



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 3

第6卷 总第23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3期（总第23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：6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

综保区在国际贸易中的新模式与政策创新..... 刘飞然 1
借鉴典型城市经验，思考宁波如何因地制宜以新质生产力驱
动新型工业化... 尤阳立军 郑露波 程英晔 叶 晨 4
农村集体经济收益统计中存在的问题与改进路径
..... 代冠华 7

市场营销

基于国企文化背景品牌核心竞争的建设对策 .. 张学琪 10
“互联网+”环境下企业市场营销管理创新探析.....
..... 朱 琳 13
智媒体时代人工智能赋能企业宣传的路径与挑战.....
..... 吕品一 16

财会金融

财务共享模式下搭建高效会计核算体系的研究.....
..... 康 璇 20
数字技术赋能科技金融服务新质生产力研究 ... 刘乐乐 23
国有企业会计集中核算工作中的问题及优化对策.....
..... 阳晴春 26
现代企业商品期货会计理论与实务问题..... 胡红娟 30
管理会计在企业成本控制中的应用研究..... 贾瑞辉 33
煤层气销售合同执行对收入确认时点的会计处理分析..
..... 胡 淼 36
项目型老旧飞机资产处置企业融资需求分析与资金计划
编制方法研究 胡映红 39

改革探索

国有企业加强新时代廉洁文化建设的探索实践.....
..... 黄祝梨 42
人工智能时代企业管理的发展路径探索.....
..... 王 颖 刘文华 吕 威 45
国企管理会计与财务会计的融合策略探索.....
..... 曾馨蕊 张钰梓 鄢勤琴 48
国有企业党风廉政建设与思想政治教育的数字化转型研
究 程松金 51

数智化背景下财务共享中心运营模式优化探究.....
..... 张梦丽 周璐涵 54

税务审计

审计视角下高标准农田建设中存在的问题与对策探析..
..... 焦贺丽 58
建筑施工企业在建项目过程审计研究..... 把筱宸 61

企业管理

内部控制创新与企业管理效率提高的探究.....
..... 刘文华 王 颖 吕 威 64
电力物资管理工作中存在的问题及其对策.... 王 含 68
国企战略财务管理实践路径分析..... 吕美蓉 71
新时代团青工作在企业高质量发展中的作用路径研究..
..... 李 欣 74
基于员工认同感提升的文化宣传内容设计策略.....
..... 周家豪 77
基于风险管理下的餐饮企业财务控制体系的构建.....
..... 谢 蕾 80
企业构建世界一流财务管理体系的策略与实践.....
..... 吕美蓉 83

人力资源

试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理.....
..... 杨 熙 86
高级经济师人力资源管理发展的现状及措施探讨.....
..... 拓小兴 89
人工智能在人力资源数据分析中的应用..... 黄德关 92
建筑施工类国企和谐劳动关系构建的机制创新研究....
..... 杜林晶 95
数字化转型中的人力资源管理创新与实践... 李珍珍 98
现代企业招聘现状及管理建议..... 吴 蓉 101
公司业务拓展中人力资源激励机制创新.... 杨 娜 105
企业绩效管理创新实践..... 方 华 109
医美薪酬与晋升动态调整对行业的适应性研究.....
..... 周 敏 113

思政建设

数字化转型背景下 DeepSeek 对党建工作效率提升的影响
..... 徐丽艳 117
加强企业基层党建工作推进企业高质量发展.....
..... 周红凤 120
政工对党风廉政建设的贡献与影响..... 孟立波 123
新时代国有企业党建工作的创新路径研究.. 于静涵 126
浅谈新形势下政工人员如何做好党群工作.. 赵 桦 129
国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践.....
..... 李晓茜 132
浅谈企业政工干部和员工的思想组织管理.. 赵惠萍 135
新形势下建筑施工企业加强基层项目党建工作方法研究
..... 石 颖 138
改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作.....
..... 陈友雄 141
新时期企业政工思想工作要点与挑战应对... 王 伟 144
适应产业化发展需要系统推进产业链党建实践研究....
..... 宋 颀 147
新形势下加强国有企业党风廉政建设的重要性.....
..... 高锐丹 150
纪检监察在推进新时代廉洁文化建设中的实践路径研究
..... 邹 颖 153

综 述

刍议电动新能源车辆的费用管控与应用..... 刁濂臣 156
危化品水路运输时间窗约束下的调度优化研究.....
..... 蔡婉君 159

产业经济

新型储能发展现状与政策建议研究..... 姜安莉 163
乡村振兴战略在商洛经济发展中的应用研究.....
..... 赵小辉 朱 东 丁 浩 刘 宁 167
乡村人才振兴的困境和策略研究.....
..... 赵 爽 李 春 170

综保区在国际贸易中的新模式与政策创新

刘飞然

北京博大经开建设有限公司, 北京 100068

[摘要]综合保税区(综保区)作为推动国际贸易的重要平台,通过创新政策和新模式促进了跨境电商发展、全球供应链优化和贸易便利化。综保区在关税政策、通关流程、供应链金融等方面的改革,为外贸企业提供了更高效、低成本的贸易环境。同时,综保区通过税收优惠、资金扶持等措施,激发了企业的创新潜力,提升了整体竞争力。在全球贸易形势日益复杂的背景下,综保区将在促进国际合作、推动数字化转型及应对全球经济挑战方面发挥更加重要的作用。

[关键词]综合保税区; 国际贸易; 跨境电商; 全球供应链; 政策创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16710

中图分类号: F127

文献标识码: A

New Models and Policy Innovations of Comprehensive Bonded Zones in International Trade

LIU Feiran

Beijing Boda Economic Development Construction Co., Ltd., Beijing, 100068, China

Abstract: As an important platform for promoting international trade, the Comprehensive Bonded Zone (FTZ) has promoted the development of cross-border e-commerce, global supply chain optimization, and trade facilitation through innovative policies and new models. The reform of tariff policies, customs clearance procedures, and supply chain finance in the comprehensive bonded zone has provided a more efficient and low-cost trading environment for foreign trade enterprises. At the same time, the comprehensive bonded zone has stimulated the innovation potential of enterprises and enhanced their overall competitiveness through measures such as tax incentives and financial support. Against the backdrop of increasingly complex global trade situations, comprehensive bonded zones will play a more important role in promoting international cooperation, driving digital transformation, and addressing global economic challenges.

Keywords: comprehensive bonded zone; international trade; cross border E-commerce; global supply chain; policy innovation

引言

随着全球化和区域经济一体化进程的加速,国际贸易面临着新的挑战与机遇。综合保税区(综保区)应运而生,成为推动跨境电商、供应链优化和贸易便利化的重要平台。综保区通过创新政策和灵活的管理模式,降低了企业成本,提升了竞争力,促进了经济发展。本文旨在探讨综保区在国际贸易中的新模式与政策创新,分析其对全球贸易流动、供应链管理及企业创新的影响,并提出综保区未来发展的方向。研究将通过文献综述和案例分析等方法展开。

1 综保区的概念与发展历程

1.1 综保区的定义与功能

综合保税区(综保区)是指在特定区域内,国家或地区为促进对外贸易与投资,实施一系列税收、行政和管理等优惠政策的经济园区。综保区的基本功能包括:为进出口企业提供关税优惠、简化通关手续、提供物流和仓储服务、支持跨境电商和国际贸易金融等。综保区在国际贸易中的作用体现在其为企业提供高效、低成本的贸易环境,促进贸易便利化,支持全球供应链管理和跨境贸易创新。与传统的保税区不同,综保区不仅注重保税功能,还结合了仓储、加工、出口退税等多元化服务,满足现代国际贸易日益复杂的需求。

1.2 综保区的历史发展

综保区起源于 20 世纪 80 年代中国的保税区建设,最

初目的是促进外贸发展、吸引外资。中国的第一个保税区于 1984 年在上海设立,经过多年的发展,保税区逐步转型为更加综合的综保区,功能更加多元化,涵盖了跨境电商、保税物流、国际贸易结算等多个领域。随着中国改革开放和对外贸易政策的不断创新,综保区成为推动外贸增长的重要引擎。全球范围内,许多国家借鉴了中国的综保区经验,如新加坡、阿联酋等国家也设立了类似的贸易区,通过政策创新提升区域竞争力和国际贸易地位。

1.3 综保区对区域经济的促进作用

综保区在区域经济发展中起到了重要的促进作用。首先,综保区通过吸引外资和外贸企业入驻,推动了地方经济的增长。特别是在外贸增长方面,综保区通过提供税收优惠、简化行政审批等措施,吸引了大量进出口企业,提升了区域的外贸质量。其次,综保区还促进了税收提升。由于综保区内企业的高频进出口活动,地方政府通过税收政策的调节,增加了财政收入。此外,综保区的建设还为当地创造了大量就业机会,尤其是在物流、金融、科技等相关行业,有效推动了社会就业水平的提升。因此,综保区不仅在贸易和投资方面具有重要意义,还对区域经济的整体发展起到了积极作用。

2 综保区在国际贸易中的新模式

2.1 跨境电商与综保区

跨境电商的快速发展与综保区的关系密不可分。随着

全球互联网的普及和国际贸易环境的变化,跨境电商成为推动国际贸易的一大亮点。综保区通过为跨境电商提供政策支持、物流通道、支付系统等多方面的服务,显著降低了跨境电商企业的运营成本和交易难度。首先,综保区通过简化海关审批流程、减免关税等措施,为电商平台及企业提供了极大的便利。其次,综保区内通常具备完善的国际物流系统和仓储设施,有效保障了货物快速通关与配送。支付系统的创新也是综保区支持跨境电商的一项重要举措,综保区通过与全球支付平台的合作,提供了快捷、低成本的跨境支付解决方案,提升了交易效率与安全性。综保区为跨境电商企业提供了一个高效、低风险的运营平台,促进了国际电商业务的快速增长。

2.2 全球供应链的优化

综保区在全球供应链中扮演着重要角色,尤其是在推动中小型企业融入全球供应链方面发挥了积极作用。中小企业通常因资金、技术、信息不对称等原因,难以在全球供应链中占有一席之地,而综保区通过提供政策支持、资源配置和平台服务,降低了这些企业的市场准入门槛。例如,综保区内的关税优化政策,使得中小企业能够享受进口原材料的优惠税率,从而降低了生产成本,提高了市场竞争力。此外,综保区内的物流服务也帮助企业提升了供应链效率,缩短了运输时间和成本,同时通过供应链金融服务,企业能够更方便地获取融资,改善现金流。在这些支持下,中小企业能够更好地参与到全球供应链中,扩大国际市场份额。

2.3 企业自主创新与综保区的促进作用

综保区为企业提供了一个良好的创新环境,推动了技术创新和产品研发。首先,综保区内的税收优惠政策极大降低了企业的运营成本,尤其是研发投入的税收减免政策,激励了企业加大研发投入,促进了新产品、新技术的诞生。其次,综保区通常为企业多种资金扶持政策,如研发补贴、融资支持等,帮助企业解决创新过程中资金瓶颈的问题。综保区内的资源整合和平台建设,如创新孵化器和成果转化服务,进一步推动了企业的自主创新。此外,综保区还提供了优质的人才引进和科技合作平台,企业可以与国内外科研机构、大学及创新型企业建立合作,提升技术创新能力和市场竞争力。因此,综保区不仅在企业日常运营中提供便利,还通过政策支持和资源配置,极大促进了企业的技术创新与产品研发。

3 综保区政策创新与外贸便利化

3.1 关税政策的创新

综保区的关税政策灵活性和创新性是其支持国际贸易的重要工具。通过在关税政策上进行创新,综保区能够有效降低企业的贸易成本,提升其市场竞争力。例如,综保区内进口货物可享受“保税+区内加工”的优惠政策,企业在加工过程中不需要支付关税,直至商品销往国际市

场后再征税。这种关税延期征收的方式大大减轻了企业的资金压力,提高了企业的现金流。此外,综保区在一些国家和地区实施了关税优惠政策,如“零关税”或“关税减免”等措施,进一步促进了跨境贸易流动,尤其是中小企业能够通过降低关税负担增强竞争力。不同国家综保区的关税政策创新经验,如新加坡的“自由港区”、阿联酋的“自由区”模式等,都为全球综保区的关税政策改革提供了借鉴和参考。

3.2 通关流程的优化

综保区的通关流程优化是外贸便利化的关键措施。为了提升国际贸易的效率,综保区通常会设立专门的通关服务平台,通过信息化手段简化和自动化通关流程。例如,综保区采用“单一窗口”和电子申报系统,企业可通过在线系统提交报关、检验、审批等多项信息,大幅缩短了通关时间并减少了人工错误。在此基础上,综保区还优化了检查、检疫等流程,使得商品能更快通过海关审查,从而提高了物流效率并降低了通关成本。国内如上海、广州等综保区,凭借其先进的通关技术和管理经验,已经实现了高效通关,为企业节约了大量时间和资金。国外一些综保区也在这方面进行了创新,阿联酋的迪拜自由区通过“无纸化”通关系统,实现了更加高效的物流流转,为企业提供了更加便捷的跨境贸易环境。

3.3 外贸企业的服务支持政策

综保区通过政策创新,为外贸企业提供了全面的服务支持,帮助其克服贸易壁垒,促进国际化进程。首先,综保区为企业提供了简化的行政审批和外汇管理政策,降低了跨境投资和贸易的政策风险,使企业可以更加灵活地进入国际市场。其次,综保区还建立了专业的跨境贸易服务平台,为外贸企业提供物流、金融、税务等一站式服务。通过整合各方资源,综保区帮助企业解决融资难题、拓展海外市场,并推动其国际化进程。例如,综保区提供的供应链金融服务,帮助企业利用供应链应收账款融资,缓解资金压力。综保区还为企业提供了外贸人才的培养、技术支持、法律服务等配套支持,使企业能够更好地应对复杂的国际市场环境,增强了其全球竞争力。通过这些政策创新,综保区有效推动了外贸企业的跨境合作与全球化发展。

4 综保区对外贸模式的影响与转型

4.1 外贸结构优化

综保区在推动外贸结构优化方面起到了关键作用。传统的进出口模式主要以商品贸易为主,而综保区通过提供综合性服务,推动外贸模式向“贸易+服务”转型。通过跨境电商平台、数字支付、供应链管理等服务,综保区为企业提供增值服务,促进外贸企业多元化发展。此外,综保区鼓励企业向高附加值产品和品牌化方向发展,提升产品国际竞争力。例如,综保区通过提供技术支持、研发资金等,帮助企业转型为品牌出口企业,推动从低成本商品

向高技术、高附加值产品的转型。这种优化不仅提升了出口产品附加值，还为企业开辟了新市场空间。

4.2 产业链延伸与升级

综保区促进了外贸企业产业链延伸与价值链升级。在综保区内，企业通过税收优惠等政策支持，借助集聚效应和上下游资源共享，延伸产业链、提升产品附加值。企业通过技术研发、生产加工、包装和销售一体化，增强全球竞争力。综保区的创新平台和资金支持帮助企业提升产品的价值链，推动传统产业与新兴产业的融合。例如，电子信息产业与先进制造业的结合，推动了高端制造业和智能产品的发展，优化了区域产业结构，增强了外贸企业全球竞争力。

4.3 区域经济与国际合作

综保区在区域经济合作和国际化发展中发挥着重要作用。通过提供贸易便利化服务，综保区吸引了外商投资和跨国公司，推动区域经济一体化。综保区通过自由贸易协定和跨境投资协议等方式，加强与国际市场的联系，提升地方经济竞争力。综保区还通过促进技术、资金、人才流动，推动区域一体化，增强了地方经济在全球竞争中的地位。

5 综保区未来发展趋势与挑战

5.1 政策创新与数字化转型

在数字经济时代，综保区的政策创新将进一步推动跨境贸易的数字化转型，尤其是在数字贸易和人工智能等新技术应用领域。综保区通过引入大数据、区块链、人工智能等先进技术，优化通关、支付、仓储和物流等环节，提升贸易效率和透明度。例如，区块链技术可用于商品追溯和供应链管理，提高交易的安全性和可信度。同时，综保区还将推动跨境电商平台与数字支付系统的深度融合，促进全球范围内的在线交易。数字化转型对综保区运营模式和跨境贸易带来了巨大变化，使得传统的贸易流程更加自动化、信息化和智能化，减少了人工干预和时间成本，从而提高了企业的运营效率和全球竞争力。

5.2 全球经济形势下的挑战

全球经济形势的变化，尤其是贸易保护主义的抬头和全球疫情的持续影响，对综保区的发展提出了新的挑战。随着各国实施更加严格的贸易壁垒和关税政策，综保区可

能面临外贸流通受限的风险。此外，全球疫情带来的供应链中断、物流成本增加等问题，也影响了综保区的正常运作。为了应对这些挑战，综保区需要通过政策调整和创新来提升灵活性。例如，可以加强与其他国家和地区的贸易合作，通过建立更多的自由贸易区或区域经济合作平台，减少外部风险对综保区的负面影响。同时，综保区可以引导企业优化供应链结构，提高自主生产和供应的能力，减少对外部供应的依赖。

5.3 综保区发展中的可持续性问题

在推动经济发展的同时，综保区还需要面对可持续性问题。如何平衡经济增长与环保、社会责任的要求，是综保区发展必须解决的问题。随着全球对环保和社会责任要求的提高，综保区在发展过程中需要注重绿色技术的引入和生态环境的保护。例如，推动绿色能源使用、节能减排等措施，促进资源的可持续利用。同时，综保区应当重视社会责任的履行，通过促进地方就业、支持小微企业发展、提供社会福利等措施，提升社会价值。综保区在推进可持续发展目标的过程中，应加强与政府、企业和社会的多方合作，推动经济、环境与社会的协调发展。

6 结语

综保区在国际贸易中发挥着重要作用，推动了贸易模式创新、全球供应链优化以及跨境电商的发展。通过政策创新和灵活管理，综保区为企业提供了更高效、低成本的国际贸易环境。针对当前面临的挑战，建议促进数字化转型、推动绿色发展，并灵活应对外部经济风险。展望未来，综保区将在全球化进程中进一步拓展潜力，成为促进国际贸易和区域经济合作的核心平台，为全球经济增长贡献更大力量。

[参考文献]

- [1]张岚.武汉市东湖综保区对外贸易发展的难点与对策分析[J].当代经济,2015(5):102-104.
- [2]胡克宏,叶芸,王立凯,等.贸易强国建设背景下综合保税区创新发展的困境与突围——以苏州工业园综保区为例[J].海关与经贸研究,2023,44(6):46-55.

作者简介：刘飞然（1983.3—），男，籍贯：北京，汉族，首都经济贸易大学，本科，研究方向：保税政策与贸易规则。

借鉴典型城市经验，思考宁波如何因地制宜以新质生产力驱动新型工业化

尤阳立军¹ 郑露波² 程英晔¹ 叶晨¹

1 中国兵器科学研究院宁波分院，浙江 宁波 315000

2 宁波市支援合作促进中心，浙江 宁波 315000

[摘要]新质生产力推动新型工业化，新型工业化为新质生产力提供应用场景，两者都追求高质量发展。新质生产力和新型工业化是推动经济高质量发展的重要力量，通过科技创新和信息化深度融合，共同促进经济结构优化和可持续发展。文章通过在全国范围内选取三个培育新质生产力的典型城市并对其进行分析，从而对宁波如何因地制宜以新质生产力驱动新型工业化提出相应建议。

[关键词]新质生产力；新型工业化；因地制宜；宁波

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16703

中图分类号: F12

文献标识码: A

Drawing on the Experience of Typical Cities, Consider How Ningbo Can Adapt to Local Conditions and Drive New Industrialization with New Quality Productivity

YOUYANG Lijun¹, ZHENG Lubo², CHENG Yingye¹, YE Chen¹

1. Ningbo Branch of China Academy of Ordnance Sciences, Ningbo, Zhejiang, 315000, China

2. Ningbo Support and Cooperation Promotion Center, Ningbo, Zhejiang, 315000, China

Abstract: New quality productivity promotes new industrialization, and new industrialization provides application scenarios for new quality productivity. Both pursue high-quality development. New quality productivity and new industrialization are important forces driving high-quality economic development. Through the deep integration of technological innovation and informatization, they jointly promote the optimization of economic structure and sustainable development. The article selects three typical cities nationwide that cultivate new quality productivity and analyzes them, in order to provide corresponding suggestions on how Ningbo can adapt to local conditions and drive new industrialization with new quality productivity.

Keywords: new quality productivity; new industrialization; adapt to local conditions; Ningbo

引言

2023 年 9 月，习近平总书记在黑龙江考察时提出发展新质生产力。党的二十届三中全会提出健全因地制宜发展新质生产力体制机制。目前，宁波正积极发展新质生产力、推进新型工业化；两者之间存在科技创新、产业升级、数绿转型、要素集聚、机制创新等多种相互作用路径。我们从全国选取了三个培育新质生产力的典型城市；并对宁波如何因地制宜以新质生产力驱动新型工业化进行了思考。

1 宁波工业总体情况

1.1 工业基础雄厚

宁波工业综合竞争力保持国内城市前列。2023 年，宁波规上工业总产值居全国城市第 6 位^[1]。宁波制造业特色鲜明，是全国七大石化产业、七大新材料、四大家电和三大服装产业基地之一。宁波细分领域优势明显，有 200 多种工业产品市场占有率占同行前三。

1.2 工业企业活力十足

从主体数量看，截至 2023 年底，宁波规上工业企业数位居全国城市第四位。从主体特色来看，单项冠军连续七年居全国城市首位，专精特新“小巨人”居全国城市第 5 位^[1]。

1.3 创新能力提升快

建立了以企业为主体的创新体系。2023 年，规上工业企业研发经费占营业收入比重为 2.52%。建设了高能级研发机构，产业技术研究院累计 71 家，加快建设甬江实验室和东方理工大学。支持企业建立研发机构，拥有 44 家国家企业技术中心和 11 家国家级工业设计中心。

1.4 智能化转型基础好

探索形成了具有宁波特色的智能化改造模式，在全国较早开展智能化改造，实现规上企业智能化改造诊断和技术改造“两个全覆盖”，自动化、智能化生产模式得到普遍推广应用。宁波已实现规上企业智能化改造诊断和技术改造“两个全覆盖”；“点、线、面”智能制造模式作为典型经验向全国推广；引进共建智能制造产业研究院等一批高端机构和团队；和利时等一批国内知名公司落户宁波；开发出国内首个拥有自主知识产权的工业操作系统 supOS；累计实施规上工业企业智能化（自动化）改造项目超万个。

2 典型城市经验

2.1 深圳：强化企业创新主体地位，建设产业科技创新中心

深圳坚持把创新作为城市发展的重大战略，构建以企业为主体的科技产业创新体系。2023 年，深圳企业全社

会研发投入占 GDP 比重达 5.81%，其中企业研发投入占比 94.9%，居全国第一^[2]。目前，深圳已发展成为具有全球重要影响力的产业科技创新中心，已是全球原创性、颠覆性科技创新成果转化落地的首选地。其主要做法为：一是超常规支持企业科技投入。出台支持企业长期投入创新的政策体系，明确财政科技研发资金投向企业需求占比不低于 60%；引导企业加大基础研究，支持企业、社会组织设立基础研究基金会，在全国率先以立法形式确立不低于 30% 的市科技研发资金投向基础研究和应用基础研究，深圳企业基础研究经费占全国企业基础研究经费总量的近 5 成。二是推动企业主导产学研联合创新。在国内首创“楼上楼下创新创业综合体”模式；华为、比亚迪等民营企业深度参与重大科技基础设施、创新平台的规划、建设、运行全过程。三是围绕企业布局创新要素。出台强化企业科技创新主体地位实施方案；建立国际化的人才引进和评价机制；建立完善科技金融专用制度、专业人才、专项考核、专门风控、专属支持、专线对接的“六专”机制；高新技术企业超 2.4 万家，达到每平方公里 12 家，密集度居全国第一。四是大力发展战略性新兴产业和未来产业。重点发展网络与通信、半导体与集成电路等 20 大战略性新兴产业集群；前瞻性布局合成生物、区块链等 8 大未来产业；编制细分产业发展规划和园区空间布局；全球 1/7 的智能手机、50% 的通信基站、20% 的生命信息与支持医疗器械、70% 的消费级无人机来自深圳。

2.2 合肥：深化大院大所大装置引领，以科技创新推动产业创新

合肥对标世界科技前沿和国家重大战略需求，大力汇聚创新平台、科技人才等资源，打造世界一流的重大科技基础设施，现已跻身全球科技集群第 40 位、全球科研城市第 13 位，进入国家创新型城市十强^[3]。其主要做法为：一是集中布局“国之重器”。2017 年获批“综合性国家科学中心”，建成一系列大科学装置；现拥有多个国家级各类实验室和已建、在建及预研的大科学装置；正在打造核心规划范围约 19.2 平方公里的未来大科学城。二是构建“大科技成果转化”模式。对接高校院所，建立可转化科技成果库；建立概念验证中心，打造科技成果转化项目路演品牌；组建全国首个城市“场景创新促进中心”。三是持续深化科创金融改革。构建“政府引导母基金+天使/科创/种子基金+市场化基金”的国有“基金丛林”；对运营“科大硅谷”母基金的团队，给予最高 50% 的风险容忍度。三是构建“大科技成果转化”模式。“成果发现”环节，常态化登“门”入“室”对接高校院所，建立可转化科技成果库；“成果评价”环节，建立概念验证中心，打造“科里科气”科技成果转化项目路演平台；“成果转化”环节，设立总规模 10 亿元的种子基金，投早投小投硬科技；“成果应用”环节，组建全国首个城市“场景创新促进中心”。

2.3 北京：发力大模型研发应用，打造人工智能创新策源地

北京积极抢抓人工智能发展机遇，通过发力大模型研发应用，打造人工智能创新策源地。人工智能产业规模大，10 亿参数规模以上大模型创新团队数居全国首位^[4]。其主要做法：一是强化通用人工智能顶层设计。出台《北京市促进通用人工智能创新发展的若干措施》等文件，围绕科技创新突破、产业方阵构建、场景建设应用、算力基础底座、产业生态优化等方面提出具体工作要求和目标。二是以“算力”带动“智力”发展。加快构建以智能算力为主、通用算力和超级算力多元协同的首都地区算力供给体系；实施“算力伙伴计划”，出台人工智能算力券补贴；上线北京人工智能公共算力平台，推动国内首个“算力资源+运营服务+场景应用”一体化工程建设，先行探索建立统一的多云算力调度平台。三是加速高质量应用场景建设。制定全市应用场景整体发布机制，强化应用场景全链条产业培育服务及创新成果落地转化措施。开放自动驾驶测试道路，部署智能网联乘用车、智能网联客运巴士、无人配送车等八大场景自动驾驶车辆在区内测试使用。

3 宁波因地制宜以新质生产力驱动新型工业化的对策

3.1 加速科创强基登峰，推动硬核实力“新突破”

一是强化企业创新主体地位。完善创新政策，促进技术、人才、资金等各类创新要素向企业集聚，支持企业加大研发投入，鼓励企业建设更多企业技术中心等创新载体；依托龙头企业探索建立以产品为导向、企业为主体的创新联合体；健全“企业出题、全社会解题、企业应用”协同攻关模式。二是强化科创策源力量。以世界一流标准加快打造甬江科创区，支持在甬高校科研院所发展壮大，争创全国重点实验室、大科学装置。一体化布局制造业创新中心、产业创新中心和技术创新中心，加快行业共性技术开发。三是加快科技成果转化落地。建设科技成果概念验证中心、小试、中试平台，完善“众创-孵化-加速-产业化”全链条孵化体系，探索“技术驱动+场景拉动”的产业培育模式。

3.2 大力培育新兴产业，构建产业发展“新格局”

一是布局新兴产业赛道优势。积极抢抓新一轮科技革命和产业变革机遇，加快培育发展新能源汽车、集成电路等新兴产业。坚持长期谋划布局，从招商引资、平台建设、场景开放等方面综合施策，大力引入一批标志性、引领性战略新兴产业企业和项目，“十年如一日”持续进行培育。二是打造未来产业先导区。要前瞻布局人工智能、人形机器人等未来产业，抢占新产业新赛道。推动以重大新型基础设施为核心底座，开放一批制造场景、消费场景、服务场景等多元多维应用场景。实施前瞻性、验证性、试验性应用场景项目，形成“技术带动+场景拉动+底座驱动”的未来产业培育模式。三是注重改造提升传统产业。抢抓

国家大规模设备更新机遇,用新技术改造提升传统产业。对纺织服装、家用电器等传统优势产业,要鼓励企业加大研发投入、迭代产品功能、丰富细分领域,推动品牌化、时尚化、智能化、绿色化发展,迈向产业链价值链中高端。

3.3 强化数字技术应用,打造数实融合“新标杆”

一是加快中小企业数字化转型。以创建国家中小企业数字化转型试点城市为契机,深入实施工业企业上云、规上工业企业数字化改造、重点(细分)行业数字化改造全覆盖行动。推进面大量广的中小企业数字化转型,探索“分行业推进、轻量级改造、工程化实施、平台化支撑、实操型服务”推进模式,并完善“一地创新、全域推广”的工作机制。二是强化人工智能创新应用。要积极抢抓人工智能大模型发展机遇,以人工智能赋能产业数字化、智能化转型。聚焦研发设计、生产制造、产品检测、设备运维等重点环节,鼓励企业在技术改造、智能化改造中应用智能感知、模式识别、智能控制等人工智能技术,打造人工智能典型应用场景。探索“AI+工业互联网”“AI+工业元宇宙”“AI+数字孪生”的数字化转型服务模式。三是加快建设数字基础设施。统筹考虑宁波算力需求和算网服务建设,着力提升宁波人工智能超算中心的算力能级,积极推进算网深度融合。分行业构建产业数据资源体系,推进工业数据要素登记国家级枢纽节点落地,积极融入国家可信工业数据空间生态。

3.4 推动绿色低碳转型,厚植可持续发展“新底色”

一是建立绿色低碳制造体系。推进石化、钢铁、有色金属、铸造等重点行业绿色低碳改造;持续开展绿色工厂、绿色园区、绿色供应链和绿色设计产品创建;建立健全零碳工厂评价指标体系,探索建设“零碳示范工厂”;探索建立制造企业产品全生命周期碳排放管理体系,开展重点行业、产品全生命周期碳足迹核算应用。二是构建数字化绿色循环体系。探索开展新兴产业废物循环利用,打通废旧资源回收、拆解、再利用全链条信息,建立可追溯回收利用体系;支持工业资源综合利用基地建设,完善大宗工业固体废物综合利用循环产业体系;以“两高”项目聚集园区为重点,鼓励有条件的园区创建“无废园区”“无废工厂”。三是加快建设新型能源体系。同步推进新能源产业体系和新能源供给体系,培育智慧电网、储能、氢能等新能源装备产业链,加大非化石能源供给,加快推动能源结构调整优化;稳步推进海岛清洁能源项目,优化海上风

电基地规划布局,大力推广分布式光伏发电系统。

3.5 优化产业创新生态,激发价值创造“新活力”

一是开展体制机制先行探索。建立适应新质生产力的产业技术更迭和产业变革要求的制度规范,按照包容审慎原则,适当放宽新兴领域产品和服务市场准入,建立健全创新创业容错机制。发挥宁波开放优势,探索新形势下开展国际产业链供应链合作的新模式新路径,更好利用国际国内“两个市场、两种资源”。二是强化科技金融支撑体系。要畅通“科技-产业-资本”循环,大力发展科技金融。支持条件成熟的银行保险机构组建科技金融事业部或专营机构,提升科技型企业贷款规模。加强政府投资基金作用,实质性运作甬江科创基金,进一步扩大天使投资规模。探索产业基金与龙头企业合作,形成财政资金、社会资金多渠道滚动投入机制。三是深化人才引育机制。构建高水平创新型人才和企业家队伍、高素质劳动者队伍。加快迭代“甬江人才工程”,推进产教融合,鼓励本地高校院所完善“校企联动、学做结合、学工交替”的人才培养模式,培养一批高素质复合型人才。

4 结语

作为制造业大市的宁波,正在向制造业强市迈进,而通过因地制宜发展新质生产力驱动新型工业化是必由之路。未来,宁波应继续深化科技创新,优化产业结构,推动绿色转型,以实现经济高质量发展。这一路径,不仅会为宁波带来新的增长动力,也会为其他地区提供宝贵经验。通过持续努力,宁波有望在新型工业化的道路上取得更大成就,为中国经济的整体进步贡献力量。

课题项目:宁波市软科学研究项目一般项目(2024R031)。

[参考文献]

- [1]工业和信息化部智库赛迪顾问,2024年先进制造业城市研究[Z].
- [2]广东省统计局,广东省科学技术厅,广东省财政厅.2023年广东省科技经费投入公报[Z].
- [3]科技部科学技术信息研究所.国家创新型城市创新能力评价报告 2023[Z].
- [4]北京市科学技术委员会,中关村科技园区管理委员会,北京市人工智能行业大模型创新应用白皮书(2023年)[Z].
作者简介:尤阳立军(1985.9—),男,硕士,中国兵器科学研究院宁波分院高级经济师。

农村集体经济收益统计中存在的问题与改进路径

代冠华

安徽省临泉县韦寨镇人民政府, 安徽 临泉 236418

[摘要]农村集体经济是乡村振兴战略落地、民生福祉增进以及农村可持续发展的重要根基,在农村经济社会发展进程中占据基础性地位,科学精准的收益统计,是维系集体资产价值稳定、实现规范化管理以及优化资源配置的核心举措,但在实际工作中,统计工作面临数据准确性不足、统计体系不完善、管理流程不规范等诸多困境,这些问题严重制约了集体经济运营的透明度,降低了经济运行效率,促进农村集体经济迈向高质量发展阶段,有必要系统梳理收益统计环节的突出问题,深入探究问题产生的内在原因,进而提出切实可行的优化路径与对策建议,以此推动农村治理体系和治理能力现代化建设。

[关键词]农村集体经济;收益统计;数据管理;信息化建设;制度保障

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16663

中图分类号: F426

文献标识码: A

Problems and Improvement Paths in the Statistics of Rural Collective Economic Benefits

DAI Guanhua

Weizhai Town People's Government, Linquan County, Anhui Province, Linquan, Anhui, 236418, China

Abstract: Rural collective economy is an important foundation for the implementation of rural revitalization strategy, the improvement of people's livelihood and well-being, and the sustainable development of rural areas. It occupies a fundamental position in the process of rural economic and social development. Scientific and accurate income statistics are the core measures to maintain the stability of collective asset value, achieve standardized management, and optimize resource allocation. However, in practical work, statistical work faces many difficulties such as insufficient data accuracy, incomplete statistical system, and non-standard management process. These problems seriously restrict the transparency of collective economic operation, reduce economic efficiency, and promote the high-quality development of rural collective economy. It is necessary to systematically sort out the prominent problems in the income statistics link, deeply explore the internal reasons for the problems, and then propose practical optimization paths and countermeasures, so as to promote the modernization of rural governance system and governance capacity.

Keywords: rural collective economy; revenue statistics; data management; information technology construction; system guarantee

引言

随着乡村振兴战略持续推进,农村集体经济规模不断扩大,在推进乡村治理现代化、完善农村基础设施建设、带动农民增收致富等方面发挥着日益重要的作用,集体经济收益统计作为经济管理的关键环节,是实现资源科学配置、保障收益分配公平公正、确保信息公开透明的重要基础。但在实践过程中,统计工作暴露出诸多弊端,包括统计流程不规范、数据真实性存疑、监管机制缺失等,这些问题极大地阻碍了集体经济的健康发展和治理效能提升,只有深入剖析问题根源,才能找到有效的解决办法,推动农村集体经济持续健康发展。

1 农村集体经济收益统计的现状

1.1 统计体系初步建立但不完善

伴随国家对农村集体经济管理关注度的提升,多数地区已搭建起收益统计制度框架,在一定程度上规范了集体经济运营,然而,全国范围内统计体系建设水平参差不齐,缺乏统一的操作指引与技术标准,部分地区依据自身经验制定统计规则,致使统计内容、判定标准各异,数据横向对比困难,整合难度加大,与此同时,一些经济基础薄弱、

管理能力欠缺的基层村庄,统计工作仍依赖手工记录与简易表格,信息化程度不高,难以实现数据的高效采集、实时更新和深度分析,这种不均衡的发展现状,制约了统计体系整体效能的发挥,也给集体经济科学决策带来阻碍。

1.2 统计内容较为单一

目前,农村集体经济收益统计多侧重于收入来源登记,涵盖土地流转收益、经营性资产收入、合作项目分红等方面,但对支出成本核算、收益结构剖析、利润波动监测等环节重视不足,财务分析缺乏系统性,此外,集体资产运营收益的长期动态跟踪统计存在缺失,难以实现资产绩效的全流程管理,部分村级组织仅在年末进行简略的数据汇总,忽视经营数据的实时监测与风险预警,不利于及时优化经营策略、提升资产运营效益,统计内容的局限性,既降低了数据应用价值,也影响了对集体经济运行状况的全面评估和发展方向的准确把握。

1.3 数据利用率偏低

尽管多数村集体已开展收益统计工作,但在数据运用和分析层面仍存在显著不足,统计结果常作为材料报送或年终总结素材,缺乏深入挖掘和系统应用,难以支撑村集

体经济决策和发展规划制定,基层干部数据分析与运用能力有限,尚未形成“数据驱动管理”理念,运用数据解决实际问题的意识薄弱,此外,部门间数据整合、分析和共享机制不畅,导致信息流通受阻,统计数据难以转化为促进治理优化和经济发展的实用工具,削弱了收益统计工作的实际效能。

2 农村集体经济收益统计中存在的主要问题

2.1 数据采集不准确

原始记录完整性与填报规范性,是农村集体经济统计数据质量的根基,然而在基层实践中,收支凭证管理松散、数据随意填报等现象屡见不鲜,部分村庄未建立规范的票据留存制度,导致统计工作缺乏可靠依据,甚至出现“记忆式填表”操作,严重侵蚀数据真实性,此外,统计口径与工具尚未实现全国统一,不同区域、村组的统计表格设计、项目设置及指标释义差异显著,造成数据统计重复或遗漏,阻碍了数据的横向对比与纵向分析,由于缺乏标准化操作流程,基层人员对核算方法、分类原则理解偏差,进一步加剧数据失真问题,干扰集体经济监管决策的科学性。

2.2 人员专业能力不足

农村集体经济收益统计工作多由村干部或兼职人员兼任,虽具备地缘优势,但专业储备不足,这些人员普遍未接受系统的财务与统计训练,面对土地流转、资产租赁、股份分红等复杂收益形态,难以进行精准核算与深度分析,仅能完成基础收支记录,与此同时,农村地区人才吸引与保留机制缺失,统计岗位人员流动性高,难以形成稳定专业队伍。人力资源的结构性短缺,使得统计工作难以适应集体经济发展的复杂性,制约了统计工作的规范化与持续性。

2.3 监督机制不健全

农村集体经济收益统计环节中,监督机制缺失成为数据失真与管理失序的核心诱因,当前,部分村集体尚未构建完善的审核体系与责任追溯制度,导致统计造假风险成本较低,难以对统计行为形成实质性约束,少数基层干部出于应付考核或塑造政绩的目的,蓄意虚增收入数据、隐匿真实支出,致使统计结果严重偏离实际经营状况,这种数据扭曲不仅干扰集体资产的精准评估,更侵犯了农民对集体经济运行的知情权与监督权,与此同时,群众监督路径不畅加剧了监管困境,统计信息公开多以专业报表形式呈现,缺乏通俗化解读,导致农民群众难以理解数据内涵,加之反馈渠道建设滞后,群众即便发现数据异常,也缺乏有效的意见表达途径,极大削弱了社会监督的覆盖面与实效性,在外部监督缺位与内部管控薄弱的双重影响下,统计工作难以维系公正透明的运行环境,客观上为权力寻租与腐败行为提供了滋生空间。

3 问题产生的原因分析

3.1 制度保障不够有力

农村集体经济收益统计问题丛生,根源在于制度保障

体系存在缺陷,难以有效落地实施,国家与地方虽陆续颁布多项集体经济管理文件,但多数政策以宏观指导为主,实际操作细则缺失,这些规定在执行环节缺乏统一衡量标准与强制约束力,致使基层单位在落实过程中存在较大操作弹性,难以实现规范化管理,当前数据管理全流程缺乏系统性规划,呈现出“重采集、轻应用”特征,从数据收集、核验、分析到反馈利用,尚未构建起完整闭环的制度流程,时间节点管理、职责划分及跟踪机制均不完善,这种制度体系的零散性,使得统计工作陷入被动应付、粗放管理状态,严重影响数据真实性与工作效能。

3.2 技术支撑滞后

伴随数字乡村建设进程,信息化手段成为提升基层治理水平的关键要素,但农村集体经济统计工作的技术根基仍较为薄弱,多数农村地区受限于基础设施条件,网络覆盖不足,信息技术应用能力有限,导致数据采集、传输及处理效率低下。村级单位普遍缺少统一统计信息平台,仍依赖传统手工记录与表格上报方式,不仅容易出现数据误差,数据整合也面临诸多困难,现存部分数据管理系统功能单一、操作复杂,难以满足集体经济收益统计的多元化、专业化需求。各平台间缺乏数据交互能力,信息孤岛现象显著,形成“数据存储完备却难以有效利用”的困境,技术支撑不足不仅降低了统计工作的时效性与准确性,也制约了其在决策制定、监督管理等领域的功能拓展。

3.3 管理理念滞后

在集体经济发展进程中,众多基层组织长期存在“重发展、轻管理”的思维定式,过于关注经济总量增长,忽视统计工作重要价值,管理者对收益统计工作的认知仅停留在完成任务层面,未能将其视为经济管理与决策支持的重要工具,致使统计工作在组织管理中处于边缘地位,多数村级组织未将统计质量纳入年度考核核心指标,统计人员缺乏工作认同感与责任意识,工作积极性不高,部分基层干部的管理理念未能适应现代管理模式要求,缺乏运用数据推动发展、借助统计助力治理的意识,导致管理思路与实际发展需求脱节,这种理念层面的滞后,不仅影响数据质量,也阻碍了统计成果在集体经济发展中的有效应用与价值挖掘。

4 农村集体经济收益统计的优化路径

4.1 建立健全制度体系

为增强农村集体经济收益统计的科学性与规范性,制度建设是首要突破口,各级政府需组织专业力量,构建一套完整且具实操性的统计规范体系,详细规定统计指标设定、数据采集流程、核算标准及信息公开流程,为基层单位开展工作提供清晰指引,同时,构建以结果为导向的统计责任考核机制,将数据质量作为干部绩效考核的重要指标,明确各岗位责任并制定相应奖惩制度,确保制度能够严格落实,通过打造标准化、规范化的制度框架,既能提

升统计工作的可操作性与权威性,也能实现农村集体经济运行全流程的透明化监管。

4.2 提升统计队伍专业化水平

打造稳定且专业的统计队伍是保障收益统计高质量开展的关键,应构建常态化培训机制,联合农业农村部门、高校及专业培训机构,开发涵盖农村财务管理、信息系统操作、统计分析等内容的培训课程,切实提升基层人员的业务能力与数据处理水平,采用“专职+兼职”的用人模式,既能保证统计工作持续推进,又能缓解人力资源短缺问题,在条件成熟地区,可探索设立乡镇级统计协作组或区域共享服务平台,为村级统计工作提供专业支持,此外,建立完善的统计人员激励机制,提高岗位吸引力,促进统计队伍向职业化、专业化方向发展。

4.3 推进信息化建设

信息化是提升农村集体收益统计质效的核心驱动力,需加快搭建功能完善、操作便捷的村级集体资产收益数字化平台,实现资产、收益、成本、分配等信息的全流程记录与管理,该平台应集成自动汇总、智能审核、预警提醒、图表分析等功能,满足不同层级管理者的多样化数据需求,提升数据利用效率,同时,加强县乡村三级平台的互联互通,打破信息壁垒,构建统一的数据共享生态,此外,持续完善农村网络基础设施,优化数字化环境,为信息化平台的推广与稳定运行提供坚实技术保障,推动集体经济管理从传统粗放模式向智能精细模式转型。

5 保障统计改进实施的政策建议

5.1 完善激励机制

科学合理的激励机制是推动农村集体经济收益统计规范化的关键,构建以数据质量为核心的正向激励制度,对统计工作严谨、数据真实可靠、信息公开充分的村集体,给予财政奖励、项目资源倾斜或政策扶持,充分调动基层工作积极性与责任意识,同时,将统计工作成效纳入村干部年度考核体系,与绩效评定、职务晋升直接挂钩,促使干部重视统计工作,通过建立“奖优罚劣、以评促改”的良性机制,营造重视统计、善用统计的良好氛围,推动统计工作不断优化升级。

5.2 强化监督与透明公开

提升农村集体收益统计公信力,需健全监督与公开机制,引入第三方审计机构,定期对村集体经济收益统计数据开展审核复核,确保数据真实、完整、可追溯,有效遏制人为干扰与权力滥用,推进村务公开常态化,借助公告栏、微信公众号、村民代表大会等渠道,向群众公开集体经济收支、收益分配、资产变动等信息,保障群众知情权

与监督权,建立群众意见反馈渠道,完善问题举报与处理机制,形成政府监督、群众监督、专业监督协同发力的监督体系,让监督真正落到实处。

5.3 多部门协同推动改革

农村集体经济收益统计工作覆盖面广、专业性高,其高效开展离不开多部门的协同发力,财政、农业农村、审计、统计等部门应充分发挥各自专业特长,搭建跨部门联动机制,通过明确各部门职责边界、促进政策无缝衔接、实现资源共享共用,推动信息实时交互与监管协同落实,从政策、技术、人才三个关键维度着手,构建“政策引导、技术支撑、人才保障”三位一体的长效发展机制,强化对基层统计工作的指导帮扶,同时,鼓励各地因地制宜探索区域协作模式,构建省、市、县三级联动的统计统筹体系,提升统计工作的整体效能,通过部门间的紧密协作与资源深度整合,实现农村集体经济收益统计工作的系统性革新与全方位升级,筑牢农村经济治理根基,为乡村振兴战略实施提供可靠的数据依据与管理保障。

6 结束语

农村集体经济收益统计作为集体资产规范化管理、农民权益保障以及乡村治理现代化的重要基石,其重要性不言而喻,然而当下,统计工作面临制度体系不完善、技术应用滞后、专业队伍力量薄弱等现实困境,亟待解决,想要切实提升统计工作的质量与实际效能,必须从健全制度体系、强化技术支撑、培育专业队伍等多个维度协同推进,构建科学规范、高效运转、公开透明的统计体系,只有持续深化改革创新,不断完善管理机制,才能为农村集体经济稳健发展注入动力,实现乡村振兴战略的长远目标。

[参考文献]

- [1]王者.乡镇政府在新型农村集体经济发展中的作用研究[D].杨凌:西北农林科技大学,2024.
- [2]张万宇.新型农村集体经济创新发展模式研究[D].郑州:河南农业大学,2024.
- [3]杨雨娇.新型农村集体经济发展研究[D].重庆:西南大学,2024.
- [4]马堃,史耀波,王进.发展新型农村集体经济能否促进农民共同富裕[J].中国人口·资源与环境,2024,34(12):153-166.
- [5]孙雪.吉林省M市S镇农村集体经济发展存在的问题与解决对策[D].长春:吉林大学,2024.

作者简介:代冠华(1976.9—),男,安徽省临泉县人,汉族,大专学历,安徽省临泉县韦寨镇人民政府,中级统计师,从事经济发展和财经服务工作。

基于国企文化背景品牌核心竞争的建设对策

张学琪

深圳市地铁集团有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]随着经济全球化的推进和市场竞争的日益激烈,企业品牌竞争力日益成为决定其发展和市场地位的关键因素。在国有企业的背景下,品牌核心竞争力的建设尤为重要,尤其是如何借助独特的企业文化优势,推动企业品牌的建设与提升。文中结合国有企业的特点,探讨品牌核心竞争力建设的内在逻辑及其实策,为提升国企的市场竞争力提供理论支持和实践指导。

[关键词]国有企业;品牌核心竞争力;企业文化;建设对策

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16701

中图分类号: F276

文献标识码: A

Strategies for Building Brand Core Competition Based on the Cultural Background of State-owned Enterprises

ZHANG Xueqi

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

Abstract: With the advancement of economic globalization and increasingly fierce market competition, brand competitiveness of enterprises has become a key factor determining their development and market position. In the context of state-owned enterprises, the construction of brand core competitiveness is particularly important, especially how to leverage unique corporate culture advantages to promote the construction and enhancement of corporate brands. Combining the characteristics of state-owned enterprises, this article explores the internal logic and implementation strategies of building brand core competitiveness, providing theoretical support and practical guidance for enhancing the market competitiveness of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; brand core competitiveness; enterprises culture; construction countermeasures

引言

在我国经济发展中,国有企业作为重要的经济支柱,具有深厚的文化积淀和独特的市场定位。然而,随着市场竞争的加剧和国际化进程的推进,国有企业的品牌竞争力显得尤为重要。企业文化作为品牌核心竞争力的重要组成部分,能够在一定程度上影响品牌的内涵、传播以及市场认知。如何基于国企文化背景,构建强有力的品牌核心竞争力,成为国有企业在新时代背景下必须面对的重要课题。

1 品牌核心竞争力的构建与企业文化的关系

1.1 品牌核心竞争力的内涵

品牌核心竞争力不仅仅是指产品或服务的质量优势,它更是一种综合性的竞争力,涵盖了品牌的声誉、消费者的忠诚度、品牌的创新能力以及市场反应速度等多个方面。品牌的声誉通常是基于长期积累的信誉和消费者口碑,它是消费者选择品牌时的重要参考因素。而消费者的忠诚度则体现了品牌在消费者心中的稳定性和吸引力,高忠诚度的消费者往往会成为品牌的长期支持者,并通过口碑传播吸引更多潜在客户。此外,品牌的创新能力也构成其核心竞争力之一,创新不仅表现在产品的研发上,还体现在服务模式、营销手段以及管理方式上的创新,创新能力直接影响品牌在激烈市场中的持续竞争力。品牌核心竞争力的形成,是通过企业内部资源的高效整合、市场环境的灵活

应对,以及企业与消费者之间良好的互动关系构建起来的。这种竞争力的独特性和持久性,使得品牌在市场中能够脱颖而出,获得长期的竞争优势^[1]。

1.2 企业文化对品牌核心竞争力的促进作用

企业文化是品牌形成的灵魂,它对品牌的塑造起着至关重要的作用。企业文化不仅仅是指企业的内部工作氛围和价值观体系,它还包括了企业的使命、愿景、经营理念和员工的行为模式等一系列内容。企业文化影响着员工的日常行为、工作态度以及企业的决策方式,而这些因素直接关系到品牌形象的建立和市场认知。尤其是对于国有企业来说,企业文化往往承载着丰富的历史积淀和社会责任感,它不仅是员工行为的规范,更是企业与外部社会、消费者沟通的重要桥梁。

通过深入挖掘和提炼企业文化中的核心元素,国有企业能够更好地塑造自身独特的品牌形象。例如,许多国有企业拥有悠久的历史和文化积淀,其文化中的“责任”“诚信”以及“稳健”等特质,可以作为品牌核心价值的关键元素,帮助企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。这些文化元素一方面能够引导企业内部员工的行为,使其在日常工作中始终坚持高标准的服务和品质,另一方面,能够增强消费者对品牌的认同感和信任感。此外,国有企业要注重将企业文化与品牌传播紧密结合。企业文化中的价值观和

理念通过品牌传播的渠道进行传递,不仅提升了品牌的文化附加值,也让消费者在选择该品牌时,能够感受到与品牌背后的文化力量的深度契合。通过这样的方式,企业文化成为品牌建设中的重要组成部分,并通过增强品牌的认知度和影响力,进一步提升品牌的市场竞争力^[2]。

2 基于国企文化背景的品牌核心竞争力建设对策

2.1 强化企业文化的内涵与价值观的传递

国有企业在品牌建设和竞争力提升的过程中,企业文化的传承与创新起着至关重要的作用。企业文化不仅是一个企业内在的精神动力,也是企业在外部市场中塑造形象、树立口碑的核心力量。国有企业要做到文化的传承与创新,首先要在保护和弘扬传统企业文化的基础上,结合现代企业管理理念,进行不断地优化和提升。传统企业文化包含了企业的历史沉淀和发展经验,是企业立足市场的重要根基,因此,保护和传承这些传统文化元素非常重要。这些传统文化中包含的价值观、行为规范和管理理念,不仅是企业发展的动力,也为企业赋予了独特的文化魅力。国有企业必须在传统文化的基础上进行创新,融合现代企业管理理念和先进的管理模式。这种创新不仅体现在企业的管理流程、工作方式和技术手段上,还体现在企业文化内涵的拓展和转化上。例如,随着全球化的推进和市场的多样化,企业文化要更加注重创新、灵活性以及对市场变化的快速响应。这就要求国有企业在传承传统文化的同时,适应新的经济形势,将现代化管理理念、科技创新和社会责任等元素融入企业文化中,提升企业文化的现代感和活力。

为了确保企业文化的有效传递和深入人心,国有企业需要在文化内涵的挖掘和传递上下足功夫。深入挖掘企业文化中的核心理念和价值观,并通过各种形式进行明确传递,确保每一位员工都能理解并践行企业的核心价值观。这不仅仅是对企业文化的宣扬,更是要将文化融入企业的日常运营和管理中,形成全员共同遵循的文化规范。为此,企业可以通过企业培训、文化活动等形式,加深员工对文化内涵的理解与认同。例如,定期开展文化培训、座谈会、文化节等活动,帮助员工加深对企业历史、文化和价值观的认同与理解。此外,企业文化的落地不仅仅是高层的责任,它需要在整个企业的日常运营中得到体现。无论是在员工的日常行为、工作态度,还是在企业的决策和管理中,都要体现企业文化的社会主义核心价值观。通过这样深度融合的方式,企业文化不仅仅是一个抽象的理念,而是实际运作中的行为准则,进而形成具有独特竞争力的企业文化特色^[3]。

2.2 建立品牌识别系统,塑造鲜明的品牌形象

企业文化不仅仅是抽象的理念,它通过视觉、语言、符号等元素在品牌识别系统中得以具体化和表现。视觉元素如品牌的标识、色彩搭配、字体设计等,能够在第一时间吸引消费者的注意力,并通过这些元素传递企业的核心

文化和价值观。语言和符号则是企业文化表达的重要工具,能够通过广告、宣传语、口号等形式加深消费者对品牌的印象,同时帮助品牌在市场中树立起独特的形象。对于国有企业而言,设计与企业文化相符的品牌形象,是其在激烈市场竞争中脱颖而出关键。每一个国有企业都有其独特的历史背景、文化积淀和社会责任感,这些都应该成为品牌识别系统的重要组成部分。例如,一些国有企业可能拥有几十年甚至上百年的历史,其企业文化中可能包含着对社会责任的理解、对员工的关怀以及对国家经济的贡献等方面的内容。将这些文化元素融入品牌形象设计中,不仅能够提升品牌的文化附加值,也能够使消费者在接触品牌的瞬间,感受到企业的历史沉淀和社会使命感,进而增强品牌的情感认同。

随着市场环境的变化,消费者对品牌的需求也在不断变化。现代消费者更注重品牌的社会责任、创新能力以及品牌对环保和可持续发展的承诺。因此,国有企业在进行品牌形象设计时,要充分了解目标市场的消费趋势,并根据这些趋势调整品牌识别元素,使品牌能够在消费者心中占据一席之地。例如,在品牌标识的设计上,可以采用简洁、现代且具有辨识度的元素,使其更符合当代消费者对品牌的审美需求。同时,在语言的表达上,企业应确保品牌的宣传语简洁有力,能够精准地传达企业文化和品牌核心价值。通过广告宣传、产品包装等方面的塑造,国有企业能够将企业文化与品牌形象紧密结合,从而在市场中形成独特且具有辨识度的品牌形象。广告宣传是品牌传播的重要途径,通过创意广告的设计,企业可以将其文化内涵与品牌故事传递给消费者。产品包装同样是品牌识别系统中的关键元素,包装不仅要考虑到功能性,还要兼顾视觉美感,并能在消费者使用产品的过程中传递品牌的精神。通过这些方面的综合设计,国有企业能够在市场中建立起与消费者情感共鸣的品牌形象,使其品牌在竞争激烈的市场中脱颖而出,形成独具特色的品牌文化^[4]。

2.3 创新品牌营销策略,提升品牌认知度

在品牌建设过程中,国有企业必须注重创新品牌营销策略,尤其是在当前数字化转型的背景下,数字化营销已成为企业提升品牌影响力和市场竞争力的重要手段。随着科技的进步和消费者行为的变化,传统的品牌营销方式已经难以满足市场需求。国有企业需要借助数字营销、社交媒体和线上线下互动等方式,打造与消费者互动的品牌形象,提升品牌的亲和力和消费者的参与感。通过数据分析和智能化技术,企业可以根据消费者的兴趣、需求和行为进行个性化营销,将品牌信息精准传递给目标客户群体。国有企业可以利用搜索引擎优化(SEO)、电子邮件营销、视频营销等数字工具,扩大品牌的在线曝光度,并通过社交媒体平台与消费者建立更为直接和深度的联系。例如,国有企业可以在微信、微博、抖音等平台上发布与品牌相

关的内容,吸引粉丝关注,增强品牌的曝光率和互动性。通过与消费者的持续互动,企业能够更好地了解消费者的需求和偏好,及时调整营销策略,增强品牌的市场适应性^[5]。

国有企业可以通过发布富有创意和情感共鸣的内容,促进与消费者的情感连接。在社交平台上,品牌不仅可以传统的文字、图片和视频等方式进行推广,还可以通过用户生成内容(UGC)来提升品牌的可信度和参与度。消费者通过分享个人体验和对品牌的评价,实际上是在为品牌进行口碑传播。这种方式能够大大增强消费者对品牌的认同感,同时提高品牌的信任度和忠诚度。除了数字营销和社交媒体,国有企业还需要注重线上线下的互动,打造一个无缝连接的品牌体验。例如,企业可以通过线下活动与消费者面对面互动,在实际场景中展示品牌的文化价值和产品优势。此外,线上和线下的结合也能够实现消费者与品牌的深度连接。例如,通过线上活动吸引消费者参与,并邀请他们到线下门店进行体验,或者通过线下活动获取线上社交媒体的关注和参与,形成线上线下的互动效应^[6]。

2.4 提升员工参与度,推动企业文化的实际落地

企业文化是企业发展的核心要素之一,它不仅仅是管理者的责任,更是每一位员工共同的使命和担当。在国有企业中,文化的建设尤为重要,因为它直接影响着员工的凝聚力、企业的核心竞争力以及品牌的市场表现。为了有效促进企业文化的形成与发展,国有企业应当通过多种途径提高员工的参与度,使员工真正成为品牌文化的传播者和建设者。企业应注重激发员工的主动性和创造力,通过建立完善的文化激励机制,鼓励员工为品牌建设贡献创意与力量。例如,企业可以通过设立文化创新奖项、定期组织文化活动或文化创意比赛等方式,激励员工积极思考并提出创新的文化建设方案。此外,企业还应通过内部沟通平台和文化交流活动,增加员工对企业文化的了解与认同,使每位员工都能感受到自身在品牌建设中的重要角色和价值。

不同部门之间可以通过联合举办文化活动,开展文化沙龙或专题讨论等形式,深化员工对企业文化的理解,并将这些文化理念融入日常工作中。通过这种方式,员工不仅在工作中加强了对企业目标和文化的认同,也能在合作

中共同推动品牌文化的传播与实施。在企业外部,提升品牌的社会影响力同样至关重要。国有企业应通过积极参与社会公益活动、打造良好的企业社会形象、支持行业发展等方式,使企业文化在社会层面得到广泛认可。通过与社会各界的互动,企业不仅能够提升品牌的社会责任感,也能够借此展示自身的文化魅力,吸引更多的消费者和合作伙伴的关注与信任,从而为企业的可持续发展奠定坚实的基础。因此,国有企业应当始终将文化建设作为提升品牌竞争力的重要战略,依靠全体员工的共同努力,将企业文化打造成为企业发展的强大动力^[7]。

3 结语

品牌核心竞争力的建设是国有企业在激烈市场竞争中立足的基础,而企业文化作为品牌建设的内在力量,具有不可忽视的作用。通过强化企业文化的内涵、创新品牌营销策略、提升员工参与度等多方面措施,国有企业可以有效提升其品牌的核心竞争力。在未来的发展中,国有企业要继续深化文化建设,推动品牌建设与市场需求的紧密结合,为实现可持续发展奠定坚实的基础。

[参考文献]

- [1]郑巧璇.基于党建引领的国企文化建设与管理模式创新[J].现代企业文化,2024(24):23-25.
- [2]姚光宾.新时期加强企业文化建设,促进国企高质量发展的策略[J].商业 2.0,2023(25):64-66.
- [3]李学彬.国企文化与精神文明建设全面融合的措施[J].活力,2023(7):143-145.
- [4]赵岩.品牌文化塑造的实践与探索——以中铁十四局集团“大盾构”品牌文化为例[J].中国市场,2023(7):125-127.
- [5]朱乐乐.国企文化与精神文明建设全面融合的措施[J].现代企业,2021(10):134-135.
- [6]杨玲娟.企业文化建设对深化国企改革的意义和作用[J].东方企业文化,2021(1):7-8.
- [7]毕珂然.国企文化建设尤其品牌建设的激励作用研究——以国家电网公司文化建设为例[J].商讯,2021(3):8-9.

作者简介:张学琪(1988—),女,香港中文大学,资讯科技教育硕士,就职于深圳市地铁集团有限公司,高级经理。

“互联网+”环境下企业市场营销管理创新探析

朱琳

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要]在“互联网+”技术深度重塑产业价值链的进程中,传统企业面临从产品导向向服务运营转型的战略挑战。以经营收费模式革新、市场边界重构与数据资产价值转化为焦点,揭示数字化转型中营销管理体系的创新路径。企业需构建“设备即服务”的新型收费架构,将物理产品转化为持续性服务入口,通过智能合约实现服务用量、资源消耗等多维指标的自动计费。市场维度层面,借助产业互联网平台整合设备制造商、技术服务商与终端用户,形成覆盖设备全生命周期的服务生态,并通过数据服务渗透金融、保险等跨界市场。在数据资产运营中,建立分级数据治理体系与安全沙箱机制,将设备工况数据、用户操作日志等要素转化为可交易的数字资产。这种三位一体的创新机制能够帮助企业突破传统交易模式的收益天花板,构建以服务订阅、生态分成为核心的可持续盈利模式,最终在数字化生态竞争中确立差异化的价值定位。

[关键词]互联网+; 市场营销管理; 创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16695

中图分类号: F713

文献标识码: A

Analysis of Enterprise Marketing Management Innovation in the "Internet +" Environment

ZHU Lin

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

Abstract: In the process of "Internet +" technology deeply reshaping the industrial value chain, traditional enterprises face the strategic challenge of transforming from product orientation to service operation. Focusing on the reform of operating fee models, reconstruction of market boundaries, and transformation of data asset value, this study reveals the innovative path of marketing management systems in digital transformation. Enterprises need to build a new charging architecture of "device as a service", transforming physical products into continuous service entry points, and achieving automatic billing of multi-dimensional indicators such as service usage and resource consumption through smart contracts. At the market dimension level, with the help of the industrial Internet platform, equipment manufacturers, technical service providers and end users are integrated to form a service ecosystem covering the whole life cycle of equipment, and penetrate cross-border markets such as finance and insurance through data services. In the operation of data assets, establish a hierarchical data governance system and a secure sandbox mechanism to transform elements such as equipment operating condition data and user operation logs into tradable digital assets. This three in one innovation mechanism can help enterprises break through the revenue ceiling of traditional transaction models, build a sustainable profit model centered on service subscriptions and ecological segmentation, and ultimately establish differentiated value positioning in digital ecological competition.

Keywords: Internet +; marketing management; innovation

引言

随着产业互联网的深度发展,企业价值创造模式正从产品交易向服务运营转型。传统以产品销售为核心的营销体系,难以适应订阅制收费、API 经济等新型商业形态。在用户主权崛起与技术泛在连接的双重驱动下,市场边界呈现动态扩展特征,企业需通过营销管理机制创新,实现服务交付方式革新、市场覆盖维度突破及用户数据价值转化,最终完成从产品供应商向生态服务商的角色蜕变。

1 “互联网+”环境下企业市场营销管理创新的意义

1.1 推动经营收费模式革新

互联网技术重构了企业价值交换的底层逻辑,推动收费模式从产品交易向服务运营转型。通过物联网设备实时采集用户使用强度、环境参数等动态指标,企业可建立“硬

件+服务”的复合收费体系,例如工程机械制造商依据设备运行时长与工况数据收取智慧运维费,医疗设备供应商基于影像诊断次数实施精准计费。智能合约技术支撑多维计费规则的灵活配置,使按时效性(如紧急订单加急费)、按资源消耗(如云计算存储增量费)等差异化收费成为可能。企业通过 API 接口开放设备数据调用权限,向生态伙伴收取接口服务费,形成从单一产品销售到生态赋能的收益升级。部署与 ERP 系统联动的自动化计费模块,实现服务交付与资金结算的实时同步,有效规避传统模式下人工对账误差与账期滞后的现金流风险。这种模式创新不仅使隐性服务价值显性化,更通过持续服务绑定深化用户关系,为企业开辟第二增长曲线。

1.2 实现市场覆盖维度突破

数字技术正在消解传统市场的地理限制与行业壁垒,

使企业能够突破物理半径与产业链位置的固有约束。基于设备联网形成的实时数据流,制造企业可构建贯穿用户全运营周期的服务生态,例如工程机械制造商通过机载传感器采集设备工况、作业环境与操作习惯等数据,不仅为采购方提供资产管理服务,更向终端施工单位输出施工效率优化方案。这种穿透产业链的价值传递,使企业服务对象从直接采购者延伸至最终使用者,开辟设备租赁、能效管理、工艺优化等增值服务市场。借助产业互联网平台,企业可整合区域维修服务商、零配件供应商等资源,形成覆盖设备全生命周期的服务网络,通过平台撮合交易抽取技术服务费。同时,设备运行数据的深度挖掘催生出新型市场空间,基于历史作业数据建模,为金融机构提供设备残值评估服务,为保险机构定制差异化保费方案,实现从实体设备市场向数据服务市场的跨界延伸。这种多维市场覆盖能力的构建,使企业能够识别并满足用户在不同场景、不同阶段的衍生需求,在垂直领域建立起具有网络效应的竞争壁垒。

2 “互联网+”环境下企业市场营销管理存在的问题

2.1 收费模式创新意识薄弱

传统企业普遍存在“硬件本位”思维惯性,将设备销售视为唯一盈利来源,忽视用户使用过程中产生的数据价值转化。许多制造企业虽部署了设备联网系统,但仅将其作为售后维保工具,未意识到设备运行参数、操作日志等数据可封装为独立收费产品。例如机床制造商未基于加工精度数据开发工艺优化服务包,医疗设备供应商未依据影像诊断频次设计分级收费方案。更深层问题在于组织结构壁垒,设备数据由技术部门独占管理,市场部门缺乏数据调用权限与产品化能力,导致海量设备数据沉淀在本地服务器无法商业化。部分企业虽尝试开放 API 接口,但仅停留在技术验证层面,未建立接口调用计费规则与合作伙伴生态培育机制,错失通过数据服务构建产业互联网平台的机会。管理层的认知局限进一步加剧资源错配,将数据服务开发视为成本中心而非利润增长点,战略规划中缺失对服务定价模型、数据确权机制等核心要素的系统设计,致使企业在新兴的数字服务市场中处于被动跟随地位。

2.2 市场拓展维度存在局限

多数企业尚未突破物理产品市场的传统边界,对设备联网产生的衍生服务市场开发不足。制造企业往往将数字技术局限于现有客户群体的服务优化,未能识别设备运行数据中隐含的跨界商机。例如工业机器人制造商仅关注终端用户的设备运维需求,忽视设备加工精度数据对上游原材料供应商的工艺改进价值,也未将设备使用频率数据转化为下游生产企业的产能评估服务。这种线性市场思维导致企业服务半径受限于直接交易对象,无法通过数据穿透产业链形成网络化价值传递。更深层的制约源于资源整合

能力的欠缺,企业虽掌握设备物联数据,但缺乏构建产业生态平台的战略视野,未能将设备制造商、解决方案商与终端用户纳入协同创新网络。部分企业尝试开展跨行业合作时,受限于数据接口标准不统一、服务收益分配机制缺失等现实障碍,难以形成可持续的商业模式。这种市场拓展维度的局限性,使企业错失通过数据服务重构产业价值分配格局的战略机遇。

2.3 数据资产运营能力欠缺

企业在多源数据整合层面面临系统性障碍,生产端的设备状态数据、服务端的操作轨迹数据与管理端的资源配置数据尚未建立标准化交互接口。例如工业设备制造商采集的振动频率、温度曲线等工况数据,与服务人员维护工单记录、用户备件采购记录之间存在时空维度错位,导致设备健康度预测模型缺乏运营上下文支撑。原始数据存储分散在设备终端、本地服务器与云端的不同架构中,未建立统一的数据湖架构,使得跨系统数据关联分析难以实现。在数据预处理环节,企业普遍缺乏专业的 ETL(抽取转换加载)流程设计能力,对非结构化文本日志、时序传感器数据的清洗规则不完善,导致设备故障特征库的标签体系颗粒度粗糙。这种数据处理能力的薄弱,直接制约了用户画像的精细化构建,例如无法通过设备使用强度、服务响应时效等维度划分用户价值等级,致使分层收费策略缺乏可操作的分类依据。更深层次的问题在于组织协同机制缺失,技术部门聚焦数据采集完整性,市场部门强调数据可视化呈现,但缺乏跨职能团队对数据资产的全生命周期价值开发进行统筹规划。

3 “互联网+”环境下企业市场营销管理创新策略

3.1 构建服务化收费体系

企业需建立多维立体的服务化收费架构,通过基础功能免费化与增值服务分层化实现市场渗透与价值捕获的平衡。在设备销售环节植入服务订阅入口,例如为工程机械配置免费基础定位功能,但对作业效率分析、故障预警等智能服务设置阶梯式订阅套餐^[1]。技术层面部署智能计费引擎,支持基于设备运行状态自动切换计费模式,待机时段启用低价策略提升资源利用率,峰值负荷期启动动态溢价机制保障服务稳定性。构建 API 服务商城,将设备数据接口封装为标准化服务模块,通过权限分级(如数据调用频次、字段颗粒度)实施差异化定价,同时建立开发者生态激励计划,对高频调用的第三方应用给予收益分成。组织架构上需组建跨产品、市场与技术部门的服务设计团队,重新定义服务价值主张与交付标准,例如将设备维保服务细化为响应时效分级(2 小时紧急响应/12 小时标准响应)并匹配相应收费标准。法务流程同步创新,在服务协议中嵌入动态条款,明确数据服务范畴与责任边界,为新型收费模式提供合规保障。这种体系化变革使企业从单纯设备供应商转型为综合服务运营商,通过持续服务迭代

深化用户黏性并拓展盈利维度。

3.2 实施平台化市场拓展

企业需突破传统线性市场思维,构建产业级服务平台聚合设备制造商、技术服务商与终端用户形成价值网络。通过搭建开放式技术架构,将设备协议接口标准化并封装为可调用服务模块,吸引第三方开发者基于设备工况数据开发垂直应用工具。例如搭建工程机械产业平台,整合设备实时定位、作业效率与维护记录等数据流,为施工企业提供智能排班优化服务,为金融机构输出设备资产评估模型,为配件供应商构建需求预测系统。平台运营方通过建立服务交易规则,对撮合成功的设备租赁、工艺优化等数字服务收取技术佣金,对高频数据调用实施阶梯式接口服务费^[2]。同步构建开发者激励机制,设立应用创新基金对优质解决方案进行孵化,按照市场收益实施分成奖励。平台生态的良性运转依赖信用体系的建立,需引入设备使用信用评分机制,将服务响应时效、数据调用合规性等指标纳入合作伙伴评级,形成优胜劣汰的动态生态治理结构。这种平台化拓展模式使企业突破自身资源边界,通过激活产业链数据价值创造增量市场空间,实现从产品竞争向生态赋能的战略升级。

3.3 创新动态定价机制

企业需建立多维联动的智能定价体系,基于设备运行状态、服务供需波动及用户价值分层等变量实现动态收益管理。针对高频服务需求场景,开发基础租赁费+增值使用费的复合计价模型,例如对智能检测设备设置月度基础服务费,同时根据实际检测时长收取浮动费用,并设置累计用量阈值触发阶梯折扣。在资源闲置时段,部署竞价撮合系统开放服务能力拍卖,允许用户通过平台提交需求预算,由智能算法匹配最优服务商并生成弹性报价^[3]。技术层面,通过物联网传感器实时采集设备能耗、环境参数与操作负荷等指标,结合云计算资源调度情况,构建动态成本核算模型,确保定价机制既反映资源消耗真实成本,又符合市场竞争态势。部署与业务系统深度集成的智能计费模块,实现从服务触发、资源分配到费用结算的全流程自动化,例如紧急维修服务启动时,系统自动关联备件库存、工程师调度状态与用户服务协议,实时生成包含加急费的精准报价。同时建立价格透明度管理机制,通过服务价值分解图谱向用户可视化呈现收费依据,减少价格争议并增强服务感知价值。这种动态定价策略不仅提升资源利用效率,更通过灵活的价格杠杆激活长尾市场需求,形成供需双侧的价值平衡机制。

3.4 优化数据资产运营

企业需构建全链路数据治理体系,从设备端传感器部署到管理端决策支持形成闭环运营机制。通过边缘计算节

点实现设备运行数据的就地清洗与特征提取,建立标准化数据标签体系,例如将振动频率、温度波动等原始信号转化为设备健康度指数。在云端构建分级数据湖架构,按数据敏感度与价值密度实施差异化管理,基础设备数据开放生态共享,核心工艺数据加密存储并限制调用权限。开发数据资产价值评估模型,基于数据更新频率、应用场景广度与行业稀缺性等维度构建定价矩阵,例如设备故障模式库因具备跨行业复用价值可实施高价授权。部署安全沙箱环境支持合作伙伴的合规数据开发,通过虚拟化技术隔离原始数据与建模过程,仅输出脱敏分析结果。建立数据服务收益分配机制,对调用设备接口的第三方开发者实施保底费+效果分成模式,例如工艺优化算法若提升用户生产效率,则按节能降本的实际效益比例获取分成收益。同步完善数据资产管理组织架构,设立专职数据产品经理岗位,负责数据服务包设计、合作伙伴生态培育及合规风控体系建设,推动数据资产从技术资源向核心盈利产品的价值跃迁。

4 结语

“互联网+”环境下的营销管理创新本质是企业价值网络的生态重构,要求组织在战略层面对资源要素进行数字化重配。这种转型不仅体现在技术工具的应用升级,更需通过服务化收费体系重塑价值交换逻辑,使设备运行数据、用户行为轨迹等新型生产要素转化为可持续收益来源。企业需突破传统市场边界认知,将设备联网形成的实时数据流转化为产业链协同创新的纽带,在纵向深化行业服务深度的同时横向拓展跨界融合空间。实施过程中,需同步构建适配新型商业形态的组织能力,包括动态风险评估机制预防数据滥用风险,弹性服务协议框架应对市场供需波动,以及生态治理规则平衡多方利益诉求。前瞻性布局应聚焦数据主权归属的技术确权方案、服务价值评估的行业标准体系,以及平台化运营中的反垄断合规边界等关键议题。唯有将技术创新、模式创新与制度创新系统耦合,企业才能在数字化转型中实现从价值传递者向生态赋能者的战略跃迁,最终构建起具有持续进化能力的数字商业体系。

【参考文献】

- [1]陈桂婷.“互联网+”下企业市场营销管理创新方略研究[J].营销界,2021(26):50-51.
 - [2]李俊.“互联网+”下企业市场营销管理创新方略[J].中国市场,2022(15):136-138.
 - [3]温赞凤.“互联网+”背景下企业市场营销管理的创新路径分析[J].老字号品牌营销,2023(5):28-30.
- 作者简介:朱琳(1996.4—),工作单位:石家庄华电供热集团有限公司,毕业学校和专业:石家庄铁道大学四方学院,产品设计。

智媒时代人工智能赋能企业宣传的路径与挑战

吕品一

中国石化西南石油局采气二厂, 四川 成都 610000

[摘要]智媒时代浪潮下, 短视频与生成式 AI 技术重构企业宣传新形态, 传统载体宣传平台(如报纸、短视频、展板、海报)正面临颠覆性挑战。AI 文字生成、AI 图片海报制作、AI 视频创作等多模态内容生产技术, 以及 AI 智能审核与舆情监控, 正快速重构企业新闻宣传管理体系。这既带来了降本增效、文化创新与传播质量跃升的机遇, 也伴随着舆情管理复杂化及 AI 版权纠纷等全新挑战。人工智能作为变革性工具, 有效统一 AI 技术赋能与企业宣传效能提升的目标。如何运用 AI 助力企业在智媒时代行稳致远成为企业宣传工作者的课题。

[关键词]智媒体; AI; 人工智能; 赋能; 企业; 宣传

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16682

中图分类号: G43

文献标识码: A

The Path and Challenges of Empowering Enterprise Promotion with Artificial Intelligence in the Era of Intelligent Media

LYU Pinyi

Gas Production Plant 2 of Sinopec Southwest Petroleum Bureau, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: In the era of intelligent media, short videos and generative AI technology are reconstructing new forms of enterprise promotion, and traditional media platforms (such as newspapers, short videos, exhibition boards, posters) are facing disruptive challenges. Multi modal content production technologies such as AI text generation, AI image poster production, AI video creation, as well as AI intelligent auditing and public opinion monitoring, are rapidly restructuring the enterprise news and publicity management system. This brings both opportunities for cost reduction and efficiency improvement, cultural innovation, and a leap in communication quality, as well as new challenges such as complex public opinion management and AI copyright disputes. Artificial intelligence, as a transformative tool, effectively unifies the goals of AI technology empowerment and improving corporate communication effectiveness. How to use AI to assist enterprises in achieving stability and long-term success in the era of intelligent media has become a topic for corporate propaganda workers.

Keywords: intelligent media; AI; artificial intelligence; empowerment; enterprise; promotion

引言

智媒时代浪潮下, 短视频与生成式 AI 技术重构企业宣传新形态, 传统载体宣传平台(如报纸、短视频、展板、海报)正面临颠覆性挑战。AI 文字生成、AI 图片海报制作、AI 视频创作等多模态内容生产技术, 以及 AI 智能审核与舆情监控, 正快速重构企业新闻宣传管理体系。这既带来了降本增效、文化创新与传播质量跃升的机遇, 也伴随着舆情管理复杂化及 AI 版权纠纷等全新挑战。人工智能作为变革性工具, 有效统一 AI 技术赋能与企业宣传效能提升的目标。如何运用 AI 助力企业在智媒时代行稳致远成为企业宣传工作者的课题。

1 人工智能赋能企业宣传的核心方向

企业可以系统性地将 AI 技术应用于企业宣传的十大关键场景: 创意文案生成, 辅助内容创作与灵感激发; 视觉素材创作, 丰富宣传素材并降低成本; 多形态视频生产, 提升视频内容制作效率与多样性; 跨语言传播适配, 拓展精准国际传播能力; 虚拟主持人/新闻主播, 打造科技感形象并增强互动性; 动态数据可视化, 将复杂数据转化为

直观生动的展示; 舆情威胁预警, 实时监测并识别潜在风险; 合规性预审, 自动化检查内容规避违规风险; 版权风险阻断, 版权风险识别与阻断, 有效规避素材侵权风险; 伦理合规校准, 辅助进行价值观审查以确保内容符合主流价值与社会责任要求。

这十大应用场景贯穿了宣传工作的创意生成、内容生产、传播适配、形象塑造、数据表达、风险管理及伦理把关等全链条, 在媒体深度融合时代以正确认知为前提、以人机协同为核心理念/关键模式、以效能提升为目标的智能化宣传实践, 是贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想的前瞻性探索。

2 AI 技术在企业短视频宣传中的具体应用方法论

AI 文案写作、AI 制图、AI 视频等多模态工具应用, 令企业宣传阵地正经历一场由技术基因重构的深刻嬗变——传统载体的铅字油墨、平面展陈、线性传播, 在 AI 赋能中迸发出全新生机; 智能创作的文案洪流、视觉奇观、影像叙事, 以“思想+艺术+技术”的融合创新, 既是传播生产力的历史性跃迁, 更蕴含着守正创新的时代命题。

2.1 AI 写作方法论：AI 是超级写手，人类是灵魂监制
以 DeepSeek 为例：

(1) DeepSeek 模型的分类以及适用选择，如表 1：

表 1 DeepSeek 应用模型分类与应用场景对照表

模型类型	典型能力	最佳写作场景	人类监制
基础模型（V3）通用模型，高效便捷，适用于绝大多数人物，适用“规范性”文案任务。	高效生成、格式规范、语言流畅	通知、邮件、报告、说明文档、基础文案	检查事实准确性，确保符合品牌调性
深度思考（R1）推理模型，复杂推理和深度分析任务，如数理逻辑推理和编程代码，适用“开放性”文案任务	复杂逻辑、结构拆解、观点论证、创意发散	议论文、策划案、剧本、深度分析报告	校准逻辑漏洞，强化观点深度，注入人文关怀
联网搜索（RAG）检索增强生成，目前知识库更新至 2024 年 7 月。适用“扩展性”文案任务。	实时信息整合、数据引用、趋势分析	行业分析、热点评论、学术综述	验证信息源可靠性，补充专业视角

(2) 如何向 DeepSeek 提问？两种模型的提示语差异。

当你面对 DeepSeek 模型准备提问时，要善于使用精准的指令架构——因为基础模型（V3）和深度思考模型（R1）具有显著不同的功能特性和适用场景，需要采用差异化的指令策略。若选择基础模型（V3），你正在指挥一位高效严谨的工匠。你必须用“过程-结果”高度清晰的指令为其铺设轨道：明确告知执行步骤、输出格式和验收标准。而切换到深度思考模型（R1），转变为激发智库专家的提问者。只需锚定核心目标，主动为推理留出弹性空间。不限定具体结论形式，反而要求模型暴露思维过程——因为 R1 的价值正在于它可能推翻你预设的答案，在数据迷雾中掘出意料外的真金矿。二者的本质区别在于：V3 需要你构建流水线，用高度精确、步骤化的指令防止偏差；R1 期待你激发深度思考，用战略性提问引爆认知革命。当你为 V3 设计提示语时，每个动词都是拧紧的螺丝；而向 R1 提问时，则应聚焦核心问题，鼓励其进行深度探索和发散思考。掌握这种差异，你便握住了驾驭 AI 思维的真正密钥。

(3) 推荐提示词结构。

①RTGO 提示语结构：

当你准备向 AI 发出指令，首先，唤醒的专业知识库（R-角色定位）——清晰告诉它：AI 的专业身份，这将激活模型深处对应的知识库与思维模式，让模糊的“聪明助手”蜕变为特定领域的行家里手。紧接着，将构想分解成它可拾级而上的任务阶梯（T-任务分解）——用精准的动词引导。每一个动作指令都要明确，把想法变为 AI 能执行的路径。清晰的目标旗帜（G-目标定义）这面旗帜不仅是方向标，更是丈量成果的标尺，确保 AI 的答案符合你的预期。最后，为预设盛放的容器（O-输出规范）让 AI 输出你即刻可用的报告、方案或创作。以角色定位为钥，任务分解为径，目标定义为锚，输出规范为示，如表 2。

表 2 RTGO 关键词表达应用提示卡

关键词	R	T	G	O
提示语结构	Role 角色定位	Task 任务分解	Goal 目标定义	Output 输出规范
关键要素	先告诉 AI 它要扮演谁	清晰说明要 AI 具体做什么事	明确说明你希望达到什么效果	规定最终结果应该长什么样，用什么格式呈现。
作用/目的	激活模型的专业知识库	将抽象需求转化为可执行动作	确立质量验收标准	控制结果呈现形式

2.2 AIGC 视觉生产的方法论：重构内容创作全流程

生成式人工智能（AIGC）技术已构建起覆盖从创意构思到视频成品的完整视觉内容生产工具链，实现了对传统流程的系统性重构。具体应用流程为：首先，利用“即梦”等文生图工具将文案（如“中国传统年兽故事”）直接转化为静态首帧图片；基于首帧图片应用“可灵”等图生视频模型，将静态图像转化为动态影像，完成核心叙事（例如放鞭炮驱赶年兽的情节）；再通过编辑技术利用“剪映”等工具智能生成匹配的配音解说；最后，进行剪辑输出，生成最终视频版本。这一全流程智能化方法产生了显著效益：效率层面，将 30s 传统动画单人制作通常需 5d 的生产周期，与使用 AIGC 对比可将制作时间缩短至约 10min 即可完成；成本层面，相较传统高昂成本实现了大幅优化；质量层面，确保了多平台内容视觉风格的高度统一；创新层面，支持快速实现新颖灵活的视觉表现形式。

(1) AI 图片生成的方法论（文生图常用提示词公式）

AI 文生图提示词的核心构成通常包括主体、主体动作、场景和美学补充（如风格、光影等）四个关键部分。其中主体：对主体外貌细节和姿态等的描述，可通过自然语言描述书，如发色、服饰穿搭、五官形态，肢体姿态等。主体行为：对主体行为姿态的描述，不宜过于复杂，定格某个画面的行为动作即可。场景：场景是主体所处的环境，包括前景、背景等，对主体所处环境的细节描述、如室内场景、室外场景、自然场景等。美学补充：定义画面的视觉风格，包括艺术风格、光影效果、色彩基调、镜头视角以及整体氛围等要素，如表 3。

表 3 文生图提示词构图关键词示例表

维度	描述要点	示例关键词
主体	外貌细节、服饰、姿态、表情	金发碧眼少女，汉服刺绣，侧身站立，微笑
主体动作	对主体行为姿态的描述，不宜过于复杂，定格某个画面的行为动作即可。	手持油纸伞，仰望樱花
场景	环境类型、背景/前景物体、空间细节	古风庭院，青石板路，飘落的樱花，远处亭台
美学补充	风格+光影+色彩+镜头+氛围	新国风水墨画，柔光黄昏，青绿色调，广角镜头，静谧感

(2) AI 视频生成的方法论（文生视频常用公式）

有效利用 AI 生成高质量、符合预期的短视频（如 5s

片段),关键在于构建一个结构清晰、要素完备的提示词公式。这个核心公式通常围绕主体、运动、场景和镜头语言(包含光影与氛围)四个支柱展开,形成连贯的描述。

首先,需要明确主体,即视频中要突出的核心对象。这可以是人物(如一位舞者、沉思的老人)、动物(如奔跑的猎豹、栖息的猫头鹰)、植物(如风中摇曳的向日葵),或是具有表现力的物体(如旋转的陀螺、漂浮的气球)。紧接着,需对主体的外观细节和姿态进行刻画,可通过简洁短句列举关键特征,例如描述其运动表现(轻盈跳跃)、发型发色(金色卷发)、服饰穿搭(复古皮夹克)、五官形态(深邃眼眸)、肢体姿态(双臂张开)等,使主体形象具体生动。

其次,定义主体的动作状态至关重要。无论是处于静态(如静坐凝望、伫立风中)还是动态(如慢跑前行、优雅转身),动作描述应清晰直接,避免过于复杂或冗长,确保其运动状态能在短暂的 5s 视频时长内被充分且自然地展现出来,例如“缓缓转头”“小步快走”或“叶片轻轻飘落”。

主体通常存在于特定的环境或场景中,因此需要细致描绘其场景。场景是指主体所处的整体空间环境,包括前景和背景。对场景的描述应精炼且富有画面感,同样可通过几个关键短句点明环境特征,如“霓虹闪烁的都市雨巷”“阳光斑驳的森林空地”“温馨的北欧风格客厅”“月球表面环形山”。描述需贴合 5s 视频所能容纳的视觉信息量,避免堆砌过多无关节节。

最后,运用镜头语言是塑造视觉风格和情绪基调的关键环节。这涵盖了镜头的选择与应用方式(区别于运镜控制),例如采用“超大远景”展现辽阔感、“浅景深背景虚化”突出主体、“特写镜头”捕捉细腻情感、“小长焦压缩空间”“低角度仰拍”营造气势、“俯拍视角”展现全貌,或是“航拍视角”提供宏观视野,“景深变化”引导视觉焦点等。同时,光影是赋予画面灵魂的核心元素,它能创造深度、层次和强烈的情感。需明确指出光影条件,如“黄昏的暖金色侧光”“清晨薄雾中的柔光”“强烈的戏剧性顶光”“逆光勾勒轮廓”“丁达尔光束穿透林间”或“霓虹灯的迷幻色彩”。与光影相辅相成的是氛围设定,这是对整体画面情绪和调性的概括,如“宁静祥和的氛围”“紧张悬疑的气氛”“热闹喧嚣的市集”“电影胶片感的冷色调”“梦幻朦胧的意境”或“温馨美好的家庭时刻”等。

(3) AI 视频生成的方法论(图生视频常用公式)

AI 图生视频的核心方法论在于通过结构化指令激活静态图像中的动态元素,其通用公式可总结为:主体运动+背景运动。当输入一张静态图片时,需明确指定画面中需要动态化的核心对象(如人物、动物或物体)及其具体行为,形成“主体+动作”的强关联指令(例如“蒙娜丽莎抬手戴上墨镜”),而非孤立描述动作(如仅输入“戴墨

镜”)。背景动态则通过“背景+变化”独立补充(如“窗外流星划过”),与主体运动形成层次感。若涉及多元素协作,按“主体 1+动作,主体 2+动作”分句列举(例:“舞者旋转跃起,花瓣从枝头飘落”)。此设计原理源于模型对图像语义的解读机制——当指令未显式绑定主体与运动时(如模糊提示“下雨”),平台如「可灵」可能误判为运镜需求(生成画面平移而非雨滴下落),或将带相框的图片识别为“展览品”输出静态视频。因此,精准运用“谁在动+怎么动”的原子化描述,是突破静态生成陷阱、实现预期动态效果的关键法则。

3 智能舆情管理与法律伦理边界

3.1 智能舆情管理

舆情监控系统在筑牢意识形态安全防线中发挥着关键作用。我们既要充分认识技术赋能带来的降本增效优势与文化创新机遇,更须秉持审慎稳妥的改革思路,着力破解 AI 版权确权难题、防范舆情管理失序风险,在技术创新与制度规范的辩证统一下,将习近平文化思想“七个着力”的核心要义,转化为企业宣传高质量发展的生动实践。以“行稳致远”的政治自觉驾驭技术浪潮。AI 驱动的舆情管理系统通过三重技术革新实现危机防控:首先,多模态监测引擎同步扫描文本(社交媒体评论)、图像(伪造公章文件)、视频(恶意剪辑片段)等风险源。其次,情感光谱分析技术将公众情绪细分为愤怒、焦虑、中立等不同等级的梯度,精准定位需优先处置的高危群体。

3.2 全球监管框架的核心约束与刚性红线

当前企业应用 AI 宣传面临严苛的合规环境。欧盟《人工智能法案》于 2025 年生效的首批禁令划定不可逾越的红线:严禁部署社会评分系统、公共场所实时生物识别监控(如人脸扫描追踪),以及利用 AI 推断性取向或政治倾向等敏感属性。唯一例外是打击特定恐怖威胁或搜救绑架受害者,且禁止直接依据 AI 输出做出法律裁决——违规企业将面临最高 3500 万欧元或全球年营业额 7%的天价罚款。中国则通过分层监管构建《生成式 AI 服务管理暂行办法》强制要求内容真实性管控,严禁生成虚假新闻及侵害人格权内容;《AI 内容标识办法》创新推行“双轨标识”制度,既需在 AI 图片视频添加显著“AI 生成”标记,又要求嵌入符合国家标准数字水印(例如:阿里橙盾等相关技术实现)以实现跨平台溯源。更关键的是,中国立法明确覆盖内容生成者、传播平台的全链条责任,例如一些平台需核验水印真实性,否则将承担连带责任。

②知识产权与隐私保护的双重雷区及破局之道

训练数据合法性及生成物侵权是知识产权领域的核心风险。当 AI 公司使用盗版图书库(如 Books3 数据集训练大模型侵犯村上春树、斯蒂芬·金等作家权益),或生成实质性相似内容(如“AI 换脸”案中法院判定换脸视频侵害原视频著作权)时,企业将面临巨额索赔。破局

需双管齐下：数据端优先采用政府开放数据或通过规范授权协议获取的数据集（如参考美联社与 AI 企业合作模式），并进行严格清洗，技术端通过差异化提示词设计规避风格抄袭。隐私保护则聚焦生物信息的严苛管控，《个人信息保护法》规定非公共安全目的采集人脸/语音需单独明示授权，且用户可随时撤回授权并触发 72 小时数据删除义务。典型侵权场景包括某换脸软件盗用博主肖像制作营销视频被判赔，以及学校用 AI 情绪识别系统监控学生超出必要范围。合规实践要求建立分层授权机制——人脸编辑必须通过独立的弹窗授权流程明确获取同意，该授权条款应与基础用户服务协议分离设置。

③企业合规行动的三维实施架构

构建“技术-制度-用户”三维体系是规避风险的核心路径。技术上需接入符合国标的数字水印系统（如阿里橙盾）实现内容全链路标识，并部署多模态监测工具扫描训练数据中的侵权素材。制度层面应设立“AI 伦理委员会”专项审核生成内容，杜绝《办法》禁止的虚假信息或歧视性输出，同时参考 OpenAI 与美联社模式，与创作者签订含版权分成条款的数据训练协议。用户权益保障需设计生物信息采集的强制阅读界面（停留不少于 15s）及二次确认流程，建立“一键申诉”通道确保 24h 内处理标识删除或授权撤回请求。当前合规与创新的平衡点在于：欧盟强调风险分级管控（如生物识别分场景解禁），中国侧重标识可追溯+数据合法性，企业必须在技术开发前置入法律评估，避免陷入“先开发后整改”的典型困局。

智媒体时代下，人工智能正以前所未有的深度与广度

重构企业宣传的路径与范式。实践表明，AI 通过赋能创意生成、内容生产、跨语言传播、舆情风控等十大核心场景，显著提升了宣传效能与文化创新力，成为驱动企业宣传向“新质生产力”跃迁的关键引擎。然而，技术赋能的红利始终与版权纠纷、伦理失范、舆情复杂化等挑战并存。要驾驭这场深刻变革，企业须以习近平文化思想为指引，坚守“人本为核、技术为用”的协同原则——宣传工作者需扮演好“灵魂监制”角色，有效驾驭 AI 工具，在文案创作、视觉生产、舆情管理中发挥价值校准与创新引领作用；同时，亟需构建“技术合规、制度规范、依法合规”三位一体的风险防控体系，严循全球 AI 监管框架，化解数据版权与隐私保护雷区。唯有秉持审慎创新、稳中求进的理念，统筹好技术创新与制度护航，方能在降本增效与风险可控的辩证统一中，推动企业宣传行稳致远，通过优化人机协同机制为高质量发展注入持久动能。

【参考文献】

[1]杨承欣.新媒体短视频宣传在企业的创新与实践[J].现代企业,2023(12):134-135.

[2]李俊鹏.视频创作如何为企业宣传服务[J].中国报业,2024(14):242-243.

[3]安泓宇.全媒体时代下国有企业短视频新闻宣传策略和路径探析[J].中国盐业,2024(14):50-54.

作者简介：吕品一（1981.7—），毕业院校：西南大学，所学专业：视觉传达与设计，当前就职单位：中国石化西南石油局采气二厂，职务：党群管理副主任师，职称级别：副科级。

财务共享模式下搭建高效会计核算体系的研究

康 璇

中国电信股份有限公司四川分公司, 四川 成都 610000

[摘要]财务共享作为大型企业提升财务运营效率, 促进财务转型, 推动企业高质量发展的重要手段, 正在深刻改变企业传统的会计核算基础模式。本篇文章围绕财务共享背景下会计核算体系的构建与优化进行研究, 分析当前企业在会计核算中面临的效率瓶颈与协同问题, 探讨如何通过流程再造、业财集成、标准化管理、数智化运营等手段, 构建高效、规范、智能的会计核算体系。研究表明, 合理构建共享平台、优化核算机制、加强人员管理与系统支撑, 是提升财务核算效率与质量的关键路径。通过搭建高效会计核算体系, 不仅可推动企业财务职能转型, 也为实现企业数字化管理提供强有力支撑。

[关键词]财务共享; 会计核算; 流程优化; 业财集成; 数智化管理; 标准化管理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16702

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Building an Efficient Accounting System under the Financial Sharing Model

KANG Xuan

Sichuan Branch of China Telecom Corporation, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Financial sharing, as an important means for large enterprises to improve financial operational efficiency, promote financial transformation, and drive high-quality development, is profoundly changing the traditional accounting basic model of enterprises. This article focuses on the construction and optimization of accounting systems under the background of financial sharing. It analyzes the efficiency bottlenecks and collaboration issues faced by enterprises in accounting, and explores how to build an efficient, standardized, and intelligent accounting system through process reengineering, business finance integration, standardized management, and digital operation. Research has shown that building a reasonable sharing platform, optimizing accounting mechanisms, and strengthening personnel management and system support are key paths to improving the efficiency and quality of financial accounting. By establishing an efficient accounting system, not only can it promote the transformation of corporate financial functions, but it also provides strong support for achieving digital management of enterprises.

Keywords: financial sharing; accounting calculation; process optimization; business and financial integration; digitized management; standardized management

引言

随着企业集约化管理、信息化程度不断加深, 财务共享服务模式应运而生并迅速推广, 成为提升财务运营效率与管理精度的重要手段。会计核算作为财务共享的基础核心模块, 其准确性与高效性直接影响共享平台的运行质量。然而, 当前不少企业在财务共享实践中, 会计核算体系仍存在流程分散、标准不一、系统割裂等问题, 阻碍了财务共享价值的实现。构建一套契合共享逻辑、自动化程度高、响应速度快的会计核算体系, 已成为企业财务管理优化的关键课题。本文将从会计核算体系建设、标准化管理、信息系统、会计信息质量等多个维度展开探讨。

1 财务共享背景下会计核算体系建设的必要性

1.1 企业管理模式变革带来的财务协同需求

随着企业集团化、全球化进程的不断加快, 传统以分散管理为主的财务模式逐渐难以满足现代企业对成本控制、效率提升和风险防控的高要求。在这种背景下, 财务共享服务应运而生, 其核心在于将企业分散的财务报销、会计核算、资金结算等职能进行集约化管理, 以实现流程

统一、资源集中、管理协同的目标。财务共享的本质是管理变革, 它要求企业打破组织壁垒, 将原本分散在各子公司、业务部门的财务作业集中处理。这种变革对会计核算提出了更高的协同性和标准化要求。只有建立一套契合共享平台运行逻辑、具备高度协同能力的会计核算体系, 才能真正实现财务共享的初衷, 助力企业实现降本增效与集中管理的目标。

1.2 会计核算在共享服务中所处的基础地位

在财务共享运营中, 会计核算属于最基础、最核心的模块, 其运行效率与准确性直接影响整个共享服务中心的运行质量。共享服务的很多上层功能, 如财务分析、风险控制、绩效考核、业财赋能等, 均依赖于准确、完整的会计信息数据。因此, 会计核算不仅是财务共享的“第一环节”, 更是其成功与否的关键支点。会计核算需要面对海量交易数据、复杂业务类型以及不断变化的会计政策, 这要求共享平台必须具备强大的处理能力与规则适配能力, 才能确保在集中化的流程中高效完成凭证编制、账务处理、科目归类等基础核算工作。同时, 会计核算体系的设计也

直接影响后续流程的合规性与透明性，关系到企业财务信息的统一性和管理口径的一致性。

1.3 财务共享初期会计核算体系存在的主要问题

尽管许多企业已经初步实施财务共享服务，但受传统会计核算模式影响，在实践中仍暴露出一系列问题，成为制约共享平台运行效率的瓶颈。首先，会计核算流程多为人工处理，缺少统一的标准、效率低下，极易出现错账、漏账等人为错误，影响整体数据质量。其次，各地业务口径不统一，核算标准差异显著，导致财务共享停留在物理集中层面，共享运营难以实现真正意义上的集约化管理。同时，在庞大的企业运营系统中，各业务部门与共享平台之间接口不畅、数据传输不及时也是当前核算体系存在的突出问题。在一些企业中，共享平台与业务系统之间缺乏完整的数据链传递，导致数据需多次手动录入，增加了重复劳动和出错风险。更有甚者，部分企业核算人员的能力与共享服务标准不匹配，无法胜任集中处理任务，也加剧了核算工作中的执行难度与管理风险。综上所述，建设一套与财务共享高度适配的高效会计核算体系，不仅是提升财务运行效率的基本要求，更是实现企业财务数字化转型和精细化管理的核心基础。

2 会计核算流程重构与优化策略

2.1 标准化核算流程的设计路径

在财务共享模式下，实现核算流程的标准化是构建高效会计核算体系的前提。传统核算流程多因企业地域分布广、业务类型复杂，存在不同部门、不同人员之间操作口径不一致的问题，严重影响核算质量和效率。因此，有必要依据共享中心的组织架构和业务特征，对会计核算流程进行重新梳理与系统设计，建立核算规范统一、稽核规则统一、附件要求统一、系统配置统一的会计标准化工作流程。确保从业务部门发起报销流程开始，流转至会计核算完成，到资金支付结束等各个环节中均实现标准化操作。标准化设计应从业务源头开始，明确各类经济业务的处理路径、附件要求、会计科目配置与审批节点，并在流程中设置关键控制点。不同类型的业务应配置标准化的处理模板与作业指引，以确保各类人员在不同岗位上都能快速、准确地完成核算任务。此外，应建立流程更新与优化机制，根据实际运行反馈定期调整核算路径，使其始终匹配企业发展与业务变动的节奏。

2.2 数智化工具在核算流程中的嵌入应用

随着信息技术的不断发展，数智化工具已成为提升会计核算效率和会计信息质量的重要手段。在财务共享平台中，引入 RPA 机器人（机器人流程自动化）、OCR 识别、自动审批流等工具，可以极大减少人工操作，提高核算处理的速度和准确率。借助 OCR 技术自动识别固定格式图片信息，例如，自动识别发票信息并进行数据结构化处理，避免手工录入所导致的低效与差错。RPA 可以模仿人工操作系统界面完成重复性强、规则明确的会计处理任务，

例如，针对发票结构化数据制定基本稽核规则与经济业务进行比对，判断发票的合规合理性；针对简单经济业务通过对结构化信息进行规则设置实现自动提交审核大幅提升作业效率。同时注意，在数智化工具应用的过程中，要建立“发展规划—开发实施—运行维护—效益评估—适时退出”的全生命周期闭环管理流程。整体应用要遵循“质量为本、效率优先”的原则，坚持健康可持续发展。

2.3 流程闭环与异常处理机制的构建

构建一个高效、可靠的会计核算流程，不仅要实现标准化和数智化，还必须确保流程的完整闭环与对异常情况的及时处理能力。在实际运营中，若未建立流程闭环机制，业务流程往往容易出现断点、遗漏、责任不清等问题，最终影响核算结果的准确性。因此，企业应在流程设计中强化环节间的逻辑关系，确保每一项业务都能从数据采集、信息处理到结果输出形成闭合循环。同时建立完善的异常事项应急预案，以应对数据错误、系统异常、业务量激增等复杂情况。一方面，应在共享平台中设计自动预警与异常提醒功能，实时识别系统中断、流程阻塞、凭证不一致等问题，并通知相关责任人及时处理；另一方面，要设置应急处理流程与人工干预通道，保障在系统无法自动解决问题时仍可顺利推进核算工作。

2.4 实施问题分类分级管理

针对会计核算过程中各环节出现的影响报账流程的疑难问题，应配套落实问题管理工作，建立“问题发起-分类受理-分级管理-事后分析-服务赋能”的管理流程。问题管理主要以统一的标准化工作规范执行为核心，流程高效、资源适配、质量可控为导向，结合问题影响程度，根据问题的最终受理决策层级不同、金额不同等多维进行分类分级管理，在管理过程中，要从质量、效率出发，明确问题解决方案责任人、问题处理时效能等关键事项，确保问题全面覆盖、处理闭环。同时，应通过事后问题数据分析，归集问题类型与问题原因，作为业务优化的重要依据，从源头上减少异常的发生。

3 信息系统支撑下的核算效率提升

3.1 财务共享平台系统架构设计要点

构建高效会计核算体系，离不开强有力的信息系统支撑。财务共享平台作为企业财务作业的核心系统，其架构设计需具备高并发处理能力、模块化结构、灵活扩展性与安全稳定性。在系统构建过程中，应采用集中部署与分布式管理相结合的架构设计方式，实现总部统一管控与各业务单元灵活对接。系统架构需围绕业务流程设置多个功能模块，如凭证处理模块、发票管理模块、报表生成模块、异常处理模块等，确保各类核算业务在平台中有明确的处理路径。

3.2 业财集成的建设要求

财务共享平台的高效运转不仅依赖平台处理能力，更关键在于系统间的数据联通。在信息集约化背景下，业务、

人力、采购、财务等系统数据复杂，需通过构建标准化、可扩展的数据接口，实现数据按规则采集、加工并自动流转至共享平台，形成会计核算基础。接口设计应明确数据格式、传输频率、权限控制及异常处理，确保稳定交互。例如，采购系统自动传输合同与订单数据用于核算；审批系统数据可在核算中直接调用审批信息，减少人工干预。同时，配置数据监控与日志功能，实现全程监管与追溯。为提升智能化水平，应引入 AI、机器学习、自然语言处理等技术，提升凭证识别、科目匹配、税率判断等环节的准确性与效率。结合 RPA 执行发票归档、报销审核等重复性工作，构建智能问答系统自动响应业务查询。借助集成与智能技术，推动“系统驱动”核算模式，实现会计工作高效、智能、规范，为财务数字化奠定基础。

4 人员组织配套机制

4.1 岗位职责与核算流程的匹配协调

在构建高效会计核算体系过程中，人员组织架构的科学性直接影响流程执行的规范性与准确性。尤其在财务共享模式下，核算职能集中化后，原有“部门管账”的组织形式逐步被“岗位模块化”所替代。因此，必须对会计岗位进行重新划分和设计，实现职责清晰、流程对口、任务明确。岗位设置应围绕核算流程的主要环节进行分工，例如设立凭证审核岗、账务处理岗、费用报销岗、系统操作岗等，使每一岗位在核算流程中具备独立而连续的功能。同时，应制定标准化岗位说明书，明确各岗位的业务权限、处理节点、交付要求，确保流程中的每一项工作都有对应的责任主体。

4.2 核算质量监控与绩效评估体系建设

为了保障会计核算工作的持续优化，必须构建以数据为基础的质量监控体系与绩效评估机制。一方面，要通过系统设定核算质量监控指标，如凭证准确率、流程及时率、异常处理响应时间、重复操作次数等，实时获取关键业务数据，并通过仪表盘或报告的方式进行可视化展示，便于管理者掌握整体运行情况。另一方面，绩效评估体系应与核算岗位实际工作内容紧密挂钩，既要体现个人的操作效率，也要兼顾整体流程的协同性。可以设置岗位绩效评分维度，如“日均处理量”“差错率”“响应时间”“协同配合度”等，并建立奖惩机制，激励员工持续提升执行力和专业能力。管理层应定期组织核算质量回顾会议，对数据波动、流程瓶颈、人员协作等情况进行分析总结，并提出改进措施。必要时可引入外部审计或内部稽核机制，对核算流程及结果进行抽样检查，从而增强全过程质量控制的严谨性与权威性。

5 事后质控机制强化核算闭环管理

5.1 构建系统化的核算事后检查流程

为了确保会计核算流程的闭环与规范执行，建立系统化的事后质量检查机制至关重要。事后检查不仅是对账务结果的把关，更是对核算全过程管理成效的检验。应在核算流程完成后设置专门的复核岗或设立独立稽核小组，负

责定期或不定期开展账务抽查、凭证复核、流程复盘等工作。检查内容应涵盖凭证内容准确性、附件合规性、账目勾稽关系、权限审批完整性等多个维度，确保各类经济业务的核算真实、完整、可追溯。同时，应以问题为导向，构建检查问题分类与分析模型，实现对高频差错、重复性问题的跟踪与归因。可借助智能化工具，如自动化抽样系统、风险预警模型等，提升检查效率和覆盖面，避免人工稽核的主观性与局限性，从而真正实现全过程监管闭环。

5.2 检查结果反馈与整改提升机制

事后检查的价值不仅在于发现问题，更在于问题整改与能力提升。为此，应建立健全检查结果的反馈与整改机制，确保每一次问题发现都有对应的处理闭环。首先，检查发现的问题需进行分级管理，明确一般问题、重点问题与重大风险的处置路径。对于系统性或结构性问题，应形成专项整改方案，由责任部门限期完成，并由管理层跟踪验证结果。其次，应将检查数据纳入部门绩效与人员考核体系，对存在多次差错、整改不力的岗位进行预警提示或培训强化。反馈机制还应注重知识沉淀与经验传承，将典型案例、检查要点、整改范式形成知识库或内部手册，供相关岗位学习参考。通过定期发布核算质量通报、组织经验交流会等方式，不断提升全员的质量意识与专业水平，推动核算质量从“事后修正”向“事前预防、过程控制”持续演进，助力财务管理整体水平提升。

6 结语

在财务共享不断深化的背景下，传统会计核算方式显然已无法适应集约化、标准化与智能化的财务管理要求。通过流程再造、系统集成、组织协同与数据治理等多维手段，构建高效、稳定的会计核算体系，不仅能够提升核算效率和质量，也有助于企业整体财务战略的落地执行。未来，会计核算体系应继续顺应信息技术的发展趋势，进一步向智能化、实时化、自动化方向演进，为企业的可持续发展与战略决策提供坚实的财务保障。

[参考文献]

- [1]曹泽达.财务共享模式下企业会计工作转型[J].上海企业,2024(5):128-130.
- [2]于博涵.财务共享模式下一汽集团业财融合研究[D].河北:河北经贸大学,2024.
- [3]刘茜.A 公司财务共享模式下业财融合问题研究[D].陕西:西安石油大学,2023.
- [4]李子骞.YST 集团通过财务共享中心搭建实现管理提升的研究[D].广西:广西大学,2023.
- [5]徐也可.财务共享视角下企业集团业财融合探索与实践[D].四川:西南财经大学,2023.

作者简介：康璇（1986.6—），女，毕业院校：西华大学，所学专业：财务管理，当前就职单位：中国电信股份有限公司四川分公司；职称级别：中级会计师。

数字技术赋能科技金融服务新质生产力研究

刘乐乐

建设银行, 广东 广州 510000

[摘要]在全球数字经济快速发展的大背景之下,数字技术已然变成推动科技金融实现转型升级的关键核心驱动力量。本文着重探讨了数字技术到底是怎样赋予科技金融助力的,又是如何去提升其为科技企业提供服务的能力的,并且最终能够促进新质生产力不断发展壮大的情况。通过对当下科技金融所面临诸多挑战展开深入细致的分析,进而提出了构建起统一的数据金融基础设施以及推动金融监管和科技创新朝着协同发展的方向去努力等这样一些路径,以此来促使科技金融服务的精准程度以及效率都能够得以提升,从而给予科技创新以及经济高质量发展强有力的支撑。

[关键词]数字经济;科技金融;新质生产力;产业金融

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16685

中图分类号: F323.

文献标识码: A

Research on Empowering Technology Financial Services with New Quality Productivity through Digital Technology

LIU Lele

Construction Bank, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract: Against the backdrop of rapid development of the global digital economy, digital technology has become a key core driving force for promoting the transformation and upgrading of technology finance. This article focuses on how digital technology empowers technology finance, enhances its ability to provide services to technology enterprises, and ultimately promotes the continuous development and growth of new quality productivity. Through in-depth and detailed analysis of the many challenges faced by current technology finance, some paths have been proposed, such as building a unified data finance infrastructure and promoting the coordinated development of financial regulation and technological innovation, in order to improve the accuracy and efficiency of technology finance services and provide strong support for technological innovation and high-quality economic development.

Keywords: digital economy; technology finance; new quality productivity; industrial finance

引言

随着全球经济步入数字化转型的时代,科技创新和金融服务相互融合的程度不断加深,已然变成推动经济实现高质量发展的关键驱动力量。数字技术尤其是大数据、人工智能以及区块链等前沿技术发展极为迅速,这既给科技企业带来了前所未有的机遇,也带来了严峻的挑战,同时也为金融服务的创新开拓出了全新的发展方向。科技金融充当着连接科技创新和资本市场的纽带,在推动技术成果转化为实际生产力以及助力科技型企业不断成长等方面起着极为重要的作用。

1 数字平台对科技企业融资效率的提升作用

数字平台于提升科技企业融资效率一事上,日渐凸显出颇为关键的作用。传统融资模式往往碰到诸如流程复杂、信息存在不对称情况、审核所需周期偏长等一系列问题,特别像中小型科技企业而言,融资所面临的门槛颇高,并且融资可选择的渠道也比较有限,这类问题在它们身上普遍存在。凭借对大数据、人工智能以及区块链等诸多先进技术加以整合运用,数字平台切实提高了融资的效率以及精准程度。企业自身的信用画像可以借助多维度的数据采集与分析手段,快速地予以构建起来。如此一来,一方面

能够针对企业的经营状况、技术能力还有还款能力展开实时的评估操作,进而促使金融机构对于科技企业所存在的风险具备更高的识别水准;平台化的方式开展运作,成功突破了地理以及资源方面的壁垒限制,使得企业、银行、担保机构以及政府等各个方面的资源能够实现有效的对接匹配,由此为科技企业带来了更多更为灵活的融资产品以及多元多样的服务模式。借助“银政企”协同平台这一途径,地方政府可精准地将政策性资金或者贷款担保服务推送出去,如此便有效地缓解了科技企业在担保方面所遭遇的种种难题。

2 当前科技金融面临的主要挑战

2.1 科技金融中的融资难点

在当下科技金融不断发展的进程里,融资方面的问题依旧算是制约科技企业发展的关键因素,尤其对于中小型科技创新企业而言更是如此。这类企业往往呈现出轻资产、高风险以及长周期等特性,常常缺少能够用来抵押的固定资产,所以在传统金融体系当中很难达到授信的要求,进而陷入“融资门槛颇高、融资渠道较为有限、融资成本也偏高”的困境之中。与此科技创新项目的在技术路径、商业模式还有市场前景等方面都存在着极高的不确定性,金

融机构在对这些项目的融资需求加以评估的时候,往往会存有一定的风险方面的顾虑^[1]。

2.2 科技金融中的供需双侧矛盾

在科技金融不断发展的进程当中,供需双方所存在的矛盾变得日益明显起来,这已然成为限制其有效运转的一个关键性问题。就一方面而言,尤其是初创型以及高成长型的科技企业,对于金融方面的支持需求变得越来越多样且个性十足,它们迫切期望能够获取到更为灵活、高效并且拥有较高风险容忍程度的金融产品以及服务,以此来契合自身资金需求那快速发生的变化以及技术创新所处的周期状况。然而从另一方面来讲,当前金融供给侧依旧是以传统银行信贷作为主导,其产品创新的速度较为滞后,风险偏好的程度也比较低,并且对于科技企业在专业层面的认知能力有所欠缺,这就使得这些企业那些复杂且高度专业化的融资需求很难实现精准的对接。与此金融机构往往更偏重去支持那些已经具备稳定盈利模式以及清晰明确资产结构的企业,而对处于初创阶段且盈利情况尚不明确的科技企业则兴趣缺缺,如此一来便致使科技金融资源配置的效率变得极为低下。并且由于有效的信息共享机制以及信用评价体系的缺失,科技企业的融资需求没办法精准地传达给金融机构,进而使得金融机构所提供的产品供给无法与实际需求相匹配,最终形成了供需信息存在不对称情况、服务出现错位以及资源产生浪费等一系列问题。

2.3 科技金融发展的核心制约因素

科技金融发展所受到的核心制约因素涵盖诸多层面,像制度体系层面、技术基础层面、人才支撑层面以及风险控制层面等等。当下现行的金融监管体系以及政策制度还没有充分契合科技金融快速发展的实际需求,其中相关法律法规呈现出较为明显的滞后情况,在数据使用、科技成果估值还有知识产权融资这些领域,都欠缺清晰且统一的规范规定,这使得金融机构在具体的操作过程当中会碰到合规方面的问题。科技金融所依靠的技术基础仍旧不够完备,在数据整合、信息互通以及风险建模等关键的环节当中,技术方面的阻碍以及系统碎片化带来的挑战依旧存在,这对数字技术在科技金融当中的深入应用形成了限制作用。并且,科技金融领域迫切需要的复合型人才供应极为匮乏,那种既通晓金融又拥有科技背景的专业人才十分稀缺,这就使得科技金融产品设计、风险控制建模以及技术服务等关键环节很难实现高效地运行^[2]。

3 数字技术赋能科技金融服务新质生产力的作用机制与实现路径

3.1 加快构建统一开放的数据金融基础设施

加快建设统一且开放的数据金融基础设施,这可是推动数字技术同科技金融深度融合、促使新质生产力发展的关键任务。当下数字经济迅猛发展,科技金融对数据的倚重一天比一天重,而现有那种碎片化、封闭化的数据资源

格局,已然变成金融机构精准辨识科技企业价值以及风险的关键阻碍。统一开放的数据金融基础设施,它不只是对分散数据资源加以整合,而是一场从根源上重塑金融服务模式的重大变革。依靠国家政策给予的支持,这个进程得依靠多方携手合作,推动政府、科研机构、企业以及金融机构等主体达成数据的标准化收集与共享。其中核心内容应当涵盖知识产权、企业研发投入、技术成熟度、行业绩效以及税收信用等这类非传统金融数据,努力去构建起一个有可信度并且广覆盖度的科技企业数据画像体系。与此要借助区块链、云计算等先进技术的应用来保障数据在共享期间的安全性与可追溯性,强化金融服务的透明度与信任根基。

3.2 推动金融监管与科技创新协同发展

推动金融监管和科技创新协同发力,是让数字技术给科技金融赋能、释放新质生产力的关键机制之一。在数字化转型加快、科技金融持续发展的大环境下,传统金融监管模式很难完全契合以技术驱动为主的创新金融生态,存在监管滞后、规则模糊以及对技术了解不够等问题,这可能导致监管出现盲点或者过度干涉,进而遏制科技金融的创新潜力和服务成效。为了应对这一难题,金融监管要从单纯的被动反应转变为积极引导,保证与科技创新维持动态适应和协同发展。监管机制的搭建需着重提高技术理解能力与数字工具运用水平,借助大数据、人工智能、区块链等先进技术手段,可实现科技金融业务的实时监控、动态预警以及精准风险识别,从“结果导向”转向更加重视“过程监管”与“智能预测”。设立监管沙箱机制要鼓励创新并防范风险,为科技金融创新提供试验场所,在可控范围内开展创新产品与模式的快速测试与调整^[3]。金融监管还要强化与科技管理、产业政策等相关领域的统筹协作,推动跨部门、跨层级的协同监管体系建设,通过统一标准、共享信息,确保监管政策与科技发展的方向保持一致。

3.3 建设数字科技金融服务生态圈

构建数字科技金融服务生态圈,是让数字技术给科技金融赋能、推动新质生产力发展的关键方式。因为科技金融领域一直在发展,传统的单一金融服务体系已经无法满足科技创新企业多样的资金需求以及复杂的风险特点了,所以急需建立一个有多元主体、能共享资源、可协同创新的服务生态圈。在这个生态圈里,政府、金融机构、科技企业、风险投资机构、第三方服务平台等多个主体会一起构成合作网络。依靠数字平台,各方可以做到信息共享、资源对接并且实现共赢。利用数字化技术,金融机构能给科技企业提供精准服务,运用大数据、人工智能等技术,企业的潜力和价值能被充分挖掘出来,推动产品定制化和个性化服务的达成;借助政策支持和资金引导等手段,政府给生态圈做保障,推动创新环境进一步变好;第三方服务平台担当技术中介和数据桥梁的角色,提供智能化的风

险评估、信用评估等增值服务，缓解信息不对称的问题，提高资源配置的效率。在这个生态圈当中，科技企业不但能得到灵活高效的融资支持，还能享受到像市场拓展、技术转化与知识产权保护等全面的增值服务，如此一来，能降低创新成本，提升市场竞争力。与此数字科技金融服务生态圈的建设，能加快金融与科技产业的深度融合，为资本、技术与市场的高效流动给予有力支撑，推动科技创新成果快速转化并实现产业化。

3.4 培育科技金融复合型人才队伍

科技金融复合型人才，乃是推动数字技术同科技金融相融合、促使新质生产力得以发展的关键所在。伴随科技金融的快速发展进程，传统意义上的金融或者科技人才已然很难去应对那日趋复杂的跨领域方面的需求了。复合型人才一方面得拥有较为扎实的金融方面的基础知识以及专业技能，另一方面还务必对科技创新所遵循的规律、所呈现的技术特性以及行业的发展走向有着透彻的理解，进而能够在跨界展开的合作当中充当起沟通的桥梁。就此而言，应当联合起来去设计具有针对性的培养体系，由高校、科研院所还有金融机构一道来施行，设置呈多层次、多维度特点的课程，将金融学、计算机科学、人工智能、大数据等诸多领域的相关知识综合起来，给予综合性较强的教育以及实践方面的训练。除此之外，政策层面的引导力度以及支持程度需要进一步加大，政府应当积极推动此事，行业协会以及企业也应一同着手开展人才培养的相关项目，以此提升从业人员的创新思维以及实际的操作能力。在实践这个层面上，对于复合人才的引进以及培养务必要予以强化，由金融机构和科技企业携手共同推进，借助跨部门合作、岗位轮换、项目实训等多种形式，增强人才在跨界协作以及解决问题方面的能力^[4]。培养科技金融复合型人才，既要重视学术层面和专业技能方面的提升，更要着力于在实际工作当中针对数据分析、市场判断还有风险管控等能力加以建设，要保证他们能够于不断发生着变化的科技金融环境里做出高效的决策、提供精准的服务，并且推动金融科技实现更为紧密的融合。

3.5 提升金融服务对新质生产力的精准匹配能力

提升金融服务针对新质生产力的精准匹配能力，乃是达成数字技术助力科技金融、促进高质量经济发展的关键环节所在。新质生产力属于数字经济时代的显著特征，其核心要点在于对创新、科技以及数据有着极高的依赖程度，并且还呈现出非传统金融需求的明显特点。就传统金融体系而言，在资金流动、风险评估以及创新支持等诸多方面常常存在着种种局限，所以很难切实有效地满足新质生产力快速发展的各类需求。要想改变这一状况，就需要使金

融服务的精准匹配能力得以提升，而这首先便要求金融机构依靠大数据、人工智能、区块链等先进技术和手段，去深入细致地挖掘科技企业的真实所需，进而构建起灵活且高效的产品定制相关机制。金融机构务必要能够从多个不同维度来对企业所涉及的技术水平、市场前景以及管理团队等方面的信息加以评估，与此同时还要充分且全面地了解各类创新型企业的行业特性、所处的发展阶段以及其风险承受能力等情况，进而制定出具备个性化特点以及差异化优势的金融方案。借助数字平台的方式，能够突破信息方面的壁垒，实时且动态地更新企业的财务状况、经营数据以及信用记录等相关内容，从而为金融机构给予精准的信用评估工具，以此降低因信息不对称而产生的风险，进一步提高资金配置的效率以及精准的程度。精准匹配金融服务还离不开各方主体的协同配合与合作。政府、行业协会以及第三方服务平台等各方主体应当共同努力，推动金融产品和市场需求实现有效的对接，从而确保科技创新企业可以获取到符合其实际需求的资金支持，进而通过建立起资源共享平台以及产业链金融生态系统等方式来达成这一目标。

4 结语

对数字技术赋能科技金融服务新质生产力展开研究，从中可看出科技金融在推动经济高质量发展方面所起的核心作用。伴随数字化转型一步步推进，创新已然在科技金融当中得以实现。其作用不仅体现在资金供给以及风险管理这些传统领域，而且在产业升级、金融服务效率提升以及可持续发展等诸多方面，正发挥着愈发重要的作用。依靠技术给予的支持，生产力的构成情况以及运作的方式都在被科技金融一点一点地重塑，从而为经济增长赋予了新的动力。展望未来，随着技术持续取得进展以及政策不断给予扶持，科技金融在全球经济竞争当中将会占据更为关键的地位，进而为达成创新驱动以及经济转型筑牢坚实的基础。

【参考文献】

- [1]孟添,陆岷峰.数字技术赋能科技金融服务新质生产力研究[J].财会月刊,2025,46(7):13-17.
- [2]陈享光,王艺宣.科技金融赋能数字经济高质量发展的机制与路径研究[J].当代经济研究,2025(2):109-122.
- [3]叶创科,李腾,谭台哲.数字技术赋能科技金融助力区域经济发展的策略研究[J].中国电子商情,2024(20):108-110.
- [4]李晓龙,张琼月.科技金融政策何以赋能城市数字技术创新[J].金融与经济,2025(1):64-76.

作者简介：刘乐乐（1981.6—），毕业院校：兰州大学，所学专业：法律，当前就单位：建设银行，职称级别：中级。

国有企业会计集中核算工作中的问题及优化对策

阳晴春

广东宏大控股集团股份有限公司, 广东 佛山 528000

[摘要]随着我国经济体制改革持续深化, 会计集中核算作为得到国有企业广泛认可的财务管理方式, 其重要地位逐渐显现。该方式主要通过统一核算标准、集中处理会计信息以提高会计信息质量, 强化财务监管力度并优化资源配置。然而需注意的是, 该方法实际操作过程中也需面临一系列问题, 使得会计信息准确性受影响, 也对国有企业财务管理水平提升造成较大限制。基于此, 本篇文章研究中将首先对国企会计集中核算管理重要性进行探究, 在此基础上结合某邮政企业实际情况对该方法应用中存在的问题进行探究, 随后提出有针对性的优化对策。

[关键词]国有企业; 会计集中核算工作; 优化对策

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16678

中图分类号: F275

文献标识码: A

Problems and Optimization Countermeasures in Centralized Accounting of State-owned Enterprises

YANG Qingchun

Guangdong Hongda Holdings Group Co., Ltd., Foshan, Guangdong, 528000, China

Abstract: With the continuous deepening of Chinese economic system reform, centralized accounting, as a widely recognized financial management method by state-owned enterprises, has gradually emerged in its important position. This method mainly improves the quality of accounting information by unifying accounting standards, centralizing the processing of accounting information, strengthening financial supervision, and optimizing resource allocation. However, it should be noted that this method also faces a series of problems in the actual operation process, which affects the accuracy of accounting information and greatly limits the improvement of financial management level in state-owned enterprises. Based on this, this article will first explore the importance of centralized accounting management in state-owned enterprises. Based on this, combined with the actual situation of a postal enterprise, the problems in the application of this method will be explored, and then targeted optimization measures will be proposed.

Keywords: state-owned enterprises; centralized accounting work; optimization countermeasures

引言

国有企业作为我国国民经济重要支柱, 其在推动经济发展、保障国家经济安全等方面发挥重要作用。在当前市场经济发展和国有企业改革进程深化背景下, 国有企业财务管理需面临新挑战与要求。会计集中核算作为有效的财务管理手段, 可有效实现财务信息集中管理、统一标准、提高效率和加强监督目标, 此对于提升国有企业财务管理水平和经济效益具有重要影响。然而需注意的是, 在国有企业会计集中核算实践中, 受历史遗留问题、制度建设滞后、技术手段更新不及时等因素影响不可避免地会存在一定问题, 导致会计信息准确性和及时性遭受明显负面影响, 也对企业决策和管理造成不利影响。因此, 深入分析国有企业会计集中核算中存在的问题, 并探索有效的优化对策, 对于促进国有企业健康持续发展具有重要的现实意义。

1 国企会计集中核算管理的重要意义

1.1 为财务管理工作提供便利

大型国有企业普遍存在组织结构庞大、业务范围广、经济业务复杂多样等特点, 而采用会计集中核算管理方式可有效实现财务管理信息集中核算与控制目标。通过建立统一的会计准则和会计制度, 部、子公司或者分公司均可

以按照相同准则开展财务信息记录工作。如此可有效缩小信息差, 使财务数据满足标准化和可比性目标, 方便管理者进行综合研究和决策^[1]。同时, 在会计集中核算管理工作模式下, 部、子公司以及分公司可直接在总部共享平台上汇总和整理自身财务数据, 极大地缩减工作量, 并且避免手工录入操作数据引起的误差, 提高处理数据的效率及精度。部、子公司和分公司在实际工作中还可直接按照统一的表格格式、上交财务数据时间按照公司总部要求整理信息然后进行上报, 使得公司总部的管理人员对企业集团的整体财务状况做出深入研究和评价。

1.2 降低风险发生概率

针对国有企业可能存在的资金外流、财产丢失与内部分析存在的弊端等诸多经营与财政问题, 相关情况极易导致国有企业出现财产情况不良、名誉受损等后果, 对其长久生存造成巨大困扰。为避免该风险并维护企业利益, 采取会计集中核算管理是较为有效的应对方式, 在统一的会计准则与规则支持下, 可确保财务数据真实性、准确性和完整性^[2]。在实际开展会计集中核算工作时, 国有企业可积极制定通用会计方法、明确计量规则与标准、确定会计行为与制度等消除各业务部门间的数据差异与矛盾, 避免

企业发生会计差错甚至舞弊情况；会计集中核算管理方式也可从整体角度对国有企业经济活动进行调整，并强化其内部管理效能，通过搭建集中核算体系，实时收集汇总各部门财务数据并进行汇总分析，方便及时获取企业财务状况及相关经营活动，同时也可以建立完善的内部控制体系，主要包括预设控制、审核以及风险管理等环节以确保国有企业资金使用规范、减少企业内部舞弊以及资源滥用^[3]。

1.3 提高资金使用效益

会计集中核算管理可从全局层面对国企资产和现金流动进行把控，在统一算数和评价支持下，实现即时把握各部分和子公司资金和财政状况以及其资金流动性不足的问题，以此在一定程度上提高企业资金分配和利用率^[4]。国企方面也可通过收益费用一致计量发现可能存在不合理的开支或者是资源的不合理使用情况，在此基础上及时采取有针对性的修正方法，以此提高资金使用效率。

2 省邮政公司会计集中核算管理工作现状

本文所研究邮政公司在应用会计集中核算管理模式中充分遵循“集约、统一、规范、高效”理念，在会计管理工作中以建设一体化核算信息平台为中心，将信息技术全面深度应用于财务报告、核算业务、信息传递、数据分析等领域，促使传统核算、管理机制变革，带动工作方法、机构做出较大突破和改变。该公司于 2013 年依托市级财政综合化资金集中管理基础，结合该省集中核算系统自主开发的远程申报、影像审核、在线流程、银企互登等功能，有效达成全国范围的会计集中核算推广目标，实现财务处理、资金调拨、档案存储等财务管理活动和空间层面的集中。在 2015 年底，该省邮政公司基于集团公司“子改分”制度变革需求以及 ERP 项目上线需求，积极推动手工操作向 ERP 系统下计算机财务数据汇总自动整合及集团统一记账模式转变。在 ERP 系统核心功能模块支持下，该公司积极构建出涵盖核算、资金、预算、管理会计、统计等五类专业平台，并在此基础上实现全面会计集中核算。

在会计账套设置方面，该公司基于中国邮政集团公司会计核算制度和规定、ERP 系统规范化处理流程，设计在全邮务系统进行会计集中核算独立账户，统一设计会计分类体系和会计规则，并将会计集中核算形成的财务数据存储于共用服务器上集中管理。同时增设时间限制因素（如报表截止日期、结账截止日期）以确保全邮务系统所有内部行为发生与系统一致。而在实施行业财务一体化过程中，公司重新制定行业商务经营业务流程基准，并打通行业与财务联络沟通渠道，以实现对财务系统、商务系统接口进行明确划分，最大限度地避免因手工修改等原因造成隔阂，实现“业务驱动财务”自动化数据导入，促使业务系统有效融入会计集中核算范畴中。

所构建财务报表分类应归属于财务账目范畴，其是遵照国家法规所要求类别基础上，进一步融入公司类别、部门类别、具体细节类别、产品的类别、区块类别、

交易类类别、项目类类别、2 个预留类别对财务报表进行细化标记，以此确保公司方面可根据需要从不同类别中读取和解析数据，并满足财务管理计算需求丰富性，具体账务组合表如表 1 所示。

表 1 案例省邮政公司会计账务组合表

段名	描述
公司段	省公司、省直属机构、地市公司
部门段	各级职能部门+县机构
科目	根据财务核算要求设定各级自然科目
明细	会计科目扩展银行账户明细、税率信息等
产品	产品大类、中类
版块专用	专业(金融、报刊、集邮、电商等)
内部往来	内部业务往来机构
项目	工程建设项目等投资项目
备用 1&2	未来扩展备用字段

3 国企会计集中核算管理工作开展中存在的问题

3.1 配套制度不完善。

通过对案例省邮政公司会计集中核算管理工作开展实际情况进行分析可知，虽然财务部门已对本部门相关政策、工作程序以及文件进行重新修订，然而其上级监管组织却未能及时跟进修订相关权力权限内政策，此情况直接导致公司整体控制体系不健全，法律事务、采购工作、运行工作等相关条例不统一情况较为突出，使得合约管理和投标购买、业务发展等方面并未得到有效约束，从而造成纠纷和不必要风险出现，导致管控工作难以有效实施。

此外，当前企业考核评价体系中的集中核算考核评价体系并未有机结合进核算考核评价体系，仅局限在财务部门内，无法有效推动整体内控流程运作。

3.2 利益追求认识存在冲突

业务与财务间存在相互矛盾和相互统一关系：企业需要在业务上扩张，财务管控工作需得到严格控制，而企业有效治理可有效促使业务和财务共同发展。会计集中核算体系改革使得账务及业务剥离省级层面，打破原有业务与财务跨越层级衔接。该系统在前期可有效实现基于信息技术促进业务财务管理效率提升，及时减少业财间歇。然而在集中核算模式发展到一定深度时，业财层级间距与最终追求目标间不可避免地出现偏差，使得省市分支机构管理层级与经营层出现利益冲突情况。同时，信息技术的功能主义以及对信息系统功能需求和会计监管的过度关注，往往忽视实施会计集约式核算的根本宗旨，即服务于财务支持，从而曲解会计功能的真正定位。

对于会计核算中心而言，其根本目标是实现统一化的记账模式、降低税率、降低风险、提供高品质的会计信息以及提高工作效率，而总部附属机构财务部门则更倾向于追求收益最大化、提升部门绩效、获取更多资金支持的预算以及实施严格的内部财务管理，此举导致两个部门在利

益要求方面存在较大分歧。在从分散到集中的过渡过程中，财务工作人员在各个层面上未能顺利实现从“记录者”到“管理者”的角色转变，其未能对会计集中核算管理模式下的管理者角色形成清晰认识，此与会计集中要求产生冲突，也不利于会计集中式管理方式持续推行。

3.3 系统支持问题

考虑到 ERP 系统业务数据集成完整环未能有效部署，使得案例邮政公司在转接总账过程中会出现数据遗漏或数据错误情况，此时需要通过与业务系统协调方式对数据进行补充和重新传输，然而当管理人员发现此类型数据错误时，已经无法通过业务系统本身进行修改，仅可靠省内财务团队进行手工少量纠错，此即导致计算效率和计算精确度被大幅削弱。同时，会计核算工作在时限上存在较强限制性，诸如折旧费、滞纳金等日常结算汇总业务通常在月底结算，全国财务人员也需在月底时登录软件完成月度例行结算、搜索以及报告制作等业务操作，此情况会造成较大服务器负担，导致频繁死机、卡死、宕机等状况出现，严重影响其整体财务运行效率。

相关问题使得会计集中核算管理工作模式创新推行难度大幅提升，基层操作人员对该创新模式排斥心理情绪较为严重，进而导致基层尤其是业务层出现消极或被动参与的现象，此举给会计集中核算管理模式创新推行带来较大阻力。

4 优化国企会计集中核算管理工作的措施

4.1 完善内部管理制度

为切实保障会计集中核算管理模式达到预期成效，案例省邮政公司应积极充分根据会计集中核算带来的企业经营流程和模式变化（采购环节、合同审批环节、客户赊账处理方式、组织机构设置情况）情况，出台或尽快完善相关制度，制定《生产经营行为指导手册》《集中采购操作办法》《合同规范手册》《重大决策议事规则》《业绩评价办法》《员工守则》等制度文件，以此形成覆盖经营层面到管理层次、业务环节到财务会计的多层次、高效能的内部控制制度体系，以此实现会计集中核算方法改革对内部整体控制制度的影响向纵深拓展。此外，企业管理人员还需对邮电企业国企属性进行综合考量，部分长期沿用的内部控制制度不

可避免地会与当前企业发展实际和信息化管理进程相冲突，此即需要在新制度下达时候做出明确说明并且废止，否则很有可能因为旧制度束缚企业发展的问题出现^[5]。

4.2 树立正确的会计集中核算理念

在实施国有企业会计集中核算管理的过程中，会计部门必须深入理解并贯彻会计集中核算的基本原则，并确保在执行集中核算的同时，赋予相应的管理与监督权力^[6]。首先，应重视加强企业员工对会计集中核算的教育和宣传，确保每位员工均可精准理解会计集中核算的重要性及其必要性，从而获得员工的广泛支持，减少财务人员在操作过程中的阻力，促使会计集中核算活动可顺利进行并发挥其应有的作用。其次，需要强化财务人员对自身职能范围、权利和义务的清晰认识，以便更有效地发挥其在审核和控制企业财产方面的作用，迅速识别企业在管理方面存在的问题，确保企业财产安全和效益得到有效保障。国有企业会计核算的具体流程如图 1 所示。

4.3 推动会计系统应用升级

国有企业在实际发展中应注意对系统集成任务安排进行重整并开展系统扩容工作^[7]。具体操作中，应注意针对月末系统负载过高问题，重新规划数据集成执行时间，将折旧和部分固化集成至月中旬进行执行，而逾期未缴和存货集成分解为两次或者三次，分别在中旬和下旬执行。同时对 ERP 进行扩展，通过集团公司集中扩展服务器或者按区域分至建立二级服务器进行扩展。

此外，国有企业在实际发展过程中，应积极探索并应用智能化技术，以适应智能化与财务管理的新趋势。通过积极采纳财务机器人等先进技术，可以实现自动化处理那些原本耗时且单调的人工事务，例如在财务业务中，部分流程可以实现自动化并持续运作。以智能报销软件为例，国企财务部门可自动分类并审核电子发票或图像版电子发票的真实性，以及识别重复项；员工所提交电子发票可以自动匹配并填写报销单；提交报销单后，系统将自动进行审核和结算。原本可能需要数十分钟甚至数天才能完成的工作，在智能化技术支持下仅需几秒钟即可完成，此可大幅提高工作效率和准确性。同时，此也为员工释放更多时间，使其可专注于企业其他重要事务，从而创造更大价值。

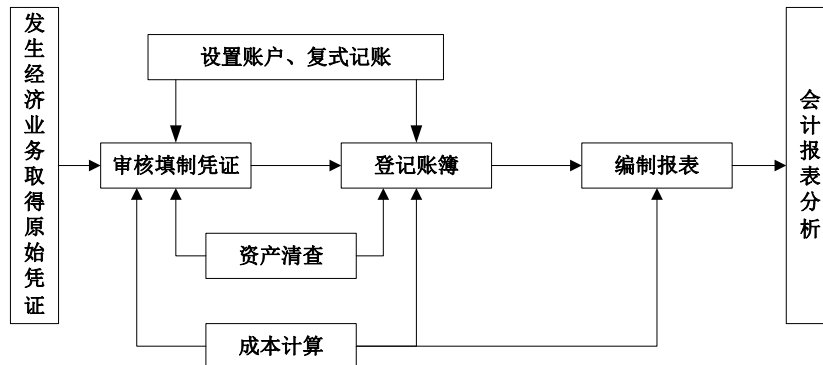


图 1 国企会计核算流程示意图

5 结语

综上所述,会计集中核算管理是保障国有企业财务数据真实、准确、完整的重要手段。在统一的会计方法、计量规则和会计制度支持下,可有效消除部门间数据差异,强化内部管理效能。基于本文所研究省邮政公司会计集中核算管理实际情况可知,通过建立一体化核算信息平台 and ERP 系统,可有效实现财务处理和资金调拨集中管理,提高工作效率和数据准确性,但具体工作中也需面临配套制度不完善、业务与财务间利益冲突、系统支持问题等挑战。由此为优化管理成效,企业方面应积极完善内部管理制度,树立正确的会计集中核算理念并推动会计系统应用升级,以充分适应当前国企财务管理新趋势要求。

[参考文献]

[1]周婷.国有企业会计集中核算下的财务管理策略研究[J].新金融世界,2024(9):55-57.

[2]刘铭.浅析国有企业会计集中核算下的财务管理模式[J].河北企业,2024(11):97-99.

[3]李莹.国有企业会计集中核算下的财务管理策略分析[J].经济与社会发展研究,2024(8):0061-0063.

[4]官万森.国有企业会计集中核算的优化策略[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(10):3.

[5]李淑颖.国有企业会计集中核算下的财务管理探讨[J].环球市场,2021(5):89-90.

[6]王丹.企业财务会计集中核算问题及解决对策探究[J].科技经济市场,2020(01):26-27.

[7]李凤辉.国有企业会计集中核算管理优化措施探析[J].品牌研究,2024(10):56-58.

作者简介:阳晴春(1988.2—),女,湖南科技大学,会计学,广东宏大控股集团股份有限公司,核算会计,中级会计师。

现代企业商品期货会计理论与实务问题

胡红娟

西宁东川工业园区金达投资发展有限公司, 青海 西宁 810007

[摘要]随着我国期货市场持续发展和完善, 商品期货交易在企业风险管理、成本控制以及投资策略方面的作用变得愈发重要。商品期货的会计确认与计量问题也日益突出。依据商品期货的经济本质和市场功能, 全面梳理商品期货会计理论框架, 深入剖析企业在实际交易中遇到的会计实务处理难题, 分析当下会计实务中的关键挑战, 并给出优化建议。研究显示, 商品期货会计需在保证信息真实性和完整性的情况下, 强化与国际会计准则的衔接, 提高企业财务报表的决策相关性。

[关键词]商品期货; 会计理论; 实务处理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16673

中图分类号: F09

文献标识码: A

Theoretical and Practical Issues of Modern Enterprise Commodity Futures Accounting

HU Hongjuan

Jinda Investment Development Co., Ltd., Xining Dongchuan Industrial Park, Xining, Qinghai, 810007, China

Abstract: With the continuous development and improvement of China's futures market, the role of commodity futures trading in enterprise risk management, cost control, and investment strategy has become increasingly important. The accounting recognition and measurement issues of commodity futures are becoming increasingly prominent. Based on the economic essence and market function of commodity futures, comprehensively sort out the theoretical framework of commodity futures accounting, deeply analyze the accounting practice difficulties encountered by enterprises in actual transactions, analyze the key challenges in current accounting practice, and provide optimization suggestions. Research shows that commodity futures accounting needs to strengthen its connection with international accounting standards and improve the decision-making relevance of corporate financial statements while ensuring the authenticity and completeness of information.

Keywords: commodity futures; accounting theory; practical processing

引言

随着商品期货市场持续发展, 企业将其融入财务管理体系, 当作对冲价格波动风险的关键工具。不过, 期货交易的金融属性以及市场复杂性, 给传统会计处理方式带来严峻考验。怎样在会计确认及计量环节, 精准体现期货合约的经济实质, 揭示期货交易给企业财务状况带来的影响, 已然成为现代企业会计研究的重点议题。针对商品期货的会计理论与实务处理展开全面探讨, 努力为企业给予清晰的理论指引和操作规范。

1 商品期货会计理论基础

1.1 商品期货的经济特征与市场功能

商品期货本质上属于金融衍生工具的一种, 其经济特性主要体现在交易标的标准统一、交易方式带有杠杆性质以及价格波动呈现高频特点等层面。市场功能涵盖发现价格、规避风险以及优化资源配置等方面。借助期货交易, 企业能够对冲现货价格的不确定性因素, 达成收益的相对稳定以及成本的可控制状态。不过, 这种依托杠杆机制的交易形式也让商品期货存在较高的风险暴露情况, 从而对会计确认的时效性以及计量的精确性提出了更高的要求。商品期货交易在企业战略管理里有着双重身份, 既是财务工具又是风险管理工具, 其会计处理应当在精准识别交易

意图的前提之下, 反映出其给企业财务状况以及经营成果带来的实际影响。

1.2 会计确认与计量的基本理论

期货合约价值是指期货合约所代表的期货商品的价值, 有面值与市价之分。其中期货合约买卖时的成交价格面为面值, 而期货合约在持有期内, 随着结算价格的逐日变动, 期货合约价值(市价)也逐日变动, 其差额会逐日增减期货投资者的权益。这样期货合约被视为期货交易的对象。然而, 这使传统会计面临一个重要选择: 是否对期货合约专门核算与报告? 只利用期货保证金的收付反应期货交易够不够? 在会计确认以及计量的实际操作当中, 务必要清晰明确期货合约所具有的经济实质还有其对应的信息披露方面的责任。要是把期货合约当作是独立存在的金融工具来看待的话, 那么其公允价值出现的波动情况就需要被纳入到会计报表里面来, 唯有如此才能够如实且完整地反映出企业所面临的风险暴露程度以及资产发生的变动状况。相比较起来, 单纯依靠保证金的收取与支付这一方面作为会计处理的依据, 或许很难完整且准确地体现出期货交易给企业的财务状况以及经营成果所带来的实际影响, 特别是在市场价格出现剧烈波动这样的一种大背景之下来讲更是如此。这样的情况也进一步推动了会计准

则在持续不断地发展演进的过程当中,越发着重于针对金融工具展开动态的评估工作以及进行公允价值的计量事宜,进而促使期货交易的会计处理从原本那种“形式导向”的模式逐步朝着“实质重于形式”的方向去转变,以此来促使会计信息具备更高的相关性以及更强的决策有用性。

1.3 期货交易类型及其会计属性分析

期货交易依据其不同的目的能够划分出套期保值、投机以及套利这三个类别。套期保值所做的事情主要是为了削减现货市场价格出现波动时所带来的那种不确定性情况,就其会计处理来讲,重点在于要让风险对冲关系具备有效性并且还和实际情况相关联。投机交易纯粹是以赚取差价利润作为目标的,它的收益呈现出很大的波动性,这会对企业的财务报表产生直接的影响作用。套利交易是依靠不同市场之间存在的价格差异来获取没有风险的收益,其交易的结构是比较复杂的,而且交易的频率也很高,这就给会计信息系统在时效性和准确性方面提出了不小的挑战。这三种不同类型期货交易的会计属性存在着十分明显的差异,所以在确认、计量还有披露这些方面都得按照不同的类别来进行相应的处理操作。在实际的应用过程当中,企业应当依据自身的交易意图以及风险管理策略,妥善地界定期货交易属于哪个类别,然后依照与之对应的会计准则来加以处理,从而保证所反映出来的信息是真实且和实际情况相关的。

2 企业期货交易的会计实务处理

2.1 套期保值交易的会计处理流程

套期保值交易的关键在于构建现货和期货间的风险对冲关联,其会计处理务必要保证对冲关联的有效性以及持续性,进而达成财务报表信息真实且完整地呈现。企业在着手开展套期保值交易之前,得先在会计政策里清晰明确套期保值的具体目的、交易涉及的范围、套期工具同被套期项目之间相互对应的关联,并且要制定出详尽具体的会计处理流程,同时设立专门的账户来记录相关期货合约的公允价值所发生的变动情况。在实际展开交易活动的过程中,企业需要针对套期关系从形式方面以及实质层面去开展有效性方面的评估工作,以此确保该对冲关联在整个套期所涵盖的整个期间之内都能够始终契合会计准则对于“高度有效”所提出的各项要求。通常来讲,套期工具的公允价值出现的变动一般不会径直对当期损益产生影响,而是会先被记入到其他综合收益当中,在被套期项目对损益所产生的影响得以实现的时候,才会把累积起来的其他综合收益转至当期损益,通过这样的方式来达成收入与费用确认的匹配,进而实现损益配比的原则。这一整套流程既对企业内部控制、风险识别以及评估的能力提出了比较高的要求,同时也给财务部门的账务处理系统以及信息披露机制带来了技术层面的诸多挑战。倘若不能够严格按照准则的要求来对套期关系加以认定并且开展持续性

的评估工作,那么企业就极有可能面临重新去对交易性质进行分类、重述财务相关信息甚至是遭遇审计风险等一系列的问题。所以说,构建起一套具备制度化特点、标准化规范以及能够持续运行的会计处理流程,对于确保套期保值交易能够在会计层面得到有效的反映、提高财务信息的可比性以及透明度而言,有着极为重要的意义。

2.2 投机与套利交易的账务处理方式

与套期保值交易不一样的是,投机以及套利交易并没有清晰明确的风险对冲目标,它们主要是把获取短期差价收益当作主要追求目标。所以,在会计处理方面,着重于对期货合约公允价值发生变动情况的及时确认。从账务角度来讲,需要把期货合约每天出现的公允价值变动情况记入到当期损益当中,并且在资产负债表里体现为交易性金融资产或者负债。投机还有套利交易往往较为频繁,资金的流动性也很强,这就给企业会计系统的实时性以及准确性提出了比较高的要求。除此之外,为了防止此类交易所引发的高波动性风险,企业应当借助设置交易限额以及建立风险准备机制等相关手段,强化账务控制和风险管理之间的协同作用。

2.3 保证金、浮动盈亏与风险准备金的核算

在期货交易当中,保证金制度算得上是控制信用风险的关键机制所在。企业于初始开展交易之时,是需要缴纳初始保证金的,之后会依据市场波动的具体状况来补缴或者提取变动保证金。保证金账户所体现出来的,便是企业在期货交易所拥有的资产权益情况,而且其每日出现的浮动盈亏,同样得实时地计入到该账户之中,并且要在会计账簿里面做好相应的登记工作。浮动盈亏的核算情况,会对企业的当期利润以及资产负债表结构产生直接影响,所以得结合具体不同的交易类型来展开分类处理操作。为了能够应对潜在存在的市场风险,部分企业还会专门设立风险准备金账户,其主要作用是用来吸收因突发市场波动而产生的损失情况,对于该账户的提取以及使用事项,务必要严格依照企业内部控制规范以及会计准则的相关要求来执行。

2.4 合并报表下的期货会计处理问题

在合并报表编制进程里,要是母公司跟子公司都牵涉到期货交易,那务必要将交易意图、会计政策以及核算方法予以统一,以此来保证报表信息具备一致性与可比性。如此一来,既能防止出现因不同会计处理方法而产生的信息差异情况,又能很好地体现出集团整体在风险管理方面所达成的效果。特别是在集团内部存在着对冲安排或者期货交易净敞口管理这样的情形之下,会计处理得要同时考虑到合并层面的整体风险暴露状况以及个体单位的独立核算事宜,以防出现重复确认或者是遗漏风险敞口的状况。在具体的操作环节当中,得要对期货合约的价值实施统一的计量举措,确保各个单位都采用同样的公允价值评估标

准,并且要针对集团内部的期货交易展开全面的抵销工作,借此来清除内部交易给财务状况所带来的影响。除此之外,还应当对财务报表的附注部分充分地披露与之相关的风险敞口情况、对冲策略内容以及期货交易的管理机制等信息,以此提高报表的透明程度以及信息使用者对于报表的理解能力,进而能够为投资者以及管理层给予更为周全且精确的决策依据。

3 期货会计实务中的关键问题与挑战

3.1 会计信息披露的真实性与及时性问题

商品期货交易有高频特性,这使它的财务影响总处于动态变化中,对会计信息的真假以及时效性要求更严^[1]。在实际操作里,有些企业为避税或做盈余管理,常有低估风险敞口、延迟确认损益的行为,这既让财务数据失真,又使财务报表无法如实呈现企业真实的经营情况,影响投资者等利益相关者做出决策。要提高会计信息的可靠性与透明度,企业得完善信息采集处理系统,强化财务部门和业务部门协同合作,确保期货交易各环节如交易执行、风险监控、账务处理等,能实时、准确记录并及时披露数据。企业要建立完善内部控制机制,加强对期货交易数据的审核与监督,防范因信息披露不及时或失实引发的潜在法律、声誉风险,以此切实保障财务信息的真实性和时效性,推动企业健康稳定发展。

3.2 市场波动性对会计处理结果的影响

期货市场的价格波动直接影响着期货合约价值的变化,进而对企业账面资产以及利润水平产生影响,在极端市场行情之下,期货交易有可能致使企业利润出现剧烈波动,甚至还可能引发财务风险,在会计处理的过程当中,怎样去平衡“及时反映”和“避免过度波动”之间的关系,已然成为企业所面临的颇为重要的课题,这就要求会计人员一方面要掌握会计准则的具体规定,另一方面更要具备对市场趋势敏锐的洞察力与判断力,从而达成财务稳健性与信息相关性的有机统一。

3.3 准则实施中存在的难点与争议

虽然现行的会计准则针对期货交易的会计处理给出了相应的指导意见,然而在实际的应用过程当中,依旧存在着不少模糊不清的地带以及诸多争议的焦点,像是对于对冲关系认定的具体标准、公允价值计量方法的选择等等问题,在不同的企业之间呈现出相当大的差异情况^[2]。有一部分企业本着审慎的原则来行事,更偏向于把期货交易

按照成本法来进行处理,而不是依据公允价值去计量,如此一来,便使得报表所呈现出来的信息缺少了可比性。为了能够统一实务操作的做法,应当进一步强化对准则的细化工作,并且加强案例方面的指导力度,以此来提高会计处理所具备的一致性以及规范性程度。

3.4 内控机制与风险管控的会计支持问题

期货交易有着高风险这一特性,这就决定了它必须要融入企业内部控制体系当中来展开管理。然而当前的内控制度在期货交易领域方面的设计还存在诸多不足之处,像职责划分不够清晰明确、流程控制较为薄弱以及风险预警常常出现滞后等情况都存在^[3]。会计系统是企业风险管理不可或缺的重要支柱,在此情况下,其应当进一步强化和风险管理部之间的协同合作,构建起能够贯穿交易整个生命周期的会计控制机制,从资金拨付环节开始一直到合约执行环节,再到损益确认环节,都要实施形成闭环的管理方式,以此来保障企业能够在遵循法律、符合规定的基础之上达成对期货风险的有效把控。

4 结语

商品期货属于现代企业财务管理以及风险控制范畴内极为重要的一种工具,其会计处理所具备的科学性及规范性和企业财务信息的质量以及经营决策的效率是紧密相关的。在当下这种复杂且多变的市场环境状况下,企业需要持续对会计确认以及计量的方法予以优化,进一步完善账务处理的相关流程,强化内部控制方面的机制,进而促使会计信息能够具备更高的真实性、更强的相关性以及更好的可比性。与此监管部门还有行业组织应当加快对于准则进行细化的进程,推动期货会计处理朝着标准化以及国际化的方向发展,以此来一同推动我国期货市场实现稳健的发展态势,并且促使企业财务管理水平得以持续不断地提升。

[参考文献]

- [1]柯春柳.金融期货会计问题探讨[J].商讯,2019(27):59-61.
 - [2]韩乐.期货工具成为企业风险管理“新标配”[N].期货日报,2025-05-06(2).
 - [3]张梦.提升实体企业利用期货工具效能[N].期货日报,2025-04-01(2).
- 作者简介:胡红娟(1991.3—),毕业院校:兰州商学院,所学专业:金融学,当前就职单位名称:西宁东川工业园区金达投资发展有限公司,就职单位职务:职员,职称级别:会计中级。

管理会计在企业成本控制中的应用研究

贾瑞辉

国网河北省电力有限公司鸡泽县供电分公司，河北 邯郸 057350

[摘要]随着市场竞争愈发激烈，企业成本控制的重要意义逐渐凸显出来。管理会计充当着连接财务与经营的桥梁角色，依靠其能够精准提供的信息以及科学合理的分析方法，已然成为企业在开展有效成本控制方面的关键工具。就管理会计在企业成本控制中的应用来展开相关研究，先是阐明管理会计的理论根基，随后剖析其在成本控制当中所起到的重要作用，再者深入探讨当下企业成本控制的实际状况以及存在的各类问题，最终结合实际情况，详尽介绍管理会计在成本预算管理、标准成本管理、责任成本管理、作业成本法以及信息化管理工具等诸多方面具体的应用情况。把理论与实践相结合起来，希望能够为企业优化成本控制体系、提高管理水平给予一定的借鉴与指导。

[关键词]管理会计；企业成本控制；决策支持

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16669

中图分类号: F275.3

文献标识码: A

Research on the Application of Management Accounting in Enterprise Cost Control

JIA Ruihui

Jize County Power Supply Branch of State Grid Hebei Electric Power Co., Ltd., Handan, Hebei, 057350, China

Abstract: With the increasingly fierce market competition, the importance of cost control in enterprises has gradually become prominent. Management accounting plays a bridging role between finance and operations, relying on its ability to provide accurate information and scientific and reasonable analysis methods, and has become a key tool for enterprises to carry out effective cost control. In order to conduct relevant research on the application of management accounting in enterprise cost control, first clarify the theoretical foundation of management accounting, then analyze its important role in cost control, and further explore the actual situation and various problems of current enterprise cost control. Finally, based on the actual situation, provide a detailed introduction to the specific application of management accounting in cost budget management, standard cost management, responsibility cost management, activity-based costing, and information management tools. By combining theory with practice, we hope to provide some reference and guidance for enterprises to optimize their cost control system and improve their management level.

Keywords: management accounting; enterprise cost control; decision support

引言

在当下这样的经济环境之中，企业面临着资源有限以及竞争激烈这两方面的重重压力，在这样的情况下，成本控制便成了达成可持续发展这一目标的关键所在。管理会计属于内部管理领域当中极为重要的一个工具，其能够凭借所提供的准确且及时的成本相关信息，帮助企业更为科学地去制定相应的控制策略，进而提高资源配置的效率，减少不必要的浪费，最终促使企业的经营绩效得以提升。伴随着信息技术以及管理理念的不断发展，管理会计在成本控制方面所采用的方法以及所使用的工具也变得越来越丰富多样。不过，有一部分企业在对管理会计的认知上存在不足，并且在实际应用的过程中也没有做到位，这就在很大程度上影响了成本控制的效果。鉴于此种情况，深入开展针对管理会计在成本控制当中的应用的相关研究，以此来推动企业管理水平的提升，有着十分重要的现实意义。把理论与实际情况相结合起来，较为系统地去探讨管理会计的应用价值以及实践的具体路径，从而助力企业构建起高效的成本控制体系。

1 管理会计理论基础

管理会计属于企业管理范畴内的一项重要工具，它的关键之处在于能给企业的经营管理给予有明确指向性的信息与分析方面的有力支撑。它跟财务会计有着不一样的地方，财务会计侧重于编制供外界查看的报表，而管理会计着重于为内部的管理决策给予服务，尤其看重针对成本、预算还有绩效等方面展开分析。管理会计会去对企业内部的各项资源加以收集、整理并进行分析，以此来助力管理层能够清楚掌握经营的动态情况，更为科学地对资源配置做出规划，同时让经营策略得以优化。其理论依据包含了成本管理理论、预算管理理论、绩效评价理论以及决策支持理论等。成本管理理论着重于对生产经营进程当中出现的各种成本展开分类、归集以及控制相关工作，这在管理会计里占据着相当重要的地位；预算管理理论借助事先所做的计划安排，给成本控制确定目标以及标准，推动企业能够在规定的范围之内正常运行；绩效评价理论可帮企业经由绩效考核所反馈回来的情况去改进管理策略；决策支持理论则很好地彰显出管理会计在企业制定战略以及执

行战术时所起到的辅助方面的作用。

2 管理会计在成本控制应用中的重要性

2.1 提供精准成本信息，夯实成本控制基础

成本信息是企业实施有效的成本控制基础，而管理会计基于其工作自身的特点和职能，能够及时获取和整理以及分析相关成本信息。管理会计可以充分借助相关的标准成本法及作业成本法等先进的成本核算方法，从而为成本的控制工作提供翔实、准确的数据支撑保障。其中，标准成本法是根据企业的实际成本产生情况，科学合理地设定成本标准，并通过将标准成本和实际发生的成本进行对比，帮助企业及时地找出成本管控的关键问题。作业成本法是把成本细化分解到相关的各个作业领域中，并对其进行分析，掌握资源的消耗情况，从而实现了对成本的精细化管控。例如，国有制造企业在成本管控中，通过引入作业成本法，准确地对各个产品的成本进行了计算，及时有效地揭示了生产过程中存在的浪费问题，推动企业优化生产流程，不断降低成本。

2.2 制定成本控制策略，推进管控效果提升

在企业着手成本控制事宜之时，一套科学且合理的成本控制策略往往称得上是达成高效管理这一目标的关键要素所在。管理会计凭借其对成本构成以及变动趋势展开的细致分析，助力企业在成本控制方面精准识别出那些重点环节，同时也将潜在的风险挖掘出来，进而制定出具备实际操作性的控制方案。这些策略一般会包含预算编制、成本标准制定以及成本责任划分等诸多方面，以此来保障企业可以有针对性地开展相关的管控工作。与此管理会计还会借助差异分析以及绩效考核等手段，对策略的执行状况予以监控，依据实际情况及时对控制措施做出调整，从而促使成本控制的有效性得以提升。企业不断地对成本控制策略加以优化并使之完善，如此一来，不但能够实现资源的合理安排与利用，减少不必要的浪费，而且还有助于增强自身的市场竞争力以及盈利能力，进而推动企业管理水平在整体上实现提升。

2.3 实施成本预测决策，推动企业持续发展

成本预测属于管理会计诸多重要职能当中的一项，借助对未来的成本趋势展开科学且合理的预测，企业便能够预先做好关于资金方面的安排以及生产计划的制定工作，如此一来，便可有效规避出现资源浪费以及经营风险等情况。管理会计会充分利用历史数据以及外部环境相关信息，并且将统计分析以及模型预测等方法相互结合起来，进而为企业给出较为精准的成本预测方面的支持，助力企业能够合理地预估成本所发生的各种变化及其所产生的各类影响。在这样的基础之上，企业便可以着手制定与之相对应的各项调整策略，比如去优化采购计划、对生产工艺加以改进、对产品结构做出调整等等，通过这些举措，进而促使企业的抗风险能力得以提升，同时让企业的经营弹性

也得到增强。从长远的角度来讲，依靠管理会计所具备的成本预测决策这一功能，企业是能够达成对成本控制进行动态化管理并且实现持续性改进的目标的，以此来保证企业经营能够稳健且可实现可持续发展。

3 企业成本控制现状分析

3.1 当前企业成本控制存在的问题

许多企业在成本控制方面存在着诸多问题，比如信息更新不及时、数据不够准确、责任划分不清晰等，这些问题的存在致使成本控制的效果不尽如人意。部分企业往往依赖传统的财务核算方式开展工作，却没有充分重视管理会计所具备的分析以及预测功能，如此一来，成本信息就会出现滞后的状况，而且还不够细致，很难跟上快速变化的市场需求。除此之外，企业内部的沟通渠道并不畅通，成本控制的责任也没有明确界定，这无疑让成本控制措施在实际执行过程中面临重重困难，难以取得实效。一些企业还缺少先进的成本控制工具以及信息化系统，只能依靠人工手工操作，这样一来，既容易出错，又加大了管理的难度。上述这些情况综合起来，使得企业的成本控制缺乏科学严谨性以及系统完整性，对整体经营绩效的提高产生了不利影响。

3.2 影响成本控制效果的主要因素

影响企业成本控制成效的因素涵盖诸多方面，像内部管理机制、信息系统建设状况、员工素质情况，还有外部环境方面的种种变化等等。完善的管理机制能够起到确保成本控制可以有序且顺利推进的作用，能够让责任得以切实落实到位，并且让流程变得规范且合理。信息系统的建设水平在很大程度上直接决定了成本信息所具有的准确性以及及时性，而现代化的信息技术则能够在极大程度上提升数据处理的效率以及分析的深度。员工的专业能力以及成本意识同样是非常关键的要素，只有那些具备与之相关的技能并且有着高度责任感的人员，才能够有效地去实施成本控制的各项措施。外部环境诸如市场价格出现的波动情况、政策方面做出的调整情况以及供应链发生的各种变化情况等等，也都将会对成本控制产生较为显著的影响，所以企业需要依据环境变化来动态地调整自身的策略，从而更好地去适应这些变化。

4 管理会计在成本控制中的具体应用

4.1 成本预算管理

成本预算管理乃是企业借助事前筹划来对未来的成本加以预测并予以控制的关键举措。管理会计会深入剖析企业过往的数据、所处的市场环境以及生产方面的计划，进而编制出详尽的成本预算，清晰界定各部门各自的成本指标以及相应的控制责任^[1]。预算管理一方面给企业的成本控制确立了量化的目标，另一方面也促使各个部门依照预算的要求去合理地运用资源，从而避免出现盲目的支出情况。凭借对预算执行状况的跟踪以及针对差异展开的分

析,管理会计能够及时察觉到预算出现偏离的缘由,进而为企业调整自身的经营策略给出相应的依据。成本预算管理推动了企业朝着计划化与规范化的方向发展,使得成本控制具备更强的前瞻性以及更高的针对性。

4.2 标准成本管理与差异分析

标准成本管理是通过制定合理成本标准来助力企业达成对实际成本的有效把控。管理会计会参照历史成本数据、行业基准以及企业战略目标,科学地去设定各个生产环节的成本标准,这些标准涉及材料、人工、制造费用等诸多方面,如此便能给成本控制给予量化的依据。在实际运作期间,企业把实际成本和预先设定的标准成本拿来作对比分析,这样可直观地将成本出现的异常变动以及潜在的浪费现象揭示出来,也能及时察觉到管理与执行环节存在的各类问题。差异分析并不是仅仅停留在对成本金额进行对比这样的层面上,而是会进一步去深入挖掘差异产生的具体缘由,从价格、数量、生产效率、资源配置等不同维度去展开分析,进而能够识别出关键的成本动因以及责任归属情况。借助这种多维度开展的差异分析方式,企业可以精准地定位到存在问题的具体环节,据此提出具有针对性的优化举措,以此提升管理的响应速度以及修正的能力。与此差异分析所得到的结果还能够反馈到成本标准体系当中,促使企业标准实现动态的调整和完善,进而形成一种闭环式的管理机制。依靠标准成本管理以及差异分析,企业一方面实现了对成本的动态监控以及实时反馈,另一方面也推动了管理效率与执行力的全面提升,这就为企业在复杂且多变的市场环境里保持成本竞争优势筑牢了坚实的基础。

4.3 成本核算与成本分析

成本核算属于管理会计范畴内的基础性工作,其借助对成本加以系统地收集、归集以及分配等一系列操作,从而能够为企业开展经营决策给予较为准确的依据。管理会计运用多种多样的核算方法,像分批核算、分步核算等等,以此来保障成本数据具备全面性以及准确性这两个特性。在核算数据的基础上,成本分析会进一步去揭示成本的具体构成情况以及变化所遵循的规律,进而助力企业去发现潜在存在的节约空间以及可供优化的路径^[2]。成本分析把财务数据同业务实际相互结合起来,以此来支撑管理层依据不同的产品、部门以及流程来制定出科学合理的成本控制方案,推动资源得以合理地配置并且促使效率获得提升。

4.4 责任成本管理

责任成本管理能够明确成本责任主体,让成本控制责任变得具体且可以追踪。管理会计依据企业的组织架构,把成本划分到各个部门或者岗位上,构建起责任成本核算体系。责任人一方面要承担起本部门的成本预算以及控制

方面的任务,另一方面还得对成本出现超支或者节约的情况负责。借助责任成本管理,企业达成了成本的层级式管理以及动态化的监督,强化了各级管理者在成本方面的意识,也提升了他们开展管理工作的主动性^[3]。与此这种管理方式还有助于形成激励与约束相结合的机制,促使员工积极投身到成本控制当中,进而提高企业整体的管理水平。

4.5 作业成本法(ABC)在成本控制中的应用

作业成本法(Activity-Based Costing,简称ABC)借助把间接成本分配至具体的作业活动这一方式,可精准地呈现出产品或者服务的实际成本构成情况。管理会计运用ABC这种方法来对成本对象予以细化处理,以此去识别并衡量各个作业所耗费掉的资源,进而能够避免在传统成本核算当中出现的成本分配不够均匀以及存在失真这类问题。ABC一方面提升了成本核算的准确程度,另一方面也助力企业去深入剖析成本的驱动因素,从而能够察觉出生产流程里那些低效以及存在浪费的环节。凭借着对作业流程以及资源配置加以优化的操作,企业便可以削减掉那些并非必要的成本开支,进而促使自身的竞争力得以提升。特别是在那种生产环境较为复杂并且有多产品的企业里面,ABC方法所发挥出来的应用效果是格外突出的。

5 结语

管理会计于企业成本控制方面有着无可取代的重要作用,其把理论指导同实务操作相互结合起来,助力企业去科学地制定成本控制方面的策略,达成对预算管理、标准成本管理、责任成本管理以及作业成本法的有效运用,并且还凭借信息化工具来促使管理水平得以提升。在市场环境变得日益复杂且多变的情况下,企业唯有不断地推进管理会计的应用,强化自身的成本控制体系,才能够实现资源的优化配置以及经营绩效的持续提高。在未来,伴随着管理会计理论与技术的不断发展,它在成本控制领域的所起的作用将会更为突出,进而为企业创造出更大的价值空间。企业应当积极地推动管理会计和现代信息技术的融合,提升成本管理的智能化以及精准化程度,以此来助力企业达成高质量的发展目标。

[参考文献]

- [1]陈晓毅.管理会计在企业成本控制中的应用[J].纳税,2024,18(28):118-120.
 - [2]赵娜.管理会计在企业成本控制中应用分析[J].现代营销(下旬刊),2025(3):124-126.
 - [3]徐瑞.管理会计在企业成本控制中的应用研究[J].中国乡镇企业会计,2024(9):205-207.
- 作者简介:贾瑞辉(1979.1—),女,民族:汉,籍贯:河北省邯郸市,学历:大学本科,研究方向:管理会计控制企业标准成本,降低能耗。

煤层气销售合同执行对收入确认时点的会计处理分析

胡 淼

山西中新能源有限公司, 山西 太原 030000

[摘要]煤层气作为清洁高效的非常规天然气资源,在推动能源结构转型与低碳经济发展进程中扮演关键角色,然而,其销售合同呈现形式多元化、交付模式复杂化的特征,致使收入确认时点在会计实务操作中面临诸多争议与不确定性,合同约定的履约义务、控制权转移时点及计量周期等要素,均对收入确认的准确性产生显著影响,为规范会计处理流程、提升财务信息质量,亟需深入剖析收入确认的准则要求,精准识别实务操作中的关键环节,并提出针对性改进措施,从而强化企业财务风险管理能力与合规经营水平。

[关键词]煤层气销售合同;收入确认时点;控制权转移;会计准则;财务风险管理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16659

中图分类号: F275

文献标识码: A

Accounting Treatment Analysis of Revenue Recognition Timing in the Execution of Coalbed Methane Sales Contracts

HU Miao

Shanxi Zhongxin Energy Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030000, China

Abstract: Coalbed methane, as a clean and efficient unconventional natural gas resource, plays a key role in promoting energy structure transformation and low-carbon economic development. However, its sales contracts are characterized by diversified forms and complex delivery models, which leads to many disputes and uncertainties in the accounting practice at the time of revenue recognition. The performance obligations, control transfer time, and measurement cycle stipulated in the contract all have a significant impact on the accuracy of revenue recognition. In order to standardize accounting processing procedures and improve the quality of financial information, it is urgent to deeply analyze the requirements of revenue recognition standards, accurately identify key links in practical operations, and propose targeted improvement measures to strengthen the financial risk management ability and compliance level of enterprises.

Keywords: coalbed methane sales contract; time of revenue recognition; transfer of control; accounting standards; financial risk management

引言

煤层气作为我国非常规天然气资源的重要组成部分,在助力实现“双碳”目标、优化能源结构方面具有不可替代的战略意义,随着煤层气产业快速发展,其开采与销售模式不断创新,合同条款愈发复杂,导致收入确认时点的判定成为会计核算中的难点与焦点,实务中,常出现履约义务履行进度与实物交付脱节、收入确认时间与经济实质不符等问题,严重影响财务报表的真实性与可靠性,基于现行企业会计准则,结合行业典型案例与审计实践经验,系统梳理煤层气销售收入确认的理论依据与现实困境,对于明确收入确认标准、提升会计核算规范性、增强企业财务管控能力具有重要的现实意义。

1 煤层气销售合同基本特征与会计确认原则

1.1 煤层气销售合同的交易结构

煤层气销售业务主要依托直供用户与管道输送两种核心交易模式,直供模式下,企业与终端用户直接对接,供气链路简洁、交付流程清晰,收入确认时点易于界定,与之形成鲜明对比的是管道输送模式,该模式需借助第三方管网系统完成资源转运,交付地点、时间节点以及控制

权转移的判定要素更为复杂,需依据合同条款逐项明确确认标准,计量维度上,行业内存在日计量与月计量两种主流方式:前者凭借精密计量设备实现实时数据采集,虽能精准反映供气动态,但对技术条件要求较高;后者则以月度为周期进行结算,虽便于账务核对,但易产生跨期确认风险,销售条款层面,“先供后结”“按供量计价”“综合服务捆绑”等多样化约定,加之差异化的计价规则、结算周期与违约条款,进一步加剧了收入确认在会计处理中的复杂性。

1.2 收入确认的会计准则依据

《企业会计准则第 14 号——收入》为销售合同收入确认构建了系统化框架,确立以“控制权转移”为核心的确认原则,并通过“五步法”规范确认流程:即识别合同、明确履约义务、核定交易价格、分摊价格构成、在履约义务完成时确认收入,其中,客户是否取得商品或服务控制权,成为判定收入确认时点的关键标尺,在煤层气销售场景中,需重点围绕“交付完成状态”“客户资源支配权”“风险报酬转移程度”等标准展开判断,此外,《准则解释第 14 号》针对特殊履约情形、价格分摊及合同变更处

理提供补充指引，为煤层气企业应对复杂业务场景提供了更具实操性的准则支撑，确保会计处理符合规范要求。

1.3 煤层气行业的特殊性对准则适用的影响

煤层气行业的资源属性、生产波动性与交付复杂性，对收入确认准则的落地应用形成多重挑战，生产端受地质条件、设备工况影响，产量波动频繁，加之交付数量依赖后期计量，导致实际供气量与前期预估存在偏差，直接影响收入确认的准确性，交付环节中，部分客户验收标准模糊，尤其在管道输送模式下，常以结算单据或计量报告替代实物验收，使得控制权转移时点的判定需结合合同条款深度剖析，此外，管输过程中的气体损耗若未明确责任归属，极易引发履约义务范围争议，进而影响“控制权实质转移”的认定，因此，煤层气企业在执行收入确认准则时，必须充分考量行业特性，结合实务经验与法律约定进行灵活处理，保障会计核算既符合准则要求，又契合业务实质。

2 煤层气销售合同执行过程中的收入确认时点判断分析

在煤层气销售合同履行过程中，精准界定收入确认时点不仅是保障财务信息真实性的关键，更直接影响企业利润分布与风险管控的有效性，以下从合同义务界定、确认方式对比及场景差异三个维度展开深入剖析。

2.1 合同履行义务的界定

明确合同履行义务是确定收入确认时点的逻辑起点，煤层气销售合同履行义务主要涵盖商品交付与配套服务两大核心模块：商品交付作为基础义务，要求企业将煤层气输送至合同约定的交付地点；而客户实际获得控制权的时刻，则是判定履约完成的核心标志，通常表现为客户签收计量单据、获取资源调度权限等具体行为，此外，部分合同还涉及气体质量检测、计量设备维护、操作培训等配套服务，依据《企业会计准则第14号》及其解释，需判断这些服务是否单独构成履约义务，或与主合同合并核算，避免出现收入确认提前或服务价值漏计的风险。

2.2 典型收入确认时点对比

会计实务中，煤层气销售收入确认主要存在三种典型模式：其一为交货时点确认，以气体实际通过交付点、进入客户管网或储罐为标志，适用于交付边界清晰的交易场景；其二为客户确认后确认，以客户签收单据或结算凭证为依据，侧重体现客户对商品的验收认可，常用于长距离输送或第三方协作模式；其三为周期计量确认，按合同约定的日、周、月计量周期核算供气量并结算收入，该模式对计量数据的准确性与及时性要求极高，尽管方式各异，三种模式均以“客户实际获得控制权”为核心判断准则，确保收入确认符合准则要求。

2.3 不同执行场景下的时点分歧分析

业务场景差异显著影响收入确认时点的选择，以管道输送与罐车交付为例：前者因气体传输的连续性与隐蔽性，

需依赖流量计数据与协议条款确定交付节点；后者则通过点对点实物交接，控制权转移直观明确，确认时点更易判定，在跨期业务中，若合同约定以供气完成作为交付标准，则应在供气结束日确认收入；若以结算单为依据，则需等待结算流程完成，此外，“委托代销”模式下企业需待代销方完成销售后方可确认收入，而“客户自提”模式以客户提货时刻作为控制权转移节点，可即时确认收入，这些案例表明，收入确认需紧密结合合同条款、业务实质与准则要求，灵活判断，方能实现财务数据的真实可靠与合规性。

3 会计实务中存在的问题与风险隐患

煤层气销售合同因形式多样、交付环节复杂，致使收入确认实务操作易现偏差，会计核算若与业务运作脱节，将严重威胁企业财务报告真实性、准确性与合规性。以下从常见操作问题、内控管理缺陷及外部监管挑战三方面展开分析。

3.1 收入确认前置或后置的常见问题

收入确认时点误判是煤层气企业财务处理的突出问题，主要体现为提前确认与滞后确认两种情形，提前确认常发生于合同未完全履行时，财务部门基于预估供气量或结算计划提前入账，导致当期收入虚增、利润失真，尤其在业绩考核关键节点更易被滥用，这种数据失真不仅损害财务信息质量，还可能触碰财务舞弊红线，误导投资者决策并引发法律纠纷，滞后确认多因计量延迟或审核流程不畅，即便供气完成，若客户未签收单据或凭证未及时归档，财务便延迟确认收入，造成当期业绩低估，影响企业经营成果如实反映，两种偏差均违背会计准则“控制权转移”确认原则，严重时需进行跨期调整与财务报表重述。

3.2 相关内部控制制度薄弱

缺乏健全内控体系是收入确认失准的重要诱因，部分企业合同条款设计未融合会计规范，交付标准、结算规则与验收流程表述模糊，致使财务人员难以客观判断履约完成状态，业务与财务部门协同不足，交付信息传递滞后、计量数据未经严格核验即作为入账依据。收入确认审批流程存在形式化弊端，审核依赖口头沟通、凭证缺失，加剧确认时点判断的随意性，内控机制若无法明确权责划分、留存业务痕迹、保障信息畅通，极易导致收入确认失真，甚至成为管理层操纵利润的工具，埋下审计风险与合规隐患。

3.3 审计风险与监管关注点

在外部审计监督与监管政策趋严的背景下，煤层气企业收入确认的合规性成为审查焦点，近年来能源行业审计案例显示，收入确认标准执行的不连贯性问题突出：企业针对同一客户、同类合同，在不同会计期间及项目中采用差异显著的确认方式，且难以提供合理说明，这种操作乱象直接引发审计机构对企业收入数据真实性与可持续性的深度质疑，审计实践中，注册会计师往往围绕销售合同核心条款、控制权转移有效凭证、供气业务流与财务入账

时间轴进行交叉核验,一旦发现收入确认与合同履约脱节、凭证链缺失或确认时点显著异常,将直接出具保留意见甚至否定意见,对企业信用资质及融资渠道造成重大冲击,与此同时,监管部门持续强化对能源企业的信息披露要求,明确规定需详细披露收入确认会计政策、关键判断依据及重大合同履约进展,企业若无法清晰界定确认标准、提供充分解释,极易触发信息披露瑕疵的行政处罚,甚至可能触及信披违规红线,在当前监管高压态势下,煤层气企业若不及时规范收入确认流程、构建完备的合规管理体系,将难以通过日益严苛的审计监管考验。

4 优化煤层气销售收入确认时点的策略建议

为了提升煤层气销售收入的精准度与合规性,需从制度构建、技术赋能及组织协同等维度切入,打造科学高效的收入确认体系,以下从合同条款优化、管理工具创新及跨部门协作三方面提出具体实施路径。

4.1 明晰销售合同条款

收入确认的核心依据源自合同履约条款,其明晰程度直接决定控制权转移判断的准确性及时点确认的规范性,在合同签署环节,需引入法务与财务联合审核机制,将“控制权转移”标准条款嵌入合同文本,明确约定客户取得资源调配权的具体时点、转售或消费权利的生效条件,以及风险与报酬转移的分界点,避免使用“验收合格”“收到单据”等模糊表述,针对管道输送等复杂交付场景,应在合同中细化交付节点定义,如约定“气体通过计量点阀门即完成交付”或“客户签署接收确认单后视为控制权转移”,同时明确结算周期(如按月计量)、数据来源(如第三方认证流量计)及异常数据处理规则,确保每笔交易具备可追溯的确认依据,从源头夯实收入确认的合规基础。

4.2 建立动态收入确认模型

伴随煤层气企业数字化转型加速,依托技术工具构建动态收入确认模型已具备现实可行性,企业可通过部署大数据分析平台,实时抓取管道流量数据、终端用户用气数据及智能计量系统反馈信息,对煤层气从输送到接收的全流程进行动态监控,精准识别控制权转移的关键节点,同时,引入智能化计量设备并与财务系统深度集成,自动生成供气记录与结算凭证,减少人工干预,提升收入确认的客观性与时效性,针对差异化合同类型,企业可开发收入确认规则引擎,预设触发条件与逻辑算法,系统自动模拟每笔交易的收入确认路径并形成审计追踪记录,为管理层决策提供数据支撑,这种智能化模型不仅能优化确认流程,

还能实现收入结构与确认时点的可视化管理。

4.3 强化财务与业务的协同机制

收入确认的精准落地依赖业务端与财务端的深度协同,企业需在组织架构层面搭建跨部门收入确认预审流程,明确合同履行状态核查、计量数据校验、交付凭证归集等核心环节的权责分工,保障确认过程信息完整、流转有序,财务部门应与合同执行部门建立常态化信息互通机制,实时跟踪合同履行进度、客户验收反馈及交付异常情况,确保收入确认时点与业务实际进展同步匹配,同时,定期开展面向业务团队的会计准则专项培训,重点解读《企业会计准则第14号——收入》中控制权转移判定、履约义务识别等核心要点,提升业务人员在合同执行中的财务合规意识,通过制度化协同机制与跨职能能力建设,既能减少因专业认知差异导致的确认偏差,更可推动形成“财务逻辑嵌入业务决策”的管理闭环,显著增强企业运营透明度与风险防控效能。

5 结束语

煤层气销售合同因交易结构多元、履约链条复杂,收入确认时点的准确判定始终是会计实务的难点,精准把握控制权转移节点、清晰界定合同履约义务,是破解这一难题的核心路径,通过细化合同条款设计、构建智能化确认模型、深化业财协同管理,不仅能提升收入确认的规范性与时效性,更可为企业筑牢财务风险防控屏障,在“双碳”目标持续推进与财务监管日益严苛的背景下,能源企业唯有夯实会计基础工作、完善内控治理体系,才能实现合规经营与高质量发展的双重目标,为行业可持续发展提供坚实支撑。

[参考文献]

- [1]张勇昌.煤层气开发风险形成机制与评价模型研究[D].徐州:中国矿业大学,2017.
- [2]陆环.基于产品分成合同的中外合作煤层气区块开发项目经济评价模型建立及分析[J].技术与市场,2017,24(9):212-214.
- [3]魏成森.CBM公司CS煤层气开发区块单井效益评价研究[D].西安:西安石油大学,2020.
- [4]魏怡飞.中俄KZ煤层气合作开发项目的合同选择与优化研究[D].北京:中国石油大学(北京),2022.
- [5]金艺.中俄KZ地区煤层气开发项目投资风险研究[D].北京:中国石油大学(北京),2022.

作者简介:胡淼(1989.2—),女,山西省太原市,汉族,本科,会计师,就职于山西中新能源有限公司,从事财务核算、成本管控、决策支持等工作。

项目型老旧飞机资产处置企业融资需求分析与资金计划编制方法研究

胡映红

天弘航空科技有限公司，广东 广州 510000

[摘要]项目型老旧飞机资产处置企业因项目实施周期长、资金需求量巨大且融资配合难，在融资运作与资金管控层面面临多重困境，文章深入剖析项目型老旧飞机资产处置企业于各阶段的融资特性，探究融资需求精准识别策略与结构优化配置方案，并对科学化资金计划编制流程及工具应用展开深度研究，从实践操作视角切入，构建一套适配项目型老旧飞机资产处置企业的资金管理与融资协同机制，旨在实现资源高效配置、提升老旧飞机资产包执行效能，确保企业财务稳健运营，研究成果为项目型老旧飞机资产处置企业突破资金桎梏、增强融资效率提供理论依据与实践路径。

[关键词]项目型老旧飞机资产处置企业；融资需求；资金计划；资金管理；风险控制

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16658

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Financing Demand Analysis and Fund Planning Method for Project based Old Aircraft Asset Disposal Enterprises

HU Yinghong

Tianhong Aviation Technology Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract: Project based old aircraft asset disposal enterprises face multiple difficulties in financing operation and fund control due to long project implementation cycles, huge capital requirements, and difficult financing cooperation. This article deeply analyzes the financing characteristics of project based old aircraft asset disposal enterprises at each stage, explores the precise identification strategy of financing needs and structural optimization allocation plan, and conducts in-depth research on the scientific capital planning process and tool application. From a practical operational perspective, it constructs a set of fund management and financing coordination mechanisms that are suitable for project based old aircraft asset disposal enterprises, aiming to achieve efficient resource allocation, improve the execution efficiency of old aircraft asset packages, and ensure the stable operation of enterprise finances. The research results provide a breakthrough for project based old aircraft asset disposal enterprises to overcome financial constraints Provide theoretical basis and practical path for enhancing financing efficiency.

Keywords: project oriented old aircraft asset disposal enterprises; financing needs; financial plan; fund management; risk management

引言

未来十年，中国将面临机队大规模老龄化的问题。根据空中客车的预测，未来 20 年，中国即将进入飞机退役高峰期，每年将有超过 100 架飞机进入中老龄阶段。伴随中国飞机拆解循环再生的产业兴起，将酝酿出千亿市场的新赛道，但此类企业资金需求高度集中、管理复杂度高，极易受市场波动及老旧飞机资产包处置不确定性冲击，致使融资困局与资金管理低效问题凸显，特别是在多资产包同步推进或资金供给不稳定时，精准识别融资需求、科学编制资金计划，成为维系企业可持续发展的核心命题，本文立足项目型老旧飞机资产处置企业财务特性，系统梳理融资需求类别与生成机理，提出资金计划编制的结构化方法论，力求为行业实践提供兼具理论深度与实操价值的指导框架。

1 项目型老旧飞机资产处置企业的融资需求特征分析

1.1 项目型老旧飞机资产处置企业的资金流动特性

项目型老旧飞机资产处置企业的运营模式决定了其资金流动具有显著的阶段性和非均衡性。在签署意向协议

阶段，企业需于 1 个月内支付保证金，产生资本性支出，资金来源主要为自有资金或外部融资。进入正式购销协议签署阶段，企业需短期内完成大额资本性支出，引发资金大规模净流出；因尚未产生现金流入，需依赖外部融资或股东借款维持运营，资金周转压力剧增，若融资不畅，将面临资金链断裂风险。飞机拆解阶段，虽可通过预售订单获得少量预收款，但拆解进度与交付进度的不确定性会干扰资金计划执行。发动机或机身部件批量交付时，企业迎来资金大量回流。飞机拆解完成 1 年后，剩余零部件价值通常不足飞机资产总价的 20%，对企业资金预测影响有限。此外，项目型老旧飞机资产处置企业往往同时开展多个项目，不同项目的财务节点、合同结构、付款条款及融资安排各异，导致整体资金调配难度提升，对企业的资金管理能力、统筹调度水平提出更高要求，也加大了经营的不确定性与财务风险。

1.2 融资需求的阶段性表现

项目型老旧飞机资产处置企业的融资需求具有鲜明的阶段性与层次性，签署意向协议后，企业可能面临项目启动资金缺口，需通过自有资金、银行流贷或合作投资等

渠道筹集资金，主要用于飞机资产包采购货款的 5%~25% 不等的履约保证金或投标保证金，此阶段融资风险可控。签署正式购销协议阶段是融资需求的顶峰期，随飞机资产交付临近，短期内需要支付包含飞机资产包采购款尾款、调机费、发动机托架等工装费、律师费等，本阶段融资具有周期短、额度大的特点，对资金计划的精准性提出极高要求，若预判融资可能延迟到位，需即刻启动股东借款等过桥资金方案，避免造成违约罚没保证金、影响企业声誉等不利后果。拆解阶段，尽管融资需求减少，但也会面临拆解费、日常运营等开支的短缺，形成流动性困境。

1.3 融资结构的动态匹配问题

在复杂多变的项目执行环境中，项目型老旧飞机资产处置企业需实现融资结构与资金需求的动态适配，即依据不同阶段资金需求特征灵活调整融资渠道、工具及比例。资本性融资方式（如股权融资）虽适用于项目初期投入、长周期的资本性支出，但存在成本较高、审批流程冗长、融资难度大的局限性，而交付阶段则需依托融资租赁、供应链金融、抵押贷款等短期融资工具，以满足时效性强、成本敏感的资金需求，这要求企业科学配置融资结构，实现长期与短期资金、固定与浮动成本的合理搭配，融资工具的选择需综合考量市场环境与企业信用水平，例如，在信贷紧缩周期，传统银行贷款获取难度增加，企业需提前拓展多元化融资渠道，通过发行企业债券、融资租赁、引入战略投资者等方式增强资金筹措能力，同时，企业需建立动态监控机制，实时跟踪项目资金收支进度，依据实际需求及时调整融资规模与结构，最大限度提升资金使用效率，确保项目全周期资金链的稳定性与灵活性，此外，考虑飞机资产以美元计价的特性，会采用收支币种匹配的融资策略，有效规避汇兑风险。

2 项目融资需求的识别与测算方法

2.1 项目资金需求预测模型构建

精准预测项目资金需求是编制融资计划的基础，传统静态预算方法难以适应项目进程中的动态变化，现代企业更倾向于运用动态预测模型，结合项目进度规划与成本管控数据，绘制资金需求变化曲线，基于现金流预测的 S 型曲线模型应用广泛，该模型基于项目资金累计投入与飞机达到可售可租状态的进度呈 S 形关联的假设，即项目前期资金投入平缓，中期快速增长，后期趋于稳定，以某 1500 万元美元预算的整机购置且不带租约项目为例，初期 40% 阶段资金投入约占总额 10%，交付期 40% 阶段消耗约 80% 资金，拆解 20% 阶段则占比 10%，借助此类模型可拟合月度资金使用规模，合理规划融资时间节点，引入 Monte Carlo 模拟等不确定性分析方法，还能量化评估项目进度波动对资金需求的影响。

2.2 投资与运营阶段需求差异分析

项目生命周期内，购置与拆解阶段的资金需求在性质和结构上存在显著差异，购置阶段主要用于飞机资产购置、调机费等，呈现资金需求集中、投入强度大、投资回本周期一年左右的特征，此阶段企业多依靠融租租赁、专项基金

等获取资金，如某整机项目购置期需 1 亿元资金，飞机采购占总投资超 80%，这类大额款项通常需在合同签订后短期内支付，因此融资方案需提前规划，并设置适当的还款宽限期，拆解阶段则以流动资金需求为主，涵盖人员薪酬、拆解费、包装材料费及销售回款滞后导致的流动性缺口。

2.3 资金缺口识别与融资规模确定

精准识别资金缺口是融资测算的核心环节、企业需基于项目全周期资金规划，综合考量可预期收入与自有资金储备，科学评估融资需求、现金流差额分析法是常用手段，通过计算项目各周期（如月、季）现金流入与流出差值，确定净现金流量状况、当累计净现金流出现负值时，即意味着资金缺口存在，需启动融资程序填补。以某企业近期一架 737-800 飞机项目为例，项目计划总支出 1.2 亿元，企业自有资金 3000 万元，经现金流平衡测算，资金缺口达 9000 万元、深入分析发现，缺口主要集中于飞机交付前的 1 个月内，此阶段需完成飞机尾款结算。如项目带租约，则适合融租租赁工具；如不带租约，则宜采用供应链金融工具、抵押贷款、过桥资金的组合融资。确定融资规模时，需统筹股东支持力度、企业偿债能力及融资成本因素，在确保资金流动性安全的基础上，合理控制负债水平，防范过度融资风险。

3 资金计划编制的方法与流程设计

3.1 编制原则与基本框架

科学的资金计划编制需遵循“准确性、系统性、动态性、协调性”四大核心原则，准确性要求计划基于详实数据与明确项目节点，确保资金需求预测与实际执行高度契合；系统性强调覆盖项目全生命周期，从意向协议签订、正式买卖协议签署、飞机交付到出租或拆解出售实现资金流全程管控；动态性需建立调整机制，随项目变更、市场波动等实时修订计划，规避静态管理导致的资金错配；协调性则注重融资计划与资金使用计划、项目进度计划的联动闭环，资金计划基本框架包含三大维度：时间结构、功能结构与责任结构。时间结构按月度、季度、年度等维度细化安排，满足精细化管理需求；功能结构将计划划分为资本性支出、流动性支出、偿债计划、融资计划等模块，实现分类管控；责任结构明确各部门在资金计划编制与执行中的权责边界，保障落地效能。

3.2 编制流程与工具运用

资金计划编制涵盖六个关键环节：需求收集、数据整理、计划初编、审议优化、审批发布、动态跟踪，首先由市场部梳理飞机资产采购和出租出售计划、运营部确定调机、拆解安排，形成原始资金流出、流入清单；财务部门汇总数据并标准化处理，识别资金高峰期与关键节点；结合现有资金余额、回款计划及融资能力，初步测算缺口并提出融资方案，审议阶段组织业务负责人、财务主管、融资负责人多方参与，校验计划与项目目标的匹配度，评估融资安排合理性与资源冲突风险，经管理层审批后下达执行，并建立台账实时跟踪，工具应用方面，传统 Excel 在多项目、跨时段管理中效率受限，越来越多企业采用 ERP

系统、专业项目管理软件(如 Oracle Primavera、SAP Project Systems)或专用资金计划平台,通过集成化数据处理与动态模拟功能,提升计划编制的精准性与时效性。

3.3 多项目资金统筹策略

对于同时运作多个项目的企业,资金统筹管理是提升运营效率的核心,传统独立核算模式易造成资源重复配置与闲置,亟需构建系统化的资金统一调配体系,首先,搭建“企业级资金池”,整合项目回款、融资资金及流动资金,实现资金跨项目灵活调度,如将 A 项目保证金阶段筹集到的冗余资金临时调配至 B 项目用于飞机资产尾款,有效提升整体资金使用效率。其次,实施项目优先级分级管理,综合工期紧迫性、回款周期、客户信用及履约风险等维度进行量化评估,划分为“战略优先、常规推进、风险预警”三类,企业据此优先保障战略级项目资金需求,审慎控制风险项目投入规模,确保核心业务稳健运行,此外,引入“滚动预测机制”打破静态资金计划局限,企业需按月根据项目实际进展更新资金预测,及时识别潜在风险,滚动编制资金使用与融资需求计划,并对比分析往期偏差,动态优化资金安排,多项目资金统筹还需遵循融资组合优化原则,避免过度依赖短期高成本融资工具,降低企业整体财务成本压力。

4 融资管理与资金计划协同机制构建

4.1 融资方案与资金计划联动机制

项目型老旧飞机资产处置企业常面临融资进度滞后于资金使用需求的困境,致使资金供应脱节影响项目推进,破解这一难题需构建融资方案与资金计划的深度联动机制,践行“融资前置、计划牵引、节点协同”的管理理念,企业编制资金计划时,需同步分析每笔资金需求的融资渠道可行性及获取周期,确保融资节奏与项目现金流周期精准适配,具体实施过程中,可在月度或季度资金计划中增设融资专项模块,详细标注资金来源类别(自有资金、银行信贷、融资租赁、供应链金融、过桥资金等)、审批流程耗时及预期到账时间,以公司本年两架 A319 机身项目为例,若 5 月需支付约 3000 万元采购款,企业应于第一季度启动贷款申请程序,在 4 月末前完成借款合同审批、上市公司借款事项公告等放款筹备工作,保障资金链稳定运转,此外,建立“融资规划—执行跟踪—动态优化”的闭环管理体系,根据项目实际进展灵活调整融资策略,实现融资方案与项目需求的动态平衡。

4.2 融资成本控制与风险防范措施

有效管控融资成本、规避财务风险,是项目型老旧飞机资产处置企业财务管理的核心诉求,融资成本的构成不仅包含显性的利息支出,还涉及手续费、担保费用及隐性机会成本等要素,企业需建立动态评估机制,定期对比各类融资工具的综合成本与可得性,优先选用性价比高、操作灵活的融资方式,当商业银行贷款年化利率处于 3.5%,而融资租赁综合成本达到 6%时,若无特殊使用需求,前者成为更

优选择,企业可借助融资结构优化模型,科学配置短期、中期、长期融资比例,理论与实践经验显示,为应对销售回款延迟问题,可通过设置融资租赁期限长于大额销售回款周期,并配置提前还款无罚金条款,实现还款安排与项目回款的动态适配,有效降低再融资风险,保障项目资金链稳定。

4.3 信息系统支持与数据集成管理

为增强融资与资金计划协同效能,信息化建设成为关键路径,企业可搭建涵盖项目管理、财务管控及融资审批功能的综合性平台,达成数据融合、流程智能、风险预控三大目标,其中,资金管理系统与 ERP 系统实现数据互通,自动抓取项目预算及进度信息,形成可视化的动态资金需求预测,并与融资平台无缝对接。平台内置参数化规则,当资金使用偏离计划幅度超 10%,或融资款项未按时到账,系统即刻触发预警,驱动财务与项目部门联动调整,在数据集成管理层面,企业需贯通计划编制、融资执行、资金支出及结算反馈四大核心环节,实现跨部门横向协同与跨周期纵向追溯,依托统一的资金数据中心,可对多项目资金使用效能、融资成效、成本构成等指标进行深度分析与对比,为管理层科学决策提供量化依据,相关研究显示,完善的信息化协同平台能够将项目融资效率提升 15%以上,显著减少融资资源浪费及重复申请问题。

5 结束语

鉴于项目型老旧飞机资产处置企业运营特性,其融资管理与资金计划编制工作对专业性和系统性要求更高,本文基于融资需求特点,深入剖析融资测算、资金计划构建及其与融资管理的协同运作机制,着重强调动态适配、精准预估及信息化赋能的重要意义,构建科学合理的资金管理体系,既能保障项目顺利实施,又能有效降低融资成本与财务风险,面向未来,项目型老旧飞机资产处置企业需持续优化资金配置结构,深化系统集成应用,打造以数据为驱动、计划为导向、风险可控的全生命周期资金管理模式,助力企业实现高质量可持续发展目标。

【参考文献】

- [1]虞爱琴.浅谈项目型中小企业的现金流管控与融资[J].产业创新研究,2022(1):120-123.
- [2]汪春燕.精达股份项目型定向增发融资绩效研究[D].兰州:兰州财经大学,2020.
- [3]毛兴峰.项目型企业财务核心管控模式创新与实践探索[J].中国经贸导刊,2024(16):118-120.
- [4]武伟.关于工程项目型企业如何进行全面预算管理问题的探讨[J].商业 2.0,2024(27):31-33.
- [5]姜晓洁.工程项目型企业如何优化全面预算管理[J].中国商界,2024(6):148-149.

作者简介:胡映红(1986.7—)女,广东省广州市人,就职于天弘航空科技有限公司,财务部门负责人,长期从事财务相关工作。

国有企业加强新时代廉洁文化建设的探索实践

黄祝梨

深圳地铁运营集团有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]伴随中国特色社会主义事业迈入新时代, 廉洁文化建设于国有企业管理而言愈发关键。廉洁文化不仅是推动国有企业高质量发展的基础, 也是确保企业在市场经济中实现可持续发展的重要保障。针对新时代背景下国有企业廉洁文化建设的重要性展开分析, 探讨了在新时代加强廉洁文化建设所面临的挑战, 并提出了一系列切实可行的策略。建立系统化的廉洁文化体系、加强领导干部的廉洁自律、深化廉洁教育与监督机制的创新, 是推动国有企业廉洁文化建设的核心路径。通过优化制度保障和强化文化渗透, 可以有效提高员工的廉洁意识, 增强企业在社会责任方面的担当及竞争力, 为全面建设社会主义现代化强国贡献力量。

[关键词]国有企业; 廉洁文化; 新时代; 文化建设; 企业管理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16705

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration and Practice of Strengthening the Construction of Clean and Honest Culture in state-owned Enterprises in the New Era

HUANG Zhuli

Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: As the cause of socialism with Chinese characteristics enters a new era, the construction of a culture of integrity is becoming increasingly crucial for the management of state-owned enterprises. The culture of integrity is not only the foundation for promoting high-quality development of state-owned enterprises, but also an important guarantee for ensuring sustainable development of enterprises in the market economy. This article analyzes the importance of building a clean culture in state-owned enterprises in the context of the new era, explores the challenges faced in strengthening the construction of a clean culture in the new era, and proposes a series of practical and feasible strategies. Establishing a systematic system of integrity culture, strengthening the integrity and self-discipline of leading cadres, and deepening the innovation of integrity education and supervision mechanisms are the core paths to promote the construction of integrity culture in state-owned enterprises. By optimizing institutional safeguards and strengthening cultural infiltration, it is possible to effectively enhance employees' awareness of integrity, strengthen the company's social responsibility and competitiveness, and contribute to the comprehensive construction of a socialist modernized strong country.

Keywords: state-owned enterprises; clean and honest culture; new era; cultural construction; enterprise management

引言

在新时代中国特色社会主义思想指引下, 国有企业的运营管理正面临转型升级的历史机缘与挑战。作为国家经济的核心支柱, 国有企业的优质发展不仅牵扯到企业本身的持续健康走向, 更直接牵扯到国家经济的稳定与社会的和谐发展。廉洁文化作为企业文化的重要组成部分, 担当着规整员工行为、增进组织效能的紧要角色。尤其是身处新时代, 伴随经济全球化和信息化进程的加快, 社会对企业承担社会责任的要求升高, 廉洁文化的建设面临着更高的标准和要求。

1 新时代背景下国有企业廉洁文化建设的必要性

在新时代背景下, 国有企业廉洁文化建设的紧迫性愈发凸显。国有企业作为国家经济的中坚力量, 承担着重要的社会责任, 其经营管理水平直接关乎国家经济的稳定和社会的和谐。伴随我国进入新时代, 全面建设社会主义现代化强国成为国家发展的战略目标。而在这一过程中, 廉

洁文化在提升企业治理水平、强化企业社会责任方面扮演着关键角色^[1]。

新时代对国有企业的要求不仅限于经济效益的提升, 还包括社会责任的承担与道德形象的塑造。在全面建设社会主义现代化强国的过程中, 国有企业被赋予了更加多元的社会使命, 涉及提供优质公共服务内容、带动地方经济上扬以及维护社会稳定状态。为了履行这些责任, 国有企业必须拥有高效的管理体系和优良的文化氛围。尤其值得强调的是, 廉洁文化十分关键。廉洁文化的建设有助于企业增强员工的责任感和使命感, 防止腐败现象的发生, 保障企业在市场竞争中始终保持清正廉洁的形象, 由此强化企业的社会信誉和公信水平。

廉洁文化建设有助于提升企业的治理能力。伴随企业面临更繁杂的内外部环境, 如何强化企业治理, 提升决策的透明度和执行力, 成为企业发展所面对的核心议题之一。廉洁文化的深入实施, 能够帮助企业建立起透明、规范的

管理制度,促使领导干部和员工严格遵守职业道德和法律法规,防止管理上出现漏洞与腐败现象。不但拔高了企业的治理层级,也提升了企业可持续发展之力,确保企业在复杂的市场环境中稳健前行。

开展廉洁文化建设是增强国企软实力的重要路径。企业软实力并非仅于品牌、技术或产品创新上呈现,更体现在企业文化和价值观的建设上。随着国家对国有企业的要求越来越高,廉洁文化作为企业文化里的核心组成,已成为企业引进人才、提升员工凝聚力量的关键因素。借助推动廉洁文化的深度拓展,国有企业不仅可提升员工的职业品德及责任意识,还可创建全员一起共建的文化氛围,从而提升企业的整体竞争力。

2 国有企业在廉洁文化建设中面临的主要问题

2.1 国有企业廉洁文化建设缺乏系统性和整体性

国有企业在廉洁文化建设过程中面临的一大问题是缺乏系统性和整体性的规划和实施。在一些企业,廉洁文化建设往往徒有其表,缺乏长远规划和全员参与的系统性安排。即使部分国有企业已开始聚焦廉洁文化建设,但大多未打造出完善的廉洁文化框架及长效机制。具体表现在,廉洁文化建设的目标、方向和措施缺乏清晰的设计,文化建设实施未进行系统规划,导致部分廉洁文化活动过于零散,无法形成有机的整体^[2]。

廉洁文化内涵往往被片面剖析,过于聚焦廉洁教育及廉政纪律的宣贯,未将廉洁文化与企业经营、企业发展战略相结合。例如,某些企业把廉洁文化简单当成反腐倡廉工作,未把其与企业日常管理、员工职业道德涵养等结合到一起,造成廉洁文化建设在实际践行里浅尝辄止,难以收获深远的成效。

2.2 企业领导层对廉洁文化建设重视不足

在国有企业廉洁文化打造时,领导层对廉洁文化的认知与重视水平,直接左右着其实施成效。一些国有企业领导层在廉洁文化建设上仍存轻视心理,未充分察觉廉洁文化对企业发展的长远意义。一些企业领导干部也许觉得廉洁文化只是政府及监管机构的规定,不是企业自身发展的核心要点,引发其在资源安排、制度创建和文化提倡方面投入短缺。部分企业的领导层对廉洁文化具体实施方式没有清晰规划与引导,未能充分发挥领导者在廉洁文化建设中的带头作用。

领导层的廉洁自律及其示范效应也是文化建设里的关键问题。要是领导干部自身未严格约束自己,甚至有了腐败劣迹,肯定会影响到员工的廉洁意识及行为规范,进而影响到整个企业廉洁文化的氛围及质量。领导干部在引领廉洁文化建设事宜中,务必要发挥榜样引领效应,借助自身的廉洁表现与道德风范,给员工做出榜样示范,以此营造有序的企业文化环境^[3]。

2.3 廉洁文化教育的普及性和深度不足

国有企业在廉洁文化教育上,普及性和深度存在短板。

虽然大部分企业会周期性举办反腐倡廉教育活动,不过这些活动往往浅尝辄止,缺少针对性与深度。少数廉洁文化教育活动形式化现象明显,未与企业实际状况相结合,未能让员工真正理解廉洁文化的深层次意义和对个人职业发展的影响。

从实际操作层面看,不少国有企业的廉洁文化教育大多只针对职务层级较高的管理人员,普通员工参与且接受廉洁文化教育的程度欠佳。此外,现有的廉洁文化教育内容过分强调反腐败的“纪律与惩戒属性”,忘却了对员工思想、价值观的引导与塑造。长时间未开展对廉洁文化内涵的深入培育,可能导致员工对廉洁文化的认同感和归属感较弱,进而影响企业廉洁文化的渗透及有效落实。

3 国有企业加强新时代廉洁文化建设的实践策略

3.1 加强领导层示范作用与责任担当

在新时代这样的背景下,国有企业促进廉洁文化建设,首要工作是强化领导层的示范榜样与责任承担。企业领导层在廉洁文化建设推进中作用极为关键,领导干部的一举一动直接影响着全体员工的价值理念与行为规范。增进领导层的廉洁自律和担当精神,是让廉洁文化建设落到实处的要义。企业应增强领导干部廉洁自律的相关要求,保证领导层在思想层面领悟廉洁文化建设的重要意义。要加强对领导干部的廉洁熏陶,实施廉洁从业专题培训,让领导层透彻领悟廉洁文化内涵以及对企业长期发展的积极价值。明确领导干部于廉洁文化建设中的责任范围,搭建专门的考核架构,把领导干部在廉洁文化建设中的表现列入工作考核范畴,促使领导层在廉洁文化建设中成为示范榜样^[4]。

需推动领导层的实际行动落实,做到言与行合,领导干部应凭借自身的廉洁作为,为全体员工树立正面的典范。这并非仅含日常工作中的清廉自守,还囊括决策、用人、资金分配等关键事项的廉洁操守,领导层要从点滴小事发挥示范作用,从自身近处做起,让廉洁文化实实在在渗透到企业管理各环节。企业应推动领导层主动履行社会责任,将廉洁文化建设与企业社会责任有效结合。企业领导应带头介入社会公益活动,协助反腐倡廉等社会类事务,展示企业的正面社会风采。这种从上头到下头的示范引领效能,不仅可促进企业整体的廉洁氛围提升,还可增强员工在价值上的认同与归属感。

3.2 完备制度建设与廉洁文化长效机制

完备的制度建设是支撑廉洁文化持续进步的基石。国有企业于推进廉洁文化建设进程中,应着重把廉洁文化嵌入企业的各项制度建设里,确立一套行之有效的长期机制。制度建设不仅可对员工行为加以规范,还可为廉洁文化的开展提供强有力的后盾。企业要完善跟廉洁文化相关的各类规章,把廉洁要求嵌入企业日常管理与运营里,可设立并完善反腐败、廉洁从业以及职务行为规范等制度,进而保证这些制度在企业各层级严格依规执行。制定这些制度

时需充分考量企业实际状况与发展诉求,达成有的放矢且切实可行,同时保证制度实现公平、公正与透明效果,避免产生徒具形式、走过场的情形。

企业宜看重制度的落地落实,保证每一项廉洁文化制度均能得以有效施行。这包含加大对廉洁文化制度执行情况的定期检查及评估力度,及时发现制度执行期间的漏洞与难题,并实施整改。此外,应设立专门的监督机关,担负起对企业廉洁文化建设进行监督管理的使命,促使制度严格有效执行。监督机构不仅得对制度执行进行检查,还得定期实施廉洁文化建设的评估工作,维持企业廉洁文化的持续及有效特性。企业应推动员工积极投身廉洁文化建设的制度化阶段,让其成为企业文化的核心组成内容。以召开座谈会、倾听员工意见建议等方式达成,培育员工对廉洁文化制度的认同及参与主动性,从而带动廉洁文化深度融入企业文化版图^[5]。

3.3 强化廉洁文化教育与全员参与

廉洁文化教育是带动国企廉洁文化建设的主要途径。若想使廉洁文化在企业扎根生长,关键之处是开展持续的教育培训,让全体员工都能清晰把握廉洁文化的内涵与价值,进而自发履行廉洁要求。为实现这一既定目标,企业须强化廉洁文化的教育,鼓励全员积极投入,营造全员共同打造廉洁文化的良好气场。企业需自新员工入职教育起,设置专门的廉洁文化培训课,推动员工认识企业廉洁文化理念与行为要求。依靠岗前培训、专题讲座等模式,让新员工体悟廉洁文化的重要意义,树立合理的价值观以及职业道德理念。企业需定期组织全体员工参与的廉洁文化宣传活动,诸如廉洁主题教育月活动、廉洁专题授课、廉洁文化演讲比拼活动等,增进员工廉洁理念,让廉洁文化成为全体员工共同的价值渴望^[6]。

在新时代廉洁文化建设之际,企业应重视借助多样化形式开展教育与宣传,加大廉洁文化教育的互动性及实效性力度,令其一真正抵达员工内心。化作引领行为的内在动力,在教育方式范畴,应跳出传统的灌输式授课,更多地采用互动式、参与式的方法。采用真实案例讲解、情景模拟呈现、角色扮演展示等形式,让员工在实际业务背景下亲身体会地思考、分辨廉洁与否的边界,以此增强其实际工作中识别与抵制腐败现象的能力。这种借“事”施教的教育形式,更易激起员工的共鸣与思索,增强教育的对靶性与实践操作性。

企业还可充分借助现代信息技术途径,采用内部网站、微信公众号、企业文化墙、宣传短视频等多种传播渠道,全角度、多维度地扩散廉洁文化核心理念与先进榜样。例

如,在企业内部网站设立廉洁相关专栏,发布廉洁资讯、警示案例、学习心得等资讯;在微信公众号推送廉洁故事、廉洁人物访谈及警示性教育短片;在文化墙陈列廉洁建设成果与标语,塑造浓厚的文化气场。依托多平台实施信息传递,企业可提升员工对廉洁的认知水平,也有利于营造“人人思廉、人人守廉”的健康舆论环境。

尤为关键的是,企业要激励员工积极加入廉洁文化建设及监督行列,让其由被动接纳转为主动构建。员工作为企业运营的底层单元,是廉洁文化落地扎根的要害。企业不妨设立“廉洁文化建设小组”或是“员工监督委员会”,邀请员工代表参与廉洁文化制度起草、教育活动策划及宣传内容创制等工作,不仅提高了员工的责任觉悟,也使员工于参与之际收获成就感和归属感。此外,也能定期组织员工意见收集、问卷调查以及建议征集活动,聆听一线员工在廉洁建设中的看法与建言,持续改进和优化相关工作机制。采用全员参与的手段,廉洁文化才可真正嵌入企业管理和员工行为里面,成为推动企业健康成长的核心软实力^[7]。

4 结语

新时代国有企业若要达成高质量发展,得从推进廉洁文化建设抓起,打造出廉洁奉公、正气充盈的企业文化,依靠全面增进领导干部廉洁自律水平,落实廉洁文化制度建设事宜,推进廉洁教育与文化深度渗透,国有企业有能力有效应对外部环境及市场经济带来的挑战,提高自身的社会形象及竞争实力。

[参考文献]

- [1]郭春喜.国有企业加强新时代廉洁文化建设的探索实践[J].中外企业文化,2025(1):150-152.
 - [2]王海龙.新时代国有企业加强廉洁文化建设的策略[J].上海企业,2025(1):30-32.
 - [3]蒲敏.新时代党建引领下加强国有企业宣传思想文化建设的思考[J].中国有色金属,2024(2):61-63.
 - [4]周吉勇.加强新时代国有企业廉洁文化建设的若干思考[J].检察风云,2024(1):41-42.
 - [5]张小敏.加强新时代国有企业廉洁文化建设的研究——以四川晟天新能源发展有限公司为例[J].四川有色金属,2024(3):59-61,69.
 - [6]黄旭春.新时代国有企业廉洁文化品牌建设的探索实践[J].现代企业文化,2024(23):119-121.
 - [7]王力江.新时代国有企业廉洁文化建设的实践与探索[J].河北能源职业技术学院学报,2024,24(2):65-67,71.
- 作者简介:黄祝梨(1993—)女,就职于深圳地铁运营集团有限公司,纪检监察岗。

人工智能时代企业管理的发展路径探索

王 颖¹ 刘文华¹ 吕 威²

1 沈阳电力勘测设计院有限责任公司, 辽宁 沈阳 110000

2 万卷出版有限责任公司, 辽宁 沈阳 110000

[摘要] 企业管理作为一项实践性强的活动, 其发展受技术进步的深刻影响。各国纷纷推动人工智能技术的应用, 并将其与企业管理深度融合, 以实现技术先行, 提升管理效率。然而, 人工智能的应用也伴随而来诸多风险与挑战, 甚至可能对企业造成一定冲击。因此, 企业需要树立正确的理念, 建立多维度的制度体系, 确保人工智能与管理的有机结合, 同时强化风险防范意识, 对人工智能系统进行集中管理, 以推动企业在人工智能时代实现可持续发展。

[关键词] 人工智能; 企业管理; 企业发展; 发展路径

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16707

中图分类号: G434

文献标识码: A

Exploration on the Development Path of Enterprise Management in the Era of Artificial Intelligence

WANG Ying¹, LIU Wenhua¹, LYU Wei²

1. Shenyang Electric Power Survey & Design Institute Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

2. Volumes Publishing Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: As a practical activity, enterprise management is deeply influenced by technological progress in its development. Various countries are promoting the application of artificial intelligence technology and deeply integrating it with enterprise management to achieve technological advancement and improve management efficiency. However, the application of artificial intelligence also comes with many risks and challenges, and may even have a certain impact on enterprises. Therefore, enterprises need to establish correct concepts, establish multi-dimensional institutional systems, ensure the organic integration of artificial intelligence and management, strengthen risk prevention awareness, and centrally manage artificial intelligence systems to promote sustainable development of enterprises in the era of artificial intelligence.

Keywords: artificial intelligence; business management; enterprise development; development path

引言

在人工智能时代, 技术的迅猛发展正在深刻影响着企业的运营模式、管理理念及决策方式。人工智能技术的广泛应用, 不仅推动了生产力的跃升, 也为企业管理带来了前所未有的机遇与挑战。各个环节中, 人工智能正逐步渗透到企业管理, 从数据分析、智能决策到自动化生产, 显著提升了管理效率, 优化了资源配置, 并增强了决策的精准性。然而, 随着技术的不断进步, 在实现智能化转型的过程中, 企业也面临着诸如人才管理、技术能力建设、决策机制等方面的复杂问题。如何在人工智能的推动下, 调整企业管理结构, 提高管理效能, 已成为企业在新时代背景下亟待解决的重要课题。探索人工智能时代企业管理的发展路径, 不仅具有重要的理论意义, 也为企业应对转型挑战、把握发展机遇提供了具体的指导。本文将深入探讨人工智能在企业管理中的应用价值、面临的挑战及应对策略, 并提出在新技术环境下推动企业管理创新与变革的具体路径, 为企业的智能化转型提供理论支持与实践参考。

1 人工智能在企业管理中应用的意义

人工智能在企业管理中的应用, 不仅具有重要的现实

意义, 也带来了深远的影响。通过大数据分析、机器学习以及自动化系统, 企业的运营效率得到了显著提升。借助这些技术, 生产流程得以优化, 资源配置效率得以提高, 人工干预被减少, 从而使生产与管理的精准性得到了提升。例如, 在制造业中, 生产线布局能够通过智能调度系统得到有效优化, 资源浪费得以减少, 进而提升了生产效率; 在客户服务领域, 智能客服系统能够迅速响应客户需求, 不仅提升了服务质量, 还降低了人力成本。决策能力也因此得到了显著增强。传统企业决策往往依赖管理者的经验和直觉判断, 而借助人工智能, 海量数据得以深度分析, 市场趋势得以预测, 供应链管理得以优化, 为管理者提供了更加科学的决策支持。在市场营销领域, 消费者行为模式被人工智能分析, 从而精准地定位广告投放, 提升了企业的市场竞争力。此外, 人工智能还推动了企业商业模式的创新。随着智能化技术的持续发展, 越来越多的企业开始通过人工智能赋能其业务模式, 例如, 智能推荐系统、电商平台的个性化营销、无人零售以及智能物流等, 都极大地提升了企业的盈利能力与市场竞争力。同时, 企业人力资源管理中的人工智能应用也在日益增多, 智能招聘系

统高效筛选人才，自动化绩效考核系统提升了管理效率，优化了企业的人力资源管理水平。

2 人工智能背景下企业管理面临的挑战

2.1 对人才管理的挑战

人工智能技术的一个显著特点是，它可以在某些领域代替人力完成大量且重复性的工作，尤其是在任务量较大且单调的工作中，人工智能能够显著提升效率与质量。在这种背景下，企业在人力成本上的支出逐渐减少，但对员工素质的要求却不断提高。人工智能能够取代人力完成重复性较高的任务，而且在工作效率和质量上相较于人工操作有着显著的突破。随之而来的是，企业员工的角色发生了转变，他们不仅要确保完成工作任务的质量和数量，还需要弥补人工智能在某些方面的不足，发挥个人的主观能动性和创造力，解决复杂的工作问题。此外，员工还需要学会如何利用新技术和新方法来创新和优化工作方式。因此，传统的人力管理方式和人员管控方法必须适时调整，以适应人工智能技术带来的变化。这也意味着，人力资源管理的工作性质将发生重大变化。在人工智能的支持下，人才管理面临着前所未有的挑战，如何保障员工的专业性与创造力，已成为人才管理中的关键任务。

2.2 对企业技术能力的挑战

在人工智能的背景下，企业在提升技术能力方面面临着诸多挑战。有效应用人工智能技术要求企业具备强大的数据处理能力，但在数据采集、存储、清洗和分析等环节，许多企业存在明显不足。数据孤岛问题及数据质量的不稳定性，已成为制约人工智能应用的重要因素^[1]。与此同时，人工智能技术发展速度飞快，技术体系的更新与升级需不断进行，以应对日益变化的市场需求。然而，许多企业在技术研发、算法优化及系统集成等方面的积累不足，导致难以实现自主创新，对外部技术供应商的依赖度较高，这使得企业在人工智能应用上缺乏自主可控的能力。此外，人工智能系统的稳定性与可靠性，也构成了企业面临的重大挑战。尤其是在核心业务流程中，人工智能算法的不确定性可能增加管理与运营的风险。例如，深度学习模型的“黑箱”特性，使得企业在理解与预测其决策过程时遇到困难，这可能影响管理层的信任度及决策的准确性。同时，人工智能技术的应用还涉及到软硬件基础设施的更新换代，企业需投入大量资金进行设备更新与系统改造。对于技术基础较为薄弱的企业而言，这笔费用可能成为推动人工智能应用的障碍。

2.3 对管理决策的挑战

在人工智能的背景下，企业管理决策面临着多方面的挑战。随着人工智能的广泛应用，传统的经验驱动管理模式正在转向数据驱动。然而，数据的真实性、完整性与时效性，直接决定了决策的准确性，如何确保这些数据的质量，是一项巨大的挑战。尽管企业在日常运营中积累了大量数据，但这些数据的质量常常不一致。如果依赖错误或片面的数据进行分析，人工智能系统可能会导致管理层做出错误的决策。

此外，人工智能的“黑箱”特性，使得决策过程缺乏透明性。企业管理者往往难以理解或解释人工智能所提出的决策建议，从而增加了管理过程中的不确定性。尤其是在涉及战略调整、市场预测或投资规划等重要领域时，管理者通常更倾向于依赖自身的经验，因此对人工智能的依赖性仍然存有疑虑。尽管人工智能能够快速进行数据分析与趋势预测，但在复杂的商业环境中，决策往往需要综合考虑法律法规、行业惯例、市场情绪及企业文化等多种因素，而这些因素仍超出了人工智能的处理范围^[2]。此外，人工智能的深度学习与自我优化机制，在某些情况下，可能带来“偏见”。如果企业在管理决策中过度依赖人工智能，并忽视了人工的价值判断与干预，可能会导致决策失衡，甚至影响企业的长远发展。

3 人工智能背景下企业管理的创新改革路径

3.1 注重人才能力培养

在人工智能时代，企业管理的创新改革路径，必须着重于人才能力的培养。随着人工智能技术的广泛应用，企业的人才需求结构已发生了深刻变化，传统的岗位要求已无法满足智能化管理的需求。为了应对技术变革带来的挑战，人才培养体系需要重新构建。复合型人才的培养，已成为企业的关键任务。这类人才不仅需具备行业专业知识，还应能熟练运用人工智能技术。因此，数据分析、算法理解及智能工具操作等技能的掌握，成为人才所需具备的核心能力，以便更好地与人工智能系统协同作业，从而提升企业整体的智能化管理水平。此外，全体员工的技术素养提升也至关重要，使其能够理解并接受人工智能技术在管理中的应用，减少由技术恐惧或知识鸿沟引发的适应性困难。企业管理者应当增强对人工智能决策模式的学习，提升数据驱动的管理能力，确保在智能化转型过程中能够做出科学合理的战略决策。快速发展的人工智能要求企业建立一个持续学习的文化，通过内部培训、外部合作以及在线学习等多样化方式，员工的专业能力不断提高，技术发展的步伐得以紧跟。为了进一步促进技术与业务的融合，跨部门的协作与知识共享应当得到鼓励，技术团队与业务团队应紧密合作，共同挖掘人工智能在管理中的应用潜力。最后，企业应加强与高校、科研机构及技术企业的合作，建立产学研结合的人才培养模式，为企业输送高水平的人工智能人才，确保在智能化转型过程中，充足的人才储备与创新能力得以保证，从而在激烈的市场竞争中保持优势地位。

3.2 创建优质的人工智能应用环境

在人工智能的背景下，优质的人工智能应用环境的构建，是推动企业管理创新和改革的关键基础。信息化基础设施建设，需要企业不断完善，这包括高性能计算设备、云计算平台以及大数据存储系统等，以保证人工智能技术能够高效运行，同时为企业管理提供强大的数据支持。数据治理体系的完善，亦是至关重要的，确保数据的准确性、完整性、安全性与合规性，企业必须做到这一点，从而为人工智能的深度应用提供高质量的数据资源。此外，企业

应当打造一个开放、灵活且可扩展的人工智能平台，使得不同业务部门能够方便地接入人工智能系统，从而提高数据共享与跨部门协同的效率。同时，人工智能算法与模型的优化，亦应得到重视，以提升系统的智能化水平，使其能够更精准地支持企业决策、优化管理流程并提高运营效率。在构建应用环境的过程中，完善的人工智能伦理与合规体系应当建立，确保人工智能的应用符合相关法律法规与行业标准，避免数据隐私泄露、算法偏见等问题的出现^[3]。另外，积极的技术创新氛围，也应在企业中得以营造，鼓励员工不断学习与运用人工智能工具，推动内部的数字化转型与智能化升级，从而推动企业整体的创新能力和竞争力提升。

3.3 健全企业自身数据库

在人工智能背景下，健全的企业数据库的建设，是推动智能化管理与精准决策的关键要素。全面且高效的数据采集体系，应当由企业构建，确保来自生产、销售、供应链以及客户服务等各个环节的数据能够全面且精准地收集，以便形成覆盖企业各个运营环节的高质量数据资源。同时，数据存储与管理能力的加强，也应成为企业的重点，采用现代化的云计算、大数据架构以及分布式存储技术，确保数据的安全性、稳定性及未来的可扩展性。为了进一步提高数据的可用性与准确性，科学有效的数据治理机制必须建立，确保数据的标准化、结构化并进行实时更新，避免数据冗余、数据孤岛以及质量不一的问题的发生。此外，数据安全与隐私保护，也应成为企业关注的重点，数据访问权限应当严格管理，并通过加密技术与合规管理措施，防止数据泄露或违规使用。在数据整合方面，部门之间的隔阂需要被打破，推动数据共享与系统互联互通，确保人工智能算法能够在全面数据的基础上进行深度分析与优化，从而提升企业管理的智能化水平。为了进一步提升企业竞争力，人工智能技术及数据挖掘技术的应用，应当被加速，深入分析历史数据，识别业务模式，预测市场趋势，并在此基础上优化管理决策，从而为企业的长远发展提供强有力的数据支持。

3.4 将人工智能与企业决策深度融合

在人工智能的背景下，人工智能与企业决策的深度融合，已成为提升企业管理效率及增强市场竞争力的重要途径。大数据分析机器学习技术的借助下，市场趋势、客户需求、供应链状况以及企业内部运营数据能够被深入挖掘，为决策者提供精准且科学的决策支持。与传统依赖经验和主观判断的决策模式不同，海量信息的处理与潜在模式的发现，人工智能能够实现，从而提高决策的精准性和前瞻性。人工智能的应用，不仅能够提升企业战略规划和资源配置的效率，还能够在财务管理、市场营销、生产调度以及风险控制等领域，提供智能化解决方案，帮助管理层做出更加针对性和具有可操作性的决策^[4]。例如，在市场营销方面，消费者行为的分析，人工智能能够进行，从而制定个性化的营销策略，提升客户转化率与满意度；在供应链管理中，库存管理的优化、需求变化的预测，人工智能能够

实现，从而有效降低运营成本。此外，实时数据分析的优势，使得人工智能能够快速响应复杂市场环境中的风险因素，经营策略能够及时调整，从而增强企业的抗风险能力。在决策的过程中，人机协同的管理模式的构建，也显得至关重要。

3.5 推动企业数字化转型与智能化管理体系建设

在人工智能驱动的背景下，企业的数字化转型及智能化管理体系的构建，成为实现高效运营与可持续发展的核心要素。全面升级信息基础设施的要求，数字化转型对企业提出，构建覆盖生产、运营、营销、供应链等各个环节的数字化管理平台，以确保数据能够高效地采集、共享并充分应用。借助云计算、大数据、物联网等先进技术，企业需打造一个互联互通的数字生态系统，使得各个业务单元能够基于数据进行精细化管理。在此基础上，智能化管理体系的建立，依赖于人工智能的深度应用。引入智能算法、自动化流程以及智能决策系统，企业需要进行，以优化资源配置，提升生产效率，降低运营成本。例如，在生产制造领域，智能制造系统与工业机器人，自动化水平显著提高的效果可以带来，从而提升产品质量与生产效率；在客户管理方面，人工智能客服与精准营销系统，客户体验的有效改善与市场竞争力的增强，能够实现。此外，智能化管理体系的构建，还需要依托数据驱动的决策机制，通过机器学习与数据挖掘技术，市场动向能够被精确预测，企业战略布局的优化，得以实现，从而提高管理决策的科学性与前瞻性。在推动数字化与智能化管理的进程中，数字生态的开放协同打造，企业应注重，加强与上下游合作伙伴的数字化连接，形成更加高效的产业链协同模式，进而推动整体业务的协作与创新。

4 结语

在人工智能时代，企业管理的转型，已成为一个无法逆转的趋势。前所未有的机遇，人工智能不仅为企业带来了，提升了管理效率、决策质量与资源利用率，同时，也对传统的管理模式提出了新的挑战。面对这一趋势，企业必须积极响应时代的变化，通过推动人工智能与管理实践的深度融合，利用技术创新、人才培养、数据管理等多方面的措施，构建一个更加智能化与数字化的管理体系。

【参考文献】

- [1]吴梦瑶.人工智能时代企业管理的融合发展与风险挑战分析[J].企业科技与发展,2022(4):116-118.
- [2]张涛,杨丛丛,刘岳婷.人工智能时代企业管理的有效对策[J].现代企业文化,2023(35):41-44.
- [3]王竹宇.人工智能时代企业管理效能提升路径研究[J].中国管理信息化,2025,28(1):90-93.
- [4]李宇.人工智能时代如何提升现代企业管理效率[J].中国电子商情,2024(10):3.

作者简介：王颖（1983.11—），毕业院校：哈尔滨商业大学，所学专业：旅游管理，当前就单位：沈阳电力勘测设计院有限责任公司，职务：企业管理员，职称级别：中级经济师。

国企管理会计与财务会计的融合策略探索

曾馨蕊 张钰梓 鄢勤琴

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]随着我国经济的不断转型与产业的逐步升级, 国有企业面临着愈发激烈的市场竞争和复杂多变的经营环境。为此, 财务会计在合规报告与事后监督方面展现了明显的优势, 而管理会计则在预算编制、成本控制以及决策支持等方面的作用愈加凸显。为了更好地应对战略决策和经营管理的需求, 实现管理会计与财务会计的深度融合显得尤为迫切。尽管这一融合在理论上具有重要意义, 但在实践中, 仍面临制度、人才、技术等多方面的挑战, 亟需采取切实有效的措施予以解决。

[关键词]国企; 管理会计; 财务会计; 融合策略

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16706

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration on the Integration Strategy of Management Accounting and Financial Accounting in State-owned Enterprises

ZENG Xinrui, ZHANG Yuzi, YAN Qinqin

PowerChina Chengdu ENGINEERING Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the continuous transformation of Chinese economy and the gradual upgrading of industries, state-owned enterprises are facing increasingly fierce market competition and a complex and ever-changing business environment. Therefore, financial accounting has demonstrated significant advantages in compliance reporting and post supervision, while management accounting has become increasingly prominent in budget preparation, cost control, and decision support. It is particularly urgent to achieve a deep integration of management accounting and financial accounting in order to better respond to the needs of strategic decision-making and business management. Although this integration is of great theoretical significance, in practice, it still faces challenges in various aspects such as systems, talents, and technology, and it is urgent to take practical and effective measures to solve them.

Keywords: state-owned enterprises; management accounting; financial accounting; integration strategy

引言

在经济全球化与信息化的背景下, 国有企业面临着日益激烈的市场竞争和愈加复杂的管理挑战。传统的财务会计模式已难以满足企业在战略决策、资源配置及成本控制等方面的多样化需求。作为一种优化决策与支持经营管理的工具, 管理会计正逐步与财务会计融合, 成为提升企业管理效能的关键手段。分析在当前形势下, 如何实现管理会计与财务会计的有效融合, 并探讨实现这一融合的策略与路径。

1 国企管理会计与财务会计的概述

1.1 财务会计

财务会计通过系统化的财务管理工作, 及时反映企业在特定时间段内的财务状况与经营成果。核心职能是利用货币作为统一计量单位, 对企业的资金流动、资产负债及经营活动进行精确核算, 定期向管理者、投资者、债权人及税务机关等相关方提供详尽的财务报告。财务报表不仅呈现了企业的经济活动, 还能准确揭示企业的财务健康状况。从本质上讲, 财务会计注重核算的全面性与信息的完整性, 确保所提供的数据真实、透明, 为决策者提供可靠的参考依据。对于管理者而言, 财务会计报告是评估企业运营状况、衡量业绩的基础工具。借助这些财务数据, 管

理者能够准确判断企业的成本控制、资金使用效率等关键指标, 从而为未来的经营决策提供支持。此外, 财务会计还承担着对企业资金活动的事后监督责任, 通过详细记录资金的流转、支出及收入等信息, 财务会计全面反映了企业的生产经营状况, 揭示了运营过程中成本消耗与效益之间的关系。对于企业内部管理而言, 这些数据至关重要, 而对外部投资者与债权人来说, 它们提供了判断企业偿债能力与投资价值的依据。财务会计不仅为企业管理提供了精准的数据支持, 还在一定程度上保障了企业的透明度与合规性。

1.2 管理会计

管理会计, 通常被称为“成本管理会计”, 是会计学中的重要分支, 主要致力于企业经营管理与决策支持。与侧重事后核算的财务会计不同, 管理会计通过深入分析财务信息, 帮助企业制定最优决策, 提升整体经济效益。近年来, 随着其在企业中的广泛应用, 管理会计成为了一个快速发展的领域。虽然管理会计与财务会计都属于会计体系的一部分, 但二者在核心功能与作用上有显著区别。财务会计注重记录历史数据并生成财务报表, 而管理会计则聚焦于通过财务信息的前瞻性分析, 为决策提供支持。管理会计的核心在于通过系统化地分析企业运营数据, 帮助管理层评估不同经营决策的财务影响, 并为在复杂的市场

环境中作出理性决策提供依据。在实际操作过程中,管理会计不仅关注财务结果,更加注重与企业战略目标的对接及资源的有效配置。它从企业发展战略出发,分析各项决策对财务表现的影响,并通过优化成本结构与提升运营效率来增强企业的市场竞争力。通过定期开展成本分析、预算管理及财务预测等工作,管理会计为高层管理人员提供了精准的决策支持工具,有效促进了企业整体运营效能的提升与长期发展的可持续性。

2 国企管理会计与财务会计融合的现实障碍

2.1 会计管理制度的局限性

在国有企业中,管理会计与财务会计的融合面临着诸多制度性障碍。现有的会计管理制度大多偏重财务会计的核算与报告职能,主要关注合规性及历史数据的整理,而对管理会计的支持则显得相对薄弱。管理会计依赖于灵活、前瞻性的财务数据来指导经营决策,但现行制度中缺乏有效的信息共享与数据整合机制,这使得两者之间的信息流通受阻,从而影响了融合的深度与效果。此外,传统的会计管理制度往往依赖于固定的流程与操作标准,这种做法限制了管理会计在进行动态分析与提供实时决策支持时的发挥空间。尤其是在信息化水平较低的环境下,管理会计所需的精准数据与实时反馈未能得到有效支持,导致管理会计与财务会计之间的割裂现象更加突出。更严重的是,现有制度设计忽视了财务数据的综合利用与价值挖掘,尽管大量财务数据被收集,却未能为管理层提供深度分析与前瞻性指导。为了推动管理会计与财务会计的有效融合,现有会计管理制度亟需进行完善与创新。关键在于加强管理会计功能的制度保障,这不仅要求从制度层面对管理会计的职责和作用进行重新定义,还需在操作层面推动财务数据与管理决策的紧密结合。

2.2 企业人员的专业能力与素质不足

在国有企业中,管理会计与财务会计的融合面临着专业人员能力与素质不足的问题。尽管许多企业的财务人员具备基础的财务会计知识,但在战略思维与分析能力方面,往往存在明显的短板。管理会计不仅要求财务人员具备扎实的成本控制与预算管理能力,还需要他们能够基于企业的实际情况,进行前瞻性的数据分析与决策支持,这种跨领域的能力要求使得传统的财务人员在面对现代企业管理需求时,往往表现出不足。与此同时,部分企业在人才培养与引进上的投入不足,导致管理会计与财务会计之间的知识鸿沟未能有效弥合。尽管财务人员通常具备会计学科的专业背景,但对于管理会计的相关方法、工具与理念,他们的理解却往往不够深入,进而导致他们难以将财务数据转化为有价值的决策信息。由此,二者的有效融合受到了限制,整体管理效率也因此受到影响。随着信息技术的飞速发展,企业对数据分析与信息化工具的依赖日益增加,而传统会计人员的数字化素养与技术应用能力亟需提升,

以应对日益复杂的财务管理环境。因此,提升企业人员的专业素质,特别是在管理会计领域的培训与发展,已成为推动会计融合的重要环节。通过系统化的培训与多层次的人才培养,不仅能够确保财务人员具备适应新形势下企业管理需求的全面素质,也为两者的深度融合奠定了坚实的人才基础。

2.3 信息技术的应用与数据处理能力不足

在国有企业中,信息技术的应用不足与数据处理能力的欠缺,已成为管理会计与财务会计融合的重要障碍。随着大数据、云计算、人工智能等技术的飞速发展,企业对财务信息处理与分析的需求日益增加。然而,许多企业仍然依赖传统的手工操作与过时的信息管理系统,这不仅限制了财务数据的实时获取与精确分析,也使得管理会计难以发挥其应有的前瞻性决策支持作用。尤其在面对庞大且复杂的数据量时,传统的信息处理方式显得力不从心,难以满足高效处理与深度挖掘的需求。尽管多数企业已开始采用信息化工具,现有的技术平台与数据管理体系常因缺乏系统性规划与实施而显得零散与孤立。这一状况导致不同部门间的数据难以有效整合,财务会计与管理会计所积累的财务信息与运营数据未能顺畅衔接,从而降低了信息流通的效率,进而影响了两者的协同作用与数据共享效果。与此同时,企业在数据处理与分析方面的投入依然不足,缺乏足够的专业数据分析人才与技术支持,使得在复杂经营环境中,企业难以依赖准确的财务数据做出快速且有效的决策。为了推动管理会计与财务会计的深度融合,企业必须加大对信息技术的投资,提升数据处理能力。这不仅包括引进先进的财务管理软件与数据分析工具,强化数据质量控制,确保信息的准确性与时效性,也应着重提升员工的信息技术素养,培养具备大数据分析 with 财务信息系统的专业人才。唯有如此,才能实现财务数据的智能化应用,为企业提供高效的决策支持。

3 国企管理会计与财务会计融合的路径与策略

3.1 健全会计融合的制度框架

实现国有企业管理会计与财务会计深度融合的关键在于构建一个科学的制度框架,该框架应当明确两者的职责分工及协作机制,并建立跨部门、跨职能的协同工作流程。企业需要制定具体的会计融合战略与长远规划,以确保管理会计与财务会计能够在整体战略目标的指导下协调一致。在这一过程中,顶层设计至关重要,它能够将管理会计的决策支持功能与财务会计的核算与监督功能有机结合,从而打破各自独立的工作隔阂,推动两者的深入合作。制度框架应重点关注相关机制的建设,以促进数据共享与信息流通,通过建立统一的财务信息平台,管理会计与财务会计所需的各种数据将能够顺畅流转,避免信息孤岛的出现。同时,制度框架应规范数据的标准化管理,确保财务数据的一致性与可靠性,从而使管理层能够基于

精准的数据作出科学决策^[1]。对现有会计职能进行必要优化也至关重要,企业应明确管理会计与财务会计的交叉角色与责任,以确保两者能够相互补充,而非重复工作。这一举措有助于优化资源配置,提升决策效率与财务管理水平。保障执行力是完善制度框架的核心,企业应设立专门的监督与评估机制,定期检查会计融合的实施情况与效果,确保各项融合措施得以有效执行,并根据实际情况进行持续优化。通过这些措施,国有企业能够为管理会计与财务会计的深度融合创造一个更加稳固且可持续的制度环境。

3.2 完善会计信息系统与技术支持

推动管理会计与财务会计的深度融合,必须依赖于完善的会计信息系统及强有力的技术支持。在信息技术迅速发展的背景下,企业急需构建一个集成度高、灵活高效的会计信息系统,该系统能够有效支持两者职能的协同运作。因此,企业应引入现代化财务管理软件,通过整合财务会计与管理会计的功能模块,确保数据共享与实时更新,进而避免信息孤岛或数据滞后对决策带来的负面影响。系统设计应注重数据的标准化与流程的自动化,目的是减少人工干预,提升工作效率及数据的准确性。考虑到管理会计对经营分析数据与预算信息的依赖,同时财务会计对详细财务报表与账务记录的需求,系统必须能够支持多维度财务数据处理,以便为跨部门的数据分析与决策支持提供便利^[2]。此外,系统应具备高度灵活性,能够适应各层级的决策需求及业务变化,从而确保会计信息能够随时应对新的挑战。在此基础上,企业还应加大对信息技术基础设施的投入,积极引入云计算、大数据分析与人工智能等先进技术。借助这些技术,能够有效提升会计数据的分析深度与实时性,为管理层提供更加精准的财务信息与决策支持。尤其是在预算管理、成本控制及绩效评估等关键领域,实时性与准确性至关重要,它们直接关系到管理效率的提升及经营效果的优化。完善的技术支持不仅应体现在信息系统本身的功能上,还应覆盖对财务人员的培训及系统维护保障。企业需确保会计人员能够熟练掌握新系统的操作,同时定期更新与优化信息系统,以跟上技术发展的步伐,确保系统始终能够满足会计融合与业务发展的需求。

3.3 建立科学的绩效评估与激励机制

在推动管理会计与财务会计融合的过程中,建立有效的绩效评估与激励机制,成为确保融合成功的关键所在。根据融合后的战略目标,企业应制定符合实际需求的绩效评估体系,确保会计人员的工作不仅局限于财务报表的准确性,还要充分考虑其在支持管理决策中的作用^[3]。评估

标准应从多个方面进行综合考虑,如财务数据分析的深度、对企业战略目标的支持情况,以及跨部门协作的效率等,从而全面反映会计人员在融合过程中所承担的责任与贡献。在此基础上,激励机制的设计同样至关重要,它能够激发会计人员的工作热情,推动其不断提升专业能力与创新能力。根据具体的工作表现和目标达成情况,企业可设定灵活多样的奖励方式,如绩效奖金、股权激励及职业发展机会等。同时,激励措施应当注重长期利益的激发,而不仅仅局限于短期的财务结果。定期的考核与激励机制将帮助会计人员从战略层面认识到管理会计与财务会计融合的重要性,促使其以更积极的态度参与其中。激励机制的设计还应充分考虑团队协作的价值,尤其是在跨部门合作中,集体的力量至关重要。在会计融合的实践过程中,管理会计与财务会计不仅是各自部门的独立职能,还在企业的协同运作中扮演着核心角色。因此,应当鼓励团队合作,提高整体效能,确保不同职能部门之间的紧密协作与一致目标。通过合理的绩效评估与激励机制,企业不仅能够提升会计工作的整体效率,还能增强员工对企业战略目标的认同感与参与感,从而为企业的可持续发展提供强有力的支持。

4 结语

管理会计与财务会计的深度融合对提升国有企业管理水平和决策效率至关重要。两者的有效融合能够优化财务流程、提高资源配置效率,并为战略决策和成本控制提供支持。然而,当前的融合进程受到制度、人员素质和信息技术等方面的制约,亟待解决。为推动融合,需从制度建设、人才培养、技术支持和管理机制等方面采取有效措施。通过完善制度框架、建设专业团队和引入先进信息系统,能够促进两者的协同运作,提升财务管理水平,助力企业在激烈竞争中实现可持续发展。

【参考文献】

- [1]穆怡雯.国企管理会计与财务会计的融合策略探索[J].金融客,2024(6):75-77.
- [2]王道英.关于国企管理会计与财务会计的融合策略[J].财经界,2022(33):105-107.
- [3]张丽丽.新形势下国企管理会计与财务会计的融合路径探索[J].市场周刊,2024,37(20):114-117.

作者简介:曾馨蕊(1991.8—),女,毕业院校:西南财经大学天府学院,所学专业:财务管理,当前就业单位:中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司,职称级别:中级会计师。

国有企业党风廉政建设与思想政治教育的数字化转型研究

程松金

深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]随着信息技术的迅猛发展，国有企业党风廉政建设与思想政治教育正面临新的挑战与机遇。数字化转型为加强党内监督、提升思想政治教育实效提供了新的路径。本文从数字化转型的内涵出发，探讨其在国有企业党风廉政建设和思想政治教育中的应用价值、面临的问题与优化路径，旨在为推动国有企业政治建设的现代化提供理论支持与实践指导。

[关键词]党风廉政建设；思想政治教育；国有企业；数字化转型；监督机制

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16704

中图分类号: D63

文献标识码: A

Research on the Digital Transformation of Party Conduct and Clean Governance Construction and Ideological and Political Education in State-owned Enterprises

CHENG Songjin

Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen 518000, Guangdong

Abstract: With the rapid development of information technology, the construction of Party conduct and clean governance, as well as ideological and political education in state-owned enterprises, are facing new challenges and opportunities. The digital transformation provides a new path for strengthening intra Party supervision and enhancing the effectiveness of ideological and political education. Starting from the connotation of digital transformation, this article explores its application value, problems, and optimization paths in the construction of Party conduct and clean governance, as well as ideological and political education in state-owned enterprises. The aim is to provide theoretical support and practical guidance for promoting the modernization of political construction in state-owned enterprises.

Keywords: construction of Party conduct and clean governance; ideological and political education; state-owned enterprise; digital transformation; supervisory mechanism

引言

国有企业在国家经济体系中具有重要地位，党风廉政建设与思想政治教育是其治理体系中的核心内容。面对新时代背景下信息技术的发展，传统教育与监督方式亟需变革。数字化转型不仅是技术创新，更是提升治理效能的重要举措。本文将从机制层面入手，探讨如何通过数字技术赋能党建工作，实现廉政教育与思想政治工作的深度融合。

1 数字化转型的基本内涵与理论基础

在新时代背景下，推动党风廉政建设与思想政治教育的现代化，离不开对数字技术的有效运用。数字化转型不仅是一场技术革命，更是一场深层次的组织变革和治理理念的更新。为深入理解这一过程，有必要从其概念、理论基础以及国有企业的特性三方面进行系统分析。

1.1 数字化转型的概念界定

数字化转型是指组织利用信息技术手段，将传统工作模式、管理流程和治理体系进行系统性重构，以实现效率提升、结构优化和能力增强的过程。在党风廉政建设与思想政治教育领域，数字化不仅仅是“线上化”的手段升级，更是通过数据驱动实现治理逻辑的根本变革。其在政治治理中的延伸意义体现在信息公开、过程监督、精准教育等多个方面，使党的领导作用更加具体化、透明化和动态化。数字化转型在此过程中，构建起以数据为核心的智慧党建

平台，实现对党员行为、思想动态和廉政风险的实时掌控，为构建廉洁高效的国企治理体系提供强有力支撑。

1.2 理论基础与政策支撑

从理论层面来看，数字化党建转型可以在马克思主义政治理论的指导下寻得根本依据。马克思主义强调生产力的发展对社会结构与意识形态的决定性作用，信息技术作为当代生产力发展的重要体现，其在党建工作中的广泛应用，正是适应社会发展趋势的体现。与此同时，党的二十届三中全会以来，中央多次强调推进国家治理体系和治理能力现代化，将“数字政府”“智慧党建”“数字监督”等列为重点建设方向。国家有关部门也出台了《“十四五”国家信息化规划》《数字中国建设整体布局规划》等政策文件，为国有企业推进数字化党务工作提供了明确导向和制度保障。这些理论与政策的支撑，确保了数字化转型的方向正确、路径清晰。

1.3 国有企业的特殊性与转型诉求

国有企业在体制属性、组织结构和政治任务上具有鲜明的特殊性。一方面，作为党领导下的重要经济实体，国企既承担经济效益目标，也承载政治责任，其治理活动高度依赖于党的组织体系与监督体系；另一方面，国企通常规模庞大、层级复杂，传统的管理模式面临效率瓶颈。这些现实问题促使国企亟需借助数字化手段，提高党组织工

作的精准性与可视性,实现廉政监督由“事后追责”向“事前预警”的转变。同时,思想政治教育也面临内容单一、形式固化等难题,需通过数字化手段提升吸引力与针对性。因此,推动数字化转型不仅是技术进步的顺势而为,更是国有企业加强治理能力、落实党建责任的必然选择。

2 数字化对党风廉政建设的赋能路径

随着党风廉政建设工作重心由被动监督向主动治理转变,传统的人工监管和线下教育模式已难以满足高效、透明、全覆盖的监督要求。数字化手段的引入,为廉政建设注入了全新的技术活力和制度动能。特别是在监督机制、教育平台以及风险防控体系等方面,数字技术展现出显著的赋能潜力。

2.1 数据驱动的监督机制建设

在传统廉政监督体系中,信息碎片化、数据滞后、覆盖面有限等问题常常导致监督力量无法实现全流程、全天候的高效运行。而随着大数据、人工智能等技术的兴起,监督工作可以由“经验驱动”向“数据驱动”转变。通过对党务、人事、财务、项目执行等多维数据的采集、整合与分析,能够建立起以数据分析为基础的监督模型,精准识别潜在腐败风险。例如,通过比对财务报表、采购流程和项目进展等信息,可以实时发现异常数据并自动触发预警提示。同时,信息上链、不可篡改的技术特性也为监督过程的客观性和可追溯性提供了强有力保障,有效提升了反腐倡廉的透明度与权威性。

2.2 数字平台的廉政教育功能

在党风廉政教育方面,数字化平台为国有企业提供了更加多样化和灵活性的教学手段。通过构建廉政教育学习平台,可实现课程资源的集中管理、内容的个性化推送以及学习进度的可视化跟踪。平台不仅可提供视频讲座、在线测试、电子读物等多种教育形式,还可引入情景模拟、互动问答等功能,提高党员干部参与的积极性与沉浸感。此外,数据记录和学习档案的建立使得组织部门可以科学评估教育成效,为后续监督提供教育履历依据。尤其是在年轻干部群体中,移动端廉政学习工具和社交化学习空间的兴起,也极大增强了廉政文化的传播效率和渗透力。

2.3 风险预警与动态管理体系

建立动态的风险管理体系,是实现事前防控、闭环监督的关键。依托数字化手段,企业可以构建起覆盖重点岗位、关键流程、重大资金流向的风险预警网络。通过对日常业务数据的智能分析,系统能够自动识别异常行为模式,例如频繁变更供应商、审批环节异常加速等现象,并实时推送给纪检监察部门,实现“边运行、边监控”。同时,借助人工智能的图谱分析与行为建模功能,还可对历史违规事件进行复盘学习,持续优化预警规则和干预机制。这样,廉政监督从被动响应转向主动干预,增强了风险应对的及时性与精准性。

3 思想政治教育的数字化实现方式

思想政治教育作为党内政治生活的重要内容,始终承担着凝聚共识、统一思想、坚定信念的核心任务。长期以来,国有企业在思想政治教育中面临“内容重复”“形式单一”“反馈滞后”等现实困境。数字化技术的迅速发展,为这一传统领域注入了创新活力,使思想政治教育在方式方法、传播渠道和效果评估等方面实现质的跃升。

3.1 内容定制与个性化推送机制

在传统教育体系中,思想政治教育往往采用统一内容、集中灌输的模式,难以满足不同群体的差异化学习需求。而借助人工智能与大数据分析,数字化平台可以根据职工的年龄、岗位、过往学习记录、兴趣偏好等信息,实施“千人千面”的内容定制策略。通过智能推荐算法,系统能够为不同对象精准推送与其岗位职责、思想状态、发展阶段相适应的政治理论学习材料,避免资源浪费与内容冗余。例如,对于基层党员干部,可侧重于实务政策解读与廉洁从政规范;对于青年职工,则强化理想信念教育与时代使命感的引导。通过构建动态内容库与定向内容分发机制,实现思想政治教育从“灌输式”向“启发式”“互动式”转变。

3.2 数字媒介的思想传播功能

思想政治教育的有效性,在很大程度上取决于其传播方式的适应性和感染力。新媒体环境下,微博、微信公众号、短视频平台、在线直播等数字媒介已成为受众获取信息、参与讨论、表达观点的主要渠道。国有企业可依托这些平台搭建数字化思想传播矩阵,突破时间与空间限制,推动教育资源广泛覆盖与高频触达。例如,通过打造“微党课”“思政视频”“实时讲座”等内容形式,以通俗易懂、富有情感张力的表达方式传递党的声音,提升思想政治工作的亲和力和感染力。同时,互动功能的嵌入也为干部职工提供了思想交流和意见反馈的空间,强化认同感与参与感。在数字媒介构建的共享空间中,组织价值观与个体认知实现更加自然与持续的融合。

3.3 教学评价的智能反馈系统

思想政治教育的数字化不仅仅在于内容传播和学习形式的转变,更关键的是建立科学有效的教学评价体系。通过构建基于大数据分析的智能反馈机制,教育管理者能够对学习过程中的行为轨迹、参与程度、测试结果等多维数据进行实时掌握,形成量化的学习档案。例如,系统可自动生成学习进度图谱,识别“高活跃”与“低参与”群体,分析哪些内容最受欢迎、哪些形式最有效,进而动态调整教育策略与资源配置。更进一步,智能系统还可引导教育对象完成学习反思,生成个性化的学习报告,增强其对学习过程的自我认知与目标管理。此外,借助人脸识别、语义分析等技术,也可对在线课堂的注意力水平与参与质量进行评估,为精准施教提供技术支撑,全面提升教育的

互动性、科学性和实效性。

4 国有企业数字化治理的制度保障机制

在推动党风廉政建设与思想政治教育数字化转型的过程中，制度保障机制是构筑稳定、持续、可控治理体系的根基。技术应用本身只是手段，若无相应组织体系、制度规范与人才支持作为支撑，数字化手段往往难以真正落地并发挥实效。

4.1 数字转型的组织推动机制

数字化转型不仅是技术工作，更是一项系统工程，需要将党建工作与信息化战略深度融合，形成组织推动合力。首先，应在企业党委领导下设立“数字党建工作专班”或“数字廉政建设协调小组”，统筹协调数字平台建设、技术实施与制度制定等任务，确保转型目标与政治导向一致。该专班应由党务干部、信息技术人员、纪检监察机构代表以及业务部门负责人组成，形成“党建主导、技术支撑、业务协同”的三位一体组织架构。其次，应明确各层级党组织在数字转型中的职责，建立从企业总部到基层单位的责任传导机制，避免“上热下冷”或“技术空转”的情况。同时，通过定期开展数字治理专题会议和评估通报，推动形成任务有安排、过程有监督、结果有反馈的闭环管理机制，使数字化转型成为常态化、制度化工作内容。

4.2 数据安全与隐私保护机制

党务工作与廉政建设涉及大量敏感信息，如党员身份、组织关系、教育评估、监督举报等，一旦泄露将带来严重政治风险与法律后果。因此，在推进数字化的同时，必须将数据安全与隐私保护机制纳入制度建设核心内容。首先，要严格落实国家网络安全法、《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，明确平台建设、数据存储、信息传输等环节的合规标准。其次，应建立分级分类的数据管理制度，将不同级别的信息划定不同的访问权限和使用范围，落实“最小授权”原则，防止越权查询与数据滥用。同时，还应强化平台安全防护能力，通过加密技术、身份验证、入侵检测、日志审计等手段构建多层次防护屏障。更需注重伦理建设，对使用人工智能算法进行行为分析、学习追踪等功能进行透明化处理，保护职工的知情权与选择权，防止“数字权力”替代组织监督，确保数字技术始终服务于党的宗旨和组织原则。

4.3 人才队伍建设与制度保障

推动国有企业数字化治理的根本力量在于人。当前，

传统党务干部对信息化工具的理解有限，而技术人员又缺乏政治敏感性和党建知识，导致两者之间存在协同障碍。因此，亟需加强复合型人才队伍建设。企业应根据转型需求，制定中长期人才发展规划，重点培养一批“懂党建、通技术、善管理”的跨界人才，并鼓励引进具有数字治理经验的外部专家。同时，可通过设立“党建信息员”“数字监督员”等岗位，将专业技术力量纳入党组织管理体系之中，提升数字平台的运营效率与政治敏锐度。在此基础上，应出台一系列制度性保障文件，如《数字党建管理办法》《平台操作规范》《教育内容审查机制》等，确保技术应用具有统一标准与执行依据。此外，还应建立绩效考核与激励机制，将数字治理成效纳入党建责任制考核内容，激发各级党组织和党员干部参与数字化建设的积极性与主动性。

5 结语

在信息化时代背景下，推动国有企业党风廉政建设与思想政治教育的数字化转型，不仅是技术革新的体现，更是党内政治生活现代化的重要举措。数字技术的应用使监督更加精准高效，思想教育更加生动多元，治理体系更加科学系统。本文从数字化的基本内涵、赋能路径、教育实践到制度保障进行了系统探讨，强调了机制建设与技术融合并重的重要性。未来，必须持续深化体制改革，完善数据安全机制，培养具备政治素养与技术能力的复合型人才，推动数字技术与党建工作深度融合，切实提升党组织在国有企业中的政治领导力和治理执行力，为实现企业高质量发展与廉洁高效管理奠定坚实基础。

[参考文献]

- [1]黄其鹤.新形势下做好国有企业党建与纪检监察工作融合的思考[J].东方企业文化,2020(1):111-112.
- [2]侯小龙.国有企业纪检监察工作数字化转型的思考[J].经营管理者,2022(4):56-58.
- [3]宋长虎.国有企业纪检监察现状与思考[J].中外企业文化,2022(12):55-57.
- [4]张国辉.新时代国有企业有力有效开展纪检监察工作的路径分析[J].现代商贸工业,2024,45(3):67-69.
- [5]衣英维,蒋欣,林诗,李泉影.国有企业纪检监察工作探析[J].中外企业文化,2024(3):184-186.

作者简介：程松金（1987—），男，深圳地铁运营集团有限公司纪检监察经理。

数智化背景下财务共享中心运营模式优化探究

张梦丽 周璐涵

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 611100

[摘要]随着我国信息技术的高速发展,财务数字化转型进一步加深推进,越来越多的集团企业选择将财务共享建设作为财务转型的契机抓手,财务共享逐渐成为企业发展的新动力,但财务共享的运营模式依然处于不断更新发展的过程。本论文基于数智化背景下赋予财务共享中心的战略定位,从财务共享运营模式角度分析我国财务共享中心发展现状,并通过对比分析不同运营模式对企业财务管理的影响,探究财务共享运营模式优化升级策略,旨在为企业高质量发展提供有价值的参考意见。

[关键词]财务共享;运营模式;业财融合;价值创造

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16692

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration on Optimization of Financial Shared Center Operation Mode under the Background of Digitization

ZHANG Mengli, ZHOU Luhan

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611100, China

Abstract: With the rapid development of information technology in China, the digital transformation of finance is further deepening. More and more group enterprises choose to use financial sharing construction as an opportunity for financial transformation. Financial sharing has gradually become a new driving force for enterprise development, but the operation mode of financial sharing is still in the process of continuous updating and development. This paper is based on the strategic positioning of financial sharing centers under the background of digitization. It analyzes the current development status of financial sharing centers in China from the perspective of financial sharing operation models, and explores the optimization and upgrading strategies of financial sharing operation models by comparing and analyzing the impact of different operation models on enterprise financial management. The aim is to provide valuable reference opinions for the high-quality development of enterprises.

Keywords: financial sharing; operation mode; integration of business and finance; value creation

随着我国经济的迅速发展,企业经营规模的快速扩张,产业链条纵向延伸、横向覆盖的范围不断加大,多元化、多组织、跨地域的产业形态日益复杂,履约项目“点多、面广、线长”的特征明显,财务管控难度与风险持续增加,财务数字化转型升级亟待推进,财务共享中心建设已逐步成为推动企业管理转型升级不可或缺的重要举措。

同时,随着信息技术的不断创新,区块链、大数据、人工智能、物联网等新一代信息技术应运而生,蓬勃发展,并广泛运用于产业链条、市场营销、人力资源、财务管理等各个方面,信息技术赋能助力财务数字化转型升级,促进了财务共享中心等数字化、智能化的财务管理方式兴起,财务共享中心依托信息技术,以财务业务流程处理为基础,通过实现业务标准化、流程规范化、数据信息化,有效降低企业运营成本,提升工作效率,沉淀基础数据,同时释放更多财务力量深入业务生产前端开展价值创造工作,并提供经营决策支持,助力企业高质量发展。但是财务共享中心的运营模式仍然处于不断发展升级的过程中,还存在许多需要优化提升的地方。

1 数智化背景下财务共享中心战略定位

随着财政部《关于全面推进管理会计体系建设的指导意

见》(财会〔2014〕27号)、国务院国资委《关于加快推进国有企业数字化转型工作的通知》《会计改革与发展“十四五”规划纲要》(财会〔2021〕27号)等一系列文件的发布,进一步明确了财务数字化转型的重要意义和方向举措,要求切实加快会计数字化转型步伐,积极促进国有企业数字化、网络化、智能化发展。同时,面对竞争激烈的全球化市场和复杂多变的经营环境,中央企业发展战略逐步由粗放式发展向精细化管理转变,企业经营更加注重向管理要效益、向创新要发展,业财资税一体化的财务共享中心建设已逐步成为推动企业管理转型升级不可或缺的重要举措。财务共享中心作为一种新型的管理模式,通过将易于标准化的运营业务进行整合、流程再造,以提高管理效率、压缩成本、提升服务水平,财务共享中心也是天然的信息数据池,通过将财务管理与信息技术的有机结合,与业务系统数据有机衔接,可对财务数据提质赋能,拓展财务数据分析应用的广度、深度,充分发挥预算引领、成本管控、风险防范等财务管理职能,为企业提质增效及高质量发展保驾护航。

2 目前我国财务共享中心发展现状及问题

2.1 职能边界不清晰

从职能角度划分,财务共享中心主要提供集中会计核

算服务, 监督日常借款、费用报销、合同付款等核算业务合法合规性, 核算单位财务部门主要负责除核算职能外的报销审核、资金管理、税务管理、报表编制、风险管理等财务工作, 但是财务管理工作是一个系统性、复杂性的工作内容, 各个环节需要紧密联系。因此, 在财务共享中心建设运营初期, 往往存在许多边界地带不清晰, 例如各类经济业务和核算业务如何标准化、会计核算出现偏差如何监督和调整等问题, 导致工作无法顺利推进且容易激发工作矛盾, 形成业务财务不看账务、共享中心不管业务的“两不管”情况, 最终造成经济业务与会计核算脱轨, 反映为账务质量信息失真, 不能及时真实准确地反映业务实质。因此, 在共享运营过程中逐步细化明确双方职责边界是非常重要的过程, 是降低沟通成本、提升财务管理水平的重要支撑保障。

2.2 信息系统不完善

随着信息技术的迅速发展和财务共享不断推广运用, 越来越多大型企业开始搭建财务共享运营系统, 但由于信息系统建设不完善导致共享运营过程出现许多问题。有的企业由于建设初期缺乏不同模块的统一规划设计, 企业内部的财务管理、采购管理、业务管理、人力资源管理等等系统之间尚未实现对接或集成应用较少, 导致信息孤岛和业务流程的不流畅, 基础数据无法转化价值; 有的企业则直接引用国外公司的经验做法和管理系统(如ERP系统等), 从全产业链层面直接应用采购、生产、财务管理等各个系统模块, 以求实现信息集成和财务共享, 但由于缺乏结合自身行业特点和业务需求进行调整优化设计, 导致财务系统与实际业务不适应, 造成流程繁杂冗余等问题, 降低了财务管理效率, 影响了财务共享的体验效果。

2.3 财务水平有参差

财务共享中心日常工作主要包括报销审核、会计核算、票据管理、档案管理等基础内容, 核算业务量大且工作较为枯燥重复, 这在一定程度上决定了财务共享中心人员整体呈现偏年轻化特点, 上岗门槛不高, 综合实践经验不足。不同财务人员存在会计政策的理解不统一、工作流程的执行不严格、专业能力的水平有差异等现状, 同时许多企业更侧重在整体战略和实际业务层面开展财务管理工作, 对财务共享中心的基础工作重视程度不高, 共享人才的锻炼培养力度不足, 缺乏系统性、标准化的培训计划和发展路径以及绩效考核机制, 导致在审核标准、核算质量、基础数据等方面存在差异, 财务数据的应用分析及价值创造缺乏有效基础。

2.4 业财融合度不高

由于职责分工、观念立场及内控要求等多方面因素, 业务部门与财务部门经常处于开源者与节流者、监督者与监督者的对立角色, 两者之间工作体系、工作流程、信息传递等方面均相互独立。部分业务部门人员注重推动业务发展, 缺乏财务基础知识, 对财务制度和管理要求不清楚、不了解和不理解, 导致财务报销效率不高、数据基础信息不准确等情况, 业务管理和财务管理不兼容, 财务价

值创造效能缺乏有力支撑。同时, 大部分财务人员疲于应付日常财务处理等基础工作, 对业务决策支撑的参与不够、对业务发生过程的监督不足, 仍然停留在事后“核算型”财务管理模式, 难以对业务的流程、业务的痛点、业务带来的价值等进行深刻理解, 导致财务管理无法较好地支撑业务开展的实质需求, 业务和财务双向融合度不高, 财务与业务分离的现象较为严重。

3 财务共享中心运营模式分类

当企业决定建立财务共享中心时, 运营模式的选择是企业首要考虑的问题, 这直接影响了企业财务共享中心的发展方向、运营效率、服务质量和运营成本等关键因素, 根据组织形态划分, 财务共享运营模式主要分为两种: 实体财务共享中心和虚拟财务共享中心。

3.1 实体财务共享中心

实体财务共享服务中心是将原有企业集团内分布在不同财务组织中的财务人员集中到一个或多个特定地点, 通过物理组织上的集中、业务财务流程的优化、财务核算标准的统一等措施, 建立起财务共享服务平台。这是一种典型的实体组织, 是实现财务共享的常用方法, 也是目前国内大多数财务共享服务中心所采用的模式。

实体财务共享服务中心一般划分为“单中心”“多中心”两种模式, “单中心”模式是指集团公司统一建设一个财务共享中心, “多中心”模式是指集团公司依据不同区域或板块建立多个财务共享中心, 两种模式对比如下:



图1 财务共享运营模式对比分析

“多中心”模式可以依据“地域”“板块”“项目”等进行融合, 根据各中心之间的关系又可分为总分模式、平行模式、联邦模式等, 具体如下:



图2 “多中心”共享模式分类情况

一般情况下,企业会结合考虑自身管理架构和实际业务发展情况选择匹配的共享运营模式。运营模式的选择并不是永远不变的,企业可以根据财务共享中心业务的可操作性、项目发展特点、运营成熟度等多个方面进行综合判断,适时转变运营模式。

3.2 虚拟财务共享中心

虚拟财务共享中心不是将共享中心人员进行物理集中,而是通过标准的业务财务流程、高效的财务共享平台和先进的网络通讯技术等,将不同区域的员工联结起来。

在该模式下,在组织人员方面,总部共享人员可以作为管理中心进行统筹业务复核、资金结算等工作,以此来整体把控核算质量,强化风险管控;不同区域板块的共享人员则负责业务初步审核工作,同时负责前端赋能业务发展的财务工作。但这种模式由于缺少经常性的面对面沟通,会导致区域性沟通屏障,同时对于网络通信方式、人员管理模式、制度贯彻落实以及财务核算的标准统一都有很高的要求。

4 财务共享中心两种运营模式对比分析-以 AB 公司为例

4.1 A 公司运营模式情况概述

A 公司根据自身发展需求独立搭建财务共享中心,采取平行的“多中心”模式,针对服务对象划分不同区域板块业务组,主要以纸质单据进行传递并审核。随着业务不断发展,系统不断升级优化,目前 A 公司财务共享系统已实现与业务管理、人力资源管理等部分系统对接打通,但数据集成应用分析相对较少。同时,由于 A 公司下属各单位管理需求和发展模式不同,在资金审批权限设置、财务管理颗粒度、业务核算模式等方面依然存在特色化差异。

4.2 B 公司运营模式情况概述

B 公司采用总分模式构建财务共享中心,通过 1 套 IT 系统集中统一部署、集中管理,形成多个平级运营中心,按照业务核算模块划分业务组,采用电子影像报销模式进行审核,以司库体系作为资金管理平台,积极打造业财一体化、信息集约化、管理现代化,推动财务人员从“核算事务型”到“价值创造型”转变,目标是实现财务数据标准统一、集中共享,灵活出具多维度、多口径的财务分析报告,充分挖掘及创造数据价值,为 B 公司及下属各单位经营管理、分析决策提供强有力支撑。

4.3 两种运营模式对比分析

(1) 组织机构方面: A 公司共享中心运营模式实质是将各区域板块核算人员物理集中到财务共享中心,实现人力资源的规模效应,这是财务人员的“共享”,并非财务管理的共享,这种模式的优势是共享人员能接触到负责单位的所有经济业务,实质是担任核算主管角色,能从整体认识核算模式和监督核算质量,工作更具有综合性、挑战性,但缺点是审核标准和核算质量可能参差不齐; B 公司共享中心运营模式不再区分具体服务对象,按核算模块

划分有利于进行业务规范化和流程标准化,更能实现财务管理的规模效应,但共享人员可能只能接触某个模块业务,认知容易受局限,需要进行轮岗锻炼。

(2) 系统建设方面: A 公司财务共享系统是根据各单位业务发展需求独立搭建的平台,个性化需求设计比较明显,会根据各单位自身的发展特色进行优化调整,部分系统应用融合比较成熟,但各个独立的财务系统很难兼容,在总体层面较难统一标准、统一管理; B 公司财务共享系统是统一指导规划下建设的平台,有利于在总体层面进行集中化管控和统一标准化,可进行深度的数据集成和挖掘分析,但同时也对共享系统智能化建设提出更高要求,才能满足各区域板块不同的发展运营需求。

(3) 档案管理方面: A 公司财务共享中心主要是以传统的纸质媒介作为业务核算依据,这导致会耗费许多人力物力来整理、装订、保存和管理纸质原始档案,这种形式也会导致凭证审核和装订相对滞后; B 公司财务共享中心运用信息化技术推动了传统纸质媒介向电子化、数字化管理转变,在提高效率的同时大大降低了纸质档案管理的成本费用。

(4) 质量管理方面: A 公司财务共享中心一系列财务制度文件来统一审核标准和规范核算方式,但由于共享中心审核人员在政策制度理解、财务专业性、工作责任心等方面存在差异,导致在报销审核和会计核算时质量存在一定参差,暂未建立一套完善的质量管理监督体系; B 公司财务共享中心从质量体系构建方法、实施路径、质量标准 and 质检测评四个方面建立质量管理体系,构建完善的质检执行标准,加强共享中心全体人员质量管理的意识,确保符合质量控制标准的同时高效完成工作任务。

(5) 数据运用方面: A 公司财务共享中心主要提供会计核算服务和履行监督职能,旨在及时准确反映经济业务实质,在对服务单位画像分析、数据集成运用和价值挖掘方面有所欠缺;在“大智移云物区”时代下, B 公司财务共享中心以数智化司库体系建设为依托,更加注重提高资金配置效率和优化企业价值链分析,同时通过财务系统和业务系统的互联互通,充分挖掘数据价值,推动财务开展价值创造工作,为公司决策提供可靠有利支持。

(6) 绩效管理方面: A 公司财务共享中心在系统中设置了员工效率、退单情况等绩效分析,但未考虑审核难度、核算质量等情况,绩效评价的准确性、合理性有所欠缺; B 公司财务共享中心按照业务核算模块进行分组,采取系统派单、竞单方式处理业务,消除了不同单位间审核差异,同时在引入绩效分析的基础上新增个人信誉积分、满意度评价等模块,提升财务共享中心的服务效能。

5 财务共享中心运营模式的优化改进策略

5.1 优化信息系统建设,实现信息集成融合

财务共享中心是集中反映企业所有经济业务的数据池,因此信息系统的融合性、稳定性和智能化对于推动财

务数字化转型是至关重要的。财务共享中心的运营系统一般需要经历建设推进阶段、融合提升阶段和成熟创新阶段，在经验实践过程中不断完成优化升级和数据集成，最终形成企业全过程、全产业链的“大数据”管理，通过数据挖掘运用分析，形成有价值、多维度的财务报告，实现业务与财务“双向融合、双向赋能”，为企业经营决策提供有力支持。

5.2 注重共享团队培养，健全考核激励体系

人才培养和队伍建设是企业发展的新质生产力，高质量的财务工作需要高质量的团队。财务共享中心是财务管理的重要基石，在数智化背景下被赋予了财务转型升级的重要使命，共享人员不再仅仅承担“螺丝钉”的作用，更是肩负了财务赋能公司发展的更高使命。因此，财务共享中心更应注重共享团队的梯队培养，注重财务人员上岗培训、提升培训和专题培训，建立公平、公正、合理的绩效评价体系，从系统培训、考核激励、轮岗晋升等方面建立一套完善的人才管理和发展机制，调动内部员工的积极性和责任心，激发共享财务人员的创新力、影响力、竞争力、带动力和执行力。

5.3 强化风险管控力度，完善监督预警机制

集约化、标准化、智能化财务共享中心承担着企业财务核算和风险管控的重要职能。通过先进技术手段将内控风险防控内嵌于财务共享平台，规范业务流程、严格审批节点，减少费用报销等业务的人为干预，降低财务操作风险。同时在大数据时代，财务共享中心除了依靠共享财务团队的专业审核，对于异常业务数据应建设完善监督预警机制，从源头有效防范违规违法风险。随着电子化档案的不断应用推广，系统如何识别票据的真实性、有效性、唯一性更是成为财务共享中心风险管理的重要课题。

5.4 明确共享职责边界，提升财务管理效率

在财务共享中心建设运营初期，企业需要明确财务共享中心与服务单位、与业务财务之间的职责定位，对于存在交叉的边界地带需明确细化双方职责，如业务的真实性审核和形式审核、业务事项的推动衔接和后续跟踪处理、附件提供的标准化和责任归属、会计核算的监督和纠偏等，避免因职责不清而引发矛盾，明确职责边界，优化工作流程，才能高效协同，业财融合，提升财务管理效率。

6 结束语

综上所述，财务共享中心建设是推动财务数字化转型的重要契机，财务共享中心的运营模式更是成为企业提升核心竞争力、实现降本增效的重要管理手段。财务共享运营模式除了要依靠先进的科技系统进行构建，更要结合企业自身的发展特点和实际需求进行合理优化和设计提升，同时人才培养和队伍建设是企业发展的内驱力和生产力，高效智能的运营系统和专业协作的财务精英形成合力，共同推动企业高质量发展。

【参考文献】

- [1]唐毅平.财务共享服务中心运营模式研究[J].财经界,2021(19):133-134.
- [2]陈明凤.高新技术企业财务共享服务中心的构建与运营模式研究[J].企业管理,2024(6):154-156.
- [3]陈琨.企业集团财务共享服务中心运营模式优化研究[J].企业运营,2023(3):49-51.
- [4]刘旭英.浅析碧桂园财务共享服务中心搭建与运营模式[J].财务金融,2019(8):185.

作者简介：张梦丽（1993.11—），女，毕业院校：西南财经大学，所学专业：金融学，当前就职单位：中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，职称级别：中级会计师。

审计视角下高标准农田建设中存在的问题与对策探析

焦贺丽

西平县审计局, 河南 驻马店 463900

[摘要]高标准农田建设审计监督体系的革新,是筑牢粮食安全根基与农业现代化转型的关键治理工具。针对制度性滞后、数据壁垒与管理协同缺位等结构性矛盾,需构建规划-建设-管护全周期审计框架,通过智能监测技术融合与跨域数据治理能力升级,破解风险识别滞后与监督效能衰减难题。文章提出以审计职能转型驱动治理模式创新,通过嵌入式风险预警机制、区块链化资金穿透追踪及生态绩效动态评估体系的集成应用,推动高标准农田建设从规模驱动向质效并重转型,为构建耕地保护长效机制提供可复制的监督范式。

[关键词]高标准农田建设; 审计监督; 信息化审计; 问题与对策

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16686

中图分类号: F239

文献标识码: A

Analysis of Problems and Countermeasures in High Standard Farmland Construction from the Perspective of Audit

JIAO Heli

Xiping County Audit Bureau, Zhumadian, He'nan, 463900, China

Abstract: The reform of the audit and supervision system for high standard farmland construction is a key governance tool for building a solid foundation for food security and modernizing agriculture. In response to structural contradictions such as institutional lag, data barriers, and lack of management coordination, it is necessary to establish a planning construction management full cycle audit framework, and through the integration of intelligent monitoring technology and the upgrading of cross domain data governance capabilities, solve the problems of lagging risk identification and declining supervision efficiency. The article proposes to drive innovation in governance models through the transformation of audit functions. Through the integrated application of embedded risk warning mechanisms, blockchain based fund penetration tracking, and ecological performance dynamic evaluation systems, it promotes the transformation of high standard farmland construction from scale driven to quality-oriented, providing a replicable supervision paradigm for building a long-term mechanism for farmland protection.

Keywords: high standard farmland construction; audit supervision; information technology audit; problems and countermeasures

引言

在全面推进乡村振兴与农业现代化战略纵深发展的关键阶段,高标准农田建设作为国家粮食安全战略的核心载体,其工程质量的可靠性、资金配置的有效性 & 长效管护的可持续性,已成为关乎农业供给侧结构性改革成败的关键命题。当前,传统审计监督体系在应对项目规划科学性不足、施工过程透明度缺失、管护责任虚置等系统性风险时,暴露出覆盖维度单一、技术工具滞后、响应机制僵化的结构性短板,难以适配高标准农田建设全生命周期管理的动态化、精细化需求。这一矛盾的本质,折射出农业基础设施领域监督范式与高质量发展要求间的深层张力,既源于跨部门协同治理机制的制度性梗阻,也受限于审计技术手段与农业场景融合不足的实践困境。本文以破解“碎片化监管—系统性风险”的悖论为切入点,立足审计监督从合规性审查向价值创造转型的范式革新逻辑,聚焦项目立项论证、资金穿透式管理、工程质量追溯、生态效益评估等关键节点,构建“制度重构—技术赋能—效能转化”三位一体的分析框架,旨在通过审计职能的主动性拓

展、智能工具的嵌入式应用及治理成果的闭环式反馈,形成适应现代农业复杂系统的监督韧性,为新时代耕地保护政策从规模扩张向质效并重转型提供治理工具层面的突破路径。

1 问题产生的原因分析

1.1 审计制度不完善与监督滞后

高标准农田建设的审计监督体系尚未构建覆盖规划、实施、管护的全周期闭环框架,审计介入时点过度集中于竣工结算环节,对前期立项论证的科学性、施工过程的合规性及后期设施维护的持续性缺乏有效监督。制度设计中对农业工程特性的适配性不足,关键审计依据如土壤改良量化标准、水利设施耐久性阈值等指标未形成统一规范,导致监督尺度模糊化。跨年度项目的动态追踪机制缺失,难以穿透式识别资金截留、重复套取等隐蔽性违规操作,监督滞后性使风险防控被动化,弱化审计预警功能。

1.2 信息化水平不高,数据整合困难

高标准农田建设涉及的多源数据因部门间信息平台架构割裂、采集标准不统一,形成“数据烟囱”,导致审

计部门难以完整获取土地权属、工程实施动态及资金流转的全链条信息。物联网传感设备部署率低，农田墒情、作物长势等实时监测数据缺失，叠加地理信息系统更新滞后，使审计分析依赖静态历史数据，难以捕捉隐蔽工程缺陷或资金挪用风险。审计机关对卫星遥感影像、土壤成分图谱等非结构化数据的智能解析能力不足，缺乏深度学习驱动的异常模式识别工具，致使风险预警停留于表层指标比对，无法穿透数据表象揭示系统性治理漏洞。

1.3 项目管理主体责任不清

高标准农田建设涉及的多主体协同机制尚未形成明晰的权责划分框架，地方政府统筹职能虚化、农业农村部门技术监管弱化、施工单位履约责任模糊化等问题并存。项目审批与实施监管权责重叠现象突出，部分区域由同一主体主导立项与验收，诱发“既当运动员又当裁判员”的内部控制失效风险。审计揭示的工程资料缺失、管护协议空转等问题因问责链条断裂，难以精准定位责任主体^[1]。跨部门协作壁垒加剧管理碎片化，如水利设施建设与土壤改良工程缺乏时序衔接，审计整改建议因协调机制缺位陷入“多头推诿”困境，制约系统性治理效能提升。

1.4 地方执行力与重视程度参差不齐

地方政府在高标准农田建设中受短期政绩驱动与财政约束双重影响，部分区域将工程规模扩张异化为“指标竞赛”，以降低建设标准、虚报耕地面积等方式突击完成考核任务，导致“重数量轻质量”倾向蔓延。审计发现，非耕地违规立项、配套设施缩水等问题频发，造成财政资金低效耗散。欠发达地区受限于审计资源短缺与专业能力不足，绩效审计多停留于合规性审查层面，难以揭示工程质量缺陷与生态效益流失等深层次问题，致使整改措施浮于表面。区域发展差异与政策执行弹性叠加，进一步加剧审计标准适用的离散化，削弱监督结果的权威性与政策引导效能，形成“劣币驱逐良币”的逆向激励困局。

2 改进高标准农田建设审计工作的对策建议

2.1 建立健全全过程审计监督机制

高标准农田建设审计监督体系的革新需突破传统事后审计的局限，构建覆盖“规划-实施-管护”全生命周期的动态监督框架。在项目规划阶段，审计节点应前置介入，重点审查建设方案与区域农业发展规划的战略协同性、资金预算编制的科学性，通过多维度可行性论证规避重复建设与资源错配风险。实施阶段推行“嵌入式”事中审计模式，派驻跨领域审计组全程跟踪施工质量与资金流向，运用无人机倾斜摄影、北斗定位传感器等技术实时采集工程进度与地理空间数据，构建可视化审计证据链，精准识别偷工减料、工程量虚报等隐蔽性问题。针对后期管护环节，需制定专项审计规程，建立涵盖农田设施使用率、土壤有机质含量变化、节水灌溉效益等长效评价指标，推动审计重心从工程竣工合规性验证转向全周期综合效益评估。同

步编制农业工程审计标准化操作手册，依据土地平整、水利配套、地力提升等工程类别细化审计标准与方法，明确不同气候带、土壤类型的差异化评价参数，增强监督规范性与实践指导价值。通过全流程监督闭环的构建，实现审计职能从“查错纠弊”向“价值守护”的质效跃升。

2.2 推动审计信息化建设，提升数据利用能力

推动审计信息化建设需以跨部门数据融合为基础，依托高标准农田建设审计大数据平台，打通农业农村、自然资源、财政等系统的数据壁垒，构建覆盖土地确权登记、项目规划审批、施工全周期记录、资金拨付台账的全域数据库，实现农田建设全要素数字化归档与动态更新。深度融合地理信息系统（GIS）与高分辨率遥感影像技术，对农田地块坐标、沟渠管网分布、机耕道路线形等空间信息进行三维建模与历史影像叠加分析，结合无人机巡检实时回传数据，建立“天-空-地”立体化监测网络，精准锁定土地平整面积虚标、同一地块重复套取补贴等违规线索。运用机器学习算法构建多维度关联分析模型，整合气象灾害预警数据、土壤墒情传感器监测值、农作物产量波动曲线及水利设施运行日志等参数，通过时序对比与因果推理评估项目在防灾减灾、耕地质量提升、生态承载力优化等方面的长期效益^[2]。同步深化区块链分布式记账技术在资金审计中的应用，将项目预算申报、招投标合同、工程款支付凭证等关键节点信息上链存证，利用智能合约自动触发资金流向追踪预警，形成穿透式监管闭环，确保审计证据链完整可信，为防范廉政风险、优化财政资源配置提供技术支撑。

2.3 明确管理职责，强化部门协同联动

推动高标准农田建设管理效能提升需构建“权责明晰、协同共治”的长效机制，以三级责任体系为核心框架，明确政府统筹部署的宏观决策职能、农业农村部门项目规划与标准制定的技术指导职能、财政部门预算审核与绩效评估的资金管控职能以及乡镇政府在地块落实、矛盾调解等实施环节的主体责任，形成纵向贯通、横向联动的责任闭环。通过审计机关与纪检监察部门建立“问题线索双向移交、整改问责同步推进”的督查机制，对项目进度滞后、工程质量不达标、资金挪用等突出问题开展穿透式核查，依据《党政领导干部问责条例》对不作为、慢作为现象实施“一案双查”，倒逼责任落实。深化跨部门协同治理模式，依托审计联席会议搭建信息共享平台，针对耕地“非粮化”、配套设施重建轻管等区域性风险，联合制定涵盖土壤改良、灌溉设施运维等全生命周期的动态管护规范，并将第三方专业力量嵌入监督链条，通过委托农业科研院所开展土壤肥力检测、智能传感设备监测水利设施运行效能等技术创新手段，构建“技术鉴定+数据分析+合规审查”的复合型评估体系，有效提升审计结论的科学性与公信力，最终形成多元主体协同发力、监督资源优化配置的

治理格局。

2.4 完善绩效评价机制，注重结果导向

完善高标准农田建设绩效评价机制需以系统化、动态化思维重构考核框架，构建“三维一体”的综合性评估模型：经济维度聚焦粮食产能提升与农业产业链增值效应，将耕地地力等级变化率、单位面积农机作业成本降幅、新型经营主体联农带农收益分成比例等纳入核算体系；社会维度强调耕地资源整合与乡村治理效能，通过卫星遥感监测耕地连片化整治进度、入户调查统计土地流转后劳动力向二三产业转移就业率、第三方评估村集体在设施管护中的组织协调能力；生态维度则引入全生命周期评价理念，量化分析节水灌溉设施碳足迹、土壤有机质含量年际变化、生物沟渠对农田面源污染的拦截效率等指标^[3]。针对地域差异性，建立“基础指标+特色指标”的弹性考核机制，例如在干旱区域增设雨水集蓄利用率、在重金属污染区设定土壤修复达标年限等专项评价参数，并依托区块链技术实现数据采集的客观性与指标权重的动态调整。深化评价结果与资源配置的强关联，将绩效等级作为下一年度项目入库优先级、财政补助拨付比例及地方政府耕地保护责任考核评优的核心依据，同步探索“红黑榜”公示制度与整改保证金制度，对连续不达标地区实施区域限批与约谈问责。此外，依托物联网传感器网络构建绩效数据实时采集系统，对已验收项目开展不少于五年的跟踪监测，结合机器学习算法预测不同技术路径的长期生态经济效益，为高标准农田建设标准迭代与全国耕地保护立法提供实证支撑。

2.5 强化审计成果运用，助推政策优化与制度完善

强化审计成果运用需构建“全链条闭环式”治理体系，以数字化手段升级审计整改追踪机制，开发智能化的“问题清单-责任清单-销号清单”三单联动管理平台，嵌入整改时限自动预警、多部门协同督办、整改效果 AI 预评估等功能模块，对农田建设中的工程质量缺陷、资金截留挪用等高频问题实施“红黄蓝”三色分级动态跟踪，针对系统性风险或久拖未决事项启动纪检监察、财政、自然资源等部门联合督查程序，通过约谈主要负责人、冻结相关项目资金等方式压实整改责任。同步完善审计结果社会化应用路径，依托政府数据开放平台建立“审计云展厅”，以可视化图谱形式动态披露高标准农田建设中的典型违规案例、整改措施及生态效益转化成果，开通公众在线问政、专家评议及农民满意度评价接口，形成社会监督与专业监督的良性互动。深化审计成果向政策供给端的转化能力，

组建由审计署牵头、农业农村部及科研院所参与的“监研一体”政策研判专班，针对审计发现的耕地“非粮化”监管盲区、管护责任主体虚化等制度性漏洞，研究提出《农田建设管理条例》修订草案，明确耕地用途数字化监管、工程管护保险机制等创新条款，并将审计建议纳入省级政府耕地保护责任制考核细则^[4]。建立审计监督与农业高质量发展的正向反馈机制，将审计揭示的土壤改良技术适配性不足、节水设施使用率偏低等问题，转化为区域耕地质量保护补偿标准动态调整、智慧农田新基建投资优先序优化等政策工具包，最终形成“发现问题-督促整改-制度创新-效能提升”的螺旋上升治理格局。

3 结语

高标准农田建设的审计监督体系革新，是筑牢国家粮食安全根基的战略性举措，更是治理能力现代化在农业领域的创新性实践。面对传统监管模式在风险穿透力、技术适配性、响应敏捷性上的多维短板，需以系统思维重构覆盖“规划-建设-管护-评价”全周期的韧性监督框架：通过区块链技术固化工程验收证据链，依托遥感动态监测网络实现耕地质量变化可视化追踪，运用机器学习算法构建资金异常流动预警模型，形成“数据穿透-智能研判-精准制导”的闭环监管体系。未来应加速审计职能从合规性“守门人”向价值创造“赋能者”的范式跃迁，将监督成果转化为耕地保护补偿机制优化、智慧农田新基建布局调整等政策工具包，同时深化“审计+”跨界协同，推动农业科研机构、数字技术企业与基层治理主体共建监督生态网络，以制度创新释放技术红利，以效能转化激活治理动能，最终构建起保障粮食安全、助推乡村振兴、服务“双碳”目标的可持续监督新格局。

[参考文献]

- [1]和杰.审计视角下高标准农田建设存在的问题与对策研究[J].审计观察,2021(9):14-19.
- [2]李建兵,许贯中.审计视角下山西省高标准农田建设中存在的问题与对策探析[J].山西财税,2024(1):44-46.
- [3]李凌屹.审计视角下农业专项资金使用中的问题与对策研究[D].江苏:南京审计大学,2018.
- [4]唐婧.H 市高标准农田建设专项审计的完善研究[D].四川:四川师范大学,2024.

作者简介：焦贺丽（1991.10—），毕业院校：河南财经政法大学，所学专业：财务管理，当前就职单位：西平县审计局，职称级别：审计师（中级）。

建筑施工企业在建项目过程审计研究

把筱宸

西南交通建设集团股份有限公司, 云南 昆明 650000

[摘要]随着建筑行业市场竞争的加剧, 建筑施工企业面临着诸多挑战。在建项目过程审计作为企业内部管理的重要手段, 能够有效规范项目管理流程, 提高项目经济效益, 防范项目风险。本论文通过对建筑施工企业在建项目过程审计的现状进行分析, 探讨过程审计的关键环节和方法, 提出优化在建项目过程审计的建议, 旨在为建筑施工企业提升项目管理水平提供参考。

[关键词]建筑施工企业; 在建项目; 过程审计

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16660

中图分类号: F23

文献标识码: A

Research on Audit of Construction Projects in Progress in Construction Enterprises

BA Xiaochen

Southwest Transportation Construction Group Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000, China

Abstract: With the intensification of market competition in the construction industry, construction companies are facing many challenges. As an important means of internal management in enterprises, process auditing of ongoing projects can effectively standardize project management processes, improve project economic benefits, and prevent project risks. This paper analyzes the current situation of process auditing in construction projects of construction enterprises, explores the key links and methods of process auditing, and proposes suggestions for optimizing process auditing in construction projects, so as to provide reference for construction enterprises to improve their project management level.

Keywords: construction enterprises; projects under construction; process audit

建筑施工企业在项目实施过程中涉及众多环节和复杂的管理活动, 项目周期长、资金投入大、风险因素多等特点使得项目管理难度较大。在建项目过程审计作为一种有效的监督和管理工具, 能够及时发现项目实施过程中的问题, 提出改进建议, 保障项目顺利推进, 提高项目效益。因此, 深入研究建筑施工企业在建项目过程审计具有重要的理论和现实意义。

1 建筑施工企业在建项目过程审计的现状

1.1 审计意识淡薄

部分建筑施工企业对在建项目过程审计的重要性认识不足, 将审计工作视为一种形式, 仅在项目结束后进行简单的财务审计, 忽视了过程审计在项目管理中的作用, 导致审计工作无法有效发挥其监督和管理职能。

1.2 审计人员专业素质参差不齐

在建项目过程审计涉及多个领域的知识, 包括工程管理、财务管理、法律等。然而, 目前部分企业的审计人员专业知识结构单一, 缺乏工程技术和项目管理方面的知识, 难以全面、深入地开展过程审计工作。

1.3 审计范围和内容不全面

一些企业在开展在建项目过程审计时, 仅关注财务收支和资金使用情况, 忽视了项目进度、质量、安全、合同管理等关键环节的审计, 导致审计结果不能全面反映项目实施过程中的问题, 影响了审计工作的有效性和权威性。

1.4 审计信息化程度低

随着信息技术的快速发展, 建筑施工企业在项目管理中逐渐引入信息化手段, 但审计工作信息化程度相对滞后。部分企业仍采用传统的手工审计方式, 导致审计效率低下, 无法及时获取和分析项目过程中的大量数据, 影响了审计工作的及时性和准确性。

2 建筑施工企业在建项目过程审计的关键环节

2.1 项目进度审计

项目进度是衡量项目实施效果的重要指标之一。在建项目过程审计应重点关注项目进度计划的合理性、执行情况以及进度偏差的原因分析。通过对比实际进度与计划进度, 及时发现进度延误的风险点, 分析是否存在施工组织不合理、资源配置不足、外部环境影响等问题, 并提出相应的改进措施, 确保项目按计划推进。

2.2 项目质量审计

工程质量是建筑施工企业的生命线。在建项目过程审计需对工程质量进行严格监督, 包括原材料质量检验、施工工艺控制、质量验收标准执行等方面。审计人员应检查施工单位是否按照设计要求和质量标准进行施工, 是否存在偷工减料、以次充好等行为, 同时关注监理单位的质量监督职责履行情况, 确保工程质量符合合同约定和相关标准。

2.3 项目成本审计

项目成本控制是提高项目经济效益的关键。在建项目

过程审计应从成本预算编制、成本控制措施执行、费用支出合理性等方面进行审查。审计人员需分析成本预算的科学性和准确性,检查成本控制制度是否得到有效执行,是否存在超预算支出、不合理费用报销等问题,并提出成本优化建议,帮助企业在保证项目质量的前提下,降低项目成本,提高经济效益。

2.4 项目合同审计

合同是项目实施的法律依据,合同管理贯穿项目全过程。在建项目过程审计应对合同签订、履行、变更等环节进行审计,审查合同条款的合法性、完整性和合理性,是否存在合同漏洞或潜在风险。同时,关注合同履行情况,检查双方是否按照合同约定履行义务,是否存在违约行为,及时发现合同纠纷隐患,保障企业的合法权益。

2.5 项目安全审计

安全生产是建筑施工企业不可忽视的重要环节。在建项目过程审计应将项目安全审计纳入重点内容,检查施工现场的安全管理制度是否健全,安全防护措施是否到位,是否存在安全隐患。审计人员需关注安全教育培训的开展情况、安全检查记录的完整性以及安全事故处理的及时性和规范性,督促企业加强安全管理,防范安全事故的发生。

3 建筑施工企业建项目过程审计的方法

在建筑施工企业建项目的过程审计中,采用多种审计方法能够有效提升审计工作的全面性和准确性,及时发现项目实施过程中的问题并提出改进建议。以下是几种常用的过程审计方法及其具体应用:

3.1 数据分析法

数据分析法是通过对项目过程中的各类数据进行收集和分析,运用统计分析、趋势分析等方法,发现数据中的异常波动和潜在问题。这种方法能够帮助审计人员快速定位问题,提高审计效率。

在建筑施工企业建项目的过程审计中,数据分析法通过对各类关键数据的收集与分析,为审计人员提供了精准识别项目风险的定量依据。例如,通过对比实际进度与计划进度,分析进度偏差,能够找出导致进度延误的关键因素,如施工组织不合理、资源配置不足或外部环境影响等。这种分析有助于及时调整项目计划,优化资源配置,确保项目按期完成。在质量检测数据方面,审计人员可以通过分析检测结果,查找质量不达标的原因。例如,原材料质量问题或施工工艺不符合标准可能导致质量问题。通过对质量数据的深入分析,可以追溯问题源头,采取针对性措施,如更换不合格原材料或改进施工工艺,从而提升工程质量。在成本支出数据方面,审计人员可以通过分析材料采购价格的变化趋势,判断是否存在价格异常上涨的情况。此外,对比不同施工阶段的成本支出,可以查找成本超支的原因,如费用报销不合理、分包合同管理不善等。通过这些分析,审计人员能够及时发现成本控制中的薄弱

环节,提出优化建议,帮助企业在保证项目质量的前提下,降低项目成本,提高经济效益。

3.2 实地观察法

实地观察法是一种直观且有效的审计手段,要求审计人员亲临施工现场,对项目实施情况进行直接观察和检查,从而获取第一手资料并及时发现潜在问题。通过观察施工人员的操作流程,审计人员可以判断其是否按照规范操作,是否存在违规行为,例如未佩戴安全装备或未按设计要求施工。同时,检查施工现场的安全状况也是关键环节,包括安全防护设施是否齐全,如安全网、防护栏是否安装到位,以及施工人员是否佩戴安全帽等安全装备。此外,实地观察工程质量同样重要,例如检查混凝土浇筑是否密实、钢筋绑扎是否牢固等,以便及时发现质量问题。这种方法使审计人员能够直观地了解项目实施过程中的实际情况,从而及时发现问题并提出针对性的整改建议,确保项目的安全、质量和进度符合要求。

3.3 访谈法

访谈法是一种重要的审计手段,通过与项目管理人员、施工人员、监理人员等相关人员进行深入交流,审计人员能够获取更全面的信息,深入了解项目管理中的薄弱环节。与项目管理人员访谈时,可以了解项目的整体规划、进度安排、成本控制等情况,以及他们在项目管理中遇到的困难和挑战。与施工人员交流则有助于掌握施工过程中的实际操作情况,是否存在技术难题或资源短缺等问题。同时,与监理人员的访谈能够揭示监理职责的履行情况,是否存在监理不到位或监理意见未被采纳的情况。通过这些多角度的信息收集,访谈法帮助审计人员更全面地评估项目实施情况,为后续的审计工作提供有力支持。

3.4 抽样法

在项目过程审计中,由于涉及大量的数据和业务事项,全面审查往往难以实现。抽样法作为一种有效的替代方法,通过按照一定的抽样原则和方法,从项目业务中抽取部分样本进行审查,从而推断总体情况。例如,可以抽取部分工程签证单进行审查,检查签证内容的真实性、合规性,是否存在不合理签证或虚假签证的情况。同时,抽取部分材料采购合同进行审查,检查合同条款的合理性、采购价格的合理性,是否存在关联交易或价格虚高的情况。此外,抽取部分分包合同进行审查,检查分包单位的资质、分包合同的执行情况,是否存在分包单位违规操作或分包费用超支的情况。抽样法能够在有限的审计资源下,高效地发现项目实施过程中的问题,提高审计工作的针对性和有效性。

4 优化建筑施工企业建项目过程审计的建议

4.1 提高审计意识

在建筑施工企业中,提高审计意识是优化在建项目过程审计的基础。企业需通过多样化的手段,如内部培训、宣传手册、专题讲座等,向各级管理人员和一线员工普及

在建项目过程审计的重要性。审计工作不应仅仅被视为财务监督的手段,而应被看作是项目管理中不可或缺的重要环节。它能够有效识别项目实施过程中的潜在风险,提前预警并采取措施加以防范,从而保障项目的顺利推进,提升项目的经济效益。通过将审计工作深度融入项目的全生命周期,从项目立项、规划、实施到竣工验收的各个阶段,形成全员参与、全程监督的审计文化,可以确保每个环节都有审计的参与和监督。这种全面的审计监督机制能够及时发现并纠正问题,避免小问题积累成大隐患,从而提升项目的整体管理水平,为企业的可持续发展提供有力保障。

4.2 加强审计人员队伍建设

企业应重视审计人员的专业发展,定期组织内部培训,邀请行业专家进行授课,提升审计人员在工程技术和项目管理方面的知识水平。同时,鼓励审计人员参加外部学习交流,拓宽视野。支持审计人员考取注册造价师、注册会计师等职业资格证书,提升其专业能力和职业素养,打造一支具备多领域知识的复合型审计队伍,为高质量审计工作奠定基础。

4.3 完善审计范围和内容

企业应根据自身业务范围、项目规模和特点,精心制定全面且详细的在建项目过程审计清单。该清单需明确涵盖项目进度、质量、成本、合同、安全等关键环节,确保审计工作能够全方位覆盖项目实施的各个阶段和方面。具体而言,审计人员应定期审查项目进度计划的执行情况,对比实际进度与计划进度的偏差,分析进度延误的原因;检查质量检测报告,评估工程质量是否符合设计和规范要求;审核成本支出明细,查找成本超支的潜在风险点;评估合同履行情况,确保各方权利义务得到充分履行;审查安全管理制度的执行情况,排查安全隐患。通过这些细致的审查工作,及时发现潜在问题,为项目管理提供有力支持,保障项目顺利推进,从而提升企业的项目管理水平和经济效益。

4.4 推进审计信息化建设

企业应高度重视审计信息化建设,加大相关投入,积极引入先进的审计软件和信息系统,以实现审计工作的信息化和自动化。借助信息化手段,审计人员能够快速获取项目过程中的各类数据,如工程进度、质量检测、成本支出等,从而显著提高审计效率和准确性。同时,利用信息系统对审计数据进行深度分析和共享,可以为企业的决策提供及时、准确的信息支持。例如,通过数据分析功能,

审计人员可以快速识别成本超支、进度延误等问题,并及时采取针对性措施加以解决。此外,信息化系统还能够实现审计工作的标准化和规范化,减少人为因素的干扰,进一步提升审计工作的质量和可靠性。这种技术驱动的审计方式不仅能够帮助企业更好地应对复杂的项目管理需求,还能在市场竞争中占据优势地位,为企业的可持续发展提供有力保障。

4.5 强化审计结果运用

审计工作的核心目标是通过精准发现问题并提出切实可行的建议,推动企业优化管理流程、提升运营效益。为此,企业必须建立一套完善的审计整改跟踪机制,对审计过程中发现的问题进行系统分类与整理,明确每项问题的整改责任人及具体的整改期限,确保问题能够得到及时且有效的解决。此外,企业应将审计结果与项目管理人员的绩效考核紧密挂钩,以此激励项目管理人员高度重视审计工作,并积极主动地参与整改。例如,通过绩效考核制度,对整改不力的管理人员进行问责,对整改效果显著的给予奖励,从而形成一个有效的管理闭环。这种做法不仅能够确保审计工作的价值得到充分体现,还能有效提升企业的整体管理水平,为企业的稳健发展提供有力保障。

5 结束语

建筑施工企业在建项目过程审计是企业内部管理的重要手段,对于规范项目管理流程、提高项目经济效益、防范项目风险具有重要意义。通过对在建项目过程审计现状的分析,明确了过程审计的关键环节和方法,并提出了优化审计工作的建议。企业应高度重视在建项目过程审计工作,加强审计队伍建设,完善审计范围和内容,推进审计信息化建设,强化审计结果运用,充分发挥过程审计在项目管理中的作用,提升企业的项目管理水平和核心竞争力。

[参考文献]

- [1] 张伟. 建筑施工企业项目审计研究[J]. 现代商业, 2022(10): 67-69.
- [2] 李强. 建筑施工企业内部审计存在的问题及对策[J]. 中国内部审计, 2023(5): 45-48.
- [3] 赵敏. 建筑施工企业项目管理与审计[M]. 北京: 中国建筑工业出版社, 2023.
- [4] 刘洋. 建筑施工企业项目进度审计研究[J]. 建筑经济, 2022, 43(8): 78-82.

作者简介: 把筱宸(1989.11—), 男, 汉族, 云南昆明人, 本科, 云南财经大学, 研究方向: 内部审计。

内部控制创新与企业管理效率提高的探究

刘文华¹ 王颖¹ 吕威²

1 沈阳电力勘测设计院有限责任公司, 辽宁 沈阳 110000

2 万卷出版有限责任公司, 辽宁 沈阳 110000

[摘要]在信息化与全球化快速发展的背景下,企业提升管理效率已成为其生存与竞争力的关键驱动力。面对日益复杂的外部环境与迅速变化的市场需求,传统管理模式已无法满足对快速反应、精细化操作与高效风险管控的要求,尤其是内部控制体系中信息流通不畅、决策滞后与资源配置不合理等问题日益突出。作为企业管理体系的核心组成部分,内部控制的创新对于提升管理效率至关重要。通过引入大数据、人工智能等前沿技术,企业不仅能够实现智能化管理,还能增强内部控制体系的灵活性与适应性,显著提升风险防控与资源优化能力。创新的内部控制机制使企业能够更迅速识别并应对市场波动,优化管理流程,提升决策效率,从而为企业的长期发展提供有力支持。

[关键词]内部控制; 企业管理; 效率提高

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16708

中图分类号: F276.6

文献标识码: A

Exploration on the Innovation of Internal Control and the Improvement of Enterprise Management Efficiency

LIU Wenhua¹, WANG Ying¹, LYU Wei²

1. Shenyang Electric Power Survey & Design Institute Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

2. Volumes Publishing Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: Against the backdrop of rapid development of informatization and globalization, improving management efficiency has become a key driving force for the survival and competitiveness of enterprises. In the face of increasingly complex external environments and rapidly changing market demands, traditional management models are no longer able to meet the requirements for rapid response, refined operations, and efficient risk control, especially in the internal control system where problems such as poor information flow, lagging decision-making, and unreasonable resource allocation are becoming increasingly prominent. As a core component of the enterprise management system, innovation in internal control is crucial for improving management efficiency. By introducing cutting-edge technologies such as big data and artificial intelligence, enterprises can not only achieve intelligent management, but also enhance the flexibility and adaptability of their internal control system, significantly improving their risk prevention and resource optimization capabilities. Innovative internal control mechanisms enable enterprises to quickly identify and respond to market fluctuations, optimize management processes, improve decision-making efficiency, and provide strong support for the long-term development of the enterprise.

Keywords: internal control; business management; efficiency improvement

引言

在当前复杂的全球经济环境中,企业面临前所未有的挑战与机遇。要提升管理效率与优化资源配置,高效的内部控制体系至关重要。随着科技不断进步,传统的内部控制方法已逐渐无法满足现代企业对灵活性与高效性的要求,尤其是在数字化转型和智能化管理的背景下,创新型的内部控制机制已成为应对外部环境变化与提升管理效能的必要途径。借助智能化技术与大数据分析,企业能够有效提升风险监控能力、资源配置优化以及决策效率,从而确保持续的竞争优势。

1 内部控制创新对企业管理的影响

1.1 提升管理效率的作用

内部控制创新在提升企业管理效率中发挥着关键作

用,既是增强风险防控的重要手段,也是提升运营效能的核心因素。传统管理模式中,手工操作与冗长的流程往往导致信息流转不畅、决策延误,从而影响整体管理效率。随着数字化转型的推进,智能化管理在此过程中不断突破,推动了内部控制创新,显著提升了企业的管理效能。通过自动化系统的引入,内部控制的管理流程得以简化,不仅减少了冗余步骤,还显著缩短了决策响应的时间,这些系统加速了数据的采集、处理及报告生成,消除了人工操作中可能出现的误差,确保信息能够及时共享,进而提升了工作效率。与此同时,大数据与人工智能的应用为决策提供了更加精确的支持,智能化系统能够实时分析各类数据,预测潜在风险并根据变化给出优化建议,从而确保决策更加精准且具有时效性。内部控制体系的创新还体现在实时

监控与反馈机制的应用，通过对各业务领域的动态监控，管理层能够迅速发现问题并及时调整策略，确保资源的优化配置，避免无效开支，进一步提升企业的运营效率。

1.2 增强企业风险管理能力

随着市场环境的快速变化与风险日益复杂，传统的风险管理方法已难以应对现代企业所面临的各种挑战。以往依赖定期静态评估与人工审查的方式，在面临动态变化的风险时显得效率低下且滞后。随着数字化与智能化技术的引入，内部控制的创新大大增强了企业应对风险的能力，使其能够更灵活、更精确地适应不断变化的市场风险。通过实时数据监控与动态风险评估，内部控制创新已推动了风险管理方式的转型，从单纯的反应式管理发展为预警式管理。借助大数据技术，企业能够持续跟踪市场波动、供应链瓶颈与金融风险等因素，快速识别潜在的风险点，对历史数据的分析与趋势预测，企业能够提前采取应对措施，减小潜在损失，同时避免不必要的风险暴露，这种方法确保了在风险变化时，企业能够及时应对，避免因滞后的评估错失防范机会。智能化风险评估工具的使用，使企业在应对复杂风险时拥有更强的能力。人工智能与机器学习技术可模拟并预测不同的风险场景，为企业提供实时的决策支持。通过智能化系统，企业不仅能够识别风险，还能依据实时数据自动调整应对策略。在面临突发情况时，企业能够迅速调整并优化决策，避免因信息失真或决策延误带来负面影响。此外，智能化系统能够不断学习并优化风险控制措施，使企业始终能够适应市场与业务环境的变化。集成的信息管理系统增强了企业内部的协作与信息共享，使各部门能够实时共享风险数据与应对方案，这种跨部门的协作确保了风险管理不再局限于某一部门，而是全员参与的集体行动。信息流通的顺畅提升了企业对复杂风险的应对能力，同时促进了各部门之间的协调与执行力，进一步提升了企业的整体抗风险能力。

1.3 改善财务透明度与合规性

随着企业规模的不断扩大与业务复杂度的增加，传统的财务监督方法已难以满足日益严格的合规要求。通过内部控制创新，尤其是智能化技术的应用，企业财务管理的透明度与合规性得到了显著提升，确保了严格遵守法律法规与行业标准。自动化财务系统的应用有效消除了人工干预，推动了数据处理的标准化与透明化。这些系统能够实时生成财务报告并监控资金流动，一旦出现异常，系统会立即发出警报，从而减少了错误及舞弊的发生。智能系统进一步增强了财务监控的精确性，能够自动识别财务数据中的不一致，及时发出预警，提升了风险识别能力。数字化合规平台的引入，使得财务活动能够在全流程中得到有效监督，确保其合规性。依托大数据分析，平台能够实时识别潜在的合规风险，并根据分析结果生成相应的报告与改进建议，推动财务管理的动态调整与持续优化。智能审

计系统提升了财务审计的效率与准确性，显著缩短了审计周期，并且能够预测潜在的财务风险，确保财务操作的透明与合法。这些技术手段共同作用，进一步强化了企业在财务管理中的合规性与透明度。

2 企业管理效率的关键影响因素

2.1 内部控制体系的完整性与健全性

企业管理效率的提升离不开内部控制体系的健全与完整。传统内控体系常常存在效率低下与响应滞后的问题，这使得企业必须通过创新手段对其进行优化与升级。借助智能化技术与大数据分析，内控体系能够实时监控各类风险，并根据实际情况进行动态调整。通过人工智能与机器学习，企业能够实时识别潜在的财务、运营以及合规性风险，并自动触发预警，调整防控策略，这种方式极大提高了风险应对的反应速度与决策的精准度，避免了信息滞后的问题，确保决策更为及时。内控体系的创新还能够有效优化资源配置与决策流程，智能审批系统与自动化工作流程减少了人为干预，提高了资源利用效率与决策速度。在信息流畅且透明的环境下，决策过程的执行力大幅增强，也促进了跨部门协作，进一步提升了整体的管理效率。通过创新的内控措施，企业能够打破信息壁垒，利用 ERP 系统与协同办公平台实现全员协同管理，这一变革不仅提高了企业内部沟通效率，也增强了其对市场变化的应变能力与灵活性。

2.2 技术、信息系统与组织文化对管理效率的综合作用

在现代企业管理中，技术创新与信息系统的优化，以及积极的组织文化和有效的领导力，共同推动了管理效率的显著提升。云计算、大数据与人工智能等先进技术的应用，使企业在数据处理、实时分析及决策执行中取得了前所未有的速度与精确度。云计算不仅推动了资源的整合与信息的共享，还为企业提供了更加灵活的运营支持。大数据技术则帮助企业深入挖掘市场趋势，提供了更为精准的预测能力，而人工智能的引入，则使得决策过程更加智能化，显著提升了决策响应的速度与准确性。例如，AI 在供应链中的应用，可以准确预测需求波动，进而优化库存与生产计划，降低成本，并减少因供需失衡而带来的风险。与此同时，积极的组织文化对提升管理效率具有重要作用，创新型文化能够激发员工的主动性与创造力，促进团队协作与信息流通。员工在这种文化氛围下，能够主动识别问题、提出解决方案并参与决策，从而使得管理更加高效，灵活性也随之增强。在面对快速变化的市场环境时，这种创新文化帮助企业快速适应并作出反应。领导力在这一过程中起到了至关重要的作用，优秀的领导者通过自身的示范作用，塑造了企业的文化，并推动了组织的变革与创新。通过清晰的战略目标设定、合理的资源配置以及简化决策流程，领导者能够促进团队的协同工作，减少内部摩擦，提升整体运营效率。同时，领导者也通过激励创新、灵活

调整组织结构与业务流程,增强了企业的适应性与市场竞争力。

3 内部控制创新在企业管理中的实施路径

3.1 创新内部控制理念,优化管理流程

创新的内部控制理念已成为提升企业管理效率、应对快速变化市场环境的核心因素。传统的内控模式主要关注合规性与静态的风险管理,但在如今复杂多变的商业环境下,这种方式已显得不足以应对挑战。因此,企业必须转向更加灵活与实时的风险管理和流程优化策略。内控创新的一大特点是强化实时监控与数据驱动的决策支持,企业通过大数据与人工智能技术,可以对潜在风险进行实时监控与预测^[1]。例如,利用大数据分析,企业能够及时识别供应链瓶颈或市场需求波动等关键因素,并快速调整资源配置与生产计划。人工智能通过智能预测模型,不仅优化库存管理,还能有效调度财务资源,从而确保企业在市场变动中保持灵活性与适应性。这样的创新不仅有助于减少信息滞后或决策失误带来的风险,还能在问题发生之前采取主动措施进行防范。在优化内部流程方面,结合精益管理与流程再造理念的内部控制创新可以大幅提升企业的运营效率。通过简化决策流程、消除冗余环节,企业能有效降低管理成本。自动化审批流程与智能化工作流管理系统减少了人工干预,提升了决策的效率与准确性,这种优化使得企业在日常运营中能够快速响应市场需求变化,确保信息流畅通无阻。与此同时,内控创新有助于企业在资源配置上实现更加精确的优化。实时数据监控与智能分析的结合,使得企业能够根据市场变化动态调整战略与运营计划。跨部门的协作与信息共享也得到了显著增强,这提升了企业在复杂市场环境中的整体应变能力,进一步加强了企业的竞争优势。

3.2 完善制度体系,增强管理效能

完善的制度体系是提升企业管理效能的基础。一个既健全又灵活的制度框架,不仅为企业提供清晰的操作指南,还能确保各项管理活动能够高效、有序地开展。在如今快速变化的市场环境下,企业应根据实际需求与发展阶段,及时调整和完善制度,以确保其与企业的战略目标和经营实际相契合。制度的全面性是关键。企业必须覆盖财务管理、风险控制、员工行为规范等重要领域,并确保制度与实际操作紧密结合,明确部门职责与岗位权限,规范各类操作流程,企业能够有效减少资源浪费与管理混乱的风险^[2]。例如,在财务管理方面,设计清晰的资金审批和报销流程,可以避免不必要的支出并降低审计风险。引入智能化审批系统能够进一步提高执行效率,减少人工操作中的失误与延误,确保资源得到最优利用。持续的绩效评估与反馈机制同样是制度体系的重要组成部分。企业应建立基于关键绩效指标(KPI)的考核体系,不仅对员工的工作成果进行评价,还能实时跟踪管理过程中各环节的执行情

况,从而实现精细化管理。借助数据分析工具,企业可以动态监控员工表现与工作进度,根据绩效结果及时调整战略或工作流程。智能分析工具的应用,能够对团队协作与项目进度进行评估,发现潜在瓶颈并优化资源配置,提升整体管理效能。为了应对外部环境的变化和市场需求,企业还需不断优化其制度体系,建立灵活的制度调整机制,确保能够快速响应法规变动、市场竞争以及技术进步,成为企业生存与发展的保障。通过实时监控外部环境的变化,企业能及时调整制度内容,保持与时俱进。在此过程中,结合智能决策支持系统,企业能更加精确地识别需要调整的领域,并迅速实施变更,推动内部管理走向精细化与现代化。

3.3 引入智能化管理系统,提升决策效率

随着科技的快速进步,智能化管理系统已成为提升企业决策效率的重要工具。通过引入人工智能、大数据分析、云计算等前沿技术,企业可以实时处理大量数据,识别市场趋势、客户需求及潜在风险,从而为决策者提供精准的决策支持。这种技术驱动的决策模式不仅提升了决策的准确性,还缩短了决策周期,提高了企业应对市场变化的灵活性与响应速度^[3]。智能化管理系统集成了先进的数据分析算法与机器学习技术,使得企业能够实时追踪和分析运营中的各类数据。例如,系统能够深入挖掘历史销售数据、客户行为以及市场动态,精准预测产品需求趋势、库存周转率,甚至揭示潜在的市场竞争态势。基于数据的预测功能,企业能够及早识别市场机会或潜在风险,及时调整战略方向,避免因信息滞后或决策失误导致的损失。通过自动化数据处理与实时反馈,智能化管理系统显著提升了决策效率和精确度。传统的决策依赖人工分析与判断,容易受到主观因素的影响,而智能系统则运用机器学习与优化算法自动分析处理数据,减少人为决策的偏差。例如,自动化的财务分析系统可以实时监控资金流动、成本控制及预算执行情况,为管理层提供快速的资金调度或资源再分配决策支持。深度整合企业现有业务流程,使得智能化管理系统能够智能优化资源配置,进一步提升运营效率。通过云平台的协同管理功能,跨部门的信息流动变得更加顺畅,生产、销售与采购等环节的数据能即时共享,减少了沟通与协调的成本,从而增强了整体运营效率。智能系统还可以根据实时数据动态调整资源分配策略,确保各项业务活动的最优配置。

3.4 结合大数据与人工智能,创新内部控制方法

大数据与人工智能的快速发展推动了企业内部控制的变革。传统模式依赖人工操作,反应慢且易受人为因素影响,而新技术提供了更精准、实时的控制手段,显著提升了效率与效果。大数据技术可实时收集并分析企业的财务、销售及供应链数据,帮助快速识别潜在风险,如异常交易或库存问题。系统通过数据挖掘与模式识别,及时发现风险,确保企业能够迅速采取预防措施,避免损失。人

工智能通过机器学习优化内部控制,提升对复杂情境的风险识别与管理能力。AI 模型分析历史数据,预测未来风险,自动调整控制措施,确保精准及时地反应,减少人为误差。结合大数据与人工智能的控制方式不仅提升了风险监控的精度,也推动了决策科学化与透明化。管理层通过数据分析,能够做出前瞻性战略调整,优化资源配置,提高运营效率。这种基于数据的内部控制方法增强了企业的灵活性、合规性与透明度,有效应对市场变化,优化管理,降低风险,确保可持续发展。

4 结语

本文探讨了创新型内部控制在提升企业管理效率中的关键作用,重点分析了完善的内部控制体系、技术支持以及组织文化对管理效能的影响。在快速变化的市场环境中,企业需不断创新内部控制方式,以提高风险管理水平、优化资源配置,并提升决策效率。借助大数据与人工智能等先进技术,创新的内部控制理念已成为提升管理水平与增强竞争力的核心驱动力。随着技术的进步,管理智能化

得到了有效推动。实时监控与动态调整的能力使企业能够迅速应对市场变化,提升了透明度并提高了资源配置的效率。通过优化的管理流程与智能系统,企业能够高效协调工作,作出精准决策。创新的内部控制不仅能够有效规避风险,提升管理透明度,还增强了企业应对市场变化的能力,为长期竞争力与可持续发展提供了坚实的基础。

[参考文献]

- [1]冯晶晶.内部控制创新与企业管理效率提高的探究[J].市场周刊,2024,37(8):92-95.
- [2]乔君宁.内部控制质量对企业创新效率的影响研究[D].陕西:西安理工大学,2024.
- [3]孙敬轩.内部控制、外部审计与企业创新效率[D].云南:云南大学,2022.

作者简介:刘文华(1985.11—),毕业院校:辽宁大学,沈阳工业大学,所学专业:旅游管理,电气工程及其自动化专业,当前就职单位:沈阳电力勘测设计院有限责任公司,职务:综合管理部副主任,职称级别:中级经济师。

电力物资管理工作中存在的问题及其对策

王 含

中国华电科工集团有限公司，北京 100000

[摘要]电力物资管理作为保障电力系统安全稳定运行的核心支撑,其效能优化对能源供给可靠性与社会经济韧性具有战略意义。当前行业实践中,采购流程冗余、库存动态失衡、配送时效滞后等系统性矛盾日益凸显,暴露出传统管理模式与新型电力系统建设需求的深层脱节。基于全生命周期管理与协同治理理论,从供应链重构、智能技术渗透、成本效益平衡等维度切入,提出涵盖采购机制革新、库存动态调控、物流网络优化的综合解决方案,旨在破解资源错配与效率损耗的双重困境。通过制度设计与技术赋能的协同演进,可实现电力物资管理从被动响应向主动预测的范式跃迁,为能源行业提质增效提供理论参考与实践路径。

[关键词]电力物资管理; 问题; 对策

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16697

中图分类号: TP3

文献标识码: A

Problems and Countermeasures in the Management of Electric Power Materials

WANG Han

China Huadian Engineering Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract: Power material management, as the core support for ensuring the safe and stable operation of the power system, has strategic significance in optimizing its efficiency for energy supply reliability and socio-economic resilience. In the current industry practice, systemic contradictions such as redundant procurement processes, dynamic inventory imbalances, and delayed delivery times are becoming increasingly prominent, exposing the deep disconnect between traditional management models and the needs of new power system construction. Based on the theory of full lifecycle management and collaborative governance, a comprehensive solution covering procurement mechanism innovation, inventory dynamic control, and logistics network optimization is proposed from the dimensions of supply chain reconstruction, intelligent technology penetration, and cost-benefit balance, aiming to solve the dual dilemma of resource mismatch and efficiency loss. Through the collaborative evolution of institutional design and technological empowerment, the paradigm shift of power material management from passive response to active prediction can be achieved, providing theoretical references and practical paths for improving the quality and efficiency of the energy industry.

Keywords: power material management; problems; countermeasures

引言

在能源结构转型与新型电力系统建设的双重驱动下,电力物资管理正经历从规模扩张向精细运营的战略转向。作为连接电力生产、传输、消费各环节的枢纽,物资管理体系的效能直接影响供电可靠性维护与国有资产保值增值。然而,行业现行管理模式仍存在显著短板。采购审批的行政化特征削弱市场响应速度,库存规划的静态思维加剧资源错配风险,物流配送的粗放操作推高运营成本。这些矛盾在新能源大规模并网、极端天气频发等新场景下愈发尖锐,倒逼管理机制创新。通过系统梳理电力物资管理的特性约束与现实困境,构建技术-制度-价值三维优化框架,探索符合我国能源发展战略的物资管理升级路径,为行业可持续发展提供决策支撑。

1 电力物资管理的特点

电力物资管理体系在运行逻辑上具有显著的特殊性,其核心特征可概括为社会属性与技术属性的双重交织。从社会属性来看,电力物资供应直接关联社会用电稳定性,

具有强公共事业属性。由于电力作为现代社会基础能源的不可替代性,物资短缺可能引发区域性供电中断,进而影响居民生活保障、工业生产连续性乃至社会秩序稳定。这种牵一发而动全身的特性,决定了电力物资管理必须遵循按需即时响应原则,要求企业建立动态储备机制与应急响应体系,确保物资供应与电力生产需求的高度匹配。技术属性层面则呈现多维复杂性。首先,电力物资的跨部门协作特征突出,采购计划需对接生产部门需求预测,物流调度依赖电网基建布局,仓储管理需适配变电站分布特征,这种多部门联动的运作模式对管理协同性提出极高要求。其次,核心设备的技术壁垒形成天然管理难点。以发电机组为例,大型水轮机、汽轮机关键设备不仅采购周期长、维护技术门槛高,且国内具备专业生产能力的企业集中于少数央企,供应链弹性相对脆弱。再者,生产资源的双重依赖性加剧管理复杂度。一方面需保障煤炭、天然气等一次能源的稳定供应以支撑火电生产;另一方面,新能源发电设备的并网运维又需配套智能监测系统与专业技术团

队。这种传统能源依赖与技术创新驱动的叠加效应，使得电力物资管理始终处于动态平衡的挑战之中。

2 电力物资管理工作中的问题分析

2.1 采购流程不规范与效率低下

电力物资采购流程的规范性不足与执行效率低下，本质上是管理体系与业务需求脱节的系统性体现。现行采购机制中，审批层级冗余与决策权责模糊的问题尤为突出，跨部门协作的流程设计缺乏动态响应能力，导致需求确认、供应商选择、合同签订等关键环节存在重复性沟通与时间损耗。例如，部分企业仍沿用传统纸质化审批模式，未建立与生产计划联动的动态需求响应机制，致使物资采购周期与项目进度错配，直接影响电力设施运维的连续性。更深层矛盾体现在供应链协同机制的缺失。采购部门与技术、财务等部门的职能边界固化，信息共享平台建设滞后，导致技术参数确认延迟、预算编制与市场波动脱节等问题频发。同时，供应链管理策略的粗放化进一步加剧流程低效，资质审核标准不明确、动态考核机制缺位，使得部分供应商交付能力不足却仍占据准入资格，最终推高采购风险与纠错成本。值得注意的是，现有流程对紧急采购场景的适应性较弱，异常情况处理依赖人工干预，缺乏标准化应急预案，这在设备突发故障抢修等场景中尤为显著，严重制约电力系统的应急保障能力。

2.2 库存积压与动态调控不足

电力物资库存管理的低效与动态调控能力薄弱，反映了传统管理模式与新型电力系统运行需求之间的深层矛盾。现行库存管理体系普遍存在供需失衡的结构性矛盾。一方面，需求预测依赖经验判断与静态历史数据，缺乏对电网建设周期、设备迭代规律及突发应急需求的动态适配能力，导致部分物资超量储备形成长期积压；另一方面，关键通用物资（如变压器、电缆等）因跨区域调配机制僵化，难以实现跨项目、跨区域的余缺调剂，造成局部积压与结构性短缺并存的资源浪费现象。更深层问题在于库存控制策略的粗放化。多数企业未建立基于设备全生命周期成本的动态库存模型，仓储规划仅以满足当前需求为单一目标，忽视设备退役报废、技术升级导致的物资价值波动。同时，跨部门信息孤岛现象加剧调控难度：生产部门的消耗数据与采购部门的补货周期缺乏实时联动，仓储管理系统与财务成本核算模块间存在数据断层，导致库存预警阈值设定滞后于实际需求变化。此外，应急物资储备策略的僵化性尤为突出，现有预案多基于常规场景设计，缺乏对极端天气、电网故障等突发事件的弹性响应机制，紧急状态下物资调度常因审批流程冗长、仓储网络协同性不足而延误，直接影响电力系统的应急保障效能。

2.3 物资配送时效性与成本问题

电力物资配送体系的时效性与经济性矛盾，本质上是物流网络规划与运营策略的适配性缺陷。当前多级配送网络存在结构性矛盾，跨区域运输环节的审批流程繁琐与信

息传递延迟，导致紧急物资调拨响应周期延长，难以满足电网故障抢修等时效敏感场景需求。同时，配送路径规划过度依赖传统经验模型，缺乏对实时路况、天气变化及交通管制等动态因素的智能适配能力，造成运输路线迂回冗余，既推高燃油消耗等直接成本，又衍生出隐性时间成本损失。更深层矛盾体现在物流资源调度机制的粗放化，仓储节点与运输单元间的信息协同断层，导致车辆空载率与仓库闲置率居高不下，资源利用率与配送效率呈非线性负相关。此外，成本控制策略的短视性加剧体系失衡，多数企业仅关注单次运输成本最小化，忽视设备运输过程中的振动防护、温湿度控制等质量保障投入，导致物资损耗率隐性上升，全生命周期成本反而攀升。值得注意的是，应急配送场景的成本效益评估机制尚未建立，极端情况下不计成本保供的被动模式，既暴露出现有预案的经济性缺陷，也反映出配送体系弹性与鲁棒性的双重不足。

3 优化电力物资管理的对策建议

3.1 完善采购与供应链管理体系

电力物资采购与供应链的效能提升需打破传统分段管理模式，构建全流程协同治理架构^[1]。战略设计上，应推行供应商全周期动态管理机制，整合资质审查、履约评估与绩效淘汰体系，形成技术适配-风险控制-价值共生的闭环生态。重点聚焦关键设备采购环节，建立多维评标模型，将供应商应急响应能力、设备兼容性等指标纳入评价体系，规避低价竞争引发的质量隐患与交付风险。流程再造层面，需强化采购决策与生产调度的耦合度，开发需求预测与库存波动的实时联动算法。采用智能合约技术固化采购规则，实现合同签订、订单跟踪等环节的自动化流转，压缩人为操作导致的效率损耗。针对抢险保供等特殊场景，可构建分级预警-弹性谈判响应机制，预设差异化采购模板与绿色审批通道，确保极端情况下物资调配的时效性。技术融合领域，建议搭建供应链全景可视化平台，破除采购、仓储、运输等环节的数据孤岛。利用区块链技术建立供应商信用追溯链，实现设备生产溯源、物流轨迹监控与质量验收数据的不可篡改存证。同步引入需求协同分析工具，结合电网基建规划与历史消耗规律，智能生成采购批次与规模建议，降低过量储备导致的资金沉淀与仓储压力。

3.2 构建智能化库存管理模式

电力物资库存管理的现代化转型需重构传统静态管理模式，以数据融合与智能决策为核心重塑库存控制体系。技术集成层面，可部署物联网传感器网络实时捕获物资位置、环境温湿度及使用频次等核心指标，结合边缘计算技术实现仓储状态的自主感知与异常预警。通过虚拟仿真技术建立仓储动态模型，模拟突发性需求激增或设备集中退役场景下的物资消耗曲线，辅助管理者优化储备策略与空间布局，有效缓解供需动态失衡矛盾^[2]。算法设计层面，需开发融合多变量约束的自适应库存优化模型。基于电力

设备的技术寿命周期与经济价值衰减规律,将采购周期、维护成本、应急响应阈值等参数纳入非线性计算框架,构建需求触发-动态补货-效能评估的闭环反馈机制。例如,针对断路器等高精密设备,可依据设备运行负荷曲线匹配差异化补货策略,规避因技术升级引发的库存过时风险;对电缆等通用物资,则利用时间序列分析挖掘消耗规律与电网改造项目的关联特征,实现安全库存的智能修正。协同运作层面,需建立跨职能数据共享中枢,推动库存管理与生产调度的深度联动。采用分布式账本技术实现库存数据在采购、运维及财务部门间的可信同步,确保储备调整与项目预算、施工进度的精准适配。在此基础上,探索构建区域级物资协同调度平台,整合分散的仓储节点与运输资源,依托实时资源分配算法开展跨企业余缺调剂,形成分散储备-弹性调配-应急优先的敏捷管理模式,显著提升库存周转效率与突发事件的物资保障能力。

3.3 提升物流配送效率

电力物资配送效能的升级需突破孤岛式作业的传统桎梏,构建场景感知-资源调度-成本最优的动态适配体系。技术攻坚层面,可部署自适应路径规划引擎,整合实时交通流量、施工管制信息及气象预警数据,通过时空约束下的多模态优化算法(如实时重路由策略、动态优先级配置)重构运输网络。针对超限设备(如变压器的宽体运输),引入三维地理信息建模与物理碰撞检测技术,预判特殊路段通行可行性,降低因路线规划失误引发的掉头改道频次,同步借助无线射频标签与北斗高精度定位实现运输轨迹全程可追溯。资源协同层面,需建立跨组织物流资源共享生态。以区域性虚拟物流池为载体,打通上下游企业间的闲置运力与仓储空间数据流,开发运力供需智能撮合算法^[3]。典型案例中,可设计骨干枢纽集中分拨+边缘节点灵活响应的多层级联运架构:对标准件物资采用铁路干线集约运输以降低单位成本,针对应急抢修场景启用固定翼无人机与地面机器人的联合作业模式,形成分级分类的差异化配送方案。管理创新层面,应深化物流与业务场景的智能联动。利用混合现实技术构建配送方案仿真环境,评估不同优先级设定对电网故障恢复效率的边际影响,动态生成最优调度指令。此外,构建异常事件弹性响应知识库,预置极端天气的风险规避路线、设备紧急更换的替代供应商名录等应急资源,通过决策树模型缩短突发事件处置周期。配套改革中,需重构物流成本核算框架,量化运输振动导致的设备寿命折损、延误造成的用户停电损失等隐性成本维度,推动管理模式从显性成本控制向全价值链优化的战略转型。

3.4 强化成本管控与经济效益

电力物资成本控制的深化需跳出传统降本优先的单

一逻辑,转向全生命周期视角下的综合价值最优导向。管理机制层面,应建立成本波动动态监测模型,整合采购价格、仓储损耗、运维支出等多维度数据流,通过边际成本分析与敏感性测试识别关键成本驱动因子。例如,针对变压器等高价值设备,可构建基于设备服役状态与故障率的维护成本预测模型,动态调整预防性维护频次,避免因过度维护推高成本或维护不足引发连锁损失。技术工具层面,需开发成本、效益协同决策系统,将隐性成本显性化。利用区块链技术追溯物资流转各环节的成本贡献度,量化物资质量缺陷导致的返工成本、配送延误引发的停电损失等非直观经济影响,为精细化管理提供依据。同时,引入供应链金融工具优化资金占用,通过动态贴现、库存质押等模式盘活沉淀资金,缓解采购周期与支付周期的错配压力。协同体系层面,需推动财务与业务的深度耦合。打破部门间成本管控的职能壁垒,建立采购-仓储-运维联动的预算编制机制,以项目全周期成本最优为目标动态分配资源。例如,在电网升级项目中,通过模拟不同设备选型方案对初期投资与后期维护成本的综合影响,实现技术可行性与经济合理性的平衡。此外,需重构绩效考核体系,从单纯的成本节约指标转向包含质量保障、供应时效、风险控制等维度的综合效益评估,引导管理行为向价值创造聚焦。

4 结语

电力物资管理体系的升级亟待突破传统粗放管理模式,构建技术赋能与制度创新的协同机制。当前行业面临的采购冗余、库存失衡与配送迟滞等矛盾,本质源于线性化管理与电力系统动态需求的错配。通过智能化库存调控、供应链全链协同及全生命周期成本优化,可实现从被动响应到主动预判的范式跃迁。未来需聚焦三大方向。推动物联网、数字孪生与传统仓储的融合;建立新能源适配的弹性储备规则;完善碳足迹追踪的绿色供应链体系。需培育数据驱动的协同文化,破解部门壁垒,通过技术-制度-文化的协同创新,实现安全保供与可持续发展的动态平衡,为新型电力系统建设提供核心支撑。

【参考文献】

- [1]席勇.浅谈电力物资管理工作中存在的问题及其对策[J].商业文化,2020(30):82-83.
- [2]裴宇豪,乐程毅,贝斌斌,等.电力物资管理工作存在的问题及对策分析[J].投资与合作,2022(5):166-168.
- [3]张舒然.电力物资管理工作中的问题与解决策略分析[J].中国物流与采购,2021(18):49-50.

作者简介:王含(1983.12—),男,毕业于河北工业大学,所学专业:交通运输专业,目前就职于中国华电科工集团有限公司,职务:采购物资部经理。

国企战略财务管理实践路径分析

吕美蓉

新疆文化旅游投资集团有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]近年来，随着国家对国企改革力度的加大，国有企业所处的发展环境日益复杂。因此，在发展过程中，国有企业需对传统模式进行改进和完善，推动财务管理实现有效转型。在新的时代背景下，为确保国企的可持续发展，必须从战略高度审视问题，科学全面地分析企业的内、外部环境，并据此制定符合公司发展的战略规划 and 目标，以提升企业的竞争力。基于此，该文章主要针对企业强化战略财务管理工作进行了分析，并且提出了相应的意见和建议，希望能给有关人员带来帮助和参考。

[关键词]国有企业；战略财务管理；策略

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16680

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of the Practical Path of Strategic Financial Management in State-owned Enterprises

LYU Meirong

Xinjiang Cultural Tourism Investment Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: In recent years, with the increasing efforts of the state to reform state-owned enterprises, the development environment in which state-owned enterprises operate has become increasingly complex. Therefore, in the process of development, state-owned enterprises need to improve and perfect their traditional models, and promote effective transformation of financial management. In the context of the new era, in order to ensure the sustainable development of state-owned enterprises, it is necessary to examine issues from a strategic perspective, scientifically and comprehensively analyze the internal and external environment of the enterprise, and formulate strategic plans and goals that are in line with the company's development based on this, in order to enhance the competitiveness of the enterprise. Based on this, the article mainly analyzes the strengthening of strategic financial management in enterprises and puts forward corresponding opinions and suggestions, hoping to provide help and reference for relevant personnel.

Keywords: state-owned enterprises; strategic financial management; strategy

引言

在经济快速发展的今天，国有企业所面对的竞争环境越来越激烈。国有企业要想在这场激烈的市场竞争中保持实力，获得全面发展，就需要改变传统的财务管理方式，建立新的企业经营理念和经营思路，并加强企业的经营战略。作为国有企业的核心经营单位，财务部门的地位非常重要，而国有企业战略发展的总体状态，主要取决于战略的科学性、规范性和严密性。所以，对国有企业来说，加强财务战略管理是一种必然的趋势。

1 加强企业财务战略管理的必要性

在当前多变的市场环境中，国企正面临日益增多的发展挑战。为此，借助财务战略管理的力量来提升内部控制的有效性，并稳步迈向既定的战略目标，已成为一个亟待深入研究的课题。本文从两个方面对国有企业进行了财务战略管理的必要性进行了分析。（1）为了在激烈的市场竞争中稳固地位，国有企业需做出最优的发展战略选择。强化战略管理是国企实现这一目标的关键。财务战略管理的实施能够有效监督并控制企业的资金流动，在实际运营中，通过收集和分析数据信息，促进国企战略决策的最优化，进而利用高水平的财务战略管理来支撑国企的利润增长。

（2）财务战略管理的实施为国企的经营及其管理优化提

供了有力支撑。在国企日常运营中，通过强化财务战略的执行，可以提升内部控制的效率，确保资源和资本得到最优配置，进而为提高国企的运营管理水平奠定坚实基础。

2 财务战略管控概论

财务战略管理是通过战略决策、战略管理模型以及战略思想来达到国企的财务管理的最优，进而提高国企资本和资源的利用效率。良好的财务战略管控工作，能够实现整个国企内部结构的优化，从而使国企在发展过程中获取一定的效益。国企的财务策略可以划分为收入策略、投资策略以及收入分配等策略。其中，投资与融资策略是国企经营活动的重要保证。国企的投、融资策略是以财务分析为基础的，管理人员要在了解投资融资策略的基础上，针对所面临的风险和压力进行有效的解决，做到对市场趋势的把握，以减少投资、融资阶段所面对的风险。在进行投资与融资策略的构建与控制中，财务管理者应将国企的发展作为重点，加强对投资环境的研究，保证国企资本和资产的合理使用。国企的高管们也应清楚，投资的战略管控是国企发展的中心和重点，要将它放在一个核心的位置上，使其能够更好地进行财务战略管理。

3 企业财务战略类别

根据企业的不同发展时期，企业的资金运用特点和融

资方式，可以将其财务战略划分为：稳健型、扩充型和防御性。

3.1 稳健型战略

稳健经营策略的根本目标是保证国企在不断变化的经济环境中保持平稳的发展。这一策略趋向于保守，其实现的主要途径是提高资源利用效率，并对其进行优化配置。实施稳健的财务策略，可以保证国企在激烈的市场竞争中获得合理的盈利，并通过不断积累的利润来推动国企的发展。采取稳健的策略来获得长期的收入，可以保证资金链的稳定运行，不会盲目地扩大规模。因为，国企高负债意味着要承受高额的利息，会蚕食企业的利润，因此，国企需要采取稳健的经营策略，来对企业的债务总额进行严密的控制。

3.2 扩充型战略

扩充型战略以抢占市场、扩大生产经营规模为核心，是国有企业提升竞争力、落实国家战略的重要选择。实施该战略时，国企需综合运用债券发行、银行贷款、引入战略投资者等多元化融资手段，为规模扩张提供资金保障。外延式经营策略能帮助国企短期内借助外部力量实现规模增长，同时规避股权稀释问题。

但该战略也伴随风险。大规模融资易引发财务风险，资产负债率上升可能导致偿债压力；并购重组带来的整合难题，若处理不当会造成资源内耗；市场预判失误或外部政策变化，也可能引发产能过剩等问题。因此，国企需做好风险评估与管控，确保战略稳健推进。

3.3 防御型战略

在国企经营发展中，受市场波动、政策变化等因素影响，易陷入金融风险与财务危机，因此防御型战略是其稳健发展的关键保障。该战略以削减资本开支为核心，国企常通过剥离低效资产、收缩业务规模、精简人员等方式降低现金流压力。^{**}特别是在行业周期性下行或宏观经济不确定性加剧时，及时剥离非核心且长期亏损的资产，能够快速回笼资金，避免风险蔓延；而针对冗余业务的收缩，可有效减少资源分散问题。^{**}将资源聚焦高回报核心业务，既能提升资金使用效率，又能增强企业抗风险能力，确保在复杂市场环境下持续经营。

4 国有企业如何做好战略型财务转型以支持集团发展战略

4.1 推行全面预算管理

作为国有企业，要具备一定的社会和经济责任，所以在制定发展目标时要与国家发展战略保持一致。国企区别于一般的企业，在制订战略发展目标的过程中，要更多地关注自身的社会责任，科学、合理地分析目前的产业现状，同时与时俱进，从而制定出科学、完备的战略发展目标。因此，国企在实施预算管理的时候，必须把预算管理目标和公司的战略发展目标结合起来，从而确保以企业战略发

展为中心的全面预算管理目标。此外，国有企业要根据自己的实际情况，尽快对其进行完善，要建立一套科学的、以权力和责任为核心的全面预算管理制度，这样，才能更好地实现企业的全面预算管理目标，以及企业的战略发展目标。比如：A 国有企业要根据当前的市场经济形势，并结合企业的实际情况，对企业的日常运作和管理进行进一步的完善。要想有效地实施全面预算管理，首先要有健全的预算管理体系。为此，必须对国有企业的预算实施过程进行持续改进，实现动态和实时的预算执行。在这一过程中，A 企业需要在预算的中期对目标进行考核，对月度、季度的财务目标进行动态审核与分析，同时强化对预算绩效的监督，以及对预算的执行进行责任划分。

4.2 创新绩效评价工作，设置战略财务绩效评价指标

判断国企财务策略成败的一个关键因素，就是要看业绩考核机制能否有效地发挥它的功能。为此，国企要积极贯彻财务战略业绩评估制度，并对业绩评估工作进行持续的创新和改进，使其符合公司的战略发展。当国企的财务策略指数被制定出来之后，就应该把原有的评估指标和它们进行整合，在这一理论的指导下，建立一套新的财务业绩评估指标体系，这样才能科学地评估各个职能部门和全体员工的工作状况，并为员工的绩效评估创造条件。当发现指标设定值与实际值之间存在较大差异时，则应深入调查，并由各职能部门自行分析，在确定指标的合理性和科学性的基础上，还要对其进行综合评价。如此，国有企业就可以建立起一套符合自身发展需要的财务战略评估体系。制定考核机制的目的，就是要检查企业财务策略的执行效果，切实把各项指标落实到企业的筹资、投资、运营等战略环节，并对其执行情况以及绩效评估的最后效果进行定期标准化的总结和反馈。比如，每个月 A 国企将对公司的资金链进行分析，并依据分析结果来判定公司的现金流量是否足够，同时对投资项目是否按计划进行定期全面的评估和分析。因此，通过运用财务战略评估机制，可以使国企的财务管理策略达到最优，为实现国企的战略发展目标打下了坚实的基础。

4.3 注重财务风险管理

如何有效地控制风险，是国企财务战略管理的一个重要考虑因素，任何一种投资都是有风险的，但高风险的同时，也会带来更大的回报。因此，要想保证国企财务战略的成功实施，就必须强化对其进行有效的风险管理。随着国有企业生产和运营规模的扩大，其产品种类日益丰富，然而，在任何发展阶段，企业都不可避免地会面临信用风险、行业竞争风险、法律风险等的挑战。所以，国企要想获得正确的市场预期回报，就必须加强对风险的控制，增强对风险的预防意识，把各类风险都控制在自己的控制范围之内。比如，国企要不断地更新和改进自己的经营思想和观念，在企业内建立起一个完整的风险管理体系，并在

此基础上,引导所有的员工都有风险防范的意识,从而在新的风险定量工具的支持下,为公司的存活打上安全带,保证公司能够实现高速发展。具体而言,A国有企业应该在公司内构建一个综合的风险管理体系,同时要根据各个层次的发展策略来有效地将风险进行集成,对企业的每一个环节、每一个部门都进行全面的评估和考虑。而企业管理层应当依据对产业发展趋势的预判,全面且精确地评估公司内部及外部所面临的各种威胁与风险,确保风险评价的综合性和准确性。在构建风险管理机制时,不能纸上谈兵,要确保制定科学完善的制度,从而实现对风险的有效把控。为此,A国企加强了对风险控制机制实施的监控和评估,全面提高了公司的风险防范水平。此外,A国企实行了一种全新的风险定量管理模式。在激烈的市场竞争中,A国企走的是一条多样化的发展之路,以求突破和发展,这在很大程度上取决于企业对风险进行了全方位的量化管理,包括对风险进行量化的评估、管理等,从而使公司能够更好地利用危机,并将危机转化为机遇。

4.4 做好职能战略与财务战略的协调

为了确保财务战略控制战略的实施,国企应该成立一个战略协调委员会,并赋予它具体的权力。该委员会可以由公司的高管直接负责,并需要每个部门指派有经验的经理作为委员会的成员,定期召开专题会议,讨论公司财务战略控制策略的实施,持续提高各部门之间的协调能力。然而,如果只依靠企业的高管层来执行财务战略管理的战略,这将造成国企在实施过程中出现“表面化”和“程序化”的现象,很难实现其本身的价值。因此,要想切实地保证国企的财务战略实施,首先要做好功能战略的实施。将各职能部门都纳入财务战略管理战略实施的探索工作中,防止各部门之间发生不必要的矛盾。其次,在进行策略协调时,也要注意各部门的责任和调整部门的业务计划。该计划应以实施财务战略管理战略为中心,对各部门的权限和职能进行持续的调整,以确保财务战略可以充分发挥自己的优势。

5 战略型财务支撑国有企业长远发展的重要意义

5.1 促进财务管理向收益管理型,并最终向风险控制转型

在信息不断变化的企业内部和外部环境中,国有企业要根据实际情况,适时地调整自己的财务战略,以便在最短的时间内,实现财务战略的快速调整。在这个过程中,需着重强化对财务数据的深度分析与前瞻性预测,通过搭

建智能财务分析模型,精准识别收益增长潜力与风险隐患点;同时,建立健全财务风险预警机制,将风险防控关口前移,从被动应对转向主动预判。所以,在进行财务战略管理的过程中,要推动国企的财务管理朝着风险可控和收益管理型的方向发展,并适时地根据外部环境的变化,调整财务战略,从而达到动态管理财务战略的目的,成为保证国企价值创造的关键。

5.2 推进财务人才队伍规划建设

为了确保国企的稳健发展,树立坚定的财务战略观念至关重要。作为国企的中坚力量,财务人才队伍必须具备前瞻性的改革创新战略意识。面对企业内部与外部环境的持续变迁,他们需要科学地、准确地判断应采取何种财务战略。国企的未来发展方向,很大程度上依赖于对财务战略的深刻理解与精准把握。因此,国企高层应着重提升自我管理能力,不断学习,以确保财务战略的执行既安全又稳定。同时,财务人才还需具备综合分析能力,以便有效识别并解决风险问题,进而助力企业增强核心竞争力。这一过程中,加强财务人才队伍的规划建设显得尤为重要。

6 结束语

总之,在新的形势下,要加速国有企业的战略发展,必须重视财务战略管理。这就要求国企的经营决策者及财务部门必须深刻认识财务战略管理的重要性,全面把握其内涵,并全方位的去探索财务战略管理的实施路径。通过全面提升国企管理水平,在确保国有企业经济效益最大化的同时,有效防控各类风险,为国有企业稳定与可持续发展奠定了坚实基础,从而助力国有企业在新时代中的稳健前行。

[参考文献]

- [1]刘洋,孙烨.后金融危机时期我国中小企业财务管理策略研究[J].商业经济,2011(4):2.
- [2]童学会.试论综合性文化投资企业初创阶段的财务管理策略[J].中国乡镇企业会计,2013(11):2.
- [3]谢奇志.强化财务管理构建企业发展战略的财务支持体系——以长航重工为例[C].北京:中国宇航出版社,2011.
- [4]刘岩.新时期强化企业会计财务管理的策略[J].黑龙江科学,2020,11(9):134-135.
- [5]田雷.强化企业财务管理的具体策略[J].经济技术协作信息,2017(33):1.

作者简介:吕美蓉(1981.11—),女,籍贯新疆,学历:大学本科,现有职称:高级会计师。

新时代团青工作在企业高质量发展中的作用路径研究

李 欣

神华巴彦淖尔能源有限责任公司, 内蒙古 呼和浩特 010000

[摘要]在伟大时代中往往孕育着伟大的思想,而这些伟大的思想又会引领伟大的实践。在新时代新思想的指引之下,共青团组织应当引导青年树立起正确的理想信念,明确自身的发展方向,认识到所肩负的时代责任,同时还要着力培养那些能够承担起民族复兴重任的时代新人,不断地为党输送新鲜血液,培育出能力强、有担当的中坚力量。就国有企业来讲,青年群体更是企业活力以及创新的源头所在。充分地发挥青年人的优势,这就相当于为企业的发展注入了源源不绝的动力,可以推动企业在新的形势下开展改革创新,进而实现高质量发展。

[关键词]新时代团青工作;企业高质量发展;发展路径

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16679

中图分类号: D64

文献标识码: A

Research on the Role Path of Youth League Work in High Quality Development of Enterprises in the New Era

LI Xin

Shenhua Bayan Nur Energy Co., Ltd., Bayan Nur, Inner Mongolia, 010000, China

Abstract: In great times, great ideas are often nurtured, and these great ideas will lead to great practices. Under the guidance of new ideas in the new era, the Communist Youth League should guide young people to establish correct ideals and beliefs, clarify their own development direction, recognize the responsibilities of the times they shoulder, and at the same time, focus on cultivating new generation members who can shoulder the heavy responsibility of national rejuvenation, continuously supply fresh blood to the Party, and cultivate capable and responsible backbone forces. For state-owned enterprises, the youth group is the source of vitality and innovation. Fully leveraging the advantages of young people is equivalent to injecting a continuous stream of power into the development of enterprises, which can promote reform and innovation in the new situation and achieve high-quality development.

Keywords: youth league work in the new era; high quality development of enterprises; development path

引言

新时代下,企业的发展已然迈入了高质量发展的全新阶段。随着经济形势的持续变化和社会环境的不断发展,企业在竭力追求经济效益的时候,对于社会责任、环境保护以及员工的可持续发展给予了更多的关注。青年员工身为企业发展不可或缺的核心力量,他们具有创新精神且充满活力,在推动企业创新发展以及提升企业竞争力方面,可谓是一支非常重要的力量。团青工作于企业当中的作用正日渐彰显出来,在国有企业里更是如此,怎样凭借行之有效的团青工作来引导青年员工充分挖掘自身潜力,从而推动企业的发展,切实履行社会责任,这已然成为企业实现高质量发展的重要构成部分。新时代的团青工作,一方面要着力去解决青年员工在思想政治引领、职业发展以及社会责任感等方面所存在的诸多问题,另一方面还需要对工作的方式方法加以创新,以此来增强团青工作的吸引力以及影响力,进而激发出青年员工内心深处的创造力与积极性。通过促使团青工作和企业战略目标紧密且有效地结合起来,便能够培育出契合企业高质量发展需求的高素质人才,进而为企业的后续发展源源不断地注入动力并给予有力支持。所以说,探究新时代团青工作在企业高质量发

展进程中所起到的作用的具体路径,有着十分重要的理论层面的意义以及实际应用方面的价值。

1 国有企业团青工作的重要作用

国有企业里的团青工作,在推动企业达成高质量发展的进程当中,占据着颇为重要的位置。团青工作充当着连接企业跟青年员工之间的一座关键桥梁,其既可助力企业顺利实现和青年员工之间的有效沟通,又能进一步激发出青年员工内心的工作热情以及蕴藏的创新潜力。借助开展思想政治教育这一举措,强化青年员工内心的理想信念,引领他们去树立起正确无误的价值观以及世界观。团青工作在推动企业文化建设这件事情上,同样发挥出了积极作用。团组织通过精心组织开展各类多样的活动,以此来强化团队的凝聚力,促使企业的整体向心力以及执行力都得到相应提升^[1]。团组织还能够为青年员工搭建起可供其成长的平台,推动人才的选拔工作以及后续的培养事宜,从而为企业的可持续发展做好充分的人力资源储备。特别是在技术创新以及市场竞争愈发激烈的这样一种大背景之下,团青工作给企业带来了充满活力的年轻创新力量,助力企业在不断变化的市场环境当中始终能够保持着竞争优势。所以说,团青工作对于青年员工个人的发展而言是

极为重要的,同时也为企业的长远发展以及社会责任的切实履行给予了极为有力的支撑。

2 国有企业团青工作面临的主要问题

2.1 思想政治引领有待加强

思想政治引领是团青工作的核心和基础,但在当前许多国有企业中,这项工作仍存在不少薄弱环节。一方面,思想政治教育普遍缺乏创新与针对性,形式单调、内容空泛,难以贴近青年员工的实际需求与思想特点,导致教育效果不佳,难以激发共鸣。另一方面,思想政治工作的阵地建设相对滞后,新媒体平台和数字载体的运用不充分,线上团课、理论宣讲等活动开展力度不够,缺乏影响力和吸引力。此外,一些团组织在策划主题实践活动时缺少整体思路,缺乏系统性和前瞻性,活动安排零散,难以形成持续影响,青年员工的参与热情不高,实际效果不明显。

2.2 工作机制有待健全

在国有企业开展团青工作期间,当前所存在的工作机制还不够完善,这种状况对团青工作进一步深入开展形成了制约作用。尽管团组织在某种程度上已经参与到企业的日常管理以及决策当中,然而因为工作机制不够健全,所以很多团青工作的具体实施往往缺少系统性,并且连贯性方面也存在不足。有一部分团组织其工作职责不够清晰明确,工作内容同样缺乏标准化以及规范化的处理,这就导致团青活动在组织以及实施环节常常呈现出零散的状态,而且还不具备持续开展的可能性。

2.3 团干部队伍建设有待加强

在国有企业开展团青工作期间,团干部队伍建设方面存在着颇为显著的不足之处,迫切需要予以强化。当下,部分团组织的干部队伍其专业素质以及管理能力都算不上很高,很多团干部缺少系统性的培训,实践经验也比较匮乏,导致他们在组织策划各类活动、引导青年思想走向以及参与企业决策等诸多方面的能力都有所欠缺。除此之外,一些团干部的责任意识并不强,主动性与创新精神都有所欠缺,工作积极性以及执行力也都处于较低水平,这对团组织的凝聚力以及影响力产生了影响。

2.4 工作方式方法有待创新

国有企业团青工作在工作方式与方法方面存在一定程度的局限性,迫切需要进行创新。当下,团青工作的方式比较传统,依靠集体活动以及会议等形式,缺少与现代青年需求及兴趣的紧密关联。这些传统方式通常难以吸引年轻一代的目光与参与,致使他们对于团组织的认同感以及归属感偏弱。团青工作在内容设计上也比较单一,忽略了个性化、灵活化的需求,没有充分挖掘互联网以及新媒体的优势^[2]。伴随信息化以及数字化的发展,现代青年对团青工作的期待已然产生变化,他们更为看重互动性、参与感以及实际效果。现有的工作方式方法难以满足这些需求,导致团青工作的吸引力以及影响力逐步削弱。

3 加强国有企业团青工作的建议

3.1 创新思想政治教育,引领青年健康成长

创新思想政治教育是强化国有企业团青工作的关键途径,在当下这个新时代大背景之下思考,怎样能让思想政治教育更契合青年员工的实际需求,这已然成为提高团青工作成效的核心所在。以往的传统思想政治教育形式较为单一,常常仅仅局限在课堂讲授以及理论灌输这些方面,这样的方式很难引发青年员工的共鸣。要更好地引导青年健康茁壮成长,企业就需要在教育内容以及方式层面做出创新。其一,思想政治教育的内容得紧扣时代主题,要关注国家发展战略以及企业发展的实际需求,把青年员工所关心的社会热点、职业发展等相关话题融入进去,以此来强化教育的实用性以及吸引力;其二,教育方式应当更为多样且富有互动性,借助新媒体平台、线上线下相结合等多种方式来开展形式灵活、生动有趣的各类活动,让青年员工能够在参与的过程当中收获思想层面的提升。比如,可组织青年员工观看与企业文化、社会责任有关的专题片,开展座谈会、交流会等形式多样的活动,邀请各个领域内的专家、成功的企业家来分享他们宝贵的经验以及独到的见解,鼓励青年员工与领导、同行展开面对面的思想碰撞以及交流,以此来激发他们内心的责任感与使命感。唯有持续不断地创新思想政治教育的方式以及内容,才能够真正使得青年员工在工作当中寻找到自身的价值,提升他们对于社会责任的担当意识以及集体归属意识,进而为企业的后续发展贡献出更为积极向上的力量。

3.2 开展志愿服务,弘扬奉献精神

志愿服务属于国有企业团青工作的关键构成部分,其既能培育青年员工的社会责任感,又能强化团队的凝聚力,并且能弘扬奉献方面的精神。志愿服务活动把青年员工的个人价值和社会的需求相互结合起来,搭建起一个可展示自我以及服务社会的平台。在这个过程当中,青年员工一方面能够凭借参与公益活动来强化自身社会实践的能力,另一方面也能提升他们团队合作的意识以及集体主义的精神。比如说,团组织能够组织青年员工参与到环境保护、扶贫助困还有教育辅导等一系列公益项目当中,使得他们在实际的操作中体会到帮助他人之后的那种满足感与成就感,进而培育他们的服务精神以及责任感。借助这些志愿服务活动,企业不但能够让自身的社会形象得以增强,而且也能促使公众对企业的认同程度有所提高,同时还可以提升青年员工对于企业的归属感以及认同感^[3]。志愿服务作为一项颇具意义的社会实践活动,是能够切实有效地激发青年员工工作热情的,它能够推动青年员工的个人发展和企业文化的融合走向更为深入的状态,从而给企业履行社会责任以及实现可持续发展赋予新的生机与活力。志愿服务活动也给团组织提供了一个极为重要的渠道,让思想政治教育和实践能够有机地结合起来,进一步推进青年

员工的思想政治工作向前发展。

3.3 拓展新媒体平台，增强工作互动性

在当下这个新时代的大背景之下，去拓展新媒体平台，并且进一步增强团青工作的互动性，已然成为了提升国有企业团青工作成效的关键手段。伴随信息技术呈现出极为迅猛的发展态势，特别是社交媒体、短视频平台以及移动互联网逐步走向普及，青年员工日常的交流方式以及获取信息的途径都发生了从根上讲的改变。团组织理应顺应这样的一种发展潮流，积极主动地借助新媒体平台来和青年员工展开互动，从而冲破传统意义上的沟通方式以及管理模式所设定的束缚。通过搭建起企业专属的社交平台，便能够实时地将企业的各项动态、团组织开展的各项活动以及行业相关的各类资讯分享出去，并且借助线上的互动形式来激励青年员工踊跃参与到企业的决策事宜、文化建设活动以及社会实践当中。除此之外，新媒体平台还能够充当青年员工展示自身风采、相互间交流思想的重要窗口，进而赋予他们更多的参与感以及认同感，以此来激发出他们内心的积极性以及创造力。通过开展像线上主题讨论、视频直播、知识竞赛这类互动性颇为强烈的活动，能够更为有效地吸引并凝聚青年员工，激发起他们干事创业的热情以及创新创造的能力。新媒体所具备的即时性以及广泛性也为团组织创造了诸多的机会，使得其能够快速地对青年员工的需求以及反馈做出回应，从而提升工作的灵活性以及针对性^[4]。拓展新媒体平台，不但能够提升团青工作的互动性，而且还能强化其传播方面所取得的效果以及所产生的影响力，这无疑是一条国有企业团青工作跟上时代步伐、促进企业文化建设以及推动青年成长的有效途径。

3.4 搭建人才培养平台，助力青年成长成才

搭建人才培养平台，这是国有企业团青工作里极为重要的一项举措，其一方面给青年员工带来了职业发展的机遇，另一方面也为企业日后的长远发展留存了高素质的人才资源。构建起完整的人才培养体系之后，企业便能够给予青年员工不同层次的成长舞台以及多样化的成长契机。这个平台会包含各类培训、岗位轮换、导师指导等多种形式，以此助力青年员工在实际工作的进程当中去积累工作经验，进而提升自身的专业技能以及综合素质水平。比如企业可设立专门的青年人才培训基地，定期开展技术培训、管理能力提升课程等相关活动，推动青年员工的职业素养

得以全方位地提升。借助岗位轮换以及跨部门相互交流等方式，青年员工能够拓展自己的眼界，去知晓企业各个领域当中的运作情况以及管理模式，培育出具备多角度思考的能力以及团队协作方面良好的精神状态。除此之外，企业还能够借助和高等院校、科研机构等外部资源展开合作的方式，搭建起将学术与实践相结合的创新平台，从而为青年员工创造出更为宽广的知识学习平台以及技术创新方面的空间。这些举措既可以帮助青年员工在职场当中实现快速的成长，又有助于培育他们内心的责任感以及使命感，进一步强化他们对于企业文化所具有的认同程度以及融入的程度。

4 结语

在企业朝着高质量发展的进程当中，新时代团青所起到的作用变得日渐重要起来。团青工作给企业带来了持续不断的创新活力，同时也为培育契合时代要求的高素质人才给予了强有力的保障。借助于强化思想政治方面的引领举措，完善工作机制的相关安排，创新开展工作的方式方法，以及构建起人才培养的平台等途径，团青工作可充分调动青年员工内心深处的责任感、使命感以及创造力，促使他们能够在实际的实践活动中达成自我价值的实现，助力企业在迈向高质量发展的道路之上不断地向前迈进。展望未来的发展前景，企业需要进一步去强化针对团青工作的实践层面的探索，深化对于青年思想政治方面的工作，充分发挥其在企业长远发展进程当中的积极作用，以此来推动企业在新时代所处的经济环境里面达成更高层次的创新成果与突破成效。

【参考文献】

- [1]王雪竹.团青工作在国有企业中的实践与探索[J].现代企业文化,2024(22):124-126.
- [2]盖欣岩.新时代加强国有企业团青工作的思考[J].胜利油田党校学报,2023,36(5):26-29.
- [3]郭晓曼,尚东平,郝一凡.团青工作与企业管理相结合的探讨[J].当代电力文化,2021(11):63.
- [4]高琼.切实做好新时代下企业团青工作[J].中国盐业,2019(18):41-43.

作者简介：李欣（1989.12—），毕业院校：内蒙古科技大学，所学专业：化学工程与工艺，当前就职单位：神华巴彦淖尔能源有限责任公司，职务：党政综合办科员，职称级别：助理政工师。

基于员工认同感提升的文化宣传内容设计策略

周家豪

上海飞机制造有限公司, 上海 201324

[摘要]企业文化宣传是促进组织凝聚力形成和提升员工认同感的关键举措,有效的文化宣传内容设计可达成组织价值观的传递,更能激起员工情感层面的共鸣以及行为上的认同,由此提升员工归属感以及工作积极性,此文从员工认同感这一核心视角考量,探究文化宣传内容的设计途径,从内容定位、传播载体、互动机制等范畴出发,建立富有针对性及感染力的文化传播体系,采用结构化、情感化与参与化相结合的内容设计手段,推动员工跟企业文化深度聚合,实现整体组织效能上扬,文章呈献的策略拥有可实施及可推广的属性,为企业文化建设提供可行的参考路径。

[关键词]员工认同感; 文化宣传; 内容设计; 组织凝聚力; 内部传播

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16675

中图分类号: F27

文献标识码: A

Design Strategy for Cultural Propaganda Content Based on Enhancing Employee Identity

ZHOU Jiahao

Shanghai Aircraft Manufacturing Co., Ltd., Shanghai, 201324, China

Abstract: Corporate culture promotion is a key measure to promote the formation of organizational cohesion and enhance employee identification. Effective cultural promotion content design can achieve the transmission of organizational values, stimulate emotional resonance and behavioral identification among employees, thereby enhancing their sense of belonging and work enthusiasm. This article explores the design approach of cultural promotion content from the core perspective of employee identification, and establishes a targeted and infectious cultural communication system from the aspects of content positioning, communication carriers, interactive mechanisms, etc. It adopts a combination of structured, emotional, and participatory content design methods to promote the deep aggregation of employees and corporate culture, and achieve overall organizational efficiency improvement. The strategies presented in the article have implementable and promotable attributes, Provide feasible reference paths for corporate culture construction.

Keywords: employee identification; cultural promotion; content design; organizational cohesion; internal dissemination

引言

在现代组织落实管理的阶段里,企业文化如今已成为维护员工关系、激活组织活力的关键要素,伴随企业信息传播途径的多样化,仅凭借传统宣传方式,难以实现员工心理与行为认同的双重满足,尤其在新生代员工慢慢变成职场主力的环境里,文化宣传内容不只是做“传达”,更要催生“共鸣”,衡量文化传播成效的关键指标,非员工认同感莫属,其提升过程的本质是价值观被接纳以及行为实现内化的过程,研究聚焦员工认同感的文化宣传内容设计策略,有着关键的理论及实践意义。

1 员工认同感对文化宣传的影响机制

1.1 员工认同感的构成要素

员工认同感是员工在组织里建立的一种心理衔接与价值契合点,体现在个体对企业的情感投入、认知把握以及行为落实之中,一般涉及情感、认知与行为三个层面内容,在情感层面,表现为员工对企业的归属、忠诚和情绪上的联结,员工于这种感性认同的氛围下,更易萌生安全感与满足感,为认同感的建立筑牢根基。认知层面呈现为员工对企业核心价值观、发展愿景、管理制度等范畴的理解和接纳,员工思想上对组织文化的接纳与支持与否,由

这种理性认同决定,行为层面是认同感向外呈现的关键表现,指员工出于自愿,积极参与组织活动、维护企业荣誉、推广正向文化内容的实际作为,是认同由内心到外在的行为映射。此三个层面彼此支撑、动态协作,共同铸就员工认同感的完整格局,企业做文化宣传内容设计的时候,得综合考虑情感激发、价值解说与行为引导的三个维度,凭借多样化策略实现员工心理、思想及行动的深度契合,打造整齐划一、心向一处的组织文化氛围。

1.2 企业文化对认同感的驱动路径

企业文化作为组织精神的核心凝聚体,可引导员工思想发展、统一价值观念且增强组织的归属感,运用清晰可辨的文化传播,可以催生员工对企业的共同信念,引导其在认知范畴实现价值认同,采用宣扬“以人为本”“创新发展”等理念的方式,能引发员工跟个人职业目标之间的共鸣,便会在心理层面建立起认同。因文化传播而形成的氛围,同样会在情感范畴影响到员工,突显尊重、信任及协作的组织文化,会带动员工产生安全感及自豪感,这样的积极情感反向推动其主动着手工作,把文化价值观内化为自身理念的员工,会在行为之上彰显出积极劲头与责任感,企业文化借助认知启发、情感共鸣以及行为引导这三

条途径，持续带动员工认同感的形成与强化。

1.3 宣传内容在认同感形成中的角色

文化宣传内容是把企业文化转化成员工可认知信息的重要媒介，宛如纽带般将组织理念与员工心理相连，采用科学设计手法的内容，可以精准输送企业文化内涵，引导员工形成认同，按照员工视角叙述的真实故事、荣誉展示、典型人物的突出事迹，可引动情感的共鸣涟漪，增强员工参与的主动性。有着清晰架构、严谨逻辑、贴近员工日常话语的内容形式，还能促进对文化理念的认知与接纳，宣传内容还可借助提升互动性与参与性，诸如文化问答、员工写稿、网络留言等途径，推动员工从“被动接收”过渡到“主动参与”，通过参与进一步强化认同，内容设计不只是具有传递的功效，更应当是搭建员工认同的触发契机与催化剂，增进文化传播的实际成果。

2 文化宣传内容的定位与结构设计

2.1 明确宣传主题与价值导向

企业文化宣传所面临的首要任务，要明确内容的主题设定与价值指引，让其与企业战略目标紧密贴合，同时契合员工内心固有的情感需求，主题设定需具备强大的凝聚力与引导力，能展现企业核心文化的风采，好比处于战略转型阶段，可把“创新、变革、协同”凸显出来作为宣传核心；在稳步前进的发展阶段，可加强对“稳定、责任、成长”等理念的宣扬。主题不应仅停留在高层设定范畴，还可结合员工视角及实际体会，切入日常工作、团队协作、自我成长等相关维度，增强内容在现实中的贴合度与情感的感染力，借助主题与价值导向的双向聚焦，可将文化传播语境进行统一，还可让员工在思想范畴产生方向共鸣，在情感范畴得到认同支撑感。

2.2 内容结构层次的系统化构建

文化宣传内容得形成清晰的逻辑格局，让员工可快速领悟，实现认知的持续累加，一个系统化的内容结构往往包含三个层级：核心价值理念、行为守则与员工轶事，核心价值部分承担起传递企业根本理念跟精神追求的任务，成为所有内容的思想主心骨，就如“诚信作本”“顾客至上”“不断求变”等，内容中应高频展现这些词汇，以实现统一的认知。行为准则是核心价值具体的呈现形式，协助员工知晓“该以怎样方式做”，像借助情境呈现、工作标准制定、典型行为实例等方式，铺就员工日常行为的参照轨道，员工故事对前两层做了情境化表达，它采用“身边人、身边事”的手段叙述价值观的切实体现，最易激起情感的共鸣波澜。

2.3 内容语言风格的适应性调整

在内容传播的阶段中，语言风格和表达方式的挑选，直接关乎员工接受度与传播效果，传统企业文化语言一般体现为庄重、规范的样式，适合在正式场合、制度化文本中采用，然而在面对不同代际以及多样化员工群体时，应

结合受众特性弹性调整风格。就年轻一代员工而言，应采用简洁、轻快、互动效果好的语言，再辅以图文、视频、表情包这类直观的视觉元素，增进阅读兴趣及参与的热度，就生产一线的员工而言，可选取通俗、简明又贴近大众的表达手段，让其轻松弄懂并产生实质共鸣。在视觉风格这一维度，内容的排版应简洁又明朗，适度引入企业品牌色彩及标识元素，造就整齐划一的传播形象，需依照媒介平台特性（如微信公众号、企业内网、短视频平台）灵活地调节内容长度与呈现样式，增强内容适配性及可读性水平，采用语言风格及传播形式的双重优化手段。

3 多元传播载体的融合与运用

3.1 传统与数字媒介的协同结合

在实施文化宣传工作期间，传播载体选得怎样，直接关系到内容的触达成效与传播效率，诸如内刊、橱窗展板、宣传栏之类的传统媒介，有着权威性极高、覆盖面辽阔的特性，利于传达正式的企业政策、价值理念以及企业发展历程等基础文化内容，企业微信、内部社交平台、抖音号、视频号等皆为数字媒介，拥有互动性强、传播迅速、利于多媒体结合的特性，更利于迅速推送热点资讯、员工近况、文化活动等。把传统与数字媒介作协同性结合，属于提升文化宣传触及率与参与活跃度的有效路径，企业内刊中呈现文化相关理念，通过企业微信同步图文版资料及员工评论区反馈详情，在短视频平台发布文化主题的微纪录片以及员工风采影像，能达成同一内容在各平台的立体化传播，增进员工在各种场景下的接触频次以及印象深度，这种采用线上线下结合的传播模式，既在一定程度上兼顾权威性，且强化了互动体验，增强文化内容的渗透影响力。

3.2 个性化推送与互动传播机制

如今信息泛滥成灾的时刻，精准与个性兼备的传播方式，已成为增强文化宣传成效的关键手段，基于员工的岗位类别、兴趣点、年龄层级等项，企业可凭借标签管理系统，把员工按不同传播群体划分，做到定制化内容的针对性推送，为一线生产员工推送安全文化及团队故事内容，为年轻职员推荐职场成长经验分享及创新激励相关内容。企业内部平台可增设兴趣订阅这一功能，员工能自主挑选想要关注的话题，像“企业跃进”“标杆人物”“文化庆典”之类，增强内容接收的自主积极性与黏性，为增添互动活力，可构建点赞、评论、分享、问答之类的参与机制，增进员工于传播过程里的存在感和归宿感。也能借助节日与企业纪念日推动文化互动开展，诸如线上问答的比拼、文化口号的推选等，增强员工对文化内容的关注程度与传播主动性，实现从“单纯接收文化”到“积极参与文化”的改变。

3.3 员工参与内容共创

文化传播那真正的活力，源自员工所形成的参与感、归属感，推动员工一起共创文化内容，属于增强文化内生动力及真实质感的核心策略，企业可按一定周期开展“文

化征文”“企业摄影”“员工手记”等主题活动，推动员工从自身经历的角度，叙述与企业文化相关联的故事、体悟与改变。可开辟“员工故事专栏”“部门文化风采月”“榜样面对面”等专属阵地，邀请各岗位的员工代表参与内容采编活动，让内容的现场感和真实感更上一层楼，为唤起员工的积极性，要创建恰当的激励体系，好比开展“最佳文化传播者”“优质内容生产者”评选，赋予精神荣誉称号或给予物质激励，在传播方式层面，也可经由员工录制视频、配音、绘制手绘漫画等样式，扩大内容创意及表现的维度，增进文化传播的趣味色彩与亲和力。

4 文化宣传效果的评估与优化路径

4.1 建立宣传效果评价指标体系

若实现文化宣传的系统化与不断优化，需创建一套具有科学性、可量化的宣传效果评估指标体系，不妨以“认同度”指标为切入点，评判员工对企业核心理念的理解及认可水平，如运用问卷调查、线上测评等方式，探究员工是否准确领悟企业价值导向。而后是“参与度”指标项，即着重关注员工在文化活动中的活跃表现、内容互动的频繁程度以及传播行为的发生次数，对内容阅读量、点赞及评论数、活动参与人数、员工投稿数目等做统计，皆可展现文化传播的实际到达与互动效果，再者为“满意度”相关指标，经由匿名调研、访谈反馈等形式采集员工对文化宣传内容的感受和建议，判断内容是否贴近现实场景、达成期望，上述指标应配合不同阶段、不同内容主题实施动态对照，逐步提升数据采集模式，实现宣传效果客观化及系统化地评估。

4.2 宣传内容反馈与迭代机制

文化宣传成果的提升不只是依赖前期设计，还需于执行阶段开展持续优化与动态调整，按照员工的真实反馈，企业要构建内容评审跟修正机制，保证宣传内容不偏离核心价值范畴，还可贴合员工关注点的演变，文化宣传活动结束后，以线上调查表、留言互动、即时反馈等方式去收集员工的意见，及时获取内容受认可程度与理解的偏差。针对反响佳的内容可开展深度挖掘，就如同把某一期员工作品拓展成系列专栏内容；面对反馈平淡且存在误解的内容，应马上调整表达形式或者修正内容重点，企业应按期召开由管理者、文化宣传人员以及员工代表组成的评审会议，开展内容库的回顾与更新事宜，厘清哪些内容要淘汰、保留还是优化，由此形成内容设计到传播反馈再到迭代提

升的闭环回路，保障文化宣传不断贴近员工心理、贴合工作实际情形。

4.3 长效机制与文化氛围营造

仅靠阶段性活动与单一媒介，无法完成企业文化的传播，而应当搭建起常态化、长效化的宣传体制，让文化传播渗透进组织日常运行里，需把文化宣传添加到企业年度工作计划和绩效考核指标里，厘清各级部门宣传职责和对应的考评标准，使文化传播工作实现制度化及责任化。聚焦于办公环境文化氛围的营造，像在公共区域设置文化主题墙、增添荣誉展示栏，实施电子屏内容轮播等，让员工于日常工作期间处处可邂逅企业文化内容，收获无声中渗透的传播成效，建立文化活动阶段性机制，诸如月度设文化日活动、季度进行文化成果展示、年度举办文化先进表彰等，增进文化传播的节奏感和庄重仪式感。

5 结语

企业文化真正的价值就是“内化于心、外化于行”，员工认同感提升，恰恰是文化落地的关键表征，在实施文化宣传活动期间，应从员工的角度出发去做，合理规划内容架构与传播途径，畅通认知、情感、行为间的转化路径，以多元化、情境化、互动化的内容规划为手段，能强化员工对企业文化的察觉度与参与情形，还会于潜移默化中铸就认同与归属。文化宣传工作应在内容深度与传播广度上双管齐下，不断改良传播架构，切实达成“以文化人、凝心聚力”这一组织目标。

【参考文献】

- [1]梅洁,范广成.基于让渡价值理论的高校校园文化 MI 构建策略[J].佳木斯大学社会科学学报,2025,43(3):146-152.
- [2]杜闻.T财税软件科技公司员工忠诚度提升策略研究[D].重庆:重庆理工大学,2024.
- [3]胡雪英.新时期企业文化宣传工作策略分析[J].现代企业文化,2024(17):4-6.
- [4]韩雪.党建文化建设对企业员工凝聚力的影响研究[N].山西市场导报,2024-09-12(6).
- [5]乔冠男,郑飞翔.运用企业文化提升国有企业青年员工向心力[J].现代企业文化,2024(35):7-9.

作者简介：周家豪（1994.3—），男，上海市，毕业自吉林动画学院摄影专业，目前就职于上海飞机制造有限公司复合材料中心综合管理部党建室，任职企划干事（主管级），职称为助理政工师。

基于风险管理下的餐饮企业财务控制体系的构建

谢 蕾

航天万源实业有限公司, 北京 100076

[摘要]随着市场经济的不断变化, 餐饮企业的经营模式发生了很大改变。在风险管理下, 餐饮企业的经营面临多方风险。为此, 餐饮企业为了能合理规避各种风险, 要建立良好的财务控制体系, 保障资金可以灵活运用, 减低经营过程中存在的风险。文章阐述了企业财务控制体系的含义和构建作用, 基于风险管理下的餐饮企业财务面临的风险进行分析, 探讨了基于风险管理下的餐饮企业财务控制体系的构建, 供相关人士参考。

[关键词]风险管理; 餐饮企业; 财务控制体系构建

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16661

中图分类号: F23

文献标识码: A

Construction of Financial Control System for Catering Enterprises Based on Risk Management

XIE Lei

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

Abstract: With the continuous changes in the market economy, the business model of catering enterprises has undergone significant changes. Under risk management, catering enterprises face multiple risks in their operations. Therefore, in order to reasonably avoid various risks, catering enterprises need to establish a sound financial control system, ensure that funds can be flexibly used, and reduce risks in the business process. The article elaborates on the meaning and construction role of enterprise financial control system, analyzes the risks faced by catering enterprises' finance based on risk management, and explores the construction of catering enterprises' financial control system based on risk management for reference by relevant personnel.

Keywords: risk management; catering enterprises; construction of financial control system

引言

当前, 随着消费者对于饮食行业需求度的提高和市场环境的变化, 餐饮企业最鲜明特点就是充足的资金流, 而财务控制体系的构建可以合理分配餐饮企业的各项资源, 提高餐饮企业的资源利用率。为此, 餐饮行业需要加强做好财务风险管理, 构建财务控制体系。当前移动支付正在逐步普及中, 给餐饮行业的财务管理面临一定的风险, 应该要意识到货币资金的收支存在较大风险。餐饮企业必须紧紧抓住时代发展的重点, 建立财务控制体系, 加大资金管控力度, 发挥出企业财务内控制体系的职能, 为企业创造出更多的经济效益。

1 基于风险管理下的餐饮企业财务面临的风险

1.1 经营风险

在餐饮企业运营过程中, 需要经营支出。餐饮企业日常的经营支出包括员工工资、采购支出、房租水电费支出。其中, 比较大的支出就是材料采购。由于材料价格并不固定, 而是随时都会改变或者断货, 这是无法控制的。为此, 很多餐饮业把一部分材料以囤积的方式避免断货。但是有时候也会出现供应商断货而导致材料无法及时储备的现象, 这也会影响餐饮企业的经营效益。在仓库管理中, 如果物资入库后因为管理不善, 没有控制好食材的保鲜期, 很容易出现大量食材坏掉无法使用, 也会给企业带来经济

损失; 当材料物资到货后, 库管理人员没有对食材品质进行检查, 没有及时核对供货数量, 从而使所需物资数量与采购入库的数量不符, 出现账目混乱问题, 也会影响后续的财务对账。其次, 随着信息时代的发展, 当下的支付方式已经由传统的现金支付开始逐渐转变为移动支付方式。餐饮行业很多扫码支付软件的使用需要收取额外的手续费, 如果顾客或者餐饮企业自身的原因出现退款行为, 企业需要支付大量的手续费, 这对财务在之后的资金校对生产了影响, 会增加经营成本。最后, 由于外部市场因素, 客流量、地理位置问题, 导致餐饮生意一直不起色, 而企业仍然还需要支付人工、材料以及高额的房租费, 这就导致企业经营面临经济亏损的问题^[1]。

1.2 筹资风险

餐饮企业在成立初期需要投入大量资金, 以确保能够正常运营。而筹资是企业能够在短期内快速获取资金的有效手段, 有利于企业的发展, 不过筹资也并不十分安全。目前, 筹资方式种类比较多, 餐饮企业主要以融资租赁、股权转让、举债等方式, 另外还有许多新的投资方式。如果企业高层领导制定的决策出现问题, 或者财务内部管理分析出现偏差, 没有对相关筹资方式进行风险识别, 很容易造成资金风险, 会直接给企业带来影响, 可以说筹资阶段的财务风险比较大, 相关人员应该谨慎面对筹资, 加强做好风险评估,

提高风险应对能力。此外，一旦实现筹资以后，还需要考虑后续的还款问题以及其中包括的利息费用等，这些支出都需要控制财务管理范围内，结合企业实际情况，选择较为合适的还款方式，有利于企业减少利息费用^[2]。

1.3 投资风险

餐饮企业的资金流动较大，但是却可以在短期内较快获得收益。其实餐饮企业的经营过程中，需要进行两方面投资，第一，企业在创立初期需要在内部投入餐饮设备、餐饮器具等固定设施设备。而大多数流动资金是用于食材的采购，用来填补物质，满足企业日常运作。第二，就是要扩展对外业务面，做项目投资。如果参与企业在投资过程中，有明确的投资方向，充分考虑到投资风险，且又应对方案，那么由管理层级制定决策，通过正确的投资方案就会获取理想的投资效益。反之，因为投资风险性较大，高层决策错误，导致投入资金无法获得理想的效益，出现投资资金收不回的问题，而给企业的资金造成严重损失，影响企业的稳定运行。如果是重大项目投资失败，导致企业财务内部资金无法有效周转，企业可能会面临倒闭^[3]。

2 餐饮企业财务内部控制含义以及作用

在餐饮企业的经营过程中，财务控制体系的构建，可以使得财务各项活动相关法律法规制度的约束下合理、合法开展。财会人员在财务控制体系的制约下，遵守各项规定，履行职责，对企业财会资料进行合理保管，确保财务资料的真实性、可靠性、完整性，避免违法犯罪行为的发生。建立高效的采购制度，统筹利用好企业内部的各项资源，有利于企业各个环节的顺利开展，确保企业稳定、持续地运用。而餐饮企业的财务控制体系主要包含环境控制、风险评估和控制活动三方面^[4]。

通过构建财务控制体系，可以有两个方面作用。一方面，可以降低餐饮企业在资金结算时的舞弊风险，使得企业资金使用更安全。由于餐饮企业的经营模式需要接待大量顾客，而每个人的付款方式也不同，这也就增加了企业的结算风险。而完善的财务控制体系可以减低资金结算风险。第二，通过构建财务控制体系，可以帮助企业灵活运用资金，缩短资金循环周期。餐饮的主要现金流出是物资的采购，为此，需要结合结账周期合理选择供应商，降低购买时的消耗。此外，餐饮行业目前支付方式分为线上、线下两种，可能会存在支付方式不同而导致到账延期的情况，可以通过内部进行财务控制管理和第三方之间的对接，来缩短资金循环周期，保障企业良性发展^[5]。

3 基于风险管理下的餐饮企业财务控制体系的构建

3.1 完善货币资金的收款制度

餐饮企业在实际经营过程中，现金流比较大，而收款问题是控制资金流入的起点，为此，在构建财务控制体系时，针对收款的管理问题，应该要完善当前的货比资金收

款制度，继而在一定程度可以确保资金的安全性，避免企业出现不必要的经济损失。首先，企业财务部门要确保各门店的收款渠道是合理的。如果餐饮企业的收款渠道较多，每天需要核对大概 80%的收款，一方面工作量且核对流程较为复杂，这期间完成的时间也相对较长，会影响财务资金管理工作的顺利开展，另一方面，还无法保障资金的安全性。为此，应该要对货币资金的收款环节进行全面考虑，分析和确认收款渠道的合理性，然后合理筛选使用度高的收款渠道，这样可以减少资金管理工作量，还可以避免风险问题发生。再者，餐饮企业要对线下门店的收款流程进行管束。当下外卖较为流行，门店对于线上收款的订单，就应当利用系统进行订单的处理，还要避免因派送问题导致的收款无法及时回收问题。此外，还应该尽量减少顾客退款问题，减少因为支付大量手续费而给增加经验成本^[6]。

3.2 加强材料采购保存管理

餐饮企业在采购食材时，对数量和质量进行科学设定管理，同时要精准掌握好采购资金流动状况，如周期长短等。对采购环节采取资金结算体系，构建餐饮供应链，确保餐饮食材质量。同时，要拓宽采购渠道，防止发生大规模囤货以及供应商断货现象，确保资金周转灵活性，保证食材能及时供应。对于采购价格的管理上，应该要建立精准的采购价格表，综合多加供应商价格比对，做好市场调查，继而采购性价比高、质量有保障的食材，继而提升企业服务质量、扩充运营模式。在库存管理方面，可以确保餐饮企业各项经营活动有顺利开展。首先，入库、发放物资时，数量和规格应该进行核对并记录，同时要做好相应的材料审批手续登记工作。其次，餐饮企业应该要完善库存成本管理体系，不断提升各项成本管理效率，比如像是主食材、辅食材等。同时，对于各环节需要用的主料、辅料的申领都需要专人负责进行审核和确认，并对必须消耗品进行运输成本、使用情况进行记录，建设对应技术分析、存档体系，不给风险出现留余地。此外，餐饮企业还应该加强做好市场风险控制，在储藏食材时应该选择科学的保存方式，确保食材的新鲜度，对于到期物资应该及时处理，防止不必要的经济损失^[7]。

3.3 明确各岗位职责与权限

想要构建完善的财务控制体系，首先餐饮企业内部高层领导应该要对财务管理各岗位的职责和权限进行明确，这是确保企业资金安全的重要途径。对于餐饮企业而言，在实际财务管理中，应该要加大对于财务职能岗位的设定，重视工作目标。尤其是针对重要的财务岗位人员，要对其权限和职责进行细化管理。与此同时，强化财务专业岗位间的关联性，保证财务工作人员能够对企业的资金流转情况有充分的了解。此外，对于门店管理人员进行财务管理意识的培养，将资金管理权限交给经办人，保证其能够明确自身基本职责。企业内部要建立健全的管理制度，将外部资源效益最大化，继而在门店发生风险问题时，能

够及时作出相应的解决措施,可以有效避免财产损失,提高运营收益能力,对资金进行科学管控。通过加强财务部门与业务部门的融合,在餐饮企业内部形成较为完善的业务链条。可以避免在门店对于非常规性业务涉及的资金内容缺乏良好的判断力,容易导致资金损失问题发生,长此以往,不利于资金的规范性管理及员工的成长^[8]。

3.4 健全财务风险预警制度

餐饮公司应该完善和健全财务风险预警制度,强化对日常经营财务风险的判断与识别,为企业财务控制体系的构建和完善创造良好条件。通过完善的财务风险预警制度,可以提前了解财务信息,继而确保餐饮企业的财务信息的真实、全面、有效。为此,在建立财务风险预警管理制度时,包括了筹资、经营、投资这三方面。同时,结合企业具体经营情况,分别细化筹资风险管理制度、投资风险管理制度以及营运风险管理制度以及财务风险预警制度等。对各类财务风险的特点进行明确,实施分类管理,统一财务风险识别、财务风险成因分析、财务风险预警以及财务风险控制等管理步骤,规定财务风险预警方法及财务风险预警人员的资质,出台配套的奖惩机制,确保健全财务风险预警管理制度,并切实落实到实际的财务工作管理中。将财务风险预警管理做到有制度可依、有方案可行、有措施可做。财务风险的预警管理不是目标,而是为了发现问题,有效管理和减少财务风险为目标。因此,有经营、资本筹资、投资、其他风险管理的规定也应该改进。根据健全的规则和制度确立、财务风险的预警业务、财务风险管理业务,公司的经营者都必须有参照程序和指导方针。

3.5 优化组织架构,提高投资控制力度

餐饮企业在构建完善的财务控制体系过程中,应该对现有组织结构进行合理优化,合理规避投资风险,提高公司的投资控制能力。首先,企业应该制定内部投资风险预警制度和投资决策监督控制体系,提高预判风险的能力,进一步增强投资决策的科学性和客观性,避免因为风险预判不准确,投资决策出现偏差,而导致企业的经济利益受损。其次,企业财务内部要强化投资管理,凡是涉及企业对外投资的相关决策或规定,财务部门都要事先做好调研分析,对投资行为的风险性、成效性、计划性进行分析,明确投资方向,避免因为盲目投资而给企业造成经济损失。最后,在餐饮企业投资退出时,也应该完善和健全投资退出相关制度,为了保障企业的利益,保障退出行为的透明性、公开性,防止出现资产损失或程序缺失而给企业带来经营风险。

3.6 细化检查与监督资金审判流程

餐饮企业在构建财务控制体系时,应当要重视各个流

程的规范化管理,加强完善财务审批、资金管理制度。财务部门要加强与业务部门之间的紧密配合,完善财务审批、资金管理制度。同时,要逐步细化检查与监督工作,监督制度的落实情况,切勿流于形式化。餐饮企业财务部门要监督财务审批流程,各门店的财务审批不能遗漏中间任何一个环节,严格按照流程申请。各门店申请资金时,要写明业务活动,加强各个资金支付环节的监督,严格审批,确保资金使用符合相关制度规定。这样一方面可以将资金拨付与业务活动分离,另一方面可以增强员工的财务支出控制意识。同时,财务部门要定期检查资金使用情况,要按季度、月度分别进行检查、监督,包括每月存现情况、收支金额等。同时,餐饮企业要委派专人对各餐饮门店进行严格监督,采取针对性较强的监督工作,一旦发展某一个环节出现问题,就要及时找到负责人员,及时解决问题。

4 结束语

综上所述,基于风险管理下,餐饮公司在构建财务控制体系时,应该结合当前现状、自身的发展目标、市场环境变化,做好环境控制、风险评估和控制活动,从增强风险预警能力,提高资金安全管理能力,确保企业财务控制体系能适应市场变化需要,保障企业餐饮的经营效益,提升其市场竞争水平。

【参考文献】

- [1]刘璇.基于风险管理下的餐饮企业财务控制体系的构建[J].财富生活,2019(6):2.
- [2]邹苑青.ERM 视角下餐饮企业财务风险管理分析[J].全国流通经济,2017,11(10):2.
- [3]岑洁.新形势下餐饮企业财务内部控制的完善途径[J].知识经济,2021(3):81-82.
- [4]郭小娟,徐阳,伍湘雅,等.重大公共危机下湖南省中小餐饮企业财务风险管理研究[J].区域治理,2021,2(3):1-2.
- [5]何小蓉.新形势下餐饮企业财务内部控制的完善途径[J].财会学习,2020,10(6):3.
- [6]陆晓玲.论餐饮企业财务管理与风险防控[J].大众投资指南,2019(12):146-147.
- [7]张秀炜.新冠肺炎疫情下餐饮企业面临的财务风险与对策研究——以呷哺呷哺为例[J].会计师,2022,21(8):3.
- [8]贾献增.餐饮业食品安全风险识别及防控策略研究[J].首都食品与医药,2021,28(2):161-162.

作者简介:谢蕾(1986.8—),女,籍贯:江西南昌,现职称:会计师,学历:2012年6月毕业于江西财经大学,会计学,硕士研究生,单位:航天万源实业有限公司,现主要从事的工作或研究的方向:财务管理。

企业构建世界一流财务管理体系的策略与实践

吕美蓉

新疆文化旅游投资集团有限公司, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]随着企业对质量、效益、规模、结构、效率和安全等方面的关注不断增强,我国企业财务管理正处于一个变革与提高的关键时期。在这一背景下,建设世界一流的财务管理体系显得尤为重要。文中将从理论与实践的双重视角出发,探讨如何在这一时期推进我国企业财务管理现代化,以期为我国企业在构建世界一流财务管理体系方面提供战略性指导,助力实现财务管理的转型升级。

[关键词]企业;世界一流财务管理体系;措施

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16681

中图分类号: F24

文献标识码: A

Strategy and Practice for Building a World-class Financial Management System in Enterprises

LYU Meirong

Xinjiang Cultural Tourism Investment Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: With the increasing attention of enterprises to quality, efficiency, scale, structure, efficiency, and safety, the financial management of Chinese enterprises is in a critical period of transformation and improvement. In this context, building a world-class financial management system is particularly important. From a dual perspective of theory and practice, this article will explore how to promote the modernization of financial management in Chinese enterprises during this period, in order to provide strategic guidance for Chinese enterprises in building world-class financial management systems and help achieve the transformation and upgrading of financial management.

Keywords: enterprises; world-class financial management system; measures

引言

近年来,我国企业的改革取得了长足的进步。然而,其发展过程中还存在着一些问题,这成为制约企业高质量发展的瓶颈。作为企业运作的中心环节,财务管理在资源分配、战略实施、监督反馈和业绩考核中扮演着重要角色。因此,建设一个世界一流的财务管理系统,是推动企业向更强、更优、更大发展的目标前进的关键。

1 企业加快建设世界一流财务管理体系的路径

1.1 加快构建一流的财务会计体系

企业首先需要建立一个完整、统一的财务核算和报告架构,保证不同行业、业务板块和活动之间在会计科目、政策和估计方面的协调一致,促进会计核算和报告的标准化。其次,通过信息化手段进行信息化改造,使会计核算更加智能化,报表更加自动化。接着,加强最终结算管理,准确地评价经营业绩,并对企业的资产和负债情况作一个全面的检查。最后,推动业务和财务的深度结合,创建一个财务报告分析系统,实现对报表和数据的有效管理,并建立一个多视角指标,对其进行动态的价值分析,从而及时地反映出企业的运营结果。

1.2 加快构建一流的税务会计体系

企业需要强化集团税收治理结构,对税收政策及数据资源进行整合、使用,提高税收征管效率。首先,通过建

立完善的税收政策及资料库,加强财税政策研究,使各部门均能享受到优惠政策。其次,对税收支持过程进行优化,为企业的重大经营决策提供专业服务,加强在业务前期对税收问题的处理。此外,还应加强对税收风险的防范,制定税收风险指引,制定防范措施,并在企业内定期进行纳税风险自查。

1.3 加快构建一流的管理会计体系

(1) 企业不仅需要强化对下属机构的控制,对其核心业务进行深度洞察,以保证管理的透明与高效,还要抓住成本控制的关键环节和关键要素,采取创新模式、技术革新、流程优化、集中采购等战略,将成本降到最低,提高运营效率。通过结合企业的战略目标和主要经营方向,将财务管理与战略服务相结合,以实现企业价值的最大化。

(2) 企业也要严格遵循合法规定,把财务管理标准融入到企业的核心管理体系中,在重大投资决策、资产处置、改革重组等重要的运营管理活动中,为企业的财务管理提出专业的意见和建议。(3) 在项目的前期工作中,企业应积极参与项目的评估、交易结构的设计、关键条款的制订等环节,从一开始就加强合规管理并实施全程监管。(4) 建立完整的财务风险防控系统,对资金、债务、税务、投资等方面的风险进行全面的评价,并针对不同的风险类别、等级,制定出相应的风险对策。

2 企业加快建设世界一流财务管理体系的关键支撑要素

2.1 培育一种优秀的财务文化

财务文化作为企业在长期运营中积淀的行为准则与价值导向,构成了财务管理的核心精髓。为了构建世界级的财务管理体系,首要任务是培育并弘扬一种卓越的财务文化。这种文化以“规范严谨,科学高效,服务创新,勇于担当”为核心理念。“规范严谨”强调财会人员需树立牢固的规范意识,严格遵守法律法规与企业制度,秉持诚信原则,坚守职业道德与专业底线,确保财务工作的准确无误。“科学高效”则要求财会人员遵循客观规律,以前瞻视角制定价值管理计划,平衡短期与长期目标,优化资源配置,有效防控风险,提升决策效率与经济效益。“服务创新”倡导建立服务导向,将服务与经营紧密结合,强化服务意识,提升服务质量,并在制度、方法、措施等方面不断探索创新。“勇于担当”则体现了财会人员应具备的探索精神、拼搏精神与责任感,将企业发展视为己任,勇于承担责任。

2.2 打造一支素质过硬的财务队伍

建立和强化财务管理队伍,是建设世界一流的财务管理系统必不可少的一步。(1)企业要按照自己高质量发展的需要,对财务人员的素质结构进行详细的设计,尤其是要加强“业”与“财”相结合、“整体管理”“数据分析”等方面的提高。与此同时,要健全多层次的人才培训制度,强化中、高级财务人员梯队的建设,增加中、高级人才的比重,培养出一批复合型的财务会计人才。(2)强化会计人员的轮岗,实行业务驻点制,加强重点子公司的财务委派,保证单位财务总监的外派政策在全集团范围内得以贯彻。(3)强化财务会计人员的责任,建立重要岗位的任职资格规范,建立科学的评价制度和健全的考评制度。

2.3 建设一个现代化财务管理体系数字化平台

建立一个高效率、高可靠性的财务管理数字平台,对于提升企业的财务管理水平与效率具有重要意义。首先,企业需要对财务数字化转型进行战略性规划,确定具体的目标、实施步骤和发展方向,同时还要与业务单位、审计监督等部门密切配合,建立一个综合、灵活、智能、可信的数字化财务管理系统。要做到这一点,就需要改进集团的财务标准,包括会计账户、会计核算、主要数据和报表的标准化,统一数据规格和程序结构,使各财务系统间的横向一体化,与经营体系的平稳衔接,以保证该体系在各层级的纵向贯彻,建立一个高度综合的数字平台。其次,大力弘扬“大财务”思想,围绕“价值创造”这一核心思想,推动业务和财务数据的深度融合,实现业务、财务、税务、技术等方面的一体化管理。另外,企业应该开始建立一个数字化的财务共享平台,并对“数据驱动+财务共享”这一新的方式进行探索,促进金融共享服务由单一的

核算共享向多元化、综合性的服务转变,并提升服务的深度和细致程度,实现业务、财务、税务、资金和档案等全面共享。最后,还要强化系统、平台与数据的安全保护,建立一套涵盖边界防护、终端防护、应用安全开发、运维保障及数据安全管理的在内全方位安全防御体系,确保基础设施互联互通及整体网络安全。此综合安全架构能显著提升企业的风险抵御能力,为业务运作、创新推进及企业生态构建提供坚实保障。

2.4 执行一套制度提升财务管理规范程度

企业可以构建一套涵盖多个方面的财务管理体系,包括会计操作、预算管理、资产管理、资金流转管理、成本控制以及财务团队管理等。从而保证财务工作的标准化和高效。首先,进一步深化和精细化财务规则,确保其在执行过程中的高效性和实用性。同时,建立一套规范化且统一的管理体系,以实现制度与财务操作的完美融合,提升其应用的实际效益。其次,强化会计法规的宣传、教育、监督、评估等工作。接着,制定系统指导方针,并通过一系列有效的沟通战略,使所有的财务人员都能够深刻地领会和贯彻这些原则。同时,企业还要对子公司的财务体系的建立和实施进行监督,并把它列入业绩评价中,用来增强制度的严肃与权威性,维护企业的利益,促进企业的健康发展。

2.5 以全面预算管理为统领提升财务管理水平

全面预算管理对企业经营至关重要。企业需要对各个管理环节、层次和预算单位进行明确划分,构建一套完整的预算管理系统和系统框架。这一框架包括预算的制定、执行、监测、调整和评价,确保财务预算与经营、投资、薪酬等紧密关联,建立高效合理的资源配置体系,把企业的战略和中长期计划与整个预算结合起来,缩小业务和财务之间的鸿沟,深化对业务的理解,用商业数据来提升财务分析的深度,强化预算的执行过程,提高预算的约束能力,可以为实现预算管理奠定良好的商业基础。本文旨在提升企业财务预测准确性,构建了基于发展战略的预算管理模型,并提出了全新、全面、多层次的管理会计分析架构,大幅提升了财务信息可视化。从而更准确地反映企业的经营情况,为企业的战略决策提供支撑。另外,还要强化对预算执行过程的监测与分析,通过各种手段来健全预警体系,对偏差进行适时的修正,该模式以质量与效益为首要地位,关注资产负债率、净资产收益率、自由现金流、经济增加值等关键指标,力求在投资、负债、利润和现金流方面实现平衡,保障企业资本结构稳健与风险有效控制。

3 某集团构建世界一流财务管理体系案例分析

3.1 案例背景

某集团身为家电行业的翘楚,业务版图广泛延伸至多个领域。其繁杂的业务架构与庞大的企业规模,致使传统财务管理模式难以适配企业的成长步伐。与此同时,国际国内税收政策频繁波动、市场竞争白热化所带来的成本重

压,以及行业数字化转型的大势所趋,都促使该集团迫切需要搭建一套世界级的财务管理体系,以此提高财务管理效能,进而增强企业在市场中的竞争力。

3.2 具体做法

3.2.1 构建一流财务会计体系

(1) 确立统一规范与准则:构建一套统一的财务核算体系,对会计科目编码、核算范畴以及记账方法进行统一规定。制定标准化的财务报告模板与操作流程,明确报告编制的时间要求,确保集团能够迅速获取精准可靠的财务信息,为战略决策提供坚实的数据基础。

(2) 加速信息化与智能化进程:打造财务共享服务中心,借助自动化软件推动费用报销、应付账款等基础财务流程实现自动化运作。引入前沿的财务软件系统,达成财务数据的集中存储与即时共享。运用人工智能技术对财务数据进行深度剖析,例如借助智能算法对销售趋势、成本变化进行预测,为预算编制和成本控制提供有力依据。

3.2.2 打造一流税务会计体系

(1) 深化税收筹划与政策灵活运用:成立专业税务专项小组,实时追踪国内外税收政策变动趋势。结合不同区域税收优惠特性,定制化设计税务优化方案,实现精准施策。

(2) 构建税务风险防控体系:搭建动态税务风险评估模型,通过量化指标体系定期扫描集团税务风险敞口。建立三级税务风险预警响应机制,对高风险领域实施前置性干预,确保风险可控。

3.2.3 完善一流管理会计体系

(1) 强化成本管控与价值挖掘:引入作业成本法,全面剖析各业务环节的成本驱动因素,精准定位成本控制的关键节点。借助优化生产流程、实施集中采购、加强供应链协同等举措,有效降低企业成本。

(2) 促进战略协同与精准决策:将财务管理深度嵌入企业战略的制定与实施全流程。在战略规划阶段,开展财务可行性评估与风险研判;在战略执行阶段,借助预算监控与绩效分析,为战略的动态调整提供有力的数据支撑。

3.2.4 夯实关键支撑要素

(1) 构建卓越财务人才梯队:制定系统性人才培养蓝图,推行分层分类培训体系。搭建阶梯式晋升通道,选拔精英财务骨干担任战略岗位。实施跨部门轮岗机制,加速财务人员业务融合,培育多维度复合型人才。同步启动外部人才引智计划,吸纳行业顶尖财务专家强化团队实力。

(2) 搭建智能化财务中枢平台:打造全场景一体化数字化财务管理平台,融合财务核算、预算管控、资金调

度、税务筹划等核心模块,实现跨系统数据无缝流转。运用大数据分析技术对财务与业务数据进行深度解析,生成可视化数据洞察报告,为战略决策提供精准数据支撑。

(3) 构建动态化财务治理体系:建立标准化财务管理制度框架,通过职责矩阵明确部门协同边界与岗位操作规范,形成标准化财务作业流程。实施制度版本化管理与动态评估机制,结合企业战略迭代与监管政策变化,持续优化制度体系,确保财务运营合规高效。

3.3 成效

该集团在打造世界一流财务管理体系方面成果斐然。财务流程实现自动化,数据处理效率显著提高,为决策提供了坚实有力的支持。成本控制成效显著,盈利能力得到大幅提升。通过专业的税务筹划,有效防范和控制了税务风险。资金使用更加灵活,融资结构更为合理。成功培育了一支复合型财务人才队伍,部门间的协作更加顺畅,有力推动了集团营业收入和净利润的稳步增长,市场竞争力得到显著增强。

4 结束语

打造世界级的财务管理模式是一项复杂且长期的任务,它要求企业在快速变化的经济和技术环境中,不懈地追求卓越和创新。企业必须灵活应对新出现的挑战和机会,积极运用市场规则,推动自身的改革与进步。特别是,企业需要加大对技术革新的投入,同时有效解决人才不足的问题。通过不断的实践和经验积累,企业应当逐步完善其财务管理结构,提高管理效率,从而增强在市场上的竞争力以及对风险的应对能力。最终建立一个与全球顶尖企业相媲美、协同高效的财务管理体系。

[参考文献]

- [1]张嘉军.基于创建世界一流能源集团的公司财务管理思考[J].财务与会计:理财版,2013(3):2.
- [2]李连清,胡少峰,曹海东,等.建设世界一流财务管理体系与企业财务管理创新——专家学者就《指导意见》的对话[J].中国管理会计,2022(4):50-59.
- [3]刘东进.以价值与风险为引领全面构建世界一流财务管理体系[J].财务与会计,2023(11):4-9.
- [4]肖侠,花艳,叶可,等.江苏国有企业加快构建世界一流财务管理体系的问题及策略[J].国际会计前沿,2024,13(2):159-165.
- [5]扶秀娟.全面预算管理体系下鞍钢股份碳预算的编制与嵌入研究[D].湖南:湖南科技大学,2023.

作者简介:吕美蓉(1981.11—),女,籍贯新疆,学历:大学本科,现有职称:高级会计师。

试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理

杨 熙

河北省地矿局国土资源勘查中心, 河北 石家庄 050000

[摘要]事业单位的人力资源管理在增强服务效能、推进组织目标实现方面意义显著。文章的目的是分析事业单位岗位设置及管理里存在的问题,并给出针对性优化策略,以研究现有岗位设置机制及管理实践为切入,探讨怎样基于科学合理的岗位设置,实现事业单位人力资源管理高效运作,促进员工职业进步及组织绩效增进。文章结合实际案例,给出了一系列涉及岗位设计、人员配备、工作内容设定的管理手段,以望为相关领域实践给予参考与借鉴。

[关键词]事业单位; 岗位设置; 人力资源管理; 优化策略; 管理实践

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16696

中图分类号: F243

文献标识码: A

Trial Analysis of Position Setting and Management in Human Resources Work of Public Institutions

YANG Xi

Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration, Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: Human resource management in public institutions is of significant importance in enhancing service efficiency and promoting the achievement of organizational goals. The purpose of this article is to analyze the problems in the job setting and management of public institutions, and provide targeted optimization strategies. Starting from the study of existing job setting mechanisms and management practices, it explores how to achieve efficient operation of human resource management in public institutions based on scientific and reasonable job settings, promote employee career progress and organizational performance improvement. The article combines practical cases to provide a series of management methods related to job design, personnel allocation, and job content setting, hoping to provide reference and inspiration for relevant field practices.

Keywords: public institutions; position setting; human resource management; optimization strategy; management practice

引言

伴随我国事业单位改革持续深入开展,怎样在资源有效管理达成的基础上,增强工作成效,变成各类事业单位迫切需解决的关键事项。作为人力资源管理基础工作的岗位设置,直接影响组织内部工作流程及员工绩效的达成,怎样科学且合理地开展岗位设置与管理,构成事业单位人力资源管理的核心课题。本文将以现状为起点,分析岗位设置及管理工作中存在的问题,继而给出优化途径,以求提升事业单位的整体管理绩效。

1 岗位设置的基本概述

岗位设置为事业单位人力资源管理的重要组成版块,其直接涉及单位的运行效率和员工的工作成效。岗位设置的核心意图是开展合理的资源规划与配置,保证每位员工在恰当岗位上施展最大效能,同时维持工作流程的顺畅并实现组织目标,岗位设置不只是简单地分派工作职责,还涉及对岗位职责的合理划定、人员标准的明确界定、工作内容的恰当安排以及各岗位间的相互呼应^[1]。

就事业单位而言,岗位设置往往会依照单位的工作目标、职能要求以及资源配置来规划,跟企业单位不一样,事业单位的岗位设置更多顾及公共服务特质,所以岗位设置需与社会效益和公共需求相契合,部分事业单位或许要

设立专门岗位,以承担政府政策执行、社会服务供给或公益项目开展工作。在岗位设置过程中,还得顾及单位的工作规模、人员数量、业务推进以及行业特点等因素。

岗位能分为管理岗位、专业技术岗位以及辅助岗位,管理岗位着重承担战略决策与工作调配职责;专业技术岗位须具备一定的专业素养,担负起具体技术任务的完成工作;辅助岗位开展的是支持性相关事务,诸如后勤支援、信息管控等,不同岗位的设定应根据工作性质开展分类与分配,以达成各岗位间的协作配合。

岗位的设置也关乎岗位职能的分配与责任的划分。在实际作业操作中,诸多事业单位会结合实际需要来进行岗位的调整与优化,保证每个岗位职责任务清晰无歧义,防止因岗位职责重叠、分工界定不明影响整体工作的效率,岗位设计也应顾及员工的职业发展方向,设立合理的晋升阶梯及激励方案,以维持员工的工作冲劲和岗位的连贯性^[2]。

2 事业单位岗位设置中存在的主要问题

2.1 岗位设置缺乏科学性和灵活性

在部分事业单位里,岗位设置体现出较为突出的僵化现象,岗位职责界定含混、岗位功能的重叠或缺失、职位安排欠合理问题多见。某些单位未依据工作任务的实际情况合理设置岗位,而是凭借传统岗位结构或者历史遗留难

题进行安排,此类设定模式往往无法顺应社会发展和组织变动的需求,引发岗位设置太过单一,少了灵活性,在某些状况里,岗位职责未作清晰界定,导致员工的工作界限不分明,进而降低工作效率并削弱员工积极性。

某些单位对岗位设置评估未达充分,未能即刻调整岗位设置以契合组织发展的变化,若单位职能或者业务范围出现改变时,岗位设置未跟着变化进行调整与优化,导致员工工作内容与岗位要求出现偏差,拖累了整体的工作成效。

2.2 岗位职责不清晰,工作目标不明确

在部分事业单位里,岗位责任区分不精准,工作目标混沌难明,诸多岗位的职责定义太过宽泛或缺乏具体性,导致员工在实际工作里缺少清晰目标与责任感,鉴于岗位职责界定含混,员工工作时频繁处于“各干各事”的状态,没有跨岗位的协作对接,进而影响工作效率以及团队合作的成效,岗位职责界定不清极易造成责任推诿现象,弱化单位整体执行动力^[3]。

在一些服务类事业单位当中,工作人员的服务目标、工作任务未做明确的分配与量化,致使员工在执行任务时存在随意性和模糊性,岗位目标缺少可量化的衡量标准,员工不易精准评估自己岗位工作的实际成效,最终影响到绩效考核以及人员的职业晋升。

2.3 岗位设置与员工能力不匹配

事业单位存在岗位设置与员工能力不匹配这一普遍问题,在部分单位里头,由于岗位配置未充分考虑员工的专业背景、技能水平及工作阅历,造成员工在不拿手的岗位上干活,难以施展最大的潜力,有些单位也许会把技术水平高的员工安排到行政管理岗位,却将长于沟通协调的员工安排到技术强度过高的岗位上,引发其能力同岗位需求的脱节。

2.4 缺乏激励机制和晋升渠道

在一些事业单位里面,岗位设置未配置相应的激励机制与晋升通道,导致员工职业发展面临受限,该情况在基层岗位表现得尤为突出,鉴于岗位配置的单一与固定情形,诸多员工长时间于相同岗位劳作,欠缺晋升机遇与拓展空间,缺失恰当的激励机制,造成员工欠缺提升自我的动力,引发部分岗位工作效率欠佳,员工的工作热忱同样受到波及。

鉴于岗位设置存在局限,不少事业单位未能构建完善的职业发展通道及岗位晋升机制,员工于职场没有清晰的成长目标及发展路线,未来职业前景模糊难辨,处于晋升机会短缺的情况下,员工易陷入职业倦怠的泥沼,对工作涌起负面情绪,甚至离职。

2.5 岗位设置缺乏外部环境适应性

部分事业单位岗位设置未能有效跟上外部环境变化,尤其在社会需求变化和行业改革推进之际,某些传统岗位的功能渐次失去意义,岗位设置未能及时对岗位需求的变化作出反映,伴随着技术进步及社会服务需求的多样化变化,

某些传统岗位说不定会被自动化技术或新型服务岗位替代掉,只是在部分事业单位,岗位设置依然停于旧有的模式格局,未及时开展调整与优化工作^[4]。

3 优化事业单位岗位设置与管理的策略

3.1 科学评估与合理设置岗位

科学实施岗位评估是优化事业单位岗位设置的首要步骤,这不仅包含对既有岗位的分析,同样要顾及未来需求的变更及组织发展方向,在实施岗位评估期间,单位可借助多种渠道进行调研和反馈的收集,囊括员工意见、部门需求的深入分析以及外部市场的变化趋势,应清晰掌握岗位的职能、工作内容要点、责任覆盖界限以及对组织目标的贡献价值,确保每个岗位皆可服务单位核心任务实施。

岗位设置的科学性也体现于岗位结构的优化之中,伴随事业单位职能转型,工作内容呈现多样化,岗位设置需灵活跟上变化,针对部分传统岗位边界朦胧或功能单一的情形,单位可再度定义岗位职责,明确各岗位的分工界限,防止工作重复与职责交叉,采用优化岗位框架,恰当安排岗位数量,让每个岗位都拥有明确的工作目标以及相应考核指标,激发岗位设置的整体效能潜力。

单位还得留意岗位设置的弹性空间,鉴于未来或许出现的技术革新、社会需求变动以及组织战略的调整,设计出具备一定柔韧度的岗位体系,让单位能根据外部变化迅速实施调整与优化,该灵活性可以辅助单位更顺畅地应对动态环境变迁,保证岗位设置始终与单位长远发展目标相统一^[5]。

3.2 完善岗位职责划分与任务明确

优化岗位设置的又一关键策略是厘清岗位职责,保证各岗位的工作任务清晰明了,诸多事业单位在岗位设置期间存在职责模糊或工作范围重合的现象,这间接拖累了员工的工作效率,也极易造成工作当中的责任推诿与协调障碍,事业单位实施岗位设置优化操作时,要将岗位职责进一步细化,保证各个岗位具备明确的工作内容与责任界限。

在规划岗位职责之际,单位须按照工作任务的实际要求,明确各个岗位的核心任务,且杜绝职能相互重叠,面对行政类的岗位,可清晰界定其负责事务范围,诸如文件管理工作、会议筹备安排、人事业务处理等;若涉及技术类岗位,应将其工作内容进一步细化,诸如设备的维护、技术的创新、项目的管理等,靠着这种法子,对岗位职责的划分可杜绝职能交叉,提升工作成效。

单位还需留意岗位职责跟工作目标的对接,保证各岗位任务与单位战略目标相统一,一些岗位也许会涉及和客户或公众开展沟通与服务,此时岗位说明书里需明确服务规范与沟通指标,帮助员工更透彻地领会自己工作任务,进而为组织目标的实现提供支撑,也要定期对岗位职责进行回顾、修订,以让岗位职责始终与单位的实际要求相匹配。

3.3 建立灵活的岗位晋升机制

做好事业单位岗位设置的优化,并非只是要达成岗位设置的合理高效,也应重视员工职业的发展与晋升空间,在诸多事业单位里面,鉴于岗位设置表现出单一局限,员工可得到的晋升机会寥寥,造成员工丧失职业发展的动力,进而对单位整体工作效率以及员工的工作干劲造成影响,构建灵动的岗位晋升机制,是提高事业单位员工积极性、推动组织进步的有效途径^[6]。

单位要依据员工的工作绩效、能力状态和岗位规范,规划恰当的晋升门道,对于一些工作经验足、技术能力强的员工,可借助岗位晋升或平级岗位调配等途径,为其提供更多职业进阶机会;而针对一些潜力突显的年轻人员,能够赋予更多培训良机,助力其借助学习与实践增强自身能力。借此得到晋升契机,采用这种途径,单位不仅可点燃员工的工作激情,还能保障岗位晋升的公平公正与透明公开,推动员工的长远进步。

晋升机制设计应体现一定灵活性,顾及不同岗位的性质和员工的个人特质,若涉及技术类岗位,晋升机制可聚焦于技术创新和项目管理等方面考核;若涉及管理类岗位,可对管理能力、团队建设及决策实施等方面的表现加以考量,依托这种灵活的晋升机制,不同岗位类型的员工可凭借自身专长与优势获得晋升契机,进而维持员工的积极性与工作干劲。

3.4 加强岗位培训与能力提升

优化岗位设置的又一策略是加强员工岗位培训及能力提升,随着事业单位岗位需求的不断变迁,员工应持续提升自己的专业技能及工作能力,以契合新的岗位标准与工作安排,岗位培训不只是员工发展的关键路径,同样是优化岗位编排的有效手段。

单位应依据不同岗位的特点跟需求,制订具有系统性的培训安排,就技术岗位的员工而言,可实施专业的技术培训计划,协助员工习得最新的行业技术及操作规范;就管理岗位的员工而言,可采用领导力培训、团队管理培训等方式提升其管理与组织协调能力,也能实施跨部门的交流与培训,帮助员工掌握其他岗位的工作内容及职能,增进团队整体的协作水平^[7]。

模拟训练作为一种关键的培训手段,能让员工于仿真场景中模拟工作里的实际操作,采用情境模拟,员工能够在没有切实风险的情境里,经历与解决工作中或许面临的问题,这样的方式可强化员工对工作流程及操作规范的理解,还能提升其在压力状态下做决策和处理难题的能力。特别是当面临复杂技术任务与突发情形时,模拟训练可助

力员工增强应变能力,增强其操作的熟练程度与精准度。

经由参观同行业或同类单位,员工能更直观地认识先进工作模式和技术手段,唤起创新思维并落实到自己岗位。实地考察有助于员工掌握行业最新的发展状况与技术走向,于是在工作中能更出色地采用新技术、新手段,增强工作效率,从事技术类岗位的员工可通过参观高效生产线与先进设备操作现场,学到先进操作流程及管理模式,优化其技术层次。

案例分析作为培训的又一主要形式,通过剖析工作中出现的典型案例,可协助员工从案例中汲取经验教训。案例分析不光能协助员工理解具体问题的解决策略,还能增进其分析问题及解决问题的能力。在培训开展阶段,单位可以安排员工围绕实际工作中出现的案例展开讨论剖析,考究问题形成因素与解决途径,此一互动式的学习手段,可促进员工彼此的经验分享,提高团队整体应对难题的能力。

4 结语

对事业单位岗位设置与管理进行分析后,本文分析得出现有岗位设置存有一定局限性,主要体现为岗位职责界定不明、岗位配备不合理、激励机制欠缺等现象。优化岗位设置与管理可采取科学规划岗位、强化岗位职责与绩效考核关联、推进信息化建设等策略。依托有效的管理途径,不但可提升事业单位的工作成效,还会协助员工更有效地施展潜力,促进组织目标达成。

【参考文献】

- [1]王向东.试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理[J].乡镇企业导报,2025(6):204-206.
- [2]连一青.事业单位岗位设置管理存在的问题及对策[J].商讯,2024(23):143-146.
- [3]王颖.关于完善事业单位人力资源岗位设置的几点思考[J].中国科技投资,2024(32):128-130.
- [4]洪莉珊.事业单位岗位设置管理存在的问题及优化措施[J].就业与保障,2024(9):12-15.
- [5]王峰.探讨事业单位岗位设置管理问题及解决策略[J].投资与创业,2023,34(24):142-144.
- [6]柳明文.试析岗位设置在事业单位人力资源管理中的导向性[J].中外企业文化,2020(4):54-56.
- [7]林美燕.试析岗位设置在事业单位人力资源管理中的导向性[J].中外企业家,2020(10):108-109.

作者简介:杨熙(1992.5—),毕业院校:中国矿业大学银川学院,所学专业:工商企业管理,当前就职位:河北省地矿局国土资源勘查中心,职务:离退科副科长,职称级别:中级。

高级经济师人力资源管理发展的现状及措施探讨

拓小兴

中国三安建设集团有限公司，天津 300000

[摘要]为了保证企业的稳定发展，人力资源管理工作十分重要，作为企业动力的源泉，人力资源管理涉及企业的岗位规划、人员职能以及薪酬分配等多个部分，能够有效地对企业内部的资源进行合理地分配，从而实现企业效益最大化。经济师是企业人力资源管理过程中的主导人物，其综合素质能力和专业水平将直接影响企业人力资源部门的发展。所以分析高级经济师人力资源管理发展现状及措施的探讨战略具有至关重要的意义，可以为企业培养出高素质精英人才。

[关键词]人力资源管理；发展；措施

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16694

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Discussion on the Current Situation and Measures of Human Resource Management Development for Senior Economists

TUO Xiaoxing

China SANAN Construction Corporation, Tianjin, 300000, China

Abstract: In order to ensure the stable development of enterprises, human resource management is very important. As the source of enterprise motivation, human resource management involves multiple parts such as job planning, personnel functions, and salary distribution. It can effectively allocate resources within the enterprise in a reasonable manner, thereby achieving maximum enterprise benefits. Economists are the leading figures in the process of enterprise human resource management, and their comprehensive quality, ability, and professional level will directly affect the development of the enterprise's human resources department. Therefore, analyzing the current situation and measures of human resource management development for senior economists is of great significance in exploring strategies, which can cultivate high-quality and elite talents for enterprises.

Keywords: human resource management; development; measure

引言

时至今日，经济全球化与科技发展的日新月异，使中小企业的科技创新、文化内涵的不断提升^[1]。企业必须在发展起步期，就需要清楚企业在行业里的定位，并且要有前瞻眼光，通过大数据、AI 等信息工具分析未来企业发展的大致趋势，善于应用创新思维，在企业的转型优化上下功夫，不断积累丰富的经营发展经验，提高企业的管理策略可行性，最终增强企业市场竞争力。在新时期下，企业必须重视高级经济师人力资源管理发展，增强人力资源管理效果，为企业人力资源管理工作的创新与稳步发展带来有力推动。

1 新时代高级经济师人力资源管理现状

1.1 忽视企业文化传播，降低管理积极性

作为社会发展和企业事业管理的重要组成部分，人力资源管理将直接决定着企业的发展，因此，在新时代背景下加强高级经济师的培养对企业人力资源管理的发展具有至关重要的意义，随着人才市场的不断扩张，企业人力资源管理模式都有了不同程度的改变，那么，如何在新时代下利用高级经济师加强企业人力资源管理，将成为了企业发展过程中重点探讨的内容之一^[2]。目前，大多企业在培训中，未将企业文化纳入员工培训的过程中，是一种常

见现象。例如，部分建筑单位在对员工进行培训时，往往只重视理论知识、技术要点和操作方法的传递，未能将企业文化融入培训活动之中。员工只接受一些理论知识，技能的培训，很快就能掌握，习得；但是员工对于自己为什么来这家企业来上班，来上班除了物质的回报外，对于自己精神层面或者是企业能够带给自己其他方面的提升，并不清楚；而企业文化在这里就体现出了其重要的意义；企业文化是一个企业长期发展和运行过程中形成的一种价值观念，行为准则，和思维模式的综合，体现了企业的价值观及经营理念。企业文化能够提升员工的凝聚力和归属感，促进员工的职业发展，深刻影响员工的工作体验及成长路径。所以，对于一个企业而言，让每位员工学习企业文化，认同企业文化，内化以实际行动来践行，才能更好地增强对于企业的认同感，进而提升员工的工作效率，促进企业的长足发展。总之，企业文化不仅作为一种管理工具，它更是员工成长的“隐形导师”，它通过对于员工的行为，心理和发展环境，实现企业与员工的双向赋能，最终推动个人与企业的共同进化。所以，对员工进行企业文化的培训是必不可少的，而且它投资回报率定会很高的。现阶段，大部分企业已经能够走出传统培训的误区，对培训计划进行合理与有效制定，同时积极与各部门深入沟通，

做好多方意见收集,明确培训的主要内容。但部分企业未能积极丰富培训内容,导致培训的最终效果不尽人意,大部分员工未能在企业培训当中获得能力提升,所以对培训工作的满意度不高,不但是对企业投入人力时间等成本资源的浪费,而且也在一定程度上延误了企业的生产进度^[3]。

1.2 培训形式过于简单,阻碍技能发展

企业对员工的培训很多都是形式主义,应付主义;有些是为了完成当年的培训计划,为了完成任务而进行的培训,一般都是简单地给他们讲授一些理论知识,员工只一味地进行输入,在过程中感到枯燥乏味,实际的培训效果欠佳。除此之外,培训的所采用的课件,很多也比较老旧,没有跟进时代发展,更新知识的内容。很多更先进的管理方法和理念都没有引进来,这样的培训是徒劳的,对于企业的员工的综合素质提升以及企业的管理能力的提升都毫无意义。因此,这种既简单又单一的授课形式,已经很难满足员工的培训需求,更不利于员工潜在创新能力的全面激发。

1.3 缺乏完善管理制度,管理效果不佳

优秀的企业通常会每个月进行一次企业文化的宣传,每三个月进行企业文化的修正和优化,确保通过文化宣传为人力资源管理工作的大力开展带来推动。但近几年,部分企业对于人力资源管理工作的高度重视略有不足,人力资源管理制度优化不及时,与企业新时期下的发展需要不相契合。在此前提下,企业员工就会在思想和行为上与企业的制度和企业文化不一致,思想松懈,在上班期间工作不积极,不主动,磨洋工现场普遍,下班最积极,恨不得没到点就打卡离开,这些现象成为大部企业工作中存在的主要问题^[4]。

1.4 薪酬管理不够科学,阻碍企业发展

对于员工来说,薪酬的高低是他们最关心的话题,也是讨论最多的话题。企业由于没有完善公平的绩效考核评判标准,致使薪酬的参考依据缺失,导致出现大锅饭问题。在国有企业中体现得更加明显,大家干多干少、干好干坏一个样,甚至出现频繁请假和不请假工资差不多。这种情况的频繁出现,导致员工在工作中得过且过,没有求知欲及进取心,缺乏创新意识,对企业的长足发展是极其不利的。企业想要发展,就必须要保证员工的思维是动起来的,与时代发展是适应的,只有让员工激发创新思维和潜能,才能让企业的管理和业绩提升得更快。但在绩效考评制度制定过程中,部分人力资源管理工人员未能积极进行全方位调查,考核指标制定缺少可靠与真实数据的大力支持,导致绩效管理工作存在不同程度的影响,直接影响薪酬管理的最终成效。

2 新时代高级经济师人力资源管理策略

2.1 转变传统观念,重视员工培训

企业要想做大做强,必须要跟上时代的步伐,不停地更新知识体系知识结构,这就要将员工的培训与开发重视起来。只有提高企业管理层对人员培训工作的重视程度,培训工作才能开展得顺利,最终达成所需要的培训效果。

因此,企业可以采取签订培训合同的形式让员工为企业服务,鼓励员工认识到人力资源管理工作开展的重要性,乐于配合管理并积极投入工作岗位之中,将个人价值实现与企业发展相结合,以先进理念推动企业发展。作为建筑施工企业,我们早期只重视生产经营,培训工作在日常工作中都是走形式,但是发现企业员工的工作状态,奋斗的冲劲都很低沉,经过各种问卷调查及借鉴单位的管理经验,发现培训对于企业员工各方面的提升有着显性隐性双重作用;至此,我们开始重视员工的培训,我们为了真正意义上实现员工培训的效益,通过组织线下集体培训,培训完毕需要大家对于培训的内容及收获进行头脑风暴式的输出,大家群策群力,不断地提出各种解决问题的方式方法,极大的提升了培训的效果,也能促进员工之间的交流及感情,对于日后大家的沟通顺畅性也起到了助力;同时积极听取员工对于培训的要求,通过线上线下,多渠道的资源提供给员工,并且有培训完毕的专业考核,让员工在培训过程中投入百分百的精力,实现了培训的良好效果。

2.2 传递企业文化,积累工作经验

一直以来,企业文化是企业自成立以来所创造出来的一种经营理念与文化价值,是引领员工在企业内的思想与行为的准则,也是企业发展的初心。目前来说,大部分的成功企业对于企业文化的熏陶都相当重视,他们认为,通过对企业文化的宣导,可以给员工传达企业的精神内涵,让他们随时随地都会自发地去塑造出这种形象。^[5]鉴于此,对于中小企业来说,也要尽可能地去学习借鉴成功大企业这方面的案例,重视企业文化的发展和熏陶,在企业中不断宣传企业文化,组织各类活动去诠释企业文化,让员工保持一种积极向上,以企业为家的强烈归属感和幸福感。并且不定期地对员工进行这方面的培训,从而使得企业文化在员工心中扎根,从而达到企业做大做强的趋势。因此,企业必须结合自身发展史,将已成功建立的企业文化进行大力宣传,通过多元方式让企业每位员工对企业的文化有进一步的了解,能够产生极强的认同感,将员工向心力与凝聚力不断增强,实现企业整体竞争实力的全面增强。对于我们的企业员工来讲,企业文化从员工入职第一天就开始传递,在日常培训中也会不停地进行宣贯,还会通过党建活动,工会活动,群团活动来一次次地用实际活动践行我们的企业文化,单位也设置了各种奖项,活动基金来推动企业文化向外部来辐射,最终让员工深入地感受到企业的文化的精髓,深深地热爱企业,愿意同企业共同成长和进步。

2.3 明确培训目标,夯实管理基础

对于很多企业来说,培训内容一般包括岗前培训、在职培训、脱产培训等几类。岗前培训一般是员工在正式入职前,对于新员工进行的导向性培训,主要是帮助新员工适应新的工作环境,了解一些企业规章制度与文化,掌握基本的工作技能和知识。在职培训,是对已经在工作岗位

上从事有劳动报酬的人员进行的再教育活动,主要是为了提升员工的技能与知识,适应不断变化的工作需求和市场需求。一般是根据不同的岗位而定,每个岗位所要掌握的知识不同,其培训也会有不同。所以,对于这类培训,要从实际出发,根据企业组织战略,掌握战略要求、经济环境与组织之间存在的相互联系,结合企业发展具体需要完成培训计划合理制定。最后人力资源部要将各个部门的培训计划进行汇总,根据生产经营实际情况进行统一的安排。例如我们企业在培训方面也是下了大功夫:培训形式多样化,培训内容丰富性,从线上到线下,大大满足了企业大部分员工的培训需求,还会定期地组织企业内部的优秀员工对于岗位专业知识及企业文化,工作心得等多层次多方面的讲授,增进了大家对于榜样的学习及效仿;同时通过互联网平台,给大家购买学习资源,不受时间地域的限制,让各专业各岗位的人员都能实现个人技能专业知识的学习及提升,极大的提高了整体员工的素质及能力,让大家对于培训学习产生了浓厚的兴趣,自主地进行个人各方面的提升;让培训真正意义上达到了想要的效果。

2.4 借助激励手段,契合人才需求

员工培训是关乎企业未来发展的一项重要工程,且处于动态变化中,会随实际情况实时调整。若沿用以往单一的讲授形式进行培训,难以契合企业对人才的需要。为此,企业要推行多样化的培训形式,比如老带新、看板展示、员工间交流互动等不同形式,让员工不仅掌握一些理论知识,更要培养他们的专业素养。同时,企业还需要完善相应的培训激励制度,可以从物质与精神层面双管齐下,以此方式,激励员工自发地,通过多途径进行学习,提升自己的技能,使得他们不断地自我成长,最终达到企业发展的目标,发挥出人力资源管理的应有作用。对于我们建筑施工企业而言,企业资质的高低决定着我们的承揽项目的大小,进而决定着我们的发展规模,企业的效益及员工的薪水等,因此我们企业为了鼓励大家不断提升个人能力,取得相关的证书,比如建造师,造价师等于企业资质提升有用的证书,企业颁布了相关的证书激励制度,职称管理办法等,员工的积极性被极大的调动起来,这两年单位的证书持有率大大提高,完全满足了企业的需要;对于企业和个人来说是双赢。

2.5 完善薪酬制度,明确责任使命

企业人力资源管理者需要在结合企业实际情况的基础上,不断激发管理人员以及工作人员的积极性,从而提高整个项目的效率。在现代化管理背景中,企业需要加强对员工的绩效考核和评价,同时辅以激励制度和惩罚制度,让每一个员工都能明确自己的责任和使命,真正融入企业发展之中。在具体的管理过程中,企业人力资源管理部门必须重视绩效薪酬的制定、完善与落实,将员工成功集中到企业需要实现的重要目标上,将成本支出方面存在的压力有效减轻,实现整体绩效水平的进一步改善。人力资源

管理部门可以结合组织战略目标与文化,将绩效体系科学完善,确保绩效与奖励挂钩,凸显出绩效薪酬管理的动态化与人性化。企业人力资源管理部门可以制定短期、长期、个人与团体等类型的薪酬与奖励,确保薪酬制度及管理工作的公平性、合法性与有效性。在制定薪酬制度时,人力资源管理工作必须结合职位、能力与技能,考虑到市场变化趋势及成本预算控制要求,对薪酬管理基本要求做到明确,提升薪酬管理重要决策的可行性与公平性。在薪酬制度完善下,人力资源管理工作得以有序开展,员工能够带着积极的创新热情重视自身工作水平提升,紧跟企业发展步伐,带着强烈责任感完成不同难度的工作,增强企业整体竞争力,彰显高级经济师人力资源管理核心价值,实现企业人力资源的优化。面对外部市场环境的严峻考验,作为建筑施工单位,我们为了有利应对企业的经营困局,在薪酬制度上也做了进一步调整和优化,对于市场营销岗位保证了其龙头的地位,在保证日常基本工资领先的趋势下,对于营销获得突破,带来优质项目落地的营销团队及个人,设置了专门的营销奖励,极大的调动了岗位人员的积极性,为进一步开拓市场打下了坚实的基础;同时对于奋战在一线的项目人员,也能给予领先的岗位薪酬和绩效薪酬;而对于工作在机关管理的人员薪资就与营销及一线岗位的人员拉开了距离,体现出了公平及多劳多得的原则,不再是吃大锅饭的状态,使得整个企业的薪酬水平更加合理,使得薪酬满意度不断提升;

3 结束语

人力资源管理部门肩负着发现、记录和培育企业人才的重任。每个企业都渴望招揽高知技术人才,然而现实往往不尽人意,很多高技术人才在深入了解企业后便选择离开。所以,怎样运用科学合理的方法来留住企业人才,成为人力资源管理领域的核心与难点问题;在新时代背景下,高级经济师人力资源管理战略中应何去何从将成为本文重点研究的问题。

[参考文献]

- [1]程维红.高级经济师人力资源管理发展问题与解决措施[J].中国科技投资,2022(15):146-148.
- [2]任雪艳.高级经济师人力资源管理发展现状及对策研究[J].商情,2021(8):136-89.
- [3]董玉晶.新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析[J].中国民商,2021(4):245-247.
- [4]张锦玉.探究高级经济师人力资源管理发展战略研究[J].环渤海经济瞭望,2020(1):92-93.
- [5]孙澜,王全伟.高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J].中国市场,2022(20):116-118.

作者简介:拓小兴(1988.7—),女,天津,汉族,本科学历,经济师,就职于中国三安建设集团有限公司,从事人力资源相关工作。

人工智能在人力资源数据分析中的应用

黄德关

广西桂物机电集团有限公司, 广西 南宁 530200

[摘要]人工智能技术正在重塑人力资源管理的决策范式, 推动其从经验依赖型向智能驱动型跃迁。文章系统解析智能算法在人才选育用留全链条中的渗透机制: 招聘环节通过多模态数据融合构建人才潜力预测模型, 绩效管理借助因果推理技术实现贡献度动态评估, 离职预测运用图神经网络捕捉组织关系传导风险, 培训体系依托元学习框架生成自适应发展路径。研究进一步提出涵盖技术创新、数据治理与政策协同的三维支撑体系, 构建智能技术与组织战略的动态适配框架。实践层面, 强调联邦学习框架在跨域数据合规流通中的应用, 以及可解释性算法在管理决策中的伦理约束, 为组织构建兼具战略敏捷性与人文关怀的智能管理系统提供系统性方法论, 推动人力资源管理从职能支持向战略中枢的范式升级。

[关键词]人工智能; 人力资源数据分析; 技术应用

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16693

中图分类号: F27

文献标识码: A

The Application of Artificial Intelligence in Human Resource Data Analysis

HUANG Deguan

Guangxi Guiwu Electromechanical Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530200, China

Abstract: Artificial intelligence technology is reshaping the decision-making paradigm of human resource management, driving its transition from experience dependent to intelligent driven. The article systematically analyzes the penetration mechanism of intelligent algorithms in the entire talent selection and retention chain: the recruitment process constructs a talent potential prediction model through multimodal data fusion, performance management uses causal reasoning technology to dynamically evaluate contribution, resignation prediction uses graph neural networks to capture organizational relationship transmission risks, and the training system relies on meta learning frameworks to generate adaptive development paths. Further research proposes a three-dimensional support system covering technological innovation, data governance, and policy coordination, and constructs a dynamic adaptation framework between intelligent technology and organizational strategy. At the practical level, emphasis is placed on the application of federated learning frameworks in cross domain data compliance flow, as well as the ethical constraints of interpretable algorithms in management decision-making, providing a systematic methodology for organizations to build intelligent management systems that combine strategic agility and humanistic care, and promoting the paradigm upgrade of human resource management from functional support to strategic center.

Keywords: artificial intelligence; human resource data analysis; technical application

引言

数字经济浪潮重塑了组织人才管理的底层逻辑, 传统人力资源管理模式在应对全球化人才流动、多代际员工诉求差异及敏捷组织变革需求时显露出系统性局限。人工智能技术通过构建全域数据感知网络与智能决策中枢, 正在解构并重构人才价值管理的范式架构。其核心突破在于建立多源异构数据的动态整合机制——从社交媒体行为轨迹捕捉文化适配信号, 利用物联网设备解析工作场景交互模式, 通过自然语言处理技术解码非结构化沟通文本, 形成立体化的人才价值评估体系。这种技术渗透不仅实现从经验直觉到量化分析的决策模式跃迁, 更关键的是重塑了人力资源管理的价值定位: 智能系统通过持续学习组织战略目标与环境扰动因素, 自主优化招聘漏斗转化率、动态平衡团队能力矩阵、预警组织健康风险阈值, 使人才管理从后勤支持职能升维为战略推进引擎。在此过程中, 人力

资源管理者的角色向算法审计师与伦理治理者转型, 专注于设计公平性约束条件、调试人机协作接口及培育数据驱动文化。

1 人工智能人力资源管理的特点

人工智能驱动的人力资源管理通过构建多维特征体系, 正在重塑组织人才管理的价值创造范式。其核心特征体现在决策机制的预测性跃迁, 依托联邦学习框架整合历史数据与实时行为流, 构建动态风险预警模型, 例如通过员工数字足迹分析预判团队协作效能衰减趋势, 并模拟弹性工作制调整对人才保留率的潜在影响。在管理维度层面, 融合知识图谱与情感计算技术实现从群体统计到个体认知的穿透式解析, 通过语义网络分析员工绩效面谈记录中的隐性诉求, 结合职业锚定模型生成个性化发展建议, 这种细颗粒度管理能力突破了传统人力资源服务的同质化局限。服务模式创新则表现为智能体 (Agent) 的上下文

感知与自适应交互，例如基于强化学习的虚拟助手能根据员工晋升周期自动推送继任计划培训资源，或在并购整合期动态调整跨文化沟通策略推荐。更值得关注的是，区块链技术的引入形成了不可篡改的能力凭证存证链，使得技能认证数据在人才生态中可信流转，而边缘计算设备则实现了离职面谈情感特征的实时特征提取与隐私保护处理。

2 人工智能在人力资源数据分析中的应用现状

2.1 招聘与人才选拔中的应用

人工智能在招聘领域的深度应用已形成覆盖人才识别、评估与吸引的全链条智能解决方案。通过自然语言处理技术解析候选人职业履历中的隐性能力特征，结合图神经网络构建多维人才画像，系统可量化评估专业技能迁移潜力与跨文化适应能力。视频面试场景中，计算机视觉算法通过微表情识别与语音情感分析，捕捉候选人的压力应对模式与沟通特质，而基于对抗生成网络（GAN）的虚拟面试官能模拟多元化业务场景，测试候选人的临场决策能力。区块链技术的引入不仅实现学历证书链上存证与跨国互认，更通过智能合约自动验证项目经历的真实性，确保人才评估的客观可信^[1]。在人才吸引维度，基于知识图谱的智能推荐系统持续扫描开源社区代码贡献、行业论坛活跃度等数字足迹，主动识别潜在候选人并预测其求职意向，同时运用强化学习算法优化招聘渠道组合策略，提升人才获取的精准度与成本效益。

2.2 员工绩效评估与管理中的应用

人工智能驱动的绩效管理系统通过多模态数据融合与因果推理技术重构了传统评估范式，整合 OKR 进展、代码提交频率、会议参与深度等多源异构数据流，构建员工贡献度的动态知识图谱。计算机视觉技术解析生产线操作视频中的动作标准度与效率瓶颈，自然语言处理模型评估跨部门协作文档的语义价值贡献，这些实时行为特征通过边缘计算节点进行本地化处理，形成去中心化的绩效反馈网络。联邦学习框架支持跨业务单元模型协同训练，在保护数据隐私前提下识别高绩效团队的协作模式特征，生成可迁移的最佳实践策略。更值得关注的是反事实推理技术的应用，系统可模拟不同资源分配方案对项目产生的潜在影响，为管理者优化绩效指标权重提供因果关联依据，同时通过贝叶斯网络动态修正评估模型偏差，确保考核体系与组织战略的实时对齐。

2.3 员工流动与离职预测中的应用

人工智能构建的离职预测系统通过多维度数据融合与动态关系建模，实现人才流失风险的精准识别与根因追溯。系统整合考勤异常波动、薪酬竞争力指数、项目负荷压力值等结构化数据，结合职业发展对话记录、即时通讯情感倾向等非结构化信息，利用时序卷积网络捕捉行为模式的渐变特征。图注意力网络（GAT）解析组织架构中非正式沟通网络的拓扑关系，识别核心节点员工离职可能引

发的团队稳定性塌陷风险^[2]。在干预策略层面，系统结合强化学习模拟不同挽留措施的成本效益比，例如为技术骨干设计专利署名激励机制，或为育儿期员工推荐灵活办公方案，并通过数字孪生技术预演调整后的团队重组效果。

2.4 员工培训与职业发展规划中的应用

人工智能构建的终身学习生态系统通过联邦学习框架整合多模态数据，实现员工能力成长的精准映射与动态适配。系统基于元学习算法解析技能测评轨迹、项目攻关表现及跨部门协作记录，构建涵盖显性能力与隐性素质的三维人才画像，通过知识蒸馏技术生成个性化学习路径拓扑图。自适应学习引擎结合脑电波监测与眼动追踪数据，实时调整虚拟现实训练场景的复杂度阈值，例如在航空维修模拟器中动态注入设备故障变量以强化应急决策能力。职业发展智能体（Career Agent）运用因果推理模型预测组织战略调整对岗位能力需求的影响，结合数字孪生技术构建职业选择沙盘，员工可沉浸式体验不同发展路径的成长曲线与能力缺口。更值得关注的是多智能体协同系统的应用，通过模拟内部人才市场供需关系，为高潜力员工推荐跨职能轮岗组合方案，并基于对抗生成网络（GAN）创建虚拟导师对话场景，预演职业转型可能面临的挑战与应对策略。

3 推动人工智能在人力资源数据分析中应用的对策建议

3.1 技术创新与平台建设

推动人工智能在人力资源领域的深度应用需构建垂直化技术生态体系，重点开发适配人力资源管理复杂场景的专用算法框架。针对员工行为预测中数据稀疏性难题，研发基于元学习的小样本迁移模型，通过预训练框架提取跨组织共性特征，结合领域自适应技术实现个体行为模式的精准建模。构建融合多模态数据处理能力的智能分析平台，集成自然语言理解引擎解析非结构化沟通数据、计算机视觉系统捕捉工作场景行为特征、图神经网络挖掘组织关系拓扑结构，形成全域数据感知能力。在平台架构层面，采用微服务化设计实现招聘画像生成、绩效评估建模、离职预测预警等核心功能的模块化部署与弹性扩展。行业级人力资源知识图谱的构建需攻克跨组织数据合规流通技术，研发基于同态加密的分布式计算协议，在保障企业数据主权前提下实现人才能力标签、岗位需求图谱的标准化映射与安全共享。同时，开发可视化低代码建模工具赋能 HR 从业者自主构建预测模型，通过拖拽式界面配置数据管道与算法参数，降低智能技术应用门槛。

3.2 数据治理与隐私保护

构建可信赖的人力资源数据治理体系需突破传统静态防护思维，向智能动态化治理模式演进。在数据采集端部署边缘计算节点，通过差分隐私技术对员工行为日志进行噪声注入处理，实现个体不可识别化特征提取。联邦学习框架的深度应用不仅支持多组织间横向联邦建模（如行

业人才流失率预测),更通过纵向联邦机制打通企业内薪酬系统、绩效平台与健康数据库的异构数据壁垒。针对敏感数据处理,采用基于属性的加密(ABE)技术实现动态细粒度访问控制,例如仅允许具备特定权限的AI模型在特定时间段访问脱敏后的薪酬区间数据。算法审计层面引入反事实公平性验证框架,通过生成对抗样本检测绩效评估模型是否存在地域、性别等潜在偏见,并运用Shapley值量化各特征变量对决策结果的影响权重,确保算法可解释性^[3]。值得关注的是区块链技术的创新融合,将员工数据授权记录、模型训练参数与审计日志上链存证,形成不可篡改的监管追溯链条,同时借助零知识证明(ZKP)技术实现数据使用合规性验证与隐私保护的双重目标。在数据销毁环节,量子随机数发生器驱动的动态擦除算法可彻底消除存储介质中的残余信息,满足GDPR“被遗忘权”的严苛要求。

3.3 组织文化与人员培训

构建适应智能时代的新型组织能力体系,需实施文化基因重构与人员能力升级的融合工程。通过设立数字化领导力学院,系统设计涵盖认知框架转型、技术工具驾驭与伦理决策能力的课程矩阵,例如开展“算法透明度工作坊”帮助管理者理解智能系统决策边界,组织“数字孪生沙盘推演”训练战略层预判技术应用的衍生风险。在操作层实施人机协同流程再造专项工程,采用敏捷开发方法论迭代优化智能工具与人工审核的交互节点,例如在AI简历筛选中嵌入人类监督的争议案例复核机制,形成“机器提效-人类纠偏”的双向增强回路。跨职能团队建设需突破传统部门壁垒,建立人力资源数据科学家驻场制度,通过联合实验室模式开展需求定义、特征工程与模型解释的协同攻关,运用设计思维工具共创智能HR解决方案。更值得关注的是元宇宙技术的创新应用,构建虚拟培训场景使HR从业者沉浸式体验智能系统全生命周期管理流程,通过数字分身参与跨国团队协作的智能招聘模拟战。这种能力升级体系需同步建立动态技能认证机制,基于区块链发放可验证的智能人力资源管理师数字证书,形成贯穿职业发展周期的能力评估与认证闭环,最终培育出既精通组织行为学原理又掌握因果推理技术的复合型人才梯队。

3.4 制定合理的政策与标准

构建人工智能人力资源应用的治理框架需建立多层级政策协同体系,在国家标准层面研发可验证的算法透明度技术规范,例如要求智能招聘系统提供决策路径的可视化溯源图谱,并强制嵌入人工复核触发机制——当算法推荐结果与人工评估偏差超过阈值时自动启动专家委员会复审。针对生物特征数据采集,需建立基于联邦学习的分布式授权验证协议,通过同态加密技术实现虹膜、声纹等特征数据的可用不可见,同时研发动态脱敏算法对敏感信

息进行实时模糊处理。在争议解决机制设计中,构建跨链存证的智能合约审计系统,将电子劳动合同签署、绩效考核调整等关键操作记录同步至司法区块链节点,确保纠纷调取证据的完整性与法律效力^[4]。第三方认证体系应涵盖算法公平性测试、系统鲁棒性验证及数据泄露防御能力评估三大维度,引入对抗样本攻击模拟测试验证智能HR系统的安全边界。此外,需建立跨国政策协调机制推动人才能力数字护照的全球互认,通过跨境隐私规则(CBPR)认证促进国际人才流动中的数据合规流通,为全球化企业的人力资源管理提供标准化技术底座。

4 结语

人工智能与人力资源管理的融合创新正在催生“数智化人才治理”新范式,这种转型突破传统管理边界,推动组织构建起“技术赋能-制度适配-人文浸润”三位一体的现代治理体系。未来研究需着眼人机协同的范式重构,探索生成式AI在跨文化团队协作中的认知对齐机制,开发基于数字孪生的组织韧性仿真系统,预判战略转型期的人才结构适配风险。在技术伦理维度,应建立算法决策的“人类监督回路”,通过可解释性增强技术使绩效评估模型的关键推理路径透明化,并研发情感计算驱动的员工福祉监测系统,在提升管理效率的同时守护组织温度。更值得关注的是元宇宙技术带来的变革机遇,虚拟人力资源官(Meta-HR)可通过数字分身实现全球化人才管理的实时响应,而脑机接口技术为残障员工职业能力开发开辟新路径,彰显技术普惠价值。实现这种转型既需要突破因果推理、小样本学习等技术瓶颈,更需重构包含数字伦理委员会、人机协作官等新型治理主体的组织架构,培育兼具数据素养与人文关怀的复合型管理者。唯有将技术创新嵌入组织发展的战略脉络,使智能工具成为激活人才潜能的“增强器”而非替代人类的“自动化机器”,方能真正释放人工智能在构建可持续人才生态中的战略价值,引领人力资源管理迈入“数智共生”的新纪元。

[参考文献]

- [1]刘丹丹.人工智能在人力资源数据分析中的应用[J].中国市场,2025(6):107-110.
- [2]张黎夫,张鑫,王宏宇,等.人力资源管理的趋势与发展方向[J].现代商业,2024(10):133-136.
- [3]孙琛.基于人工智能的人力资源数据整合系统[J].自动化与仪器仪表,2021(9):161-164.
- [4]王崇良,黄秋钧.当HR遇见AI:用人工智能重新定义人力资源管理[M].北京:人民邮电出版社,2022.

作者简介:黄德关(1990.5—),毕业院校:南昌大学,所学专业:汉语言文学,当前就单位:广西桂物机电集团有限公司,职务:综合办公室副主任,职称级别:中级经济师。

建筑施工类国企和谐劳动关系构建的机制创新研究

杜林晶

新疆北新路桥集团股份有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]针对建筑施工类国有企业劳动关系治理中的制度性缺陷，系统解构劳务分包法律主体责任虚置、代议制协商机制空转、薪酬分配代际失衡及技能型人才成长阻滞等结构性矛盾。基于国有企业混合所有制改革与智能建造技术迭代的协同背景，从用工合规性强化、劳资共治机制实体化、激励体系价值导向重构及职业可持续发展生态培育四个治理维度，探索建筑业特色劳动关系现代化转型路径。通过创新劳务全生命周期追踪监管机制、构建区块链赋能的数字化协商共治平台、设计技能资本化薪酬模型及工匠精神制度化培育体系，提出工会治理能力现代化转型、风险共担契约化制度设计、ESG 框架下劳动者权益融合等策略组合。研究成果为建筑施工类国企突破传统科层管理桎梏、建构兼具组织韧性、分配正义与创新活力的新型劳动关系治理范式，提供理论创新支点与实践转型方案参鉴。

[关键词]建筑施工；国有企业；和谐劳动关系；机制创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16683

中图分类号: TP3

文献标识码: A

Research on Mechanism Innovation of Harmonious Labor Relations Construction in State-owned Construction Enterprises

DU Linjing

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

Abstract: In response to the institutional deficiencies in the governance of labor relations in state-owned enterprises engaged in construction, this study systematically deconstructs structural contradictions such as the virtual responsibility of labor subcontracting legal entities, the idle negotiation mechanism of representative system, intergenerational imbalance in salary distribution, and obstacles to the growth of skilled talents. Based on the collaborative background of the mixed ownership reform of state-owned enterprises and the iteration of intelligent construction technology, this study explores the modernization transformation path of characteristic labor relations in the construction industry from four governance dimensions: strengthening employment compliance, materializing the mechanism of labor capital co governance, reconstructing the value orientation of incentive system, and cultivating a sustainable career development ecology. By innovating the supervision mechanism for tracking the entire life cycle of labor services, building a digital negotiation and governance platform empowered by blockchain, designing a skill capitalization compensation model, and institutionalizing the cultivation system of craftsmanship spirit, we propose a combination of strategies such as modernizing the governance capacity of trade unions, designing a risk sharing contract reduction system, and integrating the rights and interests of workers under the ESG framework. The research results provide a theoretical innovation pivot and practical transformation plan reference for construction state-owned enterprises to break through the traditional bureaucratic management constraints, construct a new labor relations governance paradigm that combines organizational resilience, distributive justice, and innovative vitality.

Keywords: construction; state-owned enterprise; harmonious labor relations; mechanism innovation

引言

建筑施工类国有企业属于国民经济关键基础设施的建造主体，在整个工程全生命周期管理效能方面、产业工人队伍稳定性层面以及行业社会声誉维度，其劳动关系质量均有着颇为重要的影响。当下，随着新型城镇化进程不断加速推进，同时建筑业也正经历着智能建造转型，这双重因素驱动之下，传统用工模式那种刚性的管理惯性开始显现出来，不同代际的从业者对于自身权益的诉求也在逐步升级，而精益建造管理又提出了相应的要求，如此一来，其间便存在着一种结构性的张力，并且这种张力持续地呈现着。结合国有企业深化改革三年行动方案以及建筑产业现代化 2035 战略目标这两个政策方面的交汇之处，着重

关注劳动契约关系朝着劳动价值共同体转化时所存在的制度创新需求，全力去破解在效率优先这样一种导向之下，劳动者权益保障机制出现碎片化的情况，还有职业发展支持系统有所缺位等诸多治理方面的瓶颈问题。

1 建筑施工类国企劳动关系现状分析

建筑施工类国企的劳动关系有着明显的行业特性，其一线作业人员流动性较强，劳务派遣所占比例较高，并且管理层级较为复杂。受到工程项目周期性以及区域分散性方面的影响，劳动关系管理在跨地域协调上存在困难，政策执行也缺乏标准化，存在诸多挑战。因为施工项目大多分布在不同的省市，总部和项目部的管理链条过长，所以在落实劳动政策的时候，基层容易出现偏差，部分地区还

存在劳动合同条款和地方法规衔接不顺畅的情况。当前的管理模式主要依靠行政指令,过度依靠层级汇报以及文件传达,职工权益保障以及职业发展诉求没有充分融入到制度设计当中,致使基层矛盾不断积累。尤其是在技能培训、福利待遇、工伤补偿等关键领域,政策执行存在选择性落实的问题,部分项目为了赶工期,压缩员工的休息权益,引发了隐性劳资纠纷。而且,建筑业安全生产压力以及高强度作业环境使得劳资双方的利益博弈更加激烈,施工企业为了控制成本,简化安全培训流程的情况时有发生,工人的职业健康防护措施也没有全面覆盖特殊作业场景。管理层对于劳动关系风险的提前预判不够,纠纷处理大多停留在事后补救阶段,还没有形成源头预防与动态调节相结合的治理模式,迫切需要通过系统性的机制创新来提升治理效能。

2 建筑施工类国企劳动关系中存在的主要问题

2.1 劳务用工不规范问题突出

建筑施工类国企普遍存在劳务分包链条过长、用工主体责任模糊等问题。总包方通过引入劳务分包商、专业承包商等多层中间环节来实现用工,这使得劳动关系的法律属性变得模糊起来,劳动者和总包企业之间的直接关联也被切断了。部分分包商由于资质审查不到位或者自身管理能力不足,在劳动合同签署的过程中刻意去规避用工主体责任,这就使得劳动者的社保缴纳记录出现断裂的情况,工伤认定所需的证据链也存在缺失,法定权益保障机制几乎形同虚设。部分项目采用短期性和临时性的雇佣策略,用“工期导向”来替代稳定的用工规划,如此一来,劳动者的职业发展路径就被切断了,技能认证体系和岗位实践之间出现了脱节的情况,技术经验也难以形成系统化的沉淀。这样的用工模式一方面违背了《劳动合同法》关于同工同酬以及规范用工的强制性要求,另一方面还导致关键技术岗位人员的流动率居高不下,在施工过程中出现了工艺衔接失序、安全隐患识别能力退化等诸多问题,这些问题频繁出现,严重制约了工程品质控制以及安全生产标准的落实。用工主体在处理纠纷时相互推卸责任,这种现象又进一步引发了劳动关系法律风险向外溢出,致使企业面临着法律合规性风险和社会声誉损耗的双重压力。

2.2 员工沟通参与机制不健全

当前的管理体系当中,双向沟通的渠道存在着结构方面的阻碍情况,职工代表大会也呈现出一些形式化的特点,比如议题变得狭窄、议程被虚置等,受限于科层制的组织结构,工人代表难以直接介入重要议题的决策过程。在涉及薪酬标准制定以及绩效考核规则调整这些核心利益事项的时候,一线员工常常会被排除在前期调研以及方案论证环节之外,其知情权也被压缩成政策出台之后的单向告知,而建议权更是受到逐级上报以及选择性采纳这样的过滤机制的约束。管理层在做决策时过度依靠垂直行政指令,基层的诉求得经过项目部、区域公司等多个层级来传递,如此一来,职工的意见在传递的过程中往往会失真或者出现衰减的情况,集体协商也变成了一种程序性的过场。

2.3 收入分配不合理与激励机制缺失

建筑施工企业薪酬分配呈现管理层与技术岗的倒挂现象,管理层薪资结构中职务津贴与绩效奖金占比显著高于技术序列,而从事高空作业、深基坑施工等高危工种的基础工资长期低于行业基准水平,风险津贴与技能补贴未充分体现岗位特殊性。绩效评价机制过度偏重工期达标率、产值完成度等量化指标,对工艺方法创新、质量缺陷率控制、安全规范遵守率等隐性价值要素缺乏权重设计,致使一线班组为追求短期考核目标而选择性忽略技术改良与风险预防投入。劳务派遣员工与正式编制人员在年终奖核算、职业年金缴纳及技能培训配额等方面存在制度性落差,同工不同酬现象既违反《劳动法》关于公平报酬的立法精神,也导致核心技术工人职业忠诚度持续走低。现有激励手段过度依赖物质补偿,未将技能等级认证、行业竞赛获奖等成就与职务晋升、评优评先等职业发展资源有效挂钩,难以满足新生代劳动者对职业价值认同与社会尊重的复合诉求,客观上削弱了企业技术革新与人才储备的可持续性。

2.4 员工职业发展支持体系薄弱

建筑施工行业有着项目周期呈现出波动性的特点,其组织也带有临时性的特性。就技术工人而言,他们的职业晋升路径会受到项目周期波动的影响而受到制约。该行业的技能认证体系和职务晋升制度之间存在着结构性的不匹配情况。其中,高级技师资格的认定往往仅仅停留在资质审核这个阶段,并没有能够和岗位职级的调整以及薪酬梯度的设计建立起制度层面的关联。在企业内部,培训资源的分配呈现出较为明显的倾向于管理层的状况。对于一线作业人员来讲,他们的继续教育所涉及的内容大多局限在安全生产规程的宣贯这类基础性的方面,而对于绿色建造技术、智能监测设备操作等属于前沿领域的专项培训,却长期处于缺失的状态。

3 建筑施工类国企和谐劳动关系构建的机制创新路径与策略

3.1 创新沟通与协商机制,提升参与感与归属感

要建立起分级分类的民主协商方面的制度,按照工程项目的体量大小以及职工岗位所具有的不同特性来划分出相应的协商层级。在区域项目部设立专门的职工代表常驻联络岗位,把这一岗位的职能融入到施工进度协调会、安全质量分析会等一系列日常管理流程当中,进而构建起扁平化的诉求反馈渠道。推行“互联网+工会”的协同治理模式,去开发一个具备政策智能解析功能、能够进行匿名意见征集、支持在线协商投票等多种功能的数字化平台,并且在该平台上增设劳资议题追踪模块,把对争议处理进度的公示做到全流程都保持透明的状态。定期组织管理层和职工代表展开双向角色嵌入的相关实践活动,比如说要求项目经理参与到高空作业班组的全流程跟班工作当中,或者选拔技术骨干参与材料成本核算会议,借助这种场景化的体验方式来消除管理层与基层之间存在的信息壁垒。创新专项协商的机制,围绕装配式施工工艺的推广、高危

作业防护标准的修订等这些核心议题,开展劳资联合听证会以及技术攻关研讨会的试点工作,构建起从提案征集到联合调研、再到方案论证直至执行反馈这样一个完整的闭环协商链条。把劳动关系协调效能的相关指标纳入到企业 ESG 评级体系里面,明确工会在安全生产督查、人力资源规划等跨部门协作当中的枢纽作用,通过定期发布劳资关系健康度报告以及整改清单,促使治理模式实现从被动响应向主动预防的转变,从而在整体上增强职工对于组织所赋予的价值的认同程度以及其归属的动能。

3.2 优化用工制度,规范劳务管理流程

着手构建劳务分包企业的准入负面清单方面的制度,把那些存在重大劳资纠纷情况以及信用评级没有达到标准的企业归入永久禁入的名录当中,同时建立起季度的动态核查以及黑名单公示的相关机制。在总包合同里面增加专门针对劳务人员权益保障的章节,清楚明确地规定总包方需要对工资支付担保、工伤保险代缴等相关事项担负起连带的责任,并且同步去设立劳务纠纷先行赔付的基金,以此来化解支付所存在的风险。大力推行总包直管用工的模式,让国企项目部去配置专职的劳务督察岗位,依靠区块链技术来构建劳动合同的电子存证系统,达成劳务人员身份的核验、考勤数据在区块链上存证以及工资发放账户进行穿透式监管这三重闭环的效果,彻底杜绝中间环节可能出现的数据篡改的隐患。建立起全国范围内的建筑工人职业信用数据库,将人社部门的社保信息、住建系统的技能认证数据以及司法部门的信用记录相互打通,进而形成包含从业年限、技能等级、违规行为等多个维度的信息画像。

3.3 构建科学的薪酬与绩效激励机制

设计包含基础工资、技能津贴以及安全绩效这三方面的薪酬结构。其中,基础工资是依照岗位价值评估模型并参考行业薪酬基准来动态地做出调整的;技能津贴着重针对 BIM 技术深化应用、装配式构件安装工艺这类新型技术资质认证予以覆盖;安全绩效指标会和隐患识别效率、标准作业规程依从性等关键要素一同联动起来进行考核^[1]。建立项目超额利润共享机制,按照工程质量达标率、成本优化贡献度、技术创新成果转化率等多个维度所构成的评价模型,去设定团队贡献的权重系数,并且依据阶梯比例来分配利润奖励,以此来激发跨部门协作所能产生的效能。构建起跨项目人才调度的积分系统,把参与重大技术攻关、工艺标准化建设等核心任务所表现出来的状况量化成为可以累计起来的积分,而积分兑换的机制包含了高端技术研修、职级破格晋升以及战略性岗位轮换等诸多权益^[2]。

3.4 赋能工会组织,推进民主治理创新

推动工会组织架构朝着扁平化的方向去改革,把那些多余的管理层级都削减掉。在区域分公司里面设置专门的劳动关系协调专员岗位,赋予这个岗位跨项目纠纷调解、劳动政策宣贯以及职工代表履职能力培训等多种职能。强化工会在企业战略制定当中的法定地位,明确它在产能优

化、技术升级等重大决策方面所拥有的提案权与质询权,要建立起管理层针对工会专项调研报告的强制性回应机制,要求决策层在方案修订的过程当中体现出工会建议所蕴含的核心诉求。构建由工会主导的职工权益评估指数体系,围绕着薪酬分配公平性、职业安全保障度以及技能发展支持率等这些维度来设计三级量化指标,引入第三方独立机构来开展年度诊断评估工作,定期发布《劳动关系健康度白皮书》,并且把评估结果和企业 ESG 评级、管理层绩效考核直接关联起来^[3]。建立工会与人力资源部门的联合办公机制,设立劳资争议联合调解中心,实现用工合规审查数据以及职工满意度调研结果的共享,把职工诉求响应时效、协商结果执行率等指标纳入到部门 KPI 考核体系当中。试点工会代表列席董事会制度,对于涉及职工权益调整的议题实施“穿透式调研-辩论式协商-追溯式监督”的全链条治理模式,借助事前调研来收集一线的意见,在协商会议中组织劳资双方代表开展辩论式质询,事后则会跟踪决议执行的成效,以此构建起闭环式的民主治理体系。

4 结语

建筑施工类国企构建和谐劳动关系,迫切需要冲破科层制管理的束缚,在治理架构方面做出调整,以此达成劳资双方价值共生的局面。所构建的机制创新框架着重于治理体系的现代化转变,把劳动关系全周期治理当作核心要点,借助动态约束机制的设计工作、多元共治平台的搭建举措以及内生权益保障体系的培育行动,对用工合规性存在缺失、分配正义出现失衡以及职业成长遭遇阻碍等结构性障碍加以系统性地化解。在国企混合所有制改革以及建筑业数字化转型这样的复合背景之下,要推进工会职能和企业治理协同方面的创新,把劳动者权益保障机制融入到智能建造技术的应用环节、精益生产流程的再造环节等关键部位,促使效率提升和权益保障能够耦合式地发展。后续的研究应当进一步强化理论模型与行业实践之间的动态匹配,去探索像区块链技术赋能下的劳动关系存证系统、新型学徒制引领的工匠精神培育机制这类细分领域;同时结合国企股权多元化改革的发展趋势,构建起资本社会化和用工规范化相互联动的风险缓释体系,给建筑业新型工业化转型给予更有包容性和韧性支撑的治理范式。

【参考文献】

- [1]黄燕芳.建筑施工国企集团化集中采购信息平台建设及展望[J].中国市场,2024(13):183-186.
 - [2]王永起.劳动关系的识别标准和处理思路[J].山东法官培训学院学报,2022,38(1):1-25.
 - [3]唐安林,肖少磊,黄建.“互联网+”背景下供应链金融在建筑施工类企业中的应用[J].中国高新技术,2022(19):148-150.
- 作者简介:杜林晶(1988.5—),毕业院校:中北大学,所学专业:材料学,当前就职单位:新疆北新路桥集团股份有限公司,职称级别:政工师、工程师。

数字化转型中的人力资源管理创新与实践

李珍珍

吉林省高速公路集团有限公司, 吉林 长春 130000

[摘要]数字化升级推动人力资源管理向数字化、智能化迈进, 引入信息技术来优化诸如薪酬管理、考勤、档案管理、培训等环节, 实现管理效率及服务质量双重上扬, 采用数字化薪酬核算平台, 缓解人工操作的潜在风险, 增强数据的精准度与透明度; 采用电子化的档案管理模式, 提高档案存取便捷程度与安全水平; 搭建培训系统架构, 实现人才管理科学精准效果, 全面运用数字化手段, 显著增进人力资源管理的成效, 助力企业高效运营迈向可持续发展。

[关键词]数字化转型; 人力资源管理; 薪酬管理; 档案电子化

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16676

中图分类号: F272

文献标识码: A

Innovation and Practice of Human Resource Management in Digital Transformation

LI Zhenzhen

Jilin Provincial Expressway Group Co., Ltd., Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract: Digital upgrading promotes the digitization and intelligence of human resource management, introducing information technology to optimize aspects such as salary management, attendance, file management, training, etc., achieving a dual improvement in management efficiency and service quality. By adopting a digital salary accounting platform, potential risks of manual operations can be alleviated, and data accuracy and transparency can be enhanced; Adopting electronic file management mode to improve the convenience and security level of file access; Build a training system architecture to achieve scientific and precise talent management, fully utilize digital means, significantly enhance the effectiveness of human resource management, and help enterprises operate efficiently towards sustainable development.

Keywords: digital transformation; human resource management; salary management; electronicization of archives

引言

伴着信息技术的急速发展, 企业管理模式正逐步从传统手工操作过渡到数字化、智能化状态, 基于这一现实背景, 作为企业核心职能的人力资源管理, 面临流程优化跟效能提升的双重挑战, 经由引入数字化薪酬核算系统、档案电子化管理模式还有智能考勤、培训系统, 极大提升了管理方面的效率, 而且有效削减了人工操作的误差与管理成本。

1 数字化转型对人力资源管理的影响

1.1 数字化转型的背景与驱动力

受信息技术迅猛发展的驱动, 企业管理模式正加速朝着数字化、智能化过渡, 普遍应用大数据、云计算、人工智能等新兴技术, 而且改变了企业内部运营管理的模式, 还催生出更具精准性与高效性的人力资源管理模式, 应对市场竞争日益激烈与人才流动不断加剧的挑战, 企业急需采用数字化手段达成人力资源管理的优化, 增进管理效率及决策科学性, 此转型绝非仅是技术革新的必然之选, 更是企业于新时代背景下实现生存与发展的核心动力。

人力资源管理属于企业核心职能范畴, 传统管理模式在效率、精准性与灵活性层面, 慢慢显露出不少弊端, 数字化转型为人力资源管理赋予变革契机, 凭借信息技术支撑, 可实现薪酬管理、档案管理、员工考勤以及培训管理

流程的重构与优化革新, 企业采用引入数字化平台的做法, 实现人力资源管理全流程集成及智能化运作, 实现了企业管理效能和人力资源服务质量的跃升。

1.2 数字化技术在薪酬管理中的应用

人力资源管理内, 薪酬管理是意义重大的组成部分, 涵盖工资核算、预算调控以及绩效考核等诸多环节, 处在旧有的传统模式环境, 薪酬核算采用人工计算方式, 容易造成数据误差与效率低下的困境, 采用引入数字化薪酬管理系统之法, 可实现工资核算、预算调整的智能化操作, 切实减少人工操作所带来的风险, 提升数据精准度和公开透明度。

实行数字化薪酬管理系统的落地实施, 既优化了薪酬的计算进程, 还可即时更新政策调整以及员工信息, 维持工资核算的及时特性, 系统自动弄出薪酬报表与预算分析, 可让管理者迅速掌握成本控制局面, 系统应用里同样暴露出若干问题, 如数据安全及隐私保护方面有欠缺, 企业应推进数据加密和访问权限管理的强化, 保障薪酬信息于数字化平台内的安全与可靠。

1.3 社会保险办理的数字化改革

社会保险办理是企业人力资源管理的重要环节, 涵盖养老、医疗、工伤、失业及生育保险等多个方面。传统社保办理流程较为繁琐, 人工录入与计算易出差错, 且信息

更新常常滞后。为提升管理效率，企业着手规划建设社保管理平台，借助数字化手段实现保险信息的自动采集、核算与上传，从根本上降低人工操作的比重，提升数据处理的精准度与合规程度。

未来在推动平台建设过程中，可将社保业务与档案电子化管理深度融合，借助数字化手段实现员工社保历史记录与缴纳情况的快速查询，推进人事档案与社保信息的统一管理。尤其在办理人员增减变动时，系统能自动核查信息，显著减少漏报、错报等现象。

在数字化改革过程中，同步开展社保数据整合，搭建实时监控保险缴费状态的机制，定期更新员工保险信息。同时，应提前考虑平台系统的稳定性与数据备份策略，确保日后社保业务数字化运行的安全与连续性。

2 人力资源管理数字化创新实践

2.1 档案管理的数字化转型

在数字化转型持续推进的背景下，企业档案管理正逐步迈向电子化与智能化方向。处于传统档案管理模式阶段，纸质档案存在占用空间大、查阅效率低、数据共享难度高等问题。为改善这一现状，建议单位逐步引入档案管理数字化系统，实现员工个人档案的电子化处理，显著提升档案存取的便捷性与管理效率。

数字化系统可实现员工考勤、绩效、薪酬、培训等多维度信息的电子记录与分类整理，有助于构建更为清晰的人事信息结构。目前虽然尚未完全实现信息归档的自动整合与闭环管理，但通过分模块推进与逐步完善系统功能，未来可在数据自动归档、交互查询及权限控制等方面取得进一步突破，持续提升档案管理的科学性与系统性。

为实现电子档案管理流程的优化，企业正逐步搭建数据共享平台，推动各部门与管理层级之间的信息高效衔接。借助这一平台，员工的职业发展记录、技能资质、培训经历等信息可实时更新至数字档案系统，提升了数据的准确性和完整性。管理者在人员调动、岗位晋升、公开竞聘等关键人事决策环节中，能够快速调取和分析相关档案，大大提高了人力资源管理的响应速度和决策效率。

然而，档案管理的数字化进程也伴随着一定程度的信息安全挑战。尤其在电子化存储与网络传输过程中，企业必须防范数据泄露、篡改、非法访问等风险。因此，在推动数字化转型的同时，企业应同步加强数据安全保障机制：包括采用高级别的数据加密技术、分级设置访问权限、建立严格的系统登录认证机制，限制未授权用户的访问。同时，还应构建完善的数据备份与灾难恢复体系，以确保在突发状况下档案信息依然可恢复、不被破坏，从而为数字化档案管理提供坚实的安全保障。

2.2 数字化竞聘和人才选拔机制

当前，企业在人才选拔与竞聘管理方面仍以传统线下流程为主，存在程序较多、材料整理费时、统计工作繁杂

等问题。为逐步提升选拔工作的规范性与效率，建议结合数字化转型契机，探索建立初步的数字化竞聘机制。通过引入简化版的线上报名系统，可实现报名登记、材料提交的部分环节电子化处理，缓解人工整理压力，提升流程清晰度。

虽然现阶段尚未全面开展智能化考核或系统化测评机制，但可考虑逐步引入基本的线上信息汇总工具、测评问卷平台等，为后续搭建完整数字化选拔体系奠定基础。未来在条件成熟时，进一步整合民主测评、面试记录及选拔结果管理等功能，逐步实现公平、公正、可追溯的人才选拔流程。

2.3 职称与培训管理的数字化路径

面临数字化转型的发展背景，企业着手渐进搭建职称评审与培训管理数字化平台，以信息化方式实现职称申报、审核、公示及培训考核全流程的管理工作，员工学历、资质和荣誉信息可由职称评审平台自动识别出来，依据评审标准开展自动化的筛选与审核工作，极大减轻了人力资源部门的工作重任。

构建在线培训系统这一举措，使员工能随时随地开展学习与考核事宜，强化了培训的灵活性及针对性，以设定培训课程模块和考核规格达成，系统自动把学习进度及成绩表现记录下来，助力管理者迅速知晓培训效果与知识掌握的水平，数字化平台也能生成培训相关分析报告，为后续课程改进给予数据支撑。

3 数字化转型中人力资源管理创新的挑战

3.1 技术与管理理念的融合难题

数字化转变造就了人力资源管理模式的根本性变革，但技术跟传统管理理念的融合面临着不少挑战，数字化系统强调自动化、智能化及数据驱动的意义，传统人力资源管理依靠经验判断加上人工操作，从实践角度看，二者往往难以达成有机的融合，薪酬管理系统自动化核算流程效率提升已成事实，然而同人工核算相比较，灵活性存在一定欠缺，尤其是面对特殊薪酬调整事宜时，或许会出现偏差。

管理者数字化素养缺失同样构成一大障碍，部分管理人员长期惯用传统管理法，操作新系统的熟练程度欠佳，引发管理流程在数字化改进的时候出现脱节现象或效率变差，需达成技术跟管理理念的深度互融，应在数字化转型起始阶段强化管理者的技术培训，提升其对数字化工具与平台的适应水平，借助构建管理者与技术支持团队间的沟通纽带，造就双向的良性互动，让数字化系统实现高效应用与持续改进。

3.2 数据安全与隐私保护风险

当数字化转型提升人力资源管理效率的同时，也造成了数据安全及隐私保护的新风险点，档案管理步入电子化阶段后，员工诸如个人信息、薪酬明细、社保缴费记录这类敏感数据都存于数字化平台里，若系统碰到网络攻击或

权限控制失范,或造成数据泄露与篡改的后果,给企业的声誉以及员工权益带来极大危害。

就数据安全风险而言,企业应构筑多层面的安全防护壁垒,采用加密举措保护薪酬及社保信息,好比利用 SSL 加密进行数据的传输、采用 AES 加密对数据加以存储,防止数据于传输、存储阶段产生泄露,设立严苛的访问权限管理体系,按照不同岗位对用户实施分级授权,杜绝信息被肆意滥用,企业需按一定周期进行数据安全培训,增进员工的安全防范意识,防止因操作不当引起数据泄露事故。

3.3 员工适应性与技能提升

传统的人力资源管理多依赖人工处理流程和个体经验的积累,管理方式相对稳定、操作习惯根深蒂固。然而,随着数字化系统的逐步引入,人力资源管理正朝着高度自动化、智能化的方向发展,这不仅要求员工具备一定的信息技术操作能力,还需掌握基础的数据处理与分析能力。这一转型过程中,不少员工在面对新兴数字工具时出现操作不熟练、学习意愿不高甚至产生抵触心理,导致数字化转型的整体节奏被拖慢。

为有效解决上述问题,企业应制定有针对性和阶段性的数字化素养提升计划。通过开展系统化培训,引导员工熟练掌握各类人力资源数字工具的操作流程,如数字化薪酬管理系统、社保管理平台、员工电子档案平台等,确保员工在实际工作中能灵活应对、熟练操作。此外,企业还可搭建企业内部在线学习平台,整合培训视频、操作演示、常见问题解答等资源,并持续更新学习内容,形成“随时可学、按需提升”的机制,全面提升员工队伍对数字化工作的适应力和专业能力,助力企业高效实现转型升级。

4 数字化人力资源管理的未来发展趋势

4.1 数字化人力资源管理体系构建

伴随企业数字化转型的深入开展,人力资源管理逐渐朝智能化、一体化管理体系过渡,依靠搭建智能化的集成管理平台,能实现薪酬管理、社保办理、员工培训、绩效考核等各模块的整合操作,打破信息的隔离壁垒,促进管理高效,平台凭借数据的集中存储、信息的自动刷新与流程智能化,降低了人工干预所需的工作量,让人力资源管理的精准高效性凸显。

处于智能化管理平台当中,基于数据驱动的人事决策机制意义重大,借助实时的数据采集与分析,平台能生成实时变化的人力资源报表,预测员工流失的风险与岗位的匹配性,对管理层快速进行科学决策起到支持作用,处于员工晋升与绩效评估期间,用算法全面衡量工作表现与潜在才能,为人员调配提供可靠佐证。

4.2 基于大数据与人工智能的人力资源管理

伴着大数据与人工智能技术的渐次进步,人力资源管理稳步走进智能化阶段,通过采用智能算法进行人力资源的预估与决策,可针对招聘、培训、绩效管理等方面展开

深度的数据挖掘,依据过往绩效数据与岗位要求, AI 算法可自行推荐恰当的人才,优化招聘的流程体系;处于规划职业发展的阶段,系统可按照个人技能状况与绩效成长曲线,给出职业前进路径建议及培训办法,助力员工达成职业既定目标。

在职业发展路径规划工作里, AI 技术应用价值重大,对员工不同工作阶段的成长数据展开分析,算法可预估其职业发展的潜力,推出针对性培养方案,依托自然语言处理技术开展, AI 可对员工考核、反馈中的文本信息展开分析,探寻潜藏的技能提升契机与职业志趣,进一步改进人才成长计划,该智能化人力资源管理显著增进了员工的满意度,也能促进企业人才结构实现科学调整。

4.3 管理创新与实践推广

数字化人力资源管理创新不只是借助技术手段的引入来展现,同样要在管理理念及实践模式上进行革新,从数字化管理实践里总结出成功经验,生成标准化流程及操作指引,便于在不同企业当中进行推广运用,着眼于薪酬管理数字化实践,可制定操作流程细则与风险防控策略,增进系统应用的普及性及可靠性。

在推广数字化管理经验期间,还应顾及不同行业的特性,开展贴合实际的调整与优化,制造业、服务业与互联网行业在员工管理需求以及技能提升侧重点上差异显著,数字化管理方案应体现行业适应性。

5 结束语

全新的发展机遇与挑战随数字化转型降临到人力资源管理领域,在薪酬管理、档案管理、考勤及职称培训等阶段,以数字化手段增进了管理效率和决策的科学性,数字化和传统管理理念融合所面临的难题、数据安全隐患以及员工技能提升需求依旧有,应持续搭建智能化集成式管理平台,采用大数据与人工智能优化人力资源管理模式,促进管理革新与实践拓展,整体提升企业管理水平及核心竞争潜力。

【参考文献】

- [1]于海洋.基于数字化经济的人力资源管理转型分析[J].销售与管理,2025(8):48-50.
- [2]宋小纯.数字化转型驱动的企业人力资源管理策略创新[J].商场现代化,2025(7):108-111.
- [3]杨晓燕.数字化转型背景下会展企业人力资源管理创新路径探索[J].中国会展,2025(7):60-62.
- [4]姚允青.数字化转型背景下人力资源管理的战略调整研究[J].乡镇企业导报,2025(7):224-226.
- [5]张少芳.企业人力资源管理数字化转型研究[J].上海企业,2025(5):174-176.

作者简介:李珍珍(1986.3—),女,就职于吉林省高速公路集团有限公司,综合人事,中级经济师(人力资源),长期从事人力资源工作。

现代企业招聘现状及管理建议

吴蓉

成都宽东方智科发展技术有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]随着经济转型以及产业结构调整, 现代企业对于人才的需求变得日益多元且专业, 招聘管理也面临着新的挑战与机遇。选取 Z 公司当作研究对象, 参照当前企业的招聘实际状况, 剖析其招聘管理里存在的诸多问题, 给出优化招聘策略与流程的相关建议, 同时展望未来招聘管理的发展走向, 期望能为现代企业构建科学且高效的人才招聘体系给予一定的参考。

[关键词]现代企业; 招聘现状; 管理建议

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16672

中图分类号: F272

文献标识码: A

Current Situation and Management Suggestions of Modern Enterprise Recruitment

WU Rong

Chengdu Kuandongfang Zhike Development Technology Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With economic transformation and industrial restructuring, modern enterprises' demand for talent has become increasingly diverse and professional, and recruitment management is also facing new challenges and opportunities. Selecting Z company as the research object, referring to the current recruitment situation of the enterprise, analyzing the many problems in its recruitment management, providing relevant suggestions for optimizing recruitment strategies and processes, and looking forward to the future development direction of recruitment management, hoping to provide some reference for modern enterprises to build a scientific and efficient talent recruitment system.

Keywords: modern enterprise; recruitment current situation; management recommendations

引言

在全球经济走向一体化以及数字技术迅猛发展的大背景之下, 人才已然成为企业核心竞争力当中极为关键的因素, 而且正受到越来越多的企业给予的高度关注。企业招聘乃是人才获取环节里极为重要的一环, 其效率以及质量会直接对企业后续的可持续发展产生影响。近些年来, 随着文化创意产业同科技创新不断融合这一浪潮的兴起, 企业对于人才的需求出现了颇为显著的变化, 怎样在市场竞争激烈程度颇高的环境当中有效地开展招聘工作并且成功留住人才, 这无疑成为了极为重要的研究课题。依据 Z 公司所处的实际状况, 全面且细致地去分析现代企业招聘当下的实际情况, 从而将招聘管理当中存在的一些问题充分地揭示出来, 再结合企业自身战略方面的需求, 给出具有切实可行性的管理优化方面的建议, 并且对企业未来招聘管理的发展趋势做出相应的展望。

1 招聘的基本概念

招聘最简单、最直接的一个解释就是用公告的方式招收和聘请工人、职员参加工作。但随着社会发展, 人们对招聘的定义也逐步地完善, 在中国人民大学出版社出版的《招聘与录用》中将招聘作如下解释: 招聘是企业获取合格人才的渠道, 是组织为了生存和发展的需要, 根据组织人力资源规划和工作分析的数量与质量要求, 通过信息发布和科学甄选, 获得本企业所需的合格人才, 并安排他们

到企业所需岗位工作的过程。这个解释点明了招聘的目的、招聘的渠道和途径以及招聘的重要性, 对招聘进行了比较合理且全面的解释。

2 现代企业招聘现状分析

2.1 产业背景与人才需求特点

当下, 企业所处的产业环境正发生着极为深刻且快速的变革, 特别是在文化科技融合以及城市更新领域, 新兴业态接连不断涌现出来, 这推动着产业结构以及人才需求产生了根本性的变化。Z 公司是一家专门从事存量商业资产更新以及文创园区建设运营的企业, 其产业属性决定了其对复合型人才有着高度的依赖性。这些人才一方面要具备传统的资产管理、项目运营以及招商引资的能力, 另一方面还得熟练掌握数字化管理工具、数据分析技术以及文化创意产业的运作模式, 要能灵活地去应对不断变化的市场环境以及技术创新所带来的种种挑战。与此随着产业升级以及消费场景变得多样化, 企业对于人才的专业化水平以及跨界整合能力提出了更高的要求, 着重强调创新思维以及适应未来发展的潜力。所以, 复杂且多样的产业背景所带来的多元化人才需求, 使得 Z 公司在招聘的过程当中更加看重人才的综合素质以及发展潜力, 努力借助科学的人才战略来支撑企业的可持续发展以及竞争力的提升。

2.2 现代企业招聘的主要特点

现代企业招聘有着数字化、智能化以及精准化等明显

特点。信息技术发展迅速,促使招聘渠道从传统线下转至线上平台,智能招聘工具的应用让招聘流程更为高效。企业对人才的要求变得多元,既要专业技术能力,也要文化认同与创新精神,招聘策略侧重人才长期发展潜力与企业文化的契合度,强调人才与企业战略的协同性。

2.3 企业招聘渠道现状

企业招聘所涉及的渠道正呈现出多元化的态势,其中囊括了传统招聘会这一形式,还有校园招聘以及社会招聘等常规渠道,另外像猎头服务这类较为专业的招聘方式也在其中,新兴的数字招聘平台同样属于企业招聘渠道的一部分。Z 公司在选择招聘渠道的时候,积极地将线上资源和线下资源结合起来加以运用。其借助专业招聘网站、社交媒体平台、自身企业的官方网站以及行业展会等多种途径来广泛地发布各类职位的相关信息,以此来进一步扩大招聘所能覆盖到的范围。与此该公司还十分看重与高校以及行业协会展开合作,进而建立起相对稳定的人才引进渠道,推动校企之间在合作方面以及人才培养领域取得进展。多渠道的整合举措,一方面使得人才来源变得更加丰富多样,另一方面也强化了招聘工作的针对性与实际效果,从而能够较好地契合不同岗位对于专业方面的需求。

2.4 招聘效率与效果评估

招聘效率对于企业而言极为重要,它关乎企业人力资源配置的质量以及整体运营成本,是企业提升自身竞争力的关键环节所在。Z 公司十分看重借助信息化手段以及智能化工具来开展工作,其目的就是要尽可能缩短招聘周期,对招聘流程予以优化,并且提高面试以及筛选环节的效率,进而达成快速且精准的人才匹配效果。与此公司还结合数据分析技术,针对招聘过程中的各项关键绩效指标展开全面的监控与评估,这些指标涵盖了职位填补所需的时间、应聘者的质量状况、录用的比例、员工留存的比例以及新员工在工作中的具体表现等方面。凭借多维度的数据反馈情况,能够及时察觉到招聘流程当中存在的不足之处以及出现的瓶颈问题,以此来引导管理层依据实际情况有针对性地去调整招聘策略以及资源配置方式。除此之外,招聘效果评估并不是仅仅着眼于短期的岗位填补情况,而是更加着重于招聘成果与企业战略目标之间是否能够高度契合,要确保所引进的人才能够符合企业当下发展的实际需求,并且还具备适应未来变革的潜在能力,从而实现人力资源的充分利用,推动企业朝着可持续发展的方向迈进,促使企业的核心竞争力得以不断提升。

3 公司招聘现状及存在问题

3.1 公司背景简介与人才战略定位

Z 公司身为一家把存量资产更新、文化创意园区建设以及创新商业社区运营融为一体的现代企业,有着十分突出的产业特点,同时也有着深厚的文化底蕴。该公司在传统资产管理方面有着丰富的经验,并且能紧密贴合当代文

化与科技相融合的发展走向,积极去探索全新的商业模式,一心一意要打造出一个充满生机活力并且拥有很强市场竞争力的产业生态体系。在这样的情况之下,Z 公司对于人才的需求就呈现出多个层次、多个方面的特性,一方面需要有专业技术能力的技术类人才,另一方面还得引入那些具备跨界创新才能以及综合素质较高的复合类人才。公司的人才战略着重集中在对专业化人才以及复合型人才展开培养以及引进工作上,十分看重人才对于文化的认同感觉以及其驱动创新的能力,努力去构建起强有力的能够给予人才有力支撑的体系,以此来推动企业实现转型升级以及达成高质量的发展目标。通过不断对人才结构加以优化以及强化人才梯队的建设工作,Z 公司期望能把人才的优势转变成企业持续发展当中的核心竞争力,凸显出人才作为公司最为关键的战略资源所具有的地位以及价值。

3.2 公司当前招聘模式与渠道分析

Z 公司当下的招聘模式把线上招聘当作核心,另外还辅之以线下校园招聘以及行业合作等形式,粗略地搭建起了一套相对系统的引进人才的渠道。在实际的操作过程当中,该公司充分借助前程无忧、智联招聘、BOSS 直聘这类主流的招聘网站,还有微信公众号、微信社群、LinkedIn 等社交媒体平台来开展岗位信息的发布工作以及品牌的宣传事宜,并且运用数字化工具针对简历展开初步的筛选操作,安排视频面试,如此一来便使得招聘的效率以及流程的透明程度都得到了提高。与此公司还和多所高校以及行业协会构建起了稳定的人才输送方面的合作机制,给专业人才的储备以及培养给予了相应的支持。不过,伴随着业务范围以及专业需求不断地扩大,公司在部分技术密集型或者综合管理类岗位的招聘环节当中依旧面临着诸多挑战,尤其是在获取高端复合型人才这件事上,现有的招聘渠道在覆盖面以及精准度这两个方面表现得还不够完善。所以,依然需要进一步去拓展并且优化招聘的路径,提升招聘渠道所具备的多样性以及战略匹配的能力。

4 招聘管理优化建议

4.1 构建战略导向的人才招聘体系

Z 公司应当紧密围绕企业的整体战略目标来展开相关工作,要科学地去构建人才招聘体系,并且持续不断地对这个体系加以完善,以此来保证人才规划能够和企业的发展实现高度的融合。具体来讲,企业有必要借助系统性的调研以及分析手段,清楚明确地知晓各个岗位具体的人才需求情况、职责方面的定位状况以及关键能力模型的构建情况,进而使得招聘工作具备更强的针对性,也更具科学合理性,确保每次开展的招聘活动都能够精准地契合企业发展的实际所需。与此 Z 公司还需建立起具有动态特性的、用于预测人才需求的机制,依据市场所发生的种种变化以及业务发展呈现出的趋势走向,提前着手布局人才储备的相关计划,进而形成那种既稳定又富有弹性的、能

够源源不断供应人才的链条。如此一来,既能够满足当下的人才需求,又拥有着灵活调整的能力,可以用来应对未来可能出现的各种各样的挑战^[1]。凭借这样有着战略导向性质的招聘体系,企业不但能够提升人才引进时的质量水平,而且能够提高引进的效率,还能够为企业达成战略目标给予坚实且持久的人才方面的有力保障,促使 Z 公司在极为激烈的市场竞争环境当中能够稳稳地占据领先的地位。

4.2 加强数字化招聘平台建设与应用

Z 公司需充分利用大数据与人工智能技术优势,积极完善并升级数字化招聘平台,提升简历筛选、人才匹配及招聘流程管理的自动化水平,引入先进智能分析工具,对海量人才数据展开深度挖掘与精准分析,构建详尽且动态更新的人才画像,提高招聘精准度与整体效率,降低人工干预导致的主观偏差与时间成本,数字化平台要注重用户体验优化,营造流畅便捷的线上招聘流程,增强应聘者参与感与互动性,提升企业在求职者心中专业形象与吸引力,借助数字化技术实现招聘全过程透明化与数据可视化,方便管理层实时监控招聘进展,科学评估招聘效果,推动招聘管理智能化转型,保障企业高效获取契合战略需求的优质人才,助力企业可持续发展。

4.3 多渠道整合人才资源,丰富人才储备

Z 公司要丰富人才储备,需拓展多元招聘渠道,整合线上平台、协会、校企合作和猎头服务,建全方位人才引进网,多渠道整合资源能精准锁定高质量人才,提升招聘效果。企业还要健全人才储备库,完善人才信息收集、分类、管理体系,配人才跟踪机制,持续关注潜在人才,合理配置人才资源,快速响应人才市场变化和业务需求,保障关键岗位人才充足稳定,提升企业竞争力和发展韧性。

4.4 提升企业文化建设,增强人才吸引力

要提升人才吸引力,Z 公司需着力于企业文化的建设以及传播工作,去打造出有着明显特色且能获得高度认同的企业价值观念体系,塑造出积极向上、开放包容的品牌形象。借助线上与线下相结合的方式从多个维度来展示企业文化的内涵,以此提高外部人才对于企业的认知程度以及认可程度。与此要重视内部文化的渗透以及员工体验的优化事宜,定期举办各式各样的文化活动,营造出团结合作、满是活力的工作氛围。在员工管理这块,应当强化人文关怀方面的机制,构建起科学合理的职业发展规划以及晋升通道,助力员工达成个人的成长以及职业上的成就。通过营造有温度、有发展前景、有激励作用的企业环境,提升员工的归属感、认同感以及忠诚度,这既能提高人才的留存比例,也能为企业长期可持续发展打下稳固的人力资源根基。

4.5 完善招聘全流程管理,提高人才匹配度

Z 公司在开展招聘管理工作的时候,需要着重对招聘

全流程加以优化设计,去构建起一套标准化且科学合理的流程体系。从岗位的发布环节开始,一直到简历的筛选、面试的评估,再到录用决策以及入职后的跟踪等各个环节,都要做到有机地相互衔接起来,并且实现闭环式的管理方式。要制定出清晰明确的招聘标准,同时构建岗位胜任力模型,以此来保证在每一个阶段都能够有可以量化的评估依据存在,进而提升整个流程所具有的透明程度以及执行时的效率。与此还得强化招聘团队成员的专业能力方面的培训工作,提高他们在人才甄别、面试技巧运用以及沟通管理等多个方面所具备的综合素质,从而确保面试得出的结果是公平的并且专业的。在对人才展开评估的这个过程中,应当把岗位能力与企业文化的多重匹配情况都重视起来,借助结构化面试、情境模拟以及性格测评等多种不同方式,全方位地去判断候选人是不是和企业的发展目标以及组织氛围是相契合的。最终达成招聘质量与效率的双双提升,为企业的发展给予更高品质的人才方面的有力支撑,让人力资源能够最大程度地发挥出其战略层面的价值作用。

5 未来招聘管理趋势展望

5.1 人工智能与大数据驱动的招聘革新

未来招聘管理会深度依靠人工智能及大数据技术,达成招聘流程的智能化、精准化与个性化,借助智能简历筛选系统,企业能从众多候选人里迅速且精准地筛出契合岗位需求的优质人才,明显缩短人工筛选时间并降低人为误差。在线面试机器人以及智能评估工具会成为招聘环节的关键部分,它们可标准化面试流程,借助情绪识别、行为分析等技术,全方位评估候选人的综合素养与潜力。大数据分析技术让企业依据历史招聘数据与人才市场动态展开科学预测分析,优化招聘策略,提前识别关键岗位人才需求变化趋向,完成人才储备的前瞻性安排。这些技术融合运用,大幅提升招聘效率与人才质量,助力企业在激烈的人才争夺中占据优势,保证人才资源与企业战略高度契合,推动企业持续创新与发展。

5.2 绿色招聘与可持续人才发展

随着可持续发展这一理念不断地得以深化,绿色招聘已然逐渐变成现代企业招聘管理领域里极为重要的一种趋势。企业在着手人才引进的相关工作进程当中,会一步步地把绿色招聘理念融入进去,既着眼于人才的数量以及质量方面的情况,同时也更为着重于他们在环境保护、社会责任等等层面所展现出的认知状况以及行为方面的具体表现。Z 公司需要在招聘环节当中积极引导候选人去树立起绿色发展方面的意识,比如说可以通过去设定带有绿色价值导向的评估方面的标准,另外开展具有环保主题的面试相关活动,以此来提高企业在可持续发展方面所能够获得的认同程度以及所产生的影响力^[2]。与此绿色招聘还着重强调用工方式要朝着节能降耗的方向努力,举例来讲,

可以通过运用视频面试的方式、实施无纸化的招聘流程、设置远程办公的岗位等这类手段,进而使得招聘过程中的资源消耗量以及碳排放量都能够有所降低。在这样的基础之上,企业还应当着手构建起长期的人才可持续发展的战略规划,借助系统且完善的职业发展路径、行之有效的员工培训机制以及贴心的健康关怀计划等方式,强化人才对于企业的归属感并促使他们保持稳定的状态,如此一来便能够在推动企业达成经济效益目标的过程之中,同步推动社会价值以及生态效益得以提升。

5.3 跨界复合型人才引进与培养

随着科技持续取得进展以及产业不断走向融合,那种传统的仅仅拥有单一技能的人才,已经没办法满足企业在环境日益复杂且变化莫测之下所提出的发展方面的需求了。而跨界复合型人才正在慢慢变成企业想要提升自身竞争力时极为关键的一种资源。在未来,Z公司在招聘人才的过程中会更为着重于去引进那些有着多学科知识背景、具备跨领域思考能力并且还富有创新精神的人才^[3]。尤其是在文化创意、数字科技、资产管理等多种业务相互交织这样的大背景之下,更是迫切需要那种能够突破专业方面的壁垒、对多维资源加以整合的颇具发展潜力的人才。与此企业还需借助构建起跨部门轮岗的相关机制、制定出内部培训的具体计划以及搭建起项目实践的相应平台等方式,强化对现有员工复合能力的培养工作,促使他们从单纯的“专业人才”逐步转变为“复合型人才”,进而逐步打造起一支既有战略眼光又具备执行力的多元化的人才队伍。这样的一次转型,一方面有利于提升组织应

对环境变化时的灵活性,另一方面也能为企业不断地开展创新活动、进一步拓展自身的业务范围给予稳固的人才方面的保障。

6 结语

现代企业招聘已然迈入了呈现出数字化以及战略化特点的新阶段,Z公司属于典型的代表案例,在招聘管理方面收获了一定程度的成绩,不过依旧面临着数字化应用有所欠缺、人才储备较为薄弱以及企业文化吸引力不够等诸多挑战。借助构建以战略为导向的招聘体系、强化数字化平台的建设工作、拓展丰富的人才渠道并且提升企业文化方面的建设水平,企业是能够切实有效地提升招聘效率以及人才质量的。展望未来的发展态势,人工智能、大数据还有绿色招聘等新兴的趋势将会对企业招聘管理模式产生颇为深刻的影响,企业需要积极主动地去应对这些变化,打造出契合新时代需求的高效招聘体系,以此来推动企业实现持续不断的创新以及发展进程。

【参考文献】

- [1]杨波.现代企业招聘现状及管理建议[J].现代企业文化,2025(1):140-142.
 - [2]樊秋梅.企业招聘现状及对策研究——以A公司为例[J].现代企业文化,2024(2):121-124.
 - [3]杨乐.企业人才招聘现状与对策分析[J].中国集体经济,2023(10):117-120.
- 作者简介:吴蓉(1990.9—),毕业院校:江西科技学院,所学专业:物流管理,当前就职单位:成都宽东方智科发展技术有限公司。

公司业务拓展中人力资源激励机制创新

杨 娜

中核放射医疗投资有限公司，四川 成都 610000

[摘要]在全球化竞争以及行业技术快速迭代的形势之下，企业业务拓展面临着人力资源管理方面所存在的系统性难题。文中着重关注放射医疗行业的特性，深入剖析业务扩张进程中人才配置、能力培养以及团队稳定等关键核心诉求，进而揭示出传统激励机制在战略匹配程度、激励有效程度以及长期发展程度等方面所存在的结构性不足之处。依据战略人力资源管理理论，构建起一个包含差异化薪酬体系、双通道职业发展路径以及动态场景激励方式在内的三维创新模型，并且提出诸如虚拟股权绑定、柔性工作制度以及危机即时表彰等一系列共计十六项具体的策略举措，由此形成一套能够涵盖物质激励、精神激励以及组织保障等方面的完整解决方案，从而为高知识密集型行业构建业务导向型的人力资源体系给予相应的理论框架以及实践途径。

[关键词]人力资源激励；业务拓展；放射医疗；战略匹配；双通道发展

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16670

中图分类号: D63

文献标识码: A

Innovation of Human Resource Incentive Mechanism in Company Business Expansion

YANG Na

China Nuclear Radiation Medical Investment Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: In the context of global competition and rapid technological iteration in the industry, enterprise business expansion is facing systemic challenges in human resource management. The article focuses on the characteristics of the radiation medical industry, deeply analyzes key core demands such as talent allocation, ability development, and team stability in the process of business expansion, and reveals the structural deficiencies of traditional incentive mechanisms in terms of strategic matching, incentive effectiveness, and long-term development. Based on the theory of strategic human resource management, a three-dimensional innovative model is constructed, which includes a differentiated compensation system, dual channel career development paths, and dynamic scenario incentive methods. A series of 16 specific strategic measures, such as virtual equity binding, flexible work system, and crisis recognition, are proposed to form a complete solution that can cover material incentives, spiritual incentives, and organizational guarantees. This provides a corresponding theoretical framework and practical approach for building a business oriented human resource system for high knowledge intensive industries.

Keywords: human resource incentives; business expansion; radiation medicine; strategic matching; dual channel development

引言

在医疗技术产业不断升级以及全球化布局这两大驱动因素的作用之下，放射医疗领域当下正面临着一场史无前例的变革。其业务范围已经从原本单纯的区域性服务逐步朝着跨地域的技术输出方向去延伸拓展，产品所呈现出来的形态也已不再是单一设备的销售模式，而是开始向能够提供整体解决方案的模式去转变，如此一来便对组织能力提出了更高的要求。传统的那种以岗位绩效当作核心的激励机制，在面对市场响应速度方面的新要求、技术攻关强度方面的新难题以及海外运营复杂度方面的新情况等诸多新挑战的时候，渐渐地暴露出力不从心的状态。人才结构出现断层现象、核心团队存在人员流失的情况以及跨文化协作效率较低等一系列问题，已然成为限制行业发展的重要瓶颈所在。

1 业务拓展对人力资源管理的核心需求

1.1 快速响应市场的动态人才配置能力

在放射医疗行业，由于技术不断迭代以及存在全球化

竞争这两方面因素的推动作用，企业对于动态人才配置能力的需求变得极为强烈，达到了以往从未有过的程度。通常来说，企业在拓展业务的时候，常常会碰上新兴市场出现的突发性准入机会，又或者技术标准会快速地进行升级，这就需要组织能够在很短的时间内把跨学科团队组建起来并完成部署。这种敏捷性一方面体现在能够快速对技术人才进行调配，另一方面还涉及要对法规专家、临床支持人员、区域运营顾问等不同角色加以协同整合。动态配置能力最为关键之处就在于要去构建起“人才供应链”这样的体系，借助内部人才池具备的弹性储备功能、外部专家网络能够即时调用的特点，以及数字化人才匹配系统得到的深度应用，从而达成从识别人才需求一直到团队最终成型这一整个流程的响应效率得以优化的目标。特别在放射性药物的研发领域，还有高端影像设备的临床转化这些关键环节当中，如果人才配置出现滞后的情况，那么这将会直接使得企业在市场方面的机会丧失掉，并且还会让企业

在技术方面原本具有的先天优势逐渐变弱。如此一来，就对人力资源管理在预测性规划以及实时调度这两个方面的能力提出了更高的要求^[1]。

1.2 复合型技术与管理人才的培养需求

随着行业技术壁垒不断变高以及服务模式朝着深度转型的方向发展，这就催生出了对于那种既懂技术又懂商业的复合型人才极为迫切的需求。放射医疗设备从开始研发一直到最终走向商业化，这个过程要历经一个相当漫长的临床验证周期，在此期间，技术骨干一方面要对物理剂量计算、影像算法优化等这些专业领域十分熟悉，另一方面还得具备去洞察临床需求以及开展医疗经济学评估这类跨界的能力。与此在拓展海外业务的时候，区域负责人得同时拥有放射生物学方面的专业知识，还得有跨文化团队管理的相关经验，这样才能去协调并解决诸如技术标准本土化适配、跨国医疗资质互认等这样一些复杂的难题。而要培养出这样的复合能力，那就得突破以往那种传统的单线条职业发展路径，进而去构建起一个“技术深度乘以管理广度”的矩阵式的培养体系。借助轮岗实践、跨部门项目制协作、全球知识共享平台等一系列的机制，从而达到专业纵深和商业视野协同发展的目的。

1.3 高风险业务场景下的员工稳定性保障

放射医疗业务在拓展进程中常常会碰到一些特殊的风险场景，像放射性物质运输时存在的合规风险、新兴市场政治环境出现的波动情况以及长周期临床试验所具有的不确定性等等，这些因素会在很大程度上对核心人才的留任意愿起到影响作用。传统的薪酬激励模式通常会忽略掉风险溢价所带来的心理补偿方面的需求，这就使得关键岗位人员在处于高压环境之下时容易产生职业倦怠的情况，或者出现非理性的流动状况。所以需要构建起多维度的风险对冲体系来作为稳定性保障机制，这一体系既涵盖派驻到高风险区域人员的综合保障方案，比如给予安全防护方面的支持以及推出家庭关怀计划等，同时也涉及长周期项目的风险收益平衡方面的设计，像是设置递延奖金以及做出职业发展的相关承诺等。并且从更为深层次的角度来讲，还需要建立起一种“风险共担文化”，借助透明化的风险沟通机制、完善的职业安全培训体系以及危机应对资源的支持等方式，以此来强化员工对于业务拓展过程中那些不确定性因素所具备的心理承受能力以及价值方面的认同程度。

2 放射医疗行业人力资源激励现状分析

2.1 行业特性与人才结构特征

放射医疗领域有着高知识密度、强监管约束以及长价值链周期这三个方面的特性，由此塑造出了人才结构方面独有的特征。其技术团队呈现出“哑铃型”的分布状况：一头是需要长达十年培养周期才能够成才的顶尖放射物理师以及医学影像算法专家，而另一头则是得快速适应多

国监管体系的临床注册专员；管理团队所需要的则是那种既具备医疗技术理解能力又拥有跨国资本运作能力的复合型人才。这样的一种人才结构致使人力资源市场上出现了供需极为严重的失衡情况，核心岗位所对应的人才获取成本一直处在居高不下的态势。该行业本身所特有的技术伦理方面的要求以及安全规范，更是进一步提升了人才准入门槛，进而让传统通用型的激励模式很难去契合专业人才深层次的价值诉求。

2.2 现行激励机制的普遍模式与不足

行业主流激励机制延续着“岗位工资加上绩效奖金”这样的二元架构，在应对业务拓展方面的需求时，其明显缺陷便显露了出来。技术序列员工的激励过于依靠项目节点奖金，对长周期技术沉淀所具有的价值回报有所忽视；管理序列的考核侧重于短期财务指标，缺少对战略能力建设的引导作用。跨国派遣人员的激励呈现出“重视经济补偿、轻视发展支持”的倾向，海外津贴体系没有涵盖文化适应、职业连续性中断等隐性成本。更为关键的问题在于激励工具在战略传导方面出现了失效情况，现有的方案很难把企业技术攻坚以及市场渗透的战略目标转变为员工能够感知到的价值创造路径，使得个体行为和组织目标之间产生了结构性偏差。

2.3 员工满意度与流失率的关键矛盾点

行业人才流动呈现出一种悖论现象，即“关键岗位高频流失”和“普通岗位流动不足”同时存在。其核心矛盾主要集中在三个方面：一是技术专家存在职业天花板效应，高级工程师由于缺乏独立的技术决策权以及成果署名机制，从而产生了价值失落的感觉；二是跨国派遣人员家庭生活失衡，像子女教育中断、配偶职业发展停滞这类问题，长期在海外工作所引发的，却没有被有效地纳入到激励补偿的范畴之中；三是新生代员工的价值诉求发生了变化，90 后的技术人才更加看重工作自主性、知识共享氛围等非物质方面的要素，这与传统的科层制管理模式产生了激烈的冲突。上述这些矛盾反映出了现有激励体系在代际需求适配、工作生活平衡、精神价值认同等多个维度上存在着系统性的缺失情况。

2.4 激励机制与业务拓展目标的契合度分析

现有激励体系和战略拓展需求呈现出多方面的错位情况，在时间维度方面，短期业绩导向对需要 3 至 5 年培育期的颠覆性技术创新投入起到了抑制作用，在空间维度方面，区域化考核指标破坏了全球化技术协同的内在要求，在风险维度方面，风险补偿机制的单向性，也就是仅仅对已发生的风险。

3 业务拓展导向的激励机制创新设计

3.1 创新机制的设计原则与目标

新型激励机制构建遵循战略传导、动态适配以及平衡发展这三大原则。把企业五年发展规划分解成人才密度、

知识转化率、专利产出比等能够量化的指标，以此来保证激励体系可成为推动战略落地的工具。运用模块化设计架构，准许各个区域机构在基准框架范围之内展开 20%至 30%的个性化调节，维持体系具备灵活性。建立起长短期激励的传导机制，把当期项目的奖金和三年期的技术转化收益关联起来，达成即时激励与战略投入的有机融合^[2]。在目标维度方面设定三个导向：一是激发跨部门协同创新，规定专利申报必须要涵盖临床、工程、注册这三类人员；二是将核心人才的年流失率控制在 8%以内；三是建立技术决策委员会，给予高级工程师项目资源调配的权利。

3.2 物质激励体系升级

差异化薪酬体系在实施时存在三个维度的设计考量：就 CT 影像 AI 算法这类战略项目而言，会为其设置一个奖金池，该奖金池的额度占项目预算的 15%，并且是按照项目所达成的各个里程碑来发放的；对于负责开拓东南亚新兴市场的团队，在其完成首年度营收目标之后，能够从首年度营收中提取 5%的资金作为专项激励；而介入治疗设备海外注册团队则可以享受到依据风险系数所加权计算得出的奖金。在长期绑定机制方面，引入了虚拟股权计划，其中核心技术骨干可以获得相当于其年薪两倍的行权额度，等到锁定期结束之后，再依据业务单元 EBITDA 的增长率来兑现这部分权益。在风险补偿层面，派往非洲地区的人员，在享受基准工资两倍的基础上，还能额外获得安全风险津贴以及子女国际教育补助，并且还配套有强制休假保障机制。利润分享计划设置了浮动比例，当区域机构的净资产收益率超过 15%的时候，就会从超出部分提取 20%的资金用于团队奖励。

3.3 非物质激励模式创新

职业发展通道采用“双轨九级”体系，技术序列设有首席科学家、杰出工程师等荣誉职级，能够享有与管理层相同的参会决策权利，在创新激励方面设立了内部技术创业孵化器，为具有颠覆性的创意给予 50 万元种子基金以及 6 个月的脱产研发时间，成果转化之后团队可以持有 15%的虚拟股权，在工作模式改革当中，研发部门采取“核心工时+弹性远程”的混合办公形式，并且配备了心理咨询热线以及压力管理培训，知识共享激励是通过建立全球技术论坛来实现的，针对优质知识贡献者会授予积分，这些积分可以兑换高端行业会议的参与资格，在跨文化融合方面，组建了由各国籍员工构成的文化委员会，定期举办技术沙龙以及文化体验活动。

3.4 特殊场景激励机制

在新市场开拓期间推行“目标对赌”模式：团队承诺在 18 个月内达成市场准入的目标，企业提前配置相当于 200%的资源予以支持，若能达标便授予团队该区域在未来三年的利润分成权利。在重大技术攻关阶段，设立由 CTO 直接管理的特别项目组，赋予其成员优先选用实验

设备以及自主组建跨学科团队等诸多特权。在危机处置的相关场景当中，建立起“即时荣誉系统”，对于能够解决突发性设备故障的现场工程师，在 48 小时之内颁发董事长嘉奖令并给予特别晋升的资格^[3]。在并购整合期间实施“文化融合积分”机制，针对那些主动协助被并购方适应体系的员工，给予他们去海外研修的奖励。

4 创新机制的实施路径与保障

4.1 分阶段实施计划：试点-反馈-迭代-推广

创新激励机制的落实要按照“小步快跑、动态调优”这样的渐进方式来推行，在刚开始试点的时候，要优先挑选那些技术复杂程度适中并且团队协作基础比较好的业务单元当作试验对象，把目光集中在虚拟股权绑定以及跨部门创新积分等核心模块上，进行局部的测试验证工作，同时设定 3 到 6 个月的观察周期，以此来收集相关的行为数据以及主观方面的反馈信息，在反馈这个环节当中，要构建起双向沟通的机制，这既涵盖了由人力资源部门来主导开展的季度焦点小组访谈活动，也需要借助数字化员工体验平台来实现对实时情绪的捕捉，尤其要着重留意激励机制给高风险岗位人员决策模式以及新生代员工创新意愿所带来的实际影响。在迭代优化阶段，运用敏捷开发的逻辑，把试点过程中发现的文化冲突点以及制度真空区转变成 12 到 15 个关键的改进项目，比如说要调整长期激励的行权条件和战略里程碑之间关联的强度，或者对跨区域团队的协同激励算法进行重新构建。到了推广阶段，实施差异化的渗透策略，针对技术密集型部门侧重于将知识成果转化方面的激励工具包予以植入，而对于跨国运营单元，则需要强化对其文化适应性的改造工作，最终经过 18 到 24 个月的周期，达成激励体系在整个范围内的全覆盖，并且建立起年度版本更新的机制，以此来确保能够和战略演进保持动态的匹配状态。

4.2 组织保障：成立激励机制优化专项小组

专项小组的组建需要冲破传统人力资源部门的职能界限，构建起“三角支撑”架构，具体而言，战略管理部门可给予业务拓展路线图的解码方面的有力支持，财务与法务团队要负责激励工具包的合规性设计事宜，而一线业务单元负责人能够为小组注入实战场景的诸多约束条件。小组在运作时采用“双轨制”决策机制，其中常规事务由跨部门工作坊按月推动开展，若遇到涉及战略级调整的重大事项，则会触发高层决策委员会对其进行审议。为了保证组织具备穿透力，小组被赋予了三项特殊的权限，即能直接调用各区域的人才数据分析报告，可以跨层级约谈关键岗位的员工，同时还在预算框架范围内有权力启动紧急激励预案。更为深层次的保障在于建立起激励机制和组织治理之间的耦合关联，把激励效果指标纳入到事业部总经理的年度考核体系当中，并且借助内部审计流程来确保激励资源投放的战略精准程度。

4.3 文化支撑：构建“价值共创、风险共担”的企业文化

文化重构务必要冲破那种仅仅停留于口号层面的宣贯方式，要依靠制度嵌套以及行为强化来促使理念切实落地。在价值共创这个层面上，要去建立所谓的“技术民主化”决策机制，要让核心工程师能够在战略产品路线图制定的过程当中拥有行使否决权的权利，并且要把跨部门协作贡献度当作是晋升不可或缺的一个条件。至于风险共担文化的培育，那就得依靠可视化责任链条的设计了，当重大项目启动的时候，要同步把风险收益分配模型予以公示，以此使得团队成员能够清楚地知晓自身决策对于整体价值所产生的影响到底有多重。在文化渗透的手段方面，可以采用“体验式工作坊加上日常仪式”这样的组合策略，比如去开展年度的风险情景模拟演练活动，设置“突破者勋章”来授予那些敢于挑战技术禁区的团队，并且在办公环境里面植入战略里程碑视觉追踪系统。而更为重要的是要把文化要素转变成能够具体操作的领导力行为标准，要求中层管理者在季度绩效面谈当中必须要包含针对风险共担意识的评估以及反馈环节，进而形成一种具有持续性的文化传导压力机制。

4.4 动态监测与反馈：建立激励效果评估指标体系

评估体系在设计方面务必要突破传统满意度调查所存在的种种局限，进而去构建起一个所谓的“三层四维”监测模型。就基础层而言，其重点关注的是行为改变度这一方面的情况，具体是借助数字化工作平台来精准捕捉像知识共享频次以及跨时区协作响应速度这类微观行为数据；而到了中间层，则是要对能力进化值加以衡量，相应地会设置诸如技术转化周期缩短率还有复合型人才储备密度等这样一些过程性指标；至于顶层，它和战略贡献度紧密相关联，要去开发像专利商业价值指数以及新兴市场人才自给率这类结果性度量标准。对于监测频率的安排，是实行差异化的配置方式，其中基础层的各项指标能够达成实时仪表盘可视化的状态，而战略层的指标则是按照每季度的频率去生成深度分析报告。反馈机制在创新方面主要体现在三个不同的层面：首先是建立起激励机制健康度

预警系统，当核心人才的离职预测值一旦超过预先设定的阈值时，便会自动触发相应的保留方案；其次是精心设计激励机制弹性系数，允许各个区域的负责人依据市场波动的具体情况，在 15% 这样的范围之内动态地去调整激励的强度；最终是要把评估得出的结果直接和激励体系版本的更新紧密挂钩起来，从而形成一个完整的“监测-分析-优化”的闭环进化生态体系。

5 结语

在放射医疗行业全球化的竞争日益激烈这样的大背景之下，传统的那种人力资源管理模式已然面临着极为严峻的根本性挑战。本文所构建起来的业务拓展导向型激励机制，借助物质层面以及非物质层面所展开的立体化设计方式，达成了战略传导、人才保留以及创新激发这三个方面的目标。其中，虚拟股权计划成功地破解了长周期技术投入在激励方面所存在的难题，而双通道发展体系也切实有效地释放出了专业技术人才所具备的创造潜能，动态场景激励机制更是提升了组织面对不确定性时所具备的能力。这个模型不单单是适用于医疗高科技行业，在装备制造、工程服务等这类知识密集型产业当中，其对于激励机制的创新同样有着一定的可参考的价值。在未来，随着人工智能技术得到更为广泛且深入的应用，实时动态激励以及个性化的激励方案将会成为新的发展趋势所在方向。

[参考文献]

- [1]王镜茹.多家消费电子产品拓展汽车赛道新业务转型成效初显[N].证券日报,2023-08-28(1).
- [2]周同.S 公司在非洲市场拓展工程承包业务的策略研究[D].江苏:东南大学,2023.
- [3]叶汉杰,张子恒.保障企业通过保险机制分散出口风险拓展海外业务——广州某矿产进出口有限公司诉某出口信用保险公司广东分公司出口信用保险合同纠纷案[J].法治论坛,2024(2):263-274.

作者简介：杨娜（1980.12—），毕业院校：中南财经政法大学，所学专业：工商管理，当前就职单位：中核放射医疗投资有限公司，职称级别：中级。

企业绩效管理创新实践

方 华

四川省迈可多医疗用品有限公司，四川 成都 610000

[摘要]随着企业不断发展以及市场环境出现变化，传统的绩效管理方式已然无法满足企业的需求了。文中把中小型医疗服务企业 Z 企业当作例子，对其绩效管理当中存在的诸多问题展开分析，同时深入探讨借助完善管理体系、引入信息化工具以及多元化激励机制等途径来创新绩效管理的方法。实践证明，这些创新举措切实提高了员工的工作积极性，并且也提升了企业的整体绩效，有力地推动了企业的持续发展。研究得出的结果对于类似企业的绩效管理而言，具备一定的参考价值。

[关键词]企业绩效；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16668

中图分类号: F273

文献标识码: A

Innovative Practice of Enterprise Performance Management

FANG Hua

Sichuan Maikedomo Medical Supplies Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the continuous development of enterprises and changes in the market environment, traditional performance management methods are no longer able to meet the needs of enterprises. The article takes small and medium-sized medical service enterprise Z as an example to analyze the many problems in its performance management, and deeply explores innovative methods of performance management through improving management systems, introducing information tools, and diversifying incentive mechanisms. Practice has proven that these innovative measures have effectively improved employees' work enthusiasm and also enhanced the overall performance of the enterprise, effectively promoting its sustainable development. The results obtained from the research have certain reference value for performance management in similar enterprises.

Keywords: enterprise performance; performance management; innovation

引言

在当下全球化以及信息化相互融合的商业环境下，企业绩效管理已然变成提升组织竞争力、推动战略目标达成的关键驱动力。伴随市场环境快速地发生变化以及技术持续不断地取得进展，传统的绩效管理模式碰到了评价指标较为单一、考核周期存在滞后情况、员工激励力度不够等诸多方面的瓶颈，很难有效地激发出员工的潜在能力并给予企业持续创新发展的有力支持。尤其是处在医疗服务领域的那些中小型企业的绩效管理，其复杂程度表现得更为明显，这不光在多技术平台协同运行、跨专业团队协作需求方面有所体现，还涉及专业技术性很强、服务流程多种多样并且对质量的要求极为苛刻的特点，这就给绩效考核体系的设计以及实施带来了相当大的挑战。鉴于此，构建一套科学、系统并且具备动态调整能力的绩效管理体系，成为了促使企业高效开展运营以及人才价值得以最大发挥的重要环节。本文选取 Z 企业当作案例，对其绩效管理的实际状况以及存在的各类问题展开细致分析，围绕着行政管理体系加以完善、人力资源架构予以优化、依据岗位职责与项目绩效来建设考核模型、引入信息化绩效工具以及多元化激励机制进行创新等多个方面，去探讨其绩效管理创新的具体途径以及实践所取得的成效。通过将系统的理论与实际相结合的方式，本文希望能够为医疗服务领

域的中小型企业提供具有可操作性的绩效管理创新方案，帮助企业于激烈的行业竞争当中达成战略升级以及可持续发展的目标。

1 当前企业绩效管理体系的特点

当下企业绩效管理体系大体上呈现出结构化、目标导向以及数据驱动等特性。多数企业不再单纯依靠传统的侧重于结果的考核办法，而是一步步搭建起包含“目标设定-过程监控-结果评价-反馈改进”整个流程的绩效管理闭环体系。在目标设定这块，越来越多的企业运用 SMART 原则来保证绩效目标具备具体性以及可衡量性；在执行进程里，着重绩效过程管理以及团队协作，努力把战略目标逐层分解到各个岗位、各个团队。在考核指标方面，很多企业引入关键绩效指标（KPI）、平衡计分卡（BSC）等多维度绩效工具，达成财务指标与非财务指标的合理结合。与此绩效管理慢慢朝着信息化、系统化的方向推进，凭借数据平台实现实时监控、动态评估以及结果可视化，提高了绩效管理的效率与透明度。不过，即便体系趋向完善，部分企业依旧存在指标设置不够科学、评估缺少针对性、员工参与感不足等问题，对绩效管理的实际成效产生了影响。

2 Z 企业绩效管理面临的主要挑战

2.1 医疗服务型企业绩效评估的复杂性

医疗服务型企业绩效评估有着颇为复杂的特性，其复

杂之处在于服务对象多种多样、工作成果很难量化并且跨部门协作较为频繁。跟传统制造业或者销售型企业相比,医疗服务更看重质量与安全,其工作成果一般体现为针对患者的诊断精准程度、治疗的及时程度以及服务满意度,然而这些结果往往存在滞后性且不能完全量化,没办法凭借简单的财务或者产出指标来予以评估。尤其在病理技术服务企业当中,不同技术平台所涉及的操作流程、专业能力以及检验结果判断标准各不相同,这就让员工绩效评估面临着高度专业化以及多维度评判方面的诸多难题。而且医疗服务有着高度依靠团队合作的特点,个体绩效常常会受到团队整体表现的影响,所以在制定评价标准以及归因机制的时候会遇到不小的困难。

2.2 中小企业组织规模对绩效管理的影响

中小企业的组织规模给绩效管理带来了明显的影响,具体来讲,在制度、资源以及职责边界等方面都有所体现。中小企业一般处在发展进程当中,其组织架构较为扁平化,岗位设置以及职责划分都不是很细致,这就致使员工在实际工作期间常常是身兼多个职务,任务的边界也不够清晰,如此一来,绩效考核就很难确定明确的评价依据。与此企业在人力资源管理方面的专业化水平不高,既没有专职从事绩效管理的人员,也没有系统的管理工具,这使得考核体系缺乏系统性和连续性。从资源层面来看,因为预算有限,企业往往难以拿出足够的财力和技术力量去建设一个全面的绩效评估平台,而且也难以借助外部咨询或者培训来获取专业的支持,这进而对绩效管理的科学性与操作性造成了影响^[1]。中小企业内部的沟通机制并不完善,绩效目标和企业战略之间存在脱节的情况,员工对于考核指标的理解也存在差异,这些因素都对绩效管理的公平性与透明度产生了影响。

2.3 多技术平台协作对员工绩效评估的压力

在 Z 企业这样一家把病理技术服务当作核心的中小型医疗服务企业当中,多个技术平台协同开展运作,这给员工绩效评估产生了很大压力。该企业包含了常规组织病理、细胞病理、免疫组织化学、基因检测以及数字病理等诸多技术模块,而不同平台的操作流程、技术要求、产出周期以及质量控制标准均不一样,员工常常要在多个平台之间灵活地来回切换,相互协作完成作业,如此这般高频且跨平台的工作模式让绩效评估变得极为复杂。员工所取得的工作成果没法用单一指标来衡量,不同平台的工作强度和难度也存在着十分明显的差异,所以在绩效考核里很难达成真正意义上的横向可比以及纵向公平。各个平台之间的协作相当紧密,员工的工作质量不但依靠自身专业能力,还会受到其他环节表现情况的影响,这种高度的关联性致使单独去评估个体贡献变得模糊不清。再加上平台间流程出现交叉所引发的信息沟通延迟、责任归属不明确等一系列问题,这就使得员工在绩效考核进程当中面临着心

理方面的压力以及职业倦怠的情况,进而对其工作积极性以及绩效认同感造成了影响。

2.4 缺乏系统化行政管理和人力资源支撑

Z 企业作为一家中小型医疗服务机构,在快速发展的进程里,明显存在行政管理以及人力资源体系不够完善的情况,这对它的绩效管理工作形成了颇为严重的制约。企业在早期的时候,重心大多放在技术研发以及市场拓展上,所以行政管理体系建设就显得滞后了,进而使得组织运行缺少标准化流程,也没有制度化的约束。比如岗位职责划分得不清楚,工作流程会随意做出调整,人事信息管理也比较分散,这些情况都对绩效目标的设定以及执行产生了影响。从人力资源方面来讲,企业缺少专业的 HR 团队,人才招聘、培训、考核还有晋升机制都不够健全,这就让员工能力提升以及职业发展路径变得模糊起来,进一步削减了绩效管理的导向作用。

3 企业绩效管理创新实践路径

3.1 完善公司行政管理体系的构建

在企业绩效管理创新实践当中,构建起完善的公司行政管理体系是一项基础性的工作,其对于推动组织能够高效地运转以及提升绩效考核的质量而言,有着十分重要的意义。Z 企业在实际操作过程中,一步步地建立起了一套标准化且流程化的行政管理体系。从对组织架构加以优化、开展制度建设一直到对内部管理流程进行梳理,从而全方位地提升管理的效能。一开始,通过清晰明确各个岗位的职责以及部门之间的分工,强化组织内部的职责界限以及协作机制,使得各个岗位在绩效考核时能够有依据可以遵循,并且能够做到量化评估。接着,制定并完善行政方面的规章制度,这些制度涵盖了人事管理、办公流程、内部控制等诸多不同的维度,进而形成规范的运行标准,以此来减少管理过程中的随意性,给绩效评估给予制度层面的保障^[2]。与此推进办公自动化的建设以及信息化的建设,搭建起高效的用来记录数据和管理档案的系统,为人力资源相关的数据、员工的行为记录还有日常考核的结果能够实现系统的归档提供技术方面的支撑。除此之外,还加强了对管理流程的动态监督以及优化工作,建立起了关于制度执行的反馈机制,以此来保证行政管理能够与企业发展的需求保持同步更新,提升管理所具备的适应性以及前瞻性。

3.2 搭建高效科学的人力资源架构

在企业开展绩效管理创新实践期间,搭建起高效且科学的人力资源架构,这无疑成为推动组织实现持续发展极为关键的一个环节。Z 企业正在探寻能够契合医疗技术服务行业特点的人力资源管理体系,在此过程之中,其着重围绕岗位匹配事宜、人才梯队建设工作以及职责体系优化方面来展开相关布局安排。依据不同技术平台所提出的专业方面的要求,企业对岗位类别予以进一步细化处理,清

晰界定核心岗位以及辅助岗位各自的能力模型,从而达成岗位设置和实际业务需求之间精准的对接效果,进而从源头处促使人才配置的合理性得以提升。接着,企业十分注重人才梯队的构建事宜以及后续储备工作,借助明确设定职级晋升通道,同时确立技术与管理这两条双通道的发展路径,以此来鼓励员工依据自身所具备的能力以及个人发展方向去开展长期的职业规划,进而强化职业成长所具有的可持续性特点。与此 Z 企业通过不断完善自身的组织架构,着手构建起以项目为核心并涵盖多维度的协作机制,如此一来便能够确保跨平台以及跨部门协同工作的顺利开展,切实有效地对以项目绩效作为导向的考核模式起到有力的支撑作用。在人力资源运营这个层面上,企业引入了岗位职责说明书、绩效目标设定模板以及人员能力评估体系等一系列工具,进而实现从招聘环节开始一直到培训阶段,再到绩效考核以及激励措施落实等整个过程的闭环式管理,最终促使管理的系统性以及数据化水平得到提升。

3.3 建立基于岗位职责与项目绩效的考核模型

构建一种把岗位职责和项目绩效相互结合起来的考核模型,这可是提升企业绩效管理科学性以及实际效果的关键办法。传统绩效考核常常只是着重于对员工日常工作的简单评判,却把岗位职责的具体规定以及项目目标达成的情形给忽略了,如此一来,考核得出的结果跟实际贡献完全不搭,没办法很好地激发员工去发挥自身潜能。依据岗位职责来制定的考核模型,会先清楚地界定出每个岗位的核心职责以及关键绩效指标(KPI),借助对岗位任务加以细化以及把考核标准予以量化的方式,让绩效评价变得更为客观、更加具体并且更有针对性,以此来保证员工的工作成果能和岗位职责紧紧联系在一起。与此项目绩效考核着重于对员工所参与的具体项目成果展开评估,这里面包含了项目进度、质量、创新性还有团队协作等诸多方面,着重于对关键项目目标实现状况的考察,从而反映出员工在推动企业战略切实落地这个过程当中实实在在的贡献。把岗位职责和项目绩效相互结合起来,能够有效地调和员工日常工作表现和重点任务完成二者间的关系,促使员工一方面重视日常职责的履行情况,另一方面也要留心项目的高质量施行事宜。除此之外,这个考核模型还十分看重动态调整,这会依据企业发展的实际情况以及项目的变化情况不断地对考核内容和权重做出优化,以此来强化其适应能力以及灵活性^[3]。

3.4 引入信息化绩效考核工具与数据平台

引入信息化绩效考核工具以及数据平台,这无疑是现代企业绩效管理创新的关键趋向所在。凭借先进的信息技术,可达成绩效数据的实时采集、分析以及反馈,进而大幅提升绩效管理的科学性与效率水平。信息化绩效考核工具运用自动化以及智能化的方式,冲破传统人工考核所存在的主观限制,保证绩效评估的公正性与透明度。这些工

具可将多维度的绩效指标予以集成,囊括定量数据与定性反馈,从而实现对员工工作表现的全方位监控与评估。数据平台给绩效管理给予了强大的数据支撑与分析能力,能够针对大量的历史数据与实时数据展开深度挖掘,识别出绩效趋势、潜在问题以及发展机会,为管理层决策提供科学依据。借助大数据与人工智能技术,系统还能够实现绩效预测、风险预警以及个性化发展建议,促使绩效管理从被动评价朝着主动指导转变。而且,信息化平台推动了绩效考核流程的标准化与规范化,提高了考核的效率与响应速度,同时也便于与人力资源管理、薪酬激励、培训发展等模块实现无缝衔接,形成闭环管理。

3.5 激励机制的多元化创新(薪酬+技能成长+价值共创)

激励机制的多元化创新在现代企业绩效管理当中处于极为关键的位置。特别是在中小型企业面临着人才方面的激烈竞争以及业务呈现出复杂多变的情况之下,单纯依靠传统的薪酬激励这种模式,已然没有办法有效地去调动起员工内心的积极性以及潜在的创造力了。多元化激励不仅仅包含有经济层面的奖励,而且还着重关注员工自身的全面发展以及内在价值的实现情况。就薪酬激励而言,应当冲破仅仅依靠固定工资加上绩效奖金这样的单一结构,要将股权激励、项目分红、弹性福利等多种不同的手段综合起来运用,以此来进一步提升员工对于企业的归属感,并且激发他们做出长期贡献的动力,让薪酬体系具备更强的公平性以及激励作用。在技能成长激励方面,重点是要借助系统的培训安排、合理的职业晋升路径设计以及跨部门的轮岗等这些方式,助力员工持续不断地提升自身专业的能力以及整体的综合素质,从而满足他们职业发展过程当中内在的需求,进而形成一个能够促使员工持续学习并且不断超越自我的良性循环状态。技能成长一方面可以提高员工个人在职场上的竞争力,另一方面也会直接推动企业开展技术创新以及提升服务的质量水平。价值共创激励主要聚焦于营造一种开放且包容的企业文化氛围,积极鼓励员工踊跃参与到企业战略的制定工作、流程的改进环节以及创新项目的实施当中,给予员工更多的发言权以及决策权,以此增强他们对于企业未来发展所肩负的责任感以及使命感。

3.6 绩效管理创新实施策略的阶段划分与推进机制

绩效管理创新实施策略的阶段划分以及推进机制,对于企业绩效管理改革的系统性与有效性有着关键作用。一般来讲,实施进程会划分成准备、试点、推广还有优化这四个阶段。在准备阶段,着重去做调研当下状况、清晰界定目标、制定相应方案以及展开培训等相关事宜,以此来为后续的变革打下稳固的基础。试点阶段,会挑选部分部门去试行新的机制,借此检验该机制的适用情况并且收集各方反馈,进而为之后的全面推广累积实际经验。到了推广阶段,就要把已经成熟的绩效管理模式在整个企业范围里面去推行,达成标准化以及制度化的管理状态。优化阶

段,依据运行所获取的数据以及反馈信息持续地做出调整与完善工作,从而保证绩效管理体系能够契合企业发展的实际需求^[4]。在推进机制层面,得构建起一个由高层领导来牵头主导、各个部门之间相互协作的多层级推动体系,要明确各项责任的具体分工,确保资源方面的有力支持,并且强化执行方面的能力。与此借助信息化工具来提高管理工作的透明程度以及数据分析的相关能力,推动绩效管理朝着智能化与科学化的方向不断发展。

4 创新绩效管理在 Z 企业的实施效果分析

创新绩效管理体系于 Z 企业得以实施,成效颇为显著,企业管理工作效率以及员工绩效表现均得到了全面提升。借助构建起将岗位职责与项目绩效相互融合的考核模型,绩效评估变得更为精准且公平,员工工作积极性以及责任感均有明显提升。与此完善的行政管理体系加上科学的人力资源架构,给绩效管理给予了稳固的组织保障,保证了考核制度能够有效施行并且不断得到优化。引入信息化绩效考核工具之后,不光实现了绩效数据的实时采集以及智能分析,而且提升了管理工作的透明度,推动了绩效反馈的及时性与针对性,助力管理层及时察觉问题并做出相应调整。多元化的激励机制有效激发了员工内在的动力以及创新潜能,促进了员工技能提升以及团队协作,强化了员工对于企业目标的认同感以及归属感。

5 结语

企业绩效管理方面的创新实践,在提升组织的运行效

率、激发员工的潜能以及推动企业整体竞争力的提升等方面,都发挥出了十分重要的作用。借助科学的方式去构建行政管理体系,对人力资源架构予以优化,让绩效考核模型变得更加完善,并且引入信息化工具以及多元激励机制,企业一方面实现了绩效管理的规范化以及智能化,另一方面也强化了员工的归属感与责任感。展望未来,随着数字技术以及大数据分析不断地取得进展,企业绩效管理会更加侧重于精准化、个性化以及动态调整,促使管理模式朝着智能化、协同化的方向不断发展。企业需要积极地拥抱技术变革,持续地深化绩效管理创新,推动组织与员工实现共同的成长,以此为达成长期可持续发展筑牢坚实的基础。

[参考文献]

- [1]李方.数字化转型背景下企业绩效管理的策略创新与实践研究[J].中国经贸导刊,2025(8):124-126.
- [2]杨鹏,高素英,国慧.创新导向人力资源管理实践对企业绩效的链式中介效应[J].企业经济,2019(1):111-117.
- [3]黄剑婷.以战略人力资源管理提升企业绩效的策略研究[J].上海企业,2025(5):168-170.
- [4]田赞.基于目标管理的企业绩效管理机制设计与实践[J].商场现代化,2025(9):119-121.

作者简介:方华(1983.11—),毕业院校:四川大学,所学专业:人力资源管理,当前就职单位:四川省迈可多医疗用品有限公司,职称级别:中级经济师。

医美薪酬与晋升动态调整对行业的适应性研究

周 敏

成都高新壹心环亚医疗美容医院有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]医疗美容行业快速发展的当下,人力资源管理的科学化已然成为企业竞争力的关键核心要素。文中选取医美行业当作研究对象,去深入探讨薪酬以及晋升动态调整机制给行业适应性所产生的影响。通过对行业薪酬结构加以分析,对晋升路径设计予以考量,并且结合动态调整策略,同时联合实证数据以及理论模型,进而提出相应的优化建议,期望能够为医美行业构建起高效且可持续的人力资源管理体系给予一定的参考。研究得出,动态调整机制能够在很大程度上提升员工激励的效果,强化企业在面对市场波动时的应对能力,与此同时还有助于推动人才留存以及组织效能的提升。

[关键词]医疗美容行业;薪酬结构;晋升机制;动态调整;适应性

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16671

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Research on the Adaptability of Dynamic Adjustment of Medical Aesthetics Salary and Promotion to the Industry

ZHOU Min

Chengdu High-tech Yixin Huanya Medical Beauty Hospital Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the rapid development of the medical beauty industry, the scientific management of human resources has become a key core element of enterprise competitiveness. The article selects the medical beauty industry as the research object to explore in depth the impact of salary and promotion dynamic adjustment mechanisms on industry adaptability. By analyzing the salary structure of the industry, considering the design of promotion paths, and combining dynamic adjustment strategies with empirical data and theoretical models, corresponding optimization suggestions are proposed, hoping to provide some reference for the construction of an efficient and sustainable human resource management system in the medical beauty industry. Research has shown that dynamic adjustment mechanisms can greatly enhance the effectiveness of employee motivation, strengthen the ability of enterprises to respond to market fluctuations, and at the same time help promote talent retention and organizational efficiency improvement.

Keywords: medical beauty industry; salary structure; promotion mechanism; dynamic adjustment; adaptability

引言

近些年,中国医疗美容行业呈现出极为迅猛的增长态势,其市场规模一直在不断拓展,市场竞争也变得日益激烈起来。行业如此高速的发展情况,对企业内部管理工作提出了更高的要求,其中特别是对于人力资源管理方面,要求其在科学化以及动态化上要有所提高。薪酬与晋升机制仍是员工激励的关键工具,它对人才吸引、留存以及组织效能都有着直接的影响作用。不过,医美行业自身有着技术更新换代速度快、服务个性化程度高、客户需求多变等诸多特点,传统的那种静态的薪酬与晋升体系,已经很难去契合行业快速变化之后所产生的需求了。所以,怎样凭借动态调整机制来提升人力资源管理的适应性,便成了行业当下迫切需要去解决的一个问题。

1 医美行业薪酬结构分析

1.1 典型薪酬构成

医美行业所采用的薪酬体系往往包含基础薪资、绩效奖金、销售提成以及福利补贴这四个关键模块,其设立的目的在于达成员工稳定性与业绩激励之间的平衡状态。其中,基础薪资属于薪酬当中的核心构成部分,会依据岗位

职级来确定固定的底薪额度。就初级岗位而言,像学员或者初级皮肤护理师这类岗位,其月薪普遍处于 3000~5000 元这样的区间范围;而对于中高级岗位来讲,比如高级皮肤护理师或者是管理店长这些职位,其月薪能够达到 8000~10000 元的水平。这样的一种分层设计方式,很好地体现出了不同岗位所具有的价值以及责任方面的差异情况。绩效奖金是和个体或者团队的业绩直接关联起来的,其考核所涉及的指标涵盖了客户满意度、服务完成率以及复购率等诸多方面,一般情况下它在薪酬总额当中所占的比例为 20%~30%,设置它的目的就在于进一步强化服务质量所指向的方向。销售提成则作为激励的核心举措之一,主要是针对那些直接参与到客户转化过程当中的岗位,像是咨询师、皮肤护理师等,按照项目或者疗程金额的 3%~10%来进行提取操作^[1]。就比如说微整形或者激光治疗这类单价相对较高的项目而言,常常会采用阶梯式的提成机制,以此来促使员工积极主动地去挖掘客户所存在的需求。福利补贴方面,它是对社保、住房补贴、餐补以及节假日福利等基础保障内容予以涵盖的,有一部分企业还会额外提供带薪年假、培训津贴或者股权激励等相关

福利,从而进一步增强员工对于企业的归属感。从整体情况来看,这种薪酬结构通过将固定收入和浮动奖励相结合起来的方式,一方面能够保障员工的基本生活需求得以满足,另一方面借助业绩挂钩的相关机制,可以推动服务效率的提升以及客户转化工作的开展。不过,需要根据市场供需状况、技术更新迭代情况以及区域经济发展差异等因素,对各个部分的比例做出相应的动态调整,以此来维持薪酬体系所具备的竞争力以及公平公正的特性。

1.2 薪酬动态调整策略

医美行业开展薪酬动态调整工作时,务必要紧密贴合自身的行业特性以及企业所设定的战略目标。要凭借灵活多变的策略来积极应对市场方面出现的波动情况以及技术领域发生的革新变化。市场对标法算得上是常用的一种手段。企业会定期去开展调研活动,针对同行业以及同岗位的薪酬水平展开调研,尤其要留意不同城市之间存在的差异,就好比说,一线城市当中从事医美顾问工作的人员,其薪资往往会比三线城市的同类岗位高出 30%~50%。依据调研结果及时对薪资基准做出调整,以此来保证企业在外部具备足够的竞争力^[2]。业绩联动机制着重于将提成和业绩目标进行动态化的绑定处理。比如可以把季度或者年度的业绩目标划分成基础线、挑战线以及卓越线这几个不同的等级。当员工超额完成业绩任务的时候,其提成比例能够按照阶梯式的模式逐步上浮至 15%,这样便可以有效激发员工去突破业绩上限的那种积极性。福利弹性化策略把重点放在了对员工个性化需求的精准匹配之上。年轻员工往往更看重技能培训以及职业发展的相关机会,企业不妨增设海外技术研讨方面的津贴或者是认证方面的奖励。而资深员工则更加关注长期的回报收益,企业可以通过实施股权激励或者利润分红这类举措来进一步增强他们对于企业的忠诚度。除此之外,还存在通胀补偿机制,该机制会每年参照消费者价格指数对基础薪资进行细微的调整,比如说调整幅度在 2%~5%之间,如此一来便可抵消物价上涨给员工实际收入带来的影响,进而保障员工的购买能力。动态调整得以顺利实施,一方面需要依靠数据驱动来进行科学决策,像是参考薪酬调研报告、业绩完成率分析等材料;另一方面还需要建立起透明且有效的沟通机制,清晰明确地向员工传达调整的具体依据以及预期能够达成的效果,借此减少企业内部可能出现的矛盾冲突,同时提升整个薪酬体系的公信力。

2 晋升机制及其动态调整

2.1 典型晋升路径

医美行业所采用的晋升体系大多是以技术加管理双通道模式为主,其目的在于给有着不同职业倾向的员工给予多样化的可发展的空间。就技术通道而言,它是把专业技能当作核心要素来开展相关工作的,是从学员起步开始的,然后一步步地晋升成为初级皮肤护理师、中级皮肤护

理师、高级皮肤护理师,直到最后能够晋升为技术专家,而且每一个层级都是对应着明确的能力标准的。比如说,初级皮肤护理师需要掌握基础护理操作以及仪器使用的相关知识,中级皮肤护理师则需要能够独立完成微整形项目的方案设计工作,而高级皮肤护理师就需要对复杂仪器,像超皮秒、射频抗衰设备等的操作以及对客户个性化需求分析都十分精通了,至于技术专家更是需要参与到新技术的研发工作当中或者去制定标准化流程。管理通道则是把重点放在组织协调以及业务运营方面,是从项目主管开始起步的,然后一步步地晋升成为管理店长、区域经理以及综合运营总监,其中管理店长要具备团队培训、业绩目标分解以及客户投诉处理等方面的能力,而区域经理则需要对多家门店的运营策略以及资源调配加以统筹安排。这种双通道的设计方式,一方面可以避免单一晋升路径所存在的局限性,另一方面还能够通过交叉培养的方式,比如让技术骨干兼任培训导师,以此来增强人才的综合能力,从而为企业实现规模化扩张给予有力的支撑。

2.2 动态调整原则

晋升机制的动态调整要依据行业快速迭代的特点以及企业所处的发展阶段,把能力导向当作核心原则,冲破传统那种论资排辈的僵硬模式。定期借助技能考核、客户评价还有业绩数据来对员工展开多维度的评估,表现优异的员工是能够跨级晋升的,就好比业绩连续超出预期完成且客户满意度达到 95%以上的中级皮肤护理师,就可以直接晋升到高级岗位。岗位需求适配原则着重于依照业务扩张的节奏去灵活地调整晋升名额,比如在新增连锁门店的时候,优先从内部去选拔储备店长,如此一来能够缩短外部招聘的周期,并且降低磨合的成本。反馈迭代机制是通过 360 度评估,也就是包含上级、同事、客户以及自我评价等方式来持续地优化晋升标准,像是把新技术掌握的速度或者客户复购率纳入考核指标当中,以此来保证晋升标准和市场需求保持同步。职业发展多元化原则通过增设横向岗位,比如说培训导师、技术研发专员等,来拓宽晋升的路径,让擅长教学或者创新的员工能够获得非管理类的晋升机会,进而提升整体人才结构的稳定性以及创新活力。

3 薪酬与晋升对员工激励的影响

3.1 经济性激励的短期效应

薪酬里的经济性激励手段,比如提成以及奖金,在短期内对于员工的行为有着明显的驱动作用,特别在医美行业的销售旺季或者新产品推广期间,这一作用表现得尤为突出。就好比某机构把光子嫩肤项目的销售提成比例从 5%提高到了 8%,结果当月的服务量增长了 40%,员工不仅主动延长了工作时间,而且加大了对客户的跟进力度。这种即时性的回报能够迅速激活员工的积极性,不过其效果要依靠目标设置的合理性与透明度^[3]。要是提成机制过度侧重短期业绩,比如仅仅考核销售额,那么就有可能致

使服务质量降低或者客户信任度受到损害。所以，需要借助动态调整提成结构的方式来平衡短期激励与长期口碑，像是引入客户满意度系数，把提成金额的 30% 和客户复购率挂钩，以此来确保员工在追求业绩的时候也能兼顾服务品质。

3.2 非经济性激励的长期效应

晋升方面的机会、职业所赋予的荣誉感以及培训资源这类非经济性的激励方式，对于员工留存以及忠诚度所产生的影响是颇为长远的。相关数据表明，那些建立了较为系统化晋升路径的医美企业，其员工在 3 年期间的留存率相较于行业平均水平要高出 25% 之多，而这一核心的原因就在于清晰明确的职业前景能够在很大程度上缓解从事该行业的人员所存在的职业焦虑情况。就好比那些参与了海外技术研讨活动或者获得了国际认证，像是激光操作资质这样的员工而言，他们的职业认同感以及忠诚度能够提升 50% 以上，企业完全可以通过对这类活动予以资助的方式来进一步强化人才的黏性。除此之外，设立起内部的荣誉体系，比如设置年度技术之星、服务标兵等称号，并且给予公开的表彰，这能够很好地满足员工对于尊重以及自我实现这样高层次方面的需求，进而形成一个相对稳定的团队核心。非经济性的激励必须要和员工个人的职业规划紧密地结合起来，举例来讲，可以为技术专家给予学术论文发表方面的支持，又或者是为处于管理岗位的员工量身定制 MBA 进修计划，以此来不断地激发他们持续成长的动力。

3.3 综合激励的协同作用

薪酬和晋升相互关联的设计方式，能够涵盖员工各式各样的需求，进而产生物质保障以及精神满足协同发力的效果。基础薪资加上福利补贴，能给予员工生存方面的安全感；绩效奖金以及提成，则可满足他们对于财富积累的那种追求；而晋升的机会，更是赋予了实现职业价值的可能性。就好比某家企业在让员工晋升为高级皮肤护理师的时候，把其薪资待遇往上浮动了 15%，而且还赋予了其参与技术标准制定的相应权限，如此一来，该岗位申请的竞争比率居然提升了整整 3 倍。动态联动机制还能够借助晋升之后解锁更高的提成比例，或者是在管理岗位享受利润分红这类策略，以此来强化员工针对长期目标所做出的投入力度。除此之外，定期去开展薪酬与晋升满意度方面的调研活动，依据所收集到的反馈情况来对激励组合做出调整，比如年轻员工往往偏爱弹性的工作时间安排，而资深员工则更加关注股权激励这一方面的情况，这样一来，更能够进一步提升综合激励在精准度以及有效性这两个层面上的表现程度。

4 动态调整机制的行业适应性

4.1 应对技术迭代的适应性

医疗美容行业核心竞争力体现于技术前沿性以及服务专业化，技术迭代加速促使人力资源管理体系提出更高

要求，动态调整机制应围绕技术升级构建系统支持，需营造持续学习文化，借助定期技术培训、专家讲座、实操演练，保证员工能迅速掌握新设备、新疗法应用。像针对超皮秒、超声炮、黄金微针等高端设备操作，企业可设立专项技术认证体系，员工考核通过后既获资质授权，又能享受技术津贴或晋升加分，形成“学习-认证-激励”闭环驱动。技术迭代适应性需在薪酬、晋升标准动态优化中呈现，如把新技术掌握程度纳入绩效考核维度，未达标员工要重新培训且暂缓晋升资格，借此推动技能更新。企业还需与设备供应商、科研机构建立战略合作，依靠技术共享、联合研发，提前布局未来技术方向，实现内部人才培养与外部技术发展同步，这种前瞻性人力资源策略既能降低技术断层风险，又可通过技术壁垒提升市场竞争力，形成“技术驱动人才，人才反哺技术”良性循环^[4]。

4.2 适应市场波动的灵活性

医疗美容行业对消费信心以及线下服务场景有着极高的依赖性，外部环境存在诸多不确定性因素，像经济周期的变动、政策法规方面的调整亦或是公共卫生事件等，这些往往致使市场需求出现剧烈的波动情况。动态调整机制应当把灵活性当作核心要素来对待，去构建起具备弹性的组织架构以及能够快速做出响应的流程。从组织结构这个层面上来讲，企业可以推行一种“核心团队加上灵活岗位”的模式，其中核心团队把精力集中在技术研发以及标准化服务方面，而那些灵活岗位，比如线上咨询师、临时项目组等等，会依据市场需求的具体情况来动态地进行增减操作，以此方式来降低固定人力成本。在考核机制方面，需要突破单一的业绩导向模式，引入多个维度的指标，比如说在疫情期间，可以临时性地提高线上客户转化率以及社群活跃度的考核权重，并且要与之相匹配地给出相应的提成激励措施，以此引导员工能够快速地去适应服务模式所发生的转变。除此之外，企业还需要建立起应急决策通道，把管理层级缩短，赋予区域或者门店管理者在特定条件之下自主调整激励政策或者服务策略的权利，举例来说，在客流处于低谷期的时候，允许店长临时性地增设体验套餐或者对服务时段做出调整，从而实现资源利用率的最大化。灵活性的本质就是借助机制设计把外部的压力转变成内部的创新动力，让企业在市场波动的情况下，不但能够存活下来，而且还能敏锐地捕捉到新兴的需求，进而达成业务模式的升级目标。

4.3 促进区域扩张的支撑性

在医美行业当中，连锁化经营以及区域扩张乃是实现规模化发展所必经的一条路径。不过，鉴于不同区域的市场特性、消费水平还有文化偏好都存在着颇为显著的差异，所以企业在开展扩张活动的过程中，务必要采取这样一种机制，它既要保持统一性，又要能够契合本地化的需求，并且具备动态调整的功能。就薪酬体系的设计而言，企业

有必要构建起一个“基准薪酬加上区域系数”的模型。其中,基准薪酬这一部分主要是用来体现岗位所具有的价值以及整个行业在薪酬方面的水准,而区域系数那么就需要依据当地具体的经济状况、人才市场所处的竞争态势以及运营成本等诸多因素来展开动态的调节。比如说,在那些新开发出来的低线城市,企业不妨设定相对较高的薪资上浮比例以及较为畅通的晋升通道,通过这样的方式去吸引并留住那些优秀的人才,与此同时还能让管理团队的培养周期得以缩短,促使团队更快地走向成熟。

就晋升机制来讲,企业需要强化跨区域轮岗以及经验共享方面的策略。就好比对于区域经理这一职位而言,可规定候选人务必要拥有至少在两个不一样的市场工作的经验。如此一来,既能培育他们具备全局性的视野,又能提升他们整合各类资源的能力。与此鉴于区域文化存在差异,企业不妨赋予本地团队定的自主权利,准许他们在服务流程、营销策略等层面展开适度的创新举措。例如,在南方市场当中,可着重去推广那些与皮肤管理相关的项目,并且要结合季节性的特点来开展营销活动;然而在北方市场这边,那么就可以着重强化针对抗衰老疗程的个性化宣传工作,从而满足不同区域消费者各不相同的需求。

动态调整机制务必要能够助力区域间的协同效应得以实现。企业可借助“业绩对赌”这类方式来鼓舞不同区域的团队展开竞争以及开展合作。对于那些成功达成既定业绩目标的团队,可以给予额外的分红,或者在资源方面予以倾斜式的支持。这样一种“在统一框架之下的区域自主”策略,一方面保证了品牌在各个不同区域都能够实现标准化的执行,另一方面也充分释放出了本地化创新所具备的潜力,从而给企业在进行规模化扩张的过程当中带来了可持续发展的强劲动力。

5 结语

医美行业竞争激烈且发展多变,企业需搭建有弹性的前瞻性人力资源管理体系。借助经济与非经济激励结合方式以及灵活的技术匹配和市场反应策略,可提升员工工作满意度与留存比例,增强组织应对不确定情况的能力。医美企业在薪酬与晋升机制的动态调整中需兼顾前瞻性和灵活性,以适应行业的快速发展和多变的市场环境。通过构建完善的人力资源管理体系,企业能够提升员工的满意度和留存率,进而增强组织的竞争力和适应能力,为企业的可持续发展奠定坚实的基础。未来,随着人工智能和大数据技术的普及应用,企业可利用数字化工具如实时绩效看板和智能晋升预测模型,提高薪酬和晋升动态调整的精准度与效率。不过,企业在追求效率与精准度时,还需关注员工职业倦怠与心理健康问题,努力构建人性化、可持续发展的管理生态系统。如此一来,医美行业可为高质量发展提供持续动力,推动行业朝着健康、稳定方向发展。

【参考文献】

- [1]廖歆欣,刘运国,蓝海林.社会地位、在职消费与激励绩效[J].南方经济,2019(7):34-53.
- [2]邵文武,李宏,王学强.公司治理视角下高管薪酬对资本结构动态调整的影响研究[J].沈阳航空航天大学学报,2020,37(6):61-71.
- [3]梁彭.高管激励、资本结构动态调整与企业绩效关系研究[D].北京:北京交通大学,2021.
- [4]陈雪琴,包莉丽,覃洪洲.晋升期望、内部人才能与资本结构动态调整[J].统计与决策,2021,37(1):166-170.

作者简介:周敏(1983.12—),毕业院校:内江师范学院,所学专业:英语,当前就职单位:成都高新壹心环亚医疗美容医院有限公司,职称级别:中级。

数字化转型背景下 DeepSeek 对党建工作效率提升的影响

徐丽艳

深圳地铁运营集团有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]随着数字化转型的推进,信息技术在各行业的应用已成为提升工作效率的关键因素之一。在党建工作中,信息化手段尤其重要,DeepSeek 作为一款先进的数据搜索与分析平台,能够为党建工作提供有效的数据支持和决策依据。文中通过分析 DeepSeek 在党建工作中的应用现状,探讨其在提升党建工作效率、加强党员管理、促进党组织建设等方面的具体作用,并提出改进意见。研究表明,数字化工具的引入能够显著提升党建工作的精准性、时效性和透明度。

[关键词]数字化转型; DeepSeek; 党建工作; 效率提升; 数据分析

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16709

中图分类号: D267

文献标识码: A

The Impact of DeepSeek on Improving the Efficiency of Party Building Work under the Background of Digital Transformation

XU Liyan

Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the advancement of digital transformation, the application of information technology in various industries has become one of the key factors in improving work efficiency. In Party building work, information technology is particularly important. DeepSeek, as an advanced data search and analysis platform, can provide effective data support and decision-making basis for Party building work. The article analyzes the current application status of DeepSeek in Party building work, explores its specific role in improving the efficiency of Party building work, strengthening Party member management, and promoting Party organization construction, and puts forward improvement suggestions. Research has shown that the introduction of digital tools can significantly improve the accuracy, timeliness, and transparency of Party building work.

Keywords: digital transformation; DeepSeek; Party building work; efficiency improvement; data analysis

引言

数字化转型已成为各行各业改革与发展的趋势,党建工作也不例外。传统的党建工作模式面临着信息不对称、数据处理繁琐等问题,亟需通过数字化手段实现提升。DeepSeek 作为一款强大的数据搜索与分析平台,能够有效整合党建相关信息,提升工作效率。本文旨在探讨 DeepSeek 在党建工作中的应用,并分析其对提高党建工作效率的具体影响。

1 数字化转型对党建工作的推动作用

1.1 数字化转型的背景及趋势

随着全球信息化程度的不断提高,数字化转型已成为现代社会发展的主流趋势。特别是在中国,随着科技的飞速发展,数字化技术已渗透到各个领域,成为推动社会经济、文化等多方面发展的重要力量。在此背景下,党政工作也迎来了数字化转型的机遇,尤其是党建工作。数字化转型不仅仅是技术的更新换代,更是党务工作理念的创新,是提高党组织工作效率和服务质量的关键举措。当前,中国正在全面推进信息化建设,特别是在智慧党建、数据分析和信息共享等方面,已涌现出许多先进的技术和工具^[1]。作为这一趋势中的一部分,DeepSeek 等数字化工具在提升党建工作效率、透明度和精确度方面发挥了积极作用。

1.2 党建工作面临的挑战与需求

尽管党组织在各级政府和社会各界的努力下取得了许多成效,但仍面临一些亟待解决的问题。首先是信息不对称和数据处理困难。在传统的党建工作中,党组织往往需要依赖大量纸质文档和手工管理,导致信息存储、查询和分析效率低下,影响决策的及时性和准确性。其次,随着党组织的成员规模和管理对象不断扩大,如何高效地进行党员管理和党组织建设,成为党务工作者面临的一大挑战。信息化手段能够有效打破这种瓶颈,通过数字化平台实时跟踪、分析党员动态,提升党建工作的科学性和高效性。此外,党组织对信息安全的需求也越来越高,如何在保证数据安全和隐私的前提下,实现高效的数据整合与分析,是数字化转型必须重点关注的问题。

1.3 信息化工具在党建工作中的重要性

信息化工具在党建工作中的应用,已成为解决传统党建管理中诸多问题的有效途径。通过数字化平台,党组织能够实现对各类数据的快速收集、存储、处理与分析,极大提高了工作效率,减少了人为干预和错误。同时,信息化工具使得党建工作更具精准性,帮助党务人员在繁杂的工作中快速获取关键数据,并进行深度分析,做出更加科学和及时的决策。以 DeepSeek 为例,其通过强大的数据

整合能力，能够将分散在不同平台和部门的信息汇聚，提供更全面的决策支持。

信息化工具使党组织能够实时跟踪党员的学习、工作和生活情况。这种动态管理方式，不仅帮助党组织及时发现潜在问题，还能根据数据分析结果，迅速采取针对性的措施进行干预或调整，从而提高党组织的凝聚力和战斗力。在党员管理中，信息化手段的运用也提升了党务工作的透明度，所有的数据和活动信息都能够实时公开，增强了党组织的透明度和公信力，便于党员和群众的监督。

2 DeepSeek 的技术架构与功能

2.1 DeepSeek 的核心技术介绍

DeepSeek 是一款集人工智能与大数据技术于一体的先进数据搜索与分析平台。其核心技术包括自然语言处理（NLP）、机器学习（ML）、深度学习（DL）以及大数据分析技术。通过自然语言处理，DeepSeek 能够精准地理解并处理复杂的文本数据，提取出对用户有价值的信息，极大地提高了数据的可用性与分析效率。深度学习算法的引入使得 DeepSeek 能够自动从海量数据中识别潜在规律和趋势，通过算法不断优化分析过程，从而提高了数据分析的精准度和智能化水平。与此同时，DeepSeek 还结合了大数据处理技术，能够在海量数据中实现高速处理与精确分析，为用户提供高效且可靠的数据服务。通过这些核心技术的有机结合，DeepSeek 不仅在数据检索与提取上具备强大优势，还能深入挖掘数据中的价值，支持复杂的数据分析与决策，为各类行业，尤其是党建工作等领域，提供更为智能化、高效的数据支持，推动信息化工作向更高层次发展^[2]。

2.2 数据检索与分析功能

DeepSeek 具备强大的数据检索与分析功能，为党建工作提供了高效的数字化支持。其数据检索功能不仅支持通过关键词、标签、语义等多维度进行精准搜索，还能够快速定位和提取与党建相关的文档、资料以及党员信息。这对于处理大量的党务文件、会议记录以及党员个人信息具有重要意义，帮助党务工作人员节省了大量的时间和精力，同时提升了工作效率。与基础的检索功能不同，DeepSeek 还具备智能分析功能，能够对党建工作中的各类数据进行深度挖掘，发现其中潜在的关联性和规律。党组织可以利用 DeepSeek 分析党员的学习进度、考核成绩、活动参与情况等关键数据，精准反馈党员的发展需求，进而优化党务工作流程，提升党建管理的科学性和精准性。

DeepSeek 的预测分析功能能够基于历史数据和趋势分析，预测党建工作中可能出现的风险和问题，提前为党组织制定应对策略。这种前瞻性的数据分析，不仅增强了党组织的预见性，还能够提升决策的灵活性，帮助党组织更好地应对复杂的工作挑战。因此，DeepSeek 通过其先进的检索和分析技术，极大地提升了党建工作的智能化、

精准化和高效化水平，推动了党建工作的现代化进程。

2.3 DeepSeek 在党建工作中的应用场景

在党建工作中，DeepSeek 的应用场景极为广泛，能够在多个层面提升工作效率与精确度。首先，DeepSeek 可以在党员管理方面发挥重要作用。通过其数据检索和分析功能，党务人员能够快速获取党员的基本信息、参与活动情况、学习进展等，帮助党组织实现对党员的动态跟踪和精确管理。其次，DeepSeek 在党组织建设中也具有显著作用。党组织可以借助 DeepSeek 的数据分析能力，分析党内活动的成效，评估各类党建工作的落实情况，并及时进行调整和优化。此外，DeepSeek 在党建宣传、党务公开等方面同样具有应用价值，通过信息整合与智能化分析，帮助党组织提升透明度和公信力，促进党务工作的公开、公平和高效运行^[3]。

DeepSeek 作为一款先进的信息化工具，不仅具备强大的数据检索与分析功能，还能在党建工作中的多个环节提供智能化支持，有效提升党务工作效率，推动党建工作的现代化和科学化。

3 DeepSeek 在党建工作效率提升中的实际应用

3.1 党员管理与数据分析

在传统的党建工作中，党员的管理往往依赖手工记录和纸质文档，这不仅增加了工作量，还容易导致信息的滞后和错误。DeepSeek 通过其强大的数据检索和分析能力，能够帮助党组织实现高效的党员信息管理。通过数字化平台，党组织可以实时跟踪党员的学习进度、党费交纳情况、思想政治表现、活动参与情况等信息。DeepSeek 的智能分析功能能够自动提取党员数据中的关键信息，进行量化分析，并通过数据可视化的方式展现出来，帮助党务工作者准确把握党员的发展状况。此外，DeepSeek 的预测分析功能还能够对党员的行为模式进行分析，预判党员可能存在的思想问题或参与度下降的风险，从而及时采取有效的干预措施，确保党员管理的精准性和科学性。

3.2 党组织建设与决策支持

DeepSeek 在党组织建设方面的应用，主要体现在提供数据支持和决策分析上。党组织的建设不仅涉及组织架构的优化，还包括党务工作的落实情况、党组织活动的成效等方面的评估。DeepSeek 通过集成和分析党组织的各类数据，能够帮助党组织掌握工作进展，发现工作中的薄弱环节和潜在问题。例如，党组织可以通过 DeepSeek 分析各类党建活动的参与情况与成效，评估活动的覆盖面和影响力，从而优化活动安排，提高党组织的凝聚力与战斗力。此外，DeepSeek 还可以提供决策支持，帮助党务工作者基于数据和趋势作出更加科学的决策。借助于 DeepSeek 强大的数据分析与模型预测功能，党组织能够提前识别潜在问题，优化资源配置，提升党务决策的时效性和准确性^[4]。

3.3 党建工作的透明度与时效性提升

党建工作的透明度和时效性是提高党组织公信力和群众信任度的重要因素。DeepSeek 通过数字化手段提升了党建工作的透明度，使党组织的工作更加公开、透明、可追溯。通过 DeepSeek，党组织的活动安排、会议纪要、党员动态等信息都可以实时上传和公开，确保党内工作和决策的透明化。同时，DeepSeek 的实时数据分析能力，使得党建工作能够在第一时间获取反馈，迅速调整策略。无论是党员发展、党内活动的效果评估，还是党组织的战略规划，DeepSeek 都能够提供及时的数据支持，帮助党务工作者在最短的时间内做出反应，避免信息滞后或决策迟缓的问题。这种高效的工作方式不仅提升了党组织的执行力，也使得党建工作的时效性得到显著增强。

DeepSeek 在提升党建工作效率方面发挥了重要作用。通过高效的党员管理、智能化的决策支持以及增强党建工作的透明度与时效性，DeepSeek 为党组织的现代化建设提供了强有力的支持，推动党建工作向更加科学化、精准化和高效化的方向发展。

4 面临的挑战与改进建议

4.1 数据安全与隐私保护问题

随着数字化工具的广泛应用，数据安全与隐私保护问题逐渐成为各类信息化平台面临的重大挑战。DeepSeek 在处理大量党建数据时，涉及到党员个人信息、党务工作文件以及其他敏感数据，这些信息一旦泄露或遭到篡改，可能会严重影响党组织的信誉和党务工作的正常开展。因此，确保数据安全和保护用户隐私是 DeepSeek 需要解决的关键问题。当前，尽管 DeepSeek 已经采取了加密、访问控制和数据备份等基本措施，但随着数据量的不断增加和技术手段的不断升级，仍需进一步完善数据安全机制。建议加强对数据存储和传输环节的安全加密，采取多层防护策略，并定期进行安全性检测和漏洞修复，以保障数据的完整性、保密性和可用性。

4.2 技术适配与用户培训需求

DeepSeek 作为一款高度智能化的数据分析平台，其技术要求较高，可能对某些用户尤其是党务工作者的技术接受能力提出挑战。尤其在一些党组织的基层单位，党务工作者的数字化素养参差不齐，部分用户可能对平台的操作不够熟悉，导致使用效率低下，甚至出现误操作。因此，如何使 DeepSeek 的技术更好地适配不同用户的需求，降低其使用门槛，成为提升应用效果的关键。此外，针对不同层级和专业背景的用户，DeepSeek 还需要制定有针对性的培训计划，提升用户的数字化素养和平台使用能力。建议在平台的设计中注重界面的简易性与操作的直观性，并结合在线教程、定期培训和用户反馈机制，持续提升用

户的操作水平和对平台功能的理解。

4.3 持续优化与发展方向

虽然 DeepSeek 在党建工作中已展现出显著的效益，但随着技术不断进步和党务工作的需求日益变化，平台仍需不断进行技术优化和功能升级，以保持其竞争力和实用性。一方面，DeepSeek 需要继续深化数据分析功能，提升其对复杂数据的处理能力，特别是在大数据背景下的实时性和智能化分析能力。另一方面，平台的可扩展性也亟需提升，能够灵活应对不同党组织的定制化需求，例如支持更多的外部数据源接入，增强跨平台的数据共享与合作功能。此外，随着人工智能和机器学习技术的不断发展，DeepSeek 可以考虑引入更先进的算法，提升数据预测与决策支持的精度，为党组织提供更具前瞻性的决策依据。建议 DeepSeek 在未来的优化过程中，持续关注技术创新，并与党组织的实际需求紧密对接，确保平台能够跟上数字化转型的步伐，进一步提升党建工作的效率和质量。

DeepSeek 在提升党建工作效率的过程中，面临着数据安全、技术适配和持续优化等挑战。通过加强数据保护、简化用户操作和不断进行技术创新，DeepSeek 将能够更好地服务于党建工作，推动党组织向更高效、更现代化的方向发展。

5 结语

随着数字化转型的不断深入，DeepSeek 作为一款先进的信息化工具，在提升党建工作效率方面展现了巨大的潜力。通过其强大的数据检索与分析功能，DeepSeek 能够在党员管理、党组织建设和决策支持等方面提供精准的服务，有效提升党务工作的透明度、时效性和科学性。然而，数据安全、技术适配及用户培训等问题仍然是平台发展中需要克服的挑战。未来，DeepSeek 应持续优化技术，增强平台的可扩展性与智能化分析能力，进一步提升其在党建工作中的应用价值。通过不断创新与完善，DeepSeek 必将成为推动党组织建设现代化的重要力量，助力党建工作更高效、更精细地开展。

【参考文献】

- [1]张丽.数字化转型背景下国有企业基层党建工作优化研究[N].广东科技报,2024-12-13(13).
 - [2]何堃,喻瑶,王福盛.教育数字化转型背景下高职院校党建工作提升路径研究[J].华东科技,2024(7):127-129.
 - [3]李果.数字时代背景下编辑出版的数字化转型路径探讨[J].中国传媒科技,2025(1):107-110.
 - [4]俞梁.数字化转型背景下企业员工激励模式创新研究[J].中国会展(中国会议),2024(24):136-138.
- 作者简介：徐丽艳（1984—），女，深圳市地铁集团有限公司运营集团车辆中心，党建管理岗。

加强企业基层党建工作推进企业高质量发展

周红凤

胜利油田老年服务管理中心现河服务部, 山东 东营 257000

[摘要]企业基层党建是国有企业高质量发展的政治保障与组织根基。本文基于油田企业实践, 解析基层党建在强化党的全面领导、重塑治理效能、驱动技术创新中的战略价值, 聚焦党组织功能弱化、队伍活力不足、机制创新滞后等现实问题, 从制度体系构建、党建业务融合、干部能力锻造、文化生态培育等层面提出系统性解决方案, 为新时代油田企业统筹能源安全与绿色转型、实现党建与发展的同频共振提供理论与实践指引。

[关键词]基层党建; 油田企业; 治理体系; 高质量发展

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16699

中图分类号: F623

文献标识码: A

Strengthening Grassroots Party Building Work in Enterprises and Promoting High-quality Development of Enterprises

ZHOU Hongfeng

Xianhe Service Department of Shengli Oilfield Elderly Service Management Center, Dongying, Shandong, 257000, China

Abstract: Grassroots Party building in enterprises is the political guarantee and organizational foundation for the high-quality development of state-owned enterprises. This article is based on the practice of oilfield enterprises, analyzing the strategic value of grassroots Party building in strengthening the comprehensive leadership of the Party, reshaping governance efficiency, and driving technological innovation. It focuses on the practical problems of weakened Party organizational functions, insufficient team vitality, and lagging mechanism innovation. Systematic solutions are proposed from the aspects of institutional system construction, integration of Party building and business, forging of cadres' abilities, and cultivation of cultural ecology, providing theoretical and practical guidance for oilfield enterprises in the new era to coordinate energy security and green transformation, and achieve resonance between Party building and development.

Keywords: grassroots Party building; oilfield enterprises; management system; high-quality development

引言

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础, 其基层党建工作既是传承红色基因的核心载体, 更是激活企业治理效能的关键引擎。油田企业作为国家能源安全的“压舱石”, 具有生产链条跨地域延伸、作业环境高危复杂、党员队伍流动分散等鲜明特征, 亟需通过党建创新破解组织覆盖难、业务融合浅、队伍活力弱等现实瓶颈。面对油气稳产与绿色转型的双重压力, 基层党建需立足行业特性, 将政治优势转化为破解技术“卡脖子”、管理粗放化等问题的实践动能。例如, 在页岩油开发、CCUS 工程示范等战略任务中, 通过党组织统筹资源调配、党员带头攻坚, 构建“目标共担—风险共防—成果共享”的协同机制; 在智能化油田建设中, 以党建引领数据治理与流程再造, 推动传统生产模式向数字化、低碳化跃迁。本文聚焦油田企业基层党建的特殊性与创新性, 从制度完善、机制重构、文化赋能等多维视角, 系统探索党建与深化改革、科技创新、人才培养深度融合的实践路径, 为能源行业党建引领高质量发展提供理论参照与实践范式。

1 企业基层党建的重要性

企业基层党建是国有企业坚持党的领导、贯彻新发展

理念的根基, 也是油田企业实现高质量发展的核心动力。基层党组织通过政治引领将党的路线方针政策转化为企业发展的具体实践, 在油田生产一线构建“党建+安全生产”责任体系, 将党员先锋岗、党员责任区与隐患排查、风险防控紧密结合, 确保油气勘探开发、储运管理等关键环节与国家能源安全战略同频共振。党建工作通过完善民主决策机制和资源配置流程, 推动企业治理从传统层级化管理向扁平化、协同化转型, 尤其在油田数字化改革与绿色低碳转型中, 以党建引领制度创新, 例如建立“党建+绿色技术攻关”专项机制, 统筹页岩气开发与生态保护, 为清洁能源发展提供组织保障。同时, 基层党建注重思想动员与文化浸润, 通过弘扬“铁人精神”“三老四严”等传统, 在复杂地质勘探、老油田稳产增效等攻坚任务中凝聚共识, 依托党员技术攻关小组、劳模创新工作室等载体, 激发一线员工突破技术瓶颈、优化工艺方案的主动性, 形成“党委统筹、支部推进、党员示范、群众参与”的全链条协作模式。

2 企业基层党建工作面临的挑战

当前油田企业基层党建工作面临多重现实挑战。部分基层党组织在油气增储上产的高压态势下存在功能弱化

现象，重生产指标考核、轻党建责任落实的惯性思维尚未根除，例如在页岩气开发、深水勘探等重大项目推进中，党建工作常被简化为“台账检查”或“活动留痕”，未能深度嵌入技术攻关、安全生产等核心环节，导致政治引领与业务发展“两张皮”问题凸显。党员队伍结构性问题制约作用发挥，野外作业区因倒班频繁、驻地分散导致党员组织生活连续性不足，青年党员群体对“填鸭式”理论灌输接受度低，理想信念教育与油田智能化转型需求错位，致使党员在数字化运维、CCUS 技术应用等新兴领域的示范效应难以凸显。党建机制创新滞后于能源行业变革步伐，传统组织生活仍以读文件、看视频为主，缺乏 VR 实训、云端党课等数字化载体支撑，海上平台、边远井站等特殊场景的党组织活动吸引力不足，影响党员参与质效^[1]。考核评价体系科学性有待提升，部分单位将“会议频次”“学习笔记字数”作为党建考核硬指标，却忽视党建在解决稳产增效瓶颈、推动绿色转型中的实际效能，考核结果与评优晋升、绩效分配联动不足，未能构建“目标设定—过程督导—效果评估”的动态闭环机制，弱化了党建对企业高质量发展的驱动力。

3 加强基层党建工作推动企业高质量发展的路径

3.1 提高党建工作领导力与执行力

加强基层党建工作推动企业高质量发展的路径中，提高党建工作领导力与执行力是核心抓手。油田企业需强化党委“把方向、管大局、保落实”的政治功能，将党的领导贯穿于油气增储上产、绿色低碳转型等战略全过程，通过构建“党委顶层设计—支部项目攻坚—党员岗位践诺”三级责任体系，细化党委班子成员“一岗双责”清单，将党建目标与油气勘探开发、技术创新突破等业务指标同步纳入绩效考核，实现党建与生产责任“双捆绑”。例如，在页岩油效益开发、CCUS 技术示范工程等重大任务中推行“党委领衔项目制”，由党委委员挂帅组建跨部门联合攻关团队，统筹调配技术、资金、人力等资源，建立“周调度、月总结、季评估”的动态推进机制，确保党建任务书与生产进度表同频共振。同时，完善“党建督办”机制，通过专项督查、现场调研等方式跟踪问效，针对海上平台建设、老油田稳产等难点领域实施“穿透式督导”，将党建执行力转化为破解技术瓶颈、优化生产组织的实践动能，形成“目标引领—过程管控—结果反馈”的闭环管理模式，为党建引领油田高质量发展提供坚实保障。

3.2 加强党建工作制度化建设

加强党建工作制度化建设是推动油田企业高质量发展的基础性工程，需构建覆盖勘探开发、生产运维、技术创新等全业务链的党建制度体系，将党的领导融入油田治理各环节。在基础制度层面，完善“三会一课”标准化流程，制定《党支部议事规则实施细则》，明确支委会在页岩气开发方案论证、数字化油田建设等重大事项中的前置

审议程序，确保党组织在关键决策中发挥把关定向作用。针对野外作业区、海上平台等特殊场景，出台《移动党员教育管理办法》《边远井站党组织活动规范》等专项制度，通过“轮值书记”“云端组织生活”等机制破解党员分散、活动难集中等难题，例如在深水钻井平台推行“党建网格化管理”，划分党员责任区并建立跨班次临时党小组，保障党组织在极端作业环境中的功能延续性。同步推进党建数字化平台建设，整合党员信息库、在线学习资源库与考核评价系统，开发“智慧党建”APP 嵌入油田生产管理系统，实现主题党日线上签到、民主评议实时反馈、党员积分自动统计等功能闭环，通过大数据分析精准识别基层党组织在 CCUS 技术攻关、新能源项目推进中的薄弱环节，为制度优化提供动态依据^[2]。此外，建立制度执行督查机制，由党委组织部门联合纪检监察机构开展“穿透式”检查，重点核查党建制度在老油田稳产、安全环保等领域的落地效果，形成“制度修订—宣贯培训—执行监督—效能评估”的动态跟踪链条，全面提升党建工作的规范化水平与战略支撑力。

3.3 构建党建工作与企业管理相融合的机制

构建党建工作与企业管理相融合的机制，需以系统性思维打通党建与油田生产经营的协同脉络，将政治优势转化为企业治理效能。在勘探开发、降本增效等核心业务领域，通过“党员责任区”划定技术攻关主战场，例如在低渗透油藏开发中设立“党员先锋井”，由党员技术骨干牵头制定压裂方案优化、注水效率提升等专项措施，将党建承诺转化为增产实效；在智能化油田建设中打造“党员创新实验室”，围绕物联网感知、大数据分析等关键技术开展“揭榜挂帅”行动，推动党建资源向科研瓶颈领域倾斜。针对 CCUS、地热利用等新兴业务，构建跨部门、跨专业的党建联建平台，例如成立“碳减排联合党支部”，整合地质、工程、环保等多领域党员力量，建立“技术共享清单”与“问题协同销项”机制，通过党建联席会统筹碳捕集项目选址、封存监测等环节的决策衔接，形成“目标共商、资源共用、成果共享”的立体化协作模式。同时，将党建融入油田管理流程再造，在投资决策、成本管控等环节嵌入党组织前置研究程序，例如在老旧油田改造项目中推行“党建+效益评估”双轨制，由党支部组织党员群众对技术路线、资金预算开展可行性论证，确保党建监督贯穿项目全生命周期。

3.4 提升党员干部的素质与能力

提升党员干部的素质与能力是夯实油田企业党建根基的关键举措，需构建“政治引领、专业赋能、实践淬炼”三位一体的人才培养体系。实施“双培养”工程需强化顶层设计与建立技术骨干政治素养提升与党员业务能力进阶的双向转化机制，例如在智能化油田建设、CCUS 技术研发等前沿领域，将政治理论学习与地质建模、碳监测等专

业技能培训深度融合,依托油田党校开设“政治理论研修班”“先锋党员特训营”,邀请劳模技师、行业专家开展“案例剖析+现场教学”,推动党员在页岩油开发方案优化、数字化运维系统升级等实战中锤炼“一专多能”本领。针对青年党员思维活跃、数字化适应力强的特点,创新“模块化”教育模式,开发“党史 VR 实景课堂”“安全生产模拟沙盘”等沉浸式学习工具,在井场巡检、设备改造等场景中嵌入“工匠精神微课堂”,通过角色扮演、应急推演等情景模拟强化责任担当意识^[3]。同时,建立“导师带徒”长效机制,选派政治素质过硬的业务专家与青年党员结对,在深水钻井平台建设、老油田压裂增注等攻坚任务中实施“项目跟学制”,通过“日记录、周复盘、月考评”动态追踪成长轨迹。

3.5 深化企业文化建设,增强企业凝聚力

深化企业文化建设,增强企业凝聚力,需以党建文化为内核塑造具有油田特色的精神标识与实践载体,将“铁人精神”“三老四严”等传统基因注入现代能源企业治理体系。通过构建“精神传承—实践转化—情感共鸣”三维文化生态,在页岩油开发、CCUS 示范工程等重大项目现场设立“精神教育实践点”,组织劳模宣讲团深入钻井平台、压裂施工现场开展“故事会+技术沙龙”融合宣讲,用“铁人”王进喜“宁肯少活二十年,拼命也要拿下大油田”的奋斗叙事激发青年员工攻克智能化钻井、碳封存监测等技术难关的使命感。依托油田历史陈列馆、功勋井遗址等红色资源打造沉浸式教育基地,设计“重走创业路”情景体验课程,让党员在模拟会战场景中感悟“苦干实干”的当代价值。针对野外作业团队周期、高强度的工作特点,构建“党员联系群众”网格化服务体系,在沙漠勘探队推行“1 名党员+3 名群众”结对帮扶机制,通过“夜校技术答疑”“家庭困难互助”等形式解决技能提升与生活保障需求;在海上平台建立“心理疏导驿站”,由具备心理咨询资质的党员骨干开展压力调适、团队建设等专项活动,利用倒班间隙组织“甲板文化节”“红色观影会”等柔性载体缓解身心疲劳。同时,将文化凝聚力转化为创新驱动动力,在数字化油田建设中创设“文化创新工坊”,鼓励党员群众围绕物联网运维、大数据分析等新领域提炼“数字铁人”“云端先锋”等文化符号,通过短视频创作、虚拟展厅等新媒体手段实现传统文化与现代技术的跨界融合,形成“文化浸润—情感认同—行动自觉”的良性循环,为油田高质量发展筑牢精神根基。

3.6 加强党建工作的创新与实践

加强党建工作的创新与实践需立足油田转型升级需求,以数字化赋能与模式重构激活基层组织活力。针对传

统党建载体与新生代党员群体适配性不足的问题,可构建“虚拟+现实”融合的党建生态体系,在页岩气开发区块试点“党建 VR 实训舱”,模拟井下复杂工况开展应急处置演练,将“三会一课”嵌入虚拟井场巡检场景,使党员在数字化交互中深化安全生产责任认知;同步开发“智慧党建 APP”联通油田生产管理系统,设置“党员先锋指数”动态排行榜,实时展示在 CCUS 项目攻关、设备智能诊断等领域的贡献值,形成线上线下联动的竞争激励机制。在新能源业务拓展中创新“项目党建”模式,针对地热开发、风光电一体化等跨领域工程,成立涵盖设计院、施工方、地方政府的临时党支部,建立“资源联享、技术联攻、安全联控”协作机制,例如在氢能储运基地建设中,通过支部联席会议统筹解决技术标准衔接、社区关系协调等难点,将组织优势转化为项目推进效能^[4]。同时,探索“党建创新实验室”机制,在数字化钻井、碳资产管理等前沿领域设立党员创客空间,采用“揭榜挂帅”“红色众筹”等方式集聚创新要素,定期举办“党建+科技”融合路演,推动党员牵头攻关随钻测量系统优化、碳排放监测算法等“卡脖子”技术,形成党建红链驱动产业升级的良性循环。

4 结语

加强基层党建工作是油田企业锚定高质量发展航向的核心引擎。在能源转型与“双碳”战略纵深推进的背景下,油田企业需以党建为轴心,将党的政治优势转化为企业治理效能,以制度筑基、机制破题、文化铸魂,构建党建与业务深度融合的生态体系。通过强化组织引领力激活创新动能,依托文化凝聚力锻造攻坚铁军,以治理现代化赋能绿色低碳转型,方能破解资源接替、技术瓶颈等发展桎梏,在保障油气稳产与新能源布局中彰显国企担当。唯有坚持党建引领、系统施策,方能以红色引擎驱动油田企业向综合性能服务商跃升,服务国家能源安全战略,支撑现代化产业体系构建。

【参考文献】

- [1]吉效晋.加强企业基层党建工作推进企业高质量发展[J].中外企业文化,2025(1):201-203.
- [2]赵立威.加强企业基层党建工作推进企业高质量发展[J].现代企业,2024(7):97-99.
- [3]郭君.油田企业基层党建工作问题及改进措施[J].中外企业文化,2023(7):184-186.
- [4]杨鸿玲.加强油田企业基层党建工作的对策[J].企业文明,2016(11):99.

作者简介:周红凤(1984.7—),女,单位名称:胜利油田老年服务管理中心现河服务部,毕业学校:中国石油大学(华东)。

政工对党风廉政建设的贡献与影响

孟立波

石家庄水务集团有限责任公司，河北 石家庄 050000

[摘要]政工在党的建设中具有非常重要的作用，在党风廉政建设中尤其显著。政工是维护党风廉政建设的重要组成部分，有效的政工工作会对党风廉政建设产生积极影响。文中通过研究政工工作的实际操作，探讨政工如何通过日常工作来实现和维护党风廉政建设，以及其对于推动做党风廉政建设领域的显著贡献。首先，政工系统对党风廉政建设提供了关键的政策引导和制度保障，通过加强执政党的自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，使党风廉政建设在机关党支部中落地生根。其次，政工通过与其他部门的协同作用，弘扬党的优良传统和作风，发挥各级机关党组织在全面从严治党重大政策贯彻落实中的主体作用，推动党风廉政建设不断深入人心。最后，通过深入开展“两学一做”学习教育，强化党风廉政建设，加强党性教育，提高党员干部的政治素质和道德素质，为保持党风廉政建设永不动摇提供坚实的理论支撑和实践引领。此项研究对于提升党风廉政建设的质性进步意义重大，且有助于更好理解和把握政工在此方面的核心价值与作用。

[关键词]政工；党风廉政建设；全面从严治党；党性教育；两学一做

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16691

中图分类号: D26

文献标识码: A

The Contribution and Influence of Political Work on the Construction of Party Conduct and Clean Governance

MENG Libo

Shijiazhuang Water Group Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: Political work plays a very important role in the construction of the Party, especially in the construction of Party conduct and clean governance. Political work is an important component of maintaining Party conduct and clean governance, and effective political work will have a positive impact on the construction of Party conduct and clean governance. Through studying the practical operation of political work, this article explores how political work can achieve and maintain the construction of Party conduct and clean governance through daily work, as well as its significant contribution to promoting the construction of conduct and clean governance in the field. Firstly, the political work system provides key policy guidance and institutional guarantees for the construction of Party conduct and clean governance. By strengthening the self purification, self-improvement, self-renewal, and self-improvement of the ruling Party, the construction of Party conduct and clean governance can take root in the Party branches of government agencies. Secondly, through collaborative efforts with other departments, political work promotes the fine traditions and style of the Party, leverages the leading role of Party organizations at all levels in implementing the major policy of comprehensively governing the Party strictly, and promotes the continuous deepening of Party conduct and clean governance. Finally, through in-depth implementation of the "Two Studies and One Action" learning and education, we will strengthen the construction of Party conduct and clean governance, enhance Party spirit education, improve the political and moral qualities of Party members and cadres, and provide solid theoretical support and practical guidance for maintaining the unwavering construction of Party conduct and clean governance. This study is of great significance for improving the qualitative progress of Party conduct and clean governance construction, and helps to better understand and grasp the core values and roles of political work in this regard.

Keywords: political work; Party conduct and clean governance construction; seeing Party self-governance exercised fully and with rigor; Party spirit education; two studies and one action

引言

党风廉政建设是保证党的先进纯洁性的关键，政工工作在其中起到了核心作用。政工工作通过政策引导和制度保障，深入推动党风廉政建设，强化了党员干部的廉洁自律意识，提升了党内的政治生态。近年来，政工工作已形成系统化、制度化的据点，为党风廉政建设提供了坚实的理论和实践支持。“两学一做”等学习活动，有效加强了党风建设和纪检监察工作。政工工作也通过协同配合，促进了党风廉政建设的深入发展，综合推进了党的纯洁性。本

研究旨在分析政工的作用，揭示其在党风廉政建设中的价值，并探索如何优化政工工作与党风廉政建设的结合，以提供理论参考和实践指导。

1 政工的核心概念及其责任

1.1 政工的基本定义和职责

政工即政治工作，是党的建设中不可或缺的组成部分^[1]。它以党的理论、路线、方针和政策为指导，通过对党员和群众进行思想政治教育、意识形态引导和组织监督，确保党的方针政策得以贯彻落实。政工的职责不仅体现为服务

党的政治任务,还包括保持党内思想统一、巩固组织纪律、提升党的执政能力。政工工作加强党对社会各项事业的领导,推动社会主义价值体系的全面构建,并促进党员干部的政治认同和道德自律。在社会主义制度框架下,政工发挥着维系党群关系、保障党的政治权威的重要作用,通过营造积极的政治氛围和倡导廉洁奉公的作风,为党风廉政建设奠定了坚实的思想基础和行为导向。通过履行这些职责,政工在各级机关和党组织中担当着领导和维护廉政建设的重要角色,有效推动党内清廉作风的实践与落实。

1.2 政工在社会主义制度下的价值和作用

在社会主义制度下,政工的价值和作用具有重要意义^[2]。政工担负着巩固党在意识形态领域领导地位的重要责任。通过政治思想教育和政策宣传,政工能够增强党员、干部对社会主义核心价值观和国家发展战略的认同感和支持力度。政工在促进党内民主建设方面也发挥关键作用,通过有效的信息沟通与反馈机制,提升党组织的透明度和公信力,增强党群干群关系和谐。政工还为社会主义制度的稳定性提供保障,确保党的各项政策在基层的执行力,提高全体党员的凝聚力和战斗力。这种作用直接关系到党的执政能力与长远发展。

1.3 政工应如何处理与其他部门的关系

政工与其他部门的关系处理至关重要。通过建立有效的沟通渠道,政工能够及时获取各部门的反馈,从而优化党风廉政建设措施。协同合作是政工与其他部门关系处理的核心,通过结合各部门的专业知识和资源,政工能够推动更为全面的党内监督和廉政建设。政工需在部门协作中保持独立性,以确保其政策的实施不受外部因素干扰。通过跨部门培训和交流,政工可以促进各方的共同理解与目标认同,为党风廉政建设创造更加统一的工作环境。

2 政工在党风廉政建设中的决策和引导

2.1 政工在提供政策指导和制度保障中的角色

政工在党风廉政建设中发挥重要的政策指导和制度保障作用。在提供政策指导方面,政工人员深入研究党风廉政建设的理论和实际需求,制定符合党和国家战略目标的政策,确保每项政策都能有效促进党风廉政建设。在制度保障方面,政工人员通过健全和完善党内规章制度,确保廉政建设有章可循,并严格执行制度,纠正党员干部的违规行为,维护党的纪律。政工人员还负责监督政策和制度的落实情况,通过定期检查和评估,发现问题并及时改进,保证党风廉政建设在党组织内扎实推进。政工的政策指导和制度保障不仅确保党风廉政建设的理论指引和操作规范,更为推动党风廉政建设提供了科学、有效的依据,使党建工作始终保持高效、严谨的态势。

2.2 政工在全面深化改革中的领导和推动

在全面深化改革的背景下,政工发挥了显著的领导和推动作用,为党风廉政建设提供了坚实的保障。政工通过精细化、系统化的政策设计和实施,确保各项廉政措施落实到位。政工在旨在提升执政效能的各项改革中,制定科学的监督机制,以防范廉政风险。他们积极参与改革方案的制定,

确保廉政要求贯穿始终。政工高度重视廉政宣传教育,广泛开展廉洁从政培训活动,以增强领导干部和党员的廉政意识^[3]。政工还注重在改革过程中建立健全制度,不断完善内部监督体系,推动党风廉政建设向纵深发展。政工的领导力和执行力有效地督促了廉政制度的落实,为党风廉政建设提供了长期性、系统性保障。政工通过其专业领导能力和制度设计,为全面深化改革中的廉政建设奠定了稳固基础。

2.3 政工如何影响机关党支部的建设和发展

政工对机关党支部的建设和发展具有关键影响,通过提供政策指导和制度保障,政工确保党风廉政建设在机关党支部得到有效贯彻和落实。政工通过深入开展学习教育活动,强化党性教育,提高党员干部的政治素质和道德素质,增强党支部的凝聚力和战斗力。政工还协助党支部创新工作方法,有效解决实际问题,保持支部的活力与发展势头,推动党风廉政建设不断深化。

3 政工对党的优良传统和作风的传承

3.1 政工如何通过日常活动弘扬党的优良传统和作风

政工通过多种形式的日常活动在推动党的优良传统和作风的传承方面发挥了重要作用。政工组织定期开展党史学习教育,通过各种形式的学习活动使党员干部深刻理解党的光辉历史和革命精神,增强政治认同感和使命感。社区党支部通过举办纪念活动和文化展示,传播革命年代的英雄事迹和模范人物的事迹,引导党员群众弘扬艰苦奋斗、全心全意为人民服务的优良传统。政工人员积极利用现代传媒手段,创新宣传方式,深入基层宣传党的政策和理念,进一步强化党员干部对党风廉政建设的认知和认同。在各级机关组织廉政文化教育活动,倡导廉洁从政、勤俭节约的作风,营造风清气正的政治环境。从日常的党建活动中,上级党组织及政工部门发挥协调作用,确保党的优良传统和作风在新的历史条件下得到继承和发扬。

3.2 政工如何落实全面从严治党的重大政策

政工在落实全面从严治党的重大政策中发挥关键作用,通过严密组织、监督和教育,保证政策的有效实施。政工负责制定详细的执行方案,确保从党的最高领导层到基层党组织都能贯彻政策的精神和具体要求。通过组织党内教育培训,政工加强对党员的廉政意识培养,推动党内纪律的严格执行。政工部门还与其他党内部门合作,强化政策落实的检查和评估机制,及时发现和整改问题,确保党风廉政建设得到持续深化和巩固。

3.3 政工如何推动党风廉政建设深入人心

政工通过多种方式推动党风廉政建设深入人心,包括强化思想政治教育,增强党员干部对廉洁自律重要性的认识。通过组织专题学习和研讨,提高党员的廉洁意识和道德修养。利用先进典型事迹,引导党员践行党的宗旨和纪律。加强监督检查,落实责任机制,确保政策执行力度。政工还注重与群众的沟通交流,将党风廉政建设的理念渗透到基层,通过群众参与和反馈,提升组织的透明度和公信力,从而在全社会营造风清气正的良好氛围。

4 “两学一做”在党风廉政建设中的应用

4.1 “两学一做”的定义和实质

“两学一做”是指“学党章党规、学系列讲话，做合格党员”的学习教育活动，旨在全面推进党的建设，提高党员的思想水平和行动能力。其实质在于通过学习党章党规，教育引导党员坚守党性原则，规范自身行为；通过学习习近平总书记系列重要讲话精神，增强党员的政治定力和理论素养；通过严格要求党员践行合格标准，强化廉洁自律意识，确保党风廉政建设的落实。“两学一做”在党风廉政建设中发挥着关键作用，通过纪律教育和实践要求，促进党员领导干部自我净化、自我完善、自我革新、自我提高，为党风廉政建设提供坚实的思想和理论基础，推动廉政建设深入人心，形成长效机制。

4.2 “两学一做”对党风廉政建设的贡献

“两学一做”学习教育为党风廉政建设注入了强大的推动力，通过强调深入学习党章党规、习近平新时代中国特色社会主义思想，加强党员干部的思想政治教育和党性锤炼。“两学一做”不仅提升了党组织自身的凝聚力和战斗力，还促使党员干部在日常工作中积极实践廉洁奉公的理念，筑牢了拒腐防变的思想防线。在党风廉政建设过程中，“两学一做”凸显了教育的基础性作用，通过不断深化学习，引导党员干部自觉遵循党规党纪，增强党员的政治意识、大局意识、核心意识和看齐意识。党员干部在学习教育活动中，通过交流、研讨和实践，进一步巩固了廉洁自律意识，实现了党风廉政建设的目标与要求。

4.3 通过“两学一做”提高党员干部的素质

通过“两学一做”学习教育，党员干部的素质得到显著提高。这一学习教育活动强调深入学习党章党规和系列讲话，促使党员干部在思想上高度统一，在政治立场上更加坚定。“两学一做”通过常态化、制度化的活动，强化党员的政治意识、大局意识、核心意识和看齐意识，使党员在党风廉政建设中自觉担当使命，提升廉洁自律能力。这种素质的提高不仅反映在理论知识的掌握上，更体现在日常实践中，使党员干部成为党风廉政建设的中坚力量。

5 政工对党风廉政建设的实践与启示

5.1 政工如何通过实际行动推动党风廉政建设

政工通过一系列实际行动有效推动了党风廉政建设。这些行动包括在日常工作中加强政治理论学习和思想教育，提升党员干部的政治意识和廉洁自律能力，这为党风廉政建设奠定了坚实的思想基础。政工部门还通过组织专题研讨会和培训班，提升党员对廉政政策的理解和执行力。这些活动不仅增强了党员的政策敏感性，还促进了党内政治生态的清正廉洁。政工通过严格落实干部考核机制，对党员干部的廉洁行为进行监督和评估，及时发现和处理违纪行为，从而强化制度刚性。政工实践活动的不断深入有助于形成廉洁从政的良好风气，为党风廉政建设的长效机制提供了助力。这些实际行动不仅提升了基层组织的廉政水平，也为全面从严治党的深入推进提供了实践支持。

5.2 政工在此过程中面临的挑战与解决方案

在党风廉政建设过程中，政工面临诸多挑战。是如何确保政策的有效执行与协调一致，面对不同部门的需求和规章制度，政工需努力在权力制衡与制度推行之间保持平衡，以避免政策失灵的现象。党员干部的思想政治素质参差不齐，全员思想教育和行动统一存在难度，要求政工不断创新教育方法，增强学习的针对性和实效性。腐败问题可能在某些隐秘的领域滋生，政工需要加强信息收集和数据分析，以精准识别和有效防范。面对这些挑战，解决方案包括建立更全面的信息交流机制、加强跨部门协调以确保政策的一致性，以及推动动态监督和实时反馈等，以维护党风廉政建设的积极成果。通过持续的调整与优化，政工能够为党风廉政建设提供更加稳固的支持。

5.3 政工对党风廉政建设的深远影响和意义

政工对党风廉政建设的深远影响和意义体现在多个层面。政工通过系统性政策引导，使廉政理念深入党内各级组织，提升了党员干部的廉洁意识和政治素养。政工工作的方法和实践推动了党风廉政建设的制度化发展，强化了党的纪律性和纯洁性，助力于全党的自我完善和革新。政工的努力在于培育党内文化氛围，使廉政建设成为党员日常行为准则，对整个社会风气产生了积极的示范和带动作用，确保党的健康长久发展。

6 结束语

本论文通过实证研究政工工作在推动党风廉政建设中的重要作用，揭示了政工践行党风廉政建设的实际路径和显著成效。在党风廉政建设过程中，政工系统的政策引导和制度保障，对于加强执政党的自我净化、自我完善、自我革新、自我提高具有指导意义，也是确保党风廉政建设落地生根的关键因素。此外，政工通过与其他部门协同作用，激活了各级机关党组织在全面从严治政政策贯彻落实中的主体作用，进一步推动了党风廉政建设深入人心。同时，通过深化“两学一做”学习教育，强化党性教育，提升党员干部的政治素质和道德素质，为保持党风廉政建设永不动摇提供了坚实理论基础与实践引领。总体而言，政工对党风廉政建设的积极推动对于提升党风廉政建设质量有着重大的实践和理论价值。针对未来，本研究有望进一步拓宽对政工在党风廉政建设中的理论研究和实践探索，为党风廉政建设提供更多有效路径和方法。

[参考文献]

- [1]宋伟.贯彻全面从严治党要求,强化基层党风廉政建设[J].乡镇企业导报,2022(2):0064-0066.
 - [2]本刊记者.省林草局全面从严治党暨党风廉政建设工作会议强调:扎扎实实推进全面从严治党和党风廉政建设[J].甘肃林业,2021(2):14-15.
 - [3]张坤.党风廉政建设解读[J].休闲,2020(6):0273-0274.
- 作者简介:孟立波(1972.9—),男,民族:汉,籍贯:石家庄市人,学历:本科,研究方向:全面从严治党与实际工作的联系。

新时代国有企业党建工作的创新路径研究

于静涵

石家庄华电供热集团有限公司, 河北 石家庄 050000

[摘要]在习近平新时代中国特色社会主义思想的指导下,围绕国有企业党建工作的现实需求与战略使命,深入分析其在新形势下面临的挑战与机遇,指出当前党建工作中存在机制不健全、融合度不高、方式较为单一等问题。通过制度设计、数字赋能、文化引领等方面的创新实践,提出科学合理的优化路径,着力推动党建与生产经营深度融合,提升企业治理效能与核心竞争力,为实现国有企业高质量发展提供有力保障和方向指引。

[关键词]国有企业;党建工作;新时代;创新路径;高质量发展

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16689

中图分类号: F276

文献标识码: A

Research on the Innovative Path of Party Building Work in State-owned Enterprises in the New Era

YU Jinghan

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

Abstract: Under the guidance of General Secretary Xi Jinping's Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, this article focuses on the practical needs and strategic missions of Party building work in state-owned enterprises, and deeply analyzes the challenges and opportunities they face in the new situation. It points out that there are problems in the current Party building work, such as incomplete mechanisms, low integration, and relatively single methods. Through innovative practices in institutional design, digital empowerment, cultural guidance, and other aspects, a scientific and reasonable optimization path is proposed, focusing on promoting the deep integration of Party building and production and operation, enhancing corporate governance efficiency and core competitiveness, and providing strong guarantees and directional guidance for achieving high-quality development of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; Party building work; new era; innovation path; high quality development

引言

国有企业作为国家经济发展的中坚力量,肩负着落实党中央决策部署的重要职责,其党建工作不仅关系企业自身治理体系和治理能力现代化,更直接影响国家战略的实施效果。面对新时代新任务,国有企业党建需适应新形势、回应新挑战,推动与企业改革发展深度融合,形成高质量党建引领高质量发展的格局。围绕党建工作制度化、信息化、融合化的发展趋势,通过理论研究与实践探索相结合,寻找切实可行的创新路径,已成为当前亟需解决的重要课题。

1 新时代国有企业党建工作的背景与发展现状

1.1 政治背景与政策推动

在新时代背景下,党中央对国有企业党建工作提出了更高要求。党的二十大报告明确强调要加强新时代党的建设,推进全面从严治党向纵深发展,确保党始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。作为经济领域的重要力量,国有企业肩负着贯彻落实党中央重大决策部署、服务国家战略目标的重要使命。中央企业党建工作会议、国务院关于深化国企改革的相关文件中,均将党建作为引领企业发展的“根”和“魂”,要求把党建工作贯穿于企业改革发展全过程、各方面,确保党组织在公司治理结构中的法定地位得以落实。

随着国有企业改革的持续推进,企业组织架构、管理

方式、运行机制不断优化,党建工作的地位也由“软任务”转向“硬要求”,逐步实现了从“有形覆盖”到“有效覆盖”的转变。各级党组织更加注重发挥政治引领、思想教育和组织保障作用,将党建工作深度融入企业经营发展之中,推动形成政治优势、组织优势转化为发展优势。

1.2 现实成效与突出问题

经过多年的持续推进,国有企业党建工作取得了阶段性成效。多数企业建立了比较完善的党委议事规则、党务公开制度,构建起了“组织健全、制度完善、运转高效”的基本框架。一些企业在落实党委前置研究事项、党建责任制考核、党员教育管理等方面形成了可复制、可推广的经验。党组织在推动技术攻关、疫情防控、项目攻坚等重点工作中积极发挥战斗堡垒和先锋模范作用,党员干部在关键时刻“冲得上、扛得住”的意识和行动力得到进一步强化。同时,也存在诸多亟待解决的问题。一些企业党组织功能弱化,存在“重形式、轻实效”的现象;党建工作与企业生产经营“两张皮”,未能形成协同合力;基层党组织活力不足,党建创新意识不强,缺乏与现代企业管理方式的有效融合。这些问题制约了党建工作质量的提升,也影响了企业治理效能的发挥。

1.3 党建与企业发展关系

党建工作在企业文化建设中的引领作用日益凸显。通

过组织生活、主题教育、企业党史宣传等活动，逐步建立起以红色文化为核心的价值体系，增强了员工的归属感和认同感。许多企业将党建文化与企业文化有机融合，形成了“党建强、发展强”的良性互动机制。

党建对企业战略目标的实现也起到重要支撑作用。党组织通过参与企业重大事项决策、监督经营活动、推动改革落地，有效防范了经营风险，提升了战略执行力。特别是在国企改革攻坚期，党建工作保障了企业发展方向不偏、目标不散、步调一致，为实现高质量发展提供了坚强的政治保障和组织保障。

2 党建制度体系的完善与创新

2.1 完善党委领导体制

在新时代国有企业治理体系中，必须进一步完善党委领导体制，推动党建工作深度融入企业决策和管理全过程。当前，越来越多的企业积极落实“双向进入、交叉任职”机制，即企业党委成员进入董事会、经理层，经营管理人员进入党委班子，实现领导层之间的互相渗透、协调运行。这一制度设计，有助于打破“党建脱节”的瓶颈，使党组织能够更直接、更有效地参与企业重大决策和战略制定。

要充分发挥党委“把方向、管大局、保落实”的领导功能，确保企业始终坚持正确的发展方向，服从服务于国家战略。党委应主动介入企业改革、技术创新、风险防控等关键环节，通过会议决策、监督评估、专题调研等多种方式，全面提升企业战略治理能力。

2.2 健全工作责任与考核机制

党建工作的推进离不开责任压实和科学评价。为此，国有企业应全面推行党建工作责任制，明确党委书记为第一责任人，层层签订责任书，建立“一级抓一级、层层抓落实”的责任闭环机制。通过制定年度党建任务清单、建立问题台账、落实整改反馈机制等方式，实现党建工作责任具体化、标准化。

在考核机制方面，应根据企业性质和实际情况，建立科学、合理、可操作性强的党建评价指标体系。考核内容不仅应涵盖党组织运行情况、党员教育管理、思想政治工作等常规指标，还应加强党建与业务融合度、员工满意度、社会影响力等综合性指标的比重，推动“以考促改、以评促优”，实现党建工作由“有为”向“有效”转变。

2.3 规范党组织运行机制

规范高效的运行机制是党建工作常态化、制度化的重要保障。首先，应进一步明晰党组织议事规则，界定党委、董事会、经理层之间的职责边界，明确前置研究事项清单和议事程序，确保决策合法合规、流程规范。同时，推动“三重一大”事项党委会前置研究制度落地，增强党组织对企业重大决策的把控能力。

要注重提升党务工作的公开化与信息化水平。建立健全党务公开制度，合理设立公开内容、形式和程序，增强

组织工作的透明度。借助信息技术平台，如“智慧党建”系统，推动党员管理、组织生活、学习教育等各环节数字化、可视化，进一步提升党建工作的效率和可持续发展能力。

3 党建工作与企业生产经营的深度融合

3.1 构建“党建+业务”融合机制

实现党建工作与企业中心工作的深度融合，是提升企业治理效能和市场竞争力的关键举措。在实践中，国有企业应积极构建“党建+业务”的融合机制，将党组织的政治优势转化为发展优势。通过将党建工作目标与业务发展目标同部署、同推进、同考核，推动党建服务融入经营管理、项目建设、市场拓展等各个环节。各级党组织要聚焦主责主业，主动作为，切实解决生产经营中的难点问题，为企业发展注入政治动能。

要推动党组织向基层延伸，将支部建在项目上、建在车间里、建在重点工作中，实现党建工作在一线落地生根。通过开展“党员先锋岗”“党员责任区”等活动，激励党员在安全生产、提质增效、服务等方面当先锋、作表率，真正做到“党建强、发展强”。

3.2 强化党建引领技术创新

技术创新是企业核心竞争力的体现，党建工作应在其中发挥引领和保障作用。党组织可通过设立党员攻坚小组、成立红色创新团队等方式，将党的组织力转化为科技创新的推动力。特别是在重点研发任务、核心技术攻关项目中，要选派政治素质高、业务能力强的党员骨干带头攻坚，确保关键领域有人领、难点问题有人扛。

应强化政治思想引领，增强科研人员的责任感和使命感，营造勇攀科技高峰的氛围。通过开展党课教育、先进典型宣传等方式，引导广大党员干部在创新中担当作为，为企业转型升级提供坚强组织保障。

3.3 打造融合型组织文化

文化是企业软实力的重要体现，而党建文化作为其核心驱动力，在凝聚人心、统一思想方面发挥着不可替代的作用。国有企业应充分发挥党建引领作用，将党的理念、宗旨和价值观系统融入企业文化建设全过程，通过党性教育、红色文化宣传、主题活动等形式，增强员工的政治认同和文化归属。同时，党建文化也要激励员工敢想敢干、锐意进取。通过开展形式多样的党群共建活动、树立先进典型、设立党员示范岗等方式，建立科学有效的正向激励机制，营造尊重劳动、崇尚实干、鼓励创新的干事创业环境。不断提升员工的积极性与创造力，推动企业形成党建与文化深度融合、互促共进的良好生态，为企业发展注入源源不断的精神动力和组织保障。

4 科技赋能下的智慧党建路径探索

4.1 推进党建信息化平台建设

在数字化时代背景下，信息技术正日益成为提升党建工作效率和质量的重要工具。国有企业应加快建设统一的

“智慧党建云平台”，整合组织管理、党员教育、活动开展、监督考核等多功能于一体，实现“一网覆盖、一端管理、一键直达”的高效运行模式。该平台不仅能够提升党务工作的透明度与规范性，还能推动各级党组织之间的信息联通和资源共享，打破信息孤岛，提升整体协同能力。通过平台集成党组织设置、党员管理、发展流程、活动记录等基础信息，做到“组织有图、党员有数、活动有痕”，为党组织提供精准化、智能化的管理工具。

4.2 创新党员教育培训方式

党员教育是加强党性修养、提升政治素质的基础工程。借助大数据、人工智能等技术手段，可实现对党员学习需求的精准分析和内容推送，提升教育的针对性与有效性。例如，根据岗位职责、学习进度、知识短板为党员“量身定制”课程内容，强化学习的实效性和参与感。同时，应积极探索“线上+线下”混合式教育路径，打造“随时学、随地学、深度学”的学习体系。通过微党课、VR 模拟教学、互动直播等新形式，提高党员学习的互动性与吸引力，逐步建立起贴近实际、灵活高效、覆盖全面的教育机制。

4.3 实现数据驱动的党建决策

科学的数据分析能力为党建工作提供了新的支撑。通过构建党建数据分析系统，汇聚各类党务数据，围绕组织运行、党员管理、活动参与、工作成效等维度进行多维分析，可为党组织提供可视化决策支持。例如，通过大数据比对分析，及时发现党建薄弱环节、党员活跃度下降区域，实施针对性改进措施。数据赋能不仅提升了党建工作的科学化、精细化水平，也为企业实现党建与业务融合提供了更加坚实的基础支撑，使党建工作真正做到“用数据说话、用数据决策、用数据指导”。

5 党建引领企业社会责任与文化建设

5.1 党建引领企业践行社会责任

在新时代背景下，国有企业不仅承担着经济效益目标，更肩负着重要的社会责任。党建工作应主动引导企业将社会责任融入发展战略，积极参与国家重大工程和民生项目，服务社会发展大局。通过党组织引领，推动企业主动参与乡村振兴、环境保护、公益帮扶等行动，将履行社会责任转化为彰显政治本色、体现企业担当的重要载体。同时，要强化“红色品牌”建设，将党建成果转化为社会认知与品牌影响力的提升。在公益项目、应急救援、志愿服务中突出党员先锋形象，塑造具有正能量和高度责任感的企业公众形象，增强企业的美誉度和社会信任度。

5.2 发挥党组织凝聚人心作用

党组织是团结职工、凝聚人心的重要纽带。国有企业应以党建为核心，积极打造功能齐全、内容丰富的党群活动阵地，为广大职工提供思想交流、文化娱乐、技能提升的平台。通过设立职工书屋、党员活动室、红色讲堂等场所，构建“工作之外有归属、精神层面有寄托”的组织环境。此外，要围绕企业文化建设，持续开展群众性精神文明创建活动，如“最美党员”“道德模范”评选、“红色故事我来讲”等，引导职工在参与中提升认同感，在共建中增强凝聚力，推动形成企业内外同频共振的发展氛围。

5.3 培育红色企业文化

企业文化是企业精神风貌和发展理念的集中体现，而红色文化是其根基与灵魂。要把党的理想信念、优良传统和价值导向深度融入企业精神内核，在企业发展愿景、管理理念、行为准则中体现党的宗旨与追求。通过组织红色教育活动、打造党建文化长廊、设置红色主题展陈等方式，让红色文化“润物细无声”地影响员工、激励员工。最终形成“有温度、有信仰、有担当”的组织文化氛围，推动企业在物质文明和精神文明建设上齐头并进，走出一条具有中国特色的高质量发展之路。

6 结语

新时代国有企业党建工作正处于转型升级的关键阶段，唯有坚持党的全面领导，持续推动制度创新、机制优化、科技赋能和文化引领，才能实现党建与企业发展的深度融合。党建不仅是政治保障，更应成为推动企业治理现代化、实现高质量发展的核心力量。未来，应进一步强化顶层设计，探索更具实效的融合路径，打造体现中国特色、体现时代要求的党建新格局，为企业注入持续发展动力。

【参考文献】

- [1]杨柳君.新时代国有企业基层党建工作创新研究[J].中共南宁市委党校学报,2024,26(3):43-46.
- [2]蒋陈.新时代党建工作引领国有企业高质量发展路径探究[J].经营管理者,2024(8):68-69.
- [3]刘鹏飞.新时代国有建筑施工企业党建工作的创新与实践思路[J].秦智,2024(8):16-18.
- [4]黄冕.新时代国有企业党建工作的创新路径研究[J].上海企业,2025(3):21-23.

作者简介：于静涵（1996.3—），工作单位：石家庄华电供热集团有限公司，毕业学校和专业：河北工程大学，建筑环境与能源应用工程。

浅谈新形势下政工人员如何做好党群工作

赵 桦

乌鲁木齐禾润科技开发有限公司，新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要]新时代社会主要矛盾的历史性转变对党群工作提出全新要求，亟需政工队伍发挥思想引导、利益协调与情感融合的复合型职能。通过剖析组织向心力生成机制，揭示价值认同向实践动能转化的内在规律，系统梳理传统模式在需求感知、服务供给等环节的实践局限。构建政治引领、服务创新、数字支撑的协同体系，着力强化政策阐释能力，完善分众化服务机制，建设智能化互动平台，通过理论传播精准化、诉求响应即时化、情感联结生活化等路径，破解信息隔阂与信任弱化难题。探索建立需求识别-资源适配-效能评估的全链条工作模型，既保障政治引领的权威性，又提升服务供给的适配度，为新时代密切党群关系提供兼具理论价值与实践效能的解决方案，推动党的执政理念与群众根本利益实现深度交融与动态平衡。

[关键词]新形势；政工人员；党群工作

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16687

中图分类号: D64

文献标识码: A

Brief Discussion on How Political Workers Can Do a Good Job in Party and Mass Work under the New Situation

ZHAO Hua

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

Abstract: The historic transformation of the main contradiction in society in the new era has put forward new requirements for Party and mass work, and it is urgent for the political work team to play a composite function of ideological guidance, interest coordination, and emotional integration. By analyzing the mechanism of organizational centripetal force generation, revealing the inherent laws of the transformation of value identity into practical momentum, and systematically sorting out the practical limitations of traditional models in demand perception, service supply, and other aspects. Build a collaborative system of political guidance, service innovation, and digital support, focus on strengthening policy interpretation capabilities, improve targeted service mechanisms, construct intelligent interactive platforms, and solve the problems of information barriers and weakened trust through precise theoretical dissemination, instant response to demands, and emotional connection in daily life. Exploring the establishment of a full chain work model of demand identification, resource adaptation, and efficiency evaluation, which not only guarantees the authority of political guidance, but also enhances the adaptability of service supply, providing a solution that combines theoretical value and practical effectiveness for the close relationship between the Party and the masses in the new era, and promoting the deep integration and dynamic balance between the Party's governing philosophy and the fundamental interests of the masses.

Keywords: new situation; political workers; Party mass work

引言

新时代社会变革与信息技术发展交织演进，对党群工作提出多维挑战。社会利益格局重构催生差异化诉求，代际认知差异加剧价值认同分化，数字化传播重塑互动模式。政工队伍作为党联系群众的关键力量，既要保持政治引领的稳定性，又需适应传播生态的迭代更新。立足现实问题导向，剖析传统工作模式在需求响应、服务供给等环节的实践梗阻，从理论深化、机制创新、技术应用三个维度探索解决方案。聚焦价值传导机制重构，着力构建分众化引导体系，通过优化政治引领与群众参与的协同路径，为提升新时代党群工作实效提供系统性参考，助力实现组织目标与群众诉求的有机统一。

1 新形势下政工人员开展党群工作的重要意义

1.1 党群工作有利于提升企业和单位凝聚力

党群工作作为企业与单位发展的核心支撑，对增强组

织团结与向心力具有不可替代的战略价值。通过系统化的思想引导与价值整合机制，能够有效熔铸集体成员对共同愿景的深度共识。政工人员构建常态化沟通平台，将党的政策方针转化为契合员工认知的话语体系，促使个体职业追求与组织文化理念有机统一。科学规范的党群工作机制不仅包含制度层面的流程革新，更通过文化浸润形成柔性凝聚力，例如开展技术能手经验共享会、岗位创新擂台赛等实践活动，使员工在技能切磋中领悟协作价值，激发基层工作热情。针对生产研发、行政管理等岗位特性，建立跨部门技术攻坚联合组、管理创新研讨团等协作载体，有效破除信息壁垒，促进资源互通。定期举行的职工议事会与金点子提案制度，为基层参与决策开辟规范化通道，既化解理念分歧又培育主人翁精神。这种思想建设与制度保障的协同机制，使组织战略目标逐步转化为员工自觉遵循的行为准则，在应对市场变革时能够凝聚集体智慧主动破

局。特别是在数字化转型背景下，政工工作更需创新载体形式，通过线上线下融合的互动模式强化思想引领，持续激发基层组织活力，为构建富有创新动能的发展生态提供坚实保障。

1.2 党群工作可以增加员工群众的认同感和企业的经济收益

党群工作在深化员工价值认同与促进企业效益提升方面具有双向促进作用。政工人员通过构建多层次政策阐释网络，将宏观改革部署转化为与员工职业发展相关联的具体路径，运用实例对照、角色扮演等互动方式，帮助员工明晰制度调整对个人成长的实际影响。建立常态化的意见征集与协商对话机制，针对薪酬体系优化、岗位竞聘等敏感议题搭建透明化沟通平台，有效预防因信息不对称导致的执行障碍。通过挖掘企业历史中的奋斗故事、选树岗位先锋典型，将组织战略目标转化为可感知、可效仿的价值符号，激发员工将个人职业理想主动融入企业发展进程。这种思想认同的深化既表现为生产流程中的质量管控自觉性，也反映在技术改进中的创新积极性，特别是在科研攻关团队中，政工工作与项目推进的有机结合，能够培育责任共担、荣誉共享的协作理念。精神动力向经济价值的转化路径，不仅体现在劳动效率的优化提升，更通过服务品质改善与品牌文化塑造，增强企业在行业竞争中的软实力，形成精神凝聚与效益增长相互促进的良性循环，为可持续发展奠定坚实基础。

2 新形势下政工人员开展党群工作时面临的主要问题

2.1 党群关系疏离，群众认同感下降

当前部分基层组织存在党群互动效能弱化现象，具体表现为工作方式与群众期待存在代际差异。传统教育模式过度依赖会议传达、文件研读等单向传输形式，缺乏双向参与机制设计，导致群众对组织生活的兴趣度逐渐减退。青年群体成长于数字信息环境，更习惯短视频、互动应用等即时化、碎片化信息接收方式，但现有教育载体仍以纸质材料分发、集中式宣讲为主，难以适应新生代群体的认知偏好。社会信息传播格局的变革使价值观念呈现多元发散态势，非主流意识形态借助新媒体渠道持续冲击主流话语体系，客观上削弱了部分群众对组织活动的参与热情。某些单位将组织生活简化为签到留痕的流程性工作，忽视思想交流与实际问题解决的关键环节，这种机械化的流程执行加剧了群众的疏远感。不同年龄群体对活动形式的适应性差异日益明显，中年职工偏好的座谈模式与青年群体热衷的线上互动形成鲜明对比，工作方法更新滞后导致特定人群的参与度持续降低。这种认同弱化趋势不仅影响政策执行的实际效果，更可能动摇党群互信的情感根基，如何构建符合时代特点的联结模式成为亟待突破的现实课题。

2.2 思想政治工作内容与形式滞后

当前思想政治教育工作面临供给与需求的结构性失

衡，传统教育模式与群众认知规律出现明显脱节。部分政工干部仍沿用单向灌输式教育方法，过度依赖政策原文照本宣科，缺乏将理论术语转化为通俗表达的叙事能力。传播载体创新不足，未能有效开发虚拟仿真、互动社区等沉浸式教育场景，教学形式停留在图文展板、课堂讲授等传统维度，难以调动青年群体的学习积极性。教育内容更新机制反应迟缓，对新经济形态下网约工、自由职业者等新兴群体的思想特点研究不深，针对网络亚文化、价值多元化等社会思潮的引导策略储备有限。在基层实践中，理论讲解与民生实际结合度不足，存在重政策宣讲轻实践指导的倾向，例如在乡村振兴政策解读时，未能将文件精神与农民创业技能培训有效衔接。这种内容生产标准化与需求个性化之间的矛盾，叠加传播渠道传统化与接收方式数字化之间的错位，导致教育实效性逐渐弱化。亟需通过供给侧结构性改革，建立分众化内容生产机制，开发模块化、可定制的教育产品，运用大数据技术精准捕捉不同群体的认知需求，构建起理论阐释与实践指导有机统一的教育体系，使思想政治工作真正成为群众愿意参与、主动接受的价值引领平台。

2.3 群众需求多样化与政工服务单一化矛盾突出

新时代社会结构变迁催生了多元分层的服务需求格局，不同群体呈现出差异化的利益诉求。新兴产业从业者期待职业能力提升支持，老年群体关注医疗养老保障，青年职工需要心理健康疏导，这些需求具有鲜明的专业性与针对性特征。但部分单位的政工服务仍以文体活动组织、节日物资发放等普惠性服务为主，缺乏精准识别与分类响应的机制设计。实际工作中存在服务对象模糊化与服务方式同质化倾向，例如将技术骨干的科研资源需求与困难职工的帮扶诉求采用统一服务模板，忽视了个体诉求的独特性。服务资源配置存在粗放式管理现象，如将职业指导简化为通用性讲座，缺乏针对行业特性的职业规划咨询；将心理关怀局限于年度体检时的简单问询，未能建立分级预警与干预体系。这种供需错位不仅造成服务资源利用率低下，更易导致高学历人才、新就业形态劳动者等群体产生被忽视的感知，降低其对组织的归属感。服务效能递减趋势暴露出传统工作模式在精准化、专业化方面的短板，亟需构建需求动态感知与服务智能匹配的双向机制，通过建立服务对象画像数据库、开发个性化服务项目库等措施，实现服务供给从大水漫灌向精准滴灌转变，切实增强政工服务的适配性与实效性。

3 新形势下政工人员做好党群工作的策略与路径

3.1 加强政治理论学习，提高政工人员的综合素养

新时代政工队伍建设需构建理论武装与实践历练相融合的能力培养体系。政工人员应建立原著研读-专题研讨-实践验证的递进式学习机制，通过定期举办马克思主义经典著作读书会、新时代治国理政思想解析会，系统掌握党的创新理论中蕴含的群众工作规律。组织赴革命老区

开展沉浸式教学,结合党史重大事件剖析群众动员策略的历史经验,促进理论认知向实践能力的转化。重点培养政策解码能力,建立政策文件分类研读制度,针对乡村振兴、基层治理等重点工作领域,提炼政策要点并转化为可操作的行动指南。强化应急处突能力训练,通过模拟群体性事件处置、网络舆情引导等情景演练,提升复杂局面下的政治判断与沟通协调水平^[1]。实施“青蓝结对”工程,安排资深政工干部带领青年骨干参与老旧小区改造、企业改制等攻坚项目,在解决历史遗留问题中锤炼群众工作本领。建立理论学习成效评估机制,将政策转化成果、矛盾调解实效纳入考核体系,推动理论素养切实转化为服务群众的实际效能。这种学用结合的培养模式,既确保政治方向不偏航,又锻造出善谋实干的复合型政工队伍,为新时代党群工作创新发展提供人才支撑。

3.2 坚持以人为本,增强服务意识

践行以人为本理念需要构建全周期、差异化的服务供给体系。政工人员应完善线上智能采集+线下网格排查的双轨需求调研机制,运用语义分析技术对群众留言进行情感倾向识别,建立分群体、分层级的诉求数据库。针对青年职工职业发展诉求,联合人力资源部门建立技能提升工作站,提供职业资格认证辅导与跨界交流平台;针对离退休人员社会融入需求,组织银龄互助小组与兴趣社团,搭建代际沟通桥梁;针对特殊困难群体,建立政策包+服务包定制帮扶方案,整合社会慈善资源形成长效支持网络^[2]。在服务实施环节推行项目负责制,对住房安置、权益维护等复杂问题组建专项服务团队,明确任务清单与进度节点。优化政策制定的民意吸纳机制,在社区改造、薪酬调整等重大事项中设置方案听证-意见整合-修订公示的民主决策流程,确保政策设计兼顾公平与效率。构建服务效能追踪体系,通过群众评分+交叉互评+专家点评的三维评估模型,动态优化服务流程标准。建立需求预警-资源调度-效果回溯的智能管理系统,运用区块链技术实现服务过程可追溯,确保群众诉求件件有回应、事事有落实,真正实现服务供给从大水漫灌到精准滴灌的质效跃升。

3.3 创新工作方法,丰富沟通渠道

新时代党群工作需要突破传统模式局限,构建多维度、立体化的互动网络。线上平台建设应注重用户体验优化,开发政策解读短视频、互动问答小程序等轻量化传播工具,通过弹幕评论、积分奖励等机制增强参与黏性。线下场景创新可结合虚拟现实技术,在党群服务中心设立党史沉浸式体验区,运用3D投影还原重大历史事件场景,使理论学习更具感染力。建立智能化诉求处理系统,集成自然语言处理技术对群众留言进行语义分析,自动识别高频诉求并生成服务优先级清单。针对青年群体信息接收习惯,在短视频平台开设政策微剧场账号,通过情景再现、街头采

访等形式生动解读民生政策^[3]。完善跨部门协作机制,打通工会技能培训、人社资格认证等信息系统壁垒,实现群众需求一次登记、全网联动。在社区层面推广数字民情日记,网格员通过移动终端实时上传走访记录,系统自动生成需求热力图指导资源配置。这种融合科技与人文的沟通体系,既保留传统沟通的情感温度,又具备智能服务的响应效率,有效破解时空限制与信息不对称难题,为新时代党群互动注入创新活力。

3.4 注重情感交流,密切党群关系

密切党群关系需构建制度化与人性化相融合的关怀机制。深化五必访制度,在职工婚丧嫁娶、子女升学等关键节点开展入户慰问,通过定制化关怀传递组织温暖。设立社区心理疏导驿站,组织家庭关系调解与压力管理活动,提供专业化心理支持。培养群众骨干担任民情联络员,建立诉求收集-反馈-回访闭环机制,搭建党群沟通缓冲桥梁。组建政工干部牵头、多方参与的应急服务队,在突发事件中同步开展物资援助与心理干预。推行服务主题月活动,定期组织助老扶幼等微服务实践,在共同参与中深化情感认同。通过制度性安排与生活化互动相结合,使组织关怀融入群众日常,构建情感与价值双重认同的新型党群关系。

4 结语

新时代党群关系建设要求政工人员在政治原则与群众诉求之间建立动态平衡机制,通过制度创新与情感投入实现双向赋能。面对社会利益格局重构与价值认知迭代的双重考验,需以辩证思维统筹理论引领与实践创新的关系,将政策优势转化为解决实际问题的治理效能。构建需求识别-资源适配-效果评估的全流程服务体系,推动党群互动从单向管理向协同治理转型,既保障政策执行刚性又体现人文关怀柔性。在数字化转型过程中,既要善用智能技术提升服务响应速度,又需保留面对面交流的情感传递价值,实现效率与温度的双重提升。这种治理模式的创新探索,既能强化党组织的政治引领功能,又能激活群众参与社会治理的主体意识,最终形成制度规范与情感认同相互支撑的良性生态,为推进国家治理体系现代化提供可持续的实践样本与发展动能。

【参考文献】

- [1]袁朝芳.政工人员如何做好党群宣传工作[J].现代企业文化,2022(26):86-88.
 - [2]赵艳.新形势下做好企业党群工作的途径研究[N].科学导报,2023-06-20(3).
 - [3]刘少敏.浅析国有企业如何做好党群工作[N].山西科技报,2024-12-12(7).
- 作者简介:赵桦(1988.7—),毕业院校:国家开放大学,所学专业:行政管理,当前就职单位:乌鲁木齐禾润科技开发有限公司,职称级别:中级。

国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践

李晓茜

深圳地铁运营集团有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]在新时代中国特色社会主义蓬勃发展的进程中,国有企业党建工作在组织建设里至关重要,且与思政工作深度契合。党建与思政工作的深度融合,不仅能提升国有企业的政治效能,还可增强其文化软实力与凝聚力。文中剖析了当前国有企业党建引领与思政工作深度融合的状况,找出实际操作中存在的难题,制定了强化理论研究、优化工作体制、拓展实践路径等策略,致力于实现党建与思政工作的有机结合。通过深度融合,能够确保党组织在企业决策中的核心影响力,增强员工的价值认同感,助力国有企业实现长远发展,积极履行社会责任,推动企业在新时代不断前进。

[关键词]国有企业;党建引领;思政工作;深度融合;策略

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16684

中图分类号: D267

文献标识码: A

Practice of Deep Integration of Party Building Guidance and Ideological and Political Work in State-owned Enterprises

LI Xiaoqian

Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: In the process of the vigorous development of socialism with Chinese characteristics in the new era, the Party building work of state-owned enterprises is crucial in organizational construction and deeply integrated with ideological and political work. The deep integration of Party building and ideological and political work can not only enhance the political efficiency of state-owned enterprises, but also strengthen their cultural soft power and cohesion. The article analyzes the current situation of the deep integration of Party building leadership and ideological and political work in state-owned enterprises, identifies the difficulties in practical operation, and formulates strategies such as strengthening theoretical research, optimizing work systems, and expanding practical paths, committed to achieving the organic combination of Party building and ideological and political work. Through deep integration, it is possible to ensure the core influence of Party organizations in enterprise decision-making, enhance employees' sense of value identification, assist state-owned enterprises in achieving long-term development, actively fulfill social responsibilities, and promote continuous progress of enterprises in the new era.

Keywords: state-owned enterprises; Party building guidance; ideological and political work; deep integration; strategy

引言

在中国特色社会主义新时代,国有企业作为经济建设主力军,是党和国家中心工作的重点关注领域。党的建设与思政工作,是党和国家治理体系的关键构成,对国有企业发展而言,二者深度融合意义重大。党建工作为企业筑牢组织保障根基,思政工作提升员工思想觉悟与价值认同感,为企业可持续发展注入强劲内在动力。当下,如何有效推动国有企业党建与思政工作深度融合,成为亟待破解的重要问题。本文将深入剖析当前二者融合现状,精准找出存在的难题,并提出具有针对性的融合策略与实施路径,意在为新时代国有企业党建工作提供坚实的理论支撑与切实可行的实践参考,助力国有企业在新时代实现高质量发展。

1 国有企业党建与思政工作深度融合的概述

在新时代背景下,国有企业作为中国特色社会主义经济体制的关键部分,肩负着推动国家经济与社会进步的重任。党和国家高度重视国有企业,在此过程中,党建与思

想政治工作在国有企业中的功能日益凸显。党建工作是强化国有企业领导核心作用的重要基础,思政工作则是推进企业文化建设、提升员工凝聚力与战斗水平的关键要素。二者深度融合,有助于党组织在企业日常运营中发挥更强的政治引领作用,推动企业全面提升治理效能,增强社会责任感^[1]。

推进国有企业党建与思政工作的深度融合,是提升企业政治效能的必要手段,也是增强企业竞争力、提升创新水平的关键举措。通过推进党风廉政建设和党的组织建设来开展党建工作,能确保企业沿着正确的政治方向发展;思政工作通过增强员工的价值观、培育创新思维、提升社会责任感,进一步激发企业的内在动力,增强企业凝聚力。

然而,部分国有企业虽已意识到党建与思政工作深度融合的重要性,但在实际落实中,仍存在脱节现象。许多企业的党建与思政工作各自独立开展,缺乏有效的衔接与协同机制,导致两者合力难以充分发挥。如何实

现党建与思想政治工作在实践中的深度耦合,已成为国有企业面临的核心问题,这不仅关系到企业自身的发展,也对国家经济与社会的进步有着重要影响。

2 当前存在的问题

2.1 党建工作与思想政治工作割裂

在不少国有企业中,党建工作与思想政治工作相互独立,未能实现有效结合。党建工作主要围绕政治引领、党风廉政建设和党的组织建设展开,思想政治工作则着重于员工思想文化引导以及社会责任培养。由于两项工作彼此孤立,信息互通不畅,工作重点不一致,进而导致二者关系割裂。

在推动企业战略发展过程中,党组织存在的这种割裂表现为思想政治工作的引导作用未能充分发挥,使得员工对企业文化和发展目标的认同与凝聚不足。此外,思想政治工作对员工思想和行为规范的关注在深度和广度上有所欠缺,未能与企业党建目标有效对接,也未在实际行动中得到落实。即便党组织和思想政治工作的目标职责明确,但在实际操作中,二者难以产生联动效能,无法凝聚协同合力。这不仅阻碍了企业管理效率的提升,还制约了企业文化的发展以及员工集体凝聚力的增强,不利于国有企业在新时代背景下的长远发展,亟待寻找有效的融合路径来改善这一局面^[2]。

2.2 理论学习与实践结合不够

当前,党建与思想政治工作还存在理论学习与实际工作结合不紧密的突出问题。在国有企业中,党建和思想政治工作多侧重于理论学习讲解,缺乏与实际工作的有效结合。在党建工作方面,虽定期开展诸如学习习近平新时代中国特色社会主义思想的党课理论活动,但过度注重书面教育和知识传递,未能将理论知识切实应用到企业的具体管理与决策中,导致理论与实践脱节。

对于思想政治工作,企业虽制定了增强员工思想政治教育的政策措施,却缺少将这些理论融入日常管理、文化建设和团队合作的具体办法。例如,在实际操作中,如何将社会主义核心价值观融入企业管理流程,如何在提升员工工作积极性的同时增强其创新能力,以及如何培育员工的社会责任感和集体主义精神等,都是企业在推动理论学习与实践结合时面临的挑战。

这种理论与实践的脱节,不仅影响了党建与思想政治工作的实效,也不利于企业的长远发展。因此,加强理论与实践的深度融合,是提升国有企业党建与思想政治工作质量的关键所在。

2.3 思想政治工作成效不足

在诸多国有企业中,思想政治工作成效未达预期,成为亟待解决的关键问题。

从预期功能来看,思想政治工作本应引领员工树立正确价值观,提升团队聚合度,激发工作积极性与创造力。

但在实际操作中,其功能难以有效施展。

一方面,思想政治工作形式化严重,缺乏创新与生动性,难以真正触及员工内心,导致工作浮于表面,无法产生实质性影响。另一方面,思想政治工作与员工实际需求、企业发展目标脱节。企业往往侧重于一般性思想政治教育,却忽略了不同层级和岗位员工的个性化需求。在信息化与全球化的大背景下,企业员工群体愈发多元化,员工的思想和文化需求呈现出多样化趋势。传统的思想政治工作方法难以适应这种变化,无法满足员工多样化的需求,使得思想政治工作难以精准发力,无法为员工提供切实有效的思想引导,也难以助力企业实现发展目标,制约了企业的进一步发展和员工个人的成长^[3]。

3 加强国有企业党建引领与思想政治工作融合的策略

3.1 加强理论学习和教育培训

加强理论学习与教育培训,是实现国有企业党建与思想政治工作深度融合的重要基础。理论指导实践,只有不断深化理论学习活动,才能确保党建与思想政治工作方向明确,并在实际推进中发挥有效引导作用。目前,不少企业虽开展了党建与思想政治工作的学习活动,但过于注重形式和数量,忽视了理论学习与实际工作结合的深度和广度。因此,增强理论学习的针对性和实效性,构建长效的教育培训机制,是提升党建与思想政治工作成效的关键。

要从党和国家的最新理论成果中汲取智慧和力量,尤其要抓好习近平新时代中国特色社会主义思想的学习。企业党组织应定期组织理论学习,紧密结合国家政策和企业自身战略发展,通过专题讲座、集体学习等形式,提升员工的思想政治理论素养,培养其社会责任感和创新实践能力。理论学习要与员工具体岗位相结合,避免流于纸面,切实融入员工日常工作和职业发展。在开展理论学习时,企业应结合行业特点和自身实际,运用案例分析、实战比武等互动学习方式,激发员工参与热情,增强其实践能力。比如,可根据企业生产经营实际,分析国家经济政策与行业发展趋势的关联^[4]。

此外,理论学习要实现从领导干部到普通员工的全员覆盖。企业领导干部作为党组织和思想政治工作的引领者,要发挥带头示范作用,引导全体员工积极参与。针对不同层级员工,应依据岗位特点和知识需求,制定差异化的培训方案,提升全体员工素质。通过理论学习,有效提高企业员工思想政治素养,为党建与思想政治工作的深度融合提供坚实理论支撑。只有加强理论学习,才能让思想政治工作为指导实践、引领发展中发挥更大作用,推动企业实现高质量发展。

3.2 完善融合机制与工作机制

在推动党建工作与思想政治工作深度融合的进程中,完善融合机制与工作机制对二者的融合至关重要。当前,

不少企业在党建与思想政治工作融合方面存在薄弱环节,尤其在内容衔接、资源整合及工作流程优化上存在短板。因此,构建一套完整且系统的融合工作机制,能够切实促进两者的协同互动,提升工作效率与综合成效^[5]。

在国有企业中,推动党建与思想政治工作深度融合,需从以下几个方面着手:

首先,企业需建立跨部门的沟通协作机制。党建与思想政治工作并非仅仅是党务部门的职责,而是企业整体管理的一部分。企业党委应发挥组织引领作用,加强党务部门与人力资源、生产管理、技术研发等其他部门的协作配合,确保党建工作与各项工作有机结合。比如,定期召开党务工作与业务工作对接会,明确双方责任与任务,使思想政治工作紧密贴合企业发展目标与战略方向。

其次,要完善思想政治工作的相关组织机制。思想政治工作需要明确规范的组织架构以及有效的责任落实机制。企业党委应将思想政治工作纳入企业整体工作规划,将具体工作任务分解到各部门,精准界定目标并将责任落实到人。同时,建立全面的考核机制,定期对各部门的思想政治工作进行评估,及时发现问题并加以纠正,确保工作全面落实^[6]。

再者,还需实施资源配置的优化举措,凝聚党政共建的工作合力。党建工作与思想政治工作并非孤立存在,其开展离不开资源支持。企业可整合党组织、工会、共青团等各类组织的力量,构建多主体协同运作的工作体系。在资源配置方面,除了财务支持外,更要推进思想政治工作者和党建工作者的专业培训,确保他们具备较高的理论素养和实际操作能力,为思想政治工作与党建工作提供坚实的人才保障。通过完善融合机制与工作流程,能够实现党建工作与思想政治工作的有效结合,增强二者的协作效果,达成党组织、思想政治工作与企业发展三者互动共赢的良性循环局面。

3.3 创新思想政治工作的路径

在新时代背景下,国有企业中思想政治工作的重要性日益突显。随着社会快速发展和企业内部变革,传统思想政治工作方式已难以满足企业需求。对国有企业而言,党建与思想政治工作紧密相连,创新思想政治工作路径迫在眉睫。只有探寻出更契合时代发展以及企业实际情况的工作方法,才能有效提升党建与思想政治工作的成效,助力国有企业更好地履行社会责任,提升综合竞争力。

一方面,要加强现代科技与思想政治工作的融合。在信息化和数字化浪潮下,将思想政治工作与科技手段有机结合势在必行。企业可借助信息技术平台,开展线上学习与虚拟互动相结合的思想教育,拓宽工作传播渠道。例如,利用企业内部在线教育平台,定期推送思想政治相关课程、讲座和视频,方便员工随时随地获取最新理论知

识。此外,依托大数据技术,精准分析员工思想动态和学习情况,制定符合员工特点的思想教育方案,切实提高思政工作实效^[7]。

另一方面,要创新思想政治工作形式,增强互动性和参与度。传统思想政治工作多为单向知识传递,易使员工产生疲劳感和距离感。为此,企业应根据员工兴趣需求,丰富活动形式,如组织辩论比赛、文化沙龙、主题团建活动等,鼓励员工积极参与,提升对思想政治工作的接受度。同时,设立思想政治工作专员和顾问,定期与员工一对一交流,及时了解员工思想动态,解决实际问题。

此外,要将思想政治工作与企业文化建设相结合。企业文化是企业发展的灵魂,思想政治工作是塑造和引导企业文化的重要手段。企业可通过宣传核心价值观、创新文化、服务文化等,促使员工在工作中践行企业文化理念,增强归属感和凝聚力。同时,把思想政治工作与企业社会责任相结合,培养员工的社会责任感和使命感,提升企业社会价值的同时,增强员工的集体主义情怀。通过创新思想政治工作路径,不仅能提升员工思想政治素养,还能增强员工对企业的认同感和归属感,进而提升企业整体的向心力和凝聚力,推动国有企业在新时代实现高质量发展。

4 结语

在新时代,国有企业实现高质量发展,关键在于党建引领与思想政治工作的深度融合。为此,国有企业可强化理论学习,优化工作机制,并创新实践路径。通过这些举措,充分发挥党组织核心作用,提升员工思想政治素质,使企业在新时代背景下,沿着可持续发展轨道稳步前行,更好地履行社会责任,增强企业竞争力与凝聚力,推动企业的可持续发展。

[参考文献]

- [1]石雅琴,李少勇.国有企业党建引领与思政工作深度融合的实践[J].现代企业文化,2024(35):79-81.
- [2]龙碧玉.党建引领助力国有企业思政教育高质量开展的路径[J].现代企业文化,2024(18):106-108.
- [3]范婷婷.新时代国企党建与思政工作融合创新路径探索[J].山东国资,2024(5):69-70.
- [4]王俐.新常态下加强国企党建和思政工作的对策分析[J].现代企业文化,2024(12):55-57.
- [5]菊洁.深化“党建带工建”让国企思政工作迈上新台阶[J].企业文明,2023(9):87-88.
- [6]朱文峰,白新宇.国有建筑企业党建思政工作和企业文化建设的融合路径[J].中外企业文化,2023(4):143-145.
- [7]王乐.新形势下国企党建思政工作创新推进策略[J].活力,2022(9):34-36.

作者简介:李晓茜(1982—),女,深圳地铁运营集团有限公司党建管理经理。

浅谈企业政工干部和员工的思想组织管理

赵惠萍

胜利油田应急救援中心, 山东 东营 257000

[摘要]随着新时代企业管理制度逐步完善起来, 思想组织管理已然成为推动企业实现高质量发展极为关键的因素, 更是企业文化建设以及人力资源管理当中的重要构成部分。文章对企业思想组织管理在企业管理方面所起到的基础性作用展开系统分析, 着重就企业政工干部的职能定位以及能力建设路径加以深入探讨, 还提出了针对员工思想动态实施分层分类引导的相关策略, 同时强调要将企业文化与思想教育紧密融合在一起。并且, 结合数字化时代的发展情况, 本文还给出了思想政治工作创新载体以及机制构建方面的思路。

[关键词] 思想政治; 组织管理; 政工干部; 员工引导; 机制构建

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16690

中图分类号: F272

文献标识码: A

Brief Discussion on the Ideological Organization and Management of Political Work Cadres and Employees in Enterprises

ZHAO Huiping

Shengli Oilfield Emergency Rescue Center, Dongying, Shandong, 257000, China

Abstract: With the gradual improvement of enterprise management systems in the new era, ideological and organizational management has become a crucial factor in promoting high-quality development of enterprises, and is also an important component of corporate culture construction and human resource management. The article conducts a systematic analysis of the fundamental role of enterprise ideological organization management in enterprise management, focusing on the in-depth exploration of the functional positioning and capacity building path of enterprise political work cadres. It also proposes relevant strategies for implementing hierarchical and classified guidance for employee ideological dynamics, while emphasizing the close integration of enterprise culture and ideological education. Moreover, based on the development of the digital age, this article also provides ideas on innovative carriers and mechanism construction for ideological and political work.

Keywords: ideological and political; organizational management; political work cadres; employee guidance; mechanism construction

1 思想组织管理在企业管理中的重要性

思想组织管理在企业管理制度里占据着极为重要的地位, 其既是企业管理制度的基础所在, 又是企业管理制度得以有效施行的有力保障。思想组织管理能够将员工们的共识凝聚起来, 进而为企业各项制度的执行给予稳固的思想方面的支撑。它能为企业的管理制度以及规章制度赋予文化层面的认同感, 同时还能为其提供相应的理论依据, 如此一来便能让这些制度不再仅仅停留在纸面上, 而是能够切实地转化为员工们发自内心去自觉遵守的行为准则。就像胜利油田等一些大型企业那样, 它们借助强化思想政治建设这一举措, 成功使得各项制度的执行能够在员工心中深深扎根, 从而促使企业在平稳的态势下不断向前发展^[1]。思想组织管理属于人力资源管理当中的核心环节之一, 它对于引导员工树立起正确的价值观有着积极作用, 可进一步增强员工的归属感以及责任感, 进而提升他们开展工作的积极性, 并且强化整个团队的凝聚力。除此之外, 思想组织管理对于现代科学管理体系同样具备十分重要的支撑作用。科学管理虽说着重于流程以及技术方面, 然而却绝对离不开人与人之间的相互配合, 而思想组织管理

恰恰就是构建起高效团队文化、推动相关理念得以切实落地的关键性保障所在。

2 企业政工干部的职能与能力建设

2.1 政工干部的角色定位与政治引领职能

企业政工干部属于企业党政建设以及思想政治工作方面的专门人才, 其一, 他们是党组织和政府与企业之间的联系纽带, 其二, 他们还是企业文化和员工队伍的凝聚之人。政工干部需发挥桥梁及纽带的作用, 常态化开展形势任务教育宣讲, 要快速地把党的声音以及企业决策信息传递给企业党员和普通员工, 同时, 通过“我和娘家人唠唠嗑”活动, 聆听员工的意见, 去解决员工在思想方面以及实际存在的困难, 要把企业发展目标和员工个人理想紧密地融合在一起。借助组织学习教育、主题实践活动等各类形式, 政工干部助力员工持续校正理想信念与价值观念, 提升员工对于企业的认同感以及责任感。

2.2 新时期政工干部必备的核心能力

在当下这个新时代的大背景下面, 企业里面的政工干部必须要拥有那种复合型的核心能力, 这样才能去有效地应对那愈发变得复杂的诸多工作任务。政治理论方面的

素养称得上是整个能力体系当中的根本所在,所以务必要充分且细致地去学习以及切实贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想,并且还要具备能够运用马克思主义所秉持的立场以及相关观点来对实际存在的各类问题展开分析并予以解决的能力。思想引导以及宣讲方面的能力显得尤为重要,通过创新思想理论宣讲,开展“文艺轻骑兵”下基层活动,创作聚焦价值理念、贴近工作实际的作品,使新思想新文化深入人心。

2.3 政工干部队伍的专业化培养路径

推动政工干部队伍朝着专业化方向发展,有必要构建起一套完整的人才选育机制,同时也得搭建起多元化的培训体系。要从那些政治素质比较高的党员干部里面去仔细甄别,把业务能力也比较强的优秀人才挑选出来,为其设立专门的专职岗位,千万不能让兼职的情况过多存在,那样很可能对实际工作效果产生不利影响。要强化理论学习与实践活动相结合的培训模式,企业可以和党校、管理学院等相关机构联手合作,开设像党务、管理以及心理辅导这类专题课程,与此还要借助案例教学以及情景演练等方式方法,以此来切实提升实战方面的应对能力。培训所涉及的内容务必要紧跟时代发展的脚步不断更新,而在培训的方式方法上则要着重体现出多样化的特点,比如可以将线上线下的培训结合起来,也可以把现场教学和研讨互动相互融合起来,从而进一步增强培训的实际效果。除此之外,搭建挂职锻炼平台,大力选派有培养潜力的政工人员到企业重点岗位进行挂职锻炼,推行轮岗交流的相关制度以及年度考核的机制,通过在多个不同岗位上进行锻炼,可以让政工干部积累更为丰富的实践经验,而且要把思想政治工作的实际成效纳入到考核评价当中,这样能够为干部后续的晋升以及相关激励措施的施行提供相应的依据。

3 员工思想动态的引导策略

3.1 员工思想需求的多维度分析

企业员工队伍呈现出结构复杂的状况,员工思想也较为多元,各类员工在思想需求方面存在着差异,这就需要展开多维度的分析。从一个方面来讲,能够依据群体属性来划分,比如按照年龄、工作年限、岗位类别以及文化程度等维度去划分:年轻员工有可能会更加关注自身的职业发展以及自我价值的实现情况,而中层管理者往往更注重管理方面的改革以及自身权益的保障事宜,老年职工大概率会更为看重稳定的收入以及退休后的相关待遇;处在不同业务岗位上的员工,对于安全生产、技能培训或者职业晋升等方面的需求也各不相同^[2]。从另一个方面来讲,还能够从需求层面去展开分析,像物质需求、发展需求、精神需求以及归属需求等等。在油田企业所处的行业背景之下,从事稳定生产的那些一线员工,或许会更加重视实用技能方面的培训以及相关的关怀政策,科研人员或者技术人员则会更加关注自身专业成长的机会以及良好的创新环境,职工家属

一般会关心企业的福利政策以及居住条件的情况。

3.2 建立完善的考核体系

企业的发展方向与前景取决于企业管理者的生产经营理念,而管理者自身对思想组织管理工作的重视程度则是影响企业科学管理水平的关键,思想组织管理不仅是宣传国家经济政策与事迹的最佳途径,同时也是将国家、社会、人民紧密联系在一起纽带,其对于跟社会关系的调节具有极为重要的意义^[3]。人作为企业生产经营活动开展的重要组成部分,在企业日常发展的过程中,出现的各种不同的问题都会导致人出现情绪波动的现象,如果处理方法不当,那么不仅会影响到企业员工的工作积极性,同时也会对企业生产经营活动的开展以及可持续发展目标的实现产生严重的影响。因此,为了彻底解决这一问题,企业管理人员必须充分利用思想组织管理工作疏导企业员工存在的不良情绪,通过开展“一人一事思想政治工作”,维护企业员工的利益,解决企业员工发展过程中出现的问题,才能在避免冲突发生的同时,确保企业生产经营活动的顺利进行,避免企业在发展过程中出现人员频繁流动的现象。

3.3 企业文化与思想教育的融合路径

企业文化建设同思想政治教育理应实现有机融合,彼此间相互推动。企业文化自身包含着价值观、行为准则以及企业精神等内容,其构成了影响员工思想颇为重要的“软环境”。政工干部需充分借助企业文化建设的各项活动,把思想教育巧妙地融入这些活动中去。在此期间,还得依靠制度方面的设计来促使思想政治工作走向制度化,比如把“学习强国”“周一学习日”这类活动归入企业文化所涉及的日程安排当中,进而借助“思想+”加上“企业文化”这样的模式,将党的路线方针政策和企业自身的愿景使命紧密地结合起来。通过把“软”管理方式(如宣导、培训、开展各类活动等)同“硬”管理手段(像是制度规范、考核机制、奖惩办法等)相互结合起来的方式,从各个方面去影响员工的思想观念、心理状态以及行为表现。企业文化和思想政治工作相互间不断渗透,一道构建起了员工行为所依托的“价值底盘”,从而为企业的发展给予了稳固的思想层面的保障。

3.4 数字化时代思想工作的创新载体

在数字化的时代当中,企业思想工作的载体呈现出多样化的态势以及互动化的特性。现代通信技术与新媒体给政工工作开拓出了创新的途径,就好比企业可以凭借微信公众平台、内部的 OA 系统还有手机 App 等各类渠道去推送思想教育方面的内容以及企业文化相关的资讯,进而达成“学习信息 24 小时皆可送达”这样的效果;借助网络直播、在线讨论以及微课等多种形式,强化思想宣传所具有的时效性以及吸引力;通过运用大数据来分析员工在线上开展学习的行为,从而有针对地去推送学习内容,以此提升思想教育的精准程度。新媒体平台具备的互动性为企业构

建起了更为宽广的参与渠道,使得员工可以随时随地参与到在线学习、答题竞赛以及主题讨论等活动之中,开展线上的问答以及意见征集事宜,及时将自身的思想动态反映出来。

4 思想组织管理的实践机制构建

4.1 党政工团协同联动机制

构建起多部门协同发力的工作机制,这无疑属于强化企业思想组织管理的一条颇为重要的路径。在企业内部这个特定的范围内,务必要秉持在党委领导之下的党政工团共同实施管理的原则,进而建立起党政工团联席会议方面的相关制度,以此来对思想政治工作展开统筹性的规划安排。其中,党组织要切实发挥出核心引领方面的作用,主动带头去研究并部署有关政治思想教育以及企业文化建设等相关工作内容。行政部门需要积极配合,着手去制定与之配套的各项管理制度,同时还要制定出资源投入的具体方案。而工会、共青团等各类群团组织,则要负责组织开展诸如职工关爱活动、文体活动等一系列的载体活动,从而把思想教育有机地融入那些关心员工实际状况、凝聚人心的具体活动当中^[4]。凭借党政工团所形成的这种四位一体的联动格局,一方面能够实现工作职责在分工上的十分明晰的状态,另一方面也能够形成资源共享以及信息互通这样的协同效应,进而促使企业在推进思想教育工作的过程当中能够形成一股极为强大的合力,有力推动思想工作和生产经营工作达成深度融合的局面,最终确保员工思想政治工作在覆盖范围上不存在任何盲区,真正实现全链条式的覆盖效果。

4.2 常态化思想调研与反馈系统

完善定期调研以及反馈机制,这可是把握员工思想动态并且推动工作改进的关键保障。企业能够定期安排干部职工开展集中谈心谈话活动,实施满意度调查,另外还有非正式的座谈环节。借助问卷调查、组织生活会以及企业内部论坛等多种多样的形式,去实时知晓员工在生产、生活等诸多方面的关心之处以及相关诉求。与此得构建起反馈的闭环体系,要迅速地把调研所收集到的信息向上级进行汇报,并且向员工反馈处理的结果。在研究建议当中明确指出,需要定期对教育效果加以评估,借助考核、反馈等途径提升员工对于政工工作的认可程度。所以,应当把思想政治工作效果纳入到干部绩效考核范畴之中,针对发现的各类问题制定出整改方案,持续不断地对思想教育的内容以及方法做出改进。

4.3 激励约束并重的考核评价体系

思想组织管理应当兼顾激励以及约束这两方面,需去建立健全一套考核评价体系,此体系要以绩效考核作为基础,并且以文化评价作为补充。具体来讲,要把员工的思想政治方面的表现纳入到年度考核的体系当中来,对于那些表现较为突出的员工,给予诸如表彰奖励、岗位晋升之类的激励举措;而对于思想消极、存在违纪违规行为的员

工,则依据企业的规章制度来实施约束方面的处理。这样一种激励与约束同等重视的机制,能够形成既有激励又有压力的一种导向,推动员工积极投身于企业文化建设以及思想学习等相关事宜之中。在相关的研究当中还提到,应当建立起科学合理的绩效考核机制,以此来激励员工积极主动地参与到文化建设当中去,与此还要通过设立建议箱、搭建内部交流平台等各类渠道去收集员工所提出的意见。

4.4 危机事件中的思想疏导预案

在发生突发事件以及处于危机时刻的时候,员工的情绪是比较容易产生波动的,所以企业务必要准备专门用于思想疏导的预案。得提前组建起危机应对小组,这个小组成员应当包含领导、政工干部以及心理专家等等,其主要职责是负责去制定应急预案以及舆情监测方面的机制。需要定期开展演练活动并进行相关培训工作,从而保证在出现像安全事故、自然灾害这类危机状况的时候,能够快速启动应急预案,及时召开专题会议来向全体员工详细说明具体情况、达成统一的认识,进而稳定员工的情绪。与此要充分利用企业内部网络、公告栏以及移动端等渠道,及时地去发布具有权威性的信息,以此来防止谣言以及恐慌情绪的蔓延传播。对于那些受事件影响程度比较大的员工群体而言,还得组织开展心理辅导以及慰问走访等相关工作,助力他们有效地排解掉内心的负面情绪。

5 结语

企业思想组织管理属于保障其健康且可连续发展的关键环节。本文围绕思想组织管理的重要意义、政工干部队伍建设和事宜、针对员工思想引导所采用的策略以及实践机制构建等方面展开了较为系统的探讨,同时结合胜利油田这类能源企业的具体实际环境状况,相应地提出了管理方面的思路。能够看出,唯有给予思想组织管理高度的关注,着力强化政工干部专业能力的培育工作,精确地去把握员工思想动态给掌握住,并且要构建起健全的常态化工作机制,如此这般才能够凝聚起人心,鼓舞起干劲,推动企业与员工一道实现共同的成长。

[参考文献]

- [1]赵玲艺,柯谱.健全国有企业干部教育培训体系[J].企业观察家,2024(1):120-126.
- [2]何维锋.国有企业干部选育管用机制探索[J].现代企业文化,2024(8):139-141.
- [3]程宝玉,杨逸飞,黄珊,等.基于典型工作场景的电网企业干部案例培训体系构建与应用[J].中国电力教育,2023(9):33-34.
- [4]李剑锋.浅谈企业政工干部和员工的思想组织管理[J].丝路视野,2018(3):1.

作者简介:赵惠萍(1978.12—),单位名称:胜利油田应急救援中心,毕业学校和专业:中国石油大学(华东)安全工程。

新形势下建筑施工企业加强基层项目党建工作方法研究

石 颖

广西建工集团控股有限公司, 广西 南宁 530000

[摘要]当前,我国建筑行业正处于改革深化和转型升级的关键阶段,新型建造方式变革、智能技术应用深化、产业工人代际更替等都对施工企业管理提出了全新挑战。基层项目作为企业创造经济效益和履行社会责任的载体,其党建工作质量直接关系到党的执政根基稳固与国有资本效能发挥。面对工程项目点多面广、施工队伍流动性强、管理链条延伸不足等现实困境,部分企业仍存在党组织覆盖存在盲区、党建生产融合流于形式、流动党员管理机制滞后等突出问题,导致政治优势未能有效转化为发展动能。文中着眼于新时代建筑行业深化改革这一背景,深入剖析基层项目党建工作给建筑施工企业发展所带来的战略价值,指出当下党建工作所存在的诸如组织覆盖不够全面、融合程度不足以及管理手段较为滞后等关键问题,并给出构建双融双促组织体系、创新数字化管理模式以及完善考核激励机制等一系列系统性的解决办法,以此来为提升基层项目党组织的政治功能与组织功能给予理论方面的有力支撑。

[关键词]建筑施工企业;基层党建;项目党建;党建融合;数字化管理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16667

中图分类号: D267

文献标识码: A

Research on the Methods of Strengthening Grassroots Project Party Building in Construction Enterprises under the New Situation

SHI Ying

Guangxi Construction Engineering Group Holdings Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract: Currently, Chinese construction industry is in a critical stage of deepening reform and transformation and upgrading. The transformation of new construction methods, deepening of intelligent technology applications, and intergenerational replacement of industrial workers have all posed new challenges to the management of construction enterprises. As a carrier for enterprises to create economic benefits and fulfill social responsibilities, the quality of Party building work in grassroots projects directly affects the stability of the Party's governance foundation and the effectiveness of state-owned capital. Faced with practical difficulties such as a wide range of engineering projects, strong mobility of construction teams, and insufficient extension of management chains, some enterprises still have prominent problems such as blind spots in Party organization coverage, superficial integration of Party building and production, and lagging management mechanisms for mobile Party members, which have led to the ineffective transformation of political advantages into development momentum. The article focuses on the background of deepening reform in the construction industry in the new era, and deeply analyzes the strategic value that grassroots project Party building work brings to the development of construction enterprises. It points out the key problems in current Party building work, such as insufficient organizational coverage, insufficient integration, and relatively backward management methods. A series of systematic solutions are proposed, including building a dual integration and dual promotion organizational system, innovating digital management models, and improving assessment and incentive mechanisms, in order to provide strong theoretical support for enhancing the political and organizational functions of grassroots project Party organizations.

Keywords: construction enterprises; grassroots Party building; project Party building; Party building integration; digital management

在新时代迈向高质量发展的大背景之下,建筑施工企业遭遇到了诸多挑战,像市场竞争变得愈发激烈、工程管理的复杂程度不断提升以及产业工人的结构也发生了改变等等。基层项目是企业经济效益方面创造出来的基本单元,同时也是安全生产责任所指向的主体单元,它的党建工作质量对于党的方针政策在工程建设领域能否得到贯彻落实有着直接的影响。当下,部分企业依然存在着重视生产却轻视党建、重视形式而轻视实际效果等问题,迫切需要去构建一个能够适应项目自身特点并且符合行业规律的党建工作体系,借助强化政治方面的引领作用、创

新工作相关的机制以及深化党务与业务的融合等方式,把党建所具备的优势转变成项目管理当中的核心竞争力。

1 新形势下建筑施工企业加强基层项目党建工作的意义

1.1 展现党的领导地位

坚持党的领导,创新建筑施工企业基层项目党建工作是紧跟党的路线,走可持续发展道路的体现,有利于夯实党的领导地位,发挥党的领导作用。建筑施工企业不仅建造周期长,而且资金、人力、物力投入大,基层项目建设与民生有较大的联系。在此背景下,坚持党的领导,在新

时代创新基层项目党建工作有利于建筑施工企业的长远发展。新形势下，建筑业作为我国较为重要的产业之一，也面临着日益激烈的竞争，建筑施工企业在进行基层项目建设时面临许多阻碍发展的问题，例如因人口老龄化导致的劳动力不足。因此，改革创新是建筑施工企业的必经之路，坚持党的领导，发挥基层党建工作的作用，强化建筑施工企业党组织的先进性，引导基层党员积极投入到基层项目的党建工作以及建筑项目中去。

1.2 促进企业高质量发展内生动力

把党建工作融入项目管理的各个环节，能解决传统施工企业管理中存在的问题。通过设立党员示范岗等方式，激发技术人员创新，推动 BIM 技术等科技创新。把党建考核指标融入项目成本控制等业务，能提升管理水平。党组织设立专项基金，支持党员搞技术攻关，把组织优势变成技术突破的动力。推行党员领衔课题制，成立专项改进小组，用 PDCA 循环改进管理。建立党建和人才培养机制，实施导师带徒计划，为企业培养人才。这种模式能让企业竞争力更强。

1.3 增强项目团队凝聚力与战斗力

建筑施工项目存在周期较长、环境艰苦以及人员流动频繁等特点，党组织借助思想引领、人文关怀以及文化塑造等方式，可切实提升参建人员的归属感。就 90 后、00 后产业工人而言，其思维特征各不相同，创新开展沉浸式主题党日活动，构建起项目命运共同体意识，这对于稳定施工队伍以及降低人才流失率有着实际意义。党组织应当建立起三必访四必谈工作机制，也就是员工家庭出现变故时必访、遭遇重大伤病时必访、思想产生波动时必访，岗位进行调整时必谈、考核处于落后状态时必谈、出现矛盾冲突时必谈、发生违规违纪行为时必谈，凭借精准化的关怀来强化团队的情感纽带^[1]。在文化建设层面，打造工地夜校、流动书屋等学习平台，定期举办技能竞赛以及安全知识擂台赛，如此既能提升工人的专业素养，又能丰富他们的业余生活。针对新生代工人追求价值认同这一特点，设计出微心愿认领、金点子征集等参与式管理活动，使基层员工在项目管理中有话语权，进而激发他们的主人翁意识。这样全方位的人文生态构建，可大幅提升团队的稳定性与执行力。

1.4 保障工程项目质量安全红线

党组织在质量安全把控方面起到监督保障的作用，其借助建立党员安全巡查方面的制度以及设立质量监督责任区的方式，把党建责任和安全生产责任有效地统一起来。在危大工程实施之时、突发事件处置等极为关键的时刻，党员突击队率先做出表率，这能够在很大程度上提升应急响应的效能，切实守护好工程建设的生命线。推行党员安全积分制，把隐患排查的数量、整改建议的质量等可量化的指标纳入到党员考核当中，进而形成从发现问题开始，再到跟踪整改以及效果验证这样一个完整的闭环管理模式。在技术层面，党组织牵头去建立双控机制，也就是风险分级管控以及隐患排查治理这样的双重预防体系，组织党员技术骨干来编制重大

风险源清单，并且制定出专项防控方案。对于高空作业、深基坑施工等存在高风险的环节，实行党员带班盯岗制度，保证每一个作业面都有党员全程进行监督。通过开展安全行为之星的评选活动以及设立质量红黑榜的方式，让党建文化渗透到质量安全管理的一个细节之处，构建起全员都参与其中、全程都能够受到控制的安全生产全新格局。

2 我国建筑施工企业党建工作现状

2.1 基层党组织覆盖存在最后一公里盲区

部分企业在项目党组织设置方面，存在一种机械地与行政层级相对应的倾向，在劳务分包队伍以及临时用工群体里的党员，其管理工作往往做得不够到位。而像海外工程项目、地处偏远地区的项目，因为党员数量本身就不足，并且组织关系转接起来也不顺畅，所以很容易出现党建方面的空白点。还有部分联合体项目，由于参与建设的单位多种多样，管理界面也比较复杂，这就使得党组织的设置常常落后于工程实际进度。

2.2 党建工作与生产经营“两张皮”现象突出

传统党建活动和项目实际需求的契合程度不够理想，存在着理论学习照搬照抄、组织生活流程化等方面的诸多问题。部分项目书记对于工程技术、成本管控等相关业务知识的掌握情况欠佳，很难精准地找到党建融入生产工作的切入点。在智慧工地建设以及装配式施工等新技术的应用场景当中，党组织所发挥的引领创新作用还没有得到充分的彰显。

2.3 流动党员教育管理存在制度性短板

建筑行业里的农民工党员，其组织关系转接率竟然不足 30%，数量可观的流动党员都处在一种脱管的状态当中。传统的那种集中式的、定点式的党员教育模式，根本没办法契合项目人员分布较为分散、作业时间又没有规律这样的特点。在诸如政治审查、民主评议这些极为关键的环节方面，流动党员参与组织生活的质量保障机制还有待进一步去完善。

2.4 党建考核激励机制与项目实际脱节

当前的考核体系往往侧重于对台账进行检查以及关注活动数量这类表象指标，而对于党建促进生产所取得的实质成效却缺少科学且合理的评估方式。就项目党建考核来讲，其结果和项目经理的绩效薪酬以及职务晋升之间的关联程度是比较低的，如此一来便使得党建责任在传导过程中出现了衰减的情况。在设计考核指标的时候，也没有很好地体现出不同工程类型以及不同建设阶段所存在的差异化需求。

3 新形势下建筑施工企业加强基层项目党建工作应对策略

3.1 完善项目党建双融双促组织体系

构建双融双促组织体系的关键在于消除传统党建和生产管理彼此割裂的状况，进而打造出一种目标一致、责任共担以及资源共享的协同机制^[2]。动态党组织覆盖机制要依据工程生命周期来动态地对组织架构做出调整：在项目筹备阶段，联合建设单位、设计单位以及监理单位组建起临时联合党支部，以此来对前期工作加以统筹协调；在施工高峰

期,对于劳务分包队伍里的流动党员,采用项目主建、队伍联管的模式,由总包单位党组织牵头去设立流动党员管理站,并且定期开展组织生活;在收尾验收阶段,着重发挥党组织在竣工结算以及资料移交方面的监督保障作用。网格化管理需要把责任分工进一步细化,把施工标段、专业班组以及职能部门都纳入到网格单元当中,每一个网格都要配备党建指导员+技术负责人这两个岗位,其中党建指导员负责思想教育以及矛盾调解方面的工作,而技术负责人主要负责施工质量以及进度协调方面的事情,由此形成一网双责的管理模式。除此之外,要在项目策划书里明确党组织参与决策的四必须原则:重大资金使用必须要党组织提前进行研究、关键岗位任免必须要听取党组织的意见、安全生产方案必须要经过党组织的审核、廉洁风险防控必须要党组织进行监督,从而从制度层面来保障党组织作用的充分发挥。

3.2 构建党建生产深度融合实践路径

深度融合的核心在于精准找到党建工作和项目管理的价值耦合之处。党员责任区制度要构建四维考核标准:在质量管控方面设立实测实量合格率指标,在安全管理层面明确隐患整改闭环率的要求,在进度管理维度绑定节点完成奖惩机制,在成本控制方面建立材料损耗对比分析体系,把党员履职的情况转化为可追溯且可评价的绩效数据^[3]。红色工地的创建应当推行五个一标准化建设:一处党建文化展示区、一套党员亮身份机制、一组技能比武擂台、一批党员创新工作室以及一个职工关爱驿站,借助可视化的载体把党建元素融入到施工场景当中。技术攻关小组需要建立揭榜挂帅机制,由党组织公布技术难题清单,党员骨干认领攻关任务,对于成功破解超深基坑支护、大体量混凝土裂缝控制等难题的小组给予职称晋升加分、专项奖励等激励措施。同时建立党建+技术成果转化平台,把党员创新成果纳入企业工法库、专利池,达成政治价值和技术价值的双重提升效果。

3.3 创新数字化党建管理模式

数字化转型要构建起云端+终端+数据这样三位一体的党建生态系统。党建云平台得去开发六大功能模块:其一,在线学习系统要把中央精神解读、行业政策分析等定制课程都给集成起来;其二,视频会议系统能够支持多个项目联动起来开展主题党日活动;其三,电子台账系统可自动生成组织生活的记录;其四,流动党员管理系统能实现组织关系转接、党费交纳、民主评议等一系列全流程的线上办理;其五,数据分析系统依据党员登录频次、学习时长、互动活跃度等数据来绘制党员的政治画像;其六,监督预警系统会针对未达标的党支部自动发出整改提示。BIM技术的应用需要在施工模型里加入党建信息图层,借助颜色标注把党员分布、责任区划分、先锋工程进度展示出来,并且在VR安全体验馆当中嵌入廉洁警示案例模拟场景。大数据分析得建立起党员行为-生产效能的关联模型,依靠机器学习算法去识别党员作用发挥和施工效率、质量合格率之间的相关性,

从而为优化党建资源配置给予决策方面的支持。

3.4 健全考核评价长效机制

考核体系的设计应当遵循过程能够量化、结果可以相互比较、改进能够循环往复的原则。在三同步考核当中,要设置差异化的指标:于基础施工阶段,着重对安全生产进行考核,把党员巡查记录以及隐患整改率当作核心指标;在主体结构阶段,重点突出质量创优方面的考核,把党员责任区实测实量优良率和党建评分关联起来;进入装饰装修阶段,则要强化对成本管控的考核,追踪由党员领衔的节材降耗措施的实际实施效果^[4]。党建KPI联动机制需要施行双系数计算的方法:项目的绩效得分等于生产经营指标得分乘以0.8加上党建考核得分乘以0.2,与此同时还要设立党建否决项,对于出现重大安全事故或者廉洁问题的项目取消其评优的资格。季度双分析制度要推行三查三改的工作方法:一是检查党建责任传导是否存在衰减的情况,二是改变责任清单落实的具体措施;三是检查融合载体的实效是否出现了弱化的情形,四是改变活动的形式以及内容;五是检查考核结果的应用是否有虚化的问题,六是改变激励约束机制。建立起党建考核后的评价机制,借助年度回头看的方式来检验整改所取得的成效,从而形成部署-执行-检查-改进的完整闭环。

4 结语

新时代建筑施工企业基层项目的党建务必要冲破那种仅仅围绕党建来抓党建的固有思维模式,去构建一个能够与现代工程管理相契合的党建工作体系。借助组织模式方面的创新举措,达成党的组织以及工作都能够实现全覆盖的目标;凭借数字化的相关手段,促使党建管理的效能得以提升;依靠考核机制所发生的变革,推动党建责任切实得到落实,进而形成由党建引领项目朝着高质量方向发展的全新格局。在未来,需要不断地进一步深化对于党建与生产经营相互融合的理论层面的研究工作,同时也要在实践层面展开深入的探索活动,以此为建筑业迈向转型升级之路给予稳固的政治保障。

【参考文献】

- [1]常雅薇.大型国有交通建筑施工企业党建工作优化研究[D].北京:华东交通大学,2022.
 - [2]史立强.以高质量党建引领保障企业高质量发展的实践探索——以河钢“钢铁先锋”党建品牌建设为例[J].冶金经济与管理,2022(5):28-30.
 - [3]朱子芳.建筑企业党建宣传内容策划与传播实践研究[J].办公室业务,2023(18):104-106.
 - [4]黄春波.党建引领下国有企业基层党建和工会工作融合模式研究[J].中外企业文化,2025(2):183-185.
- 作者简介:石颖(1989.10—),毕业院校:广西财经学院,所学专业:工商企业管理,当前就单位:广西建工集团控股有限公司,职务:第四分公司综合办公室副主任,职称级别:政工师、工程师。

改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作

陈友雄

深圳地铁运营集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]在新时代全面深化改革背景下，国有企业作为国家经济的核心支柱，肩负着政治责任与经济责任的双重使命。党建思想政治工作作为企业发展的“红色牵引机”，在指明前行方向、凝聚各方力量、推动企业发展等方面作用不可替代。当前国有企业在党建思想政治工作中仍存在内容形式僵化、方法单一、实效不强等问题，急需借助改革创新精神激活它的内在活力。从新时代党建工作赋予的新要求起步，分析现阶段国有企业思想政治工作的现实困局，探索基于改革创新理念的整改路径，提出制度创新、载体创新加上人才机制保障的对策，以实现党建思想政治工作跟企业高质量发展深度融汇，为新时代企业治理体系及治理能力现代化增添强大支撑力。

[关键词]国有企业；党建工作；思想政治；改革创新；高质量发展

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16700

中图分类号: D26

文献标识码: A

Promoting the Ideological and Political Work of Party Building in State-Owned Enterprises with the Spirit of Reform and Innovation

CHEN Youxiong

Shenzhen Metro Operation Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: In the context of comprehensively deepening reform in the new era, state-owned enterprises, as the core pillar of the national economy, shoulder the dual mission of political responsibility and economic responsibility. The ideological and political work of Party building, as the "red traction machine" for enterprise development, plays an irreplaceable role in pointing out the direction of progress, consolidating various forces, and promoting enterprise development. There are still problems in the ideological and political work of Party building in state-owned enterprises, such as rigid content and form, single methods, and weak effectiveness. It is urgent to activate its internal vitality with the spirit of reform and innovation. Starting from the new requirements of Party building work in the new era, this article analyzes the current difficulties in ideological and political work in state-owned enterprises, explores the rectification path based on the concept of reform and innovation, proposes countermeasures of institutional innovation, carrier innovation, and talent mechanism guarantee, in order to achieve a deep integration of Party building ideological and political work with high-quality development of enterprises, and add strong support to the modernization of the governance system and governance capacity of enterprises in the new era.

Keywords: state-owned enterprises; Party building work; ideological and political; reform and innovation; high quality development

引言

跟随着党的二十大精神指引，国有企业踏入深化改革、质效双升的新阶段。作为党和国家战略实施的关键支撑点，国有企业为推进现代企业制度建设的前沿据点，也是夯实党建思想政治工作的“前沿阵地”。党建工作乃企业发展的“本根”与“灵魂依托”，思想政治工作是强化凝聚力及战斗力的重要途径。但于实际实施阶段，部分企业党建工作有“贴标签”“搞形式”之嫌，思想政治教育缺乏深度，无法切实服务于生产经营及员工成长。如何借改革创新之风推动党建思想政治工作换挡升级，成为新时代国有企业急需攻克的关键课题。

1 国有企业党建思想政治工作的重要性

面对新时代的背景形势，国有企业身为国家经济的关键支柱与党执政的重要依托力量，其党建思想政治工作的重要性无可替代。党建思想政治工作是党对国有企业实施

全面领导的根本彰显，它不仅让企业始终沿着正确政治方向前行，还借助强化政治引导，保障党的路线、方针、政策及重大决策部署在企业真正落地。党建思想政治工作是推动国有企业凝心聚力、迈向高质量发展的核心动能。伴随市场竞争的日益激烈，企业面临转型升级与科技创新等多样挑战之际，得增强员工政治、大局及责任方面的意识，激起队伍生气，催生强大的团队合作合力^[1]。

党建思想政治工作是创建良好企业文化、强化治理水平的关键支柱。利用推动党风廉政建设契机，夯实党员队伍管理基础，指引干部职工树立恰当的价值观与职业操守，可形成清正廉明、拼搏创业的良好局面。这在防范企业经营廉政风险、提高企业治理规范化与现代化水平方面意义重大。尤其是企业碰到复杂多变的内外部环境时，党建思想政治工作恰似稳压器和定心丸，是企业实现可持续发展的关键后盾。加大力度改进国有企业党建思想政治工作，

不仅是政治任务的必然诉求,更是企业实现自身发展的实际需求。

2 目前国有企业党建思想政治工作面临的问题

2.1 工作内容和形式僵化, 缺乏针对性

部分国有企业的党建思想政治工作仍停留在“照本宣科、走形式”的阶段,缺少具体针对性与实际成效。内容编排多以政治理论学习、文件传达及会议部署为核心,未重视对企业实际情况与员工思想状况的深度分析研讨。党建活动只重形式,缺少创新风采与吸引力,造成员工参与积极性欠佳,难以切实把思想政治工作转化成促进企业发展的内生动力。尤其在年轻员工这一群体里,这类“空对空”的宣传模式不易产生共鸣,有碍于理想信念培育及价值引领。

部分党建工作未与中心任务紧密相连,未能就企业改革发展的重点难点问题实施思想政治引导,造成“有声无果”“执行虚软”的情形屡屡现身。因此,一定要从企业当下实际出发,充实工作内涵、革新呈现样式,让党建思想政治工作更贴近基层一线、更贴近职工群体、更贴近发展实情^[2]。

2.2 教育方式传统, 缺乏互动和吸引力

在国有企业里,思想政治教育依旧以集中学习、文件传达、通报会议这类单向式灌输为主,未借助现代传播手段辅助,互动性跟参与感极为不足。此传统的“强灌式”教育模式,不易调动员工学习的积极性与主动思考力,阻碍思想转化进一步深入。尤其是迈进数字时代,员工接收信息的习惯已出现根本性转变,刻板、单一的教育方式难以在竞争上与短视频、互动平台等新兴传播媒介匹敌,让思想教育陷入“有声无象”境地。

某些教育内容未体现与员工工作生活的关联性,难以呼应他们的切实关切与心理诉求,让思想政治教育的实效性跟感染力再度减弱。企业必须去探索情景教学、案例教学、沉浸式体验等新型教育方式。借助诸如微信公众号、企业视频号的新媒体途径,设立线上线下契合、教乐相融的多维教育系统,切实推动思想政治教育从“被迫学”向“主动求学”转变。

2.3 党建与业务“两张皮”, 融合度不高

在好些国有企业里面,党建工作与业务工作依旧存在“分道扬镳”“各讲各理”的现象,未能有效实现深度融合。党建工作屡屡被当作“额外事务”或“附属活动”,跟生产经营目标、改革创新任务分离,导致党的组织力、凝聚力及引领力难以有效转变为企业核心竞争力。在实际操作进程里,党建工作和业务工作各管一摊,党建成果无法有效呈现为绩效成果^[3]。

尤其在推进关键项目和重大工程期间,党组织作用未实现充分发挥,党员的先锋模范作用没能系统嵌入业务流程里,损害了企业整体的执行力度和战斗实力。因此,需

把融合当作核心理念,将党建工作跟中心工作同步布置、同步开展、同步考评,使党组织在经营决策、改革攻坚、风险防控等方面实际“嵌入”主战场,使党建成为拉动业务的“马达”和“催化剂”。

2.4 思政工作队伍专业化水平有待提升

思想政治工作对专业度要求颇高,要有政治素养支撑,也需要传播能力、心理引导的技巧以及和群众交流的能力。然而,在实际工作开展阶段,部分企业思政队伍人员结构相对单一,多属于兼职人员范畴,工作时间跟精力十分受限,缺少成体系的培训与能力提升途径。这造成思想政治工作往往只停留在浅层的口号宣扬,匮乏明确针对性、实际效能和号召力。

因缺乏一套系统的职业发展通路,有部分工作人员缺少职业归属感与成就感,影响到队伍的稳定性与积极性。对新时代职工尤其是青年职工的心理状态及价值观念把握不够,让思想政治工作难以精准“刻画”与有效“输送”。因此,企业应推进思政工作队伍的专业培训进程,建立长期激励与成长机制,吸纳涉及心理咨询、文化传播等多领域的复合型人才,全面增进队伍综合素养,让其成为政治思想工作的可靠中坚力量^[4]。

2.5 制度机制缺乏长效性与创新性

思想政治工作作为一套系统工程,需依赖制度化、规范化的运转机制。部分国有企业思想政治工作机制建设依旧薄弱,制度体系有缺失、考核机制欠科学、激励措施未到位等问题十分突出。某些制度存在“重形式、轻实际效益”的趋势,制定后滞留在纸面,执行落实欠佳,未具闭环管理与效果考量,让思想政治工作无法实现持续开展。

面对瞬息万变的社会环境与员工思想观念的多样化,部分企业未能及时针对相关制度机制创新优化,依旧采用老旧的管理方式与评判标准,妨碍了思想政治工作的生机与动力。应迅速搭建覆盖全面、运行高效的思想政治工作制度体系,搭建科学评估与持续革新机制,增进制度执行的监督核查,还应聚焦机制的创新与动态调优,让思想政治工作切实从“应付式”迈向“高质量”阶段。

3 以改革创新精神推动党建思想政治工作提质增效的策略

3.1 加强顶层设计, 推动党建与业务深度融合

做到党建与业务工作的深度契合,关键所在为顶层设计的协同推行。国有企业应凸显党委“把方向、管大局、保落实”的领导地位,明确党建工作的目标锚定与价值导向,让其成为服务企业中心工作的核心要素。应把党建工作纳入企业战略范畴,推动党建工作在机构设置、工作规划、目标管理等范畴和业务工作一起部署、一起推进、一起落实,打造“融合式”工作体系。在重大项目建设、技术攻关、市场开拓等层面植入党组织作用发挥的具体招数,引导党员干部在关键岗位、重点任务处亮出身份、引领示

范,推进党建工作从“周边化”走向“中心位”转变。应搭建贯穿企业各层级的党建责任框架,压紧主体责任链条,实现党建成果可量化与可评估,保障党建工作真切融入企业改革发展全阶段^[5]。

3.2 创新思想政治教育形式,增强感染力和渗透力

应提升思想政治工作的成效水平,需破除传统灌输式、命令式教育方式的藩篱,引领教育形式的创新与多样格局。应留意让与员工思想、情感、现实需求相契合,采用案例教学、沉浸式学习、情境模拟、微视频分享等现代教育举措,采用讲说故事、评谈人物、剖析事件,让政治理论“融现实”“添暖意”,巩固教育的亲近感与引导力。

应开展红色教育资源的整合,诸如企业党建空间、党史展览厅、爱国主义教育据点等,开展丰富多样的现场教育及主题党日活动。增强教育的沉浸体验及记忆效果,也可开展思想研讨交流会、辩论竞技活动、征文创作比拼等互动性强的活动,调动员工参与积极性,促其于互动中思索、在共鸣处进阶,切实实现从“被动接收”到“主动认可”的转变,强化思想政治教育的渗入力量。

3.3 发挥数字技术优势,打造智慧党建平台

面对信息技术迅猛发展的态势,国有企业要跟上数字化趋势,快速推进“智慧党建”平台搭建,实现党建工作与信息化深度融汇。可搭建起统一的智慧党建管理平台,把党员管理、组织生活、在线学习、工作督办等功能模块集成起来,实现党建工作以数字化、可视化、智能化形式管理,推动整体运行高效化^[6]。

采用大数据分析、人工智能等先进技术手段,对员工的思想动态与学习行为开展精准剖析,促进思想政治工作的个性化及针对性提升。利用诸如企业微信、公众号、短视频平台的新媒体平台,构建“掌上党课”“云上组织活动”,让党建教育更显灵活、活泼、便捷,普及到更多人群。依靠技术赋能,增强党建工作的敏锐感知、高效执行和团结聚力,驱动党建从传统模式过渡到智能治理模式。

3.4 完善考核机制,健全激励与约束并举机制

科学的考核机制为党建思想政治工作落实筑牢保障基石。国有企业应创建“目标清晰、责任具体、考评合理、奖惩有序”的党建考核评价体系,把党建工作跟业务工作一同安排、一同测评,促使责任制落地开花见实效。需进一步细化党建考核指标,兼顾过程监管与成效指引,把政治建设、思想指引、队伍建设、廉洁建设等方面纳入考核范畴,同时考量党建工作对企业生产经营效益的正向促进功效。

需设立赏与罚结合的机制,突出结果导向核心,把考核结果当作干部评优晋升、绩效评估的关键参照,对成绩出众的组织及个人给予表彰嘉奖,对工作落实未到位的单位与相关责任人严肃追责。使制度约束与正向激励相辅相

成,强化党建工作的内部动力与驱动力,真正做到党建“强”带动企业“旺”。

3.5 建设高素质专业化思政工作队伍

造就一支政治素质过硬、业务能力高强、综合素养优秀的思政工作团队,是增进党建思想政治工作质量的核心依托。国有企业需从选人、育人、用人三个维度出发,引导思政队伍成为专业化、年轻化、复合化群体,应优化选拔模式,优先从政治素养过硬、工作能力突出、群众基础扎实的人员里选配专兼职思政工作者,同时留意吸引心理学、传播学、管理学等相关专业人才融入集体^[7]。

应切实强化教育培训,按时组织思政干部到党校、干部学院以及线上平台接受系统培训,增强理论素养、表达水平与实操能力。应进一步健全激励机制,给予思政工作人员在评先评优、晋升发展、职级待遇等方面清晰的政策倾斜,增进职业吸引力及归属感,点燃其工作激情与创新活力,为党建思想政治工作的深化实施提供坚实后盾。

4 结语

国有企业作为中国特色社会主义一大经济支柱,党建思想政治工作的质量高低,直接关乎党的组织基础、政治优势能否稳固延续。面对新时代的现实背景,应对新情况、新使命,只有以改革创新为指引方向,才可破解传统党建工作面临的“空、虚、软”难题,切实把党建工作纳入企业治理全环节,把思想政治工作转化为推动企业发展的生产力。采用强化制度安排、创新工作载体形式、提升队伍素养等做法,国有企业可实现党建思想政治工作的系统改良与实效拔高,且建强了“红色堡垒”,更为企业高质量发展增添强大精神动力与可靠组织保障。

【参考文献】

- [1]任梦.新常态下国有企业党建和思想政治工作强化策略探究[J].现代企业文化,2024(30):83-85.
- [2]吕小平,赵绍慧,孙学华.新形势下国有企业党建思想政治工作的路径探析[J].中国水泥,2024(7):11-14.
- [3]王勇.以改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作[J].中外企业文化,2024(5):171-173.
- [4]谭翀.新常态下国有企业党建和思想政治工作思考[J].中国军转民,2024(8):115-116.
- [5]陈琦波.以改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作[J].现代企业文化,2022(11):91-93.
- [6]姜龙.以改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作[J].活力,2021(19):56-57.
- [7]李佳.以改革创新精神推进国有企业党建思想政治工作的路径探索[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(6):37-38.

作者简介:陈友雄(1976—),男,深圳地铁运营集团有限公司维修中心纪委书记。

新时期企业政工思想工作要点与挑战应对

王伟

胜利油田应急救援中心西城油气集输应急救援站, 山东 东营 257000

[摘要]在新时期背景下,企业政工思想工作面临环境多变、员工多元化、信息传播快速等新趋势,对政工工作的理念、内容与方法提出了更高要求。文章围绕当前企业思想政治工作中面临的主要问题,系统分析了其核心工作要点,并针对性地提出了应对挑战的策略。通过从组织建设、队伍建设、工作机制、思想引导等方面展开研究,强调思想政治工作必须与时俱进、创新理念、强化实效,真正实现凝聚员工力量、提升组织效能的目标。研究结果可为企业加强政工工作的科学化、制度化、专业化提供一定的参考与借鉴。

[关键词]企业政工;思想政治工作;队伍建设;管理创新;挑战应对

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16698

中图分类号: F27

文献标识码: A

Key Points and Challenges of Ideological Work in Enterprise Political Work in the New Era

WANG Wei

Xicheng Oil and Gas Gathering and Transportation Emergency Rescue Station, Shengli Oilfield Emergency Rescue Center, Dongying, Shandong, 257000, China

Abstract: In the context of the new era, the ideological work of enterprise political work is facing new trends such as changing environment, diversified employees, and rapid information dissemination, which puts forward higher requirements for the concept, content, and methods of political work. The article focuses on the main problems faced by current ideological and political work in enterprises, systematically analyzes its core work points, and proposes targeted strategies to address the challenges. Through research on organizational construction, team building, working mechanisms, and ideological guidance, it is emphasized that ideological and political work must keep pace with the times, innovate ideas, and strengthen effectiveness, truly achieving the goal of consolidating employee strength and enhancing organizational efficiency. The research results can provide certain reference and inspiration for enterprises to strengthen the scientific, institutionalized, and specialized work of political work.

Keywords: enterprise political work; ideological and political work; team building; management innovation; challenge response

引言

随着市场经济的深化和企业制度的改革,思想政治工作作为企业文化和员工队伍建设的重要组成部分,其作用更加突出。特别是在新形势、新技术、新环境影响下,企业政工工作所面临的思想多元、价值多变、管理复杂等问题也愈加显著。传统政工方式难以满足新时代职工的心理需求与价值导向。如何创新政工思维,提升工作实效,成为当前企业管理的重要课题。本文结合当前企业实际,从政工思想工作的要点与挑战应对两个维度出发,提出具有针对性的优化路径,以推动思想政治工作真正融入企业发展全过程。

1 政工思想工作的基本定位与核心职能

1.1 政工工作在企业管理中的战略地位

在现代企业管理体系中,思想政治工作不仅是党在企业中进行政治引领的重要手段,更是推动企业持续健康发展的战略支撑。政工工作在稳定员工队伍、统一思想意识、强化组织凝聚力方面起着不可替代的作用。面对市场竞争激烈、组织变革频繁的现实环境,企业员工的思想动态、价值追求和行为方式日益多样化,政工工作则成为维系员

工与企业之间认同关系的关键桥梁。稳定员工队伍是企业高效运作的基础,而政工工作的核心任务正是通过思想教育、价值观塑造等方式,引导员工形成对企业文化和发展方向的认同感,提升组织忠诚度。特别是在面对改革、裁员、转型等敏感时期,政工工作通过及时疏导情绪、明确组织立场,有效预防群体性不稳定事件的发生。

1.2 政工工作职能的现实转型

进入新时代,企业政工工作正从传统的政策宣传和规章制度教育转向以人为本、服务发展的多功能转型。以往政工活动多局限于会议布置、标语宣传等形式,难以有效触达员工思想深处。而现阶段,随着员工思想活跃度的提升和企业管理方式的更新,政工工作职能正在发生根本性变化。首先,思想引导成为主线任务。政工工作应聚焦员工的主流思想、潜在困惑和现实诉求,注重引导而非灌输,强调沟通而非命令,从而增强工作的针对性和感染力。其次,心理疏导功能日益凸显。员工在工作中面临压力、焦虑、人际冲突等多种心理问题,政工人员需要具备基本的心理识别和干预能力,建立心理辅导机制,构建“温度政工”。再次,文化塑造功能不断强化。政工工作不再局限于制度

执行者，更是企业文化的设计者和传播者。

1.3 政工工作与人力资源管理的协同

随着企业组织结构的专业化与流程化发展，思想政治工作与人力资源管理的融合趋势愈加明显。两者目标一致、任务互补，均以服务员工成长、推动组织发展为本出发点。政工工作若能嵌入人力资源管理体系，将更有利于提升员工整体素质和企业人力资源效率。在员工招聘环节，政工人员可协助审视应聘者的价值观倾向和政治素质，为企业构建“德才兼备”的人才基础。在人才培养阶段，政工工作可结合思想教育与岗位培训，助力员工全面发展。特别是在干部选拔方面，政工人员能够通过政治表现与道德品质的综合评价，补充人力资源管理中“硬指标”之外的“软标准”。

2 新时期企业政工工作的关键内容

2.1 思想引领与价值观构建

在企业不断发展与转型的过程中，统一的思想引领和共同的价值观体系是保持组织凝聚力和员工忠诚度的核心。政工工作的首要任务是通过党建引领、文化浸润、理念传播，构建企业内部强有力的价值体系，实现员工由“要我做”向“我要做”的思想转变。党建文化作为思想引领的根基，在企业中不仅承载着政治导向功能，更通过党组织活动、红色教育、党风廉政建设等方式，传递组织的信仰力量。通过建立党员责任区、设立党员示范岗、组织主题党日活动等载体，使员工在参与中接受教育，在实践中形成认同，进而向非党员员工辐射积极影响，带动整体价值引导。企业文化的核心理念如“诚信、敬业、协作、创新”等，应在日常管理和活动中不断强化。

2.2 舆情引导与危机应对机制

新媒体时代的信息传播方式和速度发生了颠覆性变化，企业管理面临的不仅是内部稳定，更是公众形象的塑造与维护。在这种环境下，政工部门必须具备敏锐的舆情感知力和快速反应机制，主动开展员工情绪引导和信息风险防控。企业应构建完善的内部舆情监测机制。通过建立职工意见反馈渠道、组建网络评论观察小组、利用数据分析工具实时掌握员工情绪波动和舆情走向，政工人员能在问题初现端倪时就介入干预，避免事态扩大。同时要加强对企业论坛、微信群、内部社交平台的管理，做到信息公开、舆论可控。政工部门需在危机事件中充当沟通桥梁和心理安抚者。一旦发生影响员工利益的突发事件，如人员调整、薪酬变动、安全事故等，政工人员应第一时间出面澄清事实、稳定军心，并通过召开座谈会、发布权威信息、听取职工代表意见等方式，有效引导舆论方向，避免负面情绪集中爆发。

2.3 员工心理疏导与人文关怀

随着职场压力日益增大，员工的心理健康问题成为影响工作效率和组织稳定的重要隐患。新时期的政工工作，

必须将心理疏导和人文关怀作为重要内容，着眼于员工的情绪管理与精神关怀，构建更加温情、和谐的组织氛围。企业应建立员工心理健康服务机制，政工部门可联合专业机构设立心理咨询室、开通心理热线或设置“情绪值班岗”，为员工提供常态化心理支持服务。定期开展压力测试、心理问卷调查，有助于识别高风险人群并及时跟进干预。要在日常管理中融入人文关怀理念。例如，在节日慰问、生日祝福、困难帮扶、家庭关爱等方面体现组织的温度；在绩效评价、岗位轮岗等方面充分考虑员工的情绪承受能力和心理状态，尽可能减少负面心理影响。

3 企业政工工作面临的主要挑战

3.1 思想多元化带来的融合难题

当前企业员工队伍构成呈现出高度多样化特征，代际差异、学历背景、成长环境、价值观念等方面的巨大差异，给政工思想工作的统一性和有效性带来了极大挑战。传统政工工作通常以“大一统”思维展开，强调统一思想、统一目标和统一行为方式，但这一方式在新时代员工身上显得力不从心。以代际差异为例，老一代员工普遍注重集体主义、服从管理、稳健务实，而“90后”“00后”等新生代员工则更加重视个人发展、情绪表达与自我价值实现。这种思维方式和行为习惯的差异，导致在思想宣传过程中出现“听不进、信不过、不感兴趣”的尴尬局面。员工地域文化、教育背景的多样化也使得统一话语体系难以覆盖全部受众，思想共识构建难度加大。政工工作若继续照搬以往“灌输式”的教育方式，将难以实现有效覆盖，甚至可能引发员工的逆反情绪。

3.2 信息碎片化对宣传有效性的冲击

随着移动互联网技术的发展，短视频、社交平台、信息流推荐等新兴传播手段已全面渗透进员工的日常生活中。传统政工宣传方式如板报、会议讲话、内部简报等，传播路径慢、参与度低、互动性差，已经很难引起员工关注和共鸣，存在“说了等于没说、传了没有人看”的现实困境。信息传播的碎片化不仅削弱了政工工作的传播力，还使员工获取信息的渠道更加个性化和去中心化，从而削弱了统一思想的基础。员工更倾向于从社交媒体获取信息，形成了“私人化视角”与“情绪化接受”的认知模式，而这些信息并非总是积极、正面的，有时甚至带有片面性和误导性。信息的海量化和节奏的加快，也让员工对冗长、形式化的政工内容产生疲劳感。政工宣传内容若不能紧贴热点、精简表达、互动生动，就容易被忽视或屏蔽。

3.3 政工人才队伍能力结构失衡

政工工作的有效推进，关键在人。当前不少企业政工队伍存在结构性失衡问题，表现在人员年龄偏大、专业能力不强、与员工代沟较大、技术工具运用能力不足等方面。这些问题直接影响到思想工作的感知力、沟通力与影响力。部分政工人员长期从事传统思维定势下的工作，缺乏对新

时代员工心理、行为特征的深入理解，无法在语言上、表达上、互动方式上实现与员工“同频共振”。尤其是在数字传播时代，政工人员对新媒体平台的运用不熟悉，导致宣传内容形式单一、缺乏吸引力，影响了政工信息的触达率和转化力。政工岗位多为“综合性”角色，但现实中部分人员缺乏心理辅导、沟通谈判、危机管理、文化建设等多维度能力，造成政工工作“有人做事但无人做精”的状况。

4 优化企业政工工作的实践路径

4.1 构建复合型政工人才队伍

新时期政工工作内容日益复杂，已不再局限于传统的思想教育范畴，而是广泛涉及管理沟通、心理干预、舆情引导、文化塑造等多维任务。因此，企业必须着力构建一支具备“复合型”能力结构的政工人才队伍。一方面，政工人员应系统掌握管理学知识，理解企业运营逻辑和组织治理架构，提升战略认知能力。另一方面，应强化心理学素养，具备识别员工情绪状态和进行初步心理干预的能力，尤其是在处理员工焦虑、压力、危机等问题时更显关键。同时，还应加强传播能力培养，熟悉新媒体工具的操作与内容策划技巧，实现从“传话人”向“策划人、传播者”角色的转变。为达成这一目标，企业可建立分层分类的政工人员能力提升计划，包括岗前基础培训、岗位技能进阶班、跨学科轮训机制等方式，鼓励政工人员持证上岗、持续进修，推动专业化成长路径建设。

4.2 创新思想工作载体与方式

面对员工接受信息习惯的变化，企业政工工作应积极探索线上线下融合、内容形式多样化的创新模式，提升思想传播的触达力与感染力。在线上传播方面，应依托企业公众号、员工内部平台、视频号等阵地，打造“短而精”“图文并茂”“易转发”的传播内容，通过热点话题引入、情景故事化表达、员工原创投稿等手段增强传播黏性。政工人员还应掌握短视频剪辑、数据互动工具，提升内容“可视化”表达水平。在线下方面，应构建沉浸式思想教育场景，如红色教育体验馆、文化主题月、沉浸式实境课堂等，使员工在互动与体验中加深认知与认同。同时结合员工兴趣开展沙龙、对话会、文化竞赛等活动，提升思想教育参与度。特别是针对青年员工，应注重“以年轻人喜爱的方式讲道理”，引导其在潜移默化中接受价值观塑造。

4.3 完善政工绩效考核与激励机制

政工工作的特殊性决定了其考核不宜单以数量衡量，也不可完全依赖主观评价，必须建立科学、客观、可操作的绩效考核体系，将思想工作真正纳入企业整体治理结构之中。考核设计应坚持“定性+定量”结合、“过程+结果”

并重的原则，设置不同维度指标，如思想引导效果、宣传覆盖率、员工满意度、活动组织频次、舆情应对成效等，通过分值体系进行分级评价。同时结合季度汇报、员工匿名评分、群众参与评估等机制，增强公平性与透明度。如表 1 所示：

表 1 是一份企业政工工作绩效考核维度示意表

指标类别	具体内容	权重（%）	考核方式
思想引领效果	员工思想状态改善情况	25	问卷+面谈
宣传覆盖与质量	宣传内容发布量、阅读量、互动数	20	系统数据+抽查
活动组织频次	主题教育、培训次数	15	计划执行+记录审查
舆情处理能力	危机事件响应时间与处理评价	20	事件复盘+领导评估
员工满意度	政工服务反馈分值	20	匿名问卷+座谈反馈

为提高积极性，企业还应建立多样化的激励机制，如优秀政工标兵评选、专项奖励金、职务晋升通道等，激发政工人员的责任感与创造力，真正实现“干有目标、评有标准、奖有依据”。

5 结语

企业政工思想工作是推动组织文化构建、强化员工凝聚力的重要抓手。面临新时代挑战，企业必须从思想、机制、队伍与方法上同步升级，实现政工工作的系统性重构。坚持问题导向与创新导向相结合，能够有效破解传统政工工作的瓶颈与盲区。未来，企业应在政工人才培养、新媒体传播、心理服务建设等方面持续发力，使思想政治工作真正实现由“软任务”向“硬支撑”的转变，为企业高质量发展注入强大精神动力与组织活力。

[参考文献]

- [1]胡永梅.国企党建思想工作品牌化发展的要点与实践研究[J].现代企业文化,2023(16):85-88.
- [2]李彦森.新时代国企政工工作的职能定位与模式创新[J].现代企业,2022(11):93-95.
- [3]付友兰.新时期国企政工工作的职能定位与模式创新探讨[J].改革与开放,2020(10):40-42.
- [4]韩彩虹.新时期企业政工思想工作要点与挑战应对[J].现代企业,2025(3):125-127.
- [5]苗雪莲.新媒体视域下的企业政工工作路径[J].现代企业文化,2022(34):65-67.

作者简介：王伟（1973.10—），单位名称：胜利油田应急救援中心西城油气集输应急救援站，毕业学校：中国人民警察大学。

适应产业化发展需要系统推进产业链党建实践研究

宋 颀

上海飞机制造有限公司，上海 201324

[摘要]产业链党建既是落实全面从严治党要求、落实党的建设全覆盖的应有之义，也是推动党的领导融入公司治理、引领产业发展的必然要求。大飞机事业作为实现中国式现代化的重要组成部分，是我国迈入创新型国家的标志性工程之一。根据习近平总书记“9.30”讲话要求，系统推进大飞机事业产业化、规模化发展从而形成具备现代化特点的大飞机产业集群是契合大飞机事业科学发展、高质量发展的必经之路。中国商飞复合材料中心党总支紧密围绕“大飞机产业化发展推进到哪里，党建引领保障产业链建设就要跟进到哪里”工作要求，充分排摸产业链上下游单位深入开展党建共建，统一思想、统一目标、统一计划、统一路径，支撑保障全年重点任务，将党的政治优势转化为复材中心的发展优势、创新优势。

[关键词]国有企业；国企党建；产业链党建；党建动力

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16665

中图分类号: D267

文献标识码: A

Research on the Systematic Promotion of Party Building Practice in the Industrial Chain to Adapt to the Development of Industrialization

SONG Jie

Shanghai Aircraft Manufacturing Co., Ltd., Shanghai, 201324, China

Abstract: Party building in the industrial chain is not only necessary to implement the requirements of comprehensive strict governance of the Party and the full coverage of Party building, but also an inevitable requirement for promoting the integration of Party leadership into corporate governance and leading industrial development. As an important part of realizing Chinese path to modernization, the cause of large aircraft is one of the landmark projects for China to enter an innovative country. According to the requirements of General Secretary Xi Jinping's "9.30" speech, systematically promoting the industrialization and scale development of the large aircraft industry to form a modern large aircraft industry cluster is a necessary path for the scientific and high-quality development of the large aircraft industry. The Party General Branch of COMAC Composite Materials Center closely focuses on the work requirements of "where the industrialization development of large aircraft is promoted, and where the Party building leads and guarantees the construction of the industrial chain, we must follow up". We fully explore the upstream and downstream units of the industrial chain to carry out Party building and joint construction, unify ideas, goals, plans, and paths, support and guarantee the key tasks of the year, and transform the political advantages of the Party into the development and innovation advantages of the Composite Materials Center.

Keywords: state-owned enterprises; Party building in state-owned enterprises; Party building in the industrial chain; Party building motivation

引言

2022年9月30日，习近平总书记在人民大会堂亲切接见C919项目团队代表时强调，要“加快规模化和系列化发展”。同时指出，“大飞机规模化、系列化发展”是“制造强国建设”“建设社会主义现代化国家”“实现中华民族伟大复兴的中国梦”的重要组成部分。“产业链党建”通过党建引领，发挥强链、补链、延链作用，具备“应对经济全球化”“培育战略优势产业”“提升产业竞争优势”“均衡产业经济”“推动供给侧结构性改革”“倡导经济高质量发展”等相对优势，能够有效支撑保障大飞机产业规模化、系列化发展。

1 推进产业链党建的理论基础

1.1 产业链党建概念解析

“产业链党建”是一个因产业链发展应运而生的全新概念，它被视为延链条补链强链的基础工程，对于推动产业链高质量发展具有重要意义。“产业链党建”是指将党建工作延伸到产业链中，通过党组织的引领和协调，发挥党建政

治功能和组织功能，促进产业链上下游企业之间的协同发展，实现资源共享、优势互补和互利共赢。这一概念的提出，旨在解决产业链中存在的企业间联系弱、合作少、资源分散等问题，推动产业链向更高质量、更高效率的方向发展。

1.2 产业链党建的重要意义

促进协同发展。产业链党建通过党组织的引领，将链上企业紧密联系起来，形成协同发展的命运共同体和利益共同体，有助于打破企业间壁垒，实现资源共享和优势互补。

优化资源配置。产业链党建能够有效推动资源再产业链上下游企业间的有效流动和优化配置，提高资源利用效率，降低生产成本，增强产业链的整体竞争力。

提升创新能力。产业链党建有助于整合产业链上的创新资源，推动技术创新和成果转化，加速新质生产力的形成和发展。

强化党建引领。产业链党建是党建工作新的延伸，能够进一步发挥党组织的政治优势和组织优势，为产业链发

展注入红色动能。

1.3 产业链党建典型案例

长沙市通过实施“党建聚合力”工程，推动成立长沙现代种业产业链党委。链党委以华智生物技术有限公司为牵头单位，通过优化组织架构、完善工作机制、推行“四三”工作法等措施，实现了党建与发展相融共进、互促共赢。党委还打造“红色网格”管理模式，并开展“禾田议事”等活动，促进各方交流与合作，推动种业产业链高质量发展。

江苏太仓市成立了航空航天产业党建联盟，通过搭建博士论坛、书记圆桌汇等平台，促进产业链上下游企业的交流与合作。联盟还开展党建惠企服务先锋行动，建立红色领航员挂钩联系制度，解决产业链企业面临的问题。

福建上杭县坚持在企业提档升级、产业延链补链过程中发挥党组织“牵线搭桥”作用，通过实施“党建+”工程，推动产业链上企业的协同发展。如附件常青新能源科技有限公司党组织在党建引领下，实现了废旧锂电池综合利用等业务的快速发展。

东风日产党委与宝钢股份党委通过定期高层会晤、签订党组织共建合作协议等方式，形成了“党委主导、业务协同、文化交流、产业联盟”的合作模式。双方共同搭建八大合作平台，实现了汽车企业与钢铁企业跨业态全方位合作，推动了产业链的优化升级。

以上案例展示产业链党建的多种路径、模式、实践和成效，为推进大飞机产业链党建提供了有益的借鉴。

2 推进大飞机产业链党建的实践探索

2.1 建设背景

习近平总书记指出：“要围绕产业链部署创新链、围绕创新链布局产业链，推动经济高质量发展迈出更大步伐。”大飞机作为国之重器，是创新型国家和制造强国的标志性工程，大飞机制造被誉为“现代工业皇冠上的明珠”，大飞机产业链条长、辐射面宽、联带效应强，是关系国家安全和国民经济发展的战略性新兴产业，也是加快发展新质生产力的重要阵地。在大飞机产业推进产业链党建工作，能够充分发挥党建政治优势和组织优势，推动产业上下游、产学研、大中小企业构建党建共同体、发展共同体、责任共同体，将党的组织优势有效转化为产业的发展优势、企业的竞争优势。

2.2 总体思路

复材中心党总支深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢记“国之大者”，着力开展“四驱”行动，从“建聚强固”四个建设路径发力，着力提升基础建链、融合聚链、技术强链、民生固链能力，不断推进大飞机复材产业链党建高质量发展。工作主要遵循以下路径：

2.2.1 建强组织体系，充分发挥党的组织优势

针对链上企业数量众多、地域分布散、规模差异大等实际情况，复材中心发挥主体作用，紧密围绕制约复材产业发展的关键技术和关键环节，形成产业链上下游企业共建清单，发挥党建政治功能和组织功能，灵活采取上下游联建、大中小带建、产学研共建等方式，实现“产业发展

到哪里，党组织就建到哪里，党的活动开展到哪里，党员作用就发挥到哪里”。

2.2.2 加强政治引领，把牢产业链正确发展方向

深入贯彻习近平总书记关于党的建设的重要思想，聚焦增强党组织政治功能和组织功能，着力强化思想政治引领，加强党建工作力量支撑，把链上党组织建设成为有效实现党的领导的坚强战斗堡垒，确保产业链始终沿着正确方向健康平稳发展。

2.2.3 加强组织保障，坚持大抓基层的鲜明导向

注重发挥复材中心行业引领示范作用，带动产业链上大中小企业、上下游企业党建联建共建，通过党建共建搭建组织架构、完善工作机制、强化资源整合、优化服务保障，持续推动链上企业党组织全面进步、全面过硬。

2.2.4 推进红色基因传承，以红色文化感召人心

深入挖掘大飞机创业精神谱系，充分挖掘链上企业红色资源优势，组织引导链上企业党组织自觉传承红色基因，不断汲取奋进力量。推行链上企业党组织第一议题、形势任务教育、共产党课、共过主题党日等活动，着力加强理想信念教育，弘扬航空强国、四个长期、永不放弃的大飞机创业精神。

3.1 实践探索

中国商飞复合材料中心党总支深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 总书记关于大飞机事业的重要指示精神，紧密围绕“大飞机产业化发展推进到哪里，党建引领保障产业链建设就要跟进到哪里”的工作要求，以支撑保障重点任务为目标，按照“重点领域全覆盖”原则，聚焦复材 5 方面重点领域，充分排摸产业链上下游单位，确定其中部分单位为共建对象，建立《复材中心产业链党建共建企业清单》，深入开展产业链党建共建，将党的政治优势转化为复材中心的发展优势、创新优势。

在明确《复材中心产业链党建共建企业清单》基础上，复材中心党总支按照既定思路着力开展“四驱”行动，从“建聚强固”四个建设路径联合驱动，着力提升基础建链、融合聚链、技术强链、民生固链能力，不断推进大飞机复材产业链党建高质量发展。

3.2 示范案例

复材中心党总支按照“培育一个示范点，带动一条产业链”的思路，聚焦作用大、合作密切的企业，充分发挥典型示范作用，遵循“形成党建共抓、难题共解、资源共享”的产业链党建工作格局。以下以与航天海鹰党总支产业链党建工作为例。

3.2.1 有的放矢，明确共建目标

共建双方聚焦“自主可控”“规模发展”“批生产”三个关键词，按照“统一思想，增进互信，凝聚力量，优势互补”原则，就“质量改进”“国产材料与装备应用”“设计制造一体化模式”“国产大飞机批产模式构建”等共同关注的方向开展应用技术创新和技术交流，开展研讨、合力攻关、互利共赢。

3.2.2 结合实际，确定共建形式

共建双方结合产业实际，确定了7种共建形式。第一种，签订协议。开展共建启动仪式，签订党组织联合共建协议。第二种，联合攻关。针对重要任务攻关过程中出现的技术问题，建立联合攻关队、联合突击队等，集智攻关。第三种，集中座谈。就技术难题、国产材料、批生产等方面出现的问题，多形式召开座谈会，经验共享。第四种，知识竞赛。结合党纪学习教育，联合开展知识竞赛活动。第五种，主题党日。联合开展不少于2次主题党日活动，开展红色访学活动。第六种，精神谱系分享。开展中国商飞型号研制故事、大飞机创新精神与航天精神故事分享会，从历史中凝结前进动力。第七种，阵地联享。用好两地红色教育基地相关资源，共同打造一批党建共建活动阵地，创建良好共建氛围。

3.2.3 党建引领，深化“四驱”行动

围绕“链”字谋划，着力驱动“建链”行动，通过党建引领织密组织链。共建双方组建专项团队。双方党总支书记牵头成立工作小组，指导攻关方向，检查攻关进展。按需召开动员大会，授旗誓师，鼓舞士气。建立建新功清单，梳理重点措施、工作任务，通过任务清单化、具体化，切实推进任务节点稳步推进。搭建建功平台，开展联合技能比武、劳动竞赛，比拼专业技能共促进，激励员工建功立业、真抓实干。设立专项任务红花榜，定目标、定节点、定责任，激励约束各团队“攻山头”“保节点”。

围绕“联”字推进，着力驱动“聚链”行动，通过党建引领聚合优势资源。聚合人力资源，围绕重点任务重点领域成立联合党员攻关队，集智攻关。成立国产装备创新优化小组，攻坚克难，精益求精。设立党员示范岗，树立先进党员标杆，营造“比学赶超”浓厚氛围，提升队伍党性意识和担当意识。党员、博士联合攻关，在项目一线打头阵、当先锋、挑重担，充分发挥党员在重大任务中的模范作用。聚合组织保障资源，发挥精神激励作用，设立专项荣誉，利用宣传平台积极宣传典型团队与任务，营造干事创业环境。制定奖惩措施，及时对目标管理成果进行奖惩，提升工作执行力，完善团队管理。

围绕“新”字发力，着力驱动“强链”行动，聚焦关键领域关键环节集智攻坚。围绕关键领域，发布“揭榜领题”项目清单，通过党员主动“揭榜”认领与党组织选派“挂帅”相结合的方式，组建“卡脖子”攻关小组，亮党员徽章、挑重担，挂帅展作为、建功在一线。围绕核心技术问题，制定解决措施及验证计划，推动解决一批技术问题。开展关键领域党员结对，互相学习、互相促进，做到思想上同频、行动上同步、发展上同力。

围绕“精”字发力，着力驱动“固链”行动，打造四项共建机制。打造党建交流机制，持续深化党建共建工作举措，做到“共建组织、共享资源、共谋发展”。双方围绕党建案例典型做法开展交流，就“如何发挥党员先锋模范作用”“如何发挥支部战斗堡垒作用”进行研讨，互相学习借鉴，共同提高。打造人才共育机制，开展技术人员

交流讲座，技术共研，提升技术全面性。推进技能人员技能比武，交叉带教，全方位提升技能水平。打造业务交流机制，业务相关的二级支部积极开展交流学习，进一步推动活动场所共享、互访平台共享、教育培训共享、服务职能共享，实现共建共赢。打造业务提效机制，钻研相关业务领域提质增效，提升过程效率。

4 推进大飞机产业链党建的成效与展望

4.1 经验成效

推进了党建业务深度融合。通过产业链党建共建，将党的政治优势转化为产业链上下游企业间共建共进的合力，形成了“党建搭台、业务唱戏”、党建业务深度融合的良好局面，有效支撑保障复材全年重点难点任务高质量完成。

发挥了党组织优势。产业链党建通过将党组织建在产业链上，立足资源禀赋和产业基础，充分发挥党的政治优势和组织优势，实现党建强、产业兴、发展好的良性循环。

实现了资源整合优化。产业链党建通过搭建党建综合平台，实现了资源共享和优势互补，整合了行业内最新形势资讯、学习交流、业务集成等各类资源的功能，为链上企业提供了便捷高效的服务。推进了服务效能提升。产业链党建依托现有党组织保障功能，解决了产业链断点、供应链堵点、创新链卡点等问题，推动了产业需求有效对接、资源有效统筹、项目有效落地。推进了人才队伍建设。产业链党建聚焦复材关键环节、关键领域开展人才共育，通过技能比武、交流分享等形式全方位培育人才，有效提升链上企业核心竞争力。

5 结语

未来，复材中心党总支需进一步思考与非公企业产业链党建工作方向。本次产业链党建的实践均体现在与产业链上下游国有企业之间的合作。国有企业在党建引领、党组织覆盖等方面有天然优势，因此能产生良好工作成效。然后，非公企业在党建工作方面的经验积累、组织建设和工作成效明显不及国有企业，如何与非公企业开展高质量的产业链党建工作是后续需思考的方向。

【参考文献】

- [1]白廷辉.感悟思想伟力,奋力开创国资国企改革新局面[J].上海国资,2023(3):6-10.
- [2].蔡志强.党建制度改革的基础与实践动力[J].思想政治工作研究,2014(4):24-26.
- [3]陈晓华.从党建视角探索新时代国企高质量发展的实现路径[J].理论探索,2019(3):33-36.
- [4]车文彬,董佳霖,李昕.“支部解题”机制激活党建“芯”动力[J].当代电力文化,2021(4):93.
- [5]郝鹏.坚持用高质量党建引领中央企业高质量发展[J].人民论坛,2019(12).

作者简介：宋颀（1994.12—），男，上海市，毕业于华东师范大学，目前就职于上海飞机制造有限公司复合材料中心综合管理部党建室，任职企划干事（主管级），职称为助理政工师。

新形势下加强国有企业党风廉政建设的重要性

高锐丹

深圳市地铁商业管理有限公司, 广东 深圳 518000

[摘要]伴随经济社会的发展及改革不断地深化, 国家经济发展中, 国有企业扮演着关键角色。党风廉政建设是推动国有企业良性发展的关键一环, 与企业的政治生态及经营效益息息相关。通过对新形势下国有企业党风廉政建设重要性展开相关分析, 查摆当前面临的实际问题, 且给出切实可行的强化举措。研究表明, 加强党风廉政建设可促进企业治理水平进步, 防控廉政相关风险, 更能带动企业可持续性成长, 保障国家经济的安全格局。

[关键词]国有企业; 党风廉政建设; 新形势; 反腐倡廉; 企业治理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16664

中图分类号: D262

文献标识码: A

The Importance of Strengthening the Construction of Party Conduct and Clean Governance in State-owned Enterprises under the New Situation

GAO Ruidan

Shenzhen Metro Commercial Management Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: With the continuous deepening of economic and social development and reform, state-owned enterprises play a key role in the development of the national economy. The construction of Party conduct and clean governance is a key link in promoting the healthy development of state-owned enterprises, and is closely related to the political ecology and operational efficiency of the enterprises. By conducting relevant analysis on the importance of building a clean and honest government in state-owned enterprises under the new situation, identifying the practical problems currently faced, and providing practical and feasible measures to strengthen them. Research has shown that strengthening the construction of party conduct and clean governance can promote the progress of corporate governance, prevent and control risks related to clean governance, promote sustainable growth of enterprises, and ensure the security pattern of the national economy.

Keywords: state-owned enterprises; Party conduct and clean governance construction; new situation; anti-corruption and promoting integrity; corporate governance

引言

在新时代所形成的背景中, 国有企业正面临经济转型升级、全面深化改革的双重压力, 党风廉政建设的重要性渐趋凸显。国有企业身为国家经济的中坚力量, 其廉洁自律情形直接影响企业的形象及经济效益。部分国有企业在管理运作当中出现的腐败及不正风气, 严重危及了企业的良性发展以及公众的信赖。因此, 深度探究新形势下强化国有企业党风廉政建设的重要意义, 研究现存问题并拿出改善方案, 具有显著的现实及理论价值。

1 国有企业党风廉政建设面临的主要挑战

当前, 我们要清醒认识到, 国有企业发展不能片面强调经济效益, 忽略企业党风廉政建设存在的诸多问题, 有部分企业党组织战斗力与凝聚力欠佳, 党内监督落实欠佳, 引发廉政风险难以进行有效管控。个别领导干部的廉洁自律意识十分淡薄, 权力的运行缺少有效的约束, 容易催生腐败行径。制度执行存有一定的偏差, 部分规定落入形式窠臼, 未有刚性的约束力度。外界环境错综, 利益牵扯盘互交错, 使廉政建设面临严峻考验, 这些问题导致党的形象受损, 国有资产流失, 企业利益受损。已然制约到企业的健康发展, 还波及了党和国家的正面形象^[1]。

2 国有企业党风廉政建设的重要性

2.1 党风廉政建设是确保国有企业坚持正确政治方向的根本保障

国有企业作为国家经济的核心支柱, 承担着促进经济发展与社会进步的重大使命。与此同时面临的风险也相应增多, 仅仅依靠个人自律抵御权利的诱惑难度较大, 各种违规操作和腐败问题都会给公司的健康发展带来诸多负面影响。因此, 国有企业中党风廉政建设起到的首要作用, 是保障企业始终朝着正确的政治方向迈进。这绝非只是一种政治责任, 更是保障国企健康发展的前置要素。依靠推进党风廉政建设进程, 国企可精准把控政治方向, 全面落实党中央相关的决策部署, 切实防范与纠正偏离党的方针政策的行径。正确的政治方向堪称国有企业发展的灵魂与活力催化剂, 只有使政治上的清醒坚定得以维系, 企业方能维持活力和创新动力。党风廉政建设突出了党员干部政治素质及廉洁自律的要点, 增进“四个意识”认知、坚定“四个自信”追求、做到“两个维护”到位, 保证企业全体党员干部在思想、政治、行动上跟党中央达到高度一致。

2.2 党风廉政建设有助于提升国有企业管理水平

完整的党风廉政建设体系绝非仅为反腐倡廉的工具,

更是助力企业治理水平提升的关键支撑。采用严格落实党风廉政责任的制度,界定党委、领导班子在廉政建设中的主体责任范畴,可促进企业管理实现制度化与规范化。完备的监督考核机制,切实促进企业内部权力公开透明地运行,减少腐败现象以及资源的浪费,以此达成资源的合理配置,实现运营效率上扬。同时,具备廉洁高效特点的管理环境可增强员工责任感、归属感,带动企业文化走上健康发展之路,党风廉政建设推动形成领导以科学决策、管理按严格规范、执行具强大效力的管理体系,增强企业应对复杂市场状况及风险挑战的应变水平^[2]。

2.3 党风廉政建设是防范和化解国有企业腐败风险的关键手段

随着国有企业的快速发展,在项目管理、招标采购、安全监管、人事财务等重点关键敏感环节,均存在着腐败风险。然而,腐败成了拖累国有企业健康发展的棘手病症,极大地破坏企业形象并干扰资源配置效率。党风廉政建设成为防范及治理腐败的有效工具,起到了无可替代的重大作用。经由构建健全的监督制度和风险防控架构,加大纪检监察及内部审计力度,可切实察觉并纠正腐败行径。同时,维持“严”的主导调性,助力权力实现公开透明化运行,缩小寻租的活动空间,是减少腐败风险的核心举措。提升对关键岗位及重要环节的监督水平,实施廉政风险点排查行动,创建多阶段的风险防控架构,增强对党员干部的教育及警示,稳固防范贪腐现象的思想壁垒,提高其廉洁自律的认知水平。此外,完备举报机制,鼓励员工、群众加入监督行列,集聚全社会反腐的整体力量,推动企业实现良性运转。

2.4 党风廉政建设营造风清气正的企业文化环境

党风廉政建设中,廉洁文化建设是核心内容之一,是助力国有企业实现健康可持续发展的关键支撑。廉洁文化不仅仅属于道德规范范畴,也是一种价值引导与行为守则,它借助润物细无声的途径,左右员工的思想观念与行动抉择。作为国家关键经济支柱的国有企业,其廉洁文化的建设显得极为关键,以积极态度弘扬廉洁奉公与忠诚担当的价值观。

企业领导层应成为廉洁文化培育的起点,领导干部应当树立模范带头形象,靠自身言行成为廉洁楷模。企业要进行形形色色的廉政及警示教育活动,依托案例剖析,推动员工增进廉洁自律意识。同时,举办廉政文化相关活动,宣传廉洁典型事例,培育崇廉拒腐的良好风尚。企业要结合自身实际情形,筹划切实可行的文化建设方案,把廉洁文化融入企业管理、考核与激励的机制中,让其成为员工日常工作与生活的关键指引^[3]。

透明公正的管理机制与廉洁文化相互依托、相辅相成。权力运行透明化、制度执行公平化可有力阻止不正之风和腐败现象出现,强化员工对企业管理的信任水平,增强团队的团结凝聚力与战斗活力。纯净良好的企业文化显著提高了员工的士气和工作效能,也强化了企业的社会责任意识与正面形象。该文化建设为国有企业构筑起牢固的道德基础与精神依托,是推动企业持续稳健发展的关键支撑。

近年来,国有企业纪委通过开展廉洁文化周、纪律教育学习月一系列活动,组织全体党员干部参观深圳监狱、《中国共产党人的家风》档案展等,并打造廉洁图书角、廉洁文化阵地。做实廉洁文化建设,通过内外联动,实现了公司全员廉洁文化学习的全覆盖,以“润物无声”的方式使廉洁遵纪守法的理念扎根于员工内心,使得公司违规违纪员工数量大大减少。

2.5 党风廉政建设推动国有企业高质量发展

国有企业正处在转型升级的紧要阶段,内部监督制衡机制相对薄弱,比如一些国有企业在招标采购、资产招商/租赁、商业项目招商、文化产品仓储等廉洁风险点防范机制体系仍然不够健全,在面对经济环境复杂多变以及市场竞争激烈的双重挑战时,仍存在巨大的挑战。因此,高质量发展成为国企发展核心目标之势已明,而党风廉政建设是保障此目标达成的关键支撑。廉洁高效的管理环境,对企业的创新能力、运营效率及市场竞争力起着直接关联作用。凭借落实全面从严治党要求,国有企业可搭建起科学且合理的治理架构,加强内部控制机制及风险防控本领,保障企业健康、平稳地有效运行。

优良的党风廉政建设推动企业把资源配置优化,降低管理资费,降低浪费与舞弊情形,由此带动经济效益的提升。一个风气良好的管理环境可激发员工的积极主动性与创造力,促进技术与管理的革新进步,增强企业核心竞争力。和谐的廉政环境促进了企业社会信誉与公众形象提升,这能推动投资的引入,还对吸纳与留存高素质人才有益,实现企业发展的良性循环态势。

此外,党风廉政建设推动国有企业进一步强化社会责任感,积极响应绿色、可持续发展的倡导,推动经济效益、社会效益及环境效益融为一体。这种综合式发展模式,能增进企业长远的竞争实力,顺应国家“双碳”目标及绿色转型要求。伴着党风廉政建设的逐步深化进程,国有企业将具备更出色的抵御风险及应对市场变动能力,在国际国内激烈的竞争浪潮中稳步向前,起到国民经济“顶梁柱”的核心功效,实现高质量发展的战略蓝图^[4]。

3 加强国有企业党风廉政建设的对策建议

3.1 强化党组织建设

党组织成为国有企业党的工作坚实的战斗堡垒,为党风廉政建设推进的核心动力。提升党组织建设水准,首先要大力推进党员干部政治理论学习,加大习近平新时代中国特色社会主义思想教育力度,筑牢政治信仰根基。经由定期开展政治学习、专题研讨及警示教育,提高党员干部的政治敏锐性及鉴别能力,增强“四个意识”的敏锐度、坚定“四个自信”的认同感、做到“两个维护”的自觉性。应不断促进廉洁自律意识的养就,让廉政教育走向常态化、制度化,驱动党员干部主动依规守纪。采用典型案例开展警示教育,结合岗位当下实际,开展对廉政风险点的排查防控行动,助长干部抵御腐败风险的实力。此外,应进一步完善党内政治生活,切实执行“三会一课”、民主生活

会及组织生活会各项制度,发挥出党支部战斗堡垒的实际作用,造就有利的政治生态态势。

3.2 完善监督机制

监督机制乃防范与治理腐败的核心要点,国有企业应健全多层次、多样化渠道的监督体系,实现监督的合力凝聚。需增强纪检监察机关的自主性与公信力,做到对党员干部,特别是领导干部的监督全程跟进、不搞形式,实施“一岗双责”制度,表明领导干部属于被监督对象范畴,也充当监督工作责任人。扩充内部审计力度规模,优化审计制度及流程,定期组织风险排查及专项审计活动,若发现问题就立刻予以整改。同时,打造健全的举报投诉途径,使员工、群众的监督途径顺畅,保障举报人员的权益,形成全员投身的监督阵势。继续推进权力与责任清单制度的实施,将权力运行置于制度及程序的严格管束中,实现权力运行公开又透明。加大对重点领域、关键岗位的监督管控力度,采用信息化手段实施实时监控,让权力在公开透明中运行,减少腐败现象出现的几率,营造优良环境,促进企业稳定健康成长^[5]。

3.3 健全制度建设

制度建设是预防腐败的关键基础。国有企业需对现有的党风廉政建设相关制度展开全面梳理,填充制度漏洞及现有缺陷,促进制度体系趋向科学规范。需结合企业当下实际,制定权力运行、财务管理、项目招投标、干部选拔任用等领域全面完善的廉政制度,保证制度全面覆盖且环环有序相扣。当聚焦制度的刚性推行,增强制度落实责任追究机制的效能,避免制度执行软弱无力甚至沦为—纸空文。采用建立严格的考核评估格局,把廉政建设成果纳入干部绩效考评,提升奖惩激励力度,促进制度执行分毫不差。加大制度宣传及培训力度,推动全体员工尤其是领导干部充分弄懂并自觉依照各项廉政制度行事。鼓励企业探索制度创新举措,采用大数据、区块链等先进技术手段,使制度执行的智能化水平上扬,降低人为干预的比重。依靠健全制度架构,架构起不敢沾染歪风、不能实施贪腐、不想陷入腐败的有效屏障,助力企业实现持续稳健发展^[6]。

3.4 加强文化建设,弘扬廉洁文化

廉洁文化成为党风廉政建设的精神支撑与软实力。国有企业应把弘扬廉洁文化当作抓好党风廉政建设的重要切入点。要贴合企业实际及历史背景,挖掘弘扬以廉洁奉公、忠诚担当为内核的优秀传统文化,推举正面标兵,传扬廉洁榜样的突出事迹,形成崇廉慕洁的舆论形势。采用多样化的文化载体与活动形式,诸如廉政主题教育的开展、警示片的播放工作、廉政书籍的读书交流活动等。强化员工的廉洁认知与道德理念,带领员工树立恰当的权力、利益及事业理念,主动抵御歪风邪气及腐败行径。企业应着力营造公平公正、公开透明的企业文化,增强内部沟通、推进民主监督,助力形成正气凛然、昂扬向上的优质工作环境。依托长期的文化

熏陶及环境营造,营造“廉洁为光荣、腐败为可耻”的价值共识氛围,助力企业达成廉洁自律跟高质量发展的有机契合。

3.5 推动信息化建设

现代信息技术进步给党风廉政建设带来新的技术手段选择。国有企业宜主动开展信息化建设,深度采用大数据、云计算、人工智能等技术,让廉政监督实现智能与精准。采用搭建综合数据平台,归并财务、采购、合同、人事等多领域数据内容,实现权力运行全时段的实时监测与异常示警。大数据分析技术可实现对潜在廉政风险点和行为模式的挖掘,增强监督的前瞻眼光与针对效能。智能化系统可支持纪检监察部门快速找出问题、精准实施办案,增强工作效率及透明度。同时,促进监督信息公开共享的开展,提高社会及员工监督参与的活跃度。依托移动互联技术,搭建便利的举报平台与反馈体系,维护群众监督的合法权利。运用信息化技术进行深度赋能,引导廉政建设从“经验管理”过渡到“科学管理”,达成监督全铺开、无死角,打造智慧廉政别样格局,为国有企业的健康发展筑牢坚实技术后盾^[7]。

4 结语

在新形势下,国有企业党风廉政建设的重要性愈发突出,是保障企业健康发展和实现国家经济安全的关键。直面现存的各类挑战,定然要坚守全面从严治党要求,深化制度的改革步伐,推动监督执纪落实,增进党员干部的素质水平,创建风清气绝的政治生态。采用科学有益的策略推行,可助力国有企业达成治理体系和治理能力现代化,助力企业实现高质量的发展,为实现中华民族伟大复兴的中国梦筑牢坚强后盾。

【参考文献】

- [1]张楠,朱毅.新时代国有企业党建中党员的政治忠诚建设研究[J].中外企业文化,2024(11):176-178.
- [2]陶怀利.国有企业党风廉政建设的做法探讨[J].中外企业文化,2024(10):171-173.
- [3]徐绍林.国企纪委助力基层党支部抓好党风廉政建设研究[J].企业文明,2024(9):98-99.
- [4]安然.新形势下加强国有企业党风廉政建设的重要性[J].中外企业文化,2024(8):184-186.
- [5]卮进,赵重懿.试论新形势下加强国有企业项目部党风廉政建设工作有效途径[J].中外企业文化,2023(11):164-166.
- [6]陈强.新形势下加强国有企业党风廉政建设的重要性[J].中外企业文化,2023(11):179-181.
- [7]李芬.新形势下加强国有企业党风廉政建设的几点思考[J].农家参谋,2019(9):266.

作者简介:高锐丹(1994—),女,中南大学,行政管理专业,就职于深圳市地铁商业管理有限公司,从事纪检监察工作。

纪检监察在推进新时代廉洁文化建设中的实践路径研究

邹 颖

中石油昆仑燃气有限公司江苏分公司, 江苏 南京 223800

[摘要]新时代背景下,全面从严治党向纵深发展,廉洁文化建设作为其中关键一环,对净化政治生态、强化思想防线意义深远,纪检监察凭借制度构建、监督革新、教育引导等举措,深度赋能廉洁文化融入治理实践,此文结合典型案例与政策要求,提炼纪检监察在制度优化、监督模式拓展、文化传播创新等方面的经验,探寻廉洁文化长效建设路径,推动党风政风与社会风气持续向好。

[关键词]纪检监察;廉洁文化;制度建设;监督创新;协同治理

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16662

中图分类号: D26

文献标识码: A

Research on the Practical Path of Discipline Inspection and Supervision in Promoting the Construction of Clean and Honest Culture in the New Era

ZOU Ying

Jiangsu Branch of PetroChina Kunlun Gas Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 223800, China

Abstract: In the context of the new era, the comprehensive and strict governance of the Party is developing in depth, and the construction of a clean culture is a key part of it, which has profound significance for purifying the political ecology and strengthening the ideological defense line. Disciplinary inspection and supervision rely on measures such as institutional construction, supervision reform, and educational guidance to deeply empower the integration of clean culture into governance practice. This article combines typical cases and policy requirements to extract the experience of disciplinary inspection and supervision in institutional optimization, supervision mode expansion, cultural dissemination innovation, etc., explore the long-term construction path of clean culture, and promote the continuous improvement of Party conduct, political conduct, and social atmosphere.

Keywords: discipline inspection and supervision; clean and honest culture; institutional construction; supervise innovation; collaborative governance

引言

新时代全面从严治党战略持续推进,廉洁文化建设成为国家治理现代化与党的自我革新的重要抓手,尽管学界已关注廉洁文化与纪检监察的关联,但在具体实施路径、机制融合等方面仍有待深化,本文聚焦纪检监察在廉洁文化建设中的实践探索,系统剖析其在制度完善、监督方式创新、文化培育等维度的作为,旨在构建兼具系统性与推广性的实践框架,为新时代廉洁文化建设提供理论依据与实践指引。

1 纪检监察与廉洁文化建设的内在关系

1.1 廉洁文化的内涵及其在新时代的定位

廉洁文化是以崇廉拒腐、尚俭戒奢为价值内核,融合制度约束与道德规范的行为准则体系,既是涵养党风政风的精神源泉,也是推进国家治理现代化的文化基石,新时代赋予廉洁文化更丰富的内涵,其核心涵盖坚定的政治信仰、清廉的从政操守、严明的纪律观念和向善的社会风尚,要求党员干部在权力行使、个人修养、家庭建设中坚守廉洁底线,在社会主义核心价值观的引领下,廉洁文化与国家层面的价值目标、社会层面的价值取向、公民层面的价值准则相互呼应,构建起立体多元的价值网络,为提升国家治理效能注入精神动能。

1.2 纪检监察的职能演变与功能重塑

纪检监察作为党内监督的关键制度,其职能已从单纯的腐败惩治向预防治理并重转变,传统监督模式以“事后问责”为主,而新时代更强调风险预判与过程管控,注重从源头上遏制腐败滋生,随着纪检监察体制改革深化,纪律监督、监察监督、派驻监督、巡视监督形成有机衔接的全方位监督网络,各级纪检监察机关持续推动监督触角向基层延伸、向日常渗透,通过明确责任清单、细化职责分工,有效解决责任落实虚化、执行偏差等问题,在此过程中,纪检监察突破封闭化、单一化的传统模式,转向开放协同的治理格局,强化系统性思维与风险防控意识,为廉洁文化建设提供制度保障与规范支撑。

1.3 二者融合的理论逻辑与实践必要性

廉洁文化建设与纪检监察紧密相连、协同共生,二者在目标导向、运行机制与功能作用上呈现高度契合,随着廉洁文化建设向纵深推进,纪检监察需进一步拓展职能边界,既要强化制度刚性约束,更要发挥价值引领效能,纪检监察凭借贴近政策执行一线的天然优势,能够在监督实践中精准识别问题、纠偏扶正,其制度执行的严肃性与权威性,有助于推动廉洁理念在基层社会落地生根,在实践路径上,二者融

合应着力实现从“问题整治”到“生态涵养”的跨越，贯通纪律教育、制度落实与文化培育的全链条，构建“行为规范约束、制度体系保障、文化价值认同”三位一体的长效机制，从而全面提升反腐倡廉工作的系统性、精准度与实际成效。

2 制度保障：强化廉洁文化建设的制度支撑

2.1 完善制度体系构建廉洁文化框架

廉洁文化建设的深入推进，离不开制度体系的刚性支撑与价值引领，近年来，我国围绕党风廉政建设构建了以《中国共产党纪律处分条例》《监察法》《中央八项规定》为核心的制度框架，初步形成了覆盖监督、执纪、问责全流程的法规体系，然而，制度执行中仍存在碎片化现象、适用边界模糊及文化引领不足等问题，制约了廉洁理念向行为自觉的转化，制度设计需在保持法律效力的基础上，强化文化渗透功能，将廉洁价值理念、职业伦理规范等软约束嵌入制度文本，通过“刚柔并济”的方式推动廉洁意识内化，例如，在公务接待、公车管理等日常制度中，除明确禁止性条款外，可增设“崇廉尚俭先进典型表彰”“廉洁履职积分激励”等正向引导机制；在干部选拔任用制度中，将廉洁考核结果与晋升挂钩的同时，纳入“家风建设”“道德评议”等文化维度考量，通过这种“禁止性规范+价值性引导”的双重设计，使制度不仅成为行为底线的“警戒线”，更成为廉洁文化传播的“载体”，从顶层设计层面构建兼具权威性与感染力的制度体系，推动廉洁要求从外在约束转化为内在自觉。

2.2 建立权力运行制约与监督机制

廉洁文化的制度保障需聚焦权力运行的规范与监督，当前在工程建设、财政资金分配、人事管理等重点领域，正逐步构建以“制度防火墙”为核心的权力制约体系，着力填补制度漏洞，防范“权力寻租”现象，权力清单和责任清单制度的构建，是实现权责对等、程序透明的重要手段，通过明晰岗位职责边界，让权力运行更具清晰度与可控性，强化制度执行力与问责机制亦为关键，需通过建立责任倒查机制、动态监督反馈机制和结果通报制度，保障制度“立得住、行得通、管得严”，唯有让制度约束真正“长牙带电”，将制度执行贯穿监督全流程，方能为廉洁文化建设提供刚性支撑，杜绝制度“空转”或“变通执行”的情况。

2.3 推进制度执行与文化引导协同发力

制度的生命力源于执行，而执行效能与文化认同密切相关，在廉洁文化建设中，单纯依赖制度硬性约束难以达成长效，需与文化引导形成协同合力，一方面，借助制度规范党员干部行为习惯，使其在潜移默化中树立纪律意识与规矩意识；另一方面，推动制度精神向群众层面拓展，将制度要求转化为社会大众认可并践行的行为准则，通过制度宣传教育、案例通报、公务行为示范等方式，提升制度的知晓度与认同感，促使群众在日常生活中自觉遵守廉洁规范，同时，需将文化引导融入制度执行各环节，尤其

在干部培训、组织生活、考核评估中强化廉洁理念的渗透力与感染力，切实达成以文化塑制度、以制度促文化的双向互动，推动廉洁文化制度体系向纵深发展。

3 监督创新：纪检监察方式的实践探索

3.1 强化日常监督、提升监督常态化水平

制度的生命力在于有效执行，而执行效果与文化认同紧密相连，廉洁文化建设若仅依靠制度的硬性约束，难以实现长效性，需与文化引导形成协同效应，一方面，通过制度规范党员干部的行为模式，使其在日常浸润中逐步树立纪律意识和规矩意识；另一方面，将制度蕴含的精神向群众层面延伸，把制度要求转化为社会大众普遍认可并主动践行的行为准则，可通过开展制度宣传教育、通报典型案例、发挥公务行为示范作用等途径，提升制度的知晓度和认同感，促使群众在日常生活中自觉遵循廉洁规范，此外，需将文化引导贯穿于制度执行的各个环节，尤其在干部培训、组织生活、考核评估等工作中，增强廉洁理念的渗透力和感染力，真正实现以文化滋养制度、以制度促进文化的良性互动，推动廉洁文化制度体系不断向纵深发展。

3.2 推进科技赋能监督手段现代化

信息技术革新为纪检监察注入智能化动能，纪检监察借助大数据、人工智能及云计算等技术，搭建信息化监督平台，整合财政、审计、人事等多领域数据资源，通过数据协同分析与智能预警机制，实现对干部经济活动、工程招投标、财务收支等关键领域的动态监控，“智慧纪检”系统的构建，将问题线索追踪、监督态势可视化、执纪流程标准化有机融合，显著提升监督效能与风险预判能力，同时，在执纪审查环节嵌入技术手段强化透明度，如运用在线留痕系统、全程记录审查轨迹、开通监督事项公开查询功能，让权力运行全程可追溯、可监督。科技与监督的深度融合，既优化了资源配置，又提升了监督精准度与公信力，为廉洁文化建设筑牢数字基石。

3.3 完善监督闭环与反馈机制

提升监督效能需构建“发现-处置-整改-反馈”的完整闭环机制，建立问题线索全周期跟踪管理体系，对每条线索实施登记、流转、核查、结案的闭环管控，杜绝线索积压或遗漏现象，问题查实后，明确整改责任主体与时间节点，通过动态督办、定期回访及整改评估，防止“表面整改”“敷衍整改”，同时，完善监督成果公开机制与问责联动机制，分级分类通报处理结果，增强监督透明度与威慑力，并将整改成效纳入年度考核与干部任用体系，强化监督刚性约束，通过闭环管理模式，推动纪检监察责任落地见效，为廉洁文化建设提供制度保障。

4 文化培育：廉洁文化教育机制创新

4.1 打造多层次廉洁教育体系

廉洁教育是廉洁文化建设的关键抓手，需依据不同群体特征构建差异化教育体系，针对党员干部，围绕岗位廉

政风险点,综合运用专题培训、警示教育、廉政谈话等多种方式,强化纪律观念与廉洁自律意识;面向青少年及社会大众,创新采用寓教于乐的方式,推进廉洁文化进学校、社区、企业,实现廉洁理念的早期培育与广泛传播,在基层实践中,充分激活各类宣传载体效能,依托廉洁教育示范基地、主题文化广场、图文展览等阵地,打造沉浸式廉洁文化场域,让崇廉尚洁的价值理念融入社会生活肌理。

4.2 弘扬先进典型构筑价值引导

榜样力量是廉洁文化传播的重要载体,推进廉洁文化建设,需强化先进典型的示范效应,通过选树廉洁从政、奉公为民的干部楷模,以榜样力量凝聚价值共识,教育内容设计上,既要深化以案示警、以案促治的警示教育,以反面案例筑牢思想防线,也要注重挖掘基层一线的鲜活事迹,用“身边人、身边事”传递廉洁精神,增强教育的感染力与贴近性,通过正反案例的对比教育与基层典型的示范引领,推动廉洁文化从具象展示向价值内化转化,切实提升教育实效。

4.3 利用新媒体拓展传播阵地

在数字传播浪潮下,廉洁文化建设需主动拥抱新媒体变革,运用微视频、动漫、H5等多媒体形态,增强内容的吸引力与传播效能,依托微信、抖音、快手等社交平台搭建互动传播矩阵,实现廉洁文化从单向推送向双向互动的模式转变,内容创作注重多元化表达,融入地方方言、本土故事与场景化叙事,拉近与受众的情感距离,新媒体平台凭借传播速度快、覆盖范围广、互动性强的特点,不仅扩大了廉洁文化的受众圈层,更激发了全社会参与反腐倡廉建设的内生动力。

5 协同联动:推进多元参与机制建设

5.1 发挥党委主责作用构建协同机制

廉洁文化建设是一项系统工程,需充分发挥党委的领导核心作用,构建“党委统筹、纪委专责、部门协同”的工作架构,党委将廉洁文化建设纳入党建工作总体布局,通过细化考核指标、强化述职评议、开展专项督查等方式压实责任,纪委聚焦主责主业,强化监督执纪问责,推动监督与教育、管理深度融合,同时,建立跨部门协调机制,整合宣传、教育、人事、审计等部门资源,促进廉洁文化建设与党建工作、意识形态管理、基层治理同频共振,形成协同推进的工作合力。

5.2 推动单位、社会、家庭多元主体共建

廉洁文化培育需要单位、社会、家庭多方协同发力,单位作为廉洁文化建设的核心阵地,应完善内部教育、制

度执行与监督机制,营造清正廉洁的工作氛围;社会组织与志愿者队伍积极参与反腐倡廉宣传、监督反馈与道德倡导,构建社会化监督网络;家庭作为干部廉洁教育的重要源头,将家风建设融入廉洁文化体系,弘扬廉洁齐家理念,推动家庭助廉与个人自律有机结合,形成“家庭助廉、单位促廉、社会倡廉”的良性循环。

5.3 建立群众参与和社会监督机制

廉洁文化建设的深化推进,依赖群众的深度参与和社会的广泛监督,需进一步拓展监督渠道,例如设置“廉情观察点”、优化网络举报平台、开通监督专线,鼓励群众积极提供问题线索,建立健全举报奖励和保护机制,既保障举报人合法权益,又激发群众参与监督的热情与信心,同时,完善监督成果社会反馈机制,及时公开案件查处、整改落实、责任追究等情况,主动接受群众监督评议,通过搭建多元监督平台、强化制度保障,激活群众监督活力,构建全社会共同参与的廉洁文化建设格局。

6 结语

在新时代廉洁文化建设进程中,纪检监察凭借制度优势、职能特性和实践效能,发挥着核心支撑作用,通过制度体系完善、监督手段创新、文化价值引导与多元主体协同,逐步探索出系统且可操作的实践路径,展望未来,需持续优化监督制度设计,深化信息技术融合应用,提升廉洁文化传播效能,推动纪检监察与廉洁文化建设深度融合、协同发展,为营造清朗政治生态和社会环境注入持久动力。

[参考文献]

- [1]张阳.新时代中国共产党纪律建设研究[D].吉林:吉林大学,2020.
- [2]李贤,赵晨明,李胜振,等.新形势下加强基层企业纪检监察体系建设的思考[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(10):51-53.
- [3]宋晋杰.供电类国有企业纪检监察工作的困境及对策研究[D].广西:广西民族大学,2023.
- [4]陈佳欢.M市纪检监察机关监督问题及对策研究[D].黑龙江:黑龙江大学,2024.
- [5]幸福平.提升国有企业纪检监察质效的思考与对策[J].石油商技,2024,42(5):86-90.

作者简介:邹颖(1991.4—),女,毕业院校:南通大学,学历:本科,所学专业:日语,当前就职单位:中石油昆仑燃气有限公司江苏分公司,职务:纪检监察岗经理,所在职务的年限:3年,职称级别:中级经济师、中级政工师。

刍议电动新能源汽车的费用管控与应用

刁濂臣

山东聊城烟草有限公司, 山东 聊城 252000

[摘要]随着新能源汽车持续推广和宣传力度加大, 车辆使用规模空前增加, 如何加强车辆运行管理和费用管控成为当前一个重大课题。文章通过引入研究背景, 分析存在的相关问题, 结合工作开展实际情况, 提出相关的意见和建议, 希望能对存在类似情况的单位起到一定的借鉴作用。

[关键词]费用管控; 降本增效; 新能源汽车

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16688

中图分类号: F42

文献标识码: A

Discussion on Cost Control and Application of Electric New Energy Vehicles

DIAO Lianchen

Shandong Liaocheng Tobacco Co., Ltd., Liaocheng, Shandong, 252000, China

Abstract: With the continuous promotion and publicity of new energy vehicles, the scale of vehicle use has increased unprecedentedly. How to strengthen vehicle operation management and cost control has become a major issue at present. The article introduces the research background, analyzes the relevant problems, and proposes relevant opinions and suggestions based on the actual situation of the work, hoping to provide some reference for units with similar situations.

Keywords: cost control; reduce costs and increase efficiency; new energy vehicles

1 研究背景

为进一步强化降本增效, 实现新能源汽车的规范管理和日常运行, 中央发布《国管局 中直管理局关于做好中央和国家机关新能源汽车推广使用工作的通知》(国资管〔2024〕197号)提出加大新能源汽车配备力度、统筹新能源汽车采购比例、严格新能源汽车配备标准、优化新能源汽车使用环境、加强组织宣传和宣传引导等方面, 说明在中央层面开始对新能源车辆进行规范。为进一步加强新能源汽车的推广和使用, 财政部 税务总局 工业和信息化部发布《关于延续和优化新能源汽车车辆购置税减免政策的公告》, 规定2024年1月1日至2025年12月31日购置新能源汽车可享受全额免征车辆购置税, 每辆新能源乘用车免税额上限为3万元, 2026年1月1日至2027年12月31日, 购置税减免幅度调整为减半征收, 每辆新能源乘用车减税额上限为1.5万元。在车船税政策方面, 对排量1.6升及以下且在燃油消耗标准内的节能汽车, 车船税减半征收, 纯电动商用车、插电式混合动力汽车、燃料电池商用车等新能源汽车直接免征车船税, 继续对新能源汽车的购置税进行减免和优惠, 国家从税收政策等方面加大了购置新能源汽车的优惠力度。同时, 采用以旧换新补贴, 报废国三及以下排放标准的燃油乘用车或2018年前注册的新能源车, 并购买新能源汽车的个人消费者, 可获最高1万元补贴, 若购买2.0升及以下排量燃油车, 补贴为7000元。

根据公安部2025年1月17日发布的最新统计, 截止2024年底, 全国新能源汽车保有量为3140万辆, 占汽车

总量的8.9%。其中2024年新注册登记新能源汽车1125万辆, 占新注册登记汽车数量的41.83%, 与2023年相比增加382万辆, 增长率为51.49%, 从2019年的120万辆到2024年的1125万辆, 呈现高速增长态势。来自中国汽车工业协会的数据显示, 从2020年到2023年, 中国新能源车(含乘用车与商用车)渗透率从5.4%攀升至31.60%, 预计2024年将接近40%。随着渗透率的持续提升, 新能源车使用逐渐深入人心, 其意向购买用户已与燃油车旗鼓相当。

新能源汽车政策的落实, 反映出我国政府对能源问题的高度重视, 其效应将会进一步放大, 但就如何将新能源车实现降本增效目标落到实处, 还有很长一段路要走。实现精益物流、绿色低碳循环经济发展, 将我国高质量发展目标进一步深化, 费用管控问题显得尤为重要。

2 目前管理中存在的问题

尽管新能源汽车相对于燃油车辆而言, 在能源消耗、环境保护等方面具有一定独特性的优势, 但是各个运营单位对于新能源车辆性能的了解、使用等方面还存在一定的认识不足。在基础设施的配备、政策的协同、政策落实实施的监管等方面, 还存在较大的差距。

2.1 人才问题

从整个社会角度来看, 具备车辆保养维护、技术研究、技术开发及实施等方面的人才略显不足。据工信部《制造业人才发展规划指南》预测, 到2025年, 新能源汽车领域专业人才缺口将达到103万。在此背景下, 车企“抢人”

现象十分突出，车企“抢人”策略已从高薪挖角转向系统性布局，其中小鹏汽车宣布扩招 6000 人，小米创始人雷军以千万年薪招揽 AI 顶尖人才，比亚迪则通过海外市场扩张强化国际人才储备，以应对人才缺口问题。

2.2 费用管控方面的问题

新能源汽车费用管控方面也存在不足，管理及运行机制上亟待建立和完善，车辆运行费用归集、涉及的费用项目，缺少统一的口径和标准。基层驾驶人员对车辆的性能认识不足，对于新能源车辆的运行缺少经验，缺乏管理的积极性、主动性。另外，对于新能源汽车在使用过程中，缺少相对科学合理的定额标准，无法对新能源汽车使用过程中进行监督考核，导致相当比例的车辆运行存在粗放管理的问题。

2.3 安全性能方面的问题

在设备运行风险管控等方面也存在较大的不足。比如用电频次如何设定，用电安全问题如何解决，是不少运营企业非常关注的问题。由于新能源汽车相对燃油车辆，在技术成熟度方面还相对落后，新能源汽车自燃问题、充电设备漏电、连电问题，不胜枚举，应当做好安全防护、维护保养等方面的基础性工作，才能降低安全风险。

2.4 车辆保险费、维修问题

车险费用奇高，技术溢价与维修垄断的双重挤压。根据杭州特斯拉服务中心数据显示，Model y 高性能版在未出险的情况下次年保费仍上涨了 23%。零配件技术溢价，宁德时代电池组更换费用可达车价的 40%，激光雷达单颗维修费破万，隐藏式把手维修成本是传统车型的 3 倍。车企维修垄断，新势力直营钣喷中心工时费比传统 4S 店高出 60%，原厂配件价格达到行业标准 2~3 倍，形成“车企-险企”的闭环。

2.5 充电网络等基础设施问题

目前，新能源汽车充电站逐年增加，截止 2021 年 8 月末，全国新能源汽车充电桩数量为 141.60 万个，其中公共充电桩占比 39.5%，民间充电桩占比 60.5%。但是，还存在不少问题，主要是在充电站的分布情况上，大多数充电站都集中在城市中心或者商业区，离居民区较远，而且，在充电站的性能上也存在不稳定、不兼容问题。另外，外部充电桩的运行中，收费标准也是影响费用管控的重要方面，根据统计数据反映，充电费用除了能源消耗本身的费用，还有服务费等相关费用，经常使用外部充电设备，无疑会加大车辆运行成本。

综上所述，从全社会来看，新能源汽车的推广和宣传只是一个方面，更为重要的是新能源汽车使用单位，应当进一步梳理运行机制和优化管理流程，才是当务之急。

3 采取措施进行优化

3.1 运行机制的架构

降本增效是每个经营单位的终极目标，也是各个单位

的不懈追求。如何在现有基础上，通过重新流程再造，优化运行机制和管理机制，从制度、体制层面完善新能源车辆的运行及管理。

3.1.1 指标的设定与分析

从车辆运行方面来看，可以把单车能耗作为分析指标，通过设定能耗标准，将实际能耗与标准能耗进行对比，持续动态地分析，并找出差异，分析差异存在的原因。在企业实际运行过程中，可以选择行业内对标标的形式，设定标杆企业，确定中值，也可以通过制定行业运行标准，及时动态地分析存在的差距和不足。

3.1.2 设定各个运行节点及相关职责

如管理层从整体上关注的是费用的发生情况，各个时期的变化情况如何，主要为新能源车辆的费用管控人员配备提供最有利的运行环境。中层管理人员的主要职责是连续动态地掌握车辆运行相关信息，加强人员日常培训、运行监管、充电设施设备的日常维护等方面。操作层面的主要职责是负责费用管控的落地应用，从充电时间设定、充电频次、充电设备的日常维护和保养等方面开展工作。在操作层面，可以通过选拔责任心强，对各项技术性能指标理解能力较好的驾驶人员负责车辆的日常运行、业务知识培训等活动。定期开展技能沟通交流、技能比武等活动，通过“比学赶超”，壮大班组、部门技术力量，进而找到管理中存在的差距和不足，不断提高驾驶人员的整体业务技能。

3.1.3 标准化信息数据的生成

通过设定日常监管项目的表格标准形式，由专门人员连续登记相关信息，如日常充电记录表、巡检记录表、日检记录表、出行日志等。通过优化表格等相关数据信息，持续登记相关信息，及时掌握车辆运行方面第一手资料，为管理层决策提供详实的基础数据。通过规范日常管理，设定“一车一桩”运行模式，利用充电卡、手机 APP 小程序，合理控制车辆充电次数，减少无序充电、盲目充电，减少能源消耗。

3.1.4 在现有基础上，考虑信息化监管手段的应用

通过配置与单位运行相适应的信息系统，可以适时动态地掌握车辆设备的运行状况、电池利用及损耗情况相关的数据，利用信息化手段，创造出最大的价值。

3.2 优化费用管控的运行措施

3.2.1 充电时间的设定

通过采用谷电充电、错时充电，可以最大限度地减少单位能源价格。目前，正常电价为 0.6~0.8 元/kwh，通过谷电充电，可以节约能源消耗 30%~50%。同时，可以结合配送业务间隙“碎片化补电”，如 30 分钟快充补电至 50%。通过深入分析不同时段、不同季节充电产生的费用差异，分析其原因，找到科学合理的解决方案，最大限度地实现降本增效。

3.2.2 动态路线与载重匹配

通过智能调度终端,采用 AI 算法优化配送线路,减少车辆空驶率和迂回路径,可以降低能耗 10%~15%。同时,通过建立载重与电耗关系曲线,如 5 吨载重时电耗 1.4kwh/km,3 吨时 1.2kwh/km,优先安排满载车辆执行长距离任务。

3.2.3 驾驶行为与车辆维护

经营单位可以通过具有资质的第三方招标代理机构或自行招标方式,选择确定培训机构,通过有针对性地对驾驶员开展风险防范和操作技能等方面的培训,不断提高驾驶人员的业务素质和风险防范意识。实行全流程管控,在行驶前,通过日检检查车辆相关设施是否完好,避免在驾驶过程中产生故障,以免影响配送业务。在车辆行驶过程中,采用平稳加速/减速等方式,减少能源耗费,急加速电耗增加 20%,通过判断路况减少制动,可提升续航 10%~15%。在每日收车后,及时登记车辆行驶日志,查看车辆状况,确保收车安全。同时,加强电池健康管理,通过 BMS(电池管理系统)、监控 SOC(电量)、SOH(健康度),避免过度充电/放电,电池寿命可以延长 20%。通过定期校准电池容量(每 3 个月一次),确保电耗数据的准确性。通过设定保养里程标准,使车辆维护保养有据可依,实现合理保养,规范车辆出行安全。

3.2.4 基础设施与政策协同

通过光储充一体化设备的配备,在物流配送中心安装光伏,日发电量可覆盖 30%~50%的充电需求,实现自主充电、自主管控、费用节约的目标,合理利用单位的空间,最大限度地节约能源消耗。另外,结合国家推广新能源汽车的应用,广泛了解节能减排相关方面的政策,用足用活相关政策。

3.2.5 充电设施的维护

目前,电动新能源汽车充电设施主要为充电桩,分为普通充电桩、快速充电桩两类,可以根据配送业务量选择不同的充电方式。不论何种方式,关键是要确保充电设施的安全性,通过安排一车一桩、充电中巡检制度、日检登记制度等,可以大幅度减少充电设施损耗等有关的风险。同时,由于车辆充电过程极易受到恶劣天气的影响,风雨雷电等均可能产生较大的影响,建议将新能源充电设施置于专用的充电车棚下面,可以减少恶劣天气产生的影响,减少不良天气对充电桩产生的损坏。在建设充电桩时,应当通过科学合理的技术、资金、人力资源等方面的论证,确保充电桩的各项技术指标符合企业发展的需要,合理配置充电资源。在充电桩安装实施过程中,应当确保充电桩的位置应当地势相对较高,免于积水对充电设施产生连电

漏电,以免带来安全隐患,影响到相关人员的身心健康。

3.3 政策监管体系的建立和完善

政策监管体系的建立和完善,需要补贴机制与市场秩序的协同重构。首先,需建立全国统一的新能源车险定价模型、充电设施服务费指导区间等,让相关费用更加透明。其次,地方监管政策应当先行。主要是对新能源车的相关配件的价格进行公示,对违规收费情况实行媒体曝光。第三,通过制定政策,确保充电站等基础设施的建设。采取优惠政策,科学合理地引导资本向充电站等基础设施建设方面进行转移,在投资、融资方面,提供资金、信贷优惠,加大基础设施的建设力度,不断完善机制运行与监管。同时,将保费透明度纳入补贴考核指标,推广“技术数据开放+第三方维修准入”模式,建立跨部门协同监管机制。

4 经济效益和社会效益分析

通过新能源车辆费用管控及流程的优化,其经济效益是显而易见的。通过运行机制建立和完善,有利于实现企业各个层级职责明确、权责清晰、运转科学,按照流程设置保障新能源车辆运行顺畅。通过加强日常运行监管,从基础措施保障方面,保证各个业务环节及业务活动可以取得更大的经济效益,延长车辆的使用寿命。从社会效益角度看,一个企业先进的管理经验的推广及应用,是值得借鉴的,可以产生管理方面的乘数效益,节省整个社会的能源耗费,最大限度地减少铺张浪费,真正做到降本增效的目标。

政策落实实施后,预计到 2035 年,纯电动汽车的普及将显著降低交通领域碳排放。通过以旧换新和税收优惠,消费者购车成本降低,加速燃油汽车淘汰,推动循环经济发展,进一步将高质量发展落到实处。

[参考文献]

- [1]史明松,曲强,呼家企.新能源汽车驱动电动机技术创新及对搅拌摩擦焊行业的影响[J].汽车工艺师,2024(6):24-27.
 - [2]陈文堆.新能源汽车故障维修方法及关键技术分析[J].产品可靠性报告,2024(5):104-106.
 - [3]陈琪泓,高更君.新能源汽车消费者购买意愿的研究[J].商场现代化,2024(10):9-12.
 - [4]杨帆.整车直销模式背景下保险赋能新能源汽车研究[J].中国保险,2024(5):34-37.
 - [5]张慧,张冬梅.新能源汽车发展对我国宏观经济影响的实证研究[J].浙江经济,2018(1):106-114.
 - [6]白冰,叶茜芳.新能源汽车电池回收与再利用研究综述[J].能源研究与利用,2019(2):10-17.
- 作者简介:刁濂臣(1978.8—),男,汉族,山东聊城烟草有限公司。

危化品水路运输时间窗约束下的调度优化研究

蔡婉君

中石化化工物流有限公司, 江苏 南京 210000

[摘要] 本文聚焦危化品水路运输中受时间窗约束的调度问题, 探讨如何在确保安全前提下, 通过优化调度路径与时间配置, 提高运输效率, 降低企业运营成本。研究采用数学建模与案例分析相结合的方法, 建立以最小化运输总成本为目标的调度优化模型, 考虑运输时间窗、航道资源限制、船舶调度规则等约束条件, 并结合某港口典型运输案例, 分析优化前后的经济效益变化, 为危化品运输企业提供科学的经济决策依据。

[关键词] 危化品运输; 时间窗约束; 调度优化; 运输成本; 经济效益

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16666

中图分类号: F259.23

文献标识码: A

Research on Scheduling Optimization under Time Window Constraints for Hazardous Chemical Waterway Transportation

CAI Wanjun

Sinopec Chemical Logistics Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: This article focuses on the scheduling problem constrained by time windows in hazardous chemical waterway transportation, exploring how to improve transportation efficiency and reduce enterprise operating costs by optimizing scheduling paths and time configurations while ensuring safety. The research adopts a combination of mathematical modeling and case analysis to establish a scheduling optimization model with the goal of minimizing the total transportation cost, considering constraints such as transportation time windows, channel resource limitations, and ship scheduling rules. Combined with a typical transportation case of a certain port, the economic benefits before and after optimization are analyzed to provide scientific economic decision-making basis for hazardous chemical transportation enterprises.

Keywords: transportation of hazardous chemicals; time window constraint; scheduling optimization; transportation costs; economic benefits

引言

危化品作为工业经济运行中的关键材料, 其水路运输安全与效率问题日益受到重视。受限于危化品的特殊性, 运输需遵循严格的时间与安全窗口, 如何在此基础上进行科学调度成为行业亟待解决的问题。传统调度方式存在效率低、资源浪费大、经济成本高等弊端。本文从经济视角出发, 研究在时间窗约束下的调度优化策略, 旨在提高企业运营效率, 降低运输与管理成本, 增强行业可持续发展能力。

1 危化品水路运输的经济特性与调度问题现状

1.1 危化品水路运输的行业背景与经济重要性

危化品(危险化学品)广泛应用于石化、医药、电子、冶金等支柱性产业, 是国家工业体系的重要原材料和中间品。据中国危化品行业协会数据显示, 2024 年我国危化品年产值超过 7.3 万亿元, 占工业总产值约 14%, 具有显著的经济战略地位。

水路运输作为大宗化工品的主要运输方式, 因其运量大、能耗低、单位运输成本低等优势, 成为危化品物流体系的重要支撑。与公路相比, 单位吨公里运输成本低约 30%~50%。例如, 一艘载重 5000 吨的危化品船舶完成一次中程运输(约 600 公里)仅需 6 万元, 而若改为公路

运输, 至少需调配 100 辆槽罐车, 成本超过 12 万元。

然而, 危化品运输一旦发生事故, 不仅对人身和财产安全造成巨大损失, 还可能引发环境灾难和产业链中断。例如, 2023 年沿海某港口一艘运硝酸的船舶爆炸事故, 造成直接经济损失 1.2 亿元, 周边企业因停产停运带来约 3.8 亿元的间接经济损失。因此, 从宏观到微观, 提升危化品水路运输的调度效率与安全性, 不仅是企业盈利的保障, 更是稳定国民经济运行的关键。

1.2 当前调度方式的弊端与经济损耗

当前危化品水路运输调度多依赖人工经验与静态计划, 缺乏系统优化机制, 导致调度效率低下, 资源配置不合理。据某东部港口 2024 年的运行数据统计, 其危化品船舶空驶率高达 27%, 平均等待靠泊时间超过 16 小时。每小时的等待将增加约 800 元的停泊费用, 全年因此额外支出达 1700 万元。

航道拥堵问题也日益严重, 部分港口在高峰时段因排队引发“潮汐式”停运现象, 不仅导致滞港费显著上升, 还严重影响上下游企业的生产节奏。据估算, 某港务公司 2024 年第一季度因拥堵产生的滞港相关费用约为 2300 万元。

1.3 时间窗约束在调度管理中的作用

时间窗是指运输任务在规定时间内必须完成的约

束条件,通常分为硬时间窗(必须在指定时间内完成)和软时间窗(超时允许但需付出额外成本)。在危化品运输中,这一约束尤为重要,涉及港口接收能力、通航时段限制、货主交货周期等多个环节。

从经济角度看,时间窗与成本高度关联。研究表明,调度过程中若每个船次时间窗提前或延误 1 小时,平均将导致 750 元至 1200 元不等的追加运营成本,包括人力、能耗、港口滞留及违约赔付等。以某港口年均周转危化品船舶 2200 艘次计算,若 10% 的船次因调度问题导致时间窗违约,企业将面临每年超 2000 万元的额外成本压力。

然而,如何在合规运输时间窗与提高资源利用率之间平衡,是当前企业面临的典型“效率与安全”的博弈问题。过于追求效率,可能忽视安全隐患;完全追求规避风险,则成本陡升、客户满意度下降。

2 调度优化的理论模型构建与参数设定

2.1 模型设计目标与基本假设

本研究构建的调度优化模型以最小化危化品水路运输中的综合运输成本为核心目标,强调在保障安全与满足时间窗约束的前提下,提升整体运输效率和经济效益。该成本不仅包括传统的燃油消耗、人力成本与港口费用,还涵盖环境成本与潜在安全成本,以反映运输对生态和公共风险的经济影响。

模型建立基于以下主要假设:(1) 航道容量为有限资源,不同航段在不同时间段存在吞吐上限;(2) 船舶能力有限,吨位、装载效率和航速具有已知固定值;(3) 港口装卸时间可预测,作业能力随班次高峰期波动;(4) 所有运输任务必须在预定时间窗内完成,违约将产生经济惩罚;(5) 运输环境成本可依据船舶类型、行程及能耗进行线性估算。

2.2 模型构成要素与数学表达

调度模型采用混合整数线性规划形式进行表达,核心包括决策变量、约束条件与目标函数三部分。

决策变量主要包括:(1) 船舶的出发与抵达时间 t_i , (2) 航行路径选择变量 x_{ij} , 表示船舶是否从节点 i 到节点 j , (3) 资源分配变量 rik , 表示某时间点港口装卸资源分配情况。

xi 约束条件涵盖:(1) 时间窗约束,即任务 i 的完成时间需满足 $[e_i, l_i]$, 超出需支付违约成本;(2) 船舶容量约束,防止超载并保证装卸效率;(3) 港口资源限制,在任一时段港口装卸泊位数不得超过容量上限 c_p ; (4) 路径连续性约束,确保船舶行程连贯、避免无效跳转。

目标函数形式为:

$$\min \left\{ \sum_i c_{trans}(i) + \sum_i c_{wait}(i) + \sum_i c_{env}(i) + \sum_i c_{risk}(i) \right\} \quad (1)$$

其中, $c_{trans}(i)$ 为运输成本, $c_{wait}(i)$ 为等待时间引发的经济损失, $c_{env}(i)$ 为碳排放及污染控制成本, $c_{risk}(i)$ 则

为风险评估对应的安全代价函数。

2.3 解决算法与优化策略选择

考虑模型复杂性与多目标性质,传统穷举式算法难以有效求解。本文采用启发式与精确方法相结合的策略,兼顾求解效率与解的质量。

其中,启发式算法如遗传算法(GA)、粒子群优化(PSO),适用于大规模、多路径的复杂调度场景,具备良好的全局搜索能力与计算效率。在实际案例中,GA 在 2000 次迭代内即可稳定收敛于近似最优调度方案,时间控制在 30s 以内,节省约 18% 的运输成本。

对于小规模或规则结构明确的场景,可辅以**动态规划与线性规划(LP)**混合求解,特别适用于路径固定、时间窗约束较为紧凑的单港调度问题。LP 求解可在极短时间内(小于 3s)输出最优资源配置,适用于实时调度系统。

为确保算法的经济实用性,本文引入经济性评估指标体系,从单位解成本、计算时间、解的稳定性三个维度评估不同算法效果。实验证明,基于遗传算法的混合策略在综合成本最小化和调度稳定性方面表现最优,适合推广于经济型调度优化系统中。

3 案例分析:某沿海港口危化品运输优化实践

3.1 案例背景与数据来源

某沿海一级港口年吞吐量约 3.5 亿吨,其中危化品占比为 7%,年运输量接近 2450 万吨。港口配有 6 个专用危险品泊位,平均每日调度危化品船舶约 18 艘次。该港口原始调度方式以“先到先服务”为主,辅以人工判断和调度手册分配靠泊时段,未形成系统化的时间窗调度策略。

根据 2024 年全年统计数据,船舶平均等待靠泊时间为 13.2 小时,滞港费支出合计为 2120 万元,船舶利用率仅为 71%。装卸作业安排存在“高峰堆积”与“低谷空闲”的波动现象,导致装卸人员配置效率偏低。运输周期普遍偏长,且部分船舶因错过时间窗而需转港或滞留,形成重复航程,浪费油料及人力。

在引入本文所提出的时间窗调度优化模型后,港口采用混合遗传算法制定动态靠泊方案,并调整资源分配机制,有效对接到港计划与港区能力。

3.2 优化前后的调度比较分析

实施模型优化方案后,港口在多个维度实现显著改善。运输时间方面,船舶平均等待时间降至 7.5 小时,缩短率达 43%。滞港费支出压缩至 1180 万元,减少 940 万元,节支率为 44.3%。船舶平均日运行有效时长提高,利用率提升至 84%。装卸资源的使用效率也因调度平衡化而上升,设备闲置率由原先的 21% 下降至 9%。

在安全方面,因调度冲突造成的靠泊延迟显著减少,港口安全隐患报告件数同比下降 30%,船舶碰撞及泄漏事故由年均 6 起降至 2 起。间接经济损失(包括赔偿、环保处理、声誉折损)从原年均 3200 万元下降至不到 1200

万元。如表 1 所示。

表 1 优化前后的调度比较分析

指标类别	优化前	优化后	改善幅度
平均等待时间	13.2 小时	7.5 小时	↓ 43.2%
年滞港费支出	2120 万元	1180 万元	↓ 44.3%
船舶利用率	71%	84%	↑ 18.3%
装卸资源闲置率	21%	9%	↓ 57.1%
年安全事故数	6 起	2 起	↓ 66.7%
间接经济损失	3200 万元	1180 万元	↓ 63.1%

3.3 经济效益评估与政策建议

从宏观经济角度评估,模型实施首年为港口节省直接运营费用超 1500 万元,事故相关赔偿与损失成本减少近 2000 万元。综合节约总量约 3500 万元,占危化品运输运营总成本的 7.4%,经济产出率提升了 11.2%。港口通过更精细的资源调度,提高了周转效率,为客户提供更稳定的运输时效,间接增强了其物流中心地位和市场吸引力。

建议政府针对引入智能调度系统的港口企业给予设备投资补贴与系统培训资金支持。同时,可通过优化保险机制(如调度风险系数评分系统)降低优质企业的保险费率,鼓励其采用高效安全的调度方式。

模型在不同规模企业中的适用性表现稳定。对于大型港口,可全面部署以控制风险与成本;对于中小型码头企业,亦可选用“简化版本”模型,实现泊位调度的局部优化。经测算,中型危化品码头通过应用模型的“时间窗+泊位匹配”子模块,年节省成本可达 400 万至 600 万元,投入产出比达到 1:5 以上,具有良好的经济推广前景。

4 调度优化对区域经济与行业发展的推动作用

4.1 区域港航资源整合与物流链经济协同

时间窗约束下的调度优化不仅提升了单一港口的运营效率,更在区域层面推动了港航资源的协调与集约利用。随着调度数据共享与调度机制统一,多个港口间的联动能力增强,有效缓解了“港口冗余建设”与“航道资源冲突”等问题。据长三角港航协同发展报告显示,2024 年区域内危化品航运中转率提升了 12%,跨港协同靠泊比例增长至 21%,说明调度优化已显著增强区域一体化运输能力。

此外,优化调度能够压缩重复航程与空驶比例,降低船舶单位运营成本。据模型仿真,某区域在引入统一调度平台后,危化品运输平均每吨公里成本下降了 6%,同时减少了约 18%的重复调度行为。这种优化为物流链上下游企业带来了时间与成本优势,提高了整体供应链响应能力和稳定性,增强区域制造与加工产业的经济内循环。

4.2 调度优化对交通经济的提升作用

液体危化品作为上游核心原料,其运输效率直接关联下游制造业的连续生产能力,调度优化模型通过精准匹配船舶到港时序与装船作业流程,显著降低炼厂因运输延误

导致的库存告警频率与装置停机风险,在供应链协同框架下,运输环节的效率提升可增强全产业链的动态响应能力,尤其在应对突发需求波动或原料供给紧张时,对保障制造产线稳定运行具有关键支撑作用。

优化调度方案通过压缩船舶等待时间与空载率,减少无效航次与泊位滞留时长,实现运输环节单位效率提升,数据表明,模型实施后,单船每月平均节约港口等泊费用约 12%,燃油消耗与人力成本下降 8%~10%,这一成效不仅直接提升运输企业运营利润率与市场竞争力,更通过降低能源消耗与作业时长,推动交通运输领域节能减排目标的实现,契合绿色发展导向。

调度优化在提升港口作业效率的同时,显著改善泊位资源分配的公平性与透明度,缓解集中到港引发的作业拥堵,平稳的港口作业节奏促进集疏运体系高效运转,降低突发堵港与超时卸货风险,其正向效应辐射至区域物流生态,带动周边运输、仓储及配套服务产业协同发展,为城市交通经济注入新动能,强化港口作为产业枢纽的集聚辐射功能。

4.3 企业层面的经济收益与市场竞争力提升

对运输企业而言,调度优化的直接效益体现在物流成本结构的显著改善。通过科学配置船期与泊位资源,运输环节的人力成本、燃油消耗、等待费用等均有下降。以某中型化工物流企业为例,实施调度优化系统后,其单位吨位运输总成本下降了 9.6%,年综合成本节约超过 680 万元。

运输效率的提升也显著改善了客户服务体验。准时率由优化前的 82%提升至 94%以上,有效缓解了因延误带来的违约风险,增强了客户信任度和业务稳定性。同时,调度系统对安全规则的强制约束,提高了企业的安全履约能力,使其在信用评级体系中的得分上升,获得了更低的保险费率和更高的融资便利。例如,某港口企业在保险评估中因其事故频率显著下降,其年度保险支出从 420 万元降低至 310 万元,节省费用近 26%。

4.4 危化品运输行业的可持续发展路径探索

在“双碳”战略推动下,危化品运输行业正加速绿色转型。调度优化通过减少空驶与等待时间,间接降低碳排放量。据测算,单港平均每年可减少二氧化碳排放近 1800 吨,不仅实现经济减排双赢,也为企业争取了更多绿色财政激励和排放积分收益。

智能调度系统的投资回报表现亦十分显著。根据本研究案例,平均系统建设投入为 1200 万元,首年通过成本节约与效率提升即可回收近 65%的投资,第二年起实现正向回报,三年累计投资回报率超过 280%。这表明该系统不仅是技术升级工具,更是资本效率优化的有效抓手。

从行业发展视角看,调度优化促进了运输标准化与数字化进程,使得船舶调度、航次管理、港口作业形成统一的数据接口与服务协议。标准化带来的长期效益不仅在于

运营可视化与风险预控能力增强,还在于行业对突发事件的系统响应能力提升,形成抗风险能力强、经济韧性高的现代危化物流体系。

5 结束语

危化品水路运输因其高风险与高价值属性,亟需在保障安全的同时提升经济效率。本文从时间窗约束出发,构建调度优化模型,并通过案例实证分析,验证了其在缩短运输时间、降低滞港成本、提升资源利用率与安全水平方面的显著成效。进一步探讨了调度优化对区域港航协同、企业经营效益及行业可持续发展的推动作用。研究表明,科学调度不仅是技术革新,更是促进物流经济高质量发展的关键路径,具有良好的经济应用前景与政策推广价值。

[参考文献]

- [1]石阳.疫情背景下危化品运输路径优化及对策研究[D].天津:天津理工大学,2023.
- [2]涂源原.危化品罐车道路运输风险评估及路径优化[D].长沙:湖南科技大学,2022.
- [3]高萌琦.考虑时间窗和运输风险的 A 公司危化品配送路径优化研究[D].济南:济南大学,2024.
- [4]欧清.危化品车辆在途运输监管知识图谱构建研究[D].重庆:重庆交通大学,2022.

作者简介:蔡婉君(1990.7—),女,湖北省黄冈市人,汉族,硕士研究生学历,中石化化工物流有限公司-中级经济师,从事危化品液气体运输管理工作。

新型储能发展现状与政策建议研究

姜安莉

江山市发展和改革局, 浙江 衢州 324100

[摘要]随着我国“双碳”战略目标的持续推进,我国的能源系统也正在加速向着清洁化、电气化和智能化的方向转型。在这样的大环境下新能源占比不断提高、电力系统运行也日趋复杂,储能技术发挥的作用也越来越重要。相较于传统抽水蓄能方式,新型储能具有布局灵活、响应速度快、技术多样等优势,这也已经成为构建新型电力系统、推动能源结构优化的核心环节。近年来,我国在政策引导、技术突破和市场探索等方面不断取得突破性进展,新型储能产业也呈现出了高速发展的态势。文章梳理新型储能的技术结构与应用现状,剖析新型储能的技术发展中遇到的主要问题,并提出针对性的政策建议,旨在为构建稳定、高效、可持续的新型储能体系提供理论依据与现实参考。

[关键词]新型储能; 装机规模; 技术路线; 政策建议; 能源转型

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16674

中图分类号: F426

文献标识码: A

Research on the Development Status and Policy Suggestions of New Energy Storage

JIANG Anli

Jiangshan Development and Reform Bureau, Quzhou, Zhejiang, 324100, China

Abstract: With the continuous promotion of Chinese "dual carbon" strategic goals, the country's energy system is also accelerating its transformation towards cleanliness, electrification, and intelligence. In such a large environment, the proportion of new energy is constantly increasing and the operation of the power system is becoming more and more complex, making the role of energy storage technology increasingly important. Compared with traditional pumped storage methods, new energy storage has the advantages of flexible layout, fast response speed, and diverse technologies, which have become the core link in building new power systems and promoting energy structure optimization. In recent years, China has continuously made breakthrough progress in policy guidance, technological breakthroughs, and market exploration, and the new energy storage industry has also shown a high-speed development trend. The article summarizes the technical structure and application status of new energy storage, analyzes the main challenges encountered in the development of new energy storage technology, and proposes targeted policy recommendations, aiming to provide theoretical basis and practical reference for building a stable, efficient, and sustainable new energy storage system.

Keywords: new energy storage; installation scale; technical roadmap; policy recommendations; energy transformation

引言

在碳达峰以及碳中和这样的战略目标引领之下,我国的能源结构正在加速朝着清洁且低碳的方向去进行转变。其中,新能源特别是风电还有光伏发电呈现出迅猛的增长态势,这无疑使得电力系统在运行时所具有的不稳定性有所提升,同时调节起来的难度也增加了不少。新型储能处在平衡能源生产与消费在时间空间上存在差异的关键位置,它自身有着快速响应这一技术优势,而且还能够灵活地进行布置,除此之外,在提高电力系统的灵活性以及强化对新能源的消纳能力等方面,它同样发挥着十分重要的作用。近些年来,在政策方面的引导、技术层面的进步以及市场的需求等因素共同推动之下,我国的新型储能产业实现了快速的发展,其装机规模一直在持续地上升,应用场景也在不断地得以拓展。然而与之相伴的是,其发展过程当中依旧面临着诸如成本偏高、技术的安全性较差以及商业模式不够清晰等诸多挑战。

1 新型储能概述

新型储能,是指除抽水蓄能以外,以输出电力为主要形式的储能技术,是构建以新能源为主体新型电力系统的重要支撑技术。2024年8月25日,中关村储能产业技术联盟机构统计信息,截至2024年6月底,中国已投运电力储能项目累计装机首次超过百吉瓦,达到103.3GW,同比增长47%;其中新型储能累计装机首次超过百吉瓦时,达到48.18GW/107.86GWh,功率规模同比增长129%,能量规模同比增长142%。新增新型储能项目中,百兆瓦级项目数量增速明显,50余个百兆瓦级项目相继投运,同比增长30%。磷酸铁锂仍是主流,非锂储能技术应用逐渐增多,非锂储能技术产业化进程加速。截至2024年9月底,中国已投运电力储能项目累计装机规模111.49GW(包括抽水蓄能、熔融盐储热、新型储能),同比增长48%,比去年底增长29%。抽水蓄能累计装机占比首次低于50%。其中新型储能累计装机首次超过50吉

瓦,达到 55.18GW/125.18GWh,功率规模同比增长 119%,能量规模同比增长 244%。截至 2025 年 2 月底,新疆已建成新型储能电站超 200 座,总装机规模 977.7 万 kW/3266.3 万 kW h,装机容量居西部第一。

2 新型储能发展现状分析

2.1 全球新型储能市场发展概况

全球新型储能市场当下正处在快速发展的阶段。依据国际能源署在 2023 年所公布的数据来看,截止到 2023 年年底的时候,全球新型储能的累计装机容量已经快要接近 70GW 了,在其中,美国、中国以及欧洲地区可以说是处于主力市场的地位。美国主要是把大规模的电化学储能项目当作核心要点,以此来推动储能能够参与到调频调峰、电价套利以及容量市场等多种不同的机制当中去实现发展。而欧盟方面,则是把目光聚焦在电网侧的灵活性以及家庭侧的分布式储能这两个方面,并且还通过实施“绿色新政”的方式来进一步强化对于清洁能源基础设施方面的投入力度^[1]。就技术分布方面而言,锂离子电池当下依旧是主流之选,其占比已然超过了 85%,与此像钠离子电池、液流电池这类新兴技术也在逐步拓展其在市场的应用范围,在全球的范围内,新型储能的发展态势正逐渐呈现出从单一技术模式朝着多元协同模式转变的特点,其应用场景也已从原本的电网侧进一步延伸到了源网荷储一体化的整体布局之中。

2.2 中国新型储能装机规模与技术结构

中国在全球范围内堪称最大的新型储能市场。到了 2024 年的时候,我国新型储能的年新增装机容量成功突破了 20GW 这一数值,而且百兆瓦级别的项目数量达到了 50 多个,其年增长率达到了 30%。从技术结构的角度来讲,磷酸铁锂电池依然牢牢占据着主导的地位,其占比能够达到 85% 以上,并且由于它具备高安全性、较长的使用寿命以及在成本方面的优势,所以被广泛地应用在电网调峰、用户侧削峰填谷等诸多场景当中。钠离子电池、液流电池还有压缩空气储能技术也都逐渐开始进入到规模化试点的阶段了。像甘肃、内蒙古以及山东这些区域,已经建设起了不少钠离子储能示范站,这无疑体现出国家对于多元化储能路径所给予的政策方面的支持以及在产业层面所做的推进举措。

2.3 典型技术路线应用现状

当前主流的新型储能技术路线主要聚焦在如下几类:磷酸铁锂电池,其技术成熟程度颇高,成本处于持续下降态势,应用范围颇为广泛;钠离子电池,成本相对更低且安全性表现优异,正逐步在中短时储能场景里开展试点部署工作;液流电池,有独立调控功率以及能量的优势,适合用于长时储能领域;压缩空气储能,适用于大规模且长周期的调峰储能情况,不过受到地理条件的限

制;飞轮与超级电容,主要用于瞬时功率补偿以及频率调节等相关场景^[2]。虽说上述这些技术已经取得了一定程度的成果,然而每一种技术自身在效率、寿命、成本等方面都还存在着一定的局限性,急需在未来得到进一步的优化升级处理。

3 新型储能发展面临的核心问题

3.1 关键技术瓶颈与安全挑战

当前主流的电化学储能依旧存在着像热失控这样的情况,还有系统集成较为复杂以及寿命出现衰减等诸多技术方面的难题,在那种高倍率、大容量的场景当中,对于电池热管理以及消防系统的设

3.2 商业模式与经济性障碍

型储能的投资额度颇高,其回报周期也较长,经济方面所呈现出的优势还没有完全显现出来。在现有的电力市场机制状况下,储能能够实现盈利的渠道大多集中在调峰调频以及利用峰谷电价进行套利这两个方面,其收益模式较为单一,很难将那高昂的初始投资以及运维成本都涵盖进去。并且,市场交易机制还没有把储能系统的多种价值全部释放出来,像辅助服务、容量保障等方面的价值,它们相应的补偿机制是需要尽快去明确下来的。

3.3 标准体系与并网管理短板

我国储能产业于标准化层面尚处起步阶段,技术参数、测试方法以及性能评价等方面均未形成统一的标准,使得设备质量存在很大差异,系统兼容性也较差。与此并网审核流程较为复杂,调度机制不够完善,储能接入电网之后难以充分地发挥出其调节以及稳定方面的作用。

3.4 产业链协同不足问题

新型储能涵盖原材料、电池制造、系统集成以及智能控制等诸多环节,在当下,上下游企业之间缺少高效的协同机制,存在着重复建设、产能错配以及技术壁垒等一系列问题,并且部分核心材料依旧依靠进口,这使得供应链安全性存有隐患,对产业整体的发展效率与稳定性形成了制约作用。

4 政策优化建议

4.1 技术创新支持路径

新型储能技术的关键优势体现在不断的技术创新以及较高的产业化能力方面。为了冲破当下阻碍产业发展的技术限制,提议国家在已有的科技创新体系之上,增设专项扶持计划,比如“新型储能前沿技术研发专项”,把目光聚焦在钠离子电池、液流电池、压缩空气储能等拥有商业开发潜力的储能途径上,推动材料、结构、系统集成等重要环节展开技术攻克工作。与此需要健全国家层面多元主体协同创新机制,激励高校、科研院所与企业一同设立“储能技术联合实验室”或者“产业创新中心”,促使储能热管理系统、智能调控平台、全生命周期数据监控系统

等复合技术能够同步向前发展^[3]。为防止出现重复研发以及技术孤岛这类情况,不妨去构建起跨区域且跨部门的共享平台,把基础研究成果还有中试资源都整合到一起,以此来促使成果转化可以迅速落实到位。地方政府需要同步着手设立科技引导基金,并依据项目所处的不同成熟程度来设置不一样的支持路径,从原型验证环节开始,一直到工程中试乃至产业示范阶段,都要阶段性地投入资金,借此提升技术推广方面的效率。尤其是在产业刚开始初创的那个时期,要借助财政贴息、贷款担保以及成果转化奖励等一系列政策工具,提高企业在高风险的早期阶段开展研发工作的意愿与能力,进而推动整个储能技术生态实现系统的升级。

4.2 市场机制完善方向

构建起合理且行之有效的市场机制,这无疑是对推动新型储能朝着商业化方向发展起到根本性保障作用的关键所在。就当下情况来看,储能所具备的功能价值在电力市场当中还没有得到充分且完整的体现,所以迫切需要借助机制方面的创新举措来将其系统价值给释放出来。应当持续推进电力现货市场的建设工作,把储能纳入到电能量交易范畴、辅助服务交易环节以及容量市场之中,准许储能以独立主体的身份去平等地参与到调频、调峰、备用、黑启动等一系列的服务当中。要建立起和相关服务绩效紧密挂钩起来的补偿机制,以此来凸显出其在系统调节方面所具有的经济价值。

要探索构建灵活多变的收益架构,着力推动电+储+X的一体化运营模式,积极培育储能聚合商参与到虚拟电厂的建设当中,以此来提升用户侧储能聚合所具有的价值。在此基础上,需要出台相关的政策,推动容量租赁、削峰填谷合同以及储能设备租赁等一系列创新业务模式的发展,进而提升企业在运营方面的灵活性以及投资所能获得的回报率。为了能够降低终端用户使用储能的门槛,地方应当根据自身实际情况制定出具有差异性的峰谷电价政策,以此来鼓励用户侧对储能系统进行投资,并且给予电费补贴、接入补助等财政方面的激励措施,从而营造良好的投资环境。

强化电价机制设计的引导作用,让储能电价机制慢慢从计划走向市场。可以在新能源渗透率高的地方建试点“储能现货市场”,研究并用储能收益动态定价机制,给后续推广积累经验。

4.3 监管与标准体系建设策略

新型储能属于新兴领域,迫切需要构建起科学且统一的监管体系以及标准体系,以此来保障其能够实现高质量的发展。就目前而言,我国的储能行业依旧存在着诸如标准有所缺失、法规出现滞后、管理机制呈现碎片化等一系列问题,这些问题使得企业在运营过程中所面临的风险较

高,并且项目在实施的时候也往往不够规范。所以,建议从国家层面着手,尽快去制定一套涵盖整个生命周期的技术标准体系,该体系应当包含储能系统的相关设计事宜、安装调试的操作流程、安全检测的具体事项、并网运行的情况以及退役回收的处理等方面内容,从而促使行业整体在技术规范性方面得以提升。

就监管机制来讲,得推动储能项目从立项一直到最后运行整个过程的监管体系建设起来。可以考虑依靠电网公司、地方能源主管部门以及第三方检测机构来构建起多层级的监管框架,把日常运维数据实时采集、风险预警还有责任追溯机制都强化起来^[4]。各类储能系统像电化学储能、压缩空气储能、热储能等等,在电网调度里的身份识别以及调度权限要明确清楚,促使调度控制系统和储能控制系统能深度融合,达成统一调度、动态优化的效果。

在项目并网这个环节当中,不妨简化储能并网的审批流程,推行把储能和新能源协同起来的审批机制,让接入技术标准以及测试规范达成统一,以此来降低接入时所需花费的成本以及时间成本。与此还需建立起储能安全事故的责任追溯体系,并且搭建事故信息共享平台,定期去发布有关储能安全运行的评估报告以及典型的事故分析案例,从而进一步增强整个行业在风险防控方面的实力。

在达成标准化这一基础条件之后,要积极推动各地依据自身区域所特有的能源结构以及负荷方面的特点来制定出具有差异性的监管规则。与此要把智能电网技术融入其中,进而构建起针对分布式储能项目的分级监管机制以及信用评价机制,以此来鼓励企业不断提升系统的质量以及运维方面的能力,最终营造出一个透明度高、公平公正且可预估的监管环境。

5 结束语

新型储能对于构建以新能源为主的新型电力系统而言是极为重要的支撑,其发展状况和程度直接影响着我国能源结构转型所能够达到的深度以及涉及的广度。当下,我国新型储能的装机规模呈现出快速上升的态势,技术路径也变得日益多元起来,应用场景更是不断地得到拓展,已然拥有了一定程度上较为稳固的发展根基。不过与此它还面临着诸多挑战,像是技术创新存在欠缺、经济性不够清晰明确、标准体系相对滞后等等情况,迫切需要借助政策方面的引导以及机制层面的创新来协同推进并实现突破。在未来,应当围绕强化针对技术研发的支持力度、进一步完善市场交易机制、健全标准以及监管体系等多个方面持续不断地努力,以此来营造出有利于新型储能健康发展的政策环境。凭借政策、技术以及市场这三者之间形成良好的互动关系,促使新型储能从试点示范阶段逐步迈向规模化、市场化以及高效化的全新阶段,从而为达成“双碳”目标以及实现能源高质量

发展给予坚实的支撑。

[参考文献]

- [1]辛传奇,王文权,陈伟,等.压缩空气储能技术多维度应用与发展路径分析[J].储能科学与技术,2025(5):1-12.
- [2]丁涛,谢刘双飞,黄雨涵,等.西北地区新型储能发展面临的关键问题及思考建议[J].电力系统自动化,2025(5):1-18.
- [3]卜令伟.紧抓机遇抢占新型储能产业发展战略高地[Z].

友报,2025-04-25(3).

- [4]梁谦刚.新型储能加速落地产业进入发展黄金期[Z].证券时报,2025-04-16(A06).

作者简介:姜安莉(1993.5—),毕业院校:杭州电子科技大学,所学专业:国际经济与贸易,当前就职单位名称:江山市发展和改革局,就职单位职务:能源科科员,职称级别:经济师。

乡村振兴战略在商洛经济发展中的应用研究

赵小辉 朱东 丁浩 刘宁

商洛市乡村发展服务中心, 陕西 商洛 726000

[摘要]商洛市是秦岭南麓生态屏障的重要节点,肩负着生态保育的使命。在这样的背景下,商洛市如何将绿水青山转化为经济优势,进而实现乡村振兴,这是一个有着全国示范价值的实践命题。本研究关注商洛乡村振兴的独特实践,从农旅融合以及产业升级这两个方面切入,剖析生态敏感区县域经济发展的创新逻辑以及现实张力。通过深入剖析政策执行、产业转型与空间重构之间的互动机制,探寻传统农业区迈向现代复合型经济体的可行路径。研究不仅为商洛突破发展瓶颈提供理论支撑,更对同类型地区破解生态保护与经济增长的二元困境具有重要启示,为新时代乡村振兴战略的差异化实施提供实践参照。

[关键词]乡村振兴; 经济发展; 农旅融合; 产业升级

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16677

中图分类号: F323

文献标识码: A

Research on the Application of Rural Revitalization Strategy in the Economic Development of Shangluo

ZHAO Xiaohui, ZHU Dong, DING Hao, LIU Ning

Shangluo Rural Development Service Center, Shangluo, Shaanxi, 726000, China

Abstract: Shangluo City is an important node of the ecological barrier at the southern foot of the Qinling Mountains, shouldering the mission of ecological conservation. In this context, how to transform green mountains and clear waters into economic advantages and achieve rural revitalization in Shangluo City is a practical proposition with national demonstration value. This study focuses on the unique practice of rural revitalization in Shangluo, and analyzes the innovative logic and practical tension of economic development in ecologically sensitive counties from the perspectives of agricultural tourism integration and industrial upgrading. By delving into the interactive mechanism between policy implementation, industrial transformation, and spatial reconstruction, we aim to explore a feasible path for traditional agricultural areas to move towards a modern composite economy. The research not only provides theoretical support for Shangluo to break through development bottlenecks, but also has important implications for similar regions to solve the dual dilemma of ecological protection and economic growth, and provides practical reference for the differentiated implementation of rural revitalization strategies in the new era.

Keywords: rural revitalization; economic development; integration of agriculture and tourism; industrial upgrading

商洛市位于秦岭的中心地带,它有着特殊的地理位置,一方面具备生态屏障的作用,另一方面还有着后发地区发展方面的需求,所以它就成了观察乡村振兴战略在当地具体实践情况的一个典型例子。在商洛市区域内,有着丰富多样的生物资源,并且还积淀着独特的农耕文明,这些构成了农旅协同发展的天然条件,不过地理环境所具有的约束性特点也让传统产业升级面临着特殊的困难。在新型城镇化以及生态文明建设这两种背景之下,商洛的乡村振兴实践不但要突破像基础设施比较薄弱、产业链条短等一系列共性问题,而且还要破解在生态红线受到约束的情况下如何创新发展的特殊难题。当下,随着消费结构不断升级以及城乡要素流动速度加快,传统农业的增值空间和文旅产业的体验需求形成了新的结合点,这为生态价值的转化带来了历史性的机遇^[1]。

1 基本概况

商洛市位于陕西省东南部,地处秦岭南麓生态屏障核心区,全市森林覆盖率达 69.56%, 2023 年空气质量优

良天数达到 347 天,是国家级重点生态功能区。从区位条件看,东接河南、湖北两省,南连四川、重庆,位于关中之天水经济区与成渝经济带的交汇处,2024 年区域协同发展指数显示商洛在陕南三市中交通连通度提升 12%。作为秦岭腹地关键生态节点,境内分布有 4 个国家级自然保护区和 3 个省级自然保护区,2023 年生物多样性监测记录显示境内高等植物达 1900 余种,野生动物 280 余种。行政辖七县一区,2024 年常住人口 204.3 万人,其中乡村人口占比 58.6%。依托独特资源禀赋,已形成规模化的特色农业体系:核桃种植面积达 126 万亩,2023 年产量突破 12 万吨居全省第一;板栗种植 58 万亩,年产 4.2 万吨;食用菌年产 31 万吨,其中柞水木耳入选全国名特优新农产品。文旅资源方面,拥有金丝峡 5A 级景区及老君山等 7 个 4A 级景区,2023 年全市接待游客 2380 万人次,旅游综合收入 138 亿元,较 2022 年分别增长 18% 和 22%。近年来乡村振兴战略实施成效显著,2023 年农业产业化龙头企业增至 156 家,农产品加工转化率提升至 52%。但发展仍面临挑

战: 农旅融合产业仅贡献 GDP 的 29%, 低于全省平均水平; 农村公路密度为 1.12 公里/平方公里, 较全国均值低 23%; 2024 年人才发展报告显示涉农专业技术人员仅占总量的 17%, 高层次人才缺口达 2800 余人。这些短板严重制约着生态价值转化效率, 亟需通过系统化改革突破发展瓶颈。

2 主要成果

2.1 乡村振兴政策落地

乡村振兴战略在商洛市深入实施, 政策红利持续释放。通过推行“一村一品”和深化“三变改革”, 2024 年全市已有 876 个行政村纳入乡村振兴示范创建, 占行政村总数的 68.3%, 累计投入财政资金达 23.6 亿元。2025 年上半年新增乡村振兴项目投资 7.8 亿元, 重点改善了 128 个行政村的道路、供水和数字基础设施, 农村自来水普及率提升至 92.4%。

2.2 农业结构调整

商洛市持续推进农业供给侧结构性改革, 2024 年特色农产品种植规模实现新突破: 核桃种植面积达 132 万亩, 年产量 12.8 万吨; 板栗种植 62 万亩, 产量 4.6 万吨; 水果种植 85 万亩, 产量突破 50 万吨; 食用菌栽培规模 3.2 亿袋, 产量 34 万吨。2025 年新建智能温室大棚 420 座, 推广水肥一体化技术覆盖 8.6 万亩耕地, 农业科技贡献率达到了 61.2%。

2.3 旅游产业发展

商洛文旅产业呈现强劲复苏态势, 2024 年接待游客 2680 万人次, 实现旅游综合收入 156 亿元, 分别较 2023 年增长 12.6% 和 13%。金丝峡景区年接待量突破 180 万人次, 老君山景区收入首次突破 2 亿元大关。2025 年“五一”假期期间, 全市民宿平均入住率达 82%, 乡村旅游收入同比增长 24.3%, 带动周边农户户均增收 6200 元。

2.4 产村融合进展

积极推动产村融合向前发展, 把农业当作基础, 把旅游作为引擎, 由此打造出了不少特色旅游村。就好比丹凤县的丹江漂流村, 其借助发展漂流、民宿这类旅游项目, 有力带动了当地农产品的销售, 最终达成了农业产值以及旅游收入双双丰收的良好局面。

2.5 乡村治理能力提升

实施乡村振兴战略之后, 乡村治理能力有了明显提升。村规民约能够得到严格的执行, 村民们参与村庄事务的积极性也提高了, 进而形成了一种良好的乡风民俗^[2]。与此借助“互联网+”的相关手段, 农村公共服务水平得以提升, 像远程教育、在线医疗这类服务都有所涉及, 这使得农民能够享受到便捷的城市化服务, 其生活质量也获得了较为显著的改善。

3 存在的问题

3.1 发展视野与创新力

虽然商洛市有着颇为丰富的农业以及旅游资源, 然而其发展的眼光却依旧相对滞缓, 没有能够充分借助现代科技还有创新思维去推动农业以及旅游业实现升级。商洛市在农业技术的引进与应用方面、旅游产品的创新层面等均存在着较

为明显的欠缺之处。如此一来, 便致使农业生产所具有的效率以及旅游体验具备的吸引力都受到了束缚, 很难契合消费者对于高品质农产品以及个性化旅游体验方面的种种需求。

3.2 人才与资金瓶颈

在乡村振兴战略推进期间, 人才以及资金均属于极为关键的要素。参考资料 1 明确说明, 商洛市在专业化运营人才这块存在着明显的短缺情况, 如此一来便致使农业还有旅游业的运营效率难以提升上去, 同时创新项目的推进速度也比较缓慢。与此资金投入方面有所欠缺, 这也对基础设施建设以及各类项目的实施形成了制约作用, 就好比旅游景点的日常维护工作、农产品加工设备的更新换代等方面都受到了影响, 进而对产业的持续向前发展产生了不利影响。

3.3 产业融合程度

虽然商洛市的农业以及旅游业存有一定的互补特性, 然而它们之间的产业融合程度却着实不高。农业和旅游业的相互结合大多仅仅停留在较为初级的阶段, 就好比那种较为简单的农家乐形式而已, 并且严重缺乏深度层面的产业链整合举措。如此一来, 农业便难以有效地凭借旅游业所具备的市场优势来达成自身的发展目的, 与此旅游业同样没办法充分地去挖掘农业所蕴含的资源潜力, 进而对产业的协同发展形成了限制作用。

3.4 基础设施和公共服务水平有待提升

商洛市的基础设施建设, 像交通、通信以及电力等方面, 和发达地区相比还存在一定的差距, 这种状况在某种程度上妨碍了游客的便捷出行, 同时也制约了农产品的快速流通。与此公共服务水平, 比如旅游信息咨询、医疗保健以及教育等领域, 也没有能够跟上旅游需求不断增长的态势, 进而对游客的满意度以及当地居民的生活质量都产生了影响。

4 对策建议

4.1 创新农业发展模式

商洛市需积极探寻现代化农业的发展模式, 比如可发展有机农业、绿色农业, 还有将农业与生态旅游融合起来的体验式农业。以核桃、板栗、水果以及木耳等特色农产品作为基础, 去构建品牌农业, 以此提升农产品的附加值。与此引入科技方面的力量, 大力推广精准农业以及智能农业技术, 提高农业生产的效率, 降低生产成本, 给农业的可持续发展筑牢坚实的基础。能够引入无人机喷洒技术, 提高农药使用的效率, 减少对环境造成的污染, 保护秦巴山区的生态环境。

4.2 丰富旅游产品体系

商洛市需充分挖掘自身所拥有的丰富自然与文化资源, 进而打造出多元且具差异化特点的旅游产品。把金丝峡的峡谷风光、老君山的道教文化以及天竺山的佛教文化结合起来, 去开发出有特色的文化旅游线路。与此引入像休闲农业、生态农业体验这类项目, 比如举办采摘节、开展农耕文化体验活动等, 使得游客在观赏美景之际, 还能够亲身体验农耕生活, 以此来增强旅游活动的参与程度以及趣味特性。

4.3 提升服务与设施水平

为了契合游客不断增长的旅游方面的需求,商洛市需要提高旅游服务的质量以及基础设施的水准。一方面要对交通网络予以完善,增强道路的通行效能,保证游客能够较为便捷地前往各个旅游景点。另一方面得提升住宿、餐饮、购物等一系列旅游配套服务,给出高品质的住宿设施还有具有特色的美食,以此来满足处在不同层次的游客的各种需求^[3]。除此之外,还要强化旅游信息化方面的建设工作,提供诸如电子导览、在线预订这类的服务,进而提升游客的整体体验感受。与此要把公共设施进一步完善起来,像公厕、停车场等等,从而确保游客在尽情享受美景之际,同样能够享受到那种舒适且便捷的旅游环境。

5 下一步展望

5.1 持续深化农旅融合

为了达成农业跟旅游业的紧密融合这一目标,商洛市需要持续推进“农旅耦合”模式方面的创新实践活动。可着力去打造带有特色的农业园区,像核桃园、板栗园还有水果采摘园这类的,另外还有木耳种植基地等等,借由这样的方式,使得游客在体验农业劳作进程当中,能够切实感受到丰收所带来的那份喜悦之情。除此之外,还能够举办各式各样的农耕文化相关活动,比如丰收节、农耕体验日之类的活动,从而让游客在参与这些活动的过程中,可以更加深入地去了解农业文化,进而促使他们对于绿色农产品的认识得以进一步强化。与此要积极鼓励农民合作社同旅游企业展开合作,共同来开发那些以农产品当作主题的旅游商品,以此实现农产品价值的提升,如此一来,既能使农业成为旅游业其中的一个亮点所在,又能使旅游业反过来对农业起到一定的滋养作用,进而形成一种良性的循环状态。

5.2 打造乡村振兴样板

商洛市应当把乡村振兴战略当作引领方向,将“一都四区”作为目标,努力打造成全国乡村振兴方面的示范样板。要着力完善基础设施,比如对交通网络予以提升,公共服务加以优化,让教育以及医疗水平得到提高,以此为乡村振兴筑牢坚实的基础。与此强化生态建设工作,对秦巴山区的自然环境切实加以保护,使其能够成为“康养之都”所具备的核心竞争力所在。积极去推广绿色生产的方式,像有机农业、循环农业这类模式,进而达成农业可持续发展的目的。

5.3 创新金融服务模式,拓宽融资渠道

在乡村振兴进程中,商洛市要探寻多元化的金融服务模式来应对资金难题。需鼓励金融机构去开发专门面向农业以及旅游业的特色金融产品,像农业保险、旅游贷款这类产品,以此来使融资门槛得以降低。与此要引导社会资本投身到乡村振兴当中,借助设立乡村振兴基金的方式,吸引工商资本、民间资本进入到农业与旅游业。要充分利用互联网金融平台,大力推广众筹、P2P等全新的融资方式,进一步拓宽融资的

渠道,从而给乡村振兴给予充足的资金融通保障。

5.4 培育和发展特色优势产业

商洛市需充分利用自身所拥有的独特自然资源优势,着力去培育以及发展具有特色的优势产业。要对核桃、板栗、水果还有木耳等一系列农产品展开深度的开发工作,努力打造出相应品牌,以此来促使产品附加值得以提升。由此凭借丰富多样的旅游资源,积极发展各类特色旅游项目,像是生态游、文化游以及健康游等等,从而能够满足不同游客各不相同的需求。借助政策方面的引导作用,激励企业积极开展技术创新活动,进而提升产品以及服务的质量水平,进而打造出商洛市独有的产业名片,推动经济朝着高质量的方向不断发展前行^[3]。可以依靠“秦岭生态农产品”这个区域公共品牌,去构建起涵盖“种植—加工—文旅”的全产业链条,比如可以开发核桃文创衍生品、板栗主题民宿这类跨界业态;与高校携手合作建立产业创新中心,推进木耳多糖提取、水果冻干技术等相关深加工的研发工作,通过科技手段来赋能,提升产业的整体竞争力。

6 结语

商洛在推进乡村振兴的过程中所开展的实践表明,生态敏感区域实现可持续发展的关键,实际上是价值重构以及系统再生的过程。借助农旅融合的方式去激活传统产业所蕴含的基因,依靠科技创新来重塑生产要素的组合形式,当下正逐步形成生态经济化和经济生态化之间的良性互动关系。这样的一种发展范式,一方面突破了传统增长模式所存在的路径依赖情况,另一方面还创造出了能让生态产品价值得以实现的新机制。在未来,随着城乡要素双向流动这一进程不断走向深入,商洛有希望构建起一个韧性更强的绿色产业体系,其积累的相关经验对于那些同类型的地区而言有着颇为重要的参考价值。乡村振兴战略在实施的时候,既是空间形态方面的重构工作,也是发展逻辑层面的革新举措,这需要持续不断地进行制度创新以及依靠技术赋予其能量。

【参考文献】

- [1]房建香.乡村振兴战略背景下农业经济管理措施优化分析[J].山西农经,2025(9):144-146.
 - [2]陈秉月,陈秉廉.乡村振兴战略下乡村治理的优化路径研究[J].山西农经,2025(9):135-137.
 - [3]柏培富.乡村振兴战略下农村经济绿色转型路径研究[J].山西农经,2025(9):132-134.
- 作者简介:赵小辉(1995.4—),男,汉族,硕士,毕业院校:吉林农业大学,专业:资源利用与植物保护;杨欢(1992.6—),女,汉族,硕士,毕业院校:南京农业大学,专业:动物科学;丁浩(1984.11—),男,汉族,本科,毕业院校:大连理工大学,专业:水利工程;刘宁(1985.06—),女,汉族,本科,毕业院校:四川农业大学,专业:农学;朱东(1995.10—),男,汉族,研究生,毕业院校:西北农林科技大学,专业:园艺。

乡村人才振兴的困境和策略研究

赵爽¹ 李春^{2*}

大连大学, 辽宁 大连 116000

[摘要]乡村振兴是国家战略的重要组成部分,其核心在于提升农村经济发展水平,改善农民生活质量,促进城乡协调发展。乡村振兴的推进,也势必给农村人才队伍建设提供了更多的机遇。然而,当前农村面临人才短缺、人口老龄化、资源配置不足等问题,尤其是缺乏具备综合素质的复合型人才。这些问题不仅限制了人力资源在乡村振兴中作用的发挥,也制约了乡村发展的步伐。因此,必须深入剖析这些问题的根源,从政策、环境、资源等多方面出发,制定并实施针对性的赋能策略。

[关键词]乡村振兴;人才振兴;路径优化

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16808

中图分类号: F323

文献标识码: A

Research on the Challenges and Strategies of Rural Talent Revitalization

ZHAO Shuang¹, LI Chun^{2*}

Dalian University, Dalian, Liaoning, 116000, China

Abstract: Rural revitalization is an important component of national strategy, with the core of improving the level of rural economic development, enhancing the quality of life for farmers, and promoting coordinated urban-rural development. The promotion of rural revitalization will inevitably provide more opportunities for the construction of rural talent teams. However, rural areas are currently facing problems such as talent shortage, aging population, and insufficient resource allocation, especially the lack of composite talents with comprehensive qualities. These issues not only limit the role of human resources in rural revitalization, but also constrain the pace of rural development. Therefore, it is necessary to deeply analyze the root causes of these problems, and develop and implement targeted empowerment strategies from multiple aspects such as policies, environment, resources and so on.

Keywords: rural revitalization; talent revitalization; path optimization

引言

习近平总书记在党的二十大报告中指出,“深入实施人才强国战略。完善人才战略布局,坚持各方面人才一起抓,建设规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。”2024 年伊始,中央一号文件《中共中央国务院关于学习运用“千村示范、万村整治”工程经验有力有效推进乡村全面振兴的意见》再次明确“实施乡村振兴人才支持计划,加大乡村本土人才培养,有序引导城市各类专业技术人才下乡服务,全面提高农民综合素质,发挥普通高校、职业院校、农业广播电视学校等作用,提高农民教育培训实效”。乡村振兴,人才为先。强国必先强农,强农必先强基,人才资源是实现乡村振兴和三农发展的力量之源与根本保障。由于人才在农业农村发展中的支撑地位,乡村人才振兴与乡村人才培养体系必然成为农业农村优先发展的关键支点和现实抓手。如何依托乡村目前现状培育出多元化、高素质的“三农”人才队伍,为农业农村现代化提供人力资源支撑,无疑是当下我国乡村振兴战略进一步深入推进的核心抓手问题。

1 乡村人才资源的现状剖析

1.1 乡村人口过于老龄化

从我国人才资源分布的地域来看,城市密集而农村人才资源储备严重不足且长期短缺。伴随着社会城市化的快

速推进和老龄化态势的不断加剧,农业劳动力主体以老年人居多,青壮劳动力日益向城市转移,以至于农业发展动力不足,乡村振兴疲弱乏力。当前,我国乡村人口老龄化程度远超城市,呈现出规模大、速度快、未富先老等特征。根据第七次全国人口普查数据显示,乡村 60 岁及以上人口占比高达 23.81%,而城镇仅为 15.82%,乡村老龄化程度比城镇高出 8 个百分点。在一些偏远山区和经济欠发达地区,这一比例甚至超过 30%。大量年轻劳动力向城市流动,使得乡村留守群体中老年人占比极高,老龄化问题尤为突出。由于大批的外来农民工离开家乡,导致了农村的经济落后。这也阻碍了农业的发展,限制了乡镇的繁荣。所以,在乡村振兴进程中,引进和留住人才是第一道难题。这主要体现在乡村地区普遍缺乏与人才市场相匹配的竞争力,如薪资待遇、职业发展机会等均与城市有较大差距,难以为他们提供持续的职业成长和生活保障,从而使得人才流失率增高。

1.2 乡村资源配置落后

在产业发展资源方面,乡村面临资金短缺、技术落后、市场狭小等问题。发展产业需要大量资金支持,而乡村融资渠道有限,金融机构的支持力度不足,导致许多产业项目难以启动或中途夭折。乡村产业发展资金投入不足,金融机构对乡村产业的贷款支持力度小,导致乡村企业和农

业合作社难以获得足够的资金用于扩大生产、技术研发和市场开拓。土地资源利用效率低,由于缺乏科学规划和整合,存在土地闲置、碎片化等问题,不利于规模化、集约化产业发展。此外,乡村产业缺乏技术和人才资源支持,与高校、科研机构的合作较少,难以引进先进的生产技术和管理经验,产业发展层次低。技术层面,乡村缺乏先进的生产技术和管理经验,使得产业发展缺乏创新动力,产品附加值低,市场竞争力弱。这对于有技术、有抱负的人才来说,乡村难以提供施展才华的平台和实现价值的机会,他们在乡村难以获得职业发展和经济回报,自然不愿长期留在这里。

1.3 乡村群体的文化认同偏低

在城乡发展的进程中,社会对农村的文化认同长期处于较低水平,这种现象不仅深刻影响着农村的文化生态,更成为高水平人才不愿回乡发展的重要阻碍,制约着乡村振兴战略的推进。社会对农村文化的认知偏差,导致高水平人才在心理上与农村产生隔阂。长期以来,受传统观念和部分媒体片面报道的影响,农村被贴上“落后”“保守”“愚昧”的标签。在许多人的认知里,农村是封闭的、缺乏现代文明气息的地方,农村文化也被简单等同于陈旧的风俗习惯。这种偏见使得高水平人才在潜意识中对农村产生疏离感和抵触情绪。例如,一些高校毕业生在选择就业方向时,即便家乡有适合的发展机会,也因担心周围人对自己“回归落后农村”的负面评价,而更倾向于留在城市,即便城市竞争激烈、生活压力巨大。因此,我们必须重视乡村文化,乡村文化属于乡村发展的精神财富,只有实现文化认同才能为乡村引进人才、留住人才、培育人才。

2 聚焦乡村振兴,构建人才赋能增效路径

在乡村振兴的大背景下,有效推进人才的赋能是实现农村经济社会持续健康发展的关键。为此,需要采取一系列切实可行的策略,以培养和吸引更多人才投身乡村建设,为乡村振兴注入强大的智力支持。

2.1 夯实培训体系建设,培育高素质本土人才队伍

外出务工人员往往具备一定的教育背景和专业素养,积累了丰富的城市工作经验、掌握一定的技能,属于具备较高综合素养的农民群体,想要吸引其成为乡村振兴共同体的主力,完善乡村人才体系,成为留住外出务工人员、破解乡村人才困境的关键之举。为外出务工人员提供发展平台,是完善人才体系的核心。一方面,政府应加大产业扶持力度,立足乡村特色资源,因地制宜发展优势产业。以打造更具先进性的数字化操作平台和信息平台为表征,展示农业现代化转型的决心与规划,让在外务工人员更清楚的了解家乡发展、感受家乡吸引人才回流的诚意,从而产生“想回来”的强烈意愿。另一方面,鼓励外出务工人员参与乡村治理,吸纳他们进入村“两委”班子或担任村民代表,让他们在乡村建设中发挥积极作用,增强其主人翁

意识和责任感,从情感上和事业上双重吸引他们返乡发展。

2.2 优化乡村环境,激发人才创新力

良好的生活环境是吸引和留住高水平人才的重要保障。优化产业资源配置,为人才搭建广阔的发展平台。首先,教育资源方面,加大对乡村学校的投入,合理分配师资力量,提高乡村教师待遇,吸引优秀教师到乡村任教;同时,完善教学设施,缩小城乡教育差距,保障人才子女能够接受优质教育。其次,交通资源方面更要提升道路等级,构建畅通的乡村交通网络,加密城乡客运班次,解决人才出行难题;完善乡村污水管网、垃圾处理设施等环境基础设施建设,改善乡村人居环境,打造宜居宜业的乡村空间。最后,医疗资源上,增加医疗设备投入,培养全科医生,建立城乡医疗资源共享机制,提升乡村医疗服务水平,让人才及其家人能够享受到便捷、高效的医疗服务。此外,乡村应建立完善的人才服务体系,帮助人才解决工作和生活中遇到的实际问题。

2.3 重塑乡村文化认同,打造人才汇聚高地

长期以来,乡村文化被边缘化,导致社会对乡村的认知偏差,人才外流严重。只有重塑乡村文化认同,深度挖掘乡村文化的独特价值,让乡村文化焕发新的生机与活力,才能吸引各类人才汇聚乡村,为乡村振兴注入源源不断的动力。

乡村承载着悠久的历史记忆和丰富的民俗传统,是中华优秀传统文化的重要根基。挖掘乡村的红色文化、历史故事,打造特色文化品牌,如红色教育基地、历史文化村落等,让乡村文化成为吸引人才的亮丽名片。在互联网时代,利用新媒体平台和数字化技术,拓宽乡村文化传播渠道,让乡村文化走出“深闺”,被更多人知晓。通过短视频、直播等形式,展示乡村的自然风光、民俗风情、传统技艺,吸引公众关注。例如,一些乡村手艺人通过抖音、快手等平台直播制作过程,不仅传播了传统技艺,还实现了产品销售,带动了乡村经济发展。此外,举办乡村文化节、文化论坛等活动,邀请专家学者、文化名人走进乡村,探讨乡村文化发展,提升乡村文化的知名度和影响力。通过广泛的传播,让更多人才了解乡村文化的价值,激发他们投身乡村建设的热情。

2.4 产教融合,培养复合型乡村人才

传统乡村人才培养课程往往偏重理论教学,与产业实际需求脱节。这导致当下农村地区人力资本整体结构中,单一型的技能型人才多,综合型的技术型人才少,尤其是缺乏既“懂技术、善经营、会管理”又“知农”“爱农”“兴农”的复合型人才。产教融合作为整合产业与教育资源的有效模式,能够打破行业壁垒,实现教育供给与产业需求的精准对接,为乡村人才培养开辟新路径,为乡村发展注入强劲动力。第一,深化校企合作,搭建产教融合人才培养平台。学校与乡村企业、合作社等产业主体建

立紧密合作关系,共建乡村人才培养基地。企业为学校提供实习实训场所、实践项目和技术指导,学校则根据企业需求制定人才培养方案,输送专业人才。第二,强化实践教学环节,提升学生应用能力。产教融合强调“做中学”,通过丰富的实践教学活 动,让学生在真实产业场景中积累经验。学校可与企业共同制定实践教学计划,将课堂搬到田间地头、生产车间。第三,建立产教融合评价机制,保障人才培养质量。打破传统以考试成绩为主的评价方式,建立多元化评价体系,综合考量学生的理论知识掌握程度、实践操作能力、创新能力等。定期对产教融合人才培养效果进行评估,通过企业反馈、毕业生就业质量跟踪等方式,了解人才培养是否符合产业需求,及时调整培养方案和教学内容。

2.5 强化政策扶持,激发乡村人才回乡创业

在乡村振兴战略深入推进的当下,激发乡村人才回乡创业是我们的有力抓手。资金短缺是制约农村创业的关键瓶颈,政府可以通过财政补贴、贷款贴息等政策,为创业者注入“源头活水”。许多地方可以设立专项农业创业基金,对符合产业发展方向的项目给予资金补贴,降低创业初期的资金压力。同时,针对农村创业者普遍面临的贷款难题,政府联合金融机构推出低息、贴息贷款政策,扩大信贷支持范围,简化贷款审批流程。在政策引导下,农村创业可以不再局限于传统种养业,各地通过依托当地特色资源,将农业与旅游、文化、康养等产业深度融合,拓宽农民增收渠道,提升农业的综合效益。农村电商的兴起,更是打破了农产品销售的地域限制,让优质农产品走向全国市场,有力推动了农业产业化进程。综上,强化政策扶持是激发乡村人才回乡创业的核心驱动力。

3 结语

乡村人才振兴是实现乡村全面振兴的关键所在,而夯实培训体系、优化乡村环境、重塑文化认同、推进产教融合与强化政策扶持等策略的协同发力,为破解人才困境提供了系统性解决方案。通过构建完善的培训体系,以专业技能与综合素质培养为抓手,能够培育出适应乡村发展需求的高素质本土人才;优化乡村环境,从基础设施到创新氛围的全方位改善,为人才提供施展才华的沃土;重塑文化认同,让乡村独特的文化魅力成为吸引人才回归的精神

纽带;产教融合则精准对接产业需求,培养出兼具理论与实践能力的复合型人才;强化政策扶持,以切实的优惠措施和保障机制,激发人才回乡创业的热情与动力。

这些策略并非孤立存在,而是相互关联、相互促进,共同构建起乡村人才振兴的完整生态链。随着各项策略的逐步推进与深入落实,必将吸引更多人才扎根乡村,形成人才汇聚、产业兴旺、文化繁荣的良好局面,为乡村振兴注入源源不断的活力与动力。未来,需持续完善和创新人才振兴策略,不断适应乡村发展的新形势、新需求,为实现乡村全面振兴、推动城乡融合发展奠定坚实的人才基础。

[参考文献]

- [1]韦妙,刘小艳,譙欣怡.职业教育助力乡村人才振兴:价值定位,现实困境与行动路向[J].职教论坛,2024,40(2):5-14.
 - [2]徐姗姗,吴未.乡村振兴背景下加快破解农村人才发展瓶颈问题的研究[J].农业经济,2024(3):126-128.
 - [3]赵志强,禹雪.新内生发展理论视域下职业教育赋能乡村人才振兴的逻辑与策略[J].中国人民大学教育季刊,2024(2):113-123.
 - [4]徐娇慧,周玲军.乡村振兴视域中农业人才资源开发的路径优化[J].农业经济,2024(5):127-128.
 - [5]李帆,曹阳.共同富裕视域下乡村振兴共同体建设与人才回流吸收[J].农业经济,2024(6):125-127.
 - [6]赵兴俊.基于乡村振兴需求的复合型人才 培养路径研究[J].中国农业资源与区划,2024,45(8):10-30.
 - [7]刘在洲,李忆辛.乡村人才振兴与高质量高等教育体系建设的耦合机理与互动机制[J].理论月刊,2025(1):117-126.
 - [8]李海金.“外源内生”-乡村人才振兴的实现路径[J].人民论坛,2023(17):56-60.
 - [9]郭景璐.突破乡村振兴中人才瓶颈的对策与思考[J].中国人才,2022(7):44-46.
 - [10]于金波.乡村振兴背景下农村科技人才队伍建设的困境与突破[J].人才资源开发,2022(11):17-18.
- 作者简介:赵爽(1980—),女,汉族,山东省泰安市,大连大学教授,企业管理博士,研究方向:人力资源管理和组织行为学;李春(1999—),女,汉族,河南省三门峡市,大连大学学生,研究生在读,研究方向:人力资源管理。

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

