入职出纳人员的专业要求并不高[4]。因此，一些出纳人员可能缺乏对财务管理相关法律法规的了解，对于财务报表的编制和分析技能较为欠缺，难以胜任工作所需的各项职责和任务。二是部分人员缺乏综合素质和职业道德。在一些单位中，由于人员专业素质不高，缺乏对财务工作的责任心和使命感，导致工作态度不端正，容易出现疏忽、马虎等问题，影响资金管理的准确性和安全性。三是出纳人员的沟通能力和团队合作能力较为欠缺。在一些单位中，工作需要与其他部门和外部机构进行沟通和协作，需要人员具备良好的沟通能力和团队合作精神。然而，由于出纳人员的专业素质不高，部分人员缺乏良好的沟通技巧和团队意识，难以有效地与他人合作，影响了工作效率和质量。四是对于财务风险的识别和应对能力较弱。由于出纳人员专业素质普遍不高，部分人员缺乏对财务风险的敏感性和认识能力，难以及时发现和应对潜在的财务风险，增加单位的财务风险和损失。

2.3 出纳岗位的责任和风险较大

首先，在日常工作中需要处理大量的资金流动和账务记录，承担着资金管理的重要责任，需要确保单位的资金安全、准确地记录资金的收支情况，并及时报告财务状况。任何一次失误或疏忽都可导致资金的错误流向或账目的不准确，从而对单位的财务稳定性和信誉造成严重影响。其次，需要面对各种财务风险和挑战，承担着较高的风险压力。在现代商业环境下，单位面临着各种内外部的财务风险，如资金流动性风险、市场风险、信用风险等，及时识别、评估并应对这些风险，确保单位资金的安全和稳健运营，为其增加了较大的工作压力和责任。再次，在处理单位资金时面临诸多挑战，受到贪污、挪用公款等不正当行为的诱惑。由于接触到单位资金的较高权限，一些不端行为会导致单位资金的流失和损失，严重影响单位的经营和发展。最后，在数字化时代，单位的财务数据和信息都存储在电脑系统中，存在被黑客攻击、病毒感染等风险，

因而需要保证单位的财务信息安全，防止财务数据泄露和被篡改，确保单位财务信息的机密性和完整性。

3 提高出纳工作质量，强化财务管理的对策

3.1 建立完善的货币资金管理制度

为提升出纳工作质量并强化财务管理，需要建立健全的货币资金管理制度，不仅规范资金管理的流程，还增强对资金使用的监督和控制，确保财务交易的准确性、效率和安全性[5]。第一，实施全面的货币资金管理系统涉及定义清晰的资金管理流程和操作规程，包括资金的进出、资金转移和结算等方面，通过明确定义这些程序，组简化执行流程，减少错误，提高财务管理的整体精确性和效率。第二，健全的货币资金管理系统加强对资金使用的监督和控制，明确资金使用权限和审批程序，规定资金支出的目的和范围，并建立审批和记录机制，有效监控和限制资金使用的范围和金额，从而减少滥用或挪用风险，提升财务资源的安全性和可控性。第三，健全的货币资金管理系统增强对财务数据的监测、分析和报告。制定财务报告的标准和周期，并建立财务数据收集、整理和分析机制，有助于及时了解组织的财务状况和运营表现，这种前瞻性的做法有助于及时发现和解决财务问题，为组织管理层提供准确的决策依据。

3.2 重视出纳人员专业素质的提升

重视出纳人员专业素质的提升对于增强财务管理效能至关重要，为了有效实现该目标，采用多种方法：其一，通过系统的培训和教育来提升出纳人员的专业水平。培训应涵盖财务管理的基本理论知识和实践技能，包括财务报表分析、预算编制、资金管理等方面的内容。此外，囊括财务管理相关的法律法规和政策，使出纳人员能够准确理解和遵守规定，确保财务活动合规性。其二，引入实践经验和案例分析的学习方法。通过案例研究，出纳人员可以学习和分析真实世界中的财务管理挑战和解决方案，从而加深对理论知识的理解，并培养处理复杂财务情况的能力。其三，组织定期的专业讨论和知识分享会。这些活动可促进出纳人员之间的经验交流和互动，让他们从彼此的实践中汲取经验和启示，进一步提升专业素质和工作能力。其四，现代财务管理依赖于各种财务软件和信息系统，出纳人员需要掌握这些工具的操作和应用技巧，以提高工作效率和准确性。

3.3 强化岗位责任感，防范财务风险

强化岗位责任感，并有效防范财务风险，是提高工作质量和强化财务管理的重要方式。其一，建立责任制度和有效的考核机制，加强岗位责任感。单位制定详尽的责任清单，明确每位出纳人员的职责和权限范围，充分了解自己的工作职责和承担的责任，提高工作的透明度和责任的明确性，有效防止责任的模糊和任务的冲突。其二，加强岗位责任感，加强对出纳人员的职业道德和道德教育。单位可以开展职业道德培训和教育，强调人员应该具备的职业操守和诚信原则，引导人员自觉遵守职业道德规范，做到廉洁自律、诚实守信，树立正确的财务管理观念和价值取向，增强其责任感和使命感。其三，建立健全的内部控制机制和有效的风险管理制度。制定和实施严格的内部控制政策和程序，规范资金管理的流程和操作规范，包括明确资金使用的权限和审批程序，加强对资金使用过程的全程监督和有效的内部审计机制，保障财务活动的安全性和稳健性。

4 结束语

出纳工作在财务管理中的作用不可忽视，但当前出纳工作中存在一系列问题。为提高出纳工作质量，强化财务管理效果，需要建立完善的货币资金管理制度，重视出纳人员专业素质的提升，并强化出纳岗位责任感，共同应对财务管理面临的挑战，实现财务管理的科学化、规范化和高效化。

[参考文献]

[1]曲静，张永卿.新形势下出纳工作管理初探[J].经济师，2023(2)：74-75.
[2]赵蓉.出纳在财务工作中的作用及其管理方式的改进措施[J].投资与创业，2022，33(3)：156-158.
[3]张目源.提高出纳工作质量强化财务管理[J].商业文化，2021(25)：86-87.
[4]查莉红.出纳在财务管理中的作用及其管理方式[J].全国流通经济，2020(28)：184-186.
[5]陈晓.出纳工作中的常见问题与对策研究[J].大众投资指南，2020(5)：24-25.

作者简介：邢文艳（1973.4—），毕业院校：中央广播电视大学，所学专业：法学，当前就职单位：新疆生产建设兵团第十三师人力资源考试中心（2019 年单位是新疆生产建设兵团第十三师职业技能鉴定中心），职称级别：中级经济师职称级别：九级。

数字财政系统下事业单位的财务管理探究

侯全玉
海东市乐都区城市管理综合行政执法局，青海 海东 810799

[摘要]随着数字技术的飞速发展，传统的财务管理模式正面临巨大的挑战和机遇。文章分析了数字化财政体系的基本理念及其技术特性，并在此基础上，针对我国事业单位财务管理的具体需求，归纳了该体系在提高管理效率、改善资源分配以及增加财务透明度诸方面的显著优点。最后，事业单位的财务管理能力可通过数字财政系统得到显著提高，然而该系统的成效取决于其设计实施的质量以及单位内部管理的协作水平。

[关键词]数字财政系统；事业单位；财务管理；数据安全
DOI：10.33142/mem.v5i5.13794　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Exploration on Financial Management in Public Institutions under the Digital Finance System

HOU Quanyu
Haidong Ledu Urban Management Comprehensive Administrative Law Enforcement Bureau, Haidong, Qinghai, 810799, China

Abstract: With the rapid development of digital technology, traditional financial management models are facing enormous challenges and opportunities. The article analyzes the basic concepts and technical characteristics of the digital financial system, and based on this, summarizes the significant advantages of the system in improving management efficiency, improving resource allocation, and increasing financial transparency in response to the specific needs of financial management in Chinese public institutions. Finally, the financial management capability of public institutions can be significantly improved through digital finance systems, but the effectiveness of the system depends on the quality of its design and implementation, as well as the level of collaboration within the unit's internal management.

Keywords: digital finance system; public institutions; financial management; data security

引言

在信息技术领域日新月异的当下，数字财政系统扮演着现代财务管理中不可或缺的关键角色。在财务管理活动中，受到信息技术的应用程度、数据的分析能力以及管理人员专业技能的制约，常常造成工作效率不高和资源的无效消耗，事业单位的财务管理工作，通过引入数字财政系统这一新型解决方案，得以优化和提升。数字财政系统集成了数据采集、处理、分析和报告的功能，这使得财务管理的自动化水平得以显著提升，同时精准度也得到了大幅度的增强。本研究深度剖析了数字财政系统在事业单位财务管理中的应用状况、面临的难题，并提出了针对性的应对策略，旨在为该领域的理论发展和实际操作提供坚实的辅助和参考。

1 数字财政系统的基本概念与技术特点

作为一种现代信息技术支撑的财务管理工具，数字财政系统主要通过数字化和自动化的方式，优化财务管理的精确度和效率。该系统主要运用大数据、云计算、人工智能和区块链等前沿技术，达成对财务数据即时采集、处理及分析的功能，涉及财政领域的数字化管理系统，涵盖了数据集中管理、智能化决策支持以及自动化操作流程等基本概念。通过打造一个综合性的财务信息处理系统，实现各种财务数据的集中存储和管理，从而消除信息分散的现象，并提升数据共享与准确度。以大数据分析与人工智能技术为基础，对财务管理的精准决策提供支撑，涵盖预算预测、财务风险预警以及财务绩效评估等多个方面，自动化流程操作涵盖了自动化的财务账目处理、报表制作及审批环节，旨在降低人工介入的错误率，并提升工作效能[1]。

在财务管理系统方面，数字化平台相较于旧式财务管理，展现了其实时处理数据、精确分析以及自动执行任务等方面的显著优越性。在推进过程中，遭遇了包括技术层面的复杂性、数据安全领域的风险隐患，以及系统之间的协同问题等挑战。为了保障数字化财政系统的顺畅运行及其稳定性，必须在系统的设计和执行过程中，全面考虑技术选择、数据保护策略，并确保与既有系统的兼容性。

2 事业单位财务管理的现状

在财务管理的传统模式中，人工处理与纸质记录占据主导，这导致了信息处理效率低下、数据准确性问题以及财务活动缺乏充分透明度，众多国有企事业单位在会计信息管理方面，依旧依赖于分散的 IT 架构，从而造成了信息碎片化的问题。这一问题使得跨部门间的数据交互与融合变得复杂，进而加剧了财务数据的重复输入与核验负担，同时，这种情形也使得财务决策过程遭受了延误，并可能引发准确性的下降。

在当前财务管理活动中，传统生成的财务报告与预算

制定流程存在显著缺陷，这些流程既耗时又需大量人工参与，并且不足以应对业务环境及外部环境的迅速变迁。信息技术的快速进步虽然已经促使一些事业单位采纳了现代化的财务信息系统，但就广泛范围而言，这些单位的数字化水平依旧处于初级阶段，它们所应用的系统功能及数据处理能力尚未达到全面且实时财务管理的要求。在推进事业单位财务管理现代化的过程中，财务人员的专业技巧与对新兴技术的顺应性，构成了关键性的制约要素，挑战虽然存在，但事业单位的财务管理改革依旧拥有巨大潜力。通过推动信息技术应用、优化流程、提升人员素质等手段，可以显著提高财务管理效率和质量，从而推动事业单位健康发展[2]。

3 数字财政系统在事业单位中的应用现状

在事业单位中，数字财政系统的应用现状反映出信息化进程显著的成就，同时也揭示了一些待解决的问题。信息技术的持续进步与广泛应用使得众多事业单位采纳了数字财政系统，此举旨在提高财务管理工作的效率及精确度，先进技术如大数据、云计算、人工智能被这些系统所利用，对财务数据进行实时的采集、处理和分析，最终实现了财务管理的自动化及智能化。诸多的事业单位已经采纳了集成的财务信息管理系统，此类系统融汇了预算制定、财务报销、账务处理、报表制作等功能于一体，显著降低了人工操作的失误率，并极大提高了数据处理的效率和精确度。通过引入数字化财政管理系统，事业单位得以实现对财务数据的即时监管与灵活调整，从而有效提升预算管控与财务风险控制的效率。众多机构借助智能化的决策辅助工具，达成了对财务前景的估算、潜在风险的预判以及业绩评估，从而为高层管理者提供了基于科学的数据支撑[3]。

在事业单位中，数字财政系统的运用也遭遇了一些挑战，技术性与专业性并重的系统部署与持久管理，需仰赖大量资金投入与技术人才的支撑，然而，众多事业单位在这两方面的配备并不充足，结果是系统效能无法得到充分展现。在处理敏感的财务数据背景下，确保数据不被非法揭露或修改，仍属关键问题，系统需要实施高等级的安全策略，作为对潜在数据安全风险的防范。在目前，数字化财政平台与其他业务体系之间的融合并不完全，导致信息的交换与整合效率未能达到预期的高度。诸多国有企事业单位中，担当财务管理职务的员工们在面对日新月异的技术革新时，呈现出较低的接纳水平和操作技能，这对其所在系统的运行成效产生了不利影响。在事业单位数字化转型的进程中，重视数字财政系统的选择与优化至关重要，同时对相关人员的专业培训也不可或缺，这些措施将有助于最大限度地发挥数字财政系统的效能，推动财务管理的专业化和现代化，事业单位的财务管理，有望通过数字财政系统的持续优化与调整，实现全面升级与发展。

4 数字财政系统应用中的主要问题

在事业单位运用数字财政系统时，遭遇诸多挑战，这些挑战对系统的运行效率及其收益产生了负面影响。在一个显著的问题中，系统的运行与保养需要承担较高的财务负担，虽然诸多利益可以通过数字财政系统实现，但建立该系统的初期，需要较大的资金投入，包括硬件、软件购置及技术支持费用。对于财务预算有限的事业单位而言，这类支出构成了一笔相对显著的经济负担，对于系统而言，持续的资金支持对其维护与提升至关重要，资源有限条件下，部分单位面临长期管理及优化的挑战。

在实际应用中，系统的相互适应性以及数据的整合问题显得尤为显著，众多事业单位在新接入数字化财政管理平台的过程中，常常遭遇与既有业务处理系统协同工作中的匹配障碍。在异构系统环境中，数据表达形式及交互界面的差异，造成了数据融合的阻碍，进而干扰了信息互通与业务流程的优化执行。在系统升级过程中，将旧有历史数据转移到新平台，并对其进行必要的整理与校准，是一项充满挑战的任务。此步骤涉及数据的净化和格式调整，以满足新平台的兼容性需求，在此期间，存在数据损坏或计算偏差的风险，进而可能波及系统准确性的整体表现。在当前信息技术快速发展的背景下，确保数据的安全性以及维护个人隐私不被侵扰，成为了一个关键的议题。在数字化财政管理架构中，大规模财务信息处理的同时，确保数据的保密性与完整性是至关重要的，诸多事业单位的系统在实施数据加密、设置访问控制以及构建防火墙等安全策略时存在缺陷，从而面临着网络攻击、数据泄漏或被篡改的风险。此种情况不仅会对单位的财务信息安全构成侵害，亦可能引发法律及声誉方面的不利后果[4]。

技术适应能力的发展与人员培训紧密相关，构成关键问题之一。在数字财政系统高度发达的当下，若财务专业人士未接受适当的培训且未获得充足的技术援助，其效能则难以得到充分发挥，诸多公共机构在采纳新型信息系统之后，揭示了职工对于该技术掌握与适应的明显短板，进而使得系统的功效未达既定目标。在系统设计中，操作的复杂度与用户的便捷性是衡量其工作效率的关键因素，如果系统设计过于复杂，可能会导致用户操作上的困难，进而影响整体的工作效率。系统的管理效率及其优化潜力，均受到一定程度的制约，有效的数字财政系统运作不仅取决于系统性能，更关键在于健全的管理机制和不断的改进措施。在一些事业单位中，缺乏专业的技术支持团队和丰富的管理背景，这使得在系统运用过程中出现的技术难题往往无法得到迅速解决，从而对系统的稳定运行及其持续的功能有效性产生了不利影响。在事业单位中，数字财政系统的应用，虽然带来了技术和管理上的显著改善，但相关问题也同样突显，它们亟需被充分关注并予以解决，以保障系统的持续高效运作与稳定发展[5]。

5 改进对策与建议

在事业单位中，应用数字财政系统旨在解决其面临的

关键问题，进而改进系统功能，增强财务管理的效率及其成果。针对事业单位在系统选型过程中所面临的高昂实施和维护成本问题，建议应重视性价比，挑选契合单位实际需求的产品，并与供应商进行定制化服务协商，从而合理规划预算。杜绝不必要的花费，建议推行一种分阶段执行的策略，该策略先从试点项目着手，后续渐进式地扩展至整体系统，以此方式来降低初期投资成本，并在逐步执行的过程中不断累积经验并完善相关方案。针对事业单位，应设立专门财政信息化的资金保障，以保证其系统维护和升级工作的持续进行。

在选择系统时，应首先关注产品的接口兼容性，以确保系统的相容性，同时，需选取能够与现有系统数据格式及接口相匹配的方案，以实现数据的顺畅整合。在实施阶段，需运用数据迁移工具对系统数据进行清洗和转换，目的是降低数据丢失或误差的可能性，构建标准化的数据整合与管理流程，保障不同系统间的数据传输流畅与使用效率。针对事业单位的数字财政系统，提出加强安全防护，实施多层次数据加密，优化访问控制和权限管理，并开展定期的安全测试与风险评估，建立数据备份与恢复机制是防范数据丢失或被篡改所造成风险的有效措施。采取特定方法能够显著增强计算机系统的数据保护能力，确保涉及财务的相关信息在传输与存储过程中的完整无缺和不被泄露。

在系统全面推广之前，事业单位应制订详尽的培训方案，以保证涉及此项技术的所有人员，能熟练地完成基础操作及进阶应用，员工的技术熟练度通过涉及系统操作、故障分析及数据处理等方面的全面培训内容，经过实际操作练习和模拟场景训练而得到显著提高。为了提升系统运用效率，组建专业团队，致力于提供持续性的技术援助与顾问指导，以解决员工在操作过程中所遇到的难题。为应对事业单位在系统管理及优化方面的能力缺陷，建议组建一个专门的技术管理团队，该团队将承担系统日常运维、故障排查以及性能提升的工作，系统维护升级工作应当被团队定期执行，以便及时处理系统运行时出现的各种问题，并优化系统之功能。为了增进用户满意度和系统性能，有必要构建一个全面的反馈循环体系，它能够汇合用户反馈与建议，进而针对系统实际运作状况。实施连续的优化与调整，对于事业单位在数字财政系统应用方面所面临的挑战，须采取系统化的策略与手段进行全方位的优化，这包括但不限于精心挑选系统、优化数据管理流程、加强安全防护措施、进行人员技能提升培训以及提供持续的技术支持。通过这些措施，旨在确保财政系统的顺畅运作，提高财务管理的效率，进而推进信息化建设的长远发展目标[6]。

6 结语

在事业单位的财务活动中，数字财政系统扮演了关键角色，但要充分发挥其潜在效益，尚需克服实施过程中的成本、兼容性、安全以及培训等诸多挑战。该研究明确了在实践运用中所遭遇的若干技术障碍、数据安全的风险以及人员培训的短板，并就此提出了相应的优化措施。运用科学策略，事业单位可发挥数字财政系统的长处，推进财务管理的现代化与信息化，从而提高整体管理质量。

[参考文献]

[1]欧银映.数字财政系统下事业单位的财务管理研究[J].中国农业会计,2024,34(11):64-66.
[2]宁宇.数字化时代下事业单位财务管理工作应对策略[J].商业观察,2024,10(13):93-96.
[3]窦海亭.数字经济时代行政事业单位财务管理研究[J].财经界,2024(11):123-125.
[4]吴红风.数字化背景下公路事业单位固定资产管理的思考[J].河北企业,2024(3):60-62.
[5]孙立明.事业单位财务管理数字化转型中的挑战与应对策略[J].商业,2024(4):40-42.
[6]肖世银.数字经济时代行政事业单位财务管理工作转型思考[J].商业观察,2023,9(31):101-104.

作者简介：侯全玉（1975.1—），毕业院校：山东建筑材料工业学院，所学专业：财务会计，当前就职单位名称：海东市乐都区城市管理综合行政执法局，就职单位职务：会计，职称级别：中级会计师。

行政事业单位会计基础工作规范化构建面临的挑战及措施分析

王雪娟
凉城县六苏木镇人民政府，内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要]行政事业单位作为公共服务机构，在财务管理方面扮演着重要角色。随着社会经济的发展，规范化建设行政事业单位的会计基础工作显得尤为重要。文章旨在分析行政事业单位会计基础工作规范化建设面临的挑战，并提出相应的有效措施，如完善财务管理制度、提升会计人员的专业素质，并加强信息化建设工作，以推动行政事业单位会计基础工作规范化建设，提升管理效率和服务水平。

[关键词]行政事业单位；会计基础工作；规范化建设；财务管理制度
DOI：10.33142/mem.v5i5.13817　　中图分类号：F810.6　　文献标识码：A

Analysis of Challenges and Measures Faced by the Standardization Construction of Accounting Basic Work in Administrative Institutions

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

Abstract: As public service institutions, administrative institutions play an important role in financial management. With the development of the social economy, it is particularly important to standardize the accounting foundation work of administrative institutions. This article aims to analyze the challenges faced by the standardization construction of accounting foundation work in administrative institutions, and propose corresponding effective measures, such as improving the financial management system, enhancing the professional quality of accounting personnel, and strengthening information technology construction work, in order to promote the standardization construction of accounting foundation work in administrative institutions, improve management efficiency and service level.

Keywords: administrative institutions; accounting basic work; standardized construction; financial management system

引言

当今社会，行政事业单位作为公共服务的主要提供者，其财务管理的规范化和现代化程度直接关系到政府运行效率和公共资源的合理配置。随着我国经济社会的快速发展，行政事业单位在承担公共服务的同时，也面临着日益复杂的财务管理挑战[1]。因此，深入研究和推动行政事业单位会计基础工作的规范化建设，具有重要的现实意义和深远的历史使命。

行政事业单位作为政府机构的重要组成部分，其财务管理直接影响到政府运行的透明度和效率。规范化的会计基础工作不仅能提高财务管理的科学性和规范性，还能增强财务信息的真实性和可信度，从而为政府决策提供准确的财务数据支持。这种透明和准确性不仅在国内有助于消除信息不对称，还在国际上提升了我国政府的信誉和国际竞争力。本文旨在探讨行政事业单位会计基础工作规范化建设面临的挑战，并提出相应的有效措施，以期为推动我国行政事业单位财务管理的现代化和规范化发展贡献思路和实践经验。

1 会计基础工作规范化建设的意义

1.1 提高财务管理效率

财务管理效率的提升不仅仅是简单地优化操作流程和减少时间成本，更是通过科学的管理体系和规范的操作程序，实现财务资源的最优配置和利用，从而有效支持行政事业单位的各项公共服务和社会管理工作[2]。首先，规范化建设强化了财务管理的科学性和规范性。通过建立完善的财务管理制度和操作规程，行政事业单位能够确立明确的财务管理职责和流程，明晰各项财务活动的操作步骤和管理权限。这种科学化和规范化的管理模式，使得财务管理变得更加透明、可控，减少了决策执行过程中的混乱和误操作，从而大幅度提高了管理效率。其次，规范化建设优化了财务信息的收集、处理和报告过程。现代化的财务管理系统和信息化工具的应用，使得财务数据能够以更快的速度被获取和处理，极大地提升了财务信息的及时性和准确性，不仅有助于管理人员及时了解和分析财务状况，做出科学决策，还能为上级部门和相关利益相关者提供准确的财务报告，增强了决策的科学性和精准性。最后，规范化建设还促进了财务管理与其他管理领域的有效对接和协同。通过建立统一的财务管理平台和信息共享机制，不同部门之间能够实现财务信息的共享和协同工作，避免了信息孤岛和重复劳动，提升了资源利用效率和工作协同效果，不仅提高内部管理效率，还有助于提升整体服务水平和响应能力，更好地满足公众对行政事业单位的各项需求。

1.2 增强财务信息的透明度

财务信息的透明度是指信息披露的完整性、准确性和及时性，能够使内外部利益相关者清晰地了解和评估行政事业单位的财务状况和运营情况。首先，规范化建设强化了财务信息披露的完整性和准确性。通过建立科学合理的财务管理制度和操作规程，明确各项财务活动的记录和报告要求，确保财务数据的真实性和全面性，使得财务信息不再容易被篡改或隐瞒，从而有效提升了财务信息披露的可信度和透明度，使各方能够更加信任和依赖这些信息进行决策和评估。其次，规范化建设提升了财务信息的准确性和及时性。通过引入先进的财务管理信息系统和技术工具，实现财务数据的实时采集、处理和分析，大大缩短了财务信息的生成周期，提高了信息的更新频率和实时性。这种及时和准确的财务信息能够及时反映出行政事业单位的财务运行状况和变化趋势，为管理者和决策者提供了更为及时和精准的决策依据，有效增强了财务信息的透明度。最后，规范化建设还促进了财务信息的公开和共享。建立开放式的财务信息披露机制，通过定期发布财务报告、公开预算执行情况和财务审计结果等，使公众、投资者以及其他利益相关者能够及时获取和了解行政事业单位的财务状况和运营情况。这种公开透明的信息披露不仅增强了政府的信任度和形象，也有助于提升社会对行政事业单位运行的监督和评价能力，推动政府治理的透明化和民主化进程。

1.3 促进行政事业单位经济运行的规范化

经济运行的规范化指的是在经济活动中，通过建立科学的管理制度和规范的操作流程，实现资源的有效配置和利用，确保经济活动在法律法规和规范要求下进行，以达到提升效率、保证质量、增强竞争力的目标[3]。首先，规范化建设强化了资源配置和使用的科学性和合理性。通过建立健全的财务管理制度和规范的经济运行流程，行政事业单位能够清晰地界定和管理各项经济活动的投入产出关系，合理配置资金、物资和人力资源，确保资源的最优利用，不仅提高了资源利用效率，还能有效降低资源浪费，为单位经济运行的规范化打下坚实基础。其次，规范化建设优化了成本管理和控制。通过规范的会计核算和财务预算制度，行政事业单位能够全面监控和评估各项成本支出，及时发现和解决经济运行中的成本增长点和效率低下问题，不仅有助于提升单位经济运行的效益和利润水平，还能有效控制经济活动中的风险和损失，推动经济运行向更加健康和可持续的方向发展。最后，规范化建设推动了经济运行的法治化和规范化。通过严格遵守国家法律法规和财务会计准则，确保经济活动的合法性和规范性，防范和减少经济活动中可能存在的违法行为和风险，不仅有助于单位避免法律风险和纠纷，还提升单位在市场竞争中的公平竞争能力，增强其长期发展的可持续性和竞争优势。

2 行政事业单位会计基础工作规范化建设面临的挑战

2.1 财务管理制度不完善

财务管理制度的完善与否直接影响财务活动的规范性、透明度和效率。首先，财务管理制度不完善导致财务管理流程的混乱和不规范。缺乏完善制度的情况下，各项财务活动的操作流程和管理规定可能不明确，导致执行中的操作标准不一致或者存在空白，增加了财务管理的操作风险和管理成本。其次，财务管理制度不完善影响了财务信息的准确性和可靠性。缺乏规范的会计核算方法和财务报告制度，容易导致财务数据的错误记录或者遗漏，进而影响到财务信息的真实性和完整性，不仅给单位的经营决策带来了风险，也影响到单位在社会上的信誉和形象。最后，财务管理制度不完善也给行政事业单位的现代化管理带来挑战。最后，财务管理制度不完善阻碍财务监督和内部控制机制的有效实施。缺乏有效的内部控制措施和监督机制，易导致财务管理中的违规行为或者不当操作，增加了财务管理的风险和审计难度。

2.2 会计人员专业素质有待提升

会计人员作为财务管理的核心执行者和信息处理者，其专业素质直接影响到财务信息的准确性、透明度以及单位经济运行的规范化程度。首先，会计人员专业素质的不足导致财务处理和会计核算的错误和偏差。缺乏扎实的会计理论知识和实际操作技能，会计人员容易在财务数据的记录、分类、核算和报告过程中出现错误，影响财务信息的准确性和完整性。其次，会计人员专业素质的提升问题也涉及到技术应用能力和信息化水平的不足。随着信息技术的快速发展，财务信息系统的普及和应用已成为现代财务管理的重要组成部分。然而，部分会计人员可能缺乏现代信息技术的应用能力，不熟悉财务软件的操作或者数据处理技术，影响到财务信息的及时采集、分析和报告。这种技术能力的不足不仅影响了工作效率，还限制了单位在信息化管理方面的发展和提升。最后，会计人员专业素质的提升还需要关注持续学习和专业发展的机制和平台。行政事业单位通常缺乏系统的职业培训和教育体系，使得会计人员难以及时了解最新的财务会计法规和政策，无法及时更新专业知识和技能。

2.3 信息化建设滞后

首先，信息化建设滞后导致了财务数据处理和管理效率低下。在缺乏先进信息技术支持的情况下，行政事业单位可能依赖传统的手工处理和纸质档案管理，造成数据采集、录入、处理和分析的耗时较长和效率较低。其次，信息化建设滞后影响了财务信息的准确性和安全性。传统的数据处理方式容易导致数据录入错误或遗漏，增加了财务信息的误差和不一致性。同时，纸质档案管理可能存在文件丢失、损坏或泄露的风险，影响到财务信息的完整性和

安全性，不仅影响单位内部管理的稳定性，还可能对外部投资者和利益相关者的信任产生负面影响。最后，信息化建设滞后阻碍了财务信息的及时共享和透明化。在信息化程度较低的情况下，财务信息往往局限于各个部门或者单位内部，难以实现跨部门、跨单位的信息共享和透明化，不仅影响了单位内部决策的整合和协同，还限制了外部利益相关者对单位经济运行情况的全面了解和评估，影响单位在社会上的形象和公信力。

3 行政事业单位会计基础工作规范化建设的有效措施

3.1 完善财务管理制度

财务管理制度的完善是确保财务活动规范、透明和高效运行的基础，对于提升单位经济运行的规范化程度和管理效果至关重要[4]。第一，完善财务管理制度需要建立健全的财务管理框架和制度体系，包括制定和完善财务管理的相关政策、规章制度和操作规程，明确财务管理的组织结构、职责分工和工作流程。第二，完善财务管理制度需要建立科学的会计核算体系和财务报告制度。科学的会计核算体系应当符合国家财务会计准则和相关法律法规的要求，确保财务数据的准确性、完整性和真实性。第三，完善财务管理制度需要强化预算管理和成本控制机制。预算管理是财务管理的重要组成部分，通过制定科学合理的预算计划，有效配置和管理财政资金，实现收支平衡和资金的合理利用。成本控制机制则是确保经费使用的合理性和效益性，防止预算超支和资源浪费，通过严格的成本核算和分析，为单位的财务决策提供数据支持和依据。

3.2 提升会计人员素质

会计人员作为财务管理的核心执行者和信息提供者，其素质的高低直接影响到单位财务管理的效率和质量。首先，提升会计人员的专业知识和技能是关键。会计工作涉及到财务核算、预算编制、财务报告、成本控制等多个方面，因此会计人员需具备扎实的会计理论知识和操作技能。通过持续的专业培训和学习，包括参加财务会计相关的专业课程、培训班和研讨会，不断提升其财务管理的理论水平和实际操作能力，以应对复杂多变的财务管理需求。其次，提升会计人员的法律法规意识和规范化执行能力。会计人员必须深入理解国家财务会计法规和相关政策，遵循财务会计准则进行操作，并严格执行单位的财务管理制度。通过加强对法律法规的学习和理解，建立正确的财务伦理意识和职业操守，保证财务信息的真实性、完整性和及时性，确保单位财务活动合法、规范进行。最后，提升会计人员的信息技术应用能力。随着信息化技术的迅速发展，财务管理也日益依赖于先进的信息技术工具和系统。会计人员需掌握财务管理软件的使用技能，能够熟练处理电子会计核算、财务报表生成、数据分析等工作，通过学习和掌握信息技术，会计人员能够提高工作效率，减少人为错误，同时也能够更好地支持单位决策和管理需求。

3.3 做好信息化建设工作

信息化建设不仅可以提升会计工作的效率和准确性，还能够增强数据管理和决策支持能力[5]。一方面，信息化建设要确保财务信息系统的完善和合理性。行政事业单位的财务管理涉及到预算编制、资金管理、财务核算、报表生成等多个方面，因此需要建立起完备的财务信息系统，包括选择和实施适合单位规模和需求的财务软件，确保系统能够支持单位的财务业务流程，并具备良好的数据安全和稳定性。通过系统集成和优化，提高数据的准确性和实时性，为管理决策提供可靠的支持。另一方面，信息化建设需要强化数据管理和分析能力。现代财务管理不仅仅是数据的录入和处理，更重要的是如何通过数据分析洞察财务状况和趋势，提供决策支持。因此，应建立起完善的数据管理体系，包括数据采集、存储、清洗、分析和应用。借助数据挖掘和大数据技术，分析财务数据的规律和特征，帮助管理层做出科学决策，优化资源配置，提升单位整体运行效率。

4 结束语

行政事业单位会计基础工作规范化建设是提升管理水平、优化资源配置的重要举措。通过解决当前面临的财务管理制度不完善、会计人员专业素质低、信息化建设滞后等问题，可以有效推动行政事业单位财务管理的现代化和规范化发展，为其更好地履行公共服务职能提供坚实支撑。

[参考文献]

[1]金莲姬.行政事业单位会计基础工作规范化建设存在的问题及解决策略[J].市场瞭望,2023(19):69-71.
[2]李锦锦.推进行政事业单位会计基础工作规范化建设的思考[J].西部财会,2023(8):42-44.
[3]何妮.行政事业单位会计基础工作规范化建设探讨[J].中国乡镇企业会计,2022(10):86-88.
[4]刘星辰.行政事业单位会计基础工作规范化构建面临的挑战及措施分析[J].会计师,2022(16):153-155.
[5]龚利军.行政事业单位会计基础工作规范化建设思考[J].纳税,2021,15(33):97-98.

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。

数字经济下传统会计如何进行升级转型

郑志豪
江苏省淮安市淮阴工学院商学院，江苏 淮安 223003

[摘要]在数字经济蓬勃发展的时代背景下，全球经济格局正经历着深刻的变革。信息技术的广泛应用为各类经济活动提供了新的动力，而大数据、人工智能等先进技术的迅猛发展，更是推动了行业的创新与升级。这种转型不仅体现在新兴科技的引入，还包括传统行业，特别是会计领域，亟需对其工作流程、管理方式及服务模式进行深度重塑。会计专业人员需要适应这种变化，提升自己的技术素养，以利用智能化工具优化效率、提高决策质量，从而在新经济环境中保持竞争力。

[关键词]数字经济；传统会计；升级转型
DOI：10.33142/mem.v5i5.13779　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

How to Upgrade and Transform Traditional Accounting in the Digital Economy

ZHENG Zhihao
Huaiyin Institute of Technology and Business, Huai'an City, Jiangsu Province, Huai'an, Jiangsu, 223003, China

Abstract: Against the backdrop of the booming development of the digital economy, the global economic landscape is undergoing profound changes. The widespread application of information technology has provided new impetus for various economic activities, while the rapid development of advanced technologies such as big data and artificial intelligence has further promoted innovation and upgrading in the industry. This transformation is not only reflected in the introduction of emerging technologies, but also in traditional industries, especially in the accounting field, which urgently need to deeply reshape their workflow, management methods, and service models. Accounting professionals need to adapt to these changes, enhance their technical literacy, use intelligent tools to optimize efficiency, improve decision-making quality, and maintain competitiveness in the new economic environment.

Keywords: digital economy; traditional accounting; upgrade and transform

引言

随着数字经济的蓬勃发展，传统会计面临着前所未有的挑战和机遇。为了适应新的经济形势，传统会计必须进行升级转型，以提高工作效率，增强数据分析能力，更好地服务于企业发展。本文将探讨数字经济下传统会计如何进行升级转型。

1 数字经济对传统会计的影响

1.1 数据量增长

随着数字经济的蓬勃发展，互联网、云计算、大数据等技术的广泛应用产生了海量的交易数据。这些交易数据不仅数量庞大，而且种类繁多，处理起来十分复杂。数字经济的特性要求数据处理的实时性、准确性和高效性，这对传统会计的数据处理能力提出了更高的要求。传统会计在面临数字经济带来的挑战时，需要适应新的数据处理方式和流程。他们必须学会有效地利用数字技术工具，如大数据分析和人工智能等，以应对大规模交易数据的处理需求[1]。此外，会计人员还需要提升自己的数据分析能力，从海量的数据中提取有价值的信息，为企业决策提供支持。因此，对于传统会计而言，适应数字经济带来的挑战不仅是技术层面的提升，更是思维方式的转变。他们需要摒弃过去单一的数据处理模式，拥抱数字化时代，以全新的视角和方法处理交易数据，为企业提供更高质量的服务。

1.2 信息化需求

随着数字化转型的深入推进，企业运营已经越来越依赖于信息系统。这种转变不仅改变了企业的业务流程，也对会计行业提出了更高的要求。数字化转型意味着企业需要运用各种信息技术工具来优化运营和管理。在这个过程中，传统会计的角色也发生了变化。他们需要掌握更多的信息技术知识，以适应这种数字化的趋势。这不仅包括了解基本的计算机操作，还需要熟悉各种软件工具、云计算、大数据分析和人工智能等先进技术。掌握这些信息技术知识对于传统会计来说至关重要。因为只有这样，他们才能更好地理解企业的业务流程，更有效地处理与数字化转型相关的复杂数据。同时，他们还能够利用这些技术来提高工作效率，提供更准确、更有价值的分析，为企业的决策层提供更有力的支持。因此，传统会计需要不断学习和适应新技术，以适应数字化转型带来的挑战和机遇[2]。

1.3 数据分析需求

在数字经济时代，数据已经成为企业运营的核心资源。企业通过对数据的收集、分析和挖掘，可以更好地理解市场动态、客户需求以及自身运营状况，从而做出更明智的决策。这一背景下，企业对于传统会计的数据分析能力提出了更高的要求。传统会计不仅需要掌握基本的会计知识和技能，还需要具备深入的数据分析能力。他们需要从海

量的数据中提取出有价值的信息，通过分析和挖掘，为企业提供决策支持。这种数据分析能力的提升，需要会计人员在掌握传统会计知识的基础上，学习数据科学、机器学习等先进技术。他们需要了解如何运用这些工具和技术来处理大规模数据，如何运用数据分析方法来挖掘数据中的价值，如何结合业务背景进行数据的解读和应用。只有这样，他们才能更好地服务于企业，帮助企业做出更明智的决策。

2 传统会计升级转型的必要性

2.1 提高工作效率

随着数字化技术的快速发展，传统会计行业也在逐步进行数字化转型。通过应用数字化技术，传统会计可以大大提高数据处理速度，从而提高工作效率。具体来说，数字化技术的应用可以使会计人员快速、准确地处理大量数据。这些技术可以自动化处理传统手工操作需要花费大量时间的数据录入、计算、核对等工作，大大减轻了会计人员的工作负担。同时，数字化技术还可以实现实时数据分析，帮助会计人员及时发现问题、分析趋势，为企业的决策提供更及时、准确的数据支持。此外，数字化技术的应用还可以提高会计工作的准确性和可靠性。通过自动化的数据处理，可以避免人为操作带来的误差和失误，提高数据的质量和可靠性。同时，数字化技术还可以实现数据的安全存储和备份，保障企业的数据安全。

2.2 增强竞争力

随着数字经济的迅猛发展和技术的不断革新，传统会计行业迎来了升级转型的关键时刻。升级转型后的会计能够更好地适应数字经济，从而在激烈的市场竞争中为企业增添竞争优势。升级转型后的会计不仅具备扎实的专业知识，还掌握了先进的数字化技术。他们能够通过数据分析、云计算、人工智能等技术手段，快速处理海量数据，提高工作效率[3]。同时，他们还能够运用数据分析工具，深入挖掘数据背后的商业逻辑和趋势，为企业的战略决策提供有力支持。此外，升级转型后的会计还具备更强的创新意识和学习能力。他们能够紧跟数字经济的步伐，不断学习和掌握新的技术和工具，为企业提供创新性的解决方案。他们还能够与其他部门紧密合作，推动企业的数字化转型，提高企业的整体竞争力。因此，升级转型后的会计能够更好地适应数字经济的需求，提高企业在市场竞争中的竞争力。他们将成为企业发展的重要支撑力量，为企业的可持续发展注入新的活力。

2.3 更好地服务于企业发展

随着数字经济的不断发展和技术的持续创新，会计行业正在经历一场升级转型。在这场变革中，会计的角色正在从传统的记录者转变为策略参与者，为企业提供更准确、更全面的数据分析，从而为企业决策提供更有力的支持。升级转型后的会计通过运用先进的数据分析工具和技术，如人工智能、云计算和大数据等，可以更加深入地分析企业的财务数据。他们不仅可以分析过去的数据来总结规律和趋势，还可以预测未来的市场变化和业务发展趋势。这种精准的数据分析帮助企业更好地把握市场机遇，避免潜在风险。此外，升级转型后的会计还具备更深入的业务知识，能够更好地理解企业的运营模式和商业模式。他们能够从财务角度深入分析企业的业务数据，为企业的战略决策提供更具前瞻性的建议。他们还能够与其他部门紧密合作，共同推动企业的创新和变革。因此，升级转型后的会计已经成为企业决策的重要伙伴。他们通过提供准确、全面的数据分析，为企业决策提供了强有力的支持，助力企业在激烈的市场竞争中取得更大的成功[4]。

3 传统会计升级转型的路径

3.1 学习新技术

传统会计在数字化时代面临着新的挑战和机遇。随着大数据和云计算等数字化技术的快速发展，传统会计需要不断学习和掌握这些技术，以提高数据处理能力，适应时代的需求。数字化技术的应用为会计行业带来了巨大的变革。大数据使得会计能够处理更加庞大和复杂的数据集，从中挖掘出更多有价值的信息。云计算则为会计提供了强大的计算能力和存储空间，使得数据处理更加高效和便捷。为了应对这些变革，传统会计需要积极学习数字化技术。他们需要了解大数据的处理和分析方法，掌握云计算的基本原理和操作技能。此外，他们还需要学习相关的软件和工具，如数据挖掘工具、数据分析工具、云计算平台等，以提高数据处理效率和准确性。通过学习和掌握数字化技术，传统会计可以更快地处理数据，更准确地分析数据，更好地为企业决策提供支持。他们还可以更好地与其他部门合作，共同推动企业的数字化转型。因此，学习和掌握数字化技术是传统会计适应时代发展的必经之路。

3.2 转型为管理会计师

随着数字化时代的快速发展，传统会计的角色正在经历深刻的转变。在这一背景下，传统会计需要向管理会计师转型，以更好地适应企业的需求并为其发展作出贡献。管理会计师不仅要掌握传统的会计知识，还需要参与企业的决策过程，提供数据分析支持。他们需要深入了解企业的战略目标和运营模式，通过数据分析来洞察企业的运营状况、市场趋势和潜在风险。在此基础上，管理会计师需要向企业高层提供有价值的建议和决策支持，助力企业实现战略目标。为了实现这一转型，传统会计需要积极学习和掌握数字化技术。他们需要了解大数据、云计算、人工智能等技术的原理和应用，掌握数据分析的方法和工具。此外，他们还需要关注企业的经营策略和市场环境，结合企业的实际情况进行数据分析，为企业提供切实可行的建议和支持。通过转型为管理会计师，传统会计可以更好地融入企业的决策团队，发挥更大的作用。他们可以利用数

据分析来支持企业的战略决策、产品定价、市场营销等方面，帮助企业实现可持续发展。因此，传统会计向管理会计师转型是适应时代发展的需要，也是实现个人职业发展的重要途径[5]。

3.3 提高综合素质

随着数字化转型的加速，传统会计行业面临着巨大的挑战和机遇。为了在这个变革的时代保持竞争力并取得成功，传统会计必须提高自己的综合素质，以适应数字化转型的需求。数字化转型带来了许多新的技术和工具，如大数据、云计算和人工智能等，会计人员需要不断学习和掌握这些技术，以便更好地处理和分析数据。此外，会计人员还需要关注行业趋势和法规变化，保持与时俱进。在数字化转型过程中，会计人员需要与企业内部和外部的各方进行频繁沟通，包括与同事、客户和供应商等。良好的沟通能力有助于会计人员在解释财务报告、提供咨询和建议时更加有效和准确。此外，团队协作能力也是传统会计不可或缺的一项素质。数字化转型往往需要跨部门的合作，会计人员需要与其他部门的同事紧密协作，共同解决问题和完成任务。团队协作能力的培养有助于提高工作效率和增强企业的凝聚力[6]。

总之，传统会计在数字化转型的过程中，必须提高自己的综合素质，包括学习能力、沟通能力和团队协作能力等，以适应行业发展的需求，为企业的长远发展贡献力量。

3.4 关注行业发展趋势

在经济全球化、信息化快速发展的大背景下，企业面临的外部环境正持续发生深刻的变化，传统会计人员的角色与职能亦随之演变。行业发展趋势的掌握成为传统会计人员不可或缺的专业素养之一，他们不仅要通晓本行业的运作机制和业务特点，同时还要善于观察和分析新兴行业的成长路径及其对传统行业可能带来的机遇与挑战。对于制造业、服务业等行业而言，自动化、智能化、数字化已经成为趋势，人工智能、云计算、大数据等技术的普及为企业的运营和决策带来巨大的变革。面对这样的转变，传统会计专业人才需要深化对这些技术的认知理解，并结合其特点创新会计管理实践。例如，会计流程中的账目登记可以借助 ERP 系统实现自动化操作，提升效率并减少错误。而数据分析技术的应用则能协助管理者洞察经营绩效、市场趋势，为企业的发展策略提供有力的数据支撑。

另外，数字时代的到来还推动了财务管理的全面创新，包括但不限于预算编制与执行监控、资本结构优化、财务风险管理等方面。传统会计不再仅仅是记账和算账的角色，而是成为了数据分析师、业务咨询专家。他们运用丰富的知识背景和敏锐的洞察能力，为企业的价值创造贡献力量。鉴于这种发展趋势，专业会计机构与培训机构也应适时开展相关培训，以帮助从业人员更新知识体系，掌握新型的会计工具和管理手段。如开展关于 ERP、CRM 系统应用、财务数据分析、人工智能在财务领域的最新研究方向等培训课程。同时，通过参与实际案例研讨、跨领域项目合作等形式，让学员在实践中提高自身解决问题的能力[7]。

总之，随着行业发展趋势和数字化转型对企业运作影响加深，传统会计职业面临着前所未有的机遇与挑战。为了保持竞争优势和职业发展，会计专业人才应当主动学习和掌握现代信息技术与管理方法，以适应新时代的要求。同时，企业也需要为其提供充分的成长环境和支持，共同构建智能、高效、有远见的现代财会管理体系，推动整个社会经济的稳健发展。

4 结语

总之，数字经济对传统会计提出了更高的要求，传统会计必须进行升级转型以适应新的经济形势。通过学习新技术、转型为管理会计师、提高综合素质和关注行业发展趋势等途径，传统会计可以成功地进行升级转型，为企业的发展提供更好的支持。

[参考文献]

[1]田梦云.数字经济下传统会计如何进行升级转型[J].中国商界,2024(8):198-199.
[2]石丹.基于数字经济发展的企业会计转型探索[J].老字号品牌营销,2024(12):124-126.
[3]陈晓芸.数字经济对会计的影响与会计转型发展的分析[J].财讯,2023(20):171-173.
[4]王国茹.浅析数字经济下的企业会计变革与创新[J].财会学习,2023(14):94-96.
[5]刘健妃.数字经济时代企业财务会计的转型与发展[J].环渤海经济瞭望,2023(3):19-21.
[6]陈婧超.数字经济背景下企业会计转型研究[J].吕梁学院学报,2022,12(6):69-72.
[7]郑光辉.大数据环境下传统会计和审计的转型探讨[J].现代商业研究,2023(10):20-22.

作者简介：郑志豪（2004—），男，汉族，江苏淮安人，本科在读，淮阴工学院，研究方向：经济与金融。

建筑企业税负管理方案

张 斌
新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]税负管理属于建筑企业重要的管理组成部分，建筑企业采取税负管理措施能够节约企业资源，在保证企业合规经营的基础上优化经济效益。当前我国建筑企业面临复杂的税负管理形势，建筑企业需积极探索税负管理的创新解决思路，助力企业综合实力的提升。本篇文章主要探讨建筑企业税负管理的影响因素及挑战，结合实际加以完善。
[关键词]建筑企业税负管理；现存问题；完善方案
DOI：10.33142/mem.v5i5.13787　　中图分类号：F8　　文献标识码：A

Tax Burden Management Plan for Construction Enterprises

ZHANG Bin
Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Tax burden management is an important management component of construction enterprises. Adopting tax burden management measures can save enterprise resources and optimize economic benefits on the basis of ensuring compliant operation. Currently, Chinese construction enterprises are facing a complex situation of tax burden management. Construction enterprises need to actively explore innovative solutions for tax burden management to help improve their comprehensive strength. This article mainly explores the influencing factors and challenges of tax burden management in construction enterprises, and improves them based on practical situations.
Keywords: tax burden management for construction enterprises; existing problems; improvement plan

1 “营改增”对于建筑企业税负的重要影响

作为税制改革中的关键举措而言，“营改增”的基本宗旨就是运用增值税来取代营业税，促使建筑行业的整体税负结构优化，助力市场经济的转型发展。“营改增”的价值作用集中于调整产业结构、简化税制与优化企业税负，该举措的广泛实施将会对于建筑企业税负形成如下影响：

1.1 短期性的影响

建筑企业在“营改增”的推动促进下，企业需采取增值税的形式来取代营业税，意味着建筑企业将会在短时期内减轻税负。对于建筑行业企业而言，企业增值税具有可抵扣的特征，可在一定限度内转化企业纳税成本，通过降低建筑企业的纳税总额来稳定现金流，对于全面改善建筑企业的现金流通使用状况有着突出作用。并且，“营改增”旨在设置差异化的企业税率等级，能够促进高利率、低利率建筑企业格局的灵活调整，对于经营利率较高的建筑企业形成一定程度的制衡，有助建筑行业的公平竞争环境得以保持。

1.2 长期性的影响

“营改增”带给建筑企业税负的长期影响较为复杂，集中体现在建筑产业的格局重构，并能够在源头上改善行业税收征管现状。在宏观产业政策的指导下，政府部门将会有序引导建筑行业资源倾斜于特定领域，以此鼓励重点领域的快速发展。建筑企业在全面减轻税负的基础上，企业就会拥有更加充足的技术研发资源，有益于建筑企业更好实现技术创新目标。因此从长期影响的角度来讲，建筑企业有可能面临更加激烈的行业内部竞争，根源就在于“营改增”在优化传统产业结构的同时吸引更多的企业主体进入市场领域。少部分的建筑企业人员存在薄弱的税负管理意识，导致此类建筑企业面临被淘汰的风险。

2 建筑企业所得税税负较高的主要原因

（1）法人公司盈利不均衡，亏损公司不能抵减盈利公司的所得税，利润总额降低即 1+1<2。公司以法人形式存在，是税法上的独立纳税主体，单独缴纳企业所得税。本公司的收入不能与集团内其他公司的亏损合并抵减纳税，故而合并利润总额减少，企业所得税不变，占比较高。

（2）坏账减值和资产减值金额较大。会计准则出于谨慎性原则，对应收账款、存货等资产按一定的比例计提坏账准备，在报表上稀释了利润；但从税法的角度，对没有实际发生的坏账损失等不予认可，即税法的利润总额为财务报表利润总额加上坏账准备等调整事项，因而对企业所得税影响较大。

（3）境外项目亏损不能抵减境内盈利。依据《中华人民共和国企业所得税法》第十七条规定：企业在汇总计算缴纳企业所得税时其境外营业机构的亏损不得抵减境内营业机构的盈利。即企业所得税是以境内项目的盈利金额进行计算。

（4）行政性罚款支出、滞纳金等不得税前扣除。根据税法规定：行政性罚款不得在税前扣除，如税收滞纳金、环保、应急局等罚款。

（5）其他原因。如企业承担的社会责任（退休人员费用）等，均不得在所得税前扣除。

3 建筑企业税负管理的现存挑战

3.1 企业税率提高

税率提升问题属于建筑企业税负管理中的突出问题所在，建筑企业受到营业税转向增值税的过程影响，导致某些建筑原材料与产品的税率出现浮动，企业面临整体税率上涨的困境。如在实施“差异化税率”方案的情况下，建筑行业中的某些产品税率就会持续升高，企业的总体税负也会有所增加。建筑企业落实技术研发中的高科技、高附加值产品将会明显提高税率，意味着企业进入非常关键的税负调整过渡时期[1]。建筑企业如果未能及时改变税负管理方案，则意味着企业纳税负担的显著增加。

3.2 资产抵扣困难

建筑企业的已购材料与设备都属于企业资产，建筑企业在资产抵扣的过程中普遍存在难题[2]。按照“营改增”政策规定，建筑企业可抵扣税负部分的资产将会被严格限制，意味着建筑企业已购的部分材料与机械设备无法纳入可抵扣税负部分，导致增加建筑企业的纳税负担。按照目前现行的纳税管理政策，建筑企业对于机械设备与已购物资都需进行详细核算，重点在于明确计提抵扣期限与比例等指标，因此企业会计人员将会面临更大难度的会计核算工作。部分建筑企业在短时期内无法适应会计核算以及税负管理的全新形势与要求，造成企业税负管理的实施难度明显提高[3]。

3.3 流程更加严格

建筑企业在从事工程项目建设中，企业降低增值税负的重要途径就是进项税额抵扣[4]。目前建筑企业在抵扣进项税额的过程中，导致企业税负呈现持续上涨的重要根源就是抵扣税额难度较大。我国现行的税收政策设定了较为严格的抵扣程序与抵扣条件，税收征管部门将会要求建筑企业人员提供完整、详细的抵扣税负证明材料与采购发票等信息，否则就很难证明企业满足抵扣进项税额的标准。建筑企业受制于严格的进项税额抵扣流程限制，导致企业很难沿用原有的核对发票、采集数据、税务申报管理模式，建筑企业需面临税负管理模式与流程的重大转变。

4 降低企业所得税的方法

税收筹划是指在法律允许的范围内，合理地利用税法给予纳税人有利于自己的优惠政策和可能选择，对各种经济活动进行事前的安排和筹划，以期达到节税或延迟缴纳税款、节约资金占用以及减轻企业税负，实现效益最大化的目的。

（1）依法依规享受各类企业所得税政策。一是免税政策，如居民企业股息红利免税政策、国债利息收入等。二是费用加计扣除，如安置残疾人加计扣除（此政策能同时减少残保金支出）、研发费用加计扣除。三是加速折旧，如 500 万元以内设备器具扣除；四是专用设备抵减企业所得税额，如环境保护、节能节水、安全生产等专用设备款的 10%可抵减企业所得税税额。五是从事政府鼓励的西部大开发税收优惠政策涉及的产业，如水利方面、节能环保方面、分布式能源、电动汽车充电设施、新能源（太阳能光伏发电系统集成技术开发应用）等政策，可以享受 15%的企业所得税优惠政策。

（2）依法依规核算，及时取得各类成本发票，避免纳税调增。

（3）依法依规生产经营，减少行政处罚支出导致纳税调增。

（4）弥补以前年度亏损，企业所得税法允许当年盈利弥补以前的亏损。

5 降低企业所得税的措施

（1）持续加强西部地区鼓励工程项目的承揽如高速公路、新建铁路、乡村振兴公路等，保证西部地区（13 省市）营业收入高于公司总收入的 60%，依法享受 15%的企业所得税税率，收入占比低于 60%则所得税税率为 25%。

（2）各法人公司均衡生产、均衡盈利，避免一家企业巨额盈利缴纳企业所得税、其他企业亏损的情形。

（3）做实研发费用归集，依法享受加计扣除。税法规定一般企业发生的研发费用按照实际发生额的 100%在税前加计扣除。如本年财务报表利润总额 5000 万元，研发费用 500 万元，则税法上认可的利润总额为 4500 万元（研发费用加计 500 万元扣除）。

（4）安置残疾人员所支付的工资加计扣除。企业安置残疾人员所支付的工资费用，在按照支付给残疾职工工资据实扣除的基础上，按照支付给残疾职工工资的 100%加计扣除。

（5）加速折旧。企业在 2018 年 1 月 1 日至 2027 年 12 月 31 日期间新购进的设备、器具（指除房产以外的固定资产），单位价值不超过 500 万元的，允许一次性计入当期成本费用，在计算投入使用月份次月所属年度应纳税所得额时扣除，不再分年度计算折旧。

（6）专用设备税额抵免。如企业购置并实际使用符合规定的环境保护、节能节水、安全生产等专用设备的，该专用设备的投资额的 10%可以从企业当年的应纳税额中抵免；当年不足抵免的，可以在以后 5 个纳税年度结转抵免。

（7）规范经营生产，减少纳税调增事项。如在汇算前及时取得各类成本发票、减少行政性罚款支出等，可降低企业所得税税额。

（8）结合公司现有资质，从事政府鼓励的西部大开发税收优惠政策涉及的产业，如水利方面、节能环保方面、分布式能源、电动汽车充电设施、新能源（太阳能光伏发电系统集成技术开发应用）等行业，享受 15%的企业所得税优惠政策。

6 建筑企业税负管理的优化方案

6.1 健全管理机制，优化资源配置

健全税负管理机制能够支撑建筑企业应对更加复杂的政策变化环境，建筑企业只有积极完善税负管理的规章制度，才能实现优化配置、高效利用企业资源的目标，在最大程度上激活建筑企业的内生动力。建筑企业需积极建

立税务合规的管理机制，严格落实企业税务合规管理的程序步骤，保证建筑企业缴纳税款与税务申报等各项工作符合法律规范要求[5]。建筑企业应积极强化内部控制，增强企业内部控制的执行力度，构建行之有效的税负风险排查与处置机制，以此支撑建筑企业实现合法合规纳税，优化企业的资源配置。

具体而言，建筑企业人员需密切跟踪建筑市场变化，结合建筑行业发展的实际情况来调整管理模式，切实加强建筑企业的财务监督力度。改进建筑企业的财务管理机制应集中于完善财务流程，企业会计人员需按照“营改增”的基本要求来核算、记录相关数据，确保企业会计账目中的资金支出与收入数额准确。降低建筑企业的税负管理风险还要落实于企业资金规划，强化建筑企业的成本管理力度，严格控制建筑项目的施工建设成本、材料采购成本等，在灵活节约建筑企业成本的前提下改善经营利润。如建筑企业采取精细化的税负管理理念，切实加强建筑企业与材料供应厂商的沟通协作，灵活改变采购价格条件来减轻企业税负。

6.2 动态跟踪市场，灵活改变战略

我国当前时期的税收管理政策持续优化调整，建筑企业只有密切跟踪行业市场变化，才能促使建筑企业的税负管理形式完善。因此建筑企业需紧密围绕税收管理政策来改变经营策略，企业人员需积极学习税负管理知识，准确把握宏观政策的变化趋势。动态跟踪建筑行业的市场变化应侧重规避企业的纳税风险，建筑企业人员应采取更加灵活的思维方式来把控纳税风险，在降低企业税负的同时促使资金资源的使用效率优化，增强建筑企业的综合竞争实力。

建筑企业与税务部门应保持良好的联系，建筑企业应主动为税务部门提供政策调整建议，并且在税务部门人员的指导下详细了解税负管理动态。如在企业税负持续增长的趋势下，建筑企业有必要寻求全新的减轻税负途径，紧密结合宏观形势变化来改善资本结构。采取集约化的税负管理思路来调整、改变企业资金利用方案，将建筑企业的更多资金集中于技术研发领域，不断提升建筑企业的技术实力与创新能力。建筑企业还要着眼于税收合规管理，确保企业资本运作的全过程符合政策、法律规范要求，促使建筑企业沿着合法、合规经营的路径实现健康发展。

6.3 利用优惠政策，壮大企业实力

建筑企业若能充分利用税收优惠政策，则非常有助于壮大企业自身实力，促使建筑企业在行业竞争中展现自身优势。具体有必要准确解读建筑行业的税收优惠政策，利用政府部门提供给建筑企业的税收补贴、税收减免政策来减轻企业负担，将更多资源投入于技术创新研发领域。建筑企业在实施材料采购、机械设备购置等过程中，企业人员需借助税收优惠政策来降低采购成本，并重视企业采购物资的质量保证。

建筑企业的管理人员应定期召开研讨会与培训会议，向企业人员传达政府税收管理政策的宗旨精神，指导企业人员采取行之有效的方法来规避纳税风险。建筑企业在灵活实施税收筹划工作的基础上，企业应逐步转向高技术含量与高附加值的经营领域，推动建筑企业的综合实力不断增强。

6.4 引进信息技术，注重人才激励

建筑企业需采用信息技术手段来应对税负管理的新形势，确保信息技术成为建筑企业开展税负管理工作的内在支撑。例如近些年以来，已有很多建筑企业正在积极建立网络数据库。建筑企业需充分利用网络数据库、云平台、物联网等技术手段来支撑税负管理工作开展，确保信息技术成为提升企业税负管理水平的内在动力。建筑企业的会计财务人员应正确利用信息技术工具来统计企业纳税额，做到准确计算企业进项税抵扣额等关键指标，灵活改变传统的税负管理技术形式。

建筑企业管理者应通过多种渠道来引进税负管理专业人才，加强针对税负管理人才的激励、保障力度，以此激发企业人才的创新热情。建筑企业的管理人员通过适当提升人才报酬，有力支撑企业员工的满意度实现持续优化，并实现激发员工热情与提升岗位绩效的目标。企业管理者应当着眼于财务会计岗位人员的归属感提高，并应当结合不同岗位员工的贡献程度来完善多层次的人才激励制度。在建筑企业的范围内营造公开平等的竞争氛围，通过优化薪酬标准来实现激励目的。管理人员需增加对于税负管理人才的保障力度，建构透明公开的企业考核机制，鼓励企业税负管理人才积极参与岗位绩效考核，发挥建筑企业人才的税负管理价值。

7 结束语

综上所述，税负管理的实施开展关系到建筑企业的未来发展，同时对于企业运营效益也会产生突出影响。为了优化建筑企业的税负管理成效，关键是要准确把控税收政策的变化形势，并结合建筑企业自身情况来健全管理机制。建筑企业还要积极健全信息化的风险预警平台，采用前瞻预警的税负管理思路来防范企业的纳税风险，充分依靠人工智能的预警管理技术手段加以实现。

[参考文献]

[1]陈小兰.“营改增”对建筑企业税负影响的实践探究[J].纳税,2023,17(8):7-9.
[2]方法湖.新税率调整背景下建筑企业税负困局与筹划研究[J].商业观察,2023,9(3):25-28.
[3]丁振宇.税收政策变化对建筑企业经营及效益的影响[J].住宅与房地产,2022(12):42-46.
[4]韩士专,周祥,唐衍军.非等比降税下的建筑企业税负逆增现象及应对[J].江西科学,2021,39(2):385-389.
[5]刘东.营改增对建筑施工企业财务管理的挑战及对策探究[J].财会学习,2020(7):9-11.

作者简介：张斌（1975.2—），男，毕业院校：长沙理工大学建筑与土木工程专业硕士研究生，新疆财经大学高级管理人员工商管理学硕士，当前就职单位和职务：新疆北新路桥集团股份有限公司党委书记、董事长，职称级别：正高级工程师、高级经济师。

企业内部控制与管理会计的实践融合研究

蒋 玲
徐州世联房地产顾问有限公司，江苏 徐州 221000

[摘要]随着全球化和科技进步的推动，企业管理环境日益复杂化和多样化，传统单一的管理手段已经难以满足企业对高效管理和精准决策的需求。内部控制和管理会计的融合成为了应对这一挑战的新趋势和必然选择。通过整合内部控制的监管功能和管理会计的信息分析能力，企业能够更好地应对内外部环境的变化，提升企业运作效率和响应能力，进而实现长期可持续发展的战略目标。

[关键词]内部控制；管理会计；融合发展
DOI：10.33142/mem.v5i5.13814　　中图分类号：F23　　文献标识码：A

Research on Practical Integration of Internal Control and Management Accounting in Enterprises

JIANG Ling
Xuzhou Shilian Real Estate Consulting Co., Ltd., Xuzhou, Jiangsu, 221000, China

Abstract: With the promotion of globalization and technological progress, the management environment of enterprises is becoming increasingly complex and diversified. Traditional single management methods are no longer able to meet the needs of enterprises for efficient management and precise decision-making. The integration of internal control and management accounting has become a new trend and inevitable choice to address this challenge. By integrating the regulatory functions of internal control and the information analysis capabilities of management accounting, enterprises can better respond to changes in internal and external environments, improve operational efficiency and responsiveness, and ultimately achieve long-term sustainable development strategic goals.

Keywords: internal control; management accounting; integrated development

引言

在当今复杂多变的商业环境中，企业面临着日益增加的管理挑战和风险压力。为了有效应对这些挑战，内部控制和管理会计作为管理和监督机制的重要组成部分，扮演着至关重要的角色。内部控制通过制度化、流程化的方式，确保企业运作的有效性和合规性，而管理会计则通过数据分析和信息报告，支持管理层决策的科学性和精准性。本文将探讨如何将内部控制与管理会计融合，以提升企业的管理效率、促进战略目标的实现，并增强风险管理能力，从而为企业的持续发展提供支持和保障。

1 内部控制与企业管理会计的基本内涵

内部控制和企业管理会计是企业管理中至关重要的两个方面。内部控制涵盖了一系列制度、程序和实施方法，确保企业的经营活动合法合规、资产安全完整以及财务信息的可靠性，核心在于评估和管理风险，提供有效的监督和保障，以确保企业运作的高效性和稳定性。而企业管理会计则聚焦于提供决策支持，通过收集、分析和报告财务信息，帮助管理层制定战略、优化成本、评估绩效，并推动企业的长期发展。这两者的有效融合不仅可以提升企业的运营效率和财务健康，还能够加强企业的整体管理水平和市场竞争力。

2 内部控制与管理会计融合的必要性

2.1 提高企业经营管理效率

内部控制与管理会计的融合对提高企业经营管理效率至关重要。通过内部控制的有效实施，企业能够规范和优化各项运营流程，确保资源的有效配置和利用。管理会计则为决策者提供了准确的财务信息和数据分析，帮助他们及时做出科学决策，从而提高决策的准确性和效率。融合后的内部控制和管理会计体系能够相互补充，内部控制的风险评估和监控能够确保决策的安全性和合规性，而管理会计的信息支持则能够有效地优化企业运营策略和资源配置，从而全面提升企业的经营管理效率。

2.2 促进企业战略目标的实现

内部控制与管理会计的融合能够有效促进企业战略目标的实现。通过内部控制的严谨和规范性，企业能够在制定和执行战略目标时更加稳健和可靠。内部控制体系可以帮助企业识别和管理各种潜在风险，从而降低战略执行过程中的不确定性和风险[1]。管理会计则为战略目标的实现提供了强大的数据支持和决策分析能力，帮助企业管理层更好地理解和评估战略选择的影响和结果。因此，内部控制与管理会计的有机融合，不仅加强了战略制定的科学性和战略目标的可操作性，还能够有效推动企业朝着设定的战略方向稳步前行。

2.3 增强企业风险管理能力

内部控制与管理会计的融合对于增强企业的风险管理能力至关重要。通过建立健全的内部控制体系，企业能够系统性地识别、评估和管理各类风险，包括市场风险、

操作风险和法律风险等。内部控制通过明确责任和流程规范业务活动，有效地降低了风险事件的发生概率和影响程度。管理会计则通过提供及时准确的财务信息和业务数据分析，为企业管理层提供了全面的信息支持，帮助他们更好地识别和应对风险挑战。融合后的内部控制与管理会计体系能够使企业在面对复杂多变的市场环境时，更具灵活性和应变能力，有效增强了企业的整体风险管理能力，确保企业能够持续稳健地发展。

3 企业内部控制与管理会计融合过程中遇到的问题

3.1 文化与意识问题

在企业内部控制与管理会计融合的过程中，文化与意识问题是一个关键挑战。不同部门和个体可能对内部控制和管理会计的重要性、实施方式和目标的理解存在差异。一些员工可能缺乏对内部控制要求和程序的充分理解，导致执行时的抵触情绪或不配合。此外，企业文化中的传统习惯和行为模式也可能与内部控制的要求相抵触，需要时间和努力来实现文化转变和意识的统一。这些文化和意识上的障碍，可能会影响到内部控制与管理会计融合的顺利推进和有效实施。

3.2 组织结构和资源分配问题

在企业内部控制与管理会计融合的过程中，组织结构和资源分配问题是一个显著挑战。不同部门之间可能存在职责划分不清、信息沟通不畅或者资源分配不均衡的情况。部门间的沟通和协作不足可能导致内部控制措施的执行效果不佳，资源不合理分配则可能导致部分重要环节的缺失或者不足。此外，企业在推动内部控制和管理会计融合时，可能需要增加人力、财力和时间等资源投入，但在资源分配上的合理性和充足性往往会面临管理层的挑战和抉择，这可能影响到融合过程的顺利推进和效果的实现。

3.3 数据和信息系统问题

在企业内部控制与管理会计融合的过程中，数据和信息系统问题是一个关键挑战。企业可能面临数据来源不一致或者质量不高的问题，这会影响到管理会计的数据分析和决策支持的准确性和有效性。此外，信息系统的老化或者不兼容性也可能导致不同部门间信息共享和业务流程集成困难，影响内部控制的实时性和整体效能。数据安全和隐私保护问题也是企业在信息系统融合过程中需要高度关注和解决的难题，尤其是在数据传输和存储环节可能存在的风险和漏洞。这些问题的存在，可能会对企业内部控制与管理会计融合的进程和成效产生直接的影响和制约。

4 内部控制与管理会计融合的实践路径

4.1 内部控制环境的优化

在内部控制与管理会计融合的实践过程中，内部控制环境的优化是至关重要的一环。优化内部控制环境意味着通过明确的组织结构和权责分配，建立起有效的内部控制框架和文化氛围。首先，企业需要确立明确的控制目标和策略，以确保所有员工对内部控制的重要性和目标的认识和理解。其次，建立完善的制度和政策，包括审计、监督和报告制度，以确保内部控制措施的全面实施和监督。此外，加强对关键岗位和关键业务流程的监控和审计，及时发现和纠正潜在的风险和问题，是优化内部控制环境的关键措施之一。最后，持续的教育和培训计划可以帮助员工提升内部控制意识和技能水平，从而有效地支持内部控制与管理会计融合的顺利实施和持续优化。优化内部控制环境不仅能够增强企业的管理效能和决策质量，还能够提升整体运营效率，确保企业在竞争激烈的市场环境中保持稳定和持续发展。

4.2 成本控制与管理会计结合

成本控制与管理会计的结合在企业内部控制与管理会计融合中具有重要意义。通过有效整合成本控制方法和管理会计技术，以提高企业资源利用效率和运营成本的有效性。首先，成本控制强调从采购到生产再到销售全过程的成本管理，通过精确的成本核算和分析，识别和消除资源浪费实现成本的最优化配置。与此同时，管理会计通过数据分析和财务报告，为管理层提供关键的决策支持，帮助其理解和评估不同成本项对企业利润和绩效的影响。其次，结合成本控制和管理会计可以建立起更为精准和实时的成本控制体系，从而有效提升企业的竞争力和长期发展能力[2]。这种结合还能够促进企业内部各部门之间的协同作用，加强对成本管控的全面覆盖和有效执行，进一步推动企业向成本效益优化的方向迈进。因此，成本控制与管理会计的结合不仅是内部控制与管理会计融合过程中的关键步骤，更是实现企业经济效益和战略目标的重要保障。

4.3 预算编制与执行的有效融合

预算编制与执行的有效融合在企业内部控制与管理会计融合中具有关键作用，通过统一的预算编制和执行机制，实现财务计划与实际执行的高度一致性，从而提升企业资源的有效配置和管理效率。首先，有效的预算编制需要基于全面的市场分析和战略规划，确立合理的财务目标和资源分配策略。预算不仅仅是财务规划的工具，更是管理层决策的依据，通过设定清晰的预算目标和绩效指标，可以有效地激励和引导员工的行为和业绩。其次，预算执行的有效融合需要建立起完善的监控和反馈机制，及时跟踪和评估预算执行情况发现并纠正偏差，确保企业在实现财务目标的过程中保持灵活性和适应性。通过预算编制与执行的有效融合，企业不仅能够提升内部资源的利用效率和企业绩效的持续改善，还能够加强对市场变化和竞争环境的应对能力，为实现长期可持续发展奠定坚实基础。

4.4 绩效评估与激励机制的结合

绩效评估与激励机制的结合在企业内部控制与管理会计融合中是实现有效管理和员工动力激励的重要手段。

首先，绩效评估通过建立明确的评估标准和指标体系，对员工和团队的工作表现进行客观评估。这些评估标准可以涵盖多个方面，如工作质量、效率、创新能力以及达成的目标与成果等。通过绩效评估，企业能够识别出优秀表现的员工和团队，同时也能发现和解决存在的问题和短板，从而提升整体运营效率和管理水平。其次，激励机制则基于绩效评估的结果，采取多样化的激励手段，包括薪酬激励、奖励制度、晋升机会以及培训发展等，这些激励措施不仅能够有效激发员工的工作动力和积极性，还能够增强员工对企业目标的认同感和责任感，推动他们持续提升自身能力并为企业发展贡献更多价值。此外，激励机制还能够帮助企业留住优秀人才，构建稳定和高效的团队，为企业的长期发展奠定坚实基础。绩效评估与激励机制的有机结合不仅能够推动员工个体和整体绩效的提升，还能够促进企业内部控制与管理会计体系的有效运作和持续改进。这种结合不仅有助于实现企业的战略目标和长期发展，还能够增强企业在市场竞争中的竞争力和适应能力。

4.5 信息系统的集成与应用

信息系统的集成与应用在企业内部控制与管理会计融合中扮演着关键角色。首先，信息系统集成旨在整合企业内部各个部门和业务流程的数据和信息，实现数据的统一管理和实时共享。通过有效的集成，企业能够降低信息孤岛的风险，提高信息处理和决策的效率，从而更加精准地把握市场变化和客户需求。其次，集成后的信息系统应用则是将集成后的数据和信息应用于企业的内部控制和管理会计实践中，这包括财务报告生成、成本控制分析、风险管理和绩效评估等方面。通过信息系统的应用，企业能够实现数据的快速分析和预测，帮助管理层及时做出准确的决策，响应市场变化，并优化资源配置。

4.6 加强培训和宣传

加强培训和宣传在企业内部控制与管理会计融合中具有重要意义。首先，通过系统化和针对性的培训，可以帮助员工深入理解和掌握内部控制和管理会计的理念、方法和操作流程[3]。培训内容涵盖从基础概念到具体应用的全方位知识传递，提升员工的专业技能和工作效率，从而保障内部控制措施的有效实施和执行。其次，宣传则是通过有效的传播方式和沟通渠道，向全体员工宣传内部控制与管理会计的重要性及其对企业长期发展的积极影响。宣传活动不仅可以增强员工对内部控制的认同感和责任感，还能够促进企业文化的建设和价值观的传承。通过积极的宣传工作，管理层能够激发员工的参与度和积极性，形成全员参与、共同推动内部控制与管理会计融合的良好氛围。

4.7 优化组织结构

优化组织结构在企业内部控制与管理会计融合中是一项关键举措，通过调整和优化企业的组织结构，以适应市场竞争和战略发展的需要，进而提升内部控制的效能和管理会计的实施效果。首先，优化组织结构需要根据企业的战略目标和业务需求，重新评估和调整各部门和岗位的设置和职能分工，这包括优化决策层次、简化沟通渠道、明确责任与权力，并确保信息传递的及时性和有效性。通过精简和优化的组织结构，可以减少决策延迟和信息失真，提高内部控制的灵活性和响应速度。其次，优化组织结构还应考虑到人力资源的合理配置和优化利用，这包括通过人才选拔与培养、激励机制的优化以及团队协作能力的提升，构建高效、协同的工作团队，从而增强内部控制的执行力和管理会计的实施效果。最后，优化组织结构不仅仅是结构性调整，更是企业文化和价值观的重塑与传承。通过建立开放、合作的组织文化，激发员工的创新和团队合作精神，进一步促进内部控制与管理会计融合的深入实施和持续优化。

5 结语

企业内部控制与管理会计的融合是提升管理效率、强化风险管理能力的关键举措。通过本文的深入探讨，我们阐明了内部控制与管理会计各自的核心内涵以及在企业管理中的重要性。我们探讨了融合过程中可能遇到的文化认知、组织结构调整和信息系统集成等关键问题，并提出了优化组织结构、加强培训与宣传等有效实施路径。实施融合过程中的挑战也不可忽视，如管理层面的文化转型、资源分配的合理性等。因此，企业需在推进融合的同时，注重内外部沟通与协调，鼓励全员参与，共同推动融合实施的深入发展。通过持续探索和创新，企业能够逐步完善内部控制体系，提升管理会计的运作效率，从而为企业的长期发展和竞争优势奠定坚实基础。

[参考文献]

[1]李琳.论企业管理会计与内部控制的融合发展[J].中国总会计师,2023(7):177-179.
[2]陈运逸.企业管理会计与内部控制的融合研究[J].环渤海经济瞭望,2022(4):109-111.
[3]于鹏.企业管理会计与内部控制的融合发展[J].交通财会,2020(11):32-34.

作者简介：蒋玲（1976.2—），中国矿业大学，会计学专业，就职单位：徐州世联房地产顾问有限公司，职务：财务经理，职称级别：中级会计师。

企业提升财务风险管控能力的对策探析

伍小英
广州汽车集团股份有限公司，广东 广州 510000

[摘要]在当今竞争激烈和经济环境不稳定的背景下，企业面临着诸多财务风险，如市场风险、信用风险和流动性风险等，这些风险可能对企业的财务状况和经营活动造成重大影响。因此，提升财务风险管控能力成为企业管理的重要课题。文中探讨了企业提升财务风险管控能力的对策，通过分析财务风险管控的意义和现状及问题，提出了强化风险管控意识、健全风险防范机制以及实行资金集中管理等建议，以提高企业财务风险管理水平和经营效率。

[关键词]财务风险管控；企业管理；风险意识；资金管理；风险防范
DOI：10.33142/mem.v5i5.13812　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Analysis of Countermeasures for Enterprises to Enhance their Financial Risk Control Capability

WU Xiaoying
Guangzhou Automobile Group Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract: In the context of fierce competition and unstable economic environment today, enterprises face many financial risks, such as market risk, credit risk, and liquidity risk, which may have a significant impact on the financial condition and business activities of the enterprise. Therefore, enhancing financial risk management capabilities has become an important issue in enterprise management. The article explores countermeasures for enterprises to enhance their financial risk management capabilities. By analyzing the significance, current situation, and problems of financial risk management, suggestions are proposed to strengthen risk management awareness, improve risk prevention mechanisms, and implement centralized fund management to improve the level of financial risk management and operational efficiency of enterprises.

Keywords: financial risk control; business management; risk awareness; fund management; risk prevention

引言

全球经济的不确定性和复杂性增加，使得企业在运作过程中面临更多的风险。国际贸易关系的变动、地缘政治紧张局势、自然灾害等因素都可能对企业的市场定位和盈利能力产生深远影响[1]。如全球疫情期间，许多企业面临着供应链中断、需求下降、资金周转困难等问题，这些都直接影响到企业的财务稳定性和盈利能力。因此，加强财务风险管控，及时预警和应对各类风险事件，显得尤为重要。本文旨在深入探讨和分析如何因地制宜地有效提升企业的财务风险管控能力，通过对现有问题和挑战的深入分析，提出具体的对策和建议，以期为企业管理者和决策者在提升财务风险管理水平上提供理论支持和实践指导，推动企业财务风险管理工作的进一步完善和提升。

1 财务风险管控的意义

1.1 提升企业抗风险能力

财务风险管控对企业的抗风险能力提升至关重要[2]。首先，帮助企业识别、评估和管理可能影响财务稳定性的各种风险因素，从而减少不确定性对企业经营活动的负面影响。通过建立健全的财务风险管理体系，企业能够更加及时和精准地应对外部环境变化和内部运营挑战，确保资金的稳健运作和企业经济利益的最大化。其次，财务风险管控有助于提高企业的预见性和应变能力。通过深入分析和监控市场风险、信用风险、操作风险等，企业能够及早发现并应对潜在的风险事件，避免因未能有效管理而导致的财务损失和市场信任度下降。预见性和应变能力的提升不仅仅是为了应对突发的财务危机，更是为了在竞争激烈的市场环境中保持领先地位和长期稳定发展。另外，财务风险管控可以增强企业的财务透明度和治理效能。良好的风险管理实践不仅要求企业在财务报告和信息披露上具备更高的透明度，还能推动企业内部控制和治理结构的优化和完善。通过建立有效的内部控制机制和监督体系，企业能够有效防范内部不端行为和欺诈风险，提升运营效率和资本利用效率。

1.2 优化资金利用效率

财务风险管控在优化资金利用效率方面扮演着至关重要的角色。首先，通过有效管理和减少各类财务风险，如市场风险、信用风险和操作风险，确保企业资金不受不必要的损失和浪费。通过细致的风险评估和监控，企业能够在资金运作中更加精确地预测和规划资金需求，从而避免因突发事件而导致的资金短缺或过度。其次，财务风险管控促使企业建立更加规范和高效的财务管理流程和决策机制，包括加强预算编制、资金分配和投资决策的透明度和科学性，从而确保每一笔资金的使用都能够最大化地发挥其经济效益。此外，财务风险管控还有助于优化企业

的资金结构和资本成本管理。通过降低财务风险，企业能够在融资和资本结构设计上更具灵活性和优势。例如，减少信用风险可以降低融资成本，增加市场信誉和借款能力，进而优化资本的结构和配置，使得企业在市场竞争中更具竞争优势和稳健性。

1.3 提升企业市场竞争力

财务风险管控在提升企业市场竞争力方面发挥着关键作用[3]。首先，通过有效管理和降低各类财务风险，如市场风险、信用风险和操作风险，确保企业在竞争激烈的市场中能够稳健运作。通过减少财务损失和不确定性，企业能够更加专注于核心业务和市场拓展，从而提高产品和服务的质量、效率和市场反应速度，赢得消费者和客户的信任和好评。其次，财务风险管控有助于提升企业的投资者和金融市场信任度。稳健的财务表现和有效的风险管理策略不仅可以降低投资者的投资风险，还能增加企业在资本市场上的吸引力和融资能力。例如，良好的财务风险管控可以帮助企业降低财务杠杆，提升资本结构的稳定性，从而吸引更多的投资者参与企业的成长和发展。此外，财务风险管控还推动了企业在战略规划和长远发展方面的稳健性和可持续性。通过建立健全的财务风险管理体系，企业能够更加有序地规划和实施市场扩展和业务发展策略，避免因财务风险而导致的战略错误和市场竞争失利，不仅有助于企业在市场上保持竞争优势，还能够为企业开拓新的增长机会和市场空间打下坚实的基础。

2 企业财务风险管控的现状及问题

2.1 风险意识不强，识别与管控能力较弱

企业在财务风险管控方面普遍存在风险意识不强、风险识别与管控能力较弱的问题。

首先，业务领域及经营层为了销量业绩及短期考核目标，盲目听信经销商或客户的口头承诺，对经销商或客户的经营能力、还款能力及还款意愿过于乐观，忽视基础数据警报，过度扩大赊销规模，大大增加了回款风险。同时，对于客户描述前景过于乐观，对所谓战略合作预期销量未能有效鉴别，盲目备货，造成库存积压，资金占用严重。认为财务风险仅限于传统的市场波动或资金流动性问题，忽视了包括操作风险、信用风险和法律风险等在内的其他重要方面，缺乏全面性的风险认识导致企业在面对复杂多变的市场环境时无法全面预测和规避潜在的财务风险，增加了企业经营过程中的不确定性和风险性。

其次，有些 B to B 模式中的产销规模不大的厂商，对供应商、经销商及终端客户的话语权都不强，产品主要服务于企业，作为企业生产工具，虽然产品可靠性稳定性强、安全性高，但价格相对高昂。虽然从产品整个生命周期来看，产品的使用成本对比市场竞品来说有明显优势，但因为价格高所以客户前期投入较大，不少客户也会因为前期投入大而放弃选择该厂家的产品。这种情况下，常规的风控模式或要求是行不通的。客户通常要求的结算方式与周期都比较苛刻，比如首付低、付款周期长。同时，因相对处于弱势地位，无法获取大客户的审计报告、税报、征信等数据，资产抵押的要求也无法得到响应。而对于中小经销商及客户，往往核算管理又不够规范，获取的财务及账户信息往往可信度不高。这种情况下，企业主要依赖销售员的现地走访，尽可能多地获取非财务数据（比如实控人信息、运营车辆数量及繁忙情况、行业情况、当地市场情况、实控人及企业的公开征信情况、办公场所运营情况管理水平等等），以对经销商及客户进行评价。但这种方法因主观性较强，容易因为调查人员的经验不足或者责任不强而得出不谨慎不利于企业的结论。

最后，一些企业在风险管理理念和文化建设上也存在欠缺。风险管理需要企业从高层领导到基层员工的全员参与和共同努力，但在实际操作中，企业中存在的部门壁垒、信息孤岛和责任推诿现象，使得风险管理工作难以形成统一合力和有效协同。比如法务部门容易出现被动等待诉讼任务的情况，缺乏主动的规划与指导，缺乏良好的风险管理文化和积极的风险管理态度，使得企业在风险管控能力的提升上面临更多挑战和难题。

2.2 风险防范与管控机制不健全

企业在财务风险管控方面普遍存在风险防范与管控机制不健全的问题。第一，企业在面对复杂多变的市场环境和全球经济波动时，缺乏有效的风险防范策略。这种情况下，企业难以准确识别和评估潜在的财务风险，从而导致在风险发生后仓促应对或者未能及时采取措施，增加了财务损失的可能性和程度。第二，部分企业的风险管控机制存在明显的不足。尽管一些企业在表面上实施了风险管理措施，如制定了一些风险管理政策或程序，但实际操作中存在执行不到位、监督不到位的问题。缺乏有效的内部控制和审计机制，使得企业在财务运作中容易出现漏洞和失误，从而进一步加剧了风险的发生和蔓延的可能性。第三，财务风险管理需要依赖于全面、准确的数据分析和信息处理，但有些企业的信息技术基础薄弱，导致无法及时获取、分析和应用财务数据。特别是产销规模小的企业，对信息支持系统投入不足，功能模块缺失，对订单管理、货物去向、物流商、运输路线、运输里程与单价、收货人、收货时间、收款情况、账龄情况、维保情况、授信及信用情况等均不能进行关联闭环管理，各领域收到的数据没有能够实时共享，颗粒度不能对齐，数据对碰分析困难。缺乏信息系统的支持和科学的数据分析能力，使得企业在面对风险事件时缺乏及时的预警和反应能力，增加了财务风险的管理难度和风险事件后果的不可预测性。

2.3 投融资活动不规范

首先，一些企业在进行投资决策时缺乏充分的风险评估和市场调研，将个别客户需求误判为行业需求，盲目上

马新产品研发，结果导致销量低于预期，投资得不到应有回报期。这种情况下，企业可能面临项目失败、长期回报不佳甚至资金链断裂的风险，影响企业的整体经营和财务健康。其次，一些企业在融资活动中存在着规范性不足的问题。如过度依赖短期债务或高息债务来支持日常运营或扩张计划，而忽视了负债结构的平衡和长期资金的稳定性，不规范的融资结构可能会导致企业财务成本的过高、偿债能力下降以及资本结构不合理，增加了企业面临的财务风险和经营风险。此外，企业在投融资活动中的信息披露和透明度问题也较为突出。缺乏及时、准确的财务信息披露和内部控制机制，使得投资者和利益相关者难以全面了解企业的财务状况和风险承受能力，不仅影响了企业在资本市场上的信誉和声誉，还会导致市场对企业的负面评价和投资者的信任危机，进而影响到企业未来的融资和发展机会。

3 企业提升财务风险管控能力的对策建议

3.1 强化风险管控意识，提高财务人员及业务部门风险识别与管控能力

风险管控意识的强化是财务风险管理的基础和前提。第一，要加强培训交流提高财务人员的风险识别能力，包括对财务人员进行业务部门知识培训、风险管控方式方法培训，也包括实践案例分享与总结。安排财务人员定期到技术部门、销售部门、生产部门及采购部门进行交流轮岗，参加业务部门与客户及供应商的沟通交流，了解产品特性及构成，了解市场与客户规则，在流程中找出漏洞，查漏补缺，协助业务领域把握痛点、解决问题。比如，各财务人员分别对应支持不同区域的销售员，参与市场调研、客户访问、催收等等。持续的学习、知识信息的更新可以帮助财务人员跟上市场变化的步伐，拓展视野，提高解决问题和应对挑战的能力。第二，要定期对业务部门相关人员进行财务知识培训、风险管控要点培训、流程管理强化培训，加强业财双方互通了解，使信息对称化、流程操作规范化流畅化，从业务源头落实风险分析及预防。培训内容可以涵盖财务风险管理的最新理论、实践案例分析以及最佳实践的分享和讨论。

3.2 加强信息系统建设，拓宽信息获取渠道，提高数据分析和应用水平

首先内部信息应该得到有效整合及信息共享，这有赖于内部信息系统的功能完善及不同模块的对接协同。内部信息涵盖研产销全流程及各部门的财务及非财务信息以及流转情况，信息颗粒度的细化及对齐是信息质量的有效保证。其次是外部信息的获取。除了销售员的客户走访信息，还应接入行业相关数据，关注行业动态、政策导向、上下游及更宽广的关联方的动态等等。最好能建立综合信息分析团队，对所有信息进行全面有效的整合与分析，使企业能得出更准确的判断。

3.3 健全风险防范与管控机制，有效防控风险

风险管理与业务发展要协调匹配，过松的风险管理将导致风险失控，造成巨大损失；过严的风控管理，将导致企业发展急刹车硬着陆，也不利于企业的平稳过度和持续发展。在完善风控管理的过程中，结合企业现实情况，因地制宜，采取逐步过渡的方式，有节奏地收紧管理，使得企业的财务风险有效降低。

首先，建立起有效的风险识别和评估机制。依靠科学的方法和工具，如数据分析、市场调研、风险模型等，对企业面临的各类财务风险进行系统性的识别和评估。通过建立起有效的风险评估机制，企业可以更加及时地制定相应的风险应对策略，减少财务风险带来的不利影响。

其次，有步骤建立健全管控机制。建立包括赊销信用管理制度、授信评价模型、分级授权管理流程、一票否决标准、风控管理岗位手册、风险事件的协作处置流程。对于前述产销规模较小、对两端话语权较低的企业，更要注意实施步骤，毕竟有业务才能有发展，不能为了风险防范而完全丢了业务。有对客户担保的，应先完善对外担保评价模型，提高对外担保标准，然后定期修订闭，时机成熟时取消担保。有赊销情况的，应建立信用管理制度，完善赊销信用评价体系，合理设立赊销门槛，控制赊销额度。客户会选择产品和品牌，但企业更应该要挑选客户。不良信用客户应该被排除在合作范围之外。信用管理制度应定期修订，逐步提高标准。产销脱节，库存周转过低的，应促使生产、销售领域改善库存管理制度及流程，降低库存，提高存货周转率。材料采购及生产计划必须以订金订单为依据，经过生销会评价方可实施。对业财协作脱节的，应完善制度与职责，确立财务对各方面政策制定及决策的权力义务，提高财务部门的参与度，比如财务应有权力参与商务政策制定，使政策向回款条件改善倾斜；财务应参与生销会评价及决策，根据库存周转情况指导推动以销定产。

再次，应建立健全内部控制与审计机制，注重流程的闭环，确保各项制度能够得到有效执行与实时到位的监督。

最后，持续加强对内外部环境变化的监测和分析能力。外部环境的变化常常会带来新的财务风险和挑战，如经济周期波动、法律法规变更、市场竞争加剧等。企业应建立起定期的市场调研和风险预警机制，及时捕捉外部环境变化对企业的潜在影响，以便及时调整战略、优化资源配置，从而有效预防和降低外部风险对企业财务的冲击。同时，内部的风险管理政策、流程和操作指南、各级管理人员和相关部门在风险管理中的责任和角色要明确，并定期检讨修订，避免因为管理混乱或责任不清而导致的风险漏洞。

3.4 实行资金集中管理，优化投融资管控体系

资金集中管理指的是将企业内部各个单位和部门的资金集中到一个中心化的管理平台或账户中，以实现资金的统一调配、集中监控和有效利用[5]。其一，通过将各个

子公司、部门或项目的资金集中到一个账户或管理平台中，企业可以更加精确地掌握和管理可用资金的情况。这种集中管理使得企业能够根据实际需求和优先级进行资金分配，避免了由于资金分散而导致的资金利用效率低下和资金管理不当的问题。其二，流动性风险是企业面临的重要财务风险，特别是在市场环境波动大或资金需求变化频繁的情况下。通过实施资金集中管理，企业可以更加及时地监测和管理资金的流入和流出，及时调整资金结构，确保企业在面对紧急情况或市场波动时有足够的应对能力。其三，通过建立起明确的资金流动路径和操作规程，企业可以有效防范内部操作失误、错误处理以及可能的欺诈行为，不仅有助于保障企业财务数据的准确性和可靠性，还能够增强外部投资者和利益相关者对企业财务管理能力的信任和认可，从而提升企业的市场竞争力和长期发展潜力。

3.5 完善科学的绩效考核体系

风险防控应被纳入考核指标体系。比如，集团公司对下属子公司考核应将净现金流改善作为相当重要的指标之一，企业对销售领域的考核应将回款效率及增长取代销量作为主要考核指标，项目可研销售额达成率应作为企划及研发部门的主要考核指标，预算与实际的偏差率应是对各部门的考核项目之一等等。另外，财务人员、法务担当的业绩指标也有一部分比例需要与业务部门的指标挂钩，以提高对业务领域的支持度。

4 结束语

在当今竞争激烈的商业环境中，企业必须以高效的财务风险管控能力应对变幻莫测的市场挑战。通过强化风险管控意识、健全风险防范与管控机制、实行资金集中管理，企业不仅能够有效管理资金流动性和风险，还能提升财务透明度和内部控制能力，不仅有助于降低各类财务风险的发生和影响，还能为企业的可持续发展创造有利条件。

[参考文献]

[1]黄文涛.谈如何有效提升企业财务风险管控能力[J].市场瞭望,2024(8):86-88.
[2]林玉溪.论新形势下房地产企业提高财务风险管控能力的有效策略[J].大众投资指南,2023(23):188-190.
[3]沈芳兰.企业提升财务风险管控能力的对策探析[J].企业改革与管理,2023(14):132-134.
[4]邱亚琴.内控视角下企业财务管理能力提升策略[J].会计师,2022(16):101-103.
[5]王晓焕.大型企业集团内部保险经纪财务管理提升路径[J].山西财经大学学报,2020,42(1):23-25.

作者简介：伍小英（1976.9—），女，中国共产党党员，从事会计行业，曾任广州汽车集团股份有限公司派驻广汽日野财务部部长，现岗位广州汽车集团股份有限公司财务经理。

试论制造企业财务管理中存在的问题及解决措施

祁 瑶
安徽博微智能电气有限公司，安徽 合肥 230088

[摘要]当前全球经济竞争日益激烈的背景下，制造企业作为经济的支柱产业，其财务管理的有效性对企业的生存和发展至关重要。财务管理不仅是企业运营的基础，更是实现长期可持续发展和规避风险的关键。文中深入探讨当前制造企业财务管理中存在的问题，并提出优化策略，以提升企业财务管理的效率和适应性。

[关键词]制造企业；财务管理；内控制度；预算管理；风险预警
DOI：10.33142/mem.v5i5.13809　　中图分类号：F293.3　　文献标识码：A

Discussion on the Problems and Solutions in Financial Management of Manufacturing Enterprises

QI Yao
AnHui Ecrieepower Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230088, China

Abstract: Against the backdrop of increasingly fierce global economic competition, the effectiveness of financial management in manufacturing enterprises, as the pillar industry of the economy, is crucial for their survival and development. Financial management is not only the foundation of enterprise operation, but also the key to achieving long-term sustainable development and avoiding risks. The article delves into the current problems in financial management of manufacturing enterprises and proposes optimization strategies to enhance the efficiency and adaptability of financial management.

Keywords: manufacturing enterprises; financial management; internal control system; budget management; risk warning

引言

随着科技进步和全球供应链的日益复杂化，制造企业需要处理来自不同国家和地区的财务数据，管理跨国资金流动和外汇风险，确保资金的高效使用和国际竞争力的维持[1]。同时，市场需求的变化和消费者趋向个性化，要求企业灵活调整生产和库存策略，对财务预算和成本控制提出更高的要求。再者，环境法规和社会责任的增加，推动企业在财务管理中更加注重可持续发展和环境友好型生产，需要财务部门在筹措资金和投资决策中考虑到环境因素和社会影响。本文通过深入分析制造企业在财务管理中存在的问题，如管理层对财务决策的认识不足、内部控制不健全、预算管理不全面等，为企业决策者和相关研究人员提供具有实际应用价值的理论支持和实施方案，促进制造企业在竞争日益激烈的市场中保持持续发展的竞争优势。

1 财务管理对于制造企业的重要意义

1.1 有助于制造企业的长远发展

财务管理通过有效的资金配置和投资决策，帮助企业优化资源使用，提高资本回报率，为企业的长期发展奠定坚实基础。在制造业这一资本密集型和周期性波动较大的行业中，良好的财务管理能够帮助企业有效应对市场波动和经济周期的变化，保持稳定的运营状态并实现持续的盈利增长。同时，制造企业面临着原材料价格波动、劳动力成本上升以及供应链的复杂性增加等多重挑战，而良好的财务管理能够通过精准的成本控制和风险管理策略，降低企业的经营风险和财务压力，提高企业的抗风险能力和市场竞争力。此外，财务管理在企业战略制定和执行过程中起着关键作用[2]。通过财务分析和财务预算，企业科学评估市场需求和产品销售情况，为产品研发、市场扩展和生产布局提供数据支持和决策依据。在竞争激烈的市场环境中，制造企业必须能够灵活应对市场需求变化和技术进步带来的挑战，财务管理不仅要求企业在资金运作、投资决策和财务报告等方面具备高效和透明，更需要企业具备预见性和战略眼光，能够及时调整和优化资源配置，保持企业在市场竞争中的领先地位。

1.2 有助于帮助企业防范风险

在竞争激烈、市场变化快速的环境中，企业面临风险多种多样，包括市场风险、经济周期波动、技术变革、政策法规变化以及供应链问题等。良好的财务管理不仅能够在风险发生前及时发现问题，还能有效降低风险对企业经营活动的影响，从而保障企业的稳定运行和持续发展。首先，财务管理通过精准的财务分析和预测，帮助企业识别和评估潜在的风险因素。通过对市场趋势、经济环境和行业竞争情况的分析，企业更准确地预测可能面临的市场风险和经营挑战。其次，良好的财务管理体系能够建立健全的内部控制机制，有效防范企业内部的欺诈和不当操作。通过制定和执行严格的财务流程和制度，明确各部门和岗位的职责和权限，确保财务数据的真实性和准确性。此外，财务管理还在税务合规和法律风险管理方面发挥着重要

作用。制造企业需要遵守复杂的税法和法规，而良好的财务管理能够确保企业在税务申报和报告中合规性，避免税务风险和相关法律责任。通过建立健全的财务审计和稽核制度，及时发现和纠正财务违规行为，提升企业在法律合规方面的形象和信誉。

2 目前制造企业财务管理存在的主要问题

2.1 缺乏对财务管理的全面认识

目前，许多制造企业在财务管理方面面临缺乏全面认识的现象，不仅影响企业财务决策的科学性和准确性，也导致管理层在面对市场变化和经济波动时的应对能力不足，进而影响企业的长期发展和竞争力[3]。其一，制造企业管理层在财务管理方面的理解和认识水平直接影响了企业的战略制定和执行能力。财务数据和报告是管理层决策的重要依据，管理层对财务数据的解读和分析能力不足，就很难做出符合企业长远发展战略的正确决策，导致决策的盲目性和不科学性，使企业陷入资金紧张、投资错误或战略失误的境地。其二，员工在日常工作中对财务管理的理解和重视程度直接影响了企业财务运作的效率和透明度。财务管理不仅仅是财务部门的责任，它涉及到全员的参与和理解。如果员工对财务管理的理解不足，会导致资源的浪费、成本的提高以及企业运营效率的下降。其三，缺乏对财务管理全面认识也可能导致企业在财务报表的编制和审计过程中出现错误和不准确的情况，财务报表的准确性和透明度是企业合规性和投资者信任的基础，如果财务管理缺乏全面认识，会导致报表中数据的误解或篡改，进而影响到企业在市场上的形象和声誉。

2.2 财务管理制度和内控流程不健全

财务管理制度和内控流程不健全的问题，直接影响企业财务运作的透明度、准确性和有效性，增加企业面临的财务风险和管理挑战。首先，财务管理制度的不健全导致企业在财务活动中缺乏规范和指导。许多制造企业缺乏完善的财务管理制度，导致财务活动的操作过程不清晰、不规范，从而增加了数据录入错误、信息泄露和内部欺诈的风险[4]。其次，内控流程不健全使得企业难以有效防范和管理财务风险。在财务管理中，良好的内控流程能够有效保障财务数据的准确性和真实性，防止内部员工或管理层的不当行为，并确保财务报表的合规性和可信度。然而，部分制造企业内控流程不完善、控制措施不严密或执行不到位，导致了企业在财务管理过程中无法及时发现和纠正错误，增加了企业面临的财务和经营风险。最后，财务管理制度和内控流程不健全导致企业在财务信息披露和报告方面存在问题。财务管理制度和内控流程不健全，企业无法及时准确地提供可靠的财务报表，影响投资者和市场对企业的信任度，引发法律责任和监管风险。

2.3 全面预算管理意识不强

由于各种原因，许多制造企业在预算管理意识的强化和实施上存在诸多挑战和不足。许多企业缺乏对预算编制过程的全面理解和重视，导致预算编制过程中存在数据来源不准确、预算目标设定不合理或过于乐观的问题，这种情况下，企业的预算往往难以真实反映企业的实际经营状况和市场环境的变化，从而影响了预算的实施效果和决策的科学性。同时，在预算执行过程中存在信息沟通不畅、部门间协调不足或对实际支出和收入的监控不及时等问题，导致了企业在实际运营中难以实现预算的精确控制和调整，从而影响了企业资金的有效利用和经营成本的控制。另外，缺乏对预算管理的持续关注和改进意识，导致企业在应对市场变化和经济波动时的应变能力不足，企业难以通过预算管理来优化资源配置、降低经营风险和提升市场竞争力，从而制约了企业长期发展的潜力和效益。

3 制造企业财务管理优化策略

3.1 增强员工的财务管理意识

员工是企业运营中的重要组成部分，对财务管理的理解和实施直接影响到企业的财务运作效率、准确性和整体运营效果。首先，增强员工的财务管理意识有助于提升企业整体的财务透明度和责任意识。财务管理不仅仅是财务部门的责任，每位员工都应当了解和参与到企业的财务活动中。其次，增强员工的财务管理意识有助于提升企业内部的沟通和协作效率。财务数据和信息在企业中流动广泛，各个部门之间的协调和沟通是实现财务管理整体有效性的关键。各部门的员工都具备一定的财务管理知识，能够更好地理解和支持财务部门的工作，及时提供所需的数据和信息，从而帮助财务部门更准确地进行预算编制、成本控制和财务分析，进而促进企业整体的运营效率和决策效果。再次，增强员工的财务管理意识可以有效提升企业的风险管理能力。财务管理意识的提升意味着员工更能够识别和理解与其工作相关的财务风险，并在日常工作中采取预防和控制措施。最后，增强员工的财务管理意识还有助于提升企业在市场竞争中的灵活性和反应速度。在竞争激烈的市场环境中，企业需要快速作出准确的决策和调整策略，而这些决策往往需要依赖于可靠的财务数据和分析，员工具备了良好的财务管理意识，能够更快速地理解和分析市场变化对企业财务状况的影响，从而更迅速地调整战略和资源配置，提升企业在市场竞争中的灵活性和竞争力。综上，通过系统的培训和教育，使员工全面理解财务管理的重要性和实施方法，不仅可提升企业的财务透明度和责任意识，还能够促进内部沟通和协作效率，提升风险管理能力，以及增强企业在市场竞争中的灵活性和反应速度，从而全面提升企业的经营效率和竞争力。

3.2 建立健全的财务管理制度和内控流程

财务管理制度和内控流程是保障企业财务健康和经营稳定的重要保障，不仅是规范财务活动的框架，更是确保财务数据准确性、合规性和透明度的关键机制。其一，

建立健全的财务管理制度是确保企业财务活动合法性和规范性的基础。财务管理制度涵盖了财务政策、流程、程序和内部控制措施，旨在规范企业的财务活动，确保财务数据的真实性和可靠性。如制定明确的财务报告标准和编制流程，确保财务报表能够按照法律法规和会计准则要求进行编制和披露；建立预算编制和执行的规范流程，确保预算的科学性和可操作性，通过建立健全的财务管理制度，企业能够有效地防范财务风险，提升财务数据的质量和信任度，从而为企业的长期发展打下坚实的基础。其二，建立健全的内控流程是提升企业财务管理效率和风险控制能力的关键。内控是指企业为达成经营目标而制定的一系列制度和控制措施，它涵盖了风险评估、控制措施的设计与执行、信息与沟通、监督与评价等多个方面。在财务管理中，良好的内控流程能够有效防范和管理财务欺诈、误操作和数据泄露的风险，确保财务数据的准确性和完整性。其三，建立健全的财务管理制度和内控流程还能够提升企业对外部环境变化的应对能力。在经济不确定性增加的背景下，企业面临的市场风险和经营挑战日益复杂。通过建立规范的财务管理制度和灵活的内控流程，企业能够更快速地响应市场变化，调整财务战略和经营策略，降低因外部环境变化而带来的冲击和损失。

3.3 加强全面预算管理

预算管理不仅是企业财务规划的工具，更是指导企业运营和决策的重要依据，通过有效的预算管理，企业能够实现财务资源的有效配置、成本的控制以及业务目标的实现。第一，全面预算管理包括财务预算、资本预算和经营预算等多个方面。财务预算主要关注企业的资金筹集和运用情况，包括资金来源、资金用途、资金收支预测等，通过合理编制和执行财务预算，企业可有效规划和控制资金的使用，避免出现资金紧张或过度使用的情况，确保企业财务的稳定性和健康发展。资本预算则关注长期投资项目的决策和资金配置，通过对投资项目进行收益性和风险性的评估，帮助企业选择最优的投资方案，优化资本结构，提升资本运作效率。经营预算则侧重于企业日常经营活动的预期成本、销售收入和利润等方面的预测和管理，通过精确的经营预算，企业能够有效控制成本、提高生产效率，实现经营目标的稳定实现。第二，加强全面预算管理有助于优化企业资源配置和成本管理。预算作为企业管理的重要工具，不仅帮助企业规范财务活动和决策流程，更重要的是通过预算分析，发现和解决资源配置不合理、成本控制不到位的问题，进而提升资源利用效率和经济效益。此外，全面预算管理还能够帮助企业合理安排生产和销售计划，避免库存积压或销售不畅的问题，提高资金周转效率和市场反应能力。第三，全面预算管理对企业战略的制定和执行具有重要支持作用。通过全面预算管理，企业可以对各项经营活动和战略目标进行量化和计划，为企业的长期发展提供坚实的财务基础和支持。如通过预算编制和执行，企业可评估和调整各项战略投资的可行性和优先级，确保资金的有效配置和投入，最大化战略目标的实现概率和效果。因此，企业应当重视预算管理的建立和实施，确保预算管理体系的科学性和有效性，为企业的长远发展和持续稳定提供坚实的财务保障和支持。

4 结束语

良好的财务管理不仅能帮助企业实现长远发展，还能有效防范经营风险，是企业成功的重要基础，通过增强财务管理意识、建立健全制度、加强预算管理和完善预警机制等措施，可有效优化企业财务管理，提升企业的竞争力和可持续发展能力。

[参考文献]

[1]陈晓光.制造企业财务管理中存在的问题及解决措施[J].大众投资指南,2023(23):128-130.
[2]王睿.浅谈企业财务会计管理中存在的问题及解决措施[J].财经界,2023(20):84-86.
[3]王英.制造型企业财务内控管理中存在的常见问题与解决措施[J].大众投资指南,2023(11):56-58.
[4]李京华.浅谈中小企业财务管理中存在的问题和解决措施[J].商场现代化,2023(9):168-170.

作者简介：祁瑶（1992.6—），男，安徽人，就职于安徽博微智能电气有限公司，财务部财务主管，长期从事财务工作。

数字财政系统下事业单位的财务管理研究

袁亚熔
中国疾病预防控制中心，北京 102206

[摘要]事业单位作为公共服务的主要提供者，面临着日益复杂的财务管理需求。传统的财务管理模式往往依赖于人工处理和纸质文档，效率低下且容易出现误差。随着数字财政系统的引入，这一局面得到了极大改善。数字财政系统通过集成信息技术，如大数据、云计算和人工智能，为财务管理提供了自动化和智能化的解决方案。系统的实时数据处理能力和精准的数据分析工具，使得预算编制、资金分配和财务监督变得更加高效和透明。这种系统的实施也带来了新的挑战，如系统的稳定性与安全性问题、预算管理意识的不足以及财务系统与监督机制的整合问题。因此，探索和解决这些问题，对于确保数字财政系统的顺利运行和事业单位财务管理的持续改进至关重要。

[关键词]数字财政系统；事业单位；财务管理
DOI：10.33142/mem.v5i5.13804　　中图分类号：F127　　文献标识码：A

Research on Financial Management of Public Institutions under Digital Finance System

YUAN Yarong
Chinese Center for Disease Control and Prevention, Beijing, 102206, China

Abstract: As the main providers of public services, public institutions are facing increasingly complex financial management needs. The traditional financial management model often relies on manual processing and paper documents, which is inefficient and prone to errors. With the introduction of digital finance systems, this situation has been greatly improved. The digital finance system provides automated and intelligent solutions for financial management by integrating information technologies such as big data, cloud computing, and artificial intelligence. The real-time data processing capability and precise data analysis tools of the system make budget preparation, fund allocation, and financial supervision more efficient and transparent. The implementation of this system also brings new challenges, such as stability and security issues, insufficient budget management awareness, and integration issues between financial systems and supervision mechanisms. Therefore, exploring and addressing these issues is crucial for ensuring the smooth operation of digital finance systems and continuous improvement of financial management in public institutions.

Keywords: digital finance system; public institutions; financial management

引言

在信息化和数字化时代的背景下，传统的财政管理模式正经历着深刻的变革。数字财政系统作为这一变革的重要组成部分，通过先进的信息技术和数据分析手段，正在为财务管理带来前所未有的便利和效率，这一系统不仅提高了财务数据的处理能力和实时性，还为决策提供了更加精确和可靠的支持。随着数字财政系统的广泛应用，事业单位在财务管理过程中也面临着一系列新的挑战，如系统稳定性、安全性、预算管理意识的提升等。因此，深入研究和优化数字财政系统下的财务管理，不仅对提升事业单位的管理水平具有重要意义，也为实现更高效、公正的公共财政管理奠定了基础。

1 数字财政系统概述

数字财政系统是基于现代信息技术和数字化工具建设的财政管理系统，目的是提高财政管理的效率、透明度和准确性，这一系统通过集成大数据、云计算、区块链等技术，优化了财政数据的收集、处理和分析过程，使财政管理变得更加智能化和自动化。数字财政系统的核心在于其信息化平台，它能够实现财政数据的实时更新和动态监控，为决策者提供准确的财政信息支持。此外，该系统还能够促进预算编制、执行和监督的科学化，增强政府财政的透明度和公信力。随着数字财政系统的不断进步，国际经验表明，该系统能显著提升财政资源的配置效率减少管理成本，同时提升公共服务的质量和效果。

2 数字财政系统下事业单位财务管理的优势

2.1 提高财务透明度

在数字财政系统的支持下，事业单位的财务管理透明度得到了显著提升，通过实时数据更新和信息公开，财务信息的获取变得更加便捷和及时，这种系统使得财务数据能够自动汇总、分析和展示，减少了人为干预和数据处理的误差。同时，系统能够生成详尽的财务报告和支出记录并实时发布，确保所有相关方都能访问到准确的信息。这种透明化不仅增强了内部监督的有效性，还提升了公众对事业单位财务运作的信任，促使财务决策过程更加公开、公正。通过系统化的数据管理，财务问题和资金流向也能够被更加清晰地追踪和审查，从而进一步加强了财务管理

的透明度和可信度。

2.2 优化财务决策支持

数字财政系统通过提供先进的数据分析和可视化工具，显著优化了财务决策支持，系统能够实时整合各类财务数据，生成全面的分析报告和趋势预测，帮助管理层快速了解财务状况和潜在问题。借助智能分析功能，决策者可以更精准地评估预算执行效果、资源分配效率和财务风险，从而做出更为科学和准确的决策，这种数据驱动的决策支持不仅提升了决策的及时性和准确性，还增强了对财务策略调整的灵活性。

2.3 增强财务信息的准确性和及时性

数字财政系统通过提供先进的数据分析和可视化工具，显著优化了财务决策支持，系统能够实时整合各类财务数据，生成全面的分析报告和趋势预测，帮助管理层快速掌握财务状况和潜在问题。利用智能分析功能，决策者可以深入挖掘数据，识别预算执行中的偏差和资源分配的不足，从而做出更科学和准确的决策。此外，系统还支持多维度的模拟和预测分析，使决策者能够对不同情景进行预演，从而优化财务策略和应对措施。这种基于数据的决策支持不仅提升了决策的及时性和准确性，还增强了对财务策略调整的灵活性，使管理层能够更加迅速地响应变化和挑战。

2.4 改进财务管理效率

数字财政系统通过自动化和集成化的功能显著提升了财务管理的效率。系统能够自动处理大量的财务数据和事务，减少了手工操作的繁琐和时间消耗，这种自动化的流程不仅加快了数据录入和报告生成的速度，还提高了操作的准确性。集成的财务管理工具使得预算编制、资金监控和报告审核等任务变得更加高效，减少了流程中的冗余环节。通过实时数据分析和预警机制，管理者能够快速识别并解决问题，优化资源配置，从而进一步提升了整体财务管理的工作效率。

3 数字财政系统下事业单位财务管理的挑战

3.1 系统稳定性与安全性问题

数字财政系统的稳定性和安全性是有效运行的关键，但在实际应用中常面临诸多挑战[1]。系统的稳定性问题包括技术故障、系统崩溃或性能瓶颈，这可能导致财务数据的丢失或延迟，影响财务管理的连续性和准确性。此外，系统的安全性问题涉及数据保护、网络攻击和信息泄露等风险，由于财政数据的敏感性和重要性，一旦系统受到恶意攻击或数据被未经授权的用户访问，将对事业单位的财务安全和机密性构成严重威胁。这些问题不仅可能导致财务操作中断，还可能损害事业单位的信誉，影响公众对其财务管理的信任。

3.2 预算管理意识与能力不足

在数字财政系统下，事业单位常面临预算管理意识与能力不足的问题。许多管理人员对预算编制、执行和监控的重要性认识不够，缺乏科学的预算管理方法和系统思维，这种意识的缺失导致预算目标设定不准确，资源分配不合理，财务监控不够严格。此外，缺乏专业的预算管理能力和经验使得预算执行过程中的问题难以得到及时识别和解决，导致预算超支、资金闲置或浪费现象频发。预算管理的薄弱不仅影响财务规划的有效性，也阻碍了事业单位资源的优化配置，削弱了财政决策的支持作用。

3.3 财务系统与监督机制的完善性

财务系统与监督机制的完善性常成为数字财政系统应用中的关键挑战。许多事业单位的财务系统在设计和实施过程中缺乏与内部监督机制的有效对接，导致监管功能不足，这种情况使得系统难以支持全面的审计和监督，难以发现和纠正潜在的财务问题[2]。此外，监督机制本身也可能存在不完善的问题，如缺乏系统化的监控标准、审计流程不规范或责任追究不到位。这种完善性不足使得财务管理中的问题难以被及时发现和纠正，影响了财政管理的透明度和有效性，制约了风险控制和财务合规的执行。

3.4 业务与财务的融合现状与不足

在数字财政系统的应用中，业务与财务的融合现状往往存在诸多不足。虽然现代系统提供了集成的功能，但许多事业单位在业务流程与财务管理之间的对接上仍然存在障碍，业务部门和财务部门的数据和流程往往未能实现无缝对接，导致财务数据更新滞后，影响决策的准确性和及时性。此外，业务和财务的沟通不畅也使得业务操作中的财务影响难以及时反馈给财务管理层，造成预算执行和资金使用的不协调。这种融合不足不仅降低了系统的综合效益，也制约了业务与财务的协同效率，影响了资源的优化配置和财务管理的全面性。

4 数字财政系统下事业单位财务管理的优化对策

4.1 提升系统稳定性与安全性

提升数字财政系统的稳定性与安全性是确保其有效运作的关键。首先，系统的稳定性可以通过引入高可靠性的硬件和软件解决方案来增强。例如，采用冗余配置和负载均衡技术可以避免单点故障带来的系统崩溃风险。同时，定期进行系统维护和升级，以应对不断变化的技术环境和潜在的漏洞，是维持系统稳定性的必要措施。在安全性方面，实施多层次的安全防护措施至关重要，加密技术应被广泛应用于数据存储和传输过程中，保护敏感信息免受未经授权的访问，引入强大的身份验证机制，如双重认证和生物识别技术，可以防止非法用户入侵。此外，实时监控和日志分析可以帮助及时发现和应对安全威胁，减少潜在的损害。定期进行安全评估和渗透测试也是有效的措施，这有助于识别和修复系统中的安全漏洞。通过这些综合措施，可以显著提升数字财政系统的稳定性和安全性，确保财务数据的准确性和系统的正常运行。

4.2 强化预算管理意识与能力培训

强化预算管理意识与能力培训是提升事业单位财务管理水平的重要步骤。首先，需要通过系统化的培训课程提高管理人员对预算编制、执行和监督的认知，这些课程应涵盖预算管理的基本理论、实务操作技巧以及案例分析，帮助员工理解预算的重要性和其在财务管理中的核心作用。其次，培训应包括实际操作环节，使参与者能够在模拟环境中练习预算编制和调整，提升实际操作能力，通过这些实际演练，员工可以更好地掌握预算工具和软件的使用，提高预算预测的准确性和资源配置的合理性。此外，强化培训还应涉及预算风险管理和控制策略，帮助员工识别预算管理中的潜在风险，如资金闲置、超支等，并掌握相应的控制措施。定期的培训和评估机制也非常重要，通过持续教育和考核，确保预算管理知识的更新和员工技能的提升。最后，建立一个知识共享平台，可以让员工分享经验和解决方案，促进跨部门的协作和信息交流。通过这些综合措施，可以显著提升预算管理的意识和能力，从而提高事业单位的财务管理效率和效果。

4.3 完善财务系统与监督机制

完善财务系统与监督机制是确保财务管理有效性的关键措施。首先，财务系统应具备全面的功能模块，支持预算编制、执行监控、财务报告和审计等核心操作，系统设计应注重集成性，确保财务数据能够实时更新和准确反映，减少人工干预和数据重复输入的可能性。此外，系统应支持多级审批和权限管理，确保财务操作的透明性和可追溯性。在监督机制方面，应建立健全的内外部审计体系，内部审计应定期进行，检查财务系统的操作和数据处理情况，及时发现和纠正不规范的操作或潜在的风险点，外部审计则应由独立的第三方机构执行，提供客观、公正的审计报告增强财务管理的公信力，监督机制还应包括实时监控和预警功能，通过定义关键绩效指标和设定警戒线，及时发现预算执行中的异常情况，如超支或资金闲置，系统应能够生成详细的异常报告，并提供自动化的预警通知帮助管理层快速做出响应和调整。此外，加强对监督机制的实施和执行也是关键，确保相关规章制度得到严格遵守，建立定期评审和反馈机制评估监督效果，并根据实际情况进行必要的调整和改进。这些措施能够有效增强财务系统的管理能力和监督力度，从而提高财务管理的整体水平。

4.4 增强财务数据分析能力与决策支持

增强财务数据分析能力与决策支持是提升财务管理效能的重要环节。首先，应引入先进的数据分析工具和技术，包括数据挖掘、机器学习和预测分析，这些工具可以从海量财务数据中提取有价值的信息，揭示潜在的趋势和模式，帮助管理层做出更为科学的决策，通过建立数据仓库和数据湖，整合和存储来自不同来源的财务数据，确保数据的全面性和一致性。其次，财务系统应提供强大的数据可视化功能，如动态图表、仪表盘和热力图，便于管理人员直观地理解数据，可视化工具能够将复杂的财务信息转化为易于解读的图形，使得决策者能够迅速识别关键指标和异常情况，从而提升决策的及时性和准确性。此外，定期开展数据分析培训，提升财务人员的分析能力和数据解读能力是关键，培训应涵盖数据分析的基本方法、工具使用技巧及应用案例，使员工能够熟练运用数据分析工具，进行有效的数据解读和决策支持[3]。最后，建立科学的数据分析流程和标准，确保数据分析的系统性和一致性，这包括制定数据分析规范、数据质量标准和报告格式，以及建立数据分析和决策支持的反馈机制，持续优化分析流程。通过这些综合措施，可以显著提升财务数据的分析能力和决策支持水平，进而提高财务管理的战略性和前瞻性。

5 结语

随着数字财政系统的不断发展和应用，事业单位在财务管理方面迎来了前所未有的机遇与挑战，通过提升系统稳定性与安全性、强化预算管理意识与能力培训、完善财务系统与监督机制，以及增强财务数据分析能力与决策支持，事业单位能够显著提高财务管理的效率和效果。这些优化措施不仅提升了财务透明度和决策支持的准确性，还加强了预算管理和风险控制的能力。面对复杂的财政环境和不断变化的技术要求，事业单位仍需持续关注和解决相关问题，以确保数字财政系统的顺利实施和长期有效运作。最终，通过科学的管理和不断的创新，事业单位能够实现更加精细化、智能化的财务管理，为其业务目标的实现和社会公共服务的提升提供强有力的支持。

[参考文献]

[1]赵斌,陈成天,孙倩.数字财政:转型制约因素与全面数字化对策[J].地方财政研究,2020(10):4-11.
[2]林慧珍.基于数字财政建设的行政事业单位财务数字化思考[J].中小企业管理与科技,2022(5):82-84.
[3]曾子珊.事业单位财务管理信息化建设的问题与对策[J].质量与市场,2021(14):1-3.

作者简介：袁亚熔（1987.5—），目前所在单位：中国疾病预防控制中心，职称：中级。

财务共享服务平台下企业区域财务管理模式

程竑誌
新疆交投实业有限责任公司，新疆 乌鲁木齐 830099

[摘要]随着全球经济一体化和信息技术的迅速发展，企业的管理模式也在不断变革，尤其在财务管理领域，传统的区域分散管理模式已无法满足现代企业高效、统一管理的需求。为了提升管理效率和决策支持能力，越来越多的企业开始探索在财务共享服务平台下构建区域化财务管理模式。研究财务共享服务平台下企业区域化财务管理模式的构建策略，具有重要的理论和实践意义。

[关键词]财务共享服务平台；区域财务管理；企业财务；管理模式
DOI：10.33142/mem.v5i5.13801　　中图分类号：F231　　文献标识码：A

Regional Financial Management Model for Enterprises under the Financial Shared Service Platform

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

Abstract: With the rapid development of global economic integration and information technology, the management mode of enterprises is constantly changing, especially in the field of financial management. The traditional regional decentralized management mode can no longer meet the needs of modern enterprises for efficient and unified management. In order to improve management efficiency and decision support capabilities, more and more enterprises are exploring the construction of regional financial management models under financial shared service platforms. Studying the construction strategy of regional financial management mode for enterprises under the financial shared service platform has important theoretical and practical significance.

Keywords: financial shared service platform; regional financial management; enterprises finance; management model

引言

财务共享服务平台作为现代企业财务管理的核心工具，近年来得到了广泛的应用，该平台通过将企业内部的财务资源、流程和数据进行统一管理，有效提升了财务管理的集中性和标准化。然而，随着企业规模的扩大和业务的全球化发展，单一的财务共享服务平台已无法完全满足不同区域的管理需求。企业开始探索在财务共享服务平台的基础上，构建区域化财务管理模式，实现管理的高效性和数据的共享性，从而进一步提升企业的竞争力。

1 区域化财务管理模式内涵

区域化财务管理模式是一种通过地理区域划分和集中处理来优化企业财务资源配置的管理方法，核心思想在于通过设立区域财务中心，实现各区域内财务管理工作的统一和集中，进而提升财务管理的整体效率和效益，企业将其分散在不同区域的财务管理职能进行整合，以形成一个集中的财务管理平台，不仅可以实现财务管理的标准化和规范化，还能有效降低财务管理的成本。

通过区域财务中心的设立，企业能够将分散在各地的财务管理工作进行集中处理。区域财务中心负责区域内各业务单元的财务管理，统一执行企业的财务政策和管理流程，确保财务管理的标准化和规范化。集中化管理可以提高管理效率，减少管理冗余，确保财务数据的一致性和准确性。区域化财务管理模式下，财务数据的处理和核算集中在区域财务中心进行。通过财务共享服务平台，区域财务中心能够快速、准确地处理大量财务数据，减少数据处理的重复工作，提高财务核算的效率。同时，集中的核算模式可以有效减少人为错误，提高财务数据的准确性和可靠性。财务共享服务平台可以将各区域的财务数据集中存储和处理，使得财务信息可以在企业内部实现共享。各业务单元可以通过平台及时获取所需的财务信息，支持企业决策的实时性和科学性。数据的共享不仅能够提高企业内部的信息透明度，还能促进各部门之间的协同合作。企业领导层应高度重视区域化财务管理模式的建设，制定明确的战略目标和实施计划，确保财务共享服务平台的顺利推进。同时，企业内部应形成统一的财务政策和管理流程，并在各区域内严格执行，确保财务管理的标准化。企业应加强对区域财务中心团队的培训和管理，提升其专业素质和综合能力，确保其能够胜任财务共享服务平台下的管理工作。通过建立高效的信息化财务管理系统，企业能够确保财务数据的实时采集、处理和共享，提高财务管理的效率和准确性。总之，区域化财务管理模式通过实现管理的集中性、核算的高效性和数据信息的共享性，能够显著提升企业的财务管理水平和效益，为企业的可持续发展提供坚实的财务保障。

2 财务共享平台下企业区域财务管理特点

2.1 企业财务区域化能够实现管理的集中性

区域财务中心统一负责区域内各业务单元的财务管理，执行企业的财务政策和管理流程，可以减少管理冗余，避免各地财务管理标准不一致的问题，从而提高管理效率。区域财务中心作为财务管理的核心，能够全面掌握区域内的财务状况，提供全面、准确的财务数据支持。企业管理层可以基于这些数据，进行更科学的决策，提高企业整体运营的效率和效益。通过区域财务中心的设立，企业可以减少各地分散的财务管理人员，优化人力资源配置。同时，集中化管理还可以通过规模效应降低财务管理的运营成本，提升企业的经济效益。区域财务中心作为财务管理的核心，能够集中处理各类财务风险，制定统一的风险控制措施，可以提高企业应对财务风险的能力，确保财务管理的安全性和稳定性。

2.2 企业财务区域化能够实现核算的高效性

企业通过设立区域财务中心，将分散在各地的财务核算职能进行整合。区域财务中心统一负责区域内各业务单元的财务核算工作，集中处理财务数据，减少数据处理的重复工作，提高核算效率。区域财务中心通过财务共享服务平台，采用统一的核算标准和流程，减少了人为操作的错误率，确保财务数据的准确性和一致性，提高财务报告的质量。区域财务中心通过财务共享服务平台，可以实时采集、处理和分析财务数据。这样企业管理层可以及时掌握财务状况，进行快速决策，提高企业的响应速度和灵活性。区域财务中心集中了企业内部的财务专业人才，能够提供高水平的财务核算服务[1]。同时，通过统一的核算标准和流程，可以确保财务核算的规范性，提升企业的财务管理水平。

2.3 企业财务区域化能够实现数据信息的共享性

企业通过设立区域财务中心，将分散在各地的财务数据进行集中存储和处理。区域财务中心通过财务共享服务平台，可以实现财务数据的集中管理和共享。这样各业务单元可以通过平台及时获取所需的财务信息，支持企业决策的实时性和科学性。通过财务共享服务平台，企业各部门可以共享财务数据，了解企业的财务状况，不仅可以提高企业内部的信息透明度，还可以促进各部门之间的协同合作，提升企业的整体运营效率。通过财务共享服务平台，企业可以实现财务数据的集中管理和监控，及时发现和处理财务风险。同时，各业务单元可以共享风险信息，制定统一的风险控制措施，提高企业应对财务风险的能力。数据信息的共享还可以促进企业的创新和发展，为企业的创新和发展提供有力的支持，提升企业的竞争力。

2.4 财务共享平台下企业区域财务管理的系统性和灵活性

财务共享平台下的企业区域财务管理不仅具有管理的集中性、核算的高效性和数据信息的共享性，还具备系统性和灵活性。财务共享平台将企业的财务管理职能进行系统化整合，实现从资金管理、预算控制到财务报告的全面覆盖。各区域财务中心通过平台实现信息系统的互联互通，确保财务管理各环节的协调运作。财务共享平台下，企业制定统一的财务管理政策和流程，确保各区域财务中心按照标准进行操作。这样可以减少因流程不统一而导致的管理混乱，提高财务管理的规范性和可靠性。同时，标准化的流程还可以为企业的审计和监管提供有力的支持，确保财务管理的合规性。财务共享平台通过信息技术的支持，可以实现财务数据的实时处理和分析。这样企业管理层可以根据市场变化和企业内部情况，进行快速决策和调整。同时，财务共享平台还可以根据企业的需要，灵活配置财务资源，优化财务管理的结构和流程。这样可以提高企业的应变能力和竞争力，确保企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

3 财务共享服务平台下企业区域化财务管理模式构建策略

3.1 企业领导层全面战略推动

企业领导层需要明确区域化财务管理的战略意义，将其纳入企业整体战略规划中。区域化财务管理不仅是财务管理职能的整合，更是企业实现高效管理、提升竞争力的重要手段。领导层应当充分认识到这一点，给予区域化财务管理足够的重视和资源支持。区域化财务管理涉及企业财务管理架构的重大调整，需要明确的战略目标来引导实施。例如，企业可以设定区域财务中心的设立目标、管理效率提升目标以及成本控制目标等[2]。同时，企业领导层需要制定详细的实施路径，明确各阶段的任务和责任主体，确保区域化财务管理战略能够顺利推进。区域化财务管理模式的构建涉及多个部门和层级的协同合作，领导层的支持和协调作用至关重要。领导层应当定期听取各部门的反馈，及时解决实施过程中遇到的问题，确保战略目标的实现。同时，领导层还需要对区域化财务管理的实施效果进行监督和评估，确保战略的有效性和可持续性。

3.2 企业内部形成统一的财务政策和管理流程

统一的财务政策和管理流程能够确保财务管理的规范性和一致性，避免各区域之间出现管理标准不一致的问题，从而提高财务管理的效率和质量。企业需要制定统一的财务政策。还可以通过设立财务政策委员会，负责财务政策的制定、修订和监督实施。各区域财务中心应当严格执行这些政策，确保企业财务管理的统一性和规范性。财务管理流程的统一不仅可以提高管理效率，还可以确保各区域财务管理的操作标准和数据质量一致。企业可以通过财务共享服务平台，将各区域的财务管理流程进行整合和标准化。例如，在核算流程上，企业可以统一使用财务软件进行数据处理，确保财务数据的准确性和及时性。企业

可以定期组织财务人员的培训，确保他们熟悉和掌握统一的政策和流程。考核机制则可以通过定期检查和评估，确保各区域财务中心严格执行企业的财务政策和流程，发现问题及时纠正，确保管理的规范性和有效性。

3.3 全面提升企业区域财务中心团队的综合素质

构建财务共享服务平台下的区域化财务管理模式，企业区域财务中心团队的综合素质至关重要。高素质的团队不仅能够更好地执行财务管理的各项任务，还能够在管理过程中发现问题并提出改进建议，为企业财务管理的不断优化提供动力。财务管理是一个高度专业化的领域，团队成员需要具备扎实的财务知识和技能。企业可以通过内部培训、外部学习和专业认证等途径，提高团队的专业水平。内部培训可以针对企业的财务政策和管理流程进行详细讲解，确保团队成员的理解和执行一致性。外部学习则可以通过参加行业研讨会、培训课程等，获取最新的财务管理知识和技能。此外，企业还可以鼓励团队成员考取相关专业认证，如注册会计师（CPA）、特许金融分析师（CFA）等，进一步提升他们的专业能力。除了专业能力，团队的综合素质也同样重要。企业可以通过团队建设活动、管理技能培训等，提升团队的沟通协调能力、问题解决能力和创新能力。通过绩效考核、奖励机制等，企业可以鼓励团队成员积极参与财务管理的创新和改进工作。例如，企业可以设立专项奖励基金，奖励在财务管理创新中表现突出的团队和个人。同时，企业还可以通过晋升通道和职业发展规划，为团队成员提供明确的职业发展路径，提升他们的职业满意度和工作积极性。

3.4 加强信息化建设，提升财务管理智能化水平

随着数字化和智能化技术的不断发展，企业财务管理的智能化水平将直接影响其管理效率和决策能力。企业应当建立完善的财务信息系统，实现财务数据的集成与共享。通过将各区域财务数据统一到一个平台上，企业能够实时掌握各区域的财务状况，进行统一管理和分析，不仅有助于企业及时发现并解决财务管理中的问题，还能为企业的战略决策提供有力的数据支持。企业应当积极应用智能化技术，如大数据分析、人工智能、区块链等，提升财务管理的智能化水平。例如，通过大数据分析，企业可以深入挖掘财务数据中的规律和趋势，为预算管理、成本控制、资金管理等提供科学的支持；人工智能可以用于自动化财务核算、智能风险控制等领域，提升管理的效率和准确性；区块链技术则可以在财务数据的安全性和透明性方面发挥重要作用[3]。随着财务信息系统的应用，财务数据的安全性成为企业必须关注的重点。企业应当建立完善的信息安全管理体系，通过数据加密、权限控制、监控审计等措施，确保财务数据的安全性和保密性。

3.5 加强内部审计与监督，确保财务管理的规范性

加强内部审计与监督，企业能够及时发现并纠正财务管理中的偏差，确保各区域财务管理的合规性和一致性。内部审计机构应当直接向企业领导层汇报工作，确保其独立性和权威性。审计的内容应当包括财务政策的执行情况、财务数据的准确性、财务流程的合规性等方面。通过定期审计，企业能够及时发现管理中的问题并采取相应的改进措施。企业可以通过设立监督委员会、开展内部评估、进行员工反馈等方式，对各区域财务管理的执行情况进行监督和评价。监督的重点应当包括财务数据的真实性、财务决策的合规性、资金使用的合理性等。对于审计中发现的问题，企业应当制定详细的整改方案，并对整改效果进行跟踪和评估。同时，企业还应当通过案例分析、经验总结等方式，将审计和监督中发现的问题纳入企业的管理改进中，推动财务管理的不断优化。

4 结语

在全球化和信息化的背景下，企业财务管理模式的创新已成为必然趋势。财务共享服务平台下的区域化财务管理模式，通过集中管理、数据共享和智能化技术的应用，不仅提升了企业的管理效率，还为企业的战略决策提供了有力支持。然而，构建这一模式并非一蹴而就，企业需要在领导层的推动下，制定统一的财务政策，加强信息化建设和内部监督，持续优化平台功能，才能真正发挥区域化财务管理的优势。未来，随着技术的不断进步和管理理念的创新，财务共享服务平台下的区域化财务管理模式将为企业带来更加广阔的发展空间。

[参考文献]

[1]肖丝丝.关于财务共享视角下企业财务管理新模式的研究[J].财会学习,2023(5):13-15.
[2]吴信龙.财务共享经济形式下财务管理水平提升探究[J].当代会计,2019(9):60-61.
[3]金艳.浅谈集团公司财务共享服务中心的构建[J].中国商论,2019(8):197-198.

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

国有企业北新路桥集团与民营企业同股同权混改的研究

张 斌
新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]本篇文章旨在探讨国有企业北新路桥集团与民营企业同股同权混改的相关问题。通过对同股同权的背景意义、发展演变、具体规定政策的研究，分析当前存在的主要问题，并提出同股同权改革的措施。
[关键词]国有企业；民营企业；同股同权；研究
DOI：10.33142/mem.v5i5.13788　　中图分类号：F626　　文献标识码：A

Research on the Mixed Ownership Reform of State-owned Enterprise Beixin Road and Bridge Group and Private Enterprise with the Same Shares and Rights

ZHANG Bin
Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: This article aims to explore the relevant issues of mixed ownership reform between state-owned enterprise Beixin Road and Bridge Group and private enterprises with the same shares and rights. By studying the background significance, development evolution, and specific policy regulations of the same share and same rights, analyzing the main problems currently existing, and proposing measures for the reform of the same share and same rights.
Keywords: state-owned enterprises; private enterprise; same shares, same rights; research

1 同股同权的发展演变和政策规定

1.1 同股同权的概念起源

同股同权的概念最早见于 1993 年的《公司法》第一百三十条，该条也被简称为“三公三同”，即“公开公平公正、同股同权同利”。这一原则体现了股东平等的理念，即同种类的每一股份应当具有同等的权利，包括表决权、盈余分配权等。然而，随着公司实践的发展，这一原则逐渐被理解为“同股同利”与“同股同价”，并更多地被以这种形式表现出来同股同权原则的内涵在实践中有所偏离，主要由于对表决权的重视以及一股一权规则的存在，导致同股同权原则更多地被以“同股同利”与“同股同价”的内涵所认知。

此外，普通股制度的法理基础正面临着来自于理论和实践的重新审视，普通股制度不宜再以强制性股权结构存在于公司法文本与公司实践中。类别股制度的发展是对“同股同权”内涵的修正，将原本僵化的所有股份一律平等，修正为同一类型的股份权利平等，衍生了优先股、双重股权结构等多种类型。类别股的出现，允许了股权中的表决权和财产性权利的分离，以满足不同投资者的需求，并体现了股东实质平等原则。

1.2 同股同权发展演变

国资委提出“同股同权”的概念是在 2015 年 8 月 24 日，中共中央、国务院发布了《关于深化国有企业改革的指导意见》。在该指导意见中，明确提出了发展混合所有制经济的目标，并在具体措施中提到了“实行同股同权，切实维护各类股东合法权益”。这表明在国有企业混合所有制改革中，无论是国有资本还是非国有资本，都应按照其持有的股份比例享有相应的权利和义务，确保各类出资人的产权权益得到保护，避免因身份不同而产生权利的不平等。

此外，在国资委 2019 年 12 月 12 日发布的《关于中央企业加强参股管理有关事项的通知》中，也体现了“同股同权”的原则，要求中央企业在参股投资中依法约定各方股东权益，不得以“名为参股合作、实为借贷融资”的名股实债方式开展参股合作，确保实现“同股同权同责同利”。

《国务院部门文件关于中央企业加强参股管理有关事项的通知》“（三）合理确定参股方式。结合企业经营发展需要，合理确定持股比例，以资本为纽带、以产权为基础依法约定各方股东权益。不得以约定固定分红等名为参股合作、实为借贷融资”的名股实债方式开展参股合作。（四）完善审核决策机制。参股投资决策权向下授权应作为重大事项经党委（党组）研究讨论，由董事会或经理层决定，授权的管理层级原则上不超过两级。达到一定额度的参股投资，应纳入“三重一大”范围，由集团公司决策。

国资委在 2022 年 1 月 13 日印发的《关于加强中央企业融资担保管理工作的通知》中，进一步明确了对中央企业融资担保的管理要求，实行“两禁两控”，即严禁对集团外无股权关系企业担保，严禁对参股企业超股比担保，严控对高风险子企业担保，严控对子企业超股比担保，这同样体现了“同股同权”原则，确保中央企业在融资担保

活动中的风险控制和权益保护。

1.3 国家相关法律法规和政策文件

（1）《关于国有企业发展混合所有制经济的意见》：强调了混改的重要性，提出了推进混改的基本原则和目标。

（2）《关于深化国有企业改革的指导意见》：对国有企业改革进行了全面部署，包括混改的推进方向和措施。

（3）《企业国有资产交易监督管理办法》：规范了国有企业资产交易行为，保障了国有资产的安全。

1.4 同股同权的实施细则和要求

（1）股权平等：所有股东在公司决策和权益分配上享有平等的权利。

（2）一股一权：每一股份对应相同的表决权。

（3）信息披露：公司需向所有股东公开透明地披露信息。

1.5 同股同权对国有企业和民营企业的影响

（1）对国有企业：引入外部资本和市场化机制，提升企业竞争力；增强公司治理的透明度和规范性。

（2）对民营企业：获得更多参与国有企业改革的机会；借助国有企业的资源和优势，实现协同发展。

1.6 关于股权转让

依据《中华人民共和国公司法》、公司章程、国有资产管理法律法规及相关政策文件，在国有和民营混改企业中，当增资扩股时民营小股东没有资金注入，可通过股权转让或置换方式让出股份。

依据上述政策法规，在国有和民营混改企业中，如果民营小股东无法资金注入，可以考虑通过股权转让或置换方式让出股份，并且需要经过其他股东的同意。

2 北新路桥集团混改存在的问题

北新路桥集团子企业虽积极完成了混合所有制改革，但公私双方在文化理念、人才机制、管理机制等方面存在天然差异性，仍有以下问题亟待解决：

2.1 在治理结构上，权责边界尚未理清

（1）四家公司混改后，虽照规照章建立了“三会一层”，但仍存在公司治理各主体职责边界不清，股东会、董事会、总经理职权存在交叉，监事会未起到很好的监督作用。

（2）董事会授权管理制度不完善，总经理或经理层在经营管理中的自由裁量空间过小，难以发挥有效作用，影响经营效率；经理层的经营管理作用有待进一步发挥，经理层成员任期制和契约化管理推进相对缓慢，职业经理人制度还在探索，董事会对经理层考核激励的有效途径还需进一步破题。

2.2 在管理运营上，经营逻辑差异大

四家混改企业国有股东与民营股东在经营管理理念上存在较大差距。

（1）北新路桥集团作为国有股东，其经营理念是更加注重程序规范和风险防控，通过集体决策来规避风险、追求绝对合规，本质上是监督保值为先的逻辑，所有事项都必须在条条框框下层层上报审批，决策程序和审批流程相对复杂，其实很大程度上限制了混改企业的效率。

（2）引进的各民营股东的经营理念则是效率优先、收益优先，风险偏好更加激进，内在上是价值创造为先的逻辑，其投资决策无论是标准还是目标都比较单一，针对某一投资项目很容易拍板。

（3）国有股东和民营股东二者理念和理解的差异，造成经营决策时的选择困境，特别是在战略的制定、市场的研判、技术的创新、商业模式的选择等存在较大不确定性的关键决策上，往往要投入大量的管理成本、时间成本来反复论证国有资产保值增值这一前提条件，在瞬息万变、稍纵即逝的市场机遇面前，显得低效和迟钝。如果该企业中北运输公司开展沥青期货业务，每时的价格都不稳定，长时间的决策流程势必会丧失最佳时机，损害业务发展。

2.3 在激励机制上，理念方式存在差距

（1）在用人导向和遵循标准上存在差异。北新路桥集团作为国有股东强调政治能力，严格遵照党管干部原则，人员聘用组织程序严密。引进的各民营股东则更注重市场导向，突出业务能力，选拔程序高效灵活，注重实效。

（2）激励措施受限，激励方式单一。北新路桥集团更注重为员工构建广阔的职业成长舞台和更稳定的职务发展通道，强调“事业留人”，但在股权激励、跟投、虚拟分红等多元化的激励措施上，受限于国资监管制度要求，竞争力、创新性、突破性相较民营企业明显不足；民营企业则更为强调“待遇留人”，薪酬及激励机制方面自由空间更大。

（3）混改企业内部三项制度改革普遍还没有完全到位。管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的机制还远远没有形成，工资总额方面还是岗位基础工资加固定绩效，内部未切实形成市场化机制。

2.4 在企业文化上，价值观念存在差异

（1）从价值理念上，混改企业的各民营股东更为注重在短期内快速达到预期收益，他们更希望的是在较短的时间内迅速铺开国内及国际市场，达到经济效益最大化；甚至会认为国有企业的审批占用了大量时间，使得企业失去了一些攻占市场的最好时机。而北新路桥集团更注重企业的长远发展，不会因短期的利益去损害长期发展。

（2）从价值逻辑上看，北新路桥集团遵循的是“政治责任－社会责任－企业利润”的价值逻辑，而各民营股东遵循的是“企业利润－社会责任－政治责任”的价值逻辑。这种文化价值观上的冲突，使得北新路桥集团和各民营股东在经济效益与政治责任、长远利益与短期利益、“国之大者”与“小富即安”的选择上，通常存在较大争议。

2.5 在党建工作上，存在缺位

四家混改企业党建入章程基本完成，在章程中也已明确了党组织的职权和党委前置规则，但北新路桥集团所属中北运输公司党员人数不足，只完成了党建入章工作，尚未成立党组织；二是四家混改企业党组织成立后，建立了党的基本管理制度，开展了日常党建活动，但并未制定切实有效的党组织议事规则、议事清单，党组织前置研究讨论流于形式，并未真正地纳入公司治理，以发挥其政治核心领导作用。

3 北新路桥集团做强做大混改企业具体举措

（1）构架完善的法人治理结构，充分授权董事会

积极构建多元统一、多方共赢的法人治理体系。一是理清“三会一层”职责，避免职权交叉。由北新路桥集团战略发展部（投资中心）牵头、党委办公室及行政办公室配合，督促指导混改企业理清“三会一层”职责边界，对公司董事会决策、监事会监督、股东会所有权以及高级管理层的经营权进行明确，使“三会一层”都能够履行自身职责。二是充分落实董事会职权，加强外部董事管理。根据各混改企业实际，将重大事项的决策权充分授权至董事会，如战略规划、选人用人、工资总额等，同时强化其决策把关、考核评价、风险管理、深化改革等职责；并改进董事会和外部董事监管机制，明确工作职权，压实责任义务，各混改企业定期对内部董事及外部董事进行评价，外部董事于每年底向北新路桥集团提交工作汇报。并对不称职、不适宜的董事及时进行组织调整；存在违法违纪、对出资人不诚信、不担当作为等方面严重行为的，应坚决退出。三是充分向经理层授权，发挥经理层经营管理作用。各混改企业根据企业实际，修订完善董事会向经理层授权的管理制度、授权清单等，将公司法约定的除董事会不可授权外的职权充分授权至经理层，最大程度保障经理层的经营管理作用。如：中北运输公司民营股东方委派的人员尚无党员，党委前置研究讨论环节中民营股东方天然丧失话语权，故董事会可将可授权事项充分授权至经理层，保障民营股东的决策权。如果经理层在行使授权过程中，确有主观过错或者失职渎职、违法违规情形的，董事会应依法追究其责任；如果经理层超越权限决策，董事会不承担责任。

（2）积极探索创新管控模式，维护企业的市场主体地位

一是实行治理型管控，加快实现从“控制”到“配置”的转变。北新路桥集团持股中北运输公司 70.85%、持股中食科创公司 51%、持股顺通路桥公司 51%、持股福建涌智公司 51%，对于相对控股混改企业，可实行“治理型管控模式”，在现代企业制度框架下按照市场化规则，以股东角色和身份参与企业决策和经营管理，不干预企业日常经营；通过股东（大）会表决、推荐董事和监事等方式行使股东权利，实施以股权关系为基础、以派出股权董事为依托的治理型管控。各混改企业除项目投资事项外拥有绝对的自主决策权，非公司章程和“三重一大”约定的股东会审议事项，各混改企业可按内部决策审批通过后直接执行，不用事事报请北新路桥集团层面审批，依法保障混改企业的自主经营权。二是转变管理思路，由“管企业”向“管资本”转变。一方面坚持放管结合，从事前审批向事中事后监管进行转变，减少混改企业审批流程，提高混改企业审批决策效率；减少民营股东参加集团周例会等例行会议，给混改企业释放更多的自由空间。另一方面进一步明确总部定位，加快研究制定总部权责事项清单、授权放权事项清单，加强授权放权力度，激发所出资企业活力。对资本投入要求较高的业务，集团要强化管控，缩小授权，提高资金的利用效率；对路桥施工等成熟度较高的业务，加强授权，以提高业务单位的灵活性和对市场的敏感度。对管理规范、内控体系完善、员工职业素质较高的一级经营单位，应在全面评审其过往业务经营质量、管控效果基础上，加强授权；对新成立、管理体系不完善的一级经营单位，应减小授权，并在完善内部管理方面给予支持和指导。三是积极推进经理层成员任期制和契约化管理。北新路桥集团经理层人员要全面实行任期管理，按照“一岗一责”原则建立岗位说明书和岗位聘任协议，签订聘任协议的业绩合同；对于采取任期制和契约化管理的经理层成员，实行年度考核、任期考核“两期考核”，根据考核结果实施聘任或解聘、兑现薪酬。四是加快推动职业经理人制度。一方面扩大职业经理人的来源渠道，实行内部培养和外部引进相结合通过劳动关系转移、竞聘上岗等方式实现企业经营管理者与职业经理人的身份互换；另一方面通过公开市场化招聘总经理，签订契约，按契约实施考核，混改企业各股东方可不委派人员，完全授权职业经理人进行管理，各股东方按持股比例享受分红，行使股东收益权。

（3）建立健全的激励制约机制，激发企业经营的动力与活力

一是建立完善市场化薪酬分配机制，以岗定薪，以绩定薪。各混改企业根据发展战略，行业竞争力、盈利能力等实际，准确定位企业薪酬战略，提升人力资源效率；以岗定薪、易岗易薪，内部薪酬设计，实行差异化薪酬；全面推行全员绩效考核，制定相关绩效考核管理制度，根据生产、研发、营销、管理等不同岗位分类确定可量化、可考核的考核指标，经集团审议通过后严格按照执行，充分发挥绩效考核指挥棒作用。二是企业薪酬分配要向一线职工、技术工人等关键岗位及职业经理人倾斜，给予正向激励。年度工资总额增加部分更多要用于一线职工，特别是技术工人，保证一线职工工资增幅不低于全体职工平均工资增幅。像顺通路桥公司、福建涌智公司这类路桥施工企业，薪酬应向项目经理、专业技术人员倾斜，可综合运用

工资、奖金等形式对其进行有效激励。同时，对关键岗位及职业经理人要建立短期激励和中长期激励相结合的正向激励体系，积极探索企业股权、分红激励、超额利润分享、项目跟投等多中长期激励方式，让个人与企业利益共享、风险共担，更好激发混改企业内生活力。其中职业经理人还可积极探索企业合伙人制度及股权激励，也可试行业绩对赌机制，充分激发职业经理人的潜力。三是按照市场化改革方向，积极探索实施超额利润分享机制。混改企业各股东方共同决策公司的利润分配方案，科学制定超额利润分享激励办法，积极引入业绩薪酬双对标机制，充分发挥激励机制的杠杆撬动作用，更大限度激发员工积极性、主动性和创造性，推动企业持续健康发展。

（4）加强党的建设工作，统领管控大局

一是坚持党的领导，加强党的建设。北新路桥集团所属混改企业修订完善党委决策和前置研究讨论事项清单，明确党委前置研究讨论重大经营管理事项操作规程，全面落实独立法人党支部集体研究把关要求，进一步完善混改企业党领导下的重大事项决策机制；对于党员较少、无法成立党组织的混改企业，可以优先与关联方成立联合党支部，开展党的建设，逐步发展壮大自身党组织规模和提高效用，对于中北运输公司民营股东无党支部的，可通过党政联席方式综合决策重大经营管理事项，使国有股东与民营股东均能够积极参与到企业运营中，执行和监督企业决策，避免国有股东北新路桥集团绝对控制混改企业经营，出现“一言堂”现象。二是开展党建工作考核，保证激励一体化融合。各混改企业每年开展党建工作考核和党支部书记述职评议，实事求是开展列队排位，考核结果以 20% 的比例列入综合考评结果，切实推动以考促进、以评促优。

[参考文献]

[1] 高明华. 国企混改改什么[J]. 金融经济,2017(19):13-15.

[2]王莹,肖凌,葛超.非国有资本引入对国有企业策略性创新的影响——基于股东治理与高层治理的双维视角[J].会计之友,2024(17):94-100.

[3]吴崇,张佳奇,赵洧玉.混合所有制改革对国企持续性创新的影响及其作用机理[J].阅江学刊,2024,08(30):1-12.

作者简介：张斌（1975.2—），男，毕业院校：长沙理工大学建筑与土木工程专业硕士研究生，新疆财经大学高级管理人员工商管理学硕士，当前就职单位和职务：新疆北新路桥集团股份有限公司党委书记、董事长，职称级别：正高级工程师、高级经济师。

基于价值链理论的企业成本优化策略研究

张爱华
青岛海尔集团，山东 青岛 266103

[摘要]在现代经济环境中，企业面临着日益激烈的市场竞争和成本压力，基于价值链理论的企业成本优化策略研究具有重要的理论与实践意义。研究主要通过价值链理论的视角，分析并探讨企业如何能够有效地识别并改善其在各环节中的成本问题，进而提升其整体的经济效益。本研究以具体实例为依据，深入分析了在价值链的关键环节及其辅助活动上，如何实施成本控制与优化策略。研究构建了一套以价值链理论为基础的成本优化策略体系，涉及精细管理、流程重建、技术革新等多方面，并通过实际案例加以验证，目的在于为企业增强竞争力与市场地位提供理论依据及实践指导。

[关键词]价值链理论；企业；成本优化；优化策略
DOI：10.33142/mem.v5i5.13797　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Research on Cost Optimization Strategies for Enterprises Based on Value Chain Theory

ZHANG Aihua
Qingdao Haier Group, Qingdao, Shandong, 266103, China

Abstract: In the modern economic environment, enterprises are facing increasingly fierce market competition and cost pressure. The research on cost optimization strategies for enterprises based on value chain theory has important theoretical and practical significance. The research mainly analyzes and explores how enterprises can effectively identify and improve their cost issues in various links from the perspective of value chain theory, thereby enhancing their overall economic benefits. This study, based on specific examples, deeply analyzes how to implement cost control and optimization strategies in key links and auxiliary activities of the value chain. A cost optimization strategy system based on the value chain theory has been developed, involving multiple aspects such as fine management, process reconstruction, and technological innovation. It has been validated through practical cases, with the aim of providing theoretical basis and practical guidance for enterprises to enhance their competitiveness and market position.

Keywords: value chain theory; enterprises; cost optimization; optimization strategies

引言

价值链理论，作为分析企业生产和经营环节的工具，有助于企业识别并改善成本问题，以此提升整体的经济效益和市场竞争力。本研究立足于价值链理论，深度剖析企业成本优化的路径，以科学成本管理策略为手段，旨在提高企业的市场竞争地位。研究内容涵盖了价值链理论的基本理念，企业成本问题的诊断及其优化策略的执行，本文在深入剖析与辩论基础上，旨在为企业在遭遇多变市场条件下，供应一种成本效益改进计划。

1 价值链理论概述

在 1985 年，迈克尔·波特提出了价值链理论，该理论作为分析企业内部活动及价值创造过程的管理工具。其核心理念是将企业的整个活动链条分解为一系列互相联系的“价值活动”，以识别并优化各个环节中的成本与价值，从而提升企业的竞争优势。依据波特理论，企业价值创造过程可被划分为核心业务流程与辅助功能流程两大类，涉及物品增值的流程包含原材料的获取、生产过程、最终产品的推销、客户手中的交付以及后续的服务支持。组织在基础设施建设和维护、人力资源的规划与指导以及技术的创新和完善等领域开展支持性活动，这些虽然不是直接创造价值的主体活动，却对主体活动的实施效果和执行效率起到了关键的促进和改善作用。通过对这些活动的系统分析，企业可以识别出哪些环节产生了附加价值，哪些环节存在成本浪费，从而找到提升效率和降低成本的机会[1]。

借助差异化或成本领先战略，从而提升其市场份额的竞争力，企业须对价值链进行详尽解析，涉及内外部环境的深度调查，辨认出价值链中起决定作用的要素以及存在的限制，进而制订出更具有特定目标与实效性的方针。企业可利用价值链理论构建结构化的优化框架，从而有效配置内部资源，提高运营效率，并最终赢得持续的竞争优势。

2 基于价值链理论的企业成本问题

企业成本的优化，关键在于运用价值链理论，系统化分析并改进企业内部活动链条的各个环节，从而提升整体的经济效益。价值链理论涉及将企业操作划分为主要业务流程与辅助功能，此种分类有助于更准确地追踪成本的产生并分析其对组织价值创造的效应。核心活动涵盖了物料的购置、产品的制造、产品的营销、货物的运输及最终的服务，这些是实现产品制成并最终交付给顾客的关键步骤。最终产品的成本与售价，以及企业盈利水平，均受到每个生产阶段成本控制与效率提升的直接作用。成本管理涉及

在采购原材料过程中对价格和效率的控制；在产品的制造阶段，资源的利用及其效率问题，以及产生的不合格品比例，都是需要重点考量的因素；在商品流转过程中，关注于物流与销售两个节点，其中物流着重于运输的费用，而销售则侧重于渠道的资金投入。

企业若要提升生产效率并加快市场响应，其人力资源管理成本的管控、技术研发的财务投入以及组织架构的持续优化均是关键因素。企业通过深度解析价值链的各个组成部分，能够辨别出那些成本高昂的环节以及无效作业，进而发掘潜在的成本削减可能性。优化策略涉及对流程的重新设计、技术的创新应用以及资源配置的细化管理，其目的在于减少浪费、提升生产效率，并优化供应链管理，进而达到降低整体成本的效果。企业可以通过价值链理论这一工具，获得一个关于成本管理的全面视角，实现对内部运作的系统化审视和优化，进而增强其市场竞争力与盈利水平[2]。

3 基于价值链理论的成本优化策略

3.1 主要活动成本优化

对于企业而言，优化其价值链中的主要活动成本，是提高运营效率与降低总成本的关键所在。涉及的原材料获取、产品制造、市场推广、物品分发以及客户支持等主要业务流程，其效率提升对降低总体开支及增强企业市场竞争能力扮演着关键角色。在企业运营中，运用精益生产和六西格玛管理方法，能够有效减少生产环节的无效劳动及资源浪费，继而优化生产线运作，提升整体效率，精益生产方式着力于去除非增值的步骤，通过改进生产设施的布局，减少产品的生产工时，以达到减少制造过程中的费用。质量控制过程中，六西格玛方法借助数据引领，有效降低了不良品率和重工费用，技术创新及自动化设备的应用，能在生产过程中实现效率的大幅提升，同时减少人工成本的支出。

销售产品与配送物流的策略优化，涵盖了销售途径的升级与物流管理的改进。例如，通过多渠道销售和电子商务平台等方法，对销售渠道布局进行优化，从而扩大市场覆盖面，提升销售收入。合作运用先进的物流管理技术，例如仓储与运输管理系统，可望提升物流作业的效率，同时有效降低库存及运输的经济成本，智能化的仓储调度能够显著减少物流领域的开支，并优化作业反应的时间效率。为了降低售后服务的成本，必须提高服务的品质与效率，企业通过完善客户服务系统，能够有效提升客户满意程度，同时降低产品售后服务中出现的返修费用与客户投诉带来的经济损失[3]。

3.2 支持活动成本优化

在企业的价值链管理中，成本优化的策略对提高效率起到了关键作用，虽然这些活动并不直接参与产品的制造与销售，但它们是确保主要业务流程顺利进行的基石。企业通过实施有效的策略优化，能够减少支持性活动的成本开销，进而提高其整体的运营效率及盈利水平。在人力资源管理领域，成本优化的过程触及诸多层面，优化招聘程序、提升员工培训及发展流程的效率，以及改进绩效管理机制，能有效减少人力资源的开支。企业通过采纳智能化的招聘流程及利用数据分析技术，能够更精确地进行人才筛选，有效降低招募及培训的费用。通过构建以绩效为基础的薪酬管理系统，能够激发员工提高其工作效能，进而降低由工作效率低下所引起的额外经济负担。借助在线平台，通过模块化教学，能够减少员工培训的经济成本，同时扩大培训的可达范围和增强培训的适应性，科学化地对员工职业生涯进行规划与管理，能有效降低员工流失现象，并减少由于频繁进行招聘与培训所产生的不必要费用。技术开发作为支持活动的一个关键要素，包含了研发的投入和创新，它不仅对产品的生产起到辅助作用，同时也对市场的开拓和维护至关重要。建立高效的知识管理体系和技术转移机制，能够促进技术快速应用于商业实践，并提升研发投资的经济效益，企业通过建立开放性的创新机制以及加入技术联盟，能够共享研发成果，有效降低重复投资和技术开发的风险。

企业运行中，采纳如企业资源规划系统和客户关系管理系统等管理工具，能显著提升数据处理与决策支持的高效率，同时降低人工处理和错误的频率。为了降低管理成本，涉及对组织结构的改进，采取扁平化管理以及流程再造的策略，通过减少管理层级和流程简化，从而提升组织的运作效率与灵活性。通过运用先进的采购管理系统和供应链管理技术，能够增强采购流程的透明度及效率，进而降低其中非必要性的开支。优化对供应商的管理，构建和谐的供应商关系，从而确保原材料的品质及供应的稳定性，有效减少采购过程中的成本和风险。

3.3 精细化管理与流程再造

针对企业运营流程，实施精细化管理，旨在深入分析并剔除不必要的成本与浪费现象。运营效率的提升，依赖于管理方式的转型，即由传统的泛泛管理，转变为对各个细节的精确调控与优化。精细化管理之上，企业业务流程经过重新构思与改善，旨在摒弃旧有管理方式与流程束缚，力求实现更高效率与灵活性的运营方式[4]。

在企业运营中，精细化管理涉及对业务流程与管理环节进行深度审查与重构，深入探讨生产流程、供应链管理以及财务流程等关键环节，以便识别出隐藏的关键节点和可能出现的问题。在生产流程中，通过采纳细致的管理策略，并整合先进的生产线监控技术，可以对机器运作状况进行连续的实时跟踪，有效识别并处理设备故障，进而显著降低停机时长和维修的经济成本。在管理过程中注重细节时，数据分析和信息技术的利用起到了关键作用，企业通过构建全面的管理信息系统以及数据分析平台，得以实时采集和深入解析各项业务数据，进而能够基于这些分析

结果作出更合理的决策。企业通过数据引导的管理手段，可以精确地发现并改进成本管理的缺陷环节，采取有效的提升策略，企业通过分析销售数据，能够辨别哪些产品销售不佳，进而调整生产安排和市场策略，优化产品结构，提高销售成果及盈利水平。

在企业运营中，传统的业务流程常常伴随着繁琐的层级结构、多余的操作步骤以及效率低下的部分，对此，流程再造作为一种策略，它通过对现有流程的根本重新思考与重新设计，旨在去除非必要的步骤，从而实现操作流程的简化和优化，进一步增进流程的透明度与效率。在处理订单的过程中，通过流程再设计，引入自动化的系统来管理订单，这样可以降低人工处理的必要性，进而减少订单处理所需的时间，提高客户的满意度和系统的响应速度。在管理财务活动过程中，采纳自动化财务系统与电子报销程序，旨在降低人工介入程度，从而提升数据准确性与工作流程的效率。针对企业运营，应当组建一个专项团队，专注于管理流程的持续监督及其优化，团队个体应具备在专业领域内的深厚知识基础与实际操作能力。此乃日常工作过程中发现并解决问题的根本，企业应当倡导员工主动提交优化意见，通过提供专业训练以及实施奖励制度，来增强员工对精细化管理认知与实践技能。

3.4 技术创新与自动化应用

新材质、新工艺及新设备的采纳，由技术创新引领，深刻影响了生产方式与产品构造的转型升级。在制造业领域，新型材料的采用能极大提高产品的性能指数与耐久度，进而有效减少生产过程中的费用开销，增材制造与精密加工技术等先进的生产工艺，在提升生产精确度的同时，显著降低了材料损耗及缩短了生产周期。例如，引入智能化装置，比如搭载人工智能与机器学习算法的设备，能够对生产流程进行改良，并执行预测性维护任务，这有助于降低设备出现故障的频率以及减少停机时间，技术创新涉及信息技术的运用。例如大数据分析与云计算，借助这些技术能增强数据处理能力，实时监控与决策支持，进而对生产运营管理进行持续优化[5]。

自动化应用扮演着将技术创新成果转化为实际生产力的关键角色。企业运用自动化生产线及机器人系统，能够高度自动化其生产流程，显著降低对人工操作的需求，从而提高生产效率和产品一致性。在汽车产业领域，自动化装配线的运用，能显著提高生产速度和精度，从而极大增强制造过程的效率以及最终产品的标准化水平。自动化技术在仓储管理以及物流配送多个环节得以应用，通过自动化仓库管理系统与智能物流系统，实现了库存管理与配送路线的优化，有效降低了物流成本，并显著提升了响应效率。在服务业领域，自动化技术的运用扮演了关键角色，对提升业务效率具有显著影响，在客户服务领域，借助人工智能技术的自动客服系统能够有效处理客户咨询与投诉，从而提升服务效率并增强客户满意度。自动化财务系统在财务管理领域的应用，显著提高了处理大量财务数据及交易记录的能力，有效降低了人工输入的错误率，进而提升了工作的准确性与效率。

4 结语

企业通过精细化管理主要活动与支持活动，利用价值链理论，结合技术创新与自动化，实现了成本控制和整体效益的双重提升。在企业追求效率的过程中，对成本进行细致分析，构建有效的成本削减计划，并对其进行彻底的执行与评价，以此达到全面控制成本并提高效益的目的。

[参考文献]

[1]郭蕾.价值链视角下的企业成本管理策略[J].上海企业,2024(8):78-80.
[2]刘倩.价值创造导向下的企业成本精细化预算管理体系研究[J].中国集体经济,2024(19):33-36.
[3]崔璨.基于价值链理论的企业成本优化策略研究[J].商业观察,2024,10(17):31-34.
[4]寇淼,刘荣荣.价值链背景下煤炭企业成本管理优化分析[J].现代工业经济和信息化,2024,14(3):200-201.
[5]石函容.对企业战略成本管理模式构建的几点思考[J].财会学习,2024(8):107-109.

作者简介：张爱华（1991.8—），毕业院校：哈尔滨工业大学，所学专业：会计学，当前就职单位：青岛海尔集团，职务：供应链成本管理，职称级别：中级经济师。

新《会计法》下企业财务管控的路径思考

邓美红
中兴财光华会计师事务所（特殊普通合伙）海南分所，海南 海口 570100

[摘要]本论文主要阐述两方面：一、指出《会计法》2024 修订对已有财务管理制度的影响，总结新法规对财务合法性、财务透明度、财务内部监控等环节的具体规定。二、公司如何遵循新会计法规的要求，指明如何达成高效的财务管理可行性路径。
[关键词]新《会计法》；财务管控；可行性路径
DOI：10.33142/mem.v5i5.13792　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Thoughts on the Path of Enterprise Financial Control under the New Accounting Law

DENG Meihong
Hainan Branch of Zhongxingcai Guanghua Certified Public Accountants LLP, Haikou, Hainan, 570100, China

Abstract: This paper mainly elaborates on two aspects: Firstly, pointing out the impact of the 2024 revision of the Accounting Law on existing financial management systems, and summarizing the specific provisions of the new regulations on financial legality, financial transparency, and internal financial monitoring. Secondly, how can companies comply with the requirements of new accounting regulations and indicate feasible paths for achieving efficient financial management.
Keywords: new Accounting Law; financial control; feasibility path

引言

伴随我国社会主义市场经济体制运行的迅猛扩展，财务控制于企业经营中逐步凸显其重要性。《会计法》2024 修订不仅为适应经济发展作出调整，并且对企业财务治理设定了更为严格的要求。新修订的《会计法》规定在法律遵从性要求、财务透明度、会计信息的准确性和内部监管等诸多方面提出了具体的要求，这些调整不仅对企业会计管理带来了新的挑战，同时也带来了优化与提升的新机遇。经上述，研究公司如何在会计准则框架下高效执行财务管理系统，具备极高理论价值和现实意义。本文将从多个角度分析研究企业如何在新《会计法》框架下进行财务管控，指出可行性实施路径，愿为企业在新《会计法》的环境下企业财务管理运筹提供参考。

1 新《会计法》对企业财务管控的影响

2024 年 6 月 28 日第十四届全国人民代表大会常务委员会第十次会议《关于修改<中华人民共和国会计法>的决定》第三次修正，并于 2024 年 7 月 1 日起执行。最新修订的《会计法》颁布在企业财务运营管理领域引发了根本性的变革，促使企业在合规性层面、财务报告透明度、会计数据准确性以及内控系统等多方面实施全方位地改进和提高。法律合规标准的提升使得企业需要严格遵循会计规定，保障财务操作的合法性，《会计法》的修订同时也意味着在对会计从业人员在职业技能和职业操守方面提出了更高的要求。《会计法》明确了公司必须完成的财务报告和税务申报责任，公司还需提升对法律风险的控制[1]。

财务状况信息公示程度的增强引导公司需要彻底公开地披露财务信息，特别是在信息公开与财务报告的质量与完整性问题上，公司需要增强内部审计和外部审计工作的独立性及效率，保证向投资者和监管部门递交准确的信息。另外，最新《会计法》对会计信息的准确性及可信度要求更加具体化，公司需提高财务数据的精准性与连贯性，保证会计信息的精准性与连贯性，这使得公司会计信息系统提出了更严苛的标准。优化内部管理体制是企业应对全新准则挑战性关键，企业需建立全方位、多个维度管理体系，涵盖和风险评价、管理方法、信息交流与反馈、监控等环节，加强财务监控与治理，目的是减少财务及操作风险，新修订的《会计法》在企业财务管控范围上制定了更为精细的规范，加快了企业财务管理的全方位的改革和创新的步伐，以保障企业按照新《会计法》稳定运作并持续发展。

2 新《会计法》下企业财务管控的路径选择

2.1 财务战略的调整与优化

按照最新《会计法》规定，财务策略需要实施适当调整和完善，以保证和公司整体战略布局保持协调和合力效应。公司须要再次检视其理财方针，以应对新《会计法》引起的合规要求和财务监管难题影响。新《会计法》对企业必须遵守法定责任、财务信息公开程度、会计信息的准确性等多个方面提出了更为严格的要求。因此企业在制定财务管理计划时，必须全面考虑这些要素，以保证财务管理策略在新的条件下得以顺利实施。公司财务活动中更加重视风险控制，伴着最新资金规则的推行，财务信息透明水平增强导致公司财务状况对外界发布更为公开，监管严

格度和市场监管的力度相应地提升。在这种情况下，企业需要财务管理中强化风险管控措施，确保面对外来挑战时有实力保持资金流稳定[2]。

2.2 内部控制的强化与完善

遵循最新修订版《会计法》法律条文，加强和优化企业内部控制体系改变旨在确保财务合规性要求与提高工作效率重要环节。新的《会计法》在处罚力度上比未修改之前明显加强，这更加要求企业对财务风险管理的全面和系统化处理的合规化、合法化，要求企业在财务管控时期务必建立强有力的控制体系。而如何加强强有力的控制体系这就要求公司必须要保持现有的财务报告制作，加强审计程序强化管理，也必须要着手在构建资金管控、费用控制、预算实施多个领域建立全面的管理框架，以避免经济困境的出现。新修改后的《会计法》对企业内控机制明确了更有主动性的标准，明确财务负责人也是企业的高管人员之一，公司应当保障监管架构在预案期间和执行期间保持彻底独立，防止公司管理层的操控抑或相关方介入，削弱财务管控效率[3]。

因此，公司须要提升财务部门的独立性，必要时可以借助聘请外部审计机构或设立专门内控部门，来监管和审核内控流程的实施状况，保证内控的公正及有效性。与此同时，企业还需要重视内部管理环节优化调整，以提升财务管理效率和质量标准。最新版《会计法》清楚指出了会计的正确性与时效性，规定公司必须改进会计信息加工手段，降低数据传输过程的多余信息和延时，以此提高财务报告的时效性和精确度。公司需要采用信息化手段来提高内部管理结构的信息化程度，以减少人工干预可能引发的风险隐患。在加强管理环节过程中，还须重视对财务人员开展训练并增强其认知，保证所有涉及人员领会并遵守内控规定进而构建一个良好的内控环境。开展全面的内部管理训练，增强财务人员风险理解观念执行标准，降低财务操作程序失误风险和不当行为风险。

2.3 信息化建设的推进

随着信息化时代的到来，信息化在企业财务中扮演着越来越重要的角色。企业需在财务管控方案中融合信息科技运用，以提高管理效能及精准度。最近一次修正的《会计法》明确需求了会计信息的精确性与时效性，而现代信息技术的应用有利于促使公司更加有效地满足上述要求。所以，公司应运用财务处理软件的更新和信息技术方法运用，提高财务决策自动化程度，更加高效地提高财务管理决策效率。公司在优化财务管控策略方案时，必须兼顾内部管制的强度和财务部门人员素质的提升，以满足公司财务管理内部控制的严格标准。公司须要应用财务管理策略的完善，全面提升财务管理规范性、透明度与合理性，以遵循最新修订版《会计法》法律规定确保持续发展。

在执行新《会计法》期间，公司财务管理信息构建变得尤为关键。信息化成为了推进现代化财务管理升级、增强工作效能和清晰度的重要途径。信息化演进阶段有助于显著增强财务管理控制效率的精确性与时效性，最新版《会计法》对财务数据的精准性与时效性提出了更为详尽的要求。传统的人工会计处理方法容易产生人为失误，并且数据传递慢，现已不再符合经济发展的需求，所以公司需要应用科技手段，将财务信息归纳整理并提交自动化处理，以此来达到降低人工参与，提升财务数据准确性及时性。举例来说，利用财务信息化处理系统，公司有能力完成从基础数据录入到制作财务报表的全过程自动处理，保证每个步骤数据操作都遵守规范标准，显著降低差错率，能够及时制作出满足新《会计法》规定标准的财务报表。

信息技术的应用有利于显著地增强公司财务数据清晰度和内部管理效率。修订的《会计法》规定企业既要及时公布财务数据，也需保证信息的精确度及可追溯性。运用信息化手段，公司可以构建全面的数据处理与监控系统，让财务信息整个流程产生至发布过程都可以被跟踪，所有数据的变动都将被详细记载。以上明确的管理方法同时有利于管理层准确掌握公司的财务状况，也为审计机构和监管部门提供充足的数据支撑，保证财务数据透明度和明确性。另外，数据进步也为公司机构管理监控提供坚实的技术帮助手段，利用尖端的资金流转处理系统，企业能够在内部控制的各个环节，如预算控制、费用审查、资金分配等多个方面，实施更为精细且高效率管理手段，多种措施办法具备自动监察和预警资金变动迹象，促使公司迅速识别以便处理风险潜在性财务危机，有效提升内控效率和独立性[4]。

信息化的持续推动，在财务管理辅助性决策范畴上起到关键作用。随着公司运作条件的复杂化，资金流变化频率的上升使企业运营环境越来越复杂，财务管控抉择的合理性和时效性变得更加关键。最新修订的《会计法》对企业财务管理活动规定了更为详尽的事项，公司需要应用现代信息科技手段，如数据分析、智能技术，增强财务数据分析能力和决策支撑力度。这些信息化方法具备良好的财务管理效果，助力公司从大量财务信息中筛选出有价值的信息，为公司决策提供参考。举例来说，利用众多财务资料分析，企业可以更准确地预测市场趋势，合理制定理财方案和投资决策，降低经营风险。信息技术的普及及其发展对企业财务管理工作的优化提升与整合也发挥了极为关键的推动作用。在已有的财务运营架构下，财务部门同其他部门之间时常产生信息壁垒，导致财务数据与业务数据难以实现有效整合。而借助数字化手段，公司能够消除诸多信息隔阂，完成财务信息与运营数据的顺畅整合，因此可以构建更为全面的公司数据管理体系。例如，企业借助企业资源规划平台系统，将财务管理模块供应链、生产、销售等流程环节整合，构建全面的管理解决方案，这充分

有能力提高公司各个部门之间合作效率，并且有利于财务运营更加符合实际情况，从而提高公司管理质量[5]。

信息技术的应用同样要求企业须应对外部监管要求，调整核心策略。伴随近期修订的《会计法》的执行，公司面临监管力度更为严苛，信息公开程度披露频次持续提高。运用数字化手段，使得公司能够更高效地应对诸多变动，借助自动化制表和合规审查功能，保证使企业迅速适应监管规定，降低由信息发布延误或不准确导致的违规风险。信息技术应用在全新版的规定环境中，对公司财务活动改进承担重要作用，它明显提升了数据精准度与清晰度，加强了内部管控和风险控制能力，并且为企业财务管理决策奠定了坚实基础，有益于企业于多变市场条件下维持竞争优势地位和可持续发展，所以，公司应加快推动财务管理任务数字化进程，把它视为中心任务，全面提高财务管理的高阶标准[6]。

2.4 风险管理的深化

在新修订的《会计法》影响下，公司的主要任务从对财务风险的控制，变成保障资金流动合规稳定和持续成长为主。风险控制的加强需要公司建立整体的风险辨识与评估体系，在商业环境逐渐纷繁和不确定性日益提高的环境下，企业所遭受的经济风险类型多种多样，如市场波动风险、债务违约风险、资金流通风险和运营风险等，要求企业需要有系统地辨认众多风险因素，运用量化与针对性的分析手段，全面评估可能对企业财务状况及业绩造成的影响。例如，企业能够运用财务预估工具、风险评估等方法，预测市场波动、利率变动或汇率波动可能对公司资金流动、盈利能力和偿债能力产生的影响，提前制定应急计划，减少潜在风险影响。

风险管理的加强要求公司加强对风险管理手段的执行与持续监管。在新《会计法》的推动下，企业不仅需要在事前做好风险识别和评估，更需要在事中和事后通过严格的内部控制和监督机制。将风险控制在可接受的范围内，完善风险管控体系，从风险防范、辨别、应对到监管构建一整个周全的循环体系，举例来说，在信用风险管理范畴，企业能够成立客户信用评级机构，严格审核客户的信用状况，制定科学的信用管理方案，并定期关注客户的信用风险，以此来提前预防发生坏账的风险。

风险管理不仅仅是企业高层管理者和财务部门责任，同时也离不开公司每位员工的共同配合。修订版《会计法》强化了对企业内部控制及合规管理体系，这表明企业须加强各部门员工全方位教育和文化建设活动，增强各部门员工对于风险认识和合作意识，企业可通过定期培训、阐释、案例分析等方式，使员工熟悉最新的法律法规和企业风险管理措施，从而在工作期间自觉遵守相关规定，减少由操作失误或违反规定造成的风险。与此同时，公司也可以运用构建内部体系上报途径，激励各阶层员工积极地举报识别潜在风险问题，形成逐渐构建的风险防范体系，进而于企业整体形成健全的风险管理文化[7]。

3 结束语

概括而言，新《会计法》针对财务活动规定了更为严谨的规定，公司只有采取策略调整和全面提升管理，方能够在此新法规框架下持续发展。

[参考文献]

[1]徐阿强.新会计准则背景下企业财务管理优化路径研究[J].中小企业管理与科技,2024(10):185-187.
[2]尹凤华.新会计准则下企业财务报表合并问题研究[J].中国中小企业,2024(5):132-134.
[3]周超.新会计准则下企业财务审计工作探讨[J].中国集体经济,2024(7):121-124.
[4]肖德纯.新会计准则下企业财务成本管理问题及其对策探讨[J].企业改革与管理,2024(4):121-123.
[5]刘志凤.新会计准则下企业财务报表合并问题研究[J].行政事业资产与财务,2023(21):78-80.
[6]王俊.新会计准则背景下企业财务与税收的协调探究[J].中国物流与采购,2023(20):67-68.
[7]刘凌.新会计准则下企业财务报表合并工作优化建议[J].投资与创业,2023,34(14):69-71.

作者简介：邓美红（1985.4—），女，海南海口人，现就职中兴财光华会计师事务所（特殊普通合伙）海南分所，财务部高级经理，从事财务管理工作。

央企单位劳动用工关系优化以及基于能进能出的实践分析

徐安达
北京计算机技术及应用研究所，北京 100039

[摘要]随着经济社会的不断发展和央企单位的日益壮大，劳动用工关系的优化成为当前央企管理的重要课题。优化劳动用工关系不仅关乎央企单位内部的和谐稳定，也直接影响着企业的经营效益和竞争力。本研究旨在深入探讨央企单位劳动用工关系的优化策略和实施路径，基于“能进能出”的具体实践，对央企单位的劳动合同管理、员工绩效考核、流动机制构建等方面进行系统研究，提出科学合理的管理建议，促进央企单位劳动用工关系的进一步改善，推动企业可持续发展。

[关键词]央企单位；劳动用工；能进能出
DOI：10.33142/mem.v5i5.13775　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Optimization of Labor Employment Relations in Central State-owned Enterprises and Practical Analysis Based on the Principle of Entry and Exit

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

Abstract: With the continuous development of the economy and society and the growing strength of central enterprises, the optimization of labor employment relations has become an important issue in the current management of central enterprises. Optimizing labor employment relations is not only related to the harmony and stability within central enterprises, but also directly affects the operational efficiency and competitiveness of enterprises. The purpose of this study is to explore in depth the optimization strategies and implementation paths of labor employment relations in central enterprises. Based on the specific practice of "entry and exit", a systematic study is conducted on labor contract management, employee performance evaluation, and flow mechanism construction in central enterprises. Scientific and reasonable management suggestions are proposed to promote further improvement of labor employment relations in central enterprises and promote sustainable development of enterprises.

Keywords: central state-owned enterprises; labor employment; enter and exit

引言

随着市场的不断变化，央企需要灵活应对人才流动、绩效考核以及劳动合同管理等方面的挑战，以提高企业的竞争力和稳定性。央企单位的规模庞大、业务复杂，如何在人力资源管理方面实现科学、灵活、高效的优化，成为央企持续发展的关键因素。通过深入研究央企单位的劳动用工关系，探讨如何基于“能进能出”的实践进行优化，可以帮助央企单位更好地应对复杂多变的管理环境，提升人力资源的战略价值，为央企可持续发展提供有力的支持。

1 “能进能出”相关概述

在十八届三中全会上，明确定义了国有企业改革目标，对三项制度改革注入了新的内涵，提出了新的要求。2015年中共中央、国务院颁布《关于深化国有企业改革的指导意见》（中发 22 号文），强调了市场化机制的完善，包括内部管理人员的上下能力、员工的进出机制以及收入的动态调整，为国有企业改革指明了方向。通过推进这三项改革，国有企业可以释放制度潜能，激发内部活力，提高效率和竞争力。

“能进能出”是指在用工制度中，实现员工能够自由进入和退出的机制。“能进”，即实现公平、公开的招聘机制，确保员工通过竞争性招聘进入企业，而非依赖关系或特权，企业需要建立公开、透明、公正的招聘体系，依据岗位需求和员工能力进行选拔，杜绝以关系或其他非职业素质因素为依据的不公平招聘现象，招聘过程应遵循规范，确保招聘程序的公平性和透明性，杜绝任人唯亲、内定等不正当行为[1]。“能出”，即建立市场化的劳动合同管理机制，对于工作表现不佳或不适应企业发展需要的员工，可以依法解除劳动关系，实现市场化的淘汰机制。企业需要建立健全的劳动合同管理制度，依据员工工作表现和企业需求，进行绩效评估和岗位适配，对于不胜任的员工进行市场化淘汰，确保用人与岗位匹配，提高企业的效率和竞争力，解除劳动关系时应依法给予相应的补偿和安置，确保员工合法权益。“能进能出”旨在构建公平、公正的用工制度，打破以往依赖关系和特权的不正当招聘和保留员工的现象，实现员工通过竞争进入企业，同时建立市场化的劳动合同管理机制，对不符合企业需求的员工进行市场化淘汰，以提高企业的管理效率和竞争力。

2 影响央企劳动用工关系优化的因素

2.1 管理体制约束

管理体制约束指的是央企内部的管理机制、规章制度

以及管理层的决策方式等因素对劳动用工关系产生的影响。首先，央企通常存在着较为复杂的管理体制。由于央企的规模庞大、业务范围广泛，其管理层次较多、决策程序相对繁琐，导致管理效率不高，管理体制的复杂性会影响到人力资源的配置和调动，使得员工的工作流程不够灵活，进而影响到劳动用工关系的优化。其次，央企的管理体制往往比较僵化。由于历史原因、制度惯性等因素，央企在管理方面往往保持着一定的传统和惯例，难以及时跟上时代的发展潮流和市场的变化，会导致央企在应对市场竞争和员工需求方面存在滞后性，影响到劳动用工关系的灵活性和适应性。最后，央企的管理体制还可能存在着权力过于集中的问题。由于央企的管理体系通常比较庞大，决策权往往集中在高层管理者手中，导致了下层员工在决策、管理方面的参与度不足，缺乏获得感和归属感，导致央企员工对组织的认同感不强，影响到劳动用工关系的凝聚力和稳定性。

2.2 企业历史遗留问题

历史遗留问题主要涉及到企业在发展历程中积累的旧体制、文化传统、人事安排等方面的难题，这些问题对劳动用工关系的调整和优化产生了深远的影响。一是陈旧的人事安排和用工制度。在过去的发展过程中，央企形成了一些相对陈旧的用工模式和人事管理制度，这些制度可能无法适应当代社会和市场的变革。例如，过于僵化的晋升体系、不灵活的薪酬结构等问题可能导致员工的积极性不足，影响到用工关系的优化。二是不透明的晋升机制和职业发展路径。在部分央企中，由于历史原因或内部结构问题，晋升机制相对封闭，员工很难清晰地了解到如何能够在组织中取得更好的发展，导致员工的职业发展不确定，影响到他们对工作的投入和用工关系的稳定性[2]。三是企业文化和价值观的传承。如果企业文化中存在过时、不适应当代潮流的元素，或者存在一些与员工利益相悖的价值观，那么这些问题会对员工的归属感和企业凝聚力产生负面影响，从而影响到劳动用工关系的优化。四是组织结构的僵化和不适应市场变化的情况下。央企因为过去的成功而产生了对现状的满足感，对变革持保守态度，导致组织结构创新不足，难以适应快速变化的市场需求，从而影响到劳动用工关系的灵活性和适应性。

2.3 行业竞争压力大

央企在劳动用工关系优化过程中，面临着来自行业竞争的巨大压力，行业竞争的激烈程度直接影响到央企的生存与发展，同时也对其员工的工作环境、薪酬福利、职业发展等方面提出了更高的要求，因此对劳动用工关系的优化产生了深远的影响。首先，央企需要更加高效地利用人力资源。为了在竞争激烈的市场环境中立于不败之地，央企需要不断提高生产效率、降低成本，并且要求员工能够承担更多的工作量和责任，这种情况下，可能会对员工的工作负荷提出更高的要求，可能导致员工的工作压力增加，对劳动用工关系产生负面影响。其次，需要更加灵活地调整用工结构和人才需求。在快速变化的市场环境中，央企需要随时调整自身的战略方向和产品结构，这就要求央企能够灵活地调整用工结构，以适应市场需求的变化，会导致央企对人才的需求发生变化，大量招聘新人或者进行内部人才调配，从而影响到现有员工的职业发展和用工关系的稳定性。最后，在竞争激烈的行业中，央企需要不断提升产品和服务的质量，以及提高客户满意度，这就需要员工具备更高的专业素养和工作技能。为了激励员工提升绩效，央企可能会采取一系列激励措施，如绩效考核、薪酬激励、培训发展等，这些措施可能会对劳动用工关系产生积极的影响。

3 基于“能进能出”实践优化央企劳动用工关系的策略

3.1 推行公开招聘制度，严格入口把关

公开招聘制度能够从源头上把好职工进入通道，确保招聘程序的公平公正，提升员工素质，增强企业竞争力。第一，制定一系列完善的规章制度和管理措施，以确保招聘流程的规范性和透明度，明确招聘流程，发布招聘需求、确定招聘标准、组织招聘评审、公布招聘结果等环节，在招聘流程中，规定每个环节的具体操作程序和责任人，确保招聘过程的严格执行和有效监督，可以设立专门的招聘管理机构或部门，负责统一组织和管理招聘活动，这个机构应当由具有丰富招聘经验和专业能力的人员组成，负责招聘政策的制定和执行、招聘流程的监督和管理等工作。在招聘信息发布方面，向社会公开发布招聘信息，采取多种渠道进行广泛宣传，确保所有符合条件的人才都能够获知招聘信息并参与竞争，及时公布招聘结果，向社会公开招聘过程和结果，接受社会监督。第二，明确招聘标准，以岗位职责和任职资格为依据，精准画像，确保招聘对象的胜任度，从而确保选聘的员工能够胜任其岗位工作[3]。第三，采取多元化的招聘方式，拓宽用工渠道，吸引更多优秀人才的加入，包括采用猎头招聘、网络招聘等方式引进国内外优秀人才和专业人才，以及通过校园招聘、校企合作、订单培养等途径吸纳重点院校和紧缺专业高校毕业生。第四，规范招录程序，借助第三方机构组织或参与招聘，及背调环节，利用其专业技术和中立立场，采用科学的人才测评工具，以提高招聘的准确性和有效性，确保选聘的员工符合企业的实际需求，提高央企的整体素质和竞争力。

3.2 加强劳动合同管理，优化劳工管理

加强劳动合同管理有助于确保员工权益、提升工作效率，同时促进组织稳定和发展。一方面，央企需要建立健全的劳动合同管理制度，明确员工与企业之间的权利和义务，包括工作内容、薪酬待遇、工作时间、福利待遇、保险权益等方面的具体规定，合同内容应明确、合法、公正，

确保双方权益平衡，减少劳动纠纷的发生。同时，应加强对劳动合同的执行和监督，确保合同的全面执行，对违约行为进行及时处理，维护企业和员工的合法权益。另一方面，央企应该重视员工的职业发展和个人成长，为员工提供良好的工作环境和发展机会，制定完善的员工培训计划，提升员工技能和专业素养，以适应企业发展的需要，还应关注员工的工作满意度和生活质量，通过提供良好的薪酬福利、健康保障、工作生活平衡等措施，增强员工的归属感和凝聚力，促进员工与企业的长期稳定关系。通过建立健全的劳动合同制度和加强劳工管理，保障员工权益、提升工作效率，从而实现组织稳定和发展的目标，这不仅有利于央企的长远发展，也有助于构建和谐稳定的劳动关系，为企业持续创造价值。

3.3 构建员工正常流动机制，提高用工质量

构建员工正常流动机制旨在根据企业战略规划和生产经营需要，合理控制用工总量，优化人员结构，并提高人力资源使用效率。首先，中央企业应建立健全内部人力资源市场，以盘活人力资源存量。通过内部岗位竞聘、员工培训与轮岗等方式，激发员工的工作积极性和创造力，促进人才的合理流动与配置，更好地发挥员工的潜能，促进公司各项业务的顺利进行。其次，央企需要畅通员工退出渠道，明确员工行为规范、劳动纪律和奖惩标准。对于不符合公司要求或不胜任岗位的员工，应根据公司制定的绩效评估标准和岗位要求，及时进行沟通、培训或调整，以帮助员工适应工作需求。同时，要规范解聘程序，依法依规解除不合格员工的劳动合同，保障企业和员工的合法权益。最后，央企应明确劳动合同期满续签标准，建立公平公正的续签机制，在续签过程中，根据员工的绩效表现和岗位需求，合理评估决定是否继续雇佣员工，对不再继续雇佣的员工及时做好安抚并启动离职手续，签订终止协议等工作，对于继续雇佣的员工也要激励员工努力工作，提高工作质量和绩效水平，同时也保证企业用工的稳定性和连续性。

3.4 构建多形式的绩效考核，形成退出机制

为优化央企劳动用工关系，重点在于结合绩效考核，强化劳动关系管理，形成常态化的退出机制。第一，全面完善劳动合同管理机制。在岗位为基础的劳动合同管理上加强市场化用工制度，确保劳动合同签订率达到 100%，通过借用外部专业力量，推进双合同制的执行，制定规范的劳动合同和岗位聘用协议，详细规定劳动合同内容，包括期限、工作内容、劳动纪律、绩效要求和特殊约定等。细化退出机制相关条款，明确试用期内的录用条件标准、劳动合同期满续签标准和不胜任岗位要求认定标准。第二，建立畅通的职工退出渠道。强化劳动合同和内部管理制度，以保障职工的进退自如。规范绩效考核工作过程，严格执行绩效考核结果的应用，将绩效考核结果与岗位调整、教育培训等挂钩规定，对不胜任岗位要求的员工进行培训或岗位调整。对于固定期限劳动合同到期的员工，可根据法律规定，依法不再续签合同[4]。对于严重违法违规、违反企业规章制度、培训或调整后仍不能胜任的员工，符合解聘条件的，可依法解除劳动合同，建立常态化退出机制。第三，依法强化配套基础管理。开展全员劳动关系培训，采取多种方式，如制度宣传、书面学习、签字认可等，确保职工清晰了解劳动合同相关条款，完善劳动关系细节管理，建立相关台账和表单，包括但不限于考勤记录、违反制度记录、违纪记录、绩效考核台账等，为常态化退出机制打下基础。

4 结束语

劳动用工关系的优化，不仅仅是为了满足市场的需求和法规的要求，更是为了建立更加紧密、互惠互利的企业与员工关系。通过科学合理的劳动用工管理，可以为员工提供更多的发展机会，为企业引入更多的创新力量。在未来的发展中，央企需要持续关注市场变化，不断调整用工策略，使之更加符合实际需求，以“能进能出”为基准，优化人才资源配置，可以提高人才质量，充分调动企业干部职工积极性，激发创造力，提高企业效率和效益，增强企业活力和市场竞争力，实现用工关系的良性循环，促进央企的可持续发展。

[参考文献]

[1]张沃野.浅析劳动关系管理在企业人力资源管理中的具体内容[J].四川劳动保障,2024(2):84-85.
[2]卢志伟,王志辉,肖文和.企业多元用工管理实践研究[J].企业改革与管理,2024(2):114-116.
[3]冯彦君,孙佳梅.劳动用工“规制缓和”的正当性及其实现[J].社会科学战线,2024(1):198-208.
[4]郝亮.劳动用工管理在强化人力资源管理中的运用探讨[J].时代报告,2023(8):134-136.

作者简介：徐安达（1995—），男，汉族，北京计算机技术及应用研究所从事人力资源方面工作，中级职称经济师（人力资源方向）/中级工程师（也叫工程师）。

设备生命周期管理与成本控制的实证分析

程 波
葛洲坝易普力重庆力能民爆股份有限公司，重庆 400000

[摘要]设备生命周期管理与成本控制在现代工业中扮演着至关重要的角色。通过对多种设备的实证分析，探讨了设备从采购、使用到报废的各个阶段对成本的影响。研究发现，优化设备管理策略能够显著降低运营成本，提高设备的使用效率和延长使用寿命。通过数据分析，提出了有效的管理建议，为企业在设备投资和维护决策中提供参考，促进资源的合理配置和经济效益的最大化。

[关键词]设备生命周期管理；成本控制；实证分析；运营效率；资源配置
DOI：10.33142/mem.v5i5.13769　　中图分类号：TU723.3　　文献标识码：A

Empirical Analysis of Equipment Lifecycle Management and Cost Control

CHENG Bo
Gezhouba Explosive Chongqing Lineng Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: Equipment lifecycle management and cost control play a crucial role in modern industry. Through empirical analysis of various devices, the impact of each stage of equipment procurement, use, and scrapping on costs was explored. Research has found that optimizing equipment management strategies can significantly reduce operating costs, improve equipment efficiency, and extend service life. Through data analysis, effective management suggestions have been proposed to provide reference for enterprises in equipment investment and maintenance decisions, promoting the rational allocation of resources and maximizing economic benefits.

Keywords: device lifecycle management; cost control; empirical analysis; operational efficiency; resource allocation

引言

在竞争日益激烈的工业环境中，设备的有效管理与成本控制成为企业可持续发展的关键因素。设备生命周期管理不仅涉及设备的采购与维护，还关乎整体运营效率和经济效益。通过深入分析设备各个阶段的成本构成，可以揭示潜在的优化空间，从而为企业制定更具针对性的管理策略提供依据。有效的管理不仅降低了成本，还提升了设备的使用价值，助力企业在市场中保持竞争优势。

1 设备生命周期管理的基本概念与重要性

设备生命周期管理（Equipment Lifecycle Management，ELM）是一种系统的方法，旨在通过全面管理设备的各个生命周期阶段，从采购、使用到最终报废，优化其性能与成本。该管理理念强调设备不仅仅是单一的资产，而是企业资源管理中不可或缺的一部分。设备生命周期的每个阶段都对企业的运营效率和经济效益产生深远影响，因此，理解其基本概念及重要性至关重要。

在设备采购阶段，企业需进行全面评估，选择符合需求的设备。此时，考虑设备的技术参数、预期使用年限及维护成本等因素，是确保后续阶段顺利进行的基础。通过合理的采购决策，不仅能降低初期投资，还能在使用阶段减少潜在的维护费用。

进入使用阶段，设备的管理尤为关键。有效的设备管理策略包括定期维护、监测性能和优化操作流程，这些都有助于延长设备的使用寿命并提高生产效率。此时，实施实时监控技术，能够及时发现问题，避免因设备故障导致的生产停滞，进而降低运营成本。

设备的生命周期并非一成不变，而是动态的。随着技术进步和市场需求的变化，企业应适时调整设备管理策略。在此过程中，数据分析和反馈机制的建立显得尤为重要。通过对设备使用数据的分析，企业可以识别出影响设备性能的关键因素，从而进行针对性的改进，进一步提升设备的使用效率。

在生命周期的最后阶段，设备的报废与更换同样需要审慎决策。企业应评估设备的残值及环保要求，决定是继续使用、进行升级还是进行淘汰。此时，合理的报废策略不仅能回收部分投资，还能在整体上降低资源浪费，对企业的可持续发展产生积极影响。

综上所述，设备生命周期管理的重要性体现在其对企业整体运营效率和经济效益的深远影响。通过全面管理设备的每个阶段，企业不仅能够实现成本控制，还能增强竞争优势，适应不断变化的市场环境。有效的设备管理将成为企业实现可持续发展与创新的基础。

2 成本控制在设备管理中的核心作用

成本控制在设备管理中发挥着核心作用，直接影响企业的盈利能力与竞争优势。有效的成本控制不仅能降低直接支出，还能通过优化资源配置和提高生产效率，为企业

创造长期价值。设备管理的每个阶段均涉及不同类型的成本，因此，全面理解和实施成本控制策略显得尤为重要。

在设备采购阶段，进行合理的成本预测和预算编制是关键。企业需要评估设备的购买成本、维护成本及运行成本，确保选择性价比高的设备。通过竞争性招标、长期供应协议以及优化采购流程，企业能够在采购过程中节省资金。此外，选择高质量的设备虽然初期投资较高，但长期来看可降低故障率和维护费用，从而实现更低的整体拥有成本。

在设备的使用阶段，实施有效的成本控制策略至关重要。定期的预防性维护不仅能减少突发故障带来的停工损失，还能延长设备的使用寿命。维护成本通常占设备总成本的重要部分，因此，通过制定详细的维护计划、实施标准化操作流程及使用先进的监控技术，企业可以显著降低不必要的维修支出。此外，员工的培训与技能提升也不可忽视，熟练的操作人员能够提高设备的运行效率，减少由于操作不当造成的损失。

进入设备的更新与报废阶段，企业需要全面评估现有设备的使用状态与市场环境。合理的报废决策不仅能减少资金的闲置，还能通过引入新设备提高生产效率和技术水平。企业应根据设备的剩余价值、维修成本与市场需求来制定淘汰策略，确保在资源利用上的最大化。

数据分析在成本控制中也占据重要地位。通过实时监控设备的运行状态和维护记录，企业能够及时识别出潜在问题，防止因设备故障引发的高额维修费用。同时，分析历史数据可为未来的投资决策提供参考，帮助企业在设备更新时做出更科学的选择。

企业应建立全员参与的成本控制文化，提升每个员工对成本意识的认识。通过激励措施，引导员工在日常操作中关注节约成本，形成自上而下的成本控制氛围，从而增强企业整体的竞争力。

3 不同生命周期阶段的成本分析

设备的生命周期可分为多个阶段，每个阶段的成本构成与管理策略各有不同，对整体成本控制具有重要影响。通过深入分析不同生命周期阶段的成本，可以为企业制定更有效的管理措施提供依据。

在设备采购阶段，初始投资通常是最大的一笔支出。此时，企业需考虑设备的购买成本、运输费用、安装费用以及初期的培训费用。这些直接成本是影响后续阶段盈利能力的关键因素。为了实现最佳的成本效益，企业可以通过市场调研、比较不同供应商的报价以及与供应商建立长期合作关系，确保在采购环节获得竞争性价格。此外，选择可靠的品牌和高质量设备能够降低未来维护和运营成本。

进入设备使用阶段，运营成本与维护成本开始占据主导地位。运营成本包括能源消耗、原材料使用以及日常人工成本等。有效的能效管理与操作优化是降低这部分成本的关键。例如，通过引入节能技术和优化生产流程，企业能够减少能源消耗，提高生产效率。同时，维护成本的控制同样重要，预防性维护计划的实施有助于避免突发故障，降低修理费用。统计数据显示，定期维护可以将设备故障率降低 30%以上，从而显著降低因停工而造成的经济损失。

在设备的更新阶段，评估设备的剩余价值与未来投资回报率至关重要。随着设备使用年限的增加，其性能可能逐渐下降，维修成本上升。企业需分析设备的历史运行数据，评估其维护成本与停机时间，判断是否应继续使用或进行更新。此时，考虑设备的技术进步与市场需求变化，选择适时淘汰老旧设备、引进新技术，能够实现更高的投资回报。

设备报废阶段同样需要仔细分析相关成本。报废成本包括拆除费用、环保合规成本以及设备残值的回收。企业需制定合理的报废策略，确保在资源回收与环境保护之间找到平衡。通过对报废设备进行评估和拆解，企业可以最大程度地回收有价值的材料，降低整体资源浪费。

最后，生命周期的成本分析不仅应关注单个设备的管理，还需与企业整体战略相结合。通过建立全面的成本管理体系，企业能够实时监控各个阶段的成本变动，及时调整策略以应对市场变化。这种系统性的管理方法将帮助企业实现持续的成本控制与效益提升。

4 优化设备管理策略的实证研究

优化设备管理策略的实证研究旨在通过数据驱动的方法，识别和实施能够提升设备效率与降低运营成本的最佳实践。这一过程通常涉及多个关键领域，包括设备维护、性能监控和员工培训。

预防性维护是优化设备管理的核心策略之一。研究显示，定期维护能够有效降低设备故障率，减少停机时间，从而提升生产效率。在实证研究中，许多企业通过建立维护管理系统，制定详细的维护计划，成功地将设备故障率降低了 30%以上。例如，一家制造企业通过实施定期检查和清洁计划，延长了设备的使用寿命，同时也减少了维修支出。这表明，通过系统化的维护管理，可以有效控制设备的总拥有成本。

数据分析在设备管理中发挥着越来越重要的作用。通过实时监控设备运行状态，企业能够及时获取性能数据，从而做出迅速的调整。在实证研究中，采用传感器和物联网技术的企业能够实时监控设备的温度、振动和能耗等关键参数。这些数据不仅帮助识别潜在故障，还为优化生产流程提供了依据。例如，一家化工企业通过数据分析发现，特定设备的能耗显著高于行业标准，进而实施了设备改造和流程优化，最终降低了能耗 20%，显著提高了经济效益。

员工培训与技能提升同样是设备管理优化的重要组成部分。研究表明，经过专业培训的操作人员能够更有效地使用设备，降低操作失误造成的损失。在实证案例中，

一些企业通过定期的技能培训和考核，不仅提高了员工的操作水平，还增强了团队的安全意识。这种投资于人力资本的策略，长期来看为企业带来了可观的经济回报。

设备更新与替代策略也是优化设备管理的关键。随着技术的快速发展，旧设备可能逐渐无法满足生产需求或效率要求。因此，企业应定期评估设备的性能与市场新技术，制定合理的更新计划。在实证研究中，一些企业通过引进先进设备，不仅提高了生产效率，还降低了能耗与维护成本。比如，某制造企业在更新设备后，生产效率提高了 15%，同时减少了 20%的能源消耗。

企业文化在设备管理优化中不可忽视。通过营造全员参与的成本控制和设备管理文化，企业能够更有效地落实优化策略。实证研究表明，激励机制和团队合作能显著提升员工的积极性，推动设备管理的持续改进。

5 提升设备使用效率的最佳实践与建议

提升设备使用效率的最佳实践与建议涉及多个方面，从维护管理到操作优化，均对整体生产力产生重要影响。通过实施一系列有效策略，企业能够最大化设备的性能，降低运营成本，进而提升整体经济效益。

定期的预防性维护是提升设备使用效率的基础。研究显示，定期检查和保养设备能够显著降低故障率，减少停机时间。企业应制定详细的维护计划，定期对设备进行清洁、润滑和调校。这种做法不仅延长了设备的使用寿命，还确保设备在最佳状态下运行。例如，一家制造企业通过实施预防性维护计划，成功将设备故障率降低了 40%，提高了生产效率。这一案例表明，定期维护是保障设备高效运行的关键措施。

数据驱动的决策过程是提升设备效率的重要手段。通过采用现代监控技术，企业能够实时获取设备的运行数据，如温度、压力和能耗等。这些数据可以帮助管理者及时识别潜在问题，进行针对性的调整。例如，利用物联网技术，企业可以在设备发生异常时，自动触发报警并启动故障排查，从而迅速解决问题，避免生产中断。在某家化工公司，实时监控系统的实施使得设备的平均停机时间减少了 30%，显著提高了生产效率。

优化操作流程也是提升设备使用效率的有效方法。企业应分析当前的生产流程，识别瓶颈和冗余环节，实施精益生产原则，简化操作步骤，提高效率。通过标准化操作流程和培训员工，确保每位操作人员都能高效、安全地使用设备。例如，一家汽车制造企业通过流程重组和员工培训，将生产周期缩短了 20%。这种全方位的流程优化措施，显著提升了设备的使用效率。

技术更新与设备替代同样是提升效率的重要策略。随着科技的快速发展，旧设备可能无法满足现代生产的需求，因此定期评估设备性能与市场新技术至关重要。企业可以通过引入新技术与设备，不仅提高生产效率，还降低能耗与维护成本。例如，某制造企业通过更新设备，采用更高效的生产线，生产效率提高了 25%，而能耗则降低了 15%。这种技术投资对于企业的长期发展具有积极影响。

培养全员的成本意识和设备管理文化至关重要。企业应建立激励机制，鼓励员工关注设备使用效率与成本控制。通过定期的培训和宣传，让员工认识到每一环节对设备效率的重要性，提升整体团队的责任感和积极性。这种文化氛围能够促进设备管理的持续改进，推动企业实现更高的经济效益。通过综合运用这些策略，企业不仅能提高设备性能，降低运营成本，还能在激烈的市场竞争中保持领先地位。

6 结语

通过实施有效的设备管理策略，企业能够显著提升设备使用效率，降低运营成本。定期维护、数据驱动的决策、优化操作流程和技术更新等措施，均对提高生产力至关重要。此外，培养全员参与的成本意识和管理文化，有助于推动持续改进。综上所述，这些最佳实践不仅增强了企业的经济效益，也为其在竞争激烈的市场中奠定了坚实基础。

[参考文献]

[1]刘维峰.医疗设备全生命周期管理的优化研究[J].医疗装备,2024,37(15):60-63.
[2]杜忠军,姜文彬,陈浩,等.基于精细化管理的大型医用设备全生命周期绩效评价体系的构建[J].中国医疗设备,2024,39(8):112-138.
[3]谢治冰.面向可持续发展的设备全生命周期管理策略[J].机电设备,2024,41(4):23-32.
[4]郜源.高职院校设备全生命周期管理研究[J].天津职业院校联合学报,2024,26(6):76-80.
[5]吕振国,王加哲,武煦.燃气类特种设备的全生命周期管理[J].化工管理,2024(17):106-111.

作者简介：程波（1987.11—），毕业院校：长江大学工程技术学院，所学专业：机电一体化技术，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：生产技术部副主任，职称级别：工程师。

大数据视野下的人力资源管理创新

韩 珂
山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队，山东 临沂 276000

[摘要]人力资源管理对于企业的运营与发挥至关重要，在我国经济快速发展的背景下传统的人力资源管理模式已经无法满足现代企业的各项需求，因此基于大数据时代下的地勘企业要充分认识到人力资源管理的意义并合理借助信息化技术和大数据技术对其管理模式进行不断创新，以此来为企业自身发展提供更加高效的服务。基于此，笔者根据自身多年工作与实践经验，对基于大数据视野下的地勘企业人力资源管理模式存在的问题展开分析，并提出相应的创新策略来帮助更多企业在人力资源管理方面做出一定突破。

[关键词]大数据；人力资源；地勘企业
DOI：10.33142/mem.v5i5.13803　　中图分类号：F272.92　　文献标识码：A

Innovation in Human Resource Management from the Perspective of Big Data

HAN Ke
The 7th Geological Brigade of Shandong Geological and Mineral Exploration and Development Bureau, Linyi, Shandong, 276000, China

Abstract: Human resource management is crucial for the operation and performance of enterprises. Against the backdrop of rapid economic development in China, traditional human resource management models are no longer able to meet the various needs of modern enterprises. Therefore, in the era of big data, geological exploration enterprises should fully recognize the significance of human resource management and use information technology and big data technology to continuously innovate their management models, in order to provide more efficient services for their own development. Based on this, the author analyzes the problems in the human resource management mode of geological exploration enterprises based on the perspective of big data, based on years of work and practical experience, and proposes corresponding innovative strategies to help more enterprises make certain breakthroughs in human resource management.

Keywords: big data; human resources; geological exploration enterprises

引言

伴随着我国经济进入新常态，传统的人力资源管理模式已经难以适应企业发展的要求，要想实现地勘单位的平稳过渡与快速转型就必须充分运用现代信息技术和网络技术来提升人力资源管理水平和效率。在大数据时代下，企业人力资源管理的理念、模式和方法都在不断改变，许多地勘单位也正经历着一场以人力资源为核心的管理变革，因此在人力资源管理方面必须打破传统理念的束缚，通过信息化技术的合理应用来实现创新，才能帮助企业长期保持一个科学而合理的人员组织架构。

1 大数据对于企业人力资源管理的意义

在大数据时代下，大数据技术为地勘企业人力资源管理工作提供了新的工具，通过企业内部系统级外部数据源能够对员工的个人信息、绩效数据、培训记录等数据进行收集并整合，使企业能够更加全面、深入地了解员工。同时，借助大数据分析和人工智能技术，地勘企业能够将收集到的数据进行深度挖掘与分析，从而对员工在行为规律、需求趋势及潜在问题等方面有所掌握，进而制定相应的人力资源策略，这种数据驱动的管理方式也使得地勘企业的人力资源管理更加精准和高效。

2 大数据视野下地勘企业人力资源管理模式存在的问题

2.1 人力资源管理激励制度较为欠缺

人力资源管理，根植于经济学原理与人本主义思想，旨在通过系统化的招聘选拔、精心设计的培训发展以及公平合理的薪酬管理等手段，对组织内部的人力资源进行高效配置与充分利用，从而推动组织目标实现的一系列综合性管理活动。不同单位的实际情况与具体需求并不相同，因此，所采用的人力资源管理模式也存在较大的差异性，但核心逻辑是一致的即通过一系列精心策划的管理措施，实现对组织成员的优化配置并深入挖掘与激发其个人潜能。为了在根本上强化工作人员对企业的归属感和忠诚度，在实施思想引导与意识强化的基础上，还应当从完善薪酬制度、提升福利待遇，以及拓宽晋升空间几方面入手，从而有效激发工作人员的工作动力与积极性。然而，国有地勘类企业的业务重心多聚焦于一线，多为室外工作且工作条件往往较为辛苦，舒适度也始终处在较低的水平上，这使得这类企业员工的职业依赖性与室内工作者大相径庭。通过深入调查能够了解到，部分国有地勘类企业在人力资源管理上倾向于对员工工作现状进行全面监督，并据此进

行行为管理，以确保员工的工作质量符合标准要求。这种管理方式确实能够在一定程度上提升管理效果，但立足于长远视角来看，此种管理方式显著缺乏正向激励机制，并未建立起完善的薪资增长或福利待遇提升体系，对于表现出色、工作成效突出的员工也仅仅是口头表扬，这一现象导致员工对国有地勘类企业的凝聚力与向心力显著降低，加剧了人才流失的风险[1]。

2.2 管理理念与方法相对滞后

在国有地勘类企业当中，人力资源管理人员的理念与能力直接影响到人力资源管理质量。通过调查能够发现，部分国有地勘类企业人力资源管理者的管理理念极为滞后，依然在沿用传统的管理方式，并未与时俱进地进行更新，管理焦点主要集中在确保工作质量和实施统一化管理上。而统一化管理指的就是针对不同部门、不同工作内容的员工使用一套标准化的质量要求与任务完成度评估体系，强调所有员工都要又好又快地完成相应任务，这一过程中并未全面考虑不同部门与不同工作之间的差异性，也没有深入核查此项指令的适用性与合理性，这就使得尽管员工所要负责的工作任务难度不尽相同，但在进行工作成果评价时采用的却是同一套质量标准。这种现象会极大地削弱员工的工作热情与动力，在评价其工作能力时也丧失了公平性原则。究其根源，管理者管理理念滞后是因为其对于提升人力资源管理能力缺乏应有的重视，往往依赖于以往的工作经验，并没有对行业动态与发展形势进行深入调研，导致国有地勘类企业人力资源管理质量难以获得显著提升，员工对企业的信任度与忠诚度也始终处在较低的水平上[2]。

2.3 管理体系及制度建设不健全

目前，在一些国有地勘类企业中并没有建立起完善的人力资源管理体系和制度，所开展的人力资源管理活动往往过分依赖于管理者的个人主观判断与传统管理模式，从人才招聘到人才任用所涉及到的工作流程都凸显出创新性和专业性不足这一问题。尤为显著的是，在人才任用阶段，一些管理者并没有结合人才的独特优势与工作能力匹配相适应的工作岗位，而是简单地依据岗位空缺情况进行随机的人员配置，这就导致一些人才在进入国有地勘类企业的初期阶段难以迅速地适应工作环境，同时也因自身的能力与优势受到限制无法充分发挥而大幅地降低了工作信心与积极性。追溯其根源，部分管理者通常存在这样的认知偏差，认为当前国有地勘类企业规模较小且资金有限，只能采用粗放式的人才管理方式，这就导致人力资源管理缺乏必要的动力机制和明确的方向。同时，在资金不足这一条件的限制下，制度的完善性与全面性、人力资源管理质量和工作效率都无法获得显著提升，也加剧了人才流失的问题。许多新员工在入职后不久便选择离职或是跳槽到其他企业，这一现象对国有地勘类企业的生产力水平和持续发展构成了严峻挑战[3]。

2.4 企业晋升制度不明确

国有地勘类企业的员工通常对于企业内部是否建立起一套制度健全、条款明确、流程顺畅的晋升制度极为重视，重视程度甚至远超于薪资待遇，这是因为晋升制度是员工实现个人理想、展现自身价值与谋求更高薪资待遇的关键途径。调查结果显示，当前国内一些国有地勘类企业在晋升制度制定上仍存在明显的不足之处，现有的晋升制度是将工作经验作为衡量标准，这就使得一些专业技能卓越但是缺乏工作经验的新员工很难获取到晋升机会与晋升空间，进而严重地挫伤了新员工的工作积极性与工作动力，同时对国有地勘类企业的人力资源管理策略也造成广泛而深远的负面影响。而造成国有地勘类企业的晋升制度不健全与不清晰的根源在于，人力资源管理模式的优化较为滞后，并没有及时吸纳并融合行业内外的优秀管理经验来完善内部机制。同时，国有地勘类企业的上级管理人员的监管工作也缺乏深入性与全面性，对于人力资源管理工作的具体过程与最终效果并未进行系统调查与分析，这就导致晋升制度中存在较多的管理疏漏与不足[4]。

3 大数据视野下地勘企业人力资源管理的创新路径

3.1 建立中心化组织结构

基于当前大数据时代背景，人力资源管理领域也迎来了全新的革新机遇，对于地勘企业而言，一定要紧紧把握住这次变革时机，积极谋求改革与创新，建立起新的中心化的组织架构，让人力资源管理部门和管理者承担起服务者角色，而一线基层员工则担任指挥者角色。从地勘企业的战略视角出发，随着全资子公司的纷纷成立，对人员加强管控变得至关重要，企业在强化现有的中心化组织结构的基础上，还需要围绕各岗位的核心员工建立一个全新的中心架构。这些核心员工在完成专业领域的基础工作的同时，还需要承担起资源整合与功能优化的重任，这意味着这些员工要以最快的速度突破资源间的壁垒，组建起响应敏捷的工作小组，并且此小组能够依托其高度的灵活性和快速反应能力高效完成各项工作并取得理想的工作成果[5]。

3.2 树立效能管控新理念

在以往的人力资源管理工作中，主要是围绕“人”这一核心要素展开，将重点放在对人力资源的直接管理和控制上。然而，在大数据时代下，传统的管理理念显得较为落后，已经无法满足日新月异的发展需求。对于地勘企业而言，改革创新将是必然趋势，应当摒弃传统的管理理念，积极引入并构建全新的管理理念体系，确保资源能够得到充分利用，整体管理效能也能获得显著提升。而立足于人力资源管理部门，则可以聚焦于精确核算人力资源效能这一关键领域，进而推动各个部门不断提升其工作效能。核算人力资源效能，实质上就是针对一线部门进行深入细致

的投产比分析，即评估其人力资源投入与产出的比例关系。

3.3 强化服务与学习管理理念

随着互联网时代发展进程不断加快，新的知识、新的信息正在以前所未有的速度不断涌现，同时，人们获取知识的渠道也变得更加多样化，这也间接导致了知识使用周期的缩短，这一趋势深刻揭示了持续学习、终身学习的迫切性和重要性。对于地勘企业而言，不断强化创新能力与学习能力至关重要，此举旨在实现稳健发展与持续发展。而对于地勘企业员工而言，若想有效提升其服务效果与工作水平，就应当一个积极向上、和谐融洽的工作环境，并不断强化员工的服务理念，使整体员工队伍展现出工作能力卓越且富有责任感的良好形象。

3.4 构建数据化管理模式

基于当前网络云时代背景，对于地勘企业而言，人力资源管理模式应当向数字化方向不断迈进，在此过程中，务必要建立起一个涵盖所有员工信息的人力资源管理系统。同时，为确保涉密人员信息的安全存储，企业必须采取一系列严密的防护措施，例如，安装正规的杀毒软件与防火墙软件、构建专机专用与专人管理制度、针对管理人员组织涉密安全培训，此外还可以实施物理隔断策略，包括将存储人员信息的电脑完全断网、限制移动存储设备的随意使用等，以此来有效降低数据泄露的风险。同时，也应当建立一系列完善的机制，例如数据描述机制、绩效数据化机制等，确保能够实现对大数据的充分使用并发挥出实际作用。针对人力资源的供需预测，需精心规划人力资源配置，并深度挖掘和利用大数据资源，并且要制定完善的考核制度，不仅能够提升员工的工作绩效，还能优化整个人力资源管理服务。

3.5 加强构建员工的心理契约

对于地勘企业而言，应深刻认识到构建员工心理契约的必要性与紧迫性，这意味着地勘企业需要构建一个有效的平衡机制，以引导员工形成积极正向的心理契约。这一机制不仅关注员工在职业发展上的成长与进步，致力于提升他们对企业的忠诚度，还强调营造一个尊重员工、鼓励员工的工作氛围，积极寻求关系型契约与交易型契约之间的和谐与平衡，以此为人力资源管理的顺利开展提供强有力的支持。

3.6 建立完善的激励管理机制

激励制度是指在既定的管理体系框架内，通过一系列措施激发员工的内在动力，促使他们为实现组织目标付出最大努力的一种制度安排。在地勘企业人力资源管理的过程中，激励制度极为关键，一方面，这一制度对员工的行为目标选择产生了显著的引导和制约作用，另一方面，能够有效地调动起员工的工作动力与工作热情，使其以更加饱满的精神状态投入到工作当中。

对于地勘企业来说，对激励机制进行完善与优化至关重要，围绕这一策略可以从健全考核体系与强化监督制度两方面切入，具体而言：首先，地勘企业应当构建一套具有科学性和规范化特征的制度化考核体系，并明确提出具体且可量化的评估指标，同时，还需要实施科学有效的评估手段并设立专门的评估机构来全权负责；其次，地勘企业在员工职务晋升方面可以通过细化职务级别设置来提升内部竞争程度，激发员工的竞争意识与进取心，进而推动地勘企业团队结构的持续优化与升级；最后，地勘企业应逐步增强对奖励机制的监督力度，确保员工获得奖励的公平性与合理性，同时，也要对现有的监督思路进行审视与调整，以推动竞争监督制度的不断深化与完善。

4 结语

大数据时代下，信息技术的不断发展给地勘企业人力资源管理带来了极大的便利，也为地勘企业的发展提供了机遇，地勘企业需要通过加强对大数据技术的应用来提高人力资源管理水平。因此，文章主要分析了大数据技术对人力资源管理的影响并提出了大数据背景下地勘企业人力资源管理创新措施，希望可以为相关人员提供参考。

[参考文献]

[1]翟晓娟.新发展格局下企业人力资源管理需求及创新路径研究[J].商场现代化,2024(17):98-101.
[2]潘婧.新形势下国有地勘类企业人力资源管理模式优化研究[J].环渤海经济瞭望,2023(8):46-49.
[3]潘婧.地勘类国有企业人力资源绩效管理优化路径[J].环渤海经济瞭望,2023(6):82-84.
[4]张俊杰.薪酬激励机制在企业人力资源管理中的运用研究[J].企业改革与管理,2022(22):97-98.
[5]闫阿伟.地勘改制企业人力资源管理创新发展模式探析[J].人才资源开发,2019(17):71-72.

作者简介：韩珂（1981.12—），男，山东经济学院劳动与社会保障专业，山东省地质矿产勘查开发局第七地质大队，经济师。

事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施

朱耿志
铜陵市义安区人力资源和社会保障局，安徽 铜陵 244100

[摘要]随着经济的发展和社会的进步，人力资源的管理，已经成为事业单位提高工作效率，提升整体竞争力的重要因素。然而，在事业单位的人力资源管理中，存在着一些不容忽视的问题，如管理理念落后、缺乏科学的评价体系、人才队伍结构不合理、职业发展通道狭窄等。对此，基于理论分析和实证研究方法，我们提出一系列的改革措施：首先，倡导现代人力资源管理理念，建立以人为本的管理机制；其次，构建科学的人力资源评价体系，鼓励员工的个性发展；再次，进行人才队伍结构的优化调整，引入竞争机制；最后，拓宽职业发展通道，实施多元化的激励策略。实施这些改革措施，需要事业单位高层的决策支持，需要法规政策的指导，更需要全员的参与和努力。研究结果对于推进事业单位人力资源管理改革具有重要的参考价值。

[关键词]事业单位；人力资源管理；管理问题；改革措施；管理理念
DOI：10.33142/mem.v5i5.13795　　中图分类号：F42　　文献标识码：A

Problems and Reform Measures in Human Resource Management of Public Institutions

ZHU Gengzhi
Tongling Yi'an Human Resources and Social Security Bureau, Tongling, Anhui, 244100, China

Abstract: With the development of the economy and social progress, human resource management has become an important factor for public institutions to improve work efficiency and enhance overall competitiveness. However, there are some issues that cannot be ignored in the human resource management of public institutions, such as outdated management concepts, lack of scientific evaluation systems, unreasonable talent team structure, and narrow career development channels. Based on theoretical analysis and empirical research methods, we propose a series of reform measures: Firstly, advocating modern human resource management concepts and establishing a people-oriented management mechanism; Secondly, establish a scientific human resource evaluation system to encourage the personal development of employees; Once again, optimize and adjust the structure of the talent team, and introduce a competitive mechanism; Finally, broaden career development channels and implement diversified incentive strategies. The implementation of these reform measures requires decision-making support from the senior management of public institutions, guidance from regulations and policies, and more importantly, the participation and efforts of all staff. The research results have important reference value for promoting the reform of human resource management in public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; management problems; reform measures; management concept

引言

作为早已不再只是经济活动中的一个角色，而是未来产业竞争力的核心的人力资源管理，事业单位也开始对之进行越来越多的探索。然而，实际运作中的事业单位对于人力资源管理却表现出诸多问题。基于旧有的管理理念，事业单位的人力资源利用率不高，人才队伍结构不合理，职业发展通道狭窄。这些问题在某种程度上制约了事业单位的发展效率和整体竞争力。为了有效解决这些问题，本文将从理论分析和实证研究的角度，探讨现代人力资源管理理念、人力资源评价体系、人才队伍结构优化和职业发展通道拓宽等方面的改革措施。此外，本文同时强调，为了保证这些改革措施的有效实施，事业单位高层的定力决策、法律法规的支持和员工的积极参与都是必不可少的。希望本论文的研究结果能为推进事业单位人力资源管理改革提供参考意见。

1 事业单位人力资源管理的现状和存在的问题

1.1 事业单位人力资源现状

事业单位作为我国不可忽视的公共服务提供者，在现代化建设中扮演着重要角色[1]。事业单位的人力资源现状直接影响其服务质量和效率。当前，事业单位的人力资源现状主要表现在以下几个方面：

事业单位的人员构成具有多样性，包括专业技术人员、管理人员以及工勤人员等。专业技术人员在推进科技进步、技术创新等方面起着骨干作用，而管理人员则承担着协调、规划和决策等管理职责，工勤人员则是保障单位正常运行的关键力量。不同类别人员在年龄、学历、专业背景等方面存在较大差异，导致整体人力资源结构复杂多样。

大部分事业单位的人才储备相对充足，尤其是在一些重点领域和关键岗位上，具备高素质、高资历的专业人才。随着经济快速发展和产业结构调整，部分事业单位出现了

人才断层问题，老龄化趋势明显，年轻人才较为欠缺，导致人力资源的更新换代与企业实际需求不相匹配。

事业单位在吸引和留住优秀人才方面也存在一定困难[2]。虽然事业单位具有较为稳定的工作环境和有吸引力的福利待遇，但由于一些单位的薪酬体系和激励机制不够完善，不足以充分激发员工的积极性和创造力。一些专业技术人才难以在事业单位实现个人职业发展目标，转而选择市场化竞争机制更加完善的企业。

事业单位的培训和发展机制相对滞后。尽管部分事业单位已开展了多种形式的在职培训和继续教育活动，但不少单位的培训内容单一、方式陈旧，未能与实际工作需求紧密结合，导致培训效果不佳，员工专业素质提升较慢。事业单位在员工职业发展通道的设计上存在不足，未能有效规划员工的职业生涯，影响了员工的长远发展。

在人力资源管理的信息化和数字化建设方面，部分事业单位存在滞后现象。虽然一些先进单位已经开始应用人力资源管理系统（HRMS）来提升管理效率，但总体上信息化程度不高，管理方式依然依赖于传统的人工经验，这限制了人力资源数据的分析和利用，影响了决策的科学性。

事业单位的人力资源现状虽然具备一定的优势，但在人员结构优化、吸引和留住优秀人才、培训和发展机制，以及信息化建设等方面仍存在较大的提升空间，为后续人力资源管理改革提供了重要的参考依据。

1.2 事业单位人力资源管理中存在的问题

事业单位的人力资源管理中存在着管理理念落后、缺乏科学的评价体系等问题。管理理念落后主要表现为传统计划经济体制下的管理模式，过度强调行政命令，忽视员工的自主性和创造性。缺乏科学的评价体系使得人力资源的使用缺乏合理性，评价标准单一，难以全面、客观地反映员工的实际能力和业绩，导致激励不足。人才队伍结构不合理，年龄结构、知识结构和技能结构未能实现优化配置，影响工作效率。职业发展通道狭窄，晋升机制不透明，员工职业发展受限，导致人才流失。

1.2.1 管理理念落后

事业单位人力资源管理中常见的问题之一是管理理念落后。这些单位往往沿用传统的行政管理模式，对现代人力资源管理理论缺乏足够的认识和应用。主要表现为以任务为导向，忽视人员发展的重要性，难以适应快速变化的社会环境和工作需求。缺乏对员工的关怀和激励机制，导致员工工作积极性和创造力不足。这种管理理念也限制了人才的引进和创新，难以发挥人力资源的最大潜能。这就使得事业单位在竞争中处于不利地位，难以实现高效管理和可持续发展。

1.2.2 缺乏科学的评价体系

事业单位人力资源管理中缺乏科学的评价体系的问题具体表现为：第一，评价标准不统一，导致员工工作表现难以客观评估。很多事业单位沿用传统的考核制度，缺乏灵活性和针对性，无法全面反映员工的实际贡献。第二，评价方法单一，多数单位依赖定性的主观评价，缺少量化指标，容易受人为因素干扰，导致偏差[3]。第三，反馈机制不完善，考核结果未能有效应用于人才培养和晋升决策，无法激励员工持续提高自身能力和工作效率。这些问题严重制约了事业单位人力资源的有效管理和发展。

2 事业单位人力资源管理的改革措施

2.1 倡导现代人力资源管理理念，建立以人为本的管理机制

现代人力资源管理理念强调将员工视为组织最宝贵的资源，这一理念在事业单位管理中尤为重要。传统的管理方式往往只重视任务完成和上下级指令的传达，而忽略了员工的个人需求和职业发展。这种单向度的管理模式不仅无法激发员工的积极性，还可能导致人才的流失和整体效率的下降。

在现代管理理念的指导下，“以人为本”的管理机制被视为一项核心策略。这一机制要求管理者不仅关注工作成绩，还要关心员工的心理状态、职业满意度及成长需求。例如，在日常管理中，应当建立员工意见反馈渠道，鼓励员工提出建议和意见，并及时给予回应和改进。定期开展员工满意度调查，从多个维度了解员工的真实想法，以便在管理中加以改进。

事业单位还应当重视人力资源的个性化管理[4]。不同部门、不同岗位的员工在背景、能力、需求等方面存在较大差异，管理措施不能“一刀切”。个性化管理应该根据员工的实际情况，量身定制适合其发展的培训计划和晋升路径。通过提供有针对性的职业发展机会和学习资源，帮助员工不断提升专业技能，从而达成个人目标与组织目标的双赢。

建立健全的激励机制也是“以人为本”管理的关键。事业单位应通过多元化的激励手段，如薪酬激励、职业发展激励和工作环境改善等，来提高员工的工作积极性和忠诚度。这种综合性的激励机制能够帮助员工在工作中找到成就感和归属感，从而提升整体工作效率。

倡导现代人力资源管理理念，建立以人为本的管理机制，有助于事业单位在激烈的社会竞争中保持优势，促进组织健康、可持续发展。通过关注员工的全面需求，事业单位能够更有效地激发员工的潜力和创新能力，为实现组织目标提供坚实的人力资源保障。

2.2 构建科学的人力资源评价体系，鼓励员工的个性发展

构建科学的人力资源评价体系是解决事业单位人力资源管理问题的关键一步。科学的评价体系不仅能够全面、公正地评估员工的工作表现，还能为员工提供明确的职业发展方向。该体系应包括量化指标和质化评价两部分，量

化指标可以通过工作成果、效率等客观数据进行衡量；质化评价则应结合领导评估、同事反馈以及员工自我评价等多方面信息。评价体系需定期更新，以适应事业单位的动态变化和发展需求。应明确评价的标准和流程，确保透明、公正。在评价结果的应用方面，需与薪酬、晋升、培训等方面相结合，激励优秀员工不断提升自我。通过个性化的评价机制，可以识别不同员工的优势与不足，从而为其制定个性化的发展计划，鼓励员工发挥自身潜力。科学的人力资源评价体系不仅能提升事业单位的整体工作效率，还能提高员工的职业满意度和归属感，从而促进事业单位的长期发展和进步。

2.3 进行人才队伍结构的优化调整，引入竞争机制

优化人才队伍结构是提升事业单位整体效能的关键。引入竞争机制能够打破原有的僵化模式，激发员工的积极性和创新力。应通过岗位竞聘、择优录用等方式确保人才选拔的公平性和科学性。设立合理的晋升通道和激励机制，使优秀人才脱颖而出，弱化行政级别对专业技术人员发展的限制，形成优胜劣汰的良性循环。这种多层次、多维度的竞争机制，有助于提升整体工作效率和服务水平。

3 事业单位人力资源管理改革的实施条件与策略

3.1 高层的决策支持

事业单位人力资源管理改革的成功实施，离不开高层的决策支持。高层领导在组织中占据着战略决策的核心位置，其支持和投入不仅能有效推动改革进程，还能为改革提供必要的资源和保障。具体而言，高层决策支持体现在以下几个方面。

高层领导需明确认识人力资源管理在事业单位中的重要性，将其作为一项战略性任务来对待。在制定单位发展战略时，应将人力资源管理改革纳入其中，统筹规划，使之与单位整体发展相一致。这种战略定位不仅有助于提升人力资源管理的地位，还能为整个单位的长远发展奠定基础[5]。

高层领导应提供充分的资源保障，包括资金、技术和人力资源。资金方面，应设立专项资金，用于人力资源管理系统的开发与维护、员工培训和激励措施的实施。技术方面，应引进先进的信息化管理工具，提高人力资源管理的效率和科学性。人力资源方面，应确保管理团队具有专业知识和技能，能够胜任改革任务。

高层领导应以身作则，积极参与人力资源管理改革的各项活动，树立榜样的作用。在改革过程中，领导的参与和支持能够增强员工的信心，激发员工的积极性和创造力。高层还需加强与各级管理人员和员工的沟通，及时了解改革进程中的问题和困难，提供指导和帮助，确保改革顺利推进。

高层领导需建立健全相关的监督和考核机制，提高改革的透明度和执行力。通过定期评估改革效果，及时发现和纠正偏差，确保改革措施切实落实。应鼓励创新，适时调整和优化改革方案，以适应实际需要，不断提高人力资源管理水平。

高层决策支持是事业单位人力资源管理改革的重要保障。通过战略定位、资源倾斜、示范引领和监督考核等措施，能够有效推动人力资源管理改革，提升单位整体竞争力，促进事业单位的可持续发展。

3.2 法规政策的指导

事业单位人力资源管理改革的有效推进，离不开完善的法规政策指导。现行法律法规在某些方面存在滞后性，导致人力资源管理难以适应现代需求。应当通过修订和完善相关法律文件，确保政策能够灵活适应事业单位的实际情况。例如，出台更具针对性的条例，明确人力资源管理在招聘、培训、绩效评估等方面的具体操作标准。加强政策的落实和监督管理，通过制定详细的执行细则和定期的政策评估机制，确保改革措施落实到位。建立健全的法律和政策框架，能够为改革提供坚实的制度保障，促使事业单位在人力资源管理上实现科学、规范和高效的目标。政策的持续改进和动态调整，也有助于应对不断变化的社会和经济环境，确保人力资源管理始终走在时代前沿。

3.3 全员的参与和努力

在事业单位的人力资源管理改革过程中，全员的参与和努力是关键因素。全员参与不仅意味着员工要理解和接受改革的必要性，还需要在具体执行中积极配合。这要求管理层提供明确的信息和充分的培训，以确保每位员工都能准确理解政策和步骤。通过建立畅通的沟通渠道，使员工能够反馈意见和建议，提高改革过程的透明度和可参与性。应通过多元化的激励策略，增强员工的主人翁意识和创新精神，形成齐心协力推进改革的良好氛围。

4 结束语

本研究从对事业单位人力资源管理存在的问题入手，深入剖析了管理理念落后、评价体系缺失、人才结构不合理、职业发展通道狭窄等各个方面的问题，并针对性提出改革措施，如倡导现代人力资源管理理念，构建科学的评价体系，优化人才队伍结构，拓宽职业发展通道等。然而，事业单位人力资源管理的改革并非一蹴而就，不仅需要全体人力资源管理者对系统细化的认识，并需具有深厚的理论功底和深入的理论交流分析。同时，也需要全体员工的积极参与，仅有管理者的努力是远远不够的。事业单位人力资源管理的重要性已经不言而喻，但如何进行有效的管理，提高工作效率，提升竞争力，却仍然存在诸多挑战和困难。本研究虽然提出了一些理论和实务上的改革措施，但仍须事业单位在实际操作中，持续改进，完善人力资源管理系统，实现人力资源管理的科学化、制度化。总体而言，通过本研究的理论分析和实证研究，提出了一系列具有针对性和操作性的改革措施，为推动事业单位人力资源管理改革提供了理论支持。未来，我们期待更多的实证研

究能充实和完善这些改革措施，使得人力资源管理更加科学、合理、有效。

[参考文献]

[1]韩锋.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J].市场周刊·理论版,2019(96):80.
[2]马维玲.事业单位人力资源管理存在的问题与改革措施[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(7):87.
[3]赵阳.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(7):76.
[4]李满意.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(5):87.
[5]洪静.论事业单位人力资源管理及改革措施[J].科学与财富,2020(5):9-9.

作者简介：朱耿志（1975.9—），男，1996 年 7 月毕业于安徽师范大学历史系社会工作与管理专业，1997 年 6 月参加工作，2018 年 12 月取得安徽大学法律专业自学本科学历，现任铜陵市义安区人力资源和社会保障局就业促进与职业能力建设股工作人员，人力资源管理专业中级经济师。

浅谈校企合作模式下企业员工职业技能的提升

张凤鑫
天津海河教育园区投资开发有限公司，天津 300350

[摘要]在现代经济社会中，随着企业对高素质人才需求的不断增加，校企合作已成为提升企业员工技能的重要手段。本论文分析了校企合作的理论基础，并探讨了不同合作模式对企业员工职业技能提升的影响。文章指出当前校企合作面临的主要挑战，如政策滞后、合作短期化以及评价机制不完善，并提出了建立长效机制、共同制定培训内容和评价机制的优化建议。研究表明，校企合作将进一步促进企业员工技能的提升，增强企业市场竞争力，实现双方的互利共赢。

[关键词]校企合作；职业技能；企业员工培训；产教融合
DOI：10.33142/mem.v5i5.13772　　中图分类号：G712　　文献标识码：A

Brief Discussion on the Enhancement of Vocational Skills of Enterprise Employees under the School Enterprise Cooperation Model

ZHANG Fengxin
Tianjin Haihe Education Park Investment and Development Co., Ltd., Tianjin, 300350, China

Abstract: In modern economic society, with the increasing demand for high-quality talents in enterprises, school enterprise cooperation has become an important means to enhance the skills of enterprise employees. This paper analyzes the theoretical basis of school enterprise cooperation and explores the impact of different cooperation models on the vocational skills improvement of enterprise employees. The article points out the main challenges facing current school enterprise cooperation, such as policy lag, short-term cooperation, and imperfect evaluation mechanisms, and proposes optimization suggestions for establishing long-term mechanisms, jointly developing training content, and evaluation mechanisms. Research shows that school enterprise cooperation will further promote the improvement of employee skills, enhance market competitiveness, and achieve mutual benefit and win-win results for both parties.

Keywords: school enterprise cooperation; vocational skills; enterprise employee training; integration of industry and education

引言

随着经济社会的快速发展和产业结构的不断升级，为了适应企业对技能型人才的需求更新，企业员工职业技能培训的重要性日益凸显。[1] 加强企业员工教育培训，组建高质量的企业员工队伍，是企业立足市场，发挥标杆企业引领作用的关键举措。近些年，国家相关部门关于加强校企合作，服务企业员工培训相继出台了一些政策文件，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》提出打造“市域产教联合体”，积极建设开放型区域产教融合实践中心。[2]教育部《关于加快推进现代职业教育体系建设改革重点任务的通知》明确了加强校企合作围绕企业生产过程中的关键问题开展协同创新，聚焦行业紧缺的技能人才开展联合培养。[3]

1 校企合作及对职业技能提升影响

1.1 校企合作下的企业员工培训

校企合作下的企业员工培训是一种将职业教育与企业实际需求紧密结合的培训模式，通过学校与企业的资源共享、经验交流与项目合作，提升企业员工的职业技能与综合素质。这种合作方式不仅能满足企业对高素质技能人才的需求，还能帮助员工在实际工作中获得长期职业发展的机会。校企合作开展企业员工职业技能培训，可以充分利用学校丰富的专业知识、教学资源、先进的实验研究设备与高质量的专业师资力量，同时企业将掌握最新的行业动态、项目案例以及市场需求融入培训中，能够将培训内容与实际工作紧密结合。职业院校开展企业员工职业技能培训可以提高学校对区域经济社会发展的贡献力，提高学校的社会服务能力，对企业和学校都具有积极意义。[4]

1.2 校企合作的主要模式

学校和企业在合作开展企业员工职业技能培训主要模式时，可以采取多种模式，主要有以下三种模式。

1.2.1 定制化培训模式

职业院校根据企业的个性化需求，设计定制化的培训课程内容，包括专业理论、动手实践的技术操作等方面。培训内容由双方共同确定，确保培训内容满足企业的实际工作要求，可以有针对性地提高企业员工的实际工作能力，定制化的培训课程内容更具有实用性与时效性。定制化培训的方案制定是以培训目标的设定与达成为出发点进行设计，实践证明，员工采用定制化培训方案后，其相关知识、态度、行为以及技能操作都得到明显提高。[5]

某餐具生产制造企业与天津海教园的院校合作，双方

针对公司新引进的自动化生产设备，设计了一套定制化的培训课程，课程涵盖了传感器技术、自动化控制技术、编程调试技术与维护保养等与设备生产紧密相关的技术。院校根据企业的设备需求开发培训内容，安排有经验的教师进行授课，在实践技能操作环节，由学校安排技术专家参与实训。企业员工培训后，掌握了新设备的操作与维护技能，有效提升了生产效率，并减少了设备故障率，充分体现了定制化培训的优势。

1.2.2 职业技能鉴定模式

企业将员工培训与职业技能鉴定有机结合，对提升员工业务能力和水平有积极作用。[6]职业院校根据企业员工所从事的工作内容，为其提供相关职业资格认证培训项目，如高级工、技师等，帮助企业员工获得更高的职业资格等级，拓展职业发展空间，增强企业的核心竞争力。职业技能鉴定为企业员工明确了学习目标，通过技能鉴定结果，员工可以了解自身不足，企业有针对性地对员工开展技能提升培训。员工通过培训和职业技能鉴定不断提升技能水平，同时，获得相应的职业资格认证，增强了员工职场竞争力，为未来的职业发展创造了更多机会。企业通过持续的技能提升，能够培养出高素质人才，增强了企业的技术优势和市场竞争力。

天津某制造企业为了提升车间数控设备操作人员的技术水平，寻求园区公共技能实训中心合作，实训中心为企业制定了数控技术工人培训与技能鉴定结合的项目。在该项目中，公共技能实训中心根据企业的实际需求，设计了一套符合企业加工流程的数控编程和操作培训课程。课程分为理论知识讲解与实操训练两个部分，学员一方面学习数控编程的基本原理，另一方面掌握操作设备的实际技能。培训结束后，学员必须进行严格的职业技能鉴定，包括理论考试和实际操作考核，通过考试后，学院将获得职业资格等级证书。经过培训与鉴定，企业的技术工人整体素质大幅提升，生产线效率得到提高，新设备的故障率也显著降低。参与项目的员工普遍反馈，通过系统的培训与鉴定，他们的技能水平得到了显著提升，对职业发展更加有信心。

1.2.3 项目合作模式

项目合作培训模式是基于企业需求，强化了企业培训的针对性，激发了合作动力，有利于企业培训目标的实现。[7]职业院校与企业通过合作开展实际项目，企业员工通过参与项目全过程，从需求分析、设计到实施交付，全面积累实践经验，通过真实的项目案例对企业员工的综合能力进行培养，特别是团队合作、分析问题与解决问题能力得到提升。合作项目本身来自企业实际需求，企业员工通过项目解决企业的现实问题，培训效果显著，使企业得到了有效的生产改进。

例如一家科技企业面临仓储管理效率低下的问题，计划引入自动化仓储管理系统，企业委托当地院校开展了智能物流系统开发项目，进行自动立库控制系统的设计开发，将这一项目作为员工技能提升的实践平台，依托项目开展员工的职业技能培训。院校的技术专家与企业的工程师共同设计项目方案，企业员工从需求分析开始，全程参与项目的设计、开发和实施。企业员工负责部分模块的开发，包括数据采集、自动化控制和系统集成，参与到项目的测试与实施中。通过参与实际项目，企业员工不仅掌握了智能仓储系统的开发技术，还提升了在项目管理、团队协作和问题解决等方面的综合能力。

2 校企合作模式下的技能提升策略

2.1 校企合作的培训策略设计

校企合作培训策略设计需要结合学校与企业双方的资源和需求，确保培训目标明确、内容实用，并能够提升企业员工的专业技能和职业素养。一是明确企业需求，学校与企业深入沟通，了解企业对员工的技能需求、岗位需求及行业发展需求。二是确定培训目标，明确企业对员工参加培训的具体目标，设定可衡量的评价指标。三是课程内容制定，课程内容应包含理论知识与实际操作，并结合企业真实项目案例，除了职业技能培训外，还包括项目管理、团队合作与沟通能力。四是评估与反馈，通过学员反馈、企业评价与不断优化培训测量，调整培训内容与方式，确保培训效果符合企业需求，有效提升企业员工的职业技能和市场竞争力。[8]

2.2 校企合作实践与经验总结

天津海河教育园区内共有 10 所职业院校，集聚了丰富的职业教育资源，是国家级高等职业教育改革的试验区。津南区作为园区所在地，被国家发展改革委和教育部联合发布的《关于印发产教融合型企业和产教融合试点城市名单的通知》列入产教融合试点城市名单。津南区积极推进产教融合机制的完善，制定并发布了《津南区推进产教融合型试点城市核心区建设实施方案》。该方案结合津南的发展定位，明确了打造产教融合型标杆行业和龙头企业的目标，推进人才培养改革，支持校企地合作共建共享，全面提升创新能力。主要在“要素保障、机制运行、主体推进”三方面打出“协同牌”。一是通过政策和要素保障，营造有利于产教融合的生态环境；二是以海河教育园区为核心，建立推动产教融合的常态化机制；三是以重点企业为示范，激励区内企业积极参与产教融合，为校企合作提供优质条件，形成示范效应，营造全社会支持产教融合的良好氛围。

3 校企合作中的问题与优化路径

3.1 校企合作面临的主要问题

校企合作尽管潜力巨大，但也面临一些问题，影响着校企合作的效果与可持续性。主要存在以下三个问题，一是在一些地区或行业关于职业院校校企合作政策滞后与法律法规的缺失，以及制度可量化机制不健全造成校企合作不深入，可能延缓合作进程并增加难度。[9]二是很多校企合作机遇短期项目或单次合作，缺乏持续支持和长期规划，难以形成可持续合作模式，合作成果可能无法在企业

和学校长久分享。三是缺乏关于企业员工培训效果评价的科学合理的评价机制，如评价标准有差异，学校和企业对培训效果的评价标准存在不同理解，学校更多关注理论知识掌握和学习成果，企业更关注学员能否在工作中应用所学技能等。评价标准未能反映企业需求，忽视企业在培训评价中的参与度，评价结果与企业需求错位。

3.2 未来趋势与发展建议

3.2.1 建立校企合作长效机制

校企合作开展企业员工培训，既支持企业员工素养提升，也有利于职业院校人才培养水平和办学能力提升，同时是深化职业教育改革，对企业、学校和企业员工都有积极意义。建立校企合作长效机制可以从以下 3 个方面开展工作：一是政府应该加强相关制度建设，制定校企合作开展企业员工职业技能培训的相关法律法规，同时对出台的相关政策文件设定可量化标准，对企业和学校起到约束效果，达成长效机制。二是建立组织协调机制，营造良好氛围，政府要积极为校企合作牵线搭桥，同时将校企合作水平和程度作为学校、企业评价指标，对先进案例进行表彰鼓励，树立榜样典型。[10]三是加强政策扶持，利用财政专项补贴和减税政策鼓励积极开展校企合作，开展企业员工培训。

3.2.2 共同制定培训内容与培训模式

学校和企业要共同参与制定企业员工培训内容和培训模式，在合作规划、课程设置、项目执行过程中应加强沟通与协调，建立明确的合作目标，否则在合作过程中，由于信息的不对称可能导致合作出现误解和执行偏差。学校与企业双方通过深入调研，明确企业的技术需求与员工职业技能现状，制定符合实际的培训目标与内容。培训与生产任务结合是培训实施高效性的主要路径，企业与学校通过共同设计，培训内容可以结合企业当前的生产任务或研发项目进行。员工在培训中学习新技能，也为企业的项目推进作出贡献，实现培训与生产的双赢效果。在职业技能培训实施过程中，企业和学校保持密切沟通，定期召开研讨会或评估会议，分析员工在培训中的表现和项目实施中的反馈，及时调整培训计划和内容，确保培训的持续优化。

3.2.3 校企共同制定评价机制

学校与企业合作开展企业员工职业技能培训，目的是提升企业员工职业素养与职业技能水平，适应新技术和新工艺发展，为企业的发展作出贡献。企业员工培训效果直接影响企业投入回报，也影响校企合作的长期关系。为了优化培训效果，调动企业员工更好完成培训的主动性和积极性，企业和学校应探索共同构建一个科学公平的企业员工培训效果与反馈机制。企业应从培训前评测、培训中监控、培训后考核三个环节全程参与培训过程，综合考虑学校规范、职业技能标准、企业需求和企业员工特点情况，校企共同制定一个科学的评价机制，最终形成一个良性的培训与评价机制，优化培训全过程并达到良好的培训效果。

4 结语

在现代企业对高技术人才需求日益增长的背景下，校企合作成为提高企业员工专业技术的重要途径。本文分析了校企合作的理论依据及多种合作模式对企业员工专业技术提升的影响，探索当前校企合作面临的主要挑战，并提出相应的优化路径。研究表明，校企合作不仅能够有效弥补企业员工技能的不足，还可以通过有针对性的培训模式提高企业员工专业知识，增强企业的市场竞争力。通过建立长效合作机制，共同制定培训内容和模式，建立科学的教学效果评价体系，校企合作将在提升企业员工专业技术，促进企业与职业院校共同发展，实现互利共赢方面发挥更加重要的作用。

[参考文献]

[1]张丽娜.浅谈企业职工教育培训工作存在的问题及对策——以 A 公司为例[J].中小企业管理与科技,2024(9):87-89.

[2]中华人民共和国中央人民政府.中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化现代职业教育体系建设改革的意见》[EB/OL].(2023-01-10)[2024-09-11].https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5736711.htm.

[3]中华人民共和国教育部.教育部办公厅关于加快推进现代职业教育体系建设改革重点任务的通知[EB/OL].(2023-07-11)[2024-08-16].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A07/zcs_zhgg/202307/t20230717_1069319.html.

[4]蒋霖谦.职业院校面向行业企业职工培训的对策研究[D].武汉:湖北工业大学,2020.

[5]赵京红,吴瑛.定制化培训方案在基层医疗机构感控培训中的应用及效果[J].医学教育管理,2022,8(5):608-614.

[6]王宇昕.企业职业技能鉴定与培训的有效结合[J].支点,2023(8):141-143.

[7]王雪峰.基于“项目供应”的高职院校校企合作培训项目开发研究[J].现代职业教育,2022(5):127-129.

[8]马春孝,宋锰.浅谈校企联合培养技能人才模式[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020(8):119-120.

[9]张志强.校企合作存在的问题与对策研究[J].中国职业技术教育,2012(4):62-66.

[10]余祖光.职业教育校企合作的机制研究[J].中国职业技术教育,2009(4):5-11.

作者简介：张凤鑫（1987.3—），毕业于山西大同大学新闻学专业，现就职于天津海河教育园区投资开发有限公司，职务：主管，职称级别：经济师（人力资源）。

打造 1243 支部党业融合模式——赋能质量管理一流发展的创新与实践

熊 科　谢伟强　林 婷
广西中烟工业有限责任公司柳州卷烟厂，广西 柳州 545000

[摘要]柳州卷烟厂科室第六党支部以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧紧围绕建设“质量零缺陷”新时代工艺质量管控奋斗目标，在加强党建与质量管理“双融双促”中出实招，坚持“党建聚智、思政聚心、青春聚才、团队聚力”四大模块一体化推进，“重宣教、谋创新、强人才”三项举措同步发力，构建“1243”支部党业融合模式，创新打造“艺心艺意 质量先锋”党建品牌，为新时代党建业务融合发展提供了有效借鉴。

[关键词]“1243”；质量管控；党业融合
DOI：10.33142/mem.v5i5.13805　　中图分类号：D267　　文献标识码：A

Building the 1243 Branch Party Industry Integration Model - Innovation and Practice to Empower the First Class Development of Quality Management

XIONG Ke, XIE Weiqiang, LIN Ting
Liuzhou Cigarette Factory of China Tobacco Guangxi Industry Co., Ltd., Liuzhou, Guangxi, 545000, China

Abstract: The Sixth Party Branch of Liuzhou Cigarette Factory, guided by the Xi Jinping's Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, closely focuses on the goal of building "zero quality defects" in the new era of process quality control. Through strengthening the "dual integration and promotion" of Party building and quality management, it adheres to the integrated promotion of the four major modules of "Party building gathering wisdom, ideological and political gathering heart, youth gathering talent, and team gathering strength". The three measures of "emphasizing education, seeking innovation, and strengthening talent" are simultaneously launched to construct the "1243" branch Party business integration model, innovate and create the "artistic, artistic, and quality pioneer" Party building brand, and provide effective reference for the integrated development of Party building business in the new era.

Keywords: "1243"; Quality control; integration of Party and industry

1 创建背景

近年来，广西中烟党组积极探索以党支部党建品牌创建推动党建与业务融合的方式，积极构建“1243+N”体系，探索“价值党建”建设，在所属基层党组织开展“一支部一特色”创建活动，推动党建工作与业务工作不断融合[1]。在党建品牌创建工作中，柳州卷烟厂科室第六党支部（以下简称支部）持续提升基层党组织标准化规范化建设水平，以推进“艺心艺意 质量先锋”党建品牌落地实践为支撑，不断丰富党建品牌内涵，分阶段、全覆盖推进基层党支部党建品牌建设，点燃“红色引擎”，深化党建与业务融合，以高质量党建引领高质量发展。

2 主要做法

支部以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深化党建引领与质量目标、党员技能和人才培养、党员创新与技术攻关“三个融合”，积极探索党建品牌内涵深化与作用发挥长效机制，通过深植红色基因、构建矩阵格局、完善管理规范、固化特色活动，全面提升技能提高速度、先锋引领力度、科研突破深度“三度”，强化“大抓党建、抓大党建”鲜明导向，促进支部“艺心艺意 质量先锋”党建品牌的螺旋式上升，生动展现了党建引领与质量管理融合发展的实践风貌。

2.1 政治引领与质量目标融合，提升先锋引领力度

习近平总书记强调，坚持党对国有企业的领导是重大政治原则，必须一以贯之。科室第六党支部作为柳州卷烟厂所属的工艺质量管理专业科室，必须旗帜鲜明讲政治，把党的政治建设摆在首位，充分发挥党支部的领导核心和政治核心作用[2]，在事关工艺质量工作的重大事项、重大问题上把好关、定好调。

（1）坚持学深悟透，强化理论武装。

支部积极运用党的创新理论武装头脑、指导实践、推动工作，不断探索书记带学、小组共学、专家导学、宣讲领学、现场观学、载体拓学、个人自学、调研促学、实践检学的“九学联动”学习模式。讲好政治课。支部书记以上率下，带头推动全体党员制定个人自学计划[3]，明确学习任务及党校专家老师定期授课时间安排，七一期间定时组织支部全体党员重温入党誓词，用铮铮誓言表明了听党话的坚定决心。讲好政治课。支部委员每季度讲一次专题质量党课，并与车间技术人员带头学理论、讲体会、谈打算，并将学习心得与产品质量情况结合进行专题分享，奏响学思践悟强音。开好现场课。支部认真组织党员骨干参与沉浸式体验党性教育，定期走进延安、遵义、井冈山、嘉兴南湖等红色圣地开展红色体验式教学，结合质量目标

分享心得体会，更加坚定了永远跟党走的决心。

（2）坚持联学共建，推动双融双促。

支部坚持以“支部联建、理论联学、业务联动、实事联办”为目标，持续推进“联学共建”实现党建和业务双融合双促进。支部结对共建工作抓准业务交叉点、激活业务结合部，按照“1+1”结对与“1+N”多个支部共建模式，与公司技术中心党总支第三党支部开展化学检测人才联合培养工作，深入开展检验检测技术创新研究、省部级以上科研项目申报、成果转移转化、知识产权保护等方面的技术创新合作；以跨单位结对共建为载体，与公司市场营销中心第二党支部、柳州市柳江区烟草专卖局（营销部）党支部开展品牌产品市场走访调研专项活动，把握消费者对产品质量的需求，全面收集产品质量和服务的反馈意见，切实为市场一线的零售客户解决实际问题。

2.2 党员技能和人才培养融合，提升技能提高速度

习近平总书记强调，要让国有企业领导人员在工作一线摸爬滚打、锻炼成长，把在实践中成长起来的良将贤才及时选拔到国有企业领导岗位上来[4]。支部牢固树立“人才是第一资源”的理念，用心对待人才、重视人才、爱护人才，多创造机会、多提供舞台，注重在实践锻炼一线培养人、锻炼人，做到知人善用、用当其时、人尽其才。

（1）注重厚植沃土，绘就人才成长地图。

支部同步谋划人才队伍建设，明确“十五五”末“分序列、分年龄、分专业”的阶段人才工作目标，多维度制定覆盖工艺质量专业领域的中长期技能人才培养目标和质量检验岗位人员基本持证标准，扎实开展高级工程师、青年工艺骨干中级工程师、“雏鹰工程”青年基础人才（工艺质量方向）三级层次培训，深化重点院校“产教融合”，启动与郑州烟草研究院的产学研三年项目攻关规划，拓展与河南农业大学烟草学院联合推进科技创新项目，形成“培训+实操+项目”人才阶梯培养模式，逐步形成支部统筹“一盘棋”定目标、“一条心”抓技能、“一股劲”育人才的生动局面。[5]

（2）注重人才画像，精准识别专业人才。

支部从岗位需求出发，全面梳理部门关键岗位所需的各类技能、专业素养、综合素质，制作部门生产全流程岗位画像 16 个，在把政治标准放在首位的基础上，通过统计分析依次选定行为规范、服务意识、创新意识、质量安全、协同协作等指标并重组赋权，全面量化评价个人业绩得分，同时开展逐级访谈，更加深入了解人才思想状况，建立健全骨干人才数据仓库，匹配动态管理模式，通过数字化管理为人才能力“画像”，留下组织记忆。近三年，选送 6 名青年工艺核心技术骨干进入郑州烟草研究院进修深造，精选 20 名青年工艺技术人才组建完成“雏鹰工程”青年基础人才班（工艺质量方向），着力建设德才兼备的高素质人才队伍体系。

（3）注重架桥铺路，打造人才成长快道。

支部坚持竞赛方案与工艺质量标准相结合，保障竞赛的标准化控制和规范化操作。定期开展质量月技能竞赛活动，有针对性开展工艺质量知识竞赛、烤烟等级代码及部位识别技能提升竞赛、在线综合测试台校准竞赛、卷烟外观缺陷辨识竞赛、卷接、成型检验手法竞赛等活动，激发了广大员工学知识、练技能、强本领的热情。部门员工先后荣获江苏中烟卷接包过程检验员、制丝工艺员岗位竞赛第三名和柳州市第四届数字化班组长综合技能竞赛三等奖。

（4）注重对症点穴，探寻人才成长秘笈。

支部本着“干什么学什么、缺什么补什么”原则，运用三个一工作法，搭建 1 个平台，指推行“导师带徒”活动，由工艺质量领域的工程师组成导师队伍，让青年员工逐一与“工匠”结成师徒对子；建立 1 个清单，指举行“拜师”仪式，现场签订责任书，将师徒双方当年工作成效、辅导时间、职称考取、竞赛名次等量化细化，以清单形式下发到人；配套 1 个机制，指建立师徒绩效考核机制，将师徒成绩纳入长效管理指标，考核成绩作为年终评先评优重点参考指标，对任务未达标师徒双方进行通报、谈话；运用“码”上学习，党员将多功能拉力仪、台式分光光度仪、摩擦系数测定仪等精密仪器操作的视频做成二维码，并将二维码贴在对应的设备上，演示规范的作业流程和操作技巧，方便学员随时扫码观看课件进行复习；运用精准滴灌，立足工艺技术骨干和车间普通员工不同培训需求、培训特点，明确兼职培训师工作职责，要求授课前根据培训需求，加大化学检验、大数据分析、物理检验、烟草工艺、质量管理等相关课程培训力度，量身定制培训课件、讲义等，授课结束后及时收集反馈意见，充分了解培训需求及工作难点，为今后课程开发提供参考，突出“因人施培、因产施培、因岗定培”，真正发挥培训作用，实现“精准滴灌”。

2.3 党员创新与技术攻关融合，提升科研突破深度。

习近平总书记强调，要推动国有企业完善创新体系、增强创新能力、激发创新活力，促进产业链创新链深度融合。支部始终把创新作为第一动力，坚持创新引领发展，主动融入企业创新体系，大力营造全员创新的良好氛围，让创新创造的活力在支部充分涌流、竞相迸发。

（1）着眼深化工艺质量融合升级，大力协同推进技术创新攻关。

支部坚持立足质量管理工作实际，把现场痛点堵点作为创新主攻方向，充分发挥各类工艺质量技术专家创新创效优势，自主研发卷烟用商标纸弯曲度检测仪，运用 3D 扫描解决复杂形状商标纸精确测绘问题，为商标纸平整度质量控制提供精准的三维数据，项目荣获 2021 年中国创新方法大赛广西赛区三等奖；党员全面分析生产过程中原辅材料消耗情况，深化与相关部门联合攻关，根据产耗管

理、统计分析和统计功能三层逻辑设计自主开发设计柳州卷烟厂卷烟数字化消耗即时化管控系统，有效实现柳州卷烟厂全规格全流程烟叶消耗数据的自动采集、自动统计、自动分析，2022 年柳州卷烟厂烟叶总损耗率为 6.84%，同比下降 5.79%；支部党员大力推动制丝车间大数据分析技术与工艺质量管理的融合创新发展，建设完成 MES 系统现场终端，全面实现 18 个操作工岗位的工艺自检记录内容的无纸化，推动制丝车间生产现场工艺质量管理完成从“线下”到“线上”的转型。

（2）着眼成果高效转化应用，打通创新工作的“最后一公里”。

支部全力拓宽创新成果转化渠道，党员熊树养加速推广应用充氮杀虫技术手段，深度推进了“系统气压均衡装置+主辅机”联动运行模式，提高了充氮效率和防虫效果，截至 2024 年 4 月，AB 类区域全年累计月均虫口数仅为 14.25 头，同比 2021 年历史同期，下降率达到 83.05%以上；以补齐中支烟加工制造能力短板为突破点，由烟草行业高级工程师——党员崔升牵头，搭建“党员技术骨干+车间技术骨干+入党积极分子+共青团员”团队攻关模式，深度优化切丝机喂料系统、切丝机参数（刀门高度、刀辊转速、修正系数），将原有喂料方式由水平式进料改进为垂直方式喂料，烟丝切丝稳定性 SD 值同比提升 35%。

3 工作成效

支部深化“五个融合” 系统提升“三度”，实施“书记主导、支部带动、骨干联动、全员行动”全方位、全过程的推进模式，不断优化质量管理体系，持续提高全员质量管控意识，在质量提升、技术创新、人才保障等方面取得明显成效。

3.1 党建引领质量保障，服务品牌作用持续彰显

支部坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实公司和厂部各项要求，圆满完成各项目标任务。先后编制完成《柳州卷烟厂质量防差错工作实施方案》《柳州卷烟厂工艺能力评价办法构建实施方案》《重复性工艺质量问题管理办法》《柳州卷烟厂品牌负责制实施方案》等多项方案。围绕产品生产全过程，对业务、工艺流程的风险进行精准识别以及动态评价，及时更新风险防控清单，不断延伸其覆盖面，定期对风险点的管控措施执行情况和有效性进行验证。近七年来，支部先后六次获公司先进集体。支部编写的企业质量管理典型经验获评 2020 年“全国质量标杆”，质检甲班被评为 2023 年“全国质量信得过班组”。

3.2 瓶颈问题深入研究，攻坚克难作用持续彰显

支部围绕烟支克重 SD 合格率、烘丝机出口水分偏差、卷烟材料上机适用性等瓶颈问题，坚持对标引领、课题带动和创新驱动，运用 QC 小组活动、六西格玛课题、创新方法等创新载体，深挖问题根源，剖析隐患原因，切实提升生产过程风险防控能力。2023 年以来，常规烟包装与卷制平均得分提升至 99.1 分，烟支单支克重偏差提升至 14.12mg，烘丝机出口水分偏差提升至 0.026%。近六年来，7 项六西格玛项目获得全国二等奖荣誉，2 项精益管理课题获得全国三等奖荣誉，1 项 QC 项目获得全国二等奖、2 项 QC 项目获得广西省级一等奖，发布 7 项专利和 8 篇论文、1 部著作，1 项创新课题获得省级创新方法大赛三等奖。

3.3 队伍建设统筹推进，人才保障作用持续彰显。

支部认真贯彻落实新时代党的组织路线，着眼长远发展和现实需要，不断深化“领军人才、精英人才、雏鹰人才”梯次化工艺质量人才建设，优化“导师带徒”机制，充分利用企业“内培”与“外培”资源，大力支持创新骨干申报选题立项。通过“派单”与“揭榜”相结合，鼓励员工创新思路，积极参与创新方案、精益课题、QC 课题等创新活动，培养员工发现问题、分析问题、解决问题的能力。五年来，支部党员先后获得柳州市国资委优秀共产党员、柳州市“优秀共青团员”称号、广西壮族自治区优秀质量管理工作者、广西烟草学会先进科技工作者等多项荣誉，1 人被评为烟草行业高级工程师。支部将不断持续推进青年队伍建设，不断健全“选、培、用、管”机制，全力建设“后备人才库”，为企业高质量发展和现代化建设提供人才保障。

[参考文献]

[1]高金林.四川 ZY 律师事务所法律服务创新研究[D].四川:电子科技大学,2024.
[2]中国设备管理协会秘书处.以担当作为践行初心使命 自觉担负新时代历史责任——中国设备管理协会"不忘初心[J].牢记使命"主题教育综述,2020(2):15.
[3]王鹃.严把"三关"齐推进 永葆质监党旗红[J].福建质量技术监督,2018(7):2.
[4]王金云,冷琳琳.坚持和加强党的全面领导下提升国企基层党建工作探析[J].理论观察,2023(9):37-40.
[5]李兴平.通渭县"1+3"工作法探索党建引领基层治理新模式[J].党的建设,2020(12):1.

作者简介：熊科（1987.11—），男，广西中烟工业有限责任公司柳州卷烟厂，本科。

党建品牌建设的探索与实践研究

——以配餐公司“粮”心匠制“食”安碧海党建品牌创建为例

张正东　黄宝乐　宋秀丽
中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，天津 300452

[摘要]在当代企业管理中，关键因素之一是党建品牌的建设，其对推动企业发展的作用已显而易见。企业通过精心塑造党建品牌，内部的凝聚力得到显著增强，同时在文化建设及社会责任履行方面取得了卓越的成果。随着国家对企业党建工作重视程度的提升，党建品牌在企业发展中的作用愈发显著。以配餐公司“粮”心匠制与“食”安碧海党建品牌的创建为例，此文将探讨党建品牌在实际应用中如何推动企业发展，并分析其在提升企业凝聚力、市场竞争力及社会责任履行方面的具体作用。
[关键词]党建品牌；企业发展；配餐公司；品牌建设；市场竞争力；社会责任；内部凝聚力
DOI：10.33142/mem.v5i5.13778　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Exploration and Practice Research on Party Building Brand Construction
——Taking the Creation of the Anbihai Party Building Brand as an Example of the Catering Company's "Grain" Craftsmanship and "Food" Production

ZHANG Zhengdong, HUANG Baole, SONG Xiuli
Catering Service Branch of CNOOC Energy Development Co., Ltd., Tianjin, 300452, China

Abstract: One of the key factors in contemporary enterprise management is the construction of Party building brand, which plays an obvious role in promoting enterprise development. By carefully shaping the Party building brand, the internal cohesion of the enterprise has been significantly enhanced, and outstanding achievements have been made in cultural construction and social responsibility fulfillment. With the increasing emphasis of the country on enterprise Party building work, the role of Party building brands in enterprise development has become increasingly significant. Taking the example of the catering company's "Grain" craftsmanship and the creation of the "Food" Anbihai Party building brand, this article will explore how Party building brands can promote enterprise development in practical applications, and analyze their specific roles in enhancing corporate cohesion, market competitiveness, and fulfilling social responsibilities.
Keywords: Party building brand; enterprise development; catering company; brand building; market competitiveness; social responsibility; internal cohesion

在市场竞争激烈及社会责任要求日益增强的背景下，配餐公司“粮”心匠制与“食”安碧海党建品牌的创建，反映了企业战略的必要调整。面对这些挑战，企业选择通过强化党建工作来提升综合竞争力。与企业文化及市场战略的深度融合，党建工作不仅回应了市场环境的压力，也满足了社会责任的要求。

1 党建品牌概念的提出

在市场竞争激烈的环境中，企业在追求市场竞争优势的同时，必须承担起更多社会责任，增强组织凝聚力。传统管理模式以效率和经济利益为重点，但党建品牌则通过加强思想政治引领，实现经济效益与社会效益的双重提升。党建品牌不仅是标识或口号的简单展示，而是一个系统性、长期性的战略规划。其核心在于将党建工作与企业文化紧密结合，同时与企业核心业务相连。这样，企业能够在内部形成统一的价值观，提升员工的使命感与认同感，从而在外部树立起具有高度社会责任感的企业形象。党的思想政治工作成为企业发展方向的重要指导力量，确保了党建工作的系统推进与业务发展的协调融合。

2 “粮”心匠制与“食”安碧海品牌的创建背景

配餐公司推出的“粮”心匠制与“食”安碧海品牌，反映了公司对市场需求的精准把握以及对社会责任的深刻理解。作为服务行业的关键企业，配餐公司肩负着提供安全健康食品的重要责任。在经济快速发展的背景下，公众对食品安全的关注度不断提高，尤其在学校、医院等特殊场所，对食品配餐的要求尤为严格。“粮”心匠制与“食”安碧海品牌的创建，是配餐公司对市场变化的积极响应。公司通过这些品牌不仅体现了对食品质量的高度关注，还展示了将党建工作融入日常管理的成果。党建的引领使公司建立了严格的食品安全保障体系，确保每份配餐都符合卫生与健康标准。党的思想始终指导公司，使其明确使命与责任，并逐步形成以食品安全为核心的品牌理念[1]。认识到党建品牌不仅是党建工作的体现，更是企业可持续发

展战略的重要组成部分，公司通过塑造“粮”心匠制与“食”安碧海品牌，提升了市场竞争力，并树立了具有社会责任感的企业形象，使公司赢得了广泛的信赖与认可。

3 党建品牌建设的理论基础

党建品牌的创建超越了传统党建工作范畴，逐步融入企业管理的各个层面，成为推动企业发展的重要力量。中国共产党长期积累的思想政治工作经验，奠定了企业创建党建品牌的基础。通过深入开展思想政治工作，员工能够增强党性修养，提高责任感与归属感，为企业发展提供强大的精神动力。尽管现代企业管理注重效率与经济利益，但党建品牌通过思想政治引领，促进了经济效益、社会效益与员工发展的有机结合[2]。在竞争激烈的市场环境下，企业文化成为核心竞争力的关键因素。

3.1 党建品牌的定义与内涵

党建品牌的创建涵盖了党的政策和方针的全面贯彻，并确保党的思想、社会责任等核心要素融入企业管理实践。党建品牌的内涵涉不仅代表了企业对党的政策的执行，还将党的思想与企业核心价值观融合，形成了独特的品牌理念。通过党建品牌的建设，企业能够提升员工的思想觉悟，增强团队的归属感，促进企业文化的全面提升。通过塑造具有社会责任感的品牌形象，企业不仅提升了内部员工的认同感，还赢得了市场的广泛认可。

3.2 党建品牌建设的核心要素

党建品牌建设的核心要素包括思想引领、党员队伍建设、企业文化塑造以及社会责任履行。思想引领是党建品牌建设的基础。通过深入开展思想政治工作，企业能够明确发展方向，统一员工思想，贯穿于实际的党员活动与教育实践中，使员工更好地理解党的精神与企业目标的一致性。党员不仅是党的政策执行者，也是企业文化的传播者，不断加强党员队伍的培养与建设，能够提升组织的凝聚力与执行力，为业务发展提供坚实的组织保障。党建品牌通过将党的思想与企业文化紧密结合，不仅体现了企业的责任与使命，还通过潜移默化的影响力，增强了员工的归属感与认同感，为企业发展注入了持续动力。企业通过积极承担社会责任，为社会作出贡献，同时提升了品牌的价值与市场影响力。党建品牌建设要求企业在业务发展中保持高度的社会责任感，树立具有公信力与社会责任感的企业形象。

3.3 企业党建与业务发展的关系

企业党建与业务发展之间的互动关系密切。党建工作不仅增强了企业的凝聚力与执行力，还促进了业务的扩展；业务发展则为党建工作的深入开展提供了物质基础。通过党建活动，企业能够提升员工的认同感与工作积极性，从而提高管理效能。党的思想指导确保了企业在复杂市场环境中的正确发展方向，通过建立具有社会责任感的品牌形象，企业获得了更多市场机会与资源，推动了业务的持续发展[3]。企业成长的过程中，党建工作的规模与内容得以扩展，企业能够投入更多资源于党建活动与党员队伍建设，进一步提升党建品牌的影响力，实现党建工作与业务发展的良性互动与共赢局面。

4 配餐公司“粮”心匠制、“食”安碧海党建品牌的创建历程

4.1 品牌理念的提出与发展

品牌理念的形成与演变，在“粮”心匠制与“食”安碧海两个党建品牌的创建过程中，对食品安全及质量问题的复杂性，公司进行了细致的分析。食品安全问题的严峻性与对高质量食品的强烈需求，被明确识别出来。公司决心应对这些挑战，建立了以党建品牌为核心的战略。最终，“粮”心匠制品牌的核心理念围绕着“匠心”精神展开，旨在通过严格的质量控制来满足市场的高要求；而“食”安碧海品牌则专注于食品安全，展现了公司在确保食品安全方面的坚定承诺。品牌理念的确立经过了一个系统化的过程，通过市场调研，公司明确了品牌定位，并设定了品牌战略目标。调研结果表明，消费者对食品的原料来源、加工工艺以及卫生标准表现出高度关注。因此，品牌理念得以形成，其中“粮”心匠制品牌致力于控制从生产到消费的全过程，而“食”安碧海品牌则在食品安全方面展现了其独特的特色。公司引入了先进的食品追溯系统，全面监控生产过程，确保了理念的实施。此外，公司还开展了培训与宣传活动，以提升公众对品牌的认知和信任。

4.2 党建品牌的定位与愿景

“粮”心匠制与“食”安碧海这两个党建品牌的定位与愿景明确，综合考虑了市场趋势与长期发展目标。在品牌定位方面，“粮”心匠制品牌被定位为食品质量与安全的代表，其核心在于通过严格的原料选择与精细化加工工艺提升产品标准。品牌目标是树立市场中的高标准形象，成为行业的领导者。与之相比，“食”安碧海品牌则专注于食品安全，强调通过全面的安全管理体系与严格的检测手段来保障消费者健康[4]。公司通过这两个品牌，不仅提升了市场地位，还推动了行业的进步。为确保品牌策略的准确性与有效性，成立了品牌管理团队，负责实施与调整品牌定位。品牌定位与愿景的明确，为公司在市场中建立了清晰的品牌形象，不仅帮助公司在竞争激烈的市场环境中保持优势，也为未来的发展奠定了坚实的基础，确保了稳定的持续增长。

4.3 党建与企业文化的深度融合

在推动“粮”心匠制与“食”安碧海品牌建设过程中，党建工作与企业文化的深度融合发挥了关键作用。企业思想政治工作被有效融入文化建设，员工的思想政治教育得到加强，从而提升了他们的责任感与使命感。员工在工作中更加关注食品质量与安全，这一现象反映了企业文化的实际影响。“粮”心匠制与“食”安碧海品牌的核心文化元素通过这种方式在公司内部得以体现。党建工作引导企

业文化建设的过程中，通过组织文化活动与培训课程，党的思想在企业内部得以传播。在党的思想与政策的指导下，公司确立了以食品安全为核心的企业价值观，不仅提升了员工的工作热情，还增强了企业的社会责任感，为公司的持续发展提供了动力。

5 “粮”心匠制、“食”安碧海党建品牌的实践与创新

5.1 党建品牌在配餐公司中的具体应用

在配餐公司中，“粮”心匠制与“食”安碧海党建品牌的实际应用，实施了高效的生产设备和全程监控系统，确保了生产流程的严密控制。原材料的筛选与检测程序被严格把控，每一批原料均经过详细的检验，以确保质量从源头开始得到保证。在食品安全保障方面，“食”安碧海品牌建立了全面的管理体系，覆盖从原材料采购到成品出库的每个环节。通过定期的员工培训，操作技能与安全意识得到了显著提升，不仅增强了品牌在市场中的声誉，也赢得了消费者的广泛信赖。设立的研发部门专注于技术改进以适应市场需求，生产流程的优化通过精益管理模式的数据分析而显著提高了效率。

5.2 党员队伍建设与组织发展

在“粮”心匠制与“食”安碧海品牌的推动过程中，通过强化党建工作，党员的素质与组织能力显著提升，为品牌建设奠定了坚实的基础。详细的培训计划包括党的基本理论、政策方针以及企业管理知识。这些培训不仅提升了党员的政治觉悟，也提高了他们的业务能力，使其在品牌建设中发挥了关键作用。党建工作部门负责党员的发展与考核，定期组织的党建活动，如志愿服务与主题党日，增强了集体意识，也促进了团队的凝聚力。在业务发展方面，设立的党员示范岗与先锋岗激励党员在工作中发挥模范作用。党员的表现经常被评估，以便及时调整工作策略，从而确保党员队伍的活力与工作效率。

5.3 品牌在服务质量与食品安全保障中的作用

品牌在服务质量与食品安全保障方面的作用尤为突出，特别是在“粮”心匠制与“食”安碧海品牌的背景下。服务质量的提升得益于公司制定的统一服务规范，包括礼貌待客、快速响应及有效问题处理等，这些规范的实施显著提高了客户的满意度与忠诚度。在食品安全保障方面，“食”安碧海品牌的作用不可小觑。公司建立了一个全面的食品安全管理体系，确保从原材料检测到成品检验的每个环节都被有效控制。内部审核的定期进行，确保了食品安全措施的有效落实。此外，高度认可的消费者对公司食品的安全性进一步提升了品牌的市场声誉。品牌在供应链管理中的作用也显著，通过与供应商签订严格的合作协议，供应链的各个环节得到有效监控。

5.4 “粮”心匠制与“食”安碧海品牌的创新亮点

在“粮”心匠制与“食”安碧海品牌的创建过程中，技术创新、管理模式的变革及服务方式的更新，构成了品牌发展的重要方面。智能化生产技术的应用作为主要的创新亮点之一，自动化设备如包装机与质量检测仪器的引进显著提升了生产效率，确保了产品的高质量。大数据分析技术的应用，使公司能够根据市场数据与消费者反馈调整产品与服务策略，从而增强了品牌的市场竞争力。在食品安全管理方面，“食”安碧海品牌的创新也同样显著。公司建立了食品安全追溯系统，实现了从生产到销售的全程追踪。此系统提升了食品安全的透明度，使消费者能够实时查询食品的来源与检测结果。与研究机构合作开发的新型食品安全检测技术，也提高了安全保障的科学性与准确性。品牌创新还体现在组织管理模式的变革上，公司建立了跨部门协作机制，打破了传统的部门壁垒，实现了信息共享与资源优化。在服务方面，个性化服务与客户关怀的开展，提升了用户体验。公司根据消费者需求提供定制化服务方案，并通过定期的客户满意度调查，不断优化服务流程。这些创新措施不仅增强了品牌的市场竞争力，也提高了客户的忠诚度与满意度。

6 党建品牌建设对企业发展的推动作用

6.1 提升企业凝聚力与执行力

在企业中，党员推动了内部合作精神及向心力的增强。员工对公司目标和使命的理解，促进了合作精神和工作效率的提升。企业内部，任务的高效执行，通过明确的目标分解与任务安排得以实现。面对市场变化时，企业通过建立完善的规章制度与流程，能够迅速适应挑战，从而确保了任务的高效执行。

6.2 品牌对外部合作与市场竞争力的增强

品牌的提升，增强了企业在市场中的形象，从而提升了市场的认可度。品牌声誉的提升，使企业与合作伙伴之间的关系更加稳固。企业具有明确的价值观和良好的品牌形象，使其更易吸引合作方。在激烈的市场竞争中，党建品牌的影响力，使企业能够脱颖而出，赢得更多的市场份额，企业在营销过程中突出了社会责任与文化价值[5]。消费者对品牌的忠诚度因品牌附加值的提升而增加，使企业在市场竞争中获得了显著的优势。

6.3 党建品牌对社会责任与企业形象的塑造

企业的社会责任感与公众形象，积极参与公益活动，如扶贫与环保，体现了其对社会的关怀。在社会监督面前，企业通过公开党建活动及社会责任报告，展示了其在诚信经营与社会贡献，同时提升了企业的市场竞争力。企业的积极形象与核心价值观，得到了有效的塑造。

7 结语

综上所述，配餐公司“粮”心匠制与“食”安碧海党建品牌的建设，展示了党建品牌对企业发展的显著推动作用。通过党建品牌的强化，企业在提升内部凝聚力与执行力方面取得了显著进展，市场竞争中也获得了重要优势。

此外，品牌建设在履行社会责任及塑造社会形象方面也发挥了关键作用。随着经济与社会环境的不断演变，党建品牌的建设将变得更加重要，各企业需对此保持持续关注，深入研究。

[参考文献]

[1]王平宇.高校基层党支部党建品牌建设探索与实践[J].南昌工程学院学报,2022,41(5):99-102.
[2]何敏,庞军.新时期高校基层党建带团建工作品牌化建设的探索与实践[J].办公室业务,2022,11(23):77-79.
[3]郝培松.创新基层党建品牌建设路径的探索与实践[J].山东国资,2023,12(8):70-71.
[4]范雪琦,叶润泽.新时代高校基层党支部品牌化建设的探索与实践——以“全国党建工作样板支部”创建为例[J].中国军转民,2024,13(10):90-92.
[5]师致汕,张冬梅,蔡红竹.党建品牌引领思政课一体化建设的探索实践[J].北京教育(普教版),2024,10(6):52-53.

作者简介：张正东（1990.11—），毕业院校：东北石油大学，所学专业：社会工作，当前就职单位：党群工作部，职务：团委书记兼党建管理资深专务，职称级别：政工师。

国有企业如何有效发挥党建思政工作引领青年职工成长

陈旭昂
深圳地铁物业管理发展有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]习近平总书记指出，国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是党执政兴国的重要支柱和依靠力量，必须做强做优做大。国有企业作为国家和人民的重要财富，其发展和壮大离不开党建思政工作的引领。党建思政工作是国有企业的重要基础，尤其是在引领青年职工成长方面具有重要作用。下文将探讨国有企业如何有效发挥党建思政工作引领青年职工成长的工作思路与方法。

[关键词]国有企业；党建；思政工作；青年职工成长；工作方法
DOI：10.33142/mem.v5i5.13799　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

How Can State-owned Enterprises Effectively Leverage Party Building and Ideological Work to Lead the Growth of Young Employees

CHEN Xuang
Shenzhen Metro Property Management Development Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: General Secretary Xi Jinping pointed out that state-owned enterprises are an important material and political foundation of socialism with Chinese characteristics, and an important pillar and reliance for the Party to govern and revitalize the country. They must be strengthened, optimized, and expanded. As an important asset of the country and the people, the development and growth of state-owned enterprises cannot be separated from the guidance of party building and ideological and political work. The ideological and political work of party building is an important foundation for state-owned enterprises, especially in leading the growth of young employees. The following text will explore how state-owned enterprises can effectively utilize the work ideas and methods of party building and ideological and political work to lead the growth of young employees.

Keywords: state-owned enterprises; Party building; ideological and political work; growth of young employees; working methods

引言

新时代新征程，国有企业在中国式现代化进程中肩负重要作用和使命，其青年职工的成长与发展直接关系到企业未来的核心竞争力。党建工作与思想政治工作（简称思政工作）是企业发展的重要推动力量，特别是在引领青年职工成长方面有着不可替代的作用。本文将探讨国有企业如何有效发挥党建思政工作引领青年职工成长的作用。

1 国有企业党建思政工作的现状

在当前复杂多变的国际政治经济环境下，国有企业对于青年职工的培养和发展提出了极高的重视和关注。这种关注不仅体现在言传身教上，更体现在实际行动和政策落实中。通过不断加强党建思政工作，国有企业努力为青年职工创造良好的成长环境，意在激发青年职工的工作热情和活力，帮助他们在事业上取得更大的成功。然而，尽管取得了一定进展，国有企业在党建思政工作中也面临着一些新挑战，需要及时认识和应对。首先，一些国有企业在与新时代同步发展的同时，对青年职工的真实需求了解不够深入，导致工作内容与实际需求出现了脱节的情况。此外，部分国有企业在开展党建思政工作时的方式方法比较单一，无法很好地适应当代青年职工的多样化需求。这些问题的存在，直接影响了党建思政工作的成效和实际效果，也制约了青年职工全面发展的步伐[1]。

2 党建思政工作引领青年职工成长的重要性

2.1 价值观引领

在当前中国青年教育工作中，借助党建思政工作这一途径，向青年职工积极宣讲社会主义核心价值观，进而辅助他们建立健全正确的世界观、人生观、价值观，乃是一项极其重要的任务，我们党在推进基本工作中，着重实施了名为党建思政的工作，其中心任务在于引导党员和群众树立正确的世界观、人生观、价值观，确保这些观念与社会主义核心价值观相吻合，这一过程通过实践活动逐步推进，以期达到深入人心和激发创造力的目标。在世界观、人生观和价值观的塑造过程中，社会因素对青年职工产生了深远影响，针对青年职工，传播和指导社会主义核心价值观，需紧密联系他们的实际需求和特性，通过探究其思想状态、焦点问题及疑惑，实施有针对性的教育和引导，以便他们自觉接纳该价值观，并主动建立正确的世界观、人生观、价值观，为了加强党的建设并推进思想政治工作，有必要不断地优化实施策略与技巧，重视个性化教学原则，巧妙地使用多元化的宣传与教育工具，这样做可以有效地使社会主义核心价值观被广大人民深刻理解，并激励年轻工作人员自发地与主动地参与其中。对青年员工进行社会

主义核心价值观的教育，是一个全面且系统的工程，它关乎价值观的培育与工作实践的结合，除了强化多种集体学习模式，亦可通过专题演讲、写作竞赛、主题讲座等手段，以及定期开展实地考察活动，全方位地对青年职工的思想观念产生塑造作用，以巩固其信仰体系，确立宏伟志向，以及塑造健全正确的人生观和价值观，引导青年职工自觉主动地爱党爱国爱社会主义爱企业，进而在精神领域和行为准则上达到自觉遵守与主动实践的高度[2]。

2.2 培育团队精神

当前在中国青年职工教育工作中，深化党的建设与思想政治工作，对提升职工的集体荣誉感，以及塑造团队协作精神，具有重要的长远影响，在当代社会进步的背景下，作为国家财富与社会资产的青年职业人群，他们的集体荣誉心和团队协作能力对于提高公司机构的运行效率、加强团队内聚力量，是十分关键的。为了加强党的基层组织政治功能和组织功能，党建工作与思想政治工作至关重要，其目标在于引导青年职工通过思想道德层面的教育，深刻理解集体荣誉的重要性，并基于此促使他们塑造一种积极合作团队精神。集体荣誉感是青年职工对所属团体荣誉与信誉的自豪感、关怀及维护心态的一种体现，借助党建思政工作，引导青年职工树立正确的集体观念，激发其责任感、使命感和归属感，实现集体利益与个人利益的和谐统一，从而培育他们的集体荣誉感，只有当青年职工深刻理解到他们所在的组织团队的强大壮大，不仅与个人的发展和利益息息相关，同时也与社会的繁荣进步紧密相连，他们才会被真正激励，逐步建立起积极的集体荣誉感，并主动为集体荣誉而努力奋斗。在工作与生活场合，青年职工之间的协同合作，能共同完成任务，并构建一个团结互信的工作环境，借助党建思政工作的实施，有助于青年职工正确理解团队协作与个人价值之间的关系，并激励他们积极参与团队，培育出色的协作与沟通能力，进而实现在团队中创造性思维与合作的最大化，通过共同体验与协作努力，青年员工能深刻领会团队合作的价值与重要性，培养出彼此尊重、信赖与互助的团队精神，进而助力团队更有效地达成既定目标与个人成就[3]。

2.3 提升职业素养

引导青年职工注重职业道德修养、提高职业素养，为企业发展贡献力量是当前中国青年教育工作中至关重要的一项任务。随着经济社会的不断发展，企业对青年职工的职业素养和道德修养提出了更高的要求。只有积极引导青年职工树立正确的职业道德观念，提高他们的职业素养水平，才能更好地适应企业发展的需要，为企业的长远发展贡献自己的力量。职业道德修养是指青年职工在从事职业活动时恪守职业操守，具备正确的职业道德观念和职业道德素养。通过引导青年职工加强职业道德修养，企业可以建立良好的职业道德风气，使青年职工认识到职业道德不仅是一种行为规范，更是一种精神追求和自我价值实现。需要通过青年教育工作，引导青年职工自觉践行职业操守，培养公正、诚信、敬业等职业道德品质，使其在工作中能够遵守职业规范，坚持原则，做到诚实守信，以言行举止体现职业素养，为企业树立良好的企业形象和口碑。提高职业素养是指青年职工应当具备良好的专业知识、技能和工作态度，能够做到知行合一、学而时习，不断提高自身的综合素质和专业素养水平。只有不断完善自身的知识结构和技能体系，才能更好地融入企业的发展需求，为企业创造更大的价值。通过青年教育工作，可以引导青年职工注重专业知识和技能的学习与提升，培养他们扎实的专业基础和实践能力，提高他们的综合素养和创新能力，使其在工作中能够熟练运用所学知识和技能，准确把握业务环境的变化，为企业发展贡献自己的力量。

3 如何有效发挥党建思政工作引领青年职工成长

3.1 深化理论学习

组织青年职工学习中国共产党的理论、路线、方针、政策，增强其对国有企业的使命感和责任感的认识，是加强青年教育工作、培养优秀青年干部以及推动国有企业高质量发展的重要举措。中国共产党的创新理论具有鲜明的时代特征和现实针对性，特别是习近平总书记新时代中国特色社会主义思想，是马克思主义中国化时代化的最新成果，是当代中国马克思主义、21 世纪马克思主义，是中华文化和中国精神的时代精华。通过组织青年职工学习党的创新理论，可以引导他们坚定理想信念，牢记中国共产党的初心使命，深刻认识到自己工作岗位的价值，增强对国有企业的认同感和归属感。同时，深入学习中国共产党的路线、方针、政策，有助于引导青年职工树立正确的发展观念，制定与企业相辅相成的职业规划，更好地适应国有企业改革发展的需要，为企业的长远发展贡献自己的力量[4]。

增强青年职工对国有企业的使命感和责任感是当前青年教育工作中的一项重要任务。作为国有企业的继承者和建设者，青年职工应当牢记企业的使命和价值取向，承担起维护国有企业利益、服务国家经济发展的历史责任。在中国共产党创新理论指导下，可以引导青年职工牢记企业使命和个人价值，强化责任担当，勇挑重担，努力为国有企业的发展贡献更多的智慧和力量。只有增强青年职工的使命感和责任感，才能真正做到爱岗敬业，不断提升自身素质和业务能力，为国有企业的高质量发展创造更大的价值。同时，在青年职工思想教育工作中，组织他们学习中国共产党的路线、方针、政策，一方面可以让他们深刻领会国家宏观战略，更好地站在国家和企业发展的全局高度，深刻理解企业与国家的关系，为企业的发展保驾护航；另一方面可以让他们加强对政策的深刻理解和正确把握，在工作和生活中更好地遵循方针政策，认真履行职责，为

国有企业的长足发展贡献自己的力量。

3.2 创新工作方式

通过运用现代信息技术手段开展形式多样化的党建思政活动，可以极大地丰富青年职工的精神文化生活，提高他们的思想政治素质，促进青年职工的个人成长和团队凝聚力。在当前信息时代，互联网、移动通讯等现代信息技术成为了我们获取信息、交流思想、开展活动的重要平台。因此，通过这些渠道进行党建思政活动，不仅能够更好地满足青年职工多样化的需求，还能够提高他们的参与度和认同感。利用现代信息技术手段开展形式多样化的党建思政活动可以增加活动的覆盖面和参与度。比如，可以通过建立官方网站或者社交媒体平台，发布党建思政活动的通知、学习资料、优秀案例等内容，吸引青年职工的关注和参与，使更多的青年职工从中受益。同时，结合移动应用程序，开发具有个性化特点的活动内容，满足不同青年职工的学习需求，激发他们参与学习的积极性。

现代信息技术手段为开展形式多样化的党建思政活动提供了便利渠道。通过在线直播、视频会议等方式，可以把传统的党课团课、主题教育等内容转化为数字化形式，使其更易于传播和共享。青年职工可以在工作之余，通过手机、平板电脑等设备随时随地参与学习，增加了学习的便捷性和灵活性，进而提高了学习的积极性。此外，现代信息技术手段也可以为形式多样化的党建思政活动提供互动交流的便捷途径。借助社交媒体平台，开展主题讨论、在线答疑、心得交流等互动环节，鼓励青年职工积极参与其中，增进对党建思政活动的认同感，同时加强了同事之间的交流和共鸣，提升了整体组织的凝聚力和向心力[5]。

充分发挥“线上”学习便利特点和“线下”沉浸式教学模式的优势，实现二者的有机结合，利用线上资源为学生自主学习提供条件和平台，并发挥线下集中理论学习、面对面授课、教育基地实地参观等传统教学经验，满足青年职工对中国共产党的创新理论不同学习形式的需求，激发青年职工自觉、主动学习中国共产党的路线、方针、政策，进一步提升国有企业青年职工思政教育的质效。

3.3 优秀典型引领

发掘和宣传优秀青年职工的典型事迹，是激励广大职工向优秀者学习，树立正确的人生导向，弘扬社会正气的重要途径。通过深入挖掘身边优秀青年职工的典型事迹，可以让更多人了解他们的成长历程、奋斗经历和价值追求，从而激发更多人力量，引导更多青年积极投身到企业高质量发展各项工作部署中去。发掘和宣传优秀青年职工的典型事迹能够激发职工的内在动力，当大家看到身边同龄人或同行业的同事取得了突出成绩，兢兢业业、默默奉献的精神，便会不由自主地受到启发，加强自身的学习进步，更加积极地对待工作和生活。他们会将优秀者视为榜样，不断提高自我要求，努力工作，追求更好的自己，形成“学、赶、比、超的氛围”。通过发掘和宣传优秀青年职工的典型事迹，可以丰富职工的精神世界，提升职工的思想道德素质。优秀者的成功故事，往往蕴含着不屈不挠、勇攀高峰的拼搏精神，诠释着责任担当、奉献社会的价值追求，这些积极向上的精神力量会深深触动每一位职工的心灵，激发他们潜在的能量，提高他们的思想境界和情感修养。此外，发掘和宣传优秀青年职工的典型事迹还可以为企业和组织创造凝聚力和向心力，通过将优秀青年职工的事迹进行宣传，彰显他们的精神风采和责任担当，将会在企业和组织中形成一股向上向善的精神力量，激励更多的职工立足本职、发挥特长，促进企业和组织的团结稳定，提升整体绩效。

总之，发掘和宣传优秀青年职工的典型事迹，不仅能够激发职工的内在动力，提升职工的思想道德素质，而且还有助于创建积极向上的企业文化氛围，提升企业整体绩效。这也将有助于营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、崇尚科学的良好氛围，为青年职工的成长成才和企业的可持续发展注入新的动力和活力。

4 结语

国有企业是国民经济的重要支柱，而青年职工的成长与发展关系到国有企业的未来，为此，有效发挥党建思政工作在引领青年职工成长中的作用，对于推动国有企业的可持续发展具有重要意义。通过深化理论学习、结合实际、创新工作方式、优秀典型引领以及加强队伍建设等措施，国有企业可以更好地引导青年职工树立正确的价值观，激发其工作热情，提升职业素养，为企业高质量发展贡献力量。

[参考文献]

[1]范婷婷.新时代国企党建与思政工作融合创新路径探索[J].山东国资,2024(5):69-70.
[2]张夏雪,杨超凡.新时代党建引领国有企业高质量发展的创新路径研究[J].活力,2024,42(8):7-9.
[3]王俐.新常态下加强国企党建和思政工作的对策分析[J].现代企业文化,2024(12):55-57.
[4]申林.试论新常态下国有企业党建和思想政治工作的强化[J].河北企业,2024(3):137-139.
[5]李鑫然.新时代国有企业青年职工思想政治教育研究[D].四川:西华大学,2023.

作者简介：陈旭昂（1993.2—），毕业院校：武汉大学，所学专业：新闻学，当前就职单位：深圳地铁物业管理发展有限公司，职务：党务管理，职称级别：初级。

党的自我革命重要思想视域下纪律教育与经济发展环境优化研究

周 军
安徽省驷马山引江工程管理处，安徽 马鞍山 238200

[摘要]在当前的社会背景下，党员干部的角色愈发重要，他们的言行举止直接影响着社会的发展与稳定。因此，如何加强党员干部的纪律教育，使他们坚定理想信念，严格遵守党的纪律，是我们必须重视的问题。文中将围绕学习党的自我革命重要思想，探讨加强党员干部纪律教育的策略。

[关键词]党的自我革命重要思想；党员干部；纪律教育；实践与创新
DOI：10.33142/mem.v5i5.13800　　中图分类号：D262　　文献标识码：A

Research on Discipline Education and Optimization of Economic Development Environment from the Perspective of the Important Thought of the Party's Self Revolution

ZHOU Jun
Anhui Simashan Yinjiang Project Management Office, Ma'anshan, Anhui, 238200, China

Abstract: In the current social context, the role of party members and cadres is becoming increasingly important, and their words and deeds directly affect the development and stability of society. Therefore, how to strengthen the discipline education of party members and cadres, make them firm in their ideals and beliefs, and strictly abide by the party's discipline, is a problem that we must attach great importance to. The article will focus on studying the important ideas of the Party's self revolution and explore strategies to strengthen discipline education for Party members and cadres.

Keywords: the Party's important ideology of self revolution; Party members and cadres; discipline education; practice and innovation

引言

党的理论建设在不断探索中前行，特别是“党的自我革命”重要思想的提出，深刻诠释了党建设的科学性和前瞻性。它不仅是对马克思主义人学理论的发展，也是对全党同志成长进步的要求和指引。加强党员干部的纪律教育，在这一背景下变得尤为关键。通过深入学习和实践“党的自我革命”重要思想，可有效提升党员干部的政治素养、理论水平和自我纪律约束能力。本文旨在探讨如何将这一重要思想运用于加强党员纪律教育的研究策略。

1 党的自我革命重要思想的核心内涵

党的自我革命重要思想强调“自我净化、自我完善、自我革新、自我提高”。只有坚持自我革命，才能“确保党永远不变质、不变色、不变味”。对于党员干部而言，学习党的自我革命重要思想意味着需要深刻认识自己的角色定位，理解并承担起自己的职责使命。此外，还要求党员干部在日常工作和生活中，不断提高自我管理能力，严守党的纪律和规矩，发挥先锋模范作用。

2 加强党员干部纪律教育的必要性

当前全球及中国的经济环境正经历着快速变革与挑战：全球经济的不稳定与不确定因素增加，科技革命、产业转型、环境保护等一系列全球议题成为焦点。面对这一经济背景，党员领导干部不仅要把握经济发展趋势，同时还要遵循纪律与法律要求，保持良好的道德风尚，确保政治生态的健康和谐。因此，学习党的自我革命思想与加强纪律教育之间的关联尤为重要。加强纪律教育，首先要着眼于理想信念教育，坚定党员干部的政治信仰。一个坚定的政治信仰是党员干部的行动指南，能够帮助他们识别正确的发展方向和行为准则。通过深入学习党的理论、历史和政策，党员干部能够更加深刻地理解党的宗旨和使命，从而在日常工作中自觉维护党的路线方针政策[1]。

纪律教育的第二层次是道德修养的培养。在复杂的社会环境中，党员干部不仅要具有坚定的政治立场，还应该积极培养高尚的个人品德，做到品行端正、公私分明。只有具备了良好的道德素质，党员干部才能在各种党的和考验面前保持清醒和坚定，不被私利所扰，始终坚持以人民利益为重。纪律教育还涉及到职业素质的提升。这是一个涉及广泛领域的概念，包括专业能力、工作效率、创新意识、协作精神等多个方面。一个合格的党员干部，应当在工作中发挥模范带头作用，不断提高自己的业务素养和工作能力，以更加专业和高效的方式做好本职工作，为人民群众服务。

3 加强党员干部纪律教育的策略

3.1 完善教育体系

构建完善的党员领导干部纪律教育机制，对提高其政治理论素养与加强党的执政实力及组织凝聚力，具有极其重要的意义，此架构需囊括理论知识的学习、操作技能的培养以及依照规定对行为进行的限制，党员干部在理论学

习上，需深化对党的理论、路线、方针、政策的理解和掌握，以深刻领悟党的核心思想和基本精神，定期举行各类教育班次，如培训班、研讨会和专题讲座，旨在使党员领导干部能够全面掌握党的理论体系，进而提升其政治认识与理论素养。党员干部应在实际工作参与中得到激励，借此验证并深化理论学习的成果，此举对于提升其实践能力至关重要，投身于基础实务领域，深入探究民众的具体所需，从而提升对民众观点的理解，加强服务的主动性，拓宽党员干部的视野并增长其见识，可以通过组织跨部门及跨地区的交流学习活动来实现，为了优化制度框架，必须对党员干部的行为规范和纪律红线进行细化与完善，通过对党员干部违反纪律的行为进行严格处理，可以构建一种有效的制约体系，同时，必须强化监管与审查机制，以保证对于纪律训练的实施效果得到确保，借助于该纪律教育体系，能够塑造出一批具有高素养的党员干部队伍，进而为党的各项事业发展提供坚实的支持[2]。

3.2 强化理论学习

在中国经济发展的组织体系中，党员和干部的素质提升始终处于重要的地位。这不仅仅是对理论学习的深入探索，更重要的是在当前复杂多变的国际国内环境下，如何将理论转化为实际的操作能力，以应对经济领域的挑战与机遇。在此基础上，增强共产党聚力、执行力与创新能力成为关键所在。党员干部的素质提升，依赖于对党的理论与路线、方针、政策进行深入且系统的研究，提高政治觉悟和敏感度，加强政策执行力度，保障党的决策和政策的贯彻实施，为了达到此一目标，必须拟定一套周详的学习方案，借此确保党员领导干部能全面且系统地掌握党的理论知识点，定期举办集聚式学习、探讨互动以及专题研讨会议，使得党员领导干部能够深刻领悟党的最新理论成就及其核心要义。党员干部能够通过网络教育平台和移动学习应用等现代科技手段，获得便捷的学习途径和丰富的学习资源，党员干部在掌握理论知识的同时，需将其有效地转化为日常工作中的实践操作，实现理论与实际的紧密结合，通过实际操作，可以验证并加固学习成果，同时提升其对政治问题的感知能力与实际操作能力，必须强化对学习活动的监管审查，以保证其有效执行并保持连续性，这样的深入学习有助于党员干部队伍提升素质，巩固“四个意识”，加强“四个自信”，确保“两个维护”，从而为党的事业发展奠定坚不可摧的政治基础。

3.3 实践锻炼

党员领导干部的能力提升和纪律品格的锻炼，重要途径在于参与各种实践活动，此平台为官员们提供了将理论与实践结合的场所，在持续的钻研过程中加强了个人管理能力，从而显著提高了工作的高效性与质量，同时，在实际操作中，他们深入理解了党的规则和纪律的根本及其重要性，针对该主题进行的多维度解析，对其内涵与外延进行了广泛而深入的探究，参与实际操作以掌握和应用领导能力，对增强党内干部综合素质的效果是至关重要的，实际操作不仅是工作技能的锻炼，同时也是对领导者的个人魅力、团队协作精神和决策能力的深入考察，该论述突出，在处理实际问题的过程中，应当着重深化对概念的认识，而不仅仅局限于抽象知识的吸收，此过程中，党员干部得以学习如何更高效地进行资源调配、激活团队潜力、应对挑战，并据此概括成功案例与失败教训，最终达到个人技能的全面提升。自我管理，这一涉及多维度的技能，涵盖了对时间的战略性规划、明确目标的建立以及情感的平衡调整等关键环节，在职业生涯中，党员领导干部同时承担多种职责与面临工作压力，参与多种实践活动中，个体能逐步塑造自我约束与担当，掌握安排时间与高效应对重要事务的技巧，并在关照生理与心理福祉的基础上达到平衡，参与各类实践活动，有助于个人价值观和职业目标的明晰化，进而让领导者能够在多变的工作场合维持坚定不移的决心，排除情绪起伏和外界因素的干扰。在组织运作的实质性层面上，不可能仅依赖于抽象的理念与规则来实现功能，对于党员领导干部而言，将纪律、法规及规定转化为具体行动和成效，是行为准则的根本要求，党员干部通过参与实践活动，不仅深入理解了相关制度的重要性，而且亲自实践了这些规则的执行，例如按时完成任务、遵循标准程序行事、维护组织的整体秩序等，通过这些活动，将遵守规则的认知转化为个人行为规范，这不仅增强了个人对规则遵守的主动性，而且为构建高效、透明并建立信任的企业文化奠定了坚实的基石。在日常工作中，坚持不懈地追求卓越，坚持精准与完善，最终使这种追求成为一种自发的习惯，达成既定目标需策划与安排一系列实践活动，涵盖团队建设、案例研究、模拟演练等，以迎合不同级别与类型的领导力的成长要求，例如，策划具有高度挑战性的活动，如创新项目、社会责任执行、危机应对模拟，这类实践不仅检验了参与者的工作技能，而且催生了他们在复杂环境中提升决策制定、组织协作以及个人危机处理的能力，党员干部在实践过程中，通过经验分享、反馈接收和自我反省，不断地优化自身的管理策略与风格。党员领导通过投身于各种实践活动，不仅增强了其专业技能，更关键的是提高了适应环境变动与面对领导挑战时的应变能力和创新思维，同时，也增强了对个人言行后果的责任感和自律性，这样的经历过程，让纪律不只是遵循书面规定，而是转变成内心深处的生活原则和行为规范[3]。

3.4 制度约束

在当前经济环境下，严明的纪律维护不仅关乎政治稳定和社会秩序，更是促进经济发展和建设法治化经济环境的关键。构建与优化规章制度框架能够提升治理体系和治理能力的现代化水平，为经济主体提供清晰可依赖的行为准则和保障。同时，规则教导与监管机制的有效实施不仅

有助于规范党员领导干部的行为，也为企业和市场主体营造了公平竞争和诚信交易的法治环境。随着经济社会形势的日新月异，法治建设也需紧跟其变化，结合调查研究和多方对话，制定出一系列适应性强、具体明确的规范，以推动经济环境的持续健康发展。同时，对于那些触犯法律法规的行为，需要依法实施严格的惩处措施，维护经济秩序和社会稳定。为加强规章制度执行力和监管效能，必须构建完善的监管体系和问责机制，确保纪律检查工作得到全面而有力的实施。只有如此，才能确保经济环境的公平、公正和透明，为各类市场主体提供法治保障，实现经济发展和社会稳定的双赢局面。

3.5 营造良好的氛围

在全社会范围内，通过教育和宣传活动，构建一种尊崇纪律与道德的社会环境，这对于增强党员干部的纪律观念和道德修养起到了至关重要的作用，一名称职的党的干部，不仅应具备相应的才能和素养，还应拥有崇高的道德品质和对规章制度的坚守，在一个推崇健康价值观和积极文化导向的社会环境中，党员干部须担当起模仿先进知识与实践楷模的双重角色，这表明他们需要主动承受社会主义核心价值观的影响，将其转变为个人的信仰，并对自身及他人的行为规范提出更严格的要求[4]。

提升党员领导干部的纪律自觉，关键在于强化宣传活动，利用包括教育机构在内的多种公共平台，并通过广泛的大众传播媒介，普及有关党的政策、法规及纪律性的知识，确保这些信息被广泛接受并内化为人们的自觉行为规范，利用信息技术所提供的广泛传播优势，推动涵盖全方位的纪律教育宣传活动，确保其触及每一个角落，使每个人都能深刻体会到恪守纪律的必要性。因此，除了进行传播活动之外，还应实施具有全面性和深入性的教育程序，在教育机构内，各级党组织需将纪律学习作为必要环节，通过教授、研讨及实践锻炼等方式，促使党员深入掌握纪律的本质及其重要性，采用案例分析和警示教育的方法，让党员领导干部深刻领略违规行为所引发的剧烈影响，在一个正面社会氛围的构建过程中，典范个体所具备的影响力是不可或缺的，在多个行业和不同层次中，培养树立党员先锋，用他们的事迹影响和教育周围人群，致力于研究个体如何通过模仿优秀行为和道德品质，进而促进整个社会形成一种积极向上、遵纪守法的良好风尚。面对不良行为，我们应勇于直面问题，坚决实施批评与惩戒措施，在维护法律秩序和社会正义的进程中，社会媒体与公众舆论共同扮演着揭示不当行为并实施批评的角色，使社会各成员普遍认同诚信与守法的价值，确保每位党员干部深刻理解，任何不负责任的行为都将受到明确的排斥，在制度构建的过程中，纪检监察部门须承担关键职能，其作用不可或缺，建立一套周密的监控网络和责任追究制度，对那些触犯党纪国法的公务员进行严格的处置，以此来维护法律和规章的庄重性与权威性。对党员的违规行为实施迅速而公正的惩处，能够对可能效仿者产生明显的警示作用，最终，身处党员及干部职位的个人须致力于提升自身的道德修养，不断地自我审视、自我反思、自我警醒、自我激励，在日常生活实践中，个体应确保其行为与言辞相符，严格遵守社会公共道德规范，从而塑造一个正面且典范的形象，个体通过持续的专业发展和实际操作训练，得以增进道德品质和增强遵守规则的自觉性。

4 结束语

学习党的自我革命重要思想，加强党员干部纪律教育是一项长期而艰巨的任务。我们需要从多方面入手，完善教育体系，强化理论学习，实践锻炼，制度约束和监督等方面的工作。只有这样，才能培养出具有铁一般纪律的党员干部队伍，为我国的改革开放和中国式现代化建设提供有力保障。

[参考文献]

[1]王春玺,王桂环.新时代完善党的自我革命制度规范体系的对策思考[J].扬州大学学报(人文社会科学版),2024,28(4):15-23.
[2]王世谊,言浩杰.习近平关于党的自我革命的重要思想探赜[J].中共天津市委党校学报,2024,26(4):3-12.
[3]徐宁.新时代党员干部党性教育质量提升研究[J].中共郑州市委党校学报,2023(3):36-39.
[4]张梦园.加强干部官德教育 严格干部监督管理[J].党政干部论坛,2021(8):23-26.

作者简介：周军（1970.3—），男，安徽省驷马山引江工程管理处，水政监察支队副支队长，长期从事水政执法、法治宣传、平安建设、纪检等工作。

新时代加强和改进国有企业基层党支部建设的途径探究

张琪琪
深圳市地铁集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]随着国有企业改革和发展的不断深入，基层党支部作为党的组织系统在国有企业的“神经末梢”，发挥着越来越重要的作用。在新时代新征程上，如何加强和改进国有企业基层党支部建设，切实提高基层党组织的政治功能和组织功能，成为当前亟待解决的问题。本文将从以下几个方面探究加强和改进国有企业基层党支部建设的途径。

[关键词]新时代；国有企业；基层党支部建设
DOI：10.33142/mem.v5i5.13790　　中图分类号：D26　　文献标识码：A

Exploration on Ways to Strengthen and Improve the Construction of Grassroots Party Branches in State-owned Enterprises in the New Era

ZHANG Qiqi
Shenzhen Metro Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the continuous deepening of the reform and development of state-owned enterprises, grassroots party branches play an increasingly important role as the "nerve endings" of the party's organizational system in state-owned enterprises. In the new era and new journey, how to strengthen and improve the construction of grassroots party branches in state-owned enterprises, effectively enhance the political and organizational functions of grassroots party organizations, has become an urgent problem to be solved. This article will explore ways to strengthen and improve the construction of grassroots party branches in state-owned enterprises from the following aspects.

Keywords: new era; state-owned enterprise; construction of grassroots party branches

引言

在当今社会快速变化的背景下，国有企业作为国民经济的主导力量，正面临着前所未有的挑战与机遇。在新时代中，深化国有企业的改革发展不仅需要提升经济运营效率，还需要强化基层党支部的政治功能，通过党建引领激发企业发展新动能，为企业的持续稳定发展提供强大的动力支撑。以下将对新时代国有企业基层党支部建设的主要途径进行深入探讨。

1 强化理论学习，筑牢思想根基

基层党支部是基层党组织的重要组成部分，是党在基层开展工作的基础和支柱。在新时代的大背景下，国有企业基层党支部是党在国有企业的战斗堡垒，在企业的改革发展中发挥着重要作用。作为最基层的政治组织，其作用与意义无法估量，直接影响到党的决策部署能不能落地见效。在新时代国有企业改革中，党支部更应该保持自身的活力和优势，以适应新的挑战和发展要求。深化理论学习武装，把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为国有企业基层党支部首要的政治任务。党支部每一名党员都应该牢记党的宗旨和使命，深刻理解中国特色社会主义的理论体系和实践要求，对于习近平新时代中国特色社会主义思想的学习更是不能放松，它不仅是理论指导，更是我们行动的方向和行动的准则。这一思想涵盖的内容广泛而深刻，涵盖了经济、政治、文化、社会、生态文明等各个领域，为国有企业的发展提供了坚实的理论基础和实践指导[1]。通过党支部“第一议题”“三会一课”、主题党日活动等方式，坚持读原著、学原文、悟真理，推动理论学习走深走实。

同时，理论学习一定要联系实际。国有企业基层党支部在加强政治理论学习的同时，也要注重与企业生产经营相关的政策法规和业务知识的学习。随着市场环境的不断变化和国有企业改革的不断深入，企业面临着越来越多的挑战和机遇。为了更好地适应这种变化，党员必须了解并掌握与企业经营相关的政策法规，以便在实际工作中更好地运用法律手段维护企业的合法权益。此外，业务知识的学习也是必不可少的。党员应该成为各自领域的专家或行家，通过不断提高自身的业务素质和工作能力，为企业的发展贡献更多的智慧和力量。在具体的实践中，基层党支部可以开展多种形式的学习活动。除了传统的集中学习、小组讨论外，还可以利用网络平台进行在线学习、交流讨论等。此外，还可以通过开展主题党日活动、党员先锋岗、党员争先创优等多种形式，让党员在实践中深化理论学习，提高自身的业务能力和工作水平。通过以上活动，党员可以更好地了解企业的实际情况，更好地将理论与实践相结合，为企业的高质量发展贡献自己的力量。

2 强化组织建设，建强战斗堡垒

基层党支部作为党的基层组织，是党在社会基层组织的战斗堡垒，其组织力和凝聚力是保障党组织发挥作用的基石。因此，我们必须对基层党支部的重要性有着深刻的认识，充分认识到加强基层组织建设的重要性和紧迫性。在新时代背景下，为了更好地适应社会发展的新形势和新任务，我们必须进一步加强基层党支部的组织管理。要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面加强党的基层组织建设。要建立健全各项制度，从制度层面为基层党支部提供有力的保障。这包括完善基层党支部的组织体系，制订印发政策指导和记录模板，明确工作职责，规范工作流程，提升基层党支部制度化、标准化、规范化水平。同时，我们要注重发挥党员的先锋模范作用。党员是党的活动主体，是党的事业的承担者和实践者，他们的表现直接关系到党在基层的影响力和战斗力。因此，我们要激发党员干事创业积极性，鼓励他们积极参与到基层工作中来，为党的事业发展贡献自己的力量。我们可以通过开展各种形式的活动，如党员先锋队、党员示范岗、党员志愿服务等，引导党员积极参与到技术攻关和社会服务中，以实际行动展现党员的先锋模范作用[2]。

此外，我们还要加强基层党支部的内部凝聚力。凝聚力是组织力量的源泉，只有团结一心，才能形成强大的战斗力。我们可以通过加强党员之间的谈心谈话，增进彼此的了解和信任，从而形成强大的团队凝聚力。我们要关注党员的思想动态，及时解决他们的困难和问题，让他们感受到党组织的关怀和温暖。为了更好地推动基层党支部的发展，我们可以通过开展结对共建、共享资源等方式，加强与其他组织和部门的联系和合作，从而扩大党的号召力、凝聚力、影响力。同时，我们还可以借助现代化的信息技术手段，建立信息化平台，方便党员之间交流学习心得、分享工作经验、开展讨论，提高工作效率。

3 强化服务意识，助力企业发展

国有企业基层党支部作为党的基层组织在国有企业中的延伸和体现，在新时代肩负着重要的使命与责任。始终坚持以人民为中心的发展思想，强化服务意识，积极参与企业生产经营活动，是推动企业发展、实现企业与职工和谐共赢的关键所在。国有企业基层党支部要始终坚持以人民为中心的发展思想，这意味着我们要始终把职工的利益放在首位，关注职工的诉求和关切。在企业生产经营活动中，我们要始终围绕职工群众的需求和期望来开展工作，确保企业的决策和行动符合广大职工的期待。为了更好地服务职工群众，我们要积极参与企业生产经营活动。这不仅意味着参与日常的生产管理，更意味着要深度参与到企业的战略规划、市场拓展、技术创新等核心环节。通过深度参与，我们可以更好地了解企业的经营状况，及时发现和解决问题，推动企业在市场竞争中不断壮大。

职工是企业最宝贵的资源，只有让职工感受到企业的关怀和温暖，才能增强他们的归属感和幸福感，员工的幸福感又直接影响到企业的生产力。因此，我们要建立健全职工诉求服务体系，及时了解职工的意见和建议，解决他们在工作、生活中遇到的困难。开展结对帮扶活动，帮助困难党员、群众解决实际问题。此外，国有企业基层党支部还要积极参与企业决策和管理。作为企业的一份子，我们有责任为企业的发展出谋划策。我们要结合政府政策和企业的实际情况，为企业的发展提供有力的支持。通过参与决策和管理，我们可以确保企业的决策更加科学、合理，推动企业实现高质量发展。为了实现这一目标，我们还要不断加强自身建设。只有自身过硬，才能更好地服务企业和职工群众。我们要加强理论学习，不断提高政治素质和业务能力；要加强团队建设，形成高效、务实、创新的工作团队；要加强与企业内其他部门的沟通与协作，形成合力，共同推动企业的发展。同时，我们还要注重创新。在新时代背景下，我们要敢于尝试新的工作方法和技术手段，提高工作效能。我们可以通过信息化手段，加强党员与职工之间的交流与沟通；可以通过开展创新活动，激发党员和职工的创新热情，为企业的发展注入新的活力[3]。

4 强化创新思维，增强实干本领

在新时代背景下，国有企业基层党支部面临着新的机遇与挑战。为了更好地适应时代发展的需要，推动企业的持续健康发展，基层党支部应当培育创新思维，增强创新意识，不断践行新时代党支部创新之路。创新是发展的动力源泉，只有不断创新，才能更好地适应时代发展的需要。我们要紧密结合企业实际情况，积极探索创新基层党支部工作方式和方法。这需要我们深入研究企业面临的新形势、新任务和新问题，找到制约企业发展和党支部工作发展的瓶颈，以创新的思路和方法去解决这些问题。在推进基层党支部建设创新的过程中，我们要注重结合企业的生产经营活动。基层党支部工作不能脱离企业的实际，不能与企业生产经营活动脱节。我们要积极探索将基层党支部工作与生产经营深度融合的方式和方法，破解“两张皮”问题，把“加快发展是第一要务、抓好党建是最大政绩”的理念贯彻到实际行动中，使基层党支部工作更加贴近企业实际，更加贴近职工群众的需求。这样不仅能提升基层党支部工作的实效性和针对性，还能推动企业的健康发展，从而实现党建质量与发展质量“同频共振、同步提升”。

信息化是现代社会发展的重要趋势，也是推动基层党支部工作创新的重要手段。国有企业基层党支部要注重运用信息化手段，加强基层党支部的信息化建设。通过信息化建设，我们可以提高基层党支部工作的效率和质量，更好地服务企业和职工群众。具体而言，我们可以建立信息化平台，如 OA 系统党建园地、微信公众号等，用于发布中央部署、政府政策、企业新闻、党建学习材料、党支部

工作动态等，让广大党员和职工及时了解政府政策、企业的最新动态和党建知识。同时，我们还可以利用内部网络平台等信息化手段，开展在线学习、在线交流等，提高党员和职工的学习效果和交流效率。此外，我们还要注重运用大数据、人工智能等现代信息技术，对基层党支部工作进行智能化管理和分析。通过数据分析，我们可以更加准确地了解基层党支部工作的状况和存在的问题，为制定更加科学、合理的决策提供依据[4]。

5 强化“头雁”领航，提升履职能力

在国有企业中，基层党支部书记扮演着关键角色，他们的履职能力，是实现高质量党建引领保障企业高质量发展、实现高质量党建在基层落实落地的根本所在。他们的业务素质，对基层党支部的工作效率和成果产生直接影响。在国有企业中，强化基层党支部建设的关键之一，是提升基层党支部书记的履职能力和业务素质，这关乎到队伍建设的整体进步，在基层党组织中，选拔优秀的党员担任领导职务，对于加强党的基层组织建设，具有至关重要的作用。作为基层的党支部书记，须筑牢理想信念根基，保持高度的政治敏锐性；须拥有出色的组织才能，合理安排与调整党支部的各项职责，高效地推动基层党支部的运作；须拥有丰富的工作经验，有效地实现基层党支部工作与企业的生产运营紧密结合。

为了甄别并培养具有杰出特质的基层党支部领导者，必须构建一个完善的人才筛选体系，通过多样化的方式来识别和选拔有潜力的人才，有意愿及能力的党员干部可通过公开竞聘的方式，参与到基层党支部书记的选拔过程中，此举旨在发掘潜力人才，在基层工作实践中，应重视发掘并塑造具备杰出潜力的个体，此举将赋予他们丰富的发展机遇，以实现能力的进一步提升与成熟。除了挑选出优秀人才之外，加强培训过程以及促进学习活动同样重要，为了提升基层党支部书记党性修养和业务能力，有必要进行一系列针对性的培训和学习活动。通过定期开展党性教育、管理类等培训，开展相互之间的经验交流和做法共享的研讨活动，提升党支部书记政治素质、业务能力和履职水平。在新时代过程中，我们应重视通过运用先进的技术手段来进行知识的系统培养与技能的提升，基层党支部书记能够借助网络课程和在线学习平台，实现新知识和技能的即时获取与提升，构建一个信息技术支持平台，此平台提供远程咨询与指导功能，旨在快速解决基层党支部书记在执行工作时所面临的难题与挑战，强化基层党支部书记的能力和素质，通过提升队伍建设，为改进和加强国有企业的基层党支部构建提供了坚实的人才支持。党建考核评价是导向，是“指挥棒”“风向标”“牵引器”，对党员领导干部起着重要的引导、鞭策和激励作用。要建立健全党建考核评价制度，把党建考核结果与干部职工的晋升、绩效、奖惩挂钩，激活党支部书记抓党建的活力。在国有企业中，发挥基层党支部书记的“头雁”作用，对于推动企业持续健康发展至关重要。

6 结语

总之，加强和改进国有企业基层党支部建设是一项长期而艰巨的任务。我们要从强化理论学习、强化组织建设、强化服务意识、强化创新思维和强化“头雁”领航等方面入手，不断探索创新基层党支部工作方式和方法，把党的政治优势、组织优势转化为企业的竞争优势、创新优势和发展优势，实现生产经营高质量可持续发展目标，为推进企业改革创新、促进企业高质量发展提供坚强有力的政治保障和动力支持。

[参考文献]

[1]梁志国.国有企业高质量基层党支部建设的意义及路径[J].广东石油化工学院学报,2024,34(2):111-115.
[2]张璐.新时代如何加强国有企业基层党支部建设[J].办公室业务,2024(6):109-111.
[3]罗琳.新形势下提升国有企业基层党支部建设的实践与思考[J].办公室业务,2024,(6):162-164.
[4]范高阳.新时代加强国有企业基层项目党支部建设的思考研究[J].中外企业文化,2024,(2):196-198.

作者简介：张琪琪（1988.4—），毕业院校：广东工业大学华立学院，所学专业：市场营销，当前就职单位：深圳市地铁集团有限公司，职务：党务管理经理。

基于国有企业党建融入“六维架构-模型”的实践与研究
——以配餐公司党建融入“六维架构-模型”探索为例

黄宝乐　张正东
中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，天津 300452

[摘要]在中国经济体系中，伴随国家对这些企业党建工作的要求日益严格，推动了企业在规范化和科学化管理方面的持续改进。近年来，“六维架构-模型”作为一种创新的党建管理工具，引起了广泛的关注。该模型通过对组织、人员、文化、流程、制度与技术六个维度的综合分析，为企业党建提供了系统化的解决方案。文中探讨“六维架构-模型”在配餐公司中的实际应用效果，并对其对国有企业党建工作的影响进行评估。
[关键词]国有企业；党建工作；六维架构-模型；配餐公司；实践探索
DOI：10.33142/mem.v5i5.13777　　中图分类号：G65　　文献标识码：A

Practice and Research on Integrating Party Building in State owned Enterprises into the "Six Dimensional Architecture-Model"
——Taking the Integration of Party Building into the "Six Dimensional Architecture-Model" in Catering Company as an Example

HUANG Baole, ZHANG Zhengdong
Catering Service Branch of CNOOC Energy Development Co., Ltd., Tianjin, 300452, China

Abstract: In the Chinese economic system, with the increasingly strict requirements of the state for the Party building work of these enterprises, it has promoted the continuous improvement of enterprises in standardized and scientific management. In recent years, the "Six Dimensional Architecture Model" has attracted widespread attention as an innovative tool for Party building management. This model provides a systematic solution for enterprise Party building through comprehensive analysis of six dimensions: organization, personnel, culture, processes, systems, and technology. The article explores the practical application effect of the "Six Dimensional Architecture Model" in catering companies and evaluates its impact on the Party building work of state-owned enterprises.
Keywords: state-owned enterprises; Party building work; six dimensional architecture-model; catering company; practical exploration

引言

在中国经济的快速发展中，国有企业发挥了不可替代的作用。然而，随着市场环境的不断变化以及政策要求的提升，这些企业面临着日益激烈的市场竞争、管理效率的提升压力以及企业文化建设的复杂挑战。国家对国有企业党建的要求日渐严格，传统的党建管理模式逐渐显露出其在应对新形势下的局限性。普遍存在的问题，如管理碎片化、工作盲点及落实困难等，亟需解决。在此背景下，“六维架构-模型”的引入被视为解决这些问题的关键。该模型通过对组织、人员、文化、流程、制度与技术六个维度的综合优化，有效应对了传统党建管理中的挑战。

1 “六维架构-模型”概述

1.1 模型定义与来源

被广泛用于综合分析的“六维架构-模型”，旨在为复杂系统提供一个全面的理解框架。起源于组织行为及管理理论的深入研究，该模型融合了系统理论与组织行为学的核心思想。在企业管理、公共行政以及非营利组织领域，这一模型的应用已经显著提高了对复杂系统问题的处理能力。结合理论成果与实际应用，这一框架体现了对管理过程的全面把握与优化的需求。

1.2 模型的核心维度

“六维架构-模型”由战略规划、组织结构、过程管理、资源配置、绩效评估及文化建设六个核心维度构成。组织运行的各个方面，这些维度提供了全景式的分析视角。关注于组织长期目标与发展方向的战略规划，涉及人员配置及职责分配的组织结构，优化内部流程的过程管理，以及涵盖资金、设备与人力资源的合理使用的资源配置，这些维度之间相互作用，确保对组织的全面管理与持续优化[1]。绩效评估用于测量工作效果，文化建设则着重于核心价值观及企业文化的培育。

1.3 模型在党建工作中的应用价值

在党建工作中，“六维架构-模型”作为一种系统分析工具的应用，使得党建工作的系统性和效率得到了显著提升。通过模型的六个维度——组织、人员、文化、流程、

制度与技术，党建工作的各个方面被全面优化。战略规划不仅明确了党建的长远目标，还使企业在复杂的市场环境中能够坚持正确的政治方向。经过优化的组织架构，党组织的适应性和稳定性得以增强。标准化的流程，大大提高了党建活动的执行效率，确保任务的顺利完成。资源配置也得到了合理化，使得党建工作所需的资源得到充分利用。通过绩效评估，党建成效得以系统检验，确保了问题的及时调整与改进。党的核心价值观和组织文化，借助文化建设深植于企业，强化了员工的归属感与认同感，从而推动了党建与企业发展的深度融合。

2 国有企业党建的现状与挑战

2.1 国有企业党建的现状

在近年来，党组织在推动企业改革、优化管理以及提升绩效方面发挥了重要作用。企业的健康发展已由党的建设成为关键因素，党建工作逐渐成为推动战略实施与管理创新的核心力量。通过组织各种党建活动，企业员工的凝聚力与战斗力有效提升了，党的政治核心作用也得到了强化[2]。然而，随着企业环境的变化及市场竞争的加剧，党建工作面临着新的挑战。

2.2 国有企业面临的主要挑战

形式主义的问题导致一些企业的党建工作效果未能显著提升。党组织与企业生产经营活动的结合不够紧密，使其潜力未得到充分发挥。同时，党建资源的配置与管理存在不足，推进党建工作的难度也随之增加。市场经济的发展带来了企业面临的环境日益复杂，如何在新的形势下保持党建工作的有效性成为亟待解决的关键问题。

2.3 党建工作与企业发展的关系

企业在战略实施、组织管理以及文化建设方面，得到了党建工作的显著支持。党的领导明确的方向，为企业在实现经济效益的同时履行社会责任提供了保障。员工的归属感与认同感因党建活动的提升而增强，从而整体工作效率得到了提高。企业文化的形成与发展也因为党建工作的推动而得到了促进，社会形象及市场竞争力增强了。因此，党建工作不仅保障了企业的发展，更是实现长期可持续发展的核心因素。

3 配餐公司党建融入“六维架构-模型”的实践探索

3.1 配餐公司党建工作概况

在配餐公司，党建工作发挥了重要作用，党组织的领导有效地整合了资源，提升了组织的凝聚力与战斗力。定期组织会议、开展党性教育，以及党员示范引领等活动，显著提高了员工的思想政治素质，工作氛围也变得更加和谐。然而，当前存在的问题之一是党建活动形式的单一性，未能与实际业务紧密结合。形式化问题的存在，以及党建与实际业务的结合不够深入，亟需通过进一步的改进来克服这些局限性，从而增强党建工作的实际效果。通过将员工培训与企业文化结合，双赢的效果得以实现，员工的思想素质与业务能力得到了提升。尽管如此，形式化问题的存在与实际业务结合不紧密的现状，仍需加以改善，以进一步提升党建工作的实际效果。

3.2 “六维架构-模型”的引入背景

“六维架构-模型”的引入，旨在提升党建工作的系统性与有效性，此决策源于对传统党建模式局限性的深刻反思。现有模式的不足之处在于活动形式的单一，未能全面体现综合效益。面对这些问题，配餐公司决定采用这一模型，以提升党建工作科学管理水平，并确保党建活动与公司战略目标的高度一致，从而实现党建与业务发展的深度融合。随着公司内部环境的变化及外部市场竞争的加剧，传统的党建方法显然无法满足新的要求[3]。为了应对行业竞争的激烈与业务模式的创新，公司寻求更为有效的党建管理方式。引入“六维架构-模型”通过系统化的分析与优化，提升了党建工作的科学管理水平，以确保党建活动能够与公司战略目标紧密对接。

3.3 “六维架构-模型”在配餐公司党建中的应用

在配餐公司，应用“六维架构-模型”显著提升了党建工作的系统性。模型涵盖的六个核心维度——战略规划、组织结构、过程管理、资源配置、绩效评估与文化建设——在实际操作中得到了有效实施。在战略规划层面，明确了党建工作与企业战略目标的对接，确保了工作方向的准确性。通过设立专门的党建工作部门，提升了党建工作的专注性与专业性，明确了职责分工与权限划分。过程管理维度则通过系统化的实施流程，提高了工作效率与质量。规范化的管理过程确保了党建活动按照既定程序进行，从而提升了整体工作效率。在资源配置方面，合理地利用了人力、物力和财力，减少了资源的浪费，从而进一步提升了党建工作的实际效果。绩效评估方面，建立了科学的评估体系，通过定期检查与评估，及时发现并解决问题，以不断提升党建工作的质量。文化建设维度中，将核心价值观融入企业文化，促进了公司内部文化的正向发展，增强了员工的归属感与凝聚力。未来，计划在更广泛的层面推广这一模型，进一步推动党建工作与业务发展的深度融合，从而增强市场竞争力及企业影响力。

4 “六维架构-模型”在配餐公司党建中的成效分析

4.1 成效评估指标

为对“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中的实际成效进行深入评估，构建了一套综合的评估指标体系。特别关注党组织建设的成效、党员活动的参与度以及对公司战略目标的支持情况，这些因素能够准确体现党建工作的实际效果。通过优化组织架构及增强党员活动，党建工作所带来的积极影响得到有效展现。员工满意度的评估通过定期调查进行，旨在测量员工对党建活动的认同度及参与情况。调查结果显示，员工对党组织的认同度及满意度

明显提高。这一成果表明，党建活动在激励员工和增强团队凝聚力方面发挥了关键作用。工作效率方面，评估着重考察党建活动对日常工作的改善效果，包括任务完成的及时性、工作流程的优化及业务目标的实现。通过对比“六维架构-模型”实施前后的数据，明显可以看出模型对工作效率的积极提升。资源利用方面，关注党建工作中资源配置的合理性。重点考察人力、财力及物资资源的使用状况。数据显示，合理配置资源成功降低了成本，并提升了资源利用效率。资源管理的优化显示了党建工作在资源管理上的显著成效。文化建设方面，评估关注党建工作对企业文化的影响，包括企业文化的变化、员工的文化认同以及党建活动对企业文化的贡献。企业文化的积极发展展示了党建工作的长期影响力。

4.2 实践成果与数据分析

实施“六维架构-模型”后，在配餐公司组织绩效、员工满意度及工作效率方面均有显著提升。年度绩效报告显示，党建相关项目的完成率从实施前的 80%上升至 96%。这一数据清晰地表明，党组织的工作效能显著提高。调查数据显示，员工满意度指数从 65%提升至 85%。这一结果表明，党建活动显著增强了员工的认同感及参与度，改善了整体工作氛围。数据分析显示，任务完成的及时性提高了 15%，业务目标达成率增加了 18%。财务报告及资源使用记录表明，通过优化配置，节约成本达 12%。文化建设方面，企业文化的提升显著，数据分析表明，“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中的效果明显[4]。工作效率的提升、员工满意度的增加、资源的合理利用及企业文化的强化，共同为公司未来的发展奠定了坚实的基础。

4.3 问题与改进建议

虽然“六维架构-模型”的实施带来了显著成效，但在实际操作过程中也存在一些问题，这些问题影响了模型的最终效果。活动形式单一，通过引入更多创新的活动形式，并增强活动的趣味性和实用性，可能会提高员工的参与度和满意度。尽管整体资源利用已有优化，但某些部门和环节的资源配置仍显不合理，导致了资源浪费。细化资源配置计划及加强实时监控，将确保资源的合理分配和高效使用。现有评估体系在某些方面标准尚不明确，影响了评估结果的准确性。系统化修订评估标准，确保评估指标的全面性和科学性，将提高评估结果的可靠性及有效性。员工对企业文化的认同感及企业文化的传播力度有待进一步增强。通过加强对企业文化的宣传力度，建立文化建设的长期机制，将确保文化建设的持续性及深度融合。总之，“六维架构-模型”在配餐公司党建工作中取得了显著成效，但在活动形式多样化、资源配置优化、绩效评估完善及文化建设深化等方面仍需改进。

5 对其他国有企业的推广策略

推广“六维架构-模型”至其他国有企业时，借鉴配餐公司实施的成功经验被认为是首要任务。在推广前，必须对企业的党建现状、组织结构、文化背景及工作流程进行深入了解。这种调研将为制定与企业实际需求和挑战相契合的应用策略提供必要的依据。推广过程中，模型的实施计划需要与企业的战略目标保持一致。通过明确模型在提升组织绩效、员工满意度及工作效率等方面的作用，使实施计划变得更加切实有效。在国有企业中，获取领导层的认可对于模型的推广至关重要。通过专题报告、案例分析及交流座谈会等形式，向领导展示模型的实际效果及其对企业发展的积极影响，有助于推动模型的有效应用。实施模型时，相关人员的系统培训是不可或缺的。培训内容应涵盖模型的基本理论、实施步骤及实际应用案例，确保相关人员能够熟练掌握并运用模型，从而提升推广效果。在推广过程中，设立有效的反馈渠道是必要的。通过定期收集实施中的问题及建议，并根据反馈信息对推广策略及模型内容进行调整和优化，可以提高模型的适应性和实施效果。推广完成后，对模型实施效果进行全面评估是必需的[5]。评估应包括组织绩效、员工满意度及工作效率等方面的内容，总结推广过程中的成功经验与不足之处，有助于优化未来的推广策略，并为其他企业提供有价值的参考。

6 结语

对“六维架构-模型”在配餐公司应用的深入分析揭示了模型在实际操作中的显著成效及存在的问题。模型在提升党建工作的系统性与科学性方面展示了明显的优势。通过对组织、人员、文化、流程、制度及技术的多维度综合管理，企业的党建工作得到了有效优化。然而，实际应用中也暴露了推广难度与适应性问题。要将“六维架构-模型”推广至其他国有企业，需要根据具体情况进行调整与优化。随着更多企业的参与，模型的进一步完善与创新将为提升国有企业党建水平提供宝贵经验。不断探索与实践将推动党建工作与企业管理的深度融合，从而促进国有企业的健康与可持续发展。

[参考文献]

[1]刘荧.新时代国有企业党建工作与生产经营融合的问题研究[D].上海:华东师范大学,2023.
[2]邵毅.国有企业党建工作深度融入中心工作探析[J].现代企业文化,2024,11(16):100-102.
[3]焦若冰.新时代国企党建融入公司治理研究[D].黑龙江:中共黑龙江省委党校,2024.
[4]官聪.新时代国有企业党建融入企业文化建设研究[J].安徽冶金科技职业学院学报,2024,34(2):89-90.
[5]力涛盈.党建引领融入国有企业管理的目标与措施[J].现代企业,2024,12(7):91-93.

作者简介：黄宝乐（1980.10—），毕业院校：曲阜师范大学，所学专业：汉语言文学，当前就职单位：党群工作部，职务：经理，职称级别：政工师。

新时代国企党建和思政工作融合发展的必要性及对策研究

王 涛
深圳市深圳通有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]随着中国特色社会主义进入新时代，国有企业作为经济领域的骨干力量，在国家事业全局中的地位日益凸显。加强国企党建和思政工作之间的深度融合是提升企业凝聚力、竞争力和服务力的关键。文中通过分析国企在新时代背景下所面临的挑战与机遇，探讨党建与思政工作融合发展的必要性，并提出实施这一融合的策略和方法。

[关键词]新时代；国企党建；思政工作；融合发展；必要性；对策
DOI：10.33142/mem.v5i5.13791　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

The Necessity and Countermeasures of Integrating Party Building and Ideological and Political Work in State-owned Enterprises in the New Era

WANG Tao
Shenzhen Shenzhentong Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the entry of socialism with Chinese characteristics into a new era, state-owned enterprises, as the backbone force in the economic field, have become increasingly prominent in the overall national cause. Strengthening the deep integration between Party building and ideological and political work in state-owned enterprises is the key to enhancing their cohesion, competitiveness, and service capabilities. The article analyzes the challenges and opportunities faced by state-owned enterprises in the new era, explores the necessity of integrating Party building and ideological and political work, and proposes strategies and methods for implementing this integration.

Keywords: new era; Party building in state-owned enterprises; ideological and political work; integrated development; necessity; countermeasure

引言

随着中国特色社会主义进入新时代，国有企业作为国家经济发展的重要支柱，其党建与思政工作的融合发展显得尤为重要。这不仅有助于提升国有企业的核心竞争力，更是实现国家长治久安的战略选择。本文旨在探讨新时代国有企业党建和思政工作融合发展的必要性，以及提出相应的研究策略。

1 新时代国有企业发展的战略定位

在激烈的国际市场竞争和国内改革深入变革的大背景下，国有企业面临着科技飞速发展带来的转型升级挑战。如何在开放经济环境中保持企业的文化优势和国际竞争力，建立现代化人力资源管理体系成为当前迫切需要应对的问题之一。国有企业在服务国家重大战略、扮演重要角色，此时需利用数字科技重塑业务流程，提高运营效率和创新能力；积极承担环境保护、社会援助等社会责任，树立良好企业形象。同时，加强人才培养和使用，构建适应新时期的现代化人才队伍。面对这些挑战和改革，国有企业需要不断调整战略规划，提升组织运营效率，加强内部管理，从而顺应全球化竞争的潮流，不断创新，确保企业在国际市场中始终保持竞争力[1]。

2 党建与思政工作的融合必要性

在当今复杂多变的市场经济环境中，国有企业不仅需应对生产经营方面的挑战，还肩负着传承红色基因、弘扬主流价值观的重要社会责任。思想政治工作是我们党的优良传统和政治优势，是我们党化危为机、化险为夷，从胜利不断走向胜利的重要法宝。面对世界百年未有之大变局和社会思潮多元多样多变的现实，国有企业必须用好这一“传家宝”，把党的领导贯穿思想政治工作的始终。建立健全党的领导体制，构建党委统一领导、党政齐抓共管、有关部门各负其责的工作格局。推动党建与思政工作有效融合，激发全体员工的爱国主义热情、集体主义精神以及职业道德观念，为企业提供稳定和谐的发展氛围，确保企业发展方向符合社会主义核心价值观的精神追求。同时，促进企业文化建设，塑造良好的企业形象，并增强职工队伍的凝聚力，提高工作效率与执行力。这不仅有利于推动社会责任的践行，更实现了经济效益和社会效益的统一。通过不懈努力，国有企业可在市场竞争中树立起全新的企业形象，展现更加积极向上的工作状态，为构建社会主义核心价值观提供了坚实支持。同时，通过深入挖掘企业文化内涵，不断强化员工的社会责任意识，转化为具体的责任行动，打造出更具活力的企业形象，达到管理科学与人文关怀的有机融合。

3 实施融合发展的策略与方法

3.1 加强组织领导，完善工作机制

国有企业要在领导机制和工作机制上进行系统性规划和建设，以确保党建和思政工作深度融合、形成合力。

首先，要建立健全领导机制，明确党建和思政工作的重要性和地位，全面压实各级党委（党组）主体责任和党组织书记“第一责任人”责任、班子成员“一岗双责”，将其纳入企业发展战略的核心部分，确保国有企业领导班子成员对此有深刻的认识和高度的重视。其次，在工作机制上，要建立科学有效的工作流程，包括制定具体的工作计划、任务分工和责任落实机制，同时加强督导和考核措施，以推动党建和思政工作的全面深入融合。另外，国有企业还应加强组织建设，建立健全的党组织和相关工作委员会，明确工作职责和权限范围，为党建和思政工作提供有力的组织保障和协调支持。同时，注重人才培养和选拔，培养一支专业化、高素质的党建和思政工作队伍，具备丰富的专业知识和实践经验，能够在不同情况下灵活运用好党建引领和思政教育的方式方法，确保各项工作顺利开展。最后，企业应不断加强对外部环境的感知与适应能力，关注社会热点和舆论动态，做好风险防范和危机处置应对，保障党建和思政工作的持续稳定开展。

综上所述，建立健全的党建和思政工作领导机制和工作机制，不仅有利于激发全体员工的责任意识和使命感，更能够为国有企业发展提供坚实的文化和思想基础，增强企业的内在凝聚力和向心力，促进企业的可持续发展和长期稳定。

3.2 强化理论学习，提升思想认识

国有企业作为社会的一部分，具有重要的社会责任和使命。加强对员工的思想政治教育，是提高员工整体素质、促进企业发展的必然要求。在当今复杂多变的外部环境下，企业需要更加重视员工的思想政治教育工作，引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观。通过开展丰富多彩的文化活动和主题教育，可以激发员工学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、党的二十届三中全会精神等的热情，提高员工的学习能力和综合素质。其次，组织专业的讲座、研讨会，邀请政治、科学、哲学、经济学等领域的专家学者进行探讨和交流，帮助员工深入理解国家的发展战略和大政方针，增强政治意识和大局意识。此外，利用新媒体平台开展线上思政教育，积极传播正能量，引导广大员工坚定理想信念，树立正确的世界观、人生观、价值观，大力弘扬社会主义核心价值观，不断提升员工的自我修养和社会责任感。加强对员工的思想政治教育并非仅仅在口号上喊得响亮，更要在日常工作中切实体现。要保障思想政治教育经费，支持相关宣传教育活动的开展；建立健全员工思想政治教育考核评价机制，将政治素质纳入绩效考核体系，形成长效激励机制，鼓励员工自觉主动地接受和参与思政工作。同时，加强对中层干部的思想政治教育培训，让他们成为企业内部的主力军，更好地传达并践行党建和思政工作的要求，带领员工共同为企业的发展而努力奋斗。

3.3 深化实践创新，丰富工作内容

国有企业构建和推行党建和思想政治工作融合发展的策略应遵循“三个聚焦”的原则，以增强针对性与实效性，确保在不断变化的复杂环境中党建引领和推动企业核心价值与文化的发展。首先，“聚焦企业发展”意味着我们的工作不仅要及时关注国内外发展趋势，还要深入探究本行业的微观特征和竞争态势，精准把握政策导向、市场动向，为准确全面推进两个“一以贯之”提供决策参考。例如，在数字化转型成为行业热点时，我们应当积极探讨如何将 AI、大数据等先进科技引入企业决策层，提升运营效率和创新力。通过建立跨部门合作机制，鼓励知识共享和技能转移，促进企业全员参与技术创新和应用，实现技术、业务与文化的深度融合，从而有效应对市场竞争的压力，为企业的长远发展打下坚实的基础。紧接着，所谓“聚焦人才培养”，要求我们从更广阔的视野重视人才的培养和成长，做好人才选育用留，以市场化、专业化、年轻化为导向，在市场上广纳贤才；开展人才盘点工作，对人才队伍现状进行画像，建立健全全周期人才培养机制，包括但不限于薪酬福利等传统的人力资源政策待遇、职业发展计划、学习成长机会、健康管理等。例如，通过开展团队建设、岗位交流、社会实践活动，培养内部讲师、邀请外部专家授课等方式，为人才成长提供多元化的职业道路选择和个性化学习培养计划，丰富其职场生活，进一步增强其对企业文化认同感和归属感。最后，“聚焦管理提升”意味着我们要以高质量党建思政工作为抓手，聚合激活党组织的政治优势、组织优势、制度优势、队伍优势、文化优势，推动其转化为企业的发展优势、生产力优势，引领保障企业管理提质增效。要推进大党建、大思政工作，坚持问题导向，从实际出发，推动破解改革攻坚和职工群众需求诉求，从认识问题到思考问题再到解决问题，去“虚”向“实”，使得各项工作都有实实在在的路线图、时间表，实现可量化、可考评、可追溯；既要宏观引领，更要抓铁有痕，系统集成、协同高效推进工作落地，在精准实施、精准管控、精准落实上下足功夫、开足马力。要创新共赢思路、探索共赢举措，在工作中善于找准最大公约数、画出最大同心圆，更好地实现党建思政工作的目标和价值；要善于与生产经营主体换位思考、多维观察，依法依规依章程，坚持原则性和灵活性的统一，妥善处理好各方关切，努力形成齐心协力干事业的良好局面。

总之，通过这三个聚焦原则的综合实施，不仅增强了党建和思政工作的现实效果与持久影响力，更为国企创造了良好的内部环境，为持续稳健发展奠定坚实的文化基石，不断提升夯实国企“软实力”和竞争力。

3.4 加强队伍建设，提升专业素质

加强国企内的党建及思政工作队伍建设是实现可持续健康发展的重要前提。这不仅仅是为了增强内部凝聚力，更重要的是为了确保国企发展目标与社会价值、文化理念的高度统一与和谐融合。对管理人员来说，可以开展理论

研究、政策解读以及领导力培养；对普通员工而言，则注重价值观教育、职业道德及合规意识等方面。运用在线课程、面对面讲座、案例研讨等形式，实现更加生动、有效的知识传递，确保学习内容覆盖最新政策动态、企业文化、管理创新等领域。在招聘党建和思政工作者时，除了考察专业知识背景外，还需要重点关注个体的心理素质、价值观及沟通协调能力。开展持续性的职业指导，鼓励员工参与跨领域团队，通过轮岗锻炼、跨界合作等方式提升解决复杂问题的能力、适应新环境的能力，特别是处理人际关系、理解多样文化等方面的能力。倡导学习与实践并重，定期举办研讨会和交流会，分享工作经验与复盘反思，建立“师带徒”模式，传承优秀的工作理念和实践经验。

为了维持队伍的工作热情与工作质效，建立一套科学合理的绩效评价体系十分关键。评价标准应该多元化，结合个人工作量、创新贡献、团队协作及道德操守等多个维度。实施绩效激励计划，除了物质奖励，还包括表彰、职位晋升、参与公司战略决策的机会等激励措施。设立党员责任区和项目党小组，将党建工作与具体项目或任务结合，鼓励党员干部、骨干力量在日常管理、项目决策中发挥先锋模范作用，广泛团结带动群众，引领团队追求更严要求、更高标准、更强担当、更实作风，推动实现国企经济效益和社会价值的最大化。同时，可适时举办最佳团队及优秀个人等表彰典礼，以仪式感强化队伍的成就感与归属感，形成积极向上的工作氛围。

3.5 融入企业文化，增强凝聚力

党建和思政工作不应视为运作的模块，而应作为国企整体战略的重要支撑，应当将党建和思政工作的理念贯穿融合于国企文化建设的始终，强化核心价值观的传播和内化，增进全体员工对企业使命和愿景的深刻理解与认同，有力塑造国企的社会形象与品牌声誉。通过不断弘扬企业文化，激发员工的自豪感和认同感，营造出积极向上、团结奋进的企业氛围，从而有效提升员工的归属感和企业的凝聚力。在这样的共同价值观引领下，员工将更加积极主动地投身到企业的发展和建设之中，为企业的可持续健康发展贡献力量。融入党建和思政工作的理念到企业文化建设中，不仅是对企业传统文化的传承，更是对员工思想品德的深度培育，是企业全面发展的内在需求。这一融合为企业提供了一个具有强大凝聚力和向心力的精神支撑，促进了企业内部和谐稳定，为企业高质量发展提供了坚实保障。因此，国企应该积极倡导并践行这一理念，以期构建一个敢想敢拼、富有活力、具有创新精神的企业文化。

企业文化建设的目的在于培育和弘扬积极向上的企业价值观和团队精神，通过这种内涵丰富的文化氛围，增强员工的凝聚力和向心力，促进企业内部资源的优化配置和协同作战，实现企业整体绩效的持续提升和质效的健康发展。在这样的企业文化建设中，党建和思政工作的理念会对企业内部管理和运营产生深远影响，会对企业社会形象和品牌提升产生积极作用，也将成为所有员工的价值追求和道德标准的终身信仰，广大员工在这一共同价值观的引领下，将形成一种积极向上的精神风貌和行为规范，为开展各项工作提供强大的正向动力和能量。只有在这种全方位的企业文化建设中，企业才能真正实现自我管理、自我激励和自我完善的良性发展循环，实现企业的高质量发展和长足进步。

4 结语

在新时代背景下，国有企业要持续深化和发展党建与思政工作之间的融合，必须以高度的战略自觉、坚定的价值信念以及创新的工作机制作为支点，积极应对内外部环境的变化。只有通过科学的管理机制和精准的战略布局，才能有效促进国企在经济社会发展中发挥重要作用，实现企业和员工共同进步，为打造世界一流企业、做强做优做大国有资本、进一步全面深化改革、推进中国式现代化作出新的更大贡献。

[参考文献]

[1]杨帅.国企党建思政工作创新推进策略研究[J].现代企业文化,2023(10):77-80.
[2]职通利.国企党建与思政宣传的有效结合探讨[J].现代商贸工业,2021,42(14):99-100.
[3]王乐.新形势下国企党建思政工作创新推进策略[J].活力,2022(9):34-36.
[4]马婷.国企党建和思想政治工作的实践与探索[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(8):83-86.
[5]丁睿.新形势下国企党建思政工作创新推进策略探讨[J].时代报告,2021(4):58-59.

作者简介：王涛（1987.9—），毕业于东北石油大学（原名大庆石油学院），国际经济与贸易专业，当前就职于深圳市深圳通有限公司，职务：党务管理，职称级别：初级。

国有企业思政工作与企业发展的深度融合分析

李鹏飞
北新路桥集团国际工程事业部，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]思政工作是国有企业组织管理的重要内容，也是党政工作在国有企业运营发展中的重要体现，更是国有企业健康可持续发展的重要保障。新形势下，国有企业发展过程中面临着严峻的竞争局势，需要不断强化自身竞争力。思政工作在国有企业建立、发展以及改革过程中均发挥着至关重要的作用，为国有企业的发展提供了强大的精神动力与思想保证。为充分发挥思政工作的优势和作用，应推动国有企业思政工作与企业发展深入融合，助力国有企业高质量发展。基于此，本篇文章分析了国有企业思政工作的意义，并就国有企业思政工作与企业发展深度融合的策略进行探究。

[关键词]国有企业；思政工作；企业发展；深度融合
DOI：10.33142/mem.v5i5.13780　　中图分类号：D267.1　　文献标识码：A

Deep Integration Analysis of Ideological and Political Work in State-owned Enterprises and Enterprise Development

LI Pengfei
International Engineering Division of Xinjiang Beixin Road and Bridge Group, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Ideological and political work is an important part of the organizational management of state-owned enterprises, as well as an important manifestation of party and government work in the operation and development of state-owned enterprises. It is also an important guarantee for the healthy and sustainable development of state-owned enterprises. Under the new situation, state-owned enterprises are facing severe competition in their development process and need to continuously strengthen their competitiveness. The ideological and political work plays a crucial role in the establishment, development, and reform process of state-owned enterprises, providing strong spiritual motivation and ideological guarantee for their development. In order to fully leverage the advantages and role of ideological and political work, it is necessary to promote the deep integration of ideological and political work in state-owned enterprises with enterprise development, and assist in the high-quality development of state-owned enterprises. Based on this, this article analyzes the significance of ideological and political work in state-owned enterprises and explores strategies for the deep integration of ideological and political work in state-owned enterprises with enterprise development.

Keywords: state-owned enterprises; ideological and political work; enterprise development; deep integration

引言

新时期国有企业思政工作的重要性愈发突出，不仅关乎着国有企业的凝聚力，同时也是企业发展的重要影响因素。在国有企业建设、发展以及改革过程中思政工作均发挥着至关重要的作用，当前国有企业面临着激烈的竞争，要想提升国有企业竞争力，保证国有企业高质量发展，应积极探索国有企业思政工作与企业发展的深度融合路径，充分发挥思政工作的优势和作用，助力国有企业发展，同时也通过国有企业发展推动国有企业思政工作的创新与发展。

1 国有企业思政工作的意义

新时期国有企业的发展面临着激烈的竞争与复杂的形势，思政工作作为国有企业组织管理的重要内容，关乎着国有企业的竞争力提升，是国有企业健康可持续发展的重要保障，因此国有企业思政工作与企业发展之间有着密切关系。思政工作是国有企业党建的重要内容，思政工作通过宣传党的政策，能够为国有企业的发展提供思想上的指导与保障。国有企业思政工作开展过程中，关注职工的需求，助力职工的成长与发展，有助于提升职工的道德素质与政治素养，有助于增强职工队伍的凝聚力，使其更好地为国有企业发展服务。国有企业思政工作与企业发展之间相辅相成、相互促进，一方面思政工作的高效开展可以促进企业高质量发展，另一方面企业的高质量发展能够为思政工作创造良好的环境条件与广阔的发展空间。

国有企业思政工作开展过程中，通过与企业文化相结合的方式能够帮助职工树立正确的思想观念，增强职工对国有企业的认同感与归属感，促使职工在思想上与国有企业发展战略目标保持一致，并积极投入到岗位工作之中，为国有企业的发展作出更大的贡献。另外国有企业思政工作有助于提升企业的社会责任感，思政工作的开展有助于强化企业人员公益意识和社会责任感，既有助于提升企业的社会形象，也能使企业赢得社会的认可与尊重，进而为企业的发展创造良好的社会环境。思政工作还能推动企业文化建设，如在思政工作中，通过树立良好的企业形象、

弘扬企业精神以及传播企业文化等方式助力企业文化建设，推动企业品牌塑造。良好的企业文化能够对企业职工产生积极影响，有助于增强职工的向心力和凝聚力，有助于强化企业的影响力与竞争力。

总之，国有企业思想政治工作的意义是巨大而深远的，它不仅关系到国有企业的发展与壮大，也关系到党的领导地位和社会主义事业的全面发展，是国有企业健康可持续发展的重要保障，也是打造国有企业社会形象，增强国有企业竞争力、影响力的有效措施。

2 国有企业思政工作与企业发展深度融合的策略

推动国有企业思政工作与企业发展深度融合，一方面可以使思政工作更好地为企业发展服务。二者的深度融合能够使思政工作更加贴近企业的发展需求，更好地保障思政工作的针对性和有效性。除此之外，国有企业思政工作与企业发展的深度融合，能够充分发挥思政工作的优势和作用，推动国有企业生产、管理的创新发展。与此同时，二者的深度融合能够促进企业的健康可持续发展，并为思政工作创造良好的环境条件。由此可见，推动国有企业思政工作与企业发展深度融合具有重要意义。

2.1 把党的领导融入公司治理各环节

《中国共产党国有企业基层组织工作条例》规定要坚持加强党的领导和完善公司治理相统一，将党的领导融入公司治理各环节。推动国有企业思政工作与企业发展深度融合，要将党的领导融入公司治理各个环节，将企业党组织内嵌到公司治理结构之中，这是实现二者深度融合的前提基础和根本保障。首先要将思政工作纳入国有企业章程，明确党组织在国有企业决策、执行以及监督等环节中的责任与权利，同时也要进一步明确各环节中思政工作方式等，使党的领导以及思政工作成为国有企业管理制度中的重要组成部分。其次要在国有企业中构建“双向进入，交叉任职”的领导体制，按照法定程序使符合要求的党委、党组班子成员进入董事会、经理层等，同时按照法定程序使符合条件的企业中董事会、经理层等成员进入党委、党组，如由党员总经理担任党委副书记等。最后要将党的领导融入监督体系之中，推动党组织监督体系与企业监督体系的深度融合，形成监督合力，提升监督效果。

2.2 明确国有企业思政工作创新方向与目标

国有企业思政工作与企业发展深度融合需要创新国有企业思政工作方式方法，提升国有企业思政工作水平与成效。要结合企业发展规划明确国有企业思政工作创新方向和目标，使二者朝着共同的方向推进，这样才能实现二者的深度融合。要结合国有企业改革的总目标以及各领域和各阶段的分目标来开展思政工作，结合这些目标来确定思政工作的具体任务，以保证国有企业改革与党的基本路线相契合，这是实现国有企业高质量发展的前提和基础。

国有企业改革与发展过程中难免会遇到诸多挑战和产生各种冲突，而要想更好地应对挑战和化解冲突，则需要借助国有企业思政工作来引导职工达成共识、形成合力。开展国有企业思政工作，要注重减少甚至消除分歧，促使职工积极转变观念，引导职工之间加强合作，共同为企业发展服务。要帮助干部与基层职工进一步强化思想认识，促进干部与基层职工对国有企业改革的认同与支持，为国有企业改革与发展奠定群众基础。在国有企业思政工作中，一方面要加强国有企业改革方面的宣传，另一方面也要认真听取职工对改革的意见和建议，要重点关注职工的合理诉求，要在保障国有企业改革顺利推进的同时兼顾大多数职工的利益。

2.3 落实改革任务提升企业适应能力

思想政治工作在国有企业建立、发展与改革过程中发挥着至关重要的作用。在国有企业改革过程中，思想政治工作始终围绕国有企业改革目标，是落实改革任务的“助推器”。国有企业思政工作与企业发展深度融合需要思政工作服务于国有企业的各项改革任务，包括构建现代企业制度、推进混合所有制改革等。要将思政工作融入国有企业发展的全过程之中，推动国有企业高质量发展。在此过程中应借助思政工作的优势，统一职工思想，激发职工参与国有企业改革的积极性，增强企业职工凝聚力与战斗力，使其更好地为企业发展服务。通过思想教育的方式帮助国有企业职工战胜守旧、安于现状、畏难等心理，以积极的心态投入到国有企业改革发展过程中，通过高质量完成岗位工作的方式为国有企业改革发展做出更大的贡献。

新时期国有企业的发展面临的新的环境与新的挑战，要想实现国有企业的高质量发展，需要提升国有企业在新环境下的适应能力，这既是国有企业改革的主要目标，也是国有企业思政工作的重要责任。为提升国有企业的竞争力与适应能力，需要进一步完善现代企业制度，这样才能更好地适应国际化、市场化以及现代化的要求，才能保证国有企业的健康可持续发展。在国有企业改革过程中，思政工作要充分发挥自身的作用，推动国有企业改革的顺利开展，增强企业的适应能力。为此一方面要构建学习型组织，同时帮助国有企业构建完善的语境机制，提升国有企业的环境检测能力和抗风险能力。另一方面则要帮助国有企业增强持续变革能力，积极推动国有企业业务流程重组、组织结构变革等。

2.4 完善思想政治教育内容体系

国有企业思政工作与企业发展的深度融合，需要结合企业发展需求不断完善思政工作内容，保证思政工作内容与时俱进，与企业发展需求相契合。因此要进一步完善思想政治教育内容体系，包括国企精神教育、工匠精神教育等。

在长时间的发展过程中，国有企业经过不断的探索和攻坚克难，逐步凝结起优秀的国企精神，如载人航天精神、铁人精神、大庆精神。优秀的国企精神鼓舞着国有企业职工努力奋斗，为企业发展做出更大的贡献。当前国有企业

的发展正处于全面深化改革的关键时期，在国有企业思政工作过程中应加强国企精神教育，引导广大职工在国有企业改革关键时期发扬传统、迎难而上，助力企业发展。一方面要通过思政工作帮助广大职工加深对国企精神实质、内涵的认识，即勇于攀登、责任担当以及追求卓越。另一方面要通过思政工作引导广大职工传承国企精神，让国企精神永远传承下去。与此同时，还要在国有企业思政工作中帮助广大职工学习国企精神，在此基础上还要树立典型人物与典型事迹，为国企精神赋予新内涵，促进国企精神的更新与发扬。

工匠精神主要体现在劳动者的敬业精神以及职业态度等方面，如在工作中一丝不苟、精益求精、善始善终等。国有企业的高质量发展离不开工匠精神的支撑，因此在国有企业思政工作要加强工匠精神教育。可以借助微信公众号、广播电视以及企业网站等加强宣传，提升工匠精神的影响力。如向广大职工推送“大国工匠”先进事迹、工匠精神解读资料等，借助这些催人上进的内容培育职工的工匠精神，促使其勤奋工作，并在工作中做到精益求精。再比如，在国有企业思政工作中引导广大职工以“大国工匠”为榜样，在企业中营造出崇尚技能、尊重劳动的氛围，帮助职工树立一丝不苟、追求完美的思想观念。

2.5 拓宽思政工作载体与形式

现代社会新媒体快速发展，其影响力不断提升。在国有企业思政工作中，可以将新媒体作为开展思政工作的平台，借助新媒体的优势和作用，助力国有企业思政工作的高效开展。新媒体可以看作是领导与职工之间共同交流的纽带，也可以看作是政工人员与思政教育对象之间沟通的桥梁，借助新媒体工具可以及时高效地将思政教育内容传递给国有企业职工，并与广大职工进行高效互动，全面了解和掌握职工诉求，及时帮助职工解决思想问题。除此之外，在国有企业思政工作中，还应借助新媒体工具加强对不良思想的监控，做到及时发现和解决问题，从源头上阻断不良思想。为推动国有企业思政工作的创新与发展，可以综合利用各种新媒体工具，构建立体式思政教育宣传体系，在空间上消除思政教育死角，让国有企业每一名职工都能在思政工作中受益。

新形势下对国有企业思政工作也提出了更高的要求，需要国有企业思政工作具有更强的信息处理能力以及更强的问题处理能力，而要想达成上述目标，则需要跨界整合知识，打造思政教育的智力支撑平台，不断提升思政工作的专业化水平，这样才能更好地为企业发展服务。如构建知识平台库，并在国有企业思政工作中利用知识平台库来化解国有企业发展过程出现的思想问题，提升国有企业思政工作的水平与成效。

国有企业思政工作与企业发展深度融合需要创新工作形式，应将思政教育渗透到各种活动之中，在潜移默化中对国有企业职工产生积极影响。如将一些价值观念通过文字音频或者图片等方式渗透到典型人物和典型事迹宣传之中，渗透到企业户外拓展活动之中等。除此之外，还可以围绕思政教育内容组织开展相关企业活动，如参观知名国企活动、革命老区生活体验活动、困难家庭帮扶活动等。将思政教育渗透到各种活动之中，需要把握恰当的渗透时机，同时合理把控渗透的深度与广度，不断优化和完善渗透的内容与渗透的方式，尽量做到“润物细无声”。相较于传统的灌输式思政教育模式，这种新的思政教育形式无疑更受企业职工的欢迎与认可，因此能够更好地保障国有企业思政工作的质量和成效。

3 结束语

国有企业的改革发展离不开思政工作带来的思想保障与精神动力，在国企改革不断深化的背景下，国有企业思政工作的重要性愈发突出。应积极探索国有企业思政工作与企业发展深度融合的路径，推动二者的深度融合，充分发挥国有企业思政工作的优势和作用，助力国有企业高质量发展，同时通过国有企业的高质量发展为思政工作创造良好的环境条件。

[参考文献]

[1]蒋晓佳.坚持思想政治工作与转型发展深度融合 助力国有企业高质量发展[J].支部建设,2023(24):44-46.
[2]张保锋.“高质量发展”背景下国有企业思政工作新路径研究[J].活力,2021(23):65-67.
[3]朱艳,黄莹,黎芳,等.国有企业推进党建工作与改革发展生产经营深度融合的实践与探索[J].广西电业,2023(4):31-39.
[4]中国海洋石油集团有限公司课题组.国有企业党建工作与改革发展、生产经营深度有效融合问题研究[J].现代国企研究,2022(6):50-56.
[5]刘单,黄卫北.以“红色引擎”助推企业发展——探索国有企业党建工作与中心工作深度融合的方法路径[J].现代国企研究,2019(6):228-277.

作者简介：李鹏飞（1972.9—），男，毕业于解放军总参炮兵指挥院，历任班长、排长、战勤参谋、政治指导员、政工教员、宣传股长、武警总队政治部党委秘书、组织干事等职。现就职于新疆北新路桥集团国际工程事业部纪检办公室，副主任、政工师。

刍议新形势下事业单位怎样做好青年职工的思想工作

侍桂花
江苏省金湖卫生健康事业发展中心，江苏 金湖 211600

[摘要]在当前形势下，事业单位面临着转型与发展挑战，青年职工群体思想教育工作变得更为关键。文章分析了如何在当下纷繁复杂的背景，改进和提高事业单位对青年职工观念责任。首先，该文详细分析了现今事业单位青年遭遇思维模式和关键问题，例如价值观念多样化、职业认同感不足等，其次，结合理论与实践，提出了一系列措施，涵盖了加强道德修养教育完备性与针对性、助力指导青年职工的职业生涯发展、构建正面的工作环境、和重视交流与心理辅导等。通过对典范实例的分析与总结，文本介绍了高效率的方法思路和策略，为我国事业单位在新时代背景中进行时青年职工思想政治工作提供了实际的参考指导。

[关键词]青年职工；思想工作；事业单位；新形势
DOI：10.33142/mem.v5i5.13782　　中图分类号：G71　　文献标识码：A

How to Do a Good Job in Ideological Work for Young Employees in Public Institutions under the New Situation

SHI Guihua
Jiangsu Jinhu Health Development Center, Jinhu, Jiangsu, 211600, China

Abstract: In the current situation, public institutions are facing challenges in transformation and development, and ideological education for young employees has become more critical. The article analyzes how to improve and enhance the sense of responsibility of public institutions towards young employees in the current complex background. Firstly, this article provides a detailed analysis of the current thinking patterns and key issues faced by young people in public institutions, such as diverse values and insufficient professional identity. Secondly, based on theory and practice, a series of measures are proposed, including strengthening the completeness and pertinence of moral education, assisting and guiding the career development of young employees, building a positive work environment, and emphasizing communication and psychological counseling. By analyzing and summarizing exemplary examples, the text introduces efficient methods, ideas, and strategies, providing practical reference and guidance for the ideological and political work of young employees in Chinese public institutions in the context of the new era.

Keywords: young employees; ideological work; public institutions; new situation

引言

随着我国快速发展及事业单位改革措施推进，青年职工在事业单位中的角色更加显著。但是，遭遇复杂多变的社会状况和持续变化的工作需求，青年职工思维方式愿望与期待也发生改变。事业单位作为国家和社会的重要组成部分，应当关注对青年职工思想引导，借此之机保证青年职工的职业生涯与组织目标协调统一。青年职工不只是事业组织未来支柱，也推进革新与改变的主力军[1]。然而，由于社会认知的多元、职业晋升条件的不均等和职场压力的上升，青年职工心理上或许遭遇自我了解欠缺、职业规划不清晰等诸多难题。因此，如何在现有条件下有效推动思想工作，以增强青年职工的凝聚力、归属感和积极性，成为事业单位亟待解决的核心问题。本篇文章将针对该问题进行讨论，提出有用的观点和实施措施，旨在为事业青年职工的思维方式构建提供借鉴和参考资料。

1 当前事业单位青年职工思想状况

目前，事业单位中的青年职工于思维方式表现出多样性和复杂性特征，体现了社会环境的变化和职业成长的作用。值观的多样化使得青年职工的思想观念变得更加复杂，受到多元文化和信息的影响，频繁形成特有的价值观念结构，这种多种背景使得他们对于事业单位责任与追求共鸣逐步降低。与此同时，职业满足感缺失是现今青年职工遭遇的最为严峻的挑战之一，鉴于事业单位工作及晋升体系相对稳定，而市场之外的竞争环境十分激烈，青年职工经常感受到职业发展的空间受限，对个人职业前景感到迷茫和担忧，职业成长难题导致同事们工作热情和专注度下降，甚至对单位的忠实度及职场活力出现减少迹象。

时光流逝引起工作压力对青年职工心理健康也表现出来明显影响。经济负担、社会期待和职场角逐激烈，使得青年职工遭遇工作内容时，频繁感受到沉重的心理负担，这导致工作效率降低、心态受损青年职工们的工作表现和心态风貌。与此同时，传统的思维模式教育方法并未彻底完全适应当前青年职工诉求，使得思想政治工作和实际需要出现偏差出现背离现实，现在事业单位青年职工思维方

式需要唤起重视，依据分析这一群体职工思维难题观念和期待，有的放矢地开展思想政治工作，才能实现显著提高青年职工的工作热情和职业归属感[2]。

2 优化青年职工思想工作的策略与方法

2.1 加强思想政治教育的系统性和针对性

加强思想政治教育的系统性和针对性是提升青年职工思想工作效果的关键举措。在新时代背景下，传统的思想政治教育模式已难以满足青年职工的实际需求，必须进行系统性和针对性的调整与优化。全面思想道德培养应当建立在合理教学架构和教学内容的基础上，这包括拟定培养目标、制定细致的培训方案，进而将道德修养贯穿职业生涯全过程。通过定期组织专题讲座、讨论会和培训活动等方式，使道德教育转化为职工提升和进步的不断进程，全方位的教学不但要包含专业技能，同时需要注重实际操作，融入时代背景和职场需求，使教学内容具备现代性和实用价值[3]。

思想道德培育应具备适应性，这需要依据年轻工作者的个别需求不同，形成具备适应的教学内容与方式。举例来说，针对着刚加入事业单位的年轻的青年职工，需要专门阐释单位的使命、文化和职业发展规划，助他们顺利地融入团队并形成合适的职业认知；专门地具备实践经验丰富的职工，需要采用案例研究与议题讨论方式，透彻研究职业成长面临的具体难题，增强职工们解决问题的技巧及思考广度与深度。专门的设计还展现于教学方法多种形式个性化定制上，利用先进技术，如网络课程、交流平台和手机应用等，让德育教育更加灵活性增强和便捷性提升，适应不同行业人员学习习惯需求个性化。执行办法实施持续性反馈和评估，及时了解职工思考心态和训练效果，逐渐改善提升教育课题方法。强化品德修养塑造的全面性和目标性，有利于提升青年职工思考能力和职业满足感，同时有利于推动青年职工的综合素质提升与机构的持续成长，营造和谐工作环境和团队协作精神。

2.2 提升青年职工的职业发展支持

提升青年职工的职业发展支持是增强其工作积极性和职业认同感的核心策略之一。在当前职场条件下，青年职工对职业发展的期望不断增长，事业单位需要采取适宜措施以适应该群体的职业成长要求，职业成长路径是推动青年职工发展的关键环节。事业单位应该指导青年职工规划明确的职业发展路线图，同时提供针对性的职业成长辅导与建议。包含经常展开专业技术提升进修，实施职业发展计划解读，并辅助职员认识到个人长处成长路径，单位需要改善职业晋升通道和考核体系，为青年职工给予清晰的晋升途径。依赖制定具体晋升制度和公正评估体系，有利于激发工作积极性高，提升职工对单位归属感认同和忠诚，给予多元化的工作场所进步机遇也推动了极为关键的计划，事业单位需要为青年职工给予充足全面提升素养与发展机遇，涵盖职业技能培育、跨团队协作机会、实际操作经验累积等。此类机遇同时具备拥有促进职员增进专业技能和全面素质，同时也有利于职工开阔视界、累积经验累积，增强职场竞争能力[4]。

进一步，事业单位必须激发并给予帮助年轻职工加入外出深造和加强学习，不断充实不断刷新学识，提高职业技能水平。为了实现这些目标，单位可以通过设立培训基金、给予学习津贴、组织外部培训等方式，降低职工的学习成本和门槛。另外，专业技能提高亦包含创建优化职场氛围反馈体系，时常与青年职工开展单独交流，掌握他们的职场需求和职业发展难题，向他们及时评价以及指导，助力他们处理具体问题。采取制定计划框架或职业提升支持机制，为职场者给予定制的引导与帮助，助力职工在工作成长过程中处理难题困扰与难题，扶助青年职工工作进步的支持不但可以点燃他们的职业激情以及创造性思维，并且提升他们的职业保障感和团队认同感，对政府机构长期性成长革新驱动力发挥关键作用。

2.3 营造积极向上的工作氛围

打造正面进取的工作环境对提升青年职工职业动力和全体职工的职场满足感极为关键。在当今单位里，积极的工作环境不但可以提升团队协作力和合作意识，还能唤起工作者的创造潜能以及工作热情。营造积极向上的工作氛围需要形成一套开放宽容的文化环境，管理层应当发挥榜样作用，提倡开放、重视扶持的价值观，激励职工积极提出观点，包容多样的意见。借助建立畅通的交流途径和反馈体系，工作者可以处于安心、自如的氛围中阐述见解和他们的要求，推动信息自如传递和迅速解决问题。与此同时，建立和保持良好的工作场所氛围也非常关键，职场中的人际互动对职工心态与工作绩效产生明显作用，各级政府应主动策划团队打造锤炼、培训课程和交流会议，加强相互认识与信赖，提升团队协作精神，运用频繁地进行类似工作，建立愉悦气氛，减轻工作压力，增加职场满足感与团队凝聚力。事业单位要善于发现本单位青年职工思想和行为的闪光点，并从优秀青年群体的示范中受到感染，形成一种崇尚先进、学习先进、争做先进的良好氛围，增强青年职工影响力[5]。

鼓励和认可职工的贡献也是营造积极工作氛围的重要措施，事业单位应当建立科学合理的激励机制。对职工的工作成绩和付出提供给予肯定和奖赏，这能够通过设置“职工之星”奖、季度最佳职工奖赏和激励措施，激发工作热情与创新精神。当众赞誉和奖赏不但可以调动工作正面性，也能调动职工工作积极性，营造积极且充满活力的竞争环境。技能水平增强支持和进一步学习的机会同样构建优秀职场氛围的关键要素，事业单位需要为职工给予不断增进技能和技术机遇，涵盖职业技术提升、职业晋级计划、部门间交流与轮岗等，给予职场人士提供给自我提升

及晋升途径，有利于增强工作表现与工作满足感，从而推进职场环境的优化。关注职工的身心健康也是营造良好工作氛围的必要措施。单位需要重视工作者的工作压力和心理状况，给予针对性的心理帮助和健康管理，建立心理健康支持系统，设置心理辅导课程，协助工作者减轻职场压力，保持心理平衡。另外，打造宜人职场氛围，配备尖端的办公设施器材，也有助于增强工作体验和满足感，通过拓宽广阔的文明版图、激励劳动成果、给予职业成长通道、关心健康状态等全方位计划，单位可以真正营造和谐并进的工作环境，这全面有助于激发工作者工作环境展现积极性和满足度，并且加强增强团队协作精神和整体效率。

2.4 注重沟通与心理疏导

注重沟通与心理疏导是提升员工整体幸福感和工作效率的重要手段，尤其在当前职场，面临多变工作场合巨大压力，良好的交流体系和有效的心理支持可以明显优化职工们工作感受和心理状态。构建高效的交流体系是改善职场氛围的根本，我们的社会组织需要建立畅通无阻的交流平台，使职工得以在职场中畅所欲言个人观点和观点。采取经常安排直接交流会议、职工幸福指数调研和匿名意见提交的渠道等方法，能够迅速掌握职工希望和困难，处理现有的难题，决策层应积极聆听职工看法，依据回馈实施适宜办法，显示对职工意见的重视和尊重。同时，制定明确的交流流程和反馈体系，保障信息准确传递及处理，是提升沟通效率的关键因素。这举措可以实现降低由于交流障碍引起的误会和纷争，并且提升职工对单位的信赖与自我肯定[6]。

心理疏导在缓解职工压力、改善心理状态方面发挥着重要作用。事业单位应当建立专项心理咨询部门，提供职业的心理辅导和支持，通过聘请心理咨询师或培养培训内部职工成为心理辅导师，能够辅导职工面对职场压力、处理情绪问题和解决心理问题。经常性地举办精神健康授课和集体辅导，增强工作者心理健康的认知和自我调适技能，也实用的心理辅导方法。制定出量身定制的心理辅导方案，如独立开展心理辅导、压力调控训练等，有利于更有效地符合职工个别需求。另一重要方面是重视工作者与平时生活与职业生涯的均衡性，繁重的职业负担和持续延时工作时间或许对工作者精神状态导致不良影响。事业单位应当提倡科学的工作时间安排，提倡职工维持健康的生活习惯，给予弹性工作制度和休假制度，采用拟定恰当工作场所标准任务，减轻过量的压力，引导职工有效管理工作任务，从而改善工作与生活的平衡。

营造有利于职工提升和交流的职场氛围，主动满足职工情感心理需求，是推动流畅交流和情绪管理关键因素。我们的国家事业单位需重视团队文化的塑造，培育职工间的互相扶持和敏锐的洞察力，倡导同事间的互相照顾和合作，工作过程中，给予正面评价以及支持，激励工作者增强自信自尊心与自我价值认知。管理层需要树立典范，进行主动交流和心理疏导措施，借助个人手段激发和鼓励职工，营造高效率的工作环境，借助建立快捷的交流平台、提供针对性的心理支持、关注工作与生活的平衡，和营造良好的工作环境，事业单位可以有效提高职工心理健康工作满足感，这全方位有利于改善工作者职场环境满意度和幸福指数，同时提高团队协作能力和整体表现，为事业单位长期发展建立扎实的基础[7]。

3 结论

综上所述，事业单位面在临当前状况下，进行对青年职工思维的引导，需要系统地开展德育工作、职业生涯规划援助、构建良好的工作氛围和交流与心理辅导等多个角度入手，利用全方位策略，激发事业青年职工对工作热情以及成就感，促进事业单位的持续成长与创新动力的增强。

[参考文献]

[1]盛洁.刍议新形势下怎样做好青年职工的思想工作[J].公关世界,2022(10):72-74.
[2]王永梅.事业单位青年职工思想政治教育工作的探讨[J].活力,2021(24):61-63.
[3]冯芸.事业单位青年职工思想政治工作机制创新研究[J].办公室业务,2021(15):37-38.
[4]张卓.试论如何做好事业单位青年职工的思想政治工作[J].经济师,2020(9):257-258.
[5]翟美娜.事业单位青年职工思想政治工作机制创新研究[J].劳动保障世界,2019(17):46-47.
[6]周绪.事业单位青年职工思想政治工作机制创新研究[J].现代国企研究,2018(18):226.
[7]王进.新时期做好行政事业单位青年思想政治工作的思考[J].智库时代,2018(30):11-18.

作者简介：侍桂花（1981.6—），女，汉族，江苏金湖人，本科，研究方向：职工思想政治工作。

深度融合见成效党建开出“五色花”
——海油发展配餐公司党建与生产经营深度融合“五色花”党建工作模式探索与实践

管艳敏　黄宝乐　龚琪玲
中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，天津 300452

[摘要]党的建设被认为是国有企业的重要优势和核心竞争力。通过深度融合党建工作与生产经营，海油发展配餐公司成功实施了“一心、两叶、五瓣”的“五色花”党建工作模式。该模式在后勤保障、质量提升、基层管理、粮食安全、消费帮扶以及便民服务等领域取得了显著的进展。通过推动党建与业务的紧密结合，新的突破在企业的各项业务中得以实现，运营效率与员工满意度也显著提升，文中总结了这一成功模式的经验，为国有企业在党建与业务融合方面提供了宝贵的参考。
[关键词]深度融合；成效；党建；五色花
DOI：10.33142/mem.v5i5.13776　　中图分类号：G629　　文献标识码：A

Deep Integration Yields Results, Party Building Opens Up "Five Colored Flowers" ——Exploration and Practice of the "Five Colored Flower" Party Building Work Model for the Deep Integration of Party Building and Production and Operation in CNOOC Development Catering Company

GUAN Yanmin, HUANG Baole, GONG Qiling
Catering Service Branch of CNOOC Energy Development Co., Ltd., Tianjin, 300452, China

Abstract: Party building is considered an important advantage and core competitiveness of state-owned enterprises. By deeply integrating Party building work with production and operation, CNOOC Development Catering Company has successfully implemented the "Five Colored Flower" Party building work model of "one stamen, two leaves, five petals". This model has made significant progress in areas such as logistics support, quality improvement, grassroots management, food security, consumer assistance, and convenient services. By promoting the close integration of Party building and business, new breakthroughs have been achieved in various businesses of enterprises, and operational efficiency and employee satisfaction have also significantly improved. The article summarizes the experience of this successful model, providing valuable reference for state-owned enterprises in the integration of Party building and business.
Keywords: deep integration; results; Party building; five colored flowers

引言

在新时代的背景下，单纯的政治任务已经被党建工作超越，成为推动企业高质量发展的关键因素。通过深入探索与实践，海油发展配餐公司将党建工作与生产经营深度融合，形成了独具特色的“五色花”党建模式。围绕“一心、两叶、五瓣”这一基本框架，该模式紧密结合企业实际需求与发展目标，显著提升了公司运营效率与服务质量。具体而言，在优化后勤保障、提升质量效益、强化基层管理、确保粮食安全、推动消费帮扶及改善便民服务等方面取得了显著成果。本文旨在系统探讨海油发展配餐公司在党建与生产经营深度融合过程中的背景、核心模式及其创新意义，揭示这一模式对企业管理及党建工作的深远影响，同时提供实践经验与理论参考给其他企业和组织。

1 海油发展配餐公司党建与生产经营深度融合的背景

作为中国海洋石油集团有限公司的后勤支持单位，海油发展配餐公司承担着保障海洋石油作业人员饮食及生活需求的关键任务。在新时代中国特色社会主义思想的指导下，特别是在习近平总书记提出的“以人民为中心”发展理念的影响下，党建工作在推动企业高质量发展中的核心作用被公司深刻认识到。自公司成立以来，通过党建工作增强企业的凝聚力和战斗力的努力，海油发展配餐公司致力于提升后勤保障服务的质量和效率，以满足现代企业对高效、精细化管理的要求。在贯彻党的二十大精神及习近平总书记重要指示的过程中，明确了将党建工作与生产经营深度融合的战略方针被公司确立，党的政治建设被认

识为各项工作的核心，只有将党建工作紧密结合实际业务，后勤服务的综合保障能力才能有效提升，从而推动企业在降本增效、服务质量提升以及基层管理等方面取得显著进展。

2 “五色花”党建工作模式

2.1 “一心、两叶、五瓣”模式的提出

“五色花”党建工作模式以“一心、两叶、五瓣”为框架，旨在通过系统化的党建推进企业的全面发展。在这一模式中，“一心”代表核心目标，即实现党建工作与企业生产经营的深度融合，从而建立强大的组织保障和服务支持。引导着整个党建工作的此核心目标，使其围绕企业的核心任务和战略目标进行调整与优化。“两叶”体现了党建工作的两个主要方面：一是加强党的政治建设，确保理论和政策在企业中的贯彻实施；二是提升党建工作的实效，通过具体措施和实践活动，企业管理与服务水平的提升得到促进[1]。“五瓣”则是党建模式的具体实施路径，涵盖提质增效、基层管理、粮食安全、消费帮扶和便民服务等五个方面，对应企业运营的不同环节，这五个方面通过党建工作提供全面支持，形成了一个系统化的党建工作体系。

2.2 模式的核心目标与特点

“五色花”党建工作模式的核心在于企业的全面发展，通过系统化的党建推进，综合能力与服务水平的提升得以实现。显著特点的该模式在于实现党建工作与企业生产经营的深度融合。明确目标与实施路径的设立，通过这些手段，党建与企业发展的双重成功得以达成。核心在于将党的政治建设及服务功能贯穿于企业运作的各个环节，使得党建不仅助力企业战略的有效执行，同时也成为提升管理效能与服务质量的关键因素。

2.3 党建工作与生产经营的深度融合原则

党建工作与生产经营深度融合的原则在于推动企业发展与管理过程中，核心引领作用的党组织应发挥，将党建工作紧密融入实际业务中。坚持党的政治建设引领的要求必须得到遵守，党的理论与政策在生产经营中的有效贯彻也需确保。通过健全工作机制与制度保障，党建工作与企业目标的一致性实现。与此同时，业务活动与党建工作应紧密结合，日常生产与管理中的融入，以解决实际问题为导向，推动企业在降低成本、提升效率及保障安全方面取得突破。组织保障与制度保障也需强化，战斗堡垒作用的党支部及先锋模范作用的党员应发挥，通过明确责任分工和实施路径，确保党建工作有效推动企业运营的具体环节。最后，考核机制的建立与健全将党建工作与企业绩效考核相结合，使党建工作成效转化为企业发展的实际成果，从而实现党建工作与生产经营的全面融合与共同提升。

3 党建与后勤保障的深度融合

党建与后勤保障的深度融合体现了党组织在保障企业运营及提升服务质量中的核心引领作用。通过将党建工作融入后勤保障体系，海油发展配餐公司实现了服务的全面优化。具体来说，通过设立党建工作示范中心及推动“人本理念践行示范中心”建设，党组织增强了后勤保障的组织与制度保障。在实际操作中，政治引导作用不仅由党组织发挥，还通过制定并实施科学、规范的后勤服务标准和流程，服务的规范性和科学性得到了提高[2]。积极参与后勤服务各个环节的党员干部，借助党组织的组织与服务优势，促进了服务的高效运转和质量提升。例如，党员先锋模范作用的发挥及党支部战斗堡垒作用的强化，使得后勤服务在安全保障、服务质量提升及资源配置优化等方面取得了显著进展。

4 深度融合见成效 党建开出“五色花”

4.1 提质增效“质效花”

在“提质增效”方面，海油发展配餐公司通过党建工作显著提升了运营效率与服务质量，成功开出了提质增效的“质效花”。围绕集团公司及海油发展的降本增效目标，党委紧密地展开工作，充分发挥党建工作的引领作用。通过实施一系列具体措施，双重目标的成本控制与效益提升得以实现。在降低成本方面，供应链服务中心党支部划分了党员“责任田”，推动了食品集装箱的标准化建设，并自主研发了“筐满满”物资装运工具，从而有效优化了物资运输流程，物流成本被显著降低。同时，安全生产部党支部专班的组建，对《配送册》的持续优化，以及集约化采购模式的推广，确保了采购计划精确匹配需求，实现了采购成本的控制。在提升效益方面，市场经营部党支部实施了党员网格化管理，并建立了经营情况月度分析机制。外包成本的有效降低，使外包费用比例降至历史最低水平。此外，通过将党建工作与业绩考核结合，经营业绩指标被纳入党建工作考核体系，从而确保了党建工作与企业经营目标的一致性。整体运营效率的提高及服务质量的优化，确保了公司在市场竞争中占据了有利地位，实现了可持续发展的目标。

4.2 基层基础管理“提升花”

在基层基础管理方面，海油发展配餐公司通过将党建工作与管理体系深度融合，实现了管理水平的显著提升，成功开出了基层基础管理的“提升花”。依据集团公司及海油发展的要求，党委制定了专门的基层管理行动方案，着力解决管理中的关键问题与薄弱环节。详细工作方案的制定，明确了各专项工作组的重点任务与提升措施，确保了管理提升工作的顺利推进。此外，中期检查评估与后期巩固提升也进行了，特别关注安全生产、内控合规、信息化、业务流程及党建“三基”等关键领域。实施过程中的有效经验与做法被总结，为未来的管理提升提供了标准化、流程化的参考。通过树立典型案例与推广先进经验，各所属单位结合实际情况，挖掘了基层管理中的亮点与创新举措，形成了示范带动效应。具体而言，52 个计划整改问题中的 19 个已完成，163 项措施中的 123 项已落实，年度工作台账整体完成了 92%，这些措施不仅提升了管理效率与服务水平，还增强了公司在各项工作中的规范性与执行力，为企业的持续健康发展奠定了坚实的基础。

4.3 粮食安全“节约花”

海油发展配餐公司在粮食安全领域的显著成效，充分体现了通过深度融合党建工作所取得的成果，成功开出了

粮食安全的“节约花”。在习近平总书记关于粮食安全及节约的重要指示的指导下，党委书记担任组长的专项行动领导小组已建立，将粮食节约作为重点任务推进。这一战略的实施，旨在通过党建工作强化组织和制度保障，确保节粮措施的有效落地。在具体实施方面，节粮减损专项行动方案已制定并细化，明确了包括“5 个管住、5 个提高、5 个推动、3 个关注”在内的 18 条具体措施，这些措施覆盖了从原材料的采储运、餐前加工、餐中服务到餐后垃圾处理等各个关键环节，项目化管理的应用有效推动了节粮措施的实施[3]。例如，餐食采购、加工与配送环节的精细化管理已成功将厨余垃圾量相比 2022 年降低了 13%。这一显著成果不仅优化了资源使用，减少了粮食浪费，还提升了公司的资源管理能力与社会责任感。在实际操作中，党组织的引领作用得到了充分发挥。成立的党员先锋队，参与了节粮措施的制定与实施，并在各个环节中负责监督和指导，确保措施的有效落地。此外，党组织还定期组织了培训和考核，提升了员工的节粮意识和操作技能，从而在全员中形成了良好的节粮减损氛围，这些举措的实施，为公司在粮食安全及节约方面树立了标杆，推动了资源管理和社会责任的双重提升。

4.4 消费帮扶“振兴花”

在消费帮扶方面，通过深入融合党建工作，海油发展配餐公司取得了消费帮扶的“振兴花”。指导下，习近平总书记关于“三农”工作及乡村振兴的重要指示，党委积极落实集团公司和海油发展对乡村振兴的部署。以确保消费帮扶工作的有效推进，专门的党员先锋队被成立。优化管理流程的公司，修订并完善了《消费帮扶采购管理办法》及《消费帮扶产品定价管理办法》，审批效率得以提升。业务培训的加强，对客服、销售及库管人员，显著提高了从业人员的专业能力。销售渠道的拓宽，公司致力于，领导层前往定点帮扶地区进行调研，与当地企业沟通，组建了党员“项目攻坚突击队”，并与央企消费帮扶平台等合作，销售潜力得到了挖掘。全年工作中，公司开发了 124 种新产品及 122 套套餐，帮扶产品金额累计达 2828 万元，通过积极参与帮扶产品展销活动，品牌影响力得以提升。同时，线上线下宣传的强化，增强了对消费帮扶产品的推广力度。

4.5 便民服务“暖心花”

在便民服务方面，海油发展配餐公司通过党建工作的深入融合，成功地开出了便民服务的“暖心花”。以“我为群众办实事”为主题教育的重要内容，公司党委致力于提升职工群众的获得感、幸福感和安全感。实现这一核心目标的过程中，详尽的实施方案已被制定，公司全面提升了海上现场餐食的质量。通过食品原材料的升级、菜品种类的丰富、饮食结构的科学调整及传统风味菜的标准化培训，餐品的营养价值与口感得到了显著提高。在陆地服务方面，食品售卖品类与视觉设计已被拓展，季节特色菜品扩展至 20 余种，并在 17 个陆地餐厅提供便民餐食售卖服务，全年服务人数已达 10.4 万。同时，工作环境与员工居住条件的改善也得到了重视。办公环境被升级，自动售卖机与快递收货架已配置，员工公寓的生活条件被优化，工服与工鞋的安全性与舒适度也得到了提升。

5 “五色花”党建模式的创新意义与启示

在海油发展配餐公司成功实践的“五色花”党建模式中，显著的创新意义和深远的启示展示了出来。全面融入生产经营的各个方面，通过该模式，党建工作与业务发展的双轮驱动得以实现，企业的整体运营效率和服务质量得到了有效提升。在后勤保障、提质增效、基层管理、粮食安全、消费帮扶及便民服务等领域，组织和制度保障不仅得到了强化，实际成果的提升也显著推动了。这一模式突显了党建工作在企业发展中的核心作用，展示了党建工作与企业实际需求的紧密结合及相互促进[4]。此外，“五色花”党建模式展现了党建工作的系统性与全局性。通过“一心、两叶、五瓣”的层次结构，明确了党建工作在不同领域的具体目标及实施路径，使党建成果得以转化为实际业务成效，这种系统化的工作模式不仅增强了党组织的凝聚力和战斗力，业务部门的执行力与创新能力也得到了提升，良性的互动与协同效应得以促进。最终，该模式的实践经验为其他企业及组织在推进党建工作与业务融合方面提供了宝贵的借鉴。这对于进一步推进党建工作、优化组织结构、提高企业综合管理水平，具有重要的指导意义与实践价值。

6 结语

海油发展配餐公司通过深入实施“五色花”党建工作模式，实现了党的建设与生产经营的紧密结合，显著的成果已取得。后勤保障不仅得到了加强，质量效益也得以提升，而基层管理则得到优化。在粮食安全、消费帮扶及便民服务等领域，也取得了显著的进展。通过深度融合党建工作与业务，运营效率与员工满意度得到了突破，为企业的全面发展注入了动力。宝贵的借鉴经验为其他企业提供了，这些实践经验突显了党建在推动企业高质量发展中的关键作用。展望未来，深化党建与经营的结合将进一步推动企业的持续进步，为新时代国有企业的发展积累更多成功经验和有益启示。

[参考文献]

[1]梁馨月.推动党建与生产经营深度融合[N].沈阳日报,2024-08-23(07).
[2]岑宛玙.党建引领下的企业经营生产融合模式创新与实践研究[N].江苏经济报,2024-08-16(04).
[3]华姝.推动党建与生产经营深度融合同频共振[N].贵州日报,2024-08-15(05).
[4]中国中车党校课题组.国有企业党建工作与生产经营深度融合路径研究[J].现代国企研究,2024,12(7):92-99.

作者简介：管艳敏（1979.8—），毕业院校：天津体育学院，所学专业：新闻学，当前就职单位：中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，职务：宣传与文化建设高级主管，职称级别：政工师。

国企基层“党建+”建设分析

唐 敏
国网湖南超高压输电公司，湖南 长沙 410000

[摘要]在当今全球化和市场化的浪潮中，国有企业（以下简称“国企”）在推动经济社会发展中扮演着不可替代的角色。为适应新时代的发展要求，国有企业普遍重视提升内部管理水平和核心竞争力。其中，“党建+”工程建设成为近年来备受关注的热点领域，它是将党员教育、党组织建设与企业生产经营深度融合的实践方式。通过组织动员、制度规范、文化建设等手段，有效提升企业的创新活力和服务效能。

[关键词]国企；基层“党建+”；建设分析
DOI：10.33142/mem.v5i5.13773　　中图分类号：F279　　文献标识码：A

Analysis of Grassroots 'Party Building+' Construction in State-owned Enterprises

TANG Min
State Grid Hu'nan Ultra High Voltage Transmission Company, Changsha, Hu'nan, 410000, China

Abstract: In the current wave of globalization and marketization, state-owned enterprises (hereinafter referred to as "SOEs") play an irreplaceable role in promoting economic and social development. In order to meet the development requirements of the new era, state-owned enterprises generally attach great importance to improving their internal management level and core competitiveness. Among them, the construction of the "Party Building+" project has become a hot topic in recent years, which is a practical way to deeply integrate party member education, party organization construction, and enterprise production and operation. Through organizational mobilization, institutional norms, cultural construction, and other means, effectively enhance the innovation vitality and service efficiency of enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; grassroots 'party building+'; construction analysis

引言

国有企业作为我国经济发展的重要支柱，其党建工作一直是重中之重。在新时代背景下，国企基层“党建+”建设成为了提升企业管理水平、增强企业竞争力的重要途径。本文旨在分析国企基层“党建+”建设的现状、问题及原因，并提出相应的对策建议。

1 国企基层“党建+”建设的现状

1.1 党建工作与生产经营深度融合

国有企业的基层单位在党建工作中，积极探索将党建与生产经营有机结合的有效路径。这种结合不仅提高了党建工作的实效性，也推动了企业的全面发展。通过强化共产党领导，基层单位能够更好地贯彻落实国家政策和行业标准，从而确保生产经营活动的规范性，提高工作效率。在实际操作中，这些单位注重发挥党员的先锋模范作用，通过组织专门培训和学习活动，提升党员的业务能力与管理水平。此外，基层党组织还通过建立健全各项制度，鼓励党员在生产一线发挥主动性与创造性，形成了以党建促发展的良性循环。例如，党组织常常会结合生产任务，组织党员围绕重点项目开展攻坚行动，深入践行“两度”党建工作法，将党的理论与实践相结合，互融互促，确保在攻克生产难题的同时提升团队凝聚力和战斗力。同时，国企基层单位在深化党建工作时，也注重文化建设，通过丰富多彩的主题党日活动，增强员工对企业的认同感和归属感。这不仅激发了员工的工作热情，还促进了团队间的沟通与协作[1]。

1.2 党员先锋模范作用得到发挥

在国有企业的基层单位中，党员们以其坚定的理想信念和积极的工作态度，充分展现了先锋模范作用，为企业的发展注入了强劲的动力。作为队伍中的骨干力量，基层党员在各自的岗位上始终坚持高标准、严要求，努力将共产党理念贯彻到日常工作中。他们不仅是政策的执行者，更是推动企业文化建设和技术创新的中坚力量。

在生产一线，党员们勇于担当，主动参与技术攻关和项目管理。他们通过带头落实各项工作任务，激励周围同事共同克服困难，提高工作效率。对于复杂的生产环节，党员们凭借自身的专业知识和丰富经验，提出切实可行的解决方案，确保生产目标的顺利达成。另外，基层党员还积极参与企业的安全治理和质量管理，以高度的责任心和使命感保障生产安全和产品质量。他们在关键时刻挺身而出，时刻保持警惕，对潜在风险进行预判，并采取有效措施加以防范。这种对工作的高度负责态度，不仅为企业树立了良好的形象，更增强了团队的凝聚力。

1.3 党建活动丰富多样

在国有企业的基层单位，党建活动的开展不仅是理论

学习的延伸，更是增强党组织战斗力和凝聚力的重要手段。这些活动通过多样化的形式和丰富的内容，有效提升了党员的思想政治素质，促进了团队的团结协作。定期开展的理论学习和组织生活使党员们深入理解党的方针政策，从而更好地服务于生产实践。通过专题讲座、集体讨论等方式，党员们分享学习心得，相互启发，形成了良好的学习氛围。此外，组织外出参观与考察，让党员们亲身体验先进单位的成功经验，开阔视野，激发创新意识。基层单位定期举办趣味运动会、文艺演出等活动，不仅丰富了员工的业余生活，更增进了同事之间的交流与信任。在轻松愉悦的氛围中，党员与员工之间的关系得以拉近，形成了一种积极向上的团队精神。同时，志愿服务也是党建活动的重要组成部分。党员们主动参与社区服务、环保活动等，展现出无私奉献的精神风貌，树立了榜样。同时，这也帮助企业增强了社会责任感，提高了公众对企业的认同度[2]。

2 国企基层“党建+”建设存在的问题及其原因

2.1 党建工作与业务工作融合不够深入

在部分国有企业推进党建工作与业务融合的过程中，形式主义现象依然较为普遍，这严重影响了党建工作的实效性和企业的整体发展。一些单位往往重视表面工作，注重活动的数量而忽视质量，导致党建活动流于形式，使得相关工作缺乏深度和内涵。例如，许多国企在开展党建活动时，仅仅满足于召开会议、下发通知等传统做法，而没有结合实际情况进行深入分析和探讨。这种应付式的操作使得党员和员工不能真正理解新时代党的建设的重要性，造成他们在执行中的敷衍态度。此外，活动内容往往单一、机械，缺乏创新与吸引力，难以激发员工的参与兴趣。虽然形式上看似积极，实则未能切实提升组织凝聚力[3]。另一方面，个别单位将党建工作与生产经营割裂开来，未能实现有效对接。许多时候，业务工作与党建工作彼此孤立，未能通过相互促进形成合力。这种脱节造成了资源的浪费和效率的低下，企业无法真正发挥出党建所带来的优势和潜力。因此，某些单位在追求经济指标的时候，忽视了党员教育和组织建设，长此以往，会对企业文化和团队氛围产生负面影响。

2.2 基层党组织建设有待加强

在部分国有企业的基层党组织中，组织力不足和凝聚力缺乏的问题越来越突出，这对党建工作的有效开展造成了不小的影响。一方面，部分基层党组织在日常运作中缺乏明确的战略规划和目标设定，导致党员的积极性和主动性下降。许 多党员对党组织的活动参与度不高，甚至出现冷漠或消极的态度，严重削弱了组织的战斗堡垒作用。另一方面，组织生活的形式往往单调乏味，缺乏吸引力。很多基层党组织在开展活动时，更注重完成任务而非关注党员的需求。这使得一些优质的思想教育和实践活动无法真正触及到党员的内心，从而未能激发他们的集体认同感和责任感。与此同时，沟通与交流机制的不完善也导致信息传递效率低下，党员之间缺乏有效的互动和联结，进一步加剧了凝聚力的不足。此外，一些党组织未能充分发挥党员的主观能动性，职能与职责之间的关系模糊，导致党员在工作中缺乏明确的角色定位。这种情况使得团队的协同能力大打折扣，在面对复杂的工作任务时，无法形成有效合力。为了提升基层党组织的组织力和凝聚力，急需探索适合实际的创新措施，如加强思想教育、丰富组织生活、优化沟通渠道等。

2.3 党员教育培训不够系统

在一些国有企业中，党员教育培训工作的系统性不足已成为影响党建效果的一大难题。这种缺乏统筹规划的现状，使得党员的政治素质和业务能力提升缓慢，未能达到预期的目标。一方面，教育培训内容往往零散且不具连贯性，缺少针对不同层级和岗位特点的差异化设计，这导致党员在学习过程中无法全面掌握理论知识和实践技巧。同时，由于培训时间安排随意、形式单一，使得许多党员在参与过程中感到疲惫和厌倦，而无法充分发挥其主动性和创造性。大多数情况下，培训更多依赖于传统的讲座和会议，缺少互动和实操环节，导致学员们在实际工作中无法有效应用所学知识[4]。此外，缺乏长期机制和反馈机制也是培训工作滞后的另一原因，许多教育活动结束后，缺少针对党员学习成效的评估与总结，无法形成持续改进和优化的闭环。部分企业在资源配置上对党员教育培训的投入不足，缺乏专业的师资队伍和完善的教材，难以保证培训的质量与深度。为了改变这种现状，各国企应考虑从战略高度重视党员的教育培训，制定科学合理的培训方案，并建立定期考核与评估机制，以确保培训的有效性。

3 加强国企基层“党建+”建设的对策建议

3.1 提高思想认识，强化党建引领

国有企业在现代经济环境中所面临的挑战与机遇并存，愈发要求其在日常运营中增强对党建工作的重视。只有将党建工作深入融入企业发展的各个方面，才能发挥出组织的引领作用。在这一过程中，企业应当意识到，党员建设不仅是一项政治任务，更是推动企业持续健康发展的重要保障。国企应将党建工作与经营战略紧密结合，以确保共产党方针政策和决策能够直接影响到企业的发展方向。例如，在制定年度经营目标时，应充分考虑党建工作对促进团队凝聚力、提升员工士气等方面的积极作用，从而实现两者的完美融合。通过明确将党建作为战略目标之一，企业能够在市场竞争中占据先机[5]。

企业可以通过定期培训、学习交流等形式，不断提升党员的业务能力和综合素质，使他们在实际工作中发挥模范带头作用，使党建的成效直接反映在企业的生产与管理水平上。在这个过程中，党员的先锋模范作用将有助于激励全体员工共同为实现企业目标而努力奋斗。此外，企业

管理层应积极营造良好的党建氛围，通过各种活动增强员工对企业文化和党建工作的认同感。建立有效的沟通机制，让员工参与到党建工作中来，使他们在参与中增强对企业发展的归属感与责任感。

3.2 加强基层党组织建设，提升组织力

国有企业在推动经济发展的过程中，基层党组织的作用尤为重要。健全基层党组织架构，是确保党在企业中发挥战斗堡垒作用的基础。首先，国企应建立更加完善的基层党组织体系，根据企业规模和特性，合理设置党支部和党员发展计划。这不仅能提高组织的规范性，还能增强各级党组织之间的协调与互动，形成上下联动的良好局面。在加强党员队伍建设方面，企业应该注重党员的选拔与培养，以确保党员队伍的素质不断提升。透过定期组织培训、研讨交流等活动，帮助党员们更好地掌握政策法规及行业动态，从而使他们在工作中能够更有效地发挥先锋模范作用。通过这些途径，激励党员主动担当、积极作为，使他们在企业文化中成为推动者，提升整体团队凝聚力[6]。

此外，增强基层党组织的组织力也至关重要。企业可以通过引入现代管理理念与技术手段，增强党组织的活动效率和服务意识。同时，鼓励党组织主动参与企业重大决策过程，确保党员意见和建议能够在企业发展中得到体现，使党组织始终保持活力与创新力。围绕增强战斗力，企业还需在党组织内部开展丰富的活动，既包括政治学习，也涵盖团队建设、志愿服务等，借此提高党员的集体主义精神和团队凝聚力。这些积极的活动不仅能丰富党员的工作生活，还能进一步提升整体党组织的影响力和执政能力，推动企业在激烈的市场竞争中不断前行。

3.3 创新党建工作方式，增强实效性

国有企业作为国家的经济支柱，在新时代的背景下，更应积极探索创新党建工作方式。随着现代信息技术的飞速发展，国企应当紧跟时代步伐，充分利用现代信息技术手段，为党建工作注入新的活力。这不仅有助于提升党员们的学习热情，也有助于增强党建工作的时代感和吸引力。在实际操作中，国企可借助大数据、云计算等技术，搭建线上党建平台，通过丰富多彩的活动形式，如在线党课、党建知识竞赛等，增强党员间的互动与交流，运用虚拟现实、增强现实等技术，为党员提供沉浸式的学习体验，坚持党建工作与生产工作同部署、同推进、同考核，全面践行“两度”党建工作法，使党建工作在融合生产工作中更加生动、形象、直观，提高党建工作的实效性，从而进一步增强党组织的凝聚力和战斗力。

3.4 加强党员教育培训，提升素质能力

加强党员的教育培训工作是国有企业的重要职责之一。为了更好地培养高素质的党员队伍，国企应当建立完善的党员教育培训机制。这一机制应包括政治理论学习和业务培训两个方面。在政治理论学习方面，国企应组织党员深入学习共产党路线方针政策，加强共产党教育，提高党员的思想政治素质。在业务培训方面，国企应根据不同岗位的需求，开展有针对性的培训课程，提高党员的业务能力和专业技能。此外，国企还应注重实践锻炼，为党员提供实践平台，让他们在实践中不断积累经验，提高综合素质。通过完善的党员教育培训机制，国企可以培养出一支思想政治素质高、业务能力强的党员队伍，为企业的长远发展提供坚实的人才保障[7]。

4 结语

总之，国企基层“党建+”建设不仅是提升企业管理水平的重要途径，也是增强企业核心竞争力的关键。我们必须充分认识到党建工作在企业发展中的重要性，积极加强基层党组织的建设。通过创新“党建+”工作方式，深入探索“两度”工作法实践路径，结合企业实际，以更有效的机制和活动促进党员的积极参与和团队凝聚力，形成强大的向心力，为企业的持续健康发展提供坚实的保障。同时，充分发挥党建引领作用，推动企业文化的深入融入，助力实现战略目标。

[参考文献]

[1]周士恩.聚力打造党建品牌行动诠释国企担当[J].党史博采,2024(8):2.
[2]刘坤.“党建+科创”擦出国企提质增效火花[J].国企,2024(11):64-65.
[3]张珂宁.新形势下加强国企基层党建工作落实的思考[J].企业文明,2024(5):120-121.
[4]莫丹.国有企业党建品牌建设的研究[J].现代企业文化,2024(3):97-99.
[5]夏元明.“五强化五确保”赋能国企党建业务深度融合[J].企业文明,2023(11):26-27.
[6]孙婵.国企基层“党建+”应做到“123”[J].农电管理,2023(8):61-62.
[7]王金云,冷琳琳.坚持和加强党的全面领导下提升国企基层党建工作探析[J].理论观察,2023(9):37-40.

作者简介：唐敏（1990.3—），毕业院校：湖南工业大学，所学专业：电气工程及其自动化，当前就职单位：国网湖南超高压输电公司无人机巡检中心，职务：党建管理员，职称级别：中级。

国有企业基层纪委精准监督的实践研究

梁 伟
国能神东煤炭集团哈拉沟煤矿，陕西 神木 719315

[摘要]习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上指出强调，全面从严治党，国有企业不能例外。十八大以来，国有企业违规违纪违法案例仍时有发生，分析一些案例我们不难发现，监督缺失是其中重要的原因，只有坚持不懈探索强化监督职能，更要国有企业纪委扛起全面从严治党监督责任，树立精准思维，努力做到精准有力监督。文中通过分析神东煤炭集团哈拉沟煤矿纪委精准监督的探索与实践，探讨如何有效落实国有企业有效履行监督第一责任。

[关键词]国有企业；基层纪委；精准监督
DOI：10.33142/mem.v5i5.13771　　中图分类号：F276.1　　文献标识码：A

Practical Research on Precise Supervision by Grassroots Discipline Inspection Commission of State owned Enterprises

LIANG Wei
Halagou Coal Mine Guoneng Shendong Coal Group, Shenmu, Shaanxi, 719315, China

Abstract: General Secretary Xi Jinping emphasized at the National Conference on Party Building in State owned Enterprises that strict governance of the Party must be implemented comprehensively, and state-owned enterprises are no exception. Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, there have been frequent cases of violations of rules, disciplines, and laws by state-owned enterprises. Analyzing some cases, it is not difficult to find that the lack of supervision is an important reason. Only by persistently exploring and strengthening the supervisory function, can the discipline inspection commission of state-owned enterprises shoulder the responsibility of comprehensively and strictly governing the party, establish precise thinking, and strive to achieve precise and effective supervision. Through analyzing the exploration and practice of precise supervision by the discipline inspection commission of Halagou Coal Mine of Shendong Coal Group, this article explores how to effectively implement the primary responsibility of state-owned enterprises in fulfilling supervision.

Keywords: state-owned enterprises; grassroots discipline inspection commission; accurate supervision

1 国有企业基层纪委精准监督的意义

习近平总书记指出:“没有监督的权力必然导致腐败，这是一条铁律。”加强党内监督成为中国共产党不断壮大、不断成熟的重要原因。国有企业作为国民经济的主导力量，在不同的历史时期对国家的发展都做出了重大贡献，坚持党的领导、加强党的建设和加强党内监督发挥了至关重要的作用。

1.1 加强监督是党的建设的重要经验

自我监督是马克思主义政党的基本特征。党的“一大”纲领提出，地方委员会的财务、活动和政策应受中央执行委员会监督。十一届三中全会后，党在改革开放和市场经济条件下开始探索党内监督。邓小平同志指出，领导人的监督应主要来自党委内部，并强调设立专门机构进行严格监督检查。十八大以来，党中央以习近平同志为核心，结合新时代实际，持续强化党内监督。中央政治局带头，每年召开民主生活会，开展党性分析和批评自我批评，同时创新监督制度，确保巡视、派驻监督全覆盖，不断提升监督效果。

1.2 加强监督是实现历史使命的重要保障

党的领导是中国特色社会主义的本质特征。有效监督是实现党的历史使命的重要保障。对我们党而言，外部监督虽重要，但关键在于自我监督。通过自我监督，党能增强凝聚力和战斗力，确保思想统一，执行上级决策。有效监督还可激励党员干部积极投身企业发展，营造清正廉洁的政治环境。精准监督从巩固党的执政地位出发，解决监督难题，建立长效机制，保障企业战略的顺利实施。

1.3 加强监督是企业高质量发展的必要条件

党内监督是国家治理的重要组成部分，纪委作为专责机关，承担着监督、执纪、问责的职责。新时代下，国有企业纪委转变职能、方式，聚焦主责，将纪律挺在前面。通过运用监督执纪的“四种形态”，使轻处分、组织调整成为多数，严惩极少数严重违纪行为。通过这些举措，企业加强日常监督，防微杜渐，保障健康发展，并不断提升自我监督能力。

2 国有企业基层纪委监督工作存在的问题分析

2.1 “一把手”和领导班子的监督困难

国有企业基层纪委监督“一把手”和领导班子是我们党加强自身建设，加强权力制约监督，有效预防腐败的一项重要措施，也是党章赋予纪委的一项重要职责。但在工

作实践中，企业基层纪委更多的监督重点放在对下级单位和部门，对“一把手”和领导班子成员的监督则呈现弱化状态。比如落实主体责任措施不严、成效不明显；各项监督的协调贯通机制不健全，各方面对“一把手”和领导班子成员的监督合力尚未形成，监督的精准性、专业性不够。

2.2 监督机制执行缺位

部分国有企业员工缺乏合规意识，即使制度完善，也未严格执行，存在形式主义倾向。首先，制度学习不到位。随着制度增多，员工对其掌握不充分，导致执行流于形式，监督难以有效开展，制度效果大打折扣。其次，制度制定缺乏针对性与适应性。部分监督人员简单套用上级制度，未考虑企业实际情况，导致制度脱节，难以解决实际问题。监督制度缺乏灵活性，不仅难以监管，反而增加管理负担。

2.3 监督执纪力度较弱

在实际工作中，一些基层纪委工作人员在履行监督职责时存在力度不足的问题，未能将监督责任真正落实到位，监督缺乏精准性，导致监督效果大打折扣。这种工作松懈不仅使纪律监督难以发挥应有的作用，还削弱了纪委应有的权威，给后续工作推进带来隐患。监督执纪不力，实际上是对自身工作职责的失职，且对企业党风廉政建设构成了潜在威胁，导致基层纪委难以树立威信，影响监督检查工作的有效开展。

3 神东煤炭集团哈拉沟煤矿纪委精准监督的策略

围绕监督执纪问责三项职责，哈拉沟煤矿纪委认真履行监督基本职责、第一职责，明确监督重点，创新监督方式，探索精准监督路径与方法，取得了明显成效。

3.1 突出监督的政治属性

政治监督是国有企业纪委的重要职责，直接关系到党中央重大决策部署和习近平总书记重要指示精神的贯彻落实及企业的高质量发展。该矿纪委通过实施“一聚焦、三坚持”政治监督工作法，推动党员领导干部将“两个维护”切实落到实处。“一聚焦”是指在严格遵守党章党规、宪法法律的前提下，重点监督党中央重大决策部署和习近平总书记重要指示精神的贯彻执行情况。通过专项监督机制，实时跟踪决策执行进度，确保监督工作不留死角、全覆盖。“三坚持”具体包括：一是坚持目标导向、问题导向与结果导向相结合。把推动党中央及上级党委决策部署的落地执行作为首要任务，制定明确的监督标准，严厉打击形式主义、官僚主义等不作为、慢作为行为，确保政令畅通无阻。二是坚持以人民为中心。通过对厂务公开、工资奖金分配和物资使用等重点领域的专项监督，健全员工投诉和反馈渠道，及时回应和解决员工的合理诉求，提升员工的获得感、幸福感和安全感，夯实党的执政根基。三是坚持精准运用监督执纪“四种形态”，实现政治效果、纪法效果和社会效果的有机统一。在日常监督中注重教育、管理与惩处的有机结合，使干部职工既感受到纪律的严肃性，又体会到组织的关怀，真正落实“惩前毖后、治病救人”的方针，做到防微杜渐。

3.2 抓紧抓实“三项监督”

作为国有企业党内监督的专责机关，该矿纪委在推动全面从严治党向纵深发展中，认真履行协助职责和监督责任，重点强化“三项监督”，切实提升监督实效。这“三项监督”包括：加强对党委“一把手”和领导班子的监督，推动党委“一把手”和班子成员对基层单位“一把手”和班子成员的监督，纪委对基层支部和“一把手”的监督。为此，特别注重对“一把手”和领导班子的监督，制定了《同级监督清单》，推行“七监督八落实”工作法。“七监督”内容涵盖：监督遵守党的政治纪律和规矩是否到位，学习贯彻上级决策部署是否落实，“一岗双责”履职情况是否执行，党内政治生活是否严肃规范，工作作风和责任担当是否到位，选人用人制度执行是否合规，干部的廉洁自律是否严格。“八落实”则通过日常谈话提醒、沟通交流、列席会议、问题线索处理、请示报告、批评与自我批评、述责述廉、廉洁画像评价等方式，强化具体监督。这些措施切实强化了各级党组织和领导干部的监督责任，优化了监督机制，增强了监督精准性和有效性，推动了全面从严治党不断向纵深发展。

3.3 创新监督方式路径

科学有效的监督方式和措施是确保监督工作落实到位的关键。该矿纪委在优化监督体系的同时，树立了精准监督的理念，结合实际情况，深入查找影响和制约监督质量的突出问题，着力从早抓、从小抓、从源头抓，积极探索创新，力求实现新的突破。

一是压实日常监督责任，持续推动监督工作向基层延伸，督促各级党组织及党员领导干部切实履行日常监督职责，做到业务管理与监督工作相结合，确保执行要求与监督要求同等重视。对存在违纪风险的领域，制定相应的防范措施，确保监督工作常态化、制度化，逐步形成全员参与监督与接受监督的良好氛围和行为习惯。

二是将监督融入日常工作中，坚持靠前监督，针对职工反映的突出问题，灵活运用“一书两会三谈话”等多种监督手段。通过下发纪律检查建议书，组织召开组织生活会和警示教育会，促使班子成员进行提醒谈话、组织约谈或诫勉谈话，将抓早抓小、防微杜渐落到实处、做到细致入微，真正达到防范于未然的效果。

三是进一步完善信访举报工作机制，切实发挥信访工作在党群关系中的“连心桥”作用，通过在网站上开通纪检专栏、党风廉政宣传栏公布举报电话和邮箱，并依托简道云系统建立信访网络举报平台，实现信访工作线上线下全覆盖。对于业务范围内的来访来电，及时受理并妥善处理；对于超出业务范围的来访来电，耐心解释并疏导。同时，针对受到诬告的干部，及时澄清事实，树立正面形象，

赢得职工广泛好评。

四是坚持“以案促改”机制。注重发挥查处一案、警示一片、治理一域的综合效应，运用身边的典型案例开展警示教育，采取“身边事教育身边人”的方式，使党员干部更加直观地感受到警示作用，避免旁观者心态。通过自我对照、反思，引导党员干部从中吸取教训，增强重点领域、关键岗位、重点人员的警示教育的针对性和实效性。针对案件中暴露出的风险和漏洞，督促案发单位进行全面的整改，举一反三，完善制度建设，落实责任。纪委将定期跟踪督促整改情况，严防以案促改流于形式、敷衍塞责。对未按时落实整改或整改不到位的单位将及时通报批评，对责任推诿、整改走过场、落实不到位的行为坚决追责问责，确保整改工作取得实效。

3.4 监督有效融入安全生产

按照“管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的要求，该矿纪委制定并下发了《关于加强安全生产领域监督执纪问责工作的通知》，通过督促修订和完善安全生产相关制度，将安全生产责任的落实作为日常监督的核心任务，特别关注安全生产责任制的执行情况，确保各项责任制度在矿井层面有效落实。纪委通过对安全生产管理环节的细致监督，推动党员干部改进工作作风，强化了各支部在安全生产工作中的战斗堡垒作用。在监督过程中，纪委将担当作为的导向融入安全生产管理，推动主责部门结合正向激励与问题导向，制定《事故隐患排查激励管理办法》，有效调动全员参与隐患排查的积极性，形成自上而下的隐患排查和整改的闭环管理。与此同时，充分发挥纪检监督“探头”作用，加强对各相关部门和基层单位履行安全生产职责情况的监督，逐步构建了管理干部敢于担当、勇于作为的工作氛围。在具体监督过程中，针对个别管理干部的问题反映，纪委深入现场展开调查核实，通过召开专门会议澄清不实举报，为干部正名，帮助其卸下思想包袱、消除顾虑。这一系列举措不仅为敢于担当并落实安全生产责任的干部撑腰鼓劲，还弘扬了正气，进一步营造了风清气正的安全生产工作环境。

3.5 监督向餐饮浪费亮剑

结合上级关于推广绿色生活方式的工作意见，该矿纪委多次发布工作意见，明确将舌尖上的浪费作为落实中央八项规定精神、纠治“四风”问题的重要举措，纳入日常监督的重点内容，联合本单位伙管会，针对职工食堂、班中餐和公务接待用餐等环节开展明察暗访。通过监督检查、谈话提醒和严肃问责等多种手段，确保监督工作落到实处，始终保持严谨务实的作风。在此基础上，协助党委积极推广简约适度、绿色低碳的生活理念，倡导职工在用餐时自觉参与“光盘行动”，减少铺张浪费，增强全员节约意识。通过广泛宣传绿色生活方式和节约理念，将这些要求融入工作和生活规范，进一步引导全体职工节约用水用电，减少一次性用品使用，形成“浪费可耻、节约光荣”的文化氛围。同时督促驻矿单位切实履行自身监管职责，推动形成上下联动、齐抓共管的监督合力，助力解决噪声、油烟等影响环境的民生问题，营造崇尚生态文明的良好社会氛围。

3.6 营造精准监督文化氛围

深入推进廉政文化建设。构建了“一路一廊一网一站三屏三栏”的廉洁文化阵地（“一路”指厂区道路宣传牌，“一廊”指党风廉政建设文化长廊，“一网”指矿网站，“一站”指广播站，“三屏”指井口、办公楼、科队电子屏幕，“三栏”指厂区、食堂和区队的宣传栏），通过这些阵地，广泛宣传廉洁文化。特别注重将中华优秀传统文化与《习近平用典》中关于立德、修身、廉政的经典名言警句作为重点宣传展示内容，增强廉政教育的文化厚度。

深入开展“四个一”活动，定期组织“清廉哈矿”主题的书法、漫画作品征集活动，借助艺术形式弘扬廉洁文化。组织百名党员干部赴地方警示教育基地进行廉政教育，以增强警示教育的实际效果。通过一系列举措，积极营造清正廉洁的从业氛围，切实推动廉洁文化的深入普及和践行。

4 结束语

全面从严治党，国有企业不能例外。监督是纪委的基本职责、第一职责。作为国有企业基层纪委和纪检干部，要不忘初心，牢记使命，聚焦主责主业，掌握工作规律，精准监督到位，把上级决策部署坚决贯彻到位，以实际行动坚决落实“两个维护”，为建设世界一流煤炭企业提供坚强的纪律作风保证。

[参考文献]

[1]姜波.国有企业基层纪检精准监督工作初探[J].石油石化物资采购,2023(21):216-218.

[2]杨子慧.国有企业监督效能提升探究[J].东方企业文化,2019,(2):150-150.

[3]黄泓.浅谈国有企业纪检监察如何强化精准监督[J].丝路视野,2019(28):9.

作者简介：梁伟（1982.4—），男，陕西省渭南市合阳县人，汉族，本科学历，助理政工师，就职于神东煤矿哈拉沟煤矿，从事纪检工作。

党建工作在企业攻坚上产中的促进作用

王晓青
中化地质矿山总局地质研究院，河北 涿州 072750

[摘要]随着全球经济一体化的深入推进，市场竞争愈发激烈，企业管理面临着前所未有的挑战与压力。特别是在推进重大项目实施、技术创新、业务扩展等关键决策过程中，不仅需要先进的技术实力与创新理念，同时也高度依赖于组织内部的高度协调和高效执行。在这种背景下，党建设工作以其独特的价值和力量，在促进企业攻坚克难中扮演着至关重要的角色。
[关键词]党建工作；企业攻坚上产；促进作用
DOI：10.33142/mem.v5i5.13781　　中图分类号：D267.1　　文献标识码：A

Promoting Role of Party Building Work in Enterprise Production and Development

WANG Xiaoqing
Geology Institute of China Chemical Geology and Mine Bureau, Zhuozhou, Hebei, 072750, China

Abstract: With the deepening of global economic integration, market competition has become increasingly fierce, and enterprise management is facing unprecedented challenges and pressures. Especially in the key decision-making processes of promoting major project implementation, technological innovation, business expansion, etc., advanced technological strength and innovative concepts are not only required, but also highly dependent on high coordination and efficient execution within the organization. In this context, Party building work plays a crucial role in promoting enterprises to overcome difficulties with its unique value and strength.
Keywords: Party building work; enterprises are tackling production challenges; promoting role

引言

随着市场竞争的日益激烈，企业在追求经济效益的同时，也需要注重党建工作的重要性。党建工作不仅是企业持续健康发展的政治保障，而且在推动企业攻坚克难、上产增效方面发挥着不可替代的作用。本文将探讨党建工作在企业攻坚上产中的促进作用。

1 党建工作对企业攻坚上产的引领作用

1.1 坚定企业攻坚克难的方向

当今，企业不仅是一个经济运行主体，更是社会文化传承和发展的重要载体。党建工作在这个层面上起到了举足轻重的作用。它通过深刻的思想政治教育，既增强了企业员工的向心力，也提高了其核心竞争力，从而助力企业在复杂的市场环境中稳健成长。思想政治教育的深化是强化组织内部团结、提升员工综合素质的关键途径。党员和干部率先垂范，通过学习党的路线、方针、政策以及社会主义核心价值观等内容，使全体员工深刻理解并认同企业发展方向，形成了强大的凝聚力[1]。在这种统一的思想指导下，企业成员更加明确各自的目标与使命，能够在面对行业竞争、技术变革或经济挑战时，始终保持高度的工作热情和创新激情，以实际行动践行企业价值观，不断推动产品和服务品质提升，确保了企业在激烈竞争中的持续优势。党建工作在确保企业健康发展的同时，还注重文化建设，将社会主义先进文化理念植入企业文化之中。这不仅提升了企业的内在魅力和社会责任感，还为企业营造了一种和谐、积极、向上的人文氛围。通过定期举行主题党日活动、先进表彰大会等形式，增强了员工的责任感与荣誉感，激发了他们以更高的标准、更积极的姿态投身于工作中，为企业的长久发展奠定了坚实的人力资源基础。

1.2 提供强有力的组织保障

党员建设是中国特色社会主义事业的核心，它通过组织化与规范化的力量在各领域展现出引领作用，特别是对企业领域的发展具有至关重要的作用。近年来，随着经济发展模式与全球化趋势的加深，国有企业成为国家竞争力的重要组成部分，其在国民经济中的地位日益凸显。党建与企业发展之间的相互交融不仅体现在经济目标的达成上，更为关键的是在企业文化、企业治理乃至企业社会责任等方面发挥着独特而又不可替代的作用。通过建立健全企业党组织，不仅加强了中国共产党领导在企业的实践与实现，更是确保企业能够在正确政治方向下稳健前进的有效机制。企业内部党组织的建立健全不仅是组织形式上的要求，更重要的是通过这一形式发挥党员先锋模范带头作用，推动形成科学的管理决策和高效的运营执行能力。在企业的决策过程中引入党组织的作用，可以确保企业发展的正确方向，防止偏离社会主义市场经济的原则，实现经济效益与社会价值的双重促进。党员干部往往具备深厚的理论基础，在重大战略部署与决策制定中起到了“定海神针”的作用，确保企业在面对复杂环境变化时能够快速反应，精准施策[2]。

此外，企业党组织还积极参与日常管理和监督活动，构建了从上至下的责任体系与约束机制。通过建立有效的沟通反馈平台和监督机制，党组织能够在企业发展进程中进行动态的指导与调整，防止出现可能威胁企业长期健康发展的问题。一方面强化了企业的凝聚力，增强了员工队伍的执行力；另一方面则有效提升了企业在市场上的竞争力和社会责任承担能力。

党建与企业经营管理的深度融合不仅提升了企业的内部活力，还在外部树立起良好的品牌形象，赢得了社会各界的支持与信赖。这为企业的技术创新、市场开拓乃至国际化进程提供了有力支持，是现代化国有企业走向全球竞争的重要战略资产。

2 党建工作的具体作用

2.1 加强队伍建设

党员工作中，“人才培养”被视为一项重要的工作。通过实施针对性强的培养计划、组织丰富多样的交流与培训活动，不仅能显著提高员工的业务素质，还能有效地增强团队整体的工作效能与创造力，通过专业化的岗位培训和技能认证，使得每一位员工都能够熟悉并掌握自己的岗位职责和所需的业务知识，提高处理日常工作中的复杂情况、分析解决问题的能力。比如，在技术密集型企业中，通过举办技术讲座、工作坊等活动，可以让员工接触到最新科技和行业标准，激发创新能力；而针对管理层，可以安排领导力训练和商务战略讨论会，强化他们的决策能力和市场洞察力[3]。

与此同时，为了打造具有前瞻性和适应性的人才队伍，党组织常常开展跨行业交流、行业前沿研讨会等多种交流活动。这类活动不仅可以开阔员工视野、了解业界发展趋势，还可以增进不同背景的员工之间的互动与合作。例如，定期邀请业界专家进企讲学，组织团队参观国内外知名的企业，或者搭建跨部门的项目合作平台等措施，既能打破部门间的隔阂，又能增强团队的整合性与协调能力。此外，人才队伍建设还包括激励机制的构建。通过建立合理的薪酬激励制度，认可并鼓励员工在工作中取得的成绩，设定公平合理的晋升通道，为有能力、有贡献的员工提供更多的职业成长空间。这样不仅提升了员工的工作积极性和满意度，还能吸引更多的高技能人才加盟，形成良性的人才循环和发展态势。

2.2 优化企业文化

在党员建设领域，培育社会主义核心价值观，既是引导企业发展方向的灵魂，也是提升企业凝聚力的关键。社会主义核心价值观以其倡导的“富强、民主、文明、和谐”的社会追求，及其蕴含的“自由、平等、公正、法治”的现代秩序原则，以及对个人层面所强调的“爱国、敬业、诚信、友善”等品质，成为了企业文化建设中的基石，滋养着每个员工的成长。企业通过广泛开展学习教育活动、案例分享、研讨会等形式，深入诠释社会主义核心价值观的重要意义，使其在企业文化中的地位得到明确。通过设立道德模范榜样、表彰奖励机制，将社会主义核心价值观内化为企业文化和员工行为准则的有机组成部分，激励每一个员工将个人行为与企业的目标和价值观紧密融合。

培育企业文化是党建工作的深化延伸，是社会主义核心价值观的具体实践在企业组织架构中的体现。良好的企业文化不仅能吸引并留住优秀人才，还能够促进员工之间相互尊重、协同合作。通过创建开放包容的工作环境、推行公正公平的人事政策、建立健康积极的价值传递机制，企业的内在生命力和向心力得到了进一步提升。企业文化在激发员工创造力的过程中起着不可忽视的作用。当一个企业提倡创新，重视个人成长，鼓励员工在各自的岗位上发挥潜能时，就会创造一个充满活力和激情的工作场所[4]。员工在这样富有正能量的文化环境中更容易产生归属感，因为他们不仅感受到个人的价值被尊重和肯定，还能从工作过程中获得成就感和自我实现的满足。这样的氛围有利于挖掘人才潜力，激发创新火花，提升工作效率。社会主义核心价值观和企业的文化建设相结合，形成了独特的企业文化风貌，不仅能够为企业攻坚克难、追求卓越提供了源源不断的灵感与动力，更为企业的发展注入了持久的精神力量。在这个过程中，员工不仅能够成长为具有责任感、使命感的社会公民，还能够成为企业的支柱和推动器，共同为企业乃至社会的进步作出更大贡献。党建工作的引领和支持在其中扮演了不可或缺的角色，既保障企业沿着正确方向稳健前行，又促进了全体员工在精神上的共融与成长。这种共生发展模型展现了党建与企业文化的深度融合，在推动经济社会发展、塑造国家竞争力方面发挥着重要作用。

2.3 强化监督管理

在推进党建工作中融入企业管理与内部控制体系建设，是企业持续健康发展、抵御内外环境挑战的战略部署。这一过程并非单纯强调党员的角色，而是着眼于提升整个团队的责任感和执行力，强化对企业的全面监管与有序管理。通过这一系列的策略与举措，不仅能有效预防内部操作失误或不合规行为引发的风险，还能在战略决策层面上，为企业提供坚实的法律与伦理依据，确保各项行动都处于合法且合理范围之内，促进企业攻坚克难、稳步上产。党建对于企业来说，是一种高层次、前瞻性的管理体系构建。它通过党员队伍的先锋带头作用与党员纪律严明来影响企业文化建设，从而形成了一种高度一致的组织理念，这不仅强化了企业凝聚力，还通过定期的学习培训及主题党日等活动，将最新的国家政策、行业法规和企业内部制度深入普及到每一名成员心中，确保每个人都明白自身的使命与职责，并能够在日常运营过程中遵循这些标准和指引，避免不必要的误解、违法行为或者不合规的操作，有效维护企业形象和社会信誉[5]。

强化内部监督不仅仅是查处个案或者解决局部问题，更重要的是建立一个预防机制和管理体系。这需要通过定期审计、内部评估、员工反馈等多种方式进行，以确保每一个业务环节都能按照预定规则和流程高效运行。党建为此提供了理论指导、实践经验和组织协调力的支持。企业领导与管理层必须秉持正确的价值观，通过党员模范的作用激励团队积极投身到工作中去，形成自觉的纪律约束与自我改进机制。在防范风险方面，加强党员监督和领导不仅能在宏观上指导企业战略规划、风险管理和危机公关，也能在微观层面通过深入基层、密切接触一线员工的实践，发现问题、解决问题，防微杜渐。通过党建引领的内部监管体系不断完善，使得企业能够对市场变化做出更快速、精准的反应，有效规避投资风险、商业竞争风险和道德风险等，使企业资源得到更加高效的配置和利用，确保企业战略的顺利实施与最终的成功。

3 党建工作的实践案例

以华为公司为代表的一些国际知名大型科技企业在追求科技创新和业务发展的同时，高度重视并紧密结合党员建设工作，这在很大程度上激发了企业内部活力和竞争力。他们充分理解和践行了中国共产党领导与经营管理工作相融并促进企业发展的重要性，将政治优势转化为了企业的经营效能和创新驱动力，从而在激烈的市场竞争和全球化发展中取得领先地位，并实现了企业的可持续性发展与社会贡献。华为的成功案例，从多方位展现了一名优秀的党员、一个坚定的党组织、一项严谨科学的工作流程对企业生产力、产品研发和市场布局的巨大价值。在华为的运营实践中，党建工作与技术研发、市场拓展及人才队伍建设等各个方面深度嵌入，相互协作、相得益彰[6]。例如，通过党员示范、先进事迹学习等方式激励研发团队突破关键核心技术壁垒，成功研发了一系列业界领先的新产品，包括但不限于 5G 基站、人工智能芯片及云服务平台等，这些产品凭借先进的技术、优质的服务以及极具创新的设计，赢得了全球市场的认可和追捧。

华为的党建活动也紧密与企业生产经营深度融合。通过组织“主题学习党日”“党员示范岗”等形式多样、内容丰富的主题教育活动，不仅提高了党员队伍的职业素养，增强了团队协作，更重要的是提升了整个公司团队的工作动力与创新能力。这种氛围营造让每一位员工都能感到自己不仅是在执行一项业务任务，更在履行一名建设者和服务者应有的社会责任，进而大大增强了团队整体的凝聚力与向心力，促进了企业文化和价值观的深度传递，激发出了更多的智慧与创造力。华为的党建工作还强调企业文化建设，致力于培养出一支有远大抱负、敢于挑战、勇于拼搏、善于合作的人才队伍。通过打造开放包容的企业文化，积极倾听一线员工的意见与建议，构建了公平公正的竞争与晋升机制，使得每一个有才能的人都有机会展现自我，在实现职业发展和个人理想的过程中助力企业创新和成长[7]。

4 结语

总之，党建工作在企业攻坚上产中发挥着重要的促进作用。通过加强党建工作，企业可以明确发展方向，提供强有力的组织保障，加强队伍建设，优化企业文化，强化监督管理，为企业的攻坚克难、上产增效提供有力支持。因此，企业应重视党建工作，充分发挥其在企业攻坚上产中的积极作用。

[参考文献]

[1]蔡跃军.企业党建工作与企业管理融合的重要性及路径[J].现代企业,2023(5):82-84.
[2]齐广声.四项举措夯实企业“党建+安全生产”工作[J].企业文明,2023(2):117.
[3]中国中车党校课题组.国有企业党建工作与生产经营深度融合路径研究[J].现代国企研究,2024(7):92-99.
[4]刘婧.关于企业党建工作与生产经营深度融合的分析与思考[J].活力,2023,41(16):31-33.
[5]李晋伟.党建引领,激发企业安全生产新动能[J].记者观察,2023(21):10-11.
[6]韩琪.新形势下企业党建与施工生产有效融合及实践[J].现代企业,2023(5):90-92.
[7]姜呈霖.企业基层党建思想政治工作与生产经营管理的结合探讨[J].源流,2024(10):64-66.

作者简介：王晓青（1987.4—），毕业院校：西安石油大学，所学专业：新闻系，当前就职单位：中化地质矿山总局地质研究院，职务：党建工作者，职称级别：政工师。

五个聚焦推动基层党建基础提升行动

张正东　宋秀丽
中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司，天津 300452

[摘要]基层党组织作为党的基础，承担着推动政策落实、实现社会治理以及服务群众的重要职责。当前在实际工作中，基层党组织面临诸多问题，如组织覆盖范围不足、制度执行不规范、队伍建设不扎实、活动开展不丰富等，这些问题在一定程度上制约了基层党建工作的成效，影响了党的整体工作进展。基于此，国家对基层党建提出了更高要求，强调了组织建设的严密化、制度建设的完善化、队伍建设的增强化、活动开展的多样化以及保障措施的有效化，这些要求不仅是全面提升基层党组织的工作水平，还代表了新时代党建工作的基本标准。因此，必须采取实际行动，通过科学的措施与策略提升基层党组织的整体能力与战斗力。

[关键词]基层党建；组织建设；制度优化；队伍建设
DOI：10.33142/mem.v5i5.13774　　中图分类号：D267　　文献标识码：A

Five Focus Actions to Promote the Improvement of Grassroots Party Building Foundation

ZHANG Zhengdong, SONG Xiuli
Catering Service Branch of CNOOC Energy Development Co., Ltd., Tianjin, 300452, China

Abstract: Grassroots Party organizations, as the foundation of the Party, bear important responsibilities in promoting policy implementation, achieving social governance, and serving the masses. In current practical work, grassroots Party organizations face many problems, such as insufficient organizational coverage, non-standard system implementation, weak team building, and insufficient activity development. These problems to some extent restrict the effectiveness of grassroots Party building work and affect the overall progress of the Party's work. Based on this, the country has put forward higher requirements for grassroots Party building, emphasizing the refinement of organizational construction, the improvement of institutional construction, the enhancement of team building, the diversification of activity development, and the effectiveness of guarantee measures. These requirements not only comprehensively improve the work level of grassroots Party organizations, but also represent the basic standards of Party building work in the new era. Therefore, practical actions must be taken to enhance the overall ability and combat effectiveness of grassroots Party organizations through scientific measures and strategies.

Keywords: grassroots Party building; organizational construction; institutional optimization; team building

引言

基层党建工作，作为党和国家工作的基石，直接影响党的建设质量及执政能力。面对时代变迁与社会进步，基层党建面临新的机遇与挑战，创新发展基层党建工作已成为必须应对的重要任务。为实现党的建设新的伟大工程，需从加强基础建设、提升组织能力及优化制度等方面着手，解决基层党组织在实际工作中遇到的问题。通过系统地分析与总结当前基层党建工作的实际情况，提出切实可行的改进措施，推动基层党组织建设的全面提升，实现党在新时代的建设目标。

1 聚焦有形有效：基本组织建设的严密化

1.1 党组织覆盖面的扩大与加强

提升基层党建质量的关键步骤在于扩大与加强党组织的覆盖面，必须确保每个相关领域和单位，包括新兴领域及薄弱环节都能实现全面覆盖，这一目标要求党组织的触角延伸至企业、社区及各类社会组织，确保所有工作单元及成员均纳入党的组织体系。优化党组织结构与功能的必要性也不容忽视，通过整合资源与优化结构避免重复设置与资源浪费，从而提高组织运作的效率与影响力[1]。支持与指导新成立的党组织，使其迅速融入现有体系并有效发挥作用，是提升组织效能的另一重要举措。

1.2 “四同步”原则的落实

实现党建工作与企业发展的有效融合关键在于落实“四同步”原则，该原则规定在企业发展规划与改革过程中，必须同步制定党组织的建设方案，确保党的工作与企业目标紧密对接，在企业组织结构调整时，各级党组织的设置应与企业的部门结构相一致，确保每个层级都覆盖党的组织。在人力资源的配备上，党组织的负责人及相关工作人员的安排应与企业的管理层和各部门人员相匹配，从而保障党的工作的顺利开展，同时党的工作任务应与企业的日常运营进度同步推进，使党建活动与企业的实际需求和改革步伐保持一致。采用这种同步推进的策略，不仅提高了党建工作的效率，更增强了党组织对企业改革及发展的支持能力。

1.3 基层党组织换届提醒机制的实施

实施基层党组织换届提醒机制，作为强化党内政治生活与增强党组织功能的关键步骤不容忽视，动态监测和提前提醒系统的建立，使此机制能够有效确保党组织按时、规范地完成换届工作，提醒将在换届前六个月由党群工作部发出，确保基层党组织能够按照规定的时间表完成相关程序，为防止换届过程中问题的出现，详细的请示流程模板已被制定，以指导各党组织进行规范操作。这种精细化管理方法的引入不仅有助于党组织健康运转的实现，还能增强党员民主权利的保障，推动全面从严治党的落实。

2 聚焦务实管用：基本制度建设的健全化

2.1 基层党建制度的精简与优化

基层党建制度的精简与优化，目的是提升制度的实用性与操作性，从而增强党的建设效率。自 2022 年起依据上级要求，原有的 26 项党工群团内控制度已被显著精简，目前执行的制度已减少至 13 项，通过这一措施管理流程被简化，制度的实际应用效果得到了提升。例如，管理办法从 5 项减少至 3 项，细则从 8 项优化为 5 项，这一调整使制度更加集中于核心任务，冗余与重复被有效避免。优化后的制度更加贴合实际操作，工作负担得以减轻，工作效率也显著提高。

2.2 党费收缴使用管理制度的完善

党费收缴及使用管理制度的完善是确保党组织经费透明、公正、有效使用的关键，近年来为应对党费管理中的漏洞与不足，制度已进行全面更新。严格的登记制度已建立，所有党费的收支必须详细记录并以公开透明的方式进行，接受党员的监督。党费的使用范围已被明确限定于党建工作与组织活动，任何挪作他用的行为都被禁止，专项审计机制也已设立，以定期审查党费使用情况确保经费的使用符合相关规定。催缴机制的完善同样得以实施，对逾期未缴纳的党员系统自动提醒与人工催缴相结合的方式已被采用，从而提升了党费的缴纳率。

2.3 党委委员到支部工作制度的常态化执行

为了确保党内工作能够深入到每个基层支部，党委委员到支部工作的常态化执行显得至关重要，根据该制度党委委员需定期前往基层支部进行实地指导，确保党的政策和决策在基层得到有效落实，操作中定期召开支部会议、举办专题座谈及进行现场调研等方式，被用以深入了解基层实际情况及存在的问题，不仅有助于促进党委委员与基层党组织之间的沟通，而且能有效收集前线反馈进而及时调整和优化党内政策。支部工作常态化的要求，还包括对支部党员进行培训与教育，确保党内理论与实践的紧密结合。

2.4 支部达标升级工作制度的执行与推进

支部达标升级工作制度的实施与推进，对于提升基层党组织的功能与战斗力至关重要，核心在于将基层党支部的工作标准化与规范化，明确达标升级的具体要求与步骤，依据实际情况各级党委应制定符合操作性和可衡量性的支部达标标准，这些标准涵盖了组织结构、工作机制、党员管理等多个方面，确保基层支部能够清晰地把握提升的方向与目标。在执行过程中必须对达标工作的跟踪与评估进行加强，定期检查以确保标准的落实，各支部应根据评估结果进行调整与优化适应新的要求。同时建立激励机制也显得尤为关键，对达标的支部给予适当的表彰与奖励，有助于激发各支部的积极性与主动性。

3 聚焦作用发挥：基本队伍建设的坚强化

3.1 党员发展与档案管理

党员发展与档案管理是确保党组织健康运行的关键环节，并直接影响组织效率。在党员发展的过程中组织要求应严格遵循选拔程序需规范，保证新发展的党员质量，通过明确标准与流程确保入党者在思想素质、政治觉悟及实际表现上均符合要求，在这一过程中潜在党员的培养与考察应成为重点，通过系统培训和实践活动，确保他们对党的理论及方针政策有深入理解，从而提升其综合素质。每位党员的个人信息、成长记录和考核评价都必须详细记录，并建立电子档案系统，以便随时查阅与更新。档案管理的要求包括准确性与完整性，同时必须确保信息的保密性防止泄露。档案的定期审查也至关重要，确保信息的及时性与准确性，对发现的问题应迅速整改。

3.2 党员教育培训的体系化建设

党员教育培训的体系化建设，是提升党员素质与增强党组织凝聚力的核心。构建科学的培训体系必须从党员的不同需求与实际情况出发，制定分层次的培训方案，该体系应涵盖从基础知识到高级理论的各个层面，系统化地介绍党的基本理论与政策，并结合实际工作的热点问题进行深入讲解。线上平台与线下讲座相结合的方式，可组织专题研讨、案例分析和实地考察，使培训内容更加生动且贴近实际，定期评估培训效果也至关重要，确保每位党员都能获得实际的提升与进步。激励机制的设置，如评选先进个人、设立优秀培训班等奖励措施，能够有效地提升党员学习的积极性与主动性。

3.3 党员先锋模范作用的发挥

党员先锋模范作用的发挥是激励党员积极参与党的工作及社会实践的重要手段，在日常工作和生活中高标准的职业操守和道德风范应由党员体现，主动承担任务勇于迎接挑战并以身作则，展现出强烈的责任感。例如，在项目推进过程中，资源的主动协调、难题的解决、工作的高效推动皆应由党员负责，从而赢得群众的信任与尊重。参与社区服务和社会公益活动，也是党员发挥先锋模范作用的重要方式，通过志愿服务与公益项目的参与，实际问题不仅能得到解决，党组织在社会中的良好形象也能得到提升，从而推动社会的和谐发展。通过评选优秀党员并公开表彰其在工作和社会实践中的卓越表现，党员不断提升自我、发挥更大作用的积极性将进一步激发。

4 聚焦深度融合：基本活动的丰富化

4.1 党建品牌创建与宣传

党建品牌的创建与宣传需将党建工作与单位实际情况紧密结合，形成具有特色的品牌形象。明确党建品牌的核心价值与目标是关键的步骤，依据单位的特色与需求深入调研并进行对标，从而确定独特的品牌定位，随后通过精心设计品牌标识与宣传方案，并利用多种传播渠道进行广泛推广，品牌的影响力将得以提升。品牌的创建不仅应注重形式上的展示更需关注实际效果，确保品牌活动能够推动实际工作的进步，从而提升党建工作的整体水平。系统化的品牌创建与宣传，有效地增强了组织的凝聚力与影响力，使党建工作更好地服务于单位的整体发展。

4.2 “书记项目”责任机制的落实

落实“书记项目”责任机制的核心，在于明确党委书记及委员在关键项目中的角色和责任，确保党委书记全面参与项目全过程，从立项、实施到评估，每个环节均由书记亲自把关是该机制的基本要求。定期召开项目推进会议，跟踪项目进展解决实施中的问题，并对项目效果进行严格考核，均为机制的重要组成部分[2]。不仅保障了书记在项目中的主导地位，还有效激发了各级党组织的积极性，从而推动项目实现预期目标，所形成的经验也可供其他项目借鉴，提升整体工作质量。

4.3 党建成果的转化与应用

将党建成果转化为实际生产力和管理效益，关键在于建立有效的评估和应用机制。一个科学的评估体系需定期审查党建活动的成效，识别其在实际工作中的应用潜力，通过总结和提炼经验挖掘出具有推广价值的做法和成功案例，并将其应用于其他业务和管理领域是至关重要的。例如，优良传统和实践经验中的党建内容可融入企业文化建设中，或在项目管理中应用党建活动中的高效协作模式。不仅提升了党建工作的实际效果，这种转化也促进了整体业务水平的提升，为组织的持续发展提供了强有力的支持。

5 聚焦服务基层：基本保障的有力化

5.1 调研与培训的深入开展

调研与培训的深入推进目的是通过精确掌握基层需求提供有效支持，从而提高基础保障的整体水平。系统化的调研工作包括深入基层单位以及了解实际困难与需求，确保问题能够被准确识别，实地走访、问卷调查及座谈交流等调研方法，确保了数据的全面性与准确性[3]。在调研结果的基础上针对性地组织培训，以涵盖政策解读、技能提升及实操指导等内容，确保基层人员能够有效应对实际工作中的挑战，这种结合深入调研与培训的方式不仅能更好地解决基层实际问题，还提升了服务质量，增强了基层的工作能力及执行力。

5.2 基层党支部规范化手册的编制

编制基层党支部规范化手册的关键在于提供清晰且实用的操作指南，确保工作的有序进行。应全面梳理党支部的职责、工作流程及管理要求，手册的内容需覆盖从日常运作到特殊情况处理的各个方面，基本程序、主要任务、注意事项以及常见问题的解决方案应包括在内，以便支部成员能够迅速查阅和应用。结合最新的政策要求和操作规范，手册的编制应确保信息的时效性与准确性，通过制定标准化的手册，不仅可以有效降低工作中的不确定性，还能提高党支部工作的规范性与效率，从而增强基层组织的整体运作能力。

5.3 问题库与案例集的建立

建立问题库与案例集作为提高基层党支部工作效能的重要举措。创建问题库基于系统整理来自反馈、巡视检查及日常运行中发现的常见问题，通过分类归纳形成一个数据库，该数据库包含问题描述、解决建议及实施步骤，帮助基层党支部迅速查找并应用有效的对策。编制案例集，聚焦于典型成功经验与创新做法，涵盖实际操作中取得的成果以及经验教训，详细记录实施过程的案例，并总结出对其他支部有借鉴价值的关键因素及实施细节，案例集的编制应当做到，这种建立方式将为基层党支部提供实用的参考工具，不仅提升了问题解决的效率还促进了实践经验的共享，从而增强了基层组织的整体运作能力。

6 结语

推动基层党建基础提升行动是新时代党建工作的核心任务，通过加强组织建设、完善制度、增强队伍、丰富活动及强化保障可以巩固党组织基础，提升凝聚力与战斗力。实践中党组织需扩展覆盖范围，执行“四同步”原则，并完善换届提醒机制确保工作规范有效。制度精简与优化、党费管理完善、党委委员常态化到支部及支部达标升级的推进，为基层党建提供了坚实保障。队伍建设方面，党员发展与档案管理、教育培训体系化及先锋模范作用的发挥显著提升了党员素质与组织作用。党建品牌创建、书记项目责任机制落实及成果转化应用，将党建成效转化为实际社会成果提升社会治理水平。调研与培训的深入开展、规范化手册编制以及问题库与案例集的建立，为基层党建提供了强力支撑。通过不断总结经验与完善措施推动基层党建创新发展确保新时代任务有效落实，为实现中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实保障。

[参考文献]

[1]王伟,李伟锋.全面提升基层党建质量夯实模范机关创建基础[J].国企,2023,12(11):72-73.
[2]王帅.夯实基层基础建设提升党建工作质量[J].中国煤炭工业,2020,12(8):36-37.
[3]丁伟光.夯实党建基础提升党建工作能力[J].实践(思想理论版),2019,11(8):46-47.

作者简介：张正东（1990.11—），毕业院校：东北石油大学，所学专业：社会工作，当前就职单位：党群工作部，职务：团委书记兼党建管理资深专务，职称级别：政工师。

社会力量供给公共文化服务的创新动力与提升路径研究

李 杨 徐 琪 欧雅琴
巢湖学院，安徽 合肥 238024

[摘要]社会力量参与是深化公共文化服务体制机制改革，培育发展新动能和构筑供给新优势的重要抓手，对构建现代公共文化服务体系具有关键支撑作用。基于竞争视角构建的社会力量供给公共文化服务创新动力分析框架，文章揭示了社会力量供给公共文化服务创新受内力与外力共同作用的“双轮一体”驱动机制。在此基础上，从奖励、培育、规制、环境和互动五方面提出社会力量供给公共文化服务创新动力提升的推进路径。

[关键词]公共文化服务；创新动力；社会力量参与；提升路径
DOI：10.33142/mem.v5i5.13808 中图分类号：F249 文献标识码：A

Research on the Innovative Driving Force and Improvement Path of Social Forces in Providing Public Cultural Services

LI Yang, XU Qi, OU Yaqin
Chaohu University, Hefei, Anhui, 238024, China

Abstract: The participation of social forces is an important lever for deepening the reform of the public cultural service system and mechanism, cultivating new development momentum, and building new supply advantages. It plays a key supporting role in constructing a modern public cultural service system. A framework for analyzing the driving force of innovation in public cultural services provided by social forces based on a competitive perspective is constructed. The article reveals the "dual wheel" driving mechanism of innovation in public cultural services provided by social forces, which is jointly influenced by internal and external forces. On this basis, a promotion path for enhancing the innovative driving force of public cultural services provided by social forces is proposed from five aspects: rewards, cultivation, regulation, environment, and interaction.

Keywords: public cultural services; innovation driving; participation of social forces; upgrade path

引言

“健全现代公共文化服务体系，创新实施文化惠民工程。”是党的二十大报告对做好新时代公共文化工作的重要部署。社会力量参与公共文化服务供给作为一种创新方式和治理变革的政策工具，在缩减政府规模、节约管理成本、补齐供给短板、提升服务效能等方面展现出了显著的优势，是健全现代公共文化服务体系的关键一环[1]。社会力量参与公共文化服务供给源于20世纪80年代世界范围内兴起的新公共管理运动，核心要义是将原来由政府直接向公众提供的公共文化服务项目，通过特定的方式交由社会力量负责的一种服务供给机制[2]。2013 年，党的十八届三中全会审议通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确指出，“全面深化改革的核心是处理好政府与市场的关系，使市场在资源配置中起决定性作用，并更好地发挥政府作用。”[3]自此，社会力量参与公共文化服务供给的探索热潮在全国各地开始兴起。《关于做好政府向社会力量购买公共文化服务工作的意见》[4]《中华人民共和国公共文化服务保障法》[5]《中华人民共和国公共图书馆法》[6]等政策法律的相继出台，使得社会力量参与公共文化服务供给的制度化水平和规范化程度得到了进一步提升。实践领域也形成了一些具有代表性的模式，如北京[7]、上海[8]、广东[9]、合肥[10]等。在国家政策的支持与指导下，社会力量供给公共文化服务的规模也呈上升态势，而且随着我国全面深化改革的推进，社会力量也愈发深入地参与到公共文化服务中来。

不可否认，社会力量供给公共文化服务是促进政府职能转变、回应社会需求和改善政府与市场关系的强劲引擎[11]。但也应看清，社会力量参与公共文化服务供给机制依然仍未成熟，现实中也并非总是能够达到预期目标。即使在较早实施改革的西方发达国家，也出现了诸多逆市场化的现象。我国社会力量参与公共文化服务供给的一些实践同样存在类似的曲折经历，公共性流失、供需脱节、吸引力不强等问题日渐抬头[12-13]。出现这些困境与障碍的原因之一是社会力量供给公共文化服务的创新不足，在满足人民群众的精神文化需求上存在差距。伴随着我国进入新发展阶段，高质量发展成为公共文化服务体系建设的主旋律[14]。在高质量发展目标的驱动下，社会力量参与公共文化服务供给须加快实现从“规模扩张”到“提质增效”的转型升级[15]。习近平总书记指出，“创新是引领发展的第一动力，抓创新就是抓发展，谋创新就是谋未来。”要让创新在社会力量供给公共文化服务的实践中蔚然成风，关键在于激发创新动力。基于此，本文立足于新时代国家健全现代公共文

化服务体系的战略部署，尝试打开社会力量供给公共文化服务的创新动力“黑箱”，探寻提升社会力量供给公共文化服务创新动力的推进路径，为政府有意识地引导和驱动社会力量服务创新提供参考和借鉴。

1 研究回顾与理论基础

1.1 社会力量供给公共文化服务的研究概况

为充分了解国内外有关社会力量参与公共文化服务供给的研究情况，本文以 SU=（“政府购买”+“外包”+“社会化”+“社会力量参与”+“政社合作”）*“公共文化服务”为检索表达式，分别以 Web of Science 和《中国学术期刊（网络版）》为来源数据库进行检索，时间跨度为 2003 至 2022 年，检索时间为 2023 年 11 月 10 日。从 Web of Science 数据库检索到相关学术论文共 304 篇，《中国学术期刊（网络版）》数据库检索出 400 篇，文献的年代数量分布如图 1 所示。可以看出，国外有关社会力量参与公共文化服务供给的研究开始较早，而国内的研究起步相对较晚。这与社会力量参与公共文化服务供给的做法在国内兴起较晚的事实相符。分析走势和拐点可知，国外和国内都在经历了两次研究小高潮后，开始出现下降并趋于平稳。但在整体数量方面国内明显高于国外，而国外研究热潮略早于国内研究。

深入内容层面，国外对社会力量参与公共文化服务供给的研究涉及机制解读、影响因素和服务改进等方面。N. McGrath 等学者关注了公共文化机构如何通过重新架构服务体系来应对不断变化的社会需求[16]。E. Bertacchini 探究了社会力量供给和政府供给之间选择的影响因素。P.M.E. Mendonça 针对国家与民间社会组织在提供服务方面的伙伴关系进行了探讨[17]。R. Palumbo 以公共图书馆为例，调查了基础性公共文化服务以外但对用户有吸引力的服务内容[18]。N.M. Hill 同样关注公共图书馆领域的社会力量参与服务供给问题，但其着重分析了社会力量参与服务供给的潜在风险[19]。S.M. Robert[20]、C.D. Nogare[21]等通过多方面的实地调研，提出了促进社会力量参与公共文化服务效率提升的路径。基于中国本土视角的研究多采用宏观制度主义的研究范式，侧重从结构和制度视角分析社会力量参与公共文化服务供给的模式问题。综合来看，国内研究大多围绕社会力量参与公共文化服务供给的概念阐释、国外经验、地方实践、风险治理等主题展开探索。李国新关于我国新型公共文化空间发展现状与未来发展的研判；关思思对英国公共图书馆社会化运营管理实践经验的总结[22]；金武刚[23]、易斌[24]李雅[25]等有关不同类型公共文化机构政社合作供给模式的解析。戴艳清针对公共文化服务类 PPP 项目中利益相关者的冲突分析[26]；陆和建以滁州市图书馆为例对社会力量参与公共文化服务建设风险的识别与控制等，引领了研究的热潮。

综上可见，社会力量参与公共文化服务供给是一个历史而又弥新的话题。国内外学者将研究的关注点主要放在社会力量参与公共文化服务供给的作用价值、模式建构、现实困境、风险治理等方面，且见仁见智，不一而足。但学者对于服务创新在驱动社会力量供给公共文化服务高质量发展方面的关键作用达成了高度共识，也进行了初步的探讨。然而，这些前期探讨仅散见于不同主题的研究成果当中，且多从政府的视角展开，站在社会力量角度的针对性审视并不多见，多源创新动力分解更是缺乏。有鉴于此，社会力量供给公共文化服务的创新动力与提升路径成为本研究的出发点和落脚点。

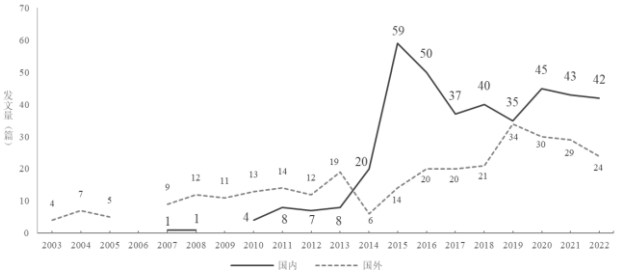

图 1　国内外社会力量参与公共文化服务供给研究的时间分布

1.2 社会力量供给公共文化服务创新动力分析的理论基础

波特五力模型是管理学领域一种经典的分析方法，由著名战略学大师迈克尔 •波特（Michael Porter）在其《竞争战略》著作中提出[27]。波特五力模型创立的初衷是分析研究企业竞争格局与竞争能力。

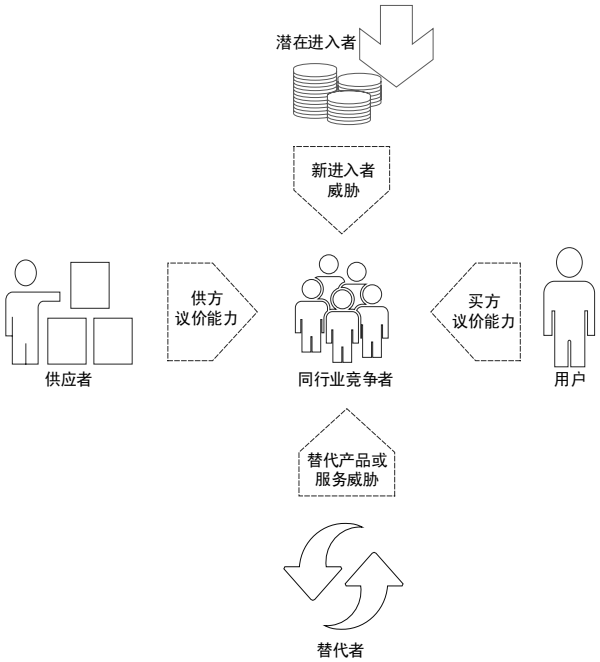

图 2　波特五力模型

如图 2 所示，该理论将企业的竞争来源解释为供应商的讨价还价能力、购买者的讨价还价能力、潜在进入者的

威胁、替代产品或服务的威胁以及同行业竞争五种因素。通过将不同的因素汇聚在一个简便的框架中来分析一个行业的基本竞争态势[28]，有利于从不同方面提高自身的竞争力[29]。在经济社会快速发展的时代背景下，理论与实践的结合也不断与时俱进。从最初阐释企业的竞争优势，逐步扩展到战略制定、创新力挖掘等领域[30]，波特五力模型已成为最具影响力的理论之一，并广泛用于分析组织行为或决策背后隐喻的驱动因素[31]。政府引入社会力量参与公共文化服务供给是多方面要素作用的结果，所以社会力量的服务创新必然受到多个层面的驱动力。因此，波特五力模型可以为社会力量服务创新动力识别提供有效的理论支撑及思路方法。

2 社会力量供给公共文化服务的创新动力结构

创新是当代中国最鲜明的特征，而对于任何一种创新活动而言，动力机制都是核心和关键，它既是创新行为的始发点，也决定着创新的走向[32]。缺乏对社会力量服务创新动力构成要素和作用机制的正确理解，就很难找准社会力量服务创新动力的提升路径。

2.1 社会力量供给公共文化服务的创新动力要素分析

2.1.1 公众需求升级拉引

以人民为主体是公共文化服务的最大特色。进入新时代，随着社会主要矛盾的转变，精神文化要素在人们生产生活中所占的比重越来越大，公众对公共文化服务的内容、时效、质量、手段和方法的诉求越来越高，呈现出明显的异质性和多样化特征。回应并满足公众的需求是政府引入社会力量参与公共文化服务供给的首要目标。面对公众日益高涨且快速变化的需求，如果社会力量不能及时做出回应，公众享受服务的兴趣与热情下降就在所难免。在此情境下，围绕公众需求的服务创新刻不容缓。以需求为导向的服务创新就要满足公众多层次、多样化和全面性的精神文化需求，不断丰富公共文化服务的内容与方式。现实当中，针对周围社区居民的结构特点走进社区开展活动，招募高校志愿者为儿童提供阅读咨询，专门针对老年人开展健康科普等，虽然都是在个性化需求的驱动下社会力量进行服务创新的体现。但与构建现代公共文化服务体系的目标要求相比，社会力量以需求为导向的服务创新意识和创新能力仍有待进一步提升。

2.1.2 市场竞争压力加剧

相较于传统模式，社会力量参与公共文化服务供给的本质变化是市场机制的引入，而优胜劣汰是市场竞争的基本规律。虽然现在专门从事政府外包公共文化服务工作的行业仍处于发展阶段，但竞争的火花早已擦出。基于社会力量供给公共文化服务的成效评估建立“优胜劣汰”的动态管理机制，是政府保障市场化供给质量的有效举措。实践当中，政府对社会力量供给公共文化服务效果的评估通常采用季度评估和年度评估相结合的方式，且合同一年一签。政府会根据综合考评结果，决定是否继续签订合同。若年度考核达到合同约定的目标，双方通常会再续签一年。若年度考核结果不合格，则不再续签。通常情况下，三年合同到期后政府会重新向社会公开招标。在如此短的合约周期和严格的考评方式之下，社会力量只有通过创新服务的内容与形式，才能在激烈的竞争中获得公共文化服务的持续运营管理权。因此，同行业的竞争是社会力量不断对服务进行创新的主要驱动力。

2.1.3 潜在利益回报驱动

相关公开的招标文件显示，通过合同外包参与到公共文化服务的社会力量通常需要负责场馆的运营、方案策划、活动开展等多方面的工作，这就必然要求人力、物力、财力等方面的要素投入。对于公共文化服务的承接主体而言，获取一定的效益是维持自身生存的基本保障。因此，在社会力量参与公共文化服务供给的实践中，服务创新的另一动力是通过创新使要素投入产生更大、更持久的收益。从合肥市滨湖世纪社区图书馆[33]、三孝口书店等[34]较早采用政社合作模式的运营情况来看，服务创新可以给承接主体带来有形或无形的利益。如图 3 所示，有形利益主要表现为社会力量在合同周期内提供相应公共文化服务而获得的经济效益[35]。在合同不发生变更的情况下，政府向社会力量支付的服务费用是不变的。按照合同约定完成既定的工作任务，社会力量开支的成本越小，所获得的收益就越大。在这种良性的利益驱动下，通过创新服务供给的方式来提升服务效率，以达到降低成本的目的成为社会力量努力的方向之一。除此之外，服务创新在提升认可度、竞争力和形象的同时，还能够积累更多的宝贵经验，为社会力量自身成长打下坚实的基础。从长远的角度看，这些无形利益会提升社会力量的竞争优势，而这一竞争优势又可以带来一定经济方面的利益，两者相辅相成。综上可见，可观的创新收益对参与公共文化服务供给的社会力量具有支配和驱动作用。

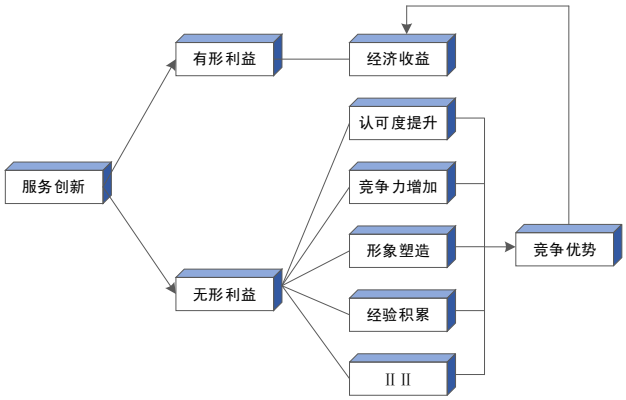

图 3 社会力量服务创新的利益构成

2.1.4 构筑行业进入壁垒

从 2013 年党的十八届三中全会提出要完善文化管理

体制，推动公共文化服务社会化发展，到《中华人民共和国公共文化服务保障法》将社会力量参与公共文化服务上升为法律原则，近十年来国家相继出台了多项有关鼓励和支持社会力量参与公共文化服务供给的政策文件。国家的鼓励加之目前市场上并未出现具有绝对控制力的主体，不仅为专门从事公共文化服务工作的社会力量提供了良好的发展机遇，同时也促使一些行业外的组织转型到这个行业中来，如图书公司、书店等。新进入者增多带来的服务供给能力扩大，对原有的竞争格局产生了一定的冲击。从战略高度来看，公共文化服务的已有承接者不能只关注现实中的竞争者而忽略潜在进入者的威胁，在与同行业竞争的同时更应该密切注视行业外的新生力量。对于公共文化服务的已有承接者而言，要想抵御并赢得与潜在进入者的竞争，有效的手段就是通过改变服务模式、优化服务内容、改进 服务质量等途径不断进行创新，从而提升行业进入壁垒。

2.1.5 替代场所业务争夺

随着时代的进步，公共文化服务的获取呈现出多样化的趋势，公共文化服务机构受到越来越多的挑战。目前市场上出现了许多提供与公共文化服务内容相同或相似的场所，如民营书店、书吧、咖啡厅提供的图书借阅、文化演出等服务。商业化是有效匹配个性化、多样化需求的重要手段[36]，对于承接公共文化服务的社会力量而言，这些具有类似公共文化功能的商业性场所提供的服务都有可能成为满足公众需求的替代品。这些具有类似公共文化功能的商业性场所对公共文化机构的冲击，体现在用户到馆率、活动参与度等方面。在政府与社会力量签订的服务合同中，到馆率、文献流通率、实际参与活动的人次又是衡量社会力量运营管理能力和服务成效的关键指标。为了提升到馆率和公众的活动参与度，努力创新文化活动的内容和形式以保持对公众的持久吸引力至关重要。因此，把替代产品作为竞争战略制定中必不可少的力量，对社会力量的创新发展具有重要意义。

2.2 社会力量供给公共文化服务的创新动力机制建构

前文分析表明，推动社会力量的服务创新的动力是一个包含多层次不同因素的集合，它们的有机组合构成创新的动力机制。如图 4 所示，这一创新动力机制总体上由内生动力和外生动力构成，形成相互作用的驱动系统。其中各个动力要素都会对整个动力系统产生牵一发而动全身的影响，因而形象化称之为“双轮一体”驱动机制。内生动力具有自发性特征，即社会力量为了有效满足公众需求以及实现利益增长，自发地开展服务创新活动。外生动力源于外部压力，由赢得同行竞争优势、提高进入壁垒和消除替代产品威胁三个子动力构成。内生动力和外生动力必然存在一定的联系。从动力方式上看，内生动力是驱动轮，起着主导作用，动力根本来源于用户至上的服务宗旨和逐利本性。外生动力是从动轮，引领创新的努力方向。就动力强度而言，外生动力的强度对内生动力的强度存在一定的刺激作用，如同行业间竞争越激烈、替代品威胁越大、进入壁垒越低，社会力量对公众需求的回应就越活跃，越需要有形和无形利益的叠加来稳固自身在市场竞争中的地位。在动力顺序方面，内生动力与外生动力共同发挥作用，两者任何一种的缺失都会造成社会力量服务创新的动力结构失衡。因此，为让这个动力系统形成强大合力，进一步增强创新动力的综合效能，就必须在科学认识并有效整合不同动力要素的同时，着力强调创新的协调性、能动性与人本性。

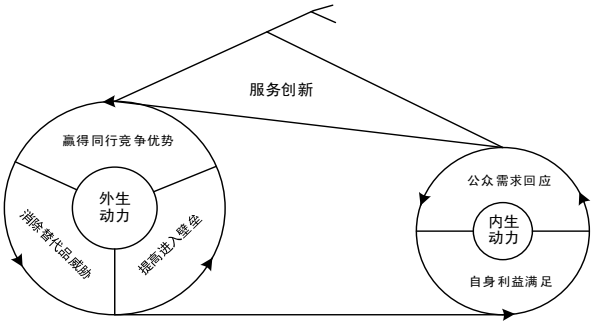

图 4 社会力量服务创新的“双轮一体”驱动机制

3 社会力量供给公共文化服务的创新动力提升路径

社会力量参与公共文化服务供给如何顺应“十四五”时期公共文化服务从外延扩张到内涵提升的重大环境变化，怎样在新的形势下更好实现高质量发展，关键在于培育、强化社会力量的服务创新动力。基于前文创新动力要素与作用机制分析，同时结合文化和旅游部、国家发展改革委、财政部于 2021 年联合发布的《关于推动公共文化服务高质量发展的意见》中针对“进一步强化社会参与”这一重点任务部署的新要求，未来需要从以下几个方面进行努力。

3.1 探索声誉回报机制，激发社会力量创新热情

回报与其他机制一样，是一种精心设计的系统[37]，肯定了创新对文化服务效能提升的内在推动作用。如前文所述，经济或社会利益方面的回报对于激发社会力量的创新积极性具有十分重要的作用。其中，声誉作为一种无形资产，是对未来收益的一种贴现，长期且动态地影响着一个组织的发展[38]。卓越的声誉能够提升社会力量在行业内的知名度与认可度，进而转化为服务创新的内在动力[39]。声誉效应的产生是一个渐进过程，需要社会力量采取实质性行动（如合规的努力）和策略性行动（探索创新）来争取利益相关者所赋予的声誉[40]。如果能够建立起完善的基于声誉的回报机制，有助于促使社会力量为获得更高的认可而积极地进行创新探索。因此，应该重视发挥声誉激励在促进社会力量服务创新方面的独特作用，推动声誉回报在社会力量参与公共文化服务供给中得到制

度化发展。奖励社会力量主动超出“及格水平”的行为；发挥媒体、公众等主体的协同引导作用，形成声誉反馈的多主体合力；建立黑名单制度对服务供给不力的承接主体形成压力来反向激励创新等，都是声誉回报机制建设可采用的手段。

3.2 加大市场培育力度，助力社会力量自我“造血”

创新需要在正确的轨道进行才能更好地发挥作用。面对同行业竞争、潜在进入者和替代性场所的多重压力，社会力量对创新目标与方向的认知难免会存在一定的偏差。为防止竞争压力导致的服务公共性流失，政府的创新导向无疑至关重要。政府对社会力量的创新引领应把目标、范围、效果等要素纳入其中，形成示范效应。从我国的实践来看，社会力量参与公共文化服务供给是政府发起并主导的过程，因而激发社会力量的创新动力需要中央和地方政府的共同作用。在国家层面，应重视既有政策法律体系的薄弱之处，着力细化社会力量供给公共文化服务的创新制度设计。具体而言，按照社会力量参与公共文化服务供给的国家方针，在既有的相关政策法律中嵌入并细化关于服务创新的条款内容，解决相关政策法律体系的现存盲点。社会力量服务创新的结果能否最终体现在公众需求的回应上，除了离不开国家宏观层面的进一步制度设计外，还必须从微观层面理清政府引导的行动逻辑。社会力量参与公共文化服务供给使得政府从直接生产者的台前角色转向幕后，但这并不意味着政府责任剥离。所以在实际推进过程中，地方政府应尽到主导责任，针对社会力量创新过程中遇到的困难，积极协调相关资源给予相应的帮助。因此，制定有效的创新培育机制同样需要引起重视[41]，如通过培训帮助员工提升职业素养、优化管理制度等。

3.3 规范招标竞标机制，把关社会力量创新潜能

随着公共文化服务供给侧结构性改革的深入推进，凡是适合由社会力量提供的公共文化服务逐渐交由社会力量承担，而问题的关键在于社会力量是否有能力承担并对公众不断变化的需求做出灵活应对。文化部、财政部、新闻出版广电总局、体育总局于 2015 年颁布的《关于做好政府向社会力量购买公共文化服务工作的意见》对承接公共文化服务工作的资质作出了明确规定，并强调了科学选定承接主体对有序推进社会力量参与公共文化服务的重要性。招标是政府承担监管责任和对承接主体的供给能力进行把关的首要环节。如果在前期招标过程中不重视对承接主体的创新能力进行甄别，就容易导致后期的服务创新动力不足问题，同时也使合约履行的不确定性风险增加。因此，从招标工作的源头进行严格把关，才能让真正有实力的社会力量参与到公共文化服务当中来。为吸纳创新实力较强的社会力量，建设规范化的招标信息发布平台必不可少。在此基础上，建立独立的专家评标委员会，结合公共文化服务的客观情况与发展目标，对参与竞标主体的准入资格、专业能力、创新潜力等进行系统考察也不可或缺。实际推进过程中，还需注意拆解对评标专家的地方封锁与行业分割，以降低评标过程被利益相关者左右的风险[42]。除此之外，选择承接主体不能仅依据投标价格，应综合参与公共文化服务的经历、技术力量、社会评价等多方面要素科学审慎地进行评判。

3.4 塑造良好创新生态，优化社会力量竞争秩序

N. Nuruzzaman 等学者的研究表明，竞争会改变研发创新等非直接性的生产活动[43]。创新能否取得成功、能够创造多大程度的价值同样受到竞争关系的制约[44]。因此，在专门从事公共文化服务工作的社会力量不断增多的新时期，为进一步激发创新活力，政府在加大支持力度的同时还需努力为各类从事公共文化服务工作的社会力量营造统一开放、公平公正的发展环境。从而真正将竞争机制引入社会力量参与公共文化服务供给的过程当中，通过公开、公平竞争的方式，依照社会力量的自身实力来选择合作者，而非政府与社会力量的某种关系[45]。第一，着力补齐现有市场竞争环境的短板，确保社会力量参与公共文化服务供给的合法性、主体性和平等性[46]。第二，通过宣传、培训等方式引导社会力量树立健康的竞争理念，使创新活动在正确的轨道上良性发展。第三，在优胜劣汰的竞争法则下，社会力量有违道德甚至是法律的行为时有发生，背离契约范围的现象也数见不鲜，给竞争生态带来了严重的影响。一方面，可以借助严格的问责制度来预防和减少不正当竞争行为发生。另一方面，可以建立同行互律机制，并制定详细的操作规则，将外部的强制性约束转化为内在的自觉性约束，促进规范竞争。

3.5 畅通供需信息机制，精准回应公众创新期待

社会力量参与公共文化服务供给的最终目标是回应并有效满足公众的精神文化需求。最终能够得到满足的需求往往是那些被公众感知且得到有效表达的需求[47]。但由于制度惯性等因素的存在，诸多社会力量参与公共文化服务供给的实践仍然沿用了“自上而下”的行动逻辑，导致公众的真实需求并未得到透彻表达。公众的真实需求得不到有效表达难免会引发社会力量服务供给的主观性和随意性，进而导致供需错位、创新力缺乏等供给缺陷。上文分析表明，公众的需求满足程度已经成为检验社会力量服务创新能力的重要指标。随着市场竞争日益激烈，任何有远见的承接主体都应充分认识到回应公众需求所潜藏的巨大价值，并切实把公众需求回应置于一种战略高度，以公众意向作为服务创新的价值取向，有意识地促进自身与公众需求的对接能力。在数字时代，可以充分借助现代信息技术以及公众青睐的社交媒体，采用线上和线下相结合的方式建立广泛的公众诉求表达渠道，提供什么样的服务，如何提供服务，都在充分了解民意的基础上开展，以减少服务创新的盲目性。公众积极主动反馈需求信息才能够使构建的

各种表达渠道发挥其应有价值。所以还需在培育适宜于公众需求表达的环境方面下功夫，让公众真正乐意表达自己对服务的新期待。在畅通公众需求表达渠道并形成良好环境氛围的基础上，建立常态化的公众需求调研和动态化调整机制也十分必要。具体而言，可以采用专项调查、随机走访等方式，定期对社会力量供给公共文化服务过程中的公众需求及满意度进行调研，以此作为服务优化的依据，并且保障服务优化得到严格落实，提高公共文化服务供给的针对性与灵活性。

4 结语

政府引入社会力量参与公共文化服务供给是提升公共文化服务供给效能的有力之举，也促进了相关行业的发展。进入新时代，面对公众不断增长的文化需求和日益激烈的市场竞争力挑战，如何强化社会力量的创新动力，以推动社会力量参与公共文化服务供给朝着高质量发展是当前亟待解决的问题。因此，探究社会力量参与公共文化服务供给过程中的创新动力问题具有重要的意义。本文对社会力量供给公共文化服务的创新动力要素及机制进行了剖析。为保障这一动力机制能够有效运行，未来应该在创新回报、创新引导与支持、创新能力把关等方面深入努力。与此同时，这一研究尚待进一步延伸，尤其是有关社会力量服务创新效果评估、创新动力与创新效果之间的影响关系等问题的实证，是未来值得探索的方向。

基金项目：国家社会科学基金项目“面向普惠性非基本公共文化服务的政社合作供给模式研究”（项目编号：23CTQ005）；安徽省高等学校科学研究重点项目“公众满意视角下合肥市政社合作供给公共文化服务质量评价研究”（项目编号：2022AH051707）的研究成果之一。

[参考文献]

[1]王子舟.社会力量参与公共文化服务体系建设是文化发展的理性选择[J].图书馆杂志,2015,34(11):11-12.
[2]马艳霞.社会力量参与公共文化服务研究综述[J].图书情报工作,2014,58(7):137-144.
[3]中华人民共和国中央人民政府.中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[EB/OL].[2023-06-07].http://www.gov.cn/jrzg/2013-11/15/content_2528179.htm.
[4]中华人民共和国中央人民政府.关于做好政府向社会力量购买公共文化服务工作的意见[EB/OL].[2023-06-10].http://www.gov.cn/zhengce/content/2015-05/11/content_9723.htm.
[5]中华人民共和国中央人民政府.中华人民共和国公共文化服务保障法[EB/OL].[2023-06-10].https://www.gov.cn/xinwen/2016-12/26/content_5152772.htm.
[6]全国人民代表大会.中华人民共和国公共图书馆法[EB/OL].[2023-06-10].http://www.npc.gov.cn/npc/xinwen/2017-11/04/content_2031427.htm.
[7]杨松,孟兰.北京西城区:打造城市公共阅读空间的创新实践[J].国家图书馆学刊,2015,24(4):3-8.
[8]黄莺.社会力量参与公共图书馆建设的实践与思考——以上海市嘉定区公共图书馆为例[J].图书馆工作与研究,2019(4):79-83.
[9]陈卫东,陈杰,伍舜璎,等.2022 年广东省公共图书馆事业发展报告[J].图书馆论坛,2023,43(5):1-9.
[10]陆和建,姜丰伟.社会力量参与基层文化服务建设研究——基于社区文化中心的社会化管理实践[J].国家图书馆学刊,2017,26(5):75-80.
[11]吴建中.社会力量办公共文化是大趋势[J].图书馆论坛,2016,36(8):37-38.
[12]郭嘉.中国公共文化服务社会化：现实困境与破解路径[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2022,47(2):118-125.
[13]易斌,彭红梅,曾宏宇.政府购买区级公共图书馆运营服务的实证研究——以成都市龙泉驿区图书馆为例[J].图书馆学研究,2022(2):26-31.
[14]柯平,刘琳琳,李金.高质量发展阶段公共文化服务社会化的标准体系建设[J].图书与情报,2022(6):1-8.
[15]张靖,廖嘉琦.社会力量参与公共文化服务高质量发展的中国智慧——国家文化遗产与文化发展学术研讨会（2022）综述[J].图书情报知识,2022,39(5):12-19.
[16]McGrath N. Adding value to libraries, archives, and museums: harnessing the force that drives your organization's future[J].Archives and Manuscripts, 2018,46(2):247-249.
[17]Mendonça P M E. Paradigms of Public management and the historical evolution of state-CSO partnerships: a comparison of AIDS, social assistance, and cultural policy[EB/OL].[2023-06-20]. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2051-663020180000006006/full/html.
[18]Palumbo R.The quest for attractiveness of publicly owned libraries:a service quality perspective [J].The TQM Journal,2023,35(3):654-672.
[19]Hill N M. Outsourcing public library management [J].Public Libraries,2011,50(2):14-20.
[20]Robert S M, Browm S L, Claes J, et al. The impact of outsourcing and privatization on library services and management[EB/OL].[2023-06-20].https://www.ala.org/tools/sites/ala.org.tools/files/content/outsourcing/outsourcing_doc.pdf.
[21]Nogare C D,Bertacchini E.Emerging modes of public cultural spending:direct support through production delegation[J].Poetics,2015(49):5-19.
[22]关思思.从承接者角度浅析英国公共图书馆社会化管

理运营实践[J].图书馆学研究,2019(5):87-93.
[23]金武刚,王瑞芸.论城市图书馆服务体系高质量发展——以城市书房建设为突破口[J].图书馆论坛,2022,42(10):73-83.
[24]易斌,彭红梅,曾宏宇.政府购买区级公共图书馆运营服务的实证研究——以成都市龙泉驿区图书馆为例[J].图书馆学研究,2022(2):26-31.
[25]李雅,杨乃一.基层图书馆社会化运营中企业参与模式及发展对策——以艾迪讯电子科技(无锡)有限公司为例[J].国家图书馆学刊,2018,27(4):70-76.
[26]戴艳清,南胜林.公共文化服务类 PPP 项目中利益相关者冲突研究——以"湖南公共文旅云"项目为例[J].国家图书馆学刊,2022,31(2):85-92.
[27]Karagiannopoulos G D,Georgopoulos N,Nikolopoulos K.Fathoming Porter's five forces model in the internet era[J].Info,2022,7(6):66-76.
[28]周鸿,刘丙午.管理信息系统：IT 管理导向的理论与实践[M].北京:冶金工业出版社,2013.
[29]郭琰,陈丽然,杨鸿泽,等.企业战略分析、预测、评价模型与案例[M].天津:天津大学出版社,2012.
[30]徐建平.管理信息系统[M].上海:格致出版社,2010.
[31]Barutçu S, Tunca M Z .The Impacts of E-SCM on the E-Tailing Industry:An Analysis from Porter's Five Force Perspectives[J].Procedia - Social and Behavioral Sciences,2012(58):1047-1056.
[32]罗晓梅,陈纯柱.全面深化改革的动力机制研究——基于重庆发展的实证分析[M].北京:新华出版社,2015.
[33]陆和建,姜丰伟,王蕾蕾.我国基层公共图书馆管理与服务创新实证研究——以滨湖世纪社区图书馆社会化运作为例[J].图书馆,2016(8):104-107.
[34]李杨.社会力量参与公共图书馆阅读服务的案例分析及启示——以合肥市三孝口书店为例[J].国家图书馆学刊,2021,30(3):55-63.
[35]郭欢.企业技术创新利益驱动机制研究[D].北京:北京交通大学,2015.
[36]胡志平,许小贞.城市社区公共文化服务供给何以精准:社会企业视角[J].中共中央党校(国家行政学院)学报,2021,25(6):103-110.
[37]张晓昕,诸葛蔚东.韩国科技奖励制度的特点与启示[J].中国科技论坛,2023(10):179-188.
[38]金晓彤.声誉效应视角下高校智库的创新激励机制研究[D].大连:辽宁师范大学,2023.
[39]Holmstrom B. Managerial incentive problems: a dynamic perspective[J].Review of EconomicStudies,1999,66(1):169-182.
[40]秦岚.声誉激励下日本公司绿色转型研究[D].天津:天津财经大学,2021.
[41]殷克涛,方卿.出版企业的创新驱动力研究[J].出版发行研究,2015(12):9-13.
[42]张雅琴.政府购买公共服务的公共性价值研究[M].北京:中国社会科学出版社,2020.
[43]Nuruzzaman N, Singh D, Pattnaik C. Competing to be innovative: foreign competition and imitate-veinnovation of emerging economy firms[EB/OL].[2023-09-10].https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0969593117307631.
[44]Wu J. Technological collaboration in product innovation: the role of market competition and sectoral technological intensity[J].Research Policy,2012,41(2):489-496.
[45]刘志辉.共生理论视域下政府与社会组织关系研究[M].天津:天津人民出版社,2017.
[46]夏贵霞,舒宗礼.政府购买服务视角下社会力量参与学校体育发展的现实基础与路径选择[J].武汉体育学院学报,2019,53(12):5-10.
[47]张邦辉,李丹姣,蒋杰.政府向社会组织购买公共服务中的公众需求表达机制探究[J].改革,2020(5):139-149.

作者简介：李杨，巢湖学院工商管理学院讲师，博士，安徽合肥；徐琪，巢湖学院图书馆馆员，硕士，安徽合肥；欧雅琴，巢湖学院工商管理学院讲师，硕士，安徽合肥。

论国家电网公司全面预算管理的创新实践

彭启迪
国网智能科技股份有限公司，山东 济南 250000

[摘要]国家电网公司作为中国电力行业的重要组成部分，承担着保障全国电力供应的重要责任。随着市场环境和技术进步的变化，全面预算管理作为一种重要的管理工具，对于提升公司管理效率、优化资源配置、推动科技创新具有重要意义。文中探讨了国家电网公司在全面预算管理方面的实践和创新，通过分析其必要性、当前状况以及创新策略，提出了加强非财务指标应用、构建战略目标体系和实行作业预算编制方式等建议，旨在优化预算管理效果，促进公司可持续发展。
[关键词]国家电网公司；全面预算管理；非财务指标；战略目标；作业预算
DOI：10.33142/mem.v5i5.13813　　中图分类号：F812　　文献标识码：A

Discussion on the Innovative Practice of Comprehensive Budget Management of State Grid Corporation of China

PENG Qidi
State Grid Intelligent Technology Co., Ltd., Ji'nan, Shandong, 250000, China

Abstract: As an important part of Chinese power industry, State Grid Corporation of China bears the important responsibility of ensuring the national power supply. With the changes in market environment and technological progress, as an important management tool, comprehensive budget management is of great significance for improving company management efficiency, optimizing resource allocation, and promoting technological innovation. The article explores the practice and innovation of State Grid Corporation of China in comprehensive budget management. By analyzing its necessity, current situation, and innovative strategies, suggestions are proposed to strengthen the application of non-financial indicators, construct a strategic goal system, and implement operational budget preparation methods, aiming to optimize budget management effectiveness and promote the sustainable development of the company.
Keywords: State Grid Corporation of China; comprehensive budget management; non-financial indicators; strategic objectives; budget

引言

随着中国经济的快速发展和社会的现代化进程，电力需求持续增长，尤其是随着新能源和智能电网技术的发展，电力行业正面临着前所未有的挑战和机遇[1]。国家电网公司作为全国电力系统的核心，必须应对市场竞争、资源配置效率和环境保护的多重压力。在这样的背景下，如何通过科学有效的预算管理，实现资源的最优配置、提升服务质量、推动技术创新，成为了管理者和研究者共同关注的焦点。

传统上，预算管理主要侧重于财务预算的编制和执行，以确保企业在财务上的健康和稳定。然而，随着管理理念的更新和企业环境的变化，越来越多的关注点转向了如何通过预算管理来支持战略目标的实现，如何利用预算管理来促进企业的创新和发展。因此，全面预算管理不仅仅局限于财务层面，更需要考虑如何整合战略规划、技术创新和市场需求，实现企业长远发展的战略目标。本文旨在为电力行业的管理决策提供参考和建议，推动企业预算管理水平的不断提升，促进电力行业的可持续发展和全面进步。

1 国家电网公司全面预算管理重要意义

1.1 提升管理效能和资源配置效率

全面预算管理通过系统化的预算编制和执行过程，能够帮助国家电网公司更精准地预测和规划未来的资金需求和资源分配[2]。通过准确的财务预算和经营预算，公司能够避免资源的浪费和冗余，优化现有资源的配置，提高运营效率和管理效能。同时，通过与公司战略目标的紧密对接，预算管理能够帮助管理层制定和实施更为有效的战略决策，不仅考虑短期的财务健康，更重要的是支持公司长期发展规划，确保资源的持续性供给和合理利用。另外，全面预算管理有助于建立健全的财务控制体系和内部控制机制。通过预算执行的监控和评估，公司能够及时发现和纠正财务预算偏差和管理漏洞，确保预算的实施过程符合公司内部规范和行业标准，从而提升公司的治理能力和内部透明度。此外，全面预算管理还能够推动公司在技术创新和市场竞争力方面的持续提升。通过科学的预算分配，公司能够有针对性地投入研发和技术创新领域，推动新技术、新产品的开发和应用，不仅有助于公司在智能电网、清洁能源等前沿领域的领先地位，也能够增强公司的市场竞争力，提升行业影响力。

1.2 改善决策质量和战略执行能力

首先，通过全面预算管理，公司能够建立起基于数据和事实的决策基础。预算不仅仅是财务规划的工具，更是战略执行的指导方针。通过深入分析和预测，管理层可以

更准确地评估各项决策对公司长远发展的影响，从而避免盲目性决策和不良投资，提高决策的科学性和可靠性[3]。其次，全面预算管理强调了财务和战略目标的紧密对接。通过将财务预算与公司战略目标相结合，管理层能够更好地评估资源的分配和利用效率，确保每项决策和战略举措都能够有效地推动公司朝着既定目标前进。这种一体化的预算管理不仅有助于避免战略执行与财务目标之间的脱节，还能够提高战略执行的效果和效率。此外，全面预算管理还能够促进公司内部的协同与沟通。通过预算编制和执行过程中各部门的协同合作，能够加强跨部门之间的信息共享和资源整合，从而提升整体决策和执行的效能，不仅有助于优化资源配置，还能够激励员工的积极性和创造力，共同推动公司战略目标的实现。

1.3 促进技术创新和行业领先地位

通过预算的精细规划和执行，公司能够有针对性地投入到关键技术领域，推动新技术的研发和应用，如智能电网、清洁能源技术等，不仅有助于提升公司在技术创新方面的投入和效率，还能够加速技术成果的商业化进程，推动行业技术水平的整体提升[4]。同时，全面预算管理通过对技术创新项目的资金预算和管理，有效提升了创新项目的执行效率和成功率。预算的透明性和监控机制，使得管理层能够更好地管理创新项目的进展和风险，及时调整资源配置和战略方向，确保技术创新的顺利推进，不仅有助于降低技术创新过程中的不确定性和风险，还能够鼓励员工在创新项目中展现出更高的创造力和积极性，从而推动公司在技术领域的领先地位。此外，全面预算管理还能够提升公司在技术标准和行业规范制定方面的影响力。通过在技术创新投入和应用实践中积累的经验和成果，公司能够参与并主导相关行业标准的制定和修订，推动行业向更高水平迈进，不仅有助于公司在市场竞争中占据优势地位，还能够为整个行业的可持续发展贡献力量，推动能源技术和服务的进步。

2 国家电网公司全面预算管理状况

2.1 非财务指标的科学应用有待注重

国家电网公司作为中国电力行业的龙头企业，其全面预算管理的状况显著影响着公司的运营效率和战略执行能力。在当前的管理实践中，尽管财务预算制定和执行已经相对成熟，但非财务指标的科学应用仍然是有待注重和深入探讨的重要议题。首先，非财务指标在企业管理中的重要性不言而喻。除了财务表现之外，企业的长期发展和绩效评估还需要考虑到诸如客户满意度、员工福利、社会责任履行、环境影响等非财务因素。这些指标不仅能够全面反映公司在社会和环境方面的表现，还能够提供与财务表现互补的多维度数据，帮助管理层更全面地评估公司的整体表现和可持续发展能力。其次，国家电网公司在非财务指标的科学应用方面存在一些挑战和改进空间。一方面，当前企业普遍存在着对非财务指标重视程度不足的情况。管理层往往更加关注财务指标，而非财务指标的收集、分析和应用则相对滞后。这可能导致企业在战略制定和决策执行过程中未能全面考虑到社会、环境及利益相关者的期望和影响，影响公司长期可持续发展的战略方向。另一方面，非财务指标的科学应用也需要面对数据采集和评估方法的挑战。与财务指标相比，非财务指标的衡量更为复杂和多样化，涉及到多方面的数据收集和分析，如客户调研、员工满意度调查、环境影响评估等。因此，国家电网公司需要建立起科学、系统的数据收集和评估机制，确保非财务指标能够客观、准确地反映公司的实际情况和改进空间，为决策提供有力支持。

2.2 预算和战略指导存在脱节现象

在当前实践中，预算和战略指导之间的脱节现象，给公司的战略执行带来的挑战和影响。首先，预算和战略指导之间的脱节主要体现在两个方面：一是战略目标和预算编制之间的不匹配，二是预算执行和实际战略需求之间的落差。在许多情况下，公司的战略目标是长期性的，需要通过长期的投资和资源配置来实现，然而在实际的预算编制过程中，更注重短期的财务目标和资金分配，会导致公司在战略规划和实际执行之间存在时间上的不协调，难以有效地支持长期战略目标的达成。其次，由于市场环境的快速变化和外部因素的影响，公司可能需要频繁地调整预算分配和资源配置，以应对新的挑战和机遇。然而，这种频繁的调整往往会导致原有的战略规划和目标的失焦，使得预算执行的实际效果与最初制定的战略指导相去甚远。另外，公司内部信息流通不畅或者战略制定与预算编制之间缺乏有效的沟通和协调机制，就难以确保预算的制定和执行能够真正支持公司的长远战略目标。管理层在制定预算时需要更多地考虑战略规划的方向和要求，而不仅仅是单纯地按照财务指标和当前需求来制定预算。

2.3 管理方式较为单一

尽管公司在财务预算和资源分配方面已经建立了一定的成熟体系，但在管理方式上存在较为单一，会影响到其在复杂市场环境中的灵活性和适应性[5]。首先，国家电网公司在预算制定时往往依赖于传统的财务指标和历史数据，较少考虑到市场变化、技术创新和客户需求等因素的影响，会导致预算计划与实际业务需求之间存在较大的落差，难以有效应对外部环境的快速变化和行业内部的竞争挑战。其次，在一些大型国有企业中，决策权通常集中在高层管理层，而较少授权给基层或中层管理人员，会导致决策响应速度慢、信息反馈滞后，难以及时调整预算和资源配置，影响公司在市场竞争中的灵活性和反应能力。最后，虽然国家电网公司在技术研发和工程建设方面具有领先优势，但在管理和运营模式的创新上，可能受到传统惯例和制度约束，难以快速引入和推广新的管理理念和方

法，会导致公司在管理效率和成本控制等方面无法实现更大的突破和进步，影响长期竞争力的提升。

3 国家电网公司全面预算管理创新分析

3.1 加以关注非财务指标的作用

非财务指标有助于提升企业的客户导向和市场竞争力。在电力行业，客户满意度是评判服务非财务指标不仅可以提供衡量企业绩效和成长的全面视角，还有助于公司在长期战略规划和可持续发展方面做出更为全面和有效的决策。首先，关注质量和企业形象的重要指标之一。通过将客户满意度纳入预算管理考量范围，国家电网公司可以更精确地把握市场需求和客户期望，进而调整服务策略和资源配置，提升客户体验和忠诚度，增强市场竞争力。其次，关注非财务指标有助于优化员工管理和提升组织效能。员工是企业发展的重要动力，他们的培训投入、满意度和福利待遇直接影响到企业的生产效率和创新能力。通过在预算管理中加以关注员工培训投入、福利支出和工作环境改善等非财务指标，国家电网公司可以增强员工的工作满意度和忠诚度，提升团队合作效率，从而推动整体组织效能的提升。最后，关注创新能力和技术发展等非财务指标也是国家电网公司在全面预算管理中的重要创新方向。随着电力行业技术的迅速发展和市场需求的不断变化，企业需要不断提升创新能力，引进先进技术和管理方法，以应对挑战并抓住机遇。通过在预算中加以关注研发投入、技术创新成果和市场竞争力等非财务指标，国家电网公司可以确保在技术领先和市场领导地位上保持竞争优势。

3.2 构建并健全战略目标体系

战略目标体系不仅为企业的长远发展提供了清晰的方向和路径，还通过将战略目标与预算管理紧密结合，确保资源的有效配置和利用，推动整体业务的可持续增长和竞争力的提升。其一，国家电网公司作为国家重要的能源基础设施企业，其使命是提供安全、稳定、高效的电力供应，支撑国家经济发展和社会稳定。通过制定战略目标体系，明确企业长远发展的愿景，如推动清洁能源转型、提升电网智能化水平等，有助于企业在市场竞争中保持领先地位。其二，通过与战略目标的对齐，预算不仅仅是一份财务文件，而是企业实现战略愿景的重要工具。如公司战略目标是提升可再生能源比例，预算编制过程中将优先考虑增加在可再生能源项目上的投资，确保资源的最优化配置，推动战略目标的实现。其三，健全的战略目标体系可以提升企业的执行力和管理效能。战略目标明确了企业未来的方向和重点，使得管理层和各部门在执行中能够更加集中精力，协调资源，共同实现战略目标。此外，战略目标的逐步分解和量化指标的设定，有助于建立有效的绩效评估机制，及时发现问题并进行调整，提高组织的应变能力和市场响应速度。

3.3 实行作业预算编制方式

作业预算是一种基于作业（或称为活动、任务）的预算编制方法，其核心在于以作业为单位进行预算计划和控制，以确保资源的有效利用和业务目标的达成。首先，国家电网公司作为一个庞大的能源基础设施运营商，涉及诸多复杂的运营活动，如电力输送、供应管理、设备维护等。通过作业预算，可以对每个具体的运营作业进行精细化的预算，包括人力资源、物资采购、技术投入等方面的详细分配，从而确保每个环节的经济效益和执行效率。其次，作业预算编制方式有助于提升预算的灵活性和响应能力。随着能源市场和技术的快速变化，国家电网公司需要灵活应对各种市场挑战和机遇。作业预算不仅可以根据实际情况对预算进行动态调整，还可以在新技术应用、市场需求变化等情况下迅速调整资源分配，确保公司的竞争力和市场反应速度。最后，作业预算编制方式还能够加强各部门之间的协调与合作。作为一个大型企业，国家电网公司的各个部门和业务线都相互关联，彼此合作密切。作业预算的实施不仅可以帮助部门间更好地理解彼此的资源需求和依赖关系，还能够通过统一的预算体系促进协同工作，提升整体运营效率和服务水平。

4 结束语

综上所述，国家电网公司全面预算管理的创新实践是提升公司管理水平、推动科技进步和实现可持续发展的关键一步。通过加强非财务指标的应用、构建战略目标体系和实行作业预算编制方式，国家电网公司可以在面对日益复杂的电力市场和环境挑战时，保持竞争优势，为电力行业的发展贡献更大的力量。

[参考文献]

[1]柴鹏凯.T 电力公司全面预算管理优化研究[D].邯郸:河北工程大学,2022.
[2]曹颖.国家电网公司全面预算管理创新分析[J].纳税,2021,15(33):179-180.
[3]王茜茜.基于BSC的W供电公司全面预算管理研究[D].大庆:东北石油大学,2021.
[4]王萍.H 供电公司全面预算管理研究[D].哈尔滨:东北农业大学,2020.
[5]黄坚.基于业财融合视角的 X 电网公司全面预算管理研究[D].株洲:湖南工业大学,2020.

作者简介：彭启迪（1994.8—），男，山东菏泽人，现就职国网智能科技股份有限公司，财务资产部会计核算管理，从事预算、报表等财务管理相关工作。

做好铁路基层运输站段信访稳定工作的探析

张 泽
中国铁路北京局集团有限公司天津车辆段，天津 300300

[摘要]铁路基层运输站段作为保障铁路运输顺畅和安全的关键环节，其信访稳定工作直接关系到广大乘客和社会公众的利益。随着社会发展和信息化进程加快，信访事件的处理变得更加复杂和敏感。因此，如何有效处理和预防信访事件，提升信访稳定工作水平，成为当前铁路管理的重要课题。文中通过分析当前信访工作的重要性、面临的问题及建议措施，旨在为改进基层运输站段信访管理提供理论支持和实际操作指南。

[关键词]铁路运输站段；信访稳定；问题分析；建议措施
DOI：10.33142/mem.v5i5.13798　　中图分类号：D632.8　　文献标识码：A

Exploration on the Stable Petition at Grassroots Railway Transportation Stations and Sections

ZHANG Ze
Tianjin Train Depot of China Railway Beijing Group Co., Ltd., Tianjin, 300300, China

Abstract: As a key link in ensuring smooth and safe railway transportation, the stability of petition work at railway grassroots transportation stations is directly related to the interests of passengers and the public. With the development of society and the acceleration of information technology, the handling of petition events has become more complex and sensitive. Therefore, how to effectively handle and prevent petition incidents, improve the stability of petition work, has become an important issue in current railway management. The article aims to provide theoretical support and practical guidance for improving the petition management of grassroots transportation stations by analyzing the importance, problems, and proposed measures of current petition work.

Keywords: railway transportation stations section; stable petition; problems analysis; suggestion and measures

引言

铁路基层运输站段信访稳定工作，不仅仅是一项管理工作，更是维护社会稳定、促进公共安全、提升服务水平的关键举措。信访事件可能涉及乘客安全问题、服务质量抱怨、运输延误等多种因素，其处理直接影响到公众对铁路运输的信任度和满意度[1]。因此，建立健全的信访稳定工作机制，提升基层运输站段应对危机事件和处理复杂情况的能力，对于保障铁路运输安全、维护社会秩序具有重要意义。本文通过对铁路基层运输站段信访稳定工作的深入研究和探讨，希望能够为铁路管理部门制定更加科学有效的政策措施提供参考，促进铁路运输安全、服务质量和社会稳定的全面提升。

1 铁路基层运输站段信访工作的重要性

1.1 保障运输安全与服务质量

铁路基层运输站段信访工作的重要性不仅体现在日常运营的顺畅与服务的优质，更关乎着广大乘客和社会公众的生命安全、财产安全以及出行体验。因此，有效处理信访事件，保障运输安全和服务质量，是铁路管理部门义不容辞的责任和重要任务[2]。首先，保障运输安全是铁路基层运输站段信访工作的首要任务。铁路运输作为高速、大容量的公共交通工具，其安全性直接关系到乘客和货物的安全。信访事件可能涉及列车运行安全、设备设施故障、设施管理问题等多方面内容。及时处理和解决这些问题，不仅可以预防事故发生，还能够保障乘客出行的安全性和可靠性。其次，信访工作直接关系到铁路运输服务质量的提升。良好的服务质量不仅包括对乘客出行过程中的各项服务的及时响应和周到安排，更包括对乘客反馈和投诉的认真对待和解决。在现代社会，乘客对服务质量的期望值不断提高，他们不仅希望乘坐铁路时安全、舒适，还期望获得高效便捷的服务体验。因此，基层运输站段需要建立健全的客户服务体系，加强对服务过程中可能出现问题的预见性和应对能力，通过改进管理和提升服务水平，增强乘客的满意度和信任度。

1.2 维护社会稳定与公共安全

在现代社会，铁路作为重要的公共交通基础设施，承载着大量的人员和物资运输任务，其安全稳定直接关系到国家经济运行和社会秩序的正常发展[3]。一方面，铁路基层运输站段信访工作通过有效处理和化解信访事件，可以有效预防和减少由此引发的社会矛盾和群体事件。在现代社会，各种社会矛盾和不满情绪可能通过各种渠道表达，如果这些问题得不到及时妥善处理，往往会演变成群体事件或者引发社会不稳定。另一方面，信访工作对于提升公共安全具有直接影响。铁路基层运输站段信访事件可能涉及到乘客人身安全、设施设备安全以及运输过程中的突发

事件处理等多个方面。及时有效地处理这些问题，不仅可以保障乘客的安全出行，还能够提升运输设施的安全性和稳定性。

1.3 促进基层管理和服务创新

信访工作不仅是接收和处理投诉和建议，更是推动基层管理和服务模式的革新和优化。其一，信访工作通过充分听取和理解用户的反馈意见，促进了基层管理的精细化和人性化。乘客和各利益相关者通过信访渠道提出的各种问题和建议，直接反映了基层运输站段在服务质量、设施设备、安全管理等方面的不足或者改进空间。站段管理者和工作人员能够从中获得宝贵的信息和反馈，及时调整和改进服务策略，提升服务质量和用户体验。其二，信访工作推动了基层管理的信息化和智能化进程。随着信息技术的发展，信访渠道不再局限于传统的书面信函或电话投诉，更多地采用网络平台、移动应用等现代化工具进行反馈和处理。这些技术手段不仅提升了信访工作的效率和响应速度，还使得管理者能够更加精确地分析和管理大量的用户反馈数据。其三，信访工作也促进了基层服务的多元化和个性化发展。随着社会多样性的增加，乘客的需求和期待也日益多样化和个性化。通过信访工作，基层运输站段能够深入了解不同用户群体的需求差异，推动服务的差异化和个性化发展。

2 当前铁路基层运输站段信访工作面临的问题

2.1 信访事件多发且复杂

当前铁路基层运输站段信访工作面临着信访事件多发且复杂化的严峻挑战，不仅是因为社会发展和技术进步带来了更多的交流渠道和表达方式，也反映了乘客对服务质量和安全性的更高期望以及对权利保护的日益重视[4]。第一，信访事件的多发性是当前问题的主要特征。随着铁路运输量的增加和乘客群体的多样化，基层运输站段每天都面临大量的信访事件，涉及到的问题涵盖范围广泛，如列车晚点、服务态度、设施设备、安全问题等，不仅来源于乘客的投诉和建议，还包括了各类社会事件和突发事件的处理，如突发灾害、人为破坏等，这些因素都增加了信访事件的复杂性和处理难度。第二，信访事件的复杂化也体现在问题的多样性和解决的技术性。乘客和社会公众对服务质量的期望不断提升，对每一个信访事件的解决都要求快速、精准和满意。然而，现实中往往存在一些复杂的情况，如涉及多方责任的事故处理、涉及多个站段的大规模投诉等，这些问题需要运输站段具备更高的协调能力和处理水平。第三，信访事件多发且复杂化也反映了基层运输站段在管理体制和工作流程上的不足。部分站段可能面临人员不足、培训不足或者管理手段不够科学的问题，这些因素都可能影响到信访事件的及时处理和有效解决。

2.2 信息沟通不畅

首先，信息传递得不及时。在基层运输站段，信息来源复杂且涉及到多个部门和层级，如乘客的投诉、设施设备的异常、突发事件的处理等。然而，由于信息流程不畅，一些重要的信息可能无法及时传达给相关责任部门或者决策者，从而延误了问题的处理时效性。例如，乘客在某个站点遇到服务问题后，如果投诉信息不能快速传递给站段管理者或者运输调度中心，问题可能会在初期就无法得到及时解决，导致乘客不满情绪进一步加剧。其次，信息来源的不清晰。在处理复杂的信访事件过程中，可能涉及多个信息来源和各种信息格式，如书面投诉、电话反馈、网络平台留言等。如果基层运输站段未能建立起清晰的信息采集和整合机制，可能会导致信息的遗漏或者信息的重复采集，浪费了宝贵的时间和资源。最后，沟通渠道的不畅通直接影响到信息沟通的效率和质量。基层运输站段可能存在着单一化的沟通渠道或者不同渠道之间协调不畅的问题，如客服热线、投诉邮箱、在线平台等。如果这些沟通渠道的设置不合理或者运行效率低下，会导致投诉信息接收不及时、反馈不及时或者反馈信息不准确，进而影响到问题的及时解决和用户满意度的提升。

2.3 职工诉求较多

随着铁路行业的不断发展，职工的工作压力和职业负担不断增加，如列车运行频繁、工作班次不规律、应急处理任务繁重等，都使得职工的工作环境日益艰难。此外，薪酬待遇和职业发展机会的问题也成为职工诉求的主要内容。尽管铁路部门在薪酬上已有一定的提升，但与工作量和行业标准相比，仍有改进空间；同时，职工晋升渠道和培训机会的不足也使得他们对职业发展的前景感到不满。再者，职工的福利待遇、生活条件改善等问题也引发了大量诉求。基础设施和生活设施的改善，如休息室条件、宿舍环境等，直接影响到职工的工作满意度和生活质量。还有，铁路基层运输站段的管理体制和工作流程也存在一定的不足，职工在实际工作中可能遇到的问题未能得到及时有效的解决，进一步激化了职工的不满情绪。

3 做好铁路基层运输站段信访稳定工作的建议

3.1 突出源头治理，化解信访矛盾

为了有效做好铁路基层运输站段的信访稳定工作，突出源头治理是关键的一步。源头治理的核心在于通过预防和解决信访问题的根本原因，从而减少信访事件的发生。首先，铁路基层运输站段应当加强对职工需求的常态化调研与分析，通过设立意见箱、开展满意度调查等方式，及时了解和把握他们的真实需求和潜在问题，有助于发现和解决潜在的矛盾和问题，防止其演变成信访事件。其次，铁路站段应着力改善工作环境和服务质量，比如优化列车运行调度，提升设施设备的维护水平，完善售票系统和投诉处理机制，确保服务质量符合乘客和职工的期望。最后，铁路部门还需要加强内部管理，建立健全的问题反馈和处理机制，对于职工提出的合理诉求应及时回应和解决，如

在薪酬福利、职业发展、工作条件等方面做出切实改进。进一步，针对频发的信访问题，铁路站段应制定预防和应急处理方案，以规范化的管理方式降低信访事件的发生频率，通过早期干预和处理，从根本上减少信访事件的发生，实现信访工作的长效管理和稳定。总之，突出源头治理，不仅需要铁路基层运输站段增强敏感度和反应速度，更需要从根本上提高管理水平，为职工创造良好的工作环境。

3.2 完善信访事件处理机制和流程

完善铁路基层运输站段的信访事件处理机制和流程，从多个方面进行优化。一是建立起高效的信访事件接收和登记机制。在接收阶段，应该明确规定接待人员的职责和行为规范，保证每一个信访事件都能被准确记录和分类。二是完善信访事件的核查和分析流程。一旦接收到信访事件，应当进行详细的核查和调查，了解问题的具体情况、背景及影响范围。核查过程中需要依据事实调查，获取相关证据和数据，确保信息的真实性和可靠性。同时，对信访事件进行分类分级，根据不同的性质和紧急程度制定相应的处理优先级和策略，确保高效和公正处理。三是设立专门的信访处理团队或小组，由经验丰富的专业人员组成，负责针对不同类型的信访事件进行具体的处理和解决方案制定。处理过程中，需与投诉人进行有效的沟通和协商，积极寻找问题的解决方案，并在法律法规和政策允许的范围内提供必要的补偿或赔偿，维护投诉人的合法权益。四是建立起多层次、多部门的协调机制。铁路管理部门与相关部门如公安、交通等部门之间应建立协同工作机制，实现信息共享和资源互补，提升信访事件处理的综合效能，特别是在处理复杂和涉及多方利益的大型信访事件时，需要各部门之间的密切配合和高效协作，确保问题能够及时、全面地得到解决。

3.3 提升员工业务水平和服务意识

员工作为直接面对乘客和投诉人的第一线，其业务能力和服务态度直接影响到信访事件的处理效率和公众满意度。首先，铁路管理部门应该通过专业的培训和教育计划，提升员工的业务水平，包括对信访法律法规、政策文件的深入理解和掌握，使员工能够准确、快速地判断和处理各类信访事件。培训内容还应涵盖沟通技巧、冲突解决能力和客户服务技能等，帮助员工在处理投诉和矛盾时能够保持冷静、专业，并能有效地化解问题。其次，建立起有效的激励机制和奖惩机制。通过对表现突出员工的表彰和奖励，激励他们在工作中更加努力和积极，树立良好的服务形象和职业操守。同时，对于服务态度不端正、处理不当的员工，应当及时进行纠正和教育，并依规依纪进行处罚，确保员工行为符合职业道德和工作规范。最后，利用现代技术手段和信息化平台。通过培训员工使用信息系统和应用软件，可以帮助他们更高效地处理信访事件和管理工作流程。信息化平台可以提供实时的数据分析和反馈，帮助员工了解和分析信访事件的趋势和特点，从而制定更科学、更有效的应对策略。

4 结束语

在处理铁路基层运输站段的信访稳定工作时，加强组织领导与政策支持，完善信访事件处理机制与流程，以及提升员工业务水平与服务意识，是保障铁路运输服务质量和公众满意度的关键措施。通过这些努力，铁路管理部门能够有效应对各类信访问题，提高事件处理的效率和公正性，从而维护好铁路运输系统的稳定和安全。未来，持续优化管理机制、加强技术支持与培训，将进一步推动信访工作的现代化和专业化发展，为广大乘客提供更加安全、便捷的出行体验，助力铁路事业的可持续发展。

[参考文献]

[1]汤美丽.做好铁路基层运输站段信访稳定工作[J].写真地理,2020(18):1.
[2]马玉珊.浅析如何做好新时期省属国有企业信访维稳工作[J].警戒线,2022(34):61-64.
[3]王浩.国有企业信访稳定工作的转变对策分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(2):4.
[4]舒春红,谢雨思,刘智豪.新时期国企依法做好信访工作的探索实践[J].企业文明,2024(6).
[5]张杰.新形势下国有企业信访维稳工作的优化策略探讨[J].企业改革与管理,2022(5):3.

作者简介：张泽（1973.10—），毕业院校：天津大学，所学专业：机械设计制造及其自动化，当前就职单位：中国铁路北京局集团有限公司天津车辆段，职务：副科长，职称级别：科级。

浅析城市轨道交通票价制定策略

李鲁梁
台州畅行轨道交通运营管理有限公司，浙江 台州 318000

[摘要]此文以浙江省城市轨道交通为研究对象，探讨了城市轨道交通票价制定策略。首先，分析了浙江省城市轨道交通的发展现状，总结了其票价制定和经营过程中存在的问题。其次，探讨了城市轨道交通票价制定的影响因素，包括成本、需求、竞争和政策等因素。最后，通过对浙江省台州市轨道交通的票价制定因素分析和数据对比，包括定价依据与原则、居民经济承受能力、公共财政收入、客流影响分析等加以验证。

[关键词]城市轨道交通；票价制定；定价原则；财政支出
DOI：10.33142/mem.v5i5.13793　　中图分类号：F505　　文献标识码：A

Brief Analysis of Pricing Strategies for Urban Rail Transit

LI Luliang
Taizhou Changxing Rail Transit Operation Management Co., Ltd., Taizhou, Zhejiang, 318000, China

Abstract: This article takes urban rail transit in Zhejiang Province as the research object and explores the pricing strategy of urban rail transit. Firstly, the current development status of urban rail transit in Zhejiang Province was analyzed, and the problems in its fare setting and operation process were summarized. Secondly, the influencing factors of urban rail transit ticket pricing were explored, including costs, demand, competition, and policies. Finally, through the analysis and data comparison of the factors influencing the pricing of rail transit in Taizhou City, Zhejiang Province, including pricing basis and principles, residents' economic affordability, public financial revenue, and passenger flow impact analysis, it is verified.

Keywords: urban rail transit; fare setting; pricing principle; public expenditure

引言

随着城市化进程的加快，城市轨道交通作为城市公共交通的重要组成部分，其发展越来越受到各级政府和社会各界的关注。浙江省作为我国城市轨道交通发展较快的地区之一，其票价制定和经营问题具有典型性。本文旨在通过对浙江省城市轨道交通票价制定策略与经营对策的研究，为我国城市轨道交通票价制定和经营提供有益的参考。

1 浙江省城市轨道交通发展现状及问题分析

1.1 发展现状

浙江省城市轨道交通的发展可以追溯到上世纪 90 年代，经过几十年的建设，如今已经取得一定的成就。尤其是杭州市，作为浙江省的省会城市，其城市轨道交通的发展速度非常快，已经成为城市交通的重要组成部分。

杭州市城市轨道交通的建设始于 2005 年，经过十多年的发展，截至 2020 年底，杭州市城市轨道交通运营线路里程已经达到了 100 公里，覆盖了主城区和部分周边地区，不仅为杭州市民提供了便捷的出行选择，也为城市的经济发展注入了新的活力。此外，杭州市还在继续加快城市轨道交通的建设，预计未来几年内，运营线路里程将翻一番，进一步扩大城市轨道交通的服务范围[1]。

1.2 存在的问题

（1）票价制定不够合理。浙江省城市轨道交通发展迅速，当前浙江省城市轨道交通票价制定主要采用成本导向和需求导向两种方法，然而这两种方法在实际应用中都存在一定的问题。首先，从成本导向角度来看，票价主要依据线路建设和运营成本来制定，票价相对较高。这种方法的优点是能够充分考虑建设和运营成本，保证轨道交通企业的合理收益。然而，其存在的问题也不容忽视。一方面，成本计算不准确可能会导致票价偏高，乘客负担加重。另一方面，过分关注成本可能会忽视乘客的实际需求，从而影响轨道交通的乘坐率。其次，从需求导向角度来看，票价主要根据乘客需求和支付意愿来制定，票价相对较低。这种方法的优点是能够充分满足乘客的出行需求，提高乘坐率。然而，同样存在一定问题。一方面，过分依赖需求导向可能会导致票价偏低，企业收益不足，影响可持续发展；另一方面，忽视了建设和运营成本，可能导致长期亏损，无法持续提供优质服务[2]。

浙江省城市轨道交通在票价制定过程中，还未能充分考虑乘客的承受能力。不同乘客的支付意愿和承受能力存在差异，统一的票价难以满足各类乘客的需求。为此，有必要对乘客进行分类，制定差异化的票价策略，以满足不同乘客的出行需求。

（2）经营效益较低。杭州市的城市轨道交通起步较早，自 2010 年地铁 1 号线开通以来，地铁线路不断延长，

覆盖了主城区和部分郊区。然而，相较于城市人口和 GDP 的增长，地铁的客流量并未呈现出预期的增长态势。据统计，杭州市地铁的日客流量仅为线路设计能力的 60%左右，远低于北上广等一线城市。这导致了地铁运营效益较低，给政府和企业带来较大的财政压力。

造成杭州市城市轨道交通经营效益较低的原因有以下几点。首先，城市轨道交通线路规划不够合理。虽然杭州市地铁线路已覆盖主城区，但与周边郊区的连接仍有待加强。此外，部分线路存在较长空白区间，未能有效利用。其次，城市公共交通体系尚不完善。相较于公交和出租车等出行方式，地铁在便利性和灵活性方面存在一定劣势。特别是在郊区，地铁线路覆盖不足，导致市民出行首选其他交通方式。再次，地铁票价相对较高。虽然杭州市已实施优惠政策，但相较于公交和出租车，地铁票价仍然较高，一定程度上抑制了市民的出行需求。最后，换乘不便也是影响地铁客流量的重要因素。杭州市地铁换乘站点较多，但部分换乘站点设计不合理，导致乘客换乘时需花费较多时间和精力。

2 城市轨道交通票价制定影响因素分析

2.1 成本因素

浙江省城市轨道交通票价制定应充分考虑成本因素，包括建设成本、运营成本和维护成本等。合理分摊成本，保证城市轨道交通企业的基本盈利，是票价制定的重要前提。

（1）建设成本。城市轨道交通建设需要大量的资金投入，包括线路建设、车辆采购、车站建设等方面的费用。这些成本需要在票价中得到合理分摊，以确保城市轨道交通企业的可持续发展。此外，城市轨道交通建设成本还受到地质条件、线路长度、车站数量等因素的影响，这些因素也会对票价产生一定的影响。

（2）运营成本。城市轨道交通的运营需要大量的人力、物力和财力投入，包括工资、能源消耗、设备维护等方面的费用。这些成本也需要在票价中得到合理分摊，以保证城市轨道交通企业的正常运营。此外，城市轨道交通的运营成本还受到线路长度、列车数量、运营时间等因素的影响，这些因素也会对票价产生一定的影响。

（3）维护成本。城市轨道交通系统需要定期进行维护和修复，以保证其安全和稳定运行。维护成本需要在票价中得到合理分摊，以确保城市轨道交通系统的长期稳定运行，此外城市轨道交通的维护成本还受到设备质量、维护周期、维修技术等因素的影响，这些因素也会对票价产生一定的影响[3]。

综上所述，浙江省城市轨道交通票价制定应充分考虑成本因素，包括建设成本、运营成本和维护成本等。合理分摊成本，保证城市轨道交通企业的基本盈利，是票价制定的重要前提。同时，还需要综合考虑其他因素，如乘客需求、政府政策等，以制定合理的票价，促进城市轨道交通的健康发展。

2.2 需求因素

城市轨道交通作为现代都市必要的公共交通方式，票价制定时，必须深入剖析并充分尊重乘客的实际需求和支付意愿，以确保票价既公平合理，又能激发乘客的出行意愿，进而优化整体交通流量和效率。

（1）乘客支付意愿。不同的乘客群体对于交通费用的承受能力参差不齐，因此票价不能一刀切。例如，通勤族由于每日需多次乘坐地铁，他们对于票价的敏感度较高，因此票价宜设置在一个较低的水平，以减轻其经济负担。而对于偶尔出行的游客而言，票价则可以适当上调，因为他们对于价格的敏感度相对较低。

（2）出行距离。通常情况下，乘客的出行距离越长，其支付意愿相对越高。因此，可以采取分段计费的方式，距离越远，票价逐级递增，这样既能满足乘客的出行需求，又能保证收入的合理性。

（3）出行时间。在高峰时段，地铁的客流量急剧增加，此时可以通过调整票价来分散高峰期的客流量，如适当提高高峰期的票价，而低谷时段则可以采取优惠措施降低票价，鼓励乘客错峰出行，缓解拥挤状况。

（4）乘客的需求弹性也是制定票价时需要考虑的因素。对于那些对票价变化敏感且出行需求会随着票价变动而显著变化的乘客，轨道交通企业可以通过提供优惠票价、月票、季票等多样化票种来吸引这部分乘客，稳定客流量。

2.3 政策因素

城市轨道交通其票价制定机制不仅关系到民众的出行成本，也影响着整个交通系统的健康发展。在这一过程中，政府政策起到了不可替代的指导作用。票价优惠政策是激励民众选择轨道交通出行的重要手段，通过科学合理的票价结构，可以有效减轻市民的经济负担，鼓励更多人选择环保、高效的轨道交通作为日常出行的首选方式。

此外，政府对城市轨道交通的长期规划和发展战略同样重要，合理的线路规划、站点布局和票价机制，可以有效提高城市轨道交通的运营效率和覆盖面，满足市民多样化的出行需求。

3 浙江省台州市域铁路 S1 线票价制定

3.1 线路基本信息

市域铁路 S1 线一期工程起于杭台高速铁路台州站，由北向南止于温岭城南镇。线路全长 52.396km，全线设站 15 座，其中地下站 7 座，高架站 8 座。线路平均站间距 3.56km，最大站间距 8.15km，最小站间距 1.57km。S1 线与 S2 线在台州站设有一处换乘站。

3.2 定价依据与原则

（1）定价依据

《中华人民共和国价格法》第十八条规定“与国民经济发展和人民生活关系重大的极少数商品价格实行政府

指导价或者政府定价”。

《浙江省价格条例》第十五条“网络型自然垄断经营的商品、重要的公用事业、重要的公益性服务和法律规定的其他重要商品、服务的价格，必要时纳入本省定价目录，实行政府指导价、政府定价”。

《浙江省定价目录》（2018 版），规定“市内跨县、区部分道路班车客运运价、燃油附加费（高铁沿线班车除外），市内城际轨道交通运价”属于政府定价项目，授权市人民政府定价。

（2）定价原则

按照“政府管建设管发展、企业管运营管服务、乘客受益承担”的总体思路，建立政府、企业、乘客三者之间科学合理的分担机制；遵循“公益优先、可持续发展、比价合理、递远递减、统筹线网”原则，优化票价结构，合理制定轨道交通票价。

公益优先原则。市域铁路作为公共交通的重要组成部分，应当把公益性放在首位。积极鼓励和倡导公共交通出行，不断提高公共交通的分担率，继续对老年人、中小学生、军人、残疾人等特殊群体实行票价优惠政策。

可持续发展原则。轨道交通属重大的公益性基础设施，投资大、运营成本高、资金回收周期长。从国内外轨道交通运营管理的情况看，大多数运营企业处于亏损状态，政府在承担巨额建设资金还贷压力的同时，还需承担给予企业票务收入与直接成本缺口的财政补贴压力。为此，票价水平的确定应本着“市民可接受、企业可持续、政府可承受”的原则，促进轨道交通持续健康发展。

合理比价原则。分析国内已开通轨道交通城市的票价水平，并根据城市经济财力、居民可支配收入筛选出与台州市类似城市，分析其轨道交通票价水平，保持与国内及同类城市平均水平的合理比价。同时还应保持与城市其他交通方式的合理比价关系，以此优化多种城市交通方式的客运效用，形成竞争有序、优势互补的格局。

递远递减原则。目前国内轨道交通运价的结构通常采用按距离的差别运价结构（里程运价结构），这是根据运输里程而制定的运价结构体系。按照运输作业过程可以把运输支出划分为始发到达作业费和运行作业费，随着运距的增加，运行作业费成正比例增加，但始发作业费、管理费等基本不变，运距越长，分摊到单位运输里程的成本越低，因此“递远递减”计费能合理体现单位成本的变化，更能吸引长距离出行乘客乘坐。

统筹线网原则。制定轨道交通票价不能孤立考虑单线运营，而应统筹考虑线网运作，考虑一定的前瞻性，以保持票价政策的连续性和稳定性。

3.3 轨道交通现状比对

截至 2023 年，国内大陆共 50 个城市开通轨道交通，1 个城市（金华）试运营轨道交通。除有轨电车、智轨等中运量系统外，开通轨道交通的城市共计 44 个（包括金华）。

台州市域铁路 S1 线为联系城市群核心区域与外围市县的市域连接线，目前国内市域快轨大多数接入市区内轨道交通系统，实现站内换乘，统一采用市区内轨道交通票价方案。目前仅温州、金华两个城市建设为单独的市域轨道系统，与台州线路特征较为相似。

表 1　单独市域轨道线路对比

城市名称	市域快轨里程	设站	平均站间距	开通时间
温州	53.50km	18 座	2.97km	2019 年
金华	58.40km	17 座	3.43km	2022 年
台州	52.40km	15 座	3.49km	2022 年

3.4 居民经济承受能力

轨道交通票价的制定，必须充分考虑市民的经济承受能力，票价水平应与市民消费水平相符。总体上，城镇居民收入水平越高，每人次票价越高，根据国际经验，居民公共交通支出占个人可支配收入的合理范围一般在 5%至 10%左右。我国目前已开通城市的轨道交通票价支出平均占人均可支配收入的 3%～5%。

从 2021 年城镇居民人均可支配收入来看，台州市城镇居民人均可支配收入 68053 元，年增长 8.41%，位于全省第七位。在省内已开通（包括金华）轨道交通的城市中，台州经济水平高于金华，低于其他城市。

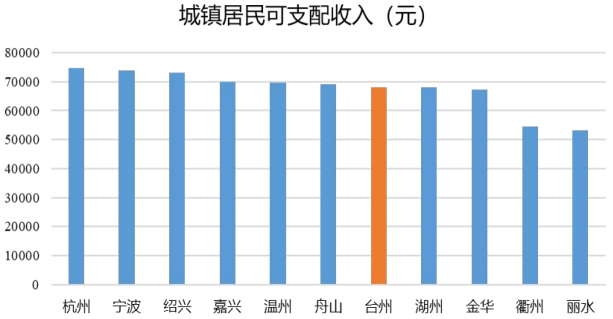

图 1　省内城镇居民可支配收入（元）

在全国已开通的轨道交通城市中，台州经济水平属于中等偏上水平，与嘉兴、温州、金华、厦门水平相当；在全国已开通市域线路的城市中，与温州、金华、嘉兴、佛山水平相当。总体来看，台州市居民收入水平相对较高，对市域铁路票价具有一定的经济承受能力。

3.5 公共财政收入

台州市域铁路票价水平的确定，在考虑居民承受能力的前提下，同时兼顾企业的运营成本和公共财政的承受能力。从公共财政收入来看，2021 年台州市一般公共预算收入为 455.4 亿元，比上年增长 2.16%，一般公共预算支出为 734.78 亿元，增长率为 10.9%。财政收入水平在浙江省内排名第七，公共预算支出远大于公共预算收入，整体财政压力偏大。对比各城市轨道交通票价与地方公共财政收入，可以发现票价高低与政府补贴意愿紧密联系，地方财政收入越高，政府可承担能力越大。如贵阳、兰州等城市，

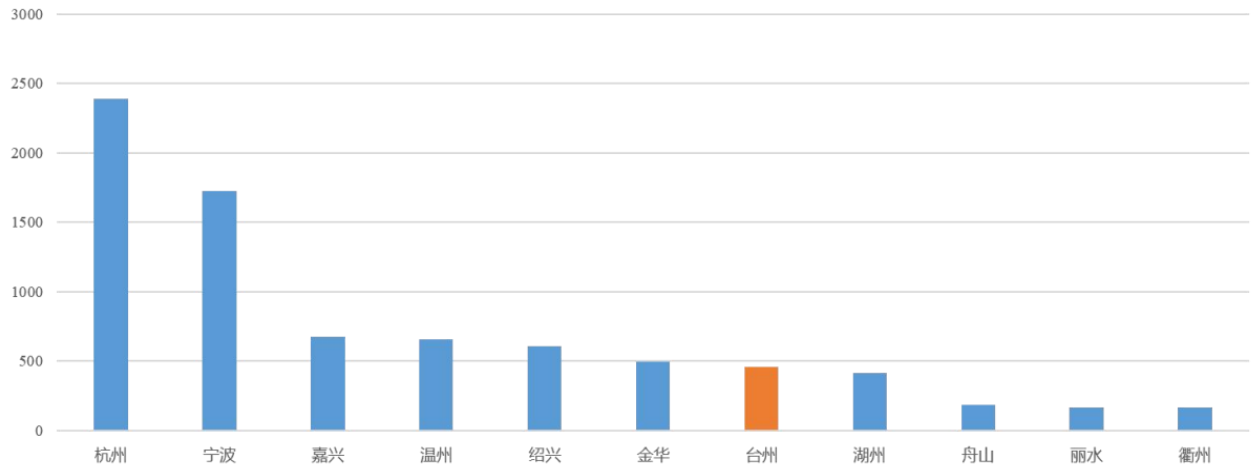

图 2　浙江省各市一般公共预算收入（万元）

政府财政收入低，补贴意愿小，票价水平相对高；南京（未调价前）、苏州、合肥等城市，政府财政收入较高，补贴意愿高，票价水平相对较低；宁波、杭州、无锡等城市，政府财政收入较高，但补贴意愿低，票价水平相对偏高。

3.6 企业运营成本

轨道交通的运营成本主要由乘客和政府共同承担，其中乘客主要是票务支出，政府主要以补贴形式承担，因此如果票价制定过程中如果仅考虑居民承受能力，则一方面会加大台州市政府的财政压力，减少对公交、教育、医疗等其他方面的投入，影响城市健康发展，另一方面企业也会面临较高的运营亏损，难以维持可持续发展。因此需平衡居民承受能力、政府财政水平、轨道交通运营成本等多方面因素，制定合理的轨道交通票价。

3.7 客流影响分析

票价因素是制约轨道交通客流发展的一项重要因素。从国内资料来看，无论是常规公交还是轨道交通，票价水平高低对其吸引客流总量的大小都会产生直接影响。票价因素对地铁客运量的影响是很大的，这从国内地铁近几年票价的调整以及客运量的变化规律不难看出，随着地铁票价格大幅度上升，往往会造成客运量大幅度下降。因此，研究分析票价水平与客流量之间的互动关系，在不制约轨道客流总量的基础上制定合理的票价策略是保证线路整体运营收益的手段之一。

4 结语

本文以浙江省城市轨道交通为例，分析了其票价制定和经营现状。轨道交通票制、票价的制定涉及到社会各个方面的效益，也是城市轨道交通生存和发展的重要制约。轨道交通属于城市公共交通，其票制和票价有别于以赢利为目的产品的定价方式，轨道交通定价既要考虑其经济效益，还要有利于其社会效益的发挥。

[参考文献]

[1]仲鑫磊.基于旅客行为选择的市郊铁路定价策略研究[D].辽宁:大连交通大学,2023.

[2]郭旭东.旅游兼顾通勤的城市轨道交通线路票价制定方法[J].城市轨道交通研究,2021,24(8):123-127.

[3]韩伟.城市轨道交通票价制定策略研究[D].甘肃:兰州交通大学,2021.

作者简介：李鲁梁（1988.7—），毕业院校：北京交通大学，所学专业：交通运输，当前就职单位：台州畅行轨道交通运营管理有限公司，职称级别：经济师。

以绩效分配为抓手促进公立医院高质量发展

徐志军
广州市黄埔区中医医院，广东 广州 510700

[摘要]随着新医改的逐步推进，原有的以收支结余为基础的传统绩效分配模式，已难以适应新形势。我院以《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》为依据，以国家公立医院绩效考核要求为导向，严格落实九项准则要求，参照三明医改模式，结合医院实际，建立了以标化工作量积分为基础，关注岗位关键业务内容，多种分配方式有机组合，有效调动了全体工作人员的积极性，有力地促进了医院的高质量发展。

[关键词]公立医院；绩效分配；标化工作量积分
DOI：10.33142/mem.v5i5.13770　　中图分类号：R197　　文献标识码：A

Using Performance Allocation as a Lever to Promote High-quality Development of Public Hospitals

XU Zhijun
Guangzhou Huangpu District Traditional Chinese Medicine Hospital, Guangzhou, Guangdong, 510700, China

Abstract: With the gradual promotion of the new medical reform, the traditional performance distribution model based on income and expenditure surplus is no longer suitable for the new situation. Our hospital is based on the "Opinions of the General Office of the State Council on Promoting High Quality Development of Public Hospitals" and the "Guiding Opinions on Carrying out Pilot Work of Salary System Reform in Public Hospitals". Guided by the performance evaluation requirements of national public hospitals, we strictly implement the nine criteria requirements, refer to the Sanming medical reform model, and combine with the actual situation of the hospital. We have established a system based on standardized workload points, focusing on key business content of positions, and organically combining multiple allocation methods, effectively mobilizing the enthusiasm of all staff and effectively promoting the high-quality development of the hospital.

Keywords: public hospitals; performance allocation; standardized workload points

引言

本院是区属二级甲等中医院、二类事业单位。现有员工 492 人，医院编制床位数 300，年门诊诊疗人次 45 余万人次，年收治住院病人约 6500 人次。为了建立现代医院管理制度，从 2021 年开始，我们按照国家综合医改及推动公立医院高质量发展的要求，健全绩效考核制度，改变了原有的以收支结余为基础的传统绩效分配模式，建立了以标化工作量积分为基础绩效分配制度，关注岗位关键业务内容，多种分配方式有机组合，对当前公立医院绩效分配进行了探索。

1 政策背景

绩效改革是公立医院高质量发展的第一动力，在医改的大背景下，国务院办公厅《关于建立现代医院管理制度的指导意见》国办发〔2017〕67 号、人力资源社会保障部、财政部、国家卫生计生委、国家中医药管理局《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》人社部发〔2017〕10 号、《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18 号）等文件一直要求公立医院健全人力资源管理制度，在核定的薪酬总量内进行自主分配，体现岗位差异，兼顾学科平衡，做到多劳多得、优绩优酬。健全绩效考核制度。建立健全绩效考核指标体系，将政府、举办主体对医院的绩效考核落实到科室和医务人员，对不同岗位、不同职级医务人员实行分类考核。

2 绩效分配方案的制订

2.1 召开绩效方案改革启动会议，营造改革氛围，提出改革的关键因素

2.1.1 政策依据要充分

所有方案与制度的制定均有充分的政策依据，引用的政策依据主要包括《国务院深化医药卫生体制改革领导小组关于进一步推广福建省和三明市深化医药卫生体制改革经验的通知》（国医改发〔2019〕2 号）、《国务院深化医药卫生体制改革领导小组印发关于以药品集中采购和使用为突破口进一步深化医药卫生体制改革若干政策措施的通知》（国医改发〔2019〕3 号）《关于开展公立医院薪酬制度改革试点工作的指导意见》人力资源社会保障部、财政部、国家卫生计生委、国家中医药管理局人社部发〔2017〕10 号广州市人力资源和社会保障局、广州市财政局、广州市卫生和计划生育委员会《关于完善我市市属公立医院薪酬制度改革的指导意见》（穗人社发〔2017〕61 号）《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意

见》（国办发〔2021〕18 号）

2.1.2 数据真实准确

精准测量，所有数据的采集和计算都有源头，符合财务规定。

2.1.3 调研、沟通到位

全员覆盖，所有科室、环节、人员都沟通到位。

2.1.4 方案符合医院实际

公开医院运营现状，存在问题及医院近期管理目标，结合医院将来的发展方向，阐述绩效改革的背景条件和改革的必要性。

2.2 确定总体原则

①严格绩效工资总额管理，坚持医院积累与职工利益并重，使职工收入水平与医院发展相适应。

②以标化工作量积分为基础，关注岗位关键业务内容，充分体现多劳多得。

③以科室业务性质和岗位为基础划分不同分配类别，多种分配方式有机组合，向关键岗位、稀缺人才、技术骨干倾斜，合理拉开收入分配差距，正确处理效率和公平的关系。

④实行院科两级核算分配，要求科室根据本科室工作特点和人员分工情况合理制定二级分配方案，强化科室自主管理和个性化激励。

⑤在绩效考核中明确考核实施主体的责任范围以及与被考核主体之间的监督管理关系，并逐步扩大绩效考核结果的应用范围，以规范职能管理流程，强化人力资源管理的激励效果。

⑥吸收旧方案的合理因素，新旧方案有效衔接。

2.3 绩效方案修订

2.3.1 组织调研

管理一定是建立在充分了解的基础上，调研活动包括对同行先进经验的学习，也包括对各科室的深入调研。绩效方案离不开员工的积极参与，不但是了解实际的过程，是业财融合的必要动作，同时也是对员工的充分尊重，必须全员覆盖，所有科室、环节、人员都沟通到位，否则方案一出来，大家都不理解不配合，一堆意见，难以落实。通过调研，对科室工作职责、岗位分工、工作强度、风险、压力及责任有了深入的理解。便于更好地落实多劳多得、优质优酬、责薪相适。

2.3.2 调查问卷

调研后有些共性问题需要调查问卷去解决，比如医院的护理岗位，不同科室在待遇及工作强度上差别很大，门诊护士谁都想去，不要值夜班也没有工作压力，我们通过调查问卷了解护理人员的择岗意愿，调低热门科室分配系数，调低冷门科室分配系数，来平衡，因为有数据说话，依据就很充分。行政职能科室也是，每个科室履行的职责不同，分别从对决策影响力、工作强度、专业性等五个方面进行调查，如果没有确切的依据很难平衡，参与绩效工资分配的单元根据分配方式或业务特点分为临床服务（医生）类、临床服务（护士）类、医疗技术类、药剂类、其他科室和行政后勤类，最后组织全院科主任从五个维度进行评分，根据评分结果赋予岗位分值，拉开分配差距。

2.3.3 考核指标体系设计

医院工作分为医、护、技、管、药等 5 大系列。根据不同的工作类别、工作重点及管理目标设计。

①医护系列的主要管理目标在保证质的前提下，有量的体现。主要考核指标有门诊人次、出院人次、手术级别、出院患者病例分型、抢救级别等能够突出临床医生工作量、风险程度、技术难度的指标。

②医技系列的主要管理目标是考核操作难度较大的检查项目的量及成本管控力度。考核指标是特殊操作的工作量贡献值及固定资产成本效益率及人工创造价值。

③行政管理的考核是绩效管理中的最大难点，岗位各异，价值难以量化，最后通过调查问卷的结果结合月度考核成绩形成考核系数计算。

④药剂作为医辅部门，主要是工作量的考核，主要用处方量来衡量。

⑤涉及工作量的考核主要使用工作量积点法，工作量积点主要是针对不同的医疗服务项目，通过工作耗时、参与人员数量与级别、医疗收费、成本支出、技术难度、风险因素、设备投入以及其他资源消耗等关键因素的对比和综合评估，对关键医疗项目进行医疗服务价值的评价，并转化为可衡量和对比的点值，最终按积点值发放绩效工资，且每一点值的价值是相同的。在以工作量为核心计算绩效工资的基础上，通过与医院的战略导向性指标挂钩，通过全面评价确定绩效工资。

2.3.4 分组测算

定好指标就得开展测算工作，测算是为了保证方案实施后不要有太大的偏差，测算方法也是我们以后的绩效分配的计算方法，目前我们医院用的是工作量积点法。分 5 个步骤，第一步核定绩效总额。第二步划分人员类别，第三步将绩效总额分解到人员类别中（按比例分就好了），第四步将人员类别中的绩效分解到考核指标中，因为不同人员类别使用的是不同的考核指标，比如医生可以用门诊人次，检验放射等医技科室就只能用检查人次等等，第五步项目总金额除以项目总数量就成了单位工作量积点。行政后勤的考核指标就很难量化，一般就用岗位系数。最后将测算再总结一次就是先定指标、再定标准，模拟结果。

2.3.5 测算结果分析

测算结果是医院管理导向的落实，分析各岗位绩效差距是否合理，与同行业相比的差异点，较旧方案相比，重点关注升幅及降幅较大的群体。绩效下降幅度较大的人群，分析原因，充分考虑群体承受力。考虑下降原因是不是符

合逻辑或者说是与管理目标是否一致。上升幅度大同样要注意平衡，有没有超出可控范围。测算结果要医院党委过会讨论，确保集体决议，根据会议意见该修订指标的修订指标，该修订标准的就修订标准，修订后再组织测算，确保结果与预期一致。

2.3.6 征求意见

也是方案落地前的压力测试。征求意见过程中，区分人员类别召开会议，鼓励发表不同意见，减少马后炮。征求意见过程中平衡权交由医院集体决议，避免不同群体集体讨论，相互比较，减少内耗，被接纳才能发挥绩效方案的激励作用，为方案落实夯实群众基础。

2.3.7 方案拟定

主要包括医院绩效总体方案、科室绩效二次分配方案。医院总体绩效方案由分配方案及考核方案组成，分配方案中明确考核指标，分配标准，计算流程。考核方案由各医护药技管等职能科室根据各项工作要求拟定。

2.3.8 审批备案

绩效分配方案必须经过职代会审议、院党委研究、区卫健局审核批准，再报人社局备案，才能执行，方案一旦确定，不得随便调整，保证方案严肃性，管理的权威性。

3 绩效方案实施略见成效，推动医院高质量发展

3.1 服务量得到有效提升

通过落实科学有效的新绩效分配制度，体现岗位差异，兼顾学科平衡，做到多劳多得、优绩优酬。我院在克服疫情的严重影响，保证业务收入不下滑，疫情后门诊诊疗人次由原来的 45 万人次上升到 60 万人次，出院人次由原来的 6500 多增长到 8500 多；

3.2 收入结构持续优化

医疗服务收入占比由原来的 29.52%提升到 32.38%。西成药占比由原来的 26.94%下降到 23.97%，耗材占比由 3.59%下降到 2.84%。

3.3 患者次均费用降低，负担减轻，有效提升患者满意度

出院患者次均费用从 11895.61 元下降到 9668.38 元，门诊次均费用从 290.21 元下降到 282.38 元。

3.4 健全医护质量考核体系

落实月度考核，考核结果与绩效挂钩，确保过程管理到位。有效提升了医护管理质量，减少医疗事故发生。

3.5 建立健全运营管理体系

组建运营管理团队积极参与医院的预算、成本管控、科室运营分析、内部控制、业务流程改造等相关工作，推动业财融合，防范经济运行风险，提升运营管理效率，让医院的经济运行健康稳步发展。

3.6 绩效方案的改革对人才队伍的稳定及人才引进起到了积极的推动作用

引导员工将个人职业发展规划与医院整体战略目标紧密相连，形成同频共振、相互促进的强大合力，自 2021 年以来，医院共招聘吸收 41 名硕士学历人员和 1 名博士学历人员加入；院内高级职称人员占比攀升至 15%，为医院注入新的核心驱动力的同时，也为医疗技术水平提升和服务质量优化提供了支撑保障。

4 工作难点及思考

绩效分配一直都是一个是困难较多的课题，在我们单位主要表现在五个方面。

4.1 组别差距确定难

护士觉得自己比医生多，医生又觉得医技高，医技盯着行政人员，不患寡而患不均。我们的做法是在参照同行业平均水平的基础上，结合医院实际 准确测算，提高风险预测能力。 政策依据要找准，调研要充分。 建立方案的柔性管理机制（特殊情况要一事一议）。

4.2 考核难

大家都知道触及利益比触及灵魂还难。今天你来了，考核分数打低了，这个月全科人绩效就会跟着降，重视还好说，医务科护理部每个月下去临床，发现问题会和科室之间进行相互妥协的沟通，目的是整改，下个月改好了，这个月少扣点。但是行政职能科室就一直解决不了这个问题 ，考核指标很难量化。这个问题一直都存在。看看这几个考核维度没有哪个项目可以用数据表达，很多医院很多做法，真的是各显神通，但是有效的不多，有些医院用定期述职去评价。

4.3 科室二次分配难

二次分配就是科室将绩效分配到人，这里主要是职能科室的难度较大，给科室每一个岗位要核定系数，势必就会有各种不同的声音，很难决断，这时候我们换个流程，先定岗定分值，最后才竞聘上岗定到人，这样就回避了因人设分的矛盾。临床科室二次分配，要先出方案，80%以上的人讨论通过才能到医院备案，监督执行。

4.4 考核之外的工作推动难

总有一些工作是游离于考核体系之外的，这时候单位文化的引导及支持需要发挥应该有的作用，绩效不是唯一的管理工具。

4.5 沟通难

当某个科室对自己的绩效不满意的时候，除了专业背景、数据来源、及利益角度不一样带来的沟通障碍，建立反馈机制，核算部门每月定期将相关数据反馈给科室签名确定，减少数据上的歧义，考核部门公开考核成绩并将扣分点同时公开。另一方面畅通投诉渠道，必要的合情合理的申诉也要解决。今年我们还成立了运营团队，运营团队里面的每一位成员都有不同的专业背景，这样就减少不同专业带来的沟通障碍。

5 工作感悟

①改革充满不确定性，员工容易产生不安全感，加强

和科室的信息沟通，保持相对稳定、衔接过渡是方案能够落地的重要条件。

②有了方案，如何考核是关键，绩效方案考核指标不要追求多、求全，指标集中，计算简单，便于理解与运用，实际工作中方向感就好，可操作性强，效果很明确。

③医院领导班子的坚定支持是方案落实的重要保障，倡导员工从理念上正确认识到绩效分配是一种管理工具，鼓励员工提升自我价值，服务于医院发展战略，营造良性竞争有利的工作氛围。.

④职工永不满足是常态，要定期根据内外形势的变化调整，不一定有增量，适当转移注意力有利于医院将长期发展目标与短期目标的有效融合。

⑤不同的单位没有统一的做法，一定要切合本院实际；没有做总比不做好，改革永远在路上。

[参考文献]

[1]张一娜.公立医院绩效考核体系分析与研究[J].锦州医科大学学报（社会科学版）,2023,21(3):29-33.

[2]赵敏君等.基于RBRVS和BSC的公立医院绩效考核与分配体系研究[J].江苏卫生事业管理,2023,34(10):1312-1316.

[3]马峥,堵佳毅.以绩效考核为着力点引领公立医院高质量发展[J].中国商界,2023(6):182-184.

作者简介：徐志军（1974.1—），女，本科学历，党员，2000 年取得会计师资格，现任广州市黄埔区中医医院总会计师，负责财务规划、预决算、成本管控绩效管理、价格管理、内部控制等经济相关工作。

市场经济条件下房地产经济的可持续发展研究

辛 惺
宁波绿城房地产投资有限公司，浙江 宁波 315000

[摘要]市场经济的发展不仅影响着各个行业，特别是房地产市场，其运行机制和特征直接影响到经济的稳定与发展。文中通过分析市场经济理论对房地产市场的影响以及房地产市场的基本特征和运行机制，揭示了市场机制对房地产市场发展的重要性。在此基础上，分析市场经济条件下房地产经济面临的挑战与问题，包括土地资源利用的限制和环境影响、房地产市场波动对经济稳定的潜在影响，以及房地产金融化进程中存在的市场风险管理挑战，提出了促进房地产经济可持续发展的路径和策略，如优化政策法规与市场机制、推动技术创新与绿色建筑发展，以及加强公众参与和企业社会责任，从而实现房地产经济的长期健康发展。

[关键词]市场经济；房地产经济；可持续发展
DOI：10.33142/mem.v5i5.13811　　中图分类号：F299.23　　文献标识码：A

Research on the Sustainable Development of Real Estate Economy under Market Economy Conditions

XIN Xing
Ningbo Greentown Real Estate Investment Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315000, China

Abstract: The development of market economy not only affects various industries, especially the real estate market, but its operating mechanism and characteristics directly affect the stability and development of the economy. The article analyzes the impact of market economy theory on the real estate market, as well as the basic characteristics and operating mechanisms of the real estate market, revealing the importance of market mechanisms for the development of the real estate market. On this basis, the challenges and problems faced by the real estate economy under market economy conditions are analyzed, including restrictions on land resource utilization and environmental impacts, potential impacts of real estate market fluctuations on economic stability, and market risk management challenges in the process of real estate financialization. Paths and strategies to promote sustainable development of the real estate economy are proposed, such as optimizing policies, regulations, and market mechanisms, promoting technological innovation and green building development, and strengthening public participation and corporate social responsibility, in order to achieve long-term healthy development of the real estate economy.

Keywords: market economy; real estate economy; sustainable development

引言

在市场经济条件下，房地产经济的可持续发展成为全球关注的焦点。随着城市化进程加快和人口增长，房地产市场不仅承载了居住需求，也成为了经济增长的重要驱动力。然而，随着房地产业的快速发展，面临着土地资源有限、环境污染、城市扩展压力等挑战[1]，因此，如何在保障居住需求的同时，实现房地产经济的可持续发展，成为了政策制定者、学者和业界共同关注和研究的重要课题。

1 市场经济与房地产经济的关系

1.1 市场经济理论及其对房地产市场的影响

市场经济理论对房地产市场产生了深远影响，这种影响源于市场经济体制下的自由竞争、供需平衡和资源配置效率。市场经济理论认为，通过市场机制调节资源配置和价格形成，能够最大化社会福利和效率。在房地产市场中，市场经济理论强调自由竞争和市场供需平衡，这意味着开发商、投资者和消费者通过供求关系决定房价和租金水平，推动市场的有效运作。自由竞争促使企业提高产品质量和服务水平，同时也降低了市场进入壁垒，增强了市场的竞争性和透明度。

同时，市场经济理论强调私有产权和市场交易的重要性。在房地产市场中，明确的产权能够激励个人和企业进行房地产投资和开发，保护投资者的利益，推动资本的流动和投资效率。市场交易则通过买卖合同和市场定价机制，确立了房地产资产的价值和市场地位，为市场参与者提供了决策依据和风险管理工具。在竞争激烈的市场环境下，企业为了求得竞争优势和市场份额，不断推出新的产品和服务。这种创新不仅表现在房屋设计和建筑技术上，还包括金融工具和房地产投资的多样化。市场经济的灵活性和适应性使得房地产市场能够更好地应对市场变化和经济波动。尽管市场经济主张市场自我调节，但政府在房地产市场中仍扮演重要角色，通过制定土地政策、建设规划和市场监管，引导市场向着稳定和可持续的方向发展[2]。

1.2 房地产市场的基本特征和运行机制

房地产市场作为市场经济中的重要组成部分，具有独特的基本特征和运行机制，这些特征和机制直接影响着市场参与者的行为和市场的整体运作。首先，房地产市场的基本特征包括长期性和不可移动性。房地产作为一种资产，具有长期投资和使用价值，不易于转移和销售，这导致市场交易周期较长且具有较高的资金投入门槛，也意味着房地产市场的供需关系受到长期经济周期、政策变化和人口迁移等因素的影响。其次，房地产市场具有高度的资本密集性和前期投入。房地产项目的开发和建设需要大量的资本投入，包括土地购置、建筑施工、基础设施建设和市场推广等成本。这种高资本密集性要求市场参与者在决策和投资过程中具备稳定的资金来源和财务实力，同时也增加了市场风险和投资回报的不确定性。

房地产市场的价格形成机制主要依赖于供求关系和市场信息。供应端由开发商、建筑公司等提供房屋和土地资源，需求端由购房者、租户等决定，二者在市场上通过市场价格来达成交易。市场信息的透明度和对称性对价格形成具有重要影响，信息不对称可能导致市场波动和不公平交易。最后，政府政策和法律环境对房地产市场运行具有重要影响。政府在土地供给、开发规划、房地产税收政策、贷款利率等方面的政策制定，直接影响到市场的供求平衡和价格水平，特别是在部分城市实行的限价政策更加直接地影响供需关系。

房地产市场作为市场经济中的重要组成部分，其基本特征和运行机制决定了其在经济中的特殊角色和影响力。理解和把握这些特征和机制，有助于市场参与者和政策制定者更有效地应对市场波动、促进市场稳定和可持续发展。

2 可持续发展理论与实践在房地产中的应用

2.1 可持续发展概念与原则

可持续发展概念源于 1987 年联合国布鲁克林特报告中的定义：“满足当代需求，而不危及子孙后代满足其需求的能力。”这一概念强调在经济发展、社会进步和环境保护之间的平衡。其核心原则包括：

2.1.1 综合性发展

综合考虑经济、社会和环境的三重因素，确保发展的全面性和长期性。

2.1.2 资源有效利用

最大限度地减少资源消耗和浪费，提高资源利用效率，延长资源使用寿命。

2.1.3 环境保护

保护生态系统的健康，减少对环境的负面影响，包括减少污染、保护生物多样性等。

2.1.4 社会公正

确保社会资源和经济机会的公平分配，促进社会包容性和公平发展。

2.1.5 长期规划

注重长远发展规划和决策，以满足未来世代的需求。

2.2 可持续发展在房地产经济中的意义

在房地产经济领域，可持续发展不仅是一种道德和环保的选择，更是一种市场竞争力和长期投资价值的体现。其一，房地产项目的开发和运营对土地、水资源、能源等环境资源的消耗十分巨大，采用可持续发展原则可以减少对自然资源的过度开采和污染，通过采用绿色建筑技术、节能设备和可再生能源，降低能耗和环境排放[3]。例如，建筑能效评估和绿色认证系统（如 LEED、BREEAM 等）可以推动房地产行业朝更环保的方向发展，减少碳足迹，改善城市空气质量，保护生态系统的健康。其二，房地产项目不仅影响市场经济，也深刻影响着周边社区和居民的生活质量。可持续发展要求房地产开发商在项目规划和设计中考虑社区的社会需求和文化背景，提升居住环境的品质和社区设施的完善。例如，注重社区公共交通、学校、医院和公园的布局，提高社区的便利性和宜居性，促进社会凝聚力和居民的生活质量。其三，采用可持续发展原则不仅有助于降低运营成本，还能提高房地产项目的市场竞争力和长期投资回报。消费者越来越重视环境友好和可持续性，选择愿意支付更高价位的绿色和节能房产。政府和金融机构也倾向于支持符合可持续发展标准的项目，例如提供税收激励、低息贷款和其他优惠政策，进一步提升了可持续房地产项目的资金获取和投资吸引力。

3 市场经济条件下房地产经济的挑战与问题

3.1 土地资源利用与环境影响

房地产开发对土地资源的需求巨大，这直接影响了土地的利用效率和城市空间的布局。在市场经济的驱动下，土地资源往往被用于高效率的经济用途，如商业开发和住宅建设，而忽视了生态保护和农业用地的需求。这导致了城市扩展的不可持续性和土地资源的过度开发，进而影响了生态系统的稳定性和生物多样性。例如，大规模的土地开发和城市化进程可能导致水资源短缺、土壤退化和自然灾害的频发，从而对环境造成负面影响。环境影响不仅限于土地开发阶段，还包括建筑和基础设施的使用阶段。房地产项目的建设往往会带来大量的能源消耗和废弃物排放，加剧城市空气和水质污染，同时也增加了对有限资源如水和能源的需求。

3.2 房地产市场波动对经济稳定的影响

房地产市场的波动对经济稳定具有重要影响，这一点在全球金融危机中尤为显著。房地产市场的价格波动可以直接影响到消费者信心、金融系统稳定以及整体经济增长。在市场经济条件下，房地产市场往往会出现周期性的波动，这部分由供需关系、利率变动、经济增长率和市场预期等因素所驱动。

例如，当房地产市场处于高度繁荣期时，投资者和消费者倾向于大量购买房产，推动房价上涨，但这也可能导致资产泡沫的形成。一旦市场信心受到影响或者经济环境发生变化，房地产市场可能会迅速调整，房价下跌，投资者可能遭受重大损失，金融系统可能面临风险，甚至引发

整体经济衰退。

3.3 房地产金融化与市场风险管理

随着全球经济的发展和金融市场的深化，房地产金融化现象日益普遍，这既带来了机遇，也带来了一定的风险。房地产金融化指的是房地产作为金融资产进行交易和投资，涉及到房地产证券化、房地产投资信托（REITs）以及各种金融衍生品的创新与应用。

房地产金融化的好处在于可以增加资本流动性，吸引更多的投资者参与房地产市场，提高市场的效率和流动性。然而，过度的金融化也可能带来一定的风险和不稳定因素。例如，房地产市场波动可能会放大金融系统中的风险，尤其是在房地产市场价格下跌或者出现信贷违约时，金融体系可能面临流动性危机和系统性风险。

房地产金融化还可能导致市场的不透明性和信息不对称，增加了投资者的不确定性和市场的波动性。为应对这些挑战，金融监管机构需要加强对房地产金融市场的监管和审查，确保市场的透明度和稳定性。房地产企业也需要加强风险管理能力，通过多元化投资组合和合理的财务政策，降低市场波动对企业的影响。

4 房地产经济的可持续发展路径

4.1 优化政策法规，完善市场机制

要推进房地产经济的可持续发展，关键在于优化政策法规并完善市场机制，这些措施可以从多个方面着手实施。首先，政府可以通过制定和调整相关法律法规，明确环保标准和绿色建筑要求，推广可再生能源利用和节能减排技术，建立健全的土地使用和规划管理制度，促进土地资源的合理配置和保护。其次，政府可以通过税收优惠政策和财政支持，鼓励企业投入绿色技术研发和应用，推动市场向环保型、高效能源利用的方向转型。最后，在市场机制方面，应建立信息透明度和公平竞争的框架，提升市场运行效率和资源配置效率，同时加强监管力度，防范市场波动和金融风险，确保房地产市场长期稳定发展。政策法规和市场机制的优化与完善是促进房地产经济可持续发展的关键举措，需要政府、企业和社会各界协同合作，共同推动绿色、高效和可持续发展的房地产市场。

4.2 加强技术创新，推广绿色建筑

加强技术创新并推广绿色建筑，是实现房地产经济可持续发展的重要路径，需要政府、企业和科研机构共同合作，推动技术进步和创新应用，促进房地产行业朝着更加环保、高效和可持续的方向发展。首先，通过加强技术创新，可以推动房地产行业向更环保、更高效的方向发展，这包括研发和应用新型建筑材料，如可再生材料和低碳材料，以减少资源消耗和环境影响。同时，利用先进的节能技术和智能建筑系统，如智能照明、智能空调和智能能源管理系统，可以显著提高建筑能效，降低能耗和运营成本。其次，推广绿色建筑标准和认证体系是推动可持续发展的重要手段。例如，LEED（领导能源与环境设计）和 BREEAM（建筑环境评估方法）等认证标准，可以评估建筑的环境性能和可持续性水平，鼓励开发商和投资者采用绿色建筑技术和设计理念。政府可以通过激励措施，如税收优惠和财政补贴，鼓励企业和个人投资绿色建筑项目。最后，加强技术创新还包括数字化建筑设计和施工技术的应用，通过 BIM（建筑信息模型）等技术，优化建筑设计和施工流程，提高建筑质量和效率，减少资源浪费。

4.3 增强公众参与，强化社会责任

通过增强公众参与，可以提升社会对可持续发展的认知和支持度。在实践中，应加强公众教育和意识提升，向市民普及可持续建筑和生活方式的重要性，引导消费者选择环保产品和服务。公众参与还可以通过公众咨询和参与决策过程，确保房地产项目在规划和开发阶段充分考虑社区利益和环境影响，增强项目的可接受性和可持续性[4]。

企业可以通过制定和实施可持续发展战略和政策，如减少碳排放目标、资源回收利用计划和社区公益活动等，积极履行社会责任，回馈社会。此外，企业还可以与非政府组织（NGO）和社会团体合作，共同推动环保倡议和社会福利项目，建立良好的企业公民形象。政府在这一过程中扮演着重要角色，通过立法和监管，鼓励企业履行社会责任，推动企业从单一经济效益向社会、环境和经济效益的综合考量，还可以设立奖励机制和补贴政策，激励企业和个人参与可持续发展实践，共同推动房地产经济向更加可持续的方向发展。

5 结束语

在市场经济条件下，房地产经济的可持续发展是确保城市繁荣和居民生活质量的关键因素。本文通过分析市场机制对房地产市场的深远影响，强调了技术创新、绿色建筑和社会参与的重要性。在面对土地资源有限、环境挑战和市场波动的情况下，必须采取综合性措施，优化政策法规、推动可持续技术的应用，并促进公众与企业的积极参与。只有通过合作与创新，才能建设更加环保和经济高效的房地产市场，确保未来代际的生活质量和经济稳定。

[参考文献]

[1]徐斌.关于房地产经济发展现状及可持续发展的思考[J].乡镇企业导报,2024(12):48-50.
[2]孙璐璐.可持续发展视角下建筑经济与房地产经济关系探析[J].财经界,2024(16):27-29.
[3]徐衍杰.新形势下建筑与房地产经济发展策略分析[J].中国科技投资,2024(13):53-55.
[4]张雪.市场经济条件下建筑与房地产市场开发策略研究[J].市场瞭望,2023(18):33-35.

作者简介：辛惺（1987.8—），男，浙江省杭州市人，就职于宁波绿城房地产投资有限公司，财务管理部门总经理，长期从事财务相关工作。

建筑企业产值与营业收入差异原因分析

张 斌
新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着我国建筑行业的不断发展，企业产值与营业收入差异已经成为影响建筑企业管理决策的重要因素，需要企业管理层全面加强对产值与营业收入差异的重视，并不断分析造成企业产值与营业收入差异的原因，基于原因进行具体管理决策的制定。本篇文章将围绕建筑企业产值与营业收入差异原因进行深入分析，通过细述产值与营业收入差异的原因，并依照实际案例进行细化阐述，重点探究此种差异的有效解决对策。

[关键词]建筑企业；产值；营业收入；差异分析
DOI：10.33142/mem.v5i5.13786　　中图分类号：F426.9　　文献标识码：A

Analysis of the Reasons for the Difference Between the Output Value and Operating Income of Construction Enterprises

ZHANG Bin
Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the continuous development of Chinese construction industry, the difference between enterprise output value and operating income has become an important factor affecting the management decisions of construction enterprises. It is necessary for enterprise management to comprehensively strengthen their attention to the difference between output value and operating income, and continuously analyze the reasons for the difference in enterprise output value and operating income, and make specific management decisions based on the reasons. This article will conduct an in-depth analysis of the reasons for the difference between the output value and operating income of construction enterprises. By detailing the reasons for the difference between output value and operating income, and elaborating on practical cases, the article will focus on exploring effective solutions to this difference.

Keywords: construction enterprises; output value; business income; differential analysis

引言

建筑企业作为国民经济的重要支柱性产业，其在围绕设计、施工等环节进行管理的过程中，需加强对企业产值与营业收入差异的分析，进一步实现对建筑企业经营状况的衡量，并判定企业的发展潜力。其中，建筑企业的产值是指企业在一定时期内完成的建筑工程的总价值，而营业收入则是指企业在一定时期内通过销售产品或提供服务所获得的总收入。一般来说，建筑企业的产值和营收之间存在一定的差距，能够有效地显示出企业的核心业务能力。

1 建筑企业产值与营业收入概述

建筑企业产值作为反映企业特定时段内建筑项目总价值的指标，能够对企业建筑项目活动的总规模及总水平进行综合的展现，其包括建筑工程、安装工程、房屋和结构维修、非标准设备制造等活动的总产出价值，能够作为衡量建筑企业发展状况的重要指标，较为精确地还原建筑企业的生产活动水平。其与营业额概念存在着一定的区别，建筑企业的营业额主要是企业在一段时间内通过建筑服务及销售建筑产品等经营活动得到的总收入，相比营业额，产值更侧重于对建筑企业建筑产品和服务价值的总体体现，其涵盖营业额的部分，但不限于营业额的总收入。

而建筑企业的营业收入则主要企业在特定时间内通过建筑活动所获得的收入，能够有效地反映出建筑企业建筑产品及提供的服务状况，并揭示企业的市场份额占有情况。其与营业额也存在着概念上的差异，简单来说营业额反映了整个经营活动的总流水，而营业收入则是扣除税费和其他费用后的实际收入。而在范围上营业收入比营业额要广，前者不光包括主营业务收入，还包含其他业务收入，而后者则主要是企业应税劳务、无形资产或不动产等特定业务的收入。

结合上述建筑企业产值与营业收入概念的陈述，发现两者也存在着较大差异性。其中，从核算方法上看，企业产值的核算主要以实际完成的工程量为计，并结合工程设计的预算单价及合同中规定的各项费用等，包含了工程的全部价值，而营业收入主要是以建筑企业财务部门及预算合同总收入的完成进度情况的总收入额进行为基准，主要包含教师工程的直接费用及间接费用，不包含利润及税费等。而对核算对象进行衡量，可发现产值对于工程的全面价值进行统计，包含了未实现的收入及变更、索赔等内容，而营业收入在主要核算已经实现的工程结算收入及其他应收款项，两者存在着较大的范围差异。而利用实际核算操作进行分析，企业产值的核算可运用固定的计算公式进行核算，且无严格的上报标准，可受到多种人为因素的影

响，进而让产值统计过程中难以得到统一的结果，而营业收入的核算主要按照建筑企业的财务会计准则进行计算，以项目财务账目上的收入作为重要依据，具有较强的精确性。

2 建筑企业产值与营业收入差距的主要原因

建筑企业的产值和营收之间存在一定的差距，主要是由于工程结算周期、工程变更和索赔、材料和设备采购、税收政策等因素的影响。

（1）工程结算周期：现阶段随着工程项目规模的扩大，使得建筑工程通常需要较长的时间才能完成，而工程结算则需要在工程竣工后进行。因此，建筑企业的产值通常会在工程竣工后才会得到确认，而营收则是在工程施工过程中逐步实现的。这就导致了建筑企业的产值和营收之间存在一定的时间差，并存在着数值差异。

（2）工程变更和索赔：在建筑工程施工过程中，由于各种原因，工程变更和索赔是不可避免的。这些变更和索赔需要经过业主和监理的审批，才能得到确认。其中，建筑企业的产值中包含了未实现的变更和索赔内容，而营业收入则主要是对工程价款的结算收入统计及其他款项的收入统计，换言之只针对已经实现的合同变更和索赔收入内容进行统计，如索赔收入中，只有业主或第三方完全同意索赔金额，并予以支付后方能形成计量。因此，建筑企业的产值和营收之间也会存在一定的差距。

（3）材料和设备采购：建筑企业在施工过程中需要采购大量的材料和设备，这些采购成本通常会在工程竣工后才会得到确认。其中，建筑企业产值作为综合性的衡量指标，要对建筑工程建设中的所用费用进行综合计算，其中包含了工程的材料和设备采购环节的相关费用，以及分包单位等的相关服务费用，方能保证产值的准确性和全面性。而建筑企业的营业收入主要针对主营业务收入及企业业务收入，虽然营业收入中包含销售工程材料和设备的应收费用，但材料和设备采购的费用通常会被视为建筑工程的投入成本范畴，不属于营业收入内容，作为建筑工程施工建设中的必要投入，其与营业收入中销售这些材料及设备的直接获得收入不存在对等关系。因此，建筑企业的产值和营收之间也会存在一定的差距。

（4）税收政策：建筑企业在施工过程中需要缴纳各种税费，这些税费通常会在工程竣工后才会得到确认。在建筑企业的产值计算中，一般情况下总产值多指不含税的产值，但根据《中华人民共和国企业所得税法》的相关实施条例，建筑企业产值应当包含建筑企业应交增值税的相关内容，并遵照谁创造谁缴纳的原则，进行具体的核算，避免造成企业产值数据虚增，且在产值的计算过程中，还要充分地结合企业各阶段的销售状况进行核算，较为全面地反映出企业的生产活动状况。而建筑企业营业收入通常是不含税的，由于营业收入包含施工销售收入、设计、监理、咨询等环节服务的销售收入、建筑材料和设备销售收入等，在进行收入计算时多不进行税费计算，此点可从建筑企业所得税计算方法中得到验证，所得税主要是依据利润总额进行的税费核算，未包含增值税内容，也说明营业收入中核算中未含税。因此，建筑企业的产值和营收之间也会存在一定的差距。

3 北新路桥集团产值与营业收入差异的主要原因

（1）税差导致的原因，经营上报产值为含税产值，而财务营业收入为剔除增值税后的金额，北新路桥主业建筑业税率为 9%，形成税收差异。

（2）贸易业务收入的差异，根据企业会计准则的要求，公司在对外披露的报表数据将不满足收入确认条件的贸易业务收入按净额法确认，而产值上报为全额上报。

（3）数据统计时间的差距，根据上级国资委月报上级要求，北新路桥财务快报一般每月 25 号左右上报，下级单位上报时间再逐级提前，具体到项目部的上报时间为 20 号之前，而产值报表数据为截止到每月月末数据，取数节点不统一，会导致数据有所差异。

（4）数据统计口径的差异，公司以外单位资质承接的项目，经营产值上报均统计在内，但是外单位资质项目的营业收入无法并入北新路桥报表，形成差异。

（5）经营与财务核算方面的差异，经营核算产值根据项目现场工程完成即可计入，但是根据会计准则的规范要求，在财务核算中，施工营业收入根据工程履约进度采用投入法，即按照累计实际发生的成本占合同预计总成本的比例确定履约进度，履约进度确定后再结合公司的目标稽核文件中的预计毛利进行收入确认，因此，对下成本结算的滞后会直接影响收入的确认。在项目实际经营过程中，因业主资金不到位、对下合同签订不及时等原因造成对下结算滞后，导致财务无法取得成本入账资料进而影响确认收入。

（6）受考核体系的影响，部分在产值上报中存在预报产值情况，财务无成本入账的资料支撑，需要在年度内完善对应的成本资料（合同、结算单、成本发票、材料出入库单据等等），财务入账后逐步缩小收入产值差异。

对于建筑行业来说，一般产值与营收差异率的合理区间在 30%以内，超过 30%表明差异过大，需加强项目各项经营管理和资料完善，同时，北新路桥作为上市公司，面对的监管环境更加严格，在财务核算中需要按照会计准则进行规范核算，收入成本的入账需要对应的资料支撑。因此，各单位对产值与营收差异较大的项目，要分析原因，拿出解决措施办法，及时签订合同、对下出具结算单、取得发票等资料，确保年度内产值与营收差异在正常范围。

4 建筑企业产值与营业收入差异的解决对策

4.1 及时签订合同

为了进一步保证将建筑企业的产值与营收差异率控制在合理区间 30%以内，要采取有效地解决应对措施进行差距的控制。其中及时地签订施工合同，能够一定程

度上减少产值与营业收入的差异。施工合同中不仅可以注明双方的责任及义务，并可将各项施工风险进行分摊，降低工程项目的施工建设安全风险，还能够实现对工程成本的控制，并明确施工质量及施工进度，保证建筑企业的各项经济效益，确保工程施工的顺利开展。因此，要加强对施工合同的有效管理，方能保证对产值与营业收入差异的控制。

（1）合同中应涵盖工程项目的整体施工周期及施工中所需的设备、材料及人员等，并利用规范、严谨的语言文字对合同内容进行具体的描述，避免双方存在着合同内容歧义，造成建筑企业难以合理地控制工程造价，导致产值与营业收入出现较大的差异。

（2）合同自签订时间起，双方要严格遵守合同中的相关规定内容，并依照合同进行施工建设的有序开展，并根据合同的通用条款或专项条款进行施工安排，科学合理地进行人力、物力、财力等资源的控制，尽可能避免索赔问题的发生，避免产值与营业收入形成较大的差异。

（3）在工程的全生命周期中，要着重加强对合同的管理工作。企业要安排专门人员进行竣工结算数据资料的收集和整理，并严格审核施工单据，确保资料的真实性和准确性，用以对工程实际成本进行核算，为工程的竣工结算工作奠定基础。同时，加强对合同管理，还能够实现对工程施工成本的控制，优化工程总产值，降低产值与营业收入间的差异。

（4）加强对合同的管理，还能够有效地控制工程的索赔情况，降低由于合同歧义造成的索赔及纠纷，降低施工建设的整体成本，减少产值估算的索赔内容核算，极大地控制产值与营业收入之间的差异。

4.2 对下出具结算单

为了进一步控制产值与营业收入的差异，还可借助出具结算单的方式，减少此种差异。其中，建筑施工的结算单具有重要的作用，其不仅可以反映工程的实际进度，结合结算单上的工程价款与合同总借款的对比分析，真实地反映工程的施工进度，还能够帮助企业更快地实现工程款的结算，增加企业的营业收入，实现投入资金的快速回笼，降低企业的运营成本。结算单上的相关价款数据，可作为施工账单及支付凭证、财务凭证，更好地让工程进行施工成本及施工利润的核算，有效地保证企业施工财务数据的真实性和精准性。因此，在实际施工过程中，尽早地向下提供结算单，能够为产值和营业收入的计算提供重要的财务指标，保证对工程经济活动进行详尽记录和核对的同时，能够有效地减少产值和营业收入间的差异。另外，对于出具结算单的操作过程中，需对结算单的真实性进行审核，对原始凭证进行有效地检验，并加强对相关财务会计人员的控制，确保结算数据记录能够与实际情况相符，提升产值核算及应收核算的准确性，降低两者的差异率。

4.3 取得费用发票资料

建筑企业的费用发票资料是工程项目各项经济交易的重要凭证，可通过费用发票资料的内容有效地进行产值与营业收入差异的控制。其中建筑企业的费用发票资料作为工程生产经营过程中产生费用支出的凭证，其能够在企业的经营管理中为工程经济活动提供直接的证据，并记录工程的会计核算数据，便于建筑企业进行有效的财务管理，还可借助费用发票资料对工程进行计税基数稽查，协助建筑企业进行正确的报税，为建筑企业施工建设中的索赔工作提供合法的依据。如，工程施工中原材料采购、运输等费用的发票资料，能够准确地记录工程在施工建设中材料及设备成本费用的支出情况，保证项目产值核算的精准性，从而降低产值与营业收入的差异率。而增值税专用发票资料，能够实现抵扣作用，让建筑企业在工程施工建设中的产值核算中去除部分税务成本，进而减少产值与营收的差异。通过费用发票资料的利用，还能够一定程度上进行成本的控制，保证工程的总产值。

5 结束语

综上所述，建筑企业产值与营业收入差异对企业的经营发展有着重要作用，其不仅能够为管理决策提供有效的数据支撑，还能够帮助建筑企业更好地进行差异控制，实现企业的可持续性发展。在对建筑企业产值与营业收入差异原因的具体分析中，需结合企业工程项目的实际情况，进行针对性地分析，并进行差异原因各因素的有效总结，方能帮助建筑企业理顺产值与营业收入之间的关系，更好地提升企业在行业内的竞争力和盈利能力。

[参考文献]

[1]李超飞.新疆建筑业产值与固定资产投资关联性的回归[J].建筑,2015(4):29-30.

[2]袁远.关于建筑企业全面预算管理问题的思考[J].今日财富,2024(25):128-130.

作者简介：张斌（1975.2—），男，毕业院校：长沙理工大学建筑与土木工程专业硕士研究生，新疆财经大学高级管理人员工商管理学硕士，当前就职单位和职务：新疆北新路桥集团股份有限公司党委书记、董事长，职称级别：正高级工程师、高级经济师。

“双碳”战略下烟草商业物流效率评价及影响因素分析

李 林[1] 冷泓竹[2] 江 海[3] 李茂波[1*]
1.四川省烟草公司成都市公司物流中心，四川 成都 610000
2.四川省烟草公司成都市公司企业管理处，四川 成都 610000
3.四川省烟草公司成都市公司信息中心，四川 成都 610000

[摘要]在“双碳”战略的全球背景下，烟草行业为响应国家战略要求，追寻绿色低碳的循环经济方式，同时探讨与之相关的环境影响因素。通过运用 DEA-BBC 模型对物流效率指标进行评价，发现在人才培养、科技创新、环境保护等方面需做出较大提升，结合 Tobit 指标进行分析物流指标对物流效率的影响因素，以绿色物流发展、物流经济可持续发展、节能环保等三级指标进行测算分析，通过分析物流指标数据对物流整体流程环节的消耗，采取相应的政策和措施来减少环境负荷，同时制定出针对性的政策和措施，促进烟草物流效率的提高。

[关键词]“双碳”战略；烟草物流；DEA 模型；Tobit 指数模型；低碳物流效率
DOI：10.33142/mem.v5i5.13806 中图分类号：F721 文献标识码：A

Efficiency Evaluation and Influencing Factors Analysis of Tobacco Commercial Logistics under the Dual Carbon Strategy

LI Lin [1], LENG Hongzhu [2], JIANG Hai [3], LI Maobo [1*]
1. Chengdu Company Logistics Center of Sichuan Tobacco Company, Chengdu, Sichuan, 610000, China
2. Chengdu Company Enterprise Management Office of Sichuan Tobacco Company, Chengdu, Sichuan, 610000, China
3. Chengdu Company Information Center of Sichuan Tobacco Company, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: In the global context of the "dual carbon" strategy, the tobacco industry is pursuing a green and low-carbon circular economy in response to national strategic requirements, while exploring related environmental impact factors. By using the DEA-BBC model to evaluate logistics efficiency indicators, it was found that significant improvements are needed in talent cultivation, technological innovation, environmental protection, and other aspects. Combining Tobit indicators, the impact factors of logistics indicators on logistics efficiency were analyzed, and three-level indicators such as green logistics development, sustainable logistics economy development, and energy conservation and environmental protection were calculated and analyzed. By analyzing the consumption of logistics indicator data in the overall logistics process, corresponding policies and measures were taken to reduce environmental load, and targeted policies and measures were formulated to promote the improvement of tobacco logistics efficiency.

Keywords: "dual carbon" strategy; tobacco logistics; DEA model; Tobit index model; low carbon logistics efficiency

引言

在国家“双碳”战略目标的引领下，中国烟草物流行业正站在数字化转型升级的重要关口，本研究将深入探讨烟草物流在实现碳排放减少中的关键作用与所面临的挑战，并致力于寻求创新的物流模式与技术解决方案，以推动烟草行业的绿色转型和可持续发展。

烟草商业企业物流效率是衡量物流系统运行效能的重要指标之一，因此，本文通过结合 DEA（Data Envelopment Analysis）和 Tobit 模型，在考虑绿色可持续发展、循环经济等基础上对烟草物流效率进行测度，并分析影响物流效率的关键指标，基于研究结果，提出一些改善烟草物流效率的政策和管理建议，提高现代物流效率指标，推动物流行业稳步向前发展。

我们旨在构建一个更加环保、高效和可持续的烟草物流体系，为行业和社会的绿色发展贡献力量，进而响应全球气候变化的挑战，践行社会责任。

1 文献综述

通过查阅相关资料和学习相关论文著作后，本文将从以下两个方面来进行文献综述：第一个方面是对 DEA 理论方法的研究，包含 DEA 理论方法的提炼和升华，第二个方面是对双碳环境下的物流效率指标研究具体包括指标选用和提升物流效率。

1.1 DEA 理论方法研究

效率的主要原则是运用最少的资源方式以获得最佳的结果。DEA 分析是使用数学规划建立评价模型，评价具有多项输入、多项输出的“部门”或“单位”之间的相对有效性，称为“DEA 有效”[1]。构建了突出科研成果产出质量的评价指标体系，采用三阶段 DEA 模型对各省（含自治区、直辖市）高质量科研绩效进行实证分析，并利用 Tobit 模型深入研究其影响因素。在分析结论的基础上，

提出高校科研绩效管理的对策建议，进而促进科研创新高质量发展[2]。首先通过构建传统 DEA 模型，对独立型网络系统内部合作带来的收益进行测量；接着基于决策者有限理性，结合核的概念，提出一种可提供唯一的、有效的、稳定的、公平的收益分配解的方法；最后将其应用于内陆交通系统中，通过与其它收益分配方案的比较发现该方法获得的最小子系统效用最大[3]。

1.2 物流效率指标研究

评价低碳物流效率的方式共包括两种，首先是比如作业成本法等仅将单指标投入考虑在内的评价方式；其次则是层次分析以及指数树法等将不同指标投入考虑在内的评价方式。选择应用多指标投入法 DEA 是有关文献中应用比较普遍的物流效率评价方式。考虑碳排放的影响，建立物流效率指标体系，运用三阶段 DEA 模型对低碳物流效率进行测度，结合 Malmquist 模型分析低碳物流全要素生产率[4]。在此背景下，各个行业迎来了新的机遇与挑战，物流业作为国民经济行业中的重要组成部分，成为了节能减排、绿色低碳的重点领域[5]。从低碳约束的角度出发，建立物流效率评价指标体系，运用三阶段 DEA 模型剔除环境因素和随机因素影响后，从纯技术效率、规模效率和综合效率三个方面评价物流发展水平[6]。

1.3 文献综评

通过对 DEA 理论方法相关研究和物流效率指标研究可以体现在以下三个方面。

首先是 DEA 理论模型针对不同领域具有多样性与适用性，不仅仅在物流行业有所涉及，还包含在其他领域中，DEA 模型与 MCDM 方法结合进行指标测算。

其次是通过 DEA 模型的应用，使物流效率指标及评价更为客观，合理使用 DEA 模型，给予理论参数，再通过专家不断优化，使物流效率指标及结果更具科学性。

三是低碳物流效率的研究方法多种多样，我国在研究低碳物流效率方面，运用多种方式进行研究，多名专家提出了较为广泛的参考意见。

因此，为了实现低碳物流发展，未来的研究需要突破地域限制，深入探讨整体物流环节下，低碳物流效率的差异及其影响因素。为实现在“双碳”战略下的要求，通过将整体环节纳入烟草绿色物流效率评价指标体系，从而更全面地理解和提升烟草行业低碳物流的整体水平。

2 效率评价研究方法

2.1 DEA 模型

DEA 又称数据包络分析法，是评价同类型决策单元“相对效率”的一种非参数分析方法，是测算物流效率的模型之一。节约生产资料和提高劳动生产率这两个利润来源随着社会经济的发展和工业化程度的不断提高逐渐被企业所了解，许多物流企业应当需要寻找新的利润来源并将其发挥到极致[7]。DEA 模型在评价多个投入和产出方面相对较为成熟，因此现有的文献大多数采用 DEA 模型来评价物流效率。DEA 方法主要有两种模型，BCC（规模报酬可变）和 CCR（规模报酬不变）模型，因此本文主要选择规模报酬可变的 BCC 模型，对投入产出变量进行测算，通过 BCC 模型可以得到物流业的综合技术效率（TE），纯技术效率（PTE）以及规模效率（SE）。BCC 模型的计算公式如下：

$$\min\theta=\frac{1-\frac{1}{m}\sum_{i=1}^{m}S_i^-/x_{i0}}{1-\frac{1}{n}\sum_{k=1}^{n}S_k^+/y_{k0}}$$

$$s.t.\begin{cases}x_0=X\alpha+S^-\\y_0=Y\alpha+S^+\\\alpha,S^+,S^-\geqslant 0\end{cases}\qquad(1)$$

公式 1 中 DMU 决策单元的效率指数为 θ；S^+是松弛投入量，S 是松弛投入 S^+的元素，S^-是松弛产出量，S 是松弛产出 S^-的元素；投入产出矩阵分别为 X 和 Y；x_{i0}、y_{k0} 分别是 x_0和 y_0对应元素；α 为列向量，投入产出类别分别有 m 和 n。

2.2 Tobit 指数模型

通过 DEA 模型评价出各个决策单元的物流效率值，从而将综合技术效率作为因变量，选取相关的环境变量作为自变量，进一步研究影响物流效率的环境因素[8]，通过对 Tobit 模型对物流指标的影响因素进一步的分析，Tobit 的公式如下所示：

$$:T=\begin{cases}Y_n=\alpha_0+\alpha^i X_n+\mu_n,\ Y_n>0\\0,\ Y_n\leqslant 0,\end{cases}\qquad(2)$$

公式 2 中，n 为不同的决策单元，Yn 表示第 n 个决策单元的相对环境效率值，Xn 为自变量，Y 表示因变量，α^i为未知的参数变量，其中 μ 为最小误差 x 项，μn～N(, σ_2)。

3 指标体系构建

烟草行业作为能耗和排放较大的行业之一，应做到提升节能减排标准，做好国有企业表率作用，本文选择的系统层绿色指标包括烟草绿色仓储、烟草绿色分拣、烟草绿色包装、烟草绿色运输以及烟草绿色管理。首先应用通过构建评价指标体系对物流效率展开分析，为实证分析做好准备工作，通过对比投入产出和环境指标分析并总结。

3.1 评价指标体系构建原则

烟草物流评价指标体系构建应遵循系统性、科学性、实用性和前瞻性原则，确保全面客观反映物流活动各环节性能，同时注重资源节约、环境友好及管理效率，以促进烟草行业绿色物流发展和管理水平提升。在构建过程中，应综合考虑物流效率、服务质量、成本控制和创新能力等关键因素，通过定量与定性相结合的方式，确立具体的衡量标准和评价方法。烟草作为特殊商品，在作业中通过精益管理体系规范化实施生产与物流活动。针对卷烟绿色物流效率评价指标，以系统、发展和融合的思想作为指标体系构建的原

则，同时结合烟草行业的物流特征，即分拣高效性、服务稳定性、配送范围广等进行综合性衡量构建，见表 1：

3.2 评价指标体系

确定评价标准及最好最差指标，根据得分计算评价出各项评价指标权重，对于物流效率水平进行评价统计，将投入指标进行检验，并进行效率分级，见表 2：

表 2　物流效率水平划分

	低水平	中等水平	中高水平	高水平	DEA 有效
物流效率	(0，0.4)	(.4，0.6)	(.6，0.8)	(.8，1)	1

依据评价指标体系的构建原则选取指标并以“双碳”目标倡导的“低碳”为偏好给评价指标打分从而测算出各个评价指标的权重，通过现状分析和指标及权重的确定，为实证分析做好准备工作。

4 实证分析

4.1 基于 DEA 模型的分析

DEA 模型可以对烟草绿色物流效率进行评价，从商业企业绿色物流的循行环节的角度去选取指标，通过指标计算和分析，进一步提升物流评价指标效率，见表 3：

从物流效率分解值来看，管理效率和仓储效率明显高于分拣及包装效率，这可能是由于卷烟仓储系统采用先进的技术和管理方法，以及充分利用了物流行业经济效益，烟草商业企业在注重物流绿色分拣、绿色包装、科技创新、环境保护的同时也需要重视物流行业的规模化经济，发展区域物流经济，从而提升物流行业整体环节运行效率。

4.2 基于 Tobit 模型的分析

绿色物流发展从物流的相关技术指标来衡量，推动绿色物流发展，需要提升物流基础设施以及相关配套产业，以实现经济及社会效益，见图 1：

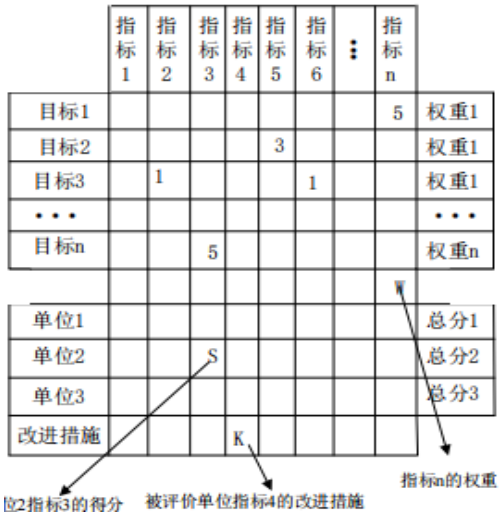

图 1　物流效率评价指标图

表 1　商业企业烟草物流效率评价指标体系

系统层	烟草绿色仓储 X_2	烟草绿色分拣	烟草绿色包装	烟草绿色运输	烟草绿色管理
指标层	货物入库效率 货物出库效率 计算期库存周转量 仓库环节卷烟破损率 仓库利用率 自动仓储设备有效使用率 仓库功能区占总库面积比 仓储耗电水平 太阳能发电量占比	平均作业率 分拣差错率 设备有效作业率 设备故障率 分拣环节卷烟破损率 分拣环节单位耗电量	包装材料平均使用量 可降解塑封膜使用率 PE 膜回收率 纸箱回收率 纸箱合格率	单箱耗油量 车辆综合使用率 送货准确率 空载率 平均配送耗时 GPS 监控准备率 配送环节卷烟破损率 安全事故率 清洁能源车辆使用率	环境管理体系认证情况 与行业外专业人才合作程度 绿色物流专业人才占比 绿色培训投入比 政策制度保障 客户绿色物流认知度 客户满意度 管理层对绿色环保的认知度 物流作业人工效率

表 3　商业企业烟草绿色物流效率评价标准及指标表

系统层	烟草绿色仓储 X_2 (0.2523)	烟草绿色分拣 (0.1579)	烟草绿色包装 (0.1059)	烟草绿色运输 (0.2259)	烟草绿色管理（0.2579）
指标层及相关指标	货物入库效率（0.10900） 货物出库效率（0.09700） 计算期库存周转量（0.09490） 仓库环节卷烟破损率（0.09470） 仓库利用率（0.10260） 自动仓储设备有效使用率（0.12420） 仓库功能区占总库面积比（0.11900） 仓储耗电水平（0.14680） 太阳能发电量占比（0.11170）	平均作业率（0.1672） 分拣差错率　（0.1706） 设备有效作业率（0.1632） 设备故障率　（0.1676） 分拣环节卷烟破损率（0.1544） 分拣环节单位耗电量（0.1770）	包装材料平均使用量（0.20760） 可降解塑封膜使用率（0.18800） PE 膜回收率（0.21170） 纸箱回收率（0.20600） 纸箱合格率（0.18670）	单箱耗油量(0.11600) 车辆综合使用率（0.10770） 送货准确率(0.11920) 空载率（0.10990） 平均配送耗时（0.12200） GPS 监控准备率（0.11360） 配送环节卷烟破损率（0.10540） 安全事故率(0.09540) 清洁能源车辆使用率（0.11100）	环境管理体系认证情况（0.11640） 与行业外专业人才合作程度（0.14440） 绿色物流专业人才占比（0.11690） 绿色培训投入比（0.14360） 政策制度保障（0.09450） 客户绿色物流认知度 0.10420） 客户满意度（0.09280） 管理层对绿色环保的认知度（0.07560） 物流作业人工效率（0.11150）

对烟草物流仓储环节来说，从仓储建设角度，合理安排仓储用地，运用环保、节能新技术以及环保材料来降低消耗；针对库区生产作业设施，提高设备作业生产效率，降低仓储和分拣作业环节的故障率。在绿色管理方面，牢固树立客户为中心的服务理念，把客户满意度作为烟草绿色物流管理的首要目标，构建绿色发展理念认同；最后，企业需要引导客户绿色认同，通过新媒体等必要的宣传手段，带动零售商以及终端消费者推进绿色物流体系的实施。

5 结论与建议

本文基于文献综述、明确相关模型和方法，利用 DEA-BCC 模型和 Tobit 模型对物流效率指标进行计算分析，对环境因素分析，研究所选取的包括绿色包装、分拣设备能耗、配送环节卷烟破损等变量，结论建议如下：

第一，降低二氧化碳排放量，提升低碳物流效率。建议首先优化物流网络布局，减少运输距离与中转次数。通过精确分析烟草供应链的各个环节，利用大数据分析预测需求，实施精准库存管理，避免过度存储和无效运输，进一步提升物流效率。其次，推广绿色运输方式。鼓励并采用低碳排放的交通工具，如电动或混合动力货车等，替代传统的燃油运输工具。对于长途运输，可以考虑多式联运模式，结合铁路、水路等低碳运输方式，降低整体碳排放。此外，优化装载率，减少空驶和返程空载，也是提升运输效率、减少排放的有效手段。再者，加强包装材料的循环利用与减量化。采用可降解或易于回收的包装材料，减少一次性包装的使用，同时推广包装物的循环利用体系。通过优化设计，减少包装体积和重量，不仅降低了物流成本，也减少了因包装废弃物处理而产生的碳排放。最后，引入智能化物流管理系统。利用物联网、人工智能等技术，实现物流信息的实时追踪与智能调度，提高物流作业的精准度和效率。智能预测与决策系统能够基于历史数据和实时信息，为物流计划提供科学依据，减少资源浪费和无效作业，进一步推动低碳物流的发展。

第二，加强物流业人才管理与技术创新。建议通过设立科研项目、技术创新基金等方式，鼓励员工参与技术研发和模式创新，将新技术、新方法快速转化为提升物流效率、降低碳排放的实际成果。同时，加强与国际先进物流企业的交流与合作，引进先进管理理念和技术手段，促进烟草物流行业的整体进步与升级。在这样的环境下，烟草物流行业将能够更加高效地应对市场变化，实现绿色低碳的可持续发展。

第三，在促进区域物流建设的过程中，因地制宜地创新发展烟草物流新模式。关键在于深度剖析各区域的市场特点、交通网络、消费需求及政策环境，构建高效、绿色、智能的物流体系。一方面，可以依托大数据、云计算等现代信息技术，实现烟草物流的精准预测、智能调度与可视化追踪，同时减少资源浪费和环境污染。另一方面，鼓励烟草企业与当地物流服务商深度合作，共同探索“互联网+烟草物流”的新路径，比如建立区域性烟草物流公共服务平台，实现资源共享、信息互通，提升烟草行业物流运行效率和管理水平。

[参考文献]

[1] 胡博.DEA 经典模型发展综述[J].中国市场,2017(28):31-34.
[2]徐子涵,李刚.“双一流”背景下高校科研绩效研究——基于三阶段 DEA-tobit 模型[J].高等教育研究学报,2023,46(1):63-74.
[3]文瑶.基于 DEA 及合作博弈的网络系统内合作收益测量与分配研究[D].湖南:中南大学,2022.
[4]刘鹂园,李梅,陈嘉鑫.基于三阶段 DEA-Malmquist 模型的我国西部地区低碳物流效率研究[J].边疆经济与文化,2024(2):40-47.
[5]钱丽琼.高质量发展背景下区域低碳物流效率研究[D].安徽:安徽理工大学,2022.
[6]隆双双,王向前.低碳约束下长江经济带邮政速递物流效率评价[J].哈尔滨商业大学学报(自然科学版),2022,38(4):477-483.
[7]张梦圆.基于 DEA 模型对重庆市物流效率的评价研究[J].中国储运,2024(4):123-124.
[8]王珍,肖遗规.长江经济带物流效率测度及影响因素研究——基于 DEA-BCC 和 Tobit 模型[J].湖北科技学院学报,2024,44(4):46-52.

作者简介：李林（1990.9—），毕业院校：国家开放大学，所学专业：物流管理，当前就职单位：四川省烟草公司成都市公司，职称级别：助理工程师。

北新路桥集团高速公路运营降本增效措施

张 斌
新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]北新路桥集团运营公司属于高速公路运营企业，集团公司长期致力于降本增效，采取行之有效的方法来节约资金并提升经济效益。在降本增效理念的指导下，集团公司积极探索高速公路的运营管护完善方案，不断积累宝贵的实践经验，助力集团公司实现更好的竞争实力目标。

[关键词]高速公路运营；降本增效；实现措施
DOI：10.33142/mem.v5i5.13784　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Cost reduction and Efficiency Improvement Measures for the Operation of Highways by Beixin Road and Bridge Group

ZHANG Bin
Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Beixin Road and Bridge Group Operation Company is a highway operation enterprise. The group company has long been committed to reducing costs and increasing efficiency, adopting effective methods to save funds and improve economic benefits. Guided by the concept of cost reduction and efficiency improvement, the group company actively explores improvement plans for the operation and maintenance of highways, continuously accumulates valuable practical experience, and helps the group company achieve better competitive strength goals.

Keywords: highway operation; reduce costs and increase efficiency; implementation measures

北新路桥集团运营公司按照集团对高速公路项目实施“板块运营、项目管理”的战略部署，深刻分析高速公路项目“投、融、建、管、养、运”全生命周期的经济运行机制，制定从建设期到运营期的全过程降本增效优化措施。在建设期提前介入配合施工单位进行方案优化；在运营期围绕“管、养、运”的重点成本环节，对人、机、料进行配置优化、过程管控；对项目进行一路一策，制定提高通行费收入的多渠道措施；对资产激活、资产变现进行多模式开发、包装升级进入资本市场等，通过不断积累和反复验证，形成一套标准化、系统化、规模化的专业运营模式，从而塑造北新运营品牌，在高速公路投资运营领域具备优势竞争力，为集团全面发展开辟新的疆土。

1 北新路桥集团高速公路运营降本增效的总体思路

1.1 全面把控成本费用支出

北新路桥集团长期致力于严控费用支出，围绕各年度的资金预算方案来把控开支，突出“事前控制”与“事中控制”的有机结合。集团管理人员要求各部门的负责人员每月制定“资金支付规划”，并将制定方案提交审批然后报请集团公司的审计部加以整理、施行。集团下属的各业务部门在报销费用过程中，部门会计需全面审查汇款账目详情，重点针对超出预算部分的支出资金附加详细解释说明，然后才能提交审批。集团企业采取全面把控成本支出的理念来管控日常费用，有力推动实现“费用可控”的降本增效目标[1]。集团管理人员长期着眼于细节成本管控，确保精细化理念渗透于集团降本增效的全过程。近些年以来，集团企业正在深挖降本增效的潜能，秉持资源最优配置、成本支出最低的目标宗旨来提升经济效益。

1.2 严格落实集团预算管理

预算管理属于企业降本增效的根基所在，北新路桥集团在深化企业预算管理的基础上，充分突出企业预算管理的目标导向作用，将各项经费支出严格控制在集团预算范围。集团管理人员采取“多维度分解”预算目标的形式，要求集团下属的各部门严格落实分解任务，保证集团各季度与各月份的费用指标符合预算方案要求[2]。在归口管理的理念指导下，集团长期推行“包干费用”的精细化预算模式，禁止部门人员在无预算的情况下增加成本费用。集团管理人员还采取不定期抽查的形式，全面检查各部门、各机构的预算执行情况，督促集团人员实现节约用电用水。集团预算管理的强化目标就是构建全覆盖式的全员参与机制，彰显预算管理在集团降本增效整个过程中的指导地位。

1.3 强化全员教育宣传工作

北新路桥集团的企业管理者加强全员教育宣传，要求集团员工认识到降本增效的职责所在。集团企业在降本增效宣传力度持续强化的基础上，倡导集团员工在平时的岗位工作与实际生活中厉行节俭，用自身行动来助力集团实

现降本增效目标。具体需利用信息技术工具来强化宣传，构建集团微信公众号并定期推送有关降本增效的宣传作品；利用快手、抖音公众平台向集团员工展示企业降本增效的真实场景，激发员工主动参与降本增效的热情。如北新路桥集团自从 2021 年开始大力推行无纸化办公，号召各部门的管理人员在召集员工例会等过程中节约纸张，尽可能实现全程无纸化办公。集团管理人员带头落实节约用电举措，指导员工从细节入手来降低日常支出，培养集团公司人员良好的节约意识。

2 北新路桥集团高速公路运营降本增效的特色做法

北新路桥集团在高速公路运营过程中采取精益管理举措，将精益化的指导思想融入公路运营各阶段，严格把控公路运营中的成本节约细节[3]。集团在公路运营中重视资源整合，积极探索全新的降本增效思路。具体在推动实现降本增效中，北新路桥集团运营公司集中体现为如下特色做法：

2.1 通过创新技术来减少能耗

北新路桥集团的公路运营企业响应政府部门关于“碳中和”与“碳达峰”的号召，充分发挥绿色科技在降低能耗中的支撑作用，全面把控集团运营企业的生产性支出。集团公司在公路运营中深挖闲置的边坡土地与匝道用地资源，将其应用于建设光伏发电沿线工程；积极落实余电上网、自发自用的绿色节能举措，采取切实可行的应对做法来消除电价持续增长带来的负面作用。集团运营企业引进数字化、智能化的自动监测系统，重点针对高能耗与高污染的公路建设运营项目实施全过程监测，促使高能耗设备得到改造。突出精细化管理的示范指导作用，采取能源转换的技术形式来发挥光伏发电系统价值，利用“削峰填谷”等技术方法来回收利用电网能源。

集团企业管理者倡导各部门采取人工智能技术来测算耗电量，结合自然气候因素来控制、改变照明时长；引进 LED 绿色节能光源代替传统的照明光源，并采取因地制宜的形式调整高速公路院区、收费站、隧道、广场等重点场所的灯具照明密度[4]。推广绿色节能的新型照明设备，号召公路运营管理人员经过科学测算得到不同取暖方式的能源利用率指标，据此优化并改造冬季取暖方案。

2.2 通过内部管理来提高认识

北新路桥集团在强化公路运营管理的同时，集团企业人员非常重视内控管理落实，通过强化内部控制来培养员工的降本增效意识。集团管理人员提倡各部门员工树立严控成本的思维方式，结合本部门的实际情况来拟订方案，建构全过程、全方位、全员参与的降本增效实施格局[5]。集团运营企业在每季度组织大型的员工培训活动，借助集中培训形式促使集团员工形成更好的绿色节能意识，督促集团员工转变传统思维。

集团运营企业长期着眼于内部协同的力度增加，在健全内部管理机制的前提下开展跨部门与跨行业协作。如在 2023 年，北新路桥集团在密切联系高速公路能源公司的情况下，采取协同合作形式共同建立光伏节能发电项目。该举措不仅有效盘活集团企业的内部资产，同时有力推动集团运营管理的成本效益改善。

2.3 通过资源整合来改善效能

北新路桥集团通过整合资源来体现良好的规模效应，切实做到源头把控企业经费支出。集团运营企业人员积极探索“整合利用物资”的实现途径，紧密结合高速公路建设项目的物资采购需求来改进采购方案，力求实现规模化与精细化的物资采购目标。各部门管理人员重点把控易耗品、低值办公用品的领用过程，严格规范常用易耗品的领用与配备，指导部门员工节约利用并妥善保管办公物资。各部门人员重点针对公务用车采取定期维修、定点加油的规范措施，在定期排查车辆故障的基础上避免出现“跑冒滴漏”情况；健全各类车辆领用过程中的备案管理制度，尽可能做到合并用车与集约用车，倡导员工实现绿色出行。

如在去年年底，集团公司专门设立“综合能源管控平台”，充分利用信息技术来检查每日用电量、公路通行费等指标，并采取动态跟踪的形式来查找成本增加根源。集团各部门的负责人员做到每日检查空调与配电柜等关键装置，及时察觉企业设备的电流与电压异常，汇总形成例行检查报告并将其反馈给集团总部。集团负责人员充分重视绿色节能模式的推广，积极引进太阳能热水器来取代传统电热装置，以此实现绿色节能运营的良好效果。

3 北新路桥集团高速公路运营降本增效的措施

3.1 建设期和运营初期设计方案优化

3.1.1 建设期方案优化

在项目建设过程中，从资产使用者和驾乘用户角度出发，协助 SPV 公司进行工程建设方案优化，节省投资，避免浪费，提高设施的实用性和舒适性，更加体现投资价值。提前介入工程收尾期，一方面站在运营角度对工程竣工交验、调概、缺陷整改、遗留问题、补亏政策等给予建议，一方面提前筹备通车，对获取收费批文手续，联络地方行业主管单位，运营方案设计、人员招募培训、设备采购调试、供应商合作队伍筛选等工作进行谋划，缩短工作交接期，实现项目快速转型，降低成本提升效益。

3.1.2 运维方案优化

通过专业的思维，按一路一策对高速项目的运营进行方案设计优化，从人员配置数量、层次结构、薪酬待遇、招募属性，养护、机电设施设备采购标准、数量、质量，养护、救援、路巡、机电等单位合作模式、招标，服务区、收费站设施设备、办公环境打造，水电气通信采购安装等多项业务进行综合的方案优化。在前期对广平、巫大的运营方案优化效果来看，能够有效降低成本，避免资源浪费。

通过在运营期，对日常能源（水电气）使用方案，如隧道照明方案优化，交通车班次优化，工作排班优化，机电维护、道路养护方案的优化，以及新质生产力赋能，引进先进的智能收费设备，减少人工成本，降低收费过程中的错收、漏收、少收等技术革新，都实现了项目运营的降本增效。

3.2 实施统筹管理降本增效

3.2.1 组织机构、人员降本增效

通过实施高速公路项目“板块运营”，由一级单位统筹管理所有高速公路项目，通过将收尾工作进行销项、整合职能部门、人员逐步分流，按需配备运营人员，大大降低了项目运营中的人工成本。通过建设期提前介入，对人员情况摸底，缩短从建设转型到运营的人员安排和培养时间。各项目共享人才库，加强项目之间的人员流动，降低了人员流动成本。通过统一实施人员管理和培训，加强了员工间的交流学习，提高了职业化水平，提高了工作效率和质量，进一步提升管理水平。同时通过加强项目间评比创优，鼓励竞争和实施公平开放的薪酬措施，以及强化考核，量化评比，激发了员工工作能动性。

3.2.2 资源、信息、技术经验共享

通过运营公司统筹管理，将所有高速公路项目的人、材、机、财、资产、供应商、合作方等资源聚集为一体，对一切资源进行统一调配，各项目共享技术、经验、信息，共用设备、供应商、人才等，充分提高了资源配置的合理性和效率，缩短流程周期，节约资源，降低运营成本。在某个项目运营管理上的成功经验，有效措施，甚至是合作资源可以直接复制、应用到其他项目，见效快且经过了实践更安全可靠，少走弯路。比如前期调整运营公司、渝长公司、天墨公司的车辆，通过建设期越野车流转，采购新能源轿车，减少车辆投入等，既让物有所用，又做到了价廉物美。

3.2.3 放大规模效应

实施统筹管理，将本身各自为战的高速公路项目联合成一个整体，通过标准化、系统化、专业化的管理形成品牌效应，以集团整体高速总资产、总里程为基调，可以为发展谈判获得非常多的筹码，让资产效益最大化，比如光伏开发、充电桩配置，另外还可以拓展外部高速公路运营市场，争取更多投资，为承揽工程业务、运营业务形成展示效益。

打造北新运营品牌，提升市场形象和影响力，增加无形资产价值。比如通过统一收费站标识标牌设立，统一外观，收费员着装等，开展统一的品牌活动，招商促销平台搭建等都可以大大提高路段知名度，起到引流的作用。比如 2023 年五一节期间在长寿服务区开展为期三天“谋创新促发展，携手共建迎疆来”活动，搭建项目沿线和跨地区的产业合作平台，吸引了项目沿线旅游业、农副业、汽车业、商业等单位参加，并进行市、区媒体宣传报道，大大提高了渝长复线知名度；通过在长寿服务区开展送清凉、送温暖活动，让车方充分感受渝长复线优质服务，提升车流量。

3.3 多渠道引流

运营公司集思广益，组织召开全员建言献策，集合所有高速公路项目员工智慧，制定了一系列措施来提升管理品质，降低运营成本，增加经营收益，塑造品牌效应。比如：渝长项目通过进行高德、百度电子导航系统优化，与周林路段协作更新标示标牌，与交广电台、ETC 单位合作推广等多个方式吸引车流量。

3.4 激活资产升值能力

通过积极配合集团与基金公司、银团、行业行政单位协调，对渝长项目进行资产包装筹备实施公募 REITs 基金上市，将项目资产包变为资金包，加快投资回收，提升投资收益效果。

4 结束语

综上所述，北新路桥集团运营公司在高速公路的运营管理中突出降本增效举措，依靠统筹管理做法来放大企业的规模经营效应，促使企业内部资产发挥最大化的价值。为了完善、健全集团降本增效的保障机制，集团公司人员应继续探索多渠道引流举措，激活集团资产的升值潜力，通过加快资金回收来优化集团投资效果。集团公司应倡导厉行节约，充分依靠信息技术平台加强宣传，营造良好的降本增效氛围。

[参考文献]

[1]康喆,田熊,谢志芳等.“十四五”期间高速公路企业降本增效创新管理探讨——基于湖北交投京珠高速公路运营管理有限公司实践[J].交通财会,2023(12):59-62.

[2]段文鑫,狄海见.精细化管理在高速公路运营期财务管理工作中的应用研究[J].交通科技与管理,2023,4(21):154-156.

[3]韩玉姣.浅析高速公路企业降本增效工作——以 A 公司为例[J].投资与创业,2023,34(3):127-129.

[4]王桂云.基于精细化管理目标下高速公路经营管理单位“降本增效”途径分析[J].经济管理文摘,2021(19):58-59.

[5]温春艳.降本增效视域下 高速公路企业内部控制优化的价值与策略[J].现代审计与会计,2021(7):34-35.

作者简介：张斌（1975.2—），男，毕业院校：长沙理工大学建筑与土木工程专业硕士研究生，新疆财经大学高级管理人员工商管理学硕士，当前就职单位和职务：新疆北新路桥集团股份有限公司党委书记、董事长，职称级别：正高级工程师、高级经济师。

对房产企业业财融合工作的思考与建议

郑 翠
绿城理想小镇建设集团有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]房地产行业作为当前国家经济重要支柱产业之一，其在城市发展、资本流动和社会稳定中扮演着重要角色。房产企业作为重要的经济组织形式，其业务与财务之间的有效融合对于提升管理效率和决策水平至关重要。文中将探讨房产企业中业务与财务融合的必要性、现有的问题以及提出解决方案的思路与建议，以期为企业持续发展提供理论支持和实践指导。
[关键词]房产企业；业务与财务融合；管理效率；决策水平
DOI：10.33142/mem.v5i5.13807　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Thoughts and Suggestions on the Integration of Business and Finance in Real Estate Enterprises

ZHENG Cui
Greentown Village Construction Group Company Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: As one of the important pillar industries of the current national economy, the real estate industry plays an important role in urban development, capital flow, and social stability. As an important form of economic organization, the effective integration of business and finance in real estate enterprises is crucial for improving management efficiency and decision-making level. The article will explore the necessity of integrating business and finance in real estate enterprises, existing problems, and propose ideas and suggestions for solutions, in order to provide theoretical support and practical guidance for the sustainable development of enterprises.
Keywords: real estate enterprises; integration of business and finance; management efficiency; decision making level

引言

随着我国城市化进程和人口增长的放缓，房地产市场面临周期性回落，行业内部竞争加剧，房产企业面临着前所未有的挑战。在该背景下，如何有效地整合和协调企业内部的业务运作和财务管理显得尤为关键。房产企业的业务与财务融合，是指在企业内部实现各个业务部门（如销售、市场、开发、物业管理等）与财务部门之间信息流畅、决策协同的管理模式，不仅是技术层面的数据整合，更是管理哲学和企业文化的统一，旨在提升企业的整体运营效率和决策质量。本文将深入探讨房产企业在业务与财务融合过程中面临的现实问题，并提出针对性的解决方案和实施建议，以期为行业提供有效的管理实践和战略指导。

1 房产企业业财融合的必要性

1.1 提升管理效率和决策质量

房地产行业作为一个复杂的商业实体，其经营活动涉及多个部门和环节，包括开发、销售、市场营销、物业管理等，每个部门都有其特定的运作模式和数据需求。首先，业务与财务融合能够促进信息的流通和共享。在传统的管理模式中，不同部门之间存在信息孤岛，业务部门可能难以获得实时的财务数据，而财务部门也难以充分理解业务部门的运作需求[1]。这种信息不对称导致了企业内部决策的不准确和滞后，影响了企业在市场上的反应速度和竞争力，通过业务与财务的融合，可建立起一个统一的信息平台，实现数据的实时共享和透明化，使得管理层能够更及时、更全面地掌握企业运营的各个方面，从而提高管理效率。其次，业务与财务融合有助于优化资源配置和成本控制。在房产企业中，资金是业务运作的重要支撑，而财务部门掌握着企业资金的流动情况和使用效率。通过与业务部门的融合，财务部门可更加精准地掌握每个业务环节的资金需求和使用情况，从而合理配置资金，减少资金的闲置和浪费，提高资本的周转率和利润率。最后，财务数据是制定战略和规划的重要依据，而通过与业务数据的融合分析，管理层可以更加深入地了解市场趋势、客户需求以及企业内部的运作情况，使得企业能够制定出更具前瞻性和针对性的发展战略，迅速应对市场变化，提升市场竞争力。

1.2 实现资源优化配置

房地产行业作为资金密集型和资源密集型行业，有效地配置和管理资源不仅可降低成本，提高效率，还能够增强企业的竞争力和可持续发展能力。第一，资源优化配置涉及到资金的有效利用。在房产企业中，资金是支撑各个业务环节运转的重要基础。通过业务与财务融合，财务部门能够更准确地了解到每个项目和每个业务部门的资金需求，从而实现资金的精确配置和合理调度。第二，资源优化配置涉及到人力和物力资源的合理分配。房产企业的成功运作不仅依赖于资金，还依赖于人力资源和物业资源的有效管理和利用。通过业务与财务融合，可以实现全面的资源整合和优化配置。第三，资源优化配置可以通过技术和信息化手段来实现。随着信息技术的发展，企业可以

建立起集成的信息管理系统，实现业务流程和财务流程的无缝对接和信息的实时传递，不仅能够加快企业内部决策的速度，还能够降低信息传递的成本和误差率，提高信息处理的效率和精确度。同时，通过信息系统，实现跨部门数据的统一管理和分析，为管理层提供更全面和准确的决策支持，从而进一步优化资源配置，提升企业的竞争力和市场响应能力。

1.3 提高企业整体竞争力

房地产要在市场中脱颖而出，除了产品质量和市场营销策略外，有效的管理和资源配置是至关重要的因素[2]。其一，通过业务与财务融合可以优化企业的资源配置和资金管理。财务部门在融合后能够更加精准地掌握企业各个业务部门的资金需求和使用情况，从而避免资金的浪费和过度使用，实现资金的最大化利用效果。其二，业务与财务融合可以支持更精准和实时的决策制定。在竞争激烈的市场环境中，企业需要快速响应市场变化并制定有效的战略。通过将业务运营数据与财务数据相结合分析，企业管理层可以更好地理解市场趋势、客户需求及内部资源分配情况，从而制定出更具前瞻性和适应性的战略计划。其三，业务与财务融合有助于提升企业的服务质量和客户满意度。房产企业的核心竞争力是其提供的服务质量，而服务质量的提升需要全面的资源支持和优化的运营管理，通过融合业务与财务，企业可以实现从客户需求到资源配置再到服务交付的全流程优化。

2 房产企业业财融合存在的现状及问题

2.1 部门间信息孤岛

在传统的管理模式下，房产企业的不同部门（如销售、市场、开发、物业管理等）各自独立运作，信息交流和共享存在障碍，形成所谓的信息孤岛，对企业的运营效率和决策能力构成严重影响。首先，部门间信息孤岛导致了信息不对称和决策滞后。每个部门只关注自身的业务需求和运作情况，而对其他部门的工作和数据了解有限。如销售部门不清楚开发部门的项目进展和预算情况，而开发部门也未必了解销售部门的市场反馈和客户需求，导致决策者无法获得全面和准确的企业运营状态，从而影响了对市场变化的迅速响应能力和决策的准确性。其次，部门间信息孤岛使得资源配置和利用效率降低。在信息孤岛的情况下，各部门之间难以协同工作和资源共享。销售部门无法即时获取到开发部门的项目进度和预算信息，会导致销售策略的不合理或者资源的重复投入。同时，财务部门难以全面掌握每个部门的资金使用情况和需求，进而无法实现资金的最优配置和管理，导致了企业的成本上升和效率下降。最后，信息孤岛使得跨部门的创新和合作变得困难，如市场部无法及时将市场调研和客户反馈传达给开发部门，从而错失了产品设计和开发的时机；或者开发部门在设计新项目时，未能充分考虑到市场部门的市场定位和销售策略，导致项目的市场接受度不高。

2.2 财务与业务策略脱节

传统的管理模式下，财务部门和业务部门各自为政，追求的目标和关注的重点可能存在差异，导致财务与业务战略之间的脱节。第一，财务与业务策略脱节表现在财务部门和业务部门之间的目标不一致。财务部门通常关注企业的财务稳健性和盈利能力，重视资金的流动性和风险管理，以及合规性等财务指标，而业务部门则更加关注市场份额、销售增长和客户满意度等业务指标。目标上的不一致导致在制定具体策略和执行过程中的冲突和摩擦，阻碍了企业整体战略的协调和执行效果[3]。第二，财务与业务策略脱节还表现在数据分析和决策支持的不足。财务部门通常依据财务数据进行分析和预测，而业务部门则需要更广泛和深入的市场和客户数据支持。如果财务数据无法与业务运营数据结合，或者财务部门未能充分理解业务部门的需求和挑战，会导致制定的财务策略和预算不符合实际业务运作的需要，从而影响到企业整体的效率和成本控制能力。第三，财务与业务策略脱节还可能导致资源配置的不合理和效率低下。财务部门在没有充分了解业务部门实际运营情况的情况下，会过于保守地控制成本和投资，导致业务部门在市场竞争中缺乏足够的资金支持和灵活性。反之，如果财务部门未能及时对市场和业务变化作出反应，会导致过度投资或者错失市场机会，影响企业的竞争力和市场份额。

2.3 数据处理和分析能力不足

其一，数据来源多样化和质量参差不齐。房产企业通常涉及到多个业务环节，涵盖从开发和建设到销售和物业管理的各个方面。每个环节产生的数据种类繁多，涵盖的信息也相当广泛，包括了财务数据、市场销售数据、客户反馈数据、项目进展数据等。然而，这些数据来自不同的系统和部门，数据格式、标准和质量参差不齐，导致了数据整合和清洗的困难，影响了数据分析的准确性和有效性。其二，尽管数据科技和人工智能在现代企业管理中扮演越来越重要的角色，但许多房产企业在数据分析团队和技术设施的建设上投入不足。缺乏专业的数据分析人才和先进的数据处理工具，使得企业难以从大量的数据中提取出有用的信息和洞察，无法做出基于数据的深刻决策。其三，企业无法及时对海量数据进行分析和理解，错失市场机会或者做出不合时宜的决策，如市场需求变化的情况下，企业无法及时分析销售数据和客户反馈数据，难以调整产品设计和市场营销策略，从而影响到企业的市场竞争力和市场份额。

3 关于房产企业业财融合问题的解决思路与建议

3.1 强化跨部门沟通与协作机制

跨部门沟通与协作的有效性直接影响到企业在战略执行、资源配置和市场应对等方面的灵活性和效率。第一，

进行定期和有效的跨部门沟通。定期召开跨部门会议、项目汇报会议或工作坊，增加各部门之间的信息共享和理解，确保各部门在战略目标、业务优先级和财务约束方面达成一致，不仅限于高层管理者，还应包括基层员工和项目团队，以促进全员参与和协作。第二，推动跨部门协作文化的建设。通过设立跨部门项目组或任务组来解决特定问题或推动重大项目，确保来自不同部门的专业知识和资源得到充分整合和利用。这种协作文化需要由企业领导层予以支持和激励，通过奖励制度或者团队成绩的公开认可来促进协作精神的培养和维护。第三，借助技术手段。现代企业可以利用信息技术平台，如企业社交网络、协作工具和项目管理软件等，来实现实时信息的传递和共享，促进虚拟团队的协作和远程工作的有效管理，不仅能够跨越时间和空间的限制，还能提升沟通的透明度和效率，降低信息失真和误解的风险。第四，培养具有跨部门沟通和协作能力的领导和团队成员。领导者应具备开放的沟通风格和跨功能团队管理能力，能够理解和整合不同部门的需求和利益，推动全员参与和合作。同时，员工也需要通过培训和工作经验的积累，提升在跨部门协作中的沟通技巧和问题解决能力，增强团队的整体协作效果和创造力。

3.2 建立综合信息系统平台

建立综合信息系统平台旨在整合和优化企业内部各个部门的信息流动和数据管理，从而促进业务和财务的有效融合，提升决策的科学性和效率[4]。首先，综合信息系统平台具备多功能性和整合性，能够集成房产企业各个部门如开发、销售、物业管理等的数据，还能整合财务部门的会计数据、预算信息和财务报告，帮助管理层深入了解业务运营的全貌，并为财务决策提供准确的数据支持。其次，有助于优化数据管理和流程效率。通过引入综合信息系统平台，企业能够统一数据标准和管理流程，提升数据的准确性和一致性，降低数据处理和分析的成本和时间，同时增强数据的安全性和保护措施。另外，为了提高员工的使用效率和接受度，平台应设计简洁直观的界面，提供个性化的数据分析和报告功能，使各部门用户能够快速访问所需信息，并能够根据需要生成定制化的报表和分析结果。最后，为了保证平台的成功实施和长期运营，企业需要投入足够的资源和管理支持，包括确保系统的稳定性和安全性，培训员工熟练使用平台功能，建立定期的系统维护和更新机制，以及设立专门的技术支持团队，及时解决用户的技术问题和反馈。

3.3 提升财务团队的战略参与与业务理解能力

提升房产企业财务团队的战略参与与业务理解能力是解决业务与财务融合问题的关键措施。一是财务团队需要从传统的会计角色转变为业务战略的重要参与者，意味着他们不仅要关注财务数据的记录和报告，更要深入理解房产业务的运作模式、市场需求及竞争环境，从而能够为战略决策提供准确的财务分析和建议。二是通过组织内部或外部的培训课程，帮助财务团队成员获得更广泛的业务知识和技能，包括房地产行业的特定知识、市场分析、竞争情况以及战略规划等方面，不仅提升了团队成员的专业能力，也增强了他们在业务决策中的参与度和影响力。三是推动技术与数据驱动的决策支持。引入先进的财务分析工具和业务智能系统，企业可以提升财务团队对数据的处理能力和分析水平，帮助财务团队更快速、准确地生成报表和分析结果，同时支持更深入的业务洞察和预测分析，从而为战略决策提供有力的数据支持。

4 结束语

房产企业业务与财务融合是提升企业管理效率、优化资源配置和增强竞争力的重要举措。通过加强部门协作、建立信息共享平台和提升财务团队的专业能力，房产企业可以有效解决融合过程中存在的问题，推动企业向更高效、更具竞争力的方向发展，不仅有助于提升内部运营效率，还能够增强企业在市场竞争中的抗风险能力，实现长期可持续发展目标。

[参考文献]

[1]黎荣.基于业财融合的房地产企业会计转型思考[J].中国民商,2021(10):134-135.
[2]杨刚.推动建筑施工企业业财融合工作的思考和建议[J].财经界,2022(6):98-100.
[3]仲光元."业财融合"管理会计体系在房地产企业的应用[J].财讯,2024(8):1-2.
[4]刘军平.房地产企业业财融合工作简析[J].商讯,2020,225(35):122-123.

作者简介：郑翠（1986.2—），女，浙江省杭州市余杭区人，就职于绿城理想小镇建设集团有限公司，集团财务资金中心总经理，长期从事财会工作。

新经济时代电力市场营销策略优化分析

徐 可
辽宁龙源新能源发展有限公司，辽宁 沈阳 110000

[摘要]在新经济时代，电力市场的变化日益剧烈，传统的电力市场营销策略面临诸多挑战。研究致力于分析新经济形势下电力市场策略的优化方法，在对电力市场当前状况及发展动向进行深入研究的基础上，同时考虑消费者行为之演变与技术之革新，形成了针对客户个性化需求的营销策略、以数据为根基的决策支持系统，旨在对电力营销的策略实施进行高效率的改进。研究表明，经过优化的营销手段，能够增强电力公司在市场上的竞争能力，并进一步提高用户的满意度和忠诚度，最终推进企业的持续发展。

[关键词]电力市场；营销策略；新经济时代；个性化营销
DOI：10.33142/mem.v5i5.13796　　中图分类号：F407　　文献标识码：A

Optimization Analysis of Marketing Strategies in the Electricity Market in the New Economic Era

XU Ke
Liaoning Longyuan New Energy Development Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: In the new economic era, the changes in the electricity market are becoming increasingly fierce, and traditional electricity market marketing strategies are facing many challenges. Research is dedicated to analyzing the optimization methods of electricity market strategies under the new economic situation. Based on in-depth research on the current situation and development trends of the electricity market, while considering the evolution of consumer behavior and technological innovation, a marketing strategy tailored to personalized customer needs and a data-driven decision support system have been formed, aiming to efficiently improve the implementation of electricity marketing strategies. Studies have shown that optimized marketing methods can enhance the competitiveness of power companies in the market, further improve user satisfaction and loyalty, and ultimately promote the sustainable development of enterprises.

Keywords: electricity market; marketing strategy; new economic era; personalized marketing

引言

在当前以新经济为特征的时代背景下，电力市场的运作模式亦经历了由内而外的根本性转变。在电力市场竞争日趋激烈的背景下，企业须应对如何在普遍的市场竞争中显著区别自身的难题。本研究围绕电力市场展开，对现行状况、所遇问题以及未来走势进行深入探讨，通过考察具体案例和翔实数据，形成了具体的优化方针，这一过程的目标是为电力公司供应基于科学的营销策略支持。

1 新经济时代电力市场的现状与趋势

在当前以新经济为主导的时代背景下，电力行业正遭遇史无前例的根本性转变，市场领域的变革，主要呈现为开放程度的增加、消费者所需的多方位拓展以及技术进展的推动作用。政府推行电力市场改革，取消了对电力行业的独家控制，引入了竞争机制，为众多新的市场参与者提供了参与电力供应与服务的机会，营造了一个更加充满竞争和开放的市场环境。伴随着对绿色环保、智能化日常模式的向往，消费者对电力相关产品及服务的个性化与多样化要求逐渐增加。在电力市场中，消费者在评估购买决策时，不仅考量价格因素，还综合评价服务品质、环保标准和用电便利性等多重因素，电力公司需深入了解并迎合消费者的多样化需求[1]。

电力公司的业务运营通过融入大数据分析、人工智能算法及物联网技术，得以在市场趋势预测、消费者需求解析以及能源分配管理方面实现精确性提升，从而增强了其市场竞争力和响应速度。技术的进展催生了电力服务领域的创新，诸如智能电表的广泛部署、家庭能源管理系统的高级应用，以及电力交易平台的构建，极大地扩展了电力市场的产品与服务范围。在电力市场领域，随着竞争的加剧、消费者需求的多样化以及技术变革的不断深入，新经济时代带来了多重挑战。为了应对这些变化，电力企业必须调整自身策略，以增强其市场竞争力和对消费者需求的响应。

2 电力市场营销策略的现状与挑战

在电力领域，市场营销的策略正从以产品为中心的传统模式，转变为一种更加重视客户需求的全新服务导向模式。在电力产业中，过往的营销重点放在产品的交易与定价竞争上；相较之下，现代的营销手段更强调对客户个性化与差异化需求的关注。在当前时代，电力公司日益强调运用客户关系管理系统优化服务品质，提高客户忠诚度，同时，通过数据分析技术准确锁定市场营销的关键目标。

在电力市场领域，营销战略遭遇了监管政策调整所带来的考验，随着国家对电力市场的逐渐开放，相应的监管方针也在持续进行调整，在当前政策转变的背景下，电力公司亟需迅速调整以适应市场的全新条件，同时确保其营销计划与法律法规的规定相契合，进而达到灵活多变的效果。在电力市场放宽管制后，市场竞争机制催生价格战，迫使处于其中的企业集团在确保收益的同时，不得不细腻调适其产品定价与服务品质间的均衡[2]。

在电力市场营销领域，大数据、人工智能与区块链等新兴技术被广泛采纳，这些技术的运用，虽然极大地优化了营销策略的精确度和执行效率，却同时也对企业在技术实施与数据保护方面提出了更高的要求。技术进步的浪潮要求企业配备与其发展相匹配的技术人才和强大的研发实力，这样才能应对市场的波动以及技术环境的持续更迭。在当代，消费者对电力的成本之外，更加重视服务的便利程度、对环境的影响程度以及满足其独特需求的程度，众多用户期望借助智能手机应用程序，实现对电力使用状况的即时监管，获取关于智能节电的指导，并能够投身于环保能源计划之中。在当前，电力市场的营销战略环境是错综复杂的，各企业正在遭遇来自市场竞争对手、政策调整、技术革新以及消费者日益变化的需求等多重挑战。

3 优化电力市场营销策略的路径

3.1 个性化营销策略：基于客户需求的个性化产品和服务

在电力市场领域，个性化营销策略正日益得到重视，这种策略可以依据客户特定需求，提供定制化产品与服务，进而显著提高客户体验与满意度。为了掌握客户的用电习惯和消费模式，电力公司需利用大数据技术对收集的客户数据进行详尽分析，并借助客户关系管理系统进行有效处理，以洞察需求的变化趋势。企业利用这些数据，不仅深入洞察客户的个性化需求，而且能准确预见客户未来需求的走向，从而为提供定制化服务奠定了坚实的数据基础。企业可以利用客户用电数据，开发出满足个性化需求的电力套餐和服务，针对那些电力消耗量大的公司用户，我们专门制订了优惠的电力价格和节能措施；针对不同生活模式的居民，可推出适宜的电力设备。企业可以借助对客户过往行为的深入剖析及反馈信息，开展市场细分工作，进而在这一基础上提供针对性的个性化服务，客户互动的个性化营销策略，主要体现在其与消费者的沟通和交流模式上。例如，移动应用程序、社交媒体平台以及客户服务门户等多样化的沟通渠道，为企业实时且定制化地提供支持与服务提供了可能。企业经由特定途径，不仅能够实现与客户的即时互动，而且能够借助定制化推荐与营销策略，提升客户的参与度和忠诚度。为了在竞争激烈的市场中保持竞争力，公司必须吸纳和塑造具备高超数据分析能力和能够制定并实施定制化市场营销方案的专业人才。实施个性化营销策略，不仅可以提高客户的满意度和忠诚度，而且有助于电力企业在竞争激烈的市场中突出其竞争优势。企业通过分析客户的精确需求并提供的定制服务，能够达成市场侵入率和客户忠诚度的提升，进而促进业务的持续增进与扩展[3]。

3.2 数据驱动的决策支持：利用大数据和人工智能进行精准营销

借助大数据与人工智能技术之便，企业实现了市场分析与营销决策的细化与精准化，运用大数据技术，电力公司得以在海量客户数据中挖掘出有价值的信息，这些信息涉及客户的用电习惯、消费行为、反馈意见等多个领域。企业可利用这些数据获得关于客户行为的详尽见解，进而在市场定位和营销计划方面做出更加精准的决策。企业通过分析大量数据，能够识别各消费者细分市场的独特特性，基于此，针对性地制定出差异化的营销策略。AI 利用机器学习算法，能够自我更新并从过往的历史数据中提炼出客户的行为规律。利用人工智能技术，根据消费者历史用电行为数据，可以对未来的电力需求进行预测，进而及时推送相应的商品与服务，此举不仅增加了营销活动的精确性，同时也极大地优化了顾客的购物体验和满意度。

AI 对某地区电力消耗异常升高情形进行监测时，相关的企业便可以迅速地推行针对性的折扣促销或节能建议，并且为顾客提供定制的电力使用方案，实时互动不仅增强了顾客的满意程度，而且对企业而言，有助于更有效地管理负载。对于电力公司而言，构建一个能高效并且安全地进行数据搜集、保存及解析的坚实基础系统，是实现数据驱动决策支持的关键。为了构建一个全面的客户视图，公司必须重视跨多个数据源的信息融合，在数据解析和人工智能技术领域，培育具有深厚专业知识的人才极为关键，这些人才能够最大化技术能力，并向企业提供坚实的决策辅助。

3.3 创新市场推广方式：新媒体和数字化工具的应用

在激烈的电力市场竞争中争夺份额，吸引消费者，诸如社交媒体平台、短视频应用及微信公众号等新媒体工具，因其广泛的用户基础和迅速的反馈特性，构成了向电力企业提供多元化营销手段的渠道。借助这些媒介，公司得以直接与顾客交流，即时满足客户的要求并回应反馈，此外，通过创新的内容和活动，它们能够提升品牌的公众认知度和影响力。新媒体平台之所以突出，在于其提供了高效的互动交流机制和迅速的信息传播能力，为了吸引特定的消费者群体，电力公司可利用社交平台发布关于其最新商品的资讯、给予的优惠措施以及关于节能的常识，从而引发潜在客户的兴趣并促使他们参与互动。在短视频平台上分享具有高度科普价值和创意的节能用电提示，可以显著增进用户对电力服务知识的掌握与认可[4]。

实施有针对性的广告推广活动，企业可借助用户在电

力产品的浏览轨迹及消费偏好，提供高度定制化的服务建议，以期增加潜在客户的购买意愿，进而在市场中提升销售业绩的表现。利用先进的数字化手段，当下营销模式得以拓展至多渠道，实现了营销活动的全面覆盖，电力公司通过融合线上与线下途径，成功实现了向顾客提供连贯无间断的服务体验，消费者得以通过公司设立的网络平台，包括其专属的移动应用程序和官方网站，获取商品详情；并可执行在线咨询及购买商品的操作，此外，他们还能在实体服务站点获得直接的互动帮助和解决方案。实施全渠道营销不仅优化了顾客体验，而且显著提高了顾客的忠诚度和满意度。电力公司须应对市场的急剧变迁，通过不断更新其营销手段，融入新兴的媒体与数字化技术，探索新媒体平台的发展动向，积极寻求新兴推广渠道，同时致力于数字化工具的研究开发与运用提升。在市场竞争激烈的环境中，电力公司依靠这些举措，确保了其前沿位置，并实现了持续的业务提升。企业通过市场推广手段的革新，不仅实现了增长点的发掘，同时也加强了品牌价值的建设以及客户关系管理的有效性。

4 提升客户体验的措施

随着新经济时代的到来，客户期望与需求水平的提升，要求电力企业采取多元化的策略，对客户体验进行全方位的优化，这不仅是提升客户满意度，更是增进客户忠诚度的必经之路。在当前商业环境中，企业应致力于提供既符合个性化需求又具备定制特征的服务，企业通过对用电客户的行为模式和喜好进行详尽的资料审核，能够掌握其具体用电喜好和需求，从而制定出更加定制化的服务计划。为了增强服务的透明度并提升客户的参与度，电力企业需与客户建立更为紧密的互动与沟通机制，企业构建了涵盖电话、在线平台、移动应用及社交媒体的多元客户服务网络，借此迅速解答客户疑难，并确保服务的高效便捷。企业通过对客户定期的满意度调研与反馈收集，能够洞察顾客的真实需求和意见，进而对服务流程进行优化，该沟通方式不仅增强了客户对企业的信赖，同时也为企业产品的优化及服务的改善提供了珍贵的意见[5]。

电力公司通过部署先进的智能电表和智能家居技术，向用户提供一种更高效的用电监管解决方案，居民用户能够利用先进的智能电表，实现对家庭耗电状况的即时审视，据此做出更加科学的电力使用安排，从而有效降低非必需的能源消耗；客户利用智能家居系统，能够实现对家电的远程操控，这不仅提升了用电效率，同时也增强了居住的舒适性。客户所享受的智能化服务不仅提高了他们的生活质量，而且助力他们达到了节能减排的目的，进而加深了客户对企业服务的信任与依赖。为了优化顾客的体验，电力供应机构必须致力于增强服务之稳定性和防护性，这两点是确保优质客户服务的基本前提。企业通过维护和提升其电力基础设施，能够保障供电的连续性，从而降低停电等突发情况对顾客日常生活带来的不良影响。针对企业来说，构建一套完备的应急响应机制是必不可少的，该机制可以在面对突发事件时，保证企业能够迅速做出反应，以此来降低对客户造成的影响至最低程度。采取的策略能显著增强消费者对公司服务品质的信心及满意度，进而推动建立并维持企业与顾客间的持久合作联系。

5 结语

为电力企业制定市场策略时，须全方位考虑，融合定制化营销手段、数据指导的策略选择、创新的市场拓展方法及客户服务体验升级，以多角度增强企业的市场竞争能力。在新经济时代的市场环境中，电力企业若要实现持续增长和长远发展，必须在营销策略上不断创新与调整。

[参考文献]

[1]严宇兴.电力市场营销创新发展策略研究[J].企业改革与管理,2024(12):90-92.
[2]刘佳敏.新经济时代电力市场营销策略优化分析[J].财经界,2024(12):24-26.
[3]廖庆锋.市场经济环境下的电力企业市场营销策略分析[J].现代商业研究,2023(11):134-136.
[4]徐珊.电改背景下电力企业市场营销创新策略探讨[J].企业改革与管理,2023(22):95-97.
[5]宋乐.电力市场开拓及电力企业营销管理策略分析[J].现代企业文化,2023(23):81-84.

作者简介：徐可（1985.8—），毕业院校：东北大学东软信息学院（本科），东北大学（在职研究生）所学专业：管理信息系统（本科），软件工程（在职），当前就职单位：辽宁龙源新能源发展有限公司，职务：市场营销部主任，职称级别：助理工程师。

建筑企业公募 REITs 利弊分析

张 斌
新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]公募 REITs 属于国内资本市场的新型金融产品，旨在转化具有稳定、持续经济收益的不动产，将其转变成为等价证券并实现上市交易，其本质在于资产支持型的可上市交易证券。建筑企业采用公募 REITs 有着显著的实践优势，同时也存在弊端与风险，因此建筑企业需采取谨慎态度参与市场竞争。本篇文章重点探讨建筑企业公募 REITs 的利弊影响因素，结合建筑企业的实际情况加以改进。

[关键词]建筑企业；公募 REITs；利弊分析
DOI：10.33142/mem.v5i5.13785　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Analysis of the Advantages and Disadvantages of Publicly Offered REITs by Construction Enterprises

ZHANG Bin
Xinjiang Beixin Road and Bridge Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Public REITs are a new type of financial product in the domestic capital market, aimed at transforming real estate with stable and sustained economic returns into equivalent securities and achieving listing and trading. Their essence lies in asset-backed tradable securities. The adoption of public REITs by construction companies has significant practical advantages, but also has drawbacks and risks. Therefore, construction companies need to adopt a cautious attitude to participate in market competition. This article focuses on exploring the advantages and disadvantages of public REITs offered by construction enterprises, and proposes improvements based on the actual situation of construction enterprises.

Keywords: construction enterprises; public REITs; advantages and disadvantages analysis

1 公募 REITs 的概念、起源及作用

1.1 概念

公开募集基础设施证券投资基金简称：基础设施公募 REITs，是在证券交易所公开发行交易的公募基金，通过资产证券化的方式将符合国家相关政策要求，具有持续稳定现金流收益的基础设施资产转化为可上市交易、具有较强流动性的资产，实现基础设施资产的 IPO（如：产业园区，仓储物流，高速公路，污水处理等）。

1.2 起源

公募 REITs 最早诞生于 20 世纪 60 年代的美国，其诞生的初始动机即为“逃避金融管制”[1]。公募 REITs 在诞生之后，随着美国政府正式允许满足一定条件的 REITs 可免征所得税和资本利得税，REITs 开始成为美国最重要的一种金融工具。截至目前，美国大约有 300 个 REITs 在运作之中，管理的资产总值超过 3000 亿美元，而且其中有近三分之二在全国性的证券交易所上市交易。

公募 REITs 进入国内市场的时间点相对较晚，然而发展速度较快。在 2023 年 2 月，国内首单上市 REITs 产品在上海证券交易所挂牌交易；2024 年 3 月，首批 3 单消费基础设施 REITs 在沪深证券交易所上市；2024 年 7 月 26 日，国家发展改革委发布关于全面推动基础设施领域不动产投资信托基金（REITs）项目常态化发行的通知，表明公募 REITs 已成为我国深化投融资体制机制改革和多层次资本市场建设的重要举措，且表征着具有我国特色的基础设施 REITs 正式迈入常态化发行的历史时期。如对于国内房地产行业而言，房地产企业在金融机构新增资产中的比重呈快速上升的趋势，大约 70%的房地产开发资金来自银行贷款的支持，房地产行业已成为与银行业高度依存的一个行业。随着银行一系列的政策性信贷紧缩政策，使得房地产融资渠道单一的缺点显露出来[2]。在此种情况下，构建渠道多元化、高效并且有利于风险分散的房地产金融成为当前国内房地产发展一个亟待解决的问题。很多房地产公司为了保证资金链条的完整性，而选择与信托投资公司开展长期合作，有力推动房地产投资信托的发展。

1.3 作用

公募 REITs 一是可以有效帮助原始权益人（企业）盘活存量资产，尤其是对重资产的盘活效果显著，帮助企业释放发展活力，优化现金流，降低资产负债率；二是可以拓宽原始权益人权益性融资渠道，使得企业作为原始权益人不再局限于依靠银行提供融资或采取民间借贷等传统融资形式，而是能够充分利用公募 REITs 的全新融资模式来激发企业活力。建筑企业的所在行业存在特殊性，决定了建筑企业需采取切实可行的公募 REITs 方案来发挥其价值，充分依靠公募 REITs 助力实现建筑企业的平稳、健康转型[3]。

2 公募 REITs 对某建筑企业的影响分析

2.1 利端

2.1.1 降低资产负债率和亏损

REITs 具有存量资产盘活的作用，其能够促使企业资源的配置、使用效率提升。REITs 主要针对现金流较为稳定、流动程度较低的企业资产进行转化，为企业增加可灵活流通、可上市交易的有价证券资本，促进企业资源资产的使用效率改善[4]。具有“权益属性”的 REITs 能够增加企业直接可用的项目建设资金，通过公开募集得到的有价证券可消除企业一部分的亏损与负债，有力支撑企业获得更好经济效益。如某建筑企业本次公募 REITs 提前偿还银团贷款，可以有效降低资产负债率约 6%—7%。另外，由于提前偿还了银团贷款净额约 33.23 亿元，由此产生的财务费用相应降低，合并报表层面降低了亏损。

2.1.2 未来扩募

REITs 不仅可减少建筑企业的融资成本，还支持企业调整杠杆率，使得建筑企业的杠杆率实现灵活控制。建筑企业在取得证券化股权的前提下，企业债务分离的目标将会得以顺利实现，并可以保留较大份额的实物资产权益，有助于改变建筑企业的杠杆率。建筑企业在公募 REITs 成功上市发行的基础上将会拥有快捷、公开的股份出售机会，且不必担忧到期股份存在回售的风险。融资期限较长、先期投资较低的公募 REITs 能够激活建筑企业的资本扩充潜能，作为发行方的企业也不必偿还本金。例如某建筑企业本次公募 REITs 发行成功后，可将正在建设的宿固，钱双，长龙等项目持续装入公募 REITs 平台，打通重资产的退出通道。公司可形成“投资—建设—运营—退出”的投融资良性循环，加速回笼资金、降低负债率。

2.1.3 长期分红，未来具有持续的盈利空间

根据《公开募集基础设施证券投资基金指引》中的规定：公募 REITs 在符合分配条件的情况下每年应至少分红一次，收益分配比例不低于合并后基金年度可供分配金额的 90%。某建筑企业持有基金份额 51%，将会持续获得可观的现金分红。因此作为发行方的建筑企业在公募 REITs 模式下拥有全新的融资路径，企业固定资产将会得到更大力度的盘活，企业将会改善原有的资产结构[5]。建筑企业在 REITs 发行的过程中，企业可主动转化不动产，借助有价证券的资本形式来实现持续盈利，使得建筑企业更好融入高透明度、信息披露充分的证券交易市场。

2.2 弊端

2.2.1 当经济周期下行时，退出或面临阻力

根据重庆市交委的要求，某建筑企业需持有渝长公募 REITs51%的份额，所持份额比例较高。当未来经济出现下行时，从二级市场退出的难度较大。如在国内暴发新冠疫情的特殊时期，国内很多行业普遍面临经济下行的严重威胁，企业若选择在此时退出公募则有可能面临多个层面的障碍或阻力影响。我国现行的公募 REITs 监管法律制度尚未真正健全，导致企业在退出市场时仅仅依靠自身力量，缺少健全与完善的机制作为保障。公募 REITs 企业还可能面临重复征税的情况，企业有可能被税务机关重复征收契税、土地增值税、不动产交易税等，增加建筑企业的纳税负担。

2.2.2 标的资产运营压力变大

当公募 REITs 发行成功后，基金公司将对某建筑企业的运营管理进行考核，届时将考验某建筑企业高速公路运营管理水平。建筑企业一旦进入证券交易市场，企业需在较短时间里积极转变传统的运营管理模式，则意味着建筑企业人员应具备更高的项目运营管理水平。反之，不具备项目运营管理专业素质的建筑企业人员有可能陷入盲目经营误区，导致建筑企业承受突出的成本效益损失。如某些企业为谋取高额利润而参与投融资市场，此类企业如果遭遇经济利润的损失威胁，企业管理人员通常很难采取理性思维来进行应对解决，导致企业承受的运营管理压力明显增加。

2.2.3 易受市场主体情绪的影响

市场投资主体的企业投资热情、企业参与公募 REITs 过程中的主观经验等因素都会直接影响投资决策，市场主体的情绪因素关系到最终的交易目标实现。在既往的公募 REITs 投资市场领域，经过观察可知很多企业主体存在模糊的投资动机因素，企业普遍具有较低的参与投资热情。我国推行公募 REITs 的年限相对较短，与之配套的权益保障机制、税收优惠制度尚未得到全方位落实，缺少健全与完善的投资保障机制也会不利于市场主体的热情调动。

3 建筑企业公募 REITs 的可行性

3.1 权属明确清晰

建筑企业享有项目经营权、运营管理权等多项法定权益，企业在参与市场竞争中的权属清晰且完整，多数建筑企业不会牵涉法律层面或经济利益层面的纠纷。在清晰明确的权属界定方式下，建筑企业能够充分享受公募 REITs 带来的经济效益，显示出建筑企业参与公募 REITs 的良好可行性。即便建设项目存在抵押权、质押权等特殊的权属性质，建筑企业也可选择在成立公募 REITs 的基础上进行债务偿还，并按照合同约定以及法律规定来解除融资限制。

3.2 现金流量稳定

建筑企业主要采取“自负盈亏”的经营模式，企业在市场化的运营管理中不必过度依赖外部扶持，建筑企业整体上拥有较为平稳的现金流。当前建筑企业已经迎来行业迅速发展的良好机遇，企业面临平稳的行业发展前景。再加上政府部门针对建筑企业提供的专项优惠与扶持政策影响，决定了企业能够长期保持稳定、持续的现金流，达到收支平衡的状态。具有资产出表、用途多样、权属明晰特征的公募 REITs 可为建筑企业提供真实的项目资产与负债变化情况，作为原始权益人或者项目融资发起人的建筑企业可采取转让基础设施等途径来取得项目建设资金，有力支

撑建筑企业参与项目建设与运营管护。由此可见，拥有稳定与持续现金流的建筑企业比较适宜参与公募 REITs。

3.3 市场前景广阔

公募 REITs 进入国内市场的时间虽然较短，但是具有相对广阔的发展前景优势。在公路建设项目的市场领域，国内收费公路的总里程正在持续增长，每年经过高速公路收费站的车辆缴纳费用比率也在快速提升。建筑企业受到以上的有利因素影响，企业参与公募 REITs 基础设施建设的发展潜力也会不断增强。因此，具有较大存量与优质市场资源的公募 REITs 融资产品在未来时期将会占据建筑行业融资市场中的主导地位，并且显示出广阔的发展空间。

4 建筑企业公募 REITs 的推动措施

我国当前时期的建筑市场蓬勃发展，建筑企业赖以实现融资的形式不断丰富，其中公募 REITs 已成为非常重要的融资形式之一。公募 REITs 不仅提供建筑企业的全新融资途径，还能避免建筑企业牵涉复杂的权益纠纷，因此公募 REITs 对于企业拓宽融资渠道有着良好的适用性。具体在推动建筑企业公募 REITs 实现稳步发展的进程中，关键需采取如下的有效应对措施：

4.1 健全机制，简化流程

健全建筑企业的内部管理机制能够支撑企业更好实现盈利目标，建筑企业在优化公募 REITs 环境的过程中需要关注自身机制的完善。具体有必要持续提高建筑企业的资本运作与资本配置能力，确保企业在筹集资金的各阶段能够改善运营效率，推动建筑企业实现可持续发展。建筑企业在项目运营期的范围内应当妥善保存一定比例的修护基金，用于应对建筑融资市场的突发变化，防止对建筑企业形成重大的效益损失。政府部门需简化针对建筑企业的公募 REITs 审批流程，在简化审批流程的基础上节约企业的时间成本。政府部门应采取积极有效的举措，扶持更多的建筑企业参与公募市场交易，促使企业人员明确产权交易的宏观政策指向。政府管理部门需积极加强与建筑企业的沟通协作，共同着眼于公募 REITs 的市场交易环境改善，构建更加透明、公开与公正的市场竞争氛围。

4.2 妥善安置，保障权益

公募 REITs 实施过程中的建筑企业原有股权结构将会发生某种改变，意味着企业管理人员需采取妥善的措施来安置企业职工，尤其是涉及公募建设项目的企业员工安置。企业在依法、合规获得股权的情况下，应立即着手接管工程项目的运营养护工作；与此同时，企业管理人员还要积极、妥善应对项目员工的权益保障问题。

例如，高速公路的建筑项目企业需妥善应对员工调动等常见问题，切实维护项目员工的法定劳动权益，突出保障员工权益、以人为本的公募 REITs 开展实施宗旨。建筑企业的管理者也要树立“独立承担风险”的意识，摆脱对于公募 REITs 融资模式的过度依赖，真正做到承担建筑企业的社会责任。

4.3 理性决策，综合评估

公募 REITs 将会给建筑企业带来非常可观的项目融资收益，然而同时也会埋下投融资的风险因素。企业人员需采取理性决策的做法，在综合评估融资风险的基础上才能够制定公开募集决策。企业决策人员在项目设计的初始阶段需保证企业拥有良好的自负盈亏状况，并能够长期维持较为平稳的利润增长状态。

综合评估公募 REITs 风险的关键在于采取信息技术手段，建筑企业需构建大数据预警机制，善于利用物联网与云平台等人工智能技术作为预测融资风险的辅助。如企业在建立网络数据库的前提下，企业决策者需积极采用动态预警的技术形式来评估公募过程风险，做到提前把控企业可能出现的经济损失影响。建筑企业人员需摒弃依靠主观经验来制定公募 REITs 方案的传统做法，更多关注市场整体环境的动态变化，在最大程度上降低成本损失并提升企业利润。

5 结束语

综上所述，公募 REITs 为建筑企业提供重要的发展机遇，但同时也增加建筑企业在金融交易中的风险挑战。近些年以来，公募 REITs 作为新兴的有价证券产品日益受到关注，建筑企业接触公募 REITs 的范围领域也在持续扩大。为确保建筑企业能够站稳行业优势地位，那么调整建筑企业公募 REITs 模式的重点就在于跟踪市场动态变化，灵活改变建筑企业的投融资方案。建筑企业人员需增强风险防范意识，充分依靠公募 REITs 来降低企业亏损并减少资产负债，助力建筑企业在行业竞争中的地位提高。

[参考文献]

[1]顾宗源.中国公募 REITs 市场价格与投资者结构研究——基于多主体建模的分析[J].管理现代化,2024,44(3):57-65.

[2]陈惠斐,龚亚男,张峥等.REITs 在我国城市更新项目中的应用研究[J].建筑经济,2024,45(6):49-55.

[3]马世昌,李婷婷.基础设施公募 REITs 价格指数与股票市场价格关联性研究[J].价格理论与实践,2023(11):197-201.

[4]陈鸿祥.中国公募 REITs 的经济逻辑与演进安排[J].地方财政研究,2022(8):90-100.

[5]曹翔.高速公路行业融资新方向：基础设施公募 REITs[J].交通财会,2021(8):4-12.

作者简介：张斌（1975.2—），男，毕业院校：长沙理工大学建筑与土木工程专业硕士研究生，新疆财经大学高级管理人员工商管理学硕士，当前就职单位和职务：新疆北新路桥集团股份有限公司党委书记、董事长，职称级别：正高级工程师、高级经济师。

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