



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

2025

1

第6卷 总第21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

2025年·第6卷·第1期（总第21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：2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

牛欣慰

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

基于 SWOT 分析模型对澳门会展经济的发展研究.....
..... 唐嘉文 张谨航 1
商品效用的原理及其方程..... 程 典 程进军 4

市场营销

跨文化广告传播中的文化差异与适应策略..... 李舒婷 7

财会金融

企业业财融合实现提质增效的实践与思考... 伍小英 11
农村合作金融机构金融市场业务如何实现高质量发展的
分析 陈 龙 14
浅析会计管理常见问题及优化举措..... 彭家伟 17
企业破产清算会计存在的问题及应对策略... 童晓兵 20
财务数字化转型中财务共享中心构建问题研究.....
..... 朱伟潮 23
提升统计报表报送效率与准确性的策略探讨.....
..... 王丽华 马思源 26
基于大数据时代的企业财务预算管理有效性提升研究..
..... 张静雅 29
国网智能公司往来管理中的财务风险控制与优化策略..
..... 彭启迪 32
财务管理中全面预算管理的实施与优化策略 .. 刘康馨 35
内控视角下行政事业单位财务管理模式优化分析.....
..... 许艳青 38
多维度视角下的企业财务成本精细化管理体系构建....
..... 祁 瑶 41

改革探索

房地产税改革对房价影响的研究..... 马志强 44

税务审计

试论如何加强对房地产税务筹划的风险控制 .. 童孟辉 47

企业管理

行政事业单位财务会计向管理会计转型研究.....
..... 马思源 邵昆明 50

大数据背景下企业价值链成本管理优化研究.....	张爱华 54
国有企业党建品牌与企业文化的深度融合路径探索....	张继宏 57
风险管理视角下企业内部控制体系构建策略.....	赵 阳 60
行政事业单位内部控制体系建设研究.....	韩 笑 63
企业会计内部控制体系构建与优化.....	陈 晨 67
外部监管背景下原集体企业合规监督管理职能的再提升研究	徐薇婷 何雯青 70
企业提升办公室综合管理效率的策略探析.....	曹 鹏 刘一诺 74

档案管理

国有企业档案管理与轨道交通科研项目的协同机制构建	汪 宁 77
--------------------------------	--------

人力资源

新经济环境下员工激励机制的创新与应用研究.....	于天予 81
绩效管理在企业中的应用分析.....	李 贤 84
基于中长期激励机制的人才留存策略探析....	张蓓蓓 87
人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略研究....	杨威玲 90
组织部干部管理信息系统的设计与实现.....	史 伟 93
数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究....	陈 丽 97
面向未来的劳务派遣公司人力资源管理趋势与前瞻研究	周建利 100
企业人力资源绩效管理体系的构建.....	谢云波 103
信息化背景下人力资源标准化管理的发展趋势.....	张雅男 106
电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究.....	赵 潇 109
新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题思考....	许艳青 112
大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析.....	高庆亮 115

高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究	王军强 118
--------------------------------	---------

思政建设

探析新时代国有企业政工人才队伍建设路径.....	陈光治 121
新时代国有企业党建的行政逻辑研究.....	谷 楠 124
国企思想政治工作与企业高质量发展的协同研究.....	曾 莉 127
新时代背景下企业党建工作创新与发展研究.....	邵 珍 130
关于加强国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的思考..	周振中 133
企业思想政治工作对员工团队协作与凝聚力的作用....	何正义 136

综 述

基于可持续发展的企业社会责任管理创新研究.....	王 雨 139
AI 技术在国际贸易中的应用与中国企业的实践	刘飞然 142
人防工程管理中的工商管理实践与优化研究.....	宋 扬 145
工业工程理论在供电公司生产效率提升中的研究.....	郑 洁 148
小微企业破产难题及规则构建.....	王文学 汤轶岚 151
探究制造型高新技术企业研发费用加计扣除政策执行指引	罗春玲 154

产业经济

电子商务对服装行业财务管理的冲击与创新.....	程 欢 157
光伏项目执行中的关键因素分析及优化路径研究.....	徐大名 160
共同富裕视域下科技金融促进农村创业的实现路径....	熊雨欣 袁 琳 163
秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升对策研究.....	杨 钰 166

基于 SWOT 分析模型对澳门会展经济的发展研究

唐嘉文 张谨航

四川音乐学院艺术学理论系（学院），四川 成都 610500

[摘要]在澳门特别行政区政府颁布的《澳门特别行政区经济和社会发展第二个五年规划（2021—2025 年）》文本中，明确提出加快经济适度多元发展的既定方针，而会展经济对推动经济快速持续健康发展等发挥重要作用。此文通过运用 SWOT 分析模型对澳门会展业进行全面深入的探讨，旨在识别影响其发展的内外部因素，并提出相应的策略和建议。澳门会展业在地理位置、政府支持、丰富的旅游资源等方面拥有显著优势，但也面临着激烈的区域竞争、设施不足和人才短缺等问题。提出了一系列策略建议，推动澳门会展业的可持续发展，并为政府和企业的决策提供参考。

[关键词]澳门；会展经济；SWOT 分析模型

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15299

中图分类号: F713.83

文献标识码: A

Research on the Development of Macao's Exhibition Economy Based on SWOT Analysis Model

TANG Jiawen, ZHANG Jinhang

Department of Art Theory (Campus), Sichuan Conservatory of Music, Chengdu, Sichuan, 610500, China

Abstract: In the text of the "Second Five Year Plan for Economic and Social Development of the Macao Special Administrative Region (2021—2025)" issued by the Macao Special Administrative Region Government, the established policy of accelerating moderate and diversified economic development is clearly proposed, and the exhibition economy plays an important role in promoting rapid, sustained and healthy economic development. This article comprehensively and deeply explores the exhibition industry in Macao through the use of SWOT analysis model, aiming to identify internal and external factors that affect its development, and propose corresponding strategies and suggestions. The exhibition industry in Macao has significant advantages in terms of geographical location, government support, and abundant tourism resources, but it also faces fierce regional competition, insufficient facilities, and talent shortage. A series of strategic suggestions have been proposed to promote the sustainable development of Macao's exhibition industry and provide reference for government and corporate decision-making.

Keywords: Macao; exhibition economy; SWOT analysis model

引言

在全球经济一体化的背景下，会展业作为现代服务业的重要组成部分，日益成为推动区域经济发展、促进国际贸易与文化交流的关键力量。澳门，作为一个具有独特历史文化和地理优势的微型经济体，其会展业的发展不仅关乎自身经济结构的优化与升级，更对粤港澳大湾区的整体经济布局具有重要意义。

1 会展经济的内涵和主要作用

1.1 会展经济的内涵

会展经济是融合了疏通投资、贸易、消费通道等功能，借助各种会展活动举办拉动城市及其所在地区相关产业发展，并能带来巨大经济和社会效益的一种经济形态。目前，学界对会展经济的概念尚未形成统一界定，但综合多种观点，会展经济可以理解为以会展业为支撑点，通过举办展览会、博览会和国际会议等活动，传递信息、提供服务、创造商机，并在此过程中拉动相关产业发展。会展经济不仅涉及会展业的直接活动，还涵盖了与会展业相关的多个产业，如餐饮业、住宿业、销售业、交通业、物流业、旅游业、环保业、保险业等。这些产业在会展活动的带动下，

能够形成完整的产业链，共同推动区域经济的发展。

1.2 会展经济的主要作用

1.2.1 拉动经济增长

展活动通过吸引大量参展商和观众，直接促进了交易和消费，为城市带来显著的经济效益。同时还带动了相关产业链的发展，如餐饮、住宿、交通、旅游等服务行业，形成乘数效应，进一步扩大了经济影响。

1.2.2 促进产业升级

会展活动汇聚了行业内的新产品、新技术和新理念，促进了行业内的技术交流和创新。其次通过会展活动，参展企业能够了解市场需求和行业动态，进而调整产品结构，推动产业向高附加值、低投入、高回收方向发展，促进产业结构的优化升级。

1.2.3 提升城市形象

高水平的会展活动能够展示城市的综合实力和发展潜力，提升城市的知名度和美誉度，成为城市的亮丽名片。通过吸引国内外参展商和观众，会展活动促进了城市与国内外城市的交流与合作，提升了城市的国际影响力和竞争力。会展活动往往成为城市对外展示的重要窗口。通过举

办大型会展活动，城市可以展示自己的文化底蕴、经济实力和发展成果，提升城市的知名度和美誉度。这种提升不仅有助于吸引更多的游客和投资者前来参观和投资，还有助于增强城市的凝聚力和向心力。

1.2.4 推动城市经济发展模式创新

随着数字经济的发展，会展经济也逐步向数字化、智能化转型。通过运用云计算、大数据、物联网等先进技术，会展活动能够实现更高效的信息传播和资源配置，推动城市经济发展模式的创新。同时在会展经济的发展过程中，注重绿色环保和可持续发展理念的融入，推动会展活动向低碳、环保方向发展，有助于城市经济实现绿色发展。

2 澳门会展经济 SWOT 分析

SWOT 分析法作为一种系统性的战略规划工具²，在学术研究及企业实践中占据着举足轻重的地位，它深度剖析了研究对象在内外环境交互下的战略地位。该方法由 Strengths（优势）、Weaknesses（劣势）、Opportunities（机会）以及 Threats（威胁）四大核心要素构成，全面覆盖了对对象在特定领域内或全局视角下的竞争优势、内在短板、外部环境带来的发展契机及潜在风险。

2.1 优势分析

2.1.1 独特的地理位置与交通优势

澳门位于中国南部沿海地区，毗邻香港和珠海，具有得天独厚的地理优势。便捷的交通网络，包括航空、海运和陆路交通，使得澳门能够轻松连接国内外主要城市，为会展业的发展提供了良好的交通条件。

2.1.2 完善的基础设施

澳门拥有现代化的会展场馆，如澳门威尼斯人金光会展、澳门国际会展中心等，这些场馆设施完善，能够满足不同规模和类型的会展活动需求。同时还拥有完善的酒店、餐饮、娱乐等配套设施，为参展商和观众提供了良好的服务体验。

2.1.3 丰富的中西文化资源

澳门作为中西文化交汇的典范，拥有丰富的历史文化遗产和独特的文化氛围，这为会展业提供了丰富的文化资源和创意灵感。借助中西文化的独特魅力，澳门会展业能够吸引更多国际参展商和观众，提升会展活动的国际影响力。

2.1.4 经济多元化发展的需求

澳门经济在博彩业的基础上，正逐步向多元化方向发展。会展业作为经济多元化的重要组成部分，得到了政府和社会各界的广泛关注和支持。随着经济结构的不断优化和升级，澳门会展业有望在未来发挥更加重要的作用，推动澳门经济的持续健康发展。

2.2 劣势分析

2.2.1 产业结构单一化

澳门会展业在过去十年中虽然发展迅速，但产业结构相对单一，主要依赖于少数几个大型展会和活动，缺乏多元化的会展项目类型。这种单一化可能导致市场风险增加，一旦主要展会受到冲击，整个行业可能受到较大影响。

2.2.2 市场化程度不高

澳门会展业的市场化程度相对较低，市场机制尚不完善，这在一定程度上限制了会展业的竞争力和创新能力。缺乏有效的市场竞争机制可能导致资源配置效率低下，影响会展业的整体发展。

2.2.3 品牌建设和市场推广的局限性

澳门会展业在品牌建设和市场推广方面尚显不足，尚未形成具有鲜明特色和强大吸引力的会展品牌。这限制了澳门会展业在国际市场上的竞争力，难以吸引更多的国际参展商和观众。

2.2.4 会展项目策划趋同化

澳门会展业的项目策划存在趋同化现象，项目类型单一且主题重复。这导致会展活动缺乏差异化竞争优势，难以满足不同受众群体的需求，限制了会展业的国际化和专业化进程。

2.3 机会分析

2.3.1 全球会展业向亚太地区的转移

会展经济发达国家的跨国会展企业正在加快推行全球化战略，国际会展业向亚太地区的转移为澳门会展业带来了新的发展机遇。澳门可以利用这一趋势，积极引进新的会展项目和跨国会展企业，提升自身的竞争力和影响力。

2.3.2 数字化转型的加速

随着全球信息通讯技术的飞速发展，特别是 5G 技术的普及与应用，为澳门会展业带来了前所未有的机遇。数字化转型有助于提升会展活动的效率与质量，还能通过虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等新技术为会展活动提供更为丰富的表现形式和互动体验，吸引更多国际参展商与观众，从而增强澳门会展业的国际影响力。

2.3.3 区域经济合作与发展

粤港澳大湾区的发展为澳门会展业提供了新的合作机会和发展空间。澳门可以与珠三角地区乃至整个粤港澳大湾区内的城市开展合作，共同打造具有国际影响力的会展品牌，实现资源共享和优势互补。

2.3.4 政策扶持与市场准入放宽

澳门特区政府在推动经济多元化方面采取了一系列积极措施，包括将会展业作为支柱产业之一进行扶持。同时，CEPA 补充协议等政策的实施也为澳门会展业带来了更多的市场准入机会和便利条件，有利于吸引更多的国内外企业和人才参与澳门会展业的发展。

2.4 威胁分析

2.4.1 区域竞争压力

澳门会展业面临来自香港、广州、深圳等邻近地区的激烈竞争。这些地区已经建立了成熟的会展业体系，拥有大型会展中心和丰富的会展经验，对澳门会展业构成直接威胁。其次珠海横琴兴建的大型会展中心，其规模远超澳门现有的会展中心，可能对澳门会展业带来潜在的市场分流效应。

2.4.2 技术更新与标准变化

随着全球信息通讯技术的飞速发展，特别是 5G 技术的普及与应用，数据安全、网络安全等问题日益凸显，对会展活动的顺利进行构成潜在威胁。同时国际技术标准的不断变化要求澳门会展业必须紧跟技术发展趋势，加大技术研发投入，以确保在技术应用上与国际接轨，这对澳门会展业的技术能力和资金实力提出了更高要求。

2.4.3 市场需求变化

市场需求的多样化和个性化：随着全球化和信息化的深入发展，会展市场的需求日益多样化和个性化，对会展项目的主题、内容、形式等方面提出了更高要求。如果澳门会展业不能及时调整和创新，将难以满足市场需求，进而影响其市场竞争力。

2.4.4 全球经济波动

全球经济形势的波动可能会对会展业产生负面影响，如经济衰退、贸易保护主义抬头等，都可能导致会展活动的减少和参展商、观众的流失，进而影响澳门会展业的发展。

2.5 澳门会展经济 SWOT 分析总结

SWOT 分析得出澳门会展经济在地理位置、基础设施、文化资源、政府政策以及经济多元化发展等方面具有显著优势，这些优势为澳门会展业的快速发展提供了有力保障。但同时周边城市地区的也带来会展业的竞争威胁和挑战。面对外部的冲击，未来澳门会展业在未来的发展中加以重视和改进，通过多元化发展、提升市场化程度、加强资源整合、加强品牌建设和市场推广以及创新会展项目策划等方式来克服这些挑战。

3 澳门会展业经济发展的对策和思路

3.1 加大政策支持力度

政府可以设立专项资金，用于支持会展业的基础设施建设、宣传推广、人才培养等方面。这些资金可以直接用于补贴会展项目的运营成本，减轻企业和组织的负担，激发市场活力。对会展业的参与者和相关企业，政府可以给予税收减免或优惠，包括企业所得税、增值税、关税等方面的减免，以减轻其税负，提高盈利能力。同时，也可以鼓励外来参展商和投资者来澳门参展或投资。在土地使用方面，政府应优先保障会展项目的用地需求，给予合理的用地规划和指标，并适当降低土地价格或提供土地使用权租赁的优惠，降低会展项目的前期投入成本。积极推动会展业与其他产业的联动发展，形成产业协同效应。通过政策引导和市场机制的作用，加强会展业与旅游业、文化产业、酒店业等相关产业的融合发展，拓宽会展业的发展空间和市场前景。

3.2 推动区域合作与资源整合

政府、行业协会及企业应共同搭建跨区域的合作平台，促进信息共享、资源整合和市场对接。通过定期召开联席会议、合作论坛等形式，增强区域内各方的交流与合作。根据区域合作的需求，制定具体的合作政策和发展规划，明确合作目标、任务分工和具体措施。使用政策引导和规

划引领，推动区域内会展业的一体化发展。鼓励区域内会展场馆之间的合作与共享，通过联合运营、租赁合作等方式，提高场馆的使用效率和服务水平。同时，通过共享客户资源、联合举办展会等方式，提高会展项目的知名度和影响力，吸引更多的参展商和观众。利用澳门会展业应充分利用粤港澳大湾区建设的契机，加强与广州、深圳、香港等周边城市的合作。通过联合举办展会、共享会展资源、推动会展项目互通等方式，实现区域内会展业的协同发展。

3.3 推进数字化转型

利用大数据、云计算、人工智能、物联网等先进技术，构建会展业的数字化平台。这些平台应具备展会信息的集中管理、实时共享与智能分析功能。通过数字化平台，为参展商、观众和展会组织者提供便捷的展会信息查询、在线预约、互动交流等服务，提升展会的参与度和体验感。同时利用大数据分析参展商和观众的行为数据，进行市场趋势预测和精准营销，为会展业的决策提供数据支持。结合线上平台与线下展会，实现线上展示、线下体验的互补。通过线上平台进行前期宣传和预展，吸引参展商和观众的兴趣；在线下展会中提供实物展示、互动体验等增值服务。直播平台对展会进行现场直播，利用社交媒体进行营销推广，扩大展会的传播范围和影响力。

3.4 注重人才培养和引进

在高等教育和职业教育中增设会展管理、会展策划、会展营销等相关专业课程，确保学生掌握会展业所需的理论知识和实践技能。加强学校与会展企业之间的合作，通过实习实训、项目合作等方式，为学生提供实践机会，同时企业也能从中选拔优秀人才。定期举办会展业职业技能培训和进修课程，针对在职人员进行专业知识和技能的提升，包括会展策划、项目管理、市场营销、客户服务、财务管理等方面的专业技能培训。注重培养人才的沟通协调能力和团队协作能力、创新思维能力和跨文化交流能力等综合素质。同时制定政策优惠及人才引进渠道制定吸引会展业高端人才的政策，如提供住房补贴、子女教育优惠、税收减免等，降低人才的生活和工作成本。

【参考文献】

- [1] 邢莉. 会展经济在城市发展中的作用机理与实现路径[J]. 商展经济, 2024(12): 1-3.
- [2] 安春雨. 战略管理工具 SWOT 分析新用法[J]. 企业管理, 2021(9): 94-97.
- [3] 刘卉元. 以创意产业为先导推动中国艺术会展高质量发展[J]. 中国商界, 2023(4): 11-13.
- [4] 苏畅. 陈家骥. 魏志宇. 文化策展、多元传播与思政融合——地方会展产业发展的意义生成[J]. 商展经济, 2023(4): 4-6.

作者简介：唐嘉文（1989.8—），男，汉族，所在院校：四川音乐学院艺术学理论系（学院），学历：中国澳门在读硕士研究生，研究方向：艺术管理。

商品效用的原理及其方程

程 典¹ 程进军^{2*}

1. 信达证券安徽分公司, 安徽 合肥 230051

2. 安徽省发展改革委员会, 安徽 合肥 230031

[摘要]《资本论》指出: 商品同时具有价值和使用价值两种属性, 并对两者进行了定性的而非定量的描述。商品的效用根本来源于自然界事物的功能属性, 必须依托商品的使用价值才能发挥其作用。人们购买商品行为的依据是, 在做出购买商品决策时对商品效用大小的评估。人们做出购买商品决策时评估商品效用大小的过程, 实质上是当时在内心比较自己的劳动付出多少与获得快乐大小的过程。效用的方程为: $U = (1/P) * (P_m/W)$; 计量单位命名为: “吨” (符号用梵文 ॐ 表示), 是货币计量单位“塔兰特” (符号用 ⌚ 表示) 的倒数。商品效用价值论与商品劳动价值论通过效用方程得到统一。

[关键词] 价值; 使用价值; 效用; 喜好程度

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15270

中图分类号: F274

文献标识码: A

The Principle and Equation of Commodity Utility

CHENG Dian¹, CHENG Jinjun^{2*}

1. Xinda Securities Anhui Branch, Hefei, Anhui, 230051, China

2. Anhui Provincial Development and Reform Commission, Hefei, Anhui, 230031, China

Abstract: Capital points out that commodities have both value and use value attributes, and provides qualitative rather than quantitative descriptions of both. The utility of goods fundamentally comes from the functional attributes of natural things, and must rely on the use value of goods to play its role. The basis for people's purchasing behavior is the evaluation of the utility of goods when making purchasing decisions. The process of evaluating the utility of a product when people make purchasing decisions is essentially the process of comparing how much labor they have put in and how much happiness they have gained in their hearts at that time. The equation for utility is: $U = (1/P) * (P_m/W)$; The unit of measurement is named "Om" (represented by the symbol ॐ in Sanskrit), which is the reciprocal of the monetary unit of measurement "Talentum" (represented by the symbol ⌚). The utility value theory of commodities and the labor value theory of commodities are unified through the utility equation.

Keyword: value; usage value; utility; preference level

引言

为什么我们要购买某种商品? 因为它们能满足我们的需求。满足有多种多样的表现形式, 经济学家给这些多种多样的满足统一取了个名字: 效用。效用, 是经济学最重要的概念之一, 是人们对商品的使用价值满足人们需求程度的主观评价。在维多利亚女王时代, 哲学家和经济学家将效用当作个人的整体福利指标, 是个人快乐的数学测度。200 多年前, 经济学成立之初, 经济学家曾经希望找出一个单位, 就像衡量温度用摄氏度一样, 可以用来观测和计算效用的大小, 增强经济学的科学性。可惜这种寻找失败了, 因为效用是每个人的主观感受, 人心是很难准确测量的。马克思在其巨著《资本论》中指出, 商品同时具有价值和使用价值两种属性, 并对两者进行了定性的而非定量的描述。本人在 2020 年发表的《商品价值公式及赋值货币概论》(以下简称《概论》) 中, 推导出商品价值的方程式。本文试图依据商品效用最一般、最普遍的原理, 演绎推导出商品效用的方程式, 对效用的大小做出定量的评价。如果商品的价值方程和效用方程被人们经济活动证

明是正确和有效的, 经济学成为一门真正的科学就具有了坚实的基石。

1 商品使用价值的来源

原理 1: 商品的使用价值根本上来源于自然界事物的功能属性。

(1) 时空中的任何事物之所以存在, 正是因为内在的规定性决定了其成为某事物, 这些内在的规定性就是事物的属性, 属性的外在表现就是事物的功能。我们知道, 自然界中有些事物具有的某些功能可以用来满足人们生存和发展的需要, 对人类来说这些事物的某些功能对我们有用。如树木表现出的可燃性, 可以满足人们取暖的需要; 马匹表现出的生命运动性, 可以满足人们骑乘的需要; 听歌曲可以愉悦心情等。

(2) 自然界事物的所有属性概括起来只有 3 种, 即物理的、化学的和生命的属性; 相应地, 这些属性外在表现为物理性、化学性和生命性的功能。动物、植物、微生物和人类等生命体除具有物理性、化学性功能外, 同时还具有生命性的功能。

(3) 经济学通常将商品（用来交换的物品和劳务）具有的、能够满足人类某些需求的功能属性，称作商品的使用价值。不同的商品，因其具有的功能属性不同，使用价值也不同；同一商品，如具有多种功能属性，就具有多种使用价值。

可见，商品的使用价值根本上来源于自然界事物的功能属性。

2 商品使用价值的形成

原理 2：任何商品使用价值的形成，都是自然的劳作与人类劳动联合的结果。

(1) 事物的天然形成来源于自然的劳作。自然通过地质的、气候的、生命的等运动方式，形成了自然界万事万物及其功能属性。如高山、河流、森林和动植物（包括我们人类）等。

(2) 人类获取自然界事物只有通过人类劳动。为从自然界获取对我们有用的事物及其功能属性，人类必须对外输出做功能量，占用自身生命时间，还需要学习相应的技能，这个获取自然界事物的过程就是人类劳动。人类通过劳动从自然界获取的具有相应功能属性的事物就是劳动产品。商品是用来交换的劳动产品，必然包含有人类劳动。

(3) 由此可见，任何商品的使用价值都包含了自然的劳作和人类的劳动两部分，且这两部分是不可分离的。离开了人类劳动，自然界事物必然会保持其天然的状态，如加拿大弗雷瑟河里自由自在游泳的三文鱼，没有被捕捉到时，它对我们没有使用价值可言；离开了自然的劳作，人类劳动就失去了获取的对象，就不会有劳动产品，更谈不上使用价值。

3 商品价值的形成

原理 3：自然将其劳作成果无偿赐予人类，联合劳动的产品由人类劳动者独自占有和支配，商品的价值只体现为人类劳动价值。

(1) 商品的形成即是商品使用价值的形成，是自然的劳作与人类劳动联合的结果，因此必然包含了自然劳作和人类劳动两部分的贡献。由于自然界将其劳作成果无偿赐给人类，联合劳动的产品归人类劳动者独自占有和支配，因此人们在从自然界获取劳动产品和相互交换商品时，只会关心和比较自己付出劳动量的多少，而不会计算自然的劳作贡献。

(2) 商品中凝聚有自然劳作量和人类劳动量，但由于自然将其劳作成果无偿恩赐人类，那么商品的总价值只能体现为人类的劳动量，即人类劳动价值，简称价值(W)。

4 商品价值的方程

(1) 本人发表的《概论》对人类劳动的实质描述如下：即人类劳动过程是对自然界物质的采集、搬运、拆解、组合等物理做功过程。劳动的实质是人类消耗机体的能量和占用生命时间，向劳动对象做功的物理过程。劳动是人

类脑力与体力共同协作获取产品的活动，脑力劳动与体力劳动两者没有质的区别，也是不可分的。《概论》推导出商品的价值方程如下： $W=\sqrt{ET}$ ，即劳动价值是劳动者消耗能量 E 与劳动时间 T 乘积的平方根。

(2) 如果商品由 n 个持续劳动过程完成，那么它的劳动价值，只能分别计算每个持续劳动过程中增加的价值，然后求它们的和。 $W_1=\sqrt{E_1T_1}$ 、 $W_2=\sqrt{E_2T_2}$ 、... $W_n=\sqrt{E_nT_n}$ ，生产该商品总的劳动价值为： $\sum_1^n W=W_1+W_2+\dots+W_n$ 。

5 商品的价格

(1) 价格是商品买卖双方市场中最终形成的实际成交比值。在现实交易中，由于对商品供求形势不同，商品实际成交价格（以字符 P 表示）会经常偏离价值，围绕价值上下波动，但从长期看 $P\approx W$ 。

(2) 喜好程度。在充分自由竞争市场条件下，如果购买者在其支付能力的范围内，愿意为某商品支付的最高代价 P_m (P_m 不一定是实际成交价 P，但 $P_m\geq P$ ，否则交易不能完成)，那么购买者对该商品喜好程度为： P_m/W ，反映了购买者愿意为该商品付出的最大劳动代价多少倍于该商品的劳动价值。 P_m/W 越大，说明购买者对该商品喜爱程度越大，反之则越小。

(3) 由于 $P\leq P_m$ ，因此 P/W 只能部分地反映消费者对商品的喜好程度，只有 P_m/W 才能完整地反映他对商品的喜好程度。

6 商品效用的形成

原理 4：人们因为享用商品使用价值而获得的满足感是效用形成的直接原因。

(1) 商品的使用价值是指商品的有用性，即能够满足人们某些需求；人们消费商品时感受到的满足程度，就是该商品的效用。有的商品可以满足我们物质需求，如食物、住房等，可以称作物质效用；也有些商品，如聆听演唱会、看马戏团表演等，能够使我们精神愉悦，此类效用称作精神效用。但不论是物质效用、还是精神效用，都必须依托商品具有的功能属性即使用价值才能发挥其作用。

(2) 人们在消费商品时，眼、耳、鼻、舌、身等感知器官与商品具有的功能属性相互作用、相互融合，人们的主观意识对这种融合的结果做出评价，这就是该商品效用产生的过程。消费者通过享用商品的使用价值所获得的满足感，是他评估该商品效用大小的依据。评估商品效用是人们的心理活动，是人们主观的判断，同样的商品不同的消费者可能得出不一样的评价；同样的商品同一消费者在不同时间给出的评价也可能不一样。

(3) 对商品效用大小的评估，是人们做出购买决策商品的依据。对以前消费过的商品，人们对该商品效用大小的评价主要依据以往的经验和自身当时的情况；对没有消费过的商品，人们往往根据别人的经验和自身当时的情况对效用做出评估。但从根本上说，商品效用的产生来自

于消费者享用该商品使用价值获得的满足感。人们在做出商品购买决策时，通常依据自己的或他人的经验，对该商品的效用大小预先做出判断，然后再决定是否购买、以什么价格购买。

7 商品效用的方程推导

(1) 我们会有这样的经验：刚看到某商品，我们非常喜爱并花了高价买回来，但在后来使用过程中又感觉并不像当初那样喜爱它了，感觉它并不值那么多钱。这个心理变化过程实质上是开始对该商品评估的效用大，过了一段时间后对它的效用评估降低了。从根本上说来商品效用的大小来自于消费者享用商品得到的感受，但在一定时间段内，消费者的感受并不是稳定的，因此他购买商品的效用大小在一个时间段内是变化的。那么我们应如何计量商品的效用呢？

(2) 只有与购买商品的行为相联系的效用才有经济学意义，即消费者在做出购买决策时评估的效用才有经济学意义。评估某商品效用的大小，一是要有对象，即相对于谁有效用；二是要有时间节点，即在做出商品购买决策时评估的效用大小才有经济学意义。因此，推导计量效用大小的方程应以此时间节点为依据。

原理 5：人们在做出购买商品决策时评估商品效用大小的过程，实质是在内心比较自己付出劳动的多少与获得快乐的大小的过程。

(3) 毫无疑问，劳动需要付出汗水和占用生命时间，是辛苦的过程；而占有和支配商品满足自己的需求是快乐的过程。因此人们在做出购买商品决策时，必然要权衡他对商品的喜好程度与付出劳动代价的结果后再做出决定是否购买，以什么价格购买。

原理 6：对于不同的商品，如果消费者付出的价格 P 相同，选择喜好程度 P_m/W 大的商品对他效用大。

(4) 对商品占有、消费和支配是人的快乐。因此在其他条件相同的情况下，人们必然会选择给他带来更大快乐的商品。

原理 7：对于不同的商品，如果消费者喜好程度 P_m/W 相同，选择付出劳动代价 P 少的商品对他效用大。

(5) 消费者购买商品付出的劳动代价 P 可以看作消费者的劳动付出，因为劳动是需要消耗自己的能量、占用生命时间，劳动是辛苦的。因此在其他条件相同的条件下，人们必然会选择付出辛苦少的商品。

(6) 综合原理 5、6、7，推导得出商品效用的方程为： $U = (1/P) * (P_m/W)$ 。

因为梵文 ॐ (发音为“om”) 有愿望、满足等寓意，用它作符号表征商品的效用比较合适。因此将 U 的单位命名为：吨，符号用梵文 ॐ 表示。效用计量单位与货币计量单位的关系是：吨=1/塔兰特；符号表示： $\text{ॐ}=1/\text{塔}$ 。

8 效用方程的说明

(1) 效用是因，购买行为是果。消费者在做出购买某商品时，根据以前的经验和卖者给出的商品信息（包括价格、价值、功能等）在内心得出的商品效用大小值 U 。这个 U 的大小决定着当时是否购买该商品、以什么价格购买该商品等。例如：已知商品价值为 W ，商品的价格为 P ，消费者购买该商品愿意支付最高价格 P_m ，如果 $P_m < P$ ，那么他会放弃购买该商品，那么该商品对他的效用 $U=0$ （单位： ॐ ）；如果 $P_m \geq P$ ，则他会以 P 的价格购买该商品，由此反过来推导出他做决策时对该商品效用大小的评估是： $U = (1/P) * (P_m/W)$ （单位： ॐ ）。可见，消费者在做出购买决策时评估出的商品效用 U 大小，促使他做出是否购买和以什么价格购买的行为。因此，效用是因，购买行为是果。

(2) 效用的计量单位与货币的计量单位互为倒数关系。两者的关系类似人的眼睛成像原理，人们看到的物体在眼睛中的成像是上下颠倒的，我们的大脑是对颠倒过来的成像进行分析和识别的。因为对商品效用大小的评估是人内心的活动，而购买该商品的行为是人的现实活动，两者相互关联，且后者受前者支配和决定，因此两者计量单位呈倒数关系是可以理解的。

(3) 商品的效用价值论与劳动价值论通过效用方程得到统一。以卡尔·门格尔为代表的效用价值论，与以大卫·李嘉图为代表的劳动价值论长期以来是矛盾对立、互不相容的。效用方程式中， U 和 W 各自回归到本位并有了等式关系，可以说两种价值论在效用方程中得到了统一。

[参考文献]

- [1] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 北京：商务印书馆, 2002.
 - [2] 卡尔·马克思. 资本论[M]. 重庆：重庆出版社, 2022.
 - [3] 程典, 程进军. 商品价值方程及赋值货币概论[J]. 社会科学管理研究, 2025(2).
 - [4] 卡尔·门格尔. 国民经济学原理[M]. 上海：格致出版社, 2024.
- 作者简介：程典（1993—），男，汉族，安徽绩溪人，硕士研究生，中国科技大学 MBA，研究方向：经济学，物理学；程进军（1967—），男，汉族，安徽绩溪人，总经济师，安徽省发展改革委员会，研究方向：经济学，物理学。

跨文化广告传播中的文化差异与适应策略

李舒婷

易果文化控股有限公司, 安徽 合肥 230000

[摘要] 本研究主要探讨了跨文化广告传播中的文化差异以及其对广告效果的影响, 并为了适应当今多元文化市场提出传播策略。本文归纳了文化差异在价值观、语言符号以及审美偏好等方面的表现, 另外, 通过新媒体运营、人工智能、大数据等新技术应用, 分析其对广告认知、情感、行为反应等方面的影响, 也提出了一些关于跨文化广告传播的策略。本研究的目的是为企业在数字化与全球化双重背景下, 整合新媒体运营与新技术工具, 制定精准化、动态化的跨文化广告策略提供理论框架与实践启示。

[关键词] 跨文化广告; 文化差异; 文化适应; 全球化营销; 新媒体运营; 人工智能

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15269

中图分类号: F713.8

文献标识码: A

Cultural Differences and Adaptation Strategies in Cross cultural Advertising Communication

LI Shuting

Yigoo Culture Holding Group, Hefei, Anhui, 230000, China

Abstract: This study mainly explores cultural differences in cross-cultural advertising communication and their impact on advertising effectiveness, and proposes communication strategies to adapt to today's multicultural market. This article summarizes the manifestations of cultural differences in values, language symbols, and aesthetic preferences. In addition, through the application of new technologies such as new media operations, artificial intelligence, and big data, it analyzes their impact on advertising cognition, emotions, behavioral responses, and proposes some strategies for cross-cultural advertising communication. The purpose of this study is to provide a theoretical framework and practical insights for enterprises to integrate new media operations and technological tools in the dual context of digitization and globalization, and develop precise and dynamic cross-cultural advertising strategies.

Keywords: cross cultural advertising; cultural difference; cultural adaptation; global marketing; new media operation; artificial intelligence

引言

随着全球化与数字化的进程加速, 跨文化广告传播已经成为了企业拓展国际市场的重要手段。然而, 文化差异问题却给跨文化广告传播带来了巨大挑战, 不当的广告策略可能会导致文化冲突, 也会影响到品牌形象与市场表现。虽然我们这个行业不得不面临此类困境, 但同时也为我们带来了新的机遇。在如今数字化时代的大背景之下, 新媒体运营以及新技术的运用可以为跨文化广告传播提供新的工具。我们每天都在使用的多元化社交媒体、短视频平台, 以及 KOL (关键意见领袖) 营销等新媒体渠道, 另外还有人工智能、大数据分析、增强现实 (AR) 和虚拟现实 (VR) 等新技术都在为重塑广告行业提供新的传播方式, 以及带来具有时代文明颠覆性的效果。

此研究采用文献分析的方法, 并且结合案例研究, 系统地梳理了跨文化广告传播的理论基础, 同时也深入地分析了文化差异的表现及其对广告效果的影响, 并且结合新媒体运营和新技术的运用, 提出为了提升广告效果与品牌价值, 也能实现更精准、更动态化的跨文化广告传播的相应的文化适应策略。

1 梳理跨文化广告传播中的文化差异表现

在广告学领域, 当我们关于提到跨地域跨文化广告传

播的问题时, 第一个会提到的观点便是价值观与信仰差异。价值观与信仰是文化差异的核心, 处于不同文化背景下的人们对时间、空间以及人际关系等方面的认知与态度会存在着显著的差异。比如西方文化强调个人主义, 他们更注重个人成就和独立性, 但是东方文化却更注重集体主义, 他们强调家庭、社会和谐或者群体利益。这种差异在很大程度上会对广告信息的传达方式以及受众的接受度产生很大影响。霍夫斯泰德 (Hofstede) 在文化维度理论中指出, 个人主义与集体主义是文化差异的重要维度。在凸显个人主义的文化中, 广告会更倾向于突出个人成就和独立性, 但是在凸显集体主义的文化中, 广告则需要强调群体利益与社会和谐 (Hofstede, 1980)。我们就拿耐克 (Nike) 在中国市场中的广告策略为例, 耐克在全球范围内的核心广告口号为 “Just Do It”, 这个标语传达了个人奋斗与自我突破的品牌理念, 这一价值观在西方市场取得了巨大成功。但是在中国市场, 耐克为迎合中国消费者的价值观, 对其广告策略进行了本土化调整。比如耐克在中国推出的广告中, 强调个人成就, 同时还融入了家庭和谐以及团队合作的主题。2019 年, 耐克与中国篮球运动员易建联合作推出的广告《甬信我, 服我》中, 展现了运动员的个人拼搏精神的同时, 也突出了家庭和社会对其的支持, 这一

策划成功引发了中国消费者的情感共鸣。

影响跨文化广告传播的另一个关键性因素便是语言与符号系统的差异，也是表现最为直观的一个障碍。语言不仅是交流工具，更是文化的载体。同一词语在不同文化中可能具有完全不同的含义，符号的象征意义也因文化而异。比如我们在表现文化差异时最常举的一个例子，龙在西方文化中常被视为邪恶的象征，但是在中国文化中却是吉祥的象征。还比如颜色在不同文化中的象征意义差异显著，白色在西方文化中象征纯洁，但在中国文化中有时会与丧葬文化有关。霍尔（Hall）在高语境与低语境文化理论中指出，高语境文化，如中国、日本等国家会更依赖非语言符号或者隐含意义，而低语境文化，如美国、德国这些国家却更依赖明确的语言表达（Hall, 1976）。所以在高语境文化中广告需要运用更多符号和隐喻的表达来传递信息。关于语言与符号系统的差异我们可以通过可口可乐（Coca-Cola）在中国春节的广告这一市场案例来分析。可口可乐在中国春节期间推出的广告中很巧妙地运用了中国传统文化符号，如红色、鞭炮以及家庭团聚的场景。红色在中国的传统文化中象征着喜庆与好运，可口可乐通过在广告里大量使用红色，成功地向中国的消费者传递了节日氛围与品牌祝福。另外，可口可乐还推出了印有中国汉字“福”字的限量版包装，让中国消费者感受到“亲切感”，拉近了与我们的心理距离。

成长于不同的地域或者不同的文化背景下的人们会有着不同的审美，以及存在着不同程度的消费偏好差异。这些审美与消费偏好差异主要体现在他们对色彩、图案、音乐等文化元素的理解和喜好上。在广告传播以及视觉传媒中，不同文化背景的消费者对广告的视觉呈现和情感诉求会多多少少有着不同的偏好。比方说西方消费者可能会更喜欢简洁又直接的广告风格，可是东方消费者会更倾向于含蓄又富有象征意义的广告表达。施瓦茨（Schwartz）在文化价值理论中指出，不同文化对美学和消费偏好的理解存在着显著差异。在注重传统与和谐的文化中，广告需要更多地体现文化符号和情感共鸣（Schwartz, 1994）。有一个关于宜家（IKEA）品牌广告策略的案例。宜家在全球范围内推出的广告都是以简约以及功能性的设计风格著称。但是它在日本市场却调整了它的广告策略。因为日本消费者更注重细节与精致感，所以宜家在日本的广告中除了展示产品的功能性，还突出了产品的美学价值，另外重点强调关于提升生活品质与新生活方式的相关品牌理念。例如，广告中展示了如何利用宜家旗下的产品打造一个温馨又整洁的家居环境，这个广告成功地吸引了很大日本消费者的关注。

2 分析文化差异对跨文化广告效果的影响

文化差异对跨文化广告效果的影响主要体现在认知、情感以及行为这三个层面。

首先在认知层面上，不同地域或者不同文化背景的消费者对信息的理解度与接受度往往会直接影响广告传播的效果。由于文化差异的因素可能会导致广告信息在传递过程中被误解或是让接收者产生理解上的障碍，这便会影响广告的认知效果。通常不同文化背景的消费者对广告中的语言、符号或是表达方式会有着不同的理解方式。比如说百事可乐（Pepsi）在东南亚市场上推出自己的品牌广告时发生过的一次失误。百事可乐曾在东南亚市场推出的一则广告中使用了蓝色作为主色调，并且配以冰山的图像。可是在东南亚文化中，蓝色有时会用于体现丧事或者不幸的事情，并且冰山则被视为冷漠和疏远的象征。所以这则广告因为文化符号的误用，不但使得广告效果也大打折扣，同时还导致了当地的消费者对其品牌产生了负面认知。

第二个便是在情感层面，如果不能了解并且妥善地处理应对文化差异可能会引发一些负面情绪的连锁反应，从而影响品牌形象。所以广告效果的成败与能否和消费者建立情感共鸣息息相关。在跨文化广播传播中，不当的文化表达可能会被视为对目标文化的冒犯，这会导致受众对其产生抵触情绪。比如某些广告中使用的文化元素可能会被误解为文化刻板印象更甚至是歧视，严重的话会引发公众批评。这里不得不提到关于多芬（Dove）在非洲市场的一次广告争议。多芬曾发布过一则广告，广告中的一位非洲女性形象在使用了多芬产品后“变成”了一位白人女性形象。这则广告在播出后受到了强烈的谴责和抵制，外界评价其广告以及品牌有种族歧视的嫌疑以及对文化不敏感也不尊重，此次广告事件引发了广泛的公众抗议和品牌信任危机。尽管多芬品牌立即道歉并撤下了该广告，但品牌形象却已经受到了严重的损害。

其次是在行为层面，从消费者的购买意愿与消费行为的角度，文化差异一定程度上会导致购买意愿或是行为上的差异，这会对跨文化广告传播的效果产生很大的影响。霍普金斯（Claude C. Hopkins）在《科学的广告》中提到，现在广告业仅有的不确定因素只与人和产品有关，而不再仅仅是使用的方法和策略。因为固有喜好的存在，人们的习惯，偏爱和偏见都很难估量。所以我们不能断言一件物品是否能受到大众的喜爱，但是我们知道如何快速地获取这个结果，知道怎样以最有效的方式兜售这件物品。就例如麦当劳（McDonald's）在印度市场上投放广告的成功策略，麦当劳在印度市场上推出了一个完全符合当地人文的本土化的菜单，菜单里包括素食汉堡（McAloo Tikki）和鸡肉汉堡（McChicken），这一菜单满足了印度消费者对素食和非牛肉食品的需求。而且麦当劳在印度市场投放的广告中选取了可以体现印度家庭聚餐的文化的相关场景，这就强调了符合印度人价值观的家庭和谐与共享这一观念。这个广告战略一推出便成功吸引了广泛的印度消费者，也让麦当劳在印度市场中的销售额取得了显著的增长。由

此可见,符合目标客户文化价值观与审美偏好的广告会更容易引发消费者积极的行为反应,相反地,如果忽视文化差异的话,可能会导致广告在市场上的传播表现不佳,所以不能准确地捕捉目标文化的消费习惯是很难激发消费者购买欲望的。

3 探讨跨文化广告传播中的文化适应策略

本文通过分析跨文化广告传播中的文化差异表现,以及论证了文化差异对跨文化广告效果的影响,针对此跨文化广告传播中的文化差异,我认为企业可以采取以下三个文化适应策略。首先是关于不同国家政策的文化适应的相关策略,在保持品牌核心价值一致性的同时,我们需要根据不同文化背景来调整广告的内容以及广告的表现形式,遵守当地相关的法律法规是广告传播的第一步。第二是文化价值观匹配策略,我们在尊重目标地域的政策及法律的基础上还需要注重文化的表现形式,并且谨慎地运用各种文化符号,严格避免文化刻板印象。其次是新媒体运营与新技术运用的文化适应策略,作为传媒与时尚行业的广告领域,我们一定要紧跟科技发展的脚步,根据新技术手段实时调整我们的传播策略。

制定一个有效的文化适应策略是广告在跨文化传播中成功与否的关键,所以综上所述,我将从不同国家的政策、文化价值观、新媒体运营以及新技术的运用等几个角度,以及结合实际市场案例来分析探讨关于这三个文化适应策略。

关于不同国家政策的文化适应策略,我们在做有着其他文化背景的国家或地域的广告策划前,一定要考虑的一个最重要的问题就是广告投放当地的法律法规,所以我们必须要做出政策合规性设计。不同国家的广告政策对跨文化广告传播具有重要影响。企业在进行跨文化广告传播时,必须遵守目标市场的法律法规,从而,企业与品牌需要做出一些政策合规性设计。比如关于数据隐私政策, 欧盟《通用数据保护条例》(GDPR)要求广告内容不得未经用户同意收集个人数据。例如, TikTok 在欧洲市场的广告推送系统中增加了显性“用户数据授权”环节,而同一品牌在东南亚市场则采用更宽松的本地化策略。其次,中国对政治敏感度以及文化严谨度的要求更高,有严格的内容审查制度,中国《广告法》禁止使用宗教或民族敏感符号,2022 年某国际运动品牌因在新疆棉事件中未及时调整广告文案,导致在华市场份额下降 12% (数据来源: Statista)。

其次是文化价值观匹配策略,在广告创意以及内容制作环节,品牌和企业需要充分地考虑到目标市场或者目标受众的文化背景与价值观。广告语言、视觉元素以及故事情节都需要与当地的的文化相契合,在遵守相应法律法规的同时,要谨记应该尊重当地的文化习俗和生活习惯,避免发生文化冲突或者出现误解的失误状况。之前说到麦当劳

在印度市场投放的广告与菜单非常符合当地的文化以及消费者的饮食习惯。麦当劳品牌其实在各个不同的地区投放广告及产品时都有着会贴合当地文化的相关市场战略。比方说麦当劳在中国的广告策略,同样地,麦当劳在中国市场推出广告时也根据了中国消费者的饮食习惯和文化偏好,推出了符合中国口味的菜单,如“米饭套餐”和“豆浆油条早餐”,麦当劳就是因为擅用这种文化适应策略所以全球各个市场都取得了很大的成功。还比如宝洁品牌的“感谢妈妈”广告,宝洁在全球范围内推出这个广告时,根据不同国家和地区的文化背景,同时制作了多个版本的广告。其中,在中国市场推出的广告中强调了家庭和孝道的传统价值观,而在美国市场上投放的广告里更凸显个人成就和独立精神,还有在日本市场中,因为日本的《景品表示法》对广告中的“绝对化用语”有着非常严格的限制,所以宝洁在日本推广洗发水时改用了“94%用户认为头发更顺滑”的实证表述来进行宣传。另外,因为中东地区的风俗是禁止女性有暴露形象的,所以耐克品牌(NIKE)便推出了长袍运动装系列广告。

最后是新媒体运营与新技术运用的文化适应策略,首先关于新媒体运营方面,我们需要做出新媒体的本地化重构。随着互联网的发展,新媒体成为了广告传播领域的一个重要渠道。智能化。而在做跨文化广告传播时,企业需要根据不同国家和地区的人们对于社交媒体的使用习惯,来制定相应的新媒体运营策略。例如在中国,微信小程序、微博、抖音、小红书等是主要的社交媒体平台,但在美国市场,人们会更多地使用 Facebook, Instagram 以及 TikTok 等。所以选择合适的传播平台,以及做出相应的运营策划,是决定跨文化跨地域推广广告或者产品的关键因素。再说到关于新技术的运用,如今,大数据、云计算和人工智能等技术得到快速发展并遍及生活的方方面面,这使媒体信息的采集、制作、发布和传播方式发生了巨大改变。这些技术的发展推动着社会各个领域的发展,新媒体当然也不例外。如用于新媒体的智能化工具:各种智能终端、语音识别系统、图像识别系统、自动翻译系统、自动成像与虚拟成像系统等,可以更好地进行信息的提取与整合,完成资源的高效利用。所以我们要善用新技术驱动文化适配创新,新技术的运用会为跨文化广告传播提供更多的机遇和可能性。另外,企业也可以利用大数据、人工智能等技术,更便捷和高效地精准定位目标受众,帮助广告提升传播的效果。说到大数据与 AI 用于文化洞察的新技术,比如谷歌 Ads 的“跨文化语义分析系统”功能,它可以自动识别广告文案中的禁忌词汇,经测试其的误判率低于 0.3%。再比如,可口可乐公司运用 AI 生成式设计工具,该技术会针对不同地区自动调整产品瓶身的图案,像可口可乐中东地区版本包装上增加了几何花纹,还有拉丁美洲版本包装上强化色彩饱和度。广告还可以利用虚拟现实

(VR) 以及增强现实 (AR) 的场景融合技术来吸引消费者或便利消费者。例如耐克的虚拟现实广告。耐克在推广其新款运动鞋时,开发了利用虚拟现实技术来为消费者提供沉浸式购物体验的功能。另外在中国市场,耐克也结合了中国消费者的购物习惯,将虚拟现实技术与微信小程序结合,中国的消费者可以通过微信小程序体验虚拟现实的购物手段。这种文化适应策略不但提升了消费者的购物体验,还增强了品牌的市场竞争力。法国欧莱雅品牌同样推出了“虚拟试妆”技术,也在中国通过微信小程序接入,该技术的肤色适配算法可覆盖 68 种人种类型,利用新技术为消费者提供更便捷与新颖的购物体验。

4 结论

本研究通过分析跨文化广告传播中的文化差异及影响,同时提出了相应的文化适应策略。研究发现,深入理解目标文化的价值观、语言符号以及审美偏好,并在此基础上采取灵活的文化适应策略是决定跨文化广告传播成功与否的关键。把控好跨文化广告效果全球化与本土化的平衡、善用和创新文化符号,才能与目标消费者建立更好的情感共鸣。本文还分析了在飞速发展的数字化时代的背

景下,跨文化广告传播的新特点与新挑战,以及人工智能等新技术应用前景。在全球化背景下,企业为了更好地适应多元文化市场,需要不断提升跨文化传播力,才能更广泛地开拓海外市场,实现品牌的国际化发展。

【参考文献】

- [1]李俊,魏炜,马晓艳. 新媒体运营[M]. 北京:人民邮电出版社,2020.
- [2]克劳德·霍普金斯. 科学的广告和我的广告生涯[M]. 北京:华文出版社,2010.
- [3]爱德华·霍尔. 超越文化[M]. 北京:北京大学出版社,2010.
- [4]Shalom H. Schwartz. Theory of Basic Human Values[J]. Advances in Experimental Social Psychology, 1992(25):1-65.
- [5]Geert Hofstede. Cultural Dimensions Theory[M]. New York: McGraw-Hill, 2010.

作者简介:李舒婷(1997.11—),女,韩国东国大学(Dongguk University)艺术经营学硕士,研究方向:文化艺术产业管理。

企业业财融合实现提质增效的实践与思考

伍小英

广州汽车集团股份有限公司，广东 广州 510000

[摘要] 业财融合可将企业的业务运营与财务管理有机结合，通过信息化技术手段实现数据共享、资源配置的优化，以提升企业的运营效率和财务管理水平。文中通过分析业财融合的内涵及现状，揭示了当前企业在组织架构、数据契合度、人员素质和管理制度建设等方面存在的挑战。在此基础上，提出了实施业财融合的原则和路径，包括预算管理优化、财务分析支持、赊销授信支持、供应链管理支持和信息系统优化等措施，以期为企业提升经营效率和管理水平提供参考。

[关键词] 数字化转型；业财融合；资源配置

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15321

中图分类号: F275

文献标识码: A

Practice and Reflection on Integrating Enterprise Business and Finance to Improve Quality and Efficiency

WU Xiaoying

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

Abstract: Business finance integration can organically combine the business operation and financial management of enterprises, achieve data sharing and resource allocation optimization through information technology, and improve the operational efficiency and financial management level of enterprises. The article analyzes the connotation and current situation of business finance integration, revealing the challenges that enterprises face in organizational structure, data compatibility, personnel quality, and management system construction. On this basis, principles and paths for implementing business finance integration were proposed, including budget management optimization, financial analysis support, credit sales support, supply chain management support, and information system optimization measures, in order to provide reference for enterprises to improve operational efficiency and management level.

Keywords: digital transformation; integration of business and finance; resource allocation

引言

随着数字化转型的深入推进，企业面临着更加复杂和多样化的管理挑战。业财融合作为数字化转型的重要组成部分，对于提升企业经营效率、优化资源配置、实现全面管理创新具有重要意义。本文旨在探讨如何有效实施业财融合，从而推动企业提质增效，适应快速变化的市场环境。

1 业财融合概述

1.1 业财融合内涵

业财融合是企业经营管理领域的一项重要战略举措，旨在通过整合企业内部的业务运营与财务管理，优化资源配置、提升决策效率，并最终达到降低成本、增加利润的目标。在传统模式下，企业的业务运营和财务管理往往是相对独立的部门，各自为政，导致信息孤岛问题严重，决策难以全局考量。而业财融合则通过信息技术的支持，打破这种局面，使得业务运营数据和财务数据能够实现无缝对接和共享，为企业管理层提供了更加全面、准确的数据支持，从而使管理决策更加科学和精准^[1]。

业财融合的内涵主要包括以下几个方面：一是信息的整合与共享。通过建立统一的信息系统平台，将业务运营数据（如销售、生产、供应链等数据）与财务数据（如成本、收入、利润等数据）整合在一起，实现实时数据更新

和全面数据分析，为管理层提供准确的决策依据。二是流程的优化与精简。业财融合不仅仅是数据的整合，更是对企业管理流程的优化和重新设计，通过简化流程、降低管理层级，提高信息的流动性和透明度，加快决策执行的速度和效率。三是风险的控制与预警。通过数据的集成和分析，企业可以及时发现和预测市场变化和内部风险，采取相应的措施进行应对，降低经营风险，提升企业的抗风险能力。四是价值的创造与增值。业财融合能够帮助企业实现成本的节约和效益的最大化，通过深入分析市场需求和企业资源配置，优化产品结构和服务模式，提升客户满意度和市场竞争力，实现企业价值的持续增长。

1.2 业财融合现状

1.2.1 企业组织架构与业财融合实施要求不匹配

企业组织架构与业财融合实施要求不匹配是显著问题。传统上，企业的业务部门和财务部门往往各自独立运作，各自为政，导致了信息孤岛现象。业务部门注重运营效率和市场反应速度，而财务部门关注成本控制和资金流动，两者之间的沟通和协作不足，这种分离导致在业务决策中财务数据无法及时反映，企业难以做出全面和有效的战略决策。

1.2.2 业务数据与财务数据不契合

由于业务运营数据和财务数据往往存储在不同的系

统中,数据格式和处理方式存在差异,导致数据的一致性和可靠性难以保证。例如,销售数据与财务收入的对应、生产成本与财务成本的核对等问题经常发生,这种数据不契合不仅增加了数据整合和分析的复杂性,也降低了决策的准确性和效率。

1.2.3 人员素质不能满足业财融合需求

业财融合需要跨部门的信息共享和团队协作,需要财务人员具备业务理解和业务人员具备财务知识的能力。然而,目前很多企业的财务和业务人员在专业背景和技能上存在较大差异,难以有效沟通和合作,影响了融合效果和实施进度。

2 业财融合实施路径

2.1 业财融合的原则

2.1.1 专注目标导向

专注目标导向是指在业财融合的过程中,企业应确立明确的目标和战略方向,并以此为指导,统一各部门的行动和决策。企业需要明确业财融合的最终目标,可能是优化成本结构、提升利润率、加强市场竞争力或实现战略转型。这些目标应该与企业的长远发展战略紧密结合,确保融合不是为了融合而融合,而是为了实现具体的业务价值和战略目标。

在实施过程中,企业需要将目标分解为具体的短期和中期目标,并量化衡量标准,以便能够对融合的进展和成效进行评估和调整。例如,通过设定财务效率提升的具体指标如成本控制比率的降低或利润率的提升,来实现财务部门与业务部门的协同工作。这种目标导向的方法能够帮助企业集中资源,有效管理变革过程,并促进组织各层次间的协作和沟通。

2.1.2 聚焦价值创造

聚焦价值创造是业财融合的核心原则,其核心在于确保融合不仅仅是为了提高效率和降低成本,更要通过优化资源配置和整合业务流程,实现对企业价值的持续增长,这包括从增加市场份额、改善客户满意度、创新产品和服务等方面来实现价值的创造^[2]。

企业可以通过整合业务运营数据和财务数据,深入分析市场趋势和客户需求,快速响应市场变化并推出具有竞争力的产品和服务。例如,通过财务数据分析预测产品研发成本,以及业务数据评估市场需求,可以有效地指导企业进行产品创新和市场推广,从而增加销售收入和市场份额。

2.1.3 崇尚精益管理

崇尚精益管理意味着企业在实施业财融合过程中,不断优化资源利用和流程效率,以提升整体运营效果和服务质量。精益管理的核心理念是消除浪费,包括时间浪费、人力资源浪费和物料浪费等,从而达到最高效的运营状态。

在业财融合中,精益管理可以通过优化供应链、简化流程和提高生产效率等方式实现。例如,通过精确的财务

数据分析,识别和减少无效的资金占用,或者通过业务流程再造来简化订单处理流程,从而缩短交付周期,降低成本,这种管理方式不仅能够增加企业的生产力和竞争力,还能够提升员工的工作满意度和客户的服务体验。

2.1.4 注重管理创新

管理创新是指企业在业财融合过程中,不断引入新的管理理念和技术手段,以应对市场变化和业务挑战。随着科技的进步和市场环境的快速变化,传统的管理方法和工具已经不能完全适应企业发展的需求,需要不断创新和改进。

在管理创新方面,企业可以采用数据驱动的决策模式,利用大数据和人工智能技术分析数据,发现潜在的市场机会和业务瓶颈,优化决策流程。同时,企业还可以推动组织文化的变革,鼓励员工参与创新和持续改进,建立灵活的组织结构和快速反应的团队,以适应市场的动态变化。

业财融合的原则不仅仅是管理理念的框架,更是企业实现可持续发展和长期竞争优势的重要保障。通过专注目标导向、聚焦价值创造、崇尚精益管理和注重管理创新,企业可以在日益激烈的市场竞争中脱颖而出,实现业务增长和财务稳健。

2.2 企业业财融合实现提质增效的路径

2.2.1 预算管理优化

企业在实现业财融合过程中,预算管理的优化是提质增效的关键路径。预算管理不仅仅是财务规划和控制的工具,更是企业战略执行和资源分配的重要手段,优化预算管理可以有效整合业务运作和财务决策,促进企业的长期可持续发展。

为了提高预算可执行性,现在很多企业都比较重视上层目标与自下而上的预算计划编制相结合。但因为绩效考核重短期目标而轻长期目标,因此各部门预算往往重年度预算而轻中长期计划,导致企业的预算也偏向短视。预算管理优化从另外一个视角出发,着重制定产品或项目的生命周期计划及预算,确立明确的产品/项目生命周期目标和战略方向。企业应该根据市场需求和内部资源情况,将预算分配到最能产生价值的产品/项目的研产供销服上。通过与产品/项目团队密切合作,财务团队可以更好地理解各产品/项目团队的需求和挑战,从而有效规划资金使用。

2.2.2 财务分析支持

企业通过有效的财务分析,可以深入理解经营状况、识别潜在风险和机遇,优化资源配置和决策过程,从而实现更高效的业务运作和财务管理。首先,财务分析支持业财融合的核心在于整合和分析企业内外部数据。通过整合业务运营数据(如订单转化情况、销售量与销售结构、运输数量、发运频次、运输成本、供产销周期匹配度、生产节拍与成本、库存量及库存结构、债权债务政策与账龄等)和财务数据(如资金流动、存货周转、利润率、现金流量等),财务团队可以提供全面的数据视角,帮助管理层深

入了解企业的财务健康状况和业务绩效。这种数据驱动的决策模式使得企业能够基于事实和数字进行战略规划和执行，而非主观猜测或经验判断。其次，财务分析支持有效的预算编制和执行。通过历史数据的分析和趋势预测，财务团队可以帮助企业制定科学合理的预算计划，并根据实际执行情况进行动态调整。例如，通过比较预算与实际情况的差异分析，识别和解决资金使用效率低下的问题，优化预算资源的配置，从而提高整体的预算执行效果和经济效益^[3]；通过分析识别高利润产品线或市场增长潜力大的区域，以便企业能够调整战略重点和资源配置，提高市场竞争力和盈利能力。

2.2.3 信息系统升级

信息系统优化指的是通过更新、整合和优化企业现有的信息技术基础设施和系统，以提升数据管理、业务流程效率和决策支持能力。企业应建立统一的数据平台和标准化的数据管理流程，能够消除数据孤岛，实现不同系统和部门之间的数据无缝集成和共享。比如 BOM 表的科学管理，能使研产供财在同一个频道上进行协作与精准的数据对碰分析。比如 DMS 系统功能的完善及与财务系统的数据颗粒度对接，可以使财务领域更容易获取销售领域的实时数据变化、销售资源匹配情况以及可能的风险状况，更早地介入风险管控或为销售领域提供主动的支持服务。这种集成能力使得企业能够快速获取全局的数据视角，为管理层提供准确的决策支持和战略规划依据。

2.2.4 组织架构变革及流程再造

组织架构臃肿意味着业务流程冗长、决策效率低下。将组织机构进行扁平化改革，同时充分利用信息化系统，提高数据共享度，将审核评价指标量化标准化，实现数据分析与审核标准化自动化，缩短决策流程。

无人机技术、二维码及小程序的充分应用，也能削减许多无效工作环节，有效提高工作效率及业财融合的深度。

2.2.5 激励机制改革

业财融合强调跨部门的协同与合作，而打破本位主义建立紧密合作需要有共同的利益目标引领。例如，企业可以按产品或项目分别建立不同的跨部门矩阵战队，每个战队涵盖研、产、供、销、服、财、法等领域成员，并将产品或项目的全周期及阶段目标的达成情况与战队成员的绩效考核利益挂钩，以有效激发战队的主动协作积极性。在一个战队中，任何一个环节不作为都将会影响整个战队成员的利益受到其他成员的谴责，而这个环节的成员在下次新项目组队时被其他成员排除出局。此时，业财融合才能更主动更彻底。同时不同战队间也会形成不内耗的平

行业绩比拼百花齐放局面，促进企业整体目标的实现。

同时，绩效考核与激励应该采取短期激励与长期激励相结合的方式，引导团队从长期可持续发展及总利益最大化的角度去制定计划及落实行动。

2.2.6 管理制度完善

管理制度需要根据上述的组织机构的变革情况重新设定不同领域、部门、项目团队的职责与分工，明确业财融合团队的职责与权限，建立业财一体化的决策流程，以保障业财融合的有效实施。

2.2.7 复合型人才的培养

业财融合需要既懂业务又懂财务的复合型人才。员工对业财融合的理解和接受程度不高，将会导致融合过程受阻。第一，要对财务人员进行业务部门知识培训，安排财务人员定期到研产供销等部门进行交流轮岗，参加业务部门与客户及供应商的沟通交流。持续的学习、知识信息的更新可以帮助财务人员跟上市场变化的步伐，拓展视野，提高解决问题和应对挑战的能力。了解产品特性及构成，了解市场与客户规则，才能更好地协助业务领域把握痛点、解决问题。第二，要定期对业务部门相关人员进行财务知识培训，让业务部门了解业务活动如何才能有效转化为财务价值，了解转化过程中可能出现的各种风险，以及风险对财务价值、团队和个人利益的会出现怎样直接的不利影响，使业务领域更愿意拥抱财务管理。加强人才的双向培训，使业财双方增进互通了解，将使业财融合更顺利。

3 结束语

业财融合是企业数字化转型的重要步骤，通过有效整合业务运营和财务管理，可以提升企业的整体管理效率和决策能力，适应市场快速变化的需求。企业应根据实际情况，结合业务特点和市场环境，科学规划和实施业财融合策略，以实现持续地提质增效和持续发展。

【参考文献】

- [1]赵青.企业业财融合实现提质增效的实践与思考[J].财经界,2023(24):144-146.
- [2]毛禹骁.企业业财融合背景下的提质增效管理研究[J].现代企业文化,2023(23):93-96.
- [3]杨大伟.基于业财融合的提质增效管理实践研究[J].中外企业文化,2022(7):64-66.
- [4]霍颖.业财融合下的提质增效研究[J].财富时代,2022(5):84-89.

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

农村合作金融机构金融市场业务如何实现高质量发展的分析

陈 龙

阿克苏塔里木农商银行，新疆 阿克苏 843000

[摘要]农村合作金融机构主要包括提供金融服务、支持经济发展以及促进社会稳定。随着我国经济结构调整和乡村振兴战略的推进，这些机构迎来了新的发展机遇，但也面临市场竞争加剧、金融科技变革及风险管理复杂性增加等挑战。金融市场环境的变化对机构的运营产生了深远影响，市场需求多样化和客户期望的提升推动机构创新金融产品和服务，市场风险的增加和监管要求的提高迫使机构加强风险管理和合规性，以确保业务稳健运行。因此，农村合作金融机构需通过提升业务能力、优化治理结构、推动数字化转型、强化风险防控及促进资源共享等措施积极应对挑战，实现高质量发展。这不仅对机构自身的可持续发展至关重要，也对推动农村经济繁荣和社会进步具有保障作用。

[关键词]农村合作金融机构；金融市场；高质量

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15320

中图分类号: F27

文献标识码: A

Analysis of How Rural Cooperative Financial Institutions Achieve High Quality Development in Financial Market Business

CHEN Long

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

Abstract: Rural cooperative financial institutions mainly include providing financial services, supporting economic development, and promoting social stability. With the advancement of Chinese economic restructuring and rural revitalization strategy, these institutions have ushered in new development opportunities, but also face challenges such as intensified market competition, financial technology changes, and increased complexity of risk management. The changes in the financial market environment have had a profound impact on the operation of institutions. The diversification of market demand and the increase in customer expectations have driven institutions to innovate financial products and services. The increase in market risks and regulatory requirements have forced institutions to strengthen risk management and compliance to ensure stable business operations. Therefore, rural cooperative financial institutions need to actively respond to challenges and achieve high quality development through measures such as enhancing business capabilities, optimizing governance structures, promoting digital transformation, strengthening risk prevention and control, and promoting resource sharing. This is not only crucial for the sustainable development of the institution itself, but also plays a guarantee role in promoting rural economic prosperity and social progress.

Keywords: rural cooperative financial institutions; financial markets; high quality

引言

随着经济的迅速发展和金融市场的不断演变，农村合作金融机构在促进农村经济和社会发展的进程中日益重要。在竞争激烈的市场环境中，如何提升业务质量、优化运营模式、增强风险防控能力，成为这些金融机构亟待解决的重要问题。高质量发展不仅意味着对其业务能力和管理水平提出更高要求，也成为其实现可持续增长和服务创新的必然路径。深入探讨农村合作金融机构如何通过一系列有效策略和措施，实现金融市场业务的高质量发展。通过对当前市场环境的系统分析，并结合内外部的挑战与机遇，提出切实可行的优化方案，为机构提供科学的决策支持与实践指导。

1 高质量发展对于农村合作金融机构的重要性

在当前经济转型及金融市场变革的背景下，农村合作金融机构作为基层经济服务的重要力量，发展质量直接关

系到金融体系的稳定性与经济的可持续性。高质量发展能够显著提升农村金融服务的覆盖范围，不仅满足了传统的资金供应需求还能够提供多样化和个性化的金融产品及服务，从而更有效地支持农村经济的多元化增长。实现这一目标的过程中，农村合作金融机构的风险抵御能力和管理水平将得到增强，减少由于内部管理不善或外部市场波动引发的潜在风险确保金融体系的安全。在资源配置方面高质量发展有助于将金融资源更有针对性地投向农村经济中的重点领域和薄弱环节，推动农业现代化以及乡村振兴战略的实施。注重高质量发展将提升农村合作金融机构的市场竞争力及社会认可度，不仅增强了吸引力和影响力还促进了整个农村金融生态系统的健康发展。

2 实现高质量发展的关键因素

2.1 优化金融市场环境

优化金融市场环境通过构建更加透明和公平的市场

机制,从而提升市场效率并实现资源的合理配置,清晰且稳定的市场规则可以减少不确定性增强市场参与者的信心,吸引更多资本和资源流入农村合作金融机构。金融基础设施的改善也是关键,涵盖了支付系统、信息披露系统以及信用评级机制等,这些基础设施的完善不仅降低了交易成本,还提高了金融服务的便利性和安全性。与此同时优化政策和监管环境同样不可或缺,制定合理的金融政策并加强监管,能够有效防范金融风险维护市场稳定,为农村合作金融机构的发展提供坚实保障。良好的金融市场环境促进了农村金融市场的健康发展,也推动了整个金融体系的创新与效率提升,从而为经济的持续增长创造了有利条件。

2.2 完善内部治理结构

内部治理结构的完善是推动农村合作金融机构实现高质量发展的基础,不仅关乎组织的管理效率和决策质量,还直接影响到风险控制和业务发展。建立科学的治理结构需要明确权责分工,确保决策权、执行权和监督权的合理分配。这种分工有助于避免权力过度集中,减少因个人或小团体决策失误而带来的风险^[1]。此外,完善的内部治理结构还应包括健全的管理层级和清晰的职责体系,确保各级管理人员在业务执行和风险管理中的作用能够发挥到位。同时,透明的内部流程和规范的操作程序也是关键,这有助于增强组织的透明度,防范内部腐败和管理漏洞。内控体系的建立则是治理结构完善的核心内容之一,通过设立独立的审计和风险控制部门,能够对财务和业务操作进行严格审查和监控,及时发现和纠正潜在的问题。最终,通过建立高效的内部治理结构,农村合作金融机构不仅能够提升运营效率和服务质量,还能在激烈的市场竞争中保持稳健发展,增强市场信任度和综合竞争力。

2.3 强化风险管理机制

风险管理机制的提升是农村合作金融机构实现高质量发展的核心要素。面对金融市场中的不确定性和潜在威胁,建立和完善风险管理机制显得尤为关键。系统化识别与评估各类风险,诸如信用风险、市场风险、操作风险和流动性风险等,是提升风险管理的首要步骤,通过构建全面的风险识别框架和评估模型,金融机构能够精准识别风险敞口并制定有效的应对方案。风险控制的有效性取决于内部控制系统的健全与程序的合理性,制定详尽的风险管理政策与操作规范,设立独立的风险管理部门,开展定期的内部审计和风险评估,都有助于确保在风险发生时能够迅速采取措施将损失降至最低。内部控制系统应涵盖业务流程和财务管理等多个层面,确保各个环节都具备应对风险的能力。在现代技术的辅助下风险管理的效率和精准度可进一步提升,运用大数据分析、人工智能及区块链技术等先进手段,能够增强风险监测和预测能力,这些技术支持实时数据分析与预警,帮助机构更早发现潜在风险并迅

速作出应对决策。培养全员的风险意识与合规意识同样至关重要,通过建立全体员工对风险管理政策的理解和遵守文化,形成人人负责的风险管理氛围是整体风险管理水平提升的关键环节。依托系统化、技术化和文化化的风险管理机制,农村合作金融机构能够有效控制和化解各类风险,确保业务的稳健与可持续发展,从而在竞争激烈的金融市场中获得更大的优势。

3 农村合作金融机构金融市场业务的优化策略

3.1 提升金融市场业务能力

增强金融市场业务能力涵盖了从员工技能到技术应用的多方面提升,机构应优先关注员工的专业素质和业务水平,通过定期培训和继续教育让员工能够更敏锐地把握金融市场的动态掌握相关专业知识,从而在产品设计和市场分析和客户服务方面表现得更为出色,鼓励员工获取专业认证并参与行业交流也是增强业务能力的重要方式。优化业务流程和操作系统也是提升金融市场业务能力的关键,机构应通过评估和改进现有的流程提高效率并减少操作风险,引入先进的金融科技手段,如数据分析工具、自动化交易系统和客户关系管理系统(CRM),能够加快业务处理速度并提升精确度,不仅有助于更好地分析市场趋势和优化资产配置,还能为客户提供更为个性化和精准的服务。建立完善的市场研究和风险预测机制也至关重要,通过组建专业的市场研究团队,深入分析市场需求、竞争态势及经济趋势,机构能够制定更具科学性和灵活性的业务策略,利用模型和工具加强市场风险的预测与管理,有助于有效预防并化解潜在的市场波动所带来的不利影响。

3.2 促进数字化转型

数字化转型不仅能革新机构的运营模式,还能为客户提供更加便捷和高效的服务,首先在于构建全面的数字基础设施,涉及升级现有的IT系统,部署如云计算、大数据分析和人工智能等先进技术平台以支持日常运营和业务创新,通过构建强大的数据处理能力和灵活的计算资源,机构可以更有效地应对大规模数据分析和实时业务需求。农村合作金融机构应开发并实施智能服务平台,例如移动银行应用、在线客服系统和电子支付工具,使客户能够便捷地进行账户管理、交易操作和业务咨询,不仅能提升客户体验,还能扩大服务的覆盖范围,特别是在偏远农村地区,通过数字化手段实现无缝的金融服务对接。数字化转型还要求实现业务流程的自动化,通过采用自动化工具和智能系统,机构可以在信贷审批、风险管理、数据录入等方面实现自动化处理,从而减少人为操作中的错误和效率低下,提升业务处理速度并降低运营成本。加强员工的数字技能培训,确保熟练掌握新的数字工具和系统适应数字化工作环境,能够有效支撑转型进程。此外培育创新思维和接受新技术的文化,有助于机构在转型过程中快速适应并调整策略。随着数据处理量和在线交易的增加,金融机

构必须采取更强的网络安全措施,确保客户数据的安全性和隐私性,包括实施先进的加密技术、加强系统监控并定期进行安全审计,防范潜在的网络威胁和数据泄露风险。

3.3 加强监管与风险防控

健全的监管框架是风险防控的基石,包括明确监管职责、制定详细的政策,并持续更新措施以适应不断变化的市场环境,监管机构应对这些金融机构进行定期审计和检查,评估其合规性和风险管理水平确保运营符合法规要求,且能够有效防范金融风险。建立内部风险管理系统是农村合作金融机构应对潜在风险的必要措施,设立专门的风险管理部门,负责识别、评估与监控信用、市场、操作和流动性等各类风险,通过构建风险评估模型和预警机制,机构能够及时识别和应对各种风险信号进而减少损失与不确定性。机构需制定并实施详细的内部控制政策,涵盖业务操作和财务管理的各个方面,内控措施应包括分权制衡、职责明确、操作规范以及信息披露等,通过严密的控制程序和透明的操作流程,防范管理漏洞和内部舞弊。农村合作金融机构应积极响应监管要求,提供真实、准确的业务与财务信息,并参与由行业协会或监管机构组织的培训和研讨,掌握最新的监管动态和风险防控措施,不仅有助于提升机构的合规性,也为其应对未来风险挑战提供了更多支持与资源。

3.4 推动合作与资源共享

推动合作与资源共享不仅有助于拓展服务领域,还能优化资源配置提升运营效率。农村合作金融机构应主动与其他金融机构建立战略合作伙伴关系,涵盖联合开发金融产品、共享客户资源以及共同承接项目等方面,通过资源互补能够有效降低单一机构的风险与成本。例如,与商业银行或投资机构的合作可使机构获得更广泛的资本支持和更丰富的金融产品,满足不同客户群体的需求从而增强市场竞争力^[2]。与地方政府合作机构可以积极参与乡村振兴和扶贫项目,为农村经济发展提供必要的资金支持和金融服务,与地方企业的合作能够帮助金融机构深入了解当地市场需求,推出符合本地特色的金融产品,并借助企业的渠道与网络扩大市场影响力^[3]。与社会组织的合作则有助于提高机构的社会责任感与服务水平,协同开展金融教育和普及活动,提升公众的金融素养和服务接受度。在资源共享方面,农村合作金融机构应积极加入金融联盟或平台,分享行业数据、市场信息及技术资源,借助这些联盟或平台,机构能够获取更多市场情报和业务机会并与其他成员共享最佳实践和成功经验,从而提升整体业务水平,通过共享平台对技术、数据和业务流程的整合,机构可以实现资源的最优配置,提升业务操作的效率和准确性。合作与资源共享还包括创新合作模式,例如与金融科技平台的合作,不仅可以带来技术创新和业务模式的变革还能利用科

技平台的资源和技术优势,改进业务流程提升服务质量。

3.5 增强人才培养与组织能力建设

提升农村合作金融机构的整体竞争力和业务水平,必须注重人才培养与组织能力的强化。机构应设计全面的培训战略,涵盖基础技能与高级管理能力的各个层次,通过定期组织培训课程、行业交流和职业发展机会,提升员工的专业知识和实践能力。例如,提供有关金融市场动态、风险管理、客户服务和技术应用的培训,有助于员工持续更新知识适应市场的快速变化。明确员工的晋升通道和职业发展规划,为其提供清晰的成长路径,不仅可以激发员工的工作积极性还能吸引并留住优秀人才。设计合理的激励机制,如绩效奖金、职业晋升机会和股权激励等,能够进一步增强员工的工作动力和归属感,推动他们在岗位上发挥最大潜能。在组织能力建设方面,优化组织结构、明确职责分工并提升内部沟通效率是关键所在,机构应定期评估并调整组织结构,确保能够适应业务发展的需要和市场的变化,从而提高决策效率和执行力,通过建立高效的沟通机制和协作平台,促进部门之间的信息共享与协调,减少内部摩擦与资源浪费提升机构的运营效率。机构应致力于培育积极的企业文化,倡导创新、协作和诚信等核心价值观,营造良好的工作氛围,通过强化团队合作,提升团队成员之间的协同效应,能够更有效地应对业务挑战与市场需求,从而提升整体工作效率和业务成果。

4 结语

在当今快速变化的金融市场中,农村合作金融机构既面临着巨大机遇,也面临着严峻挑战。要实现高质量发展不仅需在产品和服务上持续创新,还必须在内部治理、风险管理、数字化转型等各方面进行全面提升。展望未来,机构需要紧密跟踪市场变化灵活调整发展策略,确保始终保持适应性和创新能力。归根结底高质量发展不仅是农村合作金融机构的战略目标,也是其实现长期稳定增长的必然路径。唯有通过不断优化内部管理、加强对外合作,充分利用资源优势,才能在复杂的金融环境中保持竞争优势,为广大农村客户提供更优质的金融服务,为乡村振兴和经济发展作出更大的贡献。

【参考文献】

- [1]周宏波.农村合作金融机构金融市场业务如何实现高质量发展[J].财经界,2024(13):24-26.
 - [2]岳生轩,贾海波.农村合作金融机构金融市场业务发展模式探究[J].农村经济与科技,2023,34(19):210-213.
 - [3]汪瑞军.农村合作金融机构数据治理现状及应对措施[J].质量与市场,2022(12):178-180.
- 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。

浅析会计管理常见问题及优化举措

彭家伟

青岛蓝色生物科技园发展有限责任公司，山东 青岛 266043

[摘要]随着经济的快速发展与市场环境的日益复杂，传统的会计管理模式已难以满足新的需求。企业规模的不断扩大与业务的日益多元化，加之信息技术的迅速进步，使得会计管理体系不仅需具备更高的规范性与精准性，还必须具备灵活应对各种变化的能力。尽管如此，许多企业在会计管理过程中依然面临一些突出问题，如会计职业规范意识薄弱、会计信息质量不足、会计人员专业素质欠缺以及制度执行力不强等。这些问题在一定程度上制约了企业财务管理水平的提升，妨碍了资源的高效配置与风险的有效控制。因此，提升会计管理体系的建设，增强其规范性与透明度，已成为现代企业管理中亟需解决的重要任务。

[关键词]会计管理；常见问题；优化举措；财务管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15309

中图分类号: F275

文献标识码: A

Brief Analysis of Common Problems and Optimization Measures in Accounting Management

PENG Jiawei

Qingdao Blue Biotechnology Park Development Co., Ltd., Qingdao, Shandong, 266043, China

Abstract: With the rapid development of the economy and the increasingly complex market environment, traditional accounting management models are no longer able to meet new demands. The continuous expansion of enterprise scale and the increasing diversification of business, coupled with the rapid advancement of information technology, require accounting management systems not only to have higher standardization and accuracy, but also to have the ability to flexibly respond to various changes. However, many enterprises still face some prominent problems in the accounting management process, such as weak awareness of accounting professional norms, insufficient quality of accounting information, lack of professional quality of accounting personnel, and weak institutional execution. These issues have to some extent constrained the improvement of corporate financial management level, hindered the efficient allocation of resources and effective control of risks. Therefore, improving the construction of accounting management system, enhancing its standardization and transparency, has become an important task that urgently needs to be addressed in modern enterprise management.

Keywords: accounting management; common problems; optimization measures; financial management

引言

随着全球经济环境的变化与市场竞争的日益激烈，企业在财务管理方面面临的挑战愈加复杂。作为企业管理的关键环节之一，会计管理不仅直接影响企业的财务状况，还关系到决策的效率与市场的应对能力。一个合理的会计管理体系，能够有效规范财务操作、提高资金利用率、降低财务风险，从而推动企业的可持续发展。但在实际操作中，许多企业的会计管理仍然存在诸多不足，如会计信息质量不高、会计制度执行不力、会计人员专业能力不足等问题。这些缺陷不仅降低了财务透明度，还可能引发严重的法律与经济后果。因此，优化会计管理、完善其运行机制，已成为当前企业管理中亟需解决的关键问题。

1 会计管理的重要性

1.1 规范会计行为，保障财务信息质量

会计管理的规范化对保障财务信息的质量至关重要。只有确保会计人员严格遵循统一的会计准则与操作流程，才能避免随意性操作与错误的发生，从而确保财务数据的

准确性与真实性。这一规范化过程不仅能减少财务报告中的偏差，还能提高企业的透明度，增强投资者与公众的信任。规范的会计行为同样有效地防止了财务舞弊的发生，确保了财务数据的可靠性。只有在会计行为受到严格约束时，财务信息的质量才能得到保障，这为企业管理层提供了精准的决策支持，进而推动企业在复杂的市场环境中稳步发展。

1.2 提高资源配置效率，促进经济发展

会计管理在提升资源配置效率方面，起到了直接推动经济发展的作用。有效的会计管理不仅优化了企业的财务资源配置，还促进了社会资本的合理流动。当资金流入与流出能够被企业精准掌握，且不必要的浪费能够及时被识别并消除时，资金的高效利用便得以实现。资源配置的优化不仅增强了企业的盈利能力，还为更广泛的经济体系提供了重要借鉴。更为关键的是科学的会计管理能够引导资本流向具有最大潜力的领域，推动创新与技术进步，从而加速产业升级与经济结构的调整。通过这一系列优化，企

业在全球市场中的竞争力得以不断增强,同时经济整体发展也获得了源源不断的动力。

1.3 加强风险防控,保障企业长远发展

加强风险防控是确保企业持续发展的关键所在,通过全面的财务状况监控与分析,潜在的财务风险能够被会计管理及时识别,并采取必要的预警和应对措施。例如,定期进行财务审计与风险评估,有助于及时发现资金链断裂或债务过度等问题,从而避免因资金风险而引发的经营困境。同时,健全的会计管理体系能够强化内部控制的执行,确保所有财务活动在规范与透明的框架下进行,从而有效减少舞弊与管理漏洞的产生。通过科学的风险防控措施,企业能够在面对市场波动、政策变动等外部不确定因素时,保持稳健地运营,确保在激烈的市场竞争中占据有利地位,最终实现可持续的长远发展。

1.4 推动会计信息化建设,提高财务管理效率

在信息技术迅猛发展的背景下,数字化转型已成为提升会计管理效率的关键举措,通过会计信息化企业不仅能够实现财务数据的实时处理与自动化管理,还能显著提高财务分析的准确性及决策的科学性。借助先进的财务管理软件与系统,财务数据得以高效整合,工作流程得到优化,人工操作带来的误差得以减少,从而增强了会计信息的及时性与准确性。财务透明度的提升也得益于信息化建设,使管理层能够随时获取最新的财务信息,进而为战略决策提供有力支持。推动会计信息化的进程,不仅提升了财务管理的效率,也有助于企业在竞争激烈的市场环境中保持灵活性与应变能力,进而为企业的长远发展奠定了坚实基础。

2 会计管理常见问题

2.1 会计职业规范意识薄弱

目前,许多企业面临着会计职业规范意识薄弱的问题。在部分会计人员中,职业道德与规范的重视程度明显不足,导致财务事项的处理缺乏应有的规范性。一些会计人员未严格遵循会计准则与法规,可能为了个人或部门的短期利益而做出不合规的操作。与此同时,企业管理层对会计规范的监督力度不够,未能建立起健全的职业道德教育体系以及规范的培训机制,从而导致部分会计人员未能意识到其行为可能带来的风险与后果。规范意识的缺失,不仅影响了财务信息的准确性与可靠性,还为企业带来了合规风险,严重时甚至可能危及企业的声誉与市场地位。

2.2 会计信息质量的典型问题

会计信息质量的典型问题,主要体现在准确性、完整性与及时性方面。在一些企业中,财务数据的记录与报告存在错误或遗漏,进而影响了信息的准确性,这类问题往往源于数据录入环节的疏忽,或是会计人员在处理复杂交易时的错误。与此同时,部分企业未能全面反映其财务状况,导致信息的不完整。例如,某些企业未如实披露负债与资产的变动,甚至对部分财务风险进行了隐藏,进而影

响了财务报告的完整性。财务信息的及时性也是一个显著问题,在一些资金流动频繁的行业,财务信息的滞后未能及时反映企业的经营状况,这可能导致管理层无法迅速做出决策,错失关键的市场机会。这些问题不仅影响了会计信息的可信度,还可能对企业的经营决策、投资者的判断以及整体市场环境产生负面影响。

2.3 会计人员专业能力不足

当前,许多企业面临会计人员专业能力不足的问题,这一问题直接影响到财务管理的质量。尽管会计行业的要求不断提升,但部分会计人员的知识和技能依旧未能与时代发展保持同步,尤其是在新会计准则的应用及复杂财务工具的使用方面存在显著的知识空白。缺乏深厚财务分析能力的会计人员,面对复杂的财务问题时,往往难以做出准确的判断或有效处理。随着信息化进程的推进,许多传统会计人员对现代财务软件、数据分析工具等技术手段的应用也较为陌生,未能充分利用这些工具提升工作效率和精确度。专业能力的不足常常导致会计数据处理不规范,财务报表出现偏差,最终影响企业决策的科学性与合理性。

2.4 会计制度执行力欠缺

会计制度执行力不足是许多企业在财务管理中普遍存在的问题,通常表现为制度落实不到位或执行不严格。一方面尽管许多企业已建立了较为完善的会计制度,但在实际操作中制度的执行效果往往未达到预期。由于多种原因,部分部门或个人可能忽视或轻视会计制度的具体要求,从而在执行过程中留下漏洞。另一方面缺乏有效监督机制的企业,往往无法确保制度执行的效果。即便制定了相应的规定和流程,若未设置必要的检查与问责措施,制度也可能形同虚设。执行力的不足不仅降低了财务管理的规范性与透明度,还可能对企业的财务状况与决策质量产生不良影响。

2.5 会计管理体系的制度性缺陷

会计管理体系的制度性缺陷,通常表现在体系的不完善或制度设计上的不足,进而影响企业财务管理的有效性。许多企业的会计管理体系存在职责分工不清晰、内部控制松散等问题,致使会计工作的执行缺乏系统性与连贯性。一些企业的会计制度过于简化或未能及时更新,未能与行业标准或国家政策的变化同步,无法应对日益复杂的财务管理需求。缺乏灵活性与前瞻性的管理体系,财务操作中的许多细节未能得到有效覆盖,导致不规范的财务行为频繁发生。整体制度的缺陷不仅加剧了财务风险,还限制了企业应对复杂市场环境的能力,进而影响了财务管理的整体效率与质量。

3 会计管理优化举措

3.1 加强会计职业道德教育

加强会计职业道德教育是提升会计管理水平的重要步骤。会计人员不仅需要掌握扎实的专业知识,还应具备

高度的职业操守与道德素养,通过定期举办职业道德培训,企业能够帮助会计人员树立正确的价值观,强化诚信、责任与公正的职业标准,从而使他们在处理财务数据时更加规范与谨慎。职业道德教育还使会计人员意识到自己的社会责任,并深刻理解财务工作的透明性与合规性对企业及社会的深远影响。通过培养具备良好职业道德的会计团队,财务舞弊与违规行为的发生能够得到显著减少,同时,财务报告的可靠性也会大幅提高,为企业的长远发展提供坚实的保障。

3.2 提升会计信息可靠性的实践路径

提升会计信息的可靠性,关键在于构建严格的内部控制机制及完善的数据管理流程。确保会计数据的准确性是基础,这要求会计人员严格遵循会计准则及企业内部制度以避免人为错误和疏漏^[1]。现代信息技术的应用,特别是财务管理软件与数据分析工具,能够大幅提升会计信息处理的精度与效率,从而减少人工操作带来的不确定性。此外,定期进行财务审计与风险评估,通过第三方审查能够确保会计信息的客观性与透明度。在此基础上,建立完善的反馈与修正机制尤为重要,一旦财务数据存在异常或不一致的情况及时进行调整是必须的,确保信息的实时准确。

3.3 加大对会计人员的培养力度

加大对会计人员的培养力度,是提升企业财务管理水平的核心举措。企业应重视会计人员的持续教育与专业技能提升定期组织培训,确保他们紧跟财务政策、会计准则及税务法规的最新动态,从而使知识储备与行业发展保持一致。除了加强专业知识的积累,培养会计人员的综合能力同样至关重要,其中包括沟通与协调能力、财务分析能力及解决实际问题的能力,通过实战模拟、案例分析等培训方式,操作能力与判断力可得到有效提升。此外,职业发展平台应提供给会计人员,激励其不断进取、追求卓越。

3.4 完善会计制度执行与监督机制

确保会计制度的执行与监督机制的健全,对于提升财务管理的合规性与透明度至关重要。从多个维度出发,企业应强化制度设计、执行流程及监督评估的各项工作。会计制度的制定应具备清晰的操作标准覆盖所有财务活动,并与最新的法律法规及行业标准相适应^[2]。内容不仅要具备可操作性,制度还应明确每个部门与人员的职责,避免执行过程中出现模糊的界限。执行力的强弱至关重要,操作的每一环节都必须依规进行,为确保这一点企业应建立完善的监督机制,实时对会计操作进行监控与评估。定期开展内部审计和自查,有助于及时发现问题并加以修正,进而有效遏制不规范行为的发生。除内部监控外,外部审计机构的引入也为制度执行提供独立审查,是确保制度公正性与透明度的重要手段。

3.5 构建健全的会计管理体系

构建完善的会计管理体系,企业财务管理的规范化与

透明化的关键所在。一个高效的体系岗位职责需要明确,避免职能的重复或空缺,不仅有助于提高工作效率,还能加强对财务活动的监督与控制。企业应根据实际运营情况,制定详细的会计政策与操作流程,确保每一项财务操作都有明确的规范,避免因制度不完善或执行不到位而引发财务风险。内部控制机制必须得到强化,特别是资金流动、资产管理、账务核对等关键环节的控制,从而降低人为错误与舞弊的风险。除制度建设外,定期的审计与评估也至关重要,它能够检查与优化管理体系的执行效果,确保其持续适应企业发展的需求。

3.6 推进财务与业务的深度融合

推动财务与业务的深度融合,企业财务管理价值提升的关键途径。传统财务管理模式,往往将财务视为独立的职能部门,主要负责数据的处理与报告,而与业务部门的联系较为疏远。在现代企业管理中,财务不仅应承担成本与利润的统计角色,更应成为支持业务决策的重要力量^[3]。为此,财务人员需与业务部门密切协作,深入了解各项业务流程、市场动态及战略目标,及时提供准确的财务分析与预测,以助力资源的优化配置与风险管理。通过对财务数据的实时监控与分析,财务人员能够提前识别潜在问题并提出改进建议,从而为业务决策提供数据支持,业务部门的实际需求也能促进财务管理的创新,确保财务政策与流程能够紧跟企业整体战略的步伐。

4 结语

强化会计管理无疑是提升企业财务透明度与规范化水平的核心所在,也是保障企业可持续发展的重要条件。通过对当前会计管理中突出问题的深入分析,可以清楚地看到,制度执行力不足、会计人员专业能力不足以及会计信息可靠性较低等问题,已对企业财务健康产生深远的影响。为此,优化会计管理体系、提升会计人员的专业素质、加强职业道德教育以及推动财务与业务的深度融合显得尤为关键。只有在制度建设、人员能力、技术应用等多个方面进行全方位的改进与创新,才能确保企业在日益复杂的市场环境中保持竞争力,从而保障财务决策的科学性与有效性,最终为企业的长远发展提供坚实的保障。

[参考文献]

- [1]柳彩绮,邝继超.浅析会计管理常见问题及优化举措[J].现代营销(上旬刊),2024(11):100-102.
 - [2]崔桂菊.管理会计在制造业企业中的应用探讨[J].上海企业,2024(11):166-168.
 - [3]何丽.企业财务会计向管理会计转型中存在的问题及对策[J].中国会展(中国会议),2024(18):93-95.
- 作者简介:彭家伟(1988.2—),女,毕业院校:青岛理工大学,本科,会计学,就职单位:青岛蓝色生物科技园发展有限责任公司,职务:高级财务主管,年限:5年,职称:中级会计师。

企业破产清算会计存在的问题及应对策略

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] 企业破产清算是指在企业无法继续经营的情况下, 按照法律规定的程序处理资产、偿还债务, 并最终终止法人资格的过程。在这一过程中, 清算会计的核心任务在于确保资产评估与债务清偿的公正性和透明度。当前清算过程中, 常见问题包括缺乏统一的会计准则以及清算小组成员专业能力的不足, 导致一些操作未能符合规范。为提高破产清算的效率与公正性, 相关标准与规范的完善势在必行, 同时清算小组成员的专业素质也需得到加强。

[关键词] 企业; 破产清算会计; 问题; 对策

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15303

中图分类号: F275

文献标识码: A

Problems and Countermeasures of Accounting in Enterprise Bankruptcy Liquidation

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: Enterprise bankruptcy liquidation refers to the process of disposing of assets, repaying debts, and ultimately terminating legal person status in accordance with legal procedures when the enterprise is unable to continue operating. The core task of liquidation accounting in this process is to ensure the fairness and transparency of asset valuation and debt repayment. In the current liquidation process, common problems include the lack of unified accounting standards and insufficient professional abilities of liquidation team members, resulting in some operations not meeting the standards, so as to improve the efficiency and fairness of bankruptcy liquidation, the improvement of relevant standards and norms is imperative, and the professional quality of liquidation team members also needs to be strengthened.

Keywords: enterprise; bankruptcy liquidation accounting; problems; countermeasures

引言

随着市场经济的不断发展, 企业破产已成为一种常见现象, 而破产清算则是企业退出市场的关键环节。在这一过程中, 破产清算会计在资产处置、债务清偿以及资源的再分配方面起着至关重要的作用。当前, 清算会计面临诸如会计标准缺乏统一、信息披露不完全以及资产评估不规范等问题, 这些问题严重影响了清算工作的效率与公信力。破产清算会计的这些不足亟待得到解决, 以确保清算过程的顺利进行。深入分析破产清算会计中存在的主要问题, 并提出相应的解决策略, 为优化清算流程提供借鉴与参考。

1 企业破产清算会计的概念及重要性

企业破产清算会计是在破产清算过程中, 依据相关法律法规与会计准则, 进行财务核算、资产评估、债务清偿及信息披露等一系列会计活动的工作。该工作不仅要求对企业财务状况进行准确记录, 还必须对清算过程中涉及的财务事项进行规范化管理, 确保债权人、股东等各方利益的合法权益得到保障。在破产清算过程中, 企业破产清算会计的核心任务是合理评估资产, 确保资产的最大化处置, 同时公正地处理债务清偿的顺序与金额。作为破产清算工

作的财务基础, 破产清算会计通过有效管理资产清算与债务偿还, 最大限度地保护债权人的利益。规范的财务处理使破产清算会计为法院及监管机构提供了透明且可追溯的财务数据, 保障了整个清算过程的合法性与公正性, 清晰的财务档案也为企业提供了法律程序所需的重要依据。在破产清算流程中, 破产清算会计不仅是财务管理的一部分, 它还充当了确保各方利益得到保护、清算过程顺利推进的关键环节。

2 企业破产清算会计存在的问题

2.1 缺乏统一的会计标准

在企业破产清算过程中, 统一会计标准的缺乏成为一个突出问题。由于不同地区及企业类型在破产清算时所采用的会计准则存在差异, 资产评估、债务清偿顺序以及信息披露等方面的处理方式可能出现不一致, 这种差异不仅增加了会计处理的复杂性, 还可能引发各方利益相关者之间的争议, 尤其是在跨国破产清算的情况下, 来自不同国家或地区的会计标准差异愈发显著, 导致同一财务事件的解读与处理出现偏差, 从而影响清算结果的公平性与透明度。缺乏统一标准使破产清算过程中不规范操作的空间扩

大,增加了资产处置过程中人为干预的风险,最终可能损害债权人、股东及其他利益相关者的权益。会计准则的不统一使破产清算会计的公正性与透明度难以得到保障,整个清算过程也因此缺乏操作性与可比性,从而使清算工作变得更加复杂,执行难度进一步加大。

2.2 破产清算会计工作低效

破产清算会计工作的低效,已成为亟待解决的重要问题。在许多破产清算过程中,由于财务事项的复杂性、资产种类的繁多以及清算程序的繁琐,会计人员的工作负担过重,往往难以高效完成各项任务。尤其在破产企业资产管理不规范、财务数据不完整的情况下,会计人员不得不投入大量时间进行资产清理、账务核对及数据整理,这大大影响了清算进度。传统的手工操作仍然是许多清算工作依赖的主要方式,缺乏现代化的会计系统和信息化工具,这不仅增加了出错的风险,处理效率也低下,数据的更新与监控变得困难。低效的工作方式不仅延长了清算时间,还导致财务信息滞后,进而影响了各方利益的及时保护。更为严重的是,低效的会计工作可能加剧债权人和股东的焦虑,甚至可能导致资产贬值,从而增加了破产清算过程中所面临的法律与经济风险。

2.3 资产会计处理不规范

资产会计处理不规范是企业破产清算过程中常见且严重的问题。在清算过程中,破产企业的资产种类繁多且复杂,涉及固定资产、无形资产、存货、应收账款等多种形式,这些资产的合理评估与准确处理直接关系到清算结果的公正性与合理性。但由于会计人员的专业水平参差不齐,相关会计准则未能得到有效执行或者信息不对称,资产的会计处理往往缺乏统一性与规范性。例如,某些资产未按市场价值进行适当评估,评估过程中还可能忽视资产的流动性及变现能力,导致资产估值偏低或出现失真现象。除此之外,资产分类不清晰、账务记录不完整等问题时常发生,这进一步增加了清算过程中的复杂性和不确定性,某些情况下资产处置缺乏透明度,甚至可能出现低价变卖或不正当交易的现象,严重损害了债权人及其他利益相关者的合法权益。资产会计处理的不规范,除了削弱了破产清算的公正性外,还可能破坏清算结果的公信力,从而加剧了破产清算过程中的法律与经济风险。

2.4 信息披露不充分、不透明

信息披露的不充分与不透明,已成为企业破产清算会计中亟待解决的关键问题。透明且准确的信息披露对于保障各方利益至关重要,在许多破产清算过程中,企业未能按要求或充分披露关键财务信息,尤其是在资产状况、债务偿还以及清算进度等方面,常常存在信息滞后或模糊不清的现象。由于信息披露的不透明,债权人、股东及监管机构无法及时获取完整、真实的清算数据,不仅影响了他们的决策,也降低了对破产清算程序的信任度。在某些破

产案件中,信息披露得不充分甚至被用来隐瞒不正当操作,如不合理的资产转移或不透明的债务清偿安排,进一步加剧了清算过程中的不公平性。信息披露的不足不仅大大降低了破产清算的透明度,还可能引发法律诉讼,激化各方争议与冲突,缺乏有效的信息流通,最终使整个清算程序无法实现应有的公正性与效率。

2.5 破产清算小组成员素质与协调性问题

破产清算小组成员的素质与协调性问题,已成为影响清算效率与公正性的一个重要障碍。破产清算小组通常由具有不同专业背景的人员组成,例如会计师、律师、资产评估师等,由于成员之间在专业能力、经验及责任心上的差异,团队内部常常存在沟通不畅、工作配合不足,甚至出现责任推诿的现象,这种缺乏有效协作的局面不仅导致清算工作进展缓慢,还增加了决策过程中的不确定性。一些成员对破产清算的复杂性缺乏足够理解,致使在资产评估、债务清偿等关键环节中出现了不专业的判断,从而影响了相关工作的执行。特别是在多方利益博弈的情境下,专业领域的成员常常无法就具体问题达成共识,信息不对称及意见分歧等现象频频发生,最终对清算方案的质量产生了负面影响,这些问题不仅延长了清算周期,还可能损害债权人、股东等利益相关方的合法权益,从而进一步加剧了破产清算过程中所面临的法律与经济风险。

3 企业破产清算会计应对策略

3.1 完善破产清算会计标准与规范

为提高破产清算的公正性与透明度,破产清算会计标准与规范的完善显得尤为重要。目前,破产清算中亟待解决的一个突出问题是缺乏统一、系统化的会计标准,这不仅增加了会计人员操作的难度,也导致各方对清算结果产生了质疑。建立一套明确且完善的破产清算会计准则,确保会计处理符合标准化要求是提升清算效率、降低法律风险的核心措施。破产清算会计标准应涵盖资产评估、债务清偿、信息披露等多个方面,明确规定如何对不同类型的资产进行估值,设定债务清偿的优先顺序,并提出相关的会计处理规范。同时,统一的信息披露机制应予以建立,确保所有财务数据的透明性与准确性,通过明确这些会计标准与规范,能够有效规避清算过程中的操作空间,减少人为操控与不规范操作从而提高清算工作的透明度与公信力,为各方利益的公正分配提供坚实保障。统一的会计准则还将有助于促进跨区域、跨行业的合作,确保清算流程的顺畅与一致性。

3.2 提升破产清算小组成员的专业素质

提升破产清算小组成员的专业素质,是确保清算过程高效且顺利进行的关键所在。破产清算涉及财务、法律、资产评估等多个领域,因此,小组成员不仅需具备较强的专业能力,还应拥有丰富的实践经验。当前许多破产清算小组的成员素质参差不齐,部分成员在破产清算相关的法

律法规、会计准则以及资产评估方法上的知识储备存在不足,这往往导致在处理复杂问题时,判断失误或操作不当的现象频繁出现。为了应对这一挑战,定期的专业培训与认证应被实施,以提升成员的专业水平,确保他们能够在面对复杂情形时作出合理、科学的决策。除了提升个人的专业能力,团队成员之间的有效协作同样至关重要,破产清算涉及多学科的知识体系,若不同背景的成员缺乏良好的沟通与协作,决策过程可能变得缓慢甚至可能引发冲突^[1]。因此,提升团队的整体协作意识与沟通能力,不仅是提高个人专业能力的补充,更是推动高效决策与精准执行的保障。通过构建跨学科的合作机制,各成员能够充分发挥各自的专业优势,形成紧密协作的团队氛围,进而确保破产清算过程中决策的高效性与执行的精准性。

3.3 强化资产评估与会计处理的规范性

在破产清算过程中,资产评估与会计处理的规范性至关重要,因为它直接决定了资产的公正定价及债务清偿的合理性。许多破产清算案件中,资产评估的不规范现象较为普遍,导致资产的市场价值未能得到准确反映,进而影响了清算方案的公平性与透明度。为了确保资产评估的准确性,必须加强评估方法的标准化,确保每项资产的估值严格依据公认的行业标准与市场条件,避免过度主观的判断对评估结果的影响。在资产会计处理方面,也应严格遵循会计准则及破产清算的特定要求,杜绝不规范账务记录或虚假报告的产生。例如,对于应收账款、存货等流动性较强的资产,应采用符合市场实际的估值方式,而对于固定资产、无形资产等较为复杂的资产,则需要根据其实际变现能力进行合理折扣或评估,这些规范化的资产评估与会计处理,不仅有助于减少清算过程中的争议,还能确保各方利益得到公正分配,从而显著提升破产清算的透明度与公信力。

3.4 完善信息披露机制与透明度

在破产清算过程中,信息披露机制的健全与透明度的提升,是确保清算公正与维护各方权益的重要保障。许多破产企业在信息披露上存在延迟、不完整或缺乏透明度的情况,导致债权人、股东及其他相关方难以全面掌握企业的财务状况、资产处置进展及清算结果^[2]。这不仅加剧了各方的不信任,也可能引发争议甚至法律纠纷。必须建立严格的信息披露制度,明确规定披露内容、深度及频率,确保每个环节的信息能准确、及时地传递给所有利益相关方。披露的内容应涵盖资产清单、债务偿还计划、清算进展及相关财务数据,且这些信息应按照统一的标准进行编制,以确保其可比性与清晰性。同时,信息发布渠道应多

样化,通过企业官网、清算公告平台等公开渠道,使各方能够随时查询最新的清算情况。提升信息披露的透明度,不仅能增强破产清算工作的公信力,还能为监管机构提供可靠的监督依据,有效遏制清算过程中的不公平行为与潜在风险。

3.5 加强监管与审计职能的落实

在破产清算过程中,强化监管与审计职能的落实,成为确保清算程序公正、透明的关键保障。破产清算涉及资金、资产与债务的流转,严格的监督机制必不可少,以防止资产转移、账目造假或利益输送等不正当行为的发生。在部分破产清算案件中,监管职能未能充分发挥,导致违规现象难以及时发现与纠正。因此,建立健全的监管体系至关重要,确保各级监管机构能够在清算的每个环节中有效监督,及时识别并应对潜在风险与问题^[3]。与此同时,审计职能的有效执行同样不容忽视,应对清算报告、资产评估与债务清偿等环节进行深入审查的审计人员,必须确保破产企业的财务信息真实、准确与完整。审计不仅局限于财务数据的核实,更应对清算决策的合理性进行评估,避免任何一方通过不当手段影响清算结果。监管与审计职能的强化落实,将显著提升破产清算的透明度,减少纠纷发生,确保清算过程的公平与合理性得到有力保障。

4 结语

随着经济环境的变化,企业破产清算已成为关键的法律与财务环节,其规范化直接关系到市场秩序的维护及各方利益的公平分配。本文探讨了破产清算会计中存在的主要问题,包括会计标准的不统一、工作效率低下、资产评估的不规范、信息披露的不充分以及清算小组成员素质的参差不齐。有效解决这些问题必须通过完善会计准则、提升专业能力、规范资产评估与信息披露流程,及强化监管与审计职能,从而确保清算过程的透明度、公正性与高效性。只有在完善的制度框架与严格执行的保障下,企业破产清算才能实现资源的公平再分配,确保各方利益能够得到合理保护。

【参考文献】

- [1] 辛剑. 企业破产清算会计存在的问题及应对方法分析[J]. 大众投资指南, 2023(19): 133-135.
 - [2] 游小辉. 企业破产清算过程中存在的会计问题解析[J]. 当代会计, 2021(17): 7-9.
 - [3] 郝苗婷. 浅谈企业破产清算会计存在的问题及其对策研究[J]. 当代会计, 2020(13): 131-132.
- 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。

财务数字化转型中财务共享中心构建问题研究

朱伟潮

中山公用事业集团股份有限公司, 广东 中山 528403

[摘要] 财务共享中心的构建是企业数字化转型的重要组成部分, 旨在优化资源配置、提升财务管理效率并降低运营成本。文中从技术与管理融合的视角出发, 分析财务共享中心建设中的关键问题, 包括信息化系统架构设计、数据整合与标准化、流程优化以及内控机制的完善。通过引入大数据、人工智能和区块链等前沿技术, 探讨创新解决方案对实际应用的可行性及其带来的管理效益, 为企业在财务数字化转型中实现价值最大化提供理论支持和实践指导。

[关键词] 财务共享中心; 数字化转型; 信息化; 大数据; 区块链

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15295

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Research on the Construction of Financial Shared Center in Financial Digital Transformation

ZHU Weichao

Zhongshan Public Utilities Group Co., Ltd., Zhongshan, Guangdong, 528403, China

Abstract: The construction of a financial shared center is an important component of enterprise digital transformation, aimed at optimizing resource allocation, improving financial management efficiency, and reducing operating costs. Starting from the perspective of the integration of technology and management, this article analyzes the key issues in the construction of a financial shared center, including information system architecture design, data integration and standardization, process optimization, and improvement of internal control mechanisms. By introducing cutting-edge technologies such as big data, artificial intelligence, and blockchain, this study explores the feasibility of innovative solutions for practical applications and the management benefits they bring, providing theoretical support and practical guidance for enterprises to achieve maximum value in financial digital transformation.

Keywords: financial shared center; digital transformation; promotion of information technology; big data; blockchain

引言

在全球数字经济浪潮的推动下, 企业财务管理模式正经历深刻变革。财务共享中心作为数字化转型的重要工具, 已被广泛应用于提升管理效率、降低成本和优化资源配置。然而, 其构建过程中面临技术整合、流程再造和内控优化等多重挑战。如何利用大数据、人工智能和区块链等技术破解难题, 已成为当前理论研究和实践探索的热点。通过深度挖掘这些关键问题的解决路径, 可为企业财务管理的未来发展指明方向。

1 财务共享中心在企业数字化转型中的战略意义

财务共享中心的构建已成为企业推进数字化转型的重要手段之一, 其战略意义体现在多个层面。首先, 财务共享中心通过集中式管理, 实现财务数据和资源的高度整合, 从而提高企业的运营效率。在传统分散式管理模式下, 不同业务单元的财务活动通常独立运行, 造成资源浪费、效率低下以及信息孤岛的问题。而通过财务共享中心的建立, 企业可以对财务资源进行统一配置, 优化工作流程, 减少重复劳动, 显著提升管理效率。

财务共享中心为企业提供了更高质量的数据支持。在数字化时代, 数据是企业决策的重要基础。财务共享中心依托先进的信息化技术和大数据分析工具, 实现财务数据的实时采集、整合与分析, 从而为管理层提供全面、精准

的决策支持。这种数据驱动的管理模式不仅提升了企业的反应速度, 还增强了其在市场竞争中的灵活性和适应能力。

财务共享中心的构建能够有效降低企业的运营成本。在传统模式下, 企业需要在不同地区或业务单元内设立多个财务部门, 导致人力成本和管理成本的高企。而通过集中管理, 企业可以实现财务工作的标准化和自动化, 减少冗余岗位和不必要的管理开支。同时, 基于人工智能和机器人流程自动化(RPA)技术的应用, 许多重复性高的财务任务得以自动完成, 进一步降低了运营成本。

财务共享中心在提升企业治理能力方面具有重要作用。其建设过程需要企业对现有的管理制度、流程设计和内控机制进行全面审视和优化, 从而促进管理能力的系统化提升。通过规范化的财务操作流程和透明化的信息管理, 财务共享中心不仅能够强化企业的内控能力, 还能有效降低财务风险。这种治理能力的提升为企业在复杂多变的市场环境中保持稳健发展提供了重要保障。

2 财务共享中心构建的核心技术与应用场景

财务共享中心的建设离不开先进技术的支持, 其核心技术主要包括大数据、人工智能、区块链和云计算等。这些技术的深度应用为财务共享中心的功能实现和价值释放提供了关键保障。

大数据技术在财务共享中心中扮演着重要角色。通过

大数据平台的构建,企业能够实现财务数据的实时采集、存储和分析,打破数据孤岛,形成统一的财务数据池。这种集中化的数据管理方式不仅提升了数据的透明性和可用性,还为企业提供了强大的数据分析能力。例如,通过对历史财务数据的挖掘和预测分析,企业可以更准确地进行预算管理和成本控制,从而优化资源配置。

人工智能技术的引入极大地提高了财务共享中心的自动化水平。基于人工智能的机器人流程自动化(RPA)技术,可以替代人工完成大量重复性高的财务任务,例如发票处理、凭证录入和报表生成。这不仅大幅提升了工作效率,还降低了操作错误率。此外,人工智能的自然语言处理(NLP)技术可以用于智能报表分析和语义搜索,帮助管理者快速获取所需的关键信息,提升决策效率。

区块链技术在财务共享中心中的应用也日益受到重视。区块链具有去中心化、不可篡改和高透明度的特点,非常适合应用于财务信息的记录和追溯。例如,在应收账款管理和供应链融资等场景中,区块链技术可以实现交易记录的全程可追溯性,提升交易的可信度并降低风险。同时,智能合约技术的应用可以自动化执行合同条款,减少人工干预,进一步提高业务处理效率。

云计算为财务共享中心的构建提供了弹性和高效的技术支持。通过云计算平台,企业可以按需获取计算资源,降低IT基础设施的投入成本。此外,云端的共享服务模式支持多地域、多业务单元的实时协同,提升了财务管理的灵活性。例如,在跨国企业中,云计算可以帮助不同区域的分支机构共享财务系统,确保数据的同步性和一致性,推动全球化目标的实现。

基于这些核心技术,财务共享中心的应用场景也变得更为广泛。除了传统的会计核算、报表编制等基础性工作外,其应用领域正在向预算管理、资金管理、税务筹划和内控管理等高级财务管理领域扩展。这些场景的拓展不仅提升了财务共享中心的价值,也为企业实现全面数字化管理提供了重要支撑。

3 数据整合与流程优化的实施路径

在财务共享中心的建设中,数据整合与流程优化是确保其高效运行的关键环节。通过对分散的数据资源和业务流程进行全面整合和优化,企业能够构建更加智能化、标准化和高效化的财务管理体系。

数据整合是财务共享中心运行的基础。企业需要通过信息化系统的升级和技术手段的应用,将不同业务单元和系统中的财务数据进行全面汇总和标准化处理。首先,应建立统一的数据标准,以解决不同系统之间数据格式和定义不一致的问题,从而确保数据的互联互通和高质量流动。其次,引入数据清洗和治理工具,消除冗余、错误和不完整的数据,提升数据的准确性和可用性。此外,企业还需要利用数据仓库或数据湖技术,实现跨平台、跨部门的财

务数据集中存储和管理,为后续的数据分析和决策支持提供强大的技术支撑。

流程优化是提高财务共享中心运营效率的重要手段。优化的起点是对现有流程的全面梳理和诊断,识别出低效环节和重复性工作。通过业务流程重组(BPR),可以简化复杂流程,减少不必要的审批节点,提高工作效率。基于先进的自动化技术,许多传统人工处理的业务可以转移到系统平台。例如,使用机器人流程自动化(RPA)技术对发票处理、费用报销和账务核算等流程进行自动化改造,不仅缩短了处理时间,还降低了人为操作失误的风险。

为了实现数据整合与流程优化的协同推进,企业需要构建强大的技术支撑体系。首先,应采用集成化的财务管理系统,例如ERP(企业资源计划)或EPM(企业绩效管理)系统,实现业务与财务数据的无缝连接。其次,可以通过部署API接口和中间件技术,打通不同业务系统之间的数据通道,确保数据在共享中心的实时同步和更新。同时,利用大数据分析技术对整合后的数据进行深度挖掘,为流程优化提供科学依据。例如,通过分析财务数据中的异常模式,可以发现流程中的潜在风险点并进行针对性优化。

在实施路径的执行过程中,企业还需要注重变革管理和人员培训。数据整合和流程优化往往伴随着工作模式的变革和新技术的引入,可能对现有员工的工作习惯和技能提出新的挑战。因此,企业应通过培训和沟通,帮助员工适应新的流程和工具,提升整体实施效果。

4 内控机制与风险管理的协同创新

内控机制与风险管理是财务共享中心建设中的核心组成部分,其协同创新对于提升企业财务管理水平、强化风险防控能力具有重要意义。在数字化转型的背景下,传统的内控与风险管理模式需要与新技术和新方法深度融合,以适应共享中心高效运行的需求。

内控机制的构建是财务共享中心稳定运行的保障。企业应通过流程设计与系统控制的双重手段,构建全面的内控体系。首先,应制定覆盖财务共享中心各项核心业务的标准化流程和操作指引,以减少人为干预和主观判断带来的风险。其次,通过财务管理信息系统嵌入自动化的内控功能,例如权限分级、审核流程控制和异常警报设置,确保内控机制能够实时运行,防范可能的操作风险和制度漏洞。

风险管理的创新是财务共享中心提升韧性的关键。数字化技术的应用使风险管理从事后应对向事前预防转变。通过大数据和人工智能技术,企业可以实时监测和分析财务活动中的异常情况,识别潜在风险点。例如,利用机器学习算法建立财务欺诈检测模型,可以对大量交易数据进行自动筛查,及时发现异常交易。此外,区块链技术的应用为风险管理提供了全新的工具,特别是在合同管理和资金流转方面,区块链的不可篡改性和高透明度可以有效减少因信息不对称或人为操作导致的风险。

内控机制与风险管理的协同创新不仅体现在技术层面，还体现在组织和管理层面。首先，企业需要建立统一的内控与风险管理框架，使两者在目标设定、流程设计和责任分配上实现无缝衔接。例如，在资金管理流程中，内控机制负责明确资金审批权限和操作流程，而风险管理则通过数据分析和实时监控发现潜在的资金流动异常，两者共同保障资金使用的安全性。其次，应加强内控与风险管理团队之间的协同合作，通过跨部门的沟通机制和共享平台，提升信息流动效率，确保问题能够在第一时间被发现并解决。

在推进协同创新的过程中，企业还需注重文化建设和意识提升。内控与风险管理需要全员参与，任何环节的疏忽都可能带来系统性风险。因此，通过持续的培训与宣传，提高员工的风险意识和内控能力，是实现协同创新目标的重要保障。

5 财务共享中心构建的难点解析与解决策略

财务共享中心的构建虽然带来了管理效率和运营成本优化，但在实际实施过程中依然面临诸多难点。深入解析这些问题并制定相应的解决策略，是确保财务共享中心成功运行的关键。

系统集成和数据整合是构建过程中的核心难点之一。由于企业不同业务部门和子公司可能采用不同的信息系统，这些系统之间缺乏统一的标准和接口，导致数据孤岛问题严重。为解决这一难题，企业需要引入先进的技术手段，例如 API 接口、中间件和数据治理工具，打通各业务系统，实现数据的集中化和标准化管理。同时，应建立统一的数据标准和规范，确保数据在共享中心内部和外部的传递中具备一致性和高效性。

流程重组与人员管理的挑战不容忽视。财务共享中心的建设往往伴随着业务流程的重构和人员角色的调整，这可能引发内部阻力。为有效应对这一难题，企业应通过充分的沟通和变革管理，增强员工对财务共享中心的认知和接受度。具体策略包括设立跨部门的工作组参与流程设计，确保各方需求得到充分考虑；同时，针对新流程的实施进行全面的培训和指导，帮助员工快速适应新的工作模式。此外，可以通过自动化技术的应用减少对人工操作的依赖，从而缓解人员调整带来的冲击。

内控与风险管理的强化也是一大难点。财务共享中心

的集中化管理模式使得内控与风险问题更加集中且复杂。一旦某个环节出现问题，可能对整个共享中心的运行造成较大影响。因此，企业需要构建全面的内控体系，确保关键环节的操作合规性和安全性。例如，在权限管理方面，应通过分级授权和操作日志追踪，确保每一笔交易都可被有效监督；在风险防控方面，利用大数据和人工智能技术对财务活动进行实时监测，及时识别异常行为并采取纠正措施。

技术支持与系统升级的长期性要求也是一个重要挑战。财务共享中心的建设并非一蹴而就，随着企业业务规模的扩大和技术的快速发展，共享中心的系统架构需要不断升级和优化。为此，企业应选择具有扩展性和灵活性的技术方案，同时制定长期的技术发展规划，以确保共享中心能够持续满足业务需求。

6 结束语

财务共享中心的构建是企业数字化转型的核心环节，具有显著的战略意义和实践价值。然而，其实施过程中仍面临技术、流程、内控等多重挑战。通过数据整合、流程优化和技术创新，企业能够突破瓶颈，提升管理效率与风险防控能力。未来，随着大数据、人工智能和区块链等技术的深入应用，财务共享中心将进一步推动企业实现智能化管理，助力其在激烈的市场竞争中保持长期竞争力和可持续发展。

【参考文献】

- [1]高子涵. 交通企业财务共享中心建设及报表创新研究——以 SD 集团为例[J]. 交通财会, 2024(12): 52-58.
 - [2]唐艳. 浅议财务共享中心在集团企业中的应用发展趋势[J]. 交通财会, 2024(11): 69-71.
 - [3]华丽, 吕琳琳, 黄鹤. 价值创造视角下公立医疗集团财务数字化转型研究——以 Y 公立医疗集团为例[J]. 财会通讯, 2024(20): 106-112.
 - [4]孟伟. 数字化转型下集团公司财务共享中心的优化研究[J]. 市场周刊, 2024, 37(25): 139-142.
 - [5]雷京菁, 万晨霞. 数字化时代下中小企业财务共享中心的机遇与挑战[J]. 老字号品牌营销, 2024(16): 96-98.
- 作者简介：朱伟潮（1990.2—），男，广东省饶平人，曾就职于世界五百强房地产公司，现任职中山公用事业集团股份有限公司集团财务中心战略财务，长期从事财会工作。

提升统计报表报送效率与准确性的策略探讨

王丽华 马思源

河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心（河北省矿山和地质灾害应急救援中心），河北 石家庄 050081

[摘要]随着信息化建设的不断推进，统计报表的报送效率与准确性成为各行业管理的重要环节。为了提升统计报表的质量，需从数据采集、处理、审核、传输等各个环节入手，优化流程和技术手段。通过自动化工具的应用、数据标准化管理、信息系统集成等措施，可以有效减少人为操作失误，提升数据的准确性与报送效率。同时，加强数据质量监控和建立有效的反馈机制，也是确保统计报表准确及时报送的关键。

[关键词]统计报表；自动化工具；数据标准化；信息系统集成；数据质量监控

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15289

中图分类号: F810.6

文献标识码: A

Exploration on Strategies for Improving the Efficiency and Accuracy of Statistical Report Submission

WANG Lihua, MA Siyuan

Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration (Hebei Mine and Geological Disaster Emergency Rescue Center), Shijiazhuang, Hebei, 050081, China

Abstract: With the continuous advancement of information technology construction, the efficiency and accuracy of statistical report submission have become important links in the management of various industries. In order to improve the quality of statistical reports, it is necessary to start from various aspects such as data collection, processing, review, and transmission, optimize processes and technical means. By applying automation tools, standardizing data management, and integrating information systems, human operational errors can be effectively reduced, and data accuracy and submission efficiency can be improved. Meanwhile, strengthening data quality monitoring and establishing effective feedback mechanisms are also key to ensuring accurate and timely submission of statistical reports.

Keywords: statistical report; automated tools; data standardization; information system integration; data quality monitoring

引言

统计报表作为各类组织和企业管理决策的重要依据，其报送效率和准确性直接影响到数据的可用性和决策的科学性。然而，传统的统计报表报送方式常面临数据采集不及时、处理效率低、误差频发等问题，这不仅浪费了大量人力资源，还可能导致决策失误。因此，提升统计报表的报送效率与准确性，已成为各行业亟待解决的核心问题。探讨有效的优化策略，势在必行。

1 统计报表报送现状与面临的主要挑战

当前，统计报表在各类组织和企业中扮演着至关重要的角色，它是衡量运营情况、指导决策和制定发展策略的基础。然而，随着数据量的增加和管理需求的复杂化，统计报表报送过程中存在的效率低、准确性差等问题日益突出，严重影响了数据的价值和决策的及时性。首先，数据采集的过程依赖人工操作，许多组织仍然使用传统的手工录入或分散的系统进行数据整理。这种做法不仅增加了工作负担，还容易因人为疏忽、重复输入等问题导致数据错误，进而影响报送的准确性。

统计报表的生成和审核过程中，缺乏系统性的管理和流程监控，往往依赖个别人员或部门的经验，容易导致信

息传递不畅、错误遗漏等情况，最终导致报送延迟或不合规。此外，报送渠道和方式的落后也是当前统计报表报送面临的一大挑战。许多组织仍旧依赖邮件或纸质文件进行报送，这样不仅增加了工作复杂度，还可能在传输过程中丢失重要信息或导致报表格式不统一，进而影响数据的整合与共享。信息技术的应用虽然已逐渐渗透到统计报表的各个环节，但由于技术和人员素质参差不齐，许多组织在实施过程中遇到系统不兼容、数据传输缓慢等问题，导致技术未能有效提升工作效率。

缺乏有效的数据质量监控机制也是制约统计报表准确性的因素。由于数据来源复杂且多样，统计数据的真实性和完整性难以保证，若未能及时发现和纠正错误，最终报送的统计数据可能与实际情况相差甚远。总的来说，统计报表报送过程中的问题不仅限于个别环节，更涉及到整个流程的管理与技术支持。因此，提升统计报表的报送效率与准确性，需要从多方面入手，优化流程、加强技术应用，并建立更加科学和规范的管理体系。

2 数据采集与处理环节优化策略

数据采集是统计报表报送的第一步，然而当前许多组织仍依赖人工手动录入和分散式数据源，这不仅增加了工

作量，还大大降低了数据的准确性和一致性。为了优化数据采集环节，首先应实现数据采集的自动化和智能化。通过引入传感器、物联网技术或 API 接口，可以实现数据实时采集与上传，避免人工操作失误。此外，采用统一的数据标准和规范，对数据格式、单位和分类进行标准化管理，能够减少因数据不一致而导致的错误。在此基础上，还需加强数据采集工具的智能化水平，利用机器学习和人工智能算法进行数据验证与异常检测。通过对采集数据的实时监控与分析，可以有效发现并纠正错误，从源头上保证数据的质量。

在数据处理环节，现有的人工审核和手动汇总方法已经无法满足快速、高效的需求，尤其是在处理大量复杂数据时，容易出现漏报、错报等问题。为此，数据处理环节应注重引入自动化工具和先进的数据处理技术。首先，采用基于规则的自动化数据清洗工具，可以在数据传输过程中自动识别并纠正格式错误、缺失值或重复数据，从而提高数据的准确性和一致性。其次，使用数据挖掘和分析技术，能够自动对数据进行分类、聚合和汇总，减少人工干预的同时加快处理速度。这些技术的应用，不仅能够提高数据处理的效率，还能有效降低人为操作带来的风险，从而提高报送报表的准确性和及时性。

数据处理完成后，数据的整合与传输是确保统计报表准确无误的重要步骤。当前，许多组织的数据处理系统之间缺乏有效的对接和协同，导致数据在不同系统之间传输时出现格式不兼容、信息丢失或延迟等问题。因此，建立统一的数据交换平台和标准化的接口协议显得尤为重要。通过数据集成技术，将各个来源的统计数据整合到统一的数据平台上，确保数据的一致性和完整性。此外，采用加密传输和自动校验机制，可以保证数据在传输过程中不受损失或篡改。

3 自动化工具在提升报送效率中的应用

自动化工具的引入在提升统计报表报送效率方面具有重要意义，能够有效减少人为操作、提高数据处理的速度，并确保报表准确性。首先，自动化工具通过与组织内部各类业务系统的集成，实现数据的自动采集和实时更新。这些工具能够从 ERP 系统、财务系统、客户管理系统等多个数据源自动获取所需数据，避免了传统手工录入的繁琐和错误。通过预设的规则和模板，自动化工具不仅可以准确地填充数据，还能及时生成符合要求的统计报表，减少了人工输入带来的错误和遗漏，提高了报送的效率和准确度。

自动化工具可以通过数据预处理和清洗功能进一步优化报表生成的过程。在传统模式下，数据的格式往往不统一，且存在重复、缺失或错误的数

据的完整性与合规性，系统可以迅速识别并提示潜在问题，避免了因人工审查遗漏而导致的错误。此举不仅提高了报送效率，还保证了数据质量的可靠性。

自动化工具还能够加速报送流程的审批和传输环节。传统的报送方式通常依赖人工审核和文件传输，不仅耗时耗力，而且容易出现传输延迟和丢失的情况。借助自动化工具，整个审批过程可以通过电子化系统进行实时跟踪和处理，相关人员可以在线查看、审批和修改报表，大大缩短了审批周期。此外，报送报表的过程也可以通过系统自动化完成，数据可以通过加密的网络渠道进行即时传输，避免了纸质文件的繁琐和信息丢失的风险。系统可以设定自动提醒和追踪功能，确保各项报送工作按时完成，并在报送过程中进行实时监控，确保数据传输得准确无误。

综上所述，自动化工具在提升统计报表报送效率中的应用，不仅减少了人为干预的误差，还通过高效的数据采集、清洗、处理、审批和传输等环节，显著提高了统计报表的生成和报送速度。通过技术的有效应用，组织能够更加快速地获取高质量的统计数据，为决策提供实时支持。

4 信息系统集成与数据标准化管理的实施路径

信息系统集成与数据标准化管理是提升统计报表报送效率和准确性的重要保障。实现系统集成和数据标准化的首要步骤是建立统一的信息架构，将各类分散的业务系统、数据源和管理平台有效整合在一个框架下。通过集成化的方式，能够确保数据在不同系统之间无缝流动，减少了因信息孤岛和系统不兼容导致的数据重复和信息滞后问题。在实施过程中，采用基于 API 的集成技术，可以使各系统之间实现自动对接和数据传输，从而提升数据的实时性和可靠性。这种集成模式不仅简化了数据采集和报表生成过程，还提高了数据处理的自动化水平，为高效的统计报表报送提供了技术支持。

数据标准化管理的实施则是确保数据质量和一致性的关键。为避免不同部门和业务系统采集到的统计数据存在格式不统一、数据内容不兼容等问题，需要建立统一的数据标准和规范。这包括统一的数据项定义、数据格式、单位标准以及编码规则等，从而保证各类数据在采集、处理、报送等环节中的一致性和可比性。数据标准化管理不仅有助于提升报表的准确性，还能够方便不同系统间的数据对接和共享。通过建立标准化的数据接口，可以确保各系统的数据能够按照统一格式进行传输，避免了在数据交换过程中的转换错误或丢失。

在信息系统集成和数据标准化管理的实施过程中，还需要重点关注数据的安全性和隐私保护。随着数据量的增加和技术的广泛应用，如何确保数据的安全传输和防止数据泄露成为了亟待解决的问题。为了应对这一挑战，可以通过数据加密、访问控制、审计追踪等手段加强数据保护，同时设立权限管理机制，确保只有经过授权的人员能够访

问和处理敏感数据。此外，数据备份和灾备系统的建立，也是保证数据安全的重要措施，防止因系统故障或人为操作错误导致的数据丢失或损坏。

为了确保信息系统集成与数据标准化管理的顺利实施，需要结合实际情况制定详细的实施计划和步骤，并进行周期性的评估与优化。通过不断总结经验、修订标准和完善集成架构，逐步提升系统集成的效率和数据管理的水平，确保统计报表报送过程中的数据质量和工作效率达到最佳状态。

5 数据质量监控机制与反馈体系建设

数据质量监控机制与反馈体系的建设对于提升统计报表的准确性和可靠性至关重要。首先，建立完善的数据质量监控机制需要从数据采集、处理、存储和报送的各个环节入手，确保数据在整个生命周期中都能得到有效的监控和管理。监控机制的核心是数据质量指标体系的构建，包括数据的完整性、准确性、一致性、及时性和可用性等方面。这些质量指标为监控系统提供了衡量标准，使得在数据采集和处理过程中，能够及时发现和纠正潜在问题。通过设定数据质量阈值，当数据偏离预设标准时，系统可以自动发出警报，并生成错误报告，提醒相关人员进行干预和修正，从而避免错误数据进入统计报表。

数据质量监控应与数据清洗和验证过程紧密结合。在数据采集环节，监控机制可以自动检查和筛选数据源的有效性，对不符合质量标准的数据进行过滤或标记。这包括检测数据中的空值、重复数据和异常值，并根据预设规则进行修正或剔除。例如，在处理财务数据时，若出现金额不合常理或格式错误的情况，监控系统应立即标注并要求人工复核。在数据处理和存储过程中，监控系统还可以通过定期对比历史数据与新数据，检查数据的一致性和准确性，确保各类统计数据之间不会出现冲突或不协调的情况。通过这一系列的监控与验证措施，可以确保最终生成的报表数据具备较高的准确度和可靠性。

在此基础上，反馈体系的建设同样不可忽视。反馈体系主要作用是将数据质量监控的结果及时反馈给相关人员或系统，形成有效的信息流转。反馈体系的关键在于信息的透明性和及时性。通过构建实时反馈渠道，监控系统能够迅速将数据质量问题传递给数据采集人员、数据处理

人员以及报送人员，并要求其根据反馈信息进行必要的修改或优化。同时，反馈系统还应具有自我修正功能，在反馈信息的基础上自动更新数据处理流程或规则，以减少人工干预，提高工作效率。反馈机制不仅能够及时纠正现有的数据问题，还能够为后续的数据质量改进提供依据。例如，若监控系统频繁发现某一特定数据源存在质量问题，反馈体系可以将问题归类并反馈给数据源管理者，促使其对源头数据进行调整或优化，从根本上提升数据质量。

建立定期的数据质量评估机制和持续改进计划也非常重要。通过对监控数据和反馈信息的分析，可以对数据质量管理的整体效果进行评估，并根据评估结果制定改进方案。定期回顾和优化数据质量控制措施，不仅可以确保监控机制的长期有效性，还能促进数据质量管理的不断进步。通过这一循环反馈过程，逐步提升数据管理水平，确保统计报表的高效、准确报送。

6 结语

提升统计报表报送效率与准确性是现代组织管理中的重要任务。通过自动化工具的应用、信息系统集成、数据标准化管理及完善的数据质量监控机制，可以有效优化报表生成与报送流程，确保数据的实时性、准确性和一致性。建立健全的反馈体系也为持续改进数据质量提供了保障。综合运用这些策略，不仅提升了工作效率，还为决策提供了可靠的基础，推动了数据驱动决策的实践和创新。

【参考文献】

- [1] 杜春鹏, 吴杰. 政区 2021 年呼伦贝尔市民族人口统计报表(一)[M]. 北京: 九州出版社, 2022.
- [2] 袁加勤. 统计管理专业统计报表[M]. 烟台: 黄海数字出版社, 2022.
- [3] 王小茗, 刘仲文. 统计报表和专项调查[M]. 甘肃: 甘肃民族出版社, 2024.
- [4] 张颖, 钱世贵. 统计管理专业统计报表上报[M]. 沈阳: 北方联合出版传媒(集团)股份有限公司辽海出版社, 2023.

作者简介: 王丽华(1987.10—), 毕业院校: 河北地质大学, 所学专业: 会计学, 当前就职单位: 河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心(河北省矿山和地质灾害应急救援中心), 职务: 财务科科员, 职称级别: 高级统计师。

基于大数据时代的企业财务预算管理有效性提升研究

张静雅

新疆天富能源股份有限公司，新疆 石河子 832000

[摘要]随着大数据时代的到来，企业面临着前所未有的机遇与挑战。数字化技术的迅猛发展深刻改变了传统经营模式，尤其是在财务管理领域，大数据的引入为其带来了根本性的变革。许多企业认识到，提高财务预算管理的有效性不再依赖于过去的经验和直觉，而是需要充分利用大数据技术来实现精准分析和决策落地。通过对海量数据的分析，企业能够更高效地进行资源分配，优化资金运作，降低运营风险。然而，尽管存在诸多优势，许多企业依然在财务预算管理中未能充分运用大数据，从而影响了管理效率和决策质量。因此，重视数据技术在财务预算管理中的应用，树立科学的管理目标，成为企业在激烈市场竞争中立于不败之地的关键。本文将探讨大数据如何提升企业财务预算管理的有效性，强调其在解决企业面临的问题与提高经营效率方面的重要作用，为企业在新时期的发展提供理论支持和实践指导。

[关键词]大数据时代；企业；财务预算管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15292

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on Enhancing the Effectiveness of Enterprise Financial Budget Management in the Era of Big Data

ZHANG Jingya

Xinjiang Tianfu Energy Co., Ltd., Shihezi, Xinjiang, 832000, China

Abstract: With the advent of the big data era, enterprises are facing unprecedented opportunities and challenges. The rapid development of digital technology has profoundly changed traditional business models, especially in the field of financial management, where the introduction of big data has brought fundamental changes. Many enterprises have realized that improving the effectiveness of financial budget management no longer relies on past experience and intuition, but requires the full utilization of big data technology to achieve precise analysis and decision-making implementation. By analyzing massive amounts of data, enterprises can allocate resources more efficiently, optimize capital operations, and reduce operational risks. However, despite its many advantages, many enterprises still fail to fully utilize big data in financial budget management, which affects management efficiency and decision-making quality. Therefore, emphasizing the application of data technology in financial budget management, establishing scientific management goals, has become the key for enterprises to stand undefeated in fierce market competition. This paper will explore how big data can enhance the effectiveness of financial budget management in enterprises, emphasizing its important role in solving the problems faced by enterprises and improving operational efficiency, providing theoretical support and practical guidance for the development of enterprises in the new era.

Keywords: big data era; enterprise; financial budget management

1 大数据技术在企业财务预算管理中的作用

通过大数据技术，企业能够更高效地收集和整合财务数据，促进信息共享，从而提高预算制定和执行的质量。这种技术的应用使得管理人员能够及时获取全面的数据，快速响应各部门的需求，减少信息传递中的误差，确保预算计划的合理性。在预算过程中，大数据技术帮助打破传统的“信息孤岛”，实现各部门之间的有效沟通。审计人员可以利用多维数据分析模型，优化预算控制程序，确保预算管理更加透明和高效。此外，预算委员会能够动态查询各部门的数据，实时调整预算，节约资源。大数据还提高了预算管理的准确性和有效性。通过先进的工具和技术，管理人员可以灵活调整预算周期，确保在规定的时间内完成预算编制，减少潜在问题的发生。这些优势使企业在竞

争激烈的市场中保持灵活性，提升整体管理水平。

2 大数据时代企业财务预算管理存在的问题

2.1 工作体系不健全

当前，许多企业在财务预算管理中普遍存在工作体系不健全的问题。这些企业未能结合大数据时代的特征，制定出科学合理的预算管理体系，导致管理工作滞后，未能实现预期目标。许多企业仍在沿用传统的预算管理手段，缺乏相应的预算管理制度，致使管理内容未得到充分细化。完善的财务预算管理是企业合理利用资源的基础。然而，由于缺乏符合大数据发展需求的管理体系，企业管理人员在实际操作中缺乏规范性，难以约束其工作行为。这种松散的管理环境使得部分财务人员责任心不足，所提供的预算报表缺乏价值，不能真实反映企业状况，也无法体现大

数据背景下预算管理的重要性。因此,企业亟需建立健全的财务预算管理工作体系,以适应新时期的发展需求。

2.2 预算编制不科学

在财务预算管理中,确保预算编制的科学性和合理性是开展后续管理工作的前提。然而,许多企业在这一环节上仍存在不足,导致预算编制效果不理想,无法满足实际管理需求。许多负责预算编制的员工对企业各项业务活动缺乏深入了解,未能结合具体业务需求制定切实可行的预算指标,往往依赖定性或定量指标,而无法进行有效结合。这种粗放的指标设置严重影响了预算管理的效果。此外,预算编制过程中,许多工作人员倾向于使用增量预算的方法,忽视了零基预算和滚动预算等新型编制方法的价值,这与大数据时代的特点相悖。预算编制应当是一项全员参与的重要工作,具有显著的综合性和全面性。然而,实际操作中,管理人员往往未能有效沟通,导致部分员工在预算编制中被排除,未能满足实际业务需求。因此,企业亟需改善预算编制流程,加强各部门之间的协作与信息共享,以提升预算编制的科学性和合理性。

2.3 预算管理信息化滞后

在大数据时代,信息化技术的应用是提升工作效率和质量的关键。然而,许多企业在财务预算管理中信息化发展的理解不足,尽管在一定程度上采用了大数据相关的工作模式和技术,但未能充分发挥其潜在价值。一些企业过于关注短期效益,担心构建信息化系统会耗费大量人力和物力,导致预算管理的信息化进程滞后。实际上,大数据时代的工作应以长期效益为导向。一旦建立有效的信息化系统,企业可以在较长时期内利用其提升工作效率和管理水平。然而,错误的认知和短视行为限制了信息化技术在财务预算管理中的应用,导致其作用未能充分显现。这不仅影响了预算管理的效果,还可能阻碍企业在竞争中的发展。因此,企业应重新审视信息化在预算管理中的重要性,积极推动其应用,以适应新时代的发展需求。

2.4 预算执行不到位

在财务管理领域,预算执行得不到位是一个普遍而复杂的问题。首先,预算执行不到位往往是由于缺乏一个明确的监督机制。企业需要建立一个透明的预算监控系统,这个系统能够实时追踪预算的使用情况,及时发现偏差,并迅速采取纠正措施。其次,企业在预算管理上往往忽视了人员的配置和培训,导致预算管理人员无法充分发挥其职能。这不仅影响了预算执行的效率,也可能导致预算管理的失误。此外,将预算执行结果简单地与薪酬和晋升挂钩,而没有深入分析考核结果背后的原因,这种做法忽视了预算管理的复杂性和动态性,可能会导致员工的短视行为,不利于长期的财务健康和可持续发展。因此,企业需要从制度、人员、技术等多个层面入手,构建一个全面、动态、有效的预算执行和监督体系,以提高预算管理的质量和效率。

2.5 预算管理一体化平台缺位

在大数据时代,建立一体化平台对企业的发展具有重要意义,可以有效展示大数据技术的价值。然而,许多企业在财务预算管理中存在一体化平台缺位的问题。这些企业未能有效利用大数据和人工智能等先进技术,导致缺乏符合自身发展需求的预算管理平台,造成信息不对称。缺少一个集成化的平台导致了部门间的沟通障碍,特别是业务与财务部门之间缺乏有效的互动机制。这种沟通不畅的状况削弱了预算管理的效能,导致管理者在分析预算数据时可能产生误差,同时信息的传递也失去了准确性和及时性。因此,企业应重视一体化平台的建设,以增强部门间的协作,提高预算管理的整体效能。

3 大数据时代企业财务预算管理的优化措施

3.1 提高预算编制合理性

在现阶段的财务预算管理优化过程中,提高预算编制的合理性是关键任务。首先,管理人员需要明确大数据时代对工作的具体要求,以提升管理效率和质量为主要目标,充分利用大数据、信息化和互联网技术的优势。这意味着预算编制需要被视为首要任务,管理者应当打破传统思维,积极应对现代企业综合建设的发展需求。在编制预算的过程中,财务人员与业务部门之间的良好沟通至关重要。双方应通力合作,确保预算合理性。业务部门需设定合理的绩效目标,并在交流中提供项目立项依据,以便财务人员充分了解具体业务项目,从而提高经费预算的准确性。此外,财务人员在编制预算时依赖的数据资料种类繁多,必须确保其精确性和可靠性。单纯依靠估算显然不够,财务人员应结合国家的相关标准,采用专业的计算方法,以保证预算编制的准确性。在大数据技术的支持下,财务人员可以通过互联网获取相关数据,构建财务数据共享体系,获取更多准确的信息。这不仅有助于提高预算编制的科学性,还有助于将预算编制与审批环节相结合,形成闭环管理,确保各个环节紧密衔接。通过这些措施,企业可以有效提高财务预算的合理性,优化整体管理流程,最终实现资源的合理配置和最佳利用。

3.2 加大预算执行力度

企业提升预算执行力需要构建多层次管理体系。核心是强化管理人员监督,通过严格审查机制确保资金使用的规范性和有效性。在预算执行中,要重点关注大额资金支出,完善签批流程,严格遵守合同约定。创新预算管理模式,将采购工作深度融入预算管理,结合企业发展战略,开展合同预算审核。同时,积极应对法律风险,严格遵循政府管理条例,通过公开招标等方式提高透明度。建立全面的财务登记系统,详细记录业务支出,为企业财务管理提供坚实基础。

3.3 提高人员综合素质

提升员工的综合素质对于优化企业的财务预算管理至关重要。企业应重视员工能力的培养和绩效评估,确保

关键岗位由合格人员担任,避免因人员能力不足而影响管理效率。在大数据背景下,企业需通过现代信息技术培训,增强员工的工作效率,并全面提升其综合素质。选拔预算管理人才时,企业应通过校园和社会招聘等多种渠道,吸纳具有高学历、高素质和专业能力的人才,以构建高效的财务预算管理团队。此外,企业应组织系统的前期培训,使员工掌握大数据技术,更新工作理念,提高财务预算管理效率。管理人员尤其需要具备高水平的信息化技术能力,明确大数据在财务管理中的应用,并持续更新知识体系,以适应经济发展的新要求。通过终身学习的理念,管理人员可以在业余时间提升知识和技能,运用创新的管理方法,保障财务预算管理工作的质量。这种素养的提升不仅有助于个人职业发展,也对企业财务管理效能的提升具有积极影响。

3.4 构建预算管理一体化平台

构建预算管理一体化平台是提升企业财务管理效率和透明度的关键步骤。这一平台能够整合预算编制、执行、监控和分析等多个环节,实现数据的统一管理和流程的自动化。通过这样的系统,企业能够实现预算的动态追踪和实时监控,及时调整和纠正偏差,确保预算目标的实现。此外,一体化平台的建立有助于打破部门间的信息壁垒,促进信息共享和业务协同,提高决策的效率和质量。在大数据和人工智能技术的支持下,预算管理一体化平台能够提供更加精准的数据分析和预测,辅助企业进行战略规划和资源配置。平台的智能化特点,如自动识别业务模式、实时监控预算执行情况,并在异常情况下发出预警,有助于企业防范财务风险。同时,平台的高度可扩展性和灵活性使得企业能够根据自身需求进行定制化开发,满足不同阶段的预算管理需求。综上所述,构建预算管理一体化平台不仅能够简化复杂的预算管理工作,还能提升管理的智能化和信息化水平,实现更优的管理效果,这对于企业的可持续发展具有重要意义。

3.5 加强大数据预算管理的沟通合作

在大数据时代背景下,企业通过运用大数据和信息化技术,能够显著提高财务预算管理的效率和精确度。为此,强化大数据预算管理中的沟通与协作变得尤为关键。企业应建立由预算管理委员会领导的沟通机制,负责大数据管

理策略的制定与执行,确保各岗位人员能够准确履行职责。通过建立数据共享平台,各部门可以便捷地交换和共享信息,增强协作效率。在预算执行阶段,定期召开预算管理委员会,集中讨论数据分析结果和资源配置方案,可以有效提升预算执行的成效。各部门需明确自身在预算管理中的分工,构建与企业战略相匹配的合作模式。同时,所有参与人员都应认识到数据分析的重要性,共同参与数据处理,以增强部门间的资源整合能力,确保资源得到高效利用。综上所述,加强大数据预算管理的沟通合作,不仅能够促进信息流通,还能提高资源配置的科学性和决策的准确性,从而为企业的财务健康和战略发展提供坚实的数据支持。

4 结束语

综上所述,大数据时代为企业财务预算管理带来了前所未有的机遇与挑战。通过提高预算编制合理性、加大预算执行力度、提高人员综合素养、构建预算管理一体化平台以及加强大数据预算管理的沟通合作,企业能够显著提升预算管理的科学性和效率。这些措施不仅确保了资源的优化配置,还增强了各部门之间的协同作用,推动了企业的可持续发展。面对不断变化的市场环境,企业应灵活运用大数据和信息化技术,持续优化管理流程,以适应新的经济形势。最终,通过全面提升财务预算管理的有效性,企业将能够更好地实现战略目标,并在竞争中占据优势地位。

【参考文献】

- [1] 芦正伟. 大数据时代企业财务管理存在问题及解决措施[J]. 财会学习, 2023(18): 22-24.
 - [2] 朱艳红. 大数据时代企业财务预算管理的有效性分析[J]. 中国集体经济, 2023(18): 134-137.
 - [3] 曾海惠. 大数据时代企业财务管理存在的问题及解决措施[J]. 商场现代化, 2023(9): 171-173.
 - [4] 宋敏. 大数据时代企业财务管理措施研究[J]. 财经界, 2023(1): 144-146.
 - [5] 梁欢. 大数据背景下企业会计信息化发展与管理研究[J]. 中国集体经济, 2024(35): 161-164.
 - [6] 薛凌烟. 大数据时代财务信息透明度提升策略[J]. 老字号品牌营销, 2024(22): 85.
- 作者简介: 张静雅(1990.4—), 女, 汉族, 河南扶沟, 本科, 新疆天富能源股份有限公司, 中级会计师, 会计学。

国网智能公司往来管理中的财务风险控制与优化策略

彭启迪

国网智能科技股份有限公司, 山东 济南 250000

[摘要] 国网智能公司在日常运营中面临诸多财务风险, 尤其在往来管理环节。通过分析当前往来管理中存在的财务风险, 如应收账款、应付账款管理不善等问题, 提出了一系列优化策略。这些策略包括加强客户信用评估、完善账款催收机制、优化资金调度及支付管理等措施, 以提高资金流动性, 降低财务风险。实施有效的风险控制策略, 不仅能提高公司的财务稳健性, 还能促进其整体经营效益的提升。

[关键词] 财务风险控制; 往来管理; 优化策略; 应收账款; 风险管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15301

中图分类号: F279.24

文献标识码: A

Financial Risk Control and Optimization Strategies in Communication Management of State Grid Intelligent Company

PENG Qidi

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

Abstract: State Grid Intelligent Company faces many financial risks in its daily operations, especially in the process of transaction management. By analyzing the financial risks in current transaction management, such as poor management of accounts receivable and accounts payable, a series of optimization strategies have been proposed. These strategies include strengthening customer credit evaluation, improving debt collection mechanisms, optimizing fund scheduling and payment management, and other measures to improve liquidity and reduce financial risks. Implementing effective risk control strategies can not only improve the financial stability of a company, but also promote the overall improvement of its operational efficiency.

Keywords: financial risk control; communication management; optimization strategies; accounts receivable; risk management

引言

随着国网智能公司业务规模的不断扩大, 往来管理中的财务风险逐渐成为制约公司发展的重要因素。如何有效识别并控制这些风险, 已成为提升财务管理水平和优化企业运营效率的迫切需求。应收账款、应付账款等环节的管理不仅影响公司的资金流动性, 更直接关系到企业的盈利能力和市场竞争力。针对这些问题, 探索切实可行的风险控制与优化策略, 能够为公司实现可持续发展提供强有力的保障。

1 国网智能公司往来管理现状分析

国网智能公司在经营过程中, 随着业务量的增加, 往来管理的复杂性逐渐加大。往来管理主要包括应收账款和应付账款的管理, 这些环节直接影响公司的资金流动性和财务风险控制。目前, 国网智能公司在往来管理中面临的主要问题是: 应收账款回收周期较长、账款催收不及时、客户信用评估有待加强等, 导致公司资金的占用和流动性风险加大; 而应付账款方面, 公司虽能按时支付部分债务, 但在资金调度和支付策略上的仍有较大提升空间, 仍然会造成短期内资金链的紧张。

公司的应收账款管理存在较大隐患。由于客户数量众多且信用等级不一, 公司对客户的信用评估和风险管理措施相对薄弱, 未能建立完善的客户信用档案。部分长期未

回收的应收账款, 占用了大量的流动资金, 影响了公司日常运营和资金链的稳定。此外, 账款催收环节也存在较大问题, 部分部门未能及时跟进应收账款的催收工作, 导致应收账款逾期, 甚至发生坏账的情况。

应付账款管理中的问题也不可忽视。由于公司在资金调度方面缺乏刚性有效的计划和预算, 往往在短期内出现过资金不足的情况, 导致部分应付账款未能按期支付。虽然公司有一定的付款周期管理, 但由于部门间信息沟通不畅, 支付的计划性不足, 导致对供应商关系的维护受到影响, 可能造成信用风险的进一步增加。

总体来看, 国网智能公司在往来管理中的财务风险控制体系有待完善, 现有管理模式和流程也未能充分适应快速发展的企业需求。为了确保企业的财务稳定, 必须加强应收账款和应付账款的管理, 建立完善的风险评估和控制机制。通过及时识别风险、加强催收管理、合理调度资金, 才能有效避免企业在运营过程中面临的财务压力和潜在风险。

2 主要财务风险类型及其影响因素

在国网智能公司的往来管理中, 财务风险主要体现在应收账款和应付账款管理的不完善上, 这些风险直接影响了公司的资金流动性和财务稳定性。财务风险的类型主要包括信用风险、流动性风险、操作风险和市场风险, 这些

因素相互交织，形成了复杂的财务风险局面。

信用风险是国网智能公司往来管理中最为突出的财务风险之一。由于公司业务规模不断扩展，客户群体逐渐多样化，客户的信用状况差异较大。部分客户未经过严格的信用评估或信用档案未能及时更新，导致与低信用客户的交易形成较高的应收账款。这些客户的支付能力和支付意愿不稳定，一旦发生违约或延迟支付，直接影响公司现金流和运营资金的周转。由于缺乏有效的风险预测和管理机制，导致部分应收账款长期未能回收，甚至形成坏账，从而加剧了公司的财务压力。

流动性风险在往来管理中表现为资金的周转不畅，尤其是在应收账款较大时，流动性风险尤为严重。公司往往因为应收账款的积压，导致资金无法及时回笼，影响了日常运营所需的资金安排。尤其是大额应收账款的回收周期较长，可能会迫使公司采取高成本的短期融资手段，从而导致整体财务结构的不平衡。此外，部分应付账款的支付也可能加剧公司短期内的资金压力，影响企业的财务稳定。

操作风险主要源于公司在往来管理过程中，管理流程、信息系统或人员操作的不规范。往来管理的环节繁多，包括账款的核对、催收、支付等，这些环节中一旦出现错误或疏漏，就可能导致财务数据不准确，甚至形成债务纠纷。尤其在催收环节，若未能及时跟进或采用不当的催收手段，可能会导致债权无法准确确定、引发客户的不满，进一步影响公司的财务状况。

市场风险则主要体现在外部经济环境变化对公司业务的影响。例如，市场需求波动、行业竞争加剧、原材料价格上涨等因素，可能影响到客户的支付能力，从而间接增加公司的财务风险。此外，宏观经济波动或政策变化也可能对公司的资金运作和支付能力带来不确定性，进一步加剧了公司面临的财务风险。

3 应收账款管理中的风险控制策略

在应收账款管理中，国网智能公司面临的风险主要来源于客户信用评估不足、账款催收不及时、管理流程不完善等问题。为了有效控制这些风险，必须采取一系列切实可行的风险控制策略，以确保公司的资金安全和流动性。

加强客户信用评估是防范应收账款风险的基础。公司应建立完善的客户信用管理体系，对每一位客户进行全面的信用评估，了解其历史支付记录、财务状况及行业背景等信息。根据评估结果，将客户分为不同信用等级，并根据信用等级制定相应的付款条件和账期政策。对于信用等级较低的客户，可以要求提前付款或缩短账期，降低未来坏账的风险。

完善账款催收机制也是关键的一环。应收账款催收需要严格的流程和及时的执行。公司可以建立一个专门的催收部门或指定专人负责跟踪逾期账款，定期与客户进行沟通确认，确保账款回收进度。在账款逾期一定天数后，应

采取更加积极的催收手段，如发送催款函、电话催收或甚至通过法律途径追讨。对于长期逾期且无法收回的账款，应及时进行坏账处理，以避免影响财务报表的准确性。

优化账款管理流程，加强内部协作，也是有效的风险控制策略之一。公司应建立统一的应收账款管理系统，将各部门的信息流、资金流和账务流进行有效对接，实现数据共享和实时监控。销售部门在签订合同时，应与财务部门密切配合，确保客户信用评估结果能够及时反馈，并且在交易过程中严格执行支付条款。定期的账款清理和审计也可以及时发现潜在的风险点，避免长期积压。

加强与客户的沟通和关系管理也是有效的风险控制手段。通过与客户保持良好的合作关系和定期沟通，可以在客户面临资金问题时提前获得预警，从而采取措施调整付款条件或延期支付，减少应收账款的风险。

合理运用信用保险和担保措施也是一种有效的风险控制策略。对于大额交易或信用等级较低的客户，考虑购买信用保险或要求客户提供担保，以保障公司的资金安全。

4 应付账款管理的优化措施与风险防范

应付账款管理是国网智能公司财务管理中的重要环节，直接影响公司的现金流和资金调度。合理的应付账款管理不仅能帮助公司维持良好的供应商关系，还能有效降低资金压力和财务风险。为优化应付账款管理，并防范可能的风险，必须采取一系列措施，以确保公司的资金使用效率和财务稳定。

优化支付周期和付款计划是应付账款管理中的首要措施。公司应根据不同供应商的信用状况和交易量，制定差异化的付款策略。对于长期合作且信用良好的供应商，可以适当延长付款周期，利用账期内的资金进行其他投资或运营；而对于新供应商或信用较差的供应商，应缩短付款周期，确保按时支付，避免供应商对公司的信任产生影响。与此同时，制定详细的付款计划，确保每笔应付账款在规定期限内支付，避免因拖延付款而产生滞纳金或影响供应商关系。

加强现金流管理是防范应付账款风险的关键。公司需要对现金流进行科学的预测和管理，确保在支付应付账款时拥有足够的流动资金。通过建立月度、季度和年度的现金流预算，公司能够提前识别资金缺口，采取有效措施，如申请短期融资、调整支付顺序或延迟其他非紧急支付，以缓解资金压力。此外，确保资金的合理调配，避免因支付不当而导致公司陷入资金困境。

强化供应商关系管理也是防范应付账款风险的重要手段。良好的供应商关系不仅有助于争取更有利的付款条款，还能在出现资金周转困难时获得灵活的支付安排。公司应通过建立长期、稳定的合作关系，了解供应商的需求和付款习惯，争取到更优的信用条件。例如，在合同谈判时，可以与供应商协商延长支付周期或获取折扣，以缓解

短期支付压力。同时,通过定期与供应商沟通,及时解决付款中出现的问题,避免因拖延付款而产生矛盾或供应中断。

建立严格的内部审批流程和监控机制,确保应付账款管理的合规性和透明度。公司各部门严格按照合同条款执行采购业务,严格按照预算和计划执行付款,并对每笔账款进行审批和复核。通过引入信息化工具,实现应付账款的自动化和可视化,减少人工操作失误,确保账务的准确性和及时性。同时,定期进行内部审计和检查,以发现潜在的支付风险和管理漏洞,确保每一笔支付都经过严格审查,减少财务风险。

利用财务工具和信用担保也是应对应付账款管理风险的重要策略。公司可以考虑使用短期融资工具,如银行贷款、信用额度等,以应对突发的资金需求。同时,对于部分供应商,可以通过信用担保、保函等方式,确保供应商的信任和交易安全,避免因资金不足或未能按时支付而导致的供应中断或信用损失。

5 综合优化策略:提升财务管理效能与风险管控能力

为提升财务管理效能与风险管控能力,国网智能公司需要从多个角度进行综合优化,以确保公司资金流动性和财务稳健性。综合优化策略不仅要在应收账款和应付账款管理中做到精准把控,还要通过系统化的风险管控措施,从整体上提升财务管理水平。

加强信息化建设是提升财务管理效能的基础。公司应优化目前的财务管理系统和信息化工具,对应收账款、应付账款及现金流等财务数据进行实时监控和分析。通过数字化手段,可以大大提高数据处理的速度和准确性,减少人工操作的失误和滞后。信息系统的实时预警功能能够帮助财务部门及时发现潜在的风险点,例如应收账款的逾期情况、资金的紧张局面等,确保在风险发生之前采取应对措施,从而有效降低财务风险。

优化内部控制和审批流程是提升风险管控能力的关键。公司应完善内部控制机制,确保各项财务操作的规范性和合规性。例如,针对应收账款和应付账款的管理,应设立专门的审批流程和岗位责任制,确保每一笔账款的记录、审批和支付都经过严格审核。同时,通过定期审计和监督,确保公司财务活动透明,及时发现潜在的操作风险和管理漏洞,避免由于管理不善而引发的财务问题。

加强现金流预测和资金调度管理也是综合优化策略中的重要一环。公司应完善科学的现金流管理体系,通过

对未来资金需求的预测,合理规划现金流入和流出,避免资金断裂。特别是在应收账款和应付账款管理方面,要提前制定付款计划,确保资金的使用效率。通过动态调度资金,将闲置资金合理利用,并确保在账款支付和回收过程中,资金能够及时到位,避免资金链断裂引发的流动性风险。

提升风险意识和培训员工是有效防范财务风险的长期策略。公司应定期组织财务人员进行风险管理培训,提升员工的风险识别和应对能力。特别是在应收账款和应付账款的管理中,员工应具备较强的风险意识,能够主动识别客户和供应商的信用风险,并采取相应的风险防控措施。通过全员的共同努力,形成强有力的风险管理文化,提升整体风险管控能力。

加强与外部机构的合作,例如与银行、信用评级公司等建立合作关系,能够有效降低融资成本和风险。公司可以利用信用评级机构提供的客户信用报告,优化客户信用评估机制,同时,通过银行等金融机构获得灵活的融资支持,确保资金在必要时能够及时调度。

6 结束语

通过对国网智能公司往来管理中财务风险的分析与优化策略的探讨,可以看出,加强应收账款与应付账款管理、优化内部控制流程、提升信息化水平,以及强化风险防范意识,都是提高公司财务管理效能的关键举措。实施综合优化策略,能够有效降低财务风险,提升资金流动性,保障公司的财务稳健性和可持续发展。这不仅为公司在激烈的市场竞争中赢得优势,也为未来稳步发展提供了坚实的基础。

[参考文献]

- [1]杨航杰.建筑企业财务风险控制措施探讨——以 A 建筑企业为例[J].现代营销(下旬刊),2024(12):97-99.
 - [2]张彦茹.内部控制视角下农业企业财务风险控制分析[J].中国农业会计,2024,34(22):85-87.
 - [3]刘青青.企业财务风险控制现状及优化对策探讨[J].财会学习,2024(29):19-21.
 - [4]方琳.浅析新三板上市公司筹资过程中的财务风险控制[J].中国经贸导刊,2024(10):49-51.
 - [5]段福巧.浅谈国企财务风险控制的现状建议[J].活力,2024,42(17):64-66.
- 作者简介:彭启迪(1994.8—),男,山东菏泽人,现就职国网智能科技股份有限公司,财务资产部会计核算管理,从事预算、报表等财务管理相关工作

财务管理中全面预算管理的实施与优化策略

刘康馨

中科院南京耐尔思光电仪器有限公司, 江苏 南京 210000

[摘要]全面预算管理在制造业财务管理中扮演着至关重要的角色,通过系统化、标准化的预算编制和执行,可以有效提升资源配置效率和资金使用效益。首先,需要建立科学合理的预算编制体系,确保各部门目标明确、预算内容清晰。其次,利用现代信息技术手段,如ERP系统,加强预算执行的监控和分析,实现预算与实际差异的实时对比,及时调整资金使用方向。此外,强化预算责任制和绩效考核,提升全员参与和协同作战的积极性。优化预算管理流程,不仅有助于降低成本、提升财务透明度,还能提高整体经营效率,推动企业实现持续健康发展。

[关键词]全面预算管理;财务管理;制造业;预算编制;绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15285

中图分类号: F426.92

文献标识码: A

Implementation and Optimization Strategies of Comprehensive Budget Management in Financial Management

LIU Kangxin

Nanjing Nairc Optoelectronic Instrument Co., Ltd., Chinese Academy of Sciences, Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: Comprehensive budget management plays a crucial role in financial management in the manufacturing industry. Through systematic and standardized budget preparation and execution, it can effectively improve resource allocation efficiency and fund utilization efficiency. Firstly, it is necessary to establish a scientific and reasonable budget preparation system to ensure that each department has clear goals and clear budget content. Secondly, by utilizing modern information technology such as ERP system, we can strengthen the monitoring and analysis of budget execution, achieve real-time comparison between budget and actual differences, and adjust the direction of fund utilization in a timely manner. In addition, strengthen the budget responsibility system and performance evaluation, and enhance the enthusiasm of all staff to participate and collaborate in combat. Optimizing the budget management process not only helps reduce costs and improve financial transparency, but also enhances overall operational efficiency and promotes sustainable and healthy development of the enterprise.

Keywords: comprehensive budget management; financial management; manufacturing industry; budget preparation; performance appraisal

引言

随着市场竞争的日益激烈和制造业生产成本的不断攀升,企业的财务管理面临越来越大的挑战。全面预算管理作为一种有效的财务控制工具,能够帮助企业在复杂的经济环境中优化资源配置、提高资金使用效率。通过科学的预算编制与精确的执行监控,企业不仅能在经营过程中精准把控财务状况,还能通过动态调整应对外部变化。实施全面预算管理,不仅仅是提高财务透明度,更是推动企业战略目标落实和提升综合竞争力的关键。如何在实际操作中完善预算管理体系,成为许多制造企业亟需解决的问题。

1 全面预算管理在制造业中的重要性与作用

1.1 提升资源配置效率

在制造业中,资源的合理配置对于降低成本和提高生产效率至关重要。全面预算管理通过对企业各项资源进行全面、系统的规划,使得资金、原材料、人力等各类资源的使用更加精确和高效。通过预算编制,企业能够清晰了解各部门和项目的资源需求,避免资金闲置或浪费,确保每一项资源都能用到最需要的地方,最大化资源的使用效益。

1.2 促进成本控制与费用管控

制造业的生产成本往往较高,成本控制成为企业管理的核心任务之一。全面预算管理通过详细的预算计划和执行监控,帮助企业事前预测并控制各项费用。在预算编制阶段,企业可以根据生产流程、市场需求等因素合理预测成本,并在预算执行过程中实时跟踪差异。通过对差异的分析,企业可以及时采取措施,调整生产计划或优化供应链管理,从而有效降低成本并提高利润水平。

1.3 增强财务透明度与决策支持

预算管理的另一个重要作用是增强财务透明度,使得企业各项财务活动更加公开和透明。通过全面预算的执行和监控,管理层能够清晰掌握资金流动状况,及时发现财务异常或潜在风险。这种透明度不仅提升了内部控制水平,还为企业管理层提供了准确的数据支持,帮助他们在快速变化的市场环境中做出科学、有效的决策^[1]。

1.4 实现战略目标与长期发展

全面预算管理不仅仅是短期财务管理的工具,它还是实现企业长期战略目标的重要支撑。预算的制定与执行过

程紧密结合企业的战略规划,确保短期财务目标与长期发展目标的统一。通过合理的预算安排,企业能够在有限的资源下,优先实现战略中的关键任务,并逐步推进战略目标的实现。这种以预算为纽带的财务规划,使得企业的各项业务活动与发展战略保持一致,有助于提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

1.5 强化风险管控能力

制造业面临的不仅是成本控制压力,还存在市场波动、政策变化等外部风险因素。全面预算管理通过实时的预算执行监控和灵活的调整机制,能够帮助企业及时应对这些变化和风险。预算差异分析不仅帮助识别和应对短期财务风险,也为企业制定应急预案、调整战略方向提供了数据支持,从而增强企业的风险管控能力,降低潜在损失。

2 预算编制体系的优化与实施路径

2.1 完善预算编制的基础框架

预算编制体系的优化首先要求企业建立一个完善的预算框架,包括明确的预算编制目标、标准化的流程和统一的管理规则。在制造业中,预算不仅仅涉及财务部门,还应涵盖生产、销售、采购、研发等多个部门。通过建立跨部门协作机制,确保各项预算数据的准确性和可操作性。例如,生产部门可以根据历史数据预测生产成本和物料消耗,销售部门则提供市场需求预测,所有部门的信息融合才能形成完整的预算编制方案,避免信息孤岛和误差。

2.2 引入滚动预算与动态调整机制

传统的年度预算编制方法在快速变化的市场环境中常常无法适应实际情况的变化。制造业面临原材料价格波动、市场需求不确定等不稳定因素,固定预算容易导致资金使用低效或错失发展机会。因此,企业应引入滚动预算机制,即每季度或每月进行一次预算调整,确保预算始终与实际经营情况保持一致。这种动态预算体系不仅提高了预算的灵活性,也使得企业能够更好地应对外部环境的变化。

2.3 数据驱动的预算编制与信息化支持

随着信息技术的进步,制造企业可以通过 ERP、MES 等管理系统实现数据化、信息化的预算编制。通过对历史财务数据、生产数据和市场信息的深度挖掘,企业能够更加准确地预测未来的资金需求和成本支出。例如,生产线的运行数据可以帮助预算部门提前预判设备维修、物料采购等支出的时点和金额,从而使预算更加精确。此外,信息化工具还可以实现预算过程中的实时监控和数据共享,提升预算编制的效率与准确性。

2.4 强化预算编制的参与度与责任划分

在制造企业中,预算编制不仅是财务部门的任务,各部门的积极参与至关重要。为了确保预算的全面性与执行力,企业应当在预算编制过程中明确各部门的职责与权限,形成“自下而上”的参与机制。各部门需要根据自身实际情况提出预算需求,财务部门负责进行整合和审核。通过这种参与

度较高的预算编制方式,能够确保预算的合理性和可执行性,同时提升各部门对预算执行的责任感,促进目标的达成^[2]。

2.5 建立预算绩效考核机制

预算编制的最终目的是通过有效的资金管理实现企业的经营目标。因此,在预算编制过程中,应当设置与预算执行挂钩的绩效考核机制。制造企业可以通过制定详细的预算考核指标,评估各部门在预算执行中的表现。比如,生产部门的预算考核指标可以是成本控制、产量达成率等,而销售部门则可以考核销售收入与成本的比值。绩效考核不仅激励各部门合理、有效地使用预算资金,还能够及时发现预算执行中的问题,并采取针对性的改进措施。

3 预算执行监控与信息化管理手段的应用

3.1 实时监控预算执行情况

在制造行业,预算执行的有效监控是确保财务管理目标达成的关键。实时监控预算执行情况可以帮助企业及时发现偏差,并采取相应措施进行调整。通过现代信息技术手段,企业可以借助 ERP、财务管理系统等工具,对预算执行过程进行实时跟踪,监测各项支出、成本和收入的进展。这种实时监控使得管理层能够在预算执行过程中发现潜在问题,及时对生产、采购、销售等环节进行调整,避免预算执行偏离目标。

3.2 利用大数据分析预算差异

预算差异分析是预算执行监控中的重要环节。制造企业的成本结构复杂,各项费用波动较大,因此,传统的预算监控方式可能无法有效识别问题根源。通过大数据分析技术,企业可以对预算执行中的差异进行深度挖掘,找出差异产生的具体原因。例如,原材料价格上涨、生产效率降低、生产计划调整等因素都可能导致预算偏差。通过数据挖掘与分析,管理层可以从根本上了解差异背后的原因,并采取更有针对性的应对措施。

3.3 信息化工具支持预算执行监控

信息化手段为预算执行的监控提供了强有力的技术支持。制造企业可以通过集成财务、生产、销售等模块的 ERP 系统,实现预算执行的全过程管理。系统能够自动汇总各部门的实际支出情况,与预算进行对比,实时生成差异报告。同时,信息化工具还支持自动预警,当预算执行偏离设定的范围时,系统会及时提醒相关负责人进行调整。通过信息化手段,企业能够实现预算执行的透明化、规范化,避免手工管理带来的错误与遗漏^[3]。

3.4 加强预算执行责任制与流程管理

预算执行监控的有效性不仅取决于技术手段,还与企业内部的责任制和流程管理息息相关。在制造业中,预算执行的责任应明确到每一个部门和员工,确保各方能够按照预算计划严格执行。在预算执行过程中,各部门应定期向财务部门报告实际支出情况,财务部门则需要及时分析与预算的差异,提出改进意见并与相关部门沟通。通过明

确责任和规范流程，能够有效促进预算执行的顺利进行，确保各项资金的合理使用。

3.5 持续改进与反馈机制

预算执行监控不仅是对过程的管理，也是持续改进的基础。通过定期回顾和分析预算执行结果，企业可以不断优化预算编制和执行流程。制造企业应建立健全的反馈机制，将预算执行中的问题和挑战及时反馈到预算编制阶段，从而优化未来预算的合理性。例如，通过分析每次预算执行的结果，管理层可以调整生产计划、优化采购策略，甚至在下一个预算周期中对预算目标进行更为精细化的设定。通过这种不断迭代和改进的过程，预算管理体系将不断提升，助力企业在动态市场中保持竞争力。

4 强化预算责任制与绩效考核的有效策略

4.1 明确预算责任分工与目标设定

在制造业中，强化预算责任制的首要步骤是明确各部门的预算责任，并设定具体的责任目标。预算不仅是财务部门的任务，各职能部门，特别是生产、采购、销售等部门都应对预算的编制和执行负有明确责任。企业可以根据部门职能和战略目标，分解预算目标，确保每个部门的预算目标与整体公司战略一致。比如，生产部门需要负责生产成本控制，销售部门则负责销售收入和利润的达成。这种清晰的责任划分能够增强各部门对预算目标的认同感，提升其执行力度。

4.2 制定绩效考核体系与预算挂钩

为了确保预算目标的实现，制造企业需要将预算执行与绩效考核紧密结合。绩效考核应基于各部门预算目标的完成情况，通过设定可量化的考核指标来评估预算执行的效果。比如，生产部门的考核指标可以包括生产成本控制、生产周期缩短等；销售部门则可以通过销售额、毛利率等指标来衡量其业绩。在制定绩效考核时，企业应确保指标的合理性和可达成性，并与部门的激励机制挂钩，形成“以预算为导向”的绩效评估体系^[4]。

4.3 建立定期检查与差异分析机制

预算责任制的有效执行离不开持续的检查和差异分析。在预算执行过程中，定期检查各部门的预算执行情况至关重要。企业可以设定月度、季度等周期性检查，评估各部门预算执行的进度，并分析预算与实际之间的差异。差异分析不仅要关注差异的大小，还要追溯差异产生的原因，识别是否是由于外部环境变化、内部管理问题还是预算编制中的误差所导致。通过及时发现并纠正偏差，企业能够有效避免预算执行的失控，确保财务管理目标的实现。

4.4 强化跨部门沟通与协作机制

预算责任制的落实需要加强跨部门的沟通与协作。在

制造业中，财务部门往往是预算的最终审核者，但预算的编制和执行涉及到各职能部门的协同合作。为了避免部门之间的“信息壁垒”或责任推诿，企业应建立起常态化的跨部门沟通机制。定期召开预算协调会，邀请各部门负责人汇报预算执行情况，分析预算与实际之间的差异，并提出改进意见。通过强化沟通和协作，不仅可以提高预算执行的透明度，还能有效促进各部门在预算目标上的统一性和一致性^[5]。

4.5 激励与惩罚并举的预算考核机制

为了确保预算责任制的顺利执行，制造企业应当设计合理的激励与惩罚机制，确保各部门能够积极推进预算目标的达成。激励措施可以包括奖金、晋升机会、绩效奖励等，鼓励部门在预算内控制成本、提高效率；而惩罚措施则可包括降低绩效奖励、责任追究等，确保预算未达标的部门承担相应的责任。此外，企业还可以根据部门预算完成情况，设置差异奖惩制度，给予预算执行优秀的部门奖励，而对执行不力的部门进行警告或处罚。通过这种激励与惩罚相结合的方式，企业能够有效调动各部门的积极性，确保预算目标的顺利实现。

5 结语

全面预算管理在制造业财务管理中发挥着至关重要的作用，它不仅有助于提升资源配置效率、降低成本、增强财务透明度，还能够有效支持企业的战略目标实现。通过优化预算编制体系、加强预算执行监控以及信息化手段的应用，制造企业能够实现更精准的财务规划和管理。此外，强化预算责任制和绩效考核机制，能够有效激励各部门积极执行预算目标，确保各项经营活动的协调和目标的实现。综合来看，全面预算管理作为一项动态、系统化的管理工具，能够提升企业的竞争力和可持续发展能力，是制造行业财务管理优化的核心手段之一。

【参考文献】

- [1] 龙姝. 全面预算管理在制造企业财务内控中的应用研究[J]. 中国高新科技, 2020(23): 133-134.
- [2] 曾强. 制造业开展全面预算管理的常见问题及对策[J]. 知识经济, 2020(16): 21-22.
- [3] 郭云飞. 制造业企业基于财务内控下的全面预算管理优化策略[J]. 当代会计, 2020(4): 100-102.
- [4] 郑凌洁. 制造业企业全面预算管理现状及应对策略[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(18): 97-98.
- [5] 孙晓莉. 制造业企业财务管理存在的问题及其对策探析[J]. 老字号品牌营销, 2023(7): 133-135.

作者简介：刘康馨（1993.7—），女，籍贯：江苏省，中级会计师，注册会计师。

内控视角下行政事业单位财务管理模式优化分析

许艳青

江苏省知识产权保护中心（江苏省专利信息服务中心），江苏 南京 210036

[摘要]在我国行政事业单位逐步推进财务管理现代化的进程中，如何有效地优化财务管理模式，提升管理效率，并确保资源的合理配置，已成为亟待解决的重要课题。尽管很多行政事业单位的管理已借助软件工具，但数据的处理及分析能力还不强，这一模式的延续使得管理效率低下，资金使用缺乏透明度，财务风险难以控制，导致了一系列问题。而随着现代信息技术的广泛应用，财务管理模式得以显著改进，不仅使得资金管理更加精确高效，还优化了资源配置的科学性。本文探讨如何在内控视角下，通过建立完善的内控体系、引入先进技术手段、加强人员教育培训以及增强外部监督等综合举措，实现财务管理模式的全面提升，以适应现代社会对公共资源高效利用的需求。

[关键词]内控；财务管理；资源利用；财务风险；决策支持

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15276

中图分类号: F810

文献标识码: A

Optimization Analysis of Financial Management Mode in Administrative Institutions from the Perspective of Internal Control

XU Yanqing

Jiangsu Intellectual Property Protection Center (Jiangsu Patent Information Service Center), Nanjing, Jiangsu, 210036, China

Abstract: In the process of gradually promoting the modernization of financial management in administrative institutions in China, how to effectively optimize the financial management mode, improve management efficiency, and ensure the rational allocation of resources has become an important issue that urgently needs to be solved. Although many administrative institutions have used software tools for their management, their data processing and analysis capabilities are not strong. The continuation of this model has led to low management efficiency, lack of transparency in the use of funds, and difficulty in controlling financial risks, leading to a series of problems. With the widespread application of modern information technology, financial management models have been significantly improved, not only making fund management more precise and efficient, but also optimizing the scientific allocation of resources. This article explores how to comprehensively improve the financial management model from the perspective of internal control, by establishing a sound internal control system, introducing advanced technological means, strengthening personnel education and training, and enhancing external supervision, in order to meet the modern society's demand for efficient utilization of public resources.

Keywords: internal control; financial management; resource utilization; financial risk; decision support

引言

随着我国经济的迅猛发展，行政事业单位面临的财务管理问题愈加复杂。目前，不少行政事业单位仍沿用传统管理模式，缺乏对财务数据的实时监控与精确分析，这使得管理漏洞频发，财务风险不断增加。同时，财务资金使用的透明度不足，导致社会公众对政府财务管理的信任度日益下降。在此背景下，如何通过优化管理模式提升资金使用效率，确保财务资金的合法合规使用，已成为政府改革的核心任务之一。信息技术的迅速发展，尤其是大数据、云计算、人工智能等技术的应用，给财务管理模式的优化带来了前所未有的机遇。信息化建设不仅提升了财务数据的透明度，还使得资金管理更加精准高效。在这一背景下，行政事业单位在优化财务管理模式时，必须依托内控体系的建设与现代技术手段的引入，从而确保财务资金得到高效、合规的使用。由此，结合内控体系建设与现代技术的应用，推动行政事业单位财务管理模式的转型，已成为当前

前学术界与实践领域的研究重点。

1 内控视角下行政事业单位财务管理模式概述

1.1 内控体系概念及其在财务管理中的作用

内控体系由一系列管理制度、流程及措施构成，旨在确保组织目标的实现、财务报告的准确性、法规的遵守及运营效率的提升。通过对财务活动的预防、监控与审计等手段，内控体系能够有效管理资源配置，并提升整体管理效能。在行政事业单位的财务管理中，内控体系的作用尤其重要，尤其是在确保资金合规使用、提升财务透明度与控制财务风险等方面，内控体系的应用不可或缺。

内控体系通过对预算、资金使用等财务活动的审查与监督，能够有效确保财务资金的合规使用。政府拨款的财务资金需严格遵循预算审批及执行流程，而内控体系则通过这些过程防止资金挪用、浪费或不当支出，从而确保资金的高效使用。

在提升财务透明度方面，内控体系的作用同样显著。公

共财务资金的管理直接影响公众利益，增加管理透明度对提升政府公信力至关重要。内控体系通过规范财务报告及审计流程，确保财务数据的及时公开与披露，这不仅有助于公众与监管机构进行有效监督，还增强了社会对政府工作的信任。

在财务风险控制方面，内控体系能够及早识别并防范潜在问题。预算超支、资金误用及财务数据错误等风险，若未及时发现，将对单位的财务稳定性产生严重影响。内控体系通过审计、监督等手段，确保风险能够得到迅速识别并采取必要措施予以纠正，保障财务资金的安全与合规使用。

总之，内控体系在行政事业单位的财务管理中发挥着至关重要的作用，保障了财务资金的合规使用，提高了财务透明度，增强了风险控制能力，为决策提供了可靠支持，推动了财务管理的规范化与科学化。

1.2 内控视角下财务管理模式的特点

内控视角下的财务管理模式具有系统化、精细化、透明化及信息化等显著特点。这些特点使得财务管理不仅更加高效与规范，还大大提升了财务资金的使用效率与透明度。系统化管理是内控视角下财务管理模式的核心特点之一。内控体系通过对各管理环节的协调与衔接，实现了预算管理、资金使用、审计监督等环节的有效配合。系统化管理能够避免管理过程中出现的脱节与重复，提高了财务资金的管理效率，确保了资金使用的规范性。精细化管理是内控视角下财务管理的另一重要特点。内控体系要求对每一项财务活动进行细致监管，尤其是在预算编制、资金使用及审计监督等过程中，每一个环节都需要进行精确审查。精细化管理确保了每一笔资金支出的合规性与必要性，避免了预算超支与资源浪费。透明化管理作为内控体系的重要目标之一，旨在提升财务管理的公开性与透明度。财务资金的管理直接关系到公共利益，因此其透明度显得尤为重要。内控体系通过财务报告的公开、审计结果的披露等手段，确保了信息的及时公开，使公众与监管机构能够有效监督，从而提升了政府的公信力，减少了不当支出与腐败行为的发生。信息化与自动化是内控视角下财务管理的显著特点之一。随着信息技术的应用，内控体系使得财务管理更加高效与精确。信息化手段通过实时监控与管理财务数据，不仅提高了数据处理效率，还增强了决策的准确性。借助信息技术，内控体系能够及时为决策者提供科学的财务数据支持，从而确保政策决策的科学性与合理性。

综上所述，内控视角下的财务管理模式通过系统化、精细化、透明化与信息化等特点，提升了财务资金管理的规范性与高效性。内控体系的完善不仅确保了资金的合规使用，也推动了财务管理的科学化与现代化，为财务管理的优化提供了坚实保障。

2 行政事业单位财务管理模式存在的主要问题

2.1 管理模式滞后

部分行政事业单位的财务管理虽已借助软件工具，但

数据的处理及分析能力还不强，缺乏现代化的管理工具和技术支持，导致管理效率低下、成本高昂及信息不准确等问题。

2.2 财务风险难以控制

由于管理模式滞后，部分行政事业单位难以及时发现并应对财务风险。财务风险包括不合规支出、资金使用不当、财务数据错误等，这些问题可能严重影响财务的稳定性。

2.3 透明度不足

部分行政事业单位在财务管理方面缺乏透明度，难以向社会公众和监管机构公开财务信息。透明度不足容易引发公众疑虑和不信任，可能导致舆论压力和监管挑战。

2.4 决策支持不足

由于信息收集和分析能力不足，部分行政事业单位的财务决策往往缺乏科学性和准确性。缺乏可靠的财务数据支持可能导致管理层做出不明智的决策，从而影响公共服务的质量和效率。

3 内控视角下优化行政事业单位财务管理模式的具体方法

在内控视角框架下，优化行政事业单位的财务管理模式，对于提高资金使用效率、减少财务风险、增加管理透明度以及为决策提供科学支持具有重要意义。为实现这些目标，必须采取一系列有效的措施，主要包括健全内控体系、引入现代信息技术、强化人员培训与教育、增强外部监督机制等。

3.1 完善内控体系的建设

内控体系的完善在行政事业单位财务管理中占据重要地位，其核心功能是确保资金的使用符合法律规定，同时高效且合规。通过建立严格的内控体系，可以规范财务活动的进行，减少资金浪费与滥用的风险。为确保内控体系能够有效运行，必须涵盖预算编制、资金使用、监控审计及资金流向追踪等环节，进而构建完善的监管机制。在这一体系中，预算管理是关键环节，财务资金应当严格依照预算进行使用，避免未经审批的支出。加强预算审批和执行的监管，有助于防止不合理支出与资金超支现象的发生。资金使用过程中的监控机制需要全程覆盖，确保每一笔支出都能够及时被审查，发现异常时采取有效的应对措施。借助现代信息技术，可以实现财务数据的实时监控与管理，这不仅提高了管理效率，也确保了数据的准确性。实时采集与监控使得管理人员能够及时发现潜在问题，并作出迅速调整。审计机制在内控体系中发挥着至关重要的作用^[3]。定期审计能够确保财务资金使用的合法性与合规性，同时及时揭示管理过程中存在的问题。审计结果应及时反馈给财务人员与相关部门负责人，推动问题的整改。若审计结果涉及单位内部事务，必须及时进行反馈与改进，以增强管理的透明度，同时为监管部门提供有效的监督依据。预算编制、审批、修改及超预算处理等各环节，必须严格执行相应

的流程,确保每一步骤都符合规范。对于一些大型或技术复杂的项目,应通过外部专家论证,确保项目的合理性与可行性,从而进一步提升预算管理的科学性与精确性。

3.2 引入现代信息技术的应用

现代信息技术的引入在提升财务管理效率及质量方面起到了关键作用。技术的进步使得财务管理不再依赖传统的手工操作,能够通过数字化和自动化的手段提高资金管理的透明度与准确性。信息技术的应用,尤其是在预算编制、资金使用、监控与数据分析等环节,能够显著提升管理的科学性和精准度。建立高效的信息化平台,是财务管理现代化的重要步骤。通过这一平台,单位能够对财务数据进行集中的管理与实时监控,确保资金使用情况随时可查,避免资金流动的盲区。管理人员可以借助这些平台工具,及时了解预算执行的进展及资金使用的情况,迅速做出决策,保障资金使用的高效与合规。大数据技术的引入为预算编制及资金调配提供了有力支持。通过对历史数据的分析,管理者可以预测资金的使用趋势,调整预算安排,避免出现资金不足或浪费的情况。此外,利用大数据对支出结构进行分析,可以帮助识别资金使用中的重点领域,进一步优化资源配置,提升财务管理的精准性。云计算技术的运用为财务管理带来了新的思路。通过云平台,行政事业单位可以随时随地访问与共享财务信息,增强了数据的实时性与可靠性。云计算不仅能够提高数据处理效率,还能够保证数据的安全性,防止信息泄露。在云平台的支持下,单位能够实现更加灵活且透明的财务管理,确保资金使用的规范与高效。区块链技术作为新兴技术,也对财务管理模式产生了深远影响。区块链的不可篡改性和去中心化特点,确保了资金流向的透明度。借助区块链技术,单位能够确保每一笔资金流动都有据可查,有效防止资金滥用。这项技术的应用,进一步提升了财务资金使用的透明度和合规性。

3.3 加强人员培训与教育

在优化财务管理的过程中,即使内控体系完善,信息技术先进,若财务人员的专业能力不足,也难以实现管理目标。因此,加强财务人员的培训与教育,提升其综合素质,确保他们能有效识别与应对财务风险,是优化财务管理模式的必要措施。培训应根据不同岗位的需求,设计出具有针对性的课程。对于专职财务人员而言,除了需要掌握预算编制、资金使用、审批等基础财务管理知识外,还应强化其对信息化管理平台的操作能力,使他们能够熟练利用现代技术工具,提升数据分析与决策支持的能力。对于非财务人员,特别是各部门负责人,也应定期进行财务管理知识的普及培训,以增强他们在日常工作中遵循财务规定的意识,从而有效避免不合规的资金使用行为。除了专业技能的培训外,财务人员的合规意识和风险防范意识也需加强。通过案例分析与模拟演练,可以提高他们的

应急处理与决策能力。实际案例的分析不仅让财务人员了解常见的财务风险,还能帮助其在实际工作中采取有效的应对措施。同时,定期组织专家讲座与行业交流活动,为财务人员提供与同行专家互动的机会,进一步提升他们的理论水平与实践能力。

3.4 强化外部监督机制

外部监督是确保财务管理透明、合规的关键环节。通过强化外部监督,不仅能够有效避免财务管理中的不当行为,还能增强公众对财务资金使用的信任,从而推动财务管理的规范化与高效化。外部监督机制的完善,能够对内控体系起到补充作用,进一步提高财务管理的透明度与公正性。独立审计机构对财务资金的使用进行定期审查,有助于及时发现管理中的问题,并提出改进措施。审计结果应对外公开,接受公众与监管机构的监督。通过审计检查,不仅可以发现潜在问题,还能推动单位不断改进财务管理流程,从而提高财务管理的合规性与透明度。定期的财务检查能够确保行政事业单位在执行财务政策时符合法律法规,关注财务资金的使用情况,确保资金得到有效利用^[4]。政府监督不仅能够加强单位的合规性,还能够发现管理过程中存在的漏洞,督促改进财务管理工作。社会公众对财务资金的监督,通过公开财务信息,媒体与公众能够实时了解财务资金的使用状况,从而提出改进意见。公众的监督不仅提高了财务管理的公信力,还能够促进行政事业单位自我整改,推动其持续改进财务管理模式。

4 结语

通过对内控视角下行政事业单位财务管理模式优化的分析,不难发现,通过建立健全内控体系、引入先进的信息技术、加强人员培训、强化外部监督等措施,能够有效解决现有管理模式中的诸多问题。随着财务管理模式不断创新与完善,行政事业单位将能够实现更加精细化、智能化的管理,为社会经济的可持续发展提供强有力的支持。财务管理模式的优化不仅有助于增强政府的公信力,也为财务管理的长远发展奠定了坚实基础。

【参考文献】

- [1]李丽萍.内控视角下行政事业单位财务管理模式优化研究[J].中国农业会计,2023,33(10):60-62.
 - [2]张晓霞.内控视角下行政事业单位财务管理模式优化探析[J].财会学习,2022(5):25-27.
 - [3]蔡锦盛.内控视角下行政事业单位财务管理工作优化[J].商业观察,2023,9(16):65-68.
 - [4]董婕.财务管理视角下加强行政事业单位财务内控制度建设的策略[J].商业2.0,2024(1):48-50.
- 作者简介:许艳青(1979.9—),女,单位名称:江苏省知识产权保护中心(江苏省专利信息服务中心),毕业学校:河海大学。

多维度视角下的企业财务成本精细化管理体系构建

祁 瑶

安徽博微智能电气有限公司，安徽 合肥 230088

[摘要]随着经济环境的不断变化，企业面临着日益复杂的财务管理挑战。为了应对成本管控和效益提升的双重需求，构建多维度视角下的企业财务成本精细化管理体系显得尤为重要。通过整合战略管理、财务分析、技术创新和数据驱动的方法，企业能够从各个层面实现成本的精准控制，提升资源配置效率，进而增强整体竞争力。该管理体系的实施不仅提高了财务数据的透明度和可追溯性，还为企业决策提供了更为科学的依据，推动了企业可持续发展的可持续性。

[关键词]成本控制；精细化管理；数据驱动；资源配置；财务管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15280

中图分类号: F235.1

文献标识码: A

Construction of a Refined Management System for Enterprise Financial Costs from a Multidimensional Perspective

QI Yao

Anhui Ecreepower Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230088, China

Abstract: With the continuous changes in the economic environment, enterprises are facing increasingly complex financial management challenges. In order to meet the dual needs of cost control and efficiency improvement, it is particularly important to build a multi-dimensional perspective of refined management system for enterprise financial costs. By integrating strategic management, financial analysis, technological innovation, and data-driven methods, enterprises can achieve precise cost control at all levels, improve resource allocation efficiency, and enhance overall competitiveness. The implementation of this management system not only improves the transparency and traceability of financial data, but also provides a more scientific basis for enterprise decision-making, promoting the sustainability of sustainable development of the enterprise.

Keywords: cost control; refined management; data driven; resource allocation; financial management

引言

在现代企业管理中，财务成本的精细化管理已成为提升竞争力的关键因素之一。随着市场环境的快速变化和成本压力的增大，传统的财务管理模式已无法满足企业高效运营的需求。因此，构建一个多维度视角的财务成本精细化管理体系，能够帮助企业在保证盈利的同时，实现资源的最优配置与风险的有效控制。这不仅是对财务管理的优化，更是企业长期发展的战略性布局。

1 多维度视角下财务成本管理的理论基础与发展趋势

1.1 财务成本管理的演变与现代需求

财务成本管理的概念最早来源于传统的会计核算和成本控制，在过去，企业主要通过成本核算和预算管理来实现财务管控。然而，随着经济环境的变化和企业规模的扩大，传统的财务成本管理模式逐渐暴露出无法应对复杂经营环境的不足。特别是在信息化和全球化背景下，企业面临着成本波动、资源配置不均和竞争压力增大的挑战^[1]。

现代企业的财务管理需求已不再局限于单纯的成本控制，而是向精细化和系统化方向发展。现代财务成本管理不仅要求准确计算和预测成本，还要求优化资源配置，降低浪费，并通过数据分析提供决策支持。此外，企业越

来越重视财务管理与战略决策的结合，财务管理不再是一个独立的职能，而是与生产、销售、人力资源等部门密切协同，共同推动企业目标的实现。

1.2 多维度视角的理论框架与应用

多维度视角的财务成本管理理论基于系统理论和信息理论的综合运用，强调从不同维度和层次分析企业财务成本的构成与变化。这一理论框架不仅关注成本的直接控制，还包括从战略、技术、数据等多个角度进行全方位的管控。

从战略角度来看，财务成本管理应与企业的整体战略目标紧密对接。在制定战略时，企业不仅要考虑成本效益，还需评估其长期可持续性。例如，低成本战略、差异化战略与财务成本的优化有着密切关系，企业必须平衡长期投资与短期成本的控制。

从技术角度，现代信息技术的发展推动了财务成本管理的精细化。企业可以借助 ERP（企业资源计划）系统、BI（商业智能）工具等技术，实现成本数据的实时收集与分析。通过对成本数据的多维度分析，企业能够识别潜在的浪费和优化空间，提升资源配置效率。如某制造企业（以下简称“A 公司”）是一家专注于电子元器件生产的中型企业，年销售额约为 5 亿元人民币。随着市场竞争加剧和原材料价格波动，A 公司面临成本控制不力、库存积压严

重、生产效率低下等问题,通过对自身业务流程进行全面梳理,明确了成本管理的痛点(如采购成本高、库存周转率低、生产浪费严重),采取全面建设 BI(商业智能)工具和 WMS(仓库管理)系统,实时关注公司的成本费用情况,构建成本利润数据库,完善数据收集、存储和分析体系。

从数据驱动的视角来看,大数据和人工智能的引入,使得财务管理不仅仅依赖于传统的账本和报表,而是通过对大量运营数据的实时处理和预测,提前识别成本波动风险,减少信息孤岛现象,进行精准的成本预测与控制,管理层能够快速响应市场变化,制定科学的成本控制策略。

2 企业财务成本精细化管理的核心要素与实施路径

2.1 成本控制的关键要素与指标体系

在企业财务成本精细化管理中,成本控制是核心要素之一。有效的成本控制不仅要求企业对生产和运营过程中的每项支出进行精确核算,还需要通过建立完善的成本管理体系,确保成本管控的全流程覆盖与执行力。首先,企业应从成本的构成出发,明确各类成本的来源与影响因素。例如,直接成本(如原材料、人工成本)和间接成本(如管理费用、研发费用)需要区别对待,并分别设定相应的控制目标^[2]。

制定合理的成本控制指标体系是实施成本管理的基础。常见的成本控制指标包括成本率、单位产品成本、边际成本等。通过这些指标,企业能够对各项成本进行量化评估,并通过比较分析,找出异常波动的原因。

2.2 精细化管理的实施步骤与策略

精细化管理的实施需要通过一系列明确的步骤与策略进行推进。首先,企业应从整体战略层面制定精细化管理的框架,明确精细化管理的目标,并将其细化为各个部门的具体任务。具体来说,企业可以通过分解战略目标,将成本控制的重点分配到每个部门与环节,确保精细化管理贯穿于整个运营流程中。

信息化和自动化工具的引入是精细化管理的重要组成部分。通过实施 ERP 系统、数据管理平台等工具,企业能够实现财务数据的集中化管理,并通过实时数据分析提供精确的成本预测。

2.3 成本精细化管理实施保障与策略维度

实施成本精细化管理需要从多个维度保障其有效落地。首先,制度保障至关重要,企业应建立健全的成本管理制度,明确职责与考核标准,为管理人员提供清晰的操作规范和执行标准。其次,人力保障是实施精细化管理的关键,企业应培养具有专业技能的财务管理团队,并通过定期培训提升员工的成本意识和管理能力。

技术支持也是保障精细化管理的重要手段。引入先进的信息化管理系统,如 ERP 系统、云平台等,能够帮助企业实时监控和调整成本结构,提高成本控制的精度和效率。此外,企业文化的培育同样不可忽视,倡导精细化管理理念,提升全员的成本管理意识,使精细化管理成为企业文化的一部分。

在策略实施方面,企业应根据不同维度制定细化策略。成本控制与规划策略要求从生产、运营等各环节入手,优化资源配置;精益生产与质量控制策略侧重于降低生产成本和提升产品质量;营销与采购优化策略则关注市场需求和供应链效率;内外部协同策略强调部门间及企业与外部合作方的有效配合,以实现成本控制目标的最大化。

3 数据驱动下的财务成本管理创新应用

3.1 信息化技术与大数据在成本管控中的作用

在现代企业中,信息化技术和大数据的广泛应用为财务成本管理提供了创新的解决方案。信息化技术,尤其是企业资源计划(ERP)系统的实施,使得企业能够将各部门的财务数据实时集中与整合。这种系统不仅提升了数据的透明度和准确性,还使得企业能够在各个运营环节中进行成本追踪,从而实现对成本的实时监控与管理。

大数据技术则进一步强化了企业成本管理的精确度与前瞻性。通过分析海量的运营数据,企业能够深入了解成本结构、各项支出之间的关联性及其波动趋势。例如,通过对采购数据、生产数据、销售数据等的关联分析,企业可以识别出哪些因素对成本波动影响最大,从而采取相应的措施进行优化。大数据的应用不仅提升了财务管理的精度,还使得企业能够从历史数据中提取有价值的信息,为未来的成本控制提供科学依据。

通过信息化技术与大数据的结合,企业能够从传统的财务数据管理模式向更加智能化和预测性的数据驱动模式转型。这一转变不仅优化了成本管控的效率,还提升了决策的实时性和精确性。

3.2 财务分析工具与成本预测模型的应用

财务分析工具和成本预测模型的应用为企业财务成本管理提供了强有力的技术支持。在财务分析方面,企业常用的分析工具包括财务比率分析、差异分析、趋势分析等。这些工具帮助财务管理者迅速识别出成本控制中存在的问题,并根据不同的分析维度进行深入探讨。例如,差异分析能够帮助企业识别实际成本与预算成本之间的差异,进而找出成本超支的原因;趋势分析则帮助企业预测未来的成本走向,为成本控制策略的调整提供依据。

成本预测模型的应用也逐渐成为财务成本管理中的重要手段。通过建立数学模型和运用统计学方法,企业可以根据历史成本数据和相关变量,预测未来成本的变化趋势。常见的成本预测模型包括回归分析模型、时间序列分析模型等。这些模型通过定量分析,不仅能够有效预测成本变化,还能为管理层提供决策支持。例如,回归分析模型可以帮助企业了解不同因素对成本波动的影响,从而在预算阶段进行精确的成本预估,并采取相应的调整措施^[3]。

4 战略管理与财务成本管理的协同效应

4.1 企业战略决策与财务管理的结合

企业的战略决策与财务管理之间存在着紧密的联系,二者的结合是实现企业长期发展的关键。企业战略决策通

常侧重于未来的发展方向与市场定位,旨在通过资源的有效配置实现竞争优势。而财务管理则通过控制企业的资源流动与资金使用,确保战略目标的顺利达成。为了使战略与财务管理更加协同,企业必须将财务管理与战略规划相结合,确保战略实施的每一阶段都有精准的财务支持。

在这一过程中,财务管理不仅要提供资金支持,还需要通过预算管理、现金流预测、资本结构优化等手段,帮助企业有效分配资源,确保战略目标的可持续性。企业战略决策的制定往往需要大量的财务数据支持,例如,通过财务分析帮助战略决策者评估不同战略方案的财务可行性,计算潜在的投资回报率,识别战略风险。通过财务管理的参与,企业能够在战略决策阶段实现对资金、成本和风险的精确掌控,从而增强战略决策的执行力与成功率。

4.2 成本精细化管理在战略落地中的支持作用

成本精细化管理在战略落地过程中发挥着至关重要的支持作用。战略的成功不仅依赖于宏观的方向性指导,还需要通过细致的成本管控和资源配置来保障执行效果。精细化管理能够将战略目标细化到每个部门、每个环节,从而确保企业的每一项资源都得到最有效的利用。

精细化成本管理为战略落地提供了预算控制与成本优化的基础。企业在制定战略时,往往需要考虑资源的投入和回报,而精细化的成本管理能够对每一项投资进行精确评估,并通过预算控制和成本削减策略确保资金的高效使用。例如,企业可以通过精细化的成本分解,了解各项支出与战略目标之间的关联性,进而优化支出结构,避免资源的浪费^[4]。

精细化管理帮助企业在战略实施过程中进行灵活调整。在战略执行过程中,市场和内部环境可能会发生变化,精细化管理通过实时的成本监控与数据分析,能够及时发现偏离战略目标的现象,并采取相应的纠偏措施。

5 企业财务成本精细化管理的挑战与解决方案

5.1 管理体系建设中的常见障碍与难点

在企业推进财务成本精细化管理过程中,常常面临一些障碍与难点。首先,组织内部的管理体制不够完善,部门之间的信息孤岛现象较为严重。传统的管理模式和信息系统未能有效整合,导致成本数据的获取和共享效率低下,进而影响了决策的及时性与准确性。财务部门与其他部门(如采购、生产、销售等)之间缺乏充分的协作,难以实现跨部门的成本管控和优化。

企业在推动精细化管理时往往缺乏高效的工具和技术支持。虽然许多企业已开始引入信息化管理系统,但由于系统间的兼容性问题,数据的标准化和自动化处理仍然面临挑战。企业无法充分利用大数据、人工智能等先进技术来实现成本分析的深度与广度,导致精细化管理的实施效果大打折扣^[5]。

企业文化和管理意识的滞后也是一个不可忽视的难点。许多企业在推动成本精细化管理时,员工对精细化管理

理的理解不够深入,甚至部分管理者对于精细化管理的价值认识不足,导致全员的参与度和执行力较弱。此外,缺乏有效的激励和考核机制,也使得成本控制的效果难以显现。

5.2 解决方案与未来发展方向

针对这些挑战,企业可以从多个层面采取有效的解决方案。首先,建立健全的跨部门协作机制,确保各部门能够共同参与成本管理与决策。在此基础上,企业应通过信息化手段,整合各部门的数据流,实现成本数据的实时共享与透明化。加强信息化系统的建设,提升系统的兼容性与数据分析能力,利用大数据、云计算等技术实现财务成本管理的智能化。

企业需要加强精细化管理的培训和宣传,提升全员的成本意识。通过制定完善的管理培训体系,使员工深刻理解成本管理的核心价值,并通过设定明确的绩效考核和激励机制,促进员工在日常工作中更加注重成本控制,确保精细化管理的落实。

未来的财务成本管理将趋向智能化和动态化,企业可以通过持续引入新技术,如人工智能、区块链等,进一步提升成本管理的效率与透明度。人工智能可以帮助企业自动化地进行成本预测和优化,实时监控成本波动,为决策者提供更为精准的数据支持;区块链技术则有助于提高数据的安全性和可追溯性,从而减少数据操控和误差的风险。通过技术创新和管理理念的升级,企业将能够应对日益复杂的市场环境,推动财务成本精细化管理的不断发展。

6 结束语

财务成本精细化管理是企业提升竞争力和可持续发展的关键因素之一。尽管在体系建设和实施过程中存在诸多挑战,但通过加强跨部门协作、信息化系统建设以及全员参与的激励机制,企业能够有效应对这些难题。未来,随着大数据、人工智能等新技术的不断发展,财务成本管理将更加智能化和精准化,为企业战略的落地提供更强有力的支持。精细化管理的深入推进,将为企业创造更高的价值和更强的市场竞争力。

[参考文献]

- [1] 林祥. 我国制造业财务成本精细化管理浅论[J]. 中国总会计师, 2013(9): 2.
- [2] 向世军. 浅谈制造业财务成本精细化管理措施[J]. 企业改革与管理, 2014(12): 2.
- [3] 杨勇. 对我国制造业财务成本精细化探讨[J]. 现代经济信息, 2015(3): 1.
- [4] 李盛进, 徐泽方. 配电自动化直流后备电源的全寿命周期成本探究[J]. 科技创新导报, 2019, 16(22): 54-55.
- [5] 刘鹏, 任涛. 工程设备物资采购管理及成本控制研究[J]. 中国储运, 2024(10): 185-186.

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

房地产税改革对房价影响的研究

马志强

安徽绿镇房地产开发有限公司, 安徽 合肥 230000

[摘要] 房地产税改革作为一项重要的税收政策调整, 旨在通过抑制投机性购房行为, 促进房地产市场的健康发展。此项改革可能对房价产生深远影响, 尤其在调节供需关系、影响投资者预期和调整居民购房决策等方面。通过对各类房地产市场案例的分析, 探讨了房地产税改革如何在不同经济背景下对房价波动、市场稳定性和居民购房行为产生影响。研究结果为政策制定者提供了关于税制调整的理论依据与实践指导。

[关键词] 房地产税; 改革; 房价; 供需关系; 市场稳定性

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15287

中图分类号: F812.4

文献标识码: A

Research on the Impact of Real Estate Tax Reform on Housing Prices

MA Zhiqiang

Anhui Green Town Real Estate Development Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230000, China

Abstract: Real estate tax reform, as an important tax policy adjustment, aims to promote the healthy development of the real estate market by curbing speculative home buying behavior. This reform may have a profound impact on housing prices, especially in regulating supply and demand relationships, influencing investor expectations, and adjusting residents' purchasing decisions. Through the analysis of various real estate market cases, this paper explores how real estate tax reform affects housing price fluctuations, market stability, and residents' home buying behavior under different economic backgrounds. The research results provide theoretical basis and practical guidance for policy makers on tax system adjustment.

Keywords: real estate tax; reform; housing prices; supply-demand relationship; market stability

引言

近年来, 房地产市场的波动引发了广泛关注, 房价高企成为社会和经济发展的重大挑战。为了遏制过热的市场, 房地产税改革成为政策层面的一项重要举措。通过调整税制, 旨在引导市场健康发展, 平衡供需关系, 抑制投机行为。然而, 房地产税改革对房价的影响复杂多变, 值得深入探讨。揭示这一改革对市场的深远影响, 对于优化政策设计和促进房地产市场的可持续发展具有重要意义。

1 房地产税改革的背景与政策目标

1.1 房地产市场现状与挑战

近年来, 随着中国房地产市场的快速发展, 房价持续上涨, 尤其是在一线和部分二线城市, 房价水平对居民生活和社会稳定产生了深远影响。高房价不仅加重了普通家庭的购房负担, 也引发了大量的投机性投资, 推动了市场的泡沫化现象, 给经济发展带来一定风险。为了调节市场过热现象, 遏制房地产泡沫的膨胀, 提升市场的资源配置效率, 政府逐步提出并推进房地产税改革, 试图通过政策手段来抑制投机行为, 优化住房资源的分配, 并促进房地产市场的健康稳定发展。

1.2 房地产税改革的核心目标

房地产税改革的核心目标是通过通过对不动产持有进行征税, 改变市场对房地产的过度依赖, 抑制投机需求, 降

低房价上涨的压力。同时, 税收收入的引入有助于改善地方政府财政收入结构, 减少过度依赖土地出让金的财政模式, 推动地方政府更为科学、合理地使用财政资金。房地产税改革旨在通过合理的税制调整, 提高住房市场的透明度和流动性, 保障民众的住房需求, 促进公平和可持续发展。

1.3 促进资源有效配置与财富公平流动

在具体实施方面, 房地产税改革的目标还包括提升市场资源的有效配置。通过调节不动产持有成本, 房地产税能够激励低效资产的流通, 避免闲置或过度开发现象, 推动资源在更有效的领域中配置。另一方面, 房地产税还可以起到调整居民财富分配的作用, 促进财富的公平流动, 避免财富的过度集中, 推动社会的和谐发展。

1.4 改革对住房供应结构和城乡发展的影响

房地产税改革还与改善住房供应结构、优化城乡发展关系等多重政策目标相结合。通过改革, 政府能够更加精准地把握市场需求的变化, 并针对不同城市和地区的实际情况采取差异化政策, 确保住房供给能够满足不同群体的基本需求, 避免高端市场与低端市场之间的脱节, 确保房地产市场的可持续发展。

2 房地产税改革对房价波动的影响机制

2.1 房地产税改革的目标与作用

房地产税改革通过调整税制结构, 旨在通过经济手段

抑制投机行为和过度投资,从而在一定程度上影响房价的波动。税收作为一种政策工具,其作用直接通过成本结构的变化影响房地产市场的供求关系,进而影响房价波动。

2.2 提高持有成本,抑制投机需求

房地产税改革可以通过提高持有成本,减少投机需求,抑制房价的非理性上涨。在现行税制下,部分投资者和投机者依靠低税负和资本增值获取利益,这促使房地产成为一种金融化、投机化的资产。房地产税通过对不动产进行征税,尤其是对空置房、第二套房及高端豪宅征税,将显著提高这些房产的持有成本。这种成本的增加迫使部分投机性购房者退出市场,降低市场上的非刚性需求,从而对房价产生下行压力。与此同时,房产税的实施使得购房者需要更清楚地评估投资回报,推动市场向理性回归,进而实现房价的稳定。

2.3 调节市场供需,促进合理流转

房地产税改革能够调节供需关系,促使市场供给的合理化。通过对闲置或低效利用的房地产征税,改革政策将促进房地产的合理流转和资源的优化配置。某些城市中,存在大量空置房和低效利用的房产,这些房产的持有者可能会因税负压力而选择出售或出租,从而推动市场供给的增加,进一步缓解供需失衡现象。与此同时,改革还可能促使更多的长期租赁市场和住房共享市场的发展,改善整体住房市场的资源配置效率,避免房价因过度需求而不断上涨。

2.4 市场预期调整,稳定房价波动

房地产税的实施还可能通过对居民购房行为的预期影响,进一步调节市场波动。在改革初期,由于市场对税制调整可能产生的不确定性和短期影响存在不同预期,可能导致一定程度的市场情绪波动。部分购房者可能会提前购房以规避未来税负,导致短期内房价的快速上涨。然而,随着市场逐步适应新税制,税收政策的长期效果将逐渐显现,最终将促使房价逐步趋于稳定。

3 供需关系调整与房地产市场稳定性分析

3.1 房地产税改革对供需关系的影响

房地产税改革对供需关系的调整具有重要作用,进而影响房地产市场的稳定性。在税制改革的背景下,供需关系的变化不仅源于市场内部因素,还受到外部政策的引导。通过改变房地产市场参与者的行为模式,房地产税改革在一定程度上能够平衡供需矛盾,促进市场的理性发展。

3.2 调整需求侧结构,抑制投机需求

房地产税改革通过提高房产持有成本,直接影响了需求侧的结构调整。房地产税的实施,尤其是对空置房和高端住宅的征税,将增加投资者和投机者的持有成本,促使其减少购房数量或将房产出售。这种行为的改变,有助于降低市场上的投机需求,从而减少需求侧的泡沫现象。此外,部分购房者可能选择观望,推迟购房决策,进一步减

轻市场的过热状况。长期来看,这将推动需求逐步向刚性需求回归,减少无效需求对市场的冲击,为房价提供稳定性。

3.3 供给侧变化,增加市场有效供给

供给侧的变化也同样受到房地产税改革的影响。房地产税通过对闲置房产征税,激励房产所有者将闲置房产投入市场进行出租或出售,增加市场的有效供给。这有助于解决部分城市中因房地产开发周期较长而导致的供给不足问题,缓解因供给紧张所带来的房价上涨压力。在房地产市场中,供给的增加能够有效缓解供需矛盾,尤其是在一些房地产供需失衡的区域,供给侧的改善对于稳定市场价格尤为关键。

3.4 市场预期调整,推动理性发展

房地产税改革通过影响市场预期,进一步调节供需关系。市场预期是决定房地产市场稳定性的重要因素之一。在改革初期,市场对于房地产税的实施可能存在不确定性,投资者和购房者的情绪可能受到短期波动的影响,导致房价出现波动。然而,随着改革的深入和政策的逐步落实,市场参与者逐渐适应新的税收环境,预期逐步明晰,市场的供需关系将趋于理性。长远来看,房地产税将起到稳定市场的作用,避免由于过度投机和非理性需求造成的价格剧烈波动。

3.5 政府政策的精细化调控

房地产税改革还可能促使政府在土地供给和城市规划方面采取更加精细化的措施,以更好地满足居民的住房需求。在政策的引导下,房地产开发商和政府的供给行为将更加符合市场需求的实际情况,从而提升市场供给的灵活性和适应性。房地产税改革通过从需求侧和供给侧双重作用调整市场的供需关系,有助于缓解房地产市场的不稳定因素,推动市场朝着更加健康、平衡的方向发展。

4 房地产税改革对购房行为的影响

4.1 房地产税改革对购房行为的深远影响

房地产税改革对购房行为的影响深刻且广泛。通过调整房地产市场的经济激励机制,改革不仅改变了购房者的决策框架,还促使购房者在市场中的行为模式发生了转变。购房者的需求结构、投资心理以及购房决策的时机都受到房地产税政策的显著影响。

4.2 提高持有成本,减少投机需求

房地产税改革直接提高了购房者的持有成本,尤其对多套房或空置房的拥有者影响更为显著。税制改革使得购房者在考虑是否购房时,除了购房价格外,还需要将未来的税负纳入考虑之中。对于购房者而言,持有成本的增加使得他们在购房时需要更加理性地评估房产的投资价值,尤其是对高端住房和多套房产的需求可能会有所减少。投资性购房者将会因持有成本的上升而减少购房数量,转而更加关注租赁市场或其他投资渠道。这种变化直接影响到市场上对高价房的需求,促使房地产市场逐步回归理性。

4.3 改变购房时机选择，抑制短期波动

在改革初期，由于对新税制的预期和不确定性，部分购房者可能会提前购房，担心未来税负进一步加重，这种“抢购”现象可能会在短期内导致房价的暂时上涨。然而，随着政策逐渐明朗，市场进入稳定期，购房者的购买行为将趋于理性，过度的需求波动将得到抑制。购房者不再单纯追求尽快购房，更多地开始根据家庭实际需求、财务状况以及未来的税负变化做出决策。这种变化意味着，购房行为将更加注重实际使用价值而非投机性增值，房地产市场的过热现象得到遏制。

4.4 关注长期持有成本，审慎购房决策

购房者在做出购房决策时，除了考量购房的初始成本外，更多地关注后续的税负支出，尤其是在持有多套房产的情况下。对于首次购房的居民来说，房地产税改革可能使得他们的购房计划更加谨慎。在一些高房价城市，房地产税改革或许能让购房者更加注重合理配置资源，避免高负担的房产消费。这也可能促使购房者对购买二手房的兴趣增加，因为新建房产可能由于较高的价格和税负不再具备吸引力。

5 不同经济背景下房地产税改革的效果比较与政策建议

5.1 经济发达地区的房地产税改革效果

房地产税改革的效果在不同经济背景下会有显著差异。不同国家和地区的经济水平、房地产市场结构、税收体系和居民收入水平等因素，都会影响房地产税改革的实施效果和市场反应。因此，在比较不同经济背景下房地产税改革的效果时，需要综合考虑这些因素，以制定更加针对性的政策建议。

5.2 经济发达地区的市场现状与政策目标

在经济发达地区，房地产市场通常处于相对成熟的阶段，市场的供需关系较为平衡，投机行为的存在程度较高。在这种背景下，房地产税改革的主要目标是抑制过度投机，遏制房价的过快上涨，从而实现房地产市场的长期稳定。改革能够显著提高持有成本，特别是对投资者和多房产拥有者的影响较大。这种情况下，房地产税改革能够有效减少无效需求，增加市场的供给，促进市场健康发展。然而，改革初期可能会引发市场的不确定性，导致短期的市场波动。因此，在这一背景下，政策建议包括确保改革的渐进性和透明度，加强市场预期管理，避免政策执行过程中出现较大震荡。

5.3 经济发展较慢地区的房地产税改革挑战

在经济发展较为缓慢的地区，房地产市场可能面临供给不足和需求过剩的局面。在这种经济环境下，房地产税

改革不仅需要抑制投机行为，更要通过优化资源配置，促进房地产市场的健康发展。改革能够通过征税空置房产、闲置土地等，鼓励开发商和房产拥有者提高房地产的使用效率，释放更多的供给。此外，这些地区的购房者通常更依赖于政府的支持和政策调节，因此，房地产税改革可能需要配合其他优惠政策，如首次购房者的税收减免、公共住房建设等，来平衡供需关系，缓解住房短缺问题。对于这些地区的政策建议是，改革应注重对低收入群体的保护，避免政策过度加重其负担，同时结合区域经济特点，灵活调整税率和税种，保障市场的平稳过渡。

5.4 发展中经济体中的房地产税改革难题

在发展中经济体，房地产市场发展尚不完善，往往存在房产供应过剩和融资困难的问题。在这种情况下，房地产税改革可能会面临较大的挑战，尤其是如何平衡税负和居民购房需求。改革可能会加剧低收入家庭的负担，甚至影响到本就较为紧张的住房供应。因此，在这种经济背景下，房地产税改革应以缓解低收入群体住房压力为重点。政府应通过增加社会住房供给、调整税制结构等手段，确保低收入家庭的基本住房需求得到满足。

6 结束语

房地产税改革在不同经济背景下呈现出不同的效果，影响着市场供需关系、购房行为和房价稳定。发达地区通过抑制投机需求实现市场稳定，经济较慢的地区则通过优化资源配置提升供给，而发展中经济体更需注重低收入群体的保障。总体而言，房地产税改革需要根据各地的具体经济条件和市场状况进行差异化调整，确保政策的平稳实施，推动房地产市场的长期健康发展。

【参考文献】

- [1] 张骏. 房地产税改革: 文献综述与研究展望[J]. 房地产经济, 2024, 1(4): 90-103.
- [2] 杨阳, 朱夏俊, 谢京华. 房地产税制改革研究的现状、热点与趋势——基于 CiteSpace 知识图谱分析[J]. 山西财政税务专科学校学报, 2024, 26(4): 3-10.
- [3] 吴瑕沁. 房地产税开征收入模拟测算与改革研究[D]. 南昌: 江西财经大学, 2024.
- [4] 裴雅丽. 我国房地产税渐进式改革的立法研究[D]. 北京: 中国人民公安大学, 2024.
- [5] 刘珍玲. 房地产税收改革的策略分析[J]. 内蒙古科技与经济, 2024(6): 70-72.

作者简介: 马志强 (1980.3—), 男, 安徽蚌埠人, 曾就职于安徽水利、恒大等集团, 从事上市公司财务报告、税务及融资等工作, 现就职绿城集团, 从事项目财务管理工作。

试论如何加强对房地产税务筹划的风险控制

童孟辉

绿城理想小镇建设集团有限公司, 浙江 湖州 313000

[摘要] 房地产税务筹划作为企业税务管理的重要组成部分, 其风险控制对企业的长远发展至关重要。加强风险控制需要从优化税务筹划方案、提升税务人员专业素质、加强法规合规性审查等方面入手。通过建立健全的内部控制机制、规范化的税务信息管理系统以及精确的税务风险预测, 能够有效降低税务风险, 确保企业的税务筹划合法、合规且高效。

[关键词] 房地产税务; 风险控制; 税务筹划; 合规性; 内部控制

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15310

中图分类号: F812.4

文献标识码: A

Trial Discussion on How to Strengthen Risk Control in Real Estate Tax Planning

TONG Menghui

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

Abstract: Real estate tax planning, as an important component of enterprise tax management, its risk control is crucial for the long-term development of enterprises. Strengthening risk control requires starting from optimizing tax planning schemes, enhancing the professional quality of tax personnel, and strengthening regulatory compliance reviews. By establishing a sound internal control mechanism, standardized tax information management system, and accurate tax risk prediction, tax risks can be effectively reduced, ensuring that the tax planning of enterprises is legal, compliant and efficient.

Keywords: real estate tax; risk control; tax planning; compliance; internal control

引言

随着房地产行业的快速发展, 税务筹划成为企业降低成本、提高利润的重要手段。然而, 税务筹划过程中面临的风险也日益增大, 不仅涉及税法合规问题, 还牵扯到企业的长远发展和社会责任。如何在复杂的税务环境中进行有效的风险控制, 已成为房地产企业管理者亟需解决的难题。加强税务风险的防控, 不仅能避免财务危机, 还能提升企业的市场竞争力。因此, 探索切实可行的税务风险控制策略具有重要意义。

1 房地产税务筹划的现状与挑战

房地产税务筹划在当前经济环境下已经成为企业税务管理的重要组成部分。随着我国房地产行业的快速发展, 房地产企业面临着越来越复杂的税务环境, 税收政策的频繁调整和税务征管力度的加强使得企业的税务筹划面临更多的挑战。近年来, 房地产行业因其高资产、高利润的特性, 吸引了大量税务筹划的关注。企业在进行税务筹划时, 通常通过合法合规的手段, 利用国家税收优惠政策、税率差异以及税收法律的空隙, 降低税负并实现财富增值。然而, 随着政策的不断变化与税务监管的不断升级, 房地产企业的税务筹划面临越来越大的合规压力, 如何在满足税收合规要求的基础上实现有效筹划, 已成为行业内的重要问题。

当前, 房地产企业在进行税务筹划时, 主要面临两个方面的挑战。一方面, 税务政策的不确定性增加了企业的

筹划难度。尤其是土地增值税、企业所得税等与房地产密切相关的税种, 政策变化频繁, 税率调整、税基变化等都可能影响企业的税负水平。另一方面, 税务监管逐步强化, 税务机关对于房地产企业的税务审核越来越严格, 企业存在隐瞒收入、虚报成本等违规行为的风险大幅上升。一些企业在税务筹划中虽然采取了合法的税务优惠政策, 但由于过度依赖税收政策漏洞或者采取不合规的手段, 最终被税务机关查处, 面临高额罚款甚至刑事责任。因此, 房地产企业在开展税务筹划时, 必须充分考虑税务合规性与合法性, 确保税务筹划方案的可持续性和长期有效性。

针对这些挑战, 房地产企业需要更加注重税务风险的识别与控制。企业应在制定税务筹划方案时, 依据最新的税法政策进行合理分析和预测, 避免盲目跟风或过度依赖政策空隙。同时, 加强与税务部门的沟通, 确保所采取的筹划措施符合法律法规要求, 避免出现税务合规风险。企业还需要加强内部税务管理, 建立完善的税务审计和风险评估机制, 确保税务筹划的透明性与可追溯性。此外, 培养税务团队的专业能力, 提高税务人员的法律意识和政策敏感性, 也是企业应对税务风险的有效途径。在此基础上, 房地产企业能够实现税务筹划的优化, 同时有效规避可能出现的税务风险, 为企业的可持续发展奠定坚实基础。

2 税务筹划中的主要风险因素分析

税务筹划中的主要风险因素主要来源于政策的不确定性、税务合规性问题以及外部监管压力。这些因素共同

作用,使得房地产企业在进行税务筹划时需要更加谨慎和细致。首先税务政策的不确定性是房地产企业在筹划过程中面临的首要风险。房地产行业涉及的税种较多,如增值税、土地增值税、企业所得税等,这些税种的政策常常发生变化,企业在进行税务筹划时必须对税法的变化和税收优惠政策有高度敏感性。例如,近年来土地增值税的调整以及对企业所得税的新的税收优惠政策,都在一定程度上影响了房地产企业的税务筹划方向。税务政策的不稳定性使得企业难以预见政策变动的具体方向,进而影响到税务筹划方案的长期可行性和稳定性。

税务合规性是另一个重要的风险因素。在房地产税务筹划中,很多企业为了实现税收节约,可能会采取较为激进的筹划手段,甚至是通过规避税法漏洞的方式进行筹划。然而,过度依赖税收优惠政策或者忽视税法的合规性,可能导致企业在日后的税务审计中被税务机关认定为逃税或避税行为。尽管一些筹划手段在短期内可能看似合规,但若税务机关后期的审核严格,企业可能会面临巨额罚款或税款补缴,甚至可能因违法行为面临刑事责任。因此,税务筹划中若不注重合规性,可能带来极大的法律风险,影响企业的财务稳定性与企业声誉。

外部监管压力也对税务筹划带来了不小的风险。近年来,税务机关对房地产企业的监管力度不断加大,税务稽查越来越严格,尤其是针对房地产企业税务不规范、隐瞒收入等问题的审查力度不断增强。税务机关的智能化信息平台以及信息共享机制的推进,使得房地产企业的税务情况更加透明,过去隐蔽的逃税行为难以掩盖。例如,企业通过虚报成本、虚构交易等方式进行税务筹划的行为,极易被税务机关发现并追溯到责任人。此类外部监管风险的增加,使得企业在进行税务筹划时必须更加小心,确保所有税务处理符合国家税法要求,避免触犯法律底线。

3 加强税务风险控制的关键策略

加强税务风险控制的关键策略需要从多个维度入手,既要紧跟税法政策的变化,也要加强企业自身的内控机制和合规管理。首先税务筹划方案的设计应基于最新的税法 and 政策进行全面分析和合理规划。在税法频繁变化的背景下,企业需要建立一个灵敏的税务监测机制,确保税务团队能够实时掌握政策变动并及时调整筹划方案。税务筹划不仅要追求税负的最小化,更要注重合法性与合规性,避免通过不合规手段或过于激进的方式去规避税负。税务筹划的核心是寻求政策的合理利用,而不是依赖可能随时被修订或取消的政策漏洞。因此,税务人员需具备高度的政策敏感性,准确预判政策动向,为企业提供最合适的税务解决方案。

加强企业的内部税务控制与合规管理是税务风险控制的另一个重要策略。企业应建立健全的税务风险管理体系,包括税务风险评估、监控、报告与反馈等环节。在税

务管理中,及时发现和纠正潜在的税务问题至关重要。企业可以定期进行税务自查,利用专业的税务审计工具对税务数据进行分析,及时发现可能存在的风险点。此外,企业内部应设置专职的税务管理岗位,确保税务相关工作的独立性与专业性,避免税务管理与其他职能部门的利益冲突。税务人员还应定期参加培训,提升专业素质和法律意识,确保税务管理体系的高效运作。

与税务机关建立良好的沟通和合作关系,也是有效控制税务风险的关键。税务机关的监管力度日益加强,房地产企业在进行税务筹划时需要更加注重与税务机关的互动与信息共享。企业应主动与税务机关沟通,定期报备税务筹划方案,确保所采取的税务措施符合国家法规要求,避免因信息不对称而导致的风险。此外,企业还应定期向税务机关咨询政策解读,了解最新的税收优惠政策和实施细则,以确保筹划方案的及时性和合规性。在税务审计和检查过程中,企业应积极配合税务机关的工作,主动提供所需材料,确保税务问题的透明性和可追溯性,这样不仅能减少审计中的风险,还能提升企业的信誉度与公众形象。

通过这些策略的实施,企业能够有效降低税务风险,确保税务筹划的合法性和合规性,同时提高企业在税务领域的管理水平和专业能力。这不仅有助于减少税务风险带来的财务损失,还能提升企业的整体竞争力和可持续发展能力。

4 税务合规性与企业内部控制机制的关系

税务合规性与企业内部控制机制之间具有密切的关系,二者相辅相成,共同构成企业稳健发展的基础。税务合规性指的是企业在进行税务筹划和税务管理时,必须严格遵守税法和相关法规的要求,以确保企业的税务活动不触犯法律底线,避免税务风险。而企业内部控制机制则是企业内部为确保财务透明、操作合规、风险可控而设立的一系列管理措施。良好的内部控制机制能够在税务筹划中起到有效的引导作用,确保税务活动的合规性,并降低因操作失误或监管漏洞带来的风险。

企业的税务合规性离不开内部控制机制的保障。首先,内部控制机制为税务合规提供了制度框架和流程保障。企业通过建立完善的税务管理制度和操作流程,确保税务筹划方案的每一步都在合规的框架内进行。例如,企业在制定税务筹划方案时,通过设置专门的审批流程和合规审核程序,确保所有的税务决策都经过严格审查,避免了非法避税或偷税漏税的行为。此外,内部控制机制通过定期的审计和监控,及时发现和纠正税务活动中的不合规问题,确保税务管理过程的透明性和规范性。

另一方面,税务合规性对企业内部控制机制的完善也具有积极的推动作用。税务合规性要求企业严格按照国家法律法规进行税务处理,避免因违规操作而带来法律风险。因此,企业必须加强对税务操作的监督和风险评估。完善的内部控制机制能够有效识别潜在的税务风险,通过及时

调整税务政策和操作策略,防止企业在税务管理中的失误或疏忽。例如,通过引入信息化管理系统,企业能够实时监控税务数据的变化,及时发现财务记录中的异常,并采取相应的纠正措施。此外,企业还可以通过设置独立的税务审计部门,定期对税务工作进行检查与评估,确保税务筹划过程的合规性和操作的规范性。

总之,税务合规性与企业内部控制机制相互依赖,二者共同构成企业防范税务风险的坚实基础。良好的税务合规性要求企业在税务筹划中遵循法律框架,而有效的内部控制机制则为税务合规提供了有力保障,确保企业能够在复杂的税务环境中实现合理的税务筹划,并避免潜在的法律风险。通过完善的内控体系,企业能够提升税务管理水平,降低税务风险,进而实现持续健康的发展。

5 提升房地产企业税务风险防控能力的路径探索

提升房地产企业税务风险防控能力的关键在于建立完善的税务管理体系,优化税务筹划策略,以及加强合规性和内部控制。首先房地产企业需要完善税务管理制度,确保税务筹划和日常税务处理的合规性和有效性。这不仅要求企业加强税务人员的专业能力培训,提高其对税法政策和行业动态的敏感性,还应通过定期的税务检查和审计确保税务工作符合国家税收法规。税务管理制度应包含详细的税务风险评估机制,企业可以通过制定风险防控策略,识别和预测可能的税务风险点,提前采取措施进行规避。例如,通过建立税务风险档案,对每一项税务操作进行记录和分析,企业能够及时发现潜在的税务问题,并采取相应的解决措施。

房地产企业要加强与税务机关的沟通合作,建立透明的税务信息共享机制,以确保企业的税务筹划方案符合最新的政策要求。随着税务监管力度的加大,企业不仅要依法纳税,还需要保证税务操作的公开透明。企业应定期向税务机关报告税务筹划方案,主动申请政策解读和审查,确保所有税务操作都在法律框架内进行。通过与税务机关保持良好的互动,企业不仅能够及时了解税收政策的变化,还能在政策调整时调整税务策略,降低由于政策变动引发的税务风险。此外,企业还可以通过与税务机关的合作,

及时掌握行业动态和税收法规的更新,从而有效应对税务环境的变化。

房地产企业应加强内部控制机制的建设,确保税务管理和风险防控在全公司范围内落实到位。企业可以通过引入信息化管理系统,建立实时监控和反馈机制,对税务活动进行全过程监管。例如,通过企业的财务管理系统和税务软件,实时跟踪每一项税务交易的合规性,避免发生遗漏或违规操作。同时,企业还应定期进行税务风险评估,结合外部审计和内部审计的结果,对税务流程进行优化,确保每一个环节都严格按照税法执行。通过加强内部审计和风险评估,企业可以在税务管理中建立有效的反馈和改进机制,确保税务风险得到有效控制,并能够在出现问题时及时采取措施,避免因税务问题造成企业的财务损失或声誉受损。

6 结束语

提升房地产企业税务风险防控能力,是确保企业合规经营和可持续发展的关键。通过完善税务管理制度、加强与税务机关的沟通、优化内部控制机制,企业能够有效规避税务风险,确保税务操作的合规性和透明度。在税务政策变化日益频繁的背景下,房地产企业必须建立灵活、有效的税务风险防控体系,确保在不断变化的税务环境中稳健发展,最终实现企业价值的最大化和长远发展。

[参考文献]

- [1]余德梅.试论如何加强对房地产税务筹划的风险控制[J].纳税,2017(10):14.
- [2]李萍.浅谈房地产企业税务筹划风险的有效防范[J].全国流通经济,2019(18):136-137.
- [3]王于佳.房地产税务筹划风险控制措施探讨[J].大众投资指南,2020(1):30-31.
- [4]朱敏.浅谈如何有效控制房地产税务筹划风险[J].纳税,2021,15(17):6-8.
- [5]黄楚金.房地产行业税务筹划风险分析及控制措施探讨[J].财经界,2022(10):140-142.

作者简介:童孟辉(1991.5—),男,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。

行政事业单位财务会计向管理会计转型研究

马思源¹ 邵昆明²

1. 河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心（河北省矿山和地质灾害应急救援中心），河北 石家庄 050081

2. 陆军步兵学院石家庄校区，河北 石家庄 050081

[摘要] 随着我国政府改革的深入，行政事业单位财务会计向管理会计转型也成为了必然趋势。文中通过分析财务会计向管理会计转型的必要性及理论基础，探讨了转型面临的问题，进而提出了针对性的应对措施。并对转型的局限性进行梳理，作出了成果总结。

[关键词] 管理会计；财务会计；转型；行政事业单位

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15298

中图分类号: F810.6

文献标识码: A

Research on the Transformation of Financial Accounting to Management Accounting in Administrative Institutions

MA Siyuan¹, SHAO Kunming²

1. Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration (Hebei Mine and Geological Disaster Emergency Rescue Center), Shijiazhuang, Hebei, 050081, China

2. Shijiazhuang Campus of the Army Infantry College, Shijiazhuang, Hebei, 050081, China

Abstract: With the deepening of government reform in China, the transformation of financial accounting in administrative institutions to management accounting has become an inevitable trend. The article analyzes the necessity and theoretical basis of the transformation from financial accounting to management accounting, explores the problems faced by the transformation, and proposes targeted countermeasures. And sorted out the limitations of the transformation and made a summary of the results.

Keywords: management accounting; financial accounting; transformation; administrative institutions

引言

随着我国政府改革的深入，政府机关的角色发生转变，政府治理现代化水平也随之提高。行政事业单位财务会计工作一直是政府财政管理的重要组成部分，对于保障国家财政状况的稳定和提供便捷的公共服务具有重要意义。随着政府改革的不断推进，现行的以核算为主要目的的财务会计模式已经不能达到现代政府的要求，因此对行政事业单位的管理效率和决策水平也提出了更高层次的需求，行政事业单位财务会计向管理会计转型也成为了必然趋势。

1 财务会计向管理会计转型的必要性及理论基础

1.1 转型的必要性

财务会计的核心职责是核算，记录并审核由过去的事项所形成的资金流动情况，整理经济活动的基础数据，填制及审核会计凭证，执行记账程序，并按会计期间周期性地编制财务报表及撰写财务报告，旨在向财务信息的使用者提供清晰直观的财务资讯。

管理会计是一种着重为单位进行最优决策，改善经营管理，提高经济效益服务的一个会计分支。它强调提供会计信息的及时性、准确性、全面性和有用性，以满足管理者的决策需求。管理会计更加注重会计信息的应用价值，工作重点在于整合重要信息，采用专业的财务分析手段对这些数据进行解析、加工及评价。不仅能够为单位提供财

务状况、经营成果等方面的信息，还能够为管理者提供战略规划、绩效评估、风险管理等方面的信息。优化资源的配置和整合，积极参与单位的运营和管理，以应对潜在的风险。关注单位未来的可持续发展，鼓励普遍提高单位管理的有效性，从而为更好地实现战略目标作出贡献。由此可见，传统财务会计不仅耗费众多的人力资源、投入更多物资及财务资本，而且难以保证信息处理的高效性和信息数据的可靠性，这对行政事业单位的长远发展造成了显著的阻碍。新型管理会计能够对数据进行深入分析，提供有价值的财务信息，在现实状况的基础上强化内部控制机制，提高绩效管理效率，进而实现绩效管理目标。进一步对现有模式进行调整和完善，实现资源的科学合理配置，从而提高单位的行政效率。

行政事业单位中的财务会计与管理会计是两种不同的会计体系，它们在关注重点与目标上存在显著差异。财务会计注重结果的展现，核心在于编制并披露单位的财务报表，旨在及时并准确地展现单位财务状况。而管理会计则更注重单位的内部管理，如成本控制、绩效评估等，以帮助单位实现其战略目标并提高效率。

财务会计和管理会计会计信息方面存在许多差异。财务会计主要关注会计信息的可靠性和完整性，而管理会计则更注重会计信息的实用性。财务会计重视会计信息的公开性与透明度，而管理会计更加侧重于会计信息的保密特

性及其在实际应用中的实用性。此外,财务会计在编制与披露报表时,严格遵循会计准则与法规;相比之下,管理会计则需依据单位的具体运营情境,灵活地进行决策与调整。

尽管财务会计和管理会计存在许多差异,但它们之间也存在一些交叉和融合。它们的融合能够助力单位更有效地达成其战略目标,进而提升运营效率与整体效益。例如,在实际工作中,通过财务会计的财务报表,单位可以更好地了解其财务状况和经营业绩,从而更好地制定其战略计划和决策。同时,利用管理会计快速处理有价值的信息,进行成本控制和绩效评估,编制科学可行的经营方案,鼓励行政事业单位更好地控制成本、提高效率,完成绩效目标,进而提高公共服务能力和社会公信力。

行政事业单位中,财务会计与管理会计的差异性以及两者间的融合策略,能够为单位更有效地实现其战略目标提供支持。财务会计和管理会计之间需要进行深度的沟通和协调,以确保会计信息同时兼具的准确性和实用性。此外,行政事业单位还需要不断更新和改进其会计体系,以适应市场的变化和需求。

因此,推动行政事业单位从财务会计向管理会计的转型,是一项极具深远影响的变革,对于提升行政事业单位财务管理效能,加速政府改革进程与现代化建设步伐,具有不可忽视的重要意义。

1.2 转型的理论基础

1.2.1 转型理论的发展历程

理论指导在转型过程中起着至关重要的作用,为了更好地了解和推进这一转型,我们需要对转型理论的发展历程进行详细分析。

从古典管理理论到现代管理理论,转型理论也在进行不断的发展变化。古典管理理论主要强调科学管理和效率至上,认为组织应该通过规范化和标准化来提高效率和生产力。但实际这种管理方式忽视了员工的个性和创造性,不能充分发挥员工个人的主观能动性,导致员工工作的积极性降低,工作满意度低,组织绩效不佳。

随着时代的发展,人们开始意识到管理不仅仅是效率和生产力的问题,还需要关注员工的需求和发展。现代管理理论应运而生,它强调人性化和以人为本的管理理念,认为组织应该关注员工的个性和需求,提供良好的工作环境和晋升机会,充分发挥员工的个人能力,提高员工的工作满意度和组织绩效。

在现代管理理论的基础上,转型理论进一步发展。转型理论认为,行政事业单位财务会计需要向管理会计转型,从而更好地提供服务和进行管理。财务会计主要关注财务信息的收集、记录和报告,而管理会计则更加关注组织的战略规划、绩效评估和决策支持。因此,行政事业单位需要建立管理会计体系,以更好地满足组织和管理的需要。

1.2.2 转型理论的主要内容

下面我们探讨转型理论的内容,主要包括企业资源基

础理论、战略管理理论和知识管理理论,以期为行政事业单位财务会计向管理会计转型提供理论支持。

首先,企业资源基础理论(Business Resources Based Theory,简称BRT)认为,企业的核心竞争力在于其对资源的整合与配置。行政事业单位作为国家机构,其资源具有特殊性,如人力资源、政策资源等。通过将财务会计与这些特殊资源相结合,行政事业单位可以实现资源的有效配置,从而提高管理效率。

其次,战略管理理论(Strategic Management Theory)强调战略规划和目标设定,通过目标的实现,维持组织的长期发展。行政事业单位也需要制定明确的战略规划,明确发展目标,从而实现财务会计向管理会计的顺利转型。

再次,知识管理理论(Knowledge Management Theory)强调知识共享、知识创新和知识应用,以提高组织的竞争力和创新力。行政事业单位也需要吸收新鲜的理论与先进的技术,创造性地处理财务数据,多维度展现财务状况,以提高财务管理水平。

这些理论为行政事业单位财务会计向管理会计转型提供了理论基础,为实际操作提供了指导。因此,在转型的过程中,应充分借鉴和运用这些理论,实现财务会计向管理会计的顺利转变。

2 财务会计向管理会计转型面临的问题

2.1 财务创新理念较落后

当前,管理单位转型的重要思想前提是树立财务创新的理念。一方面,许多单位的领导层认为,财务工作仅仅是对单位发生的业务的进行核算,既不像业务部门直接为单位创造效益,又不是管理人员,能深入参与单位的管理决策。正是因为他们缺乏对管理会计潜在价值的认识,故而过于重视现时资金的盘活而忽视了深层的效益的提升问题,这就导致财务工作的管理职能难以充分展现和发挥。另一方面,财务人员树立财务创新的理念的认识不足,许多财务人员思想僵化,沿用传统的,前辈传授的工作方式,不愿意投入精力学习新的管理会计知识,不去进行自我提升,导致工作理念滞后,工作方式方法缺乏必要的创新,工作效率低下。

2.2 管理会计制度不健全

一个健全的管理会计体系强调将财务工作与业务活动紧密融合,借助先进的管理会计手段,系统地整理并提炼出准确的数据信息,充分满足各层级管理决策的需求。在实际工作中,一些单位的财务管理制度都不健全,财务领域的组织架构也不够完善,其直接影响就是财务人员的任务界定不明确,角色分工模糊,阻碍了财务工作的顺利进行。管理会计制度更是停留在理论层面。管理会计需要对工作细节进行精确地把控,对关键数据进行有效的整合和分析,将其有效地融入到业务活动中,更需要细化会计人员的工作范围,实现如预测、监控、分析、评价、管理等多项职能。因此,若缺乏与之相匹配的管理会计制度的支撑,转型将会遭遇诸多挑战与难题,严重制约财务部门职能的拓展和完善。

2.3 会计人员素养待加强

在当代信息化社会,大数据与人工智能等技术已经融入了财务管理实践中,显著提升了数据处理的效率。得益于这些先进数据处理手段的应用,大量传统会计领域内的工作可以通过计算机迅速完成。财务工作转向管理型后,通常要先进行基础核算,再对基础数据进行深入剖析,以提出管理相关建议。这就要求财务人员必须具备扎实的技术知识、过硬的综合素质和较高的管理能力,并且能熟练运用信息技术手段。然而,现实情况却是在许多单位中,财务人员的整体状态不尽如人意,适应能力不强,专业知识储备不足,缺乏使用信息技术的技能,整体素质有待提高。他们往往将避免错误视为工作的“金科玉律”,缺乏主动性和创新性,过于依赖以往的经验,这些都不利于提高管理能力和保证管理质量。

2.4 信息化建设难度较高

管理会计全面融入于行政事业单位的各项业务活动各个领域,这一过程包括了对众多业务数据与财务数据的广泛采集、系统整理、深入分析以及综合评价,工作量极为繁重。若仅依赖会计人员的手工操作,不仅会降低整体工作效率,还非常不利于数据的准确性。即使地方财政部门每年都要花费大量资金用于财务一体化系统的维护和优化,但仍无法满足财政部门和政府部门对财政一体化信息系统越来越高的期望和要求。目前,进一步的电算化工作面临着严峻的挑战,在实际运行过程中不可避免地会出现一些问题,如财政信息化建设各模块的交互性还有待提高,系统的电算化、自动化程度不够,整个运行过程某些页面会卡顿,专线网络的稳定性不好保存凭证时重复保存等问题,业务支持和答疑人员的人力资源不足经常坐席全忙等。这些问题不仅使日常财务工作复杂化,也难以建立起坚实的基础技术平台,阻碍转型的进程。

3 财务会计向管理会计转型问题应对措施

3.1 改革管理理念,转变会计职能

转型的成功依赖于管理理念的革新,这是推进转型进程的首要基石,也是确保转型质量的关键前提。行政事业单位需要根据自身发展需要和实际情况,彻底转变陈旧的管理观念,主动更新思想观念,提升会计的管理地位,深入探讨财务管理的重要性,更有效地发挥财务人员的职能。采取多样化策略来转变其思维观念,引导他们清晰认识新时代下财务会计工作的形态,明晰自身在财务管理体系中的短板及职业成长路径,从而促进其从“账务记录者”向“战略决策者”的角色转型与发展。

3.2 建立管理机制,完善制度体系

管理会计工作的实践应用至关重要,不应仅停留在纸面,而应确定其实际操作的可行性。这要求我们在深入考量行政事业单位当前管理模式与业务特性的基础上,根据自身的实际情况建立和加强行政管理框架,完善相应的管理制度,进而对管理会计体系的整体布局进行周密规划。具体而言,需清晰界定管理会计的目标与内容,确保管理会计理念深入行

政事业单位的各项业务实践之中,精准选用适宜的管理会计工具,从而切实提升管理会计的应用效能。要保证财务基础工作的完备性,深化和优化任务配置,确定财务人员行为规范,提升数据分析和处理的效率,提高工作质量,为行政事业单位从财务会计向业务会计的顺利转型奠定坚实的基础。

3.3 加强人才培养,壮大人才队伍

转型离不开一支高素质人才队伍的有力支撑,为此,管理机构必须建立完善的人才培养体系,优化人才结构,为会计转型发展提供充足的人力资源。首先,应转变财务人员思想观念,定期举办先进管理理念的讲座,帮助财务人员树立职能转型的先进理念。其次,着重培养人才的综合素质,营造优秀的财务人员继续学习的环境,定期组织会计审计、预算管理、内部控制、绩效评价等方面知识的继续培训和实践课程,并附加管理学、金融学、统计学及营销学在内的多元化学科知识,并提高财务人员运用信息技术的能力。进而提升财务人员的综合素质,特别是政策解析能力、调研分析能力以及科学决策制定能力。最后,增强管理会计从业者对新经济环境的适应性,通过提供关于新兴知识、技术、社会发展动态及未来趋势等方面的教育培训,使从业者能够深刻理解并灵活应对管理会计领域所面临的挑战与变革。

3.4 充分利用大数据,推进信息化建设

管理会计的工作效率与质量必须有充足的数据作为基础。然而,对这些数据进行整合、加工、解析及评估的过程极为繁复,工作量庞大,若仅依赖传统的人工手段,不仅会耗费大量时间与精力,而且也不能保证数据的准确性。信息技术的进步有效减轻了会计人员在基础且繁琐的财务作业上的负担,同时也为管理会计的发展进程添砖加瓦。

具体而言,高层财务部门的首要任务是以财务数据为核心,搭建起财务数字化的会计核算体系,进而塑造出一个涵盖事前预算编制、事中监控分析以及事后绩效评估的一体化管理体系。在此基础上,要明确系统各模块之间的联系,优化系统的使用流程和权限配置,不同角色配置不同层次的角色权限,确保财政一体化信息系统能够顺利高效地实现。其次,财政部门要加强信息系统的安全性和稳定运行,利用先进的技术加强专线网络的安全性,保障业务支持和充足的答疑人员数量。同时,要快速有效应对信息系统运行中出现的各种问题,以提高财政工作效率。

3.5 全面业财融合,加快转型落实

管理会计转型的一项有效策略在于推动业财融合,这是管理会计成熟发展阶段的必然产物。业财融合不仅限于业务与财务在信息层面的整合,而应该在更深层次,涵盖了双方流程、组织结构、资源配置以及风险管理等多个方面的深度融合。

财务人员必须深入实体经营项目,进入项目实际实施地,积极学习业务知识,深入评估和分析数据信息,及时编制和提交分析报告,进行深度学习。

会计人员要加强与各部门的沟通协调,充分考虑各部

门对改制后管理工作的需求和期望,明确今后的工作重点和需要解决的管理问题,根据切实需要解决的问题,实施相应的财务管理方式和方法。将自己放在业务的最前沿,与业务部门密切配合,及时发现单位运营中的风险和不足,充分发挥主观能动性,根据项目需求,制定个性化的管理方案,有效监督和支持行政事业单位的运营和项目,以实现既定的绩效目标。

4 财务会计向管理会计转型研究的局限性和成果总结

4.1 财务会计向管理会计转型研究的局限性

本研究在理论和实践方面还存在一些局限性,未来研究方向可以从转型理论的发展、政策环境的变化等方面进行拓展。

在理论方面,本研究的理论基础主要是传统的财务会计理论和现代管理会计理论。虽然这些理论为行政事业单位财务会计向管理会计转型提供了重要的理论指导,但是这些理论仍存在一些局限性。例如,传统的财务会计理论主要关注会计信息的可靠性和可比性,而忽略了会计信息对于决策的影响。现代管理会计理论则更加注重会计信息对于决策的支持作用,但是这些理论并没有充分考虑到政策环境的变化对于行政事业单位财务会计向管理会计转型的影响。因此,未来研究可以从以下几个方面拓展转型理论的发展:①进一步探索转型理论的基本原则和机制,为行政事业单位财务会计向管理会计转型提供更加深入的理论指导。②探讨转型过程中的关键因素和难点,为实践中的转型提供更加明确的指导。③研究转型对于行政事业单位财务状况和经营决策的影响,为决策者提供更加全面的信息支持。

在实践方面,本研究的实践基础主要是我国行政事业单位的财务会计实践和管理会计实践。虽然这些实践为转型提供了重要的实践经验和借鉴,但是这些实践也存在一些局限性。例如,这些实践主要关注于具体操作层面的问题,而忽略了转型过程中的深层次问题和影响因素。因此,未来研究可以从以下几个方面拓展实践的发展:①进一步探索行政事业单位财务会计向管理会计转型的实践路径和方法,为实践中的转型提供更加具体的指导。②研究转型对于行政事业单位财务状况和经营决策的影响,为决策者提供更加全面的信息支持。③探讨转型过程中的关键因素和难点,为实践中的转型提供更加明确的指导。

此外,未来研究还可以从政策环境的变化方面进行拓展。政策环境是行政事业单位财务会计向管理会计转型的重要外部因素,政策环境的变化会对转型产生重要的影响。因此,未来研究可以从以下几个方面拓展政策环境的研究:①进一步研究政策环境对于行政事业单位财务会计向管理会计转型的影响机制,为政策制定者提供更加全面的参考意见。②研究政策环境的变化趋势,为行政事业单位财务会计向管理会计转型提供更加明确的政策方向。③探讨政策环境变化对于转型过程中的关键因素和难点的影响,

为实践中的转型提供更加明确的指导。

4.2 财务会计向管理会计转型研究的成果总结

行政事业单位财务会计向管理会计转型是我国政府改革的重要内容之一,旨在提高政府管理效率和财政资金使用效益。在转型过程中,行政事业单位需要从传统的财务会计向管理会计转变,加强财务信息管理和决策支持能力,更好地满足政府管理需要。

通过案例分析,我们发现行政事业单位财务会计向管理会计转型存在一些规律和启示。第一,财务信息管理和决策支持能力是转型的关键。行政事业单位需要建立完善的财务信息管理系统,确保财务信息的准确性和及时性。同时,需要加强对财务信息的分析和利用,为决策提供科学依据。第二,行政事业单位需要加强财务风险管理。在转型过程中,行政事业单位需要加强对财务风险的识别、评估和控制,避免因财务风险而导致财政资源的浪费和损失。第三,行政事业单位需要加强内部控制。内部控制是确保财务信息准确性和合法性的重要保障。行政事业单位需要建立完善的内部控制制度,加强对内部控制执行的监督和检查,确保内部控制的有效性。第四,行政事业单位需要加强人才队伍建设。管理会计需要具备丰富的财务和管理知识,以及良好的分析能力和决策能力。行政事业单位需要加强对管理会计的培训和选拔,提高管理会计队伍的整体素质。第五,行政事业单位需要加强与其他机构的协作。管理会计需要与其他机构进行紧密协作,共同推动政府管理现代化。行政事业单位需要与其他政府机构、金融机构、社会团体等建立合作关系,共同推进政府管理会计转型。

通过以上案例分析,我们可以得出一些启示,为我国行政事业单位管理会计转型提供实践参考。行政事业单位需要加强对财务信息管理和决策支持能力的重视,建立完善的财务信息管理系统和决策支持系统,加强对财务风险的识别、评估和控制,加强内部控制,加强人才队伍建设,加强与其他机构的协作。只有这样,才能实现行政事业单位财务会计向管理会计的顺利转型,为我国政府改革提供有力支持。

【参考文献】

- [1]牛文静. 财政一体化趋势下行政事业单位财务会计向管理会计转型探究[J]. 财会学习, 2023(5): 97-99.
 - [2]刘艳燕. 管理会计与财务会计的融合路径研究[J]. 老字号品牌营销, 2024(3): 199-201.
 - [3]李培德. 管理会计在企业税务风险管理中的运用研究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(6): 42-43.
 - [4]鲜英. 财政一体化趋势下事业单位财务会计向管理会计转型探究[J]. 财经界, 2024(8): 144-146.
- 作者简介: 马思源(1997.8—), 毕业院校: 河北经贸大学经济管理学院, 所学专业: 会计学, 当前就单位: 河北省地质矿产勘查开发局国土资源勘查中心(河北省矿山和地质灾害应急救援中心), 职务: 财务科科员, 职称级别: 中级会计师。

大数据背景下企业价值链成本管理优化研究

张爱华

青岛海尔集团, 山东 青岛 266103

[摘要]随着大数据时代的发展,企业面临信息爆炸的挑战,如何在海量数据中挖掘有价值的信息,实现价值链成本管理的优化,成为企业提升核心竞争力的关键。文中以某制造业企业为例,通过引入大数据技术,实现价值链成本管理的优化。因此,企业首先建立全面的数据采集与分析体系,确保数据的准确性和实时性;其次,利用大数据技术对价值链上的成本进行分析,发现多个成本优化点,如优化原材料采购、提高生产效率等;最后,加强与供应商的协同合作,降低整体成本。

[关键词]大数据时代;企业价值链;成本管理优化;研究

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15319

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on Optimization of Enterprise Value Chain Cost Management under the Background of Big Data

ZHANG Aihua

Qingdao Haier Group, Qingdao, Shandong, 266103, China

Abstract: With the development of the big data era, enterprises are facing the challenge of information explosion. How to mine valuable information in massive data, optimize value chain cost management, and become the key to enhancing core competitiveness of enterprises. Taking a manufacturing enterprise as an example in the article, the optimization of value chain cost management is achieved by introducing big data technology. Therefore, enterprises should first establish a comprehensive data collection and analysis system to ensure the accuracy and real-time performance of data; Secondly, utilizing big data technology to analyze costs along the value chain, multiple cost optimization points are identified, such as optimizing raw material procurement and improving production efficiency; Finally, strengthen collaboration with suppliers to reduce overall costs.

Keywords: big data era; enterprise value chain; cost management optimization; research

引言

2022 年,政府在工作报告中提出:“要加强数字中国建设整体布局,建设全国一体化大数据中心体系,促进产业数字化转型”。随着信息技术的飞速发展,大数据为企业和政府部门提供了丰富的信息资源,使企业能从海量数据中进行数据挖掘和分析,提高决策效率。然而,大数据也给企业带来诸多挑战,如何在海量数据中挖掘有价值的信息,提高企业价值链成本管理,成为企业亟待解决的问题。

1 大数据时代企业价值链成本管理的重要性

在大数据时代,企业需从战略层面重新审视价值链成本管理,借助大数据技术优化成本控制,提升核心竞争力。从盈利能力上看,管理者通过对大数据分析,以精准掌握市场动态,预测市场需求,从而实现产品定价、库存管理等环节的优化,发现价值链中的冗余环节,降低成本,提高利润。例如在价值链成本管理模式中,需要明确各个价值活动中会涉及什么成本,成本是如何产生,一个产品的诞生需要诸多工序,并且价值活动也会受到人为因素的影响,导致成本计量不够准确,各类主观因素都会影响成本核算的准确度,因此很难避免,而借助大数据技术,有效减小主观因素带来的负面影响,能够帮助相关人员科学明

确价值活动的成本动因,让核算更具有准确性^[1]。

对于企业核心竞争力而言,企业借助大数据技术,实时监测竞争对手的运营状况,分析其优势和劣势,从而制定出更具针对性的竞争策略,优化资源配置,提高产业链上下游的协同效率,进一步提升竞争力。例如,根据模型结果分析数据信息,通过对比分析,以帮助企业优化各个环节生产、运营活动,从而降低成本,比如在销售环节,可以根据对比销售数据来分析利润信息,根据预判调整产品价格,优化成本结构,形成竞争优势。对于企业可持续发展,大数据技术的应用,使企业能在环保、节能等领域的潜在商机,推动企业绿色生产和发展模式的转型,帮助企业实现供应链的透明化,加强对供应商的监管,确保其符合环保要求。在风险控制方面,供应链中断、市场波动等因素影响都会对企业造成一定的风险,而大数据时代企业价值链成本管理起到关键作用,企业通过大数据分析,能及时发现价值链中的潜在风险,从而采取相应的风险应对措施,帮助企业建立健全内部控制体系,提高风险防范能力。

2 关于价值链成本管理的内涵

在现代商业环境中,企业要想在激烈的市场竞争如何保持优势地位,应在降成本、提效率方面进行分析。迈克

尔·波特提出的价值链理论为企业提供一种全新的成本管理和竞争优势构建的视角,波特的价值链涵盖企业内部的所有生产经营活动,从原材料的采购、产品的生产到产品的销售,每一个环节都存在着潜在的成本节约空间。在企业经营活动中,价值链成本管理要求通过深度研究企业产、供、销链条来优化企业生产经营活动,企业通过深入分析经营活动中每一个环节,找到成本控制的盲点。例如,在采购环节,企业可以通过与供应商建立长期合作关系,实现规模效应,降低原材料成本;在生产环节,企业可以通过引入自动化生产线,提高生产效率,降低人工成本;在销售环节,企业可以通过大数据分析,精准定位市场需求,减少库存积压,降低库存成本^[2]。

在企业内部,价值链成本管理要求企业对所有的经营环节进行细致的梳理和分析,从而找到原材料的采购、产品的生产、产品的销售等各个环节成本控制的节点,并对每一个环节的成本进行深入的了解,降低成本。而针对企业外部,企业应关注市场的变化、竞争对手的动态、行业的趋势等因素,例如,市场的变化可能会导致原材料价格的波动,竞争对手的动态可能会影响到产品的销售价格,行业的趋势可能会影响到企业的生产工艺。随着经济全球化不断深入,企业经营受外部的冲击更大,例如新冠疫情期间,市场的波动影响企业经营状况,导致部分企业面临经营不善倒闭等情况,因此,如何针对供应商、竞争对手、消费者等进行系统化分析,找出相应的改进策略具有重要的现实价值。

3 大数据背景下企业价值链成本管理的关键问题

3.1 盲目投入研发资金

企业为了追求技术创新和产品升级,投入大量的研发资金,由于缺乏有效的成本管理,在研发过程中盲目投入资金,未对市场进行调研,导致研发方案缺乏针对性。一方面,企业对研发项目的可行性和市场需求缺乏充分的研究,导致部分研发项目无法转化成实际的产品价值,无法满足市场需求;另一方面,企业过度追求技术创新,忽视了成本控制,导致研发投入规模过大,超出企业的承受能力,从而企业的经营状况产生负面影响。例如,制造企业为有效转型发展升级,过度投入技术研发资金,导致资金链紧张,影响企业的正常运营和扩张计划。据统计局数据显示,2022 年我国制造业研发投入达到 1.2 万亿元,同比增长 10.8%,然而在研发资金投入的结构上,一方面,过剩型研发投入占比过高,即企业为了追求技术创新,不断增加研发人员、设备等资源投入,导致研发成本上升;另一方面,研发成果转化率较低,导致研发投入与产出不成正比。研发资金的盲目投入,导致企业在研发、生产、销售等环节的成本不断增加,导致企业产品价格上升,增加企业的运营成本,影响市场竞争力^[3]。在风险方面,在技术研发创新过程中,未能考虑市场行情、消费需求,会

让研发项目失败的风险较大,导致企业血本无归,最终产品无法实现价值转换,企业资金链断裂。

3.2 客户管理松散

在大数据背景下,价值链成本管理涉及企业内部各个环节的成本控制与优化,从而提高整体运营效率。由于客户管理的松散性质会导致企业对客户需求把握不准确,从而影响产品设计和生产计划的制定,因此会面临库存积压和供应链资源的浪费,增加企业的存货成本和物流成本。在销售和服务环节,如销售人员的时间和精力浪费在无法转化为销售的业务上,客户服务的松散性质将会导致企业在售后服务上投入过多的资源,如重复的售后服务和客户投诉处理,都会增加企业的销售成本和服务成本。例如制造企业的销售渠道包括线上销售和线下销售,每个销售人员会负责不同的客户,需针对不同类型的客户来提供销售服务,有时制造企业的业务比较繁忙,销售人员疲于应对,销售效率不高,导致客户出现不满情绪,也会间接增加企业的成本^[4]。在市场竞争力和品牌形象方面,企业对客户偏好把握出现偏差,会导致产品无法满足客户需求,进而影响客户的满意度,因此企业面临客户流失和市场份额下降的风险。

3.3 成本管理缺少科学方法

在大数据背景下,尽管企业拥有大量数据,由于缺乏对数据的深度挖掘和分析,导致成本管理效果差。例如制造企业拥有庞大的生产数据,但未能有效利用这些数据进行成本管理,在生产过程中,企业未能对原材料消耗、生产设备运行状态等数据进行实时收集和分析,导致生产成本难以控制。

在传统的价值链成本管理中,企业常聚焦于会计基础核算方面,忽视增值环节的成本管理,导致了增值模块的数据信息覆盖不全面,从而在优化企业价值链成本时存在一定的障碍。随着大数据技术的发展,大数据技术规避信息覆盖面不全的问题,但数据系统平台在进行庞大的数据分析时,成本数据集成处理的效率低,因此在深入相关环节结合业务特点进行成本管理时,侧重点明显不足。

4 大数据背景下企业价值链成本管理优化策略

4.1 优化成本管理平台技术

企业应充分利用大数据技术,实现成本信息的全面采集和分析,通过对内部和外部的海量数据进行挖掘和分析,能够准确地预测市场趋势,合理规划资源,降低成本。云计算技术具有强大的计算能力和存储能力,能够满足企业在不同规模和业务场景下的成本管理需求,因此在需求方面,企业借助云计算技术,实现成本管理平台的弹性扩展和高效运算,实现企业间的资源共享,降低成本管理平台的建设和运维成本。

在成本控制方面,企业应引入先进的成本管理软件,提高成本管理的自动化和智能化水平,通过引入先进的成

本管理软件,实现成本核算、成本控制、成本分析等环节的自动化处理,提高成本管理的效率,实现成本管理的精细化和个性化,为企业提供更加精准的决策支持。例如制造业企业通过引入大数据成本管理平台,实现成本管理的精细化、智能化。该企业将采购、生产、销售等环节的数据进行整合,利用大数据分析技术进行成本分析,发现并解决生产过程中的浪费现象。在利用大数据平台共享功能,通过与供应商共享数据,实现供应链协同,降低采购成本,企业的成本控制水平得到显著提升。

4.2 优化战略成本管理

在当前的大数据背景下,企业若想获得竞争优势,优化价值链成本管理,应充分利用大数据分析,深入挖掘价值链中的成本驱动因素,从而制定出有效的成本管理策略。在明确了成本驱动因素后,企业应根据自身情况,制定出相应的成本管理策略,降低成本、提高效率。例如,企业可以通过优化供应链管理,降低原材料采购成本;通过引入先进的生产设备和技术,提高生产效率;通过提供优质的产品和服务,增加顾客满意度,提高市场份额。例如在明确问题根源,企业调整原材料采购计划,根据实际生产需求进行采购,避免过量采购导致的浪费;另一方面,企业对生产计划进行了优化,通过合理分配生产任务,减少因生产计划不合理导致的资源浪费。在设备成本管理费用上,企业还加大对设备的维护力度,定期检查设备,及时发现并解决设备故障,降低因设备问题导致的生产中断和原材料浪费。企业通过改进措施,企业成功降低了原材料成本,提高生产效率。数据显示,企业的原材料浪费现象得到了明显改善,原材料成本降低了 10%,企业竞争力得到了提升。

在经营活动中,大数据分析能帮助企业更好地理解其价值链中的各项活动,通过分析大量的内外部数据,揭示价值链中各个环节的成本驱动因素,并对其进行深入剖析。例如,企业可以通过分析销售数据,发现影响产品销量的关键因素,从而针对性地制定营销策略,提高销售额,降低成本。因此,在企业战略管理中,需要在制定战略时充分考虑成本管理的因素,确保战略的可行性和有效性。例如,企业在选择新的市场时,需要考虑到该市场的成本结构和竞争环境,以确保企业在市场上的盈利能力。

4.3 优化产品生命周期成本管理

在大数据背景下,企业竞争环境的加剧,企业应从战略的高度审视价值链成本管理,以实现资源的最优配置和价值的最大化。企业在产品设计阶段,应充分考虑成本因

素,通过运用大数据分析技术,深入了解市场需求和竞争态势,以客户需求为导向进行产品设计;在设计过程中,要充分考虑原材料的选择、生产工艺的优化、产品的功能和性能等因素,以实现产品设计的最优化,从而降低产品生产成本。

在生产阶段,企业应采用大数据技术对生产过程进行监控和管理,提高生产效率和产品质量,通过分析生产数据,发现生产过程中的瓶颈和问题,及时进行调整和改进,提高生产设备的利用效率,降低生产成本。在销售和售后服务阶段,企业应利用大数据技术分析客户购买行为和售后服务需求,以提高销售效率和客户满意度。客户的数据信息,是市场的方向标,企业的发展应结合消费者需求信息,通过分析客户数据,制定精准的营销策略,提高销售转化率,同时企业还应建立健全的售后服务体系,提供高质量的售后服务,提升客户忠诚度^[5]。在产品生命周期的各个阶段,企业都应注重数据的收集和分析,以实现成本的有效控制。企业应对产品生命周期成本进行实时监控和预测,发现成本控制的潜在问题和风险,及时采取措施进行调整。加强与供应商和客户的合作关系,实现供应链的成本优化。

5 结语

大数据时代,企业应充分利用数据资源,优化价值链成本管理,通过建立大数据平台、提升数据分析能力和实施数据驱动的成本管理策略,能在激烈的市场竞争中取得优势。然而,大数据在企业价值链成本管理中的应用仍面临诸多挑战,企业需不断探索和实践,以发挥大数据的最大价值。

【参考文献】

- [1]张美艳.大数据背景下企业价值链成本管理模式研究[J].中国集体经济,2024(11):97-100.
- [2]王佳璇.大数据背景下电商企业价值链成本管理分析——以京东集团为例[J].支点,2023(9):86-88.
- [3]王迪.大数据背景下企业价值链成本管理研究[D].江西:江西财经大学,2022.
- [4]楼晨昕.大数据背景下电商企业价值链成本管理研究[J].现代营销(下旬刊),2022(4):122-124.
- [5]于诚翰.大数据环境下企业价值链成本管理的优化[J].财会学习,2022(5):103-105.

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

国有企业党建品牌与企业文化的深度融合路径探索

张继宏

甘肃通勤置业有限公司，甘肃 兰州 730000

[摘要]近年来，国有企业面临着经济转型、市场竞争加剧以及社会期望提升等多重挑战，党的建设与企业文化的构建愈显重要。党的十九大报告强调，全面从严治党的实施必须深入推进，党的政治建设应置于首位，各级国有企业需增强“四个意识”，坚定“四个自信”，落实“两个维护”。与此同时，作为凝聚人心、引领发展的重要力量，企业文化急需与党建工作相结合，从而形成推动企业发展的强大合力。目前，许多国有企业在推进党建工作与企业文化融合的过程中，理念不统一、活动脱节以及缺乏有效机制等问题仍然存在，导致两者的相互促进作用未能充分发挥。因此，探索有效的融合路径，推动党建与企业文化的深度融合，对于提升国有企业的核心竞争力、增强员工的归属感与凝聚力，以及推动企业的可持续发展，具有重要的现实意义。

[关键词]国有企业；党建品牌；企业文化；融合

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15317

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Exploration on the Deep Integration Path between Party Building Brands and Corporate Culture in State-owned Enterprises

ZHANG Jihong

Gansu Tongqin Real Estate Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730000, China

Abstract: In recent years, state-owned enterprises have faced multiple challenges such as economic transformation, intensified market competition, and rising social expectations. The construction of the Party and corporate culture has become increasingly important. The report of the 19th National Congress of the Communist Party of China emphasized that the implementation of comprehensive strict governance of the Party must be deeply promoted, and the political construction of the Party should be given top priority. state-owned enterprises at all levels need to enhance their "four consciousnesses", strengthen their "four confidences", and implement the "two safeguards". At the same time, as an important force that unites people's hearts and leads development, corporate culture urgently needs to be combined with Party building work to form a strong force that promotes enterprise development. At present, many state-owned enterprises still face problems such as inconsistent ideas, disjointed activities, and lack of effective mechanisms in promoting the integration of Party building work and corporate culture, resulting in insufficient mutual promotion between the two. Therefore, exploring effective integration paths and promoting the deep integration of Party building and corporate culture is of great practical significance for enhancing the core competitiveness of state-owned enterprises, strengthening employees' sense of belonging and cohesion, and promoting the sustainable development of enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; Party building brand; corporate culture; integration

引言

在新时代背景下，国有企业不仅承担着经济发展的重要使命，还承载着社会责任与国家战略的实施。作为加强国有企业政治核心的重要组成部分，党建工作的有效性直接影响着企业的发展方向与管理水平。作为一种软实力，企业文化能够在激烈的市场竞争中塑造企业形象，提升员工的凝聚力。推动党建品牌与企业文化的深度融合，已成为提升国有企业整体素质与增强核心竞争力的重要战略选择。探讨国有企业在这一融合过程中的现状、必要性、面临的问题及具体路径的探索，为进一步推动国有企业的高质量发展提供参考。在这一过程中，企业不仅需充分认识到党建与企业文化融合的必要性，还应积极寻找解决问题的方法，确保二者的相辅相成，为企业的长远发展奠定

坚实基础。

1 国有企业党建品牌与企业文化的现状

当前，国有企业在党建品牌与企业文化的融合方面依然存在一定的差距，通常党建品牌侧重于企业的政治导向与责任担当，强调党的领导核心作用及其社会使命；而企业文化则更多体现在经营理念、管理模式以及员工行为准则等方面，二者的内涵存在明显差异。在实际操作中，党建品牌与企业文化往往呈现出独立发展的局面，过于注重政治学习与形式化活动的党建工作，未能有效融入企业的日常管理与经营目标，导致党建品牌在企业文化中缺乏应有的影响力。同时，企业文化建设未能充分体现党的先进性，部分企业未将党的方针政策与企业的长远发展紧密结合，不仅影响了党建工作的实际成效，还限制了企业文化

在提升核心竞争力与员工凝聚力中的作用。因此，在党建品牌与企业文化的融合上，国有企业亟需探索有效的协同方式以便发挥各自的优势

2 国有企业党建品牌与企业文化深度融合的必要性

2.1 提升企业核心竞争力

国有企业党建品牌与企业文化的深度融合在提升企业核心竞争力方面具有重要意义，通过党建品牌的引领，企业能够更加明确自身的发展方向，将党的政治优势与组织力量转化为发展动力，不仅使企业在市场竞争中保持清晰的价值导向，还增强了内部的凝聚力与执行力。在将党建理念融入企业文化的过程中，企业能够在面对复杂市场环境时保持战略定力，确保决策过程的稳定性与前瞻性。党建品牌的深度融合推动了企业创新管理模式，使党的先进理念转化为激励员工潜力、提升管理效率的具体举措，从而进一步增强整体竞争力。

2.2 增强员工的归属感与凝聚力

国有企业党建品牌与企业文化的深度融合显著提升了员工的归属感与凝聚力，通过开展党建活动和思想教育，党对企业的引领作用显著，使员工在工作中深刻体会到企业所承担的使命与责任，从而增强了认同感。企业文化通过日常行为规范与价值观的倡导，员工能够在内部找到共同的目标与奋斗方向，营造出团结协作的工作氛围。将党建品牌融入企业文化后，不仅提高了员工的思想觉悟，还通过党建组织的力量增强了团队的凝聚力，这种有效的融合促进了员工之间的信任与合作，使每位员工都感受到自身在企业中的重要性，从而增强整体的凝聚力与战斗力，形成更强的内在驱动力。

2.3 促进企业的可持续发展

国有企业党建品牌与企业文化的深度融合在促进可持续发展方面具有重要意义。所倡导的核心价值观注重责任与担当的党建品牌，为企业的长期发展奠定了坚实的思想基础，当这种价值观与企业文化紧密结合时，企业不仅能够短期内实现经营目标，还能在长期发展中保持战略定力与社会责任感。借助党建品牌的引导，企业在应对外部环境变化时，更加稳妥地面对风险与挑战，同时持续优化内部管理与创新能力。深度融合使得绿色发展理念与社会责任融入企业文化，在追求经济效益的同时，企业也关注环境保护与社会效益，从而形成可持续的竞争优势，这种结合促使企业在追求利润的过程中，更加注重长期的健康发展，最终实现经济效益与社会价值的双重提升。

3 国有企业党建品牌与企业文化融合存在的问题

3.1 理念不一致与价值观差异

在国有企业党建品牌与企业文化融合的过程中，理念不一致及价值观差异已成为突出问题。往往强调党的领导地位、社会责任与政治使命的党建品牌，与侧重于市场竞争、经营策略及效益目标的企业文化出发点与重点各异，

从而导致实践中出现脱节现象。在推动党建工作时，部分企业过于强调政治属性，未能与企业经营目标有机结合，致使党建工作沦为形式主义。在关注效益与市场导向的过程中，企业文化可能忽视党建品牌所蕴含的政治要求与价值追求，这样的理念与价值观差异使企业内部思想缺乏一致性，员工在行动中难以凝聚共识，进而影响企业整体发展的协调性与可持续性。

3.2 党建活动与企业管理脱节

在国有企业中，党建活动与企业管理之间的脱节现象普遍存在。实施党建活动时，许多企业常常将其与日常经营与管理割裂，这导致党建工作流于形式，未能真正融入核心业务。例如，部分党建活动过于侧重于政治学习、会议及报告，缺乏与实际管理需求的结合，未能有效支持企业的战略决策或日常运营。不仅使党建工作失去实质意义，这种脱节也容易让员工对其产生形式主义的印象，从而降低参与的积极性。管理层有时未能充分重视党建活动，造成党建工作与企业发展目标及节奏的不匹配，难以为企业提供实际助力，这种两者分离的现象严重削弱了党建品牌在企业中的影响力，进而影响整体的凝聚力与执行力。

3.3 融合机制缺失与实施力度不足

在国有企业中，党建品牌与企业文化融合的机制缺失及实施力度不足，已成为一个显著问题。虽然许多企业已意识到两者结合的重要性，然而在实际操作中，推动这种融合所需的系统化机制依然不足，往往缺乏明确的政策指导或执行框架，导致党建品牌与企业文化的结合仅停留在口号上未能真正落地。融合工作缺乏统一的考核标准及激励措施，使得在实际推进过程中动力与责任感不足，执行效果大打折扣。部分企业的管理者在推动党建品牌与企业文化结合时缺乏有效的组织协调，致使各部门各自为政而缺乏统一的行动方案，此种机制缺失及实施力度不足的现象，妨碍了党建工作与企业文化深度融合的进程，难以形成长期、可持续的融合效果，也制约了企业的整体发展。

4 国有企业党建品牌与企业文化深度融合的路径探索

4.1 统一核心价值观与使命愿景

在推动国有企业党建品牌与企业文化深度融合的过程中，明确共同的价值观，促使企业在理念上达成共识，使员工在日常工作中感受到党建与企业文化之间的紧密联系，不仅增强了员工的认同感也在企业内部培养了强烈的集体意识，确保全体员工朝着相同的目标前进。使命与愿景的协调使企业在面临外部挑战时，更能够坚定地保持战略定力从而提升抗风险能力。将党建品牌的核心价值与企业文化有机结合，能够更有效地引导员工行为增强团队凝聚力，进而实现整体工作的协同推进。

4.2 将党建工作融入企业战略与管理流程

将党建工作融入企业战略与管理流程，是实现国有企业党建品牌与企业文化深度融合的重要手段，这一过程的

目的在于确保党建工作与企业整体战略的紧密结合,使党的方针政策和指导思想在各项决策中得以充分体现。在制定发展规划和经营策略时,企业不仅应关注经济效益还需兼顾政治方向的正确性,从而增强社会责任感与使命感^[1]。党建工作应渗透到项目立项、资源配置、绩效考核等管理环节。在项目立项阶段,优先考虑符合党建目标的项目是企业确保经济发展与社会、国家需求相结合的关键措施。在资源配置方面,有限资源应优先分配给党建活动及其相关项目,从而提升资源使用的效率与效果。在绩效考核中,将党建工作与管理绩效结合,能够促使管理层在追求经济目标的同时,也重视党建工作的核心重要性,从而形成良性互动。将党建工作渗透到日常管理中,意味着它不再是单一活动,而成为企业运作的内在动力,这种全面融入的方式有效提升了管理决策的科学性与合理性,使决策者在面对复杂局面时能够综合考虑各方面因素,从而做出更为明智的选择。企业在运营中,鼓励管理层主动将党建工作纳入决策过程,不仅激励了党员干部发挥先锋模范作用,也能增强整个团队的凝聚力与执行力,确保各项工作任务顺利推进。

4.3 创新党建活动与文化建设相结合

创新党建活动与文化建设相结合,已成为推动国有企业党建品牌与企业文化深度融合的重要手段。通过设计创意十足且具有吸引力的党建活动,能够有效激发员工的参与热情,提升他们对企业文化的认同感。例如,围绕企业价值观组织文艺活动、团队建设项目及志愿服务等多样形式,增强了党建活动的生动性与亲和力,这不仅丰富了党建活动的内容,还使员工在参与过程中能够更深入地理解企业文化,从而增强对企业的归属感^[2]。与此同时,企业文化建设亦可借助党建活动的优势,将党的理念与价值观通过多样化的形式传递给员工,在这种双向互动中,党建活动与企业文化相辅相成形成良性循环,进而增强团队的凝聚力与向心力,促进企业的和谐发展,这种结合使得党建工作变得更加生动、富有活力,同时也赋予企业文化更强的生命力与影响力。通过将党建活动与企业文化建设的深度融合,国有企业能够营造出一种充满活力的工作氛围,使每位员工都在共同的价值观引导下朝着同一个目标前进。

4.4 加强党员的示范作用与影响力

加强党员的示范作用与影响力,成为推动国有企业党建品牌与企业文化深度融合的重要措施。作为企业中的先锋力量,党员应积极发挥榜样作用,以实际行动引领其他员工,不仅要求在日常工作中党员要树立良好的职业操守与工作态度,还需在关键时刻展现出担当与责任感,通过设立“党员先锋岗”,在项目执行、技术创新及团队协作中,党员能够率先垂范有效激发团队士气,提升整体工作

效率。企业还可定期举办“优秀党员”评选活动,以表彰在工作中表现突出的党员,进一步激励他们在各自岗位上发挥积极作用,此类示范效应不仅能够增强党员的自豪感与使命感,还能在全员中营造良好的工作氛围,从而提升企业文化的凝聚力与向心力,党员的影响力不仅体现在个人业绩上,更推动了企业在党建与文化建设中的全面进步。

4.5 利用现代技术与新媒体进行有效传播

利用现代技术与新媒体进行有效传播,已成为推动国有企业党建品牌与企业文化深度融合的重要途径。在信息技术迅猛发展的当下,新媒体已成为思想传播与理念交流的重要平台,通过微信公众号、企业官网、短视频以及在线学习平台等多种渠道,企业能够将党建品牌的核心内容及企业文化的价值观深入浅出地传达给全体员工,这种传播方式不仅提高了信息传递的效率,也增强了互动性与参与感^[3]。例如,通过直播讲座、在线培训与互动问答等形式,员工能够更加直观地理解党建活动的意义与企业文化的内涵,现代技术的运用使得丰富多样的传播形式得以创造,吸引更多员工主动参与党建工作。此外,通过数据分析及时获取员工的反馈与需求,企业可以不断调整传播策略,确保信息传播的精准性与有效性,这种多元化的传播方式不仅提升了党建品牌的影响力,还促进了企业文化的深化与普及,为整体融合奠定了坚实的基础。

5 结语

国有企业党建品牌与企业文化的深度融合,不仅被视为推动企业健康发展的必然选择,也成为提升核心竞争力的重要途径,通过统一核心价值观、将党建工作融入企业战略、创新活动形式以及发挥党员的示范作用,企业得以在激烈的市场竞争中保持活力与生机。现代技术与新媒体的有效传播,为这种融合提供了持续的动力与支持。展望未来,随着内外部环境的不不断变化,国有企业应积极探索更加灵活与创新的融合路径,以确保党建与企业文化在共同发展中相辅相成。持续深化这一融合,企业不仅能够提升自身价值更能为社会的可持续发展贡献更大力量。在新时代背景下,新的发展机遇必须在党建品牌与企业文化的深度融合中寻找,以便在瞬息万变的市场中保持竞争优势。

[参考文献]

- [1]王剑. 国有企业党建品牌与企业文化的深度融合路径[J]. 中国品牌与防伪, 2024(10): 28-29.
 - [2]王震. 新时代国有企业党建品牌建设的思考[J]. 国有资产, 2024(8): 58-66.
 - [3]宋益栋. 国企党建品牌建设与企业文化建设的策略研究[J]. 中外企业文化, 2024(7): 153-155.
- 作者简介: 张继宏(1985.9—), 工作单位甘肃通勤置业有限公司, 毕业学校兰州大学。

风险管理视角下企业内部控制体系构建策略

赵 阳

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要]随着市场经济的发展和竞争的加剧, 企业面临的风险种类日益复杂, 风险管理已成为企业管理中不可忽视的重要内容。构建企业内部控制体系, 这不仅有助于准确识别和评估多种风险, 而且能提高公司的治理能力和运营效率。文章以风险管理为切入点, 讨论了企业内部控制体系构建的策略, 详细解析了风险管理与内部控制体系之间的联系, 并提出了适应不同类型企业的控制框架和策略, 涵盖了风险识别与评估机制的优化、控制环境的提升以及风险应对措施的执行等方面。通过对企业内部控制体系建设的探讨, 旨在为企业提供有效的风险管理方案, 帮助企业提高风险防范能力, 确保企业稳健运营。

[关键词] 风险管理; 内部控制体系; 企业治理; 构建策略

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15316

中图分类号: F276

文献标识码: A

Strategies for Building Internal Control Systems in Enterprises from the Perspective of Risk Management

ZHAO Yang

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

Abstract: With the development of market economy and the intensification of enterprise competition, the types of risks faced by enterprises are becoming increasingly complex, and risk management has become an important part of enterprise management that cannot be ignored. Building an internal control system for enterprises not only helps to accurately identify and assess various risks, but also improves the company's governance capabilities and operational efficiency. The article takes risk management as the starting point, discusses the strategies for building internal control systems in enterprises, analyzes in detail the relationship between risk management and internal control systems, and proposes control frameworks and strategies that are suitable for different types of enterprises, covering optimization of risk identification and evaluation mechanisms, improvement of control environments, and implementation of risk response measures. Through the exploration of the construction of internal control system in enterprises, the aim is to provide effective risk management solutions for enterprises, help them improve their risk prevention capabilities, and ensure their stable operation.

Keywords: risk management; internal control system; enterprises governance; building strategy

引言

企业在现代市场中面临着多种内外部风险, 包括市场波动、法律法规变化、管理失误、信息泄露等。在多变且复杂的商业环境中, 为了确保企业的持续发展, 构建一个健全的内部控制系统是必不可少的。企业风险管理中, 内部控制扮演着关键角色, 它不仅有助于企业发现与评估潜在风险, 而且通过一系列控制措施, 能有效避免和应对风险。诸多公司未能在其内部监管架构中充分融合风险监管各个环节, 这使得它们在遭遇突发风险事件时, 不能迅速做出响应, 从而导致了重大的营业损失。在当前企业管理中, 迫切需要解决的问题是在企业内部控制体系中整合风险管理理念, 并建立一个科学而系统的控制框架。

1 风险管理视角下的企业内部控制体系构建的理论框架

在风险管理视角下, 企业内部控制体系的构建不仅仅是为了确保财务信息的准确性和合规性, 更是为了帮助企业识别、评估、应对和控制各类风险, 保障企业的长期可

持续发展。理论框架的构建首先需要明确风险管理和内部控制体系的核心目标和功能。风险管理的核心目标是通过科学的方法识别和分析企业所面临的各类风险, 并制定出有效的应对策略, 以减少不确定性对企业运营的影响^[1]。

从风险管理的视角出发, 内部控制体系的建立应包含风险的辨识、评价、管控及监督四个关键部分。在企业目标实现的过程中, 重点是对潜在风险进行全面识别, 这包括环境扫描、业务流程分析以及预测外部市场趋势, 旨在对已识别的风险进行本质和程度上的分析过程, 量化风险发生的机会及其潜在影响, 这为制定风险应对策略提供了科学支撑。为了削弱或缓解潜在风险带来的不良影响, 公司需构建一套合适的风险管理系统, 这一系统应融合高效的管理方法、先进的技术工具以及合理的资源分配。风险管理过程中的监控环节, 持续对控制措施执行情况进行检查, 同时对识别出的新风险做出迅速的调整响应。

内部控制体系构建的核心要素包括控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、监控五个部分。控制环境提

供了内部控制的文化基础,企业的管理层和文化氛围直接影响到内部控制体系的有效性。在风险评估这一环节中,企业能够辨识出所遭遇的潜在威胁,并据此拟定相应的控制策略,具体的制度、程序、控制点和审计程序构成了控制活动,它们是实现风险控制的具体工具。在企业环境中,信息的流畅传递及沟通的确保,是实现有效决策和控制的关键,监控机制作为内部控制系统的反馈环节,它对于保证措施的不断改善与精化起着决定性作用。在企业运营中,从风险管理的角度出发,构建一套完善的内部控制体系是至关重要的。这一体系不仅要全面识别和评估风险,还需通过健全的控制措施和监控机制确保其有效执行,以此来对企业经营目标的大力支持和确保。

2 风险识别与评估机制的完善

风险识别与评估是企业内部控制体系中至关重要的环节,其目的是全面了解企业面临的各种潜在风险,并对其系统进行评估,从而为后续的风险管理和应对措施提供科学依据。建立一个周全的风险识别与评估系统,使企业能提前洞悉潜在风险,对其概率与影响进行评价,并据此制订有效的预防及管控策略,保障企业于多变且复杂的环境中维持稳健成长^[2]。

对于企业而言,识别潜在威胁是其管理风险的基础工作,这个过程涉及运用多种方法来洞察所有可能对商业目标产生影响的危险因素。在现代企业运营中,对于风险的辨识大多仍旧依靠高层管理人员的主观判断和过往的统计资料,然而,面对错综复杂的外在环境变迁,公司亦需利用如信息技术和数据分析等先进技术,进行深度的信息挖掘与分析。例如,利用大数据分析手段,对市场走向、消费者动向以及政策法律的变动进行深度挖掘,有助于及时发现市场、技术与法规方面的潜在风险。企业需通过周期性的内部与外部审计、业务流程的整理,以及员工的反馈等渠道来进行风险的辨识,保障各个层面的风险可以被及时地识别出来。

在风险识别的基础上,风险评估是将识别出的风险进行量化分析的过程。企业风险管理的核心是对潜在危险的可能性和潜在影响进行详尽分析,这种分析为企业策略的制定提供了数字化的支撑。在风险分析领域,存在两种主流分析手段,即基于定性分析的方法与基于定量分析的方法,专家小组利用德尔菲技术和判断力对战略风险或新出现的风险进行定性分析,以应对不可量化的挑战。在财务风险及操作风险的量化分析中,概率统计模型起到了关键作用,它结合历史数据,通过数学公式推算出风险发生的机会及其潜在的财务影响。企业可运用诸如SWOT分析、敏感性分析等多元化的风险评估工具,以便更有效地识别和评价存在于企业内部与外部环境中的各种风险因素^[3]。

完善的风险评估机制不仅依赖于准确的识别和科学的量化分析,还需要动态的风险管理。企业需构建一个持

续运行的监控与评估体系,此体系负责定期对风险评估模型进行检查和更新,该过程应依据市场状况、技术进步和政策变动来重新对风险进行评估,这不仅有助于应对突发风险,还能提升企业在复杂环境中的适应能力和应变能力。为了提升企业对潜在风险的辨识能力并对其进行精准评估,建立健全的风险管理与内部控制体系至关重要。公司需运用各种方法彻底辨识前方可能出现的风险,并融合数量与质量分析,对风险进行详尽分析。这一过程的目的是确保公司的内部监管体系运行高效,进而维护企业在风险应对上的持续进步。

3 优化企业控制环境

优化企业控制环境是构建高效内部控制体系的关键步骤,控制环境为企业的内部控制体系提供了文化基础、管理框架和行为规范。一个健康、稳定且富有弹性的控制环境不仅能增强内部控制的有效性,还能在全员的共同努力下形成良好的风险管理氛围,进一步提升企业的治理能力与风险应对能力。

企业内部的行为规范与价值导向构成了文化环境,这种文化环境对员工的行动及其选择具有决定性的影响。在企业文化中,应提倡诚信、责任、协作和创新的价值观,同时促使员工在遵守道德规范和法律法规的基础上,体现出强烈的职业责任感和自律能力。为了塑造企业特有的文化氛围,必须赢得管理层的深度关注。在此过程中,领导者的行为示范、价值观念的传播以及文化活动的策划是关键,它们能有效提升员工对企业文化的共识及归属感。企业需致力于提升全体员工对风险与合规的认识,引导他们在日常工作中主动融合风险管理,进而增强整个组织的内部控制效能^[4]。

在优化控制环境的进程中,领导层的管理决策能力扮演着至关重要的角色。在企业中,作为决策制定主体的管理层,其行为规范和管理理念,对内部控制体系的实际执行与落实产生直接作用。为了确保管理层的决策质量以及增强其对风险的辨识能力,必须在一个经过精心设计的控制环境中实施优化控制,定期对管理层进行培训,可以帮助企业提高对内外环境变化的敏感度,以及增强对风险的预判能力。

为了有效控制环境,需对组织架构进行改进,确立合理的层级与职能划分,确保各部门及其工作人员的责任和权力界限分明,在组织结构中,应预防职责之间的相互冲突或界限不清晰,保障每位雇员在其指定的职责范围内实施责任、操持管控手段,并对应自身行动承担责任。在企业运营中,高效的结构布局能显著提升数据流转的效率,减少交流的经济成本,推动不同部门之间的合作及资源整合,为内部控制系统的顺畅执行提供坚实保障。控制环境的建立依赖于政策制度的确立以及资源的合理分配,对于企业而言,构建一套科学合理的政策体系及程序流程是至

关重要的,这能确保内部控制措施得到有效执行,并在日常运营中持续地进行调整与提升。

4 风险应对与内部控制策略的实施

风险应对与内部控制策略的实施是企业内部控制体系的核心环节,其目的是通过有效的措施识别、评估和管理各种潜在风险,保障企业经营活动的正常进行,最大化地实现企业目标。企业必须根据风险的性质、发生的概率以及可能造成的影响,采取相应的应对策略,并在执行过程中不断优化调整,确保内控措施的可行性与有效性^[5]。

风险评估的结果应成为选择应对策略的依据,以便对各种风险实施及时且有效的处理。针对企业所面临的风险种类多样性,制定相应的应对措施矩阵是管理中的关键一环。企业可以采取控制措施,如流程优化、技术升级、员工培训等手段,减少或消除风险发生的可能性。企业面临市场及政策带来的不确定性时,可通过采用风险分散或转移策略,如保险和合同条款等方式,以应对这些潜在风险。企业可能面临一些不可预知且无法规避的风险,针对这类风险,通常需要制定相应的应急措施,企业应构建一个完备的应急响应系统,涵盖应急计划和快速响应团队等组成部分,以确保在风险出现时能够迅速且高效地处理,从而减少潜在的损失。明确的企业内控机制需构建,通过一系列具体策略,实施风险的综合性治理。这涵盖了从内部审计工作、财务活动的监督、信息技术的管理,到商业流程的执行和遵循合规性标准的审核等全方位的控制措施,各个公司需要定时对其设定的各项控制手段进行细致检查与审核,以保证这些措施能够跟得上外部条件与内部要求的发展与变动^[6]。

风险应对和内控策略的实施还需要管理层的积极推动和全员的共同参与。为了达到各级管理人员和员工在风险意识上的统一,企业管理层需致力于加强风险管理的认识,并在常规工作中主动遵循内部控制的标准。企业应当建立有效的激励与问责机制,以此激发员工在风险管理和内控实践方面的参与,确保策略的有效执行。为了应对市场与技术的不断变迁,企业需保持其内在机制的柔韧与顺应性,不断精炼内部控制策略,并适时重塑风险管理方案,保障其在外环境变动中持续稳健地发展。

5 企业内部控制体系构建的实践路径

企业应从战略高度对内部控制进行统筹规划,明确控制目标和方向。构建内部控制体系的首要任务是明确企业的战略目标,并将其与风险管理和控制措施紧密结合。企业管理层需要根据企业的实际情况,识别出主要的风险因素,并根据风险的类型和程度,制定出相应的控制策略,

确保这些措施能够有效地落实到具体业务环节中。企业应根据其行业特点和运营模式,量体裁衣地设计内部控制框架,确定关键环节、关键岗位和关键风险点^[7]。例如,针对财务管理领域,企业可通过建立严格的财务审计制度、预算管理制度、资金控制措施等,确保财务数据的真实性、完整性与合规性;而在生产运营领域,则需加强对生产流程、质量控制、物资管理等环节的监控和规范,以防止资源浪费、生产事故等不良事件的发生。

内部控制不单是管理层的工作,而是全员共同承担的职责。企业可以通过加强员工培训、增强风险管理意识以及构建激励和问责机制,激发员工参与内控的积极性。同时,企业应当强化内部控制执行力度,以保障各项政策与措施得到有效实施。建立定期的内部审计、监控以及评估机制,有助于及时识别并纠正控制体系存在的缺陷,进而促进内控系统保持高效运作^[8]。

6 结语

综上所述,从风险管理视角出发,企业内部控制体系的构建注重风险的全面识别与评估,依托科学的控制框架和流程管理,强化全员参与的内控文化,并通过持续优化与信息化手段提升内控效率和效果。通过这一系列策略的实施,企业能够在复杂的经营环境中保持稳健运营,降低潜在风险,确保长期可持续发展。

[参考文献]

- [1] 韩秀婵. 风险管理视角下企业内部控制体系的构建与完善[J]. 上海企业, 2024(6): 107-109.
- [2] 王思兵. 风险管理视角下国有企业内部控制体系建设优化策略分析[J]. 天津经济, 2024(5): 40-42.
- [3] 王梅. 财务风险管理视角下企业内部控制体系的构建[J]. 财讯, 2023(9): 13-15.
- [4] 韩晓灵. 风险管理视角下的企业内部控制体系构建[J]. 财会学习, 2023(7): 161-163.
- [5] 邹莹. 基于全面风险管理视角下企业内部控制体系的构建[J]. 全国流通经济, 2022(1): 115-117.
- [6] 张娟. 全面风险管理视角下企业内部控制体系构建研究[J]. 中国外资, 2019(14): 62-63.
- [7] 胡彤. 全面风险管理视角下企业内部控制体系的构建[J]. 中国产经, 2021(8): 137-138.
- [8] 边菲. 全面风险管理视角下企业内部控制体系构建研究[J]. 商讯, 2021(4): 126-127.

作者简介: 赵阳(1988.2—), 单位名称: 石家庄华电供热集团有限公司; 毕业学校和专业: 浙江大学 电气工程及其自动化专业。

行政事业单位内部控制体系建设研究

韩 笑

河北省地质矿产勘查开发局第五地质大队(河北省海洋地质环境调查中心), 河北 唐山 063000

[摘要]行政事业单位为了获得良好的发展,做好充足的基础准备,保障资金的完整性,因此构建了内部控制体系,对内部运行采取自我约束和控制方式,提高资金的利用率,单位的公共服务职能,从而塑造出良好的社会形象,但是就目前行政事业单位所构建的内部控制体系来说,还存在诸多问题,影响内部控制体系职能的发挥,并不利于行政事业单位的可持续发展,因此针对这一情况需要做好问题的分析,并在此基础上提出改进建议,改善内部控制中的不足之处,优化各项制度体系,提高领导的重视程度,并加快内部控制信息化建设的进程,提高自身的服务水平,满足社会发展的需求。

[关键词]行政事业单位;内部控制体系;建设

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15297

中图分类号: F810.6

文献标识码: A

Research on the Construction of Internal Control System in Administrative Institutions

HAN Xiao

The Fifth Geological Brigade of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration (Hebei Marine Geological Environment Survey Center), Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract: In order to achieve good development, administrative institutions have made sufficient basic preparations and ensured the integrity of funds. Therefore, they have established an internal control system, adopted self-restraint and control methods for internal operations, improved the utilization of funds, and enhanced the public service function of the unit, thus shaping a good social image. However, there are still many problems in the internal control system currently constructed by administrative institutions, which affect the function of the internal control system and are not conducive to the sustainable development of administrative institutions. Therefore, it is necessary to analyze the problems and propose improvement suggestions based on this situation, improve the shortcomings in internal control, optimize various institutional systems, increase the attention of leaders, and accelerate the process of internal control informationization construction, Improve one's own service level and meet the needs of social development.

Keywords: administrative institutions; internal control system; construction

2020 年元旦,习近平总书记在《求是》杂志发表文章《坚持和完善中国特色社会主义制度推进国家治理体系和治理能力现代化》,文中指出,推进国家治理体系升级与治理能力现代化是我们目前面临的重大问题,只有建立完善的治理制度,推行切实有力的监督体制,才是保障我国产业结构优化升级,保障经济平稳运行的根本方法。而行政事业单位作为社会的基本单元,是国家政治组织的延伸存在。行政事业单位制度改革,尝试建立完善适应自身情况的监督制度,正是为更高层面的制度探索提供各种可行路径。

目前在企业治理制度中,已有较完善的内部控制制度,对企业的日常经营活动进行常规、持续的监督检查,进而确保企业从制度层面上规避风险,保障资产安全,并推动各项政策执行落实,提高企业管理水平。而我国的事业单位,内部控制制度建设普遍滞后,且风险意识较为淡薄,多数事业单位的内部控制仍然停留在纸面工作上,尚不能形成有效运转的监督体制来发挥作用,对于提升效率降低风险徒劳无益。这些问题制约了整个机构工作的正常运行,对之后的工作内容以及质量的保障造成了严重影响,因此针对这方面的内控问题处理,是目前面临的突出问题。随

着事业单位分体改革工作的全面铺开,地质行业事业单位普遍面临着同样的结构性风险问题,因此,探索建立一套适合地质单位的内部控制制度迫在眉睫。

近些年来,行政事业单位的公共财政体制处于不断地改革和推进阶段,国家也实施了新的制度和政策,在这一形势下,社会发展对行政事业单位本身的标准变得越来越高,想要达到相应的标准必然需要加强自身的内部控制,提高管理质量,构建内部控制体系,做好经济活动的风险防范,优化资金的利用,才能提高内部管理水平,更好地适应时代的发展。在这一过程中,需要领导提高足够的重视程度,解决内部控制体系中存在的一些问题,优化工作内容和工作流程,确保财务信息的真实性,预防贪污腐败现象,从而确保整体工作的顺利完成以及保障工作质量的达标。

1 事业单位内部控制与监督的现状原因分析

1.1 事业单位领导班子对内部控制缺乏正确认识

首先是在事业单位领导这一方面,他们并没有基于内部控制体系建设足够的关注力度,导致单位内部控制制度或缺位,或流于形式,或设计不合理,导致效率低下,甚

至部分领导认为内部控制风险责任主要在财务部门相关岗位,多数职工对内部控制极为陌生,罔论参与。由于领导的不重视,这就导致内部控制组织建设并不完善,缺乏一个良好的工作机制,组织结构也并不科学。这就导致内部控制工作往往流于形式,得不到员工的重视,也难以实现全员参与,加上人才的缺乏,这就导致现有的内部控制工作,框架不清晰不健全,并不符合实际的内控条件,影响了内控的工作效率。

1.2 行政事业单位内部控制信息化建设进程缓慢

目前行政事业单位及下属各单位,只有少数安装了OA(办公自动化)系统,多数单位仍在运用纸质文件、票据等进行层层审批,推行内部控制制度初期一定程度上会进一步降低办事效率,与内部控制制度建立的初衷背道而驰。再加上领导的重视程度不足,在信息化建设方面投入的资金比较匮乏,因此信息化建设进程比较缓慢,难以快速推进,构建一个完善的信息化系统,优化工作流程,解放劳动力,这就使得大量的人力资源依旧采用了传统的办公方式,以人为主,在工作中经常会出现数据信息的错误等工作失误,难以提高工作效率,影响了行政事业单位内部管理水平的提升。

1.3 审计监督不到位

现阶段很多机构中虽然已经建立了相应的内控制度,但是缺乏与之相匹配的监控体系,审计监督是其关键。但是一部分单位在构建内部控制体系时,缺乏对审计监督工作的重视程度,认识不到位,因此缺乏全面的审计监督建设,内部审计制度并不完善,难以充分发挥其预警和防控的作用,影响了内部控制体系的价值和功能的发挥,难以确保行政事业单位日常经济活动的正常运行。而且还有可能在一些活动中存在不合法的资金运作,发现不及时,导致内部资金运转存在问题。

1.4 内部控制制度不完善,执行力度不足

在内部管理过程中,还需要建立健全相关管理制度,以此来保障整体控制体系的运行和发挥,起着决定性和关键性的作用,在实际的工作中,一些行政事业单位所构建的内部控制制度并不完善,在财务管理上缺乏系统性制度规则,这就导致一些相关的财务问题缺乏制度的约束和保障。制度的不完善难以营造一个良好的内部控制和监督环境,相关人员执行力度和监督力度不足,久而久之导致内部控制体系形同虚设,相关人员和经济活动起不到任何的约束和控制作用,存在较大的经济风险,资金使用不明确,影响行政事业单位的发展和其公共职能的发挥。内部控制制度不完善就导致相关的工作人员无章可循,各种功能作用并不明显,难以发挥其真正的价值。同时也并不能充分发挥识别、防范、评估风险作用。内部控制体系形同虚设,对单位的监督管理力度不足,各项建设实施缺乏有效性。

1.5 缺乏风险意识

风险评估是内部控制体系中重要的组成部分,也是比较难操作的一个工作环节,在实际的工作中,一些行政单位为了避免麻烦,降低成本,忽略该环节,缺乏较高的风险意识,并未成立专门的风险评估和防控体系,对经济活动进行风险的预防和评估工作,降低了资金的使用效率,影响内部管理水平的提升。

1.6 内控人员素质参差不齐

内部控制人员的素质高低对内部控制质量提升方面产生一定的影响,随着经济体制不断完善,在内部控制方面也提出了更为严格的要求,但是我国一些行政事业单位在内部控制方面投入力度不足,缺乏专业的内控人员,内部控制队伍整体素质参差不齐,无法向内控工作提供强有力的保障,在实际的工作中,由于相关人员掌握的专业知识和技能不足,因此无法准确识别,经济活动中存在违反财务法规的行为,导致经济活动存在较高的风险,难以杜绝贪污腐败等现象的发生,行政事业单位内部管理水平降低,也影响了财务工作的效率。

2 事业单位内部控制体系建设的必要性和重要性

2.1 提高资金的利用率,保护国有资产的安全

行政事业单位直接关系到国家各项工作政策的运行实施,因此尤其需要保障工作的质量和效率,例如在国有资产的保护以及利用率方面的改进工作等,这对于机构自身的内部管理要求非常高,需要构建良好的内部体系来加强内部管理,提高工作质量。在一些地质单位中,建立健全相关管理体系同样具有非常重要的作用,主要体现在能够减少地质单位内部和外部经营风险,能够帮助机构内部合理运行,减少失误,降低风险,提高工作效率,改善管理质量,促进整个单位各项工作的高效开展,保障国家相关权益。

2.2 是单位经济活动顺利开展的保障

随着市场经济体制的不断深化改革,市场经济环境处于动态变化中,其中事业单位在开展经济活动时面临的较大风险,如果没有良好的风险评估机制,针对经济活动开展风险的识别评估和控制,很有可能影响经济活动顺利开展,并带来一定的资金风险。对于这种问题的出现,要求相关单位部门需要加强对内控体系建设的重视程度,完善各项机制和制度,高效地运用风险评估机制,降低风险,保障经济活动的顺利开展,提高资金利用率。

2.3 履行公共职能的必然要求

从职能角度出发,对于行政事业单位来说本身就具备相应的社会以及行政管理的职责,因此其内部的正常运行决定了其公共职能的高效实施,一些行政事业单位的内部控制能力不足,导致贪污腐败、舞弊等现象的发生,这些都会严重阻碍正常职能的行使。所以针对这些问题的处理,要求单位自身重视内部管理,建立优化相关控制体系,提

高内部管理水平, 确保其正常运行, 才能为公共职能的履行提供一定的保障, 逐步提高其公共服务质量, 在群众心中树立一个良好的形象。

3 事业单位内部控制体系建设思路设计

首先, 本单位各部门已经在许多业务中广泛运用 OA 系统, 存在业务信息化硬件保障, 便于信息传递、留档, 且绝大多数职工已经建立了对 OA 系统的使用习惯, 因此, OA 系统模块更新将是本项目探索内部控制制度的主要搭载平台; 其次, 本课题组将借鉴其他事业单位已趋于成熟的内部控制方案, 在此基础上根据本单位事企分体运营的实际情况加以改造利用; 再次, 通过高风险业务先试点, 低风险业务跟进, 全面推进内部控制制度落实工作; 然后, 除制定合理有效制度外, 对全体职工开展内部控制相关知识的普及, 提高风险意识, 并争取广大职工对内部控制制度的支持, 使内部制度有效推行的环境土壤; 最后, 有效的制度离不开定期新审核, 我们将对先前制定内控流程进行优化改进, 确保内部控制制度有效运行

(1) 在本单位各部门开展调研工作, 通过梳理历年审计工作底稿、大小会议记录及匿名调查问卷等, 筛选出亟需监督介入的高风险业务。

(2) 通过反复研讨、推演, 制定出针对高风险业务的初步内部控制监督流程, 重点在于取得信息公开进行结构性监督和保护核心信息、不伤害部门利益之间的平衡。既不能够强制公开信息, 损害部门乃至本单位效益, 与内控制度建立初衷相违背, 也不能在信息公开上完全让步, 导致制度流于纸面化, 同样违背内部控制制度建立的本意。另外, 要注意内部控制工作与审计工作的关联, 二者都是对单位管理运营的监督工作, 要尽量达成互不重复、互不冲突、互相配合、互相弥补。

(3) 根据流程对 OA 系统的相关模块进行定制, 初步施行内控流程, 同时必须在该部门开展内部控制系统知识普及活动, 增强全体职工的内部控制意识, 为内部控制制度的顺利建立提供软性环境。

(4) 根据各部门相关人员的反馈, 对初步方案进行后续修订, 探索出一套简洁、高效的内部控制方案。

(5) 根据前述成功方案, 逐步复制推广到单位所有具有管理风险属性的业务。

(6) 将成熟方案制度化, 形成一套适合本单位实际情况的内部控制制度文件或操作手册, 真正达到提高运营与管理效率, 降低风险的目的。

4 落实行政事业单位内部控制体系建设思路的有效措施

4.1 强化内控意识, 建立良好的内控环境

为了确保行政事业单位内部控制体系建设思路的完善落实, 首先就需要强化单位领导的内控意识, 认识到内部控制体系的重要性, 构建一个良好的内控环境, 需要做

好对各部门领导的内控知识培训工作, 也在各项工作中落实相关管理工作的开展, 在内控方面提供更多的时间精力以及资金等进行优化完善, 确保整体内部控制质量的提升, 有条件的单位可以单独设置内部控制职能部门, 负责单位的内部控制工作, 并组织相关的小组, 对内部控制工作进行评价。不具备条件的单位, 也可以暂时指定的牵头部门, 负责单位内部控制各项工作, 根据实际需求加入各项机制, 完善各项制度。其次是需要提高单位员工的重视程度, 做好相关的培训工作, 引导其积极参与到内部控制工作中, 给予其一定的力量支持, 从而确保内部控制各项工作的顺利落实。第三, 单位应当注重加强终身责任追究制度和责任倒查机制的构建, 将责任细化, 具体到人, 能够有效地端正工作人员的态度, 提高工作人员的责任感。第四是优化内部控制体系的各个环节, 科学合理地设置组织框架, 确保内控人员相互合作, 高效高质量地完成各项工作。单位内部的各部门都是一个有机统一的整体, 所以需要加强合作交流, 发挥协同作用, 建立相关的岗位责任制, 工作会议制, 决策制, 监督机制等等, 从内部环境方面来促进整体管理工作的改进和提升。

4.2 建立完善的内部控制制度

建立相关的控制体系之后, 在实施过程中还需要与之相匹配的制度进行辅助, 因此建立健全相关制度体系也是至关重要的, 要求单位内部结合实际的控制需求以及当前发展来对现阶段的管理制度进行调整优化, 保证制度和体系的同步优化实施。在完善规章制度时, 需要将财政管理、合同管理、建设项目管理, 经济业务风险识别评估管理等各项内容都加入到规章制度中, 并做好细化工作。确保工作人员在实际的工作中能够依照特定的标准和流程做好控制工作, 为经济活动的正常运行提供保障力度。将内部控制工作和事业单位的绩效管理相挂钩, 提高工作人员的重视程度。积极主动参与到内部控制工作中, 履行各自的职责。针对内控, 岗位设置也需要进行明确的规定, 优化组织体系和人力资源的分配, 人尽其才, 物尽其用, 提高工作效率。

4.3 完善风险评估机制

行政事业单位中的各项经济活动都存在一定的风险, 因此, 行政事业单位应当提高风险意识, 建立完善的风险评估机制, 定期开展风险评估工作, 预估各项经济活动中存在的风险问题, 为内部控制工作提供相关的依据, 制定有效的方案, 降低风险, 优化资金的使用, 保障单位的经济效益, 行政事业单位可以根据实际情况组建专业小组, 引进财经方面的专业人才, 提高风险评估的工作效率。在实际的工作中, 需要对单位的预算收支, 政府采购合同, 资产管理等各项业务活动进行梳理归纳, 做好各类风险全面系统的分析排查和预估工作, 做好综合评价, 判断可能出现的财务风险及经济损失, 完善风险评估机制, 才能更

加有效地帮助整体的控制体系进行优化提升。

4.4 加强信息化建设

在信息技术飞速发展的当下,在实际工作中应用信息技术能够有效地提高工作质量,加强内部科学管理,减少人为错误的发生,确保数据的准确性,真实性。首先是在内部控制工作流程当中引进信息化技术,构建信息化体系,优化控制流程,建立办公室自动化系统,将岗位职责,内部制度,工作内容等各项内部控制信息录入数据库中,进一步完善系统,内控部门需要成立单独的管理系统,将涉及到的各项业务信息资料等进行整合统计,在应用时内部人员只需要提取相关资料,利用大数据云计算等进行分析,便可掌握经济活动的具体情况,提高工作效率和工作的精准度。其次可以利用信息技术加强和各个部门的交流协作,构建一个专属的平台,各项信息都可以在平台中进行交流传递,做好信息的加密处理,保障信息的安全性,同时也提高了和各个部门的交流效率,相互配合,提高内部控制工作质量,在平台中,将业务活动中所涉及到的资金使用和管理职责清晰地展现出来,实施公开透明化的监督管理工作,从而端正工作人员的态度,提高工作人员的责任心。

4.5 强化行政事业单位的监督审计

对于单位本身而言,建立完善的控制体系的同时还需要做好监督审计工作,二者相辅相成,需要保障监督审计工作的落实,并切实保障其独立性,做好监督审计工作,确保内部控制工作的高效开展。实施全面的预算管理,建立完善的预算制度,落实预算工作的各项要求,及时发现预算工作中存在的问题,建立现代财政制度,确保内控工作的高效开展。建立完善的内部审计制度,对内部控制的各项工作做好监督管理,监督审计的工作人员需要掌握内控工作开展的实际状况,搜集经济活动内控工作的一手资料,并加强和各个部门的沟通联系,做好对风险评估,内部控制评价,考核评价等的科学分析,提高内控效率,解决内控中存在的各项问题,实现内控工作的实质转变,做得真正效用。

4.6 引进人才,加强培训,构建高素质内控队伍

行政事业单位应当注重内控人才的引进,并做好对现有员工的培训工作,对内控参与的员工自身制定相应的职责标准,从思想观念上进行管理,开展积极高效的学习,内控意识,法治观念,并提高职业道德水平,在不断地学习和培训过程中,构建一个完善的知识体系,恪守职业道

德,主动承担内部控制责任,严格按照规章制度开展工作,同时引进激励机制,激发工作人员的积极性,提高工作效率,构建一支高素质的内控队伍。

5 行政事业单位内部控制体系建成后的预期效果

目前我国的行政事业单位,多数没有真正完善的风险控制制度,监督力量仅来自于定期审计工作。而多数审计工作属于事后检查,不能从根源上杜绝问题,我们应当将风险控制关口前移,形成有效的事前和事中风险控制机制,内部控制就是许多企业已经成熟运用的解决方案之一。从加强地质单位自身体制改革,提高地质单位内部管理质量,同时发现实际管理工作中的不足之处,及时进行分析调整,进而在此基础上进行处理,在内控体系的建立过程中需要多角度进行分析研究,提出风险防范和管控的方法,探索加强财务管理制度的建设,探索形成一套有效运行的事业单位内部控制方案,不仅可以惠及自身,更是对其他单位,乃至全国整个地质行业的事企分体运营风险控制做出可观贡献。

6 结语

总而言之,随着经济体制的不断发展,对行政事业单位的经济活动运行提出了更为严格的要求。在此形势之下,行政事业单位需要构建一套完善制衡有效,执行有力,运行顺畅的内部控制体系,完善内部控制制度,加强监督审计建设,并提高信息化技术的应用效率。才能够有效规避行政事业单位经济活动,在运行中存在一系列风险问题,优化资金的使用,争提高行政事业单位的公共服务质量。这不仅是行政事业单位实现目标的关键因素,也是未来发展的必经之路。

[参考文献]

- [1]付栋.论行政事业单位如何加强内部控制建设[J].财会学习,2020(16):234-235.
- [2]白桐铭,刘炳茹,郗志伟.论行政事业单位内部控制建设难点及对策[J].财会学习,2020(16):236-237.
- [3]于丽萍,崔筱靖,陈志莲.行政事业单位内部控制问题探讨[J].行政事业资产与财务,2020(10):36-37.
- [4]王颖怡.行政事业单位内部控制信息化建设路径探讨[J].财会学习,2020(15):231-232.

作者简介:韩笑(1995.6—),毕业院校:中国地质大学长城学院,所学专业:会计学,当前就职单位:河北省地质矿产勘查开发局第五地质大队(河北省海洋地质环境调查中心),职务:财务科科长,职称级别:中级会计师。

企业会计内部控制体系构建与优化

陈 晨

江阴市远顺网络工程有限公司, 江苏 无锡 214446

[摘要]企业会计内部控制体系是指企业为了确保会计信息的真实性、准确性、完整性,以及保护资产免受损失而采取的一整套管理措施和流程。这些控制措施不仅包括对财务信息的审查和监控,还涵盖了对资产的保护、风险管理、合规性检查等方面的控制。通过健全的会计内部控制体系,企业能够防范财务舞弊和管理漏洞,确保企业运营符合国家法律法规要求,从而提升财务透明度、提高决策效率,并为企业的长期健康发展奠定坚实基础,增强市场竞争力。

[关键词]企业会计;内部控制;体系构建;优化策略

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15296

中图分类号: F275.2

文献标识码: A

Construction and Optimization of Enterprise Accounting Internal Control System

CHEN Chen

Jiangyin Yuanshun Network Engineering Co., Ltd., Wuxi, Jiangsu, 214446, China

Abstract: The internal control system of enterprise accounting refers to a set of management measures and processes adopted by enterprises to ensure the authenticity, accuracy, and completeness of accounting information, as well as to protect assets from losses. These control measures not only include the review and monitoring of financial information, but also encompass the protection of assets, risk management, compliance checks, and other aspects of control. Through a sound accounting internal control system, enterprises can prevent financial fraud and management loopholes, ensure that their operations comply with national laws and regulations, thereby enhancing financial transparency, improving decision-making efficiency, and laying a solid foundation for the long-term healthy development of the enterprise, enhancing market competitiveness.

Keywords: enterprise accounting; internal control; system construction; optimization strategy

引言

在现代企业的管理中,内部控制作为确保企业资源合理配置、有效运作和实现战略目标的基础性制度,日益受到重视。尤其是企业会计内部控制体系的建设,直接影响到财务报告的准确性、财务管理的规范性以及企业的风险防范能力。因此,构建与优化有效的会计内部控制体系,是企业在复杂经济环境中实现可持续发展的关键。本文将探讨企业会计内部控制体系的构建原则、优化路径及实际案例。

1 会计内部控制体系的重要性

1.1 保障财务信息的准确性与可靠性

会计内部控制体系通过一系列科学合理的管理措施,确保企业财务管理的规范化与透明化。首先,制定科学的核算流程,确保每一笔交易都能按照标准化的程序进行记录与核对,避免人为操作失误或舞弊行为的发生。其次,建立完善的财务制度,为各类财务活动提供明确的操作指南和责任分配,确保资金的使用合规高效。同时,严格的审批程序确保各项支出和收入的合法性,避免不必要的风险。通过这些控制措施,企业能够有效提高财务报告的可靠性,确保财务信息的真实性与完整性,增强外部审计和监管的透明度,有助于公司遵守相关法律法规,并为股东和投资者提供可信的财务数据,从而维护其利益,促进公

司长期可持续发展^[1]。

1.2 提高资源利用效率与效益

合理的会计内部控制体系不仅有助于提高资金的使用效率,减少资源浪费,还能在企业运营中发挥至关重要的作用。通过严格的财务管理和预算控制,可以确保每一笔资金都用于最具效益的领域,避免无效支出或重复投资,从而最大化资源利用率。同时,完善的内部控制制度能够保证财务数据的准确性和可靠性,为企业管理层提供真实、及时的财务报告。这些数据为战略规划、预算编制及运营决策提供了强有力的支持,帮助管理层制定更加科学的决策,提高决策的精准度和执行力。此外,内部控制还能够有效防范财务风险,减少错误和舞弊的发生,进而增强企业的市场竞争力和可持续发展能力。

1.3 防范财务舞弊与风险

内部控制体系通过对企业各个重要财务环节的全面监控与严格审核,有效减少了舞弊行为的发生,确保财务活动的透明性与合规性。通过设立合理的审批程序、定期的财务检查与审计,能够及时发现不合规或异常的财务操作,从而避免可能导致企业财务损失或声誉危机的舞弊行为。同时,完善的内部控制体系增强了企业应对外部审计和监管要求的能力,确保企业能够及时提供真实、准确的财务信息,满足外部审计和监管机构的要求。此外,有效

的风险防范机制能够帮助企业在早期阶段识别潜在的财务风险，如资金链断裂、成本失控等，管理层可及时采取应对措施，降低风险的发生概率，从而保护企业资产的安全，确保其财务健康与可持续发展。

2 会计内部控制体系的构建原则

2.1 全面性原则

企业会计内部控制体系需要覆盖到各个财务管理环节，包括财务核算、资金管理、税务合规、成本控制等方面。全面性确保了每个环节都受到有效监督与管理。

2.2 科学性原则

内部控制体系的设计需要根据企业的实际情况、行业特点以及经营环境来制定。应确保控制措施既能实现风险防范，又不至于过于烦琐或冗余，导致企业运营效率低下^[2]。

2.3 独立性原则

在会计内部控制体系中，涉及审批、检查和监督等环节的部门或人员要保持独立性。不同职能部门的职责要明确划分，避免出现职责重叠或推卸责任的现象。

2.4 适应性原则

企业的内部控制体系应随着外部环境的变化以及企业内部管理的调整进行动态优化。特别是随着企业规模的扩大或信息化技术的引入，内部控制体系需要进行实时更新，以应对新的风险和挑战。

3 会计内部控制体系的优化路径

3.1 强化信息化建设

随着信息技术的快速发展，企业的会计内部控制体系面临着越来越复杂的挑战。传统的会计管理模式往往依赖人工操作和手工记录，容易受到人为因素的影响，导致数据处理的滞后性、准确性不足，甚至出现错误和漏洞。因此，企业亟须通过信息化手段优化会计内部控制体系，提高财务管理的效率和准确性。引入现代财务管理软件、自动化核算系统、企业资源规划（ERP）系统等信息化工具，能够大幅提升财务数据的实时监控和分析能力。这些信息化系统能够自动采集和处理大量的财务数据，提供实时、准确的财务信息，帮助企业实现财务流程的自动化管理。通过 ERP 系统，企业可以将财务管理与其他业务环节（如采购、销售、库存管理等）实现无缝衔接，从而更好地掌握资金流动和资产状况。此外，信息化建设有助于提高财务数据的透明度。传统的财务管理中，数据处理往往局限于内部人员，信息传递存在一定滞后和不对称，而信息化系统能够实现全程数字化跟踪和实时共享，使得各个部门、管理层和相关人员都能及时了解财务状况，增强决策依据的透明度和准确性。信息化的推广还能有效减少人为干预和错误，降低由于人为失误带来的财务风险，从而提升整个会计内部控制体系的健全性与安全性^[3]。

3.2 完善财务审批流程

企业在财务管理过程中，必须建立清晰且高效的审批

流程，以确保各类财务事项的合规性和透明度。明确的审批流程不仅是确保企业资金安全的基础，也是防范风险、规范操作的重要手段。审批流程的设计应考虑到财务事项的复杂性和重要性，确保每一笔资金的支出、每一项借贷决策都经过严格的审核和审批，避免财务管理中的疏漏和不规范行为。特别是对于涉及大额资金支出、借贷决策等关键财务事项，企业需要设立多级把关机制，确保审批流程的严谨性。首先，相关财务事项需由部门负责人进行初步审查和意见反馈，然后再由财务部门进行复核，最后，由高层管理或审计部门进行终审和批准。这一多级审批制度可以有效减少单一决策者的决策风险，防止出现因个人原因或利益冲突导致的不当资金使用或财务漏洞。此外，审批环节的审计跟踪也是不可忽视的环节。每一项财务决策都应有清晰的审计记录，确保各项资金流动和财务操作都有据可依。通过审计跟踪，不仅可以为财务决策提供审慎的复查机制，也能够出现问题时，及时追溯和查明原因，为企业提供法律保障，并有效减少权力滥用和资金浪费的风险。

3.3 加强内审与外审工作

内审和外审是确保企业会计内部控制体系有效性的重要手段，它们在保障财务管理合规性、透明度和风险控制方面起着至关重要的作用。内审作为企业内部控制的一部分，旨在通过独立的审计机制，定期评估和监督企业的财务管理、操作流程及合规性。企业应建立健全的内部审计制度，定期对财务账目、资金流动、预算执行情况等进行审查。通过内审，企业能够及时发现财务管理中的漏洞、不规范操作和潜在的风险隐患，从而采取有效的纠正措施，防范财务风险的发生。内部审计不仅可以帮助企业发现潜在的控制缺陷，还能在日常管理中发挥预警作用，为管理层提供实时反馈，确保各项财务活动遵循内控制度和合规要求。此外，内审还可以评估现有控制措施的有效性，为优化和完善内部控制体系提供依据。定期进行内部审计，能够加强企业对财务管理流程的自我监督，提升财务操作的规范性和透明度。外部审计则主要由独立于企业的第三方审计机构进行，旨在对企业的财务报告和财务状况进行独立、客观的审查。定期的外部审计能够提高财务报告的公信力，确保企业财务状况的真实反映。外部审计不仅增加了企业财务信息的透明度，还能为外部投资者、债权人和监管机构提供可靠的依据，增强他们对企业的信任度。同时，外部审计有助于揭示财务管理中的潜在问题，提供第三方意见和建议，从而降低企业的财务风险和运营风险^[4]。

3.4 增强人员培训与职责意识

企业应加强会计人员的培训，不仅是提升其专业能力的需要，更是确保财务管理规范化、合规化的基础。随着财经法规和税务政策的不断变化，财务领域的专业知识也在不断更新。因此，定期对会计人员进行培训，帮助他们了解并掌握最新的财务法规、税收政策、会计准则以及公

司内部的管理规范,是保障企业财务健康运行的关键。培训内容可以涵盖财务报表的编制和分析、内部控制流程、税务筹划与合规、财务审计等多个方面,使会计人员具备更全面的财务管理能力。

此外,定期的考核机制也至关重要。通过考核评估会计人员的学习成效和实际操作能力,不仅能及时发现其知识盲点,还能增强其工作责任感和风险防范意识。会计人员需要明确自身职责范围,避免职能交叉和责任推诿的现象发生。企业应根据不同岗位的职责要求,合理划分权限,确保每一位会计人员都能明确自己的工作内容,并为自己的决策和操作负责。企业还应通过建立完善的内部控制制度,配备合格的专业人员,加强对会计工作的监督和审计。通过多层次、多方位的培训和管理,企业不仅能提升会计人员的专业素养,还能最大限度地降低财务风险,保障企业的财务数据真实、合法、合规,有效防范和减少财务舞弊、税务违法等风险,促进企业的可持续发展^[5]。

3.5 优化预算管理与成本控制

企业要建立健全的预算管理制度,首先需要明确预算的目标和框架,确保预算编制和执行的系统性和规范性。预算管理不仅是财务管理的核心部分,也是企业资源配置和财务风险控制的重要手段。通过科学合理的预算编制,企业能够对未来的资金流入与支出进行预测和规划,为各项经营活动提供资金支持,同时也为企业决策层提供重要依据。预算控制作为预算管理的一个重要环节,能够帮助企业实时监控财务状况,及时发现和调整偏差,确保企业在预算范围内运营。在预算执行过程中,企业应加强对各项费用的审查和管理,尤其是在经营过程中可能出现的各类不合理开支。通过细化和规范费用报销流程,严格审核各项费用支出的必要性和合规性,避免无效或重复的支出。对于一些重要项目或支出,还应设定预算审批的多级流程,确保每一项支出都经过充分的论证与审批,从源头上避免财务风险。企业还应加强成本核算和控制,定期分析各项成本费用的构成和变化趋势,找出潜在的成本控制空间,确保资金的合理支配和高效利用。企业可以通过建立成本中心,按部门或项目进行核算,确保各项费用支出与收入产生的效益相匹配,从而最大限度地提高资金使用效率,推动企业的长期可持续发展^[6]。

4 案例分析:某企业会计内部控制体系优化

某制造型企业在经历了快速扩张后,发现财务管理混乱、财务数据不准确、舞弊事件时有发生,亟须对其会计内部控制体系进行优化。该企业通过以下措施进行了有效改进:

4.1 信息化建设

引入了基于云计算的ERP系统,涵盖了从采购、生产到销售的全流程管理,财务数据实现了实时同步和透明化,减少了人为错误和数据滞后。

4.2 完善审批流程

通过设置严格的财务审批权限和流程,所有财务支出都需经过三层审批,并且建立了预算控制机制,有效避免了无计划的支出。

4.3 加强内审与外审

该企业加强了内部审计部门的职能,定期进行财务核查和合规检查。同时,引入了第三方审计机构,提升了财务报告的公信力。

4.4 人员培训与激励机制

该企业还定期为财务人员提供培训,并制定了与业绩挂钩的激励机制,激励员工积极参与到财务管理和风险控制中。通过这些优化措施,该企业成功降低了财务风险,提升了资源配置的效率,实现了可持续发展^[7]。

5 结语

企业会计内部控制体系的构建与优化,是企业管理中不可忽视的重要环节。通过科学、全面、动态的内部控制体系,企业能够有效防范财务风险,确保资源的高效利用,增强竞争力。随着信息化技术的不断发展和市场环境的日益变化,企业应不断调整和完善其内部控制体系,适应新的挑战 and 机遇,推动企业的长期健康发展。

【参考文献】

- [1]张金金.中小企业内部控制体系的构建步骤及优化策略探讨[J].企业改革与管理,2024(15):39-40.
- [2]肖桂香.浅谈企业内部控制体系的构建与优化[J].乡镇企业导报,2024(12):198-200.
- [3]孟祥钊.企业内部控制闭环管理体系的构建与优化研究[J].广东经济,2024(4):46-48.
- [4]郭华.探析集团企业内部控制体系的构建与优化[J].销售与管理,2024(5):60-62.
- [5]周昕.会计舞弊风险环境下的企业财务内部控制体系的构建[J].今日财富(中国知识产权),2022(7):106-108.
- [6]薛国红.基于会计信息化的企业内部控制体系构建研究[J].中国市场,2020(14):152-153.
- [7]廉德冠.从管理会计角度看企业内部控制体系的构建[J].现代国企研究,2019(12):49.

作者简介:陈晨(1989.2—),单位名称:江阴市远顺网络科技有限公司,毕业学校和专业:苏州大学 劳动和社会保障。

外部监管背景下原集体企业合规监督管理职能的再提升研究

徐薇婷 何雯青

甘肃科源电力集团有限公司, 甘肃 兰州 730000

[摘要] 合规管理作为原集体企业管理的重要组成部分, 旨在确保企业在生产经营活动中遵循法律法规、行业准则以及企业内部规章制度, 保障企业的稳健运营和可持续发展。原集体企业应当加强对合规风险的监控, 建立健全具有科学性和有效性的合规监督机制体系。进一步明确合规监督管理责任, 强化合规管理责任落实、协同联动, 充分发挥合规监督管理效能, 将合规管理制度要求、合规审查程序全面嵌入企业生产经营管理活动, 推动形成依法从业、依规办事的良好风尚, 为实现全面合规风险管控打下坚实的基础, 以便更好支撑保障原集体企业的高质量发展。

[关键词] 原集体企业; 合规监督; 管理效能

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15286

中图分类号: F203

文献标识码: A

Research on Further Enhancing the Compliance Supervision and Management Function of Original Collective Enterprises under the Background of External Supervision

XU Weiting, HE Wenqing

Gansu Keyuan Electric Power Group Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730000, China

Abstract: Compliance management, as an important component of the original collective enterprise management, aims to ensure that enterprises comply with laws and regulations, industry standards, and internal rules and regulations in their production and operation activities, and safeguard the stable operation and sustainable development of enterprises. The original collective enterprises should strengthen the monitoring of compliance risks and establish a sound and effective compliance supervision mechanism system. Further clarify the responsibilities of compliance supervision and management, strengthen the implementation and collaborative linkage of compliance management responsibilities, fully leverage the effectiveness of compliance supervision and management, fully embed compliance management system requirements and compliance review procedures into enterprise production and operation management activities, promote the formation of a good trend of practicing according to law and handling affairs in accordance with regulations, lay a solid foundation for achieving comprehensive compliance risk control, and better support and guarantee the high-quality development of the original collective enterprise.

Keywords: original collective enterprises; compliance supervision; management efficiency

引言

省管产业单位既是厂办大集体改革的产物, 也是国有企业改革的重要工作成果。2024 年, 省管产业单位全面纳入国资监管体系, 同时改名为原集体企业。国家电网公司系统内由上至下各级单位, 出台了一系列关于原集体企业改革的政策文件及指示精神, 强化原集体企业的改革, 力争把原集体企业打造成为公司和电网发展的坚实业务支撑力量和新的业绩增长动力。随着国资监管和其他行政、司法监管体制改革的不断深入, 原集体企业面临“严监管”的态势, 容易陷入“一处违法、处处受限”的境地。原集体企业的市场化属性以及自身在管控机制、人员政策等方面的局限性, 也给企业经营管理和市场竞争带来了诸多风险。

在此背景下, 迫切要求原集体企业深入把握外部监管政策, 以法律遵从的确定性应对外部环境的不确定性, 为企业规避因违规面临的民事、行政或刑事责任风险, 为企业参与外部市场竞争、融入区域产业链提供通行证。原集体企业应结合自身发展实际和企业内部管理需求, 建立完

善依规决策、合规管理、监督追责的管理制度体系, 构筑起业务管理、法律合规管理、监督检查“三道防线”, 实现合规管理与内控、风控、法务、审计、监察等管理体系的统筹衔接, 加强合规监督管理职能, 不断规范经营行为, 保障企业稳健运营、持续发展。

1 原集体企业的合规管理现状

“合规”一词由英文“Compliance”翻译而来, 指实现组织全部的合规要求, 包括全部的“合规义务及承诺”。合规由最初的承诺特定行为, 逐渐在监管部门要求下演化为有效监督及诚实运行的符合法律的内部体系和一般机制。

企业合规通常体现在遵守国家法律法规及监管规定, 职业操守和道德规范以及企业内部的规章制度及行为准则。企业合规的重要作用是防范合规风险, 合规监督涉及企业合规管理的方方面面, 对企业在生产经营过程中可能产生的不当行为进行监督, 从而预防刑事、民事、行政等方面的合规风险, 使企业的制度、流程、管理更加规范。从合规的角度完善企业治理结构, 已成为原集体企业开展

合规监督工作的重心。企业目前采用的合规管理组织架构有多种模式,大多数企业采取由法务部与合规部共同组建“法律合规部”的形式,把法务职能与合规职能融合,由法律合规部统一管理企业合规管理及法律事务工作。有的设立独立的“合规部”,组建专职合规团队。有的结合合规部与审计部,成立“合规审计部”,便于企业对合规风险的管理。有的由法律、审计、风险管理、合规等职能部门共同组建“法律合规部”,融合各项监督职能,实现合规风险全范围、全领域管控。有的则建立“公司治理、风险管控和合规部”来提升整合公司资源的能力。总结来看,当前企业普遍采用的合规管理模式主要有以下三种:

1.1 设置“合规委员会”

国务院国资委于2018年印发央企合规管理指引中规定中央企业设立合规委员会。合规委员会主要致力于企业经营合规,发挥组织领导和统筹协调作用,指导、监督和评价合规管理工作。通过合规管理让企业的生产经营行为符合相关法规、监管规定、行业准则和企业章程以及国际条约、规则等的活动。

1.2 设立“首席合规官”

2022年,国务院国资委发布央企合规管理办法,明确提出中央企业应当结合实际设立首席合规官。从国内外实践看,设立首席合规官是世界一流企业的普遍做法,我国部分银行例如中国银行、中信银行也已参照国际惯例设立了首席合规官职位。首席合规官主要的职责是领导合规管理部门组织开展相关的工作,负责相关合规监督审查。原集体企业遵照央企合规管理规定,设立合规委员会,从更高层次加强整体合规管理工作的领导,实现企业的合规治理。

1.3 强化“三道防线”

落实“三道防线”是打牢监督体系的组织基础和工作依托。业务部门是合规风险的“第一道防线”,通过建立健全业务合规管理制度,加强规划、文件、项目等的合规审查,及时识别、评估风险并做出预警及应对方案,巩固兼职合规管理员合规审查工作,准确报告专业领域合规风险及违规事件,建立合规风险数据库,达到合规风险的预防,属于事前管控。法律合规是合规风险管理的“第二道防线”。通过制定合规管理基本制度,组织合规管理的督导、检查与考评,进行合法合规性审核,受理职责范围内的违规举报,对确认违规的督促整改,形成违规事件的,组织或参与合规调查,提出处理建议,开展从业人员合规教育培训,属于事中管控。审计和纪检监察部门是合规风险的“第三道防线”。发挥统筹监督职能,落实合规问题追责要求,加强反腐倡廉宣教,提升合规风险意识,打击违法违规行,督促审计、巡视巡察问题立行立改,严格开展追责问责,属于事后监督问责。

2 存在的问题

原集体企业的合规监督管理主要体现在风险防范、监察、调查考核层面,“三道防线”在健全合规管理职责的前提下,补全原有体系构建,积极承担合规监督管理体系

的组织、制度、工作机制保障工作。从实践情况来看,当前原集体企业的合规管理监督普遍存在以下问题:

2.1 全面依法治企意识不强

原集体企业过于重视业务拓展、提高经济效益和完成任务考核,对合规管理重要性的认识不足,风险管理意识不强。企业的决策层对合规经营工作的开展重视程度不够,存在重事后风险解决,轻事前风险防范的问题。法务等合规岗位工作人员因缺乏实务经验、自身知识的局限性等导致对企业自身合规风险识别不到位,对合规管理有效性分析不够,对重大或反复出现的合规风险和违规问题未能深入地查找根源,过程管控有待持续强化。此外,公司员工法治思维仍有待提高,特别是工作痕迹、证据意识还需进一步加强。

2.2 “三道防线”作用发挥不充分

当前原集体企业的合规管理与企业治理融合深度不够,现代法人制度建立不规范,“三会一层”权责不清,约束不够、缺乏制衡等问题仍然突出。部分企业未建立合规组织机构,职能交叉混同,职能部门和业务部门之间缺乏有效协同,合规审查义务履行不到位,同时,合规管理“三道防线”之间的协同配合还不顺畅,作用发挥还不充分。各业务领域存在“重效益、轻合规”的现象,过于重视业务拓展、提高经济效益和完成任务考核,风险管理意识不强,在发挥源头治理作用、强化专业防线责任的落实方面存在不足。各个部门之间、合规管理部门与审计纪检部门没有形成高度的协同治理,企业无法通过内控“三道防线”达到最佳的内部合规管理效果。

2.3 合规监督体系不健全

原集体企业缺乏完善、健全的合规风险识别评估预警、合规审查、风险应对、问题整改、责任追究等机制,没有实现合规风险闭环管理,还未全面构建分级分类的合规管理制度体系,缺乏对制度执行情况的检查。同时,在安全管理、市场开拓、内部改革、工程分包、招投标等方面仍存在不少薄弱点和风险点,利益输送、关联交易等问题屡查屡犯,风控内控体系、合规体系制度管理缺位,和主业单位协同发展仍有差距,同质化管理不达标。除此之外,由于历经多次改制,多家原集体企业吸收合并等历史原因,原集体企业涉及的重大涉诉纠纷案件、行政违规事项、应收账款、股权处置清理等历史遗留问题尚未彻底解决,存在影响企业信用,引起社会负面评价的风险。

3 再提升的路径

如何健全有效的合规监督模式,提升合规监督效能已成为原集体企业亟待解决的重要问题。确保监督管理落到实处,关键是推动内外监督协同贯通,以规范企业经营管理行为、明确协同监督内容、健全沟通协调机制等为重点,及时开展监督工作,提升协同监督效率,推动形成全面覆盖、聚焦重点、各司其职、同向发力的监督管理格局。

3.1 建立“六位一体化”监督闭环机制

通过建立一套有效的合规组织架构体系,搭配与之匹

配的合规监督管理模式有益于企业加强内部管理,预防和识别合规风险,促使企业主动合规、开展内部调查、自我检举,降低违规风险。原集体企业合规管理监督闭环机制要充分整合专业监督资源,以“六位一体”构建为核心,健全全流程闭环监督机制。以此督促企业对照监督指引及风险点开展风险自评、内部专题审计等,外部相关监管监督机构定期进行分析评估,通过事前风险提示、事中审计监督、事后违规问责,保障企业依法合规经营。

第一,以合规、内控、风险、法律、审计、纪检为横轴的大监督体系。第二,设置从业务领域的日常合规管理到组织、协调和监督合规管理工作再到监督检查整改的“三道防线”,并以此为纵轴承担大监督体系管理的具体工作。第三,科学制定监督方式,把数据监测作为精准监督的重要手段,以关键数据监测、数据系统平台建设、过程信息化建设等为重点,实施精准监督。横向上,紧紧围绕“闭环”概念,发挥合规委员会、首席合规官管理职能,利用六项职能完善制度,建立规章制度、梳理合规风险,在已有资源和成果基础上健全完善合规体系,贯通公司内控体系、风控体系、法律体系、审计体系、纪检巡察体系,从信息、策略、线索、处罚方面完成“对接”,推动违规、违纪、违法问题的责任追究,融合贯通源头防控一发现问题一督促整改一责任追究一深度治理一制度完善的完整监督链条,深化“六位一体”联防联控治成效,推动重点领域、关键环节屡查屡犯问题整改。

3.2 内部监督职能优势互补

表 1 内部监督职能作用

职能	侧重点	优势
内控	控制	通过完善内部管理制度和流程,明确各部门和岗位的职责和权限,确保企业内部管理的规范化和制度化。
合规	规范	确保企业及其员工的经营管理活动符合法律法规和内部规章制度的要求,避免因违规操作而引发的法律风险和经济损失。
风险	警示	通过增强风险意识、促进风险防范、加强风险管理,保障企业安全发展。
法务	保障	通过运用法律手段解决各类纠纷,确保公司各项法律事务得到妥善处理。
审计	整改	通过及时发现和纠正公司经营管理过程中的漏洞和不合规行为,提高财务透明度、防范经济风险、优化资源配置、加强内部管理、促进合规经营、提升组织形象、增强社会信任度。
纪检	监察	承担监督、执纪、问责责任,督促有关部门依法依规履责,按照规章制度办事,杜绝违法违纪行为。

建设合规监督管理强调外部监管和内部自我约束并重,要强化“事前、事中、事后”全过程监督,坚持问题导向,聚焦风险多发易发领域、环节及表现形式,将问题清单化,形成重点事项监督指引。原集体企业应将内控管理、合规管理、风险管理、法务管理、审计管理、纪检监督等职能有机融合,推进合规监督职能提升,发挥内控、合规、风控、法律、审计、纪检为主体的专业、专职队伍优势,弥补独立职

能固有的缺陷,打破业务界限和壁垒,实现从过程到结果的监督,实现信息共享和优势互补,形成工作合力,及时掌握企业在合规经营方面出现的各种问题,监控、防范并规避企业发展面临的内外部法律风险,推进监督职能有效实施。

3.3 合规监督事项落实

合规监督管理事项是监督管理职责中不可或缺的一环,涉及企业规章制度的制定与执行、流程执行、财务安全、经营评估、档案证照管理、法律事务处理、风险预防以及合规培训与教育等多个方面。健全完善财务、投资、审计、法律、经营“五大管控体系”,完善权责事项清单、授权放权事项清单,明晰各部门合规管理的职责,充分发挥各部门的专业、资源和管理优势,形成相关部门共同参与、齐抓共管的工作格局。

表 2 合规监督事项具体内容

监督事项	具体内容
规章制度制定与执行监督	规章制度编制监督是合规管理的基础。这一职能主要包括对企业内部各类规章制度的制定、修订和废止进行审查和监督,确保规章制度符合法律法规的要求,有效指导企业的日常运营。监督过程中,还需关注规章制度的适用性和可操作性,以及员工对规章制度的理解和执行情况。
流程执行准确性监督	流程执行准确性监督旨在确保企业运营过程中的各个环节均按照既定流程进行,防止违规操作的发生。监督人员需对企业的业务流程进行全面了解,对流程执行情况进行定期检查和评估,及时发现并纠正执行过程中出现的问题。
财务安全完整性监督	财务安全完整性监督是合规管理中的重要环节。这一职能主要关注企业财务报告的准确性、完整性和合规性,确保财务信息的真实反映企业经营状况。监督人员需对企业的财务制度和操作流程进行审查,对财务数据进行定期核对和分析,防范财务风险的发生。
经营指标评估监督	经营指标评估监督是对企业经营绩效进行定期评估和监督的过程。通过对比分析各项经营指标的实际完成情况与预期目标,监督人员可以及时发现企业经营中存在的问题和不足,为企业决策提供有力支持。
档案证照印章管理	档案证照印章管理是企业合规管理中的重要组成部分。监督人员需对企业的档案、证照和印章进行严格管理,确保其安全、完整和合规使用。这包括建立健全档案管理制度、定期进行证照审查和更新、规范印章使用流程等。
法律事务处理监督	法律事务处理监督主要涉及企业法律事务的合规性和有效性。监督人员需对企业的合同签订、法律纠纷处理、知识产权保护等法律事务进行全面监督,确保企业遵守法律法规,维护自身合法权益。
重大风险防范监督	重大风险防范监督旨在提前识别和防范企业可能面临的重大风险。监督人员需密切关注行业动态和政策变化,及时分析评估企业可能面临的风险因素,制定有效的风险应对措施,确保企业稳健发展。
合规培训与教育监督	合规培训与教育监督是提升企业员工合规意识的重要途径。监督人员需定期组织合规培训和教育活动,帮助员工了解法律法规和企业规章制度,掌握合规操作技能,增强合规意识。同时,还需对培训和教育效果进行评估,确保培训成果得到有效转化和应用。

4 结束语

综上所述,原集体企业应不断总结和反思合规监督管理工作的成效和不足,持续改进和优化合规管理策略和措施。厘清合规与内控、风险管理、法务管理、审计纪检监察之间的关系,形成以合规管理为框架、内控管理为核心、风险管理为导向、法务管理为基础、审计纪检监察为抓手的协同体系,逐步提升企业的合规管理水平,为企业的稳健运营和持续发展提供有力保障。在外部监管背景下,原集体企业合规监督管理职能的再提升是一个持续不断的过程。企业需要主动学习并适应新的监管要求,加强内部管理和风险控制,同时积极寻求创新和突破,提升企业的合规监督效能,以此赋能企业核心竞争力的不断提升。

[参考文献]

[1]陈瑞华,李玉华.企业合规与社会治理[M].北京:法律出版社,2021.

[2]周万里.企业合规讲义[M].北京:中国法制出版社,2022.

[3]关鑫.国企合规管理探析[J].现代国企研究,2018(24):24.

[4]富晓霞.中央企业风险、内控、合规、法律、审计、追责“六位一体”协同运作机制构建研究[J].中国内部审计,2024(4):72-81.

[5]王芳.国有企业“五位一体”合规管理体系的整合思路与构建策略[J].管理研究,2022(7):9-11.

[6]邱帅.国有企业构建合规管理体系的有效对策探讨[J].管理研究,2022(7):10-12.

作者简介:徐薇婷(1993.7—),女,甘肃会宁人,汉族,研究生学历,从事法律合规工作4年;何雯青(1997.4—)女,甘肃临夏人,汉族,研究生学历,就职于甘肃科源电力集团有限公司,从事文秘相关工作。

企业提升办公室综合管理效率的策略探析

曹 鹏 刘一诺

国网咸阳供电公司, 陕西 咸阳 712000

[摘要] 办公室综合管理是企业运营的关键组成部分, 提高管理效能将显著促进企业整体运作成效。在数字化转型及精细化管理需求持续上升的形势下, 企业办公室管理遭遇沟通障碍、资源使用效率不高、管理规章缺乏弹性等问题, 以提高管理效能, 企业需要加强信息化建设、提升员工管理水平、健全制度流程等环节, 建立高效率、灵活性、智能化管理体系。采用自动化办公系统、提升团队互动、创新奖惩机制等措施, 企业可有效增强办公场所管理效能, 推动全面运营效能的增长。以企业办公室管理实际为切入点, 分析存在的主要问题, 提出改进措施及相应优化方案, 为企业提供借鉴方向。

[关键词] 办公室管理; 管理效率; 信息化建设; 制度优化; 企业管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15275

中图分类号: C931.4

文献标识码: A

Exploration on Strategies for Enterprises to Improve Comprehensive Office Management Efficiency

CAO Peng, LIU Yinuo

State Grid Xianyang Power Supply Company, Xianyang, Shaanxi, 712000, China

Abstract: Office comprehensive management is a key component of enterprise operation, and improving management efficiency will significantly promote the overall operational effectiveness of the enterprise. In the context of continuously increasing demand for digital transformation and refined management, enterprise office management encounters communication barriers, low resource utilization efficiency, and lack of flexibility in management regulations. In order to improve management efficiency, enterprises need to strengthen information technology construction, improve employee management level, improve institutional processes, and establish an efficient, flexible, and intelligent management system. By adopting automated office systems, enhancing team interaction, and innovating reward and punishment mechanisms, enterprises can effectively enhance the management efficiency of their office space and promote the growth of overall operational efficiency. Starting from the actual management of enterprise offices, analyze the main problems that exist, propose improvement measures and corresponding optimization plans, and provide reference directions for enterprises.

Keywords: office management; management efficiency; information technology construction; institutional optimization; enterprises management

引言

企业办公机构系沟通协调、资源配置及制度执行的关键地点, 其管理效能直接影响企业整体运营的稳定性与灵活性。然而, 传统办公管理模式在信息交流、资源融合及规章执行等方面存在诸多效能障碍, 难以满足现代企业多元化发展需要。因此, 提高办公场所整体管理水平是推动企业走向现代化的关键举措。本文以办公场所管理现状为切入点, 剖析其存在的问题, 提出针对性的策略, 涵盖目标导向、资源融合及激励措施等维度, 旨在为企业高效管理提供启示与参考。

1 企业办公室综合管理的概述

企业办公室综合管理系企业运作的关键环节, 该文件涵盖企业内部信息交流、资源分配、人员管理、制度实施等多领域事项。一个高效办公管理体系有助于信息流通, 提升资源配置效能, 增强企业内部协作效能, 有力保障企业全面运营与战略目标达成。在现代企业治理中, 办公场所系日常行政工作的核心枢纽, 亦为决策辅助、战略执行与企业文化推广的关键阵地^[1]。

伴随着企业规模的拓展与管理需求上升, 传统办公管理模式遭遇众多挑战, 沟通障碍成为众多企业办公管理的难题。特别是在众多部门、多层级的巨型公司中, 信息延误与传递不畅可能引发决策偏差与执行不到位, 资源使用效率不高亦系当前办公场所管理所遇重大挑战。会议室、办公设施、文件档案等资源配置常出现浪费情况, 降低了工作效率。此外, 众多企业制度偏于僵化, 及时应对企业成长长期涌现的新挑战, 造成管理效能不彰。

随着信息化和数字化潮流的推动, 企业日益重视提高办公场所综合管理水平。通过采纳先进的办公系统、强化团队互动、提升资源分配效率等措施, 企业能有效破解管理瓶颈难题, 提高整体运营效能。同时, 高效的办公环境有助于提升员工工作感受, 调动团队创新潜能, 深入推进企业文化培育与员工忠诚度增强。因此, 企业办公室综合管理的优化关乎日常事务顺畅运行, 更是企业推进精细化管理、增强核心竞争力的核心要素。通过对办公场所管理现状进行审视, 找准问题核心, 实施有效措施, 企业在激烈市场竞争中占据优势地位, 推动其持续进步。

2 企业办公室管理中存在的问题

2.1 信息沟通不畅

信息流通的顺畅性是企业办公管理效率的关键因素之一。然而，众多企业遭遇信息交流不畅困境，特别在部门间协同作业、层级间指令传达，以及企业战略执行过程中，信息延误与信息不均衡常引发决策错误与执行不到位。沟通不畅的迹象主要表现在以下几个方面：信息传递链路过长，导致信息在多环节传递过程中易出现失真或延迟，决策影响时效性与精确度，信息交流存在延误或不足，导致信息孤岛问题较为突出，工作核心难以集中，协同效应难以形成。企业内部信息系统存在缺陷，缺乏高效数字化办公平台支持，采用传统手工及纸质传递模式，信息沟通成本及难度有所提升^[2]。

2.2 资源利用率低

高效利用资源是提升企业办公管理效能的核心。当前，众多企业遭遇资源使用效率不高的困境，此亦反映在人力资源的损耗，亦涵盖办公设备、会议室等设施的低效使用情况。办公资源配置未实现体系化与细致化安排，会议室、打印机等公共设施在应用过程中出现排版杂乱、利用率低的问题，造成资源损耗。人力资源分配不均亦是资源使用效率不高的一个体现。部分企业中，员工职责分配不平衡，部分员工承担工作量较大，其他员工可能遭遇工作效率低下状况。办公设备和软件应用效能不高，众多企业尚未充分运用现代化办公设备和科技，云计算、大数据分析等技术，未能充分实现资源的最优化配置。

2.3 管理制度缺乏灵活性

管理制度弹性显著关联企业适应外部变动与内部调整的效能。诸多企业监管体系较为固化，无法迅速应对企业成长阶段涌现的新挑战和新需求，造成管理效能降低及员工工作热情不高。企业制定规章时往往过分强调规范性，缺少弹性与应变能力，难以适应多样化的工作场景及实际情况。企业应急管理体系尚不健全，应对突发情况时，缺乏迅速应对及妥善处理问题的能力，此举亦对工作推进造成影响，可能对企业整体运营产生负面影响。激励机制的单一性亦引发员工工作积极性不高，奖惩措施过于单一，未能针对员工个性与贡献特色实施差异化设计，难以充分调动员工积极性与创新能力^[3]。

3 提升企业办公室管理效率的策略

3.1 优化信息化建设

信息化建设对企业办公综合管理效率提升具有举足轻重的作用。随着信息技术迅猛进步，企业得以利用先进的数字化手段提升日常管理与决策流程。提升信息化水平有助于提高工作效率，可进一步提升信息流通的公开性与精确性，降低信息滞延与失实引发的管理隐患。企业亟须采纳综合性办公自动化系统（OA 系统），推动办公数字化与流程化治理。OA 系统具备文件管理、工作流审批、任

务分配等多重功能，显著提高办公效能，以系统化流程及标准化作业降低人工干预，保障信息精确传递。其次，云计算技术的运用有助于突破传统办公资源与信息的地域局限，促进企业达成资源互通与协作无障碍融合。依托云端技术，企业员工可随时获取所需文件与资讯，尤其是针对远程工作的职员，确保信息即时传输与共享，提升团队协作效能。

企业还需关注大数据和人工智能在办公室管理中的应用。例如，通过分析员工工作效率、资源使用情况、客户反馈等数据，企业可以获得管理决策的依据，优化工作流程和资源配置。同时，人工智能技术的引入，如智能客服、自动化报告生成等，可以减少人为的操作错误，提高管理效率和服务质量。通过加大对信息化建设的投入和升级，企业不仅能够提升管理效率，还能够更好地适应市场环境的变化，保持竞争优势^[4]。

3.2 提升员工管理能力

员工管理是企业办公室综合管理中至关重要的环节，它直接影响到组织的整体效率和员工的工作积极性。提升员工管理水平有利于改善企业内部协作与交流，激发员工潜能，提高工作效率与团队向心力，企业需开展全面培训与技能升级活动，加强管理层及员工整体素质与治理水平，对管理者来说，除了传统领导才能，需加强沟通能力、情绪调控及团队协作精神培养，在实际治理中，有效激发员工积极性、缓解矛盾与问题、促进团队目标达成，这些都要求管理者具备较强的综合管理能力。企业可定期举办管理能力提升活动，组织邀请业界权威人士开展专题授课，提高管理者专业技能与实操能力。

企业需针对员工个体差异及贡献度，实施有针对性的激励方案，诸如薪资待遇、职务提升、教育培训等，调动员工工作积极性与使命感，同时，非物质奖励，如嘉奖、赞扬、工作考验等，也是激励员工积极性的关键途径，企业得以构建高效的评价机制，持续对员工绩效进行考核，保障员工在工作期间得到及时评价与激励，企业需构建纵向横向的开放交流途径，确保信息传达顺畅，定期开展团队建设及沟通交流活动，有助于增进员工间相互了解，消除工作中的隔阂，增强团队协作效能与员工归属感。通过提升员工管理水平，企业营造良好工作氛围，提升全局工作效能与团队成绩。

3.3 完善管理制度和流程

完善的管理制度和流程是企业高效运作的基石。企业的管理制度不仅决定了工作的规范性，还影响着组织运作的顺畅与效率。因此，企业需定时审视并改进现行管理制度及流程，确保与企业发展需求相适应，并适应外部环境的变化。企业需依据自身实况，制定弹性高效的管理办法，该制度需明晰岗位职能、操作步骤、交流方式和决策权责，确保每位员工及部门清晰知晓自身职责与任务。同时，制

度制定需重视规范性,需具备一定灵活性及适应性。针对企业在高速成长阶段遭遇的新问题与考验,为防止管理机制过度僵化,企业需设立周期性审核与修正制度,针对内外环境变化对机制实施改进与升级^[5]。

流程优化的根本宗旨在于精简复杂的审批流程、提高各阶段工作效率,精简资源消耗,保障企业高效低成本完成任务。该环节需先行辨识及整理现行流程,查找其中存在的难题与制约因素。例如,诸多传统企业中,审批环节常常是流程中最复杂且耗时最长的一环。针对该问题,企业须运用信息化技术改善审批程序,例如,运用电子审批系统可减少纸质审批流程中的多级审批及文件流转步骤,降低人工介入程度,提高审批效能。设定预置审批权限及自动审核机制,企业得以实现审批流程的数字化与智能化,优化审批流程效率。除了经批准程序,其他诸如资源配置流程、任务执行步骤亦应予以优化,资源配置流程通常包括多个部门或岗位间的协作与互助,如何科学、精确地配置资源,是提升企业工作效率的核心途径。企业可采取构建资源共享库、采纳数字化资源管控系统等方式,推进资源动态监管与优化配置,防止资源浪费及分配不均。

优化任务执行流程同样不容忽视。企业在任务分派、进度监控与反馈等环节中,常遇信息流通不畅、执行不到位困境。运用项目管理工具,企业可确保任务精准分配、责任追溯及成效评估,确保各个环节顺畅运行,避免工作重叠和信息缺失。企业需采用流程重构策略,对各类管理阶段实施整理、调节与改进,流程优化旨在剔除多余步骤和过剩环节,增强工作效能与公平性。企业可依托先进信息技术,诸如企业资源计划(ERP)系统、客户关系管理(CRM)系统、项目管理软件等,以之辅助管理流程之优化,确保各环节衔接顺畅、监管清晰^[6]。

除了优化流程,企业还需要建立健全的管理制度执行监督机制,确保制度和流程的高效执行。在一个企业中,无论管理制度和流程如何设计得完美,如果没有有效的执行监督机制,其效果都会大打折扣。为此,企业需要通过设立专门的监督岗位或部门,定期对管理制度和流程的实施情况进行检查和评估,确保所有环节能够按照预定计划顺利进行。

监管机制的核心职能在于追踪、反馈及整改,保障制度流程与目标一致,及时排查并处理执行中遇到的问题。在监督机制构建方面,企业可构建多元化监督架构。例如,管理层有责任对公司整体规章和操作流程实施监管,保障各项规章制度的合法性及实效性;部门主管可审查本部门流程执行状况,确保各机构工作流程高效运行;员工可参

与制度执行的日常监督检查,通过反馈渠道提出对流程优化的建议和意见。

监督机制的建立不仅能促进制度的有效实施,还能增强员工对管理制度的认可和执行力。通过对制度执行状况进行周期性审核,企业具备快速识别潜在风险的能力,进行必要的调整与优化。此外,监管机制有助于企业维持管理规章的连续有效性,市场环境及企业发展战略发生变动,企业应持续对管理规章与运作流程进行修订与改进,保障机制可助力此类调整。例如,企业可构建制度执行意见反馈途径,确保员工在执行过程中发现的问题能迅速上报给管理层,确保管理制度的弹性与适应性。同时,定期进行审计与查验,有助于企业识别流程中的缺陷与不合理环节,保障制度时效性修订。通过强化监管体系,企业可确保各项管理规章和程序得以切实履行,及时予以优化调整,以满足企业进步需求。监管体系助力企业防范风险、提升作业效能,进一步激发员工的责任心与融入度,营造优良的管理环境^[7]。

4 结语

企业办公室管理效率的提升是企业实现精细化管理的重要途径。通过优化信息化建设、提升员工管理能力、完善管理制度,企业可以有效降低管理成本,提升整体运营效能,增强市场竞争力。同时,高效的办公室管理也能够提高员工满意度,营造积极向上的企业文化氛围,为企业的长远发展奠定坚实基础。

【参考文献】

- [1]张梵.新时期企业办公室管理及创新策略探究[J].财经界,2024(29):30-32.
- [2]施玉萍,隋晓.数字化时代下企业办公室管理工作创新研究[J].河北企业,2023(10):69-71.
- [3]姜鑫.绿色经济理念下企业办公室综合管理质量提升研究[J].中国农业会计,2023,33(14):112-114.
- [4]孙腾.关于做好企业办公室文秘综合管理工作的思考[J].中外企业文化,2020(6):55-56.
- [5]陈传礼.企业办公室综合事务管理现状及改进措施[J].产业创新研究,2019(2):89-90.
- [6]张艳梅.关于加强和改进企业办公室管理工作的思考[J].中国盐业,2019(24):31-35.
- [7]郭爱军.做好办公室文秘综合管理工作的思考[J].办公室业务,2019(20):99.

作者简介:曹鹏(1977.6—),毕业院校:交通大学,所学专业:会计学,当前就职单位:国网咸阳供电公司,职称级别:中级经济师。

国有企业档案管理与轨道交通科研项目的协同机制构建

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] 文章深入探讨了国有企业档案管理与轨道交通科研项目协同机制的重要性、构建策略及其对企业可持续发展的深远影响。在当前快速变化的科研环境中，国有企业档案管理面临着前所未有的挑战，如何有效地将档案管理与科研项目相结合，成为提升企业管理水平和科研能力的关键。轨道交通科研项目，作为国家基础设施建设的重点，其复杂性、长期性和数据密集性对档案管理提出了更高的要求。本研究通过分析当前国有企业档案管理与科研项目融合的现状，揭示了存在的问题和挑战，如档案管理制度不健全、信息化水平滞后、跨部门协作不畅等。结合轨道交通行业的特殊性，本研究提出了构建协同机制的具体路径，包括建立多方合作机制、强化信息技术应用、实施“四同步”管理等策略。

[关键词] 国有企业；档案管理；轨道交通；科研项目

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15305

中图分类号: F42

文献标识码: A

Construction of Collaborative Mechanism between State-owned Enterprise Archive Management and Rail Transit Scientific Research Projects

WANG Ning

Technology Innovation Research Institute Branch of Beijing Subway Operation Co., Ltd., Beijing, 100082, China

Abstract: This article deeply explores the importance, construction strategies, and profound impact of the collaborative mechanism between state-owned enterprise archives management and rail transit scientific research projects on the sustainable development of enterprises. In the rapidly changing scientific research environment, state-owned enterprise archives management is facing unprecedented challenges. How to effectively combine archives management with scientific research projects has become the key to improving enterprise management level and scientific research capabilities. Rail transit scientific research projects, as a key focus of national infrastructure construction, have higher requirements for archives management due to their complexity, long-term nature, and data intensity. This study analyzes the current situation of the integration of state-owned enterprise archives management and scientific research projects, and reveals the existing problems and challenges, such as incomplete archives management system, lagging informationization level, and poor cross departmental cooperation. Based on the particularity of the rail transit industry, this study proposes a specific path to build a collaborative mechanism, including establishing a multi-party cooperation mechanism, strengthening the application of information technology, and implementing "four synchronous" management strategies.

Keywords: state-owned enterprises; archive management; rail transit; research projects

引言

随着信息技术的日新月异和科研模式的持续创新，国有企业档案管理正站在一个新的历史起点上，面临着前所未有的挑战与机遇。信息技术的快速发展，使得数据的产生、存储和处理方式发生了深刻变革，为档案管理带来了新的技术手段和管理理念。同时，科研模式的不断创新，也对档案管理提出了更高要求，需要档案管理能够适应科研项目的复杂性、多样性和动态性。

鉴于国有企业档案管理与轨道交通科研项目协同机制的重要性，本文旨在通过深入分析当前国有企业档案管理与轨道交通科研项目协同机制的现状与问题，揭示其存在的深层次原因和制约因素。在此基础上，本文将提出切实可行的构建策略，包括建立多方合作机制、强化信息技术应用、优化档案管理流程、加强人员培训等方面，以期对相关领域的管理实践提供理论支持和实践指导。通过本

研究，我们期望能够为国有企业档案管理与轨道交通科研项目的协同发展贡献一份力量，推动国有企业的创新发展和可持续发展。

1 国有企业档案管理现状与挑战

1.1 现状分析

据近期一项针对国有企业档案管理的深入调研报告显示(该调研通过对全国范围内 200 家国有企业进行问卷调查和实地考察得出)，超过 60%的国有企业对档案管理的重视程度明显不足，未能充分认识到档案在企业决策支持、经营管理和法律权益保护中的关键作用^[1]。这种普遍性的忽视直接导致了档案管理水平的低下，限制了档案资源的有效利用。

在档案管理流程的规范化方面，调研发现约有 45%的国有企业存在显著的管理漏洞。具体表现为档案收集不全面、整理不及时、保管措施不到位等问题，这些问题直接

影响了档案的完整性和后续利用价值。例如，某大型国有企业因档案管理流程的不完善，导致在过去一年内遗失了 30 余份关键档案文件，给企业带来了直接的经济损失高达百万元。

信息化作为提升档案管理效率的重要途径，在当前国有企业中的应用情况却不乐观。调研数据显示，仅有 30% 的国有企业建立了相对完善的数字化档案管理体系。而剩余的大部分企业，在档案信息化建设上仍处于起步阶段或尚未启动。此外，档案管理人员的专业素质也是影响档案管理水平的的重要因素。调研发现，约有 55% 的档案管理人员并非档案管理专业出身，且缺乏系统的档案管理培训^[2]。这在一定程度上制约了档案管理水平的提升和档案资源的有效开发。

表 1 国有企业现状分析数据表

指标	描述	数据
重视程度	企业对档案管理的重视程度	60%以上企业重视程度不够
规范化管理	档案管理流程的规范化程度	45%企业存在管理漏洞
信息化水平	数字化档案管理体系的建立情况	仅 30%企业建立较完善体系
专业素质	档案管理人员专业素质情况	55%管理人员非档案管理专业出身，缺乏系统培训

1.2 面临挑战

1.2.1 制度滞后

随着科研模式的不断创新和信息技术的快速发展，现有档案法规显得相对滞后，未能及时跟上科研模式变革的步伐。这导致在管理实践中，常常出现法规空白或法规与实际操作脱节的情况，给档案管理带来诸多不便和困扰。

1.2.2 信息孤岛

在国有企业内部，各部门间往往存在信息共享不畅的问题，导致科研数据与档案材料难以有效整合。这不仅影响了科研项目的顺利进行，也制约了科研成果的转化与利用。信息孤岛的存在，使得档案管理部门难以获取全面的科研数据，无法为科研项目提供有力的支持^[3]。

1.2.3 协同机制缺失

档案管理与科研项目之间缺乏有效的协同机制，是当前国有企业档案管理面临的又一重要挑战。由于协同机制的缺失，档案管理部门与科研项目组之间往往缺乏有效的沟通与协作，导致科研成果的转化与利用受到制约。这不仅影响了科研成果的价值充分发挥，也制约了国有企业的创新发展和可持续发展。

2 轨道交通科研项目特点分析

2.1 项目周期长、数据量大

在探讨国有企业档案管理与轨道交通科研项目协同机制的构建时，我们首先要深入理解轨道交通科研项目的独特性。轨道交通科研项目，作为城市现代化进程中的关

键组成部分，其显著特点在于项目周期的长跨度与数据量的巨大。这类项目从初步构想到最终实施，再到长期的运营维护，形成了一个复杂而连贯的生命周期。在这个周期中，各阶段环环相扣，每一环节均会产生大量且多样的数据资料。从项目初期的规划与设计阶段，到详细设计的细化与确定，再到施工建设的实地操作，直至项目后期的运营与持续维护，数据资料的生成是持续且大量的。这些资料不仅包括了各种设计图纸、详尽的施工记录，还涵盖了质量检测报告、设备运维日志等多个关键方面。更为复杂的是，这些资料的形式多样，既有传统的文字与图表，也有更为直观的图像与视频资料。面对如此庞大且复杂的数据量，传统的档案管理模式显然已力不从心。如何高效地收集、系统地整理、安全地存储，并最终实现这些宝贵资料的有效利用，成为了轨道交通科研项目档案管理亟待解决的核心问题。因此，探索与构建适应现代科研项目需求的档案管理新机制，不仅是提升项目管理效率的关键，也是推动轨道交通科研领域持续发展的必然要求^[4]。

2.2 跨部门协作紧密

轨道交通科研项目，作为一项庞大而复杂的系统工程，其成功实施离不开多个部门和单位的紧密协作。政府相关部门负责政策指导和监管，轨道交通企业承担具体的建设和运营任务，高校及科研院所则提供技术支持和理论支撑。这些部门和单位在项目的不同阶段各司其职，共同推动着项目的顺利进行。跨部门协作并非易事。由于各部门和单位之间的职责划分、工作流程和信息系统存在差异，导致在协作过程中往往会出现信息传递不畅、沟通效率低下等问题。这不仅影响了项目的进度和质量，也对档案管理提出了更高的要求。

在档案管理方面，这套协同工作机制同样发挥着重要作用。它能够确保科研数据的及时收集、整理和存储，方便各部门和单位随时查阅和利用。这不仅能够提高项目的实施效率，还能够为项目的后续运营和维护提供有力的支持。因此，建立起跨部门、跨系统的协同工作机制，对于轨道交通科研项目的成功实施具有至关重要的意义^[5]。

2.3 科研成果转化需求迫切

轨道交通科研项目，作为城市交通系统发展的重要驱动力，其成果直接关系到城市交通的安全与效率，对于提升城市交通管理水平、改善市民出行体验具有举足轻重的意义。因此，科研成果的快速转化与利用，成为了轨道交通科研项目追求的重要目标。科研成果的转化并非一蹴而就。它涉及多个环节和部门，需要克服技术、资金、市场等多方面的障碍。技术障碍可能导致科研成果难以实际应用，资金障碍可能使科研成果无法得到有效推广，而市场障碍则可能让科研成果难以被市场接受^[6]。

面对这些困难，档案管理部门在科研成果的转化过程中扮演着举足轻重的角色。通过提供准确、完整的科研数

据,档案管理部门能够为科研成果的转化提供有力的支持。这些数据是科研成果转化的基础,它们能够帮助科研人员更好地理解科研成果,进而推动其向实际生产力的转化。

3 协同机制构建策略

3.1 建立多方合作机制,完善档案管理方案

这一机制的核心在于共同协商和合作,通过集合各方的智慧与力量,制定出更为科学、合理且符合实际需求的科研档案管理方案。在此过程中,我们需要明确各级主体的责任与义务,确保每一个环节都有明确的责任人和执行标准。这样,无论是科研项目从规划到运营维护的哪个阶段,产生的各类文件材料,如设计图纸、实验数据、研究报告等,都能够得到及时、准确、完整的归档。通过多方合作,我们可以实现档案管理与科研项目的无缝对接,形成两者之间的良性互动。这种互动不仅有助于提升档案管理的针对性和有效性,还能够为科研项目的顺利进行提供有力的支持^[7]。

3.2 强化信息技术应用,提升档案管理效率

随着信息技术的日新月异,数字化、自动化等先进技术手段正逐步渗透到档案管理的各个领域。对于轨道交通科研项目档案管理而言,积极引入这些技术,无疑是提升管理效率的关键。

数字化技术的应用,如自动化程序、区块链等,能够极大地提高档案信息的采集、存储、处理与共享效率。通过自动化程序,我们可以实现档案信息的快速录入与分类,减少人工干预,降低错误率。而区块链技术的引入,则能确保档案信息的真实性与完整性,防止数据被篡改或丢失。建设统一的档案管理信息化平台也是提升管理效率的重要举措。这一平台应将科研项目与档案管理无缝对接,实现档案信息的在线查询、借阅和归档等功能。我们应积极拥抱新技术,不断创新管理手段,为轨道交通科研项目的顺利实施提供有力的支持^[8]。

3.3 实施“四同步”管理,确保科研项目与档案同步发展

这一步骤的核心在于全面实现科研项目与档案管理的紧密融合与协同发展。首先,要确保科研人员从项目启动之初就深刻认识到档案管理对于科研活动的重要性,并将其视为科研工作不可或缺的一部分,纳入科研工作的整体布局与规划中。

在科研项目的推进过程中,我们应实现第一个同步:进度检查与归档检查的同步。这意味着在定期检查科研项目进展的同时,也要对科研档案的收集、整理情况进行同步审查。特别要关注原始数据记录、实验报告、研究日志等关键科研文件的完整性和准确性,确保每一份资料都能得到及时归档,避免信息的遗漏或失真。第二个同步是科研活动与档案记录的同步。即科研人员在开展实验、分析数据、撰写论文等科研活动的各个环节中,应同步记录并

整理相关资料,确保科研档案能够实时反映科研工作的最新进展和成果。第三个同步体现在科研成果的产出与档案更新的同步。每当科研项目取得阶段性成果或最终成果时,应立即对相关档案进行更新和补充,确保科研档案与科研成果保持一致性。

为了完善“四同步”管理,我们还需要增加第四个同步:科研成果验收与档案验收的同步。在科研项目完成并准备进行成果验收时,应同时将科研档案的完整性和规范性作为验收的重要内容之一。这不仅要求档案内容必须真实反映科研过程与成果,还要确保档案格式、存储方式等符合相关档案管理标准和要求。通过这一同步验收,可以确保科研项目与档案管理的全面同步发展,为后续的科研活动奠定坚实的档案基础,提供有力的信息支撑^[9]。

4 案例分析:北京市轨道交通建设管理有限公司的实践

北京市轨道交通建设管理有限公司作为负责组织城市轨道交通建设的专业管理公司,在推动北京市轨道交通网络快速形成和发展中扮演着核心角色。随着北京市轨道交通网络的日益庞大和复杂化,档案管理成为了确保项目顺利进行、保障运营安全的重要环节。该公司通过引入先进的信息技术和管理理念,积极探索档案管理与轨道交通科研项目协同工作的新模式,不仅提升了档案管理的效率和质量,还为轨道交通科研项目提供了有力支持。以下将详细分析北京市轨道交通建设管理有限公司在档案管理与轨道交通科研项目协同方面的具体实践^[10]。

4.1 组织管理体系构建

为了构建高效、协同的档案管理与轨道交通科研项目组织管理体系,首先需确立层级清晰、职责明确的管理架构。集团层面应统一负责整体规划和决策,制定档案管理的总体方针和政策。各部门则分级落实具体任务,明确各自在档案管理中的职责和角色,确保档案管理工作的有序进行。

4.2 基础设施建设与投入

档案管理的基础设施建设是保障档案管理工作顺利进行的重要基础。在新办公楼的建设中,应专门设计库房用于存放档案,确保档案的安全和长期保存。库房应配备先进的档案密集架,以提高档案存储的密度和效率。同时,引入智能温湿度监控控制系统,实时监测库房内的环境参数,确保档案处于适宜的保存条件。为了保障档案管理的可持续发展,应加大投入力度,投入大量资金用于档案管理设施的建设和更新,包括购置先进的档案管理软件、硬件设备以及进行定期的维护和升级等。这些基础设施的建设和投入将为档案管理的规范化、信息化和智能化提供有力支持。

5 结论与展望

构建国有企业档案管理与轨道交通科研项目协同机

制,无疑是提升档案管理效率、促进科研成果转化的重要途径。面对当前档案管理中制度不健全、信息化水平不高、跨部门协作不畅等挑战,通过实施多方合作、强化信息技术应用以及“四同步”管理等策略,我们可以有效地解决这些问题,推动档案管理与科研项目的深度融合。

展望未来,随着信息技术的飞速发展和科研模式的不断创新,国有企业档案管理与轨道交通科研项目之间的协同将迎来前所未有的机遇。在这一背景下,深化理论与实践探索,不断优化协同管理策略,将成为推动两者协同发展的关键。我们有望通过构建更为高效、紧密的协同机制,为国有企业档案管理提供坚实的理论支撑与实践指导。

[参考文献]

- [1] 栗东方. 人事管理与文化宣传在国有企业中的协同机制构建研究[J]. 经济与社会发展研究, 2024(3): 278-280.
- [2] 王景龙. 城市轨道交通质量安全协同管理体系研究[J]. 中国航班, 2022(4): 68-70.
- [3] 王向岭, 蒲伟, 杨莅崇. 政校企三方共建城市轨道交通安全管理协同机制研究[J]. 南方职业教育学刊, 2021, 8(6): 7.
- [4] 李捷. 城市轨道交通运营安全管理协同机制[J]. 建筑工程技术与设计, 2020(17): 1352-1352.
- [5] 钟仕洪. 城市轨道交通运营安全管理协同机制分析[J]. 当代旅游, 2021(3): 5-7.
- [6] 曹丹宇. 城市轨道交通运营安全管理协同机制分析[J]. 交通建设与管理, 2024(9): 18.
- [7] 王志强. 城市轨道交通运营安全管理研究[J]. 建筑工程技术与设计, 2022(11): 35-38.
- [8] 杨昕. 城市轨道交通企业集团加强对子公司管理的策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2023(21): 31-33.
- [9] 张斌, 吴梦旖. 基于 BIM 平台项目协同管理机制研究[J]. 市政设施管理, 2022(4): 4.
- [10] 李瑜. 城市轨道交通运营安全管理协同机制[J]. 人民交通, 2024(9): 8.

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。

新经济环境下员工激励机制的创新与应用研究

于天予

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要] 新经济环境的转型, 主要由技术进步、全球化及市场变化推动, 尤其是数字化技术的飞速发展, 它们深刻地改变了工作方式及员工的期望。如今, 员工的关注点已不再仅仅局限于薪酬, 职业发展、工作与生活的平衡等因素, 亦愈发成为他们关注的重点。基于此, 传统的激励模式已无法满足员工日益多样化的需求, 迫切需要创新激励机制的企业, 须通过吸引并留住优秀人才, 激发员工的积极性从而进一步增强自身的竞争力。

[关键词] 新经济环境; 员工激励机制; 创新路径

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15314

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on Innovation and Application of Employee Incentive Mechanism in the New Economic Environment

YU Tianyu

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

Abstract: The transformation of the new economic environment is mainly driven by technological progress, globalization, and market changes, especially the rapid development of digital technology, which has profoundly changed work methods and employee expectations. Nowadays, employees' concerns are no longer limited to salary, career development, work life balance, and other factors, but have become increasingly important to them. Based on this, traditional incentive models are no longer able to meet the increasingly diverse needs of employees. Enterprises that urgently need innovative incentive mechanisms must attract and retain outstanding talents, stimulate employee enthusiasm, and further enhance their competitiveness.

Keywords: new economic environment; employee incentive mechanism; innovation path

引言

随着新经济时代的到来, 全球经济正在经历数字化转型与市场竞争加剧的双重影响, 这对企业的员工激励机制提出了前所未有的挑战。传统的激励方式已难以满足员工日益个性化的需求, 而如何设计精准且高效的激励策略, 成为了企业亟需解决的核心问题。

1 新经济环境对员工激励机制的影响

1.1 数字化转型与技术进步的影响

随着数字化转型的加速推进, 技术进步对员工激励机制的影响愈发深远。尤其是人工智能、大数据与云计算等信息技术的应用, 赋予了企业更加精准地掌握员工需求与工作表现的能力, 从而使得激励策略得以实现个性化定制。数字化平台的引入使得绩效评估的效率大大提升, 同时激励措施也变得更加透明与公正。例如, 通过实时数据分析, 员工的工作进度可以随时被追踪, 并且基于这些数据反馈, 激励方案会迅速做出调整, 这种灵活性是传统激励模式无法比拟的。随着技术的进步, 员工对于工作的期望也随之发生变化, 尤其是年轻一代倾向于追求更多的灵活性与自主性, 通过远程办公工具、灵活考勤管理系统及智能化协作平台, 企业能够提供更加便捷的工作方式, 不仅提升了员工的工作满意度, 同时也增强了其归属感。此外, 数字化转型进一步推动了员工技能的不断提升, 通过在线学习

平台、虚拟培训课程等手段, 员工得以不断提升自我, 从而激发了更强的工作动力。技术的迅猛发展也带来了不容忽视的挑战, 绩效评估过度依赖数据驱动的方式, 可能忽略员工的情感需求与主观感受, 过于依赖自动化管理方式也可能削弱人性化管理的核心元素。因此, 在技术与人性化化管理之间找到平衡点, 成为企业在数字化转型过程中亟待解决的关键问题。

1.2 员工需求与价值观的变化

随着社会与经济环境的持续变化, 员工的需求与价值观也经历了显著的转型。曾几何时, 薪资与职位是员工选择工作的主要动力, 但在新经济环境下, 特别是年轻一代员工的价值观发生了深刻变化, 工作意义与自我实现成为了这一代员工更为关注的因素, 而不仅仅是物质层面的回报。个人发展机会、工作与生活的平衡以及能体现个人价值的职业道路, 已成为他们选择工作的关键考量。以年轻员工为例, 越来越多的人期望在工作中拥有更大的自主性与灵活性, 尤其是在工作时间与地点的选择上, 远程办公与弹性工作制的普及无疑是对这一需求的回应。与此同时, 员工对企业文化及社会责任的重视亦在不断增强。与传统上单纯追求利润最大化的经营模式不同, 现代员工更倾向于加入那些积极推动可持续发展、拥有社会责任感的企, 希望自己的工作能对社会产生积极影响。除经济激励外,

员工的工作动机也呈现出微妙的变化,许多人开始看重工作中的精神满足与良好的人际关系,团队氛围、领导支持及同事之间的合作与理解,成为影响工作积极性的关键因素。由此可见,在设计激励机制时,企业不得不超越金钱与职位晋升的范畴,转而更加注重提升员工的整体工作体验,培养企业的社会责任感,并创造一个支持性强的工作环境,以全面满足员工多样化的需求。

1.3 市场竞争与人才流动的压力

在全球化与数字化的背景下市场竞争愈发激烈,企业在人才流动方面的压力持续增加。技术的快速迭代与行业变革的加速要求企业紧跟市场变化以维持竞争力。在这种环境中,尤其是高技能与创新型人才,已经成为企业最为重要的资产。然而,吸引、留住及激励这些人才,已不再单纯依赖高薪酬或固定福利待遇,员工的忠诚度与企业的竞争力紧密相连,在高度流动的人才市场中,企业所面临的挑战愈加复杂。特别是对于年轻一代员工而言,他们的工作期望与价值观与上一代有所不同。除了经济回报,他们更加看重个人发展机会、友好的工作环境以及企业文化的认同感,在这样的情况下员工的流动性显著增大。若企业未能有效满足员工对职业成长的需求,或未能提供足够的自主空间与发展机会,那么员工很可能会被其他公司吸引,从而导致优秀人才的流失。因此,创新的激励机制,已成为提升员工归属感与忠诚度,防止人才流失的关键。与此同时,市场竞争的加剧,也使得企业在招聘过程中面临更为复杂的局面,人才供应的不足与用人需求的多样性,要求企业在吸引人才时采取更加灵活的薪酬体系、个性化的职业发展规划以及创新的福利制度。在这样的竞争环境下,企业不仅要提高激励机制的灵活性与适应性,还需在品牌文化建设上投入更多精力,以确保在“人才战争”中脱颖而出。

2 新经济环境下员工激励机制创新存在的问题

2.1 个性化需求难以全面满足

在新经济环境下,员工的需求呈现出日益个性化和多样化的趋势,许多企业在设计激励机制时,依然沿用传统的统一模式,忽视了员工在需求与期望上的差异,这样的“一刀切”激励方案,往往未能触及到每位员工的核心动机,尤其是在年轻员工中,个性化与定制化需求愈发突出。这一代员工更倾向于根据个人兴趣、生活方式以及职业规划,来选择适合自己的激励措施,例如灵活的工作时间、专业技能培训,或具体的精神激励与团队支持。遗憾的是现有的激励机制常常未能及时适应这一变化,导致员工感到被忽视或未获得应有的尊重,进而影响工作积极性与长期忠诚度。不同部门、岗位,甚至个人的工作性质与压力水平差异极大,单一的激励方案难以满足各类员工的多样化需求。例如,研发团队通常更需要创意自由与发展空间,而销售团队则可能更加注重业绩驱动的奖励。简化为薪酬激励或标准化福利的方案,难以有效匹配这些不同需求,

激励效果也因此大打折扣。个性化激励的实施,面临着资源配置与执行能力的限制。如何在满足个性化需求的同时确保激励机制的可操作性,成为了许多企业在创新激励机制时亟待解决的难题。

2.2 绩效评估的主观性与不公平感

绩效评估作为员工激励机制的核心环节,常常面临主观性与不公平感的问题,这严重影响了有效性。尽管许多企业已经通过量化指标来提高评估的客观性,但在实际操作中,评估者的个人偏见、情感因素,甚至部门间的文化差异,依然对评估结果产生了干扰,这些主观因素不仅影响了评估的准确性,亦使得员工容易产生被不公正对待的感觉。尤其在晋升、奖金分配等关键决策中,绩效评估结果直接影响着员工的职业发展与收入水平,当员工发现评估标准不一致,或某些员工因与评估者的私人关系而获得偏袒时,员工的信任感会迅速下降,进而影响企业的整体氛围及员工的归属感。若评估流程缺乏透明度,员工对评估标准及评分依据不明确,那么这种不透明的情况只会加剧对评估结果的质疑与不满。在一些竞争激烈的工作环境中,这种不公平感不仅加剧了员工之间的焦虑与对立,还可能导致优秀人才的流失,即使企业在优化评估机制方面付出努力,若未能消除员工对评估过程的疑虑,激励机制的实际效果亦将大打折扣。

3 新经济环境下员工激励机制的创新路径与实践

3.1 个性化激励策略的设计与实施

在新经济环境下,员工的个性化需求日益突出,传统的统一激励方式已无法满足员工多样化的期望,个性化激励策略的设计与实施,成为了企业提升员工积极性、保持竞争力的关键。实现个性化激励的核心在于深刻理解每位员工的独特需求,这些需求涉及职业目标、工作兴趣以及个人生活状态等多个方面,通过定期沟通、调研或收集反馈,企业可以更好地掌握员工的具体需求从而制定出更加精准的激励方案。例如,对于那些重视工作与生活平衡的员工,提供灵活的工作时间或远程办公政策,往往比单纯的高薪更具吸引力;而那些渴望职业快速发展的员工,则需要更多的晋升机会以及具有挑战性的项目。与此同时,一部分员工更看重的是成就感与认可,企业可通过项目奖励、团队荣誉或公开表扬等方式来满足他们的心理需求,通过量身定制的激励措施,员工的潜力得以激发,整体的工作满意度也随之提高。在实施个性化激励的过程中企业将面临一些挑战。例如,如何在资源有限的情况下有效提供个性化奖励,如何平衡不同员工的需求以避免产生不公平感,都是需要精心设计的问题。此外,激励措施的透明性与公正性也至关重要,避免激励体系过于复杂,导致管理成本增加。

3.2 灵活福利制度与工作生活平衡

在新经济环境下,员工对于工作与生活平衡的需求日益增强,传统的福利制度已无法满足现代员工日益多样化

的期望。为此,灵活福利制度逐渐成为企业吸引和留住人才的关键手段,灵活福利制度不仅仅通过提高薪酬或发放固定福利来回报员工,更为重要的是根据员工的个人需求提供定制化的选择,使其能够根据不同的生活状况和职业发展阶段,灵活调整工作与生活的平衡^[1]。例如,越来越多的企业推行弹性工作时间、远程办公选项以及更多的带薪休假,这些措施帮助员工更好地安排工作与家庭生活从而减轻了工作压力,提升了整体的幸福感。对于有孩子的员工,可能提供托儿服务或育儿假期;对于注重健康的员工,则可提供健身房会员卡或定期健康检查等福利,通过这些个性化的福利选项,员工的满意度与忠诚度得到了显著提升。灵活福利制度的推行,不仅有助于员工的身心健康,还能显著提升工作效率与创造力。在享有更多自由的同时,员工能够更专注于工作进而提高生产力。为了确保福利的公平性与透明度,避免福利资源分配不均或滥用,企业需根据员工需求以及公司实际情况合理设计福利体系,以确保其可持续性与其有效性。

3.3 数字化平台与大数据驱动的激励机制

随着技术的快速进步,数字化平台与大数据的广泛应用,正在为员工激励机制带来深刻的变革。通过运用这些数字化工具,企业能够更精准地识别员工的需求、表现及潜力,从而制定出个性化且高效的激励方案。大数据技术能够整合大量员工数据,包括绩效、行为表现、情绪反馈等,经过对这些数据的深入分析,管理层可以实时把握员工的工作状态及需求的变化^[2]。例如,借助数字化平台,企业可以设立即时反馈机制,确保员工的成绩与贡献能够及时得到认可,这种做法有效地解决了传统绩效评估周期长、反馈延迟的问题。数据分析的作用不仅限于此,它还能够帮助企业识别潜在的高绩效员工,并基于此为他们量身定制奖励或发展计划,从而激发其工作积极性,借助大数据分析企业还可以更精确地预测员工的离职风险,进而采取针对性的激励措施进行干预,提高员工的忠诚度与留存率。数字化平台的使用,大大增强了激励机制的透明度与公平性,员工能够清晰查看自己的绩效数据、职业发展轨迹以及可能获得的奖励,这种透明度增强了员工的参与感与认同感。尽管如此,在设计数字化激励体系时仍需谨慎,避免过度依赖数据或算法决策,确保激励方案不仅精准同时体现出人性化与公平性。

3.4 培训与职业发展激励的创新

在新经济环境下员工的职业发展机会,逐渐成为激励机制中的重要组成部分。与传统的薪酬激励模式不同,越

来越多的企业开始关注如何通过提供培训与职业成长机会来激发员工的积极性,员工不再仅仅依赖于即时的经济回报,更渴望在职业生涯中获得自我提升与长远发展的机会^[3]。因此,培训与职业发展机会被纳入激励机制设计中,已成为提高员工忠诚度与工作动力的关键举措。针对职业发展的激励方式日趋多样化,包括量身定制的培训计划、跨部门合作机会以及领导力发展项目等,这些措施不仅帮助员工提升专业技能与知识储备,同时使员工感受到企业对其个人成长的关注。尤其是在技术日新月异的今天,企业通过定期的专业培训与技能提升课程,帮助员工跟上行业最新动态,提升其在职场中的竞争力,设立清晰的晋升通道与职业规划辅导,也是企业激励员工的有效途径之一,通过这种方式员工能够看到未来的成长空间,进而增强工作动力。除了传统的培训和技能提升外,越来越多的企业开始鼓励员工参与创新项目或创业团队,让员工在面对更具挑战性的任务时能够拓展个人能力的边界,通过这些实践机会员工不仅能够积累宝贵的工作经验,还能够更加清晰地感受到自己的贡献对企业发展的重要性,从而进一步提升责任感与归属感。

4 结语

在新经济环境中,创新的员工激励机制已成为提升企业竞争力和员工满意度的核心要素。随着数字化转型的推进、员工需求的多样化以及市场竞争的日益激烈,企业必须不断调整和优化其激励策略。通过个性化激励、灵活福利以及数字化平台的有效应用,员工的积极性不仅能够被激发,企业在提升人才吸引力和留存率方面,也能取得显著成效。展望未来,随着技术的进步及员工价值观的逐步变化,激励机制将愈加侧重于个性化与员工的全面发展。在不断优化激励路径的过程中,企业不仅能提升员工的工作满意度,还能为自身的长期发展注入源源不断的动力。

【参考文献】

- [1] 薛景明,董顺常. 创新与激励机制在企业管理中的应用探讨[J]. 人民公交,2021(11):44-47.
 - [2] 王晓娟. 电商企业创新激励机制应用研究与实践反思——以 A 公司为例[J]. 中小企业管理与科技,2024(9):153-155.
 - [3] 孙晓飞. 新经济形势下企业人力资源管理中的激励机制探究[J]. 商场现代化,2023(17):110-112.
- 作者简介:于天予(1986.3—),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 计算机技术。

绩效管理在企业中的应用分析

李 贤

北京中兴华会计师事务所, 北京 100000

[摘要] 绩效管理作为企业管理的重要组成部分, 旨在通过制定目标、评价标准、激励措施等手段, 有效提升员工的工作效率和企业的整体绩效。在全球化竞争日益激烈、企业内部管理需求日趋多元化的背景下, 绩效管理逐步演变为企业达成战略愿景、增强核心竞争力的重要手段。对企业而言, 绩效管理的运用已渗透至运营各层面, 其中所遇难题与优化路径为研究焦点, 重点探讨如何通过科学的绩效管理体系优化企业资源配置、提高员工积极性, 最终推动企业持续发展。

[关键词] 绩效管理; 企业管理; 目标管理; 员工激励; 绩效评估; 企业发展

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15312

中图分类号: F123.16

文献标识码: A

Application Analysis of Performance Management in Enterprises

LI Xian

Beijing Zhongxinghua Certified Public Accountants, Beijing, 100000, China

Abstract: Performance management, as an important component of enterprise management, aims to effectively improve employees' work efficiency and the overall performance of the enterprise through setting goals, evaluation standards, incentive measures, and other means. In the context of increasingly fierce global competition and diversified internal management needs of enterprises, performance management has gradually evolved into an important means for enterprises to achieve strategic vision and enhance core competitiveness. For enterprises, the application of performance management has penetrated into all levels of operation, with the problems and optimization paths as the research focus. The focus is on exploring how to optimize enterprise resource allocation and improve employee motivation through a scientific performance management system, ultimately promoting sustainable development of the enterprise.

Keywords: performance management; enterprise management; goal management; employee motivation; performance evaluation; enterprise development

引言

随着市场环境的变化与竞争的加剧, 企业对于提升管理效能、优化资源配置、激发员工潜力的需求愈发强烈。绩效管理作为一种系统化的管理工具, 正逐步走进现代企业的日常运作中。它不仅帮助企业明确战略目标, 还通过对员工表现的定期评估与反馈, 促进其职业发展与工作效率。然而, 很多企业在绩效管理的实施过程中仍面临着如目标设定不明确、评估标准不科学、反馈机制不健全等问题, 这些问题制约了绩效管理的有效性。本文将通过分析绩效管理在企业中的实际应用, 探讨其面临的挑战, 并结合案例提出切实可行的改进措施, 旨在为企业优化绩效管理体系、提升整体业绩提供理论支持与实践指导。

1 绩效管理的概念与发展历程

在组织层面, 绩效管理涉及确立清晰的工作指标, 构建评价体系。执行绩效评定并采纳反馈及奖励策略, 其目的在于优化员工作业成效, 进而促进组织整体绩效的增强。在确保管理策略科学合理的前提下, 实现员工个体追求与企业总体战略的紧密结合, 进而充分挖掘员工潜能并显著提高团队效率。20 世纪初, 绩效管理之滥觞, 源自人力资源管理领域内“工作评估”的概念, 伴随时代演进, 其

已演变为囊括目标确立、绩效评价、激励策略以及反馈环节的全方位管理体系^[1]。

20 世纪 70 年代以来, 随着目标管理理论和行为科学的发展, 绩效管理逐步融入战略管理中, 强调与企业长远目标和员工个人发展的高度契合。尤其是在 20 世纪 90 年代, 伴随着“平衡计分卡”等新型管理手段的问世, 绩效评估领域逐渐呈现出多维拓展和层级递进的态势。此阶段, 绩效管理已摒弃单一依赖财务数据的方式, 转而更加关注员工满意度、团队互动与创新能力等非财务性要素的重要性。在信息技术迅猛发展的背景下, 绩效管理领域正逐步向以数据为导向、智能化转型的路径演进。众多企业采纳大数据、人工智能等先进技术, 以革新绩效评估与管理的流程, 实现评估的精准性与效率的提升。

2 绩效管理在企业应用中存在的问题

2.1 目标设定不合理

目标设定应当是 SMART 原则的体现, 即目标应当具备明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性。然而, 在实践中, 许多企业在设定目标时往往过于笼统或不切实际。例如, 一些目标过于宏大, 缺乏具体可操作的步骤, 导致员工无法清晰地理解如何达成目标, 进而影响其工作

动力和效率。同时，过于简单的目标也未能充分调动员工的工作积极性，未能与员工的职业发展和公司战略目标紧密结合。

2.2 评估标准不科学

科学合理的评估标准是公正考核员工绩效的前提，它应该全面覆盖员工工作中的各项指标，并且能够反映出员工的实际贡献。诸多公司所采纳的评判准则多趋向于单一化，聚焦于少数几个便于量化的刚性数据，诸如销售额、产出等经济参数，进而忽略了对员工在团队协作、创新思维、客户互动等非刚性技能领域所作出的贡献。众多企业未充分评估员工所处的职业氛围及所需资源，岗位间之别亦未获充分关照。由于销售职位的评价准则与技术研发职位的特性有所差异，若采用不科学的评价体系与不合理的评判标准，则可能引发对部分技术员工的不公正评价。此评价结果会对他们的工作热情及团队协作精神产生消极影响，岗位实际与业务目标相融合，构建科学评估体系，以实现员工综合能力及多角度表现的公正评价^[2]。

2.3 激励措施不充分

有效的激励措施不仅能够增强员工的工作动机，还能在一定程度上提升员工的满意度和忠诚度。诸多企业在拟定激励方案过程中，多倾向于采纳薪酬与奖金等物质奖励，却忽略了职业成长机遇及荣誉认可等非物质激励的价值。此外，激励措施的选择往往缺乏个性化，不同员工的需求和工作动力不同，统一的激励手段无法满足员工的多样化需求。因此，激励措施应更加多元化，既包括物质奖励，也应注重非物质奖励和个性化激励，以激发员工的内在动力和工作热情。

2.4 反馈机制不完善

绩效管理的反馈不仅是对员工工作的评价，还应该为员工提供改善与提升的方向，帮助他们识别自身的优点与不足，进而促使其职业成长。然而，诸多企业普遍存在一种现象，即所谓的反馈机制实际上流于表面化的考核，少有实质性建设和指导作用。年终总结与定期考核通常为反馈的唯一途径，缺乏实时互动与沟通，致使员工在绩效评估前难以准确把握自身表现及改进路径。所提供的反馈信息常常显得简略或片面，未提供针对性的优化策略，难以实质性地促进员工能力的增强，持续性的、及时的反馈机制。蕴含建设性特质，其中管理者与员工间的双向沟通至关重要，制定切实可行的改进计划，旨在为员工未来的职业发展提供助力，促进其在工作中持续进步。

3 提升企业绩效管理效果的策略与方法

3.1 制定科学合理的绩效目标

绩效目标是绩效管理体系的核心，是推动企业员工积极性、提升工作效率的重要工具。制定科学合理的绩效目标是确保绩效管理能够有效执行的前提。科学的绩效目标应具备“SMART”特性，即具体性、可衡量性、可达性、

相关性和时限性。通过明确这些标准，企业可以确保绩效目标不仅具有挑战性，还具备实现的可能性，进而激发员工的工作动力。目标的具体性要求企业在设定目标时能够明确员工的职责与任务，避免过于模糊和广泛地目标设定^[3]。

绩效目标的设定需注重其可衡量性，即目标需借助某些量化指标进行评估，员工通过这一机制可直观洞察自身付出所得，同时管理者得以公正地审视员工工作成效。评估过程中所采纳的量化绩效标准，不仅能促进评价的公正性，而且还能保证目标达成时的公正与不偏不倚。在制定目标时，企业需充分考虑现实作业环境、可用资源以及员工实力，设定过高的目标，员工或会迷失方向，进而滋生挫败情绪。

确保业绩目标紧密贴合员工岗位责任，并与企业全局战略及行业发展息息相关。在设定扩大市场占有率的目标过程中，企业需统筹兼顾不同部门的协同，特别是销售与市场营销部门的联动配合，员工对高度相关的任务目标有深刻认识，这不仅有助于他们准确把握职责所在，而且对提高组织运作的效率和协同度大有裨益。每一家企业设定的绩效目标，均需确立清晰的时间界定，合理设定时间界限，不仅能够唤醒职工的紧迫心理，亦能高效阻止拖沓及过剩时间消耗。科学规划工作时间，员工得以专注执行不同职责，进而显著增强工作成效与品质。

3.2 完善绩效评估体系

完善的绩效评估体系是绩效管理工作的核心，它直接影响到员工的工作积极性和公司整体运营效率。绩效评估不仅是对员工过去工作表现的评价，更是对其未来职业发展的指导。一个科学合理的评估体系可以帮助企业更好地识别员工的优点与不足，制定有针对性的培训与激励措施，进而提升整体工作效率。绩效评估体系应当涵盖多维度的评估指标，而不仅仅局限于单一的工作成果。在常规的业绩衡量机制中，普遍倾向于采纳量化成绩的评估标准，诸如销售额、生产量等，却忽略了衡量员工心态、团队协作以及创新潜能等方面的非量化特质。企业若欲全面审视员工整体实力，需采纳一种名为360度评估的系统方法，此法涵盖多维度、全方位对员工进行考量和评价^[4]。

评估标准的制定需要与企业的战略目标和文化价值观相契合。鉴于各企业核心竞争力及发展路径各异，故对其评估准则亦需实施差异化处理，在致力于革新的企业中，其评判标准应着重考量员工的创新精神及问题解决技巧；在传统制造业领域，企业往往将业绩及生产效能视为核心考量。因此，评估标准应当灵活、具体，能够根据公司具体情况做出调整。绩效评估体系还应当强调过程的透明性和公正性。评估过程不应当是某些管理者的独立行为，而应当是一个开放、公平的过程。企业可以通过定期的绩效反馈与沟通，确保员工理解评估的标准和流程，避免因信息不对称而产生的不满情绪。

企业应构建一套评估机制,使其与员工成长规划及企业总体战略发展紧密联动,对员工过去的工作表现进行审视,此过程亦应旨在指引其未来职业进步。依据评估所得,员工得以洞悉自身之长与短,此结果亦用于评定其升迁、薪酬调整、教育培训及职业生涯的规划,从而引导员工优化作业流程,增强个人职业技能。企业得以通过该机制激发员工工作热情,同时助力员工职业道路的持续成长。绩效管理的有效施行,有赖于一个健全的评估体系作为基础。对企业员工实施能力评价时,若精心制定评估标准,保障评价公正透明,并将评价结果与员工职业生涯紧密关联,则企业可对员工能力进行精确衡量,进而依据评价反馈促进组织整体效能的提升。

3.3 强化激励机制与员工参与

物质激励通常表现为薪酬、奖金、股权激励等,它们直接影响员工的经济利益,能够有效激发员工的短期工作动力。尤其在一些绩效导向型行业,员工对经济回报的期望较高,因此,合理的薪酬和奖金激励能够提升员工的工作积极性。然而,物质激励的效果往往是有限的,单纯的物质奖励无法满足员工的长期需求。非物质激励,如职业发展机会、员工表彰、领导认同等,在现代企业中越来越受到重视。这些激励手段虽然不直接影响员工的物质利益,但能够提高员工的工作动力,增强其对企业的归属感^[5]。

员工个体间需求各异,部分员工将薪酬作为首要考量,另有一部分员工则更重视职业晋升机遇及个人成就的认可度。依据员工个体差异,企业需量身定制专属的激励措施。针对初涉职场的青年,拓展其知识成长路径,对资深同仁,则借助职务提升及股权奖励等手段,以激发其卓越工作成效,激励措施个性化实施,员工体会企业重视与关爱,此举大幅提升其工作积极性。在激励策略的构建中,员工参与度构成其关键要素,并需纳入激励体系的核心构成。在目标制定与决策制定环节融入员工主体,显著提高其工作热情与对职责的认同感,提升员工参与度,有助于员工深刻领悟企业愿景与战略导向。

3.4 优化绩效反馈与沟通机制

在绩效管理过程中,反馈和沟通机制的优化至关重要。绩效反馈不仅是对员工工作表现的评价,更应当成为员工成长与发展的指导工具。通过及时、有效的反馈,管理者能够帮助员工明确自身的优势与不足,进而制定针对性的改进措施。有效的绩效反馈与交流体系,有助于强化员工对自身的认知,激发他们的工作热情,同时,也有利于增进管理者与员工间的信赖与协作^[6]。众多企业在进行业绩衡量时,往往过分倚重年终汇总与季度评审,致使反馈延

迟,员工未能及时察觉到个人不足,亦未能在短期内做出相应改进。在工作过程中,员工如能获得及时反馈,便能高效调整其作业技巧,从而有效防止失误。企业通过定期的绩效审视及个人交流访谈,确保每位员工获得实时反馈与辅导。在绩效评价过程中,反馈内容应着重体现正向引导,避免单一地提出批评。在给予员工评价时,务必明确指出其工作中的不足,并附上详尽的优化策略与执行计划,此反馈机制有助于职员识别自身不足,明晰改进途径,进而显著提升其业务效能^[7]。

绩效反馈应当双向进行。管理者应当鼓励员工对反馈内容提出自己的看法和建议,通过双向的沟通来进一步明确目标和方向。管理者借助员工所反馈的信息,深入洞察实际状况,进而对绩效管理策略予以优化。企业若采纳开放式的交流途径,便能够塑造更为融洽的职场氛围,同时增强集体协作的向心力^[8]。

4 结语

绩效管理在企业中的应用不仅仅是对员工的评价和激励,更是一种系统化的管理方式,贯穿企业战略实施、员工能力提升和团队协作等各个方面。通过科学的目标设定、完善的评估体系、多元化的激励机制以及高效的反馈沟通,绩效管理能够极大地促进企业的长远发展,并帮助员工实现自我价值和职业发展。

【参考文献】

- [1] 吴龙琴. 目标管理理论在企业绩效管理中的应用分析[J]. 全国流通经济, 2024(17): 77-80.
- [2] 于淼, 郭晓燕. 绩效管理在企业人力资源管理中的应用与效果分析[J]. 现代商业研究, 2024(12): 143-145.
- [3] 郭勇. 管理会计工具在企业绩效管理中的实践[J]. 金融客, 2023(12): 79-81.
- [4] 刘敏娟. 运用绩效管理提升企业管理水平研究[J]. 营销界, 2023(12): 146-148.
- [5] 张楚清. 国有企业绩效管理中精细化管理模式的应用分析[J]. 全国流通经济, 2022(34): 87-90.
- [6] 张玉. 战略绩效管理在企业中的应用研究分析[J]. 商场现代化, 2021(16): 94-96.
- [7] 杨华. 绩效管理理论在企业当中的应用分析[J]. 人力资源, 2019(4): 73-74.
- [8] 陈瑞利. 绩效管理在企业单位的应用分析[J]. 新丝路(下旬), 2016(8): 46-56.

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。

基于中长期激励机制的人才留存策略探析

张蓓蓓

江苏现代路桥有限责任公司, 江苏 南京 210000

[摘要]随着市场竞争的不断加剧,企业面临的人才流失问题愈加严重,尤其是高端人才的流动已成为企业发展的重大挑战。传统的薪酬激励模式已难以有效留住核心人才,因此企业迫切需要通过股权激励、长期奖金等中长期激励手段,激发员工的长期动力,并增强其与公司目标的一致性。中长期激励机制不仅有助于提升员工的归属感,而且能够推动企业与员工在共同发展的过程中实现互利共赢。为此,设计并实施与企业战略目标相契合的激励措施,已被视为提升人才留存率及增强企业竞争力的关键所在。

[关键词]中长期激励机制;人才留存;策略

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15304

中图分类号: F426.1

文献标识码: A

Exploration on Talent Retention Strategies Based on Medium and Long Term Incentive Mechanisms

ZHANG Beibei

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

Abstract: With the continuous intensification of market competition, the problem of talent loss faced by enterprises has become increasingly serious, especially the flow of high-end talents has become a major challenge for enterprise development. The traditional salary incentive model is no longer effective in retaining core talents, so companies urgently need to use medium and long term incentive measures such as equity incentives and long term bonuses to stimulate employees' long term motivation and enhance their consistency with company goals. Medium and long term incentive mechanisms not only help enhance employees' sense of belonging, but also promote mutual benefit and win-win cooperation between enterprises and employees in the process of common development. Therefore, designing and implementing incentive measures that are in line with the strategic goals of the enterprise has been regarded as the key to improving talent retention and enhancing the competitiveness of the enterprise.

Keywords: medium and long term incentive mechanism; talent retention; strategy

引言

在全球化竞争日益激烈的环境下,企业正面临着日益严峻的人才流失问题,尤其是核心技术人员与高层管理者的流动,这直接影响着企业的创新能力与可持续发展。传统的短期激励措施已难以有效满足员工对职业发展的期望,难以增强对公司的忠诚度与归属感,作为与企业长期发展目标紧密契合的激励手段,中长期激励机制逐渐成为企业留住人才、提升竞争力的关键策略。探讨中长期激励机制在人力资源管理中的应用,分析其主要形式及实施路径并提出适合企业实际操作策略框架,以期为企业在激烈的人才竞争中提供理论依据与实践指导。

1 中长期激励机制对人才留存的作用

中长期激励作为一种关键激励手段,能够有效激发员工的工作动力,同时提升其对企业的忠诚度,显著降低人才流失的风险。在当前竞争激烈的人力资源市场中,企业面临着吸引并留住关键人才的严峻挑战。相较于短期激励,后者通常只满足员工的即时需求,难以激发员工对公司长远发展的深度认同与持续工作热情。通过为员工提供长期回报,如股权激励、长期奖金或职业发展机会,中长期激励机制使员工与企业的长期目标更加紧密地相结

合,激发了员工不仅关注当前工作成果,也愿意为企业的远景目标付出更多的努力,从中获得长远的收益。实施中长期激励措施还帮助企业打造了一个更为稳定的核心团队,员工流失往往源于对未来发展的不确定感,或对现有工作环境与晋升机会的失望,通过前瞻性激励措施,员工能够看到明确的成长路径,进而增强对企业的归属感,这种清晰的职业发展前景,有效减少了外部机会所带来的吸引力,从而降低了人才流动的风险。

2 企业中长期激励机制的主要形式与应用

2.1 股权激励与股票期权计划

股权激励与股票期权计划是企业常用的中长期激励手段,通过将员工的利益与公司股权紧密绑定,激发员工的长期工作动力,核心在于通过持有公司股权或获得未来购买公司股票的权利,员工能够分享企业成长的成果,从而增强对公司未来发展的关注与投入。股权激励通常通过直接授予关键员工公司部分股权,使其成为股东并享有分红及股价增值所带来的利益。与之相比,股票期权计划赋予员工在未来某一时点,以预定价格购买公司股票的权利,此类期权不仅为员工提供了财务激励,还在潜移默化中形成了一种“共担风险、共享成果”的心理契约。加入公司

的时间越早业绩越好,员工手中股票的增值潜力就越大,这种激励效应逐渐增强,从而促使员工在工作中保持更高的专注度与动力。股权激励与股票期权计划的应用具有显著优势,企业通过股权激励不仅增强了员工的主人翁意识,还能使员工更加关注公司的长期发展,而非短期利益驱动,这些激励措施有助于吸引并留住核心人才,尤其是在市场竞争激烈时,能够通过分享企业未来增长的潜力,提升员工的忠诚度。此外,对于初创公司或处于快速发展阶段的企业而言,股权激励与期权计划提供了一种灵活的激励方式,既能减少现金流压力,又能提供具有吸引力的薪酬方案。这类激励方式的设计与实施仍面临一些挑战,在设计股权激励与期权计划时,企业需要综合考虑市值、股东结构及资本运作等多方面因素。激励效果能否有效发挥,依赖于激励对象的合理选择以及计划执行的具体细节。为确保股权激励计划的顺利实施及其预期效果的达成,企业应当建立健全的管理与监督机制。

2.2 长期奖金与利润分享机制

长期奖金与利润分享机制是另一种重要的中长期激励手段,将员工的回报与公司长期业绩紧密挂钩,激发员工关注公司整体发展并推动其成功,这些激励措施不仅有助于吸引与留住核心人才,更能够将员工的个人利益与公司长期目标深度绑定,从而创造出双赢局面。长期奖金通常依据员工在特定时间段内的业绩表现、团队贡献以及公司整体绩效来设定,与短期目标无关,这些奖金侧重于公司长期发展指标,如市场份额与财务目标等,通过这种方式员工不仅会关注当前的工作任务,还会持续关注公司长期目标的实现,避免了因短期目标诱惑所产生的冲动行为,进而为公司的未来增长投入更多精力。利润分享机制则通过将部分企业利润直接与员工分享,激励员工更积极地参与公司运营,这一机制通常会设定利润分配比例或公式,使员工能从公司盈利中直接获得回报。优势在于员工能够直观地感受到公司业绩提升所带来的实际收益,从而增强对公司成功的认同感与责任感。这两种激励方式相辅相成,共同促进员工主人翁意识的提升。长期奖金激励员工为公司持续努力,而利润分享则确保员工在公司成功时能及时获得回报。关键在于如何精准设计这些激励措施,确保它们与企业的战略目标一致,并公正地体现员工的贡献。若操作得当,长期奖金与利润分享机制不仅能够稳定核心团队,还能显著提高员工的工作热情与创新动力,推动企业实现持续、稳健的增长。

3 基于中长期激励机制的人才留存策略

3.1 制定个性化激励方案

制定个性化激励方案是实施中长期激励机制的核心步骤,根据员工的个人需求、特质及职业发展阶段,量身定制具有针对性的激励措施。员工的工作动机、职业目标与回报期望往往存在显著差异,单一的激励方式难以充分

调动其潜力,也无法有效实现人才的长期留存,通过将员工的具体需求与公司的发展目标紧密结合,个性化激励方案不仅能激发员工的积极性,还能增强其对公司认同感与忠诚度。在制定个性化激励方案时,首先需要深入了解每位员工的具体情况,包括工作表现、职业规划、个人兴趣及生活需求等,对于那些渴望晋升的员工,企业可通过明确的晋升路径、职业发展培训与长期激励计划,帮助实现职业目标;而对于更注重工作生活平衡的员工,灵活的工作安排与适当的薪酬福利将提升其工作满意度,从而增强整体员工的凝聚力。除了物质激励,非物质奖励也是个性化激励的重要组成部分,认同员工的贡献、赋予更大的责任与自主权,或提供参与决策的机会均能有效激发员工的工作热情,企业还可根据员工的兴趣与特长,提供跨部门合作的机会,或给予项目选择上的自主性,让员工在多元化的工作任务中找到新的挑战与动力。为了确保个性化激励方案的持续有效,企业还应建立灵活的反馈机制,随着员工职业成长、生活变化与公司发展的不断推进,员工需求也在不断调整。

3.2 强化员工职业发展路径与晋升机会

强化员工的职业发展路径与晋升机会,已成为吸引与留住人才的关键举措之一。对于选择长期加入一家公司的员工而言,除了薪酬福利与工作内容,个人的职业成长与价值实现往往是他们最为关注的核心因素。清晰的职业发展规划与实际可行的晋升机会,不仅能够激励员工全身心投入工作,还能大幅提升他们的忠诚度与归属感,有效减少因发展空间受限而导致的人员流失。为员工提供明确的晋升通道是企业支持其职业发展的重要举措,职业路径设计应具备透明性与可达性,能够根据员工的能力与贡献进行适时调整。例如,通过为不同岗位设立合理的晋升阶梯,明确从初级岗位到高级岗位的晋升标准,并根据员工的工作表现、领导力、创新能力等多维度因素进行评估,这种系统化的晋升机制不仅能激发员工的工作热情,还能为企业培养具备长期发展潜力的核心人才^[1]。更进一步,企业的职业发展机会应当超越传统的职位晋升,采取多样化手段,如跨部门轮岗、承担项目领导责任、提供国际化工作经历等方式,为员工提供更广阔的发展空间,不仅有助于员工提升跨领域技能拓宽视野,还能增强他们对企业的认同感与忠诚度。例如,企业可以为潜力较大的员工提供管理技能培训或领导力发展计划,帮助他们在未来的管理岗位上获得成功,拥有跨部门经验的员工通常能够更全面地理解公司运作,从而成为更高效的团队领导者。晋升机会的设立应紧密结合员工的工作表现,形成与绩效挂钩的激励机制,通过建立公正透明的绩效评估体系,确保晋升机会的公平性,使员工能够明确自己的职业发展方向并积极为之努力,这种基于表现的晋升体系不仅有助于激发员工达到更高工作目标,也推动了团队整体绩效的提升,为企业创造更为优异的业绩。通过完善职业发展路径与晋升机

会，企业能够在员工心中树立“在公司有未来”的信念。即便面临外部更具吸引力的机会，员工也会选择留下。

3.3 提升员工对企业文化的认同感

提升员工对企业文化的认同感，已被证明是推动人才长期留存的关键策略。企业文化不仅体现了组织的核心价值观与行为准则，还直接影响员工的归属感与工作动力，当员工认同企业文化时他们通常会更加投入工作，主动承担推动公司发展的责任，从而提高整体工作效率与团队凝聚力，积极向上、包容开放的企业文化已成为企业长期发展的基础之一。在招聘、培训及日常管理过程中，核心文化价值观应始终贯穿其中，如团队协作、创新精神与责任担当等，这些价值观不仅能够有效指导员工的行为，还能促使员工在日常工作中自觉遵循文化准则，从而逐渐形成全员共同认同的文化氛围。为了增强员工对企业文化的认同感，企业可通过多种形式的文化活动激发员工的参与感，定期组织团队建设活动或文化沙龙，不仅能加深员工对企业文化的理解，还能促进他们的融入感，进一步增强员工对企业的认同与忠诚，这些活动通常能帮助员工从更深层次上理解企业文化，进而强化他们与企业的情感纽带。领导层的言行一致性也不可忽视，企业高层应通过亲自实践企业文化、言行一致地展现文化价值，从而在潜移默化中影响员工，使文化观念真正深入人心，最终成为员工日常行为的自然体现。为进一步巩固文化认同感，企业还应建立有效的反馈机制，通过定期开展员工满意度调查或文化认同感评估，企业可及时获得员工对文化建设的反馈，进而调整和优化文化措施，确保文化持续与员工需求相匹配，并进一步提升员工的认同感与忠诚度。

3.4 建立与激励机制相匹配的绩效考核体系

建立一个与激励机制紧密结合的绩效考核体系，是确保激励措施得以有效落实并产生预期成果的关键环节。绩效考核不仅是评估员工工作表现的工具，更是激励员工追求更高工作目标的重要方式。若考核体系与激励机制之间脱节，激励效果可能会大打折扣，甚至引发员工的不满与流失^[2]。因此，设计一个公正、透明、与激励机制紧密契合的考核体系，能够有效推动员工绩效的提升，并增强员工对企业目标的认同感，从而提高其长期留存的意愿。考核体系应与企业的战略目标紧密对接，考核标准不应仅限于衡量员工在短期任务中的表现，还应关注员工在推动公司长期发展方面所作的贡献^[3]。例如，创新能力、团队协作、领导力等长期价值指标可纳入考核体系，而不仅仅聚焦于短期业绩，通过这种全方位的考核方法，员工能意识

到自己的工作与公司战略目标之间的紧密联系，从而激励他们为实现更长远的成果而努力。绩效考核也应充分考虑员工的个性化需求及其岗位特性，鉴于不同岗位的工作内容与目标差异较大，考核标准应具有针对性。比如，销售岗位可以重点评估业绩指标，而研发岗位则应侧重于创新成果、项目进度等方面的表现，通过制定个性化的考核标准不仅能确保公平性，还能激发员工在各自岗位上的积极性，使其更具动力与投入感。考核体系的透明性与公正性同样至关重要，员工应明确了解自己的考核标准、评估流程与奖励机制，确保评估结果不受主观因素的干扰，通过公开透明的考核体系，员工能够清楚哪些方面做得好，哪些方面还需改进，从而通过清晰的激励与惩罚措施激发他们的工作动力。为了适应不断变化的市场环境、公司战略与员工需求，绩效考核体系需要具备灵活性。企业应通过定期反馈机制，收集员工及管理层的意见，了解考核体系的适用性与实际效果，进而对其进行必要的优化与调整，灵活的考核机制能够确保其始终与激励体系保持一致，维持其长期的有效性与适应性。

4 结语

中长期激励机制在人力资源管理中扮演着至关重要的角色，通过股权激励、长期奖金等手段，员工的长期动力得以激发，同时对公司的忠诚度得以增强，从而有效减少人才流失。个性化激励、职业发展机会以及绩效考核体系的优化，帮助企业更精准地满足员工需求，提升其工作积极性与归属感。激励机制的成功实施不仅依赖于对员工反馈的持续关注，还需对市场变化作出及时响应。根据外部环境的变化激励措施应灵活调整并不断优化，以确保始终与公司战略及员工期望相一致。只有通过持续的创新与改进，激励机制才能实现人才的长期留存，进而为企业的持续发展注入源源不断的动力。

【参考文献】

- [1] 王佳怡. 科研院所中长期激励机制研究及建议[J]. 财经界, 2024(18): 57-59.
 - [2] 胡成成. 股权激励机制能提高企业创新绩效吗?[J]. 科技创业月刊, 2023, 36(11): 134-139.
 - [3] 任瑞强, 王帅, 谢佳真, 等. 国有企业实施中长期激励机制实例研究[J]. 现代商业, 2022(22): 37-39.
- 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，就任单位：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。

人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略研究

杨威玲

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要]所谓的人力资源薪酬管理,其本质上便是企业为提高经济效益,以科学、合理的薪酬制度和激励机制,来调动员工工作热情的一种有效手段。随着我国社会经济体系的不断完善,各行各业的市场竞争也逐渐进入白热化。而在企业内部组织体系中,人力资源部门作为重要组成部分,而薪酬管理作为人力资源管理工作中的主要内容,为促进企业稳定发展,企业应积极构建科学、健全的薪酬激励机制,优化员工薪酬结构,以便使企业能够吸引、留住更多的人才。基于此,本篇文章就人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略展开分析。

[关键词]人力资源;薪酬管理;薪酬激励机制

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15300

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on the Strategy of Building Salary Incentive Mechanism in Human Resource Salary Management

YANG Weiling

Jiangsu Pizhou Human Resources and Social Security Bureau, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: The so-called human resource salary management is essentially an effective means for enterprises to improve economic efficiency by using scientific and reasonable salary systems and incentive mechanisms to stimulate employees' work enthusiasm. With the continuous improvement of Chinese social economic system, market competition in various industries has gradually entered a white hot stage. In the internal organizational system of enterprises, the human resources department is an important component, and salary management is the main content of human resources management work. In order to promote the stable development of enterprises, enterprises should actively build a scientific and sound salary incentive mechanism, optimize employee salary structure, so as to attract and retain more talents. Based on this, this article analyzes the strategies for constructing compensation incentive mechanisms in human resource compensation management.

Keywords: human resources; salary management; salary incentive mechanism

引言

企业在开展人力资源管理过程中,制定科学、可行的薪酬激励机制,能够有效强化企业人力资源风险防控能力,从而全方位提高企业内部控制和运行的稳定性。因此,企业在制定薪酬激励机制时,应立足于企业发展战略目标,从员工当下的薪酬结构出发,深入分析薪酬激励需求、目标等与员工个人利益息息相关的指标,不断完善薪酬激励机制内容,进而提高企业人力资源管理水平。

1 薪酬激励方式分析

1.1 基于绩效的激励方式

通过将员工的薪酬分析,基本工资和绩效工资两部分,使员工的最终薪酬受员工日常工作表现和业绩直接影响。企业通过对员工一段时间内的工作效率、效果进行考核,结合考核结果,给予适当的薪酬激励,使员工能够更加直观地认识到,企业在关注自身的工作状态,多劳多得,进而有效调动员工的工作积极性。

1.2 基于岗位的激励方式

企业的稳定运行,离不开各部门的通力合作,而各部门的工作内容、职能不同,所创造的价值也包括各个方面。

而基于岗位的激励方式,便是指企业根据各岗位的工作性质,制定相应的薪酬激励标准。这种方式能使员工充分了解各岗位的重要性,进而在后续的工作中,更加恪守尽职,并不断提高自身工作能力,以便向更好的岗位发展,有利于员工实现个人职业发展目标^[1]。

2 薪酬管理的主要原则

2.1 公平性原则

该原则是企业开展薪酬管理的根本。对于员工而言,如何确定企业的福利待遇,其最主要的途径便于与其他同行业公司进行对比。当员工认为企业的薪酬管理公平、公正时,便会在无形中日常工作中更加上心。而若是员工认为其不公平时,便会感觉到自己的付出并未收获应有的薪酬。所谓的公平性原则,并非单指员工薪酬的金额,更重要的是让员工感到自身的工作价值受到了企业的关注。这就需要企业制定公平、合理的薪酬评估体系,以保证相同工作拿相同工资,而承担更多的职责、工作的员工,则能获得更高的收入。

2.2 竞争力原则

在当今市场经济条件下,企业要想留住优秀人才,就需要制定具备竞争性的薪酬体系。换句话说,是指企业的

薪酬结构要与该岗位平均水平相等或略高,尤其是对于企业重要岗位,以及高需求技能人才。人力资源部门应就企业所在地的同行业薪酬结构、状况进行深入分析,进而调整自身企业的薪酬体系,确保薪酬体系在公平的基础上,具备竞争性。此种薪酬体系不仅可以吸引更多的优秀人才,还能更好地留住现有人才。

2.3 透明性原则

透明度原则是指企业所制定的薪酬体系的公开性,使员工了解企业是如何界定自身薪酬的,并明确可以采取什么方法来提高自身薪酬。高透明性的薪酬体系,能有效提高员工对企业薪酬的认可度,使员工了解企业的福利待遇,以及自身在企业的工作职责。另外,透明性也可有效降低由于误解或不实消息而引起的抱怨与矛盾。企业可通过定期召开员工会议,在会议上向员工阐述个人薪酬的详细信息,从而提高薪酬体系的透明性。

2.4 灵活性原则

市场环境瞬息万变,员工的实际需求也日益多元化,因此,确保薪酬结构的灵活性便成为企业开展人力资源薪酬管理的关键。灵活的薪酬体系,有利于根据市场变化情况,做出及时调整,进而更好地满足员工的多元化需求。而想要确保薪酬结构的灵活性,其中最关键的便是企业应为员工提供多种薪酬选择、奖励方案等。例如:某些员工对于基础工作较为重视,还有的员工则对绩效、股权等激励手段更感兴趣。而灵活性原则,便是要求企业定期评估自身薪酬体系,并做出调整,使其既能确保企业利益最大化,又能充分满足员工的个性化需求^[2]。

3 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的价值

3.1 有助于员工认识自我价值

薪酬激励机制是指将员工的工资、福利和绩效直接挂钩,随后制定明确的绩效考核指标,量化分析员工的日常表现和工作能力,从而通过绩效工资、奖金或其他形式对员工进行激励,从而调动员工的工作积极性,进而使员工更好地认识到自我价值。此外,企业在提供激励方式时,应充分考量员工的个人需求、实际贡献、日常工作表现、能力等多方面情况,对薪酬激励机制进行适当调整,既保证了员工的正常收益,又为员工个人职业发展创造了机会。

3.2 有助于提高企业市场竞争力

企业间的竞争,归根结底还是人才间的竞争,只有充分挖掘人才的潜力,调动人才的工作积极性,才能全面提高企业的市场竞争力。因此,企业应立足于经营状况,在充分考量人才实际需求的基础上,制定能促进企业发展的薪酬激励机制,以便最大程度开发员工的潜在价值,并强化企业人才队伍稳定性,从而提高员工的工作效率,促进企业发展。科学、健全的薪酬激励机制,不但可增强员工的竞争意识,还可为企业吸引更多的精英,并降低企业人才流失率。此外,薪酬激励机制,在一定程度上与“多劳多得”存在相似之处,使员工的付出得以切实回报,从而

使员工对企业更加认可,并为企业的稳定发展而努力,这也是提高企业市场竞争力的重要因素之一。

3.3 有利于推动企业与员工共赢

构建薪酬激励制度,可以充分调动员工的工作热情和动力,使员工的工作潜力得以充分激发。薪酬激励机制的构建,能使员工在薪酬上收获成就感,又可在日常工作中进行创新,以便能够获取更多的薪酬。此外,员工工作积极性与企业的生产效率存在直接联系,而生产效率又与企业的经济效益直接挂钩。因此,企业建立薪酬激励体系,可使企业的经营逐渐形成良性循环,不仅可提高员工薪酬,又可提高企业的社会效益,从而达到企业和员工双赢的目的。

4 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的现实困境

以某企业为例,该企业在制定薪酬激励机制时,为确保其科学性、合理性、可行性,特向各部门发放了调查问卷,其结果如图1所示。

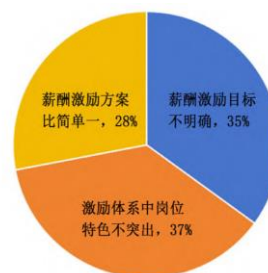


图1 某企业内部薪酬激励机制问题调查结果

4.1 薪酬激励目标不明确

在该企业的问卷调查中,其中有35%左右的员工认为目前的薪酬激励机制,存在目标不明确的问题,其主要体现为该目标与企业战略发展目标脱节,使得薪酬激励机制并未发挥出其应有作用,导致员工的工作积极性低下。例如:该企业最初的薪酬制度,只是注重员工的绩效,而忽视了员工潜力开发和培养,导致企业存在严重的人才流失情况,人才队伍建设极为不稳定,一定程度上影响了企业的稳定发展^[3]。

4.2 薪酬激励机制体系中岗位特色不突出

从本次问卷调查结果可以看出,该企业现行的薪酬激励机制,并未充分根据岗位实际情况、特点,进行针对性设计。而这种情况主要体现为,企业内部某些重要岗位员工并未受到足够的薪酬激励,而某些非重要员工则反而受到了过高的薪酬。这种不公正的情况极易引起员工不满,严重影响企业员工队伍的稳定性。

4.3 薪酬激励方案单一

薪资作为企业激励员工的主要手段,该企业在问卷调查中发现,大部分员工对于薪资激励是认可的,但仍有28%的员工认为薪酬激励方案过于单一,许多非物质方面的需求并未得以满足,在一定程度上忽视了员工的精神需求、自我实现需求,如晋升机会、培训发展机会、工作环境等,而这些因素同样也是影响员工工作积极性的主要原因。

5 企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略

5.1 明确薪酬激励目标

在构建薪酬激励机制时,企业最先要做的便是明确薪酬激励目标,确保目标制定科学、合理,如此才能切实保障薪酬激励机制的可行性。具体而言,企业可从以下几方面入手:(1)企业的薪酬激励目标应与企业战略发展目标保持高度契合,如此才能确保薪酬激励机制能切实推动企业发展。例如:某企业近5年的战略发展目标为,扩大市场影响力,因此在明确薪酬激励目标时,则重点可放在销售部门,通过相应激励手段,激励销售人员开拓新市场。而5年后的战略发展目标,则转向为提高产品质量,则薪酬激励目标则重点转向设计部门和生产部门,以提高产品设计质量,降低产品生产过程中的不良率。(2)在构建激励目标时,企业应遵循“以人为本”的理念,将目标与员工发展相结合,使员工能够自主提高自身职业素养和工作水平。例如:某些员工更希望升职,此时企业可设置相应绩效指标,当员工达到该指标时,便可获得升职加薪的机会。(3)薪酬激励目标应与当下市场需求趋势保持一致,如此才能确保所制定的薪酬激励机制不会被社会所淘汰,以便在面对日益激烈的市场竞争,能够留住更多的优秀人才^[4]。

5.2 薪酬激励机制中突出岗位特色

将岗位特色融入薪酬激励机制中,能够更好地调动员工的工作积极性,从而提高其工作效率。具体而言,企业可从以下几方面入手:(1)在构建薪酬激励机制时,应充分掌握各个岗位的职责和绩效目标,并在此基础上构建相应的激励机制。例如:对于销售人员而言,其激励手段要与销售业绩、顾客满意程度挂钩,而对技术人员来说,可以按照项目完成情况、技术贡献等方面入手。(2)以岗位工作行政及对公司的贡献为基础,制定差异化薪酬体系。例如:重要岗位以及高风险岗位对于企业的发展有着直接联系,为吸引和保留好这些人才,应提高工资待遇;针对一些非关键职位,可采用其他奖励措施,如培训、晋升等。

5.3 制订多元化薪酬激励方案

(1)物质激励。①福利待遇的提高:企业除支付员工基础工资外,还可增设多元化的福利待遇,如年度收入保障、不固定薪酬、工资增减项、各类补助等,如表1所示。这些增设的福利可作为员工业绩评估的一部分,根据员工的绩效评审确定其福利待遇,进而激发员工积极提高自身工作表现。②职业发展:企业应当为员工创造广阔的职业晋升路径和机遇,通过职位提升、训练、跨部门实习等形式,使员工体会到自身在企业中的重要性及进步,并将职业发展与薪资奖励挂钩,利用职位晋升所带来的薪资提升,刺激员工不断强化自身职业素养。

(2)精神激励。①构建和谐的企业文化:企业应构建乐观进取、生气勃勃的企业文化环境,塑造积极的工作气氛。通过组织团队互动、举办员工交流大会等手段,提

升员工之间的认同感和团队协作精神,点燃员工的工作激情。②企业管理人员应适时对员工的工作表现予以表扬和肯定,使员工意识到自己的辛劳和奉献受到尊重和关注。可采用颁发员工奖状、设立荣誉展示区、评选优秀员工标兵等手段,展示杰出员工的成就,激发全体员工的学习热情,营造正向的激励环境。③倡导员工参与企业决策制定,使员工感到自己的意见和提案得到重视,可通过召开员工大会、搜集员工建议等途径,增强员工的归属感和主人翁意识^[5]。

表1 员工薪酬福利示例表

年度收入保障	不固定薪酬	工资增减项	各类补助
基本工资	加班费	月度绩效奖	交通补助
年终奖	月度绩效	年终绩效奖金	餐食补助
半年将	扣处罚	其他奖项	通信补助

5.4 提高薪酬管控水平

在企业人力资源薪酬管理中,完善薪资激励机制对于激发员工工作热情,提高工作效率具有关键作用。企业应提高薪酬管控能力,以保障激励机制的实效性和公正性。

(1)企业需依据岗位的重要性、工作难度以及市场人才需求等,制定合理的薪资等级,保障员工薪资与工作强度及职责相符,防止薪资不合理。此外,(2)确立公开、透明的薪资管理体系,阐释薪资的计算和分配方法。员工应当能够清晰掌握自己的薪资构成及计算细节,以免因信息差而导致的不满和纠纷。企业还应打造客观的薪资评估机制,以保障薪资分配的公正性。例如:可以采用多角度的绩效评估系统,综合考量员工的工作成果、能力等多方面内容,防止薪酬分配过于依赖单一的评价标准。

6 结束语

综上所述,构建科学的薪酬激励机制,能够有效调动员工的工作热情,进而促进工作效率的提升。此外,该机制也有助于加强员工的向心力和对企业文化的认同,推动企业进步。如今,企业面对日益激烈的竞争环境和员工多元需求的变化,薪酬激励机制的完善与发展将迎来新的挑战与机遇,企业应不断进行改革与提升,以实现企业和员工的共同发展。

【参考文献】

- [1]邱春艳.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].大陆桥视野,2024(5):85-87.
- [2]范利红.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].全国流通经济,2024(7):88-91.
- [3]张建威.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].市场周刊,2024,37(2):178-182.
- [4]陈巧真.企业人力资源薪酬管理中构建薪酬激励机制的策略[J].财经界,2023(25):174-176.
- [5]葛璠,杜小武.企业人力资源薪酬管理中如何构建薪酬激励机制探寻[J].全国流通经济,2023(14):87-90.

作者简介:杨威玲(1982.6—),江苏省邳州市人力资源和社会保障局。

组织部干部管理信息系统的设计与实现

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] 干部管理信息系统是一种专门用于管理和优化干部人事信息的软件系统。它根据干部管理的相关要求和规范，针对各级党政机关、国企事业单位的干部人事管理业务流程进行开发，旨在解决干部管理中遇到的各种问题。传统的干部管理方式依赖人工操作和纸质文档，既耗时又容易出错。为提升干部管理效率和精准度，基于大数据和智能化技术的干部管理信息系统应运而生。文章介绍该系统的设计与实现过程，分析其在干部选拔、考核、晋升等方面的应用，探讨其在现代信息化背景下的重要性。

[关键词] 干部管理信息系统；大数据；可视化；智能决策

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15302

中图分类号: TP315

文献标识码: A

Design and Implementation of the Organization Department Cadre Management Information System

SHI Wei

Organization Department of Bayan Nur Municipal Committee of Inner Mongolia Autonomous Region, Bayan Nur, Inner Mongolia, 150000, China

Abstract: Cadre Management Information System is a software system specifically designed for managing and optimizing personnel information of cadres. It is developed based on the relevant requirements and norms of cadre management, targeting the personnel management business processes of various levels of party and government organs, state-owned enterprises and institutions, aiming to solve various problems encountered in cadre management. The traditional way of managing cadres relies on manual operations and paper documents, which is time-consuming and prone to errors. In order to improve the efficiency and accuracy of cadre management, a cadre management information system based on big data and intelligent technology has emerged. The article introduces the design and implementation process of the system, analyzes its application in cadre selection, assessment, promotion, and explores its importance in the context of modern informatization.

Keywords: cadre management information system; big data; visualization; intelligent decision-making

引言

干部管理是组织运行中的核心环节，直接影响着人力资源的配置与整体效能。传统的干部管理依赖人工操作，常常面临信息更新滞后、数据处理效率低下等问题，这些缺点可能导致错误决策，影响管理效果。随着大数据技术、人工智能、云计算等先进技术的不断发展，干部管理逐渐转向智能化、自动化方向。借助干部管理信息系统，能够高效处理干部信息，为领导选用干部提供辅助决策作用。虽然技术的应用大大提高了管理效率，但如何在系统设计中充分利用先进技术，确保其高效性、数据安全与智能化，仍然是当下系统开发中的重要挑战。

1 干部管理信息系统的需求分析

1.1 系统需求分析的目标与原则

干部管理工作在组织工作事务中占据着至关重要的地位，然而传统的人工管理模式和纸质记录方式在工作效率和精准度方面往往存在不足。为了有效解决这些问题，干部管理信息系统的目标是通过信息化技术提升管理工作的效率和准确性，确保能够全面、实时地管理和分析干

部信息。

系统的设计遵循四大基本原则。首先，高效性是设计的核心目标。系统应通过自动化流程来优化工作方式，显著提高干部管理的效率，同时减少人工干预。其次，系统要具备智能化功能，利用数据分析与智能算法为干部选用提供科学依据，从而增强决策的准确性与客观性。另外，系统的安全性至关重要，应确保干部个人信息及数据的安全性，防止信息泄露或遭受非法访问。最后，系统设计还需注重易用性，界面简洁、操作直观，保证用户能够快速上手，便于日常使用和管理任务的顺利完成。

1.2 系统功能需求分析

干部管理信息系统必须具备多项核心功能，以支持全面且高效的管理。首先，系统的干部信息管理模块应全面管理干部的个人信息、职务、考核记录等内容，支持信息的录入、查询和更新，确保干部数据的准确性和实时性。其次，系统需具备干部考核与评估功能，定期对干部的工作表现进行评估，并生成详细的考核报告。通过数据分析，考核过程的公正性和透明度得以保证。然后，系统的干部

晋升与选拔模块将结合考核数据为干部晋升提供智能推荐,优化选用流程,减少人为干预,确保选用的科学性和公正性。另外,系统应具备干部监督与预警功能,实时监控干部队伍的结构和绩效,及时发现潜在问题并发出预警。最后,系统还应具备班子结构分析与匹配度分析功能,利用智能算法评估干部与班子的匹配度,确保班子成员配置的合理性,并提升整体工作效率。

1.3 系统非功能需求分析

除了功能性需求外,系统的非功能需求在保障系统稳定性和长期可用性方面同样至关重要。首先,性能是系统的重要要求,必须确保其在面对大量数据时能够快速响应,并保证系统操作流畅,避免出现延迟或卡顿现象。其次,系统应具备可靠性,确保高可用性,避免出现故障或系统崩溃,保障数据不丢失。另外,系统设计应考虑到可维护性,采取模块化的架构,便于后期维护和扩展,确保系统能够适应未来可能的更新需求。最后,安全性同样至关重要,系统必须采取严格的安全措施,包括身份验证、权限管理等手段,确保数据的机密性和完整性,防止非法访问或数据篡改。

1.4 用户需求与使用场景

干部管理信息系统的主要用户群体包括组织部工作人员、干部管理人员及决策者等。因此,系统的设计必须充分考虑到不同用户群体的需求,确保系统能够提供高效、便捷的服务。首先,干部日常管理功能使得管理人员能够快速查询、更新和分析干部信息,确保数据的实时性和准确性,从而提高管理效率^[1]。其次,各个功能模块将在考核数据的基础上,为干部选用提供智能推荐,确保选拔过程的科学性与公正性,减少人为因素的干扰。干部预警与风险防控功能将实时监控干部队伍的结构与绩效,及时发现潜在问题并发出预警,避免干部队伍出现突发的风险或问题。通过这些功能,系统能够帮助组织部管理人员做出更为精准和高效的决策,提高干部管理的整体质量和效果。

2 系统设计与架构

2.1 系统总体架构设计

本系统采用客户端-服务器架构,在此架构中,客户端主要负责与用户的交互,提供简洁且直观的操作界面。服务器则承载核心的业务逻辑与数据管理任务,确保系统的稳定运行与高效数据处理。客户端与服务器之间采用加密技术保障数据的安全性,避免信息泄露^[2]。在数据存储方面,选择了关系型数据库,这种设计确保了数据的高效管理及查询能力,同时也为未来的扩展提供了支持。关系型数据库的结构化存储方式为系统提供了快速查询及高效分析的能力,有助于后期功能的不断拓展与优化。

2.2 数据库设计

数据库的设计旨在优化数据的存储与处理效率,确保大规模数据的高效管理。设计包括以下关键模块:①干部

基本信息表:该表存储了干部的姓名、性别、职务等基本信息。它不仅支持对信息的快速查询,还能有效维护数据的准确性与时效性。②考核记录表:记录干部的考核信息,包括考核时间与结果,提供了支持干部绩效分析的重要数据。③晋升记录表:保存干部的晋升历史,详细记录晋升时间及原因,为晋升决策提供重要参考。④班子信息表:存储班子成员与职务分配等信息,作为班子结构分析的核心数据来源。这些模块确保了系统能够准确、实时地管理干部信息,同时也为后续的决策提供了坚实的数据支持。

2.3 系统功能模块设计

系统功能模块采用模块化设计,旨在提高各项任务的处理效率,并为决策者提供精准的分析支持。①干部基本信息管理模块:此模块主要用于管理干部的个人信息,包括姓名、职务、学历及工作经历等。它支持信息的新增、修改、删除以及查询等操作,确保数据的及时更新与准确性。通过该模块,用户能够便捷地访问与管理干部信息,从而提高数据处理的效率。②干部考核与评估模块:该模块通过对干部的绩效数据进行全面分析,为选拔与晋升提供数据依据。系统会自动生成考核报告与分析图表,以帮助管理者全面了解干部的工作表现,确保考核过程的科学性与公正性。③干部晋升与选拔模块:根据干部的考核结果与工作表现,系统自动为符合条件的干部推荐晋升或选拔人选。此模块通过智能算法处理考核数据,支持决策者做出更加精准的选拔决策。④干部监督与预警模块:本模块能够实时监控干部队伍的结构变化,通过预警机制及时发现潜在风险。系统能够监测岗位空缺、不合理的性别与年龄分布等问题,提前为管理者提供预警信号。⑤班子结构分析与匹配度分析模块:借助智能算法分析班子成员的结构合理性,同时评估干部与班子之间的匹配度。此模块为决策者提供了科学的依据,帮助他们确保班子结构与岗位需求之间的高度契合。

2.4 系统安全与权限管理设计

为确保系统数据的安全性,系统设计了角色权限控制机制,精确划分用户角色并设定相应权限。通过此机制,系统能够有效防止数据泄露与权限滥用,确保每个用户只能访问其授权范围内的内容。系统还对所有操作进行日志记录,以确保数据访问的透明度与可追溯性^[3]。此外,权限控制措施能够保障数据的机密性与完整性,提升系统整体的安全性。

2.5 系统可视化与用户交互设计

在用户界面设计方面,本系统强调简洁与直观,确保用户可以在最短时间内掌握操作流程。系统通过数据可视化手段展示干部信息,用户可以通过图表、报表等形式查看与分析数据,方便管理者做出决策。此外,为进一步提高操作便利性,系统集成了语音助手功能,用户可以通过语音指令快速执行任务。这一设计使得系统操作更加灵活

与高效，满足了不同用户的使用需求。

3 技术实现与开发

3.1 系统开发环境与技术选型

为确保系统在性能和可扩展性方面的优势，选用了多个经过验证的技术方案。在后端开发中，采用了 Java 语言与 Struts 框架，这一组合能够快速实现系统的核心业务逻辑，并且具有高度的灵活性与可扩展性，Struts 将传统 MVC 模式应用于 web 程序设计。在数据库方面，选择了 postgresql，作为一种可靠的关系型数据库，它在大规模数据存储与管理方面表现优异，能够满足高并发数据访问的需求。前端集成了 flash 和多种 ie 控件，包含了多种自研的任免表编辑器格式化和图表组件，在数据可视化层面，ECharts 为系统提供了强大的图表展示功能，使得用户能够通过交互式图表直观地查看干部队伍的结构、分布等多维度数据。

3.2 系统核心技术实现

3.2.1 大数据处理与分析技术

考虑到系统处理的数据量较大，采集数据较为复杂，系统集成先进的大数据组件，确保数据采集和数据清洗准确有效，对大文件的存储与识别，支持结构化数据、半结构化数据和非机构化数据，提供灵活查询能力。

3.2.2 可视化技术实现

为提供清晰、直观的数据展示，系统引入了 ECharts 进行数据可视化。通过该工具，用户能够使用多种类型的图表查看干部队伍的各项数据，例如队伍的年龄、性别、学历结构等。图表不仅能够呈现整体趋势，还具备交互功能，用户可以通过点击、筛选等操作深入分析数据，这种交互式体验提升了数据展示的有效性与操作性。

3.2.3 智能查询技术

为了增强系统的用户体验，系统集成智能查询引擎，用户可对干部进行多维度、全方位的信息组合查询，快速识别、精准响应。同时系统采用了先进的数据处理和分析技术，从大量数据中提取有用信息，提供了全面的干部分析功能，为用户提供决策支持和业务优化。

3.3 数据采集与处理

系统通过专职操作人员采集干部的各类信息，并具备数据校对功能，包括工作经历与考核数据等信息。这一过程不仅减少了原始人工录入可能出现的错误，还显著提高了数据采集的效率。采集后的数据经过清洗与处理，系统能够提供清晰、可靠的基础信息支持，进而为后续分析与决策提供保障。

3.4 系统性能优化与调试

为了应对高负载的需求，系统在多个方面进行了优化，以提高性能。数据库的查询速度通过优化查询语句与改进索引结构得到了显著提升。前端部分，采用了懒加载技术，在页面加载时只请求必要的信息，减少了初次加载的时间。

系统还引入了缓存机制，将常用数据存储在内存中，从而降低了数据库访问的频率，提升了响应速度。此外，为了在高并发的使用情况下保持系统稳定性，负载均衡技术得到了应用，以确保系统能够平稳处理大量并发请求。这些技术的应用有效提升了系统的性能，确保了在长期运行中的稳定性。

4 干部管理信息系统的功能实现

4.1 干部信息管理模块实现

干部信息管理模块支持对干部信息的全面管理，涵盖了批量导入、修改、删除及查询等功能。这些功能的实现不仅确保了数据的一致性与准确性，还通过优化索引设计，极大提高了数据查询的效率。在高负载情况下，系统能够高效地保持数据的实时更新与同步，提升了信息管理的效率，使得各类干部信息的处理更加快捷与精准。

4.2 干部考核评估与分析模块实现

考核评估与分析模块自动生成的报表与图表，使管理者能够迅速了解干部的工作表现。该模块通过数据分析，全面支持晋升决策，保证了考核的客观性与公平性^[4]。管理者可以根据实时反馈调整决策，确保选拔过程的准确性。自动化的功能不仅减少了人工干预，也显著提升了评估的效率，使考核结果更加科学、合理。

4.3 干部选拔与晋升模块实现

该模块基于干部的考核成绩、工作表现及综合能力，自动为晋升与选拔提供推荐。通过数据支持，系统能够确保选拔过程既公正又科学，避免人为因素的影响。在提供自动推荐的同时，系统还保留了人工审核功能，增强了决策的灵活性与适应性，确保了每个干部的晋升决策都基于全面、准确的数据分析。

4.4 干部预警与风险防控模块实现

通过大数据分析技术，干部预警与风险防控模块实时监控干部队伍的健康状态。系统能够及时识别出潜在风险，诸如岗位空缺或不合理的性别、年龄分布等问题，并利用预警机制提前发出警报。该模块有效降低了管理中的潜在风险，提高了决策者的应对能力，管理者能够在问题发生之前采取适当的防范措施，确保干部队伍的稳定。

4.5 班子匹配度分析与智能决策模块实现

班子匹配度分析与智能决策模块利用智能算法分析班子成员之间的协调性与匹配度。系统通过评估成员的能力互补性与团队协作性，为班子结构优化提供科学依据。基于数据分析，管理者能够做出更加合理的决策，确保干部的选拔与岗位匹配度，也加强了干部选拔的准确性，确保了人岗相适。

4.6 系统的用户权限与安全管理实现

为确保系统的安全性，用户权限与安全管理模块实施了严格的权限控制。不同用户的权限被精确划分，从而有效保护了敏感数据的安全性。敏感数据的访问权限被限制，

仅允许经过授权的用户进行操作。此外,通过加密技术与定期备份,系统保障了数据的完整性与机密性,避免了数据泄露的风险。每次操作均会被记录,确保系统操作的透明性与可追溯性,大大增强了系统的安全性。

5 结语

通过设计并实施干部管理信息系统,本研究有效地整合了干部信息管理、考核评估、晋升选拔及风险预警等多项功能。系统通过大数据分析可视化技术,能够实时监控干部队伍状况,为管理者提供精准的决策支持。在确保数据的安全性与准确性的同时,系统显著提升了工作效率,减少了对人工干预的依赖,且增强了干部管理的公正性。尽管已初步实现了预期目标,系统仍存在进一步优化的空间,特别是在智能决策与用户体验的提升方面。未来的工

作将专注于对系统进行迭代优化,以提升其性能与适应性。

【参考文献】

- [1] 曲凯. 干部人事档案数字化工作探讨[J]. 山东档案,2022(1):35-36.
- [2] 于金艳,马俊杰,阮怀跃,等. 构建民航特色干部管理信息系统的探索与研究[J]. 民航管理,2023(2):11-16.
- [3] 郑瑶. 遵义市组织部干部管理系统的研究分析[D]. 昆明:云南大学,2018.
- [4] 孙玥. 大数据视角下领导干部信息管理机制研究[D]. 南昌:南昌大学,2022.

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。

数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究

陈 丽

河北东方学院, 河北 廊坊 065200

[摘要]随着数字经济的迅猛发展,以大数据、人工智能、物联网等为代表的数字技术正在深刻改变着企业的运营环境和商业模式。在这一背景下,人力资源管理面临着前所未有的机遇和挑战。传统的人力资源管理模式在人才获取、培养、激励等方面逐渐显现出与数字经济发展需求不匹配的问题。例如,传统的招聘方式主要依赖于线下招聘会和有限的网络招聘平台,难以快速精准地找到适应数字技术要求的人才。而在员工培训方面,传统的集中面授方式无法满足员工随时随地学习新知识、新技能的需求,特别是在数字技术不断更新换代的情况下。因此,企业人力资源管理在数字经济时代的重要性愈发凸显。

[关键词]数字经济时代;人力资源管理模式;创新发展

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15294

中图分类号: F276.

文献标识码: A

Research on the Innovative Development of Human Resource Management Models in the Digital Economy Era

CHEN Li

Hebei Oriental University, Langfang, Hebei, 065200, China

Abstract: With the rapid development of the digital economy, digital technologies represented by big data, artificial intelligence, and the Internet of Things are profoundly changing the operating environment and business models of enterprises. In this context, human resource management is facing unprecedented opportunities and challenges. The traditional human resource management model is gradually showing problems in talent acquisition, cultivation, and motivation that do not match the needs of digital economy development. For example, traditional recruitment methods mainly rely on offline job fairs and limited online recruitment platforms, making it difficult to quickly and accurately find talents who meet the requirements of digital technology. In terms of employee training, the traditional centralized face-to-face teaching method cannot meet the needs of employees to learn new knowledge and skills anytime and anywhere, especially in the context of constantly updating digital technology. Therefore, the importance of enterprise human resource management in the digital economy era is becoming increasingly prominent.

Keywords: digital economy era; human resource management models; innovation development

引言

数字经济时代下,科技技术的快速发展给人力资源管理带来了全新的可能性。人力资源管理可以改变传统的管理模式,实现更加扁平化的管理,通过科学技术的力量实现更加高效、精确、灵活和个性化的人力资源管理。利用先进的技术手段,如大数据、人工智能等,对员工进行更加全面、深入的了解和分析,能够更加准确地把握员工的需求和期望,制定更加科学、合理的人力资源管理策略。因此,人力资源管理创新策略在数字经济时代的人力资源管理中变得尤为重要^[1]。

1 数字经济时代下人力资源管理模式创新发展的意义

1.1 提升企业竞争力

在数字经济时代,市场竞争愈发激烈且瞬息万变。人力资源管理模式的创新有助于企业精准获取人才。通过利用大数据和人工智能技术,企业能够深入分析岗位需求与人才特征,挖掘出具备数字化技能、创新思维和适应能力强

发展的人才宝藏,为企业注入新鲜血液。在员工培养方面,创新的管理模式构建数字化学习平台,提供个性化培训课程^[2]。员工可根据自身发展需求随时随地学习新知识和技能,不断提升自身素质。这样一来,企业整体员工素质得到提升,在面对复杂多变的市场环境时,能够更迅速地做出反应,无论是产品研发、市场推广还是客户服务,都能展现出更高的效率和质量,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。

1.2 适应数字经济发展需求

数字经济以其快速的技术迭代和创新为特征。人力资源管理模式的创新能够使企业更好地适应这种发展趋势。在人才结构上,创新管理模式促使企业关注新兴职业群体,如数据分析师、人工智能工程师等,确保企业拥有适应数字经济发展的多元化人才队伍。同时,创新的绩效管理和激励机制能够激发员工的创新积极性。例如,基于数据驱动的绩效管理可以实时反馈员工的工作成果,激励机制中的数字资产激励等方式则鼓励员工积极参与数字化创新项目。这有助于企业在数字技术研发、数字化商业模式创

新等方面取得进展,跟上数字经济发展的步伐,避免因技术落后或创新不足而被市场淘汰^[3]。

2 数字经济时代企业人力资源管理面临的挑战

2.1 人才需求与技能更新速度不匹配

在数字经济时代,技术的迅猛发展使得新兴行业不断涌现,传统行业也在加速数字化转型。这一变化导致企业对人才的需求发生了根本性转变,对具备数字化技能、创新思维和跨学科知识的人才需求激增。然而,当前的人才市场往往存在技能缺口,大量传统行业人才难以快速适应新的技能要求,而新兴领域的专业人才又相对稀缺。这种人才需求与技能更新速度的不匹配,不仅增加了企业招聘的难度和成本,还可能导致企业在新兴市场的竞争中处于劣势地位。此外,随着技术的不断进步,技能的过时速度也在加快,企业需要不断投入资源进行员工培训和技能升级,以保持团队的竞争力^[4]。

2.2 组织结构与管理模式的僵化

传统的人力资源管理模式往往强调层级分明、职责清晰的组织结构,这在一定程度上限制了员工的自主性和创新性。而在数字经济时代,市场环境变化迅速,客户需求日益多样化,企业需要更加灵活、敏捷的组织结构来应对这些挑战。然而,许多企业仍面临组织结构僵化、决策流程繁琐等问题,导致企业难以快速响应市场变化,错失发展机遇。此外,传统的管理模式也往往忽视了员工的个性化需求,缺乏有效的激励机制和职业发展路径,导致员工满意度和忠诚度下降,人才流失问题严重。

2.3 数据安全与隐私保护风险增加

随着数字化技术在人力资源管理中的广泛应用,企业积累了大量关于员工个人信息、工作表现、薪酬福利等方面的数据。这些数据不仅是企业决策的重要依据,也面临着严重的安全威胁和隐私泄露风险。一旦数据被非法获取或滥用,不仅会对员工的个人权益造成损害,还可能对企业声誉和业务发展产生负面影响。因此,如何在利用数字化技术提升人力资源管理效率的同时,确保数据的安全性和隐私保护,成为企业面临的一大挑战^[5]。

3 数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展策略

3.1 人才获取策略创新

在数字经济时代,传统的人才获取方式已难以满足企业需求。企业应积极利用大数据与人工智能技术优化招聘流程。通过大数据分析,深入挖掘各类人才库,精准定位符合岗位要求和企业文化的潜在人才。例如,分析社交媒体数据、在线学习平台的学习记录等多维度信息,全面了解候选人的能力、兴趣和潜力。同时,拓展人才来源渠道,不再局限于传统的招聘网站和线下招聘会。关注新兴的人才群体,如自由职业者、远程工作者等,他们往往具有独特的技能和创新思维。企业可以建立专门的平台与这些人才进行对接,吸引他们参与项目或长期合作。

3.2 人才培养体系创新

构建数字化学习平台是数字经济时代人才培养的关键。该平台应具备个性化学习功能,根据员工的岗位、技能水平、职业发展规划等因素,为其量身定制培训课程。例如,利用算法推荐适合员工提升的数字技能课程,如数据分析、编程等。采用虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术提升培训的沉浸感和效果,让员工在模拟的真实工作场景中进行实践操作,如在VR环境下进行复杂设备的维修培训。鼓励员工自主学习,设置学习激励机制,如完成一定学习任务可获得积分,积分可兑换福利或晋升机会。除了技术技能培训,还应注重培养员工的数字素养、创新思维和团队协作能力。通过在线案例分析、小组项目合作等方式,提升员工的综合素质,使他们能够更好地适应数字经济下复杂多变的工作环境。

3.3 绩效管理模式创新

建立数据驱动的绩效管理体系是数字经济时代的必然要求。企业应利用各种数字化工具,实时收集和分析员工的工作绩效数据。例如,通过项目管理软件记录员工的任务完成进度、质量等数据,通过客户反馈系统收集员工的服务满意度数据等。这些数据能够全面、客观地反映员工的工作表现,为绩效管理提供准确依据。强调目标的动态调整,由于数字经济环境变化迅速,企业的战略目标可能随时调整,员工的个人绩效目标也应随之灵活变动。同时,绩效管理应注重对员工的过程性评价,而不仅仅是结果性评价。关注员工在工作过程中的努力、创新和学习成长,对于在数字技术应用、业务流程优化等方面有突出贡献的员工给予额外的奖励和认可。此外,将绩效管理与员工的职业发展紧密结合,通过绩效评估结果为员工提供个性化的职业发展建议,激励员工不断提升自己的绩效水平。

3.4 激励机制创新

数字经济时代下激励机制需要多元化发展。除了传统的薪酬激励外,企业应增加数字资产激励。例如,对于参与企业数字化项目的员工,给予一定的数字股权或虚拟货币奖励,让员工分享企业数字化转型带来的价值增值。员工创新成果分享也是一种重要的激励方式,当员工的创新成果为企业带来经济效益时,给予员工相应的利润分成或奖金激励。利用游戏化思维激励员工,在工作任务中设置积分、徽章等奖励机制。例如,员工完成一项复杂的数字化任务可获得特定的徽章,积累一定积分可兑换礼品或晋升机会。这种激励方式能够增加工作的趣味性和挑战性,激发员工的工作积极性和创造力。此外,注重员工的内在激励,如提供具有挑战性的工作任务、给予员工更多的自主权和发展空间,满足员工自我实现的需求,从而提高员工的工作满意度和忠诚度。

3.5 组织文化与管理结构创新

在组织文化方面,培育创新文化是数字经济时代人力资源管理的重要任务。企业应鼓励员工勇于尝试新的工作方式、技术应用和业务模式。建立容错机制,对于员工在

创新过程中的失败给予包容和理解,让员工没有后顾之忧地进行创新尝试。构建敏捷组织文化,提高组织对外部环境变化的响应速度。例如,采用扁平化的管理结构,减少决策层级,使信息能够快速传递和决策能够迅速执行。在管理结构上,打破传统的部门壁垒,建立跨部门的项目团队或创新小组,促进不同专业背景的员工之间的交流与合作。这有助于整合企业内部的资源,提高企业在数字经济时代应对复杂问题的能力。同时,加强企业内部的知识共享文化建设,通过建立知识共享平台,鼓励员工分享自己的数字技术经验、创新想法等,形成良好的学习氛围,推动企业整体的数字化转型进程。

3.6 人力资源管理的数字化工具应用

企业应积极探索新型数字化工具在人力资源管理中的应用。例如,利用区块链技术确保员工数据的安全性和真实性。在员工的学历认证、工作经历核实等方面,区块链的分布式账本特性可以防止数据篡改,提高人力资源信息的可信度。采用人工智能聊天机器人进行员工咨询服务,无论是员工对公司政策的疑问,还是自身福利的查询,聊天机器人都能即时响应,提供准确的答案,提高人力资源服务效率。同时,借助人力资源管理系统(HRMS)的高级分析功能,深入挖掘人力资源数据背后的价值。通过对员工流动率、绩效分布等数据的深度分析,预测人力资源需求和潜在的管理问题。例如,根据员工绩效数据的趋势分析,提前发现可能离职的高绩效员工,以便采取相应的挽留措施,如提供个性化的职业发展规划或薪酬调整^[6]。

3.7 员工职业发展规划创新

数字经济时代的员工职业发展规划需要更加灵活和个性化。企业应为员工提供基于数字技能的多维度职业发展路径。不再局限于传统的行政管理晋升路线,而是为员工开辟如技术专家、数字项目领导者等多种发展方向。例如,对于有技术专长的员工,提供从初级工程师到高级技术专家,再到企业技术顾问的发展通道。通过建立员工数字技能档案,跟踪员工在数字技术领域的学习和成长进程,为其职业发展提供精准的指导。并且,鼓励员工在不同业务部门或项目之间轮岗,尤其是涉及数字业务转型的部门。这样可以拓宽员工的视野,使其掌握更多元化的数字技能和业务知识,提升员工的综合竞争力,同时也有助于企业内部的知识传播和整合^[7]。

3.8 人力资源管理与外部资源整合

企业应加强与外部资源的整合以提升人力资源管理的效能。与专业的数字人才培训机构合作,定制符合企业

需求的人才培养方案,弥补企业内部培训资源的不足。例如,共同开发针对企业特定数字技术需求的培训课程,如特定行业的大数据分析课程。与其他企业建立人才共享联盟,尤其是在同行业或相关行业之间。在业务淡季或特定项目需求下,可以共享部分人才资源,实现人才的优化配置。同时,积极参与数字经济行业的人力资源交流平台,分享人力资源管理经验,获取最新的人才市场信息和行业人力资源管理趋势,为企业的人力资源管理创新提供外部参考^[8]。

4 结束语

在数字经济蓬勃发展的浪潮下,人力资源管理模式的创新发展是企业适应时代变革、保持竞争力的必然选择。这一创新进程不仅关乎企业内部的人才优化与效能提升,更是企业在数字经济生态中立足、发展的关键战略举措。通过创新人力资源管理模式,企业能够挖掘人才潜力、提升组织活力,从而更好地应对数字技术带来的机遇与挑战。然而,这一创新发展是一个持续探索和不断完善的过程,需要企业在技术应用、管理理念、文化塑造等多方面协同共进。未来,随着数字经济的进一步演进,人力资源管理模式的创新也将不断拓展边界,为企业和整个社会创造更多的价值,书写数字时代人力资源管理的崭新篇章。

【参考文献】

- [1]田政.数字经济时代人力资源管理模式的创新发展研究[J].中国集体经济,2024(36):121-124.
 - [2]孙雅男.数字经济时代人力资源管理数字化转型模式[J].大众投资指南,2024(12):137-139.
 - [3]王燕飞.数字经济时代企业人力资源管理模式创新发展研究[J].企业改革与管理,2024(6):102-104.
 - [4]程瑜.数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究[J].市场周刊,2024,37(5):187-190.
 - [5]陈琦园.基于数字经济时代下人力资源管理能力提升路径分析[J].环渤海经济瞭望,2022(11):4-6.
 - [6]郭婧晓.数字经济背景下人力资源管理进化路径研究[J].黑河学院学报,2021,12(1):64-66.
 - [7]梅永新,徐凤阳,孙言啟.数字经济时代创新国有企业人力资源管理[J].今日财富(中国知识产权),2022(2):22-23.
 - [8]旷晓玲.数字经济时代企业人力资源管理创新研究[J].现代企业文化,2024(8):11-13.
- 作者简介:陈丽(1992—),女,汉族,河北省三河市人,全日制硕士学历,经济工程师,研究方向:人力资源管理。

面向未来的劳务派遣公司人力资源管理趋势与前瞻研究

周建利

浙江龙创人力资源服务有限公司, 浙江 杭州 310000

[摘要]近年来, 劳务派遣公司发展迅猛, 各种劳务派遣公司逐步壮大, 特别是国有企业, 虽然《劳动合同法》及《劳动合同法实施条例》的部分章节专门针对劳务派遣制定了相关规定, 但劳务派遣这种特殊用工形式以及劳务派遣公司本身机构(管理与服务)上存在较多的问题。劳务派遣涉及的劳务派遣公司、用工单位、派遣员工三方当事人中, 劳务派遣公司扮演好自己的角色将起着极其重要的作用, 它不仅是服务于用工单位, 更是用工单位与派遣员工之间的一座桥梁。

[关键词]面向未来; 劳务派遣公司; 人力资源管理; 管理趋势; 趋势

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15291

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on the Trends and Prospects of Human Resource Management in Future oriented Labor Dispatch Companies

ZHOU Jianli

Zhejiang Longchuang Human Resources Service Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract: In recent years, labor dispatch companies have developed rapidly, and various types of labor dispatch companies have gradually grown, especially state-owned enterprises. Although some chapters of the Labor Contract Law and the Implementation Regulations of the Labor Contract Law have specifically formulated relevant regulations for labor dispatch, there are still many problems with this special form of employment and the organization (management and service) of labor dispatch companies themselves. Among the three parties involved in labor dispatch, namely the labor dispatch company, the employing unit, and the dispatched employees, the labor dispatch company plays an extremely important role in fulfilling its role. It not only serves the employing unit, but also serves as a bridge between the employing unit and the dispatched employees.

Keywords: future oriented; labor dispatch companies; human resource management; management trends; trends

引言

随着全球经济的持续增长以及劳动市场的快速变化, 深刻的转型正在劳务派遣行业中展开。传统的派遣模式通常侧重于提供低成本劳动力, 将员工视为临时工或外包人员, 这一模式导致了员工稳定性和职业发展机会的缺失。然而, 随着企业对灵活用工、高素质劳动力及个性化服务需求的不断增加, 劳务派遣公司面临的挑战愈加复杂, 伴随的机遇也随之增多。在这种激烈的市场竞争环境下, 提升员工满意度、降低流失率, 并为企业提供高效且具竞争力的人力资源支持, 已成为公司发展的核心课题。本研究旨在探讨未来劳务派遣公司人力资源管理的趋势与前景, 分析现行管理模式所面临的主要问题, 并提出相应的创新策略。研究重点将放在灵活用工模式、数据驱动决策、薪酬福利创新以及员工关系管理的改善等领域。通过这些创新措施的实施, 不仅能够提高管理效率, 劳务派遣公司也将能够更好地满足企业和员工的多样化需求, 推动行业向更高层次、更专业化的方向发展。为劳务派遣公司提供适应未来市场需求的管理路径, 研究意图在此过程中起到积极作用。

1 传统的劳务派遣公司人力资源管理模式

传统的劳务派遣公司人力资源管理模式主要围绕派遣员工展开, 通过将员工派遣至不同用人单位执行任务,

旨在满足市场对劳动力的需求。在这一模式中, 劳务派遣公司承担着员工招聘、培训、薪酬支付及社会保险等管理职能, 而用人单位则负责具体工作安排及日常管理。该模式的特点在于, 劳务派遣公司拥有对员工雇佣关系的控制权, 而用人单位则对工作内容与环境拥有直接管理权。派遣公司与员工之间的关系相对松散, 归属感较弱, 员工通常更多依赖于用人单位的工作安排。在这种管理模式, 重视成本控制与灵活用工是主要方向。招聘和配置劳动力时, 派遣公司往往倾向于选择短期合约与临时工, 以应对企业劳动力需求的波动。然而, 这一传统模式暴露出了一些问题。派遣公司对派遣员工的管理通常较为松散, 在员工培训与职业发展方面的投入也较为不足, 导致员工的工作技能与素质提升缓慢。派遣员工与用人单位之间的关系疏离, 员工的工作稳定性及忠诚度较低, 流失率较高。同时, 由于管理资源有限, 派遣公司在员工福利及权益保障上的投入亦显不足, 致使员工对公司缺乏认同感与归属感。在劳动合同履行及员工权益保障方面, 派遣公司也面临法律风险, 尤其在缺乏明确法规与政策支持的情况下, 纠纷的发生往往难以避免。

2 劳务派遣公司存在的问题

2.1 劳务派遣员工得不到权益保障

在实际操作中, 劳务派遣员工往往难以获得充分的权

益保障,主要原因在于派遣员工与派遣公司之间的雇佣关系较为薄弱。尽管派遣公司在法律上是派遣员工的雇主,但员工的日常工作却由用人单位直接管理,导致了派遣公司与员工之间的关系疏远,员工对公司的归属感与认同感较低。薪酬待遇方面,派遣员工普遍低于正式员工,尤其是在加班费、年终奖金及津贴等福利上,派遣员工无法享受与正式员工同等的待遇。社会保障方面,派遣员工同样面临显著差距,许多人未能按时或足额缴纳社会保险,且缺乏有效的医疗、失业及工伤保障。此外,派遣员工的职业发展机会也较为有限^[1]。由于多数派遣员工处于临时岗位,晋升机会匮乏,且缺乏长期职业规划,发展空间受到了严重制约。更为突出的是,当派遣员工在工作中遭遇事故或与用人单位发生劳动争议时,法律责任的不明确或缺乏有效法律保障,常使得派遣员工的合法权益得不到及时维护。这种情况导致派遣员工在工作中的安全感与稳定性大大降低,进一步加剧了他们处于不利境地的困境。

2.2 受到歧视待遇

劳务派遣员工常常面临歧视待遇,尤其在工作环境中,这种歧视表现得尤为明显。由于身份上的特殊性,派遣员工通常被视为“临时工”或“外来工”,使得他们在许多用人单位内部处于边缘地位。在实际工作中,派遣员工往往无法享有与正式员工平等的权利与机会,尤其是在工作内容、工作环境及员工关系等方面,经常受到不公正的对待。例如,派遣员工常常被分配一些简单或重复性的工作,参与重要决策或关键项目的机会较少,晋升机会也随之减少。同时,在与正式员工的互动中,派遣员工常常被看作“外来者”,在集体活动、奖励评定等方面未能获得平等待遇。此外,派遣员工在公司内部的社会地位较低,职场孤立或排斥的情况经常发生,甚至在日常管理中,派遣员工常常被忽视或轻视。这些因素共同作用,导致了派遣员工在职场中的处境愈加艰难。

2.3 同工不同酬待遇

同工不同酬问题在劳务派遣公司中普遍存在,尤其在派遣员工与正式员工之间的薪酬差异上尤为显著。尽管派遣员工与正式员工在同一岗位上执行类似的工作任务,但由于派遣员工是通过中介公司作为临时劳动力派遣,通常无法享有与正式员工等同的薪资待遇。派遣员工的工资普遍较低,且在奖金、津贴、加班费等方面存在较大差距。尤其在一些劳动力密集型行业中,派遣员工往往只能领取基础工资,年终奖金、绩效奖励以及节假日津贴等正式员工的福利待遇则无法享有。更为严重的是,某些用人单位明确执行“同工不同酬”政策,使得派遣员工在承担相同工作强度和职责的情况下,获得的报酬明显低于正式员工。这种薪酬待遇的不公平现象不仅显著影响了派遣员工的工作积极性与职业认同感,还加剧了他们的社会不平等感,进而增加了工作中的心理压力与情感负担,从而对整体工

作氛围和效率产生负面影响。

2.4 劳务派遣公司自身机构存在的问题

劳务派遣公司面临的机构问题是当前行业发展的重要挑战之一。许多劳务派遣公司在组织结构、管理模式及运营流程上存在一定的缺陷,这些问题直接影响了其在提供服务时的效率与质量。许多派遣公司规模较小,资源与管理能力有限,难以为派遣员工提供足够的培训、职业发展机会及后勤支持,导致员工职业技能的提升缓慢,工作稳定性较差。与此同时,派遣公司与用人单位之间缺乏完善的协作与沟通机制,致使派遣公司在劳务派遣过程中未能有效介入员工的工作管理,难以及时了解员工的需求与问题,无法提供个性化的支持。此外,部分劳务派遣公司仍沿用传统的劳动力派遣模式,缺乏创新性与灵活性,未能及时适应市场变化或满足企业对高素质人才的需求^[2]。短期盈利往往被这些公司过于重视,而员工长期福利与权益保障却未得到充分关注,致使员工流失率居高不下,且难以建立起长期稳定的信任与合作关系。

3 面向未来的劳务派遣公司人力资源管理趋势

3.1 灵活用工与员工多元化管理

未来的劳务派遣公司人力资源管理将更加注重灵活用工与员工多元化管理的结合,以适应日益变化的市场需求与企业日益多样化的人才战略。随着全球化与信息化的加速推进,企业对劳动力的需求呈现出更加灵活、多样化的趋势,传统的全职固定用工模式已不再完全满足现代经济发展的要求。作为连接用人单位与员工的关键桥梁,劳务派遣公司必须在用工方式上进行灵活化调整,以便根据企业的需求提供按时、按需、按项目的人力资源。这种灵活用工模式不仅能够有效降低企业用工成本,还能够帮助企业更好地应对市场的波动与变化。此外,员工多元化管理将成为劳务派遣公司未来发展的核心内容。随着社会的日益多元化,劳务派遣公司将不得不面对员工背景的显著差异,包括年龄、性别、文化及教育等方面的差异。在这样的多元化环境中,高效的团队协作与管理成为一大挑战。通过建立灵活的用工机制与多元化的管理模式,劳务派遣公司能够更精准地匹配人才与岗位需求,从而提升员工的工作满意度与生产效率,帮助企业在变化莫测的市场中维持竞争力。

3.2 人才培养与技能提升的长期规划

面向未来,劳务派遣公司在人力资源管理中将更加注重人才培养与技能提升的长远规划,以应对不断变化的市场需求及日益严格的行业标准。随着技术的迅猛发展与行业竞争的加剧,劳务派遣员工的职业技能与综合素质已成为企业成功的关键要素。长期以来,劳务派遣员工常被视为“临时工”或“辅助性劳动力”,这导致其职业发展往往被忽视,且缺乏系统的培训与技能提升机会。然而,随着对高素质劳动力需求的不断增加,劳务派遣公司必须打

破这一传统观念,注重员工的职业发展,制定科学的培养与技能提升方案。这一转变不仅有助于提升员工的专业能力与市场竞争力,还能够增强员工的忠诚度与工作积极性,从而有效减少因员工流失带来的高昂成本。通过定期岗位培训、跨领域技能拓展以及多样化的职业发展路径,劳务派遣公司可以提供全面的职业发展机会。此外,随着技术的持续进步,劳务派遣公司还应关注员工的数字化能力培养,特别是在人工智能、大数据、云计算等新兴技术的应用领域,确保派遣员工能够适应现代企业的工作环境,并提升其职场竞争力。

3.3 数据驱动的人力资源决策

随着大数据与人工智能技术的快速发展,劳务派遣公司在人力资源管理方面正逐步向数据驱动的决策模式转型。这一变革意味着,招聘、培训、薪酬管理以及绩效评估等环节将依赖数据分析来优化决策过程。传统的管理方式通常依赖经验和直觉,而数据驱动的管理方式则更加侧重于通过收集和分析数据来识别人才需求、预测员工表现、评估培训效果及优化薪酬结构等方面。借助数据,员工与岗位的精准匹配得以实现,从而提高了招聘的效率和质量。通过数据化手段,员工的工作表现、技能水平及职业发展趋势得以持续跟踪与评估,为量身定制的培训与发展计划提供了有力支持^[3]。此外,潜在的流失风险也能够通过数据分析被及时发现,从而采取应对措施,有效降低员工流失率。通过这种方式,不仅提升了劳务派遣公司的管理效率,也增强了对员工管理的精确性与灵活性。

3.4 薪酬与福利制度的创新

面向未来,劳务派遣公司在人力资源管理中的薪酬与福利体系将迎来深刻的变革。传统的薪酬结构通常以基本工资与加班费为主,福利多限于法定社会保险及少量补贴。然而,随着劳动力市场的不断变化与员工需求的多样化,单一的薪酬与福利模式已无法满足现代派遣员工的期望。未来,薪酬体系的灵活性与个性化将更加受到劳务派遣公司关注,以更好地吸引和留住优秀人才。薪酬结构将不再仅仅依赖固定工资,而是会更加注重绩效激励、项目奖金及年终分红等多元化的报酬形式,特别是在员工贡献与工作成果的基础上进行调整,从而确保薪酬的公平性与激励性。与此同时,福利制度也将经历多元化与个性化的转变,不再局限于传统的社会保险与基本福利。根据员工的具体需求,量身定制的福利方案将被提供,如健身补贴、子女教育支持、健康管理计划及灵活的休假安排等,旨在提升员工的整体满意度与生活质量。随着企业文化的逐步发展,劳务派遣公司可能还会在福利体系中加入更多关注员工心理健康、职业发展及家庭支持的内容,从而进一步增强员工的归属感与忠诚度。通过这些创新举措,员工的工作体验将得到提升,且劳务派遣公司能够在竞争激烈的市场

中吸引更多优秀人才。

3.5 企业文化与员工关系管理的创新

面向未来,劳务派遣公司在人力资源管理中将更加注重企业文化的塑造与员工关系管理的创新。传统上,派遣员工往往被视为临时劳动力或外部人员,这一身份上的差异常常导致他们与正式员工之间的情感疏离,缺乏足够的工作认同感。然而,未来,劳务派遣公司将致力于改善企业文化,并创造出一种能够让派遣员工产生归属感与认同感的氛围。在企业文化建设方面,更多的注重将被放在包容性与多元化文化环境的塑造上,鼓励来自不同背景与岗位的员工共同参与企业的成长与发展。这种文化氛围不仅能促进员工之间的交流与合作,还将激发派遣员工的工作热情与创造力^[4]。在此过程中,员工关系管理将转向更加人性化与个性化的方向。通过定期的沟通、心理辅导及关怀活动,派遣员工在工作中遇到的压力与困惑将得到有效缓解,从而提升他们对公司的信任与忠诚。此外,派遣员工的职业发展路径还需进行优化,更多的培训与成长机会将为他们提供,以帮助他们实现个人职业目标,进而提升职业满意度。通过这些措施,派遣员工的工作动力与归属感将被有效增强,企业与员工的共同成长也将得以推动。

4 结语

劳务派遣公司的人力资源管理正在经历前所未有的变革与机遇。随着市场需求的不断变化及技术的飞速发展,传统的劳务派遣模式已难以满足现代企业与员工日益多样化的需求。展望未来,深入的探索与实践将在多个领域进行,特别是在灵活用工、数据驱动决策、薪酬福利创新以及企业文化建设等方面,从而提高管理效率,增强员工满意度,并为企业提供更具有竞争力的人力资源支持。随着行业竞争的加剧,人力资源管理将被视为劳务派遣公司脱颖而出的关键因素。通过持续的创新与优化,有利位置将在激烈的市场竞争中占据,从而确保公司能够在未来竞争中占得先机。面对未来的挑战,唯有不断适应市场变化,强化自身的核心竞争力,劳务派遣公司才能在日益发展的市场环境中稳步发展,并实现可持续增长。

【参考文献】

- [1] 弗布克管理咨询中心. 劳务派遣公司规范化运营手册[M]. 北京: 化学工业出版社, 2021.
 - [2] 叶倩. 劳务派遣公司存在的问题与管理建议[J]. 中外企业家, 2015(15): 106.
 - [3] 熊坚. 预防劳动争议, 构建劳务派遣“铁三角”[J]. 人力资源, 2017(12): 20-22.
 - [4] 孙建伟. 人力资源外包与劳务派遣的风险管理及应对策略[J]. 企业改革与管理, 2024(21): 73-75.
- 作者简介: 周建利(1981.4—), 浙江大学, 工商企业管理, 浙江龙创人力资源服务有限公司, 总经理。

企业人力资源绩效管理体系的构建

谢云波

迈得医疗工业设备股份有限公司, 浙江 玉环 317600

[摘要] 在全球化经济环境下, 企业面临的竞争愈加激烈, 如何在激烈的市场竞争中脱颖而出成为了企业亟待解决的问题。在这样的背景下, 提升企业核心竞争力成为了企业发展的首要任务。人力资源管理, 尤其是绩效管理, 已成为推动企业目标实现的核心手段。高效的绩效管理体系不仅能精准评估员工的工作表现, 更能通过激励机制促进员工成长, 提升组织整体绩效。然而, 尽管绩效管理的重要性已为许多企业所认识, 现实中却仍然存在诸多挑战, 如管理体系不完善、考核标准不明、反馈机制不健全等问题。因此, 探索如何构建符合现代企业需求的高效绩效管理体系, 已成为提升企业竞争力的关键所在。

[关键词] 人力资源; 绩效管理; 绩效考核; 企业文化; 组织优化

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15290

中图分类号: F272

文献标识码: A

Construction of Enterprise Human Resource Performance Management System

XIE Yunbo

MAIDER MEDICAL INDUSTRY EQUIPMENT CO.,LTD., Yuhuan, Zhejiang, 317600, China

Abstract: In the globalized economic environment, enterprises are facing increasingly fierce competition, and how to stand out in the fierce market competition has become an urgent problem for enterprises to solve. In this context, enhancing the core competitiveness of enterprises has become the primary task for their development. Human resource management, especially performance management, has become the core means to promote the achievement of enterprise goals. An efficient performance management system can not only accurately evaluate employees' job performance, but also promote employee growth and improve overall organizational performance through incentive mechanisms. However, although the importance of performance management has been recognized by many enterprises, there are still many challenges in reality, such as incomplete management systems, unclear assessment standards, and inadequate feedback mechanisms. Therefore, exploring how to build an efficient performance management system that meets the needs of modern enterprises has become the key to enhancing their competitiveness.

Keywords: human resources; performance management; performance evaluation; corporate culture; organizational optimization

引言

随着全球化进程的推进及技术革新, 企业所面临的竞争环境变得更加复杂, 经营压力随之增大。为适应这一变化, 企业不断寻求优化人力资源管理, 尤其是在绩效管理方面进行创新。传统的绩效管理主要关注员工的个人表现, 但往往忽视了员工与组织目标的紧密联系以及团队协作的重要性。随着数字化转型的加速, 传统的管理模式暴露出多种不足, 许多企业面临着绩效评估标准模糊、考核方法单一、反馈机制滞后的问题。为此, 企业需要根据自身的实际情况, 设计一套更符合自身需求的绩效管理体系, 既能确保评估标准的科学性, 又能考虑员工的个体差异。绩效管理体系的构建, 需要在推动企业战略目标达成的同时, 激发员工的工作潜力, 促使其与企业共同成长。

1 企业人力资源绩效管理的基本含义与理论

1.1 企业人力资源绩效管理的含义

企业人力资源绩效管理是一个多环节的综合性管理过程, 通过设定明确的绩效目标、制定切实可行的考核标准、进行定期评估并提供反馈, 依据评估结果执行奖惩措施, 旨在提高员工的工作积极性和整体组织效率。该过程

不仅对员工的日常表现进行评价, 还强调将个人目标与企业战略目标进行有效对接, 确保二者一致。通过系统化的评估和反馈机制, 绩效管理可以促进员工与组织的共同发展, 最终实现双赢局面。

1.2 企业人力资源绩效管理理论

企业人力资源绩效管理的理论体系主要包括目标管理理论、行为理论与公平理论, 三者为绩效管理提供了不同的理论支撑。目标管理理论(Management by Objectives, MBO)强调, 设定清晰的目标是提升员工绩效的核心。在此过程中, 员工的绩效目标必须与个人职责及企业的战略目标相一致, 并通过定期的检查与反馈, 确保目标的实现。行为理论则侧重于分析员工的行为, 认为绩效评估不仅要关注最终结果, 还应关注员工在执行过程中的表现进行评价。通过对员工行为的观察, 企业能够采取有效的激励和约束措施, 以提升绩效。公平理论(Equity Theory)则主张, 在绩效管理中必须确保公正性, 只有公平的评估机制才能保障员工感受到其付出与回报的平衡, 从而增强对企业的认同感与信任。目标管理理论、行为理论与公平理论相互作用, 构成了一个全面而有效的绩效管理框架, 帮助企业

在实施绩效管理时最大化其效能。

2 构建企业人力资源绩效管理体系的必要性

2.1 提高员工绩效的需求

在激烈的市场竞争环境中,企业能否长期维持竞争优势,往往取决于员工的工作效率与创新能力。高效的员工表现离不开科学且系统的绩效管理体系。通过这样的体系,企业不仅能够识别并培养具有潜力的员工,还能通过绩效反馈激励员工持续提升自我^[1]。随着员工动力的提升,整体工作效率逐步提高,最终推动企业创造更大的价值。绩效管理体系在其中发挥了至关重要的作用。

2.2 优化组织运作的需求

企业的组织结构与运营效率在很大程度上决定了其应对市场变化的能力。科学的绩效管理体系帮助企业识别并解决组织内部的瓶颈与低效环节,从而优化资源配置,提升整体运营效率。通过绩效评估,企业能够发现工作中的重复性或低效问题,进而及时采取改进措施。绩效管理体系不仅增强了管理流程的透明度,也促进了部门间的协作,进而提升了企业灵活应对市场变化的能力。

2.3 激励与约束机制的需求

在现代企业管理中,如何平衡激励与约束,避免过度激励引发竞争过度或过度约束抑制创新,是一项管理挑战。通过设定明确的评估标准,绩效管理体系既能激励员工,又能对员工行为进行必要的约束。此举不仅能促进员工的自我约束,也有助于提高工作效率,并加强团队的合作精神。个人目标与企业目标的统一进一步推动了整体绩效的提升。

2.4 绩效管理体系与企业文化的融合

企业文化是企业发展的精神支柱,而绩效管理体系则是将企业文化落实到实践中的关键工具。通过对绩效管理体系的设计与实施,企业能够将核心价值观与文化理念具体化,进而转化为明确的工作要求与绩效指标,不仅提升了员工对企业文化的认同感,也加强了文化在日常工作中的渗透^[2]。随着绩效管理体系的实施,企业文化逐渐成为员工行为的指南,最终促进了企业文化的传承与创新。

3 企业人力资源绩效管理体系构建的现状分析

3.1 绩效管理体系不完善

在许多企业的绩效管理实践中,体系的完善性仍存在显著不足。尽管一些企业已经开始实施绩效管理体系,但这些体系往往仅停留在表面,未能根据企业的具体情况进行深入设计,缺乏足够的灵活性与实际有效性。尤其是在绩效目标设定与考核标准制定方面,许多企业缺乏系统性思考,导致评估方法缺乏多样性与针对性。这使得员工个人目标与企业战略目标的对接不够紧密,从而严重影响了整体绩效提升的效果与企业的长远发展。

3.2 绩效管理方式粗放,缺乏有效沟通与反馈

在绩效管理的实际操作中,不少企业采用的考核方式过于粗放,忽视了与员工之间的有效沟通与互动。绩效评

估往往缺乏及时反馈,导致员工对自己工作表现的认知不够清晰,也无法根据反馈调整工作方法。这种缺少沟通与反馈的管理方式不仅使员工无法了解自身的优劣势,还容易导致员工对绩效管理的消极态度,进一步降低其工作积极性,阻碍了绩效提升的进程。因此,企业应在绩效管理中加强与员工的互动,确保评估结果能够及时传达并为员工提供改进的方向。

3.3 绩效管理的反馈机制执行不力

尽管许多企业已设立了绩效反馈机制,但在实践中,这些机制的实施效果常常不尽如人意。部分企业的绩效反馈过程仅停留在形式上,未能深入分析员工的表现,也未能提供针对性的改进建议。反馈作为绩效管理的重要环节,其核心作用在于帮助员工识别工作中的问题并加以改进。如果反馈机制无法落实到位,员工便无法从中获得有效的建议或指导,进而影响对绩效管理的认同感及参与度。缺乏有效的反馈,不仅降低了绩效管理的实际效果,也使员工的积极性与工作动力受到抑制,导致绩效提升难以实现。

4 企业人力资源绩效管理体系构建的流程

4.1 制定科学的绩效管理计划与标准

在构建企业人力资源绩效管理体系时,首要任务是根据企业的战略目标及组织的具体需求,设计切实可行的绩效管理计划。绩效标准的设定应聚焦于可量化、操作性强的具体指标^[3]。这些标准不仅要与企业的长远发展目标一致,还应结合员工的个体差异,避免采取统一、不灵活的管理方法。通过科学的绩效标准设计,企业能够明确工作目标并确保其具有可操作性。员工能够清晰了解在不同阶段所需达到的绩效目标,这将激励他们不断提高工作表现。然而,设定这些标准时要避免一成不变的做法,要灵活应对不断变化的市场环境,确保在实现企业战略目标的同时,尊重员工个人差异。

4.2 加强绩效提升指导工作

在实施绩效管理体系时,提升指导工作被视为关键环节。企业应为员工提供明确的工作指导,帮助他们在日常工作中不断提高绩效。该指导不仅应包括工作技能的培训,还应涉及员工职业生涯规划的辅导,确保员工能够逐步达到更高的工作标准。通过定期的指导与反馈,员工能够认识到自身的优点与不足,并获得必要的支持与资源来提升自身绩效。除日常工作中的技能提升外,企业还应注重员工职业发展的长远规划,帮助员工明确个人成长的方向。随着指导的不断深入,员工的工作能力和职业素养都会得到有效提升,从而为企业的整体发展提供强有力的支持。

4.3 选择适当的绩效管理方法

在选择绩效管理方法时,企业需依据自身的实际情况与需求,选用最合适的管理方式。常见的绩效管理方法包括目标管理法(MBO)、关键绩效指标法(KPI)及360度反馈法等。合理选择管理方法,不仅能够确保对员工绩效

的准确评估,还能够为后续的绩效反馈与激励提供可靠依据。目标管理法(MBO)侧重于员工与管理者共同设定目标,使员工对目标具有高度认同感,从而激发其实现目标的动力。但若目标设定过于注重短期效果,可能会忽略对长期发展的系统规划。因此,企业在实施时应综合考虑短期与长期目标的平衡。关键绩效指标法(KPI)通过量化指标对员工绩效进行评估,确保工作表现能够与企业战略目标对接。然而,过于依赖量化标准可能会导致忽视团队协作与创新能力的评估,评估结果可能偏向于量化成绩较高的员工。因此,在使用KPI时,需结合其他方法进行综合评估。360度反馈法通过收集来自不同层面的评价,帮助管理者全面了解员工表现。

4.4 及时、具体的绩效考核结果反馈

绩效考核结果的反馈应具备及时性、具体性与透明度。企业应确保与员工进行面对面的绩效反馈,详细分析员工的优缺点,并根据其实际表现提出改进意见。正面的反馈能够激励员工继续保持优秀表现,而不足之处的反馈则有助于员工认识到改进的方向。绩效反馈不仅仅是指出问题,更应帮助员工从中找到改进的途径。通过具体的建议,员工能够明确哪些方面需要提升,从而更加有针对性地调整工作策略。反馈的透明度与具体性非常重要,企业应确保员工能够清楚理解反馈内容,进而在未来的工作中作出适当调整。此外,绩效反馈还需具有建设性,通过与员工的互动,增加其对绩效管理体系的认同感。在积极的反馈机制下,员工能更清楚地了解自己在组织中的定位与价值,并且能在未来的工作中有明确的改进方向。

4.5 定期进行员工培训与教育

为了确保绩效管理体系的有效性,企业应定期组织员工培训。培训不仅有助于提升员工的工作技能,也能增强他们对绩效管理体系的认同与参与感。定期的培训有助于提升员工的综合素质,并使他们在面对新的工作挑战时,能够更加从容应对。培训的内容应包括工作技能、行业发展动态以及绩效管理相关知识的普及。通过全面的培训,员工不仅能够提升专业能力,还能够更加深入地理解绩效管理体系的目的与作用。了解体系的运作方式后,员工将更加积极地参与其中,推动整体绩效水平的提升^[4]。除了技能培训外,企业还应关注员工的职业发展,提供相应的职业规划课程。通过系统的职业发展培训,员工能够明确自己的职业发展路径,从而增强工作动力。这种方式将为企业培养更多优秀人才,同时促进员工与组织的共同成长。

5 绩效管理体系的未来趋势

5.1 数字化与智能化发展

随着大数据与人工智能技术的不断进步,通过大数据分析,企业能够更精准地把握员工的工作表现,并有效衡量其与企业目标的契合度。此技术不仅能够量化评估结果,

还能结合员工的行为、工作模式及团队合作等多个维度,提高评估的全面性与准确性。人工智能的应用进一步推动了绩效管理效率的提升。AI可以实时处理大量数据,提供对员工表现的快速反馈,帮助管理者做出更加精准的决策。借助这种技术支持,绩效评估将不再局限于传统的人工方式,而是向数据驱动的精准确评估转变,优化了管理流程并提升了整体效果。

5.2 员工自我管理的兴起

随着员工自主性和自我管理能力的提高,绩效管理体系正在向多维度评估方向转变。未来,绩效管理将更多地包括自我评估、同事反馈及外部评价等方式,员工对自己工作的参与将成为评估体系的重要组成部分。自我评估能帮助员工明确自己在工作中的优势与改进空间,进而增强其对绩效管理结果的认同感与参与感。这种方式促进了员工主动改进并不断提升自身能力,最终提高工作效率。同时,通过同事的反馈,团队合作和协同能力将被更加全面地评估,推动企业内部的协作与沟通。此外,外部评价的引入将为绩效评估提供更多的视角,使得评估体系更加公正和客观。

6 结语

构建科学有效的绩效管理体系对于提升员工表现及企业竞争力具有不可忽视的作用。在当前激烈的市场环境下,优化绩效管理不仅能够提高员工的工作积极性,还能有效推动组织目标的实现。然而,许多企业在实际执行过程中依然面临一些问题,包括绩效管理体系的建设不完善、评估标准缺乏明确性、反馈机制不充分等。企业需要科学制定绩效标准,确保其具有可操作性,并结合员工的个体特点与发展需求。同时,企业还应加强员工的职业指导与培训,帮助其不断提升专业技能,明确个人发展方向。此外,绩效反馈的及时性与有效性也至关重要,详细的反馈能够激励员工进行自我调整,企业不仅能够增强员工的归属感,还能有效提升整体运营效率,在竞争日益激烈的市场中占据一席之地,确保其长期健康发展。

[参考文献]

- [1]王小平.人力资源绩效管理中基于胜任力模型视角的体系构建[J].现代商业,2024(11):151-154.
 - [2]郑小慧.企业绩效管理体系中人力资源策略的优化与实施效果研究[J].现代商业研究,2024(13):146-148.
 - [3]郝彦昊.“互联网+”时代企业人力资源管理体系构建策略研究[J].经济师,2024(9):275-276.
 - [4]刁宏.基于“双激励”体系的企业人力资源绩效管理模式构建及应用研究[J].上海商业,2024(10):181-183.
- 作者简介:谢云波,2007年6月,毕业于重庆邮电大学,专业:计算机网络技术,当前就职于迈得医疗工业设备股份有限公司,职务:副总经理,职称:经济师。

信息化背景下人力资源标准化管理的发展趋势

张雅男

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要] 信息化技术的迅猛发展, 深刻地改变了人力资源管理的方式。与传统管理模式相比, 信息化不仅有效地解决了流程冗长和效率低下的问题, 还为企业提供了提升管理效能的全新机会。得益于数字化转型、人工智能等技术的支持, 人力资源管理各环节正在逐步实现标准化与自动化, 这不仅大大增强了决策的科学性, 也提升了执行的高效性。尽管如此, 标准化管理的实施仍面临着技术平台建设、数据安全保障、跨部门协作等一系列挑战。如何有效推动这一管理模式的落地, 已成为企业亟待解决的关键问题。

[关键词] 信息化; 人力资源; 标准化管理

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15313

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

Development Trend of Standardized Management of Human Resources under the Background of Informatization

ZHANG Yanan

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

Abstract: The rapid development of information technology has profoundly changed the way human resource management is conducted. Compared with traditional management models, informatization not only effectively solves the problems of lengthy processes and low efficiency, but also provides new opportunities for enterprises to improve management efficiency. Thanks to the support of digital transformation, artificial intelligence and other technologies, various aspects of human resource management are gradually achieving standardization and automation, which not only greatly enhances the scientificity of decision-making, but also improves the efficiency of execution. However, the implementation of standardized management still faces a series of challenges such as technology platform construction, data security assurance, and cross departmental collaboration. How to effectively promote the implementation of this management model has become a key issue that enterprises urgently need to solve.

Keywords: informationization; human resources; standardized management

引言

在信息化时代, 企业面临着日益激烈的竞争与快速变化的市场环境。在这种背景下, 人力资源管理已被视为推动企业持续发展的关键因素, 通过规范流程与统一标准, 标准化管理能够有效地提升工作效率、降低管理风险, 并优化资源配置。随着数字化转型的不断推进及智能技术的广泛应用, 企业在人力资源管理的标准化、智能化与个性化方面, 面临着诸多新的挑战。因此, 推动人力资源管理流程的标准化借助信息化手段, 已成为提升企业竞争力的关键途径。

1 信息化背景下人力资源标准化管理的现状

在人力资源管理的数字化转型过程中, 信息化背景下的标准化管理经历了显著的变革。传统的人事管理模式正逐步向以数据为驱动的现代化管理模式过渡, 信息技术的应用成为提升管理效率和优化决策的重要手段。如今, 越来越多的企业依托企业资源规划(ERP)系统与人力资源信息系统(HRIS), 实现了招聘、薪酬管理、员工绩效评估等环节的标准化操作, 通过这些系统的应用, 数据的采集与处理更加精准, 同时, 自动化流程的引入有效地减少

了人工操作中的错误与偏差。尽管信息化推动了标准化管理的许多便利, 企业在实施过程中仍面临着诸多挑战。特别是在数据整合与信息共享方面, 许多企业依然遭遇系统之间数据孤岛的问题, 这在一定程度上影响了决策的精准性以及管理流程的顺畅性。另一方面, 信息化转型需要大规模的技术投入和人员培训, 这对资金及技术力量相对薄弱的中小型企业而言, 是实施标准化管理的重大障碍。因此, 在推动信息化管理时, 许多中小企业常面临资源短缺的问题, 从而使其效果与大型企业相比存在显著差距。

2 人力资源标准化管理的发展趋势

2.1 数字化转型与标准化流程的结合

随着数字化转型的不断推进, 企业的人力资源管理进入了一个全新的发展阶段。数字化不仅仅体现为技术的升级, 更标志着企业业务模式与管理理念的深刻变革。在这样的背景下, 标准化流程与数字化转型的有机融合, 成为推动人力资源管理现代化的关键驱动力。通过引入数字化工具, 企业能够将以往分散且依赖人工操作的管理流程, 转变为自动化、规范化的系统化管理, 从招聘、培训到薪酬管理及绩效考核等各个环节, 智能化软件和平台的应用

已使这些流程实现了全面的标准化,这种标准化不仅提高了工作效率减少了人为误差,还确保了管理决策的准确性。例如,借助大数据分析 with 人工智能技术,历史数据与员工行为模式可以被用来优化招聘策略,调整绩效评估标准从而做出更加精准且科学的决策。更为重要的是,数字化转型使得标准化流程不再仅仅是固定的操作手册或纸质表单,而变成了能够灵活调整并实时响应企业需求与市场变化的动态系统,通过这一实时反馈机制,人力资源管理变得更加具有适应性,且更能支持员工个人发展与优化工作体验。

2.2 智能化技术驱动下的管理模式创新

智能化技术的应用正在深刻改变传统的人力资源管理模式。随着人工智能(AI)、机器学习、大数据分析等技术的持续发展,企业逐步摆脱了对传统人工经验的依赖,转而采用数据驱动的方式进行更加精确且高效的管理。尤其是在招聘环节,智能化技术的推动尤为显著,借助 AI 算法企业能够在大量简历中迅速筛选出符合职位要求的候选人,这不仅大幅提高了招聘效率,还有效避免了人为偏见的干扰。在员工管理与绩效评估方面,智能化技术带来了同样显著的变化,通过对员工日常工作数据及行为模式的分析,AI 能够为每位员工量身定制个性化的职业发展计划与绩效目标,从而确保评估过程更加科学、全面且精准。同时,智能化系统还能够实时监控员工的工作状态及情绪变化,及时识别潜在问题并向管理者提供及时反馈,帮助其做出快速调整,这种基于数据的动态管理方式,不仅提升了企业管理效率,也增强了员工的参与感与满意度。智能化技术还使得企业在人力资源配置与优化方面实现了更高的精准度,借助数据分析企业能够全面了解每个岗位的工作负荷、员工的能力与表现,从而优化资源的配置与调配,提升整体管理效果。

2.3 员工体验与个性化管理的标准化路径

在现代企业管理中,员工体验已逐渐成为推动企业文化与竞争力的核心要素。随着员工个性化需求的不断增加,传统的“一刀切”管理模式显然难以满足多样化的工作环境要求,个性化管理因而成为提升员工满意度与忠诚度的关键因素,标准化路径的设计在这一过程中显得尤为重要,它不仅确保了管理的一致性与公平性,还能灵活应对员工的不同个性化需求。借助数据分析与智能化工具,企业得以精准把握员工的兴趣、技能、职业发展目标等个性特征,从而为每位员工量身定制培训、晋升及激励方案,在这一过程中标准化路径发挥了至关重要的作用,通过建立清晰的管理框架与流程,企业不仅能够确保员工在享受个性化服务的同时始终与公司核心价值观和业务目标保持一致,还能有效提升管理的效率与透明度。根据员工的绩效表现与职业规划,企业可通过标准化流程定期提供职业评估、培训机会与反馈机制,同时为不同员工设计符合其需求的

职业发展通道。标准化管理路径的另一个关键体现是员工体验的系统化设计,从入职流程到日常沟通、绩效评估再到员工福利管理,所有环节均可通过统一的标准化流程进行优化,通过这一体系员工不仅能够享受到高效、透明与公正的待遇,企业的整体管理效率也得到显著提升。

2.4 灵活用工与远程工作标准化的崛起

随着科技的进步以及员工工作方式的转变,灵活用工与远程工作的兴起已成为企业人力资源管理的主要趋势。在信息化与数字化技术的推动下,越来越多的公司不再局限于传统的固定工作时间与地点,而是转向更具灵活性的用工模式,这一转变不仅为员工带来更大的工作自由,也为企业提供了新的成本控制与人才管理机遇。为确保灵活用工模式不妥协工作效率与团队协作质量,企业必须制定清晰的政策与流程,这些包括远程工作政策的制定、统一绩效考核标准的确立,以及选用适当的员工沟通与协作平台,通过这些标准化措施,企业能够确保来自不同地点的员工能够在统一框架下高效协作。例如,远程工作的操作流程明确,绩效评估标准统一,能够确保远程员工的工作成果与办公室员工同样高效。随着灵活用工模式的普及,企业对员工管理的思维也发生了转变,需建立系统化支持机制,以确保远程办公工具的统一使用,定期组织在线团队活动,并明确工作目标的设定,通过这些措施员工的工作满意度得以提升,同时也增强了企业的创新能力与灵活性。

3 人力资源标准化管理的优化策略

3.1 优化技术平台与基础设施建设

在当今企业的人力资源管理中,优化技术平台与基础设施已成为提升管理效率、保障数据安全以及推动智能化转型的核心因素。随着信息技术的迅速发展,传统的人力资源系统已无法应对日益复杂的业务需求。因此,企业必须通过升级技术平台、完善基础设施,推进人力资源管理的现代化进程。技术平台的优化关键在于将分散的管理工具和人工操作整合为一个统一、高效的平台。例如,通过引入先进的人力资源信息系统(HRIS)与云计算技术,企业能够将员工数据、招聘信息、绩效评估、培训记录等整合到一个平台中,这不仅提升了数据的准确性与可访问性,还增强了数据分析与决策的能力。结合大数据与人工智能技术,HR 平台可以自动分析员工的历史表现与公司需求,从而精确地推荐招聘策略或制定人才发展计划,推动更为科学的决策过程。同样,基础设施的优化对实现现代化管理至关重要,尤其是在云计算与移动技术的应用方面,随着远程办公与灵活用工模式的普及,企业需要确保其基础设施能够支持全球化、数字化的工作环境。通过构建稳定的云平台与数据存储解决方案,确保员工在任何地点都能高效工作,同时也能保障数据的安全与稳定性。此外,随着网络安全问题日益严峻,企业还需加强网络安全措施,防范潜在的网络攻击与数据泄露风险,从而保障员工信息

与公司数据的安全性。

3.2 制定统一的标准化流程与政策框架

制定统一的标准化流程与政策框架,是确保高效人力资源管理、推动各项工作顺利开展的基础。随着企业规模的不断扩展与管理需求的日益复杂,标准化流程不仅提升了工作效率,也确保了各环节的公正性与透明度,从而最大限度地减少了人为操作引发的偏差与风险^[1]。统一的标准化流程为核心管理工作提供了清晰的操作规范,通过明确各个步骤、职责与审批流程,能够有效避免因员工变动或管理层调整而带来的管理混乱。例如,在招聘过程中,标准化流程确保了各部门在筛选、面试与录用候选人时能够遵循统一标准,确保了选拔的公正性与合规性,从而增强了招聘过程的透明度与公平性。在此基础上,统一的政策框架则是确保企业文化一致性与政策执行力的保障,根据战略目标与核心价值观,企业应制定适应各类人力资源活动的统一政策,如薪酬管理、员工福利、绩效考核等,并确保各项政策的透明度与公正性。明确的政策框架使员工清楚了解企业对其发展的期望,以及在组织中的权益与责任,从而提升了员工的认同感、归属感与参与度。然而,标准化流程与政策框架并非一成不变,随着企业内外环境及业务需求的变化,这些流程与政策应定期评估与调整。为确保其始终与时代发展及企业需求保持一致,企业应建立反馈与修订机制,从而灵活应对不断变化的市场与管理需求。

3.3 强化跨部门协作与数据共享机制

强化跨部门协作与数据共享机制,是提升企业人力资源管理效率的关键步骤。在现代企业中部门间常因信息壁垒而导致决策延迟、工作效率低下,甚至引发重复劳动或资源浪费。为了提升工作效率并做出更精准的决策,必须建立顺畅的跨部门协作与数据共享体系。跨部门协作的核心在于消除信息孤岛,确保各个部门能够共享必要的资源与信息。在人力资源管理中,多个职能部门,如招聘、培训、绩效考核与薪酬福利等均需密切协作,若各部门独立运作,且缺乏有效的信息共享机制,资源配置不均衡或决策不一致的情况便会频繁发生^[2]。借助统一的数字平台,所有与人力资源相关的数据可被集中存储,确保各部门能够实时访问并更新这些信息,这样的整合不仅使 HR 部门能够及时调整招聘计划以应对市场需求,也让培训部门能够根据员工的实际表现与需求,量身定制培训项目,从而确保资源的高效利用。强化跨部门协作的另一关键在于通过沟通与反馈机制优化管理流程,定期的跨部门会议、项目小组合作以及在线协作工具的使用,均有助于促进不同部门间的信息流动与互动,通过这样的合作管理者得以更全面地了解企业内部的人力资源现状,发现潜在的业务瓶

颈或改进点,从而实现更为精准的资源配置与战略实施。此外,构建有效的数据共享机制不仅仅涉及技术层面的整合,还需要全员参与与合规管理。确保数据的准确性与安全性,乃是共享机制顺利运作的基础。为此,企业应加强对数据的管理与保护,制定明确的数据使用政策,确保在共享数据的同时,所有部门均能遵守相关法律法规,避免数据泄露或滥用的风险。

3.4 加强法律合规与数据安全

在信息化时代,企业面临的法律合规与数据安全问题越来越复杂,尤其是在员工数据的处理方面。企业不仅需提高运营效率还必须遵守法律法规,确保员工隐私与数据安全。因此,加强法律合规与数据安全,已成为人力资源管理的重要环节。企业必须遵守个人信息保护、劳动合同、薪酬福利等相关法律,随着全球数据隐私保护法律(如 GDPR)的加强,企业在收集、存储和处理员工数据时必须确保符合规定^[3]。例如,招聘时要明确告知应聘者个人信息的使用范围,存储员工信息时要采用加密技术,防止数据泄露。随着数据量的增加,数据安全管理变得尤为重要,企业需要建立数据访问控制和身份认证机制,确保只有授权人员可以访问敏感数据。同时,定期进行数据安全审计及时发现并防范风险,通过员工培训提高数据安全意识减少人为失误。

4 结语

在信息化背景下,人力资源的标准化已成为提升企业效率与竞争力的重要驱动力。随着数字化转型的深入、智能技术的广泛应用以及灵活用工模式的兴起,企业的管理流程已得到了显著的规范与优化。同时,法律合规性、数据安全及跨部门协作机制的加强,也为标准化管理的顺利实施提供了有力保障。标准化管理的成功,除了依赖于技术平台的建设外,员工的认同与参与同样至关重要。随着技术不断发展与创新,未来的人力资源管理将步入新的阶段,标准化管理作为推动企业持续发展的核心力量,必将在此过程中发挥愈加重要的作用。

【参考文献】

- [1] 吴再兴. 信息化背景下人力资源标准化管理的发展趋势[J]. 中国品牌与防伪, 2024(8): 78-80.
- [2] 李兴财. 标准化人力资源管理与企业发展的研究[J]. 商场现代化, 2024(3): 68-70.
- [3] 赵聪. 在标准化建设中升级人力资源管理[J]. 人力资源, 2021(22): 138-139.

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。

电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究

赵 潇

国网陕西省电力有限公司咸阳供电公司, 陕西 咸阳 712000

[摘要]我国电力行业迅猛发展, 现代化建设不断深入, 因此, 构建高素质的人才队伍, 提升员工素质, 已成为确保企业持续竞争力和发展关键保障的必然选择。在新时代的背景下, 对电力企业而言, 分析其人才队伍建设现状与挑战, 并对接行业需求, 研究如何高效提升员工素质与优化人才配置结构, 成为当务之急。通过剖析电力企业员工素质需求, 聚焦技术人员、管理人员与一线员工差异, 进而提出多层次培训、激励机制建设与人力资源优化等策略, 旨在全面提升员工综合素质, 以助力企业持续发展, 确保人才与智力支持。

[关键词] 电力企业; 人才队伍建设; 员工素质提升; 培训机制; 激励机制

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15288

中图分类号: F272

文献标识码: A

Research on Talent Team Construction and Employee Quality Improvement Strategies in Electric Power Enterprises

ZHAO Xiao

Xianyang Power Supply Company of State Grid Shaanxi Electric Power Co., Ltd., Xianyang, Shaanxi, 712000, China

Abstract: With the rapid development of Chinese power industry and the continuous deepening of modernization construction, building a high-quality talent team and improving employee quality have become inevitable choices to ensure the sustained competitiveness and key guarantees for the development of enterprises. In the context of the new era, it is urgent for power enterprises to analyze the current situation and challenges of their talent team construction, and to connect with industry needs to study how to efficiently improve employee quality and optimize talent allocation structure. By analyzing the quality needs of employees in power enterprises, focusing on the differences between technical personnel, management personnel, and frontline employees, and proposing strategies such as multi-level training, incentive mechanism construction, and human resource optimization, the aim is to comprehensively improve the comprehensive quality of employees, help the sustainable development of enterprises, and ensure talent and intellectual support.

Keywords: electric power enterprises; talent team construction; improvement of employee quality; training mechanism; excitation mechanism

引言

新时代背景下, 电力企业需要应对信息化与智能化推进所带来的挑战, 以及市场竞争带来的巨大压力。在电力行业, 核心竞争力正日益依赖具备高素质的技术和管理人才, 以及一个稳定且高效运作的工作集体, 诸多电力企业在构建人才队伍时遭遇瓶颈, 诸如人员构成失衡、培训力度欠缺、员工频繁变动等困境。在当前电力企业的发展过程中, 如何增强人力资源管理的综合效能, 以及提高员工整体素质, 已成为一项关键议题。在新时代的背景下, 实施系统性的人才培育与员工能力增强措施, 对于电力企业应对未来挑战至关重要。

1 电力企业人才队伍建设的现状与挑战

电力企业作为国家经济发展的重要支柱, 人才队伍建设是保障其持续健康发展的核心力量。然而, 诸多电力企业在构建人才队伍过程中, 遭遇了不容忽视的困难。在诸多问题中, 人才结构的不合理现象尤为引人注目, 在众多电力企业中, 人才构成普遍倾向于技术领域, 然而, 在管理、市场营销及高层决策等关键岗位, 却面临着专业人才

短缺的严峻挑战。在行业竞争日益激烈的背景下, 电力企业遭遇市场环境与技术变革的双重挑战, 往往暴露出应对能力不足的问题。在电力行业, 技术革新日新月异, 致使过往的人才培育机制面临挑战, 难以适应快速发展的现实需求。众多企业的技术培训架构依旧偏重于基础知识的教学, 却忽略了提升员工创新与适应能力的培养^[1]。

另外, 电力企业的员工流动性较大, 尤其是在一些地区性和中小型电力公司, 薪资待遇、职业发展空间、企业文化等方面的短板导致了人才的流失。在人才培育领域, 企业所构建的激励措施尚未达到全面完善的境地, 诸多电力企业因缺失健全的职业发展路径与持续的动力激励方案, 致使众多人才纷纷离去, 进而制约了企业的成长潜力。在应对一系列挑战之际, 电力企业亟需关注构建人才队伍, 需在招募、培育及激励机制上多措并举, 以有效解决人才匮乏、结构失衡及流动性强的难题。

2 电力企业员工素质提升的必要性

电力企业的发展离不开员工的整体素质提升, 特别是在当前技术革新和市场竞争日益激烈的背景下, 提升员工

素质已成为企业保持竞争力和可持续发展的关键因素。电力行业技术的持续发展,员工素质的高低对企业技术创新能力及生产效率有着直接影响。在新能源、智能电网、配电自动化等领域,员工若欲在市场竞争中占据优势,亟须强化技术实力与创新思维。企业若不能确保员工素质与行业技术发展同步,将承受技术落后的潜在威胁,甚至可能丧失对新技术、新产品转化的实施与应用能力。在企业管理层面,员工素质的增强对企业运营效率的提高同样扮演着举足轻重的角色。在提升管理团队素质的关键领域,拥有卓越的管理技能、明智的决策力和紧密的团队协作精神的管理者,是确保企业战略有效实施与日常运作顺畅的基础。在多变的市场环境下,电力企业高层须具备敏锐的市场洞察力、全局视野及战略思维,以实现企业决策的精准与迅速反应^[2]。

员工的职业素养与企业文化的认同度密切相关,良好的职业素养不仅包括专业技术能力,还包括团队合作精神、责任意识、沟通能力等软实力。通过提高员工整体素质有助于增强其对企业归属与责任感知,进而降低员工流失风险,促进企业稳定成长与动力提升。企业若拥有高素质员工,便能激励他们积极投身于创新与变革之中,进而促进企业文化的构建,营造积极向上的工作环境,从而显著增强企业的整体竞争力。

3 电力企业人才队伍建设的策略

3.1 科技创新与人才培养结合的路径

电力企业需打造科技创新与人才培育的深度融合模式,企业依托创新实验室、技术研发中心等平台,旨在激发员工参与研发工作,进一步巩固其实践能力与创新能力。企业应积极加强与高校和科研机构的紧密合作,打造坚实的长期战略合作伙伴关系,有助于培育输送创新人才,又为企业研发持续输送动力。员工与学术界携手,接触先进科技成果,积极参与项目研发实践,显著提升个人创新实力^[3]。

电力企业应强化职称评定与技能等级鉴定,以增强员工专业技能。职称评定构成一项持久且周密的职业生涯进阶途径,可激发员工持续提升专业技能。企业应依据自身发展需要,优化职称晋升路径,促进技术人才晋级职称,激发其潜能。此外,企业应与技能等级评估机制相衔接,倡导职工参加职业技能培训及评估,提升技术职称水平,这亦有助于提升员工的专业技术水平,进一步推动企业关键技术的创新与发展。通过职称与技能等级的持续晋级,员工得以提升自身价值,尚能为企业科技创新提供更坚实的技术保障。

电力企业应加大对专家人才的培养与引进力度。随着电力行业技术持续向复杂化与多样化发展,企业亟须在核心科技领域培育高水平专业人才。企业须构建健全的专家队伍与技术创新体系,汇聚并培育一批在业界享有盛誉的杰出人才。同时,企业应倡导内部杰出技术人员通过技术

革新、科研课题等途径,持续提高个人专业技能水平,发展为推动企业创新的骨干力量。此外,企业需设立专项基金及扶持措施,优化技术专家研发环境,激发他们投身科技创新,促进科技进步。电力企业需强化与高校、科研院所的协作,促进产学研深度融合,构建优质创新人才培养体系。企业可与高校共建研究机构、创新基地,造就一支精通尖端技术的科研队伍,深化与高校及科研院所的紧密协作,企业可迅速掌握行业最新技术走向,提高员工技术能力与创新能力。特别是在智能电网、新能源、储能技术等关键领域,推动科技交流,企业能够提升其技术的前瞻性和市场竞争力。

3.2 多层次的培训体系建设

电力企业的快速发展离不开高素质人才的支撑,而人才的成长与企业的培训体系密切相关。为了适应行业技术快速发展的需求,企业应建立一个科学、合理、层次化的培训体系,满足不同岗位、不同层级员工的培训需求。企业要从员工的岗位职责出发,制定针对性的培训方案。对于基础岗位的员工,培训内容应侧重于基础技能的提升、生产安全、设备操作等方面,确保员工具备岗位所需的基本能力。对于中高层管理人员,则应侧重于管理技能、决策能力以及团队协作等综合素质的培养。

也应注重技术技能的提升,结合行业技术发展趋势,定期开展专业技术培训。例如,新能源和智能电网技术的广泛应用,促使电力企业急需大量精通这些新技术的专业人员。面对技术日新月异的发展态势,企业亟须对培训内容进行调整,以保障员工掌握应对新技术的核心技能。在开展教育培训过程中,需充分考虑并实施多样化的培训模式。企业除采纳常规课堂训练外,亦可通过网络学习平台及移动学习应用等渠道,推行远程教学与互动式学习,从而增强培训的机动性与广度。为了达成培训成效的最大化,企业有必要构建一套全面而细致的评估及反馈体系,对员工实施周期性培训成效与学习进度评估,依据评估结果对培训内容 with 形式进行适时调整。持续完善培训系统,电力企业构建完善的培训架构,不仅助力员工技能水平的提升,亦显著增进其职业认同与企业归属,从而为培养人才奠定坚实基础^[4]。

3.3 高效的人才激励机制设计

高效的人才激励机制是吸引、激励和留住优秀人才的重要保障。为了提升电力企业的整体竞争力,企业应根据不同员工的工作性质、岗位要求和绩效表现,设计多层次的激励机制。企业应建立科学的薪酬激励体系,确保员工的薪酬水平与市场相匹配,并根据工作表现进行适当的浮动调整。同时,企业应建立绩效考核机制,依据员工的工作表现进行奖惩,激励员工通过提升工作绩效来实现个人目标与企业目标的双赢。

非物质激励同样不可忽视。企业可以通过提供职业发

展的机会、设立专项技术奖项、安排高层管理培训等方式,激励员工不断进步和创新。企业对员工职业成长路径的助力,显著提升了员工对岗位的投入与对企业忠诚的深度,激发他们持续贡献企业力量的决心。企业应注重激发团队协作精神,倡导员工之间相互扶持与协作。采取团队奖、最佳合作奖等机制,旨在强化团队间的向心力,进而提升员工对集体归属感的认知。企业构建员工成长路径,增设岗位提升机遇,旨在点燃员工斗志,助其了解个人成长路径,进而通过不懈奋斗攀登职业高峰。通过多元化激励机制得以实施,企业员工潜能被充分挖掘,创造力与忠诚度同步提升,进而实现企业与员工利益共享。

3.4 高技能人才的引进与留存

随着电力行业技术的不断更新和发展,高技能人才的需求越来越迫切。然而,由于行业的特殊性以及技术门槛较高,电力企业在吸引和留住高技能人才方面面临许多挑战。企业要制定明确的人才引进战略,利用多种渠道招聘优秀的技术人才。可以通过校园招聘、猎头公司、行业协会等多元化方式吸引优秀人才。此外,企业还应加大对高技能人才的培养力度,建立高技能人才的培养计划,并通过与高校、科研机构的合作,定向培养行业所需的专业人才^[5]。

电力企业若欲稳固高技能人才,需着力营造优质的职业成长氛围,并赋予其具备市场竞争力的薪资福利,从而维护人才的稳定度与工作热情。高技能人才的保留与吸引,薪酬待遇发挥着至关重要的作用,企业制定薪酬体系时,既要参照行业薪资标准,亦需依据员工技能、工作业绩与职责范围,构建与之相匹配的激励机制,以保证高技能人才得到与其贡献相当的经济回报。企业需实施弹性薪酬调节策略,依据市场波动及员工业绩,实时调整薪资,确保员工收入与行业进步同步,以此激发他们持续为公司贡献潜力的积极性。

除了薪酬待遇,职业发展空间提供同样至关重要。具备高自我驱动力与坚定事业追求的高技能人才,渴望在工作中成就个人价值与职业辉煌,企业应当为具备高超技能的员工规划一条明确的发展道路。在构建合理的晋升体系过程中,设立多元化的职业成长路径,使员工得以了解自身的职业成长潜力。在技术岗位领域,企业通过晋升职级与认定技术专家等途径,为员工提供广阔的成长空间,使他们在职业发展过程中体会到自身能力的持续增强与社会的广泛认可。在企业的发展过程中,定期实施人才质量评估至关重要,同时为表现卓越的员工提供参与关键项目的机遇,以此途径深化其领导与技术管理技能,助力其职业生涯的飞跃^[6]。

工作与生活的平衡是高技能人才留存的重要方面。在当前工作压力持续攀升、生活节奏不断加快的背景下,实现工作与生活的和谐平衡显得尤为关键。在优化工作环境

及提升福利待遇层面,电力企业需增强投入力度,企业通过调整灵活的工作时间以及推行远程办公模式,助力员工减轻工作压力,进而提高工作效率与工作满意度。企业若欲提升员工生活质量,应当提供包括健康体检、子女教育资助及住房津贴在内的全方位福利支持,以此增强员工对企业的认同与忠诚。实施人性化的福利政策,企业得以强化对高技能人才的归属感与依赖程度,进而提升其持续服务的意愿。

此外,企业需定期举办职业培训与技术交流活动,以助力高技能人才持续增强个人能力。在行业技术日新月异的背景下,人才之技能亦需与时俱进,不断优化与拔高,在为员工提供专业培训的同时,企业应积极倡导技术互动与学术探讨,旨在确保员工持续跟踪并掌握行业前沿的技术动向。员工在此过程中不仅得以增强专业技能,亦能拓宽人际网络,并掌握行业前沿资讯及技术资源。这些培训和交流机会将极大增强员工对工作的热情,并激发他们持续创新的动力^[7]。

4 结语

在电力企业快速发展的过程中,人才队伍建设和员工素质提升是支撑企业核心竞争力的关键因素。通过制定科学的培训计划、建立完善的激励机制、优化人力资源配置等方式,电力企业能够有效提升员工的综合素质,为企业的长期可持续发展提供人才保障。尤其是在技术创新日新月异的背景下,电力企业要加强对技术人员和管理人员的培养,注重员工实际操作能力与创新能力的提升。同时,企业应建立灵活有效的激励机制,减少员工流动性,增强团队凝聚力。

【参考文献】

- [1]徐文英,孙镜凯,朱江.新时代加强电力企业人才队伍建设的路径思考[J].国际公关,2024(18):32-34.
 - [2]张宝.电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究[J].计算机产品与流通,2019(12):75.
 - [3]于璇,李红军,邢大鹏,杨亚.浅析电力企业新能源人才队伍建设策略[J].四川劳动保障,2023(7):21-22.
 - [4]万磊.电力企业技术型人才队伍建设的加强措施研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(8):119-121.
 - [5]黄春喜.国有电力企业经营管理人才队伍建设问题与对策[J].中国电力企业管理,2021(31):90-92.
 - [6]姜冬.电力企业人才队伍建设的路径探析[J].科学大众(科学教育),2019(12):196.
 - [7]孙镜凯,徐文英.新形势下电力企业人力资源管理优化措施研究[J].国际公关,2024(17):50-52.
- 作者简介:赵潇(1992.8—),毕业院校:西安理工大学,所学专业:电气工程,当前就职单位:国网陕西省电力有限公司咸阳供电公司,职称级别:政工师。

新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题思考

许艳青

江苏省知识产权保护中心（江苏省专利信息服务中心），江苏 南京 210036

[摘要]新政府会计制度推行对行政事业单位财务管理体系产生了重大影响。尽管该制度在增进财务透明度、规范资金运作、加强预算管控等方面发挥了积极作用，在具体执行层面，依旧遭遇若干挑战。某些行政事业单位对新规章制度的掌握与适应程度不足，财务管理体系尚未全面实施。预算执行与监管体系亟需优化，资金运用效率欠佳。因此，加强对新政府会计制度的培训力度，促进信息化发展，优化预算执行与监管体系，未来行政事业单位财务管理改革将成为焦点。

[关键词]新政府会计制度；行政事业单位；财务管理；预算执行；信息化建设

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15277

中图分类号: F275

文献标识码: A

Thoughts on Financial Management Issues of Administrative Institutions under the New Government Accounting System

XU Yanqing

Jiangsu Intellectual Property Protection Center (Jiangsu Patent Information Service Center), Nanjing, Jiangsu, 210036, China

Abstract: The implementation of the new government accounting system has had a significant impact on the financial management system of administrative institutions. Although the system has played a positive role in enhancing financial transparency, standardizing fund operations, and strengthening budget control, it still faces several challenges in specific implementation. Some administrative institutions lack sufficient understanding and adaptation to the new rules and regulations, and their financial management systems have not been fully implemented. The budget execution and supervision system urgently needs to be optimized, and the efficiency of fund utilization is poor. Therefore, strengthening the training of the new government accounting system, promoting the development of informatization, optimizing budget execution and supervision system, will become the focus of financial management reform in administrative institutions in the future.

Keywords: new government accounting system; administrative institutions; financial management; budget execution; information construction

引言

随着我国政府会计制度改革持续推进，行政事业单位财务管理体系遭遇新的要求与挑战。新政府会计体系一项根本性变革，致力于增强财政资金使用透明度与管理规范性，促进预算管理、会计核算、财务监管等领域的现代化进程。然而，行政单位及事业单位在融入新制度过程中，仍遭遇诸如对制度理解不足、财务信息不透明，决策依据不足、预算执行不力等问题，迫切需要开展深入研究与优化。本论文将研究这些议题，提出相应对策，为推进行政事业单位财务管理的发展提供借鉴。

1 新政府会计制度的概述

新政府会计制度自 2019 年施行，旨在进一步提升政府财务管理的透明度、规范性和科学性。该制度的核心特征之一是“财务会计和预算会计的分离与衔接”，这一创新的设计有效回应了政府会计工作中长期存在的财务会计与预算会计之间脱节的问题。具体来说，财务会计主要关注政府的资产负债、收入支出及其变动，而预算会计则关注政府预算的执行情况，包括收入、支出的预算编制、执行和结算等方面。这种分离与衔接的设计，可以在不打乱各自独立性的基础上，实现两个会计系统之间的有效对接和信息共享。

新制度的实施，不仅增强了政府财务管理的综合性和协调性，还促进了政府预算执行的精细化管理。传统的政府会计体系中，财务会计和预算会计虽各有侧重，但未能形成有效的衔接，导致预算执行过程中存在一定的信息不对称，影响了预算资金的管理和使用。新的政府会计制度通过明确规定财务会计与预算会计的分工，设立了明确的对接机制，使两者能够在保证各自职能独立的前提下，协调配合，从而确保政府预算的精准执行与财务数据的真实反映。

此外，制度还强调了政府财务报告的全面性和透明度，要求编制与发布的财务报告能准确反映政府的整体财务状况、预算执行情况以及各类财政资金的使用效率。这一要求为政府提供了清晰、全面的财务状况，为社会公众、政策制定者和审计机关提供了有效的决策依据，从而增强了财政管理的公信力。新政府会计制度的实施，不仅在理论上创新了财务会计与预算会计的关系，也在实践中推动了政府财务管理的科学化、规范化与透明化。

2 行政事业单位财务管理中存在的问题

2.1 理解与适应问题

新政府会计制度推行，旨在借助规范化的财务管理机制，提升政府资金使用效能与透明度^[1]。然而，部分行政事业单位在领会和适应新体制过程中遭遇了明显的挑战，

鉴于新制度在会计科目设置、预算管控、财务报告编制等方面发生显著调整,诸多单位在制度执行初期未能对相关人员进行充分培训,其对新制度在实际应用中的认知不足^[2]。特别是在预算制定与财务计算环节,众多单位依旧沿用传统管理模式,如采纳传统会计核算机制与报表样式,制度衔接与调整未能及时实施。

新政府会计制度实施需细化财务报告及管理程序,此对若干中小规模行政单位而言尤其在资源有限的情况下,实施难度增大。财务人员遭遇新旧制度间显著差异,在操作实施过程中,易发生失误或违规现象。鉴于教育培训不足及实践经验匮乏,部分单位员工在日常操作中易对新规产生误解或误操作,对财务管理规范化与科学化进程产生了影响。

鉴于制度更迭需进行广泛的管理调整,部分单位的管理团队对新规的重视不足,制度实施推进不足。未在战略高度强化制度宣传与实施力度,新政府会计制度在若干单位实施中存在显著差异,制度变革的全面性与长远影响。因此,解决认知与调适难题,强化制度教育培训力度,促进各单位内部交流与合作,确保各层级管理者对新型制度有深刻领会,并具备高效实施能力^[3]。

2.2 财务信息不透明, 决策依据不足

众多单位的财务信息公布存在延迟与不全面现象,导致管理层难以全面、精确地掌握机构财务状况。一方面,某些单位未按期或未遵循既定时间表公布财务报表,即便在报告中亦未对资金流动及预算执行状况进行详尽阐述。另一方面,财务报表存在信息缺失、数据误差、资金来源及使用不透明等问题,导致管理层难以据此制定精确决策。此类不透明的财务资讯亦削弱了管理层决策效能,亦制约了各机构对预算及资金运用的全面认知,最终对资源的合理配置与运用产生了影响。

财务报表缺失必要的财务剖析与预算执行情况报告,此情形导致管理层在财务审核过程中遭遇资料匮乏的挑战。理想的财务报告不仅呈现数据,还应涵盖财务状况剖析、预算执行状况、资金流转向及潜在财务风险等方面内容。仅凭对数据的深入剖析,管理层具备识别潜在财务风险的能力,资金积压、资金运用失当等,迅速实施针对性策略。然而,众多行政事业单位的财务管理工作未达此标准,引发预算执行过程中出现超支或资金冗余等问题,报告缺少对未来财务状况的预测与调整依据,决策层应对变化与风险的能力有所削弱。

在许多行政事业单位,财务部门与其他业务部门的交流存在隔阂,特别是在财政调整与资金配置层面。财务人员通常未与决策层建立有效的沟通渠道,未能及时将财务问题通报至管理层,也未能向决策阶层提供有实质意义的咨询与风险预警。此类交流障碍导致政策制定者在政策制定过程中,常忽略财务管理现实状况,引发决策与实际财务状况不符。例如,某些项目存在资金短缺或超出预算现象,决策者却因难以精确掌握此类资讯,继续核准了追加的资金投入,造成了资源浪费或财务困难。

2.3 预算执行与资金监督机制的不足

预算执行及资金监管体系之缺陷,行政事业单位在推行新政府会计制度时面临的一项关键挑战。尽管新制度凸显预算编制的公开性与资金运用的标准化,但在具体执行阶段,众多单位未实现严格预算管控,导致资金运用上的冗余与预算偏离。众多单位在预算实施阶段,未能严格依照预算执行,存在财务超支、资金调配延迟、资金流向不透明等问题,某些单位在预算执行上缺少有效监管措施,引发预算执行差异显著。此外,鉴于某些单位的资金管理机制尚不完善,预算执行监控体系尚不健全,未能及时辨识并处理预算执行中的难题。

尽管新政府会计准则规定需强化财务管理,部分单位尚未构建健全的资金审计与监管体系,资金使用过程中的违规现象难以及时察觉与整改。资金使用不当与预算失衡现象仍旧存在,部分单位未严格执行资金使用规定,对财务管理成效产生了影响,尽管预算执行监管存在,因缺少具体约束手段及责任追究制度,预算执行成效显著降低。某些单位在预算执行过程中出现延误或消极行为,未能适时调整资金投向或优化预算执行途径。构建健全的资金审计与监管体系以应对此问题,强化预算执行环节的问责力度,确保资金运用的高效与合规^[4]。

新制度中引入了企业财务核算中的权责发生制原则:凡是当期已经实现的收入或应当承担的成本费用,无论款项是否收付,都应作为当期的收入和成本费用进行核算;凡是不属于当期的收入或成本费用,即使款项已经收付,也不能作为当期的收入和成本费用。权责发生制能全面反映行政事业单位资产、负债、净资产、收入、费用五要素,要求收入与成本配比,准确完整地反映单位财务状况及运营成本,为预算编制提供更准确更全面的科学依据及数据支持。因此在新制度下财务管理除了继续加强资金的预算与控制外还应加强成本管理,加强成本费用审批与核算,准确反映单位的运行成本及经营成果。

在新制度下,行政事业单位的财务核算系统既要满足财务会计核算的要求,又要满足预算会计核算的要求,还能同时编制财务报表和预算会计报表,需要单位的财务核算系统更新换代,满足财务核算及管理的要求。

在新制度下,对长期使用收付实现制的财务人员来说是全新业务也是一种挑战。需要财务人员掌握新核算的方法,如计提折旧、计提坏账、费用摊销、预计负债、成本核算等,财务人员除了加强培训,提高本专业技能外,还需要对本单位业务流程有一定了解,做到业财融合,在处理经济业务才能正确判断和应用,准确核算。

3 行政事业单位财务管理的改进策略

3.1 加强培训与制度落实

为确保新政府会计制度在行政事业单位的有效执行,必须加强财务管理人员的培训,提升其对新制度的理解和操作能力。新政府会计体系涉及会计核算、预算编制、财务报告等多个领域,需确保公共行政单位拥有卓越的财务

管控能力。因此,对财务人员实施系统化培训是确保制度实施的核心。培训内容需涵盖新制度的关键点,新会计科目应用、预算编制规范、财务报表编制程序及相关法规等。尤其是针对会计从业者,他们需精通财务核算的实际操作,保障会计数据的精确性与合规性。此外,培训应超越财务人员范畴,还应涵盖相关管理部门的负责人,确保全员对新制度要求有明确了解,执行并落实于实践。

培训途径可多样化,例如团队培训、网络教学、个体学习等,针对多样化人员需求进行调适。并且,培训需保持持续性,定期开展复训与互动,确保财务管理规范与先进技术同步更新。为了确保培训成效,行政单位及事业单位需制定切实可行的评估准则,推动财务管理人才不断增强技能与专业素质^[5]。

与此同时,需拟定并执行具体措施,将新政府会计制度规范逐步细化为具体的财务管理操作流程。例如,明确各类财务报表的编制标准和时间节点,建立健全的预算审批与执行机制等。通过深化操作规范,保障制度在日常运作中得以切实实施,促进财务管理规则与准则的统一化,进而增强制度执行的综合成效。制度执行不仅需行政事业单位财务部门介入,还需高级管理层的高度关注与有力支撑,构建跨部门协作体系,确保制度得以全面实施。

3.2 提高财务信息透明度, 加强决策依据

务必强化财务信息公开透明度建设,此要求行政机构及事业单位须定期向管理层及公众公开财务信息,应详尽全面地反映单位资金流动、结余等具体数据。通过构建标准的信息公开体系,确保每笔资金流向及使用目的透明可查,防止财务信息造假或失真。该透明化的财务管理模式亦能有效增强外部监管效能,提升社会对机构的信赖度,还能助力管理层及时监控财务动态,进而有效指导决策实施。

各部门应遵循一致的标准,迅速、精确地提交财务信息,并辅以数据支撑的财务分析文档。这些报告需涵盖基本的资金收支情况,需进一步深入剖析,涵盖预算执行状况、资金运用效能、潜在财务风险等方面。系统化与结构化报告,管理层可全面掌握机构财务状况,及时洞察财务管理的缺陷,并实施相应的调整策略。例如,若报告揭示某项支出逾越预算,管理层应即刻对该项费用进行审核,保障资金的有效运用。报告需补充财务预测章节,协助决策者开展预见性思维,防止预算执行过程中出现资金不足或超支现象。

除了优化报告体系,单位还应通过建立信息共享平台,利用信息技术增强财务信息的公开性与应用性。构建信息共享平台有助于各相关部门实时掌握财务信息,无论是预算执行状况抑或资金流动细节,管理团队均能即时获取。依托信息化平台,财务信息更新与呈现实现即时一致性,减少了传统手工记录与报告中的时滞与偏差。这显著增强了财务管理效能,进一步提升了管理层决策的数据支撑力度,使得决策能够更加准确和科学。

3.3 完善预算执行与监督机制

预算执行与监督机制是新政府会计制度实施过程中

不可忽视的一环。为了确保每一笔资金的使用都能够得到合理审查,行政事业单位必须加强预算的编制、执行和监督,严格控制预算偏差,确保资金的有效利用。在预算编制阶段,行政事业单位应当根据实际需要和预期目标,科学合理地制定预算计划,并对预算的执行进行严格跟踪。预算执行过程中,预算与实际支出情况的对比分析必须做到实时更新,确保预算执行过程的透明和合规。

同时,应构建常规化的预算执行审查体系,对预算执行状况实施周期性审查与评价,及时捕捉并处理问题。例如,若预算执行出现较大偏差,需及时修订预算规划,并实施相应策略予以矫正。审计与监管范畴涵盖内部治理,应强化与外部审计单位的协作,确保资金运用接受全面监管。外部审计组织可按期对财政资金使用状况实施独立审查,防止资金浪费与违规操作,增强财务管理信誉度与透明性。

为了进一步加强资金使用的透明度,行政事业单位应当建立完善的资金审批和报销机制,确保资金流向的每一个环节都能得到有效监控。此外,领导团队需提升对预算执行与资金运用的责任担当与历史使命意识,促进全体人员介入预算监管工作,保障资金投入切实符合单位整体发展战略。最终,优化预算执行与监管体系可促进财务管理标准化与效能提升,促进新政府会计制度有效实施,确保政府财政资金合理配置与高效应用^[7]。

4 结语

新政府会计制度的实施对行政事业单位财务管理提出了更高的要求,虽然目前在实际应用中存在一些问题,但通过加强制度落实、推动信息化建设、完善预算管理与监督机制等措施,可以有效提高财务管理水平。未来,随着制度的进一步深入和技术手段的不断创新,行政事业单位的财务管理将更加规范和透明,财政资金的使用效益也会大幅提升。

【参考文献】

- [1] 石丽丽. 政府会计制度改革对行政事业单位财务管理的影响[J]. 行政事业资产与财务, 2024(21): 73-75.
- [2] 易茜, 王周火. 新政府会计制度下事业单位财务管理问题及对策研究[J]. 邵阳学院学报(社会科学版), 2024, 23(3): 86-90.
- [3] 王贺. 新政府会计制度背景下的行政事业单位财务管理探究[J]. 中国乡镇企业会计, 2024(6): 51-53.
- [4] 梁梅. 新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题与对策[J]. 今日财富, 2024(12): 146-148.
- [5] 宋幼红. 新政府会计制度下行政事业单位财务管理问题思考[J]. 财会通讯, 2024(3): 167-171.
- [6] 张琳. 新政府会计制度下的行政事业单位财务管理工作的思考[J]. 商讯, 2021(11): 69-70.
- [7] 赵秀梅. 新政府会计制度下行政事业单位加强财务管理的思考[J]. 财会学习, 2020(11): 10-12.

作者简介: 许艳青(1979.9—), 女, 单位名称: 江苏省知识产权保护中心(江苏省专利信息服务中心), 毕业学校: 河海大学。

大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析

高庆亮

涡阳公用事业集团有限公司，安徽 亳州 233600

[摘要]在现代化社会的发展中，互联网技术已被应用到各个行业的发展中，使得人民群众的生产生活发生了很大变化，这就使得大数据技术应运而生，逐渐发展为大数据时代。大数据技术在企业管理过程中得到了有效应用，使得企业管理模式发生了很大变化，尤其在人力资源绩效管理过程中，大数据技术具有实用性特点，为人力资源绩效管理的创新和发展提供了技术支持，本文就对大数据时代国企人力资源绩效管理创新进行分析和探讨。

[关键词]大数据时代；国企人力资源；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15271

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Analysis of Innovation in Human Resource Performance Management of State-owned Enterprises in the Era of Big Data

GAO Qingliang

Guoyang Public Utilities Group Co., Ltd., Bozhou, Anhui, 233600, China

Abstract: In the development of modern society, Internet technology has been applied to the development of various industries, making great changes in the production and life of the people, which makes big data technology emerge at the historic moment and gradually develop into the big data era. The effective application of big data technology in enterprise management has brought about significant changes in the management mode, especially in the process of human resource performance management. Big data technology has practical characteristics and provides technical support for the innovation and development of human resource performance management. This article analyzes and discusses the innovation of human resource performance management in state-owned enterprises in the era of big data.

Keywords: big data era; human resources of state-owned enterprises; performance management; innovation

引言

随着大数据技术的迅猛发展，信息的获取、存储与分析方式经历了根本性变化，企业管理模式亦进入了新的时代。尤其在国有企业中，如何通过大数据优化人力资源绩效管理，提升员工绩效评估的准确性与公正性，已成为提升企业管理效率的关键途径。传统绩效管理模式下，数据的采集与处理往往依赖人工与经验，主观因素的影响不可避免，评估结果通常滞后且片面，员工的综合表现与潜力难以全面反映。而大数据技术，通过实时采集员工工作数据、行为数据及多维度绩效指标，提供了更为精确、全面的决策支持，传统绩效评估的局限得以突破。因此，在大数据时代，国有企业的绩效管理不仅应关注绩效考核结果，更应重视数据的深度挖掘与分析。利用科学数据，推动企业的持续发展与创新，将变得愈发重要。大数据技术的应用，为国有企业绩效管理提供了全新视角，管理的透明度、公正性及效率因此得到了显著提升。本文将深入探讨大数据技术在国有企业人力资源绩效管理中的应用，分析其带来的变革与创新，并探索如何在新时代背景下，通过技术手段实现人力资源管理的智能化、精准化与高效化，从而增强企业的整体竞争力与发展潜力。

1 大数据给人力资源绩效管理带来的积极影响

大数据技术的应用，对人力资源绩效管理产生了深远的影响，尤其在提升决策效率、优化资源配置及提高员工满意度等方面，发挥了重要作用。通过全面且精准的数据分析，企业得以实现更加科学的绩效评估与管理。与传统绩效管理依赖主观判断及历史经验不同，大数据技术能够实时收集和处理大量员工行为数据、工作表现、培训记录及客户反馈等多维度信息，为绩效评定提供更客观、准确的依据。此外，企业能够通过数据挖掘与分析，识别潜在的绩效提升空间及员工的个人发展需求，从而为后续管理决策提供有力支持。通过对员工绩效数据的深入分析，高潜力员工与低效员工能够被精准识别，并基于数据结果进行个性化激励与调整，从而优化人力资源配置，整体工作效率得以提升。大数据的应用，同样在促进员工参与感与归属感方面，发挥了积极作用。通过数据分析，员工的工作状态与情感倾向能够及时被了解，进而实现更加人性化的管理，提供个性化的职业发展路径，从而增强员工的满意度与忠诚度。最后，绩效管理的动态化与精细化得到了推动。通过实时数据监控与分析，员工的工作表现能够被持续跟踪，问题及时发现并作出调整，从而在整个绩效周期内，不断优化管理策略，进一步提升整体运营效率。

2 大数据时代国有企业人力资源绩效管理创新的具体策略

2.1 及时转变思想观念

在大数据时代,国有企业的人力资源绩效管理面临前所未有的机遇与挑战,根本性的变革源自于观念的转变。传统的绩效管理模式,通常依赖年度考核、主观评估以及领导判断,这一模式主要侧重员工的静态评价,忽略了对员工动态表现与发展潜力的全面分析。随着大数据技术的兴起,企业绩效管理不再仅依赖传统的评价方式,而是通过数据收集与分析,形成了更为多元化且实时的管理视角。为了适应这一变化,必须在思想上作出调整,国有企业应摒弃陈旧的管理模式,积极拥抱大数据所带来的变革。具体来说,管理者应当从过去的经验主导转变为数据主导,减少对经验判断的依赖,认识到数据分析能够提供更加精准、客观的信息,从而提升管理的透明度与公正性。还要求企业从单一、局部的绩效评估,向全面、多维度的数据整合与分析转变。传统的绩效评估,主要关注员工短期成果与绩效目标的完成情况,而在大数据时代,绩效管理能够综合考虑员工的行为表现、工作效率、合作精神以及学习进展等多维度信息,帮助管理者更全面地了解员工的工作状态与潜力^[1]。这种方式,不仅使绩效管理变得更加科学与精确,也使企业能够及时发现员工的优点与不足,从而制定更具针对性的支持与激励策略。

2.2 完善人力资源管理体系

在我国经济建设与发展中,国有企业始终占据着重要地位,而人力资源的开发与利用直接关系到企业的长期发展,因此必须引起足够重视。要实现国有企业的可持续健康发展,关键在于完善人力资源管理体系。在大数据时代的背景下,国有企业应借助大数据技术,结合自身的经营状况与发展需求,建立科学的管理体系,从而为实现战略目标提供有力保障。首先,构建大数据平台至关重要。国有企业应从全局角度出发,在人力、物力、资金等方面加大投入,推动大数据平台的建设。这不仅能够有效解决信息管理碎片化和孤岛化的问题,还能通过将员工履历、奖惩记录、医疗保险、绩效管理、考勤等信息集成到统一平台,实现数据的互联互通,进而优化人力资源管理架构,提升整体管理效率。其次,建立新型的管理模式同样不可忽视。国有企业应以岗位为导向,坚持能力与岗位需求的匹配原则,打造符合企业发展要求的全新模式。例如,根据不同岗位的工作要求、能力素质及岗位贡献等因素,设计个性化的薪酬福利、绩效考核和职业发展规划。此外,企业还应推动扁平化的组织架构建设,畅通部门及员工之间的沟通渠道,消除沟通障碍,从而确保人力资源绩效管理的顺利推进。最后,组建一支高素质的人才队伍是企业发展的关键。国有企业应高度重视人力资源管理,增强工作的针对性、及时性与专业性,迅速搭建一支优秀的工作队伍。在实践中,企业可通过大数据技术对现有员工的业

务技能需求进行统计与分析,基于分析结果制定针对性的考核方案与培训计划,全方位提升员工的专业能力,确保人力资源绩效管理工作的稳步推进。

2.3 构建绩效考核管理机制

在大数据时代,国有企业构建绩效考核管理机制时,应充分利用信息技术的优势,打造科学、精准且高效的考核体系。传统的绩效考核机制,常存在目标不清晰、评估标准不统一以及考核过程透明度不足等问题,导致员工的真实工作表现无法有效反映,甚至可能受到主观偏见的影响。大数据技术的引入,为绩效考核机制提供了新的解决思路。通过对数据的全面收集与分析,员工的工作表现能够更准确地评估,涵盖工作效率、创新能力、团队协作、问题解决等多个维度,形成综合评价。这种基于数据驱动的考核方式,使员工的绩效评估更加客观,避免了传统管理模式中过多的人为干扰,从而提高了考核的公平性与透明度。要建立高效的绩效考核管理机制,企业需在系统设计上整合多类数据源,包括员工的日常工作数据、项目进展信息、客户反馈及团队协作情况等,从而形成全面且持续的考核数据流。此外,明确且量化的绩效目标应被制定,且这些目标应分解为可追踪、可评估的具体任务与结果,借助大数据分析技术,实施动态的实时监控与反馈,从而避免依赖年终评定的单次评价。同时,灵活的反馈与调整机制应包含在绩效考核机制中。在考核过程中,员工的表现应及时反馈给管理者,改进的方向应被指出,并且具体的改进建议应被提供。此外,根据大数据分析结果,绩效考核标准与策略应不断调整,确保考核机制始终适应企业发展需求及员工成长轨迹。最后,绩效考核结果与激励机制应紧密结合^[2]。借助大数据的支持,员工的绩效表现能够根据其定制个性化的激励政策,包括薪酬调整、职位晋升、培训机会等多维度的激励措施,从而激发员工的积极性与创造力,进而提升企业整体工作效率与竞争力。

2.4 完善人才激励机制

在大数据时代,国有企业完善人才激励机制的关键在于实施更加科学且个性化的管理方式,以有效激发员工的内在动力与创造力。传统的激励手段,通常依赖于统一的薪酬、奖金与职务晋升等固定方式,但这一做法已难以满足日益多元化的员工需求。借助大数据技术,员工的工作表现、行为习惯、职业规划及工作满意度等多维度数据,能够实时获取,且通过对这些信息的深入分析,企业能够精准识别每位员工的激励需求,从而制定个性化的激励方案。数据分析不仅使企业能够实时跟踪并评估激励措施的实施效果,而且还能够根据员工的不同特征提供更具针对性的激励。例如,依据员工的工作表现与发展潜力,奖励方式可为其量身定制,包括非物质奖励,如职位发展机会、培训机会或更大的工作自主权,从而提升员工的归属感与工作满意度。此外,关键岗位人才及高潜力员工也能够通过数据分析识别出来,针对性地制定激励措施,确保其对企业的忠诚与投入,

从而减少人才流失的风险。在薪酬方面,市场的对比分析可通过大数据进行,确保薪酬结构具备竞争力,并根据员工的实际表现进行灵活调整,兼顾公平性与激励效果。

2.5 优化岗位人员配置

在大数据时代,国有企业优化岗位人员配置的核心在于充分利用数据分析工具,以提高人员配置的精确性与灵活性。传统的岗位配置方法,通常依赖于经验和直觉,往往未能深入考虑员工的实际能力与岗位需求之间的匹配度。大数据技术的应用,改变了这一局面,企业能够从多个维度分析员工的技能、工作经历、行为模式与绩效表现,进而为岗位配置提供更为科学的依据。员工个人数据的深入挖掘,使企业能够准确识别出每位员工的核心优势与不足,从而实现岗位与人才的最佳匹配。例如,在实时监测员工技能的基础上,技能差异能够被企业发现,并据此灵活调整岗位配置,确保每个岗位上都能配备最为合适的人才。此外,借助大数据的动态监控与分析功能,岗位设置能够及时调整,企业可根据外部因素如市场变化、技术进步或公司战略调整等,确保组织架构始终保持高效运作与适应性^[3]。员工数据的持续跟踪,不仅能够帮助企业评估岗位变动带来的影响,还能在岗位职责、人员配置及工作流程方面进行优化调整,从而有效避免岗位人员错配、冗余或人才流失等问题,确保人力资源的高效利用。

3 人力资源绩效管理中大数据技术的优化应用

3.1 提升绩效管理数据采集能力

在大数据时代,绩效管理的数据采集能力的提升,是实现高效、精准绩效评估的关键。传统的绩效管理方式,通常依赖于人工收集与录入数据,这不仅效率低下,还容易导致错误,无法全面、实时地反映员工的绩效表现。借助大数据技术,数据采集过程得以实现自动化与智能化,从而大幅提升了效率与精确度。企业能够实时获取员工的绩效数据,通过整合企业内各类信息系统,如人力资源管理系统、财务系统、项目管理系统等。数据采集的维度,也不再局限于过去的单一指标,而是涵盖了工作态度、创新能力、团队合作、客户反馈等多个方面。此外,大数据技术还能够处理来自各类渠道的海量数据,包括社交媒体、工作日志、客户评估以及移动设备中的信息等,为绩效管理提供了更为丰富、多元的支持。定期评估周期的数据采集方式,已经不再适用,通过实时数据的采集能力,管理者能够随时掌握员工的工作进展与存在的问题,从而提升决策的及时性与准确性。

3.2 提升绩效管理数据分析能力

在大数据时代,数据分析能力的提升,已成为优化人力资源绩效管理的核心要素之一。借助大数据技术,企业能够从海量复杂的员工绩效数据中提取有价值的信息,而不再仅仅依赖传统的主观评价或静态数据分析。大数据分析技术能够深入挖掘员工绩效数据,揭示其中潜在的关联性与规律性,例如,工作环境、培训经历、团队互动等多重因素,如何影响员工的工作表现。通过应用机器学习算

法与预测模型,企业能够预测员工未来的绩效,及时识别可能的风险与机会,从而为决策提供前瞻性支持。此外,大数据分析还能够从多个维度与层次对绩效数据进行全方位分析,帮助管理者全面了解员工绩效的趋势、潜力与瓶颈。如此,资源配置与激励决策得以更加精准^[4]。通过数据可视化工具,分析结果能够通过图表、仪表盘等形式呈现,从而极大提高了数据的直观性与易理解性,帮助管理者迅速识别问题并采取有效措施。

3.3 提升绩效管理数据应用价值

在大数据时代,绩效管理数据应用的价值如何充分发挥,已成为优化人力资源管理的关键。传统的绩效评估方法,往往侧重于年终或定期的回顾性评估,缺乏对员工表现的持续跟踪与即时反馈,未能有效挖掘数据的潜力。大数据技术的引入,使这一局面得到了转变,企业能够实时采集并分析员工的各类数据,从而更为精准地评估员工的工作表现与贡献。这些数据,不仅仅局限于传统的考核结果,还包括员工的工作效率、团队合作、创新表现以及情感态度等多个维度的信息。通过综合分析这些数据,企业能够全面了解员工的工作状态,及时识别问题并进行调整。此外,大数据技术,能够将员工的绩效与企业战略目标、岗位要求密切结合,从而为管理者提供更加科学且精准的决策支持。

4 结语

在大数据时代,国有企业的人力资源绩效管理,面临着前所未有的机遇与挑战。引入大数据技术后,能够对员工绩效进行精准评估,不仅仅是企业的能力所在,还能通过数据分析揭示潜在的管理问题与优化空间,从而增强管理决策的科学性与有效性。尽管大数据在绩效管理中的应用潜力巨大,但企业仍需应对多个方面的挑战,包括数据质量、隐私保护以及技术人才等问题,在实际操作过程中尤为重要。随着大数据技术的不断发展与成熟,国有企业将能够更好地利用这一工具,推动绩效管理的创新,提升整体运营效率与市场竞争力。只有在持续适应技术进步的过程中,企业才能实现人力资源管理的现代化,最终推动企业的持续健康发展与创新。

【参考文献】

- [1]蔡帅.大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J].中国市场,2023(29):110-113.
- [2]董海军.大数据时代国企人力资源绩效管理创新[J].营销界,2019(2):28-29.
- [3]李娟.大数据时代国企人力资源绩效管理如何创新[J].中国商界,2023(10):202-204.
- [4]车晓晴.大数据时代国企人力资源绩效管理创新解析[J].销售与管理,2024(20):18-20.

作者简介:高庆亮(1991.10—),毕业院校:中共安徽省委党校,研究生学历,所学专业:公共管理,当前就职单位:涡阳公用事业集团有限公司,职称级别:中级经济师政工师。

高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究

王军强

新疆哈密三塘湖能源开发建设有限公司，新疆 哈密 839207

[摘要]随着我国经济进入高质量发展的新阶段，国有企业面临着市场环境的快速变化和创新压力，亟须通过转型升级提升核心竞争力。在此过程中，人力资源绩效管理作为企业发展的核心环节，扮演着至关重要的角色。为了适应新的发展需求，企业必须创新人力资源管理模式，充分挖掘员工潜力，优化绩效评估体系，激发员工的创造力和积极性。通过科学的绩效管理，企业能够更好地应对竞争压力，提升自身的市场适应性和长期可持续发展能力。

[关键词]高质量发展；国有企业；人力资源；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15273

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on the Innovation of Human Resource Performance Management in State-owned Enterprises under the Background of High-quality Development

WANG Junqiang

Xinjiang Hami Santanghu Energy Development and Construction Co., Ltd., Hami, Xinjiang, 839207, China

Abstract: As Chinese economy enters a new stage of high-quality development, state-owned enterprises are facing rapid changes in the market environment and innovation pressure, and urgently need to enhance their core competitiveness through transformation and upgrading. In this process, human resource performance management plays a crucial role as the core link of enterprise development. In order to adapt to new development needs, enterprises must innovate their human resource management models, fully tap into the potential of employees, optimize performance evaluation systems, and stimulate employees' creativity and enthusiasm. Through scientific performance management, enterprises can better cope with competitive pressure, enhance their market adaptability and long-term sustainable development capabilities.

Keywords: high-quality development; state-owned enterprises; human resources; performance management; innovation

引言

在全球经济竞争日益激烈的今天，国有企业作为我国经济的重要组成部分，其管理效能和发展潜力直接影响国家经济的稳定和发展。随着经济发展由高速增长向高质量发展转型，国有企业的管理模式和体制机制也需要进行深刻变革。人力资源绩效管理作为企业战略实施的核心部分，其创新不仅能够优化资源配置、提升员工积极性和创造力，还能为企业的长期可持续发展提供坚实的保障。因此，探讨如何在高质量发展背景下创新国有企业的人力资源绩效管理，成为当前迫切需要解决的问题。

1 国有企业人力资源绩效管理现状与问题

1.1 传统绩效管理模式的局限性

在过去的绩效管理实践中，许多国有企业普遍采用以目标为导向的定量考核模式，注重通过明确的指标和可量化的结果来评估员工的工作表现。这种方式虽然能够在短期内衡量员工的工作效果，但也暴露出了一些问题。首先，过于注重数字化的考核标准容易导致员工形成“做数字”的心态，过分关注完成量化任务而忽视了工作中的创新性和思维的拓展，甚至有可能采取不正当手段达成目标。其次，单一的定量指标往往难以全面反映员工的真实表现，忽略了员工在工作过程中的复杂性和多样性^[1]。例如，团队协作、沟通能力、工作态度等非量化因素往往被忽视，

无法得到合理的评价和激励。再者，固定的考核指标和评价标准往往无法及时适应市场和企业战略目标的变化，造成了绩效管理的僵化，难以有效推动企业的创新和长远发展。因此，传统的定量考核模式已经逐渐暴露出其低效和局限性，迫切需要更加灵活和全面的绩效评估体系。

1.2 激励机制不足，员工动力缺失

许多国有企业的激励机制相对单一，主要依赖传统的薪酬和福利待遇来激励员工，然而，这种方式无法全面调动员工的积极性和创造力。虽然物质奖励如薪酬和福利对员工的生计保障具有一定作用，但它们往往只能在短期内产生作用，并不能激发员工的内在动力。过于注重物质激励的企业，容易忽视员工的精神需求和发展潜力，导致员工对工作的热情和创新思维逐渐下降。此外，这种单一的激励机制缺乏与员工绩效紧密挂钩的非物质激励措施，如晋升机会、职业发展、工作成就感等。这些非物质激励往往能够为员工提供长期的职业发展动力，增加他们的归属感和认同感。由于这些因素的缺失，员工可能会感到职业发展的前景受限，最终导致人才的流失和员工忠诚度的下降。

1.3 人力资源与企业战略不匹配

目前，许多国有企业在人力资源管理方面依然存在与企业战略发展不匹配的显著问题。传统的绩效考核体系往往侧重于短期目标的实现，如季度或年度业绩指标的完成，

而忽视了与企业长远发展战略相结合的长期激励机制和员工能力的培养。这种短期导向的绩效管理模式，使得员工在工作中更关注如何快速达成当下的目标，而缺乏对未来发展的长远规划和持续努力的动力。更为严重的是，这种模式未能有效激发员工的创造力和创新思维，员工可能会因为眼前利益的驱动，而忽略了自身长期发展的潜力和提升空间。长此以往，企业无法积累足够的核心人才和竞争优势，导致员工的能力和才智无法得到充分发挥，阻碍了人才潜力的全面释放和企业的可持续发展^[2]。

2 推动人力资源绩效管理创新的必要性

2.1 适应高质量发展战略的要求

高质量发展不仅强调企业在经济效益上的增长，还要求企业在环境保护、社会责任、创新驱动等多个维度实现协调发展。对于国有企业来说，推动人力资源绩效管理创新时，必须深刻理解这一理念，并将其作为促进企业持续发展的核心动力。传统绩效考核体系通常侧重于短期经济效益，忽视了员工的全面素质、团队协作能力及长期发展的潜力。高质量发展要求企业不仅关注当下的经济增长，更要放眼未来的可持续发展。因此，企业应在绩效考核中融入创新能力、协作精神和社会责任的承担等因素。为了适应这一转变，国有企业需借助战略人力资源管理（SHRM）的理论框架，构建更加全面和系统的绩效管理体系。在这一体系中，注重通过敏捷管理方法实现灵活、高效的人员管理和组织适应性，确保企业能够快速响应市场变化和未来挑战。绩效考核的标准不再局限于单一的财务指标，而应综合考虑创新能力、工作态度、团队合作精神和领导力以及对社会责任的承担等多维度因素。此外，员工体验（Employee Experience）的理念也应成为绩效管理的重要组成部分，强调员工在工作过程中的积极感知和满足感，提升员工的敬业度和创造力。通过这一综合性、前瞻性的绩效管理体系，国有企业不仅能够激发员工提升经济效益的动力，还能引导员工关注环境保护和社会责任，为企业的长期竞争力积蓄力量。这一创新的绩效管理体系将有助于实现高质量发展的战略目标，推动企业在新时代的竞争格局中取得可持续的优势。

2.2 提升员工创造力和工作热情

创新的人力资源绩效管理模式不仅是企业提升竞争力的关键因素之一，也能够有效激发员工的创新思维，并促进员工自我价值的实现。在传统的绩效管理模式下，过于注重短期业绩，可能忽略了员工在成长、学习和创新方面的潜力。而创新的绩效管理模式则着重于通过多维度的激励机制，激发员工的内在动力，推动他们在工作中实现更高的创造力与工作热情^[3]。例如，通过技能培训和职业发展机会，企业能够帮助员工不断提升专业素养和职场能力，从而增强他们对工作的自信心与投入度。而在工作自主性方面，给予员工更多的决策权和工作自由度，可以让他们在执行任务时拥有更大的空间去发挥自己的创新思维。此外，创新的绩效管理还强调团队合作和跨部门协作，进一步

促进了企业内部的知识分享和资源整合。这种全方位的激励机制不仅能够提升员工的工作满意度和忠诚度，还能够推动企业在技术创新和管理创新方面取得突破。通过激励员工不断探索、尝试新思路，企业将能够不断增强自身的竞争力和市场适应能力，在激烈的市场环境中立于不败之地。

2.3 强化企业文化建设，提升凝聚力

在数字化转型的背景下，创新的绩效管理是提升企业运营效率和员工表现的关键，同时促进企业文化建设。设计科学的绩效评价体系，结合数字化技术和 ESG 理念，使员工工作表现与企业目标和社会责任相一致。这种做法响应了全球对企业社会责任的关注，并为员工提供成长和可持续发展的平台。例如，利用人工智能进行精确评估，减少偏差，提高公正性和效率；区块链技术确保数据透明性和可追溯性，增强信任。随着 Z 世代成为职场主力，绩效管理需考虑其特点，设计灵活、个性化的考核体系，满足其对工作生活平衡的期望，鼓励参与创新和社会责任活动。结合元宇宙等新兴技术，探索互动性和沉浸感的评估方式，提升员工自我认知和工作效率。创新的绩效管理激发员工主动性与创造性，提高工作积极性，促进企业文化建设，增强团队凝聚力和协作力，推动企业在数字化、社会责任、创新和可持续发展方面不断进步。

3 国有企业人力资源绩效管理创新路径

3.1 建立多维度的绩效评价体系

为了突破传统绩效考核模式的局限，国有企业在构建绩效评价体系时，应从单纯的结果导向模式转向更加全面、多维度的考核体系。这种新型考核体系不仅关注最终的工作成果，还应注重员工在工作过程中所展现的各种能力和素质，形成过程与结果相结合的综合评价模式。创新能力是企业持续发展的核心竞争力之一。根据德勤 2024 年全球人力资本趋势报告，组织应确保经理，尤其是人员领导者，能够访问评估绩效所需的数据和信息。通过鼓励员工提出新的工作方法和改进建议，能够有效提升企业的工作效率和市场适应性。团队合作能力也是绩效考核中不可忽视的一项指标。在现代企业中，协作精神和团队合作能力越来越成为成功的重要因素。因此，员工在团队中的互动、协作及其对团队目标的贡献应当被充分评价。



图1 “四维一体绩效模型图”

无论是基层员工还是管理者，领导力的体现不仅仅体

现在职位上,更重要的是在工作中如何引领团队、发挥团队的最大潜力。同时,员工解决问题的能力也应当被纳入考核范围。在日常工作中,员工面临各种挑战,能够有效应对并找到解决方案,体现了其职业素养和综合能力。为了全面反映员工的整体工作表现,考核体系应结合定性评价和定量评价。定量评价能够从数据上直观地反映员工的工作成绩,而定性评价则从员工的态度、思维方式、工作风格等方面进行综合考量。通过定性定量的有机结合,能够更加全面、公正地评估员工的表现,推动企业向更高效、更具创新力的方向发展^[4]。

3.2 推行个性化的激励机制

个性化的激励机制在现代企业中愈发显得至关重要。随着员工需求的多样化和企业环境的复杂化,传统的单一薪酬激励方式已不能完全满足员工的期望。因此,企业应根据员工的不同需求和工作特点,制定灵活、丰富的激励方式,以更好地激发员工的内在动力,提升整体工作效率和企业竞争力。为了更好地实现这一目标,企业可以借鉴“双螺旋人才发展模式”,这一模式强调员工个人成长与企业战略目标的双向融合,即员工的技能提升和企业发展需求相互交织、共同发展。在这一模式下,企业不仅关注员工在短期内的薪酬激励,还重视员工的长期职业发展,鼓励员工在持续的技能培训和职位晋升中不断提升自身能力^[5]。



图2 激励分层分群矩阵图

腾讯作为一家领先的互联网企业,深刻认识到员工激励对其创新和发展的的重要性。在腾讯,员工的个性化激励不仅仅局限于薪酬,还包括多元化的福利制度和职业发展的支持。腾讯为员工提供灵活的工作时间和远程办公选项,以帮助员工平衡工作和个人生活,特别是在疫情期间,通过“腾讯云办公室”等举措为员工提供了便捷的工作方式。此外,腾讯为技术型人才提供了丰富的技术研发机会,员工可以参与到腾讯的创新项目中,发挥其技术专长,激发创新活力。对管理型人才,腾讯则通过领导力培训、跨部门合作等方式,帮助他们提升综合管理能力,培养更多的战略性人才。这样的个性化激励机制,不仅帮助腾讯吸引并留住顶尖人才,还促进了企业的持续创新与健康发展^[6]。

3.3 加强人才培养与发展

在高质量发展背景下,人才的培养和发展是企业战略核心。市场竞争和技术进步要求企业注重人才综合素质提

升,特别是在技术创新和业务拓展领域。企业需通过绩效管理和人才梯队建设,制定科学培养计划,分阶段培养人才。不仅提升专业技术能力,还要全面发展员工综合素质,提供持续培训,增强企业创新能力。华为作为通信技术领先企业,注重人才培养,特别是在技术创新方面。通过华为大学等全球化培训平台,提供全面培训,并实施轮岗制,让员工积累经验,提升能力。跨部门合作和项目管理课程培养员工跨领域知识与管理能力,为持续创新和发展提供支持。国家电网作为电力行业领先企业,通过“青年人才培养计划”和“技术能手工程”,为员工提供职业发展路径,注重综合素质提升。定期技术交流和行业研讨会帮助员工掌握前沿技术。定制化领导力培训和跨部门合作项目提升员工管理能力和跨领域知识,为职业晋升做准备,增强员工归属感和忠诚度^[7]。企业还应注重培养员工管理能力和跨领域知识。随着企业发展,员工角色和责任变化,需要更强的管理能力和跨领域知识。通过组织领导力培训、项目管理课程、跨部门合作等途径,提升员工管理能力、协调能力及跨领域素养。建立完善职业发展路径,激励员工为更高层次职位和更具挑战性任务努力,培养复合型人才,增强员工归属感和忠诚度,为创新和发展提供人才支持。

4 结语

在高质量发展背景下,国有企业的人力资源绩效管理必须适应新时代的要求,创新管理机制,优化绩效评价体系,建立更加多元和个性化的激励机制,并加强员工的培养与发展。通过这种创新,能够更好地激发员工的积极性和创造力,推动企业可持续发展的实现。只有不断深化人力资源管理创新,才能在竞争日益激烈的市场环境中,持续提升国有企业的核心竞争力,推动经济高质量发展。

【参考文献】

- [1]郑婵娟. 国有企业混合所有制改革中人力资源管理创新路径[J]. 商业 2.0, 2025, 8(1): 163-165.
- [2]魏浩. 探析人工智能时代企业人力资源绩效管理创新发展思路[J]. 投资与创业, 2024, 35(23): 85-87.
- [3]孙丽英. 高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究[J]. 市场周刊, 2024, 37(30): 175-178.
- [4]陈冬扬. 数字经济时代背景下企业人力资源创新绩效管理策略探究[J]. 产业创新研究, 2024, 5(19): 148-150.
- [5]胡晓宝. 新形势下国有企业人力资源绩效管理的现状及对策探析[J]. 商业 2.0, 2024, 6(29): 93-95.
- [6]申锐潇, 郭珈嘉. 大数据时代创新企业人力资源绩效管理的策略[J]. 四川劳动保障, 2024, 8(8): 65-66.
- [7]高琳. 数字化创新对国企人力资源绩效管理的影响与对策[J]. 现代企业文化, 2024, 5(19): 134-136.

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)。

探析新时代国有企业政工人才队伍建设路径

陈光治

重庆市设计院有限公司, 重庆 400015

[摘要] 国有企业是国家经济发展的“领头羊”, 肩负着关键领域的发展重任, 对持续推动国民经济发展有着重要的意义和作用。当前市场经济不断转型, 市场竞争日益激烈, 国有企业需要通过有效的政工工作来凝聚内部的力量, 提升自身的综合实力, 抵御不良风气的渗透。政工工作在整个国有企业的发展历程中起到了至关重要的作用。为了适应新时代的需求, 文章即针对国有企业政工工作的建设路径进行研究和讨论。

[关键词] 新时代; 国有企业; 政工人才; 人才队伍; 建设路径

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15318

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

Exploration on the Path of Building the Political Work Talent Team in State-owned Enterprises in the New Era

CHEN Guangzhi

Chongqing Architecture Design Institute Co., Ltd., Chongqing, 400015, China

Abstract: State-owned enterprises are the "leaders" of national economic development, shouldering the responsibility of key areas of development and playing an important role in continuously promoting the development of the national economy. The current market economy is constantly transforming, and market competition is becoming increasingly fierce. State-owned enterprises need to consolidate their internal strength, enhance their comprehensive strength, and resist the infiltration of negative trends through effective political work. Political work has played a crucial role in the entire development process of state-owned enterprises. In order to meet the needs of the new era, this article conducts research and discussion on the construction path of political work in state-owned enterprises.

Keywords: new era; state-owned enterprise; political workers; talent team; construction path

引言

在新时代的背景下, 国有企业面临转型升级的重大挑战, 如何在激烈的市场竞争中维持核心竞争力, 已成为各级管理者亟待解决的重要课题。政工人才队伍的建设作为国有企业管理的重要组成部分, 承担着引领企业文化、促进员工发展与提升组织凝聚力的使命。随着经济全球化及信息化的迅速发展, 传统的政工管理模式难以满足新时代的要求, 因而优化与完善政工人才队伍建设的路径显得尤为紧迫。扎实的专业知识与丰富的实践经验, 现代政工人才不仅需要, 还应具备战略眼光与创新意识, 以适应企业转型的需求。在新时代, 政工人才队伍的多样性与复合型人才的培养应更加受到重视, 以应对日益复杂的工作环境与市场需求。深入探讨国有企业政工人才队伍建设的必要性、现状及优化途径, 不仅为企业发展提供切实可行的建议, 也将为推动国有企业的高质量发展注入新的动力。

1 新时代国有企业政工人才队伍建设的必要性

新时代国有企业政工人才队伍建设的重要性不可忽视。全球化的深入发展以及市场经济的不断演变, 使得国有企业面临前所未有的挑战与机遇。在这一背景下, 政工人才的作用愈加显著, 不仅作为企业文化的传播者, 更是推动企业发展与维护社会稳定的重要力量。国家对国有企业改革与转型的要求不断提升, 政工人才的建设对于落实相关

政策、增强企业的社会责任感至关重要。通过强化政治工作, 员工能够更好地树立正确的价值观与使命感, 从而提升团队的凝聚力与向心力。随着信息化与智能化的发展趋势, 新的挑战也降临于政工工作。需具备较强创新能力与技术素养的政工人才, 方能适应现代企业管理的需求。因此, 提升政工人才综合素质与专业能力, 加快政工人才队伍建设, 是增强国有企业竞争力的关键所在。此外, 政工工作在维护员工合法权益与促进企业内部和谐方面, 亦发挥着重要作用。通过提升员工满意度与忠诚度, 政工人才的专业性与亲和力能够有效化解劳动关系中的矛盾, 从而促进企业的稳定发展。

2 新时代国有企业政工管理新特点

2.1 传播范围广

新时代国有企业的政工管理展现出广泛传播的新特点, 主要体现在信息传播的多样性与覆盖面上。随着科技的迅猛发展及信息化水平的提升, 政工工作不再局限于传统的宣传手段。借助互联网、社交媒体等新兴平台, 能够迅速将政工信息传播至各个层级与角落。无论是企业内部员工, 还是外部社会公众, 均可通过多种渠道获取相关政策信息、企业文化及价值观。这一变化不仅提高了政工工作的透明度, 也增强了员工的参与感与认同感。通过广泛传播, 深入人心的国有企业核心价值观与工作理念, 营造出积极的舆论氛围, 进一步促进员工的凝聚力与向心力。此外, 传播范围的扩大

使得企业能够更有效地与社会进行沟通,实现与外部环境的良性互动,从而推动政工工作的创新与发展。

2.2 传播速度快

在新时代,国有企业的政工管理展现出迅猛的传播速度,这一特点主要源于信息技术的迅速发展与应用。通过互联网与移动通信技术,政工信息的发布与传播得以瞬间覆盖整个企业及其外部环境。利用电子邮件、社交媒体及企业内部网站等多种渠道,政工部门及时向员工传递政策变动、企业动态以及重要活动信息,使得信息交流超越了传统公告板或定期会议的限制。这种快速传播的特点不仅提升了员工对企业决策与变化的反应速度,还确保了信息的实时性与准确性。在危机管理中,快速传播同样发挥了关键作用,能够迅速传递重要信息,有效引导员工情绪与行为,从而降低因不确定性带来的负面影响^[1]。通过信息技术的应用,政工信息的及时传播,使得企业在面对挑战时,能够更好地协调内部资源与外部响应。

2.3 信息具有交互性

在新时代,国有企业的政工管理展现出信息交互性增强的新特点,这一转变源于现代信息技术的广泛应用,尤其是社交媒体与在线平台的普及。与传统的单向信息传递方式相比,当前的政工管理更加重视双向沟通与互动。员工不仅是信息的接收者,还可主动参与信息交流。通过企业内部的社交平台、在线讨论组以及反馈机制,员工能够及时表达对企业政策、管理措施及工作环境的看法与建议。这样的做法不仅提升了员工的参与感与归属感,还促使管理层迅速了解基层的真实情况与需求。此外,交互式的信息传播方式有助于增强企业的透明度与信任度,使得政工管理得以灵活调整策略,以适应迅速变化的环境及员工的期望。通过这样的互动,企业文化的建设与发展也得以促进,从而推动了整体管理水平的提升。

3 当前国有企业政工队伍建设的现状

3.1 重视程度不够

当前,国有企业在政工队伍建设中普遍存在重视程度不足的问题,这一现象显著影响了政工工作的有效开展。尽管政工队伍在企业管理中发挥着重要职能,然而,许多国有企业尚未充分认识到其在提升员工凝聚力、促进企业文化建设及加强思想政治工作方面的重要性。一些企业领导依然将政工队伍视为传统行政管理的一部分,未能将其定位为推动企业发展的战略资源,导致政工队伍的建设与发展受到忽视。此外,职业发展与培训机会相对较少,政工人员在专业素养与业务能力上的提升面临困难。为了有效促进政工工作,国有企业亟需重视政工队伍的建设,将其视为增强企业核心竞争力的重要组成部分。只有在战略层面加强对政工队伍的重视,方能实现其全面发展与提升。

3.2 政工队伍构成不合理

当前,国有企业的政工队伍在构成上存在不合理之处,主要表现为人员的专业背景与实际业务需求之间的脱节。部分政工队伍成员的专业知识与技能,与企业的实际运作需求并不匹配,缺乏必要的经济、管理和技术领域的背景,

这在一定程度上制约了政工工作的有效实施。复合型人才的比例不足,往往使队伍成员只能应对传统的思想政治工作,面对新形势下复杂问题时显得力不从心。此外,招聘与配置政工岗位的科学性与系统性不足,使得政工队伍的整体结构失衡,难以形成有效的协同合作。这不仅影响了政工队伍的工作效率,还降低了政工工作的影响力与价值,未能充分发挥其在企业管理与文化建设中的积极作用。为了解决这些问题,国有企业应当重新审视政工队伍的构成,优化人员配置,促进专业知识与实践需求的有效对接。

3.3 缺乏继续教育

目前,国有企业的政工队伍在继续教育方面存在普遍不足。这种不足不仅体现在教育机会的缺乏上,更包括对培训内容重视程度的不够,导致政工人员的知识更新滞后,难以适应时代的发展。随着社会经济的迅速发展及科技的不断进步,企业所面临的管理挑战以及员工需求持续变化。然而,许多政工人员仍然依赖于以往的知识与经验,缺乏对新思想与新方法的系统学习,使其在实施思想政治工作时难以应对新的要求^[2]。此外,政工人员继续教育的缺失,限制了他们的职业发展,使其无法实现知识与技能的提升,这一现象影响了他们在企业内部的影响力与执行力。为解决这些问题,国有企业应当重视继续教育,通过多样化的培训与学习机会,促进政工人员知识的更新与技能的提升。

3.4 与基层实际联系不够

目前,国有企业的政工队伍在与基层实际联系方面存在显著不足。具体而言,政工工作的内容与方式未能有效满足基层员工的实际需求及心理状态,导致政工活动缺乏针对性与实效性。在实践中,政工人员往往过于强调理论传达与政策宣传,而忽略了基层员工在日常工作与生活中所面临的具体问题与挑战。对基层情况缺乏深入了解,使得政工队伍难以制定出切实可行的工作方案,进而影响员工的参与感与认同感。此外,基层员工对政工工作的关注与期望未能得到充分重视,形成了信息不对称的局面,致使政工工作在基层的实际效果不理想。为解决这一问题,政工队伍应加强与基层员工的沟通,深入了解他们的需求,进而制定出更为切合实际的工作方案,以提高政工工作的针对性与有效性。

4 新时代国有企业政工队伍建设途径

4.1 充分认识政工工作的重要性

在新时代背景下,政工工作的重要性被充分认识到,对于国有企业的发展至关重要。作为维护企业稳定、促进员工团结的有效手段,政工工作也是实现企业战略目标、推动文化建设的关键所在。随着市场经济的快速发展与社会环境的不断变化,国有企业面临着前所未有的挑战与机遇,而政工工作在这一过程中发挥着不可或缺的作用。通过增强员工对企业的认同感与归属感,政工工作有效提升了员工的凝聚力与向心力,从而激发了其工作积极性,推动整体生产效率的提升。良好的沟通渠道在企业内部由政工队伍建立,促进了管理层与员工之间的信息交流,帮助及时了解员工的需求与反馈,并根据实际情况调整管理策略。此外,

政工工作还承担着传递企业文化与维护企业形象的重要角色。通过有效的思想政治教育，协助员工树立正确的价值观与职业道德，进而促进企业内部的和谐氛围与可持续发展。

4.2 加大力度优化配置政工人才队伍

在新时代背景下，国有企业提升竞争力与应对复杂环境的关键途径便是优化配置政工人才队伍。明确政工人才的角色与职能，企业应科学合理地设置岗位，以确保每位政工人员能够充分发挥其特长与优势。此外，通过对现有政工队伍进行系统评估，能够识别人才结构中的短板与不足，为后续的人员调整与补充提供数据支持。在此基础上，企业可以通过多种渠道招聘高素质的政工人才，确保队伍中不仅包含专业的政治理论知识背景，还具备实践操作能力的人才，从而形成知识与经验之间的良性互动。与此同时，内部人才的培养与发展也被视为优化配置的重要环节。企业应建立完善的培训体系，通过定期的业务培训与职业发展规划，提升政工人员的专业素养与实践能力^[3]。激励政工人才的积极性与创造力，可以通过建立灵活的激励机制，结合绩效考核与晋升通道，促使他们在实际工作中不断提升自身能力。最后，政工人才的团队协作与跨部门合作同样需被重视，企业应鼓励不同职能部门之间的交流与学习，以增强政工队伍的整体战斗力与适应能力。

4.3 加快复合型政工人才的培养

加快复合型政工人才的培养，被视为新时代国有企业提升政工工作有效性的一个重要手段。伴随社会经济的快速发展，外部环境的复杂性愈加加剧，政工工作不仅需要扎实的政治理论基础，更要求具备丰富的专业技能与跨领域的知识。因此，构建复合型政工人才培养体系显得尤为重要。系统的培训计划应由企业制定，以实际工作需求为导向，设计多层次、多维度的培训课程，确保政工人员在政治理论、业务技能及管理能力等方面得到全面提升。传统课堂教学不应成为培训方式的唯一选择，线上学习、实地考察与案例分析等多样化形式亦应结合使用，以增强学习的灵活性与有效性。同时，鼓励政工人才参与实际项目，以项目实践锻炼其综合能力，使他们能在真实环境中运用所学知识，解决具体问题。此外，建立导师制度是企业应采取的重要措施，挑选经验丰富的管理人员与专业技术人员担任政工人才的指导老师，以帮助他们在实践中快速成长。心理素质及团队合作能力的培养同样不可忽视。通过团队建设活动与心理素质训练等方式，企业能够提升政工人员的综合素养与团队协作能力。

4.4 积极拓展政工职业发展渠道

积极拓展政工职业发展渠道，被视为新时代国有企业提升政工队伍建设的重要措施，这一做法能够有效增强政工人员的职业认同感，并吸引更多优秀人才加入队伍。企业应明确职业发展路径，以帮助政工人员认识到职业生涯中的成长机会。例如，清晰的晋升通道应设立，使政工人员在工作中能够看到未来的发展潜力，从而激励他们的工作积极性与创造力。同样重要的是，建立政工人才评估与考核机制，这一机制能够鼓励政工人员通过考核获得相应的资

格认证与职称，进而提升他们的职业竞争力。企业可以通过举办各种职业发展培训、技术交流会等活动，为政工人员提供展示自我的平台，并促进新知识的学习，以提升其专业能力与综合素质。此外，加强与高等院校及职业培训机构的合作是必要的，定向培养项目的设立将为政工人员创造更多学习与发展机会。同时，鼓励政工人员参与社会服务与志愿活动，有助于拓宽他们的视野，增强社会责任感与使命感。

4.5 运用大数据思维方式提高政工队伍建设水平

运用大数据思维提升政工队伍建设水平，被视为新时代国有企业优化政工工作的创新方法。通过数据的收集与分析，各个环节的政工工作能够得到精确评估，从而实现科学决策与高效管理。全面的数据采集机制应当建立，涵盖政工人员的工作绩效、培训需求、职业发展及员工满意度等多个方面，以确保数据来源的多样性与可靠性^[4]。在此基础上，利用数据分析工具对收集的信息进行深入挖掘，薄弱环节及潜在问题的识别将为后续的优化措施提供依据。数据可视化技术的应用，有助于将复杂的分析结果以直观的方式呈现，使管理层对政工工作的现状能够更好地理解与掌握。此外，通过运用大数据，实现对政工人员的动态管理也是可能的。通过实时监测与反馈，政工工作的策略与措施能够及时调整，以适应不断变化的内外部环境。

5 结语

在新时代背景下，国有企业的政工人才队伍建设，被视为实现高质量发展的重要保障。通过深入探讨政工人才队伍建设的路径，可以得出，推进政工工作的核心内容在于优化人才结构、提升专业素养及增强实用技能。未来，政工人才的培养与发展，应更加受到国有企业的重视。结合现代科技手段，先进工具如大数据等应被充分利用，以构建科学合理的人才培养体系，以适应日益复杂的市场环境及社会需求。此外，积极拓展政工职业发展渠道，也显得尤为重要，为人才提供更广阔的成长空间。唯有通过不断创新与完善政工人才队伍建设，才能使国有企业在激烈的市场竞争中保持活力与竞争力，推动可持续发展。通过持续的努力，国有企业不仅能够实现自身的战略目标，还能为国家经济建设及社会进步做出更大贡献，从而最终实现经济效益与社会效益的双赢局面。

【参考文献】

- [1] 李晓丹. 国有企业政工人才培养与队伍建设探析[J]. 中外企业文化, 2024(6): 229-231.
 - [2] 黄艳. 浅析新时代国有企业政工工作及创新的有机结合[J]. 四川水泥, 2019(10): 322.
 - [3] 杨莉辉. 探讨新时代下国有企业政工队伍素质能力[J]. 时代报告, 2018(7): 165.
 - [4] 陈爱凤. 新媒体时代国有企业政工管理方法传承与创新[J]. 东方企业文化, 2020(1): 45-46.
- 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。

新时代国有企业党建的行政逻辑研究

谷楠

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要] 中国特色社会主义进入新时代, 国有企业面临转型升级的压力与机遇。在全球竞争日益激烈的环境下, 国有企业不仅要提升经济效益, 还需承担更多社会责任。党组织在国有企业中既要发挥政治引领作用, 又要推动经营管理与文化建设。行政逻辑的引入为党组织工作提供了高效的执行力和创新力, 助力国有企业实现高质量发展。

[关键词] 新时代; 国有企业; 党建引领

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15315

中图分类号: D267.5

文献标识码: A

Research on the Administrative Logic of Party Building in State-owned Enterprises in the New Era

GU Nan

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

Abstract: Socialism with Chinese characteristics has entered a new era, and state-owned enterprises are facing pressure and opportunities for transformation and upgrading. In the increasingly competitive global environment, state-owned enterprises not only need to improve economic efficiency, but also need to undertake more social responsibilities. Party organizations in state-owned enterprises should not only play a political leading role, but also promote business management and cultural construction. The introduction of administrative logic provides efficient execution and innovation for the work of Party organizations, helping state-owned enterprises achieve high-quality development.

Keywords: new era; state-owned enterprise; Party building leads

引言

在新时代背景下, 国有企业党建面临着复杂的社会经济环境与日益增长的治理需求。行政逻辑在这一过程中起着关键作用, 它不仅保障党的决策有效落实, 还提升企业治理效能, 通过加强党组织与行政机制的融合, 国有企业党组织能够更好地服务国家发展大局, 推动党的方针政策在企业层面的落地执行, 实现经济效益与社会效益的双赢。

1 新时代国有企业党建的行政组织逻辑

1.1 国有企业党建的组织架构与职能

在新时代, 国有企业党建工作是落实党方针政策、推动企业发展和履行社会责任的重要支撑。党组织通过全覆盖体系, 形成纵向到底、横向到边的工作架构, 确保党的决策部署在各层级有效贯彻。党组织的基本单位包括党总支、党支部和党小组, 党支部作为基本战斗堡垒, 承担政治理论学习、思想政治工作、政策落实等多重职能, 各级党组织通过上下联动, 确保党的政策与企业运营紧密结合。国有企业党组织不仅负责党内事务, 还在社会服务、群众工作及保障社会公平等方面发挥重要作用, 党组织要求具备高度的政治敏感性和广泛的群众基础, 确保党务工作与国家发展目标保持一致。党支部通过推动党员参与社会实践, 发挥党性教育、社会服务和组织动员等职能, 增强企业的社会责任感与执行力从而

促进企业可持续发展与社会和谐稳定。

1.2 行政组织逻辑对国有企业党组织的支撑作用

行政组织逻辑在国有企业党建中的支撑作用, 体现在通过高效的行政体系确保党的全面领导贯穿企业治理的各个环节。行政组织不仅是执行党的决策部署的载体, 更是党的领导具体化与制度化的保障。党的方针政策, 特别是在企业发展与社会责任方面的任务, 通过行政体系这一“执行链条”得以贯彻实施。从党委到各职能部门再到基层单位, 行政组织在这一过程中同时充当中介与执行者的双重角色。行政组织逻辑通过明确的管理层级与职责分工, 确保党的领导在企业决策、政策执行和社会服务等多个领域产生联动效应。党的决策能够迅速传达到基层, 并结合企业实际情况制定具体的行动方案, 推动党的方针政策在企业经营与社会责任中的落地执行, 通过行政体系党组织可以有效部署基层党组织建设、党员教育培训及社会责任落实等工作, 确保党的领导在各项企业工作中得以贯彻与实施。行政组织逻辑的完善增强了党对国有企业的监督与协调能力, 确保企业职能与党的根本政治路线始终保持一致, 在这个过程中党通过行政体系建立了“党的领导、企业发展与社会责任”三者有机结合的体制, 巩固了党在国有企业治理中的核心地位, 推动企业在促进社会稳定、经济发展和文化建设等方面发挥重要作用。

2 新时代国有企业党建的行政执行逻辑

2.1 行政执行机制在国有企业党建中的作用

行政执行机制在国有企业党建中的作用,主要体现在通过高效的行政操作确保党的决策与方针能够迅速、准确地落实至企业各级管理层,并转化为具体的企业治理成果,新时代党提出的各项政策与要求只有通过行政执行机制的有效运作才能实现预定目标。党组织与企业各行政管理部门通过高效的执行体系,借助规范化与程序化的机制保障,确保党的意图在企业内部得到有效传导与实施。行政执行机制通过完善的决策传导体系、资源配置流程与监督反馈机制,确保党的政策在企业层面得到切实执行。党组织能够通过行政执行机制制定具体实施细则,并通过行政部门的协作将党的政策转化为具体、可操作的工作任务,不论是推动企业创新发展、加强社会责任落实,还是推进基层党建与企业文化建设,行政执行机制的核心作用在于将党和政府的战略任务转化为具体的执行举措,从而提升企业治理的效率与效果。行政执行机制还保障了政策的顺利实施与问题的及时反馈。在执行党的政策过程中,国有企业党组织通过行政执行机制进行资源调配、人员组织与进度监督,确保政策落实中不出现偏差。与此同时,机制为党组织提供了及时的反馈渠道,帮助识别执行中的困难与问题,并通过调整策略进行纠偏,确保党的方针政策不打折扣、不被中断,该机制的运作显著增强了党的领导,使党的声音在企业治理的细节中精准体现与贯彻,推动企业在促进经济发展与社会责任履行方面发挥更大作用。

2.2 行政执行逻辑与党政策落实的契合性

行政执行逻辑与党政策落实的契合性,体现在国有企业的各项工作流程与党的政策方向的高度统一,通过有效衔接确保党的决策能够精准执行。党的政策通常具有全局性与战略性,而行政执行逻辑则将这些宏观目标具体化,转化为可操作的实施步骤与细则,从而确保政策能够在企业层面扎根并取得实际效果。尤其在国有企业的改革发展、社会责任履行及创新驱动等领域,党提出的方针政策,唯有依赖行政执行机制的高效运作,才能在实际工作中达成预期目标。行政执行逻辑通过明确的职责分工、规范的工作流程及完善的监督机制,确保各级行政部门与企业党组织在落实党政策时始终保持高度一致。党政策的核心精神通过行政执行层面的具体操作得到体现,避免了政策实施中的偏差与盲点。例如,在推动国有企业改革与发展政策的过程中,行政系统通过对资源的合理调配、精准识别改革对象及严格评估政策效果等环节,确保了行政执行逻辑的支撑。党政策的战略目标与企业行政组织的流程化管理之间实现了无缝对接,从而确保了政策落地的准确性与有效性。此外,行政执行逻辑还保障了党政策的灵活调整与企业本地化实施,在国有企业执行过程中行政执行逻辑通过提供反馈机制,使政策能够根据企业的具体情况进行优

化与调整,避免了“上下一般粗”的情况,这种契合性不仅提升了政策执行的效率,还增强了党和企业工作的透明度与公信力,确保了党政策在不同企业层级的精准落实,推动企业在经济发展、创新提升及社会责任履行方面更好地发挥作用。

3 新时代国有企业党建的行政监督逻辑

3.1 行政监督机制的构建与职能

在新时代的国有企业党建工作中,行政监督机制的构建确保了党的政策与决策在实施过程中不偏离方向、不失真,并加强了对企业党组织及行政执行过程的全面监控。一个有效的行政监督机制通过规范的制度设计、明确的监督职责以及高效的反馈机制,确保党和政府的各项工作始终按照正确的标准与方向落实,尤其是在国有企业这一特殊领域,行政监督对于保障党在企业中的领导核心地位至关重要。构建行政监督机制的首要步骤是明确监督的主体与对象,监督主体通常包括上级党组织、纪检监察机关及国有企业内部的监督部门,而监督对象则涵盖企业党组织、各行政部门及相关工作人员,通过设置层级化的监督环节,行政监督机制不仅关注党的方针政策的执行情况,还涵盖了国有企业的关键领域,如干部选拔、资金管理、项目执行等,确保所有工作均在透明、公正的环境下开展,减少行政过程中的腐败与失误^[1]。行政监督机制的核心职能除了强化政策执行的合规性与透明度外,还在于及时识别并纠正执行中的偏差。监督机制通过定期检查、审计、专项督查等方式,确保国有企业党建工作中的潜在问题得到有效监控与处理。例如,通过财务审计与项目监督可以及时发现资源配置中的问题,并采取纠正措施,问题反馈与整改机制的建立,使企业党组织能够在执行过程中发现困难进行及时调整,纠正不当行为,从而保障党的决策部署得以顺利落地与执行。

3.2 行政监督逻辑与党的纪律建设的关联

行政监督逻辑与党的纪律建设在国有企业党建中的关系密切,二者相辅相成,共同确保党的方针政策的严格执行,并保障企业党组织的领导力与凝聚力。行政监督不仅是对国有企业党组织执行党决策与政策的监察工具,更是加强党内纪律建设的关键支撑,通过行政监督党的纪律要求得以具体化与制度化,渗透至日常企业治理的每个环节,确保党员干部严格遵守党的规章制度,保持党内的纯洁性与纪律性。行政监督逻辑的核心在于对企业内权力运行全过程的监管,防止并纠正可能出现的违纪行为,通过建立健全的监督体系,党的纪律不再仅是抽象的理论要求,而是转化为具体的行政措施并在实际操作中得以贯彻。国有企业党组织依托行政监督机制,定期开展党风廉政建设,审查企业领导干部的言行及工作决策,及时发现并纠正违纪行为从而增强党的纪律执行力,确保党员干部始终保持对党的忠诚,坚守党纪。行政监督逻辑的实施进一步强化

了党内纪律的有效性,通过行政部门的监督职能,党在国有企业的政策落实情况以及党内组织的运作与干部行为得到了持续关注。在维持党内纪律规范的同时,行政监督防止了腐败与不正之风的滋生,确保了党内纪律始终处于有效约束状态,不仅保障了企业治理的透明性与公正性,也为党在国有企业中的领导地位提供了坚实保障,确保党组织能够在企业中发挥核心作用,推动经济发展与社会责任的双重目标。

4 新时代国有企业党建的行政创新逻辑

4.1 行政创新的背景与必要性

在新时代的背景下,国有企业党建面临着日益复杂的经营环境与多样化的治理需求,行政创新已成为推动企业党政工作高效运作的关键路径。随着经济社会的迅速发展及国家对高质量发展的要求不断提升,传统的行政管理模式和党建方法逐渐无法适应新形势下的复杂挑战^[2]。因此,行政创新不仅是提升国有企业党组织治理能力的有效手段,也是优化企业治理结构、提升企业综合竞争力的必由之路。随着社会治理的复杂化,国有企业党组织在政治、经济、文化等多个领域的作用愈加重要,单纯依赖传统行政手段已无法应对日益增长的治理挑战。信息化、数字化技术的迅猛发展要求企业行政管理方式不断创新,尤其是在智能化管理、数字化服务等领域的推进,已成为提升国有企业党建质量的重要驱动力。传统的行政模式未能充分利用现代技术来提升工作效率、信息透明度和决策质量,而行政创新能够有效弥补这一不足。行政创新的必要性还体现在提升党组织服务能力与增强应对挑战的灵活性上,国有企业党建不仅要强化政治领导,确保党对企业的全面领导还应注重服务型党组织的建设,通过创新行政工作方式,例如优化党内组织生活、加强党员教育管理、推动党建与企业发展的有机融合,可以有效提升党组织的凝聚力与战斗力,从而增强其在复杂多变的市场环境中的适应性和引领作用。此外,创新行政管理模式有助于提升党组织的社会责任感,推动企业在社会责任、创新发展、员工福利等方面的持续进步。

4.2 行政创新对党内活力的激发作用

行政创新在激发国有企业党内活力方面的作用,主要体现在打破传统体制和机制的束缚,通过采取创新的管理方式与工作模式激发党内组织及党员的主动性与创造力。在新时代国有企业党建面临日益复杂的经营环境与治理需求,传统的管理模式已无法适应新形势下的变化与挑战。行政创新不仅提升了党组织的工作效率,还增强了党组织

的灵活性与适应能力,为党内提供了更多的发展机遇与活力源泉。行政创新的核心体现在对党内工作方式的转变上,过去的党务工作往往过于依赖固定流程忽视了党员个体的需求,通过创新的行政机制引入数字化管理、数据分析与智能决策,企业党组织能够更加精准地把握党员需求,及时进行反馈与调整从而提升党内工作的质量^[3]。例如,利用信息技术优化党员教育与管理,建立个性化的成长档案实现动态化的党员管理,这些举措有助于激发党员的积极性,使其更加主动地参与党内活动,提升党组织的凝聚力与战斗力。行政创新还体现在资源配置与流程优化方面,这不仅改进了党组织的执行力与响应速度,也使党内事务的处理效率得到显著提升,通过创新的行政模式,党组织能够更灵活地应对外部环境的变化,迅速抓住改革与发展的机遇,提升党组织的决策质量与执行效率。在激烈的市场竞争和复杂的社会环境中,行政创新帮助党组织更好地实现其领导作用,并推动企业的可持续发展。此外,行政创新通过完善激励机制、增加民主参与,营造了更加开放与包容的党内文化氛围,在这样的文化环境下党员的创新思维与实践能力得以充分发挥,党内的活力持续增强。党内工作逐步从单向的命令与执行转变为互动、协作与共同提升的过程,不仅增强了党组织的凝聚力,也为党员个人的自我实现提供了更大空间,整体上提升了党组织的活力。

5 结语

新时代国有企业党建面临新机遇与挑战,行政逻辑发挥着关键作用,通过优化组织结构、执行机制、监督体系及创新模式,党组织能够更高效地落实党的决策,增强执行力与凝聚力。行政创新提升了党务管理与政策执行的精准性,为企业高质量发展提供了有力支撑。随着行政创新的深入,国有企业党建将更具活力与战斗力,不仅应对社会治理挑战也推动企业持续发展。行政创新作为核心动力,将助力国有企业在新时代改革中发挥更大作用,为实现中华民族伟大复兴贡献力量。

[参考文献]

- [1] 李宁. 新时代基层党建的行政逻辑研究[J]. 党史博采, 2022(10): 32-34.
 - [2] 彭勃, 杜力. “超行政治理”: 党建引领的基层治理逻辑与工作路径[J]. 理论与改革, 2022(1): 59-75.
 - [3] 傅云青. 加强新时代国有企业基层党建工作的思考与建议[J]. 中国煤炭工业, 2024(10): 70-71.
- 作者简介: 谷楠 (1997.1—), 单位名称: 石家庄华电供热集团有限公司, 毕业学校和专业: 河北工业大学 自动化。

国企思想政治工作与企业高质量发展的协同研究

曾 莉

重庆市设计院有限公司，重庆 400015

[摘要] 国有企业作为国家经济的重要组成部分，其健康发展直接影响到经济的稳定和社会的和谐。在新时代背景下，思想政治工作作为加强党的领导和促进企业发展的重要手段，已经逐步成为推动企业高质量发展的核心力量。文章通过对国有企业思想政治工作的理论探讨与现状分析，结合高质量发展的内涵，提出思想政治工作与高质量发展的协同路径和策略，为实现国有企业的长期可持续发展提供参考。

[关键词] 国有企业；思想政治工作；高质量发展；协同机制；企业文化

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15306

中图分类号: D64

文献标识码: A

Collaborative Research on Ideological and Political Work of State-owned Enterprises and High-quality Development of Enterprises

ZENG Li

Chongqing Architecture Design Institute Co., Ltd., Chongqing, 400015, China

Abstract: As an important component of the national economy, the healthy development of state-owned enterprises directly affects economic stability and social harmony. In the context of the new era, ideological and political work, as an important means to strengthen the leadership of the Party and promote the development of enterprises, has gradually become the core force in promoting high-quality development of enterprises. Through theoretical exploration and current analysis of ideological and political work in state-owned enterprises, combined with the connotation of high-quality development, this article proposes a collaborative path and strategy between ideological and political work and high-quality development, providing reference for achieving long-term sustainable development of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; ideological and political work; high-quality development; collaborative mechanism; enterprises culture

引言

随着我国步入高质量发展的新阶段，企业发展的重点逐渐从单纯追求经济效益的最大化转向注重可持续发展与全面提升。在这个过程中，思想政治工作作为企业文化的核心部分，起到了愈加重要的作用，尤其是在国有企业中，发挥着不可忽视的影响力。思想政治工作不仅是促进员工思想进步、增强团队凝聚力的有力手段，也是提升企业核心竞争力的关键因素。为此，提升企业综合竞争力已成为亟待解决的课题，而思想政治工作正是与企业发展目标深度融合、推动企业实现这些突破的关键所在。然而，许多企业在实际操作中，思想政治工作存在着形式化、脱离实际的情况，未能充分发挥其推动企业高质量发展的潜力。为了有效推动高质量发展，思想政治工作必须与企业战略目标相结合，并在此基础上提升员工的思想政治觉悟和实际工作中的执行力。只有在思想政治工作与企业目标紧密契合的情况下，企业才能实现持续稳定的发展。

1 国有企业思想政治工作的理论基础与发展现状

1.1 思想政治工作的基本概念与理论框架

思想政治工作是党和国家为促进社会主义事业顺利开展而实施的一项思想引导与行为规范活动。在国有企业中，其核心是以理想信念教育为抓手，旨在提升员工的社会责任意识 and 集体荣誉感，从而增强企业的凝聚力与竞争

力，推动文化建设与长期发展。理论基础涵盖马克思主义的基本理论、毛泽东思想、邓小平理论、三个代表重要思想、科学发展观以及习近平新时代中国特色社会主义思想。这些理论揭示了经济与政治关系的深层联系，强调实践与理论相结合。例如，毛泽东思想突出群众路线的战略意义，邓小平理论关注改革开放的实践路径，三个代表重要思想体现与时俱进的需求，而科学发展观与新时代中国特色社会主义思想则提出了全面协调可持续发展的核心要求，为思想政治工作提供了科学依据与实践指导。

1.2 国企思想政治工作的发展历程

国有企业的思想政治工作经历了从单一化向综合化的转变，这一演变体现了国家政策与企业需求的动态变化，同时反映了思想政治工作在企业管理中的多元化功能。建国之初，思想政治工作着重激发员工的革命热情和集体主义观念，以此团结各方力量，为国家经济建设和社会秩序稳定提供重要支撑。随着市场经济体制的推行，思想政治工作逐步融入现代企业管理理念，不仅聚焦员工思想转变，还将重心放在职业素养培养及团队协作能力的提升上，以推动企业的创新能力和竞争优势形成。当前阶段，思想政治工作更加注重与企业文化和核心竞争力的结合。通过落实新时代中国特色社会主义思想，进一步明确员工的使命感与责任感，并以此推动企业实现高质量发展目标。

1.3 当前国企思想政治工作的主要特点与问题

现阶段, 国企思想政治工作覆盖范围广、层次较为丰富, 但在实践中依然存在制约因素。一些国有企业在执行思想政治工作时呈现机械化倾向, 过度依赖例行会议和单向传递的宣讲方式, 虽然能够传递政策精神, 但在互动性和吸引力方面存在不足, 难以有效调动员工的积极性。思想政治工作的政治性较强, 而部分企业未能将其与具体业务目标紧密结合, 导致工作内容难以对实际管理问题产生积极作用。同时, 这种割裂状态削弱了员工对企业战略的认同感和参与热情。当前思想政治工作的手段较为单一, 缺乏与现代技术和管理工具的有效结合, 制约了其在复杂市场环境中的适应能力。

1.4 国企思想政治工作在推动高质量发展中的作用

思想政治工作通过企业文化塑造、员工行为引导、执行力提升等多种途径, 为企业高质量发展提供了重要支持。思想政治工作在企业价值观塑造和行为规范设定中发挥了重要作用。通过构建企业文化, 能够促使员工更深刻地认同组织目标并主动融入其中, 形成凝聚力强、执行力高的团队氛围。思想政治工作以教育和沟通为手段, 促使员工树立正确的价值观念和责任意识。员工在这一基础上更愿意积极参与企业目标的实施过程, 这对企业持续改进和发展具有重要意义。通过统一思想认识, 思想政治工作有效推动了团队协作与行为规范的完善。内部协作能力增强后, 企业在快速响应市场需求方面更具优势, 整体竞争力显著提升。思想政治工作通过创新激励机制与价值观引导, 进一步挖掘员工潜力, 帮助企业在管理与技术创新中取得突破。

2 高质量发展的内涵与实践需求

2.1 高质量发展的定义与核心内容

高质量发展是指经济发展不再单纯追求速度, 而是转向更加注重效益的目标, 特别是在优化经济结构、提高社会公平性及增强可持续性方面。从企业的角度来看, 高质量发展着重在增强核心竞争力的同时, 推动技术创新与转型升级。

2.2 高质量发展的基本要求与发展路径

高质量发展要求从多个方面进行努力, 包括技术创新、产业升级、绿色发展以及履行社会责任等。创新是推动经济社会发展最为关键的因素, 企业应持续进行技术创新, 不断提升产品质量和服务水平, 进而增强市场竞争力。同时, 企业在履行社会责任时, 能推动社会的整体和谐与进步。技术创新不仅提升了产品附加值, 还显著提高了生产效率。而绿色发展则通过降低环境影响来支持可持续发展, 确保企业在履行社会责任的同时, 保持其长期的竞争优势。企业要不断提升产业层次, 增强竞争力。为此, 优化生产要素配置、加强技术研发及人才引进等举措至关重要。

2.3 思想政治工作与高质量发展的关系

思想政治工作与高质量发展紧密相关, 主要体现在企业文化的塑造与员工思想观念的引导上。加强思想政治工作有助于提升员工的集体主义精神和创新意识, 从而使其更加认同企业战略目标, 不仅有助于增强团队的凝聚力, 还能推动企业战略的实现, 最终助力高质量发展的目标达成^[1]。企业文化的建设离不开思想政治工作的支撑, 通过

共同的价值观, 员工能够统一思想, 向着共同的目标努力, 这将增强企业的凝聚力与执行力, 提升其市场竞争力。此外, 思想政治工作能够帮助员工深入理解企业的战略目标, 提升其责任感与使命感, 这不仅激发员工的工作积极性, 也增强了企业执行力。员工的这种积极性及执行力的提升, 将进一步推动企业战略的有效落实, 促进高质量发展。

3 思想政治工作与高质量发展的协同机制分析

3.1 思想政治工作对企业文化的塑造作用

企业文化作为推动高质量发展的重要软实力, 通过加强思想政治工作, 特别是通过理论学习和社会主义核心价值观的推广, 企业能够有效地塑造出具备稳定性的企业文化。这样的文化不仅是员工共同信仰的基础, 也为其行为提供了明确的方向, 从而为企业的发展提供了强有力的价值导向。强化思想政治教育, 企业能够增强员工的集体主义精神, 使他们在工作中始终保持对共同目标的认同, 不仅提升了员工的凝聚力, 也促进了企业战略目标的实现。思想政治工作不仅对员工的思想层面产生深远影响, 还通过潜移默化的方式影响员工的行为规范。在思想政治工作引导下, 企业文化渗透到每个员工的日常工作中, 促进他们在日常操作中展现出符合企业核心价值观的行为, 从而进一步推动了企业高质量发展的步伐。

3.2 思想政治工作对员工思想观念与行为的引导作用

思想政治工作在员工思想观念的引导中, 通过帮助员工树立正确的价值观, 特别是社会责任感, 思想政治教育能够有效激发员工的工作热情与创新动力^[2]。高质量发展的实现, 离不开员工的积极参与, 而这一参与的核心动力正是思想政治工作所传递的责任感和使命感。思想政治工作对员工思想观念的引导, 推动了员工的专业素质提升与团队合作精神的培育。通过思想政治教育的深化, 员工不仅在专业能力上获得了提高, 还通过强化团队合作意识, 增强了集体工作的效率。特别是在面对市场竞争日益激烈的情况下, 团队成员间的紧密合作成为了企业创新和突破的重要支撑。与此同时, 思想政治工作也帮助员工在企业中的角色定位与自我认同不断加强, 从而增强了其责任感和参与感, 推动了整个企业朝着高质量的目标前进。

3.3 思想政治工作与企业高质量发展的协同路径

思想政治工作与高质量发展之间的协同关系, 通过多方面的作用机制得以体现。企业可以通过下述几个路径实现二者之间的有效协同: 一方面, 思想政治工作增强了员工对企业战略的认同与支持。通过思想政治工作, 员工对企业的战略目标有了更深刻的理解与认同。这种认同感为企业目标的实现提供了强大的内驱力。员工对战略目标的认同, 使他们在执行过程中能够更加专注和投入, 从而促进了战略实施的顺利进行。另一方面, 思想政治工作有效提升了员工的专业素养与团队协作能力。思想政治工作不仅关注员工的思想层面, 还注重员工综合素质的提升。通过增强专业技能培训与团队建设, 企业在实现技术突破时, 能够依赖高效的团队合作, 这对于企业创新与竞争力的提升至关重要。团队成员之间的协同合作成为了推动技术进

步、产品创新的关键因素。此外，思想政治工作推动了企业社会责任与绿色发展的落实。通过加强员工的社会责任意识与环保理念，思想政治工作能够帮助企业更好地践行可持续发展战略。企业不仅在生产过程中注重资源节约与环境保护，还通过增强员工的绿色发展意识，积极参与社会公益事业，从而推动了企业的社会责任履行。

4 推动国企思想政治工作与高质量发展协同的策略

4.1 完善思想政治工作制度化建设

明确的工作规程与管理制度应当被企业制定出来，以确保思想政治工作能够在企业中得到有效落实。在实际操作过程中，企业应根据自身的特点设计具体的操作规范，并通过建立责任体系确保思想政治工作渗透到日常管理中。此外，还应当设计有效的评估机制，以便定期检查思想政治工作的实施效果，并及时进行调整^[3]。思想政治工作制度的有效性不仅在于操作规范的制定，更在于员工对制度的认知。通过培训与宣传活动，能够确保每一位员工理解相关制度，进而将思想政治工作转化为实际行动。如此一来，制度的执行效果得到了显著提升，思想政治工作得以更深刻地嵌入企业文化。

4.2 加强思想政治工作与业务工作的融合

思想政治工作必须与企业的核心业务深度融合，企业应当通过主题党日活动与企业文化建设等方式，把思想政治工作与员工的实际工作密切结合起来，从而增强员工的工作积极性、责任感与认同感。企业文化在这一过程中扮演着重要角色，它不仅帮助塑造企业的核心价值观，还在思想政治工作中起到引导作用。企业文化的内涵能够将员工的思想与企业的目标紧密连接，从而提升员工的集体认同感与归属感，推动思想政治工作在企业中的深入开展。通过领导者的示范与激励，员工更能意识到思想政治工作与企业目标之间的密切关系。领导者通过自己的实际行动，能够激发员工的参与热情，推动思想政治工作的落实。此外，通过与员工实际工作的结合，思想政治工作能够更有针对性地满足员工的需求，从而增强其有效性。无论是在日常管理中还是在特殊活动中，思想政治工作的深入融入，都能更好地激发员工的工作动力与团队协作精神。

4.3 提升思想政治工作队伍的专业素养与实践能力

只有具备较高专业素养与实践能力的队伍，才能有效应对企业管理中的复杂问题，推动企业持续发展。为了提高队伍的专业素养，应当加大对思想政治工作队伍的培训力度，强化其业务领域的知识积累与操作技能。只有通过不断地学习与实践，队伍成员才能在面对管理中的各种挑战时游刃有余，更好地服务于企业的高质量发展。思想政治工作不仅限于理论的指导，更多地依赖于实践的积累。通过多次实际操作，队伍成员能够更好地理解企业文化与理念，并将其转化为有效的工作成果。在提升队伍专业素养的过程中，通过强化队伍成员之间的协作精神，能够确保思想政治工作在执行过程中的高效与流畅。只有团队内部实现良好的沟通，思想政治工作才能够真正发挥作用，确保工作目标的实现。

4.4 创新思想政治工作方式方法

面对信息技术飞速发展的新时代，通过现代信息技术与文化载体的有机结合，思想政治工作可以突破传统的时间与空间限制，提升其吸引力与实际效果。互联网、社交媒体等现代信息平台为思想政治工作提供了更加广阔的传播途径。借助这些平台，思想政治工作不仅能够覆盖更广泛的员工群体，还能够实时掌握员工的思想动态，从而为工作调整与策略创新提供数据支持。文化载体的创新同样显得至关重要。通过多种形式的活动，如专题讲座、文化创意大赛等，思想政治工作能够更具互动性与趣味性。这种形式的创新，有助于激发员工的参与感与认同感，使思想政治工作不再局限于单一的宣讲，而是通过更具吸引力的方式深入员工的日常工作中^[4]。根据不同员工群体的需求与兴趣设计相应的工作形式与内容，企业能够确保每位员工都能获得最大程度的参与感，从而增强思想政治工作的整体实效。

4.5 深化高质量发展理念的贯彻落实

高质量发展理念的贯彻落实是推动思想政治工作与企业发展协同的基础。企业应通过明确的发展目标，将高质量发展理念嵌入到日常管理中，确保思想政治工作与企业发展目标高度契合。通过深入贯彻高质量发展理念，企业不仅能够引导员工树立正确的价值观，还能增强员工的使命感与责任感。员工将企业的发展目标视为自己的使命，从而提高工作效率，推动企业目标的顺利实现。只有领导层坚持高质量发展的理念，员工才能在实际工作中贯彻这一理念。领导层通过政策制定与决策引导，能够帮助员工更好地理解企业目标，并将其转化为实际的工作行动。高质量发展理念的深入落实不仅提升了员工的工作动力，还使得企业在激烈的市场竞争中处于有利地位。

5 结语

在推动国有企业思想政治工作与高质量发展协同的过程中，必须强化思想政治工作制度化建设，确保其能够有效与企业的战略目标相匹配。同时，提升思想政治工作队伍的专业能力和创新水平，成为企业发展的关键。只有通过不断创新工作方式，思想政治工作才能更好地适应企业发展的需求，推动其实现更高水平的提升。思想政治工作与高质量发展之间的深度融合，不仅是企业长远发展的动力来源，也将为企业在激烈的市场竞争中提供坚实的保障。

[参考文献]

- [1] 胡宝伟. 新时代国有企业思想政治工作质量提升研究[D]. 成都: 电子科技大学, 2023.
 - [2] 崔永盛. 国企政工发挥优秀传统文化作用研究[J]. 云南开放大学学报, 2024, 26(1): 98-101.
 - [3] 赵阳阳. 以党建引领国企思想政治工作“四个结合”[J]. 经济师, 2024(9): 280-282.
 - [4] 武强. 国企企业文化建设与思想政治工作的融合策略[J]. 中外企业文化, 2024(9): 137-139.
- 作者简介：曾莉（1981.6—），毕业院校：重庆大学，所学专业：MBA 工商管理硕士，当前就职单位名称：重庆市设计院有限公司，就职单位职务：党委委员、纪委书记。

新时代背景下企业党建工作创新发展研究

邵 珍

新疆生产建设兵团交通建设有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着新时代中国特色社会主义事业的深入推进,企业党建工作迎来了新的历史机遇与挑战。党建工作对企业发展及稳定性起着关键作用,其与国家经济社会的持续繁荣亦息息相关。在新时代的背景下,传统的企业党建模式逐渐显现出诸多不足,迫切需要创新与变革。在新时代的背景下,企业党建工作的开展需求成为焦点,文章深入剖析了企业党建工作中存在的诸多问题,并针对性地提出了创新发展的途径。文中强调,通过加强思想政治工作、优化组织结构、增强党组织的核心功能等策略,可实现党建工作与企业文化、发展战略的深度融合,进而充分发挥党组织对企业发展的引领作用。基于实证分析与理论研讨,该文提出了切实可行的策略,旨在为党建工作的创新与发展注入理论资源与实践导向。

[关键词]新时代;企业党建工作;创新;发展

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15307

中图分类号: D267.1

文献标识码: A

Research on Innovation and Development of Party Building Work in Enterprises under the Background of the New Era

SHAO Zhen

Xinjiang Production and Construction Corps Transportation Construction Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the deepening of the socialist cause with Chinese characteristics in the new era, the Party building work in enterprises has ushered in new historical opportunities and challenges. Party building work plays a crucial role in the development and stability of enterprises, and is closely related to the sustained prosperity of the national economy and society. In the context of the new era, the traditional enterprise Party building model is gradually showing many shortcomings and urgently needs innovation and reform. In the context of the new era, the demand for the development of enterprise Party building work has become a focus. This article deeply analyzes the many problems that exist in enterprise Party building work and proposes targeted ways for innovative development. The article emphasizes that by strengthening ideological and political work, optimizing organizational structure, and enhancing the core functions of Party organizations, the deep integration of Party building work with corporate culture and development strategies can be achieved, thereby fully leveraging the leading role of Party organizations in enterprise development. Based on empirical analysis and theoretical research, this article proposes practical and feasible strategies aimed at injecting theoretical resources and practical guidance into the innovation and development of Party building work.

Keywords: new era; Party building work in enterprises; innovation; development

引言

企业党建工作作为我国政治体制中党组织建设的重要组成部分,一直以来对企业的社会责任、文化建设、市场竞争力以及员工凝聚力等方面起着重要作用。然而,在我国新时代经济社会转型的大背景下,企业党建工作所遭遇的外部环境及内部需求均发生了显著且深刻的调整与演变。在新时代的大背景下,企业党建面临信息化、全球化和市场化等要素迅猛发展的挑战,对企业党建工作提出了更为严苛的挑战。传统党建工作模式与思维模式,显然已不足以满足新时代下的发展需求,党建工作深入开展,创新与发展的推动作用不容忽视。全方位创新企业党建工作,涉及党组织在政治引领、思想文化建设与企业发展战略等层面的多维拓展。在新时代的背景下,探究如何有效激活党组织的核心职能,促进其与企业发展实现深层次的有机融合,已成为当下企业党建领域研究的核心议题。

1 新时代企业党建工作面临的挑战与机遇

新时代的到来为企业党建工作带来了许多新的挑战 and 机遇。从外部环境来看,全球化、信息化和市场化的深刻变化对企业的发展产生了重大影响,党组织如何在这些变化中发挥其核心作用,是当前企业党建面临的重要问题。一方面,企业面临着激烈的市场竞争和不断变化的政策环境,党组织如何在保证经济效益的同时,提供思想上的引领,协调社会责任与企业利益之间的平衡,成为新时代企业党建的主要挑战^[1]。

党建工作得益于科技创新与信息化技术的应用,党组织得以利用大数据、人工智能等手段,显著提高党务管理的效能与精确度。在新时代下,企业党组织需顺应内外部变革之需,对党建形式及内涵进行革新,以实现与企业战略及日常运作的深度融合。在新时代的宏大背景下,企业党建工作所遭遇的挑战与潜在机遇并存。新时代背景下,

党组织将党建活动与企业的战略规划、文化建设及社会责任等领域深度融合，旨在推动企业党建在思想引领、管理效率和社会责任等方面实现创新突破。

2 企业党建创新的理论框架与路径选择

在构建理论框架的基础上，企业党建工作须施行系统化的路径与规划设计。在新时代背景下，企业党建之核在于强化党的政治领导职能，进而增强党对企业的指导效能与团队向心力。创新选择在路径构建中占据至关重要的地位，确保党组织在政治引领方面发挥核心作用，此项工作被确立为最优先考虑的任务，企业发展的前沿，党组织始终坚定地提供政治导向，严守企业价值和社会责任的正确航向。

党建与企业文化的深度融合至关重要。企业党建工作不仅要重视思想政治工作，还需要推动党组织与企业文化、核心价值观的深度结合，使党组织成为推动企业文化建设的核心力量。提高党务工作者的专业素养和管理能力，是企业党建创新的另一个关键路径。党务工作者不仅要具备党务工作方面的知识，还要了解企业运营和管理，能够灵活地将党建工作与企业运营相结合，推动企业在市场经济中持续健康发展^[2]。

3 企业党建创新实践的探索与案例

企业党建创新的实践探索为推动党建工作与企业深度融合提供了宝贵经验。众多企业将党建工作与战略规划、文化建设及员工成长等多领域紧密融合，成效斐然。在众多大型国有企业中，通过构建党群服务中心、推进党建品牌建设等手段，有效融合党建工作与日常运营管理，显著增强了员工团队精神与忠诚度，同时亦促进了企业的创新能力与市场竞争能力。在众多民营企业内，党组织重视员工思想政治建设与党建活动的策划与实施，显著增强了员工的团队协作意识及社会责任感，从而有力推动了企业的持续发展。

诸多企业通过将党建工作与日常生产紧密融合，有效构建了“党建推动发展”的积极模式，其中，诸如设立由党组织主导的工作团队。针对生产过程中遇到的特定问题进行有效解决，激发员工工作热情，进而显著提升作业效率和产品品质。在众多成功范例里，企业的党建活动已摆脱单纯党务管理的框架，渗透至企业文化塑造、员工职业生涯规划以及社会责任担当等领域，进而成为增强企业核心竞争力和社会认可度的关键策略。这些独树一帜的实践举措，使得企业不仅在经济收益上取得显著飞跃，而且为党组织建设创新贡献了可供参考的辉煌典范。

4 新时代企业党建工作发展的路径与对策

4.1 推动党建工作与企业发展战略的结合

在新时代企业党建工作的创新与发展中，推动党建工作与企业发展战略的有机结合是核心目标之一。党组织内部事务的管理非企业党建的要务，更彰显其作为企业进步根本动力的独特价值。在企业发展的蓝图绘就中，党组织

的引领作用日益凸显，其与企业的战略蓝图需紧密融合。企业战略层面，党组织作用的发挥，确保了企业发展过程中的政治稳定与持续进步，企业党组织应持续监控国家政策调整、行业走向及市场需求动态，并迅速将这些外部环境变动传递至管理层，以助力企业战略制定与执行。在经济转型与行业政策调整的大背景下，党组织需通过组织学习途径，迅速传递政策资讯，助力企业洞悉发展良机，并有效应对各种挑战^[3]。

党建工作要融入企业的经营管理中，成为推动企业发展的强大动力。为企业的持续进步注入强劲活力，在确立企业发展的长期愿景时，需依据具体状况拟定与之适配的党建战略规划，以确保党建活动在企业追求目标的过程中助力解决实际难题。在引领企业发展的过程中，通过强化党的领导，创新技术路径，优化资源布局，并着重提升企业的社会责任意识。

4.2 完善党组织在企业管理中的功能

党组织在企业中的管理功能是新时代企业党建工作创新的关键环节。在企业管理模式持续演进的背景下，党组织职能需与时俱进，以更契合企业管理的需求，特别是在提升党组织在企业决策、执行、监督等关键环节的参与度上，彰显其更显著的影响力。企业决策过程中，党组织必须积极介入，以保障企业航向的精准无误。根据《国有企业改革三年行动计划（2023-2025 年）》第八条的要求，全面加强国有企业党的领导和党的建设是深化国企改革的核心任务之一。

在企业管理领域，党组织需强化其组织效能，通过构建党组织、党小组以及党务管理委员会等组织架构，党组织得以高效推动信息交流与问题处理，进而显著增强企业内部管理效能。此外，企业内部监督的执行，党组织不可或缺，其参与旨在确保企业运作的透明与规范。在企业资源的高效运用与合理配置中，党组织通过在财务管理与绩效评估等关键环节设立监督体系，有效防范决策错误与治理缺陷，以保障决策过程不失公正与效率。党建工作与企业文化建设相融合，党组织需加强其引领职能，以增强员工凝聚与归属感。

4.3 建立多元化、精准化的党建工作机制

随着企业组织形式和管理模式的不断变化，传统的党建工作模式已难以满足企业多样化的发展需求。因此，建立多元化、精准化的党建工作机制显得尤为重要。企业党组织需要根据企业的规模、性质、所在行业以及员工的多元化需求，设计并实施适应不同企业特点的党建工作机制。党建工作应依企业不同成长期与运营战略，弹性变动内容与实施途径。在企业起步阶段，党组织扮演着关键角色，通过汇聚员工共识与强化团队凝聚力，助力企业构建坚实的文化根基与核心价值观念；在企业的成长壮大过程中，党组织扮演着至关重要的角色，通过强化战略引领、助力

技术创新、增强企业社会责任感等多维举措,引领企业迈向可持续发展的道路^[4]。

在党建工作机制中,党组织需依据员工多样化需求,施行定制化服务。在党组织层面,需依据不同员工群体的特性,量身定制各类党建活动的模式与内涵,包括对管理层实施战略思维能力的培育,对一般员工进行技艺增进与职业生涯发展的辅导,以及对基层党组织的党性教育与作风建设加以强化等。全面铺开党建工作,涵盖所有员工群体,显著提升员工的归属感与参与热情。党建工作,尤其是企业党组织,需借助大数据、云计算等现代信息技术,以期提高党建工作的精确度和效率。依托党务信息化平台,党组织能够实时监控企业党组织的各项活动、员工的思想动态以及业务的发展态势,进而依据数据分析成果,精心制定更为精确的党建战略。在企业发展的进程中,构建多元化的党建工作机制,旨在有效提升党组织在企业内的影响力,同时显著提高党组织的运行效率与管理效能。

4.4 加强党建工作对企业文化的渗透与影响

企业文化作为企业内在精神和行为规范的总和,是企业长期发展过程中形成的独特价值体系,它在很大程度上决定了企业的运营模式、员工行为、市场形象以及企业的竞争力。党建工作在企业文化建设中的作用,不仅是企业发展中的一项基础性工作,更是新时代企业管理创新的重要组成部分。党组织通过引导和渗透,可以推动企业文化的发展,并在激烈的市场竞争中帮助企业形成独特的文化优势。因此,新时代企业党建工作与企业文化建设密不可分,党组织的作用愈加重要^[5]。

党组织通过强化思想政治工作,在企业文化的建设中发挥着引领作用。多样思想教育活动,诸如党员学习日与党性分析会,由党组织发起,旨在引导员工树立正确世界观、人生观和价值观,特别是在多元文化背景与复杂社会环境下,赋予员工稳定思想指引。党组织通过举办各类活动,旨在强化员工的责任感、创新思维与服务理念,同时激发团队成员间的协作精神与企业归属感。企业氛围的积极塑造,全员文化认同的构建,均对企业文化的深入贯彻与广泛渗透起到至关重要的作用。

党建工作要深入融合到企业文化核心内容之中,使党组织的工作与企业的使命、愿景、战略目标等紧密结合。在这个过程中,在企业文化的落地与实操层面,党组织不仅需强化理论层面的学习与传播,更应深化其实践与应用。企业核心目标与党组织相结合,为企业文化确立了清晰的方向与引领,党组织策划并实施公益活动与企业社会责任项目,旨在彰显企业文化的社会责任,进而激发员工投身

于企业文化构建与发展的热情。企业文化的内涵得以充实,员工归属与自豪之情油然而生,文化建设不再仅是空谈,而是融入企业运营的核心环节。

党组织在推动企业文化建设时,还要关注企业文化与社会发展需求的契合性。企业不仅仅是利润的追求者,更是社会责任的承担者。在新时代,企业的社会责任越来越受到社会各界的关注,党组织要引导企业文化在促进社会进步、环境保护、员工福利等方面发挥积极作用。在推动企业文化建设向社会化方向发展过程中,党组织发挥着关键作用,助力企业塑造更具社会责任感和团队凝聚力的文化特质,从而在激烈的国际市场竞争中塑造出鲜明的品牌个性。在企业文化建设领域,党组织既担任引领角色,亦兼具实践与推动的双重职能。党组织深入企业内部,企业文化因而获得众多员工的支持与投身,此举措有效增强了企业的内部向心力和对外竞争力。新时代语境下,企业党建的创新与进步,将促进企业文化整体的提升,助力企业在激烈的市场竞争中独树一帜,构筑起企业可持续发展的关键竞争力^[6]。

5 结语

新时代企业党建工作的创新与发展,不仅是党组织自身职能的转变,更是企业发展模式和理念的转型。通过深化党建工作与企业战略目标的融合,强化党建与社会责任的结合,推动企业文化建设和员工思想道德的提升,企业不仅能实现自身的长期发展,还能在时代浪潮中抓住新的机遇,走向更高质量的发展道路。

【参考文献】

- [1] 饶娜. 新时代背景下建筑施工企业党建工作的创新实践[J]. 中外企业文化, 2024(9): 189-191.
- [2] 赵迪, 李理. 互联网企业党建工作创新发展的经验与启示[J]. 现代企业, 2023(9): 85-87.
- [3] 屈慧斌. 新时代背景下煤矿企业工会政工工作创新发展分析[J]. 经营管理者, 2022(1): 102-103.
- [4] 蒋小兵. 新时代交通国有企业党建工作创新发展路径思考[J]. 交通企业管理, 2021, 36(2): 49-51.
- [5] 孟根黔. 关于新时代背景下加强国有企业党建工作创新发展的分析——以十一冶建设集团有限责任公司为例[J]. 中国有色金属, 2020(2): 172-174.
- [6] 王海英. 法学视角下探讨新时代国有企业党建工作创新发展问题[J]. 法制与经济, 2019(8): 177-178.

作者简介: 邵珍(1986.9—), 毕业院校: 中央广播电视大学, 所学专业: 行政管理, 当前工作单位: 新疆生产建设兵团交通建设有限公司, 职称级别: 政工师。

关于加强国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的思考

周振中

江苏现代路桥有限责任公司，江苏 南京 210000

[摘要]近年来，我国经济迅速发展，国有企业在推动经济增长、促进创新与社会就业等方面发挥了至关重要的作用。部分国有企业在党风廉政建设与反腐败斗争中暴露出诸多问题，腐败现象不仅严重影响了企业的经济效益，也削弱了党和政府的公信力。基于此，党中央提出了全面从严治党的方针，强调党风廉政建设与反腐败斗争必须在各个领域深入推进，尤其是在国有企业中。当前国有企业党风廉政建设的现状及面临的难点必须深入分析，提出切实可行的措施，方能有效推动国有企业改革与发展，这对于实现经济持续健康发展具有重要的现实意义。

[关键词]国有企业；党风廉政建设；反腐败

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15283

中图分类号: F270

文献标识码: A

Thoughts on Strengthening the Construction of Party Conduct, Clean Governance and Anti Corruption Struggle in State-owned Enterprises

ZHOU Zhenzhong

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

Abstract: In recent years, Chinese economy has developed rapidly, and state-owned enterprises have played a crucial role in promoting economic growth, innovation, and social employment. Some state-owned enterprises have exposed many problems in the construction of Party conduct and clean governance and the fight against corruption. Corruption not only seriously affects the economic benefits of enterprises, but also weakens the credibility of the Party and the government. Based on this, the Central Committee of the Communist Party of China has put forward the policy of comprehensively governing the Party strictly, emphasizing that the construction of Party conduct and clean governance, as well as the fight against corruption, must be deeply promoted in various fields, especially in state-owned enterprises. The current situation and difficulties faced by the construction of Party conduct and clean governance in state-owned enterprises must be analyzed in depth, and practical and feasible measures must be proposed in order to effectively promote the reform and development of state-owned enterprises. This has important practical significance for achieving sustained and healthy economic development.

Keywords: state-owned enterprises; Party conduct and clean governance construction; anti corruption

引言

在中国特色社会主义进入新时代的大背景下，党风廉政建设与反腐败斗争已成为推动国家治理体系及治理能力现代化的核心任务。特别是对国有企业而言，作为国家经济的重要支柱，党风廉政建设直接影响着经济发展、社会稳定以及党的执政基础的稳固。随着经济环境的变化与企业管理的复杂性日益增加，国有企业在党风廉政建设方面依然面临诸多挑战。加强党风廉政建设、深化反腐败斗争，不仅是确保国有企业健康持续发展的必要举措，而且对于推动国家全面从严治党方针的贯彻落实具有深远的战略意义。

1 国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的重要性

国有企业党风廉政建设及反腐败斗争具有战略性意义，对企业的高质量发展产生直接影响。作为国家经济体系的重要组成部分，国有企业不仅肩负着重大社会责任，还对国家经济的稳定与增长起着不可或缺的作用，在当前复杂多变的经济形势下，只有加强党风廉政建设，有效防范腐败，才能为企业的健康与可持续发展提供坚实的保障。

党风廉政建设在推动全面从严治党中的地位同样不可忽视，党的领导是国有企业的核心优势，一旦腐败现象蔓延，不仅会损害企业自身的利益，还可能削弱党在人民心中的权威，从而影响党的执政基础与人民群众的信任。因此，反腐败斗争的深入开展对于维护党的领导地位显得尤为关键。在此过程中，提升社会公信力同样至关重要，随着社会对国有企业反腐斗争的广泛关注，企业的廉洁自律和社会责任感若能得到充分彰显，将有效改善国有企业的市场形象，推动构建良好的社会生态。这样一来企业自身的长远发展不仅会得到促进，也将为社会的和谐稳定贡献力量。

2 国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的现状分析

尽管在党风廉政建设与反腐败斗争方面，国有企业已取得一定进展，但诸多挑战依然存在。制度框架与工作机制的构建虽有成效，但关键环节的落实仍显不足。在加强领导责任与完善制度体系方面，部分企业的进展较为缓慢，甚至在少数企业中形式主义现象依然存在，这种现象导致

制度与规定在执行过程中难以完全落地，效果打了折扣。隐蔽性与复杂性使反腐败斗争的压力持续增大，特别是在权力集中的领域，由于监督机制相对薄弱，腐败现象仍然顽固，治理难度进一步加剧。随着国有企业加速海外业务的拓展，跨国经营中的反腐败工作也暴露出明显短板。某些企业管理层对于反腐败工作的态度尚不够坚定，执行力度也未达到预期，而员工廉洁自律意识的欠缺，更为腐败问题的滋生创造了条件。

3 国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的难点

3.1 “两个责任”落实存在偏差

“两个责任”作为党风廉政建设和反腐败斗争的核心内容，分别体现了党组织的主体责任和纪检监察机关的监督职责，在实践中这一责任的落实常常存在偏差。一些企业党组织对党风廉政建设的重视不足，责任的履行被简化为形式化的操作，纪律要求与企业发展目标未能深度融合。领导干部中，将党风廉政建设置于次要地位的现象依然存在，他们更倾向于专注业务管理，而廉政风险的防范却未受到应有的关注。纪检监察部门的监督责任在执行过程中，也未能完全覆盖所有关键环节，一些高风险领域由于缺乏有效监管成为腐败问题的高发区域。此外，对“两个责任”的认识偏差在部分企业中依然明显。这些企业仅将党风廉政建设和反腐败斗争视为“政治任务”，忽略了其与企业经营管理的密切关系，导致责任的落实与实际工作脱节。若要使“两个责任”真正落地，思想上的高度重视必须被优先强调，制度的完善应被视为责任规范的关键路径。与此同时，通过具体的行动，各层级与各环节的责任落实需要被一一明确。唯有如此，党风廉政建设才能不断推进，真正实现持续深入的效果。

3.2 对重点领域和关键环节的监督难度大

对重点领域与关键环节的监督难度较大，主要体现在几个方面。监督工作的复杂性与隐蔽性，尤其在大宗采购、工程建设、资金运作等核心领域表现尤为突出。由于涉及的利益链条较长、权力高度集中，腐败滋生的风险因此显著提高。信息的不对称使实际情况难以被监管者全面掌握，监督效果因此受到了严重影响。此外，权力过度集中的问题在部分企业中尤为明显。关键决策与资源分配被个别领导干部或管理层成员高度掌控，导致监督机制形同虚设，腐败风险由此大幅上升。随着国有企业经营规模的扩大和业务领域的拓展，跨行业、跨区域的监督难度也随之增加。监管制度与标准之间的差异，尤其在不同领域的执行力度上，缺乏统一协调的体系，造成了监管在某些特定环节中的盲区。要解决这些问题必须从制度设计上予以根本性优化，通过强化层级监督以及推进跨部门协作，关键领域和环节的有效监管才能得以实现。

3.3 纪检监察工作机制有待完善

纪检监察工作机制的完善，仍被视为当前国有企业党

风廉政建设与反腐败斗争中的一大难题。虽然纪检监察部门已在多数企业中设立，实际运行效率和效果却明显不足，在职能划分上部分单位的界限尚不清晰，导致权责模糊、监督乏力。纪检监察人员虽被专门安排，但他们的工作往往游离于企业日常经营管理之外，不仅资源支持不足，独立性也未得到有效保障，监督功能因此受到限制。现有监察机制在信息流通与反馈方面的缺陷也不容忽视，信息的不对称及反馈的不及时，成为阻碍腐败线索及时发现和处理的主要原因。此外，纪检监察工作与其他管理工作的协同作用未能充分发挥，跨部门协调的缺乏进一步削弱了监督的精准性和力度。推动纪检监察工作机制的完善，应以职责分工的细化和独立性的增强为基础，辅以信息共享平台的建设。只有在纪检监察部门具备充分监督权力的前提下，问题的及时发现与处理才能成为可能，反腐败工作的深入推进方可实现。

4 强化国企党风廉政建设和反腐败工作的举措

4.1 强化政治引领，压实主体责任

强化政治引领、压实主体责任，被视为推动国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的根本举措。政治建设必须被党组织置于首要位置，将党风廉政建设明确作为落实全面从严治党党的核心任务，责任的明确需层层传导压力，党组织书记主体责任的履行必须得到切实保障，不仅要带头执行廉政规定，还要求各级党组织和党员干部在工作中严格遵守纪律。贯穿企业管理全过程的政治引领应被视为必要措施，从决策层到执行层，党性原则的强化、“四个意识”的增强、“四个自信”的坚定以及“两个维护”的践行均需得到全面落实，这一行为规范不仅适用于党员干部，也应通过明确的要求覆盖全体员工。通过制度化手段推动“两个责任”的落实，各责任主体的严格履职才能得到保证，层层抓落实的工作格局因此得以形成。由此，通过系统化的政治引领与责任落实，国有企业的党风廉政建设将得到有力推进，强有力的反腐败斗争合力也将随之形成。

4.2 健全规章制度，优化监督体系

健全规章制度、优化监督体系被认为是推进国有企业党风廉政建设和反腐败斗争的关键基础。从制度层面看，弥补现有党风廉政建设制度中的不足，构建全面、具体且细化的制度体系是必须要解决的问题。制度的前瞻性与针对性需要得到全面强化，同时其灵活性也应提升，以应对企业发展过程中可能出现的新问题与挑战。至关重要是制度执行的刚性必须被显著增强，以确保各项规定和措施得以严格落实并切实落地。在监督体系的优化过程中关键在于提升监督效能，结合企业实际情况，多层次、全方位的监督机制需被构建。内部监督的加强与外部监督力量的引入都应同步推进，以确保每个关键环节都能受到有效监控^[1]。与此同时，大数据与信息化管理工具的广泛应用，使监督的精准度与效率得以提升，从而进一步强化监督体系的作用。通过建立健全的制度保障与优化的监督体系，

对腐败行为的震慑力可以被显著增强,从源头上抑制腐败现象的发生,从而推动党风廉政建设持续向纵深发展。

4.3 深化监督执纪“四种形态”应用

深化监督执纪“四种形态”的应用,被视为加强国有企业党风廉政建设与反腐败斗争的重要举措。这“四种形态”,即“抓早抓小、从严从实、惩前毖后、治病救人”,核心在于通过及时发现和处理问题,防止小问题演变成大问题,通过强化早期干预,对苗头性、倾向性问题及时的谈话提醒或约谈措施必须被采取,以有效遏制问题的蔓延。对于腐败行为,严厉从严从实的处置是必须坚持的原则,零容忍政策应坚决实施,确保所有违纪行为得到迅速处理,不正之风的滋生必须被杜绝。对违纪人员的处理不仅要通过惩罚使其认识到问题的严重性,还应给予其改正机会,以避免再次犯错^[2]。同时思想政治工作需要被加强,从思想根源着手提升党员干部的廉洁自律意识,从而从源头上防止腐败现象的发生。通过“四种形态”的精准应用,监督执纪工作的针对性和高效性得以显著提升。由此,对腐败行为的预防与惩治将更加全面,党风廉政建设亦会被不断推动向纵深发展。

4.4 推进科技赋能,提升监督治理效能

推进科技赋能以提升监督治理效能,被视为加强国有企业党风廉政建设与反腐败斗争的重要手段。信息化时代的到来,为监督工作提供了更加高效且精准的工具,通过大数据与云计算技术,企业经营活动、财务数据、采购流程等各方面的全方位监控得以实现,这种数据化管理不仅精准度被显著提高,还能对潜在的腐败风险进行有效识别,从而实现提前预警。在关键环节中,信息透明性与数据不可篡改性,由区块链技术得以保障,每一笔资金流动、合同执行等交易的透明性与可追溯性,通过区块链技术被确保,这一技术显著减少了权力寻租的空间,同时增强了监督过程的公正性与信任度。人工智能与机器学习技术的引入,则使得对历史数据的深度分析成为可能,潜在风险点能够被及时发现,监督预测与处理效率得以提升。通过科技赋能,监督治理体系将更加科学与智能。监督效率的提升、反腐败合力的增强以及党风廉政建设的推进,必将进一步深化国有企业在廉政建设中的成效。

4.5 构建廉洁文化,加强教育引导

构建廉洁文化并加强教育引导,作为推进国有企业党风廉政建设与反腐败斗争的深层次举措具有重要意义。廉洁文化不仅是外在的制度要求,更是一种深刻融入员工思想与行为的价值观与行为规范,通过开展各类廉洁教育活动,廉洁自律的理念得以深入每一位员工的心中,帮助他们树立正确的道德观与价值观,从而使廉洁行为成为员工的自觉行动。定期举行廉政教育培训、座谈会及案例分析等活动,有助于保持员工的警觉性,增强抵制腐败的意识。

在这一过程中,企业领导层应当以身作则发挥表率作用,带头遵守廉洁从业标准传递正能量,为员工营造出积极向上的廉洁氛围^[3]。同时,廉洁文化应当深度融入企业的日常管理与工作流程,逐步形成一个“清正廉洁”的企业环境,使每位员工都能受到廉洁文化的熏陶,从而形成全员共同治理的合力。通过建设廉洁文化不仅员工的责任感与使命感将得到增强,腐败现象的滋生也能有效遏制,推动党风廉政建设在企业中不断深入发展。

4.6 打造专业化纪检监察队伍

打造一支专业化的纪检监察队伍,是确保国有企业党风廉政建设与反腐败斗争顺利推进的关键环节。纪检监察工作要求不仅需具备高度的政治敏感性,还需扎实的业务能力与专业素养,因此,构建一支精干、高效且具有专业知识的队伍至关重要。通过选拔具备较高政治觉悟、良好道德素养以及丰富经验的人员,人才的引进与培养应得到加强,确保队伍的高效性与专业性。在此基础上必须定期组织培训与实践锻炼,纪检监察人员的业务能力,特别是在法律法规、财务审计、反腐败技巧等领域的知识得以提升,使其能够从容应对复杂的工作挑战。同时,跨部门合作的加强应得到鼓励,调查研究能力的提升应得到重视,确保能够精准识别并有效打击各种腐败行为。特别要注重保障纪检监察队伍的独立性与权威性,避免外部干扰,确保工作过程中的公正与透明。通过这一专业化队伍的建设,纪检监察工作的精准性与实效性将得到有效提升,为党风廉政建设与反腐败斗争提供坚实保障。

5 结语

国有企业的党风廉政建设与反腐败斗争,是推动企业健康发展的重要保障。通过强化政治引领、完善制度体系、深化“四种形态”应用以及科技赋能等手段,监督治理效能能够得到有效提升,廉洁文化得以构建,为企业的可持续发展奠定坚实基础。专业化的纪检监察队伍的建设,将为党风廉政建设提供有力支持,反腐败斗争的强大合力由此形成。随着这些措施的落实,国有企业将在更加清正廉洁的环境中,稳步推动各项工作发展。

[参考文献]

- [1]王佳.对新形势下国有企业加强党风廉政建设和反腐败工作的浅析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(8):64-65.
- [2]唐敏.浅谈国有企业反腐败斗争及党风廉政建设对策[J].就业与保障,2019(10):32-34.
- [3]马静.基于监管视域下的四川省A市国有企业党风廉政建设存在的问题及对策研究[D].四川:四川大学,2021.作者简介:周振中(1983.11—),男,毕业院校:河海大学,所学专业:工程管理,当前就职单位:江苏现代路桥有限责任公司,职务:主管。

企业思想政治工作对员工团队协作与凝聚力的作用

何正义

葛洲坝易普力湖北昌泰民爆有限公司, 湖北 宜昌 443002

[摘要]企业思想政治工作是推动企业文化建设、提升员工凝聚力、促进团队协作的重要手段。文中通过对企业思想政治工作内容内涵的分析,探讨了其在提升员工团队协作与凝聚力中的作用。研究表明,思想政治工作能够帮助员工树立共同的价值观、增强归属感,并通过培训与沟通机制提升团队合作意识,从而在促进企业发展的同时,也能增强团队的凝聚力和协作效率。企业通过创新思想政治工作方式,能够激发员工的工作积极性,培养更具竞争力的团队。

[关键词]企业思想政治工作;团队协作;凝聚力;员工关系;企业文化

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15274

中图分类号: F276.3

文献标识码: A

The Role of Ideological and Political Work in Enterprises in Promoting Teamwork and Cohesion among Employees

HE Zhengyi

Gezhouba Explosive Hubei Changtai Civil Explosive Co., Ltd., Yichang, Hubei, 443002, China

Abstract: Enterprise ideological and political work is an important means to promote corporate culture construction, enhance employee cohesion, and promote team collaboration. The article analyzes the connotation of ideological and political work in enterprises and explores its role in enhancing employee teamwork and cohesion. Research has shown that ideological and political work can help employees establish common values, enhance a sense of belonging, and improve teamwork awareness through training and communication mechanisms. This not only promotes the development of the enterprise, but also enhances team cohesion and collaboration efficiency. By innovating ideological and political work methods, enterprises can stimulate employees' work enthusiasm and cultivate more competitive teams.

Keywords: enterprise ideological and political work; team collaboration; cohesion; employee relations; corporate culture

引言

随着现代企业管理的发展,单纯依靠物质激励和外部管理手段已不足以满足企业可持续发展的需求。思想政治工作作为企业文化的重要组成部分,发挥着越来越重要的作用。它不仅帮助企业营造良好的文化氛围,还能够有效提升员工的团队协作精神和集体凝聚力。尤其在面对复杂多变的市场环境时,团队的协作与凝聚力成为企业能否保持竞争力的重要因素。本文旨在分析企业思想政治工作如何通过理念传播、心理疏导、文化建设等途径,强化员工之间的团队协作与凝聚力。

1 企业思想政治工作的理论基础

1.1 思想政治工作的定义与内涵

企业思想政治工作是指在企业管理过程中,通过开展一系列思想理论教育和政治理念传播的活动,提升员工的思想觉悟,推动企业文化建设,并通过这种方式引导员工积极向上、团结协作。它的核心目标是通过精神引导和文化建设,帮助员工树立正确的价值观和世界观,以实现个人与企业的共同发展。

历史上,思想政治工作起源于社会政治领域,在不同时期,随着社会需求的变化,逐步发展成为企业管理的一项重要手段。特别是在社会主义市场经济体制下,企业的

思想政治工作不仅关乎员工个人的思想政治素质提升,还直接影响到企业的社会责任感和集体精神^[1]。

1.2 企业思想政治工作的目标与功能

企业思想政治工作的主要目标是通过思想理论的学习与价值观的传播,促进员工思想觉悟的提升,增强其社会责任感和集体主义精神。通过这一过程,企业能够培养出符合社会发展需求、具有良好职业道德和高度责任感的员工。这些员工不仅关注个人利益,更能够在集体中找到自我定位,认同企业的发展战略和使命。

思想政治工作在功能上具有多重作用。首先,它有助于引导员工树立正确的价值观和人生观,激发员工的工作热情与责任感,从而提高员工的工作积极性和团队意识。其次,通过不断加强员工的思想政治教育,企业能够有效地减少员工之间的隔阂,增进团队成员之间的信任与合作,提升团队协作精神。

2 企业思想政治工作与员工团队协作的关系

2.1 思想政治工作促进团队价值统一

思想政治工作能够通过传递共同的价值观和企业文化,促进团队成员之间的思想统一和精神凝聚。首先,企业通过组织定期的思想政治学习和价值观教育,向员工传递企业的核心理念与长远发展目标,使每一位员工在思想

上形成共识,进而增强团队的协作意识。在这种思想政治工作中,企业的价值观不仅包括对业绩和利润的追求,更重视员工的共同发展与社会责任。通过强调团队协作、共同努力的理念,员工在参与企业发展过程中,会逐渐认识到个人价值与团队价值的统一^[2]。

企业思想政治工作还能够通过宣传企业的成功案例与集体精神,激发员工的荣誉感和责任感。员工在看到企业因团队协作而取得的成绩后,会进一步意识到集体利益高于个人利益,从而更加自觉地推动团队合作。

2.2 思想政治工作提升员工归属感与团队意识

思想政治工作能够通过增强员工的归属感和责任感,进而提升集体主义精神与团队协作意识。企业通过实施思想政治工作,帮助员工树立起对企业的认同感,让员工真正感受到自己是企业不可或缺的一部分。定期开展集体活动、建立员工互助小组以及鼓励员工参与企业决策等方式,都有助于增强员工对企业的情感认同。企业通过开展员工关怀活动,及时了解员工的个人需求与工作困惑,帮助他们解决实际问题,这不仅体现了企业的人文关怀,也能让员工更加融入集体。在这种情感的培养过程中,员工不仅能够心理上感受到被重视和尊重,还会在行动上更加倾向于与团队成员合作,形成良好的团队氛围。

思想政治工作还强调集体主义精神的培养,强调员工在工作中要为集体利益而奋斗,而不是仅仅关注个人目标。通过这种集体主义价值观的熏陶,员工逐渐培养出强烈的团队意识,愿意为团队的共同目标而共同努力。随着归属感的不断增强,员工在团队协作中会更加主动地分享资源、交流信息,提升整个团队的工作效率和合作水平。

3 企业思想政治工作与团队凝聚力的提升

3.1 思想政治工作培养员工的责任心与使命感

思想政治工作通过激发员工的责任心和使命感,能够有效提升团队的凝聚力。企业通过思想政治教育,帮助员工树立正确的职业价值观,使他们不仅仅关注个人利益,还能自觉承担起对团队、对企业的责任。在这一过程中,思想政治工作强调集体主义和社会责任感,通过引导员工认识到个人与企业命运的紧密联系,激发其为企业整体目标努力奋斗的动力^[3]。

企业可以通过定期开展责任感教育,激励员工将企业目标视为个人使命的一部分,进一步增强员工的责任心。通过思想政治工作的引导,员工能够从内心深处认同企业的长远发展方向和价值追求,将个人目标与企业目标进行有效对接。在这种价值认同的基础上,员工对工作的投入度更高,团队凝聚力也会得到显著提升。

企业通过思想政治工作强化员工的使命感,使他们在面对工作挑战时,不仅关注完成任务,更会关注任务背后所承载的社会责任与企业使命。这种责任感和使命感不仅促进了员工之间的协作,也帮助员工在遇到困难时保持团

队一致性,共同克服难题,进一步增强团队的凝聚力。

3.2 思想政治工作促进团队成员之间的沟通与信任

思想政治工作在促进团队成员之间的沟通与信任方面发挥着重要作用。通过定期组织团队建设活动、开展思想交流,企业能够为员工提供一个畅通的沟通平台,使他们能够在轻松的氛围中交流思想、分享经验。思想政治工作通过加强内部沟通,减少了员工之间的信息隔阂,促进了团队成员的相互理解与信任。

思想政治工作还通过消除误解和矛盾,促进团队内部的和谐关系。当员工遇到工作中的困惑或与同事之间产生冲突时,思想政治工作能够提供有效的疏导和解决方法,通过心理辅导和情感支持,帮助员工理清思路,解决问题。通过这种方式,员工与员工之间的关系得到了良好的调节,团队的内部信任得到了增强。

在建立信任关系的过程中,思想政治工作还强调了公平和透明,确保每一位员工在团队中都能得到公平对待和尊重。通过这种信任的建立,团队成员之间的协作变得更加顺畅,工作效率也因此得到了提升。

4 企业思想政治工作实施的具体方式

4.1 定期开展思想政治教育 with 培训

定期开展思想政治教育 with 培训是提升员工思想觉悟与团队协作能力的有效途径。企业通过系统化、常态化的思想政治工作,不仅能够提高员工的思想政治素质,还能为员工提供与企业文化和价值观对接的学习平台。通常,企业可以安排定期的培训课程,邀请专家讲解企业核心理念、团队合作技巧、企业文化的深层内涵等内容,帮助员工更好地理解企业的长远目标和价值导向。

企业还可以通过专题讲座、案例分享、座谈会等形式,促进员工思想的深入交流和碰撞。在培训过程中,企业不仅强调专业技能的提升,还注重思想觉悟的培养,使员工能够从思想上树立集体主义、社会责任和企业使命感。这种定期的思想政治教育能够使员工在工作中时刻保持对企业目标的认同,并在团队合作中自觉体现集体主义精神^[4]。

为了进一步增强培训的实效性,企业还可以通过设立思想政治工作评价机制,对员工的学习成果进行反馈和评估。通过这种方式,员工在学习过程中能够及时了解自己的进步,并在实际工作中逐步改进与提升。这不仅有助于员工自我激励,还能够促进团队间的合作与协作,使员工在实际工作中应用所学知识,提升团队的协同作战能力。

4.2 创新思想政治工作的形式与方法

随着信息技术的快速发展和工作环境的变化,传统的思想政治工作形式逐渐显现出局限性。为了更好地适应现代企业的需求,企业需要创新思想政治工作的形式和方法。首先,借助网络平台和数字技术,企业可以将思想政治教育搬到线上,使其更加便捷和高效。通过建立企业内部的在线学习平台或 APP,员工可以随时随地进行思想政治学

习,不受时间和空间的限制。例如,企业可以设置定期发布的在线课程或微视频,通过多媒体手段生动传达企业的核心价值观和文化理念,从而提升员工的参与度和学习热情。

企业还可以通过互动会议、团队沙龙等形式,增强思想政治工作的互动性与参与感。在这种形势下,员工不仅是接受思想政治教育对象,还能够通过互动和讨论,表达自己的看法与意见。这种双向沟通的方式能够打破传统思想政治工作中单向传递的局限,促进员工之间的思想交流,增加员工对思想政治工作内容的理解和认同。

企业可以结合具体工作场景,设计与实际工作紧密相关的思想政治活动。例如,在大型项目启动时,组织项目组成员开展思想政治主题的座谈,围绕团队协作、责任担当等话题进行深入讨论。创新思想政治工作的形式和方法,不仅能够提高员工的参与度和学习兴趣,还能有效提升思想政治教育的实际效果,进一步增强团队的凝聚力和协作能力。

5 企业思想政治工作对员工团队协作与凝聚力的实践案例分析

5.1 案例一:某企业思想政治工作促进团队协作的成功经验

某知名制造企业通过长期的思想政治工作,成功促进了员工之间的团队协作和凝聚力。该企业每年定期开展思想政治培训和企业文化教育,特别注重在员工中普及“团队优先”的理念。企业通过组织集体讨论、团队建设活动、座谈会等形式,逐步形成了高度一致的企业价值观。通过这种方式,员工不仅理解了企业的发展目标,还增强了对企业的认同感^[5]。

在实际操作中,企业每年都会安排不同部门的员工参与跨部门合作项目,项目启动时会进行思想政治工作专题讲座,强调团队协作的重要性,培养员工的集体主义精神。在项目执行过程中,企业管理层通过定期组织讨论会议,帮助员工解决合作中遇到的矛盾与问题,确保各方在合作中始终保持沟通畅通与信任建立。

通过这些持续的思想政治工作,企业的团队协作氛围逐渐改善,员工之间的信任关系更加牢固。跨部门合作项目的成功也充分体现了员工在思想政治工作的引导下,能够从团队利益出发,协调分歧,推动项目高效实施。这种协作精神逐步渗透到日常工作中,极大提升了整体工作效率与团队的凝聚力。

5.2 案例二:某企业思想政治工作不足的反思与改进

与前述成功经验相对,某大型IT企业在其思想政治工作实施过程中也遇到了一些问题,影响了团队协作与凝聚力的提升。该企业尽管在员工入职初期开展了思想政治

教育,但缺乏系统性与持续性。尤其是在高压工作环境下,思想政治工作缺乏针对性和灵活性,员工对企业文化的认同度逐渐下降,团队间的协作意识也未能有效提升。

其中一个明显的问题是在团队合作过程中,部门之间的信息壁垒较为明显,员工之间的沟通不畅,导致项目进展缓慢。企业的思想政治工作虽然在形式上较为完备,但由于缺乏灵活性和个性化,无法根据不同部门和员工的需求进行有效引导,导致一些员工缺乏归属感,出现“为自己工作”而非“为团队工作”的现象。

反思这些不足,企业在后期通过调整思想政治工作的方式进行了改进。首先,企业开始根据不同部门和员工的实际情况,制定更加贴合实际的思想政治培训内容。例如,对于研发团队,企业加强了创新精神和团队合作意识的培养;而对于营销团队,则强调市场竞争力和团队协作的重要性。其次,企业增强了思想政治工作的互动性,开展了更多形式多样的团建活动,并通过在线平台建立了即时沟通渠道,促进了部门间的合作与信息共享。

6 结语

企业思想政治工作在提升员工团队协作与凝聚力方面具有重要作用。通过统一价值观、增强员工归属感和责任感、促进沟通与信任等方式,思想政治工作能够有效增强团队的合作意识和向心力。随着企业文化和管理方式的不断发展,创新的思想政治工作形式和方法将进一步提升其对团队凝聚力的影响。企业应不断优化思想政治工作,以更好地发挥其在团队建设中的积极作用,推动企业的长远发展。

这个大纲包括了各个部分的要点,正文部分通过两级标题系统化地分析了企业思想政治工作对团队协作和凝聚力的多维度作用。

[参考文献]

- [1]周丽莹.宣传工作对国有企业思想政治工作的作用探讨[J].明日风尚,2018(21):357.
- [2]詹成念.路桥企业思想政治工作实效性的强化措施[J].建材与装饰,2018(35):150-151.
- [3]史佳佳.企业思想政治工作对增强企业凝聚力的推动作用初探[J].参花(下),2018(4):108.
- [4]田政.构建现代施工企业思想政治工作新模式[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(2):142-143.
- [5]邝巧如.浅析新形势下国有企业政治思想工作面临的问题及对策研究[J].东方企业文化,2013(17):27.

作者简介:何正义(1976.7—),毕业院校:西安交通大学,所学专业:工商管理,当前就职单位:葛洲坝易普力湖北昌泰民爆有限公司,职务:副经理,职称级别:初级。

基于可持续发展的企业社会责任管理创新研究

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] 构建基于可持续发展的企业社会责任管理模式, 需要深入融合经济、社会和环境三重价值目标。通过引入创新工具和技术手段, 优化企业内部管理流程, 提升社会责任执行力, 推动绿色供应链和循环经济实践。强调利益相关者协同机制的构建, 有助于实现长期稳定的利益分配和社会福祉的提升。在管理创新过程中, 利用数字化技术与智能化平台, 强化透明度与责任追踪, 实现企业社会责任的精细化管理。上述实践不仅能够提升企业形象与品牌价值, 还将为实现可持续发展提供动力, 助力经济效益与社会效益的双赢。

[关键词] 可持续发展; 企业社会责任; 管理创新; 绿色供应链; 数字化技术

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15308

中图分类号: F270

文献标识码: A

Innovative Research on Corporate Social Responsibility Management Based on Sustainable Development

WANG Yu

Shanxi Zhongtiao Mountain Group Hujiayu Mining Co., Ltd., Yuncheng, Shanxi, 044000, China

Abstract: In order to construct a sustainable development based corporate social responsibility management model, it is necessary to deeply integrate the triple value goals of economy, society, and environment. By introducing innovative tools and technological means, optimizing internal management processes, enhancing social responsibility execution, and promoting green supply chain and circular economy practices. Emphasizing the construction of a collaborative mechanism among stakeholders can help achieve long-term stable distribution of benefits and improve social welfare. In the process of management innovation, digital technology and intelligent platforms are utilized to enhance transparency and accountability tracking, achieving refined management of corporate social responsibility. The above practices can not only enhance the corporate image and brand value, but also provide impetus for achieving sustainable development, helping to achieve a win-win situation between economic and social benefits.

Keywords: sustainable development; corporate social responsibility; management innovation; green supply chain; digital technology

引言

在全球经济迈向可持续发展的进程中, 企业社会责任已成为衡量企业竞争力和长期发展的关键因素。传统管理模式面临资源浪费、环境破坏以及社会责任履行不足等挑战, 亟需创新路径来实现经济、社会和环境效益的平衡。通过将绿色供应链、数字化技术和智能化管理工具融入企业运营, 不仅能提升资源利用效率, 还能建立更具透明性和公信力的责任管理体系。这样的转型不仅助力企业在市场竞争中脱颖而出, 更为经济、社会与环境的协调发展注入新动能。

1 企业社会责任管理的可持续发展需求与挑战

在全球经济进入可持续发展新阶段的背景下, 企业社会责任(CSR)管理已经从“可选项”转变为“必需项”, 并受到企业、政府和公众的高度关注。现代企业面临的不仅是经济效益的压力, 还需在环境保护和社会公益方面承担更多义务。随着全球化的深入, 资源紧缺、气候变化和社会不平等问题日益突出, 这些挑战倒逼企业转型升级, 推动社会责任管理向可持续化方向发展。可持续发展理念的核心在于平衡经济、环境和社会三重目标, 这对传统的

CSR 管理提出了更高要求。

当前, 企业在履行社会责任时, 常面临管理模式单一、技术支持不足以及利益相关者需求复杂等问题。传统管理模式大多关注短期经济效益, 忽视了对资源的高效利用和生态保护, 导致企业社会责任的实施流于形式。同时, 由于缺乏完善的协同机制, 不同利益相关者之间的目标往往存在矛盾, 制约了社会责任实践的效果。例如, 供应链上的上下游企业在绿色实践中难以达成共识, 导致资源浪费和效率低下。此外, 公众和监管机构对企业行为的透明性要求不断提升, 传统 CSR 管理手段已难以满足新的期望。

在可持续发展的框架下, 企业社会责任管理必须从策略设计到实施路径进行系统化重构。一方面, 需要将绿色供应链、循环经济等理念融入企业运营, 推动资源节约和环境保护。另一方面, 技术创新的支持尤为重要, 通过大数据、人工智能和物联网等数字化手段, 可以提升 CSR 管理的精准性和效率。同时, 企业还需重视利益相关者的参与, 通过建立开放的沟通平台, 增强各方协同, 化解目标冲突。

面对复杂的社会经济环境, 企业社会责任管理的可持

续化不仅是应对外部挑战的手段,更是企业提升竞争力和社会公信力的内在驱动力。只有将经济效益与社会、环境价值相结合,企业才能在未来市场中占据更有利的位置,实现长期稳定发展。

2 绿色供应链与循环经济在企业社会责任中的应用

绿色供应链和循环经济理念为企业社会责任管理提供了全新的实践路径,通过整合资源利用、减少环境影响和提升价值创造能力,推动企业在可持续发展目标下实现责任管理的创新与优化。绿色供应链强调在供应链的全生命周期中,将环境管理与经济效益深度融合,从原材料获取到产品回收都贯彻可持续发展理念。而循环经济则以“减量化、再利用、再循环”为核心,通过资源闭环管理,提升资源利用效率,减少废弃物的产生。这两者的结合为企业实现环境友好型发展提供了重要抓手。

在绿色供应链的实践中,企业需要重新设计采购、生产和分销等环节,将环境标准纳入合作伙伴选择与评估中。例如,通过与供应商合作推广环保材料,优化物流运输中的碳排放管理,可以显著降低企业运营对生态系统的负面影响。此外,绿色供应链要求企业对产品的全生命周期进行监督,包括生产环节的能耗管理、使用过程中的环境效益优化以及产品报废后的回收与再利用。在这个过程中,数字化技术的应用,如区块链技术用于追踪产品的环保属性,大数据分析用于优化物流路径,能够极大地提高绿色供应链的效率与透明度。

循环经济的引入为企业社会责任增添了创新动力,通过资源的再生与循环,帮助企业在降低环境成本的同时提升经济效益。具体而言,企业可以探索产品再制造、废弃物资源化利用以及共享经济模式等实践。例如,一些制造企业通过建立产品回收和再制造系统,将废旧产品中的材料提取并重新加工,从而减少对原始资源的依赖。同时,企业还可以通过开发共享平台,在消费端延长产品的生命周期,实现资源使用的最大化。

绿色供应链与循环经济的结合,不仅帮助企业在履行社会责任时更加高效和精准,也推动了整个产业链的转型升级。这种实践方式能够有效提升企业的品牌形象,增强客户与公众对企业的信任感。同时,通过减少资源浪费和环境负担,还能为社会与环境创造更多的长期价值。在可持续发展的大背景下,这种双赢的模式将成为企业社会责任管理的重要方向。

3 数字化与智能化技术助力社会责任管理创新

数字化与智能化技术的迅速发展,为企业社会责任管理的创新提供了强有力的工具支持。这些技术通过数据的收集、分析与应用,不仅提升了社会责任管理的效率,还增强了透明性与可追溯性,使企业在履行责任的过程中更加精准与高效。通过构建智能化管理体系,企业能够实时

监控和优化资源使用、环境保护和社会贡献等关键指标,从而更好地满足利益相关者和社会的期望。

在数字化技术的应用中,大数据和人工智能具有广泛的潜力。例如,通过大数据分析,企业可以更全面地了解供应链上下游的环境影响,为绿色供应链的构建提供可靠依据。同时,人工智能可以对复杂的资源分配和管理流程进行优化,提高能效和资源利用率。例如,一些企业通过AI驱动的能耗管理系统,在生产过程中有效减少能源浪费,并通过动态调整生产计划降低碳排放。此外,区块链技术的应用则可以提升社会责任管理的透明性,通过不可篡改的链上记录,实现对供应链的全面追溯和责任分配,从而增强企业的公信力。

智能化技术在社会 responsibility 管理中的价值还体现在自动化监控与决策支持方面。例如,物联网设备可以实时采集企业运营中的环境数据,包括碳排放量、水资源使用量等关键指标。通过与云计算平台的结合,这些数据能够被迅速整合并转化为可操作的优化建议,使企业能够及时调整运营策略,减少环境影响。同时,智能化管理平台还能自动生成社会责任报告,为利益相关者提供准确、透明的信息展示,进一步提升企业的社会责任形象。

数字化与智能化技术的应用不仅提高了企业社会责任管理的效率,也为企业带来了额外的竞争优势。一方面,这些技术的使用帮助企业降低运营成本和环境成本,为经济效益的提升提供了新的可能。另一方面,技术驱动的责任管理体系能够增强企业与客户、合作伙伴以及监管机构之间的信任关系,为企业在市场竞争中赢得更多认可。

4 利益相关者协同机制与社会责任价值创造

利益相关者协同机制是推动企业社会责任价值创造的重要途径。企业在履行社会责任时,涉及政府、员工、客户、供应商、社区等多方利益相关者的诉求与期望。通过构建协同机制,企业能够在利益相关者之间建立起有效的沟通与合作平台,从而实现责任目标的共同推进。协同机制的核心在于平衡各方利益,通过共享信息、整合资源和明确责任,增强各方的参与感与认同感,从而提升社会责任实践的整体效果。

在实际操作中,利益相关者协同机制需要从制度设计和执行路径两个层面加以完善。首先,企业应当明确各类利益相关者的核心诉求,围绕可持续发展目标制定相应的责任分配方案。例如,政府关注企业在环保与公益方面的表现,社区关心企业对地方经济与就业的贡献,而客户则更加注重产品的安全性与环境友好型。通过深度调研与分析,企业可以将这些不同需求整合进管理策略中,并通过定期发布社会责任报告等方式与各方保持透明沟通。

协同机制需要依托有效的资源整合与分配。在资源整合方面,企业可以通过构建绿色供应链,与供应商合作共同实现环保目标。例如,一些企业与上下游合作伙伴共同

开发节能减排技术,从而在供应链的整体运作中降低环境影响。在资源分配方面,通过合理分配社会责任投资,比如将部分利润用于支持教育、医疗和社区基础设施建设,可以在社会范围内创造更大的价值,进一步巩固企业与利益相关者的合作关系。

利益相关者协同机制的价值还体现在风险管理与品牌建设方面。协同机制的建立不仅能够化解利益冲突,还能为企业争取更多的社会支持。例如,在应对环境和社会风险时,与政府、非政府组织以及学术机构的合作能够提供更多专业支持与资源共享。此外,协同机制能够增强企业的责任形象,提升品牌忠诚度和市场竞争力,为企业开拓更大的发展空间。

通过利益相关者的有效协同,企业可以实现社会责任价值的最大化。这不仅有助于推动社会与环境的可持续发展,也为企业自身创造了更多的商业价值与长远发展动力。在复杂多变的社会环境中,利益相关者协同机制将成为企业社会责任管理的重要支撑和创新点。

5 企业社会责任管理创新对可持续发展的促进路径

企业社会责任管理创新是实现可持续发展的关键驱动因素。通过在管理方式、技术应用和运营模式上的创新,企业不仅能够更高效地履行社会责任,还能推动经济、社会和环境目标的全面协调与进步。创新路径的核心在于将社会责任的理念深度嵌入企业战略,构建系统化、智能化和协同化的管理模式,从而更好地应对可持续发展中的挑战和机遇。

技术创新是推动社会责任管理的重要路径之一。数字化和智能化技术为企业的责任实践注入了新动能。例如,通过大数据分析和物联网技术,企业可以实时监测能源消耗、碳排放和废弃物处理情况,为环境管理提供精准决策支持。同时,区块链技术的引入增强了社会责任管理的透明度,使得企业可以向公众和利益相关者清晰展示其责任履行情况,提升社会信任度。技术创新不仅优化了企业的内部管理流程,还为整个产业链的可持续转型提供了新方法。

绿色发展理念的贯彻是管理创新的重要方向。企业可以通过绿色供应链、循环经济等实践,将资源节约和环境保护的要求融入到产品设计、生产和物流的全生命周期中。例如,推广可再生能源的使用,优化运输方式以降低碳足迹,或实施废弃物资源化管理,都能够显著减少企业运营对环境的负面影响。这种模式不仅能够提升企业的环保绩效,还能为社会创造更多绿色价值。

协同创新机制是社会责任管理的重要支撑。企业在创

新过程中需要积极与政府、非政府组织、社区和学术机构合作,共同探索新的责任实践路径。例如,通过与学术机构合作研发环保技术,与社区联合开展公益活动,企业能够在多方合作中整合资源、分享成果,推动责任管理模式的优化。

企业社会责任管理创新对可持续发展的促进作用体现在经济效益与社会价值的双赢上。通过优化资源配置、降低环境成本、增强利益相关者的参与感,企业能够在市场竞争中占据更有利的位置,同时为社会的长远发展作出积极贡献。在未来,只有坚持管理创新的企业才能在可持续发展的浪潮中脱颖而出,实现经济繁荣与社会进步的统一目标。

6 结束语

企业社会责任管理创新在可持续发展的时代背景下,已成为企业实现长期竞争力的重要手段。通过引入绿色供应链与循环经济理念,企业能够在降低环境负担的同时提升资源利用效率。数字化与智能化技术的应用,为责任管理提供了更精准、高效和透明的手段,使企业更好地满足利益相关者的多元需求。协同机制的建立,不仅促进了企业与社会、政府、社区等多方的合作,还创造了更大的社会与经济价值。管理创新使企业社会责任从单一的实践行为转变为全方位的战略融合,为可持续发展目标的实现注入新动力。在未来,只有不断深化责任管理创新,企业才能在激烈的市场竞争中保持优势,同时推动社会的绿色、和谐与长远发展。

【参考文献】

- [1] 胡雅捷,张坤. 绿色治理对企业社会责任表现的影响[J]. 合作经济与科技,2023(18):102-105.
 - [2] 赖红波,郭振方. 动态创新能力对企业绩效的影响研究——基于企业社会责任的调节作用[J]. 科学与管理,2024,44(3):16-22.
 - [3] 袁梓怡. 企业社会责任信息披露问题与应对措施[J]. 时代经贸,2023,20(7):108-110.
 - [4] 夏春晓. 企业社会责任与可持续发展能力的关系——基于医药企业的实证研究[J]. 商展经济,2023(14):161-164.
 - [5] 姜雨峰,黄斯琦,潘楚林,等. 企业数字责任:数字时代企业社会责任的理论拓展与价值意蕴[J]. 南开管理评论,2024,27(3):245-258.
- 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。

AI 技术在国际贸易中的应用与中国企业的实践

刘飞然

北京博大经开建设有限公司, 北京 100068

[摘要] AI 技术在国际贸易中的应用逐渐成为提升企业竞争力的关键因素。通过智能化的贸易流程管理、供应链优化、客户需求预测以及市场分析, AI 能够有效提升决策效率和准确性, 降低运营成本。中国企业在此领域的实践表现突出, 尤其是在跨境电商、物流管理和客户服务等方面, 取得了显著成果。AI 技术的应用促进了中国企业在全球市场的布局 and 扩展, 同时提升了对国际市场变化的应对能力与创新能力。随着 AI 技术的不断发展, 其国际贸易中的潜力将更加巨大。

[关键词] AI 技术; 国际贸易; 跨境电商; 供应链管理; 市场分析

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15293

中图分类号: F713.3

文献标识码: A

Application of AI Technology in International Trade and the Practice of Chinese Enterprises

LIU Feiran

Beijing Boda Jingkai Construction Co., Ltd., Beijing, 100068, China

Abstract: The application of AI technology in international trade has gradually become a key factor in enhancing the competitiveness of enterprises. Through intelligent trade process management, supply chain optimization, customer demand forecasting, and market analysis, AI can effectively improve decision-making efficiency and accuracy, and reduce operating costs. Chinese enterprises have shown outstanding practical performance in this field, especially in cross-border E-commerce, logistics management, and customer service, achieving significant results. The application of AI technology has promoted the layout and expansion of Chinese enterprises in the global market, while enhancing their ability to respond to changes in the international market and innovate. With the continuous development of AI technology, its potential in international trade will become even greater.

Keywords: AI technology; international trade; cross-border E-commerce; supply chain management; market analysis

引言

在全球化的今天, 国际贸易面临着更加复杂和多变的市场环境。AI 技术作为一项革命性工具, 正逐步渗透到贸易流程的各个环节, 推动行业效率的飞跃提升。中国企业紧跟这一趋势, 通过智能化手段优化供应链、提升市场预测精度, 并在跨境电商等领域取得了显著成绩。AI 技术不仅改变了传统的贸易方式, 也为企业开辟了新的增长路径, 其国际贸易中的应用前景无疑将成为全球经济竞争的重要驱动力。

1 AI 技术在国际贸易中的角色与发展趋势

1.1 AI 技术在国际贸易中的角色

随着全球化进程的加速, 国际贸易面临着前所未有的挑战和机遇。传统的贸易方式在信息流、资金流和物流的运作上存在较多的局限性, 效率低下且容易受到外部环境波动的影响。AI 技术作为一种高度自动化和智能化的工具, 正逐步成为推动国际贸易变革的重要力量。AI 能够通过大数据分析、机器学习和自然语言处理等技术, 帮助企业全球市场中快速做出准确的决策^[1]。

在国际贸易中, AI 技术主要体现在优化供应链管理、提升跨境电商效率、增强市场需求预测能力等方面。通过智能化的物流管理, AI 可以帮助企业实时监控货物的运输状态, 降低运输成本并提高运输效率。此外, AI 技术还能帮助企业更精准地预测市场需求, 调整生产和库存计

划, 从而避免资源浪费, 提升运营效益。

1.2 AI 技术的发展趋势

随着 AI 技术的不断进步, 国际贸易中的应用范围也在不断拓展。从最初的自动化订单处理到如今的智能化市场分析和客户服务, AI 在全球贸易中的发展趋势愈发明显。未来, AI 技术将进一步深度整合到跨境电商平台、供应链管理和贸易金融等领域, 成为提升全球贸易效率和透明度的关键因素。在跨境电商领域, AI 技术将继续推动个性化推荐、智能客服和精准营销等功能的提升。通过分析用户行为数据, AI 可以帮助电商平台提供更加定制化的产品推荐和服务, 提升客户满意度和忠诚度。其次, AI 在供应链中的应用将更加广泛。智能化的仓储系统、自动化的生产调度以及物流配送的优化都将依赖于 AI 技术的支持, 进一步提升国际贸易的整体效率。

随着 5G、大数据、物联网等技术的进一步发展, AI 技术的应用将更加紧密地与这些新兴技术融合, 推动全球贸易进入一个更加智能化、数字化的新时代。AI 的不断创新与进步, 将为国际贸易带来更广阔的应用前景, 推动全球经济发展迈向新的高度。

2 跨境电商中的 AI 技术应用

2.1 智能化的产品推荐与精准营销

在跨境电商领域, AI 技术的应用已经深刻改变了传

统的商业模式。通过对大量消费者行为数据的收集与分析，AI 能够精准地洞察用户需求和消费趋势，从而实现个性化推荐和精准营销。机器学习算法可以根据用户的浏览历史、购买记录以及搜索偏好，生成个性化的产品推荐列表，提高消费者的购买转化率。

例如，AI 技术能够根据消费者在某一平台的购买习惯，预测其未来的购买需求，自动推送相关商品。这不仅提升了用户体验，也帮助电商平台提高了销售额和客户黏性。此外，AI 还能够进行智能广告投放，根据不同市场的用户特征，定制化广告内容，实现精准投放，避免广告资源的浪费。

2.2 AI 驱动的跨境电商物流与供应链优化

跨境电商的物流和供应链管理是其成功的关键因素之一。AI 技术在这一领域的应用，显著提高了物流效率并降低了运营成本。智能化的仓储管理系统可以自动分析库存状况，提前预警缺货或滞销产品，优化库存布局，避免资源的浪费。AI 在物流方面的应用使得从仓库到消费者手中的运输环节更加高效，缩短了交货周期^[2]。

AI 技术还通过实时数据监控与分析，对跨境运输的各个环节进行优化。例如，基于实时交通数据和天气预报，AI 可以预测运输路线的最佳选择，避免延误，降低运输成本。此外，AI 还能够通过分析大量的历史物流数据，识别潜在的供应链风险，从而帮助企业制定更有效的应急方案，提升供应链的灵活性与抗风险能力。

跨境电商中的 AI 技术应用不仅提升了运营效率和客户体验，还推动了全球贸易方式的智能化转型。随着技术的不断进步，AI 将在跨境电商领域扮演更加重要的角色，助力企业在全局竞争中取得优势。

3 AI 驱动的供应链优化与全球物流管理

3.1 智能化库存管理与需求预测

供应链管理是国际贸易中的核心环节，而 AI 技术的引入正在彻底改变这一领域的运营模式。AI 通过大数据分析和机器学习技术，使得库存管理更加智能化和精准。传统的供应链管理往往依赖人工经验和简单的统计方法，而 AI 能够实时分析海量数据，预测需求波动，帮助企业更好地进行库存规划与管理^[3]。

AI 驱动的智能库存管理系统能够根据销售历史、季节性变化以及市场趋势，动态调整库存水平，避免过多的库存积压或缺货现象。这种精准的需求预测能力使得供应链管理更加高效，企业能够在更短的时间内响应市场需求变化，减少了生产过剩和资源浪费。同时，AI 还能够通过优化仓储布局和库存流转，提高仓库空间的使用率和配送效率，降低库存成本。

3.2 供应链风险管理与优化

在全球化的贸易环境中，供应链面临着越来越复杂的风险因素，包括政治动荡、自然灾害、价格波动等。AI

技术为供应链的风险管理提供了新的解决方案。通过对全球范围内的多种数据源进行实时分析，AI 能够识别潜在的供应链风险，并及时向企业发出警报^[4]。

AI 可以分析来自全球各地的市场、气候、政治等数据，预测潜在的风险因素，并帮助企业制定相应的应急预案。例如，AI 能够通过分析天气预报数据，预测极端天气可能对物流运输的影响，帮助企业提前调整运输计划，避免延误或成本增加。通过机器学习，AI 还可以根据历史数据识别供应链中可能的瓶颈和效率低下的环节，提出优化方案，从而进一步提升供应链的灵活性和稳定性。

总的来说，AI 技术通过智能化库存管理、需求预测和风险管理，为全球供应链带来了前所未有的效率提升和成本降低。随着技术的不断进步，AI 将继续推动全球物流和供应链管理的创新与优化，帮助企业在竞争日益激烈的全球市场中获得更大的竞争优势。

4 市场需求预测与智能决策在国际贸易中的应用

4.1 基于 AI 的精准市场分析

在国际贸易中，市场需求预测是企业制定战略决策的关键。传统的市场分析依赖于人工经验和历史数据，但随着市场环境的变化，传统方法难以准确预测未来需求。AI 技术特别是大数据分析和机器学习算法的应用，显著提升了市场需求预测的准确性。

通过对全球范围内的大数据进行实时分析，AI 可以识别出消费者行为、购买趋势和市场变化的潜在模式。AI 能够处理来自不同渠道的数据，如社交媒体、在线搜索、消费者反馈等，综合考虑季节性波动、节假日影响和地区差异等因素，提供更加精准的需求预测。这种基于 AI 的预测能够帮助企业提前调整生产计划和库存管理，避免因需求波动而造成的过剩或缺货现象。

AI 技术能够深度分析消费者的行为和偏好，从而精确预测某一地区或市场的特定商品需求。通过实时分析来自不同地区的数据，AI 可以洞察市场趋势、消费者习惯和需求变化，帮助企业更好地把握各个市场的具体需求。这种智能化的需求预测不仅支持企业在不同地区或国家制定更加精准的产品定位，还能帮助企业调整营销策略、优化供应链管理和库存控制，确保产品能够及时满足当地市场需求。最终，AI 技术提升了企业在复杂多变的国际市场环境中的快速反应和适应能力，从而增强其市场竞争力。

4.2 智能决策支持系统

AI 技术不仅在市场需求预测中起到了至关重要的作用，还在智能决策支持系统中广泛应用。智能决策系统利用 AI 算法分析企业的历史数据、市场趋势、供应链状况等多维信息，为企业提供全面、实时的决策支持，帮助决策者做出更加科学、精准的战略决策。

通过机器学习，AI 能够不断优化决策过程，识别潜在的市场机会和风险，提供个性化的战略建议。例如，在

选择进入某个新兴市场时, AI 系统可以分析该市场的消费趋势、竞争环境、消费者行为等因素, 为企业提供全面的市场分析报告, 帮助其评估市场的潜力和风险。AI 驱动的智能决策系统不仅提升了决策的效率和准确性, 还能够快速响应市场变化, 帮助企业在复杂的国际贸易环境中保持竞争优势。总的来说, AI 技术在市场需求预测和智能决策中的应用, 为国际贸易中的企业提供了强大的支持。

5 中国企业在国际市场中的 AI 技术应用

5.1 优化产品与服务的个性化

在全球化的竞争中, 产品与服务的个性化已成为提升企业竞争力的关键因素之一。中国企业通过 AI 技术, 不仅可以更精确地了解不同市场的消费者需求, 还能够根据这些需求定制产品和服务, 提升客户满意度和忠诚度。AI 技术通过大数据分析, 能够分析不同地区消费者的购买行为、偏好以及文化差异, 从而为企业提供针对性的市场策略。

例如, 跨境电商平台可以利用 AI 算法分析消费者的购物历史、浏览习惯和社交媒体数据, 为用户提供个性化的推荐系统。这种基于 AI 的个性化推荐不仅能够增加客户的购买频次, 还能提高销售转化率。通过 AI 优化的客户服务系统, 企业还能够提供 24 小时智能客服, 解答消费者的疑问, 增强客户的信任感与满意度。这些智能化的产品与服务定制, 帮助中国企业在激烈的国际市场中脱颖而出^[5]。

5.2 提升供应链管理与全球物流效率

供应链和物流管理是国际贸易中的另一重要领域。AI 技术在中国企业的供应链管理中得到了广泛应用, 帮助企业实现精准的需求预测、库存管理和生产调度。通过 AI 算法对历史销售数据和市场变化进行深度分析, 企业能够精准预测未来的市场需求, 并提前做好供应链的优化调整。AI 技术能够自动识别并解决库存积压、物料短缺等问题, 从而避免生产过程中出现的资源浪费和供应链瓶颈。

在物流管理方面, AI 技术通过智能化的仓储管理、自动化的配送系统和实时数据分析, 显著提高了物流运输的效率。通过 AI 对运输路线的智能规划和实时交通监控, 企业能够优化全球物流链, 减少延误, 降低运输成本。这

些技术的应用使得中国企业能够在全球范围内实现高效的商品配送, 提高了在国际市场中的响应速度和竞争力。

5.3 数据驱动的市场决策与风险管理

在面对复杂多变的国际市场环境时, 及时准确的市场决策和风险管理至关重要。AI 技术为中国企业提供了强大的数据分析能力, 使企业能够基于实时市场数据做出科学的决策。通过 AI 对全球经济、政治、天气等多维数据的分析, 企业能够准确把握市场趋势和风险, 做出及时的调整。

AI 能够帮助企业预测原材料价格波动、运输成本变化以及外部市场的政治风险, 从而优化采购计划和定价策略, 减少不确定因素带来的损失。同时, AI 技术还可以通过实时监控市场环境的变化, 帮助企业识别潜在的供应链风险和市场机会, 使企业能够在全球竞争中保持灵活性和优势。

中国企业通过广泛应用 AI 技术, 在提升产品和服务的个性化、优化供应链与物流管理, 以及推动数据驱动的市场决策等方面, 显著增强了其在国际市场中的竞争力。随着 AI 技术的不断发展与应用, 未来中国企业将能更加迅速地适应全球市场的变化, 赢得更多国际市场份额。

6 结语

AI 技术在国际贸易中的应用正在深刻改变全球市场格局。中国企业通过智能化的产品创新、精准的市场需求预测以及优化的供应链管理, 成功提升了在全球市场中的竞争力。随着 AI 技术的不断进步, 未来企业将在全球贸易中更加依赖这一技术来提高运营效率、降低成本并推动可持续发展。AI 不仅为中国企业在国际舞台上开辟了新的发展机会, 也为全球贸易模式的转型提供了强大动力。

【参考文献】

- [1] 刘晓昱. 新形势下饲料产品的国际贸易与跨境电商发展研究[J]. 中国饲料, 2024(8): 153-156.
- [2] 孙爱军, 吴国松. 中国国际贸易中的碳排放计算及评估——基于中澳 2002-2009 年数据的分析[J]. 华东经济管理, 2013, 27(7): 5.

作者简介: 刘飞然 (1983. 3—), 男, 籍贯: 北京, 中级经济师。

人防工程管理中的工商管理实践与优化研究

宋 扬

哈尔滨市人防工程管护中心，黑龙江 哈尔滨 150001

[摘要]伴随城市化步伐的加快及国家安全要求的提高，人民防空工程对于守护民众生命安全、增强应急处理能力具有重要意义。随着科技进步，人民防空工程管理逐步向智能化、信息化方向发展，工商管理观念亦逐步融入人防工程管理体系。以工商管理为切入点，分析了人民防空工程管理中的实际问题及改进措施。通过对人民防空工程管理现状及问题进行分析，探讨引入商业管理实践的可能性，提出了新的管理模式，提升人防工程管理水平与应急处理效能。研究数据显示，构建完善的管理体系、精准的资源分配、科学的运营策略与技术创新应用，提升人防工程综合管理水平与效益。

[关键词]人防工程；工商管理；智能化管控；资源优化；管理实践

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15284

中图分类号: F283

文献标识码: A

Research on the Practice and Optimization of Business Management in Civil Air Defense Engineering Management

SONG Yang

Harbin Civil Air Defense Engineering Management and Protection Center, Harbin, Heilongjiang, 150001, China

Abstract: With the acceleration of urbanization and the improvement of national security requirements, civil air defense engineering is of great significance in safeguarding people's lives and enhancing emergency response capabilities. With the advancement of technology, the management of civil air defense projects is gradually developing towards intelligence and informatization, and the concept of business management is also gradually integrated into the management system of civil air defense projects. Starting from business management, this article analyzes the practical problems and improvement measures in the management of civil air defense projects. By analyzing the current situation and problems of civil air defense engineering management, exploring the possibility of introducing commercial management practices, a new management model is proposed to enhance the management level and emergency response efficiency of civil air defense engineering. Research data shows that building a sound management system, precise resource allocation, scientific operational strategies, and innovative technological application can enhance the comprehensive management level and efficiency of civil air defense engineering.

Keywords: civil air defense engineering; business management; intelligent management and control; resource optimization; management practice

引言

人民防空工程系国家安全体系的关键构成要素，系维护民众生命财产安全的重要屏障，亦为国家战略安全体系的坚实基础。传统人民防空工程管理多依赖人力与物资资源，改进管理手段。然而，随着我国社会现代化进程，尤其是信息技术迅猛进步，传统管理模式已无法适应现代人防工程管理要求。工商管理系现代企业管理的关键途径，具备广泛的应用领域，可为增强资源使用效能、改善管理程序、提升决策水平等提供切实帮助。

1 人防工程管理的概述

人民防空工程系国家安全保障体系关键组成，发挥维护人民生命安全、守护关键设施、助力紧急救援及应对突发事件的核心作用。人防设施系战争时期守护民众及国家安全之实物构筑，依然凸显和平时期防灾减灾、应急救援及抗灾能力的关键作用。随着战争形态和应急应对机制的发展，人民防空设施的功能及管理模式持续进步。特别是

在信息时代、智能化发展和现代管理思想引领下，人防工程管理模式正迈向更为科学、高效及可持续的发展路径^[1]。

传统人民防空工程管理主要依靠人工操作与资源配置，流程管理复杂程度较高，运行效率不高。随着城市化步伐加快，各类突发事件频发，改进后的管理模式无法满足现代防工程在应急处理、快速响应和资源调度方面的需求。在此情形下，如何高效提升人防工程管理水平、强化其应急处置能力、确保平战转换的顺利进行，成为人防工程管理迫切需要解决的问题。

人民防空工程管理涉及诸多领域，涵盖设备管理、设施维护、人员培训、应急演练等方面。在实际执行中，管理者须依据任务类型差异，科学配置各类资源，确保人民防空工程设施在紧急情况下迅速启动并有效运用。此外，加强人防工程信息流转及指挥体系构建工作的重要性需予充分认识，这关乎设备与设施运用效能，亦关乎整个体系的响应效率及紧急应对能力。

近年来,随着信息技术的广泛普及,人民防空工程管理逐步融入智能化手段。运用信息平台实现资源集聚与调配,促进了管理效能的增长。借助大数据、云计算、物联网等科技,管理者可即时监控设施运行状况、调配物资与人力,及时应对突发情况,提升了人防工程运行效率及应急处置速率。

2 工商管理视角下人防工程管理的问题

2.1 资源配置与利用效率低下

关于现有人防工程管理,资源配置与使用效率不彰。鉴于人防工程所需资源涵盖设施建设、设备购置、人员培训、物资储备等多个领域,这些资源普遍缺少统筹规划和协同运作,造成资源冗余配置与损耗。例如,因缺少统一的资源配置体系,部分区县人防工程及应急物资配置可能过于集中或分散,造成某些区域资源富余,而其他区域资源极度匮乏,难以满足实际需要。此外,采购设备和物资常缺少精确的需求评估,引发所购物资长期搁置或变质,导致不必要损耗^[2]。

资源分配失衡导致财政压力加大,亦严重制约了人防工程的实际效能及应急处理能力。为了提高资源配置的效率,必须强化各类资源的需求预测和统筹管理,确保资源能够精准地配置到最需要的地方。

2.2 管理流程不规范、信息不对称

管理流程不规范和信息不对称是影响人防工程高效运作的另一个问题。在许多地区,虽然有相关的管理规定和操作流程,但在实际执行过程中,由于部门之间缺乏有效的沟通与协作,导致信息流转缓慢,指令执行不到位。尤其是在突发事件的应急管理中,不同部门和单位的信息孤岛效应尤为明显。各部门掌握的资源、设备、人员等信息难以在短时间内汇总和共享,影响了决策的时效性和执行性。

例如,在应急响应阶段,指挥机构通常须借助各种资讯作出判断,若缺乏健全的信息共享体系与即时数据保障,指挥体系可能难以迅速掌握核心信息,进而影响决策的准确性和落实的效率。此外,鉴于管理程序繁杂且未实现标准化,相关人员常遇工作重叠、责任不明确等困境,引发工作效率低落,影响了整体运行效率。

2.3 缺乏系统化的应急管理与快速响应机制

在现代化人防工程管理,应急管理体系与快速反应机制尚不健全系另一重要问题。尽管多数区域的人民防空工程在硬件设施建设上已实现一定成效,在应急管理体系构建方面仍有较大不足。应急管理体系指对突发事件的应对措施,亟需建立健全的应对方案、操作规程及运行体系,确保应对各类灾害及冲突局势,可快速启动,发挥其应有的效能^[3]。

目前,众多防洪工程的应急应对体系尚在起步阶段,缺乏弹性与实效。例如,部分区域应急计划缺失针对性,

难以在紧急状况下迅速集结相关物资,应急响应滞后。此外,某些区域的应急演习实施不足,训练项目过于单一,实操性及复杂度不足,此等因素导致应急管理工作实效性不足,无法妥善处理复杂的突发状况。

为了增强应急管理效能,加强应急预案的体系化与定向性,厘清各机构、各职能部门的职责与使命。持续进行复杂环境下的应急实战演练,增强应急响应人员素质。借助信息化手段支撑,应急指挥系统可实现资源即时调配及应急决策,增强应对速度与紧急处置效能。

3 工商管理方法在提升人防工程管理效能方面的运用

3.1 引入信息化管理系统,提升管理效率

在现代人民防空工程管理中,引入信息化管理系统是提高管理效能的核心举措。传统人民防空工程管理多依靠人工登记、纸质文档传输及线下交流,此法易致信息延后、差错及疏漏,亦导致各类资源分配与决策流程缺少即时性与公开性。而引入信息化管理系统可集成多种管理功能,如数据存储、信息共享、实时监控、远程调控等,有效提升管理效能与精确度。信息化系统助力实现全面信息的即时更新与互通,构建核心数据库,将全国人防工程资源、设施、人员资料统一汇聚至一个信息平台,管理人员可随时查阅与修改资讯,提升应对与决策效率。例如,设备检修、库存及人员配置等相关信息可自动导入信息系统,消除了人工输入的繁杂与失误,保障了管理的精确性。

引入信息化管理系统可增强资源配置的灵活性与科学性。经系统化数据解析,可即时掌握各种资源运用状况与需求,管理人员可依实情灵活变动资源分配,防止资源损耗与不足。系统还能预测可能出现的紧急事件和资源瓶颈,提前做出应急预案。信息化管理系统能够提高跨部门的协作效率。在传统管理框架中,部门间信息交流常显封闭,难以共享。而信息化平台可消除部门隔阂,推动信息资源共享与流动,加强部门间协同。这种合作效应有助于提升工作效率,保障决策时效性与正确性,进一步提升综合管理效能^[4]。

3.2 优化人防工程的资源调配与管理流程

人防工程资源调配与管理流程的优化是提升其运行效率、确保各项任务顺利进行的基础。在传统管理框架中,资源分配不合理、操作流程不规范,常致资源耗费、秩序紊乱及救援效率滞后。因此,改进资源配置与监管程序,确保资源最大化利用、流程高效灵活,系当务之亟需破解的关键议题,提升资源配置效率的核心是编制严谨恰当的资源分配方案。针对人防工程建设、应急应对及日常维护等各阶段需求,相关人员需依实情制定周密的资源分配计划,依托信息化管理系统平台,实时采集并解析各类资源运用信息,预测我国未来资源需求,进行合理安排。此外,制定资源库存管理规范,运用数据驱动方法进行深入分析

与预测,保障所需物资的充足供应,避免超量采购及库存过剩。

在优化管理流程方面,应当将流程标准化和自动化相结合。传统的手动操作不仅耗时耗力,而且容易出错。通过流程优化,可以减少不必要的中间环节,确保工作流程简化和高效。例如,利用信息化渠道推进审批流程智能化、任务分派智能化、工作进展监控实时化,克服了传统人工操作的效率低下与时效性不足。优化流程、提升自动化水平,可大幅提升整体管理水平,降低管理费用,改进流程需强化各环节的监管与管控,确保执行的标准性和效能。应设立专责监控的机构或职位,定期核查各项流程实施状况,迅速查明问题并做出相应调整。同时,构建反馈渠道,准许有关人员就流程实施过程中的难题提出意见,优化流程持续,增强管理弹性与应对力度^[5]。

3.3 提高应急响应机制与技术支持能力

提升应急响应机制与技术支持能力是确保人防工程能够在突发事件中发挥最大效能的关键。当前社会所遭遇的安全挑战愈发多元,突发事件的种类和范围亦持续扩大,现行的应急应对体系难以应对新形势下的挑战。因此,增强应急响应机制的适应性、应对力,以及技术保障实力,提升应急响应能力须强化预警体系建设。通过构建健全的预警机制,融合地理信息系统(GIS)、大数据分析及人工智能技术,可以即时监测潜在威胁,及时发出警报并启动应急预案。例如,运用大数据分析手段,及时甄别高风险地带及核心环节,实时监测地下水水位及气象状况等要素,及时应对潜在风险。一旦遇有紧急情况,系统即刻启动应急预案,自动启动所需资源和设施,防止信息延误与决策耽搁。

应急响应机制的提升还需要强化多方联动。各部门之间的协作至关重要,特别是在危急关头,唯有依靠多部门协作与即时联络,方能保障各项应急措施的有效实施。为此,构建多部门、多地域的紧急应对协作机制,加强各机关间的数据互通与资源配置,有效提升应急响应协调力与执行力。在技术保障层面,应积极推动应急技术装备的更新换代,涵盖无人机、机器人、传感器等装备的使用,具备实时监控能力、精准数据采集及自动化处理功能,显著增强应急应对效能。此外,健全的应急指挥体系与技术平台,亦能保障决策者即时掌握资讯、作出抉择及跟踪实施成效,确保应急响应的精确与快捷^[6]。

3.4 加强跨部门协作与信息共享

跨部门协作及信息交流对现代人民防空工程管理极为关键。传统的管理方式常陷于信息壁垒,各部门间沟通协调不足,导致应急响应及资源分配效率不彰,影响了整体管理水平。为了妥善处理此问题,务必强化部门间合作,确保各机关间信息交流及时准确,推进协同作业效能提升。

跨部门协作的加强需要建立明确的沟通机制和工作流程。遇突发状况时,需快速统筹多个部门协作事项,确保信息传递与指令流通高效无阻。为此,提议构建专项协同作业系统,保障信息流通顺畅,明确工作任务分配。此外,该平台亦能提供一致的数据管理和调拨服务,确保各机构在合作中实现信息与资源共享。

信息共享的机制需要技术支持。信息化平台运用有助于突破各机构间的信息隔阂,推动信息实时互通。通过整合各相关部门的资源资讯、人员状况、设备运用情况等,相关人员可迅速作出应对决策,提升办公效能。特别在紧急应对阶段,信息互通有助于各方实时掌握动态、了解资源配置状况,确保决策的科学性及执行效率。跨部门协作还需要加强人员的沟通与协作能力。除了技术平台和流程支持外,还需定期组织跨部门的培训与演练,提高员工的协同工作能力,确保在实际操作中,工作人员能够在压力环境下迅速、有效地完成任务^[7]。

4 结语

本文通过对人防工程管理现状的分析,指出了传统管理模式中的不足,特别是在资源配置、管理流程和应急响应等方面存在的问题。结合工商管理的实践经验,本文提出了创新的管理模式,包括信息化管理、优化资源调配、加强人员培训和技术创新等策略,以提高人防工程管理的综合效益。未来,人防工程管理应进一步依赖科技创新,推动智能化管理平台的建设,并加强跨部门协作,形成更加高效的管理体系。工商管理的理念与方法将在这一过程中发挥越来越重要的作用,推动人防工程管理向现代化、智能化方向发展。

【参考文献】

- [1]张亮,王勇,魏毅,等.人防工程质量管理面临的问题及保障工程防护质量的措施[J].居业,2024(9):170-172.
 - [2]李小燕.基于WebGIS的人防工程管理信息系统研究与实现[J].测绘与空间地理信息,2024,47(8):128-131.
 - [3]林超.新形势下人防工程维护管理问题及对策研究[J].大陆桥视野,2024(6):128-129.
 - [4]杨碎英.人防工程中紧急情况下的通风系统响应与管理策略[J].暖通空调,2024,54(1):186-189.
 - [5]林超.人防工程质量监督管理常见问题及对策研究[J].大陆桥视野,2024(5):127-128.
 - [6]王志强.基于大数据技术的人防工程质量监督管理平台设计研究[J].工程技术研究,2024,9(4):203-205.
 - [7]张存义.信息系统在人防工程防护设备管理中的运用[J].中国战略新兴产业,2024(5):29-31.
- 作者简介:宋扬(1983.8—),女,学历:本科,硕士学位,法学专业。

工业工程理论在供电公司生产效率提升中的研究

郑 洁

温州市图盛供电服务有限公司文成分公司, 浙江 温州 325300

[摘要] 工业工程理论在提升供电公司生产效率方面具有重要作用。通过分析生产过程中的瓶颈与低效环节, 结合生产线平衡、作业研究、质量管理等方法, 提出了针对性的优化方案。研究表明, 工业工程技术可以有效提升电力生产、配送及维护等环节的运作效率, 降低成本并提高服务质量。通过合理的资源配置与流程优化, 不仅能够提高公司整体生产效益, 还能增强客户满意度与市场竞争力。该研究为供电公司在生产管理、流程优化及质量提升方面提供了理论依据与实践指导。

[关键词] 工业工程; 生产效率; 流程优化; 质量管理; 智能化应用

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15282 中图分类号: F239.62 文献标识码: A

Research on Industrial Engineering Theory in Improving Production Efficiency of Power Supply Company

ZHENG Jie

Wencheng Branch of Wenzhou Tusheng Power Supply Service Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325300, China

Abstract: Industrial engineering theory plays an important role in improving the production efficiency of power supply companies. By analyzing the bottlenecks and inefficient links in the production process, combined with methods such as production line balancing, job research, and quality management, targeted optimization plans have been proposed. Research has shown that industrial engineering technology can effectively improve the operational efficiency of power production, distribution, and maintenance, reduce costs, and improve service quality. By rational resource allocation and process optimization, not only can the overall production efficiency of the company be improved, but customer satisfaction and market competitiveness can also be enhanced. This study provides theoretical basis and practical guidance for power supply companies in production management, process optimization, and quality improvement.

Keywords: industrial engineering; production efficiency; process optimization; quality management; intelligent application

引言

电力行业在现代社会中扮演着至关重要的角色, 供电公司作为核心企业, 面临着生产效率低下、资源浪费和管理瓶颈等诸多挑战。工业工程理论通过优化生产流程、合理配置资源、提升作业效率等手段, 在制造业和服务业中取得了显著成效。借鉴这些成功经验, 结合供电公司的具体需求, 应用工业工程方法能够有效提升电力生产、配送及维护的效率, 降低成本, 增强市场竞争力。研究将重点探讨工业工程理论的应用及优化方案, 旨在为供电公司提供切实可行的改进路径。

1 供电公司生产效率现状分析

1.1 供电公司生产流程概述

供电公司在电力生产、输送、维护和客户服务等方面承担着复杂且重要的任务。电力生产环节包括发电、变电和配电。发电环节主要涉及电厂的运行与发电机组的调度, 变电环节则负责电能的转换与电压调整, 确保电能稳定可靠地输送到各个区域^[1]。配电环节将电力从变电站输送至用户, 确保电力的高效传输与分配。

在电力输送与维护方面, 供电公司需要对广泛的输电线路和配电网进行定期检修与维护, 确保电力网络的稳定性和可靠性。尤其是远距离输电线路和山区的配电网, 常常面临设备老化、故障频发等问题, 增加了维护难度与成本。

客户服务与管理是供电公司与客户之间的桥梁。通过用电监控系统, 供电公司能够实时监控用户的用电情况, 并及时处理故障与客户需求。然而, 客户服务环节中, 部分流程仍存在响应迟缓、信息流转不畅等问题, 影响了用户体验。

1.2 现有生产效率问题

尽管供电公司在多个环节进行过优化, 但生产效率仍面临不少问题。首先, 资源浪费和时间延迟在各个环节中普遍存在。例如, 设备检修和维护过程中, 部分任务安排不合理, 导致设备闲置或等待时间过长, 从而增加了额外的成本。其次, 工作环节不合理及重复作业现象较为突出。在电力生产与配送过程中, 部分操作存在交叉重叠或重复劳动, 浪费了大量人力物力。

此外, 质量管理与控制方面的不足也是影响整体效率的重要因素。设备的质量检查、运行监控等环节未能形成高效的闭环管理, 故障修复响应滞后, 导致了生产流程的中断与维护成本的上升。

1.3 生产效率瓶颈分析

在当前的生产过程中, 几个关键环节形成了明显的效率瓶颈。发电站的生产能力受限于设备的老化与维护周期,

许多设备频繁出现故障，导致发电能力下降。设备的检修周期过长，影响了整体生产进度，且存在检修计划不合理的问题。人员调度与作业安排上，也存在一定的瓶颈。由于生产任务量大且突发性强，人员调度和工作安排时常无法灵活应对，导致了人员利用率低下。

信息化水平和数据管理也是生产效率提升的一大障碍。供电公司信息系统的互通性较差，数据更新不及时，导致了决策支持系统的效率降低。信息不对称和数据滞后使得生产决策的响应速度变慢，进而影响了整体生产效率和服务质量。因此，提升信息化水平与数据管理的准确性，成为解决生产瓶颈的关键。

2 工业工程理论在供电公司中的应用

2.1 作业研究与流程优化

作业研究通过分解工作任务、简化流程，帮助识别和消除不必要的步骤。供电公司可应用作业研究于电力生产、配送和维修环节，优化工序、减少冗余操作，提升工作效率。时间研究有助于设定合理的标准工时，特别是在配电网巡检和设备修复等重复性任务中，通过合理安排时间和工作节奏，减少非生产性时间的浪费，并确保人员工作负荷均衡。流程优化通过重新设计工作流程，去除不必要的环节，提高工作效率，如减少冗余审批、检查程序等，缩短周期、降低成本。

2.2 生产线平衡与资源配置

在供电公司，生产线平衡应用于电力生产和配送环节，通过优化任务分配，避免某环节过忙或空闲。例如，在发电环节，合理分配不同类型发电机组的负荷，优化发电机组的使用周期，确保系统稳定运行。资源配置优化旨在合理配置人员、设备和材料，提升生产效率。通过合理调度维修人员和设备，确保设备及时检修，减少停机时间。最优调度策略根据生产需求和资源状况动态调整人员、设备和材料的配置，最大限度地减少空闲时间，确保工作流程连续性，提升电力供应稳定性^[2]。

2.3 质量管理与持续改进

全面质量管理（TQM）通过全员参与、持续改进与客户满意度提升，帮助供电公司确保设备采购、生产、维护及客户服务等环节的质量控制，减少故障率，提升设备可靠性。通过问题诊断与根本原因分析，如鱼骨图和Pareto分析，找出质量问题的根本原因，进而改进工作流程。持续改进（PDCA循环）则通过反馈与调整，优化生产流程、维护策略和客户服务，推动质量管理的持续进步。员工参与改进过程中增强归属感和责任感，有助于公司整体优化。

3 优化方案设计与实践案例

3.1 电力生产环节的优化方案

在电力生产环节，生产线平衡法可以优化发电设备的调度，确保各发电机组的负荷分配合理，提高整体发电效率。通过分析各发电单元的负荷需求，避免设备过载或空

闲，提高设备利用率，延长使用寿命。作业研究可减少电力设备检修中的非生产时间，通过优化作业流程、合理分配资源，缩短设备检修周期，提高检修效率，减少停机时间。基于模拟模型的优化方法，结合历史数据和实时信息，能预测电力需求波动，优化负荷分配，确保用电需求的同时，避免过载和能源浪费。

3.2 电力配送与维护流程优化

优化输电线路巡检与维护计划是提升电力配送效率的关键。传统的巡检计划可能存在时间安排不合理或频次不足，工业工程理论结合设备状况和历史数据，能制定更科学的巡检周期与优先级，实施预测性维护，避免突发停运，提升电网稳定性。同时，工业工程方法可优化配电网的运行效率，通过电力流量分析与调度管理，结合负荷预测和实时数据，降低配电网损耗，提高输电效率。利用数据分析和预测性维护，实时监控设备状态，减少故障率，保障电力供应的可靠性^[3]。

3.3 提升客户服务效率的创新方案

提升客户服务效率首先需通过信息技术优化服务流程，引入自动化系统和智能客服平台，提升客户反馈的响应速度。自助服务终端和在线客服可减少人工处理时间，提高客户满意度。实时监控系統通过智能电表和监测设备，实时追踪用电数据并快速响应故障事件，确保快速处理，减少停电不便。服务质量管理通过定期客户满意度调查获取反馈，发现服务不足并进行改进，优化客服接待流程和问题解决效率，提升客户体验，增强公司形象与客户忠诚度。

4 工业工程应用成效分析

4.1 效率提升的量化评估

通过工业工程理论的应用，供电公司在多个环节实现了显著效率提升。生产效率通过关键绩效指标（KPI）得到了量化评估。例如，电力生产环节中，设备利用率提高，发电时间减少，设备停机时间缩短，整体生产效率得到提升。电力配送与维护环节也通过资源配置优化和作业流程改进，生产周期缩短，工作效率大幅提升。成本节约方面，通过优化生产流程、减少资源浪费，降低了生产、维护和服务成本。合理安排设备检修周期、延长设备使用寿命，降低了故障率和修复成本。服务环节的优化减少了客户投诉和响应时间，降低了客户服务成本。质量管理的改善体现在设备故障率和客户投诉率的显著降低。

4.2 员工生产力与满意度变化

工业工程的应用提升了员工生产力和工作环境。通过流程优化和合理的任务分配，减少了重复劳动和不必要的等待时间，员工工作效率得到提升。例如，标准化工作流程提高了任务完成效率，减少了工时浪费。员工满意度也显著改善，优化后的工作环境和合理的工作负荷减少了员工压力，提升了他们对工作的满意度和归属感。这种高满意度促进了团队稳定性和合作精神，进一步提高了生产效率^[4]。

4.3 供电公司整体运营效益分析

工业工程的实施有效降低了运营成本并提升了服务质量。通过资源优化、流程再造和质量管理,整体运营成本得到了控制,尤其在电力生产和维护环节,非生产性时间减少,设备利用率提升。长期来看,工业工程的实施助力供电公司实现可持续发展,降低运营成本增强市场竞争力,同时提升服务质量和客户满意度,增强品牌形象。高效的运营管理使公司更好地适应行业变化,提升市场竞争力,实现长期增长与发展。

5 挑战与未来发展方向

5.1 面临的挑战与困难

尽管工业工程在供电公司中取得了一定成效,但在实际应用过程中仍面临不少挑战。首先,电力行业内部的固有问题,如技术限制和人员培训不足,制约了工业工程理论的全面实施。电力生产与维护过程中的一些复杂设备和技术,往往存在较高的技术门槛,而员工的技能培训和知识更新尚未完全跟上这一变化,导致了工业工程方法应用的效果无法充分发挥。

其次,工业工程理论与电力行业特点的融合仍存在一定难度。电力行业的特殊性,例如设备运行周期长、系统复杂性高等,使得工业工程的一些通用方法可能需要根据行业特点进行调整。这种融合难题使得标准化流程和优化策略的实施变得更加复杂。

此外,外部环境变化也是一大挑战。政策、市场竞争等外部因素对电力行业的影响深远,尤其是政策的调整与市场的不确定性,可能会影响供电公司对于工业工程技术的投资与应用。例如,市场需求波动大,可能会使得某些优化措施效果难以长期保持。

5.2 解决方案与应对措施

针对这些挑战,解决方案的核心在于提高员工的技能培训和知识共享。通过定期的培训和技术交流,提升员工对工业工程方法的理解和应用能力,可以有效克服技术短板,推动公司内部的技术创新和流程优化。同时,注重跨部门合作,建立更加灵活的组织架构,使得各部门能够在工业工程实践中共享资源与信息。

加强信息化建设是应对挑战的另一项重要措施。随着数字化和智能化技术的发展,供电公司应加大对信息技术的投入,推动数字化转型。通过智能化管理系统、大数据分析平台等工具,可以更好地实现资源配置、设备监控与流程优化,提升整体效率和灵活性^[5]。

跨部门合作和创新模式的突破也是解决当前瓶颈的有效途径。通过打破部门之间的壁垒,推动信息与资源的共享,结合各部门的优势力量进行协同创新,能够有效推动整体运营效率的提升,解决一些复杂的管理和技术难题。

5.3 未来发展方向

展望未来,工业工程将在智能制造技术中扮演更加重要的角色。工业工程与智能制造技术的深度融合,能够为供电公司提供更加精准的生产计划与调度方案,提高资源利用率和设备运行效率。结合自动化、物联网和云计算等技术,工业工程方法将进一步提升电力生产和维护的智能化水平。

大数据与人工智能的应用是另一个重要发展方向。通过对海量数据的实时采集与分析,结合人工智能的预测与决策支持,供电公司能够在生产过程中做出更加智能的决策。例如,通过数据驱动的预测性维护,能够提前发现设备故障风险,避免突发性停机,降低维护成本。

可持续发展与绿色电力生产将是未来发展的重要方向。工业工程理论的应用将不仅仅局限于提升生产效率和降低成本,更应融入节能减排、环境保护等绿色生产理念中。通过优化生产流程、提高能源利用效率,推动绿色电力的发展,不仅能够提高企业的社会责任感,还能进一步增强公司的长期竞争力。

6 结语

文章探讨了工业工程理论在提升供电公司生产效率中的应用,分析了其在电力生产、配送、维护和客户服务等环节的优化潜力。通过生产线平衡、作业研究、质量管理等方法,有效提升了公司整体运营效率,降低了成本,并改善了服务质量。未来研究可进一步探索工业工程与智能技术、大数据的融合应用,以及绿色电力生产的结合,以实现可持续发展目标。持续优化管理模式和提升信息化水平,将为供电公司在激烈的市场竞争中提供更强的竞争力和发展潜力。

【参考文献】

- [1]李海泉.县级供电企业精益化管理模式研究[D].北京:华北电力大学,2012.
 - [2]王涛,李吉红.工业工程技术及生产管理应用今日财富杂志社.2016年第二届今日财富论坛论文集[Z].今日财富杂志社:北京中外软信息技术研究院,2016:1.
 - [3]刘丽颖.工业工程理论在供电企业工会工作中的应用研究[D].北京:华北电力大学,2018.
 - [4]杨来冬.工业工程方法在机械生产流程优化中的应用及效果分析[J].中国机械,2024(10):100-103.
 - [5]肖泽,高春彦.工业工程与质量工程在产业园区价值管理中的作用[J].价值工程,2024,43(13):17-19.
- 作者简介:郑洁(1979.5—),毕业院校:浙江大学,所学专业:电气工程及其自动化,当前就职单位:温州市图盛供电服务有限公司文成分公司,职务:专职,职称级别:工程师。

小微企业破产难题及规则构建

王文学 汤轶岚

河南强人律师事务所, 河南 漯河 462000

[摘要]小微企业是中国特色社会主义市场经济的一个重要引擎,其生机与活力受到国内外的广泛关注。但是近年来,众多小微企业受到金融危机、公共卫生危机等方面的冲击,有的甚至已经走到生死存亡边沿,亟需健全其适合的破产制度来帮助其推陈出新,整合资源,重焕活力。然而,小微企业因存在不同于大中型企业的特殊性,而导致其破产问题存在现实困境。基于小微企业股权结构、治理结构、债务组成等方面的特殊性,它们往往有着经营权和所有权统一易发生管理者专断独行的现实问题;小微企业家因存在一个投资人或个人担保等情形需承担无限连带责任,难以真正被破产制度保护;存在融资缺陷无法负担时间冗长、程序繁琐等较高的破产成本。因此,我们可以在借鉴国际经验的基础上,采取建立视同认可制度、鼓励债权人适度参与、关注出资人权益保留问题等措施,完善小微企业破产制度,使其能够得到更加良好的发展。

[关键词]小微企业;破产制度;视同认可;债务人留任

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15279

中图分类号: F27

文献标识码: A

Difficulties and Rule Construction of Bankruptcy for Small and Micro Enterprises

WANG Wenxue, TANG Yilan

He'nan Qiangren Law Firm, Luohe, He'nan, 462000, China

Abstract: Small and micro enterprises are an important engine of the socialist market economy with Chinese characteristics, and their vitality and vigor have received widespread attention both domestically and internationally. However, in recent years, many small and micro enterprises have been impacted by financial crises, public health crises, and other factors. Some have even reached the brink of survival and urgently need to establish a suitable bankruptcy system to help them innovate, integrate resources, and regain vitality. However, small and micro enterprises face practical difficulties in bankruptcy due to their unique characteristics that differ from large and medium-sized enterprises. Due to the unique characteristics of small and micro enterprises in terms of equity structure, governance structure, debt composition, etc., they often have the problem of unified management and ownership, which can easily lead to the problem of managers acting unilaterally; Small and micro entrepreneurs are subject to unlimited joint and several liability due to the existence of an investor or individual guarantee, making it difficult to truly be protected by the bankruptcy system; There are financing defects that cannot afford the high bankruptcy costs such as lengthy time and cumbersome procedures. Therefore, based on drawing on international experience, we can adopt measures such as establishing a recognition system, encouraging debtors to participate moderately, and paying attention to the issue of retaining the rights and interests of investors to improve the bankruptcy system for small and micro enterprises, so that they can achieve better development.

Keywords: small and micro enterprises; bankruptcy system; equivalent recognition; debtor retention

引言

本文中所指小微企业,是根据《中华人民共和国中小企业促进法》对中小企业的定义中所指出的小型企业和微型企业,是根据国务院有关部门规定的企业从业人数,营业收入、资产总额等指标综合认定。

小微企业在我国一直占据着重要而又特殊的地位。言及重要,小微企业在我国市场经济活动中占有大比份额,在经济增长、创造就业和激发活力等方面作出了巨大贡献。而言及特殊,小微企业这一市场主体虽然数量庞大,但是同时由于在供、产、销等方面具有较高的经营风险而具有天然的脆弱性。不同于大中型企业的治理结构与经营模式,其应对内外部冲击时的抗风险能力大大下降。而破产制度正是为了对抗企业在激烈的市场竞争下存在的高风险而产生的退出机制,小微企业的破产制度更是如此。在第十

四届全国人大一次会议便有代表提出要修改企业破产法来解决小微企业破产特殊问题,否则既不能清理掉没有生命力的小微企业,又不能挽救尚有生命力的小微企业。因此,小微企业的破产问题亟需关注。

近5年来,不单是国内对此问题关注,国际方面尤其是市场经济高度发达的国家与地区,在小微企业本就存在脆弱性的情况下,又受到例如新冠疫情、金融危机等外部宏观因素冲击,对其破产问题同样十分重视。

1 小微企业破产制度的困境

1.1 困境存在的实务体现

小微企业在商业经济活动中的价值不言而喻,国家乃至世界范围内都在增加关注。但是,在近年来公共卫生和中美贸易争端危机的冲击下,众多小微企业都面临着资不抵债甚至退出市场的风险。破产重整作为解决企业危机、

激发企业活力的挽救之策，可以释放以及整合经营资源，减少僵尸企业。然而，在我国现行破产制度框架下，大中型企业更加适合通过破产重整来度过危机，小微企业的重整成功率却比较低，破产重整存在多重困境。

现行的小微企业破产程序，缺乏统一的司法解释，导致受理法院往往还要求管理人按照普通破产案件的处理程序办案，造成案件复杂繁琐、耗时长、成本高，企业和管理人都难以承受；因规模小部分无法取得破产保护资格，影响了对市场主体的公平保护；债务人的参与缺乏制度相关的支持，破产财产难以实现利益最大化；小微企业出资人的个人债务与企业债务的破产协调处理机制不健全，导致债务人申请破产不积极；小微企业缺乏适合的重整模式，重整成功率低；债权人消极参与，延误了挽救债务人的时机。如管理人承办的漯河市某某建材有限公司破产清算案就是这样的。

1.2 小微企业破产的特殊性

具体来说，要为企业专门设置破产程序的原因，大致有以下两点：

（1）治理结构特殊

小微企业的组织结构极为简化，往往由一位企业家独自掌舵，员工数量和构成有限，导致股东即企业家在企业治理中直接参与，经营权和所有权重叠，容易引发决策独断和腐败现象。即便面临破产的威胁，企业家往往出于担心商誉受损、企业控制权丧失等而不愿及时提出破产重整的申请，缺乏申请破产的意愿，反而倾向于采取“孤注一掷”转移财产的冒险行动，这极有可能加剧企业的经营风险，并可能错失了挽救企业的最佳时机。

因此，基于治理结构特殊性，小微企业家申请破产意愿较低，且传统破产机制无法使他们真正解脱债务。

（2）债务组成特殊

小微企业的债务结构简单、债权人少，通常通过向银行或客户等抵押实物资产以及企业老板连带保证担保进行融资。这就意味着，当危机出现时，小微企业难以有效集齐资金来应对风险，更难以承受漫长的程序与高昂的费用。在笔者办理的一些执转破案件中，一些小微企业的债权人，在管理人电话、微信、邮寄多种方式通知和劝说下，竟然以怕浪费时间为由放弃债权申报。

因此，基于债务组成的特殊性，小微企业非常容易面临财务困境且难以摆脱，无法支撑其完成繁琐漫长的破产程序；普通债权人消极参与也阻碍了破产程序的进程。

2 小微企业破产制度的规则设想与路径实现

2.1 联合国贸法会立法政策分析以及由此而得的经验

联合国贸法会发布的《立法建议》便是旨在帮助小微企业渡过危机、挽救企业的良好对策。《立法建议》提出，传统的企业破产程序主要针对大型企业财务困境的解决，其繁琐、高昂的成本和严格的流程往往令小型企业却步或不适。由于债务问题的持续存在，小型企业可能倾向于避免新风险的承担，可能会陷入债务循环，甚至转投非正规

经济领域。鉴于小型企业的独特性质及其特有的困境，特别强调需要构建一个快速、简便、实用、成本相对较低的破产处理体系，以及提供使用这类体系的指导与支援。就这些问题，该文件也提出了相应的建议和举措，可以通过对该《立法建议》的分析为我国小微企业破产问题提供借鉴。

（1）改进债权人表决方式和债权实现方式

为了确保破产重整程序的顺利进行，亟须解决普通债权人消极参与这一重大障碍。因此，《立法建议》决定不再设立债权人委员会或者召开听证会等，而是引入了一种创新机制。这一新的机制允许将保持沉默视为表决认可的方式，替代传统的正式表决形式，从而在需要债权人同意的事项上增加了“视同认可”的内涵。这样一来，如果债权人收到正式通知却未参与会议或未进行投票，他们的沉默将被视为对重整计划的支持。这一机制不仅能有效降低程序复杂性，还能显著提高债权人在投票中的参与度。传统的表决程序往往需要耗费大量时间与精力，比如组织会议、分发材料、进行讨论等，而这对债权人来说可能是一个繁琐的过程，尤其在时间紧迫的情况下，许多债权人可能因为各种客观原因无法参与。因此，通过简化程序，允许保持沉默视为有效认可，能够鼓励债权人积极参与，进而大幅提高程序的效率。

这样的改革有助于提供一种更为灵活和有效的解决方案，使得小微企业在面临破产威胁时能够在较为简单的程序下实现重组。通过这种机制，债权人能够在不需要走过复杂程序的情况下参与到恢复企业生机的过程中，为企业的生存提供必要支持。因此，这一新机制不仅惠及了企业，也为债权人维护自身权益提供了保障。

就社会整体而言，采用这种新的表决机制不仅仅是对破产法律程序的改进，更体现出对小微企业财务困境的理解与支持。在当前经济环境日趋复杂的情况下，能够通过制度创新为这类企业提供更为高效的解决路径，既能保护债权人的利益，同时也能更好地促进企业的发展与经济的复苏。

综上所述，将沉默视为认可的机制是一种创新的尝试，它在法律程序中引入了灵活性与高效性，能够有效解决因债权人参与不足所造成的程序障碍，为小微企业的重整提供了重要的法律支持。这种改革不仅是对现行破产法律的一次有益调整，也为未来的破产管理实践提供了新的思路与方向。

（2）强调债务人的适度参与和权益的适度保留

破产法初衷是保护债权人的合法权益，然而随着时间的推移，破产法的立法目标也在发展变化，从单纯关注债权人的利益转向平衡债权人和债务人的利益，并最终致力于实现多方共赢和社会公平。这种演变不仅反映了社会的进步，也显示了破产法在促进社会公平正义方面的重要作用。

2.2 对我国小微企业破产问题的制度构建

（1）简化债权人会议，建立视同认可制度

在小微企业破产的背景下，债权人会议的必要性值得

深入探讨。我们认同,虽然传统上债权人会议被视为破产程序中的一环,但在小微企业的特定情况下,这一环节并非必不可少。首先,小微企业通常资产有限,而且大部分资产往往已经被几名有担保的债权人设定了抵押。在这一环境中,担保债权人有权通过法律手段强制执行清偿其债权,这使得普通债权人在面对可变现资产严重不足时,缺乏参与破产程序的动力和积极性。

此外,债权人会议的强制性要求可能造成更多的时间浪费和法律费用,进而阻碍企业的正常出清过程。对于小微企业而言,快速有效地处理财务问题,以及实施合理的资产重组,才是拯救其企业生命的关键。一系列的会议和繁冗的程序安排只会使得其处于财务危机中的状态愈加恶化。

综上所述,在小微企业破产的情境下,有必要重新审视债权人会议及债委会的设立。这种反思不只是一种法律上的调整,还是对小微企业生存环境的深刻理解。通过适时的制度改革,可以在保护债权人利益的前提下,为小微企业的复苏创造更为有效的法律环境和便利条件,以求共同促进经济的复兴。例如,可以加强同债权人的实质性沟通,建立电子通知平台,使得债权人能够实时接收到相关信息,避免因信息滞后导致的权利放弃;利用现代科技手段,如短信、邮件提醒等多种方式,增强信息的覆盖面和及时性,确保所有债权人都能在第一时间获取信息;关于债权人意见表达设置明确的时间表和流程图,主管机构可以定期举办培训及说明会,向债权人详细解读参与流程及其重要性。通过面对面的交流,债权人对程序的理解将更加全面,从而更积极地参与到各项事务之中,建议设立专门的咨询热线和在线问答平台,便于债权人及时提出疑问并获得专业指导,消除了参与过程中的障碍和困惑;加强对透明信息的披露,定期公布债务人的资产状况和偿债计划,让债权人对整体过程有清晰的认识,这样不仅有助于增强债权人对破产程序的信心,也能确保各方利益的公正维护,对提高债权人参与程序的积极性极有促进作用。

(2) 鼓励债务人适度参与的制度设计

让小微企业的管理者,也即债务人的法定代表人或投资人参与到破产程序中来,是小微企业破产制度设计的重要组成部分。小微企业的管理人,也就是债务人,往往掌握着企业运作所需的譬如技术手段、市场渠道、财务支持和人力资本等关键。在企业重整过程中,保障小型和微型企业的持续运营以及提升其资产变现价值,是保护债权人和其他利益相关者的重要前提,这不仅关乎企业的生存,还会直接影响到整个经济环境的稳定与发展。这时,企业家的创新能力和市场敏锐度在此过程中显得尤为关键,他们不仅能够洞察市场变化与机会,还能够将各类资源高效整合,从而推动企业的转型和复兴。所以,对于小微企业来说,债务人的角色不仅限于简单的资源管理,更涉及战略规划和日常运营的所有方面。有必要让他们加入到破产制度设计中来。

(3) 建立针对小微企业财产及关联财产的梳理程序机制

针对小微企业记账凭证混乱、财产不清、企业资金往来等不作财务记载,甚至没有财务账册或账册丢失等企业财产与股东的财产混同的情形,要建立企业财产的梳理机制和关联财产的筛查机制,设立尽早解决小微企业财务困境的程序,避免财务状况复杂化和无序化。综合处理混合一体的企业债务和个人债务,将企业主的个人债务问题纳入破产程序一起调查,帮助理清债务人财产,将破产企业的财产效益发挥到最大化,平等保障债权人和债务人利益。笔者带领的管理团队在处理类似案件中,就着重申请律师调查令,调取中小企业的注册资金代收账户和大额贷(借)款收款账户的进出明细,以查实债务人主要资金的去向。

3 结语

总之,由于中美贸易摩擦和三年新冠疫情的影响,我国有许多小微企业都陷入经营困境,再加上企业申请破产重整的复杂与繁琐,他们干脆放弃了企业年度财务工商申报,让企业工商登记处于吊销状态,成为名副其实的“僵尸企业”。因此,为解决小微企业破产自救困境,亟需对我国现行破产法进行修改,或由最高人民法院出台《快速推进小微企业破产案件办理的实施意见》,建立视同认可制度、鼓励债务人适度参与、兼顾出资人权益保留、小微企业资产快速梳理办法等举措,简化办案流程、提高办案效率,为救活一批有技术、有市场、有希望的小微企业,创造一个良好的司法环境。

[参考文献]

- [1]See OECD ,OECD SME and Entrepreneurship Outlook[Z]. 2021,OECD(2021),p17.
 - [2]参见《代表提出修改企业破产法议案 解决小微企业破产特殊问题》,载中国人大网,[Z].http://www.npc.gov.cn/npc/c2/c30834/202308/t20230801_430876.html,2024年6月25日访问。
 - [3]参见王欣新:《破产法修改中的新制度建设》,载《法治研究》[Z]. 2022年第4期,第10页。
 - [4]See UNCITRAL,UNCITRAL Legislative Recommendations on Insolvency of Micro-and Small Enterprises[Z]. 2021,recommendation 18.
 - [5]参见王欣新著:《破产法》,中国人民大学出版社第4版[Z]. 第286页。
- 作者简介:王文学,郑州大学法律本科,职称:三级律师。现任河南强人律师事务所副主任(合伙人),河南省破产法学会理事、河南省省律协知识产权专业委员会委员、漯河市社会风险评估专家库成员、漯河市知识产权专家库成员、漯河仲裁委员会仲裁员、漯河市第五届律师协会监事,漯河市行政立法咨询专家库成员;汤轶岚,2002年5月22日出生,毕业于河南财经政法大学,2024.8~至今是河南强人律师事务所实习律师,河南强人律师事务所破产团队成员。

探究制造型高新技术企业研发费用加计扣除政策执行指引

罗春玲

桂林长海发展有限责任公司, 广西 桂林 541001

[摘要]文中旨在深入探讨制造型高新技术企业研发费用加计扣除政策(2.0版)的执行指引。通过分析政策背景、核心内容、执行流程及常见问题,为企业提供全面的政策理解和操作指导。探究发现,该政策在激励企业创新、优化税收结构方面发挥了重要作用,但在执行过程中仍存在一些挑战。文章提出了优化建议,以期政策完善和企业实践提供参考。

[关键词]制造业;高新技术企业;研发费用;税收优惠;政策执行

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15268

中图分类号: F276.44

文献标识码: A

Exploration on the Implementation Guidelines for Research and Development Expense Deduction Policies in Manufacturing Oriented High-tech Enterprises

LUO Chunling

Guilin Changhai Development Co., Ltd., Guilin, Guangxi, 541001, China

Abstract: This article aims to explore in depth the implementation guidelines for the research and development expense deduction policy (2.0 version) for manufacturing high-tech enterprises. By analyzing the policy background, core content, implementation process, and common issues, provide comprehensive policy understanding and operational guidance for enterprises. Research has found that this policy has played an important role in incentivizing corporate innovation and optimizing tax structures, but there are still some challenges in its implementation. The article proposes optimization suggestions in order to provide reference for policy improvement and enterprise practice.

Keywords: manufacturing industry; high-tech enterprises; research and development expenses; tax policy; policy implementation

随着全球科技竞争的加剧,创新已成为推动经济发展的核心动力。为鼓励企业加大研发投入,我国相继出台了一系列税收优惠政策,其中研发费用加计扣除政策尤为重要。本文聚焦于制造型高新技术企业,深入探讨研发费用加计扣除政策(2.0版)的执行指引。通过分析政策背景、核心内容、执行流程及常见问题,旨在为企业提供全面的政策理解和操作指导,同时为政策优化提供建议。

1 主要研发费用加计扣除政策沿革

研发费用加计扣除政策是我国为鼓励企业创新而实施的一项重要税收优惠政策。该政策允许企业在计算应纳税所得额时,将实际发生的研发费用按一定比例加计扣除,从而降低企业税负,激励企业增加研发投入。对于制造型高新技术企业而言,这一政策尤为重要,因为研发创新是其保持竞争优势的关键。

近年来,随着我国创新驱动发展战略的深入推进,研发费用加计扣除政策不断优化升级。从最初的 50%加计扣除比例逐步提高到 75%,再到目前的 100%,政策支持力度不断加大。特别是 2.0 版政策的出台,进一步扩大了政策适用范围,简化了操作流程,为企业提供了更加便利的优惠条件。这一系列政策调整充分体现了国家对科技创新的重视,也为制造型高新技术企业的发展注入了强劲动力。

目前制造型高新技术企业主要存在以下问题:

(1) 研发项目创新性不强,过程记录不详实,研发人员不了解项目成果;

(2) 研发项目经费比例不合理,归集比例不达标等。探讨研究制造型高企研发费用加计扣除的意旨和益处:

- (1) 是有效推进研究开发费用会计核算准则;
- (2) 是有效推进研发费用报表归集准则;
- (3) 是有效申请享受政策红利执行到位。

所以探讨研究制造型高企研发费用加计扣除实施落地方案十分紧要。

2 探究实施方案

2.1 实施方案的前提和基础

实施方案前提: 正确理解研发活动。

根据引用政策文件《财税〔2015〕119号》和《高新技术企业认定管理工作指引》: 研发活动旨在通过创新、探索方式推动技术进步、产品升级等。

2.2 实施方案基础: 研发项目管理和研发费用准确核算归集

研发项目管理。

研究开发项目应有健全实施管理办法和制度,包括以下:

- (1) 研究开发组织管理制度;
- (2) 研究开发投入核算财务管理办法;
- (3) 研究开发费用辅助账管理办法;

- (4) 产学研合作管理办法；
(5) 研究开发人员考核奖励制度；
(6) 科技成果转化实施与奖励制度；
(7) 研究开发人才培养、引进、退出和奖励相关制度。

3 全流程文件资料留档

3.1 研发项目的立项任务书、可行性报告

①研发目标，包括必要性和紧迫意义、存在问题、国内外技术现状等；

②研究开发内容，包括解决的关键技术问题、创新点、技术开发路线、考核指标等；

③研究开发条件，包括开发基础环境、人员、经费预算和测算过程等；

④研究开发项目进度安排；

⑤保障措施。

3.2 研发费用准确核算归集，即做好账

表 1 研发支出归集口径对比分析表

序号	科目编号	科目名称	会计核算	研发活动统计报表	高企认定	加计扣除辅助账
一、	01	人员人工费用				
1	0101	工资薪金	√	√	√	√
2	0102	股权激励支出	√	√	×	√
3	0103	基本养老保险费	√	√	√	√
4	0104	基本医疗保险费	√	√	√	√
5	0105	失业保险费	√	√	√	√
6	0106	工伤保险费	√	√	√	√
7	0107	生育保险费	√	√	√	√
8	0108	住房公积金	√	√	√	√
9	0109	外聘人员劳务费	√	√	√	√
二、	02	直接投入费用				
10	0201	材料费	√	√	√	√
11	0202	燃料费	√	√	√	√
12	0203	动力费	√	√	√	√
13	0204	模具、工艺装备开发及制造费	√	√	√	√
14	0205	样品、样机购置费	√	√	√	√
15	0206	测试费	√	√	√	√
16	0207	检验费	√	√	√	√
17	0208	仪器设备运维费	√	√	√	√
18	0209	仪器设备租赁费	√	√	√	√
三、	03	折旧费用与长期待摊费用				
19	0301	仪器折旧费	√	√	√	√

20	0301	设备折旧费	√	√	√	√
21	0301	建筑物折旧费	√	√	√	×
22	0301	设施维护长期待摊费	√	√	√	×
四、	04	无形资产摊销费				
23	0401	软件摊销费	√	√	√	√
24	0402	专利权摊销费	√	√	√	√
25	0403	非专利技术摊销费	√	√	√	√
26	0404	其他知识产权摊销费	√	√	√	×
五、	05	设计费				
27	0501	新产品设计费	√	√	√	√
28	0502	新工艺规程制定费	√	√	√	√
六、	06	装备调试费用与试验费用				
29	0601	装备调试费	√	√	√	×
30	0601	临床试验费	√	√	√	√
31	0601	现场试验费	√	√	√	√
32	0601	其他试验费	√	√	√	×
序号	科目编号	科目名称	会计核算	研发活动统计报表	高企认定	加计扣除辅助账



图 1 研发费用加计扣除 2.0 新规-财务细节注意事项汇总

- ①账面归集必须有研发项目名称
②财政补助资金有专门账户
③支付的费用申请必须有项目名称申请及审批

④研发项目费用支付必须是该项目科研人员，写申请时先报项目负责人签字审批，再按制度走流程，有新增人员及时系统报备。

解决这些问题，企业高层需要加强内部管理，完善研发费用核算制度，提高财务人员的专业能力。同时，企业高层还应加强与税务部门的沟通，及时了解政策最新动态和执行要求。在遇到疑难问题时，可咨询专业机构的帮助，确保政策执行的准确性和合规性。此外，企业还应注重研发活动的规范性和创新性，确保研发项目符合政策要求，提高政策享受的成功率。

4 实施效果与总结

制造型高新技术企业研发费用加计扣除政策执行指引（2.0 版）的实施效果主要体现在以下几个方面：

①降低税负：可以在核算应纳税所得额时，利用该政策红利，减少应纳税额，降低税收成本。

②激励创新：政策鼓励企业加大对研发的投入，因为投入越多，享受的扣除优惠就越大。有助于企业更积极地

开展创新活动，提升企业的创新能力和竞争力。

③促进技术进步：企业有更多资源用于研发新技术、新产品，推动整个行业和社会的技术进步。

④优化资源配置：引导资金、人才等资源向研发领域倾斜，有助于企业改进优化内部资源分配和合理安排。

⑤提升价值：持续的研发投入和创新成果能提升企业的市场价值和品牌形象，吸引投资者和合作伙伴。

⑥推动产业升级：带动相关产业的发展和升级，促进经济结构的调节和改良。

总的来说，《研发费用加计扣除政策执行指引 2.0》进一步统一了税收优惠研发活动的定义和范围，并参考了很多加计扣除的实操经验，在多方面提出了更为细化和深入的意见和建议，对制造型高新技术企业筛选可加计扣除的研发项目具有重要的指导意义。

[参考文献]

- [1]何献华,柯利佳.企业研发费用税前加计扣除操作大全(第二版)[M].广西:广西科学技术出版社,2022.
 - [2]牟小容,李奎.企业科技财税实操指南[M].2023年9月.北京:机械工业出版社,2022.
 - [3]吴健,万晓玲,王娟,等.研发费用加计扣除与高新技术企业优惠实务及案例[M].北京:中国市场出版社,2024.
 - [4]曾鸣.全省快报企业研发投入保持增长态势[N].河南科技报,2024-11-01(02).
 - [5]侯文丽.企业研发费用加计扣除政策深度解析[J].今日财富,2024(32):23-25.
- 作者简介:罗春玲(1987.1—),女,广西兴安人,汉族,本科学历,中级会计师,就职于桂林长海发展有限责任公司,从事财务相关工作。

电子商务对服装行业财务管理的冲击与创新

程 欢

杭州伊芙美创服饰有限公司, 浙江 杭州 310000

[摘要]随着电子商务的迅猛发展, 传统服装行业面临着前所未有的财务管理挑战与创新机遇。电子商务模式不仅改变了服装行业的营销和销售方式, 还对财务管理流程、资金流转、成本控制及利润分配等方面产生了深远影响。通过数字化技术, 企业能够实现实时财务监控与数据分析, 提升资金使用效率, 优化资源配置。同时, 在线支付系统、库存管理的智能化等也为财务管理带来了新的解决方案和创新思路。服装行业需要适应这一趋势, 以更灵活和高效的财务管理方式应对市场竞争。

[关键词]电子商务; 服装行业; 财务管理; 成本控制; 创新

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15311

中图分类号: F27

文献标识码: A

The Impact and Innovation of E-commerce on Financial Management in the Clothing Industry

CHENG Huan

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

Abstract: With the rapid development of E-commerce, the traditional clothing industry is facing unprecedented financial management challenges and innovative opportunities. The E-commerce model has not only changed the marketing and sales methods of the clothing industry, but also had a profound impact on financial management processes, capital flow, cost control, and profit distribution. Through digital technology, enterprises can achieve real-time financial monitoring and data analysis, improve the efficiency of fund utilization, and optimize resource allocation. Meanwhile, online payment systems and intelligent inventory management have also brought new solutions and innovative ideas to financial management. The clothing industry needs to adapt to this trend and respond to market competition with more flexible and efficient financial management methods.

Keywords: E-commerce; clothing industry; financial management; cost control; innovation

引言

在数字化时代的浪潮中, 电子商务已成为推动服装行业转型的关键力量。与传统销售模式相比, 电子商务不仅缩短了商品流通周期, 还加速了资金的流动性, 深刻影响着行业的财务管理体系。如何应对这一变化, 提升财务管理的精准性与高效性, 成为服装企业亟需解决的问题。从智能支付到大数据分析, 电子商务为财务管理带来了前所未有的创新机会, 同时也伴随而来的是一系列挑战。了解这些变化, 帮助企业把握发展机遇, 是应对市场竞争的必由之路。

1 电子商务对服装行业财务管理模式的影响

随着电子商务的飞速发展, 传统服装行业的财务管理模式正面临前所未有的挑战与变革。传统的服装行业财务管理往往依赖于线下门店的销售数据、库存状况以及现金流的手动管理模式, 主要集中在成本核算、税务申报和年度财务报表的编制等方面。然而, 随着电子商务的兴起, 尤其是在线销售平台的普及, 服装企业不得不面对更加复杂和多变的市场环境。这不仅要求财务管理人员实时跟踪线上与线下的销售情况, 还需要对资金流转、订单处理、库存管理等各个环节进行精细化的管理。这种转型迫使企业重新审视和调整传统财务管理流程, 以应对市场的快速变化。

电子商务的普及导致了服装行业销售模式的根本变化, 企业的收入和支出不再仅依赖于传统的零售渠道, 而是与网络平台的支付系统和物流配送紧密相连。电商平台的实时交易和动态定价使得财务管理的流程更加复杂, 传统的会计核算和成本分配模式已难以满足企业的需求。在这种情况下, 财务管理人员需要借助更先进的技术手段, 例如云计算和大数据分析, 以应对瞬息万变的销售环境。通过整合线上线下的数据, 企业可以实时监控销售数据、库存水平和资金流动, 从而更有效地控制成本和优化利润。

电子商务的快速发展使得服装企业在资金流转和支付系统方面面临新的挑战。在传统模式下, 服装企业的资金流动通常是周期性且可预测的, 但电子商务平台的在线支付和即时结算机制打破了这种模式。通过电子支付平台, 消费者可以随时随地进行支付, 企业的资金流动变得更加频繁和即时。这对财务管理提出了更高的要求, 企业不仅要实时监控支付结算和账务记录, 还要应对跨境交易、汇率波动等因素的影响。此外, 电商平台的数据安全问题也是财务管理中的一个重要考虑因素, 如何确保支付数据的安全性以及防范网络诈骗等风险成为了服装企业财务管理的重要任务。

电子商务不仅推动了财务管理模式的转型, 还催生了新的创新机遇。在财务管理中, 企业可以利用数字化技术

优化库存管理、提升资金使用效率，并通过精准的财务数据分析为决策层提供更为科学的依据。例如，基于大数据的精准成本控制可以帮助企业降低存货积压的风险，通过实时的资金流动监控，企业能够及时调整生产计划和资金分配。同时，在线支付和自动化结算等手段的应用，大大提高了财务管理的效率和准确性。电子商务推动服装行业财务管理创新，企业需持续优化管理体系，适应数字化时代的需求。

2 传统财务管理体系面临的挑战与转型需求

随着电子商务的兴起，传统服装行业的财务管理体系面临着前所未有的挑战。在传统模式下，财务管理主要依赖于线下销售的数据和人工核算，财务部门一般负责年度财务报表的编制、成本核算、税务申报等基础工作。这种模式下，财务人员能够通过稳定的销售渠道、定期的现金流以及相对可控的库存管理来完成财务工作。然而，随着电商渠道的加入，服装企业的销售模式发生了剧变，线上与线下的财务数据产生了分离，传统财务管理体系已无法满足新的需求。这种“线上线下”融合的市场环境，使得传统财务管理面临着实时数据跟踪、资金调配、库存管理等多方面的困难。

传统财务管理体系无法应对电子商务平台的快速变化与复杂性。传统企业的财务人员通常依靠手工记录和月度数据汇总来处理财务事务，但电商平台的实时交易、动态定价和促销活动使得财务数据极为复杂。对于企业来说，如何在电商平台上同步更新财务信息，如何处理订单退款、支付延迟等问题，成为传统财务管理体系的巨大挑战。此外，电商平台上跨境交易、汇率波动以及多个支付系统并行运行等新问题，也要求财务管理体系具备更强的灵活性和应变能力。传统的账务核算和财务报告体系，无法提供如此动态且实时的资金管理解决方案，这使得企业需要对财务管理模式进行升级。

在面对这些挑战时，服装企业的财务管理体系必须进行转型。转型的核心要求是数字化和信息化，利用先进的技术手段来改进财务管理流程。首先，企业需要引入云计算、大数据分析等技术手段，将线上线下的财务数据统一管理，实现实时更新与自动化处理。通过智能化系统，企业能够实时监控资金流动、库存水平和销售数据，优化资源配置，及时发现资金和库存管理中的问题。其次，企业需要加强与电商平台的财务对接，建立完善的支付结算系统，确保跨平台数据的一致性和安全性。通过转型，服装行业提升财务管理效率与精准度，为经营决策提供科学、数据驱动的支持，帮助企业应对电子商务带来的快速变化。

3 数字化技术在服装行业财务管理中的应用与创新

随着电子商务的快速发展，数字化技术在服装行业的财务管理中发挥着越来越重要的作用。传统的财务管理模

式已难以适应电商平台带来的快速变化，企业迫切需要借助先进的数字化技术来提高财务管理的效率和精确度。大数据、云计算、人工智能等技术的应用，使得服装企业能够实时监控销售数据、资金流动、库存管理等关键环节，实现财务管理的数字化转型。通过自动化的数据采集和处理，企业能够减少人工操作的错误和延误，提升财务管理的准确性和效率。

大数据技术的应用，为服装企业提供了强大的数据分析能力。通过对销售数据、用户行为数据、库存数据等信息进行深度分析，财务部门能够实现精准的成本核算与利润预测，避免库存积压和资金浪费。数据分析还能够帮助财务人员识别潜在的财务风险，优化资源配置，推动企业更高效地运营。例如，通过分析用户的购买行为和消费习惯，企业能够在财务管理中更加准确地预测市场需求，调整生产计划，减少不必要的开支。同时，基于大数据的财务报告系统，使得企业能够及时获取实时的财务数据，快速响应市场变化。

云计算技术的引入，进一步推动了服装行业财务管理的数字化升级。云端平台不仅能够将线上线下的财务数据集中存储，还能够实现跨部门、跨地域的数据共享与协同工作。财务管理人员可以通过云平台远程访问企业的财务数据，进行实时监控和分析，打破了传统财务管理对时间和空间的局限性。云计算的弹性存储和计算能力，使得服装企业能够灵活应对财务数据的增长，并保证数据的安全性和完整性。此外，云平台还能够与电商平台的支付系统进行无缝对接，确保线上支付的账务记录及时准确地反映到企业的财务系统中，从而大幅提高资金流转的透明度和资金调度的效率。

人工智能技术的应用，为服装行业的财务管理带来了更多创新的可能性。通过人工智能的算法和机器学习，企业能够实现更加智能化的财务预测和风险管理。例如，人工智能能够通过对历史财务数据的分析，帮助企业预测未来的资金需求和市场变化，提供更为精准的财务决策支持。同时，智能化的财务管理系统可以自动识别异常交易和潜在的财务风险，及时预警并采取措施，从而提高企业的风险管控能力。通过这些数字化技术的应用，服装行业能够不仅提升财务管理的效率，也能在激烈的市场竞争中保持灵活应变和持续创新的能力。

4 电子支付与库存管理对财务效率的提升作用

随着电子商务的普及，电子支付与库存管理在服装行业财务管理中的作用愈加重要。电子支付系统的引入，不仅简化了交易流程，还提高了资金流动的透明度和及时性。消费者通过在线支付平台完成交易，支付信息实时传输至企业的财务系统，这使得财务部门能够迅速掌握资金的流入情况，确保资金的即时结算与流动。与传统支付方式相比，电子支付系统减少了中介环节和人工操作，降低了财

务人员的工作压力,减少了支付过程中的错误和延迟,显著提升了财务管理的效率。此外,电子支付还为企业提供了更加清晰的资金流向记录,财务人员可以实时追踪每一笔交易,确保资金的安全性与合规性,进一步优化财务管理体系。

在库存管理方面,电子商务的快速发展要求企业进行更加精细化的库存控制。传统的库存管理模式往往依赖人工记录和周期性的盘点,不仅效率低下,而且容易出现库存积压和缺货的现象,影响了财务的流动性和成本控制。而借助数字化库存管理系统,服装企业能够实现库存的实时监控和数据化管理。每一件商品的出入库情况都能够及时更新,财务部门可以通过系统实时获取库存信息,进行更加科学的库存预警和调整。这种智能化的库存管理方式,不仅减少了库存积压,还能够及时调整生产和采购计划,避免过度生产和资金占用,从而优化现金流和降低企业的财务成本。

电子支付与库存管理的结合,进一步提升了服装企业财务管理的整体效率。通过将支付系统与库存管理系统相互衔接,企业能够在每笔交易发生的同时,自动更新库存数据和财务数据,实现数据的自动化流转。比如,当一笔支付完成后,系统会自动减少相应商品的库存,并更新销售收入。这种自动化处理不仅提高了库存管理的精确性,也减少了人工干预的可能性,从而提高了财务部门的工作效率。此外,实时更新的库存和销售数据还帮助财务人员做出更精准的财务预测和资金调度决策,提升了资金使用的效率和资金周转率。

5 面对电子商务冲击,服装行业财务管理的未来发展趋势

在电子商务的冲击下,服装行业的财务管理正朝着更加数字化、智能化的方向发展。传统的财务管理方式已经无法满足电商平台带来的快速变化和多样化需求,未来服装企业的财务管理将更多依赖于大数据、云计算和人工智能等先进技术。这些技术的引入不仅优化了财务流程,还提高了数据处理的准确性与时效性。企业通过数据分析可以实时掌握销售趋势、资金流动与库存状况,从而实现更加精确的财务决策。未来,财务部门将不再只是传统意义上的账务处理者,而是会转变为数据分析和战略支持的核心角色,帮助企业更好地应对电子商务带来的挑战。

同时,电子支付和库存管理的深度融合,将成为未来服装行业财务管理的重要发展趋势。随着消费者购物习惯的改变,在线支付系统的普及和库存管理的智能化将对财务效率产生直接影响。未来,服装企业将通过一体化的支付和库存管理系统,实现资金与商品流转的同步更新,极大提高财务处理的自动化和精准性。财务人员可以通过系统自动获取资金流动、销售情况以及库存数据,从而快速做出资金调度与成本控制的决策。智能库存系统也将帮助企业实现更精准的库存预警和动态调整,减少库存积压与资金占用,提高企业的现金流管理能力。

面对电子商务带来的市场环境变化,未来服装行业的财务管理还将更加注重风险管控与合规性。在电商平台上进行跨境交易和处理多种支付方式时,企业需要面对更多的税务合规、数据安全等问题。因此,未来的财务管理体系将加强与税务、法律等部门的协作,确保在符合全球合规要求的基础上,灵活应对不同市场的变化。

6 结束语

随着电子商务的不断发展,服装行业的财务管理正迎来深刻变革。数字化技术的应用、电子支付与库存管理的智能化,不仅提升了财务管理的效率和精准性,也为企业在复杂市场环境中提供了强有力的支持。未来,服装行业将更加依赖大数据、云计算和人工智能等技术,推动财务管理向智能化、实时化和合规化发展。通过优化财务流程和强化风险管控,服装企业将在激烈的市场竞争中保持竞争力,实现可持续发展。

[参考文献]

- [1]任伟.L 服装公司电子商务战略研究[D].成都:西南交通大学,2010.
 - [2]赵倩.电子商务对服装行业财务管理的冲击与创新[J].现代商业,2016(35):149-150.
 - [3]余洋.轻资产运营模式下服装业上市公司财务绩效评价研究[D].烟台:山东工商学院,2019.
 - [4]赵萍.服装行业商业模式变革及其财务影响[J].化纤与纺织技术,2020,49(9):76-77.
 - [5]何嘉宁.直营模式对服装业上市公司财务绩效影响的研究[D].临沂:东华大学,2022.
- 作者简介:程欢(1991.8—),女,安徽池州人,现就职伊芙丽集团,财务,从事项目财务管理工作。

光伏项目执行中的关键因素分析及优化路径研究

徐大名

华电综合智慧能源科技有限公司, 北京 100160

[摘要]随着全球对清洁能源需求的增加,光伏发电作为一种重要的可再生能源得到了广泛应用。特别是在中国,光伏产业在政策支持和技术进步的推动下,发展迅速。然而,在光伏项目的执行过程中,仍面临技术、管理、财务和政策等多方面的挑战,影响项目的整体效果和可持续性。本篇文章从技术、管理、财务和政策四个方面分析了光伏项目执行中的关键因素,探讨了影响项目成功的主要问题,并提出了优化路径。通过这些分析,旨在为光伏项目的高效实施提供参考,推动光伏行业的进一步发展。

[关键词]光伏项目执行; 关键因素; 优化路径

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15281

中图分类号: TM914

文献标识码: A

Analysis of Key Factors and Optimization Path Research in Photovoltaic Project Execution

XU Daming

Huadian Smart Integrated Energy Technology Co.,Ltd, Beijing, 100160, China

Abstract: With the increasing global demand for clean energy, photovoltaic power generation has been widely used as an important renewable energy source. Especially in China, the photovoltaic industry has developed rapidly with policy support and technological progress. However, in the execution process of photovoltaic projects, there are still challenges in various aspects such as technology, management, finance, and policies, which affect the overall effectiveness and sustainability of the project. This article analyzes the key factors in the execution of photovoltaic projects from four aspects: technology, management, finance, and policy. It explores the main issues that affect project success and proposes optimization paths. Through these analyses, the aim is to provide reference for the efficient implementation of photovoltaic projects and promote further development of the photovoltaic industry.

Keywords: photovoltaic project execution; key factors; optimization path

引言

随着全球能源转型的加速推进,光伏发电作为一种清洁且可再生的能源形式,逐渐成为各国政府、企业及社会各界关注的重点。低碳、环保以及经济可行性使光伏项目成为推动可持续发展的核心技术之一。尤其在我国的,光伏产业正迎来快速发展的良好势头,得益于政策支持的加力与市场需求的不断增长,项目规模及应用范围持续扩展。然而,尽管光伏项目具备显著的优势与发展潜力,实际执行过程中,仍面临着诸多挑战。从规划设计到实施,再到长期运营,项目涉及的环节繁多,技术、管理、财务及政策等多方面因素,都可能对项目的成功与效益产生重要影响。项目的顺利执行,不仅依赖于先进的技术支持与规范化的管理流程,还需确保资金的有效投入与政策环境的持续优化。因此,对光伏项目执行过程中关键因素的全面分析显得尤为重要,识别出影响项目成功的主要环节,针对性地提出优化路径。通过这一分析,光伏项目的执行效率有望得到提升,实施风险得以减少,经济效益得以提高,环境保护也能得到有效促进。本文将从技术、管理、财务及政策等多个维度出发,深入探讨光伏项目执行中的关键障碍与瓶颈,并结合当前行业发展现状,提出针对性的优化方案。

1 光伏项目的特点

光伏项目在技术、经济与社会三个层面,均表现出了独特的特点。在技术方面,依赖于太阳能的光电效应,光伏项目将光能转化为电能。其核心技术,聚焦于光伏组件的性能优化及系统集成的提升。随着技术的持续进步,光伏组件的转换效率不断提高,系统的集成度与稳定性也显著增强。高效能的光伏组件,配合科学的系统设计与精确的施工管理,要求光伏电站的建设,确保最大功率输出。此外,智能化技术的应用,已逐步改变光伏项目的运营模式。通过数字化控制与监控系统,远程监控与智能化管理得以实现,结合实时数据分析与反馈,系统的运行状态得以优化,发电效率与运维精度也因此得到提升。在经济层面,初期投资较大的光伏项目,涵盖了光伏组件采购、土建工程、系统安装及后期维护等多个方面。然而,随着技术的成熟与生产成本的逐步降低,光伏发电的经济性不断得到改善。特别是在政策补贴与光伏电价的支持下,回收期得以缩短,长期稳定的收益吸引了大量投资者。此外,光伏项目的建设过程,也为当地创造了大量就业机会,推动了地区经济的发展。社会层面,显著的环保效益由光伏项目带来,它能有效减少温室气体排放,降低对传统化石能源的依赖,推动清洁能源的应用,进而助力可持续发展。

目标的实现。较长的运营周期，通常是光伏项目的特点，在为社会提供稳定电力供应的同时，也保障了能源安全。

2 光伏电站工程建设项目现状分析

近年来，光伏电站工程建设项目经历了迅猛的发展，特别是在全球能源转型与绿色发展的大背景下，光伏电站作为一种清洁能源形式，已逐渐成为重要的能源供应来源之一。随着技术进步与政策支持的不断加强，建设速度显著提升了光伏电站，尤其是在许多发展中国家与地区，光伏电站项目，作为推动能源结构调整的核心动力，正发挥着越来越重要的作用。然而，光伏电站的建设，仍面临多方面的挑战，包括项目规划的复杂性、建设周期的不确定性、技术标准的差异、资源配置效率低下以及政策支持的局限性等问题。尽管如此，光伏电站建设的有力支持，来自于国家对可再生能源的重视。相关政策的逐步完善，特别是资金支持与税收优惠政策的出台，推动了光伏电站建设从单一项目向大规模集中式建设转型，实施效果在全球范围内显著提高。同时，光伏设备制造成本的持续下降与并网技术的日趋成熟，已有效控制了建设成本，使得更多地区能够利用这一技术，进而实现能源独立与环保目标^[1]。然而，项目实施过程中，地方政策执行不到位、资金筹措困难以及项目管理不规范等问题，依然存在，这些问题对光伏电站工程的推进效率与投资回报，产生了不小的影响。

3 光伏项目执行中的关键因素分析

3.1 技术因素分析

在光伏项目的执行过程中，至关重要的作用由技术因素发挥，它们直接决定了项目的整体效率、可持续性以及经济效益。光伏组件的选择，无疑是其中的关键因素之一。整个系统的发电效率与经济效益，直接受到组件性能的影响。具体而言，组件的转换效率、耐久性及其抗环境因素的能力，深远地影响着项目的长期稳定性与维护成本。此外，光伏发电系统的设计与集成技术，同样至关重要。高效的系统设计不仅要求合理规划组件布局，还必须充分考虑电池板的倾斜角度、阴影影响及环境温度等因素，旨在最大化光照资源的利用效率。在这一设计过程中，作为将直流电转化为交流电的核心设备，逆变器的效率与稳定性，对系统的整体性能产生着显著影响。随着技术的不断发展，智能化控制与监控系统的引入，使得光伏项目的运行管理更加精准与高效。通过实时监测与数据采集，系统运行状态能够及时反馈，潜在技术问题得以识别，从而保障光伏系统在长时间运行中的最大输出。然而，在技术层面，光伏项目仍面临一些挑战，尤其是系统的稳定性与可维护性问题。长时间的高温、湿气及沙尘等恶劣环境条件，导致组件衰减加速，进而使故障率上升，影响项目的长期回报。

3.2 管理因素分析

在确保光伏项目顺利执行的过程中，管理因素扮演着核心角色，涉及多个方面的协调与整合。尤为重要的是项

目的规划与组织结构，管理团队必须明确职责分工，以确保各个环节之间无缝对接。有效协调复杂任务，管理者需包括供应链管理、施工进度控制、质量监控等多个方面，确保项目按预定目标推进。进度控制，作为光伏项目管理中的关键环节，需密切关注。由于光伏项目涵盖多个施工阶段，如土建工程、设备安装、调试及并网等，进度的跟踪不可忽视，管理团队需确保每一阶段的任务按时完成，避免因时间延误而导致的成本上升或资源浪费。与此同时，项目管理中的资源配置同样至关重要，资金、人力、设备及原材料等资源必须合理调配。项目的顺利实施，直接受资金流动性与供应链稳定性的影响，而人力资源的有效管理，决定了执行效率与工作质量。光伏项目的成功，还取决于各方利益关系的协调，包括项目开发商、建设方、设备供应商、政府部门及地方社区等^[2]。强大的谈判与沟通能力，管理者必须具备，以确保各方在项目实施过程中达成共识，从而保障项目目标的实现。除此之外，光伏项目在执行过程中，还面临外部环境的影响，如法律、政策及市场变化。灵活应对政策变动与市场波动的能力，项目管理者必须具备，确保项目在合规基础上顺应市场的需求与变化。

3.3 财务因素分析

在决定光伏项目成败的过程中，财务因素占据了关键地位，涵盖了资金筹措、成本控制、收益预测以及财务风险管理等多个层面。资金筹措方面，光伏项目通常需要较高的初期投资，特别是在建设阶段，资金支持往往依赖于贷款、资本市场融资或政府补贴等多种渠道。在这一过程中，至关重要是合理设计资金结构，确保资金供应充足的同时，避免因过高的财务杠杆带来的风险。特别需要关注的是资金流动性，尤其是在建设期及运营初期，资金流入往往滞后于支出。若资金管理不当，项目可能会因停滞或延期而受到影响。成本控制，作为光伏项目财务管理中的另一个重要方面，直接影响着项目的盈利能力及资金回流周期。设备采购成本，尤其是光伏组件与逆变器的价格，受市场供需关系的影响较大。若在采购阶段未能充分进行价格谈判或提前锁定价格，项目预算超支的风险将会增加。除此之外，项目运营阶段的收入稳定性与预期收益率，是衡量财务健康的重要指标。政府补贴或电力销售收入，通常是光伏项目的收入来源，而这些外部资金的变动可能受到政策调整或市场价格波动的影响。若发生变化，项目的现金流可能会受到负面影响。财务风险管理，也同样不可忽视。市场风险、政策风险及汇率波动等因素，均需在财务规划中进行详细评估。任何一个环节的疏忽，都会对项目的长期可持续性构成潜在威胁。

3.4 政策与法规因素分析

在项目执行过程中，政策与法规因素对光伏项目具有决定性作用，直接影响着推进速度、财务可行性以及长期运营的稳定性。光伏项目能否顺利实施，国家与地方政府的支持政策是其基础之一。通常，政府的扶持政策包括补

贴、税收优惠、上网电价补贴等，这些措施显著降低了项目初期的投资压力，提升了其经济吸引力。尤其是在项目初期阶段，政府所提供的资金支持与补偿机制，有助于企业应对市场不确定性带来的挑战。然而，光伏项目所依赖的政策环境常常存在不确定性，政策调整、补贴削减或取消，都会对项目的盈利模式与财务预测产生深远影响。例如，补贴标准的下降，直接压缩了项目的收益预期，甚至使得一些边际项目变得不可行。同时，国家在新能源领域的长期战略规划，深刻影响了光伏项目的可持续发展。政策变动不仅影响投资者决策，还会对项目融资与风险管理带来新的挑战。在法规方面，法律的完善与执行力度，对于保障项目合法性、合规性及履行社会责任至关重要^[3]。光伏项目所涉及的法律要求，包括土地使用、电网接入与环保标准等，若相关法律规定滞后或执行不力，项目审批可能会延误，甚至引发环境争议或导致建设过程中出现无法及时解决的法律问题。此外，随着环保法规的日益严格，光伏项目在建设与运营期间，必须严格遵守环境保护要求，确保项目在整个生命周期内符合绿色、低碳的目标。

4 光伏项目执行优化路径研究

光伏项目的执行优化路径研究，旨在通过技术、管理、财务与政策等多维度的协同优化，整体执行效率及效益的提升得以实现。在技术层面，优化不仅局限于设备选型与创新，还涉及系统设计、施工方案及运行维护等各环节的精细化管理。通过采用高效的光伏组件、合理布局电池板及引入智能化监控系统，系统整体发电效率得以提升，运营维护成本被降低。随着光伏技术的持续进步，如双面组件与 PERC 技术等新型技术的应用，光伏发电效率与经济性也得到了进一步提升。在管理优化方面，项目管理团队的建设、资源配置、工期管理与质量控制等环节均需通过系统化、专业化的手段加以保障。项目按计划顺利推进的确保，强化的风险管理及全过程监控起到了至关重要的作用，从而避免了延误与成本超支的发生，并确保项目在进度与质量上达到预期目标。财务优化路径同样对提升光伏项目执行效益至关重要。通过合理的资金规划、精细化的成本控制与融资模式创新，项目资金得以有效利用与合理分配^[4]。在融资过程中，合适的融资渠道与风险分担机制的选择，显著提升了资金周转效率，并降低了财务风险。政策与法规的优化，同样在提升项目执行效率中扮演了关键角色。项目方需紧跟政策变动，优化政策路径，在政策支持的基础上，确保合规性与政策优势最大化，尤其是在补贴政策、税收优惠与绿色信贷等领域。准确掌握政策动向的能力，确保项目顺利获得政府支持与资金补贴。

5 光伏项目执行中的可持续发展路径

光伏项目的可持续发展路径，是确保其在环境、经济

与社会各个层面长期稳定运行的关键。从环境角度来看，作为一种清洁能源，光伏发电具有显著的低碳优势。推动光伏项目的可持续发展，不仅能够减少对传统化石能源的依赖，还能有效降低温室气体排放。在选址、建设与运营等环节中，光伏项目必须最大限度地避免对生态环境产生负面影响。例如，优先考虑不破坏生态的区域作为项目选址，且高效的光伏组件与资源回收技术的采用，能够减少废弃物排放与资源浪费。在经济层面，光伏项目的可持续性取决于其长期稳定的收益模式。发电系统效率的优化、单位发电成本的降低及投资回报率的提高，使得项目得以保持较强的经济吸引力。此外，项目的财务健康仍需依赖持续的资金支持与合理的风险管理。能源市场波动、政策变化及技术进步等因素，项目方必须灵活应对，通过调整经营策略确保项目长期保持盈利能力。从社会角度看，光伏项目的可持续性，不仅关乎经济效益的实现，还需考虑其对社会的积极影响。通过光伏项目的实施，当地就业机会的创造、绿色技术的推广及公众环保意识的提升，均得到促进。项目在实施过程中，应与地方政府及社区紧密合作，推动区域经济向绿色转型，进而助力地方经济的可持续发展。

6 结语

光伏项目的执行成功，依赖于技术、管理、财务及政策等多个关键因素的有效协调与优化。对这些因素进行深入分析，并采取相应的优化路径，执行效率与可持续性将显著提升光伏项目的整体效果。技术创新与进步、管理体系的完善，以及政策支持的增强，将为光伏项目的顺利实施提供坚实的基础。随着绿色能源需求的不断增长，光伏项目的优化执行，必将成为推动行业发展的重要力量，同时在全球能源结构转型中占据愈加重要的位置。未来，探索适应行业变化的优化路径，并加强光伏项目的全面提升，核心所在，将是实现长期成功的关键所在。

【参考文献】

- [1] 卢成龙, 严才乐, 王维生, 等. 新型光伏板安装平台在光伏发电项目中的应用[J]. 安装, 2024(2): 107-109.
- [2] 赵明昊, 靳昊, 孙金行. 全国最大“沙戈荒”光伏项目并网成功[N]. 光明日报, 2024-12-19(04).
- [3] 代普达, 罗仕庭, 汤庆超. 交能融合背景下公路光伏关键问题的探析[J]. 水电站设计, 2024, 40(4): 99-103.
- [4] 王丽敏. 光伏电站工程建设项目策略研究[J]. 建材发展导向, 2024, 22(18): 47-49.

作者简介：徐大名（1984.9—），男，毕业院校，天津大学；所学专业：电子商务。当前就职单位：华电综合智慧能源科技有限公司，职务：副总经理兼计划经营部主任，职称级别：中级。

共同富裕视域下科技金融促进农村创业的实现路径

熊雨欣 袁琳

江西财经大学, 江西 南昌 330013

[摘要]作为一种新型金融模式,科技金融能够为农村创业注入新鲜活力,推动共同富裕。科技金融通过采取优化资金配置、降低融资成本等多种方式为农村创业者提供了高效、普惠的金融服务。本研究探讨了完善科技金融保障体系、发展多层次资本市场、加强科技金融服务体系建设和科技金融人才培养等科技金融促进农村创业的实现路径。文中认为科技金融能够有效解决农村创业资金短缺、技术应用不高、管理不到位等问题,可以促进农村产业结构优化升级,实现共同富裕。

[关键词]科技金融;农村创业;共同富裕;数字化转型

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15278

中图分类号: F327.61

文献标识码: A

The Implementation Path of Technology Finance Promoting Rural Entrepreneurship from the Perspective of Common Prosperity

XIONG Yuxin, YUAN Lin

Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang, Jiangxi, 330013, China

Abstract: As a new financial model, technology finance can inject fresh vitality into rural entrepreneurship and promote common prosperity. Technology finance provides efficient and inclusive financial services for rural entrepreneurs through various methods such as optimizing fund allocation and reducing financing costs. This study explores the implementation paths of promoting rural entrepreneurship through technology finance, including improving the technology finance guarantee system, developing multi-level capital markets, strengthening the construction of technology finance service systems, and cultivating technology finance talents. The article believes that technology finance can effectively solve the problems of rural entrepreneurship capital shortage, low technology application, and inadequate management, promote the optimization and upgrading of rural industrial structure, and achieve common prosperity.

Keywords: technology finance; rural entrepreneurship; common prosperity; digital transformation

引言

在全面推进乡村振兴和加快农业农村现代化的战略部署下,农村创业迎来了巨大的发展机遇。“十四五”规划中明确指出将农村创业作为推动农村产业融合、拓展农民增收渠道的关键举措^[1]。科技金融作为科技与金融深度融合的产物,以其独特的创新模式和高效的资源配置能力,成为推动农村创新创业的重要手段。科技金融不仅优化农村创业项目的资金配置,还降低了农村创业者的融资成本,催生了农业供应链金融、农村电商金融等新型金融产品和服务模式,为农村创业者提供巨大的发展机遇与有效的金融支持,促进农村产业结构的优化升级,推动农业农村现代化发展,实现共同富裕^[16]。然而,科技金融与农村创业融合过程中面临农村基础设施薄弱、金融科技与农村科技复合型人才短缺、针对农村特色产业的科技金融产品不足、监管与风险防控难度大等多方面的问题^[17]。因此,深入研究科技金融对农村创业的基本路径及作用机制,能够从根源上解决出现的一系列问题,为乡村振兴高效赋能。

1 科技金融对农村创业的驱动作用

科技金融以其高效性、普惠性和数据驱动性的特征,为农村创业的发展注入了新的活力。与传统农村金融模式相比,科技金融借助大数据、人工智能等技术手段,不仅能够有效识别农村创业项目的潜在风险和收益,还能够将

有限的金融资源分配到更有前景的创业领域,提高资金的使用效率^[2]。在科技金融蓬勃发展的浪潮下,农村创业的需求态势也发生了显著变革,不再单纯聚焦于传统种植或简单农产品加工,而是朝着科技赋能、产业融合、金融助力的综合性创业模式发展^[18]。

通过科技金融的赋能,农村创业可以高效整合各类资源,促进资源协同作用,提高资源的利用效率。科技金融在农村创业中的创新体现在多方面。首先,线上金融服务流程极大地减少了农村创业者与金融机构间的沟通成本和时间成本。例如,通过网络信贷平台,创业者不需要频繁往返于金融机构就可以完成贷款申请、审批、放款等一系列流程^[3]。其次,科技金融的融合运用使农村创业者能够不再局限于传统的种植养殖领域,而是开始向农产品深加工、电子商务、乡村旅游等领域进行拓展^[4]。此外,区块链技术在农村创业中的应用,为创业项目的供应链管理、产品溯源和数据安全等提供了可靠保障,增强了消费者对农产品的信任度,同时也降低了创业者在产品质量和信誉方面的风险^[5]。大数据技术使农村创业者能够更好地把握市场需求,面向消费者生产加工销售。例如,通过分析电商平台的销售数据和用户评价,创业者可以及时调整产品种类和营销策略。创业者可以利用科技金融构建线上线下融合的销售渠道和服务模式。例如,通过直播带货、社群营销等方式,将

农产品直接销售给消费者,减少中间环节,提高利润空间^[7]。

然而,科技金融对农村创业的推动作用不仅体现在沟通成本、创业业态、数字技术和销售模式等方面,在创业生态的重塑中也发挥了重要作用。借助于数字金融服务平台,农村创业者能够更加方便快捷地整合多方资源,与相关企业、金融机构以及高等院校建立深度合作关系。基于科技金融产生的创业生态打破了传统农村创业者面临的孤立局面,极大地促进了技术、资金、人才等要素的自由流动,实现了优势互补和互利共赢。具体体现在以下方面:农业科技型企业为农村创业者提供先进的种植养殖技术与农业设备,金融机构立足创业项目的具体实际情况提供资金,农业院校培育复合型专业人才,为农村创业提供智力支持,使得农村创业在创新能力和发展潜力上实现了突破性的提升^[8]。

2 农业创业现状与挑战

农业创业作为推动乡村经济发展的关键力量,在促进农民增收、实现农业现代化等方面发挥着至关重要的作用。然而,在当前的社会经济环境下,农业创业面临着诸多严峻挑战,严重阻碍了其进一步发展。这些挑战主要集中在资源获取、技术应用和管理运营三个方面。

首先,资源获取是农业创业面临的首要难题。资金方面,农业创业项目前期投入大、回报周期长,这使得许多农业创业者面临资金短缺的困境。融资渠道狭窄,金融机构往往因农业项目风险较高而对其贷款审批较为严格,导致农业创业者难以获得足够的资金支持来扩大生产规模、购置先进设备等^[9]。同时,土地资源的获取也并不容易。随着农村土地流转政策的推行,虽然为农业现代化经营提供了可能,但在实际操作中,土地流转过程中存在手续繁琐、租金过高以及土地产权纠纷等问题^[11]。此外,农业人才的缺乏也制约着农业创业的发展。农业生产环境相对艰苦,工作强度大,对年轻人的吸引力不足,导致农业创业者很难招聘到具备专业知识和技能的人才^[15]。

其次,技术应用水平不高也是农村创业面临的问题之一。大多数的农村创业者都缺乏先进的现代化农业技术,依赖传统的种植养殖方式,导致生产效率低下以及收益不佳。在智慧农业快速发展的背景下,部分农村创业者对新技术的接受和应用能力还较弱。而且,一方面由于科研机构新研发的农业技术可能与生产实际需求存在一定差距;另一方面,农村创业者与科研机构间缺乏有效的沟通,导致许多先进技术转化率低下。

再者,运营水平也极大地影响农村创业的发展。许多农业创业者缺乏科学的经营理念和管理方法,企业管理上出现诸多问题,为日后企业的进一步发展壮大埋下隐患。例如,缺乏标准化的生产流程和规范化的质量控制体系,导致农产品质量参差不齐,难以满足市场的现实需求。市场营销方面许多农村创业者对市场需求和消费者偏好不了解,缺乏品牌建设的意识。还有一些农业创业项目,虽然具备一定的发展潜力,但因为财务管理不到位,资金使用效率低下,最终导致企业资金链断裂,无法再持续经营。

3 科技金融支持农村创业的实现路径

科技金融对农村创业的推动作用在全面推进乡村振兴的战略背景下愈发显著。科技金融可以通过多种途径有效提升科技金融对农村创业的支持力度,如完善保障体系、发展多层次资本市场、加强服务体系建设和培育专业人才等,促进农村经济的高质量发展,从而实现城乡共同富裕。

3.1 完善科技金融保障体系

健全科技金融保障体系,需要从多维度推进:一是涵盖科技金融租赁、合同等相关法律法规的健全科技金融法律框架的构建;二是按出资比例实行差异化补贴政策,对参与科技金融的各方给予财政奖励;此外,创设鼓励跨主体风险共担合作的多元化市场准入机制,拓宽民间和境外资本的投资渠道;最后,为吸引更多元参与者加入,提升投资族群抗风险能力,推动科技金融产业稳健长远发展^[12],可加强科技金融活动的宣传推广。

金融机构在科技金融体系中占有举足轻重的地位。这些机构在实际操作中,应该更加积极地承担科技金融风险。为此,科技金融机构需要不断探索适应当前环境的金融贷款模式,从自身实际出发,根据创新创业型企业创新发债方式。同时,推进融资、担保、租赁等各类机构的紧密合作,以实现最大程度地分散和规避风险。

3.2 发展多层次资本市场

在现有主板市场的基础上,需要为农村创业企业在不同发展阶段提供多元化的融资渠道,进一步丰富中小板、创业板以及区域性股权市场等多层次资本市场结构。对于处于初创阶段的公司,可以通过区域股权市场融资实现小额的快速融资;对于处于成长期的企业来说,可以运用中小板或者创业板获取更大规模的资金支持。此外,还可探索建立专门服务于农业领域创新企业的农业科创板,以满足其特有的资金融通需求。这样,农村创业型企业在不同的发展阶段,都能有效地解决企业面临的融资难问题,促使其迅速壮大起来。

3.3 加强科技金融服务体系建设

加强为农村创业企业提供咨询、培训等全方位服务的科技金融服务体系建设。为帮助农民了解现代金融服务工具和技术,商业银行等金融机构应主动下沉服务重心,深入农村开展金融科技普及活动。科技金融要在推进高水平科技自主自强、构建现代化产业体系战略背景下,围绕专精特新、高端制造、数字经济、绿色发展、战略性新兴产业和未来产业等关键节点产业和关键领域,精准发力,重点关注^[10]。同时,应深化金融供给侧结构性改革,提升直接融资占科技创新资本的比重,积极鼓励创业投资和股权投资的发展。一方面,持续增强为科创企业和专精特新企业提供的多元化直接融资服务的能力,如股权、债权、并购重组等;另一方面,利用母基金、产业基金等工具,引导社会资本向科技创新领域集聚,为实体经济转型和科创产业发展注入新动力,不断培育优质发展的新动能、新优势,促进科技、产业与资本的良性互动。另外,完善科技创新的估值体系,激发市场主体投身科技创新的热情,

强化金融体系在发现科技创新价值中的作用。作为推动科技创新的“总开关”，研发投入的重要性不言而喻^[13]。

3.4 优化地方政府职能，革新监管策略

完善绩效考核制度，确保员工的考核既要考虑工作量，又要注重考察工作成效，既要保证投资项目的质量和回报，又要减少投资偏好在部门间的差别。第二，政府应该以股权投资的方式介入基金管理，有效发挥其在金融领域的引导作用，吸引更多的资本投入科技创新领域，分散风险，实现各方收益的最大化。进一步建立项目备案机制，做到每一期都有专人负责，责任到人。防止因人事变动而造成的监管缺位，使新接手的管理人员能够在详细记录的基础上，顺利衔接项目管理^[6]。最后，对官员任期进行灵活调整。鉴于项目的持续性和效益，长期任职有助于官员从长远的角度进行规划，实现政府资金在科技金融投资中的价值最大化。

3.5 推动金融科技应用

提高科技金融服务效率，有效手段之一是金融科技的应用。通过大数据分析、人工智能、区块链等先进技术的应用，金融服务的精确性和便利性可以得到明显提升。如：农村创业企业信用状况的评估采用大数据分析技术，为其量身定做融资方案；供应链金融的透明化管理通过运用区块链技术，保障交易的安全、可追溯性。

3.6 促进跨界合作与创新

为探索适合农村创业企业的金融产品和服务模式，政府要鼓励金融机构与农业企业、科技公司等多渠道进行合作。这种跨界合作既能整合资源，发挥各自的优势，又能促进金融产品与服务创新，使农村创业企业的多样化需求得到更好地实现。切实增强科技金融对农村创业的支持力度，促进农村经济的可持续发展，为实现城乡共同富裕贡献更多力量。

4 结语

科技金融能够为农村创业注入新鲜活力，其在共同富裕道路的实现上起到的作用愈发不容小觑。通过本文的研究，我们可以看到，科技金融不仅能够为农村创业者提供高效、普惠、数据驱动的金融服务，还能够有效识别项目风险和收益，优化资金配置，降低融资成本，从而推动农业供应链金融、农村电商金融等新型金融产品和服务模式的发展。这些创新，不仅给农村企业家带来了巨大的发展机遇，也为优化升级农村产业结构、促进农业农村现代化建设提供了强大支撑。但在科技金融与农村创业融合过程中仍面临诸多挑战，如农村基础设施薄弱、金融科技和农业科技复合型人才短缺、针对农村特色产业的科技金融产品不足及监管与风险防控难等问题。因此，从根源上解决这些问题，实现乡村振兴高效赋能，深入研究科技金融影响农村创业的基本路径具有重要意义。未来，商业银行等金融机构为推动金融服务创新升级，需要持续关注科技发展趋势、不断优化数字化服务体验、加强与监管者和科技公司之间的合作等。银行通过跨界合作、技术集成，可更好地满足农村创业者多元化的融资需求，为农村创业发展提供更有力的支持，促进金融业与实体经济的良好互动。金融机构将在数字化转型的浪潮中，继续引领金

融创新，助力农村不断壮大，从而实现共同富裕。

【参考文献】

- [1] 孟维福,李莎,刘婧涵.数字普惠金融促进乡村振兴的影响机制研究[J].经济问题,2023(3):102-111.
- [2] 郭进,杨琦,吴海明.科技金融赋能农业生产效率提升——来自科技金融试点政策的经验证据[J].金融研究,2024(5):1-20.
- [3] 马亚明,周璐.基于双创视角的数字普惠金融促进乡村振兴路径与机制研究[J].现代财经(天津财经大学学报),2022,42(2):3-20.
- [4] 程雪军,汪敏.金融科技背景下消费金融助力乡村振兴的实现机制研究[J].兰州学刊,2024(8):131-145.
- [5] 张碧琼,吴琬婷.数字普惠金融、创业与收入分配——基于中国城乡差异视角的实证研究[J].金融评论,2021,13(2):31-124.
- [6] 徐云松.数字普惠金融对乡村振兴的影响研究[J].贵州师范大学学报(社会科学版),2024(5):92-102.
- [7] 冯梦黎.数字普惠金融、农村创业与农民增收[J].统计与决策,2024,40(7):138-143.
- [8] 杨齐,乔婷.数字普惠金融对农业创业活跃度的影响及机制研究[J].农林经济管理学报,2023,22(5):566-573.
- [9] 陈蕾,钟金盛.数字金融对中国城乡收入差距影响研究——基于农村创业视角[J].亚太经济,2023(5):121-129.
- [10] 李晓园,刘雨濛.数字普惠金融如何促进农村创业?[J].经济管理,2021,43(12):24-40.
- [11] 汤龙,唐跃桓,杨其静.农村电子商务、数字普惠金融与城乡共同富裕[J].经济社会体制比较,2024(4):95-110.
- [12] 张明喜,魏世杰,朱欣乐.科技金融:从概念到理论体系构建[J].中国软科学,2018(4):31-42.
- [13] 刘娅.数字化背景下农村金融服务乡村振兴:理论逻辑、现实困境与实践路径[J].金融,2024,14(3):1072-1080.
- [14] 李俊霞.科技创新中科技金融资源配置效率与关键风险研究[D].陕西:西安电子科技大学,2021.
- [15] 齐乐,陶建平,刘苇,等.金融科技进步与农户机会型创业动机:抑制还是促进[J].农业技术经济,2022(11):112-130.
- [16] 李春霄,张培.数字普惠金融、新型城镇化与城乡收入差距[J].金融研究,2021(3):1-18.
- [17] 赫国胜,耿哲臣,蒲红霞.数字普惠金融对私营企业及个体就业的影响[J].金融研究,2023(3):1-22.
- [18] 宋帅,李梦.数字普惠金融促进农村居民创业了吗?[J].中国农村经济,2023(4):2-18.

作者简介:熊雨欣(2004—),女,汉族,江西九江人,本科在读,江西财经大学,研究方向:数字经济;袁琳(2005—),女,汉族,江西上饶人,本科在读,江西财经大学应用经济学院,研究方向:数字经济。

秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升对策研究

杨 钰

秦皇岛职业技术学院, 河北 秦皇岛 066100

[摘要] 先进制造集群的数量与质量是先进制造业高质量发展的重要衡量指标, 是带动区域经济发展的强力工具, 先进制造集群建设与能级提升成为各地区的重要议题。文章剖析了秦皇岛市先进制造集群的发展现状, 找到了先进制造集群建设与能级提升面临的挑战与困境, 在此基础上提出了完善规划发展并加强统筹力度、加快培育高能级制造产业等策略, 以推进秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升。

[关键词] 先进制造集群; 能级提升; 数智化转型

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15272

中图分类号: F719

文献标识码: A

Research on the Construction of Advanced Manufacturing Cluster and Countermeasures for Enhancing Energy Level in Qinhuangdao City

YANG Yu

Qinhuangdao Vocational and Technical College, Qinhuangdao, Hebei, 066100, China

Abstract: The quantity and quality of advanced manufacturing clusters are important indicators for the high-quality development of advanced manufacturing industry, and are powerful tools for driving regional economic development. The construction and upgrading of advanced manufacturing clusters have become important issues in various regions. The article analyzes the current development status of advanced manufacturing clusters in Qinhuangdao City, identifies the challenges and difficulties faced in the construction and upgrading of advanced manufacturing clusters, and proposes strategies such as improving planning and development, strengthening overall planning, and accelerating the cultivation of high-energy manufacturing industries to promote the construction and upgrading of advanced manufacturing clusters in Qinhuangdao City.

Keywords: advanced manufacturing cluster; energy level enhancement; digitalization transformation

引言

先进制造业作为建设现代化经济的重要支撑, 推动先进制造业的发展是实现我国现代化建设的重中之重。先进制造业集群通过将产业链上下游相关的先进制造企业聚集到某一地理空间范围, 发挥效率高、成本低、技术先进等优势, 对提高地方制造业竞争力、推动地方经济增长具有重大意义^[1]。秦皇岛市“十四五”发展规划提出, 要更高效集聚先进生产要素, 加快构建具有国际竞争力和区域带动力的现代产业体系。

1 秦皇岛市先进制造集群发展现状

秦皇岛市位于渤海之滨, 拥有优秀的海港资源, 处于东北与华北经济区相交地带, 为制造业的发展提供了得天独厚的优势。先进制造业已经成为秦皇岛市重要支柱性产业, 2024 年 1-8 月, 规上装备制造业占规上工业比重的 45.9%, 制造业发展特色鲜明, 行业优势突出, 集群效应明显。秦皇岛市目前制造业集群主要有汽车及零部件产业集群、新能源装备产业集群、玻璃精深加工产业集群、粮油食品精深加工产业集群、医疗健康器具产业集群、精密信息电子技术产业集群。

1.1 集群规模效益显著

秦皇岛市先进制造业集群规模效应突出, 集群成员企

业主要分布在海港区及经济技术开发区, 集群模式明显, 对周边地区起带动与辐射作用。先进制造集群规上企业营收约占制造业规上企业的 70% 左右。规模效益导致集群成员企业利润率较高, 具有一定的综合竞争力。

1.2 产业集群科技创新能力显现

产业规模化、集群化, 促使企业研发投入力度加大, 以追求高效率、低成本、高质量, 科技创新成果不断涌现。以汽车及零部件产业集群龙头企业中信戴卡为例, 研发人员 1700 余人, 累计获得授权专利 8000 余项。2024 年全市万人有效发明专利拥有量居河北省首位, 国家级专精特新“小巨人”企业 22 家。

1.3 集群带动区域发展效果明显

头部企业带动周边区域上下游产业的示范效应显著, 以龙头企业作为引领, 带动产业相关上下游企业以及科研机构, 从技术开发、生产制造、市场服务等多个方面进行合作, 主导产业链通过整合、互补、融通, 以提高产业核心竞争力。

1.4 集群产业分工细化

集群成员企业瞄准产业链条某一环节, 深耕主营业务, 企业自身核心竞争力较高。垂直产业链细分领域, 代表企业具有精准坐标, 分工灵活, 企业之间专研专精, 实现全

链条创新。秦皇岛市新能源装备产业集群代表企业晟成光伏设备，主要生产太阳能光伏设备层压机产品，针对产业链条中的每个环节，生产架体、挂板、加热板、皮带滚子等上下游配套的企业达到10余家。

2 秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升的挑战

尽管秦皇岛市先进制造集群建设已经取得了一定的成绩，但与全国领先的先进制造集群相比，还有许多的不足之处，以下几个方面的因素对先进制造集群建设与能级提升产生了很大的挑战。

2.1 规划发展不够完善，统筹协调有待加强

近些年，随着国内外先进制造集群的优势显现，先进制造集群的加快培育受到了国内各级政府重视，相继出台了规划方案^[2]。秦皇岛市各区区政府也结合本区先进制造企业，出台了一系列先进制造集群建设与能级提升的办法，但缺少从全市整体出发的详细规划方案。集群成员企业之间存在同类订单竞争、同质化严重、合作联系信息闭塞等问题。企业、区政府、产业园区在规划发展中往往各自为战，不能从集群整体角度进行发展规划及合作，整个产业链的协作网络有待优化。先进制造集群提高能级所需的先进设备、人才、技术等资源，缺乏宏观的按需调配^[3]。

2.2 集群制造企业整体层次不高，产业链延伸能力不强

一方面，秦皇岛市制造业主营产品技术含量普遍不够高，缺乏尖端性与稀缺性，核心技术优势不强，缺乏具有世界竞争力的制造产业。部分企业虽然属于高技术水平、前景广阔的新兴行业，但实际在整个产业链中处于中上游的位置，主要以生产加工零部件、产品组装等低价值的环节为主，产品开发、方案设计等工作则由外部企业负责，核心零部件、高端设备、生产原料往往依赖其他企业提供，整个制造集群的价值提升空间有限。另一方面，秦皇岛市制造集群的产业链延伸能力较弱，进而导致整个集群规模受限。从产业链长度上看，集群内企业仅覆盖产业链中的某一小段，行业头部企业少，仅有个别企业能够带动地区内产业链上下游企业发展，缺少大规模完整产业链集群。2024年中国民营企业500强榜单中，秦皇岛市仅有1家企业上榜，远低于同省的邯郸市13家，唐山市7家，石家庄市5家。从产业链的宽度上看，由于能级水平不高，导致产业附加价值有限，难以在横向上带动企业形成大规模先进制造集群。

2.3 集群数字化、智能化建设滞后

数字化、智能化改革已经成为提升企业核心竞争力、建设高能级先进制造集群、助力产业高质量发展的必经之路。秦皇岛市虽然也推出了一系列政策促进制造业数字化、智能化的改革，但集群数字化、智能化进度仍然滞后，主要体现在以下两方面。

第一，“智改数转”的力度和深度不够。大部分流程成熟的制造企业，在进行数字化、智能化改革时，往往需要第三方服务商来提供配套服务。这意味着在前期要投入

大量的基础设备、人力资源、服务费用，而且改革效果长期才有显著成效。虽然，秦皇岛市中信戴卡股份有限公司打造的铝车轮六号线“灯塔工厂”，为其他制造企业树立了数字化、智能化的标杆，取得了一定成效，但从整体来看，“智改数转”还需要广泛深入地进行。大企业更新设备、资源倾斜、生产管理流程革新、高质量复合型人才引进等“智改数转”所需的门槛，有所顾虑；小企业因为资金规模受限，对“智改数转”望而却步。

第二，集群数字化、智能化整体环境差。从政策引导上看，缺乏以集群为单位的整体性“智改数转”政策引领。同一集群内的不同企业因为数据保密、流程各异、设备不兼容等问题，在对接上十分困难，需要从顶层设计整体性的改革方案^[4]；从软硬件配套上看，制造企业软硬件配套跟不上，缺乏“智改数转”最基本的条件；从重视程度来看，有些企业意识不到智能化数字化的必要性，还有些企业高层虽然对智能化数字化有一定认识，但在实际落地时动力不足；从人才供应上看，“智改数转”需要的是既了解企业内部制造流程，又掌握智能化数字化相关知识的复合型人才，秦皇岛市对此类人才吸引力不足，而重新培养此类人才又费时费力，短时期内难以取得成效。上述几个条件都制约了集群数字化、智能化的发展。

2.4 集群高能级生产要素相对短缺，资源共享能力较弱

一方面，秦皇岛市先进制造集群高能级生产要素短缺。秦皇岛市内拥有东北大学秦皇岛分校、燕山大学等众多高校，培养了一批高素质的复合型人才，但是人才资源往往流入较近的北京天津等城市，政策、产业对人才的吸引力不够，在人才资源方面短缺。科研机构与高校的研究成果和现有产业有偏差，落地应用困难，制造企业先进技术匮乏。先进制造业投资相对短缺，地区、产业、政策等一系列原因导致资本对先进制造业的投资意向不高。另一方面，现有高能级生产要素分布不均。从行政区域上，人才、资金、技术等必要生产资源集中在经济技术开发区与海港区两个行政区内，其他行政区相对短缺，且各区之间资源共享有待加强。从企业、机构等个体上看，高端人才、先进技术、充足资金往往聚集在龙头企业、知名高校、高水平科研机构中，集群内中小企业生产要素匮乏。而且资源共享机制不健全、资源信息不流通等问题导致资源无法高效率地互惠互通互换。

3 秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升的对策

3.1 细化明确集群建设规划方案，加强统筹协调力度

对于秦皇岛市先进制造集群建设的规划，需要进一步地细化明确，出台相关的工作方案。由市政府牵头，带领工业信息化局、开发区管委、各区区政府等部门，详细调研走访市内先进制造集群现状，掌握现有制造业基础，借鉴国内外打造高能级先进制造集群案例，进一步细化先进制造集群建设规划方案。针对各产业集群的特点，提出长

期分阶段的、适合的发展路径,要有现阶段的方案以及中远期的规划。另外,要发挥政府引领作用,积极推进统筹协调。成立先进制造集群建设相关工作小组,通过组织交流会议等形式,形成跨企业、跨区域、跨产业的协作平台。针对各企业现有条件,协调业务定位,避免高度同质化产生的激烈竞争。统筹集群中的重大项目,促进人才、先进技术、制造设备等要素的互联互通、高效流转,形成互惠互通的协作网络。

3.2 加快培育高能级制造产业,提升集群竞争力与地位

对于现有优势产业,要扩展产业规模,从而增大制造集群规模,培育产业内具有国际竞争力的龙头企业,从而带动集群内中小企业的发展;要注重新技术、新工艺的开发与应用,鼓励企业加大创新研究投资力度,打造“产学研”联合创新平台,高校、科研机构重点攻关产业卡脖子的难点技术问题,同时促进创新成果的落地转化,鼓励企业进行试验应用,从而提升核心竞争力;要提升品牌影响力,提高产品附加值,集群企业应当严格把关产品质量、提高产品知名度、提供优质售后服务、对产品持续进行创新。对于新能源装备产业、医疗健康器具产业、精密信息电子技术产业等新兴产业,要加快培育、引进行业内头部企业,提高市场占有率,从而带动整个先进制造集群的发展。要用前瞻性的思维布局新兴产业集群,完善产业资源配套,创造环境优势,吸引外部企业投资建厂。

3.3 挖掘产业链延伸潜力,扩大集群规模

延伸产业链长度,拓宽产业链宽度,进一步扩大先进制造集群规模。一方面,深入挖掘产业链的各个生产环节,通过培育、引进头部企业,带动整个生产链条上下游覆盖的制造型、服务型企业,鼓励企业开拓产业链中开发程度较低的环节业务,形成“单项高精尖”企业与龙头企业聚集的产业先进制造集群。另一方面,要将产品开发、研究设计、运营销售等高附加值环节留在制造集群中,从而扩大先进制造集群规模。

3.4 大力推进企业“智改数转”,打造数智化制造集群

第一,鼓励企业进行数字化、智能化转型。树立集群内“智改数转”取得卓越成效的企业为标杆,塑造数智化典型,总结标杆企业数智化转型建设经验,在全市范围内进行宣讲推广。对数字化、智能化改革优秀企业进行资金奖励、政策倾斜,提高企业进行“智改数转”的积极性。借鉴不同产业内先进数智化改革案例,根据现有产业特点分级制定多种模式的数智化改革路径,形成阶段性的,循序渐进的改革方案,使得投入风险降低,减少企业顾虑。第二,推进数字化、智能化的基础设施配套建设。引进、培育数智化改革所需软件、硬件为主营业务的服务企业,

加强自主创新。政府要加强基础数据设施建设的重视程度,逐步推进数据终端、工业互联网、5G 互联网等建设,全面覆盖制造集群内企业,尤其是资金不足、技术落后的中小企业,为企业的数智化转型提供支撑。第三,打通集群企业间的数据信息壁垒。通过成立工业大数据中心等手段,统一管理部门与部门之间、企业与企业之间的数据,实现数据的开放共享。

3.5 聚集先进生产要素,加强资源互惠共享

一方面,先进制造集群的建设与能级提升离不开高端人才、先进技术、充足资金等生产要素的支持。引导集群内企业与秦皇岛市内以及区域周边高校形成产教联合共同体,利用现场工程师等培养模式针对性培养产业急需人才;专门出台人才引进政策,加速高端人才资源聚集;在企业内部挑选有企业归属感、责任感的优秀员工,着重进行培养,加速其成为复合型人才。围绕现有先进制造集群,促成高水平研究机构的建成,提高制造企业技术水平。政府应出台相关资金补助和优惠政策,同时鼓励银行向集群内企业制定贷款优惠方案。另一方面,应加强先进生产资源要素的流通,实现互惠共享。健全资源共享机制,通过成立专家智库、先进技术交流平台、投资服务平台等方式来实现人才、技术、资金在集群内的流通。相关部门成立集群资源共享工作小组,收集企业现有资源信息,按需协调集群企业急缺的生产资源,打通企业之间的信息隔阂,实现生产要素高效率的互惠互通。

基金项目:秦皇岛市社会科学事业发展研究一般项目“秦皇岛市先进制造集群建设与能级提升对策研究”(2024LX199)。

【参考文献】

- [1]张淑贤,姜红德. 国家自主创新示范区对发展先进制造业集群的启示[J]. 中国信息化,2024(8):23-25.
- [2]白杨. 智能制造背景下纺织产业集群升级路径研究——以常州纺织产业集群为例[J]. 西部皮革,2024,46(14):21-23.
- [3]熊立贵,蔡昭华,涂志刚. 论制造产业集群智能化数字化发展[J]. 装备机械,2023(1):73-75.
- [4]Ji L,Zhang D L,Wang Z J,et al. Corrigendum to “Paradigm shift in implementing smart technologies for machinery optimisation in manufacturing using decision support system” [J]. Alexandria Engineering Journal,2025,117(4):509.

作者简介:杨钰(1996.8—),男,毕业院校:燕山大学,所学专业:机械设计及理论,当前就职单位:秦皇岛职业技术学院,职务:专任教师,职称:助教。

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

