



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 6

第6卷 总第26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6期（总第26期）

主办单位：Viser Technology Pte. Ltd.

I S S N：2717-5510 (online)

2717-5502 (print)

发行周期：双月刊

出版时间：12月

数据库收录：中国知网收录期刊

RCCSE权威核心学术期刊

期刊网址：www.viserdata.com

地 址：195 Pearl's Hill Terrace, #02-41,

Singapore 168976

学术主编：顾绮峰

责任编辑：陈志辉

学术编委：胡玉文

牛欣慰

高 苛

王 静

美工编辑：李 亚 Anson Chee

印 制：北京建宏印刷有限公司

定 价：SGD 20.00

本刊声明

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

版权所有，未经许可，不得翻译、转载本刊所载
文章。

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

目 录

CONTENTS

经济理论

国际关系与人工智能产业竞争格局对企业出海的影响研究 潘思洁 1

国有企业基层“微权力”监督困境的破解与路径创新——
基于“网格化+清单式”管理的实践思考 赖泰丞 4

市场营销

标准化体系构建与国企品牌影响力培育研究——以深铁
物业为例 黄鸿云 7

财会金融

会计信息化视角下企业内部控制体系的重构与实践研究
..... 范 雯 11

管理会计与高级会计实务的结合探究 刘晓晨 15

“金四”征管系统背景下企业财税合规管理体系优化研究
..... 刘凤娟 18

财务管理视域下国有企业降本增效的策略探讨
..... 贾 楠 水 璐 22

建筑施工企业会计监督与税务合规管理研究 黄 锐 26

法律合规框架下制造业应收账款账龄分析与强制执行全
流程管理 郭金辉 29

财务共享模式下企业内控风控的难点与应对策略研究
..... 狄思含 32

人工智能赋能企业税务筹划的应用场景与效率提升研究
..... 么宏宇 36

内部控制与审计监督协同机制研究 熊继武 39

AI 及大数据在内部审计领域的应用 李婧菽 42

税务风险管理在建筑业中的应用与优化 张 丹 46

数字化背景下审计效率提升策略研究 熊继武 49

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

对铁路交通运输管理模式优化策略探究 庄卫东 60

新会计准则下企业内控与风控的适配性调整研究.....
..... 杨 南 63

人力资源

人工智能时代人力资源管理的创新发展路径分析.....
..... 彭昌芬 67

探析电力企业提升人力资源绩效管理的途径.....
..... 陈海丽 71

数字链驱动产业链升级与人才链协同发展的机制研究.....
..... 洪 茹 74

农业科研机构博士后科研工作站运行模式与成效分析.....
..... 沈 荣 代志玮 黄 润 78

新形势下酒店人力资源管理..... 费丽娜 81

新形势下电力企业人力资源的优化管理..... 陈海丽 85

新质生产力视角下的人力资源服务创新研究.... 洪 茹 89

思政建设

以“三化”建设开创国资央企纪检监察新局面.....
..... 李 勇 93

国有企业思想政治工作引领党员作用发挥实践路径研究.....
..... 鲁志俊 97

党建引领业务融合：交通枢纽运营现代化的实践路径研究——基于深圳地铁物业的案例分析..... 杨泓毅 101

产业经济

新媒体环境下建筑行业的营销推广策略分析.....
..... 赵家胤 105

自来水厂 PPP 项目财务评价核心要素探析..... 赖 毅 108

综 述

航天企业技术创新中的自主研发与外部合作模式分析.....
..... 田 恕 宋 健 王海涛 111

数字时代年轻人对非遗文化产品的态度及消费行为调查研究——基于文化传承的视角..... 马煜钧 邹雨恩 114

铁路物流总包模式的现状分析与发展对策..... 王 茜 120

乙烯焦油运输属性界定困境与实践应对..... 张 涛 123

高校科研经费使用负面清单的执行异化与系统治理研究..... 冯 婷 126

国际关系与人工智能产业竞争格局对企业出海的影响研究

潘思洁

中水君信工程勘察设计有限公司，四川 成都 610000

[摘要]当前国际关系正发生着深刻的变化，与此人工智能产业竞争格局也在快速地重构，这两者共同构成了企业开展出海活动时所面临的外部环境核心部分。文中全面且细致地剖析了上述这两个方面因素是如何相互交织并发挥作用，从而塑造企业在跨国经营过程中所面临的机会以及挑战。通过深入梳理国际关系对于科技竞争的塑造机制以及人工智能产业呈现出的动态特征，进一步论证了国家之间的博弈情况会怎样抬高市场准入以及合规方面的门槛，会对技术合作与供应链形成制约，还会改变投融资所处的环境以及风险结构，最终产生多维度的影响。

[关键词]国际关系；人工智能；产业竞争；企业出海

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18496

中图分类号: F832

文献标识码: A

Research on the Impact of International Relations and the Competitive Landscape of the Artificial Intelligence Industry on Overseas Expansion of Enterprises

PAN Sijie

Zhongshui Junxin Engineering Survey and Design Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Currently, international relations are undergoing profound changes, and the competitive landscape of the artificial intelligence industry is rapidly restructuring. These two factors together constitute the core external environment that enterprises face when carrying out overseas activities. The article comprehensively and meticulously analyzes how these two factors are intertwined and play a role in shaping the opportunities and challenges faced by enterprises in cross-border operations. By delving into the mechanisms by which international relations shape technological competition and the dynamic characteristics presented by the artificial intelligence industry, this study further demonstrates how the game dynamics between countries can raise market access and compliance barriers, constrain technology cooperation and supply chains, and alter the environment and risk structure of investment and financing, ultimately resulting in multidimensional impacts.

Keywords: international relations; artificial intelligence; industrial competition; overseas expansion of enterprises

8月26日，国务院出台《关于深入实施“人工智能+”行动的意见》，标志着中国推动人工智能（AI）发展策略进入了一个新的阶段。全球人工智能竞争格局，已超越单纯的技术竞争范畴，演变为规则主导权、产业链掌控力和未来产业生态塑造力的综合较量。我国AI企业成功扬帆出海，不仅是企业拓展生存与发展空间的必然选择，更是国家构建开放型经济新体制、塑造国际竞争新优势、维护产业链供应链安全稳定的重大战略任务。企业出海属于参与国际分工的一种重要方式，所以免不了会受到此种宏大背景较为细致的调控。去探究国际关系和人工智能产业竞争格局到底是怎样协同起来发挥作用，并且对企业的出海行为产生影响的，这一方面有着十分突出的理论价值，另一方面也有着不容忽视的现实紧迫性。

1 国际关系与人工智能产业竞争格局的基本态势

1.1 国际关系对科技竞争格局的塑造

国家间关系的属性以及所处的状态，从根本上确立了科技领域国际竞争的基本准则与界限所在。当下大国战略博弈愈发把焦点集中在对技术制高点的争夺之上，如此一来便促使科技议题呈现出高度的政治化以及安全化倾向。

这种塑造方面的作用，一方面体现为国家借助出口管制、投资审查、人才流动限制等一系列政策方面的工具，是有意识地把人工智能等关键领域里的技术活动归入到国家安全范畴当中去加以管理，进而人为地构建起了有着深远影响的市场以及创新方面的壁垒。另一方面国际联盟以及伙伴关系的重新组合，同样在很大程度上改变了技术标准制定权的归属情况以及全球供应链的分布状况，使得技术扩散的路径不再是单纯依照经济效率的原则来运行，而是更多地掺杂进了地缘政治方面的考量因素。最终国际关系呈现出来的紧张态势，将会催生一种围绕技术主权与数字主权展开的全新竞争模式，各国都竞相去探寻建立那种相对独立并且能够被有效把控的技术体系，这毫无疑问给高度依赖全球协作的人工智能产业的发展形成了结构性的制约，并且直接对那些打算整合全球资源开展出海经营活动企业的战略抉择产生了影响。

1.2 人工智能产业竞争的主要特征

人工智能产业竞争有着十分突出的特性，那就是基础研究方面存在着很强的依赖性，同时技术应用又有着广泛的渗透性。这种特性决定了该领域竞争具有全局性和战略

性的特点。从竞争主体的角度来讲,国家力量和大型科技企业紧紧捆绑在一起,形成了一个复合型的竞争单元,这个单元承载着商业利益以及国家战略这两重目标。从竞争要素方面来看,数据、算法还有算力组成了核心的三角关系。获取大规模且高质量数据的能力、研发先进算法的能力以及对强大计算基础设施的掌控能力,这些都成为了竞争的关键所在^[1]。而且这些要素在全球范围内的分布极其不平衡,并且它们的流动也受到了限制。从竞争节奏的角度来说,人工智能技术的迭代速度非常之快,一旦在基础理论方面取得突破,就有可能迅速地引发应用层面的连锁反应,进而使得竞争格局存在着高度的不确定性。

2 国际关系与人工智能竞争对企业出海的双重影响

2.1 市场准入与合规门槛提高

企业出海时,目标市场准入条件变紧,合规要求复杂,认证成本和时间成本增加,还得改造内部流程。有些国家还拿合规要求当非关税壁垒限制特定企业进入市场。

2.2 技术合作与供应链受到制约

国际关系出现波动以及人工智能战略竞争,这给全球技术合作生态以及产业供应链带来了极为深刻的干预影响。以往依据比较优势所构建起来的全球人工智能研发合作网络当下正遭受着不小的冲击,跨国联合研发项目很可能会因为参与方的不同国籍背景而遭遇审查或者被迫中止。在供应链方面来讲,从高端芯片一直到核心工业软件,一系列处于关键环节的供应稳定性变得十分脆弱,出口管制清单不停地更新,这就导致企业很难去制定出长期且稳定的采购以及生产计划。这样的制约情况迫使出海企业重新对自身的技术依赖程度以及供应链风险展开评估,有可能会失去借助国际合作来快速提升自身技术能力的机会,而且还需要为供应链中断的可能性付出更高的成本,这无疑让全球运营的复杂性以及脆弱性都增加了不少。

2.3 投融资环境与风险结构变化

企业出海时所需要的资本支持以及所面临的整体风险结构,都因为宏观环境的改变而发生了颇为深刻的转变。主权财富基金、跨国风险投资等投资主体在做决策的时候,越来越受到投资目的地以及高新技术领域地缘政治风险评估方面的影响。这样的变化促使投融资环境呈现出区域化的趋向,资本更愿意在那些政治关系相对较为稳定、技术联盟相对比较清晰的区域当中进行流动。与之企业出海所面临的风险类型,已经从以往以传统商业风险为主的情况,进一步扩展成了包含政治风险、技术脱钩风险、长臂管辖法律风险等一系列风险在内的复合型风险结构。

3 企业应对出海挑战的策略方向

3.1 加强合规体系与本地化适配

面对逐渐提高的合规门槛,出海企业要把合规能力建设放到战略层面来考量,打造出一个可动态追踪且能适应

不同法域需求的综合合规管理体系。这个体系要成为企业全球化运营的关键竞争力,得充分理解东道国的文化背景、监管理念以及社会关注点,把合规要求提前融入产品设计和商业模式里^[2]。强化本地化适配也很关键,企业不能单纯把国内模式照搬到海外,而要在人才团队、治理架构、合作伙伴选择乃至技术方案等方面体现出对本地市场特性的尊重与融合。

3.2 多元化技术合作与供应链布局

为减少对单一技术来源或者供应链渠道的过度依靠情况出现,出海企业需积极主动去推进技术合作网络以及供应链体系呈现出多元化的布局状态。在技术合作这块领域当中,企业能够去尝试着和不同国家与地区的研究机构还有创新型公司构建起多边且分散式的研发伙伴关系。就供应链管理而言,企业得开展针对供应链风险节点的全面诊断工作,对于那些关键环节要着力去培育或者是切换到多个在地理位置上呈分散状态的合格供应商,并且还应当考虑到建立起区域性的生产备份能力。这样的一种多元化策略虽说有可能在短期内让管理复杂程度有所增加,可是从长远角度来看,其却是应对国际格局所存在不确定性的一项必要投资举措。

3.3 提升自主创新能力与知识产权管理

在外部技术合作环境存在诸多不确定因素的情况下,出海企业要想构建起长期的竞争优势,那么苦练内功,着力提升自身在人工智能核心领域当中的自主创新能力,这无疑就成为了最为关键的根基所在。企业应当持续不断地增加在基础算法、底层框架等相关领域的研发投入力度,努力争取能够在技术链条的关键节点方面形成属于自身的自有知识产权^[3]。并且在这个过程当中,知识产权的全球化管理以及运营能力也变得同等重要起来,企业一方面要保证自身的创新成果能够在海外市场得到充分且有效的保护,另一方面还得善于借助知识产权来开展交叉许可方面的相关事宜,或者将其作为战略合作时的重要谈判筹码。把自主创新和知识产权管理紧密地结合起来,如此便能够为企业的出海征程给予坚实的底气支撑,同时也构筑起牢固的法律护城河。

3.4 建立灵活的风险评估与应对机制

出海环境风险结构变得复杂且处于动态变化之中,企业应当构建一套灵活、敏锐并拥有快速响应能力的风险评估及应对机制。此机制关键在于搭建一个可整合政治、法律、技术、市场等诸多维度信息的风险监测网络,针对各类风险信号展开实时跟踪以及预警工作。在此基础之上,企业需要为不同类型的险情预先制定有差异的应对预案,像应急处理流程、资源调配方案还有沟通策略等。借助制度化以及流程化的风险管理方式,企业在风险事件实际发生之时才能做到心中有数、行动有依据,在变幻莫测的国际市场里维持战略定力。

4 未来趋势与企业长期战略考量

4.1 技术标准与规则竞争持续加剧

未来一段时间里,关于人工智能技术标准、数据治理规则以及伦理评估准则方面的国际竞争将会持续不断加剧,甚至有可能达到白热化的程度。不同国家或者国家集团或许会推出互不兼容乃至相互竞争的标准体系。这样的标准与规则呈现出来的割裂化态势,将会成为企业出海时必须直面的一种新常态。企业的产品与服务很可能会遭遇“一地一标准”这样复杂的状况,这无疑会大幅增加其在全球范围内进行适配的难度以及成本。所以出海企业的长期战略当中,就必须涵盖针对主要目标市场标准规则演变趋势所做出的前瞻性研判,并且要积极去尝试参与或者对相关标准的制定过程施加影响,争取把自身的技术路径以及产品特性融入到更为广泛的行业规范里面,从而避免在未来规则竞争当中陷入到被动适应的那种不利的局面。

4.2 区域化与本土化成为重要出海模式

全球进程调整和区域经济一体化深化促使企业出海模式从单一全球市场覆盖转向更深入的区域化、本土化运营,企业或更侧重于先在政治经济联系紧密、文化相近的区域市场构建较为完整的研发、生产、销售、服务体系,打造区域运营中心,当作应对全球供应链不确定性所形成的缓冲区,本土化也会从简单的适配产品转变为包含研发本地化、决策本地化、价值链本地化等全方位融入,借助与本地生态的深度捆绑来强化自身在特定市场的抗风险能力以及可持续发展潜力。区域化与本土化并不是全球化倒退的结果,而是在新情况下企业追求稳定国际扩张的一种务实且关键的战略抉择。

4.3 人工智能伦理与治理要求提升

社会公众以及各国监管部门针对人工智能技术所引发的伦理方面的影响及其在社会治理领域的作用,其关注度将会不断地提高。负责任地开展人工智能技术的开发与应用,这已然成为企业在拓展海外市场过程中绝对不可以跨越的一条硬性规定。在未来,企业于海外市场当中,一方面要证明自身所拥有的技术具备先进的特点且在经济层面是可行的,另一方面更要清楚明确地向监管机构、商业伙伴还有终端用户阐述其技术是如何去保障诸如公平、透明、可解释性、隐私安全等伦理原则的,同时还要能够避免出现歧视以及偏见等情况。在这一方面的治理要求会逐步变得更为具体、更加法规化,进而形成产品进入市场的基础门槛以及获取社会接受度的关键条件。所以企业务必要把伦理方面的考量切实融入到技术开发以及商业实

践的整个流程当中,构建起内部的伦理审查委员会,而且要主动开展伦理影响的评估工作以及相关信息的披露事宜,通过这样的方式来塑造出负责任的企业品牌形象,从而赢得国际社会给予的信任。

4.4 企业需构建动态可持续的出海能力

企业面向未来所制定的长期出海战略,其关键之处在于构建起一种具备动态特性并且可持续发展的出海能力。这种能力并非固定不变,而是一种可随着国际环境、技术发展潮流以及市场规则的变化而持续开展学习活动、快速做出调整并不断进行演进的综合组织能力。它需要企业拥有较强的环境扫描以及战略洞察方面的能力,具备敏捷的组织架构与决策流程,有深厚跨文化管理以及资源整合的功底,并且要具备能够将合规、创新、风险管理等诸多要素有机融合在一起的系统性思维方式。企业出海是否能够取得成功,将会越来越多地取决于其在这样的动态平衡状态当中能否不断地进行自我革新,既要能够有效抓住全球化所带来的机遇,又要能够在面对其中复杂的挑战时加以有效驾驭,以此达成从真正意义上讲的长期可持续的成长目标。

5 结束语

国际关系的演变以及人工智能产业竞争格局呈现出深度交织的状态,这为企业出海勾勒出一幅全新的图景,在这幅图景当中机遇与挑战是并存的。面对诸多的挑战,企业应当从多个策略方面协同用力,比如加强合规本地化的相关工作,推动合作朝着多元化的方向发展,提升自主创新的能力,同时还要完善风险管理等方面的内容。往后的日子,技术标准方面的竞争、区域化的发展态势以及伦理治理不断深化等趋势将会在相当长的一段时间里对出海环境起到塑造的作用,只有构建起能够动态持续发展的出海能力,企业在充满不确定性的时代大潮之中才能够稳步前行,实现长远的发展。

[参考文献]

- [1]于晓莉.人工智能竞争进入新阶段抓住企业出海破局新机[J].中国经贸导刊,2025(19):48-50.
- [2]宋雪梅.“科技+产业”为企业出海绘蓝图[J].珠海特区报,2025(1):89.
- [3]王琛.以技术创新与人工智能赋能,拓深家电企业出海路径[J].产城,2025(9):51-54.

作者简介:潘思洁(1980.8—),毕业院校:四川大学,所学专业:市场营销,当前就职单位:中水君信工程勘察设计有限公司,职务:董事长,职称级别:工程师。

国有企业基层“微权力”监督困境的破解与路径创新

——基于“网格化+清单式”管理的实践思考

赖泰丞

中国广核集团有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]针对当前国有企业基层监督存在的监督力量分散、“微权力”约束乏力等现实问题，文中结合党的二十届四中全会关于“完善党和国家监督体系”的部署要求，聚焦国有企业基层治理的“神经末梢”，提出探索构建“网格化+清单式”相结合的基层监督模式，通过构筑“横向到边、纵向到底”的监督网格，细化清晰的基层权力清单，形成闭环管理的监督机制，推动监督触角进一步向基层延伸，实现对基层公权力全周期、全方位的管控，为国有企业高质量发展提供坚强的纪律保障。

[关键词]国有企业；基层监督；网格化管理；微权力；清单式监督；政治生态

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18481

中图分类号: D26

文献标识码: A

Resolving the Dilemma of Grassroots "Micro Power" Supervision in State-owned Enterprises and Innovating the Path

— Practical Reflection on "Grid + List" Management

LAI Taicheng

China General Nuclear Power Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000, China

Abstract: In response to the current problems of scattered supervision forces and weak constraints on "micro power" in grassroots supervision of state-owned enterprises, this article combines the deployment requirements of the Fourth Plenary Session of the 20th Central Committee of the Communist Party of China on "improving the supervision system of the Party and the state", focuses on the "nerve endings" of grassroots governance of state-owned enterprises, and proposes to explore the construction of a grassroots supervision model that combines "grid+list". By building a "horizontal to edge, vertical to bottom" supervision grid, refining a clear list of grassroots power, forming a closed-loop management supervision mechanism, promoting the extension of supervision tentacles to the grassroots, achieving full cycle and all-round control of grassroots public power, and providing strong disciplinary guarantees for the high-quality development of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; grassroots supervision; grid management; micro power; list based supervision; political ecology

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，是我们党执政兴国的重要支柱和依靠力量。党的二十届四中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》对“完善党和国家监督体系”作出了战略部署，明确要求“加强对权力配置、运行的规范和监督”。习近平总书记在二十届中央纪委四次全会上强调，持续推动全面从严治党向基层延伸，对“深化基层监督体制机制改革”作出部署。这些重要指示为国有企业推动党风廉政建设和反腐败斗争向基层延伸指明了方向，提供了根本遵循。在国企改革深化提升的新背景下，如何将监督触角进一步延伸至项目部、班组、车间等生产经营一线，构建全覆盖、无死角的监督体系，切实解决基层监督弱化、虚化问题，已成为当前国有企业纪检监察工作亟待破解的重要课题。

当前，随着国有企业经营规模的扩大和管理层级的延伸，基层监督面临诸多挑战。一是基层单位数量众多，分

布广泛，传统的自上而下的垂直管理难以实现监督全覆盖，存在监督盲区。二是基层单位大多处于“熟人社会”环境，监督工作受人情因素干扰，既存在“不愿管”的思想顾虑，也有职责不清导致的“不会管”问题。三是针对物资采购、人员考勤、绩效分配等关键环节的“微权力”，因为缺乏精细化的监督制约机制，容易导致产生“微腐败”现象。

针对上述问题，本文提出构建“网格化+清单式”相结合的监督管理模式。该模式借鉴社会治理中的“网格化”理念，按照“地域相邻、职能相近、便于管理”的原则将国有企业基层组织划分为若干监督网格单元，解决监督力量整合下沉的难题；同时引入精细化管理的“清单式”工具，将党规党纪和企业管理制度转化为颗粒度清晰、可操作性强的履职标准和负面清单，解决监督内容模糊、泛化的问题。本文将从理论逻辑、现实困境和实践路径三个维度，深入探讨如何通过“定格、定人、定责”的机制创新，推动国有企业基层监督从“有形覆盖”向“有效覆盖”转变。本文将围绕现实困境、监督模型、实践路径等多个维

度，探究通过“定格、定人、定责”的机制创新，推动国有企业基层监督工作从“有形覆盖”到“有效覆盖”。

1 当前国有企业基层监督所面临的问题

国有企业基层单位（如施工项目部、生产车间、营销网点等）处于生产经营一线，存在资金密集、资源富集、权力运行密集等特点。随着国有企业改革的不断深化和经营规模的持续扩张，基层治理结构日趋复杂，监督工作面临时空跨度大、人情干扰多、违规手段隐形变异等多重挑战，传统监督模式已难以匹配新形势下的治理需求。

1.1 组织架构分散，监督力量呈现“离散化”趋势

大多数国有企业存在层级多、链条长、分布广的特点，尤其是对于建筑施工、能源供应、通信服务等行业的国企而言，其基层作业单元往往分散在不同地域，呈现出“点多、线长、面广”的特点。在这种分散的组织架构下，常常会出现“上级监督太远、同级监督太软、下级监督太难”的现象，对关键敏感岗位缺乏有效监管。另一方面，基层单位普遍存在专职监督力量配备不足的问题。大多数日常监督工作由行政人员或党务工作者兼任，兼职纪检干部由于本职工作繁重难以投入足够精力，加之缺乏系统的纪检业务培训，很难对基层复杂多变的生产经营活动进行全天候、全流程的有效监督。结果，基层末端的监督力量被进一步稀释和弱化，呈现出“离散”状态。

1.2 熟人社会羁绊，监督环境具有“人情化”特征

国有企业的基层单位是典型的“熟人社会”，企业员工长期在封闭或半封闭环境中长期共同工作、生活，形成了紧密的人际关系网和利益共同体。在这种环境下，监督者与被监督者往往朝夕相处，彼此之间甚至存在师徒、朋友等关系，情感和利益交织的工作环境给基层监督人员带来了巨大的心理负担和现实阻力。监督人员往往顾虑“抹不开面子、不想得罪人”，担心严格监督影响人际关系、导致自己被孤立，从而在履行监督职责时对一些苗头性、倾向性问题睁一只眼闭一只眼，不敢管也不愿管。如此一来，监督制度在浓厚的人情面前大打折扣，监督的刚性约束大为弱化。

1.3 权力运行细碎，违纪行为呈现“隐蔽化”变异

国有企业基层员工掌握的权力具有“微小、高频、具体”等特点，即所谓的“小微权力”，其直接关联物资采购验收、劳务用工结算、废旧物资处置、绩效奖金分配等具体经济利益。这些业务环节不仅琐碎繁杂，而且在实际工作中往往要求即时决策，基层管理人员在具体工作中拥有较大的自由裁量空间，在缺乏精细监督标准的情况下，个别人员容易利用信息不对称，通过“化整为零”“虚构名目”“内外勾结”等方式进行输送利益。这类“小微腐败”往往披着业务合规的外衣，隐蔽性和欺骗性极强，传统的突击检查和事后审计很难察觉其中的猫腻，使基层廉洁风险防控陷入了“看得见却管不了、管得了却看不见”的被动境地。

2 基于“三定”原则构建的监督体系模型

针对上述国有企业基层监督面临困境，拟通过“定格、

定人、定责”，将分散的监督力量编织成网，将模糊的监督责任细化为清单，构建“网格化+清单式”监督模式，从而实现基层监督效能的提升。

2.1 定格：从传统“线性管理”迈向“矩阵式治理”

“定格”是解决监督覆盖问题的物理基础。传统的行政管理模式往往是垂直线性的层级结构，信息在传递过程中逐级衰减，基层管理容易出现真空。所谓“定格”，就是打破原有行政壁垒，按照“地域相邻、职能相近、业态相似”的原则将基层组织划分为若干独立的监督网格单元。一级网格由公司党委、纪委统一统筹，负责顶层设计和整体把控；二级网格依托基层党支部或项目部设立，作为监督中枢节点；三级网格则进一步细化到班组、工段或关键岗位，作为监督的“最小单元”。通过构建“横向到边、纵向到底”的网格化监督格局，在空间上最大限度消除了监督盲区，使每个生产单元、每一项生产要素、每一个业务环节都在特定网格中受到监督，实现了监督工作由“大水漫灌”向“精准滴灌”的转变。

2.2 定人：从“被动旁观”转向“主动探头”

“定人”是激发基层监督主体积极性的关键。再好的网格划分，如果没有合格的“守门人”，监督也可能流于形式。所谓“定人”，不是简单给监督岗位安排人员，而是要组建一支专兼结合、素质优良的网格员监督队伍。在选人用人上，优先挑选党性强、业务精湛、群众基础好的党员骨干员担任网格员，赋予其明确的“监督探头”身份，解决“谁来监督”的问题。在能力提升上，通过定期培训和业务指导，增强网格员发现问题和研判风险的本领，使其由过去“不想管、不敢管”的旁观者转变为主动发现问题、及时预警风险的“吹哨人”。通过“定人”，监督责任被进一步具体化、人格化，有效破解了熟人社会中监督责任主体缺位的难题。

2.3 定责：从“模糊泛化”转向“精准清单”

“定责”是制定监督标准的核心抓手。基层监督难以落实，一个重要原因在于监督内容过于宏观抽象，基层工作人员无所适从。所谓“定责”，就是实行“清单式”管理，把党纪党规和企业制度转化为颗粒度清晰、可操作性强的履职标准。这个过程包含两层含义：一是制定“正面履职清单”，明确网格员“查什么、怎么查、何时查”，也就是规定其日常巡查、节点抽查等规定动作和监督重点；二是制定“负面风险清单”，围绕基层不同岗位的廉洁风险点（如物资采购中的“回扣”风险、考勤管理中的“虚报”风险）设定具体的禁止性要求。通过“定责”，监督工作实现了标准化、流程化，网格员能够“照单履职”，被监督者也可以“照单行权”，有效提升了对“小微权力”运行的监督精度和制约实效。

3 构建全覆盖的基层监督闭环

理论的生命力在于执行。在搭建“三定”监督模型的基础上，还需建立一套运转高效、反应灵敏的工作机制。国有企业应借鉴新时代“枫桥经验”，通过织密组织网络、

细化监督颗粒、畅通信息渠道、强化结果运用，打造基层监督治理新格局，做到“问题不出网格、矛盾源头化解”。

3.1 科学“织网”，搭建全覆盖的监督组织架构

实施网格化监督，首先要搭建坚强有力的组织载体。一是构建三级联动体系。按照“党委、纪委统筹、支部主抓、网格落地”的思路，建立“公司党委、纪委-基层党支部-班组（项目）网格”三级监督架构，充分发挥基层党支部纪检委员的“枢纽”作用，上联公司、下接网格，确保监督指令层层贯通。二是配强网格监督力量。坚持“政治过硬、能力适配”的原则，在生产班组和项目一线选拔作风正派、敢于碰硬的党员骨干担任网格监督员，通过颁发聘书、挂牌上岗等富有仪式感的方式，强化其身份意识。与此同时，建立“网格员座谈会”常态机制，公司党委、纪委定期与一线网格员面对面交流，听取基层声音，开展业务辅导，为网格员“撑腰鼓劲”，解除其不敢监督的后顾之忧。

3.2 精准“画像”，制定颗粒度清晰的权力清单

为破解“监督什么”的难题，推进监督内容清单化管理。一是梳理“小微权力”图谱。针对不同业务条线，全面排查各关键岗位和关键环节的廉洁风险点。例如，物资采购领域重点关注采购验收、库存盘点环节；项目一线则重点关注劳务考勤、零星租赁等环节。二是编制“两张清单”。制定《基层网格员履职清单》，明确网格员“每日必看、每周必查、每月必报”等规定动作；制定《岗位廉洁风险负面清单》，列出“严禁虚报工时、严禁吃拿卡要”等具体禁令。通过“照单履职、按图索骥”，让监督工作从“无形”变“有形”，即使是兼职网格员也能快速上手，实现精准监督。

3.3 分级“诊疗”，建立快查快处的运行机制

借鉴“枫桥经验”，建立问题线索分级分类处置机制，做到抓早抓小、防微杜渐。一是实施分级处置。对苗头性、倾向性的轻微问题，由网格员现场提醒，或报告党支部书记进行谈话提醒，立行立改，确保“小问题不出网格”；对涉嫌违规违纪违法的严重问题线索，开辟“直报通道”，允许网格员越级直接向公司纪委报告，由纪委提级办理，坚决防止瞒报、漏报。

二是开通“总经理直通车”。针对基层员工群众反映强烈、长期未解决的急难愁盼问题或潜在的廉洁风险，设立“直通车”反馈机制。员工诉求可跳过中间层级，直接送达公司主要领导案头，倒逼职能部门履职尽责，有效化解基层矛盾纠纷，净化政治生态。

3.4 数智“赋能”，打造指尖上的监督平台

顺应数字化转型趋势，运用信息技术手段为网格化监督赋能增效。一是搭建“码上监督”平台。在项目工地、业务窗口等基层场所张贴监督二维码，员工群众只需手机扫码即可匿名反映问题或提供线索，拓宽监督渠道。二是建立云端反馈机制。利用内部通讯软件和办公 OA 系统建立网格员工作群，实行工作日志制度，及时在线报告发现的问题。公司党委、纪委可以在后台通过数据分析实时掌

握各网格监督动态，并对长期“零报告”的网格发出预警，确保监督网络全天在线、高效运转。

3.5 结语：从“有形覆盖”走向“有效治理”

探索建立“网格化+清单式”监督体系是国有企业破解基层监督难点的新路径，通过织密网格、厘清清单、完善机制，推动监督关口有效前移，致力于实现“情况在基层掌握、问题在基层解决、工作在基层推动、感情在基层融洽”的治理目标。

一是激活基层监督末梢，发挥“枢纽”和“探头”的双重作用。这种模式的实施，一方面理顺了纵向到底的信息渠道，真正发挥了网格员“上传下达”的枢纽作用，上级部门的方针政策可以迅速直达基层一线，基层的真实状况也能最真实的反映到上级决策面前；另一方面有效延伸了监督触角，实现由事后惩处向事前预警的转变，通过网格员的日常检查，可以动态掌握基层存在的管理漏洞和廉洁风险，及时发现并纠正苗头性问题，为管理优化提供了一线的第一手信息，真正做到了防患于未然。

二是拉近了党群关系，实现了“监督”与“服务”的有机统一。“网格化”管理打破了以往冷冰冰的监督方式，建立起密切联系群众的新途径，网格员扎根一线，能够第一时间掌握基层员工的思想动态和情绪变化，及时化解矛盾纠纷，解决员工的急难愁盼问题。这种“零距离”的交流互动使监督工作更有温度，不仅清除了基层存在的一些不良风气，还潜移默化地融洽了干群关系，增强了基层组织的凝聚力和向心力。

三是打破了条块分割的壁垒，构建起协同联动的监督格局。针对国有企业中普遍存在的矩阵式管理难题，该模式建立了高效的监督协同机制，通过网格化管理的横向联通和纵向贯通，打破了属地与条线之间的监督壁垒，消除了“看得见却管不了、管得了却看不见”的监督真空地带。通过跨部门、跨层级协同联动形成的监督合力，进一步提升了整体监督效能。

全面从严治党永远在路上。国有企业在工作实践中还需持续深化“网格化+清单式”监督模式的探索与实践，在机制优化、队伍建设、数智赋能等方面久久为功，将监督制度优势进一步转化为企业治理效能，营造风清气正的良好政治生态，为国有企业高质量发展提供坚强保障。

【参考文献】

- [1]褚宸舸,刘畅.论新时代“枫桥经验”和基层监督的结合[J].浙江工业大学学报(社会科学版),2023,22(2):173-180.
- [2]夏群,吴玉兰.纪检监察网格化监督的生成逻辑与实践路径[J].安徽行政学院学报,2021,11(1):31-38.
- [3]欧阳曾瑜,杜治兴,善学雷.纪检监察网格化管理提升探索与实践[J].云南电业,2023,11(2):48-52.

作者简介：赖泰丞（1997.9—），毕业院校：广东工业大学，所学专业：电气工程及其自动化，当前就业单位：中国广核集团有限公司，职务：督查主任助理。

标准化体系构建与国企品牌影响力培育研究——以深铁物业为例

黄鸿云

深圳地铁物业管理发展有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]在新形势下，建立标准化体系已经成为国企提升品牌效应与核心竞争力的重要途径。城市地铁运营作为公共服务产品，其运行管理的规范化程度，对城市公共服务的质量以及国企的品牌形象有着重要的影响。文中以深圳物业为例，探索标准化体系与国企品牌影响力培育之间的内在关联机制，对其标准化体系的构建逻辑运行效果进行了系统的分析。研究发现，深铁物业通过聚焦行业痛点构建全维度标准体系、依托政企协同保障标准落地、以标准迭代驱动服务升级的实践路径，不仅提升城市通行效率与空间布局品质，更有效降低企业运营成本，提高客户满意，助力民生保障，从而助推城市高质量发展。

[关键词]标准化体系；国企品牌；运营成本；深铁物业；客户满意度

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18483

中图分类号: D267

文献标识码: A

Research on the Construction of Standardization System and the Cultivation of State-owned Enterprise Brand Influence — A Case Study on Shenzhen Railway Property

HUANG Hongyun

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

Abstract: Under the new situation, establishing a standardized system has become an important way for state-owned enterprises to enhance their brand effect and core competitiveness. As a public service product, the standardization of urban subway operation and management has a significant impact on the quality of urban public services and the brand image of state-owned enterprises. Taking Shenzhen Property as an example, this article explores the inherent correlation mechanism between the standardization system and the cultivation of state-owned enterprise brand influence, and systematically analyzes the logical operation effect of its standardization system construction. Research has found that by focusing on industry pain points, building a comprehensive standard system, relying on government enterprise collaboration to ensure the implementation of standards, and driving service upgrades through standard iteration, Shenzhen Railway Property not only improves urban traffic efficiency and spatial layout quality, but also effectively reduces enterprise operating costs, improves customer satisfaction, and helps ensure people's livelihoods, thereby promoting high-quality urban development.

Keywords: standardization system; state-owned enterprise brand; operating costs; Shenzhen Railway Property; customer satisfaction

引言

近年来，我国不断加速的城市化进程使得城市交通和环境污染等问题逐渐成为城市发展进程中的难题，大力发展城市轨道交通成为解决这些难题的关键^[1]。其中地铁在众多交通工具中所占有的独特优势，如载客量大、时效高、污染小、舒适便利等，使其在改善城市交通、提高出行效率、减少城市污染、推动城市建设等方面起到了不可估量的作用^[2]。深圳作为重点发展城市，其地铁交通规划策略为引领城市发展起到了不可估量的贡献^[3]。但目前我国城市综合交通枢纽运营中普遍存在经营发展与公益服务失衡、跨部门服务协同不畅、超负荷运营等难点问题，已严重影响服务质量与行业规范化发展的瓶颈。国企是城市公共服务的主要力量，担负着保障民生和引导行业发展的重任，其品牌影响力既关系到企业的服务质量、管理效率以及市场核心竞争力，同时还影响国家形象与城市公信力。深铁物业作为深圳地铁集团核心子公司，负责“广东深圳城市综合交通枢纽运营服务标准化试点”项目，以广东省

同批次第一通过国家级终期验收。标准化通过制定统一的流程规范、技术标准与服务准则，能够有效减少运营过程中的冗余环节、降低资源浪费，实现降本增效的目标；同时，标准化的服务供给能够保障服务质量的稳定性与一致性，提升客户满意度，进而为品牌影响力的培育奠定基础，为国企标准化建设树典范。因此，本文以深铁物业为例，对标准化体系构建和国企品牌影响力培育的内在逻辑进行了阐述，并进一步深入探究具体的实践路径，助力我国公共服务行业的规范化、高质量发展。

1 理论基础与核心概念界定

1.1 核心概念界定

1.1.1 标准化体系

结合相关理论，本文的标准化体系是以服务对象需求为导向，全面贯穿服务产品从前期规划布局，到后续筹备建设、实际运营实施，直到迭代优化的全周期，包含服务流程等多场景的多维度、分层级标准集合。其核心是全链条覆盖、全要素的精准管控、持续的动态优化，提升企业

运营的规范性与高效性,以统一标准促进服务质量的持续提高,降低运营成本。

1.1.2 国企品牌影响力

国企品牌影响力,是国有企业在经营中以优质的服务质量与品牌价值,在包括社会公众、行业伙伴、政府部门等在内的各利益相关方群体中所收获的认知程度、认可程度以及美誉程度。具体呈现为在市场领域具备强大竞争力、于行业层面发挥引领示范效能、在社会层面获得广泛的公信认可以及在政策制定方面具有一定的影响力。尤为突出的是,相较于民营企业,国有企业在品牌影响力的构建上,更加注重的是社会责任的切实履行、充分彰显公共价值,凸显出其独具特色的发展特质与使命担当。

1.1.3 服务质量

服务质量是多维度综合概念,含服务结果与过程体验,评价维度包括有形性、可靠性、响应性、保证性、移情性。该理论强调服务质量稳定一致是提升客户满意度的关键。因服务具无形性、生产消费同步性。标准化服务流程通过统一规范、明确标准及应对方案,控制服务质量各维度,准对接客户差异需求,提升客户对品牌认可信赖。

1.2 标准化体系与国企降本增效与客户满意度提升的关联机制

其一,标准化体系有助于保障服务质量,标准化体系通过实施规范的操作以及规范的服务流程,可以提高服务质量与安全性,进一步提高公众对品牌的认可;其二,标准化体系有助于提高服务效率,通过制定统一的资源配置标准,明确各环节的资源使用规范,通过简化冗余流程,优化资源配置。标准化体系可规范、专业化运营流程,减少重复操作与错误。如物业服务企业,设备维保上,标准化流程和技术标准可以提高效率、延长设备的使用周期、降维修成本;在客户服务方面,标准化流程的应用可加快响应、提高问题解决效率。其二,构建标准化体系是提高客户满意度的重要途径。通过明确服务的内容、流程、时限与质量要求,能够确保不同岗位、不同时间的服务供给保持一致,进一步提高服务响应速度与运营效率,同时也为客户带来更好的体验感,实现标准化与个性化的有机结合,共同促进了国企的品牌影响力不断增强。其三,降本增效可为国企品牌影响力培育提供物质与资金支持,企业借此能将更多资源投入品牌宣传、客户维护、公益活动等,提升品牌认知与美誉度;且盈利能力提升可增强竞争力、扩大份额,强化品牌影响力。客户满意度提升是培育品牌影响力的核心,口碑传播扩大,还能提供反馈助力优化,形成“标准化-满意度-忠诚度-影响力”的良性循环。

2 深铁物业标准化体系的构建路径与核心内容

2.1 构建原则:聚焦痛点,精准施策

深铁物业以“全流程覆盖、全场景适配、全周期优化”

的构建原则,解决行业的痛点为中心。于全流程覆盖层面,全面涵盖枢纽运营从前期介入、承接查验,到运营筹备、日常运营的整个链条环节;在全场景适配方面,针对设施的维护、旅客的出行以及商业的运营等不同的场景,制定分别建立了不同的标准;在全周期优化方面,基于技术发展、需求变化以及实际情况持续优化标准体系。除此之外,遵循“高标准、高效率、高质量”的原则^[4],充分考虑到企业的实际情况以及行业特征,建立一套具有可操作性、前瞻性的标准体系。

2.2 构建路径:政企协同,系统推进

深铁物业构建的“政府引导+企业主责+专家支撑”的联动机制,为有效地建立和落实标准化体系提供了保障。取得广东省和深圳市的市场监督管理部门的支持与指导,保证标准化体系与国家的战略方向以及行业标准相适应;在企业主责层面,由行业专业技术人才以及资深专家组建专业标准化小组,对各部门的职责进行明确划分;在专家支撑层面,通过深圳市标准技术研究院等其他专业组织机构的合作,进一步提高标准体系的科学性与专业性。通过这一协同机制,深铁物业成功实现了标准化建设资源的全方位整合与高效推进,成功塑造了粤港澳大湾区交通枢纽标准化建设的典范项目。

2.3 核心内容:全维度覆盖的标准化体系架构

自2022年获批国家级服务业标准化试点以来,深铁物业紧密围绕《服务业组织标准化工作指南》要求,聚焦城市综合交通枢纽运营管理中的超负荷运营、服务协同、经营发展等痛点问题,创新构建“全流程、全场景、全周期”的标准化服务体系,形成了覆盖六大核心板块、40项运营服务清单、348项标准规范的全维度架构,实现从硬件设施到软性服务的全链条管控。其核心内容分为以下四大模块:

2.3.1 全流程运营管理标准模块

该模块覆盖枢纽运营全生命周期,含前期介入、承接查验、运营筹备、日常运营、应急处置、迭代优化六大板块。前期介入制定规划设计标准保障服务适配;承接查验建立验收标准确保设施合规;运营筹备制定人员、培训、物资等标准保障启动;日常运营针对关键环节定操作规范;应急处置建全流程标准提升保障能力;迭代优化制定评估调整规范促体系动态优化。

2.3.2 全场景服务质量标准模块

该模块聚焦旅客出行全场景,制定涵盖基础、增值、特色服务三类差异化的服务质量标准。基础服务明确票务、导引、咨询等流程、时限与质量要求,如“15min响应、40min到场”;增值服务规范商业运营、便民服务等场景内容与收费;特色服务结合深圳特色定人性化标准,如母婴室、无障碍设施标准。实施后,深铁物业服务质量全面提升,2023—2024年旅客满意度均超95分。

2.3.3 全要素设施管理标准模块

该模块针对枢纽硬件设施设备制定全要素管理标准,覆盖设施维护、设备运行、安全管控三大领域。设施维护明确车站建筑等日常维护与定期检修标准保完好;设备运行针对电梯等关键设备定运行参数、巡检及故障处置标准保稳定;安全管控制定消防等标准,构建全链条体系确保运营安全。

2.3.4 全员能力提升标准模块

该模块聚焦人员队伍建设,制定招聘配置、培训考核、激励约束全流程标准,需要采取“走出去、引进来”的人才战略。一方面,加大相关人员的外派力度,提供培训学习的机会,让相关人员深入学习成功实施的城市、企业的先进经验,提高专业能力。招聘配置明确岗位资格与能力要求保适配;培训考核建全员标准化体系,开展千余次演练培训,将标准掌握纳入考核;激励约束制定与执行成效挂钩机制,进一步促进标准践行。同时,借技能比武等“以赛验技、以比提质”,强化员工标准化操作与服务意识,逐步构建一整套专业化人才管理体系,提升建设开发队伍的专业水平。

2.4 实施保障: 机制创新, 动态优化

深铁物业成立高层牵头的标准化工作领导小组,统筹体系实施优化;明确部门责任,建立跨部门协作机制;组建专业团队负责标准日常管理、培训宣贯与效果评估;借助数字化、智能化技术,构建智慧系统实现智能监控调度;建立“随手拍”平台缩短问题处理周期;通过数字化平台整合资源,提升实施效率效果;制定相关管理办法与考核细则,明确标准全流程,建立闭环管理机制;将标准执行纳入绩效考核,奖惩结合确保刚性执行。建立动态优化机制,定期收集信息评估调整标准;试点建设中创新优化70余项企业标准,吸纳专家建议,推进标准体系迭代升级,适应企业发展与市场需求。

3 标准化体系对深铁物业品牌影响力培育的成效与作用机制

3.1 标准化体系培育品牌影响力的成效

深铁物业实施标准化体系,解决行业痛点,服务质量飞跃。2023—2024年旅客满意度超95分,获多项国家级荣誉,品牌公众认可度与公信力提升。标准化体系规范流程、优化资源,提升运营效率,实现全链条管控,成本降低,标准化体系的实施有助于增强市场竞争力,助力拓展外部市场;深铁物业主导及参与制定18项各级标准,推动行业规范化。其标准化体系提供服务范式,试点形成的“深圳经验”已成功复制推广至雄安等9个城市,为全国城市公共服务标准化建设贡献了“深圳智慧”,提升品牌行业引领力与话语权。此外,作为国企,深铁物业构建标准化体系进一步提升了公共服务质量,践行使命,彰显责任担当,提升品牌社会美誉度。

3.2 标准化体系培育品牌影响力的作用机制

3.2.1 质量固化机制

标准化体系通过对操作规范、服务流程以及质量需求进行明确,将优质服务实践形成可推广、可复制的标准,进一步增强服务的可靠性和稳定性。通过标准化体系的建立,既能不断地满足旅客的需求,又能够提高消费者对品牌的满意度,从而为国企树立品牌信誉打下坚实的基础,比如深铁通过推行全场景服务质量规范,从而使服务过程更加标准化,服务更加及时,取得旅客的信任,有效提升了品牌公信力^[5]。

3.2.2 体验增值机制

标准化体系是通过以旅客需求为中心,对服务过程与服务内容进行优化,从而提高服务体验。深铁物业通过全流程运营管理标准的实施,对客流组织以及校务服务过程进行了持续优化,使服务体验感得到增值,提高服务效率,降低了旅客的时间成本;不推行全场景服务质量标准,为旅客提供多元化的便利以及特色服务,进一步提高旅客的舒适性以及满意度。

3.2.3 标杆示范机制

深铁物业通过构建高水平的标准化体系,打造了粤港澳大湾区交通枢纽标准化建设的标杆项目。其在标准化建设过程中形成的实践经验、标准规范与管理模式,为行业内其他企业提供了可借鉴的范例。同时,通过主导或参与行业标准制定,深铁物业将自身实践经验上升为行业共识,引领行业发展方向,进一步强化了品牌的行业标杆地位与话语权。

3.2.4 价值传递机制

建立和执行标准化制度的过程,同时也是一个品牌价值的转移过程。深铁地产以规范化的管理制度为基础,将“安全、便捷、优质、高效”这一品牌的经营理念贯穿于每个服务阶段,并以规范化的服务为载体,将“安全、便捷、优质、高效”的品牌理念传达给乘客。与此同时,通过对其标准化经验进行推广和实践,将国有企业的责任感和品牌温度传达给社会,使品牌的价值内涵得到进一步的提高。

4 结论

本文以深铁物业为案例,探究标准化体系构建与国企品牌影响力培育的逻辑及路径,得出结论:一是标准化体系构建是国企实现降本增效、提升客户满意度的有效抓手,其通过优化资源配置、规范运营流程驱动降本增效,通过保障服务质量稳定性、满足客户需求提升客户满意度,进而为品牌影响力培育提供物质基础与核心支撑;二是深铁物业构建的协同推进、标准体系架构及闭环管理机制具有行业引领力与社会美誉度,为其他国企提供可复制经验。国企需重视标准化建设对培育品牌影响力的意义,将其纳入品牌战略,结合自身定位与行业特点明确建设目标、路

径和重点，以标准化推动品牌提升。随着数字化发展，今后，可进一步探究数字化技术在标准化体系构建中的应用，以及新背景下国企标准化建设与品牌培育的新路径方法，为客户提供更好的体验感，同时为国企品牌建设提供更具时代性的理论与实践支撑。

[参考文献]

- [1]凌斌忠.城市轨道交通“地铁+物业”模式研究[J].中国总会计师,2018(4):148-149.
- [2]杨波.地铁物业一体化开发及其合作模式研究[J].企业改革与管理,2019(14):213-214.
- [3]董营营,王殿钧,宗清华,等.高速公路企业运营管理标准化成本管控体系[J].国企业管理,2024(1):439-448.
- [4]刘钟文.城市轨道交通物业开发模式研究[J].居舍,2018(36):174-180.
- [5]杨波.地铁物业一体化开发及其合作模式研究[J].企业改革与管理,2019(14):213-214.

作者简介：黄鸿云（1979.8—），男，深圳地铁物业管理发展有限公司，党委副书记、总经理。

会计信息化视角下企业内部控制体系的重构与实践研究

范雯

重庆市粟谷农业开发有限公司，重庆 400000

[摘要]会计属于企业财务管理的关键部分,是达成企业管理模式创新以及财务内控高效运转的重要方式。伴随信息时代的来临,信息技术快速进步促使财务信息化建设推进,财务信息系统改革变成企业经营管理的关键趋向。财务信息化给内部控制的高效施行打下稳固根基,同时也给企业的发展带来全新的机遇和挑战。所以,文中从会计信息化的角度出发,针对企业内部控制体系展开细致探究,剖析信息化给内部控制产生的影响,找出存在的问题,并给出具有针对性的优化提议,目的在于提高企业在新时期内部控制的水准,改善管理成效,达成财务治理与企业发展的协同增进。

[关键词]会计信息化;企业内部控制体系;重构与实践

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18510

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on the Reconstruction and Practice of Enterprise Internal Control System from the Perspective of Accounting Informatization

FAN Wen

Chongqing Sugu Agricultural Development Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: Accounting is a key part of enterprise financial management and an important way to achieve innovative management models and efficient operation of financial internal control. With the advent of the information age, the rapid progress of information technology has promoted the construction of financial informatization, and the reform of financial information systems has become a key trend in enterprise management. Financial informatization lays a solid foundation for the efficient implementation of internal control, while also bringing new opportunities and challenges to the development of enterprises. Therefore, starting from the perspective of accounting informatization, this article conducts a detailed exploration of the internal control system of enterprises, analyzes the impact of informatization on internal control, identifies existing problems, and provides targeted optimization proposals, with the aim of improving the level of internal control of enterprises in the new era, enhancing management effectiveness, and achieving synergistic enhancement of financial governance and enterprise development.

Keywords: accounting informatization; enterprise internal control system; refactoring and practice

引言

在现代企业管理领域当中,内部控制体系无疑充当着极为关键的角色,它可切实保障企业资产处于安全无虞的状态,促使企业的经营行为得以规范开展,同时还能有效提升管理工作的效率,并且有力地支持科学决策的制定。伴随着信息技术呈现出极为迅猛的发展态势,特别是会计信息化得到了广泛的应用之后,传统的内部控制模式便遇到了以往从未有过的诸多挑战以及一定的机遇。传统内部控制往往较多程度上依靠人工来进行相关操作,所使用的凭证也多为纸质形式,而且所采用的系统还呈现出较为分散的状况,如此一来,便存在着效率较低下、信息更新存在滞后情况、操作环节当中漏洞颇多以及风险识别工作难以及时完成等诸多问题,这使得其很难去契合企业在复杂且多变的市场环境之下对于精细化以及实时化管理方面的需求。而会计信息化的引入,却能够让企业达成财务数据、业务数据以及管理信息的集中采集这一目标,还可实现对这些数据和信息进行标准化的处理以及智能化的分析,进而促使内部控制从单纯的事后监督转变成成为涵盖

事前预防、事中监控以及事后评估在内的全过程管理方式,由此能够大幅度地提升内部控制在科学性、准确性以及实时性等方面的水准。不过,在信息化建设推进的过程之中,企业依旧面临着认识层面有所欠缺、各个系统之间存在着“信息孤岛”现象、维护经验较为匮乏以及业务流程不够科学合理等一系列的问题,这些问题的存在都在一定程度上对内部控制体系的有效性以及能否可持续地运行产生了影响。所以,本文把会计信息化当作一个重要的视角,针对企业内部控制体系展开关于其重构以及实际应用方面的研究,对其特点、所存在的问题以及相应的改进策略加以深入分析,希望能够为企业在信息化这样的大背景之下提升内部控制的水平、优化管理的流程、强化风险防控的能力给予相应的理论支撑以及实践方面的指导。

1 会计信息化视角下企业内部控制的特点

在会计信息化这样的大背景之下,企业的内部控制所呈现出的特点和传统的模式是不一样的,其主要表现在信息集成化、实时性、智能化以及系统化等诸多方面。信息化让企业的财务数据、业务数据还有管理数据得以实现集

中化的采集以及整合,这就把传统内部控制里数据处于分散状态、信息彼此孤立的那种局面给打破了,进而使得内部控制在覆盖面以及准确性这两个方面都得到了提高。凭借信息系统,企业能够达成对财务活动以及业务流程进行实时的监控并且实施动态的管理,如此一来,内部控制就不再仅仅是依靠事后的检查以及人工的审核了,而是在业务发生的整个过程当中都能够开展风险的识别以及控制工作。会计信息化有力地推动了内部控制朝着智能化的方向去发展,借助数据分析、自动审批、异常预警等一系列的技术手段,企业能够更为迅速地察觉到潜在的风险并且做出相应的回应,以此来提升控制的效率以及决策的科学性。除此之外,在信息化的环境当中,内部控制变得更加系统化了,各个控制环节借助统一的平台以及标准来实现协同的运作,这使得内部控制不仅仅涵盖了财务核算这个层面,而且还进一步延伸到了预算管理、成本控制、绩效评价以及战略决策等多个不同的层面,最终形成了一套完整的风险防控以及管理体系。

2 会计信息化视角下企业内部控制存在的问题

2.1 信息化建设认识不足

在企业开展内部控制相关实践期间,信息化建设方面的认识不足可算得上是普遍存在的一项问题。不少企业的管理层对于会计信息化在内部控制当中所具备的战略价值以及具体作用,并没有给予足够的认识与重视,常常只是把信息系统单纯地当作是用于财务核算以及报表处理的一种工具,进而对其在风险防控、业务流程优化以及决策支持等方面所发挥的重要功能给忽略了。正是由于这种在认知层面存在的不足,使得企业在针对信息化投入以及资源配置这两方面往往会出现滞后的状况,信息系统的建设也缺乏整体性的规划安排,如此一来便难以构建起能够覆盖范围较为全面且运行起来较为高效的内部控制体系^[1]。与此企业在着手制定内部控制制度以及操作流程的时候,同样也往往未能很好地结合信息化手段加以运用,这也就致使内部控制依旧需要依靠人工操作以及传统的方法来开展,如此一来控制的效率就会比较低,而且也很容易出现各种各样的疏漏情况以及延误现象。

2.2 存在“信息孤岛”现象

在会计信息化这样的大背景之下,企业的内部控制依旧存在着所谓的“信息孤岛”这一现象。具体而言,其主要呈现出这样一种状况,那就是企业内部各个不同的部门以及各项业务环节所对应的那些信息系统,没办法有效地实现相互间的连接,数据共享也难以达成。虽说部分企业已经引入了像财务管理系统、库存管理系统以及销售管理系统等一系列的信息化工具,然而因为这些系统的建设工作在一开始的时候就缺少统一且周全的规划,再加上数据格式存在不一致的情况,接口之间又往往不兼容,或者是权限设置方面也不够合理,所以这就导致各个系统彼此之

间所涉及的数据没办法做到实时地流通起来,更谈不上能够进行统一的分析处理了。如此一来,财务部门就很难及时地去获取到完整无缺的业务数据,而业务部门同样也没有办法凭借系统直接地获取到财务方面的相关信息,信息传递的效率变得极为低下,数据所具备的准确性以及可靠性也都受到了一定程度的影响。除此之外,“信息孤岛”这一现象还会致使内部控制在实际执行的过程当中,缺乏一种从全局出发的视角,风险监控以及流程优化也就很难得以全面并且深入地开展起来。如此一来,企业在碰到复杂多变的业务情况以及快速变动的市场环境之时,就容易出现决策方面有所滞后的状况,或者是在内部控制上存在一些漏洞,进而使得内部控制整体所能够产生的效果大打折扣,同时也让企业管理的科学性受到了削弱。

2.3 缺乏相应的系统维护经验

在会计信息化这样的环境当中,企业内部控制系统的实际运行情况以及其有效性,在相当程度上要依靠系统维护与管理工作,然而不少企业普遍都缺少与之相应的系统维护方面的经验。具体来讲,企业在投入信息系统之后,往往缺乏专业技术人员针对系统展开定期的检查、更新以及优化工作,如此一来,便使得系统所具备的功能无法得以充分地发挥出来,系统的运行效率以及稳定性也都受到了相应的影响。与此部分企业在碰到系统出现故障或者数据出现异常的情况时,又缺乏快速做出应对并加以处理的能力,这就很容易出现数据丢失、报表出错或者业务流程被迫中断等一系列问题,进而对内部控制的连续性以及可靠性产生了影响。除此之外,由于缺乏系统维护经验,企业也很难依据业务发展的实际情况以及管理方面的需求来对系统进行升级或者拓展功能,这使得内部控制体系很难和企业的经营模式以及管理要求实现同步的发展,最终也就对信息化在内部控制当中的长期应用效果以及风险防控能力形成了制约作用。

2.4 业务流程不科学

信息化背景下,企业业务处理方式较传统处理方式有很大不同,授权、审批等环节实现了信息化管理,员工的组织架构得到优化。但实际中,很多企业在业务处理过程中并没有按照信息技术的要求优化审批授权体系及企业的财务会计组织结构,在工作中存在一定风险^[2]。同时,还存在会计信息处理不当等问题。这些问题的不断涌现,会对各部门的工作效率和工作质量产生负面影响。

3 会计信息化视角下企业内部控制策略

3.1 加强内部控制的信息化建设和管理

在会计信息化这一大背景之下,强化内部控制的信息化建设以及相关管理工作,已然成为提升企业治理水准、对业务流程予以优化以及强化风险防控的关键环节所在。现代企业在开展运营活动的过程中,面临着业务流程变得日益复杂、财务数据的数量出现大幅增长以及外部环境所

呈现出的不确定性不断增加等诸多方面的挑战。传统的那种主要依靠人工来进行操作并且以纸质凭证作为基础的内部控制模式,已经很难去满足对于管理效率、准确性以及实时性等方面的需求了。借助于信息化建设方面所做的努力,企业便可以达成对财务、业务以及管理数据进行集中采集的目的,同时还能对这些数据实施标准化的处理工作,并且能够借助智能化的方式对它们展开分析。如此一来,便可以让内部控制从单纯的事后监督转变为涵盖事前预防、事中监控以及事后评估在内的全过程管理模式。这样做一方面使得内部控制的覆盖范围得以扩大,另一方面也提升了其执行的效率,而且还进一步增强了数据所具有的透明度、可追溯性以及可靠性,进而能够让管理层依据更为全面且准确的信息来开展风险识别、流程优化以及战略决策等相关事宜。与此信息化建设必须要与之相配套地建立起完善的制度规范以及操作流程,要清晰明确各个岗位所对应的职责以及权限分工情况,以此来保证系统能够稳定地运行下去,并且还要具备动态调整的能力,从而能够适应企业业务模式发生的变化以及外部环境出现的波动状况。

3.2 构建完善的经营模式和统一的管理平台

在会计信息化这样的大背景之下,去构建起较为完善的经营模式,并且搭建起统一的管理平台,这无疑是优化企业内部控制体系的关键之举,也是提升管理效率以及增强决策科学性的重要措施。随着企业业务流程变得越来越复杂,数据量也在快速地增长,而且外部环境始终处于不断的变化之中,传统的那种分散的管理模式,还有孤立的信息系统,已经很难再满足企业对于内部控制所提出的关于全面性、实时性以及精确性等方面的要求了。借助统一的管理平台,企业能够把财务数据、业务数据以及管理数据集中起来采集,按照标准的方式去处理,并且实现跨部门的共享,如此一来便能有效地打破信息孤岛的状况,让内部控制的协调性以及一致性都得以提高。与此完善的经营模式还要求企业在业务流程的设计环节、制度规范的制定方面以及财务管理的过程中,充分地融入信息化手段,使得内部控制机制可以在日常的运营当中自动地嵌入并且持续地运转起来,进而实现制度约束、流程优化以及技术支持三者之间的有机结合。

3.3 做好内部控制系统建设和相应的系统维护工作

从会计信息化的角度来讲,把内部控制系统的建设以及与之对应的系统维护工作切实做好,这可是保证企业内部控制具备有效性并且能够持续运转的一个极为关键的环节所在。现代企业的内部控制体系是要依靠信息化系统来对财务数据、业务流程还有管理信息展开全方位的采集、整合以及分析工作的,所以说系统在设计的时候务必要做到科学且合理,得能够涵盖企业所有的业务环节,并且要兼顾财务核算、预算管理、成本控制、绩效评价以及风险

监控等诸多功能,进而达成对内部控制进行全流程的管理以及给予智能化的支持的效果。在开展系统建设的工作过程当中,得着重去关注功能模块所具有的逻辑性以及操作界面所具备的易用性,让内部控制规则可以自然而然地融入到日常的业务操作里面,如此一来便能够提升内部控制的执行效率以及准确程度^[3]。与此系统维护方面的工作同样是相当重要的,它包含了针对硬件设备、软件平台、数据库以及接口等所进行的定期的检查、更新以及优化等一系列的操作,其目的就在于要确保系统能够稳定地运行并且保证数据是安全可靠的。

3.4 创建安全的网络环境,避免泄密或漏洞攻击

在会计信息化这样的大背景之下,去营造一个安全的网络环境,其主要目的在于防范数据出现泄密的情况以及防止系统遭到漏洞攻击,这无疑是对企业内部控制体系能够有效运转起到关键作用的一个重要前提条件。随着企业信息化水平逐步提高,大量的财务数据、业务相关信息还有管理方面的资料都集中存储在了信息系统当中,所以网络环境是否安全便与内部控制的完整性以及可靠性有着极为密切的关系。要是网络安全方面的措施落实不到位的话,那么很可能会致使敏感的财务信息以及经营数据发生泄露,而且还有可能诱发系统被人为篡改、数据出现丢失或者业务流程被迫中断等一系列问题,进而对企业决策的准确性以及风险防控的能力造成十分严重的影响。所以说,企业在开展信息化建设相关工作的时候,应当构建起多层次的网络安全机制,这里面包含数据加密、权限管理、防火墙设置、入侵检测以及备份恢复等多种技术手段,以此来保证各类信息在进行传输以及存储整个过程当中的安全性以及完整性^[4]。与此还需要进一步完善并健全相关的安全管理制度,要明确划分责任分工,制定详细的操作规范,并且准备好应急预案,以此提高员工对于网络安全的认识水平以及操作的规范程度,从而有效应对潜在存在的网络攻击以及信息泄露的风险。

3.5 改进业务流程

在会计信息化视角下,改进业务流程是提升企业内部控制效率、优化资源配置和增强风险管理能力的关键举措。随着企业业务的不断扩展和信息量的快速增长,传统依赖人工操作和纸质凭证的流程模式往往存在冗余环节、信息传递滞后以及控制盲区等问题,难以满足现代企业对精细化管理和实时监控的要求。通过信息化手段对业务流程进行重构,可以实现流程的标准化、系统化和智能化,使财务数据与业务数据在各环节之间高效流转,确保内部控制措施在实际操作中得到准确执行。

4 结语

会计信息化对于企业内部控制体系的优化以及重构给予了关键支撑。借助信息化相关手段,企业可以达成对财务数据以及业务流程的集中化管理,同时还能开展智能

分析以及实施实时监控,如此一来便能够提升内部控制所具备的效率、准确性以及风险防控方面的实力。不过在实际的应用进程当中,企业依旧面临着诸如系统维护存在欠缺、业务流程不够完善还有网络安全等方面的问题。基于此,企业需要持续不断地完善信息化方面的建设工作,对管理流程予以优化,并且强化安全方面的保障举措,进而构建起一个高效能的、可信赖并且能够实现可持续发展的内部控制体系,以此来提升自身的管理水平以及决策的能力,从而为企业稳定且健康的发展给予稳固有力的保障。

[参考文献]

- [1]官红霞.会计信息化视角下企业内部控制的优化策略探究[J].活力,2024,42(24):127-129.
- [2]王金兴.浅析会计信息化视角下的企业内部控制研究[J].河北农机,2020(3):90.
- [3]白惠铭.会计信息化视角下的企业内部控制问题及策略探析[J].营销界,2024(8):101-103.
- [4]王琪.会计信息化视角下的企业内部控制体系探析[J].财会学习,2023(19):152-154.

作者简介:范雯(1992.3—),毕业院校:重庆工商大学应用技术学院,所学专业:会计学(会计信息化)专业,当前就职单位:重庆市粟谷农业开发有限公司,职务:财务资金部部长,职称级别:中级会计师。

管理会计与高级会计实务的结合探究

刘晓晨

天津市正达房地产开发有限公司，天津 300000

[摘要]随着现代企业所处经营环境变得日益复杂起来，传统会计管理模式已经很难去满足企业在战略决策、资源配置以及风险控制等方面的相关需求了。管理会计还有高级会计实务，它们属于企业财务管理当中极为重要的部分，凭借信息整合、数据分析以及决策支持等功能，在推动企业开展科学管理、促使经营效益得以提升以及达成战略目标等事项上，发挥着无可取代的作用。文中先是梳理了管理会计以及高级会计实务的基本概念，分析了两者之间存在的内在联系及其结合所产生的价值，还探讨了企业在实际运营过程里怎样依靠专业人才的培养、工作制度的完善以及与实务相结合的方式来提升管理会计的水平，其目的就在于为企业财务管理的优化给予理论方面的参考以及实践层面的指导。

[关键词]管理会计；高级会计实务；企业管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18509

中图分类号: F234

文献标识码: A

Exploration into the Integration of Management Accounting and Advanced Accounting Practice

LIU Xiaochen

Tianjin Zhengda Real Estate Development Co., Ltd., Tianjin, 300000, China

Abstract: With the increasingly complex business environment in which modern enterprises operate, traditional accounting management models are no longer able to meet the relevant needs of enterprises in strategic decision-making, resource allocation, and risk control. Management accounting and advanced accounting practices are extremely important parts of enterprise financial management. With functions such as information integration, data analysis, and decision support, they play an irreplaceable role in promoting scientific management, improving operational efficiency, and achieving strategic goals in enterprises. The article first outlines the basic concepts of management accounting and advanced accounting practices, analyzes the inherent connections between the two and the value generated by their combination, and explores how enterprises can rely on the cultivation of professional talents, the improvement of work systems, and the combination with practice to enhance the level of management accounting in the actual operation process, so as to provide theoretical reference and practical guidance for the optimization of enterprise financial management.

Keywords: management accounting; advanced accounting practice; business management

引言

近些年来，全球经济呈现出一体化的趋势，同时市场竞争也变得愈发激烈，在这样的大背景之下，企业财务管理所处的环境一天比一天复杂起来。它不仅要像往常一样完成传统的账务处理以及报表编制这些工作，而且还得在战略决策、资源配置以及风险管理等方面发挥出相应的作用。管理会计借助数据分析能够给经营管理给予决策支持，从而弥补了传统会计在战略管理和资源优化方面的不足之处；高级会计实务着重于对财务数据、会计准则以及企业运营信息展开综合分析，进而为管理层提供层次较高的财务指导。把管理会计和高级会计实务有机地结合起来，既能达成数据处理与信息分析之间的高效衔接，又能提升企业决策的科学性与精确度。本文在全面且细致地梳理两者概念的前提下，深入探讨它们结合之后的价值以及相应的实践策略，以此为企业完善自身的财务管理体系给予一定的参考。

1 管理会计与高级会计实务的概念

1.1 管理会计实务的含义

以往财务部门会计工作主要是财务管理工作人员对

企业各项数据信息进行整合与归纳，在监督与管理数据的基础上开展相关核算工作。而管理会计的工作，不仅包括对数据信息的汇集与核算，还要在此基础上开展一系列管理工作。在企业运行中，管理会计与普通会计以职能划分，管理会计的地位要略高于普通会计，管理会计负责监督普通会计的工作，普通会计的工作结果也要经过管理会计的检验。也就是说，管理会计是普通会计的上司。在公司日常运营中，会产生大量财务数据信息以及资金链，需要专业财务人员进行整理与校核，因此，管理会计发挥着重要作用，是一个企业发展运营的基本构成。专业的财务队伍是一个核心与旗帜，亦是企业发展运营的标准配置，它的存在保障会计工作平稳、有序地进行。

1.2 高级会计实务的含义

高级会计实务乃是会计学理论与实务操作进一步深化并拓展之后所形成的内容。它一方面看重企业财务数据要能准确地予以核算，另一方面还着重强调针对复杂经济业务展开分析、做出预测以及发挥战略指导方面的作用。与传统会计相比而言，高级会计实务对于会计人员有着不

一样的要求,即会计人员不但得拥有较为扎实的专业知识以及操作技能,而且更要具备较强的分析能力、战略思维以及前瞻意识,以便能够应对市场环境那种快速变化的情况。在实际工作当中,高级会计实务通过对企业的财务数据展开深度的整合以及系统的分析,进而为企业的管理层给出科学的决策依据,让企业在经营的过程之中能够做到及时地发现问题、有效地预判风险、切实地优化资源配置,最终实现可持续发展的目标。高级会计实务既然是企业财务管理的一项重要手段,那么它同样也是企业提高自身竞争力、达成战略目标的关键核心支撑所在。

2 管理会计与高级会计实务的关系与结合价值

2.1 管理会计与高级会计实务的关系

2.1.1 功能上的互补性

管理会计以及高级会计实务在功能方面呈现出十分显著的互补特性。管理会计着重于企业内部的经营管理活动,其借助成本分析、预算控制以及绩效考核等一系列手段,可为企业的日常运营给予决策方面的有力支持。反观高级会计实务,它更多地目光聚焦于企业财务信息的全方位分析以及战略性的运用之上,它的核心要点就在于凭借详尽的数据分析与预测工作,为企业开展中长期的战略决策给出相应的依据。把这两者结合起来,便能够达成企业财务管理从基础的核算环节一直到战略指导环节的整个链条的全覆盖。管理会计能够为企业日常运营提供数据方面的有力支撑,以此来确保财务信息具备及时性与准确性这两个关键特点;而高级会计实务则是通过对数据展开深度的解析操作,进而开展风险评估以及决策优化相关事宜。这二者在功能上所具有的互补关系,让企业在能够维持财务信息真实性与完整性的前提下,还能够有这样的基础之上达成科学管理以及战略规划的目标,进而促使企业的整体经营效率以及市场竞争力得以提升。

2.1.2 数据与信息整合机制

在企业开展财务管理相关实践的时候,管理会计和高级会计实务要实现有效的结合,那么就离不开对数据以及信息加以高度的整合处理。管理会计会去收集、整理并核算企业在经营活动进程当中所产生的各种各样的财务数据以及非财务数据,进而为高级会计实务给予较为可靠的初始基础信息。而高级会计实务会在这样的基础之上展开分析、做出预测并且给予决策方面的支持,把原本单一的数据转变成具备战略指导价值的管理信息。借助于信息整合的相关机制,企业是能够达成数据的共享状态、实现流程的优化情况以及促进业务的协同配合,能够让各个部门处于同一个信息平台之上开展决策以及管理工作,如此一来便能够减少信息孤岛现象以及重复劳动的情况出现,进而提升财务管理所具有的效率以及精确程度。信息整合一方面强化了企业对于自身财务状况进行全面把控的能力,另一方面也为企业的高层决策给出了科学合理的依据,

使得管理会计和高级会计实务在实际的应用过程当中形成一种良性的互动关系,从而给企业战略目标的达成给予稳固有力的保障。

2.2 管理会计与高级会计实务结合的重要作用

2.2.1 支撑企业战略决策

管理会计同高级会计实务相结合,在撑起企业战略决策这件事上,有着颇为重要的作用。管理会计会细致地去剖析企业内部各项经营活动所涉及的成本情况、收入状况以及利润情形,进而给企业管理层送上精准的运营数据。而高级会计实务,则会进一步对这些数据展开详尽的解析,同时把市场趋势、行业动态以及企业战略目标都综合起来考量,给出优化方面的方案以及具备可行性的相关建议。这两者相互融合、有机结合起来之后,使得企业在制定战略的时候,不但能够把握住完整的财务信息,而且还能凭借科学的分析来预估风险、评定机会,以此来保证决策既合理又具备实际操作的可能性。就好比说,当企业着手去做新项目投资或者开展市场扩张的相关决策之时,管理会计所提供的日常运营数据,能够体现出当前资源的消耗状况以及盈利的程度。而高级会计实务这边,就会借助财务预测、成本收益分析还有资金流动风险评估等一系列手段,助力管理层去制定出最为理想的方案,进而在提升企业战略执行力的过程中,把决策风险降下来,达成企业长远发展的目标。

2.2.2 提升财务管理效率

管理会计同高级会计实务加以结合,可切实提高企业财务管理的效率。传统会计工作一般侧重于事务性方面的操作,像是账务处理以及报表编制这类事项,如此一来便很容易出现信息滞后的状况,并且管理效率也会比较低。管理会计借助成本核算、预算管理还有绩效分析等办法,把企业财务信息和经营管理紧密地关联起来,进而能让数据及时体现出企业运营的实际情形;而高级会计实务在这样的基础之上,凭借系统化的分析以及智能化工具的应用,达成对财务数据的快速处理以及科学分析的目的。两者相互结合起来之后,一方面优化了信息流转以及数据处理的相关流程,减少了重复的劳动以及人为方面可能出现的错误,另一方面也让财务部门能够更为高效地为企业的各项决策给予相应的支持。除此之外,借助数据分析以及预测模型,企业能够提前察觉到潜在的财务方面的问题,及时采取纠正的举措,由此实现财务资源的合理安排以及企业经营活动的高效开展。

2.2.3 优化资源配置与风险控制

管理会计同高级会计实务相结合,在资源配置以及风险控制这两方面,都起着极为关键的作用。管理会计会去仔细分析企业内部各项资源的实际使用状况,进而能给企业提供关于成本控制以及资源优化的相关依据。而高级会计实务则是凭借对财务数据以及业务信息展开的细致分析,来对潜在的风险加以识别并做出评估,从而为企业制

定风险应对策略给予科学方面的有力支撑。当两者协同起来加以应用的时候,企业便可以在确保资金安全并且兼顾成本效益的前提之下,达成资源的合理安排,以此保证生产活动、经营活动以及投资活动都能够顺利地开展下去。比如说,在企业碰到多个项目同时并行开展投资的情况时,管理会计所给出的各个项目的预算数据以及成本分析数据,完全可以作为资源配置的重要参考内容。与此高级会计实务借助风险预测以及资金流分析,助力企业对投资组合予以优化,进而降低潜在的财务风险,最终实现收益尽可能地最大化以及风险尽可能地最小化这样的一种平衡状态。这样的结合模式,一方面提升了企业的财务管理水平,另一方面也为企业在复杂的市场环境下实现稳健的发展给予了可靠的保障。

3 企业管理会计发展的实践建议

3.1 培养专业的管理会计人才

企业若想让管理会计和高级会计实务相结合所发挥出的作用得以充分体现,那么首先得重视专业人才的培育工作。管理会计人才一方面要拥有较为扎实的会计专业知识,另一方面还得具备分析能力、战略思维以及信息技术的应用能力,如此才能适应企业那复杂且多变的环境状况^[1]。企业可以通过构建完善的培训体系、引入外部的专业教育资源并且开展内部轮岗实践等方式,促使会计人员在理论学习以及实际操作这两个方面不断地提升自身的综合素质。与此企业还应当建立起合理的职业发展路径以及激励机制,以此使得人才在所处的岗位上能够实现持续的成长,并且收获职业成就感,进而强化企业人才队伍所具有的稳定性和专业性。在这样的前提之下,管理会计人才不但能够完成日常的账务处理相关工作,而且还能够结合高级会计实务的分析方法,给企业提供具有战略性的财务决策方面的支持,推动企业管理水平实现整体性的提升。

3.2 完善管理会计工作制度

完善管理会计工作制度对于提升企业财务管理的科学性以及规范性而言,是极为关键的。企业需要构建起系统化的管理会计流程,把数据采集环节、分析环节、报告环节以及决策支持环节都纳入到标准化管理范畴当中,以此来保证信息流可以畅通无阻,并且数据处理能够做到准确无误^[2]。与此要结合信息化以及智能化技术,引入财务管理软件、大数据分析平台还有智能报表工具等,借此提高数据处理的效率以及分析的能力。在制度设计方面,应当清晰明确管理会计和普通会计、高级会计实务各自的职责分工情况以及协作机制,确保各个岗位在数据采集、分析以及决策支持这些方面能够形成有效的衔接。如此一来,既能提升管理会计在企业当中的职能地位,又能强化财务管理透明程度以及规范性,进而为企业稳健发展给予制度层面的有力保障。

3.3 管理会计与高级会计实务结合的实践探索

在实际运作当中,把管理会计同高级会计实务加以有机结合,这无疑是一条能够提升财务管理水平的关键途径。企业完全可以通过针对具体案例展开分析以及对过往经验予以总结的方式,去探寻契合自身发展状况的结合模式。就好比说,企业可以着手建立起一个统一的数据平台,进而达成让管理会计的日常核算跟高级会计实务的数据分析能够同步推进的目的,如此一来,管理层便可以实时地获取到相关的财务信息,并且据此做出更为科学合理的决策^[3]。在预算管理、成本控制以及绩效考核这些方面,管理会计会给出相应的基础数据,而高级会计实务则负责开展分析预测工作,最终形成一个完整的闭环管理体系。与此企业还能够联合运用各类信息化手段,像是ERP系统以及财务智能分析工具等,以此来实现对数据的自动化整合以及实时的监控操作,进而促使决策效率得以提升,财务管理的精度也能得到增强。凭借着不断地开展实践以及持续地进行优化调整,企业便能够在管理会计与高级会计实务相互结合所形成的这一基础上,达成财务管理朝着科学化、规范化以及智能化方向发展的目标。

4 结语

管理会计和高级会计实务相结合,这可说是现代企业达成科学管理、让资源配置得以优化以及促使决策质量得以提升的关键手段。本文先是对管理会计以及高级会计实务的基本概念加以梳理,接着深入剖析了这两者在功能互补性、数据整合还有决策支持等方面所存在的关系以及它们相互结合所产生的价值,与此还给出了诸如人才培养、制度完善以及实践探索等一系列关乎企业发展的相关建议。要是能有效地将两者结合起来,那么企业一方面能够提升财务管理的效率,另一方面在战略决策、风险控制以及资源优化这些方面也能获取到更大的优势。不过在实际的操作过程中,依旧得持续不断地去探索并且不断进行优化,如此才能契合快速变化着的市场环境以及企业自身发展的需求。在未来,随着信息化、智能化技术的不断发展,管理会计和高级会计实务的结合将会变得更为紧密,进而为企业达成可持续发展给予更为稳固有力的支撑。

[参考文献]

- [1]李小华.管理会计与高级会计实务结合探究[J].中国商界,2024(3):81-83.
 - [2]赵婷.管理会计与高级会计实务结合研究[J].商讯,2022(10):66-69.
 - [3]李焱彬.管理会计与高级会计实务结合研究[J].山西财税,2022(1):56-57.
- 作者简介:刘晓晨(1989.3—),毕业院校:天津市师范大学,所学专业:日语,当前就单位:天津市正达房地产开发有限公司,职务:财务部部长,职称级别:会计师。

“金四”征管系统背景下企业财税合规管理体系优化研究

刘凤娟

新民市水利事务服务中心, 辽宁 沈阳 110000

[摘要]“金税四期”征管系统全面上线后企业所面临的税收监管环境更为严格,文中以此为背景对企业的财税合规管理体系优化策略加以探讨,先对“金四”系统给企业财税管理带来的影响进行分析,如数据实时监控、跨部门信息共享以及智能风险识别等方面,再通过问卷调查与案例分析评估当下企业财税合规管理的状况和存在问题,在此之上提出优化企业财税合规管理体系的具体举措例如构建全面风险管理框架、强化内部控制体系建设、推动财税信息化建设以及提升财税人员专业能力等,最后探究政府部门、行业协会和企业间的协同机制来促使企业财税合规管理工作持续改进,研究表明在“金四”征管系统背景下企业得建立起更完善、精细且智能的财税合规管理体系才能应对复杂税收环境、降低合规风险并提高经营效率,本研究为企业在新税收环境下优化财税合规管理提供了理论指导与实践参考。

[关键词]金税四期;征管系统;财税合规;风险管理;内部控制

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18508

中图分类号: F272

文献标识码: A

Research on the Optimization of Enterprise Financial and Tax Compliance Management System under the Background of the "Golden Tax Phase IV" Tax Collection and Management System

LIU Fengjuan

Xinmin Water Resources Affairs Service Center, Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: After the comprehensive launch of the "Golden Tax Phase IV" tax collection and management system, the tax regulatory environment faced by enterprises has become stricter. Based on this background, this article explores the optimization strategy of the enterprise's financial and tax compliance management system. Firstly, the impact of the "Golden Tax Phase IV" system on enterprise financial and tax management is analyzed, such as real-time data monitoring, cross departmental information sharing, and intelligent risk identification. Then, through questionnaire surveys and case analysis, the current status and existing problems of enterprise financial and tax compliance management are evaluated. On this basis, specific measures to optimize the enterprise's financial and tax compliance management system are proposed, such as building a comprehensive risk management framework, strengthening internal control system construction, promoting financial and tax informationization construction, and improving the professional ability of financial and tax personnel. Finally, exploring the collaborative mechanism between government departments, industry associations, and enterprises to promote continuous improvement of corporate financial and tax compliance management, the study shows that under the background of the "Golden Tax Phase IV" tax collection and management system, enterprises need to establish a more complete, refined, and intelligent financial and tax compliance management system to cope with the complex tax environment, reduce compliance risks, and improve operational efficiency. This study provides theoretical guidance and practical reference for enterprises to optimize financial and tax compliance management in the new tax environment.

Keywords: Golden Tax Phase IV; tax management system; financial and tax compliance; risk management; internal control

引言

国家税收治理核心基础设施是税收征管体系,我国税收信息化建设重要战略工程“金税工程”历经由“金税一期”至“金税四期”的不断发展演变,2020年“金税四期”(简称“金四”)征管系统全面上线运行后税收征管环境发生本质变化,这表明我国税收征管步入“智慧税务”新阶段,有数据显示2022年全国税务部门采集涉税数据超1500亿条较2018年增长近70%,依靠大数据分析识别疑点企业达35万家多效率比传统方式提升近40%(国家税务总局,2023)。

“金四”征管系统秉持“以数治税、以数兴税”的理

念,构建起全方位、多层次的税收大数据体系,与前几期不同,“金四”系统在数据整合、风险识别以及监管方式方面发生了革命性的变革,在跨部门数据共享和技术应用方面借助AI技术对企业经营活动达成“全景式”监控,统计显示到2022年底,发改、工商、银行、海关等26个部门与“金四”系统数据互通且共享数据项超5000项,企业发票流、资金流、货物流和信息流等全流程数据被实时监控着(财政部税务研究所,2023)。

这样的大环境下,企业财税合规管理面临着前所未有的挑战与变革,“金四”系统全面推行,使得税务机关识别偷税漏税行为的能力以及处罚力度都大大提高,2022

年全国税务稽查部门查处的重大税收违法案件有 2.5 万多件,较 2018 年增加了 28.3%,追缴的税款加上罚款超 1800 亿元(国家税务总局,2023),并且新系统也让企业的纳税服务更便捷高效,迫使企业不得不转变传统的财税管理理念和方法。

当前“金四”征管系统已全面上线,基于此现实背景,本研究采用问卷调查和案例分析方法深入探究新征管环境下企业财税合规管理体系的优化途径,想要帮助企业精准把握“金四”系统的特性与影响并系统剖析企业财税合规管理体系的现状与存在的问题,从而拿出构建科学高效财税合规管理体系的具体策略,以便让企业在税收征管环境发生变化时能适应环境、削减合规风险并提高自身价值,预计研究成果能给企业在新税收环境下优化财税管理实践给予理论上的指导和实践中的参照且也能给政府完善税收政策和服务提供有用的经验。

1 金四征管系统的特点及其对企业财税管理的影响

1.1 金四征管系统的主要特点

我国税收征管现代化的标志性成果“金四”征管系统有四个突出特征,其一是它全面整合数据采集,和银行、海关、市场监管、社保等 26 个部门数据共享交换,从而构建起覆盖企业全部经济活动的“税收大数据”体系,统计显示现在“金四”系统每天处理涉税数据超 4 亿条且存储量已达到 PB 级(国家税务总局,2022),其二,它运用先进的人工智能和机器学习技术建立含 5000 多个参数的智能风险识别模型,可自动分析企业间的交易关系、资金走向、发票流转等情况并精准锁定税收违法风险点,其三,“金四”系统让监管模式从“以票管税”转变为“以数治税”,通过对企业的资金流、发票流、货物流、信息流这“四流”进行全链条比对分析使税收监管的精准性与有效性大大提高,最后,系统的纳税服务功能也得到强化,通过“智慧办税厅”、电子税务局等平台给纳税人带来“一网通办”的便捷服务体验,2023 年电子税务局业务办理率达 95%以上。

1.2 金四征管系统对企业财税管理的影响

企业财税管理被“金四”系统的全面应用深深影响着,主要体现于三方面,一是信息透明度大幅提高,使得企业在税务部门面前经营活动、财务状况全透明,因为该系统能实时监控企业发票领用、开具、认证全流程,并且自动对比销售收入、成本费用与纳税申报数据是否一致,2022 年依靠系统自动对比,全国发现了 87.3 万户涉税异常企业,其中大概 52%存在不同程度的税收违法行为,所以企业财税管理得从“应付检查”转成“主动合规”。

企业面临的税收风险管理压力急剧增加且合规要求也更为严格^[1]。“金四”系统引进纳税信用评级制度,依据企业的纳税行为把企业分成 A、B、C、D 四个级别,

并且这一评级结果与企业融资、招投标、出口退税等权益直接相关。有数据表明,2022 年由于纳税信用等级下滑而受限的企业超 25 万家,较 2019 年增长 42%,所以企业不得不更重视事前防控和全流程管理,在战略层面增强税务风险意识。

财税管理数字化转型的需求很迫切,因为“金四”系统的数据监控能力一直在增强,而传统手工记账、纸质管理模式满足不了精准高效合规的要求,并且调查表明 2022 年超 75%的大中型企业已应用财税一体化系统,不过还有近 30%的企业存在财务数据和税务申报数据不一致的情况(中国注册会计师协会,2023),所以企业得加快财税数字化转型,构建能和税务系统无缝对接的内部管理系统。

1.3 企业面临的财税合规挑战

“金四”征管系统下,企业财税合规遭遇三大考验,首当其冲的是数据一致性考验,因为企业得保证会计核算数据跟税务申报数据极为一致,“金四”系统能自动对比企业发票数据和账务数据、申报数据的差别,还能追踪企业上下游交易链条,调研显示 2022 年全国大概 38%的中小企业曾因数据不一致被税务部门风险提醒。其次合规成本上升也是个挑战,由于要适应新征管要求,企业必须投入更多资源升级财税系统、引进专业人才以及完善内控体系,估算一下,2022 年大型企业用于财税合规的平均投入较 2019 年增加了 32.6%、中小企业增加了 21.3%。最后专业能力提升也是个考验,随着税收政策越来越复杂且征管环境趋向数字化,企业财税人员不但要有更全面专业知识和数据分析能力,而且跨部门协同能力也很关键。

2 企业财税合规管理体系现状分析

2.1 企业财税合规管理体系的主要组成部分

企业财税合规管理体系有四个核心部分,其中组织架构与责任体系居首,这关乎财税合规管理的组织设置、权责划分以及汇报路径,是合规管理基础框架的构建者,调研表明 2022 年大概 62%的大中型企业设置了专门的税务风险管理岗位或者部门,相较 2018 年增加了 27 个百分点(中国注册会计师协会,2022)^[2]。风险识别与评估机制次之,需要识别企业经营中的税收风险点、评估风险发生的概率和影响大小以确定风险管理的优先级。内部控制与流程管理排在第三位,主要是靠建立标准化的业务流程、审批制度和文档管理等来达成事前防控风险、监督过程的目的。监督评价与持续改进机制位列最后,要借助定期自查、内部审计和外部评估等方法找出合规管理体系存在的毛病并立即改进,从而保证体系良好运行,不过在实操时,不同规模、不同行业企业在这些方面建设水平和重视之处差别很大。

2.2 当前企业财税合规管理体系存在的问题

我国企业财税合规管理体系整体建设才刚起步且存

在不少欠缺,首先在于战略定位不明晰,很多企业把财税合规仅仅当作税务申报与缴纳的工作而没有意识将其纳入企业整体战略管理,调查表明 2022 年大概 33%的企业会把财税合规拿到董事会议上讨论议程,其余大部分企业财税工作还在“事后处理”阶段(中国企业财务管理协会,2023),其次风险管理机制也不完备,企业大多缺少系统性的税务风险识别、评估和应对机制,往往是出了问题才被动去应对,统计显示 2022 年被税务稽查的企业里大概 78%是之前没识别出相关风险点(国家税务总局,2023)。

企业财税合规管理明显存在信息化落后的问题,虽然“金四”系统已经全面推行,但企业内部财税信息系统建设较为落后,调研表明到 2022 年底大概只有 45%的企业能够实现财务系统和税务系统数据自动对接,很多企业数据处理和核对还得靠人工,操作风险比较高,并且专业人才短缺是普遍现象,特别缺乏那种既懂得财务会计又熟悉税法还有数据分析能力的复合型人才,数据表明 2022 年中国有高级税务师资格的专业人员大概 5.7 万人,远远满足不了市场需求,这些问题在中小企业表现得特别突出,对企业财税合规管理能力提升有着严重制约。

2.3 企业财税合规管理体系优化的必要性

“金四”征管系统全面应用,所以优化企业财税合规管理体系变得非常急迫。从风险防控来讲,“金四”系统能多维度数据交叉验证,让税收违法行被发现的概率大大提高,2022 年税务部门借助“金四”系统识别的涉税风险点是 2019 年的 2.6 倍,税务处罚案件数量增加了 33.7%,而财税合规管理体系完善的企业能识别潜在风险从而避免受罚和声誉受损^[3]。从资源优化方面看,财税管理科学不但可降低合规风险,还可优化企业税负结构并提高资金使用效率,研究显示,做好税务筹划的企业平均能将有效税率降低 3 到 5 个百分点,这等于直接提升净利润 8 到 15%。长远发展来说,财税合规管理体系良好是企业可持续发展的基础,有助于提升企业管理水平、优化业务流程以及增强竞争力,在跨国经营、资本市场融资、企业并购这些关键发展节点上,财税合规情况更是起决定作用。

3 企业财税合规管理体系优化策略

3.1 完善内部控制制度

“金税四期”征管系统背景下,财税合规管理以企业内部控制制度的完善为基础,因为财政部 recent 数据显示,2022 年我国 A 股上市公司因财税不合规受罚的案例同比增长 24.6%、罚款总额达 53.7 亿,所以要完善内部控制制度就得立足财税业务全流程,构建起事前预防、事中控制、事后监督三位一体的控制框架,具体来说,企业得重构财税合规管理流程,明确各岗位责任范围,详细设

置审批权限并建立交叉复核机制,还要定期做内部控制评估,及时发现和改正内控存在的问题,尤其在发票管理、合同审核、成本核算这些高风险环节,要设置好几道审核程序,让业务数据和财税处理保持一致,这样才能很好地应对“金四”系统下税务机关对企业经营全方位监控带来的挑战。

3.2 提升财税信息化水平

企业要适应“金税四期”征管环境,财税信息化建设是关键。国家税务总局的数据显示,截至 2023 年,中国大型企业财税信息化应用率为 89.7%,而中小型企业仅为 42.3%,二者之间存在显著差距。因此,企业应重点构建集成化的财税数字平台,以实现与“金税四期”系统的数据交互和智能对接。首先,深度整合企业 ERP 系统与财务系统,确保业务、财务和税务数据的一致性和实时共享^[4];其次,建立智能税务规划模块,预先模拟和计算复杂业务,以降低税务风险;此外,引入数据分析工具,从多维度分析财税数据,识别潜在的合规风险点。近年来,AI 技术在财税领域应用日益广泛,企业可以利用机器学习算法构建税务风险预警模型。通过异常交易识别和发票比对验证等功能,提前发现并解决财税合规问题,从而积极适应“金税四期”系统的智能监管要求。

3.3 优化财税人才培养机制

企业财税合规管理体系要有效运行就得有高素质的财税人才团队作保障,随着“金税四期”系统全面施行,企业财税人员面临着知识更新和能力提升这两大挑战,人社部数据表明 2023 年中国税务师和高级财务管理人才缺口超 15 万,所以企业得构建包含入职培训、专业提升、领导力发展这三个层次的财税人才培养体系,给不同岗位人员制定个性化培训方案并着重加强财税专业知识、信息技术应用能力以及风险管理意识,通过组建内部讲师团队、组织案例研讨、开展模拟演练等多种形式来提高培训效果且要加强和税务机关、会计师事务所的合作交流,经常参加外部的专业培训和研讨会,在人才评价机制上要把财税合规指标纳入绩效考核体系并设立合规奖励机制从而营造出重视合规的企业文化氛围,另外企业还得注重培养像既懂财税又具备数据分析能力这种复合型人才以便适应“金四”时代智能化税收管理的要求^[5]。

4 结论

在“金税四期”征管系统的大背景之下,本研究对企业财税合规管理体系优化策略进行了系统性分析,结果发现随着税收征管越来越数字化、智能化,企业财税合规面临着前所未有的挑战与机遇,所以企业要构建更科学、更高效的财税合规管理体系就得完善内部控制制度、提升财税信息化水平、加强财税风险管理以及优化财税人才培养机制,并且需要注意的是,在“金四”系统背景下,企业财税合规已经不再是传统意义上的被动应对而是主动管

理,也不再是单纯地合规税务而是全方位地防控财税风险,所以优化企业财税合规管理体系不但是应对监管要求的必然之举更是提升企业自身价值、增强市场竞争力的战略性行动。

“金税四期”系统功能不断臻于完善且大数据、人工智能等技术在税收征管领域日益深入应用,面向未来企业财税合规管理的发展趋势会是愈发智能化、精细化,所以企业要抓住税收政策和技术变革的方向持续改进财税合规管理体系以构建财税合规方面的优势,并且政府部门、行业协会和企业得强化协同互动来共同打造良好税收环境,建立由多方参与在内的财税合规生态系统能够提升企业财税合规管理水平整体并促使中国现代税收治理体系不断完善与发展进而给国家税收现代化和经济高质量发展提供强大支撑。

[参考文献]

- [1]钱莉萍.业财融合背景下制造企业财务管理体系优化措施探究[J].金融文坛,2024(5):136-138.
- [2]陈婷婷.大数据背景下企业财务风险管理体系优化策略研究[J].商业 2.0,2024(30):45-47.
- [3]姜超.大数据背景下企业财务风险管理体系优化策略研究[J].活力,2024(8):98-100.
- [4]刘玉标.金税四期背景下集团企业常见的税务风险及税务管理体系构建策略研究[J].现代商业研究,2024(7):55-57.
- [5]黄萍.智能化背景下出版传媒企业业财融合管理体系构建策略研究[J].市场论坛,2024(6):72-75.

作者简介:刘凤娟(1994.8—),女,沈阳人,现就职于新民市水利事务服务中心,长期从事财务会计工作。

财务管理视域下国有企业降本增效的策略探讨

贾楠 水璐

湖北省烟草公司武汉市公司, 湖北 武汉 430048

[摘要]在市场竞争日益激烈且国企改革不断深化的大背景下, 国有企业若想提升核心竞争力, 降本增效便是关键途径。文章先剖析了国有企业在成本控制和效益提升上遭遇的主要挑战, 如财务管理体系存在欠缺、成本控制意识淡薄、资金利用效率不高这类问题, 随后基于财务管理视角提出不少降本增效策略, 例如优化预算管理体系、构建全面成本管控机制、推动数字化财务转型、完善绩效考核与激励机制、强化资金集中管理等。研究显示, 国有企业应把财务管理当作降本增效的关键手段, 建立起系统化、精细化、数字化的财务管理体系以有效控制企业各个环节的成本并高效配置资源, 并且要让降本增效与企业战略目标有机融合, 促使降本增效工作从被动应付转为主动谋划, 这一研究能给新发展阶段国有企业实现高质量发展提供财务管理方面的理论参照和实践引导。

[关键词]国有企业; 财务管理; 降本增效; 成本控制; 资源优化配置

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18493

中图分类号: F275

文献标识码: A

Exploration on Cost Reduction and Efficiency Enhancement Strategies for state-owned Enterprises from the Perspective of Financial Management

JIA Nan, SHUI Lu

Wuhan Branch of Hubei Tobacco Company, Wuhan, Hubei, 430048, China

Abstract: Against the backdrop of increasingly fierce market competition and deepening state-owned enterprise reform, reducing costs and increasing efficiency are key ways for state-owned enterprises to enhance their core competitiveness. The article first analyzes the main challenges faced by state-owned enterprises in cost control and efficiency improvement, such as deficiencies in financial management systems, weak cost control awareness, and low efficiency in fund utilization. Then, based on the perspective of financial management, many cost reduction and efficiency improvement strategies are proposed, such as optimizing budget management systems, building comprehensive cost control mechanisms, promoting digital financial transformation, improving performance evaluation and incentive mechanisms, and strengthening centralized fund management. Research shows that state-owned enterprises should regard financial management as a key means of reducing costs and increasing efficiency, establish a systematic, refined, and digital financial management system to effectively control the costs of various links in the enterprise and efficiently allocate resources, and organically integrate cost reduction and efficiency improvement with the strategic goals of the enterprise, promoting the transformation of cost reduction and efficiency improvement work from passive coping to active planning. This research can provide theoretical reference and practical guidance for state-owned enterprises to achieve high-quality development in the new stage of development in financial management.

Keywords: state-owned enterprises; financial management; reduce costs and increase efficiency; cost control; resource optimization and allocation

引言

中国经济进入高质量发展阶段后, 国民经济的重要支柱——国有企业面临前所未有的竞争压力与转型挑战, 并且 2019—2023 年全球经济波动、疫情冲击、地缘政治不确定等因素让国有企业经营环境越发复杂, 国务院国资委数据表明到 2023 年底中央企业平均资产负债率是 64.9% (虽然比 2019 年降低 2.1 个百分点但成本压力还很大), 在这种情况下国有企业要提升竞争力、实现可持续发展, 降本增效是战略性举措, 在财务管理方面系统性降本增效更是国企改革的关键突破口。

企业经营管理中, 财务管理是核心环节, 对国有企业

降本增效有全局性的引导和支撑意义。本研究从财务管理角度出发, 剖析国有企业降本增效时面临的现实困境并探寻有效的优化方法, 深入探究财务结构调整、预算精细化管理、资金集中管控、供应链金融协同等关键机制, 想要构建一套系统化、精细化、数字化的财务管理体系, 促使国有企业成本合理控制与经济效益持续提升形成良性互动, 从而支撑国有经济高质量发展的目标。

1 国有企业降本增效的财务管理现状

1.1 国有企业财务管理体系现状

我国国有企业财务管理体系建设有着制度框架渐趋完善但实操效能欠佳的现状, 国资委 2022 年发布的《中

央企业财务管理报告》表明超 95%的中央企业已建立起比较完整的财务管理制度体系且像预算管理、成本控制、资金管理等关键环节都有规章制度,但是实际运行时大概 47%的国有企业表示其财务管理系统存在“重形式、轻实效”的状况并且财务部门和业务部门协同不够、财务数据跟业务决策脱节是这种问题的表现。

另一方面,国有企业的财务管理在加速数字化转型但发展并不均衡,调查数据表明到 2023 年时大概有 65%的中央企业部署了财务共享服务中心,然而实现财务数据深度挖掘与价值创造的企业仅占 38%,并且在降本增效方面,财务管理工具精细应用不够普遍,很多企业没有建立以财务数据驱动的降本增效闭环管理机制,这限制了国有企业整体降本增效的效能。

1.2 降本增效面临的主要财务问题

国有企业在降本增效时财务方面存在三个主要表现,其一为成本管控不够精细,中国企业联合会 2023 年的调研数据显示大型国有企业大多有“大而全”的成本核算体系,大概 52%的企业不能将成本精确追踪到产品或者服务单元,从而使得降本目标的设定缺乏科学依据^[1]。其二为资源配置效率不高,2022 年国有企业的固定资产周转率平均值是 1.83 次,较民营企业低约 0.7 次,表明资产利用效率需要提高。

降本增效成效被不完善的财务激励与约束机制所制约,调查表明大概 64%的国有企业还没建立起把降本增效成果跟部门绩效、个人薪酬直接挂钩的考核体系,并且企业内部各部门间有“利益孤岛”状况,大约 71%的企业反馈部门在降本增效目标上存在协同阻碍,尤其像采购、生产、销售这些关键环节的跨部门合作,没有有效的财务协调机制从而影响降本增效整体推进效果。

1.3 国有企业成本管理效率评估

国有企业成本管理效率存在行业分化和结构性不足的情况,国资委发布的 2023 年度中央企业经营业绩报告显示,能源、电信等资源型和垄断性行业的国有企业在规模成本控制上表现不错,平均营业成本率较 2021 年降低了 1.2 个百分点,而制造业和服务业国企成本压力更大,营业成本率同一时期只下降了 0.4 个百分点,从成本结构来说,人工成本、财务费用以及管理费用这些方面降本的空间较大,这三项成本在营业收入中的占比平均达 18.7%,跟国际同类企业相比要高 3 到 5 个百分点。

国有企业在像标准成本法、作业成本法这类先进成本管理方法的应用方面存在明显差距,从成本管理工具的运用就能看出来,并且调研表明,只有 35%的国有企业系统性地应用了价值链成本分析,采用目标成本法的企业占 42%,使用全生命周期成本管理的比例更低才 28%,成本管理工具应用有这些局限直接影响成本控制,

的精准程度与系统性,是国有企业提高成本管理效率的关键阻碍。

2 财务管理视角下降本增效的关键措施

2.1 财务结构优化策略

国有企业需要从资产负债结构与资本结构这两个维度去推动财务结构的优化,在资产负债方面要加强存货和应收账款的管理并施行精益库存战略,因为有研究显示 2023 年国有企业的存货周转天数平均是 78d,若优化供应链管理和需求预测,这一指标就有希望降到 60d 之内,从而释放大概 12%的营运资金,并且要建立应收账款管理责任制,把回款指标放在业务部门的绩效考核里以减少资金占用成本。

国有企业在优化资本结构时要依据行业特性与所处发展阶段科学地设定资产负债率目标区间,重资产行业的企业能够通过股权多元化改革引进战略投资者来适当地提高权益资本比重,而轻资产的企业可以合理运用财务杠杆借助发行公司债券、中期票据之类的多种融资工具削减综合资金成本,并且还要积极推动闲置资产的盘活以及低效资产的处置,经测算,若资产结构得到优化,国有企业的资产收益率能提高 1.5 到 2 个百分点^[2]。

2.2 预算精细化管理模式构建

国有企业要实现降本增效,关键在于有预算精细化管理作为支撑机制,并且企业需要构建“全面预算+滚动预算+零基预算”这种复合预算管理模式的以摆脱传统增量预算思维的束缚,因为全面预算能促使企业资源配置与战略目标保持一致,滚动预算可让预算更好地适应市场变化,而零基预算对成本结构审查更彻底且能甄别出非增值环节,研究表明,施行零基预算后国有企业的管理费用平均会下降 12%~15%。

预算执行过程管控得强化,企业要建立多维度预算分析体系并开发预算执行偏差预警机制以实现异常预算执行的及时干预,预算和绩效考核的联动机制也重要,关键是把预算目标分解到责任部门和个人且与绩效薪酬挂钩,从而形成“人人关心成本、人人把控成本”的组织文化,国有企业搞好预算精细化管理后成本费用率平均能降 1.5 到 2 个百分点。

2.3 资金集中管理与资本配置效率提升

国有企业若要提升资本效率,实施集团层面的资金集中管理是个有效的方法,调研表明资金集中管理高度实施的企业集团资金沉淀率能被控制在 3%以下,较行业平均水平低 2 到 3 个百分点。企业需构建起多层级资金池体系,“总部资金中心+区域资金中心+成员单位账户”这种架构下资金可统一调度且能优化配置,并且现金流预测机制的建立相当关键,企业要运用滚动现金预测方法并加上大数据分析以使资金需求预测更准确。

国有企业的资本配置得建立起以资本回报率为依据的投资决策体系,因为有企业用上像经济增加值(EVA)、投资回报率(ROI)这类价值管理指标后资本配置效率显著提高。另外,存量资产要实行动态评估和退出机制,那些连续三年 ROA 低于行业平均水准的业务单元要推行“关停并转”策略,这样资金管理和资本配置一优化,国有企业的资本收益率就能提升 1 到 1.5 个百分点且融资成本还能降低 0.3 到 0.5 个百分点^[3]。

2.4 供应链金融与成本控制协同机制

国有企业降本增效的一个创新路径是让供应链金融与成本控制协同发展,企业可以建立起供应商融资平台并凭借自身的信用优势给上游中小供应商提供低成本融资,从而换来更有竞争力的采购价格,研究显示,国有企业的这类项目能让采购成本平均降低 3%~5%,并且依托区块链技术创新供应链金融还能验证贸易的真实性、简化融资流程,进而使交易成本进一步降低。

另一方面,国有企业需要构建数字化采购平台以整合采购需求、搞集中采购,有数据表明采用战略性采购管理的央企采购成本平均能降 6%~8%,并且建立供应商绩效管理体系也很重要,因为从质量、交期、价格、服务等多个维度评估供应商可优化供应商结构,而且与核心供应商建立成本共享机制、一起搞联合创新和工艺改进则能达成互利共赢,另外让供应链金融与成本控制协同起来,这样国有企业不但能降低直接材料成本,还可提升整个供应链的运营效率,从而形成降本增效的良性循环。

3 国有企业降本增效的财务管理创新策略

3.1 数化财务转型与成本控制

国有企业降本增效的关键驱动力是国有企业的数字化财务转型,这几年,大数据、云计算、人工智能等技术飞速发展使国有企业的财务管理方式有了变革的技术支撑。国资委在 2022 年发布了《关于加快国有企业数字化转型工作的通知》,有数据表明到 2023 年中央企业在数字化转型方面的投入超 2800 亿元,财务数字化转型占了大概 18%。国有企业构建起智能财务共享中心之后就能让财务流程变得标准并且业务可自动处理从而大大提高财务效率,拿中国石化来说,它实行财务共享服务中心后财务人员减少了 30%、交易处理效率提高了 45%、每年节约成本 1.2 亿元。另外,智能财务分析系统可实时监控成本数据波动并依据大数据分析技术构建精准的成本预测模型,这能让管理层得到科学的决策支持并且还能有效找出成本浪费点并消除掉^[4]。

3.2 资产负债结构优化与降本增效

降本增效包含国有企业资产负债结构的优化,当下多数国有企业虽资产规模不小但利用效率不高,到 2023 年,

我国国有企业平均资产负债率达 65.3%,比 2019 年回落 3.1 个百分点,但与国际优秀企业水平相比仍明显偏高,若实行“两金”(应收账款和存货)压控计划,国有企业就能有效盘活存量资产并减少资金占用,国家电网 2022—2023 年度资产负债优化方案表明,优化供应链管理和库存结构后库存周转率提高了 18%且每年资金占用成本也减少了大概 9.6 亿元,并且优化债务结构、降低财务费用对国有企业降本增效很关键,很多央企靠发行低息债券置换高息贷款、拓展直接融资渠道等手段把平均融资成本控制在 4.2%以下从而每年能节省数十亿财务费用,企业财务成本得以降低并且资产运营效率也能提高进而为企业创造更多价值,这些都是得益于资产负债结构被科学优化。

3.3 财务风险管理与降本增效的协同机制

国有企业财务管理创新的重要方向是财务风险管理与降本增效的协同机制,这几年随着国企改革不断深入,风险管理慢慢从合规性管理迈向价值创造型管理,国务院国资委 2023 年的数据表明,超 90%的央企建立了全面风险管理体系且大家在风险管理中创造价值的意识大大增强。财务风险和成本管控的协同机制能从多个方面减少企业风险成本,就拿中国航天科工集团来说,它构建起“风险预警-本控制-益监测”这种闭环管理体系,而把资金风险防控和降本增效有机融合在一起,2022 年处置风险事件的成本比前一年下降 32%且间接创造了 4.5 亿元的经济价值。另外,在海外投资、大型工程项目这些风险大的业务领域,国有企业可以利用金融衍生品这类风险对冲工具来有效地转移和分散风险进而降低风险成本。财务风险管理与降本增效协同创新不但保证了企业的经营安全,而且对风险成本也实现了有效管控,这是国有企业财务管理创新的一个重要突破口^[5]。

4 结论

国有企业降本增效的创新策略被本研究从财务管理的角度系统地探讨了,研究发现对于国有企业降本增效来说,数字化财务转型是很重要的一环,构建智能财务共享中心并且应用大数据分析技术之后,财务运营效率会大大提高且成本控制点也能被精准找出,并且国有企业降本增效的关键在于优化资产负债结构,“两金”压控以及债务结构优化之后,存量资产能够被有效盘活且财务费用也能随之降低,另外,财务风险管理与降本增效的协同机制是国有企业财务管理创新的一个重要方面,从风险管理的角度去实现成本节约和价值创造是有益的,现在国有企业降本增效已经从传统单一方面的成本控制转变为全面的价值管理,财务管理在企业价值创造中是核心环节,所以在这次转变里它的作用越来越重要,以后国有企业要深入财务管理创新并且加快数字化转型的步伐,资产负债管理体

系也要进一步完善并且构建起风险管理与降本增效的协同机制,让降本增效工作从被迫应付转变成战略上的主动出击,给国有企业高质量发展打下坚实的基础^[5]。

[参考文献]

- [1]韩良慧.财务管理视域下国有企业降本增效的策略研究[J].中国管理信息化,2024(10):6-8.
[2]邓兴枝.财务管理视域下国有企业降本增效的策略研究[J].活力,2024(7):58-60.

[3]王恒.财务管理视域下企业降本增效的策略研究[J].山西农经,2019(12):141-143.

[4]李昂.财务管理视域下中小企业落实降本增效的策略研究[J].营销界,2021(38):167-168.

[5]王婷.业财融合视域下企业降本增效的策略探究[J].投资与创业,2024(23):142-144.

作者简介:贾楠(1995.9—),女,汉族,河南安阳人,硕士研究生,会计师、经济师,研究方向:财务管理。

建筑施工企业会计监督与税务合规管理研究

黄 锐

湖北兴达路桥有限公司市政工程分公司, 湖北 咸宁 437000

[摘要]伴随着我国建筑业不断发展, 建筑施工企业在经营活动中所遇到的财务以及税务风险问题也日渐显著, 而会计监督属于单位内部的一项重要控制活动, 在维护单位财务真实, 规范各项经济行为、防范税务风险等方面起到着最基本的作用; 税务遵从管理也是企业依法履行纳税义务、规避各种涉税风险、提高公司治理能力的一个重要方面, 基于建筑施工企业的项目时间跨度较长、现金流大、跨地区经营等特点, 使其会计监督及税务遵从管理工作相对复杂, 存在较大不确定性。因此文章在综述了相关理论后, 阐述目前存在的运行状况及其存在的问题, 并针对性地提出了相应措施建议供企业完善财税治理、健康有序发展作借鉴。

[关键词]建筑施工企业; 会计监督; 税务合规管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18482

中图分类号: F23

文献标识码: A

Research on Accounting Supervision and Tax Compliance Management of Construction Enterprises

HUANG Rui

Municipal Engineering Branch of Hubei Xingda Road and Bridge Co., Ltd., Xianning, Hubei, 437000, China

Abstract: With the continuous development of Chinese construction industry, the financial and tax risks encountered by construction enterprises in their business activities have become increasingly prominent. Accounting supervision is an important control activity within the unit, playing a fundamental role in maintaining the authenticity of the unit's finances, regulating various economic behaviors, and preventing tax risks; Tax compliance management is also an important aspect for enterprises to fulfill their tax obligations in accordance with the law, avoid various tax related risks, and improve corporate governance capabilities. Based on the characteristics of construction enterprises such as long project time span, large cash flow, and cross regional operations, their accounting supervision and tax compliance management work is relatively complex and subject to significant uncertainty. Therefore, after summarizing relevant theories, the article elaborates on the current operational status and existing problems, and proposes targeted measures and suggestions for enterprises to improve financial and tax governance and promote healthy and orderly development as a reference.

Keywords: construction enterprises; accounting supervision; tax compliance management

引言

在我国经济结构调整以及加大基础设施建设的过程中, 建筑施工企业作为国民经济的重要组成部分, 营业规模越来越大, 财务及涉税事务越来越繁杂。相对于其他行业而言, 建筑施工企业的特点是以工程项目的形式进行生产经营的, 投资额巨大、工期较长、收入实现延迟、异地经营普遍等特征使企业的会计处理及税务管理面临更多的不确定性和遵从风险。面对逐渐加大的税务稽查力度与日新月异的税务信息化手段, 单纯的依赖于事后的申报与税务人员的经验管理已经不能够满足要求了, 必须要在会计监督方面加以健全来对企业的经济事项加以规范才能取得税务合规所需的真实可靠的信息。鉴于此, 探讨会计监督及税务合规的情况及其相互之间的关系对企业改善财务管理与防范税务风险有重要的理论意义及现实作用。

1 建筑施工企业会计监督与税务合规管理的概述

建筑施工企业会计监督与税务合规管理制度是公司财务管理体制的重要一环, 是对公司经济行为进行规范, 规避财务与税务风险的重要机制。建筑施工企业税务合规

管理是确保企业依法履行纳税义务、规避税务风险、提升税务管理效率的核心环节。建筑行业作为一个高风险、高流动性的行业, 其税务合规管理面临着复杂的政策环境和多变的条件。建筑施工企业税务合规管理的复杂性主要来源于其项目周期长、资金流动性大以及跨地域运营等特点。基于此, 公司应完善会计监督体系, 在日常工作中对每一笔经济业务、每一个涉税事项均予以规范化管理及合理制约, 以给税务遵从工作最真实、全面、可信的财务数据支撑。另一方面, 把会计监督同公司的税务遵从管理工作结合起来也能第一时间识别出可能存在的税务隐患, 进而提高企业的财务管理质量。

2 建筑施工企业会计监督与税务合规现状分析

2.1 建筑施工企业会计监督体系运行现状

目前大部分建筑施工企业已经基本上从制度上构建起了相对完善的公司会计核算及其内部控制体系, 会计监督是其不可或缺的一部分, 在很大程度上实现了对公司资金收付、成本费用、资产管理以及营业收入等重要经济事项的全面监督。但由于工程项目分布广、管理层级长、

工地同企业间的信息沟通不及时等原因导致会计监督流于表面层次的情况比较严重,很多公司尽管也制定了十分严谨的财务规章制度但在实际工作中却过于随意,尤其是对于各个项目的成本核算、工程款项收取、分包费用支付等问题缺少持久有效的追踪监管。这就致使企业的某些经济行为在当时并未获得真实可靠的会计记载,以至于会计监督对公司日常运营的管控作用大打折扣;并且还造成了一定数量的项目的真实耗费与盈利无法客观真实的予以反馈,致使公司的决策层不能做出合理正确的经营决策。

2.2 建筑施工企业税务管理与合规水平分析

总体而言,建筑施工企业对于税务遵从的意识相比之前有了较大的进步,大部分企业都能够依法按时申报缴纳税款,但是企业的税务管理还比较粗放,缺乏税务预警机制。因为建筑项目的复杂性涉及到增值税、企业所得税、个税及其附加等税种,而各地税务机关又存在着不同的征管尺度及政策把握尺度,在具体实施的过程中就会产生歧义或者差异的情况。部分公司的税务管理人员未能及时学习掌握最新的税务规定,依然按照以前的习惯来解决涉税问题,所以在税务稽查过程中就会暴露税务风险点,显示出公司的税务管理水平仍然落后于日益严格的税务监管形势的要求,进而影响企业税务管理的秩序性和规则性。与此同时,部分公司对税务筹划及税务风险防范意识薄弱,不能针对不同工程项目以及不同类型合同条款所带来的税务问题加以全面系统的分析,致使可能存在的税务风险点无法在工程伊始便予以识别和管控。而且,企业间的税务信息化建设水平参差不齐,税务数据分散割裂、难以集成共享的局面导致企业在跨项目、跨地区的税务统筹管理低效滞后,企业无法有效估计和动态追踪自身的税务责任,增大了企业因申报失准和政策误读等原因遭受处罚的可能性,阻碍企业的整体财税治理质量的进步。

2.3 会计监督对税务合规的实际影响

会计核算通过对企业的经济活动在真实性、合法性和完整性的日常审核,成为税务遵从的基础性保证。建筑施工企业对于工程项目结算、材料物资采购、劳务用工以及分包支出等产生的大量财务信息均是税务申报的基础,一旦会计监管薄弱致使账务处理不规范或者信息失真,则势必会造成企业对税务申报失准,从而产生税务危机。事实证明凡是单位内部会计监管体制相对完善的,在税务稽查时总能出具清晰明晰、详尽完备的财务信息资料,其涉税纠纷与处罚概率显著偏低,由此可见会计监管不仅是企业财务管理质量好坏的表现,更关乎公司税务遵从的整体水准及社会信誉度。

3 建筑施工企业会计监督与税务合规管理存在的问题

3.1 会计监督制度不健全与执行力度不足

虽然大多数建筑施工企业都制定了基本的会计监督

体系,但是在具体条款与实施上还存在着较大的漏洞,有些规章制度并不包含适用于项目制的特殊条款,因而不能够对纷繁复杂的各类业务现象起到有效的制约作用。同时在实际工作中也常常因为项目工期紧张以及管控成本考虑的原因而导致会计监督缺位或者绕道而过的情况时有发生,致使公司制度形同虚设。特别是在分包结算付款、物资采购、施工现场费用报销等方面审批程序经常走样,一些重要的控制节点缺少必要的审核批准手续,以至于出现有制度但是不落实的现象比比皆是。而且总公司对于项目的监督大多都是依靠后期审计为主,缺乏事前事中的监控力度,这就更加加剧了制度落实上的偏差。

3.2 财务信息失真对税务合规的影响

一些公司因成本归集、收入确认以及费用划分等问题上的不当操作导致财务信息失真失准,不仅致使会计监督失效而且直接影响公司的税务遵从质量。账务核算结果都不能如实反映公司经营活动的情况下,其进行的纳税申报数据就会失准,进而引发税务风险与税务合规争议。尤其是对于工程项目跨期间确认收入,项目支出延迟列支等情况会导致应税收益严重失实,相应地税务调整及补税罚款的风险也就随之加大。另外,在凭证附件等基础资料的不标准也会降低企业面对税务稽核检查时举证力度从而使自身无法对应报税数据的真实性做出合理解释。再有就是若企业财务数据长期失真则会导致企业负责人基于此做出错误的税收负担分析及税务规划选择,进而放大企业税务风险危害企业日常经营秩序。

3.3 会计监督与税务管理衔接不畅

会计监管和税务管控相互脱节,导致绝大多数涉税事项信息无法在内部第一时间得到互通,会计人员在进行账务处理时很少从税务角度加以综合考量,税务人员报税过程中也无法了解到详尽的业务实质,进而影响到整体税务遵从质量。在项目的执行过程中,业务、财务以及税务三个板块之间的沟通不到位,造成同一个事情在会计和税务两个层面处理口径出现偏差,进而造成企业在面临税务稽查时举证说明负担重并且存在较大的税务遵从风险。而且彼此间的断裂还降低了公司内部的风险提示及纠偏作用,企业内部一些可能存在的税务隐患不能够在萌芽阶段就被识别出来并加以改善调整,致使后续整改代价变大。再就是缺少一个统一的数据存储与传输渠道,造成跨项目跨部门的财务数据难以集成汇总,企业对财务决策、税务筹划、风险管理等工作的时效性处理和精确性判断受到制约,企业的整体税务遵从管理水平大打折扣,很难构建起合理有效的闭环式企业财税管理体系。

4 建筑施工企业会计监督与税务合规管理的优化对策

4.1 完善会计监督制度与内部控制体系

建筑施工企业应当根据企业的项目化经营模式特征,

在会计监督制度方面加以全面系统的优化,将主要业务处理过程均纳入严谨的公司内部管控以及审查程序当中,借助于规章制度的形式来提升企业经济业务数据的标准化水平和可追溯属性,在根本上规避企业的税务风险问题的发生。在实际工作中应当对公司订立建筑工程承包协议、建筑材料购买、人工工资发放以及工程项目款项领取等重要步骤制定详细的办事步骤及其相应的审核级别,规定各个职务人员的责任归属;与此同时还需要配套实施周期性的检查核验以及审计监察措施避免发生账簿报表错录、漏登事项^[1]。有条件的企业还可以采取信息技术软件对每个节点信息予以自动记载以及核实检查从而节约监管成本,让公司的内部管制措施真的起到规范公司财务管理行为的作用。再进一步可以通过确立问责制度以及业绩考评方案把会计监督检查的有效落实状况同有关负责人的评估结果联系在一起,化规则的强制性效力,实现企业内控制度从“形同虚设”到“名副其实”的转变。

4.2 强化财税信息共享与数据规范化管理

落实财务与税务数据集成,构建一体化信息平台,推动涉税数据互联互通,即时验证有利于增强会计监管与税务监管联动水平,降低由信息差异而引发的遵从风险,在具体应用中应当将各项目的财务指标、票据资料、成本构成以及合同内容等集中导入软件并且赋予相应级别的操作权限并设置相关审核机制来保障上传信息的真实全面^[2]。公司也可以借助数据分析模块与报表工具实现实时预警和识别可疑业务的功能进而强化税务管控的预见性与针对性,使账务处理与纳税申报有效衔接成为环状,规避手工填报失误产生的税务稽查风险。再者就是通过对数据口径的标准化以及编码制定来统一度量衡,消除各项目之间、各部门间的数据鸿沟,便消除由于标准差异造成的申报失准状况以提高税务检查的可信度。

4.3 构建税务风险防控与合规管理机制

公司应该在会计核算的基础上建立健全税务风险管理预警系统,对公司重大涉税事项进行事前的风险分析以及后续追踪,把风险扼杀在摇篮之中,提高整个公司的税务合规度。具体做法如下:重大合同条款、分包结算、税率选择、抵扣项目等重要节点进行税务风险的辨识及评估;设置风险级别管理制度,针对高风险业务予以重点关注审批;同时安排专/兼职税务风险管理员,实时关注政策出台以及区域税收差异情况,适时调整公司业务处理方式。在此种模式下,可以将企业的潜在税务风险,在其产生之初就进行识别、登记、分析评估并制定相应反应举措,进而降低税务违

章行为的发生概率并使税务管理更具前瞻性 & 科学性。同时还可以建立税务风险清册以及定期出具税务风险评估报告,对于已经发现的风险点予以后续追踪检验,供管理层参考决策,形成长效优化机制的税务风险防范体系。

4.4 提升财务与税务人员的专业能力

强化对财务及税务人员日常培训力度,提高财务及税务工作人员对于新发布会计标准以及税收政策的学习掌握程度,以便财务及税务工作人员能够针对日益纷繁复杂的业务环境做出更为精确、合理的专业性判断^[3]。除对新出台的各项税收法律法规、会计准则进行学习之外,亦应对具体实际工作中遇到的问题以及如何识别税务风险点进行讨论,同时还应对公司内部相关工作流程以及内控措施、信息系统如何使用加以了解与熟悉,企业可通过线上课程学习、线下授课以及实际模拟练习相结合的方式,使企业工作人员及时了解相关政策文件变化情况并提升办理各项业务的操作水平。并通过制定专项人才晋升奖励制度,设立专项人才经验分享专区等措施,增进财务及税务人员的企业认同度和职业责任感,进而提升企业管理层次以及企业税务遵从执行力度。并且鼓励相关人员参加注册会计师、税务师考试及相关论坛会议等,逐步扩大知识涉猎面,培养造就具备理论基础与实务经验兼备的复合型财税管理人员队伍。

5 结语

综上所述,在如今税务征收力度逐步加大、建筑市场竞争日趋加剧的情况下,建筑施工单位要想规避风险并在市场中长期立足就必须把会计监管同税务遵从有机结合,建立起合理有效的财税管控体系。本文通过现状及问题分析和解决措施论述,望能为此类企业提供一些实际可操作的参考方法。在未来随着对信息水平、智能水平的税收管理水平不断提高,单位也应当进一步提升自身内部管理水平 and 数据治理水平使会计监管和税务遵从能够更好对接进而逐步提高企业的财务可读性和市场综合竞争实力。

[参考文献]

- [1]周岩浩.建筑施工企业加强会计监督的思考[J].中国管理信息化,2022,25(16):34-36.
- [2]董宏亮,唐永峰.建筑施工企业强化会计监督的实践与思考[J].西部财会,2021(11):33-35.
- [3]刘若萱.建筑施工企业税务合规管理的问题与对策分析[J].中小企业管理与科技,2025(12):169-171.

作者简介:黄锐(1992.6—),女,汉族,嘉鱼,大学本科,研究方向:财务管理。

法律合规框架下制造业应收账款账龄分析与强制执行全流程管理

郭金辉

易普力股份有限公司, 湖南 长沙 410006

[摘要]目前在经济下行压力持续加剧的大环境下,制造业正面临着应收贷款占比不断攀升、账期延长等问题愈发凸显,对企业的资金链安全造成严重的影响,不利于企业经营的长期稳定发展。为此,文中研究基于法律合规视角以及民用爆破行业的特性对收账款账龄进行分析,并清晰界定不同账龄区间所应对的风险等级,提出针对性的管理措施与合规保障机制,实现风险可控与权益保障的双重目标,推进企业高质量、可持续发展。

[关键词]法律合规;民用爆破;应收账款;账龄分析;强制执行

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18479

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of Accounts Receivable Aging and Full Process Management of Mandatory Enforcement in Manufacturing Industry under Legal Compliance Framework

GUO Jinhui

Explosives Corporation Limited, Changsha, Hunan, 410006, China

Abstract: In the current environment of increasing downward pressure on the economy, the manufacturing industry is facing increasingly prominent problems such as the rising proportion of accounts receivable loans and extended payment terms, which have a serious impact on the security of the enterprise's capital chain and are not conducive to the long-term stable development of enterprise operations. Therefore, based on the perspective of legal compliance and the characteristics of the civil blasting industry, this article analyzes the aging of accounts receivable, clearly defines the risk levels corresponding to different aging ranges, proposes targeted management measures and compliance protection mechanisms, achieves the dual goals of controllable risks and protection of rights and interests, and promotes high-quality and sustainable development of enterprises.

Keywords: legal compliance; civil blasting; accounts receivable; aging analysis; enforcement

1 概述

1.1 研究背景

在经济环境波动,市场竞争势态持续加剧的双重作用下,部分客户延迟付款,恶意拖欠等不良现象日益增加,给企业的资金链稳定带来严峻的挑战^[1]。与此同时,随着《民法典》《民事诉讼法》等法律法规对债权保护机制的规定更加严谨细致,企业通过法律途径可以维护自身合法权益,同时也对企业应收账款管理工作的合规性提出了更为严格的标准与要求^[2]。然而,多数企业应收账款管理状况并不乐观,普遍存在风险预警不及时、账龄分析不准确,强制执行流程不规范等一系列问题^[3],使企业无法及时有效地识别和防范潜在的坏账风险,也难以高效实现债权,对企业的可持续发展造成严重的影响。基于此背景,构建科学完善契合法律合规要求的应收账款账龄分析与强制执行管理体系尤为关键,不仅可以保障企业的合法权益,提高应收账款的管理水平,而且可以确保企业实现健康稳定的发展。

1.2 研究意义

理论层面,本文研究基于民用爆破行业的独特属性,在法律法规下搭建科学合理的应收账款管理体系,丰富该领域的理论成果,为特殊行业应收账款管理提供理论参考。

实践层面,研究构建的多维度账龄分析体系与强制执

行全流程规范可以直接应用于民用爆破企业的日常实务操作管理中,该管理策略能够助力企业运用科学的方法对潜在的风险进行识别,规范催收流程,降低坏账损失。协同的管理策略以及合规保障机制有助于推动企业构建起覆盖全链条的应收账款管理体系,增强企业在当下竞争激烈市场环境中的抗风险能力。

2 核心概念界定与法律基础

2.1 核心概念界定

民用爆破企业应收账款:民用爆破企业应收账款是指企业在销售民用爆破器材、提供爆破工程服务等经营活动中,应向客户收取的款项,包括货款、服务费、保证金等。其具有显著的行业特殊性:一是关联性,应收账款回收与工程进度、验收流程、结算审批等环节紧密相关;二是长期性,因工程项目周期长,应收账款账期通常远超普通制造业^[4];三是风险性,受工程资金筹措、政策调整、市场波动等多重因素影响,回收不确定性较高;四是合规性,因民用爆破器材属于特殊管制物品,其交易与结算环节均需符合专项监管要求。

应收账款账龄分析:民用爆破企业应收账款指销售器材、提供服务等应向客户收取的款项,包括货款等。其行业特殊性显著:关联回收环节;账期长;回收风险高;交易结算需符合专项监管要求。

应收账款强制执行：应收账款强制执行是债务人未履约时，债权人依《民事诉讼法》等申请法院对债务人财产（含应收账款等）采取强制措施以实现债权的程序。对民用爆破企业，它是解决长期逾期账款的重要手段，流程合规影响债权实现，应对恶意拖欠有保障作用。

2.2 法律基础

《民法典》是应收账款管理核心实体法依据，合同中明确付款义务、违约责任，为企业主张债权提供法律基础；其第四百四十五条规范应收账款质押，为企业保障债权提供支撑。此外，民用爆破行业监管法规对交易结算合规性的要求，是企业主张债权的前提。《民事诉讼法》是应收账款强制执行核心程序法依据，规范了申请条件、管辖等流程。其二百二十四条规定生效法律文书一方拒履行，对方可申请执行。

3 法律合规框架下民用爆破企业应收账款账龄分析体系构建

3.1 账龄分析的合规前提与数据基础

民用爆破企业开展账龄分析，确保数据合规完整^[5]。合规前提是交易合同合法有效、结算凭证完整规范、客户信用档案建立合规；数据基础依托统一信息化平台，整合多源数据，经预处理生成标准化数据集；同时要保障数据采集使用的合规性，遵守数据安全法规。

3.2 多维度账龄区间划分与风险等级界定

针对民用爆破行业项目周期长、付款节点多特点，构建“基础账龄+项目节点”双维度账龄区间划分体系，界定风险等级并明确合规应对要点，具体划分标准以表格形式呈现：

表 1 “基础账龄+项目节点”双维度账龄区间划分标准

基础账龄区间	项目节点维度补充	风险等级	合规应对要点
0~30d（正常账期）	已达付款节点，尚未超期	低风险	核对结算凭证，做好到期提醒准备；监控项目进度与客户资金状况
31~60d（轻微逾期）	超付款节点 1~30d，工程进度正常	中低风险	发送温馨提醒函，核实逾期原因；补充完善交易凭证，确保合规性
61~180d（中度逾期）	超付款节点 31~150d，或工程已完工未结算	中高风险	发送正式催款函并留存证据；启动客户信用复核；评估诉讼时效风险，及时采取中断措施
181~365d（高度逾期）	超付款节点 151~335d，或存在结算争议	高风险	法务部门介入，开展合规性审查；准备诉讼材料，评估起诉可行性；调查客户财产线索
365d 以上（极度逾期）	超付款节点 335d 以上，客户存在恶意拖欠迹象	极高风险	立即启动诉讼或仲裁程序；胜诉后及时申请强制执行；持续追踪财产线索

注：民用爆破行业质保金单独设账龄区间，“质保期内”为低风险，跟踪提醒；“质保期满后 0~60d”为中低风险，发催收通知；“质保期满后 60d 以上”为高风险，法律追偿。

3.4 账龄分析的动态监控与预警机制

建立“日常监控+定期分析+分级预警”动态管理机制以保障账龄分析时效有效。日常监控靠信息化平台自动采集更新数据并提醒；定期分析按月度等形成报告报送；分级预警参照风险等级设三级：一级预警（逾期 15d 或临节点前 10d）由销售核实；二级（逾期 30d 以上）财务与销售制定催收方案；三级（逾期 180d 以上）法务介入启动法律程序，预警信息及时传递确保高效处置。

4 法律合规框架下应收账款强制执行全流程规范

4.1 在强制执行的前置准备阶段

前置准备阶段核心是确保材料的完备性、程序合规性以奠定强制执行的基础。首先完成权利确认，通过诉讼等取得生效法律文书明确债权核心内容，有结算争议先厘清关系；再收集整理证据材料，确保真实合法完整；接着核查诉讼时效与申请执行期限，在二年内申请；最后确定管辖法院，提前核实立案要求。

4.2 强制执行的申请与立案阶段

申请阶段要严格依规提交材料确保合规，撰写《强制执行申请书》，写明相关信息、请求、事实理由并附证据。提交后法院审查，符合条件出具《受理案件通知书》启动执行程序。企业要主动与法院沟通，配合后续工作。大额应收账款可一并申请财产保全，防止财产转移。

4.3 财产查控与线索挖掘阶段

强制执行环节中，财产查控作为关键环节之一，结合企业的自身资源以及借助法律的权威力量全面地挖掘被执行人的财产线索。在法院立案之后借助“总对总”网络查控系统全面查询被执行人名下的车辆、房产、银行存款等各类财产信息^[6]。企业应该积极主动取得与法院的联系，及时提供已知的财产线索。若首轮网络查询未发现足额可供执行的财产需要进行进一步的深度挖掘工作，充分利用裁判文书网企业信用信息公示系统仔细排查被执行人的对外投资情况、关联企业等信息。在线下可以向法院申请出具调查令，查询被执行人的社保公积金缴纳单位、银行流水明细等关键信息。对于被执行人的到期债权，也可以依法申请法院再一次向债务人发出履行的通知，同时要求其直接向申请执行人履行义务。

4.4 执行措施实施与财产处置阶段

法院依查控结果采取强制执行措施，对查明财产可查封、冻结、扣押等控制，之后拍卖、变卖变现。企业要配合评估、拍卖，提供相关信息加速处置。质押应收账款已登记，企业可优先受偿，法院可冻结扣划；有争议则先诉讼确权再执行。处置要守法，保障被执行人权益。各处置流程过程中要严格遵循法律法规的相关程序，以此保障被执行人的合法权利，防止因程序瑕疵导致执行行为无效。

4.5 执行异议应对与终结后恢复阶段

在执行程序的过程中，极有可能出现被执行人或案外人提出异议的特殊情况，在此情形下，企业需要积极采取

应对措施以此保障执行程序顺利推进。

企业在收到被执行人或案外人通知之后,组织人员全面审查异议人所提出的理由以及相关证据,对异议是否具备成立的可能性进行准确的评估。与此同时,企业需要提前准备依据充分的答辩材料,收集和整理能够反驳异议的相关证据,第一时间提交到法院维护自身的合法权益,必要时可提起执行异议之诉,若法院在调查之后并未发现可供执行的财产后将裁定终结本次执行程序(终本),企业应当清晰认知“终本并非权利终结”,并对被执行人的动态进行持续关注,一旦发现被执行人出现新的财产线索,迅速整理相关资料并第一时间向法院提交申请恢复执行。若被执行人具备履行能力而抗拒履行时,企业可以依法向法院提出申请,采取强制措施,例如司法拘留、罚款等。

5 账龄分析与强制执行协同推进的管理策略及合规保障

5.1 协同管理策略:构建全链条闭环体系

事前:账龄分析风险预警结合客户信用管理,严控高风险客户授信与账期;合同明确关键条款留合规空间。建客户信用评分体系,动态更新信用等级,形成“账龄分析-信用评估-合同管控”闭环。事中:依账龄分析风险等级定差异化催收策略,低、中高、高风险账款分别由销售、财务联合销售、法务处理,实现“账龄升级-催收升级-法律准备”协同,可借信息化系统自动催收。事后:极度逾期账款直接强制执行,以账龄分析材料为证据支撑、监控结果挖掘财产线索,建立联动机制提升效率,执行结果反馈优化账龄分析体系。

5.2 合规保障机制:筑牢管理风险防线

成立总经理挂帅、总会计师负责的应收管理团队,明确销售、财务、法务等部门职责,多部门协同,定期开专题会通报情况、协调跨部门问题。制定多项专项制度,明确操作标准、责任与考核;建立问责机制,追究坏账损失相关人员责任,完善合同管理制度,降低源头风险。借助信息化技术搭建统一的应收账款管理信息化平台,对系统的数据进行整理和分析实现账龄分析的自动化与精准化。嵌入预警功能,建立电子证据归档系统,对法律文书、催款记录、合同进行妥善保管,借助大数据深入挖掘客户的信用评估以及财产线索,进一步提升管理科学性与效率。定期组织法务、财务、销售等人员参加培训,培训过程中着重讲解应收账款相关法律法规、强制执行流程、账龄分析方法等,同时建立专业法务团队或外聘律师,提供全流程的法律支持。

6 结论与展望

6.1 研究结论

本文立足法律合规视角,聚焦民用爆破行业特性,系

统研究了应收账款账龄分析与强制执行全流程管理,得出以下结论:其一,民用爆破企业应收账款具有项目关联性、长期性、风险性等行业特性,其账龄分析与强制执行需严格遵循《民法典》《民事诉讼法》等法律法规,兼顾行业监管要求;其二,构建“基础账龄+项目节点”的双维度账龄分析体系,明确各区间风险等级与合规应对要点,结合多维度核心指标与动态预警机制,可实现应收账款风险的精准识别与前置防控;其三,应收账款强制执行需遵循“前置准备-申请立案-财产查控-措施实施-异议应对”的全流程规范,各环节均需保障材料完备、程序合规,同时注重财产线索的深度挖掘与执行措施的精准实施;其四,建立账龄分析与强制执行协同推进的管理策略,配套组织、制度、技术、人员等合规保障机制,可形成“事前预警、事中管控、事后处置”的全链条管理闭环,有效降低坏账风险,保障企业合法权益。

6.2 研究展望

本文研究对法律合规框架下民用爆破企业应收账款管理进行了深入的探究,并且构建了全流程管理的体系,然而该体系仍有进一步的深度与完善空间。在今后的研究中可以根据行业的政策以及司法实践情况合理调整管理流程,不断优化账龄分析指标以及强制执行策略。与此同时引入实证研究方法。管理体系的实际应用效果进行验证评估,对于所存在的薄弱环节进行针对性的处理与完善。另外在财产线索挖掘、风险预测等方面,可以融合大数据、人工智能等先进的智能技术手段,不断提高管理的智能化水平与精准性,为企业提供更多元的风险应对与资金回笼方案,助力行业高质量发展。

[参考文献]

- [1]杜鹏飞.企业应收账款管理存在的现实问题与对策研究[J].中国乡镇企业会计,2023(11):82-84.
- [2]赵一霖.企业应收账款管理问题及对策分析[J].营销界,2023(14):50-52.
- [3]张海珍.制造业企业应收账款管理存在的问题及其对策探析[J].老字号品牌营销,2023(14):159-161.
- [4]马莉莉.制造业企业应收账款管理存在的问题及其对策探讨[J].企业改革与管理,2023(13):146-148.
- [5]晋晓溪.制造业企业应收账款管理存在的问题及对策研究[J].质量与市场,2022(21):16-18.
- [6]齐英,毕家寅,王子玥,等.应收账款证券化的财务效应研究——以J公司为例[J].中小企业管理与科技,2023(11):190-193.

作者简介:郭金辉(1991.10—),毕业院校:新疆财经大学,所学专业:金融学,当前就职单位:易普力股份有限公司,职务:一级主管,职称级别:中级会计师。

财务共享模式下企业内控风控的难点与应对策略研究

狄思含

良医健康医疗科技（辽宁）有限公司，辽宁 沈阳 110000

[摘要]在数字化转型加速推进的背景下，财务共享模式凭借流程标准化、资源集约化、管理高效化的优势，已成为集团型企业优化财务管理体系的重要选择。该模式通过集中处理财务业务，打破了传统分散式财务架构的局限，显著降低了企业运营成本，提升了财务数据的协同性。但与此同时，财务共享模式的集中化、流程化特性也对企业内部控制与风险管控体系提出了新的挑战，传统内控机制难以适配新的业务场景，各类潜在风险隐患逐渐显现。本论文基于财务共享模式的核心特征，系统分析企业在内控风控过程中面临的流程衔接、数据安全、人员管理、权责划分等难点问题，结合内控风控的核心目标，提出针对性的应对策略，旨在为企业依托财务共享模式完善内控风控体系、防范经营风险提供参考，推动财务共享模式与内控风控工作深度融合，保障企业持续健康发展。

[关键词]财务共享模式；内部控制；风险管控；流程优化；数字化转型

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18477

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on the Difficulties and Coping Strategies of Internal Control and Risk Control in Enterprises under the Financial Sharing Model

DI Sihan

Liangyi Health Medical Technology (Liaoning) Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

Abstract: Against the backdrop of accelerated digital transformation, the financial sharing model has become an important choice for group enterprises to optimize their financial management system, thanks to its advantages of standardized processes, resource intensification, and efficient management. This model breaks the limitations of traditional decentralized financial architecture by centralizing financial transactions, significantly reducing enterprise operating costs, and enhancing the synergy of financial data. However, at the same time, the centralized and procedural characteristics of the financial sharing model also pose new challenges to the internal control and risk management system of enterprises. Traditional internal control mechanisms are difficult to adapt to new business scenarios, and various potential risks and hidden dangers are gradually emerging. This paper is based on the core characteristics of the financial sharing model, systematically analyzing the difficult issues faced by enterprises in the process of internal control and risk control, such as process connection, data security, personnel management, and division of rights and responsibilities. Combined with the core objectives of internal control and risk control, targeted response strategies are proposed, aiming to provide reference for enterprises to improve their internal control and risk control system and prevent business risks based on the financial sharing model, promote the deep integration of financial sharing model and internal control and risk control work, and ensure the sustainable and healthy development of enterprises.

Keywords: financial sharing model; internal control; risk management and control; process optimization; digital transformation

引言

随着市场经济的不断发展和企业集团化趋势的加剧，传统分散式财务管理模式逐渐暴露出流程冗余、资源浪费、数据割裂、管控滞后等问题，已无法满足企业规模化发展和精细化管理的需求。财务共享模式作为一种新型财务管理模式，通过建立专门的财务共享服务中心，将企业集团内各子公司、分支机构重复性强、标准化程度高的财务业务进行集中处理，实现了财务业务的统一流程、统一标准、统一核算。这种模式不仅提升了财务工作效率，降低了运营成本，还为企业战略决策提供了精准、及时的财务数据支撑，已被众多大型企业集团广泛应用。内部控制与风险管控是企业财务管理的核心内容，是保障企业资产安全、

规范经营行为、防范经营风险的重要手段。在财务共享模式下，企业的财务业务流程、组织架构、权责分配、数据流转方式均发生了根本性变化，传统内控风控体系的适配性不足，导致内控风控工作面临诸多新的难点和挑战。若不能及时解决这些问题，不仅会影响财务共享模式的运行效果，还可能引发一系列经营风险，制约企业的发展。因此，深入研究财务共享模式下企业内控风控的难点，并探索切实可行的应对策略，具有重要的理论意义和实践价值。

1 财务共享模式的核心特征与内控风控的核心目标

1.1 财务共享模式的核心特征

财务共享模式与传统分散式财务管理模式存在本质

区别,其核心特征主要体现在三个方面。一是业务集中化,企业将各下属单位的费用报销、账务处理、资金支付、报表编制等标准化财务业务集中至共享服务中心处理,实现了财务业务的集约化管理,避免了分散管理带来的流程差异和资源浪费。二是流程标准化,财务共享服务中心通过制定统一的业务处理规范、数据标准和操作流程,消除了各下属单位财务业务处理的个性化差异,确保财务数据的一致性和准确性,为企业集团层面的管控提供了基础。三是管理数字化,财务共享模式依赖信息技术和信息系统,实现了财务业务的线上处理、数据的自动流转和信息的实时共享,打破了时间和空间的限制,提升了财务工作的智能化水平^[1]。

1.2 财务共享模式下内控风控的核心目标

财务共享模式下,企业内控风控的核心目标并未改变,但其实现路径和侧重点有所调整。首要目标是保障资产安全,通过完善的内控机制,防范资金挪用、舞弊、财务造假等行为,确保企业资金和资产的完整性。其次是规范经营行为,确保财务业务处理符合国家法律法规、企业规章制度和行业标准,提升企业经营管理的合规性。再次是提升数据质量,保障财务数据的真实、准确、完整,为企业战略决策、经营分析提供可靠支撑。最后是防范经营风险,及时识别、评估财务共享模式下出现的各类风险,采取有效的防控措施,降低风险发生的概率和影响程度,保障企业经营活动的有序开展。

2 财务共享模式下企业内控风控的难点

2.1 流程衔接不畅,内控节点失效

财务共享模式实现了财务业务的集中处理,但也导致业务端与财务端的物理距离和信息距离拉大,流程衔接问题凸显。传统分散式模式下,业务部门与财务部门直接对接,内控节点嵌入在业务发生、财务审核的全流程中,能够及时发现和纠正问题。而财务共享模式下,业务信息需要通过线上系统传递至共享服务中心,经过多层级流转和处理,部分内控节点被简化或遗漏。例如,业务报销环节,原有的线下审核、实物核对等内控节点难以在线上完全落地,共享服务中心财务人员仅能依据线上提交的单据进行审核,无法核实业务的真实性和合理性,容易出现虚假报销、单据造假等问题。同时,各下属单位业务类型存在差异,统一的标准化流程难以适配所有业务场景,部分特殊业务处理缺乏针对性的内控流程,导致内控漏洞^[2]。

2.2 数据安全风险加剧,信息管控难度大

财务共享模式高度依赖信息技术和信息系统,财务数据、业务数据均集中存储和流转,数据安全风险成为内控风控的重要隐患。一方面,数据集中化使得企业面临更大的网络攻击、数据泄露风险。共享服务中心存储了企业集团全部下属单位的财务数据和核心业务数据,一旦信息系统被入侵,将导致大量敏感数据泄露,给企业带来巨大损

失。另一方面,数据流转环节的管控不足,容易出现数据篡改、误操作等问题。财务共享模式下,数据需要经过业务部门、下属单位、共享服务中心等多个主体的操作和传递,每个环节都可能因人为失误或恶意操作导致数据失真。

2.3 权责划分模糊,监督考核机制不完善

财务共享模式改变了传统的组织架构和权责分配方式,导致部分岗位职责界定模糊,权责不对等问题突出。传统模式下,各下属单位财务部门承担核算、监督、管控等职能,权责清晰。而财务共享模式下,共享服务中心负责集中核算,各下属单位财务部门转型为财务管理和业务支持职能,部分职能交叉或重叠,导致权责划分不清。同时,监督考核机制不完善,难以适配财务共享模式的管理需求。传统监督考核主要针对各下属单位财务部门,考核指标侧重于核算准确率、报表及时性等。而财务共享模式下,共享服务中心成为财务业务处理的核心主体,原有考核体系无法全面覆盖共享服务中心的工作质量和内控效果。

2.4 人员专业能力不足,风控意识薄弱

财务共享模式对财务人员的专业能力和综合素质提出了更高要求,不仅需要具备扎实的财务专业知识,还需要熟悉信息系统操作、掌握标准化流程,同时具备较强的风险识别和防控能力。但目前部分企业财务人员难以满足这些需求,人员专业能力不足成为制约内控风控效果的重要因素。一方面,共享服务中心财务人员多从事重复性、标准化的业务处理工作,长期缺乏对业务场景、行业动态的深入了解,风险识别能力不足,难以发现业务背后隐藏的风险。另一方面,各下属单位财务人员转型不及时,对财务管理、风险管控等职能的认知不足,无法有效发挥业务支持和风险防控的作用。此外,部分企业员工风控意识薄弱,认为内控风控是财务部门的职责,业务部门员工在提交业务单据、处理业务时,缺乏合规意识和风险意识,随意性较大,导致业务源头存在风险隐患。

2.5 跨区域、跨主体管控难度大

对于大型集团型企业而言,下属单位分布在不同区域,部分企业还存在跨境业务,在财务共享模式下,跨区域、跨主体的管控难度显著增加。一方面,不同区域的法律法规、税收政策、行业规范存在差异,统一的内控流程和风控标准难以适配所有区域的业务需求,容易出现合规风险。例如,跨境业务中,外汇管理、税收筹划等方面的政策差异较大,若内控风控体系未能充分考虑这些差异,可能导致企业违反当地法律法规,面临处罚。另一方面,跨区域沟通协调难度大,共享服务中心与异地下属单位、业务部门之间的信息传递存在延迟,部分线下验证、实地核查等内控措施难以有效实施,导致内控风控存在盲区^[3]。

3 财务共享模式下企业内控风控的应对策略

3.1 优化业务流程,重构内控节点

针对流程衔接不畅、内控节点失效的问题,企业应结

合财务共享模式的特征,优化业务流程,重构全流程内控节点。首先,梳理现有财务业务流程,消除冗余环节,实现流程的标准化和规范化。针对不同业务类型,制定差异化的流程规范,尤其是特殊业务,要明确处理流程、审核标准和内控要求,确保流程适配各类业务场景。其次,将内控节点嵌入业务处理的全流程,实现事前预防、事中控制、事后监督的全链条管控。再次,建立完善的沟通协调机制,搭建共享服务中心与各下属单位、业务部门之间的高效沟通平台,明确沟通职责和流程,及时解决流程中出现的问题,保障流程顺畅运行。最后,定期对业务流程和内控节点进行评估和优化,结合企业经营发展需求和外部环境变化,调整流程设计,确保内控节点的有效性。

3.2 强化数据安全管控,保障信息安全

以信息技术为支撑,构建全方位的数据安全管控体系,降低数据安全风险。首先,加强信息系统建设,优化系统架构,提升系统的稳定性和安全性。选择具备高安全性、可扩展性的信息系统,完善系统数据接口,实现各系统之间的数据实时同步和互联互通,消除数据孤岛。同时,定期对系统进行升级和维护,修复安全漏洞,防范网络攻击。其次,建立严格的数据访问权限管理机制,依据岗位职责明确员工的数据访问权限,实现权限的精细化管控。采用多因素认证、密码定期更换等方式,加强对数据访问的身份验证,防止未经授权的访问。对敏感数据进行加密处理,确保数据在存储、传输、使用过程中的安全性。再次,建立数据安全监控和应急响应机制,实时监控数据流转过程,及时识别数据异常操作和安全隐患。制定数据泄露、系统故障等突发事件的应急预案,定期开展应急演练,提升企业应对数据安全事件的能力。最后,加强对员工的数据安全培训,提升员工的数据安全意识和操作规范,避免因人为失误导致数据安全风险^[4]。

3.3 明确权责划分,完善监督考核机制

结合财务共享模式的组织架构,明确各主体、各岗位的权责,建立权责对等的管理机制。首先,梳理共享服务中心、各下属单位财务部门、业务部门的职能,明确各自在财务核算、财务管理、风险管控等工作中的职责和权限。例如,共享服务中心负责财务业务的集中核算和流程执行,承担流程合规性风控责任;下属单位财务部门负责本单位业务支持、风险识别和初步管控,承担业务真实性风控责任;业务部门负责提交真实、合规的业务单据,承担业务源头风控责任。通过清晰的权责划分,避免职能交叉和责任推诿。其次,完善监督考核机制,构建适配财务共享模式的考核体系。考核指标应涵盖财务核算准确率、流程合规率、风险防控效果、服务质量等多个维度,既考核共享服务中心的工作效率和质量,也考核各下属单位、业务部门的内控执行情况。采用事前、事中、事后相结合的监督方式,事前通过流程设计

和制度规范进行预防,事中通过实时监控和动态核查进行控制,事后通过专项审计和复盘分析进行整改。最后,强化考核结果的应用,将考核结果与员工绩效、薪酬激励、岗位调整等挂钩,充分发挥监督考核的约束和激励作用,推动内控风控工作落到实处。

3.4 加强队伍建设,提升全员风控意识

打造一支专业能力强、风控意识高的人才队伍,为内控风控工作提供人力支撑。首先,优化人才结构,招聘具备财务专业知识、信息技术能力、风险管控意识的复合型人才,充实到共享服务中心和各下属单位财务部门。针对现有财务人员,开展专项培训,培训内容包括财务共享流程、信息系统操作、风险识别与防控、相关法律法规等,提升员工的专业能力和业务水平。其次,推动财务人员转型,引导共享服务中心财务人员从重复性核算工作向风险管控、数据分析等方向转型,鼓励下属单位财务人员强化业务支持和财务管理职能,提升全员综合素养。再次,强化全员风控意识,通过企业文化建设、专题培训、案例宣讲等方式,向业务部门、下属单位及全体员工传递内控风控的重要性,明确各岗位的风控责任,让风控意识融入日常工作。建立员工行为规范和问责机制,对违反内控流程、引发风险的行为进行严肃问责,形成全员参与、全员防控的良好氛围^[5]。

3.5 适配跨区域需求,强化协同管控

针对跨区域、跨主体管控难度大的问题,建立协同管控机制,适配不同区域的业务需求。首先,深入研究各区域的法律法规、税收政策、行业规范,结合企业实际情况,制定差异化的内控风控标准和流程,确保各区域业务处理既符合统一管理要求,又满足当地合规需求。对于跨境业务,组建专业的风控团队,熟悉跨境业务相关政策和风险点,制定专项内控风控措施,防范跨境经营风险。其次,搭建跨区域协同管控平台,依托信息技术实现共享服务中心与异地下属单位、业务部门之间的实时信息共享和协同工作。通过平台及时传递政策更新、流程调整、风险预警等信息,提升跨区域沟通协调效率。加强跨区域监督核查,定期开展异地专项审计和内控检查,及时发现和整改跨区域管控中存在的问题。最后,建立跨区域风险联动机制,当某一区域出现风险隐患时,及时启动联动防控措施,避免风险扩散蔓延,保障企业整体经营安全。

4 结语

财务共享模式是企业财务数字化转型的必然趋势,其在提升财务管理效率、降低运营成本的同时,也给企业内控风控带来流程、数据、权责、人员、跨区域管控等方面的新挑战,若应对不当易引发经营风险。企业需结合自身实际,通过优化流程、强化数据安全、明晰权责、建设人才队伍、加强跨区域协同等方式,完善内控风控体系,提升风险防控能力。未来,随着信息技术发展,财务共享模

式将向智能化、精细化升级,内控风控工作也需持续创新。企业应积极融入大数据、人工智能等新技术,构建智能化风控体系,提升风险识别与应对的效率和精准度;同时结合企业战略与外部环境变化,动态调整内控风控体系,推动财务共享模式与内控风控深度融合,为企业持续健康发展筑牢财务保障。

[参考文献]

- [1]郑孜博.企业内控管理与财务风险防范的策略探讨[J].现代商业研究,2025(17):175-177.
[2]汪艳.财务风险防范中的企业内控管理研究[J].中国市

场,2025(17):155-158.

- [3]张萧.数智化背景下企业财务风险防范及内控管理探析[J].中国乡镇企业会计,2025(11):178-180.
[4]刘梦璇.新时期国有企业内控管理及财务风险防范策略探究[J].财经界,2025(15):48-50.
[5]陆晏.业财融合背景下企业内控管理及财务风险防范的策略分析[J].中国乡镇企业会计,2025(8):183-185.

作者简介:狄思含(1986.1—)女,汉族,中级会计师,工作单位:良医健康医疗科技(辽宁)有限公司,研究方向:共享模式内控难点与对策。

人工智能赋能企业税务筹划的应用场景与效率提升研究

么宏宇

远大生命科学（辽宁）有限公司，辽宁 沈阳 110083

[摘要]在数字经济与税收征管数字化转型的双重驱动下，人工智能技术为企业税务筹划提供了全新的优化路径。本文基于企业税务筹划的实务需求与人工智能技术的应用特性，系统分析智能税务数据治理、政策精准匹配、风险动态防控、筹划方案智能生成四大核心应用场景，从数据处理效率、筹划精准度、风险管控能力、合规成本控制四个维度论证人工智能对税务筹划效率的提升作用，并结合实践痛点提出技术落地的优化建议，为企业借助人工智能提升税务筹划水平、实现合规与效益双赢提供参考。

[关键词]人工智能；企业税务筹划；应用场景；效率提升；风险管控

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18506

中图分类号: F724

文献标识码: A

Research on the Application Scenarios and Efficiency Enhancement of Enterprise Tax Planning Empowered by Artificial Intelligence

YAO Hongyu

Grand Life Sciences (Liaoning) Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110083, China

Abstract: Driven by both the digital economy and the digital transformation of tax administration, artificial intelligence technology provides a new optimization path for enterprise tax planning. This article is based on the practical needs of enterprise tax planning and the application characteristics of artificial intelligence technology. It systematically analyzes four core application scenarios: intelligent tax data governance, precise policy matching, dynamic risk prevention and control, and intelligent generation of planning schemes. It demonstrates the role of artificial intelligence in improving tax planning efficiency from four dimensions: data processing efficiency, planning accuracy, risk control ability, and compliance cost control. Combined with practical pain points, it proposes optimization suggestions for technology implementation, providing reference for enterprises to use artificial intelligence to improve their tax planning level and achieve a win-win situation between compliance and benefits.

Keywords: artificial intelligence; enterprise tax planning; application scenarios; efficiency improvement; risk control

1 人工智能赋能企业税务筹划的核心应用场景

1.1 筹划基础数据支撑场景

智能税务数据治理是人工智能赋能税务筹划的基础场景。企业税务筹划依赖海量异构数据的支撑，包括财务数据、业务数据、税务数据以及外部数据。传统数据处理模式以人工录入、Excel 统计为主，不仅耗时耗力，还易出现数据误差、遗漏等问题，导致筹划依据失真。人工智能技术通过光学字符识别（OCR）、自然语言处理（NLP）等技术，可实现对发票、合同、凭证等非结构化数据的自动采集与结构化转换，同时借助数据清洗算法剔除冗余数据、修正错误数据，通过数据融合技术实现多源数据的整合关联，构建标准化、高质量的税务数据中台。例如，智能发票管理系统可自动识别发票真伪、提取发票关键信息，并与财务系统、业务系统数据实时对接，实现数据“一次采集、多次复用”，大幅提升数据处理效率，为税务筹划提供精准、全面的数据支撑。

1.2 筹划核心适配应用场景

政策精准匹配是人工智能在税务筹划中的核心应用场景。税收政策具有时效性强、层级多、内容复杂且地域

差异明显的特点，企业税务人员难以快速精准把握所有适用政策，易出现政策遗漏或理解偏差，导致筹划机会流失或合规风险。人工智能技术通过构建税收政策知识库与智能匹配引擎，实现政策的自动更新、解读与精准匹配。一方面，利用网络爬虫技术实时抓取国家税务总局、地方税务局等官方渠道发布的税收政策、法规解读、征管公告等信息，通过 NLP 技术对政策文本进行语义分析、关键词提取、条款拆解，构建动态更新的政策数据库；另一方面，结合企业的行业属性、经营规模、注册地、业务类型等特征，通过机器学习算法建立政策匹配模型，自动筛选出企业可享受的税收优惠政策，并推送政策适用条件、申报流程、留存备查资料等关键信息。

1.3 筹划合规保障关键场景

风险动态防控是人工智能赋能税务筹划的重要保障场景。税务筹划的前提是合法合规，若忽视税务风险防控，可能导致企业面临税务稽查、罚款、滞纳金等后果，反而增加企业成本。传统税务风险防控多依赖事后自查与人工审核，难以实现风险的提前预警与实时监控。人工智能技术通过构建税务风险预警模型，实现对筹划全流程的风险

动态监测与精准识别。基于企业历史纳税数据、行业税负水平、税收政策变动、征管趋势等多维度数据，利用机器学习算法挖掘风险特征，识别潜在税务风险点，包括发票风险、申报风险、优惠政策适用风险、关联交易风险等。智能风险预警系统可实时监控企业税务数据与业务数据的异常波动，当出现风险信号时，自动触发预警提示，并分析风险成因、影响范围，提供风险应对建议。例如，系统通过对比企业申报的增值税销项税额与进项税额、业务交易流水，可及时发现进项发票与实际交易不符的情况，提前规避虚开发票风险，保障税务筹划的合规性。

1.4 筹划高阶优化应用场景

筹划方案智能生成是人工智能在税务筹划中的高级应用场景。传统税务筹划方案制定多依赖税务人员的经验与专业能力，方案的科学性、合理性与最优性难以保障，且难以适配企业复杂多变的经营场景。人工智能技术通过构建税务筹划决策模型，实现方案的智能设计、模拟测算与优化选择。基于企业数据中台的精准数据与政策匹配结果，结合企业的税务筹划目标，利用运筹学算法、机器学习模型等对不同筹划方案进行模拟测算，分析各方案的税负水平、实施成本、风险等级、预期效益等，自动生成最优筹划方案。例如，针对企业扩张决策，智能系统可模拟不同组织形式（如分公司、子公司）下的税负情况，结合各地税收政策差异，计算不同方案的综合税负率，为企业选择最优组织形式提供数据支持；针对企业融资活动，系统可对比股权融资与债权融资的税负差异，结合企业资本结构与偿债能力，优化融资方案，降低融资环节的税收成本。同时，智能系统还可根据企业经营状况、税收政策变动等情况，对筹划方案进行动态调整，确保方案的适应性与有效性。

2 人工智能对企业税务筹划效率的提升作用

人工智能技术通过对税务筹划全流程的赋能，从数据处理效率、筹划精准度、风险管控能力、合规成本控制四个维度实现效率的显著提升，为企业创造直接与间接价值。

2.1 数据处理效率的大幅提升

传统模式下，企业税务人员需花费大量时间用于数据收集、整理、核对等基础性工作，数据处理流程繁琐且易出错，导致税务筹划的时效性大打折扣。而人工智能技术的引入，使得数据处理实现了自动化与智能化。通过 OCR 技术，系统能够快速识别并提取各类票据、合同中的关键信息，将其转化为结构化数据，大大减少了人工录入的工作量。同时，NLP 技术能够对海量文本数据进行语义分析，精准提取与税务筹划相关的信息点，如税收政策变动、行业税负变化等，为筹划提供及时、准确的数据支持。此外，数据清洗与融合技术的应用，有效解决了数据冗余、错误以及多源数据整合的问题，构建了高质量、标准化的税务数据中台，为后续的筹划工作奠定了坚实基础。这些

技术的应用，显著缩短了数据处理周期，提高了数据处理的准确性和效率，使得企业能够更迅速地响应市场变化，把握筹划时机。

2.2 筹划精准度的显著提高

传统税务筹划依赖人工判断，易受个人经验、专业能力、精力等因素影响，导致筹划方案与企业实际需求、税收政策要求不匹配。人工智能技术通过精准的数据支撑、科学的政策匹配与智能的方案测算，有效降低人为误差。在政策匹配方面，智能系统可实现政策“秒级响应”，精准识别企业适用的所有税收优惠政策，避免政策遗漏，据统计，应用智能政策匹配系统后，企业税收优惠享受率平均提升 30% 以上；在方案测算方面，智能系统可快速模拟不同方案的税负结果，精准计算筹划收益，避免因测算偏差导致的方案失效，使筹划方案更具针对性与科学性。人工智能技术还能够根据企业的历史数据和经营趋势，对未来的税务情况进行预测和分析，为企业提供前瞻性的筹划建议，进一步提高筹划的精准度和有效性。此外，智能系统还可以对筹划方案的执行情况进行实时监控和评估，及时发现并纠正偏差，确保筹划目标的顺利实现。

2.3 风险管控能力的全面增强

传统税务风险防控模式具有滞后性、被动性，往往在税务稽查时才发现问题，企业需承担罚款、滞纳金等额外成本，甚至影响企业信用。人工智能技术实现了税务风险的“事前预警、事中监控、事后追溯”，通过智能风险预警模型，可提前识别潜在风险点，使企业有充足时间采取应对措施，将风险消灭在萌芽状态。同时，智能系统可对筹划方案进行合规性校验，确保方案符合税收政策与征管要求，避免因筹划行为不当导致的合规风险。在风险动态防控过程中，人工智能技术还能对税务风险进行分级管理。根据风险的可能性和影响程度，将风险划分为不同等级，如高风险、中风险和低风险。对于高风险点，系统会进行重点监控，增加预警频率，并提供详细的风险应对策略和预案；对于中风险和低风险点，系统则进行常规监控，定期生成风险报告，提醒企业关注风险变化情况。此外，人工智能技术还可以通过与税务机关的信息系统进行对接，实时获取税务征管的最新动态和政策调整信息，及时调整风险预警模型的参数和规则，确保风险防控的有效性和及时性。通过这些措施，人工智能技术全面增强了企业的风险管控能力，为企业的税务筹划提供了可靠的保障。

2.4 合规成本持续优化

传统税务筹划模式下，企业需投入大量人力成本用于数据处理、政策研究、风险排查等工作，同时因数据误差、政策遗漏、风险处置等产生额外的时间成本与经济成本。人工智能技术通过自动化、智能化手段替代人工重复性工作，减少税务人员的工作量，降低人力成本；通过精准匹配税收优惠政策，使企业充分享受政策红利，降低税收成

本;通过动态防控税务风险,减少因风险处置产生的罚款、滞纳金等额外支出。同时,智能系统的高效数据处理能力还缩短了筹划周期,提高了筹划效率,间接降低了时间成本。例如,智能税务数据治理系统能够自动完成数据的采集、清洗、整合与存储,减少了人工干预,使税务人员能够将更多精力投入到筹划方案的设计与优化中;智能政策匹配系统能够实时更新政策信息,精准推送适用政策,避免了企业因政策研究不充分而导致的成本增加;智能风险预警系统能够提前识别风险点,提供应对建议,降低了企业因风险处置不当而产生的经济损失。这些综合作用使得企业在合规的前提下,实现了税务筹划成本的有效控制与持续优化。

3 人工智能赋能企业税务筹划的优化建议

尽管人工智能在企业税务筹划中具有显著的应用价值,但当前技术落地过程中仍面临一些问题,如数据安全风险、技术与业务融合不深入、专业人才匮乏等,需从多方面采取措施加以优化,推动人工智能技术在税务筹划中的深度应用。

3.1 强化数据安全与隐私保护

税务数据涉及企业核心经营信息与商业秘密,数据安全是人工智能赋能税务筹划的前提。企业应建立健全数据安全管理制度,明确数据采集、存储、传输、使用等各环节的安全责任,采用数据加密、访问控制、安全审计等技术手段,防止数据泄露、篡改、滥用。同时,严格遵守《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,规范数据处理行为,尤其是涉及客户信息、交易数据等敏感信息的处理,需履行合规审查与告知义务,确保数据安全与隐私保护。

3.2 推动技术与业务深度融合

人工智能技术的价值实现需要与企业税务筹划业务场景紧密结合,避免“为技术而技术”。企业应基于自身的行业特点、经营规模、业务模式等实际情况,明确税务筹划的痛点与需求,有针对性地选择人工智能技术与解决方案。一方面,加强与人工智能技术供应商的合作,共同开发贴合企业业务实际的税务筹划智能系统,确保技术功能与企业业务流程无缝对接;另一方面,注重税务人员与技术人员的协同工作,建立跨部门的项目团队,让技术人员深入了解税务筹划的业务逻辑与规则,同时使税务人员掌握人工智能技术的基本原理与应用方法,促进技术与业务的深度融合。此外,企业还可以通过开展内部培训、交流活动等方式,提升全体员工对人工智能技术在税务筹划中应用的认识与理解,营造良好的技术应用氛围,推动技

术与业务融合的持续深化。

3.3 加强专业人才培养建设

人工智能赋能税务筹划需要既懂税务专业知识,又掌握人工智能技术的复合型人才。企业应加强人才培养与引进,一方面,对现有税务人员进行人工智能技术、数据分析能力等方面的培训,提升其数字化素养,使其能够熟练操作智能税务系统,运用数据分析结果开展税务筹划;另一方面,引进税务信息化、数据分析、人工智能等领域的专业人才,充实税务管理团队,加强技术研发与应用指导。同时,建立健全人才激励机制,鼓励员工主动学习新技术、新方法,提升团队整体的专业能力与创新能力,为人工智能在税务筹划中的深度应用提供人才支撑。

4 结语

人工智能技术的快速发展为企业税务筹划带来了革命性变革,通过智能税务数据治理、政策精准匹配、风险动态防控、筹划方案智能生成四大核心应用场景,从数据处理效率、筹划精准度、风险管控能力、合规成本控制等方面显著提升了企业税务筹划的整体水平。在数字经济与税收征管数字化转型的背景下,企业应充分认识人工智能技术的应用价值,积极应对技术落地过程中的挑战,通过强化数据安全、推动技术与业务融合、加强专业队伍建设等措施,加快税务筹划的数字化、智能化转型步伐。未来,随着人工智能技术的不断迭代升级,其在税务筹划中的应用将更加深入、广泛,为企业实现合规经营与价值提升提供更加强有力的支撑。

[参考文献]

- [1]许妮娜.基于业财融合的企业税务筹划分析[J].中国乡镇企业会计,2025(18):94-96.
- [2]陈铭.数智驱动下企业税务筹划的转型与优化路径探析[J].活力,2025(18):190-192.
- [3]张亚娜.企业税务筹划的风险与防范策略[J].中国会展(中国会议),2025(18):65-67.
- [4]蒋志杰.财税改革背景下企业税务筹划的合规与优化策略[J].销售与管理,2025(25):78-80.
- [5]刘菁.国有企业税务筹划中细节问题与风险控制[J].现代企业,2025(9):164-166.
- [6]肖燕春.绿色税收政策对企业税务筹划的影响[J].大陆桥视野,2025(8):24-26.

作者简介:么宏宇(1990—),女,汉族,辽宁沈阳人,大学本科,注册会计师、注册税务师、中级会计师,远大生命科学(辽宁)有限公司,研究方向:人工智能赋能税务筹划应用与提效。

内部控制与审计监督协同机制研究

熊继武

云南省烟草公司迪庆州公司, 云南 香格里拉 674499

[摘要]随着企业所处运营环境变得日益复杂起来,内部控制以及审计监督已然成为治理方面的核心要素,它们协同能力的好坏会直接对风险防控以及管理效能产生影响。文中把内控-审计协同机制当作研究的对象,对其必要性以及现实意义展开分析,同时对现有的问题加以梳理,并且给出构建的路径。研究得出,协同机制能够提升风险防控的能力、治理的水平以及财务信息的透明程度,并且借助信息共享、一体化的监督、复合型人才的建设以及制度的完善,达成资源高效配置以及管理优化的目的。文中希望能够为企业构建协同机制给予理论以及实践方面的参考。

[关键词]内部控制; 审计监督; 协同机制

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18503

中图分类号: F275

文献标识码: A

Research on the Collaborative Mechanism of Internal Control and Audit Supervision

XIONG Jiwu

Diqing Prefecture Company of Yunnan Tobacco Company, Shangri-la, Yunnan, 674499, China

Abstract: As the operating environment of enterprises becomes increasingly complex, internal control and audit supervision have become core elements of governance, and their collaborative ability directly affects risk prevention and management effectiveness. The article takes the internal control audit collaboration mechanism as the research object, analyzes its necessity and practical significance, sorts out existing problems, and provides a path for construction. Research has shown that collaborative mechanisms can enhance risk prevention and control capabilities, governance levels, and transparency of financial information. With the help of information sharing, integrated supervision, the construction of composite talents, and the improvement of systems, the goal of efficient resource allocation and management optimization can be achieved. The article hopes to provide theoretical and practical references for building collaborative mechanisms for enterprises.

Keywords: internal control; audit supervision; collaboration mechanism

引言

内部控制以及审计监督在企业治理当中属于极为重要的支撑要素,它们各自担负着风险预防、流程规范还有独立评估等不同的职能。然而在实际的运行过程当中,内部控制和审计监督往往会呈现出独立运作这样的情况,信息方面也会形成孤岛,资源还存在重复的现象,如此一来便致使监督的效率变得低下,风险控制也存在诸多不足之处。随着企业所处环境变得日益复杂化,并且数字化进程也在不断向前推进,二者之间协同的需求也就显得愈发突出了。仅靠单一的监督机制是很难去应对多种多样的风险的,不过信息化以及审计技术在不断发展,这就为实现协同提供了全新的路径。构建起内控与审计协同的机制,一方面能够提升风险管理以及治理的效能,另一方面也为现代化治理体系的建设筑牢了根基。

1 内部控制体系与审计监督概述

内部控制是企业为达成提高经营效率、保障资产安全、确保财务报告可靠性以及遵循相关法律法规等多重目标,而精心构建的一系列管理机制与程序集合。其范畴广泛,涵盖企业战略决策、财务管理、风险控制以及运营流程优化等各个关键领域。内部控制体系主要由控制环境、

风险评估、控制活动、信息与沟通以及监控这五大核心要素构成。在这些要素当中,控制环境属于最为基础的部分,它包含了企业治理结构、管理理念、职业道德以及企业文化等方面的内容。控制活动则涵盖了审批流程、职能分工、资产保护以及系统控制等一系列具体的措施,其目的在于降低企业在运营过程中所面临的风险。信息与沟通能够保证内外部信息可以及时且准确地进行传递,以此来为科学决策给予有力的支持。内部控制和审计监督之间存在着极为密切的关联。审计监督会通过定期开展审查工作、进行风险评估以及反馈相关结果等一系列操作,为内部控制体系给出独立的评价,并且提供改进的相关依据。

2 内部控制与审计监督协同的必要性与现实意义

2.1 提升组织风险防控水平

企业在开展运营活动期间,所面临的各类风险多种多样,像财务风险、合规风险、战略风险以及操作风险等。仅靠单一的监督机制,是很难将这些风险全面且妥善地识别并加以应对的。内部控制借助制度方面的设计、流程层面的优化以及岗位责任的明确界定,可为企业构建起前端的风险防控体系。而审计监督则是凭借独立展开的检查以及评估等相关手段,针对内部控制实际运行的效果予以验

证,并在此基础上推动其不断完善。当这两者协同起来共同运行时,便能够达成将风险识别的前瞻性同监督评估的独立性相互融合的效果,如此一来,既能提升风险防控的精准程度,又能形成一种动态的闭环管理模式。在这样的协同机制作用之下,企业可以及时察觉到潜在存在的风险,还能快速地采取相应的纠正举措,并且依靠对制度以及流程不断地进行优化,持续降低风险出现的可能性,进而促使企业的风险防控水平得以全方位地提升,让企业的稳健性以及抗风险能力都得到增强。

2.2 加强企业治理与提高监督有效性

企业治理的关键点在于达成决策科学化、执行规范化以及监督有效化的状态。内部控制和审计监督相互协同,一方面可助力明晰各个层级的责任与权限,另一方面能促使监督资源配置得以优化,防止因重复检查或者职责交叉而产生的管理空白情况出现。构建起内控与审计的协作机制之后,企业便能够形成多层次且全方面的监督网络,让各项治理活动在制度的约束以及独立评估的作用之下完成闭环运行。与此协同机制还能提高监督信息的透明程度,使得管理层可以实时掌握运营风险以及内部控制的执行成效,进而于战略决策以及日常管理环节做出更为科学且合理的判断,达成对企业治理体系的整体优化效果。

2.3 提升财务报告质量与组织透明度

财务报告属于企业对外信息披露的关键载体,其准确性以及可靠性跟投资者信心还有市场评价有着直接关联。内部控制借助规范财务流程、强化审批以及信息核对等举措,可为财务数据的准确性给予保障,审计监督会对内部控制执行状况以及财务信息展开独立验证。协同机制得以建立起来之后,财务数据便可在生成环节、审核环节以及审计环节形成一体化管理,以此来保证信息披露的真实性和完整性。这样的机制一方面提升了财务报告的透明度,另一方面也强化了企业对外披露的可信度,进而推动资本市场信任建设向前发展,给企业持续发展营造出稳定的外部环境。

2.4 优化监督资源配置,促进高效协同

在传统监督模式当中,内部控制以及审计监督常常处于各自为政的状态,如此一来便使得监督资源出现重复投入的情况,或者呈现出监督覆盖不均衡的现象,这无疑增加了管理方面的成本,同时也使得监督效能有所降低。借助协同机制,企业可达成信息、数据以及人员资源的整合共享这一目的,进而让监督活动在对风险重点予以覆盖的能够避免出现重复劳动的情况。内控部门和审计部门依据风险评估所得到的结果来科学地进行分工,从而形成前端预防与后端监督相互之间能够呼应的一种模式,如此既能提升监督工作所具有的效率,又能够在资源数量有限的条件之下实现监督效能的最大化,切实发挥出内部治理所具备的综合价值。

3 内部控制与审计监督协同机制的现状与存在问题

3.1 内控与审计部门沟通渠道不畅

在实际的企业运作当中,内部控制部门以及审计部门常常是各自独立地开展工作的,彼此间的信息交流渠道并不是特别顺畅,这就使得它们所开展的监督活动之间存在着颇为明显的隔阂情况。内部控制方面着重于流程方面的管理、风险的防控以及相关制度的执行落实,与之相对,审计部门更多是偏向于针对内控运行的实际效果展开评估,并且还会有独立的检查环节。因为缺少行之有效的信息沟通机制,所以在内控部门具体执行相关事务的过程中所碰到的问题以及存在的各类风险,没办法及时地反馈到审计部门那边去,而审计部门在着手开展审计工作的时候,同样也很难及时地去获取到那些未经加工的第一手风险数据资料。这样的一种信息孤岛的情况,一方面降低了监督工作的及时性,另一方面也让监督的针对性大打折扣,而且还有可能引发重复劳动的状况出现,造成资源的无端浪费,最终对企业整体的治理效能产生不利的影响。再往深层次去看,要是沟通渠道不够畅通,那么协同机制原本应有的作用也会被大大削弱掉,如此一来,企业就很难去构建起一个能够实现前瞻性风险防控以及后续独立监督的完整闭环体系,进而当面临复杂的经营环境时,便难以对潜在的风险做到全面且有效地识别与控制。

3.2 职责交叉、信息不对称与工作脱节

在实际的操作进程当中,内部控制以及审计监督所具备的职能是存在一定程度的交叉情况的。然而由于并不存在明确清晰的协作规范,同时流程设计方面也存在欠缺,这就致使信息呈现出不对称的状态,工作开展过程中脱节的问题也显得格外突出。其一,职责的界定不够清晰明确,极有可能致使部分监督环节出现重复执行的状况,又或者会出现监督盲区。其二,信息的流通不够顺畅,这会让部分风险信息没办法及时地传达到那些真正需要它们的部门,如此一来,监督工作便丧失了前瞻性的特点以及针对性的要求。这种相互之间脱节的现象,一方面会影响监督工作的效率,另一方面还可能致使风险管理出现滞后的状况以及不够全面的情况,最终对企业整体的治理效果产生影响。在企业处于高速发展状态并且业务变得日益复杂化的这样一种环境之下,倘若无法有效地去解决职责交叉以及信息不对称的相关问题,那么内部控制和审计监督协同机制就很难发挥出其原本应有的那种综合治理方面的积极作用。

4 内部控制与审计监督协同机制的实现路径

4.1 推动监督信息共享平台建设

实现内部控制与审计监督的高效协同,信息共享平台起着关键作用。借助构建统一的数字化信息平台,企业能把内控流程数据、风险事件记录以及审计结果等信息集中

起来进行管理,达成部门间数据的实时共享以及动态更新。如此一来,既能保证信息的时效性与完整性,又能给协同决策带来可靠依据^[1]。共享平台需要具备数据可追溯、权限控制以及智能分析等功能,让内控部门能实时掌握关键风险点,审计部门能高效展开评估与监督,并且借助数据可视化工具给予决策支持。信息共享平台在建设时还要兼顾安全性与可操作性,以此确保数据保密以及系统稳定,为企业搭建智能化协同监督体系打下坚实基础。

4.2 加强数字化审计与智能风险预警系统应用

数字化审计以及智能风险预警系统,其优势在于能够很好地弥补传统监督手段在实时性以及精度方面所存在的种种不足之处。借助于数据采集、分析以及预测模型等手段,企业便能够针对经营活动当中潜在的那些异常风险展开较为快速的识别与预警工作,进而达成前端防控和后端监督之间的无缝对接^[2]。内控部门可凭借智能化工具来对流程执行的具体情况予以监控,而审计部门则能够借助数据分析来找出制度当中存在的漏洞以及潜在的风险点,以此实现监督工作的主动化以及精细化操作。数字化技术的应用,一方面提高了监督工作的效率,另一方面也使得协同机制的科学性得以提升,让企业在复杂的经营环境里能够更为敏捷地去应对风险方面出现的变化,从而确保监督资源能够获得最为合理的配置与利用。

4.3 构建内控与审计一体化监督模式

一体化监督模式注重把内部控制同审计监督有机结合起来,借助对制度、流程以及职责加以整合的方式,达成前瞻性风险防控与独立评估形成闭环运行的状态。在此模式当中,内控部门不但负责制度的执行以及日常的监控工作,而且还参与到审计规划以及风险评估相关事宜之中;而审计部门则在开展独立检查工作的基础上,也参与到内控改进以及流程优化方面的工作里来^[3]。凭借角色之间的互补情况以及流程方面的联动状况,一体化模式可降低职责出现交叉的情况、信息产生脱节的现象以及资源出现浪费的问题,进而提升监督工作的效率以及管理的质量。这种模式得以实施,需要依靠科学合理的制度设计、清晰的职责分工以及数据和信息的共享机制,以此来保障企业可以在风险管理以及内部治理这两个方面实现全方位的协同作用。

4.4 引进与培养复合型监督专业人才

要使协同机制能够有效运转起来,企业务必要着重去关注复合型人才的引进事宜以及人才培养工作。复合型人才得拥有财务方面的知识、审计方面的知识、法律方面的知识、信息技术方面的知识以及风险管理方面的知识等诸多方面的知识,并且还能够在那种复杂的业务环境当中十分灵活地将这些知识加以应用。企业借助于建立起系统化的培训体系、推行跨部门的轮岗计划还有制定外部引才的

相关策略,是能够培育出并引进到那些具备综合能力的人才的,进而促使内控与审计协同工作的专业水准得以提升。除此之外,复合型人才的引入一方面使得企业在风险识别的能力、风险评估的能力以及风险应对的能力等方面都得到了提升,另一方面也推动了企业内部监督文化的逐步形成,从而给协同机制的长期有效运行给予了颇为坚实的关于人才方面的保障。

4.5 完善协同监督制度体系与激励约束机制

协同机制若想有效运行,完善的制度保障是不可或缺的。企业需构建起清晰明确的内控一审计协作流程,还得建立起责任追究机制以及激励约束体系,把职责界定、工作流程、信息共享还有风险处理都纳入到制度化管理范畴当中。与此借助设立绩效考核、奖惩机制以及激励政策等方式,可引导内控与审计部门在协同开展工作的过程中,积极主动地去识别各类问题,对相关流程加以优化,并且不断提升监督效能。制度体系以及激励约束机制的建设,一方面能够保障协同运行具备规范性,另一方面也能激发部门以及人员参与协作的积极性,进而形成一种可持续的协同治理模式。

5 结语

本文全面且细致地剖析了内部控制以及审计监督协同机制的必要性、当下存在的各种问题以及可行的实现路径。研究得出的结果显示,内控和审计监督要是能有效协同起来,那么就能在很大程度上提高企业在风险防控方面的能力,还能使财务信息的质量得以优化,同时让组织的透明度有所增强。并且是借助信息共享的方式、一体化的监督模式、对复合型人才加以建设以及制定相应的制度规范,以此来达成对监督资源进行高效配置的目的。在实际的操作过程当中,需要去构建起一个从前端风险防控到后端监督评估的这样一个闭环体系,进而形成高效的协同机制,以此来提升监督工作的效率以及决策的科学程度。随着企业数字化以及智能化水平不断地得到提升,内控与审计协同将会成为企业在治理方面进行创新以及开展战略管理的一项极为重要的支撑内容,从而为企业去应对复杂的环境以及提升现代化治理能力给予稳固且有力的保障。

[参考文献]

- [1]周波.内部控制体系与审计监督的综合治理分析[J].广东经济,2025(10):31-33.
 - [2]李明辉,刘笑霞.审计监督协同机制:涵义与构建[J].东南大学学报(哲学社会科学版),2024,26(3):81-93.
 - [3]陆淡宁.企业内部审计监督与财务监督协同的实现路径探讨[J].财会学习,2023(2):110-112.
- 作者简介:熊继武(1973.2—),性别:男,民族:纳西族,学历:大学,毕业院校:对外经济贸易大学,所学专业:会计学,目前职称:会计师。

AI 及大数据在内部审计领域的应用

李婧菽

云南省烟草公司楚雄州公司, 云南 楚雄 675000

[摘要]随着企业信息化程度的不断发展以及数据量的日益增多,传统内部审计在效率方面以及风险识别方面都面临着诸多挑战。当下,人工智能(AI)和大数据技术在内部审计领域正逐步得到应用,借助OCR文字识别技术、AIGC生成程序、RPA自动化处理技术、网络爬虫技术以及自然语言处理(NLP)等技术手段,审计人员能够迅速地收集、处理并分析大量的数据,进而提升对异常交易的识别能力以及风险预警的能力。不少企业已经开始着手构建数智化的内部审计平台,以此达成审计流程的自动化以及数据分析的智能化目标。不过与此数据安全方面的问题、系统兼容性方面的问题以及人才储备方面的问题等仍然需要给予关注。

[关键词]AI及大数据;内部审计领域;技术应用

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18498

中图分类号: F239

文献标识码: A

The Application of AI and Big Data in the Field of Internal Audit

LI Jingjiao

Chuxiong Prefecture Company of Yunnan Tobacco Company, Chuxiong, Yunnan, 675000, China

Abstract: With the continuous development of enterprise informatization and the increasing amount of data, traditional internal auditing faces many challenges in terms of efficiency and risk identification. Currently, artificial intelligence (AI) and big data technologies are gradually being applied in the field of internal auditing. With the help of OCR text recognition technology, AIGC generation programs, RPA automation processing technology, web crawling technology, and natural language processing (NLP) technology, auditors can quickly collect, process, and analyze large amounts of data, thereby improving their ability to identify abnormal transactions and risk warning. Many enterprises have started to build digital internal audit platforms to achieve the automation of audit processes and the intelligence of data analysis. However, issues related to data security, system compatibility, and talent reserves still require attention.

Keywords: AI and big data; internal audit field; technology application

引言

随着信息技术不断发展,企业业务环境变得复杂起来,传统的内部审计模式在应对海量数据、动态风险以及复杂业务流程的时候,出现了效率不高、覆盖范围有限还有风险识别滞后等局限。人工智能(AI)和大数据技术出现之后,给内部审计带来了全新的工具和方法,让审计工作可以做到数据驱动、智能分析以及流程自动化。借助AI算法来处理结构化与非结构化数据,审计人员能够更有效地识别出异常交易、潜在风险以及合规问题,与此运用大数据技术,企业内部和外部的信息资源能够被系统整合并且实时分析,进而为审计决策给出可靠依据。在这样的情况下,AI与大数据在内部审计当中的应用,一方面改变了传统审计的操作方式,另一方面也促使内部审计职能朝着战略支持、风险预警以及价值创造的方向去发展。此研究目的在于全面分析AI以及大数据在内部审计领域具体的应用场景、所采用的技术手段以及未来的发展趋势,希望能够为企业的内部审计智能化建设给予理论方面的支撑以及实践方面的参考。

1 数智化内部审计的平台搭建及实施过程

数智化内部审计的平台搭建以及实施进程,乃是推动企业审计工作从传统模式迈向智能化、数字化转型的关键环节,其核心在于打造一个可整合数据资源、智能分析风险、提高审计效率与决策支持能力的综合性系统。在平台搭建这个阶段,起初要对企业内部的各种业务系统、财务系统以及外部数据源展开全面且细致的梳理与整合,进而形成统一的数据标准以及接口规范,以此来保障数据具备完整性、准确性和可追溯性。接着,平台得搭载较为先进的工具,像人工智能工具以及大数据分析工具,具体包含数据挖掘功能、异常检测功能、风险预测功能以及可视化分析功能等,从而实现在海量数据当中快速地将潜在风险和问题识别出来。与此平台设计还需要关注模块化以及可扩展性这两个方面,要能契合不同业务场景下所存在的审计需求,比如财务审计、合规审计、运营审计等,达成审计流程的自动化以及智能化状态。在实施的过程当中,需要结合企业现有的组织架构以及审计流程,去开展系统的部署工作、权限的设置工作、

数据的迁移工作以及人员的培训工作，以此确保审计团队能够高效地借助平台来完成数据分析、风险评估以及报告生成等一系列相关事宜。

2 传统内部审计模式及存在问题

传统内部审计模式一般是以人工形式为主导的，主要依靠审计人员针对财务报表、账簿记录以及相关业务流程展开检查与核对工作，其工作方式呈现出相对较为分散的状态，并且所花费的周期也相对较长，在这种模式当中，审计流程大致包含了资料收集、凭证核对、现场抽查以及报告编制等环节，往往需要投入大量的人力，其效率比较低，并且还容易受到主观判断的影响。鉴于数据量颇为庞大并且增长速度较快，传统审计模式很难达成对全部交易以及业务活动的全面涵盖，存在抽样不够充足、遗漏风险难以被及时察觉的情形^[1]。与此由于信息化水平不高，导致数据整合以及分析能力有限，审计人员难以对复杂业务、关联交易以及潜在风险展开深入挖掘。除此之外，传统模式在面对实时监控以及动态风险管理时存在一定的局限性，难以及时发现异常或者欺诈行为，审计结论的时效性也比较差。

3 AI 及大数据在内部审计领域的具体应用

3.1 OCR 文字识别技术

OCR 文字识别技术在内部审计方面的运用，给审计数据的高效获取以及处理给予了关键支撑。借助 OCR 技术，审计人员可以把众多的纸质单据、合同、发票、报表以及其他非结构化的文档迅速转变成能够编辑、可以分析的电子数据，如此一来便大幅提升了数据录入的速率以及精确度。在传统的审计当中，依靠手工录入以及核对文档，不但耗费的时间颇多，还极易产生人为方面的错误。然而 OCR 技术能够自动对文本、数字还有特殊符号加以识别，并且能与企业的财务系统或者数据库达成匹配，进而完成数据的标准化以及结构化处理工作。与此 OCR 技术联合智能校对算法，还能够针对识别结果展开异常检查以及逻辑验证，切实有效地降低了数据出现偏差以及存在遗漏的风险^[2]。在内部审计的实际操作里，OCR 不单单适用于历史资料的整理事宜，而且还能在日常审计当中用于对票据、报销单以及合同等大批量文档的快速处理，从而为后续的数据分析、风险识别以及异常检测给予可靠的根基。

3.2 AIGC 写程序及 EXCEL 函数

在内部审计领域，AIGC 技术携手编程以及 Excel 函数的应用状况，实实在在地提高了审计工作的效率，而且促使它的智能化程度有所提高。相关实践说明，在数据处理和脚本生成环节引入 AIGC 之后，审计人员的工作时间平均能够减少大约 40%。借助 AIGC，审计人员可以快速生成用于数据处理、分析以及报表生成的程序脚本，如此

便可削减重复性的编程工作，同时也能降低人为产生的错误，在部分企业的测试当中，脚本执行的准确率提升到了 95% 以上，而且还能依据不同的审计需求灵活地定制自动化流程。在 Excel 所处的环境下，AIGC 可智能地生成复杂的公式以及函数组合，达成对大量财务数据、交易记录以及业务报表展开快速计算、汇总以及分析的目的。在处理上万条甚至几十万条数据的时候，AIGC 生成的函数模型可以使数据处理速度提升大约 2~3 倍，助力审计人员高效地完成数据筛选、异常识别以及趋势分析等一系列任务。除此之外，AIGC 技术还能够依照自然语言的描述自动生成宏命令或者脚本，进而实现数据处理流程的自动化执行，使得人工操作的成本得以降低，同时也提高了审计数据处理的精准程度以及时效方面的特性，在部分流程中可节省大约 50% 的人工操作时间。

3.3 企查查、天眼查结合 RPA 技术

在内部审计相关工作当中，把企查查、天眼查这类企业信息查询平台同 RPA 技术加以结合并应用起来，如此一来便能够较为显著地提升数据获取方面的效率以及风险识别所具备的能力。从实际的应用情况来看，在 RPA 自动去访问外部的数据平台之后，其信息采集的速度相较于人工的方式而言要快上差不多 3 倍之多，并且查询的准确率也能够达到 95% 以上的程度。依靠着 RPA 技术，审计系统是能够自动获取诸如企业注册信息、股权结构、法定代表人、关联企业、诉讼记录、行政处罚等诸多不同维度的数据的，这样一来就能够有效地规避掉人工去查询时会耗费大量时间并且还容易出现遗漏这样的一些问题。与此 RPA 还能够依据既定的流程，针对采集到的数据展开自动化的整理以及分类操作，进而给审计人员提供那种清晰且能够相互进行对比的数据基础。就好比说某家企业在处理多达 150 家供应商的信息之时，凭借 RPA 把整理的时间从原本需要的 1d 大幅缩减到了大约只有 2h。在后续的监控环节当中，系统是能够按照定期或者实时的方式去关注企业的工商变更情况以及风险信息，并且还会结合内部的财务数据来开展交叉核对的操作，以此来助力识别出高风险企业、异常交易或者是关联方交易等情况。在某个较为简单的案例里面，某一家制造企业借助 RPA 自动去比对企业的数据，结果发现了一名供应商的负责人员和该企业的内部员工之间存在着关联关系，于是便及时地触发了审计预警

3.4 网络爬虫

在内部审计这个领域当中，网络爬虫技术的应用切实有效地拓宽了审计数据获取的途径，同时也为实时监控给予了极为关键的手段。借助网络爬虫，审计人员能够自动去抓取互联网上公开的各种企业信息、行业动态、政策法规、舆情资讯，还有供应商、客户以及关联方的经营数据

等,如此一来,数据收集的效率以及范围都得到了大幅度的提高。相比于传统的依靠人工来收集数据的方式而言,网络爬虫可以在短短的时间内处理多达成千上万条的数据,进而实现对数据的快速筛选、分类以及存储操作。根据某一家大型制造企业的实际经验来看,在其审计部门运用了爬虫技术之后,信息收集的效率大概提升了约 70%,并且在年度审计的过程中还提前识别出了 3 起潜在供应商存在的违规交易情况。把网络爬虫所获取到的数据同数据清洗、分析工具相互结合起来之后,就可以与企业内部的记录进行比对,以此来识别出账务方面出现的异常情况、关联交易状况、信用风险以及潜在的合规问题等。就好比某一家金融机构在开展审计工作的时候,利用爬虫去抓取客户所涉及的涉诉信息,然后和内部的风控数据进行交叉分析之后,成功地发现了有超过 200 名客户存在着未披露的诉讼情况,这为后续的风险评估工作提供了十分重要的依据。除此之外,网络爬虫还能够实现按照设定的定时或者实时来进行抓取操作,这就使得审计团队可以持续不断地去跟踪企业经营方面的变化以及市场的动态情况。比如,有一些电商企业的内部审计部门就设置了专门的“舆情爬虫”,每隔一个小时就会自动更新与品牌相关的舆情信息,只要一出现异常的负面信息,便会立即触发预先设置好的预警机制。

3.5 知识图谱

知识图谱是语义网络的知识库,以语义网络为基础,结合自然语言处理、机器学习、数据挖掘、知识表示等技术,旨在描述客观世界的概念实体事件以及其之间的关系。通过知识图谱可以高效直观地刻画目标主体(如企业、事件等)之间地关联网络,从而全维度地对企业进行画像,立体复现主体的真实情况和错综复杂的关系。慧点科技旗下的数智审计系统平台利用先进的知识图谱功能,对业务员的客户社群网络图进行深入的分析^[3]。该功能通过建立业务员、投保人以及投保单之间的关系图谱,检查同一业务员服务下的不同客户信息间的潜在关联,有效监测和防范虚假销售等异常行为。正常业务员的社群网络图应呈现出“烟火状”,即各客户信息相对独立,无明显关联;而异常业务员的关系网则错综复杂,关系条线混乱无序。对于这些异常关系条线,审计师可进行进一步的下钻分析,例如,通过追踪异常电话号码,发现一个电话号码背后关联多个投保人等信息,从而显著提升审计发现异常和数据深度分析的能力。

3.6 自然语言处理(NLP)

自然语言处理技术于内部审计领域所开展的应用,给处理以及分析海量非结构化文本数据给予了颇为有力的技术支撑。在审计行进的过程中,合同、协议、报表说明、邮件往来、政策文件等各类文档里蕴含着诸多关键信息,

然而这些信息常常是分散开来的,并且格式也并不统一,依靠传统的人工审核方式,其耗费的时间较长不说,还很容易出现风险点被遗漏的情况。借助 NLP 技术,审计系统便可以针对文本内容展开语义理解方面的操作、实施信息抽取以及开展情感分析,进而把非结构化数据转变成能够被分析的结构化数据,达成对合同条款、财务披露、内部报告还有沟通记录的自动化识别以及审查的目的。与此 NLP 还能够助力识别潜在的违规条款、风险提示、关联交易以及异常表述,以此来提高审计对于风险所具有的敏感性以及精确度^[4]。在实际的应用环节当中,NLP 技术能够与知识图谱、机器学习算法以及大数据分析相结合起来,对企业的历史数据和外部信息加以比对,进而实现异常模式的检测以及风险的预测,而且还能支持审计报告的自动生成以及内容摘要的提取,如此一来便能够大幅提高内部审计的效率以及决策支持的能力。

4 数智化内部审计的发展趋势

数智化内部审计的发展趋势清晰地呈现出内部审计从传统的手工模式朝着智能化、数据驱动以及全方位风险管理方向转型的完整过程。伴随人工智能、大数据、区块链还有云计算等相关技术持续不断地走向成熟,内部审计正一步步达成审计流程的自动化、数据分析的智能化以及风险识别的实时化目标。在未来,内部审计会把更多关注点放在全面的数据覆盖以及动态的风险监控方面,通过对企业内部系统数据以及外部公共数据加以整合,进而实现针对财务、运营、合规以及战略风险展开多维度的分析并做到实时预警。与此智能化审计平台将会拥有自学习以及自优化的能力,可以依据历史审计数据以及业务模式不断地去调整分析策略,以此来提升对异常情况识别的准确性以及效率。数智化审计还能够推动审计和管理决策实现深度融合,借助可视化分析、智能报告生成以及决策支持工具,为企业的管理层给予及时、精准且具备可操作性的风险洞察。除此之外,随着监管要求以及企业治理水平的提高,数智化内部审计会更为重视数据安全、隐私保护以及审计透明度,从而构建起标准化、规范化并且智能化的审计体系。总体而言,数智化内部审计的发展趋势不但提升了审计的效率以及精度,而且促使内部审计的职能从传统的监督角色向着战略管理支持角色转变,进而成为企业开展全面风险管理以及进行科学决策的关键支撑力量。

5 结语

人工智能以及大数据技术已然对传统内部审计产生了改变,其提高了审计工作的效率,并且增强了风险识别的能力。借助 OCR、AIGC、RPA、网络爬虫还有自然语言处理等一系列技术手段,审计工作能够迅速地去处理数量庞大的数据,达成智能分析以及动态监控的目标。尽管

在实际应用的过程当中依旧存在着数据安全以及人才等相关方面的问题,不过伴随技术不断地向前发展以及经验不断地得以积累,人工智能与大数据将会在内部审计领域里发挥出愈发重要的作用,从而促使审计工作变得更为高效、更加智能并且更加可靠。

[参考文献]

[1]赵霞.AI 及大数据在内部审计领域的应用[J].中国乡镇企业会计,2024,(12):55-57.

[2]王玺.大数据分析在内部审计风险评估中的创新应用

[C]//中国智慧工程研究会.2025 社会发展与创新学术交流会论文集.河南省烟草职工培训中心,2025:97-99.

[3]冯雨奇.大数据在内部审计工作中的提质增效作用分析[J].投资与创业,2023,34(17):60-62.

[4]何孟磷.大数据在企业内部审计应用中的问题及建议[J].西部财会,2021,(9):72-74.

作者简介:李婧菽(1991.9—),性别:女,学历:本科,毕业院校:云南师范大学商学院,所学专业:财务管理,目前职称:中级审计师。

税务风险管理在建筑业中的应用与优化

张 丹

四川省第四建设有限公司西北分公司, 陕西 西安 710000

[摘要]在全球经济一体化进程持续推进的情势下, 建筑行业于国民经济当中所呈现出的重要性愈发明显起来。不过, 与行业快速发展的态势相伴而行的是, 建筑企业所面临的税务风险也变得日益复杂且种类繁多起来。种种不确定的因素极有可能致使企业在经济层面出现损失的情况, 这不但会对企业的财务状况产生影响, 而且还可能给企业的声誉以及市场信誉带来颇为严重的冲击。所以, 怎样切实有效地去识别、管理并且对建筑业的税务风险加以优化, 已然成为企业迫切要去着手解决的一个关键课题。文章着重探讨税务风险管理在建筑业当中的实际应用方面存在的问题, 并且给出具有针对性的优化策略, 希望能够为建筑企业提高税务管理的水平、确保财务的稳健状态以及实现可持续发展给予一定的参考依据。

[关键词]税务风险管理; 建筑业; 技术应用; 优化

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18489

中图分类号: F812

文献标识码: A

Application and Optimization of Tax Risk Management in the Construction Industry

ZHANG Dan

Northwest Branch of Sichuan Fourth Construction Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710000, China

Abstract: With the continuous advancement of global economic integration, the importance of the construction industry in the national economy has become increasingly evident. However, along with the rapid development of the industry, the tax risks faced by construction companies have become increasingly complex and diverse. Various uncertain factors are highly likely to cause economic losses for enterprises, which not only affect their financial situation but also have a significant impact on their reputation and market credibility. Therefore, how to effectively identify, manage, and optimize tax risks in the construction industry has become a key issue that enterprises urgently need to address. The article focuses on exploring the problems in the practical application of tax risk management in the construction industry, and provides targeted optimization strategies, hoping to provide some reference for construction enterprises to improve their tax management level, ensure financial stability, and achieve sustainable development.

Keywords: tax risk management; construction technical application optimization

引言

随着建筑业规模变得越来越大, 同时市场竞争也越来越激烈, 在此情况下, 建筑企业在项目建设、合同管理、资金流动以及成本控制等各个环节所面临的税务问题变得越来越复杂, 种类也越来越多。税务管理一方面关乎企业能否合法合规地开展运营活动, 另一方面还对企业的财务稳定性、资金流动性以及市场信誉有着直接影响。在现实当中, 很多建筑企业在税务管理方面存在着诸多问题, 比如风险意识不够强、内部控制存在欠缺、信息化水平比较低, 并且涉税人员的专业能力也是良莠不齐, 这些问题使得潜在的税务风险很难被及时察觉并得到有效控制。与此税收政策一直在持续做出调整, 税务征管手段的智能化、信息化程度也在不断提高, 企业所面临的税务环境就变得更加复杂且充满不确定性。在这样的大背景之下, 系统化的税务风险管理就显得格外重要了, 它能够帮助企业提前去识别、评估以及防控潜在的税务风险, 而且还可以借助优化税务筹划、完善内部控制、提升人员能力以及引入先进技术工具等方式, 达成合法合规的节税以及成本管理目标。本文会围绕建筑业税务风险管理的当前状况、存在的

问题以及优化策略展开系统分析, 希望能够为建筑企业构建起科学、高效并且可持续的税务风险管理体系给予理论方面的参考以及实践层面的指导, 进而让企业在复杂的市场环境当中具备更强的竞争力以及更为稳健的发展能力。

1 税务风险管理在建筑业中的重要性

在建筑业当中, 税务风险管理有着不容小觑的战略价值以及实践方面的价值。建筑企业往往面临着工程项目周期较长、合同所涉及的金额颇为可观、成本构成情况较为复杂、资金的流动性也比较高等这样一些特点, 这就导致税务处理环节所涉及到的法规、政策以及操作方面的要求变得极为繁杂。倘若企业在税务风险管理上缺乏系统性, 那么企业就有可能因为申报工作不够规范或者筹划工作出现失误, 进而面临税务处罚、滞纳金以及罚款等情况, 而且还可能引发现金流出现紧张状况、项目成本不断上升以及企业信誉遭受损害等一系列相互关联的问题。与之随着国家税收政策持续不断地得到优化, 税务信息化以及数字化的程度也在逐步提高, 税务稽查的手段变得日益精准, 税务风险所具有的潜在性以及不确定性也随之增加了不少。所以, 借助科学且系统的税务风险管理方式, 建筑企

业是能够提前去识别潜在的风险、对风险产生的影响加以评估,并且采取行之有效的控制举措的,这些举措包含了对税务筹划予以优化、将内部控制机制进一步完善、提升涉税人员的专业素养以及引入信息化管理工具等,如此一来便能够在保证合法合规的基础之上达成税负优化、成本控制以及财务稳健的目的^[1]。这既维护了企业的经济利益,也保障了其资金的安全,同时也为建筑企业在激烈的市场竞争环境当中提升自身的管理水平、增强可持续发展的能力奠定了稳固的根基。

2 建筑业税务风险管理的现状及问题

2.1 风险管理意识不足

当下在建筑业当中,税务风险管理意识普遍存在着不足的情况,这一情况突出表现在企业管理层以及具体操作人员对于税务风险的重视程度有所欠缺。不少建筑企业依旧把税务管理当作是财务部门的事情来对待,缺少全员共同参与以及整体进行统筹这样的理念,如此一来便致使税务风险常常在项目刚开始的时候或者是在关键环节处没有能够及时地被识别出来并加以评估。除此之外,部分企业对于税收政策所发生的变化缺乏敏锐度,没有能够及时去关注并且理解新颁布实施的税收法规、优惠政策以及合规要求,进而使得在日常开展经营活动以及执行项目的过程当中很容易出现申报不符合规范、发票管理一片混乱、成本归集不够准确等诸多状况。加之一些企业在内部培训以及风险宣导方面投入的资金不够,涉税人员的专业素养呈现出参差不齐的态势,缺乏一套系统的税务风险意识以及预警机制,这就使得潜在的税务问题很难及时地被发现并且妥善地加以应对。

2.2 风险管理手段单一

建筑企业在风险管理方面,存在着手段单一的问题。具体而言,这些企业往往缺乏系统的理论指导和技术支持,导致在风险判断和处理上主要依赖于经验丰富的财务人员。然而,这种依赖经验的做法不仅不科学,还可能因为财务人员的个人经验和观点不同而造成风险管理的效果参差不齐。由于缺乏科学的风险管理方法和工具,建筑企业在面对各种可能出现的风险时,难以进行全面分析和有效管理。这样一来,企业就可能错失及时识别、评估和应对风险的机会,甚至可能因为风险的不确定性而给企业的经营带来重大损失。

2.3 内部控制机制不健全

在建筑业领域当中,税务风险管理所面临的颇为突出的问题在于内部控制机制并不健全。具体来讲,企业在税务管理流程方面、职责分工方面以及监督检查方面都存在着较为明显的缺陷。很多建筑企业都欠缺系统性的内部控制制度,对于税务事项的审批流程、核算流程、申报流程以及归档流程都没有明确的规定,如此一来便致使操作环节很容易出现随意性以及不规范的行为。与此企业内部在税务管理职责的划分上不够清晰明确,财务部门、项目管理部门以及高层管理者之间在信息沟通与协作方面并不

顺畅,存在一种“各自为政”的情况,这就使得税务风险没有办法从源头处得到有效的控制^[2]。除此之外,内部的监督与检查机制比较薄弱,缺少定期开展的审计工作以及风险评估活动,没办法对异常交易、发票管理、税务申报等这些关键环节实施有效的监控。

2.4 信息化水平低

在建筑业领域,税务风险管理普遍存在信息化水平低这一问题。具体而言,企业于税务管理以及数据处理进程里,依旧很大程度上依靠传统的人工操作以及纸质记录方式,缺少系统且智能的信息管理途径。诸多建筑企业的财务系统和项目管理系统没有达成有效的集成,使得涉税数据的采集、核算以及报表生成都呈现出滞后的特性以及不准确的情况,信息流通速度缓慢,很难实时体现出税务状况以及潜在风险。与此企业在获取并分析税务政策、法规更新以及稽查动态方面缺乏信息化方面的支撑,致使对税务环境变化的反应速率偏慢,难以构建起科学的风险评估以及预警机制。除此之外,较低的信息化水平还会让企业在发票管理、合同审查、成本归集以及报税申报等诸多环节容易出现数据重复、出错或者遗漏等状况,进而增加了税务违规以及合规风险。

3 优化建筑业税务风险管理的策略

3.1 提升风险管理意识与能力

在建筑业当中,提高税务风险管理方面的意识以及能力,这不但是企业财务管理环节里极为重要的一部分,而且还是确保企业能够长期稳定地开展运营,并且能够有效应对复杂税务环境的关键核心策略。建筑企业往往存在着项目周期偏长、合同所涉及的金额颇为巨大、成本结构相对复杂,同时还有多环节的资金在不断流动这样的特点,如此一来,税务管理就不仅仅只是和财务部门有所关联了,它还会贯穿于项目管理、采购环节、合同审查等诸多不同的业务环节之中。其一,企业的管理层务必要从战略层面给予税务风险高度的重视,把它纳入到企业整体的风险管理体系当中来,借助于明确各项责任的分工安排,建立起绩效考核的相关机制以及奖惩方面的机制,以此来强化企业全体人员对于税务合规以及风险防控的重要性方面的认知。其二,应当全面且系统地提升涉税人员的专业能力水平,要让他们可以熟练地掌握与之相关的税收政策、法律法规以及最新的税务动态情况,具备能够准确地识别出潜在的风险点、评估风险可能产生的影响以及制定出相应的应对方案这样一系列的能力。除此之外,企业可以通过定期举办培训活动、开展案例分析工作、实施模拟演练以及组织内部经验分享等多种方式,进一步增强企业全体人员的风险意识,培育跨部门之间的协作能力,达成税务风险管理从单一的财务部门朝着全流程以及全业务链条方向不断延伸拓展的目标。

3.2 建立和完善税务风险管理制度

在建筑业当中,建立起完善且完备的税务风险管理制度,这无疑是在实现风险防控朝着科学化以及系统化方向

发展的关键保障所在，且它还是企业在规范自身财务管理方面以及提升经营稳健程度上极为重要的一个环节。要知道，建筑企业往往有着项目周期偏长的特点，其合同金额也颇为可观，成本结构更是复杂多变。而与之相关的税务事项，会涉及到诸如增值税、企业所得税、印花税还有地方附加税费等诸多不同的税种。倘若缺少完善的制度体系作为支撑，那么就很容易会出现职责划分不清的情况，还会有操作较为随意以及流程不够规范等一系列的问题产生，如此一来便会使潜在的税务风险有所增加。所以企业有必要从制度层面着手去构建起一个能够涵盖全业务流程、全组织层级以及全风险环节的管理体系。要明确各个部门以及不同岗位在税务管理方面所应当承担的责任以及拥有的权限，对于合同审查、发票管理、成本核算、税务申报、筹划审核以及内部稽核这些关键环节的操作流程加以规范^[3]。与此同时还要建立起严格的审批以及复核机制，以此来确保各项税务活动都能够做到合规、透明并且具有可追溯性。

3.3 引入先进的风险管理技术和工具

在建筑行业当中，引入先进的风险管理技术以及相关工具，这无疑是在提升税务风险防控的能力方面所采取的一种重要手段，同时也是实现科学化管理的关键举措。随着建筑企业的业务规模变得越来越大，项目类型也呈现出多样化的态势，并且税收政策还在不断地进行调整，在这样的情况下，那种传统上单纯依靠人工经验以及手工操作来开展的税务管理模式，已经很难去满足企业在风险精细化、实时化以及可追溯性等方面所提出的要求了。通过引入现代化的信息技术以及管理工具，企业便能够针对税务数据展开集中化的采集工作，做到统一地去处理这些数据，还能借助智能化的方式对数据加以分析，进而实现对合同管理环节、发票流转环节、成本归集环节、税款计算环节以及申报环节等一系列关键环节的实时监控。像税务风险预警系统、财务信息化平台、大数据分析软件以及智能审计系统这类先进的风险管理工具，它们不但能够凭借算法模型迅速地去识别出异常交易情况、潜在存在的违规行为以及存在高风险的环节，而且还可以给出数据可视化的呈现方式，同时还能为决策提供相应的支持，以此来帮助企业管理层能够及时地了解到的具体状况，从而制定出更为科学合理的应对策略。与此技术手段的应用还能够让跨部门的数据得以整合起来，实现信息的共享，如此一来便能打破财务环节、项目环节、采购环节等各个方面的信息孤岛状况，促使税务风险管理从原本单一部门的操作模式转变成全流程协同管理的模式，从而进一步提升企业整体的风险识别以及控制的能力。

3.4 提升涉税人员的业务素质和技能

在建筑业领域当中，提高涉税人员的业务素质以及技能，这无疑是在优化税务风险管理体系建设的关键构成部分，并且还是保障企业财务合规性以及经营稳健性的极为重

要的核心环节所在。建筑企业往往有着项目周期较长、合同金额颇为可观、成本结构相对复杂并且需要多部门展开协作等诸多特点，这就致使税务管理并不单单只是涉及到财务部门而已，而是会贯穿于项目管理、采购、合同执行等一系列的各个业务环节之中。涉税人员要是缺少专业的能力或者对于政策的敏感度不足的话，那么便很容易在发票管理、合同审核、成本核算、税款申报以及筹划等多个环节出现差错或者产生延误的情况，进而引发税务方面的风险^[4]。所以说，企业务必要借助系统化的培训以及能力提升的相关举措，促使涉税人员可以全面且透彻地理解国家层面的税收政策法规以及地方所出台的税收优惠政策，要能掌握各类税务操作的具体流程以及合规方面的要求，能够熟练地运用财务信息系统以及税务管理工具，并且还要具备识别潜在存在的风险、分析风险可能产生的影响以及制定相应应对方案的专业能力。

4 结语

税务风险管理对于建筑业而言有着不容小觑的战略意义，其既关乎企业的财务安全状况，又涉及企业能否合法合规地开展运营活动，还对企业市场信誉有着直接影响，进而对企业可持续发展能力起到关键作用。仔细分析建筑企业在税务风险管理方面所存在的诸如意识层面有所欠缺、内部控制体系不够健全、信息化程度偏低等一系列问题，便不难发现，构建起科学且系统的税务风险管理体系已然成为当务之急。在实际的应用过程当中，通过提升企业风险管理方面的意识与能力、进一步完善相关管理制度、引入先进的技术工具，并且着力加强涉税人员的专业素质，是能够切实有效地对潜在的税务风险予以识别、加以预防并实施控制的，进而达成税务合规以及成本优化这两重目标。在未来，伴随着建筑业发展模式不断地发生着变化以及税收政策持续不断地进行调整，企业就需要持续不断地对自身的风险管理机制加以完善，不断提升管理的水平以及应对变化的能力，以此在激烈的市场环境当中维持稳健的发展态势，进而为整个行业健康且可持续的运行筑牢坚实的保障基础。

【参考文献】

- [1]孟虹言.税务风险管理在建筑业中的应用与优化[J].财讯,2024(10):1-3.
- [2]邓芳.建筑业税务风险管理与控制分析[J].商讯,2024(1):127-130.
- [3]刘志球.建筑业税务风险管理与控制研究[J].商业观察,2023,9(16):85-88.
- [4]王瑞迪.Z 建筑企业税务风险管理研究[D].南昌:南昌大学,2024.

作者简介：张丹（1993.12—），毕业院校：陕西学前师范学院，所学专业：英语，当前就职单位名称：四川省第四建筑有限公司西北分公司，就职单位职务：会计核算岗（主管），职称级别：中级。

数字化背景下审计效率提升策略研究

熊继武

云南省烟草公司迪庆州公司, 云南 香格里拉 674499

[摘要]随着数字化技术不断发展,企业业务与信息系统变得越来越复杂,审计工作所面临的情况是数据量颇为庞大、来源多种多样、结构也比较复杂,传统的那种依靠人工操作的审计模式,其效率是比较低的。当下,不少审计机构在数据获取的渠道方面、技术工具的应用方面、流程的标准化方面以及审计人员的数字能力方面,都还存在着一些不足之处,并且制度方面的支持以及外部环境的建设相对来说也较为滞后。这些情况的存在,让审计效率的提升面临着诸多挑战,得借助数字化手段以及管理优化来加以应对,以此为达成高效且智能的现代化审计奠定一定的基础。

[关键词]数字化背景; 审计效率; 提升策略

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18502

中图分类号: F239

文献标识码: A

Research on the Strategy of Improving Audit Efficiency in the Digital Background

XIONG Jiwu

Diqing Prefecture Company of Yunnan Tobacco Company, Shangri-la, Yunnan, 674499, China

Abstract: With the continuous development of digital technology, enterprise business and information systems have become increasingly complex. The situation faced by audit work is that the data volume is quite large, the sources are diverse, and the structure is also relatively complex. The traditional audit mode that relies on manual operation has relatively low efficiency. At present, many audit institutions still have some shortcomings in terms of data acquisition channels, application of technical tools, standardization of processes, and digital capabilities of auditors. In addition, institutional support and external environment construction are relatively lagging behind. The existence of these situations poses many challenges to the improvement of audit efficiency, which need to be addressed through digital means and management optimization, in order to lay a certain foundation for achieving efficient and intelligent modern auditing.

Keywords: digital background; audit efficiency; enhancement strategy

在当下信息技术快速发展的大背景之下,数字化已然在很大程度上改变了企业的运营模式以及业务流程,同时也给审计活动带来了全新的挑战以及机遇。传统审计模式是依靠人工经验和手工操作来开展工作的,在面临那种数量庞大、情况复杂并且来源众多的数据环境时,其存在的效率比较低、所需周期较长、风险识别存在滞后等一系列问题一天比一天突出。随着大数据、人工智能、区块链、云计算等先进技术得到广泛的应用,审计工作正逐渐地从传统的靠经验来驱动的状态转变为由技术来驱动、依靠数据来驱动以及实行智能化操作的状态,如此一来,这不但让审计信息获取的速度以及准确性都得到了提升,而且也为风险识别、内部控制评估以及决策支持给出了更为科学的依据。不过,数字化转型同样也带来了一些新的挑战,像数据治理的难度变得更大、审计工具和技术应用的水平呈现出参差不齐的状况、审计人员的数字能力有所欠缺以及标准化流程和制度环境急需去完善等这类问题,这些因素在一定程度上对审计效率的进一步提升起到了制约的作用。所以,全面且细致地去研究在数字化这样的大背景之下提升审计效率的相关策略,一方面有助于对审计

流程加以优化、使工作质量以及效率得以提高,另一方面也能为构建现代化、智能化的审计体系给予理论方面的有力支撑以及实践层面的具体指导,有着十分重要的学术价值以及实际意义。

1 数字化背景下审计工作的新特点

在数字化背景下,审计工作呈现出诸多新特点。首先,审计证据形式趋于多样化,传统纸质资料不再是唯一依据,电子数据、音视频记录及网络痕迹等新型证据广泛应用,要求审计人员掌握数字化取证能力。其次,随着大数据时代的到来,审计数据量呈指数级增长,海量异构数据带来挑战,需要借助数据分析技术挖掘风险线索,传统抽样审计逐渐被全量数据分析所取代。同时,审计工具正实现智能化升级,人工智能、机器学习等技术可辅助异常识别,无人机、三维测绘等设备提升现场核查效率,智能审计系统能够实时监控并预警风险。审计流程也趋向自动化与智能化,从数据采集到风险评估全流程减少人工干预,提升效率和准确性;自动化工具可快速完成数据筛查和异常标记。审计方法模式持续创新,远程审计、数据分析审计等新模式不断拓展,区块链技术用于财务舞弊检测,多维度

数据建模增强问题发现能力^[1]。风险管控模式由被动响应转向主动防控,通过智能系统实时监测内外部风险,优化内部控制流程,构建全景化风险管理体系。

2 审计效率提升的影响因素分析

2.1 审计数据获取能力

在数字化的条件之下,审计数据获取的能力对于审计效率是存在着直接的影响的。随着企业信息系统不断地增加起来,审计人员得从多个不同的平台去提取数据,如此一来,数据的来源就变得更加分散了,而且数据的类型也变得更为复杂多变。要是数据接口不够完善,或者信息共享做得不到位,那么获取数据的时候往往就需要耗费掉更多的时间才行。与此数据的质量同样会对审计效率产生影响。一旦出现了数据不完整的情况,或者是数据不规范,又或者是数据更新不及时等种种情形,那么都会使得审计人员在整理以及核对方面的工作量大大增加。

2.2 审计工具与技术应用水平

在数字化的环境当中,审计工具以及技术的应用水准已然成为影响审计效率的关键要素。伴随信息系统还有业务场景持续趋向复杂化,传统的人工审计方式很难契合快速且精准地处理海量数据的要求,而数字化审计工具所具备的成熟程度以及适用情况,直接决定了审计工作所能达到的自动化以及智能化的程度。要是审计工具的功能存在局限、系统的响应速度不够快,又或者和企业内部的信息系统兼容性不佳,那么审计人员在开展数据分析、取证以及风险识别等相关工作的时候,就会耗费更多的时间。除此之外,审计人员对于工具的把控程度同样会对工具效能的发挥产生影响,倘若对技术应用不够熟悉,即便拥有先进的系统,也难以充分提高审计效率。

2.3 审计组织管理与人才结构

在数字化这个大背景之下,审计组织管理以及人才结构这两方面的情况,对于审计效率有着颇为重要的影响作用。就审计组织来讲,其内部的分工状况、协作的方式方法,还有管理流程的清晰明确程度如何,会在很大程度上决定审计任务推进时的顺畅与否,以及资源在配置方面的有效与否。倘若组织管理所采用的模式比较传统,信息的沟通不够及时,或者流程在衔接环节不太顺畅,那么就常常会出现审计进度被耽误、人力资源出现浪费这样的情况。与此数字化审计对于人才结构提出了更高的要求,审计人员一方面要具备专业的审计知识,另一方面对于信息系统、数据分析以及数字技术也得有一定的了解与理解。要是团队里复合型人才所占的比例比较低,或者整个团队的数字素养都存在欠缺,那么在面对新型的业务场景以及数量庞大的数据量的时候,就容易出现处理能力不够、识别风险不够全面等种种情况,进而对审计工作的效率以及质量产生影响。

2.4 审计标准化和流程体系建设

在数字化这样的大背景之下去开展相关工作,那么审计标准化以及流程体系完善的程度,会对审计效率产生直接的影响。审计工作会涉及到多个不同的环节,像是数据获取环节、风险识别环节、执行程序环节、证据收集环节以及结果评价环节等。要是缺少统一的标准、规范以及流程方面的指引,审计人员在执行相关工作的过程当中,就容易出现理解方面存在偏差的情况,还可能出现操作不一致的问题,甚至会出现重复劳动的现象,如此一来便会使得审计周期被进一步拉长^[2]。随着数字化技术的应用程度不断地得以深化,审计业务流程也呈现出越来越高的复杂性,不同系统之间相互衔接的方式、数据处理的具体步骤以及审计文档生成所遵循的逻辑等,都需要依靠标准化来实现统一,只有这样才能够保障相关工作的顺利开展。

3 数字化背景下审计效率提升的策略研究

3.1 构建高质量审计数据治理体系

构建高质量的审计数据治理体系在数字化情形下是提高审计效率的重要环节,其关键点在于借助完善的数据制度、统一的管理框架以及先进的技术手段来达成审计数据的规范化、系统化以及高可信度的管理。随着业务流程信息化水平持续提升,审计数据来源变得越来越多元,涵盖了财务系统、业务系统、行业数据库甚至外部网络平台,数据结构较为复杂,格式差异也十分突出,要是没有科学的数据治理机制,那么不但会让审计人员的数据处理负担更重,而且还会让风险识别以及分析判断受到干扰。所以,要从源头一直到应用端构建包含数据采集、分类、校验、存储、共享与追溯等环节的全生命周期治理体系,依靠统一的数据标准和元数据管理规范降低系统间的不一致性,提高数据流动效率。并且,借助数据治理平台对多源数据进行自动抽取、清洗与融合,同时对核心数据开展质量监控和安全控制,能够大幅提升数据的准确性与完整性,为后续的自动化审计程序和智能分析模型给予可靠的支撑。

3.2 推进审计流程数字化与智能化改造

推进审计流程的数字化以及智能化改造,这无疑是提升数字化审计效率的关键途径之一,其中最为关键之处就在于借助技术手段来对审计各个环节的作业模式加以优化,进而达成审计任务的自动化、智能化以及高效化目标。在传统的审计模式当中,审计流程通常需要依靠人工来进行操作,这其中涉及到诸如数据收集、凭证核对、风险识别以及审计报告生成等诸多环节,存在着周期相对较长、效率比较低下并且容易受到人为因素干扰等一系列问题。经过数字化改造之后,可以把审计流程里那些具有重复性以及规则性的操作交由系统自动去完成,比如说自动采集企业业务方面的数据、智能地匹配财务凭证、迅速识别出异常交易等情况,如此一来便

能大幅度降低人工干预的程度以及操作所花费的时间。与此智能化技术的应用,像人工智能算法、大数据分析以及流程机器人(RPA)等,能够针对海量的数据展开实时的分析工作以及风险评估活动,以此来助力审计人员针对潜在的问题做到早期的预警以及精准的判断,从而提升审计决策的科学程度与及时程度。

3.3 提升审计人员数字能力与复合型素质

在数字化的背景情况之下,要提升审计人员所具备的数字能力以及复合型素质,这无疑是在实现审计效率得以提升以及审计质量同样获得提升这样一个过程当中极为关键的一个环节所在。随着企业业务流程以及信息系统不断地朝着高度数字化的方向去发展,审计工作已经不再是仅仅依靠传统的财务方面的知识以及审计相关的方法来开展工作的了,反而是需要审计人员可以较为熟练地去掌握像数据分析、信息系统操作、人工智能的应用以及大数据处理等一系列的技术能力,并且还要具备跨学科的知识以及综合判断的能力^[3]。那些数字能力有所欠缺的审计人员,在面临数量众多、来源多样且情况复杂的各类数据的时候,往往会很容易出现数据分析出现滞后的情况,或者是做出的判断存在偏差,又或者是会遗漏掉一些关键的风险信息,进而对审计效率以及审计结论的可靠性产生不利的影响。除此之外,复合型素质不仅仅在技术技能方面有所体现,还包含有信息安全方面的意识、系统思维的能力以及沟通协作的能力等,而这些能力在数字化审计这样的环境当中,对于团队之间的协同合作、数据的共享以及流程的优化都发挥着十分重要的作用。

3.4 完善审计信息系统与技术平台

完善审计信息系统与技术平台在数字化背景下对于提升审计效率而言是极为重要的保障举措。其关键之处就在于要着力构建起一个功能较为完备、运行起来颇为高效的并且兼容性也相当不错的技术支撑体系,进而达成让审计业务朝着数字化、智能化以及协同化方向发展的目标。随着企业信息化程度的逐步提升,审计工作所要处理的数据量呈现出一种近乎指数级别的增长态势,并且这些数据还涉及到像财务系统、业务系统、供应链系统以及外部数据平台等诸多来源不一且结构各异的数据类型。传统的那种依靠手工操作的方式以及那些相对分散的审计工具,已经很难再满足去高效且精准地对如此海量且复杂的数据进行处理以及分析的需求了。所以,建立起一个统一化的审计信息系统以及技术平台,便能够实现对数据的集中式采集、细致的清洗、有效的整合以及直观的可视化展示,以此来提升审计人员对于复杂数据的理解能力以及数据分析的速度。与此高度集成起来的技术平台还能够对自动化审计流程予以支持,还能助力智能风险识别、异常交易预警以及审计证据管理等

相关事宜,从而达到对审计任务进行端到端的数字化管理的目的。

3.5 构建数字化审计的标准体系与协同机制

构建数字化审计的标准体系以及协同机制,这无疑是在提升审计效率并且切实保障审计质量的关键环节。其最为关键之处就在于借助制度化、规范化还有协作化这样一些方式,达成对数字化审计整个过程的统一管理,进而实现高效运作的目的。在数字化所处的环境当中,审计的对象、数据类型以及业务流程都呈现出极为复杂的特性,并且还具备多样性的特点。倘若缺少统一的标准以及相应的操作规范,那么审计工作便很容易出现诸如方法并不一致、流程一片混乱或者形成信息孤岛等一系列的现象,如此一来,势必会使得效率降低,并且还会对审计判断的可靠性产生影响^[4]。所以,去建立一个包含审计程序、数据处理、风险评估以及报告生成等诸多环节在内的标准体系,就可以保证不同的审计人员以及团队在具体执行的过程当中都能够遵循统一的规范,从而实现作业流程的标准化、数据处理的规范化,同时也能够让审计结果具备可比性以及可复现的特点。与此协同机制的建设能够将部门之间、系统之间以及地域之间的信息壁垒彻底打破,进而实现审计资源、数据以及技术的共享与联动,以此来提高审计任务整体的协调性以及执行效率。

3.6 加强制度支持与外部环境建设

强化制度方面的支持并着力于外部环境的建设,这在数字化的背景之下,对于提升审计效率而言,属于极为关键的保障要素。其最为关键之处就在于借助完善相关政策法规、对监管体系予以优化以及营造出较为良好的信息化环境等举措,以此来给审计工作高效且有序地开展给予制度层面以及外部条件方面的有力支撑。随着企业业务以及数据流动的数字化程度一天天变得越来越深,审计活动所涉及的数据其范围是比较广泛的,所涉及的系统也比较复杂,操作的频次更是颇高。要是缺少明确的制度规范以及监管方面的约束,那么不但会影响到审计过程中的规范性,而且极有可能致使数据获取出现不顺畅的情况,信息共享受到限制,风险管理也难以到位。与此外部环境的建设情况,像信息基础设施的完善与否、技术标准是否统一、跨部门数据接口是否畅通以及是否有与之配套的政策法规等,这些全都直接牵涉到数字化审计能否顺利地推进以及效率能否得以提升。制度方面的支持能够清晰明确审计的职责、权限以及操作规范,进而为审计人员给出明确的行为指引并且提供相应的保障举措。

4 结语

数字化技术给审计工作带来了全新的机遇,与此也对审计效率以及质量提出了更高的要求。通过进一步完善数据治理体系、对审计流程加以优化、建设信息技术

平台、提高审计人员的数字能力，并且健全制度以及标准体系，是能够有效提升审计效率的，而且还能增强风险识别以及决策支持的能力。在未来，伴随着数字化技术的持续发展以及应用不断深化，审计工作将会变得更加智能化、科学化，进而为构建高效且现代化的审计体系给予坚实的保障。

[参考文献]

- [1]任婧.数字化背景下企业审计转型的对策探析[J].中国电子商情,2025(4):123-125.
- [2]钱潇蒙.数字化审计背景下敏捷审计方法的有效性分析[J].中国乡镇企业会计,2025(6):55-57.
- [3]王平.数字化转型背景下国有企业内部审计质量控制研究[J].中国农业会计,2024,34(17):88-91.
- [4]沈航,刘安民.企业数字化审计的转型路径探索[J].现代审计与会计,2024(3):16-18.

作者简介：熊继武（1973.2—），性别：男，民族：纳西族，学历：大学，毕业院校：对外经济贸易大学，所学专业：会计学，目前职称：会计师。

国企工商管理对科技创新的驱动策略研究

李鑫遥

悉尼大学, 悉尼 2006

[摘要]随着科技不断取得新的进展以及市场环境出现一系列的变化,国有企业在推动经济向前发展以及创造社会效益这两方面都发挥着极为关键的作用。工商管理是企业运营当中的核心部分,它对于科技创新所起到的驱动作用也一天比一天更加明显起来。文内把国企当作研究的对象,从工商管理的主要构成情况出发去展开分析,重点剖析科技创新和管理体系之间存在的耦合关系,深入探讨其在优化经营管理、提升企业的核心竞争力以及推动实现可持续发展等方面所起的作用,并且还提出了包含战略融合、投入优化、团队建设以及政策与产学研协同机制等在内的创新驱动方面的策略。通过相关研究可以发现,系统化的工商管理能够十分有效地增强国企的创新能力,进而为实现高质量的发展给予强有力的保障,与此同时还能对内部管理加以优化并且提升创新方面的绩效。

[关键词]国有企业;工商管理;科技创新;创新策略

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18507

中图分类号: F81

文献标识码: A

Research on the Driving Strategies of State-owned Enterprise Business Management for Technological Innovation

LI Xinyao

The University of Sydney, Sydney, 2006, Australia

Abstract: With the continuous progress of technology and a series of changes in the market environment, state-owned enterprises play a crucial role in promoting economic development and creating social benefits. Business management is a core part of enterprise operations, and its driving role in technological innovation is becoming increasingly evident day by day. The article takes state-owned enterprises as the research object and analyzes them from the main components of business management, focusing on the coupling relationship between technological innovation and management systems. It deeply explores their role in optimizing business management, enhancing the core competitiveness of enterprises, and promoting sustainable development. It also proposes innovation driven strategies, including strategic integration, investment optimization, team building, and policy and industry university research collaboration mechanisms. Through relevant research, it can be found that systematic business management can effectively enhance the innovation capability of state-owned enterprises, providing strong guarantees for achieving high-quality development. At the same time, it can optimize internal management and improve innovation performance.

Keywords: state-owned enterprises; business management; technological innovation; innovation strategy

引言

科技创新已然变成企业核心竞争力的关键来源,就国有企业来讲,它一方面影响着经营效益,另一方面还关联着国家经济结构的优化以及产业升级事宜。虽说国企在管理以及资源配置层面较为老练,可在创新驱动方面依旧存有局限性:传统的管理模式对于创新的支持力度不够,投入以及激励机制也没能充分地发挥作用,研发成果的转化效率不高,内部的创新链条和战略管理以及财务管理之间的耦合程度也不足。所以去研究国企工商管理怎样驱动科技创新,这有利于完善相关的理论体系并且能够对实践起到指导作用。本文依据工商管理的核心构成部分,全面且细致地分析科技创新和管理体系相互间的互动机制,对创新驱动过程中出现的问题加以梳理,并且给出相应的优化策略,以此给国企实现可持续发展以及提升市场竞争力给予一定的参考。

1 国企工商管理的主要构成

1.1 经营管理

在国企工商管理中,经营管理具备综合性特点,其涵盖较多的事项,像是财务管理、储存劳动力等项目。一般来讲,企业会分配各种管理事项,让一系列部门来负责和落实,进而引导企业管理事务的正常开展。经营管理有利于企业很好地管控成本,特别是针对有很多子公司的企业集团来讲,经营管理的意义重大。倘若国企运行中经营管理存在漏洞,那么会提升企业一系列业务管理的执行困难,还会降低企业的内部控制水平。所以,健全科学的经营管理体系对于保障企业稳定运营和提升整体管理效率具有核心作用。

1.2 财务管理

财务管理于国企工商管理而言,有着极为关键的作用。它所涉及的方面涵盖了企业资金的筹集工作、分配事宜以

及使用情况,而且对企业创新活动的可持续性以及效率有着直接的影响。行之有效的财务管理,可保障创新项目所需资金能够稳定地予以供给,进而确保研发活动可以顺利地开展起来。并且,借助合理的预算安排以及成本控制举措,还能够提高资本的使用效率。就国有企业来讲,财务管理一方面充当着企业内部运营的有力支撑,另一方面在外部政策以及监管环境之下,同样是非常重要的调节机制。凭借科学的财务管理方式,国企在投资决策之时,能够充分地去考量创新风险与回报情况,进而形成与不同发展阶段相适应的资金运作模式,如此便能够在稳健经营的基础之上,持续不断地推动科技创新向前发展。除此之外,财务管理在激励机制的设计当中,也发挥着颇为重要的作用。通过构建起与创新绩效相挂钩的奖励体系,能够引导员工以及研发团队积极主动地投身到创新实践当中,以此来提升整体的创新能力。财务管理既是资源配置以及风险控制的核心手段,又是国企创新驱动的重要保障所在,其为企业在复杂的市场环境之中保持竞争力,给予了坚实的资金基础以及战略方面的有力支撑。

1.3 研发管理

国企的科技创新有着研发管理这一直接承载平台,其关键之处就在于对研发活动加以系统化的组织安排,要对资源配置予以优化,并且得保证创新成果可切实有效地转变为生产力。国企的研发管理往往包含了多个环节,像项目立项环节、技术研发环节、成果评价环节以及成果应用环节等,其目的就是要借助科学管理的方式来提高创新的效率以及成果的质量。在实际的操作过程中,研发管理一方面得去协调各个部门之间的工作事宜,要确保技术方面、财务方面以及市场方面的信息能够及时地实现共享,另一方面还得构建起较为严格的项目评估体系以及风险控制体系,以此来确保研发活动具备科学性并且处于可控制的状态。与此研发管理还涉及到人才培养以及团队建设这两方面的事情,通过激励创新思维以及技术攻关的能力,促使研发团队的整体水平得以提升。就国企来讲,研发管理不但是技术创新当中的基础环节,而且还是企业战略实施的关键部分。唯有把研发管理体系和企业整体战略紧密地结合起来,才能够在确保创新活动有效开展的提升研发成果向市场的转化比率,进而为企业实现持续发展以及竞争优势的形成给予强有力的支撑。

2 科技创新在国企工商管理中的作用机理

2.1 科技创新与工商管理的内在耦合关系

科技创新以及工商管理在国企当中有着高度耦合的关系,其管理体系完善的程度会对创新能力的发挥产生直接影响,而创新成果的应用又会反过来去优化并推动管理机制不断进步,在经营管理、财务管理还有研发管理这些各个环节于创新活动里形成了极为密切的互动情况,其中经营管理能够给出战略方向以及业务布局方面的指引,财

务管理可确保资源供给以及风险控制相关事宜,研发管理则能达成技术突破以及成果转化的目标,三者相互协同合作,让创新活动能在制度以及流程的有力保障之下高效地运行起来,防止出现资源浪费以及重复投入的状况,与此创新活动的开展还会反向推动管理体系加以改进,催促国企在决策机制、流程优化以及组织结构等方面做出相应的调整,进而形成一个良性的循环,借助这一内在的耦合关系,国企便能够在维持稳定运营的前提之下,提高创新效率,达成管理体系与技术创新的同步优化效果,以此来为企业可持续发展给予制度层面的有力支撑。

2.2 科技创新对国企经营管理方式的优化

科技创新于国企经营管理而言,有着优化与升级的关键作用。其一,创新理念的引入促使企业在战略制定、市场分析以及业务布局等方面变得更为科学且精准,可让企业在快速变化的市场环境里维持敏捷性与适应性。其二,借助信息化、数字化以及智能化技术的应用,经营管理流程得以优化,资源调配也更为合理,企业决策更趋数据化与科学化。其三,科技创新还引领企业在内部治理结构、部门协作模式以及业务流程标准化方面做出改进,以此提升整体运营效率。就国企来讲,这种优化不但体现在管理手段的现代化上,而且在于依靠创新驱动形成高效、灵活并且可持续的经营模式,可使企业在政策约束和市场竞争双重压力之下达成稳定增长以及长期发展目标。

2.3 科技创新促进国企核心竞争力与可持续发展

科技创新乃是国企提高核心竞争力以及达成可持续发展的主要驱动力量。借助不间断的技术研发以及管理创新举措,企业得以构建起独有的技术优势、品牌优势还有管理优势,进而于行业竞争里稳稳占据领先地位。与此创新活动促使产品结构得以优化,服务模式实现升级,让企业可以更为出色地契合市场需求,提升客户满意度并拓展市场份额。科技创新推动资源实现高效利用,助力环境友好型生产方式得以施行,强化企业在经济、社会以及生态等诸多维度的可持续发展实力。对于国企来讲,把科技创新同战略发展紧密结合起来,既能达成经济效益的最大化,又能够在社会责任以及长期战略目标方面形成系统性的优势,以此确保企业在复杂环境当中维持住竞争力与发展活力。

3 强化国企工商管理驱动科技创新的优化策略

3.1 将科技创新纳入企业战略核心布局

在国企发展进程里,把科技创新融入企业战略的关键布局,是提高创新驱动力的重要举措。企业战略既展示决策方向,又是资源分配以及组织行为的指导准则,当科技创新被清楚地纳入战略核心,创新活动就能得到持续的制度保障与资源支撑。这表示企业在制定长期发展规划以及年度经营计划之时,得把技术研发、产品创新、服务升级等创新目标和战略目标紧密结合起来,形成清晰的优先级

与考核指标^[1]。与此战略布局还要关注前瞻性和适应性,让企业可以提前识别技术趋势、市场变化以及政策导向,达成战略决策与创新活动的高度契合。借助战略层面的顶层设计,国企可在组织内部构建创新文化与价值导向,鼓舞各级管理人员与研发团队积极投身创新实践,让科技创新变成推动企业持续发展的核心动力。

3.2 提升创新投入比例与创新绩效考核权重

科技创新要顺利推进,得有充足的资金投入,还得有科学的绩效考核机制。国企优化创新驱动策略时,要依据自身规模、所处行业特性以及战略目标,合理增加研发经费在总预算里的占比,保证资金在研发项目、技术平台建设以及人才培养等方面能高效运用^[2]。提高创新绩效考核的权重,可在管理层和员工间构建清晰的激励导向,让创新行为得到制度层面的认可与奖励。这样的制度安排,既能激发研发团队的积极性,又能促使企业内部形成良好的竞争氛围和协作文化,鼓励跨部门协同合作以及知识共享。借助资金投入和绩效考核这两方面的有力保障,国企可从制度和资源层面为科技创新给予强有力的支持,确保创新活动能持续且高效地朝着战略目标转化,进而提升企业的整体竞争力。

3.3 建设高素质、复合型工商管理团队

高素质的工商管理团队对于国企创新驱动而言,乃是极为关键的支撑力量。该团队的专业水平、创新意识以及跨领域协作能力,会直接对创新策略的制定与执行成效产生影响。所以,国企需要重视人才结构的优化工作,一方面要维持管理人才在财务、运营、项目管理等领域所具备的专业能力,另一方面还需引入拥有技术背景以及创新经验的复合型人才,以此达成管理智慧与技术创新能力的有效融合。与此借助培训、轮岗以及导师制等机制来提升团队的整体素质,强化创新意识与战略思维,促使管理团队能够在资源整合、风险控制以及创新评估等诸多方面发挥出更大的作用^[3]。高素质团队的建设,不但可对企业的内部管理流程予以优化,而且能在创新项目的实施进程中给予决策支持与执行保障,保证创新策略从规划直至落地的每一个环节都能够高效地运转起来,进而大幅提升国企科技创新的实际成效以及可持续性。

3.4 完善政策支持与产学研协同创新机制

在国企开展科技创新活动期间,政策环境以及外部协同机制均起到了颇为关键的作用。企业需要充分挖掘并利用国家层面以及地方政府所颁布的各类科技创新政策、资金扶持方面的计划还有税收方面的优惠举措,以此来给研发活动给予相应的制度层面的保障以及资源方面的有力

支撑。与此着力去建设产学研协同机制,可有效地将高校、科研院所以及企业各自所拥有的资源加以整合,进而推动创新成果得以顺利转化并广泛应用于实际当中。通过构建起战略合作关系并且搭建联合研发平台的方式,国企便能够凭借外部所具备的技术优势来促使自身创新能力得以提升,而且还能在一定程度上降低研发环节存在的风险以及相关成本。除此之外,协同创新机制还能够在促进知识实现共享、技术展开交流以及人才顺畅流动等方面发挥作用,从而为企业创新不断注入源源不断的动力。把政策支持与协同机制予以完善,一方面强化了企业内部创新体系的运转效能,另一方面也使得创新生态圈所具有的影响力得到了进一步的拓展,最终促使国企在科技创新领域逐步形成可持续发展且系统化的竞争优势。

4 结语

综上所述,国企工商管理于推动科技创新这一进程当中,占据着极为关键的核心驱动地位。其借助对财务以及研发管理加以优化的方式,同时促使科技创新和管理体系达成耦合状态,如此一来,企业便能够实现创新资源的高效配置,与此还能够在很大程度上提升成果转化方面的效率。将战略融合、创新投入优化、高素质团队建设以及政策与协同机制完善等各方面因素综合起来考量,国企便能够构建起系统化的创新驱动模式,进而达成核心竞争力得以提升以及可持续发展的目标。在未来的发展过程当中,伴随着技术不断取得进步以及市场环境持续发生变化,企业业务必要不断地去完善自身的管理体系,进一步强化内部的整合工作以及和外部的协同配合,唯有如此,才能够让科技创新真正成为企业实现高质量发展的核心动力源泉,从而在国内外激烈的市场竞争当中始终稳稳地占据领先地位,最终实现长远的持续发展。国企工商管理同科技创新紧密交织在一起,这既有力地推动了企业自身向前发展,同时也为国家整体创新能力的提升以及经济竞争力的增强给予了强有力的坚实支撑。

[参考文献]

- [1]杜婷.国企工商管理对科技创新的驱动策略研究[J].销售与市场,2025(6):82-84.
- [2]韩肖英.科技创新在国企工商管理中的作用分析[J].商讯,2022(22):171-174.
- [3]田潜海.论科技创新在企业工商管理中的重要性[J].商场现代化,2024(8):73-75.

作者简介:李鑫遥(2000.7—),女,河北省迁安市人,现已完成悉尼大学商科硕士学位,研究方向:应用经济学、工商管理。

数字化背景下的企业工商管理创新

刘滨宁

国能（北京）新材料科技有限公司，北京 100039

[摘要]随着信息技术快速发展以及数字经济日益深入，企业管理模式正发生着重大变革，数字化给企业带来了全新的信息处理方式和决策手段，推动工商管理创新成为提高企业竞争力和实现可持续发展的关键因素。文中把数字化背景下企业工商管理创新作为研究对象，全面分析企业在市场定位、人才队伍建设以及风险管理等方面所面临的诸多挑战，给出针对性管理策略，像精准市场定位、构建数字文化、完善人才培养体系及人才留存机制等。探讨了大数据、人工智能、云计算、数字化营销与AI驱动的客户关系管理等数字技术在企业管理创新中的应用途径，为企业在数字化浪潮里达成高效管理与可持续发展给予理论参考和实践指导。

[关键词]数字化；企业管理；工商管理创新

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18490

中图分类号: F279

文献标识码: A

Innovation in Enterprise Business Management under the Digital Background

LIU Binning

CHN Energy (Beijing) New Material Technology Co., Ltd., Beijing, 100039, China

Abstract: With the rapid development of information technology and the deepening of the digital economy, the management mode of enterprises is undergoing significant changes. Digitization has brought new information processing methods and decision-making tools to enterprises, and promoting innovation in business management has become a key factor in improving enterprise competitiveness and achieving sustainable development. The article takes the innovation of enterprise business management under the digital background as the research object, comprehensively analyzes the many challenges faced by enterprises in market positioning, talent team building, and risk management, and provides targeted management strategies, such as precise market positioning, building digital culture, improving talent training system and talent retention mechanism. Explored the application pathways of digital technologies such as big data, artificial intelligence, cloud computing, digital marketing, and AI driven customer relationship management in enterprise management innovation, providing theoretical reference and practical guidance for enterprises to achieve efficient management and sustainable development in the digital wave.

Keywords: digitalization; business management; innovation in business administration

引言

在全球经济快速朝着数字化方向发展的大背景之下，传统的企业管理模式当下正面临着以往从未有过的一种巨大压力以及诸多严峻挑战。随着信息技术不断地得以普及开来，数据量也呈现出爆炸式的迅猛增长态势，并且市场环境更是处在极为快速的变动之中，这便促使企业不得不持续对自身的管理流程加以优化，从而让自己能够维持住竞争优势。不过就目前的情况而言，在许多企业开展数字化转型的相关过程里面，依旧存在着诸如战略定位不够清晰明确、人才储备数量明显不足以及管理体系存诸如员工留存机制不完善和客户关系维系策略缺失等问题。企业工商管理方面的创新，其一是涉及到对内部流程实施优化，其二是涵盖了组织结构方面的调整事宜。所以说，针对数字化背景之下的企业工商管理创新展开较为深入的研究，这对于企业做出科学合理的决策、提高管理工作的效能以及达成可持续发展的目标

而言，有着十分重要的理论层面的价值，同时也具备不容忽视的现实方面的意义。本文把现代信息技术当作基础依托，同时结合企业的实际运行情况，去剖析在数字化这样的背景之下工商管理创新所面临的各项挑战、应当采取的各类策略以及具体的技术应用方式，进而给企业的管理创新给予一种系统化的指导建议。

1 数字化背景下企业工商管理的概念与特征

企业工商管理指的是企业在开展生产经营活动期间，针对资源、信息、人员以及业务流程展开的一系列科学规划、组织、协调与控制方面的系统性活动。伴随着数字化技术的迅猛发展，企业工商管理的内涵以及实施方式均出现了颇为深刻的变化。在数字化的背景之下，工商管理已然不再是传统管理理念的简单延续，而是凭借信息技术达成对企业运营整个流程的智能化、可视化以及由数据所驱动的状态。企业可以依靠大数据分析、人工智能还有云计算等相关技术，针对市场需求、客户行为以及内部资源实

施更为精细化的管理举措,以此促使预测性决策能力得以提升。并且,数字化管理着重于流程的优化以及协同的运作,借助信息的共享以及实时的监控来降低企业运营方面存在的风险,进而提高管理的效率。从上述内容不难看出,数字化不但赋予企业工商管理更高的精准程度以及更强的灵活性,而且对企业管理人员的战略眼光、决策能力以及技术应用能力也都提出了更高的要求。企业在数字化的环境当中达成工商管理方面的创新,这既是适应市场发展所需的一种必要手段,更是提升自身竞争力以及实现可持续发展的战略性选择。

2 企业工商管理创新面临的主要挑战

2.1 市场定位有待进一步细化

有了强大的数字技术,企业便可以建立智能化的管理平台,把市场信息、需求信息、客户信息及社会各方面对企业的反馈信息等集中到平台上,并运用信息挖掘技术、分析技术对市场信息进行研究,制定更加细分化的信息门类供企业决策时使用。一些有远见的企业会率先占领未被充分满足的市场,分得较大的“蛋糕”,而大部分行动滞后的中小型企业需要进一步做好市场调查工作,对各类信息进行分门别类,确定自身的市场定位,在行业领域的“蓝海”中寻求机遇,满足小众消费群体的需求,这是企业制定经营战略的第一步。如果市场定位不清,没有明确的目标客户群,企业提供的产品或服务就难以精准到达特定人群,导致资源被浪费、经济效益得不到保障。因此,信息技术越成熟,企业越要做好市场定位,以优质的产品或服务精准满足目标客户的需求,才能实现社会效益和经济效益的双赢。

2.2 数字化人才队伍建设滞后

在数字化的浪潮里,人才无疑是驱动企业管理创新的关键动力来源之一。不过当下不少企业于数字化人才队伍建设这件事上,滞后的状况颇为明显。其一,企业传统管理岗位同数字化岗位间存在着技能不匹配的情况,部分管理人员在数据分析、信息系统应用以及数字化决策等方面的能力有所欠缺,所以很难借助数字技术来对管理流程加以优化。其二,高端数字化专业人才的供给量不足,企业在人才引进、人才培养以及人才留存这些方面都碰到了难题,这使得数字化战略的实施难以形成能够持久推动的动能。这样的人才滞后情形,既对企业有效运用数字化工具和系统造成了限制,也对企业发展创新的能力形成了制约,使得企业在激烈的市场竞争环境下,很难做到快速地响应市场变化并调整自身战略。所以说,构建能够契合数字化转型需求的人才体系,这既涉及要引进具备专业技能的数字化管理人才,同时也需要依靠培训以及岗位轮换等方式来提升现有员工的数字能力,这可是企业达成工商管理创新的一个重要条件。

2.3 风险管理意识与体系不足

随着企业管理数字化程度的提高,风险管理面临着新的考验。信息技术广泛运用,产生了数据安全、网络风险以及系统稳定性等方面的潜在问题,可企业现有的风险管理体系通常无法全面涵盖这些新出现的风险。部分企业在数字化决策进程中缺少系统性的风险评估与预防机制,使得决策失误以及资源浪费的可能性增大。并且,因为数字化技术持续更新迭代,传统的管理制度与操作规程很难及时契合新的风险环境,致使企业在数字化转型过程中处于被动应对的状况。有效的风险管理一方面要构建完善的制度体系和流程标准,另一方面要培育企业全员的风险意识,达成风险的源头预防以及实时监控,以此保证企业在数字化大背景之下的稳健运行与可持续发展。

3 数字化背景下企业工商管理创新的策略

3.1 精准市场定位,为客户提供优质服务

在数字化这样的大背景之下,市场的环境是处于一种瞬息万变的状态,客户的各类需求也呈现出高度的多样化以及个性化的明显趋势。企业要是想达成高效的资源配置以及服务方面的优化,那就必须要依靠精准的市场定位来实现。企业借助对大数据、人工智能还有客户关系管理系统的整合操作,就能够全方位地去收集以及分析市场方面的信息、消费者的种种行为以及竞争的态势情况,进而较为准确地识别出目标客户所处的群体以及其潜在的需求状况。如此一来,企业不但能够及时地对产品设计、营销策略以及服务模式做出相应的调整,而且还能在细分市场当中抢占到先机,进一步提高市场响应的速度以及客户的满意度。精准的市场定位不但是企业提高经济效益的极为关键的一种手段,同时也是实现社会效益的一个重要保障,原因在于它能够助力于资源的合理配置、产品和服务能够精准地去满足客户的需求,从而在数字化的竞争之中逐步形成持续不断的、具有战略意义的优势。

3.2 打造数字文化,提升企业核心竞争力

企业文化处在数字化这样的背景之下,其作用已然超出了单纯的精神引导范畴,它实实在在地成为了推动管理创新以及技术应用方面极为关键的力量。打造数字文化,其实就是得让企业内部孕育出一种全新的管理理念与行为规范,这种理念与规范是以数据驱动为基础的,强调信息共享,倡导创新协作,并且注重敏捷决策。有了数字文化,能够鼓励员工积极主动地去运用数字工具来开展工作,如此一来,便能让工作效率得以提升,管理透明度也能得到提高,与此还能进一步强化组织所具备的学习能力以及创新能力。在数字化所营造的环境当中,企业借助推动跨部门之间的协作、推进信息公开以及对流程加以优化等举

措,从而促使数字技术所蕴含的价值可以充分地转化成为管理效能以及战略竞争力。从这一点来看,数字文化不单单是企业管理模式发生变革时所依仗的支撑体系,而且还是企业在那种复杂多变的市场环境里达成可持续发展这一目标的核心驱动力量。

3.3 构建数字化人才生态体系:从引才到留才

在数字化转型这一大背景之下,企业去构建起“引、育、用、留”这样的人才体系,已然变成推动工商管理方面创新以及提升组织竞争力的一项关键战略举措。现代人才生态体系着重于从战略层面来对人才引进以及人才培养加以统筹安排:其一方面会着力吸引那些具备数据分析能力、能够很好应用 AI 且拥有数字化业务洞察能力的复合型人才;另一方面还会借助持续开展的学习机制以及跨部门之间的协同合作,来促使现有员工的数字能力得以提升。该体系并非仅仅着眼于技能培训,而是把更多关注点放在了职业发展路径以及组织归属感的塑造方面,以此来充分满足员工在岗位快速迭代进程当中的成长需求。企业可以采取诸如动态职业能力图谱、定制化的学习路径、数字化的绩效反馈、弹性的工作机制以及跨职能的轮岗计划等一系列措施,以此来强化员工的参与感与认同感,进而提升员工的留存率。数字化人才生态体系不但要应对人才出现短缺的情况,而且还能为企业达成长期的战略目标、增强组织韧性以及业务创新能力给予根本性的保障。

4 数字化技术在工商管理创新中的应用

4.1 企业信息系统与大数据分析

企业信息系统以及大数据分析构成了数字化管理的基石性工具。信息系统可达成对企业内部各类业务数据的实时采集工作,还能做到集中管理并且实现高效共享。而大数据分析能赋予企业决策方面的有力支撑,同时给予其业务洞察的能力^[1]。借助对市场趋势、客户行为以及运营数据展开分析,企业便能够制定出更为科学的战略规划,对资源分配予以优化,进而达成对运营风险的预测与控制。与此信息系统和大数据相结合,能让企业实现流程的自动化以及智能化管理,如此一来,便能降低人工成本,提升管理效率,进一步强化企业在数字经济环境当中的竞争力。

4.2 人工智能在决策与管理中的应用

人工智能技术给企业管理带来了智能化以及预测性决策方面的有力支撑。借助机器学习还有算法分析等手段,企业能够针对销售预测、库存管理、客户需求变化以及市场风险等方面展开较为精准的评估,并且可以实时地去优化自身的运营策略。人工智能一方面提升了决策所具有的科学性与准确性,另一方面还能够助力企业去识别那些潜在的业务机会以及风险点,进而降低人为出现失误的可能性,提升管理的效率以及企业的盈利能力^[2]。伴随着人工

智能技术不断地趋向成熟,它在企业工商管理当中的应用范围也会进一步得以拓展,从而持续不断地为企业创新注入动力。

4.3 云计算与协同办公实践

云计算技术给企业带来了弹性且高效的管理平台,能让企业达成跨地域的协同办公、数据共享以及信息集成^[3]。凭借云平台,企业内部各个部门可实时展开协作,管理流程得以优化并变得更为透明,员工还能随时随地获取所需的各类信息,如此一来便能提升工作效率以及响应的速度。云计算一方面降低了企业在信息化基础设施方面的投入成本,另一方面还赋予了企业灵活的扩展能力,使得企业在面对业务波动以及市场变化之际具备更高的适应性与灵活性。

4.4 AI 驱动的客户关系管理与全生命周期营销策略

在数字化的大潮之下,CRM 系统已然从传统的工具转变成了企业增长以及客户价值得以提升的核心的战略平台,而人工智能的深度融合更是让其成为了管理创新方面极为关键的引擎所在。现代的 AI CRM 能够凭借 360 度全方位呈现的客户全景画像、多渠道且实时开展的交互方式以及对行为所做的预测,达成在整个生命周期当中精准的服务以及个性化的营销目的,进而有效地提升客户的忠诚度以及品牌的黏性。该系统还能够自动去识别出那些高价值的客户,同时预测可能出现的流失风险并且触发定制化的关怀举措,以此来实现客户从潜在到实际的转化以及后续的留存目标。在营销自动化的场景、社交媒体的环境以及移动端的应用场合之中,由人工智能所驱动的分层推荐以及动态内容的优化又进一步地提升了用户的参与程度以及使用过程中的满意度。把 CRM 和产品开发环节、售后服务流程以及反馈机制加以整合,便可以实现跨部门之间的协作以及实时的数据共享,从而使得客户关系真正成为企业实现可持续发展的核心的资产。

5 结语

在数字化这样的大背景之下去开展企业工商管理方面的创新,这可不只是单纯地把信息技术给应用到而已,它实际上是企业从战略层面、组织架构方面、人才相关事宜以及企业文化等多个不同维度去加以整合之后所呈现出的一种结果。借助于精准且恰当的市场定位方式、积极打造数字文化以及建立起一套较为系统的用于人才培养的体系,还应当着重去开展人才留存机制方面的建设工作,这涉及到职业发展的规划、数字化技能的提升以及激励体系的构建等方面,从而保证核心人才能够长期且稳定地发挥出应有的作用,那么企业便可以在很大程度上提升自身的管理效率,并且让核心竞争力得以增强。与此像大数据、人工智能、云计算还有数字化营销等这些技术在实际当中的应用情况,也给企业赋予了能够实现管理智能化、可视

化以及具备预测性的那些工具以及相应的方法。在未来的发展过程当中,企业务必要持续不断地推动数字化转型以及管理创新这两者相互结合起来,唯有如此才能够更好地去应对愈发复杂的市场环境以及日趋激烈的竞争挑战,从而切实保障企业可以实现可持续发展并拥有长久的竞争优势。

[参考文献]

[1]李媛.数字化背景下的企业工商管理创新[J].上海企

业,2025(9):137-139.

[2]贺静.数字化背景下工商管理创新的对策[J].中国管理信息化,2024,27(23):121-123.

[3]李雅崧.数字化转型背景下企业管理创新路径探索[J].营销界,2025(9):160-162.

作者简介:刘滨宁(1982.9—),毕业院校:北京大学,所学专业:国际经济与贸易,当前就职单位:国能(北京)新材料科技有限公司,职务:产品主管。

对铁路交通运输管理模式优化策略探究

庄卫东

浙江金温铁道开发有限公司, 浙江 温州 325000

[摘要] 为了提高我国铁路交通运输管理模式的科学性和合理性, 需对铁路管理工作的优化举措展开系统剖析。本研究借助优化铁路运输模式、完善应急保障体系、创建独立的市场运营主体以及提升信息化管理水平等方式, 促使铁路管理模式达成全面优化, 进而实现运输组织高效运转、管理体系完备以及服务质量提高的目的。

[关键词] 铁路交通运输; 管理模式; 优化策略

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18487

中图分类号: F53

文献标识码: A

Exploration on Optimization Strategies for Railway Transportation Management Mode

ZHUANG Weidong

Zhejiang Jinwen Railway Development Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325000, China

Abstract: In order to improve the scientific and rational management mode of railway transportation in China, it is necessary to conduct a systematic analysis of the optimization measures for railway management work. This study aims to achieve comprehensive optimization of railway management mode by optimizing railway transportation mode, improving emergency support system, creating independent market operation entities, and enhancing information management level, in order to achieve efficient operation of transportation organization, complete management system, and improved service quality.

Keywords: railway transportation; management mode; optimization strategy

引言

随着我国经济社会持续快速发展, 城镇化进程也在稳步推进, 在这样的大背景之下, 铁路作为国民经济发展过程中极为重要的基础设施, 其运输效率以及管理水平的好坏, 会直接对国家物流体系的稳定性以及经济运行的高效性产生影响。近些年来, 铁路运输的需求呈现出一些特点, 比如客货运输量有了大幅度的增长, 运输结构变得越来越复杂, 对于运输的时效性以及服务质量的要求也在不断提高。然而传统的铁路交通运输管理模式, 在组织协调方面、资源配置方面、信息化应用方面以及应急响应方面等, 都存在着一定的局限性, 没办法很好地满足现代铁路运输高效运行的需求。具体而言, 就存在着管理方法比较落后、工作落实得不够到位、工作人员的素质参差不齐以及运输调度与资源整合的效率不高等问题, 这些问题在一定程度上对铁路运输系统的安全性、经济性以及服务水平都形成了制约作用。所以说, 去探索并优化铁路交通运输管理模式, 一方面有着提升运输效率、降低运营成本以及增强安全保障能力这样的现实价值, 另一方面对于推动铁路运输现代化进程、达成可持续发展目标以及提高市场竞争力来说, 也有着十分重要的意义。本研究主要是通过对现行铁路运输管理当中存在的各种问题展开分析, 同时结合现代管理理念以及先进技术手段, 进而提出科学且合理的优化策略, 以此为铁路运输管理模式的改革与创新给予相应的理论参考以及实践方面的指导。

1 优化铁路运输管理模式的重要性

优化铁路运输管理模式有着十分重要的实际意义与长远的价值。我国经济社会一直在持续向前发展, 区域一体化进程也在不断地加速推进, 在这样的大背景之下, 铁路在综合交通运输体系当中所起到的基础性作用以及先导性作用变得日益突出起来。其运输需求也呈现出规模逐渐扩大、结构愈发复杂、对于时效性的要求也在不断地提高这样的一些特点。而传统的铁路运输管理模式在组织协调、资源配置以及服务保障等诸多方面, 慢慢地开始暴露出了效率不够高、响应速度迟缓以及灵活性有所欠缺等一系列问题, 已经很难完全契合现代交通运输发展的实际需求了。借助对铁路运输管理模式加以优化的方式, 能够切实有效地提升运输组织的效率, 推动运力资源实现科学的配置, 减少运输环节当中的重复操作以及不必要的浪费情况, 进而达成降低运营成本的目的, 促使整体运行效益得以提高。与此科学合理的管理模式对于强化安全管理以及风险防控的能力是很有帮助的, 能够让应对突发事件以及运输高峰的综合保障水平得到提升, 以此来确保铁路运输能够安全、稳定且有序地运行下去。再者, 管理模式的优化还能够推动信息化、智能化技术在铁路运输领域当中实现更为深入的应用, 借此改善服务质量, 让旅客和货主的满意度得以增强, 进一步促使铁路运输的市场竞争力以及社会影响力获得提升。所以说, 从保障国家交通安全、服务经济高质量发展以及满足人民群众出行需求这几个

角度来看,优化铁路运输管理模式是有着不可替代的重要意义的。

2 铁路交通运输管理工作存在的问题

2.1 工作方法落后

当前铁路交通运输管理工作里,工作方法较为落后是很突出的一个问题。在实际管理进程当中,部分铁路运输管理依旧采用以经验判断以及人工调度作为主要方式的传统办法,对于现代管理理念和技术手段的依靠程度不够,很难契合运输规模不断拓展以及运输组织日渐复杂的实际需求。信息获取与处理的效率比较低,数据更新不及时,致使运输计划调整滞后,资源配置不够科学,对整体运行效率产生了影响^[1]。管理流程层级众多,环节繁琐,部门之间协同不够,信息传递过程里容易出现延误或者偏差,这使得运输组织的灵活性以及应变能力受到了限制。

2.2 工作落实度不高

在铁路交通运输管理工作的开展进程里,工作落实的程度不够高,这已然成为影响管理成效的关键问题中的一个。有一部分管理制度以及工作方案,在其制定的整个过程当中是比较完善的,然而等到实际去执行的时候,各个环节当中却呈现出不同水平的落实不到位的情况,有些要求仅仅只是停留在文件所呈现的那个层面上,没办法切实有效地转化成为具体的行动举措。受到管理层级的数量比较多、职责划分得不够清晰等一系列因素的作用,有个别岗位的责任意识显得不是很强,在执行相关事务的过程里面存在着推诿的现象,这就致使相关的各项工作推进的速度变得较为缓慢。与此监督检查以及考核机制本该发挥出来的约束作用却没有得到充分的发挥,对于工作落实的具体情况缺乏那种持续不断且有系统性的跟踪关注,如此一来,问题往往不能够及时地被发现出来,整改反馈的时效性也出现了滞后的状况,进而使得管理措施很难形成一个完整的闭环状态。

2.3 工作人员素质欠佳

在铁路交通运输管理这块工作当中,工作人员素质方面存在一些欠缺,而这在某种程度上对管理水平的提升形成了限制。随着铁路运输系统的规模变得越来越大,技术含量也在不停地提升,管理岗位对于专业知识、信息化应用能力还有综合协调能力的要求也就越来越高了。然而有一部分工作人员的知识结构比较单一,对于现代运输管理理念以及新技术的掌握并不够透彻,所以很难满足岗位发展所需。在实际开展工作的过程中,有个别人员的服务意识与服务意识都不是很足,对工作细节的关注程度也不够,这就使得管理执行在严谨性以及规范性方面受到了影响。并且当遇到突发状况或者运输组织出现复杂变化的时候,他们的分析判断能力以及应急处置能力往往有所欠缺,如此一来便容易致使管理决策出现滞后的状况或者产生失误的情况。

3 优化铁路运输管理模式的措施

3.1 规划型运输模式

规划型运输模式算得上是优化铁路运输管理的关键指向之一,它的关键之处就在于借助系统且有前瞻性的统筹谋划,达成铁路运输资源的科学安排以及高效运用。在此模式当中,铁路运输管理可不再仅仅拘泥于事后的调度或者被动的应对了,而是立足于宏观的层面,针对客货运输的需求、线路的能力、运力的结构还有运行的周期展开全面细致的分析并且做出统一妥当的安排。凭借合理地制定中长期以及阶段性的运输计划,能够强化运输组织的整体协调程度。规划型运输模式着重于各个运输环节彼此间的衔接以及协同配合,防止出现因计划不够周全或者信息存在不对称情况而致使运力出现闲置或者局部产生紧张状况,这对于提升铁路运输系统的稳定性以及可预见性颇为有利^[2]。与此该模式能够更为妥善地去适应经济发展的态势以及区域产业布局所发生的种种变化,对于运输高峰、重点物资的保障以及重大活动的运输需求都能够提前做好部署安排,进而减少临时调整所带来的管理方面以及运行方面的诸多压力与风险。

3.2 集中型运输模式

集中型运输模式算得上是优化铁路运输管理模式的一项颇为重要的举措,它的关键之处就在于借助统一指挥、集中调度以及资源整合等手段,达成铁路运输组织高效的协同运转状态。在这样的模式当中,铁路运输管理部门针对运力资源、运输计划还有调度指令展开集中式的管理工作,如此一来便能够削减因分散决策而产生的重复安排情况以及协调方面所耗费的成本,进而对提升整体运输组织所具备的系统性以及可控性起到积极作用。集中型运输模式有打破区域以及部门之间信息壁垒的能力,可让运输信息在更为宽广的范围里达成统一的汇总与分析,进而给运输计划的制定以及后续的调整给予更为完备且精准的依据。当处于客货运输高峰期或者运输任务较为繁重的情形之下,凭借集中调度这一方式,能够优先对重点线路、重点车次以及重点物资的运输需求予以保障,以此提高铁路运输对于经济社会发展所起到的支撑作用。与此该模式还能够在强化运输安全管理工作方面发挥作用,通过实施统一的标准以及统一的指令,减少由于人为操作差异而引发的安全隐患,提升运输整个过程所具有的规范性以及稳定性。

3.3 将两种模式结合

不论是规划型运输模式,还是集中型运输模式,都存在一定的缺陷与不足之处。我国的铁路货物运输实际情况较为复杂,任何一种单一的运输管理模式,都没有办法完全满足铁路货运工作需要。因此,必须依据这两种货物运输模式,改革创新出一种全新的运输模式,符合我国铁路运输工作的优化标准。通过上文分析可以看出,这两种运输模式的内容并不相冲,同时二者还具有有一种相互促进的

效果。依据我国实际情况来看,应该先使用集中型运输模式,对我国现行的运输模式进行改革。现阶段地区调度指挥中心应该在管辖范围中与铁路货运企业联合,同时依据生产力布局的调整,对基地站的数量进行分配。通过这种改革方式,可以快速实现铁路运输模式统一化与集中化管理。在此基础上,展开铁路运输模式的二次改革,应用规划型运输模式,对中央指挥中心的列车行驶图进行确定,并将此作为工作重点,后续指挥仅仅作用在维护列车运行秩序方面,实现按图行车,减弱列车运行调度的指挥作用,提升货物运输成效。

3.4 完善铁路应急保障体系

完善铁路应急保障体系乃是优化铁路运输管理模式以及提升运输安全性与稳定性的一项关键举措。铁路运输自身有着线路长度颇长、所覆盖的范围极为广泛以及运行密度相对较高等诸多特点。要是出现自然灾害、设备方面发生故障或者是突发公共事件等情况,那么对运输秩序以及社会运行往往会产生颇为显著的影响。所以说,构建起一套系统完备且反应快捷灵敏的应急保障体系显得格外重要。在实际开展管理工作的过程中,应急保障一方面体现于突发事件发生之后的处置能力上,另一方面也体现于从事前预防、事中管控一直到事后恢复这一整个过程当中的管理情况。借助于健全应急预案体系,把不同类型突发事件的响应流程、责任分工以及处置标准都明确清楚了,如此便能够切实有效地提升应急工作所具有的规范性以及可操作的程度^[3]。与此强化对应急资源的统筹管理工作,合理地去配置抢修设备、应急物资以及专业方面的力量,这对于我们能够在突发状况下达成快速调度以及高效协同的目标是很有帮助的。随着铁路运输系统的规模以及技术复杂程度不断地有所提高,应急保障体系务必要和信息化手段相互融合得更为紧密一些。通过实施实时监控、开展预警分析以及推动信息共享等一系列举措,进而提升对于风险的识别能力以及应急决策的科学水平。

3.5 创设信息共享平台

在对铁路运输管理模式加以优化的时候,创建信息共享平台有着不容忽视的重要意义。它一方面能成为提升铁路运输效率的关键工具,另一方面还是达成现代化管理所不可或缺的重要支撑。构建起这样一个统一且高效的平台之后,铁路领域的各级管理部门、从事运输业务的相关单位以及与之有交集的企业,便可以实时抓取到像列车运行状况、货物调度情况、运力资源分布、线路实际状态等一系列至关重要的数据,进而促使信息得以快速地流动起来,实现管理的透明化。这样的平台可有效击破传统意义上的信息孤岛以及部门之间存在的壁垒,让管理决策变得更加科学且更为精准,同时也给运输计划的调整给予了数据层面的有力支撑,使得响应的时间得以缩短,提升了运输组织所具备的灵活性以及适应外界变化的能力。除此之外,信

息共享平台还能够将历史数据同实时监控所获取的信息整合到一起,以此来为运输方面的预测工作、运力的优化事宜以及应急调度等相关事项提供可以量化的依据,从而降低运营环节中可能出现的风险,增强安全保障方面的能力。

3.6 创设铁路独立市场运营主体

在优化铁路运输管理模式期间,创设铁路独立市场运营主体属于一项有着深远影响的制度创新之举。此举措目的在于借助建立起相对独立且具备市场化运作能力的运营机构,达成铁路运输资源的高效配置以及灵活调度,进而提升整个运输系统的运行效率^[4]。独立市场运营主体能冲破传统行政管理针对运输业务所存在的过度干预状况,让运输计划、运力分配、票价机制以及服务标准等诸多环节变得更为市场化、科学化,有助于形成供需平衡、激励效率提升的运行机制。与此独立主体可以根据市场需求以及运输特点展开自主决策,迅速对货运和客运的波动做出反应,优化线路调度以及运力配置,提高运输组织的灵活性与应变能力。在风险管理层面,独立运营主体能够更妥善地整合资源、强化责任体系,针对突发事件以及运输高峰期予以有效应对,提升铁路系统的整体安全性和稳定性。

4 结语

优化铁路交通运输管理模式,这在提升运输效率、保障安全运行以及推动铁路现代化发展方面,有着不容忽视的重要意义。通过科学地去规划运输模式,建立起将集中与规划相互结合起来的管理体系,同时完善应急保障机制,构建起信息共享平台,并且创设出独立的市场运营主体等一系列举措,能够有效地解决当下铁路运输管理当中存在的方法较为落后、落实情况不到位以及人员素质存在不足等诸多问题,进而提高运输组织所具有的灵活性以及管理效率。并且,信息化以及市场化手段的引入,还会进一步强化铁路运输所具备的安全性、服务水平以及市场竞争力,为我国铁路运输体系实现可持续发展筑牢坚实的基础。优化管理模式,这既是提升铁路自身运行质量的必然要求,也给促进国家经济发展以及满足社会运输需求给予了强有力的支撑。

【参考文献】

- [1]舒坤.铁路交通运输经济管理模式的优化[J].产业创新研究,2022(14):139-141.
- [2]王东岳.铁路交通运输管理模式优化策略探究[J].运输经理世界,2022(15):62-64.
- [3]曹宇齐.铁路运输及运营管理模式研究[J].中国储运,2025(8):227-228.
- [4]殷胤强.邹议我国铁路交通运输过程中管理模式现存弊端[J].山东工业技术,2015(18):256.

作者简介:庄卫东(1971.7—),单位名称:浙江金温铁道开发有限公司,毕业学校和专业:西南交通大学铁道交通运营管理(铁道运输方向)。

新会计准则下企业内控与风控的适配性调整研究

杨 南

沈阳金域医学检验所有限公司, 辽宁 沈阳 110136

[摘要]随着资本市场规范化进程加快与会计监管体系不断完善,新会计准则以实质重于形式为核心导向,对企业会计核算、信息披露及合规管理提出系统性要求。内部控制作为企业规范运营的内部防线,与风险管理作为抵御内外部冲击的战略屏障,二者的适配性直接决定企业能否精准响应准则变化、防范经营风险。本文基于新会计准则的核心变革,剖析准则对企业内控与风控体系的影响,结合当前二者适配过程中存在的协同不足、流程脱节、数字化支撑薄弱等问题,从目标协同、流程重构、资源整合、数字化赋能四个维度提出适配性调整策略,为企业在新准则框架下优化内控与风控体系、提升经营稳健性提供理论参考与实践路径。

[关键词]新会计准则;内部控制;风险管理;适配性调整;合规管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18478

中图分类号: F279

文献标识码: A

Research on the Adaptation Adjustment of Enterprise Internal Control and Risk Control under the New Accounting Standards

YANG Nan

Shenyang Jinyu Medical Laboratory Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110136, China

Abstract: With the acceleration of the standardization process of the capital market and the continuous improvement of the accounting regulatory system, the new accounting standards are guided by the core principle of substance over form, and put forward systematic requirements for enterprise accounting, information disclosure, and compliance management. The compatibility between internal control as the internal defense line for standardized operation of enterprises and risk management as the strategic barrier to resist internal and external shocks directly determines whether enterprises can accurately respond to changes in standards and prevent business risks. This article is based on the core changes of the new accounting standards, analyzing the impact of the standards on the internal control and risk control system of enterprises. Combining with the problems of insufficient collaboration, process disconnection, and weak digital support in the current adaptation process of them, adaptability adjustment strategies are proposed from four dimensions: target collaboration, process reconstruction, resource integration, and digital empowerment. This provides theoretical reference and practical path for enterprises to optimize their internal control and risk control system and improve operational stability under the framework of the new standards.

Keywords: new accounting standards; internal control; risk management; adaptation adjustment; compliance management

引言

近年来,财政部等监管部门持续推进会计准则体系优化,通过出台专项通知与准则解释,构建起当期合规管控与未来实务指引并重的监管格局。新会计准则聚焦高风险与新兴领域,细化会计处理标准,强化信息披露要求,压实企业主体责任,既顺应了数字化转型与商业业态创新的趋势,也对企业内部管理体系提出更高挑战。内部控制与风险管理作为企业治理的核心组成部分,前者侧重通过制度设计与流程规范保障运营合规,后者聚焦风险全周期管理以支撑战略落地,二者的深度适配是企业落实新会计准则、防范财务舞弊与经营风险的关键。在新会计准则实施背景下,企业面临会计政策调整、计量口径变更、披露要求升级等多重变化,传统内控与风控体系存在的协同性不足、流程滞后等问题逐渐凸显,若无法及时完成适配性调

整,可能导致会计信息失真、合规风险加剧,甚至影响企业战略落地。因此,探究新会计准则对企业内控与风控的影响机理,梳理二者适配过程中的核心痛点,构建科学有效的调整路径,对于提升企业治理水平、适应监管要求、实现长期稳健发展具有重要的理论与实践意义。

1 新会计准则的核心变革及对企业内控与风控的影响

1.1 新会计准则的核心变革导向

新会计准则以筑牢会计信息质量防线、堵塞制度漏洞为核心目标,形成了从严监管、精准规范、衔接有序的变革特征。在监管层面,强化全链条责任体系,明确企业为会计信息质量第一责任人,严厉打击虚构交易、滥用会计估计等利润操纵行为,推动财务合规从部门事务上升为公司治理核心议题。在实务规范层面,聚焦长期股权投资、

收入确认、数据资源、电子支付等重点领域，细化会计处理标准，明确判断依据，解决传统实务中处理不一致、边界模糊等问题。在信息披露层面，要求企业充分披露复杂业务的关键判断、风险因素及财务影响，提升信息透明度，助力报表使用者洞察企业真实经营状况。在衔接层面，严格约束会计政策与合并范围变更，确保财务报表的可比性与一致性，防范通过会计调整调节利润的行为。

1.2 新会计准则对企业内控体系的影响

新会计准则对企业内控体系的影响贯穿制度设计、流程执行与监督反馈全环节。其一，内控目标需进一步升级，从传统的资产安全、财务合规目标，延伸至适配准则要求的信息披露精准性、会计处理合规性目标，强化内控对会计信息质量的保障作用。其二，内控流程需针对性优化，针对新准则规范的重点领域，如数据资源资本化、并购对价调整、电子支付结算等，需重构对应的内控节点，明确权责划分与审批流程，确保会计处理全程可追溯、可管控。其三，内控监督强度需显著提升，要求内部审计部门聚焦准则执行关键点，加强对会计政策应用、会计估计判断、信息披露完整性的核查，及时发现并纠正内控漏洞。

1.3 新会计准则对企业风控体系的影响

新会计准则的实施使企业面临的风险维度更趋复杂，推动风控体系从被动应对向主动预判转型。一方面，准则变更引发合规风险升级，会计政策选择偏差、计量口径应用错误、披露信息不完整等均可能触发监管处罚，要求风控体系精准识别此类合规风险点，评估影响程度并制定应对措施。另一方面，准则对并购业务、电子支付等领域的规范，使企业面临的经营风险与财务风险关联性增强，如并购对价调整可能影响企业现金流稳定性，电子支付结算规则变化可能增加资金安全风险，需风控体系构建多维度风险评估模型，实现风险的动态监控与提前预警。此外，新准则强化了风险与收益的平衡要求，推动风控体系从单纯规避风险向价值型风险管理转变，在合规前提下为企业经营决策提供风险支撑^[1]。

2 新会计准则下企业内控与风控适配性的现存问题

2.1 目标协同不足，适配导向模糊

当前部分企业内控与风控体系存在目标脱节问题，难以形成适配新会计准则的协同合力。内控体系仍聚焦传统运营合规目标，对新准则要求的信息披露质量、会计政策执行准确性等核心目标关注不足，导致内控措施与准则要求存在偏差。风控体系则侧重外部市场风险、流动性风险管控，对准则变更引发的合规风险、会计处理风险识别不全面，未能将准则合规风险纳入核心管控范畴。二者目标协同性缺失，使得内控无法为风控提供有效的流程支撑，

风控也难以反向引导内控体系优化，影响整体适配效果。

2.2 流程嵌套不畅，执行效率偏低

新会计准则要求会计处理与业务流程、风险管控深度融合，但部分企业内控与风控流程存在脱节现象，未能形成全链条管控闭环。在会计核算环节，内控流程仅关注单据审核、账务处理等基础环节，未嵌入风控部门的风险评估节点，无法及时识别会计处理中的潜在风险。在准则执行监督环节，内部审计部门的内控核查与风控部门的风险监控各自开展，缺乏信息互通与工作协同，导致重复劳动、监管盲区并存。此外，部分企业针对新准则新增业务的内控与风控流程尚未完善，流程设计滞后于会计实务，无法满足实时管控需求。

2.3 资源整合不足，支撑能力薄弱

内控与风控体系的适配性调整需要数据、人才、技术等资源的协同支撑，但当前企业普遍存在资源整合不足的问题。在数据资源方面，业务系统、财务系统、内控系统与风控系统数据不畅通，内控产生的业务数据、财务数据无法高效转化为风控评估的依据，风控识别的风险数据也难以反向优化内控流程设计，数据孤岛现象影响适配决策的精准性。在人才资源方面，缺乏同时具备会计准则专业能力、内控设计经验与风险管理素养的复合型人才，导致内控与风控措施难以精准对接准则要求，适配调整缺乏专业支撑。在技术资源方面，数字化工具应用滞后，多数企业仍依赖人工开展内控核查与风险评估，难以应对新准则下多维度、高频次的风险管控需求。

2.4 监督评价缺位，适配迭代滞后

部分企业尚未建立针对内控与风控适配性的专项监督评价机制，无法及时发现适配过程中的问题并迭代优化。一方面，监督评价聚焦单一体系的有效性，缺乏对内控与风控协同效果的评估，难以判断二者是否形成适配新准则的管控合力。另一方面，评价指标设计不合理，多关注流程执行的完整性，未结合新准则要求设置会计处理合规率、风险预警准确率、信息披露差错率等核心指标，导致评价结果无法反映适配质量。此外，监督评价结果的应用不足，发现的问题未能及时推动内控流程优化与风控策略调整，导致适配性调整滞后于准则执行需求^[2]。

2.5 文化渗透不足，全员适配意识薄弱

新会计准则下内控与风控的深度适配，需以全员共识的合规文化与风险意识为基础，而当前多数企业存在文化渗透不足、全员适配意识薄弱的问题，成为适配落地的隐性阻碍。从管理层层面，部分管理者对新会计准则的深层影响认知不足，将内控与风控适配仅视为财务部门的专项工作，未能从企业战略层面统筹推进，导致适配工作缺乏高层支持与全局规划，难以突破部门壁垒。同时，企业缺乏常态化的准则宣贯与文化培育机制，对新会计准则的

更新内容、内控风控适配要求的培训多停留在表层，未结合不同岗位的业务场景开展针对性指导，导致员工既不熟悉准则核心要求，也不清晰自身岗位在适配体系中的职责边界。

3 新会计准则下企业内控与风控适配性调整的路径

3.1 锚定协同目标，明确适配导向

以新会计准则要求为核心，构建内控与风控的协同目标体系，实现从合规保障到战略支撑的升级。首先，统一核心目标导向，将准则合规、信息披露精准、风险可控作为二者的共同核心目标，内控聚焦流程规范以保障会计处理合规，风控聚焦风险预判以防范准则执行风险，形成目标互锁。其次，细化目标分层落地，结合企业经营规模与业务特点，将协同目标分解为战略层、管理层、执行层三级目标，战略层聚焦适配准则的长期治理优化，管理层聚焦流程协同与风险管控，执行层聚焦岗位操作合规与风险预警，确保目标贯穿全层级。最后，建立目标动态调整机制，跟踪新会计准则的更新迭代与监管政策变化，及时优化协同目标，确保适配导向与政策要求保持一致。

3.2 重构流程体系，强化嵌套融合

以新会计准则规范的重点领域为核心，重构内控与风控流程，实现全环节嵌套融合。在业务规划阶段，嵌入风控部门的风险评估流程，结合准则要求对业务方案的会计处理合规性、风险可控性进行评估，为内控流程设计提供依据；内控部门则根据风险评估结果，设计针对性的审批流程与控制节点，从源头防范风险。在业务执行阶段，推动内控流程与风控监控实时衔接，针对数据资源资本化、电子支付结算、并购对价调整等重点业务，内控部门负责流程执行监督，风控部门同步开展风险动态监控，及时发现并纠正流程偏差与风险隐患。在业务收尾阶段，建立联合复盘机制，内控部门与风控部门共同核查会计处理合规性、风险应对有效性，总结问题并优化流程，形成管控闭环。同时，简化冗余流程节点，删除与准则要求不符、对风险管控无实质作用的流程，提升执行效率。

3.3 整合核心资源，夯实适配支撑

构建资源共享机制，实现数据、人才、技术资源的协同赋能。在数据资源方面，搭建统一的企业数据中心，整合业务、财务、内控、风控等多系统数据，制定统一的数据标准与口径，实现数据实时互通。内控数据为风控评估提供基础支撑，风控数据反向指导内控流程优化，提升二者适配决策的精准性。在人才资源方面，加强复合型人才培养与引进，开展会计准则、内控设计、风险管理等专项培训，提升现有人员的跨领域专业能力；建立人才共享机制，鼓励内控与风控人员交叉任职、协同工作，打破部门

壁垒。在技术资源方面，升级数字化工具，将内控核查流程嵌入财务核算系统，实现会计处理的自动校验与异常预警；引入风险评估模型与智能监控工具，提升风控部门对准则执行风险的预判能力与监控效率，依托技术手段强化二者的协同管控。

3.4 完善监督评价，推动迭代优化

建立针对内控与风控适配性的专项监督评价机制，形成“评估-整改-优化”的闭环迭代。首先，构建多维度评价指标体系，结合新会计准则要求，设置会计处理合规率、信息披露差错率、风险预警准确率、流程协同效率等核心指标，全面评估二者的适配质量与协同效果。其次，明确评价主体与流程，由内部审计部门牵头，联合财务部门、风控部门开展定期评价，通过现场核查、数据比对、流程测试等方式获取评价数据，形成客观评价报告。最后，强化评价结果应用，针对评价发现的问题，制定整改方案并明确责任主体与整改时限，推动内控流程优化、风控策略调整；建立长效迭代机制，每季度结合评价结果与准则变化，对内控与风控体系进行动态优化，确保二者始终适配新会计准则要求与企业经营发展需求^[3]。

3.5 培育协同文化，筑牢长效保障

培育跨部门协同文化，打破内控与风控部门的孤立壁垒。通过全员培训、专题宣讲等形式，传递“内控为基、风控为要、协同为魂”的理念，明确各部门及岗位在准则适配中的职责边界与协同要求，扭转“各自为战”的工作惯性。将协同意识融入企业文化建设，通过案例分享、跨部门座谈会等活动，展示内控与风控协同适配的实践成效，增强全员对适配工作的认同感与参与度。同时，树立合规与风险并重的价值导向，将准则执行合规性、协同管控有效性纳入员工绩效考核与激励体系，引导员工主动配合适配调整，形成“人人讲合规、事事重协同、全程控风险”的工作氛围。此外，加强与行业协会、会计师事务所、监管机构的沟通对接，及时获取准则解读、行业实践案例等专业支持，借鉴先进经验优化适配方案，提升适配工作的专业性与科学性，筑牢内控与风控适配的长效保障体系^[4]。

4 结语

新会计准则的实施重构了企业会计核算与合规管理的核心逻辑，对内控与风控体系的适配性提出更高要求。二者的深度适配不仅是企业落实准则要求、防范合规风险的必然选择，更是提升公司治理水平、实现长期稳健发展的重要支撑。当前企业在二者适配过程中仍面临目标协同不足、流程嵌套不畅、资源整合薄弱、监督评价缺位等问题，需通过锚定协同目标、重构流程体系、整合核心资源、完善监督评价等路径开展适配性调整，推动内控与风控从独立运行向深度协同转型。未来，随着会计准则的持续优

化与数字化转型的深入推进,企业需进一步强化动态适配意识,将准则要求内化为内控与风控体系的核心基因,通过持续迭代优化,构建与新准则要求相契合、与企业战略相匹配的内控与风控协同体系,为企业在复杂监管环境与市场竞争中筑牢风险防线,实现经营效益与合规水平的双重提升。

[参考文献]

[1]徐小鉴.国有企业内控管理与业务流程优化协同发展的研究[J].活力,2025(23):124-126.

[2]陈艳华.数字化背景下企业内控管理优化探究[J].财讯,2025(21):164-166.

[3]李金蓉.基于风险管理的企业内控管理优化路径[J].上海企业,2025(10):173-175.

[4]严艺婷.财务一体化管理中的业财融合与内控管理分析[J].财讯,2025(20):115-117.

作者简介:杨南(1989.8—),女,满族,辽宁省鞍山市,本科学历,工作单位:沈阳金域医学检验所有限公司,研究方向:企业内控风控适配逻辑。

人工智能时代人力资源管理的创新发展路径分析

彭昌芬

中经城投建设集团四川有限公司，四川 成都 610000

[摘要]人工智能技术迅猛发展深深改变了人力资源管理的理念与实践,文章分析人工智能给人力资源管理各个环节带来的机遇与挑战并探究人工智能时代人力资源管理的创新发展路径。研究表明,在招聘、培训、绩效管理等方面人工智能有提高效率、降低成本、优化决策的优势,但同时也带来数据安全、算法偏见、员工隐私等新风险,所以人力资源管理需在如下方面创新:重塑人力资源管理理念以构建“人机协作”这种新型工作模式,并且优化人力资源管理流程达成智能化和个性化,还要提升人力资源管理人员的数字化能力去培育复合型人才,此外要加强人工智能伦理和法律规制来保护员工权益并且关注员工体验以增强人文关怀。文章觉得,人力资源管理应主动接纳人工智能技术并充分利用人机各自的长处促使管理模式和组织形态创新,进而于人工智能时代达成人力资源管理的转型升级以及价值创造。

[关键词]人工智能; 人力资源管理; 创新发展; 数字化转型; 人机协作

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18511

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of the Innovative Development Path of Human Resource Management in the Era of Artificial Intelligence

PENG Changfen

CONSULTEC City Investment and Construction Group Sichuan Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: The rapid development of artificial intelligence technology has deeply changed the concept and practice of human resource management. This article analyzes the opportunities and challenges that artificial intelligence brings to various aspects of human resource management and explores the innovative development path of human resource management in the era of artificial intelligence. Research has shown that artificial intelligence has the advantages of improving efficiency, reducing costs, and optimizing decision-making in recruitment, training, and performance management. However, it also brings new risks such as data security, algorithm bias, and employee privacy. Therefore, human resource management needs to innovate in the following areas: reshaping the concept of human resource management to build a new work mode of "human-machine collaboration", optimizing the human resource management process to achieve intelligence and personalization, enhancing the digital ability of human resource management personnel to cultivate composite talents, and strengthening the ethical and legal regulations of artificial intelligence to protect employee rights and pay attention to employee experience to enhance humanistic care. The article suggests that human resource management should actively embrace artificial intelligence technology and fully utilize the strengths of both humans and machines to promote innovation in management models and organizational forms, thereby achieving the transformation and upgrading of human resource management and value creation in the era of artificial intelligence.

Keywords: artificial intelligence; human resource management; innovation-driven development; digital transformation; human-machine collaboration

引言

人工智能技术迅猛发展且广泛普及,这让全球企业组织遭遇着前所未有的数字化转型浪潮,因为人工智能是新一轮技术革命和产业变革的核心驱动力并且深深改变着各行业的业务流程、组织结构以及运营模式。在这种情况下,人力资源管理是连接企业战略和人才资源的重要纽带,它面临着前所未有的机遇与挑战。国际数据公司的研究报告显示,2023 年全球人工智能市场规模超 4500 亿美元,人力资源管理 AI 应用的市场增长率达 34.6%且到 2026 年预计将达到 750 亿美元,这数据足以说明人工智能以空前的速度和广度渗入人力资源管理的方方面面。

组织把人力资源管理当作战略伙伴,其核心职能涵盖人才招聘与选拔、培训与发展、绩效管理、薪酬福利、员工关系等方面,在传统模式下,这些环节常靠人力资源专业人员的经验判断和主观决策,存在效率低、成本高、决策有偏差等问题,而人工智能技术被引入后,凭借海量数据分析、机器学习算法、自然语言处理等功能,正从根本改变人力资源管理的运作方式和价值创造模式,德勤咨询 2022 年全球人力资源技术调查报告显示,大概 68%的企业在招聘环节已应用人工智能技术,53%的企业让智能学习系统用于员工培训,47%的企业施行基于算法的绩效评估工具,这些技术的应用不但提升管理效率,还给人力资

源部门腾出更多战略思考和创造价值的空间,不过人工智能深度应用也带来数据安全、算法公平性、员工隐私保护等新管理难题,所以人力资源管理的理念、流程、组织和能力都需要全面重构。

人工智能技术对人力资源管理各环节有怎样的影响以及人工智能时代人力资源管理该如何创新发展是本研究想要系统分析和探索的问题,从而为企业有效应对数字化转型挑战、构建“人机协作”新型工作模式提供理论指导和实践参考,在分析人工智能于招聘、培训、绩效管理等领域应用的案例并结合国内外最新研究成果的基础上,本文会从管理理念重塑、流程优化、人才培养、伦理规制和员工体验这五个维度系统阐述人工智能时代人力资源管理的创新发展路径,以推动人力资源管理从传统行政型转变为战略价值创造型并达成人和技术有机融合、协同创新的目标。

1 人工智能时代人力资源管理面临的挑战

1.1 人工智能对传统工作岗位的冲击

传统就业结构正被人工智能技术的广泛应用深刻影响着,麦肯锡全球研究院 2023 年发布的报告称,到 2030 年全球大概 8.75 亿个工作岗位(占总就业岗位的 30%)会因 AI 和自动化技术而消失或者发生巨大变革,其中人力资源领域里初级行政岗位、数据录入、简单筛选之类的重复性工作替代风险最大,并且世界经济论坛 2022 年最新的就业趋势研究表明,85%的企业打算加快数字化转型并提高自动化水平,这样会导致约 7500 万个就业岗位被替代但也会创造出 1.33 亿个新就业岗位,不过由于结构性调整,失业和再就业之间存在明显的时间差和技能差距,这对人力资源管理是重大挑战^[1]。

1.2 人才需求结构的变化

人工智能时代,企业的 Talent Demand Structure 正在经历本质性的变化,LinkedIn Talent Insights Report (2023) 显示,过去三年全球数据科学家、AI 专家、机器学习工程师等职位需求增长达 89%,但这类人才的市场供应量只增加了 37%,所以供需失衡愈发严重,并且非技术岗位方面,企业更看重员工的学习适应能力、创造性思维以及处理复杂问题的能力之类的 AI 难以取代的软技能,普华永道全球 CEO 调查(2022)表明,82%的企业领导觉得未来五年企业最紧缺的是兼具技术与人文素养的复合型人才,这种 talent structure 的转变迫使人力资源管理重新界定人才标准并创新人才甄选和培育机制。

1.3 人力资源管理流程的数字化转型

当下数字经济时代,组织若要适应人工智能时代,人力资源管理流程的数字化转型便是关键之举,《2023 年中国人力资源数字化转型调研报告》表明超 75%的中国企业已开展或者打算施行人力资源管理流程的数字化转型,较 2019 年增加了 23 个百分点,这一转型涉及从招聘筛选

至员工离职的全流程生命周期管理,在智能算法、大数据分析云计算技术引进之后,传统的人力资源管理流程被重构成了更敏捷、精准且个性化的数字化流程,具体来说,企业采用了效率可提升大概 40%的 AI 驱动简历筛选系统、学习参与度能提高约 35%的智能化员工培训平台以及使决策准确性提升约 28%的大数据绩效评估系统,这些技术一应用,人力资源管理运营成本就大大降低,平均降了 22%,而且决策的科学性与员工体验也得以提高,还能给组织创造更多价值,不过在这个转型进程里,企业得谨慎对待数据安全、算法公平性还有员工隐私保护这些挑战,才能保证数字化转型健康可持续地推进。

2 人工智能在人力资源管理中的应用现状

2.1 智能招聘系统的应用

人工智能在招聘领域的应用已从简单的关键词匹配发展成全流程智能化解决方案,HRTech 市场研究(2023 年)表明当下全球大概 74%的大型企业与 47%的中小企业在招聘流程里都不同程度地运用了 AI 技术,这些系统借助自然语言处理和机器学习算法分析简历、社交媒体数据以及视频面试表现以达成高效的人岗匹配,就像联合利华使用 HireVueAI 面试系统后初筛时间缩减了 75%,每年节省大概 10 万个小时的人力成本且多元化招聘比例提高了 18%。

算法偏见问题同样困扰着智能招聘系统,就像亚马逊,其 AI 招聘工具因系统性歧视女性候选人而不得不弃用该项目,不过 IBM、微软这些科技巨头正在努力开发“可解释 AI”招聘系统,靠算法透明化和多元数据训练去除潜在偏见,而且研究显示,“人机协作”模式是最有效的智能招聘做法,由 AI 做初步筛选和数据分析,人类招聘专家掌握最终决策权,这样既能提升效率又可避开算法偏见风险。

2.2 人工智能辅助培训与发展

企业培训与发展体系正被人工智能深刻变革着,培训行业协会(ATD)2023 年报告显示,全球已有 62%的大企业在员工培训里运用 AI 技术,较 2020 年增加了 27 个百分点,由 AI 驱动的自我适应学习系统可依据员工学习行为、能力水平以及职业发展需求自动生成个性化学习路径从而让培训效果得到显著提升,IBM 的 WatsonCareerCoach 系统能分析员工技能缺口与职业兴趣并给每位员工定制专属发展计划,该系统上线后员工学习参与度提高 31%且技能提升速度也加快 24%。

人工智能让培训形式更趋多样且更具沉浸感,因为虚拟现实(VR)、增强现实(AR)与 AI 技术相结合后在高危行业安全培训以及复杂操作技能训练中得到运用,比如沃尔玛用 VR 技术培训超百万名员工,模拟不同场景下的顾客互动和突发情况应对,员工满意度达 94%且知识保留率提升了 15%,预计以后 AI 辅助培训会朝着更智能、

更场景化的方向发展,凭借“培训-实践-反馈-调整”这种闭环学习系统来提高技能培养的精准度与时效性^[2]。

2.3 智能绩效管理与评估

传统绩效管理被人工智能注入了新元素,即数据驱动和实时反馈,持续绩效管理(CPM)模式正在取代传统的年度或季度绩效评估,其靠AI技术收集与分析员工日常工作数据并给予即时反馈。Deloitte 2022年的研究表明,企业若采用由AI支持的持续绩效管理体系,则员工生产力平均会提升17%、员工敬业度能提高25%且人们对绩效评估公平性的认可度也会增加31%。

Microsoft的WorkplaceAnalytics工具用于收集员工协作行为数据,如会议时长、邮件回复速度、知识分享频率等,基于此构建起一个能识别传统KPI难以察觉的“协作价值创造”行为的多维绩效评估模型。而谷歌开发出OKR(目标与关键成果)智能追踪系统,靠AI持续监控目标达成状况,在项目偏离轨道时及时发出预警并智能提供调整方案,这些系统的共同之处在于将绩效评估从只看重结果转变为注重过程和结果两者,从单纯依靠主观判断转成把数据与判断相结合,从而极大地提升了绩效管理的科学性和客观性。

2.4 人工智能在员工关系管理中的应用

在员工关系管理领域,AI应用正从只能被动回应朝着主动预测的方向转变,新一代智能化员工体验平台(EXP)借助自然语言处理与情感分析技术,对企业内部通讯、员工调查以及社交媒体数据加以利用,从而实现对组织氛围和员工情绪变化的实时监测,而Microsoft的VivaInsights系统可辨识员工超时工作、会议过多等职业倦怠风险迹象并向管理者给出干预提议,部署该系统后员工流失率平均降低了19%。

员工帮助计划(EAP)被AI驱动着且成效相当显著,以LyraHealth这样的智能心理健康平台为例,它靠聊天机器人提供全天候心理支持服务并用算法找出最合适专业咨询师,同时根据员工互动数据不断优化干预策略,在高盛集团部署该系统之后,员工心理健康服务使用率从传统EAP的4%涨到23%,员工工作满意度也上升了16个百分点,研究显示,AI助力的员工关系管理不但能提升员工体验,还可凭借预测性分析让组织提前察觉与解决像团队冲突、核心人才流失风险之类的问题,进而维持良好的劳资关系并且减少人力资源管理的不确定性^[3]。

3 人工智能时代人力资源管理的创新发展路径

3.1 构建人机协作的人力资源管理模式

人工智能时代,人力资源管理正遭受根本性变革冲击,从传统人员管理迈向人机协作这种新模式,《中国人力资源管理数字化转型报告2023》有数据表明,78.3%的大型企业在人力资源管理中已引入人工智能技术,使招聘流程自动化、员工培训智能化以及绩效评估数据化,人机协作

模式不但是技术工具的应用,更是管理思维的变化,要重新界定人和机器在工作里的角色分工与协同机制。

要构建有效的人机协作模式就得明确人工智能与人力资源管理者互补优势关系,因为人工智能系统能处理像简历筛选、基础培训、考勤管理这类大量重复性、程序化的活,从而让HR专业人员摆脱繁琐事务性工作,而人力资源管理者则可专心于需情感智能、创造性思维和战略判断的事如企业文化建设、员工关系管理、人才发展战略规划,并且2022年全球人力资源技术投资达216亿美元、同比增长32%表明市场在积极探索和践行这种趋势。

3.2 打造数据驱动的人力资源决策体系

人工智能时代,数据驱动成了人力资源管理的核心特征并且构建完善的基于数据的决策体系能使企业从凭经验驱动转变为靠数据驱动,麦肯锡2023年的研究报告表明采用数据驱动决策的企业在人才留存率上平均增加23%、招聘效率提高31%、培训投资回报率也提升了27%,这一决策体系呀,不但要依靠数据收集与分析技术,更要建立起科学的指标体系、数据治理机制以及预测模型才能精准管理人力资源的全生命周期。

员工数据平台、分析工具和决策支持是人力资源数据决策体系的三个关键环节,企业得先整合招聘、绩效、学习发展、薪酬福利等多渠道的结构化与非结构化数据以形成统一的员工数据湖,然后用机器学习和预测分析技术挖掘数据背后关联性与预测性的洞见,例如识别高潜力人才、预测离职风险、优化团队组合之类的事情,最后把分析结果变成可视化决策支持工具来辅助管理者做出科学决策,2021—2023年人力资源分析技术市场规模年均增长率达18.2%且到2025年预计会达到90亿美元,这体现出数据驱动决策在人力资源管理里的重要地位。

3.3 发展人工智能与人力资源管理融合的新技能

在人工智能时代,人力资源管理人员被提出新的技能要求,因为仅凭传统管理知识和经验难以应对技术驱动的变革。世界经济论坛《未来工作技能报告2023》显示,70%人力资源专业人士觉得要提高数据分析能力,65%表示得掌握人工智能应用技能,62%着重指出需增强数字化思维^[4]。以数据素养、技术应用、数字思维和变革管理为核心能力的“HR科技人才”能力模型由这些新兴技能构建而成,从而给人工智能与人力资源管理深度融合提供人才保障。

人工智能时代的人力资源新技能体系构建需多方协同,企业要先建立基于混合学习方式的数字化培训计划以提升现有HR团队的技术应用能力,而高校和职业教育机构得更新人力资源管理课程体系并增添数据分析、人工智能应用等方面内容,行业协会也可建立专业认证体系来明确人工智能时代人力资源管理的能力标准,德勤2022年人力资源趋势调查表明,58%的企业已开始重构人力资源

部门架构且设立了像 HR 数据分析师、HR 技术专家这样的新型岗位,这体现出人力资源管理职能朝着数据和技术融合发展的方向迈进。

3.4 建立人工智能伦理与人力资源管理的平衡机制

人工智能在人力资源管理中应用得越深入,伦理问题如算法歧视、侵犯数据隐私、缺乏决策透明度就越发突显出来,并且 2023 年盖洛普全球员工调查显示,有 67% 的员工担心人工智能技术会让职场出现不公平现象,还有 53% 的员工对个人数据被过度收集和使用感到忧虑,所以建立人工智能伦理和人力资源管理之间的平衡机制,不只是法律合规方面的要求,更是维护企业声誉以及员工信任的关键所在。

构建平衡机制需从三个维度入手,一是制定人工智能伦理准则以明确算法在招聘、绩效评估等环节应用的边界与原则,二是建立涵盖算法透明度、解释性和可问责性的人工智能决策监督机制,三是加强员工参与和知情权保障,让员工知晓并认同自身数据的收集与使用方式。哈佛商学院 2022 年的研究表明,施行人工智能伦理治理的企业在员工信任度上较于同行高 34% 且人才吸引力提升了 29%。全球数据保护法规愈发严格,在此情况下建立伦理与管理的平衡机制不但是企业的道德担当,也成为了企业竞争力的关键部分^[5]。

4 结论

在人工智能时代,人力资源管理面临前所未有的机遇和挑战并促使自身从传统的行政支持功能迈向战略价值

创造,本研究提出该时代人力资源管理的创新发展路径即构建人机协作管理模式、打造数据驱动决策体系、发展新技能融合、建立伦理与管理平衡机制,这些创新路径不但要技术应用层面有变革且得全面升级管理理念、组织结构和专业能力,在人工智能技术不断发展下,人力资源管理会进入更智能、更个性、更人性的新阶段从而达成“以人为本,技术赋能”的管理理念,以后人力资源管理的成功不再只是智能工具的简单应用而是构建人和技术协同的生态系统以释放人的创造力和组织活力进而为企业和个人创造更多价值。

【参考文献】

- [1]王晶慧.人工智能时代律师职业发展的实然困囿与应然路径——以发展新质生产力为视角[J].现代商贸工业,2025(3):133-137.
- [2]周华.浅析化工企业人力资源管理的创新路径[J].化学工程,2024(1):117-118.
- [3]魏浩.人工智能时代企业人力资源精准化管理的路径探究[J].全国流通经济,2024(24):120-123.
- [4]王秀华.数字化时代人力资源管理模式的创新路径研究[J].现代商业研究,2024(20):142-144.
- [5]李炜.人工智能时代企业人力资源管理创新的思考[J].商场现代化,2024(9):112-114.

作者简介:彭昌芬(1983.1—),单位名称:中经城投建设集团四川有限公司,毕业学校和专业:四川大学(工商管理)。

探析电力企业提升人力资源绩效管理的途径

陈海丽

国网禹州市供电公司, 河南 禹州 461670

[摘要]电力行业持续发展且市场竞争愈发激烈,企业对于人力资源管理的要求不断提高。绩效管理是提升企业核心竞争力的关键手段,已然成为电力企业着重关注的方面。文中依据对电力企业人力资源绩效管理实际状况的剖析,深入探讨了绩效管理在提高组织整体绩效以及激发员工潜能方面所起到的重要作用,还提出了诸如完善考核体系、优化激励机制、强化培训工作、推进信息化管理以及加强企业文化建设等一系列具体办法。研究显示,借助系统化且科学化的绩效管理举措,电力企业既能提升员工与组织的整体绩效,又能增强企业可持续发展的能力,可为行业管理实践给予理论方面的参考以及实践层面的指导。

[关键词]电力企业; 人力资源; 绩效管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18501

中图分类号: TM7

文献标识码: A

Exploration on the Ways to Enhance Human Resource Performance Management in Power Enterprises

CHEN Haili

State Grid Yuzhou Power Supply Company, Yuzhou, He'nan, 461670, China

Abstract: With the continuous development of the power industry and increasingly fierce market competition, enterprises' requirements for human resource management are constantly increasing. Performance management is a key means to enhance the core competitiveness of enterprises and has become a focus of attention for power companies. Based on the analysis of the actual situation of human resource performance management in power enterprises, this article deeply explores the important role of performance management in improving overall organizational performance and stimulating employee potential. It also proposes a series of specific measures such as improving the assessment system, optimizing incentive mechanisms, strengthening training work, promoting information management, and strengthening corporate culture construction. Research shows that with the help of systematic and scientific performance management measures, power companies can not only improve the overall performance of employees and organizations, but also enhance their ability for sustainable development. This can provide theoretical references and practical guidance for industry management practices.

Keywords: electric power enterprises; human resources; performance management

引言

在人力资源管理领域当中,绩效管理已然变成企业达成战略目标以及实现持续发展进程里极为关键的一种工具。就电力企业来讲,它属于那种风险程度颇高且技术含量也相对较高的行业,其管理所达到的水平以及员工的工作效率这两者,会对企业的经济效益还有在市场当中的竞争力产生直接的影响作用。借助于科学合理的绩效管理体系,企业是能够清晰明确地界定好职责范围与目标指向的,还能够充分激发员工内在的潜力,进而形成一种良性的管理循环状态,最终达成高效的运营效果。不过在实际的操作实践过程当中,依旧存在着诸如体系不够完善、考核机制并不合理、激励措施有所欠缺以及信息化建设滞后等一系列的问题,这些问题的存在对人力资源效能的充分发挥形成了很大的制约。所以说,针对提升电力企业人力资源绩效管理的具体途径展开深入的探讨,这在理论层面以及实践层面都有着不容忽视的重要价值。

1 绩效管理在人力资源管理工作中的意义和作用

1.1 有效提升组织整体绩效

在实践工作过程中不难发现,绩效管理应用于电力企业人力资源管理中后,无论是企业组织的绩效还是员工个人的绩效,在某种程度上都会有明显的提升。从组织层面上来说,绩效管理策略的应用可以对员工的评价和管理两个方面起到重要的促进作用,进而使得组织团队一同向更好的方向发展,组织团队得到发展之后,反过来员工个人也会因此而受益,两者形成良好的循环,在实际的工作过程中也容易形成良好的工作氛围。绩效管理可清晰界定各部门以及员工的职责与目标,让组织内部的工作分工更为妥当,能有效降低资源浪费情况,消除管理方面的盲区,进而提升工作效率。持续不断的绩效考核加上反馈机制,能助力管理层快速察觉问题所在,对战略以及管理举措做出相应调整,从整体层面提升企业竞争力以及可持续发展的能力。在长时间的实施进程里,优秀的绩效管理一方面能够推动员工积极性与责任感的提升,另一方面还能塑造

出企业独有的管理文化,为实现企业整体绩效的稳定提升给予稳固有力的保障。

1.2 促进员工个人能力和潜力的发挥

绩效管理一方面可提升组织的整体绩效,另一方面能有效挖掘员工的潜力,让其在所承担的岗位职责范围内充分释放出最大的价值。借助明确设定的绩效目标以及考核标准,员工可以清楚地知晓自身的工作任务以及未来的发展方向,从而积极主动地去提升自身的技能水平和业务能力。与此持续开展的反饋以及沟通机制能够助力员工及时察觉到自身的优势所在以及存在的不足之处,进而形成一种依靠自我驱动力来推动学习与成长的良性循环。而公平且透明的考核方式则有助于建立起员工的信任感以及归属感,进一步推动团队之间的协作以及创新活动的开展。在长时间的运行过程当中,绩效管理不但能够让员工的职业竞争力得以增强,而且能够提升企业在人才方面的整体储备情况以及核心竞争力,从而为电力企业处在复杂多变的市场环境之下实现持续稳定的发展给予坚实的人员资本方面的保障。

2 电力企业人力资源绩效管理现状与问题分析

2.1 绩效管理体系现状

当前,多数电力企业构建了较为系统的绩效管理体系,包含岗位职责划分、目标制定、绩效考核、结果反馈与奖惩执行等环节,正逐步走向制度化、规范化。企业常依据岗位等级、职能类别、业务目标设定不同绩效考核指标,用定量与定性结合方式评估员工工作成果和行为表现,该体系一定程度上明确了工作目标,让员工清楚自身职责与任务,为企业提高整体运营效率和管理水平打下基础。部分电力企业开始借助信息化管理平台,把绩效考核、数据记录与分析功能数字化,使考核流程更高效,数据统计更精准,便于管理层及时了解员工绩效状况。不过在实际应用中,不同企业在绩效管理的深度、广度、执行力度方面存在较大差异,有些企业虽建立了绩效考核体系,但在指标设计、考核频率、反馈机制、奖惩落实等方面仍有欠缺,制约了体系有效性。

2.2 存在的问题及原因分析

绩效管理体系于电力企业而言虽已广泛运用,然在实际施行进程中依旧碰到了诸多方面的难题。其一,绩效考核指标的设计欠科学性,常常着重于短期任务完成状况或者可量化的成果,却把员工的创新能力、协作精神以及潜在能力的评估给忽略了,如此一来,考核得出的结果便无法完整地反映出员工的实际贡献情况。其二,绩效反馈以及沟通机制不够完善,在管理者完成绩效评定之后,缺少有效的反馈与辅导举措,致使员工难以清晰地知晓改进的方向,这对绩效改进的连贯性产生了影响。激励与奖惩机制在执行层面不到位,部分企业里绩效表现优秀的人员未能获得与其相匹配的奖励,而绩效表现欠佳的人员又缺乏有效的约束手段,这不但使得绩效管理的公信力有所降低,

而且削弱了员工的积极性以及工作的主动性。与此人力资源信息化的水平相对落后,绩效数据在统计、分析以及应用方面的效率都很低,没办法为管理决策给予及时且精准的支撑。上述问题产生的原因主要有企业管理理念较为滞后、绩效管理文化尚未完全形成、管理层的专业能力不足以及信息系统建设投入力度不够等诸多因素。这些问题的存在,对绩效管理在提高企业整体效能以及员工能力方面所起的作用形成了制约,同时也给企业的可持续发展带来了潜在的影响。

3 提升电力企业人力资源绩效管理的途径

3.1 完善绩效考核体系

完善绩效考核体系对于提升电力企业人力资源管理水平而言,乃是极为关键的一个环节。一套科学合理的考核体系,理应将岗位职责、工作目标、考核指标以及评价方法等方面都纳入到全流程的设计考量当中,进而达成量化与质化相结合的有机状态,以此来全方位地呈现出员工所做出的工作贡献以及所具备的潜在能力。在实际的操作进程中,企业需要依据不同岗位所具有的业务特点以及职责方面的要求,去制定出具有差异化特性的绩效考核标准,一方面要充分考虑到生产运营方面的效率情况,另一方面也要着重关注创新能力、团队协作以及服务意识等方面的表现。与此还应当构建起动态的考核机制,依据企业自身所设定的战略目标、市场环境所发生的种种变化以及员工能力的发展状况,及时且灵活地去对考核指标做出相应的调整,从而让考核得出的结果能够更加科学合理。除此之外,绩效考核在开展的过程中,应当把重点放在过程管理之上,不能仅仅是盯着最终的结果,更要着重强调工作方法、工作态度以及行为表现这些方面的情况,借助定期开展的反馈、沟通以及辅导等相关举措,促使员工能够在考核的整个过程当中不断地去改进自身并实现持续的成长。完善的绩效考核体系,不但可以较为客观地对员工的工作绩效予以评估,而且还能为企业的管理层给予科学的依据,以便于其在优化岗位配置、人才选拔以及职业发展规划等方面展开相关工作,进而从整体上全面提升组织所具备的效能以及竞争力。

3.2 优化激励与奖惩机制

在绩效管理环节当中,激励以及奖惩机制会对员工的积极性产生直接影响,同时也关乎绩效改进的实际成效。电力企业有必要构建起一套公平、公正且公开的激励体系,以此来让员工所付出的努力以及做出的贡献都能够得到及时的肯定与相应的回报。除了给予经济方面的奖励之外,企业还能够借助荣誉方面的表彰、岗位的晋升、培训的机会以及职业发展的种种支持等多种不同维度的激励手段,去满足员工处在不同层次之上的各类需求,进而增强员工对于企业的归属感以及自身的责任感^[1]。与此将奖惩机制予以科学合理的执行,是能够强化绩效方面的导向作用的,

如此一来便能够激励员工自发地去提高工作的质量以及工作效率。在具体执行的过程里面,务必要确保各项激励措施和考核所得到的结果紧密地关联起来,要尽力避免出现那种“一刀切”的情况或者主观随意的状况,从而切实保证绩效表现优秀的员工可以获取到其理应得到的奖励,而对于绩效表现欠佳的员工则能够收获改进的指导以及必要的约束举措。除此之外,企业应当着重关注激励与奖惩机制在长期层面的稳定性以及可持续性方面的情况,促使员工能够在绩效管理体系的框架之下形成自我驱动以及持续改进这样一种良性的循环状态,进而达成组织目标和个人目标的高度契合与一致。

3.3 加强员工培训与职业发展

员工培训及职业发展对于提升绩效管理成效而言,是极为关键的保障因素。绩效管理具备识别员工能力方面的差距以及潜在优势的能力,然而倘若缺少系统的培训以及发展方面的有力支持,那么绩效得以提升的那种可持续性势必会受到一定的限制。电力企业应当依照岗位的实际需求以及绩效考核所得到的结果,去制定那种个性化且针对性颇为明显的培训计划,此计划涵盖技能培训、管理能力的提升、创新思维的培育以及安全操作规范等诸多内容,从而让员工可以持续不断地去适应岗位所发生的各种变化以及业务发展所提出的要求。

3.4 推进信息化与智能化管理

信息化以及智能化管理属于现代电力企业提升人力资源绩效管理效率的关键途径。借助引入先进的绩效管理信息系统,企业可达成绩效考核流程的数字化呈现、数据统计的自动化处理以及绩效分析的智能化开展,如此一来,绩效管理便能够更为高效、更加透明并且具备可追溯特性。信息化管理一方面能及时收集员工工作数据并展开全面剖析,另一方面还能凭借大数据与人工智能技术,给管理层给予决策方面的助力,进而识别人才潜在能力、优化岗位配置安排以及制定精准的激励方案^[2]。智能化管理可以实现绩效目标和企业战略目标的自动对应匹配,提高考核的科学合理程度与实时动态性,并且通过可视化报表以及分析工具,能够让员工与管理者都可直观知晓绩效状况,提升沟通交流的效率以及改进工作的成效。在信息化和智能化系统的有力支撑之下,电力企业能够把绩效管理从原本的经验型、人工化管理模式逐步转变为科学化、精细化以及智能化管理模式,以此为企业达成持续高效的运营状态以及员工能力的提升给予稳固的基础保障。

3.5 强化企业文化建设

企业文化对于绩效管理的有效施行而言,称得上是极

为关键的支撑要素。优秀的企业文化具备塑造员工价值观以及行为规范的能力,能够让绩效管理理念切实地深入到员工内心之中,进而有力地推动绩效目标得以达成。就电力企业来讲,应当积极倡导那种以绩效作为导向所形成的独特文化氛围,着重去强调责任担当、团队合作、勇于创新以及持续开展改进等方面的内容,促使员工在日常开展工作的过程当中,能够自发地去追求绩效方面的提升^[3]。与此企业文化建设务必要和绩效管理体系紧密地结合起来,把绩效管理所秉持的价值观以及行为标准融入到组织文化、培训体系以及日常管理等诸多方面当中,让员工在不知不觉之间便能够形成较为稳固的绩效意识以及自我驱动的内在力量。借助于对企业文化的不断强化,绩效管理便不再仅仅是一种单纯的考核工具了,而是转变成能够推动员工行为乃至企业不断发展的一种源自内心的内在动力,由此达成员工、团队与企业目标之间的高度一致,并且在长时间的运行进程中逐步形成具有可持续性的管理优势以及核心竞争力。

4 结语

电力企业的人力资源绩效管理对于提升组织的整体效能以及激发员工的潜力而言,有着极为关键的作用。企业通过去完善绩效考核体系,同时优化激励机制,强化培训以及职业发展方面的相关工作,推进信息化管理,并且营造出以绩效为导向的企业文化,如此一来便能够形成一个较为科学且系统的管理闭环,进而达成组织目标和员工发展之间的高度统一。在实际的操作过程中,依旧存在着考核指标过于单一、激励机制落实不到位以及信息化建设滞后等诸多问题,这就需要企业秉持着科学性、系统性以及可持续性的原则,不断地对管理策略加以优化。在未来的发展当中,凭借着智能化以及精细化的管理手段,绩效管理将会更为有效地对企业核心竞争力以及可持续发展给予有力支撑,同时也为电力行业的人力资源管理提供了可供参考的实践路径。

[参考文献]

- [1]林媛.电力企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J].中国市场,2021(1):84-86.
- [2]张伟娟,逯宇杰.电网企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J].现代企业文化,2024(26):134-136.
- [3]姜山巍.电力企业人力资源管理效率提升的有效方法探究[J].国际公关,2024(23):140-142.

作者简介:陈海丽(1988.2—),性别:女,学历:本科,毕业院校:华北电力大学,所学专业:电气工程及其自动化,目前职称:中级工程师。

数字链驱动产业链升级与人才链协同发展的机制研究

洪 茹

江苏现代路桥有限责任公司，江苏 南京 210000

[摘要]在数字经济已然成为重组全球要素资源以及重塑全球经济结构的关键力量这样的宏观大背景之下，去探讨数字链怎样驱动产业链实现升级，并且在此基础上进一步促使人才链协同适配，这无疑是一个有着重要理论价值和现实意义的研究课题。本论文从数字链、产业链以及人才链三者之间所存在的内在理论关联出发，较为系统地剖析了数字链借助数据要素渗透、技术融合以及平台赋能等核心机制来推动产业链达成价值重构、效率跃升以及组织变革的具体途径。

[关键词]数字链；产业链升级；人才链；协同发展

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18495

中图分类号: F49

文献标识码: A

Research on the Mechanism of Digital Chain Driven Industrial Chain Upgrade and Collaborative Development of Talent Chain

HONG Ru

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

Abstract: In the macro context where the digital economy has become a key force in restructuring global factor resources and reshaping the global economic structure, exploring how the digital chain drives the upgrading of the industrial chain and further promotes the collaborative adaptation of the talent chain on this basis is undoubtedly a research topic with important theoretical value and practical significance. This paper systematically analyzes the specific ways in which digital chains use core mechanisms such as data element penetration, technology integration, and platform empowerment to promote value reconstruction, efficiency improvement, and organizational change in the industrial chain, based on the inherent theoretical connections between digital chains, industrial chains, and talent chains.

Keywords: digital chain; upgrading the industrial chain; talent chain; collaborative development

引言

全球经济当下正经历着一场由数字技术所引领的极为深刻的转型过程，在这样的大背景之下，数字经济所呈现出的业态展现出了不容小觑的强大影响力。这一转型进程对产业价值创造的逻辑以及生产组织的方式均产生了颇为深刻的影响。就产业链升级而言，其已经没有办法脱离数字技术的渗透与融合而独立存在，事实上，一条由数据的流动、技术的耦合以及平台的交互共同构成的“数字链”，已然逐步发展成为了推动产业链朝着高端化以及智能化方向不断演进的核心驱动力量。不过产业链在进行升级的过程中，必定会对支撑其得以发展的那一套人力资源体系也就是所谓的“人才链”提出十分严峻的考验与挑战，人才链要是出现任何程度的滞后或者错配情况，都有极有可能会成为限制产业链升级进程的瓶颈所在。

1 数字链、产业链与人才链的理论内涵与关联逻辑

1.1 数字链的概念、特征与构成要素

数字化供应链是通过数字技术实现供应链全流程优化管理的现代体系，其核心在于运用云计算、大数据、物联网等技术实现数据实时流动与智能决策支持，覆盖需求

规划、采购管理、生产制造等全环节。2023 年 4 月，首项数字化供应链国际标准《数字化供应链成熟度模型》在国际电信联盟（ITU）正式发布，为全球供应链数字化转型提供了统一的技术框架与实施准则。该体系以客户需求为中心，通过多种渠道实时获取数据实现端到端的可视化，具有响应速度快、运营成本低、透明度高等优势。它着重强调的是这样一种链式结构，该结构以数据流动当作主线，把数字技术作为支撑，并且以价值共创作为导向。它的特征有着高度的渗透性以及融合性，可贯穿于研发设计、生产制造、运营管理等诸多环节当中；与此它还具备强大的协同性以及生态性，能够冲破传统信息壁垒，推动跨主体资源整合。其构成的核心要素包含了数据流要素，也就是产业在整个生命周期当中的数据资源；技术簇要素则涵盖了像云计算、大数据、人工智能等一系列的新一代信息技术所形成的集合；另外还有平台层要素，它充当着聚合数据、连接主体的数字生态枢纽角色。

1.2 产业链升级的内涵、路径与关键维度

产业链升级指的是产业链整体或者其中某些环节在价值创造能力方面、技术复杂程度方面以及分工所处地位方面不断地得到提升。其主要的实现路径包含两种，一种

是沿着全球价值链去实现“纵向攀升”，也就是朝着高附加值的环节去移动；另一种是依靠技术方面的突破来达成“横向拓展”，即在现有的环节当中借助数字化改造的方式来提升其效能。在关键维度方面，涉及到价值维度，也就是要让产品服务的附加值有所提高；还有效率维度，也就是要对资源配置以及运营效率加以优化；另外就是治理维度，也就是要使内部的协调能力以及风险应对能力得以改善。

1.3 人才链的概念、结构及其动态适配要求

人才链是指和特定的产业链相对应的那种情况，是由不同类型的各个层次的人力资源按照一定的结构以及时序关系组合起来所形成的有机整体。它着重于人才之间因为存在知识方面的互补以及开展创新协作而形成的一种链式的关联关系。其结构呈现出一种梯队化和网络化相互交织的状态，其中包含了像战略科学家、工程技术人才、复合型技能人才还有数字化管理服务人才等各类人才^[1]。最关键的要求就在于要具备动态适配的特点，必须要能够迅速地对产业链的变化做出反应，借助内部的知识更新以及对外部供给进行调节的方式来达成同频共振的效果。

1.4 数字链、产业链与人才链的互动机理与逻辑关联

这三者之间存在着极为紧密的耦合关联，彼此间相互驱动，呈现出一种螺旋式的演进态势。其中，数字链充当着技术方面最为坚实的基底，同时也成为赋予能量的源头所在。它通过对产业链原有的运营逻辑加以改造，从而有力地推动了产业链迈向升级之路。而在处于升级进程当中的产业链，身为需求端的一方，会不断朝着人才链方向输出全新的要求。人才链则作为颇具能动性的供给端，一方面凭借自身培养并合理配置那些符合要求的人力资本，以此来切实支撑起产业链的升级得以顺利实现；人才链还借助各类创新活动来回馈给数字链，进而进一步强化数字链所具有的赋能程度。

2 数字链驱动产业链升级的作用机制

2.1 数据要素渗透与产业链价值重构机制

数据要素沿着数字链在全产业链当中渗透并流动起来，这正在从根本上重新塑造价值创造的方式。传统情况下，价值分布是固化在物理生产方面的，而数据介入之后，研发能够凭借用户数据达成精准的洞察，并且借助仿真测试来降低创新成本。在生产环节，依靠实时数据可实现向个性化定制以及敏捷制造的转变，价值的重点也出现了向满足长尾需求方向偏移的情况。营销服务环节依据全渠道的数据分析，给出诸如预测性维护等后市场服务，进而将价值延续到产品的整个生命周期。这样一种由数据驱动着向服务端以及研发端不断延伸的价值强化过程，恰好就是数字链通过数据渗透去重构产业链价值的关键机制所在。

2.2 数字技术融合与产业链效率提升机制

数字技术与产业链各个环节融合在一起，其中优化流程以及智能执行能够形成提升效率的有力驱动。研发设计效率得到提高，这得益于协同平台以及仿真工具，使得开发周期得以缩短。生产效率借助工业互联网平台将全要素连接起来，达成透明化的管理模式，人工智能在排程检测方面的应用能够提升设备的利用率。物流供应链效率依靠物联网和区块链，可实现全程的可追溯，降低库存成本。管理决策效率凭借大数据分析，让决策变得更为快速且科学。数字技术的融合促使产业链在速度、精度、灵活性等多个方面都实现了效率的系统性提升。

2.3 平台生态赋能与产业链组织变革机制

数字平台属于数字链的关键组织形式，其借助构建起开放且协同的生态系统，促使产业链组织结构发生了颇为深刻的变革。以往那种传统的线性链式模式已然朝着以平台为中心的网络化以及生态化的模式不断演进发展。平台会提供一些通用工具，以此来降低连接方面的成本，进而推动社会化协作创新得以开展。就好比工业互联网平台能够将开发者和制造商汇聚起来，共同去提供工业应用，如此一来便打破了企业原有的能力边界，进而形成了全新的创新共同体。与此平台还催生出了像众包设计、共享制造这类新型的组织方式，使得资源配置不再仅仅局限于企业内部，而是进一步拓展到了整个生态网络当中。平台生态通过对主体间连接关系加以重塑，有力地推动了产业链向着开放且动态的创新网络去转变。

2.4 数字链驱动下产业链升级的典型模式分析

在实际操作当中呈现出几种典型的模式。其一便是数据赋能型价值攀升模式，在这种模式下，企业依靠数据挖掘所开拓出的高附加值服务朝着价值链的高端位置移动；其二为技术驱动型效率倍增模式，借助关键环节的智能化操作达成效率方面的质变突破；其三则是平台引领型生态重构模式，由处于核心地位的主体来构建平台，以此牵引整个链条完成数字化转型，进而形成全新的竞争优势。这些模式往往相互交织在一起，共同发挥作用，而它们的核心都离不开数字链所提供的数字技术平台这一基础支撑。

3 产业链升级对人才链的适配需求

3.1 人才知识结构的复合化与前沿化需求

随着数字链不断地嵌入到各个领域当中，人才的知识结构也得发生相应的变化，要从以往单一的专业化状态逐渐朝着深度专业化以及广度复合化这两个方面并重的方向去转变。前沿化的需求就表现为必须要持续且细致地去跟踪最新的数字技术方面的各种动态情况，还有数据分析的相关方法，从而保证自身所拥有的知识储备始终能够处于较为前沿的位置^[2]。复合化的需求更是变得日益凸

显出来,这就要求人才一方面要在自己所从事的本专业领域里面达到精通的程度,另一方面还要具备相当程度的数字素养以及跨学科的知识内容,比如说制造工程师就需要对工业软件以及数据接口有着相应的理解能力,而金融从业者则需要对区块链风控等方面比较熟悉。

3.2 人才技能体系的数字化与专业化需求

与知识结构相匹配,技能体系面临着数字化和专业化相互交织的双重升级方面存在的压力。数字化技能已然成为一种普适性的要求,这其中涵盖了数据处理的能力、工具操作的技巧、基本编程的相关知识以及平台协作的本领。与此专业技能所包含的数字元素急剧增多,传统的技能需要和数字工具相结合,进而演变成更为高效且精准的数字化专业技能。比如说,设计师得掌握三维建模工具的使用方法,而营销人员则要精通数据分析的相关事宜。

3.3 人才组织方式的灵活化与协同化需求

产业链组织形态正经历着平台化以及网络化的变革,这种变革也传导到了对人才组织方式方面产生了新的需求。其中,灵活化的需求有所增长,像项目制平台化用工这类形态变得越来越多,这就要求人才得具备更强的自主管理能力,还要有在多个任务之间进行切换的能力。协同化的需求也很突出,借助数字平台来实现跨地域的协同已然成了常态。人才需要擅长运用协同软件以及项目管理平台,以此达成高效且透明的远程协作,同时也能做到知识共享。这便要求人才得具备出色的在线沟通能力,并且要拥有对分布式工作文化较强的适应能力。

3.4 人才供给模式的动态化与精准化需求

人才需求快速变化,传统静态标准化供给模式落后且粗放。动态化要求供给体系敏捷,依据趋势信号快速调整培养内容和规模,缩短响应时间;精准化注重匹配精度,要建立基于产业人才大数据的需求预测和监测机制,做到从宏观趋势到微观岗位技能的精准画像,以此指导针对性培养和个性化终身学习。传统批量生产、滞后反馈的模式难以满足动态精准的要求。

4 数字链驱动下产业链与人才链协同发展的实现机制

4.1 基于数字链的产业人才需求精准预测与动态监测机制

实现协同发展,需要破解信息不对称的问题,可以借助数字链的数据能力来构建精准预测以及动态监测机制^[3]。把招聘平台、企业人力系统、产业数据平台还有教育机构经过脱敏处理后的数据整合起来,构建起一个有多维度的产业人才大数据池。运用人工智能去建立预测模型,针对特定行业未来的人才需求总量、结构技能等方面展开前瞻性的研判。与此建立起监测仪表盘,对供需比、薪酬变化

等指标进行跟踪,以此来预警可能出现的结构性风险。这样的机制能够把经验式的判断转变为由数据驱动的前瞻洞察,从而为后续的决策给予科学的依据。

4.2 产教深度融合与数字化人才培养体系创新机制

精准的需求需要传导到人才培养这一端,这要依靠深度产教融合所形成的新机制以及更具适应性的新体系。在机制方面,要推动龙头企业全程参与到教育当中来,去探索像共建现代产业学院这类新型育人载体。从体系来讲,得推进人才培养实现数字化转型,促使教学内容和产业技术能够同步得到更新,还要创新应用虚拟仿真等数字化的教学手段,以此来推广项目式的教学方法^[4]。与此借助数字平台构建起开放且能共享的终身学习体系,给出灵活且个性化的在线技能提升路径,进而打造出持续更新的人才培养生态。

4.3 数字平台支撑的人才精准配置与柔性流动机制

优化配置效率要利用数字平台的信息匹配优势,去发展专业的数字人才招聘平台,借助算法达成技能和岗位的精准匹配,以此提高招聘成功的概率,鼓励发展基于平台的灵活用工以及人才共享市场,让企业能够快速配置所需的技能人才,同时也给人才提供多种多样的工作选择,企业内部可以建设数字化的人力资源平台,推动内部跨部门的人员流动,激活现有的人力潜力,这一机制是为构建统一且高效的人才要素市场而设立的,目的是降低人才流动的成本,促使人才流向最有价值的环节。

4.4 政策协调与多方主体共治的生态保障机制

协同发展涵盖政府、企业、高校等诸多主体,这就需要有效的政策协调以及良好的生态保障。政府方面得强化产业、科技、教育、人才政策之间的统筹与衔接工作,要出台能够激励企业积极参与人才培养的财税政策,并且给予建设公共实训基地这类基础设施以支持。积极推动构建一个由政府、行业组织、企业、院校一同参与在内的协同治理平台,借此定期针对重大问题展开磋商,共同去制定相关的标准规范。与此还得留心就业结构方面的调整事宜,进一步完善社会保障以及再培训体系,进而构建起一个由政府予以引导、市场起到驱动作用、社会积极参与其中的良性发展生态。

5 结束语

本文着重围绕数字链推动产业链升级以及人才链协同发展的相关系统机制展开了探讨。数字链借助数据、技术以及平台等方面的机制来促使产业链实现系统性的升级,同时也给人才链带来了诸多适配方面的需求。若想推动良性的互动局面形成,那就得构建起一个包含需求预测、产教融合、柔性配置以及生态共治等内容的系统性实现机制。此项研究在理论层面上试着去整合相关的视角,进而提供了一个分析的框架。不过对于区域行

业所存在的差异性机制以及协同发展方面的量化测度等内容的探讨还不够到位，这也就构成了未来进一步深化的研究方向。

[参考文献]

- [1]郭俊国.系统性数字化驱动产业链价值升级中国数字建筑峰会 2023 在西安召开[J].中国勘察设计,2023(6):8-10.
- [2]陈军.数字技术驱动陕西苹果产业链空间整合与路径升级研究[J].农场经济管理,2025(7):38-40.
- [3]黄荣筠.数字技术驱动下广西柑橘产业链的优化升级及高质量发展路径[J].农业产业化,2025(8):136-139.
- [4]李理,卢毅,刘毅昕,等.数字经济驱动物流产业链转型升级的逻辑、机理与路径[J].物流科技,2025,48(21):56-58.

作者简介：洪茹（1984.12—），毕业院校：对外经济贸易大学，所学专业：企业管理，当前就职单位：江苏现代路桥有限责任公司，职务：人力资源部经理，职称级别：高级人力资源管理师。

农业科研机构博士后科研工作站运行模式与成效分析

沈 荣 代志玮 黄 润*

新疆维吾尔自治区农业科学院, 新疆 乌鲁木齐 830091

[摘要]博士后科研工作站作为农业科研机构培育高层次青年科技人才以及提高自主创新能力的重要平台,文章以自治区农业科学院博士后科研工作站为例,全面剖析了农业科研机构博士后工作站的运作模式以及实施成效。工作站借助构建分级管理体系,推行“双导师+科研团队”的培养机制,强化资源条件保障等举措,切实实现了人才集聚与科研创新的协同推进,其运行成效较为突出,具体表现在培育出一批高水平的农业科技骨干,产生了一批重要的科研成果,推动了学科交叉与团队建设,还促进了科技成果转化以及产业服务。截至 2025 年底,全院累计拥有博士后经历人员 77 名,在站博士后 26 名,其中联合培养博士后 24 名,高层次人才引进博士后 37 名。然而,工作站依然面临着管理体系、评价激励、产学研融合以及资源保障等诸多方面的难题,需要进一步对管理机制加以系统优化,完善科学评价与激励体系,深化产学研用结合,拓展多元投入渠道,以此来持续提升博士后工作站的运行效能,为农业科技创新以及乡村全面振兴提供坚实的人才与智力支持。

[关键词]农业科研机构;博士后工作站;运行模式;人才培养

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18488

中图分类号: F304

文献标识码: A

Analysis of the Operation Mode and Effectiveness of Postdoctoral Research Workstations in Agricultural Research Institutions

SHEN Rong, DAI Zhiwei, HUANG Run*

Xinjiang Academy of Agricultural Sciences, Urumqi, Xinjiang, 830091, China

Abstract: As an important platform for agricultural research institutions to cultivate high-level young scientific and technological talents and improve independent innovation capabilities, the postdoctoral research workstation of the Autonomous Region Academy of Agricultural Sciences is taken as an example to comprehensively analyze the operation mode and implementation effectiveness of the postdoctoral research workstation of agricultural research institutions. By building a hierarchical management system, implementing a "dual mentor+research team" training mechanism, and strengthening resource guarantee measures, the workstation has effectively achieved the coordinated promotion of talent aggregation and scientific research innovation. Its operational effectiveness is particularly outstanding, manifested in cultivating a group of high-level agricultural science and technology backbone, producing a number of important scientific research achievements, promoting interdisciplinary and team building, as well as promoting the transformation of scientific and technological achievements and industrial services. As of the end of 2025, the hospital has a total of 77 postdoctoral experience personnel, including 26 postdoctoral fellows in station, 24 of whom are jointly trained postdoctoral fellows, and 37 high-level talent introduction postdoctoral fellows. However, the workstation still faces many challenges in terms of management system, evaluation incentives, integration of industry, academia and research, and resource guarantee. It is necessary to further optimize the management mechanism, improve the scientific evaluation and incentive system, deepen the combination of industry, academia, research and application, expand diversified investment channels, in order to continuously improve the operational efficiency of the postdoctoral workstation, and provide solid talent and intellectual support for agricultural technology innovation and comprehensive rural revitalization.

Keywords: agricultural research institutions; postdoctoral workstations; operation mode; talent cultivation

引言

习近平总书记在党的二十大报告中明确指出:“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略”,强调要“加快建设国家战略人才力量,努力培养造就更多青年科技人才”,同时提出“加快建设农业强国”“强化农业科技和装备支撑”等重要部署,为新时代农业领域高层次人才培养与科技创新提供了根本遵循。博士后作为青年农业科技人才的核心力量和科研创新的骨

干群体,长期深耕农业专业技术领域,具备扎实的专业基础,既是农业科技创新的开拓者,也是农业高层次人才培养的领路人。

当前,“十五五”时期是新疆高质量发展的关键机遇期,对人才的需求尤为迫切。要围绕党中央赋予新疆的“五大战略定位”,以实施新时代人才强区战略为牵引,全方位培养、引进、用好人才;要高质量编制自治区“十五五”人才发展规划,推动人才发展与经济社会发展需求精准对接,聚焦提升创新体系整体效能,优化人才结构,提高人

才供给质量,全面提升人才对高质量发展的贡献度。新疆作为农业大区,农业科技人才队伍建设事关区域高质量发展和农业强国建设全局。博士后工作站作为培养农业高层次人才的重要平台,其运行效能直接关系到农业科技创新活力与人才供给质量,必须予以高度重视和持续加强。

我国自 1985 年建立博士后制度以来,开创了一条有计划、有目的培养高端科技人才的中国特色全新路径。随着全球科技竞争日趋激烈,这项制度已成为科研院所和企业吸引高层次人才的重要渠道,更是发挥创新主体作用,推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合的重要载体。在此背景下,本文选取自治区农业科学院博士后工作站作为研究对象,结合自 2002 年 10 月建站以来二十余年的运行实践,全面细致地对其运行模式及实施成效展开分析,期望能为同类从事农业科研工作的机构优化博士后工作站建设、强化农业人才引育用机制、助力新疆人才强区建设和农业科技自立自强提供参考。

1 农业科研机构设立博士后工作站的意义

对于农业科研机构来讲,设立博士后工作站有着诸多战略方面的意义。首先,它能吸引并集聚国内外优秀的青年农业科技人才,截至 2025 年底,自治区农业科学院在职职工 1076 人,其中博士 257 人、硕士 419 人,研究生学历人员占比达 66.5%,45 岁以下青年科技人员占 70%,博士后制度在青年科技人才梯队建设中发挥了重要支撑作用。借助提供从事科研工作的岗位以及相对优厚的支持条件,将有潜力的博士毕业生吸引到农业科技的前沿领域,参与到产业关键问题的研究当中。其次,博士后工作站可以提升机构原始创新能力和科研活力,博士后研究人员思想比较活跃,掌握的知识较为新颖,他们的加入,会给研究团队带去全新的视角和方法,有助于打破思维定式,催生创新成果。工作站还是加强学科交叉以及团队建设的有力抓手,全院围绕种业发展、生物安全、耕地保护、棉花产业、绿色农业和智慧农业等方向,组建了 6 个创新中心和 87 个学科团队,博士后研究人员成为多学科交叉协同的重要纽带。博士后的研究项目通常需要跨学科、跨团队展开协作,如此,促进了不同领域专家之间的交流与合作,对于形成更为稳定且富有战斗力的学科团队非常有益。近五年来,全院累计实现科技成果转化收入 1.5 亿元以上,其中多项成果由博士后主持或深度参与完成。引导博士后围绕产业的实际问题开展相关研究,可加快科技成果转化速度和转化进程,从而直接为区域农业经济的发展与乡村振兴提供服务。

2 农业科研机构博士后工作站的运行模式

2.1 组织架构与分级管理体系

有效的组织架构是博士后工作站顺畅运行的基石。农业科研机构通常构建多层次的管理服务体系。例如,自治区农业科学院设立由院领导担任组长的博士后管理工作领导小组,负责工作站发展战略与重大事项决策,体现高层重视与顶层设计。下设博士后管理办公室,配备专职人

员负责政策传达、手续办理、服务协调等日常事务,提升管理专业化与精细化水平。在院所两级层面,依托各研究所、实验室等科研单位,具体落实博士后培养与使用工作,形成“院级统筹、所级落实”的分级管理体系。

2.2 博士后招收、培养与考核机制

博士后的招收、培养与考核是工作站运行的核心环节。招收工作坚持公开招聘、择优录用原则,流程包括需求调研、计划制定、公告发布、组织面试与审批录用等。目前,工作站已与清华大学、浙江大学、中国农业科学院、新疆大学等多所高校及科研院所联合招收博士后 28 名。在培养机制上,普遍实行导师负责制,并发展出协同性更强的“双导师+科研团队”模式,即为博士后配备一名院内专家和一名联合培养单位专家共同担任合作导师,兼顾理论前沿与产业实践,促进博士后在团队协作中快速成长。考核方面,注重过程管理与目标管理相结合,既关注在站期间科研进展,也重视成果产出。

2.3 科研资源与条件保障体系

充足的科研资源与良好的条件保障是吸引和留住博士后人才、支撑其开展高水平研究的基础。农业科研机构的保障体系主要体现在平台、经费和生活条件三个方面。在科研平台上,机构整合国家级、省部级重点实验室、工程中心、试验站等资源向博士后开放。例如,自治区农业科学院拥有国家和部委级科技平台 47 个、自治区级平台 33 个,实验室总面积 4 万 m^2 ,科研仪器设备总价值 3.73 亿元,科研用地 1.5 万亩,为博士后研究提供了坚实硬件支撑。经费保障方面,除国家和地方资助外,设站单位配套专项经费,用于科研启动和生活补助。生活条件上,多数单位提供公寓或住房补贴,协助解决子女入学等问题,并在薪酬待遇、职称评定方面给予政策倾斜。

3 农业科研机构博士后工作站的成效分析

3.1 高层次农业科技人才培养成效

博士后工作站的首要成效体现在高层次农业科技人才的培养与储备上。通过系统的科研训练和项目实践,博士后研究人员迅速成长为能独立承担重要科研任务的青年骨干。截至 2025 年底,全院累计拥有博士后经历人员 73 名,其中多人已成为各研究所的科研中坚力量。在站及出站博士后中,累计 43 人次入选自治区“天山英才”“天池英才”“三农”骨干人才等各类高层次人才项目。这些人才的成长,一方面优化了全院科技人才队伍的年龄结构和学历结构,另一方面也为农业科研事业的可持续发展储备了极为关键的力量。

3.2 科研创新成果与专利产出

博士后的加入显著提升了科研机构创新活力,产出了一批高质量成果。他们被鼓励主持或参与国家级、省部级科研项目。近五年来,自治区农业科学院博士后主持国家级项目 14 项、自治区级项目 48 项,成果产出丰富:发表论文、专著 156 篇(部),其中 SCI/EI 收录 69 篇;获

国家发明专利 35 项、实用新型专利 30 项；制定各类标准 50 项。这些成果涵盖作物育种、病虫害防控、农产品加工等领域，部分已达到国际或国内先进水平。

3.3 学科建设与团队发展推动

博士后研究人员作为流动科研力量，对学科团队建设起到“鲶鱼效应”，其研究方向常具有前沿性与交叉性，有助于开拓新领域、强化既有方向。例如，围绕新疆特色林果加工、乳品质量安全风险控制等产业需求，相关领域博士后的研究直接增强了相应学科的研究力量。通过参与跨所、跨团队的科研项目，博士后促进了不同学科背景人员的交流与合作，为全院种业发展、生物安全等创新中心的协同创新注入了活力。

3.4 产业服务与社会经济效益

博士后工作在推动科技成果转化、服务产业发展方面也发挥了积极作用。许多博士后研究课题直接源于产业技术瓶颈，成果具有明确应用导向。自治区农业科学院博士后通过研究攻克了多项自治区级关键技术难题，达成了多项成果转化事宜，产生了显著的经济效益。例如，在特色林果加工装备、棉铃虫绿色防控、特色农产品深加工等领域的技术研发与集成创新，直接服务企业，累计加工原料数千吨，助力企业增收。这表明博士后工作站是连接科学研究与市场应用的有效桥梁，社会效益持续显现。

4 农业科研机构博士后工作站面临的挑战与优化建议

4.1 管理体系与运行机制的系统性优化

当前部分工作站存在院所协同不足、服务流程繁琐等问题，管理制度系统性有待加强。建议全面梳理整合招收、在站管理至出站评估的全流程制度，构建系统闭环的管理体系；强化院级管理办公室与各研究所的常态化沟通协作，借助信息化手段提升管理服务效率。

4.2 评价标准与激励体系的科学化完善

博士后研究工作专业性强、成果价值难以简单量化，现有评价往往偏重论文、专利等易量化指标，对解决产业实际问题的贡献评价不足。激励体系在薪酬、职称、发展通道等方面的吸引力亦有提升空间。应构建多元立体的评价体系，将成果转化效益、技术咨询服务等纳入评价范围；优化以薪酬制度为核心的激励机制，完善重大科研业绩奖励办法；在职称评定、岗位聘用等方面对表现优异的博士后给予明确政策倾斜。

4.3 产学研融合与成果转化机制的深化

博士后研究成果与市场需求的对接精度、转化渠道的通畅性仍有提升空间，产学研深度融合的长效机制尚需完善。建议工作站积极引导博士后选题聚焦产业实际问题，鼓励其深入企业调研或联合申报课题；强化成果转化平台的服务功能，提供知识产权、市场对接等专业支持；总结赋权改革试点经验，赋予博士后在成果转化中更大的自主权与收益权。

4.4 资金投入与条件保障的多元化拓展

工作站运行依赖持续资金投入，目前经费来源以财政拨款和单位自筹为主，渠道较为单一；住房等各类生活条件依旧是吸引人才的现实因素。建议拓展资金来源，如设立博士后创新基金、吸引社会捐赠、加强与企业横向合作；在改善物质条件的同时，着力营造尊重人才、鼓励创新的软环境，提供丰富的学术交流机会，提升博士后归属感与成就感。

5 结束语

自治区农业科学院博士后科研工作站作为培养高层次农业科技人才、推动科研创新以及服务于产业发展的关键平台，其运行模式与所取得的成效具有重要参考价值。该工作站通过清晰的组织架构、灵活的培养机制和有力的资源保障，有效发挥了集聚人才、产出成果、推动学科发展和服务产业等多重功能。展望未来，工作站仍需在优化管理体系、完善评价激励、深化成果转化和拓展资源保障等方面持续改进。未来，农业科研机构应当持续推进改革进程，不断优化博士后工作站运行生态，促使其更好地融入国家农业科技创新体系当中，进而为保障粮食安全、推动农业朝着绿色方向发展和实现乡村全面振兴贡献更多的智慧与力量。

【参考文献】

- [1]施维佳,李永.新疆有色集团博士后科研工作站揭牌[J].新疆有色金属,2024,47(6):107.
 - [2]彭必得.充分发挥博士后科研工作站的重要作用[J].中国人才,2024(5):35-37.
 - [3]刘攀,曲艺.试析发挥博士后工作站作用构建高层次人才队伍[J].市场瞭望,2023(13):108-110.
 - [4]覃韦英墨,张聪,杨淑洁,等.博士后科研工作站推广“黑科技”[Z].中国税务报,2024-09-20(A04).
 - [5]彭必得.充分发挥博士后科研工作站的重要作用[J].中国人才,2024(5):35-37.
 - [6]陈鑫.开化:获批设立首家国家级博士后科研工作站[J].今日科技,2022(10):40.
- 作者简介：沈荣（1982.12—），女，汉族，甘肃武威人，2006 年 8 月参加工作，2003 年 4 月加入中国共产党，硕士学位（2013 年 12 月新疆农业大学管理学院农村与区域发展专业毕业），当前就职单位：新疆维吾尔自治区农业科学院组织人事部，职称：正高级人力资源管理师；代志玮（1998.9—），男，汉族，甘肃张掖人，2024 年 6 月参加工作，2020 年 12 月加入中国共产党，硕士研究生学历（2024 年 6 月华中农业大学植物科学技术学院资源利用与植物保护专业毕业），当前就职单位：新疆维吾尔自治区农业科学院组织人事部；黄润（1983.4—）男，汉族，湖北崇阳人，2009 年 8 月参加工作，2008 年 11 月加入中国共产党，硕士研究生学历（2009 年 7 月石河子大学农学院作物遗传育种专业），当前就职单位：新疆维吾尔自治区农业科学院组织人事部部长，职称：副研究员。

新形势下酒店人力资源管理

费丽娜

四川公路桥梁建设集团有限公司铁路工程分公司，四川 成都 610000

[摘要]酒店是服务业的重要组成部分，其核心竞争力越来越依赖于高质量的人力资源管理。随着消费者消费体验的升级，传统的酒店人力资源管理模式已难以适应社会经济的发展。文中基于基层实践，从招聘体系、人员流失控制、劳动关系管理、入职培训四大模块，探讨新形势下酒店人力资源管理创新路径，融入现代技术方法，以期提升酒店员工的流失率，确保星级酒店在激烈的市场环境中保持竞争优势，实现酒店的高质量、持续发展。

[关键词]新形势；酒店人力资源管理；流失率控制；数字化转型；基层管理实践

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18480

中图分类号: F719

文献标识码: A

Hotel Human Resource Management under the New Situation

FEI Lina

Railway Engineering of Branch of Sichuan Highway and Bridge Construction Group Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Hotels are an important component of the service industry, and their core competitiveness increasingly relies on high-quality human resource management. With the upgrading of consumer experience, the traditional hotel human resource management model is no longer able to adapt to the development of the social economy. Based on grassroots practice, this article explores the innovative path of hotel human resource management under the new situation from four modules: recruitment system, personnel turnover control, labor relations management, and induction programs. It integrates modern technological methods to improve the turnover rate of hotel employees, ensure that star rated hotels maintain a competitive advantage in the fierce market environment, and achieve high-quality and sustainable development of hotels.

Keywords: new situation; hotel human resource management; loss rate control; digital transformation; grassroots management practice

引言

近年来，随着旅游业的快速发展，消费者需求日益多样化，人力资源管理成为酒店提升竞争力的关键^[1]。2025年行业数据显示，酒店业人才流失率持续攀升至 25%~30%，新生代员工占比突破 60%，客源结构呈现多元化、个性化、即时化特征^[2]。本课题将聚焦行业变革中的管理痛点，探索人力资源创新实践的路径与方法，为酒店稳定运营提供了人力保障。

1 新形势下酒店人力资源管理的核心挑战

行业共性挑战：受假期、季节以及企业项目周期等相关因素的影响，酒店的客流量形成“旺季用工荒、淡季人力冗余”的潮汐式需求^[3]。传统的招聘方式周期比较长，难以满足旺季临时用工需求，淡季又浪费人力成本，如某酒店旺季招聘不及时致投诉率上升；其次，酒店基层员工主要以年轻人为主，加之员工抗压能力弱、夜班频繁，工作强度大等原因，基层员工的月流失率较高。另一方面，倒班等用工模式存在复杂合规问题，劳动纠纷多，企业附属酒店易忽视子公司属性增加用工风险；多数酒店管理方式传统，事务性工作占比高，HR 难聚焦战略工作，且员工对数字化工具接受度不一，制约管理效率提升。酒店倒班、弹性用工模式存在综合工时、夜班补贴等合规问题，劳动纠纷超 60%，主要是因加班费计算、制度适用不当

因素所致。多数酒店仍用传统管理方式，事务性工作占比高，管理人员将大量的时间与精力消耗在排班、算薪等重复劳动过程中。且员工对数字化工具接受度不一，部分老员工对于线上培训、智能考勤方式存在一些抵触情绪，均会影响酒店管理的效率。

2 新形势下酒店人力资源管理的创新实践

2.1 多元协同招聘体系优化：精准匹配双重服务需求

结合酒店服务对象双重性与用工弹性需求，构建多元招聘体系，在招聘岗位招聘人员近 100 人，人岗匹配度超 92%。具体举措如下：

(1) 拓展精准招聘渠道矩阵

线下招聘主要通过内部推荐（占比 35%，设奖励机制），从而降低招聘成本，缩短招聘周期的时长；与当地的职校建立合作机制，定向输送酒店餐饮服务、客房服务等专业学科的学生，缓解基层缺口。线上搭建数字化平台，对接智联招聘、boss 直聘，设核心维度，包括企业认同度、抗压能力以及服务意识等，借助 Ai 技术进行筛选，进而缩短招聘的初筛时间，满足潮汐式的用工需求。招聘渠道见图 1。

(2) 构建差异化招聘标准与流程

针对不同岗位制定“能力素质模型”，侧重考核点不同；创新“场景化面试”，直观评估实操能力，确保适配

酒店双重服务需求。

(3) 数据驱动的招聘需求预判

基于多因素建立简易模型，提前 1-2 个月制定计划。如预判项目高峰，提前完成招聘培训，从而降低高峰期客户的投诉率。

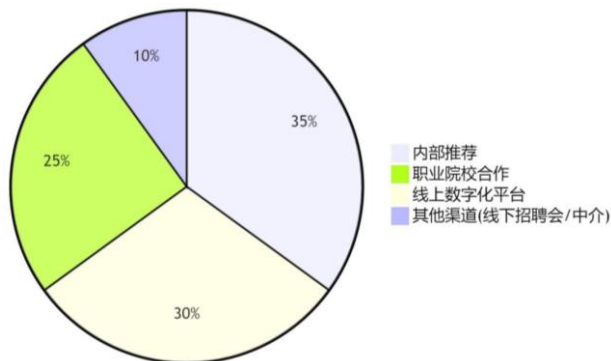


图 1 招聘渠道

2.2 全周期员工保留机制：实现 5%低流失率管控

在酒店领域中，高员工流失率是严重困扰企业发展的痛点问题，为了有效应对这一挑战，本文研究通过制定一系列的全周期员工保留机制近三年员工流失率稳定在 5% 以内，具体如下：

(1) 优化入职体验，筑牢留存基础

在新员工入职初期，为了使其能够更快更好地融入工作环境，推行“1+1”导师制，安排一位资深的工作人员带领一位新员工，由资深工作人员为新员工提供全方面的帮助与指导，对于新员工在日常生活中遇到的困惑或难题，及时从导师那获取解答。与此同时，注重与新员工的沟通交流，通过定期组织座谈会，了解员工在入职初期的感受与需求，对于他们所遇到的问题及时给予相应的解决方案，通过融入人文关怀，让员工可以深切感受到酒店的关注与重视，提高新员工试用期留存率。

(2) 构建弹性薪酬激励体系

为了可以调动员工工作的积极性，制定科学合理的激励性的薪酬福利体系。首先建立客观的客户评价机制，收集客户对于员工的专业能力，服务态度等方面的信息，并将客户的评价与员工的绩效工资相结合，通过此做法可以使员工更加积极的服务于客户。同时设置夜班补贴，作为对员工特殊工作情况的补偿与关怀，根据员工的业绩成果、工作表现、团队协作等方面的情况设立每季度奖项、技能津贴。实施后提高员工的满意度，降低核心岗位主动离职率。

(3) 搭建清晰的职业发展通道

在管理路径方面，为了满足员工的职业发展需求，设立了“管理+技术”双重的职业发展路径，首先对于晋升条件进行清晰的界定，另外为了保持公平、公正、公开的竞争环境，定期组织内部竞聘。考虑到旺季时酒店的人力需求以及酒店业务的多元化特点，定期组织员工参加技能

培训活动，通过实施跨岗位技能的融合与培养，增强员工的专业技能水平，使员工可以胜任更多类型的工作任务，同时有助于提高人力的利用率。

表 1 各层级的晋升条件

发展路径	层级序列	核心晋升条件
管理岗	基层员工→主管	入职满 2 年，具备基础管理能力
	主管→部门经理	担任主管满 3 年，具备独立部门运营能力
	部门经理→更高层级	具备战略规划与资源整合能力
技术岗	初级技工→中级技工	入职满 1 年，掌握岗位核心技能
	中级技工→高级技工	担任中级技工满 2 年，具备技能革新能力
	高级技工→技术主管	担任高级技工满 3 年，具备带教与技术指导能力
	技术主管→技术专家	担任技术主管满 5 年，具备行业前沿技术认知

(4) 强化文化融合与人文关怀

为了全方位提高员工的归属感与认同感，定期举办丰富多样的团建活动，例如团队竞赛、主题派对等。同时定期组织进行企业文化宣贯会，使企业文化可以融入到员工的日常工作中以及行为准则之中。重视员工的身体健康，定期组织员工参加体检，为员工提供免费且舒适的食宿环境，配备齐全的生活设施，在员工生日时送上福利与祝福，进一步增强员工对酒店的情感依赖。需与员工进行沟通交流，提供个性化的心理干预方案，使其能够以更加积极热情的态度投入到日常工作中。

作为基层人力资源管理者，在人力资源管理的每一项具体事务中始终遵循“合规为先、人性为本”奉为工作的核心准则，在劳动合同签订环节构建起公平、公正、透明的契约关系，控制劳动争议发生率。具体举措如下：

(5) 规范规章制度与合同管理

结合酒店的实际情况、《劳动合同法》、人员配置特点制定全面、细致且具有高度可操作性规范规章制，广泛征求职工代表的意见和建议，在经职工代表讨论公示后执行，规避合规风险。在劳动合同管理方面，明确要求新员工入职之日起 30 日内必须完成劳动合同的签订工作，结合酒店行业特点明确核心条款，为每一位员工建立台账跟踪，既规避了酒店在劳动用工方面的合规风险，又可以提高合同签订与续签率。

(6) 优化考勤与排班管理

在酒店行业精细化管理中引入智能考勤系统，优化人力资源管理效能，适配多班次需求，通过借助智能考勤系统实现自动记录数据，防止因人为疏忽、记录错误而造成的考勤误差。在日常排班中采用“智能排班+员工意愿”相结合的模式，运用先进的算法模型预测酒店的业务，同时尊重员工的生活需求对初步排班计划进行优化调整。同时，在酒店人力资源管理方面重视加班费的核算与支付，

依托智能考勤系统记录的准确考勤数据准确核算员工的加班费,在法定节日严格按照国家法律法规的规定按照三倍的工资进行支付。

3 体系化入职培训升级:提升员工适配能力

为助力新员工快速精准掌握岗位技能,适应酒店工作环境,结合酒店服务双重性与岗位差异需求构建入职培训体系,组织培训达到 50 场,覆盖人员 200 人次,具体如下:

(1) 构建模块化培训内容体系

基于新员工的岗位特性以及酒店运营的实际需求为依据,构建了涵盖企业文化、基础技能、服务意识、应急处理四大模块培训内容,培训过程中通过讲解酒店的发展历经、经营理念、核心价值观以及服务宗旨,能够使员工深入理解企业品牌的内涵与文化底蕴。基于员工的岗位工作要求,开展全面的技能培训。

(2) 创新场景化与数字化培训方式

为了提高培训效果,采用多元化的培训方式,通过提供在线学习平台,使新员工能够随时随地的学习相关理论知识,包括安全知识、服务规范等。同时专业导师的现场指导与示范讲解,可以提高新员工的专业技能。

(3) 完善培训反馈机制

在培训结束之后,安排学生参加理论考试与实操考试,以此来检验培训效果,提高新员工对于培训内容的实际应用能力,上岗后持续进行跟踪辅导。基于员工在工作中存在的表现以及所遇到的问题,及时提供帮助,经培训员工的首月服务差错率降低。

4 新形势下酒店人力资源管理的发展建议

(1) 深化数字化转型,构建一体化 HR 管理生态

酒店应突破单一模块数字化局限,加大投入一体化 HR SaaS 解决方案,实现聘入职到离职全生命周期数字化管控。整合假期管理、组织人事、薪酬核算等模块,实现业务系统与人力资源数据的互通与互享。通过移动端高效完成信息的采集、提交材料以及手册签收等相关流程,尽可能的减少繁琐的程序,完善入职流程。构建用工需求预测、人员流动率预警为制定招聘计划、合理调配人力资源提供科学的数据支撑。同时,对于老员工难以适应数字化的难题,开展 1 对 1 培训,耐心讲解操作规范,消除转型阻力。

(2) 推动用工模式多元化,构建弹性人才供给体系

针对酒店潮汐式用工需求,在“核心+弹性员工”基础上拓展多元用工;构建内部技能共享平台,形成弹性人才库,旺季跨岗调配提升人力利用率超 30%;深化与人力机构合作,用模块化、项目制用工匹配临时需求。优化弹性用工管理机制,明确核心条款,数字化系统保障合规。与本地职校开展“订单式培养”,通过校园招聘这一重要途径选拔专业潜力突出,综合素质优异的学生,能够参与到酒店项目管理工作,与各大高校建立长期稳定的合作

关系,依据酒店的项目规划以及人才需求为大学生提供实训、实习的机会^[4-5]。

(3) 强化全周期员工体验管理,构建共生发展关系

在新时代发展格局下,员工体验是酒店人才保留的核心竞争力,酒店应该顺应时代的发展,实现从“管理型”向“服务型”模式的深刻转型。入职阶段,以不同岗位的工作职责与技能需求为依据优化培训流程,并用“入职大礼包”“导师带教+岗位适配测试”,帮助新员工尽快融入工作环境。在职阶段,改善工作环境,增设硬件条件,如员工食堂、休息室等,保障夜班员工的休息;依不同年龄段设计激励方案,对于资深的员工,设立岗位津贴;对于新生代的员工,设置技能提升奖励等,新生代重发展趣味,同时定期收集员工的意见,并在 3 日内解决员工的问题。离职阶段,规范开展面谈流程,挖掘出员工离职的相关原因,并改进管理策略,建人才库,返聘优秀离职员工降成本。

(4) 加强跨界学习与资源整合,提升管理专业能级

酒店人力资源管理者要打破行业壁垒,借鉴其他行业理念工具:从互联网学习用户思维与数字化运营,优化员工体验;从连锁零售业学习标准化用工管理;从制造业引入精益管理,提升管理效率。同时拓宽合作渠道,与同类型企业附属酒店建联盟共享资源;与专业机构合作掌握行业动态;引入外部资源开展核心岗位专项培训。

(5) 聚焦双文化融合,构建特色企业文化体系

酒店要精准找到母公司文化与酒店服务文化的契合点并融合落地。以 XX 酒店为例,将“工匠精神”转化为精细化服务标准,制定规范并开展相关评选活动。搭建多元文化传播载体:建线下阵地展示文化亮点;开展主题月活动强化认同;将文化要求融入员工考核。同时,酒店除了制度层面的革新,同时需要采取全方位的策略,推动人力资源管理工作进行深入分析与优化。通过策划并举办丰富多元的活动深度加强企业文化建设,营造团结协作、积极向上的企业氛围,增强员工归属感,激发员工的工作热情。

(6) 强化职业健康与安全管理,筑牢员工保障底线

酒店倒班频繁、劳动强度大,易致员工职业倦怠与健康问题。酒店应完善职业健康安全管理体系,优化环境与劳动保护,为岗位配防护用品、定期检修设备;关注员工的身心健康,组织体检,设“情绪疏导室”提供心理服务;规范劳动强度,用数字化系统控制加班时长,为特殊岗位制定轮班制;加强相关培训,提升员工自我保护与应急能力,营造安全健康氛围。

(7) 建立绩效管理和考核评价体系,加强双向沟通

在酒店人力管理方面,构建严谨完备、科学合理的绩效管理以及考核评级体系,绩效考核指标应该兼顾量化与质性的双重维度。量化的业绩指标主要包括客户的满意度评分,销售额等关键要素。非量化的软性指标主要包括

服务意识、创新能力、团队协作精神,通过加强完善多元化的评估体系对员工的日常工作表现进行精准而全面的评估。此外,绩效的考核评估过程始终要秉承公开透明的原则,做到每一环节都有据可查,清晰明了。

5 结论

随着社会经济的发展,消费者需求个性化、多元化的背景下,酒店也应该顺应时代的发展,积极创新人力资源管理模式,确保在当下激烈的市场竞争环境中可以站稳脚跟。未来需要充分利用人工智能云计算等智能技术手段,推动人力资源管理的智能化转型,推动酒店的持续、快速、高质量发展。

[参考文献]

- [1]刘陈姣.员工流动对星级酒店人力资源管理的影响[J].现代企业文化,2024(19):146-148.
- [2]陈子超.酒店人力资源管理提升绩效考核的策略分析[J].全国流通经济,2022(34):71-74.
- [3]刘敏.试论高星级酒店人力资源管理存在的问题与解决措施[J].内蒙古煤炭经济,2021(16):94-95.
- [4]吕江.酒店人力资源管理现状问题及对策研究[J].纳税,2018(16):56-58.
- [5]佟程程.沈阳星级酒店人力资源管理问题研究[J].考试周刊,2017(54):30-32.
- 作者简介:费丽娜(1988.5—),毕业院校:西南财经大学,所学专业:人力资源管理,当前就职单位:四川公路桥梁建设集团有限公司铁路工程分公司,职称级别:中级。

新形势下电力企业人力资源的优化管理

陈海丽

国网禹州市供电公司, 河南 禹州 461670

[摘要]自改革开放开启进程以来,我国的社会经济方面、科技水平层面以及政治文化领域全都迈入了快速发展的特定阶段。这样的大背景为企业各个行业的发展营造出了颇为不错的环境条件,与此也有力地推动了企业管理水准的不断提升。不过即便如此,企业尤其是人力资源管理这个范畴,依旧存在着管理主观性较为强烈、科学性有所欠缺等一系列的问题。要是这些问题没办法得到有效且妥善的解决,那么就极有可能对企业实现持续发展形成制约作用。鉴于此种现状,文中深入分析了企业在人力资源管理当中所存在的那些主要问题,还相应地提出了具备针对性的优化举措以及具体的实施办法,希望能够给企业提高管理的水平、让人才的价值得以充分地发挥提供一定的参考与借鉴内容。

[关键词]新形势;电力企业;人力资源;优化管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18500

中图分类号: F272

文献标识码: A

Optimization and Management of Human Resources in Electric Power Enterprises under the New Situation

CHEN Haili

State Grid Yuzhou Power Supply Company, Yuzhou, He'nan, 461670, China

Abstract: Since the beginning of the reform and opening up process, Chinese social and economic aspects, technological level, and political and cultural fields have all entered a specific stage of rapid development. This background has created quite favorable environmental conditions for the development of various industries in enterprises, and has also effectively promoted the continuous improvement of enterprise management level. However, even so, enterprises, especially in the field of human resource management, still face a series of problems such as strong subjectivity and lack of scientific rigor in management. If these problems cannot be effectively and properly resolved, it is highly likely to have a constraining effect on the sustainable development of the enterprise. In view of this situation, the article deeply analyzes the main problems that enterprises face in human resource management, and proposes targeted optimization measures and specific implementation methods accordingly, which can provide some reference and inspiration for enterprises to improve their management level and fully realize the value of talents.

Keywords: new situation; electric power companies; human resources; optimization management

引言

当下全球能源结构的调整进程不断加快,电力市场的竞争变得愈发激烈,在这样的大背景之下,电力企业的发展情况一方面依靠技术创新以及资本投入,另一方面更加依靠高素质的人才队伍以及科学的人力资源管理体系。随着智能化、电气化以及新能源快速发展的这一趋势出现,企业所面临的业务复杂程度以及管理难度都在持续增加,传统的人力资源管理模式已经很难满足企业战略发展的实际需求了。人力资源是企业核心竞争力的关键构成部分,对其展开优化管理,对于提高组织运行效率、挖掘员工潜在能力、稳固核心人才团队以及促进企业可持续发展都有着极为重要的作用。不过,很多电力企业在实际的管理过程当中,依然存在着管理主观性较强、科学性有所欠缺、制度不够完善以及激励机制不健全等一系列问题,这些问题不但限制了人力资源价值的充分释放,而且对企业的市场竞争力产生了影响。鉴于此,针对新形势下电力企业人力资源的优化管理展开研究,对于推动企业达成战略目标、

提高组织管理水平以及构建高效且可持续的人才体系而言,有着十分重要的现实意义。本文通过对当前电力企业人力资源管理存在的问题加以系统分析,同时深入探讨优化策略以及实施路径,以此为企业在新时代背景下实现科学管理以及人才价值的最大化给予理论方面的有力支撑以及实践层面的有益参考。

1 新形势下电力企业人力资源管理优化的重要性

在当下全新的形势之下,电力企业遭遇到了诸多方面的挑战,像是市场竞争变得愈发激烈起来,技术更新换代的速度也不断加快,能源结构正在经历着调整,再者政策监管的要求一天比一天更为严格等。而人力资源作为企业核心竞争力当中极为重要的一部分,其优化管理所具备的重要意义也就显得格外突出了。科学合理的人力资源管理能够充分确保企业在人员结构方面、岗位匹配情况以及技能储备状况都与企业的战略目标达成高度的契合,如此一来便可以让组织的运营效率得以提升,并且在应对市场变化的时候也能够拥有更高的灵活性。借助优化管理这一举

措,是能够有效去挖掘员工所具有的潜能的,同时也能够促使员工的专业能力以及创新能力得到提升,进而使得企业整体的人才竞争力以及可持续发展能力都得以增强^[1]。并且,人力资源管理的优化还有助于构建起较为完善的激励以及考核体系,如此便可进一步激发员工内在的积极性以及创造性,降低人才出现流失的可能性,让核心团队保持稳定状态,从而为企业实现长期的发展给予坚实可靠的人才方面的保障。

2 新形势下企业人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源管理主观性极强

在当下电力企业的实际人力资源管理运作当中,管理所呈现出的主观性依旧是比较显著的。通常情况下,会依靠管理者自身所积累的个人经验、做出的个人判断以及个人的偏好来开展针对员工的招聘工作、进行岗位的安排事宜、实施绩效的评估操作以及作出晋升方面的决策内容。如此这般带有主观性的管理方式,是很容易致使标准没办法达成统一的状态、评价也难以做到公正的情况出现的。员工所具备的能力以及取得的业绩,或许没办法获得客观且准确的呈现,与此还极有可能诱发内部出现矛盾以及滋生不满的情绪状况。除此之外,那种充满主观性的管理手段,让人才的选拔以及使用都缺乏科学合理的依据,进而容易出现岗位和人才之间的匹配程度不够高、关键岗位出现空缺或者人才所拥有的潜力没有能够得到充分施展的情形。在具体的实际操作环节里,管理者在做出决策的这个过程当中,会受到个人所持有的偏见、经验方面存在的局限亦或是感情相关因素的作用影响,这就使得管理最终所呈现出的结果带有了有一定程度的随意性以及不稳定性,进而对企业的整体人力资源优化配置情况以及组织绩效的提升产生了影响,也对企业在激烈的市场竞争环境当中持续维持人才优势以及管理水平的提升形成了制约作用。

2.2 人力资源管理缺乏科学性

在当下电力企业开展人力资源管理工作的过程当中,科学性有所欠缺的情况着实算得上是极为突出的一个问题。具体来讲,其在管理决策方面往往缺少数据方面的有力支撑以及系统的细致分析,更多地是凭借经验来进行判断,亦或是沿用惯有的做法。就好比说,在实施招聘、开展培训、进行绩效考核还有岗位配置等一系列相关工作期间,都明显存在着量化指标缺失、科学评估工具匮乏以及长期规划依据不足等诸多状况,如此一来,便致使人才选拔以及配置工作很难做到精准地与企业战略需求相匹配。与此企业在针对员工能力、潜力以及绩效等方面所构建的评价体系也并非是十分完善的,考核标准要么不够清晰明确,要么缺乏统一且规范的规定,这就使得最终的管理结果会出现一定的偏差,很难如实、客观地反映出员工的实际贡献情况。

2.3 对人力资源管理的作用认知度不高

在当下电力企业里,有一部分管理者以及员工对于人力资源管理所起到的作用的认知程度依旧处于较低水平,常常会把人力资源管理当成是辅助性的或者仅仅是事务性的工作,进而对其在企业战略施行、人才发展进程以及组织绩效提升方面所具有的核心价值有所忽视。正是由于这种认知上的欠缺,使得人力资源管理在企业做出决策以及配置资源的时候没有能够获得足够的重视,与之相关的各项工作也缺少系统的规划以及明确的战略导向,大多仅仅停留在诸如招聘、考勤、薪酬发放这类基础性的日常事务处理层面^[2]。与之相伴的是,企业的管理层对于人力资源管理在员工激励方面、潜力挖掘环节、团队建设工作以及组织文化塑造领域所发挥的关键作用的认识并不够透彻,这就致使在管理方面的投入相对有限,制度的执行情况以及监督机制也都存在不完善之处,进而对人才培养与实际使用的效果产生了影响。

2.4 没有充分挖掘出人才的潜能

很多企业没有从自身实际出发挖掘人才潜能,例如招聘新员工后的第一件事情就是灌输企业制度,培养现有的工作技能,并没有根据员工实际、企业发展需要去挖掘员工潜能,导致很多人才在长期按部就班的工作形式中逐渐丧失创新的意识及能力。另外,对人才的激励措施不当也会导致人才潜能得不到充分挖掘,虽然人才潜能挖掘属于人才培养范畴,但人才培养是实现人力资源优化配置的重要突进,所以挖掘人才潜能也能够优化人力资源培养,然而很多行业并没有意识到挖掘人才潜能的重要性。

2.5 人力资源管理体系及监督机制不完善

在当下电力企业开展人力资源管理工作的实际进程中,管理体系以及监督机制存在着不完美的状况,并且这一问题显得格外突出。众多企业在着手建设人力资源管理制度这件事上,往往会有缺失的情况出现,或者即便有相关制度,可却不够体系化。具体而言,岗位职责的划分不够清晰明确,管理流程也不够规范合理,如此一来,便使得各项管理工作的开展都缺乏统一的标准以及可供遵循的操作指南。与此监督机制同样不够健全完备,缺乏针对人力资源管理执行情况展开的有效检查举措以及相应的反馈机制,这就致使制度的落实很难获得切实有效的保障。并且还缺少科学合理的监督以及考核手段,这不但让违规的管理行为或者不合理的管理举措难以被及时察觉并加以纠正,而且也很容易使得管理决策带有更多的随意性,进而对人才选拔工作、激励措施以及人才培养事宜的公平性与有效性产生不利影响。

3 新形势下企业人力资源管理的优化措施

3.1 重视企业人力资源规划

在当下新的形势状况下,给予企业人力资源规划足够的重视,这无疑是从管理者层面来讲极为重要的一项举措,

其对于提升电力企业的管理成效以及增强该企业在市场中的竞争力均有着十分积极的作用。科学且合理的规划能够依据企业所设定的战略目标、业务方面的发展需求以及所在行业整体的发展走向，来预先对人才在数量、结构、技能以及素质等方面的需求做出精准预测，进而达成人力资源的合理安排以及动态化的管理状态。借助于系统性的规划工作，企业能够清楚明确各类岗位的具体职责以及任职时所需满足的要求，对人才梯队的建设加以优化完善，确保关键岗位以及核心岗位的人才储备是充足的，并且还能够为员工的职业发展给予一条清晰明确的路径指引，以此提升员工对于自身职业的认同感以及对企业的归属感^[3]。除此之外，人力资源规划还能够和企业的战略方向、生产运营情况以及技术发展态势紧密地结合到一起，通过提前着手布局培训事宜、招聘工作以及继任计划安排，从而降低因人才短缺或者岗位出现空缺而给企业运营所带来的种种风险。

3.2 提高企业人力资源管理水平

提升企业人力资源管理水平乃是电力企业在当下形势下达成持续发展以及竞争力提高的重要环节。借助系统化、规范化且科学化的管理手段，企业可在招聘、培训、绩效考核、薪酬激励、岗位配置等诸多环节达成高效运转，以此保证人力资源同企业战略目标高度契合。在实际管理进程中，需要强化管理者专业素养以及管理技能的提升，要让他们能够对员工发展与岗位配置方面的问题展开科学分析并做出合理决策，与此同时运用现代信息技术以及管理工具针对人力资源数据开展收集、分析以及监控工作，进而实现管理过程的透明化、量化以及可追踪状态。

3.3 重视企业人才培养

重视企业人才培养，这是电力企业提高核心竞争力并且达成可持续发展的关键办法。在新的形势下，因为技术更新的速度变快了、业务模式也发生了改变，再加上行业对于高素质专业人才的需求有所增长，单纯依靠现有的人员以及经验积累，已经没办法满足企业发展的要求了，所以系统化的人才培养就显得格外重要。借助科学的人才培养体系，企业能够依据岗位的需求以及员工的能力特点，去制定有针对性的培训计划，这个计划包含专业技能提升、管理能力培养、创新能力开发还有职业发展规划等诸多方面，以此来全面提高员工的综合素质。与此企业需要着重于培养核心骨干人才以及后备梯队，通过岗位轮换、导师制度、专项培训以及实践锻炼等途径，为关键岗位储备人才，并且激发员工的潜能。

3.4 完善考核和激励机制

完善考核以及激励机制，这可是提升电力企业人力资源管理效能的关键举措，能有效激发员工的积极性，推动组织达成预定目标。在当下全新的形势之下，企业有必要构建起一套科学且客观的绩效考核体系，该体系还得具备

透明度，把员工的工作业绩、能力发展状况、岗位职责完成程度还有创新贡献等诸多维度的因素都涵盖进考核范围当中，以此来保证考核得出的结果能够如实反映出员工的实际表现情况。与此考核机制务必要和激励机制紧密结合起来，借助薪酬方面的激励、给予晋升的机会、开展荣誉方面的表彰以及提供培训发展的多种不同形式，充分地调动起员工的主动性以及创造性，鼓励他们在工作当中去追求更为卓越的表现成果。

3.5 基于企业制度深入人力资源优化配置

依据企业制度来对人力资源展开优化配置，这已然成为电力企业在当下全新形势之下达成科学管理以及高效运营的一项极为重要的途径。当企业去完善并切实落实各项相关制度之时，便能够清晰明确岗位职责、权责分配、招聘流程、晋升标准还有绩效考核等一系列具体的规章制度，进而为人才的选拔、使用以及后续的发展给予相应的制度层面的有力保障。实行制度化的人力资源管理，能够在很大程度上削减随意性以及主观性，让员工在岗位安排以及职业发展的整个过程当中都有明确的规范可依循、有依据可参照，与此同时还能保证人力资源配置能够和企业的战略目标紧密地衔接起来，达成对关键岗位以及核心人才的精准无误的配置^[4]。除此之外，企业制度还能够构建起持续不断的约束以及激励机制，推动管理者与员工依照规范来进行各项操作，以此提升管理工作的透明程度以及执行的力度。

3.6 通过文化建设促进人力资源优化配置

依靠文化建设来促使人力资源得以优化配置，这已然成为电力企业在当下全新的形势之下提升自身管理水平以及增强员工凝聚力的一条颇为重要的途径。企业文化自身所承载的可不仅仅只是组织的价值观以及行为准则而已，它还具备引导员工思想以及行为走向的能力，进而能够让员工自发地去与企业所设定的战略目标维持在一致的状态之上。当企业营造出一种积极向上的文化氛围，这种氛围里充满了协作共赢的精神以及创新进取的态度时，那么企业便能够强化员工对于企业的归属感以及认同感，同时也能充分地激发起员工的工作热情以及创造力，如此一来便能够有效地提升整个企业人力资源所具有的活力以及运作的效率。与此文化建设还会在日常管理以及团队协作过程当中形成一种潜移默化般的影响力，其能够对员工的行为起到规范的作用，还能促使团队结构得以优化，并且进一步推动人才实现合理的流动以及与相应岗位达成良好的匹配，以此来保证那些处于关键岗位的人才以及核心人才都能够充分地发挥出自身的价值。除此之外，把企业文化融入到人才培养、绩效考核、激励机制以及组织建设等诸多环节当中，这对于形成一套长效的机制而言是很有帮助的，它能让员工在对企业价值观予以认同的基础之上充分地发挥出自身所拥有的潜能，从而有力地推动组

织目标最终得以实现。

4 结语

在当下新的形势之下,电力企业面临着激烈的市场竞争以及快速变化的行业环境,此时对人力资源管理加以优化就显得格外重要了。借助科学的人力资源规划,提升管理方面的水平,重视人才培养工作,完善考核与激励的相关机制,并且强化企业文化的建设,如此一来,企业便可以达成人才的合理安排,让人才的潜能得以充分地发挥出来,进而提高员工的积极性以及组织的效率。有效的人力资源管理,一方面有助于提升企业所具备的核心竞争力,另一方面也为企业实现可持续发展以及达成长期的战略目标给予了坚实的人才方面的保障。

[参考文献]

- [1]孙镜凯,徐文英.新形势下电力企业人力资源管理优化措施研究[J].国际公关,2024(17):50-52.
 - [2]戴雨欣.新形势下企业人力资源管理优化方法探讨[J].中国管理信息化,2019,22(2):114-115.
 - [3]迟庆阳.新形势下对企业人力资源管理优化的思考简析[J].纳税,2019,13(10):281.
 - [4]赵玉廷.新形势下企业人力资源管理存在的问题及优化措施[J].全国流通经济,2022(25):92-95.
- 作者简介:陈海丽(1988.2—),性别:女,学历:本科,毕业院校:华北电力大学,所学专业:电气工程及其自动化,目前职称:中级工程师。

新质生产力视角下的人力资源服务创新研究

洪 茹

江苏现代路桥有限责任公司，江苏 南京 210000

[摘要]随着时代持续向前发展，新质生产力这一概念也随之提了出来，在这样的大背景之下，要积极推动人力资源服务方面的创新工作，让其能够和新质生产力很好地适配起来，这对于促使企业实现高质量的发展而言，有着极为重要的意义。本论文从新质生产力的角度出发，较为系统地去分析了人力资源服务创新的必要性以及具体的实现路径。在充分结合当前企业实际运行情况的前提之下，文章着重探讨了人力资源服务当下所面临的各种机遇以及潜在的诸多挑战，并且还细致剖析了这些挑战产生的具体原因，进而给出了一些切实可行的创新策略，希望能够提升组织的整体效能，与此也能进一步增强员工对于企业的满意度以及认同感。

[关键词]新质生产力视角；人力资源；服务创新

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18494

中图分类号: F272

文献标识码: A

Research on Human Resource Service Innovation from the Perspective of New Quality Productivity

HONG Ru

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

Abstract: With the continuous development of the times, the concept of new quality productivity has also been proposed. In this context, it is necessary to actively promote innovation in human resources services, so that they can be well adapted to new quality productivity. This is of great significance for promoting high-quality development of enterprises. This paper systematically analyzes the necessity and specific implementation path of human resource service innovation from the perspective of new quality productivity. On the premise of fully integrating the current operational situation of enterprises, the article focuses on exploring the various opportunities and potential challenges faced by human resources services, and also analyzes in detail the specific reasons for these challenges. Furthermore, some practical and feasible innovative strategies are proposed, hoping to improve the overall efficiency of the organization and further enhance employees' satisfaction and identification with the enterprise.

Keywords: new quality productivity perspective; human resources; service innovation

引言

在经济全球化的进程之中，企业竞争力越来越依靠知识、创新以及高素质人才的有效配置，这也促使生产力形态从传统的物质资本驱动朝着以知识、技术和信息为核心的新质生产力转变。新质生产力既看重劳动与资本的投入，又着重智能化、数据化以及创新能力在价值创造方面的作用，这就给企业的人力资源管理提出了全新的要求。传统的人力资源服务主要是以行政管理、流程执行以及经验决策为核心，很难应对快速变化的市场环境、复杂的人才结构以及多样化的员工需求。从新质生产力角度展开的人力资源服务创新，需要企业不仅要关注人才的招聘、培训、绩效以及薪酬管理，还要借助数字化工具、数据分析、人工智能、个性化服务以及文化塑造，达成对人才的战略性管理以及价值赋能。这样的创新模式既能提升员工体验以及组织凝聚力，又能强化企业应对市场变化、技术升级以及跨界竞争的能力。本文从新质生产力的角度出发，去探讨人力资源服务创新的内在逻辑、所面临的问题以及具体

的策略，希望为企业优化人力资源管理体系、激发人才潜能以及提升组织整体竞争力给予理论方面的参考以及实践层面的指导。

1 新质生产力与人力资源服务的关系

新质生产力是一种以知识、技术、信息以及创新作为核心驱动力的生产力形态，它并非仅仅看重资本以及劳动的投入，而是更为着重于技术创新、数据的应用以及智能化管理在价值创造方面所起到的作用。在此种背景状况之下，人力资源服务的职能以及作用也都随之产生了颇为深刻的转变。以往的传统人力资源管理大多把侧重点放在人事相关事务、薪酬福利以及基本的培训等方面，然而在新质生产力的驱动作用之下，人力资源服务就需要朝着战略性、创新性以及智能化这样的方向去发展，以此来助力企业核心竞争力得以提升。具体来讲，人力资源服务借助引入数字化的工具、开展数据分析以及搭建智能化的平台等手段，能够更为精准地去识别人才的需求情况、对员工配置加以优化、提升培训所取得的效果，并且还能凭借个性

化的服务以及定制化的服务来满足员工多样化的自身发展需求。与此人力资源服务在推动组织展开学习活动、建设创新文化以及开展知识管理工作等方面都发挥着十分重要的作用,进而成为了企业达成技术创新目标、实现流程优化以及做到高效协同的重要支撑所在。从这里便能够看出,新质生产力和人力资源服务之间呈现出一种高度耦合的关系状态,企业所具备的人力资源服务能力会对其新质生产力所能发挥出来的水平产生直接的影响,而新质生产力不断发展向前又会反过来推动人力资源服务模式不断进行创新以及持续升级,从而促使二者达成良性互动并且实现协同发展的良好局面。

2 人力资源服务创新的挑战

2.1 技术变革与数字化转型

在当下经济以及技术都在快速向前发展的这样一个大背景之下,人力资源服务实实在在地面临着由技术变革还有数字化转型所催生出来的颇为严峻的重大挑战。随着像人工智能、大数据、云计算以及自动化办公系统等一系列新兴技术各个领域里得到广泛且深入的应用,企业的人力资源管理流程已然开始发生转变,正从以往那种传统的人工操作模式以及依靠经验来做出决策的方式逐步朝着数字化、智能化以及由数据来驱动的方向去转型。这样的变化无疑对人力资源部门提出了更高的要求,其需要具备处理数量极为庞大的员工数据的能力,还要能够对复杂程度颇高的人才结构展开细致的分析,并且借助系统化的一些工具来助力招聘、培训、绩效管理以及员工发展等诸多方面各项工作的开展。与此技术处于不断的更新换代之中,这也就带来了技术应用上存在的诸多不确定性以及系统集成方面呈现出的复杂情况,这就要求人力资源管理者要持续不断地去适应新的软件平台、新的数据接口以及新的分析方法等^[1]。除此之外,数字化转型还会带来信息安全以及隐私保护方面的相关风险,企业在对员工数据进行处理的时候务必要严格遵守那些极为严格的合规以及安全方面的标准规定,从而避免出现数据泄露或者被滥用的不良情况。

2.2 全球化与跨文化管理

在全球化这样的大背景之下,人力资源服务实实在在地面临着跨文化管理方面的诸多复杂挑战。随着企业各项业务以及人才布局逐步走向国际化,员工们来自不同的国家,有着不一样的文化背景,如此一来,他们在价值观方面、沟通方式方面、工作习惯方面以及职业期望方面均存在着颇为显著的差异。这种多样的情况致使企业在开展招聘工作、实施培训举措、推行绩效管理以及促进团队协作等诸多方面都得去处理更多的复杂因素,比如怎样才能有效地对不同文化背景之下出现的沟通障碍加以协调、如何应对激励方面的差异以及怎样解决管理风格适配方面的

问题等。与此全球化的组织结构往往涉及到跨时区以及跨地域的协作事宜,这无疑增加了人力资源管理在协调方面的难度,并且还提高了沟通方面的成本。

2.3 员工需求与体验升级

随着员工对工作环境、福利待遇和职业发展的要求不断提升,人力资源服务本身同样面临比以往更多的挑战。当前,越来越多的员工不再仅仅满足于基本的薪资和福利,而是更加注重工作的意义、成长的空间以及工作与生活的平衡。因此,人力资源服务需要更加注重员工的个性化需求和体验,提供更加灵活、多样化和人性化的服务。同时,人力资源服务还需要关注员工的心理健康和福利保障,提供必要的心理支持和健康管理服务,帮助员工应对工作压力和生活挑战。

2.4 员工体验与企业文化塑造亟须升级

在现代企业不断发展进程里,员工体验以及企业文化的塑造都面临着迫切要去升级的诸多挑战。人才竞争一天比一天激烈起来,员工的价值观也变得越来越多样了,在这样的情况下,那种传统上单纯依靠制度以及流程来导向的管理模式,已经没办法充分满足员工对于职业成长、工作环境还有心理认同等方面的综合需求了。员工体验这里面,既包含着薪酬福利、职业发展、培训以及绩效管理这类硬性因素,同时也涉及到工作环境、沟通机制、参与感以及归属感等这些软性体验,然而这些方面常常在传统的管理模式当中被给忽略了。并且,企业文化作为能够体现出组织核心价值观以及行为规范的一个方面,其对于员工的行为、团队协作乃至整个组织的效能都有着相当深远的影响。不过在实际的管理操作过程中,企业在文化建设以及文化传递方面往往会存在着形式化、表面化等诸多问题,所以很难和员工的实际工作体验以及心理认同紧密地结合起来。

3 新质生产力视角下人力资源服务创新策略

3.1 强化数据分析与智能化应用

在新质生产力这一视角方面来看,强化针对数据分析以及智能化应用方面的举措,这已然成为推动人力资源服务迈向创新的关键核心手段。其背后所蕴含的深层含义,一方面在于能够提升管理工作的效率,另一方面且更为重要的是,还在于对人才管理的决策逻辑以及战略价值予以重塑。凭借大数据相关技术,企业在能够针对员工的绩效记录、技能构成情况、职业发展的具体轨迹以及行为呈现出的模式等方面展开全方位的采集工作,与此同时还能进行相应的分析操作。通过这样的方式,便可以从其中去挖掘出那些潜在存在的规律以及呈现出的趋势走向,进而为人才的合理配置、岗位的恰当匹配以及继任计划的制定等事宜给予科学层面的依据支撑。并且,当人工智能以及机器学习算法被引入到相关领域之后,像复杂的数据处理

事项以及模式识别等工作便可以实现自动化的方式去执行落实了^[2]。如此一来，便能够对人才流动所存在的风险加以预测，能够对关键人才可能出现的缺口予以识别，还能够对培训投资所获得的回报率进行评估考量，甚至还可以针对员工的满意度状况以及组织文化适应性情况展开实时的分析研究。这样的一种将数据驱动和智能化高度融合在一起的状态，促使人力资源管理不再是单纯依靠经验来进行判断的了，而是逐步形成了一套具备可量化特性、可追踪能力以及可优化空间的科学体系，进而达成对人力资本价值进行精准测算以及开展战略性利用的目的。

3.2 构建个性化与定制化服务体系

在新质生产力方面来看，去构建那种个性化的还有定制化的人力资源服务体系，这可绝不仅仅是用来满足员工各式各样的需求的一种手段而已，它实实在在是提升企业核心竞争力以及战略价值的一条极为重要的途径。随着技术驱动以及知识密集型产业不断向前发展，再加上员工职业期望变得越来越多元化，传统那种以统一流程以及标准化管理作为主要特点的人力资源模式，已经没办法满足员工在职业发展、技能提升、激励机制还有心理需求等方面所具有的个性化要求了。个性化以及定制化服务体系借助数据分析、人工智能还有智能化管理平台，把员工的能力特征、岗位需求、职业发展意愿以及行为模式都给充分挖掘出来，并且精准地描绘出画像，如此一来，企业就能针对不同的群体以及个体给出差异化的培训方案、晋升路径、绩效考核以及激励机制。比如说，针对技术型人才，可以设计专门的技能提升计划以及技术研究项目；而对于管理型人才来讲，就可以给予跨部门轮岗、领导力培养以及参与战略项目的机会；对于那些有高发展潜力的员工，可以为他们建立起个性化的职业发展通道以及定制化的导师辅导计划。与此定制化服务还包含了对员工体验从各个方面加以优化的内容，像工作环境、融入组织文化、给予心理健康方面的支持、提升员工的参与感以及归属感等，让员工在整个职业发展过程当中都能够真切地感受到一种高度的契合与有力的支持。

3.3 推动跨界合作与资源共享

在新质生产力这样的视角之下，推动跨界合作以及资源共享已然成为了人力资源服务创新极为重要的策略，其关键之处就在于借助对企业内部以及外部多元资源加以整合的方式，以此来提升人才管理方面的效率以及组织在创新方面的能力。在全球化以及数字化都在快速发展的这样一个大背景之下来讲，企业仅仅依靠自身内部的资源是很难去满足那种复杂且多变的业务需求以及对于高素质人才开展培养工作的相关要求的，所以跨界合作便能够达到知识、技能、信息还有创新资源的有效互补效果。就好

比说，企业能够和高校、科研机构、培训机构、行业协会以及其他企业构建起战略层面的合作关系，进而共享人才培养所涉及的平台、专业技术方面的成果以及管理方面的经验，如此一来便能够对人才储备以及能力提升体系予以优化；与此借助跨部门展开协作以及采用项目制的方式来开展管理，把组织内部的信息孤岛给打破掉，实现员工经验、数据以及最佳实践的共享，进而提升组织在协同创新方面的能力以及解决跨领域问题的能力^[3]。除此之外，资源共享还具体表现在技术、平台以及数据的开放使用方面，通过统一的人力资源信息系统、学习管理平台以及大数据分析工具，让组织可以实时且清楚地知晓员工技能的具体结构、他们的发展需求以及绩效方面的表现情况，从而为科学决策以及精准管理给予有力的支持。

3.4 注重员工体验与文化塑造

在新质生产力的视角方面，看重员工体验以及企业文化塑造，这是人力资源服务创新的关键指向，其关键点在于借助优化员工全方位的体验并且塑造积极向上的组织文化，以此提升员工的满意度、归属感还有创新能力，进而强化企业的核心竞争力。随着知识经济以及技术驱动型产业不断发展，员工不再仅仅关注薪酬福利以及职业发展机会，还更为重视工作环境、沟通机制、参与感、心理安全以及价值认同，这就需要企业在设计人力资源服务的时候要全面考量员工体验的多维度要素。通过构建系统化的员工体验管理体系，企业可以在招聘、培训、绩效评估、职业发展以及日常管理当中持续留意员工的需求，达成服务的个性化、及时化以及智能化。与此企业文化作为组织价值观、行为规范以及共享信念的集中呈现，对于员工行为以及组织绩效有着深远的影响，良好的文化氛围能够强化员工的认同感、激发创新潜能并且提升团队协作的效率^[4]。人力资源服务借助结合数据分析、智能化平台以及管理工具，实时监测员工满意度、心理健康、工作压力以及参与度等相关指标，进而对文化建设以及管理优化给予指导，让文化价值观与员工体验紧密地融合在一起。

4 结语

在新质生产力的驱动作用之下，人力资源服务方面的创新已然成为提升企业核心竞争力以及组织效能的关键手段。借助于强化数据分析以及智能化的应用方式，构建起个性化的定制化服务体系，推动跨界合作并实现资源共享，同时关注员工体验以及企业文化塑造等方面，企业便能够更为精准地去识别和配置人才，对管理流程加以优化，提高员工的满意度以及创新能力。这样一种以战略赋能当作核心的人力资源服务模式，一方面回应了技术变革、全球化以及多元化员工需求所带来的诸多挑战，另一方面也为企业达成持续发展以及高质量增长

给予了强有力的支撑，进而促使人力资源管理在新质生产力这样的大背景之下实现全方位的升级并且让其价值得以最大化呈现。

[参考文献]

- [1]魏建新.新质生产力视角下的人力资源服务创新研究[J].市场周刊,2025,38(29):144-147.
- [2]李颖.新质生产力驱动下人力资源服务模式创新研究[J].商业 2.0,2025(4):4-6.
- [3]朱莉莉.新质生产力视阈下的人力资源服务模式创新研究[J].商业经济,2024(12):77-80.
- [4]郭泽求.新质生产力视角下人力资源管理模式研究[J].中国经贸导刊,2025(16):199-201.

作者简介：洪茹（1984.12—），毕业院校：对外经济贸易大学，所学专业：企业管理，当前就职单位：江苏现代路桥有限责任公司，职务：人力资源部经理，职称级别：高级人力资源管理师。

以“三化”建设开创国资央企纪检监察新局面

李 勇

中广核服务集团有限公司，广东 深圳 518001

[摘要]文章围绕纪检监察工作规范化法治化正规化（以下简称“三化”）建设，结合国资央企纪检监察工作的实践现状，对国资央企纪检监察工作的“三化”建设的重要意义、现存问题及优化路径展开深入探讨，剖析当前国资央企纪检监察工作存在的制度短板、能力不足、机制不畅等突出问题，从制度完善、法治赋能、队伍提质三个维度，提出针对性强、可操作的实践路径。通过深化全流程制度建设、强化法治思维与协同机制、优化队伍选育管用体系，推动国资央企纪检监察工作向更高标准、更严要求、更实成效迈进，为国资央企防范廉洁风险、实现高质量发展提供坚强纪律保障。

[关键词]国资央企；纪检监察；“三化”建设

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18497

中图分类号: F275

文献标识码: A

Creating a New Era of Discipline Inspection and Supervision for State-owned Assets and Central Enterprises through the Construction of "Three Modernizations"

LI Yong

CGN Services Group Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518001, China

Abstract: This article focuses on the construction of standardization, legalization, and regularization of discipline inspection and supervision work (hereinafter referred to as "three modernizations"), combined with the practical status of discipline inspection and supervision work in state-owned enterprises. It deeply explores the significance, existing problems, and optimization paths of the "three modernizations" construction of discipline inspection and supervision work in state-owned enterprises. It analyzes the prominent problems of institutional shortcomings, insufficient capacity, and unsmooth mechanisms in the current discipline inspection and supervision work of state-owned enterprises. From the three dimensions of institutional improvement, legal empowerment, and team quality improvement, it proposes targeted and operable practical paths. By deepening the construction of the entire process system, strengthening the rule of law thinking and collaborative mechanisms, optimizing the team selection and management system, we will promote the discipline inspection and supervision work of state-owned and central enterprises to move towards higher standards, stricter requirements, and more effective results, providing strong disciplinary guarantees for state-owned and central enterprises to prevent integrity risks and achieve high-quality development.

Keywords: state-owned assets and central enterprises; discipline inspection and supervision; construction of "three modernizations"

二十届中央纪委四次全会强调：要着力加强纪检监察工作规范化法治化正规化建设^[1]。这一重要指示为新时代纪检监察工作校准了方向、提供了遵循。对于国资央企而言，深入推进国资央企纪检监察“三化”建设，既是落实党中央全面从严治党战略部署的政治责任，也是国资央企防范廉洁风险、完善公司治理的内在需求，更是保障国家经济安全、提升国家治理效能的必然要求。同时，国资央企纪检监察“三化”建设绝非简单的工作流程优化，而是关乎监督执纪质效、权力规范运行、队伍战斗力提升的系统性工程。

1 国资央企纪检监察工作“三化”建设的重要意义

1.1 契合治理需求，提升监督效能

纪检监察作为党和国家监督体系的核心，其“三化”建设与党推进国家治理体系与治理能力现代化目标同频

共振、高度契合。国资央企作为国家经济命脉和治理重要参与者，业务覆盖投资决策、资金调度、项目建设、人事任免等多个高风险领域，权力集中、资金密集、资源富集的特点，决定了其监督执纪工作必须具备高标准的规范化水平。

规范化建设是“三化”建设根本要求，其重点在于构建完善、透明、高效的工作流程和运行机制，把监督执纪执法全链条、各环节纳入标准化、精细化管理轨道，消除模糊地带和弹性空间，确保权力运行可预期、可控、可溯，从而增强工作的严肃性、权威性和整体效能。

1.2 强化法治思维，保障权力规范运行

法治化建设是纪检监察工作的基石与生命线，决定着纪检监察权能否正确行使。纪检监察权来自党章和宪法，肩负着维护法纪、规范公权力的使命。尤其是国资央企纪检监察涉及企业经营管理、干部人事、财务审计等多个关

键领域,与市场经济活动紧密交织,一旦权力行使不规范,不仅会影响企业正常经营,还可能引发国有资产流失、市场秩序紊乱等严重后果。

法治化建设核心在于锻造一支“依法执纪、依规办案”,法治意识强与法治能力高的纪检监察铁军。通过强化法治意识培养、规范权力行使边界、完善纪法衔接机制,确保纪检监察干部在监督执纪中始终坚守法治底线,依规依纪依法行使纪检监察权力,维护纪检监察工作权威与公信力,遏制权力寻租、滋生腐败,确保国资央企在法治轨道上稳步发展。

1.3 强化队伍建设,增强履职战斗力

正规化建设是全方位提升纪检监察干部队伍素质、增强纪检监察工作战斗力的核心所在。国资央企纪检监察工作面临的形势日趋复杂,新型腐败、隐性腐败的表现形式不断翻新,对纪检监察干部的政治素养、业务能力、作风纪律均提出了更高要求。正规化建设通过政治引领、能力提升、作风锤炼,全方位强化队伍战斗力,为国资央企纪检监察工作高质量开展提供人才支撑。

在政治建设方面,加强政治理论武装,持续增强纪检监察干部政治判断力、政治领悟力、政治执行力,才能确保在工作中始终保持坚定的政治立场与敏锐的政治眼光。在业务能力方面,强化业务能力培养,不断提高纪检监察干部监督执纪执法本领,才能让纪检监察干部始终在严峻复杂的工作局面中担当尽职。在作风纪律方面,加强纪律作风建设,严格要求纪检监察干部严守纪律规矩,做到忠诚干净担当,才能持续为国资央企的稳定发展保驾护航。

2 当前存在的问题

2.1 规范化程度有待提升,制度执行仍需强化

一是规章制度还需进一步完善与细化,个别工作程序、内部管理、监督执纪执法等还不尽规范、具体。例如,政治监督方面,对国资央企重大投资决策、国企改革重点任务等关键环节的监督内容、监督标准、监督频次需进一步明确,避免出现不同层级、不同公司执行尺度不一;廉洁意见回复的操作流程、标准界定需进一步细化,以确保回复的科学性和权威性。

二是个别制度执行存在“温差”,制度刚性约束力有待加强,选择性执行、变通执行的现象还未完全杜绝。例如,问题线索处置和办理时限过长、案件审核程序和审批手续不规范、受处分人员回访不及时等问题在个别企业还依然存在。

三是内部管理精细化需进一步提升,文书规范、档案管理、保密管理、涉案财物管理、信息化应用等方面的内部运行规范化程度有待提高。例如,文书格式标准需进一步细化,不同单位案件笔录、审理报告等文书样式存在差异;案件卷宗归档的及时性、分类管理的规范性还需加强;

个别企业信息化建设相对缓慢,统一纪检监察工作平台尚未上线,线索管理、案件查办、数据统计等还主要依赖人工操作。

2.2 法治基础仍需巩固,依规依纪依法履职能力有待加强

一是部分国资央企纪检机构暂未授予监察权,在一定程度上对法治化建设造成挑战。无监察权的国资央企纪检机构仅能采取谈话、询问、查询等基础措施,对查询调证工作造成一定限制,缺乏强制性调查措施对案件调查深度也带来一定影响。同时,由于无监察权,与地方监委在移送职务犯罪案件上流程也较为繁琐、衔接不够顺畅,个别案件因证据标准不匹配、移送程序不规范而导致处理时效缓慢,反腐合力尚未充分发挥。

二是纪法衔接、法法贯通是纪检监察工作法治化的核心要求,国资央企这一领域在证据转化、措施衔接、移送起诉标准等环节还需加快优化。例如在证据转化方面,纪检监察机关与司法机关证据标准的差异性依然存在,个别在纪律审查中获取的材料因不符合刑事诉讼证据要求,难以作为定罪量刑的依据。此外,程序意识与证据标准还需强化,重实体、轻程序的观念需进一步加强,证据收集、固定、审查、运用的规范化、法治化水平有待提高,证据瑕疵甚至非法证据排除的风险始终存在。

三是法治思维和法治能力有待提升,部分国资央企纪检监察干部运用法治思维和法治方式开展工作的能力需进一步加强,对法律法规的理解和运用需进一步精准,特别是面对关联交易、影子公司、数字经济平台等复杂新型腐败案件时,法律知识和查办经验的不足,对精准界定违纪违法性质、把握罪名构成要件等造成一定困难,以及与司法机关沟通协调时存在专业壁垒,法治意识和法治能力与工作需要仍有一定差距。

2.3 正规化建设仍需持续优化,队伍素质有待进一步提升

一是队伍专业能力与任务要求还有一定差距,尤其面对日益复杂的腐败形式和专业化、隐蔽化特点,缺乏具有金融、法律、审计、信息技术、企业管理等复合型人才的问题始终凸显。由于纪检监察队伍流动较高,新进纪检监察干部占比大,工作经验积累仍需时日,“边跑步边系鞋带”的问题客观存现,对队伍战斗力产生一定影响。此外,个别企业信息化建设相对缓慢,大数据应用程度有待提高,技术赋能需进一步加快,难以满足高效应对海量数据筛查、隐蔽线索发现等新形势下的监督需求。

二是机构设置与职能配置有待优化,如个别国资央企基层纪检监察机构还未真正实现查审分离,存在“既查又审”的情况,对案件审理的公正性和权威性造成一定影响;或者职能配置不高,难以满足当下任务需要。同时,队伍

管理激励机制还需完善，队伍活力、职业荣誉感和归属感还不够强，研究纪检监察干部的考核评价、选拔任用、职业保障等机制建设的方法需要丰富。

三是作风建设与内部监督存在改进空间。纪检监察干部作为执纪者，必须自身正、自身硬，但个别国资央企纪检监察队伍作风建设还存在薄弱环节。如个别纪检监察干部思想认识不够到位，工作作风不够扎实，奉行“好人主义”，不愿监督、不敢动真碰硬的现象依然存在，甚至纪检监察干部违纪违法案件仍时有发生，均暴露出作风建设存在薄弱环节。如何持续防治“灯下黑”，锻造政治过硬、本领高强、作风优良、纪律严明的铁军仍需持续努力。

3 对国资央企纪检监察工作“三化”建设的建议

3.1 深化制度建设，进一步提升规范化水平

一是健全全流程标准化制度体系。结合国资央企权力运行的关键环节和监督执纪执法实际，进一步健全完善覆盖监督执纪全流程、各环节的工作指引和操作手册，优化流程规范、责任人员和工作时限，剔除模糊地带，提升可操作性。如健全覆盖“线索处置-初步核实-审查调查-案件审理-处分执行-复议复查”全周期标准化操作指南，细化界定各环节的启动条件、审批权限、操作步骤、时限规定、文书样式等内容，进一步强化流程清晰、责任明确、管理规范。

二是强化制度执行刚性约束。加强对制度执行情况的监督检查和评估问责，运用信息化手段对制度执行过程进行记录管理，确保制度刚性运行。强化技术赋能，搭建国资央企纪检监察工作信息化平台，对线索处置、办理等重点环节进行电子时限预警、自动识别流程错误预警，利用数字化手段消除人为操作空间。此外，严肃追责问责，对违反制度规定的行为绝不放过，严肃查处和严格追究相关人员的责任，并对典型案例进行通报曝光，持续强化“制度面前人人平等、执行制度没有例外”的鲜明导向。

三是优化考核激励机制。考核内容涵盖工作流程和工作结果两方面，除保留以往对工作效果等方面的内容外，增加针对工作流程规范性和制度落实情况等内容的考评比重；对在规范化建设工作过程中完成得较好的纪检监察机构和纪检监察干部予以表扬和奖励，激发广大纪检监察干部的积极性和主动性，激励其自觉主动参与规范化建设。

3.2 强化法治思维，进一步推进法治化进程

一是加快监察“再派出”在国资央企的差异化落地。结合国资央企规模、业务特点、廉洁风险等实际情况，对资产规模大、业务复杂、风险集中的央企，授权设立监察专员办公室，配备专职监察人员，赋予完整的监察调查权。强化对“再派出”监察人员的管理监督，做实垂直考核，考核结果与薪酬、晋升直接挂钩；完善轮岗

交流和回避制度，避免监察人员长期在同一单位任职形成利益羁绊。

二是深化纪法贯通、法法衔接。推动相关法律法规和党内法规的立改废释，加快完善监察法与刑法、刑事诉讼法等法法衔接机制，细化证据标准操作规范、措施使用规范、移送起诉规范^[2]。加强与司法机关、执法部门的沟通协作，探索“企地”协同监督，强化与公检法等机关协作配合，推动构建更加稳定、高效的“企地”协作关系，实现优势互补。

三是提升法治素养，严格依规依纪依法履职。加强全体纪检监察干部法治教育培训，将法律法规、党内法规作为干部培训必修课。鼓励干部系统学习法律知识，培养运用法治思维分析问题、以法治方式处理问题的能力，掌握新修订的监察法及其实施条例、有关配套制度规定，严格按照权限、规则、程序开展工作，坚决做到实事求是、客观公正。

3.3 优化队伍建设，进一步推进正规化发展

一是健全培训体系，加强能力提升。根据纪检监察干部岗位需求和业务能力水平，制定新入职干部和业务骨干分层分类培训计划，内容既涵盖纪检监察、法律法规和党纪条规的基础知识，也包括谈话突破、证据收集、案件审理、政策把握等重要内容，形成全方位成体系的培训格局。同时，强化技术赋能，加快纪检监察信息化平台建设^[3]，引入大数据分析、人工智能等技术，开发资金流向追踪、异常行为预警、案件线索筛查等功能模块；开展信息化技能培训，让纪检监察干部熟练运用技术工具开展监督执纪，提高工作效率，更好地胜任各类复杂案件。

二是优化组织体系和力量配置。科学设置内设机构，精确界定内设机构、派驻机构及各级干部的职责任限，优化分级授权、层层负责机制，防止越权、滥权和责任虚化。深化派驻机构改革，加大对国资央企总部纪检监察机构设置、人员编制等组织机构改革的支持力度，根据企业规模设定纪检监察人员占企业总人数的比例，切实做强总部、做实基层。

三是健全干部选育管用机制。严格把好入口关，坚持“政治过硬、业务精、作风好”的标准，优先选拔具有财务、审计、法律等专业背景，以及政治强、业务精、作风好的干部。完善科学考核评价体系，突出实绩导向，将案件查办质量、监督成效等作为重要考核指标。畅通干部交流渠道，健全激励保障和容错纠错机制，激发队伍内生动力。狠抓作风建设和内部监督，对执纪违纪、执法违法者“零容忍”，坚决清除害群之马。

4 结束语

国资央企纪检监察工作“三化”建设是一项长期而艰巨的任务，要始终坚持问题导向、目标导向和结果导向相

统一，持续在制度上求“深度”、法治上求“精准”、队伍上求“强大”，不断提升纪检监察工作水平，切实为国资央企高质量发展提供坚强的纪律保障，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献国资央企力量。

[参考文献]

[1]中国共产党第二十届中央纪律检查委员会第四次全体会议公报[Z].新华网.2025-01-08.

[2]为推进纪检监察工作“三化”建设贡献审理之为.中央纪

委国家监委案件审理室[Z].中央纪委国家监委网站.2025-04-24.

[3]以彻底的自我革命精神纵深推进“三化”建设年行动[Z].中央纪委国家监委网站.2025-08-01.

作者简介：李勇（1983.3—），毕业院校：重庆大学硕士研究生毕业，所学专业：仪器科学与技术，当前就职单位：中广核服务集团有限公司，职务：纪检工作部/巡察办负责人，职称级别：政工师 工程师。

国有企业思想政治工作引领党员作用发挥实践路径研究

鲁志俊

重庆市设计院有限公司，重庆 400015

[摘要]新时代新征程赋予国有企业思想政治工作新要求，有效创新思想政治工作机制，增强思想政治工作吸引力、感染力和共情力，充分激发党员作用发挥势在必行。市设计院党委聚焦理想信念教育、纪律法规学习、榜样示范引领、群团纽带夯实、社会责任履行五个维度，创新思想政治“一二三四”工作机制，充分发挥党员作用，持续点燃“红色引擎”，为企业在严峻市场形势下连续多年保持生产经营大局稳定提供了坚强组织保障。文章以市设计院为例，深入探究思想政治工作引领党员作用发挥实践路径，为国有企业高质量推进思想政治工作提供思路。

[关键词]国有企业；思想政治工作；党员作用发挥

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18491

中图分类号: F276

文献标识码: A

Research on the Practical Path of Guiding Party Members to Play the Role of Ideological and Political Work in State-owned Enterprises

LU Zhijun

Chongqing Architecture Design Institute Co., Ltd., Chongqing, 400015, China

Abstract: The new era and new journey have given new requirements to ideological and political work in state-owned enterprises. It is imperative to effectively innovate the mechanism of ideological and political work, enhance the attractiveness, infectivity, and empathy of ideological and political work, and fully stimulate the role of Party members. The Party Committee of the Municipal Design Institute focuses on five dimensions: education on ideals and beliefs, learning of discipline and regulations, leading by example and demonstration, strengthening the bond between groups, and fulfilling social responsibilities. It innovates the ideological and political "one two three four" work mechanism, fully leverages the role of Party members, and continues to ignite the "red engine", providing strong organizational support for enterprises to maintain overall stability in production and operation for many years in the severe market situation. The article takes the Municipal Design Institute as an example to explore in depth the practical path of guiding Party members to play their role in ideological and political work, providing ideas for high-quality promotion of ideological and political work in state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; ideological and political work; the role of Party members in play

引言

随着市场竞争日趋激烈、行业变革方兴未艾，勘察设计领域国有企业高质量发展迈入深水区、攻坚区，党员作用发挥是否充分，直接关系到企业高质量发展的成效。市设计院现有职工 1200 余人，党员 530 余人（其中离退休党员近 100 人），在职党员总数占职工总数超三分之一，且大多是业务骨干、技术能手、行业专家，在公司高质量发展进程中发挥着重要作用。实践中，还存在个别党员理论学习不深、作用发挥不够、身份意识淡薄等问题。在此新形势下，如何通过思想政治工作引导党员作用发挥，带动干部职工紧密团结在党组织周围，同心同向、同力同行，在新形势下激活红色动能、点燃“红色引擎”、助力改革发展，具有十分重要的现实意义。

1 调研工作过程

面对当前党员作用发挥存在问题，以及企业高质量发展新形势新任务新要求，按照 2025 年领导班子成员调查研究工作安排，决定以《国有企业思想政治工作引领党员

作用发挥实践路径研究》为题开展调查研究。调研过程中，紧扣深入贯彻中央八项规定精神学习教育，坚持开门搞教育，认真践行“深、实、细、准、效”五字诀，扑下身子、沉到一线，深入分析问题产生根源，并结合实际提出一些解决问题、促进工作的思路办法和举措，做到了以调查研究来检视问题、改进工作。截至目前，依托党委理论学习中心组、“第一议题”学习 40 余篇目，赴所联系党支部、相关部门围绕思想政治工作听取意见建议 3 次，与领导班子、党员代表、一线职工 20 余人开展谈心谈话，和重庆市建设职工政研会陈天玲会长一行开展思想政治工作专题交流研讨 1 次，广泛听取意见建议、掌握大量一手资料，结合市设计院思想政治工作具体做法、取得成效等，对思想政治工作引领党员作用发挥实践路径进行了较为深入的思考。

2 思想政治工作主要做法

长期以来，市设计院党委高度重视思想政治建设工作，创新推进“一二三四”工作机制（一个统领，即党委统领、

齐抓共管；两个抓手，即队伍建设和阵地建设；三个结合，即将思想政治工作与提升企业现代化治理能力、增强企业核心功能、厚植企业文化相结合；四个着力，即抓牢抓好理论武装、特色打造、典型引领、兴趣导入四个着力点），坚持不懈以理想信念教育为根基、纪律法规学习为基础、榜样示范引领为导向、群团桥梁纽带为连接、履行社会责任为己任，全方位、多层次开展思想政治建设工作，久久为功推进思想政治工作与公司改革发展大局互融共赢，不断激发红色动能、助燃企业发展“红色引擎”。

2.1 筑牢理想“压舱石”，发挥党员思想政治引领带头作用

市设计院党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，创新“133”学习模式，在公司大兴党的创新理论学习之风，坚决做到以理论清醒筑牢理想信念、带动政治坚定。树立“1”个标杆，公司党委带头通过读书班、理论学习中心组学习、“第一议题”学习等方式，持续推动新理念新思想新战略学习往深里走、往心里走、往实里走，为全体党员做好表率。用好“3”种形式，即通过主题党日、专题党课、主题宣讲等特色组织生活，将理想信念教育融入公司改革发展实际，教育引导党员从党的创新理论武装中汲取信仰之力、奋进之力、实践之力。比如，组织开展“百年峥嵘筑信仰，砥砺奋进启新程”“铭记历史不忘初心使命，凝心聚力贯彻全会精神”等特色主题党日；邀请专家专题宣讲党的百年光辉历程；邀请离退休职工向党员讲述老一辈设计人筚路蓝缕、艰苦创业的艰辛历程，引导党员进一步坚定信念、笃行实干。用好“3”个学习载体，即用好微信和 QQ 工作群、微信公众号、海报机三个载体，开展“千媒万屏”“首页首屏”等活动，推动党的创新理论飞入“寻常百姓家”，以持续深入的理想信念教育强化党员身份意识、增强带头自觉。

2.2 筑牢群团“连接带”，发挥党员联系服务群众堡垒作用

习近平总书记强调：“要把思想政治工作贯穿所开展的各种活动，多做组织群众、宣传群众、教育群众、引导群众的工作，多做统一思想、凝聚人心、化解矛盾、增进感情、激发动力的工作”。市设计院党委建立健全党委委员联系服务专家工作机制，班子成员定期与联系服务专家谈心谈话，帮助专家解决实际困难，支持专家干事创业；认真落实谈心谈话制度，党委班子成员带头，各党支部跟进，定期听取一线干部职工意见建议，并聚焦干部职工反映突出的问题，举办寒暑假员工子女托管班、“创健康生活 享职业健康”主题活动、“学习新思想 共绘新图景”统战工作座谈会等系列活动，驰而不息在凝聚人心、提振士气、形成合力上发力，消除干部职工干事创业后顾之忧；进一步深入贯通党、团育人链条，充分发挥党员优秀骨干、优秀党员青年示范带动作用，扎实组织开展青年建筑师方

案设计竞赛、菁英人才荟·经营人才大比武、“思享汇”青年成长行动、“青廉墩苗”行动、“悦读悦享悦成长”读书分享等活动，党员在队伍建设、人才培养中的影响力凝聚力不断提升^[1]。

2.3 常念纪法“紧箍咒”，发挥党员严明纪律规矩表率作用

市设计院党委认真履行全面从严治党主体责任，纵深推进党风廉政建设和反腐败斗争工作，扎实开展党纪学习教育，不断增强党员政治定力、纪律定力、道德定力、抵腐定力。工作中，坚持“学、宣、改、干”四维联动，通过理论学习中心组学习、党支部“三会一课”等组织生活，持之以恒推进党章党规党纪学习入脑入心；邀请渝中区纪委书记讲纪律专题党课，党委书记向全体党员讲纪律党课，党委班子成员向所联系支部党员讲纪律党课，支部书记在支部讲专题党课，实现党课全覆盖，切实筑牢党员思想防线、确保清正廉洁；组织庭审旁听，赴廉政教育基地开展警示教育，常态化开展“以案四说”、以案促改促治，教育引导党员知敬畏、存戒惧、守底线；通过开设线上党纪学习教育专栏、创建“清风书角”等方式，大力营造人人学纪律、讲纪律、守纪律的浓厚氛围，党员纪法意识显著提升、表率作用充分发挥，公司积极健康、干事创业的政治生态和良好环境进一步优化。

2.4 树立标杆“示范岗”，发挥党员改革创新发展的骨干作用

市设计院党委将党员作用发挥贯通改革发展全过程，通过树标杆、立典型、强示范，多措并举强化基层党组织的政治性、引领性、示范性，推动思想政治工作谋划于实、着力于实、落脚于实。近 3 年来创建党员先锋岗 106 个、党员责任区 13 个，围绕重庆东站站前设施、江北嘴金融中心建设等重点项目组建党员突击队 23 个，聚焦“三师”进社区、数智赋能等重点服务领域组建党员服务队 5 个，党员带头在改革发展难点、生产经营重点、科技创新堵点、内部管理盲点等工作中攻坚克难，示范作用、带动作用 and 凝聚作用充分发挥。聚焦城市更新、乡村振兴、数字化建设、绿色低碳等新质生产力，党员带头积极探索、主动攻坚，2024 年，党员带头完成的融合民主村完整社区建设项目入选全国首批城市更新典型案例，受到《人民日报》等央媒持续聚焦报道，形成的“高质量城市更新的‘民主村’模式”案例获评“2023 十大重庆经济改革创新案例”；重医附一院第二医疗综合大楼 EPC 项目获评渝中区 2023 年度“红岩工地”示范项目；东南医院二期项目入选 2024 年智能建造试点；南江华润希望小镇精装修设计荣获第十届中国建筑装饰设计艺术作品展暨建筑装饰设计大赛酒店空间工程一等奖，党员业务骨干示范带动作用充分发挥。在微信公众号上开设“先锋故事汇”专栏，推出党员优秀榜样典型事迹 42 期，宣传先进个人 121 人次、先进集体

23 个，用先进典型激励人心、凝聚力量，党员讲先进、做先进、比先进理念更加深入人心。

2.5 练就履责“宽肩膀”，发挥党员履行社会责任先锋模范作用

将勘察设计工作融入谱写中国式现代化重庆篇章大局，在服务融入国家重大战略部署中展现国企担当、彰显党员作为，以高度社会认可激励党员笃行实干、奋发前行。充分发挥党员业务骨干作用，依托有力技术支撑和质量保障，牵头推动全市“三师”工作走深走实，聚焦聚力打造了解放碑一朝天门步行大道品质提升综合整治工程、南江华润希望小镇、民主村城市更新等精品项目，以高水平价值创造激发党员投身新时代新征程新重庆建设的责任感和使命感。组建党员志愿服务队，组织党员在疫情防控、山火扑救、防洪清淤等急难险重任务中挺身而出，党员服务大局、融入大局、贡献大局意识更加强烈；组织党员赴奉节县永乐镇长函村小学开展“心手相牵·与爱同行”帮扶活动，积极参加社区“人和暖春”“创建全国文明城区”等公益活动，深入结对共建新时代文明实践站（点），联合新大正物业开展公租房小区“情暖夕阳·幸福来敲门”活动，动员党员带头参加消费帮扶，以实际行动践行社会主义核心价值观，激励党员树立远大理想、担当社会责任、奋进时代征程。公司入选“2022 年度重庆社会责任影响力企业”。

3 思想政治工作主要成效

市设计院党委始终坚持从实处谋划、从细处出发、从实处着力，驰而不息教育引导广大党员从“学”中增强政治定力、“思”中感悟理论伟力、“践”中提升奋进动力、“悟”中激发干事活力，思想政治建设有力度、有深度、有温度，党员作用发挥有活力、有合力、有动力，企业改革发展迈入快车道、驶向深水区，思想政治建设“红色引擎”作用凸显^[2]。

3.1 思想引领作用转化为企业领导力

改革发展，思想先行。近年来，面对勘察设计领域严峻复杂市场形势，市设计院党委坚持将思想政治建设融入企业改革发展全过程，认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，驰而不息推动党的创新理论入脑入心入魂，党旗所指、发展所向的引领作用更加凸出，企业发展始终沿着正确道路前进，方向更加明晰、步伐更加有力、信心更加坚定。比如，市设计院党委聚力绿色低碳发展进程中，持续开展“党旗红引领低碳绿”系列主题活动，助力建研楼获得成渝地区第一个“净零碳建筑评价”低碳运营卓越级认证，打造的共建、共治、共享绿色低碳运营体系获《重庆新闻联播》报道，并被央视网和学习强国等平台转载。

3.2 桥梁纽带作用转化为企业凝聚力

市设计院现有职工 1200 余人，干部职工思想观念多

元化、价值理念多样化、利益诉求差异化。市设计院党委立足实际，持续将思想政治建设作为凝聚思想、提振士气、汇聚力量的有力抓手，通过思想引领、活动融合、阵地建设、机制优化等方式，全体党员、团员青年、民主党派、职工群众对党的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同更加强烈，凝聚力向心力不断增强，共谋发展、团结奋进的共识更加深入人心，戮力同心、合力攻坚的势头更加强劲有力。市设计院研创中心获评重庆市“三八红旗集体”“巾帼文明岗”等荣誉称号，3 个民主党派基层组织入选渝中区首批“五有”基层组织，群团工作服务中心大局的参与度贡献度进一步提升，党群桥梁纽带作用充分发挥让企业改革发展更有活力、更有合力、更有动力。

3.3 守纪表率作用转化为企业执行力

市设计院党委将纪律建设作为思想政治建设的重要内容，持之以恒筑牢党员纪律防线，全力维护党的纪律的权威性和严肃性，党员纪律意识、规矩意识、自律意识进一步增强，明纪知纪、守纪遵纪氛围更加浓厚。同时，将党纪执行与公司改革发展实际相结合，层层传导履责压力，持续强化履责监督，不断推进党纪刚性执行转化为干事创业的强大执行力，干部职工干事创业责任意识、执行意识、担当意识进一步提升，敢干事、会干事、能干事蔚然成风。比如，“三攻坚一盘活”改革部署落实落地进程中，对账款清欠设置“红黑榜”，纪委书记带头约谈账款清收“黑榜”部门负责人，以压力传导强化责任落实，帮助基层解决改革发展疑难复杂突出问题，推动守纪履责自觉持续转化为强大干事动力。

3.4 党员骨干作用转化为企业带动力

市设计院党委高度重视党员骨干带头作用发挥，聚焦关键技术、重大项目、重点任务等，通过创建党员示范岗、党员责任区，组建党员突击队、党员服务队，通过亮身份、亮职责、亮承诺，攻坚克难、敢打头阵的党员本色充分弘扬，党员学先进、做先进、争先进氛围更加浓厚，党员示范带头表率作用更加突出，职工群众争当生产经营的能手、创新创业的模范、提高效益的标兵、服务群众的先锋的氛围更加浓厚。比如，党员骨干聚焦绿色低碳融合发展创新创造的“党建+产学研”案例入选《提升核心竞争力·打造现代新国企-国企管理创新成果年度报告》案例暨“2023 全国国企党建创新典范”成果，被国家级大型文献史册《新时代全国基层思想政治工作创新与实践》全文收录，并被评为“2024 年优秀理论成果一等奖”。

3.5 履责先锋作用转化为企业发展力

市设计院党委瞄准建成“全国一流、西部领先、底蕴深厚、特色突出”的综合性勘察设计咨询企业，依托有力技术支撑和质量保障，组织全体党员积极投身服务“国之大者”、回应“民之盼者”、聚力“企之要者”，以一批精品设计项目、优质创新成果、清廉作风形象，不断提升价

值创造能力,市院品牌形象让客户和合作方更加放心、老百姓更加满意、社会更加认可,党员积极投身城乡建设、主动担当作为、服务改革发展的责任感和使命感更加强劲。全体党员在奋进谱写中国式现代化重庆篇章新征程中积极开展志愿服务,在大战大考中挺身而出,在疑难险重任务中攻坚克难,比如,疫情防控期间广大党员逆行出征,出色完成多项省部级重点公共卫生建筑、应急防疫工程项目,获评多项优秀“抗疫工程”奖;50余名党员长期下沉防控任务最重的社区参与疫情防控,多名优秀党员获“抗疫”建筑师等荣誉称号,企业社会形象美誉度不断提升。

4 思想政治工作引领党员作用发挥实施路径

4.1 将“基”的职责定位植入思想政治工作全方位

始终坚持将政治建设摆在首位,教育引导全体党员深学笃用习近平新时代中国特色社会主义思想,始终坚定政治立场、把牢政治方向,坚定不移和以习近平同志为核心的党中央保持高度一致,不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、践行“两个维护”。将理想信念教育贯穿改革发展始终,教育引导全体党员树立远大理想、坚定理想信念,以实干实绩奋进新征程、建功新时代。紧扣企业发展实际,以喜闻乐见的方式教育引导干部职工深度认可企业愿景、目标、战略等,让“企业史”为干部职工成长提供丰沃土壤,成为取之不尽的不竭动力,激励干部职工爱企爱岗、奋发前行。

4.2 将“人”的作用发挥融入思想政治工作全阶段

充分发挥党员桥梁纽带作用,在尊重人、关心人、理解人、鼓舞人上下功夫,真正实现思想政治工作社会价值和个体价值相统一。尊重人,牢固树立“人才是企业发展的第一资源”的理念,尊重人格、尊重才华、尊重付出、尊重建议,真正激发干部职工“主人翁”意识。关心人,始终坚持以人为中心的发展理念,通过设置意见箱、谈心谈话等方式了解掌握企业职工诉求,及时解决职工反映强烈的难题,为职工干事创业解决后顾之忧。理解人,深入一线沟通基层职工思想和感情,听取意见建议、汇聚发展合力,让职工积极参与到企业高质量发展进程中,共同为企业发展目标实现贡献力量。鼓舞人,多措并举强化业务素质、鼓舞情感意志、开发价值潜能,不断激发职工创造性,帮助职工更好实现个人价值,真正实现企业发展和个人价值实现相得益彰^[3]。

4.3 将“实”的干事理念贯穿思想政治工作全过程

牢固树立思想政治工作“谋划于实、着眼于实、落地于实”的工作理念,充分发挥思想政治工作凝聚人心、提振士气、推动发展的作用,聚焦企业重点项目、科研创新、内部管理、队伍建设、安全稳定等重点难点开展思想政治

建设,通过“思政+”创新实践,聚焦提高执行力、锻造行动力、激发创造力等开展思想政治工作,引导广大党员在重点工作中打头阵、挑重担、当先锋,形成思想政治建设与生产经营发展互融互促的良好局面,以高质量“思政链”带动高质量“发展链”“创效链”。

4.4 将“严”的纪律规矩延至思想政治工作全链条

将“严”的基调贯穿思想政治工作,更加注重纪法教育,多措并举组织纪法学习,引导党员加大党章党规党纪学习力度,内化于心、外化于行,让党员干部在纪法约束下活动,在纪法监督下行动,在纪法教育下成长,不折不扣做到思想上不越线、行动上不逾矩、道德上不放纵,让纪法红线转变为言行底线。将“严”的举措融入思想政治工作,对倾向性苗头性问题早发现、早预防,对违纪违法行为发现一起、处置一起,真正发挥案件警示震慑作用,教育引导党员从内心深处知敬畏、存敬畏、守底线。将“严”的氛围围绕思想政治工作,通过多种形式广泛开展纪法教育宣传,大力营造知纪、明纪、遵纪、守纪浓厚氛围,推动纪律刚性约束力转化为干事创业强大执行力,让思想政治建设工作取得实效。

4.5 将“责”的大局理念植入思想政治工作全维度

将思想政治工作与履行社会责任有机结合,引导党员树立正确的价值观和社会责任感,自觉将个人发展与企业、社会进步相结合。更加注重形势政策教育,引导党员提升格局、扩大眼界、放宽胸怀,主动关心国家大事、关注社会发展、关爱弱势群体,胸怀忧党之忧、忧国之志、忧民之情,自觉主动践行社会主义核心价值观,让党员个人价值和社会价值实现相得益彰。将思想政治工作作为树立企业履行社会责任良好形象的重要抓手,进一步丰富企业文化内涵,全面展示企业的社会担当和时代风采,传播企业的价值理念和发展愿景,推动企业社会形象转化为企业的市场竞争力、影响力、美誉度,更高质量推动企业发展行稳致远。

[参考文献]

- [1]申疆锋.思想政治工作:方法阐释与实践探究[N].中国企业报,2024-07-11(1).
- [2]李俊.加强新时代基层职工思想政治工作 推动企业高质量发展[C].江西:江西南昌交通运输集团,2024.
- [3]杨青青.进一步提升职工思想政治引领工作实效性的思考[N].工人日报,2024-02-19(1).

作者简介:鲁志俊(1972.12—),毕业院校:重庆大学,所学专业:工商管理,单位名称:重庆市设计院有限公司,就职单位职务:党委书记、董事长,职称级别:正高级工程师。

党建引领业务融合：交通枢纽运营现代化的实践路径研究

——基于深圳地铁物业的案例分析

杨泓毅

深圳地铁物业管理发展有限公司，广东 深圳 518000

[摘要]在国家“交通强国”战略与国有企业高质量发展的双重驱动下，党建与业务运营的深度融合已成为提升交通枢纽治理效能的关键课题。本研究以深圳地铁物业管理有限公司（下称“深铁物业”）运营管理的深圳北站、罗湖、岗厦北等核心枢纽为实证对象，深入剖析“党建+业务”融合的内在逻辑、现实挑战与创新路径。研究发现，深度融合并非简单的政治叠加，而是一个以“业务出题、党建破题”为核心的动态系统工程，其关键在于将党的政治优势、组织优势精准转化为枢纽的运营优势、服务优势与创新优势。针对当前普遍存在的机制协同不足、载体创新乏力、成效难以量化等困境，文中构建了以“战略融合、组织融合、载体融合、评价融合”为核心的“四维一体”实践模型。研究表明，通过强化政治引领以锚定战略方向，健全组织机制以打通执行壁垒，创新活动载体以对接业务痛点，并构建科学联动的考核评价体系，能够有效破除“两张皮”现象，将党建“软实力”切实转化为驱动枢纽安全、智慧、绿色、人文发展的“硬支撑”。

[关键词]交通枢纽运营；国有企业党建；党建业务融合；深圳地铁物业；现代治理；新质生产力

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18484

中图分类号: D492

文献标识码: A

Party Building Leads Business Integration: Research on the Practical Path of Modernizing Transportation Hub Operation

— Case Study Based on Shenzhen Metro Property Management

YANG Hongyi

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

Abstract: Under the dual drive of the national strategy of "building a strong transportation country" and the high-quality development of state-owned enterprises, the deep integration of Party building and business operations has become a key issue in improving the governance efficiency of transportation hubs. This study takes the core hubs of Shenzhen North Station, Luohu, and Gangxia North operated and managed by Shenzhen Metro Property Management Co., Ltd. (hereinafter referred to as "Shenzhen Metro Property") as empirical objects, and deeply analyzes the internal logic, practical challenges, and innovative paths of the integration of "Party building + business". Research has found that deep integration is not simply a political overlay, but a dynamic system engineering centered on "solving business problems and Party building problems". Its key lies in accurately transforming the political and organizational advantages of the Party into operational, service, and innovation advantages of the hub. In response to the current difficulties of insufficient mechanism collaboration, weak carrier innovation, and difficulty in quantifying effectiveness, this article constructs a "four-dimensional integration" practical model with "strategic integration, organizational integration, carrier integration, and evaluation integration" as the core. Research has shown that by strengthening political leadership to anchor strategic directions, improving organizational mechanisms to break down execution barriers, innovating activity carriers to connect with business pain points, and constructing a scientifically linked assessment and evaluation system, the phenomenon of "two skins" can be effectively eliminated, and the "soft power" of Party building can be effectively transformed into a "hard support" to drive hub security, wisdom, green, and humanistic development.

Keywords: transportation hub operation; Party building in state-owned enterprises; integration of Party building business; Shenzhen Metro Property; modern management; new quality productivity

引言

交通枢纽是现代城市的“血脉节点”与“文明窗口”，其运营管理水平直接关系到国家战略的落地、区域经济的活力与人民出行的福祉。当前，我国轨道交通正从大规模建设向精细化运营和高质量服务转型，枢纽运营面临的安

全压力、协调复杂度与服务期望值空前提高。在此背景下，国有企业如何发挥独特优势，将党组织的政治功能与服务国计民生的业务职能有机结合，成为亟待破解的时代命题。党的二十大报告强调要“推进国有企业、金融企业在完善公司治理中加强党的领导”，为实践指明了方向。

深圳作为中国特色社会主义先行示范区，其轨道交通的“站城一体”开发与运营管理一直走在全国前列。深铁物业作为深圳核心交通枢纽的运营服务商，其管理实践具有高度的典型性和前瞻性。本文以深铁物业为样本，通过对其党建引领下枢纽运营创新案例的深度剖析，旨在提炼出具有普适性与可操作性的融合路径，为全国同类型交通枢纽实现治理现代化提供理论参考与实践镜鉴。

1 融合的必然逻辑：从理论要求到现实需求

党建与业务的深度融合，根植于马克思主义关于上层建筑与经济基础辩证统一的基本原理。在交通枢纽这一特定场域中，党的建设（包括思想引领、组织动员、纪律监督）构成了确保公共服务属性不偏离、国家战略得贯彻的“导航系统”与“稳定器”；而纷繁复杂的业务运营（涵盖安全管控、客流疏导、设备维保、应急处突、服务优化）则为党建工作的价值实现提供了“主战场”和“试金石”。二者犹如鸟之双翼、车之两轮，缺一不可。

这一融合在深铁物业的运营场景中，展现出极强的现实紧迫性：

应对超大规模运营复杂性的必然选择：以深圳北站为例，其日均客流量超百万人次，是集高铁、地铁、公交、出租车、社会车辆于一体的超大型综合交通枢纽。如此庞大的系统内，设备设施管理、客流组织、安全应急、商业服务等模块交织，任何环节的疏漏都可能引发系统性风险。传统的条块分割式管理已难以应对，必须依靠党组织强大的统筹协调能力和“集中力量办大事”的组织优势，形成跨部门、跨专业的协同合力。

践行公共服务初心使命的内在要求：交通枢纽是城市形象的“第一展台”。深铁物业党委深刻认识到，抓党建就是抓服务，强业务必须强引领。无论是深圳北站“近零碳”项目的绿色实践，还是罗湖口岸片区服务质量的全面提升，其根本出发点都是通过党建引领，将“以人民为中心”的发展思想，转化为更安全、更便捷、更舒适、更绿色的出行体验，从而增强民众的幸福感和认同感。

培育新质生产力与驱动创新发展的核心引擎：在数字化与绿色化转型浪潮下，枢纽运营需要不断孵化新动能。深铁物业以党建牵引科技创新与产业创新，如在深圳北站探索低空经济、建设城市空中交通停机坪，正是党组织围绕国家战略方向和企业发展前沿，主动谋划、推动业务突破的生动体现。这清晰地表明，党建是驱动枢纽拥抱新科技、开拓新业态、形成新质生产力的“红色引擎”。

2 现实的困境剖析：融合进程中的三重挑战

尽管方向明确，但在从“物理相加”迈向“化学相融”的实践中，深铁物业的探索也折射出行业普遍存在的深层挑战。

2.1 机制壁垒：“各唱各调”与决策执行脱节

深度融合需要稳定、刚性的制度安排作为基石。当前，在部分枢纽的管理体系中，党务与业务的议事决策机制仍存在“接口不畅”的问题。党组织在涉及枢纽长远发展的重大投资、核心技术攻关、重要服务标准制定等事项上的“前置研究”程序，有时易流于形式化的通报，未能实现深度参与和实质性把关。在执行层面，业务部门面临的急难险重任务，未能制度化地转化为党组织发动攻坚的“动员令”，导致党组织的组织动员优势在业务关键节点上未能完全释放。

2.2 载体脱节：“自娱自乐”与业务痛点存在温差

活动载体是融合理念落地生根的桥梁。当前一些党建活动仍习惯于沿用“三会一课”、理论学习等传统形式，与枢纽现场“硝烟弥漫”的业务场景结合不够紧密。例如，关于安全生产的主题党日，可能仍以学习文件、观看警示片为主，而较少组织党员技术骨干深入一线，针对某个具体设备隐患或客流拥堵点进行“现场问诊”和“技术攻关”。载体与业务的“温差”，导致党员参与感不强，融合成效浮于表面。

2.3 成效模糊：“说不清楚”与价值衡量缺乏标尺

党建工作产生的效益往往具有间接性、长期性和综合性，这给融合成效的评估带来了巨大挑战。实践中容易出现两种偏颇：一是“体内循环”，仅用党建本身的工作量（如会议次数、活动规模）来评价，与枢纽运营的核心KPI（如安全事故率、设备完好率、乘客满意度）关联度弱；二是“简单归因”，将业务成绩的增长全部归功于党建，缺乏严谨的因果分析和过程数据支撑。由于缺乏一套科学的、能将党建“投入”与业务“产出”关联起来的综合评价体系，融合工作的真实价值难以被准确衡量和持续激励。

3 路径的重构创新：“四维一体”融合模型的实践探索

基于上述困境，结合深铁物业的先期实践，本文提出构建“战略-组织-载体-评价”四维一体、螺旋上升的融合路径模型。

3.1 战略融合：以政治引领锚定高质量发展航向

融合的首要任务是确保业务发展不偏离正确的政治方向和公共价值。深铁物业党委将贯彻中央“双碳”战略与提升枢纽品质相结合，在深圳北站创新打造枢纽配套建筑“近零碳”示范项目。通过在东、西广场屋顶建设光伏发电系统，项目年均发电量可达约 297.2 万度，相当于年减排二氧化碳 2963.14t，在实现节能减排目标的同时，每年还可为企业节省电费约 75 万元。这一实践表明，战略融合要求党组织必须率先将国家大政方针、区域发展部署，解码为枢纽运营的具体战略目标和行动

项，使政治引领贯穿于规划、投资、建设、运营的全生命周期。

3.2 组织融合：以机制创新打通协同运作经脉

坚实的组织基础是融合的保障。深铁物业在住宅物业板块试点“红色物业”时，构建了“1+5+N”的党建联建治理体系，其核心经验值得枢纽运营借鉴。具体到交通枢纽：

优化组织设置：推动党的组织覆盖到运维班组、客服中心、调度指挥等关键业务单元，在跨部门、跨公司的综合整治或技术攻坚项目中，设立临时党支部或党员突击队。

深化交叉任职：大力推行符合条件的枢纽运营中心负责人与党支部书记“一肩挑”，或业务骨干兼任支部委员，从人事安排上保障党建与业务同谋划、同部署。

建立联席机制：仿效“红色物业”的共建联席会，建立由党组织牵头，运营、安全、设备、商业等多方业务负责人定期参与的“枢纽运营协同议事会”，将业务难题直接摆上党组织议事平台，共同研究破解。

3.3 载体融合：以项目攻坚推动党建实效化

必须推动党建活动从“学习场地”走向“业务现场”。深铁物业在服务提升工作中，协调多方组成近 300 人的队伍，高效完成网约车区优化、导向标识完善等 39 项具体任务，这便是以项目制推动融合的雏形。应系统化推广此模式：

推行“党员责任区/示范岗”项目化：将枢纽划定为若干物理或功能责任区，由党员骨干认领，责任目标不仅包括卫生、秩序，更涵盖该区域的设备故障率、服务投诉率、能源消耗量等可量化业务指标。

创立“揭榜挂帅”式攻坚项目：党组织定期发布业务痛点清单（如“岗厦北枢纽智慧系统故障率降低 X%”“罗湖枢纽跨境旅客换乘效率提升”），由党员或党员牵头组建团队“揭榜”攻关。

开展“沉浸式”组织生活：将主题党日开到防汛应急演练现场、重大节假日大客流保障一线，会后直接召开分析会，研讨流程优化。

3.4 评价融合：以联动考核树立价值创造导向

评价是指挥棒。必须设计党建与业务双向嵌入、结果互锁的考核体系。

在党组织考核中加大业务关联权重：对党支部的考核，其所在枢纽或部门的核心业务绩效指标（如安全、服务、效率）改善情况应占据显著权重（建议不低于 40%）。例如，可将深圳北站“近零碳”项目的减排成果、节能效益，作为评价相关党组织工作成效的关键依据。

在业务考核中纳入党建协同指标：对业务部门及负责人的考核，应评价其支持党建工作、采纳党组织合理化建议、为党员发挥作用提供平台的情况。

采用多维印证评价法：综合运用定量数据（业务 KPI 变化）、定性评价（群众满意度调查、上级点评）和第三方评估，形成对融合成效的立体画像。

4 支撑与深化：保障融合可持续的关键举措

4.1 锻造“又红又专”的复合型骨干队伍

融合归根结底要靠人去推动。要实施“双向赋能”计划：一方面，加强对党务工作者的业务培训，使其懂枢纽、懂运营、懂技术；另一方面，在业务骨干、技术能手中大力发展党员，并将政治素质好、业务能力强的党员选拔到党务岗位锻炼。深铁集团建立教育培训中心（党校）的经验，为培养既精通马克思主义理论又掌握现代轨道交通知识的复合型人才提供了平台保障。

4.2 推动资源的统筹共享与智慧赋能

探索设立“党建业务融合创新基金”，鼓励围绕具体业务问题申报小型攻关项目。推动党员活动室、职工驿站、技术培训中心等场地资源共享。更重要的是，借助数字化手段赋能融合，例如探索开发智慧党建平台与枢纽运营管理（BIM、IOC）平台的接口，实现党员活动数据与业务运行数据的部分联通，用大数据分析党员在关键任务中的表现和作用，实现精准化管理和评价。

4.3 培育“价值共生”的深度融合文化

文化是最持久的力量。要大力宣传“抓好党建就是抓发展，抓好业务必须强党建”的共赢理念，通过深度报道类似深圳北站“近零碳”项目、“红色物业”解决 20 余个社区难题等成功案例，树立鲜明导向。将党的优良传统与企业倡导的工匠精神、服务理念相结合，塑造独特的枢纽服务文化，使党建引领成为全体员工特别是党员的价值认同和行动自觉。

5 结束语

本研究通过对深铁物业的案例剖析证明，交通枢纽运营中党建与业务的深度融合，是一项深刻的治理变革。它绝非应景之作，而是新时期提升国有企业核心竞争力、实现公共服务价值最大化的战略选择。成功的核心在于坚持“围绕业务抓党建，抓好党建促业务”的实践论，通过战略层面的同频共振、组织层面的互联互通、载体层面的项目实化、评价层面的激励相容，系统化地构建融合生态。

展望未来，随着智慧枢纽、绿色枢纽、人文枢纽建设的深入，特别是低空经济等新质生产力形态的涌现，党建融合领域将不断拓展，内涵将持续深化。其最终目标，是持续将党的政治领导力、思想引领力、群众组织力、社会号召力，源源不断地转化为枢纽运营的安全保障力、服务亲和力、创新驱动与价值创造力，从而在“交通强国”的宏伟蓝图中，书写下国有企业党建引领高质量发展的生动注脚，更好地满足人民对美好出行

生活的向往。

[参考文献]

- [1]吕兰钰.推动党建与业务互促共融——轨道交通行业基层党务工作与业务融合的实践探索[N].安徽科技报,2025-07-23(10).
- [2]孙寒晨.深化国有轨道交通企业“党建+业务”深度融合模式的研究与实践[J].中国科技投资,2024(28):134-136.
- [3]解亚龙,张瑾,张辰瑒.轨道交通行业国有科技企业基层党建与业务工作融合探索与实践[J].中外企业文化,2024(6):170-172.
- [4]张华.省交通运输厅机关服务中心党委多措并举推动党建与业务双提升[J].共产党员(河北),2025(5):47.
- [5]国有企业党建研究课题组.深圳地铁:探索高质量党建引领高质量发展新路[N].学习时报,2022-01-26(4).
- [6]深圳地铁.党建引领深圳北站枢纽项目管理、服务提升[N].南方 plus,2024-07-02(3).

作者简介：杨泓毅（1986.1—），男，深圳地铁物业管理发展有限公司，从事交通枢纽运营工作。

新媒体环境下建筑行业的营销推广策略分析

赵家胤

中冶建工集团有限公司, 重庆 400000

[摘要] 互联网技术迅猛发展使得新媒体成为各行业营销推广的重要平台, 建筑行业也开始逐渐认识到新媒体营销的价值和潜力。本研究根据新媒体环境的特点, 系统地分析建筑行业传统营销模式所面临的挑战以及转型的必要性并重点研讨新媒体环境下建筑企业的营销推广策略。研究表明, 建筑企业可以通过内容营销策略塑造专业权威形象、用 VR/AR 等技术做沉浸式的项目展示、建立社交媒体矩阵以实现精准触达客户、与 KOL 合作来增强品牌的影响力以及借助大数据分析优化营销决策等途径有效提高品牌认知度和市场竞争力。案例分析显示, 成功开展新媒体营销的建筑企业通常具备内容专业化、渠道多样化、互动经常化以及依据数据来做决策等特性。研究指出, 建筑企业要构建完备的新媒体营销体系、培育专业的人才队伍、强化数据分析的能力且保持对技术的敏锐度, 这样才能在新媒体环境中达成精准又高效的营销推广。本研究对于建筑企业优化营销策略、提升品牌价值有着一定的理论指导意义与实践参考价值。

[关键词] 新媒体; 建筑行业; 营销推广; 内容营销; 数字化转型

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18492

中图分类号: F42

文献标识码: A

Analysis of Marketing and Promotion Strategies for the Construction Industry in the New Media Environment

ZHAO Jiachuan

China Metallurgical Construction Engineering Group Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: With the rapid development of Internet technology, new media has become an important platform for marketing promotion in various industries, and the construction industry has begun to gradually realize the value and potential of new media marketing. This study systematically analyzes the challenges faced by traditional marketing models in the construction industry and the necessity of transformation based on the characteristics of the new media environment, and focuses on the marketing and promotion strategies of construction enterprises in the new media environment. Research has shown that construction companies can effectively enhance brand awareness and market competitiveness through content marketing strategies to shape a professional and authoritative image, immersive project displays using VR/AR and other technologies, establishing social media matrices to achieve precise customer outreach, collaborating with KOL to enhance brand influence, and optimizing marketing decisions through big data analysis. Case analysis shows that construction companies that successfully carry out new media marketing usually have characteristics such as specialized content, diversified channels, frequent interaction, and decision-making based on data. Research suggests that construction companies need to establish a comprehensive new media marketing system, cultivate a professional talent team, strengthen their ability to analyze data, and maintain sensitivity to technology in order to achieve precise and efficient marketing and promotion in the new media environment. This study has certain theoretical guidance and practical reference value for optimizing marketing strategies and enhancing brand value for construction enterprises.

Keywords: new media; construction industry; marketing promotion; content marketing; digital transformation

引言

互联网技术快速发展且新媒体平台广泛普及, 这使传统行业营销模式近年深刻变革, 其中建筑行业是国民经济重要支柱产业, 2022 年市场规模超 2.6 万亿人民币, 但长期依赖线下的传统营销方式渐渐露出了局限, 因为建筑项目复杂又专业导致信息传递效率低, 并且消费者对个性化服务和互动体验要求越来越高而传统单向传播没法满足市场需求, 在这样的情况下新媒体有即时、互动、精准这些特点, 给建筑行业全新的营销思路和工具, 建筑企业整合数字技术和新媒体平台后就能突破地域限制、扩大品牌

影响力并且跟目标客户深度连接, 从而提高市场竞争力。

在新媒体环境下对建筑行业营销推广策略展开研究有着重要的现实意义, 当下建筑企业营销时面临着不少挑战, 如怎样有效传达专业信息、怎样吸引年轻消费者以及如何让数据驱动决策等, 并且建筑行业中一些领先的企业已在创新实践中积累起宝贵经验, 像用虚拟现实 (VR)、增强现实 (AR) 技术做沉浸式的项目展示、靠社交媒体矩阵精准触达客户以及凭借大数据分析优化资源配置与营销效果评估, 这些成功例子显示, 建筑企业若想在市场上占据优势就得加快数字化转型脚步并建立完备的新媒

体营销体系,另外培育有跨学科能力的专业团队、提升数据分析能力以及对新兴技术保持敏锐也成了企业可持续发展的关键因素,所以本研究打算系统地探究新媒体环境下建筑行业营销推广的策略,给行业从业人员提供理论方面的指导和实践上的参考。

1 新媒体环境下建筑行业营销现状及挑战

1.1 建筑行业传统营销模式的局限性

建筑行业一直依靠线下展会、纸质宣传资料和面对面洽谈这类传统营销方式,这些方式在信息传播的速度与范围上有很大的局限,尤其在市场竞争越来越激烈时,企业想要塑造品牌、精准触达客户,传统营销往往达不到要求。建筑项目复杂又投入大,所以目标客户群窄、决策周期长,传统营销没针对性,造成资源浪费、效率低,并且消费者行为习惯变了,好多目标客户爱通过网络获取信息做决策,传统营销不适应这点,而且传统营销模式大多没有数据支撑,没法量化评估营销效果,这限制了策略优化的空间^[1]。这几年数字化技术普及开来,建筑行业慢慢发现传统营销模式有不足之处,得赶紧找新营销方法来应对市场变化的挑战。

1.2 新媒体环境特征及对建筑营销的影响

新媒体环境有信息传播速度快、互动性强、覆盖面广这些主要特征,这给建筑行业营销推广带来全新机遇与挑战。微信公众号、抖音短视频这类新媒体平台能快速分发内容,让建筑企业在短时间内就能触达好多潜在客户,并且 VR 虚拟现实、AR 增强现实在新媒体技术支撑下是沉浸式体验工具,建筑项目展示有了新手段,客户可以身临其境感受设计方案,进而提升信任度和购买意愿,不过新媒体环境也让建筑企业营销能力面临更高要求,因为一方面建筑行业得跨过内容创作的专业门槛,保证输出内容既有专业深度又吸引目标受众关注,另一方面新媒体平台竞争很激烈且用户注意力分散,怎样靠精准投放和创意策划崭露头角是个大难题,而且新媒体环境数据驱动这一特性使得建筑企业要有很强的数据分析能力才能实时调整营销策略优化资源配置,统计显示到 2023 年全球建筑行业数字化转型投资超 500 亿美元并且新媒体营销相关支出占比逐年增加,可见这个领域的 Importance 和发展潜力。

新媒体环境下,信息传播的即时性使得建筑企业能够迅速响应市场变化,及时调整营销策略,把握市场先机。互动性则增强了企业与客户之间的沟通与联系,建筑企业可以通过社交媒体、在线论坛等渠道收集客户反馈,了解客户需求,进而优化产品设计和流程,提升客户满意度。覆盖面广的特性则打破了地域限制,让建筑企业的营销信息能够触达更广泛的潜在客户群体,无论是国内市场还是国际市场,都能成为建筑企业营销的舞台。然而,新媒体环境也带来了诸多挑战,如信息过载导致客户注意力分散,建筑企业需要不断创新营销手段,以吸引和留住客

户;同时,新媒体平台的规则和算法不断变化,建筑企业需要紧跟时代步伐,不断学习和适应新的营销环境,以保持竞争优势。

1.3 国内外建筑企业新媒体营销实践比较分析

国内外建筑企业于新媒体营销实践当中展现出各异的特点以及发展路径,国外领先建筑企业大多较早着手布局新媒体营销,且构建起了相对成熟完备的体系,例如欧美地区的某些大型建筑公司借助塑造高质量的内容矩阵,与社交媒体平台的算法推荐机制相融合达成了品牌影响力的不断拓展,与此同时这些企业还踊跃地运用 KOL 合作以及 UGC (用户生成内容) 模式来强化与客户的互动性与粘性^[2]。相比之下国内建筑企业于新媒体营销领域起步相对较晚,不过近些年来发展颇为迅猛,部分处于头部的企业借由引进 VR/AR 技术来进行项目的展示,取得了极为出色的效果从而成功地吸引了大量的关注目光,然而从整体上来看国内企业在内容的专业化程度以及数据分析的能力方面仍旧存在着一定的差距,数据表明在 2022 年的时候中国建筑行业所投入的新媒体营销费用仅占总营销预算的大约 15%,这一比例远远低于欧美国家的百分之三十以上。此外国内企业在跨平台整合营销以及国际化传播方面的经验明显匮乏,极大地限制了其在全球市场上的竞争力,未来国内建筑企业需取国际先进经验并结合本土市场需求,探寻契合自身发展之新媒体营销模式以达成品牌价值最大化。

2 建筑行业新媒体营销推广策略体系构建

2.1 数据驱动的精准客户画像与需求挖掘

建筑行业里,由于客户需求既复杂又多样,所以传统营销方式很难精准触达客户,而随着大数据技术广泛运用,基于数据的客户画像变得可行,因为采集并分析社交媒体、搜索引擎和企业自家平台上用户的操作数据后,能提炼出像目标客户的地域分布、项目偏好、预算范围、决策周期这类关键特征标签,就拿这几年的数据来说,建筑行业客户对绿色建筑和智能化设计的关注度明显提高且相关搜索量每年平均增长超 20%,有了这些数据,建筑企业就能深入挖潜需求并制定有针对性的营销方案,而且用机器学习算法预测客户转化概率还能让资源配置更优并防止资源浪费,这种靠数据精准营销的方式不但让客户体验更好,也让企业投资回报率更高。

2.2 建筑项目可视化展示与沉浸式体验设计

建筑行业的核心竞争力体现在项目的独特性与专业性上,所以怎样凭借新媒体手段把这些特性直接展现给客户很关键,而虚拟现实 (VR)、增强现实 (AR) 技术在建筑项目上的应用带来了全新的展示办法,有了三维建模和实时渲染,客户就能在虚拟环境里“进入”还没建成的建筑,从而感受到空间布局、材质质感和光照效果,研究显示,用沉浸式体验来展示建筑项目能使客户参与度提高

大概 40%且决策周期明显缩短,在高端住宅和商业综合体方面尤其如此,这一技术成了吸引客户的 Crucial 工具,并且短视频平台的兴起也给了建筑企业新的展示途径,借助动态镜头语言和场景切换把复杂的建筑设计理念变成容易理解的内容,让客户情感共鸣和信任感进一步增强^[3]。

建筑企业可以运用无人机航拍技术,从空中全方位、多角度地拍摄建筑项目,将项目的整体规模、周边环境以及独特的设计亮点清晰地呈现给客户。同时,结合三维动画技术,把建筑项目的建设过程以生动形象的动画形式展示出来,让客户提前了解项目的施工进度和未来建成后的模样。此外,利用交互式设计软件,为客户打造个性化的体验场景,客户可以根据自己的喜好调整建筑内部的装修风格、家具摆放等,真正参与到建筑项目的设计中,增强客户对项目的认同感和归属感。

2.3 基于社交媒体的专业内容营销与品牌塑造

社交媒体普及了建筑企业有了低成本且高效率的品牌传播途径,不过其传播效果由内容的专业性和创意性决定,所以建筑企业在社交媒体发布的内容要聚焦像可持续建筑、智能建造技术、城市更新这类行业热点话题来展现自身专业实力与创新思维,并且定期分享成功案例、专家访谈、技术解析等内容就能逐步建立起权威形象。建筑行业近年在抖音、微博等平台活跃度不断上升,不少头部企业粉丝量超百万,而且 KOL 合作成了品牌塑造重要手段,让业内知名建筑师或者设计师参与内容创作能快速扩大影响力,还有直播问答、线上沙龙这种互动式内容,既能拉近和客户距离又能有效收集反馈,给后续营销策略调整提供依据。

2.4 新媒体平台选择与多渠道整合传播策略

建筑行业开展新媒体营销时得依据目标受众的特质挑出合适的平台并借由多渠道的整合达成最大的传播效果,当下主流的新媒体平台有社交类像微信、微博,视频类如抖音、B 站以及资讯类的今日头条等且这些平台各自有着独特用户群与内容偏好,例如微信公众号适宜发深度文章和项目案例而抖音更适于短平快的视觉化内容,所以建筑企业要按照不同平台的特性定制差异化的内容并且保证品牌形象一致,还有跨平台联动对提高传播效率很关键,比如在微信搞起活动预告然后用抖音做现场直播最后把精彩片段剪成短视频发到好多平台从而形成一个闭环的传播路径,统计显示运用多渠道整合策略的企业品牌曝光量平均能提升 30%以上,不过平台选择并非越多越好得根据自身的资源和目标市场合理规划防止分散精力使效果不好。

2.5 建筑行业新媒体营销效果评估与优化机制

建筑企业优化策略时新媒体营销效果评估是重要一环且资源投入的合理与否、产出效率高低都直接与其相关,

当下建筑行业常用点击率、转化率、互动率、客户留存率等数据指标来从不同方面反映营销活动状况,就像有个大型建筑企业做了半年新媒体营销后官网访问量同比增加 25%但实际签约客户数只涨 10%,再深入分析就知问题是由于内容跟目标客户需求匹配得不好致使转化率低,于是企业赶紧调整内容方向并着重分析客户需求痛点,最后转化率明显提高了,并且 A/B 测试方法在优化广告投放和页面设计上被广泛应用,靠对比不同版本选出最好的方案,以后建筑企业还得加强实时数据监测与分析能力,用人工智能技术预测市场趋势以让营销决策越来越科学和有前瞻性^[4]。

3 结论

新媒体环境下,建筑行业营销推广策略正发生深刻变革,因为互联网技术快速发展且用户行为模式转变,所以传统营销方式难以满足市场需求。研究显示,建筑企业运用内容营销、VR/AR 技术应用、构建社交媒体矩阵、与 KOL 合作以及大数据分析等手段可大幅提升品牌认知度和市场竞争力,这种转型是应对行业挑战的必然选择也是实现可持续发展的关键途径。建筑行业市场规模近年不断增大,2022 年全球建筑业总产值超 12 万亿美元,并且数字化营销投入占比逐年提高,亚太地区建筑企业数字化转型速度尤其快。成功案例显示,新媒体营销核心要素是内容专业化和渠道多元化,互动常态化能增加客户黏性并且数据驱动决策给企业科学依据^[5]。不过,转型存在不少阻碍,例如专业人才缺乏、数据分析能力差、技术更新有压力,所以建筑企业得从战略上重视新媒体营销体系建设,加强人才培养、强化技术敏感性并重视资源整合与协同创新,这对建筑企业新媒体环境下的营销实践有重要意义也能给行业未来发展提供数字化转型的理论支持。以后,5G、人工智能等新技术普及后,建筑行业营销模式会更智能、更个性化从而进一步推动行业迈向高质量发展。

【参考文献】

- [1]徐俊豪.新媒体环境下出版行业营销策略分析[J].营销界,2023(17):19-21.
 - [2]孙喜权.新媒体环境下企业市场营销策略分析[J].商场现代化,2017(6):86-87.
 - [3]陈思萍.新媒体环境下的品牌营销策略分析[J].新闻研究导刊,2017(2):85.
 - [4]郭萌.互联网环境下新媒体营销的策略分析[J].商展经济,2024(17):185-188.
 - [5]肖飞.新媒体环境下企业的市场营销策略分析研究[J].商业文化,2022(6):57-59.
- 作者简介:赵家胤(1984.5—),毕业院校:华东政法大学,所学专业:金融管理,当前就职单位:中冶建工集团有限公司,职务:副总经理,职称级别:会计师。

自来水厂 PPP 项目财务评价核心要素探析

赖 毅

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 四川 成都 611130

[摘要]在城镇化进程持续推进以及公共服务需求不断增长的背景下, 政府和社会资本合作 (PPP) 模式在自来水厂建设与运营领域得到了广泛应用。本论文以自来水厂 PPP 项目的财务评价为研究对象, 对其核心要素及评价框架展开了全面且系统的探究。研究结果显示, 自来水厂 PPP 项目财务评价涵盖投资回收期、净现值、内部收益率、投资利润率等关键指标, 且受到项目投资规模、融资结构、运营成本、水价机制、需求预测等多方面因素的影响。该研究成果有助于提高自来水厂 PPP 项目财务可行性评价的科学性与准确性, 促进政府与社会资本的有效合作, 保障供水项目的可持续发展, 具有重要的理论与实践意义。

[关键词]自来水厂; PPP 模式; 财务评价; 投资回报; 风险分担

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18486

中图分类号: F407

文献标识码: A

Analysis of the Core Elements of Financial Evaluation for PPP Projects in Waterworks

LAI Yi

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611130, China

Abstract: Against the backdrop of continuous urbanization and increasing demand for public services, the government and social capital cooperation (PPP) model has been widely applied in the construction and operation of water plants. This paper takes the financial evaluation of PPP projects in water plants as the research object, and conducts a comprehensive and systematic exploration of its core elements and evaluation framework. The research results show that the financial evaluation of PPP projects for waterworks covers key indicators such as investment payback period, net present value, internal rate of return, and investment profit margin, and is influenced by various factors such as project investment scale, financing structure, operating costs, water pricing mechanism, and demand forecasting. This research result is helpful in improving the scientific and accurate financial feasibility evaluation of PPP projects for water plants, promoting effective cooperation between government and social capital, and ensuring the sustainable development of water supply projects. It has important theoretical and practical significance.

Keywords: waterworks; PPP model; financial evaluation; investment return; risk sharing

引言

伴随中国城镇化进程的快速推进, 城市供水基础设施建设的需求急剧增加, 传统的政府投资模式已然难以满足日益增长的供水设施建设和运营的资金需求, 政府与社会资本合作 (PPP) 模式作为创新型融资及管理机制, 在自来水厂建设领域于近些年来获得了广泛的应用, 据国家发展改革委数据表明, 2018—2022 年期间中国自来水领域的 PPP 项目累计投资额超出 3200 亿元, 年均增长率达 15% 是基础设施建设中最为活跃的 PPP 应用领域之一。2023 年起该领域逐步转为特许经营模式, 截至 2025 年底新增多个重点项目, 另有超 43 亿元的水质净化厂特许经营项目重新招标实施, 特许经营已成为当前自来水基础设施领域的主要合作模式。

然而自来水厂项目具备公益性与经营性的双重特质, 其财务评价遭遇着独特的挑战, 不但会对项目自身的可行性判定产生影响还与政府和社会资本的合作持续性以及供水服务质量的保障息息相关, 故而深入探究自来水厂 PPP 项目财务评价的核心要素具备重大的理论和实践价值。

1 自来水厂 PPP 项目财务评价的理论基础

1.1 PPP 模式的定义与运作流程

PPP 模式 (Public-Private Partnership) 系政府于基础设施建设范畴与私营部门构建的一种合作关联, 借由签署长期合约明晰双方的权责风险的分摊以及收益机制, 在此模式当中社会资本方承担着项目的诸如设计融资建设以及运营维护等事宜, 而政府则主要履行像规划监管还有必要的财政支撑这样的职责。典型的 PPP 项目运作流程包含项目识别准备采购执行以及移交这五个阶段, 其中项目准备阶段中的财务可行性评价属于决定项目是否能够持续推进的关键环节。

依据国家发展改革委 2024 年最新政策, 自来水厂 PPP 项目采用使用者付费的单一回报机制, 全部采取特许经营模式 (如 BOT、TOT 等) 实施, 根据行业统计数据, 2020—2024 年期间我国自来水厂 PPP 项目的平均特许经营时长约 25 年, 平均资本金占比约 28%, 政府方参股比例逐步降低, 优先鼓励民营企业参与控股或独资运营, 这些关键参数直接影响财务评估结果与项目可行性判定。

1.2 自来水厂 PPP 项目的特殊性

自来水厂 PPP 项目有显著不同于其他基础设施项目的特殊之处,因为水资源是基本民生保障,有着很强的公益性和社会敏感性且水价调整受严格管控,从而影响项目收益的稳定性和预测准确性。据住建部统计,2019—2023 年全国城市水价调整平均周期达 3.2 年,年均涨幅不超过 5%,低于同期 CPI 增长率,水价收入增长受限。

自来水厂项目具有投资规模大、建设周期长等特点,其投资需在长达 20~30 年的运营期内逐步收回,中国水务协会数据表明典型城市自来水厂项目的投资回收期一般在 12~15 年之间,远远超出了一般工商业项目,另外能源价格、水源水质、技术标准提升等诸多因素对自来水厂运营成本也将产生影响,成本的变动存在较大不确定性。这些特点共同决定了自来水厂 PPP 项目财务评价必须运用全生命周期视角,全面考量短期建设与长期运营各个阶段的财务状况及风险因素。

1.3 基础设施 PPP 项目财务评价的通用框架

基础设施 PPP 项目的财务评价大多运用现金流量分析手段,依据项目整个生命周期的现金流入以及流出展开测算,评价核心指标涵盖项目投资回收期、净现值(NPV)、内部收益率(IRR)及投资利润率(ROI)等。

在财务评价进程当中需要构建起涵盖建设期以及运营期全部现金流预估的项目生命周期现金流量表,同时运用敏感性分析来衡量关键变量对于项目财务指标产生的影响,根据中国 PPP 基金研究院的调研数据显示,在自来水厂 PPP 项目中影响其财务可行性的敏感性因素主要有以下几个方面:投资额变动($\pm 10\%$),水价变动($\pm 5\%$),需水量预测偏差($\pm 15\%$),运营成本变动($\pm 8\%$)。通过全面的财务测算与评价能够给政府以及社会资本给予科学的决策依据,达成项目风险和收益的合理均衡。

2 自来水厂 PPP 项目财务评价的核心原则

2.1 公益性与经营性平衡原则

自来水厂 PPP 项目作为城市公共服务基础设施,兼具公益性与经营性,因此在财务评价时须在二者间寻找平衡点,公益性要求项目要确保基本供水安全,维持合理的水价水平确保公众具有支付能力,经营性意味着项目需有合理投资回报以满足社会资本财务上的可持续发展需求,依据水利部于 2022 年颁布的《城市供水价格管理办法》,城市供水价格应当遵循“补偿成本、合理收益、节约用水、公平负担”的原则,其定价机制需确保水厂能够回收生产运营成本并实现合理利润。在实际操作过程中评价人员需全面考虑项目的水价承受程度、政府补贴机制分阶段收益规划等因素,构建一个既能保障民生又能吸引社会资本参与的财务架构,让公共利益与商业可持续性在该项目内达成动态平衡状态。

2.2 全生命周期成本收益匹配原则

自来水厂 PPP 项目特许经营期一般长达 20~30 年,

故其财务评价须从全生命周期视角展开,以此保证项目在各个阶段的成本与收益能够合理地进行匹配,据中国工程院 2021 年发布的研究报告,典型自来水厂 PPP 项目全生命周期成本构成中初始建设投资占比约为 30%~35%,运营维护成本(涵盖能源药剂人工维修等方面)占比 45%~50%,大修改造成本占比为 10%~15%,税费占比 5%~10%。财务评价需全方位考虑各阶段成本的变化趋势,尤其是中后期设备更新改造以及能耗上升之类可能引发的成本上涨风险,精心设计收费机制与调价机制以保障特许经营范围内现金流的分布趋于均衡状态,规避前期投资过大而后期收益难以覆盖所带来的财务不可持续风险。

2.3 风险与收益对等原则

自来水厂 PPP 项目财务评价核心原则包括风险与收益对等,自来水厂项目主要面临需求风险(实际用水量有偏差)、价格风险(水价调整受限制)、运营成本风险(能源价格波动)、水质风险(源水水质变差)等风险,因此财务评价需将各类风险给项目现金流带来的潜在影响量化,并依此确定合理的风险溢价和收益预期,例如水质风险高则财务模型需考虑额外处理成本的增加、人口数量变动大的城市则需量化需求风险,因此科学的风险定价和分担机制对项目财务可行性至关重要,关注“风险与收益对等、责任与能力匹配”才能构建起可持续的政府与社会资本合作关系,从而保障项目长期稳定运行和供水服务质量。

3 自来水厂 PPP 项目财务评价核心要素识别

3.1 投资估算要素

投资估算作为自来水厂 PPP 项目财务评价的起始环节,其准确性直接关系到后续财务测算的可靠性。在投资估算过程中,需全面涵盖项目从前期规划、设计、征地拆迁到建设实施各阶段的费用支出。具体而言,包括建筑工程费用,如水厂厂房、构筑物等的建设成本;设备购置费用,涵盖水处理设备、输配水设备、电气自动化设备等的采购费用;安装工程费用,涉及设备安装调试等相关费用;以及工程建设其他费用,像前期工作咨询费、环境影响评价费、勘察设计费、监理费等。同时,还需考虑基本预备费,用于应对在项目实施过程中可能出现的不可预见费用支出,其费率通常根据项目的复杂程度和风险状况确定,一般取工程费用和其他费用之和的一定比例。此外,对于建设期利息,若项目采用债务融资方式,需根据融资方案准确计算建设期内各年应支付的利息,并将其纳入投资估算范畴,以确保投资估算的完整性和准确性,为后续财务评价奠定坚实基础。

中国城镇供水协会于 2023 年发布的《中国水务行业发展报告》数据表明,我国自来水厂 PPP 项目平均单位投资成本处于 2500 元/t $\cdot$ d~4000 元/t $\cdot$ d,其中大型水厂(日处理能力超过 10 万 t)的单位投资成本相对较低,而中小型水厂(日处理能力低于 5 万 t)由于规模效应不明显,

其单位投资成本较高。

自来水厂 PPP 项目成功施行的关键前提之一是科学合理地进行投资估算, 重点关注技术方案选择的影响, 2020—2024 年期间由于膜处理、臭氧活性炭等先进的处理工艺被加以应用, 自来水厂的处理工艺升级已然成为致使投资增加的关键要素, 国家发展改革委发布的数据显示, 工艺升级会使投资增加 15%~30%。

3.2 融资方案要素

融资方案属于财务评价的又一核心要素, 其涵盖资本结构设计、融资成本以及融资风险分担机制等关键要素, 在资本结构方面依据财政部与国家发展改革委于 2025 年的最新数据表明, 我国自来水厂 PPP 项目的平均资本金比例处于 28%~35%之间, 债务融资的比例为 65%~72%。合理的资本结构设计对于平衡项目收益性与风险性极为重要, 更是评估项目债务承受能力的基础, 这主要得益于政策性银行的支持以及绿色金融的发展, 融资期限一般与项目特许经营期相关联, 主流的融资期限处于 15~20 年之间。另外风险分担机制的设计属于融资方案评价的关键构成部分, 涵盖政府方面的担保条件最低收益保障, 以及提前终止补偿等方面, 财政部 2021 年发布的《PPP 项目绩效管理指引》着重突出了风险分担机制的重要性, 优良的风险分担规划能够切实降低融资成本, 增强社会资本参与的积极性。

3.3 收入与成本要素

收入与成本要素对项目的盈利能力与可持续性起着决定性作用, 收入为自来水收入, 根据住房和城乡建设部 2023 年发布的《城镇供水价格调整情况统计分析》, 2019—2023 年间我国城市居民用水平均价格从 2.52 元/m³ 涨至 2.81 元/m³, 年均增长率约 2.2%, 工业用水价格从 3.21 元/m³ 涨至 3.65 元/m³, 年均增长率约 2.6%。成本主要包括运营成本 (如人工成本、电力成本、药剂成本、维修维护成本等)、折旧摊销成本及财务费用等。在运营成本中, 人工成本随着社会平均工资水平的提升而逐年增加, 电力成本受能源市场价格波动影响较大, 药剂成本则与水质处理要求和药剂市场价格相关, 维修维护成本在项目运营后期会因设备老化而显著上升。折旧摊销成本根据项目的投资规模和折旧政策确定, 一般采用直线折旧法, 在特许经营期内均匀分摊。财务费用主要取决于融资方案中的融资成本和债务规模, 合理的融资结构可以降低财务费用对项目盈利能力的侵蚀。收入与成本之间的动态平衡关系直接影响项目的净现金流和财务内部收益率, 在财务评价中需要建立科学的收入成本预测模型, 充分考虑各种因素的变化趋势和不确定性, 以准确评估项目的财务可行性和抗风险能力。

保障自来水厂 PPP 项目财务可持续, 关键是准确预测收入与成本的变化趋势并合理规划水价调整机制, 财务模型需充分考量运营期各年收入与成本的变动因素, 开展敏感性分析以评价项目的抗风险能力。

4 结论

在本研究中通过对自来水厂 PPP 项目财务评价核心要素展开系统分析, 分析了投资估算、融资方案以及收入成本这三大关键评价维度及其构成要素, 研究表明自来水厂 PPP 项目财务评价是一套具有综合性、动态性以及系统性的过程, 在这一过程中需充分考量项目全生命周期各阶段财务特性。当前, 在我国水务行业的政府和社会资本合作 (PPP) 实践中, 投资估算缺乏精准性、融资方案风险分担不合理以及收入预测过度乐观等现象仍较为普遍, 导致部分项目的财务可行性评价结果与实际运营情况存在显著差异。未来自来水厂 PPP 项目财务评价需着重关注技术路线于投资规模的作用, 融资结构对于项目风险的影响以及水价机制变革对收入可预估性的影响, 以强化全生命周期成本管控, 通过科学合理的财务评价能够切实提升自来水厂 PPP 项目实施的成功率, 并全面增强项目可持续发展能力, 赋能水务行业高质量发展, 有效满足新型城镇化进程中的多元化供水需求, 为国家水安全战略实施与民生福祉提升提供坚实支撑。

[参考文献]

- [1]郭佳.PPP 项目的风险与效益综合评价研究[D].北京:对外经济贸易大学,2017.
- [2]李文颖,艾菁菁.基于 PPP 模式的水厂类项目财务评价研究[J].建筑经济,2019,40(2):51-55.
- [3]蔡雨谋.PPP 传统水务项目投资可行性研究--以高州市第二自来水厂 PPP 项目为例[D].北京:对外经济贸易大学,2019.
- [4]龙海玲.农村水利设施 PPP 融资模式研究[D].贵州:贵州财经大学,2016.
- [5]毛晓宁.PPP 模式下 FJH 自来水厂项目融资风险管理研究[D].山东:山东大学,2023.
- [6]郭佳.PPP 项目的风险与效益综合评价研究[D].北京:对外经济贸易大学,2025.
- [7]姜科.中国电建成都院中标中国——东盟南宁空港扶绥经济区第二自来水厂及配套基础设施 PPP 项目[J].四川水力发电,2021(1):111-111.

作者简介: 赖毅 (1990.2—), 女, 毕业院校: 天津大学, 所学专业: 管理科学与工程; 目前就职单位: 中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司, 职称: 高级工程师。

航天企业技术创新中的自主研发与外部合作模式分析

田 恕 宋 健 王海涛

天津航天长征火箭制造有限公司, 天津 300462

[摘要]航天企业的技术创新对于国家战略安全以及产业竞争力而言,是极为关键的核心支撑所在,其实际水平的高低会直接对航天装备的自主性以及技术发展战略产生影响。文中从综合性以及实践性的角度出发,较为系统地剖析了自主研发和外部合作这两种创新模式各自所具有的特点、优势以及局限情况,并且深入探讨了这两种模式之间的比较关系以及融合机制。在此基础上,还提出了一系列的策略,像是强化综合性创新体系、完善实践性创新平台以及优化自主研发与外部合作协同机制等。相关研究说明,自主研发这种方式能够保障核心技术的安全性并且推动原创性的突破成果出现,而外部合作则有利于资源整合以及效率的提升,只有让这两种方式协同起来,才能够构建起高效且灵活的航天技术创新体系,从而为我国航天企业实现持续领先的目标给出一定的参考依据。

[关键词]航天企业;技术创新;自主研发;外部合作

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18505

中图分类号: F273

文献标识码: A

Analysis of Independent Research and External Cooperation Models in Aerospace Enterprise Technological Innovation

TIAN Shu, SONG Jian, WANG Haitao

Tianjin Aerospace Long March Rocket Manufacturing Co., Ltd., Tianjin, 300462, China

Abstract: The technological innovation of aerospace enterprises is a crucial core support for national strategic security and industrial competitiveness, and its actual level will directly affect the autonomy of aerospace equipment and technological development strategies. From a comprehensive and practical perspective, the article systematically analyzes the characteristics, advantages, and limitations of the two innovative models of independent research and development and external cooperation, and deeply explores the comparative relationship and integration mechanism between these two models. On this basis, a series of strategies were proposed, such as strengthening the comprehensive innovation system, improving the practical innovation platform, and optimizing the mechanism for independent research and development and external cooperation and collaboration. Related studies have shown that independent research and development can ensure the safety of core technologies and promote the emergence of original breakthrough results, while external cooperation is beneficial for resource integration and efficiency improvement. Only by combining these two methods can an efficient and flexible aerospace technology innovation system be established, providing a certain reference basis for Chinese aerospace enterprises to achieve sustained leadership goals.

Keywords: aerospace enterprises; technological innovation; independent research and development; external collaboration

引言

随着全球航天产业不断发展,我国航天企业在国家战略以及高技术产业领域发挥着极为关键的作用。虽说在卫星、运载火箭还有深空探测等诸多领域都已取得了相应进展,然而核心技术自主性、研发效率以及创新体系协同等方面依旧面临着诸多挑战。航天企业的技术创新能力主要呈现出综合性以及实践性这两个方面的特点:综合性主要体现的是多学科、多技术链条的系统整合能力,这可是复杂航天系统研发当中的基础所在;而实践性着重强调的是创新成果在工程应用里的可靠程度以及可操作程度,其属于技术能够顺利落地的关键保障。在这样的情况之下,自主研发以及外部合作模式便成为了提升企业创新能力的核心途径。自主研发能够确保关键技术的安全可控并且推动深度创新,不过它周期比较长,资源消耗也相对较大;

而外部合作则可以快速地整合外部资源、提高效率,然而存在着知识产权以及管理方面的风险。所以说,科学地去评估这两种模式各自的适用性,并且构建起协同机制,这对于形成高效且灵活的技术创新体系而言是极为重要的。本文主要是对航天企业技术创新能力以及模式选择展开分析,从而为构建高效的创新体系以及制定科学的发展策略给予一定的参考。

1 航天企业的技术创新能力

1.1 综合性

技术创新能力是由多种要素综合作用形成的,是航天企业综合实力与核心竞争力的重要体现。提升企业的技术创新能力,需要企业在技术创新各项要素的发展上同时发力,并加强科技创新资源的投入,营造良好的科技创新环境,这样才能为企业创新能力的提升创造必要的条件。

1.2 实践性

航天企业技术创新具有很强的实践性,其研发务必要紧密贴合工程应用以及实际任务方面的需求。鉴于其呈现出的高复杂性以及高风险性特点,企业需借助样机研制工作、系统集成操作以及大量反复开展的实验环节,进而把理论方面的成果切实转化成为能够直接应用于实际的工程方案。这种实践性要依靠较为完善的试验相关设施、科研所涉及的平台,还有研发人员所具备的将理论转变为工程解决方案的那种能力。并且,它还着重指出要经过多轮次的测试以及相应的优化举措,以此来保证技术具备可靠性以及适用性这两个特性。企业能够做到迅速地把研发所取得的成果转化为实际可用的装备,进而形成科研和生产之间相互关联的闭环管理模式,如此便可以促使创新落地的比率得以提升,以便更好地去应对复杂环境下可能出现的那些不可预知的问题,同时也为后续的技术迭代以及持续不断的优化工作奠定下坚实的基础。实践性一方面能够对创新成果起到检验的作用,另一方面也是提升企业核心竞争力以及保障各项任务能够取得成功的极为关键的因素所在。

2 航天企业自主研发模式分析

2.1 自主研发的优势: 安全可控、深度创新

自主研发属于航天企业技术创新体系里极为关键的核心环节,它所具有的最突出优势在于可对关键技术予以安全保障,使其处于可控状态,并且还能推动实现原创性技术方面的突破。借助自主研发这一方式,企业便能够对核心技术涉及的设计环节、工艺环节以及试验环节都牢牢掌握住,如此一来便可规避因外部供应以及技术依赖而可能存在的潜在风险,进而确保在那些战略敏感领域当中具备技术自立的能力。除此之外,自主研发同样推动了深度创新的发展进程,促使企业在自身的技术体系内部达成持续不断的积累效果以及知识的沉淀情况,从而进一步推动颠覆性技术以及原创性技术的出现。这种优势并非仅仅表现在技术层面,对于企业在国际竞争场合当中提高自身的话语权、强化自身的市场地位而言,同样有着十分重要的意义。与此自主研发还能够在长期开展的项目之中维持技术路线的连贯性,以此来确保航天装备系统具备可靠性以及稳定性,这无疑为企业形成长期的核心竞争力提供了极为重要的保障作用。

2.2 自主研发的瓶颈与制约因素

尽管自主研发有明显优势,但在实践里还是碰到不少瓶颈和制约因素。航天技术研发耗时长且花费高,企业在资金投入以及资源配置方面压力山大。自主研发得靠高水平人才,像科研人员、工程师还有管理团队,可人才培养要很长时间,导致创新能力扩展慢。航天项目复杂,得多个学科协同干活,企业内部跨学科整合和沟通效率可能低,影响研发进度和成果质量。试验设施和先进实验平台建设

要长期大量投入,中小型航天企业很难建成完整的自主研发体系。自主研发模式在技术快速更新和国际竞争压力下,响应速度可能不快,限制企业在动态环境下灵活创新。所以,虽然自主研发是核心竞争力来源,其发展还得靠外部合作与资源整合来补充。

3 外部合作创新模式分析

3.1 外部合作模式的优势

外部合作模式在航天企业技术创新方面有着明显优势,能高效整合多种资源,提高创新效率以及技术多样性。借助与高校、科研院所还有产业链上下游企业构建合作关系,航天企业可共享研发设施、技术成果以及人才资源,减少研发成本与技术风险,同时加速创新成果转化速度。在复杂技术项目里,外部合作还可引入跨学科知识以及不同领域的创新思路,丰富企业内部的技术储备和方法体系,形成多元化的技术创新生态。尤其是在国际化竞争环境下,外部合作为企业获取前沿技术信息、掌握先进工艺提供了关键渠道,让企业能在核心技术领域维持敏感性与前瞻性。外部合作可强化企业在创新网络中的影响力,推动标准制定与产业协同,进而进一步提升企业的技术竞争力与市场适应能力。

3.2 外部合作的风险与挑战

虽然外部合作于技术创新而言有着不少优势,然而在具体实施进程中依旧会碰到一些风险以及挑战。在合作当中涉及到技术、知识产权还有数据共享等方面的问题,这就有可能引发核心技术出现泄露的情况,进而对企业长期所具备的竞争力产生影响。不同的合作主体在战略目标、研发节奏以及文化管理这些方面存在着一定的差异,如此一来便有可能致使协同效率变得低下或者出现冲突,对项目的推进造成影响。除此之外,外部合作的成果转化周期往往是无法完全加以控制的,合作方在资源调配以及技术水平方面的情况很可能对研发进度以及成果质量直接产生影响。并且,在国际合作这样的大背景之下,政治环境、政策法规以及出口管制等诸多因素同样有可能带来不确定性以及潜在的风险。所以,航天企业在着手实施外部合作的时候务必要建立起严格的技术保护机制、合同管理机制以及风险评估机制,并且要对合作流程以及管理模式加以优化,唯有如此才能够让合作的优势得以充分地发挥出来,同时也能够降低潜在的风险。

4 自主研发与外部合作的比较与融合机制

在航天企业开展技术创新实践期间,自主研发以及外部合作各自都发挥着无可取代的重要作用。不过,二者在资源配置、技术风险把控以及创新效率等方面有着较为明显的区别。自主研发模式把企业内部的技术积累当作核心所在,着重于对关键核心技术加以自主掌控并展开深度挖掘,如此一来便可以保证技术安全以及长期战略方面的独立性。在研发周期、资源耗费以及跨学科整合能力这些

方面,它却存在着一定的局限性。与此不同的是,外部合作模式借助与高校、科研院所还有产业链上下游企业展开协同创新的方式,能够迅速获取先进技术,同时还能丰富多样化的技术思路,并且对研发流程予以优化,进而大幅提升研发效率以及成果转化的速度。不过,外部合作同样会伴随诸如技术泄露、知识产权分配以及协同管理难度等方面的诸多风险^[1]。总体来讲,航天企业在实际的创新进程中,应当依据项目的性质、技术的重要性以及战略目标,合理地确定自主研发与外部合作所占的比例,并且凭借内部管理的优化、合作机制的设计以及技术保护措施来达成二者的有机融合,以此在确保核心技术安全无虞的提高创新效率并且增强应对复杂外部环境变化的能力。这样的融合不但能够强化企业在复杂技术体系之中的整体竞争力,还为航天技术的持续取得突破以及创新生态的建设给予了有效的支撑。

5 提升航天企业技术创新能力的策略建议

5.1 强化综合性技术创新体系建设

强化综合性技术创新体系乃是提升航天企业核心竞争力的根基所在。企业需要凭借整合内部的研发资源、推动跨部门展开协作以及实现多学科技术的整合等方式,去构建起系统化的技术创新流程,从而让研发活动可涵盖从基础研究一直到工程应用的整个过程。在这一过程当中,得着重关注技术规划所具备的整体性以及前瞻性,务必要确保各个不同的技术模块之间能够达成有效的耦合,并且实现信息的充分共享^[2]。与此借助于建立内部的创新文化、强化人才培养工作以及进一步完善激励机制等举措,企业便能形成源源不断的持续创新动力,以此来保障创新体系可以实现长期且稳定的运行状态。综合性创新体系的建设不但使得企业在面对复杂项目时的技术协调能力得以提升,而且还为自主研发同外部合作的有效融合给予了相应的制度以及组织方面的有力保障,进而促使企业能够在国际航天技术的竞争舞台上占据有利的地位。

5.2 推动实践性创新平台与试验体系完善

实践性创新能力的提升依靠的是完善的研发平台以及试验体系,航天企业应当构建起包含设计、实验、样机制造还有系统集成在内的完整研发平台,并且要配备高水平的实验设施以及测试环境,让创新成果可以迅速得到验证并且实现工程化应用,借助实践性平台的建设,企业可以把理论研究同工程需求紧密结合起来,对技术方案予以优化,提升研发成果的可落地性以及可靠性,与此实践性平台还得重视和外部科研机构、产业链企业的协作,形成共享实验资源以及联合验证机制,以此来进一步提高研发效率以及创新成果转化率,完善的实践性创新体系给航天企业带来了从概念设计到实际应用的全流程支撑,保证技术创新可以高效且可控地服务于战略任务以及市场需求。

5.3 优化自主研发与外部合作协同机制

自主研发和外部合作协同优化对于航天企业提高技术创新整体效能而言是极为关键的环节。企业需要构建起统一的创新管理平台,要清晰明确自主研发以及外部合作各自的分工情况以及衔接机制,要在实现核心技术自主掌握这一目标之时,充分借助外部资源来开展补充创新工作^[3]。协同机制应当涵盖项目管理、知识共享、成果转化还有风险控制等各个方面的制度安排,以此来确保技术安全、提升研发效率并减少合作风险。企业还应当重视建立长期的战略合作关系,凭借稳定的合作伙伴网络推动技术交流、经验分享以及资源优化,达成内部研发能力同外部技术优势有机结合的效果。对协同机制加以优化,既能提高创新效率,又能强化企业在复杂多变的技术环境里所具备的适应能力以及竞争优势。

6 结语

航天企业技术创新能力的提升对于国家战略以及产业发展而言,无疑是处于核心地位的重要保障。仔细分析自主研发以及外部合作这两种模式能够察觉到,自主研发在确保核心技术的安全无虞、推动达成深度创新层面,有着无可取代的优势所在;反观外部合作,则在资源加以整合、促使技术应用提速、提高灵活性等方面,同样起着不容小觑的作用。这两种模式在各自的边界范围、所具备的优势以及面临的风险状况上,都呈现出各自独特的特点。不过要是能将它们有效融合起来,便能够打造出一个既具备安全性、又拥有效率性并且还具有适应性的创新体系。在未来的发展进程中,航天企业需要从综合性以及实践性这两个不同维度去持续对自身的创新能力予以优化提升。与此还要通过进一步完善自主研发的相关体系、着手建设实践性的平台、着力提升动态创新能力以及对协同机制加以优化等举措,进而达成内部研发同外部资源之间的有机结合状态。只有做到这一点,航天企业才能够在技术不断快速发展的这样一个环境当中,始终保持着持续不断的创新态势以及在全球范围内的竞争力,从而为国家战略安全以及高端产业的发展给予稳固有力的支撑。

[参考文献]

- [1]隋鑫,孙亮,佟泽友.航天企业核心技术管控思路探索[J].军民两用技术与产品,2024(7):59-62.
 - [2]刘翥.从国内外企业创新谈我国航天企业技术创新体系优化的思路[J].军民两用技术与产品,2021(12):12-16.
 - [3]秦艳,朱晓杰,郑凤仙,等.航天企业技术创新能力评价体系研究[J].航天工业管理,2020(6):42-46.
- 作者简介:田恕(1987.7—),女,天津市,汉族,研究生,工程师,就职于天津航天长征火箭制造有限公司,从事技术创新课题管理工作。

数字时代年轻人对非遗文化产品的态度及消费行为调查研究

——基于文化传承的视角

马煜钧¹ 邹雨恩²

1. 惠州学院经济管理学院, 广东 惠州 516007

2. 华南师范大学教育信息技术学院, 广东 广州 510631

[摘要] 数字时代, 非物质文化遗产(非遗)保护和传承迎来机遇与挑战, 年轻人对非遗的兴趣提升但认知、消费方式异于传统, 了解其态度与行为对非遗发展至关重要。文章通过 387 份有效问卷, 运用多种统计方法, 基于文化的视角, 探究年轻人对非遗文化产品的认知、兴趣及消费行为, 为非遗文化产品制定精准市场策略提供决策参考。

[关键词] 数字时代; 非物质文化遗产; 文化产品; 文化传承

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18504

中图分类号: F713

文献标识码: A

Attitudes and Consumption Behaviors of Young People towards Intangible Cultural Heritage Products in the Digital Era — Based on the Perspective of Cultural Heritage Transmission

MA Yujun¹, ZOU Yu'en²

1. Huizhou University School of Economics and Management, Huizhou, Guangdong, 516007, China

2. School of Information Technology in Education, South China Normal University, Guangzhou, Guangdong, 510631, China

Abstract: In the digital age, the protection and inheritance of intangible cultural heritage (ICH) face both opportunities and challenges. Young people's interest in ICH has increased, but their cognition and consumption patterns are different from traditional ones. Understanding their attitudes and behaviors is crucial for the development of ICH. This article explores the cognition, interest, and consumption behavior of young people towards intangible cultural heritage products from a cultural perspective through 387 valid questionnaires and various statistical methods, providing decision-making references for the development of precise market strategies for intangible cultural heritage products.

Keywords: digital era; intangible cultural heritage (ICH); cultural products; cultural heritage transmission

引言

在数字时代, 非物质文化遗产的保护与传承迎来了新机遇与挑战。数字技术为非遗的传播与创新提供了跨越时空限制的新手段和平台, 例如, 博物馆通过多媒体技术立体化展示非遗文化。同时, 作为“数字原住民”的年轻一代对传统文化的兴趣和参与度提升, 但其消费行为与文化认知方式与传统模式存在差异, 因此深入了解他们对非遗产品的态度和行为至关重要。

近年非遗文化产品消费市场稳定增长, 尤其在电商平台表现突出。2023 年度有关报告显示非遗文化产品消费呈现总体增长趋势, 正与人民美好生活紧密相连并形成消费圈。这种非遗文化产品消费在现代生活中的推广普及, 其核心驱动力源于人民对中华优秀传统文化日益增强的强烈归属感, 激发了消费者对历史、文化、艺术的深厚热爱与认同, 从而推动了非遗文化产品消费的兴盛。

本文重点调查了解年轻人对非遗文化产品的表面认知, 探究他们对不同非遗文化项目背后文化内涵的理解程

度, 以及对非遗文化在现代社会中价值和意义的认知差异, 从而为非遗产品的开发和市场推广提供更具针对性的策略建议。

1 问卷设计

本问卷内容包括基本信息、对非遗文化的了解程度、非遗文化的价值、对非遗文化产品的态度、消费行为、购买动机、对非遗文化产品的兴趣和购买意愿的影响因素等维度设计问题。通过问卷星, 腾讯问卷等在线问卷平台在不同的社交媒体(如微信、QQ、微博、抖音等)和相关文化类 APP 进行问卷推送; 线下在高校、商场、文化活动场所、非遗文化展览所等地发放纸质问卷。

对年轻人对非遗文化产品的态度与消费行为的调研属于描述性调研, 设计的样本量不少于 300 份, 回收率达 70% 以上才能作为研究结论的可靠依据。实际发放 420 份问卷, 共收回 399 份, 删除不合格问卷, 有效问卷为 387 份, 总有效率为 92%, 达到预期响应率和完成率, 可以对数据进行分析。

2 数据分析

2.1 描述性分析

2.1.1 受访者信息基本特征

此次调研中共有 387 名有效受访者,呈现显著的人口特征集中性:性别分布均衡(男 51.16%,女 49.84%);年龄 18~25 岁群体占比近半(46.51%),31 岁及以上与 26~30 岁群体持平(各 12.92%),18 岁以下占 14.73%;教育结构中本科率达 68.73%,硕士以上仅 4.91%;职业分布中在校生占比 84.50%,企业职员(4.65%)与自由职业者(3.88%);收入特征与学生身份强关联,无固定收入者达 71.06%,月入 8000 元以上高阶群体仅占 4.13%。

2.1.2 受访者对非遗文化产品的态度

(1)受访者对非遗文化的认知情况。调查得知,72.35%受访者对非遗文化有一定的了解,仅 8.53%的受访者表示对非遗文化不太了解或完全不了解,反映了非遗文化在社会的认知度较高。

(2)受访者对非遗文化产品的兴趣程度。73.13%受访者对非遗文化产品表现出一定程度的兴趣,其中 47.29%表示比较感兴趣,25.84%表示非常感兴趣,说明受访者整体对非遗文化产品的兴趣程度较高。

(3)受访者对非遗文化产品创新的态度。45%受访者认为非遗文化产品非常应该创新;36%受访者认为非遗文化产品比较应该进行创新;11%受访者持中立态度;只有 8%受访者认为非遗文化产品不太应该或完全不应该创新。表明公众对非遗文化产品创新的整体态度是积极的,但也需要平衡创新与传统保护的关系。

(4)受访者对非遗文化产品商业化态度。22.68%受访者认为非遗文化产品非常应该商业化,38.66%受访者认为非遗文化产品比较应该商业化;23.97%受访者持中立态度,14.69%受访者认为非遗文化产品不太应该商业化。虽然多数受访者支持商业化,但仍有部分人对商业化的潜在风险表示担忧。

(5)受访者对非遗文化产品的情感。审美惊喜感和强烈文化归属感这两种积极情感占比最高,分别为 39.18%和 30.93%。表明大多数人对非遗元素融入现代生活场景持积极态度。13.14%的受访者表示会产生猎奇心态,表明部分人对非遗元素的融入感到好奇。12.3%的受访者认为非遗元素的融入形式大于实质。仅 4.38%的受访者表示对非遗元素的融入无感。

2.1.3 消费行为的描述性统计分析

(1)不同年龄组和学历的购买意愿差异。在所有年龄段中,较高学历群体的购买意愿最高,而较低学历的购买意愿最低。这可能与高学历群体更高的经济水平、更加稳定的收入来源和对非遗文化产品的需求相关。

(2)不同性别的购买意愿差异。女性的购买意愿明显高于男性。这一趋势可能与女性对美学和艺术的较高敏

感度,以及对文化内涵和精致工艺的偏好有关。

(3)非遗文化产品购买渠道。线上电商平台占比 59.54%,线下实体店占比 76.29%,社交媒体平台占比 45.88%,而其他渠道的占比仅为 1.29%。线下实体店占主导地位,达 76.29%,这表明消费者仍倾向于亲自体验和感受。

(4)不同年龄组的非遗文化产品购买渠道偏好。其中 18 岁以下和 18~25 岁的年轻一代更偏好线上购物,26~30 岁和 31 岁以上群体更倾向于线下购买。社交媒体作为购买渠道在 18 岁以下和 18~25 岁中影响力较大,其他渠道等非传统零售模式在较年长消费者中的比重高。

(5)消费者的购买频率。大部分消费者偶尔或很少购买非遗文化产品,表明非遗文化产品对大多数消费者来说非必需品。每月多次或每月一次的消费者占 53%,表明虽然非遗文化产品有一定的市场。

(6)不同年龄段对各类产品的偏好。不同年龄段对不同产品类型的偏好有明显的差异。其中,“31 岁以上”对传统手工艺品和传统服饰的偏好最高;“26~30 岁”对传统食品偏好最高;“18 岁以下”对传统饰品偏好最高。

(7)受访者的平均花费。非遗文化产品的消费区间呈现出一定的分布趋势:50~100 元区间占比最高,是消费主力,平衡了价格敏感与产品价值;50 元以下居次,凸显消费者普遍的价格敏感度;100~300 元的消费者更注重独特性或收藏价值;而 300 元以上的高价区间占比显著降低,表明高端市场需求有限。

2.2 皮尔逊相关性分析

本部分旨在探讨受访者对非遗文化产品的态度与其实际消费行为之间的关系,通过相关性分析来验证哪些因素对购买意愿、购买频率和消费金额具有显著影响。在本研究中,我们将受访者的态度变量与消费行为变量进行相关性分析,以识别影响消费者购买行为的主要因素。

由图 1 可知,不同态度变量与消费行为变量之间存在不同程度的正负相关性,其中认知程度与购买意愿($r=0.59$)和购买频率($r=0.42$)呈中等正相关,说明受访者对非遗文化了解越多,越愿意购买,购买次数可能更多。

非遗消费行为分析显示:兴趣程度显著驱动购买意愿($r=0.72$)与购买频率($r=0.55$),而认知程度对消费金额影响微弱($r=0.21$);创新态度呈现矛盾效应——虽提升购买意愿($r=0.46$),却抑制高客单消费($r=-0.12$),反映消费者对传统特质的坚守;商业化态度仅微弱促进购买意愿($r=0.37$)且与消费金额无关联($r=-0.08$)。

研究表明,兴趣培育与文化认知构成消费基础,但过度创新将削弱高价产品吸引力,需通过传统基因优先的创新迭代破解“传统-创新”张力,实现文化价值与市场需求的动态平衡。

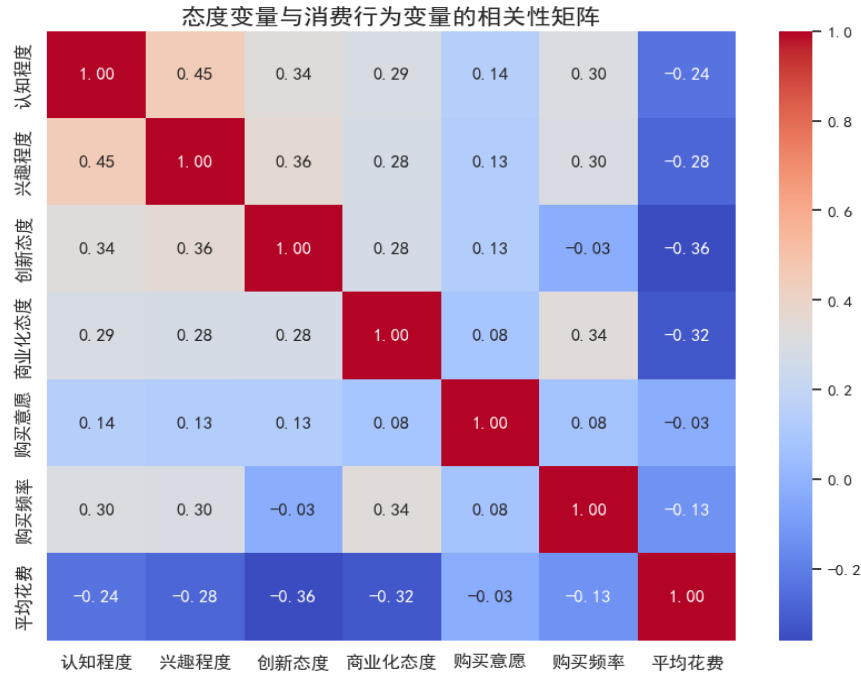


图 1 态度变量与消费行为变量的相关性矩阵

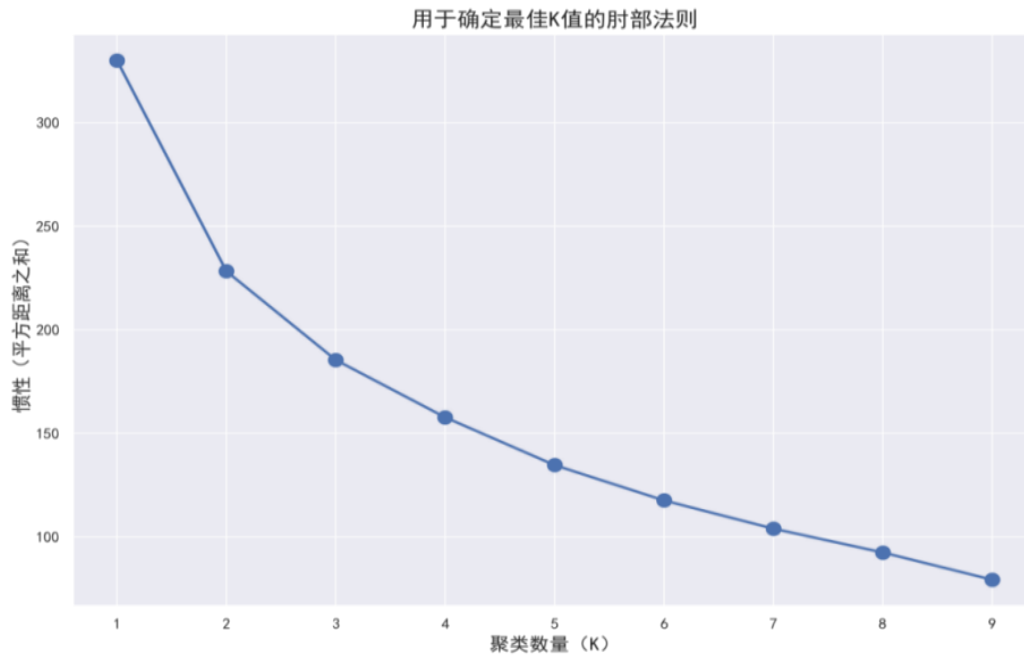


图 2 肘部法则图

2.3 市场细分模型

本文使用 K-Means 聚类算法，将消费者根据兴趣、认知、满意度、购买行为等因素分为不同群体，以识别不同消费者的特征。

图 2 肘部法则图显示了 K 值与聚类惯性之间的关系。通常，我们选择“肘点”作为最佳聚类数。从图中来看，K≈3 或 4 可能是较好的选择。接下来，我将使用 K=3 进行 K-Means 聚类，并分析每个群体的特征。

图 3 中 PAC 组件 1 代表低消费到高消费的变化趋势，PCA 组件 2 代表不同的购买渠道偏好或认知水平的变化，紫色是对非遗文化兴趣较低，有一定消费行为的用户，绿色是对非遗文化有一定兴趣，消费较为分散的用户，涵盖线上线下不同的购买渠道，黄色是对非遗文化非常感兴趣，消费金额较高的核心消费群体。

K-Means 聚类结果分析 (K=3)：我们将消费者分为 3 个群体，并计算了各个群体在兴趣、认知、满意度、购买

行为和未来购买意愿方面的平均值。

表 1 K-Means 聚类结果分析 (K=3)

群体编号	兴趣 (0~4)	认知 (0~4)	购买行为 (平均花费)	未来购买意愿 (0~4)	满意度 (0~4)
1	低 (≈ 0.91)	较低 (≈ 1.23)	较高 (≈ 2.95)	低 (≈ 0.22)	低 (≈ 0.92)
2	高 (≈ 3.13)	高 (≈ 3.11)	较高 (≈ 3.43)	高 (≈ 1.07)	中等偏高 (≈ 2.47)
3	中等 (≈ 2.73)	中等 (≈ 2.46)	低 (≈ 0.37)	高 (≈ 1.06)	中等 (≈ 2.24)

(1) 群体 1 为被动购买者, 虽然购买过非遗文化产品, 但兴趣和认知较低, 满意度不高, 因此未来购买意愿低。

(2) 群体 2 为核心消费者, 兴趣和认知都很高, 消

费较多, 且愿意继续购买。

(3) 群体 3 为潜在消费者, 对非遗文化产品有一定兴趣和认知, 但消费较少。

2.4 结构方程模型

结构方程模型 (SEM) 是一种多变量统计分析方法, 用于检验变量之间的因果关系和路径假设。本研究利用 SEM 进一步分析非遗文化产品的市场化影响因素。具体步骤如下:

2.4.1 模型构建与变量关系

本研究构建的非遗消费行为整合模型包含 6 个潜变量和 12 条影响路径, 形成多维度的行为解释框架。图 4 展示了非遗文化产品消费者行为的路径分析, 包含多个潜变量及其影响路径, 揭示了消费者在参与非遗文化产品及购买意愿方面的决策机制。图中各变量的关系如下:

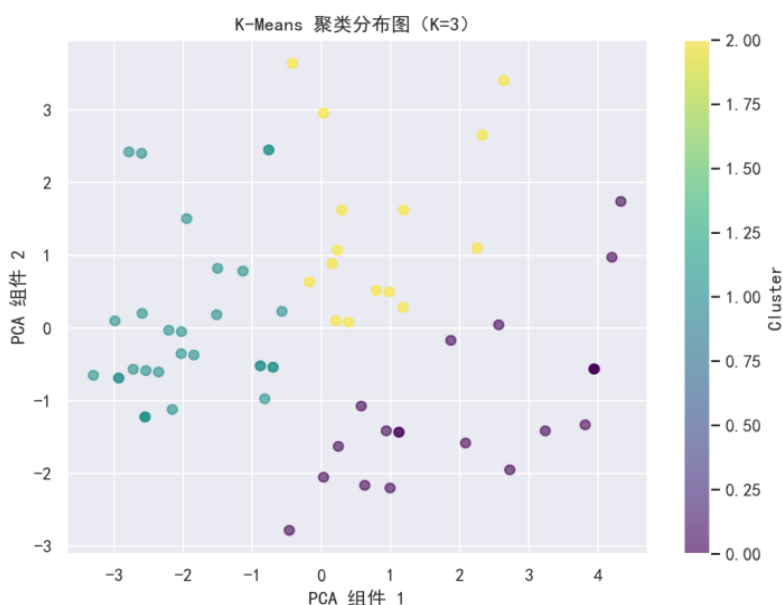


图 3 K-Means 聚类分析图 (K=3)

非遗文化产品参与行为路径分析

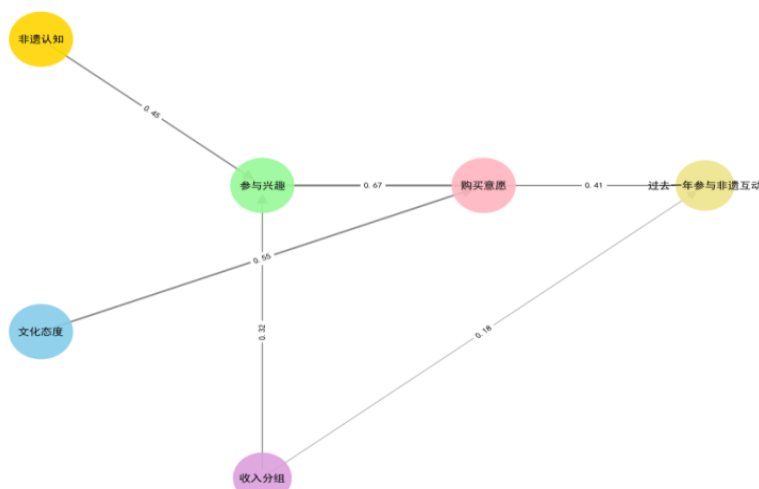


图 4 非遗文化产品参与行为路径分析

(1) 非遗认知→参与兴趣 ($\beta=0.45$)

这一结果支持了认知程度与文化消费之间的密切联系,表明消费者对非遗知识的理解程度能够显著提高其参与兴趣。

(2) 文化态度→参与兴趣 ($\beta=0.55$)

文化态度对参与兴趣具有最强的直接影响,说明文化价值观的认同在激发消费者兴趣方面至关重要。此外,文化态度还通过收入分组变量 ($\beta=0.32$, 调节效应=0.06) 产生间接影响,表明高收入群体更容易受到文化认同的驱动。

(3) 参与兴趣→购买意愿 ($\beta=0.67$, $R^2=0.63$)

参与兴趣是影响购买意愿的核心中介变量,其对购买意愿的影响力最强,解释方差达到 63%。这表明当消费者对非遗文化产品表现出更高的兴趣时,他们的购买意愿也显著提高。

(4) 过去一年参与非遗互动 → 购买意愿 ($\beta=0.41$)

过去一年参与非遗活动的频次对购买意愿产生独立影响,表明消费者的行为惯性在购买决策中起到关键作用。

(5) 收入分组对路径关系的调节作用 ($\beta=0.18$)

收入水平对消费者的非遗文化态度与参与兴趣之间的关系产生调节效应,表明经济能力对文化消费行为的影响不可忽视。

2.4.2 模型适配度检验

通过 AMOS 26.0 验证的适配指标显示:绝对适配度:RMSEA=0.066 (<0.08 优良标准),GFI=0.913;增值适配度:CFI=0.956,NFI=0.928 (均 >0.9 适配基准);简约适配度: $\chi^2/df=1.883$ (<3 理想值)。模型各项指标均优于心理测量学标准值 (Browne & Cudeck, 1993),表明理论模型与实际数据具有高度契合性。

2.4.3 假设验证结果

表 2 假设验证结果表

假设关系	标准化系数	T 值	验证结论
H9: 参与兴趣→购买意愿	0.67***	6.54	支持 (最大效应)
H5a: 非遗认知→参与兴趣	0.45***	5.12	支持 (基础驱动)
H7a: 文化态度→参与兴趣	0.55***	6.01	支持 (关键中介)
行为惯性→购买意愿	0.41***	4.32	创新发现 ($p<0.001$)

(注: ***表示 $p<0.001$; T 值 >1.96 表示达显著水平)

2.4.4 模型解析

认知-情感驱动链: 非遗认知显著提升参与兴趣 ($\beta=0.45$), 是基础。文化态度对参与兴趣有最强直接影响 ($\beta=0.55$), 并通过收入分组产生间接作用 ($\beta=0.32$)。这表明认知增强文化认同感,进而激发参与兴趣和购买意愿,揭示了从认知到情感再到行为的心理机制。

行为惯性路径: 过去一年参与非遗互动对购买意愿有独立显著影响 ($\beta=0.41$)。过往积极体验形成行为惯性,使未来更倾向选择非遗产品,符合消费行为的路径依赖

理论。

高收入群体的调节作用: 收入分组显著调节文化态度与参与兴趣的关系 ($\beta=0.18$)。高收入群体经济能力强、文化消费敏感度高,其购买意愿更易受文化认同驱动。

3 结论与建议

3.1 主要研究结论

(1) 非遗文化产品的主要受众以 18~25 岁受教育程度较高的年轻群体为主。表明目前非遗产品的消费群体在经济能力上存在一定局限性,这将影响其消费水平和购买决策。

(2) 受访者整体对非遗文化产品持积极态度,表明非遗文化在年轻群体中具有一定的吸引力。小部分群体认为非遗文化产品“形式大于实质”,提示产品在创新时应注重文化内涵的挖掘和表达,而非仅仅停留在表面包装。

(3) 通过 K-Means 聚类分析,消费者可分为以下三类: 被动消费者、核心消费者和潜在消费者,他们对非遗文化产品兴趣、未来购买意愿具有不同的属性,应区别对待。

(4) 在消费行为方面: 大多数消费者更倾向于选择价格亲民的产品; 线下实体店仍然是消费者购买非遗文化产品的首选场所; 社交媒体在非遗文化产品的推广和营销方面发挥着重要作用。在消费动机方面: 消费者更看重非遗文化产品的艺术性和文化象征意义。

(5) 通过结构方程模型分析得知: 非遗认知是文化参与的基础变量,对消费者的兴趣形成具有显著的正向影响; 文化态度对参与兴趣具有最强的直接影响; 参与兴趣是影响购买意愿的核心中介变量,其对购买意愿的影响力最强,解释方差达到 63%; 消费者行为惯性在购买决策中起到关键作用; 高收入群体更容易因文化态度的提升而增加参与兴趣,表明经济能力对文化消费行为的影响不可忽视。

3.2 主要对策建议

基于本次研究结果,提出以下优化策略,以促进非遗文化产品的市场发展:

(1) 强化年轻群体市场。聚焦核心消费群体,在抖音、B 站等社交媒体加强推广,结合高校、博物馆举办线下体验活动,提升兴趣与参与感。

(2) 优化产品定价,扩大消费基础。基于消费者偏好,主推中低价位、高性价比产品以扩大基础。面向高端市场,推出具有收藏和文化遗产意义的限量版产品。

(3) 平衡创新与文化遗产。在设计中融合传统工艺与现代元素,保持文化特色同时满足现代审美与实用需求,避免过度创新削弱核心价值。

(4) 拓展多元化销售渠道。强化与博物馆、文化园区、文创商店等线下渠道合作。优化线上体验,利用直播带货、社群营销等提升曝光与销量。

(5) 针对不同消费群体精准营销。被动消费者: 加

强非遗教育提升认知与兴趣；核心消费者：会员制、限定款、定制服务提升忠诚度与复购；潜在消费者：折扣、新品体验、社交互动提升购买意愿，促转化。

基金项目：惠州学院 2025 年国家级、省级大学生创新创业训练计划项目“数字时代年轻人对非遗文化产品的态度与消费行为调查研究——基于文化传承的视角”研究成果。

[参考文献]

[1]王赛兰.文化认同或设计认同:旅游文创产品的消费意愿研究[J].西南民族大学学报(人文社会科学版),2023,44(1):46-54.
[2]孙恺祈,范姣,刘一龙.价值引领语境下博物馆文创产品消费行为研究——基于 Z 世代故宫文创产品消费意愿的

经验证据[J].经营与管理,2022(2):6.

[3]张宁.非遗服饰的数字传承与消费意愿[J].山西财经大学学报,2024,46(1):169-171.

[4]张瑛.非遗文创产品设计与实践创新思考[J].鞋类工艺与设计,2023,3(24):64-66.

[5]谭志云,李惠芬.数字技术赋能非遗保护传承的逻辑机理与创新路径[J].南京社会科学,2024(1):142-150.

[6]薛可,龙靖宜.中国非物质文化遗产数字传播的新挑战和新对策[J].文化遗产,2020(1):140-146.

[7]李明.非遗文创产品的商业化路径研究——以故宫与敦煌 IP 为例[J].文化遗产,2020,38(3):56-67.

作者简介：马煜钧（2005.1—），男，汉族，惠州学院审计学专业，本科生。

铁路物流总包模式的现状分析与发展对策

王 茜

浙江金温铁道开发有限公司, 浙江 温州 325000

[摘要]铁路物流总包模式属于一种将运输、仓储、配送以及增值服务加以整合的综合物流解决办法,其主要目的在于给客户企业提供高效且便捷的全链条物流服务。当下,我国国铁集团以及部分交通集团在总包业务的推广工作上已经收获了一定程度的进展,合同的数量呈现出持续增长的态势,物流产品的类型也在逐步变得丰富起来。不过,在该模式实施的进程当中依旧存在着若干问题:运输企业内部在管理协调方面做得不够到位,跨部门以及跨区域的协作效率比较低;对于客户企业的个性化需求,其响应的灵活性有所欠缺;信息化的程度以及系统的衔接状况并不完善,数据共享的能力以及监控的能力都较为有限;利益分配与清算机制还有待进一步优化。这些问题在一定程度上对铁路物流总包模式的高效运行以及服务质量的提升形成了制约作用。

[关键词]铁路物流总包模式;现状分析;发展对策

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18499

中图分类号: F532

文献标识码: A

Current Situation Analysis and Development Strategies of Railway Logistics General Contracting Mode

WANG Qian

Zhejiang Jinwen Railway Development Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325000, China

Abstract: The railway logistics general contracting model is a comprehensive logistics solution that integrates transportation, warehousing, distribution, and value-added services. Its main purpose is to provide efficient and convenient full chain logistics services to customer enterprises. At present, China Railway Group and some transportation groups have made certain progress in promoting their general contracting business, with the number of contracts showing a continuous growth trend and the types of logistics products gradually becoming more diverse. However, there are still several problems in the implementation process of this model: the internal management and coordination of transportation enterprises are not sufficient, and the efficiency of cross departmental and cross regional collaboration is relatively low; There is a lack of flexibility in responding to the personalized needs of customer enterprises; The degree of informatization and the connection status of the system are not perfect, and the ability to share data and monitor is relatively limited; The mechanism for profit distribution and liquidation still needs further optimization. These issues have to some extent constrained the efficient operation of the railway logistics general contracting model and the improvement of service quality.

Keywords: railway logistics general contracting mode; current situation analysis; development strategies

引言

随着我国经济的不断发展,制造业、电子商务等行业也在不断扩张,企业对于物流效率、运输成本以及供应链协同方面的要求变得越来越高,传统的铁路运输模式已经无法满足企业的需求了,所以铁路物流总包模式就出现了,它能优化资源配置、提高运营效率,还能帮助企业实现物流全过程的管理与控制,不过在推广的时候,它还面临着一些问题,比如运输企业内部管理协调不足、客户需求差异化服务响应不强、信息化水平与系统衔接不完善以及利益分配与清算机制需要优化等,而且铁路总包产品创新和服务延伸能力也需要提升。此文通过分析铁路物流总包模式的现状,来探讨铁路运输企业与客户企业在合作与服务中的角色定位,再结合信息化建设、资源共享、合同激励、绩效考核及产品创新等关键环节,给出推动铁路物流总包

模式高质量发展的对策与建议,希望能为提升我国铁路货运服务水平、促进供应链现代化和推动物流行业高效可持续发展提供理论参考与实践指导。

1 铁路物流总包模式的特点

铁路物流总包模式以铁路物流中心为主体,通过整合运输、仓储、装卸和配送等环节,为客户企业提供定制化物流解决方案。其核心特点包括:根据客户企业需求设计专属物流方案,实现“一企一策”的精准服务;通过优化运输组织和减少中转环节显著降低物流成本,提高效率;覆盖货物起运到送达的全流程管理,实现“一站式”委托服务;运用物联网、大数据等技术实现实时跟踪和智能调度,提高信息透明度和运作效率;在区域运输中形成协同效应,促进跨区域资源高效流转,缩短工程周期并推动沿线经济发展。

2 当前铁路物流总包实施中存在的主要问题

2.1 铁路运输企业内部管理协调不足

在铁路物流总包模式的推进行程里,铁路运输企业内部管理协调存在欠缺,这已然成为阻碍其高效运转的关键问题之一。物流总包业务包含了运输、仓储、装卸、配送以及金融等诸多环节,所涉及的部门数量颇多,内部协调链条也相对漫长,常常会出现信息沟通不够顺畅、职责划分不够清晰以及资源调度不及时等情况。部分铁路运输企业在推动物流总包项目的时候,依旧采用传统的运输组织模式,内部各个部门之间缺少统一的调度以及协同机制,致使运输计划和仓储、配送环节的衔接不够顺畅,对整体服务效率产生了影响。铁路运输企业在项目管理制度建设方面不够完备,没有构建起从项目立项、合同签订一直到执行反馈的全过程协同体系,使得项目执行当中管理层和业务层出现脱节的情况,责任落实也不到位。

2.2 客户企业需求差异化服务响应不强

在铁路物流总包模式具体实施进程里,客户企业所需差异化服务的响应情况并不理想,这已然成为影响该模式推广成效的关键问题之一。不同类型的客户企业在生产模式、货物属性、运输频率以及仓储需求等方面存在着十分明显的差异,可铁路运输企业在开展服务设计相关工作时,常常是以标准化运输方案作为主要形式,对于客户个性化需求既缺少深入细致的研究,也缺乏灵活有效的响应机制。部分铁路物流总包项目在实施期间,依旧把运量当作导向来遵循,对于客户在装卸衔接、信息反馈、运输时效以及供应链金融等诸多方面的细分需求视而不见,如此一来便致使客户体验感有所欠缺,彼此间合作的粘性也不高^[1]。与此因为铁路系统向来是以“点对点”运输管理当作核心内容,所以当其面对客户企业快速发生着变化的市场订单以及柔性生产需求的时候,服务调整往往会出现滞后的情况,很难及时给出定制化的解决方案。

2.3 信息化水平与系统衔接不完善

当前铁路物流总包模式在推广进程里,信息化水平以及系统衔接方面存在的不完善状况颇为显著,这极大程度上对业务效率以及服务质量的提升形成了制约。因为铁路运输企业与客户企业、社会物流平台之间存在着信息壁垒,数据接口标准并非统一,而且信息传输与共享机制有所缺失,致使运输计划、货物流向、仓储库存还有费用结算等关键环节的信息没办法做到实时同步。部分铁路局集团内部依旧沿用着传统的运输管理系统,数据呈现分散状态,更新速度也滞后,所以很难对物流总包业务的全流程可视化与动态监控给予有力支撑。

2.4 利益分配与清算机制待优化

在铁路物流总包模式实际运行期间,利益分配以及清算机制存在明显不完善之处,这给各参与主体的积极性以及业务协同性带来了影响。铁路物流总包业务一般会涉及

铁路运输企业、地方铁路公司、社会物流企业、客户企业等诸多环节,在运量分配、费用结算以及利润划分方面,各方都缺乏统一的标准,使得利益协调起来比较困难。有些铁路局集团在开展总包业务的时候,依旧采用传统的运输清算模式,并且没有充分考虑到仓储、配送、装卸以及供应链金融等增值业务所带来的收益贡献,致使部分负责更多服务环节的单位在利益回报方面有所欠缺。

3 推动铁路物流总包高质量发展的对策建议

3.1 加强铁路运输企业内部统筹与考核体系完善

在铁路物流总包模式实现高质量发展的进程里,强化铁路运输企业内部统筹以及完善考核体系属于极为关键的环节。铁路运输企业身为物流总包当中的核心承运主体,其不单单肩负着运输组织方面的职能,而且还得对仓储、配送、装卸以及供应链金融等诸多多元化的业务环节加以统筹安排。一是要推动铁路物流总包模式朝着良性的方向发展,运输企业就需要从顶层设计这一层面着手开展工作,去构建起统一的总包业务统筹管理体系,清晰界定各部门的职责分工以及业务衔接的关系,进而达成资源、信息还有计划的集中协调状态。二是以项目制当作核心要点,建立起项目经理负责制以及全过程的绩效考核体系,把货源组织、运输时效、客户满意度、成本控制以及增值服务等一系列关键指标都纳入到考核的范围当中,从而形成一种以业绩贡献作为导向的激励约束机制,以此来强化项目的执行力并促使责任得以切实落实。

3.2 建立企业协同的物流资源共享平台

在铁路物流总包模式朝着高质量发展的进程里,搭建起企业协同的物流资源共享平台,这可是达成全链条高效运行以及服务创新的关键依托所在。借助信息化的相关手段以及资源整合方面的机制,去构筑起一个开放且能共享的物流资源平台。依托平台应当把数据的互联互通当作核心要点,冲破不同企业之间存在的信息隔阂,达成运输计划、仓储资源、运力配置、装卸能力以及货源信息等各项内容的实时共享,并且能够做到动态的优化调整。就铁路运输企业来讲,凭借资源共享平台,能够精准地把控住客户企业的物流需求所发生的各种变化,进而提前着手制定运输计划,同时还能合理地对运力加以配置^[2]。而客户企业方面,其可以通过这个平台达成运输状态的跟踪、费用的透明呈现以及服务的定制安排,使供应链具备更高的可控程度以及更快的响应速率。

3.3 推进信息化、智能化管理体系建设

在铁路物流总包模式实现高质量发展的进程里,积极推进信息化以及智能化管理体系方面的建设,这无疑是达成业务协同并且促使效率得以提升的关键核心路径所在。把数字化转型当作引领的方向,去构建能够涵盖运输计划、仓储管理、装卸调度、费用清算以及客户服务等诸多环节的一体化信息系统,进而实现多方数据的共享以及动态的

协同配合。

3.4 完善合同激励与绩效评估机制

在铁路物流总包模式实现高质量发展的进程里,把合同激励以及绩效评估机制予以完善,这可是推动多方协同合作并且确保项目能够实现高质量兑现的一个极为关键的环节。一是铁路运输企业开展物流总包业务,与客户企业、社会物流企业构建起多层次的合作关系。以合同当作核心的纽带,去建立起以业绩目标作为导向的动态激励以及科学评估机制,把运输时效、货源组织效率、客户满意度、资源利用率、信息化管理水平等诸多维度的指标都纳入到考核体系里面来,进而构建起定量和定性相结合的综合评价框架^[3]。二是铁路运输企业需要依据项目的类型以及服务的特点来设置差异化的激励政策,借助运价下浮、利润分成、绩效奖励等方式来强化市场化的激励举措,促使运输端和客户端能够形成利益共享、风险共担的那种合作关系。

3.5 深化铁路物流总包产品创新与服务延伸

在铁路物流总包模式朝着高质量发展的进程里,进一步深化产品创新以及拓展服务延伸,这已然成为提升自身竞争力并且充分满足客户多元化需求的关键核心驱动力所在。一是积极开发够涵盖运输、仓储、装卸、配送以及增值金融服务等多方面的综合物流解决方案,构建起一个标准化与定制化同步推进的产品体系。二是铁路运输企业要和客户企业密切协作配合,运用需求调研、订单预测、数据分析等一系列手段,不断地对产品设计加以优化调整,实现运输路线、装卸方式、信息服务以及成本控制等方面的精准化匹配对接。三是在服务延伸这个层面上,可以把供应链管理、库存优化、运输状态的可视化呈现以及风险预警等相关功能都纳入到物流总包服务的链条之中,提升客户企业对于铁路物流总包的依赖程度以及使用满意度^[4]。四是铁路运输企业要关注跨局、跨区域运输以及多式联运的衔接效率,通过把铁路、公路、水运等多种资源进行整合统筹,形成一体化的运输产品,促使运输服务从单纯的“点到点”模式逐步转变为更加贴心的“门到门”模式,从单一的运输服务升级为全链条的综合解决方案,满足客户企业差异化需求,强化铁路物流总包模式在市场当中的竞争力,提升其可持续发展的能力。

3.6 推动多式联运与供应链协同优化

在铁路物流总包模式向高质量发展推进的过程中,推动多式联运与供应链协同优化是提升整体运输效率、降低运营成本、增强服务灵活性和客户满意度的关键环节,也是实现物流全流程一体化管理的重要支撑。铁路运输企业应充分发挥自身在干线运输中的优势,同时主动与公路、水运、航空等多种运输方式进行深度衔接,构建覆盖货物从发货、集运、干线运输到终端配送的全链条多式联运网

络,实现运输环节的无缝对接,减少中转和重复搬运环节,提高资源利用效率和物流响应速度。在此过程中,应建立统一、开放且可共享的信息平台,将铁路企业、社会物流企业、仓储中心、客户企业以及其他运输节点纳入同一协作体系,实现订单、库存、运力、运输状态、费用结算等关键数据的实时交换和动态更新,通过信息化手段实现运输计划的智能优化、运力资源的动态调配以及成本结构的科学控制。同时,依托大数据分析、物联网技术、人工智能调度和预测算法,铁路物流企业能够对运输路线、装卸顺序、仓储布局、库存水平以及运力配置进行综合分析 with 优化,从而在面对客户企业多样化、个性化和动态变化的需求时能够快速响应,提供高效、灵活且定制化的物流解决方案。这种多式联运与供应链协同的优化不仅能够提升铁路物流总包模式在单一运输环节的作业效率,还能强化各参与主体之间的协同能力,实现物流全流程的可视化管理、风险可控和服务质量可衡量,从而推动铁路物流模式从传统的单点运输向集成化、定制化、智能化的综合物流解决方案升级,提高客户企业供应链管理的精细化水平,同时优化运输资源配置、缩短物流周期、降低成本,并增强铁路物流总包模式在现代供应链体系中的战略价值,为模式的长期可持续发展和在市场竞争中的稳固地位奠定坚实基础。

4 结语

铁路物流总包模式形成是提升铁路运输效率、优化客户企业供应链管理的关键举措,此模式在铁路物流领域已然获得了初步的推广,也收获了相应的成效。不过,在该模式实施期间,依旧面临着诸如管理协调方面、客户需求响应方面、信息化建设方面以及利益分配等方面所存在的诸多挑战。就未来而言,铁路运输企业需要借助完善内部的统筹以及考核体系、搭建资源共享的平台、推动信息化以及智能化管理的开展、优化合同激励以及绩效机制等举措,持续地提升物流总包服务的能力以及运营的效率。

[参考文献]

- [1]杜轶波,丁小东.铁路专用线总包项目全过程质量管控研究与实践[J].铁道货运,2021,39(7):47-52.
- [2]彭齐坤.创新经营模式做好物流总包[J].中国物流与采购,2024(19):39-40.
- [3]房剑萍.市场化定价下实施铁路物流总包的思考与对策[J].铁路物流,2025,43(10):44-48.
- [4]张伟.铁路货物运输物流总包模式及作业优化研究[D].兰州:兰州交通大学,2016.

作者简介:王茜(1977.2—),单位名称:浙江金温铁道开发有限公司,毕业学校和专业:大连交通大学 交通运输专业。

乙烯焦油运输属性界定困境与实践应对

张 涛

中石化化工物流有限公司, 江苏 南京 210000

[摘要] 乙烯焦油作为化工行业核心副产品, 其运输量随产业发展逐年递增, 但不同生产厂家安全技术说明书 (SDS) 对其“危货”与“普货”的界定差异, 给化工物流企业液体运输环节带来诸多实操难题。文中聚焦车辆调度适配、押运员配置、运输成本管控等核心痛点, 深度剖析界定混乱的根源, 借鉴化工物流体系化、可量化等实践经验, 从企业内部风控、第三方检测溯源、行业协同联动、政策导向适配四个维度提出针对性应对策略, 旨在为化工物流企业破解运输困境、提升合规水平与运营效率提供实践参考。

[关键词] 乙烯焦油; 运输属性界定; 化工物流; 液体运输; 合规运营

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18485

中图分类号: F724

文献标识码: A

Difficulties in Defining the Transportation Attributes of Ethylene Tar and Practical Solutions

ZHANG Tao

Sinopec Chemical Logistics Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000, China

Abstract: Ethylene tar, as a core by-product in the chemical industry, has been transported in increasing quantities with the development of the industry. However, the different definitions of "dangerous goods" and "general goods" in the safety technical specifications (SDS) of different manufacturers have brought many practical difficulties to the liquid transportation process of chemical logistics enterprises. The article focuses on core pain points such as vehicle scheduling adaptation, escort configuration, and transportation cost control, deeply analyzes the root causes of confusion, draws on practical experience in chemical logistics systematization and quantifiability, and proposes targeted response strategies from four dimensions: internal risk control, third-party detection and traceability, industry collaboration and linkage, and policy oriented adaptation. The aim is to provide practical reference for chemical logistics enterprises to solve transportation difficulties, improve compliance levels, and operational efficiency.

Keywords: Ethylene tar; definition of transportation attributes; chemical logistics; liquid transportation; compliance operation

引言

近年来, 随着国内乙烯产业产能扩张, 乙烯焦油在炭黑生产、燃料油调和等领域的应用日益广泛。据统计, 2020年至2024年间, 国内乙烯焦油年产量从120万t增长至180万t, 年均增长率达10.5%, 我司承接的相关运输业务量年均增长15%以上。但随之而来的是运输属性界定混乱带来的持续困扰: 同一批次、来源不同的乙烯焦油, 部分厂家SDS标注为“第3类易燃液体”(危货), 需使用危化品运输车辆并配备押运员; 另一部分则界定为普货, 可采用普通液体运输车辆运输。

这种“同物不同标”的现象, 让运输调度、合规审核、成本核算等工作陷入两难, 不仅增加了运营成本, 更埋下了安全隐患与法律风险。化工物流作为连接生产与销售的关键环节, 其标准化、规范化水平直接影响行业整体效率, 亟需从实践层面找到破解路径, 在保障运输安全的前提下提升运营效率, 这也是本文研究的核心初衷。

1 乙烯焦油运输属性界定混乱的实践困境

1.1 车辆调度陷入“错配”两难

危货与普货运输车辆的技术标准差异显著: 危货运输车辆需配备防爆装置、紧急切断系统、GPS定位监控等

专用设施, 车厢材质需满足防静电、防渗漏要求, 且需定期进行专项检测; 而普货运输车辆无此类特殊要求, 采购成本仅为危货车辆的50%~67%。在实际运输中, 我们面临双重风险: 若按厂家SDS标注的“普货”运输, 但若产品实际轻质组分占比高、闪点低于60℃, 被监管部门抽检发现后将面临罚款、扣车等处罚; 若为规避风险, 将所有乙烯焦油均按危货调度车辆, 则会造成资源浪费——对于重质组分占比高、实际危险性较低的产品, 危货车辆的高成本投入完全无必要, 仅2023年就因过度配置危货车辆导致空驶率上升8%, 额外增加运营成本18万元。此外, 同一批次运输的乙烯焦油若因SDS界定不同, 需分别安排危货与普货车辆, 大幅增加了线路规划与装载调度的复杂度。

从调度实操来看, 危货运输车辆的运力调配还受到区域限行政策的严格约束。多数城市对危化品运输车辆实施“夜间通行、日间禁行”的管控措施, 部分高架路段、隧道及核心城区更是全面禁止危货车辆通行, 导致危货运输线路规划需绕行多个路段, 运输时效较普货低20%~30%。例如, 我司2024年承接的南京至上海某批次乙烯焦油运输业务, 按危货调度车辆需绕行苏州、昆山等区域, 全程

增加运输里程约 120 公里, 额外产生燃油及通行费用约 3200 元/车; 而若该批次货物实际为普货属性, 选择直达线路可节省 4h 运输时间及相关成本。这种因属性界定模糊导致的运力错配, 不仅影响企业运营效率, 更让客户对运输服务的满意度持续下降。

1.2 押运员配置引发合规与成本冲突

根据《道路危险货物运输管理规定》, 危货运输必须配备专职押运员, 负责运输过程中的安全监控、应急处置等工作, 我司押运员月薪约 6500~7500 元/人, 且需定期参加专业培训, 单次培训成本约 2000 元/人。而普货运输无需配备押运员, 这一差异直接导致运输成本与合规风险的失衡: 一方面, 若将实际为危货的乙烯焦油按普货运输, 未配备押运员属于违规操作, 违反《道路交通安全法》相关规定, 一旦发生泄漏、火灾等事故, 企业将承担主要责任; 另一方面, 若将普货按危货运输, 额外增加的押运员成本会让我司在市场竞争中处于劣势——一部分同行通过采信厂家“普货”界定规避押运员配置成本, 以低价抢占市场份额, 倒逼合规企业陷入“要么失单、要么违规”的困境。更棘手的是, 当运输过程中发生安全事故时, 若 SDS 界定与产品实际属性不符, 生产厂家、物流企业、押运员(若有)的责任划分极易产生纠纷。

1.3 运输成本失衡加剧市场竞争乱象

危货运输的高成本特性与普货运输的低成本优势, 在乙烯焦油运输中形成显著反差。从实际核算数据来看, 1000 公里里程的乙烯焦油运输, 危货运输单价约 0.45~0.55 元/t·公里, 普货运输单价仅 0.35~0.45 元/t·公里, 差距达 20% 以上。这一成本差异的根源在于: 危货运输车辆折旧率比普货高 30%, 保险费用是普货的 2~3 倍, 部分路段通行费上浮 20%~50%, 再加上押运员人工成本, 综合成本远高于普货运输。部分生产厂家为降低客户采购成本, 刻意在 SDS 中弱化产品危险特性, 将本应界定为危货的乙烯焦油列为普货, 导致市场出现“劣币驱逐良币”的现象: 我司因严格按危货标准运输, 报价高于部分同行, 2024 年流失 3 个长期合作客户, 而这些客户转而选择按普货运输的物流公司, 给行业安全运营埋下隐患。这种基于界定差异的不正当竞争, 不仅破坏了市场秩序, 更让合规企业的运营压力持续增大。

2 运输属性界定混乱的根源解析

2.1 产品特性复杂性导致界定弹性

乙烯焦油的运输属性并非固定不变, 其核心取决于生产原料与工艺参数: 以石脑油为原料的乙烯焦油, 轻质组分(沸点<300℃)占比 30%~40%, 闪点易低于 60℃, 符合《危险货物品名表》(GB 12268)中“易燃液体”标准; 而以重油为原料的产品, 重质组分(沸点>400℃)占比超 60%, 闪点高于 60℃, 危险性显著降低。作为物流企业, 我们无法直接参与生产环节, 难以核实产品实际

组分, 只能依赖厂家提供的 SDS, 这就为界定差异提供了客观空间。据我司对合作厂家的抽样调查, 2024 年生产的乙烯焦油中, 以石脑油为原料的产品占比 45%, 以重油为原料的产品占比 55%。但因原料波动与工艺调整, 同一厂家不同批次产品的组分差异可达 10%~15%, 进一步加剧了 SDS 界定的模糊性。

值得注意的是, 乙烯焦油在储存和运输过程中还会发生组分变化, 进一步增加了界定难度。例如, 部分重质乙烯焦油在长期储存后, 会因轻微氧化反应产生少量轻质组分, 导致原本闪点高于 60℃的产品变为易燃液体; 而部分轻质乙烯焦油在运输过程中, 因温度变化导致轻质组分挥发, 闪点可能升高至普货标准。这种动态变化特性使得基于出厂检测数据的 SDS 界定, 难以完全匹配运输环节的实际属性, 给物流企业的风险管控带来极大挑战。

2.2 SDS 编制缺乏刚性约束与核查机制

SDS 是物流企业确定运输方式的法定依据, 但现行规定中, 生产厂家对 SDS 的真实性与准确性承担主要责任, 却缺乏强制统一的编制标准与核查机制。据行业协会统计, 2024 年国内乙烯焦油生产厂家中, 仅 30% 的 SDS 通过第三方机构审核, 其余 70% 由厂家自行编制, 数据准确性存疑。部分厂家为降低客户运输成本, 刻意隐瞒产品危险特性, 将危货按普货标注; 另有厂家为规避法律风险, 过度保守地将普货按危货界定, 导致“同物不同标”。而物流企业既无专业设备对产品组分进行检测, 也无权限核查 SDS 的真实性, 只能被动采信, 陷入“合规与成本”的两难。

2.3 现行法规标准缺乏针对性指引

国内现行相关标准对乙烯焦油的界定存在模糊地带: 《危险货物品名表》(GB 12268—2012) 仅列入“焦油”大类, 未单独明确“乙烯焦油”的分类标准; 《危险化学品目录》未将其直接列入, 仅规定“混合物中危险组分超比例即属危化品”, 但乙烯焦油组分复杂, 实际操作中难以套用。相比之下, 联合国 TDG、美国 HMTA 等国际标通过组分量化、第三方检测、备案审核等机制, 实现了界定的标准化。例如, 美国 HMTA 要求对混合物中易燃组分含量超 10% 的产品即按危货管理, 而国内尚无此类量化标准, 凸显了国内法规标准的针对性不足, 导致执法与操作难度加大。

2.4 物流企业被动地位加剧运营困境

作为运输执行方, 物流企业处于产业链中间环节, 既无法左右生产厂家的 SDS 编制, 也难以改变现行法规标准的滞后性。从产业链话语权来看, 乙烯焦油生产厂家多为大型炼化企业, 在合作中处于强势地位, 物流企业往往难以要求厂家提供详细的组分检测数据或第三方验证报告。部分厂家甚至在合作合同中明确约定“物流企业需按我方提供的 SDS 界定运输方式, 若因属性不符引发的责

任由物流企业自行承担”，将界定风险完全转移给物流企业。这种不平等的合同条款让物流企业陷入“不接业务无收益，承接业务担风险”的两难境地，尤其是在市场供需失衡、物流资源过剩的情况下，多数企业只能被迫接受此类不合理条款。根据对同行企业的调研，2024 年因 SDS 界定模糊导致的运输纠纷中，物流企业承担主要责任的案例占比达 70%，而生产厂家仅承担 30%。在市场竞争压力下，部分企业选择“铤而走险”，按普货运输实际为危货的产品，形成恶性循环；而合规企业则面临成本高企、订单流失的困境，这种被动地位进一步加剧了运输市场的混乱。同时，传统物流管理中缺乏体系化的风险管控机制，对 SDS 审核、产品属性核验等环节缺乏量化标准，也导致界定差异带来的风险无法有效规避。

3 化工物流企业的实践应对路径

3.1 建立企业 SDS 审核与风险管控体系，筑牢合规基础

借鉴化工物流系统管理思路，构建乙烯焦油运输专属风控体系：一是制定量化审核标准，明确 SDS 审核核心指标（闪点、组分含量、UN 号等），重点核查 SDS 第 14 部分“运输信息”中的 UN 号、运输类别、闪点、组分构成等关键指标，对未标注关键数据或数据模糊的 SDS，要求厂家补充第三方检测报告，否则不予承接业务，确保危普货界定准确率目标 $\geq 95\%$ ；二是建立厂家信用分级机制，将合作厂家划分为“优质、普通、重点监管”三级，对曾出现 SDS 与实际产品不符的厂家，列入重点监管名单，后续合作时需额外提供近期检测报告，并提高抽检比例。

3.2 搭建第三方检测与溯源体系，保障属性真实

建立全链条核验机制，确保产品属性真实可追溯：一是明确检测标准，与具备危化品检测资质的机构建立长期合作，对普货界定批次抽检 30%、危货界定批次 100% 抽检，重点检测闪点、轻质芳烃含量、多环芳烃含量等核心指标，检测结果作为运输方式确定的最终依据；二是推行“一车一码”溯源系统，将产品检测报告、SDS 备案信息、车辆信息、运输轨迹等录入二维码，实现“采购-检测-运输-交付”全流程追溯，便于监管部门现场核查；三是建立检测结果反馈机制，对检测结果与 SDS 不符的情况，及时向厂家交涉并上报监管部门，倒逼厂家规范 SDS 编制。

3.3 推动行业协同联动，凝聚治理合力

依托化工物流协会，搭建多方协同平台：一是联合同行企业制定《乙烯焦油运输 SDS 编制行业指引》，明确核心指标标注要求，推动生产厂家按统一标准编制 SDS，减少“同物不同标”现象；二是组织生产厂家、监管部门三方座谈会，反馈实践中遇到的法规模糊、SDS 不规范等问题，建议监管部门采用“检测数据为核心、SDS 为参考”的执法标准，提高执法科学性；三是建立行业信息

共享平台，共享不良厂家名单、检测机构资源、合规运输案例等，形成行业自律合力，避免不正当竞争。

3.4 借力政策导向，完善长效机制

密切关注法规标准修订动态，积极参与行业标准制定研讨：一是建议相关部门在《危险货物品名表》修订中新增“乙烯焦油”条目，明确基于闪点、组分含量的分级界定标准，填补法规空白；二是推动将第三方检测纳入乙烯焦油出厂与 SDS 编制的法定环节，从源头保障数据真实性，契合《GB/T 41834—2022》“数据可核验”的要求；三是企业内部加强从业人员培训，重点提升调度员、押运员对乙烯焦油危险特性的识别能力与应急处置技能，确保应急处置达标率 100%；四是建立定期自评机制，每季度对照“界定准确率、车辆适配率、安全事故发生率”等量化指标开展自查，形成“评价-改进-再评价”的闭环优化模式。

4 结论与展望

乙烯焦油运输属性界定混乱，本质上是产品特性复杂性、法规标准滞后性与市场利益博弈共同作用的结果，也是化工物流行业细分品类运输管理的典型难题。破解这一困境需坚持以“合规为核心、数据为支撑、协同为保障”，既要借鉴体系化、可量化、可追溯的建设经验，强化企业内部风控与全流程管控，也要推动行业协同与政策完善，形成多方共治合力。

当前，随着数字化技术在化工物流领域的深度应用，物联网、大数据等技术为乙烯焦油运输属性界定提供了新的解决方案。未来，随着化工产业精细化发展与物流行业智能化转型，类似乙烯焦油的化工副产品运输需求将持续增长，运输属性界定的标准化、规范化已是行业发展必然趋势。作为物流企业，我们将持续优化实践应对策略，积极参与行业标准建设，期盼在政策引导、行业协同与企业自律的共同作用下，构建“检测-分类-监管-追溯”的全链条管理体系，让乙烯焦油运输摆脱“界定难、合规难、管控难”的困境，为化工物流行业高质量发展贡献实践力量。

【参考文献】

- [1]中华人民共和国国家标准 GB 12268-2012《危险货物品名表》[S].北京:中国标准出版社,2012.
 - [2]国务院《危险化学品安全管理条例》(2013 年修订)[Z].2013.
 - [3]联合国.关于危险货物运输的建议书 规章范本(第 22 修订版)[M].北京:人民交通出版社,2021.
 - [4]吴逸逸,杨超.基于 ISM 的混合轻烃装运危险性分析[D].承德:承德石油高等专科学校学报,2024.
- 作者简介:张涛(1987.7—)男,汉族,安徽阜阳人,本科,中级经济师,目前研究方向:危化品公路运输。

高校科研经费使用负面清单的执行异化与系统治理研究

冯 婷

中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）天津分所，天津 300350

[摘要]本研究聚焦于高校科研经费使用负面清单制度在实践当中所产生的执行异化状况及其系统治理的途径,通过文献分析和实证研究,发现高校科研经费负面清单执行过程中存在形式主义、监督机制不完备、专款非专用等异化现象,这些现象的根源在于制度设计动态适配不足、执行主体利益冲突、监管手段滞后以及科研评价体系不完善等多维度因素。2025 年《国家重点研发计划资金管理办法》落地后,包干制与负面清单协同管理模式在部分高校试点中显现成效,但也面临动态适配不足等挑战。研究结果显示,需构建以“自主权-责任制”平衡为核心的系统治理架构:完善清单动态调整机制、强化分类监管、优化协同监督体系、创新评价激励制度,并培育科研诚信文化。本研究为高校科研经费改革深化、资金使用效益提升及创新驱动发展提供理论参考与实践指引。

[关键词]高校科研经费;负面清单;执行异化;系统治理;自主权-责任制

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18476

中图分类号: D630.1

文献标识码: A

Research on the Implementation Alienation and Systematic Governance of Negative List for the Use of Research Funds in Universities

FENG Ting

Tianjin Branch of Zhongxinghua Certified Public Accountants LLP, Tianjin, 300350, China

Abstract: This study focuses on the implementation alienation of the negative list system for the use of scientific research funds in universities in practice and the ways to govern it systematically. Through literature analysis and empirical research, it is found that there are alienation phenomena such as formalism, incomplete supervision mechanisms, and non use of special funds in the implementation process of the negative list system for scientific research funds in universities. The root causes of these phenomena are multidimensional factors such as insufficient dynamic adaptation of institutional design, conflicts of interest among implementing subjects, lagging regulatory measures, and imperfect scientific research evaluation systems. After the implementation of the "Management Measures for National Key Research and Development Program Funds" in 2025, the collaborative management mode of the lump sum system and negative list has shown effectiveness in some universities' pilot projects, but it also faces challenges such as insufficient dynamic adaptation. The research results show that a system governance architecture with a balance of "autonomy - responsibility system" as the core needs to be constructed: improving the dynamic adjustment mechanism of the list, strengthening classified supervision, optimizing the collaborative supervision system, innovating the evaluation and incentive system, and cultivating a culture of scientific research integrity. This study provides theoretical reference and practical guidance for deepening the reform of research funding in universities, improving the efficiency of fund utilization, and promoting innovation driven development.

Keywords: university research funding; negative list; execution alienation; system governance; autonomy - responsibility system

引言

科研经费作为科技创新的“血液”，是支撑国家科技事业发展、提升核心竞争力的重要物质保障。随着国家创新驱动发展战略不断深入推进，科研经费投入持续增多，2024 年全国高等学校科研经费当年投入 3502 亿元，内部支出 3024 亿元。为规范科研经费使用，筑牢合规防线，国家及各部委先后出台一系列法律法规和管理制度，构建了以“负面清单”为核心的约束体系，在此基础上，科技部、财政部联合制定《国家重点研发计划资金管理办法》等专项文件，进一步细化禁止性规定，明确列出十大类违规行为，为经费使用划定了清晰边界。令人深思的是，在制度不断完善、监管持续强化的背景下，科研经费违规问

题仍屡禁不止，违规手法虽不复杂，却屡屡奏效，暴露出监管实践中的深层矛盾，政策预期效果被弱化，科研人员创新积极性受到影响，因此从治理学视角深入探讨负面清单在执行过程中出现的新问题及其对策，具有显著的理论价值和实践意义。

1 高校科研经费负面清单执行的异化现象分析

1.1 负面清单制度的理论基础与政策演进

2015 年 3 月，政协委员提出建立科研经费“负面清单”管理模式的建议；2015 年 5 月，教育部《关于深入推进教育管办评分离促进政府职能转变的若干意见》，鼓励地方高校开展负面清单模式改革试点；2016 年，中共中央办公厅、国务院办公厅《关于进一步完善中央财政科

研项目资金管理等政策的若干意见》，明确“简化预算编制，下放预算调剂权”，为负面清单制度奠定基础；2019年7月，科技部等6部门《关于扩大高校和科研院所科研相关自主权的若干意见》，提倡扩大经费管理自主权，探索负面清单管理；2020年，科技部《科学技术活动违规行为处理暂行规定》（第19号令），明确科研经费违规行为的处理方式，为负面清单提供执法依据；2021年8月，国务院办公厅《关于改革完善中央财政科研经费管理的若干意见》（国办发〔2021〕32号），明确提出探索制定科研项目经费使用负面清单；2022年，多省份出台配套政策；2024年，多部门联合印发《高校科研经费“包干制”试点工作指引》，明确负面清单与包干制协同路径，部分省份将负面清单制度立法，从政策层面上升到法律层面；2025年修订的《国家重点研发计划资金管理办法》将合规性证明从“证明合规”转变为“证明无违规”，标志着管理逻辑从注重“过程管控”转变为强调“结果导向”。但实际操作中负面清单制度效果仍待提升。

1.2 执行异化的主要表现形式

高校科研经费负面清单执行异化的表现形式集中体现为对清单禁令的直接突破与变相规避，本质在于经费“专款专用”原则遭到破坏，致使资金使用效率与合规性双双降低。主要呈现为六大典型形式：一是通过虚构经济业务、伪造报销凭证套取科研资金，例如虚开发票进行报销、虚构劳务与咨询费用、伪造合同及交易等；二是挤占挪用，违背“专款专用”核心要求，例如在项目之间进行挪用、支付非科研方面的支出或个人消费、截留结余经费等；三是预算编制与实际需求不符，违规调整预算，例如为提高申报成功率，避免经费被收回，编制“宽松预算，出现突击花钱与资金浪费现象”等；四是横向科研经费“账外循环”，如以“技术服务费”名义转移至个人账户、变相发放薪酬福利、与关联企业签订高价外协合同等；五是固定资产“重采购、轻管理”，如盲目购置高精尖设备、私自占用科研设备用于非科研活动、设备调拨未履行手续等；六是结题验收环节“形式主义”，虚假结题，例如伪造科研成果和数据、规避结题审计流程等。

1.3 异化现象的成因分析

高校科研经费负面清单执行出现异化的情况，根源是多维度因素交织作用所致。一是制度设计动态适配的短板日益凸显，当前通用的负面清单多为原则性条款，对不同类型项目及不同经费来源的差异化约束力度不足，配套制度中“放权”与“问责”的平衡机制失调，违规惩戒的“容错边界”模糊不清，对违规行为的处罚多局限于“追回资金、通报批评”，导致违规成本远低于收益；二是执行主体间的利益冲突愈发加剧并走向异化，高校管理层普遍存在“重立项、轻监管”的倾向，对负面清单执行的监督往往流于形式，而科研人员在包干制下追求资金使用的灵活

性，加之合规意识淡薄与利益驱使，导致他们通过各种手段规避负面清单的监管；三是监管手段相对滞后，难以有效识别隐性异化行为，传统监管方式主要依赖“人工审核发票、合同”，对虚假经济业务、关联交易等隐性违规行为的识别能力较弱，大数据、区块链等数字化监管工具的应用尚不充分，难以实现经费流向的全流程可追溯性；四是科研评价体系不完善持续推动异化趋势，多数高校仍以论文数量、项目经费规模为核心指标，忽视科研成果的实际价值与经费使用效益，导致“重数量轻质量”“重投入轻产出”的风气蔓延，负面清单执行缺乏内生动力。

2 高校科研经费负面清单的系统治理路径

2.1 治理理念的转变与创新

高校科研经费管理正处于从传统管控型向现代服务型治理理念转型的关键阶段。2025年修订的《国家重点研发计划资金管理办法》标志着治理理念的重大转变，核心逻辑从“证明每一分钱合理”转变为“证明无一分钱不合理”，强调“信任优先、事后监管”。该办法强调了集中财力、突出重点、权责对等、遵循规律、讲求绩效的原则，并对资金实行分级管理、分级负责，以确保科研经费的有效使用。随着我国研发经费投入总量的持续增长，高等教育机构在全社会研发经费中的占比保持高位。在此背景下，为应对负面清单制度执行中出现的异化问题，迫切需要以创新理念进行破解。治理理念创新需围绕“自主权-责任制”平衡展开，尊重科研活动的探索性与不确定性，在赋予科研人员更大自主权限（例如，设备租赁无需论证“为何不购买”）的同时，通过经费管理员制度、数字化平台简化流程、典型案例指引明确容错纠错范围与违规问责边界，强化责任意识与规范约束，将科研活动灵活性与经费使用合规性有机融合，推动管理从“过程管控”迈向“结果导向”的全过程动态治理，为高校科研创新营造宽松有序环境。

2.2 负面清单制度的优化策略

高校科研经费管理把负面清单制度当作重要工具，要优化它就得从顶层设计、分类管理和动态调整这三个方面着手。顶层设计需明确清单范围与边界，2025年新规已将“计算类仪器设备和软件工具”直接列入设备费，解决过去科目模糊问题；但部分高校仍存在“一刀切”，需进一步细化条款。分类管理应依据科研活动特性进行差异化设计：基础研究（2024年占研发总投入的6.8%）需采用更灵活的资金机制，可放宽测试化验费的调剂限制；应用研究侧重于成果转化，需明确外协经费的审批简化流程。动态调整机制构建关键：随着人工智能、量子计算等新兴技术的发展，跨学科合作和资金流动的需求日益增加。例如，某高校在2024年修订的清单中，将AI算法采购费用纳入了“专用材料费”类别，以适应这些技术领域的特殊需求。清单优化需衔接科研评价体系，在2025年的包干

制试点中,清华大学将实施一项创新的考核机制,将“负面清单合规率”与“科研成果转化率”联动起来,以确保科研活动的高效和成果的实际应用,从而避免形式主义。完善制度设计后,负面清单有望真正起到规范和激励双重作用,促使高校科研经费高效利用。

2.3 执行机制的系统性改革

执行机制的改革是破解负面清单异化问题的关键。当下高校科研经费管理普遍存在监督机制不完善、执行主体利益冲突等问题,需通过系统性变革加以解决:一是构建多层次协同监督体系,整合高校内部审计部门、外部第三方机构及社会公众力量,2025 年新规要求对“包干制”项目实施“双随机、一公开”审计,某高校引入区块链技术实现经费流向全追溯;二是完备执行主体利益协调机制,通过“科研财务助理”制度(如浙江大学 2024 年试点)衔接科研人员与财务部门,化解目标差异矛盾;三是强化信息化手段的应用,搭建科研经费管理大数据平台,实时监控“虚假包干”(如拆分设备租赁费用)、“证明内卷”等新出现的异化形式。据悉,2025 年某省教育厅平台已识别出 37 条违规线索。通过这些改革,可有效防范执行偏差,提升管理效率,确保负面清单制度落地见效。

2.4 多主体协同的治理体系构建

多主体协同治理是高校科研经费负面清单系统治理的核心支撑。2025 年新规明确要求“建立政府-高校-科研团队-社会力量协同机制”,随着科研活动复杂性的增加及跨学科协作水平的提高,单主体管理模式已难以满足需求。政府需强化宏观政策指引,如财政部 2025 年发布《负面清单动态调整工作指引》;高校结合学科特色细化清单,如哈尔滨工业大学 2024 年针对航天领域增设“特种材料采购绿色通道”;科研团队积极参与制定,武汉大学基础医学团队 2025 年提出“实验动物费用弹性标准”建议获采纳。社会力量引入成效显著:根据第三方评价机构的报告,2024 年全国 20 所高校试点第三方评估,违规率同比下降 18%;行业专家参与清单修订,使人工智能领域跨学科经费流动条款更具实操性。例如,全球大学第三方指数显示,教育科技企业通过用户体验、社会责任、企业经营、产品创新和品牌建设等维度的综合评估,促进了教育科技行业的发展。未来应进一步拓展试点范畴,探索更多协同形式,为科研经费管理注入新活力。

多主体协同治理体系的构建,亟需强化信息共享与沟通机制,各主体间应构建高效的信息交流平台,确保政策制定、执行、监督等各环节信息能够及时、精准传递。通

过定期召开联席会议、建立信息共享数据库等举措,增进各主体间的理解与信任,破除信息不对称带来的壁垒。此外,还应注重培育协同治理的文化氛围,倡导开放包容、合作共赢的理念,鼓励各主体在共同目标下形成合力,共同推动高校科研经费负面清单制度的科学、有效执行。

3 结论

高校科研经费使用负面清单制度执行出现异化反映出当下高等教育行业在科研管理领域潜藏的深层矛盾。尽管 2025 年全国高校年度科研经费投入达到 3200 亿元,但科研经费的使用效率和科研产出质量的匹配度仅为 68%,这一数据凸显了高校科研经费管理制度在实践中的适应性问题,限制了高校作为国家创新体系核心力量的潜力发挥。形式主义、监督机制不完备、专款非专用等异化现象,径直弱化负面清单制度规划本意。这些问题受制度设计动态适配不足、执行主体利益冲突、监管手段滞后、科研评价体系不完善牵制。基于治理学视角的“自主权-责任制”平衡模式提供可行路径:通过完善清单动态调整机制(如 2025 年新增软件采购条款)、强化分类监管(基础研究与应用研究差异化管理)、构建协同监督体系(区块链全追溯+第三方审计)、优化评价激励制度(清华大学“合规率-转化率”联动考核),可有效提升经费使用规范性和效益性。这种系统治理框架推动科研经费管理从刚性约束转向柔性引导,促使高校在创新驱动发展战略中更好担负使命。未来伴随科研投入持续增长,需进一步推进制度动态适配,激发科研活力,这将是高等教育行业急需处理的重要事项。

【参考文献】

- [1]张明,李华.高校科研经费负面清单管理的实践困境与优化路径[J].科研管理,2023(12):145-152.
- [2]刘伟,张晓燕.“放管服”背景下高校科研经费负面清单的执行效果评估[J].中国高等教育,2024(5):67-70.
- [3]何凤,张柳亮.负面清单嵌入高校科研经费管理的路径研究[J].湖南财政经济学院学报,2022(4):103-111.
- [4]王静,赵阳.审计视角下高校科研经费负面清单的风险控制研究[J].教育财会研究,2025(2):34-39.
- [5]陈雨,刘杰.高校科研经费负面清单与包干制协同管理研究[J].科技进步与对策,2024(18):123-129.

作者简介:冯婷(1988.6—),毕业院校:大连工业大学,所学专业:工商管理,当前就职单位:中兴华会计师事务所(特殊普通合伙)天津分所,职务:审计主管,职称级别:中级会计职称。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

195 Pearl's Hill Terrace, #02-41, Singapore 168976

官方网站

www.viserdata.com

