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 6

第5卷 总第20 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6期（总第20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：12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

学术主编：顾绮峰

责任编辑：陈志辉

学术编委：周佳乐
康　洋
胡玉文
王　雅
易　静

美工编辑：李　亚　Anson Chee

印　　制：北京建宏印刷有限公司

定　　价：SGD 20.00

本刊声明

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

版权所有，未经许可，不得翻译、转载本刊所载文章。

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

目　录

CONTENTS

经济理论

财政支出标准体系建设的思考和建议..... 赵　霞 1
预算和风险管理在电力财务管理中的作用..... 张庆帅 4
对小镇项目开发现金流管控的思考与建议..... 郑　翠 7
医疗保险支付方式改革对医疗成本控制的经济影响.... ..... 金湘红 10
优化代际收入流动推动共同富裕的理论逻辑与实践路径研究 ..... 牟欣欣　孙域晶　郭一洋 13
数字经济背景下中小企业创新能力提升路径研究..... ..... 王　雨 17

市场营销

浅析企业会计核算中纳税筹划的应用研究.... 付化云 20
大数据驱动的企业精细化营销策略研究..... 郑潇潇 24

财会金融

业财融合视角下企业财务会计向管理会计转型的路径研究 ..... 张彦韬 27
农村商业银行债券投资业务利率风险管理研究..... ..... 陈　龙 30

改革探索

初探在国有企业改革背景下新兴产业的分润机制..... ..... 张　彧　夏红宝 33

税务审计

事业单位收银审核工作常见问题与对策分析 .. 刘　璐 37
以战略为导向的全面预算管理..... 李　贤 40
房地产企业税务管理问题及对策研究..... 童孟辉 43

企业管理

电力企业岗位轮换制度对员工综合素质提升的影响研究 ..... 钟　星　张　博 46
新形势下国有企业合规管理体系建设..... 张瑞霞 49
国有企业工商管理存在的问题及对策讨论.... 王恩泽 52
浅谈如何提高服装零售批发企业财务管理水平..... ..... 程　欢 55

实物期权与 NPV 测算法在项目评估应用中的比较分析.. ..... 郭是一 58
创新型企业的人才选拔与发展模式研究..... 张蓓蓓 61
企业破产重整财务管理的实践与探索..... 童晓兵 65
企业危机管理中的社交媒体策略与效果研究 .. 裘尔侃 68
基于绩效管理的国网电力公司员工激励机制探讨..... ..... 刘一飞　赵　静 71

档案管理

信息化发展视角下我国高校档案工作战略规划探析——基于 SMART 原则的思考 ..... 程文芳　李　杨 74
数字化时代档案管理的创新与实践..... 郑　静 78
组织部智能档案库房一体化建设路径与实施策略研究.. ..... 史　伟 82
科研档案在轨道交通创新中的作用与价值挖掘..... ..... 汪　宁 85
现代信息化在事业单位档案管理中的应用.... 黄　婷 89

人力资源

国网电力公司薪酬体系优化策略及实施效果研究..... ..... 赵　静　孙童伟 92
激励管理在国有企业薪酬管理中的应用刍议 .. 朱耿志 95
企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨..... ..... 王军强 99
电力企业员工培训体系建设与效能提升策略研究..... ..... 杨丰蕾　冯玮玮 102
信息技术在人力资源管理创新中的应用..... 张雅男 105
企业员工数字素养与技能提升的驱动因素与实施策略.. ..... 张凤鑫 108
经济转型背景下人力资源开发与管理的创新路径研究.. ..... 苏小玲 112
电力企业人力资源管理信息化建设的实践与展望..... ..... 孙童伟　杨丰蕾 115
新经济时代人力资源管理的创新路径分析... 李　岩 118
人力资源管理激励机制的实践与思考..... 张蓓蓓 122
数字经济时代下人力资源管理模式的转型与创新..... ..... 崔　钰 125
国网电力公司人力资源数字化转型路径与实践..... ..... 冯玮玮　钟　星 128
探讨人力资源薪酬管理中薪酬激励机制..... 刘和静 131
大数据时代企业人力资源管理的问题与策略..... ..... 张柳艳 134
国网电力公司人才培养与梯队建设策略研究..... ..... 张　博　刘一飞 137

思政建设

党工团组织在民营大型企业中的创新实践与效果评估.. ..... 江　源 140
关于“六个必须坚持”在基层党组织建设中的融合运用——以密云烟草公司为例..... 李加礼 144
新形势下国企政工工作面临的挑战与应对策略..... ..... 陈光治 147
国有企业青年干部思想政治教育工作研究... 张琪琪 150
新形势下国有企业工会工作中的人文关怀探讨..... ..... 王　伟 153
关于行政管理中党建工作的重要性探讨..... 武芮静 156
新时代企业思政工作的功能与建议探索..... 唐　正 159

综　　述

基于大数据的电力企业纪检风险防控机制研究..... ..... 高可行 163
中药材区域公共品牌的建设策略探索..... ..... 葛　菁　胡志波　吕　彬　孙立梅　李修杰 166
基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计和运用.... ..... 赵巧琴 169

财政支出标准体系建设的思考和建议

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]财政支出标准体系是财政管理的重要组成部分，对于优化财政资源配置、提高财政资金使用效率具有重要意义。文章在分析我国当前财政支出标准体系存在问题的基础上，提出了相应的思考和建议，以期为我国财政支出标准体系建设提供参考。
[关键词]财政支出；标准体系；优化配置；思考与建议
DOI：10.33142/mem.v5i6.14518　　中图分类号：F812.3　　文献标识码：A

Thoughts and Suggestions on the Construction of Fiscal Expenditure Standard System

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

Abstract: The standard system of fiscal expenditure is an important component of fiscal management, which is of great significance for optimizing the allocation of fiscal resources and improving the efficiency of fiscal fund utilization. On the basis of analyzing the existing problems in Chinese current fiscal expenditure standard system, this article puts forward corresponding thoughts and suggestions, in order to provide reference for the construction of Chinese fiscal expenditure standard system.
Keywords: fiscal expenditure; standard system; optimize allocation; thoughts and suggestions

引言

财政支出标准体系是财政管理的重要组成部分，对于优化财政资源配置、提高财政资金使用效率具有重要意义。近年来，我国财政支出规模逐年扩大，但财政支出标准体系仍存在一定问题，如标准制定不科学、执行力度不够等。因此，在当前形势下，研究财政支出标准体系的建设具有重要的理论和现实意义。本文在分析我国当前财政支出标准体系存在问题的基础上，提出了相应的思考和建议。

1 财政支出标准体系建设的有关工作内容

财政支出标准体系建设是衡量一个国家财政管理水平的重要指标，关系到国家财政资源的合理配置、使用效率以及财政风险的控制。财政支出标准体系建设的核心在于确立科学、合理的支出标准，以实现财政资源的优化配置，提高财政资金使用效益，确保财政安全。

财政支出标准体系的建设需要遵循公平、透明、绩效导向和可持续性的原则。公平性原则要求财政支出标准体系能够公平地对待各个地区、各个行业，确保财政资源在不同领域、不同地区之间的合理分配[1]。透明性原则要求财政支出标准体系的制定和执行过程应当公开、透明，以便于社会监督。绩效导向原则要求财政支出标准体系应以提高财政资金使用效益为目标，注重财政支出效果的评价和监督。可持续性原则要求财政支出标准体系应考虑到长远发展，确保财政资源的合理利用，避免过度消耗和浪费。

在财政支出标准体系的建设过程中，需要建立完善的支出标准制定机制。这包括明确支出标准的制定主体、制定程序和制定依据。支出标准的制定主体应包括财政部门、行业主管部门等，制定程序应包括调查研究、数据分析、公开征求意见等环节，制定依据应主要包括法律法规、财政预算、经济发展水平、社会需求等因素。此外，还需要建立动态调整机制，以适应经济发展和社会变化的需要。动态调整机制包括定期评估和调整支出标准，以确保支出标准与实际情况相符，提高支出标准的科学性和合理性。同时，还需要建立支出标准的监督和评价机制，对支出标准的执行情况进行监督和评价，发现问题及时纠正，确保支出标准的有效实施。

财政支出标准体系的建设是一项复杂的系统工程，需要各级政府、各部门和社会各界的共同努力。只有通过科学、合理的财政支出标准体系建设，才能实现财政资源的合理配置，提高财政资金使用效益，促进国家财政的可持续发展。

2 我国财政支出标准体系存在的问题

2.1 财政支出标准制定不科学

在现行的财政支出标准体系中，标准制定的依据往往是历史数据和行政级别的简单划分，缺乏科学性和合理性，导致财政支出标准的滞后性和不合理性，不能适应经济和社会发展的需要。

财政支出标准的制定缺乏科学依据。在制定财政支出标准时，往往只是依据历史数据进行简单的平均或增长，而没有深入分析支出项目的实际需要和效益，该做法导致财政支出标准的制定缺乏科学性和合理性，无法反映实际支出需要。在现行的财政支出标准体系中，标准的调整往往需要经过复杂的程序和审批，不能及时反映经济和社会

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

发展的变化，从而导致财政支出标准的滞后性和不合理性，无法适应经济和社会发展的需要。此外，财政支出标准的制定也存在一定的主观性。在制定财政支出标准时，往往只是依据行政级别的简单划分，而没有考虑不同地区、不同行业和不同支出项目的实际需要和效益。

2.2 财政支出标准执行力度不足

财政支出标准的制定和执行不够规范和统一。在实际操作中，财政支出标准的执行力度不够，导致问题的发生。

一方面，财政支出标准的制定过程中，缺乏公开和透明的程序，导致一些标准的制定过程缺乏公正性，从而影响了财政资金的使用效率；另一方面，财政支出标准的执行力度不足，导致一些已经制定的标准无法得到有效执行，从而影响了财政资金的安全和合规性。此外，我国财政支出标准体系存在的问题，包括财政支出标准的科学性和合理性不足，从而影响执行力度。一方面，财政支出标准的制定缺乏科学的依据和评估，导致不合理的支出标准的出现，从而影响了财政资金的使用效率；另一方面，财政支出标准的制定缺乏合理的考虑和权衡，导致不合理的支出标准问题，从而影响了财政资金的使用效率[2]。

2.3 财政支出绩效评价体系不完善

一是财政支出绩效评价体系不完善。长期以来，我国财政支出绩效评价体系尚未建立完善的制度体系，绩效评价工作缺乏统一规范，绩效评价结果的客观性、公正性和权威性难以得到保证。在实际操作中，绩效评价往往过于关注过程和形式，而对于支出效果和效益的评估则相对不足。此外，绩效评价指标体系不够科学合理，缺乏细化和量化，使得评价结果难以真实反映财政支出的绩效水平。

二是财政支出结构不合理。在我国财政支出中，行政支出和投资支出占比较高，而社会支出和民生支出占比较低，导致财政资金使用效率低下，不利于经济的可持续发展。与此同时，财政支出在地区间、行业间分布不均衡，进一步加剧财政资源的浪费和低效。

三是财政支出预算管理不规范。我国财政支出预算管理存在一定程度的随意性，预算执行过程中调整频繁，预算约束力不足。此外，财政支出预算编制不够细化，对于项目支出预算的编制往往缺乏充分的论证和评估，导致预算执行过程中出现资金闲置的现象。

3 财政支出标准体系建设的思考

3.1 总体思路

在当前的财政支出标准体系建设中，我们可以明显地看到，各地在这一领域的建设广度和深度都在不断拓展。从横向来看，财政支出标准体系覆盖的领域越来越广泛；从纵向来看，整体的思路也由最初的“出定额、测支出”转变为现在的“定标准、出定额、测支出、评绩效”[3]。这一转变标志着我国财政支出标准体系建设已经逐步探索出一条以服务标准为基础、成本标准为抓手、支出标准为核心、绩效标准为准绳的建设路径。

（1）以服务标准为基础，是我国财政支出标准体系建设的基本要求。服务标准是对财政支出目标的科学界定，它明确了财政支出的方向和目标，为财政资源的合理配置提供了依据。在我国，随着公共服务需求的不断增长，服务标准的建设已经取得了显著的进展。比如，在教育、医疗、社会保障等领域，都已经建立了相对完善的服务标准体系，这为财政支出的科学决策提供了重要依据。

（2）成本标准作为财政支出标准体系建设的抓手，对于控制财政支出、提高财政资金使用效率具有重要意义。成本标准的建立，需要对财政支出的各项成本进行详细分析和核算，从而为财政决策提供科学的成本数据。在我国，随着财政预算制度的不断完善，成本标准的建设也在逐步推进。比如在政府采购、公共项目投资等领域，都已开始尝试引入成本分析制度，以提高财政资金的使用效率。

（3）支出标准作为财政支出标准体系建设的核心，是对财政支出规模和结构进行科学调控的关键。支出标准的建立，需要综合考虑经济发展水平、财政收入状况、社会需求等多方面因素，以确保财政支出的合理规模和结构。在我国，随着财政支出规模的不断扩大，支出标准的建设已经引起了广泛关注。例如，在财政支出预算编制、财政支出绩效评价等领域，都已开始尝试建立支出标准体系，以实现财政支出的科学调控。

（4）绩效标准作为财政支出标准体系建设的准绳，是对财政支出效果的评价和监督。绩效标准的建立，需要对财政支出的实际效果进行深入研究和评价，以提高财政资金的使用效益。在我国，随着财政支出绩效管理理念的不断推广，绩效标准的建设已经取得了初步成果。例如在财政支出项目评估、财政支出绩效评价等领域，都已开始尝试引入绩效评价制度，以提高财政资金的使用效益。

总的来说，我国财政支出标准体系建设已经取得了显著的进展，但仍然存在一些问题和挑战。比如，服务标准、成本标准、支出标准和绩效标准的建设还不够完善，财政支出标准体系的整体性、科学性和实用性还有待提高，因此需要进一步深化财政支出标准体系的建设，以实现财政资源的合理配置和高效利用，为我国的经济社会发展提供有力支撑。

3.2 财政支出标准体系建设的建议

3.2.1 完善财政支出标准制定机制

首先，应当建立以实际工作需求和绩效评估为基础的财政支出标准制定机制。具体来说，政府部门在制定财政支出标准时，应当充分考虑各项工作的实际需求，以确保财政资金能够真正发挥作用，同时通过对各项支出项目的绩效评估，全面把握财政资金的使用效果，从而提高财政资金的使用效率。

其次，提高财政支出标准制定的透明度和公正性是完

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

善财政支出标准制定机制的保障，因此应引入市场机制，充分发挥第三方评估和专家咨询的作用。具体而言，政府部门在制定财政支出标准时，可以委托具有专业能力的第三方机构进行评估，以确保财政支出标准的科学性和合理性。同时，通过专家咨询，可以充分听取各方的意见和建议，提高财政支出标准制定的公正性。此外，政府部门在制定财政支出标准过程中，应当主动接受社会各界的监督，确保财政支出标准的制定过程公开、透明。同时，对于在财政支出标准制定过程中出现的违法违规行为，应当严肃追究相关责任人的法律责任，以防止财政资金的浪费和滥用。

3.2.2 加强财政支出标准执行与监督

加强财政支出标准执行与监督，是提高财政资金使用效益、确保财政资源合理配置的关键。一是建立健全财政支出标准执行的监督机制，加强对财政支出标准的执行力度。我们要通过完善法律法规，明确财政支出标准的制定和执行程序，确保财政支出有法可依。同时，要加强对财政支出标准执行情况的监督检查，通过审计、财政评审等方式，确保财政支出标准的贯彻执行。此外，还要建立激励约束机制，对严格执行财政支出标准的单位和个人给予奖励，对违反财政支出标准的单位和个人进行问责，形成有效的激励和约束机制。

二是强化财政支出绩效评价，将评价结果作为调整财政支出标准和分配财政资金的重要依据，因此要建立科学、合理的财政支出绩效评价体系，明确评价指标和方法，确保评价结果客观、公正。同时，要加强对财政支出绩效评价结果的应用，根据评价结果调整财政支出标准和分配财政资金，实现财政资金的优化配置。此外，还要加强对财政支出绩效评价的监督，确保评价过程的公正性和透明度。

三是加大对财政支出标准执行过程中违法违规行为的查处力度，确保财政资源配置的公平性和透明度。我们要完善财政违法违规行为的查处机制，建立健全投诉举报制度，鼓励社会公众参与监督。同时，要加大对财政违法违规行为的惩处力度，对违法违规行为依法予以严厉打击，形成强烈的震慑作用。此外，还要加强财政纪律教育，提高财政干部的法治意识和纪律观念，从源头上减少违法违规行为的发生。

3.2.3 完善财政支出绩效评价体系

（1）优化财政支出绩效评价指标体系。当前，我国的财政支出绩效评价指标体系过于单一，主要关注支出结果，而忽视了支出过程和效益。完善的财政支出绩效评价指标体系应充分关注支出结果，评价财政资金使用的效果和效益，同时，也要关注支出过程，评价财政资金使用的合规性和效率。此外，还需重视支出效益，即财政资金投入与产出之间的比例，提高财政资金的使用效益。

（2）完善财政支出绩效评价方法。现有的财政支出绩效评价方法过于简单，主要采用定量评价，忽视了定性评价，导致评价结果有时不够准确。因此，需要完善财政支出绩效评价方法，采用定量和定性相结合的评价手段。定量评价可以通过建立财政支出绩效评价模型，设置相应的评价指标，对财政支出效果进行量化分析。定性评价则可以通过专家评估、案例分析等方法，对财政支出效果进行深入分析，以提高评价结果的准确性[4]。

总的来说，完善财政支出绩效评价体系，需要优化财政支出绩效评价指标体系，关注支出结果的同时，重视支出过程和效益；还需要完善财政支出绩效评价方法，采用定量和定性相结合的评价手段，提高评价结果的准确性。

4 结语

财政支出标准体系是财政管理的重要组成部分，对于优化财政资源配置、提高财政资金使用效率具有重要意义。我国应从完善财政支出标准制定机制、加强财政支出标准执行与监督、完善财政支出绩效评价体系等方面入手，逐步推进财政支出标准体系建设，为财政管理提供有力支持。

[参考文献]

[1]肖鹏,陶畅.我国财政支出标准化存在的挑战与对策——以中央本级项目支出定额标准体系建设为例[J].财经智库,2023,8(3):53-68.

[2]安志刚.财政支出标准体系建设和应用研究[J].财会研究,2023(3):4-16.

[3]王艳芳.财政支出标准建设路径探索[J].中国财政,2023(4):65-67.

[4]沈洋.以成本效益分析法推动财政支出标准体系建设初探[J].财政监督,2023(3):45-48.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

预算和风险管理在电力财务管理中的作用

张庆帅
国网智能科技股份有限公司，山东 济南 250000

[摘要]电力行业的特殊性质，如高固定成本、长期投资周期和价格监管，使得预算和风险管理成为电力财务管理的重要组成部分。文中旨在探讨预算和风险管理在电力财务管理中的作用，并通过实证分析来验证其有效性。研究发现，预算和风险管理能够帮助电力企业实现财务目标，提高经营效率，降低潜在风险，从而为电力行业的可持续发展提供有力保障。
[关键词]预算管理；风险管理；电力行业；财务管理
DOI：10.33142/mem.v5i6.14517　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

The Role of Budget and Risk Management in Power Financial Management

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

Abstract: The special nature of the power industry, such as high fixed costs, long-term investment cycles, and price regulation, makes budgeting and risk management an important component of power financial management. The purpose of this article is to explore the role of budget and risk management in power financial management, and to verify their effectiveness through empirical analysis. Research has found that budgeting and risk management can help power companies achieve financial goals, improve operational efficiency, reduce potential risks, and provide strong guarantees for the sustainable development of the power industry.
Keywords: budget management; risk management; power industry; financial management

引言

电力行业是国民经济的重要支柱产业，其稳定发展对国家经济安全和社会进步具有重要意义。然而，电力行业的特殊性质，如高固定成本、长期投资周期和价格监管，使得电力企业在财务管理方面面临诸多挑战。预算和风险管理作为电力财务管理的重要组成部分，对于电力企业的健康发展具有举足轻重的作用。

1 预算管理在电力财务管理中的作用

1.1 预算编制与控制

电力企业通过预算管理，能够更好地规划财务活动，实现资源优化配置，提高经营效益。预算编制是电力企业财务管理的重要环节，其核心在于对企业的收入、支出和利润进行科学预测和计划。这一过程需要紧密结合电力企业的发展战略和经营计划进行，以确保预算目标的合理性和可行性。在预算编制过程中，电力企业应当充分考虑市场需求、成本控制等多个因素，以实现财务目标的精准把握。通过预算编制，电力企业能够明确财务目标，合理配置资源，提高经营效率[1]。同时，预算编制还有助于电力企业对财务风险进行有效预警和防范，确保企业财务稳健。

1.2 预算分析与评价

电力企业预算分析与评价是电力企业财务管理的重要组成部分，其核心目的是通过预算执行情况的评估，为企业预算编制提供科学、合理的依据，同时，也是对电力企业预算管理效果的全面检验。

电力企业的预算分析，主要是对企业实际的收入、支出和利润与预算目标进行对比，以此评估预算执行的情况。这一过程中，电力企业需要对预算执行中的问题进行深入的挖掘和分析，找出问题的根本原因，能在下一轮预算编制中进行针对性的调整。而电力企业的预算评价，则是对电力企业预算管理效果的全面评估。这不仅包括对预算目标实现程度的评估，还包括对资源配置效率和经营效益的评估。这一过程，是对电力企业预算管理进行全面总结和反思的过程，是对电力企业预算管理效果进行全面检验的过程。

电力企业的预算分析与评价，不仅是对电力企业预算执行情况的评估，也是对电力企业预算管理效果的评估。这不仅是对电力企业过去预算管理工作的总结，也是对电力企业未来预算管理工作的指导。

2 风险管理在电力财务管理中的作用

2.1 风险识别与评估

电力企业在财务管理过程中，风险识别是一个系统的、持续的过程，需要电力企业对可能影响其财务目标的所有内外部风险因素进行全面的发现和归类。这一过程不仅需要电力企业对自身的运营模式有深入的了解，还需要其对市场环境、政策法规等方面的变化保持高度的敏感。只有这样，电力企业才能及时发现可能对其财务目标产生影响的风险因素，从而为后续的风险管理提供可能。

在风险识别的基础上，电力企业还需要对识别出的风

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

险进行评估。风险评估是对风险的量化分析，其目的是确定风险的严重程度和发生概率，需要电力企业运用专业的风险评估工具和方法，如风险矩阵、风险值计算等，以确保评估结果的科学性和准确性[2]。通过对风险的量化分析，电力企业可以对其面临的风险有一个清晰的认识，从而为其制定相应的风险应对策略提供依据。

2.2 风险应对与控制

风险应对与控制是电力企业稳健发展的重要保障。面对错综复杂的市场环境和各种潜在风险，电力企业需要采取有效的风险应对措施，以减轻风险对财务目标的冲击。这包括但不限于制定完善的风险管理政策，建立风险预警机制，以及提供充足的保险保障。

电力企业在运营过程中，会面临市场风险、信用风险、操作风险等多方面的挑战。为了降低这些风险对企业财务目标的负面影响，企业需要进行深入的风险识别和评估。在此基础上，制定针对性的风险应对策略，如通过多元化投资来分散市场风险，建立严格的内部控制体系来防范操作风险，以及采用先进的信用评估模型来降低信用风险。在风险应对过程中，电力企业还需要关注风险控制这一重要环节。通过对风险应对措施的实施情况进行持续跟踪，及时发现并解决风险管理中存在的问题。同时，定期对企业的风险管理策略进行评估，以确保其始终与企业的财务目标保持一致。

3 提高电力财务管理水平的策略建议

3.1 建立健全电力财务管理体系

提高电力财务管理水平的策略建议主要包括建立健全电力财务管理体系、加强预算管理和风险管理、优化资金使用效率、提高财务信息化水平等方面。

首先，建立健全电力财务管理体系。电力企业应结合自身的实际情况，建立健全财务管理体系，确保预算管理和风险管理得到有效实施。企业应当制定明确的财务管理制度，规范财务管理流程，明确财务职责和权限，建立健全财务内部控制体系，确保财务信息的真实性和完整性。此外，企业还应当建立健全财务分析机制，定期对财务状况进行分析和评估，及时发现问题并采取措施加以解决。

其次，加强预算管理和风险管理。电力企业应当加强预算管理，合理规划财务资源，确保财务目标的实现。企业应当根据自身的经营计划和目标，制定详细的预算计划，并严格执行。同时，企业还应当加强风险管理，对各类财务风险进行识别、评估和控制，确保企业财务稳定。企业可以设立专门的风险管理部门，定期对财务风险进行监测和评估，并制定相应的风险控制措施。此外，优化资金使用效率。电力企业应当加强资金管理，提高资金使用效率，降低财务成本。企业可以设立资金管理部门，负责资金的筹集、使用和调度，确保资金的安全和有效使用。同时，企业还应当加强资金运作，通过合理的资金配置和运作，提高资金收益，降低资金成本。

最后，提高财务信息化水平。电力企业应当加强财务信息化建设，提高财务信息的准确性和及时性，为决策提供有力支持。企业可以建立财务信息系统，实现财务信息的集中管理和共享，提高财务信息的利用效率，同时企业还应当加强财务数据分析，通过对财务数据的深度挖掘和分析，为企业决策提供有力支持[3]。总之，电力企业应结合自身的实际情况，建立健全财务管理体系，确保预算管理和风险管理得到有效实施。同时，企业还应当加强预算管理和风险管理，优化资金使用效率，提高财务信息化水平，从而提高电力财务管理水平。

3.2 提高电力财务管理人员的专业素质

首先，电力企业应加强对财务管理人员的培训和教育。培训内容应涵盖财务管理的基本理论、实务操作、法律法规等方面，以帮助管理人员全面掌握财务管理的知识和技能。同时，应定期组织财务管理人员参加外部研讨会、培训课程，以便让他们了解最新的财务管理理念和行业动态。此外，电力企业还可以通过与高校、研究机构合作，为财务管理人员提供进一步深造的机会。

其次，建立健全财务管理人员激励机制。激励机制包括晋升通道、薪酬待遇、荣誉表彰等，旨在激发财务管理人员的积极性和创造力。对于表现优秀的财务管理人员，企业应给予及时的表彰和奖励，并提供更多的晋升机会。同时，合理制定薪酬待遇政策，使财务管理人员在企业内部的地位和收入与其工作职责和贡献相匹配。此外，注重财务管理人员的实践经验积累。企业应鼓励财务管理人员参与实际项目，让他们在实践中锻炼能力、提升素质。此外，企业还可以通过内部轮岗、交流学习等方式，让财务管理人员了解企业各业务板块的情况，提高他们的综合素质和能力。

最后，加强财务管理人员队伍的建设。企业应根据自身发展需要，合理规划财务管理人员队伍的规模和结构，确保队伍的稳定和发展。同时，企业还应关注财务管理人员的心理健康和职业成长，为他们提供良好的工作环境和职业发展空间。

3.3 引入先进的财务管理技术和方法

电力企业在国民经济中占据着举足轻重的地位，其财务管理的好坏直接影响到企业的经营效益和国家经济的稳定发展。随着科技的飞速发展，大数据分析、人工智能等先进技术逐渐应用于各个领域，电力企业财务管理也不例外。引入这些先进技术，有助于提高电力财务管理的效率和准确性，从而为电力企业的可持续发展奠定坚实基础。

首先，大数据分析技术在电力财务管理中的应用，可以帮助企业全面、深入地了解财务数据。通过对大量财务数据的挖掘和分析，企业可以及时发现财务风险，制定针对性的风险防控措施。同时，大数据分析还能为企业提供

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

精准的财务预测，有助于电力企业合理规划投资、融资及经营活动，提高企业经营效益。其次，人工智能技术的引入，可以使电力财务管理实现自动化、智能化，例如利用人工智能算法，可以对企业财务报表进行自动化审核，提高审核效率和准确性[4]。此外，人工智能还可以协助电力企业进行预算编制、成本控制等工作，通过对历史数据的分析和学习，为企业提供最优的财务决策方案。最后，先进的财务管理技术和方法还有助于电力企业实现财务透明化。借助大数据和人工智能技术，企业可以实时监控财务状况，确保财务数据的准确性和及时性。这不仅有助于企业内部管理，还可以提高企业对外部监管的配合度，有利于树立良好的企业形象。同时，引入先进的财务管理技术和方法，还可以促进电力企业财务团队的转型升级。电力财务人员可以借助这些技术，从繁琐的财务核算和分析工作中解放出来，更多地关注财务战略和决策。这将有助于提高电力财务人员的综合素质，为企业创造更大的价值。

总之，电力企业引入先进的财务管理技术和方法，是适应新时代发展的必然选择。这不仅有助于提高电力财务管理的效率和准确性，还能为企业创造更大的价值，为我国经济的稳定发展贡献力量。电力企业应积极拥抱科技变革，加大财务管理技术创新力度，不断提升企业核心竞争力。

3.4 加强电力企业的内部监督和审计

（1）强化内部监督体系。电力企业需构建严密的内部监督体系，该体系应涵盖预算编制、执行、监控和评价等各个环节。首先，企业应设立专门的预算管理委员会，由高层领导、财务部门负责人及相关部门代表组成，负责预算编制和调整、预算执行的监控和预算结果的评价等工作。其次，电力企业应加强对预算执行情况的跟踪与分析，定期召开预算分析会，及时发现和解决预算执行中的问题。同时，企业还需建立预算执行的激励与约束机制，将预算执行情况与部门及员工的绩效考核挂钩，确保预算目标的顺利实现。

（2）完善风险管理机制。电力企业应制定全面的风险管理政策，明确风险管理的目标、范围、流程和责任。首先，企业应开展风险识别和评估工作，全面梳理业务流程中的风险点，并采用定量和定性相结合的方法，对风险进行评估和排序。其次，电力企业应制定针对性的风险应对措施，包括风险规避、风险减轻、风险承担和风险转移等策略，确保各类风险得到有效控制。同时，企业还需建立健全风险信息沟通与报告机制，确保风险信息的及时、准确和完整。

（3）加强内部审计工作。电力企业应重视内部审计工作，充分发挥内部审计在企业运营中的保驾护航作用。首先，企业应设立独立的内部审计部门，配备具有专业素质和经验的审计人员，确保内部审计的客观、公正和有效性。其次，电力企业应制定内部审计政策和程序，明确内部审计的目标、范围、流程和报告要求。此外，企业还需加强对内部审计结果的运用，对审计发现的问题进行认真整改，确保企业运营的合规性和有效性。

（4）提升员工素质和意识。电力企业应加强员工培训和教育，提高员工的预算管理和风险管理意识，提升员工的业务素质和能力。企业可以定期举办预算管理和风险管理的培训课程，使员工充分了解预算管理和风险管理的重要性，掌握预算管理和风险管理的基本方法和技巧。同时，企业还需在企业文化中融入预算管理和风险管理的理念，形成全员参与预算管理和风险管理的企业氛围。

（5）建立信息化管理系统电力企业应加强信息化建设，建立预算管理和风险管理的信息化管理系统，提高预算管理和风险管理的效率和效果。企业可以利用现代信息技术，开发预算管理和风险管理的软件系统，实现预算编制、执行、监控和评价的自动化和智能化，同时企业还需加强对信息化管理系统的维护和更新，确保信息化管理系统的稳定运行和数据安全[5]。

4 结束语

预算和风险管理在电力财务管理中具有重要作用。通过加强预算编制、控制、分析和评价，电力企业可以实现财务目标，提高经营效率。同时，通过加强风险识别、评估、应对和控制，电力企业可以降低潜在风险，为可持续发展提供保障。因此，电力企业应重视预算和风险管理工作，为行业的健康发展贡献力量。

[参考文献]

[1]马莉.预算与风险管理在电力企业财务管理中的作用[J].商业2.0,2023(29):88-89.
[2]钟燕华.预算与风险管理在财务管理中的作用分析[J].老字号品牌营销,2023(17):66-68.
[3]尚秋生,刘德全.预算与风险管理在电力财务管理中的作用[J].财会学习,2019(14):81.
[4]吴颖.预算与风险管理在财务管理中的作用分析[J].商场现代化,2017(9):225-226.
[5]罗亦占.浅谈预算与风险管理在电力财务管理中的作用[J].低碳世界,2016(3):99-100.

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

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

对小镇项目开发现金流管控的思考与建议

郑 翠
绿城理想小镇建设集团有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]在现代城市化进程中，小镇项目开发因其独特的人文环境和市场潜力而备受关注。然而，随着市场竞争加剧和经济环境变化，小镇项目在发展过程中面临着诸多挑战，特别是在现金流管理方面的困难。文中通过对市场环境、项目特点以及现金流挑战的分析，结合风险来源和影响，提出了加强成本控制、做好收入管理、完善融资渠道以及增强现金流预测与监控等建议，以确保小镇项目的稳健发展。

[关键词]小镇项目开发；现金流管控；风险、融资
DOI：10.33142/mem.v5i6.14516　　中图分类号：F293.33　　文献标识码：A

Thoughts and Suggestions on Cash Flow Control for Small Town Project Development

ZHENG Cui
Greentown Village Group Company Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: In the process of modern urbanization, the development of small town projects has attracted much attention due to their unique cultural environment and market potential. However, with the intensification of market competition and changes in the economic environment, small town projects face many challenges in their development process, especially in terms of cash flow management difficulties. Through the analysis of market environment, project characteristics, and cash flow challenges, combined with risk sources and impacts, the article proposes suggestions to strengthen cost control, do a good job in revenue management, improve financing channels, and enhance cash flow forecasting and monitoring to ensure the stable development of the small town project.

Keywords: town project development; cash flow control; risk and financing

引言

随着城市化进程持续推进，小镇开发成为吸引投资的热点，但小镇项目大部分处于三四线城市，有开发周期长、配套投入大、融资难等特点。目前房产整体下行，对三四线城市影响尤其明显，导致小镇项目现金流紧缺的矛盾尤为突出，如何解决这个矛盾已经成为小镇开发项目的当务之急。为确保项目的可持续性和成功，必须在每个阶段都实施严格的现金流管控措施[1]。通过科学合理的现金流管控策略，可以有效降低小镇项目开发的财务风险，提升项目的长期稳定盈利能力。

1 小镇项目开发现状

1.1 市场环境

在当今社会，小镇项目开发作为城市化进程中的重要组成部分，有着促进地方经济增长、改善生态环境、提升居民生活质量的作用。随着大城市发展日益成熟和人口密集度增加，许多地区开始关注小镇项目的发展，以缓解城市压力和促进资源配置的合理化。

一方面，随着城市化进程的推进，人们对生态环境和休闲度假需求的提升，使得小镇项目在市场上逐渐受到青睐。这些项目往往结合了地方特色、文化传承和生态保护，吸引了中高端消费群体及外来投资。另一方面，小镇项目的发展也面临着市场竞争激烈、资源整合难度大等挑战。政策环境的支持程度和地方政府的管理能力对项目的实施起着关键作用，不同地区的政策倾向和市场反应不一，使得项目的投资回报率和发展速度有所不同。

因此，当前小镇项目在市场环境下的发展需要全面考虑政策支持、市场需求和资源配置的平衡，以及科学的项目规划和管理策略，才能在激烈竞争中脱颖而出，实现长期可持续发展和社会效益的双赢局面。

1.2 项目特点

小镇项目多是在三四线城市中，这些项目因其特殊的地理和市场定位，具有开发周期长、配套投入大和融资难等显著特点。首先，小镇项目的开发周期通常较长。这主要是因为这类项目往往涉及到大面积的土地开发和复杂的规划，包括住宅、商业、教育和娱乐等多种功能区的建设。由于三四线城市的基础设施和行政效率可能不如一二线城市，项目从规划到完工的过程中需要更多的时间来协调资源和处理各种行政手续。其次，小镇项目的配套投入大。为吸引居民和游客，开发商需要投入大量资金建设完善的基础设施和高标准的公共服务设施，这包括但不限于道路、公园、学校、医疗设施以及各种文体设施。这些配套设施的建设不仅提升了小镇的居住和游览体验，也是提高项目吸引力和市场竞争力的关键。再者，融资难是小镇项目开发中的一大难题。由于三四线城市的经济基础相对较弱，市场预期可能不如大城市稳定，这使得银行和投资者在提供资金时会更加谨慎。开发商需要提供更有力的项

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

目可行性报告和风险控制措施来获取融资支持。开发商需要精准定位市场需求，优化项目规划，同时通过创新的融资方式和政府支持等途径来克服这些挑战。

1.3 现金流挑战

小镇项目通常涉及大规模的基础设施建设、生态环境保护和文化资源开发，这些都需要大量资金投入，并且投资回报周期较长，使得项目的资金需求和现金流管理变得尤为复杂和重要。

小镇项目在初始阶段往往需要巨额投资用于基础设施建设和文化设施开发，如道路、水电、公共设施、文化中心等。这些投资不仅包括直接的建设成本，还包括规划设计、环评审批等前期费用，对资金的高度依赖使得项目初期的现金流管理面临较大挑战。小镇项目的建设周期较长，项目进展可能受到政策调整、市场需求变化等外部因素影响，导致资金需求不稳定，进而影响现金流的稳定性。

小镇项目在运营阶段面临的现金流挑战主要表现为收入不稳定和运营成本高企。尽管小镇项目可能拥有吸引游客和居民的文化和生态资源，但其收入来源往往依赖于旅游业和地方经济的发展状况。季节性变化、市场竞争加剧以及外部经济环境波动都可能对项目的收入产生不利影响，直接影响项目的现金流情况。

2 小镇项目现金流风险分析

2.1 风险来源

2.1.1 销售下滑

销售下滑是由于多种因素导致的，例如市场需求变化、竞争加剧或者宣传推广不足。小镇项目的收入主要来自于房产销售、旅游业、文化活动或者居民服务等，如果市场需求不如预期或者竞争对手提供了更具吸引力的产品和服务，项目的销售额可能会大幅下滑，从而直接影响到现金流的稳定性和资金回笼速度[2]。

2.1.2 成本超支

在项目实施过程中，由于材料价格波动、人工成本增加或者规划设计变更等原因，项目可能会面临成本超出预算的情况。这种情况下，不仅会导致项目资金需求的增加，还可能影响到后续的资金链条，进而对项目的现金流产生负面影响。

2.1.3 融资困难

尽管政府可能提供一定的财政支持和优惠政策，但小镇项目往往面临着市场认可度低、风险高、投资回报周期长等问题，使得传统的融资渠道如银行贷款、股权投资或债务融资难以满足其资金需求。尤其是在经济不稳定或市场信心低迷的情况下，融资的成本和难度可能会进一步增加，从而限制了项目资金的流动性和发展速度。

2.2 风险影响

2.2.1 项目进度延迟

小镇项目通常是一个长期的发展过程，涉及到多个阶段和复杂的工作流程，如基础设施建设、社区建设、市场推广等。若现金流不畅，可能导致项目进度受阻或延迟，因为缺乏足够的资金来支付承包商、供应商或员工的费用。这种情况下，可能需要额外的资金来弥补延误带来的成本增加，例如重新安排工作时间表、支付额外的利息或罚款等。这不仅会增加项目的总体成本，还可能影响到项目的整体可行性和成功实施。

2.2.2 项目运营不可控

现金流不均可能导致供应链上的问题，如供应商延迟交货或暂停服务。这可能会进一步影响项目进度和质量，从而导致客户满意度下降或社区信任受损。特别是对于依赖于特定材料或服务的建设项目而言，资金流动的不确定性可能会影响到供应链的稳定性，进而影响整体的项目运营和成功。

2.2.3 财务压力增加

现金流不稳定可能会对项目管理团队的财务压力造成重大影响，尤其是在资金需求大的时候。管理团队可能面临需要及时调整预算、筹集额外资金或寻求新的投资者的挑战。这种情况下，如何有效地应对财务压力并保持团队的稳定性和创造力是非常关键的。管理团队可以考虑多元化资金来源，如寻找多个投资者或融资渠道，以分散财务风险。同时，建立有效的内部财务管理和控制机制，确保资金的透明度和有效利用，也是应对财务压力的重要策略。

3 对小镇项目开发现金流管控的建议

3.1 加强成本控制

在项目开发的初期阶段，合理并有效地控制成本可以为后续的运营和发展奠定坚实的基础。一是制定详细的预算和费用管理计划。在项目立项阶段，管理团队应该对整个项目的各个方面进行全面的成本估算，包括基础设施建设、人员费用、市场推广、运营管理等。通过制定透明且具体的预算，可以避免因为资金不足或支出超出预期而造成的现金流问题。预算应该包括每个阶段和每个活动的详细成本分析，确保各项支出都得到合理的控制和管理。二是实施严格的成本监控和审计机制。管理团队应当建立定期审查项目进展和费用支出的机制，以及时发现和纠正可能出现的预算超支或资源浪费情况。定期的成本报告和财务分析可以帮助管理团队及时调整预算策略，确保资金的有效利用和合理分配。三是优化供应链管理。小镇项目通常需要大量的物资和服务供应，如建筑材料、设备租赁、劳务服务等。通过与供应商建立长期合作关系，可以获得更有利的价格和条款，从而降低项目的采购成本。及时评估和选择可靠的供应商也能有效减少潜在的供应链问题，确保资金的有效流动和使用。

3.2 做好收入管理

有效的收入管理不仅可以增加项目的资金来源，还能够优化资金的利用效率，确保项目的可持续性和长期发展。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

以下是关于如何做好收入管理的详细建议：首先，确保多元化的收入来源是做好收入管理的基础。小镇项目可以通过多种途径获取收入，例如销售房地产、租赁商业用地、提供服务设施、举办活动或吸引游客等。管理团队应该针对小镇的特点和发展阶段，制定多元化的收入策略，并优先考虑那些稳定可靠的收入来源，以降低收入波动对现金流的影响。其次，建立健全的收费制度和价格策略是关键。无论是销售房地产、出租商业用地，还是提供服务设施，都应该根据市场需求和竞争情况制定合理的收费标准。这不仅有助于提高收入水平，还可以增加项目的市场竞争力。同时，应当定期评估和调整收费策略，以适应市场变化和项目运营的实际需要[3]。

再者，有效的市场营销和推广策略有助于增加项目的可见性和吸引力，从而促进收入的增长。通过定位目标客户群体、利用社交媒体和在线平台进行推广，以及举办吸引人群的活动，可以有效地提高小镇项目的知名度和吸引力，进而增加客户和游客的访问频率和支出。最后，小镇项目的长期成功与否，很大程度上取决于其能否吸引和留住稳定的客户群体。管理团队应该注重客户的满意度和体验，提供优质的产品和服务，建立良好的口碑和品牌形象，从而促进重复消费和口碑传播，进一步稳定和增长项目的收入来源。

3.3 完善融资渠道

良好的融资渠道不仅可以帮助项目获得必要的资金支持，还能够提升项目的灵活性和应对能力，有效降低资金短缺和现金流不稳定性带来的风险。首先，小镇项目可以通过多种融资途径来获取资金，如银行贷款、商业信贷、发行债券、股权融资、风险投资、政府补助等。管理团队应根据项目的具体需求和发展阶段，制定相应的融资策略，并综合考虑各种融资方式的优劣势及适用性，以确保项目获得足够的资本支持。其次，建立稳定和长期的融资伙伴关系是非常重要的。与银行、投资基金、私募股权投资者或其他融资机构建立良好的合作关系，有助于项目在资金需求增加时能够及时获得支持。这种伙伴关系不仅限于资金的提供，还包括在战略规划、业务发展和风险管理等方面的共同合作，为项目的长远发展提供更广阔的视野和支持。其三，积极利用政府和公共资源是扩展融资渠道的有效途径。政府在小镇项目发展中可能会提供各种形式的支持和资金补助，如基础设施建设补贴、税收优惠政策、项目拨款等。管理团队应当密切关注政策变化和项目资助机会，通过合规的申请和参与，获取额外的资金支持，从而增强项目的资金实力和可持续性。

此外，创新性的融资模式和金融工具也可以为小镇项目提供更多选择。例如，可考虑采用项目融资、债务证券化、众筹平台等新兴融资方式，以吸引更广泛的投资者和资源，同时降低融资成本和风险。管理团队应当密切关注市场发展趋势和投资者偏好，灵活调整融资策略，确保能够适应不同市场环境和经济周期的变化。

3.4 增强现金流预测与监控

有效的现金流预测和监控可以帮助项目管理团队及时发现和应对资金问题，确保项目在各个阶段有足够的资金支持，同时有效降低现金流风险。预测模型应该基于项目的具体阶段和时间周期，考虑到不同收入来源和支出项目的季节性变化以及市场影响因素。通过准确估计每月、每季度甚至每年的预期现金流入和流出，项目管理团队可以提前识别潜在的资金短缺或超支问题，并及时采取必要的调整和措施[4]。

管理团队应该建立定期的现金流报告和分析程序，监控实际现金流与预测之间的差异和变化。这包括比较实际收入和支出与预算的偏差情况，分析造成差异的原因，并根据分析结果及时调整预测模型和财务计划。通过持续的监控和反馈机制，可以有效提高现金流预测的准确性，并优化资金的利用效率。

市场经济和政策环境的变化可能对项目的现金流产生重大影响，如货币政策调整、市场需求波动或竞争加剧等。管理团队应该定期评估外部环境的变化对项目的影响，并及时调整现金流预测和管理策略，以应对潜在的风险和机遇。项目管理团队、财务部门、市场营销团队和运营团队之间的密切协作可以确保信息的及时传递和共享，避免信息孤岛和误解，从而更加准确地预测和管理现金流动态。

4 结束语

小镇项目的现金流管控至关重要，需要综合运用成本控制、收入管理、融资优化以及现金流预测与监控等策略，有效应对市场变化和经济波动，确保项目持续稳定发展。只有在良好的现金流管理下，小镇项目才能在竞争激烈的市场中脱颖而出，实现长远的经济效益和社会价值。

[参考文献]

[1]曹月明.国有企业的现金流预算体系管理[J].中国商界,2024(7):59-61.
[2]李云.现金流分析对企业的影响研究[J].中国市场,2024(18):77-80.
[3]陈红.加强企业现金流管理的必要性及策略研究[J].活力,2024,42(11):124-126.
[4]付丽.中小企业现金流管理风险的识别与控制策略研究[J].中国中小企业,2024(6):99-101.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

医疗保险支付方式改革对医疗成本控制的经济影响

金湘红
吉林省辽源市东丰县医疗保障局，吉林 辽源 136300

[摘要]近年来，全球医疗成本持续攀升，尤其在我国随着老龄化进程的加快以及慢性病患者的不断增加，医疗支出显著上升。现行的按服务项目付费（FFS）模式导致了医疗服务的过度使用，进一步推动了医疗费用的上涨，同时加重了患者的经济负担。基于此，各国开始探索新型支付方式，如诊断相关分组（DRG）与按人头付费（Capitation），通过固定支付等机制激励医疗机构提升效率，降低过度医疗现象。国家政策也在积极推动支付方式改革，这形成了医疗保险体系内部与外部环境之间复杂的互动关系。因此，医疗保险支付方式改革在控制医疗成本及实现可持续发展方面的重要性愈加突出。
[关键词]医疗保险支付方式改革；医疗成本控制；经济影响
DOI：10.33142/mem.v5i6.14495　　中图分类号：R19　　文献标识码：A

The Economic Impact of Medical Insurance Payment Reform on Medical Cost Control

JIN Xianghong
Jilin Liaoyuan Dongfeng Medical Security Bureau, Liaoyuan, Jilin, 136300, China

Abstract: In recent years, global healthcare costs have continued to rise, especially in China where medical expenditures have significantly increased due to the accelerated aging process and the increasing number of chronic disease patients. The current Fee for Service (FFS) model has led to overuse of medical services, further driving up medical costs and increasing the economic burden on patients. Based on this, countries have begun to explore new payment methods, such as Diagnosis Related Groups (DRGs) and Per Capita payments, to incentivize healthcare institutions to improve efficiency and reduce the phenomenon of over treatment through mechanisms such as fixed payments. The national policy is also actively promoting the reform of payment methods, which has formed a complex interactive relationship between the internal and external environment of the medical insurance system. Therefore, the reform of medical insurance payment methods has become increasingly important in controlling medical costs and achieving sustainable development.
Keywords: reform of medical insurance payment methods; medical cost control; economic impact

引言

伴随着经济的迅速发展与生活水平的提高，医疗服务的需求不断增长。医疗成本的持续上涨对患者及国家医疗保障体系造成了沉重的压力，这使得有效的支付方式改革成为迫切的需求。合理的支付模式不仅能够激励医疗机构提升服务质量，还能促进资源的合理配置，从而有效控制医疗成本。因此，探讨医疗保险支付方式改革的动因、影响机制及其经济效应，以期为未来的政策制定提供参考依据。

1 目前医疗保险常见的支付方式

1.1 按服务项目付费（FFS）

“按服务项目付费（Fee-for-Service，简称 FFS）”是一种广泛使用的医疗保险支付模式，基本原则在于依据医疗服务的数量和项目进行收费。医疗机构向患者或医保系统收取费用，费用依据每项提供的服务（如检查、手术、药品等）而定，这种方式在相当程度上确保了医院收入的稳定性，提供的服务数量越多相应的收费便越高。然而，这种支付模式可能促使医疗机构倾向于提供过量或不必要的服务，进而增加患者及医保系统的整体医疗支出。尽管较高的收入激励是 FFS 所能带来的优势，缺乏对服务质量和效率的严格控制，使医疗资源的浪费频繁发生，进一步推高了医疗成本。尤其是在医保覆盖的范围内，患者及医保基金的负担常常因此加重，医疗机构与医保支付方之间的矛盾也随之加剧。近年来，FFS 遭遇越来越多的质疑，促使部分国家和地区开始探索更合理的支付方式改革降低医疗成本并提升服务质量。

1.2 诊断相关分组（DRG）

“诊断相关分组（Diagnosis-Related Groups，简称 DRG）”是一种基于患者诊断类别进行医疗保险支付的模式。在该方法中患者根据疾病的诊断、治疗方式、年龄及性别等因素被划分为若干组别，以确定医保支付金额。每个组别对应一个固定的支付标准，医保将仅支付与该组别相匹配的金额，无论患者在医院实际产生的医疗费用是多少。DRG 的主要优势在于有效控制医疗成本，从而防止医院出于增加收入的目的而提供不必要的服务或过度治疗，通过将支付标准与疾病的严重程度及治疗的复杂性相联系，DRG 模式激励医疗机构提升服务效率及优化资源配置，进而降低总体成本。此外，该模式还促使医院更加注重质量管理，以避免因降低成本而影响服务质量。尽管 DRG 在许

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

多国家和地区得到了广泛推广与应用，但在处理一些复杂病例时实施仍面临挑战。固定的支付标准可能无法完全涵盖实际的医疗费用，导致医院可能选择性地拒绝接收高风险患者或复杂病例。尽管如此，DRG 依然被视为医疗保险支付改革的重要方向之一。

1.3 按人头付费（Capitation）

“按人头付费（Capitation）”是一种预付费的医疗保险支付模式，医疗机构根据服务的患者人数预先获得固定费用，而非依据具体医疗服务项目收费。无论患者接受多少服务，医院或医生获得的费用始终相同，这一模式的主要特点是将风险转移给医疗机构，促使其承担控制医疗成本的责任，从而激励更有效的预防与健康管理，减少不必要的检查与治疗。按人头付费有助于控制医保基金支出，并促使医疗服务提供者优化管理和资源配置。医疗机构的收入与患者健康状况紧密相关，因此，健康管理和预防性医疗显得尤为重要，这样医疗机构更关注患者的长期健康，而不仅仅是短期治疗。尽管此模式展现了明显的优势，但也存在潜在风险。当支付标准不合理时，医疗机构可能减少必要服务以节省成本，影响服务质量。为应对这一挑战，许多地区建立了质量监督和激励机制，以确保医疗服务标准不因成本控制而降低，有效实施该模式需要良好的医疗服务管理和严格的监管制度。

2 医疗保险支付方式改革的动因

2.1 医疗成本上升的压力

医疗成本上升的压力被视为推动医疗保险支付方式改革的主要因素之一。近年来，人口老龄化加剧、慢性病患者的增加以及医疗技术的不断进步，使医疗服务的需求显著提升，整体医疗支出随之不断攀升，不仅给患者带来了更高的经济负担，也对国家医保基金施加了巨大的压力，迫使各国政府不得不重新审视现有的支付模式。传统的按服务项目付费（FFS）模式往往导致医疗机构出于经济利益的驱动而增加不必要的检查与治疗，进而加剧医疗成本的上升，通过改革支付方式，尤其是引入更高效的激励机制，有可能有效减少过度医疗现象，实现对成本的控制。例如，诊断相关分组（DRG）与按人头付费（Capitation）等新兴支付模式，基于患者的疾病诊断及健康状况，旨在促进医疗资源的合理利用。医疗成本的上升同时也提升了公众对医疗保障的期望，支付方式改革的目标不仅在于控制成本，同时也着眼于提高医疗服务的质量与效率，确保患者在享受医疗服务时能减轻经济负担。

2.2 医疗服务效率与质量提升的需求

医疗服务效率与质量提升的需求近年来愈发显著，已成为推动医疗保险支付方式改革的重要动力。伴随着人口老龄化以及慢性病患者数量的增加，传统医疗模式已难以满足公众对高效、优质医疗服务的期待，民众不仅渴望及时获得所需的医疗服务，更加关注这些服务的质量与效率。当前，按服务项目付费的模式通常会导致过度医疗，医务人员可能因经济激励而进行不必要的检查与治疗，这种现象不仅增加了患者的经济负担，还对整体医疗服务质量造成了影响。因此，寻求更合理的支付方式成为改善医疗服务的关键。例如，采用按人头付费或诊断相关分组（DRG）模式，能够通过建立合理的激励机制，引导医疗机构在控制成本的同时提升服务质量，这一转变促使医疗机构更加关注患者的健康结果，而不仅仅是服务的数量。提升医疗服务效率也与医疗资源的合理配置密切相关，随着技术的进步以及信息化的发展，利用大数据与人工智能等新技术能够有效提高诊断与治疗的效率，优化患者的就医体验。支付方式的改革不仅是应对成本上升的必要措施，也是实现医疗服务质量与效率双提升的重要路径，通过这些改革最终将构建一个以患者为中心的医疗生态，确保每位患者都能获得安全、有效且高质量的医疗服务。

3 医疗保险支付方式改革对医疗成本控制的影响机制

3.1 激励机制的变化对医疗机构行为的影响

激励机制的变化对医疗机构行为的影响在医疗保险支付方式改革中展现出显著效果。传统的按服务项目付费（FFS）模式通常鼓励医疗机构通过增加服务数量来提升收入，导致不必要的医疗服务及过度医疗现象，这种激励机制的缺陷随着支付方式改革的推进，尤其是在诊断相关分组（DRG）与按人头付费等新模式的引入下，医疗机构的行为发生了根本性的转变。在新的激励机制框架内，医疗机构不再单纯关注服务数量，而是更加注重服务质量及患者的健康结果。例如，按人头付费模式促使医疗机构以固定费用提供全面的医疗服务，这种方式使得慢性病管理及预防保健的重视程度显著提升，进而促进了患者健康水平及满意度的提高[1]。同时，医疗机构也因此受到激励优化资源配置，通过改进服务流程与提升管理效率降低运营成本。改革后的激励机制还促使医疗机构在技术创新与服务模式方面积极探索，为适应新支付方式的要求，医疗机构愈加重视数据分析及信息化建设，利用精准的患者管理及智能化医疗服务提升整体效率，这不仅增强了医疗服务的效能，同时也有效减少了不必要的医疗开支。

3.2 支付方式改革如何降低过度医疗

支付方式改革在医疗体系中如何降低过度医疗发挥着关键作用。传统的按服务项目付费（FFS）模式常常导致医疗服务的过度利用，因为该模式鼓励医疗机构通过增加服务项目以提升收入。随着支付方式的转变，特别是在诊断相关分组（DRG）与按人头付费等新模式的采用下，医疗机构的经济利益不再直接与服务数量挂钩，从而有效遏制了过度医疗现象的发生。实施诊断相关分组（DRG）支付模式后，医院获得的费用基于患者的具体病情，这要

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

求医疗机构在控制成本及资源使用时更加谨慎。在这种情况下，更科学的诊疗方案被倾向于采用，以确保在预算内提供高质量的医疗服务。固定支付模式使医疗机构将注意力转向患者的实际需求，而不是单纯追求治疗数量。按人头付费模式进一步强化了对慢性病及常见病的管理，促使医疗机构将更多精力投入于疾病预防及健康管理，此模式使医疗机构更加关注患者的长期健康，而非短期的就诊次数，从而有效减少不必要的检查与治疗，这一转变不仅减轻了患者的经济负担，也提升了医疗服务的整体效率。

3.3 医疗资源配置效率的提高

医疗资源配置效率的提高被视为支付方式改革的重要成果之一，通过此次改革，医疗机构的激励机制得以重新设定，促使其更加科学地配置与使用资源。在传统的支付模式下，医院往往依赖于服务数量来获取收入，这一做法导致了资源的浪费与不合理利用。改革后的支付方式，特别是诊断相关分组（DRG）及按人头付费等新模式，鼓励医院将注意力集中于患者的实际需求，在有限预算内提供最佳医疗服务。每种疾病或病情所需的治疗标准与费用被明确规定，使医院在资源分配上变得更加精准。例如，DRG 模式要求医院对特定病种的治疗过程进行规范化管理[2]。在治疗过程中，医务人员必须遵循相应的治疗方案，从而避免不必要的检查与治疗，这一规范不仅提升了资源的使用效率，还有效降低了医疗成本。支付方式改革还推动了医疗服务的整合与协调，在新的支付体系下各科室及医疗机构之间的协作变得更加紧密。医院与社区医疗、康复机构等积极合作，共同为患者提供连续性与整体性的医疗服务，这种协同效应进一步提升了医疗资源配置的效率，使患者能够在更合适的时间与地点获得所需的医疗服务。

4 医疗保险支付方式改革的经济影响

4.1 对医院成本结构的影响

医疗保险支付方式的改革对医院的成本结构产生了深刻的影响。传统的按服务项目付费模式常常导致医院在治疗过程中倾向于提供更多的医疗服务，从而增加了不必要的成本，在改革后的支付模式中，医院的收入与患者的治疗效果及健康结果紧密相关，这一变化促使医院重新审视其成本结构。医院管理与运营的精细化成为了必然趋势，在过去服务项目数量的增加可能导致运营成本上升，而在新的支付方式下，提升服务效率以控制成本成为了必要，这一要求促使医院优化资源配置减少冗余环节，进而提升整体服务质量。例如，通过加强病历管理与信息化建设，医院得以有效监控与分析医疗流程，从而降低不必要的医疗资源浪费。支付方式改革还使医院更加重视基础设施及技术的投资，为了提升治疗效果与患者满意度，引入新医疗设备与技术成为了必要举措。虽然在短期内可能会增加固定成本，但从长期来看通过提高服务效率与降低后续医疗费用，成本的合理化将得以实现。人员配置方面也随之发生变化，医院将更注重医生与护士的培训与考核，着重评估其对患者健康结果的影响，从而促进团队合作与多学科协作，以提供更全面的医疗服务，这种转变不仅能够提升医疗质量，还能通过合理的人力资源管理减轻因人力成本带来的经济压力。

4.2 对患者医疗负担的影响

医疗保险支付方式的改革显著影响了患者的医疗负担。传统的按服务项目付费模式常常使患者面临高额医疗费用，特别是在多次就医或长期治疗时，经济压力较大，随着支付方式的改革，特别是引入了诊断相关分组（DRG）和综合支付模式，患者的经济负担得到了减轻。在 DRG 支付体系下，医院根据患者的诊断与治疗情况设定固定的支付金额，使得患者在接受相同类型治疗时需支付的费用更为稳定。这不仅减轻了患者的经济压力，还促使医院更加重视治疗效率。此外，政府对医疗保险制度的优化扩大了医保覆盖范围并提高了报销比例，使得患者在突发或重大疾病时能够获得更好的经济支持[3]。改革还促使医院更加关注患者的需求，提升了服务质量与患者满意度，使得患者在就医过程中感受到更多的关怀与支持。然而，固定支付模式可能导致医院在资源配置上变得更加谨慎，影响某些患者的治疗选择。因此，患者在选择医疗服务时仍需关注治疗方案的合理性与安全性。

5 结语

医疗保险支付方式的改革是应对医疗成本上升的重要手段，也是提升医疗服务效率与质量的核心环节。通过创新和调整支付方式，医疗机构能够有效优化资源配置，减少不必要的支出，从而减轻患者经济压力。未来的支付改革应更加关注医患关系改善和医疗服务可及性提升，综合运用新技术与数据分析，有助于精准控制医疗成本，推动医疗行业可持续发展。深入探讨医疗保险支付方式的改革及其经济影响，将为构建高效、透明的医疗体系提供重要依据。这一变革不仅深刻影响医院的运营模式，也为患者提供了更优质的医疗服务。

[参考文献]

[1]李佳艺,顾民.中国医疗保险主要付费方式改革进程研究[J].医学信息,2023,36(21):188-192.
[2]刘宥宏.医保支付方式改革研究[J].投资与合作,2023(11):178-180.
[3]安艳伟.医保支付方式改革对医院经济的影响研究[J].财会学习,2024(9):133-136.

作者简介：金湘红（1969.10—），女，毕业院校：吉林省委党校，所学专业：经济管理，就职单位：吉林省东丰县医疗保障局，职务：结算科科长，职称级别：正高级经济师四级。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

优化代际收入流动推动共同富裕的理论逻辑与实践路径研究

牟欣欣　孙域晶　郭一洋
辽宁大学马克思主义学院，辽宁 沈阳 110036

[摘要]代际收入流动是衡量社会公平与经济活力的重要指标。优化代际收入流动对于实现共同富裕具有重要的理论和实践意义。文中首先分析了优化代际收入流动促进共同富裕的理论逻辑。其次，针对我国在教育、就业、收入分配等领域存在的影响代际流动性的障碍，提出了优化代际收入流动的实践路径，通过从制度层面入手，打破代际流动壁垒，提升社会流动性，激发全社会的创造力和发展潜能。文中的研究为推动共同富裕提供了有力的学术支持和现实指导。
[关键词]代际收入流动；共同富裕；经济效率；社会公平
DOI：10.33142/mem.v5i6.14491　　中图分类号：F124.7　　文献标识码：A

Research on the Theoretical Logic and Practical Path of Optimizing Intergenerational Income Mobility to Promote Common Prosperity

MU Xinxin, SUN Yujing, GUO Yiyang
School of Marxism, Liaoning University, Shenyang, Liaoning, 110036, China

Abstract: Intergenerational income mobility is an important indicator for measuring social equity and economic vitality. Optimizing intergenerational income mobility has significant theoretical and practical implications for achieving common prosperity. This paper first analyzes the theoretical logic of optimizing intergenerational income mobility to promote common prosperity. Subsequently, considering the obstacles affecting intergenerational mobility in Chinese education, employment, and income distribution sectors, it proposes practical pathways for optimization. By addressing these issues at the institutional level, the study aims to dismantle barriers to intergenerational mobility, enhance social fluidity, and stimulate the creativity and developmental potential of the entire society. This research provides robust academic support and practical guidance for advancing common prosperity.
Keywords: intergenerational income mobility; common prosperity; economic efficiency; social equity

引言

代际收入流动是衡量社会公平与经济活力的重要指标，反映了父代收入水平对子代收入水平的影响程度。合理的代际收入流动意味着社会为个体提供了公平的机会，个人可以通过自身的努力改变经济地位，实现社会阶层的跃升。反之，则可能导致社会阶层固化，阻碍经济发展和社会进步。优化代际收入流动促进共同富裕是当前推动我国经济高质量的亟须解决的重要议题。党的十九大报告提出，“要破除妨碍劳动力，人才社会性流动的体制机制弊端，使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会”。党的二十大报告进一步强调，“防止社会阶层固化，畅通向上流动通道，给更多人创造致富机会”。党的二十届三中全会《决定》再次提出，“完善促进机会公平制度机制，畅通社会流动渠道”。这些重要论述为优化代际收入流动、促进共同富裕指明了方向。然而，当前我国在教育、就业、收入分配等领域仍存在影响代际收入流动的障碍，社会流动性面临挑战。教育资源分配不均衡、社会保障体系不完善、收入再分配机制有待优化等问题，可能导致社会阶层固化，削弱经济活力和创新动力。为此，深入研究优化代际收入流动的理论逻辑和实践路径，具有重要的理论价值和实践意义。

本文首先分析优化代际收入流动促进共同富裕的理论逻辑，探讨其对提高经济效率、缓解收入不平等、促进机会公平的作用机制。其次，提出加强教育公平、完善社会保障体系、优化收入再分配制度等实践路径，为打破代际流动壁垒、提升社会流动性提供政策建议。通过理论与实践相结合，旨在为实现共同富裕目标提供有力的学术支持和现实指导。

1 优化代际收入流动促进共同富裕的理论逻辑

优化代际收入流动对于实现共同富裕具有重要的意义。合理的代际收入流动是经济效率和社会公平的重要体现。优化代际收入流动不仅影响着个体的经济地位和发展机会，更关系到整个社会的和谐稳定与繁荣，对推动共同富裕目标的实现具有深远意义。

1.1 优化代际收入流动提高经济效率为推动共同富裕奠定物质基础

实现共同富裕的前提是社会生产力的高度发展以及社会财富的创造与积累。提高经济效率，从而推动生产力发展，是实现共同富裕亟须解决的核心问题。优化代际收入流动不仅能够有效促进人力资本投资、提升劳动力市场的匹配度，还能激发社会创新创业精神，对提升经济效率具有重要作用。首先，优化代际收入流动有助于促进人力

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

资本投资。合理的代际收入流动意味着子代能够获得与其能力相匹配的收入水平。根据人力资本理论，个体的能力与其接受的教育和技能培训密切相关（Heckman, 2008），这就意味着合理的代际收入流动能够有效激励个体对自身的人力资本投资。可见，优化代际收入流动能够推动社会整体人力资本的投资水平，从而提高社会的整体教育水平和劳动生产率。其次，优化代际收入流动能够提高劳动力市场的匹配效率。个体的经济地位和社会地位的获得过程，本质上是人才资源的合理配置过程。高效的劳动力市场应当能够根据个人的能力与特质实现“人尽其才，位尽其能”的配置（Solon, 1999）。在具有合理代际收入流动性的社会中，个体可以基于自身的能力和兴趣选择最为适合的职业，从而实现劳动力资源的优化配置（Heckman, 2008）。这不仅有助于减少结构性失业，也能够通过增加劳动力在不同职业、行业及地区间的灵活流动，提升劳动力市场的整体效率。可见，优化代际收入流动对于促进劳动力资源的合理分配和提高整体经济效益具有重要意义（Becker & Tomes, 1986）。最后，优化代际收入流动能够激发创新创业精神。在一个具有合理流动性的社会环境中，个体更倾向于承担风险，参与创新创业活动（Aghion et al., 2019）。创新创业是推动经济增长的关键动力，因为它们能够显著提升社会的生产力水平（Romer, 1990）。社会流动性的提升不仅有助于促进个人风险承担能力的增强，还能够为社会提供更多的创新创业机会，从而推动整个经济体系的创新活力，为共同富裕提供新的增长动能（Alesina & La Ferrara, 2005）。因此，优化代际收入流动提升经济效率促进共同富裕的必要途径。

1.2 优化代际收入流动缓解收入不平等为推动共同富裕提供有效途径

优化代际收入流动有助于缓解收入不平等，促进收入分配的公平性，是推动共同富裕的有效途径之一。“了不起的盖茨比曲线”（Great Gatsby Curve）揭示了收入不平等程度与社会流动性之间的负相关关系（Corak, 2013）。在高度不平等的社会中，社会流动性往往较低，个体改变其经济地位的机会受到限制；反之，在较为平等的社会中，个体有更大的机会实现收入阶层的上升，从而促进整个社会的共同富裕。世界银行课题组对 75 个国家的代际流动状况研究同样表明，越不平等的社会，其代际间的相对流动性越弱。代际收入流动对劳动者收入差距具有重要的解释力（Björklund & Jäntti, 1997；徐舒和李江，2015）。在收入不平等程度较高的社会中，教育回报率偏高，富裕家庭更有资源和动力扩大子代的人力资本优势，通过教育投资增强家庭背景对子代地位的间接影响（Blanden & Machin, 2004）；同时，先赋性因素的作用更为显著，加大了父代对子代地位的直接影响（Jerrim & Macmillan, 2015）。可见，优化代际收入流动，特别是通过为低收入群体提供更多获取教育、技能和经验的机会，有助于他们实现收入阶层的向上流动，对于扩大中等收入群体规模、实现共同富裕具有重要意义。国际经验表明，扩大中等收入群体规模对于成功跨越中等收入陷阱、迈向高收入国家至关重要。瑞士信贷银行的数据统计显示，在成功摆脱中等收入陷阱并发展成为高收入国家的韩国和日本，中产阶级群体占比分别高达 45%和 60%（Birdsall & Meyer, 2014）；相反，在陷入中等收入陷阱且未能实现相应发展的国家中，如巴西和俄罗斯，中产阶级群体占比仅不超过 10%（Palma, 2011）。这些实例表明，在经济转型过程中，通过优化代际收入流动，提升低收入群体向中等收入群体的流动性，是缓解收入不平等、推动共同富裕的重要路径。

1.3 优化代际收入流动促进社会公平为推动共同富裕创造稳定环境

和谐稳定的社会环境是实现共同富裕的重要保障。合理的代际收入流动体现了社会公平与机会平等，对社会和谐稳定具有重要意义（Solon, 1999）。作为社会公平的重要标志，合理的代际收入流动意味着社会环境更加公正，就业和竞争机会更加平等，个人的经济成就主要依赖于自身努力而非家庭背景（Blanden et al., 2005）。相反，较低的代际收入流动通常导致社会阶层的固化。阶层固化削弱了各社会阶层之间的流动和沟通，使社会失去弹性和活力，容易导致阶层之间的共识“断裂”（孙立平，2003）。在这种背景下，阶层间的包容度减弱，冲突的可能性增加，社会稳定性受到挑战。此外，低流动性社会限制了底层人群向上流动的机会，削弱了民众对政治体制和社会契约的信任（陆学艺，2010；李璐璐，2002）。在极端情况下，低流动性与低社会信任的恶性循环可能导致部分人放弃参与社会经济和政治活动，进而严重影响经济和社会发展（边燕杰，2006）。优化代际收入流动有助于提高社会公平感，使人们认为自己的努力与成就得到了公平回报（Jerrim & Macmillan, 2015）。这将增强社会成员对制度的认同感和信任，提升社会凝聚力。因此，优化代际收入流动能够增强社会成员对现有社会秩序的接受程度，降低因社会不公引发的抗议和冲突，对于维护社会和谐稳定、推动共同富裕具有重要意义。

2 优化代际收入流动促进共同富裕的实践路径

当前，随着经济社会的深入发展，我国在教育、就业、收入分配等领域仍存在一些影响代际流动性的障碍，这些障碍可能导致社会阶层固化，阻碍人才的合理流动，削弱经济活力和创新动力。为此，从制度层面入手，打破代际流动的壁垒，激发全社会的创造力和发展潜能，不仅有助于促进代际收入流动，也能有力推动共同富裕目标的实现。

2.1 加强教育公平，提升人力资本积累

教育公平是提升代际收入流动性和促进社会公平的重要基础。人力资本理论指出，教育投资能够提高个体的

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

生产力和收入水平（Becker，1964）。然而，教育机会的不平等会导致人力资本积累的差异，从而加剧收入分配的不公和低收入陷阱。教育公平不仅涉及入学机会的平等，更涵盖教育质量和资源的均衡分配。首先，均衡教育资源分配是实现教育公平的关键举措。政府应加大对欠发达地区和农村地区教育的投入，确保学校设施、师资力量和教学质量与城市地区持平。其次，完善助学体系对于减轻低收入家庭学生的经济负担至关重要。建立健全的奖学金和助学金制度，特别关注贫困学生，防止因经济困难而辍学。政府通过提供经济支持，确保所有学生都有机会完成学业，提升个人和社会的人力资本水平。再次，推进教育体制改革有助于提高教育质量，培养学生的创新能力和实践能力。同时，推进高考改革，减少地域和身份歧视，确保升学机会的公平。最后，发展职业教育是提升未能进入高等教育群体社会流动性的有效途径。加强职业教育和技能培训，为学生提供多元化的教育选择和职业发展路径。职业教育可以帮助学生掌握实用技能，提高就业竞争力，获得稳定的收入，从而改善生活状况，提升社会地位。通过加强教育公平，提升全社会的人力资本水平，促进个体通过自身努力实现经济地位的提升，打破低收入陷阱。这不仅提高了代际收入流动性，也为经济发展和共同富裕奠定了人力资本基础。教育公平的实现，有助于构建公平正义的社会环境，促进社会和谐与稳定。

2.2 完善社会保障体系，防范相对贫困代际传递

社会保障体系在缩小收入差距、促进社会公平和增强社会凝聚力方面发挥着关键作用。虽然我国已经消除了绝对贫困，但相对贫困和收入不平等问题仍然存在，需要通过完善的社会保障体系来应对。社会保障能够通过收入再分配，提供基本生活保障，减少家庭经济压力，从而提高子代获取教育和发展的机会，防范相对贫困的代际传递。首先，健全多层次社会保障制度是保障民生的基础。应完善城镇和农村的养老、医疗、失业等保险体系，扩大覆盖面，提升保障水平，确保所有居民都能享有基本的社会保障。这有助于降低家庭在养老和医疗方面的负担，稳定家庭收入，保障子代的发展机会。其次，加强对低收入群体的专项支持，通过提供就业援助、技能培训和住房补贴等措施，帮助他们改善生活条件，提高社会参与度。多元化的社会福利政策可以满足不同群体的需求，增强社会安全网的广度和深度，促进社会公平。再次，完善儿童福利和发展支持体系，针对相对贫困家庭的儿童提供教育、健康和营养支持，促进其全面发展，防止相对贫困的代际传递。儿童的早期发展对于其未来的教育和就业机会具有长期影响。通过干预相对贫困家庭儿童的早期发展，可以有效提升其社会流动性。最后，推进社会保障制度的公平与可持续性，加强制度之间的统筹协调，消除制度碎片化，确保不同群体享有公平的社会保障待遇。同时，建立长效机制，确保社会保障制度的可持续发展，满足人民群众日益增长的美好生活需要。通过完善社会保障体系，能够有效缩小收入差距，减少社会不平等，提供公平的发展机会。为相对贫困家庭的子代提供了更好的发展条件，促进代际收入流动性的提升，有助于实现社会的共同富裕。

2.3 优化收入再分配制度，缩小收入差距

收入再分配制度是政府调节收入分配、实现社会公平的重要工具。通过优化收入再分配制度，可以有效减少收入不平等，促进社会公平，提升代际收入流动性。再分配政策的核心在于通过财政、税收和社会保障等手段，实现收入和财富的合理再分配，防止财富过度集中，促进共同富裕。首先，完善税收制度，强化收入调节功能。实施更加累进的税收体系，加强对高收入群体的税收征管，提高高收入者的税负比例，增强税收的公平性和再分配功能。通过税收手段，可以在不损害经济效率的前提下，实现收入的再分配，缩小收入差距，提升社会公平度。其次，优化财政支出结构，增强公共服务供给。政府应将更多财政资金投入到教育、医疗、养老、住房等公共服务领域，特别是向欠发达地区和弱势群体倾斜。提高公共服务的普惠性和均等化水平，为低收入群体提供更好的发展条件，促进代际收入流动性。再次，健全社会保障体系，强化社会救助功能。完善养老、医疗、失业等社会保险制度，扩大覆盖面，提高保障水平，防范相对贫困的代际传递。同时，加强对低收入群体的社会救助，提供最低生活保障和专项扶持，提升其生活质量和社会参与度。最后，推进财产和财富分配的合理化。建立和完善财产税、遗产税、赠与税等税种，调节财富分配，防止财富过度集中。通过对高净值人群的财富调节，增加财政收入，用于公共服务和社会保障，促进社会公平。通过优化再分配制度，能够有效缩小收入和财富差距，增加政府对公共服务和社会保障的投入，提高全民福利。这有助于为低收入群体创造更好的发展条件，提升代际收入流动性，推动共同富裕目标的实现。公平合理的再分配制度，不仅促进了社会公平，也为经济的可持续发展提供了有力保障。

基金项目：2020 年度国家社科基金青年项目：家庭教育对代际收入流动的影响机制及干预对策研究（20CSH034）；2022 年度辽宁省教育厅面上项目：优化代际收入流动促进共同富裕：内在机理、现实困境与实现路径（LJKMR20220416）。

[参考文献]

[1]Aghion P, Akcigit U, Bergeaud A, Blundell R, Hemous D. Innovation and top income inequality[J]. Review of Economic Studies, 2019, 86(1): 1-45.

[2]Alesina A, La Ferrara E. Preferences for redistribution in the land of opportunities[J]. Journal of Public Economics, 2005, 89(6): 897-931.

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

[3]Becker G S.Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education[M].Chicago: University of Chicago Press,1964.
[4]Becker G S, Tomes N.Human capital and the rise and fall of families[J].Journal of Labor Economics, 1986,4(3):1-39.
[5]Bjö rklund A, Jä ntti M.Intergenerational income mobility in Sweden compared to the United States[J].American Economic Review, 1997,87(5):1009-1018.
[6]Blanden J, Machin S.Educational inequality and the expansion of UK higher education[J].Scottish Journal of Political Economy,2004,51(2):230-249.
[7]Blanden J ,Gregg P ,Machin S ."Intergenerational Mobility in Europe and North America", A report supported by the Sutton Trust[J].Centre for Economic Performance,2005(5):1-3.
[8]Birdsall N ,Meyer C J.The Median is the Message: A Good Enough Measure of Material Wellbeing and Shared Development Progress[J].Global Policy,2015,6(4):343-357.
[9]Corak M.Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility[J].Journal of Economic Perspectives,2013,27(3):79-102.
[10]Heckman J J.Schools, skills, and synapses[J].Economic Inquiry,2008,46(3):289-324.
[11]Jerrim J, Macmillan L.Income inequality, intergenerational mobility, and the Great Gatsby Curve: Is education the key?[J].Social Forces,2015,94(2):505-533.
[12]Palma J G.Homogeneous middles vs.heterogeneous tails,and the end of the 'inverted-U':It's all about the share of the rich[J].Development and Change,2011,42(1):87-153.
[13]Romer P M.Endogenous technological change[J].Journal of Political Economy, 1990,98(5):71-102.
[14]Solon G.Intergenerational mobility in the labor market.In:Ashenfelter O,Card D,eds.Handbook of labor economics[C].Vol.3A.Amsterdam:Elsevier,1999.
[15]边燕杰.社会资本研究[J].学习与探索,2006(2):39-40.
[16]陆学艺.中国社会阶级阶层结构变迁 60 年[J].中国人口·资源与环境,2010,20(7):1-11.
[17]李路路.制度转型与分层结构的变迁——阶层相对关系模式的“双重再生产”[J].中国社会科学,2002(6):105-118.
[18]徐舒,李江.代际收入流动:异质性及对收入公平的影响[J].财政研究,2015(11):23-33.
作者简介：牟欣欣（1985—），女，辽宁大学马克思主义学副教授，经济学博士，研究方向：马克思主义收入分配理论；孙域晶（2001—），女，辽宁大学马克思主义学硕士生；郭一洋（1995—），女，辽宁大学马克思主义学硕士生。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

数字经济背景下中小企业创新能力提升路径研究

王 雨
山西中条山集团胡家峪矿业有限公司，山西 运城 044000

[摘要]通过深入分析数字经济环境下的中小企业发展现状，构建创新能力提升的系统化路径，提出了以数字技术为核心的企业资源优化配置模式和产业链协同创新机制。引入大数据、人工智能等技术工具，促进企业在市场洞察、产品开发和运营管理等方面实现全面数字化转型，同时注重人才培养和创新文化建设。研究表明，通过搭建数字平台和构建开放式创新网络，可以显著提升中小企业的资源整合能力与技术创新水平，为增强市场竞争力提供持续动力。
[关键词]数字经济；中小企业；创新能力提升；数字化转型；协同创新
DOI：10.33142/mem.v5i6.14477　　中图分类号：F724.6　　文献标识码：A

Research on the Path of Enhancing Innovation Capability of Small and Medium-sized Enterprises under the Background of Digital Economy

WANG Yu
Shanxi Zhongtiaoshan Group Hujiayu Mining Co., Ltd., Yuncheng, Shanxi, 044000, China

Abstract: Through in-depth analysis of the current development status of small and medium-sized enterprises in the digital economy environment, a systematic path for enhancing innovation capabilities is constructed, and a digital technology-based enterprise resource optimization allocation model and industrial chain collaborative innovation mechanism are proposed. Introducing technology tools such as big data and artificial intelligence to promote comprehensive digital transformation of enterprises in market insights, product development, and operational management, while emphasizing talent cultivation and innovation culture construction. Research has shown that by building digital platforms and constructing open innovation networks, the resource integration capability and technological innovation level of small and medium-sized enterprises can be significantly improved, providing sustained impetus for enhancing market competitiveness.
Keywords: digital economy; small and medium-sized enterprises; enhancing innovation capability; digital transformation; collaborative innovation

引言

数字经济的迅猛发展为中小企业带来了前所未有的机遇与挑战。在资源有限的背景下，如何利用数字技术实现创新突破，已成为中小企业提升竞争力的关键。数字技术不仅改变了传统的商业模式，还在数据驱动、智能决策和高效协同方面提供了广阔的应用空间。然而，许多企业在数字化转型过程中面临技术、资金和人才等多重瓶颈。通过深入挖掘数字经济的潜力，探索中小企业创新能力的提升路径，不仅能够赋能企业发展，还能为推动区域经济增长注入新的活力。

1 数字经济对中小企业创新能力的驱动作用

数字经济以其信息化、网络化和智能化的特征，为中小企业的发展注入了新的活力。与传统经济模式相比，数字经济不仅优化了资源配置，还显著降低了交易成本和信息获取成本，从而为中小企业的创新活动提供了广阔的舞台。在数字化转型的过程中，中小企业的创新需求也发生了深刻变化，不再局限于单一产品或服务的开发，而是向全方位、多领域的协同创新迈进。通过数字技术的赋能，中小企业可以快速响应市场变化，精准把握消费者需求，为创新注入更多可能性。

数字化技术在企业创新中的作用体现在多个方面。首先，大数据技术使中小企业能够深入挖掘用户需求和市场趋势，从而以数据为驱动进行产品设计与服务创新。其次，人工智能和物联网等新兴技术的应用，大幅提高了企业的研发效率和生产质量。例如，人工智能可以优化产品开发流程，缩短研发周期，而物联网的智能感知能力能够帮助企业实时监控生产过程，提高资源利用效率。

此外，数字技术在商业模式的创新中也发挥了重要作用。中小企业通过构建线上线下融合的数字平台，可以实现更高效的客户互动和价值创造。例如，依托电子商务平台，中小企业不仅能够突破地域限制，将产品推向更广阔的市场，还能通过个性化推荐和精准营销提升客户体验。与此同时，区块链技术的引入为企业在供应链管理、产品溯源和数据安全等方面提供了全新解决方案，有助于增强企业的信任度和市场竞争力。

然而，数字经济对中小企业创新的驱动作用不仅限于技术层面，更体现在创新生态的变革中。通过开放式创新平台和协同创新网络，中小企业能够更高效地整合外部资

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

源，与大企业、高校和研究机构建立紧密合作。这种基于数字技术的创新生态打破了传统企业间的竞争壁垒，促进了资源共享和优势互补，使中小企业在创新能力上实现了质的飞跃。

2 中小企业创新能力现状与挑战

中小企业作为经济发展的重要组成部分，在推动就业、激发市场活力和促进技术创新方面发挥着不可替代的作用。然而，面对日益复杂的市场环境和快速发展的数字经济，中小企业在创新能力建设中仍然面临多重挑战。这些挑战主要集中在资源、技术和管理三个方面，严重制约了其创新潜力的释放。

首先，资源匮乏是中小企业创新能力不足的核心问题之一。与大型企业相比，中小企业普遍存在资金短缺、融资渠道单一的现象，这导致它们在研发投入和技术引进方面受限。许多中小企业因缺乏足够的资金支持，难以承担高风险的创新项目。此外，人才资源的不足也进一步限制了中小企业的创新能力。优秀的技术人才和管理人才往往更倾向于选择大企业或科研机构，致使中小企业在技术开发和创新管理方面面临显著劣势。

其次，技术能力薄弱是中小企业创新发展的另一大瓶颈。大多数中小企业缺乏自主研发能力和技术储备，创新活动多以模仿和小规模改进为主，难以形成核心竞争力。特别是在数字经济环境下，新技术的快速迭代和高技术门槛进一步拉大了中小企业与行业领先者之间的差距。例如，一些传统制造业中小企业在转向智能化生产时，因缺乏技术支持和专业指导，往往在设备升级和系统集成方面遇到困难。

再次，管理机制不完善也在一定程度上限制了中小企业的创新潜力。许多中小企业在管理层面对创新的重要性认识不足，创新战略缺乏清晰规划，导致资源分配和决策效率低下。此外，内部组织结构僵化、缺乏灵活性，也使得企业在面对市场变化时难以快速调整创新方向。例如，一些中小企业虽然拥有优秀的技术团队，但因缺乏有效的激励机制和协同模式，创新效率难以提高。

结合典型案例可以发现，这些瓶颈在不同领域的中小企业中普遍存在。例如，某传统服装制造企业尝试通过电子商务平台拓展市场，但因缺乏专业的电商运营团队，投入的资源未能实现预期收益。而某初创科技企业在研发阶段遇到资金短缺问题，不得不放缓产品开发进程，错失了抢占市场的先机。这些案例反映出，中小企业在资源整合、技术应用和管理优化方面存在的共性问题。

3 基于数字化技术的创新能力提升路径

大数据技术为中小企业的创新活动注入了强大动力。通过数据的收集、分析与挖掘，企业可以更精准地了解市场需求和客户偏好，从而优化产品设计与服务模式。例如，企业可以通过消费者行为数据分析，预测市场趋势并调整研发方向，避免资源浪费。同时，大数据还能支持企业在供应链管理中实现高效运作，通过对原材料采购、库存管理和物流配送的实时优化，提高运营效率，降低成本。

人工智能技术在提升中小企业创新效率方面同样发挥着重要作用。智能算法可以帮助企业加速研发过程，例如通过机器学习分析庞大的研发数据，发现潜在的创新机会。人工智能还能够在产品测试和优化中发挥作用，通过模拟真实使用场景进行虚拟测试，大幅缩短开发周期。此外，在营销领域，人工智能驱动的个性化推荐和精准投放能够帮助企业更有效地触达目标客户，提升市场占有率。

物联网技术为中小企业的创新提供了全新的应用场景。通过物联网设备的广泛部署，企业可以实现对生产设备、物流环节和产品生命周期的实时监控。例如，制造业中小企业可以利用物联网实现智能化生产，提升生产效率并降低故障率；物流行业的中小企业则可以通过传感器监控货物状态，提升客户满意度。此外，物联网生成的大量数据还能为企业的持续创新提供数据支持，进一步增强企业的核心竞争力。

为了更好地利用这些技术工具，中小企业还需要在组织内部推动数字化转型。首先，应构建企业内部的数字化管理体系，确保各项资源的高效协同和创新活动的有序推进。其次，应积极引入外部技术支持，与技术公司或科研机构合作，共同开发适合自身业务需求的数字化解决方案。最后，应注重数字化人才的培养与引进，为企业的创新能力提升提供坚实的智力支持。

4 产业链协同与开放式创新模式的构建

在数字经济时代，中小企业要实现创新能力的持续提升，仅依靠自身资源和能力已不足以应对复杂多变的市场环境。通过数字化平台实现上下游资源的整合，构建协同创新生态体系，已成为中小企业增强竞争力的重要实践路径。这种模式不仅促进了企业间的协同创新，也为创新资源的高效配置提供了全新视角。

数字化平台为中小企业的上下游资源整合创造了便利条件。中小企业可以通过构建或加入数字化供应链平台，与原材料供应商、制造商和分销商实现无缝对接。例如，通过实时数据共享，企业能够动态调整生产计划，优化库存管理，并迅速响应市场需求变化。这样的资源整合不仅提升了企业间的协作效率，也显著降低了运营成本和浪费，为中小企业腾出更多资源用于创新投入。

协同创新是中小企业通过数字化平台实现产业链合作的重要体现。在协同创新模式下，企业不再局限于独立研发，而是通过与上下游企业、高校、科研机构的深度合作，共同开发新产品或技术。例如，某些中小企业在智能制造领域，通过与设备供应商和技术服务商协作，联合开发智能化生产系统，不仅降低了创新风险，还缩短了技术落地周期。此外，通过跨行业的资源整合，企业还可以借助其他领域的创新成果，拓展新的业务领域。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

开放式创新是构建协同创新生态体系的重要路径。通过数字化平台，中小企业可以吸纳外部的创新资源，如用户参与创新设计、众包平台开发新技术等。这种模式下，创新过程更加开放和高效。例如，某些电商平台中的中小企业通过消费者反馈数据优化产品设计，并通过平台资源与合作方共同打造新产品，显著提升了市场响应能力和产品竞争力。开放式创新还能够帮助企业更快适应市场变化，在竞争中占据主动。

在实践中，构建协同创新生态体系需要系统性支持。首先，企业应选择适合自身发展的数字化平台，确保平台功能与业务需求高度契合。其次，应建立长效的合作机制，明确各方在协同创新中的角色与责任，确保资源整合和创新活动的有序进行。最后，政府和行业协会也应发挥引导作用，通过政策支持、资源对接和平台建设，为中小企业的协同创新创造良好的外部环境。

产业链协同与开放式创新模式的构建，能够帮助中小企业突破资源和能力的限制，通过与外部资源的高效整合，实现创新能力的倍增。未来，随着数字化平台的不断发展和创新生态体系的进一步完善，中小企业将在全球竞争中获得更强的创新优势和可持续发展动力。

5 创新能力提升对中小企业可持续发展的影响

创新能力提升显著增强了中小企业的市场竞争力。通过技术创新、产品创新和服务模式的优化，中小企业能够更快地响应市场变化，满足消费者日益多样化的需求。例如，在制造行业，中小企业通过引入智能化生产技术，不仅提高了产品质量，还实现了差异化竞争，为开拓新市场赢得了先机。同时，创新能力的增强使企业能够在国际市场上与大型企业竞争，为中小企业进入全球供应链提供了更多可能性。

创新能力提升带来了中小企业经济效益的显著增长。通过创新，企业能够优化资源配置，降低生产成本，提高运营效率。例如，采用大数据分析技术的中小企业可以通过精确的市场预测减少库存积压，从而降低运营成本。此外，技术创新还使企业能够开发高附加值的产品和服务，提高利润率。更重要的是，创新能力的提升能够帮助企业在经济波动中保持相对稳定的发展态势，提高抗风险能力，为长期发展奠定坚实基础。

再次，创新能力的提升对社会影响力的增强也发挥了积极作用。中小企业作为就业的重要提供者，在吸纳劳动力和推动区域经济发展方面发挥着重要作用。通过创新，中小企业能够创造更多高质量的就业机会，同时推动技术转移和知识共享，为社会经济发展贡献更多力量。此外，随着绿色技术和低碳经济的发展，创新能力的提升还使中小企业能够更积极地参与环境保护和社会责任履行。例如，通过引入清洁生产技术，一些中小企业在实现自身经济效益的同时，也为生态环境的可持续发展作出了贡献。

未来，创新能力的提升将成为中小企业发展的主要驱动力之一。随着数字技术的进一步普及和应用，中小企业将在智能化、网络化和绿色化方向上迎来更多发展机遇。然而，要实现创新能力的持续提升，中小企业还需在人才培养、技术引进和资源整合方面加大投入，同时积极参与开放式创新生态体系建设。政府和行业组织也需要为中小企业的创新发展提供更加完善的政策支持和发展环境。

6 结束语

数字经济的浪潮为中小企业提供了创新发展的新机遇，但也带来了挑战。通过运用大数据、人工智能、物联网等数字技术，中小企业能够优化资源配置，提升创新效率，并在协同创新与开放式创新模式下打破传统局限，实现资源整合与能力倍增。创新能力的提升不仅增强了企业的市场竞争力和经济效益，还推动了社会责任的履行与可持续发展。未来，中小企业需继续加快数字化转型步伐，构建高效的创新生态体系，积极适应技术变革与市场变化，为经济转型和社会进步注入更多活力。抓住机遇、迎接挑战，中小企业必将在激烈竞争中脱颖而出，开创高质量发展的新局面。

[参考文献]

[1]李旭红,李彬,王超群.数字经济背景下江苏省中小企业转型之创新能力研究[J].改革与开放,2023(4):1-7.
[2]韩晓娟.数字经济时代企业创新能力提升的路径研究[J].中小企业管理与科技,2024(7):140-142.
[3]许星星.数字经济下孵化器对科技型中小企业创新能力的提升作用[J].产业创新研究,2023(16):51-53.
[4]严青.数字经济时代下湖北工业品跨境电商企业创新能力提升的策略探析[J].商讯,2023(17):133-136.
[5]沈静芳.经济新常态下中小企业创新能力提升的对策研究——以张家港市为例[J].中国市场,2016(11):138-139.

作者简介：王雨（1990.6—），男，山西省运城市，汉族，本科，经济师，就职于山西中条山集团胡家峪矿业有限公司，从事人力资源、劳动定额、经营考核等工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

浅析企业会计核算中纳税筹划的应用研究

付化云
宣广高速公路有限责任公司，安徽 宣城 242000

[摘要]随着现代税制的逐步完善和税收政策的不断调整，纳税筹划逐渐成为企业财务管理的重要环节。纳税筹划不仅是企业减轻税负的有效手段，也是企业合理规划和有效使用资源的重要组成部分。企业会计核算作为纳税筹划的实施平台，对税收负担的控制、税收政策的应对以及企业经济效益的提升具有至关重要的作用。文中将通过分析纳税筹划在企业会计核算中的具体应用，探讨如何在合规的框架下进行合理的税务规划，从而实现企业的长远发展目标。
[关键词]纳税筹划；企业会计核算；税务管理；税收政策；财务管理
DOI：10.33142/mem.v5i6.14474　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Brief Analysis of Application Research on Tax Planning in Enterprise Accounting

FU Huayun
Xuanguang Expressway Co., Ltd., Xuancheng, Anhui, 242000, China

Abstract: With the gradual improvement of modern tax system and the continuous adjustment of tax policies, tax planning has gradually become an important part of enterprise financial management. Tax planning is not only an effective means for enterprises to reduce their tax burden, but also an important component of rational planning and effective use of resources. As an implementation platform for tax planning, enterprise accounting plays a crucial role in controlling tax burdens, responding to tax policies, and improving the economic benefits of enterprises. In this article, we will analyze the specific application of tax planning in corporate accounting and explore how to carry out reasonable tax planning within a compliant framework, in order to achieve the long-term development goals of enterprises.
Keywords: tax planning; enterprise accounting; tax management; tax policies; financial management

引言

随着全球经济日趋一体化，税务管理的复杂性不断加大，尤其是对于跨国经营的企业，税收政策和法律法规的变化愈加频繁。面对这一挑战，税务筹划已成为企业降低税负、优化财务结构的重要手段。在国家税收政策持续调整的背景下，企业需要及时关注政策变化，灵活调整税务战略，以应对税收法规的变动带来的风险与机遇。通过先进的税务信息系统，企业能够实时掌握政策变化，快速制定应对策略，提高税务筹划的效率和合规性。特别是在跨境电商及新兴行业发展迅速的背景下，企业面临着更加复杂的国际税务问题。不同国家税制之间的差异使得跨国税务筹划变得更加复杂，企业需要在全球税务环境中找到合适的策略。为了应对未来可能出现的税务挑战，企业必须具备前瞻性，及时调整税务筹划方案，以确保其应对税务环境变化的能力。

1 纳税筹划在企业会计核算中的作用

1.1 减轻税收负担

在企业财务管理中，随着税率不断提高，税法环境日益复杂，企业的税务压力也随之加大，特别是在税收政策日益严格的背景下。通过对企业经营活动与税务政策的深度分析，税务筹划可以帮助企业在合法的框架内优化税务安排，从而减轻税负。例如，企业能够选择合适的税收优惠政策，或合理运用税前扣除项目（如固定资产折旧、研发费用等），以减少应缴税款。同时，某些税收政策允许推迟税款的缴纳，推迟缴纳税款有助于改善企业现金流，提供更多可用资金用于其他业务活动。

在实际操作中，企业应及时根据税收政策的变化调整筹划方案。所有的税务筹划措施需确保在法律允许的范围内实施，并与企业实际的经营状况紧密结合，避免因过度筹划而带来不必要的法律风险。通过合理安排税务支出，税负得到有效控制，企业的资金流动得到优化，最终确保财务状况稳定。

1.2 提高资金利用效率

纳税筹划同样有助于提升企业资金的使用效率。税务支出的合理安排对于企业的资金流动有着直接影响。通过优化税务规划，企业能够推迟税款的支付，从而腾出更多资金用于日常运营或关键投资，不仅可以减轻税负对现金流的压力，还能确保企业能够将资金用于持续的业务发展与创新。同时，税务筹划还能帮助企业更高效地配置资金，避免资金的闲置与浪费。通过延迟税款支付，企业得以将暂时节省的资金投入到高回报潜力的项目中，例如产品研发、市场拓展等，能够有效减轻税负，还能提升企业的整体运营效率，进而增强企业的竞争力。

1.3 促进企业战略决策

对于涉及复杂税务问题的重大决策，如并购、资本重

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

组以及投资决策，纳税筹划为企业提供了必要的财务数据与税务预测，从而帮助管理层在决策过程中全面评估税务影响，做出更为科学合理的选择[1]。例如，在并购过程中，企业通过选择不同的交易结构（如股权收购或资产收购）来降低税务支出。在资本重组的过程中，通过调整资金安排，不仅能够优化税务结构，还能提高融资效率。

随着企业全球化进程的加速，跨国税务筹划变得尤为重要。跨境经营时，企业不仅需要关注国内税收政策，还要充分考虑各国税收协议及优惠政策的影响。通过适当的跨国税务筹划，企业能够减少全球范围内的税负，优化资源配置，从而确保其全球战略的成功实施。税务筹划的全局性思维为企业提供了强有力的支持，帮助其在多变的国际市场中保持竞争优势。

2 企业会计核算中纳税筹划的原则

2.1 经济性

经济性原则要求在合法合规的前提下，通过合理规划企业的经营和财务活动，以实现税负的最小化。具体而言，企业在进行税务筹划时，需要综合考虑各项税收政策的影响，确保所选方案能带来可观的税务效益[2]。税务筹划的根本目标是要实现成本的优化，在合理安排税前扣除或利用税收优惠等政策的同时，避免因筹划成本过高而影响整体经济效益。在制定税务策略时，企业应权衡短期与长期的经济效果，确保在当前税负减少的同时，不会在未来遭遇过高的税收支出或增加不必要的管理成本。对于税务筹划而言，经济性不仅仅局限于直接的税收减免，还应从更广泛的角度审视其对企业资源配置和财务状况的影响，最大化税务筹划的综合效益。除此之外，税务筹划的经济性还体现在对未来税收政策变化的敏锐预判上。企业应密切关注税法及政策的调整，及时调整筹划方案，确保不会因政策变化而增加税务负担。

2.2 合法性

合法性原则是纳税筹划的核心要求，任何未能符合税法规定的筹划方案，都会带来法律上的严重后果，甚至影响企业的社会信誉与市场形象。因此，在进行税务筹划时，企业必须确保所采取的措施完全符合税法的要求，避免采取任何形式的逃税或避税手段。为保证合法性，企业应全面掌握税收法律法规的相关规定，特别是要关注税法的变化。企业的财务部门需要通过定期审查税务方案的合规性，确保每项筹划措施都在税法框架内进行[3]。违反税收法律的筹划行为不仅会遭受税务机关的处罚，甚至可能导致企业面临更为严厉的行政和法律责任，从而带来巨大的经济损失及声誉风险。此外，税法的不断变动要求企业始终保持对法律动态的敏感性。及时调整筹划方案，确保与新的法律法规接轨，是确保税务合规性的有效方式。合法性的保障为企业提供了长久的税务安全，防止税务风险对企业发展造成负面影响。

2.3 前瞻性

前瞻性原则要求企业在税务筹划时，税务政策的变化通常会影响企业的整体税务规划，预先做好应对措施有助于企业规避潜在的税务风险。企业在进行税务筹划时，应该不断分析税务政策的发展趋势，对未来政策的变动进行前瞻性的评估。通过了解即将出台的税收法规或政策，企业可以提前布局，充分利用可能的税收优惠。例如，企业可以在税收优惠政策发布之前，优化投资或资源配置，从而享受到政策带来的最大收益。随着全球税收环境的变化，跨国企业更需要加强对国际税收政策的关注。全球税收趋势、各国税法的调整，都会对跨国企业的税务管理产生深远影响。了解国际税法的变动，并根据预判及时调整税务筹划方案，将帮助企业在全球化的税务环境中稳定运营。

2.4 灵活性

在税收政策及市场环境不断变化的背景下，企业的税务筹划方案必须具备高度的适应性。灵活性要求企业能够根据外部环境的变化迅速调整其税务安排，以应对不同的经济条件和税务政策的影响。经济形势的波动、税务政策的调整，以及突发的市场变化，都可能对企业的税负产生直接影响。在这种情况下，灵活的税务筹划可以帮助企业快速做出反应，调整其税务方案，以最大化税务效益。例如，在经济扩张期，企业可能通过增加资本投资享受税收优惠；而在经济衰退时，企业可能通过加速折旧或延期纳税等方式来缓解税务负担。灵活性还体现在应对政策突变的能力上。税法或税务政策的突发变化可能会带来较大的税务压力，企业若能迅速调整税务筹划方案，就能够降低这些政策变动带来的风险。通过灵活的税务筹划，企业能够在复杂的市场环境中应对不确定性，确保税务成本的最优化。

3 企业会计核算中纳税筹划的实际应用

3.1 收入结算

收入结算中的纳税筹划可以通过合理安排收入确认时点与延期纳税策略，达到合理分配收入和减轻税负的目标。适时推迟收入确认能够使税务负担推后，减轻企业的短期现金流压力。通过这种方式，企业不仅可以实现税务负担的分散，还能避免因收入集中确认所带来的大额税款。例如，对于长期合同或分期付款的销售，推迟收入确认时点有助于平衡税务支出与收入的实际发生时间，从而避免在短期内出现过多的税负集中[4]。合理安排税务结算时点，在税法允许的范围内，有助于增强企业的资金流动性。然而，在进行收入结算时，必须保证所采用的方法符合税法要求，否则可能引发税务机关的审查及处罚，增加合规风险。

3.2 企业销售

在销售过程中，纳税筹划的核心在于销项税的管理。通过合理定价、调整销售结构及选择合适的付款方式，企业能够在合法范围内优化税务负担，降低增值税等销项税

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的税负。通过捆绑销售、调整产品组合或设定不同的定价策略，企业能够实现税务支出的优化。例如，当销售不同税率的商品时，企业可以将高税率商品与低税率商品捆绑销售，从而平衡整体的税务支出。此外，选择分期付款或延期付款的方式，有助于将税款支付时间推迟，从而优化企业的现金流状况。值得注意的是，在进行销售税务筹划时，企业必须确保所有操作都符合相关税法要求，避免因税务处理不当而受到处罚或税务风险。

3.3 固定资产折旧

企业固定资产的折旧安排直接影响所得税的计算。通过选择合适的折旧方法（如直线折旧法与加速折旧法）及调整折旧年限，企业可以加速税前扣除，从而减少应纳税所得额，降低税务负担。加速折旧法允许企业在固定资产的使用初期，通过较高的折旧费用减少应税收入。在实施折旧安排时，企业可以根据固定资产的使用特性，选择适当的折旧方法。加速折旧有助于在资产的早期阶段实现更多的税前扣除，减少当前的税务支出。与之相对，直线折旧法则保持均匀的折旧费用，适合一些使用寿命较长的资产。

3.4 成本管理

在成本管理方面，企业可以通过将符合税前扣除条件的费用列入税前扣除项，减少应纳税所得额，从而降低税务支出。合理的成本管理有助于优化税负，并确保企业的资金流动更加健康。例如，研发费用、环保费用等特殊项目可以作为税前扣除项目进行处理，从而减少当期的应税收入。成本确认时，企业还需合理安排各类费用的分配，避免出现过早或过晚确认的情况，这将有助于平衡税务支出并减少不必要的税负。企业在处理成本时，必须遵循税法规定，确保所有费用的确认与分配符合税务要求，避免因不当操作引发税务机关的审查。

4 增强纳税筹划成效的措施

4.1 建立税收风险预警体系

企业需在内部构建完整的税收风险预警机制，这对于及时发现潜在税务问题至关重要。通过该体系，企业可以根据税务政策的变动及自身税务状况的变化，做出及时调整。定期对企业税务情况进行评估，并密切监测政策动态，可以在税务风险爆发之前做好充分准备。通过信息技术的应用，大数据分析工具的引入有助于提高税务风险识别的准确度，为企业提供更多应对方案。此类体系使企业能够在问题初现时就采取行动，有效规避税务风险，避免可能带来的财务与法律负担。及时响应税务预警不仅有助于提升税务管理效率，还能降低因税务问题造成的经营成本，从而保障企业在竞争中的财务稳定。

4.2 关注税收政策变动

企业的纳税筹划在很大程度上依赖于国家及地方税收政策的变化。保持对税务政策变化的高度关注，使得企业可以在政策出台前及时了解其可能带来的影响，并迅速调整税务策略以适应新政策。对于政策的每一次变动，企业需要仔细分析其对现有税务规划的影响，并针对性地调整措施，力争在政策变化中寻找到有利机会。这种对政策变化的敏感度能够使企业在税收改革或调整时占得先机，从而在合法范围内减轻税负。企业及时采取措施调整经营方式和税务架构，能够更有效地规避潜在的税务风险，减少政策带来的不利后果。良好的政策适应能力，不仅提升了纳税筹划的灵活性，也为企业提供了更长远的税务规划基础。

4.3 与税务机关积极沟通合作

企业与税务机关之间保持顺畅的沟通，通过与税务机关的积极互动，企业能够更好地理解最新的税务政策，从而调整其税务管理策略，确保合规并减少税务争议。同时，企业也能通过这种合作争取税务优惠政策或减免措施，以降低税务成本[5]。加强沟通可以有效防止因信息不对称或误解产生的税务问题，避免税务争议进一步升级。通过透明化的沟通方式，企业不仅能够在政策变动时迅速应对，还能够更好地理解税务机关的监管要求和税务政策，确保各项税务事务在合法合规的框架内顺利推进。通过这种方式，企业能够在遵循法律法规的同时，降低因税务疏漏而产生的风险。

4.4 加强内控管理

企业需通过加强内部财务和税务管理，确保税务操作的合规性，提高管理的透明度。通过建立更加规范的财务管理制度，可以有效减少税务操作中的错误，提高数据的准确性，进而确保纳税筹划的合法性。加强内部控制不仅能够有效规避税务风险，还能够提升企业财务管理水平。通过对税务事务的有效监管，企业能及时发现潜在的税务问题并加以整改，从而保持税务筹划的持续合规。完善的内控体系对提高企业整体运营的效率与规范性具有重要意义，企业能够通过此体系确保其税务规划不受外部因素干扰，同时能够更好地利用税收政策进行优化。

5 结语

企业通过科学的税务筹划，可以有效降低税务负担，提升资金使用效率，并增强市场竞争力。在实施税务筹划时，企业应依据自身经营特点及外部环境的变化，灵活调整税务策略，确保税务管理的合规性与最优化。为提升纳税筹划的效果，企业需要建立健全的税收风险预警机制，及时发现潜在的税务风险，并做好应对准备。同时，持续关注税收政策的变化，有助于企业根据政策调整及时优化税务方案，从而实现税务筹划的最大效益。加强与税务机关的沟通合作，有助于企业争取税收优惠政策，减少因政策理解偏差或争议导致的税务风险。此外，企业应不断完善内部控制体系，确保税务管理的规范化，提高筹划的实施效果。随着税务监管趋严，企业还应借助信息技术提升税务管理水平，确保适应复杂的税务环境。随着智能化税

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

务系统的普及，企业能够更加高效、精准地进行税务筹划，为其可持续发展提供有力保障。

[参考文献]

[1]唐卫红.高新技术企业会计核算与纳税筹划研究[J].经济研究导刊,2020(17):152-153.
[2]唐卫红.新技术企业会计核算与纳税筹划研究[J].企业科技与发展,2020(9):155-156.
[3]刘照萍.企业固定资产会计核算中的纳税筹划管理分析[J].全国流通经济,2022(27):165-168.
[4]吕晓凯.信息化背景下企业固定资产会计核算及纳税筹划的优化研究[J].营销界,2023(11):25-27.
[5]李青.企业研发费用的会计核算与纳税筹划探究[J].投资与创业,2024,35(15):70-72.

作者简介：付化云（1986.2—），毕业于安徽财经大学商学院会计专业，当前任职宣广高速公路有限责任公司副总经理，会计师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

大数据驱动的企业精细化营销策略研究

郑潇潇
湖州加怡新市热电有限公司，浙江 湖州 313000

[摘要]随着互联网及物联网的不断发展，数据量呈现出爆炸性的增长。传统营销模式在效率低下与精准度不足的困境中，面临着前所未有的挑战，而大数据分析则为实现精准营销提供了强有力的支持。尽管大数据在商业应用中展现出巨大的潜力，实际操作过程中，企业依然面临着数据隐私、安全、技术难题及人才短缺等多重挑战。因此，深入研究大数据驱动下的精细化营销策略，对于理论发展与实践应用，具有重要的价值与意义。

[关键词]大数据；精细化营销；核心策略
DOI：10.33142/mem.v5i6.14468 中图分类号：F27 文献标识码：A

Research on Refined Marketing Strategies for Enterprises Driven by Big Data

ZHENG Xiaoxiao
Huzhou Jiayi Xinshi Thermal Power Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: With the continuous development of the Internet and the Internet of Things, the amount of data shows an explosive growth. The traditional marketing model is facing unprecedented challenges in the dilemma of low efficiency and insufficient precision, while big data analysis provides strong support for achieving precision marketing. Despite the enormous potential of big data in commercial applications, enterprises still face multiple challenges such as data privacy, security, technical difficulties, and talent shortages in practical operations. Therefore, in-depth research on refined marketing strategies driven by big data is of great value and significance for theoretical development and practical application.

Keywords: big data; refined marketing; core strategy

引言

随着大数据技术的不断进步，企业的营销方式正逐步从传统的经验驱动转向以数据为核心的驱动模式，通过对海量数据的深入分析，能够更精确地识别客户需求，进而优化营销策略，实现个性化服务与高效资源配置。基于大数据的精细化营销不仅提升了营销效率，还为客户提供了定制化的体验。探讨大数据精细化营销的核心策略以及在实施过程中面临的挑战，为企业的数字化转型提供有价值的参考与指导。

1 大数据驱动的精细化营销重要性

1.1 提高营销效率与效果

在大数据的驱动下，营销效率与效果得到了显著提升。传统营销往往依赖经验与直觉，缺乏精准的数据支持，而大数据则通过深入分析与实时监控，使企业能够更有效地调整策略，例如通过对用户行为、购买历史以及社交互动等多维度数据的分析，目标客户群体得以准确识别，从而避免了传统营销方式中低效的“大海捞针”。广告投放的精准度得到了极大提升，广告主能够根据用户兴趣与需求定制内容，进而提高广告的相关性与点击率，最大化资源的利用。同时，通过数据的持续监测与反馈，营销策略得以不断优化，确保始终处于最佳状态。由此，营销活动的执行效率不仅得到了提升，精准度也达到了前所未有的高度，营销效果随之优化。

1.2 改善客户体验与个性化服务

大数据为企业提供了前所未有的机会，使其能够改善客户体验并实现个性化服务，通过分析客户的浏览行为、购买历史以及社交互动等多维度数据，客户的需求与偏好得以精准洞察，从而为其提供量身定制的产品与服务。例如，根据客户的购买记录与浏览习惯，电商平台能够智能地推荐潜在感兴趣的商品，这种个性化推荐比传统的“全员推送”更具吸引力。大数据不仅使企业能够及时捕捉客户的即时需求，还能够预测其未来的购买趋势，从而提前做好准备，以提升购物体验。借助实时反馈机制，企业能够迅速响应客户问题，提供个性化的解决方案，从而增强客户的满意度与忠诚度。大数据的应用使企业不仅能更好地理解客户，还能让客户感受到与品牌的紧密连接，进一步提升整体客户体验。

1.3 增强竞争力与市场份额

大数据在提升企业竞争力与扩大市场份额方面发挥着至关重要的作用，通过对海量数据的深度挖掘，市场动态、竞争对手的动向以及消费者的行为趋势得以实时掌握，从而为决策提供了有力支持。例如，通过分析消费者反馈与行为数据，市场中的需求空缺或产品改进的机会可以迅速被识别，企业能够及时调整产品定位或优化服务抢占先机。同时，潜力客户群体的精准识别，使企业能够集中资源进行个性化营销，避免了资源的浪费。通过高效的资源

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

配置与个性化营销策略，客户需求得到更好满足，企业在激烈的市场竞争中脱颖而出，市场份额进一步扩大。借助数据驱动的竞争策略，灵活性与前瞻性得以保持，企业能够持续增强其竞争优势，在不断变化的市场环境中稳步前行。

1.4 促进决策的科学化与数据化

大数据的应用使得企业决策变得更加科学且以数据为驱动，从而摆脱了过去依赖经验与直觉的盲目性，通过对实时数据的全面收集与分析，精准的信息得以获得，市场趋势得以洞察，潜在的机会与风险被识别。例如，销售数据、客户行为、供应链动态等信息为企业战略决策提供了坚实的依据，使得决策不再依赖于主观猜测，而是建立在真实数据的基础上。大数据还使得决策过程具备了实时性与动态调整能力，帮助决策者快速响应市场变化，避免了传统模式中可能出现的滞后或误判。借助数据可视化工具，复杂的数据与趋势得以直观呈现，管理层能够对问题形成更加清晰的认识，从而做出更有效的决策。数据驱动的决策模式显著提升了决策的准确性与效率，推动了企业向智能化、精细化管理的转型。

2 大数据驱动的企业营销现状

目前，大数据已成为企业营销中的主流应用，越来越多的公司通过数据分析驱动决策。随着技术的不断进步，企业能够从多个渠道收集大量信息，包括消费者行为数据、市场趋势以及社交媒体反馈等，这些数据为企业深入了解客户需求与偏好奠定了基础，进而帮助其精确地定位目标市场。尽管大数据的潜力显而易见，许多企业仍面临着数据整合与分析能力的瓶颈，数据常常分散于不同的系统与平台之间，缺乏有效的整合与处理，致使一些企业未能充分挖掘数据的潜在价值。同时，确保数据的安全性与隐私性也是企业亟须解决的关键问题。尽管如此，越来越多的企业通过引进先进的分析工具与技术，逐步提升了数据驱动营销的能力，推动了精准营销、个性化推荐及客户关系管理等创新。随着大数据技术的不断成熟，企业在营销中的应用将变得更加广泛，进一步推动行业的转型与发展。

3 基于大数据的精细化营销策略

3.1 数据收集与分析：精准客户洞察

数据收集与分析构成了基于大数据的精细化营销策略的核心环节，深入挖掘客户洞察，企业能够更全面地理解消费者的需求与行为。如今，数据来源丰富且多样，包括线上购买记录、社交媒体互动、客户反馈以及浏览历史等。通过整理与分析这些数据，企业不仅能获取客户的基本信息，还能发掘其潜在需求、兴趣偏好与购买习惯。例如，分析用户在电商平台上的浏览与购买行为，企业能够识别出哪些产品最受欢迎，以及哪些消费群体对特定商品的兴趣更高，从而能够精准地制定营销策略，数据分析还使企业能够更好地理解客户在不同生命周期阶段的特点，从而实现客户的细分为其提供个性化的推荐与服务，这进一步提升了购买转化率与客户满意度。精准的客户洞察不仅优化了企业的营销决策，还为产品研发与品牌建设等提供了重要支持，帮助企业在激烈的市场竞争中占据有利位置。

3.2 个性化营销：定制化推荐与服务

借助大数据的支持，个性化营销为每位客户提供了量身定制的推荐与服务，显著提高了营销精准性与客户满意度。通过数据分析企业能够深入洞察客户的兴趣、偏好及行为模式，从而推出符合其需求的产品或服务。例如，电商平台在分析客户的浏览历史、购物习惯与社交互动后，能够在客户访问网站时自动推荐其感兴趣的商品，这种定制化的推荐不仅增强了客户的归属感，也提高了转化率。个性化营销的范围不仅限于产品推荐，还扩展至服务层面。根据客户的消费记录，专属优惠券或个性化售后服务可被提供给客户。通过这一精细化策略，企业不仅能够提升客户的购买频率，还能够建立更牢固的客户关系，从而增强品牌忠诚度。在激烈的市场竞争中，个性化营销已成为企业脱颖而出的关键因素。

3.3 跨渠道整合营销：线上与线下的协同

跨渠道整合营销通过紧密协调线上与线下的资源，为企业提供了更加全面的营销策略。随着消费者购买行为的多样化，他们不再局限于特定渠道，而是在网上浏览、比价、获取信息后，可能选择到线下门店购买，或反之。通过线上线下资源的有效整合，企业能够为客户创造无缝对接的购物体验。例如，消费者在电商平台浏览商品后，能够在附近的实体店试用该产品，或在店内使用优惠券进行线上购买，线上渠道收集的客户偏好数据能够为线下门店提供个性化服务支持。跨渠道营销不仅便利了客户的购买路径，还增强了客户与品牌之间的互动，进而帮助企业在多个接触点持续塑造品牌影响力。

3.4 精准定价与促销策略

精准的定价与促销策略在大数据驱动的营销中占据着至关重要的地位，通过对市场动态、客户需求以及竞争对手情况的实时数据分析，企业能够制定更加个性化且高效的定价与促销方案。大数据的应用使得根据不同市场环境和客户群体价格策略得以灵活调整。例如，基于客户的购买历史、消费习惯以及产品需求的波动，专属折扣可为高价值客户提供，或限时优惠可为价格敏感型客户推出。同时，通过对历史数据的深入分析，促销活动的效果能够被预测，从而评估其转化率与客户反应，并不断优化未来的促销策略。在此基础上，依据地域差异、季节变化等因素，动态定价得以实施，确保产品始终保持市场竞争力。精准的定价与促销策略不仅能够推动销售增长，还能提升客户的购买意愿，增强品牌的市场竞争力。

3.5 社交媒体与大数据结合的互动营销

社交媒体与大数据的融合为企业提供了强大的互动营销工具，从而促使品牌与消费者之间建立了更加紧密的

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

联系，通过社交平台实时获取的大量用户生成内容，如评论、分享和点赞等为揭示客户情感与需求提供了宝贵的线索。借助大数据技术，从这些海量的社交互动中企业能够提取有价值的信息，识别潜在客户群体及热点话题，进而实现更精准的市场定位。例如，通过对社交媒体关键词与趋势的分析，消费者对特定产品的关注度能够及时被捕捉，从而推送个性化广告或相关产品推荐。与此同时，社交平台本身的互动性也为企业提供了即时反馈的通道，营销策略或产品与服务可以根据用户评论与互动迅速调整，这种基于数据驱动的互动营销方式，不仅提升了客户的参与感与忠诚度，也使品牌在竞争激烈的市场中脱颖而出，增强了与消费者的情感联系。

4 大数据精细化营销的实施挑战与对策

4.1 数据隐私与安全问题

在实施大数据精细化营销时，数据隐私与安全问题无疑构成了最为重要的挑战之一。随着大量个人信息的收集与分析，前所未有的风险已使消费者的隐私安全面临威胁。在进行精准营销时，确保数据的采集、存储与使用严格遵循相关法律法规，如 GDPR 等隐私保护标准，企业必须做到。任何数据泄露或滥用行为都可能对品牌形象造成严重损害，甚至引发法律诉讼[1]。为应对这一挑战，企业应采取多层次的安全防护措施，包括加密技术、数据匿名化处理以及访问权限控制等，制定透明的数据使用政策，清晰告知消费者其数据将如何被利用，有助于提升客户的信任感。加强员工的数据保护意识培训及定期审计，也能有效防止人为疏忽引起的数据泄露问题。唯有在保障数据隐私与安全的基础上，企业才能真正实现大数据驱动的精细化营销，赢得消费者的信赖并推动业务的稳步增长。

4.2 数据质量与整合挑战

数据质量与整合问题在大数据精细化营销中不可忽视，已构成了企业面临的重要挑战。尽管大量客户数据能够被企业获取，但若数据缺乏准确性、完整性与一致性，这些数据将无法为营销决策提供有效支持。低质量的数据可能导致错误的客户洞察，从而影响营销策略的制定与实施。例如，错误或过时的客户信息可能使个性化推荐失效，甚至影响客户体验[2]。因此，严格的数据质量控制机制必须由企业建立，确保数据来源的可靠性，同时通过数据清洗、校验与去重等手段，数据的准确性应得到提升。随着数据来源日益多样化，如何有效整合来自不同渠道（如社交媒体、线上购买记录、线下互动等）的数据，已成为了又一难题。由于不同系统间的数据格式与标准各异，信息孤岛现象时有发生，致使企业难以获得全面的营销决策视角。为此，统一的数据整合平台与工具应由企业采用，打破信息孤立，实现跨渠道的数据互通。通过合理的整合与分析，数据的潜在价值方能被充分挖掘，切实可行的精细化营销策略方可制定。

4.3 技术与人才的瓶颈

在大数据精细化营销的实施过程中，技术与人才的瓶颈构成了不容忽视的挑战。尽管大数据技术在持续发展，但在实际应用中，许多企业仍面临技术层面的难题，尤其是在数据处理与分析能力方面。高效的数据挖掘、机器学习算法的应用以及实时数据分析平台的搭建，均依赖于强大的技术支持，而不少企业缺乏足够的技术基础设施，或无法跟上技术的快速变化，数据处理与分析的复杂性要求企业掌握先进的分析工具与技术，但对于许多公司而言这仍然是一个巨大的挑战。人才短缺也是制约大数据精细化营销发展的关键因素之一，尽管数据科学家与分析师的需求持续增加，但高水平的数据分析与人工智能人才依然供不应求[3]。企业不仅需要具备技术能力强的人才来构建与优化系统，还需要具备商业敏锐度与创新思维的数据分析师，将数据转化为具有实际价值的营销洞察与战略。因此，企业应加大在人才方面的投资，通过招聘、培训与外部合作等多种方式，提升团队的技术水平与数据分析能力。

5 结语

大数据驱动的精细化营销为企业提供了实现精准洞察与个性化服务的宝贵契机，提升了运营效率、优化了客户体验，并增强了市场竞争力。与此同时，数据隐私与安全、技术瓶颈以及人才短缺等问题依然是企业必须面对的挑战。为了充分释放大数据的潜力，完善的数据治理体系、提升的技术基础设施，以及加大对人才的培养与引进力度均为企业所需。只有在这些关键问题得以解决后，企业才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，确保长期的商业成功。

[参考文献]

[1]潘鑫红.大数据时代制造企业成本精细化管理模式研究[J].中国集体经济,2023(6):36-39.

[2]芦闯.LSR 新媒体公司内容营销策略研究[D].沈阳:东北大学,2022.

[3]彭旭.H 公司气象大数据产品营销策略研究[D].重庆:重庆师范大学,2021.

作者简介：郑潇潇（1987.11—），毕业院校：复旦大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：湖州加怡新市热电有限公司，职务：董事长。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业财融合视角下企业财务会计向管理会计转型的路径研究

张彦韬
包头轻工职业技术学院，内蒙古 包头 014013

[摘要]市场经济深化及管理环境的演变对传统财务管理方式提出了新的挑战，使其难以契合当代企业的管理要求。在现代企业管理领域，业财融合这一概念应运而生，它倡导业务活动与财务策略的深度整合，旨在增强企业决策过程的理性基础与适应性。本论文深入讨论了公司从财务会计体系向管理会计体系转换的紧迫性和可行性路径。文章首先审视了企业目前遭遇的管理层挑战，并详细对比了财务会计和管理会计之间的差异，针对企业转型升级过程中涉及到的组织结构、信息系统构建、人员能力素质等方面。文章提出了明确的转型路径及执行策略，旨在为企业的财务整合提供理论支撑与实践指南，研究成效显示，从财务会计到管理会计的改进过程，能大幅增进企业的绩效和市场竞争力。

[关键词]业财融合；财务会计；管理会计；转型路径；企业绩效
DOI：10.33142/mem.v5i6.14493　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Research on the Path of Transformation from Enterprise Financial Accounting to Management Accounting from the Perspective of Business Finance Integration

ZHANG Yantao
Baotou Light Industry Vocational Technical College, Baotou, Inner Mongolia, 014013, China

Abstract: The deepening of market economy and the evolution of management environment have posed new challenges to traditional financial management methods, making it difficult to meet the management requirements of contemporary enterprises. In the field of modern enterprise management, the concept of business finance integration has emerged, advocating for the deep integration of business activities and financial strategies, with the aim of enhancing the rational foundation and adaptability of enterprise decision-making processes. This paper delves into the urgency and feasibility of companies transitioning from a financial accounting system to a management accounting system. The article first examines the management challenges currently faced by enterprises and compares in detail the differences between financial accounting and management accounting, focusing on aspects such as organizational structure, information system construction, and personnel competence involved in the process of enterprise transformation and upgrading. The article proposes a clear transformation path and implementation strategy, aiming to provide theoretical support and practical guidance for the financial integration of enterprises. The research results show that the improvement process from financial accounting to management accounting can significantly enhance the performance and market competitiveness of enterprises.

Keywords: integration of business and finance; financial accounting; management accounting; transformation path; enterprise performance

引言

在不断演变的商业生态中，各类企业遭遇了越来越多繁复的管理考验，而现有的基于财务的会计体系正逐步显露不足。历史数据核算及报告为财务会计之主要焦点，相较之下，管理会计更倾斜于对未来之预测及决策支持。理念上，业财融合强调业务与财务的深度整合，这一理念提升了企业的全面管理实力，企业要实现转型，必须在制度、流程及技术层面进行彻底的改革，同时需培育能够进行多维度分析的管理团队[1]。本研究主要研究企业中财务会计向管理会计转换的途径，分析这一转换的推动力、实施计划以及可能遭遇的问题，旨在为企业的管理活动提供借鉴。

1 业财融合的理论基础

业财融合作为一种现代企业管理理念，其核心目标在于将企业的业务活动与财务管理深度整合，从而提升决策过程的科学性和适应性。企业运营与财务状况的数据融合，通过完整的信息交流与深度分析，推动两者间的协调，进而达成资源配置的优化与价值的最大化的目标。业财融合的定义包含两个重要方面：在组织运营中，业务与财务的深度融合至关重要，同时，信息技术的应用必须与各项管理流程紧密结合[2]。在企业环境中，信息的深度整合分析对战略选择及其运营流程起到支撑作用，并非仅仅是信息的粗略集结，业财融合与财务会计、管理会计在内涵上存在显著差异，历史数据的精准性与合规性是财务会计工作的焦点，其核心职能在于财务报告和审计。与此同时，管理会计更偏向于对未来的预判与分析工作，旨在为管理层的决策提供必要的支持，企业可以通过整合财务和业务数据，将过去的记录与当前的动态相融合，从而为策略规划提供更宽广的多维度视角。

业财融合对企业管理创新的推进扮演了至关重要的角色，企业通过推行业务与财务的深度整合，不仅使得其

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

在架构上变得更为柔韧，同时也使信息系统向智能化方向发展，这进而显著提高了企业的决策效能及其对市场变化的响应速度。企业文化内涵的深化，可通过财务与业务部门的协同合作得以促进，进而提升员工之间的团队协作意识，确保两者共同承担企业目标所赋予的责任。企业管理领域中，随着数字化转型的不断深入，业财融合的关键性作用日渐显著。企业借助大数据分析、云计算和人工智能等先进技术，能够更加高效地实现财务与业务的深度融合，从而提升决策的精确度和实时性。业财融合成为企业追求管理效率提升的必经之路，同时也是应对市场波动与实现持续发展目标的策略之一。在竞争愈发激烈的市场环境中，企业可以通过掌握并应用深层次的业财融合理论，保持自身的竞争优势并推动持续发展[3]。

2 企业面临的管理挑战

在多变的企业经营领域中，管理上的多重挑战出现，对公司的日常效率及长远成长带来负面影响。在市场竞争日趋激烈的背景下，企业若要在其中立足，就必须在创新、服务以及成本管理等多个维度维持其竞争优势，在市场快速演变的大背景下，众多公司体会到策略决断与灵敏反应之重要性，这关乎于能否抓住稍纵即逝的机遇，传统管理模式亟须应对数字化转型的加速进程带来的挑战。在实施数字化升级过程中，公司常常遭遇应用技术的不完善、劳动力技能缺陷及组织架构不协调等难题，这些因素影响了转换成效。

企业运营中，内部管理流程的繁杂性构成了一项显著挑战，企业扩张带来部门繁多，它们之间的交流与配合遭遇难题，形成信息隔阂，进而使得决策制定迟缓并准确性降低。在企业战略执行过程中，由于管理分散化所导致的不协调，会显著降低组织的整体作业效能。在资源分配方面，公司常常需要权衡即时与未来的收益。管理层在确保公司短期财务表现的同时，还需考虑公司的长期战略规划，这两者之间的平衡往往难以把握。企业战略的制定与执行可能受到不断上升的外部环境不确定性的影响，这其中包括政策调整、经济波动以及国际贸易的冲突等多样因素，企业需要培育应对不可预见事件所需的可塑性与坚韧性，并掌握即时修订对策的技能，从而抵御由不确定性引发的可能风险。为了应对市场变化带来的挑战，公司需采取加强管理体系、优化决策流程和对市场动态保持高度敏感等策略，从而增强其调整自身以适应环境的能力[4]。

3 财务会计向管理会计转型的路径

3.1 组织架构的调整

在不断演变的商业生态中，企业组织结构的优化显得格外关键，这不仅塑造了企业的运营高效率，而且直接影响其市场竞争力和对市场的快速反应能力. 在市场波动与技术革新的背景下，公司亟须对内部的架构布局进行再审视与优化，以实现对外部环境变动的迅速响应。在目前这个多变且复杂的市场背景下，传统的按职能划分的组织架构往往引发信息传递的阻碍、沟通的难题以及降低决策的效率，众多公司正朝着更为简约且具有弹性的组织架构进行转变，这一架构通过优化决策流程从而提升效率，并促进不同部门间的协同工作。

企业的内部构造变化同样带来了角色与职责的重新界定。在企业运作中，对组织结构进行调整是一个关键步骤，它要求明确界定各个部门及员工的具体职能与责任，目的是减少工作职责的重复与资源的无效使用，进而提升人力资源的配置效率。在实行项目管理的公司里，根据不同项目的需求，团队的组织结构和人员配置能够进行灵活调整，从而提高工作效率。企业架构调整时需重视以客户为核心的理念，构建面向市场需求的团队，以便更密切地关注并响应客户需求，从而提高客户满意度。调整组织结构不仅仅是形式的转变，它还涉及深层次的企业文化和思维模式的转变，在重构的组织机制中，公司需倡导员工深度融入决策制定，增进由底层至顶层的意见交流与反馈循环，此措施预计对打造更为开明且具革新性的企业文化产生积极影响[5]。

3.2 信息系统的升级

在数字经济迅速发展的当今，企业为提升竞争力、适应市场变迁，对信息系统进行升级变得至关重要. 在企业活动中，信息系统扮演着至关重要的角色，它对运营效率和决策质量起着决定性的作用，进而显著影响企业的整体性能。适时对企业的信息系统实施技术更新，此举不仅能优化组织内的管理流程，亦有助于提高组织对外部环境变化适应的效能。通过系统化的更新，信息处理系统能够达到数据处理与信息流动的高效率，数据规模的剧增导致常规信息系统难以应对实时数据分析与处理的需求。在财务会计向管理会计转型的过程中，信息系统的升级扮演着至关重要的角色，以海尔集团为例，该公司在实现这一转型时，着重于信息技术的创新与应用，以支撑更高效的决策和管理。海尔集团通过实施一体化的信息管理系统，整合了财务、销售、生产和供应链等各个环节的数据，实现了信息的透明化和实时共享。这一系统的升级，不仅提高了数据的准确性和实时性，也使管理层能够基于实时数据进行深入分析，从而做出更为科学的决策。例如，海尔利用大数据分析技术，对市场需求和消费者行为进行精准分析，从而在产品设计、生产调度和库存管理等方面进行灵活调整，以提升运营效率。

3.3 人员素质的提升

在国旅集团的财务转型过程中，人员素质的提升是实现财务共享与管理模式变革的关键环节。传统的财务管理体系多以法人主体或会计主体为基础，层级结构复杂，信息流动缓慢，难以适应快速变化的市场环境。然而，随着财务共享服务模式的实施，国旅集团打破了这种传统的会计管理体系，转向了更加扁平化、一体化的财务组织。这一转型不仅需要优化财务流程，还需要全面提升财务人员的素质，以适应新模式的要求。国旅集团通过制定全面的培训计划，着重提升财务人员的专业技能和综合素质。培

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

训内容涵盖了财务共享服务的基本理论、财务数据分析与决策支持、信息技术的应用等多个方面。通过这种多层次的培训，财务人员不仅能够掌握现代财务管理的新工具和新方法，还能够增强对数据分析和业务支持的理解，从而更有效地参与到企业的战略决策中[6]。

国旅集团强调跨部门协作的重要性。在财务共享服务模式下，财务部门与业务部门之间的沟通和协作显得尤为重要。为了提升员工的协作能力，国旅集团组织了多次跨部门的工作坊和团队建设活动，鼓励财务人员深入了解业务流程和运营需求。这种跨部门的学习和交流，不仅增强了财务人员的业务理解能力，还提升了他们在实际工作中的沟通与协作能力，使得财务共享服务能够更好地支持业务发展。国旅集团还重视培养财务人员的创新意识和服务意识。在财务共享服务转型过程中，传统的财务角色逐渐向业务伙伴转变。为此，国旅集团鼓励财务人员提出新的服务模式和解决方案，帮助业务部门提升效率。通过设立创新奖项和激励机制，激发财务人员的创新潜力，使他们能够在面对复杂的业务问题时，主动思考、灵活应对，推动财务服务的不断改进和优化。

信息技术的应用是提升人员素质的重要手段。在财务共享服务模式下，数字化工具和信息系统的运用大大提高了财务工作的效率和准确性。国旅集团积极引入云计算、大数据和人工智能等先进技术，帮助财务人员提升数据处理和分析能力。通过定期的技能培训和实践操作，确保财务人员能够熟练运用这些新技术，从而在日常工作中实现高效的财务管理。国旅集团在财务转型过程中，通过提升人员素质，确保财务共享服务模式的顺利实施。通过专业技能培训、跨部门协作、创新意识培养和信息技术应用等多方面的努力，国旅集团的财务人员在角色转变中不断成长，为企业的可持续发展提供了强有力的支持。这种全面提升不仅满足了企业对财务管理的新需求，也为财务人员的职业发展开辟了新的路径，最终实现了财务管理的现代化和智能化，为国旅集团在竞争日益激烈的市场环境中奠定了坚实的基础[7]。

3.4 绩效评估体系的优化

在当代企业治理背景下，构建有效的绩效评价机制，对于增强组织效能及激发员工积极性具有至关重要的作用。建立一个高效的绩效评价机制，不仅对员工的工作成绩作出公正的判断，而且有助于实现公司的战略目标，增进整体的竞争能力，为了提升绩效评估的精准度，必须确立清晰且与公司战略方向相结合的评估准则。企业通过将自身的长远规划、核心理念及其策略目标细化为明确的业绩评价标准，得以使得每位员工的职责履行都能对组织的最终成就产生积极的推动作用，例如，在对销售团队进行绩效评估时，可将销售额、客户满意度和市场份额等因素纳入考量范畴，此举既可激发员工提高工作业绩，又有助于增强公司在市场竞争中的地位。在绩效评估活动中，公正性和透明度是两个至关重要的原则，它们应当得到强调，员工群体对个人工作表现的评价结论高度关注，因此，公正无私的评估程序是关键所在，企业应当实施 360 度反馈机制，以此对员工的表现进行全方位评估，涵盖自我评价、同事之间评估以及上级对员工的评价，从而提供全面反馈，采用多元化的评价方法，能显著降低个体主观偏见，从而增强评价结果的客观公正性，企业需建立明晰且透明的绩效评价体系，包括明确的评估准则和操作流程，以增强员工对评价结果的理解和接受度[8]。

员工的进步应当与绩效考核策略深度整合，绩效评估体系不仅对已完成的工作进行总结，同时也为未来的发展方向提供参考，公司需根据员工绩效评估的结果，制订出符合个人特点的培训与成长方案，以助于他们准确判断自身的长处与短板，并清晰地规划职业生涯的路径，为解决某位员工在交流技能上的缺陷，企业应当开展专项训练，助力其技能增益，进而助力个人职业发展和企业效益的双重提升。为了适应市场和业务需求的持续变动，绩效评估体系须具备一定的适应性，公司需周期性地对业绩评价标准及其流程进行复审，以保证这些标准和方法能够紧跟行业发展的动态和市场的变动。

4 结语

在当代企业运营中，财务会计向管理会计的转变成为推动业务与财务深度整合的不可或缺的发展动向。在企业发展的转型阶段，通过理论框架的建立、管理难题的分析、系统化策略的部署以及效果评价的完善，可以确保企业循序渐进地推进，达成财务与业务间的深度整合，从而为持续成长打下坚实的基础。

[参考文献]

[1]陈晓静.业财融合视角下企业财务会计向管理会计转型的路径研究[J].商场现代化,2024(21):171-173.
[2]张燕.业财融合背景下企业财务会计该如何向管理会计转型[J].中国商界,2024(9):60-61.
[3]刘云.企业财务会计向管理会计转型的策略探讨[J].商业 2.0,2023(25):79-81.
[4]吕佳蔚.业财融合视角下企业管理会计转型的路径探讨[J].支点,2024(3):112-114.
[5]李艳玲.企业财务会计向管理会计转型存在的问题及应对策略[J].审计与理财,2023(12):32-33.
[6]蔡超萍.国有企业财务会计向管理会计转型的思考[J].投资与合作,2023(12):116-118.
[7]刘敬文.大数据时代企业财务会计向管理会计转型路径探讨[J].投资与创业,2023,34(17):78-80.
[8]李晓光.企业财务会计向管理会计转型的思考[J].中小企业管理与科技,2023(17):194-196.

作者简介：张彦韬（1975.8—），女，包头轻工职业技术学院，副教授，从事会计教学工作二十余年。研究方向会计、审计。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

农村商业银行债券投资业务利率风险管理研究

陈 龙
阿克苏塔里木农商银行，新疆 阿克苏 843000

[摘要]近年来，随着传统信贷业务利差的严重压缩，农村商业银行正面临着显著的收入增长压力。为应对这一挑战，许多银行将资金投入到金融市场，特别是债券投资中，以寻求新的收入增长点。然而，这一策略也引发了利率风险的显著问题。这种风险不仅影响了债券的市场价值，还可能对银行的资产负债表及整体财务稳定性造成深远的影响。科学的利率风险管理机制在这一背景下显得尤为关键，有助于农村商业银行在债券投资中实现收益的稳定性。文章将探讨农村商业银行在债券投资中所面临的利率风险，分析主要的挑战，并提出相应的风险管理策略，通过对这些风险进行深入研究，旨在为银行提供有效的管理建议，从而优化投资决策，提升应对风险的能力。
[关键词]农村商业银行；债券投资；投资业务；利率风险；风险管理
DOI：10.33142/mem.v5i6.14511　　中图分类号：F83　　文献标识码：A

Research on Interest Rate Risk Management of Bond Investment Business in Rural Commercial Banks

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

Abstract: In recent years, with the severe compression of interest rate spreads in traditional credit business, rural commercial banks are facing significant income growth pressure. In order to address this challenge, many banks have invested funds in financial markets, especially bond investments, in search of new sources of income growth. However, this strategy has also raised significant concerns about interest rate risk. This risk not only affects the market value of bonds, but may also have a profound impact on the bank's balance sheet and overall financial stability. A scientific interest rate risk management mechanism is particularly crucial in this context, as it helps rural commercial banks achieve stable returns in bond investments. The article will explore the interest rate risks faced by rural commercial banks in bond investment, analyze the main challenges, and propose corresponding risk management strategies. Through in-depth research on these risks, so as to provide effective management recommendations for banks, optimize investment decisions, and enhance their ability to cope with risks.
Keywords: rural commercial bank; bond investment; investment business; interest rate risk; risk management

引言

在金融市场逐步开放与发展的背景下，农村商业银行作为金融体系的重要组成部分，农村商业银行的发展和稳定，对整个金融系统也是至关重要。而债券投资业务在农商行的资产配置与风险管理方面又扮演着至关重要的角色。债券投资不仅为这些银行提供了稳定的收益来源，也构成了其资产负债管理的关键环节。然而，随着市场利率波动的加剧，显著的利率风险挑战随之而来，这些风险不仅可能威胁到银行的财务稳定性，还可能对其业务扩展及市场竞争力产生深远的影响。市场利率变动对债券投资价值的影响是利率风险的主要来源，这种波动可能导致资本损失，从而影响整体资产质量及财务状况。债券投资过程中，农村商业银行经常面临复杂的市场环境，表现为利率波动性大、政策调整频繁以及投资组合管理能力不足等问题。这些问题导致银行在债券投资中面临显著的利率风险，挑战了其风险管理水平，并影响了长期经营的稳健性。本文将对农村商业银行在债券投资业务中遇到的利率风险进行深入探讨，分析管理中的主要难点，并提出有效的风险管理框架与实践指导。

1 农村商业银行面临的利率风险特点

农村商业银行在债券投资业务中面临的利率风险具有显著的特点，这些特点源于其特有的资产负债结构及经营环境的局限性。首先，这些银行的资金主要依赖于存款，且存款利率调整灵活性有限。这种资金来源的集中性使得在市场利率波动时，银行的负债成本容易受到较大影响，特别是在利率上升期间，付息压力的增加会侵蚀净利息收益。其次，农村商业银行的债券投资组合中多包含中长期债券，这类债券对利率变动较为敏感。当市场利率上升时，这些债券的价格会下跌，从而导致债券组合的市场价值减少，带来潜在的账面损失。同时，资产负债期限错配加剧了流动性风险，尤其在利率上升时，存款流失的压力会加大，从而进一步影响流动性。最后，由于缺乏足够的专业人才和先进的技术手段，农村商业银行在面对复杂的利率环境时，往往难以采取有效的应对措施，从而使得其利率

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

风险管理能力显得较为薄弱。

2 农村商业银行债券投资业务利率风险管理难点分析

2.1 制度体系不完善

农村商业银行在债券投资业务中面临的一个重要利率风险管理难点，是制度体系的不完善。通常，银行内部的风险管理制度缺乏系统性与全面性，从而导致在利率风险管理中出现多个漏洞。例如，相关政策和流程的明确性不足，操作性不强，使得实际执行中各部门难以保持一致，这直接影响了风险管理的效果。此外，内部控制机制与风险管理流程之间有效衔接的缺乏，导致了风险监控的滞后和盲点。在市场利率剧烈波动时，投资策略的调整往往无法迅速进行，从而增加了风险暴露[1]。同时，风险管理制度的设计，往往未能充分考虑到债券市场的复杂性以及利率变化的动态性，这使得银行在面对突发市场变化时，缺乏灵活应对机制，进而扩大了风险的累积和潜在损失。

2.2 人才管理机制不完善

农村商业银行在债券投资中的利率风险管理面临一个关键难点，即人才管理机制的不完善。专业的利率风险管理人才在银行内部相对匮乏，尤其在农村地区，这类金融机构难以吸引和留住具备高水平分析能力及丰富经验的风险管理人员。现有的人才结构也显示出明显的不足，负责债券投资及利率风险管理的团队通常人员配备不够，专业能力有限，难以应对复杂的市场环境。人才培养机制的不健全进一步加剧了这一问题。银行缺乏系统性的培训及继续教育计划，导致员工的专业知识和技能难以跟上市场发展的步伐，从而无法有效识别和应对利率风险。此外，由于地理位置偏远和薪酬待遇不具竞争力，农村商业银行在外部招聘时遇到困难，难以从大城市或更具吸引力的金融机构中引进高素质人才，这进一步加重了人才短缺的问题。

2.3 信息可得性有限

在债券投资业务中，农村商业银行的利率风险管理面临着显著的挑战，其中信息可得性有限成为一个关键难点。地理位置较为偏远的地区通常是这些银行的所在位置，使得获取及时且准确的市场信息变得相对困难。与大型银行相比，它们在信息渠道和数据资源上的劣势明显，市场利率走势、经济政策变动及债券市场波动等关键信息的及时掌握变得难以实现[2]。信息不对称的问题，在农村商业银行中尤为严重，往往依赖有限的公开信息或第三方机构的报告。这种情况导致在投资决策过程中，可能会遇到信息滞后或不完整的问题。

2.4 缺乏有效的利率风险管理工具

农村商业银行在债券投资业务中的利率风险管理面临着缺乏有效管理工具的重大难点。面对利率波动，传统的风险管理方法如固定利率债券的持有或简单的久期匹配，往往成为银行所依赖的主要策略。然而，这些方法在应对复杂市场环境时，显得相对乏力。可用的金融衍生品种类在市场上十分有限，尤其对于一些小型银行而言，缺乏专业知识与技能，使得现有对冲工具的有效利用变得困难，致使其在制定利率风险管理策略时缺乏灵活性与多样性。在利率剧烈波动的情况下，传统工具的局限性愈加明显，往往无法及时应对突发风险，进而导致银行面临较大的潜在损失。有效的利率风险管理工具的缺乏，既使农村商业银行在投资决策中处于劣势，也阻碍了其整体盈利能力的提升。

3 农村商业银行利率风险管理的建议

在当前频繁波动的利率市场环境中，综合性的利率风险管理策略的采取，对于农村商业银行的稳健经营与可持续发展至关重要。首先，资产组合的优化，作为管理利率风险的基础，必不可少。通过将国债、地方政府债券、企业债及高收益资产等不同类型的金融工具纳入投资组合，能够有效降低单一资产对整体风险的影响。在利率上升周期中，国债和短期债务工具的表现通常较好，因此，增加这些资产的比例，能够有效抵御利率上升带来的负面影响。其次，作为控制利率风险的重要手段，久期管理应得到充分重视。应定期计算并监测农村商业银行资产组合的久期，利用久期敏感度分析来评估利率变动对资产价值的影响。在预期利率上升的情况下，适度缩短资产组合的久期，有效减少利率风险的暴露；而在利率下降时，适当延长久期则可增加潜在的收益。长短期匹配策略同样至关重要。在制定资产负债管理策略时，确保资产与负债在期限上的合理匹配，能够避免因利率变动而导致的流动性风险。具体而言，农村商业银行应密切关注负债的到期情况，并优化存款产品的期限结构，通过灵活的产品设计来吸引长期存款，从而增强对长久期债券的支持能力。此外，定期的现金流预测与分析，将为银行提供更精准的流动性管理依据，确保在利率波动期间，充足的流动性得以保持。同时，可以根据自身资质选择一些金融市场中的对冲工具，如利率互换、利率期货及利率期权等。

4 农村商业银行债券投资业务利率风险管理的优化策略

4.1 利率风险识别与度量优化

在农村商业银行的债券投资业务中，利率风险的优化识别与度量被视为确保投资稳健性的核心环节。识别利率风险不仅仅依赖于对每个债券的久期、凸性等基本特征的详细分析，更需要综合考虑整个投资组合的整体风险暴露情况。特别是在市场利率剧烈波动的环境下，债券对利率变化的敏感度差异显著，例如长期债券对利率波动的反应通常更加剧烈，而短期债券则可能面临再投资的挑战。宏观经济变量，如通货膨胀率、货币政策走向及国际资本流动等因素，必须被持续跟踪与监控，因为这些因素对利率的影响深远，直接关系到债券投资的风险水平。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

为了提升风险识别的精确度，更复杂的模型如期限结构模型和蒙特卡罗模拟等技术应当被应用，以动态捕捉利率曲线的变化趋势。传统的静态分析工具，例如缺口分析与久期分析，虽能提供初步的参考，但难以应对利率的非线性波动。因此，情景分析与压力测试成为至关重要的工具，它们能够在不同极端市场条件下预测债券组合的表现，并有效识别潜在的风险敞口[3]。同时，风险价值（VaR）模型通过量化特定置信水平下的最大潜在损失，为应对复杂市场环境提供了重要的量化依据。优化利率风险度量的工作，不应仅限于现有投资组合的评估，还需考虑未来市场变化的可能性及相应的应对策略，资产负债的匹配状况应定期检查，并根据利率的动态变化，债券的久期结构应适时调整，以确保投资策略具备足够的灵活性与适应性。在这一过程中，根据风险偏好与资本状况，合理的风险容忍度标准需制定，同时，内部控制机制与外部监管的协调作用亦不可忽视，通过这些措施，银行能够更有效地应对利率波动带来的不确定性，确保债券投资业务的长期稳健发展。

4.2 利率风险规避与对冲工具应用

在农村商业银行的债券投资业务中，提升风险应对能力的关键手段在于采取有效的风险规避措施及合理应用对冲工具。根据债券投资组合的久期及利率敏感度，合理的风险规避策略应当被制定。通过适当配置短期债券与长期债券，风险与收益在不同的利率环境中可以实现平衡。特别是在预期利率上升的情况下，动态调整债券久期成为了控制利率风险的有效手段。通过缩短久期，因利率波动引起的价格波动损失能够被减少。金融市场中的对冲工具，如利率互换、利率期货及利率期权，应被充分利用以应对利率风险。固定利率债券通过利率互换可以转变为浮动利率债券，从而降低利率上升带来的损失。利率期货与利率期权则提供了在特定时间窗口内规避利率风险的灵活选项。例如，利用利率期货，未来的利率水平可以被锁定，尤其是在市场波动加剧时，从而避免潜在风险，对这些对冲工具的理解与应用水平的提升，必须得到重视，确保其正确使用，关注短期市场变化的同时，还需兼顾长期投资策略。在应用对冲工具时，应根据自身的风险承受能力、投资目标及市场状况灵活调整对冲比例，过度依赖对冲工具的操作风险应予以避免。同时，风险监控机制的完善亦为关键，定期评估对冲工具的应用效果，确保其有效性与灵活性，是必要的措施。

4.3 加强内部风险控制与外部监管合作

在农村商业银行的债券投资业务中，确保风险管理体系有效运作的关键策略是加强内部控制与外部监管合作。内部控制方面，建立全面的风险管理框架是首要任务，各部门在风险管理中的职责需明确，以确保风险识别、评估、监控与报告的流程能够标准化与系统化地管理。定期审查投资组合的利率风险敞口，风险管理部门应当进行，并运用情景分析与压力测试等工具来评估不同利率变动情况下对投资组合的潜在影响。同时，先进的风险管理工具与技术的引入对于提升数据分析能力、加强对利率风险的实时监控与预警至关重要，从而实现风险管理的精细化与动态化。此外，对风险管理流程及投资决策进行独立评估，内部审计部门需要及时发现潜在问题并提出改进建议，以确保内部控制措施的有效性。在外部监管方面，农村商业银行应当与金融监管机构保持紧密联系，以便及时了解并遵守最新的监管政策和市场准则，从而确保债券投资业务符合相关法规要求。详细的风险管理报告应定期向监管机构提交，透明地披露投资组合的风险状况、对冲策略的应用及应对利率风险的具体措施[4]。同时，参与由监管机构组织的市场风险测试与评估，银行应积极进行，以获取外部评估和反馈，从而提高内部风险控制的有效性，通过与外部监管机构的合作，优化风险管理策略，银行能够在监管指导下进行，确保在复杂市场环境中维持合规性与稳健性。

4 结语

随着农村商业银行在债券投资业务中的参与度持续增加，面临的利率风险挑战日益显著。本文对农村商业银行在债券投资中的利率风险管理现状进行了系统分析，揭示了若干主要问题，包括制度体系的不完善、人才管理机制的缺陷等，为应对这些挑战，若干优化建议被提出将有助于农村商业银行有效应对债券投资中的利率波动风险，优化资产配置，提升投资回报的稳定性。策略的落实也将增强银行的整体风险管理能力，提高其在金融市场中的竞争力。随着金融市场的进一步发展及风险管理技术的不断进步，农村商业银行需持续关注市场动态，灵活调整策略，以适应不断变化的环境。

[参考文献]

[1]韩瑞春.农村商业银行债券投资业务信用风险管理难点及应对建议[J].债券,2023(8):76-79.
[2]柳晓青.DT 农村商业银行债券投资业务利率风险管理研究[D].昆明:云南财经大学,2022.
[3]和雪妹.H 农村商业银行债券投资业务发展研究[D].郑州:郑州大学,2021.
[4]李梦婷.济宁农村商业银行债券投资业务对策研究[D].济南:山东财经大学,2017.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

初探在国有企业改革背景下新兴产业的分润机制

张 彧[1] 夏红宝[2]
1. 湖南星航电力科技有限公司，湖南 衡阳 421002
2 国网湖南超高压输电公司，湖南 长沙 410000

[摘要]二十届三中全会深刻指出，高质量发展已成为全面建设社会主义现代化国家的核心要务，其中，科学布局并培育新质生产力具备至关重要的战略地位。国有企业作为国家经济的支柱，应当勇挑社会责任重担，率先引领新兴产业的转型升级与创新发展浪潮。在深化国企改革的征途中，国有企业需不断探索并丰富市场激励工具，构建一套与市场紧密接轨、高效协同的激励体系与分润机制。这一机制旨在激发各类先进生产要素的活力与潜力，促使其加速向发展新质生产力的关键领域汇聚，为推动我国经济社会高质量发展注入强劲动力。
[关键词]国有企业改革；分润机制；新兴产业；激励
DOI：10.33142/mem.v5i6.14470 中图分类号：F2 文献标识码：A

Exploration on the Profit Sharing Mechanism of Emerging Industries under the Background of State-owned Enterprise Reform

ZHANG Yu[1], XIA Hongbao[2]
1. Hu'nan Xinghang Electric Power Technology Co., Ltd., Hengyang, Hu'nan, 421002, China
2. State Grid Hu'nan Ultra High Voltage Transmission Company, Changsha, Hu'nan, 410000, China

Abstract: The Third Plenary Session of the 20th Central Committee profoundly pointed out that high-quality development has become the core task of comprehensively building a socialist modernized country, among which scientific layout and cultivation of new quality productive forces have a crucial strategic position. As the backbone of the national economy, state-owned enterprises should bravely shoulder the burden of social responsibility and take the lead in leading the wave of transformation, upgrading, and innovative development of emerging industries. In the journey of deepening state-owned enterprise reform, state-owned enterprises need to continuously explore and enrich market incentive tools, and build a set of incentive systems and profit sharing mechanisms that are closely integrated with the market and efficiently coordinated. This mechanism aims to stimulate the vitality and potential of various advanced production factors, accelerate their convergence towards key areas of developing new quality productive forces, and inject strong impetus into promoting high-quality economic and social development in China.
Keywords: reform of state-owned enterprises; profit sharing mechanism; emerging industries; excitation

1 研究背景

传统行业方面根据国家统计局发布 1～9 月数据来看，基建增速自年初开始逐月下滑，9 月新开工增速略不及预期，预计后续基建投资增速仍有小幅下行压力。

再加上房地产行业在“房住不炒”的总基调下，房地产市场发展逻辑发生根本性变化。2022 年中国总人口首次下降，城镇化进程放慢，人均住房面积明显提升，居民基本住房需求已得到满足，新房市场进入见顶后的回落阶段，业务规模扩张趋势显著下降。以上政府基建投资和房地产行业下行两点都对传统行业的国有企业有很大的冲击，需要转型发展。

新兴产业得到国家层面大力扶持蓬勃发展，根据国资委数据显示，2018 年至 2022 年中央企业完成战略性新兴产业投资规模由 0.7 万亿元增长值 1.5 万亿元，2023 年更是达到了 2.18 万亿元，迎来了爆发式增长，同时还享受各种贷款利息，税收优惠等红利，占据了天时地利。

所以基于这样的背景，传统行业的国有企业应该怎么做呢？古语有云，因势而谋、应势而动、顺势而为。国有企业要顺大势，加快推动战略性新兴产业的发展和拓展，这就需要丰富分润机制，通过合理的利益分配，激发各参与方的积极性，实现国有企业的高质量发展。

2 现状分析

首先，部分国有企业存在决策相对滞后、灵活性不足的问题，这可能使其难以迅速识别和抓住新兴产业的发展机遇。在快速变化的市场环境中，新兴产业的崛起往往伴随着技术、模式和商业业态的创新，这需要企业具备敏锐的市场洞察力和快速的决策能力。然而，一些国有企业由于体制和机制的原因，可能在决策过程中存在繁琐的程序和较长的周期，导致错失良机。

其次，国有企业在资源整合和市场准入方面虽然具备独特优势，但这也可能在一定程度上限制了其在新兴产业领域的探索。传统上，国有企业更多地关注于能源、

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

交通、基础设施等领域，而在新兴产业如人工智能、新能源、生物科技等方面的投入和布局相对较少。这可能导致国有企业在面对新兴产业时缺乏足够的技术积累和市场经验。

再者，新兴产业本身具有较高的风险和不确定性。新技术、新产品和新市场的开发需要大量的研发投入和市场推广费用，且成功概率相对较低。国有企业由于承担着较重的社会责任和经济压力，可能在风险控制和收益预期方面对新兴产业持更为谨慎的态度。

国有企业发展新兴产业难的原因是多方面的。为了克服这些困难，国有企业需要加强自身的改革和创新，提高决策效率和市场敏感度；同时，也需要加强与利益相关者进行合作与交流，通过制定合理有效的分润机制调动各方积极性，形成合力共同推动新兴产业的发展。

3 分润机制的探讨

3.1 分润机制的定义和设计原则

分润机制是指在市场经济条件下，根据市场竞争和经营绩效，利润会根据一定的规则和比例分配给各个参与者，实现利益的合理分配。

分润机制应满足以下设计原则：坚持依法合规。严格遵守相关法律法规和政策的要求，规范履行决策程序，反对不正常竞争，反对垄断行为，防范传销风险，杜绝商业贿赂行为，确保交易真实可靠，不谋取非法收益。突出公平合理。根据各参与主体的业务贡献和风险承担情况，公平合理地分配收益，在合同中明确约定，消除双方歧义，避免纠纷和争议的发生。适应市场竞争。根据市场竞争的原则，定期评估和及时调整分润机制，与行业发展和市场行情相适应，激励各参与主体积极开展业务活动。

3.2 分润机制主要分为外部拓展和内部激励两类

3.2.1 外部拓展的分润机制

外部拓展的分润机制就是指企业通过与经销商签订销售合同、与代理商签订代销协议、与利益相关方签订各种合同、建立股权关系、共同投资、资源共享、技术合作等方式，进行利润分配，共同开展业务拓展。按销售方式可分为经销模式、代理模式和合作模式三种。

3.2.1.1 经销模式中的分润机制

经销模式是指企业通过与经销商签订销售合同，将产品销售权授予经销商，由经销商负责市场推广和销售活动的商业模式。

计算方法如下：

分润基数：可以是合同金额或销售额。

分润比例：通常根据经销商的资金垫付、风险承担以及销售贡献等因素确定，一般在 5%～15%之间。

经销商进货价的定价方法：包括完全成本加成法、变动成本法和市场定价法。

其中，完全成本加成法考虑了产品的变动成本和固定成本，以及预期利润。预测产品的市场规模（销量 Q）后，在单位产品的变动成本（AVC）的基础上，加上固定成本（PC）和预期利润（R）。计算公式为：进货价=单位变动成本(AVC)+单位固定成本(PC/Q)+预期利润 R。变动成本（VC）包括直接材料、直接人工、制造费用。固定成本(PC）包括销售费用、管理费用、研发费用、维护费等。预期利润（R）一般在 10%～30%之间，具体根据行业特点、产品竞争力、产品生命周期、销售规模等实际情况进行调整，可适当提高比例。

变动成本法只将变动性制造费用记入成本。产品制造成本按性态分为变动性制造费用和固定性制造费用，只将变动性制造费用记入成本，而将固定性制造费用与非制造费用一起列入期间成本。变动成本主要包括人工成本、材料成本、机械使用费。

市场定价法则根据市场价格定价，时刻保持对市场的敏感性，对同行的敏锐性。

3.2.1.2 代理模式

代理模式是指企业与代理商签订代销协议，由代理商以企业名义代理销售产品，并根据协议约定分享销售收入的商业模式。可分为按价格分润和按销售量分润两种方式。

（1）按价格分润方式

分润基数、分润比例根据参与主体的贡献度、风险承担和市场竞争等因素确定，分润基数可以是合同金额、销售额、项目利润等，分润比例可以是固定比例、浮动比例、阶梯比例。有以下两种：

以合同金额或销售额为分润基数

固定比例：分润比例是固定的，不随基数的变化而变化。

浮动比例：根据基准分润比例以及相关指标的变动情况，对分润比例进行调整的比例差。这种调整可以根据原材料价格、市场需求、销售额等因素的变化来确定。

阶梯比例：分润比例根据基数的不同而逐级递增或递减。可以对合同金额、销售额、项目利润不同区间设置不同的分润比例。

以项目利润为分润基数

在保证项目盈利的情况，才进行分润。项目毛利是在合同收入的基础上减去直接人工、直接材料、机械台班费等。利润分润比例在 20%-50%之间，具体根据产品和项目的实际情况进行分析，对于低利润项目可适当降低分润比例，保持在 10%～30%之间。

（2）按销售量分润方式

分润金额根据产品销售量和单位分润金额计算得出。适用于按件分润的产品销售业务。

F 分润金额=Q 销售量×f 单位分润金额

3.2.1.3 合作模式中的分润机制

（1）契约式合作：通过签订各种合同，共同开展业务拓展，并根据合作协议约定的分润机制来分享收益。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

分包模式:将合同内容中一部分分给其他公司完成，通过分包合同将利润分配润给其他公司。通过专业分包方式，将产品设计服务、市场推广服务、属地运维服务、维修保养服务等内容分包出去，也可通过劳务分包方式，比如劳务清包工、劳务派遣、借工等形式按用工情况进行结算。

联合体模式:与其他公司经过协商各自承担的义务和责任等，签订联合体组织机构，产生联合体牵头单位（代表），以联合体名义与业主甲方签订承包合同，各联合体对项目共同承担连带责任。联合体通过获得实施业务利润进行分润。

合作体模式:多个公司组成合作体，以合作体名义与甲方业主签订承包意向合同（也称基本合同），达成协议以后，各公司再分别与甲方业主签订承包合同，区别与联合体，各合作体之间不承担连带责任，只对自身的合同内容负责。合作体通过获得实施业务利润进行分润。

类 CM 项目管理方模式:委托一家 CM 管理公司承担项目管理工作，以承包单位的身份进行管理，不负责项目具体实施，甲方业主与分包方直接签订合同。CM 管理公司只对项目进行管理，不赚取分包差价，只赚取酬金。可将项目管理费分润给 CM 管理公司，也可以只赚取管理酬金，将剩下项目实施利润分配给其他公司。

项目融资模式:针对项目投入资金大、回收周期长的项目，可以借鉴建筑行业项目融资方式进行融资同时进行分润，不涉及股权变更，不能追索到项目借款人除项目以外的资产，不表现在公司资产负债表上，以项目本身为限承担风险。比如:建设-运营-移交（BOT）、设计-建造-投资-经营-移交(DBFOT)、建设-拥有-运营（BOO）、转让-运营-移交（TOT）、改建-运营-移交（ROT）等,可以通过移交项目经营权将经营收入分润给其他公司。

（2）股权式合作：通过建立股权关系，达到合作目的，共享利润，可以通过新设投资、参股投资、相互持股等方式，采取不同股利政策进行分润，主要是剩余股利政策、固定股利或稳定增长股利政策、固定股利支付率政策、低正常股利加额外股利政策。

（3）战略合作：通过与其他企业建立契约式合作关系，通过共同投资、资源共享、技术合作等方式，共同开展业务拓展，并根据合作协议约定的分润机制来分享收益。中国化学装备制造公司通过战略重组与内部资源整合优化产业布局，加大科技创新投入完善产品结构。同时，企业内部的分润机制也更加注重科技创新成果的转化和应用，从而推动了企业的持续创新和高质量发展。

3.2.2 内部激励的分润机制

内部激励的分润机制是一个包含薪酬激励、股权激励、非物质激励以及评估与反馈机制等多个方面的复杂体系。这个体系旨在通过多种方式激发员工的积极性、创造性和忠诚度，形成企业的内生动力，为企业的持续发展和竞争力提升提供有力的支撑。

3.2.2.1 薪酬激励

岗位绩效挂钩：根据岗位价值贡献差异，薪酬向关键岗位倾斜，设定与岗位相符的绩效指标。

公司效益联动:薪酬与公司效益挂钩,实现收益共享、风险共担。

超出基数分配：超过设定基数的部分，按一定比例分配给员工。

成本节约奖励：员工在降低成本方面作出贡献，从节约成本中给予奖励。

薪酬市场接轨：定期调查市场薪酬水平，灵活调整策略，保持竞争力。

非物质激励与薪酬激励相结合：除了物质奖励，还可以提供晋升机会、培训发展、表彰与认可等非物质激励，以满足员工多层次的需求。

3.2.2.2 股权激励

股票期权：公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格购买本公司一定数量股票的权利。激励对象可以选择行使这种权利，也可以放弃。这种方式将员工的利益与公司的股价表现紧密相连。

限制性股票：公司预先设定业绩目标，当目标达成后，将一定数量的本公司股票无偿赠与或低价售与激励对象。但这些股票通常会设定锁定期，在锁定期内不得转让或出售。

股票增值权：公司授予激励对象一种权利，使其能在规定期限内获得股价上涨带来的收益。这种方式下，激励对象无需实际购买股票，只需公司股价上涨，就能获得相应收益。

虚拟股票：公司授予激励对象一种虚拟的股票，激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益，但没有所有权、表决权，也不能转让和出售。这种方式更像是一种享有企业分红权的凭证。

业绩股票：在年初确定一个业绩目标，如果激励对象到年末时达到预定目标，则公司授予其一定数量的股票或提取奖励基金购买公司股票。这种方式通常与公司的长期业绩目标相结合。

干股：又称分红股，是股东不必实际出资就能占有公司一定比例股份份额的股份。激励对象通过持有的干股享受公司分红，但不参与公司的经营管理。

延期支付：公司为激励对象设计一揽子薪酬收入计划，其中部分属于股权激励收入。这部分收入不在当年发放，而是按公司股票公平市价折算成股票数量，在一定期限后以股票或现金方式支付。

员工持股计划：让员工持有一定数量的本公司股票，这些股票可能是公司无偿赠与的、补贴购买的，或者是员工自行出资购买的。这种方式能增强员工的归属感和忠诚度。

账面价值增值权：具体分为购买型和虚拟型两种。购

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

买型是指激励对象在期初按每股净资产值实际购买一定数量的公司股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司。虚拟型是指激励对象在期初不需支出资金，公司授予激励对象一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益。

管理层收购：通常针对公司的高层管理人员，让他们通过融资购买本公司股份，从而改变公司股权结构，达到持股经营和重组公司的目的。

3.3 分润机制制定的要求

为了让分润机制能顺利实施，在建立分润机制时要注意以下四点：

细化分润流程，确保合规可行。各单位应健全内部审批机制，细化分润实施流程，制定切实可行的工作方案，同时配合出台市场配套薪酬激励机制，直接落实到市场化业务开拓的相关团队和员工，以激发内生动力。

明确分润规则，防范争论纠纷。在商业安排、分润模式达成一致的基础上，在协议中明确约定相关折扣/返利/佣金政策、销售目标、结算方式、付款条件、交货方式、促销服务/宣传推广等成本费用的承担等核心条款，确保合同可履行，防范由约定不明产生争议及纠纷的风险。

定期评估调整，不断优化改进。定期进行分润机制的评估，了解市场变化和业务发展情况，及时调整分润规则和计算方式，对不同参与主体的分润比例进行相应的优化和改进。

加强沟通协调，建立长期共赢。建立良好的合作关系，与参与主体保持密切的沟通和协调，及时了解他们的需求和反馈，确保各方的利益得到平衡和满足，共同推动业务发展和分润收益的增长。

4 结论

分润模式在国有企业推动新兴产业发展的进程中，展现出了其不可或缺且广泛深远的应用价值。国有企业需基于自身的实际情况与合作的具体需求，审慎而明智地选择最为适宜的分润模式，并科学合理地设定分润的基数与比例，以确保所有参与方的权益得到充分的保障与平衡。同时，国有企业需重视风险管理与沟通协调的战略地位，通过健全机制识别应对风险，增强合作互信，共享信息资源，共同把握战略性新兴产业的宝贵机遇，奋力推进现代化产业体系建设和高质量发展，为我国经济社会持续健康发展贡献力量。

[参考文献]

[1]丁宗庭.新形势下国有企业混合所有制改革的实施路径探究[J].中国商论,2024,33(22):156-159.

[2]谢林芳.深化国企改革推进国有企业治理体系和治理能力现代化[J].福建冶金,2024,53(6):59-61.

[3]万飞,栾希,谌嘉席.架构立体化分润体系,助力企业高质量发展——工商银行管理会计制度的创新探索[J].管理会计研究,2023,11(2):88-96.

作者简介：张彧（1988.2—），毕业院校：长沙理工大学，所学专业：财务管理，当前就职单位：湖南星航电力科技有限公司，职称级别：中级会计师；夏红宝（1984.4—），当前就职单位：国网湖南超高压输电公司，职称级别：中级工程师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

事业单位收银审核工作常见问题与对策分析

刘 璐
徐州市南水北调工程管理中心，江苏 徐州 221000

[摘要]随着事业单位管理水平的不断提升，收银审核工作在资金管理中扮演着愈发重要的角色。在进行收银的审核作业时，遭遇诸多挑战，诸如流程标准缺失、信息交流障碍、执行人员能力不一等问题，这些问题不但对资金的安全性及管理效率产生了负面影响，同时也限制了事业单位的持续发展能力。为此，文中通过分析事业单位收银审核工作的当前状况及其存在的问题，并据此提出了改进措施，涉及流程优化、信息共享强化、人员培训与素质提升，以及制度建设的完善，旨在规范化与有效性双重提升该工作，确保事业单位资金的安全性。
[关键词]事业单位；收银审核；问题；对策
DOI：10.33142/mem.v5i6.14489　　中图分类号：F239.4　　文献标识码：A

Analysis of Common Problems and Countermeasures in the Cashier Audit Work of Public Institutions

LIU Lu
Xuzhou South to North Water Transfer Project Management Center, Xuzhou, Jiangsu, 221000, China

Abstract: With the continuous improvement of management level in public institutions, cash register audit plays an increasingly important role in fund management. When conducting cash register audits, there are many challenges encountered, such as lack of process standards, communication barriers, and inconsistent abilities of execution personnel. These problems not only have a negative impact on the security and management efficiency of funds, but also limit the sustainable development ability of public institutions. To this end, the article analyzes the current situation and existing problems of the cash register audit work in public institutions, and proposes improvement measures based on this, involving process optimization, strengthened information sharing, personnel training and quality improvement, as well as the improvement of institutional construction, aiming to enhance the standardization and effectiveness of this work and ensure the safety of public institution funds.
Keywords: public institutions; cashier audit; problems; countermeasures

引言

在现代事业单位的财务运作中，收银审核至关重要，它是资金管理流程中不可缺少的一环，这不仅牵涉到资金流的精准控制，更关联着单位财务状况的稳健与盈利能力。随着越来越多的事业单位在职能、编制上的整合，单位管理模式变得更为专业及市场化，收银审核环节遇到的难度逐步上升[1]。在实际操作过程中，不规范的审核程序、沟通信息的阻碍以及审核人员的业务素质有待加强等问题频繁出现，这些因素对收银审核工作的效率和精准性带来了严重影响。因此，研究事业单位收银审核工作中常见的问题及其对策，对于提升单位的资金管理水平、保障资金安全具有重要意义。针对此议题，本篇文章将展开深度剖析，并构思若干切实有效的改善策略，旨在为事业单位的可持续发展提供借鉴。

1 事业单位收银审核工作的现状

事业单位收银审核工作在当前的资金管理体系中至关重要，其现状反映了单位在资金收支、财务管理及内部控制等多个方面的综合能力。一般而言，事业单位的收银审核流程包括资金的接收、录入、审核和出账等环节。此过程要求审核人员严格按照规定程序操作，以确保资金的准确性和合法性。然而，随着事业单位资产、业务职能的整合，收银审核工作面临诸多挑战，现状需关注和改善[2]。

在收银审核过程中，信息交流的阻碍构成了一个主要的挑战。在众多部门之间，信息交流往往存在障碍，导致审核工作人员往往不能迅速取得必要的财务数据和支出凭证，这不仅会使审核流程受到阻碍，还可能造成审核结果的误差。某些事业单位在审核人员选拔过程中，忽略了对专业能力的考察和对工作经验的深入评估，导致负责审核的团队成员专业素养不足，这直接削弱了审核工作的精确严谨性。

在事业单位中，收银审核工作的问题在于制度的执行力度不够。尽管大部分单位建立了相应的内部控制制度，但在实际执行中，由于缺乏有效的监督和评估机制，许多制度往往流于形式，无法发挥应有的作用。在当前环境中，事业单位收银审核流程缺乏规范性、程序性，信息交流存在障碍，业务能力参差不齐，且制度落实力度不足。这些因素共同作用，不仅对资金安全构成了威胁，也限制了事业单位管理效率的提高。针对目前事业单位中收银审核环节，需进行详尽分析并优化系统，以确保资金流管理达到高效与规范，此举将对单位的持续发展提供坚实的助力[3]。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 收银审核工作中常见问题

在事业单位的收银审核工作中，诸多常见问题的存在，严重影响了资金管理的有效性和安全性。审核流程不规范是一个显著的问题。许多单位在收银审核的具体操作中缺乏统一的标准和流程，导致各部门、各环节在执行审核时存在较大差异。这种不规范的操作容易造成审核的随意性，增加了资金误差和错误入账的风险。信息沟通不畅也是收银审核工作中的一大难题。审核人员往往面临信息不对称的情况，无法及时获取相关的收支凭证和资金流动信息，从而影响审核的准确性和效率。部门之间的协作不够密切，信息传递缓慢，导致审核过程滞后，错失及时发现问题的机会。

收银审核工作的效率受业务能力不均衡的影响。在一些事业单位中，少部分负责审核业务的工作人员在专业技能和理解能力方面存在显著差异，缺乏对财务领域的深入了解以及相应的审核经验，这使得他们在识别财务报告中的潜在问题时显得力不从心，审核的质量受到了影响，同时，财务方面面临了新增的风险。制度执行不力的问题也普遍存在。许多单位虽然构建了内部管理及检查机制，但实际上，缺少有力的监管框架导致这些机制难以贯彻执行。部分单位对规章制度的重视不够，使得这些规章制度名存实亡，导致审核工作不能依照既定规范执行，从而使审核中的问题愈发突出。因此，在事业单位中，对于上述常见的问题，降低了资金管理的效率和安全性，也阻碍了整个单位的健康发展。因此，针对这些问题的深入分析与对策研究便显得尤为重要[4]。

3 收银审核工作的对策

3.1 优化审核流程

优化审核流程对于提升事业单位收银工作的效率及精确度起着决定性作用。各个单位需对收银的审核过程进行具体规定，制定一个包含收款、入账、审核、出账等主要环节的标准化流程。在构建流程体系过程中，需重视各个组成部分之间的相互衔接和配合，以保障信息、资产和业务三条线的畅通无阻，例如，某个单位可以利用诸如财务管理系统等的信息技术工具，使得其审核过程得以自动化，并实现数据的即时监管。借助电子化手段对审查流程进行优化，能够显著减少人为因素导致的错误，并增强审核过程的透明度与可追踪性。在实际工作中，应不断地根据反馈对审核流程进行调整和改进，以确保其适应性和科学性，同时定期进行评估和优化。

单位需提升审核效率，这要求对审核人员的职责进行明确划分，并促进其间的协作。通过建立高效的团队协作机制，可保证在审核过程中能够迅速地响应各类状况，并及时解决出现的问题。借助流程优化，搭配以一套完备的绩效考核机制，通过定期对审核人员进行的工作表现评估，来激发其提升审核品质与工作效率，执行这些方案将促进事业单位收银流程的优化与标准化，从而显著提升资金监管的稳固性[5]。

3.2 加强信息共享与沟通

在事业单位进行财务收银的审查过程中，提升信息交互与交流沟通是缓解信息不平衡和交流阻碍的关键策略。单位需构建一个信息交互枢纽，以保证各部门在资金运作与审查流程中，能够实时且精确地获得必要数据。借助此平台，财务的集中管理得以实现，审核工作便捷地获取历史交易、收支凭证等数据，效率与精准度因此大幅提升。

定期举办涵盖多个部门的交流聚会，有助于加强它们之间的配合与合作。例如，业务部门与财务部门应定期进行信息互换，就财务状况及审计过程中暴露出的各类问题进行深入探讨，以保证各相关部门之间的资讯传递畅通无阻。在召开聚会时，各个分支单位得以就审查阶段遭遇的难题进行探讨，以便及时消除疑惑，并凝聚团队协作，单位应倡导员工之间，尤其是审核团队内部的日常对话，建立一个自由的交流环境，这样有助于及时识别及处理问题。在事业单位中，通过构建高效的沟通与信息交换平台，能显著提高收银审核工作的效率，同时降低由于信息传递不顺畅而引起的风险和错误。

3.3 提升人员培训及素质

在事业单位中，为了确保收银审核工作的顺畅进行，关键在于对人员进行的培训及其素质的提升，这是维护工作秩序和防止财务风险的重要措施。特定的单位应当拟定一整套周密的培训方案，以便对负责收银审核的人员实施周期性的专业技能提升训练。专业培训旨在提升财务审核领域的从业者对于基础知识的掌握，规范审计流程，以及提高风险识别与管理的业务素质。例如，培训他们使用财务软件和信息管理系统，以提高其在数字化环境下的工作效率。

专业审核工作者应当积极投身于职业资格的认定流程，通过考取相应的专业资格证书，从而有效提高其职场专业素质。此外，单位需构建起一套内部经验共享体制，定期举办专业交流会议，倡导审核人员阐述工作过程中所遇到的挑战及其应对策略。借此推动团队间的互助学习与共同发展，其他组织邀请专业人士进行演讲、本单位员工前往表现杰出的同行单位进行观摩，这两种方式有助于开阔人员视野，增进其对业界发展动向的认识和领悟。实行这些全面策略，将使得事业单位的收银审核部门增强其专业技能与实操能力，进而优化整体审核工作的质量和效率[6]。

3.4 完善制度建设

制度建设的完善，对于提高事业单位收银审核工作的规范性和效率，构成了基础性的推动作用，这直接影响到单位财务的安全及管理质量的提高。针对此目标，须由事业单位从各个角度出发，构建一套科学且适宜的收银及审核管理系统，保障审核流程能够顺畅且高效地执行。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

各单位需遵循国家制定的法律条文及行业规范，构建起全面而细致的收银核对机制。制定制度时必须全面包括审核程序、任务分工，以及风险管理等多个关键领域，保障各个阶段均有具体的准则指导。在执行资金审查的过程中，必须详尽阐述由资金收入、账目登记、核对以及资金支付等一系列操作步骤，明确指派各个阶段的责任主体及其权限范围，保障各项流程环节的无缝对接。例如，单位应在其制度框架内规定一系列风险管控手段，诸如审核标准、风险程度分级等，以便于在审核流程中迅速辨识并处理可能出现的风险。科学性和可操作性是事业单位制度必须具备的特性，它们需与单位实际状况相契合，以保障制度的贯彻实施有效。在制度构建过程中，应当重点突出信息的明晰与程序的公平。为了确保制度得到有效执行，必须保证其执行过程中的透明度，这是相关人员信任与支持的关键。各个部门在执行审查任务时，必须确保每一步都有明确的依据支持，防止因个人主观臆断而产生的错误判断。在审核环节，审核人员应对每笔交易的具体情况进行详尽记录，以便于后续复查时能追踪到每一笔交易的审核过程和结果。单位需定期执行制度评估，同步更新，旨在应对实际工作中的问题与变化，保证制度有效且实效[7]。

制度的落实需要加强监督和问责机制。对于违反审核制度的行为出现时，单位需实施严格的追责制度，以此构建有效的制约与激励机制。此机制的实施依赖于相配套的奖励与惩罚机制，奖励那些遵守规定且表现突出的审核个体，同时对那些违规行为进行必要的惩处，该激励措施有助于提高审核人员的工作热情，同时强化制度的权威和执行力，保障各项制度得到切实贯彻。全体员工对单位制定的规章制度，需通过广泛宣传与系统培训，确保理解透彻并严格遵照执行，通过召开会议，辅以培训和宣传手册的形式，对制度内容进行普及，以保证所有相关人员对其充分理解。在员工培训环节，通过具体的审核事例，以便让他们更准确地把握制度在实践中的运用。单位需搭建持续性的培训框架，周期性地对职员进行重温训练，保障其对规章制度的认识与实施维持在较高水准，以营造全员共同参与执行制度的文化氛围。

利用信息技术助力制度构建，打造一套用以监督制度执行状况的系统，该系统能够对审核流程的实时执行状况进行监控，并储存每一个审核阶段所产生的数据及其成果。单位可通过分析数据来实现对执行过程中问题的及时发现，从而进行必要的调整与优化。利用信息技术手段，可以优化审计流程，减少由人工操作引起的失误。通过应用财务管理软件，达到自动化管理审核流程的目的，有效减少人工审核的工作量，进而提升审核工作的准确性与效率。制度优化有助于事业单位收银审核流程规范化与系统化，这将进一步提高资金管理的安全性和效率。制度支撑对于事业单位管理资金的流转至关重要，它确保了财务的稳健并构筑了长期发展的稳固基础。通过制度建设的不断完善，事业单位在收银审核工作中将能够有效应对各种挑战，确保资金的安全和高效运作[8]。

4 结语

综上所述，事业单位在收银审核工作中应正视当前存在的问题，通过优化审核流程、加强信息共享与沟通、提升人员培训及素质、完善制度建设等措施，来有效提升收银审核工作的效率和质量，保障资金的安全和单位的稳健发展。这些对策的实施，不仅有助于解决现有问题，还有助于提升事业单位整体管理水平，为其长远发展提供坚实的支持。

[参考文献]

[1]辛文林.我国事业单位收银审核工作加强措施研究[J].智库时代,2020,12(11):54-55.
[2]燕华.事业单位收银审核工作常见问题与对策分析[J].现代经济信息,2019,12(23):228-229.
[3]李士康.收银审核工作存在的问题以及解决措施[J].纳税,2019,13(30):214-215.
[4]沈海华.收银审核员岗位职责意识的提升途径[J].企业科技与发展,2019,12(10):256-257.
[5]王志山.收银审核工作中存在的问题及对策[J].现代经济信息,2019,11(19):269-270.
[6]刘继堂.事业单位收银审核工作中存在的问题及对策[J].纳税,2019,13(27):180-181.
[7]曹传后.事业单位收银审核工作常见问题与对策[J].现代经济信息,2019,11(16):56-57.
[8]李艳萍.论如何提升收银审核员的职业素养[J].现代营销(经营版),2019,11(9):25-26.

作者简介：刘璐（1981.1—），毕业院校：湖北大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：徐州市南水北调工程管理中心，职称级别：收银审核技师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

以战略为导向的全面预算管理

李 贤
北京中兴华会计师事务所，北京 100000

[摘要]在日益繁杂且竞争激烈的商业环境中，资源如何科学合理地分配与高效运用，已成为企业管理面临的核心议题之一。在企业资源配置中，全面预算管理扮演着关键角色，其效能直接关联至战略目标的达成与否，全面预算管理以战略为向导，不仅侧重于财务预算编制与实施，更重视与公司长远战略目标的紧密融合，旨在保障预算实施有效推动企业整体战略的贯彻与施行。对全面预算管理的根本原理及其演进轨迹进行剖析，进而对以战略为核心导向的全面预算管理理念及其关键价值进行阐述，随后提出实施此类管理模式的具体途径与技巧。文中通过具体案例剖析，阐释了战略驱动的全方位预算在企业领域中的应用实践，并在文末归纳了其操作过程中所面临的难题及解决策略，企业若采纳以战略为引导的全面预算管理机制，则其竞争实力将显著增强，资源配置亦将得到优化，进而推动企业的持续发展。

[关键词]战略导向；全面预算；管理
DOI：10.33142/mem.v5i6.14482 中图分类号：F275 文献标识码：A

Comprehensive Budget Management Guided by Strategy

LI Xian
Beijing Zhongxinghua Certified Public Accountants, Beijing, 100000, China

Abstract: In the increasingly complex and competitive business environment, how to scientifically and reasonably allocate and efficiently utilize resources has become one of the core issues facing enterprise management. In enterprise resource allocation, comprehensive budget management plays a key role, and its effectiveness is directly related to the achievement of strategic goals. Comprehensive budget management is guided by strategy, focusing not only on financial budget preparation and implementation, but also on close integration with the company's long-term strategic goals, aiming to ensure effective implementation of the budget and promote the implementation of the overall enterprise strategy. The fundamental principles and evolution trajectory of comprehensive budget management are analyzed, and the concept and key values of strategic oriented comprehensive budget management are elaborated. Subsequently, specific approaches and techniques for implementing such management models are proposed. The article elaborates on the practical application of strategy driven comprehensive budgeting in the field of enterprises through specific case analysis, and summarizes the difficulties and solutions faced in its operation process at the end of the article. If enterprises adopt a comprehensive budget management mechanism guided by strategy, their competitive strength will be significantly enhanced, resource allocation will be optimized, and sustainable development will be promoted.

Keywords: strategic guided; comprehensive budget; management

引言

全面预算管理作为企业财务管理的重要组成部分，其历史已经有几十年。在传统的预算管理模式中，预算主要重点于短期的财务目标，偏重于成本控制与资金调度。然而，在经济全球化与信息化持续演进的大背景下，企业遭遇的竞争态势愈发错综复杂，而传统的预算管理模式已不足以适应企业发展的多维需求。为追求环境适应性及战略目标的长远达成，企业亟须构建一套体系完备、科学严谨的预算管理模式[1]。在战略引导下，全面预算管理模式正日益显现为一种新兴的发展动向与迫切要求。在财务领域，预算编制与控制至关重要，同时更应重视其与企业战略目标的契合，以确保在追求战略目标的过程中，资源得以高效分配，进而提高企业运营效能与市场竞争力。

1 全面预算管理的基本理论与发展历程

全面预算管理作为一种重要的企业管理手段，其基本理论与发展历程经历了多个阶段的演变。最初，预算管理主要聚焦于对企业财务资源的控制和分配，其核心目标是通过预算编制与执行，确保企业资金的合理使用和成本的有效控制。随着企业规模的扩大和管理需求的复杂化，预算管理逐渐发展为一种全面性的管理工具，不仅涉及财务预算，还包括了业务、战略等方面的预算规划。在 20 世纪 50 年代，全面预算管理开始进入企业管理的核心领域，许多跨国公司如通用电气、IBM 等率先采用了这一管理方式，并取得了显著的成果[2]。然而，在全球化经济与信息技术迅猛扩张的背景下，过往的预算管理模式开始显现诸多弊端，尤其是在应对市场环境急剧变迁时，其预算编制的固定性与短期性特征，导致企业难以迅速应对外界环境之变。进入 21 世纪，全面预算管理逐渐从传统的财务预算向战略导向的全面预算管理转变。在企业运营中，预算不再单纯扮演资金配置角色，其与公司长远战略规划紧密

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

相连，预算执行环节的展开，是战略实施的重要途径。在当前阶段，企业全面预算管理着重凸显预算的适应性、时效性与预见性，其核心目标是通过不断调整与改进预算策略，助力企业战略的长期实施与不断进步。随着企业转型步伐的加快，它们开始采纳诸如零基预算、滚动预算等更为科学的编制手段，旨在确保在多变的经济背景下，预算管理仍能保持其显著的适应性与效能。

2 战略导向的全面预算管理的重要性

战略导向的全面预算管理在现代企业管理中具有举足轻重的地位，其重要性主要体现在对企业资源的有效配置、战略目标的实现以及组织长期可持续发展等方面。传统的预算管理模式往往聚焦于短期财务的调控与成本的限制，却忽略了外部环境变迁与企业长远战略的衔接，此种做法易于导致预算计划与企业战略导向的偏离，从而对企业的发展历程造成不利影响。在战略导向的基础上，全面预算管理得以精进，其通过紧密关联企业战略目标，使预算不只是财务资源的调配手段，亦成为战略推进的助力。在战略引领下，实施涵盖所有预算的全面管理措施，以实现对企业内部资源分配的优化调整，企业战略目标的精准预算分配，使得资源得以投向战略价值显著的项目与领域，进而大幅提升资源运用效率和成效[3]。

战略导向的预算管理能够促进企业战略的落实与执行。算作为企业各项活动的资金保障，通过精准的预算编制和执行，确保企业战略目标的实现具有资金支持和执行力度，避免战略决策因缺乏资金支持而停滞不前。全面预算管理，以战略为导向，能够显著提升企业应对外界环境波动的能力。面对纷繁复杂的市场情境，企业常需迅速且灵活地对财务预算进行调适，以助力战略的实时变动与推行。战略导向的预算管理模式，使得企业在市场波动之际，能迅速作出反应，对预算进行高效调整，进而确保战略的持续演进与落实。以战略为导向，企业全面执行预算管理，显著增强了其整体竞争力。在当前运营框架下，编制预算不仅是财务状况的前瞻性分析手段，同时也是企业全局战略思考的直观反映。它促使企业全体成员对战略目标达成共识，并确保各职能部门与岗位职责与战略部署实现深度耦合，进而显著增强组织内部的协同作用。全面预算管理，以战略为导向，不仅构筑了企业财务控制之基石，亦对战略执行环节施加了强劲助力，进而推动企业向着健康与可持续的成长轨迹稳健前行。

3 以战略为导向的全面预算管理的实施策略

3.1 明确战略目标与预算的对接

实施以战略为导向的全面预算管理，要确保企业战略目标与预算目标高度一致。预算管理必须从企业的战略目标出发，充分考虑未来发展方向与重点领域，确保预算编制与战略目标的紧密结合。在实际操作中，企业需要明确战略目标的具体内容，如市场扩展、技术创新、产品研发等，并将这些战略目标细化为具体的财务指标、部门目标和个人任务[4]。企业领导层在制定战略时，必须清晰地表述战略目标，并确保各个部门了解战略目标与其工作职能之间的联系。预算编制时，应该根据战略目标的优先级和重要性进行资源的合理配置，确保资金和资源优先支持能够促进战略实施的关键领域。同时，战略目标的逐步推进需要细化预算管理周期，制定年度、季度甚至月度预算，并实时监控预算执行情况，确保预算执行与战略目标的一致性。

3.2 建立灵活的预算编制机制

以战略为导向的全面预算管理需要建立灵活、动态的预算编制机制。这是因为在复杂多变的市场环境中，企业的战略目标和市场状况可能随时发生变化，因此预算必须具备一定的灵活性，以便应对这些变化。在战略层面，企业需确立预算编制的根本架构与关键战略，而同时亦需预留弹性调整的余地，以保证预算能适应现实情况的不时变动。特别是在年度预算编制时，企业需参照往期预算实施成效及市场动态，对预算编制作出相应调整，确保企业对外部环境变动具备充足应对弹性。在编制预算时，需充分关注各部门与各项目间的变动联系，以防预算编制阶段出现过于刻板及机械化的倾向。预算执行期间，企业需持续审视潜在问题，并依据执行实况进行适应性调整，确保预算与既定战略目标保持同步。企业如若构建灵活的预算编制体系，则能敏捷应对市场波动，并且强化预算实施之效能与精确度，进而保障资源得以精准投放至至关重要的战略支撑领域[5]。

3.3 强化预算执行与监督管理

预算编制的实施只是预算管理的第一步，如何在执行过程中确保预算的落实与战略目标的对接，则需要强化预算的执行和监督管理。企业在实际操作中，需确保预算执行与战略目标紧密结合，这要求企业执行过程中展现极致的感应与变通能力。在执行企业预算时，务必构建一套明确的责任划分体系，对各个部门及岗位在预算履行中的具体职责进行界定。在预算实施阶段，相关职能机构应当定时进行预算实施状况的呈报，以维护预算资金的有效分配。

为确保资金流向预定轨迹并达成预定目标，企业需构建一套预算执行监督体系，对预算实施过程实施周期性审查与评价，以防止预算资源浪费或战略目标偏移。对预算执行过程进行监管，不仅涉及对支出项目的详查，亦涵盖对战略目标实施进展的持续监控。一旦预算实施显现与战略导向不符，亟须对预算编制进行相应修订，以保障预算资金充分助力战略愿景的实现。企业通过加强预算实施与监管控制，达成资金运作的高效性，进而确保战略实施目标的切实实现。

3.4 完善预算绩效评估与反馈机制

实施战略导向的全面预算管理，除了要确保预算的编制与执行，绩效评估与反馈机制同样至关重要。企业通过执行绩效评估，能够迅速洞察预算实施中的诸多纰漏，借

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

助反馈机制适时作出调适，进而确保预算规划与长远战略目标得以协同一致。预算编制过程中，企业需确立清晰绩效考核准则，此类准则涵盖财务数据评估，同时亦需融入战略导向。制定用于评估战略实施成效的非财务评估标准，在预算绩效评估过程中，市场占有率增长、顾客满意度改善、技术研究成果等均构成关键考核指标[6]。

预算执行完毕后，企业应通过定期的预算绩效评估，检查预算目标的完成情况，并对各项指标进行评分。企业通过对预算执行效果的综合评价，能准确把握预算实施成效，并迅速识别执行过程中的差异。在诸多因素中，反馈机制的运用至关重要，各企业需构建迅速的预算评估信息传递途径，并将评价成效及时传达至各个部门及管理层，进而塑造一种积极的交流互动模式。评估成果导向下，企业对预算编制与执行策略进行调整，以期实现预算管控的战略性与预见性。实施预算绩效评估与反馈机制的优化，使得企业在战略导向的预算管理方面，得以增强灵活性与执行力，从而为战略目标的达成奠定坚实基础。

3.5 加强跨部门协同与沟通

在实施战略导向的全面预算管理过程中，跨部门的协同与沟通是确保预算执行有效性的重要环节。战略目标的实现过程中，预算管理需跨部门协作，确保层级间协调统一，此乃关键所在。企业需要在预算编制阶段加强部门之间的信息沟通与协调。各部门应充分讨论并明确各自的预算需求，并与企业的战略目标进行对接。这样，不仅能够避免各部门在预算编制过程中的冲突和重复，还能确保资源的合理分配。例如，市场部门与财务部门需要紧密合作，确保预算编制过程中不会产生资源冲突或目标偏离。在编制预算的关键阶段，市场与财务两大部门应密切协同，严防出现资源矛盾或目标错位。在编制涉及跨部门协作项目的预算过程中，务必细致考究各参与部门的具体需求，以防因信息不均衡而导致资源闲置或预算分配失当。确保全方位交流，以实现各职能部门预算需求的妥善解决，并有效规避预算的过剩或短缺，力求使预算目标与战略规划达到高度统一[7]。

在预算执行过程中，各部门必须保持紧密联系，定期报告预算执行情况。预算执行并非一成不变，随着外部环境的变化和内部目标的调整，预算的执行可能会出现偏差。在特定情境中，部门间的即时互动与策略修订，显得尤为关键。例如，若某部门预算实施过程出现显著偏差，务必开展跨部门交流，深入剖析问题所在，识别预算执行过程中的症结与难题，进而实施有效的纠偏策略。管理层需定期通过部门间的会议或报告，监督预算执行情况，以保障问题在执行阶段即被反馈并妥善解决。企业若察觉某部门预算执行未达标预期，便需适时调整资源配置及流程优化，以保障预算执行不偏离既定战略目标。

协同工作小组，由企业内不同部门组成，通过跨部门定期的沟通会议，以打破信息壁垒，确保部门间有效交流。在多部门协作框架下，设立联合行动团队，定期举行集会，对各个部门预算实施情况进行梳理，对预算执行效果进行审核，并就预算执行中存在的问题进行深入探讨与对策商议。基于此协同机制，各部门间得以有效促进信息交流与资源融合，进而确保各机构目标实现的高度一致性。企业高层管理人员可通过协调会议获得全面视野，以便实时掌握各部门实际执行状况，并在关键时对战略做出相应调整[8]。

4 结语

总体而言，战略导向的全面预算管理不仅是企业财务管理的工具，更是推动企业战略实施的重要手段。通过将预算管理与战略目标对接，企业能够实现资源的优化配置，提升预算的执行效果，为企业的长期发展奠定坚实的基础。在这一过程中，跨部门协同、信息共享、绩效监控和反馈机制等环节的有效运作，都是确保战略导向预算管理成功实施的关键因素。

[参考文献]

[1]田宇锋.以战略为导向的全面预算管理应用探析及措施[J].现代企业,2024(4):13-15.
[2]陆石桃,方立婷.以战略目标为导向的全面预算管理体系建设[J].经济师,2024(2):81-83.
[3]霍辰悦.基于战略导向的 A 公司全面预算管理优化研究[D].陕西:西安石油大学,2023.
[4]李芸.基于战略导向的 A 公司全面预算管理优化研究[D].广西:广西财经学院,2023.
[5]王艳.基于战略导向的全面预算管理优化研究[J].投资与创业,2022,33(24):130-132.
[6]陈申茂.浅议以企业战略为导向的全面预算管理[J].现代商业,2022(24):125-127.
[7]刘英迪.以战略为导向的全面预算管理在 Y 集团的应用探讨[J].财会学习,2022(5):152-154.
[8]崔丽.论战略导向下企业全面预算管理的完善[J].全国流通经济,2022(2):40-42.

作者简介：李贤（1984.12—），毕业院校：河北经贸大学，所学专业：会计学，当前就职单位：北京中兴华会计师事务所（特殊普通合伙），职称级别：中级会计师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

房地产企业税务管理问题及对策研究

童孟辉
绿城理想小镇建设集团有限公司，浙江 湖州 313000

[摘要]随着房地产行业的快速发展，税务管理成为企业面临的重要问题。房地产企业由于其特殊的经营模式和复杂的税收政策，常出现税务管理不规范、税务风险控制不足等问题。针对这些问题，通过分析房地产企业税务管理的现状与挑战，提出了一系列优化税务管理的对策。通过加强税务知识培训、完善内控制度、加强税务审计等手段，可以有效减少税务风险，提高企业税务管理水平，推动企业健康可持续发展。
[关键词]房地产企业；税务管理；税务风险；内控制度；税务审计
DOI：10.33142/mem.v5i6.14481　　中图分类号：F293　　文献标识码：A

Research on Tax Management Issues and Countermeasures of Real Estate Enterprises

TONG Menghui
Greentown Village Group Company Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: With the rapid development of the real estate industry, tax management has become an important issue faced by enterprises. Due to their unique business model and complex tax policies, real estate enterprises often encounter problems such as non-standard tax management and insufficient tax risk control. In response to these issues, a series of strategies for optimizing tax management have been proposed by analyzing the current situation and challenges of tax management in real estate enterprises. By strengthening tax knowledge training, improving internal control systems, and enhancing tax audits, tax risks can be effectively reduced, the level of enterprise tax management can be improved, and the healthy and sustainable development of enterprises can be promoted.
Keywords: real estate enterprises; tax management; tax risk; internal control system; tax audit

引言

房地产行业作为国民经济的重要组成部分，近年来持续发展，但也面临着日益复杂的税务管理挑战。企业在追求利润的同时，如何有效控制税务风险，避免因税务问题而造成的法律与财务损失，成为了管理层必须重点关注的问题。税务管理不仅关乎企业的合规运营，更直接影响其财务健康与市场竞争力。鉴于房地产企业税务管理中普遍存在的风险和困境，探索其管理策略已成为当前亟待解决的重要课题。有效的税务管理将为企业的可持续发展提供坚实保障。

1 房地产企业税务管理现状分析

随着房地产行业的快速发展，税务管理问题愈发显得突出。房地产企业在国家税收政策的框架下运作，但其业务模式的特殊性使得税务管理面临一定的复杂性。首先房地产企业涉及土地、房产交易、开发建设等多个环节，每个环节的税收政策和法规都有较大差异，导致税务管理过程中容易出现误解和疏漏。许多房地产企业在日常经营中忽视了税务风险的防范，税务管理水平较低，税务操作不规范，税收申报过程中存在错漏现象，且企业税务人员专业能力相对较弱，这些都为税务风险埋下了隐患。

由于房地产行业的盈利模式依赖于高额的资金投入和资产周转，税务负担相对较重。许多房地产企业采取以债务融资为主的融资方式，借贷资金流转频繁，导致税务处理复杂，尤其是在土地增值税、契税、增值税等方面容易发生错误申报和计算不准确的情况。尤其是近年来国家对房地产行业的税收政策进行了一系列调整，相关税种的计算标准和税率发生变化，很多企业未能及时更新税务管理的应对策略，致使出现税收风险的积累。在税务筹划方面，部分企业没有充分利用合法的税收优惠政策，导致无法最大化地降低税负，浪费了本应合理利用的税收空间。

房地产企业的税务管理问题还与内部控制体系不完善密切相关。很多企业的财务部门虽然承担税务申报和管理任务，但税务工作的专业性和复杂性常常超出了财务人员的管理能力范围。税务管理缺乏系统的规划和监管，税务风险控制机制不健全，导致税务违法违规事件时有发生。尤其在企业规模较大的情况下，内部审计和税务审查缺乏有效衔接，财务和税务信息的流通不畅，也使得税务问题难以及时发现和解决。大部分企业未建立起健全的税务档案管理系统，也没有进行深入的税务风险评估，致使税务问题无法从源头上得到有效管控。

房地产企业税务管理的现状表现出较大的系统性问题和管理盲点，企业在税务管理上既面临着操作层面的不规范，也承受着政策调整带来的压力。因此，改进税务管理，减少税务风险，提升税务管理水平，已成为房地产企业亟待解决的重要任务。

2 房地产企业面临的主要税务管理问题

房地产企业在税务管理过程中，面临的主要问题可归

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

结为税务知识欠缺、税务风险控制不足以及内部管理体系的不完善。首先由于房地产行业政策频繁变化，税务制度复杂，许多企业的税务人员未能及时更新税务法规的相关知识，导致在税务处理时出现失误。税务人员的专业水平往往无法满足复杂的税务需求，尤其是在土地增值税、契税、增值税等多种税种的计算和申报上，企业常常因对最新政策的不了解而做出错误的税务决策。此外，房地产企业多依赖外部财税顾问或第三方机构，但由于这些机构的服务质量参差不齐，可能出现税务处理不到位的情况，进一步加大了企业税务管理的风险。

房地产企业在税务风险控制方面存在较大漏洞。房地产行业的资金流动和资产变动较为频繁，尤其在开发过程中涉及土地、建筑材料、劳务等多个环节，每个环节的税务处理都需要精确把控。然而，由于缺乏有效的税务风险管理机制，企业很容易忽视一些税务细节，如在税务筹划中的不合理安排，或是在项目进展过程中税务合规性审查的缺失，这些都可能导致企业遭遇税务处罚或补税。特别是在房地产交易和项目融资过程中，由于涉及的金额庞大，税务风险的影响也较为显著。某些企业为了降低税负，可能采取偷逃税款或避税的方式，这种行为不仅违法，还可能因为不合规的税务处理而引发一系列法律和财务问题。

房地产企业在内部管理体系方面存在明显短板，导致税务管理工作难以高效开展。许多企业的财务和税务部门未能有效协同，税务工作缺乏系统性管理，导致税务申报和税务审核过程中的漏洞。由于一些企业规模较大，业务复杂，税务信息的流转往往不够畅通，财务部门与税务部门之间的信息不对称，使得税务申报和风险监控工作不能及时跟进，产生滞后效应。此外，部分房地产企业的内部控制体系尚未完全建立起健全的税务审查和监督机制。税务管理缺乏清晰的责任划分和专业化的操作流程，致使税务问题未能及时发现和解决，最终增加了企业的税务风险和经营风险。

总的来说，房地产企业在税务管理中面临的主要问题包括税务知识的不更新、税务风险防范意识的不足以及内部管理体系的不健全。这些问题不仅影响了企业的税务合规性，也严重制约了企业的可持续发展。解决这些问题，提升税务管理水平，是房地产企业确保合规运营、降低税务风险的重要任务。

3 税务风险对房地产企业发展的影响

税务风险对房地产企业的影响，既体现在财务成本的增加，也可能在企业的声誉、合规性和市场竞争力方面带来深远的负面效应。首先税务风险直接增加了企业的财务负担。房地产企业涉及的税种繁多，包括土地增值税、契税、增值税等，每一项税务申报的错误或遗漏都可能导致巨额的罚款和滞纳金。在房地产开发过程中，由于业务链条长、资金流动频繁，税务处理环节容易出错。例如，开发商未按照规定正确计算土地增值税或销售过程中漏报税款，可能面临税务机关的强制追缴和罚款。这不仅增加了企业的经营成本，还可能削弱企业的利润空间，影响其资金链的稳定性。

税务风险还会对企业的声誉和品牌形象造成重大损害。房地产行业竞争激烈，企业的声誉对于获取投资和客户至关重要。如果企业因税务问题被查处，甚至被曝光，可能会引起公众和客户的质疑，削弱其在市场中的信任度。特别是一些知名度较高的房地产企业，一旦发生税务违法行为，可能会引起媒体的广泛关注，导致社会舆论的负面评价。这种不良影响不仅影响企业的品牌形象，还可能导致客户的流失和合作机会的减少，甚至对未来的融资和扩张计划造成阻碍。税务风险所带来的品牌危机，可能对企业的市场表现和长期发展产生深远的负面影响。

税务风险还会影响房地产企业的合规性，进而对其市场竞争力产生影响。随着国家税收政策日益严格，房地产企业在税务管理上的不合规行为可能会引发更严厉的法律制裁。税务违法行为不仅会导致企业遭受罚款和补税，还可能涉及刑事责任，严重时甚至会导致企业负责人面临刑事诉讼。这种情况下，企业的经营活动将受到极大限制，可能会被税务机关列入重点监管名单，进一步加剧企业的运营困境。长期处于税务风险高发的企业，还可能遭遇信用评级下调，影响其融资能力和市场发展空间。合规性差的企业，难以在激烈的市场竞争中脱颖而出，其发展前景也会受到制约。

综上所述，税务风险不仅增加了房地产企业的财务负担，还影响其声誉和市场竞争力。随着税务法规日益严格，企业必须重视税务风险管理，建立健全税务管理机制，确保合规运营。通过有效的税务管理，企业能够规避税务问题的负面后果，保持稳健发展，并提升长期竞争力。

4 优化房地产企业税务管理的对策与措施

优化房地产企业税务管理的对策，首先应从加强税务人员的专业培训入手。税务政策的变化和法规的复杂性要求企业的税务管理团队能够及时了解和掌握最新的税收政策，提升其专业素养。企业可以定期组织税务人员参加税务培训与学习，特别是在房地产行业相关税种如土地增值税、增值税、契税等领域，确保税务人员能够准确理解和操作。通过提高税务人员的业务能力，可以有效减少税务处理中的误差，降低税务风险。此外，企业还可引入外部税务顾问与专业机构，为税务管理提供更加全面和专业的支持，确保税务申报与合规性得到有效保障。

房地产企业应建立健全的税务风险管理体系。税务风险管理不仅要包括税务筹划的合规性，更要注重税务风险的预防与控制。企业应定期开展税务风险评估，分析各类税务环节可能存在的风险点，及时采取措施进行应对。为了提高税务风险识别与应对的效率，企业应完善税务审计

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

和内控机制，将税务管理纳入到日常管理的每个环节中。特别是在项目开发、土地收购、房产销售等关键环节，企业要加强税务审查与风险预警，确保税务管理的全程合规和风险可控。通过税务审计、内部控制与定期检查，房地产企业可以提前发现并解决潜在的税务问题，降低税务风险发生的概率。

房地产企业应优化税务申报与税务档案管理系统。企业需加强税务资料的归档与管理，建立完善的税务档案管理体系，确保税务信息的完整性和可追溯性。同时，企业要规范税务申报流程，确保申报准确、及时，避免因漏报、错报等问题导致税务纠纷。对于一些税收优惠政策，企业应积极了解并充分利用，通过合法手段降低税负，提高税务管理的效率。此外，企业还可以通过信息化手段，建立数字化税务管理系统，自动化税务申报与数据处理，进一步提高税务工作的精准性和高效性。通过优化税务申报流程与管理系统，企业不仅能够提高税务管理的效率，还能减少人为操作失误，确保税务合规和风险控制。

综上所述，优化房地产企业的税务管理需要从提升税务人员素质、建立税务风险管理体系，以及优化税务申报和档案管理等多个方面入手。只有通过这些综合性措施，房地产企业才能有效控制税务风险，确保税务合规，进而促进企业的可持续发展。

5 加强税务风险控制与企业合规性提升路径

加强税务风险控制与提升企业合规性，首先需要房地产企业加强对税务风险的全面识别与管理。税务风险的来源广泛，包括税种不清晰、税率变化、政策解读误差等问题，企业必须定期进行税务风险评估，对企业经营活动中可能涉及的税务环节进行梳理。通过对项目开发、销售、融资等关键业务环节进行详细审查，发现潜在的税务问题，并建立税务风险预警机制。一旦出现税务合规性问题，企业应能迅速响应，采取相应的风险控制措施，避免因税务违法而引发的经济损失和法律责任。

税务合规性提升离不开内部管理体系的优化。房地产企业应完善税务管理的内部控制机制，明确税务管理的责任分工，确保每个环节的税务处理都能够严格按照规定进行。建立健全的财务审计、税务审计和内控审查制度，确保税务合规的实施落到实处。此外，企业应定期开展税务合规性检查，及时发现潜在的合规问题并纠正。通过规范企业的税务管理流程，加强税务风险的实时监控，企业能够从源头上控制税务风险的发生，提升整体的合规水平。

税务风险控制与合规性提升需要依托信息化手段来实现。房地产企业可以通过建立电子化税务管理系统，自动化税务申报、税务监控和数据分析，提升税务管理的精准性和效率。数字化税务管理能够实时跟踪税务政策的变化，及时更新税务信息，避免因人工操作滞后导致的错误。同时，信息化系统还能整合企业各类税务数据，为税务审计和决策提供有力支持，进一步减少人为错误，确保企业在合规性和税务风险管理方面的持续改进。通过信息化手段，房地产企业能够更好地应对复杂的税务环境，提升税务合规管理水平，保障企业的健康发展。

6 结束语

加强税务风险控制与提升企业合规性，是房地产企业可持续发展的关键。通过完善税务管理体系、优化内控机制、加强税务人员培训及利用信息化手段，企业可以有效降低税务风险，提高税务合规性，避免因税务问题带来的法律与财务风险。面对日益严格的税收政策，房地产企业应主动应对税务挑战，建立健全的税务管理体系，确保在激烈的市场竞争中保持稳健运营，为企业的长期发展奠定坚实基础。

[参考文献]

[1]周强.房地产企业税务管理中存在的问题及对策分析[J].财富生活,2023(2):148-150.
[2]毛武秋.房地产企业税务管理存在的问题与对策[J].投资与合作,2023(3):180-182.
[3]佟嫱.房地产企业税务管理现存问题及对策研究[J].财会学习,2023(14):141-143.
[4]何煦溢.房地产企业税务管理现存问题及对策研究[J].财讯,2023(15):1-3.
[5]孙素艳.房地产企业税务管理现存问题及对策研究[J].中国产经,2024(12):161-163.

作者简介：童孟辉（1991.5—），男，浙江诸暨人，现就职绿城理想小镇建设集团有限公司，财务，从事项目财务管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

电力企业岗位轮换制度对员工综合素质提升的影响研究

钟 星 张 博
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]电力企业岗位轮换制度通过提升员工的多元化技能和工作适应能力，促进综合素质的提升。该制度能够打破传统岗位固化，增强员工对不同工作环境和任务的理解，进而提升工作效率和创新能力。此外，岗位轮换有助于增强团队协作精神和跨部门沟通，提升员工的职业满意度与忠诚度。实证分析表明，合理的岗位轮换制度在电力行业内具有显著的积极影响，为企业的持续发展提供了人才支持。

[关键词]岗位轮换；综合素质；电力企业；员工发展；工作适应能力
DOI：10.33142/mem.v5i6.14503 中图分类号：F272 文献标识码：A

Research on the Impact of Job Rotation System in Electric Power Enterprises on the Comprehensive Quality Improvement of Employees

ZHONG Xing, ZHANG Bo
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: The job rotation system in power enterprises promotes the improvement of comprehensive quality by enhancing employees' diversified skills and job adaptability. This system can break the traditional job rigidity, enhance employees' understanding of different work environments and tasks, and thereby improve work efficiency and innovation ability. In addition, job rotation helps to enhance team collaboration and cross departmental communication, and improve employees' job satisfaction and loyalty. Empirical analysis shows that a reasonable job rotation system has a significant positive impact in the power industry, providing talent support for the sustainable development of enterprises.

Keywords: job rotation; comprehensive quality; electric power companies; employee development; work adaptability

引言

在快速发展的电力行业中，企业面临着激烈的市场竞争和日益复杂的技术挑战。为应对这些变化，提升员工综合素质已成为电力企业实现可持续发展的关键策略。岗位轮换制度作为一种有效的人力资源管理方法，逐渐受到关注。通过在不同岗位之间进行灵活调动，员工不仅能够掌握多种技能，还能拓宽视野，增强适应性。这样的制度不仅提高了工作效率，还促进了团队间的协作与沟通，为企业创造了更大的价值。探讨岗位轮换制度的实施效果，能够为电力企业的人才培养与管理提供新思路，助力行业的转型升级。

1 岗位轮换制度的理论基础与发展现状

岗位轮换制度作为一种重要的人力资源管理策略，旨在通过员工在不同岗位之间的轮换，提升其综合素质和工作适应能力。理论上，该制度源于多种管理学和组织行为学理论，包括人本管理理论、变革管理理论以及学习型组织理论等。这些理论强调员工的全面发展、组织的灵活性与创新能力。人本管理理论认为，员工是企业最重要的资产，通过不断培养和发展员工的多种能力，能够有效提高企业的竞争力。变革管理理论则指出，在快速变化的市场环境中，企业需具备灵活应变的能力，而岗位轮换能够帮助员工适应不同的工作环境和任务，从而增强组织的整体适应能力。学习型组织理论强调员工的持续学习和自我发展，岗位轮换为员工提供了不同的学习机会，使其能够在实际工作中不断积累经验和技能。

随着全球化和技术进步的加速，电力行业面临着前所未有的挑战和机遇。在这一背景下，岗位轮换制度在电力企业中的应用逐渐兴起。近年来，许多电力公司开始重视岗位轮换，通过制定相应的制度和流程，鼓励员工在不同岗位之间进行轮动。这一转变不仅有助于提高员工的综合素质，还能在一定程度上缓解因岗位固化而导致的工作疲劳与职业倦怠。此外，岗位轮换还促进了员工对企业文化的认同感和归属感，使其在不同的工作环境中感受到公司的关怀与支持。然而，尽管岗位轮换制度在电力企业中得到了初步实施，实际操作中仍面临诸多挑战，例如岗位安排的不合理、员工适应新岗位的难度以及缺乏有效的评估机制等。

在岗位轮换制度的实践中，企业应充分考虑员工的个体差异和职业发展需求，以确保轮换的有效性和员工的积极性。研究表明，合理的岗位轮换能够显著提升员工的工作效率和创新能力，进而推动企业的整体发展。通过实施岗位轮换制度，电力企业不仅可以提升员工的综合素质，还能增强团队合作精神，促进不同部门之间的有效沟通。这种人力资源管理策略为企业创造了良好的工作氛围，并

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

推动其在激烈的市场竞争中立于不败之地。因此，岗位轮换制度的理论基础与发展现状为电力企业提供了宝贵的管理思路和实践经验，值得在更广泛的范围内推广和深化。

2 电力企业岗位轮换制度的实施现状与挑战

近年来，电力企业在面对复杂多变的市场环境与技术革新时，逐渐认识到岗位轮换制度的重要性。该制度的实施现状表明，许多电力公司开始积极探索和推行岗位轮换，以提升员工的综合素质和适应能力。一些大型国有电力企业已建立了完善的岗位轮换体系，通过设定明确的轮换周期和岗位要求，鼓励员工在不同职能部门之间流动。这一措施不仅使员工能够获得多元化的工作经验，还增强了团队协作与跨部门沟通的能力，进而提升了整体工作效率。此外，岗位轮换还为员工提供了更广阔的职业发展空间，促使其在工作中发挥更大的潜力，从而实现个人与企业的双赢。

然而，在岗位轮换制度的实施过程中，电力企业也面临了一些挑战。首先，岗位安排的合理性至关重要。在实际操作中，由于部门之间的需求和员工的能力差异，导致部分员工在新岗位上的适应性不足，影响了工作效率。其次，缺乏系统性的培训机制也是一个突出问题。许多员工在岗位轮换后，未能及时获得相应的培训和支持，导致其无法迅速掌握新岗位的工作要求。此外，企业文化的适应性也在岗位轮换过程中受到考验。部分员工可能对频繁的岗位调动产生抵触情绪，认为这样会影响其在某一领域的专业发展。因此，企业在推行岗位轮换制度时，需充分考虑员工的心理感受，制定相应的沟通与支持措施，以减少潜在的抵触情绪。

为了有效应对这些挑战，电力企业在实施岗位轮换制度时应采取更加灵活和人性化的策略。一方面，可以通过建立完善的培训体系，帮助员工在转岗前进行相关知识和技能的培训，以增强其适应新岗位的能力。另一方面，企业应建立有效的反馈机制，鼓励员工在岗位轮换后分享他们的经验和建议，从而不断优化岗位轮换流程。此外，企业还应关注员工的职业发展规划，通过与员工沟通，了解其职业目标和发展需求，确保岗位轮换能够真正为员工的成长提供支持。在这些措施的推动下，电力企业的岗位轮换制度将更具有效性，为员工的职业发展和企业的持续创新提供坚实的基础。

3 岗位轮换对员工综合素质提升的作用机制

岗位轮换制度对员工综合素质提升的作用机制可以从多个角度进行分析，涵盖了技能多样性、适应能力、创新能力以及团队协作等方面。这些因素共同促进了员工在职业发展中的全面成长。岗位轮换能够促进员工技能的多样化。在不同岗位之间的轮换使员工有机会接触到各种工作内容和职责，从而获得更为广泛的技能训练。这种多元化的经验不仅有助于员工掌握多种专业知识，还提升了其解决问题的能力。例如，员工在经历了不同岗位的工作后，能够更好地理解整体业务流程和各部门之间的关系，这种跨职能的理解极大地增强了员工的综合能力。此外，岗位轮换还能够培养员工的适应能力，使其在面对新环境和新挑战时，能够迅速调整心态和工作方式。

岗位轮换有助于增强团队协作与沟通能力。通过在不同部门和岗位之间进行流动，员工不仅能够了解同事的工作内容，还能建立跨部门的联系和信任。这种互动为团队合作奠定了良好的基础，因为员工在合作过程中能更好地理解彼此的工作目标和挑战，进而提高整体团队的凝聚力。此外，岗位轮换能够减少部门之间的壁垒，使信息流通更加顺畅，有助于形成更加开放和创新的工作氛围。员工在参与不同项目时，可以分享各自的见解和经验，激发创意和想法，为企业带来新的发展机会。

岗位轮换制度还能够提升员工的职业满意度和忠诚度。当员工感受到企业对其职业发展的重视时，往往会更加积极地投入到工作中。岗位轮换带来的新鲜感和挑战感，使员工在工作中保持较高的积极性和创造力。尤其是在电力行业，员工面临的技术更新和市场变化十分迅速，岗位轮换为其提供了不断学习和成长的机会，增强了职业发展空间。同时，企业在实施岗位轮换时，能够通过与员工进行深入沟通，了解他们的职业目标和需求，从而为员工提供个性化的发展路径。这种关注不仅提高了员工的职业满意度，也增强了他们对企业的忠诚度，使其愿意为企业的长远发展贡献更多的力量。因此，岗位轮换制度通过提升技能多样性、增强团队协作与沟通能力以及提升职业满意度，形成了对员工综合素质提升的多重促进机制。

4 实证研究岗位轮换制度对员工绩效的影响

实证研究表明，岗位轮换制度对员工绩效具有显著影响，这一影响主要体现在工作效率、创新能力和员工满意度等多个方面。在电力行业中，通过实施岗位轮换制度，员工能够在不同岗位之间进行灵活调动，这不仅使他们能够掌握多种技能，还促进了对工作流程的全面理解。研究数据显示，参与岗位轮换的员工通常能够更快速地适应新环境，减少因新岗位带来的不适感，从而迅速进入高效工作状态。尤其在电力行业，岗位的多样性要求员工具备较强的适应能力，岗位轮换能够有效提高员工的整体工作效率。

岗位轮换还对员工的创新能力产生了积极影响。通过接触不同的工作任务和项目，员工能够拓宽视野，获取多样化的知识与经验，这种多元化的背景为创新思维的产生提供了肥沃的土壤。研究发现，参与岗位轮换的员工往往能够提出更具创意的解决方案，推动工作流程的优化。在电力企业，面对技术的快速变化和市场需求的多样化，创新能力的提升尤为重要。岗位轮换不仅促进了员工之间的知识分享和经验交流，还增强了团队的整体创新能力，使企业在竞争中更具优势。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

岗位轮换制度对员工满意度和忠诚度的提升也起到了积极的推动作用。实证研究表明，当员工感受到企业对其职业发展的重视时，他们更容易对工作产生积极的态度，并愿意为企业的目标付出更多的努力。岗位轮换带来的新鲜感和挑战感，使员工在工作中保持较高的参与度和热情。此外，通过定期与员工沟通，了解他们的职业目标和发展需求，企业能够更好地实施岗位轮换，确保员工在转岗过程中得到充分的支持与培训。这种人性化的管理方式不仅提高了员工的工作满意度，也增强了他们对企业的忠诚度。因此，实证研究显示，岗位轮换制度通过提高工作效率、促进创新能力和提升员工满意度，显著影响了员工绩效，为电力企业的持续发展提供了强有力的支持。

5 岗位轮换制度在电力企业未来发展中的应用前景

随着电力行业的快速发展和技术的不断进步，岗位轮换制度在电力企业未来的发展中展现出广阔的应用前景。这一制度不仅为员工提供了多样化的职业发展机会，还能够有效提升企业的整体竞争力。在当前经济环境下，电力企业面临着市场需求变化、技术更新以及政策调整等多重挑战，岗位轮换能够帮助企业培养具有多元化技能的人才。通过定期的岗位调动，员工能够在不同的工作环境中获得经验，提升其适应能力与综合素质，进而为企业应对未来的不确定性提供强有力的人力支持。此外，岗位轮换所带来的知识和经验的交叉流动，可以促进企业内部的创新能力和团队合作精神，使得企业在激烈的市场竞争中保持领先地位。

同时，岗位轮换制度在促进企业文化建设方面也具有重要的应用价值。随着企业规模的扩大和员工数量的增加，传统的企业文化传承方式面临挑战。通过岗位轮换，员工可以在不同的部门和团队中工作，从而更深入地理解企业文化及其核心价值观。这种多样化的工作经历能够帮助员工形成对企业文化的认同感，增强其归属感和忠诚度。电力企业在实施岗位轮换时，可以通过举办交流活动、培训课程等方式，强化员工对企业文化的理解和认同。此外，岗位轮换也能够有效减少员工因长时间在同一岗位工作而产生的职业倦怠，提高工作满意度。这种积极的工作氛围对于员工的心理健康和职业发展具有长远的正面影响，有助于企业留住优秀人才。

随着数字化转型的深入，岗位轮换制度在电力企业的应用将更加灵活和高效。新技术的发展使得岗位轮换的实施方式愈加多样化。例如，通过信息化系统，企业可以实时监控员工的工作表现和岗位适应情况，及时进行岗位调整。这种基于数据驱动的岗位轮换方式，能够确保员工在最适合的岗位上发挥其最大潜能。同时，数字化工具的使用可以为员工提供在线学习和培训的机会，使其在转岗过程中获得必要的技能支持。此外，企业还可以利用数字化平台收集员工对岗位轮换制度的反馈，持续优化制度设计和实施流程。通过这样的创新，岗位轮换制度将更好地适应电力企业未来发展的需求，为企业培养更高素质的人才，提升其核心竞争力。因此，岗位轮换制度在电力企业未来发展中的应用前景广阔，不仅将推动企业的人才发展和文化建设，还将促进企业的可持续发展。

6 结束语

岗位轮换制度在电力企业的未来发展中具有重要意义，能够提升员工综合素质和适应能力，促进企业内部创新与文化建设。随着数字化转型的深入，岗位轮换将更加灵活与高效，为企业提供强有力的人力资源支持。通过有效实施这一制度，电力企业不仅能应对市场变化与技术挑战，还能培养出更具竞争力的人才，确保在激烈的行业竞争中立于不败之地，从而实现可持续发展。

[参考文献]

[1]杨鹭.电力企业绩效管理体系的构建与实施[J].企业改革与管理,2018(9):94-99.
[2]杨莹.电力企业财务管理创新机制的若干研究论述[J].现代工业经济和信息化,2015,5(21):12-13.
[3]武永红.关于新时期电力企业政工队伍建设的几点思考[J].东方企业文化,2015(24):72-73.
[4]程敏,王琼.提高企业办公室综合工作人员综合素质的有效途径[J].中外企业家,2017(35):176-178.
[5]邢劲.承德供电公司调度中心员工培养制度研究[D].北京:华北电力大学（北京）,2009.

作者简介：钟星（1993.5—），女，河南省确山县人，汉族，本科学历，中级电力工程师，就职于国网新密市供电公司，从事员工管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新形势下国有企业合规管理体系建设

张瑞霞
滨州国有资本投资运营集团有限公司，山东 滨州 256400

[摘要]近年来，随着经济全球化进程的加快及市场竞争的加剧，国有企业在资源配置、市场准入等方面面临更高的透明度与更严格的合规要求。同时，反腐败、反洗钱及数据保护等法律法规的不断完善，使得合规管理成为国有企业必须重视的重要任务。尽管许多国有企业已开始关注合规管理，但在实际操作中，合规重视程度不足以及制度建设不完善等问题依然存在。鉴于此，构建健全的合规管理体系显得尤为关键。通过探讨合规管理的理论基础、分析现状以及研究实践方法，国有企业能够有效提升合规管理水平，增强风险防控能力，从而为在复杂市场环境中立足奠定坚实基础，实现合规管理的有效性势在必行，必须不断探索与创新。

[关键词]新形势；国有企业；合规管理；体系建设
DOI：10.33142/mem.v5i6.14496　　中图分类号：F272.7　　文献标识码：A

Construction of Compliance Management System for State-owned Enterprises under the New Situation

ZHANG Ruixia
Binzhou State-owned Capital Investment Operation Group Co., Ltd., Binzhou, Shandong, 256400, China

Abstract: In recent years, with the acceleration of economic globalization and the intensification of market competition, state-owned enterprises have faced higher transparency and stricter compliance requirements in resource allocation, market access, and other aspects. At the same time, the continuous improvement of laws and regulations on anti-corruption, anti money laundering, and data protection has made compliance management an important task that state-owned enterprises must attach importance to. Although many state-owned enterprises have begun to pay attention to compliance management, problems such as insufficient emphasis on compliance and incomplete institutional construction still exist in practical operations, so it is particularly crucial to establish a sound compliance management system. By exploring the theoretical basis, analyzing the current situation, and researching practical methods of compliance management, state-owned enterprises can effectively improve their compliance management level, enhance their risk prevention and control capabilities, and lay a solid foundation for their foothold in complex market environments, which is necessary to continuously explore and innovate to achieve the effectiveness of compliance management.

Keywords: new situation; state-owned enterprises; compliance management; system construction

引言

随着全球经济环境的不断演变，以及国内外监管力度的增强，国有企业正面临前所未有的合规挑战。合规管理不仅是企业合法运营的基本要求，更是提升竞争力与维护企业声誉的重要因素。在市场经济快速发展及国有企业改革深入推进的情况下，合规管理的意义愈发凸显。有效的合规管理体系能够帮助企业识别潜在风险并采取相应措施，从而确保其在法律框架内稳健运营，为可持续发展奠定坚实基础。

1 新形势下国有企业合规管理的理论基础

在当今复杂多变的商业环境中，合规管理已成为国有企业可持续发展的重要支柱，核心在于确保企业在运营过程中遵循相关法律法规、行业标准及内部规章，以降低法律风险并提升企业声誉。法律事务的处理不仅是合规管理的单一任务，更应视其为战略管理的重要组成部分。在战略规划中，充分考虑合规因素是企业实现经济效益与法律合规双重目标的关键。构建合规文化同样至关重要，高层领导的重视固然不可或缺，但全员的参与与认同更为关键。在这种文化氛围中，员工的日常工作中融入了合规意识，使其成为自觉行为。利用现代信息技术，企业得以借助数据分析与风险监测，实现对合规风险的动态管理，进而提升反应能力与决策效率。理论上合规管理强调预防优先，通过科学的风险评估机制，能够识别潜在的合规风险并采取相应的预防措施，这样的前瞻性不仅降低了法律纠纷的发生概率，还助力企业树立良好的外部形象，增强市场竞争力。因此，在新形势下，国有企业的合规管理体系建设需在理论与实践相结合的基础上，不断优化与调整适应日益变化的市场环境与政策要求。

2 新形势下国有企业合规管理的现状

2.1 当前国有企业合规管理的现状分析

当前，国有企业在合规管理方面整体上取得了一定进展，但仍面临诸多挑战。尽管许多企业已开始重视合规管

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

理并建立了基本框架，但在实际执行过程中却显现出明显的不足。许多合规措施往往仅停留于表面，缺乏深度与系统性，导致合规政策的实施效果未能达到预期。在员工中合规意识的普及程度亟须提高，频率不足的合规培训与宣传使许多国有企业的员工对合规管理重要性的认识有限，常将其视作附属工作，而非日常运营的一部分。此种现象在实际操作中阻碍了合规管理的有效实施，影响了整体合规氛围的形成。合规管理人才的短缺也是制约国有企业合规体系建设的重要因素，专业人才的稀缺使企业在合规风险的识别、评估及应对能力上存在不足，不仅对合规制度的制定造成困扰，也挑战了合规管理的专业性与有效性。

2.2 存在的主要问题

2.2.1 合规重视程度不足

在当前国有企业的合规管理中，合规重视程度不足的问题愈发显著。尽管不少企业已意识到合规的重要性，但在实际操作中，合规常常被视为附加任务而非核心战略，这一心态导致企业在投入与资源配置上缺乏必要的重视，许多企业在合规政策的制定与执行中表现出明显的不足。与此同时，高层领导对合规管理的支持不足，对实施效果产生了显著影响。在某些企业高层管理者对合规的关注往往源于外部压力，例如监管机构的检查或媒体的报道，而非基于企业长远发展的需求，这种短视行为使得合规管理缺乏持续的动力，通常在应急情况下才会被提上日程。在日常工作中，许多员工对合规规定了解不够，甚至在某些情况下选择忽视合规要求，导致合规管理在实际执行中形同虚设，这些因素的共同作用造成了合规重视程度不足，严重削弱了企业整体合规氛围。

2.2.2 制度建设不完善

在当前国有企业的合规管理中，制度建设不完善的问题显得尤为突出。尽管不少企业已制定了一系列合规政策，但这些制度往往缺乏系统性和针对性。在设计过程中，未能充分考虑企业自身特点及其运营环境，导致许多规定在实际操作中难以落实或显得不切实际。此外，制度的更新与完善常常滞后于市场变化及法律法规的调整，新的法律法规一旦出台，企业往往无法及时修订内部制度，从而造成合规管理与实际要求之间的脱节，缺乏动态调整能力的制度体系，使企业在面临合规风险时反应迟缓，无法进行有效应对。更为严重的是许多合规制度缺乏明确的责任分配与考核机制，在执行合规政策时，各部门之间往往缺乏协调导致责任不明，执行力度不足，这种制度建设的不足直接影响了合规管理的有效性，给企业带来了潜在的法律风险与声誉损害。

3 新形势下国有企业合规管理体系的构建

3.1 合规管理体系的基本框架

3.1.1 组织结构与职责分配

构建高效的合规管理体系，需明确组织结构及清晰的职责分配。合理的合规管理架构通常由多个层级构成，确保合规职能在企业内部得到充分体现。应设立合规管理委员会，由企业领导牵头负责制定合规战略及政策，并对合规工作的整体监督，高层的参与不仅提升了合规工作的重视程度，还有效推动了合规文化的传播。中层的合规专员或管理团队则承担具体的合规实施与日常监督职责，与各部门的紧密合作确保合规政策能够落实到每个业务环节，每个部门需指定合规联络人，负责协调与执行本部门的合规事务，从而形成横向与纵向的沟通机制。各层级职责的明确同样至关重要，合规管理委员会需定期评估合规工作的效果，并根据反馈进行相应调整。合规专员则负责风险评估、制度执行及员工培训等具体任务，确保合规管理体系高效运作。

3.1.2 合规文化的塑造

合规文化的塑造作为国有企业合规管理体系中的关键环节，直接影响合规政策在员工日常工作中的实施效果。高层管理者应当成为建设合规文化的推动者，领导者的态度与行为显著影响组织的合规氛围。当高层领导积极倡导合规并亲自参与相关活动时，员工更易于意识到合规的重要性，从而自觉地将其融入日常工作。系统的培训与宣传也是提升员工合规认知的重要手段，通过定期开展合规培训，员工能够更好地理解政策内容，并增强识别及应对合规风险的能力，鼓励员工分享合规经验与案例，使其明白合规不仅是制度的要求，更是保护企业与个人利益的重要手段。良好的激励机制的建立亦是塑造合规文化的重要措施，表现优秀的员工应得到相应的奖励，以营造积极向上的合规氛围。同时，明确违规行为的处罚措施，也能有效警示员工遵循合规要求。

3.1.3 风险评估与管理机制

在合规管理体系中，有效的风险评估与管理机制的建立至关重要。定期开展全面的合规风险评估，企业需以识别和分析潜在风险为目标，这个过程应涵盖各个业务环节，确保通过与相关部门的沟通收集信息，从而实现评估的全面性与准确性。评估结果将为相应的合规策略制定提供基础，帮助识别高风险领域。针对识别出的风险，切实可行的管理措施应被企业制定，包括风险监测与控制以及应急响应方案，便于在风险发生时能够迅速应对。此外，动态的风险管理机制需要定期回顾与更新评估结果，以适应法律法规与市场环境的变化。确保员工参与风险管理同样重要，通过培训与信息共享，员工的风险识别能力将得到提升，从而积极参与日常工作的合规管理。建立全员参与的风险管理文化，有助于增强合规意识，进一步降低企业面临的合规风险。

3.2 合规管理制度的设计与实施

合规管理制度的设计与实施是确保企业合规有效性的核心环节。在设计阶段，依据自身业务特点与行业标准，企业需制定可行的合规政策，这些政策不仅应涵盖法律法

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

规的基本要求，还需针对特定合规风险进行详细规划。例如，特别关注个人信息的处理与存储规范的企业，涉及数据保护时应确保操作符合法律要求。制度的清晰性与可操作性至关重要，每项合规政策应简洁明了，避免复杂的法律术语，确保所有员工均能理解并遵循。同时明确职责分配也很关键，使每个部门与岗位清楚其在合规管理中的角色与责任，从而确保政策在实际操作中得到有效落实。实施阶段同样不可忽视，通过定期培训与宣传，企业应帮助员工深入了解合规制度。模拟案例与实际场景的讨论，可以增强员工对合规要求与日常工作的关系理解。在制度实施后，建立反馈机制是至关重要的，定期收集员工对合规制度的意见与建议以便进行持续的优化与调整，从而确保合规管理制度始终具有效性与适应性。

4 新形势下国有企业合规管理体系建设的实践方法

4.1 多层次管理策略

在当前形势下，国有企业的合规管理亟须采用多层次管理策略，确保合规工作覆盖企业的每个角落。在组织结构中应设立多个合规管理层级，从高层管理委员会到各业务部门的合规联络人，形成一个纵向贯通的管理网络，这种结构不仅提升了合规政策的执行力度，也确保了信息的及时传递，使合规要求能够在各个层级之间实现良性互动[1]。各层级的合规管理策略应根据具体业务需求进行细化，高层设定总体合规目标的同时，各业务部门则需结合自身的运营特点，制定相应的合规计划与措施，这种自上而下与自下而上的结合方式，使得合规管理更具针对性与灵活性，从而更有效地应对潜在的合规风险。跨部门协作机制的建立，同样是多层次管理策略的重要组成部分，通过定期召开合规工作会议，各部门能够共享合规信息并讨论潜在风险点，从而形成合力，提升整体合规管理的效能。同时，借助现代信息技术，合规管理信息平台的建立将促进数据共享与分析，为合规决策提供有力支持。

4.2 数字化手段在合规管理中的应用

在当今信息化迅速发展的背景下，数字化手段在合规管理中的作用愈发凸显。企业可通过构建数字化合规管理平台，集中管理合规政策、流程及相关文档，这样的平台不仅提升了信息的可访问性，还确保所有员工能够随时获取最新的合规要求，从而减少因信息不对称引发的合规风险。数据分析技术的应用使合规风险的识别与评估更加精准，通过对历史数据的深入挖掘与分析，潜在的风险点能够被企业有效识别，进而采取相应的预防措施[2]。此外，实时监控系统的建立，使企业在发现合规问题时能迅速作出反应及时调整策略，以降低风险损失。数字化工具的利用，也有助于提升员工的合规意识及参与度，通过在线培训与互动课程，员工得以更好地理解合规要求，并在模拟场景中提高应对能力，这种灵活的学习方式有效增强了合规文化的渗透，使合规意识深入员工的日常工作。数字化手段同样为合规管理提供了透明性与可追溯性，确保各项合规活动均有据可依，这不仅加强了企业内部的合规控制，也为外部监管机构提供了便利，提升了企业的合规形象与信用。

4.3 监督与评估机制的建立

在国有企业的合规管理中，建立有效的监督与评估机制至关重要，不仅确保合规政策得以实施还能及时发现并纠正潜在的问题。企业应设立专门的合规监督团队负责日常的检查与监控，该团队需定期审核各部门的合规执行情况，并通过现场检查、问卷调查等手段收集反馈，以确保合规措施得到切实落实[3]。监督与评估机制的核心是明确的评估指标，这些指标应涵盖合规政策的执行率、违规事件的发生频率以及员工参与合规培训的程度，通过量化评估企业能够直观了解合规管理的成效识别出需改进的领域，并采取相应的改进措施。定期评估报告也是必不可少的环节，企业应安排每季度或每年度进行全面的合规管理评估，并形成书面报告以向高层管理层汇报，这类报告不仅帮助高层了解合规工作的进展，还为未来合规策略的调整提供重要依据。应鼓励员工与管理者提出关于合规政策及其执行过程的建议，开放的沟通渠道将促进合规文化的提升。

5 结语

在新形势下，国有企业的合规管理对可持续发展及社会经济稳定至关重要。面对日益复杂的市场环境与日趋严格的监管要求，构建健全的合规管理体系显得尤为紧迫，通过对合规管理理论基础及其现状的分析，主要问题得以识别，进而设计切实可行的管理体系与实践方法，企业的合规意识与执行力显著提升。合规文化的培育、制度的完善，以及数字化手段的应用，均为提高合规管理效率的关键。同时，建立健全的监督与评估机制，为合规工作提供必要的支持与反馈。未来，国有企业需不断探索与创新完善管理体系，以适应变化中的法律法规与市场需求。持续关注合规管理，将使国有企业不仅能够提高竞争力，还能更好地履行社会责任，实现经济效益与社会效益的双赢。

[参考文献]

[1]刘娜.新形势下加强国有企业法务管理体系建设[J].上海商业,2022,12(4):163-165.
[2]刘付运发.试析新形势下国有企业合规管理体系建设[J].财经界,2022,11(36):48-50.
[3]信雷.新形势下国有企业合规管理体系的建设[J].中国集体经济,2023,22(25):29-32.

作者简介：张瑞霞（1991.11—），毕业院校：山东农业大学，所学专业：法学专业，当前就职单位：滨州国有资本投资运营集团有限公司，职务：审计风控部部长，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国有企业工商管理存在的问题及对策讨论

王恩泽
石家庄华电供热集团有限公司，河北 石家庄 050000

[摘要]随着中国经济的不断发展和改革的深入，国有企业作为国家经济的重要支柱，在经济发展、就业稳定以及社会责任等方面扮演着至关重要的角色。然而，在国有企业中，关于工商管理的进程，遭遇了众多挑战，如机制的硬化、决策的低效率、过时的经营模式以及缺乏活力的企业文化建设，这些因素对国有企业的持续发展与竞争力的提高带来了显著的负面影响。文章旨在探讨国有企业在其商务管理过程中遭遇的主要挑战，并借鉴国际与国内企业管理的领先做法，据此提出针对性的改进措施。改进国有企业内部的管理体系、提升管理人员的专业能力、创新经营策略和优化决策过程，以促进其更有效地融入市场经济的竞争环境。

[关键词]国有企业；工商管理；问题；对策
DOI：10.33142/mem.v5i6.14487 中图分类号：D922.5 文献标识码：A

Discussion on the Problems and Countermeasures of Industrial and Business Management in State-owned Enterprises

WANG Enze
Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: With the continuous development of the Chinese economy and the deepening of reforms, state-owned enterprises, as an important pillar of the national economy, play a crucial role in economic development, employment stability, and social responsibility. However, in state-owned enterprises, the process of business management has encountered numerous challenges, such as the hardening of mechanisms, inefficient decision-making, outdated business models, and a lack of dynamic corporate culture construction. These factors have brought significant negative impacts on the sustainable development and competitiveness improvement of state-owned enterprises. The article aims to explore the main challenges faced by state-owned enterprises in their business management process, and draw on leading practices in international and domestic enterprise management. Based on this, targeted improvement measures are proposed to improve the internal management system of state-owned enterprises, enhance the professional abilities of management personnel, innovate business strategies, and optimize decision-making processes, in order to promote their more effective integration into the competitive environment of the market economy.

Keywords: state-owned enterprises; industrial and business management; problems; countermeasures

引言

在全球化与市场经济的背景下，国有企业依然占据着中国经济的重要位置，尤其是在能源、交通、通信、金融等关键行业中，国有企业的领导作用不可替代。众多国有企业，在推进其成长轨迹时，遭遇了众多管理方面的制约，特别是在公司治理领域，现行管理模式与机制的短板变得尤为突出[1]。在长期实践中，依赖于行政命令的国有企业，其运营模式往往未能充分融合市场化的竞争原则，导致其管理架构与机制在面对现代管理的挑战时，往往难以达到预期的效果。当前，国有企业在改革与发展进程中，迫切需要对工商管理系统进行优化，以提高管理效率。

1 国有企业工商管理现状

国有企业的工商管理现状呈现出一系列复杂的特点和问题。许多国有企业在管理机制上依然存在较大问题，表现为权力集中、决策机制僵化、层级过多等特点。在这些企业中，管理体系往往沿袭传统的行政式管理模式，缺乏市场化、专业化和灵活化的机制，无法适应快速变化的市场需求和竞争环境。此外，决策效率低下也是国有企业普遍面临的一大困境。在许多国有企业，决策流程冗长且缺乏透明度，决策权力过于集中，导致高层决策与基层执行之间的脱节。市场竞争激烈的背景下，企业面临的挑战是决策制定迟缓且调整不够灵活，这直接关系到其应对市场变动的能力。

在国有企业中，常常面临管理层的频繁变动和人才储备不足的双重挑战，长期以来，国有企业的选人用人机制较为封闭，人才引进与内部培养机制不够健全，导致管理人才匮乏。尤其是缺少能够适应现代市场经济环境的复合型、创新型人才。内部培养机制的不健全进一步加剧了这一问题，高层管理者的频繁更换，以及领导的不稳定性，对企业的管理连续性和稳定性构成了挑战。在诸多国有企业中，其运营方式尚且沿袭着计划经济时代的思路，未能有效融入激烈的市场竞争力。市场经济体制的进化使得原

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

本依靠行政指令及国家财政支持的商业模式，其低效率、高成本与对市场变化的迟钝反应等弊端日益显现。在当前市场竞争加剧的背景下，国有企业由于缺乏强烈的创新意识，其产品与服务在差异化方面表现不足，从而在竞争中处于劣势[2]。

2 国有企业工商管理存在的主要问题

国有企业在工商管理过程中存在一系列突出的问题，这些问题直接影响到企业的运营效率、市场竞争力以及可持续发展能力。管理机制的僵化是国有企业普遍面临的一个核心问题。许多国有企业仍然沿用传统的计划经济时期的管理模式，管理层级过多，决策流程繁琐且缺乏灵活性。高层决策往往需要经过多层审批，导致决策效率低下，无法及时响应市场的变化和需求，进而影响企业的整体运营效率和市场反应速度。国有企业普遍存在的决策机制不完善问题也严重制约了企业的发展。在制定决策时，常出现决策者依赖于官方命令或高层管理者的个人判断，而未充分利用科学数据和市场化的决策方法。企业长远发展可能受到由个人经验主导的决策方法所影响，这种方法会减少决策的清晰度，并增加出现错误的可能性。

在一些国有企业中，存在着管理层面的专业技术人才不足的问题。诸多国有企业因历史上人才筛选与培育机制的不足，目前面临着市场化及国际化视野缺乏的困境。尤其在战略制定与创新管理方面，缺少综合素质人才，人才的不固定性导致公司管理高层频繁变动，这又进一步促成了管理上的无序与效率低下。诸多国有企业，在运营方式上沿袭了过时的模式，多数仍旧遵从旧的行政指令及依赖国家补贴，对于市场的实际需求不够敏感，也未能有效应对充满竞争的市场环境。低效且市场适应性不佳的传统经营模式，使得企业难以在激烈的市场竞争中处于有利地位。在国有企业中，构建企业文化是一项普遍缺乏强度的任务，这导致了员工较低的团体认同和团队精神，企业文化理念的缺失以及激励机制的不足导致了员工工作积极性的下降，进而限制了其创新能力，使得企业内部管理变得松散且效率低下。这些问题对国有企业的管理层面造成了负面影响，并导致其在全球市场竞争中的不利地位，因此迫切需要进行彻底的改革与性能提升[3]。

3 国有企业工商管理的对策

3.1 改革管理机制，提高决策效率

在当前国有企业的管理体制中，决策机制的改革尤为关键。许多国有企业仍采用较为传统的管理模式，管理层级过多，决策流程冗长且层层审批，造成了企业在快速变化的市场环境中反应迟缓。因此，改革国有企业的管理机制，优化决策效率是提升企业竞争力的核心任务之一。企业应简化决策流程，减少不必要的审批环节，推行权力下放和分级管理，使得决策能够更加及时有效地作出。决策过程中，可以加强信息技术的应用，通过数据驱动的决策分析平台，提供实时的市场反馈和经营数据，帮助决策层更准确地评估企业运营状况，从而做出科学的决策。

在组织内部，通过集体决策机制的实施，可以有效提升团队协作效能并实现意见的深度融合。在传统的国有企业中，决策过程往往过分依赖于个别领导人的个人判断，这容易导致决策的偏颇。通过汇聚多人智慧，集体探讨，能够补充个人决策的局限，促成更加周全及逻辑性强的决策过程。在企业范围内，构建有效的信息交流与协同工作体系，以消除信息障碍，保障决策情报的迅速传递，防止因信息迟滞引发的决策差错或执行延误。经过对国有企业在决策过程中采取的策略进行革新，可以显著增强其决策的时效性和精确度，从而为它们的长远扩张提供坚实的支撑[4]。

3.2 提升管理层素质，培养复合型人才

管理层素质的提升和复合型人才的培养，是国有企业改革和提升竞争力的基础。诸多国有企业正遭遇管理层动摇及人才外流之痛，急需那些能洞察战略、具备创新能力及跨领域管理技巧的综合性人才。在国有企业中，为了提高管理团队的综合素质，必须对人才培养工作进行强化。针对国有企业的顶层管理层，应重点强化其对战略管理层面的掌握，此举将助力领导层拓宽视野。深入了解市场经济的运作及全球化背景下的竞争态势，将高层管理人员组织起来，参与国内外管理培训，以提升其战略决策能力和拓宽全球视野。

公司需提升中层管理人员的专业技能以及综合能力，特别是在企业治理、财务处理、市场推广等领域的素养。管理人员需通过多元化的培训方案及职业发展途径，不仅掌握传统的管理技能，还需具备跨越学科与领域的管理能力，从而提高管理效率及创新能力。为了促进企业活力，需优化人才筛选体系，建立一个更加公正和透明的用人机制，消除管理岗位上的人脉网络限制，确保有才能的人才能够显现并为企业带来新动力。实施此类策略，将使国有企业涌现出一支由高素质人才组成、具备高能力的管理队伍，这一队伍将为企业的转型与持续发展注入不竭的动力。

3.3 创新经营模式，推动市场化发展

国有企业的传统经营模式通常较为陈旧，过于依赖国家的政策支持和财政补贴，缺乏市场竞争的意识。现代经济环境及市场竞争下，国有企业如需适应，需对经营模式进行大胆创新，从而推进市场化发展。为了提升效率、减少开支并增强企业的核心竞争力，应当促使国有企业更加注重市场导向，深度参与市场竞争，例如实行股权多元化和管理层收购（MBO）等市场化运作模式，可以逐渐摒弃过往的行政管理方式，从而激励企业实现更为灵活且具有创新性的市场活动[5]。

国有企业在发展过程中，应增强对研究与开发的资金投入，以此促进技术层面的革新力量。随着全球化和信息化的发展，技术创新已成为企业竞争的重要核心。国有企

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业通过深化产学研各方的协作，能够显著增强自身的创新能力和研发实力，从而开发出符合市场需求的新型产品和先进技术，这一进程有助于推动企业转型升级，进入高端制造业和服务业领域。在现代服务业、绿色环保、信息技术等新兴领域，企业应主动进行战略部署，通过多样化经营策略，开拓新的盈利途径。在新的市场环境中，通过产品构成调整与产业链布局的优化，国有企业能够捕捉到发展机会，并增强其在全球市场的竞争能力。要实现经营模式的创新，关键在于摒弃过时的路径依赖，迎合市场竞争和技术变革的需求，开拓符合现代化经济发展特点的新型发展道路[6]。

3.4 强化企业文化建设，提升员工凝聚力

在提升国有企业竞争力的过程中，企业文化建设往往被忽视。然而，企业文化不仅仅是企业管理的一部分，它还承载着企业的核心价值观，是推动企业发展的内在动力。强化企业文化建设，能够提升员工的凝聚力，增强企业的向心力，为企业的可持续发展提供强大的精神支持。企业文化应当与企业的发展战略相结合，形成鲜明的价值导向。国有企业应通过制定和宣传明确的企业文化理念，将核心价值观融入员工的日常工作和企业经营中，激励员工以集体目标为导向，形成统一的行动力[7]。

国有企业在追求可持续发展的过程中，关键在于构建企业文化，这一过程对增强员工凝聚力及提升市场竞争力具有重要意义。工作环境的良好与否，直接影响员工的工作热情和满足感，且对于团队的合作及企业的成长至关重要。为了营造一个积极的工作环境，公司需在多个方面采取措施，打造一个以员工为中心、强调人文关照的文化架构。团队建设活动，作为员工情绪舒缓与信任建立的重要手段，同时也是促进团队内部交流与合作的关键纽带。企业成员通过参与定期的团队建设活动，诸如户外挑战和内部举行的竞技及趣味竞赛，能在愉悦的氛围中缓解职场压力，并促进彼此间的沟通与信赖。通过此种互动交流，公司成员间能跨越界限，促进跨职能合作，从而扩展其社交圈，并构建起高效的团队协作氛围，这直接增进了企业整体的运作效率。

企业文化建设应注重员工关怀和情感支持。在当代公司治理中，除了衡量员工所产出的业绩之外，对于其精神与身体的健康，以及私人生活的平衡，亦给予了前所未有的重视。企业可以通过实施如节日慰问、生日祝福、健康检查等员工关怀项目，从而提升员工对企业的忠诚度和认同感。实施这些表面微小的行动，能够显著提高员工对于企业的认同感，增进其满意度和幸福感，同时加强团队的团结程度。员工在感受到企业对其个人关注的氛围中，会更积极地投入工作中，充分挖掘并释放自身的潜力，从而实质性提高整体的劳动生产效率。针对公司成员，需授予职业成长的路径与平台，助力员工达成其职业生涯的愿景与成就。在企业文化的构建过程中，职业发展路径的设计是关键一环。企业可设置明确的职工职业晋升通道，助力员工预见个人未来的成长蓝图，企业通过定期的培训、岗位轮换以及提供晋升机会，能够协助员工增进专业技能，扩大职业视野，从而提升工作能力和职场竞争力。支持员工职业生涯的进展，不仅有助于他们更彻底地展现个人价值，而且能促进他们对企业的忠诚，同时提高他们对公司持续成长的确信及承担[8]。

4 结语

针对文中上述问题，国有企业需要采取一系列改革措施，首先要简化决策流程，推行市场化的管理体制，提升决策效率和透明度。其次，通过人才引进与培养机制的创新，提升管理层素质，培养具备市场化视野和创新能力的复合型人才。此外，还应创新经营模式，推动企业向市场化、专业化方向转型，加强技术创新和市场适应性，以提高企业的竞争力。同时，加强企业文化建设，增强员工的归属感和企业凝聚力，也是提升企业整体发展水平的重要举措。通过这些综合性改革，国有企业能够在新时代的经济环境中实现自我转型，提升其市场竞争力和可持续发展能力。

[参考文献]

[1]甘晓毅.国有企业工商管理的职能体现和优化路径探究[J].商业 2.0,2024(19):13-15.
[2]王冰.国有企业工商管理的职能体现和优化路径探究与讨论[J].商场现代化,2023(24):105-107.
[3]马丹.国有企业工商管理存在的问题及对策讨论[J].财经界,2023(32):81-83.
[4]李璐璐.国有企业工商管理水平的提升策略探析[J].商场现代化,2022(21):102-104.
[5]王健.新经济背景下如何提升国有企业工商管理水平[J].商展经济,2022(14):140-142.
[6]李衍珂.国有企业改制后工商管理观念的发展以及创新[J].商场现代化,2021(12):112-114.
[7]姚正梅.国有企业工商管理存在的问题与对策[J].现代商业,2020(13):115-116.
[8]李文娇.浅析中小企业工商管理存在的问题与对策[J].现代营销(信息版),2019(11):124.

作者简介：王恩泽（1995.8—），单位名称：石家庄华电供热集团有限公司,毕业学校和专业:燕山大学里仁学院,机械设计制造及其自动化。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

浅谈如何提高服装零售批发企业财务管理水平

程 欢
杭州伊芙美创服饰有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]服装零售批发企业在激烈的市场竞争中，财务管理水平的提高至关重要。通过加强财务人员的专业素质培养、优化财务制度、提升成本控制能力、完善资金管理体系，可以有效提高企业的财务管理水平。同时，借助信息化手段，实时监控财务数据，确保企业资金的合理运作和财务决策的精准性。这些措施有助于提升企业的经济效益和市场竞争力。
[关键词]财务管理；服装企业；成本控制；资金管理；信息化建设
DOI：10.33142/mem.v5i6.14480　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Brief Discussion on How to Improve the Financial Management Level of Clothing Retail and Wholesale Enterprises

CHENG Huan
Hangzhou Yifu Meichuang Clothing Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: In the fierce market competition, the improvement of financial management level is crucial for clothing retail and wholesale enterprises. By strengthening the professional quality training of financial personnel, optimizing financial systems, enhancing cost control capabilities, and improving the fund management system, the financial management level of enterprises can be effectively improved. At the same time, with the help of information technology, real-time monitoring of financial data ensures the rational operation of enterprise funds and the accuracy of financial decisions. These measures help to enhance the economic efficiency and market competitiveness of enterprises.
Keywords: financial management; clothing enterprises; cost control; fund management; information construction

引言

在当今快速发展的服装零售批发行业，财务管理的高效运作直接影响企业的竞争力与生存能力。随着市场环境的变化，企业面临着越来越复杂的财务管理挑战。如何在有限的资源下实现利润最大化、风险最小化，已成为企业亟须解决的关键问题。为了应对这一挑战，提高财务管理水平不仅是企业发展的必要条件，也是提升市场竞争力的关键因素。通过创新管理模式、优化财务结构、加强成本控制等措施，服装企业能够在激烈的市场竞争中脱颖而出。

1 服装零售批发企业财务管理现状分析

随着国内外经济环境的变化和市场竞争的加剧，服装零售批发企业的财务管理面临越来越大的挑战。在当前的市场中，许多服装企业仍采用传统的财务管理模式，缺乏系统性和前瞻性的财务规划。这些企业的财务管理往往局限于简单的账目核算与资金的基本调度，忽视了财务管理的战略作用。在这种情况下，财务数据的管理和决策支持功能未能充分发挥，导致许多企业在资金流转、成本控制和利润优化等方面存在较大的管理盲区。

服装零售批发企业普遍面临财务人员专业素质不足的问题。随着企业规模的不断扩大，财务管理的复杂度逐渐增加，然而许多企业仍未对财务人员的专业培训和技能提升给予足够的重视。部分企业依赖于传统的会计工作，忽视了现代财务管理对数据分析、成本管理和风险预判等方面的要求。这使得许多服装企业在面临市场波动和财务压力时，无法及时做出科学决策，导致企业在资金周转、税务规划和财务优化等方面的管理水平滞后。

服装零售批发企业的资金管理存在较大的问题。资金链的紧张是许多服装企业在运营过程中常遇到的难题。由于传统财务管理模式的局限性，许多企业无法实时掌握资金的流动情况，导致资金的浪费和资金短缺现象频发。尤其是在服装行业中，季节性销售波动较大，库存积压和资金周转不畅成为企业面临的主要难题。此外，部分企业的财务制度不完善，内部控制机制不健全，缺乏对资金流向的有效监管，这使得财务风险难以有效防控。因此，提高财务管理水平，优化资金流转和风险控制机制，已经成为服装零售批发企业亟待解决的核心问题。

通过以上分析可以看出，服装零售批发企业的财务管理仍处于较为传统和基础的阶段，面临着人才匮乏、管理滞后和资金管理薄弱等多重问题。要在竞争激烈的市场中生存和发展，提升财务管理水平，已经成为企业长远发展的关键所在。

2 财务人员素质提升与专业化管理路径

财务人员的素质是决定企业财务管理水平高低的关键因素之一。随着市场环境的变化，服装零售批发企业需要财务人员不仅具备传统的会计核算技能，还应具备较强的财务分析、成本控制和资金调度能力。然而，许多企业

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

仍未意识到这一点，部分企业的财务人员培训体系不健全，人才流动较大，导致财务管理处于较低水平。这种情况下，企业的财务人员往往无法准确判断财务数据背后的潜在风险和机会，导致决策失误，甚至影响企业的整体发展。因此，提升财务人员的综合素质，是提高企业财务管理水平的首要任务。

为了提升财务人员的素质，服装零售批发企业需要建立完善的培训机制和激励措施，鼓励财务人员不断学习和自我提升。首先，企业应注重财务人员的专业教育和持续培训，特别是在成本控制、预算管理、财务分析等方面的培训。这不仅能提升财务人员的专业能力，也能帮助他们更好地理解企业的经营模式，支持高效的财务决策。其次，企业可以通过与高等院校、行业协会等合作，开展专项培训项目，提升财务人员的综合管理能力和现代化财务技能。例如，可以定期组织财务人员参加财务分析、税务规划、资金管理等方面的专业研讨会或实践课程，帮助他们掌握前沿的财务管理理念和工具。通过这样的培训，企业不仅能提高财务人员的专业技能，还能增强其对企业经营的整体把握。

财务管理的专业化要求企业对财务部门的结构进行优化。传统的财务管理往往侧重于账目核算和资金调度，缺乏对战略层面的支持。随着企业规模的扩大和管理复杂度的提升，财务部门需要转型为一个支持企业战略决策和风险控制的专业团队。这意味着，财务人员不仅要具备扎实的财务基础，还应具备跨部门的沟通和协调能力，以便为管理层提供实时的财务数据和分析报告，支持企业做出精准决策。此外，财务人员还应具备一定的风险预警和控制能力，能够识别并应对企业经营过程中可能出现的财务风险，提前做出预防性措施。为了实现这一目标，企业可以引入现代财务管理软件，利用信息化手段对财务数据进行深度分析，帮助财务人员提升决策支持能力。

3 优化财务制度与内部控制体系

在服装零售批发企业中，优化财务制度和内部控制体系是提升财务管理水平的关键举措。一个健全的财务制度能够有效规范企业的资金流动，确保财务信息的真实、准确和及时，从而为管理层决策提供可靠的依据。当前，许多服装企业的财务制度仍存在不完善、不规范的问题，导致财务管理效率低下，甚至出现资金滥用和资源浪费等现象。因此，优化财务制度，尤其是在资金管理、财务审批流程和报销制度等方面的规范，是企业提升财务管理水平的首要任务。

财务制度的优化需要在规范性和灵活性之间找到平衡。首先，企业应根据自身经营特点和市场环境，制定与之相适应的财务制度，确保每项财务活动都能在制度框架下高效、有序进行。比如，在资金管理方面，企业可以设立严格的资金预算和审批流程，确保每一笔支出都经过合理审批，并及时监控资金使用情况。其次，优化财务报销流程，避免不必要的环节和繁琐的审批程序，简化工作流程，提高财务部门的工作效率。此外，企业还应对账务管理进行规范，确保账目清晰、数据准确，以便在财务审计时能够顺利完成检查，确保企业的财务合规性。

同时，优化内部控制体系是提升财务管理的重要手段。内部控制体系的建设是企业防范财务风险、保护资产安全和提高经营效益的保障。服装零售批发企业应从财务核算、资金管理、库存控制等多个方面加强内部控制。首先，在财务核算方面，应严格执行会计准则和税收法规，建立财务审计制度，对财务报告进行定期审查，确保所有数据的准确性和合规性。其次，在资金管理方面，企业可以通过设置资金池、完善资金流动监控等手段，提高资金的使用效率，并防止资金滥用和挪用。此外，加强库存管理，定期进行盘点，确保库存资金的合理配置，防止资金的沉淀和库存积压。

随着信息化水平的提高，服装零售批发企业在财务制度和内部控制的优化中也应充分利用现代化的财务软件和系统。通过信息化手段，企业可以实现财务数据的实时更新和监控，及时发现潜在的财务问题，进而采取有效措施进行调整。同时，财务系统的自动化功能可以提高工作效率，减少人工操作的错误，确保财务操作的精准性和透明度。信息化系统还能够为企业提供更为全面的财务分析报告，帮助管理层做出更加科学的决策。

综上所述，优化财务制度和内部控制体系是提升服装零售批发企业财务管理水平的基础工作。通过健全的财务制度和严格的内部控制体系，企业能够有效防范财务风险，提高资金使用效率，增强企业的财务透明度和合规性。这为企业的持续健康发展提供了有力保障。

4 成本控制与资金管理策略的实施

在服装零售批发企业中，成本控制和资金管理是提升财务管理水平的核心内容。有效的成本控制不仅有助于降低企业的运营成本，提高利润空间，还能提升企业的市场竞争力。当前，许多服装企业在成本控制方面存在一定的盲区，特别是在采购、生产和库存管理等环节，企业往往忽视了成本控制的精细化和科学化，导致资金浪费和运营效率低下。因此，建立科学的成本控制体系，能够帮助企业更好地管理成本，实现可持续发展。

服装零售批发企业应从采购环节入手，优化供应链管理，降低采购成本。通过集中采购和供应商谈判，企业能够在保证产品质量的前提下，降低原材料和商品的采购成本。同时，建立合理的库存管理机制，避免库存积压，减少资金占用。在生产环节，企业应强化生产流程的优化，减少资源浪费，提升生产效率。通过精益生产和流程再造等方法，企业能够降低生产成本，提升产品的竞争力。最后，定期对企业的运营成本进行审核，识别不必要的开支并进行优化，确保成本控制的精确性。

在资金管理方面，企业需要建立完善的资金管理体系，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

确保资金的流动性和安全性。合理的资金安排能够确保企业在运营过程中不会因为资金短缺而影响业务发展。企业应设立资金预算，并进行资金的合理调度，确保各项资金的使用效率。此外，通过信息化系统进行资金管理，能够实现资金流动的实时监控，及时发现资金异常，防范财务风险。加强应收账款管理，缩短账期，提高资金周转率，也是提升资金管理水平的有效途径。

通过综合运用成本控制和资金管理策略，服装零售批发企业能够有效减少不必要的开支，提高资金的使用效率。只有实现成本与资金的双重优化，企业才能在竞争激烈的市场中保持长期的竞争优势。

5 信息化建设在财务管理中的应用与发展

随着信息技术的快速发展，信息化建设在财务管理中的应用越来越广泛，特别是在服装零售批发企业中，信息化系统的引入为财务管理带来了巨大的变革。传统的手工操作和分散的财务管理方式，往往导致数据录入慢、错误率高、财务决策滞后等问题。而信息化财务管理系统的引入，通过自动化的财务流程、实时的财务数据分析，不仅提高了财务工作效率，还大大降低了人为错误，优化了财务管理的精确度和及时性。

信息化建设能够提高财务数据处理的效率和准确性。通过引入财务管理软件，企业可以实现账务的自动化处理和财务数据的实时更新，从而大大提高了数据处理的速度和准确性。比如，通过财务管理系统，企业可以实时查看每一笔资金的流动情况，及时掌握资金的收支状况，避免资金滞留或滥用。这种实时的数据监控使得管理层能够迅速做出决策，减少决策延迟带来的损失。财务报表自动生成减少人工计算与审核，提升财务管理效率。

信息化建设加强了财务分析的深度和广度。通过数据集成和大数据分析，企业不仅能实现对日常财务状况的实时监控，还能够对财务数据进行深度挖掘和趋势预测。例如，通过财务管理系统的报表分析功能，企业可以对销售数据、成本数据以及利润数据进行多维度的分析，发现潜在的问题并进行调整。这种数据驱动的财务决策模式帮助企业更好地掌握经营状况，优化资源配置，提升经营效率。信息化系统可提供精细化成本核算，帮助企业更好控制成本，减少不必要开支。

信息化财务管理体系的建设还能促进企业内部控制的强化。通过信息化手段，企业可以在各个环节中实现财务数据的透明化和规范化，确保资金流动和财务操作符合企业的内部审计和控制要求。比如，自动化的审批流程和财务监控系统能有效防范财务风险，及时发现资金使用中的异常，避免财务舞弊的发生。通过信息化的手段，企业能够实现对财务流程的全面监管，确保财务管理的合规性和规范性，提高企业的财务透明度和整体管理水平。

综上所述，信息化建设在服装零售批发企业的财务管理中发挥了重要作用。通过提高数据处理效率、增强财务分析能力和加强内部控制，信息化财务管理系统不仅优化了企业的财务流程，还为企业的长远发展提供了更为可靠的数据支持和决策保障。

6 结束语

随着市场竞争的加剧，服装零售批发企业必须通过提升财务管理水平来保持竞争力。优化财务制度与内部控制体系、加强成本控制与资金管理，以及信息化建设的推进，都是提高财务管理效能的关键举措。通过这些措施，企业不仅能够降低运营成本、提高资金利用效率，还能实现财务管理的精细化和科学化，进一步增强市场适应力和抗风险能力。只有在财务管理上不断创新与完善，企业才能在复杂多变的市场环境中稳步发展，实现长期的可持续增长。

[参考文献]

[1]陈于申.一家小型服装零售公司的市场定位和营销战略研究[D].上海:上海交通大学,2006.
[2]黄峥.服装零售批发企业财务管理存在的问题及对策[J].财会学习,2018(30):61-62.
[3]温贤武.提高服装零售批发企业财务管理水平[J].市场观察,2019(6):36.
[4]谢莉芳.零售批发企业的融资问题与措施探索[J].时代金融,2020(11):56-57.
[5]张军立,李霞.提高服装零售批发企业财务管理水平[J].轻纺工业与技术,2021,50(1):54-55.

作者简介：程欢（1991.8—），女，安徽池州人，现就职杭州伊芙美创服饰有限公司，财务，从事项目财务管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

实物期权与 NPV 测算法在项目评估应用中的比较分析

郭是一
杭州银行股份有限公司，浙江 杭州 310000

[摘要]现行的传统项目评估方法，例如净现值法等，无法规避项目未来不确定因素对项目价值的影响。而实物期权方法与传统方法对比来看，能够更合理充分地将这些不确定因素考虑在内，但评估过程更为复杂。文中拟通过项目案例进行比较分析，并通过实物期权评估法（BS 模型）与常用 NPV 评估法进行比较。
[关键词]项目评估；实物期权；BS 模型；净现值；分析
DOI：10.33142/mem.v5i6.14473 中图分类号：F8 文献标识码：A

Comparative Analysis of Real Options and NPV Calculation Method in Project Evaluation Application

GUO Shiyi
Bank of Hangzhou Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: Current traditional project evaluation methods, such as net present value method, cannot avoid the impact of uncertain factors in the future on project value. Compared with traditional methods, real option methods can more reasonably and fully consider these uncertain factors, but the evaluation process is more complex. The article intends to conduct comparative analysis through project cases and compare the real options evaluation method (BS model) with commonly used NPV evaluation methods.
Keywords: project evaluation; real options; BS model; net present value; analysis

1 项目评估中的 BS 模型公式

刘宁和戴大双（2016）提出 PPP 项目的资产价值实际符合带有漂移率特征的维纳过程，在 PPP 项目实际运营期，项目能带来的现金流具有不确定性，并且是符合几何布朗运动的，当项目的净现金流量的漂移率越大，项目的价值越高。同时根据 BS 模型（布莱克-斯科尔斯模型 Black-Scholes Model），推导出更适合 PPP 项目评估的 BS 模型变体，具体为假设项目初始价值为 P_0，项目的特许经营期为 T，建设期为 T_0，行权价格为 K，项目收益现金流量现值为 S_0，即 BS 模型调整为：

$$P_0 = S_0 N(d_1) - Ke^{-rT} N（d_2） \quad （1）$$

将 P（x）定义为从投资 K 开始到 x 年这段时间内获得的净现金流量的折现值：当 x 年在项目建设期内，则净现金流为零（即项目未完工无现金流）；当 x 年在项目建设期之后，项目进入运营期，有正常现金流量。其中 U（t）为时间 t 的现金流的函数，具体的公式表达如下：

$$P(x) = \begin{cases} \int_{T_0}^{x} U(t)e^{-rt}dt, & x \geq T_0 \\ 0 \quad , & x < T_0 \end{cases} \quad （2）$$

通过上述假设可以知，当项目建设期为 T_0，项目特许经营其为 T，且初始现金流为 U_0 时：

$$S_0 = \int_{T_0}^{T} U_0 e^{\alpha t} e^{-rt} dt \quad （3）$$

按照政府特许经营方式设立的初衷，特许经营期内项目的净现金流的实物期权的价值应当大于初始的投资，但不能过大，否则会造成社会资本超额收益。根据以上的假设和公式变体，刘宁和戴大双将 BS 模型最终变体为如下公式：

$$P = U_0 \frac{e^{T_0(\alpha-r)} - e^{T(\alpha-r)}}{r-\alpha} N(d_1) - K_0 e^{-rT_0} N（d_2） \quad （4）$$

其中：

$$d_1 = (\ln\left(\frac{U_0(e^{T_0(\alpha-r)} - e^{T(\alpha-r)})}{(r-\alpha)K_0 e^{r(T-T_0)}}\right) + T\left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right))/（\sigma\sqrt{T}） \quad （5）$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T} \quad （6）$$

以上最终变体公式“式 4”中，U_0 为项目运营首年的现金流。T_0 为项目建设期，T 为项目特许经营期，r 为无风险收益率，α 为漂移率，σ 为波动率。

将各变量根据以上假设代入“式 5”和“式 6”中，可以得出 d_1、d_2，以及 N（d_1）和 N（d_2）的值，N（）是指标准的正态分布，将以上变量代入公式得出 P 值，当 P＞0，该 PPP 项目具有执行价值。

2 H 市地铁项目基本情况

H 市计划建设 X 号线一期工程线路全长 27.0km。全线共设车站 19 座，H 市政府为降低资金成本，减少运营期间的财务负担，拟采用 PPP 模式进行项目建设与运营，本工程计算期和特许经营期为 30 年，其中建设期 5 年，运营期 25 年。涉及到资金筹措方案为：H 地铁 X 号线一期工程项目总投资为 1798442.52 万元，其中 H 市政府和社会资本负责筹措资本金 719377 万元，约占总投资的 40%，其余 60%利用银行贷款，当年贷款年利率 6.55%，按年计息。项目总投资中，土建设备投资 1489857 万元、车辆购置费 117000 万元。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

3 H市地铁项目可行性内容分析

3.1 成本收入等数据与规则

（1）票价测算：本工程采用计程票价，“保本微利”的原则。保本运价是一个临界值，考虑H市经济发展水平、居民支付能力，保本运价水平，本工程拟采用初、近、远期分别采用0.40、0.45.0.50元/人公里的票价。

（2）收入估算：本项目财务分析主要以运营票价收入为主，其他收入为辅。

①运营票价收入：运营票价收入＝客运票价×客运量。从客流预测结果来看，X 号线的客流稳步增长。初、近、远期的客流量分别为31.41万人次/日、43.39万人次/日和62.28万人次/日。X 号线的客运强度呈稳步增长的态势，2021年、2028年、2043年三个年份的客运强度分别达到1.16万人次/km、1.61万人次/km及1.86万人次/km。

②其它业务收入：沿线开发商业、餐饮娱乐业、房地产业以及带动相关的旅游、外贸及土地二级开发的收益以及车站冠名权、车厢、车体等广告收入，同时参考香港地铁其它业务收入占其运营收入的比重为25%，本线其他收入暂按票价收入的20%计算。

③税费估算：本项目涉及的税费有：a.增值税：营改增后地铁属于交通运输业，适用11%增值税，可抵扣成本约为70%，税负大约3%；b.城市维护建设税：按国家规定，以营业税的 7%计列；c.教育费附加：按国家规定，以营业税的 3%计列。以上三种税从运营收入中扣除，列在营业税金及附加项目内。d.所得税：按利润总额弥补以前年度亏损额后的“应纳税所得额”交税，税率为25%。

④成本费用估算：成本分析以北京、上海、广州等地已运营地铁项目的成本数据为参考，结合H市的经济统计数据，预测本工程运营期间的运营成本。成本费用涉及内容较多，规则同样较多，在此不一一列举。

3.2 项目投资净现金流量列示

根据项目可行性研究报告以及其提供的数据和规则，可以计算得出项目建设期5年和运营期25年的现金流量表，现金流量表数据对项目的测算，无论是实物期权方式还是NPV方式都有重要的参考依据，具体如下表1：

4 实物期权方法的应用

4.1 基本假设和参数设置

（1）U_0为项目运营首年的现金流，根据项目营运测算规则可得出项目的税后每年净现金流量表格（见表1），运营期第一年为项目第六年，故该项目U_0=9823万元；

表1 H市X号线地铁项目净现金流列示

单位：万元

年份	建设期				
	1	2	3	4	5
所得税后净现金流量	-352445	-514181	-140006	-308985	-294498
累计所得税后净现金流量	-352445	-866626	-1006632	-1315617	-1610115
年份	运营期				
	6	7	8	9	10
所得税后净现金流量	9823	10970	12129	13300	14484
累计所得税后净现金流量	-1600292	-1589322	-1577193	-1563893	-1549409
年份	运营期				
	11	12	13	14	15
所得税后净现金流量	15680	-14311	17631	19344	27864
累计所得税后净现金流量	-1533728	-1548039	-1530408	-1511064	-1483200
年份	运营期				
	16	17	18	19	20
所得税后净现金流量	29271	30684	32103	33529	19412
累计所得税后净现金流量	-1453929	-1423245	-1391142	-1357614	-1338201
年份	运营期				
	21	22	23	24	25
所得税后净现金流量	36400	-36255	38156	40754	-91030
累计所得税后净现金流量	-1301801	-1338057	-1299900	-1259146	-1350176
年份	运营期				
	26	27	28	29	30
所得税后净现金流量	54285	56068	57859	59657	927748
累计所得税后净现金流量	-1295891	-1239822	-1181963	-1122306	-194558

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

（2）T_0为项目建设期，该项目建设期一年，即 T_0=5 年；

（3）T 为项目特许经营期，该项目特许经营期 30 年（含建设期），即 T=30 年；

（4）K_0为项目初始投资，该项目 K_0=1798442.52 万元；

（5）r 为无风险收益率，为便于计算，本案例采用无风险利率按照我国 30 年期利率债为 3.75%；

（6）α 为漂移率，为便于计算，本案例采用一年平均 CPI 指数，故 α=1.9728%；

（7）σ 为波动率，对于地铁项目波动率，本文选取了三家上市公司的每日收盘价作为计算依据，分别为台湾上市的台湾高铁（2633.TW）、香港上市的港铁公司（0066.HK），以及 A 股上市的申通地铁（600834.SH），其中台湾高铁的收盘价取值时间范围为 2016 年 12 月 12 日至 2017 年 4 月 5 日，港铁公司和申通地铁收盘价取值时间范围为 2010 年 1 月 4 日至 2017 年 4 月 5 日。通过对后一交易日收盘价与前一交易日收盘价之比的自然对数 $\ln(P_{n-1}/P_n)$，然后求其标准差，来计算历史波动率。由此计算出三家公司的历史年化波动率为 29.5984%，本次计算将此波动率作为波动率。

4.2 数值分析和结果评价

将以上变量中确定的数据代入“式 5”和“式 6”求解可得项目 d_1=-0.49，d_2=-2.11。N（）为标准正态分布，由此计算出$N(d_1)$=0.31，$N(d_2)$=0.02。最终代入“式 4”得出 P=30703.54 万元>0，结果可知项目实物期权价值大于零，具有较好的投资性。对于银行来说，项目具有较高的可行性，如果对项目发放固定资产贷款或者进行股权投资，可知项目未来完工且创造效益的可能性较大，数据显示项目第一还款来源较为充足，债权或股权保障较高。另外，当特许经营期 T=20 年时，P 值为 5001.71 万元，故特许经营期限 30 年过长，可能会导致该项目中的社会投资方会获得超额收益。

5 NPV 评估法的应用

5.1 基本假设和参数设置

本案例中，NPV 的一般公式如下：

$$NPV=\sum_{t=1}^{n}\frac{NFC(t)}{(1+K)^t}-I \qquad (7)$$

其中 NPV 就是我们所说的净现值（Net Present Value），NFC（t）表示第 t 年的现金净流量，K 为折现率，I 表示初始的投资额，n 是项目的预计年限。

（1）K 为折现率，为了使计算更具参考性，本案例中 K 对应实物期权方法中的无风险收益率，为便于计算，同样采用按照当时我国 30 年期利率债，即 K=3.75%；

（2）I 表示初始投资额，本案例中初始投资额为 I=1798442.52 万元；

（3）n 是项目的预计年限，本案例按照特许经营权的 30 年作为预计年限，即 n=30 年。

（4）NFC（t）为第 t 年的现金净流量，具体为表 1 现金流量表中的数据。

5.2 数值分析和评价结果

将以上变量中确定的数据代入 NPV 计算公式，经计算得出 NPV=-906705.20 万元，NPV＜0，预计未来现金流折现后不及项目初始总投资，项目可行性较低。另根据测算，该项目的 IRR（内部收益率 Internal Rate of Return）为-0.5373%＜0＜K=3.75%，内部收益率小于零，项目实际收益率较低。

综上，通过传统 NPV 方法测算，该项目未来的现金流不足以覆盖初始投资，即项目投资后预期收益率达不到既定规划，项目也许会亏本，但不是绝对，该指标表明项目投资性不强。

6 实物期权法与 NPV 法的评估结果比较

通过对 H 市地铁 PPP 项目用实物期权方法和 NPV 方法测算对比可以明显看出，实物期权计算结论与 NPV 的计算结论完全相反。从实物期权的本质来看，是考虑了项目内在的波动率和其他不确定方案，所以实物期权方法更能够计算出项目的潜在价值，而 NPV 仅能通过既定的现金流和折现率计算出一个固定结果，无法考虑波动性的影响，但往往这些隐含的参数对项目的影响很大。

表 2　实物期权和 NPV 分析法的评估结果（单位：万元）

	实物期权分析结果	NPV 分析法结果	结果简述
H 市地铁项目	P=30703.54	NPV=-906705.20	结果不一致：（1）实物期权可行（2）NPV 不可行 P＞NPV

[参考文献]

[1]Black F,Scholes M.The Pricing of Options and Corporate Liabilities[J].Journal of Political Economy,1973,3(81):637-654.

[2] Dixit A K,Pindyck R S.Investment under Uncertainty[J].Econometrica,1994(49):659-681.

[3]Dixit A K,Pindyck R S.The Options Approach to Capital Investment[J].Long Range Planning,1995,28(9):129-129.

[4]Muche T.A real option-based simulation model to evaluate investments in pump storage plants[J].Energy Policy,2009,37(11):4851-4862.

[5]李玉兵.邓学芬.NPV 法基础上的实物期权评价法应用[J].商业经济,2010(9):35-93.

[6]刘宁,戴大双.PPP/BOT 项目实物期权决策方法研究[M].北京:科学技术文献出版社,2016.

[7]张晓阳,孙燕.实物期权在海上风电投资决策中的应用[J].电力系统及其自动化学报,2016,28(10):98-104.

作者简介：郭是一（1989.2—），毕业院校：浙江财经大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：杭州银行股份有限公司，职务：系统开发主管，职称级别：中级经济师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

创新型企业的人才选拔与发展模式研究

张蓓蓓
江苏现代路桥有限责任公司，江苏 南京 210000

[摘要]随着市场竞争日益激烈，创新型企业通过技术、产品以及商业模式的不断突破，持续占据行业的领先地位。人才选拔与培养的有效性，直接决定了创新型企业在快速变化的市场中是否能够维持其竞争优势。在人才市场竞争加剧的情况下，企业面临的首要挑战便是如何在众多应聘者中筛选出最契合其战略目标的人才。同时，如何为员工提供有效的职业成长路径，也成为创新型企业亟须解决的问题。在这个过程中，创新型企业不仅需清晰明确人才的选拔标准，还需根据行业需求的变化不断优化人才管理体系，以确保能够为企业的可持续发展提供稳定的支持。

[关键词]创新型企业；人才发展；选拔模式；职业发展；企业文化
DOI：10.33142/mem.v5i6.14471　　中图分类号：G64　　文献标识码：A

Research on Talent Selection and Development Model of Innovative Enterprises

ZHANG Beibei
Jiangsu Xiandai Road and Bridge Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: With the increasingly fierce market competition, innovative enterprises continue to occupy a leading position in the industry through continuous breakthroughs in technology, products, and business models. The effectiveness of talent selection and cultivation directly determines whether innovative enterprises can maintain their competitive advantage in the rapidly changing market. In the context of intensified competition in the talent market, the primary challenge faced by enterprises is how to select the most suitable talents for their strategic goals among numerous applicants. At the same time, how to provide effective career growth paths for employees has become an urgent problem that innovative enterprises need to solve. In this process, innovative enterprises not only need to clarify the selection criteria for talents, but also need to continuously optimize their talent management system according to changes in industry demand to ensure stable support for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: innovative enterprises; talent development; selection mode; career development; enterprises culture

引言

如今，经济环境的快速变化与全球化的日益加剧，使创新成为推动企业长远发展的关键因素。创新型企业，凭借在商业模式和技术领域的不断突破，常常能够在激烈的市场竞争中脱颖而出，占据行业领先地位。然而，创新型企业的成功不仅依赖于技术的先进性，还深受其创新型人才队伍的影响，人才的选拔与培养，已成为企业能否持续发展及应对市场变革的关键因素。进入知识经济时代后，企业的竞争力愈加依赖于其持续创新的能力。创新型企业不仅需要具备强大的技术研发实力，更需具备整合跨学科知识的能力。而员工的创新思维、团队合作能力与持续学习的潜力，则是企业能够保持竞争力的必要条件。因此，传统的人才选拔与培养模式已无法适应创新型企业的需求，灵活且具有创新性的管理模式日益重要。

1 创新型企业概述

1.1 创新型企业的定义

在现代经济中，推动技术进步与产业升级的关键力量，通过技术革新、产品升级、流程优化或商业模式调整，建立并巩固其竞争优势。与传统企业相比，其显著特点尤为鲜明。研发能力的突出，使得这类企业能够不断推出契合市场需求的高附加值产品或服务；对知识产权的高度重视，有效保障了其创新成果免受外界侵犯；而敏锐的市场感知力，使企业能够迅速识别变化并调整策略，保持灵活性和前瞻性。在技术壁垒的建立与市场领先地位的维护上，这些企业表现得尤为卓越。同时，企业内部普遍采用高效且灵活的组织架构，通过扁平化管理提升资源配置效率。以技术、市场和战略协同发展为核心，创新型企业已成为行业转型的变革力量，也是推动经济高质量发展的重要驱动者。

1.2 创新型企业的人才需求特点

对于创新型企业而言，人才始终被视为其核心竞争力的关键所在，与传统企业更多强调执行效率不同，这类企业更倾向于选择具备独立思考能力和创造力的人，尤其是在技术方案的选择、方法的设计以及策略的制定中表现出非凡洞见的个体。那些跨学科背景深厚、能够整合多领域知识的专业人士，更易受到企业的青睐。灵活应对环境变化、并主动寻求解决问题的能力，也被认为极为重要。在动态且复杂的外部环境中，高度自驱的个体往往能为企业带来更多价值。团队协作和高效沟通，也成为企业对人才评价的重要维度。需要知识共享与部门协作的创新项目中，良好的沟通能力是推动工作进展的核心要素[1]。同时，持

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

续学习和成长的能力被赋予了更高的期望。在技术快速迭代、市场竞争日益加剧的背景下，能够持续更新知识、灵活应用于实际的人才，是企业实现长远发展的重要保障。

2 人才选拔理论与方法

2.1 人才选拔的基本理论

在企业战略目标的实现过程中，人才选拔占据了至关重要的地位，相关理论为其科学化提供了坚实基础。被广泛应用的“结构化选拔理论”主张，只有通过标准化流程和清晰的评估标准，公平与透明才能得以保障。在这一理论框架下，通过统一设计问题和设定评分规则，选拔过程中人为主观偏差被有效地控制。强调灵活性的“情境领导理论”，则关注不同环境下选拔方式的适应性与动态调整，认为选拔策略需与企业的阶段性发展目标和外部环境相匹配。对于创新型企业而言，这两种理论的结合既提高了评估的科学性，又在复杂多变的环境中确保了选拔的灵活性，从而更好地满足其对多样化人才的需求。

2.2 人才选拔的关键因素与标准

对于创新型企业，人才选拔的标准不仅要求全面，作为岗位适应的基本条件，技术能力是考量候选人的核心因素之一，特别是在以技术为驱动的岗位上，候选人专业技能的掌握程度直接决定了其能否胜任工作。而被高度关注的创新能力，则是推动企业发展的重要因素。能够从全新视角提出解决方案或改进方法的候选人，往往成为企业的首选对象。团队协作能力的重要性也不容忽视，尤其是在以项目为主的工作环境中，高效的合作能力是保障成果落地的关键。被认为至关重要的还有学习能力，其直接影响员工应对行业变革与快速变化的适应力。此外，文化契合度作为一种隐性指标，对选拔决策具有深远影响，能够融入企业文化、认同组织价值观的候选人，更容易获得长远发展。

2.3 创新型企业人才选拔的方法与工具

在创新型企业中，被广泛采用的结构化面试以其高标准化和公平性而著称，其通过精心设计的问题和明确的评分规则，大幅降低了主观偏见对评估结果的干扰。通过探讨候选人过去的具体行为，行为面试则能够预测其在类似情境中的表现，从而为岗位匹配提供参考依据。能力测试作为另一重要手段，则针对岗位的核心技能需求，直接评估候选人在特定领域的实际能力水平。在动态评估中，情境模拟被认为是一种十分有效的工具，其通过构建真实或虚拟工作场景，全面观察候选人的行为反应与应变能力。常被采用的 360 度反馈，则通过收集候选人上级、同事和下属的多维反馈，帮助企业从不同角度了解候选人。心理测评工具，如 MBTI、DISC 等，在评估候选人的性格特质及与岗位适配性方面表现突出，而能力倾向测评则通过量化分析候选人的逻辑思维与问题解决能力，为企业选拔提供了重要依据。

2.4 人才选拔中的心理学与行为学分析

在现代人才选拔中，通过认知心理学的应用，企业能够分析候选人在信息处理、逻辑推理与决策制定中的潜力。尤其是在逻辑测试中，候选人的思维能力与问题解决能力被量化评估，显著提升了选拔的精准度。人格心理学则聚焦于性格特质的评估，通过对开放性、责任感及情绪稳定性等维度的测量，候选人与岗位及团队的适配性得以精准判断。在行为科学的指导下，情境模拟作为观察工具被广泛使用，其通过构建复杂或高压的工作场景，直接评估候选人的行为反应与适应能力。心理测评技术将心理学理论转化为实践工具，情绪智力测试能够评估候选人在压力环境中的应对表现，而行为偏好测试则为预测候选人的工作风格提供依据。

3 创新型企业的人才选拔与管理实践

3.1 国内外创新型企业的人才选拔模式

全球许多创新型企业，尤其是谷歌、苹果及华为，在人才选拔方面积累了丰富的经验，且各自采取了不同的选拔模式。谷歌的选拔模式注重评估候选人解决复杂问题时的创新思维，强调应聘者在面对挑战时展现的创造性与解决问题的能力。通过设计精妙的评估工具，配合多轮面试，谷歌确保选出的候选人不仅具备扎实的技术能力，而且能够适应企业快速变化的工作环境及创新文化。而华为则将职业道德与团队合作能力视为关键选拔标准，认为一个优秀的团队成员不仅要具备技术能力，还应能在团队中发挥积极作用。华为通过严格的面试流程与背景审核，确保每一位候选人能够与公司的价值观及文化理念高度契合。与此不同，苹果公司更侧重技术与设计的结合，在选拔过程中对候选人的创造性与设计思维给予了更大的重视。尽管各大企业的选拔模式有所不同，但共同的目标是在保证人才的创新能力与技术水平的同时，确保其能够适应企业文化并为长期发展贡献力量。

3.2 人才选拔中的问题与挑战

创新型企业在人才选拔过程中，常面临多种问题，尤其是在行业环境快速变化的背景下，这些问题变得更加突出。首先，选拔标准的模糊性经常影响评估的准确性。很多企业在制定选拔标准时，未能充分考虑岗位要求的多样性与变化性，导致标准的不统一与评估偏差。在竞争激烈的行业中，快速变化的岗位需求使得选拔标准难以保持长久的一致性，进而增加了选拔难度。其次，候选人背景与岗位要求不匹配的问题时有发生。尤其在技术性较强的岗位上，尽管候选人具备一定的技术能力，然而缺乏跨领域的创新思维或团队合作能力，这种背景与岗位的脱节，常导致选拔结果的不理想。最后，选拔流程的冗长及复杂性也是一个普遍存在的问题[2]。许多创新型企业的选拔流程包括多轮面试、能力测试、情境模拟等环节，流程繁琐且耗时。此类复杂的选拔程序不仅增加了企业的人力与时间

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

成本，也可能导致潜力候选人在等待过程中流失，选择其他机会。如何简化选拔流程，提高效率，成为企业急需解决的关键问题。

3.3 优化人才选拔过程的建议

针对当前选拔中存在的难题，选拔标准应根据岗位的实际需求更加明确，且应持续进行调整。企业可以通过深入分析岗位职责与行业需求的变化，及时更新选拔标准，以确保其与企业战略及未来发展方向一致。此外，简化选拔流程将显著提高选拔的效率。通过去除冗余环节，缩短选拔周期，企业不仅能加快选拔进程，还能提升候选人的体验，从而减少高潜力人才的流失。在优化流程时，还应特别注意确保流程的每个环节都能有效地筛选出符合要求的人才。最后，现代科技的应用为提升选拔精准度提供了巨大的支持。人工智能与大数据分析技术可以帮助企业在海量候选人中更快速地筛选出符合岗位要求的人才，减少人工筛选带来的主观偏差。人工智能技术能够根据历史数据预测候选人未来的工作表现，而大数据分析则能提供关于候选人在多个维度上的全面信息，使企业能够在更高层次上进行决策。通过这些技术手段，企业能够更加精确地评估候选人的综合素质，从而选拔出最符合企业发展需求的人才。

4 人才发展模式研究

4.1 人才发展的理论框架

人才发展的理论框架涉及多个层面，其中核心的包括人才生命周期理论与成长型人才管理理论。生命周期理论强调员工职业发展的各个阶段，提出在不同的职业生命周期阶段，企业应采取差异化的管理策略，以最大化员工潜力。例如，在员工初入职场阶段，企业应注重其基础技能的培养与职业素养的提升；而对于具备一定经验的员工，重点则应放在领导力与战略思维的培养上。成长型人才管理理论则更加侧重于挖掘员工的潜力，通过长期的职业发展规划帮助员工实现个人目标的同时，也促进企业的发展。

4.2 创新型企业的人才培养机制

创新型企业的人才培养机制注重培养具有多元技能的全方位人才，强调跨部门合作、自主学习与灵活的培训方式。例如，企业通过多样化的培训项目，使员工能够在各个领域得到专业技能的提升，同时，也为其提供解决复杂问题的能力训练。跨部门的合作任务常常作为一种重要的培训方式，使员工能够在实际工作中积累经验，拓宽知识面。此外，导师制度的实施为员工提供了个人成长的指导，通过经验丰富的导师帮助员工迅速适应企业文化，提升个人能力。通过这样的培训与实践，创新型企业不仅在培养员工的过程中提供了广阔的发展空间，也为员工的个人发展打下了坚实的基础。

4.3 创新型企业的职业发展路径与激励机制

创新型企业为员工提供灵活多样的职业发展路径，根据个人兴趣与能力发展选择不同的职业方向，避免了职业发展的单一性。这一机制鼓励员工跨职能工作，通过在不同岗位上的轮岗，员工能够获得更多的职业经验，增强个人的综合能力。此外，企业在激励机制的设计上也更加注重绩效与长期激励的结合。通过结合股权激励、奖金与其他形式的福利，创新型企业旨在激发员工的工作热情与创新精神，提升其对企业的忠诚度。绩效导向的激励机制与企业战略目标紧密结合，员工的工作表现直接影响其获得的奖励，从而确保员工的积极性与创造力得到最大程度的发挥。

4.4 企业文化在人才发展中的作用

企业文化在创新型企业的人才发展中发挥着不可忽视的作用，特别是在激发员工的创新潜力和提升其工作满意度方面。创新型企业普遍具有开放、包容的企业文化氛围，这种文化促进了员工的创新思维与自主性。在这种文化环境下，员工可以自由地表达自己的想法，分享新的见解，进而激发集体的创新能力。良好的企业文化不仅能够激发员工的创新热情，还能在员工遇到困难时提供支持，增强其解决问题的信心。此外，开放的文化氛围使得员工更加乐于在跨部门或跨职能的团队中工作，推动了团队协作与创新成果的产生。企业文化的积极影响还体现在员工的工作投入度与对企业的忠诚度上。

4.5 人才发展中的挑战与对策

针对员工流失的问题，创新型企业应当通过优化人才晋升机制、提高薪酬福利以及增加职业发展机会等措施，增强员工的归属感与忠诚度。员工的能力提升常因工作压力大或岗位瓶颈而受到限制，面对这一挑战，企业应提供定期的培训课程与外部学习机会，帮助员工突破个人发展的瓶颈。另一方面，随着企业规模的不断扩展或进入新市场，文化融合的问题也变得愈加突出[3]。企业应通过加强跨文化培训、组织团队建设活动等方式，帮助员工更好地适应不同文化背景，促进其相互理解与合作。此外，在人才发展的过程中，企业还应注重与员工的沟通与反馈，及时了解员工的需求与困惑，采取有效措施加以解决。

5 结语

在当今市场环境迅速变化的背景下，创新型企业的成功往往取决于有效的人才选拔与培养机制。精准的选拔标准、系统化的培训计划以及有效的激励措施，共同驱动了企业竞争力的提升。通过对国内外创新型企业的案例进行分析，发现这些企业普遍采用结构化面试、行为面试及多维度评估工具来进行人才选拔，同时，跨部门协作与多元化培训途径被纳入到人才培养体系，以激发员工的创新潜力。灵活的职业发展路径与基于绩效的激励机制也被证明有效地提升了员工的工作动力与创造力。然而，尽管创新型企业在人力资源管理上积累了丰富的经验，它们仍面临许多挑战，例如员工流失、能力提升瓶颈与文化融合问题

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

等。企业需要不断优化人才选拔与发展机制，提升管理的科学性与灵活性，从而在激烈的市场竞争中保持持续优势。随着科技的不断进步与市场环境的变化，创新型企业的人才管理模式势必会进一步发展与创新，以适应日益复杂的人才需求与行业趋势。

[参考文献]

[1]龚艾蒂.论创新型企业高层管理人才的选拔与培养[J].时代经贸,2020(25):62-64.
[2]胡本田,汤永慧.高质量发展视域下制造业企业创新与绩效研究——基于高管薪酬激励、股权集中度的影响[J].重庆工商大学学报(社会科学版),2022,39(1):54-72.
[3]罗静,夏军,郝芳华,等.中国流域人类活动空间协同与高水平治理的理论思考与实践发展[J].自然资源学报,2024,39(11):2505-2524.

作者简介：张蓓蓓（1984.8—），女，南京理工大学经济管理学院情报学专业毕业，就职单位：江苏现代路桥有限责任公司，职务：人力资源共享中心负责人，职称级别：中级。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业破产重整财务管理的实践与探索

童晓兵 [1, 2]
1. 新疆鼎泽凯律师事务所，新疆 乌鲁木齐 830000
2. 新疆兵团律师协会破产专业委员会，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着市场环境的变化，破产重组成为许多陷入困境企业的解决途径。在破产重组过程中，财务管理发挥着至关重要的作用，影响着重组的效果和企业的复苏。然而，当前许多企业破产重整面临财务诊断不准确、资产处置不当、资金筹措困难等问题，导致重组进展不顺。文章探讨了财务管理在破产重组中的重要性，分析了目前存在的主要问题，并提出了优化财务管理的建议，希望为企业破产重整提供有价值的参考，促进其顺利重组与持续发展。

[关键词]企业破产重整；财务管理；实践与探索
DOI：10.33142/mem.v5i6.14467　　中图分类号：F27　　文献标识码：A

Practice and Exploration on Financial Management in Enterprise Bankruptcy Reorganization

TONG Xiaobing [1, 2]
1. Xinjiang Dingzekai Law Firm, Urumqi, Xinjiang, 830000, China
2. Bankruptcy Professional Committee of Xinjiang Production and Construction Corps Lawyers Association, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the changing market environment, bankruptcy reorganization has become a solution for many troubled enterprises. In the process of bankruptcy reorganization, financial management plays a crucial role, affecting the effectiveness of the restructuring and the recovery of the enterprise. However, many companies currently face problems such as inaccurate financial diagnosis, improper asset disposal, and difficulties in raising funds during bankruptcy reorganization, resulting in a slow progress of the reorganization. The article explores the importance of financial management in bankruptcy reorganization, analyzes the main problems currently existing, and proposes suggestions for optimizing financial management, hoping to provide valuable reference for enterprise bankruptcy reorganization and promote its smooth reorganization and sustainable development.

Keywords: enterprise bankruptcy reorganization; financial management; practice and exploration

引言

在经济全球化以及市场竞争日益激烈的背景下，企业所面临的经营压力不断增大。由于财务危机或经营不善等原因，部分企业陷入困境，不得不寻求破产重组作为重生的途径。破产重组不仅是一个法律程序，更是涉及企业资产、负债、股东、债权人等多方利益协调的复杂财务调整过程。在这一过程中，财务管理的重要性不言而喻，它必须有效评估企业的财务状况，制定合理的重组方案，确保资金得到合理调配，并实现有效的风险控制，从而保障重组过程顺利实施并最终取得成功。随着破产重组所面临的经济与法律环境日益复杂，传统的财务管理模式已经无法完全满足现代企业的需求。解决短期现金流问题的同时，现代企业的财务管理还需通过财务诊断、债务重组、资产处置等手段，为企业的长期复苏打下坚实基础。在这一过程中，财务管理的优化路径愈加重要，提升财务透明度、加强预算管理、强化现金流监控等措施已成为确保重组成功的关键。本文将深入探讨财务管理在破产重组过程中的关键作用，重点分析如何通过优化财务管理策略与措施，提高重组成功率。期望通过本研究，能够为未来破产重组中的财务管理实践提供理论支持与实际指导，助力企业顺利完成重组，最终实现可持续发展。

1 财务管理在破产重组过程中的作用

财务管理在破产重组过程中扮演着至关重要的角色，它不仅决定了企业是否能够成功脱困，还直接影响重组方案的执行效果。通过财务管理，企业破产重整能够全面分析其财务状况，明确资金压力与财务风险，并为制定切实可行的重组方案提供必要的数据支持。财务诊断与资产评估的实施，能够帮助识别企业面临的核心问题，如不合理的负债结构、资金流动性不足以及成本控制薄弱等，从而为后续的决策过程提供重要依据。在破产重组过程中，资金筹措与债务重组是财务管理的核心任务。由于企业通常面临巨大的债务偿还压力，设计合适的债务重组方案、调整债务结构，以及达成债务减免或延迟偿还协议，是财务管理的首要目标，从而有效减轻企业的债务负担，腾出更多运营空间。同时，资金的筹措同样关键。通过协调有限的资金资源，财务管理确保企业能够正常运营，并为重组过程中的各项支出提供必要的资金保障。除此之外，财务管理在企业资产处置与债务清偿过程中同样发挥着重要

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

作用。在破产重组的过程中，某些资产可能需要处置，财务管理通过对资产市场需求及价值的评估，确保资产能够以最大效益出售。债务清偿方面，财务管理通过提供清晰的财务数据与偿债能力分析，支持企业与债权人之间的有效协商，进而为重组协议的顺利达成提供有力保障。

2 企业破产重整财务管理的主要内容

2.1 财务诊断与财务状况评估

财务诊断与财务状况评估在企业破产重整的财务管理中占据着至关重要的地位，为企业能否顺利完成重组提供了基础性的分析依据。通过财务诊断，管理者能够深入洞察企业的当前财务状况，及时识别潜在的财务风险与问题。财务诊断通常涉及对企业的资产、负债、所有者权益、现金流以及利润状况等方面的全面分析。该过程不仅能够揭示企业是否存在资金链断裂、负债过重或流动性不足等问题，还能够帮助管理层明确重组过程中所面临的主要挑战。财务状况评估的进行，有助于明确企业的盈利能力、偿债能力以及整体财务健康状况，为后续的债务重组、资金筹措以及资产处置等决策提供支持[1]。此外，财务诊断同样可用于评估企业内部管理的有效性，诸如成本控制、资金使用效率等方面。通过这一评估，管理层能够发现财务操作中的潜在漏洞或不足，确保在重组过程中能够实施精准的财务调整，从而提高企业的运营效率和重组成功率。

2.2 资金筹措与债务重组

资金筹措与债务重组是企业破产重整财务管理的核心内容，其直接决定了企业能否成功摆脱财务困境，并实现长期的可持续发展。在重组过程中，企业往往面临资金短缺与负债过重的双重压力，而解决这两大难题的关键便是资金的有效筹措与债务的重组。资金筹措的主要目标是通过多种途径确保所需运营资金的获取，这一过程可通过引入外部投资、发行债券或股票、银行贷款等方式完成。同时，企业还应灵活运用现有的内部资金资源，如通过调整现金流管理或变现部分非核心资产，以确保重组过程中能够正常运转。债务重组则在破产重组过程中发挥着关键作用。通过调整债务结构，它帮助企业减轻债务负担，进而恢复正常运营。债务重组的方式多样，包括延期偿债、债务减免或债务转股等手段，这些措施有助于缓解企业的债务压力，避免因资金不足而陷入更加严重的财务危机。债务重组的成功不仅依赖于企业与债权人之间的充分谈判，还需要专业财务团队提供详细分析与规划，以确保重组方案的顺利达成并保障企业未来的可持续发展。

2.3 资产处置与债权清偿

资产处置与债权清偿在企业破产重整的财务管理中占据着至关重要的地位。它们不仅关乎如何有效地管理与处置企业资产，以最大化债权人权益，还直接影响企业能否顺利恢复正常运营。在破产重组的过程中，通常需要出售部分非核心或低效资产，以通过变现获取现金流，从而支持日常运营或偿还债务。资产处置必须经过细致的评估，确保资产以公允的市场价格出售，从而最大程度地减少损失。在此过程中，资产的市场价值、流动性以及出售方式，必须由财务管理团队进行全面的分析，以确保处置顺利且获得最佳收益。债权清偿是确保债权人按照约定条件获得偿还的关键环节。在债务人和债权人之间的清偿安排中，通常涉及债务延期、减免或转股等方式。这些操作需要在财务管理框架下进行精心规划与执行。依据企业的现金流状况及重组方案，财务团队需制定合理的债权清偿计划，并与债权人保持充分沟通，确保重组方案顺利推进。在资产处置与债权清偿的过程中，财务管理不仅要保障企业自身的利益，还需顾及债权人的合理要求，避免因清偿不当而损害企业形象或导致重组失败。

2.4 财务预算与成本控制

财务预算与成本控制是企业破产重整财务管理中不可或缺的组成部分，对于保障企业在重组过程中的财务稳定性及实现长期可持续发展，具有至关重要的作用。作为企业财务管理的基础工具，财务预算能够帮助企业对资金流入与流出进行精准预测与规划，确保重组活动在预算范围内进行，避免资金短缺或不必要的浪费。通过科学编制财务预算，各项支出的优先级可被明确，资金使用得以合理安排，从而确保重组过程中充足的资金支持。成本控制在破产重组过程中同样发挥着至关重要的作用。通常，破产企业面临资金紧张及盈利能力下降等问题，严格的成本控制能够使企业在有限资源下实现最大化的经营效益。各项运营成本应由财务管理团队进行全面审查，精简不必要的开支，优化生产与运营流程，确保成本支出的有效管控[2]。在此过程中，特别关注关键成本领域是管理层的重点，如人员成本、采购成本及库存成本等。通过精细化管理，资源利用效率得以提升，运营风险也能够降低。

3 企业破产重整财务管理的优化路径与建议

3.1 提升财务透明度与信息披露水平

提升财务透明度与信息披露水平是企业破产重整财务管理优化中的核心举措，这不仅有助于建立企业与债权人、投资者及其他利益相关者之间的信任，也为重组过程提供了更加清晰的财务依据。在破产重组过程中，企业常常面临来自外部与内部的多重压力，尤其是债务人与债权人之间的利益冲突更为突出。在此背景下，信息披露的及时性、准确性与透明度显得尤为重要。通过公开企业的财务状况、债务结构、资产负债情况及现金流等关键财务信息，债权人及投资者不仅能够全面了解企业的财务健康状况，还能够为做出更加理性的决策提供依据。为提升财务透明度，企业应确保财务数据的全面性、准确性与及时性，所有财务报表与相关信息需按时提交并公开发布，避免因信息不对称而引发误解或不必要的矛盾。此外，企业还应通过多种方式进行信息披露。例如，定期发布财务报告、召开债权人会议、通过官方网站或公共平台发布重组进展等。这些信息披露内容应涵盖企业的重组方案、债务处理

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

措施、资产处置情况及未来发展规划等关键问题，以确保各方能够获取全面、真实的重组信息。

3.2 加强财务预算与现金流管理

加强财务预算与现金流管理是企业破产重整财务管理优化的关键路径之一，对于确保企业在重组过程中维持良好的资金运作与财务稳定具有至关重要的作用。在破产重组过程中，企业往往面临资金紧张与债务压力，如何科学规划财务预算、有效管理现金流，已成为决定重组能否成功的关键因素。为此，企业应根据重组目标及业务重建计划，制定合理的财务预算。该预算应涵盖企业的收入、支出、投资与融资等各个方面，并根据实际情况进行适时调整，以应对外部环境变化及经营过程中可能出现的突发问题。通过预算的编制，企业能够清楚地掌握资金使用情况，从而合理分配资源，避免资金流动混乱及不必要的浪费。此外，现金流管理在破产重组中尤为重要。现金流的预测与监控应当加强，以确保资金及时到位并按时支付，从而避免因资金周转困难而影响重组进度及日常运营。为了保障现金流的稳定，企业应通过优化应收账款管理、合理控制存货水平、延迟非紧急支出等方式，提升资金使用效率。同时，建立健全的现金流监控机制至关重要，企业应定期评估现金流状况，及时识别潜在的资金风险，并采取有效措施进行调整。通过科学的现金流管理，企业不仅能够确保在重组过程中拥有充足的流动资金，保障日常运营的顺畅，也能按时履行债务清偿责任。

3.3 完善资产处置与风险防控机制

完善资产处置与风险防控机制是企业破产重整财务管理优化的核心内容，对于提高企业财务稳健性、保障重组方案顺利实施具有重要意义。在破产重组过程中，企业通常面临资产负债失衡、资产处置不当等问题，这些问题可能加剧财务困境。因此，制定科学合理的资产处置方案，确保资产的高效变现与优化配置，显得尤为关键。资产处置不仅包括不良资产的清理，还涉及对核心资产的合理保留与优化利用。企业应在资产处置过程中秉持市场化原则，确保通过公开透明的方式进行资产评估与拍卖，从而最大化资产价值，减少企业负担。在重组过程中，选择性地保留对未来战略至关重要的资产，企业应当根据自身发展需求做出合理决策，确保重组后的企业具备持续发展的能力[3]。与此同时，建立完善的风险防控机制同样至关重要，旨在避免资产处置过程中出现不必要的风险。企业应当识别可能影响资产处置的内外部风险，诸如市场风险、法律风险及操作风险等，并采取相应的应对措施。对整个资产处置过程的监督与管理必须加强，确保所有操作符合相关法律法规，并防止在价格评估、债务清偿等环节出现操控或利益输送行为。同时，企业应建立健全的风险预警机制，定期评估资产处置过程中的潜在风险，确保在出现突发问题时能够及时调整策略，从而防止企业资产流失或遭受重大损失。通过这些措施，不仅能够实现资产的有效处置与价值最大化，企业还可在破产重组过程中维持财务稳定，避免进一步的财务危机。

4 未来发展趋势与挑战

未来，企业破产重整的财务管理将面临更加复杂且多变的挑战。随着全球经济一体化的加深、市场竞争的日益激烈，以及企业经营模式的持续创新，破产重组中的财务管理作用也将不断演变与完善。随着技术的不断进步，特别是数字化与智能化技术的普及，未来的财务管理将日益依赖大数据分析、人工智能及区块链等新兴技术。通过这些技术，企业能够更加精准地进行财务预测、评估潜在风险并调配资金。借助大数据，海量经营数据中有价值的信息得以提炼，从而优化决策过程，减少管理中的不确定性。人工智能则通过自动化的分析与预测模型，实时监控财务风险，从而提升财务管理的效率与精准度。然而，随着新技术的引入，财务管理也面临着诸多挑战[4]。在破产重组过程中，企业将不得不应对不同利益方的博弈与协调，利益冲突可能对财务决策施加巨大压力。除此之外，全球经济的不确定性加剧，国际市场及资本流动的变化使得企业破产重整的财务管理面临更高的要求。在复杂的市场环境下，具备灵活应对能力与更高财务透明度的企业，将能够确保重组方案的持续推进。与此同时，法律政策的不断变化也是不可忽视的挑战，特别是在跨国重组或涉及复杂债务结构的情况下，相关法律的不同解释与适用可能对企业的财务决策产生深远影响。

5 结语

破产重组为企业应对财务危机、实现复苏提供了关键途径，而财务管理在这一过程中发挥着不可或缺的作用。通过精准的财务诊断、科学的债务调整与资金管理，以及合理的资产处置，财务结构得以有效优化，重组成功率得以提升。尽管在实践中存在多重挑战，企业破产重整依然能够通过不断完善财务管理体系、增强信息透明度与强化风险防控，在困境中找到新的发展机会。期望本文能为企业破产重整提供有益的实践经验与理论指导，从而助力其在未来的重组过程中顺利复苏，并迈向可持续发展的道路。

[参考文献]

[1]刘洋.从财务管理角度分析破产重组企业的可持续发展[J].现代商业,2014(21):251-252.
[2]陈建华.破产重组企业集团财务管理的实践与探索[J].财政监督,2006(2):42-43.
[3]罗佶琛.企业破产重组的风险管理——以山西联盛集团为例[J].中国乡镇企业会计,2022(1):51-54.
[4]祝铭远.S 公司破产重组后的财务战略评价研究[D].长春:吉林外国语大学,2023.

作者简介：童晓兵（1969.4—），毕业院校：兰州财金大学，所学专业：法学，当前就职单位名称：新疆鼎泽凯律师事务所、新疆兵团律师协会破产专业委员会。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业危机管理中的社交媒体策略与效果研究

裘尔侃
浙江英特科技股份有限公司，浙江 湖州 313000

[摘要]随着社交媒体的迅速发展，企业在面临突发事件或危机时，通常需要依赖这一平台进行信息传播与舆论引导。相比传统媒体，社交媒体的传播速度和覆盖范围更为广泛，危机信息可在短短时间内迅速扩散，给企业带来巨大的压力。同时，社交媒体的互动性使公众的声音直接影响危机的走向，要求企业的应对策略更加灵活与迅速。在这样的环境下制定高效的社交媒体策略，实施危机监测与快速响应已成为企业危机管理的关键任务。通过精准的舆情分析、及时发布信息及积极修复形象，企业不仅能减轻危机带来的负面影响，还能恢复品牌价值，甚至在危机管理过程中提升品牌的公众认知。因此，社交媒体在企业危机管理中的应用及其效果的研究，不仅具有重要的理论意义，也具有深远的实践价值。

[关键词]企业危机管理；社交媒体；危机应对
DOI：10.33142/mem.v5i6.14469　　中图分类号：R19　　文献标识码：A

Research on Social Media Strategies and Effects in Enterprise Crisis Management

QIU Erkan
Zhejiang EXTEK Technology Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: With the rapid development of social media, enterprises usually need to rely on this platform for information dissemination and public opinion guidance when facing emergencies or crises. Compared to traditional media, social media has a faster dissemination speed and wider coverage, and crisis information can quickly spread within a short period of time, bringing enormous pressure to enterprises. At the same time, the interactivity of social media allows public voices to directly influence the direction of crises, requiring companies to have more flexible and rapid response strategies. Developing efficient social media strategies and implementing crisis monitoring and rapid response in such an environment has become a key task for enterprise crisis management. Through precise public opinion analysis, timely release of information, and active image restoration, enterprises can not only alleviate the negative impact of crises, but also restore brand value and even enhance public awareness of the brand during crisis management. Therefore, the research on the application and effectiveness of social media in enterprise crisis management not only has important theoretical significance, but also has profound practical value.

Keywords: enterprise crisis management; social media; crisis response

引言

在数字化和信息化迅速发展的情况下，社交媒体已成为企业与公众之间沟通的重要桥梁。随着社交媒体的广泛应用，信息传播的速度和影响力显著提升，企业面临的危机管理挑战也随之增加。危机一旦发生，如何通过社交媒体进行快速有效的应对，直接关系到品牌的存续。信息的即时传播不仅通过社交媒体平台得到支持，而且新的策略与工具也为危机管理开辟了路径。一个精确的社交媒体应对策略，不仅能够帮助企业迅速恢复品牌形象，还能增强与公众的互动，从而提高危机处理的公众满意度。

1 企业危机管理中的社交媒体作用

1.1 快速传播与信息覆盖

在企业危机管理中，社交媒体的快速传播与广泛信息覆盖扮演着至关重要的角色。危机初期，传统媒体往往滞后于社交媒体的即时反应，信息能够迅速传播至大量用户手中，通过微博、微信、抖音等平台，甚至全球性社交网络如 Twitter 和 Facebook，危机相关的信息能够在几分钟内覆盖成千上万的观众。借助这一传播速度，企业能够迅速向公众传达应对措施、澄清事实并发布官方声明，从而有效避免误解与谣言的蔓延。社交媒体平台不仅具备高效的传播速度，其广泛的覆盖范围也使信息传播突破了传统新闻媒体的局限，消除了地理、文化与语言的障碍，通过用户生成内容（UGC）与病毒式传播，信息得以迅速跨越国界传播到全球各地。正是这种庞大的信息网络与传播渠道，使社交媒体成为企业引导舆论、控制信息流向的关键工具。通过精准的内容发布与积极的互动，公众认知能够有效地受到影响，从而减少负面舆论对品牌形象的损害。社交媒体的这一特性为企业提供了及时调整策略的机会，确保在危机中始终处于主动地位。

1.2 舆情监测与反馈收集

舆情监测与反馈收集在企业危机管理中占据着至关重要的地位。社交媒体为公众提供了一个即时的舆论平台，用户的评论、分享与互动迅速揭示了他们对企业危机的态度与反应。借助先进的舆情监测工具，企业能够实时捕捉

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

到危机事件中的负面信息、公众情绪波动及热点话题,这些数据不仅帮助企业把握危机发展的外部舆论环境,还揭示了潜在的舆情风险,通过深入分析社交媒体上的讨论与反馈,舆论走向能够被企业精准把握,从而及时调整应对策略。当负面情绪蔓延或谣言扩散时,监测结果促使企业迅速发布澄清声明,或通过互动回应公众的关切,更为重要的是舆情反馈不仅仅是情绪的简单汇总,它还为企业提供了深入的洞察,使其理解客户的核心诉求与情感需求,为危机后的品牌修复与信任重建奠定了基础。舆情监测与反馈收集不仅作为危机管理中的反应工具存在,更为企业决策提供了重要依据,帮助其更精准地把握舆论动态,从而制定有效的沟通与调整方案。

1.3 危机沟通与公众关系维护

在企业危机管理中,危机沟通与公众关系的维护至关重要,尤其是在社交媒体环境,互动性增强的背景下。社交媒体不仅改变了信息传播的速度,也使企业与公众之间的沟通变得更加直接与透明,在危机爆发的瞬间企业必须通过有效的沟通渠道,及时向公众传达事实真相澄清误解并详细说明应对措施,通过这种透明性猜测与误解得以消除,公众情绪得以避免进一步恶化。社交媒体为企业提供了双向互动的机会,能够迅速回应公众的疑虑与关注,展现企业的责任感与诚意。良好的沟通不仅缓解了危机带来的负面影响,也增强了企业在危机中的公信力。通过社交平台,企业可以发布危机处理的最新进展、未来防范措施,甚至积极参与讨论,展示企业的正面态度。此类亲民的沟通方式有效地拉近了企业与公众的关系,加强了公众对品牌的信任与支持。此外,社交媒体为企业提供了及时调整策略的机会,通过实时的舆论反馈,沟通中的漏洞或误解可以迅速被企业识别,从而及时修正信息传递的不足,更好地维护企业形象。危机沟通不仅仅是信息发布,它构建了企业与公众之间的桥梁,帮助企业通过及时且有效的沟通恢复声誉,为品牌的长远发展奠定基础。

2 社交媒体策略在企业危机管理中的实施

2.1 危机监测与预警机制

在企业危机管理中,危机监测与预警机制起着至关重要的作用,它帮助企业在突发事件发生时迅速做出反应并有效应对。随着社交媒体的普及,舆论风险日益增大,建立高效的监测与预警系统显得尤为迫切,通过对社交媒体平台上的讨论、用户反馈等进行实时监控,企业能够提前捕捉潜在的危机信号,及时识别负面情绪或有害信息的萌芽,这样的舆情监测不仅有助于捕捉危机初期的迹象,还为后续的应对措施提供了重要的数据支持。现代舆情监测工具可以帮助企业分析社交媒体上的关键词、热门话题及用户情绪,从中识别可能引发危机的风险因素。例如,当某一事件迅速在社交平台上传播时,企业可通过数据分析了解其传播速度、受众广度以及情绪倾向,从而及时采取相应的措施。对于潜在的危机,企业应依据监测结果设定预警级别,确保相关部门能够在危机初期启动应急响应机制,避免事态进一步扩大。危机预警机制同样要求企业建立跨部门的信息共享平台,以确保舆情信息能够快速传递至决策层,从而做出迅速反应,通过这种主动监控与预警机制,企业能够在危机爆发前做好充分准备,减少因反应迟缓可能带来的负面影响。

2.2 危机信息的快速响应与沟通策略

在企业危机管理中,信息的迅速响应与沟通策略是决定企业能否有效控制局势、减轻负面影响的关键。由于社交媒体具备即时传播的特性,企业必须在危机发生初期迅速做出反应,确保发布的信息准确、透明,任何响应的延迟或信息的不明确,都可能加剧公众的恐慌,甚至引发更大的舆论危机。因此,具备高效反应机制的企业,才能通过社交媒体及时发布官方声明、澄清事实、回应公众关切。在危机初期,企业需迅速识别核心问题并构建一个清晰的沟通框架,该框架应包含关键信息,如事件的基本情况、已采取的措施、未来计划及企业立场等,以确保信息的一致性与透明度。同时,沟通语气应保持谨慎与诚恳,避免过于官方化的表达方式,这有助于展现企业的诚意并消除公众的疑虑,通过简洁且易于理解的文字配合适当的图文形式,信息将更容易引起公众的关注。社交媒体的互动性使得企业必须在危机中持续与公众保持对话,在发布信息的同时,企业应密切关注公众反馈及时回应质疑,以防信息滞后或遗漏。通过迅速的反应与积极的互动,企业不仅能有效减缓负面舆论的蔓延,还能增强公众的信任感。针对用户的疑虑,企业可以通过社交媒体进行个别解答,进一步展示透明度与责任感。

2.3 危机后的形象修复与品牌重建

在企业危机管理中,危机后的形象修复与品牌重建至关重要,决定了企业是否能恢复公众的信任与支持。在社交媒体的广泛影响下,企业在危机中的表现直接决定了其品牌形象的未来,形象修复的核心在于诚实与透明,通过社交媒体平台,企业应清晰展示危机应对过程与后续改善措施,公开具体的行动与进展。通过这一透明度,公众的理解能够获得,企业的积极态度与责任感也将得以展现。品牌重建通常依赖于系统化的策略,危机过后企业应通过社交媒体及其他渠道进行积极宣传,强调其核心价值与社会责任,传递正向信息进而重塑品牌的正面形象。例如,企业可以分享其在危机中的反思与改进行动,展示对客户需求的关注与未来承诺,借助这一过程公众的信任得以逐步恢复,企业的品牌形象也将得到巩固。社交媒体的互动性为品牌重建提供了独特的机会,通过与消费者的持续互动,企业不仅能了解他们的反馈与需求,还能不断优化产品与服务,此类互动不仅加深了企业与客户的关系,同时也有助于逐步消解危机带来的负面信息,取而代之的是品

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

牌的创新与进步。精确的品牌重建策略使企业有望从危机中恢复过来，甚至提升品牌的声誉与市场影响力。因此，形象修复与品牌重建是一个渐进的过程，需要在危机中展现诚意，并在后续不断努力，从而实现长期效果。

3 社交媒体危机管理效果的评价指标

3.1 舆情传播速度与覆盖范围

舆情传播的速度与覆盖范围是评估社交媒体危机管理效果的关键指标之一。危机发生后信息传播的速度直接影响企业应对的效果，若舆情问题能够及时识别并得到处理，便能有效控制其蔓延，社交媒体的即时性使得信息能在几秒钟内迅速传播至全球。因此，舆情动态的实时监控成为危机管理团队的重要任务，确保危机信息在最短时间内得到恰当的处理与回应[1]。另外，舆情的覆盖范围在衡量危机管理效果时亦扮演着重要角色，覆盖范围的广泛性意味着危机事件波及的群体越大，所带来的影响也可能更加深远。社交媒体的传播特性使危机事件可能迅速扩展至多个社交圈与媒体渠道，在评估舆情传播范围时，除了关注社交媒体平台上的关注人数外，还应分析信息传播的层次与广度，是否扩展到新闻媒体、博主或意见领袖等其他领域。通过这些数据危机信息的影响程度可被评估，企业能够有针对性地调整应对策略，确保舆情有效遏制，并最大限度地恢复品牌形象。

3.2 危机响应的公众满意度

危机响应的公众满意度是评估社交媒体危机管理效果的重要标准之一。危机发生后，公众对企业回应的满意度直接影响品牌恢复的速度与未来的信誉。若危机能够被迅速、透明地应对，公众的焦虑情绪通常会得到缓解，信任感也随之增强，通过及时承认问题提供明确的解决方案并采取切实的行动，公众的理解与支持便能赢得，从而提高危机后公众的满意度。危机管理不仅仅是信息的发布，更涉及与公众进行有效沟通，通过社交媒体平台，互动能够在企业与受影响群体之间进行，企业能够倾听意见与反馈，展现对消费者关切的重视，此类双向沟通有助于让公众感受到企业的责任感与诚意，从而影响他们对企业的看法及评价。公众满意度的提升通常表现为积极的舆论反馈、品牌忠诚度的增加，以及消费者对品牌恢复的信心的增强[2]。公众的满意度不仅反映了危机响应的效果，也为企业提供了衡量危机管理成效的重要标准。通过定期监测社交媒体上的舆论反应、客户反馈以及情感倾向，企业能够及时调整危机应对策略，确保能够在危机后恢复公众的信任，从而为品牌的持续发展奠定坚实的基础。

3.3 企业形象恢复的效率

企业形象恢复的效率是评估危机管理是否成功的重要标准之一。危机发生后，企业形象能否迅速恢复，不仅与危机的性质相关还受到企业应对措施及公众反应的影响，若形象恢复得以迅速，通常意味着企业能够有效控制负面舆论，减少品牌长期受损并迅速重建公众信任。为了提高形象恢复的效率，危机对品牌形象的具体影响需迅速且准确地识别，且相应的应对措施应当及时采取，通过社交媒体等渠道及时发布恢复形象的声明，澄清事件真相阐述处理方案，并展示未来的改进承诺，企业应予以执行[3]。透明且真诚的沟通有助于缓解公众的不满情绪，从而加速品牌形象的恢复过程。在恢复过程中持续的互动与沟通同样至关重要，危机过后企业应避免消失在公众视野，而应定期更新进展分享积极变化。通过社交媒体的互动性，企业与消费者保持长期联系，品牌忠诚度得以深化，进而促进企业形象的全面恢复。

4 结语

社交媒体在企业危机管理中发挥着至关重要的作用，其即时性与广泛传播特性使企业能够迅速响应突发事件，并及时减轻品牌损害。通过有效的舆情监测、快速做出反应以及有力的形象修复，企业不仅能够有效应对危机，还能够在此过程中重建公众的信任与支持。社交媒体提供了一个实时互动的平台，使企业能够与公众直接沟通，展现企业的诚意与责任感，从而进一步缓解危机带来的负面影响。随着社交媒体的不断发展与影响力的不断提升，未来企业应更加注重社交媒体在危机管理中的战略作用，完善其应对机制提升危机管理的效率与效果。企业应当在危机发生之前，便制定完善的社交媒体应对策略，以确保危机来临时能够从容应对，并为品牌的持续健康发展奠定坚实基础。

[参考文献]

[1]吴晓燕.社交媒体环境下在华跨国企业危机公关策略研究[D].广州:暨南大学,2020.
[2]尚新月.新媒体环境下黑龙江省公共危机管理问题研究[D].哈尔滨:哈尔滨商业大学,2021.
[3]高顺欢.社交媒体时代企业家形象危机传播研究[D].西安:西北大学,2020.

作者简介：裘尔侃（1989.1—），毕业院校：伯明翰城市大学，所学专业：国际商务管理，当前就职单位：浙江英特科技股份有限公司，职务：董副总经理兼董事会秘书。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于绩效管理的国网电力公司员工激励机制探讨

刘一飞　赵 静
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]随着国网电力公司对绩效管理的重视，员工激励机制的优化成为提升整体效率的关键。绩效管理通过设定明确的目标、实施定期评估以及反馈机制，能够有效激励员工的工作积极性。激励机制应结合公司战略与员工需求，采用多元化的激励手段，包括物质奖励与非物质激励。通过建立公平、公正的绩效考核体系，提升员工满意度和忠诚度，进而推动企业的可持续发展。对于国网电力公司，优化员工激励机制将有助于提高工作效率与团队协作。
[关键词]绩效管理；员工激励；国网电力公司；激励机制；可持续发展
DOI：10.33142/mem.v5i6.14499　　中图分类号：F426　　文献标识码：A

Exploration on Employee Incentive Mechanism in State Grid Electric Power Company Based on Performance Management

LIU Yifei, ZHAO Jing
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: With the increasing emphasis on performance management by State Grid Corporation of China, optimizing employee incentive mechanisms has become the key to improving overall efficiency. Performance management can effectively motivate employees' work enthusiasm by setting clear goals, implementing regular evaluations, and feedback mechanisms. The incentive mechanism should be combined with the company's strategy and employee needs, adopting diversified incentive methods, including material rewards and non-material incentives. By establishing a fair and just performance evaluation system, employee satisfaction and loyalty can be enhanced, thereby promoting the sustainable development of the enterprise. For State Grid Corporation of China, optimizing employee incentive mechanisms will help improve work efficiency and team collaboration.
Keywords: performance management; employee motivation; State Grid Corporation of China; incentive mechanism; sustainable development

引言

在现代企业管理中，员工激励机制的有效性直接影响着组织的绩效与竞争力。国网电力公司作为国家重要的电力供应企业，其发展不仅关乎企业自身的利益，更对国家经济发展具有重要影响。随着市场环境的不断变化，传统的激励方式已难以满足员工的多样化需求，因此，探索基于绩效管理的员工激励机制显得尤为重要。通过深入研究激励机制的优化，不仅可以提升员工的工作热情，还能增强团队的凝聚力，为公司未来的可持续发展注入新的活力。

1 绩效管理在国网电力公司中的重要性与实施现状

绩效管理作为现代企业管理的核心环节，对于提升组织绩效和员工积极性具有重要意义。对于国网电力公司而言，绩效管理不仅是确保电力供应的关键，也是推动企业发展的动力。首先国网电力公司在国民经济中发挥着重要的基础性作用，其运营效率直接影响到社会各界的用电需求。因此，实施有效的绩效管理有助于公司在激烈的市场竞争中保持领先地位。通过明确的绩效目标和标准，国网电力公司能够系统性地评估员工的工作表现，进而优化资源配置，提高整体效率。

国网电力公司在绩效管理的实施过程中，已经逐步形成了一套相对成熟的管理体系。公司通过设定科学合理的绩效指标，结合定期的绩效评估，确保每位员工都能清晰地了解自己的工作目标及期望。同时，绩效反馈机制也得到了不断完善，使员工能够及时了解自己的表现，并根据反馈进行调整与改进。这种双向沟通的方式不仅增强了员工的责任感，也提升了其对工作的投入度。此外，针对不同岗位的特点，国网电力公司在绩效考核中采取了灵活多样的评估方式，确保绩效管理能够适应不同部门和员工的需求，从而实现个性化管理。

尽管国网电力公司在绩效管理方面取得了一定的成效，但仍然面临一些挑战。现行的激励机制在实施过程中存在不足之处，例如，激励手段的单一性可能导致员工的积极性难以充分调动，尤其是在高压力、高风险的工作环境中，员工的心理承受能力可能受到影响。此外，绩效考核过程中，如果缺乏客观公正的标准，可能会导致员工对评估结果产生质疑，从而影响工作积极性。

2 员工激励机制的理论基础与实践意义

员工激励机制的理论基础主要源于行为经济学、心理学以及管理学等多个学科的研究成果。首先行为经济学强

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

调个体在决策过程中受心理因素的影响，认为员工的行为不仅仅是经济利益的驱动，更受情感和认知的影响。根据马斯洛的需求层次理论，员工的需求从基本的生理需求到自我实现需求逐步递进。对于国网电力公司而言，了解员工的多层次需求是设计激励机制的基础。例如，基础的薪酬和福利可以满足员工的生理需求，而职业发展机会、培训及认可机制则能够满足员工的尊重和自我实现需求。因此，激励机制不仅要关注物质层面的奖励，还应考虑员工的心理需求，以实现全面激励。

在实践中，国网电力公司已经认识到员工激励机制的多样性和灵活性。传统的激励方式往往侧重于物质奖励，如奖金、薪酬等，但随着工作环境的变化和员工需求的多样化，单一的物质激励已难以充分调动员工的积极性。因此，公司在实施激励机制时，开始注重非物质激励的作用，如职业发展规划、团队建设活动、工作环境改善等。这些非物质激励不仅能提高员工的满意度，还能增强团队的凝聚力。此外，国网电力公司还积极引入员工参与的激励机制，鼓励员工在绩效管理中提出建议和意见，从而增强员工的归属感和责任感。这种参与感使员工在实现个人目标的同时，也能为公司的发展贡献力量，形成了良性的激励循环。

尽管国网电力公司在激励机制的设计和实施方面取得了一定成效，但仍然面临着不少挑战。首先，激励机制的实施效果在不同部门和岗位上可能存在差异，导致部分员工的积极性未能得到充分调动。其次，缺乏统一的激励标准和评估体系可能会使员工对激励措施的公平性产生质疑，从而影响整体工作氛围。此外，激励机制需要与公司的发展战略相结合，确保在实现个人目标的同时，能够推动公司的长期发展。国网电力公司需调研员工需求，动态调整激励策略，以确保激励机制与员工发展和公司目标一致，提升整体工作效率与满意度。

3 现行激励机制的不足之处与改进方向

现行激励机制的不足之处在于其多样性和适应性不足，导致部分员工的积极性未能得到充分调动。虽然国网电力公司已经在激励机制上进行了多样化尝试，但在实际应用中，仍存在一些问题。例如，传统的激励手段如物质奖励，虽然在短期内能够刺激员工的工作积极性，但随着时间的推移，员工可能会对这些激励措施产生麻木感，进而影响其长效性。此外，某些激励措施未能有效考虑到不同岗位和员工的具体需求，造成了激励效果的不均衡。具体而言，技术岗位与管理岗位在工作性质和需求上存在显著差异，而现行激励机制的单一模式往往无法兼顾这些差异，导致某些员工感到被忽视或不公平，从而影响整体工作积极性和团队凝聚力。

现行激励机制在实施过程中缺乏有效的评估和反馈机制，导致激励效果难以量化。许多激励措施虽然在理论上可行，但在实践中却缺乏针对性和时效性。例如，绩效评估的周期性与反馈机制的滞后性，使得员工在得知自己的表现时已经错过了最佳调整时机。这种情况下，员工可能会感到困惑或失望，从而影响其对激励措施的认同。此外，激励措施的实施缺乏透明度和公正性，可能会使员工产生对绩效考核的质疑，认为评估标准不一或考核结果不公，从而降低其积极性。为了有效解决这些问题，国网电力公司需要建立健全的评估和反馈体系，通过定期的绩效反馈和评估，让员工及时了解自己的表现与目标的差距，从而提高激励措施的针对性和有效性。

为了改进现行激励机制，国网电力公司应采取多方面的措施。首先，需针对不同岗位的特点，制定个性化的激励方案，以满足员工多样化的需求。通过调研员工的期望与需求，结合岗位特点设计激励措施，使其在物质与非物质激励之间达到合理平衡。例如，对于技术岗位的员工，除了提供具有竞争力的薪酬外，还应重视职业发展机会和技术培训的提供；而对于管理岗位的员工，则可以增加绩效奖金和职业晋升机会，以激发其工作积极性。其次，建立透明、公正的激励评估体系也是提升激励机制有效性的关键。通过明确的评估标准和流程，确保每位员工在绩效考核中都能获得公正的评价。此外，国网电力公司还应加强与员工的沟通，鼓励员工参与到激励机制的设计和评估中，使员工在激励措施的实施中拥有更多的发言权，从而增强其归属感和责任感。最终，通过持续的优化与调整，建立起一套适应时代变化和员工需求的激励机制，将有效推动国网电力公司的持续发展和创新。

4 多元化激励手段对员工积极性的影响

多元化激励手段在现代企业管理中逐渐成为一种重要的激励方式，特别是在国网电力公司这样的国有企业中，其对员工积极性的影响尤为显著。传统的激励方式往往侧重于物质奖励，如薪酬和奖金，而多元化激励手段则综合考虑了员工的心理需求、工作环境和职业发展等多个方面。这种全面的激励策略能够更好地满足员工的不同需求，从而有效提升员工的工作积极性。首先，心理学研究表明，员工在工作中不仅希望获得物质奖励，更渴望得到认可与尊重。多元化激励手段通过提供丰富的非物质激励，如表彰、职业发展机会和团队活动，能够增强员工的自我价值感，使其在工作中感受到成就感与归属感。这种情感上的满足，往往比单一的物质激励更能激发员工的工作热情。

多元化激励手段的实施能够有效提升团队的凝聚力和协作精神。在国网电力公司中，团队协作是完成复杂电力供应任务的重要保障。通过引入多元化激励手段，例如团队建设活动、跨部门合作项目和集体表彰等，可以增强员工之间的互动和合作，营造良好的团队氛围。当员工在工作中感受到团队的支持和鼓励时，其对工作的投入度和忠诚度自然会提升。此外，适当的非物质激励措施还能缓解工作压力，提高员工的整体幸福感，使他们在面对工作

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

挑战时更具韧性和积极性。这种正向的工作氛围不仅有利于员工个人的发展，也为公司的可持续发展奠定了基础。

尽管多元化激励手段带来了许多积极影响，国网电力公司在实施过程中仍需关注个性化激励的重要性。每位员工的背景、职业目标和价值观均有所不同，单一的激励模式难以全面满足所有员工的需求。因此，企业在设计激励方案时，应充分考虑员工的个体差异，允许员工根据自身情况选择适合的激励方式。例如，一些员工可能更重视培训与发展的机会，而另一些员工则可能更倾向于物质奖励和福利待遇。在这一过程中，企业需要与员工进行充分的沟通，了解他们的期望与需求，从而设计出灵活且多样化的激励方案。此外，国网电力公司还应定期评估激励措施的有效性，及时根据反馈进行调整，确保激励机制始终与员工的需求保持一致。

5 基于绩效管理的激励机制优化策略与实践效果

基于绩效管理的激励机制优化策略是提升员工积极性和企业整体绩效的关键。在国网电力公司，优化激励机制的首要任务是建立科学合理的绩效评估体系。这一体系不仅需要考虑员工的工作结果，还应兼顾其工作过程与个人发展。例如，通过设定明确的绩效指标和考核标准，可以有效评估员工在工作中的表现。然而，单纯依靠结果导向的评价方法往往会忽视员工在过程中的努力和创新。国网电力公司在优化绩效评估时，应该引入 360 度反馈机制，综合考虑同事、上级和下级的意见，确保绩效评估的全面性和公正性。通过这种多维度的评估方法，能够更加客观地反映员工的工作表现，从而为激励措施的实施提供更为可靠的依据。

在优化激励机制的过程中，多元化的激励手段也显得尤为重要。国网电力公司可以结合员工的不同需求和岗位特性，设计出适合的激励措施。例如，针对技术类员工，可以提供技术培训和职业发展的机会，而对管理类员工，则可增加绩效奖金和职务晋升的可能性。此外，非物质激励如团队活动、工作环境改善和表彰机制等，也能有效提升员工的工作满意度和归属感。通过建立一个灵活多样的激励体系，不仅能够吸引和留住优秀人才，还能激发员工的创新意识和团队合作精神，形成良性的工作氛围。国网电力公司在实施这些激励措施时，应注重与员工的沟通，了解他们的期望与需求，从而增强激励的针对性和有效性。

优化后的激励机制在实际操作中也能产生积极的效果。实施绩效管理的激励机制后，国网电力公司在员工满意度、工作效率和团队凝聚力等方面均得到了显著提升。通过定期的绩效评估与反馈，员工能够及时了解自身的表现和改进方向，从而增强了他们的自我管理能力与工作责任感。此外，多样化的激励措施使员工在工作中感受到更高的认可与尊重，极大地提高了他们的工作积极性和忠诚度。长远来看，这些积极效果不仅有助于提升国网电力公司的整体运营效率，还能增强其在市场中的竞争力。在持续优化激励机制的过程中，国网电力公司应关注激励措施的动态调整，根据市场和员工的变化，灵活应对，确保激励机制能够持续发挥作用，推动企业实现可持续发展。

6 结束语

基于绩效管理的激励机制优化对国网电力公司的发展至关重要。通过建立科学的绩效评估体系和多元化的激励手段，企业不仅能够有效激发员工的积极性，还能提升整体工作效率和团队凝聚力。这一优化过程促进了员工的自我管理能力和责任感，使其在工作中获得更高的认可与尊重。未来，国网电力公司需持续关注员工需求与市场变化，灵活调整激励策略，以确保激励机制的有效性与可持续性。最终，这将为企业在竞争激烈的市场环境中提供强有力的支持，推动其实现长期的可持续发展。

[参考文献]

[1]程明,王颢钧,丁筱筠,等.电力企业事业部制领导班子绩效管理机制研究[J].电气技术与经济,2022(3):169-171.
[2]刘苹.国网天津JS公司员工绩效考核体系优化研究[D].天津:天津工业大学,2022.
[3]唐维鸿.国网零陵区供电公司员工绩效考核改进研究[D].长沙:湖南大学,2023.
[4]黄文源.全面绩效管理在国有基层企业的实践困境与应用探析——以国网RY供电公司为例[J].中国储运,2023(5):137-138.
[5]潘攀,张媛,乔雪旸.电力公司预算绩效管理研究[J].中国总会计师,2023(6):76-78.

作者简介：刘一飞（1994.9—），男，河南省新密市人，汉族，本科学历，中级电力工程师，就职于国网新密市供电公司，从事绩效管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

信息化发展视角下我国高校档案工作战略规划探析
——基于 SMART 原则的思考

程文芳[1] 李 杨[2]
1. 巢湖学院档案馆，安徽 合肥 238024
2. 巢湖学院工商管理学院，安徽 合肥 238024

[摘要]战略规划对于在高校档案信息化建设过程中谋划好未来工作定位、发展路径与具体措施，充分认识和遵循档案工作发展规律有着举足轻重的作用。战略规划的制定需要科学的方法进行指导，文中创新性地将国外目标管理理论中的 SMART 原则应用到高校档案工作信息化发展战略规划当中，并尝试性地提炼出高校档案工作信息化发展战略规划需要遵循的关键要点，希望能够为拓宽理论研究视野补充知识增量和建设高质量档案信息化体系提供参考。
[关键词]信息化；战略规划；高校档案工作；SMART 原则
DOI：10.33142/mem.v5i6.14510 中图分类号：G647 文献标识码：A

Analysis of the Strategic Planning of Archival Work in Chinese Universities from the Perspective of Information Technology Development
——Thinking Based on the SMART Principle

CHENG Wenfang [1], LI Yang [2]
1. Archives of Chaohu University, Hefei, Anhui, 238024, China
2. School of Business Administration, Chaohu University, Hefei, Anhui, 238024, China

Abstract: Strategic planning plays a crucial role in planning the future work positioning, development path, and specific measures in the process of informationization construction of university archives, fully understanding and following the development laws of archives work. The formulation of strategic planning requires scientific methods for guidance. This article innovatively applies the SMART principle from foreign goal management theory to the strategic planning of informationization development in university archival work, and attempts to extract the key points that need to be followed in the strategic planning of informationization development in university archival work, so as to provide reference for expanding theoretical research perspectives, supplementing knowledge increment, and building high-quality archival informationization systems.
Keywords: informationization; strategic planning; university archives work; SMART principle

引言

党的十八大以来，以习近平总书记为核心的党中央高度重视档案事业的发展[1]。信息化是档案事业发展的有机组成部分，是适应经济社会快速进步的基础保障和必由之路[2]。2021 年 1 月 1 日起正式实施的《中华人民共和国档案法》明确规定：“各级人民政府应当将档案信息化纳入信息化发展规划”，并“鼓励和支持档案馆和机关、团体、企业事业单位以及其他组织推进传统载体档案数字化”[3]。高校档案馆是我国档案事业的一个重要组成部分，也是高校发展历程中各种原始资料的保存者与文化的传承者，在基础工作与校园文化建设中发挥着至关重要的作用[4]。随着《教育信息化 2.0 行动计划》的颁布，信息化也成为各个高校重点推进的工作。高校档案馆也应该与时俱进，与学校的战略步伐相适应。

党和政府的高度重视以及客观现实的需要，标志着信息化已成为新时代高校档案工作的主要趋势之一。档案信息化的主旨是通过信息技术的推广与应用引起档案管理工作的全方位变革，进而实现从传统形式到信息化的转变。毫无疑问，信息化可以扩大档案的作用与价值，它不仅增加了利用的便利性，而且在长期保存方面也存在巨大优势[5]。同时也不可忽视，高校档案工作如今正在发生广泛而深刻变化的内外部环境。尽管信息技术的进步使得档案形态和利用方式得到了极大丰富，智能化移动终端普及与互联网应用加深也为在线访问档案资源铺平了道路，但与西方一些发达国家相比，我国高校档案信息化建设整体水平还不高，信息化技术开发应用与服务能力还有待加强。当前社会正处于转型创新的关键时期，如何利用好这一契机加快推进信息化是摆在档案工作者面前的一个现实而紧迫的问题。信息化是一个长期过程，而且关乎多方面主体的福祉，因而需要从战略和全局高度出发，结合新的时代环境作出契合我国高校档案工作客观实情的发展规划。然而，战略规划的制定知易行难，如若背离科学的方法，就

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

可能出现脱离实际的机械化、形式化倾向。现代管理学之父彼得·德鲁克著名的“SMART”原则作为一种科学的方法，为高校档案工作如何有效地实现信息化提供了有益借鉴。本研究尝试将“SMART”原则的先进思想融入到我国高校档案数字化战略规划当中，并从更为细致的可操作方法出发，提出具体的建议，希望为理论研究和实践创新提供启示与参考。

1 战略规划对于高校档案工作信息化发展的重要意义

为什么要做好战略规划？不厘清这一问题，就难以明白档案工作信息化的重要性与迫切性。战略具有全局性、长远性及纲领性等特点，在信息化成为未来档案工作主攻方向的背景下，做好相应的战略规划具有重要的意义。

1.1 应对外部环境发展变化的需要

从系统科学的视角出发，档案馆是高校这一大系统中的一个子系统，它通过与其他单位和部门之间不断地进行资源与信息交换来保持自身的活力。无论是教学、科研还是行政管理，都与档案馆存在密切的联系。也正因如此，教学、科研、行政管理方式的变革都会引起档案工作的变化，而档案馆要与高校其他方面的工作相适应，保持整个系统的和谐，就必须进行相应的变化。2018 年 4 月，教育部印发的《教育信息化 2.0 行动计划》提出 2022 年实现“三全两高一大”的发展目标，即教学应用覆盖全体教师、学习应用覆盖全体适龄学生、数字校园建设覆盖全体学校，信息化应用水平和师生信息素养普遍提高，建成“互联网+教育”大平台[6]。为落实国家政策，加快推进“教育信息化 2.0”工作，各个高校都积极地进行信息化建设，体系的变革与生态重构已成为不争的事实。面对这一变化，承担着服务工作重任的档案馆，也亟待探索如何利用大数据、物联网、人工智能等信息技术来推动档案工作的信息化发展，以创建能够适应新情况的工作体系。

1.2 促进内部能力提质增效的需要

仅仅从外部环境来看待高校档案工作信息化发展战略的重要性显然是不全面的，还需从档案工作的内部来审视信息化的价值与意义。众所周知，档案是历史的记载，是一切活动的真实记录，而利用才能充分地展现档案的价值。过去由于时间、空间等方面的限制，档案利用者不可能随时随地查阅所需要的档案信息。如今，现代信息技术的进步改变了这一现状，它如造纸、印刷术一样，在档案工作中的应用可以改变信息的传播载体与传播方式，进而以科学直观的视频、音频、图片、文字等方式，多角度、可视化地来呈现档案信息内容。与此同时，结合智能化移动终端设备，还能够突破时间与空间的限制，使得档案利用不再存在难以逾越的鸿沟。档案工作的落脚点是更好地服务于档案利用，而信息化所带来的个性化与自由空间有助于为档案利用者提供更大的便利和更丰富的体验。这是档案信息化发展战略的崇高使命，也是根本所在。

2 SMART 原则的理论内涵

SMART 原则是目标管理领域的“黄金准则”，由彼得·德鲁克在其名著《管理实践》中提出[7]。如图 1 所示，所谓“SMART”实际上是由 5 个英文单词的首字母组合而成，其具体理论内涵如下：

（1）S-Specific：明确性。所谓明确就是使用准确、易于理解的语言清楚地说明要达成的目标。明确的目标几乎是所有成功战略的一致特征，目标越明确，越能够提供更多的指引。许多战略目标在实施过程中未达到预期的原因很大程度上是目标不清晰所致。

（2）M-Measurable：衡量性。可衡量指应该有具体的标准作为衡量目标实现与否的依据。如果制定的战略目标无法衡量，那么就无法判断其是否能实现，也会出现诸多问题。因为不可衡量的战略目标容易让实施者难以把握工作的程度。无可否认，并不是所有的目标都能够准确衡量，当遇到一些难以量化的目标，应当遵循“能量化的量化，不能量化的质化”的原则来灵活处理。

（3）A-Attainable：可行性。目标对于执行者而言必须是可实现的，因为不切实际的目标往往会使人无所适从。战略目标在现实情况中不可行，通常是对内外部环境形势研判不到位。例如，低估完成预期目标所需要的条件、高估执行人员的胜任能力等，都会导致目标难以实现。

（4）R-Relevant：相关性。这一原则强调不同目标之间相互关联的重要性。即任何一个小目标都不能游离于整体之外。因为具体工作目标的制定是要与岗位职责相匹配的，而每一个岗位在组织中都不是孤立存在的。

（5）T-Time Indication：时效性。有时间限制的才能真正称之为目标，无时间限制的只能叫作梦想[8]。时效性对于战略目标的价值在于，它可以提醒执行者及时完成相应的工作。同样，这一原则也告诉管理者，应该根据工作任务的权重与事情的轻重缓急，拟定出实现目标的时间要求，并定期检查任务的完成情况，以便及时掌握工作任务的进展情况[9]。

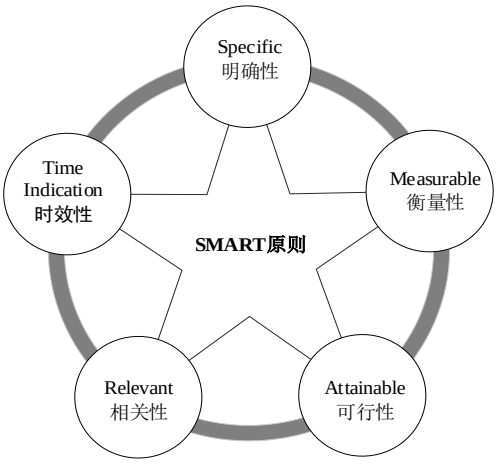


图 1　SMART 原则基本内涵

无论采用何种方法来制定适合档案工作信息化发展

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的战略，都必须遵循一定的原则，从而使战略更加符合客观实际。SMART 原则作为一种科学的方法，已经被世界银行及许多国家政府部门和组织作为中长远战略目标制定以及绩效评价等工作中所普遍遵循的准则[10]。它的优点在于能够使制定的目标更具实现的可能性，而且可以帮助管理者在一段时间后回顾所取得的进步与不足。因此，在制定高校档案工作信息化发展战略规划时，可以运用 SMART 原则来分析评价，以帮助更好地实现目标。

3 高校档案工作信息化发展战略规划的要点

战略规划作为信息化建设中的重要基础性工作，其制定的科学与否关乎未来信息化建设的成果。SMART 原则对做好战略规划的要素作出了基本的描述。基于这一理论框架，同时结合高校档案工作的实践灵活进行调整，本研究认为高校档案信息化发展战略规划应当注重以下几个要点。

3.1 明确目标，抓细落实

目标是激励档案工作者的有力工具，起着统一认识和激发团队凝聚力与创造力的作用。战略始于确切的目标。而制定确定的目标需要做好两个方面的工作。一方面，高校档案工作信息化发展战略目标的制定要重视全局性、历史性与系统性的结合[11]。全局性即档案工作信息化发展战略要与高校的整体发展规划相匹配；历史性要求信息化发展战略制定要依据高校档案工作发展进程中的关键问题与要素的变化去规划信息化的目标和任务；系统性指信息化发展战略规划要注重把握内外部环境中不同要素之间的联系，目的在于提升信息化战略规划的完整性。另一方面，根据 SMART 原则的第一条，目标只有用生动具体的语言加以描述，才能够有效地激发执行者的激情，进而全身心地投入进去。这一点在商业领域中已经体现得淋漓尽致，而且起到了很好的效果。例如，世界著名汽车品牌福特，就把“让汽车的拥有民主化”这一远大目标描述为“我要为大众造一款骑骑车，它的价格将使所有挣得相当工资的人都能够买得起，都能和他的家人享受上帝赐予我们的广阔大地”[12]。从这一经典案例中我们可以总结出，对战略目标的具体描述就是，明确信息化将在哪些方面以及如何带动档案工作水平的进步。

3.2 统筹兼顾，协调推进

信息化推进的全局性、历史性与整体性客观上要求组织协调的高度统一，这也是“彼此相关”原则的要义所在。从这一点来看，档案信息化战略规划应该树立大局意识和全局观念，从当前内外部形势和未来发展高度作出长远规划，以保障信息化工作整体推进和有序发展。其次，广泛开展研究论证工作，增强档案工作信息化战略规划的前瞻性与专业性，加强不同层级、不同阶段目标与任务之间的衔接，促进战略规划在目标、任务、举措等多方面的相互协调，避免出现条款分割、重复建设等矛盾和问题。从纵向上看，一个战略总是与过去的各项战略有着密切的联系，后项战略通常是前一段战略某种形式的延续，所以档案工作信息化发展战略规划还需要考虑可持续问题。这就要求有协作、有配合、有阶段地逐一实施，同时保障战略规划不因管理者的调整而中断。可以借鉴政府一些部门的经验，根据现实情况的变化，定期地对战略规划进行调整[13]。

3.3 实事求是，因地制宜

“现实可行”这一原则告诉我们，好的规划才能够有好地执行。华而不实是对在档案工作信息化发展战略规划中盲目“画饼”而不注重客观现实问题的一种比喻。推动档案工作信息化发展的最终归宿是档案资源的开发与有效利用。缺乏实际、不接地气的战略规划，有时候看上去很“美”，实则无法得到坚定地执行，进而导致信息化成果在应用方面大打折扣。如上文所述，高校档案工作信息化发展关乎多个主体的利益，涉及目标制定、路径规划与落实举措等多方面的内容，一旦启动，配套的软硬件设备以及相关人才与资金投入能否落实到位都至关重要。忽略了这些客观实际情况，档案信息化建设就难以得到学校相关部门甚至是一些档案工作者的响应与支持，也就丢失了信息化的初衷，起到适得其反的效果。所以战略规划应该贴合实际，以扎实的举措让信息化成果能够为档案管理与利用带来切实的好处。调查是理论联系实际的一种重要方法。毛泽东曾经指出：“调查就像‘十月怀胎’，而解决问题就像‘一朝分娩’，调查就是解决问题[14]”。高校档案信息化战略规划应该系统而深入地做好调查工作，如学校财政支持情况、档案工作者的能力素质、档案利用者的需求等，以避免因“不接地气”而导致的“难以操作”现象出现。

3.4 以评促建，激发活力

战略的实施还需要一定的控制来进行保证。控制的方式多种多样，绩效评估就是最常见的一种。战略的绩效评估就是为保证战略方案的有效实施，依据一定的标准来对完成情况进行审视，以使实际的工作与战略规划尽可能一致。战略绩效评估的关键在于设计一套科学的指标体系，具体操作应该注意以下几个要点：首先，要想通过评估产生真正的绩效，应该清晰地界定每一项指标的含义，并具体指出要考核的内容，切忌过于宽泛和笼统，以免让人产生误解。其次，考虑到档案信息化战略规划涉及的要素众多，指标体系还应该体现出差异性，即针对不同的目标任务考核内容的设计应有所不同。再次，当战略规划的实施处于不同阶段时，所面临的内外部环境也会发生一定的变化，这时候原有的一些指标就需要更新，以保障考核的针对性。因而指标体系的设计还应当具有一定的可扩展性，以便适时地进行调整。最后，尽可能地赋予指标量化的标准。

3.5 节点管控，动态跟踪

时效性强调档案工作信息化战略规划要有强烈的时间观念。一方面，当今信息技术的进步日新月异，战略规划的制定必须及时才能够把握好发展的机遇。从实践的角

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

度看，战略规划不及时，容易导致行动的盲目性，无疑会给各项工作带来负面的影响。因此，及时作出规划实际上是保持档案工作信息化发展战略生命活力的有力之举。另一方面，战略随着时间的推移必然会发生衰减现象。这是因为随着信息化战略的推进，原有的一些问题已经得到突破，而新的问题又不断出现，这就使先前制定的战略无法很好地适应新的情境。因此，战略本身也是具有生命周期的。尽管在瞬息万变的社会环境和技术环境下，战略的生命周期应该多长，可能一时无法作出明确的规定。但当客观情况出现变化导致战略老化时，应该及时从实际出发拟定新的战略。在这一过程中，决策者的思想跟进非常关键，不能因先前战略功绩而留恋，不愿做出改变。实践是检验理论的试金石，档案工作信息化发展战略在执行过程中还会逐渐暴露出许多不足之处，所以建立动态化的跟踪与反馈机制也是非常必要的，这也是战略规划时效性的一个重要方面。

4 结语

近年来，党和政府从多个方面作出了加快我国档案工作信息化发展的战略部署，指出要建设高质量的档案信息化体系。努力推动这一战略的实施，是深入贯彻习近平总书记系列重要讲话和对档案工作的指示要求，落实好“三个走向”的档案工作新发展理念，以及充分发挥档案“四个作用”的重要体现。战略规划是战略实施的前提，它犹如一个“磁场”，能够把组织成员的思维与行动吸引到相同的方向上，是推动档案工作信息化走向成功的基石。目前，我国高校档案信息化建设正处于新的发展阶段，在制定战略规划的过程中，不妨借鉴 SMART 原则的基本理论。根据这一原则，高校档案工作信息化发展首先要树立一个明确而又具体的目标，并加强对信息化建设的统一规划，同时注意与现实条件相结合，在此基础上，通过绩效考评、动态调整以及强化时效管控等方式不断进行优化。基于这些措施，我们期望高校档案工作信息化早日实现高质量发展目标，以便使档案资源更好地服务于现实需求。

基金项目：本文系安徽省高校档案工作协会基金项目“面向高质量发展的高校档案馆馆员职业能力提升路径研究”（项目编号：2023YB023）的研究成果之一。

[参考文献]

[1]杨冬权.在中央和国家机关档案工作会议上的讲话[N].中国档案报,2015-04-16(02).
[2]王大众.夯实基础 开拓创新 确保安全——党的十八大以来档案信息化建设日趋完善[N].中国档案报,2017-09-07(01).
[3]中华人民共和国档案法[EB/OL].[2023-09-26].http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202006/14a5f4f6452a420a97ccf2d3217f6292.shtml.
[4]赵爱国,李星玥.高校档案馆的社会定位与社会开放研究[J].中国行政管理,2018(4):63-66.
[5]邵永同.高校科研档案信息化建设的对策研究[J].档案学研究,2018(3):95-99.
[6]教育部关于印发《教育信息化 2.0 行动计划》的通知[EB/OL].[2023-09-28].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A16/s3342/201804/t20180425_334188.html.
[7]尹璐.SMART 原则对中职学校教师绩效考评的指导作用[J].管理观察,2018(23):125-126.
[8]骆兰,王华.管理学原理[M].重庆:重庆大学出版社,2015.
[9]于欣力.云南大学国际化探索与实践[M].昆明:云南大学出版社,2010.
[10]邵庆国,曹自军.地方科技发展系统的评测与应用实证[M].北京:中国科学技术出版社,2008.
[11]吴伟萍.城市信息化战略:理论与实证[M].北京:中国经济技术出版社,2008.
[12]刘庆元,刘宝宏.战略管理分析、制定与实施[M].大连:东北财经大学出版社,2001.
[13]广州市信息化办公室,广东省社会科学院产业经济研究所.城市信息化发展战略思考:广州市国民经济和社会信息化“十一五”规划战略研究[M].广州:广东经济出版社,2006.
[14]魏礼群.社会调查:为中国特色社会主义社会学夯基垒石[J].社会治理,2021(3):6-10.

作者简介：程文芳（1991.12—），女，毕业院校：安徽大学，所学专业：图书情报与档案管理，当前就职单位：巢湖学院档案馆，职务：馆员；李杨（1991.3—），男，毕业院校:南京农业大学,所学专业:图书情报与档案管理，当前就职单位：巢湖学院工商管理学院，职称：讲师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

数字化时代档案管理的创新与实践

郑 静
上海俞新房地产开发有限公司，上海 200063

[摘要]本论文探讨了数字化时代档案管理的创新与实践，从理论基础、创新策略和实践挑战三个方面进行了详细阐述。首先，文章介绍了信息科学、档案管理学和计算机科学作为数字化档案管理的理论基础。接着，从技术创新、管理创新和服务创新三个角度分析了数字化档案管理的创新策略。最后，针对数据安全风险、技术更新换代快和专业人才短缺等实践挑战，提出了相应的应对策略。通过这些分析，本论文旨在为档案管理机构在数字化时代的转型提供理论指导和实践参考。
[关键词]数字化档案管理；技术创新；管理创新；服务创新；数据安全
DOI：10.33142/mem.v5i6.14505 中图分类号：G270 文献标识码：A

Innovation and Practice of Archive Management in the Digital Age

ZHENG Jing
Shanghai Yuxin Real Estate Development Co., Ltd., Shanghai, 200063, China

Abstract: This paper explores the innovation and practice of archive management in the digital age, and elaborates in detail from three aspects: theoretical basis, innovative strategies, and practical challenges. Firstly, the article introduces information science, archive management, and computer science as the theoretical foundations of digital archive management. Subsequently, the innovative strategies of digital archive management were analyzed from three perspectives: technological innovation, management innovation, and service innovation. Finally, corresponding response strategies were proposed to address practical challenges such as data security risks, rapid technological updates, and shortage of professional talents. Through these analyses, this paper aims to provide theoretical guidance and practical references for the transformation of archive management institutions in the digital age.
Keywords: digital archive management; technological innovation; management innovation; service innovation; data security

引言

随着信息技术的飞速发展，档案管理领域正经历着一场深刻的变革。数字化档案管理作为这一变革的核心，不仅改变了档案的载体形式，更对档案管理的理念、方法和技术体系进行了全面革新。本文将从理论基础、创新策略和实践挑战三个方面，深入探讨数字化档案管理的现状与未来发展方向。

1 数字化档案管理的理论基础

数字化档案管理，作为档案管理领域的一次深刻变革，其核心在于运用现代信息技术手段，对传统纸质档案及其他非数字形式的信息资源进行全面、系统的数字化处理与管理。这一过程不仅是对档案载体形式的转换，更是对档案管理理念、方法和技术体系的全面革新[1]。其理论基础根植于信息科学、档案管理学、计算机科学等多个学科的知识体系，这些学科相互交融，共同构成了数字化档案管理的坚实理论支撑。

1.1 信息科学

作为数字化档案管理的首要理论基础，为档案信息的组织、处理与传输提供了科学的方法和理论指导。在信息科学的视角下，档案被视为一种特殊的信息资源，其数字化过程涉及信息的采集、编码、存储、检索、传递和利用等多个环节。信息科学通过引入信息论、控制论、系统论等基本原理，为数字化档案管理提供了优化信息结构、提高信息处理效率、确保信息传输安全等方面的理论依据。

1.2 档案管理学

聚焦于档案的生命周期管理，从档案的生成、收集、整理、鉴定、保管、利用到销毁等各个环节，全面保障档案信息的真实性、完整性与可用性。在数字化档案管理中，档案管理学的理论框架为数字档案的分类、编目、检索、利用等管理活动提供了规范性的指导。同时，档案管理学还强调档案信息的保密性、完整性和可用性之间的平衡，确保数字档案在数字化、网络化环境中得到有效管理和利用。

1.3 计算机科学

作为数字化档案管理的技术基础，为数字化档案管理的实现提供了强大的技术支持。计算机科学的发展使得数字化档案管理得以实现自动化、智能化和远程化。通过引入数据库技术、网络技术、人工智能技术等先进技术，计算机科学为数字化档案的存储、管理、检索与共享提供了高效、便捷的技术手段[2]。同时，计算机科学还不断推动数字化档案管理技术的创新与发展，为档案管理领域注入新的活力。

2 数字化档案管理的创新策略

在数字化时代背景下，档案管理领域的创新不仅是技术层面的革新，更是管理理念、服务模式及管理体系的全

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

面升级。以下从技术创新、管理创新和服务创新三个方面详细阐述数字化档案管理的创新策略。

2.1 技术创新

技术创新是数字化档案管理发展的核心驱动力。随着云计算、大数据、人工智能等前沿技术的飞速发展，这些技术正逐步渗透到档案管理的各个环节，为档案管理带来革命性的变化。具体而言，OCR（光学字符识别）技术的应用极大地提高了纸质档案数字化的效率，使得大量纸质文档能够迅速转化为可编辑、可检索的数字文本，极大地节省了人力成本和时间成本。大数据分析技术的应用则让档案管理人员能够深入挖掘档案中的隐藏信息，发现数据之间的关联性和趋势，为组织决策提供更加精准、全面的支持[3]。而人工智能技术的引入，更是为档案的自动分类、智能检索、个性化推荐等提供了可能，进一步提升了档案管理的智能化水平和用户体验。

2.2 管理创新

管理创新是数字化档案管理持续发展的关键。在数字化时代，档案管理需要构建一套全新的管理体系，以适应信息化、网络化、智能化的管理需求。首先，制定统一的数字档案标准与规范是确保档案信息互操作性和共享性的基础。通过制定标准化的数据格式、元数据规范及交换协议等，可以实现不同系统间档案信息的无缝对接和共享利用。其次，建立完善的数字档案安全机制是保障档案信息安全的重要手段。这包括采用加密技术保护档案信息的传输安全，建立多层次的安全防护体系防止信息泄露与篡改，以及制定应急响应机制应对突发事件等。此外，优化档案管理流程也是提升管理效率的关键。通过引入流程自动化、工作流管理等手段，可以实现档案信息的快速采集、整理、存储与利用，减少人工干预和错误率。最后，建立数字化档案管理的长效机制是确保技术持续更新与管理持续优化的重要保障[4]。这包括建立定期的技术评估与更新机制，关注新技术的发展动态并适时引入；建立绩效考核与激励机制，激发档案管理人员的积极性和创造力；以及加强与其他领域的交流合作，共同推动档案管理事业的发展。

2.3 服务创新

服务创新是数字化档案管理提升用户体验的重要途径。在数字化时代，用户对档案信息的需求日益多样化、个性化。因此，数字化档案管理应致力于提升服务质量，满足用户多样化的信息需求。首先，构建便捷的在线档案服务平台是提升用户体验的基础。通过提供在线查询、在线预约、在线借阅等功能，用户可以随时随地访问和利用档案信息资源。其次，开展档案编研工作是提升档案价值的重要手段。通过深入挖掘档案资源中的有价值信息，进行整理、编辑和出版等工作，可以将档案资源转化为知识产品，为用户提供更加丰富的信息内容和更高的利用价值[5]。此外，加强档案宣传与教育也是提升用户档案意识与利用能力的重要途径。通过举办档案展览、开展档案知识讲座等活动，可以增进公众对档案工作的了解和认识，提高公众的档案意识和利用能力。

3 数字化档案管理的实践挑战与应对策略

在数字化档案管理的探索与实践过程中，尽管其展现出了提升管理效率、促进信息共享、保障信息安全等多方面的显著优势，但仍不可避免地面临着一系列复杂而严峻的挑战。这些挑战不仅考验着档案管理机构的技术实力与管理水平，也对其未来的发展路径与方向提出了更高要求。

3.1 实践挑战

3.1.1 数据安全风险

随着数字化档案信息的急剧增长，其安全性保障成为不容忽视的严峻挑战。网络环境的复杂多变，使得网络攻击、数据泄露、系统崩溃等潜在风险如同悬顶之剑，时刻威胁着档案信息的完整性与保密性。档案管理机构在享受数字化带来的高效便捷之时，如何构建坚固的安全防线，确保每一份档案信息的安全无虞，已成为其亟须破解的首要难题与紧迫任务。

3.1.2 技术更新换代快

信息技术领域飞速发展，新兴技术如雨后春笋般涌现，持续推动着社会各领域的深刻变革。在此背景下，数字化档案管理系统需紧跟技术潮流，不断吸纳最新科技成果，进行系统性更新升级，以确保其技术先进性与运行稳定性。然而，技术迭代的速度往往超乎想象，这要求档案管理机构不仅要具备敏锐的洞察力，还需承受巨大的经济投入与技术改造压力，以应对技术更新带来的多重挑战。

3.1.3 专业人才短缺

数字化档案管理领域对人才的需求日益凸显其独特性与紧迫性。这一领域不仅渴求深谙档案管理传统知识与技能的专业人才，更迫切需要那些能够熟练驾驭现代信息技术，将两者融会贯通的高素质复合型人才。这类人才需具备扎实的档案管理理论基础，同时精通数据分析、网络安全、云计算、人工智能等前沿技术，以应对数字化档案管理中复杂多变的信息处理与安全挑战。然而，现实情况是，市场上能够同时满足这些条件的复合型人才供给不足，难以满足档案管理机构随着数字化转型步伐加快而日益增长的人才需求，这成为制约数字化档案管理进一步发展的关键因素之一。

3.2 应对策略

3.2.1 加强数据安全防护

针对数据安全风险，档案管理机构应高度重视并采取切实有效的措施加以防范。首先，应采用先进的安全技术如加密技术、防火墙技术、入侵检测技术等，构建多层次的安全防护体系；其次，建立完善的安全管理制度与应急预案，确保在发生安全事件时能够迅速响应并妥善处理；最后，加强安全意识教育与培训，提高全体员工的数据安全意识与防范能力。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

3.2.2 紧跟技术发展步伐

为应对技术更新换代快的挑战，档案管理机构应始终保持对新技术的高度敏感性和前瞻性。一方面，要密切关注信息技术领域的发展动态，及时了解并掌握新技术的发展趋势与应用前景；另一方面，要根据自身实际情况和业务需求，适时更新升级档案管理系统，引入先进的技术手段和设备设施以提升管理效率和服务水平。

3.2.3 加强人才培养与引进

针对专业人才短缺的问题，档案管理机构应加大人才培养与引进力度。一方面，要通过内部培训、外部交流等方式不断提升现有员工的专业素质和技能水平；另一方面，要积极引进具有档案管理与信息技术双重背景的高素质复合型人才，为数字化档案管理注入新的活力和动力。同时，还应建立完善的激励机制和人才评价体系以留住人才并激发其创新活力。

4 数字化档案管理的实施步骤

4.1 需求分析

需求分析是数字化档案管理的第一步，它涉及到对档案管理现状的全面评估，包括档案的种类、数量、使用频率、保密级别等。这一步骤需要档案管理人员、信息技术专家和用户代表共同参与，以确保需求分析的全面性和准确性。

4.2 技术选型

技术选型是实施数字化档案管理的关键环节。需要考虑的因素包括技术成熟度、成本效益、兼容性和可扩展性。例如，对于大规模的档案数字化，可能需要选择高性能的扫描设备和高效的 OCR 软件。

4.3 数据转换

数据转换是将纸质档案和其他非数字形式的档案转换为数字格式的过程。这包括扫描、OCR 识别、数据清洗等步骤。在这一过程中，需要特别注意数据的质量和安全。

4.4 系统开发与集成

系统开发与集成涉及到开发或购买适合的档案管理系统，并与现有的信息技术基础设施进行集成。这需要考虑系统的稳定性、安全性和用户友好性。

4.5 测试与优化

在系统投入使用前进行充分的测试，包括功能测试、性能测试、安全测试等，并根据测试结果进行优化。这一步骤对于确保系统的有效运行至关重要。

4.6 培训与推广

对档案管理人员进行系统操作和数字化档案管理知识的培训，提高他们的专业技能。同时，通过宣传和教育活动，提高用户对数字化档案管理的认识和接受度。

5 数字化档案管理的标准化

5.1 国际标准

国际标准如 ISO 15489、OAIS 等为数字化档案管理提供了指导。这些标准涵盖了档案管理的全过程，包括档案的创建、维护、保存和利用。

5.2 国家标准

中国在数字化档案管理方面也有自己的国家标准和行业标准，如《电子文件管理暂行办法》等。这些标准确保了档案管理的规范性和一致性。

5.3 地方和行业标准

不同地区和行业在数字化档案管理方面可能有特殊需求。因此，地方和行业标准需要与国家标准相协调，以确保档案管理的统一性和有效性。

6 数字化档案管理的法律与伦理问题

6.1 版权问题

数字化档案管理中可能遇到的版权问题需要特别注意。档案的数字化可能涉及到版权法的遵守，需要确保合法使用数字化档案。

6.2 隐私保护

数字化档案管理中个人隐私保护的重要性不容忽视。需要通过技术手段和管理措施保护用户隐私，避免个人信息的泄露。

6.3 伦理问题

数字化档案管理中的伦理问题，如档案的公正性和客观性，需要得到充分考虑。确保档案信息的真实性和完整性是档案管理的基本要求。

7 数字化档案管理的成功案例分析

7.1 国内外案例

国内外有许多成功的数字化档案管理案例，如美国国家档案和记录管理局（NARA）和中国国家档案局的数字化项目。这些案例的成功因素包括先进的技术应用、有效的管理策略和用户友好的服务。

7.2 技术应用

在这些成功案例中，技术的应用如大数据分析、云计算、人工智能等在档案管理中发挥了重要作用。这些技术提高了档案管理的效率和智能化水平。

7.3 管理创新

管理创新如管理模式的变革、服务方式的创新等也是这些案例成功的关键因素。这些创新提高了档案管理的质量和用户满意度。

8 数字化档案管理的未来趋势

8.1 技术趋势

未来几年内可能影响数字化档案管理的技术发展趋势包括区块链、物联网、5G 等。这些技术将为档案管理带来新的机遇和挑战。

8.2 管理趋势

未来档案管理可能采取的新管理模式，如更加开放和共享的管理模式，以及更加注重用户体验的服务模式，将有助于提高档案管理的效率和质量。

8.3 政策趋势

未来可能出台的与数字化档案管理相关的政策法规

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

将对档案管理实践产生重要影响。这些政策将为档案管理提供指导和支持。

9 结束语

综上所述，数字化档案管理在提升管理效率、促进信息共享和保障信息安全等方面展现出显著优势，但同时也面临着数据安全风险、技术更新换代快和专业人才短缺等严峻挑战。为了应对这些挑战，档案管理机构需要采取加强数据安全防护、紧跟技术发展步伐和加强人才培养与引进等策略。展望未来，随着技术的不断进步和管理理念的不断创新，数字化档案管理必将迎来更加广阔的发展前景。

[参考文献]

[1]石晶.纸质档案的管理与数字化保护策略[J].造纸信息,2023(12):109-110.
[2]魏菲.新形势下企业档案数字化建设的策略探析[J].办公自动化,2023,28(24):47-49.
[3]杨燕芬.信息化背景下档案可视化管理与标准化建设探究[J].大众标准化,2023(23):161-163.
[4]王唯贤.大数据时代高校档案管理创新策略研究[J].兰台内外,2023(34):25-27.
[5]丛薪鄫.数字时代档案开发利用的创新策略研究[J].兰台内外,2023(33):10-12.

作者简介：郑静（1986.12—），女，毕业院校：浙江工商大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：上海俞新房地产开发有限公司，职务：行政管理。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

组织部智能档案库房一体化建设路径与实施策略研究

史 伟
内蒙古自治区巴彦淖尔市委组织部，内蒙古 巴彦淖尔 150000

[摘要]随着信息技术的不断发展，智能化在各行各业的应用越来越广泛。尤其在档案管理领域，智能档案库房的建设不仅是档案管理现代化的重要途径，也是提高工作效率、保障档案安全的关键措施。本文从组织部智能档案库房一体化建设的角度出发，分析当前档案管理的现状，探讨智能档案库房的核心技术与实施路径，并提出相应的实施策略，为组织部档案管理提供科学合理的建设方案。

[关键词]智能档案库房；一体化建设；技术框架；实施路径；组织部
DOI：10.33142/mem.v5i6.14581 中图分类号：G271 文献标识码：A

Research on the Path and Implementation Strategy of Integrated Construction of Intelligent Archive Warehouse in the Organization Department

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

Abstract: With the continuous development of information technology, the application of intelligence in various industries is becoming increasingly widespread. Especially in the field of archive management, the construction of intelligent archive warehouses is not only an important way to modernize archive management, but also a key measure to improve work efficiency and ensure archive security. This article analyzes the current situation of archive management from the perspective of the integrated construction of intelligent archive warehouses in the organization department, explores the core technologies and implementation paths of intelligent archive warehouses, and proposes corresponding implementation strategies to provide a scientific and reasonable construction plan for archive management in the organization department.

Keywords: intelligent archive warehouse; integrated construction; technical framework; implementation path; organization department

引言

档案管理在各级组织系统中扮演着至关重要的角色。随着信息化时代的到来，传统的纸质档案管理模式逐渐暴露出效率低、管理难度大、安全性差等问题。智能档案库房作为一种新型的档案管理模式，能够利用物联网、大数据、人工智能等先进技术，实现档案的智能存储、查询、调度、监控等功能。

1 智能档案库房一体化建设的概念与发展

1.1 智能档案库房的定义与特点

智能档案库房是基于现代信息技术（如物联网、云计算、大数据及人工智能等）开发的一种档案管理系统，目的是实现档案存储、管理及利用的智能化。此类库房的显著特点包括智能存储、自动化检索、实时监控、安全管理以及可视化管理等功能。借助这些技术，系统能够在提高档案管理效率的同时，确保档案得到妥善保护，并通过智能分类与自动化操作减少人工干预。与传统的人工管理方式相比，智能档案库房有效提升了效率并降低了错误率。

智能存储系统能够根据档案的使用频率自动调整其存放位置，从而提升空间使用率，同时减少人工操作的时间成本。智能检索功能则可通过关键词或标签迅速定位档案，提高查找效率。此外，环境监控技术可实时跟踪库房内的温湿度、光照等参数，保证档案处于适宜的存放环境中。管理人员能够通过直观的操作界面，随时查看档案使用情况，实现高效的库房管理。

1.2 智能档案库房建设的基本要求

在智能档案库房的建设过程中，智能存储与自动化检索系统能够显著提高档案存取与查询的速度，减少操作时间。自动化管理还可减少人工干预，使档案的管理变得更加精准且高效。智能档案库房在确保物理安全的同时，还需保障数据的安全性，防止档案的丢失、损坏或泄露。此外，随着档案数字化进程的推进，信息安全问题愈发重要，需通过严格的权限管理，避免档案数据的非法访问与修改。通过自动化存取、智能分类与检索等功能，系统无需人工干预即可完成大部分管理任务。考虑到档案管理需求的不断变化，智能档案库房必须具有良好的灵活性，以便在未来能够进行升级与扩展。无论是硬件更新还是软件功能扩展，都应能够确保系统稳定运行并适应新需求。

1.3 智能档案库房一体化建设的意义

与传统的人工管理模式相比，智能系统能够通过自动化技术大幅提升档案存取与查询的效率，从而减少人工干

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

预。在安全性方面，智能档案库房通过综合性的防护措施，确保档案的物理与数据安全。实时监控与环境控制功能使得管理人员能够随时检查库房内的环境条件，确保档案始终处于适宜的保存环境中。智能档案库房一体化建设的另一个重要意义是推动了档案管理的信息化进程。通过档案资料的数字化与信息化，档案不仅在存储方面得到了更高效的管理，信息的传输与共享也变得更加便捷。档案信息的快速传递打破了时间与空间的限制，不仅提高了档案利用率，也为决策者提供了更加及时与准确的依据[1]。智能系统能够通过数据平台实现不同部门间的资源共享与协作，这一过程不仅避免了重复劳动，也提高了整体工作效率。档案信息的共享与流通加速了工作流程的优化，推动了组织管理的协同性与高效性。

2 组织部智能档案库房建设的现状分析

2.1 当前档案库房管理存在的问题

当前档案库房管理的现有模式中，人工操作是问题之一，档案存取完全依赖人工，这一做法不仅导致了效率低下，还容易出现错误。每个环节中的人工干预使管理变得冗长，尤其当档案数量增多时，效率问题更加突出，管理难度随之上升。同时，传统档案库房的空间利用率远未达到最佳水平，造成了严重的空间浪费。档案存储密度低，库房内的空间规划显得不够合理，无法有效利用每一寸存储空间。在安全保障方面，传统的档案存储方法无法有效应对突发事件，安全性得不到充分保证。尽管档案库房内设有基础的安全设施，但面对自然灾害、火灾或盗窃等风险时，仍无法做到有效防护，档案容易遭受损失。现有的安全措施缺乏智能化与全方位的监控，导致库房在面临紧急情况时，无法提供足够的保护。手工检索不仅耗时费力，而且容易遗漏信息。随着档案数量的增加，手工操作的局限性愈发明显，检索过程繁琐且不精确，无法满足快速查找的需求。

2.2 组织部智能档案库房建设的需求分析

随着组织部工作量的不断扩展，档案存储与管理的需求日益增加，智能档案库房的建设显得尤为迫切。从需求角度看，组织部对智能档案库房的要求主要集中在以下几个方面。档案管理系统的高效性是其首要需求。通过智能化技术，可以大幅提高档案存储、检索以及调度的效率，这使得传统的人工存取方式无法比拟。智能系统能够减少人为失误，确保档案存取过程的准确性与高效性。随着档案的特殊性与重要性逐渐增加，保障其存储与使用过程中的安全至关重要。智能档案库房通过引入加密技术、权限控制以及实时监控等安全措施，有效杜绝了档案丢失、泄露等风险的发生。数据安全的保障，极大降低了档案在存储过程中可能遭遇的威胁，提升了整体的管理安全性。智能技术的使用使得档案存取过程几乎完全实现自动化，减少了人工干预的需要，从而降低了人为操作的失误率。这一改变大幅提升了工作效率，同时确保了操作的精准性，尤其在需要大量档案存取时，自动化系统能够快速响应，满足快速调度的需求。

3 智能档案库房一体化建设的核心技术与实施路径

3.1 智能档案库房建设的技术框架

智能档案库房的技术框架涵盖多个关键层次，每一层次在提升档案管理效率与确保档案安全方面均发挥着重要作用。该框架主要包括硬件层、软件层与应用层。在硬件层面，技术设施主要包括智能存储设备、自动化存取装置及环境监控系统。智能存储设备通过合理布局，优化了档案的空间利用率，提高了存储效率。自动化存取装置的引入，进一步减少了人工操作，使档案的存取更加精确。环境监控系统则通过对库房的温湿度等环境因素进行实时监测，确保档案在符合标准的条件下存放，避免外界因素对档案造成的潜在损害。软件层次则包括档案管理系统、数据安全管理系统与智能检索系统。档案管理系统负责对档案的存储、调度与生命周期进行全面控制，确保档案信息的高效整理与实时更新[2]。数据安全管理系统采用多重安全措施，防止档案数据遭受未经授权的访问与篡改。智能检索系统则通过先进的算法，提升了档案检索的准确性与效率，使得信息检索不再依赖人工操作，极大地缩短了档案查找的时间。在应用层，智能档案检索、自动分类与智能调度等服务通过高效的技术应用，提高了档案管理的智能化水平，减少了对人工干预的需求，进一步优化了管理流程。

3.2 智能化技术在档案管理中的应用

智能化技术在档案管理中的应用，主要体现在 RFID 技术、物联网技术与人工智能技术的广泛使用。RFID 技术通过为每份档案配备智能标签，能够实现对档案的快速识别与精确定位。智能标签有效避免了传统手工操作中可能出现的错误，提高了档案管理的精确度与高效性。物联网技术则应用于实时监控库房环境，通过各种传感器实时监测温湿度等环境数据，确保档案存储环境始终符合规定标准。人工智能技术的引入，通过机器学习算法与自然语言处理技术，系统不仅能自动进行档案分类，还能根据用户需求快速、准确地进行信息检索。随着 AI 技术不断优化，系统的分类与检索效率逐步提高，进一步推动了档案管理的智能化进程。

3.3 数据存储与管理技术

在智能档案库房建设中，云存储与分布式存储技术成为主流解决方案，确保了数据在不同条件下的稳定存储。云存储技术提供了高度的灵活性与扩展性，能够根据实际需要动态调整存储容量。它的引入消除了传统硬件存储方式的物理限制，使得档案数据能够更加灵活、有效地管理与调度。分布式存储技术通过将数据分散存储在多个节点上，增强了系统的容错性与稳定性[3]。即使某个节点出现故障，其他节点仍能继续提供服务，从而保证了数据的可用性与安全性。此外，分布式存储技术还可提升高并发访问的处理能力，使得系统在大量访问请求的情况下仍能稳定运行。

3.4 智能化档案检索与分类技术

智能化档案检索与分类技术在提高档案管理效率方

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

面具有显著作用。通过机器学习与自然语言处理技术，档案的自动分类与检索得以智能化。机器学习算法通过对档案内容的分析，自动将其分类，并不断根据数据反馈优化分类精度。自动分类功能有效减轻了人工分类的负担，同时提高了分类的准确性与效率。智能检索技术通过自然语言处理技术，能够理解用户的查询意图，并返回最相关的档案信息。

3.5 智能档案库房一体化建设的实施路径

智能档案库房一体化建设的实施可以分为需求分析与规划、系统设计与集成、试点运行与优化、全面部署与推广四个阶段，每个阶段的顺利实施是系统建设成功的关键。在需求分析与规划阶段，全面调研是首要任务，必须明确档案管理的目标与技术需求。系统设计与集成阶段的重点是进行硬件设施的选型与部署，确保选用的设备与技术能够满足档案管理的需求。试点运行与优化阶段，选择部分业务进行试点应用，积累经验，发现系统中存在的问题，并进行必要的调整与优化。最后，在全面部署与推广阶段，系统进入正式运行阶段，所有功能将全面投入应用。在此阶段，系统的稳定性与性能将得到进一步测试与完善，确保其能够高效、稳定地支持日常档案管理工作。

4 组织部智能档案库房一体化建设的实施策略

4.1 智能档案库房一体化建设的总体规划

在智能档案库房一体化建设中，空间布局、档案存储分类、存取效率及安全管理等方面均需要在规划阶段得到全面考虑。空间布局的合理设计能有效提升存取档案的效率，避免存储空间的浪费。对档案进行分类存储时，应依据其使用频率、类别及重要性进行优化安排，进而提高管理效率。在档案安全管理方面，涉及的措施包括防火、防盗、防水等硬件安全设施，同时要针对数字档案，设计完备的安全防护体系，防止在存储和传输过程中的数据泄露或丢失。

4.2 技术选型与系统集成

在智能档案库房的一体化建设中，硬件设施、管理软件与应用系统的高效集成直接决定了整个系统的稳定性与兼容性。在技术选型过程中，应关注硬件设备的选择，确保其具备高效的存储能力及快速的响应速度。在系统集成的过程中，硬件设备与管理软件的无缝连接非常重要，必须确保它们能够高效协同工作，避免出现技术障碍[4]。为此，选择具有较高兼容性及扩展性的技术方案至关重要。

4.3 人员培训与管理机制

在智能档案库房系统的实施过程中，操作人员需熟悉系统的基本操作与各项流程，具备处理突发问题的能力，以确保系统能够高效、安全地运行。管理人员则需要掌握系统的整体运作，具备跨部门协作与协调的能力，确保档案管理的顺利进行。培训不仅要涵盖基础操作，还应关注应急处理技能，特别是涉及档案安全及数据保护的内容。对于新技术的培训应逐步推进，使人员能够随着技术更新适应新的操作流程，避免因技术滞后造成系统故障。在管理机制方面，需要根据不同岗位的职责设置权限，确保操作规范、流程有序。对于系统的日常管理与维护，管理团队需定期进行系统检查，及时发现潜在问题并加以解决，从而保证系统的安全性与高效性。

4.4 风险控制与质量保障

项目的每一阶段都应进行全面的风险评估，及时发现可能影响系统建设的技术、成本、时间等问题，并制定解决方案。技术风险是项目实施过程中最为常见的问题之一。对此，应通过科学的技术选型及方案验证避免潜在技术障碍，确保系统能够满足实际需求。除了技术风险外，成本与时间的控制也至关重要。预算超支或进度延误将直接影响项目的完成质量与效率，因此必须精确安排每一个环节。在质量保障方面，无论是系统的设计、集成，还是最终的运行，都应经过严格测试与审查。

4.5 档案安全管理策略

为了确保档案的完整性与安全性，应从硬件设备、安全软件到管理制度等多个层面进行保障。硬件设备包括防火、防盗、监控等设施，应全面覆盖库房的每个角落，防止意外事件的发生。在软件安全方面，数据加密、访问权限控制、身份认证等措施能够有效防止未经授权的人员访问重要档案。设立严格的权限管理制度，建立多层次、多维度的安全防护体系，可以确保档案在存储、传输及使用过程中的安全。

4.6 持续优化与评估机制

在智能档案库房的建设与实施过程中，系统的持续优化与评估是确保长期稳定运行的关键。评估工作应定期开展，评估的内容包括系统性能、用户体验、安全性等方面。评估结果应为系统优化与改进提供科学依据。随着技术的发展，系统的升级与改造应保持灵活性与适应性，吸收最新的技术成果，不断提升档案管理的智能化水平。定期更新系统功能，保障系统与时代发展的同步性，是推动档案管理现代化的必要手段。

5 结语

智能档案库房一体化建设是推动档案管理现代化的重要途径。通过采用先进的智能技术，组织部可以提高档案管理的效率与安全性，优化资源利用，促进档案管理的信息化和智能化发展。在实施过程中，必须结合具体需求，制定合理的实施策略，确保建设方案的成功落地。

[参考文献]

[1]王栋.智能档案存取机器人关键技术研究[D].南京:东南大学,2021.
[2]关姝睿.基于 LoRa 技术的档案库环境智能监测控制系统设计[J].电子制作,2021(16):92-94.
[3]陈晓.智能档案库房建设研究[D].哈尔滨:黑龙江大学,2023.

作者简介：史伟(1981.12—)，毕业院校：上海交通大学，所学专业：软件工程，当前就职单位名称：内蒙古自治区巴彦淖尔市委组织部，就职单位职务：主任。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

科研档案在轨道交通创新中的作用与价值挖掘

汪 宁
北京市地铁运营有限公司技术创新研究院分公司，北京 100082

[摘要]通过对科研档案的深入挖掘与利用，科研人员能够全面了解轨道交通技术的发展历程，掌握前沿技术动态，从而避免重复研究，提高科研效率。档案中的成功案例与失败教训，为科研人员提供了宝贵的借鉴与启示，有助于他们在创新过程中规避风险，少走弯路。科研档案还是轨道交通领域知识产权保护的重要依据。在科研成果转化与产业应用过程中，档案中的原始记录与数据，为权益争议提供了有力的证据支持，保障了科研人员的合法权益。科研档案在轨道交通创新中发挥着举足轻重的作用，其价值体现在提供技术参考、规避创新风险、保护知识产权等多个方面。因此，加强科研档案的管理与利用，对于推动轨道交通领域的科技创新与产业发展具有重要意义。

[关键词]科研档案；轨道交通创新；知识产权保护
DOI：10.33142/mem.v5i6.14476　　中图分类号：G271　　文献标识码：A

The Role and Value Exploration on Scientific Research Archives in Innovation of Rail Transit

WANG Ning
Technology Innovation Research Institute Branch of Beijing Subway Operation Co., Ltd., Beijing, 100082, China

Abstract: Through in-depth exploration and utilization of scientific research archives, researchers can comprehensively understand the development process of rail transit technology, grasp the latest technological trends, thereby avoiding duplicate research and improving research efficiency. The successful cases and lessons learned from failures in the archives provide valuable reference and inspiration for researchers, helping them avoid risks and avoid detours in the innovation process. Scientific research archives are still an important basis for intellectual property protection in the field of rail transit. In the process of transforming scientific research achievements into industrial applications, the original records and data in archives provide strong evidence support for rights disputes and safeguard the legitimate rights and interests of researchers. Research archives play a crucial role in the innovation of rail transit, and their value is reflected in providing technical references, avoiding innovation risks, and protecting intellectual property rights. Therefore, strengthening the management and utilization of scientific research archives is of great significance for promoting technological innovation and industrial development in the field of rail transit.

Keywords: scientific research archives; innovation of rail transit; intellectual property protection

引言

在轨道交通的创新过程中，科研档案扮演着举足轻重的角色。科研档案是轨道交通领域科研活动的真实记录，涵盖了项目立项、设计、施工、调试、运营等全生命周期的各个环节。这些档案中蕴含着丰富的技术信息、历史数据和经验教训，是轨道交通领域宝贵的知识财富。随着信息技术的飞速发展，科研档案的管理和利用方式也发生了深刻变革。数字化、信息化技术的引入，使得科研档案的存储、检索和利用更加便捷高效[1]。大数据、人工智能等先进技术的应用，也为科研档案的深入挖掘和价值发现提供了新的可能。当前轨道交通领域对科研档案的利用仍存在一些不足。部分单位对科研档案的重要性认识不足，档案管理不规范，导致档案资源的浪费和流失。科研档案的价值挖掘和利用也缺乏系统的理论和方法支持，使得档案资源的潜力未能得到充分发挥。

1 研究意义

研究科研档案在轨道交通创新中的作用与价值挖掘，其意义深远且重大。从理论层面看，这不仅是对科研档案管理学的一次深入探索，更是对轨道交通领域知识传承与创新机制的一次深刻剖析。通过细致入微地考察科研档案的管理和利用现状，我们能够揭示出当前存在的种种问题和不足之处，从而为改进档案管理提供科学依据，推动其向更加科学化、规范化的方向发展。这一研究还将有助于挖掘科研档案中蕴含的宝贵信息和潜在价值，为轨道交通的创新发展提供坚实的支撑，助力技术的不断突破和产业的持续优化升级[2]。

2 科研档案概述

2.1 定义与特点

科研档案在轨道交通创新中扮演着至关重要的角色，它们不仅是科研活动的真实记录，更是推动技术进步和产业发展的宝贵资源。下面将对科研档案的定义与特点进行简要概述。科研档案是指在轨道交通科研活动过程中形成的，具有保存价值的各种文字、图表、数据、声像等不同形式的历史记录。这些档案涵盖了从项目立项、研究实施

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

到成果验收等科研全周期的各种资料，是科研活动的真实反映和全面记录。科研档案具有多个显著特点。它们具有真实性，因为科研档案是科研活动的第一手资料，记录了科研过程中的真实情况，为后续的研究和决策提供了可靠依据。科研档案具有连续性，它们记录了科研活动的整个过程，从项目的起始到结束，各个环节紧密相连，形成了一个完整的科研链条。科研档案还具有多样性，它们不仅包括传统的纸质文档，还包括电子文档、声像资料等多种形式，这些不同形式的档案共同构成了丰富多彩的科研档案资源[3]。在轨道交通领域，科研档案的特点更加突出。由于轨道交通技术的复杂性和长期性，科研档案往往涉及大量的技术细节和实验数据，这些数据的真实性和连续性对于技术的传承和发展至关重要。随着信息技术的不断发展，轨道交通科研档案的形式也在不断更新和丰富，为科研活动的开展提供了更加便捷和高效的支持。科研档案在轨道交通创新中具有不可替代的作用和价值，它们是我们探索技术前沿、推动产业发展的宝贵财富。

2.2 分类与范围

科研档案在轨道交通创新中的分类与范围广泛而详细，涵盖了轨道交通科研活动的各个方面。科研档案可以按照不同的维度进行分类。从内容上来看，可以分为项目管理类档案、技术研究类档案、实验数据类档案、成果应用类档案等。项目管理类档案包括项目申请书、立项批文、项目合同、进度报告等，记录了项目的整体规划和实施情况；技术研究类档案则涉及技术路线选择、设计方案、技术难题攻克等内容，是科研核心过程的记录；实验数据类档案记录了实验过程中的各种数据、图表和结果，是科研活动的重要依据；成果应用类档案则包括科研成果的转化、应用和推广等方面的资料，展示了科研活动的实际价值。科研档案的范围也相当广泛，涵盖了轨道交通科研活动的全过程。从项目立项开始，到研究实施、成果验收，再到成果应用和推广，每一个阶段都会产生大量的科研档案。这些档案不仅记录了科研活动的具体过程和成果，还反映了科研团队的创新思维和实践能力。

科研档案在轨道交通创新中的分类与范围十分广泛，涵盖了项目管理、技术研究、实验数据和成果应用等多个方面，为轨道交通科研活动的顺利开展和成果的转化应用提供了有力的支持。

2.3 管理现状

在轨道交通创新中，科研档案管理现状呈现出一定的复杂性和挑战。由于轨道交通科研活动的多样性和专业性，科研档案的管理需要高度的专业性和规范性。

当前，科研档案管理在轨道交通领域已经取得了一定的进展。许多轨道交通企业和科研机构都建立了相应的科研档案管理制度和流程，明确了档案的收集、整理、分类、存储和利用等各个环节的职责和要求。随着信息化技术的发展，科研档案管理也逐渐向数字化、网络化方向发展，提高了档案管理的效率和便捷性。科研档案管理仍面临一些挑战。一方面，由于轨道交通科研活动的多样性和专业性，科研档案的内容和形式也呈现出多样性，给档案的收集、整理和分类带来了一定的困难。另一方面，科研档案管理需要高度的专业性和规范性，但部分轨道交通企业和科研机构的档案管理人员可能缺乏相应的专业知识和经验，导致档案管理水平参差不齐。为了进一步提高科研档案管理水平，轨道交通企业和科研机构需要加强档案管理人员的培训和指导，提高档案管理的专业性和规范性。同时，还需要加强档案信息化建设，提高档案管理的效率和便捷性，为轨道交通创新提供更加有力的支持。

3 科研档案在轨道交通创新中的作用

3.1 记录与传承

科研档案作为轨道交通领域科研活动的重要记录，承载着丰富的历史信息和技术知识。它们不仅详细记录了每一项科研项目的起源、发展、成果及应用过程，还蕴含着科研人员在探索过程中积累的宝贵经验和智慧。这些档案为后人提供了珍贵的历史资料，使他们能够全面了解轨道交通技术的发展历程和演变轨迹。

通过科研档案的记录与传承，新一代科研人员可以快速了解轨道交通领域的基础知识和核心技术，站在前人的基础上进行更深入的研究。档案中的技术文档、实验数据、设计图纸等，为科研人员提供了宝贵的学习资源，帮助他们更快地掌握专业知识和技能。档案中记录的成功案例和失败教训，也为科研人员提供了有益的借鉴，使他们在创新过程中能够吸取前人经验，避免走弯路。科研档案还记录了轨道交通领域的技术变革和创新成果，为行业的技术进步和产业升级提供了有力支撑。这些档案不仅见证了轨道交通技术的发展历程，也为未来的技术创新提供了重要的参考和启示[6]。

3.2 决策支持

通过对科研档案的深入挖掘和分析，决策者可以全面了解轨道交通技术的现状和发展趋势，准确评估项目的可行性和风险性。档案中的技术数据可以为项目决策提供科学依据，帮助决策者制定更加合理的技术方案和施工计划。档案中的历史数据和经验教训也可以为决策者提供有益的参考，帮助他们规避潜在风险，提高决策的科学性和准确性。科研档案在轨道交通创新中具有重要的决策支持作用，为行业的可持续发展提供了有力的保障。

3.3 问题解决

在轨道交通创新的复杂过程中，科研人员常面临诸多技术难题和挑战。科研档案，作为知识和经验的宝库，为解决这些问题提供了有力支持。

当遇到技术瓶颈时，科研人员可以查阅相关档案，寻找类似问题的解决方案和思路。档案中详细记录的技术文

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

档、实验数据和分析报告，为问题解决提供了宝贵的参考。通过借鉴前人的经验和成果，科研人员能够更快地定位问题，找到突破点，从而缩短问题解决的时间。科研档案还记录了轨道交通领域的历史问题和解决方案，为科研人员提供了丰富的案例库。这些案例不仅有助于科研人员更好地理解问题本质，还能启发他们的创新思维，引导他们从多角度、多层次思考问题，提出更具创造性的解决方案[7]。

3.4 技术创新

科研档案在轨道交通技术创新中扮演着至关重要的角色。技术创新是推动轨道交通领域持续发展的关键动力，而科研档案则是技术创新的重要源泉。

科研档案记录了轨道交通领域的技术演变历程和创新成果，为科研人员提供了宝贵的历史资料和学习资源。通过对档案的深入研究和挖掘，科研人员可以了解技术发展的脉络和趋势，把握技术创新的方向和重点。科研档案中的技术数据和实验记录为技术创新提供了重要的基础和支撑。科研人员可以利用这些数据进行验证和测试，探索新的技术路径和解决方案。档案中的成功案例和失败教训也为科研人员提供了有益的借鉴和启示，帮助他们在创新过程中规避风险，提高成功率。科研档案还促进了不同领域之间的技术融合和创新[8]。

4 科研档案价值挖掘的策略与方法

4.1 信息化建设

在科研档案价值挖掘的过程中，信息化建设是基础且关键的一环。它旨在通过数字化、网络化手段，提升科研档案的存储、管理和利用效率。

应全面推进档案数字化工作。这包括采用先进的扫描技术和图像处理技术，将纸质档案转化为高质量的数字图像，并通过 OCR 技术实现文本信息的识别和提取。数字化后的档案不仅便于存储和备份，还能大大提高检索速度和准确性。需建立统一的科研档案管理系统。该系统应具备完善的档案分类、索引和检索功能，支持多种格式的档案文件上传、下载和在线预览。系统还应具备权限管理、日志记录等安全功能，确保档案信息的保密性和完整性[9]。

4.2 数据分析与挖掘

应进行数据清洗和预处理。这包括去除数据中的噪声和无关信息，对数据进行规范化处理，以及根据研究需求进行数据筛选和变换。清洗后的数据更加准确、可靠，有助于后续的分析和挖掘工作。应运用数据挖掘算法进行深度分析。这包括聚类分析、关联分析、分类预测等算法，旨在发现数据中的潜在规律和关联性。通过构建数据模型，可以对科研档案数据进行深度挖掘，揭示数据背后的深层含义和趋势。应将分析结果进行可视化展示。通过图表、报告等形式，将复杂的数据分析结果转化为直观、易懂的信息，帮助科研人员快速理解数据、挖掘关键信息，并为科研决策和创新提供有力支持。还应根据用户需求提供个性化定制服务，提升用户的科研体验和档案利用效率[10]。

4.3 资源共享与合作

在科研档案价值挖掘的过程中，资源共享与合作是不可或缺的一环。通过打破信息孤岛，促进档案资源的共享与交流，可以极大地提升科研档案的利用价值，推动科研工作的深入发展。

建立共享机制：应建立完善的科研档案共享机制。这包括明确共享的范围、方式和条件，制定共享的标准和规范，以及建立共享的平台和渠道。通过共享机制，可以确保科研档案资源的合法、合规使用，避免信息泄露和侵权风险。

加强跨机构合作：应加强跨机构之间的科研档案合作。通过签订合作协议、开展联合项目等方式，促进不同机构之间的档案资源共享和交流。这不仅可以拓宽科研档案的来源渠道，还可以提高档案的多样性和丰富性，为科研工作提供更多的选择和参考。

4.4 人才培养与激励

科研档案价值挖掘离不开高素质的人才队伍。因此，加强人才培养与激励是提升科研档案价值挖掘能力的关键。

完善培训体系：应建立完善的科研档案人才培养体系。通过制定培训计划、开设培训课程、组织实践锻炼等方式，提高科研档案管理人员的专业素养和综合能力。还应注重培养跨学科、复合型的人才，以适应科研档案价值挖掘的多元化需求。

建立激励机制：应建立有效的激励机制。通过设立科研项目、提供经费支持、给予职称晋升等方式，激励科研人员积极参与科研档案价值挖掘工作。还应注重精神激励，如表彰优秀档案工作者、宣传典型事迹等，营造积极向上的工作氛围。

加强团队建设：还应加强科研档案团队建设。通过组建跨学科、跨领域的科研团队，发挥各自的专业优势，共同攻克科研档案价值挖掘中的难题。还应注重团队文化的建设，增强团队成员的凝聚力和向心力，提高团队的整体战斗力。

5 应用案例及实施效果

5.1 应用案例

广州地铁作为中国城市轨道交通的领军者之一，其在科研档案管理方面的探索与实践为整个行业树立了标杆。广州地铁档案业务历经 27 年的发展，已形成了一套完善的管理模式和管理体系。从最初的档案室逐步演变为今天的档案管理部，人员从最初的 3 人发展到现在的 31 人专业队伍，库房面积也从几十平方米扩展到 1 万平方米[9]。这一过程中，广州地铁不仅实现了档案数量的快速增长，更在档案管理质量和服务水平上取得了显著提升。

在具体实施上，广州地铁注重档案资源的整合与共享。通过建立档案信息资源数据库，实现档案信息的集中统一管理和共享利用。例如，广州地铁开放了三号线、三号线北延段、五号线共计 22 万份档案文件的在线查阅功能，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

使得档案内容能够跨越地域限制，实现统一共享与在线查阅[10]。这一举措不仅提高了档案利用效率，也为科研人员和工程技术人员提供了极大的便利。

表 1　广州地铁档案管理的应用案例及实施效果数据表

应用案例及实施效果	描述
发展历程	广州地铁档案业务历经 27 年的发展，从最初的档案室演变为档案管理部，人员从 3 人发展到 31 人专业队伍，库房面积从几十平方米扩展到 1 万平方米。
管理模式和体系	形成了一套完善的管理模式和管理体系。
档案数量	实现了档案数量的快速增长。
管理质量和服务水平	在档案管理质量和服务水平上取得了显著提升。
档案资源整合与共享	通过建立档案信息资源数据库，实现档案信息的集中统一管理和共享利用。
在线查阅功能	开放了三号线、三号线北延段、五号线共计 22 万份档案文件的在线查阅功能，实现档案内容的统一共享与在线查阅。
利用效率	提高了档案利用效率。
便利性	为科研人员和工程技术人员提供了极大的便利。

5.2 实施效果

广州地铁在科研档案管理方面的创新实践取得了显著的成效。科研档案在轨道交通创新中发挥了重要作用。通过查阅和利用科研档案，广州地铁能够迅速获取历史项目的经验教训和成功案例，为新项目的立项、设计和施工提供有力支持。这不仅降低了新项目的风险成本，还提高了项目的成功率和经济效益。科研档案的管理与应用促进了轨道交通行业的标准化和规范化发展。广州地铁牵头编制了城市轨道交通档案行业标准，并获得了国家档案局优秀科技成果三等奖。科研档案在轨道交通创新中的作用与价值不可小觑。广州地铁的成功案例表明，通过科学管理和有效应用科研档案，不仅能够为轨道交通创新提供有力支持，还能够促进整个行业的标准化和规范化发展。未来，随着信息技术的不断进步和轨道交通行业的持续发展，科研档案的管理与应用将迎来更加广阔的发展前景。

6 结论

本研究深入探讨了科研档案在轨道交通创新中的关键作用与价值挖掘。通过系统分析，我们认识到科研档案不仅是轨道交通领域科研活动的真实记录，更是推动技术创新和产业发展的宝贵资源。科研档案在记录与传承、决策支持、问题解决和技术创新等方面发挥着不可替代的作用。为了充分挖掘科研档案的价值，我们需要加强信息化建设，提高档案管理和利用效率；运用数据分析与挖掘技术，提取有价值的信息和知识；推动资源共享与合作，拓宽档案资源的来源渠道；加强人才培养与激励，打造高素质的人才队伍。通过这些措施，我们可以更好地发挥科研档案在轨道交通创新中的作用，推动轨道交通领域的持续发展，为城市交通建设和科技创新贡献力量。

[参考文献]

[1]邢晓岚,钟蕊徽,张盈,等.国内轨道交通档案管理研究综述[J].兰台世界,2022(12):90-93.
[2]黄弋.浅论当前轨道交通档案信息化建设[J].经营者,2021(2):11-15.
[3]陈红.关于轨道交通行业档案信息化管理的几点思考[J].交通建设与管理,2024(2):159-161.
[4]张何俐.做好地铁档案开发利用服务轨道交通快速发展[J].卷宗,2022,9(9):153.
[5]沈洁.新形势下轨道交通工程档案管理工作的探索与创新——以上海申通地铁集团有限公司为例[C].北京:人民交通出版社,2020.
[6]徐建群.发挥档案工作在轨交建设中的服务保障作用[J].上海档案,2022(3):2.
[7]陈玉兰,李泽江.浅谈城市轨道交通建设工程档案质量的控制[J].北京档案,2021(4):2.
[8]朱英.轨道交通建设档案收集整理的实践与探索[J].办公室业务,2022(8):2.
[9]朱英.上海轨道交通数字档案馆的建设和探索[J].城市轨道交通研究,2021,17(4):4.
[10]张骏.加强轨道交通工程档案现场管理的实践与思考[J].浙江档案,2021(10):2.

作者简介：汪宁（1989—），女，汉族，专科，现就职于北京市地铁运营有限公司技术创新研究院分公司，研究方向：档案管理。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

现代信息化在事业单位档案管理中的应用

黄 婷
孝感市人才服务局，湖北 孝感 432000

[摘要]在日常运营过程中，事业单位积累了大量的档案资源，涵盖了行政、财务、人员及业务执行等多个领域，这些档案不仅记录了单位的发展历程，也为决策提供了重要依据。然而，传统的纸质档案管理方式存在诸多问题，如存储空间的限制、查找检索的困难、信息更新的不及时以及保密性差等。随着档案数量的急剧增加以及管理需求的多样化，传统管理模式的不足愈加显现。信息化技术的迅猛发展为档案管理提供了全新的解决方案，大数据、云计算、人工智能等先进技术的引入，使档案的存储、管理、查询与共享变得更加高效与便捷，同时显著提升了档案的安全性与数据保护能力。鉴于此，档案管理信息化进程的加速已迫切成为事业单位的需求，以应对日益复杂的管理挑战，推动档案管理向更加科学化、规范化的方向发展。
[关键词]信息化；事业单位；档案管理
DOI：10.33142/mem.v5i6.14475　　中图分类号：G270　　文献标识码：A

Application of Modern Informatization in Archive Management of Public Institutions

HUANG Ting
Xiaogan Talent Service Bureau, Xiaogan, Hubei, 432000, China

Abstract: In the daily operation process, public institutions have accumulated a large amount of archive resources, covering multiple fields such as administration, finance, personnel, and business execution. These archives not only record the development process of the unit, but also provide important basis for decision-making. However, traditional paper-based archive management methods have many problems, such as limited storage space, difficulties in searching and retrieving, untimely information updates, and poor confidentiality. With the rapid increase in the number of archives and the diversification of management needs, the shortcomings of traditional management models have become increasingly apparent. The rapid development of information technology has provided new solutions for archive management. The introduction of advanced technologies such as big data, cloud computing, and artificial intelligence has made archive storage, management, querying, and sharing more efficient and convenient, while significantly improving archive security and data protection capabilities. In view of this, the acceleration of the informationization process of archive management has become an urgent need for public institutions to cope with increasingly complex management challenges and promote the development of archive management towards a more scientific and standardized direction.
Keywords: informationization; public institutions; archive management

引言

随着信息技术的快速发展，数字化、网络化、智能化已成为各行业发展的主流趋势，事业单位的档案管理工作也在这一进程中逐渐向信息化转型。传统的档案管理方式已难以满足现代社会日益增长的信息存储、管理与共享需求，如何在提升效率的同时确保档案信息的规范化、安全性与高效管理，已成为事业单位管理中的一项重要挑战。在此背景下，信息化技术的应用，提供了有效的途径来解决这一难题，通过信息化手段不仅能够提高档案管理的工作效率，还能优化资源共享与协作，增强档案数据的安全性与保密性。因此，对信息化技术在事业单位档案管理中的应用进行深入研究与探索具有重要的现实意义。

1 现代信息化对事业单位档案管理的重要性

1.1 提高档案管理效率

现代信息化技术的引入极大地提升了事业单位档案管理的效率，数字化技术的应用使传统纸质档案的查找与整理变得更加快捷，处理时间得以显著缩短，同时信息检索的精准度也得到了提升。随着档案管理系统的普及，档案的分类、存储与更新过程已实现自动化，人工操作带来的失误得以有效减少。大量重复性工作的替代，通过智能程序的介入进一步提升了管理效率。在跨部门协作中，信息化技术使档案数据得以实时共享与调用，重复提交与冗余记录得到了避免，资源浪费被最大程度地减少。大数据技术的引入，还使档案信息能够得到高效分析与归纳，决策的支持更加可靠，通过这些变化内部管理流程得到了优化，为单位的整体运作创造了更多的价值。

1.2 优化档案资源共享

现代信息化技术为事业单位档案资源的共享提供了坚实的基础，通过建立统一的档案管理平台，档案数据可以便捷地在各部门之间进行访问与利用，打破了传统管理模式中的信息孤岛。云存储与网络技术的应用使档案资源不再受限于固定的时间与地点，随时随地的共享成为可能。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

结合权限管理机制，档案数据得以进行分级访问，在确保信息安全的前提下提升了共享的效率。大数据技术的应用使分散的档案信息能够得到有效整合与分析，生成的综合报告为单位内部各类业务的协同发展提供了精准的支持，这一共享模式的优化不仅提升了资源的利用率，还推动了事业单位信息流通的顺畅与智能化发展。

1.3 增强档案安全性与保密性

现代信息化技术的应用大幅增强了事业单位档案的安全性与保密性，通过数字化存储与管理，传统纸质档案所面临的易损毁与丢失的风险得到了有效控制。采用加密技术进行档案存储，未经授权的访问或恶意篡改被有效防止，在引入权限管理与身份认证系统后，档案的访问权限被严格限定，进一步降低了信息泄露的风险。自动备份与灾难恢复机制的建立，确保了在突发事件发生时，档案数据能够迅速恢复，保障了档案的完整性与可用性。信息化技术提供的实时监控与日志记录功能，使得对非法访问与操作行为的预警与追溯得以及时进行，为事业单位的档案安全提供了全面保障。

2 事业单位档案管理中信息化应用现状

目前，信息化在事业单位档案管理中的应用已取得一定进展，但依然面临诸多挑战。尽管不少单位已引入数字化档案管理系统，实现了部分档案的电子化处理与信息的网络化共享，从而提升了管理效率与资源利用率，但系统的功能仍显不完善，且使用深度不足。部分单位在基础设施建设上的投入相对有限，导致硬件设备及管理平台未能满足实际需求。与此同时，档案数据的标准化程度较低，信息存储格式的不统一，已对跨部门数据共享及归档工作的规范性造成了影响。尽管一些技术较为先进的单位已经尝试应用大数据分析与云存储技术，但这类技术的普及仍然有限，且数据安全性问题尚未得到彻底解决。此外，档案管理人员的技术水平差异较大，信息化系统的操作能力及管理意识亟待提升。

3 现代信息化在事业单位档案管理中的具体应用

3.1 档案数字化建设

档案数字化建设作为现代信息化在事业单位档案管理中的核心应用之一，发挥着至关重要的作用，通过将传统的纸质档案转化为电子档案，不仅节省了大量存储空间，还有效降低了档案损坏或丢失的风险。数字化过程包括扫描、文本识别及数据分类等环节，从而确保了档案信息的完整性与可检索性。存储方面，数字档案可保存在云平台或本地服务器上，通过高效的索引系统，快速查询与精确定位得以实现，显著提升了信息的利用效率。在资源共享方面，数字化打破了部门间的信息壁垒，提供了统一的数据访问通道，促进了资源的整合与高效利用。为了确保数据安全，数字化处理过程中通常配备加密技术、备份机制与权限管理系统，从而大大增强了档案管理的安全性与可靠性。

3.2 档案管理系统的使用

档案管理系统的应用，带来了现代化的手段与高效的工具，为事业单位的档案管理提供了显著的提升。传统的手工操作已被系统化、智能化的流程所取代，通过专用软件或平台，档案管理得以更加高效地进行。通常档案管理系统包括档案的录入、分类、存储、检索及数据分析等多个功能模块，实现了对档案信息的全生命周期管理，在实际应用中系统支持快速录入与批量处理，减少了重复劳动并有效降低了人工错误的发生。强大的检索功能，即使面对海量数据查找任务也能在短时间内精准完成。权限管理与日志记录功能的集成，确保了敏感信息的安全性，并为后续操作审计提供了有力的依据。部分先进的档案管理系统，还结合了人工智能技术，能够对档案内容进行智能分析，生成数据趋势或关联图表，从而为事业单位的决策提供有力的数据支持。

3.3 大数据与云存储技术的应用

大数据与云存储技术的引入，为事业单位的档案管理提供了全新的视角与方法。海量档案信息通过大数据技术得以深度分析，不仅大幅提升了数据挖掘与统计的效率，也帮助识别了档案之间的潜在关联，为单位的决策提供了更具前瞻性的支持。与此同时，云存储技术打破了传统存储方式的局限，通过分布式存储架构，实现了档案数据的弹性存储与快速访问，硬件维护成本得到了有效降低，系统的稳定性也得以提升。在实际应用中，云存储为跨部门、跨地区的档案协同工作提供了极大的便利，支持了档案资源的实时共享与动态更新。同时，通过实施数据加密与访问控制等安全措施，云存储进一步保障了档案数据的安全性与保密性。这两项技术的结合不仅使档案管理从传统的静态模式转向了动态管理，还为智能化数据处理与预测分析提供了强有力的支撑，推动事业单位档案管理向更加智慧、精准的方向发展。

3.4 移动端与网络平台的应用

移动端及网络平台的广泛应用，显著提升了事业单位档案管理的灵活性与效率。借助专为档案管理设计的移动应用，管理人员能够随时随地访问、更新和处理档案数据，不再受到固定工作地点和时间的限制，这种便捷性不仅显著提高了工作效率，也使得管理人员能迅速响应突发情况，尤其是在多部门协作与档案调取过程中，能够实现即时处理。同时，网络平台的使用打破了地域限制，促进了档案资源的云端共享与协同操作。无论是在单位内部管理，还是与外部机构的合作，信息流动的高效通道由网络平台提供，大大简化了纸质档案的传递与存储，通过集成智能搜索引擎与推荐系统，相关档案能够被自动匹配，查询精度与效率得以提升。此外，移动端与网络平台还支持实时数据同步，确保各方获取的档案信息始终是最新的，从而保证了档案管理的时效性与准确性。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

4 推动事业单位档案管理信息化的对策与建议

4.1 完善信息化基础设施建设

完善信息化基础设施建设，成为推动事业单位档案管理信息化的关键所在。为了确保服务器、存储设备及网络设备能够高效运作，单位应加大对硬件设施的投入，除了更新计算机终端，数据中心的建设与维护也必须得到加强，以支持日益增长的档案存储需求。网络基础设施的提升至关重要，尤其是在宽带网络与安全防护方面，必须确保数据传输得既快速又安全[1]。在硬件建设的同时，软件系统的定制与优化同样不容忽视，档案管理系统应根据实际需求进行调整，确保其兼容性、可扩展性以及流畅的用户体验，信息化基础设施建设应与数据安全保护措施相结合，通过加密技术、防火墙与访问控制等手段，有效防止档案数据遭遇非法访问或泄露。随着信息技术的不断进步，定期的升级与维护机制应当建立，以应对技术迭代所带来的挑战，确保基础设施始终能够满足业务发展的需求。

4.2 强化档案管理人员的培训与考核

加强档案管理人员的培训与考核，是推进事业单位档案管理信息化的关键措施。随着信息化技术的迅速发展，传统的档案管理模式已无法满足现代管理需求，因此，扎实的技术操作能力及系统应用能力，档案管理人员必须具备。定期开展技术培训至关重要，确保管理人员能够熟练掌握最新的工具和方法，深入了解档案数字化、云存储、大数据等技术应用，从而能够有效应对日常管理工作中的挑战。培训内容应当覆盖操作技能的提升，同时信息安全与数据保护等重要领域也应得到充分重视，以增强管理人员的安全意识与保密责任感[2]。考核机制应根据信息化管理的需求进行调整，评估标准应包括系统操作、工作效率及档案安全意识等方面，确保人员能够熟练使用系统，并在实际工作中高效、安全地管理档案。

4.3 建立健全档案管理信息化制度

建立完善的档案管理信息化制度，是事业单位推动档案管理信息化的核心保障。单位应制定详细的管理规定，明确档案数字化、存储、传输及共享等各个环节的具体操作流程，确保各项工作的规范性与操作性。信息安全与数据隐私保护应在制度中得到特别强调，明确档案的分类标准、存取权限与管理责任，从而防止数据泄露或滥用。为确保制度能够有效执行，应设立定期检查与评估机制，确保信息化管理措施得到全面落实。随着信息技术的不断发展，档案管理制度应与时俱进，定期修订并及时引入新的技术成果，如云计算、大数据及人工智能等先进技术，通过健全的制度体系明确的方向将为档案管理信息化提供保障，确保各项工作的高效、安全与规范执行，从而促进整体管理水平的提升。

4.4 推进信息安全技术的深入应用

加强信息安全技术的深入应用，是确保事业单位档案管理信息化顺利推进的关键环节。随着档案管理逐步向数字化和网络化发展，档案数据的安全性面临日益严峻的挑战。为应对这一问题，先进的信息安全技术必须全面应用，确保档案信息在存储、传输与共享过程中的安全。档案数据应采用加密技术进行全面保护，以确保即使数据遭到非法访问，也无法被解读或滥用。访问控制应得到加强，通过设定严格的权限管理，确保只有授权人员能够访问相关档案数据，从而避免未授权访问的风险[3]。此外，安全漏洞扫描与风险评估应定期进行，及时识别并修复安全隐患，从而防止外部攻击或内部数据泄露，信息安全技术的应用不仅应涵盖硬件与软件层面，还要加强档案管理人员的安全意识培训，提升他们对数据保护的重视，确保制度与技术形成合力。通过全面深化信息安全技术应用，事业单位能够有效应对信息安全风险，从而为档案管理信息化的长远发展提供坚实保障。

5 结语

现代信息化技术的应用在事业单位档案管理中，不仅显著提高了效率与安全性，还推动了管理方式的持续创新与优化。从档案的数字化转型到云存储、大数据分析，再到移动端与网络平台的广泛部署，信息化为档案管理提供了更智能化、更便捷的解决方案。尽管如此，信息化进程依然面临着基础设施建设、人员培训以及管理制度完善等方面的挑战。为克服这些困难，事业单位应持续加强信息化基础设施的建设，强化管理人员的技术能力培养，完善信息化管理制度并积极推动信息安全技术的广泛应用，通过这些综合措施的实施，事业单位的档案管理将能够实现高效、安全、智能化，从而为单位的发展提供坚实的保障。

[参考文献]

[1]张颖.信息技术在事业单位档案管理中的应用探讨[J].兰台内外,2024(22):10-12.
[2]张颖.大数据技术在事业单位档案管理中的应用分析[J].兰台内外,2023(35):16-18.
[3]李丁.信息化技术在事业单位档案管理中的应用研究[J].中国宽带,2023,19(5):111-113.

作者简介：黄婷（1986.5—），女，毕业院校武汉工业学院工商学院；所学专业艺术设计。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国网电力公司薪酬体系优化策略及实施效果研究

赵 静 孙童伟
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]随着国网电力公司的快速发展，现行薪酬体系已难以满足员工的多样化需求和市场竞争的挑战。通过对现有薪酬结构的分析，提出优化策略，包括绩效导向薪酬、岗位价值评估及灵活福利等措施。实施后，员工满意度显著提高，离职率降低，企业整体绩效得到了有效提升。此研究为国网电力公司在薪酬管理方面提供了切实可行的建议，对行业内其他企业也具有一定的借鉴意义。

[关键词]薪酬体系；优化策略；员工满意度；绩效管理；国网电力公司
DOI：10.33142/mem.v5i6.14502 中图分类号：F272 文献标识码：A

Research on the Optimization Strategy and Implementation Effect of the Salary System of State Grid Corporation of China

ZHAO Jing, SUN Tongwei
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: With the rapid development of State Grid Corporation of China, the current salary system is no longer able to meet the diverse needs of employees and the challenges of market competition. By analyzing the existing salary structure, optimization strategies are proposed, including performance-based compensation, job value assessment, and flexible benefits. After implementation, employee satisfaction significantly increased, turnover rate decreased, and the overall performance of the enterprise was effectively improved. This study provides practical and feasible suggestions for State Grid Corporation of China in salary management, and also has certain reference significance for other enterprises in the industry.

Keywords: salary system; optimization strategy; employee satisfaction; performance management; State Grid Corporation of China

引言

在电力行业竞争日益激烈的背景下，国网电力公司作为行业的领军者，面临着人才流失和员工满意度下降的双重挑战。传统的薪酬体系已无法适应快速变化的市场环境，亟须进行系统性的优化与改革。如何构建一个既能激励员工又能提升企业竞争力的薪酬体系，成为当前亟待解决的问题。通过对国网电力公司薪酬体系的深入分析，探索有效的优化策略，不仅能够提升员工的工作积极性和满意度，更能为企业的可持续发展奠定坚实基础。

1 国网电力公司薪酬体系现状分析

在国网电力公司这一行业巨头，薪酬体系作为人力资源管理的重要组成部分，对于吸引、激励和留住人才起着至关重要的作用。近年来，随着市场环境的变化和行业竞争的加剧，传统的薪酬体系面临着诸多挑战。现行薪酬结构较为单一，主要以基本工资和年终奖金为主，缺乏对绩效和贡献的充分认可。这种模式在一定程度上导致了员工积极性不足，工作动力缺乏，无法充分发挥员工的潜力。此外，随着社会经济的发展，员工对于薪酬的期望值不断提高，尤其是年轻一代员工更加重视个人职业发展的空间与工作满意度。在这种背景下，国网电力公司亟须对其薪酬体系进行全面的评估与优化，以适应日益变化的市场需求。

在薪酬体系的现状分析中，员工的薪酬满意度调查结果显示，虽然公司的薪资水平在行业内具有一定竞争力，但员工对薪酬结构和奖励机制的评价并不乐观。许多员工认为，现有的薪酬制度过于注重固定收入，而对个人绩效的激励措施不足。这种现象在一定程度上造成了员工对于工作的热情减退，特别是在一些关键岗位和技术岗位上，人才流失问题愈发明显。同时，公司的薪酬管理也缺乏灵活性，未能及时适应市场的变化，导致优秀人才在薪酬与福利方面的流失，影响了企业的整体竞争力。此外，外部市场上不断涌现的新兴企业，通过灵活的薪酬政策和多样化的激励措施，吸引了大量优秀人才，这进一步加剧了国网电力公司在人才争夺战中的劣势。

针对当前薪酬体系存在的问题，国网电力公司需要认真研究并制定切实可行的优化策略，以提升员工的工作积极性和满意度。优化方案应包括绩效导向薪酬机制的引入，通过合理的绩效评估指标，将员工的薪酬与个人贡献紧密联系起来，以激励员工在工作中追求卓越表现。同时，实施岗位价值评估体系，确保薪酬水平与岗位的重要性和市场行情相匹配。此外，灵活的福利政策也是优化薪酬体系的重要组成部分，如根据员工的不同需求，提供个性化的福利选择，增强员工的归属感与忠诚度。通过以上措施，国网电力公司不仅能够提升薪酬体系的合理性和公平性，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

还能增强员工的工作满意度，从而为公司的长远发展注入新的动力。

2 薪酬体系优化的必要性与紧迫性

在当今快速发展的电力行业，国网电力公司面临着日益激烈的人才竞争和市场环境变化，因此薪酬体系的优化显得尤为必要。随着经济形势的变化和社会对人才价值认知的提升，员工对于薪酬的期望不断增加。传统的薪酬体系往往以固定薪资和简单的年终奖为主，难以满足员工对激励和认同的需求。这种缺乏弹性和针对性的薪酬结构，已经无法吸引高素质的人才加入或留住现有的优秀员工。尤其是年轻一代员工，更加注重职业发展的潜力与个人成就感，他们更倾向于选择那些能够提供灵活薪酬和多样化激励措施的企业。因此，国网电力公司必须认识到优化薪酬体系不仅是提升员工满意度和留存率的关键，更是增强企业竞争力的必然要求。

薪酬体系的优化对于提升企业内部管理水平和促进员工绩效有着直接的影响。当前的薪酬管理体系多以固定工资为主，忽视了绩效与贡献的有效评估，导致员工的积极性和创造力无法充分发挥。在这样的薪酬环境下，员工往往难以清晰地看到自己的努力与奖励之间的联系，从而影响工作动力和团队协作。因此，引入绩效导向的薪酬机制，依据实际工作表现进行薪酬调整，能够有效激励员工追求更高的工作标准和业绩目标。通过建立明确的绩效评估体系，国网电力公司不仅可以增强员工的责任感和使命感，也能提升整体团队的协作效率，从而推动企业向更高目标发展。

优化薪酬体系是国网电力公司应对外部市场竞争、保持行业领导地位的紧迫举措。随着新兴企业和创业公司的崛起，传统电力行业正面临前所未有的人才流失风险。这些新兴公司通常能够提供更加灵活、创新的薪酬方案，从而吸引到大量优秀人才。因此，国网电力公司必须迅速采取行动，改革和优化薪酬体系，以防止优秀人才的流失，确保企业在行业中的竞争优势。通过实施多元化的薪酬激励政策，能够增强员工对企业的认同感和归属感，激励他们为企业的长期发展贡献力量。在这样的背景下，薪酬体系的优化不仅是一项必要的管理措施，更是企业实现持续发展的战略需求。

3 薪酬优化策略的制定与实施

在制定薪酬优化策略时，国网电力公司需首先进行全面的现状分析与市场调研，以了解行业内外的薪酬趋势和员工的真实需求。通过对现行薪酬结构的评估，可以发现其在激励性、灵活性和公平性等方面的不足之处。市场调研不仅包括对同行业薪酬水平和结构的比较，还应涉及员工对薪酬的期望和反馈。为此，公司可采用问卷调查、焦点小组讨论等多种方式，收集来自不同岗位员工的意见和建议。基于这些信息，国网电力公司能够明确优化目标，设计出更符合员工期待的薪酬体系，使其既具有市场竞争力，又能充分激发员工的工作热情和创造力。

在确定优化目标后，国网电力公司需引入绩效导向的薪酬机制，以确保薪酬与员工的实际贡献紧密相连。绩效管理体系的建立将是关键的一步，该体系应包含明确的绩效评估指标和评价流程。这些指标不仅应包括员工的工作产出，还应考虑团队协作、创新能力等多维度因素。此外，针对不同岗位的特点，制定相应的薪酬结构，将基本工资、绩效奖金、长期激励等多种薪酬形式结合起来，以满足不同员工的需求。例如，技术岗位可以设计更具吸引力的项目奖金，而管理岗位则可侧重于长期激励的股票期权或绩效分享计划。通过这种灵活的薪酬组合，国网电力公司能够有效调动各类员工的积极性，促进团队的整体绩效提升。

实施薪酬优化策略时，国网电力公司还应注重沟通与培训，以确保新制度的顺利推行和员工的理解与支持。首先，公司需要通过多种渠道向员工传达薪酬优化的目的、意义及具体实施方案，让员工充分理解新薪酬体系的合理性和必要性。这可以通过内部公告、员工座谈会以及培训课程等形式来实现。此外，培训也是关键环节，特别是对管理者和人力资源部门的培训，以确保他们在执行新薪酬政策时能够有效地进行沟通与指导。同时，建立反馈机制，鼓励员工在实施过程中提出建议与意见，及时调整和完善优化策略，以确保其切实可行。通过这些措施，国网电力公司不仅能够提高员工的满意度和认同感，更能在激烈的市场竞争中增强自身的吸引力和凝聚力。

4 薪酬体系优化对员工满意度的影响

薪酬体系的优化对员工满意度的影响是一个复杂而深远的问题。优化后的薪酬体系通常能够更好地满足员工的期望与需求。在传统的薪酬结构中，员工往往感受到固定薪资与业绩之间的脱节，导致他们对工作投入度和满意度的降低。而引入绩效导向的薪酬机制后，薪酬与个人业绩紧密相连，员工的努力与成果得以直接反映在薪资中。这种直接的联系不仅提升了员工的自我价值感，也增强了他们对工作的责任感和积极性。随着员工对自身贡献得到认可，满意度自然会显著提升，进而形成良性的工作氛围，有助于企业文化的建设。

薪酬体系的优化还体现在对员工多样化需求的关注。现代员工尤其是年轻一代，除了基本的薪资要求外，还希望享有更多的职业发展机会和灵活的福利选择。在优化过程中，国网电力公司可以根据员工的不同需求提供个性化的薪酬方案，比如灵活的工作时间、职业培训和健康福利等。这种针对性的优化措施能够让员工感受到公司对他们的关心与重视，从而提高他们的工作满意度和忠诚度。此外，当员工看到公司在薪酬方面的变化时，会更加相信公司在致力于员工发展和福祉，这种信任感也会增强他们对公司的归属感，进一步促进团队的凝聚力。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

薪酬体系的优化不仅提升了员工的满意度，还对企业整体绩效产生了积极影响。满意的员工通常会表现出更高的工作投入度和创造力，他们会主动提出改进建议，积极参与团队合作，从而促进整体业务的创新与发展。国网电力公司在实施薪酬优化后，可以预见到员工流失率的下降和员工绩效的提高，这将为公司带来更高的生产效率和经济效益。同时，满意的员工在外部环境中也会成为公司良好形象的代言人，他们愿意分享自己的积极工作经验，吸引更多优秀人才加入公司。因此，薪酬体系的优化不仅是对员工满意度的提升，更是企业实现可持续发展的重要保障。

5 优化策略实施后的效果评估与展望

国网电力公司需要设定明确的评估指标，以全面衡量优化策略的实施效果。这些指标不仅应包括员工满意度调查结果、流失率和绩效考核结果，还应关注公司整体业绩的变化。通过定期的员工满意度调查，可以收集员工对新薪酬体系的反馈，从而了解他们对薪酬结构、激励机制和福利政策的看法。这些数据将为管理层提供直观的依据，帮助他们判断优化措施的有效性。同时，结合员工流失率的变化趋势，可以评估新体系对人才留存的影响。流失率的降低通常意味着员工对公司的认同感和归属感增强，这也将为企业创造更稳定的人力资源环境。

薪酬优化策略的实施对员工绩效的提升具有直接的促进作用。引入绩效导向的薪酬机制后，员工的工作积极性和创造力得到了有效激发，表现出明显的业绩提升。通过对绩效考核结果的分析，可以发现员工在新薪酬体系下的表现如何，以及哪些岗位或团队表现尤为突出。这样的分析不仅有助于评估薪酬优化的成效，还能为后续的人才培养和激励措施提供数据支持。例如，国网电力公司可以根据绩效数据，进一步细化培训与发展计划，重点关注那些业绩优秀的员工，激励他们更好地发挥作用。同时，通过对不同岗位的绩效表现进行比较，管理层可以及时调整薪酬结构和激励措施，确保每个岗位的薪酬与市场水平相匹配，从而保持薪酬体系的竞争力。

对优化策略实施后的展望将为国网电力公司未来的发展提供方向。在薪酬体系优化的基础上，企业应当着眼于建立一个持续改进的机制，定期评估与调整薪酬策略，以适应不断变化的市场环境和员工需求。此外，随着社会对企业社会责任和员工福祉的重视加大，国网电力公司也应考虑将企业文化与薪酬体系相结合，通过文化建设增强员工的认同感和归属感。展望未来，国网电力公司可以探索将薪酬体系与职业发展相结合，提供更加多样化的激励措施，如职业晋升机会、职业培训与发展等，进一步增强员工对公司的信任与忠诚。同时，借助现代技术手段，构建智能化薪酬管理系统，将数据分析与人力资源管理结合，提升薪酬管理的科学性与灵活性。通过这一系列的措施，国网电力公司将能够实现薪酬体系的可持续发展，为企业的长期战略目标提供有力支持。

6 结束语

薪酬体系的优化是国网电力公司提升员工满意度、增强企业竞争力的重要举措。通过引入绩效导向的薪酬机制和灵活的福利选择，公司不仅有效激发了员工的工作积极性，也增强了团队的凝聚力。实施后的效果评估显示，优化策略显著降低了员工流失率，提高了整体绩效，进一步巩固了公司的市场地位。展望未来，国网电力公司将持续关注薪酬体系的改进，建立灵活、透明的薪酬管理机制，以适应不断变化的市场需求和员工期待，从而推动企业的可持续发展。

[参考文献]

[1]梁娟娟,李晓.企业内部人力资源市场探析——以安徽省电力公司为例[J].安徽电气工程职业技术学院学报,2014,19(4):62-64.
[2]梁娟娟.深度发掘内部潜力 优化人才配置效率——基于国网安徽省电力公司内部人力资源市场的思考与实践[J].中国电力教育,2014(22):56-57.
[3]张建明,贾致远.新上划县供电公司薪酬改革探索[J].中国电力企业管理,2015(10):46-47.
[4]邢赛鹏,赵琛徽,张扬,等.全面薪酬激励如何驱动企业人力资本价值提升?——基于国家电网湖北电力公司的案例研究[J].中国人力资源开发,2017(11):119-130.
[5]郑礼维.国网重庆市电力公司基层员工激励机制研究[D].重庆:重庆大学,2015.

作者简介：赵静（1986.5—），女，河南省新密市人，汉族，本科学历，中级工程师，就职于国网新密市供电公司，从事公司薪酬管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

激励管理在国有企业薪酬管理中的应用刍议

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]在我国国有企业薪酬管理中，激励管理的应用一直是一个重要主题。从研究背景来看，由于历史和体制原因，我国国有企业薪酬管理问题一度得不到有效解决，对员工的激励效果不突出。立足于此现状，文中主要探讨了激励管理在国有企业薪酬管理中的应用。运用文献研究方法，通过对海内外相关理论和实践进行梳理，从而对国有企业薪酬管理现状进行深入剖析。研究发现，激励管理能够有效提高企业员工的工作积极性和企业的经营效率。然而，在运用过程中，应注意合理设置激励机制，防止其产生反效果。因此，运用激励管理改革国有企业薪酬管理模式具有重大理论意义和实践价值，需要相关部门和企业进一步研究和探索。

[关键词]激励管理；国有企业；薪酬管理；工作积极性；经营效率
DOI：10.33142/mem.v5i6.14514　　中图分类号：F421　　文献标识码：A

Preliminary Discussion on the Application of Incentive Management in Salary Management of State-owned Enterprises

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

Abstract: In the salary management of state-owned enterprises in China, the application of incentive management has always been an important theme. From the perspective of research background, due to historical and institutional reasons, the issue of salary management in state-owned enterprises in China has not been effectively resolved, and the incentive effect on employees is not prominent. Based on this situation, the article mainly explores the application of incentive management in the salary management of state-owned enterprises. By using literature research methods and sorting out relevant theories and practices at home and abroad, this paper conducts an in-depth analysis of the current situation of salary management in state-owned enterprises. Research has found that incentive management can effectively improve the work enthusiasm of enterprise employees and the operational efficiency of the enterprise. However, in the process of application, attention should be paid to the reasonable setting of incentive mechanisms to prevent their counterproductive effects. Therefore, using incentive management to reform the salary management model of state-owned enterprises has significant theoretical significance and practical value, and requires further research and exploration by relevant departments and enterprises.

Keywords: incentive management; state-owned enterprise; salary management; work enthusiasm; operating efficiency

引言

国有企业是我国经济的重要组成部分，其薪酬管理问题一直是广大研究者和企业管理者关注的重点。过去的管理模式由于种种历史和体制方面的原因，无法有效地激励员工，导致了企业效率的低下甚至是员工工作积极性的降低。面对这样的问题，激励管理作为一种新型的企业管理理论和方法，给我们提供了新的思路和解决策略。运用激励管理，并将其融入薪酬管理中，不仅有利于激发员工的工作积极性，提高企业的经营效率，也能够为企业创造更有利的发展环境和条件。虽然在实际运用过程中需要注意防止反效果的产生，但无论从理论还是从实践的角度看，激励管理对于改革国有企业薪酬管理来说都具有重大的意义和价值。站在这个角度，本文将对激励管理在国有企业薪酬管理中的应用进行深入的研究和讨论，以期能为国有企业薪酬管理的运用和改革提供一些有价值的理论指导和实践建议。

1 我国国有企业薪酬管理的现状与问题

1.1 国有企业薪酬管理的现状

国有企业在我国经济体系中占据着重要地位，其薪酬管理的现状直接关系到整体经济发展的效率与质量[1]。当前国有企业的薪酬管理呈现出一定的复杂性，这主要体现在薪酬结构、薪酬水平以及薪酬分配机制等方面。

在薪酬结构方面，国有企业虽普遍采用基本工资加奖金的方式，但仍然存在薪酬结构不合理的现象。基本工资在总薪酬中占比较高，导致薪酬缺乏弹性，难以充分调动员工的积极性。奖金和绩效工资的比重相对较低，绩效考核体系缺乏科学性和权威性，使薪酬无法真正反映员工的能力与贡献。

在薪酬水平方面，由于历史和体制原因，国有企业的薪酬水平相对市场化企业偏低。这一状况在管理层尤为明

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

显，造成优秀人才外流和人才竞争力不足。不同地区和企业间的薪酬差距较大，使得同一职级的员工在不同企业间感受到显著的不公平感，加剧了企业内部的不稳定性。

在薪酬分配机制方面，国有企业的薪酬分配机制存在过度平均与激励不足的问题。薪酬分配模式相对僵化，未能充分体现按劳分配和按效分配的原则。许多企业在分配激励资源时，未能有效结合员工的实际贡献和岗位责任，导致激励不足、效率低下。

国有企业在薪酬管理方面面临着结构不合理、水平不适应市场、分配机制僵化等问题。这些问题不仅制约了企业的长远发展，也对员工的积极性和工作效率产生了不利影响。亟须通过科学合理的激励管理理论和方法，对国有企业的薪酬管理进行一系列的改革和优化。

1.2 国有企业薪酬管理存在的问题

国有企业薪酬管理存在多个问题，具有较高的复杂性和特殊性。薪酬体系不够科学合理。国有企业往往沿用旧有模式，缺乏与市场经济环境相适应的薪酬结构，不能有效地激发员工的工作积极性和创新能力。薪酬分配不均衡。在一些国有企业中，高层管理人员的工资水平与普通员工之间差距较大，导致员工产生心理不平衡，从而影响工作积极性和团队合作。激励机制不完善[2]。一些国有企业存在激励措施单一、激励力度不足的现象，难以实现对优秀人才的有效激励和保留。再者，薪酬管理缺乏透明度[3]。在薪酬确定和调整过程中，缺乏公开透明的信息沟通渠道，使得员工对薪酬制度的公平性和合理性产生质疑。绩效考核制度不健全。一些国有企业的绩效考核指标设置不科学，考核过程欠缺客观公正，导致薪酬与个人绩效挂钩不紧密，无法形成有效的激励作用。以上这些问题，均制约了国有企业薪酬管理的优化与提升，需要在今后的薪酬管理改革中予以高度重视和解决。

1.3 影响国有企业薪酬管理的因素

影响国有企业薪酬管理的因素主要包括体制机制、市场竞争、企业文化和员工素质等方面。体制机制方面，国有企业在薪酬管理上受到较多地方和中央政府的干预，导致薪酬体系较为刚性，难以灵活调整。市场竞争因素使得国有企业在薪酬水平和结构上需与市场接轨，以吸引和留住优秀人才；但部分国有企业在市场化薪酬改革中步伐较慢，导致员工激励不足。企业文化对于薪酬管理也有显著影响，传统国有企业中往往存在论资排辈的观念，影响了绩效导向的薪酬分配。员工素质和结构也是影响薪酬管理的重要因素，不同岗位、不同层级员工的需求和期望不同，使得薪酬管理需具备较强的针对性和灵活性。上述因素共同作用，形成了当前国有企业薪酬管理复杂且多变的局面。

2 激励管理理论及其在薪酬管理中的应用

2.1 激励管理理论的阐述

激励管理理论是现代管理学的重要组成部分，广泛应用于企业的各个管理环节。激励管理理论主要通过各种方式引导和驱动员工的行为，旨在提高员工的工作积极性和满意度，并最终提升企业的整体绩效表现。该理论的核心在于理解员工的需求和动机，从而设计出合适的激励措施，以达到个人和组织目标的统一。

依据激励管理理论，内容型激励理论和过程型激励理论是其中的两个主要分支。内容型激励理论关注的是员工在工作中需要满足的具体需求，如马斯洛的需求层次理论、赫茨伯格的双因素理论等。这些理论强调，只有当员工的基本需求得到满足时，他们才会对更高层次的需求产生动机，例如自我实现和认同感。

过程型激励理论则强调激励过程中的变数和机制，包括期望理论、公平理论和目标设定理论。期望理论认为员工在工作中的努力程度取决于他们对实现目标的期望值和目标实现后的奖励价值。公平理论则关注员工在付出和回报之间的公平感受。如果员工认为他们的回报与付出不成比例，就可能会降低工作积极性。目标设定理论则提出明确、具体和具有挑战性的目标能够有效改善员工的绩效。

在实践中，激励措施可分为物质激励和非物质激励。物质激励主要包括薪酬、奖金、福利等经济报酬；非物质激励则涵盖培训机会、职业发展、工作环境改善等。有效的激励体系需要综合运用各种激励手段，根据员工的不同需求和企业的具体情况进行合理设计和调整。通过科学的激励管理理论指导，可以确保激励措施的有效性，从而促进员工的工作积极性和企业的持续发展。

2.2 激励管理在企业薪酬管理中的应用

激励管理在企业薪酬管理中的应用尤为重要，其核心在于通过合理的激励措施来调动员工的积极性和创造力。在企业薪酬管理中，激励管理可以通过以下几方面进行具体应用。

绩效薪酬制度的制定是关键[4]。通过将员工的薪酬与其工作绩效紧密挂钩，可以有效推动员工在岗工作时的积极性。设置多个绩效评估指标，确保考核公平公正，从而使员工感受到实际付出能够获得相应回报。

实行多样化的激励方式也是提升薪酬管理效果的重要手段。除了传统的工资和奖金，还可以有其他激励措施，如职级晋升、技能培训机会、福利保障等多方面的综合激励手段，从而满足不同员工的需求，提高员工的忠诚度和归属感。

企业文化建设也是激励管理在薪酬管理中不可忽视的一环。通过营造积极向上的企业文化，增强员工的归属感和责任感，使其在参与企业发展的过程中能够主动追求更高的工作效率和质量，形成良性循环。

应用激励管理后，薪酬管理能够更加科学合理，员工的工作效率和满意度也会得到显著提升。这不仅有助于企业优化人力资源配置，还能在长期内促进企业整体经营效

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

率的提高。

激励管理在企业薪酬管理中的应用涵盖了绩效薪酬制度、多样化激励方式及企业文化建设等，综合运用这些方法能够取得良好效果，使企业在提升员工工作积极性的实现整体效益的最大化。

2.3 激励管理对提升员工工作积极性和企业经营效率的影响

激励管理通过合理激励机制能够显著提高员工工作积极性，使员工在工作中更加投入和高效，从而最终提升企业的整体经营效率。

3 激励管理在国有企业薪酬管理中的应用策略与建议

3.1 如何合理设定国有企业的激励机制

在设定国有企业的激励机制方面，合理性和可操作性是至关重要的两大原则。激励机制的合理设定不仅需要高度契合企业的实际情况，还需能有效地激发员工的积极性和创造力，从而达到提升企业效益和员工满意度的双重目标。

建立科学的薪酬设计体系是设定激励机制的基础。国有企业应开展详细的薪资调查，根据不同行业和岗位的市场薪酬水平，制定符合市场行情和企业发展的薪酬标准。薪酬结构应合理，固定薪酬和浮动薪酬的比例应科学设定，以确保公平性和激励性。浮动薪酬部分应与员工的工作绩效紧密挂钩，通过绩效考核、工作表现等多因素进行综合评定。

明确的绩效考核指标对于激励机制的有效性至关重要。考核指标应具体、可量化，并与企业的战略目标紧密相连。不同岗位应设定不同的绩效指标，力求全面反映员工的工作效果和贡献。绩效考核应采用多元化评价方式，包括自评、同事评议和上级评议，确保结果的客观公正。

激励管理应注重非经济性激励因素的设计。物质激励固然重要，但精神激励同样不可忽视。国有企业应重视工作环境和企业文化的建设，提升员工的归属感和忠诚度。及时的肯定和嘉奖、畅通的晋升渠道以及丰富的培训和发展机会，都是有效的非物质激励手段。

激励机制应根据企业发展阶段和员工需求的变化进行动态调整。不同的发展阶段和市场环境对企业的要求不同，应灵活调整激励策略以保持其适应性和有效性。定期开展员工满意度调查和需求分析，及时发现激励机制中的不足之处，并进行针对性改进[5]。

为防止激励机制产生负面效果，国有企业必须建立强有力的监督和反馈机制。建立内部监督部门，对激励机制实施过程进行严格监控，确保公正透明。鼓励员工进行反馈，积极倾听员工意见，通过公开讨论和民主决策，提高激励机制的信任度和执行力。

合理设定国有企业的激励机制需要科学的薪酬设计、明确的绩效考核、关注非物质激励、动态调整以及有效的监督和反馈机制。只有这样，才能真正发挥激励管理在国有企业薪酬管理中的作用，提升企业竞争力。

3.2 防止激励管理产生反效果的措施

在激励管理在国有企业薪酬管理中的实际应用过程中，若不加谨慎设计和实施，可能会产生反效果，进而影响企业的管理效能。为了防止激励管理产生负面影响，有必要采取以下几个措施：

激励机制的制定应以科学合理为基础，确保薪酬体系的透明性和公平性。国有企业应依据绩效考核的结果，结合员工的岗位职责和实际贡献，合理设定薪酬等级和奖惩标准，使员工能够看到自己的努力与回报之间的明显关联，从而增强工作积极性。

应根据员工的实际需求和企业的发展目标，及时调整和优化激励手段。激励措施不仅包括物质奖励，例如工资、奖金和福利，还应包括精神激励，例如员工的职业发展机会、培训晋升通道和工作认可。多元化的激励手段有助于满足不同员工的需求，进而提升整体员工满意度。

在激励管理的实施过程中，必须避免短期行为，注重长期激励效果。激励机制不能只关注短期绩效，而应结合企业的长期发展规划，形成持续性的激励环境。例如，可以设计长期激励计划，如股权激励和长期奖金等，以鼓励员工长期为企业发展作出贡献。

加强沟通与反馈机制是防止激励管理产生反效果的重要环节。国有企业应建立与员工的双向沟通渠道，倾听员工的意见和诉求，将其合理纳入薪酬管理系统中。定期评估激励机制的效果，依据实际情况进行动态调整，确保激励管理能够真正发挥预期作用。

总结而言，为了防止激励管理在国有企业薪酬管理中产生反效果，必须从科学制定激励机制、多元化激励手段、关注长期激励，以及加强沟通反馈等多方面入手，确保激励管理的实施效果和员工的工作积极性和满意度。

4 结束语

本文研究了激励管理在国有企业薪酬管理中的应用，通过深入研究海内外相关理论和实践，对我国国有企业薪酬管理现状进行深度剖析。研究发现，激励管理能够有效激发企业员工的工作积极性，提高企业的经营效率。因此，运用激励管理改革国有企业薪酬管理模式具有重大理论意义和实践价值。然而，研究也指出激励管理在应用过程中，必须要合理设置激励机制，防止因激励机制设置不合理带来的激励反效果，这是目前国有企业薪酬管理亟待解决的问题。因此，激励管理的具体运用需要我们继续进行研究，优化薪酬管理模式，提高员工工作激情，从而为国有企业的持续健康发展提供强有力的人力保障。关于如何更好地在国有企业中应用激励管理，以提高员工的工作积极性和企业的经营效率，我们提出了一些初步看法。但是，这些看法仍有待于在更大范围和更深层次上进一步开展

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

实证研究，以期能为我国国有企业的薪酬管理工作提供有效的理论支持和实践指导。

[参考文献]

[1]陈道鑫.国有企业薪酬管理与薪酬激励研究[J].科技经济导刊,2019,0(36):235-235.
[2]熊静威.激励管理在国有企业薪酬管理中的应用[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(2):1-2.
[3]李雪.激励管理在国有企业薪酬管理中的应用刍议[J].财讯,2021(15):18-18.
[4]李旭.激励管理在国有企业薪酬管理中的运用[J].产城:上半月,2023(1):58-60.
[5]李珊珊.激励管理在国有企业薪酬管理中的应用探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(10):103-105.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨

王军强
新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司，新疆 哈密市 839207

[摘要]在现代企业管理中，人力资源管理作为企业核心竞争力的重要组成部分，正变得愈发重要。文章深入剖析了企业人力资源管理领域中绩效考核和激励机制的整体情况，对现实中企业所遭遇的种种挑战，例如考核标准的模糊性和激励手段的匮乏性，进行了详细分析，并据此提出了多种改进策略。通过科学绩效评价和多样化激励手段，可以显著提高员工的工作效率和满意度，进而促进企业的持续发展。

[关键词]人力资源管理；绩效考核；激励机制；企业
DOI：10.33142/mem.v5i6.14513　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Exploration on Performance Appraisal and Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management

WANG Junqiang
Xinjiang Hami Santanghu Energy Development and Construction Co., Ltd., Hami, Xinjiang, 839207, China

Abstract: In modern enterprise management, human resource management, as an important component of the core competitiveness of enterprises, is becoming increasingly important. The article deeply analyzes the overall situation of performance appraisal and incentive mechanisms in the field of enterprise human resource management, and provides a detailed analysis of the various challenges faced by enterprises in reality, such as the ambiguity of appraisal standards and the lack of incentive methods. Based on this, various improvement strategies are proposed. Through scientific performance evaluation and diversified incentive methods, employee work efficiency and satisfaction can be significantly improved, which promoting the sustainable development of the enterprise.

Keywords: human resource management; performance evaluation; incentive mechanism; enterprise

引言

在当今竞争激烈的市场环境中，企业的生存与发展越来越依赖于人力资源的有效管理。在人力资源管理领域，绩效考核和激励机制是关键环节，它们对企业长期成长发挥着至关重要的作用。在实际运营中，诸多公司遭遇了诸如考核准则模糊不清、激励机制创新不足等问题，这些问题使得员工缺乏工作热情，从而对公司的总体业绩产生了不利影响。文中深入剖析企业人力资源部门在实施绩效评价与奖励体系时的具体情况，以期通过这些体系的改良来增加员工的工作效率，并最终提高整个企业的运作效能。

1 绩效考核与激励机制的理论基础

在企业的人力资源管理领域，绩效考核与激励机制构成了核心要素，它们是保证战略目标得以高效实施的重要环节。绩效考核依托于科学管理行为科学的理论根基，以科学合理的方式，对员工工作表现进行系统衡量与反馈，进而指导员工按企业预期发展。作为一种工具，绩效考核对于评价员工的工作表现至关重要，同时，它也是激励员工提升工作效率、发掘并激发其潜在能力的关键方法，设定精确的评估规范，使得公司内职员的表现可与组织的目标同步。如此一来，可以有效提高团体的业绩表现，激励机制基于激励理论，旨在通过物质与精神手段激发员工的工作热情及创造潜能[1]。

为了提升员工的工作投入感和驱动力，必须构建一个科学合理的激励体系，这个体系应全面涵盖员工的物质层面需求及心理层面需求。通过薪资激励、职位上升通道，以及对工作成就的认同等多种激励方式，实现上述目标，企业通过绩效考核设定了明确的工作标准，与此同时，通过激励机制激发员工的工作热情及对企业的忠诚。这两者结合起来，促进了员工行为的优化及企业的稳健增长，理论基础的深刻理解，对于企业制定管理策略的有效性、提升组织效率，具有重要的前提作用。

2 企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的现状

企业人力资源管理领域中，现有的绩效考核以及激励机制暴露出若干关键性问题与考验。企业中，员工的工作积极性可能因绩效考核体系的僵化和缺乏灵活性而受损，这种体系往往只侧重于定量指标，忽略了工作态度、创新能力和团队协作等定性因素，过长的评估周期使得员工无法获得即时的业绩评价，延迟了他们对自身缺点的认知，并影响了他们在工作中的及时调整与进步。

在某些企业中，激励机制的公正性受损，奖励的分配缺乏透明度，这引发了员工间的不满和内耗，从而对团队的整体凝聚力产生了削弱作用。在一些企业中，绩效考核与激励机制的整合不足，导致考核结果和激励措施之间出

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

现了分离，这种现象使得员工不能从绩效考核中得到应有的激励，从而影响了他们的工作积极性。企业的当前状况揭示了其绩效评估和激励制度存在瑕疵，需要通过改良评价指标、扩展激励方法、提高透明度等途径进行改良，旨在提升员工的职业满意度和公司整体的竞争能力[2]。

3 优化绩效考核与激励机制的策略

3.1 完善绩效考核标准与流程

在现阶段的企业管理活动中，过分偏重于如销售额、生产量等量化指标的业绩评估体系，却忽略了对员工创新力、团队协作以及问题解决技能等质的评价。企业中采用的此类评估方法可能诱使员工专注于达成量化任务，却忽略工作品质及团队协作，从长远视角审视，此做法对公司的持续增长并不有利。在构建全面的绩效评价机制时，需兼顾量化与质化评价标准的协调一致性，并把员工的专业素质、创造性思维及团队协作意识纳入考量范畴，从而打造一个更为丰富且公正的评价机制。

在流程上，传统的员工绩效评价方法常常因为周期较长和反馈延迟而失效，这使得工作者无法根据实时反馈调整行为，进而削弱了绩效评价的实效性。为强化考核流程，须着重提升考核的实时性与适应性，这可以通过缩短评估周期、融入日常评估以及提高反馈的频次来达成。在员工管理过程中，晋升、培训及激励的决策，需以清晰公正的方式，参照绩效考核结果进行，以保证激励机制的有效性。企业通过精细化管理员工绩效评估机制，不仅精准把握员工职场表现，而且有效促进工作热情，继而提高团队作业效率，这些措施为集团可持续发展打下坚实基础[3]。

3.2 多元化激励措施的实施

在企业环境中，为了提高员工的工作热情及其对工作的满意程度，关键在于采取多样化的激励手段。在企业运营过程中，激励机制的设计至关重要，它需要逐渐融合多种激励方式，既包括物质奖励，也包括非金钱性的鼓励，以此来迎合员工在各个层面的需求。在企业目标激励架构中，物质奖励依旧占据关键地位，然而，企业需进一步采纳更具适应性的表彰策略。比如，通过考量员工的具体工作成绩及作出的贡献，企业可以决定给予即时的奖励、针对特定项目的奖金，或者利润分红等，这样的措施能够提升员工对企业目标的共鸣及承担。

现代企业管理领域日益关注除传统物质奖励之外的激励手段，即非物质激励，企业提供多种职业发展途径，包括技能提升和晋升机制，助力员工实现个人成长，进而激发其内生动力。为了促进企业内部的革新精神和对卓越业绩的认可，企业应当培育一种文化，这种文化通过授予荣誉称号、对杰出个人或集体公开予以表彰的方式，旨在使员工意识到他们工作的深远价值，并提升他们的工作归属感和自我价值感。工作场所的环境优化及工作与私人生活之间平衡的增进，是除物质奖励之外的重要激励因素，企业可通过赋予员工灵活的工作时间选择、制定员工关爱措施以及策划团队聚合活动等策略，提高员工对工作的满意度及幸福感。在企业中推行多元化的激励机制时，应着重于保持激励的公正性和明确性，以便每位员工均能依其工作表现和所作贡献，得到相应的奖励。企业需周期性地对激励手段的成效进行评价，并据此对激励体系进行适时的调整与改善，以便更好地适应员工的需求更迭和市场环境的演变。企业通过实施多元化的激励机制，能够有效地提升员工的工作积极性，增强他们的忠诚感，并进一步提高整个组织的竞争能力，从而为企业的持续发展奠定坚实的基础[4]。

3.3 绩效考核与激励机制的有效联动

在企业的人力资源管理体系中，将绩效考核与激励机制相结合，能显著提高员工的工作热情以及整个组织的业绩，绩效考核作为一种评价手段，它不仅服务于对员工工作成果的量化分析，而且是实现激励机制精确实施的根本保障。企业须将员工绩效评估与激励体制紧密联结，确保评估结果能立即转化为激励手段，以达到员工个人目标与公司整体目标的对齐。

在企业运营中，对员工工作表现的评价须遵循公正与合理的原则，并基于科学的方法进行。为了提升员工对于职责认定与业绩评价标准的信赖度，应量身打造与工作职责紧密相关的考核规范，并确保其透明度，在评估员工表现时，不仅重点考虑其工作成效，更应全面分析其职业态度、团队协作精神，以及创新实践能力等多维度的展现。企业通过全面且多维度的评估手段，能够精确地辨识出员工所具备的长处与存在的短板，从而为实施有效的激励机制提供了坚实的数据支撑。设计过程中，需将激励机制与绩效考核的结果紧密相连，以达到预期的效果，企业基于员工的绩效考核结果，可实施包括薪资增加、职位晋升，职业技能提升培训等多方位的奖励方案，以此激发员工不断进步其工作成效。针对绩效未达标的员工，公司应采取恰当的鼓励措施，例如开展职业技能提升培训、指明进步的具体途径，以助其增强职业能力。同时，应避免采用简单的惩罚机制，以免导致员工产生失败感和负面心态，绩效考核转变其职能，从单一的评价手段，进化为助力员工提升与激发潜能的关键环节[5]。

在激励机制与绩效考核的协同作用中，均衡考虑长期成效与短期奖励至关重要。企业在对员工的表现进行评估时，应当使评估与激励机制相协调，同时须关注激励机制的持续效力，防止仅仅着眼于短期激励而忽略员工的长期成长和企业的持续发展。企业通过实施如股权激励和长期服务奖等长效奖励机制，能够提升员工对企业的认同与忠实的程度，引导员工不仅专注于目前的业绩，而且愿意与企业共同憧憬和设计未来的成长路径。企业整体竞争力的提升，可以通过绩效考核和激励机制的有效结合实现，这种联动能够营造积极向上的工作氛围，进一步激发员工潜

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

能与创造力的发挥。为了达成人力资源管理的最高价值，企业需持续调整考核准则和激励机制，确保这些措施能够适应变化并有效执行。

3.4 提升管理层对绩效考核与激励机制的重视

对于企业而言，管理层对人力资源管理中绩效考核与激励机制的有效执行起着至关重要的作用。管理层的职责不仅在于构建绩效考核和激励机制，更在于其落地执行的推进及过程的监控，强化企业高层对于绩效评估及奖励政策的关注，此举能够不仅提升公司治理的系统性与明晰度，亦能激活职工的主动性与创新力，从而推动公司全方位的成长。提高管理层对绩效考核及其激励机制重要性的认识，有着重要的战略意义[6]。为了成功执行绩效评估与激励体系，必须首先获得管理层的密切关注与支持，企业运营中，涉及业绩评价体系的构建与应用，以及基于此体系的结果，对员工实施奖励制度，管理层需在全程中投入决策与支持，确保从考核准则的设定到激励政策的落实，再到效果评定的循环过程中，能得到充分而有效的执行。管理层对绩效考核及激励机制的忽视，可能导致实施过程中形式化及执行力下降，进而削弱其预期效果。管理层若仅在形式上涉足绩效评价规则的制订，而未深入剖析员工的实际工作状况与需求，那么所制定的评价标准可能脱离实际，不能真实映射员工的工作表现，这将对激励机制的公正性及其效果产生不利影响。管理层的充分参与和对绩效考核以及激励机制设计的关注，能够确保这些机制具有明确的目标性和实际的效用性，从而真正达到考核和激励的目的。

企业高层的注重对于塑造以业绩为基础的文化氛围起到了推动作用，在众多公司里，将业绩评估与激励措施仅仅当作管理辅助手段，而没有实现它们与公司运营活动的深度融合，管理层的密切关注对于绩效考核和激励机制的推广至关重要。在企业内部广泛实施此等理念，能够使员工逐步意识到个人成长、企业进步与绩效评鉴之间的密切联系，进而激发他们更主动地投入到绩效评价和能力提高的行动中。定期召集会议、发布通告及组织培训，是管理层向员工传递绩效考核与激励机制重要性的有效途径，此举有助于深化员工对绩效文化的认识，并促进其不断固化与发展。以绩效为核心的文化的培育，可以驱使员工在职责履行上更为尽力，持续追求优异表现，进而增强公司整体的业绩以及市场竞争能力[7]。

在实施绩效考核与激励机制时，常面临员工、部门及外部环境所施加的多种障碍，如员工对考核标准的困惑、部门间的合作障碍，以及外部市场环境的变化等，若这些问题不能得到及时且有效的处理，将对绩效评估和激励制度的实施效果产生显著负面影响。在企业中，作为关键决策制定者的管理层，其广泛视角与资源整合能力，对于绩效评价及激励制度的成功执行，起到了至关重要的作用。企业高层可以通过建立明确的沟通路径及反馈途径，及时掌握并处理员工的疑问与不满，保障绩效评估与激励制度在组织内部顺畅地推广及执行。

4 结语

在我国的社会经济市场中，各个企业的健康发展是重中之重，也是促使社会稳定进步的重要前提。在企业的人力资源管理领域，绩效考核和激励机制构成了关键要素，它们的运作不仅建立在精确的考核标准与多元化的激励手段之上，而且还需要管理层的热忱支持与不断的优化过程。企业通过构建及改善特定机制，能够高效地激发员工的工作激情，从而提高工作效率，最终达成企业的战略目标并保证其长期发展。

[参考文献]

[1]王岐峰.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制分析[J].中外企业文化,2024(6):232-234.
[2]辛晓霜.探析企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J].市场周刊,2024,37(9):175-178.
[3]沈娟.企业人力资源管理中绩效考核与激励机制应用研究[J].财讯,2024(5):59-61.
[4]刘婷婷.企业人力资源管理中绩效考核与激励机制探析[J].人才资源开发,2023(18):91-93.
[5]王倩.人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J].今日财富,2023(11):146-148.
[6]郑婧.人力资源管理中绩效考核与激励机制分析[J].中国中小企业,2021(12):207-208.
[7]刘子逸.分析企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J].企业科技与发展,2021(1):174-178.

作者简介：王军强（1991.1—），毕业院校：甘肃农业大学，所学专业：劳动与社会保障，当前就职单位：新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司，职务：人力资源主办，职称级别：经济师（人力资源方向）。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

电力企业员工培训体系建设与效能提升策略研究

杨丰蕾 冯玮玮
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]随着电力行业的快速发展，员工培训体系的建设显得尤为重要。有效的培训体系不仅可以提升员工的专业技能，还能增强其对企业文化的认同感。文中探讨了电力企业在员工培训中的现状与挑战，分析了影响培训效果的关键因素。通过对成功案例的研究，提出了优化培训体系的策略，包括需求分析、课程设计、评估反馈及持续改进等环节。通过这些措施，能够有效提升员工的工作效能，促进企业整体发展。

[关键词]电力企业；员工培训；培训体系；效能提升；策略研究
DOI：10.33142/mem.v5i6.14500 中图分类号：F279.2 文献标识码：A

Research on the Construction of Employee Training System and Efficiency Improvement Strategies in Electric Power Enterprises

YANG Fenglei, FENG Weiwei
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: With the rapid development of the power industry, the construction of an employee training system has become particularly important. An effective training system can not only enhance employees' professional skills, but also strengthen their sense of identification with the corporate culture. The article explores the current situation and challenges of employee training in power enterprises, and analyzes the key factors that affect training effectiveness. Through the study of successful cases, strategies for optimizing the training system have been proposed, including needs analysis, course design, evaluation feedback, and continuous improvement. Through these measures, the work efficiency of employees can be effectively improved and the overall development of the enterprise can be promoted.

Keywords: electric power enterprises; employee training; training system; efficiency improvement; operational research

引言

在全球能源转型与科技进步的背景下，电力行业面临着前所未有的机遇与挑战。员工的专业素养与综合能力直接影响着企业的竞争力和可持续发展。因此，构建一个高效的员工培训体系，不仅是提升员工个人技能的必要手段，也是推动企业创新和变革的重要保障。如何在多变的市场环境中，通过科学的培训策略增强员工的核心竞争力，成为电力企业亟待解决的问题。深入研究员工培训体系的建设与效能提升策略，将为电力企业提供切实可行的解决方案，助力其在激烈的市场竞争中立于不败之地。

1 电力企业员工培训体系的现状与发展趋势

在全球能源转型的背景下，电力企业面临着新的挑战与机遇。随着可再生能源和智能电网技术的快速发展，企业不仅需要具备传统电力生产和供应的专业技能，还需掌握新技术、新设备及相应的管理理念。这使得员工的知识更新和技能提升显得尤为重要。当前，电力企业的员工培训体系多集中于基础技能和职业安全培训，然而，这种单一的培训模式已难以满足现代电力行业的需求。因此，提升员工培训的针对性与系统性，成为企业亟须解决的问题。

在现有培训体系中，许多电力企业依赖传统的课堂教学和现场培训，缺乏灵活性和适应性。这种方法往往无法有效激发员工的学习兴趣，也不能满足个性化学习的需求。同时，培训内容的更新滞后，导致员工在面临新技术、新模式时，缺乏必要的知识储备和应对能力。此外，培训效果的评估机制不完善，使得企业难以准确衡量培训对员工能力提升和企业绩效的实际影响。针对这些问题，电力企业必须重构其员工培训体系，推动培训内容、方式和评估方法的多元化和科学化，以提高培训的有效性和针对性。

展望未来，电力企业的员工培训体系应朝着更为系统和智能化的方向发展。首先，企业应加强对员工培训需求的深入调研，结合行业发展趋势和企业战略，制定切实可行的培训计划。其次，培训方式应逐步向线上学习、模拟实训和项目实战等多元化形式转变，以增强培训的灵活性和适应性。同时，利用现代信息技术，如大数据和人工智能，企业可以实现对培训效果的实时监测和分析，进而根据数据反馈不断优化培训内容和方法。通过这些努力，电力企业能够建立起一个高效、灵活的员工培训体系，不断提升员工的综合素质，助力企业在激烈的市场竞争中保持优势。

2 员工培训对电力企业绩效的影响分析

员工培训是电力企业提升整体绩效的重要手段，其影响可以从多个方面进行深入分析。培训有助于提高员工的

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

专业技能和知识水平。在电力行业，技术更新换代速度较快，新的设备、技术和管理理念层出不穷。如果企业未能及时对员工进行相关培训，员工在工作中就可能遇到技能不足或知识滞后的问题，进而影响生产效率和服务质量。通过系统的培训，员工能够熟练掌握新技术，提升操作水平，从而提高工作效率，减少操作失误，降低事故发生率。这不仅有助于保障安全生产，还能有效提升企业的经济效益。

员工培训对员工的满意度和忠诚度也具有显著影响。当企业为员工提供专业培训和发展机会时，员工通常会感受到自身价值的提升和职业发展的前景，这种认同感能够增强员工对企业的归属感和忠诚度。反之，如果企业忽视员工的培训与发展，员工可能会感到失望与挫败，从而导致流失率上升。这在电力行业尤其重要，因为高素质的员工是企业核心竞争力的关键。通过培养员工的职业技能和发展潜力，企业不仅能留住人才，还能形成良好的企业文化，提升整体的工作氛围。

培训对电力企业的组织效能和整体绩效提升也起到不可忽视的作用。有效的培训体系能够帮助企业构建学习型组织，促进知识的传播与共享。在这样的环境下，团队合作和创新思维得到鼓励，员工不仅能够迅速适应市场变化，还能积极参与到企业的创新实践中。通过培训，企业可以激发员工的创造力，提高团队的协作效率，从而推动企业的整体发展。在激烈的市场竞争中，只有不断提升员工的综合素质和团队的协作能力，电力企业才能更好地应对外部挑战，实现可持续发展。因此，系统性员工培训对于提升电力企业的绩效具有深远而积极的影响。

3 建设高效培训体系的关键要素

建设高效的员工培训体系是电力企业提升竞争力和实现可持续发展的重要保障。首先明确培训需求是构建高效培训体系的首要关键要素。企业应通过对员工技能现状、岗位要求及未来发展趋势的综合分析，制定出具有针对性的培训计划。这需要企业与员工进行深入的沟通，了解员工在工作中遇到的困难和技术瓶颈，结合企业战略目标和行业动态进行培训需求的评估。通过建立有效的反馈机制，企业可以及时获取员工的意见与建议，使培训内容更加贴合实际需求。此外，借助数据分析工具，可以对员工的学习成果进行定量分析，进一步明确培训的重点领域和优先事项，以确保培训资源的有效配置。

培训内容与方法的科学设计是培训体系成功的又一关键要素。高效的培训内容应涵盖专业技能、行业知识、职业素养等多个方面，以满足员工的全面发展需求。在设计培训课程时，企业应考虑到不同员工的背景和学习风格，采用多样化的培训方式，如课堂讲授、实操演练、在线学习、模拟训练等，以增强培训的互动性和参与感。同时，引入现代信息技术，如在线学习平台和虚拟现实（VR）技术，可以提供更为灵活和生动的培训体验，让员工在沉浸式环境中学习和应用新知识。培训内容还应随着行业的发展和技术的更新不断进行调整和优化，确保其前瞻性和实用性。

培训效果的评估与持续改进也是高效培训体系不可或缺的组成部分。企业需要建立科学的培训评估体系，通过定量与定性相结合的方式，对培训效果进行全面评估。这包括培训前后的知识水平测试、工作绩效的变化、员工的满意度调查等多个方面，旨在全面了解培训对员工及企业的影响。评估结果不仅为后续培训提供了改进依据，还能够激励员工在工作中不断追求卓越。在此基础上，企业应不断反馈和调整培训方案，以形成良性循环。通过建立持续改进的机制，企业可以确保培训体系始终适应市场需求和技术发展的变化，从而在不断变化的环境中保持竞争优势。因此，明确培训需求、科学设计培训内容和方法，以及有效评估与改进，是建设高效培训体系的关键要素，能够全面提升电力企业的员工素质和整体绩效。

4 优化培训课程与评估机制的策略

优化培训课程与评估机制是提升电力企业员工培训效率的重要策略。首先优化培训课程的关键在于明确培训目标，并确保课程内容与企业战略和市场需求紧密结合。在设计培训课程时，企业应根据不同岗位的特点和员工的职业发展阶段，制定出具有针对性的课程体系。例如，对于新入职员工，可以设计一套基础知识和技能培训，涵盖企业文化、岗位职责及相关安全知识，以帮助他们快速适应工作环境；而对于中层管理者，则应加强领导力、团队管理和决策能力等方面的培训，以提升其管理水平。此外，企业还可以通过与行业内专家、高校或专业培训机构合作，引入先进的培训理念和课程内容，从而丰富培训课程的多样性和实用性。

培训课程的实施应注重多元化和互动性，以提高员工的参与感和学习效果。传统的单向授课方式往往难以调动员工的积极性，而采用情景模拟、案例分析、小组讨论等多样化的培训形式，可以有效提升学习的趣味性和实用性。在培训过程中，企业还应鼓励员工积极参与，分享自己的经验和见解，形成良好的学习氛围。此外，利用现代信息技术，企业可以通过在线学习平台为员工提供灵活的学习方式，让员工可以根据自身的时间和进度进行学习。通过建立自主学习的机制，员工能够在培训之外不断拓展知识，增强自主学习的能力，从而实现更为深入的学习效果。

对于评估机制的优化，首先要建立科学的评估指标体系，全面衡量培训效果。评估不仅应关注员工在培训后知识和技能的提升，还应考虑到培训对工作绩效、团队协作和企业文化的影响。具体而言，可以通过设定关键绩效指标（KPI），例如员工的工作效率、事故发生率及客户满意度等，来反映培训的实际效果。同时，定期进行员工满意度调查，收集员工对培训内容、形式及讲师的反馈，以获

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

取第一手的信息，对培训课程进行动态调整。此外，企业应建立培训效果的长效跟踪机制，定期评估员工在培训后的实际表现，通过持续的反馈和调整，确保培训课程与企业的战略目标保持一致。通过这种系统化的评估和反馈机制，企业不仅能够提升培训的有效性，还能够不断优化培训课程，形成良性循环，从而在激烈的市场竞争中保持领先地位。

5 持续改进与创新在培训体系中的应用

在电力企业的培训体系中，持续改进与创新的应用至关重要，能够有效提升培训的针对性和有效性。这不仅能够满足员工日益增长的学习需求，还能帮助企业快速适应行业变化与技术进步，从而增强整体竞争力。持续改进的核心在于对培训效果的全面监测与评估。在实施培训后，企业应及时收集反馈信息，包括员工的学习成效、课程的实用性及培训对工作绩效的影响等。通过建立科学的评估体系，企业可以对培训课程进行量化分析，找出其优缺点。例如，可以运用 Kirkpatrick 四层次培训评估模型，从反应、学习、行为到结果四个维度对培训效果进行深入分析。这种系统的评估不仅能帮助企业了解培训的实际效果，还能为未来的培训计划提供改进依据。与此同时，企业应鼓励员工提出意见和建议，通过调查问卷、座谈会等形式，深入了解员工的需求与期望，从而在课程内容、培训形式等方面进行调整，确保培训始终与市场需求和员工发展保持一致。

创新是推动培训体系持续发展的动力。为了适应快速变化的市场环境和技术进步，电力企业应积极探索新的培训模式和方法。首先，企业可以引入现代信息技术，例如人工智能、大数据分析和虚拟现实（VR）等，丰富培训内容和形式。通过 AI 技术，企业可以根据员工的学习进度和表现，提供个性化的学习推荐，使培训更加贴合个人需求。此外，利用 VR 技术，企业可以创建沉浸式学习环境，让员工在模拟真实工作场景中进行实践，从而提高培训的趣味性和实用性。与此同时，企业还应重视跨学科的融合与合作，鼓励不同部门和领域的员工参与培训课程的设计与实施，通过知识的交叉和碰撞，激发创新思维。这种多元化的培训模式不仅能提升员工的综合素质，还能增强团队之间的协作能力，推动企业整体效能的提升。

企业在推进培训体系的持续改进与创新过程中，需构建良好的学习文化。学习文化是指企业在长期发展中形成的鼓励学习和创新的氛围。为此，企业应建立激励机制，奖励那些积极参与培训、提出创新建议和改善措施的员工，形成良好的学习与创新循环。同时，企业领导层应树立榜样，积极参与培训活动，以身作则，营造出重视学习和发展的企业文化。在此基础上，企业还可以开展学习分享会和知识交流活动，鼓励员工分享自己的学习经验和成功案例，形成知识共享的氛围。通过这样的方式，企业不仅能够促进员工的持续学习与发展，还能增强团队的凝聚力和向心力，从而在不断变化的市场环境中保持竞争优势。因此，持续改进与创新在培训体系中的应用，不仅能提升培训效果，还能推动企业文化的形成与发展，助力电力企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

6 结束语

在电力行业快速发展的背景下，构建高效的员工培训体系显得尤为重要。持续改进与创新不仅能够提升培训课程的相关性和有效性，还能激发员工的学习兴趣与参与感。通过建立科学的评估机制，企业能够及时了解培训效果并进行优化调整，从而确保培训与行业发展的同步。同时，引入现代技术和管理理念，为培训体系注入新活力，使员工在多元化的学习环境中不断提升自我。最终，这将有助于电力企业在激烈的市场竞争中保持优势，实现可持续发展。

[参考文献]

[1]汪小洁.电力企业教育培训体系建设的实践与创新解析[J].门窗,2013(12):458-459.
[2]徐丝丝.电力企业人力资源管理体系建设探讨[J].人才资源开发,2015(16):78.
[3]潘晖.电力企业新员工培训体系优化研究[D].福州:福州大学,2020.
[4]喻堃铃.X 供电公司电网调度员工培训体系研究[D].成都:电子科技大学,2021.
[5]刘文星.Z 国有电力企业员工培训体系优化研究[D].保定:河北大学,2024.

作者简介：杨丰蕾（1990.5—），女，河南省新密市人，汉族，本科，中级电力工程师，就职于国网新密市供电公司，从事培训管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

信息技术在人力资源管理创新中的应用

张雅男
石家庄华电供热集团有限公司，河北 石家庄 050000

[摘要]随着信息技术的飞速发展和数字化转型的不断推进，信息技术在人力资源管理（HRM）中的应用日益成为提升企业竞争力、优化管理流程和提升员工体验的关键因素。文章在人力资源管理领域，信息技术如何被创新性地应用于招聘流程、员工培训、绩效考核、员工关系维护以及数据分析等多个关键环节进行讨论，并分析了这一应用对管理实践所产生的作用与潜在影响。文章指出，信息技术的创新性应用使得 HRM 流程更加高效、透明，并促进了企业决策的科学化、精准化。此外，信息技术的进步不仅提高了企业管理效率，还催生了人力资源管理模式的革新，进而促进了企业文化和员工价值观的更新。
[关键词]信息技术；人力资源管理；创新；应用
DOI：10.33142/mem.v5i6.14485　　中图分类号：F3　　文献标识码：A

The Application of Information Technology in Innovation of Human Resource Management

ZHANG Yanan
Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: With the rapid development of information technology and the continuous promotion of digital transformation, the application of information technology in human resource management (HRM) has become a key factor in enhancing enterprise competitiveness, optimizing management processes, and improving employee experience. The article discusses how information technology is innovatively applied in multiple key aspects of human resource management, including recruitment processes, employee training, performance evaluation, employee relationship maintenance, and data analysis. It also analyzes the role and potential impact of this application on management practices. The article points out that the innovative application of information technology makes the HRM process more efficient and transparent, and promotes the scientific and precise decision-making of enterprises. In addition, the advancement of information technology has not only improved the efficiency of enterprise management, but also spurred the innovation of human resource management models, thereby promoting the renewal of corporate culture and employee values.
Keywords: information technology; human resource management; innovation; application

引言

随着全球经济环境的快速变化和技术的持续发展，企业面临着前所未有的竞争压力。在这个背景下，如何有效管理企业的最重要资产——人力资源，成为企业发展的关键之一[1]。传统上，人力资源管理（HRM）依赖于人工进行处理及管理，此种模式不仅效率低，而且易于产生偏差，难以应对市场需求的迅速变化及人力资源管理的复杂任务。然而，信息技术的广泛运用显著提升了企业在管理人力资源方面的效率和精确度。

1 信息技术对人力资源管理的影响

信息技术在招聘和选拔方面的应用，推动了传统招聘方式的变革。通过在线招聘平台、人工智能筛选简历和大数据分析，企业能够更加精准地识别和甄选人才，提高了招聘效率和匹配度，减少了人工操作的失误和偏差。此外，信息技术还使得招聘流程更加透明，候选人能够实时了解招聘进程，提升了候选人体验，增强了企业的雇主品牌效应[2]。

信息技术在员工的专业能力提升及职业生涯发展中起到了关键性作用。企业通过在线课程、虚拟训练场所和电子学习平台，能够为员工供应一种更加定制化、富有弹性及高效率的培训手段。利用云平台的特性，员工能够跨越时间和空间的界限，自由地获取培训资源，从而显著提高了学习的主动性和互动性。借助人工智能技术，培训内容得以优化，更贴合员工个人需求；智能推荐系统为员工量身打造个性化学习路线。

绩效管理方面，信息技术同样带来了革命性的变化。利用自动化的绩效评估体系，人力资源部门能够即时获取、深入分析并反馈员工的绩效数据，这极大提升了评估过程的客观性和精确度。在员工绩效评估方面，不再单纯依靠主观判断，而是采用数据引导的分析方法，实现了评估的全方位与公正性，有效减少了主观偏见，从而提升了员工对绩效评价的信任和满意。

2 信息技术在人力资源管理中的应用现状

目前，信息技术主要体现在数字化招聘、在线培训平台、智能绩效评估以及数据驱动的员工关系管理等方面。这些技术对员工关系管理产生了数据驱动的影响，公司为了扩充人员，正逐步采纳以人工智能为辅助的招聘应用程序和网络平台，通过大数据分析，实现简历的智能筛选、候选人能力评估，以及面试的自动排程，分析大量数据使

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

得公司能够精确地识别满足职位标准的应聘者，从而提升了招聘的效率并减少了成本[3]。

在员工培训与发展方面，在线学习平台和电子化学习工具的应用已经成为趋势。企业利用云平台技术，为员工构建起一个便捷且定制化的在线学习环境，确保其能够在任意地点、任何时间，有效地进行知识摄取和专业技能的增强，在一些企业中，模拟培训得到了虚拟现实（VR）与增强现实（AR）技术的加持，从而在互动性与沉浸感方面实现了显著提升，个性化与互动化的培训方式，不仅优化了学习成效，亦激发了员工自主学习和成长的意愿。

信息技术的应用，在绩效管理领域，涉及通过自动化系统采集员工的工作表现数据，这些数据经过分析，并结合反馈，协助管理层作出基于科学的决策。利用这些系统，可以实现对员工实时工作进度的监控，并根据数据分析来对其绩效进行客观评定，有效减少了手工评估过程中可能出现的误差，从而提高了绩效管理的公正性与透明度。众多公司通过信息技术的辅助，建立了多维度的绩效评价体系，此举使得员工与管理者之间的互动更为频繁且即时而促进了员工对绩效评价体系的接纳[4]。

在管理员工关系的过程中，信息技术的运用，极大提高了企业与员工之间的沟通和交流效率。在现代企业环境中，构建社交平台、内部论坛和员工反馈机制，极大地便利了员工表达观点与建议，同时使企业能够迅速把握员工的需求和情感波动，从而有效提升员工的满意度与忠诚度。广泛采用信息技术，促使人力资源管理从原本的手工处理模式，转变为数据驱动、智能辅助、自动化的现代方式。这一变革不仅显著提升了管理效率，而且为企业增值提供了新机遇；同时，它还极大地丰富了员工的工作体验，并使之变得更加便捷。

3 信息技术在人力资源管理创新中的具体作用

3.1 提升管理效率与决策质量

传统的人工决策依赖经验和主观判断，容易受到偏见和信息不对称的影响，而信息技术通过收集和分析大量数据，能够揭示员工绩效、行为模式、职业发展趋势等信息，从而帮助管理者做出更加客观和科学的决策。例如，基于员工历史数据，AI 可以预测员工的离职风险，从而帮助企业提前采取应对措施，降低人才流失率。自动化技术的引入大大提高了人力资源管理的工作效率。人力资源管理中的许多烦琐任务，如员工信息的录入、薪资结算、考勤统计等，过去依赖人工操作，费时费力且容易出错。信息技术通过系统自动化处理这些事务，使得管理过程更加高效且精准，大大减少了人工错误和管理成本。利用 HRM 系统，能及时刷新员工信息，并自主形成报表，这大幅减轻了人力资源部门的工作压力，使得管理层可以更多地关注于策略性的决策制定[5]。

信息技术的应用，通过可视化分析工具，为管理者提供了清晰直观的数据呈现方式，这使得他们能够迅速地掌握关键信息，并针对这些信息及时地进行决策调整。可视化平台能将企业的薪酬分布和员工的工作表现以图形化形式直观展现，辅助管理者全面审视，挖掘可能存在的不足，进而做出优化。云技术和人工智能的融合，助力企业通过即时监管与数据分析，有效适应市场动态和内部环境变化，这进而提升了决策的精确性与预见性。信息技术的应用显著提高了人力资源管理的工作效率，它缩短了工作周期，同时提升了决策的品质，使其既具有科学性也达到了更高的精确度，利用数据驱动的方法和智能化的管理工具，企业可以更有效地应对市场的变动，完善人力资源的配置，促进组织的持续成长。

3.2 改善员工体验与互动

传统的员工管理方式往往较为单向，员工与企业之间的互动渠道较少，沟通不畅，导致员工的参与感和归属感相对较弱。而信息技术的引入，尤其是社交平台、企业内部信息系统、移动应用和即时通信工具的应用，为企业与员工之间搭建了更为高效、便捷的沟通桥梁，显著改善了员工的体验。信息技术改善了员工的参与感和满意度。通过线上平台，员工可以随时随地获取公司相关政策、培训信息、福利待遇等内容，不再受限于时间和空间。这种信息透明化大幅提升了员工对企业的认同感与信任感。

在线学习平台和电子化考核系统利用信息技术，为员工开辟了多元化的自我提升路径。员工依据各自需求，挑选适宜的培训课程，通过网络学习方式，增强个人技术和职业品质，从而显著拓宽了他们的职业成长潜力与工作动力。在若干特定领域，工作者需频繁更新自身的技艺，而信息技术的应用不仅为持续学习与个人发展提供了便利和弹性，同时也促进了员工对企业和成长需求的适应[6]。

在管理员工关系的过程中，信息技术的应用促进了关怀措施的个性化与精确化。利用人力资源管理系统，人力资源专业人士能够从数据分析中洞察员工的工作表现、心理健康的具体情况，据此在恰当的时间提供必要的支持与关怀。企业通过数据分析技术，能够及时发现可能存在心理压力或工作疲劳的员工，并提供相应的帮助，从而减少了员工流失的风险。借助一种体现关怀与人性化的管理手段，员工群体的工作热情及忠诚感受得以显著增进，信息技术的应用，已经冲破了时间与空间对于传统管理模式的限制，从而推动了灵活工作方式的普及。员工利用手机或电脑通过移动办公平台，实现了随时随地的沟通、资料共享和任务管理，这种灵活的工作模式极大提高了他们的工作效率，同时也增强了他们对企业的满意度和归属感。员工能够依据自身需求，对工作时段与地点进行个性化安排，从而实现工作与私生活的更优平衡，进而提升整体的幸福感。

3.3 促进组织文化与价值观的重塑

线下的聚会、讲解和各类活动是企业文化流传的主要

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

渠道，这些方式在传播的广度和效率上存在一定的局限性。借助网络及移动技术，公司可利用内部社交系统、在线学习社区，以及虚拟论坛等多样化渠道，实现文化及价值观念在全球范围内跨时空的广泛散播与交流。多样化的传播媒介，不仅提升了员工对企业文化的共鸣，而且令文化传递变得更为高效与广泛。企业员工可以通过内部数字平台，定期接触到企业文化相关信息与活动，这些资讯动态会在无形中促使员工接受企业的价值观[7]。

大数据和人工智能（AI）技术能够帮助企业从员工的行为、情感反馈等数据中挖掘潜在的文化需求和价值观偏好，进而对企业文化进行针对性优化。例如，HR 部门可以利用对员工互动数据与工作表现的深入剖析，识别在实践中哪些文化要素具有促进作用，并据此决定哪些文化构建策略需要优化调整。采用以数据为动力的文化管理模式，可以赋予企业文化与时俱进的品质，以及灵活适应员工的需要和期望。企业可以采用虚拟现实（VR）与增强现实（AR）技术，组织员工体验企业文化活动，此类沉浸式体验有助于员工更生动地领悟企业文化，从而强化他们的文化认同与归属感。信息技术的应用，在强化组织成员之间的信息交流与合作过程的同时，促进了内部价值观念的协调统一。在企业内部搭建社交与合作的数字环境，可使得职员间互动沟通变得更为便携，进而提升信息流转的透明度和效率。

3.4 数据驱动决策支持

企业通过运用大数据分析、云计算和人工智能等先进技术，能够处理和解析大量员工及业务数据，从而挖掘出有价值的信息资源，为人力资源管理的决策制定提供坚实的数据基础。该趋势在提高企业决策的效率与品质的同时，亦助力公司于变幻莫测的市场中维持其竞争地位。通过对员工的工作绩效、行为数据、考勤记录、培训情况等多维度数据进行分析，企业可以发现员工的潜力和短板，从而制定个性化的发展计划。例如，通过绩效数据分析，HR 部门可以识别出高潜力员工，并为其提供更多的培训机会和晋升通道；而对于绩效较低的员工，企业则可以通过分析其工作数据，识别问题根源并及时采取相应的改进措施。数据驱动的决策方式使得员工管理不再是凭经验或主观判断，而是基于数据和事实，极大地提高了管理的精准性和针对性[8]。

在战略决策层面，数据驱动决策支持系统能够帮助高层管理者及时获取企业内外部环境的实时数据，从而做出更加科学的战略规划和人力资源配置。企业可通过审视劳动力市场动态、员工流动性及行业演变，预见未来人力资源的供需状况，从而实施有效的人才贮备与调整策略。企业可以通过分析数据来预见某些岗位在将来可能面临的人才不足问题，并因此提前启动招聘流程或开展人才培养计划，以便在紧急需要时能够及时获取相应的人才支持。企业在与外部市场变动和内部构造调整相遇时，能够利用数据分析迅速识别问题并实施应对。借助于员工满意度调查和企业文化分析所获得的数据，人力资源部门能够实时洞察员工情感波动与需求变化，进而对可能发生的员工流失情况做出提前预警，并据此实施有效的留才策略，以减少人力资源的开支。

4 结语

在人力资源管理领域，信息技术的运用显著提高了管理效率，优化了员工体验，并促进了企业战略的转型与创新。企业借助技术手段，对人才进行更有效的辨识、塑造及保留，从而提升决策的合理性与时效性，同时，这一过程也巩固了企业文化，增强了员工的认同感。随着信息技术的持续进步，人力资源管理领域将迎来深刻变革，促使企业转型至数字化、智能化路径，从而在长远发展中获得坚实助力。

[参考文献]

[1]娄美红.人工智能技术在人力资源管理信息系统中的应用[J].科技与创新,2024(15):194-196.
[2]冯俊楠,赵李源,潘雯.数字化技术在人力资源信息管理系统优化中的应用思考[J].中国战略新兴产业,2024(20):194-196.
[3]朱静静,郭晋宇.数字化技术在人力资源信息管理系统优化中的应用[J].集成电路应用,2023,40(12):300-301.
[4]迟晓临,杨毅.数字化信息技术在人力资源管理系统中的创新应用[J].集成电路应用,2023,40(10):386-387.
[5]马佳.信息技术在人力资源管理中的有效应用[J].大陆桥视野,2023(5):121-123.
[6]王美玲.信息技术在人力资源管理中的应用[J].老字号品牌营销,2022(18):143-145.
[7]贺菲.5G 信息技术在人力资源管理中应用探讨[J].电脑知识与技术,2022,18(18):86-88.
作者简介：张雅男（1989.5—），单位名称：石家庄华电供热集团有限公司，毕业学校和专业：河北科技大学 通信与信息系统。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业员工数字素养与技能提升的驱动因素与实施策略

张凤鑫
天津海河教育园区投资开发有限公司，天津 300350

[摘要]随着数字经济的快速发展，企业面临市场竞争与技术革新的双重压力。员工的数字素养与技能成为提升企业竞争力以及实现数字化转型的关键因素。文章探讨了技术变革、职业发展需求以及企业竞争力对员工数字素养提升的驱动作用，分析了当前员工在数字素养与技能提升过程中面临的主要挑战，包括数字意识薄弱、保障机制不健全以及培训体系不足。基于这些分析，文中提出了包括增强员工的数字素养意识、健全企业保障机制与完善培训体系等员工数字素养与技能提升策略，这些措施将帮助企业更好地应对数字经济带来的挑战，显著提升企业的整体竞争力与员工的职业能力。

[关键词]数字经济；数字素养与技能；员工培训；企业数字化转型
DOI：10.33142/mem.v5i6.14509 中图分类号：G252 文献标识码：A

Driving Factors and Implementation Strategies for Enhancing Digital Literacy and Skills of Corporate Employees

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

Abstract: With the rapid development of the digital economy, enterprises are facing dual pressures of market competition and technological innovation. The digital literacy and skills of employees have become key factors in enhancing corporate competitiveness and achieving digital transformation. This paper explores the driving effects of technological change, career development needs, and corporate competitiveness on the improvement of employees' digital literacy. It analyzes the main challenges faced by employees in the process of enhancing digital literacy and skills, including weak digital awareness, incomplete safeguard mechanisms, and insufficient training systems. Based on these analyses, the paper proposes strategies for enhancing employees' digital literacy and skills, including strengthening employees' digital literacy awareness, improving corporate safeguard mechanisms, and perfecting training systems. These measures will help enterprises better cope with the challenges brought by the digital economy, significantly enhancing the overall competitiveness of the enterprise and the professional capabilities of employees.

Keywords: digital economy; digital literacy and skills; employee training; corporate digital transformation

引言

在快速发展的数字经济背景下，企业必须应对激烈的市场竞争与技术创新。为保持竞争力，企业日益重视员工的数字素养与技能。数字素养涵盖员工使用数字工具与技术的广泛能力，包括数据分析、数字通信、信息处理与创新等。本文分析了技术变革、职业发展与竞争力需求对数字素养提升的推动作用，通过分析这些因素，为企业提供理论支持与实践建议。文章还讨论了提高员工工作场所数字素养与技能的关键驱动因素与实施策略。

1 数字经济、数字素养与技能概述

1.1 数字经济的概述

数字经济是指基于数字技术、数据与信息通信技术所驱动的经济活动类型，这是一种以数据资源为核心要素，以现代信息网络为主要支撑的新型经济形态。在数字经济中，物联网、大数据、人工智能、区块链等数字技术扮演着关键角色，这些技术的广泛应用，推动了各个经济要素的数字化转型。数字经济是继农业经济与工业经济之后的新型经济发展模式，逐渐成为了世界经济增长的主要推动力，深刻影响着产业结构、商业模式与全球经济格局的变化。[1] 党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出，要完善促进实体经济与数字经济深度融合的制度，紧抓数字技术变革带来的机遇，为高质量发展注入新动能。[2]国家发展改革委办公厅与国家数据局综合司发布《数字经济 2024 年工作要点》，对 2024 年数字经济的重点工作进行了部署，支持数字经济的高质量发展，深入推动《“十四五”数字经济发展规划》的实施。

1.2 数字素养与技能的要素

中央网信办等四部门印发《2024 年提升全民数字素养与技能工作要点》指出，提升全民数字素养工作，助力提高人口整体素质、服务现代产业体系建设。数字素养与技能涉及多方面的内容，通常涵盖人们在数字时代中学习、工作与生活所需的相关能力，如信息收集与分析能力、数字化沟通能力、数字内容创造能力、数字安全意识以及解决数字化问题的能力等。[3]数字素养与技能是从信息素养、媒介素养等核心要素中提炼、加工、整合与提升而形成的新概念。[4]数

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

字素养与技能包括数字信息的获取、制作、应用、评估、交互、分享、创新、安全保护及伦理道德等方面。[5]

企业员工的数字素养与技能可以分为三个层次：通用能力、专业能力与素养能力。数字通用能力包括获取数字资源、使用数字化平台以及操作智能设备等技术技能，属于通用型能力范畴，具体表现为数字接入、数字协作、数字查询等能力。数字专业能力则是员工在数字化与智能化生产中需要具备的特定职业技能，属于专业型能力范畴，例如数据架构设计、编程、系统开发、平台运营、数字分析与创新、系统安全维护以及数字基础设施维护等能力。数字素养是员工适应数字化生产方式所需的观念、态度与思维方式，属于认知型能力范畴，包括数字思维、数字学习、数字交往以及网络安全意识等，是从事数字化工作所需的职业素养。

1.3 数字素养与技能在数字经济中的战略意义

数字素养与技能是促进社会生产力提升与推动数字经济高质量发展的重要途径，为全面建设社会主义现代化国家提供了强大的数字动力与坚实的人力资源保障。在全球加速数字化转型的背景下，国民的数字素养与技能水平逐渐成为国家竞争力的重要标志。[6] 各级政府应将提升全民数字素养与技能作为建设数字中国的重要基础与战略支撑，视为推动经济社会持续发展的关键任务。通过制定相关政策和实施引导性措施，确保全民具备应对数字时代挑战的必要能力，为数字经济时代社会发展奠定坚实基础。全球主要国家与地区纷纷将提升国民数字素养与技能作为争取新竞争优势的战略重点，陆续制定战略规划，并实施针对国民的数字技能培训，以提高整体人口素质。新加坡政府通过财政激励机制，鼓励民众掌握数字技能，40岁以上的新加坡公民可获得一定价值的技能积分补贴，用于接受数字技能培训，更好适应时代发展与市场需求。爱尔兰政府积极支持公共研究机构开展数字技能培训，政府与企业的研发中心形成优势互补，企业员工数字素养与技能在产学联动中快速增长。为了提高民众的数字素养与技能，西班牙政府推出了“西班牙数字2025计划”，不断完善数字基础设施、加强数字技能教育与培训。

2 推动员工数字素养与技能提升的关键驱动因素

2.1 技术变革的现实动因

随着5G、人工智能、云计算等新技术的发展，社会与经济中的数据量迅速增加，推动了数字经济的迅速崛起，社会随之进入了大数据时代。全球对数字信息的需求不断增长，数字经济极大地改变了人们的生活方式、就业形态与思维方式。数字信息已渗透到日常生活与生产中，推动了生产力的飞跃提升，越来越多的人融入了数字社会。[7]

数字经济作为一种新兴经济形态将为我国经济增长与结构转型注入全新动力。《数字中国发展报告（2022年）》显示，中国已成为全球第二大数字经济体，数字经济产业的总交易规模超过50.2万亿元，占国内生产总值的比重达到41.5%。[8]习近平总书记在中共中央政治局第十一次集体学习时指出，要加快发展新质生产力，扎实推进高质量发展。大力发展数字经济、打造具有国际竞争力的数字产业集群，是推动新质生产力发展的重要途径。[9]企业要把全面提升劳动者数字素养与技能，作为推动新质生产力加快发展的重要关键点。

2.2 提升企业竞争力的必然要求

随着数字技术的进步，企业之间竞争日益激烈，数字化转型无疑是提升竞争力的关键途径。[10]拥有较高数字素养的员工可以更有效地运用数字工具与技术，优化工作流程，提高效率。掌握数字技能的团队能够更好地分析与利用数据，为决策提供有力支持，推动创新。持续的数字技能培训还可以增强员工的职业满意度与归属感，进一步巩固企业的竞争优势。

为了增强企业在数字经济中的竞争力，数字化转型过程中必须加快提升员工的数字素养与技能。通过数字技术驱动企业的经营管理模式不仅能够培育新的发展能力，还能增强企业的综合竞争力，打造出独特的数字化竞争优势，培养出适应社会变革需求的员工。员工通过数字素养与技能提升能够更好地理解与应用数字技术，提高信息素养与创新能力，更有效地应对快速变化的数字化环境。数字素养与技能提升已成为企业培训中不可或缺的组成部分，其推动了员工的个人发展与信息处理能力，使得企业在市场中更具竞争力。

2.3 员工职业发展的内在动因

随着数字经济不断发展，员工们逐渐意识到数字素养与技能已经成为现代企业员工不可或缺的重要素质，提高数字素养与技能对于未来职业发展、安全保障与职场晋升至关重要，一方面能帮助其高效地履行当前职责，另一方面增强他们在职场中的竞争力，提升长期成长潜力，并开辟更多职业选择。员工主动获取与提升数字技能的动力源自他们对职业发展的渴望，而这股动力也进一步推动了企业的全面数字化转型。

对于企业员工而言，数字素养与技能在提升工作能力与绩效表现方面的作用愈发显著。员工需要掌握多种数字工具与技能，例如办公软件、数据分析工具、数字通信工具等。员工只有具备这些数字能力，才能更加高效地完成任务，在团队合作与客户沟通中展现更好的表现。

3 员工数字素养与技能提升面临的主要挑战

3.1 数字素养与技能意识薄弱

企业员工在数字化转型中扮演关键角色。受传统工作方式影响，不少员工的惯性思维根深蒂固，思想观念较为保守，对数字化新兴技术与工具缺乏认同与理解。对数字化企业的需求与潜力认识不深，接受新技术的意识薄弱，部分员工认为提升数字素养成本较高，主动性不强。[11]

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

企业内部与数字经济与信息技术相关的岗位相对较少，员工对通过提升数字技能带来收入增长的期待较低，导致员工在利用数字工具学习或提升技能，获取有用数字化能力的行为意识不足。

3.2 企业保障机制不健全

企业保障机制在推动员工数字素养提升中起着关键作用。当前许多企业的举措显得不足，导致员工数字技能的发展受到制约。在企业员工数字素养与技能提升过程中，保障机制不健全主要体现在：一是管理层对员工数字素养与技能提升的重要性认识不足，未能在战略层面给予足够的重视与支持，导致相关培训与发展计划得不到有效落实。二是企业未能充分投入资金与资源用于员工数字素养与技能培训，导致培训内容有限，设备与技术支持不足，无法满足员工不断发展的需求。三是企业内部缺乏有效的激励机制，未能为主动提升数字素养的员工提供相应的奖励或认可，导致员工缺乏积极性与动力，影响培训效果。这些问题的存在，严重制约了员工数字素养与技能提升的持续性与实效性。根据精细化管理的理论，员工数字素养与技能的提升应从人员、设备、资源、方法、评估与环境等多维度构建完善的质量保障体系。部分企业仅关注人员单一维度，通常通过短期培训班等方式提升员工的数字素养，却忽略了机制建设、环境支持等其他重要因素的协同作用。要实现高质量的员工发展与企业竞争力提升，亟须完善企业的保障机制，确保各个维度协同作用，共同推动数字素养提升工作的全面落实。

3.3 企业培训体系不完善

在推动企业数字化转型的过程中，提升员工的数字素养与技能至关重要。调查发现当前许多企业的培训体系存在明显不足，限制了员工在数字时代的适应与发展。尽管一些企业为员工提供了部分数字素养与技能培训，但这些培训的覆盖面与深度仍显不足。许多企业未能制定系统化的培训计划，导致员工在学习数字技能时缺乏连续性与深度。企业内部缺乏专业的数字教育人才，难以为员工提供高质量的培训与指导，进一步限制了数字技能的有效提升。一些企业提供的培训内容未能结合员工的工作实际，导致学习内容难以在工作中应用，降低了培训的实用性与员工的参与积极性。这些问题制约了企业员工数字素养的提升，影响了企业整体的数字化进程与竞争力。

4 提升员工数字素养与技能的有效策略

4.1 提高企业员工数字素养与技能意识

思想引导行动，员工的学习意愿是提升数字素养与技能的基础，企业需要加强员工的数字意识与能力建设。企业应加强数字技术的推广，通过多种渠道与措施降低员工对数字工具的使用障碍，逐步改变他们对数字技能应用的认知。只有当员工切实体验到数字技能提升带来的实际收益时，才会主动放弃传统的工作方法与经验，积极提升数字技术的使用能力。[12]企业加强宣传与教育是提高员工数字素养意识的重要方式。随着数字技术的快速发展与企业数字化转型的深入，企业对员工的数字化能力提出了更高的要求。提升员工的数字素养是应对人力资源挑战、推动企业数字化转型的必要举措，也是提升企业数字化运营的必然要求。[13]在企业数字化转型过程中，员工的数字素养普遍受到对数字技术的认识不足、缺乏统一的数字素养评估标准、区域数字能力发展不平衡以及信息安全保护不到位等制约因素。企业需要以理念引领行动，加强宣传教育，树立数字意识，构建立体多元的宣传体系，创新网络宣传方式方法，营造全体员工关注并积极参与数字素养与技能提升行动的浓厚氛围。

4.2 健全企业员工数字素养与技能提升机制

企业应积极加强数字素养提升的统筹规划，制定相关政策与科学有效的数字素养提升方案。[14]企业的人力资源部门作为企业管理的重要部门，在员工数字素养提升方面发挥着关键作用，承担着落实企业数字化战略的重任。人力资源部门应及时制定内部数字素养提升的指导性政策与文件，强调数字素养培养的重要性，明确数字素养提升的总体目标、原则与理念，以及企业培训与发展规划的方向与重点，指导各部门在工作流程中实施相关政策与措施。在制定或修订员工培训计划与技能提升标准时，应充分考虑培训内容的综合性、前瞻性与实用性，注重培养员工的创新能力与提升综合素质，确保培训内容与标准符合企业发展需求、行业趋势与市场需求。企业还要健全政策支持与资金保障体系，采取多种措施加大对数字素养与技能薄弱环节的投入，并完善支持数字素养与技能提升的长效机制。[15]

企业还应完善数字素养与技能考核标准的构建，这样可以明确员工应具备的技能与知识要求，帮助员工识别自身不足，并针对性地提升，进而增强整体能力。企业考核标准可以推动员工不断学习新知识、掌握新技能，适应行业变化，促进企业数字化转型。数字素养与技能考核标准在提升企业员工的数字能力、优化工作效率、提高服务质量以及推动企业数字化转型等方面具有重要意义。通过提升员工的数字素养与技能，企业可以增强整体效率与竞争力，更好地响应市场需求与提高服务质量。

4.3 完善企业员工数字素养与技能培训

在数字经济的背景下，高素质的数字人才是推动企业发展的关键所在。为了在产业数字化与数字产业化技术变革中保持竞争力，企业必须加大对员工培养与管理的投入。在实际操作中，企业可以通过多种途径帮助员工跨越数字鸿沟，例如提供与员工需求相适应的数字产品与服务、加强数字教育与培训，以及提供数字辅助服务等。企业应加强完善员工职业技能培训体系，构建并共享员工培训中心、在线学习平台等培训载体，充实数字素养与技能培训内容，从而增强员工的职业胜任能力。健全企业的员工培训制度，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

系统性地针对产业工人进行覆盖生产全过程的数字技能培训，持续壮大现代企业的员工队伍，提升企业的数字化生产能力。从而提升员工的数字素养，建立数字化思维模式，增强企业的数字化竞争力。企业要完善培训体系、增加培训资源投入、提高培训内容针对性以及加强宣传，推动企业数字化转型与员工能力提升。

5 结语

面对快速发展的数字经济，提升企业员工的数字技能与素养已成为企业在激烈竞争中保持领先地位的关键驱动力，已成为企业发展的战略重点。本文分析了企业在实施过程中面临的主要挑战，包括保障措施不充分、培训系统不完善以及数字意识缺乏等问题，提出了加强数字意识培训、完善安全机制、优化培训方案等应对策略。通过采取这些措施，企业可以更有效地应对数字经济带来的机遇与挑战，增强企业在激烈市场竞争中的竞争优势。

[参考文献]

[1]罗冰女.数字经济背景下我国中小外贸企业转型发展路径探究[J].商讯,2024(14):100-103.
[2]邓丽姝.推动数字经济和实体经济深度融合的机制与路径研究[J].商业经济研究,2023(14):189-192.
[3]叶子.强化教育培训 共享数字红利[N].人民日报海外版,2024-06-07(8).
[4]颜一峰,王宁,陈婷婷.数字素养概念、框架与提升路径研究[J].软件导刊,2024(8):1-6.
[5]张彩莲.全民数字素养与技能提升[J].合作经济与科技,2024(18):56-57.
[6]曹金,胡俊平,董容容.数字时代全民数字素养与技能提升路径研究[J].科技传播,2024,16(10):29-33.
[7]许振宇.大数据时代大学生数字素养与技能培育研究[J].中国信息界,2024(4):179-181.
[8]李金城,姚毓春.数字经济赋能国有企业创新的内在机理与实现路径[J].经济学家,2024(6):95-106.
[9]倪好,蒋振斯.美国推进数字素养教育:动因与进路[J].北京教育(高教),2024(8):14-18.
[10]乔亚方,李向红,李宝虹.数字化转型、内部控制与企业竞争力[J].合作经济与科技,2024(20):98-100.
[11]王舒,曹国凤.提升农民数字素养的价值意蕴与现实境遇[J].河北科技师范学院学报(社会科学版),2024,23(1):51-58.
[12]周蕊.乡村振兴背景下农民数字素养培育存在问题与发展路径[J].农业工程技术,2024,44(12):24-25.
[13]刘双.基层公务员的数字素养影响因素研究[D].大连:辽宁师范大学,2023.
[14]平晓敏.新时代国有企业领导干部数字素养的内涵及提升路径[J].上海企业,2024(6):37-39.
[15]彭蔚.山东省高校大学生数字素养评测及提升策略研究[D].济南:山东师范大学,2024.

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）。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

经济转型背景下人力资源开发与管理的创新路径研究

苏小玲
新疆兵团交通建设有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]在经济转型的背景下，人力资源开发与管理面临新的挑战与机遇。该文分析了员工资源培育管理和成长相互影响的一系列方案，以适应经济结构调整和市场需求变动。经过分析现今人事管理中的难题，制定出了多项新方案，涵盖建立弹性的人员聘用机制、执行数字化控制方法、职业技能提升培训，以及推进公司文化塑造等。文章指出，唯有借助全面的人事管理革新，方能够增强公司竞争力，促进经济稳步增长。

[关键词]经济转型；人力资源开发；管理；创新
DOI：10.33142/mem.v5i6.14507　　中图分类号：F272.92　　文献标识码：A

Research on the Innovative Path of Human Resource Development and Management under the Background of Economic Transformation

SU Xiaoling
Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Against the backdrop of economic transformation, human resource development and management are facing new challenges and opportunities. This article analyzes a series of solutions for the mutual influence between employee resource cultivation management and growth, in order to adapt to economic structural adjustments and changes in market demand. After analyzing the challenges in current personnel management, multiple new plans have been developed, including establishing a flexible personnel recruitment mechanism, implementing digital control methods, providing vocational skills training, and promoting the shaping of company culture. The article points out that only through comprehensive personnel management reform can a company enhance its competitiveness and promote steady economic growth.

Keywords: economic transformation; human resource development; management; innovation

引言

随着全世界商务氛围的变化和我国金融改革的不断更新，传统的人力资本管理方式方式现已不再符合崭新商业布局，公司面对竞争压力更加尖锐、人才缺口、员工流动频繁等众多难题，迫切需要于人才培养和经营管理方面着手尝试创新。根本宗旨是于探讨经济结构优化背景中人力资源的高效管理策略，审视现有管理存在的缺陷，提出并具体的改善建议，目的是适应当前形势的人力资源管理寻求新方法。

1 经济转型背景下的人力资源管理现状

在经济转型的背景下，人力资源管理面临着复杂而多变的现状，具体表现为多个方面的挑战与机遇。传统的人力资源管理手段逐步暴露不足，尤其在人才筛选、培育和激励措施方面，一些公司依然保持运用传统的管理模式，使得对员工个性化成长和职业发展路径关注不够，无法顺应日新月异市场更新的需求变迁。另外，随着科技界进步，尤其是信息科技繁多运用，数字化转型成为着联想集团成长必须经历的过程，但人事管理在应用数字化技术方面尚有短板。众多公司缺少完备的人员管理，无法有效执行数据处理工作与决策辅助，这使得阻碍了人员配置的改善和提高[1]。

人员不足的问题愈发突出，尤其在招募与留住高技能和创造性思维人才领域。现阶段，市场竞争中同步寻求高素质人才，需求拥有灵活性和创新思维的集体，用来应对快速变化的市场环境。但是，部分公司在招募和保持职员过程中方法不足高效性，造成高技能职员流失，职员屡次更替岗位，特别是青年员工对事业成长的期待与要求更加鲜明，导致企业人事部门遭遇了空前的考验。随着思考模式改变，职员对公司文化、职业成长办公环境期待不断提高，公司不但需要重视员工薪酬待遇，也需构建公司氛围和办公环境，以增加员工认同感和满足度。在经济转型推动下的人力资源管理目前的状况的现状显现暴露出传统管理模式的缺陷、数字化改革的缓慢进程、人才匮乏的问题及员工需求的转变，诸多因素导致公司必须对管理方式进行改革，目的是增强公司的核心竞争力及强化持续发展的能力。

2 人力资源开发与管理的创新路径

2.1 灵活的用人机制

敏捷的人力资源的制度是经济结构调整环境下提升人员管理效能关键性途径之一。伴着商业背景持续演变和经营策略多种形式，陈旧的惯例的招募手段现在已不再适应公司对于职员多元化需求。公司应按照职业生涯标准，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

制定高效人才吸纳机制，这表明在招聘过程中，不仅需要重视应聘者的专业能力，同时需要评估其适应性与发展潜力，以保证新聘员工可以迅速融入团队，适应公司的职业发展需求。同时，企业具备能力执行项目化管理及合约式人力配置方式，依据项目具体要求有效配置人力资源，这进而可减少固定人力成本，同时设法提升资源使用效率[2]。

灵活性出色职员筛选体系还应该贯彻于工作场所职员整体的职业成长道路轨迹，公司应设计多种职业晋升通道，让职员依据个人爱好与技能挑选适宜的职业发展方向。设立建立员工轮岗制度，推动员工部门间交流，增强他们的工作经验和全面能力，从而提升团队的适应能力。另外，公司具备聘请外部专家和短期员工，专门的特定学科课题或推进项目合作，这种做法不仅增强了技术能力，并且完全能够带来全新观察角度创造性思维。弹性的团队结构安排应注重员工的意见给予与参与度，借助建立高效的交流平台，收集职员对工作任务和职业成长的反馈，公司可以依据职员期望实施对应优化，因此增加职员满意度及忠诚度。公司应主动应用前沿技术性工具性方法手段　途径，运用众多资料和智能算法技术，改善人才选拔决策形成程序[3]。

运用数据处理手段，公司能够精确辨认人才需求量、衡量员工绩效，依据市场状况迅速调整招聘计划及人员布局，这些措施对人力资源管理领域引发史无前例的变革性影响。当代公司运行过程中遭遇无常的市场环境，常规的人力资源管理手段经常难以跟上迅速变化的需求，利用信息剖析，公司可以精确把握商务走向和业界状况，制定出更优合理的人员配置方案。举例来说，利用分析市场信息和员工工作表现，企业有能力发现关键岗位招聘需求，接着有针对性地执行招聘合适人才和培养，这样准确识别因此有助于提高招聘效能，并且能够减少人力资源的浪费，为节约开支。灵活的用人机制就是达成该目标关键性途径，企业在搭建弹性人员组织结构时，可以按照项目要求和市场状况迅速调整人力资源配置，采取短期聘约、项目化管理和远程工作等方法，企业可以效率更高地运用外部人力资源，减少固定开销。同时，这种灵活性也为员工赋予了更多职业发展进步空间，提高了员工们的团队认同工作动力，职员处在这样的环境中，可以更加充分展现发挥自身能力，主动参与公司的各项工作，进而促进整体业绩增长。

敏捷的人力应用制度还推进了公司文化的塑造，公司借助赋予多种工作模式成长机会，营造出接纳性、包容工作环境，使职员意识到个人价值体现展示，这样的发展氛围同时找到了杰出人才融入团队，也增强了当前职员们的忠诚性。随着企业理念的逐渐成熟，同事们的创造力与团队协作意识有望逐步提高，从而促使公司于市场竞争能力的增强。运用不断完善人才资源方针，公司能够切实应对经济结构调整导致挑战，增强市场竞争力和持续发展潜力。高明的人员配置方法亦提高了劳动生产率，并且工作者营造一方充满活力工作氛围，让工作者在职业生涯中感受到自我实现感，如此这般的双方的推动力，使彼此彼此协同进步，形成正面沟通，为公司成长不断成长奠定根基稳固基底[4]。

2.2 数字化管理手段的推广

广泛采用电子化方法表现在经济转型期人力资源管理创新关键动向，有助于大幅提升工作效率和决策水平。随着科技领域快速进步，公司人事管理逐渐向信息化、智能化操作转变，举例来说，员工信息管理系统、网络招聘平台、业绩监控系统等，能够实现集中保管人员信息，并进行评估，那样的集约化同时降低了吗人员管理方面的冗余工作，提高了工作效率，同时有权利用数据分析，帮助企业精准识别人才需求、评估工作表现，因此改进招聘策略。当代方法为工作者专业技能提高的革新打开了许多机会，运用网络教学平台和仿真实训软件，企业可以提供职员提供随时任何地点学习资源，迎合个性化培训要求。这种类型有效的训练方法不但减少了训练费用，有利于提高员工群体热情学习成果，另外，公司具备潜力运用资料分析，掌握职员学习方式成长需求，度身打造培训计划，进而更为高效地提高职员们的全面素质专业技能。

当代信息管控还促进了公司文化的塑造与员工间融洽共处，运用社交平台和内部沟通系统，公司可以打造更为畅通和高效的沟通氛围，提升员工间的交流和团队协作精神。同时，技术手段也能快速整理职员反馈，帮助企业快速识别并处理管理难题，提升职员满意度等级和忠诚度，数字化管理的广泛应用也面临许多挑战，例如员工对新技能的适应性和培训不足等。公司需要制订具体的执行方案，给予关键的引导帮助，保障职员得以顺畅转变到信息化管理方式，与此同时，确保员工个人信息保密性同样是数字化变革阶段中极其重要关键环节。公司需要构建完备信息保障体系，提升员工对信息化治理信心，电子化方式的普及不但提高了人力资源管理效能和适应变动的能力，并且给员工职业成长创造了更多机遇。运用持续研究与执行资料手段，公司能够经济调整期，更为有效地顺应市场动态，提升竞争力，促进可持续发展[5]。

2.3 员工培训与发展的强化

员工培养和能力增强针对着当前经济结构优化升级情境之时提升人力资源管理的效果关键战略。适应市场快速变动必须能力持续性刷新，公司需要不断更新换代员工认知结构与执行技能，以维持竞争优势，所以，多元化全面培育成长计划变得特别关键。公司应根据行业成长动向和消费者需求，制订相应培训方案，保障教学内容和行动演练紧密相连。这不止有助于增强职员专业能力，并且提升员工应变能力与创新思维，比如，一个企业有实力运用前沿技术方法时，立刻安排相匹配的培训讲座，以助力职员迅速熟悉新技术知识并有效地运用到日常工作职责。学

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

方式应丰富，融合网络与课内教学，常见的直接教学方式尽管效果较好，但一成不变的时间与空间的约束时常制约了员工们的参与热情。运用网络教学工具，讲师可以按照私人计划独立学习，这项功能显著提高教学成效，又让培训资料更具针对性。与此同时，单位也可以采用模拟演练、实例研讨和团队探讨等多种方式手段，提升培训阶段互动性质和实际效果，推动同事之间沟通合作[6]。

公司应重视训练的连续性与评价，教育并非短暂性过程，而是应该是不断过程，公司应形成定期评价体系。借助反馈数据和评定，掌握培训成效和员工成长状况，接着适时优化培训资料实施策略，另外，帮助职员职场进步发展计划，公司具备能力向提供给员工量身定制的成长路线，激励职员们加入外部培训项目和深造，确实提高职业技能水平和竞争能力。组织文化的塑造也与员工成长发展历程和职业发展紧密相关，拥有注重知识了解与提升条件，高效促使激发职员积极性加入深入学习提升。通过营造优越的学术环境，引导员工分享研究成果和感悟，企业从而能够提高全方位学术成效，同时增强团队合作意识，加强职员培训提高是面对经济结构调整严峻的要点之处。利用制定出全面的培训方案、多元化的培训方法、不断评估体系和良好的公司文化，企业可以显著地提高员工职业技能和综合素质[7]。

2.4 企业文化建设的促进

组织文化的构建是增强团队向心力和员工满意度关键作用，尤其在经济转型期的背景下显得尤为重要不可或缺的地位所在。卓越的企业文化不但有助于塑造员工的价值观和行为准则，而且能够加强团队成员之间的凝聚力和合作意识。组织应阐述和传播基础目的，保障全体职员对组织宗旨和目标有透彻认知，这一环节亟须管理层共同努力，同时需采用多样化的交流手段，比如举办内部研讨会、制定员工手册及利用公司平台，全方位推广公司的核心价值观，令员工深入理解。企业文化的塑造、培育应与员工的个性化需求息息相关，运用调查和回馈方式，掌握员工们希望意见和提议，公司可以更为有效地调整公司文化建设方向感。举例来说，促进创新和学习氛围有助于激发职员积极提出新颖观点和解决策略，增强团队创新力。与此同时，组织也有能力运用团队建设、职业技能培训互动交流等多种方式，提升员工对公司忠诚感与归属感，进而促进企业文化融入与可持续发展。

公司应注重文化事务方面多元性与开放性，在全球化的背景下，企业往往面临多元文化的融合挑战。营造拥有宽容性的工作氛围，进而使多元团队体会到关怀与重视，激发创新精神合作意愿。举例来说，利用文化交流和多元训练，企业有能力推动同事间的相互了解与提升，从而构建积极向上的工作氛围。团队氛围不断优化依赖持续的资源支持与关心。公司应时常评价文化构建的成效，兼顾外界环境变动和内部要求，适时优化文化方针。借助形成有力评价体系，组织同时能洞察文化发展动态，从而持续优化创造文化产品，以满足迅速更新消费需求。企业文化的塑造于经济结构调整期起到正面推动作用[8]。

3 结语

综上所述，在经济布局优化的广阔背景中的人力资本的深度开发与管理体制的创新探索需要从高效利用人力资源、数智化管理、增强培训效果和构建企业文明等诸多领域全力推进，这确实有助于找到了应对之策帮助公司应对眼前挑战形势，并且为它们的长期成长构建稳固的基础扎实的基础。经由持续研究应用实例，公司有望在市场竞争过程维持竞争上风，完成人员资源的恰当部署与有效管理。

[参考文献]

[1]张哲楠.经济转型背景下人力资源开发与管理的创新路径研究[J].商展经济,2024(17):189-192.
[2]孙晓鹏.高新技术企业人力资源开发与管理创新研究[J].商场现代化,2024(18):92-94.
[3]王瑜.信息时代背景下创新人力资源开发与管理模式探讨[J].现代商业研究,2024(7):140-142.
[4]覃新枝.事业单位加强人力资源开发与管理的有效措施[J].人才资源开发,2023(14):34-36.
[5]盛嵘.新经济下人力资源开发与管理的战略特征[J].中国产经,2023(10):125-127.
[6]王雪萍.创新管理模式,提升人力资源开发有效性[J].人力资源,2023(2):44-45.
[7]郭君.企业人力资源培训创新及开发策略分析[J].商场现代化,2022(23):102-104.
[8]程磊.乡村振兴背景下人力资源开发与创新管理研究[J].山东农业工程学院学报,2022,39(2):62-66.

作者简介：苏小玲（1986.3—），毕业院校：甘肃政法学院，所学专业：艺术设计，当前就职单位：新疆兵团交通建设有限公司，职称级别：政工师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

电力企业人力资源管理信息化建设的实践与展望

孙童伟　杨丰蕾
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]随着信息技术的快速发展，电力企业人力资源管理信息化建设逐渐成为提升管理效率和服务质量的重要手段。通过建立完善的人力资源管理信息系统，能够有效整合人员信息、招聘、培训、绩效考核等各个环节，提升决策的科学性和及时性。此外，信息化建设还促进了数据共享与沟通协作，增强了员工的参与感与归属感。未来，电力企业需进一步深化信息化应用，探索智能化、人性化的人力资源管理模式，以适应行业发展的新需求。
[关键词]人力资源管理；信息化建设；电力企业；智能化；绩效考核
DOI：10.33142/mem.v5i6.14498　　中图分类号：F406　　文献标识码：A

Practice and Prospect of Informationization Construction in Human Resource Management of Electric Power Enterprises

SUN Tongwei, YANG Fenglei
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: With the rapid development of information technology, the informatization construction of human resource management in power enterprises has gradually become an important means to improve management efficiency and service quality. By establishing a comprehensive human resource management information system, it is possible to effectively integrate personnel information, recruitment, training, performance evaluation, and other aspects, enhancing the scientific and timely nature of decision-making. In addition, information technology construction has also promoted data sharing and communication collaboration, enhancing employees' sense of participation and belonging. In the future, power companies need to further deepen the application of information technology and explore intelligent and humanized human resource management models to meet the new needs of industry development.
Keywords: human resource management; information technology construction; electric power companies; intelligentization; performance appraisal

引言

在全球信息化浪潮的推动下，电力企业正面临前所未有的机遇与挑战。人力资源管理作为企业核心竞争力的关键环节，其信息化建设的重要性日益凸显。通过整合先进的信息技术与管理理念，电力企业不仅能够提升运营效率，还能在激烈的市场竞争中赢得主动权。探索信息化在人才招聘、培训与绩效管理中的应用，不仅关乎企业的长远发展，更是推动行业转型升级的重要动力。有效的人力资源管理信息化策略，正是未来电力企业发展的新引擎。

1 电力企业人力资源管理信息化建设的必要性与现状

在当今快速发展的信息技术时代，电力企业面临着复杂多变的市场环境与日益激烈的竞争压力。人力资源管理作为企业战略管理的重要组成部分，正逐渐成为提升企业核心竞争力的关键环节。电力企业的业务特点和行业特性决定了其人力资源管理的重要性。然而，传统的人力资源管理方式常常面临数据不准确、信息孤岛和响应速度慢等问题，难以满足现代企业对效率和灵活性的要求。因此，实施人力资源管理信息化建设势在必行，以提升管理效率、优化资源配置，并增强企业的市场竞争力。

目前，电力企业的人力资源管理信息化建设已经逐步展开，但在实施过程中仍面临诸多挑战。许多企业的管理信息系统功能相对单一，缺乏对数据的全面整合与分析，导致信息流动不畅，影响决策的科学性。此外，部分电力企业在信息化建设过程中，缺乏专业的人才队伍，信息系统的应用与管理受到制约。尽管如此，越来越多的电力企业意识到信息化建设的迫切性，通过引入先进的信息技术，逐步构建起涵盖招聘、培训、绩效考核等功能模块的综合管理平台。这样的系统不仅能有效提升人力资源管理的效率，还能通过数据分析为企业提供决策支持。

展望未来，电力企业人力资源管理信息化建设的方向将更加明确。随着人工智能、大数据和云计算等新兴技术的发展，人力资源管理的信息化将向更加智能化、人性化的方向发展。企业可以通过智能化工具进行人员画像与数据挖掘，精准分析员工需求与绩效表现，从而制定个性化的培训与发展计划。此外，信息化建设还将促进企业内部的协同与沟通，增强员工的参与感和归属感。这不仅为电力企业的持续发展注入了新的活力，也为应对未来的市场挑战奠定了坚实的基础。通过深入推进人力资源管理信息化建设，电力企业将能更好地适应行业变革，实现高效、

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

灵活的管理模式，提升整体竞争优势。

2 人力资源管理信息系统的功能与应用

人力资源管理信息系统（HRMIS）是现代企业人力资源管理的重要工具，它通过信息技术手段，将人力资源的各个管理环节进行整合与优化。HRMIS 通常包括人员信息管理、招聘与入职管理、培训与发展、绩效考核、薪酬福利管理等多个模块，旨在提高人力资源管理的效率与准确性。首先，人员信息管理模块能够集中存储和管理员工的基本信息、工作经历、教育背景、技能资质等数据，为后续的人力资源决策提供可靠依据。此外，通过数字化的信息平台，企业可以实时更新员工信息，实现数据的动态管理，确保人力资源信息的准确性和及时性。

在招聘与入职管理方面，HRMIS 的应用大大简化了招聘流程。通过在线申请、简历筛选和面试安排等功能，企业能够更高效地找到合适的人才。同时，系统还可以根据职位需求设定自动筛选规则，减少人工筛选的时间成本，提高招聘效率。此外，在新员工入职管理中，HRMIS 能够自动生成入职培训计划，帮助新员工迅速适应企业文化和工作环境，缩短适应期。这一系列功能的应用，不仅提升了招聘的效率，也改善了员工的入职体验，为企业的整体人才储备打下了坚实基础。

绩效考核和薪酬福利管理是 HRMIS 的另一重要应用领域。通过建立科学的绩效评估体系，企业可以实现对员工工作表现的全面评估，及时发现并解决问题，促进员工的职业发展。HRMIS 能够根据设定的考核指标，自动生成绩效报告，减少了人工评估的主观性与不公正。此外，薪酬福利管理模块能够帮助企业准确计算员工薪资、奖金及各项福利，确保薪酬发放的及时性与准确性，从而提高员工的满意度与忠诚度。总之，HRMIS 通过信息化手段，将人力资源管理的各个环节紧密连接，为电力企业提供了更为高效、灵活的管理模式，使得人力资源管理能够更好地适应市场变化与企业发展需求。

3 信息化对电力企业招聘与培训的影响

信息化对电力企业的招聘与培训过程产生了深远的影响，极大地提升了管理效率和员工体验。首先在招聘环节，信息化手段的应用使得企业能够快速且高效地进行人才筛选。通过建立招聘管理系统，电力企业可以在一个集中平台上发布招聘信息，吸引更多求职者。应聘者可以通过网络提交简历，企业则能够利用系统进行简历的自动筛选。这一过程不仅提高了筛选的准确性，还减少了人力资源部门在初步筛选上的时间投入。此外，系统能够对候选人进行分级管理，企业可以根据不同职位的需求进行精准的人才匹配，使招聘工作更加高效。数据分析工具的引入还使得企业能够对招聘效果进行评估，比如通过分析应聘者的背景、学历和专业技能等，帮助企业不断优化招聘策略，从而提升招聘质量。

信息化在培训方面的应用也显著改善了电力企业的员工发展与技能提升机制。传统的培训方式往往受到时间和地点的限制，员工往往无法得到系统和全面的培训。而通过信息化手段，企业能够利用在线学习平台为员工提供灵活的培训机会，员工可以根据自身的工作安排选择合适的时间进行学习。这种灵活性不仅提高了培训的参与率，也让员工能够更好地掌握所需技能。此外，电力企业可以借助信息化技术，设计个性化的培训计划，根据员工的岗位要求和发展目标，为他们提供量身定制的培训课程。这种针对性的培训方式，不仅提升了员工的专业能力，也促进了员工的职业发展，为企业培养出更高素质的人才。

信息化对招聘与培训的影响还体现在提升企业整体管理水平和竞争力上。通过数据的实时分析和反馈，电力企业能够准确把握员工的培训需求和职业发展路径，从而制定更加科学合理的管理决策。系统生成的培训数据和员工绩效信息为企业提供了宝贵的决策支持，帮助管理层识别和解决人才短缺、技能不足等问题。这种基于数据驱动的管理模式，使得企业在应对市场变化时能够更加灵活和快速。同时，信息化也为员工创造了良好的沟通与协作环境，提升了员工的归属感和满意度。在电力行业竞争日益激烈的背景下，提升人力资源管理的信息化水平已成为企业保持竞争优势的重要手段。通过有效的人才招聘和持续的职业培训，电力企业能够更好地适应行业发展的新趋势，为未来的可持续发展奠定坚实基础。

4 绩效考核体系的信息化转型

绩效考核体系的信息化转型是电力企业提高管理效率和优化人力资源配置的重要举措。传统的绩效考核往往依赖于纸质文件和人工评估，既耗时又容易出现主观偏差，无法真实反映员工的实际表现。而通过信息化手段，电力企业可以建立一个全面、实时、透明的绩效考核体系，确保考核过程的公正性与客观性。信息化绩效考核系统能够将员工的工作目标、任务完成情况以及绩效评估标准等信息进行系统化管理，实时更新数据，帮助管理者和员工随时了解自身的工作进展和绩效水平。这种透明化的管理方式不仅增强了员工的责任感与参与感，也促进了企业内部的沟通与协作。

在信息化转型过程中，数据分析工具的应用为绩效考核提供了科学依据。通过对历史数据和实时绩效数据的分析，企业能够识别出员工在工作中存在的优势与不足，制定针对性的改进措施。例如，系统可以通过量化指标来评估员工的工作效率、质量和创新能力等，从而帮助管理层识别高绩效员工和需要改进的员工。这一数据驱动的决策方式不仅提高了绩效考核的科学性和公正性，还为员工的发展提供了明确的方向。借助信息化工具，电力企业能够更加灵活地调整考核标准和方式，确保其适应不断变化的市场环境与业务需求。这种灵活性使企业能够及时调整战

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

略，实现更高效的资源配置。

绩效考核体系的信息化转型还在员工发展与激励机制上发挥了重要作用。信息化系统不仅仅是考核工具，更是员工成长与发展的平台。通过绩效考核系统，企业能够为员工制定个性化的发展计划，识别出员工的培训需求，提供相应的学习资源与机会。这种针对性的培训不仅提升了员工的专业技能，也增强了他们的职业发展路径。此外，信息化转型还促进了绩效反馈的及时性和有效性。通过系统，管理者能够实时向员工反馈绩效结果，指导他们改进工作表现，而不是在年终考核时才进行总结。这样一来，员工能够在工作过程中不断调整和优化自己的表现，真正实现绩效的持续提升。这种全方位的绩效考核体系，最终将为电力企业的可持续发展奠定坚实基础，提升整体竞争力。通过信息化转型，电力企业不仅能够更好地管理和激励员工，还能够在激烈的市场竞争中立于不败之地。

5 未来电力企业人力资源管理信息化的发展方向与挑战

未来电力企业人力资源管理信息化的发展方向将围绕智能化、数据驱动和人性化三大核心理念展开。随着人工智能、大数据和云计算等技术的迅速发展，电力企业在构建人力资源管理信息系统时，必将逐步实现智能化的管理模式。人工智能技术能够通过机器学习和自然语言处理分析员工的行为模式，识别出高绩效员工和需要改进的个体，从而为企业提供基于数据的招聘和培训决策。此外，智能化系统还能够通过数据分析实时预测员工的离职风险，帮助企业制定有效的留才策略。这种以数据为驱动的管理方式，不仅提高了管理的科学性，也为企业的长远发展提供了有力支撑。

然而，尽管电力企业在信息化建设方面取得了一定进展，但在发展过程中仍面临诸多挑战。首先，信息技术的不断更新与变化，使得企业在选择和实施人力资源管理信息系统时面临技术适应性问题。许多企业由于缺乏专业的技术团队和管理经验，在信息化转型过程中无法有效整合现有系统，导致资源浪费和效率低下。此外，企业文化的转变也是一个重要挑战。信息化转型不仅是技术的革新，更是管理理念的变革。在这种背景下，如何推动员工接受新系统、适应新流程，并激励他们积极参与信息化建设，将是企业面临的重大课题。为此，电力企业需要建立良好的沟通机制和培训体系，确保员工在信息化转型过程中能够获得必要的支持与指导。

展望未来，电力企业人力资源管理信息化的发展将更加注重人性化的管理理念。随着工作环境的不断变化，员工的需求与期望也在不断升级。企业需要在信息化系统中融入更多人性化的设计，例如通过建立员工反馈渠道，实时收集员工对系统的意见与建议，以便持续优化系统功能。此外，系统应能够根据员工的职业发展需求和个人兴趣，提供个性化的培训与发展计划，从而增强员工的归属感与满意度。在这样的人性化管理模式下，员工的工作热情和创造力将得到有效激发，进而推动企业的创新和发展。因此，未来电力企业在推进人力资源管理信息化的过程中，必须全面考虑技术、管理与人性的结合，积极应对挑战，以实现可持续发展目标。通过智能化的工具和人性化的管理理念，电力企业将能够在复杂多变的市场环境中立于不败之地，形成强大的核心竞争力。

6 结束语

未来电力企业的人力资源管理信息化将迎来智能化、数据驱动和人性化的发展新阶段。通过借助先进的技术手段，企业能够实现更高效的招聘、培训和绩效考核，从而提升整体管理水平。然而，在转型过程中，企业仍需面对技术适应性、文化变革和员工参与等挑战。因此，建立良好的沟通机制和培训体系至关重要。最终，电力企业只有在技术与人性化管理相结合的基础上，才能够不断适应市场变化，实现可持续发展，提升核心竞争力，推动整个行业的创新与进步。

[参考文献]

[1]董冰.企业人力资源信息化建设实践浅谈[J].科技与企业,2016(4):74.
[2]吴俊宇.管道企业人力资源管理信息化建设实践研究[J].现代经济信息,2019(9):94.
[3]吴茜.国有企业人力资源信息化建设实践与思考[J].东方企业文化,2020(1):71-72.
[4]刘海霞.企业人力资源档案管理信息化建设与实践[J].兰台内外,2023(10):28-30.
[5]惠波.事业单位人力资源档案管理信息化建设与实践[J].四川劳动保障,2024(4):108-109.

作者简介：孙童伟（1989.8—），男，河南省新密市人，汉族，本科学历，中级电力工程师，就职于国网新密市供电公司，从事公司社会保险及福利保障工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新经济时代人力资源管理的创新路径分析

李 岩
西藏自治区水文水资源勘测局林芝水文水资源分局，西藏 林芝 860000

[摘要]随着新经济的快速发展，单位的人力资源管理模式和方法也需要不断更新，人力资源管理是在完全理解和尊重人的基础上，按照人文化管理、人性化管理的原则，通过扁平化、宽带式等手段提升人力绩效管理水平，从而提高单位的总体竞争力和适应力。特别是党的二十届三中全会提出的进一步全面深化改革的要求，从人力资源管理角度出发，成绩的提高和任务的完成，均由人力绩效的现状体现，故不断探索人力资源管理路径，提升人力绩效，并通过人力绩效的关系提高单位的业绩和能力，才是单位可持续发展的核心任务，才是发挥了单位人力资源管理关系的灵魂。文章就单位人力资源管理关系进行分析，并对此提出问题并提出相应的策略。

[关键词]新经济时代；人力资源管理；创新路径
DOI：10.33142/mem.v5i6.14494　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Analysis of Innovative Paths in Human Resource Management in the New Economic Era

LI Yan
Linzhi Hydrology Branch of the Hydrology and Water Resources Survey Bureau of the Tibet Autonomous Region, Linzhi, Xizang, 860000, China

Abstract: With the rapid development of the new economy, the human resource management mode and methods of units also need to be constantly updated. Human resource management is based on a complete understanding and respect for people, and in accordance with the principles of humanistic management and humanistic management, it improves the level of human performance management through flat and broadband methods, thereby enhancing the overall competitiveness and adaptability of units. Especially the requirements for further comprehensive deepening of reform put forward at the Third Plenum of the 20th Central Committee of the Communist Party of China, from the perspective of human resource management, the improvement of achievements and the completion of tasks are reflected in the current situation of human performance. Therefore, continuously exploring the path of human resource management, improving human performance, and enhancing the performance and ability of units through the relationship between human performance are the core tasks of sustainable development of units and the soul of the relationship between unit human resource management. The article analyzes the relationship between human resource management in units, raises questions and proposes corresponding strategies.

Keywords: new economic era; human resource management; innovation path

引言

在新经济时代，面临全球经济环境的迅速变化、技术进步的不断推进以及市场需求的不断演变，促使单位在各个方面进行创新，以维持竞争力实现战略目标，人力资源管理作为单位的关键组成部分也必须顺应这些变化，进行必要的创新和调整。传统的人力资源管理模式，通常依赖于固定流程和标准化操作，但这种方法无法满足新经济时代对灵活性、适应性和创新能力的要求。探索人力资源管理的创新路径就显得尤为重要，这将成为推动单位持续发展和实现战略目标的关键。本论文旨在分析新经济时代下的人力资源管理创新路径，重点探讨如何通过优化管理理念、改进招聘渠道、采用柔性用工模式以及运用信息化技术来提升人力资源管理的效率与效果。首先，将讨论新经济环境下单位所面临的人力资源管理挑战，并评估传统管理模式的局限性。接着，将分析如何通过创新管理理念，建立以员工为中心的支持性环境，以促进员工全面发展及增强组织的创新能力，这一部分将被重点探讨。进一步将探讨优化招聘渠道和柔性用工模式的重要性，论述如何通过灵活的用工策略提高人才配置的效率和适应性。最后，论文将考察信息化技术在提升人力资源管理效率方面的作用，先进技术如何实现数据驱动的决策及管理优化将被探讨，通过对这些创新路径的详细分析，旨在为单位在新经济时代实现人力资源管理的有效转型提供理论支持和实践指导。

1 新经济时代下人力资源管理创新的必要性

1.1 有利于提高单位适应能力

在新经济时代，市场竞争的加剧促使单位必须在管理理念和实践上不断创新，以维持可持续发展。往往专注于事务性操作及短期目标的传统人力资源管理模式，可能难以有效挖掘员工的潜力与创造力。通过实施创新的人力资

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

源管理策略，可以更精准地了解所需要的人才类型，通过不断优化人力资源的配置和使用效率，进而显著提升员工工作积极性和专业技能，同时完善激励机制与培训体系，最终将提高单位的适应能力，推进可持续发展，这些措施的落实，必将增强整体生产力和竞争力。

1.2 有利于增强凝聚力

在新经济时代，稳定发展是单位最关键的因素之一，单位的内部凝聚力，变得尤为重要。传统的人力资源管理方法，通常集中于流程管理与绩效考核，却往往忽视了员工个人价值观与单位文化的契合度。由此产生的忽视，可能导致员工的归属感与忠诚度的缺乏。通过创新人力资源管理方式，能够建立一个更加开放和包容的组织文化，员工的需求与价值认同被重视，从而提员工的参与感与归属感。此外，优化沟通机制并积极组织形式多样的团队建设活动，有助于增强员工间的协作精神与信任感，进一步促进了整体凝聚力的提升。

1.3 有利于与员工的协同发展

在新经济时代，推动单位与员工的协同发展，对组织的持续创新和进步至关重要。传统的人力资源管理模式，通常侧重于短期的绩效指标与目标设定，这种方式往往忽视了员工的长期职业发展与个人成长。因此，员工的动力可能会不足，工作效率与忠诚度受到影响[1]。通过管理创新，可以为员工提供更具灵活性的职业发展路径及个性化的成长机会，从而促进员工技能的提升与创新能力的培养。同时，通过建立公平透明的绩效考核机制，员工的贡献得到了合理的认可与激励，增强了员工的归属感与责任感。

2 新经济背景下市场所需的人才类型

在新经济背景下，市场对人才的需求呈现出更多元化和高度专业化的趋势。适应复杂且快速变化的工作环境，单一技能型人才已经难以胜任。显著增加的是对跨学科复合型人才的依赖，这类人才不仅在某一专业领域拥有深厚的知识储备，能够进行跨领域思考与问题解决。特别是在科技与业务深度融合的背景下，他们能够在多个维度上推动创新与变革。随着数字化转型与信息技术的迅猛发展，核心需求转向了具备数据分析、人工智能、物联网等技术能力的人才。推动技术进步，优化单位的决策流程与工作效率，这些技术型人才不仅发挥了重要作用。同时，对具有高度创新意识与灵活应变能力的专业人才的需求也在增长。敏锐地捕捉行业趋势变化，并迅速调整策略以应对不确定外部环境，他们的能力也愈加重要。此外，情商与沟通能力成为了关键因素，在全球化及单位组织结构扁平化的背景下，团队协作与跨文化沟通能力在现代职场中的重要性愈加突出。

3 传统人力资源管理存在的弊端

3.1 传统人力资源管理模式的局限

传统的人力资源管理模式在单位管理中的局限性尤为明显。通常，依赖此模式的单位，过度关注管理流程的规范化与标准化，员工个体的多样性与长期发展需求常常被忽视。以事务性操作为主的管理方式，难以充分激发员工的创新力与主动性，结果是人才潜能未能被最大限度地发挥。与此同时，传统管理模式的灵活性显著不足，自上而下的指令传达方式过于依赖，限制了单位在应对环境变化时的应变能力与组织效率。再加上信息化管理手段的缺乏，单位在数据收集与分析方面显得滞后，精细化管理与科学决策的实现难度较大。综上所述，传统人力资源管理对单位的核心竞争力及长期发展目标产生了负面影响。

3.2 人才需求与供给不匹配

在单位的人才管理过程中，人才需求与供给的不匹配，常常由传统的人力资源管理模式导致。随着单位的迅速发展，对高素质、复合型人才的需求因技术革新与市场变化而持续增长。然而，传统的招聘方法通常依赖于固定的标准和流程，灵活性与前瞻性却显著不足，结果难以迅速适应单位不断变化的用人需求。此外，人才的选拔与培养过程中，往往短期绩效被过度强调，而员工长期发展潜力的挖掘则被忽视。这种做法使得现有的人才能够满足的仅是当前的需求，无法满足未来业务的发展。由于缺乏有针对性的人才储备与梯队建设，关键岗位上可能出现人员短缺或能力不足的情况，从而削弱单位在市场中的竞争力及其持续发展的能力。

3.3 组织文化与员工价值观冲突

在单位的传统人力资源管理中，显著影响团队协作与员工满意度的，常常是组织文化与员工价值观之间的冲突。在传统模式下，通常对规范化和程序化的管理给予过多关注，而对员工的个体差异考虑则显得不足。这种做法可能导致单位核心价值观与员工个人价值观的不一致，结果引发员工认同感的不足及归属感的减弱。例如，单位可能要求员工严格遵循工作流程和固定的行为规范，而员工却可能倾向于寻求更具灵活性的工作方式和个人成长机会。长期以来，这种价值观的冲突可能会导致员工的工作积极性下降，流动性增加，最终对单位的整体绩效与凝聚力产生负面影响。

3.4 信息不对称导致管理效率低下

在传统人力资源管理中，管理效率低下的重要原因常常是信息不对称。由于缺乏现代化的信息化工具，依赖逐级汇报和纸质文件进行沟通及信息传递，信息流转的时间被显著延长，同时在传递过程中失真或遗漏的风险也随之增加。关键信息，如员工的能力、绩效及需求，往往无法得到及时准确的获取与反馈。结果，单位在决策和人事管理上出现了滞后和盲目，精准的人才配置与资源调配变得困难[2]。信息不对称还可能导致高层决策与基层执行之间的脱节，这进一步影响了团队的协作效率，最终降低了整体管理效能与竞争力。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

4 新经济时代人力资源管理的创新路径

4.1 创新管理理念，优化人力资源管理环境

在新经济时代，为了应对日益复杂的市场挑战，单位必须通过革新管理理念来全面提升人力资源管理环境。传统的管理模式，通常专注于权威控制与流程化管理，容易忽视员工的创造性与自我驱动能力。为适应这一新经济背景，采纳以员工为中心的管理理念是必要的。这种理念着重于赋能与支持，致力于构建一个开放、协作及学习为核心的工作环境。员工的个体差异应当被重视，个性化的发展路径与灵活的工作方式需被提供，同时数据驱动的决策支持系统应被利用，以实时分析员工的绩效与需求。整体效率的提高不仅通过这样的调整得以实现，还能激发员工的自主性与积极性，最终提升组织的整体效能。

4.2 打造学习型组织，促进知识共享与创新

在新经济时代，单位建设学习型组织已成为应对快速变化与技术进步的关键策略。员工的持续技能提升与知识更新，不仅在学习型组织中受到重视，还通过系统化的学习机制与知识共享平台，推动了创新，并增强了整体竞争力。构建一个支持学习和知识交流的环境，建立高效的学习平台与知识管理系统，以便最新的信息与技能资源能方便地被员工获取。通过定期开展培训、组织跨部门合作项目及经验分享会，员工间的互动与学习被鼓励，从而促进了知识的有效传递与应用[3]。市场与技术变革的迅速适应，得以通过这样的环境实现，同时员工的创新思维与问题解决能力被激发，团队的整体创造力得以提升。

4.3 完善激励机制，调动员工工作积极性

在新经济时代，为了实现可持续发展并提升竞争力，单位必须对激励机制进行深入优化，从而有效激发员工的工作热情。传统的激励方法，通常依赖于固定的薪酬和奖金体系，可能无法满足员工日益多样化的需求与期望。一个多层次、个性化的激励体系，单位应当构建满足多层次需求的激励机制，其中不仅包括物质奖励，如绩效奖金和嘉奖，也应关注非物质激励，如职业发展机会、工作成就感及员工认可。明确的目标与反馈机制的设定，使得单位能够实时评估员工的表现，并依据员工的贡献与努力给予相应的奖励。此外，员工的自我发展与创新应当被支持，更多的自主权与成长空间应提供，从而使员工在工作中实现个人价值与职业目标。

4.4 优化员工招聘渠道，采用柔性用工模式

在新经济时代，提升单位灵活性与适应市场变化的能力显得尤为重要，尤其是在优化员工招聘渠道及采用柔性用工模式方面。时间与空间的限制，传统招聘方式，如校园招聘、公开招聘及人才市场，常常面临，因此难以及时吸引符合需求的优质人才。为应对这一挑战，拓宽招聘渠道成为必要措施。借助现代科技手段，如社交媒体招聘平台、专业招聘网站及数据驱动的招聘算法，单位能够覆盖更广泛的潜在候选人。此外，与高校及行业协会的合作关系的建立，进行定制化的人才培养和储备，亦是一种有效策略。柔性用工模式的引入，为单位提供了更大的灵活性与适应性。传统的固定用工模式，面对市场需求变化时，可能无法迅速响应，而柔性用工模式，如兼职、临时工、自由职业者及远程工作，则能够根据实际需求进行人员配置。这种模式不仅有助于降低固定人力成本，还能根据项目需求，迅速调动具备特定技能的人员，从而提升工作效率与质量。同时，经济波动及业务高峰期，柔性用工模式能够帮助单位应对，提供灵活的用工解决方案，优化资源配置。

4.5 立足单位实际，营造良好的文化氛围

在新经济时代，为实现长期发展与维持竞争力，营造积极的文化氛围，单位必须从实际出发。员工的归属感与凝聚力，充满活力的组织文化不仅能提升，还能激发创新思维，进而提高工作效率[4]。例如，定期开展文化建设活动、奖励优秀员工、鼓励开放式沟通等措施，有助于在员工中建立共同的价值观与行为规范。明确核心价值观及文化定位，并将这些理念深度融入日常管理与员工互动中。根据实际情况灵活调整文化建设策略，确保这些策略与单位的发展目标及员工期望相符合，营造良好的文化氛围留住员工。

4.6 借助信息化技术，提高人力资源管理效率

在新经济时代，高效运营的关键途径，单位已发现利用信息化技术提升人力资源管理效率的重要性。人力资源管理的精准度与时效性，显著提高了信息化技术的作用，不仅在数据处理、决策支持及业务流程优化方面发挥了关键作用。通过引入先进的人力资源信息系统（HRIS），员工数据可以集中管理，招聘、薪酬管理与绩效评估的自动化实现，从而减少了人工操作中的错误与劳动强度。同时，深入挖掘员工行为模式与绩效趋势，大数据分析与人工智能技术能够为战略决策提供科学依据，从而优化人才配置与资源利用。迅速适应内部需求及市场变化，实时数据监控与智能报告生成使单位能够，提升管理决策的灵活性与准确性。

5 结语

在新经济时代，面对技术革新与市场动态的双重挑战，传统人力资源管理模式适应迅速变化的环境显得力不从心。经过深入探讨人力资源管理创新路径后，我们认识到，提升管理效率与增强单位竞争力的关键因素包括：优化管理理念、改革招聘渠道、实施柔性用工模式及运用信息化技术。创新管理理念能够营造以员工为中心的支持性环境，从而激发员工潜力并提升工作满意度；而招聘渠道的改进则有助于更高效地获取与匹配优秀人才，以满足单位多样化的需求；柔性用工模式使单位能够迅速应对市场波动与业务需求，赋予了其更大的灵活性；信息化技术的应用，在数据分析与决策支持方面发挥着至关重要的作用，显著

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

提升了管理的科学性与效率。实施这些创新路径，不仅是应对新经济挑战的有效策略，也为实现可持续发展提供了保障。在激烈竞争的市场中保持优势，单位必须不断更新与完善人力资源管理方法。持续关注并应用这些创新策略，将有助于单位在复杂的经济环境中取得长期的成功与发展。

[参考文献]

[1]刘立鑫.新经济时代人力资源管理的创新路径分析[J].中国集体经济,2024(25):129-132.
[2]初晓菲.新经济时代人力资源经济管理的创新路径分析[J].老字号品牌营销,2024(2):45-47.
[3]宋艳超.新经济时代人力资源经济管理的创新路径研究[J].商展经济,2023(8):134-137.
[4]马旭阳.新经济时代的人力资源管理创新路径探析[J].营销界,2021(7):33-34.

作者简介：李岩（1993.11—），单位名称：西藏自治区水文水资源勘测局林芝水文水资源分局，毕业学校和专业：西藏民族大学　中国古代文学。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

人力资源管理激励机制的实践与思考

张蓓蓓
江苏现代路桥有限责任公司，江苏 南京 210000

[摘要]随着全球化步伐的加快以及信息技术的不断进步，企业正面临更加复杂的外部竞争环境与内部管理挑战，员工积极性的激发、工作效率的提升及企业绩效的优化，已成为决定企业成败的关键因素。尽管传统的薪酬激励方式依旧广泛应用，但现代员工的需求已发生了显著变化。薪酬、福利等物质激励手段，虽然能够满足员工的基本需求，却难以有效激发员工的长期动力及创新能力。如今，员工的个人发展、工作成就感以及职业安全感等非物质需求，已逐渐成为激励的核心要素。随着企业文化的不断深化与组织结构的不断创新，传统激励机制与员工需求之间的脱节问题日益显现，绩效考核体系的单一性与不公正性，也已成为管理层关注的焦点。如何通过科学合理的激励机制来优化员工管理、提升企业核心竞争力，已成为企业管理中不可忽视的战略性课题。

[关键词]人力资源管理；激励机制；考核评价体系
DOI：10.33142/mem.v5i6.14484 中图分类号：D633 文献标识码：A

Practice and Reflection on the Incentive Mechanism of Human Resource Management

ZHANG Beibei
Jiangsu Xiandai Road and Bridge Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: With the acceleration of globalization and the continuous advancement of information technology, enterprises are facing more complex external competitive environments and internal management challenges. Stimulating employee motivation, improving work efficiency, and optimizing enterprise performance have become key factors determining the success or failure of enterprises. Although traditional salary incentives are still widely used, the needs of modern employees have undergone significant changes. Although material incentives such as salary and benefits can meet the basic needs of employees, they are difficult to effectively stimulate their long-term motivation and innovation ability. Nowadays, employees' non-material needs such as personal development, job satisfaction, and occupational security have gradually become the core elements of motivation. With the continuous deepening of corporate culture and the continuous innovation of organizational structure, the problem of disconnection between traditional incentive mechanisms and employee needs is becoming increasingly apparent. The singularity and unfairness of the performance appraisal system have also become the focus of management attention. How to optimize employee management and enhance the core competitiveness of enterprises through scientific and reasonable incentive mechanisms has become a strategic issue that cannot be ignored in enterprise management.

Keywords: human resource management; incentive mechanism; assessment and evaluation system

引言

在现代企业管理中，作为人力资源管理的核心组成部分，激励机制已逐渐受到各类企业的广泛关注。一个有效的激励机制不仅能够提升员工的工作热情，还能增强员工的团队凝聚力，从而推动企业整体竞争力的提升。随着市场环境的快速变化与员工需求的日益多样化，传统的激励方式已显得难以满足企业发展的实际需求。如何在多元化的员工需求下，设计出既高效又具有针对性的激励机制，已成为许多企业在进行管理创新过程中亟待解决的关键问题。探讨当前企业在人力资源管理中激励机制的应用现状，分析其中存在的不足，并进一步提出优化与创新的路径。通过对激励机制多维度的研究与实践分析，为企业制定更加科学、合理且有效的激励机制，提供理论支持与实践指导。

1 激励机制在人力资源管理中中的作用

1.1 实现个人目标与集体目标的一致性

激励机制的首要作用之一是帮助员工的个人目标与组织的集体目标实现一致。每个员工都希望在职业生涯中取得成就获得认同，而组织的成功则依赖于团队协作和整体目标的达成，通过设计合理的激励措施，企业能够引导员工将个人努力与公司发展目标相结合。例如，设置明确的绩效奖励、晋升机会以及发展平台，不仅能够激励员工追求更高的个人表现，还能促使他们更加关注公司的长远发展，这样的激励机制使员工在追求自身职业成长的过程中，同时推动企业的成功，形成共赢局面。

1.2 激发员工的内在潜力与创造力

激励机制不仅通过外部奖励调动员工的积极性，更重要的是它能够激发员工内在的潜力与创造力。一套精心设

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

计的激励体系，能让员工不仅感受到工作的价值，还能意识到自己在工作中的成长与成就。员工一旦看到自己的工作带来了个人的进步，他们的主动性与投入度便会显著提升，创造力随之增强。例如，员工若被赋予一定的自主决策权，或鼓励其提出创新性想法，甚至设立突破性奖励机制，都能有效激发其内在动力。在这样的激励下员工将不再仅满足于完成任务，而是会主动寻求创新的解决方法，努力提高工作效率。由此产生的内在驱动使得员工在面对困难与挑战时能够保持热情与动力，推动工作更加高效地展开。同时，企业也将因此受益持续的创新源泉被激发，竞争力得以维持与增强。

1.3 增强员工的工作满意度与忠诚度

激励机制能够显著提升员工的工作满意度与忠诚度。当员工感受到公司对其贡献的重视与认可时，工作积极性与整体满意度便会随之提高，通过建立公正透明的奖励体系、提供职业成长机会，以及创造良好的工作环境，企业不仅满足了员工的基本物质需求，更深入触及了他们对成就感、归属感以及职业发展的深层次需求。这种认可促使员工形成更强的归属感，使他们愿意在公司长期发展，从而有效降低了员工流失率。更为重要的是随着员工忠诚度的提升，他们将更加投入工作，愿意与公司共同面对挑战与成长，推动企业向更高目标迈进。

1.4 提升组织整体绩效与竞争力

激励机制的有效实施能够显著提升组织的整体绩效与市场竞争力。当员工的积极性、创造力及团队协作能力被激发时，整个组织的工作效率与成果质量也会随之显著提高。通过设定明确的目标以及科学的奖励与反馈机制，员工将更加专注于工作，推动各项业务目标的顺利实现。合理设计的激励措施不仅能够提升现有员工的工作热情，还能吸引更多高素质人才的加入，进一步增强团队的整体实力。随着员工整体素质的提升，企业的综合竞争力亦将得到增强，通过提升创新能力、工作效率及团队协作，企业能够在行业中占据有利位置，并在激烈的市场竞争中脱颖而出。

2 人力资源管理激励机制的实践现状

当前，许多企业在实施人力资源管理激励机制时，逐渐摆脱了传统的物质激励方式，转向更加多样化与个性化的激励手段。尽管激励机制在提升员工积极性和增强企业竞争力方面受到越来越多企业的重视，但在实际操作中诸多挑战依然存在。一方面物质激励仍然是大多数企业的主导策略，许多公司过于依赖薪酬、奖金等直接经济奖励，往往忽略了员工在成长、成就感以及工作环境等非物质需求上的关注。另一方面现有的绩效评价体系普遍倾向于单一且过度量化，未能全面反映员工的综合能力，导致部分员工的贡献未能得到充分认可。激励机制的公平性与透明性问题也是企业常遇到的困扰。员工常常难以理解或认同奖励分配的标准，进而影响激励效果的有效性。

3 激励机制实施中的挑战与问题

3.1 物质激励手段的局限性

物质激励手段虽能在短期内有效提升员工的工作积极性，但局限性逐渐显现。在过度依赖金钱奖励的情况下，员工可能会产生功利化的心态将工作仅视为一种交易行为，忽视了职业成就感和自我价值的实现。随着时间的推移，物质激励的效果往往会逐渐减弱，员工对奖励的期望不断增加，最终使激励效用呈现递减趋势。过度依赖物质奖励不仅可能忽视员工的精神需求与个人成长，也使得激励失去平衡，未能充分激发员工的内在动力，进而影响整体激励效果。

3.2 绩效评价体系的不完善

绩效评价体系的不完善常常成为激励机制中的一个显著问题。许多企业在设定绩效考核标准时过度注重量化指标，如任务完成数量或销售业绩，忽视了员工在综合素质、创新能力、团队合作等方面的表现，这种片面化的评价方式，使得员工往往更多关注短期任务的完成，而忽略了对公司长远发展及企业文化的贡献。此外，绩效评价中的主观因素也可能影响评价的公正性，管理者的个人偏见或情感因素，往往导致评价结果的偏差，从而引发员工对绩效评定的不满与不信任。当评价体系缺乏透明度和公正性时，员工往往难以认同考核结果，进而影响其工作积极性与对公司的忠诚度。

3.3 激励手段与员工需求之间的脱节

激励手段与员工需求之间的脱节，已成为许多企业在实施激励机制过程中面临的关键问题。尽管员工个体需求不断多样化，许多公司仍然沿用传统的激励方式，如单一的薪酬提升或物质奖励，忽视了员工在职业发展、工作环境、成就感等方面的更深层次需求，这种脱节往往导致员工对激励措施的反应逐渐冷淡，甚至产生一定的抵触情绪。例如，某些员工可能更看重职业成长机会及工作的挑战性，而非单纯关注薪资的提升。当激励方式未能与员工的真实需求对接时，员工的内在动力便难以被激发，这不仅影响了个人的工作积极性，还可能削弱企业的整体执行力。

3.4 激励机制的公平性与透明性问题

激励机制的公平性与透明性，是决定员工满意度与工作积极性的重要因素。当激励措施缺乏透明度时，员工往往难以明确了解自己获得奖励的具体标准与依据，这种不明确性容易引发质疑或不满。如果在激励机制的实施过程中出现偏袒行为或不公平现象，一些员工可能因与管理者的私人关系、职务高低等因素而获得不应有的奖励，而其他表现突出的员工则未能得到应有的认可。此种不公正现象不仅削弱了激励措施的实际效果，也可能激发员工的不满与不信任，从而影响团队的凝聚力与整体工作氛围。

4 激励机制的优化与创新路径

4.1 基于员工需求的个性化激励设计

随着员工需求的日益多样化，传统的“一刀切”激励

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

方式逐渐难以满足不同员工的期望。基于员工需求的个性化激励设计，已成为提升激励效果的重要途径之一，与单纯关注物质奖励不同，个性化激励更侧重于满足员工在职业发展、工作成就感及生活平衡等方面的多元需求[1]。例如，针对年轻员工，企业可以提供更具挑战性的工作任务、参与创新项目的机会及灵活的晋升机制，以激发他们对成长与成就的渴望；而中年员工则更看重工作的稳定性与生活保障。在此基础上，企业不仅应提供具有竞争力的薪酬，还应通过完善的福利、健康保障计划以及更加合理的工作与生活平衡支持，进一步增强其工作动力。

4.2 多维度的绩效评价体系与激励手段

多维度绩效评价体系与激励手段，从多个方面全面评估员工的表现，有效避免了单一指标可能带来的偏差与局限性。传统的绩效评估通常偏重于量化的业绩指标，如销售额或生产值，这种方式往往忽视了员工在团队协作、创新能力、工作态度等非量化因素上的贡献。相比之下，多维度评价体系综合考虑了工作质量、沟通能力、解决问题的能力、领导力等多个角度，这种全面的评估方式不仅能更加精准地反映员工的综合素质，还能确保激励措施的公正性与精准性。基于多维度评价，激励机制能够根据员工的具体表现与特点，采取灵活且多样的激励手段。例如，表现突出的团队合作者，可能会获得团队奖励，而创新型员工则有机会获得更多项目任务或个人奖励。此种体系，不仅提升了员工努力的透明度与公正性，还能促进员工在各个领域的全面发展，为企业培养具有综合能力的人才奠定基础。

4.3 技术驱动下的数字化激励机制

在技术驱动下，数字化激励机制日益成为提升员工积极性与企业效率的关键创新手段。随着数字化技术的飞速发展，企业得以借助大数据、人工智能与云计算等先进工具，实时监控并分析员工的工作表现，基于这些数据洞察，企业能够制定出更加精准且有针对性的激励方案[2]。例如，通过对绩效数据的深入分析，能够识别出表现突出的员工，并依据具体情况为其量身定制个性化的奖励与职业发展计划。同时，数字化平台的应用使得即时反馈成为可能，员工在完成任务后能够迅速知晓自己的表现，并获得即时奖励或认可，这样一来员工的参与感与成就感显著增强，从而激发了更高的工作积极性。

4.4 激励机制与企业文化的融合

激励机制与企业文化的有机结合，是实现长期激励效果的核心要素。企业文化不仅体现了组织的价值观、使命感与团队精神，激励机制则为激发员工潜力、推动企业目标实现提供了具体手段。当激励措施与企业文化深度融合时，不仅能推动员工在业绩上的突破，还能帮助员工认同并践行公司核心价值观[3]。例如，若企业文化注重创新，激励机制便可通过奖励创新思维与鼓励解决问题的方案来激发员工的创造力；而若企业文化强调团队协作，则激励措施可通过奖励团队成果与鼓励集体合作精神，促进员工间的协同合作。如此，激励措施与企业文化高度契合时，员工的努力将不仅源于物质奖励的吸引，更因认同企业文化而在行动上支持公司的长远目标。

4.5 激励机制的动态调整与反馈机制

激励机制的动态调整与反馈机制，是保障激励效果长期有效与适应性的关键因素。在快速变化的市场环境及员工需求不断演变的背景下，固定不变的激励措施往往无法维持其持久的激励作用。因而，激励机制应具备灵活性，以便在员工反馈及企业发展阶段变化的情况下进行及时调整。例如，随着员工能力的增长，原有的物质奖励可能失去吸引力，此时通过提供更多成长机会、职业挑战或参与决策的机会，能够激发员工的动力。与此同时，建立有效的反馈机制也至关重要，定期进行绩效回顾及员工满意度调查，可以帮助企业实时掌握员工需求的变化，并及时优化激励策略，避免激励方式与员工期望之间的脱节。通过动态调整与及时反馈，确保了激励措施的精准性与长效性，使其真正成为推动员工与企业共同成长的原动力。

5 结语

在竞争激烈的市场环境中，人力资源管理中的激励机制愈发重要。一个有效的激励机制，不仅能激发员工潜力提升个人与团队的动力，还能推动企业文化建设，促进整体绩效的提升。但现实中诸如过度依赖物质激励、绩效评价不完善等问题依然存在。要优化激励机制，企业需从员工个性化需求出发，灵活调整激励方式确保公平性与透明度。同时，激励机制与企业文化的深度融合至关重要，只有通过动态调整与反馈，激励措施才能与企业目标和员工期望真正契合，从而激发员工积极性推动企业长远发展。随着技术与管理理念的进步，未来的激励机制将更加智能化与个性化，助力企业在激烈竞争中占据有利位置，赢得更多机会与优势。

[参考文献]

[1]朱永元.人力资源管理制度下的激励机制思考[J].人才资源开发,2022(8):79-80.
[2]刘艳玲.人力资源管理中激励机制运用思考[J].财经界,2021(14):179-180.
[3]于珊珊.国有企业人力资源管理中激励机制问题的分析思考[J].全国流通经济,2022(30):76-79.
作者简介：张蓓蓓（1984.8—），女，南京理工大学经济管理学院情报学专业毕业，就职单位：江苏现代路桥有限责任公司，职务：人力资源共享中心负责人，职称级别：中级。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

数字经济时代下人力资源管理模式的转型与创新

崔 钰
石家庄华电供热集团有限公司，河北 石家庄 050000

[摘要]在数字经济时代，信息技术的深入应用已渗透到各行各业，企业面临着市场需求与人才结构迅速变化的双重压力。在这种环境下，传统的人力资源管理模式显得力不从心，迫切需要更加灵活和高效的管理方式。数字化技术为招聘、培训、绩效管理等核心环节提供了全新的解决方案，使企业能够快速响应人才市场的变化显著提升管理效率。基于此，如何实现人力资源管理的转型，已成为提升企业竞争力的关键所在。
[关键词]数字经济时代下；人力资源管理；创新发展
DOI：10.33142/mem.v5i6.14488　　中图分类号：F276.3　　文献标识码：A

The Transformation and Innovation of Human Resource Management Models in the Digital Economy Era

CUI Yu
Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: In the era of digital economy, the deep application of information technology has penetrated into various industries, and enterprises are facing the dual pressure of market demand and rapid changes in talent structure. In this environment, traditional human resource management models seem inadequate and there is an urgent need for more flexible and efficient management methods. Digital technology provides new solutions for core processes such as recruitment, training, and performance management, enabling companies to quickly respond to changes in the talent market and significantly improve management efficiency. Based on this, how to achieve the transformation of human resource management has become the key to enhancing the competitiveness of enterprises.
Keywords: in the era of digital economy; human resource management; innovation-driven development

引言

数字经济的飞速发展正在深刻改变企业的管理模式，特别是在在人力资源管理领域。传统的管理方式已无法满足新时代对高效性、灵活性与创新性的要求。为了应对这一系列新挑战，企业必须通过转型与创新加以应对。随着大数据、人工智能等技术的广泛应用，人力资源管理的智能化与数据化进程得到了加速，招聘、培训、绩效管理等环节的效率与精度已显著提高。

1 数字经济时代下人力资源管理模式的转型需求

1.1 技术进步对人力资源管理的影响

随着技术的迅猛发展，人力资源管理的运作方式正在被数字化工具与人工智能的应用深刻改变。大数据技术的引入使招聘、员工培训以及绩效管理等环节的数据收集与分析更加精确，有效地帮助企业识别人才需求并优化资源配置，通过对员工行为与工作表现的实时监控与分析，量身定制的个性化培训计划及职业发展路径得以实施，从而提升员工的整体绩效。招聘流程的高效化得益于人工智能的广泛应用，自动化简历筛选与智能面试系统的使用大大减少了人为干预，显著提高了决策的效率与公正性，选拔过程的精准度不仅提升，招聘周期也被大幅缩短。员工管理方式的智能化同样得到了技术进步的推动，通过云平台企业得以实时监控员工的工作进度与任务完成情况，促进了团队协作与沟通的便捷性。反馈数据的快速获取，使人力资源管理者能够及时调整管理策略。

1.2 人才结构与需求的变化

在数字经济时代，人才结构与需求正经历深刻的变化。推动技术进步的力量，已使传统行业对技术型人才的需求日益增加，特别是在人工智能、大数据、云计算等领域，企业对复合型人才的依赖逐渐加深，具备跨学科知识与技术能力的复合型人才正成为企业发展的关键要素。与此同时，创新能力及数字化思维的重视日益提升，传统的单一技术专长不再是唯一的选拔标准。在人才选拔过程中，综合素质与跨领域的能力，成为了更加重要的考量因素。远程办公与灵活用工模式的兴起，打破了人才的地域性限制，企业的招聘范围已经不再局限于本地市场，而是向全球扩展，这一变化促使企业重新审视并优化人才结构布局。此外，年轻一代员工的价值观与工作需求也在发生转变，特别是在工作灵活性、个人成长以及工作与生活平衡方面，期望值显著提高。为此，企业不得不调整管理方式和工作环境，吸引与留住具有潜力的人才。

1.3 组织管理方式的革新

在数字经济的推动下，组织管理方式正在经历深刻的变革。逐渐暴露出效率低下、灵活性不足等问题的传统自上而下管理模式，尤其在应对快速变化的市场环境时显得

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

尤为薄弱。为提高决策效率并增强员工的参与感，越来越多的企业已开始采用扁平化管理结构，通过减少管理层级与职能壁垒，能够更迅速地响应市场需求，同时激发员工的自主性与创造力。数字技术的应用，进一步改变了组织内部的沟通与协作方式，通过云平台、即时通讯工具等技术手段，团队成员无论身处何地，都能实现高效的协作与信息共享，这种技术驱动的虚拟工作环境打破了地域限制，大幅提升了工作效率。灵活的工作制度与项目化管理逐步成为常见模式，越来越多的企业通过组建跨职能的项目小组，围绕特定目标进行协作，力求实现快速决策与高效执行。

1.4 企业竞争力与人力资源管理创新的关系

在数字经济时代，企业的竞争力与人力资源管理的创新息息相关。作为企业最重要的竞争优势，人才的吸引、培养与留存直接决定了企业在市场中的地位及发展潜力。创新的人力资源管理不仅体现在招聘与选拔的优化上，更通过灵活的管理方式、先进的技术手段及高效的培训体系，全面提升员工的能力与创造力。通过大数据与人工智能技术驱动的招聘系统，企业能够更加精确地识别与筛选符合岗位要求的优秀人才，从源头上确保人才质量。而个性化的职业发展与培训方案，进一步促进员工专业技能与综合素质的持续提升，使其能够灵活应对市场需求的变化。同时，现代绩效管理系统能够实时追踪与评估员工的表现，动态调整激励机制，确保员工的积极性与企业目标的高度契合。

2 数字经济时代下人力资源管理面临的主要问题

2.1 人力资源管理理念的滞后性

在数字经济时代，许多企业仍固守着传统的人力资源管理理念，未能及时适应时代的变化。传统模式下的人力资源管理过于侧重事务性和行政性工作，通常将焦点集中在招聘、薪酬、福利等基础事务上，而忽视了员工成长、创新能力的提升及数字化转型等更为重要的方面，这种保守的管理思维使企业在面对快速变化的市场环境时，无法灵活调整人才战略，从而错失了吸引和培养新型人才的机会。与此同时，许多人力资源部门在技术应用上存在滞后，未能充分利用大数据、人工智能等先进技术来支持决策，实施精细化管理。传统的“人治”模式，难以满足数字经济时代对高效协作、快速响应和创新能力的需求，导致了人力资源管理与企业发展需求之间的脱节，理念上的滞后极大地限制了企业在新时代中的竞争力及其长远发展潜力。

2.2 人力资源管理制度的执行力不足

在人力资源管理中，制度执行力不足已成为许多企业面临的显著问题。尽管许多企业已经制定了完善的管理制度，涵盖招聘、培训、考核等多个环节，实际操作中执行不到位的情况却屡见不鲜，这在一定程度上源于企业缺乏有效的监督机制，导致制度执行过程中出现漏洞，使员工对制度的认同感与遵守意识较为薄弱，管理层在执行过程中常常缺乏一致性和决断力，可能因个别员工的特殊情况或人际关系而对制度做出妥协，进一步削弱了制度的公正性与权威性。在一些企业中，管理人员可能忽视了制度的落实或因日常事务繁忙，未能及时检查并纠正执行中的偏差，最终影响了制度的效果。制度执行力的不足，不仅削弱了人力资源管理的效率，还可能导致员工对公司管理的信任度下降，进而影响团队的凝聚力与整体工作氛围。缺乏执行力的管理制度，最终限制了企业在数字经济时代的适应性与竞争力。

2.3 人力资源配置的合理性缺乏

在人力资源配置中，许多企业常面临资源配置不合理的问题，导致人才未能得到充分利用，甚至造成资源浪费。随着市场需求与技术的快速变化，企业往往难以准确预测所需的人才类型及其数量，结果部分岗位人员过剩，而关键岗位却出现人才短缺，这种情况不仅让企业难以实现最优的人力配置，还可能引发招聘过多、培训成本增加等一系列连锁反应。传统的人员配置方式通常依赖固定的岗位设定与经验判断，缺乏灵活性与前瞻性，基于这种“一刀切”的配置方式，企业难以适应岗位需求的动态变化，无法及时对人员配置做出调整与优化。由于此种模式的局限性，不仅企业的运营效率受到影响，部分员工也可能被安排到不符合其能力或兴趣的岗位上。这种安排既降低了员工的工作积极性，也限制了其职业发展的空间。人力资源配置的不足，严重削弱了企业在激烈竞争中的适应力与长远发展潜力。

3 数字经济时代人力资源管理模式的创新路径

3.1 基于大数据与人工智能的招聘与选拔

在数字经济时代，企业越来越多地依赖大数据与人工智能来优化招聘与选拔，从而突破了传统招聘流程的局限性。传统方法往往依赖人工筛选简历与面试评估，这不仅费时费力还容易受到主观偏见的干扰，影响选拔的公平性与精准度。相比之下借助大数据分析，企业能够迅速从庞大的候选人库中提取出与职位高度匹配的核心要素，如专业背景、工作经验与技能匹配度，确保筛选的精准性。人工智能的应用进一步提升了招聘的智能化水平，例如智能招聘平台通过自然语言处理技术自动解析简历内容，精准地匹配岗位需求[1]。此外，AI 系统还能够在面试环节，通过语音分析评估候选人的沟通能力与情感倾向，甚至预测其与企业文化的契合度及未来工作表现，借助这些技术招聘人员能够迅速从众多候选者中筛选出最适合的人选，从而提高决策的效率与科学性。

3.2 灵活性与个性化的员工发展与培训

在数字经济时代，员工能力的提升以及企业对市场变化的适应，关键之一便是灵活性与个性化的员工发展与培训。与传统的统一培训模式相比，现代企业愈加重视根据员工的个人特长、职业发展需求及岗位要求，量身定制培

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

训方案，通过这种定制化的培训不仅激发了员工的学习热情，还使他们能够在较短的时间内掌握所需技能，进而提高了工作效率。灵活性体现在培训方式的多样化上，随着在线教育与移动学习平台的普及，员工能够根据个人的时间安排灵活选择学习方式，突破了传统培训的时间与空间局限，无论是通过在线课程、虚拟课堂，还是参与实地学习与互动研讨，员工均可根据需求选择最适合的学习形式。此外，现代培训的内容更加注重实践性与互动性，结合企业的实际情况及员工的工作情境进行案例分析与模拟训练，极大增强了培训的针对性与实用性。这种灵活与个性化相结合的培训模式，不仅显著提升了员工的专业能力，也增强了员工的工作满意度与忠诚度。

3.3 员工绩效管理的智能化与数据驱动

在数字经济时代，智能化与数据驱动的员工绩效管理已成为提升企业运营效率与员工激励的重要工具。传统的绩效管理模式往往依赖主管的主观评价与定期考核周期，这使得绩效评估容易受到个人偏见及评估标准不一致的影响，而借助智能化技术与大数据分析，绩效管理得以更加精准、客观且具备实时性[2]。通过数据驱动的绩效管理系统，企业能够实时收集并分析员工在工作中的表现、任务完成度与工作质量等多个维度的数据，这些数据不仅来源于员工的日常工作，还能通过智能工具，如工作日志、项目管理软件及团队协作平台等自动化获取，避免了人为干预与数据不全的问题，基于这些数据，员工的表现可以被更精确地评估，从而为每个员工量身定制个性化的发展计划。智能化绩效管理的显著优势，在于即时反馈的高效性，员工可以随时查看自己的绩效数据及进展，进而及时调整工作方法与目标设定。与此同时，管理者根据实时数据能够快速做出决策，发现潜在的绩效问题，并为员工提供个性化的辅导与激励。数据驱动的绩效管理不仅提高了管理效率，还使得绩效考核更加透明与公正，进一步激发了员工的积极性，进而促进了公司整体的可持续发展。

3.4 数字化工具在员工激励与绩效评估中的应用

数字化工具在员工激励与绩效评估中的应用，正逐步改变传统管理模式，显著提高了激励效果与评估的精确性，通过先进的数字平台，企业能够更加科学地设定目标、跟踪员工绩效，并实时提供反馈，从而有效地激发员工的工作动力。例如，绩效管理软件能够实时记录员工的工作成果与任务进展，分析这些数据后管理者能够迅速识别出表现突出的员工，并及时给予奖励或表彰[3]。与此同时，数字化工具在员工激励方面也实现了个性化管理，通过深入分析员工的工作数据与行为模式，系统能够为每位员工量身定制激励方案，如现金奖励、职业发展机会或灵活的工作安排等，此种数据驱动的激励方式不仅提升了员工的参与感与归属感，还确保了奖励的公平性与透明度。在绩效评估方面，数字化工具大幅提高了评估的效率与客观性。自动化的考核流程使评估标准更加清晰，避免了人为偏差的干扰。员工能够随时查看自己的绩效数据，了解与目标之间的差距，从而调整工作策略。

4 结语

在数字经济时代，前所未有的机遇与挑战被带给了人力资源管理，企业转型的加速也由此得以推动。随着技术的进步、人才需求的变化及组织管理方式的创新，传统的管理模式已无法满足新环境的需求。要在激烈的市场竞争中立于不败之地顺应时代的步伐，推动人力资源管理的创新，企业必须付诸实践。本文深入探讨了人力资源管理转型的必要性，指出了管理理念滞后、执行力不足以及资源配置不合理等亟待解决的问题。同时，基于大数据与人工智能的招聘选拔、灵活的员工培训与发展以及智能化绩效管理等创新路径也得到了提出，通过这些途径提升管理效率进而增强企业的竞争力。数字经济时代要求企业通过更加科学与灵活的管理模式来响应不断变化的市场需求，人力资源管理应转变为推动企业持续发展的核心动力，这一目标的实现是当今企业稳固立足的关键所在。

[参考文献]

[1]孙贵萍.数字经济时代，如何转型人力资源管理[J].人力资源,2024(14):142-143.
[2]李娜.数字经济时代下的人力资源管理[J].大众投资指南,2024(9):118-120.
[3]陈潍燕.数字经济时代创新人力资源管理之路[J].中国商界,2022(8):110-111.

作者简介：崔钰（1997.9—），单位名称：石家庄华电供热集团有限公司，毕业学校和专业：河北建筑工程学院，建筑环境与能源应用工程。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国网电力公司人力资源数字化转型路径与实践

冯玮玮 钟 星
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]国网电力公司在推动人力资源数字化转型方面，面临着技术更新、流程再造和文化变革的多重挑战。通过实施智能化人力资源管理系统，优化招聘、培训和绩效评估流程，有效提升了管理效率和员工满意度。同时，结合数据分析技术，建立了科学的人才评估体系，以实现精准的人才选拔和培养。此外，通过加强员工数字素养培训，营造了积极的数字化氛围，为企业的持续发展奠定了基础。

[关键词]人力资源；数字化转型；智能化管理；数据分析；企业文化
DOI：10.33142/mem.v5i6.14497 中图分类号：F623 文献标识码：A

The Path and Practice of Digital Transformation of Human Resources in State Grid Corporation of China

FENG Weiwei, ZHONG Xing
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: State Grid Corporation of China faces multiple challenges in promoting digital transformation of human resources, including technological updates, process reengineering, and cultural changes. By implementing an intelligent human resource management system, optimizing recruitment, training, and performance evaluation processes, management efficiency and employee satisfaction have been effectively improved. At the same time, combined with data analysis technology, a scientific talent evaluation system has been established to achieve accurate talent selection and training. In addition, by strengthening employee digital literacy training, a positive digital atmosphere has been created, laying the foundation for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: human resources; digital transformation; intelligent management; data analysis; corporate culture

引言

在信息技术迅猛发展的背景下，传统的人力资源管理模式正面临前所未有的挑战与机遇。国网电力公司作为行业的领军者，积极响应数字化转型的号召，以科技驱动人力资源管理的创新。通过引入智能化管理系统与数据分析技术，不仅提升了管理效率，更实现了精准的人才培养与选拔。这一转型实践为其他企业提供了宝贵的借鉴经验，值得深入探讨与研究。

1 数字化转型背景下的国网电力公司人力资源管理现状

在数字化转型的浪潮下，国网电力公司正积极应对行业变化，推动人力资源管理的全面升级。传统的人力资源管理模式存在着信息孤岛、响应迟缓和流程繁琐等问题，难以适应快速变化的市场需求和企业发展战略。因此，国网电力公司必须重新审视和优化人力资源管理，以提高管理效率、员工满意度和企业竞争力。当前，公司在人力资源管理领域的现状表现为对数字化工具的逐步引入，力求通过科技手段提升整体管理水平。尽管已取得一定进展，但仍面临诸多挑战，如人员数字素养的差异和管理流程的整合。

数字化转型的推进使国网电力公司开始重视人力资源管理系统的智能化建设。通过实施先进的人力资源管理软件和数据分析工具，公司能够实现人力资源信息的实时更新和全面共享，打破信息壁垒，提高管理效率。智能化管理系统不仅涵盖招聘、培训、绩效考核等核心模块，还具备数据分析和决策支持功能，帮助管理层在人才选拔和发展上做出更科学的决策。此外，系统的引入也为员工提供了更为便捷的自助服务平台，使其能够更好地参与到个人发展和公司建设中，从而增强员工的归属感和参与感。

然而，在数字化转型过程中，国网电力公司也面临着诸多挑战。首先，员工的数字素养参差不齐，部分员工对新系统和新技术的适应能力较弱，导致在实际操作中出现困难。其次，企业文化的变革也是一个关键因素，如何在保持传统企业文化的基础上，培养开放、创新的数字化文化，成为公司转型的重要课题。最后，管理流程的整合与再造需要时间和精力的投入，如何有效地推动各个部门之间的协作，形成合力，提升整体效率，也是未来人力资源管理的重要方向。国网电力公司需要不断探索和实践，通过完善的培训机制和有效的沟通渠道，提升员工的数字能力，促进文化的转型与融合，以实现人力资源管理的数字化转型目标。

2 智能化人力资源管理系统的构建与实施

智能化人力资源管理系统的构建与实施是国网电力公司数字化转型的重要组成部分。这一系统不仅旨在提升

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

管理效率，还致力于为员工提供更优质的服务。首先，系统的核心是通过整合现代信息技术，尤其是人工智能和大数据分析，建立一个全面、实时的人力资源信息平台。该平台涵盖招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等多个模块，确保信息的共享与透明，进而打破传统人力资源管理中的信息孤岛。通过这种系统化的建设，国网电力公司能够更快速地响应市场需求，做出更加科学的决策。此外，智能化系统的引入使得员工在日常管理中能够自主访问与其相关的信息，极大地提高了工作效率和员工的参与感。

在实施过程中，国网电力公司采取了逐步推进的策略。首先，针对各个模块进行功能设计与开发，确保系统能够满足实际业务需求。在招聘模块中，通过智能化的筛选工具，系统能够根据岗位要求自动匹配候选人，提升招聘效率。在培训模块中，系统可以根据员工的职业发展需求，推荐个性化的培训课程，实现精准培训。同时，绩效管理模块通过数据分析，提供实时的绩效反馈，帮助管理者及时调整员工的工作方向。通过这种模块化的设计，国网电力公司实现了人力资源管理的全流程数字化，确保了系统的灵活性与适应性。

然而，智能化人力资源管理系统的成功实施并不仅仅依赖于技术的引入，更需要管理理念的变革与员工的积极参与。在这一过程中，国网电力公司面临着员工数字素养差异的挑战。为了解决这一问题，公司开展了多层次的培训，帮助员工熟悉新系统的操作流程，提高其数字技能。同时，在文化建设上，公司强调开放与合作，鼓励员工积极反馈使用过程中遇到的问题，以便及时优化系统功能和操作体验。通过这些措施，不仅提升了系统的使用效率，也增强了员工的归属感和参与感，使得智能化人力资源管理系统的实施更具成效。这一系列的举措不仅提高了人力资源管理的效率，更为公司在激烈的市场竞争中奠定了坚实的基础。

3 数据分析技术在人才评估中的应用

数据分析技术在人才评估中的应用为国网电力公司提供了更为科学和精准的人才选拔与发展依据。随着信息技术的进步，数据分析已成为人力资源管理的重要工具。在人才评估过程中，通过对大量数据的分析，企业能够全面了解员工的能力、潜力及适应性，从而做出更为合理的用人决策。例如，通过分析历史招聘数据、员工绩效记录和培训成果，国网电力公司能够识别出与岗位表现最相关的特征，形成数据驱动的人才画像。这一过程不仅提高了招聘的精准度，还降低了因选错人而造成的资源浪费。

为了更好地实现数据分析在人才评估中的应用，国网电力公司建立了完善的数据收集与处理机制。在人才评估的初期阶段，系统会自动收集应聘者的基本信息、教育背景、工作经历等数据，并通过数据挖掘技术对这些信息进行分析。此外，员工在职期间的绩效评估、培训记录以及360度反馈等数据也会被纳入分析范围。这种多维度的数据整合，不仅让管理层能够实时监测员工的职业发展情况，还能根据数据分析的结果，及时调整人才培养计划。通过数据的积累与分析，公司逐渐形成了科学、客观的人才评估体系，为员工的发展提供了依据。

然而，数据分析技术在人才评估中的应用并不是一蹴而就的，它需要不断优化与完善。在实践过程中，国网电力公司也面临着数据准确性与有效性的问题。例如，员工反馈的主观评价可能会对数据分析结果造成一定的偏差，因此在数据收集阶段，确保信息的真实性和可靠性至关重要。此外，随着数据量的不断增加，如何有效地管理和分析这些数据也成为一大挑战。为了解决这些问题，公司不断加强对数据分析工具的投入和人员培训，提升员工的数据素养和分析能力。通过持续的优化和调整，国网电力公司能够充分发挥数据分析技术在人才评估中的潜力，从而为公司的长远发展提供坚实的人才保障。这一转型不仅提升了人力资源管理的科学性，也为企业的可持续发展注入了新的活力。

4 流程再造与员工培训的协同发展

流程再造与员工培训的协同发展在国网电力公司的人力资源数字化转型过程中发挥着至关重要的作用。随着市场环境的快速变化和技术的不断进步，企业面临着前所未有的挑战，传统的管理流程已无法满足新形势下的需求。因此，国网电力公司决定通过流程再造来优化管理体系，提高工作效率。在这一过程中，确保员工在新流程下能够高效地工作是重中之重，而这就需要通过系统化的员工培训来实现。流程再造不仅包括对业务流程的重新设计和优化，还需要培养员工适应新流程的能力，进而实现流程与人力资源管理的有机结合。

在流程再造的实施阶段，国网电力公司首先对现有的管理流程进行了全面的梳理与分析，识别出流程中的瓶颈和冗余环节，以确保在重组流程时，能够更有效地利用资源，提升效率。这一过程的关键在于广泛征求员工的意见，特别是那些直接参与流程执行的员工，他们对当前流程的理解和实践经验能够为流程再造提供宝贵的参考。通过建立跨部门的工作小组，集思广益，国网电力公司能够更好地识别改进机会，确保新流程设计符合实际业务需求。同时，这一过程也增强了员工对新流程的认同感和参与感，为后续的实施打下了良好的基础。

为了确保流程再造的成功，国网电力公司在实施新流程的同时，重视员工的培训和能力提升。培训不仅是教授员工新流程的操作方法，更重要的是提升他们的综合素质和适应能力。在新系统上线前，公司开展了多层次的培训计划，涵盖了流程再造的背景、目的及具体操作步骤。通过模拟演练、案例分析和小组讨论等多种培训方式，员工能够在实践中熟悉新流程，从而增强自信心和实际操作能

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

力。此外，公司还利用在线学习平台，提供灵活的学习资源，让员工可以根据个人需求进行自我提升。这样一来，不仅提高了员工的专业技能，也促进了团队之间的协作与沟通，为公司的整体绩效提升提供了保障。

在流程再造与员工培训的协同发展中，国网电力公司还强调持续反馈与改进机制的建立。在新流程实施初期，可能会出现一些意想不到的问题和挑战，为此，公司设立了专门的反馈渠道，鼓励员工及时反馈在新流程执行中的困难和建议。这种开放的反馈机制使得管理层能够快速响应，及时调整和优化流程，确保其在实践中的有效性。同时，国网电力公司还定期举行培训效果评估，依据员工的反馈和绩效数据，不断改进培训内容和方式。这种基于数据的培训改进方法，使得培训内容更加贴合员工的实际需求，提高了培训的针对性和有效性。

5 人力资源数字化转型的成效与未来展望

人力资源数字化转型的成效在国网电力公司的实践中逐渐显现，推动了企业在多个方面的进步。数字化转型有效提升了管理效率。通过智能化的人力资源管理系统，国网电力公司实现了信息的实时共享和流程的自动化，从而大大缩短了招聘、培训和绩效评估等环节的时间。传统上，企业在这些环节中往往需要耗费大量人力和时间进行数据录入、信息查找和沟通协调，而数字化系统的引入使得这些过程变得更加高效。员工可以通过自助服务平台轻松访问与自身相关的信息，提升了自主性与满意度。同时，数据分析技术的应用，使管理者能够根据实时数据做出精准的决策，从而更好地满足企业和员工的需求。这些改进不仅提高了人力资源管理的工作效率，也为公司整体业务的快速发展提供了坚实的支持。

数字化转型为国网电力公司培养和选拔人才提供了更加科学的依据。通过构建多维度的数据分析模型，企业能够准确评估员工的能力与潜力，形成系统的人才画像。这一方法的实施，不仅帮助公司在招聘阶段筛选出更符合岗位要求的人才，还在员工发展和晋升过程中提供了科学的数据支持。例如，绩效管理系统通过实时反馈和数据分析，使得员工能够及时了解自身的表现和提升空间，从而更加明确职业发展方向。此外，个性化培训推荐机制的建立，也使员工能够根据自身的职业需求，选择适合的培训课程，促进其职业成长。这种基于数据的精准管理，使得人力资源管理从传统的经验主导向数据驱动转变，为企业的长远发展奠定了良好的基础。

未来，国网电力公司在持续推进人力资源数字化转型的过程中，将面临更多的机遇与挑战。首先，随着技术的不断发展，人工智能、大数据和云计算等新技术的应用将更加广泛，企业需要不断更新和升级人力资源管理系统，以保持与市场的竞争力。这不仅包括对现有系统的优化，也涉及到新技术的引入和应用。此外，员工的数字素养将成为企业未来发展中的关键因素。国网电力公司将需要加大对员工数字能力的培训力度，以确保所有员工能够适应快速变化的工作环境。最后，企业文化的塑造也是数字化转型成功与否的重要因素。在数字化转型过程中，企业应建立开放、创新和协作的企业文化，鼓励员工主动参与转型，共同推动公司发展。

6 结束语

人力资源数字化转型为国网电力公司带来了显著的管理效率提升和科学的人才选拔机制。通过智能化系统和数据分析技术的应用，企业在招聘、培训及绩效评估等方面实现了高效化和精准化。展望未来，国网电力公司将继续拥抱技术进步，加强员工数字素养培训，构建开放创新的企业文化，以应对快速变化的市场环境，确保在数字化时代的可持续发展和竞争优势。

[参考文献]

[1]尹浩柯,杨一,张正好.基于人力资源业务合作伙伴的人力资源战略转型——国网天津市电力公司城西供电分公司的实践[J].经营与管理,2018(3):47-49.
[2]陶思颖.数字化平台在能源企业审计中的应用研究——以国网 SD 电力公司为例[J].中国农业会计,2022(5):44-47.
[3]李莉.A 电网公司监控中心数字化转型战略研究[D].广州:华南理工大学,2022.
[4]单宇.国网黑龙江电力公司发展战略研究[D].哈尔滨:哈尔滨工程大学,2022.
[5]彭权威,胡维,王月月.等:“端到端”数字化转型助力管理提升[J].中国电力企业管理,2023(2):24-25.
作者简介：冯玮玮（1990.6—），女，河南省新密市人，汉族，本科，中级工程师，就职于国网新密市供电公司，从事劳动组织、员工管理、干部管理工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

探讨人力资源薪酬管理中薪酬激励机制

刘和静
大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂，甘肃 陇南 746412

[摘要]薪酬激励机制不仅影响着员工的工作热情，亦在企业整体绩效的提升过程中起着不可忽视的作用。通过建立科学合理的薪酬激励体系，企业能够有效地激发员工的工作动力，增强员工的归属感，并促进企业目标的实现。尽管薪酬激励在理论上具备显著优势，许多企业在实际操作中却面临着激励效果不佳的问题。本篇文章探讨人力资源薪酬管理中激励机制的现状与问题，进而提出切实可行的优化策略，帮助企业建立高效灵活的薪酬激励体系，进一步提升员工的工作热情与企业的整体竞争力。
[关键词]薪酬管理；薪酬激励机制；人力资源；绩效考核；管理优化
DOI：10.33142/mem.v5i6.14479　　中图分类号：F272　　文献标识码：A

Exploration on the Salary Incentive Mechanism in Human Resource Compensation Management

LIU Hejing
Bikou Hydropower Plant of Datang Gansu Power Generation Co., Ltd., Longnan, Gansu, 746412, China

Abstract: The salary incentive mechanism not only affects employees' work enthusiasm, but also plays an indispensable role in the overall performance improvement process of the enterprise. By establishing a scientifically reasonable salary incentive system, enterprises can effectively stimulate employees' work motivation, enhance their sense of belonging, and promote the achievement of enterprise goals. Although salary incentives have significant advantages in theory, many companies face the problem of poor incentive effects in practical operations. This article explores the current situation and problems of incentive mechanisms in human resource compensation management, and proposes practical optimization strategies to help enterprises establish an efficient and flexible compensation incentive system, further enhancing employees' work enthusiasm and the overall competitiveness of the enterprise.
Keywords: salary management; salary incentive mechanism; human resources; performance evaluation; management optimization

引言

在当今竞争日益激烈的市场环境中，企业若想保持其竞争优势，必须不断增强员工的工作积极性与创新能力。作为促进员工积极性的核心工具，合理设计的薪酬激励体系能够有效地激发员工的工作动力，增强其对组织的认同感。然而，尽管这一机制在理论上具有诸多潜在的优势，许多企业在实践中的薪酬激励体系却未能发挥预期的效果。原因之一，便是激励设计未能系统化与个性化，缺乏对企业实际情况及员工需求的充分考量。这种激励机制的缺陷导致了其适应性差，未能真正发挥激励作用，进而影响企业的整体绩效。为了解决这些问题，企业必须依据自身的战略目标及员工的个性需求，精确设计与动态调整薪酬激励机制，确保其能够在实践中发挥最大效益。

1 人力资源薪酬管理中薪酬激励机制的相关概述

1.1 薪酬管理与薪酬激励机制的内涵

在人力资源管理中，分配员工报酬的核心内容是薪酬管理，其中包含工资、奖金以及福利等多个组成部分。薪酬管理不仅是企业运作的物质保障，更是员工获得物质回报的重要渠道。员工的工作积极性如何，常与企业在薪酬管理中的激励设计息息相关。为实现激励，科学设计薪酬机制成为必要，其目标在于通过经济和非经济手段调动员工的工作热情和潜力。通过建立合理的薪酬激励体系，一个公平、激励性强的竞争环境得以在员工中形成，而员工的个人价值也得以在企业中获得认同。如此构建的薪酬激励机制不仅提升了企业的管理效率，也强化了企业在市场中的竞争力，从而支持企业的可持续发展。

1.2 科学构建薪酬激励机制的重要性

对于企业来说，科学构建薪酬激励机制的重要性不容忽视，它提高了员工的忠诚度、工作积极性以及整体绩效。员工的流失率往往与薪酬激励机制的缺失或不合理有关，合理的激励机制可有效避免这一问题，确保人力资源的稳定性。企业资源的合理配置与员工的行为一致性，则得以在这种激励机制的作用下实现。形成良性循环的企业文化，是基于科学激励机制所促成[1]。薪酬激励机制的构建，对于调动员工的潜力、提升企业的绩效水平具有显著作用。在市场环境多变的条件下，适应性强的激励体系对于企业的可持续发展尤为关键。企业内部资源的有效配置和员工努力方向的合理引导，得益于完善的薪酬激励机制，而这一体系的合理实施，将为企业的长期竞争力奠定基础。

1.2.1 提升员工的创新性与工作积极性

合理的激励机制下，员工的积极性得以激发，促使他们在工作中探索新方法和创新思维，从而显著提高工作效

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

率。员工不仅因绩效奖励和公平的报酬分配感到激励，更是在完成任务的过程中不断获得成就感，因而创新能力得以有效提升。在物质与精神激励共同作用下，员工的工作热情得到了充分释放。激励体系不仅满足员工的需求，也让员工感到其在企业中具有重要性。

1.2.2 弥补企业在人力资源管理上的不足

在弥补企业管理短板方面，薪酬激励机制的作用尤为重要，尤其在传统管理方法不足以满足员工需求时，激励机制就显得至关紧要。面对快速变化的市场环境，若企业未能通过薪酬激励机制来提升员工的满意度与忠诚度，则员工流失问题便可能随之而来。传统薪酬模式难以全面响应员工的多样化需求，极易引发消极情绪和流动意愿。而建立科学合理的薪酬激励体系，不仅可以增强员工的归属感，也有效地降低了人才流失风险，使高绩效员工长期服务于企业。尤其是，留住高绩效员工是这一激励体系的最大优势。

1.2.3 协调员工个人发展与企业目标

科学的薪酬激励机制，不仅支持员工的个人发展，也能够有效地与企业的整体目标实现高度协调。员工在职业生涯中注重技能发展和收入提升，而企业则重视市场竞争力和持续发展。完善的薪酬激励体系可以帮助企业将员工的个人目标与其战略方向保持一致[2]。合理的激励引导下，员工的工作积极性和责任感得以增强，专注于达成企业的整体目标，同时实现自身的成长。对于企业而言，合理的激励机制能引导员工与企业共同发展，建立起企业绩效与个人成就的有效连接。

2 人力资源薪酬管理中薪酬激励机制的构建原则

2.1 公平公正原则

薪酬激励机制的设计，必须建立在公平的基础上，以保证员工的贡献能够与回报相匹配，从而有效减少员工之间可能产生的心理不平衡。公平不仅要求员工在相同岗位、相同工作量下，获得相等的薪酬，还应确保在绩效评估时，评定标准的透明与公正。这样，每位员工都能够清晰地看到自己的工作付出与所获回报之间的关系。公平的薪酬激励制度为员工创造了一个信任、合作的环境，极大地激发了员工的工作热情和积极性。薪酬结构的合理设计，不仅应反映员工的职位等级和工作表现，还应确保同等岗位、相同表现的员工，能够获得平等的报酬。正是在这样公正的薪酬制度下，员工才可能建立起对企业的信任，进而增强其归属感和责任感。

2.2 合法性原则

在薪酬激励机制的设计与实施过程中，确保薪酬管理措施符合法律法规，不仅能够保障员工的基本权益，也能够避免企业在运营中因违反法律规定而面临的法律风险。相关法律法规对薪酬管理有着严格的规定，包括劳动法、社会保障法等，企业在制定薪酬激励方案时，必须严格遵循这些法律要求。薪酬激励措施的合法性不仅能够保护员工的工资、福利等基本权益，还能确保企业在实施薪酬管理时，不会违反国家的劳动政策。通过合法合规的管理，企业能够避免潜在的法律纠纷，同时维护企业良好的社会形象[3]。员工对企业遵法守规的信任，会在很大程度上提升其忠诚度和工作满意度，从而推动企业的稳定发展。

2.3 精细化管理原则

薪酬激励机制的设计，必须兼顾员工的个体差异，员工的背景、岗位要求以及个人需求的不同，决定了薪酬激励措施应具备差异化和灵活性。通过这种个性化的设计，企业不仅能够满足员工的基本需求，还能激励那些表现突出的员工。精细化管理的目的是精准识别员工的特征与动机，从而为他们提供更合适的激励措施，达到最优激励效果。正是在这种个性化和精细化的管理中，员工的积极性能够得到最大化的释放，他们的个人发展需求与企业的目标相辅相成，最终促进企业整体业绩的提升。通过不断完善的绩效评估和反馈机制，员工的贡献可以得到及时的肯定与奖励，激励措施也能不断优化，进一步加强员工的归属感与忠诚度。因此，精细化管理原则的实施，不仅能够提升员工的工作效率，还能够在促进员工发展的同时，实现企业的长远发展目标。

3 人力资源薪酬管理中薪酬激励机制存在的问题

3.1 对薪酬激励机制的认识不够全面

在许多企业中，薪酬激励的作用往往被忽视，导致其实施往往流于表面，未能达到预期的效果。对薪酬激励机制功能的片面理解，直接影响了激励措施的实际应用。许多企业仅将其视为一项简单的财务工具，而忽略了其激发员工创造力与工作积极性的核心功能。由于缺乏对薪酬激励机制全面的理解，管理者在设计激励措施时，未能充分考虑员工的多样化需求与企业的长期目标，这使得激励机制无法发挥其应有的作用，无法有效调动员工的积极性，进而影响了企业整体绩效的提升。

3.2 缺乏对薪酬激励体系的统筹规划

在薪酬激励体系的设计与实施过程中，激励措施往往缺乏统一的标准与长远的战略视角，导致激励体系呈现出零散与短期化的特点。缺少跨部门的协调与配合，往往使得不同岗位、部门的薪酬激励措施各自为政，未能形成整体合力。对薪酬激励体系的规划未能与企业的发展战略相结合，缺乏长期性与系统性，使得激励措施的效果缺乏持续性。在没有科学规划的情况下，企业的薪酬激励体系不仅未能实现资源的优化配置，还可能出现激励手段与企业文化及目标不符的现象，影响了员工对激励机制的认同与参与。

3.3 薪酬激励机制与企业实际不符

脱离了企业实际需求与员工的个性化期望，激励措施未能产生预期的效果。部分企业在设计薪酬激励机制时，过度模仿外部成功的模式，忽视了自身运营环境的独特性。这样的设计导致薪酬激励体系无法与企业的战略目标对接，员工的需求与企业的发展需求未能充分对接。这种脱离实际的设计未能充分调动员工的积极性，反而可能加剧员工对激励机制的疑虑，影响其工作投入及忠诚度。当薪

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

酬激励机制与企业的实际需求不符时，往往会导致员工对企业目标的认同感下降，激励效果也因此大打折扣。

3.4 薪酬激励机制较为单一，奖惩失衡

一些企业过度依赖经济激励手段，忽视了非经济激励的作用，导致薪酬激励机制过于单一。薪水、奖金等物质奖励常常成为激励手段的主力，而员工的情感需求、职业发展等非物质激励措施却未能得到足够重视。这种偏重物质奖励的方式容易导致员工过度关注短期利益，忽略了团队协作与企业文化等长远价值的提升。薪酬激励的奖惩机制存在严重失衡的问题，过于侧重奖赏，忽视了对不良行为的惩戒。激励措施未能在奖与惩之间找到合适的平衡，员工在面对奖励时可能产生过高的期望，而在惩罚方面缺乏必要的警示与约束。

4 人力资源薪酬管理中薪酬激励机制的优化对策

4.1 提升员工对薪酬激励机制的全面认知

对薪酬激励机制的认知，通过加强管理层与员工的共同培训，可有效提高他们对薪酬激励作用的理解。让员工明白，薪酬激励不仅仅关乎收入，还涉及到个人发展及团队协作的提升，从而调动起其工作热情。管理层应深入认识到，薪酬激励机制不仅是一种激励工具，更是促进公司发展、推动业绩提升的重要手段。在培训中，员工应被清晰地告知薪酬激励不仅是收入的提升，更是个人职业目标与企业目标对接的桥梁。通过提升全员对激励机制的理解，员工的积极性和认同感将得到显著增强，从而有助于激励措施的有效落地。不同层级员工的反馈也能帮助管理者及时发现激励过程中存在的问题，进而进行优化。

4.2 设计系统化的薪酬激励方案并确保灵活调整

在薪酬体系的设计中，不仅要注重激励的多元性，还应确保其能够适应不断变化的外部环境与员工的需求。为确保激励的持续性与有效性，薪酬方案应具备较强的灵活性，以便根据实际情况进行动态调整[4]。此类设计的薪酬激励机制，不仅涵盖了经济奖励，还包括职业发展机会、岗位晋升以及个性化激励方式等。实施过程中，这些措施应结合企业战略与员工个体需求，调整薪酬方案，以保障其适应性。除此之外，薪酬激励方案的调整应结合市场环境与行业动态，定期进行评估，并在评估后根据员工的反馈做出相应调整。企业也应保持对薪酬激励方案的高度关注，以确保其持续保持激励效果。

4.3 完善绩效考核体系，确保公平性与科学性

薪酬激励机制的公平性与合理性，为确保考核体系能够科学、公正地反映员工表现，企业必须根据不同岗位的要求，设计符合实际情况的绩效评价标准。绩效考核不仅要考虑工作成果，还应注重员工在团队协作、创新能力等方面的贡献。设计合理的绩效考核体系时，必须根据员工所在岗位的特征，实施差异化评价。例如，对于管理岗位，除了考量工作业绩，还应重点评估其领导能力、决策能力及团队协作能力；对于技术岗位，则应更加注重技术水平、创新成果及专业技能的提升。通过这种差异化的评价体系，薪酬激励能够更好地与员工贡献相匹配，从而避免一刀切的激励措施带来的不公平感。

4.4 实施差异化及个性化薪酬激励

针对不同员工的需求，企业应实行差异化与个性化的薪酬激励方式，以确保激励效果的最大化。每位员工的需求与动机都是独特的，因此，激励方案应因人而异，量体裁衣，力求做到个性化与精准化。差异化激励要求根据员工所处岗位、工作表现以及个人发展需求，量身定制不同的激励方案。对于管理岗位员工，除了物质奖励外，激励方式还可以包括更多的决策参与权与领导岗位晋升机会；对于技术岗位员工，则可以通过参与核心项目、技术培训或创新奖等方式进行激励[5]。在实施过程中，企业应定期开展员工需求调研，及时发现员工的变化需求，并根据这些需求进行调整，从而确保激励方式始终与员工的期待保持一致。

5 结语

通过对当前薪酬激励机制的深入分析，合理的薪酬激励体系不仅能有效激发员工的工作热情，还能提升员工的企业忠诚度，从而推动企业的发展。然而，在许多企业中，现有的薪酬激励机制存在诸多问题，这些问题导致激励效果未能达到预期。具体来说，许多企业的薪酬激励机制缺乏系统性与长远性，未能根据实际情况进行灵活调整。此外，部分企业过于依赖单一的经济激励，忽视了其他类型的激励手段，这也影响了激励机制的全面性与有效性。只有建立起系统的、符合企业实际需求的激励体系，才能确保薪酬激励在提升员工积极性、增强企业绩效方面的有效性。实现这一目标的关键，是要注重薪酬激励机制的个性化与差异化设计，根据员工的个性需求与工作表现进行灵活调整。实施差异化激励措施，结合长期发展战略，确保薪酬激励的持续性与精准性。

[参考文献]

[1]杨莉.论企业人力资源管理中的薪酬福利及激励机制[J].中国中小企业,2023(6):204-206.
[2]范利红.薪酬激励制度在企业人力资源管理中的应用探究[J].商展经济,2024(11):169-172.
[3]邓君.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略研究[J].现代商业研究,2024(12):119-121.
[4]赵成刚.企业人力资源薪酬激励措施和绩效管理机制的探究[J].经济师,2024(2):284-285.
[5]乔曦瑶.薪酬激励在事业单位人力资源管理中的作用与对策[J].四川劳动保障,2024(4):12-13.

作者简介：刘和静（1976.10—），女，毕业院校：中央广播电视大学，所学专业：行政管理，当前就职单位：大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂，职务：薪酬管理，职称级别：初级。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

大数据时代企业人力资源管理的问题与策略

张柳艳

国网福建超高压公司，福建 福州 350001

[摘要]随着信息技术的迅速发展，企业人力资源管理正逐步进入大数据驱动的新阶段。以往，许多企业在人力资源管理中依赖经验和直觉来做出决策，尽管在某些情况下这种方法有效，但随着市场竞争日益加剧及环境的快速变化，其局限性也逐渐显现。如今，借助大数据，企业能获得更为精准的员工数据分析，进而做出更加科学与高效的管理决策。通过对员工行为、工作习惯的实时数据收集与分析，企业能够精确地进行人员配置、优化劳动组织结构，从而提升整体工作效率，并在竞争中占据有利地位。大数据不仅在员工管理方式上带来了革新，同时也推动企业管理模式的深刻转型。本篇文章大数据时代企业人力资源管理中的主要问题及优化策略，重点分析劳动组织和员工管理方面的不足，提出应对策略，包括更新管理理念、构建高效管理模式、完善考核体系等，以期提高企业核心竞争力，适应快速变化的市场需求。

[关键词]大数据；企业人力资源；劳动组织；员工管理；优化策略

DOI：10.33142/mem.v5i6.14478 中图分类号：F272 文献标识码：A

The Problems and Strategies of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data

ZHANG Liuyan

State Grid Fujian Ultra High Voltage Company, Fuzhou, Fujian, 350001, China

Abstract: With the rapid development of information technology, enterprise human resource management is gradually entering a new stage driven by big data. In the past, many companies relied on experience and intuition to make decisions in human resource management. Although this method was effective in some cases, its limitations gradually became apparent as market competition intensified and the environment changed rapidly. Nowadays, with the help of big data, enterprises can obtain more accurate analysis of employee data and make more scientific and efficient management decisions. By collecting and analyzing real-time data on employee behavior and work habits, enterprises can accurately allocate personnel, optimize labor organizational structure, thereby improving overall work efficiency and occupying a favorable position in competition. Big data not only brings innovation to employee management methods, but also drives a profound transformation of enterprise management models. This article focuses on the main problems and optimization strategies in enterprise human resource management in the era of big data. It analyzes the shortcomings in labor organization and employee management, and proposes response strategies, including updating management concepts, building efficient management models, and improving assessment systems, in order to enhance the core competitiveness of enterprises and adapt to rapidly changing market demands.

Keywords: big data; enterprise human resources; labor organization; employee management; optimization strategy

引言

传统的人力资源管理模式通常依赖于管理者的经验与直觉，尤其是在招聘、岗位分配及绩效评估等环节，过度依赖主观判断。然而，这种方法在现代企业管理中逐渐暴露出明显的短板。面对瞬息万变的市场环境，企业很难通过传统手段及时调整员工配置与劳动组织，往往导致资源配置低效与员工流动性加剧。同时，传统管理模式在很大程度上忽视了数据分析在决策中的巨大潜力，员工的能力评估往往存在片面性，岗位匹配的合理性也不足，从而影响了企业整体运营的效率。随着信息技术的快速发展，大数据逐渐成为企业管理中不可或缺的重要工具。大数据不仅能够帮助企业实时监控员工的工作表现，更能通过对大量员工行为数据的分析，揭示出潜在的管理问题与优化空间。借助数据分析，企业可以更精准地掌握员工的工作习惯与能力特点，为岗位匹配提供科学依据，实现人岗最优配置，从而提高劳动生产率与员工的工作满意度。尽管大数据技术在许多企业中的应用取得了显著成效，但不少企业仍面临技术能力薄弱、传统管理观念根深蒂固等障碍，这制约了数据在企业管理中的全面应用。因此，企业亟须对现有的管理模式进行改革与调整，才能充分发挥大数据的潜力。

1 大数据时代企业人力资源变革的意义

1.1 增强企业核心竞争力的关键路径

在企业管理领域，通过对员工绩效、行为模式和技能分布的精准分析，劳动组织效率的显著提升与团队结构的优化得以实现。这一过程中，资源的合理配置与员工发展路径的明确性也被显著增强，从而使企业能够更好地应对市场竞争。核心竞争力的构建不仅依赖于管理层的决策，更受到数据分析结果的驱动[1]。通过对历史数据的深入挖

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

掘，高效团队的特征被提炼出来，并转化为可推广的经验模型，使未来的人才招聘与组织调整得以更加科学地进行，也让企业具备了更强的市场适应力与长远发展能力。企业在这种数据支持下，不仅提升了竞争优势，也推动了内部能力建设的持续优化。

1.2 市场竞争中科学决策的必要保障

面对日益复杂的市场环境，传统依赖直觉与经验的做法，逐步被更具科学性的管理模式取代。市场趋势的变化与劳动力动态供需情况，通过大数据分析得以精准掌握，使招聘与资源分配能够更具针对性。不仅避免了因人员不足或冗余导致的效率低下，整体劳动组织的灵活性也得到了大幅提升。企业的资源调配策略，常常因数据分析结果的支持而变得更加科学与有效。员工潜力的评估与短板的发现，不再仅依赖管理者的观察，而是通过数据模型实现了精准识别。基于这些分析，培训计划与晋升路径被设计得更加符合实际需求，确保了员工价值的最大化。

1.3 信息管理秩序与组织互动效率的提升

企业的信息管理模式，信息的高效流动，不仅对劳动组织的运行产生了直接影响，也使得组织内外的互动更加紧密与顺畅。依托统一的数据平台，各部门之间的信息壁垒被有效打破，而资源的透明化分配也让管理者能够实时获取准确数据，为科学决策提供了有力支撑。部门间的协作效率提高，得益于信息孤岛问题的逐步解决。通过数据的整合与共享，管理层快速访问多维度信息的能力被大幅提升，而员工也因此能更全面地了解自己的发展潜力与未来规划。劳动组织结构的动态优化，在这一过程中得以实现，使企业的整体运作更加高效且具有适应力。与此同时，基于大数据的个性化管理策略，已成为提升员工满意度的重要方式。通过对员工反馈与行为数据的深入挖掘，企业能够迅速发现潜在问题并采取有效措施[2]。例如，当员工的工作压力过大或职业发展困惑明显时，针对性的支持与激励措施被迅速推出，不仅提高了员工的工作积极性，也使劳动组织的稳定性得到有效保障。

2 当前企业人力资源管理工作存在的问题

2.1 传统理念对新技术应用的制约

在许多企业的人力资源管理中，传统的劳动组织方式依旧占据主导地位，而大数据技术的潜力却未能得到充分发掘。过度依赖经验主义与层级管理模式，使得数据驱动型的管理工具未能有效应用，从而导致资源配置的效率低下。尤其在规模较大的企业中，传统管理理念的影响更加深远，造成了大数据技术在实际操作中难以得以实施，精细化的管理目标未能实现，企业在面对市场变化时也难以迅速做出反应。

2.2 新型管理模式革新的障碍

在人力资源管理模式更新的过程中，企业往往面临着来自既有组织结构与传统观念的强大制约。传统权力结构对新管理模式的推行产生了较大的阻力，这使得企业在优化劳动组织和员工管理流程时，往往未能突破固有的束缚。一些管理者对改变持抗拒态度，担心既有权力的重新分配，而基层员工则因为对变革缺乏理解，未能有效支持改革。这些因素共同作用，使得人力资源管理模式的革新进程滞缓，影响了企业灵活、高效管理体系的构建。

2.3 战略规划与岗位需求的脱节现象

在许多企业的员工管理中，缺乏以数据为基础的科学规划，导致劳动组织与岗位需求之间的匹配出现了较大的脱节。常见的现象是冗余岗位与关键岗位空缺并存，这种现象的根本原因在于战略规划未能合理考虑岗位需求。由于缺乏系统性和数据支撑，企业在资源配置上往往随意性较大，未能充分挖掘员工的潜力，也无法确保劳动力的合理调配。长此以往，企业不仅未能提升劳动效率，员工的职业发展也受到了限制，进而影响了企业的核心竞争力。

3 大数据时代下企业人力资源管理的改革策略与优化措施

3.1 持续推动人力资源管理理念的更新与革新

随着大数据技术的快速发展，更新人力资源管理理念，尤其是转变传统劳动组织方式，已成为一项刻不容缓的任务。长期以来，企业管理依赖于经验与直觉，决策多由管理者的主观判断决定。然而，传统的劳动组织方式逐渐显露出其在面对现代化高效管理需求时的不足与局限。与传统模式不同，大数据技术以其数据驱动的方式，为企业管理提供了科学、精准的决策依据，使得管理决策更加高效、及时。过去，企业管理者通常依赖主观经验做出决策，但随着市场环境的快速变化，这种传统的管理方式难以满足现实的需求。大数据的引入为企业提供了实时、全面的员工数据分析，使得企业能够在第一时间掌握员工的工作表现与效率，从而为管理决策提供了更有力的支持。这种基于数据的决策机制，不仅能提高管理效率，也能使决策更加精准、科学。同时，大数据驱动的管理理念有助于提升员工的适应能力与工作主动性。通过数据分析，员工能够直观地看到自己的工作表现，从而激发其自我改进的动力。数据化的管理方式，使得员工不仅可以了解到自己的工作优劣势，还能够通过实时反馈调整自己的工作方式，确保员工的主动性得以发挥，进而推动了企业整体管理水平的提升。

3.2 构建以数据为核心的人力资源管理模式

大数据技术的引入为企业的劳动力资源管理模式带来了深刻的变革。企业传统的人力资源管理模式多依赖于固定的岗位安排与线性考核标准，无法灵活应对复杂多变的业务需求。相反，借助大数据技术，企业能够更加精准地分析员工的工作效率与行为习惯，从而为人力资源的优化配置提供科学的依据。通过大数据技术的分析，企业能够在更细化的层面上了解员工的工作状态与习惯。这种全方位的数据分析，使得管理者不仅能够掌握员工当前的工

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

作表现，还能预测其未来的工作需求与岗位变化。例如，企业可以通过分析历史数据来预测员工在不同岗位上的适应性，并根据这些分析结果来进行岗位的合理调整。这种基于数据的人力资源管理模式，提高了管理效率，也使得劳动组织更具灵活性[3]。基于数据的管理模式，不仅能够帮助企业更精准地进行人才配置，还能实时追踪员工的表现，及时调整管理策略。通过对员工表现的实时监控，企业能够快速识别潜在的问题并作出相应的调整，确保了企业能够适应快速变化的市场环境，保障了资源的最佳配置。

3.3 完善员工能力考核体系，确保精准评估

传统的员工能力考核体系，往往存在主观性强、评估标准不统一的问题，容易导致评估结果的偏差。大数据技术的引入，有助于建立更加客观、公正的能力评估体系，从而确保员工在各个岗位上能够得到准确的能力评估。通过智能化考核工具，企业能够全方位收集员工的工作数据，进行深度分析，从而对员工的能力进行更加全面的评估。借助大数据分析，企业能够细化员工的能力评估标准，依据数据结果对员工的各项能力进行精准衡量。例如，通过对员工的工作数据进行分析，企业可以评估其在特定领域的专业能力、沟通能力以及团队协作能力等，不仅提升了评估结果的客观性，还能够在第一时间发现员工的优势与不足，为员工的职业发展提供个性化的建议。数据化的考核体系，不仅有助于提升员工的工作积极性，也帮助企业进行科学的人才选拔与培养。员工能够通过数据反馈了解到自身的优势与不足，从而在工作中有针对性地进行自我改进。与此同时，企业能够通过数据分析及时发现优秀员工，为其提供更多的晋升机会，确保企业内部人才的合理配置。

3.4 调整绩效考核指标，增强灵活性与科学性

传统的绩效管理体系常常存在一刀切的现象，所有岗位员工使用相同的绩效考核标准，缺乏针对性与灵活性。在大数据技术的支持下，企业可以更加精准地制定各个岗位的绩效考核标准，根据不同岗位的工作特点，灵活调整绩效考核指标的权重，使绩效考核更具科学性与灵活性。通过大数据技术，企业能够分析各岗位员工的工作表现，从而得出不同岗位对于企业整体目标的贡献程度。这一分析结果能够帮助企业灵活调整绩效考核的重点。例如，对于研发类岗位，企业可能更加注重员工的创新能力与技术突破，而对于销售类岗位，则更看重其销售业绩与客户满意度。基于这些分析结果，企业能够确保每个岗位的绩效考核指标更加符合实际工作需求，避免过于统一的绩效标准带来的不适应性。灵活调整绩效指标，不仅提高了绩效管理的科学性，也增强了企业对外部市场变化的适应性。随着市场环境的变化，企业可以根据大数据分析结果实时调整绩效考核的侧重点，确保企业在不同的市场环境下仍能维持高效运营。这种动态调整的绩效管理模式，提升了员工的工作动力，也帮助企业实现了更精细化的劳动组织与资源配置。

3.5 强化绩效反馈机制，提升员工自我调节能力

在传统的绩效反馈机制中，反馈往往发生在评估周期的末期，这使得员工无法及时了解自己的表现并做出调整。借助大数据平台，企业能够实现实时反馈，确保员工在工作中能够随时得到关于工作表现的反馈，从而提高员工的自我调节能力与工作效率。实时反馈不仅能够帮助员工及时识别自己的工作优劣，还能促进其自我改进。在数据化管理模式下，员工能够通过数据平台获得详细的绩效信息，并根据反馈对自己的工作方式进行调整，不仅增加了反馈的透明度，也增强了员工的责任感与主动性，从而有效提高了工作效率[4]。通过持续的、数据驱动的反馈，员工能够更加明确自己的职业发展方向，增强自我提升的动力。企业通过这种实时、持续的反馈机制，不仅能够帮助员工提高工作表现，还能够增强员工对企业管理模式的认同感与归属感，进而促进企业整体工作氛围的提升。

4 结语

大数据技术的引入，给企业带来了前所未有的管理机遇，尤其在人力资源管理领域，成为提升管理水平的重要工具。通过数据分析，企业不仅能够实时了解员工的工作状态，还能精准预测员工的发展潜力，进而实现人员的合理配置。然而，在实际应用过程中，企业仍然面临着诸多挑战，如技术平台建设滞后、管理观念的传统束缚，以及员工对新技术的适应难度等。这些问题一定程度上制约了大数据技术的普及与应用。企业应加大对大数据技术的投资，强化技术平台的建设，并提升管理人员的数据分析能力，培养具备数据思维的专业人才。同时，企业管理层应积极推动管理观念的转型，突破传统的管理框架，建立灵活、高效的劳动组织结构。只有在技术创新、管理改革与文化转型相结合的基础上，企业才能够真正实现大数据技术的价值，优化人力资源管理模式，提升整体管理水平。

[参考文献]

[1]罗翊菲.浅议大数据环境下的企业人力资源管理[J].上海商业,2023(11):192-194.
[2]徐莎莎.大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究[J].商业文化,2024(18):146-148.
[3]黎燕爱.基层事业单位人力资源管理中激励机制的应用探究[J].投资与创业,2024,35(18):182-184.
[4]高辉.数字经济时代企业人力资源管理发展分析[J].商场现代化,2024(21):101-103.

作者简介：张柳艳（1985.5—），女，毕业院校：福州大学,所学专业：电气工程，目前就职单位：国网福建超高压公司，职务：劳动组织与员工管理高级师，职称级别：工程师

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国网电力公司人才培养与梯队建设策略研究

张 博　刘一飞
国网河南省电力公司新密市供电公司，河南 新密 452370

[摘要]国网电力公司在人才培养与梯队建设方面面临诸多挑战，尤其是在快速发展的电力市场环境中。有效的人才培养策略应结合行业特点，注重专业技能与综合素质的提升。通过优化培训机制、强化实践环节以及建立多层次的梯队建设模式，可以实现人才的高效流动与合理配置。同时，推动企业文化与价值观的深植，激励员工的主动学习与创新精神，将为公司持续发展提供坚实的人才支持。

[关键词]国网电力公司；人才培养；梯队建设；培训机制；企业文化
DOI：10.33142/mem.v5i6.14501　　中图分类号：F426　　文献标识码：A

Research on Talent Cultivation and Team Building Strategies of State Grid Corporation of China

ZHANG Bo, LIU Yifei
Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: State Grid Corporation of China faces many challenges in talent cultivation and team building, especially in the rapidly developing electricity market environment. An effective talent development strategy should be based on industry characteristics and focus on improving professional skills and comprehensive qualities. By optimizing training mechanisms, strengthening practical activities, and establishing a multi-level team building model, efficient talent flow and rational allocation can be achieved. At the same time, promoting the deep cultivation of corporate culture and values, inspiring employees' proactive learning and innovative spirit, will provide solid talent support for the company's sustainable development.

Keywords: State Grid Corporation of China; talent cultivation; echelon construction; training mechanism; corporate culture

引言

在全球能源转型与电力市场竞争日益激烈的背景下，国网电力公司作为行业的领军者，面临着前所未有的人才挑战。人才不仅是企业发展的核心资产，更是推动技术创新与提升服务质量的关键。有效的人才培养与梯队建设策略，能够为企业注入新活力，提高竞争力。然而，传统的人才培养模式已无法满足新形势下的需求，急需探索更加灵活和高效的培养机制。通过深入分析国网电力公司的人才现状及发展需求，可以为构建适应未来发展的优秀人才体系提供有效参考，从而确保企业在行业中立于不败之地。

1 国网电力公司人才培养的现状与挑战

国网电力公司作为中国电力行业的龙头企业，肩负着保障国家电力安全和服务经济发展的重任。然而，在快速发展的电力市场环境中，人才培养的现状却面临诸多挑战。随着科技的不断进步，特别是智能电网和可再生能源技术的迅速发展，对电力专业人才的知识结构和技能要求不断提升。现有的培训体系在应对新技术和新业务方面显得相对滞后，导致部分员工在面对复杂的技术问题时缺乏必要的专业知识和应变能力。此外，国网电力公司在人才引进与培养过程中，还存在对高层次、高技能人才的吸引力不足的问题，影响了整体的人才储备和队伍素质。

国网电力公司的企业文化与人才发展策略之间的衔接也需要进一步加强。现阶段，部分员工在工作中感受到的激励机制和职业发展空间不足，导致他们对长期留在公司的意愿减弱。缺乏明确的职业晋升通道和多样化的发展路径，使得许多有潜力的年轻员工在职业生涯初期就选择了其他机会，造成企业内部人才流失。这一现象不仅影响了人才的积累与培养，也降低了团队的整体凝聚力和协作能力。此外，电力行业普遍存在的职业发展瓶颈现象，也在一定程度上制约了人才的进一步成长。

为了应对这些挑战，国网电力公司需要在人才培养与梯队建设方面进行系统性改革。首先，优化现有的培训机制，结合行业特点，注重理论与实践相结合，确保员工在掌握新知识的同时，也能有效应对实际工作中的各种挑战。其次，应积极探索多层次的人才梯队建设模式，通过制定科学的人才发展规划，为员工提供丰富的职业发展机会和多样化的职业路径。同时，推动企业文化的深植，增强员工的归属感与责任感，从而激励他们主动学习与提升自身能力。通过这些措施，国网电力公司将能够更好地应对未来市场的变化，培养出高素质的人才队伍，为企业的可持续发展奠定坚实基础。

2 电力行业人才梯队建设的重要性

在电力行业，人才梯队建设是确保企业持续发展的基石。随着全球能源结构的转型和电力市场竞争的加剧，电力企业不仅需要具备先进的技术和设备，更需要拥有一支高素质、专业化的人才队伍。人才梯队建设有助于提高企

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

业的核心竞争力。在技术迅速更新换代的背景下，只有通过系统的人才培养，企业才能不断适应市场需求，增强自身的技术优势。通过建立层次分明的人才梯队，可以有效地整合和利用不同层级人才的专业技能，形成合力，提高工作效率和创新能力。同时，这种结构化的人才管理方式，有助于明确各岗位的职责和发展方向，从而提升整体团队的协作效能和执行力，确保企业在行业中始终保持领先地位。

人才梯队建设在促进企业文化和团队凝聚力方面也发挥着重要作用。良好的企业文化是吸引和留住人才的关键因素，而人才梯队的建立有助于培养和强化企业内部的文化氛围。通过在梯队建设中融入企业的价值观和使命，员工能够更深刻地理解自身在公司中的角色和责任，增强对企业的认同感和归属感。此外，人才梯队的合理布局可以促进不同层级之间的沟通与协作，建立更加紧密的工作关系。当高层次人才带动初级员工共同参与项目时，能够实现经验的传承与知识的共享，进一步增强团队的向心力和凝聚力。在这样的环境下，员工不仅能感受到自身价值的提升，同时也能激发出更高的工作热情，从而为企业的长期发展注入强大动力。

人才梯队建设还为企业的可持续发展提供了保障。随着行业环境的不断变化和技术的持续进步，企业必须具备灵活应对各种挑战的能力。通过梯队建设，企业能够及时识别并培养出具备创新意识和适应能力的人才，这不仅能够为企业提供技术支持，还能为应对市场变化提供智力保障。此外，人才梯队的建设还可以为企业的战略布局提供人力资源支持。当企业面临转型或扩张时，具备不同背景和专长的人才能够迅速适应新的业务需求，为企业提供多样化的解决方案。因此，建设一支高素质的人才梯队，不仅是电力企业实现短期目标的需要，更是其长期可持续发展的重要战略。

3 优化培训机制以提升人才素质

优化培训机制以提升人才素质是电力行业面对快速发展和激烈竞争的重要策略。当前，电力行业正经历着前所未有的技术革新与市场变化，尤其是在智能电网、可再生能源和电力市场化改革等领域。这些变化对从业人员的专业知识和技能提出了更高的要求。为应对这一挑战，电力企业必须重新审视现有的培训机制，通过科学合理的培训规划，提升员工的综合素质与专业能力，确保企业在未来的市场竞争中占据优势。优化培训机制不仅涉及培训内容的更新与丰富，还包括培训方式、时间安排及评估反馈等各个方面。

优化培训内容是提升人才素质的首要任务，尤其在电力行业技术迅速发展的背景下。培训内容应紧跟行业前沿，涵盖新技术、新设备和新理念。针对不同层级员工，设计多样化的培训模块以满足职业发展需求。例如，高层管理人员应掌握战略管理和市场分析，而技术岗位员工则需注重专业技能和实际操作能力。此外，随着跨学科知识的重要性提升，培训还应融入数据分析和信息技术等相关领域知识。这种系统化的培训内容能够有效提升员工的专业能力和应变能力，帮助他们在快速变化的市场中保持竞争力。

创新培训方式是增强培训效果的关键。传统的课堂讲授往往缺乏实际操作和互动，导致学习效果不佳。因此，电力企业应探索多种培训形式，如在线学习、模拟实操、案例分析和小组讨论，以激发员工的学习兴趣和主动性。例如，在线学习平台提供灵活的学习时间和丰富的学习资源，让员工根据自身需求选择课程。模拟实操培训则能在安全环境中提升员工解决实际问题的能力。此外，鼓励员工参加行业交流活动和专业论坛，可以拓宽视野，了解行业动态。通过这些创新的培训方式，员工的学习效果和实际应用能力将显著提升，进而提高整体团队的素质。

建立完善的评估反馈机制是优化培训的重要环节。培训的最终目的是提升员工能力和素质，因此在培训结束后，企业应全面评估培训效果，包括员工知识掌握情况及其在实际工作中的应用能力。通过设置明确的绩效指标和反馈渠道，企业可以及时了解培训的成效与不足，进而调整和完善培训内容。此外，鼓励员工对培训内容和方式提出建议，有助于更好地满足他们的学习需求。通过有效的评估与反馈机制，企业不仅能提升培训的针对性与实效性，还能增强员工的认同感和参与度。

4 多层次梯队建设模式的实施策略

多层次梯队建设模式的实施策略是电力企业在提升人才素质和增强核心竞争力方面的关键措施。随着电力行业的迅速发展和市场竞争的加剧，企业需要建立一套科学、合理的人才梯队，确保各层级人才能够有效对接公司的发展需求。首先构建多层次的人才梯队需要明确人才分类标准，这些标准应考虑不同岗位的职责、技能要求以及发展潜力。通过系统化的岗位分析，企业可以将人才划分为初级、中级和高级等多个层次，从而为每个层次的人才制定相应的培养计划和职业发展路径。

在实施多层次梯队建设时，电力企业应注重人才的培养与选拔机制。针对不同层级的人才，应设计多样化的培养模式，以提高其专业素质与综合能力。例如，初级人才可以通过入职培训、轮岗实习等方式，快速了解企业运作与行业特点；中级人才则需要加强专业知识的深化，提升管理能力，企业可以通过定期的在职培训、外部培训与行业交流等手段，帮助其积累丰富的实践经验；而高级人才则应着眼于战略思维与领导力的提升，可以通过参与决策、项目管理及高层论坛等方式，增强其全面的管理能力与行业视野。通过这种有针对性的培养与选拔机制，企业能够有效提升各层级人才的专业水平和综合素质，为企业的发展提供强有力的人才支持。

为了确保多层次梯队建设的有效性，电力企业还需建

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

立完善的考核与激励机制。考核不仅是对员工工作的评价，更是推动员工发展的重要手段。企业可以根据不同层级人才的特点，制定科学合理的考核指标，这些指标应涵盖专业技能、工作绩效和团队协作等方面。此外，激励机制应与考核结果相结合，通过物质和精神两方面的激励，增强员工的积极性和创造力。例如，设立“优秀员工”评选、培训机会和晋升通道等，激励员工努力提升自身能力，争取更高的职业发展。同时，企业还可以通过定期的反馈与沟通，了解员工的需求与期望，及时调整激励政策，确保人才梯队的稳定与发展。

5 企业文化在人才培养中的关键作用

企业文化在人才培养中扮演着至关重要的角色，它不仅影响员工的工作态度和行为方式，还对企业的整体发展战略产生深远影响。首先企业文化为人才培养提供了价值导向和行为规范。一个积极向上的企业文化能够激励员工认同公司的使命和价值观，使他们在工作中自觉地遵循企业的核心理念。在这样的文化氛围中，员工的学习与成长不仅是个人能力的提升，更是与企业目标的高度契合。这种认同感促使员工在面对挑战时，能够更主动地寻找解决方案，积极参与团队合作，从而实现个人与企业的共同发展。

企业文化通过塑造学习氛围来促进员工的持续成长。企业文化强调的开放、包容和创新的氛围，有助于营造一个自由表达意见与建议的环境。在这种文化下，员工能够勇于分享自己的想法和经验，激发团队的创造力与协作精神。通过内部的知识共享与经验交流，员工不仅能够更快地掌握新技能，还能不断提升自身的专业素养和综合能力。此外，企业文化的创新导向能够鼓励员工探索新方法和新思路，推动他们在实践中积累经验，进而提升工作效率。这种文化的浸润使得员工在成长过程中不仅关注个人的发展，还能深刻理解团队协作与企业战略的重要性，从而形成良好的学习习惯和职业素养。

企业文化还在人才评估与激励机制中发挥着关键作用。有效的人才培养不仅需要科学的培训体系，还需要合理的考核与激励机制来促进员工的发展。在这一过程中，企业文化能够为评估标准和激励措施提供重要参考。通过将企业的核心价值观融入到考核体系中，企业可以更加全面地评估员工的表现。例如，强调团队合作和创新精神的企业，可以在考核中更加重视员工在团队中的贡献和创新的尝试。与此同时，企业文化还可以通过激励机制来鼓励员工与企业共同成长。当员工在工作中展现出符合企业文化的行为时，企业应给予适当的奖励与认可，以增强员工的归属感和成就感，从而提升整体团队的凝聚力与向心力。

6 结束语

企业文化在人才培养中发挥着不可或缺的关键作用。通过为员工提供价值导向和行为规范，营造积极的学习氛围，优化评估与激励机制，企业能够有效提升员工的专业素养和综合能力。这不仅增强了员工的归属感和责任感，还促进了团队的凝聚力与创新能力。对于电力行业而言，重视企业文化在人才培养中的作用，将为企业在瞬息万变的市场环境中保持竞争力奠定坚实基础。未来，继续加强企业文化建设，将有助于培养出更多符合企业发展需求的高素质人才，为企业的可持续发展提供源源不断的动力。

[参考文献]

[1]高岩,王英杰,周敬巍,等.“青苗计划”引领青年成长——国网河北省电力公司青年人才培养模式探索与实践[J].中国电力教育,2017(6):15-18.
[2]王吉平,袁诗云,张晶,等.国网四川省电力公司技能培训中心:不忘教培育人初心牢记服务电力使命[J].中国电力教育,2020(2):10-13.
[3]周士围,许晓艳.四室引领三军锤炼工匠塑造——国网重庆市电力公司高技能人才培养创新探索[J].中国电力教育,2022(4):57-58.
[4]杨明丽.实施“人才强企”战略探索技能人才培养新模式——国网重庆市电力公司技能人才培养综述[J].中国电力企业管理,2017(3):71-72.
[5]陈海庆,王燕红.推进供电公司人才梯队建设[J].农电管理,2019(1):38-39.

作者简介：张博（1986.11—），男，河南省新密市人，汉族，本科学历，中级工程师，就职于国网新密市供电公司，从事公司人力资源管理全面工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

党工团组织在民营大型企业中的创新实践与效果评估

江 源
特变电工股份有限公司新疆线缆厂，新疆 831100

[摘要]在民营企业中，党组织、工会组织和共青团组织（简称“党工团组织”），不仅是党和国家联系企业的重要桥梁，也是推动企业文化建设、提升员工凝聚力、维护员工权益的重要力量。随着我国经济体制的不断改革和民营经济的快速发展，如何充分发挥党工团组织在企业中的作用，成为重要的议题。此文分析民营大型企业中党工团组织的现状，探讨其创新实践及效果评估，以期为民营企业的组织建设和可持续发展提供新的思路和参考依据。
[关键词]民营企业；党工团组织；创新实践；效果评估；社会责任
DOI：10.33142/mem.v5i6.14508　　中图分类号：F276　　文献标识码：A

Innovative Practice and Effect Evaluation of Party, Trade Union Organizations in Large Private Enterprises

JIANG Yuan
TBEA Xinjiang Cable Factory, Xinjiang, 831100, China

Abstract: In private enterprises, Party organizations, trade union organizations, and Communist Youth League organizations (referred to as "Party labor union organizations") are not only important bridges between the Party and the state and enterprises, but also important forces in promoting corporate culture construction, enhancing employee cohesion, and safeguarding employee rights and interests. With the continuous reform of Chinese economic system and the rapid development of the private economy, how to fully leverage the role of Party, labor union organizations in enterprises has become an important issue. This article analyzes the current situation of Party, labor union organizations in large private enterprises, explores their innovative practices and effectiveness evaluation, in order to provide new ideas and reference basis for the organizational construction and sustainable development of private enterprises.
Keywords: private enterprises; Party, trade union organizations; innovative practice; effect evaluation; social responsibility

引言

民营企业作为我国经济发展的重要组成部分，在国民经济中占据着越来越重要的地位，随着市场环境的变化和企业内部结构的调整，民营企业在管理模式、员工关系、企业文化建设等方面面临诸多挑战。为此，党工团组织在企业中的角色愈加显现，通过政治引领、思想教育、员工权益维护等方式，为企业的健康发展提供了有力支持。同时，党工团组织的创新实践，如思想政治工作的创新、组织管理模式的变革、企业文化建设的提升等，也为企业的发展注入了新的活力。在此背景下，研究党工团组织在民营大型企业中的创新实践及其效果，对于理解和推动民营企业的转型升级具有重要意义。

1 党工团组织在民营大型企业中的现状分析

1.1 民营企业党组织的构建与运行

在我国的民营大型企业中，党组织在企业中主要承担政治引领、思想教育和组织保障的职能。然而，由于民营企业的所有权结构、管理模式和企业文化与国有企业有较大差异，民营企业主通常以经济效益为主要目标，对党建工作不重视。党组织在企业构建中流于形式，很难有效发挥其应有的政治引领作用。而且，民营企业中员工的流动性较大，党员比例低，使得党组织的组织生活和活动难以持续进行[1]。民营企业中的党组织活动还受到企业主的态度、企业文化以及外部政策环境等诸多因素的影响。

尽管有许多问题，但也有很多的民营企业积极探索党建工作的新模式。比如，一些企业设立独立的党组织办公场所，明确党组织的权责范围，开展丰富的党员活动等，逐步将党建工作与企业发展战略相结合。还要一些企业，在企业文化中融入党建元素，通过党组织的政治引领作用，推动企业文化建设和员工思想政治教育的深化。

1.2 工会组织在企业中的作用与现状

工会作为员工代表组织，是维护员工权益，促进企业与员工和谐的重要桥梁。然而，在许多民营企业中，工会就是一种标志，没有实际作用，甚至在一些企业中工会组织都没有。但是在近几年的企业发展中，一些民营企业认识到工会桥梁作用，开始重视工会的建设和发挥工会的职能。例如，通过工会组织员工培训、文体活动、劳动竞赛、技能比武等，不仅提高了员工的工作技能和岗位责任感，也促进了企业文化的建设和员工的归属感。

然而，工会工作的开展也不是一帆风顺的：一方面，工会在实际运作中，缺乏独立性和代表性，难以真正代表

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

员工的利益和诉求；另一方面，企业主对于工会的支持力度不够，工会的资金和资源有限，活动的开展受到很大制约；并且，员工对工会的参与度和热情也不高，他们普遍认为，工会只是企业用以管输员工的手段，认同感不强。

1.3 共青团组织的建设与青年工作

在民营大型企业中，共青团作为党的助手和后备军，肩负着培养青年、引导青年的重要职责。在民营企业中，共青团组织的主要工作对象是青年员工，尤其是新入职的年轻人。青年员工思想活跃，接受新事物快，容易接受共青团的思想引导；民营企业较为灵活的管理模式和较少的行政约束，使得共青团工作能够根据企业实际和青年特点灵活开展[2]。在实际工作中，共青团组织通过策划和组织多种形式的文化活动、志愿服务和专业培训等，设立青年先锋岗、青年示范团队等，发挥青年员工的积极性和创造性，增强他们对企业的认同感和归属感。

然而，共青团组织在民营企业中的建设也存在一定的困难。由于青年员工流动性大，共青团组织的成员稳定性不足，活动开展面临挑战。此外，企业对共青团工作支持力度的差异，也影响了共青团工作的开展效果。共青团组织需要在工作内容和形式上进行创新，以更好地适应青年员工的需求和企业发展的需要。

2 党工团组织的创新实践

2.1 思想政治工作的创新

随着社会环境的变化和企业的不断发展，传统的思想政治工作模式已不能完全满足企业和员工的需求。党工团组织定期举办专题讲座、研讨会、读书会等活动，将党的理论知识与企业发展战略紧密结合，引导员工将个人目标与企业目标相统一。党工团组织还可以利用新媒体和数字化工具，如微信公众号、企业内网平台等，推送时事政治、政策解读、先进事迹等内容，增强员工的思想教育引导。党工团组织不再局限于集中的学习和培训，而是注重在日常工作中渗透思想政治教育。设立党员责任区和党员示范岗，让党员在日常工作中发挥先锋模范作用，带动身边的员工。通过一对一的思想交流和谈心谈话，及时了解员工的思想动态，帮助解决他们在工作和生活中遇到的实际问题，增强员工的归属感和认同感。党工团组织通过开展企业文化宣讲、价值观讨论等活动，将企业的核心价值观融入到思想政治工作中，形成具有企业特色的思想政治教育模式。

2.2 组织管理模式的创新

党工团组织在企业中的作用不仅限于思想政治工作，还涉及到企业的组织管理。在传统的党工团组织结构中，存在着多层级、多部门的情况，在一定程度上降低了信息传递的效率，增加了管理成本。为解决这一问题，一些企业通过合并党工团组织的职能部门，减少管理层级，提升组织的反应速度和执行效率。在创新管理模式的过程中，党工团组织积极推动与企业其他部门的合作，形成资源共享、信息互通的良好局面。例如，工会组织在组织员工培训时，积极与人力资源部门合作，确保培训内容更具针对性和实效性[3]。共青团组织在开展青年活动时，也与市场部门、生产部门等紧密合作，促进青年员工在实际工作中提高技能，增强对企业的认同感和归属感。设立项目小组，针对特定问题或任务开展专题研究和攻关，提高了工作的针对性和效果。例如，党组织在推动企业党建工作时，设立党建项目小组，负责调研、策划和实施具体的党建活动，确保党建工作扎实推进。工会组织在维护员工权益方面，也设立专项工作组，集中解决员工普遍关注的问题，做实事。

2.3 企业文化建设中的创新实践

企业文化建设是党工团组织在企业中发挥作用的又一重要领域。通过各种形式的宣传和教育活动，党工团组织将企业的核心价值观融入到员工的日常工作和生活中。例如，通过开展企业文化讲座、组织企业文化知识竞赛和评选企业文化标兵等活动，使员工深入理解和认同企业的核心价值观，增强对企业的归属感和认同感。传统的企业文化建设往往以静态的宣传为主，而党工团组织通过引入互动性和参与性更强的活动，增强了企业文化的感染力和吸引力。例如，共青团组织通过组织员工参与公益活动、团队建设拓展、文艺演出等活动，增强了员工对企业文化的认同感和参与感。工会组织则通过开展员工兴趣小组、技能竞赛等活动，促进了企业文化的多元化和包容性。一些企业通过设立文化墙、文化长廊、文化展示区等，展示企业的发展历程、文化理念和员工风采，增强了员工对企业的归属感和认同感。同时，党工团组织还通过编写企业文化手册、拍摄企业文化宣传片等形式，创新企业文化的传播方式，使企业文化的传播渗透到方方面面。

2.4 社会责任与公益活动的创新

党工团组织在社会责任和公益活动中的创新实践，是其在企业中发挥作用的一个重要方面。工会组织通过组织员工参与社区服务、环境保护、扶贫济困等活动，增强了员工的社会责任感和公益意识。共青团组织则通过设立青年志愿者服务队，鼓励青年员工参与社会公益活动，提升了他们的社会责任感和团队精神。传统的公益活动多以捐款捐物为主，而党工团组织引入更加多样化的公益活动形式，如志愿服务、公益跑步、环保行动等，增强了公益活动的吸引力和参与度，意义重大。例如，一些企业的党组织通过组织员工参与社区老年人服务、义务植树等活动，增强了员工的社会责任感和团队合作精神。党工团组织通过与非政府组织（NGO）、社区组织、学校等外部机构的合作，开展了形式多样的公益活动，不仅增强了员工的参与感和社会责任感，也提升了企业的社会形象和影响力。总之，党工团组织在民营大型企业中的创新实践，涵盖了思想政治工作、组织管理模式、企业文化建设和社会责任与公益活动等多个方面，这不仅提升了党工团组织在企业中的

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

影响力和执行力，也为企业的发展提供了新的动力和支持。

2.5 持续推进党的建设与企业发展深度融合

围绕中心、服务大局，党工团组织应不断深化党的建设与企业发展的融合。高质量发展的核心目标，需要依赖于建立标准化、规范化的党支部，培养“四个合格”的党员队伍。在推动党的建设的过程中，必须与公司发展的考核相协调，深化“党抓核心、工抓民心、团抓创新”的工作机制。此机制不仅优化了资源配置，还为企业注入了活力，提升了员工的获得感、幸福感与安全感。建立完善的工作体系，以确保各项工作有效实施，将进一步推动企业文化建设及员工素质的提升。定期对党建工作进行评估与反馈，以确保党与企业发展之间的紧密结合，党工团组织将在新时代的新征程中积极发挥作用，为实现中国梦作出贡献。

2.6 增强员工参与感与主人翁意识

为激发员工的参与感与主人翁意识，定期举行座谈会，充分听取员工意见，这将促进良好的沟通渠道的建立。在员工参与项目小组、工作坊等活动的过程中，对企业的认同感与归属感能够得到增强，这不仅提升了问题解决的能力，还激发了创新意识。结合企业实际，合理化建议的激励机制应当推出，并给予相应奖励，旨在提升员工的积极性。建立反馈机制，确保员工的建议得到重视与落实，推动双向互动，增强团队凝聚力，促进企业文化的建设。每位员工都应意识到自身在企业发展中的重要性，从而提升整体工作效率。

3 党工团组织创新实践的效果评估

3.1 对企业发展的促进作用

党组织在企业战略方向发展上有政治引领作用，是确保企业的发展方向与国家的政策导向相一致的靶向，这对于企业在激烈的市场竞争中立于不败之地，保持长期的可持续发展具有重要意义。工会组织通过维护员工权益，调解劳资纠纷，不仅降低了企业的管理成本，还提升了员工的工作积极性和生产效率。同时，共青团组织通过积极开展青年员工的思想引导和职业培训，提升了青年员工的综合素质，为企业的未来发展储备了人才资源。开展各种形式的思想政治工作和企业文化建设活动，激发员工的创新思维和创造力，营造了良好的企业创新氛围，提升了自身的市场竞争力和品牌影响力，为企业发展提供了新的动力。

3.2 双融双促的作用

在“双融双促”的模式中，党工团组织与企业战略的深度融合，通过资源共享与优势互补，整体运营效率得以显著提升，不仅使政策引导与企业需求实现有效对接，还推动了技术创新及管理模式的同步升级。制定企业发展战略时，国家政策与社会需求被党组织充分考虑，从而确保企业沿着正确的轨道前行，降低市场风险并增强应对市场变化的能力。工会与共青团组织的反馈，帮助企业快速适应运营中的挑战，增强了市场反应速度。定期召开座谈会与经验交流活动，党工团组织与企业管理层之间形成了良性互动，推动企业在创新与发展中持续前进。透明的管理决策，使员工对决策的认同感提升，从而有效增强团队的凝聚力，共同策划的文化活动则创造了吸引人的工作环境，激励了员工的创新潜力。

3.3 基层组织建设的重要性

基层组织在党工团组织创新实践中的基础作用，注重成员的培训与能力提升，确保其掌握必要的管理技能与工作方法，以提高服务员工的质量。定期的培训与交流，增强了成员的专业素养，提升了组织内部的凝聚力。通过建立健全的沟通机制，员工的声音被及时传递，管理层能够准确了解基层的问题与建议，优化管理流程。基层组织在企业文化传播中的重要性，通过丰富的文体活动与志愿服务，增强了员工的集体意识与团队精神。

3.4 人才培养与储备

在企业发展中，人才被视为核心资源，党工团组织在人才的培养与储备中发挥着至关重要的作用。通过建立多层次、多维度的人才培训体系，为员工提供专业技能与领导力提升课程，确保其全面成长。此举有效提高了员工的专业素养，激发了他们的创新意识，特别是对年轻员工而言，良好的培训体系促进了其快速融入企业文化，提升了工作效率。实施“青年人才成长计划”，明确了年轻员工的职业发展路径，提供实习、见习及实战项目，从而助力他们在实际工作中的成长。这一计划不仅为年轻员工积累了宝贵的经验，还增强了他们的职业认同感。借助外部资源，行业专家的专题讲座与交流活动，拓宽了员工的视野，激发了他们的创造力。

3.5 对员工凝聚力与向心力的提升

党工团组织在提升员工凝聚力和向心力方面发挥了重要作用。在党员的示范带动下，企业员工的集体荣誉感和团队精神得到了显著提升。工会组织通过开展丰富多彩的文体活动和培训，不仅丰富了员工的业余生活，还加强了员工之间的相互了解和信任，提升了团队的凝聚力。同时，工会组织在维护员工权益、改善工作环境方面的努力，也赢得了员工的广泛支持和信任，使员工对企业的认同感和向心力进一步增强。共青团组织则通过青年活动和项目，鼓励青年员工参与企业的各项建设中，提升了他们的责任感和参与感。通过设立青年先锋岗和青年示范团队等举措，共青团组织发挥了青年员工的积极性和创造力，增强了他们对企业的归属感和忠诚度。

3.6 对企业文化建设的影响

党工团组织在企业文化建设中的作用不可忽视。通过党工团组织的创新实践，许多民营企业逐渐形成了具有自身特色的企业文化，不仅在企业内部得到了广泛的认同，也在外部树立了良好的企业形象。将党建元素融入企业文化，企业能够在价值观和使命感上与国家和社会的发展方

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

向保持一致，不仅提升了员工的思想觉悟，还增强了企业的社会责任感和使命感。工会组织通过开展多样化的文化活动，如技能竞赛、员工表彰和团队建设活动等，不仅提升了员工的综合素质和团队合作能力，还增强了企业的文化软实力。共青团组织则通过青年文化建设活动，如青年论坛、创新大赛等，为青年员工提供了展示才华的平台，促进了他们对企业文化的认同和传承，使企业文化更加多元化和现代化。

3.7 社会责任和社会形象的提升

党组织通过引导企业积极参与社会公益活动，履行社会责任，增强了企业在社会公众中的形象。例如，许多企业通过党组织的倡导和组织，参与了扶贫、救灾、教育资助等公益活动，树立了良好的社会形象，赢得社会赞誉。工会组织通过维护员工的合法权益，改善员工的工作和生活条件，也在一定程度上提升了企业的社会形象，企业不仅在内部树立了以人为本的管理理念，还在外部赢得了良好的声誉。共青团组织通过组织青年志愿者服务、环保行动等公益活动，不仅提升了企业在青年员工中的认同感，还在社会公众中树立了企业积极向上、勇于担当的形象。总之，党工团组织的创新实践在促进企业发展的同时，也大大提升了企业的社会责任感和社会形象，为企业的可持续发展创造了良好的外部环境。

4 未来展望

4.1 党工团组织在民营企业中发展的趋势

随着国家政策的不断完善和推动，党工团组织在民营企业中的地位和作用将得到进一步强化。党组织将继续在企业的政治引领和思想教育中发挥重要作用，确保企业的发展方向与国家政策的高度一致。随着企业管理模式的不断创新，工会组织将更加注重自身，增强与员工的沟通和互动，提高员工的参与度和满意度[4]。未来，共青团组织将更加注重创新工作方法，贴近青年员工的需求，打造符合新时代特点的青年文化，增强他们的归属感。

4.2 进一步创新的方向与路径

在未来的发展中，党工团组织需要继续探索和创新，适应企业和社会的发展变化。党组织需要进一步创新内容和形式，利用新媒体和数字化工具，提升思想政治工作广度和深度。同时，要着重培养年轻党员，发挥他们在企业中的模范带头作用。加强与员工的沟通，了解员工的实际需求，为员工争取更多的权益和福利，探索与企业管理层合作的方式，共同提升企业的管理水平和员工的工作条件[5]。未来，共青团组织可以探索更多元化的活动形式，如线上线下结合的活动模式，以及跨企业、跨行业的青年交流平台，提升青年工作的创新性和实效性。总之，党工团组织在民营企业中的创新实践不仅对企业的发展具有重要作用，也对提升员工的凝聚力、增强企业文化建设、履行社会责任等方面具有积极意义。

5 结语

党工团组织在民营大型企业中，不仅在企业发展中起到了重要的支持作用，还通过多样化的创新实践，有效提升了企业的凝聚力和竞争力。未来，随着我国经济的进一步发展和民营企业的不断壮大，党工团组织需要继续探索新的发展路径，加强组织建设、深化思想政治教育、推动企业文化创新等，党工团组织将在促进民营企业健康发展的过程中，发挥更加重要的作用，为企业的可持续发展和和谐社会作出更大的贡献。

[参考文献]

[1]刘芳.企业党工团建设工作方法的创新探讨[J].福建冶金,2020,49(3):54-56.
[2]李慧敏.推动国企基层“党工团”示范点高质量建设[J].现代企业文化,2024(8):103-105.
[3]郭晶.企业党工团建设工作方法的创新探讨[J].中外企业文化,2022(8):139-141.
[4]李刚,叶燕.习近平主政宁德时群众工作方法的共性与个性问题研究[J].中共四川省委党校学报,2021(6):22-28.

作者简介：江源（1983.9—），女，高级经济师，籍贯：湖北。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

关于“六个必须坚持”在基层党组织建设中的融合运用——以密云烟草公司为例

李加礼

北京市密云烟草公司，北京 101500

[摘要]党的二十大提出的“六个必须坚持”是习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论，为我们认识世界、改造世界提供了强大的思想武器。习近平总书记指出：“只有准确把握包括‘六个必须坚持’在内的新时代中国特色社会主义思想的立场观点方法，才能更好领会新时代中国特色社会主义思想的精髓要义，才能把思想方法搞对头，认识问题才站得高，分析问题才看得深，开展工作也才能把得准，确保张弛有度、收放自如”。笔者结合基层党组织建设工作问题，介绍密云烟草牢牢把握“六个必须坚持”，做到“六项融合”工作举措的实践与探索，切实发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，助推国有企业高质量发展。

[关键词]“六个必须坚持”；基层党组织建设；六项融合

DOI：10.33142/mem.v5i6.14506 中图分类号：D26 文献标识码：A

The Integration and Application of the "Six Must Persist" in the Construction of Grassroots Party Organizations — Taking Miyun Tobacco Company as an Example

LI Jiali

Beijing Miyun Tobacco Company, Beijing, 101500, China

Abstract: The "six must persist" proposed at the 20th National Congress of the Communist Party of China are the worldview and methodology of Xi Jinping's Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, providing us with a powerful ideological weapon to understand and transform the world. General Secretary Xi Jinping pointed out: "Only by accurately grasping the position, viewpoints, and methods of the Thought on Socialism with Chinese Characteristics for the New Era, including the 'six must persist', can we better understand the essence and essence of the Thought on Socialism with Chinese Characteristics for the New Era, make correct ideological methods, stand high in understanding problems, analyze problems deeply, carry out work accurately, and ensure that tension and relaxation are moderate and flexible. The author combines the issues of grassroots Party organization construction to introduce the practice and exploration of Miyun Tobacco's firm grasp of the "six must persist" and the "six integrations" work measures, effectively playing the role of the Party branch as a fighting fortress and the exemplary role of Party members, and promoting the high-quality development of state-owned enterprises.

Keywords: "six must persist"; construction of grassroots Party organizations; six integrations

1 “六个必须坚持”的背景

党的二十大报告指出，“继续推进实践基础上的理论创新，首先要把握好新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论，坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法”，并从六个方面作出概括和阐述，强调必须坚持人民至上、必须坚持自信自立、必须坚持守正创新、必须坚持问题导向、必须坚持系统观念、必须坚持胸怀天下。“六个必须坚持”深刻揭示了习近平新时代中国特色社会主义思想的理论品格和鲜明特质，既是深刻理解这一科学思想必须牢牢把握的基本点，也是继续推进理论创新必须始终坚持的基本点。当前，基层烟草党的建设与事业发展深度融合的实践，要在习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论指导下，需要从国有企业的责任和功能定位出发，运用“六个必须坚持”的立场观点方法，着眼解决基层党建推进高质量发展的实际问题。

2 基层党组织建设中的问题

2.1 党建与业务融合的理念和实践不够健全。

基层党建部门及部分党务人员还没有深刻领会党建与业务融合的内涵和有机统一关系，对于党建要紧紧围绕业务来推进，并用业务成效来检验党建成果的思维没有建立。有时，党建工作的开展只注重党建本身的要求落实，忽视了其对业务的推动，如支部学习时只学习交流政治理论，极少讨论研究与营销、专卖等业务相关的政策、重点难点。在日常事务性业务工作上放的精力多一些，没有在实际工作中运用好党建最新理论，对党建业务相融合的方式方法研究得不够深入，党建同业务结合的不好。

2.2 理论学习的全面性、融合性不够

有的党员干部不善于融合性、全面性的学习，在政治理论学习方面多是要用的时候才学，且学习不深不透。有的学习活动重形式、轻实效，只满足于时间和次数的要求，没有及时跟踪了解学习反馈。有的学习内容和学习方法比

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

较单一，缺乏时代性、针对性和实效性，学习载体和组织形式创新不够，难以满足企业内部不同年龄结构、不同文化水平党员的学习要求，导致偏离预期效果。有时学习就是在会上读一下听一下，没有记到脑海里，做到心领神会，导致对党建业务融合发展新要求、新规定不够熟悉。

2.3 基层党组织建设管理创新不够。

对兼职党务干部履职情况的考核激励制度已经开始建立，但停留在表面，创新性不强，指标权重设计不够贴近实际出发，党建工作的绩效与业务工作的考核没有动态挂钩结合，缺乏合理的绩效考核办法和激励量化举措。专兼职党务干部适应新发展要求的能力水平仍有待提高，基层单位存在党务干部轮岗导致“新老交替”“断层”现象且党务干部、业务干部融合推进机制不够。

2.4 基层党组织全面从严治党氛围需要加强

有的党员干部在思想上、认识上、行动上自我要求不严，遏制不良风气的防火墙筑得不牢，对照党的纪律、群众的期盼以及先进典型的差距较大，这无形中助长了有令不行、有禁不止的问题发生，甚至发生违法违纪违规行为，在党员群众中造成不良影响。中央巡视整改、行业系统巡视巡察曝光了一些党员干部状态“庸懒散”“躺平”、管理“宽松软”、作风“虚漂浮”、违法犯罪等问题，说明了“四风”顽疾还未得到彻底根治，党风廉政建设一直在路上。

2.5 党建与业务干部的协同性机制不够健全

部分党务干部长期在党务干部岗位上，对业务知识“知之甚少”，存在能力“偏科”，在推进党建工作与业务工作融合的内容和方法针对性不强、浮于表面，对上级指导过于依赖，存在“等、靠、要”的行为。部分业务干部缺乏对党的知识的系统全面的学习，对新时代党的建设要求和新的党务工作知识掌握得还不够及时、透彻，习惯于奉行实用主义，一心只埋头干业务，没有从思想上认识到作为国有企业的干部在加强党的建设中的特殊重要性和肩负“一岗双责”责任，党建与业务干部双向交流的机制作用未有效发挥。

2.6 党建工作的影响力和辐射面不够

基层党组织活动基于单位内部较多，面向社会性的活动较少，没有结合地域特点开展特色品牌及创新活动，拓展外延能力不够，可持续的发展模式有待建立，服务辖区群众能力和影响力有待加强。

3 基层党组织建设实践与探索

为进一步发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，提升党建与业务融合质效，密云烟草党支部充分发挥党建引领作用，用党的创新理论指导实践，紧密联系“六个必须坚持”促进“六项融合”，形成了以党建带队建促业务的全面发展格局。

3.1 坚持人民至上，抓发展融合，提升群众在发展中的获得感

始终坚持人民至上理念，将党建工作与主营业务、辖区乡村振兴、农民增收、提升群众满意度等工作相结合。一是以提升服务助力乡村振兴。落实乡村振兴战略，结合零售终端建设开展“最美乡村终端”“示范街”建设，通过点面结合，示范引领，形成一店带一村，一街带一镇的农网终端新局面，终端建设融合发展，拓宽农民增收渠道，助力建设美丽乡村。二是以环境建设助力文明城区创建。落实文明吸烟环境建设，宣传“分烟”理念，开展“不留余蒂”公益活动，于密云高铁站、云蒙山、黑龙潭景区设置文明吸烟点、吸烟设施，倡导“烟头不落地”，推动密云区全国文明城区创建，提升人民群众获得感。三是强化行政许可服务水平。深入基层一线，关注群众困难，主动回应群众诉求，开展“一把手走流程”等活动，把对工作重心，完善精准服务，提升服务能力和质效，打造浓厚党的建设与业务深度融合的良好氛围。

3.2 坚持自信自立，抓思想融合，引导党员在学习中践初心

始终坚持自信自立，将学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为筑基强本的突破口。一是打造“自助式”“共享式”学习阵地。建立局域网站学习专栏、电子屏展播、微信学习群等三个线上“红色支部阵地”，精心打造党员学习思考、业务交流分享的平台，更新各类信息，引导党员干部强化理论素养，不断提高政治能力、思维能力、实践能力。二是搭建“问答式”“交流型”学习团队。建立科级以上人员行政会前党建知识学习机制，第一时间开展学习，不定期开展“书记考、考书记，中层考、考中层”。开“展党小组+学习”“+实践”“+机制创新”“+企业文化”“+阵地建设”等系列活动，围绕业务工作难题，定期开展研讨，解决突出问题，扎牢党建工作的“根基”。

3.3 坚持守正创新，抓管理融合， 促进机制在转型中共发力

始终坚持守正创新，将创新管理、数字化转型纳入企业管理、支部建设关键环节。一是将党支部建设评价考核与业务考核深度融合，将党支部标准化规范化要求、标准形成年度、月度考核细则，明确归口考核部门，定期兑现考核结构，构建同心同体的融合评价机制。二是打造“金叶卫士、金叶先锋、金叶工匠”党建融合品牌，以数字化转型助力企业创新管理。引导干部职工以数字化转型为抓手，强化数据收集、数据分析、数据运用，通过新技术、大数据等媒介发现经济运行、专卖管理、支部建设、企业管理难题，提出创新举措，提升管理水平。

3.4 坚持问题导向，抓作风融合，推动干群在调研中解难题

始终坚持问题导向，强化调查研究解难题，实现“转作风，党建带队伍、队伍促业务”工作目标。一是以调查研究助力办实事解难题。开展辖区卷烟零售户终端市场调研和职工满意度调研等项目，把握群众需求，精准施策，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

解决群众获利提升、规范经营、办公环境等方面的烦心事、操心事、揪心事，将“我为群众办实事”落实落地。二是以落实巡视整改推进党组织功能发挥。将打造“清廉密烟”文化与党风廉政建设结合起来，以“学习知廉、机制管廉、监督促廉、文化育廉”为抓手，聚焦身边人身边事及违法典型案例开展专题警示教育，以“密烟廉政课堂”、签订党员廉政承诺书、八小时间外监督等形式，全覆盖式筑牢廉洁从业“防火墙”，杜绝各类违法违纪违规行为发生。

3.5 坚持系统观念，抓队伍融合，实现人才在历练中长本领

始终坚持系统观念推进人才队伍建设，为党组织培育优秀人才。一是搭建党业融合人才锻炼平台。开展“为工匠搭平台、为岗位展风采、为发展育人才”竞赛，搭建展示政治修养、业务素质的平台，建立人才储备库，让想干事、真干事、干成事、不出事的优秀干部发现出来、任用起来。二是建立党业融合人才培养机制。实行党务和业务干部双向交流机制，做到人员互通、业务共促、信息畅通。三是建立行政与党务干部双重履职机制，做到行政部门负责人兼职党务干部全覆盖、党建工作职责与业务工作职责共推进、一岗双责同落实，打造既精业务又通党务的优秀骨干，为党的建设与业务融合发展提供强而有力的人才支撑。

3.6 坚持胸怀天下，抓社会融合，激励青年在奉献中展风采

始终坚持胸怀天下，抓社会融合，引导党员干部将“小我”融入到社会的“大我”之中。一是建立党员应急突击队。在疫情、自然灾害、突发事件、文明城区创建等，做到第一时间响应、第一时间支援，展现党员干部关键时刻站得出来的品质。二是打造青年志愿服务队。落实“京烟首善、心手相连”，定期开展困难零售客户帮扶，困难子女“金秋助学”等活动，为社会贡献青年力量。三是创建党业融合先锋宣传窗口。建立红色先锋、金叶卫士、岗位工匠等评选机制，明确“党员示范岗”“党员责任区”，选树和宣传先进典型，引导党员成为工作的模范、岗位的先锋、业务的能手、奉献的标兵。

4 结束语

行百里者半九十，促进党建与业务深度融合是一项长期性的工程。基层烟草仍需不断运用“六个必须坚持”推进党建与业务融合发展，探索具有基层特色的基层党组织建设实践经验、管理模式，形成可借鉴、可推广的基层党组织建设案例，以更为主动的担当作为和精神力量为国有企业的高质量发展提供不竭动力。

[参考文献]

[1]习近平.在二十届中央政治局第四次集体学习时的讲话[J].求是,2023(10):1.
[2]马若芳.习近平关于基层党组织建设重要论述研究[D].大连:东北财经大学,2022.
[3]沈丁卉.新时代国有企业推进党建工作与业务工作融合的研究——以 M 航空公司为例[D].上海:华东政法大学,2020.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新形势下国企政工工作面临的挑战与应对策略

陈光治
重庆市设计院有限公司，重庆 400015

[摘要]随着我国经济的快速发展，国有企业在国民经济中扮演着不可或缺的角色，但在追求经济目标的过程中，国企面临着诸多挑战。一方面，由于经济转型与政策环境的变化，国企必须适应新的市场规则，提升经营管理水平；另一方面，内部管理不足及思想动态的复杂性，使政工工作面临许多困难，科技进步所带来的信息化浪潮，要求国企在思想政治工作中与时俱进，运用现代技术手段来提升工作效率。基于此，国企的政工工作已不再仅限于传统的思想教育与组织建设，而应融入企业发展战略，成为推动改革与创新的重要力量。因此，研究新形势下国企政工工作面临的挑战与应对策略，显得尤为重要，具有现实意义与指导价值。通过深入探讨这些问题，将为国企在复杂经济环境中保持稳定与发展，提供有力支持。
[关键词]国有企业；政工工作；管理创新
DOI：10.33142/mem.v5i6.14492　　中图分类号：F272.9　　文献标识码：A

Challenges and Countermeasures Faced by Political Work in State-owned Enterprises under the New Situation

CHEN Guangzhi
Chongqing Architecture Design Institute Co., Ltd., Chongqing, 400015, China

Abstract: With the rapid development of Chinese economy, state-owned enterprises play an indispensable role in the national economy. However, in the process of pursuing economic goals, state-owned enterprises face many challenges. On the one hand, due to economic transformation and changes in policy environment, state-owned enterprises must adapt to new market rules and improve their management level; On the other hand, insufficient internal management and the complexity of ideological dynamics have made political work face many difficulties. The wave of informatization brought about by technological progress requires state-owned enterprises to keep up with the times in ideological and political work and use modern technological means to improve work efficiency. Based on this, the political work of state-owned enterprises is no longer limited to traditional ideological education and organizational construction, but should be integrated into the development strategy of enterprises and become an important force in promoting reform and innovation. Therefore, it is particularly important to study the challenges and response strategies faced by state-owned enterprise political work under the new situation, which has practical significance and guiding value. Through in-depth exploration of these issues, strong support will be provided for state-owned enterprises to maintain stability and development in complex economic environments.
Keywords: state-owned enterprises; political work; management innovation

引言

在当前全球经济一体化及国内改革不断深入的情况下，国有企业作为我国经济的重要支柱，面临着愈发复杂的内外部环境，不仅要求国企在经济效益方面持续创新与突破，更对其思想政治工作提出了更高的标准。政工工作在促进企业文化建设、增强员工凝聚力与提升整体工作效率等方面，发挥着关键作用。在新的形势下，如何有效应对这些挑战与提升政工工作的质量，已成为国企亟须认真思考与解决的核心问题。

1 国企政工工作的基本现状

1.1 政工工作的定义与重要性

政工工作以政治思想教育为核心，通过提升员工的思想政治素质促进企业文化建设及和谐劳动关系的形成。在企业管理中，该工作不仅包括对员工政策、法规及企业精神的宣传与教育，还涉及对员工价值观、人生观及世界观的引导与培养。增强员工的集体意识与凝聚力，成为政工工作的一项重要目标，在企业中员工的思想状态直接影响工作效率与团队协作能力，通过系统的思想政治教育，员工更能够认同企业的使命与目标，提升对集体的归属感，从而促使他们在工作中表现得更加积极主动，推动企业整体发展。在激烈的市场竞争中，企业的核心竞争力同样能够通过政工工作得到提升，现代企业不仅依赖于技术与产品优势，更加注重团队的综合素质。高素质人才的培养与良好企业文化的构建，通过政工工作得以实现，从而提高员工的创新能力与执行力，确保企业在竞争中保持领先地位。促进和谐劳动关系也是政工工作的一项重要职能，有效的政工工作使企业能够及时掌握员工的思想动态，了解他们的需求与困惑，从而开展有效的沟通与协调。良好的互动不仅有助于降低员工的不满情绪，减少劳资纠纷，还能为企业创造一个更加稳定的工作环境。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

1.2 政工工作面临的外部环境

在实施过程中，国有企业的政工工作受到多种外部环境的影响，从而面临诸多挑战。全球经济波动与国内市场竞争的加剧，使企业承受的压力持续上升，这种压力不仅影响企业的发展战略，还使员工在工作中感受到不确定性，进而影响其参与政工工作的积极性。在经济压力面前，员工往往更加关注自身利益，可能忽视集体目标，这将削弱政工工作的效果。社会舆论与价值观的多元化同样为政工工作带来了挑战，在现代社会信息传播速度极快，公众对企业的期望与标准不断提升。员工接触到的多元思想与价值观，可能与企业倡导的核心价值观存在差异。面对这一现实，企业在进行思想政治教育时，必须考虑如何有效对接员工的个体价值观，若未能妥善处理这些差异，政工工作可能遭遇员工的抵触与冷漠。随着国家对国有企业改革的深入推进，相关政策与法律框架在不断变化，政工工作需根据新的政策导向进行相应调整，以适应新的管理模式与市场环境。此过程要求政工人员具备敏锐的政策洞察力与灵活的应变能力，以便及时调整工作内容与方法。

2 新形势下国企政工工作面临的挑战

2.1 经济与政策环境的变化

在新形势下，国有企业的政工工作面临经济与政策环境的深刻变化，这些变化对政工工作的实施提出了新的挑战。全球经济的不确定性使市场竞争愈加激烈，企业必须不断调整战略以适应新的经济形势。市场需求的波动导致许多国企在运营过程中承受盈利压力，这可能影响员工的工作积极性。政工工作在此情况下亟须及时回应员工的焦虑与担忧，通过有效的思想政治教育来提升员工的凝聚力与向心力。国家政策的调整对政工工作同样产生了显著影响，近年来政府在国企改革方面推出了一系列新政策，强调市场化运作与自主发展，这样的转变要求国企不仅关注经济效益，还需在社会责任与企业文化建设之间寻求平衡。在这种情况下，政工工作应积极宣传国家的方针政策，同时帮助员工理解改革带来的变化，以增强他们对企业发展的信心。随着我国对国有企业管理要求的不断提高，政工工作所面临的政策环境愈加复杂。企业不仅需遵循国家政策导向，还需响应社会的期待，特别是在提升透明度与增强责任感方面。在这一过程中，探索与新政策相适应的工作模式，政工工作需确保其活动能够有效服务于企业的整体发展。

2.2 企业内部管理的不足

国有企业在内部管理方面的不足，直接影响了政工工作的有效开展，通常情况下，管理层与基层员工之间的沟通渠道不够顺畅。在许多企业中，管理层制定的政策与决策未能及时传达到基层员工，造成员工对企业发展方向与目标的理解不到位，这种信息的不对称削弱了员工的参与感，可能引发误解与抵触情绪，进而降低了政工工作的效果。在管理结构上，部分国企也存在一定的僵化现象，传统的管理模式往往强调上下级之间的关系，而忽视团队的协作与创新，这种结构使得员工在工作中缺乏足够的自主权与创新空间，难以激发他们的积极性与创造力。尽管政工工作应鼓励员工主动参与，但在这种环境下员工往往处于被动状态，难以形成有效的思想互动。在政工人员的选拔与培养方面，企业同样存在不足之处。许多国企对政工队伍建设的重视程度不够，导致政工人员的专业素养与能力参差不齐。缺乏系统的培训与发展路径，政工工作往往停留在表面，难以深入员工内心。因此，提高政工人员的专业能力，建立完善的培训机制，将是提升政工工作有效性的关键所在。

2.3 工思想动态的复杂性

在新形势下，国企员工的思想动态表现出日益复杂的特征，对政工工作提出了诸多挑战。显著影响员工价值观与职业期望的，正是外部环境与社会风潮。在信息化与全球化迅猛发展的大环境下，员工接触到多元化的思想与文化，可能导致其对企业的认同感与归属感逐渐减弱，在这种情况下员工对企业的期待不仅局限于薪酬与福利，更涵盖职业发展、工作氛围及企业社会责任等多个方面。如果政工工作未能与员工的心理需求相吻合，便可能引发员工的疏离感与不满情绪。企业内部的变革与调整同样在冲击员工的心理状态，随着国有企业改革的深入推进，许多员工面临岗位调整与工作内容的变化，从而产生对未来的焦虑与不确定感，这种不安情绪不仅影响工作效率，还削弱了员工对企业的信任度。在这样的背景下，政工工作需及时关注员工的思想动态，开展有针对性的心理疏导与支持，以帮助他们适应变革，重新建立对企业的信心。个体差异也是导致思想动态复杂化的重要因素，不同的背景、经历与性格，使员工对同一政策或变动的反应各异，这对政工工作提出了更高的要求。政工工作不仅应关注所有员工的思想状况，还需采取灵活的措施，以满足不同群体的需求，从而增强工作的针对性与有效性。

3 国企政工工作改进的策略

3.1 强化思想政治教育与理论学习

在国有企业的政工工作中，强化思想政治教育与理论学习至关重要。此举不仅为提升员工的政治素养奠定了基础，也对企业的健康发展起着关键作用。思想政治教育需与企业的实际情况相结合，确保内容的针对性与实用性，通过将企业发展战略与当前面临的挑战相结合，理论知识与实际案例的融合，使员工在学习中能够直观地理解政策的具体应用，从而提升理论学习的吸引力。多样化的学习活动能够有效激发员工的参与热情[1]。例如，定期组织座谈会、读书会，或邀请专家进行专题讲座，丰富的活动形式显著提高了员工对理论学习的兴趣。同时，现代信息技术的借助，使企业能够利用网络平台进行线上学习，实现随时随地获取知识，这种灵活的学习方式不仅便利了员工的参与，也能够提升学习的效率。政工工作还应重视理论学习

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

成果的转化，仅停留在学习层面显然是不够的，企业需要鼓励员工将所学的理论知识应用于实际工作中，积极提出改进建议与创新方案。为此，激励机制的设立，可以奖励在实践中取得显著成效的员工，以推动理论与实践的深度融合。

3.2 优化组织结构与管理体系

优化国有企业的组织结构与管理体系，关键在于提升政工工作效能。企业应根据自身的发展需求，合理设置组织架构，以确保各部门之间的协调与配合。传统的金字塔式管理模式常常导致信息传递缓慢及决策滞后，因此现代企业应倾向于采用扁平化的组织形式，以减少管理层级从而加快信息流通，这一结构调整不仅提高了决策效率，还使基层员工感受到更强的参与感与归属感。完善的管理体系则是保障高效运行组织结构的基础，企业应明确职责分工，确保每个岗位的责任与权力清晰，通过制定明确的工作流程及标准化的操作规范，工作效率可以有效提升，管理中的冗余环节也得以减少。同时，企业需定期评估并修订管理制度，以便及时发现并解决潜在问题，从而适应快速变化的外部环境。在优化组织结构的过程中，政工工作应与企业整体管理体系有机结合。不仅要适应新的管理模式，还需积极参与组织变革，提供员工所需的支持与培训。通过增强政工工作与其他部门的协同合作，形成合力，企业各项工作的有效推进将得以实现。

3.3 加强政工队伍的建设与培养

在国有企业的政工工作中，强化政工队伍的建设与培养具有重要意义。作为思想政治工作的执行者，该队伍不仅是企业文化传承与价值观传播的重要力量。企业应关注选拔机制的优化，确保政工人员拥有扎实的理论基础与良好的综合素质。在招聘与选拔时，候选人的思想政治素养、沟通能力与团队合作精神需受到重视，从而打造一支高水平的政工队伍。提升政工队伍能力的重要途径是系统的培训与职业发展计划，定期举办思想政治工作培训班，邀请专家进行讲座，知识的更新与能力的提高将得以实现[2]。同时，完善的职业发展路径也应建立，提供晋升与发展的机会，从而增强政工人员的工作积极性与归属感。对基层员工的关注与沟通同样不可忽视，通过座谈会、问卷调查等形式，员工的声音需被倾听，使政工工作更具针对性与实效性。政工队伍不仅要在思想政治教育中发挥作用，还应成为员工与企业之间的桥梁，促进双方的有效互动。良好的工作氛围同样是提升政工队伍建设的重要方面，企业应鼓励政工人员之间的经验分享与交流，以促进相互学习与共同成长。在这样的环境中，政工人员能够共同进步，增强团队的凝聚力与战斗力。

3.4 采用信息技术提升工作效率

在信息化时代，提升国有企业政工工作效率的必要性已成为必然趋势，信息技术的利用显得尤为重要。信息传递的速度与准确性显著提高，通过构建高效的信息管理系统，企业能够集中管理与快速共享政工信息。实时获取与员工思想动态及工作表现相关的数据，使政工人员能够迅速做出反应，开展针对性的工作。这不仅减少了信息传递中的误差，还加快了决策过程。信息技术的应用使思想政治教育的形式更加多样与灵活，利用在线学习平台企业能够提供丰富的课程资源，允许员工随时随地参与学习，这种自主学习的模式不仅提升了学习效率，还满足了员工个性化的学习需求。此外，借助社交媒体与移动应用，政工人员能够更方便地与员工沟通，形成良好的互动与交流[3]。引入数据分析工具则有助于企业深入了解员工的思想状况与需求，通过对调研数据和反馈信息的统计与分析，能够更有针对性地制定相关政策与措施，识别员工的困惑与期望，及时调整思想政治工作的方向从而增强工作的效果。在管理水平上，信息技术同样发挥着重要作用。项目管理软件的引入，使政工人员能够高效规划、执行及监督各项工作，确保每个环节的落实。同时，利用自动化工具简化日常事务，使得政工人员能够将更多精力投入创新与战略性工作，推动政工工作不断向前发展。

4 结语

在新形势下，国有企业的政工工作面临诸多挑战，但同样蕴藏巨大机遇。深入分析当前政工工作现状，可以清楚地认识到思想政治工作的重要性。经济与政策环境的变化、企业内部管理的不足，以及思想动态的复杂性，均对政工工作产生了深远影响。为应对这些挑战必须采取有效策略，如强化思想政治教育与理论学习，优化组织结构与管理体系，加强政工队伍的建设与培养，以及运用信息技术提升工作效率。实施这些策略后不仅将提升政工工作的实效性，还能激发员工的积极性与创造力，增强企业的凝聚力与竞争力。未来，政工工作应不断适应社会发展与企业转型的需求，以创新思路和务实措施推动国企的可持续发展。通过持续努力与改进，国企才能在激烈的市场竞争中占据优势，为实现中华民族的伟大复兴贡献更大力量。

[参考文献]

[1]周恒洁.新时期企业政工工作面临的挑战及应对策略[J].现代企业,2024(9):135-137.
[2]李艳.新时期下党建引领国企政工工作新路径[J].交通企业管理,2024,39(4):47-49.
[3]马凌.现代企业制度下如何做好国企政工工作[J].现代企业文化,2023(1):79-81.

作者简介：陈光治（1975.10—），毕业院校：重庆工商大学，所学专业：工商企业管理，当前就职单位名称：重庆市设计院有限公司，就职单位职务：办公室主任。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

国有企业青年干部思想政治教育工作研究

张琪琪
深圳市地铁集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]国有企业是党执政兴国的重要支柱和依靠力量，其青年干部的思想政治教育工作是确保企业持续健康发展的关键。在新时代背景下，如何有效进行青年干部的思想政治教育工作，成为我们面临的重要课题。青年干部是企业未来发展的中坚力量，他们的思想观念和行为方式直接影响企业的稳定和发展，因此他们的思想政治教育工作至关重要。为了有效开展这项工作，本文旨在探讨国有企业青年干部思想政治教育工作的研究策略。

[关键词]国有企业；青年干部；思想政治教育
DOI：10.33142/mem.v5i6.14512 中图分类号：F27 文献标识码：A

Research on the Ideological and Political Education of Young Cadres in State-owned Enterprises

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

Abstract: State-owned enterprises are an important pillar and reliance for the Party to govern and revitalize the country, and the ideological and political education of their young cadres is the key to ensuring the sustainable and healthy development of enterprises. In the context of the new era, how to effectively carry out ideological and political education for young cadres has become an important issue we face. Young cadres are the backbone of the future development of enterprises, and their ideological concepts and behavioral patterns directly affect the stability and development of enterprises. Therefore, their ideological and political education work is crucial. In order to effectively carry out this work, this article aims to explore research strategies for ideological and political education of young cadres in state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; young cadres; ideological and political education

引言

党的二十大报告指出，“全党要把青年工作作为战略性工作来抓，用党的科学理论武装青年，用党的初心使命感召青年。”青年工作是党的一项极为重要工作，随着中国进入新的历史发展时期，国有企业作为国民经济的骨干力量，社会主义的重要物质基础和政治基础。在这个关键时期，如何加强青年干部的思想政治教育工作，不断教育引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观，提升他们的理论素养、业务能力以及社会责任感，是当前国有企业面临的重要任务。与此同时，中共中央、国务院印发的《关于新时代加强和改进思想政治工作的意见》明确了新时代加强国有企业思想政治工作的目标要求，强调要坚持守正创新，推进理念创新、手段创新、基层工作创新，使新时代思想政治工作始终保持生机活力。以下探讨基于此目标下的策略实施路径：

1 强化理论教育，奠定信仰基础

当今时代，企业的核心竞争力与人才的质量及综合素质密切相关，尤其体现在年轻干部的人才培养上，要始终坚持把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为一项重要政治任务，突出政治引领，强化理论武装。青年干部承担着企业的未来，他们应当成为政策和思想的实践者和创新者，这就要求青年党员干部的思想政治教育应以马克思主义理论为指导，深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，践行社会主义核心价值观，通过定期的理论学习和交流研讨，使他们深刻理解党的理论精髓，增强理论自信。结合企业实际，将理论知识转化为推动企业发展的实践智慧，使青年干部在工作中践行党的路线方针政策，将社会主义核心价值观在自身工作岗位上落细、落小、落实。同时，还需深入学习贯彻新发展理念，在新时代背景下深入解析其内在含义，对于年轻人来说，既是拓展知识面的重要手段，也是坚定信仰、实现自我升华的必由之路。新发展理念不仅仅是指导我国经济建设的理论体系，也体现了以人为本、全面协调可持续发展的战略思路。青年干部通过对这一系列先进思想的学习，能更加深刻地理解到理论与实践的融合之道，提升自身在复杂多变的社会环境中应对挑战的决策能力和适应能力[1]。

光有理论上乘的学习还不够，真正的价值来自理论向实践的应用。在深入学习理论后，通过具体的工作实例分析，让青年干部置身真实情境中，思考解决方案，这既是一种能力训练，也是对他们个人素质的深层次考验。比如，可以选择近年来企业面临的环境挑战为背景，分析公司在其中的表现，探讨可持续发展战略的重要性及其实现路径。这样的方式不仅能巩固理论基础，还能培养他们从宏观角度把握企业发展，从小处做起，实现变革的视野和能力。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

通过系统的学习和实战训练，青年干部将能够更加熟练地将理论知识应用于日常工作之中，从而提升解决问题和应对复杂情况时的敏锐性和创造力。同时，这一过程还能够增强他们的领导力和团队协作能力，为推动企业长远健康发展奠定扎实的人才基础。

总结来说，青年干部作为企业和未来的中流砥柱，其政治理论教育应从广泛的知识汲取、深层的理念理解以及实践能力的培养三个方面综合发力，以塑造具备深厚素养和高度责任感的企业未来领军人物为目标。通过持续深入地学习、勇于创新实践的态度以及坚定的理想追求，他们在为企业创造辉煌的同时，也将为中国社会的全面发展作出卓越贡献[2]。

2 融入实践锻炼，提高履职能力

为了培养和激发企业乃至整个社会的未来，我们需要在常规的思想教育之外，提供多样化的实践经验和发展平台。通过直接让青年干部参与关键的决策和项目的实施，不仅可以检验和深化他们的理论理解能力，更为重要的是能够通过实际的工作锻炼和团队互动，培育他们的领导力和社会责任感。理论的价值不只体现在知识的理解和书本的认知，更体现于其指导实际操作与解决问题的过程中。青年干部在重大决策的制定和实施中参与实践，有助于他们掌握灵活应变策略，解决复杂的决策难题，这是单一课堂讲授无法触及的宝贵经验。这不仅可以强化他们的专业能力，更重要的是能够帮助其发展决策、管理和团队协作等方面的复合型素质，为将来的更大责任准备坚实的基础。企业作为经济社会的一份子，其宗旨与社会责任不仅仅是一个口号或者标语，更是需要实际行动来体现并维护的理念。赋予年轻干部直接负责或协助关键项目，意味着赋予了他们直接面对用户、合作伙伴及利益相关者的任务。在这个过程中，他们不仅要将理论知识转化为实际行动，更要在每一次决策和执行的行动中实践企业的宗旨和服务原则。这不仅促进了其对企业文化和社会责任更深的认识，更是增强了他们以身作则推动正面社会影响的决心和意识。

青年干部在参与决策制定和重大项目建设中所面临的每项挑战都不仅仅是工作任务的完成，更是对自己价值观和社会责任感的考验和强化。这种亲身体验会使得理论上的社会责任成为实际行动的指引，促进个人的内心共鸣。在面对决策的不确定性、团队合作的挑战，以及资源分配的精细考量时，年轻人能够在真实的世界中不断探索和验证自己对理想的追求和实现方法。随着每一次成功或挫折，这些年轻的决策者都在不断成长和积累经验。在实际的操盘实践中，他们可以更好地评估自己在理论和实际应用中的不足，调整学习和提升的方向，形成一个闭环的学习发展模式。这样的路径不仅是个人技能的增长，也是他们建立对社会责任感更加深刻、持续认同的过程。在这一过程中，年轻领导者的成长故事将逐渐丰富和壮大，他们的视野将变得更加广阔，对于自己作为决策制定者和社会建设者的位置也有更加清晰的定位[3]。搭建青年干部成长成才平台，以“深铁大讲堂”“青年文明号”活动为抓手，通过业务技能培训、主题实践、技能竞赛等方式，为员工提供自我学习提升的渠道，激发青年干部创新创业活力。同时，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神。开展“两优一先”“青春之星”、工匠人才、全能能手、技术能手、劳模等评选工作，引领更多青年干部争当新时代劳动模范。充分发挥“院士工作站”“劳模工作室”等阵地作用，培养宣传职工身边看得见、摸得着、学得上的先进典型。

总之，将理论教育和实践锻炼紧密结合，不仅能够检验和深化年轻一代的领导才能和社会使命感，更是在一个全新的时代背景下培养新一代企业精英的明智选择。通过在重大项目中的参与，我们能够确保他们不仅能从书本上学到知识，更能在实际行动中将其转化为积极的影响与变革，共同构建更为繁荣和可持续发展的未来愿景。

3 利用新媒体手段，拓宽教育渠道

在这个信息化时代背景下，企业面临着多方面的发展机遇与挑战，尤其是在全球化的背景中保持组织团结、激发全员积极性并形成正面舆论氛围方面具有至关重要的意义。借助互联网及其衍生的新媒体技术手段，特别是互联网、社交媒体、企业内外部交流平台等现代科技工具，企业可以有效地构建一个全方位的、富有活力的思想政治教育体系，从而在增强凝聚力、塑造正确舆论风向上发挥关键作用。借助互联网的特点及优势，构建多元化的学习通道，广泛运用群众喜闻乐见、形象生动的教育形式，通过开设线上课程或者网络公开课，提供丰富的理论教育资源给所有员工，尤其是针对青年干部来说，这是一个极具吸引力的学习环境。利用多媒体与视频讲座的形式，不仅能打破时间和地点限制，使得干部可以随时、随地访问最新且深入的学习内容。同时，融思想性、知识性、趣味性于一体，提高学习的积极性和主动性。在线课堂可设置各类主题，确保每一位参与学习的干部都能有所获得，从而实现理论知识的有效普及与深化理解。在企业内部设置论坛，是一个鼓励内部讨论与共享良好氛围的理想场所，员工可以在平台上发表观点、交流心得、参与专题讨论。结合节庆活动、重大事件等开展活动，同时重点突出活动的有奖征集、点赞投票等互动功能，推出一系列卓有成效的网络思政活动，如联合“学习强国”深圳学习平台开展“奋进新征程 共创强国业”——学习党的二十大精神理论知识竞赛答题活动，积极营造“以赛促学、以学验知、以知敦行”的浓厚学习氛围。

适时推出典型事迹宣传案例或成功经验分享，积极挖掘基层一线典型人物，树立风向标，是利用现代媒体平台传播积极正能量的关键一环。通过官方网站、企业号、公众号等多渠道，对单位内的榜样、杰出团队或重大成果进

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

行广泛传播，不仅可以激发全体员工的学习热情与成就感，还可以提升企业形象和知名度，吸引更多人才的加盟。在信息过载的今天，真实感人的案例与成功经验分享能够更直观地展现企业发展方向和潜力，增强整个社会乃至行业内对于企业的正面认知。最后，组织形式多样的网络实践活动，则是激发员工活力，增强思想政治教育成效的重要手段。

4 发挥文化引领，丰富文化素养

坚持引领企业文化建设，结合企业发展规律、职工思想变化特点等，自觉与中国特色社会主义先进理论、核心价值观相结合，批判总结、锻造提质企业文化，不断调适职工行为规范与价值观念，切实增强职工的认同感、归属感、责任感、使命感，更好践行发展是第一要务理念，确保国有企业持续发展壮大国有资产保值增值目标的实现。紧贴中心工作和员工需要，聚焦思想政治工作和企业文化建设需求，建立“党委带头学、支部跟进学、党员主动学、群众参与学”四位一体学习体系，通过“三会一课”、民主生活会、组织生活会、主题党日等，开展集中学习、教育培训、文化宣讲、专题研讨、先锋讲堂、红色践学、联学共建等特色鲜明和形式多样的学习教育活动，不断增强广大党员职工的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，从而以更强的主人翁意识和责任感参与企业文化建设，实现二者同频共振、融促发展。通过开展节日联欢活动、文体比赛活动、关爱困难职工活动、义务植树活动等企业文化活动，加强企业与青年干部职工的交流，及时了解掌握青年干部员工的思想状态，增强思政工作的针对性，从而更加有效地维护员工的利益，促进员工身心健康，进一步提升企业思政工作与企业文化的整体效能。

以“强基础、促管理、创品牌”为目标，广泛开展“一支部一品牌一特色”创建活动，形成有统有分、点面结合的特色党建文化品牌体系。坚持思想政治引领，契合企业战略发展，迭代组织文化体系，焕新企业文化理念，助力增强品牌自信；打造学习型组织，通过党的组织生活、内外部培训等，改善职工工作态度和行为规范，提高职工技能水平，培养团队精神，助推企业文化更好发挥“引领发展、塑造形象、凝聚人心、创造价值”的作用。

进一步梳理完善企业文化价值理念，注重文化的传承、培育和传播，增强职工对企业文化的认知和认同，用文化所具有的凝聚力、吸引力、导向力提升企业的创新力、形象力、竞争力。深铁集团积极履行“服务大局、服务城市、服务产业、服务民生”职责使命，以“厚德载运、深铁为民”为企业精神，将青年干部视为企业最重要的资源，注重调动全员践行深铁文化，参与品牌传播，树立“以人为本”的价值导向，提供青年干部平台，鼓励青年干部创新，开发青年干部潜能，激发青年干部热情，营造“以文化人、以文育人”的良好氛围，使品牌文化工作更加科学，更有凝聚力。

5 结语

国有企业要积极响应习近平总书记“坚持用党的科学理论武装青年，用党的初心使命感召青年，用党的光辉旗帜指引青年，用党的优良作风塑造青年”的时代号召，加强国有企业青年干部的思想政治教育工作。这不仅仅是知识和技能的培养，更是价值观、道德品质的塑造与提升。通过上述策略的有效实施，不仅能提升青年干部的责任感和使命感，还能够确保他们成为具有高度理论修养、业务能力和强烈社会责任感的企业领导集体。以此推动国有企业持续健康发展，为中国实现现代化强国梦做出更大贡献。

[参考文献]

[1]翟靓亮.新形势下国有企业青年干部思想政治教育创新探索[J].东方企业文化,2023(1):40-42.
[2]范圣涛.加强国有企业青年干部职工思想政治工作方法探究[J].山东干部函授大学学报(理论学习),2023(7):60-62.
[3]郭旭婷,杨洋,任金龙.新时代提高国有企业青年党员干部政治能力问题与对策研究[J].中外企业文化,2022(2):138-139.
[4]刘昱.加强国有企业青年干部思想政治教育的对策研究[J].产业与科技论坛,2020,19(8):264-265.

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。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新形势下国有企业工会工作中的人文关怀探讨

王 伟
中铁隧道局集团建设有限公司，广西 南宁 530000

[摘要]在新的历史时期，人文关怀作为一种新的管理理念，逐渐被国有企业所重视。本文以国有企业工会工作为研究对象，探讨新形势下国有企业工会工作中的人文关怀，以期为国有企业工会工作提供理论指导和实践参考。本篇文章首先分析了人文关怀在国有企业工会工作中的重要意义，然后探讨了国有企业工会工作中人文关怀的现状及问题，最后提出了新形势下国有企业工会工作中人文关怀的策略。

[关键词]国有企业；工会工作；人文关怀
DOI：10.33142/mem.v5i6.14515　　中图分类号：D412.62　　文献标识码：A

Exploration on Humanistic Care in the Work of State-owned Enterprise Trade Unions under the New Situation

WANG Wei
China Railway Tunnel Group Construction Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract: In the new historical period, humanistic care, as a new management concept, has gradually been valued by state-owned enterprises. This article takes the work of state-owned enterprise trade unions as the research object, explores the humanistic care in the work of state-owned enterprise trade unions under the new situation, in order to provide theoretical guidance and practical reference for the work of state-owned enterprise trade unions. This article first analyzes the important significance of humanistic care in the work of state-owned enterprise trade unions, then explores the current situation and problems of humanistic care in the work of state-owned enterprise trade unions, and finally proposes strategies for humanistic care in the work of state-owned enterprise trade unions under the new situation.

Keywords: state-owned enterprises; union work; humanistic care

引言

在我国，国有企业是国民经济的重要支柱，发挥着重要的示范和引领作用。在新的历史时期，国有企业面临着深化改革、转型发展的重任。在这一过程中，人文关怀作为一种新的管理理念，逐渐被国有企业所重视。工会作为企业内部最基层的组织，是联系职工与企业的桥梁和纽带。在新形势下，国有企业工会工作中的人文关怀具有重要意义。

1 国有企业工会注重职工人文关怀的现实必要性

在现代社会中，国有企业工会作为职工利益的代表和维护者，承担着协调企业与职工关系、促进企业发展的重要职责。工会组织在国有企业中的存在，不仅仅是为了维护职工的合法权益，更是为了提升职工的幸福感和归属感，进而提高企业的凝聚力和竞争力。因此，工会组织注重职工人文关怀的现实必要性不言而喻。

（1）人文关怀是国有企业工会工作的核心内容。工会组织应该关注职工的身心健康，通过开展丰富多彩的文体活动，丰富职工的业余生活，缓解职工的工作压力，提高职工的幸福感和归属感[1]。同时，工会组织还应该关注职工的心理健康，通过专业的心理辅导和咨询，帮助职工解决工作和生活中的心理问题，提高职工的心理素质和工作效率。

（2）提高国有企业凝聚力和竞争力的重要手段。工会组织通过关心职工的生活和工作，为职工创造一个温馨、和谐的工作环境，增强职工对企业的认同感和归属感。这种关心不仅仅体现在物质层面，更体现在精神层面，通过开展各种形式的文化活动，提高职工的文化素质和道德修养，培养企业的优秀文化传统和价值观。

（3）履行社会责任的体现。国有企业作为国家的重要支柱，不仅要追求经济效益，更要积极履行社会责任，关心职工的生活和发展，促进社会和谐稳定。工会组织作为职工利益的代表，有责任和义务关注职工的生活和工作，通过开展各种形式的人文关怀活动，提高职工的生活质量和幸福感，促进社会的和谐发展。总之，工会组织应该从关心职工的身心健康、提高企业的凝聚力和竞争力、履行社会责任等方面，积极开展职工人文关怀工作，为国有企业的发展和社会的和谐稳定做出积极的贡献。

2 新形势下国有企业工会工作中的人文关怀内涵

2.1 尊重职工主体地位

尊重职工主体地位意味着工会工作应以职工的需求和利益为出发点和落脚点。工会组织应当深入了解职工的所思所想，关心职工的生活和工作状况，真实反映职工的意愿和诉求，维护职工的合法权益。只有真正尊重职工的

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

主体地位，才能使工会工作紧密贴近职工的需求，从而更好地发挥工会的功能和作用。其次，尊重职工主体地位还体现在充分调动和发挥职工的积极性和创造力上。国有企业是我国国民经济的重要支柱，职工是国有企业发展的基石。尊重职工主体地位，就要充分尊重和发挥职工的主人翁精神，鼓励他们积极参与企业管理和发展，为国有企业的发展献计献策。这不仅有助于提高企业的核心竞争力，也有助于实现职工的个人价值[2]。此外，尊重职工主体地位还意味着对职工的关心和关爱。工会组织应关注职工的身心健康，为他们提供各种形式的帮助和支持，包括关心职工的生活，关注职工的心理健康，丰富职工的业余文化生活，解决他们在工作和生活中遇到的困难等。通过该举措，可以增强职工对企业的归属感和认同感，激发他们的工作积极性和创新精神。

在新形势下，国有企业工会工作应当不断创新和发展的同时，始终坚持人文关怀，尊重职工主体地位，既有助于提高国有企业的核心竞争力，也有助于实现职工的个人价值，推动国有企业的持续健康发展。

2.2 关注职工身心健康

在新时代的背景下，国有企业的工会工作面临着新的挑战与机遇，人文关怀成为工会工作的一项重要内容，对于提高职工的幸福感、促进企业和谐稳定具有重要意义。

（1）关注职工身心健康。在快节奏的工作生活中，职工面临着巨大的压力，身心健康问题日益凸显。工会组织应关注到这一点，积极开展职工身心健康关怀活动。一方面，可以通过举办各类健身活动，引导职工树立健康的生活观念，养成科学的生活方式。另一方面，还可以定期开展心理健康讲座，邀请专业心理辅导师为职工提供心理辅导，帮助职工化解心理问题，以积极的心态投入到工作中。

（2）关注职工的生活品质。职工的生活环境和生活质量直接影响到他们的工作状态。工会组织可以通过开展丰富多彩的业余文化活动，丰富职工业余生活，提升他们的生活品质。同时，工会还应关注职工的家庭生活，对于家庭生活中遇到的困难，工会应积极伸出援手，为职工排忧解难。

（3）关注职工的职业发展。职工的职业成长关系到他们的未来发展，也影响到企业的长远发展。工会组织应充分发挥自身优势，为职工提供职业发展的机会和平台。可以通过开展职业技能培训，提升职工的职业技能水平，提高他们的竞争力。此外，工会还可以通过建立完善的职称评定体系，激励职工积极向上，努力提升自身能力。

总之，在新形势下，国有企业工会工作中的人文关怀应贯穿于关注职工身心健康的各个方面，通过关注职工身心健康，提升职工的幸福感和归属感，进而促进企业的和谐稳定发展。工会组织应充分发挥自身作用，不断创新工作方法，为职工提供更加贴心的关怀，让职工在工作中感受到家的温暖。

2.3 丰富职工文化生活

人文关怀作为工会工作的核心要素，其内涵在国有企业中得以不断丰富和发展。工会组织应从多个维度着手，关注职工的精神文化需求，积极开展丰富多样的职工文化活动，提升职工的幸福感和归属感。

（1）职工的精神关怀。在快节奏的工作生活中，职工面临巨大的心理压力。工会组织需关注职工的心理健康，定期开展心理健康讲座和心理咨询服务，帮助职工正确面对职业压力，培养积极向上的心态。此外，工会还应注重对职工的人文关怀，关注职工的生活琐事，为职工提供便利的生活服务，如亲子活动、敬老关爱等，让职工感受到工会组织的温暖[3]。

（2）扩大职工文化生活的内涵和外延，是提高职工文化素质的重要途径。工会组织应充分利用企业内部资源，开展丰富多彩的文体活动，如书法、绘画、摄影、歌唱、舞蹈等，激发职工的兴趣爱好，丰富职工的业余生活。同时，工会还应积极组织职工参加外部文化交流，如与其他企业、单位联合举办文体比赛，带领职工参观文化遗址等，让职工在文化交流中不断提升自己的文化素养。

（3）关注职工的职业发展。工会组织应充分发挥自身优势，开展技能培训和职业规划讲座，帮助职工提升职业技能，增强职业竞争力。同时，工会还应关注职工的职业晋升，积极为职工争取合法权益，如职称评定、岗位晋升等，让职工在企业中有更多的发展机会。

（4）注重职工之间的团队建设。工会组织可通过开展团队拓展训练、团队建设活动等，加强职工之间的沟通与合作，提升团队的凝聚力和执行力。同时，工会还应关注职工的福利待遇，积极为职工争取合法权益，如加班费、带薪年假等，让职工在工作中感受到公平和尊重。

3 新形势下国有企业工会工作中的人文关怀实践

3.1 健全工会组织体系

在新时代背景下，人文关怀意味着关注工人的精神需求，提升工人的幸福感，从而提高工人的生产效率和企业凝聚力。

首先，完善工会组织架构。健全的工会组织体系能够确保工人利益得到有效维护，使工会在企业中发挥出更大的作用。工会组织架构的完善需要注重基层工会组织的建设，将工会组织覆盖到每一个车间、每一个班组，使工会的关怀能够真正落实到每一位工人。

其次，加强工会干部队伍建设。工会干部是工会工作的直接执行者，职工的素质和能力直接影响到工会工作的效果。因此，加强工会干部队伍建设，提高工会干部的素质和能力，对于实现工会工作的人文关怀具有重要意义。最后，强化工会工作机制保障工会工作顺利开展。工会工作机制包括工会工作的计划、组织、实施、监督和评价等方面，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

通过建立健全的工会工作机制，可以确保工会工作有人抓、有人管、有人落实，从而提高工会工作的效率和质量。

在健全工会组织体系的同时，还需要注重工会工作的创新。随着社会的发展和变化，工人的需求也在不断变化。因此，工会工作必须不断创新，以适应新时代工人的需求。例如，可以通过开展丰富多彩的文体活动，提升工人的精神文化生活质量；通过开展技能培训，提升工人的职业技能和素质，提高他们的就业竞争力。

3.2 完善工会工作机制

人文关怀实践是指工会组织在服务职工群众的过程中，注重关注职工的身心健康、情感需求和个性化需求，以人为本的关怀理念。在实践中，工会组织应当深入了解职工群众的需求，关注职工的生活和工作状态，为职工提供全方位的帮助和支持。例如，工会组织可以定期组织健康讲座、心理辅导等活动，帮助职工群众提高身心健康水平；同时，还可以关注职工群众的个性化需求，为职工提供个性化的服务和支持。另一方面，完善工会工作机制也是国有企业工会工作的重要任务。工会组织要不断完善工作机制，创新工作方法，提高工作实效，为职工群众提供优质的服务。具体来说，工会组织应当加强自身的组织建设，提高工作透明度，让职工群众更加信任和满意；同时，还应当加强与企业管理的沟通与合作，共同解决职工群众关心的问题[4]。此外，工会组织还应当注重职工群众的参与和民主权利保障，定期组织职工代表大会，听取职工群众意见和建议，让他们在工会工作中发挥更大的作用。

总的来说，新形势下国有企业工会工作中的人文关怀实践和完善工会工作机制是相辅相成的，通过人文关怀实践，才能更好地了解职工群众的需求，为他们提供优质的服务；而只有通过完善工会工作机制，才能更好地实现职工群众的参与和民主权利保障，提高工会的凝聚力和影响力。

3.3 提高职工福利待遇

首先，工会组织要积极争取企业行政的支持，提高职工的福利待遇。这包括改善工作环境，提供培训机会，增加休息时间，提供医疗保障等。通过这些措施，可以有效地提高职工的工作积极性和满意度，从而提高生产效率和质量。其次，工会组织应该关心职工的生活困难，为职工提供及时的帮助和支持。这包括为家庭困难职工提供救助，关注职工的心理健康，组织丰富多彩的文体活动等。通过这些措施，可以增强职工对企业的归属感和忠诚度，减少职工流失率。最后，工会组织还可以通过加强职工培训和职业发展规划，帮助职工提升自身素质和能力，实现个人价值和企业发展的双赢。同时，工会组织还可以积极反映职工的意见和建议，维护职工的合法权益，增强职工的参与感和满意度。

3.4 丰富职工文化生活

在新形势下，工会组织要积极开展丰富多彩的文体活动，满足职工的精神文化需求，增强职工的凝聚力和向心力。

为实现目标，工会组织应深入了解职工的文化需求，精心策划和组织各类文体活动。一方面，可以通过举办职工运动会、歌唱比赛、书法展览等活动，丰富职工的业余生活，培养他们的兴趣爱好。另一方面，可以邀请专家和学者进行讲座和研讨会，提升职工的专业技能和文化素养。此外，工会组织还应注重职工文化阵地的建设。可以通过设立图书馆、阅览室、文化活动室等场所，为职工提供学习和娱乐的场所，同时要充分利用现代科技手段，如互联网、社交媒体等，拓宽职工文化的传播渠道，让更多的职工参与到文化建设中来[5]。

在开展文体活动的同时，工会组织还要关注职工的身心健康。可以通过组织职工体检、开展心理健康讲座等方式，提高职工的健康意识，帮助职工解决生活中的心理问题。同时，要关注职工的福利待遇，努力为职工创造一个舒适的工作和生活环境。在丰富职工文化生活的过程中，工会组织还要注重职工的参与和互动。可以通过开展团队合作游戏、组织职工旅游等方式，增进职工之间的感情，提升团队的凝聚力。同时，要鼓励职工积极参与企业的决策和管理，让他们在企业的发展中发挥更大的作用。

4 结语

新形势下，国有企业工会工作中的人文关怀具有重要意义。工会组织要充分发挥自身优势，关注职工需求，实施人文关怀，不断推动国有企业的改革与发展。同时，工会组织也要不断探索和创新工作方法，提高工作实效，为国有企业的发展贡献力量。

[参考文献]

[1]李文杰.新形势下工会政工工作中人文关怀和心理疏导[J].中国金属通报,2023(10):116-118.
[2]彭洁.国企工会开展人文关怀和心理疏导的探索与实践[J].现代企业文化,2023(21):152-155.
[3]马战兵.国有企业工会工作的新思路构建[J].活力,2022(15):121-123.
[4]白森予.新形势下如何做好企业工会工作及发挥工会作用[J].活力,2022(14):154-156.
[5]董赞.新时代工会做好基础工作的重要性分析[J].今日财富,2021(17):52-54.

作者简介：王伟（1990.3—），男，毕业于信阳师范学院汉语言文学专业，当前就职于中铁隧道局集团建设有限公司，公司工会指导员，助理政工师职称。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

关于行政管理中党建工作的重要性探讨

武芮静
石家庄华电供热集团有限公司，河北 石家庄 050000

[摘要]党的建设作为一项基础性工作，直接关系到党和国家事业的长远发展。近年来，随着我国经济和社会的快速发展，国有企业管理体制也经历了多方面的改革与创新，但随之而来的管理复杂性和系统性问题却日益显现。在这一过程中，党组织的作用未能得到充分发挥，党建工作与国有企业管理的有效衔接仍面临一定的障碍，企业管理效率的提升受到了影响，国有企业的公信力在一定程度上也因此削弱。在全球化竞争压力加剧、国内治理体系现代化进程加快，以及党风廉政建设要求日益严峻的情况下，国有企业管理面临着更高的挑战与期望。如何通过完善党内规章制度、加强党员干部的政治教育、强化党组织的领导作用等手段，推动党建工作与企业管理的深度融合，已成为新时代国有企业党的建设中的一项紧迫任务。通过这些措施，党组织能够更有效地发挥政治引领与决策监督的作用，为推动国有企业治理体系现代化、提升企业管理效能提供强有力的保障。

[关键词]行政管理；党建工作；重要性
DOI：10.33142/mem.v5i6.14486　　中图分类号：D267.1　　文献标识码：A

Discussion on the Importance of Party Building Work in Administrative Management

WU Ruijing
Shijiazhuang Huadian Heating Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: As a fundamental work, Party building is directly related to the long-term development of the Party and the country's cause. In recent years, with the rapid development of Chinese economy and society, the management system of state-owned enterprises has also undergone various reforms and innovations, but the accompanying management complexity and systemic problems have become increasingly apparent. In this process, the role of Party organizations has not been fully utilized, and the effective connection between Party building work and state-owned enterprise management still faces certain obstacles. The improvement of enterprise management efficiency has been affected, and the credibility of state-owned enterprises has been weakened to a certain extent. In the context of intensified global competition pressure, accelerated modernization of domestic governance system, and increasingly stringent requirements for Party conduct and clean governance construction, state-owned enterprise management is facing higher challenges and expectations. How to promote the deep integration of Party building work and enterprise management through improving Party rules and regulations, strengthening political education for Party members and cadres, and enhancing the leadership role of Party organizations has become an urgent task in the Party building of state-owned enterprises in the new era. Through these measures, Party organizations can more effectively play the role of political guidance and decision-making supervision, providing strong guarantees for promoting the modernization of the governance system of state-owned enterprises and improving the efficiency of enterprise management.

Keywords: administrative management; Party building work; importance

随着现代社会的迅速发展以及国有企业管理体制的不断完善，党建工作在企业管理中的作用愈加凸显。党内建设不仅关乎党内事务的规范化，更对国有企业职能的发挥与管理效率的提升产生了深远影响。尤其在中国特色社会主义进入新时代的背景下，党组织在国有企业管理中的领导作用显得尤为重要。如何通过强化党建工作提升企业管理水平，已成为当前国有企业面临的关键问题。分析党建工作在企业管理中的必要性，揭示存在的主要问题并提出相应的解决方案，期望推动党建与企业管理的深度融合，从而提升国有企业管理的整体质量与效能。

1 党建工作在国有企业管理中的重要性

1.1 党建工作对国有企业管理的核心作用

党建工作在国有企业管理中的核心作用至关重要。作为企业管理的领导核心，党组织不仅为企业的运营提供了强有力的政治保障，还为管理工作的顺利实施提供了坚实的组织支持。在党的理论、路线方针政策的指引下，国有企业的各项决策与管理始终能朝着国家经济发展目标与企业长远发展方向推进，党性教育与思想政治工作得到强化，使党员干部在决策、执行及日常管理过程中始终保持较高的政治觉悟与责任感，进而提升了决策的科学性与执行的精准性。从实践层面来看，党组织在国有企业管理中的引领作用推动了管理工作的规范化与制度化，通过优化组织架构、完善管理制度，进一步推动了企业管理流程的高效化与透明化。党风廉政建设的加强促进了反腐倡廉工作的深入开展，清除了企业管理中的不正之风，确保了良好的经营环境与企业文化的建设。党组织发挥的政治核心作用不仅

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

增强了国有企业的凝聚力与执行力，还提高了企业管理的效率与透明度，有效地提升了企业的社会公信力与竞争力。

1.2 党建工作对国有企业管理制度的完善与创新

党建工作在国有企业管理制度的完善与创新中发挥着至关重要的作用，通过强化党组织的领导与监督，党建工作确保企业管理制度始终与时代发展需求相适应，保障制度设计的科学性与前瞻性。在这一过程中，党组织不仅能有效规范企业行为，还能及时发现管理制度中存在的漏洞与不足，进行有针对性的调整与优化，从而提高了企业管理的透明度、公正性与规范性。党风廉政建设的推进，尤其在深化反腐倡廉的背景下，推动了国有企业在管理模式上的持续创新，许多企业开始积极实施简政放权、精简审批流程等改革措施，打破了传统管理中层级化、僵化的瓶颈，形成了更加灵活、高效的管理体系。党建工作还进一步促进了党务与政务的有机结合，使“管党治党”与“管人治企”之间形成了双向互动，确保了管理制度的可操作性与实际效果，通过党建工作的推动，国有企业的管理制度不仅得到了完善，也在实践中更加符合企业发展和市场需求。

1.3 党建工作对推动行业发展与企业管理优化的影响

党建工作在推动行业发展与企业管理优化方面具有深远而积极的影响。党组织通过引领作用为国有企业的发展提供了明确的战略方向与发展目标，党的方针政策的贯彻落实确保了国有企业的发展与国家经济战略步伐的同步，从而推动了企业的健康、可持续增长。党组织在企业内部大力推动技术创新与管理改革，倡导创新驱动的发展理念，进一步提升了企业的整体竞争力与市场适应能力。在管理优化方面，党建工作通过加强党风廉政建设，推动了企业管理机制的规范化，减少了腐败现象和管理漏洞从而提高了工作效率。党组织强化的监督职能为企业管理层提供了明确的责任约束促使其提升执行力，避免了管理层级化、低效运作的现象，保障了企业运营的高效性与透明度。同时，党建工作还通过加强干部队伍的思想政治建设，不断提升干部的服务意识与业务素质，优化了企业的管理结构与流程，使得企业管理变得更加高效与精细化。

2 国有企业管理中党建工作存在的问题

2.1 管理理念与企业实际运营脱节

在国有企业的管理中，党建工作常常面临管理理念与实际运营脱节的问题。一方面，尽管党建工作强调党理论与政策的指导作用，但在一些企业部门党建工作常常停留于表面，未能深入融入到日常运营与管理流程中，导致理论与实践之间存在显著差距。另一方面，部分企业管理人员在执行具体工作时，未能充分理解和落实党的方针政策，致使党建思想未能有效贯彻到企业决策与执行的各个环节。尤其在基层单位，党建工作往往缺乏具体可操作的措施，针对性不足，这使得理论与实际工作之间的鸿沟难以弥合，从而直接影响了党建工作的实际效果，也制约了企业管理的高效运行。

2.2 党员干部的思想政治工作滞后

在一些国有企业中，党员干部的思想政治工作滞后的问题依然较为突出。尽管党组织不断强调加强思想政治教育，但在实际工作中许多党员干部往往忽视了这一重要任务，导致其政治素质与理论水平未能及时提升。尤其在面对复杂的企业决策与市场变化时，部分干部缺乏应有的政治敏感性与判断力，从而可能出现工作执行与党组织要求不相符的情况。此外，目前的思想政治工作缺乏系统性与持续性，往往仅限于特定时段或形式，未能与干部的实际需求有效对接，使得党员干部在实际工作中难以真正贯彻党为核心的工作理念。思想政治工作滞后，不仅影响了企业管理的质量与效能，也未能充分发挥党组织应有的战斗堡垒作用，制约了企业的长期健康发展。

2.3 党组织作用发挥不充分

在一些国有企业中，党组织的作用未能充分发挥的问题较为突出。尽管理论上党组织肩负着重要职责，但在实际操作中，党组织的领导作用往往未能得到有效体现。一些党组织在企业管理中的参与度较低，未能发挥应有的政治核心作用，导致在决策与执行过程中缺乏党组织的引导与监督。尤其在基层单位，党组织的影响力相对有限，许多关键管理决策缺乏党组织的有效介入与协调。在某些情况下，党组织的工作过于注重形式主义，未能深入到企业管理的实际环节，未能有效推动管理工作的实际进展。党组织作用的不足导致了党政合力的缺失，最终影响了企业管理的效率与公正性。

3 国有企业管理中加强党建工作的路径探讨

3.1 完善党组织建设，强化党组织在企业管理中的领导作用

要加强国有企业管理中的党建工作，关键在于完善党组织建设，确保其领导作用能够在各项管理工作中充分发挥。党组织的领导不仅仅体现在表面上的组织管理，更应在企业决策、战略制定、政策执行及日常管理中起到核心引领作用。必须加强党组织的整体建设优化组织结构，明确党组织在企业管理中的职责与定位，确保在各层级和各部门的工作中发挥作用。尤其在基层单位，党组织应深入到企业管理的每个环节，确保党的方针政策能够迅速落实到具体工作中，通过加强党组织的思想政治建设，提升党员干部的政治觉悟与责任感，使党组织的领导作用能够更有效地发挥，从而确保党的领导地位在国有企业管理中的主导地位不被削弱。

3.2 强化党性教育，提高党员干部的政治素质

要在国有企业管理中有效推动党建工作，党性教育的加强至关重要，它是提升党员干部政治素养的根本途径。党性教育不仅仅是一个理论学习的过程，更是提升政治敏感性、判断力与执行力的关键环节，通过深入开展党性教育，党员干部能够更加明确党的基本理论与方针政策，增强忠诚于党的意识，确保无论在思想上还是行动上都始终保持与党组织的一致性。党性教育应强调实践性与针对性，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

结合国有企业的实际运营需求，将其与日常工作紧密融合，帮助党员干部提升解决复杂问题的能力[1]。通过定期进行党性分析与评估，可以及时发现党员干部在思想政治方面的不足，不断推动他们在实际工作中践行党的理念，确保每一项决策与执行都能够有效落实党的方针政策。在日益复杂的企业管理环境中，只有通过持续强化党性教育，党员干部才能保持清醒的头脑与坚定的政治立场，从而有效提升国有企业管理的整体质量与效能。

3.3 建立党建工作与企业管理有效对接机制

要实现党建工作与国有企业管理的深度融合，构建一个高效的对接机制至关重要，这不仅仅是将党建活动与企业事务简单结合，更是通过制度化、规范化的方式，确保党组织在企业管理中的领导核心作用得到充分体现。明确党组织在企业管理中的职能与任务，对于实现党建工作与企业管理的有机衔接、相辅相成至关重要。例如，可以设立专门的对接平台，定期组织党务与行政管理部门的联合会议，从而确保党组织在政策制定、决策执行等关键环节中发挥主导作用。加强党务干部与企业管理干部之间的沟通与协作也是必不可少的，通过建立多层次的联动机制，将党性教育、廉政建设、决策监督等党建内容融入到企业管理的日常工作中，这不仅有助于提升党建工作的实际效果，也确保了每一个管理环节都能贯彻党的方针政策，从而推动企业管理效率的提升与工作规范化。

3.4 加强党风廉政建设，提升企业管理透明度与公信力

加强党风廉政建设在提升国有企业管理的透明度与公信力方面至关重要。廉政建设不仅关乎党风的清正廉洁，还直接影响到企业管理的公正性与效率，通过强化廉政教育与纪律监督，腐败现象能够得到有效防范，从而确保企业决策和执行不受不正之风的干扰，进而提升国有企业的透明度。当党纪国法被严格遵守，公正与公平原则得到贯彻时，企业中的不作为、乱作为等现象得以减少，员工和社会各界对企业管理的信任与对企业廉洁度的认可也随之增强。党风廉政建设有助于建立完善的监督机制，使企业工作更加公开透明，外部社会得以更加便捷地进行监督与评议。企业管理的透明度不仅得以提升，公众的信任感也显著增强，通过推进党风廉政建设，企业管理在制度层面受到严格约束，日常操作中也能够建立起更加明确的责任体系。最终，企业管理的效率与公信力的双重提升将得以实现。

3.5 健全党内规章制度

健全党内规章制度是加强党建工作、确保党组织高效运作的根本保障。完善党内规章制度，不仅是规范党内行为、提升党员党性修养的必要手段，也是确保党组织在国有企业管理中发挥核心作用的重要举措[2]。通过制定科学、合理且具备操作性的规章制度，党组织的各项工作得以明确指引，确保党内事务井然有序，党员干部在履职过程中能够严格遵守党内规定，避免管理上的随意性与不规范现象。制度化建设为党组织的日常工作提供了清晰的框架，使得有章可循、有据可依，从而增强了党组织的凝聚力与执行力。完善的规章制度还促进了党内民主，使党内决策过程更加透明与公正，确保党员干部在思想与行动上始终与党的方针政策保持一致。

3.6 多元化开展党建工作内容

开展多元化的党建工作，是提升党建效果和吸引力的关键举措。传统的党建活动通常以集中学习和会议讨论为主，形式较为单一，内容也往往缺乏新意，难以激发党员的主动性与参与感。为此，必须结合新时代的要求，创新党建活动的方式，丰富活动的内容与形式，从而增强党员的参与度与实际成效[3]。例如，可以通过组织主题党日、志愿服务、党群互动等多样化形式，结合工作实际与党员兴趣，设计切实可行的党建主题，这不仅有助于增强党员的集体荣誉感，也能够提升其社会责任感。与此同时，党建工作还可与国有企业的社会责任结合，开展专题讲座、座谈交流等活动，进一步加强党员对行业、企业发展及社会经济等领域的理解。如此，党建活动不仅仅停留在党内事务上，还能够扩展到企业发展、员工服务等更广泛的实际问题上。通过这种多元化的工作内容，党组织的影响力与号召力将得到显著提升，同时，党员干部的政治觉悟与责任担当也会得到增强。最终，形成的将是一个更加充实、富有活力的党组织，进而促进企业的健康发展。

4 结语

党建工作在国有企业管理中具有至关重要的地位，它不仅确保党在企业管理中的领导核心作用，也是提升管理效率、推进廉政建设及增强企业公信力的关键保障，通过加强党组织建设、完善党内制度、提升党员干部的政治素养，以及实施多元化的党建活动，党组织得以更好地发挥引领作用，促使企业管理更加规范、透明与高效。尽管如此，党建工作在实际操作中仍面临诸多挑战，亟须在创新与完善中不断适应新时代的要求。未来，只有通过不断深化党建工作、强化党风廉政建设，才能确保党在国有企业中的领导地位不动摇，推动各项工作稳步发展。党组织将为国有企业的高质量发展提供坚强的政治保障，为推动企业治理体系与治理能力的现代化作出积极贡献。

[参考文献]

[1]彭珍.关于行政管理中党建工作的重要性探讨[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(5):61-62.

[2]刘方.基于党建工作在行政管理中的重要性研究[J].现代国企研究,2018(20):212.

[3]宁怡.行政管理对企业发展的重要性和作用[J].现代企业,2021(12):10-11.

作者简介：武芮静（1997.12—），单位名称：石家庄华电供热集团有限公司，毕业学校和专业：中国矿业大学银川学院 电气工程及其自动化。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

新时代企业思政工作的功能与建议探索

唐 正
中电建路桥集团有限公司，北京 100000

[摘要]随着时代的变革和企业的快速发展，新时代的企业思想政治工作（简称“思政工作”）面临新的机遇与挑战。党务工作、思想政治工作与企业的生产经营息息相关，其功能不仅限于党组织建设，还包括促进员工思想政治觉悟、强化企业文化建设、推动企业社会责任等多方面。文章将从企业思政工作的内涵、功能与作用、存在的问题、创新路径等方面进行深入探讨，提出可行的优化建议。

[关键词]企业思想政治工作；党务工作；新时代；创新路径；社会责任
DOI：10.33142/mem.v5i6.14483　　中图分类号：G641　　文献标识码：A

Exploration on the Functions and Suggestions of Ideological and Political Work in Enterprises in the New Era

TANG Zheng
PowerChina Construction Road and Bridge Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract: With the changes of the times and the rapid development of enterprises, the ideological and political work of enterprises in the new era (referred to as "ideological and political work") is facing new opportunities and challenges. Party affairs work, ideological and political work are closely related to the production and operation of enterprises. Their functions are not limited to the construction of Party organizations, but also include promoting employees' ideological and political awareness, strengthening corporate culture construction, and promoting corporate social responsibility. The article will delve into the connotation, functions and roles, existing problems, and innovative paths of ideological and political work in enterprises, and propose feasible optimization suggestions.

Keywords: enterprise ideological and political work; Party affairs work; new era; innovation path; social responsibility

引言

在中国特色社会主义进入新时代的背景下，我国企业面临的内外部环境日益复杂，科技进步和全球化竞争使得企业不仅要追求经济效益，还需要注重思想政治工作。企业思想政治工作逐渐成为提升员工素质、增强凝聚力、推动可持续发展的关键因素。传统的思政工作模式已无法满足新时代企业发展的需求，尤其在高科技企业和大企业中，思想政治工作面临着如何与企业战略结合、如何适应现代员工需求等挑战。此外，当前企业思政工作存在形式单一、内容陈旧、与企业需求脱节等问题，限制了其在企业中的有效性。因此，探索新时代企业思想政治工作的新路径与创新方式，已经成为提升企业竞争力、推动企业健康发展的必要课题。

1 企业思政工作的定义和新时代特点

1.1 企业思政工作的定义

企业思想政治工作，是在企业管理中贯彻党的理论与政策、强化党组织建设、提升员工思想政治素质、推动企业文化建设的一项系统性工作，包括党务工作，还涵盖了思想教育与文化建设等多个层面，目的在于通过多维度的措施，提升员工的思想政治觉悟，增强集体主义精神与社会责任感，从而增强企业的整体竞争力。在现代企业管理体系中，思政工作已逐渐发展成一个系统化的工作模式，贯穿了党组织建设与员工思想政治素质的各个环节。员工的思想认同与价值观塑造，通过思政工作得到强化，企业的凝聚力与生产力随之提高，推动企业全面发展的同时，也为其注入了持续动力。

1.2 新时代的特点

新时代为企业思政工作带来了前所未有的机遇与挑战。信息技术的快速发展，尤其是数字化转型的推进，极大地改变了传统思政工作模式。利用互联网、大数据等技术手段，思政工作的效率与精准性得到了显著提升。线上平台的普及，使得思政教育不仅能够覆盖更广泛的员工群体，还能提供更为个性化的思想政治服务，增强了教育的实效性。随着全球化竞争的加剧及社会多元化的发展，企业思政工作面临的挑战愈加复杂。在国际竞争中，企业不仅需要提升自身的核心竞争力，还必须注重履行社会责任，提升企业的社会形象。思政工作不仅应当与企业发展战略紧密结合，还需关注员工思想观念的多样性与文化认同，进一步推动企业文化建设，增强企业的内生动力。员工思想观念的多元化，尤其是年轻一代的个性化需求，使得企业思政工作需要更多关注员工心理健康与价值观的塑造。传统的政策传达形式，已无法满足当前员工的需求，思政工作应着力于帮助员工树立正确的职业价值观与社会责任感，从而增强其对企业的认同感与归属感。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 企业思政工作的功能与作用

2.1 思想政治工作的政治功能

思想政治工作在企业中起到了关键作用，尤其是在加强党组织建设方面。党的政策在企业中的贯彻与执行，得以通过这一工作得到有效保障[1]。党组织的政治敏感性与责任感通过思政工作得以显著提升，确保了企业的发展方向始终与国家发展战略相一致。由此，企业能够在复杂多变的环境中保持稳定。通过思想政治工作，党组织的核心作用被进一步强化，员工的政治觉悟也随之提高。团队的凝聚力不断增强，这是因为员工的责任感与使命感在思政工作中得到了激发。党组织的领导作用确保了企业始终在国家发展大局中占据稳固的政治立场，从而为企业的可持续发展提供了坚实的思想保障。

2.2 思想政治工作的社会功能

作为社会的重要组成部分，企业所承担的社会责任不可忽视。通过思想政治工作，企业能够有效增强员工的集体主义精神与社会责任感，推动其履行更多的社会责任，进而促进社会与企业的和谐发展。由此，企业的社会形象也得到积极的提升，企业与社会之间的互动更加紧密。思政工作引导员工树立正确的价值观，使其不仅专注于个人或企业的经济效益，还能够更好地履行社会责任，参与社会公益事业。这种引导有效提升了员工的社会责任感，使得企业的社会影响力随之增强，企业也因此获得了更多的社会认同与支持。

2.3 思想政治工作的经济功能

思想政治工作对提升企业经济效益发挥了不可忽视的作用。通过激发员工的工作积极性，企业的整体工作效率得到了显著提升，生产力也随之增强。随着员工思想政治觉悟的提升，他们的工作效率得到了改善，这直接促进了企业的长远发展。员工的潜力得以激发，企业的生产力得到了有效提升，员工与企业目标的高度契合也促进了团队的凝聚力。思政工作不仅提高了集体责任感，也增强了团队协作精神，进一步提升了企业的竞争力，为企业的可持续发展提供了坚实保障。

2.4 思想政治工作的文化功能

企业文化是企业核心竞争力的重要组成部分，其建设离不开思想政治工作的支持与推动。通过持续的思政工作，企业能够培养员工共同的价值观，增强员工的认同感与归属感。这种文化认同进一步增强了企业的凝聚力与向心力。思政工作与企业文化建设的紧密结合，推动了文化理念的实际转化，使得企业文化逐渐从抽象的理念变为员工行为规范的一部分。员工在这种文化氛围中展现出更强的团队精神与忠诚度，企业的凝聚力与向心力因此得到了显著提升。借助思想政治工作的推动，企业文化的建设得到强化，员工的归属感、认同感也随之增加。

3 新时代企业思政工作中存在的问题

3.1 思想政治工作内容单一

部分企业将思想政治工作仅限于党的政策传达，忽视了员工心理需求和个人成长发展的关注，使得思政工作的内容缺乏深度与广度，无法全面涵盖员工的思想需求，导致员工的思想政治觉悟未能得到全方位的提升。

3.2 思政工作与生产经营脱节

在一些企业中，思想政治工作与实际的生产经营活动未能有效结合，形式化的活动较多，而真正具有思想引导性和实质性的内容较少，不仅影响了思政工作的效果，也削弱了其在推动企业发展中的实际作用，未能将思想政治工作与企业的业务发展紧密融合。

3.3 思政工作方法落后

部分企业仍然沿用传统的思政工作方式，未能充分利用现代信息技术手段，例如数字化平台和社交媒体等。这种传统方法导致思政工作的覆盖面较窄，时效性不足，未能与新时代的快速发展相匹配，难以满足员工日益变化的思想需求。

3.4 员工思想观念的多样化

随着社会的多元化发展，员工的思想观念愈发个性化，传统的思政工作方法在面对这种多样化的思想需求时显得捉襟见肘。员工的价值观和思维方式存在显著差异，如何根据不同员工的特点进行个性化的思政工作，成为企业亟待解决的重要问题。

4 企业思政工作的创新路径

4.1 加强党组织建设

党组织在企业思政工作中占据核心地位，党组织在各级企业单位中的全面覆盖与深度渗透，是推动思政工作落实的根本前提。强化党组织的凝聚力与战斗力，能确保企业发展方向与国家战略保持一致，保证政策的有效实施。党组织的作用不仅体现在日常的组织管理上，更应当在员工之间建立紧密的联系，形成具有互动性的工作机制。这样的机制有助于确保思想政治工作精准实施，政策的传达与员工实际需求能够实现无缝对接。党组织在企业文化建设中的领导地位，不仅帮助员工树立正确的价值观，还能加强党性原则的贯彻，进而增强企业的凝聚力与竞争力。

4.2 丰富思政工作内容

思政工作的内容不应仅限于传达党的方针政策，更应关注员工的个性化需求与发展。心理健康、职业价值观的培养，以及对企业文化的认同，都是增强员工归属感与认同感的关键因素。通过全面的思政工作，员工的个人发展与企业文化的融合得以实现，从而进一步提升企业的整体向心力。为增强思政工作的实效性，员工的思想动态必须被深入了解，进而将其需求纳入思政工作计划[2]。定期举办心理健康讲座、职业规划活动等，将帮助员工更好地进行自我认知，激发其对企业目标的认同与支持。

4.3 深化产学研合作

通过与高校及科研机构的合作，企业能够推动思政工作的创新与变革。产学研一体化的思政工作模式，不仅有助于理论与实践的结合，还能促使企业在思政工作上迈向新

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

的高度。学术界的先进理论为企业提供了强有力的理论支持，而企业的实际需求为学术研究带来了宝贵的实践经验。企业在与学术机构的紧密合作中，能够将创新思政工作的理念与方法转化为实践。科研机构则通过与企业的对接，获得了第一手的实践数据，为学术研究提供了源源不断的动力。

4.4 利用现代信息技术

现代信息技术的应用，无疑是提升思政工作效率与覆盖面的关键手段。借助互联网、大数据、人工智能等技术，企业能够突破传统思政工作的局限，实施更加精准、灵活的思想政治教育。通过线上平台，思政工作能够迅速覆盖到每位员工，确保及时、全面地传达工作内容，形式也将更加丰富多样，增加互动性。大数据技术能够帮助企业精确分析员工需求与思想动态，制定更具针对性的工作方案。通过实时的反馈机制，企业可以迅速调整思政工作的方向与重点，从而提升工作效果。人工智能技术的引入，使得企业可以为员工提供个性化的学习内容，帮助员工在自我教育过程中获得更高的参与感与成就感。

4.5 多元化思政工作形式

创新思政工作形式是提升工作吸引力与有效性的关键所在。企业应根据自身情况，开展形式多样的思政活动，如企业文化主题活动、心理健康辅导、员工互动交流等。这些活动不仅能够增加员工的参与度，还能增强员工对企业文化的认同感，使其深度融入企业发展[3]。例如，结合员工心理健康需求，企业可设立专门的心理辅导平台，组织心理压力管理与职业生涯规划等活动，帮助员工解决工作中的心理困扰。通过线上与线下的多样化形式，企业不仅提升了思政工作的参与感，还帮助员工更好地融入企业文化，进而增强团队的凝聚力与向心力。

5 企业思政工作的实施保障

5.1 组织保障

企业应建立健全的思政工作组织架构，明确各级党组织、工会、共青团等的职责与职能。这种结构能够确保思政工作得以贯彻和落实，并为工作提供坚实的基础。特别是党组织的核心作用，在推动思政工作中不可或缺。各级党组织必须强化责任意识和担当精神，确保各项工作得到有效执行。组织间的协作也应密切，以确保思政工作的纵深推进。基层党组织，作为思想政治工作最直接的实施者，应得到更多的关注与支持，确保思想政治工作深入到企业的各个角落。

5.2 制度保障

思政工作能否顺利执行，关键在于是否有完善的制度保障。企业应建立系统化的制度框架，并制定清晰的评估标准，使思政工作的实施具备可操作性和规范性。除了基础制度的建设，企业还应定期对思政工作进行检查与评估。通过评估机制，不仅可以及时发现存在的问题，也有助于为下一步工作调整提供依据。定期的反馈与修正机制，能够促使思政工作在动态变化的环境中不断优化与提升，确保其长效性与适应性。

5.3 资金保障

为了保证思政工作的顺利开展，企业必须合理配置相关资金，确保各项思想政治教育和文化建设活动得到充足支持。资金的保障，直接影响着思政工作的质量与持续性，必须纳入企业的整体财务规划中，以确保资源的合理分配。对于思政工作所需的资金，应根据项目的优先级进行合理分配。既要关注短期项目的实施，又应保证长期项目的持续投入。资金使用的透明化与高效化管理，是提升思政工作效果的关键，确保每一笔资金都能用到实处。

5.4 人才保障

优秀的思政工作专职人员是确保工作的顺利进行的核心力量。除了要求具备扎实的理论基础外，专职人员还应具备较强的实践能力、沟通能力与创新意识，能够应对不同情境下的工作挑战[4]。此外，企业还应为思政工作专职人员提供职业发展的空间。通过定期的培训、考核与晋升机制，激励专职人员不断提升自己的专业水平。通过建立有效的激励机制，使专职人员保持高昂的工作热情，从而进一步推动企业思政工作的深入开展。

6 企业思政工作与其他部门的协同发展

6.1 党务工作与工会工作的协同

党务工作与工会工作在企业思政工作中占据了举足轻重的地位。二者在思想政治教育的推进中相辅相成、密切合作，共同为推动企业发展提供思想支持。党务工作通过政策引导为员工的思想行为提供理论依据，而工会则承担起沟通和执行的角色，协助党务工作的落实，并将员工的思想需求反馈给党组织。工会通过与员工的密切互动，成为党务工作的落实者与反馈者，确保了思政工作与员工实际需求的紧密结合。这种有效的合作模式，不仅推动了思想政治工作的广泛覆盖，也进一步加强了企业文化的传播与实践，形成了两者相互促进的良性循环。

6.2 党务工作与人力资源管理的协同

党务工作与人力资源管理的协同效应在企业的发展过程中起到了不可忽视的作用。党务工作通过强化员工的责任感与集体主义精神，为人力资源管理提供了坚实的思想支持。人力资源部门则通过科学的人才选拔与管理体系，将党务工作的价值观融入到员工的日常管理与激励机制中，确保了企业人才的高效运作。党务的引导作用促使员工在工作中发挥出更大的创造力与主动性，进而推动了企业整体效能的提升。人力资源管理在党务工作的指引下，进一步加强了员工的文化认同感，优化了人才结构，从而为企业的可持续发展提供了强有力的保障。

6.3 党务工作与企业文化建设的协同

党组织通过开展思想政治教育，帮助企业在文化建设中明确核心价值观与行为规范，使企业文化建设从理念层

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

面转化为实际行动。党务工作为企业文化建设提供了思想指导与文化引领，使企业的文化理念更加系统化，员工的行为规范更加标准化。党组织通过组织文化活动，促进了企业文化的创新，使之能更好地融入员工的日常工作中，形成独特的企业文化氛围。企业文化的有效塑造与党务工作的协同，使得企业的管理理念、发展战略与员工行为高度契合，从而增强了企业的凝聚力与向心力，为企业的长远发展提供了源源不断的动力。

7 结语

在新时代背景下，企业思想政治工作在促进企业全面发展、提升员工思想政治素质及推动企业文化建设等方面，起到了至关重要的作用。然而，当前的思政工作仍面临一些亟待解决的问题，如内容过于单一、未能与生产经营活动紧密结合等。为提高思政工作成效，企业应进一步加强党组织建设，丰富思政工作内容，积极引入现代信息技术，创新工作形式。通过建立完善的制度、资金及人才保障机制，确保思政工作与企业战略目标的有机衔接，从而为企业的持续发展提供坚实的思想支撑。这些措施的落实，将为企业提供更加牢固的思想保障，推动企业在新时代的竞争中脱颖而出。

[参考文献]

[1]朱丽丽.国有企业改革重组背景下思想政治工作的实践与探索[J].办公室业务,2024(18):144-146.
[2]王慧丽.新时代企业思政工作在员工职业发展中的作用与实践[J].求贤,2024(10):42-43.
[3]常灵洁.企业基层思想政治工作体系建设现状与对策[J].现代企业,2022(1):105-106.
[4]程涛涛.经济新常态下企业思想政治工作面临的问题及对策[J].活力,2021(21):154-155.

作者简介：唐正（1997.10—），单位名称：中电建路桥集团有限公司，毕业学校和专业：河北工程大学/电气工程及其自动化。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于大数据的电力企业纪检风险防控机制研究

高可行
国网郑州航空港区供电公司，河南 郑州 450000

[摘要]随着大数据技术的发展，电力企业面临的纪检风险日益增多，亟须构建有效的风险防控机制。通过对大数据在风险识别、监测和分析中的应用进行研究，提出了一种基于数据挖掘和分析的方法，以实现对潜在风险的早期预警。同时，结合电力企业的实际情况，构建了多维度的风险评估模型，并制定相应的防控策略，以提升纪检工作的效率和精准度。这一机制的建立有助于加强电力企业的内部管理，提升合规性，降低风险损失。
[关键词]大数据；电力企业；纪检风险；防控机制；风险评估
DOI：10.33142/mem.v5i6.14504　　中图分类号：F275　　文献标识码：A

Research on the Risk Prevention and Control Mechanism of Discipline Inspection in Electric Power Enterprises Based on Big Data

GAO Kexing
State Grid Zhengzhou Airport Power Supply Company, Zhengzhou, He'nan, 450000, China

Abstract: With the development of big data technology, power companies are facing increasing disciplinary risks and urgently need to establish effective risk prevention and control mechanisms. By studying the application of big data in risk identification, monitoring, and analysis, a method based on data mining and analysis is proposed to achieve early warning of potential risks. At the same time, based on the actual situation of power enterprises, a multidimensional risk assessment model has been constructed, and corresponding prevention and control strategies have been formulated to improve the efficiency and accuracy of disciplinary inspection work. The establishment of this mechanism helps to strengthen the internal management of power enterprises, enhance compliance, and reduce risk losses.
Keywords: big data; electric power companies; disciplinary inspection risk; prevention and control mechanism; risk assessment

引言

在当前信息化快速发展的背景下，电力企业面临着前所未有的纪检风险。这些风险不仅威胁到企业的合规性和运营效率，还可能导致重大的经济损失。传统的风险管理方法已难以适应复杂多变的环境，因此亟须创新的解决方案。基于大数据的技术优势，提供了全新的视角和工具，使得企业能够更有效地识别和应对潜在的纪检风险。通过构建科学的风险防控机制，可以提升电力企业的管理水平，为实现可持续发展提供坚实保障。

1 大数据技术在电力企业纪检风险防控中的应用前景

随着信息技术的迅猛发展，大数据作为一种新兴的技术手段，正逐渐渗透到各个行业，电力企业也不例外。近年来，电力企业在运营过程中面临着越来越多的纪检风险，这些风险不仅源于内部管理的薄弱环节，还包括外部环境的复杂多变。传统的风险防控措施往往难以适应新形势下的挑战，造成了风险防控效率低下和反应滞后的问题。因此，基于大数据技术的纪检风险防控机制成为电力企业实现高效合规管理的重要方向。

大数据技术能够通过对海量数据的收集、存储和分析，挖掘出潜在的风险信息。电力企业在日常运营中会产生大量的数据，包括设备运行数据、财务数据、客户反馈以及市场动态等。这些数据蕴含着丰富的信息，通过大数据分析技术，可以及时识别出异常行为和潜在风险。例如，通过对财务数据的分析，可以发现不规范的资金流动；通过设备数据的监测，可以识别出设备异常运行的迹象。这种实时监测与分析的能力，使得电力企业能够实现对风险的早期预警，从而在问题发生之前采取相应的防控措施，降低损失。

基于大数据的纪检风险防控机制还可以构建科学的风险评估模型，从而帮助电力企业更准确地判断和管理风险。通过多维度的数据分析，可以将风险进行分类和分级，确定不同风险的优先级。企业可以根据评估结果，制定针对性的防控策略，以优化资源配置，提高管理效率。例如，对于高风险领域，可以加强内部审计和监控；对于中低风险领域，可以通过培训和意识提升来降低风险发生的概率。这种基于数据驱动的决策机制，使得电力企业在风险防控中更加精准、科学，提升了整体管理水平。

综上所述，大数据技术在电力企业纪检风险防控中的应用前景广阔。其深入应用不仅提高了风险识别和预警能力，还增强了风险管理的科学性和精准性，为可持续发展提供保障。随着技术进步和应用场景的丰富，基于大数据的风险防控机制将进一步完善，助力电力企业在复杂市场环境中稳健发展。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 电力企业纪检风险的主要类型与特征

电力企业在运营过程中，面临着多种纪检风险，这些风险主要来源于内部管理、外部环境以及行业特性等多方面因素。首先内部管理的薄弱是电力企业纪检风险的重要根源之一。在一些企业中，内部控制制度不完善、执行力不足，导致了对规章制度的遵循和监督不够严格。例如，财务管理不规范、采购流程不透明等问题，容易导致舞弊行为的发生。此外，人员流动性较大也可能导致内部信息不对称，给管理带来挑战。这种管理上的薄弱环节为纪检风险的产生提供了可乘之机，进而影响企业的合规性和运营效率。

外部环境的复杂性同样加剧了电力企业的纪检风险。在当前经济全球化和市场竞争日益激烈的背景下，电力企业不仅需要面对国内市场的竞争，还需应对国际市场的挑战。市场环境的不确定性使得企业在资源配置和战略制定上面临更多风险。同时，政府政策的变化、法规的更新也对电力企业的运营提出了更高的要求。例如，在环境保护政策日益严格的情况下，企业需要投入更多资源以确保合规，这可能导致财务压力的增加。此外，外部合作伙伴的诚信风险也不容忽视，供应商或承包商的不当行为可能会给电力企业带来声誉风险和法律风险，这些都是电力企业在开展业务时必须考虑的因素。

电力行业本身的特性也决定了其纪检风险的复杂性。电力企业的运营涉及多个环节，包括发电、输电、配电和售电等，业务链条长且环环相扣，这使得风险管理变得更加困难。在这一过程中，技术设备的依赖程度高，如果设备运行不正常，可能导致安全事故，进而引发法律和经济责任。同时，电力行业的特殊性要求企业必须在技术、服务和合规等方面保持高标准，这对企业的管理能力提出了更高的挑战。例如，智能电网和可再生能源的快速发展，虽然为电力企业带来了新的机遇，但也引入了新的技术风险和合规要求。因此，电力企业在应对纪检风险时，必须综合考虑内部管理、外部环境和行业特性，建立全面的风险识别与防控机制，以保障企业的健康发展。

3 基于数据挖掘的风险识别与监测机制

在电力企业的风险管理中，基于数据挖掘的风险识别与监测机制正在成为一种有效的手段。数据挖掘技术通过分析和挖掘海量的数据，能够有效识别出潜在的风险因素，帮助企业在风险发生之前采取相应的防控措施。电力企业在运营过程中产生的数据包括设备运行数据、财务数据、客户反馈、市场动态等，这些数据中蕴藏着丰富的信息，通过数据挖掘可以实现对潜在风险的深度分析。例如，设备运行数据可以通过传感器实时收集，结合机器学习算法，分析出设备的故障模式和使用寿命，从而提前识别设备故障风险，降低事故发生的可能性。同时，财务数据分析可以发现不规范的资金流动和异常交易，从而为企业的合规管理提供依据。通过建立健全的数据挖掘机制，电力企业能够实现全面的风险识别，为后续的风险监测和防控提供基础。

在实际应用中，基于数据挖掘的风险识别与监测机制需要结合电力企业的具体情况进行定制化设计。首先，企业需要构建统一的数据平台，将各类数据集中存储，确保数据的完整性和一致性。通过数据清洗和整合，去除冗余和无效数据，提高数据质量。其次，企业应采用多种数据挖掘算法，如聚类分析、关联规则挖掘和分类算法等，根据不同的数据类型和业务需求，选择合适的算法进行风险分析。例如，聚类分析可以帮助企业识别出相似的风险模式，为企业提供针对性的防控策略；关联规则挖掘可以揭示出数据间的潜在关联，为风险评估提供依据。通过这些技术的有效结合，电力企业能够实现风险识别的全面性和准确性，进而提高风险监测的效率。

风险监测机制不仅仅依赖于数据挖掘的技术手段，更需要建立有效的监测流程和反馈机制。在风险监测过程中，企业应设置关键风险指标（KRI），对数据挖掘结果进行持续跟踪与分析。当监测指标超出预设阈值时，企业应及时启动风险应急预案，进行深入调查和风险评估。同时，企业还应定期对风险识别与监测机制进行评估和优化，以适应不断变化的市场环境和业务需求。通过构建科学的风险监测流程，电力企业能够实现对潜在风险的快速响应，降低损失和风险发生的概率。因此，基于数据挖掘的风险识别与监测机制为电力企业提供了一个全新的风险管理视角，推动了企业在风险防控方面的转型升级，保障了企业的可持续发展。

4 多维度风险评估模型的构建与实施

在电力企业的风险管理中，多维度风险评估模型的构建与实施是提升风险管理效率的关键环节。多维度风险评估模型旨在综合考虑各类风险因素，包括技术风险、财务风险、市场风险和合规风险等。通过对这些风险进行系统化的分析，电力企业能够全面了解自身面临的风险状况，为后续的风险控制措施提供科学依据。构建该模型的第一步是识别风险因素，这需要通过数据挖掘、专家咨询和历史案例分析等方式，全面收集和整理可能影响企业运营的各类风险信息。之后，企业可以根据风险特征对其进行分类，并为每种风险分配相应的权重，确保模型能够反映出不同风险的相对重要性。

在实施多维度风险评估模型时，企业需要选用适当的评估方法和工具，以确保模型的准确性和有效性。常见的评估方法包括定量分析和定性分析的结合，利用数学模型和统计方法对风险进行量化评估。例如，可以采用模糊综合评价法和层次分析法（AHP）等工具，对不同风险因素进行打分和排序。同时，企业也应建立风险评估数据库，定期更新数据，确保评估结果的及时性和准确性。通过不断优化和调整评估模型，电力企业可以适应不断变化的市

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

场环境，从而提高风险管理的灵活性。此外，企业在实施模型的过程中，应注重各部门之间的协调与沟通，确保各部门对风险评估模型的理解和认同，以增强模型的实用性和可操作性。

多维度风险评估模型的有效实施不仅有助于电力企业识别和评估风险，还能为企业的决策提供有力支持。在模型评估的基础上，企业可以制定相应的风险管理策略，确定不同风险的优先级，并为资源配置提供依据。例如，对于高风险领域，企业可以加强内部监控和审计，确保相关流程的合规性；对于中低风险领域，则可以通过培训和意识提升来降低风险发生的可能性。此外，企业还应建立风险反馈机制，通过对评估结果的跟踪与分析，及时调整风险管理策略，形成动态的风险管理体系。因此，多维度风险评估模型的构建与实施，不仅能够提升电力企业的风险识别能力和管理水平，还能促进企业的持续发展，为其在复杂的市场环境中稳健前行奠定坚实基础。

5 电力企业纪检风险防控策略的优化与建议

在电力企业的纪检风险管理中，优化和完善防控策略是确保企业合规运营的关键。企业应加强内部控制体系的建设，通过制度化和标准化的流程来降低风险发生的概率。具体而言，企业可以从财务、采购、项目管理等多个方面入手，建立健全各项管理制度，明确各部门的责任与权限。特别是在财务管理方面，企业应实施严格的资金审批和审核制度，确保每笔资金流动都有据可查。此外，定期开展内部审计和合规检查，及时发现和纠正问题，将风险隐患消除在萌芽状态。通过这些措施，电力企业能够有效提升内部控制水平，降低纪检风险。

电力企业应积极应用大数据和信息化技术，提升风险监测和预警能力。通过构建数据分析平台，企业可以实时监测各类业务数据，及时识别潜在的风险信号。例如，利用数据挖掘技术分析财务数据，发现异常交易和资金流动的迹象，或者通过设备监控系统实时掌握设备的运行状态，及时预警可能出现的故障风险。此外，企业还应建立风险预警机制，设置关键风险指标（KRI），当监测指标超出预设阈值时，迅速启动应急预案。这种基于数据驱动的监测方式，能够大幅提高风险识别的效率，为企业的决策提供支持。

电力企业的纪检风险防控策略还应注重提升全员的风险意识和合规文化。企业可以通过开展培训和宣传活动，增强员工对风险管理的重视，培养其合规意识。特别是在员工入职时，应进行系统的合规培训，让每一位员工都明确其在风险管理中的角色和责任。此外，企业还可以设立风险管理奖惩机制，鼓励员工积极参与风险管理工作，对发现问题并及时上报的员工给予奖励，对违反规章制度的行为进行严厉惩处。通过营造良好的合规文化和风险意识，电力企业可以在全员层面形成共同抵御风险的合力，提升整体的风险防控能力。因此，电力企业在纪检风险防控策略的优化中，应综合考虑内部控制、技术应用和文化建设等多方面因素，以建立起全面、系统的风险管理体系，从而确保企业的稳健运营和可持续发展。

6 结束语

电力企业在面对日益复杂的纪检风险时，需要从多个维度入手，优化防控策略以确保合规运营。通过加强内部控制体系的建设、应用大数据技术提升风险监测能力以及培养全员的风险意识，企业能够有效识别和应对潜在的风险。建立全面的风险管理体系不仅有助于降低损失，还能提升企业的管理水平与运营效率。随着市场环境的不断变化，电力企业应持续完善风险防控策略，推动企业向更高的合规标准和可持续发展目标迈进，为行业的健康发展贡献力量。

[参考文献]

[1]陈末莲.借助大数据创新电力企业纪检监察工作的一些思考[J].现代国企研究,2019(12):34.
[2]姜粉琼.电力企业大数据背景下内部审计信息化建设的思考[J].市场周刊,2024,37(17):155-158.
[3]宫帅帅,胖永新,李娟,等.大数据时代电力企业人才开发与培训管理措施研究[J].现代企业文化,2024(18):133-135.
[4]石佳璐.基于大数据与人工智能的电力企业财务管理优化策略探究[J].老字号品牌营销,2024(14):138-140.
[5]万锦,岳丽丽,李雪珍,等.大数据背景下电力企业内部审计数字化转型路径研究[J].财经界,2024(24):150-152.

作者简介：高可行（1989.6—），男，河南登封人，汉族，本科，中级电力工程师，就职于国网郑州航空港区供电公司，从事纪检工作。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

中药材区域公共品牌的建设策略探索

葛 菁　胡志波　吕 彬　孙立梅　李修杰
泰安市中医医院，山东 泰安 271000

[摘要]随着现代医学的不断进步，中药材的药理作用逐渐得到验证，并成为许多药物研发中的重要组成部分，中药材区域公共品牌的建设势在必行。文章通过分析中药材区域公共品牌的建设策略，可以更全面地理解中药材区域公共品牌建设的挑战与机遇，为未来的品牌发展提供更为科学的指导。
[关键词]中药材；区域公共品牌；建设策略
DOI：10.33142/mem.v5i6.14490　　中图分类号：F127.55　　文献标识码：A

Exploration on the Construction Strategy of Public Brands in Traditional Chinese Medicine Regions

GE Jing, HU Zhibo, LYU Bin, SUN Limei, LI Xiujie
Tai'an Traditional Chinese Medicine Hospital, Tai'an, Shandong, 271000, China

Abstract: With the continuous progress of modern medicine, the pharmacological effects of traditional Chinese medicine have gradually been verified and have become an important part of many drug research and development. The construction of regional public brands for traditional Chinese medicine is imperative. By analyzing the construction strategies of regional public brands for traditional Chinese medicine, this article can provide a more comprehensive understanding of the challenges and opportunities of building regional public brands for traditional Chinese medicine, and provide more scientific guidance for future brand development.
Keywords: traditional Chinese medicine; regional public brands; construction strategy

中药材扎根于中国千年的药学历史，追溯至古代，人们通过对自然的观察和实践逐渐积累了丰富的中草药医学知识。这些知识经过传承和演化，构建了深厚而独特的中医药体系，其中中药材因其卓越的疗效而占据着重要地位。中药材蕴含多种药用成分，包括生物碱、多糖、挥发油等，这些成分在人体内发挥着多重生理和药理作用。中药材被广泛应用于治疗各类疾病，其治疗机制复杂多样。随着现代医学的不断进步，中药材的药理作用逐渐得到科学验证，并成为许多药物研发中的重要组成部分。中药材的提取物和化合物在全球范围内被广泛应用于药物工业，为一系列疾病的治疗提供有效手段。随着对健康和自然疗法的关注日益增加，中药材市场需求呈现出稳定增长的趋势。消费者不仅在治疗方面对传统草药表现出浓厚兴趣，同时在养生、保健等领域中也寻求中药材的应用，使其成为备受追捧的天然健康产品。

1 中药材区域公共品牌建设的意义

1.1 中药材市场现状

中药材市场当前呈现复杂多变的状态，受多因素综合影响。一方面，市场需求受到全球中医药兴起的推动，中药材作为中医药重要组成部分，受到国内外市场广泛关注。另一方面，中药材产业也受到生态环境变化、资源稀缺性等因素的制约，导致供需矛盾加剧。因此，中药材市场在需求拉动和资源限制之间存在着巨大的挑战，需要深入研究以制定科学的发展策略。

1.2 区域公共品牌的定义与特点

区域公共品牌是一种通过共同认同、共同价值和整体形象构建的品牌形态[1]。区域公共品牌通过社区、产业和文化等多个维度形成对特定地域的共同认同，以突显该地域的独特性。其特点在于核心要素反映了区域内企业、产品或文化的共同价值观，形成一个整体形象，不仅包括产品和服务，还涵盖地域文化、历史传承等多方面内容。区域公共品牌的特点可概括为以下几个方面。首先，其建设需要在社区、产业和文化等多个层面上形成共同认同，以凸显地域的独特性。其次，品牌的核心要素应反映区域内企业、产品或文化的共同价值观，从而为品牌建设奠定坚实的基础。最后，区域公共品牌被视为一个整体形象，其内容不仅包括产品和服务，还涵盖地域文化、历史传承等多个方面，形成一个综合而完整的品牌形象。

1.3 中药材区域公共品牌建设的意义

中药材区域公共品牌建设的意义集中于在当前市场环境下，通过多维度的品牌建设策略，推动中药材的可持续发展[2]。这包括挖掘中药材的文化内涵，提升其附加值；建立中药材的质量认证和溯源体系，增强品牌信誉；构建中药材产业的合作共赢机制，促进区域公共品牌的共同价值形成。此外，结合新科技手段，如区块链技术、大数据分析等，可以提高中药材品牌的可信度和市场竞争力。这些措施将有助于更全面、深入地推动中药材区域公共品牌建设，进一步促进中药材产业的可持续发展。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

2 中药材区域公共品牌的建设策略

2.1 品牌定位与目标群体

2.1.1 区域特色的凸显

在中药材区域公共品牌的建设中，凸显区域特色是品牌定位的关键一环。这涉及到深度挖掘中药材所处地域的文化、自然环境和历史传承，以确保品牌在市场中具备独特性和识别度。以下是具体的凸显区域特色的策略：（1）重视文化挖掘与传承：强调中药材所处地域独有的文化元素，例如传统的中医药文化、地方性的传统医疗习惯等。将这些元素融入品牌宣传和包装设计中，使品牌散发出深厚的文化底蕴。（2）突出地域生态特色：侧重展现中药材生长的自然环境，包括土壤、气候、海拔等地域特有的生态因素。通过强调中药材在这一特定地域中的原生态生长，强化品牌的自然、绿色、可持续的形象。（3）强调地方性历史传承：引入地方性的历史传承，例如特殊的种植或加工工艺、源远流长的中药材种植历史等。这有助于品牌建设更具深度和历史感的形象，为品牌注入独特的价值。

2.1.2 目标市场分析

目标市场分析是品牌定位的重要组成部分，需要全面了解潜在消费者的需求、行为和心理，以便精准定位品牌[3]。以下是目标市场分析主要包括三部分：（1）人口统计学分析：通过深入分析目标市场的人口特征，包括年龄、性别、职业等，确定中药材品牌的主要消费群体。例如，针对中老年人的保健需求，或针对年轻人的健康养生需求。（2）消费行为调查：通过市场调研和数据分析，了解目标市场的消费行为，包括购买渠道、消费习惯、购买动机等。这有助于制定更有针对性的市场推广策略。（3）竞争对手分析：对竞争对手进行深入剖析，包括其品牌定位、市场份额、产品特色等。通过比较分析，找出差异化竞争的空间，确保品牌在市场中有明确的竞争优势。（4）市场趋势预测：了解目标市场的发展趋势，包括消费者健康意识的提升、健康养生风潮的变化等。根据市场趋势，及时调整品牌战略，保持与市场同步发展。

2.2 品牌命名与标识设计

2.2.1 考虑文化传承与现代元素的融合

品牌命名的过程中，必须谨慎考虑文化传承与现代元素的融合，以确保品牌名称既承载传统文化的深厚内涵，同时具备现代市场的吸引力。以下是具体的考虑策略：（1）文化符号的选择与解读：在品牌命名中选择具有地域性和文化内涵的符号，如特定中药材的图腾、传统医学中的经典元素等。同时，进行深入解读，确保文化符号的选用能够引发目标消费者对于传统文化的共鸣与认同。（2）融合当代语境：在考虑文化传承时，必须结合当代社会语境进行融合，使品牌名称不仅具备历史传承感，还能与当代消费者的审美和生活方式相契合。这涉及到将传统文化元素与现代时尚、科技等元素进行巧妙结合。（3）语言学层面的修饰：在品牌命名中，通过语言学的研究，选择音韵优美、易记且容易发音的名称，以提高品牌名称在市场中的传播效果。同时，考虑名称的语言适应性，确保品牌能够顺畅地在多语言环境下传达所要表达的文化内涵。

2.2.2 标识设计的艺术表达

品牌标识设计是品牌形象的核心表现，需要通过艺术性的表达传递品牌的核心价值和独特性。以下是标识设计的详细考虑：（1）符号设计的寓意：选择与中药材区域特色相关的符号，通过设计寓意深刻的图形元素，使其能够传达品牌所倡导的价值观、文化内涵等。符号设计应该充分考虑其在文化层面的象征意义，使得品牌标识更富有深度。（2）色彩心理学的运用：运用色彩心理学原理，选择与品牌形象相符的色彩，以激发消费者情感共鸣。色彩的搭配应当综合考虑品牌所处行业的特点、区域文化的色彩特征以及目标市场的接受度。（3）图形风格的艺术表达：基于品牌的定位和文化传承，选择合适的图形风格，可以是传统绘画风格、现代抽象风格等，以确保标识在艺术表达上既有独特性，又符合品牌形象的整体一致性[4]。（4）设计元素的层次结构：品牌标识的设计应具备清晰的层次结构，以确保信息传递的简洁明了。每个设计元素都应有其独立的意义，同时与其他元素协调搭配，形成整体和谐的视觉效果。

综合考虑这些因素，品牌标识的设计能够在艺术性表达中成功传达品牌的核心价值和独特性，从而在市场中形成鲜明而有吸引力的品牌形象。

2.3 质量标准与认证体系

2.3.1 严格的质量控制

在中药材区域公共品牌的建设中，严格的质量控制是确保产品质量、符合标准以及提升品牌信誉的关键环节。基于国家和行业的相关法规标准，制定适用于中药材的质量标准[5]。这包括对中药材的原材料、生产工艺、保存和运输等方面的明确规定，以确保产品在各个环节都符合高质量的要求。设计并建立全面的质量检测体系是重要环节，包括原材料的采购检验、生产过程的监控、成品的检测等环节。应采用先进的检测设备和技术，确保对关键质量指标的监测和控制。同时，引入先进的质量管理方法，如六西格玛质量管理体系等，对生产过程中的各个环节进行持续的监控与分析。通过实施过程改进，提高生产效率，减少质量波动，确保产品稳定性。定期进行合规性验证，确保产品生产过程符合相关法规和标准的要求。这包括对生产记录的审查、生产设备的维护与校准、员工培训等方面的合规性验证。另外，应建立健全的供应链管理体系，对供应商进行严格的筛选和审核，确保原材料的质量符合标准。与供应商建立长期稳定的合作关系，并进行定期的供应商评估。

2.3.2 可追溯体系的建设

可追溯体系的建设是确保中药材品牌质量和安全的重要手段，通过建立完整的追溯机制，可以有效应对质量问题并提升品牌可信度。可追溯体系的建设包括：建立追

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

溯档案、技术手段支持、坚持信息共享与透明度、事件管理与应急响应等方面[6]。（1）建立追溯档案：为每一批次的中药材建立详尽的追溯档案，包括原材料的采购信息、生产过程的记录、质检数据、包装与运输等信息。确保档案的真实、完整、可追溯。（2）技术手段支持：利用信息技术手段，如条码、RFID 等技术，对产品进行标识和追踪。通过建立与信息系统的数据交互，实现对产品生命周期的全程监控和溯源。（3）信息共享与透明度：实现与相关部门、合作伙伴和消费者的信息共享。通过透明的信息公示，提高消费者对产品质量的信任度，同时方便监管部门对产品质量的监督。（4）事件管理与应急响应：在可追溯体系中加入事件管理模块，建立应急响应机制。一旦发现质量问题，能够快速追踪受影响的产品批次，进行有效的召回和处理。另外，应该确保可追溯体系的建设符合相关法规的要求，包括食品安全法规、质量管理体系标准等。及时更新体系，保持与法规的一致性。

通过以上措施，可追溯体系不仅能够提高中药材品牌的质量管理水平，还能够加强品牌与消费者之间的信任关系，确保品牌在市场中具备可持续竞争力。

3 品牌推广的挑战与创新

3.1 市场营销策略的创新

中药材区域公共品牌建设面临市场推广的难题，主要体现在市场营销策略的创新方面。要应对此挑战，需采取以下对策：（1）差异化定位：通过深度分析目标市场的需求，制定差异化的品牌定位策略，突显中药材区域品牌的独特性和传统文化价值，从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。（2）整合营销通路：创新市场推广模式，整合线上线下的营销通路，构建多层次的销售网络。同时，借助电商平台等新兴渠道，拓展产品的销售渠道，提高品牌曝光度。（3）体验营销：通过组织品牌体验活动、推出限量版产品等方式，提升消费者的品牌体验，激发口碑传播，进而形成品牌的良好声誉。

3.2 社会化媒体的有效利用

随着社会化媒体的崛起，中药材区域公共品牌建设需要更加注重社会化媒体的有效利用。应建设专业的品牌社交媒体平台，通过定期发布高质量内容，与受众互动，提高品牌知名度和粉丝忠诚度；与社交媒体上的意见领袖、行业专家等进行合作，借助其影响力传递品牌信息。同时，整合各类社交媒体资源，形成强大的品牌传播网络；利用社交媒体数据分析工具，深入了解受众喜好和行为习惯，及时调整营销策略，提高社交媒体宣传效果。

4 结语

中药材区域公共品牌建设的成功取决于多个关键因素[7]，这些因素相互交织，共同推动品牌的发展。如：严格的质量控制是中药材品牌建设的基石，包括原材料采购、生产工艺、检测体系等多个环节的有效管理；可追溯体系的建设：建立完善的可追溯体系有助于确保产品质量和安全，提高品牌的信誉度，为消费者提供可信赖的中药材产品；市场推广策略：创新的市场推广策略对品牌的知名度和市场份额至关重要。包括差异化定位、社会化媒体利用、体验营销等手段；法规与政策遵循：合规运营是品牌稳健发展的前提，要求建立专业的法务团队，制定标准化的生产流程，并及时应对法规政策的变化。

未来中药材区域公共品牌建设具有广阔的发展前景，需要进一步整合先进的科技手段，如人工智能、大数据分析，提升生产管理水平，增强品牌的数字化运营能力；积极面向国际市场，推动中药材区域公共品牌走向国际化，建立与国际标准接轨的质量管理体系，提高国际竞争力；强调品牌的可持续性发展，注重生态保护、社会责任等方面的建设，以提升品牌的社会形象。通过这些拓展方向的深入研究，可以更全面地理解中药材区域公共品牌建设的挑战与机遇，为未来的品牌发展提供更为科学的指导。

[参考文献]

[1]田宏贵.让农产品区域公共品牌更响亮[N].团结报,2023-04-11(04).
[2]曾建国,向维,刘浩,等.重塑大南药品牌的路径与方法[J].中国现代中药,2023,25(8):1782-1788.
[3]田洪顺.山东实施齐鲁中医药名品工程[J].中医药管理杂志,2022,30(10):189.
[4]常征,法瑞达•伊布欣.图形创意在品牌传播中的影响力——以标志设计为案例研究[J].新美域,2023(11):118-120.
[5]孙晓园.山东道地药材北沙参质量标准规范化研究[J].山东中医杂志,2013,32(9):667-668.
[6]尤璞,宋丽龄,姚啸颖,等.基于区块链的生鲜农产品冷链物流可追溯体系设计研究[J].物流科技,2023,46(13):122-124.
[7]陈文珂.“新会陈皮”农产品区域公共品牌发展的影响因素研究[D].哈尔滨:东北农业大学,2023.

作者简介：葛菁（1967.1—），男，当前就职单位：泰安市中医医院，职称级别：高级。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计和运用

赵巧琴
国网浙江省电力有限公司文成县供电公司，浙江 温州 325300

[摘要]现如今，对于电力工程的长期发展过程之中，物资管理尤为关键，其可以很好地确保电力工程的社会经济效益，针对其中所出现的诸多问题进行分析，并且运用 ERP 系统来构建科学合理的电力工程物资管理信息系统并予以运用。鉴于此，文中主要分析基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计与应用。
[关键词]ERP；电力工程；物资管理；系统设计；系统运用
DOI：10.33142/mem.v5i6.14472　　中图分类号：TP274　　文献标识码：A

Design and Application of ERP Based Material Management Information System for Power Engineering

ZHAO Qiaoqin
Wencheng County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325300, China

Abstract: Nowadays, material management is particularly crucial in the long-term development process of power engineering. It can ensure the social and economic benefits of power engineering well. Analyzing the many problems that arise, and using ERP system to construct a scientific and reasonable power engineering material management information system and apply it. In view of this, the article mainly analyzes the design and application of an ERP based power engineering material management information system.
Keywords: ERP; electric power engineering; material management; system design; system application

引言

随着电力工程项目规模的扩大及其复杂性的增加，传统的物资管理方式逐渐不能满足现代工程管理的需求，常常遭遇信息孤岛、低效调度及不规范的库存管理等问题，这些问题直接影响了工程进度及成本控制。为了提升物资管理的效率与准确性，越来越多的电力工程企业开始引入企业资源计划（ERP）系统，通过信息化手段实现物资管理的现代化转型。基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统，核心功能如采购、库存、调度及成本控制等，得到了有效集成，帮助企业实现了物资管理的全流程监控与优化。借助这一系统，企业不仅能够实时跟踪物资流动，还能够提高库存管理水平、优化采购流程，并通过数据支持来辅助决策，从而确保项目管理的更高精准度。此外，ERP 系统有效打破了部门间的信息壁垒，提升了协同工作效率，减少了管理漏洞的发生。本文将深入分析基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统的设计与实际应用，重点探讨系统架构、数据库设计及核心功能模块，同时也将介绍系统实施中的技术选型及其应用效果。最终目标在于为电力工程企业提供高效、智能的物资管理解决方案，推动整体管理水平的提升。

1 电力工程物资管理中存在的问题

1.1 信息孤岛问题

在电力工程物资管理中，信息孤岛问题已成为亟待解决的关键难题。电力工程项目通常涉及多个部门与环节，如采购、仓储、物流以及施工等，每个环节往往采用独立的信息管理系统或数据存储方式，导致信息的分散与割裂。这样的局面使得不同部门间无法共享数据，甚至在同一部门内部，多个系统之间的数据也难以互通与整合。例如，采购部门无法实时获取库存管理系统中的物资信息；仓储部门也难以及时掌握采购计划及物资需求的变化；而物流部门在配送过程中，物资的实时状态同样无法获得。信息的割裂不仅阻碍了各环节之间的有效沟通，还增加了数据录入与更新的重复性工作，从而容易引发数据错误与遗漏。由于信息无法及时有效地共享，项目管理人员也无法在第一时间获得准确、完整的物资信息，这直接影响了决策的时效性。结果，物资库存可能不足或过剩，从而影响工程的进度与施工质量。

1.2 需要大量的资金投入

在电力工程物资管理中，资金投入需求成为一个亟须关注的问题。大规模的设备采购、材料调度以及长期的存储管理是电力工程常见的特征，所需物资种类繁多，涵盖从基础设施建设到后期维护的各个环节，这些都需要大量的资金支持。在项目启动阶段，较大金额的款项往往需要提前支付用于物资采购，这给企业的资金流动性带来了显著压力。为保障工程进度，通常需要提前储备大量物资，这不仅增加了仓储成本，也使得大量资金长时间被占用。此外，电力工程所需的设备与材料多为价格较高且具有较强专业性的物资，在采购过程中，预算超支的情况时有发生，进而影响了资金使用的效率。再者，项目实施过程中，物资需求可能会频繁调整，但物资采购与管理的精准预测

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

却难以实现，这使得资金投入的不确定性进一步加大。

1.3 调度效率低下

在电力工程物资管理中，调度效率低下已成为普遍存在的难题。多个施工阶段的交替进行使得物资需求变化频繁，且对时效性要求较高。由于物资种类繁多、规格复杂，并且通常分布在不同的供应商、仓库或施工现场，物资的调度与协调工作变得异常复杂。实际操作中，物资调度多由人工处理，缺乏自动化系统的有效支持，这导致了信息传递的滞后与不准确。由此，信息的不对称使得物资需求未能及时、准确地反映到调度系统中，进而使得物资未能按时送达施工现场，影响了工程进度。尤其在工程施工过程中，物资的种类与数量常存在不确定性，物资需求的预测难以做到精确。因此，调度人员常常需要频繁进行调整，这无疑增加了沟通成本与管理复杂度[1]。再者，物资配送过程中，存在着路线规划不合理、配送周期过长等问题，这些问题进一步加剧了调度效率低下的现象，从而影响了整个项目的顺利进行。

1.4 供应物质比较复杂

在电力工程物资管理中，物资供应的复杂性成为了一个显著的问题。涵盖了从基础设施建设到设备安装、调试以及后期维护所需的各类材料、机械设备、仪器仪表和电力元件等，电力工程所涉及的物资种类繁多。这些物资在规格、型号、品牌、质量标准及供应周期上存在显著差异，且许多物资需要根据项目的特定要求进行定制或选择指定的供应商提供。对供应商的选择、采购流程及交货时间等方面的要求，各种物资均有不同，这直接导致了整个采购、存储、配送及使用环节的管理难度大大增加。尤其是在大型电力工程项目中，参与的供应商数量庞大，且不同供应商提供的物资常常存在质量标准不统一、交货时间不准确等问题，这些问题进一步加剧了物资协调与整合的挑战。随着技术不断进步及项目规模的持续扩大，物资种类不断增加，许多物资需通过国际采购进行引进，伴随而来的是运输、关税、质量认证等额外因素的加入，这极大地提升了管理工作的复杂性。

2 基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计

2.1 系统架构设计

基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统架构设计，旨在提供一个高效且集成的解决方案，以全面优化物资管理的各个环节。通常采用分层结构的该系统架构，主要由数据层、应用层及表现层三个关键组成部分构成。数据层负责管理与存储系统中的所有数据，通常由关系型数据库管理系统（如 Oracle、SQL Server 等）来确保数据的安全性、完整性与一致性。在此层中，不仅包含物资的基本信息，还涉及采购、库存、配送、成本等相关数据。应用层作为系统的核心，承担着业务逻辑处理、流程管理及数据分析等任务。通过模块化设计，应用层可以根据具体需求进行定制与扩展，支持多个模块的协同运行，包括采购管理、库存管理、供应链管理、成本控制等。表现层则主要负责系统与用户的交互，通常通过图形用户界面（GUI）进行呈现，支持 PC 端及移动设备等多种终端访问，从而确保用户能够方便地查询物资信息，进行数据录入、操作及报表生成等任务。为了确保系统的高效性、可扩展性及长期运行的稳定性，架构设计必须考虑到灵活性、可维护性及兼容性。系统应能够适应未来业务需求的变化，并支持技术的不断更新与迭代。

2.2 数据库设计与数据模型

在基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统中，数据库设计与数据模型的构建，构成了系统设计的核心环节。高效且准确地存储、管理海量物资信息，并支持实时查询、更新及分析，是数据库设计的基本要求。在设计过程中，规范化原则应当被严格遵循，以减少数据冗余，确保数据的一致性。在电力工程物资管理中，涉及的核心数据实体主要包括物资基本信息、采购记录、库存管理、供应商信息、物资调度及费用管理等。每一个数据实体，都应当作为独立的数据表进行建模，通过适当的外键关系将其相互连接。例如，物资表中将记录物资编号、名称、规格、型号、单位等信息；采购表中涵盖采购订单、供应商信息、采购数量、采购日期等数据；库存表则包括库存数量、位置、入库时间等内容。为了确保数据的高效存取，优化索引、数据存储结构及查询性能是数据库设计的关键，尤其在处理大规模物资数据时。系统必须具备快速检索、实时更新与数据同步的能力。在此基础上，灵活的数据查询与报表生成功能也应得到支持，管理人员可以通过预定义查询或自定义查询模型，生成各类管理报表，如库存报告、采购分析、物资调度情况等[2]。这些报表将帮助决策者基于数据做出更加科学的决策。在数据模型的设计方面，基于电力工程物资管理的特点，构建多维数据模型至关重要。

2.3 主要功能模块设计

在基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计中，功能模块的合理布局至关重要，其直接影响系统能否有效支持电力工程项目中的物资管理需求。系统应涵盖物资管理的全生命周期，涵括从采购、库存管理到调度、配送与成本控制等各个环节，以实现物资管理的精细化、透明化与高效化。采购管理模块在整个系统中的地位尤为重要，涉及物资需求计划的制定、采购申请、供应商选择、采购订单生成及采购合同管理。通过该模块，物资采购过程的规范性与透明度得以保障，管理漏洞与风险得以减少。库存管理模块侧重于实时监控物资库存状况，其功能包括入库、出库操作记录、库存查询、库存预警等。该模块的设计不仅帮助确保物资的及时补充与合理存储，还具备批次管理与追踪功能，便于追溯物资的来源与使用情况。调度管理模块专门用于物资的调配与配送。通过自动生成调度计划，

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

该模块能够根据项目进度与物资需求，协调物资的调拨、运输与配送，确保物资按时、按量、按质地送达施工现场，避免因物资供应不及时而影响工程进度。成本控制模块承担对采购、运输与存储等环节的成本监控与分析任务。通过实时掌握各类物资的成本情况，帮助管理人员评估物资的使用效率，确保项目资金的合理分配与使用。财务模块则主要负责物资采购的账务处理、费用结算及发票管理，确保项目财务管理与物资管理的顺畅对接，避免出现财务与物资管理脱节的情况。为了提高整体管理效率，系统还应具备智能化报表分析功能。通过自动生成库存报表、采购报表及成本分析报表，系统能够为决策者提供数据支持，帮助其做出科学决策。所有这些模块需在统一的数据平台上紧密集成，借助信息共享与协同工作，避免信息孤岛的产生，提高工作效率，确保决策的准确性与及时性。

3 电力工程物资管理信息系统实现与应用

3.1 系统开发过程与技术选型

在电力工程物资管理信息系统的开发过程中，技术选型是确保系统高效、稳定运行的关键环节。根据系统的具体功能需求及性能要求，开发团队需精心选择适合的技术架构与开发平台。考虑到该系统需处理大量数据并支持多个用户同时操作，通常会采用三层架构（表示层、业务逻辑层、数据层）设计模式，以提升系统的可扩展性与易维护性。后端技术的选型通常依赖于成熟的开发语言与框架，如 Java、.NET 等。特别是 Java 中的 Spring 框架，由于其出色的性能、稳定性以及跨平台能力，已成为常见的开发工具。前端界面的设计常结合 HTML5、CSS3、JavaScript 等技术，并借助 React 或 Vue 等现代前端框架，以确保流畅的用户体验与快速响应。在数据库的选择上，关系型数据库（如 MySQL、Oracle 等）常被选用，能够有效保障数据的安全性、可靠性与一致性，尤其在处理复杂物资管理数据时，关系型数据库通过完善的数据模型，支持多维查询与事务管理。对于需要实时处理和分析大数据量的需求，分布式数据库或缓存技术（如 Redis）能显著提升数据的访问速度。系统集成与数据交换方面，通常采用 Web Services 或 RESTful API 等标准接口，确保不同模块之间的数据能够高效流通、无缝衔接。为增强系统的安全性，开发过程中还需采用 SSL 加密技术、身份认证与权限管理等措施，确保数据传输的安全性，并保护用户信息不被泄露[3]。通过这一系列技术选型与架构设计，系统不仅能够高效稳定地运行，还具备良好的可扩展性、数据安全性及用户体验。

3.2 系统部署与实施

电力工程物资管理信息系统的部署与实施是确保系统成功上线并发挥其功能的关键步骤。在部署阶段，硬件设施必须经过全面评估与规划，以确保服务器、存储设备及网络设施能够满足系统的性能需求。根据项目的规模与实际需求，部署方案可选择本地服务器部署或云端部署。云端部署，因其灵活性与可扩展性，特别适合大规模、跨地域的电力工程项目；而本地部署，则提供更高的数据集中管理能力与安全保障。系统的安装与配置阶段包括操作系统的安装、数据库的配置与应用软件的部署。在这一过程中，系统各项参数需进行细致调整，以确保系统能够在指定的硬件环境中稳定运行。部署完成后，进入系统实施阶段，其中包括数据迁移、用户培训、系统测试及上线调试等关键环节。数据迁移确保现有物资管理数据能够无缝接入新系统，通常需要对历史数据进行清理、转换及导入。系统测试，包括功能测试、性能测试与安全性测试，旨在验证系统能否满足业务需求、承载预定负载，并确保数据的安全性。用户培训方面，详细的系统使用培训必须为相关操作人员提供，以使其熟悉系统操作流程，并掌握各模块的使用技巧。上线调试阶段，作为系统实施的最后步骤，旨在通过真实环境下的测试，及时发现潜在技术问题并进行修复，从而确保系统的稳定运行。在系统实施过程中，项目管理团队必须密切关注系统的运行状态，及时解决出现的任何问题，并根据反馈信息不断优化系统，确保其在实际操作中的有效性与高效性。

3.3 系统运行效果评估

电力工程物资管理信息系统的运行效果评估是确保系统持续优化并满足实际需求的关键环节。评估的核心在于，通过监控与分析系统运行中的各项指标，全面了解其在物资管理中的实际表现。首先，系统功能的实现情况应进行检验，确认是否按预期完成了物资采购、库存管理、调度与配送等任务，同时验证系统是否充分满足项目现场的实际需求[4]。另一个重要的评估维度是系统的性能，主要包括响应时间、处理速度及并发能力等方面。在处理大量数据与频繁操作时，高效的物资管理系统应能保持流畅运行，从而确保工程进度不受影响。系统的可用性与稳定性，也是评估的重要标准，尤其是在大规模、长时间运行的环境下，较强的容错能力与稳定性必须具备，以避免停机或数据丢失等故障的发生。用户体验同样是评估中的一个关键因素，应关注是否能够直观、便捷地操作系统，是否能够准确、及时地获取所需物资信息，并减少人工操作可能引发的错误与负担。以上各项因素，共同决定了系统是否成功支持了物资管理需求，并为项目管理提供了有效保障。

4 结语

基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统，在提升物资管理效率与精准度方面，已发挥了显著作用。通过系统化与集成化的管理模式，能够实现物资采购、库存管理与调度等环节的高效协作，有效地解决了传统物资管理中普遍存在的问题，如信息孤岛、库存积压与调度滞后等。这一模式，不仅优化了资源的配置与使用，还为项目管理提供

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

了实时数据支持，从而保障了电力工程项目的顺利推进。尽管系统的实施已带来了显著的改善，但在技术适配与数据整合等方面，仍面临一定的挑战。随着信息技术的不断发展，未来的 ERP 系统将不断得到优化与升级，进一步提升电力工程物资管理的智能化水平与系统的灵活性，以帮助企业应对更为复杂的项目需求，并推动物资管理与项目执行得更加高效与精准。

[参考文献]

[1]王珂.基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计与应用探讨[J].城市建设理论研究(电子版),2018,12(25):11.
[2]万静波.基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计和运用浅析[J].新经济,2016,11(12):124.
[3]陈涛.基于 ERP 的电力工程物资管理信息系统设计与应用探讨[J].现代经济信息,2018,11(8):360.
[4]许满库.基于 ERP 环境下电力工程物资结算数据分析研究[J].现代经济信息,2020,11(6):40-42.

作者简介：赵巧琴（1974.3—），毕业院校：浙江大学，所学专业：会计学，当前就职单位：国网浙江省电力有限公司文成县供电公司，职务：七级员工，职称级别：工程师。

Copyright © 2024 by authors and Viser Technology Pte. Ltd.

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
06