



www.viserdata.com

现代经济管理

MODERN ECONOMIC MANAGEMENT

季刊

■主办单位：Viser Technology Pte.Ltd.

ISSN: 2717-5510(online) 2717-5502(print)

2020 2

第1卷 总第2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

2020年·第1卷·第2期(总第2期)

主办单位: Viser Technology Pte. Ltd.

国际刊号: ISSN 2717-5510 (online)

ISSN 2717-5502 (print)

发行周期: 季刊

收录时间: 6月

期刊网址: www.viserdata.com

地址: 21 Woodlands Close, #08-18,
Primz Bizhub SINGAPORE (737854)

学术主编: 顾绮峰

责任编辑: 陈志辉

学术编委: 周佳乐

康 洋

胡玉文

王 雅

美工编辑: 李 亚 Anson Chee

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它权利
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。



《现代经济管理》期刊由新加坡Viser Technology Ptd Ltd主办, 国际标准刊号(ISSN): 2717-5510 (online) 2717-5502 (print)。期刊主要探索经济前沿理论; 研究市场经济问题; 架设经济文化桥梁; 传播经济政策信息, 倡导学术民主, 彰显严谨学风, 传播科研信息, 交流学术思想。坚持学术性、时代性、创新性、实效性特点。力求办成一个兼顾宏观、中观和微观, 坚持学术特色, 理论充分联系实际, 以应用为主的、高品位高信息传递能力的经济性期刊。是一个开放获取刊, 致力于出版经济领域最新发展的高质量学术论文。同时为经济科学工作者提供一个交流和信息交换平台, 出刊的所有文章均可在全球范围内免费下载。

The Journal of Modern Economic Management is sponsored by VISER Technology Pte. Ltd. of Singapore and its International Standard Serial Number (ISSN) is: 2717-5510 (online) 2717-5502 (print). The journal mainly explores the frontier economic theories; studies market economy issues; sets up economic and cultural bridges; disseminates economic policy information, advocates academic democracy, highlights rigorous academic style, disseminates scientific research information, and exchanges academic ideas. The journal adheres to the characteristics of academic, epochal, innovative and effective. Strive to be an economic journal with high quality and high information transmission ability, which gives consideration to macro, medium and micro, adheres to academic characteristics, combines theory with practice, and focuses on application. It is an open access journal devoted to the publication of high-quality academic papers on the latest developments in the field of economics. At the same time, it provides an communication and information exchange platform for economic scientists. All articles published in Engineering Construction are available for free download.

目 录



CONTENTS

经济理论

- 1 浅析科技型企业创新共同体的基本结构框架 王童如 杨 娟 孙兰
- 4 探讨农业经济管理信息化问题及发展策略 卢 煜

财税金融

- 7 商业银行金融产品创新的风险管理研究 顾圣媚
- 10 浅谈成本管理在企业中的应用 石玲芳
- 13 互联网金融背景下商业银行的发展策略 杨 宇

财经纵横

- 16 企业财务会计中的集中核算问题及解决措施分析 王正徽
- 19 探讨财务共享服务模式对企业财务管理的影响 李丹丹
- 23 浅谈中小企业财务困境及应对策略 石玲芳

管理创新

- 26 生产企业成本管理存在的问题及策略研究 谢晓玲
- 29 管理者心理资本提升重要性的科学普及与提示 陈 鹏
- 33 管理会计在施工项目管理中的应用研究 黄丽荣
- 37 完善企业安全管理长效机制探讨 张冬冬

图书档案

- 40 试析基层档案管理员如何做好文书档案管理工作 曹继玲

人力资源

- 42 试论企业政工工作与人力资源管理问题的思考 谢丽甜
- 45 新经济时代企业人力资源管理创新问题探究 陈 旼
- 48 加油站员工流失的原因与员工队伍建设方式的探讨 蔡玉妹

浅析科技型企业创新共同体的基本结构框架

王童如¹ 杨娟¹ 孙兰²

1 中国人民警察大学, 河北 廊坊 000650

2 天津市科学学研究所, 天津 300072

[摘要] 科技型企业创新共同体是科技创新发展和企业联合发展的组织模式, 文中界定了科技型企业的定义, 归纳了科技型企业科研经费高、利润率高、增长性快、扁平化强等特点, 阐明了科技型企业创新共同体的范畴, 并从目标、资源、成员、网络和运行机制等五个方面构建出科技型企业创新共同体的基本结构框架。

[关键词] 科技型企业; 创新共同体; 结构框架

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2155

中图分类号: F124.3

文献标识码: A

Brief Analysis of Basic Structure Framework of Innovation Community of Science and Technology Enterprises

WANG Tongru¹, YANG Juan¹, SUN Lan²

1 China People's Police University, Langfang, Hebei, 000650, China

2 Tianjin Science of Science Institute, Tianjin, 300072, China

Abstract: The innovation community of science and technology enterprises is the organizational mode of scientific and technological innovation development and joint development of enterprises. This paper defines the definition of science and technology enterprises, sums up the characteristics of high scientific research funds, high profit rate, rapid growth and strong flattening of scientific and technological enterprises and clarifies the scope of innovation community of science and technology enterprises. The basic structure framework of innovation community of science and technology enterprises is constructed from five aspects of objectives, resources, members, network and operation mechanism.

Keywords: science and technology enterprises; innovation community; structural framework

伴随着高新科技革命, 科技创新尤其是高科技创新已经成为全球竞争的主战场, 而科技创新主要是以高科技企业的目标诉求和产品创新为主, 这样就催生出适应时代发展、体现科技创新需求的创新共同体, 而分析科技型企业创新共同体的结构框架对于创新共同体的高效运行有基础性的作用。

1 科技型企业的定义和特点

1.1 科技型企业的定义

科技型企业是指在市场竞争中能够生产有很强技术含量并且具有自身独有的核心竞争力的产品, 能够积极开拓市场, 并根据市场变化不断推出新产品企业。科技型企业的界定: 是指主要以新技术、新材料、新能源为主要的产品, 涵盖了科技技术服务、节能产品开发、电子产品、生物制药和新型医药等。

1.2 科技型企业的特点

1.2.1 科研经费高

科技创新是科技型企业的“生命线”, 对新技术、新材料、新能源等产品的研发是重中之重, 因此研发产品的专业人员和技术人员的人数也比较多, 研发的成本投入就比较大。

1.2.2 利润率高

技术研发是科技型企业的基础工程, 而科技型企业的产品主要是以高附加值高服务值为主要特征的高科技含量和高利润空间为特征的产品。一项高技术产品的问世, 往往能增强客户体验感满意度, 很快占有该领域的市场, 又能开拓很多新兴市场, 致使利润率也随之增加。

1.2.3 增长性快

科技型企业由于科技产品的跟新换代快、利润高等特点, 再加之在品牌美誉度知名度增强和现在知识产权的保

护下，可以进行快速的市场占领扩张，使得科技型企业相较传统企业增长性迅速，成长更快。

1.2.4 扁平化强

科技型企业的高技术特点，必然要求所在研发和资源能快速运转，以小集团小组形式开展研发和资源配置是运行方面的特点，因此在管理方面就呈现出矩阵式的组织结构，扁平化和集中化强，这样更有产品的研发和推广工作。

2 科技型企业创新共同体

有学者认为技术创新和高度商业化的进程也是一个企业直接或者间接的紧密联系的过程，这样就会形成一个个组织，而这些组织又会在技术、人才、资本等这些环境的影响和联系下形成重要的关系，包括了市场和非市场的关系，基于此就需要在我们实现科技创新所需要的软硬件建设和制度设计中，形成一个有共同价值追求和发展目标的“共同体”。因此，就有人提出了这个概念“创新共同体”。创新共同体是人与人之间的联系，更是各个创新性企业和人员组织之间的密切联系。在对待产权保护、结构化创新和创新拥有者等传统模式比较占有优势，但是由于科技创新是合作开展并且很大程度取决于组织者的创新思维程度，因而传统模式下，创新失败等等风险比较大。综上所述，笔者认为，科技型企业创新共同体是根植于即有的主客观外部基础条件，拥有共同的目标和创新构想，对于创新资源的高效顺创的运行为基础，多主体之间通过合作共享和相互学习开展的创新协作，并通过见的网格化联系增强各个个体的创新能力，形成整体影响了和竞争力都普遍提升的一定的组织模式。

3 科技型企业创新共同体的基本结构框架

前文的分析和前人的定义，可以让我们建构起创新共同体的框架结构。笔者认为，创新共同体可以有 5 个基本的组成要素：目标、资源、成员、网络和运行机制。

3.1 目标方面

创新共同体是具有一致价值观与共同发展目标的共同体。价值观一致的基础上才可能建立共同的发展目标. 因为区域协助配合、合作共赢理念和成果分享的认同形成了一致的价值理念，进而促成了创新共同体各个组成成员具有了一致的追求目标和共同的利益诉求，这种共同的利益诉求不是片面的追求自身物质回报的最大化，而是追求共同利益的“最大公约数”。这也就要求创新共同体要把满足各个成员的追求目标和推进共同目标的实现有机的结合起来，让总体目标可以涵盖和包含并能代表各个成员的目标。

3.2 资源方面

创新共同体有满足创新需要所必备的各类资源，包括高技术人才、充足资金流、创新必修的基础技术、现代化信息获取和分析能力等等。这些资源承载着创新共同体中不同的功能作用。高技术人才是创新的根本动力，人才运用其他资源来开展创新；资金流是开展创新工作的助推器和活力源；基础技术是创新成果产出的技术基础和发展约束，基础技术规定了创新的起点和基础；信息获取和分析能力是信息时代的必备本领，是开展创新工作的加速剂和催化剂。以上资源的有机运行构成了各个分工不同又有机配合的“要素”，为共同体创新运行提供了人、才、物、技术和信息等保障。

3.3 成员方面

主体多元化是创新共同体的又一特征。创新共同体的最本质的属性“共同体”就是能聚集参与创新的多元化的主体，其中包括了政府职能部门、社会组织、科技型企业 and 科研院所等各类机构，更涵盖了以为科技创新进行孵化、助推等为职能的科技创新转让中介公司、科技创新投资公司、投资担保公司等企业，而在此基础上建立的行业协会和创新联盟等各类协会和载体平台。承担这些创新活动中的各类组织和个人都可以是创新共同体的积极参与者，这样创新共同体也会呈现出多元化主体的特点。这其中科技型企业占据着中心的位置，创新共同体主体的多元化更是为科技型企业创新活动有效运行和发挥最大效用的根本保证，为实现创新共同体的共同价值追求和目标实现提供了主体性、结构性和效能性的保障。

3.4 结构方面

结构网络化是创新共同体的表征。在科技创新活动中，全省区域内各类科研院所、创新型企业、政府职能部门等组织和人员紧密的联系在创新共同体中，以人、财、物、技术和信息等各类创新活动所必须的要求在科技型企业中高速运转为主要表现，通过以科技型企业为中心主体和各类要素层次化联系以及密切结合以开展科技创新活动。处在这

样一个网络化的创新共同体中，各个组织和人员互动的频次和网络密切程度反应出创新共同体的活跃度，也从另一个层面反映了结构层面网络化的表征特点。

3.5 运行机制方面

创新共同体是以创新根本需求和形式的共同体。创新的特征要求尽快适应和满足社会、组织和个人的现实个性化需求，谁更快的开启创新运行模式，谁就掌握和占据了创新活动的主动权，因此创新共同体的高效运行是创新活动的基础保障。而创新共同体中各类组织、个人和各个因素协调运行是涉及到制度和机制支撑保障的。创新活动需要多元主体协调、人财物等要素协调、各个功能协调等，这就为创新共同体的管理和运行设置了极大的难度和较大的挑战，为保持运行顺畅、快速和有效，保证管理成效显著提出了目标需求。这就要求有很好运行保障机制。首先是驱动机制，它是创新共同体开展创新活动的先导性和基础性的机制，是创新活动得以顺利开展的首要因素，是引导多元化创新主体协调配合开展创新活动的关键机制；其次是运行机制，它是省内创新共同体各个主体和要素相互关系和相互作用的内部协调运行准则和机制要求；最后是保障机制，它对整个创新共同体的正常运行和创新活动的开展发挥着重要的激励和保障作用。

基金项目：河北省创新能力提升计划软科学研究专项《科技型企业参与“一带一路”创新共同体建设的合作模式研究——以河北省为例》项目编号：184576450

[参考文献]

- [1] 苏宁,屠启宇. 构建创新共同体协同创新谋发展—美国建设创新共同体应对危机[J]. 华东科技,2013,34(65):70-73.
- [2] 李春成. 建立京津冀创新共同体[J]. 中国高新区,2014,65(11):30-31.
- [3] 廖萌. “一带一路”建设背景下我国企业“走出去”的机遇与挑战[J]. 经济纵横,2015,65(09):30-33.
- [4] 程永明. “一带一路”与中国企业走出去—日本企业海外发展的启示[J]. 东北亚学刊,2015,76(04):21-24.

作者简介：王童如（1984.6-），籍贯：陕西西安，中国人民警察大学讲师，研究方向：管理和党建方向。杨娟（1982.9-），籍贯：河北河间，中国人民警察大学讲师，研究方向：管理和文化建设方向。孙兰（1985.5-），籍贯：黑龙江哈尔滨，天津市科学学研究所工程师，研究方向：创新管理。

探讨农业经济管理信息化问题及发展策略

卢煜

邹平市长山镇农业综合服务中心, 山东 滨州 256206

[摘要]在最近的几年时间里, 在我国加大了改革开放的力度, 从而有效的推动了整个社会经济水平的显著提升, 从而为农业生产发展带来了良好的机遇, 促进了农业经济发展朝着集约化、规范化的方向发展, 在整个过程中, 现代化信息技术引用可以为整个农业发展给予良好的辅助, 并且使得传统农业经济管理发展模式得以不断的优化和创新, 从而带动了农民经济收入的显著提升。但是与其他发达国家相比较来看, 我国农业经济管理工作整体水平还显得较为落后, 所以还需要我们进一步的加以不断的完善和创新, 促进我国农业生产效率的不断提升, 为农业种植行业的稳步健康发展创造良好的基础。

[关键词]农业; 经济管理; 信息化

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2150

中图分类号: F323

文献标识码: A

Discussion on Problems and Development Strategies of Agricultural Economic Management Informatization

LU Yu

Zouping Changshan Agricultural Comprehensive Service Center, Binzhou, Shandong, 256206, China

Abstract: In recent years, China has strengthened the reform and opening up, which effectively promotes the significant improvement of whole social and economic level, brings good opportunities for development of agricultural production and promotes the development of agricultural economy towards the direction of intensification and standardization. In the whole process, the introduction of modern information technology can be used for development of whole agriculture give good assistance and make the traditional agricultural economic management development mode to be constantly optimized and innovative, which driving the significant increase of farmers' economic income. However, compared with other developed countries, the overall level of Chinese agricultural economic management is still relatively backward, so we need further improvement and innovation to promote the continuous improvement of Chinese agricultural production efficiency and create a good foundation for the steady and healthy development of agricultural planting industry.

Keywords: agriculture; economic management; informatization

引言

在社会经济飞速发展的带动下, 使得信息技术水平得到了显著的提升, 从而有效的促进了原始农业经济管理模式的不断发展进步, 我们需要切实的运用信息化技术来对农业经济管理模式加以不断的创新, 有效的推动我国平原地区农业经济水平的不断提升, 并且促进信息化管理技术的实用性的不断扩展。但是因为我国很多的地区对于农业经济管理信息化工作缺少准确的认识, 所以我们需要加强这些地区农业经济管理信息化发展的力度, 为我国农业经济均衡发展创造良好的基础。

1 提升农业经济管理信息化水平的意义

信息技术的飞速发展为我国各个行业的发展壮大带来了良好的机遇, 尤其是农业经济发展更加的显著。在农业发展的过程中, 我们需要不断的提高农业经济管理工作的信息化能力, 这样才能为农业种植行业的持续稳定发展打下坚实的基础, 利用有效的方式来方法来促进我国农业经济管理信息化水平的提升其作用主要集中在下面几个方面: 首先, 对农业结构加以完善, 促进农产品产量的不断增加。当下我国农业生产方式整体水平得到了显著的提升, 但是部分历史遗留问题还没有得到彻底的解决, 所以我们需要更细致的对农业结构进行完善, 促进农业生产行业的持续健康发展。诸如: 现如今, 我国农产品往往都是利用化学肥料来完成产量的提升的, 这种模式尽管增产效果较好, 但是农产品质量不能得到切实的保证, 所以还需要我们借助信息化管理模式来促进农业的良好发展, 并对农业结构进行完善, 促进

农产品产量和质量的不断提升。其次，加快农村经济发展的步伐，促使农民能够获得更加丰厚的经济收入，提升农民生活水平。信息化整体水平的提高，有效的对老旧的农业生产模式进行了创新，不但带动了农村经济的良好发展，还有效的提升了农业种植户的经济收入^[1]。

2 农业经济信息化存在的问题

2.1 农民群体信息化意识薄弱

因为农业种植地区大部分都处在较为偏远的位置，农村种植区域信息技术与教育水平都显得交叉，种植区域的农业种植工作缺少良好的规范化，再加上从事农业种植工作的种植户自身信息化水平较低，这样就限制了农业经济管理信息化的良好发展，无法保证农业信息化技术得以切实的运用，所以农民对于农业经济信息化的掌握和运用效果往往都会与农业经济信息化技术水平的提升存在一定的关联。农民的信息化意识较为薄弱，从而会影响到农产品的销售情况，并且还会对农业经济管理信息化的未来发展产生一定的阻碍，不利于农业种植行业的健康发展^[2]。

2.2 缺乏农业经济管理信息化专业人才

就现如今我国农业经济管理信息化发展的实际情况来说，当前信息化专业人才匮乏的问题较为严重，但是因为农业种植区域大部分都处在较为偏远的位置，农业生产条件十分的恶劣，这个问题也是导致农业经济管理信息化人才流失问题十分严重的主要根源，不但会制约农业经济信息化在农业生产中的运用，并且也会阻碍农业经济信息化管理工作的良好发展。

2.3 政府投入资金不足，基础设施较为落后

在农业经济管理信息化技术飞速发展的带动下，不但推动了农业种植行业的快速壮大发展，并且也能够将政府行政职能充分的发挥出来。尽管近年来，我国相关行政机构加大了在农业信息化建设方面的资金支持，但是因为我国农业经济管理信息化整体发展较为迟缓，所以资金还存在供应不足的问题。资金无法保证良好的充足性，所以也会对农业经济管理信息化建设工作的有序开展造成一定的限制。造成农业经济管理信息化切实的引用到农业种植地而无法实现既定的效果目标的主要根源就是因为我国行政机构对信息化的宣传工作不单位，从而导致信息基础设施建设效果较差，诸如：很多的地区农业经济管理区域网络还没有实现全面的覆盖，先进农业设备没有得到切实的利用，从而造成农民只能够继续沿用老旧的种植方式，再加上农村地区交通条件较差，农民只能利用人背马驼的方式来进行农产品的运输，这也是阻碍农业经济发展的主要因素^[3]。

2.4 信息化技术更新速度较慢

科学技术的飞速发展推动了我国互联网技术整体水平的提升，并且也扩展了互联网技术的实用性，农业经济发展还需要以来信息技术的辅助。我国农业经济管理信息化技术理论已经达到了高的水平，单位因为在实践运用过程中缺少良好的实用性，所以导致无法在较为偏远的山区发挥出应有的作用。并且，农业经济管理信息化技术的发展完善效率交叉，从而造成了农业经济管理信息化不能切实的引用到农业生产之中。

3 农业经济管理信息化发展策略

3.1 提升农民信息化意识和信息化水平

农业种植人员的思想意识往往与农业经济信息化发展效率存在一定的关联，所以我们需要在加强农业管理信息化技术发展的同时还需要增强农民对信息化的认识，促使农民能够形成正确的农业种植理念，掌握良好的农业种植知识，并在实践中加以运用。要想实现上述目标，需要各个地区的行政机构，组织农民进行信息化教学工作，不得不说的是，在进行知识讲座和宣传工作的额时候，务必要切实的引用以往成功的信息化农业生产案例，从而更准确的促使农民能够认识到信息化与农业生产之间的关联。

3.2 加强信息化管理普及，积极引进信息化人才

要想确保农业经济管理信息化整体水平能够不断的提升，那么最为重要的就是需要有充足的专业人才，所以当下最为重要的就是利用有效的方式方法来对当前人才紧缺的问题加以解决。针对上述问题可以利用下列方法加以解决：首先，引入信息化人才，为了引入足够的信息化人才参与到农业种植攻破你做之中，各个地区可以充分结合自身各方

面实际情况来引入农业信息技术人才，制定具有吸引力的薪资待遇。其次，地方政府可以利用人才市场来挑选高水平的农业信息技术人才，从整体上提升农业种植信息技术团队的专业水平。

3.3 加快农业经济发展，完善信息化基础设施

在农业管理信息化建设的过程中，必须要解决信息化基础设备的覆盖问题，唯有保证信息化设备覆盖全面，才能充分发挥信息化服务职能。对此，地方政府部门一定要提高对农业信息化基础设施建设的重视，并积极加大基础设施建设的投资力度，为农业信息化管理的发展提供保障。

3.4 推动农业技术创新，加快信息化技术研发

社会生产与发展在于不断创新，农业科学技术创新同样是带动农业发展的关键。因此，必须对农业信息化技术进行创新，确保农业生产发展能够得到最新的技术支持。

4 结束语

综合以上阐述我们总结出，农业经济要想保证良好的稳步发展，那么最为重要的市需要农业经济管理信息化技术的辅助的，所以我们需要利用有效的方式来推动农业经济持续稳定的发展，促进农作物产量的不断提升，为农业经济稳定健康发展创造良好的基础。所以各个地区政府部门也需要对农业经济管理信息化发展给予重点关注，切实的指定农业信息化发展规划，从而真正为农民谋利。

【参考文献】

[1]刘雪芬. 农业经济管理信息化建设影响因素及策略[J]. 现代农业科技, 2020(13): 252-255.

[2]贾崑. 提高农业经济管理信息化水平的策略探讨[J]. 山西农经, 2020(07): 71-73.

[3]徐凤娟. 提高农业经济管理信息化水平的策略研究[J]. 国际公关, 2020(04): 192-193.

作者简介：卢煜（1979.11-），男，毕业院校：中共中央党校函授学院，所学专业：经济管理，当前就职单位：邹平市长山镇农业综合服务中心，职务：主任，职称级别：经济师。

商业银行金融产品创新的风险管理研究

顾圣媚

西南财经大学, 四川 成都 610000

[摘要]当前对于金融产品的创新需求是非常大的,在经济社会发展的新阶段通过对金融利益的再分配和交易结构的新变革都出现了很大的变化。做好金融产品的创新是实现金融产品更好的适应中国当前经济社会发展新形势、新阶段的根本保障。结合时代特征创新金融产品是具备较高的优势的,特别是能够更有效地利用所有的金融资源同时也可以为广大投资者带来更高的金融资产的利润。然而,需要注意的是金融风险是金融产品在创新过程中可能会出现的一个比较大的问题和挑战,创新的金融产品在带来高回报率的同时,也一定会出现更高的风险问题。这对于传统的金融机构来说,必须要结合实际情况加强对于金融产品创新的风险管理,这样才可以保障金融机构可以在激烈的行业竞争当中得到良好的、稳定的生存和发展。所以说,较高水平的风险管理是商业银行在进行金融产品的创新过程中必须要高度重视的一个十分复杂的问题。文本系统的梳理和分析了当前商业银行在创新金融产品方面所遇到的各种各样的风险管理的问题。

[关键词] 商业银行; 金融产品创新; 风险管理

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2154

中图分类号: F832.2;F272.3

文献标识码: A

Research on Risk Management of Financial Product Innovation of Commercial Bank

GU Shengmei

Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: At present, there is a great demand for innovation of financial products. In the new stage of economic and social development, great changes have taken place through the redistribution of financial benefits and the new reform of transaction structure. The innovation of financial products is the fundamental guarantee for financial products to better adapt to the new situation and new stage of Chinese current economic and social development. Combined with the characteristics of the times, innovative financial products have higher advantages, especially can make more effective use of all financial resources, but also can bring higher profits of financial assets for the majority of investors. However, it should be noted that financial risk is a big problem and challenge that may appear in the process of financial products innovation. Innovative financial products will bring high return rate, but also will have higher risk problems. For the traditional financial institutions, it is necessary to strengthen the risk management of financial product innovation in combination with the actual situation, so as to ensure that the financial institutions can get good and stable survival and development in the fierce industry competition. Therefore, a higher level of risk management is a very complex problem that commercial banks must attach great importance to in the process of financial product innovation. The paper combs and analyzes various risk management problems that Commercial Bank encounter in the innovation of financial products.

Keywords: Commercial Bank; financial product innovation; risk management

引言

在现代经济社会的发展过程中,金融是一个必不可少的重要核心元素。可以说在全球经济逐渐一体化的现实情况下,国内外的各大金融金钩的竞争日益呈现出白热化的态势,而金融产品的创新无疑已成为一种金融机构竞争的新战场。现代金融产业要想更好地适应行业的发展趋势,就必须要在金融产品的大力度创新中进行。只有不断创新金融产品才能吸引更多的客户,增加金融机构的资金收入,有效应对商业银行之间的竞争,提高商业银行在行业内部的竞争地位和竞争优势。然而,需要注意的是在商业银行不断创新金融产品的过程中,产品创新所伴随着的金融风险也越来越明显。特别是金融产品的创新避免了最初的金融风险并在创新的过程中产生了新的、不可预估的风险,在这种背景下如何防止金融产品创新的风险已成为一个金融机构不得不面对、不得不重视的重要问题。

1 商业银行金融产品创新风险管理的重要性

当前我国的经济社会发展已经进入了新的阶段,而金融机构往往对金融的发展始终保持一个谨慎的、稳妥的态度,为了让金融机构可以始终长期保持发展的稳定,但是,这种稳定的发展方式在中国金融市场迅速发展和社会不断变革

的过程中逐渐受到各种质疑，并面临着日益增长的金融机构自身的发展压力。随着中国经济社会的持续发展，金融市场和金融领域的竞争也变得非常的激烈。作为中国金融体系的一个关键和重要的组成部分，大量的商业银行必须改变过去的发展方式，“躺赚”的时代一去不复返了，商业银行必须结合自身实际对这种激烈的行业竞争作出积极主动的应对和反应。目前，商业银行主要采取的应对行业竞争的对策和手段是开发大量的、创新的金融产品，为了跟上行业发展的步伐，在行业竞争中获得一定的竞争地位。但是对于创新性的金融产品存在的风险的管理来说，这也给商业银行带来了比较多的威胁和挑战，必须要积极、主动、稳妥的应对。^[1]

2 商业银行金融产品创新及风险管理现状及问题

2.1 金融产品创新风险管理平台体系不健全

对于金融机构在创新金融产品的过程中的风险管理工作来说，是一个必须要系统强化的管理项目，并且需要对整个产品创新的过程有系统的、动态的管理和控制。它需要足够的人力、物力资源来投入于复杂的风险管理工作。然而目前中国大量的商业银行对金融产品创新方面的风险管理的仍然存在着很多的问题，首先是认识层面的缺失，思想上不重视，行动上就缺乏引领。其次是缺乏一个有效和针对性的、协调一致的风险管理框架，虽然许多金融机构都设立了专门的风险管理和控制部门，但不管是银行的管理层还是具体的风控部门的工作人员都没有充分重视对创新金融产品所带来的风险的管理，因此，在建立一个较高水平和较高能力的风险控制和管理机构的基础上，必须要在今后的工作中提高管理者和工作人员足够的风险重视。

2.2 金融产品创新监管机制不到位

(1) 应逐步结合实际情况更新监督的认识。中国的金融风险的监管机构对自己的监督工作并不十分了解。其中大多数监管机构在风险管理上过分的强调市场准入管理，不重视对金融产品创新方面的风险监督和控制。根据未来的金融行业发展的趋势，需要建立更加综合的管理模式，必须进一步加强对金融产品创新的风险监督。

(2) 监督技术手段需要进一步改进和提升。目前，中国的金融产品创新监督管理的水平相对较低，主要体现在了没有充分的金融产品创新监督管理信息系统的建设，也没有产品风险预警机制，此外，对商业银行和其他金融机构的常态化的监督检查也比较缺乏。因此，我们认为必须要进一步加强监督管理的技术手段，不断努力推进风险管理的先进做法和应用高效的管理工具，有效提高中国商业银行创新金融产品的管理质量。

2.3 量化管理水平偏低

在信息技术和互联网技术大范围普及应用的社会背景下，商业银行的发展面临的更多的挑战，特别是信息化建设方面，大量的业务使得银行需要处理的信息也变得更为复杂、庞大，简单的结构化数据无法满足银行发展所需的信息处理需求，而且传统的管理手段往往达不到预期的管理标准，从而造成了大量的风险。从风险管理的角度来看，金融机构的产品创新的风险主要是集中在了管理理念和管理方式的不成熟，并且我国的风险管理措施主要表现在定性和分析评价为基础的管理，很少从定量的层面进行风险的分析和评估。造成了我国的银行风险管理控制体系相对落后，引发了风险的增加^[2]

3 商业银行金融产品创新风险管理策略

3.1 完善风险管理机制

当前中国的金融市场的行业竞争变得更加的激烈，在这样的白热化的竞争环境下，金融产品的不断创新已成为增强金融机构竞争力，保持竞争优势的重要方式。但是这些金融机构为了使产品创新更加有助于竞争力的提高，他们必须做好产品创新所带来的风险的管理工作。为了更好的确保商业银行在金融产品创新的过程中始终保持一个稳定的、安全的、可持续的发展方式，必须建立一个符合金融机构实际情况的、综合高效的风险管理和控制的框架，进一步提升风险管理的水平。

3.2 强化金融产品内部风险控制

在互联网上存在的大量数据，都可以让商业银行能够更容易地不同行业、不同层面的数据之间找到内在的联系，并在数据变化之间找到引发变化的细节内容。通过相应的模型计算和数据分析，商业银行能够更有效的管理各种金融创新产品的风险，避免金融机构在创新产品的过程中因为风险的存在而导致金融机构的发展问题。因此，商业银行的高级管理层应从思想上充分的关注和重视培养金融机构从上至下的风险管理的文化，制定科学的、系统的风险管理的

行为守则，建立一个更加良好的风险管理的发展氛围，然后形成一个专业的、高效的、健全的银行风险管理环境。^[3]

3.3 加大专业金融人才的培养

对于产品的创新来说，这是在金融机构激烈的竞争当中推动金融机构保持稳定健康发展的一个基础，但是对于金融产品创新的风险管理的这一系列进程中，专业的、高水平、高素质的金融行业的工作人员发挥了极为关键和重要的作用。为了更稳妥的推动和促进商业银行的健康、可持续的发展，必须加强金融工具创新领域的专业金融人员的选拔、培训和任用。管理创新金融产品的专业金融人才不仅应具备优秀的投资经验、较丰富的金融知识和较高的工作责任感，也必须要和银行的各类客户保持良好的沟通交流。不断在银行的业务实践中得到能力的提，并且掌握更多有关金融产品创新风险的知识 and 面对风险所表现出来的管理和控制的技能。

3.4 加强信息披露制度建设

(1) 金融产品创新的财务情况要做到管理层精确掌控的同时监督者也要明确掌控，报表明确产品价值以及风险发生率，保证信息对称保障决策层做出的产品决策正确性。

(2) 商业银行在信息披露中做到情景假设，明确在不确定性环境下风险发生率，为投资者提供明确的市场风险预期，做好风险前瞻判断。^[4]

4 结语

简言之，金融产品的创新不仅可以推动商业银行的发展，而且还不可避免地产生新的金融风险。因此，加强产品创新的风险管理对商业银行来说是避免风险的一个极为重要的工作，还可以在这个过程中不断促进金融产品的再创新和加强企业对于经营风险的管理能力。

[参考文献]

[1]陈宇航. 浅析我国商业银行金融产品创新的风险防范[J]. 山西农经, 2018(18): 95-97.

[2]莫伟. 商业银行金融产品创新的风险管理研究[J]. 知识经济, 2018(03): 64-65.

[3]罗丹. 商业银行金融产品创新风险管理探析[J]. 现代经济信息, 2015(17): 301.

[4]赵蓉花. 关于商业银行金融产品创新的风险管理研究[J]. 商, 2015(01): 181.

作者简介：顾圣媚（1988.7-），女，毕业院校：西南财经大学，专业：金融学，当前就职单位：徽商银行股份有限公司成都分行，职务：人力资源部培训管理岗，所在职务年限：小于1年。

浅谈成本管理在企业中的应用

石玲芳

浙江酉康水处理科技有限公司, 浙江 杭州 311400

[摘要]企业要在经济发展的大洪流中不被淘汰,特别是今年的新冠肺炎疫情下存活下去,就必须有一套科学有效的成本管理方法。然而,在目前的企业管理中,由于管理层及员工成本管理观念落后,又没有专人负责成本管理工作,部门之间缺乏协同合作,没有好的成本管理体系,导致成本管理工作收效甚微。因此,企业加强成本管理工作迫在眉睫。文章就目前企业成本管理中存在的问题和改进方法进行分析 and 讨论。

[关键词]企业管理;成本管理;成本控制;成本考核

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2156

中图分类号: F275.3

文献标识码: A

Brief Discussion on the Application of Cost Management in Enterprises

SHI Lingfang

Zhejiang Ucom Water Treatment Technology Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311400, China

Abstract: If enterprises are not to be eliminated in the flood of economic development, especially to survive under the situation of NCP in this year, there must be a set of scientific and effective cost management methods. However, in the current enterprise management, due to the backward concept of management and staff cost management, and no special person in charge of cost management, the lack of cooperation between departments, and the lack of good cost management system, the cost management work has little effect. Therefore, it is urgent for enterprises to strengthen cost management. This paper analyzes and discusses the problems and improvement methods in the current enterprise cost management.

Keywords: enterprise management; cost management; cost control; cost assessment

引言

成本管理,是指企业在运营过程中实施成本预测、成本决策、成本计划、成本控制、成本核算、成本分析和成本考核等一系列管理活动的总称。

在具体成本管理过程中,必须对这项具体的工作进行事前的规划、严格的落实、过程的监督、成果的检验,才能实现最好的管理效果。好的成本管理方法有助于提高企业的核心竞争力,更有助于企业的可持续性发展。

1 目前企业在成本管理中存在的问题

1.1 管理观念较为落后

许多企业在成本管理过程中,存在认识的局限。第一,对成本管理重视程度不够,认为成本管理是财务部或者采购部的事情,和其他部门无关,导致工作存在着一定的随意性。第二,企业负责人追求短期利益,忽视长期的成本合作,成本管理就是简单的降低产品成本,并没有将宣传成本,资金成本,储存成本等囊括在内,在一定程度上制约了企业的健康发展。第三、由于企业成本管理不能对企业发展形势做出准确的预测,管理效果无法保障,难以及时发现和处理问题。

1.2 成本管理缺乏专业人员、管理水平有待提升

目前,企业生产管理人员,采购人员,仓库管理人员,财务人员只是完成日常工作,没有专门的人员去负责成本管理工作。部门负责人因为事情冗杂,没有时间和精力去开展这项具体工作,随便指定一个人员去做这项工作,因为临危受命,往往没有这方面的专业知识和领导能力导致成本管理形同虚设。

1.3 成本管理缺乏相应的体系

在企业的生产经营管理过程中,针对成本管理工作的开展,缺乏相应的体系和制度管理建设。一般企业没有具体

的成本执行的制度，即使有，也没有及时的从生产运营中改变，导致制度流于形势或者执行起来效果不佳。也没有一套行之有效的管理系统来支撑成本管理，现在，国内一线上市公司都上线了 SAP 管理系统，能针对成本管理出具很好的实时数据，但是大部分公司都没有一套完整的有效的系统来支撑公司的成本管理。

1.4 成本管理集中在一个点上，没有对全过程进行成本控制

一般企业成本管理的重点都集中在制造产品上，没有对采购成本、销售成本、运输成本、存储成本等容易忽略的产品成本进行控制。而那些忽略的费用往往是比较容易控制，比较容易出成果的地方。

许多企业成本管理仅仅是对产品的事后统计、计算，而不是贯穿产品的整个生命周期。

1.5 没有将成本管理与个人绩效挂钩，员工积极性不高

成本管理只有简单的如何执行，没有对执行的效果，具体的执行方法进行监督。更没有一套合理有效的系统来长期评估成本控制执行的效果。成本管理缺乏相对应的分析、归纳和总结，没有相应奖惩措施，导致成本控制只是一个口号。即使有相应措施，员工执行或者不执行对员工的收入没有影响，只是口头的表扬或者批评，导致员工的积极性不高。

2 企业成本管理的改进方法

2.1 改变企业全体员工特别是管理者对成本管理工作的看法

任何工作的开展，要想取得效果，就必须改变原先落后的认知，让新的行之有效的管理方法为企业服务。所以，企业顶梁柱，特别是公司管理层必须率先起到表率作用。只有企业管理者切实履行成本管理的带头作用，组织好专门人员负责执行和监督工作，全体员工才会积极地加入到成本控制的行列中来。比如定期或者不定期的组织员工献计献策，提出行之有效的成本管理方法，经管理层或者专员商讨以后确定执行方法，并且将新的方法应用到实践中去。因为是从下而上提出来的成本管理方法，企业员工接受起来相对较快，实行起来必将事半功倍。

2.2 设置专门的成本管理人员，并对其进行培训以提高他们的管理水平

要成立专门的成本管理部门，对企业的运营情况、生产情况、财务情况进行分析和管理。明确各部门人员的工作职责，各部门应该积极配合，指定专门的人员执行成本管理工作，及时有效地将本部门情况反映给成本管理部门。成本管理部门应组织专家或者有经验的企业管理者对他们进行培训，提高他们的管理水平和业务素质，用学到的专业知识更好地为企业服务。如遇到本部门比较特殊的情况，可以找部门负责人或者管理者进行沟通，避免出现重大错误。

2.3 成本管理应建立相应的体系

在财务管理过程中，要完善和健全成本管理体系。要组织专门的部门，对各部门的成本管理情况进行专门的指导、控制、监督，评估。要明确各部门成本控制人员的工作职责，工作进程，工作效果。比如原先车间上报的生产物料、消耗品、周转物料都实行上报就采购，用完就采购的粗放式管理模式。建立成本管理模式之后，生产多少机器，采购多少物料都有明确的数据，如出现物料不够的情况，追究相关责任人责任。全体员工都有了概念，就会节省物料，生产过程中的低值易耗品，比如电动螺丝刀、剪刀、扳手等实行以旧换新的模式，相关统计人员在置换过程中，要检查旧的设备是否已经达到可置换标准，并对相关人员的使用时间进行登记，对明显低于正常时间或者非合理的消耗进行登记，处罚。这样，相关人员都不敢滥用公司资产，自觉维护公司资产。

2.4 将企业的成本管理进行全过程控制

企业应关注采购成本，采购成本居高不下，采购人员对原材料不熟悉，专业素质不高，一个专业的采购专员不仅能为企业采购到物美价廉的商品，同时还具有丰富的行业知识，能为企业建立长久且稳固的合作关系。

减少销售的中间环节，每个环节都要增加成本费用，中间环节越多，成本就越高，最好是直接面向消费者，做自己的销售团队，销售品牌，能更大程度的节约销售成本。

随着全球化进程的加快，物流成本不断增加，企业却往往忽略了原材料，产成品在运输过程中的费用。企业完全可以找可以长期合作的物流运输合作伙伴，一来可以签订一个信得过的协议价格，二来可以有专门的人为自己服务。不仅得到了满意的服务，还节约了成本。

对储存成本等没有综合考虑, 购买材料过多造成积压, 合理的仓库物料和消耗品库存不仅可以减少公司资金的占用, 而且可以保证物料不会因储存过久出现变质, 更可以节省一部分仓储费用。

2.5 将成本控制与个人绩效挂钩

要完善企业的绩效考核制度和约束制度, 将成本控制与个人绩效挂钩。每个月末和年末要对员工特别是各个部门的运营情况进行考核。对有效完成成本控制的部门和个人进行奖励, 对未完成成本控制的部门和企业进行开会研讨, 分析原因, 并提出针对性的改进方案; 并附加一定的惩罚措施, 争取下个月或者明年完成成本控制目标。

3 总结

目前, 国家经济飞速发展, 市场竞争愈加激烈, 企业若想在这样的形势下有自己的立足之地, 就必须加强成本管理。但是成本管理不是一蹴而就的, 这是一项长期的、复杂的、系统性的工作, 需要全体管理者和员工的共同努力。通过分析企业存在的问题, 找出相对应的政策和方法, 以提高企业的竞争力, 让企业可以得到长远的发展。

[参考文献]

- [1] 苏醒. 新经济环境下企业成本管理的策略探讨[J]. 现代经济信息, 2011(16): 31-34.
- [2] 刘晓丽. 精细化管理在企业成本控制中的应用[J]. 内蒙古科技与经济, 2017(12): 14-14.
- [3] 张恩娟. 基于新经济下企业成本管理的策略[J]. 商场现代化, 2018(02): 93-94.
- [4] 王庆. 目标成本管理在企业经济管理中的应用[J]. 中国商论, 2019(14): 136-137.
- [5] 刘晓宁. 成本控制在企业财务管理中的重要性[J]. 中国乡镇企业会计, 2019(2): 127-128.

作者简介: 石玲芳 (1986-), 女, 浙江西康水处理科技有限公司财务总监, 会计与商务英语双学位证书, 会计师, 从事财务咨询、审核、筹划、汇总等工作。

互联网金融背景下商业银行的发展策略

杨 宇

西南财经大学, 四川 成都 610000

[摘要] 当前时期, 信息技术呈现出较快的发展态势, 其在人们的工作、生活中扮演着重要的角色, 对相关行业也产生了很大的影响。从金融行业来说, 互联网技术对其造成的负面影响是较大的, 使得商业银行所要面对的经营风险大幅增加。文章针对互联网金融背景下国内商业银行所受影响展开深入探析, 主要阐述影响的路径、程度, 在此基础上提出切实可行的应对之策。

[关键词] 互联网金融; 商业银行; 发展对策

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2153

中图分类号: F724.6;F832.33;F259.2

文献标识码: A

The Development Strategy of Commercial Banks under the Background of Internet Finance

YANG Yu

Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: In the current period, information technology presents a rapid development trend, which plays an important role in people's work and life, and also has a great impact on related industries. From the perspective of financial industry, the negative impact of Internet technology on it is great, which makes the business risk that commercial banks have to face greatly. This paper analyzes the impact of Internet Finance on domestic commercial banks, mainly expounds the path and degree of the impact, and puts forward practical countermeasures on this basis.

Keywords: Internet finance; commercial banks; development strategies

引言

随着互联网金融企业的加速发展, 网络支付、网络借贷之类的金融服务开始出现, 使得广大客户内在的需求、体验得到了切实满足, 而且使得享受到的金融服务更加的自主、便捷, 并呈现出个性化、差异化特征, 而这使得商业银行受到了一定程度的冲击, 传统业务大幅缩减, 进而导致收入源明显减少。商业银行虽然在资本、客户、体系、资源等方面具有优势, 然而其自身也存在不足, 准入门槛过高, 流程较为复杂, 非结构化数据掌握较少等均会对自身发展造成影响。因此说, 商业银行必须要主动和互联网企业展开合作, 推出符合客户需要的业务, 确保客户体验有大幅提升, 风控体系进一步完善, 如此方可使得商业银行抵御冲击的能力切实提高, 核心竞争力得到增强。

1 互联网金融的特征

首先是交易成本较低。相较于商业银行, 互联网金融在进行业务处理时并不是十分繁杂, 通过网络技术就能够完成相关工作, 因而客户所要投入的成本自然就会降低很多。比方说, 互联网金融采用的是电子支付技术, 如此就可使得流通成本明显降低。再辨识, 有些服务通过网页窗口就能够直接办理, 所要投入的人员流动成本自然就会变得较低, 而且客户、银行的业务交往会更加的便捷。

其次是快捷高效。在办理储蓄业务时, 传统方式是由专门人员到商业银行完成相关的手续, 便捷性是较为低下。通过互联网金融则能够改变这种情况, 只要能够登录到银行网点, 客户在任何地方均可完成完业务办理, 快捷性有大幅提升。

再次是服务更为优质。在商业银行中, 传统金融业务需要投入大量的人工成本, 在资格申请的难度非常高, 只有达到一定规模的企业才有机会获取金融资源。互联网金融则完全不同, 其所要支付的服务成本非常低, 大企业能够获得所需金融资源外, 小微企业、个体客户等同样可以享受到金融资源服务。可以这样说, 互联网金融能够使得小型客户在金融资源方面的实际需要得到满足, 金融服务可以拓展至更大的范围, 这就使得普惠金融的目标切实达成。^[1]

2 互联网发展对我国商业银行的冲击

2.1 对商业银行中间业务的冲击

在现阶段，商务银行从事的中间业务共有 8 种，在这当中最为关键的是支付结算业务。然而当第三方支付诞生后，其就在短时间内成为了无现金支付市场中的主体，这是因为其操作十分的简便，效率非常高，而且不需要投入太多成本。到 2016 年，第三方支付平台的数量接近 400 家，这就使得交易规模呈现出持续扩大的态势。在我们国家，第三方支付的增长已经接近指数，从相关研究机构出具的统计数据来看，国内 2016 年的第三方支付总额达到了 57.9 万亿，相较于上一年有 85.6% 的增幅，在同一时期，银行卡转账只有 15.3% 的增长幅度。在最近几年，生活缴费、出行计划等方面也开始对第三方支付平台予以应用，广大用户的内在体验切实提高，个人转账也开始选择第三方支付。商业银行的支付方式在安全性方面是具有优势的，然而受到第三方支付的影响依然是非常大的。^[2]

2.2 资金配置效率较低

在互联网金融开始出现后，资金配置的整体效率有一定提升，金融市场也获得了更为强劲的动力。从中小企业的角度来看，融资难度是较大的，而且需要投入较大的融资成本，而导致且获取资金较为困难的主要原因就是信息不对称。相较于另外一些融资方式，互联网金融所具有的一个主要优势是能够对信息进行高效处理。互联网金融可以对大数据技术、云计算技术、移动支付技术等予以充分利用，确保信息、需求能够真正实现对称连接，这样一来，资金就能够得到科学配置。商业银行在这个方面则处于劣势，由于信息不对称，所以银行、企业无法实现顺畅对接，另外就是在金融融资时，审批环节较多，放款速度缓慢。若想解决这些问题，必须要保证银行、企业能够顺利对接，降低支付成本，如此方可保证资金配置效率大幅提高。

3 互联网金融背景下商业银行发展策略分析

3.1 积极拥抱互联网企业

对于传统商业银行来说，互联网企业产生的冲击是较大的。当然，互联网计容也是存在问题的，尤其是在风控、监管等方面出现的问题是较多的，若想保证双方均可实现稳健发展，应该要展开深入的合作。国内的中小银行如果能够和互联网企业进行有效合作的话，就能够提高自身竞争能力。从商业银行的角度来看，合作可从下面两个维度展开：

(1) 共享客户资源。因为互联网企业掌握的客户资源是较为丰富的，而商业银行和优质企业已经建立起了良好的合作关系，当资源能够真正实现共享时，交叉销售目标就能够切实达成，在市场中可以保持更大的竞争优势。

(2) 实现品牌联合。众所周知，商业银行已经建成完善的风控体系，树立起自身的品牌形象，而互联网企业在网络技术、营销能力等方面具有明显优势，两者进行深入合作，建立起的在线平台能够得到广大客户的信任，这样就可对两者的发展起到促进作用。^[3]

3.2 积极开拓新型业务

随着互联网金融发展速度的加快，融合类需求也随之增加，对于广大金融客户来说，对全面化服务、深入化服务是更为青睐的。企业用户希望获得的服务也不再局限于银行投资、融资，供应链体系成为了关注的焦点。因此说，商业银行一定要通过有效途径来提高自身的供应链金融服务能力，使得跨区域、跨行业服务目标能够切实达成，另外还要对全新的业务进行开拓，确保客户的实际需要能够得到切实满足。若想实现这个目标，商业银行必须要具备大数据思维，将大数据技术的作用充分发挥出来，这方可真正获得具有一定价值的信息，比方说可以了解客户潜在需要，在此基础上完成产品设计，这样可以使得新业务的拓展更为顺利。商业银行在结构化数据方面是具有明显优势的，通过其可以分析对公客户维度，但是在对零售客户展开分析时，所需的则是非结构化数据，所以商业银行必须要寻找到有效途径收集所需的非结构化数据，商业银行内部的科技部门应该要加大技术研发力度，除此以外，还可和互联网企业展开合作，这样就能够获得非结构化数据。

3.3 规避信用风险，提高风险管理能力

商业银行在运营的过程中需要承担一定的风险，互联网金融面对的信用风险则更大，这对商业银行发展会产生较大的影响。众所周知，商业银行已经发展了较长时间，信用体系是较为成熟的，因而能够对信用风险进行有效的管控。

从投资者的角度来说, 商业银行的受欢迎程度是较高的, 这是因为其相较于互联网金融具有更强的信用安全感, 有着这种心理信用的支持, 投资力度自然就会增加。对于商业银行来说, 若想使得心理信用等级能够一直保持, 就必须要对相关的信息定期公布出来, 对售后服务要予以完善, 并依据实际需要构建起评价机制。当商业银行拥有的心理信用等级得到切实提高后, 信用风险就能够切实减低, 供需双方可以形成更为牢固的合作关系, 并将这个关系长期保持下去, 这样就可使得商业银行自身的发展更加的稳健。^[4]

4 结语

由上可知, 在互联网金融快速发展之际, 其对商业银行造成的冲击是较大的, 导致商业银行发展受到限制, 若想保证自身的中介位置能够得以保持, 必须要寻找到行之有效的应对之策。商业银行要寻找到全新的业务增长点, 这样方可提高自身的竞争力, 能够和互联网金融展开有效的合作, 公平的竞争。

【参考文献】

[1] 贺健健, 王姣姣. 互联网金融背景下商业银行发展策略研究[J]. 商业经济, 2018(08): 162-165.

[2] 邓阳. 互联网金融背景下商业银行的发展策略[J]. 河北企业, 2015(03): 47-49.

[3] 周慧. 互联网金融背景下商业银行的发展策略[J]. 青海金融, 2013(12): 4-7.

[4] 冯娟娟. 互联网金融背景下商业银行竞争策略研究[J]. 现代金融, 2013(04): 14-16.

作者简介: 杨宇 (1987.8-), 男, 毕业院校: 西南财经大学, 专业: 金融学, 目前就职于四川天府银行, 担任南充潞华支行行长助理 (主持工作), 目前岗位就职 2 年。

企业财务会计中的集中核算问题及解决措施分析

王正徽

中核华辰建筑工程有限公司上海分公司, 上海 201103

[摘要]近年来,我国加大了改革开放的力度,从而为各个领域的发展壮大带来了良好的机遇,在这个过程中也使得各个行业内部竞争形势越发的严峻。企业要想保证自身能够在激烈的竞争中长期处在不败的境地,最为重要的就是需要不断的增强自身的综合实力逐渐扩大运营规模,为了实现上述目标就需要制定完善的管理制度来对企业各项工作的开展给予规范指导,保证企业健康稳定发展。在企业管理工作中,财务管理的作用是最为关键的,并且其与企业的发展存在直接的关联。所以为了确保企业财务管理工作的质量和效率,要保证能够及时全面的对企业各项财务信息加以掌握,提升财务会计集中核算工作的整体水平。鉴于此,本篇文章主要针对企业财务会计工作中的集中核算问题进行全面深入的研究分析,并对其中存在的问题提出了解决建议,希望能够对企业财务管理工作的良好发展有所帮助。

[关键词]财务会计;集中核算;问题;解决办法

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2164

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of Centralized Accounting Problems and Solutions in Enterprise Financial Accounting

WANG Zhenghui

China Nuclear Huachen Construction Engineering Co., Ltd. Shanghai Branch, Shanghai, 201103, China

Abstract: In recent years, China has increased the intensity of reform and opening up, which has brought good opportunities for the development of various fields. In this process, it also makes the internal competition situation of various industries more and more severe. If enterprises want to ensure that they can be invincible in the fierce competition for a long time, the most important thing is to constantly enhance their comprehensive strength, and gradually expand the scale of operation. In order to achieve the above goals, it is necessary to formulate a sound management system to give standardized guidance to the development of various work of the enterprise, so as to ensure the healthy and stable development of the enterprise. In enterprise management, the role of financial management is the most critical, and it is directly related to the development of enterprises. Therefore, in order to ensure the quality and efficiency of enterprise financial management, we should ensure that we can grasp all kinds of financial information timely and comprehensively, and improve the overall level of centralized financial accounting. In view of this, this article mainly focuses on the centralized accounting problems in enterprise financial accounting work for a comprehensive and in-depth study and analysis, and puts forward solutions to the existing problems, hoping to help the good development of enterprise financial management.

Keywords: financial accounting; centralized accounting; problems; solutions

引言

在当下新的信息化时代中,我国社会经济得到了全面的发展,各类企业在经济发展中所起到的作用是十分的巨大的,财务核算是企业财务工作中的重点内容,所以需要我们给予重点关注。财务会计集中核算模式打破了以往老旧落后的财务核算模式,为企业财务管理工作整体水平和效率的提升创造了良好的条件。但是在实际进行财务核算工作的过程中,由于会受到各种环境因素的影响,所以往往会遇到诸多的问题需要我们进一步的加以解决。在企业财务管理中,切实的运用集中核算的方法不仅可以针对会计业务进行全面的监督管控,还可以避免财务信息出现错误的情况,提升财务工作的效率,控制企业人工成本。其次,借助集中核算模式,能够协助企业上层管理工作人员全面的对企业财务状况加以了解,准确的制定企业未来发展规划。

1 企业财务会计中集中核算的概述

企业财务会计中集中核算是一项先进的企业财务管理方法,其能够有效的提升企业资金的利用效率,所以受到了人们的广泛关注。在企业财务管理工作中运用集中核算的方式可以为企业开展各项运用工作提供良好的辅助,并且能够针对各项工作的资金使用情况给予切实的监督和管控,从而有效的规避重大经济问题的发生,促进企业能够稳步健

康发展。在我国，企业财务会计集中核算存在多种不同模式，有效的扩展了会计集中核算工作的适用范围，企业在运营过程中可以挑选适合的集中核算模式来加以运用，保证企业财务管理工作能够有序开展。尽管我国企业财务会计集中核算的模式得到了显著的完善和创新，但是在实际运用这一模式的过程中往往会遇到诸多的问题，下文针对这些问题进行深入的分析，并提出了针对性的解决建议。^[1]

2 加强企业财务会计中集中核算的重要性

就企业运营工作来说，财务集中核算工作具有一定的复杂性，但是对于企业财务管控能够起到积极的影响作用，并能够有效的处理企业内部贪污问题。集中核算其实质就是运用有效的方法对企业资金流向加以全面的管控，促使企业管理层人员能够更加全面的对企业运营资金情况加以了解。其次，加大力度落实企业财务会计集中核算工作，促进财务工作人员整体专业能力的不断提升。就财务工作人员来说在企业中所充当的是管家的职责，所以只有不断的提升财务工作人员的综合素质和专业能力，才能保证财务集中核算工作能够达到既定的效果和目标。总的来说，加大力度全面推进企业财务会计集中核算工作对于企业的稳定发展能够起到积极的影响，并且我国相关行政单位也对企业财务集中核算制度给予了重点关注，这样不但可以推动企业的良好发展，并且对于整个国家的稳步发展也是非常有助益的。^[2]

3 企业财务会计中集中核算存在的问题

3.1 企业的财务会计集中核算模式不系统

就当下企业财务会计集中核算工作中存在的问题来说，其中最为突出的问题就是缺少专门的系统化和标准化的核算流程，造成这一问题的主要根源就是因为企业财务会计集中核算工作实践运用时间较短，很多的企业并没有总结出适合企业持续发展的集中核算模式，这样不仅会对企业财务会计工作效率和质量的提升造成一定的限制，并且无法有效的对财务核算工作的准确性和稳定性加以保证，不利于企业的后期稳步发展。其次，就理论方面来说企业需要制定专门的监督管理机制针对企业集中核算工作全面的监督和管控，保证企业核算工作能够按照既定的流程按部就班的进行。如果企业并没有针对性的编制会计集中核算标准流程，也没有针对性的设计管理监督机制，那么势必会对企业的会计集中核算工作的开展造成诸多的限制。^[3]

3.2 员工参与度低

首先，企业在财务管理中实行会计集中核算模式，这样就说明了企业对资金实行的是收支统一管理，这样就会对下属单位的管理权力造成限制，从而会引发下属单位管理层人员的不满，不会积极的推进财务集中核算模式的落实。其次，尽管集中核算在提升企业资金监督工作效果方面起到了积极的影响，但是核算中心并没有真正的参与到企业实践经济活动之中，财务核算工作只是停滞在对各项财务票据和核定等一些基础工作之中，这样就极易造成财务管理失误的情况，甚至会引发企业发生经济损失的情况。最后，因为会计核算工作是将企业内部各项财务核算工作进行统一的管理，所以下属单位以及相关单位并不能私自进行资金的支取，再加上不能对资金的实用加以全面合理的分析考虑，最终也会引发下属单位及相关部门申请不合理资金的问题，如果核算中心对资金的实用缺少全面的了解，那么审核资金申请的时候就无法对其合理性加以准确的判断，也会造成企业出现经济损失的情况。

3.3 财务部门与核算部门分离

企业运用财务会计集中核算工作方式通常需要设立两个不同的部门，即：财务部门以及核算部门。但是就现实情况来说，企业财务工作与核算工作是统一在一起的，但是集中核算工作需要将原本一个部门进行分离，所以企业财务部门与核算部门之间的沟通效率是非常关键的。但是，就实际情况来说，企业运营过程中财务部门与核算部门的沟通缺少基本的高效性，这样就会造成两个部门逐渐的疏远，从而会对财务工作的开展产生不良影响。其次，因为会计核算部门的分离，财务部门内部工作人员工作量逐渐的减少，企业为了提升运营的效率往往会给财务工作人员安排其他的工作，最终就会发生财务工作人员身兼数职的情况，这样对于企业财务管理和核算工作的质量和效率保证都是非常不利的。^[4]

4 企业财务会计中集中核算问题的解决措施

4.1 建立完善的财务会计集中核算的体系

要想从根本上促进企业财务会计核算工作效率的不断提升，那么就需要编制完善的集中核算工作制度，并针对性的创设完善的监督机制。首先，企业高层管理工作人员应当对集中核算工作重要性加以正确的认识。企业会计集中核

算表面上来说只是单纯的对会计核算工作方式的一种创新，其实质是对企业内部控制机制进行了完善审核。这就充分的说明了企业管理工作人员在运用集中核算模式之前，务必要对企业内部各类管理机制进行一定的优化，诸如：财务管理、企业运营管理、企业成本费用管控等等。其次，企业上层管理工作人员需要从各个角度加以综合考虑来制定企业未来发展规划，由于企业的财务会计工作与内部控制体系整体水平与企业的发展密切相关。所以，在针对企业内部控制机制进行优化和创新之后，企业上层管理工作人员能够对财务会计工作加以统一管控，从而有效的规避企业各类财务风险或者是财务工作失误的情况发生。在上述工作的基础上，企业需要创设完善的集中核算体系，保证各项工作能够按部就班的进行，促进企业资金利用效率的不断提升。^[5]

4.2 增强员工工作积极性

财务集中核算工作人员的工作态度与工作的效率直接相关，所以企业应当利用有效的方法来激发工作人员的工作积极性。针对性的制定激励机制来调动员工工作积极性，促使工作人员能够产生良好的工作热情，从而全身心的参与到工作之中，及时为工作人员发放补贴和奖励，针对集中核算工作人员需要明确员工的权利和义务，并且挑选专业能力强，工作责任心高的工作人员对财务集中核算工作进行监督和审核。加大力度针对集中核算制度进行优化和创新，并且在实践中进行全面的落实。将各项会计集中核算内容和职责进行细致的划分，真正的做到落实到人头，为工作人员的工作开展进行合理的安排，促进工作效率的不断提升。针对日常工作表现优秀的工作人员可以适当的给予一定的奖励，从而更好的调动员工工作的积极性。

4.3 加强部门与部门之间的沟通

因为企业运用集中核算模式来进行财务信息数据的统一管理，所以会出现财务部门和核算部门分离的情况，但是在企业运营过程中财务管理与会计核算之间的关系十分的密切，监管采用了几种核算的财务管理模式，企业财务部门与核算部门也需要加强之间的沟通和联系，这样才能从根本上提升集中核算工作的效果和效率。^[6]

5 结语

综合以上阐述我们总结出，在企业中运用集中核算的方式进行企业财务管理工作的時候，不但可以有效的缩减企业整体运营成本，完善人员配置，并且对于企业执行资金监督和集中管理工作能够起到良好的辅助工作，为管理工作人员制定运营决策提供准确的信息数据。但是就当下我国企业财务会计集中核算工作实际情况来看，整体水平并没有达到成熟的状态，所以在实际工作中会遇到诸多的问题，企业管理工作人员需要不断的对会计集中核算模式进行完善优化，促进企业健康稳定发展。

[参考文献]

- [1]赵梅玲.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施研究[J].纳税,2018,12(35):171.
- [2]王峥.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施[J].财经界(学术版),2017(22):77-78.
- [3]鄢正全.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施研究[J].现代经济信息,2016(09):217.
- [4]张越.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施[J].现代经济信息,2015(23):233.
- [5]秦迎晰.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施[J].商场现代化,2015(30):190-191.
- [6]苏波.企业财务会计中的集中核算问题及解决措施[J].企业改革与管理,2015(04):130.

作者简介：王正徽（1987.5.19-），男，毕业于山西财经大学，本科学历，保险/会计双学位，当前就职于中核华辰建筑工程有限公司上海分公司，职务：财务经理，所在职务年限：5年，中级会计职称。

探讨财务共享服务模式对企业财务管理的影响

李丹丹

中核华辰建筑工程有限公司, 陕西 西安 710000

[摘要] 在经济发展的过程中经济模式也变得多样化, 其中在企业经营发展过程中财务共享服务模式得到了广泛的应用并发挥了重要的作用。财务共享服务模式既拥有原有模式中的优点又对其中的弊端进行了改进与完善, 得到了良好的创新。近些年来云计算技术、大数据技术被广泛应用, 将其应用到企业财务共享服务模式中可以对企业内部财务管理及会计核算工作进行创新, 保证企业健康稳定发展。

[关键词] 财务共享服务模式; 企业财务管理; 影响

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2157

中图分类号: F275

文献标识码: A

Discussion on the Influence of Financial Sharing Service Mode on Enterprise Financial Management

LI Dandan

China Nuclear Huachen Construction Engineering Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710000, China

Abstract: In the process of economic development, the economic model has become diversified, in which the financial sharing service model has been widely used and played an important role in the process of enterprise operation and development. The financial sharing service model not only has the advantages of the original model, but also improves and perfects the disadvantages, and gets good innovation. In recent years, cloud computing technology and big data technology have been widely used. The application of cloud computing technology to enterprise financial sharing service mode can innovate the internal financial management and accounting work of enterprises, and ensure the healthy and stable development of enterprises.

Keywords: financial shared service model; enterprise financial management; impact

引言

现阶段, 各企业都在进行改革与创新, 企业规模也逐渐扩大, 这样也给财务管理工作带来一定难度, 在进行财务管理工作中采用财务共享模式可以确保此项工作顺利开展并提升管理水平。在具体的财务管理工作中应保证财务管理人员具有较高的专业技能并对原有的财务管理模式进行调整与完善, 强化企业各部门间信息交流, 实现会计、核算管理一体化, 同时可以有效规避财务风险并对财务数据进行有效控制, 使其可以满足现代企业建设需要^[1]。

1 财务共享服务模式

1.1 财务共享服务中心

在财务共享服务模式中财务管理流程是其中一项基本工作, 利用此可以实现一系列服务工作, 财务共享服务中心可以为企业提供更加优质的财务业务服务, 并对企业财务信息进行收集与整合, 并借助信息化解、互联网技术对企业财务管理工作进行规范, 从而提升财务工作整体效率并降低企业经营过程中所产生的财务成本, 可以对海量数据信息进行甄选并实现财务共享服务中心的专业性及个性化服务, 为企业决策提供准确的信息依据。

1.2 财务共享服务模式的主要特点

1.2.1 创新性特点

企业财务共享服务模式是在原有企业财务管理模式的基础上发展而来的, 其中充分融合了信息化技术与互联网技术, 属于一种新型的财务管理模式, 可以充分体现出信息化技术、互联网技术在企业财务信息数据管理中的优势, 实现财务管理信息、数据集中化、统一化处理。财务共享服务模式使用后可以实现对一个工作地点或不同工作地点财务管理人员的技术及财务管理流程的统一, 并可以将隶属企业经济范围所涉及到的信息及数据上传到财务共享系统中, 企业可以在系统中所需要的数据、信息进行筛选。此外, 企业财务管理人员应用此种模式进行财务管理可以对财务部门内、外部资源进行整合及重建, 从而形成一种新的经济管理模式。

1.2.2 规范性特点

企业在采用财务共享服务模式后可以降低整体成本并可以提升财务管理的实际效率,实现财务管理流程统一化、标准化。可以说在使用财务共享服务模式后可以对企业内部财务管理人员的工作行为进行规范并可以利用其对财务流程进行规范化管理,利用此来约束财务管理人员的行为,从而降低企业整体管理成本。

1.2.3 服务性及专业性特点

企业在使用财务共享服务模式后一些与企业合作的单位或客户可以通过此模式获得合作项目指标标准及所需要的时间等信息。企业中的财务管理人员可以通过财务共享服务模式进行内部财务管理工作。财务共享模式中的硬件主要包括高新技术软件、现代电子通信系统等,充分体现出此种模式的现代化。同时可以利用此种模式提升企业内部财务管理人员的专业性,建立起一支专业的财务人才管理团队,这样不仅可以提升企业财务工作水平同时可以为企业决策提供有效依据,为企业合作客户提供更加专业的服务^[2]。

2 财务共享服务模式在企业中应用的优势

2.1 实现财务管理成本的节约

目前,财务共享服务模式已经得到更多企业的认可与应用,在引入财务共享服务模式后可以实现企业财务管理成本的节约。首先,人员成本的节约。随着信息化技术的不断发展,企业财务管理人员是财务管理工作的主力军。特别是在一些大型企业中不仅对财务管理人员的专业性有要求同时还需要财务管理人员可以对各分公司财务工作进行监督与管理。而在企业不断改革的过程中对财务管理工作也提出了更高的要求,同时也增加了财务人员的工作量,对财务管理人员的需求量也随之增多,无形中增加了人员成本。但是企业在引入财务共享服务模式后可以减少财务管理人员使用量,从而实现人员成本节约目标;同时在使用财务共享服务模式后可以充分利用信息化技术对财务管理流程进行优化,可以在减少财务管理人员的基础上提升整体工作效率。其次,实现财务管理流程的优化。财务共享服务模式的特点比较明显,如标准化、统一化、系统性等,在使用后可以有效规避企业财务管理过程中重复操作等情况,实现对管理流程的优化,从而节省财务管理成本,提升财务管理工作质量。

2.2 提升财务管理内部控制水平

将财务共享服务模式应用到企业财务管理工作中既可以对原有的财务管理模式进行优化,又可以将信息化技术、企业财务管理及质量监督、绩效管理等进行综合管理,提升财务内部控制水平。首先,流程控制,实现系统化。采用财务共享服务模式后不仅可以实现财务管理内容标准化,同时可以实现对财务预算、审批工作及执行工作、报销制度、核算流程系统化管理,使财务管理流程更加清晰,有效避免系统错误。另外,在引入财务共享服务模式后企业可以实现对分公司财务工作的监管,全面掌控可用财务信息。其次,提升财务管理工作标准化、流程化,使企业财务管理工作更加专业并可以提升企业财务管理人员工作的专业性,得到良好的财务内部控制工作效果。

2.3 实现财务管理工作效率提升目标

将财务共享服务模式应用到企业财务管理工作中可以使管理工作更加标准并可以提升企业经济效益,从而推动企业有序发展。首先,财务共享服务模式中的信息化技术可以有效规避传统管理模式中的弊端,使财务管理工作变得集约化并可以简化整体管理流程,实现财务管理工作规范化,从而保证企业财务管理工作效率。其次,将财务共享服务模式应用到企业财务管理工作中可以使其变得更加规范,同时可以实现对分公司财务工作的同步化管理,提升财务管理工作的准确性,减少重复性工作,不仅可以提升工作效率并可以实现管理成本的节约。最后,企业在引入财务共享服务模式后可以实现对不同工作的控制并可以减少财务管理人员的工作量,提升工作效率,使财务管理人员积极参与到决策及管理工作中来,为企业构建起科学的战略发展目标,提升企业整体经济效益^[3]。

3 财务共享服务模式所带来的影响

3.1 财务共享服务模式的积极影响

企业在进行财务管理工作时采用财务共享服务模式后可以为企业整体运营工作提供保障,同时可以对企业财务人员的思想意识进行提升,保障财务管理水平可以不断提升。企业在采用财务共享服务模式后可以带来更多的积极影响,将其与日常财务管理工作融合后不仅可以对财务管理流程进行控制还可以控制业务前期所产生的成本,提高财务管理预算控制效果。在应用财务共享服务模式后可以实现财务数据快速传递及共享,同时财务审核人员可以利用财务远程控制对财务数据信息进行管理,保证数据传输的安全性与及时性。

财务共享服务模式在企业中应用后可以对原有的财务管理流程进行优化并可以在财务管理工作中对原有的服务系统进行完善,同时可以对数据传输过程进行规范,对各种财务信息进行整合,为企业决策提供全面、准确的信息,在应

用财务共享服务模式后可以对企业财务信息进行后期处理，保证后续工作可以顺利开展。

企业在进行财务管理工作时采用财务共享服务模式可以不断提升财务管理工作质量。财务共享服务模式中涉及到的内容相对较多，所以在日常管理工作中可以对财务信息进行优化并判定信息的准确性，保证财务管理工作的规范性，最大限度的降低因人为因素所导致的偏差，提高企业财务管理工作实效性。同时在利用财务共享服务模式后可以优化企业内部及外部控制系统；财务管理部门应不断强化与各部门间的沟通，确保所传递信息的准确性并为企业决策工作提供准确的信息。企业财务管理工作在应用财务共享服务模式后可以实现财务管理信息公开化并可以促进企业全体人员参与到财务管理工作中，实现对整体工作过程的监管，实现财务管理公开化、透明化。目前企业财务管理工作内容逐渐增多，这样信息量也变得更多且更加复杂，同时财务信息也变得更加分散，给企业财务信息整合带来困难。但是在采用财务共享服务模式后可以实现对财务信息的集中化管理，提升整体信息处理效果，确保企业各项工作可以顺利开展。

3.2 财务共享服务模式的消极影响

目前，更多的企业引入了财务共享服务模式，但是在具体使用过程中一些环节还是存在小的瑕疵。财务共享服务模式具有一定的不确定性，在进行财务信息传输过程中要想保证财务信息的准确性应先在财务管理平台中对所要传输的信息进行处理。但是随着企业财务管理信息量的逐渐增多，有很大一部分财务信息在向平台传输的过程中需要人员辅助完成，这样就无法保证数据信息传输、处理的及时性与准确性。同时如果财务共享服务中心工作效率不高在进行财务信息处理的过程中会因沟通不及时、协调能力不足、为了减少数据信息处理时间等未按照流程进行处理，无法体现出财务共享服务模式在企业财务管理中的作用，给后续工作开展带来阻碍。

虽然企业在不断的进行改革，但是还有很多企业中的财务管理人员没有充分认识到财务管理的重要性，财务共享服务模式应用意识不强，这样在进行实际财务管理工作中时会存在漏洞，无法保证企业财务管理工作效率。还有一部分企业财务管理人员专业水平不达标，这样在实际管理工作中无法熟练使用财务共享服务模式，财务信息处理不及时情况比较常见，无法保证企业财务管理工作效率与质量。即使企业应用财务共享服务模式进行财务管理工作但未调动起工作人员的积极性，工作人员只是将财务信息上传到财务共享服务平台上，未做好财务报表核对工作，给企业整体发展带来影响。而且还有一部分财务管理人员在工作中过分依赖财务共享服务系统，财务信息核查不及时，缺乏全面性，无法为企业决策提供准确的信息。在财务管理工作中应用财务共享服务模式后部分管理人员无法对税务风险进行准确预测，导致业务管理工作不明确，财务管理人员与当地税务管理人员未进行及时沟通，这样就会给企业资金带来风险，给企业经营带来不利的影响^[4]。

4 财务共享服务模式的应用策略

4.1 保证前期准备工作的完整性

财务共享服务模式应用前企业财务管理人员应先建立起完整的流程框架，可见下图。



图 1

4.2 利用财务共享服务模式优化思想工作

整体优化的过程是在原有财务模式下将新的思想进行添加，但是企业中的多数员工已经习惯原有模式，所以在进行整体优化的过程中就会伤及到一部分人员的利益，导致员工产生抵触情绪。因此采用财务共享服务模式的前提就是企业高层管理人员先接受、认可此种模式，尤其是高层管理人员，然后逐渐推广到中层管理中进而推动此项工作的实施。其次，在进行优化的过程中还应与企业基层员工建立好良好的沟通关系，从而确保项目可以顺利实施。

4.3 优化财务共享服务模式框架

在进行财务共享服务模式优化的过程中应先构建起完善的财务共享中心框架。首先,应对企业原有的财务管理模式进行全方位的优化,并重点关注财务服务共享平台的优化,从而实现企业各项财务管理工作的分层,如战略财务、业务财务及共享财务等,从而提升财务战略决策与业务之间的相互支持,在保证两者价值的基础上取消财务管理与业务运营监督的接线,实现财务管理一体化。其次,确保企业业务拓展顺利开展并提升其内部管理工作标准化水平,使企业财务管理制度更加规范、合理,从而提升企业财务管理工作水平,保证财务工作质量,从而实现企业财务管理服务能力提升目标。

4.4 优化流程性财务共享服务中心

只有企业财务人员专业知识不断完善并不断提升财务管理水平才能实现对流程性财务共享服务中心进行优化,同时还应强化档案管理工作并不断对财务信息进行收集、整合,提升财务人员的学习能力与创新能力,这样企业领导人在进行管理的过程中可以实现对财务信息的充分利用。在进行档案管理工作时企业可以将自身情况及下属公司情况进行总结、归档并采用电子档案管理模式,从而保证企业财务管理部门信息的完整性。具体的说财务共享服务中心主要功能模块包括以下方面。业务申请模块在使用后可以将企业中的一些业务前移并可以在业务实施前就进行控制,从而实现对成本的控制。费用报销系统的使用可以实现在线审批及审核并可以保证企业财务信息传输的安全性、时效性。在进行报销单据传输的过程中可以通过照片形式传输给财务共享服务中心,财务部门认定后可以在网上完成支付报销费用,从而节省了报销流程及时间,提升服务水平。决策支持系统在使用时可以充分利用财务数据实现图表可视化,将实际产生的数据与预算数据、预算结果及具体经营结果进行对比,从而对预算过程进行控制并对执行结果进行分析,从而调整并优化实际生产与预算间的关系^[5]。

4.5 强化资金安全管理

财务共享服务模式的使用可以对企业资金进行集中管理,有效规避了原有财务管理中的资金安全问题,但是在使用 的过程中依然存在安全问题,这样就需要相关的管理人员不断强化资金安全管理,在资金管理的过程中应主要以下方面:首先应提升财务管理人员资金安全管理意识。一方面在进行财务管理信息输入时应保证输入的准确性。另一方面负责财务信息化管理的操作人员应各司其职,明确自身责任并对自身行为进行约束,按照规范进行操作,避免因人为因素给企业带来经济损失。其次构建资金安全管理防护系统。企业在采用财务共享服务模式后可以实现采购管理信息化,这样所有的财务信息数据都会处于开放状态,因此企业应构建防火墙等防护系统,有效避免不法分子盗取企业经营信息及转账信息等,确保资金使用的安全性。最后应不断提升企业财务人员专业能力。目前,我国财务共享服务模式还存在一些小的瑕疵,财务管理信息系统并不完善,所以为了保证整体系统的完整性及使用效率,企业还应做好专业人才的培养工作并建立起完善的人才管理体系。此外,企业还应根据自身情况构建起人才培养及培训制度,为专业人才培养创建良好的环境。

4.6 控制财务共享服务中心风险

风险控制工作也是财务共享服务模式优化中的一部分,因此应不断强化风险管理。在优化财务共享服务模式的过程中企业应先构建起财务风险管理预警系统并与企业实际情况结合后实施财务授权管理模式。利用此来不断强化风险防范意识并加强主要部门、主要流程的实时预警,通过财务共享服务中心授权审批控制系统实现对风险的规避。

5 结语

总的来说,信息时代的到来也给企业财务管理工作带来新的发展契机,因此企业应认识到财务管理工作在企业发展中的作用并积极的引入财务共享服务模式。在与企业财务管理工作结合后充分发挥出财务共享服务模式在财务管理 工作中的作用,并利用此对原有财务管理模式进行优化,从而提升企业财务管理工作的时效性,为企业发展提供动力^[6]。

【参考文献】

- [1]王悦.浅析财务共享服务中心对企业财务管理的影响[J].财会学习,2019(21):39-40.
- [2]苏田.财务共享服务中心对建筑企业财务管理的影响[J].时代经贸,2019(16):20-21.
- [3]陈兴.财务共享服务模式对于企业财务管理的影响分析[J].中国乡镇企业会计,2019(03):111-112.
- [4]杨凤琼.财务共享服务对企业财务管理的影响研究[J].纳税,2019,13(04):116-119.
- [5]栗军.试析财务共享服务模式对企业财务管理的影响[J].农村经济与科技,2018,29(24):82-83.
- [6]黄亚.财务共享服务模式对企业财务管理的影响分析[J].中外企业家,2018(31):60-61.

作者简介:李丹丹(1991.4.11-),女,陕西科技大学本科,专业:数学与应用数学,当前就职单位:中核华辰建筑工程有限公司,职务:会计主管,年限:5年。

浅谈中小企业财务困境及应对策略

石玲芳

浙江酉康水处理科技有限公司, 浙江 杭州 311400

[摘要] 中小企业是国民经济的重要组成部分, 是推动我国市场发展的主力军。但是, 中小企业普遍存在思想落后、规模较小、人才匮乏、管理方式不科学、风险防控意识薄弱等各种问题。所以, 企业必须改变思想, 改善管理方式, 控制成本, 努力走出财务困境, 保证中小企业健康良性发展。

[关键词] 中小企业; 财务困境; 应对策略

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2163

中图分类号: F275;F276.3

文献标识码: A

Talking about the Financial Dilemma of Small and Medium-sized Enterprises and Countermeasure

SHI Lingfang

Zhejiang UCOM Water Treatment Technology Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311400, China

Abstract: Small and medium-sized enterprises are an important part of the national economy and the main force to promote the development of China's market. However, small and medium-sized enterprises are generally backward in thinking, small in scale, lack of talents, unscientific management methods, and weak awareness of risk prevention and control. Therefore, enterprises must change their thinking, improve management methods, control costs, strive to get out of financial difficulties, and ensure the healthy and healthy development of small and medium-sized enterprises.

Keywords: small and medium-sized enterprises; financial difficulties; coping strategies

引言

中小企业是支撑国民经济的重要力量, 也是非常具有潜力和市场活力的经济活动参与者, 对社会经济的发展的多个领域有着极其重要的作用。特别是在推动社会的自主创新和就业方面, 有着不可磨灭的积极效果。从企业总量上来看, 中小企业占整个市场的 90% 以上, 即使从总产值、销售收入、实现利税和出口总额分别占全部工业总量的 60%、57%、40% 和 60%。相对于大规模企业, 中小企业的运营方式比较灵活, 与顾客、市场的关系比较密切, 能够应对消费者在消费过程中的各种变化。中小企业便捷的服务模式给消费者带来了个性化的服务, 使消费者享受到了实实在在的便利。

1 中小企业面临的财务困境

1.1 财务管理理念薄弱, 管理水平比较低

中小企业存在着任人唯亲, “家族式企业”的特点, 经常会出现各部门的主要负责人是亲戚或者邻居来担任的现象, 他们由于不具备专业的管理知识, 有的甚至没有接受过高等教育, 对财务管理认识不够。企业管理者既享有公司的所有权, 又享有公司的经营权, 权利非常集中, 将企业利润放在第一位, 且追求短期利益, 而不是企业价值的最大化。中小企业由于资源有限, 又不能组织管理人员进行相应的培训。所以, 中小企业普遍存在着管理水平比较低的情况。

1.2 盲目投资, 内控环节薄弱

中小企业的决策权一般都掌握在出资人和少数管理层手中。在投资决策时, 由于没有专门的风险控制部门, 没有可行性评估报告, 也没有可行性论证结论。往往都是管理层根据以往经验或者“人情”决定, 导致投资存在着一定的随意性, 从而很容易导致投资失败的情况。一些企业管理者错误的认为资产越多, 面子越大, 往往会将过多的资金用于购买厂房, 装修办公室等面子工程, 而使生产运营环节出现资金吃紧的情况。如果此时客户出现应收账款无法支付或者延期付款的情况, 会使企业陷入运营资金短缺的局面。

1.3 现金流短缺，贷款融资困难

中小企业的初始资金基本来源于个人或者个人借贷，融资规模有限。根据有关调查显示，即使在上海，融资困难的企业占到企业总数量的 68%。资金是企业的生存之本，没有足够的现金流，就无法购买材料，支付房租，人员工资等等。

中小企业想要健康有序发展，就必须首先解决资金问题。为了缓解现金流紧张，资金链的断裂，企业一般会选择向银行贷款。但是中小企业因为规模较小，房子又都是自家房子，没有房产证或者是租赁的，又没有值钱的抵押物，很难得到银行贷款。接着，企业往往不得不支付高昂的利息走向民间借贷的路。最后很可能因为利息费用占的成本过高而使企业连连亏损，导致破产。

1.4 成本控制方法不当

中小企业一味的追求低成本，招聘廉价劳动力，采购廉价材料，忽视管理，忽视质量，反而提高了财务成本。中小企业往往忽视存货管理，仓库的备料数据不能实时显示，导致重复购买物料造成物料堆积或者由于没有及时清点库存，导致物料短缺，影响生产。

2 中小企业如何走出财务困境

综上所述，公司面临财务管理意识淡薄，管理水平不高，内控不严格，出现资金短缺时又无法得到贷款等财务窘境。但是，危中有机。企业应及时做出改变，适应社会的发展。

2.1 打开新的销售渠道

随着市场经济的快速发展，传统的销售模式遭遇到了史无前例的打击，但是，互联网销售模式如雨后春笋，蓬勃发展。比如格力电器董事长兼总裁董明珠接受采访表示，2020 年第一季度归属于上市公司股东的净利润预计为 13.3 亿-17.1 亿元，相比上年同期的 56.7 亿元下降 70%-77%。但是，就在 4 月份，格力电器董事长董明珠首次亮相抖音直播间。据抖音后台数据显示，董明珠直播首秀当晚累计观看 431 万，在线人数峰值 21.63 万，商品销售额为 22.53 万元。这就说明不是客户不需要产品，而是我们的渠道需要改变。

中小企业要效仿上市公司，从传统的线下销售模式转到线上销售。各种平台，直播，网站，公司要选取符合本企业发展的销售渠道，争取开拓更多的客户，减少中间商，这样不仅可以降低企业成本，提高企业利润，还可以避免企业因少数企业延迟下订单或者不下订单时带来的波动。

2.2 从思想上改变对财务管理的观念

中小型企业虽然很重视成本，但是他们的内控控制非常有限，没有让每一个员工都参与进来，更没有渗透到公司的各个流程。为了降低用工成本，往往选聘廉价劳动力，而未真正考核员工是不是胜任该项工作；并且在职员工的岗位培训都处在比较低的水平，没有对员工进行专业素养和思想上的提升。大多数员工比较传统，不支持改变。如果管理层不在思想上、行动上给予相关财务管理执行人员支持，必然会遭到重重阻碍，一切制度到最后都会成为一张废纸。

管理层应重视成本管理工作，动员全体员工积极配合财务管理部门的工作，在规则制定和协调上给予相关人员支持与帮助，从而树立科学系统的成本管理思想；其次，加强科学成本控制方法的培训，提高员工的财务素质和水平。最后，让全体员工树立成本控制的思想，并运用到实践中去。

2.3 实施预算编制方法，提升财务控制成本管理水平

目前，很多中小企业由于人员规模有限，没有建立预算管理制度，更没有专门的预算管理部门，将预算管理看作一项可有可无的工作。

企业应该引进专门的人才负责预算的管理工作的有效实施。建立起科学合理，适应企业实际发展要求的指标体系，确保预算工作能发挥到实处。从固定预算或者弹性预算，增量预算和零基预算，定期预算和滚动预算中，选取一种或者多种适合本企业持续发展的预算方法。执行过程中，做好对预算工作的精细化控制。最后，定期对预算工作有效性进行评估，对表现好的部门和员工，实行不同的激励政策，以提高全体人员的积极性。

2.4 健全中小企业的成本控制体系

根据中小企业的产品（或者作业方式）设计好成本项目，做好成本项目的归集并做好分类核算。中小企业的产品

较为单一，成本管理难度不大，可以选取简单的成本控制方法进行分摊，核算。接着，对企业的财务管理成本控制进行有效的分析，并归纳总结出哪些地方成本可以下降。然后，把这种方案一丝不苟的执行下去，以真正达到节约成本的效果。

2.5 充分利用政府对中小企业的各种补助和优惠政策

政府为了扶持中小企业的发展，经常会出台各种优惠政策，扶持企业更好的发展。企业应充分利用这些优惠政策，降低企业成本。政府也会在力所能及的基础上，进一步想法设法帮助企业降成本，减轻发展压力，中小企业要想向大公司发展，就必须按照政府要求加强企业管理，将各种方案制度化，规范化。另一方面是发挥政府引导作用，联合多方为企业发展输血造血，增强企业发展潜力、活力、动力。企业应充分利用这些政策，让自己走出财务困境。

3 结语

中小企业虽然存在着初始利用资金较少，追求短期利益，管理水平较低，流动资金短缺时贷款难等情况。但是中小型企业与市场关系密切，能够根据市场变化迅速做出调整，有自己得优势在。中小企业要改变落后的经营理念，建立起完善的预算制度，勒紧裤腰带过日子，在政府的大力扶持和帮助下，必能走出财务困境，向着大型企业发展。

【参考文献】

- [1]马海阔. 浅谈中小企业财务内控管理[J]. 中国商论, 2019(4): 151-152.
- [2]陈英. 加强成本控制促进中小企业长远发展[J]. 经济研究导刊, 2018(11): 23-24.
- [3]王常顺. 浅谈中小企业财务管理中存在的问题及对策[J]. 中国商论, 2019(20): 156-157.
- [4]田爱国. 我国家族式中小企业财务管理存在的问题及对策研究[J]. 当代会计, 2017(08): 42-43.

作者简介：石玲芳（1986-），女，浙江西康水处理科技有限公司财务总监，会计师，从事财务咨询、审核、筹划、汇总等工作。

生产企业成本管理存在的问题及策略研究

谢晓玲

北京合众思壮科技股份有限公司, 北京 100176

[摘要] 对于一个制造企业来说成本管理是一项非常重要的工作, 进行成本管理就是为了能够对成本进行控制, 从而更好地为企业与员工谋求利润与福利。如今国家的经济发展形势是非常好的, 为企业的发展创造了良好的环境, 不过, 近年来国内的劳动力成本不断提升, 国内制造业也不在只是以廉价的劳动力进行外贸加工, 企业的技术水平有了很大的提升, 企业的升级与发函要求他们要在国内外市场上都要面临激烈的竞争, 为了能够在竞争中获得优势, 就需要加强各个方面的管理, 而对成本的管理就是其中很关键的一项内容。下面我们从制造业生产加工模式方面对其在成本管理中存在的问题进行了分析, 并给出了解决问题, 提升成本管理效果的几点策略。

[关键词] 制造企业; 全面成本管理; 成本控制; 问题; 措施

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2165

中图分类号: F275.3

文献标识码: A

Study on the Problems and Strategies of Cost Management in Production Enterprises

XIE Xiaoling

Beijing UniStrong Science & Technology Co., Ltd., Beijing, 100176, China

Abstract: For a manufacturing enterprise, cost management is a very important work. The purpose of cost management is to control the cost, so as to better seek profit and welfare for the enterprise and employees. Nowadays, the economic development situation of our country is very good, which creates a good environment for the development of enterprises. However, in recent years, the cost of labor force in our country has been constantly increasing. The domestic manufacturing industry is not only processing foreign trade with cheap labor force, but also the technical level of enterprises has been greatly improved. The upgrading and sending letters of enterprises require them to face fierce competition in the domestic and foreign markets. In order to gain the advantage in the competition, it is necessary to strengthen the management of all aspects, and the management of cost is one of the key contents. Next, we analyze the existing problems in cost management from the aspect of manufacturing production and processing mode, and give some strategies to solve the problems and improve the cost management effect.

Keywords: manufacturing enterprise; total cost management; cost control; problems; measures

引言

随着经济全球化程度的加深, 制造企业的压力也變得更大, 这这种形势下通过进行成本管理来提升企业的利润空间, 实现其竞争力的提升就变得非常的有必要。不过, 现阶段制造企业在其成本管理过程中还有问题和不足之处, 下面我们就对这些问题进行深入的探讨, 找出切实可行的解决办法, 希望能够有助于提升企业成本管理的水平, 为企业的健康稳定发展发挥积极作用。

1 制造企业成本管理简述

1.1 成本管理的内涵

成本管理是管理会计的重要组成部分, 其工作的内容也就是分析、核算企业生产经营所需要的成本, 并通过各项决策、方法来对成本进行控制和管理。而对于生产企业来说对于成本的管理是要有全体员工的共同配合的, 需要控制生产经营所产生的一切成本, 不但要保证产品的质量还要尽量的降低企业的成本, 使企业能够获得更多的效益。

1.2 制造企业加强成本管理的重要意义

对于成本的控制与管理是提升企业利润水平的有效途径, 能够使企业获得更多的利润。成本管理是一项有着很强的系统性的工作, 科学的成本管理有助于提升生产的效率与水平, 提升企业的竞争力, 还有助于提升企业整体的管理水平。

1.3 特点

1.3.1 全员参与

成本的管理与控制需要有全体员工的参与和配合，只有员工们都积极的进行配合才能够做好成本管理控制。员工在企业的活动都会消耗企业资源，都意味着成本的支出，每一名员工都可以看做是一个责任成本单位，不管的生产作业人员还是仓管人员，又或者是那些销售人员，每个人的岗位都有自身的作用，都会对成本控制的效果产生不同程度的影响，全员参与成本管理是至关重要的^[1]。

1.3.2 全过程

成本管理必须是贯穿于生产经营全过程的，从产品的研发开始，到产品的生产以及最后的销售、售后服务等，只要是和企业经营效果的活动产生的成本都需要进行管理和控制，要对成本的支出进行规划。明确成本控制的目标和标准，对成本发生的过程进行监控，之后还要对结果进行评价与考核，以此来对成本进行全过程的控制和管理。

1.3.3 全方位

不管是有形的资源还是无形的资源都需要进行成本的控制与管理，通过全方位的管理来提升成本管理的效果^[2]。

2 制造业成本管理存在的问题

2.1 成本管理人员观念相对落后

现阶段的科技发展水平的速度已经足够迅速，但许多制造企业当中的成本管理员在成本管理上的观念却还是相对落后。多数制造企业常年经营固定设备的研发与生产，基本的生产模式已经成型，但是在企业成本管理上仍旧是墨守成规。社会在不断进步，技术也在不断革新，企业的成本管理观念还处于落后阶段，一切以原先的技术为准，在管理观念上没有与企业的发展战略相结合。脚踏实地没错，但是落后确实就要挨打，这样的历史教训老祖宗已经留给我们无数次血与泪的教训。而反观许多制造企业，很多时候在完成客户订单中只是注重着订单与客户成交的过程，而对其中成本管理没有过多关注，比如许多销售人员只是极力追求订单的成交率，订单的多与少与自己的薪资相互挂钩，所以对于订单所要花费的成本漠不关心，认为这是公司应当去操心的事，而并非自己所应考虑的问题。不得不说，这种从下而上的错误思想，对制造业以及企业的前景发展非常不利^[3]。

2.2 成本管理模式老化

很多制造企业在管理模式上因为观念的保守而处于落后的地位，其中多数企业不知在制造环节中为何成本一直居高不下，他们也不会很主动地去分析为什么会成本居高不下。对于这些存在老旧成本管理模式的制造企业来说，很多时候企业只是简单的把各项生产的成本归纳起来，从而计算成本与销售价格之间的利润，对财务会计来说计算这些东西其实没有什么挑战难度，这是会计的基本准则。但这就代表公司在成本管理上没有什么难度吗？管理的方法是否要随着新时代的发展进行革新呢？

2.3 成本管理的制度不足

许多制造企业都以为成本管理只是财务部门的分内事，从而让设计部门和生产部门、物流部门等部门分开去定制相关的制度，这样在成本管理上做的有不周之处。成本管理是一种涵盖设计、生产、物流与员工的综合，而在其制度上要有着相应的严格性与严谨性。而一些制造企业在成本管理上没有设立相应的部门，成本管理与财务职能一起合并。于是便会出现卖东西的不懂生产东西，生产东西的不懂卖东西的现象，对企业来讲可能是致命的^[4]。

2.4 成本管理的监督问题

既然是成本管理，那就要有着一定的监督意识，成本管理的人员拿着钱控制的是整个企业中的利润，同时也包括每位员工的薪水情况。对此，难免有一些居心不正的管理人员从中饱私囊，不断蚕食企业的利润，没有相应的监督机制相互监督，成本问题便会不断扩大，没有有效的监督机制，便会滋生造假现象，从而影响整体企业的利润流动。

3 制造企业加强全面成本管理和成本控制的措施

3.1 提升成本管理意识，推行全员参与成本管理

一是要从意识上对成本管理重视起来，管理层要认识到成本管理的重要性，要引进先进的成本管理理念和方法，既要抓业务经营也不能放松对成本的管理，要在全员中都树立成本管理的意识^[5]。二是要求全体成员都要参与到成本管理工作来，要对企业各个环节的成本指标进行细化，并将之落实到每个成员，要对员工的成本管理情况进行考核

并将之算入绩效考核的一部分，全员参与能够提升成本管理的效果，使员工更积极主动的去完成工作，从而大大的减少成本费用，为企业带来更多的经济效益。三，必须坚持在生产经营的全过程都要进行严格的成本管理，对生产过程进行科学的分析，对于成本进行准确的预算，要有成本管理人员管理成本发生的各个环节，对其进行成本的控制和管理，确保能够实现成本管理的目标。

3.2 对成本进行全方位的管理

对产品全过程的控制，包括产前、产中和产后的控制。第一点就是产前控制，主要指的就是产品的研发以及材料的采购等，这些环节对于生产成本会有很大的影响。第二点就是对产中的控制，这方面主要就是产品生产在资源、设备以及人工等方面的投入，对生产中出现成本支出进行控制。第三点就是产后的控制，这方面的内容包括库存管理成本、销售以及售后成本等等，对这一些环节的控制可以使企业资金周转率得到提升，从而为其带来更多的利益。成本的控制重要预防，所以要说话成本的规划，制定控制的目标，完善成本管理。

3.3 制定完善的内部控制制度

为了做好成本管理工作，企业必须要有科学、合理的内部管理机制。一是要做好成本管理的宣传工作，组织进行相关的知识、技术培训，在企业中形成成本管理的氛围。二是要进一步完善成本管理制度和其他的内部控制措施，通过综合的分析与考虑不断的对成本方案进行优化和完善，从制度上确保成本管理的有效实施。三是要实施责任成本制度，对成本责任进行划分，建立考核机制并结合一定的奖惩措施^[6]。

结束语

进行成本管理一定要以企业的发展战略为导向，成本管理的目标要能够为企业发展战略的实现而服务，既要提升企业的生产经营水平有要对成本进行合理的控制，尽量的减少成本的支出，这样才有利于企业的健康发展。这就要求企业要重视成本管理工作，强化成本管理意识，采用先进的办法进行核算，提高成本管理系统信息化程度，为企业发展目标的实现进行服务，这样才能够为企业健康、长远的发展打下坚实的基础，为企业带来更多的利益。

【参考文献】

- [1] 郑利庭. 企业成本管理存在的问题及对策[J]. 中外企业家, 2020(13): 53.
- [2] 于春华. 企业成本管理存在的问题及对策研究[J]. 财会学习, 2020(13): 141-143.
- [3] 梁艳伟. 生产型企业成本管理的问题及改进对策探析[J]. 商讯, 2020(01): 118-119.
- [4] 龚雪. 生产型企业成本管理存在的问题及对策[J]. 财经界(学术版), 2016(09): 101.
- [5] 张金玲. 制造企业生产成本管理问题及对策分析[J]. 财经界(学术版), 2015(17): 122.
- [6] 申香茹. 企业生产成本管理问题探析[J]. 现代企业, 2014(10): 23-25.

作者简介：谢晓玲（1976.4-），女，广东省广州市，汉族，大学学历，会计师，一级财务（会计）管理师、高级国际财务管理师（SIFM），工作方向：财务管理。

管理者心理资本提升重要性的科学普及与提示

陈 鹏

社会科学高等研究院北京院士产学研基地, 北京 100000

[摘要] 大量管理者经过实践发现, 对企业竞争力起决定作用的因素为员工所表现出的行为与态度, 这与心理资本提升密切相关。近几年, 知识经济成为世界各国发展的主要趋势, 由此而带来的影响也十分直观, 若以市场环境为切入点, 知识经济时代所带来影响, 主要是加快了市场环境变化的速度, 只有建立学习型组织, 确保员工拥有良好的学习欲望和能力, 才能避免企业走向衰败。综合现有研究可知, 心理资本提升所强调内容, 主要是心理品质、精神状态与情绪表达, 这就要求管理者以心理资本提升为切入点, 对员工潜能进行充分开发。文章从管理者的视角出发, 围绕心理资本提升展开了探究, 首先, 对心理资本定义、维度和变量进行了综述, 其次, 对核心概念的界定进行了分析, 便于下文内容的理解, 最后, 从科学普及和提示两方面, 对管理者心理资本提升重要性进行了分析, 希望能够给人以积极影响, 使日后类似研究的开展拥有可供参考的理论基础。

[关键词] 管理者; 心理资本提升; 科学普及提示

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2162

中图分类号: F272.92;F626

文献标识码: A

Scientific Popularization and Suggestion on the Importance of Managers' Psychological Capital Promotion

CHEN Peng

Beijing Academy Industry-University-Research Base, Institute for Advanced Studies in Social Sciences, Beijing, 100000, China

Abstract: A large number of managers have found that the factors that determine competitiveness of enterprises are the behaviors and attitudes of employees, which are closely related to the promotion of psychological capital. In recent years, knowledge economy has become the main trend of development of all countries in the world and the resulting impact is also very intuitive. If we take the market environment as starting point, the impact of the era of knowledge economy is mainly to accelerate the speed of changes in the market environment. We can avoid the decline of enterprises only by establishing a learning organization and ensuring that employees have a good desire and ability to learn. It can be seen from the existing research that the main contents of psychological capital promotion are psychological quality, mental state and emotional expression, which requires managers to fully develop the potential of employees with psychological capital promotion as the starting point. From the perspective of managers, this paper explores the promotion of psychological capital. Firstly, the definition, dimensions and variables of psychological capital are summarized; secondly, the definition of core concepts is analyzed to facilitate the understanding of the following content; finally, from the two aspects of science popularization and suggestion, the paper analyzes the importance of managers' psychological capital promotion, hoping to give people a positive impact, so that the development of similar research in the future has a theoretical basis for reference.

Keywords: managers; psychological capital promotion; scientific popularization and suggestion

前言

研究表明: 心理资本与自尊、性格等特质的差异十分明显; 自尊性格属于稳定特质; 心理资本可借助外在力量得到充分开发; 进而给个体、组织带来积极影响。正因如此; 在竞争愈发激烈的市场中; 大量企业为抢占先机; 选择将工作重心转向对心理资本加以运用的方面; 所取得效果也有目共睹; 如何确保其效能得到充分发挥; 自然成为人们热议的话题; 本文所研究课题的现实意义不言而喻。

1 心理资本综述

1.1 定义与维度

本论文所研究“心理资本”的定义如下: 在满足 POB 标准的前提下, 处于人力资本、社会资本之上的一种资本形式, 通常表现为心理要素, 在满足相关条件的基础上, 有关人员可通过对其进行高度开发的方式, 为个体所展现出竞争力的提升奠定基础。由此可见, 心理资本固有以下特点: 第一, 既具备理论基础, 又拥有良好的可操作性。第二, 从本质上来说, 属于类状态要素, 不同于常规的特质与状态, 也就是说, 心理资本既具有特质性, 又具有状态性。第

三, 有关人员可将个体作为研究对象, 通过微观测量、管理与开发的方式, 获得所需数据及结论。

西方国家对心理资本进行研究的时间早于我国, 但是, 盛行个人主义的西方国家所获得研究结论, 往往并不符合以集体主义为根基的我国的实际情况, 人们所表现出的心理要素、行为模式均有差异存在, 以孙健敏、柯江林为代表的学者, 纷纷选择以西方学者所提出观点为依据, 结合我国情况对研究进行深化, 得出结论如下: 其一, 西方国家对心理资本的认知, 主要体现为乐观、坚韧、希望和自我效能, 其中, 乐观指的是个体将积极实践归于内因, 将消极实践归于外因, 坚韧指的是个体拥有自我化解挫折、压力等负面情绪的能力, 希望指的是个体以对可行目标进行设定为前提所展现出的积极状态, 自我效能指的是个体对动机进行激发的程度^[1]。其二, 我国对心理资本的认知, 主要体现为人际心理资本与事务心理资本, 人际心理资本是指谦虚沉稳、宽恕包容, 事务心理资本指的是坚韧顽强、积极乐观, 二者中更能对我国特色加以体现的为人际心理资本。

1.2 前因变量

由心理资本所延伸出的前因变量, 通常由以下层面构成: 第一, 组织层面。研究表明, 可能给心理资本带来影响的因素, 主要是管理者所展现出的精神风貌、重视员工的程度。另外, 要想使员工韧性和自信得到提升, 关键是由组织为员工提供帮助, 确保员工所遭遇问题可获得顺利解决。若以变革领导的视角为切入点, 要想使员工心理资本得到激发, 关键是掌握对管理者所特有的魅力与感召力加以运用的方法。第二, 个体层面。以性别和年龄为代表的变量, 同样会给个体所展现出的心理资本带来影响, 应当尤为注意。

1.3 结果变量

通过对现有文献进行整理可知, 由心理资本所延伸出的结果变量, 涉及职业成功、工作绩效等。若以心理资本、结果标量所对应关系为切入点, 现有研究可分为以下方向: 其一, 主效应模型。对该模型进行提出的理论基础是“心理资本给结果变量所带来影响更倾向于增益作用”; 其二, 调节模型。该模型强调将心理资本视为对结果变量产生影响的调节变量; 其三, 缓冲模型。该模型对心理资本的定义是经由中介变量给结果变量带来影响。由此可见, 基于心理资本所展开研究, 通常集中表现为情绪衰竭、工作倦怠及工作压力, 员工行为与态度鲜有涉及, 另外, 研究对象并不固定, 上文所提及种种不足, 均为心理资本提升及相关内容的研究提供了广阔空间^[2]。

2 核心概念界定

对管理者有效性进行评价的标准, 往往与研究者的观点密切相关, 大部分研究者对心理资本提升进行评价的标准, 均是管理者行为带来的后果。目前, 被用来测定心理资本提升的指标, 主要是管理者是否达到所制定目标, 例如, 生产率、企业利润、市场份额等。而主管尺度所涉及内容, 主要是下属、同级和上级给予的有效评价。研究表明, 拥有心理资本的管理者, 更符合有效管理者的定义。而有效管理者, 通常符合以下条件: 帮助员工对事件价值进行了解, 对切实可行的目标进行制定, 使员工获得有力支持, 通过对良好氛围进行建立的方式, 增强员工的归属感与认同感。具体表现为:

第一, 使员工对事件意义的认知更加深入。若不断加快的变化步伐, 导致日常工作被影响, 此时, 管理者的任务, 主要是帮助员工对事件意义进行理解, 明确事件所带来的机会与产生的威胁。

第二, 对切实可行的目标进行制定。事实证明, 完成工作的前提是确保工作内容、方法存在一致性, 管理者应带领员工, 完成对目标、战略进行创造的工作, 确保二者所表现出的一致性能达到预期水平。

第三, 为员工提供支持, 始终保有积极的心理状态。对面临障碍的员工, 管理者应向其提供所需的理解与支持, 以确保员工热情得到激发为前提, 促使员工心理由消极向积极进行转变, 这也是心理资本提升所表现出的重要作用之一。

第四, 对良好工作氛围进行建立。达成任务的前提是相互信任, 只有为员工提供可使差异得到理解并解决的氛围, 才能使其对合作的重要性, 产生更加清楚的认知, 这就要求管理者对相互信任、尊重的良好氛围进行建立^[3]。

第五, 加强协调感与认同感。确保复杂任务得到有效完成的基础是管理者拥有对现有资源进行充分运用的能力, 使各项活动得到协调开展。在心理资本提升的指导下, 管理者可视情况组织员工对任务进行执行。除此之外, 认同感也是给企业效能带来影响的主要因素, 当代社会所展现出的特点, 主要是企业联合、组织虚拟和团队流动, 不同群体间并不存在明确的边界, 忠诚被分裂的情况无法避免, 这就要求管理者以组织认同为依据, 对解决员工所面临问题的方式加以确定。

第六, 对集体学习持鼓励态度。对竞争激烈且不断变化的当代社会而言, 确保企业得到持续发展的关键是不断的学习并创新, 对比现有学习方式可知, 符合员工诉求的学习方式为集体学习, 因此, 管理者应对集体学习持鼓励态度。另外, 对企业生存与发展起决定作用的要素是有大量资源作为基础, 这就要求管理者推动资源交换工作的开展, 以保证企业利益为前提, 增加可能给企业带来积极影响的资源数量。

第七,使员工技能得到快速发展。出于获得成功的考虑,企业对员工所提出要求,还包括对决策制定、问题处理方法进行创新,通过对合适技能进行发展的方式,缩短员工对权责变更进行接受的时间。事实证明,判断管理行为是否有效的依据,还有管理者是否帮助员工对所需技能进行获得,使角色转换速度得到加快。

3 管理者心理资本提升重要性的科学普及与提示

心理资本提升的重要性,主要表现在以下方面:其一,提高人力资源管理效率;其二,激发员工主动性,为工作质效的优化做铺垫。

3.1 心理资本科学普及策略

研究表明,要想使心理资本得到科学普及,从管理者的角度来说,无论是对基层团组织进行建设,还是对工作及活动方式进行创新,均具有重要意义。首先,将青年团员视为节点,定期组织可使心理资本得到提升的项目或活动;其次,对组织形式进行创新,为员工提供可使自身优势得到发挥的平台;再次,将新员工视为主要辅导对象,在条件允许的情况下,定期组织一对一辅导活动,对组织关怀加以体现;最后,邀请优秀员工对自身经历和感悟进行分析,确保榜样力量可得到充分发挥。

3.2 心理资本提升研究提示

3.2.1 心理资本提升的重要性

赫博拉认为,只有对情绪、行动加以把握,才能赋予自身强大的影响力,从而为事业的发展奠定基础。由此可见,心理资本提升可为管理者成功提供保障,而对管理者能力加以表现的载体是其能否对自身、他人情感与情绪进行识别并控制。一方面,企业管理者应具备对自身情感与情绪进行识别的能力,明确产生情绪的主要原因,利用语言、手势和面部表情,将自身情绪向他人进行传递。事实证明,只有对自身情绪加以了解,才能以外部环境所提要求为依据,使不良情绪得到及时调整,将其所带来负面影响降至最低。当然,这样做所带来积极影响,还有降低下属对管理者情绪进行察觉的难度,通过准确判断并评价情绪的方式,实现二者的有效沟通,工作网络随之形成。另一方面,从管理者的视角出发,对下属进行观察很有必要,这样做有利于自身对下属情绪的把握,通过调整言语、态度的方式,确保矛盾、分歧或争执得到有效解决,身处良好氛围的下属,对工作的热情往往更加高涨,这便是心理资本提升给情绪管理带来的积极影响^[5]。

3.2.2 心理资本提升措施探究

无论是日益激烈的经济及竞争,还是持续发展的科学技术,均使管理者意识到,要想使企业绩效得到改善,不仅要经济资本加以应用,还要对社会资本、人力资本加以应用。另外,研究表明,心理资本可经由适当训练,获得显著的提升,这便是将心理资本和 EAP 进行结合的理论基础。

(1) 引入 EAP 培训

事实证明,对心理资本提升有显著效果的 EAP 培训,将情绪调控提升到了前所未有的高度,由此而衍生出的维度,通常存在明显的次序,例如,作为基本维度的第一维度,拥有较其他维度更加优先的发展次序,具体表现如下:首先,情绪被赋予了表达与鉴赏能力,例如,以个人思想、生理状态及情感体验为基础,对情绪进行辨认并表达的能力;以他人言语和艺术活动为依托,对情绪进行表达并辨认。其次,情绪被赋予了促进思维的能力,例如,引导思维,使个人思考能力得到影响等。再次,理解并分析情绪的能力,研究表明,心理资本提升可使人类拥有对情绪、语言表达关系产生准确认知的能力,由此而带来的积极影响,还有增强人类对复杂心情进行理解的能力、快速转换情绪的能力。最后,成熟调控情绪,即以现有信息为依据,对某种情绪进行离开/进入的能力,使他人情绪得到调节的能力。

由此可见,第一维度/第二维度所强调内容以辨认、思考与表达情绪为主,第三维度/第四维度所强调内容以分析、控制与调节情绪为主。前者为后者的实现奠定了基础,换言之,如果管理者缺少辨认、思考与表达情绪的能力,自然不具备分析、控制与调节情绪的能力。但是,工作的特殊性决定企业管理者对情绪进行管理的重点,普遍以第一维度/第二维度所强调内容为主,巴纳德认为,企业复杂性是对信息交流系统进行建立的主要原因,只有对各部分进行整合,使所制定目标更加明确,才能确保日常工作的高效开展。综上,若以管理者的角度为切入点,第三维度/第四维度与情绪管理的联系,普遍较第一维度/第二维度更加紧密,这点应当引起重视。

由上文叙述可知,对管理者而言,心理资本提升所带来积极影响,通常与情绪管理存在紧密联系,要想对二者相关性进行预测,引入 EAP 培训很有必要,也就是说,在条件允许的前提下,企业管理者应定期参与 EAP 培训,通过对管理效能进行提升的方式,为企业发展注入动力。一方面,要想使培训水平得到提升,确保心理资本提升被赋予效能获得充分发挥,关键是对管理者热情进行激发,这是因为研究结果表明,制约效能发挥的原因,主要是管理者对培训存在认知误区。无论是管理能力,还是其他能力,其发展轨迹均十分相似,只有主动改变,才能获得预想的成

果。另一方面,增加实践训练的频率,确保所建立机制可使信息得到及时反馈,EAP 培训强调的是天赋与训练结合,若管理者展现出一定的天赋,则可将训练作为重心,例如,对模拟环境进行设定,要求管理者对模拟企业进行经营,在接受磨炼的同时掌握排解压力、保持积极心理的方法,当然,自我激励也很有必要,只有下意识地对意志进行磨炼,才能使心理资本得到提升^[6]。

(2) 加大积极心理因素的宣传力度

加大宣传力度是确保管理者积极心理向员工进行准确传递的关键,现阶段,企业所面临问题主要是员工素质参差不齐,只有以实际情况为依据,对心理资本提升的作用进行发挥,才能使员工得到有效整合。一般来说,管理者所宣传内容应以企业文化和理念为主,旨在增强员工归属感,通过对其心理素质进行提高的方式,使企业管理难度得到降低^[4]。

(3) 在企业内部设立咨询机构

要想使心理资本得到提升,关键是做到及时发现并化解心理问题。在心理咨询行业获得快速发展的当下,管理者可通过对咨询机构进行设立的方式,为员工提供获得科学建议与指导的平台。另外,在条件允许的情况下,管理者还可对“发泄屋”进行设置,使员工通过相关工具及设备,对个人情绪进行发泄。

(4) 定期组织团体建设活动

企业发展所不可或缺的因素为积极心理,可以说,只有使心理资本得到提升,才能确保企业所拥有资源得到充分利用。事实证明,团建活动对心理素质的培养,还有心理资本的提升,具有较为积极的作用,因此,管理者可通过定期组织团建活动的方式,使工作环境更加活跃,另外,这样做还可使员工的互助观念得到增强,日常工作效率自然会得到提高。

3.3 心理资本提升研究方向

第一,对被试范围进行扩大。受多方因素制约,本文仅对某企业管理者所表现出心理资本提升进行了研究,存在样本量小的不足,要想使结论的普适性、广泛性达到预期,关键是对样本规模与范围进行扩大。第二,整合多种评价方式。本文以下属评价作为主要参考依据,属于典型的他评法,即使采取了一系列措施,力求使他评的主观性得到弱化,但是,仍旧无法保证所反映情况完全真实,因此,在条件允许的前提下,有关人员可选择对多种评价方式进行整合,这是因为只有对他评、自评进行综合运用,才能确保心理资本提升所具有重要性得到系统的预测和反映。第三,对职能、年龄变量加以考虑。事实证明,只有充分考虑可能存在的变量,才能对心理资本提升所表现出的重要作用,产生更加准确的认知。

4 结束语

综上所述,作为积极心理状态的一种,心理资本提升对绩效增加、个体成长均起到了十分正面的作用,由此可见,要想使企业获得持续进步,管理者应对心理资本提升进行充分利用,而开展相关工作的前提,便是对其重要性进行科学普及,这也是上文所讨论的主要内容。

[参考文献]

- [1] 夏天添. 真诚型领导对组织创新的研究——基于经验取样法的研究[J]. 技术经济与管理研究, 2019, 3(03): 62-66.
 - [2] 周宇, 方至诚, 米恩广. 包容型领导、心理资本和员工敬业度的关系研究——工作嵌入的调节作用[J]. 技术经济与管理研究, 2018, 6(11): 54-59.
 - [3] 赵婷婷. 领导-成员交换对工作→家庭增益的影响研究: 心理资本的中介作用[J]. 中外企业家, 2018, 6(30): 153-155.
 - [4] 赵德志, 佟蓬晖. 企业履行社会责任对员工组织承诺的影响——心理资本为中介变量[J]. 经济研究导刊, 2018, 4(06): 15-20.
 - [5] 王红椿, 练玉. 谦卑型领导与员工主动变革行为: 心理资本的中介作用和独立性自我建构的调节作用[J]. 惠州学院学报, 2018, 38(01): 59-64.
 - [6] 索迪. 浅谈国有企业管理人员心理资本对工作绩效的影响[J]. 环渤海经济瞭望, 2017(12): 102.
- 作者简介: 陈鹏 (1993.10-), 男, 毕业于马来西亚亚洲城市大学, 所学专业: 工业与组织心理学/MBA, 当前就职单位: 香港社会科学高等研究院北京教学研基地, 职务: 心理院士, 职称级别: 院士, 香港社会科学高等研究院院士、中国高级心理咨询师(辅导心理学家)教师, 中国二级心理咨询师(辅导心理学家)。

管理会计在施工项目管理中的应用研究

黄丽荣

中铁北京工程局集团有限公司, 北京 102308

[摘要]截至 2018 年底, 全国共有建筑业企业 95400 个, 比上年增加 7341 个, 增速为 8.34%, 比上年增加了 2.26 个百分点, 增速连续三年增加, 施工企业竞争形势越来越激烈, 施工项目财务管理在施工企业项目管理中的重要性也越来越突出, 大部分特级建筑施工企业纷纷建立财务共享服务中心规范财务核算及实现大数据信息化管理, 逐渐将施工项目财务管理中的财务会计职能弱化, 而另一职能管理会计逐渐凸显出来, 实现管理会计在施工项目管理中的应用, 成为施工项目财务管理的中重中之重, 与施工企业的生存和发展息息相关, 也是施工企业实现可持续发展的关键。

[关键词]施工企业; 项目管理; 管理会计; 应用

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2152

中图分类号: F426.92;F406.7;F234.3

文献标识码: A

Application Research of Management Accounting in Construction Project Management

HUANG Lirong

China Railway Beijing Engineering Group Co., Ltd., Beijing, 102308, China

Abstract: By the end of 2018, there were 95400 construction enterprises in China, an increase of 7341 over the previous year, an increase of 2.26 percentage points over the previous year. With the increase of growth rate for three consecutive years, the competition situation of construction enterprises is becoming more and more fierce, and the importance of financial management of construction projects in project management of construction enterprises is becoming more and more prominent. Most of the super grade construction enterprises have established financial sharing service centers to standardize financial accounting and realize big data information management, gradually weakening the financial accounting function in the financial management of construction projects, and gradually highlighting the other function of management accounting. The application of management accounting in construction project management has become the top priority of financial management of construction project, which is closely related to the survival and development of construction enterprises, and is also the key to the sustainable development of construction enterprises.

Keywords: construction enterprise; project management; management accounting; application

引言

近 10 年来, 建筑业产值利润率(利润总额与总产值之比)一直在 3.5% 上下徘徊。2018 年, 建筑业产值利润率为 3.45%, 比上年降低了 0.05 个百分点, 连续两年出现下滑。随着建筑市场竞争的愈发激烈, 经营利润的持续走低, 项目精细化管理成为施工企业的管理关键, 提高施工企业项目管理财务方面的管理能力成为企业发展的首要问题。

1 施工项目管理中财务管理的现状

1.1 项目经理对财务工作的不重视

施工企业项目经理大部分是从工程施工技术岗位进行提拔担任, 虽然在考取一级建造师时会有《建设工程经济》这一门, 但也只是泛泛而谈, 大部分是为了考试而学习, 在实际工作中认为财务管理只是简单进行流水账的记录, 平时做一些工资的核算发放、资金收支等工作, 对项目的管理起不到重大的作用, 极大地造成了自愿的浪费。而真正的管理会计, 可以帮助项目打造良好的内控环境, 经济环境, 作出有效的业务指导和决策分析, 有对施工过程中的经济活动作出预测、评估和分析的作用, 有利于施工项目实现《经营目标责任书》约定的各项目标。

1.2 对全面预算的认识不彻底

全面预算是现代企业进行财务管理的一个重要方面。在大部分施工企业中, 全面预算管理制度不健全, 在具体的工作中, 预算编制不科学, 预算的执行不严谨, 为了财务编制预算而编制预算, 多数施工企业的编制预算不过是徒有虚名, 没有结合预算管理和项目进度管理的实质效果, 这样编制的预算非常僵化, 有名无实, 导致全面预算偏离其目标, 进而导致全面预算的执行效果大打折扣。尤其是基于过去数据得出来的预算, 不具备应对突发情况的能力, 影响

预算作用的彻底发挥，同时浪费施工项目的人力、物力等资源。

1.3 资金管控能力较差

当前，建筑市场资金普遍紧张，工程款拖欠和垫资施工现象普遍存在。主要原因是金融环境影响，一些投资方和房产开发商无法及时融资和贷款，而施工企业为了在竞标中取得优势同意垫付资金，给企业增加负担，增大财务费用，无法贷款或资金不足的施工企业，在工程项目施工过程中又转嫁给分包商或者供应商，资金管控能力差的项目甚至官司缠身，甚至导致停工。即使资金充裕的项目，如果管控不到位，也会造成机会成本的流失，用财无道，理财无方，浪费资金资源。

1.4 对成本管理的意识不强

成本管理是财务管理的重要一环，很多施工项目还停留在抢进度、抓生产的观念中，并没有把全过程、全方位、全要素、全员参与控制成本支出提到日程上来，从而造成产值增大，利润减少的情况；有的施工企业实行了工程成本精细化管理，制定了强制卡控措施，没有柔性管理，比如不能超过企业指导价，但在具体执行过程中，受经济因素、社会因素、生态因素等影响，超限额时有发生，奖惩措施的不合理，严重影响了工作人员的积极性和主动性，间接影响了项目的成本管理。作为项目第一负责人的项目经理只关心进度却对成本开支状况较少过问，甚至放任自流，缺乏健全的规章制度，管理基础工作落实不到位，比如：购料无计划，领料无限量，用工无定量，费用开支不把关等导致成本管理失控，以致出现亏损时找不出原因，更提不出应对措施。

1.5 税务筹划及风险问题严重

虽然现在施工项目在交税方面的问题得到重视，依法纳税意识得到增强，但随之而来的是财务人员在税收规范筹划方面不够完善，出现了很多应抵扣未抵扣的情况以及未及时收取分包发票，导致大部分资金用于缴纳税款，造成了对资金利用率上的浪费和企业所得税汇算清缴上的被动和税务风险。

2 管理会计在施工企业项目管理中的具体应用

施工项目是指企业自工程施工投标开始到保修期满为止的全过程中完成的项目。施工项目管理是企业运用系统的观点、理论和科学技术对施工项目进行的计划、组织、监督、控制、协调等全过程管理，而管理会计也从始至终贯穿于施工项目管理中。

2.1 在投标管理中的应用

项目的取得一般都是通过施工企业投标获得的，在投标的过程中，需要管理会计在投标前对各种数据、招标文件条目进行分析，分析这个项目的投标价值，需要多少资金既可以中标又可以获得最大利润。这都是管理会计需要考虑的地方，也是必须需要管理会计的方面。

2.2 在预算中的应用

在施工企业项目管理中建立全面预算体系，利用财务共享服务中心开发的共享平台开发预算管理模块，针对现场经费及其他经费进行科学预测，既能满足日常管理需要，又能通过软件系统控制实际发生额，针对人工费、材料费及机械使用费等直接费用，在充分调研施工所在地及长期战略合作伙伴的基础上，选择物美价廉信用高的客商，选择真实可靠的数据最终编制责任目标成本，可以根据工程进度节点，第一时间着手成本预算偏差分析工作，也可通过每月、每季度、每年度的预算目标成本、结算收入及实际发生进行对比，及时查找偏差原因，制定纠偏措施，确保预算目标的可控。

2.3 在合同管理中的应用

一是针对承包合同的签订，一般都是发包方根据招标文件起草合同条款，针对承包项目所具特性导致施工企业通常先垫付前期施工资金，除国家大型铁路工程，存在预付款的情况少之又少，对此，管理会计就要有针对性的对合同进行核查，包括工程范围、付款方式、质保金、审计预留金、工程价款是否含税、税率条款，是一般计税还是简易计税、农民工工资发放要求、工程量变更、签证、索赔范围、工程分包、工期（提前是否奖励，逾期是否罚款）、工程质量（是否要求获奖）、保证金返还、工程结算等，确保合同彻底了解，避免因条款理解有误造成企业不必要的损失，承担对应的法律风险；二是针对分包商、供应商、租赁商的合同的签订，要以不超过承包合同的条款要求，如支付比例及方式条款，一般付款比例不能超过承包合同约定的付款比例，付款周期不超过承包合同支付工程款的周期，根据项目是一般计税还是简易计税，明确发票开具类型（专票或普票）并明确税率，合理选择支付方式，将商业汇票纳入合

同条款，以备资金不足违约风险，违约金条款是否明确，如违约计息方式和利率等，合同是否规范，决定着企业是否承担多余的税费成本和利息支出，业财融合应用是管理会计中的一个重要手段。

2.4 在资金管理中的应用

(1) 现金流入方面，工程项目应建立应收账款和应付各类保证金台帐，对于主营业务收入，需要及时与甲方确认结算金额，明确责任人和责任时点，确保收入及时变现，以免资金的无偿垫支。对于其他收入，对于工程项目而言主要是处置废旧物资、出售招标资料费等，此类收入应以业务发生时收取现金为主，不能产生赊销。对于收取的各类保证金，应关注开标时间及退回时间约定，防止挪用无法退回，影响企业信誉。

(2) 现金流出方面，严格遵循以收定支原则，推行资金计划审批工作，对资金的支付按款项类别确定最高支付比例及支付方式，运用债务支付系统软件，对支付进行严格卡控，防范超过合同比例支付等风险。二是建立债务台帐，做到对各项债务资金的流出时间及用途详细了解，确保资金流出的规范性。

(3) 资金筹划方面，一是在资金充裕的情况下，可以根据物资市场主要材料价格变化情况以及往年经验，考虑存货管理成本的情况下，在价格低谷时提前利用资金优势购置材料。或利用公司资金集中优势获取费率较高的利息收入，有的公司甚至出台超额上缴现款的奖励措施，也是一个资金使用的有利渠道；二是在资金暂时短缺的情况下，可以利用其他支付方式，例如开具商业汇票，办理建行 e 信通等银行，避免上级企业承担过多的流动资金压力。

2.5 在项目成本管理中的应用

企业在业财融合原则、适应性原则、成本效益原则和重要性原则的基础上，一是确立全过程成本控制管理意识，完善项目成本管理制度。改变落后的思想观念，从投标报价、施工前的成本预算、目标成本的制定、施工过程中的成本控制、工程竣工结算后的成本分析等方面加以考虑，推行施工全过程成本管理，并覆盖项目全部人员；二是充分应用合适的成本管理，根据核心成本动因，在工程成本管理过程中运用作业成本法，施工项目存在预算定额等资料，可以将预算成本作为标准成本进行管理，在控制实际费用时，将其控制在预算额内。对于希望获得超额利润的项目，需制定更加苛刻的标准成本，但可行性需给予论证；三是优化工程施工方案，在确保工程质量的基础上，不断优化施工设计方案，提高管理水平，合理降低工程项目成本；四是做好项目成本的精细化，探索应用精益成本管理模式，强化施工前项目策划、施工过程中各项费用的管理和控制，做好事前和事中控制；五是做好项目目标成本的管理与控制，将成本分为有效成本和无效成本，据此编制成本管理台帐，清晰的显示收入、目标成本与实际成本的对比，继而分析该项成本是否有效（产生效益），为下一步成本管理做出决策并制定措施。项目成本是赢是亏，有无效益，关键在于成本管理是否规范，要切实增强成本观念，全面树立成本意识。

2.6 在税务筹划方面的应用

树立正确的纳税观念的同时，管理会计还要进行合法合理的纳税筹划，一是针对税务资金利用，做到事前规划，事中控制，项目前中期尽量保持销项进项持平，减少税务资金的流出，对于按照结算金额提供发票的情况，预交增值税尽可能取得较多的分包发票，实现少预交甚至零预交；二是要尽可能做到进项税能抵尽抵的原则，有的项目财务人员认为非专票发票，例如滴滴打车开具旅客运输服务发票，按照税法规定是可以按照 3% 税率进项抵扣的，还有火车票以及飞机票产生的抵扣税额等，为了减少账务核算的繁琐以及计算的麻烦，认为抵扣不了多少钱，将价税金额一律计入费用处理，积少成多，人为增加了项目成本；三是针对垫资施工的项目，未达到纳税义务时，为了减少资金的流出，针对分包单位不能及时提供发票的情况，一定注意资金的支付应扣除增值税及适当下调支付比例，以防发票收取的风险，建议在债务报表中增加未开票金额及税额，防止超付；四是财务人员增值税知识匮乏，不能有效指导业务，例如项目与旅店签订不动产租赁合同，应取得 9% 的不动产租赁专票，但在实际发票报销时，取得的是 6% 的住宿服务专票，导致发票开具名称与合同不一致，在进项抵扣时造成了少抵扣。

2.7 在实物资产管理方面的应用

施工项目的实物资产一般包括固定资产和存货，存货主要包括原材料、周转材料、临时设施、低值易耗品，项目可以根据现有资产根据重要性原则进行明确和分析，完善管理制度和台帐信息，可以使用软件系统进行管理，定期开展资产盘点工作，防止资产的流失，尤其是项目结束时，对资产进行有效盘点，将利用价值高的资产进行合理调拨，将使用价值低不能带来经济效益的资产及时进行处理，减少资产的管理浪费和回收价值冲减成本，实现项目的资产收益。

3 管理会计在施工项目管理中取得的效果

3.1 管理会计提升施工项目管理水平

管理会计通过参与施工项目全过程管理，能够在投标管理、预算管理、资金管理、成本管理、税务管理、资产管理等经济活动中发挥管理作用，规范项目管理的经营行为，提高项目管理水平，优化整合项目资源，减小项目存在的风险，很大程度上能降低损失，在开源节流方面发挥效用，为项目创造更多的经济利润。

3.2 管理会计弥补施工项目的信息产品

管理会计作为施工项目进行管理的重要工具，主要用于施工项目的内部管理，用于提高施工项目内部的协调和控制，管理会计通过管理套表的运用，比如债务报表、资金收支报表、税务报表、资产报表、成本报表等，很大程度上弥补施工项目信息产品的缺失。

3.3 管理会计有助于人才培养

财务共享中心的建立，在一定程度上取代了财务会计的职能，项目财务人员有更多的精力参与到项目的管理中来，为了提高管理能力，财务人员会更多的学习管理知识，包括人力资源管理知识、工期质量管理知识、预算管理知识、税务筹划知识等等，对于培养财务管理人才，增加专业管理知识技能起到很大的促进作用。

结束语

建筑业发展的速度以及竞争程度越来越快越来越激烈，管理会计在施工项目管理中的作用越来越明显，在施工项目管理中应用管理会计是施工企业顺应时代发展的必然要求，是提高项目管理水平的有效途径，必须得到高度重视，并将其加以落实应用。

[参考文献]

[1]陈海坤. 管理会计在施工企业中的应用探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2020(2): 156-157.

[2]王萍. 管理会计在施工企业中的应用[J]. 财会学习, 2019(3): 82-84.

作者简介：黄丽荣（1983.1.2-），女，北京市门头沟区，汉族，大学学历，工作方向为财务管理。

完善企业安全管理长效机制探讨

张冬冬

中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司, 天津 300452

[摘要] 文章先分析了企业现行管理体系, 随后介绍了促进企业安全管理长效机制不断完善的有效措施, 包括提高安全管理意识、明确管理目标、形成有效的组织保障、加强安全培训、强化日常监测、积极实施安全竞赛、实施留痕管理, 希望能给相关人士提供有效参考。

[关键词] 企业; 安全管理; 长效机制

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2151

中图分类号: F426.61

文献标识码: A

Discussion on Perfecting the Long-term Mechanism of Enterprise Safety Management

ZHANG Dongdong

Catering Service Branch of CNOOC Energy Technology & Services Limited, Tianjin, 300452, China

Abstract: This paper first analyzes the current enterprise management system, and then introduces the effective measures to promote the continuous improvement of the long-term mechanism of enterprise safety management, including improving the awareness of safety management, clarifying the management objectives, forming effective organizational guarantee, strengthening safety training, strengthening daily monitoring, actively implementing safety competition and implementing mark management, hoping to provide effective reference for relevant people.

Keywords: enterprise; safety management; long-term mechanism

引言

当下社会中对于食品安全的重视程度逐渐提升, 为此中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司, 为了保障配餐服务安全, 提高配餐质量, 满足企业的饮食需求, 需要进一步加强安全管理, 形成安全管理的长效机制。

1 企业现行管理体系分析

认证领域内, 近期形成多样标准, 于各个行业中进行全面实施, 大致主要分为体系认证和产品认证两种类型, 体系认证中相关卫生标准流程、关键控制点、危害分析以及操作规范则成为食品管理中的主要参考体系, 其在食品安全管理方面发挥出一种防火墙功能。卫生标准程序主要是食品生产和加工中关于卫生方面的要求措施, 需要食品企业于配餐生产中, 能够做好卫生清理和彻底消毒, 属于一种指导性文件。关键点控制与危害分析, 主要是对食物生产、装盛、销售等过程中的影响因素、危害以及关键部分进行有效控制, 提高食品安全性, 促进整个配餐生产链的安全操作。环境管理体系属于整个国际中公认的全面通行的操作标准, 通过对食品生产中所形成的三废进行有效管理, 进一步降低食品生产中所形成的环境污染。

2 完善企业安全管理长效机制的具体措施

2.1 提高安全管理意识

企业中的管理者通常将安全管理和质量管理与自身分离开来, 并没有意识到安全管理和自身的重要关系, 进而忽略了生产服务中的各种风险。针对该种问题, 应该进一步帮助相关人员形成安全风险思维, 做好运行层面和组织层面的风险管理工作, 促进各项监管责任的有效落实, 实施全面监督检查, 促进监管责任的有效落实。例如中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司可以联系当下社会中频繁出现的各种配餐、供食问题, 细致解析食品安全监管体系, 确保所有员工都可以了解到食品安全问题的重要性, 能够将更多的精力放到安全管理当中, 如此才能有效提高食品安全的控制效率。

2.2 明确管理目标

部分配餐企业以及食品企业在制定安全目标和实际执行过程中存在各种各样的问题,比如认识模糊、目标不清,导致实际操作执行中也存在各种偏差,针对该种问题,需要进一步加强安全目标设计,保障目标的可实现性。例如,工作环境突出人为因素和物理因素,需要针对外部供应过程和服务方面形成 FSMS 要素有效控制。同时针对整个配餐过程形成有效的追溯机制,并科学验证追溯系统的有效性。做好响应程序以及应急准备的测试与管理。强调以危害控制计划以及 PRPS 为目标的验证^[1]。

2.3 形成有效的组织保障

在安全管理长效机制下,为了促进安全责任制度的有效落实,应该形成良好的组织保障,将安全管理网络作为基础,形成有效的组织保障。比如某一公司中创建了安全委员会,对企业中所涉及的各种安全生产问题进行统一协调管理。企业分管安全问题的管理者同时也是职业安全管理的代表管理者。企业于综合管理部门当中还专门形成了单独的安全管理部门。各个分公司也拥有自己的责任人,各餐饮服务点同时配置了专门的安全员。

企业把安全管理融入到目标责任管理机制当中,同时针对生产服务形成了不同等级的安全责任机制,职业健康管理部门进一步提高了安全生产中的量化考核措施,从而针对食品、服务事故实施一票否决机制。企业通过面向各层定期召开专题安全会议,针对配餐服务中的安全服务进行有效的协调、部署以及传达^[2]。

2.4 加强安全培训

安全、环保不但和企业员工健康息息相关,同时还和社会发展稳定性具有密切联系,由此能够看出安全培训属于保障企业安全生产服务的基础性内容。作为配餐服务企业,安全管理关系到服务对象的生命安全,为此需要提高安全培训重视,将其放在和生产服务相同地位上。提出创建安全培训管理体系的目标。企业中的安全管理部门可以和培训以及人事部门进行积极沟通联系,形成规范、有效、合理的安全培训计划,企业中的高层安全管理人员,还需要和对应的中层和安委会,以及各个层面中的安全培训状况进行有效监督。企业中专门负责培训管理的部门也应该联系安管部门和人事部门形成有效的安全培训计划,针对不同员工群体,形成有效的安全培训方案。比如针对中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司中的食品制作人员,应该进行重点进行食物制作方面的安全培训,而针对食物运输人员,需要实施相关交通安全培训,在报批中进行严格实施。再次,企业各层管理机构以及安委会也应该为各层培训工作提供协调、支持,在培训业务、师资以及经费等方面给予大力帮助,督促相关单位部门能够认真开展安全培训。

2.5 强化日常监测

企业把安全管理中的检查标准融入到各层安全检查工作当中,重点做好安全管理的检查工作,特别是针对职业健康、社区环境、设备设施以及安全管理等较为薄弱的环节,在对标检查基础上,促进企业安全管理工作实现标准化和规范化实施。企业结合多种形式、多层次的检查进度工作,能够促进安全管理机制的持续改进,比如某一配餐企业中,针对食品生产中的五个重要阶段进行了严格把关,包括生产基地种植、原辅料检测、制作和生产、销售服务以及合理食用作为整个周期,全面融入 HACCP 方法,加强各个环节质量控制,保障配餐安全。同时还可以利用一年二次的内部审核机会、一次年检、一次管理评审以及一次外部审核针对企业安全管理中的质量标准以及健康管理体系的实效性和有效性进行科学评价,实现安全管理持续优化改进目标。

2.6 积极实施群众性安全竞赛

企业中的行政管理联系工会,结合企业季节特征和生产实际,专门形成了安康杯劳动保护竞赛、安全生产月等活动,包括实施安全宣传教育、加强违反安全管理规范现象的排查、完善相关安全生产条件、强化基础设备和环境设施的安全管理,进一步提升相关卫生人员的安全防护能力。促进企业安全生产预案的有效完善,积极实施合理化建议等活动。利用竞赛活动,实现保平安、促生产和举竞赛等活动。比如某一企业在数年发展中,到目前为止,经过各种各样的竞赛活动,已经有七个人获得相关部门颁发的安全生产竞赛先进奖励^[3]。

2.7 实施留痕管理

安全管理水平的有效提高,需要积极创建留痕管理机制,即在全面践行生产留痕、服务留痕、管理留痕以及奖惩

留痕的条件下，才能避免企业中的管理工作出现安全缺位现象，同时各个工程环节以及施工工序也是有章可循的，直接关系到个人的绩效考核与职业发展。除此之外，留痕管理机制属于制度性内容，在促进实现科学化管理过程中存在明显优势。员工行为留痕，能够为企业中绩效制度执行提供有效的参考依据。促进员工操作留痕，可以实现安全生产，形成安全第一、综合治理的基础原则，将留痕当成员工奖惩中的参考依据就，激发员工自身潜能，促进员工使命感和责任感的有效落实，促进企业中的生产管理实现科学化发展。为此企业应该科学制定员工重要行为的管理留痕措施，从而各个员工工作实施长期跟踪记录，在留痕基础上，做好各项基础工作、进度管理，促进安全管理实现精细化、实效化发展。

3 结语

综上所述，配餐服务质量的保障需要进一步加强控制，除了企业自身努力之外，国家政府还应该专门形成有效的政策约束，形成专门监管部门，确保能够促进具体职责的有效落实，而消费者也应该进行积极监管，使食品问题无处可逃。

[参考文献]

[1]朱斌,于光辉.树立人本管理理念、构建煤矿安全长效机制[J].能源技术与管理,2019,44(05):187-189.

[2]龚秦峰.完善和解决中国电力企业安全监督管理长效机制核心点[J].安全,2017,38(09):3-5.

[3]王鞠林,石建新.构建安全管控平台筑牢企业安全生产基石[J].科技创新导报,2019,16(04):185-187.

作者简介：张冬冬（1978.12.4-），男，毕业于北京交通大学人力资源管理专业，目前就职于中海油能源发展股份有限公司配餐服务分公司自营油田作业公司，经理助理兼生产服务中心经理，从事年限：12年，目前职称：质量健康安全环保助理工程师。

试析基层档案管理员如何做好文书档案管理工作

曹继玲

新疆吉木萨尔农村商业银行股份有限公司, 新疆 维吾尔 831700

[摘要] 市场经济的不断发展,使得当前的文书档案管理工作面临着挑战。基层的文书档案管理工作逐渐被计算机管理所替代,文书档案管理面临着严峻的挑战。当前,基层档案管理人员应该对文书档案进行规范,有效提高档案管理员的素质。文章针对新形势下,基层档案管理工作所面临的问题,提出了相应的解决对策。

[关键词] 文书档案管理; 职业素养; 改进策略

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2161

中图分类号: G275.2

文献标识码: A

Trial Analysis of How to Do Well the Management of Documents and Archives by Grassroots Archivists

CAO Jiling

Xinjiang Jimsaer Rural Commercial Bank Co., Ltd., Uyghur, Xinjiang, 831700, China

Abstract: With the continuous development of market economy, the current management of document and archives is facing challenges. The management of documents and archives at the grass-roots level is gradually replaced by computer management and the management of documents and archives is facing severe challenges. At present, the grassroots file managers should standardize the document files and effectively improve the quality of the file managers. In view of the problems faced by the grassroots archives management in the new situation, this paper puts forward the corresponding countermeasures.

Keywords: document and archives management; professional quality; improvement strategy

引言

文书档案的管理工作能够反映一个地方的行政管理和党务公开情况。文书档案能够记录社会生活中的管理活动,即进行人事管理、业务管理等。文书档案管理工作通常都是采用文字和图表来记录档案,进而为人们提供有效的信息材料。新形势下,基层档案管理工作面临着各种各样的挑战,在这样的趋势下,档案管理员应该抓住机遇,迎接挑战,进而能够适应基层档案的发展。

1 开展基层文书档案管理工作的实际意义

1.1 完整且准确的纪实凭证开

展基层文书档案管理工作的开展可以为工作人员各项工作的开展提供依据,如果工作人员需要调取某段时间内的工作信息的时候,档案管理工作的作用就能够被发挥出来。并且,其与企业的运营发展也是存在密切的关联的。

1.2 具有突出的参考价值

文书档案工作可以为企业推进各项经营管理工作以及制定未来发展规划提供指导。文书档案中涉及到的所有信息能够对企业实践工作的开展给予参考,工作人员可以结合文书档案中的各项信息数据,制定社会实践工作开展的计划,从而为企业健康发展创造良好的基础^[1]。

2 基层文书档案管理工作存在的各类问题

2.1 文秘与档案管理工作衔接存在偏差

文书与档案工作各个工序之间存在着良好的协调性,并且各项工作的划分十分详细,互相之间相互影响、相互制约。在全面推进各项工作的过程中,文书和档案能够构成专门的内部管理系统,从而在这个技术上能够创建完善的管理制度。但是这一体制在实际运用的过程中,加大了文书与档案工作之间的差距。很多的文秘工作人员并不具备良好的专业资质,缺少对文秘工作重要性的认识,造成工作不能高效的得以落实的不良后果出现。最后,文秘与档案管理工作之间的衔接工作存在大量的稳步,最终导致公文格式与处理流程中会遇到大量的困难,对于工作效率的提升是非常不利的^[2]。

2.2 各部门缺乏协调配合

所有部门之间的文档工作配合协调性较差,工作落实效果无法达到既定的目标。企业档案信息管理工作涉及到针对所有部门的文件资料进行收集整理,但是很多的部门为了自身工作的方便,通常都不会将需要归档的文件进行统一

上报归档,这样就导致档案集中管理工作因为各个部门之间的协作缺少统一的安排,而造成无法正常开展的情况发生。很多工作认真负责的工作人员在经过多次催缴无果之后,便不得不放弃,在经过长时间的积累之后,重要文件丢失的概率也在不断的提升^[3]。

2.3 档案管理人员的职业培训落实不到位

很多的企业内部从事档案管理工作的人员专业资质较差,在上岗前也没有进行专门的技能培训工作,对档案分类以及立卷等专业工作无法保质保量的完成。在科学技术快速发展的影响下,有效的推动了文书档案管理工作朝着智能化的方向迈进,但是基层档案管理工作人员不能在短时间内高效的掌握前沿专业操作技术,导致工作的落实效果不能达到既定的效果。这样就充分的说明了,加大力度针对档案管理人员的专业技能培训与职业素质教育的投入作用是十分巨大的。

3 提升基层文书档案管理工作水平的可行性策略

3.1 加强档案管理工作队伍建设

现如今,在我国科学技术水平大幅度提升的推动下,使得档案管理工作的科学化水平在不断的提升,尽管如此,基层档案管理工作还没有完全摆脱人员操作模式,所以为了有效的提升工作的效率和质量,务必要定期组织工作人员进行相关理论知识和操作技能的培训,从整体上提升档案管理工作水平的不断提升,加强人才的培养工作。上层管理人员务必要对人才培养工作加以重视,大胆进行创新,争取最大限度的解决档案管理工作人员的实际困难,促使他们能够全身心的投入到工作之中,从而提升工作的效率和质量,推动档案管理工作能够全面高效的推进。其次,充分结合实际情况对档案管理机制以及各项制度内容进行优化和创新,为基层档案管理工作按部就班的开展创造良好的基础^[4]。增强档案管理工作人员的专业水平的不断提升,促使他们能够及时的学习最前沿的管理知识和技能,对自身综合能力加以提升。

3.2 对档案管理工作本身进行创新

很多的基层档案管理工作人员日常工作十分的枯燥单一,长时间的工作,往往会导致工作人员对工作缺少基本的积极性,最终也会对档案管理工作质量和效率造成不良影响。鉴于此,需要加大力度,采用适当的方法针对档案管理工作实施优化和完善,为档案管理工作的按部就班的开展打下良好的基础,从而促进档案管理工作人员能够在新的社会形势下,推动档案管理工作的开展,充分的调动工作人员的工作兴趣,从根本上提升工作人员的工作主动性和积极性。档案管理工作人员还需要密切关注市场经济波动情况,针对档案管理工作加以有效的调整,保证档案管理工作的开展能够紧跟市场发展趋势,从而取得良好的成绩^[5]。

3.3 把握文书档案管理新模式

在新的社会形势下,档案管理工作已经实现了计算机取代人工管理的过渡。但是,很多的档案管理工作往往只是单纯包括一些档案目录的编制,为了有效的扩展档案管理工作的范围,需要工作人员对计算机技术加以掌握,将计算机技术引用到档案管理工作之中,能够有效的提升工作的效率,并且可以规避人工操作失误的情况,在推动档案管理工作健康稳定发展方面也会起到积极的推动作用

3.4 完善基层文书档案管理机制

基层档案管理工作中,相关部门需要从大局出发,适时将竞争机制引入,对工作人员的档案管理方法进行创新,进而彻底转变档案管理人员的工作态度,杜绝安逸作风。使得档案管理人员能够在竞争中谋求发展,进而能够公平的对待每个人。同时,还应该针对岗位特点,选择有能力的员工,采用竞争制度,多任用一些有能力的员工,这样不仅能够激发员工的工作热情,还能够帮助岗位筛选更适合的工作人员,促进档案管理工作的顺利开展。同时,竞争制度还能够一定程度上树立档案管理人员的危机意识,使他们能够不断的提高自身能力,并能够激励员工进行创新,帮助员工晋升,促进档案管理工作的良性发展。

结语

综合以上阐述内容我们总结出,基层文书档案管理工作在档案管理工作中的作用十分的巨大,务必要给予重点关注。在实际开展各项工作的过程中,企业上层管理人员需要针对档案管理工作开展中遇到的各个问题加以综合分析,随后结合实际情况制定有效的解决方案,为档案管理工作全面、有效的开展创造良好的基础,为企业健康稳定发展提供帮助。

【参考文献】

- [1]王桂娥.试析基层档案管理员如何做好文书档案管理工作[J].经济师,2019(10):271-273.
 - [2]李峰.医院档案管理员如何做好文书档案管理工作[J].办公室业务,2019(15):122.
 - [3]张华.文书档案管理存在的问题及强化措施[J].办公室业务,2019(13):88.
 - [4]李燕.刍议基层档案管理员如何做好文书档案管理工作[J].科技风,2017(05):283-284.
 - [5]葛成霞.基层医院文书档案管理员如何做好文书档案管理工作[J].办公室业务,2012(19):60.
- 作者简介:曹继玲(1973.10-),大学本科。

试论企业政工工作与人力资源管理问题的思考

谢丽甜

中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司, 广东 东莞 523000

[摘要]就当下我国国内大部分企业内部工作安排实际情况来说, 政工工作与人力资源管理工作分别属于两个不同的部门, 二者的工作性质和内容也是不一样的, 这种分别单独工作的模式不仅会导致企业运营成本的增加, 并且也会对企业的良好发展产生一定的限制。就当下社会发展情况来看, 以往老旧模式的政工工作与人类资源管理工作中的问题越发的凸现出来, 为了保证企业自身能够稳定健康发展, 那么最为重要的就是需要企业充分结合自身实际情况, 加大力对政工工作和人力资源管理工作进行完善和创新。

[关键词]企业政工工作; 人力资源管理; 思考

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2160

中图分类号: D64;F272.92

文献标识码: A

Thoughts on Political Work and Human Resource Management in Enterprises

XIE Litian

Guangdong Dongguan Petroleum Branch of Sinopec Sales Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

Abstract: In terms of actual situation of internal work arrangement in most domestic enterprises, political work and human resource management belong to two different departments and their work nature and content are also different. This mode of working separately will not only lead to increase of business operation cost, but also limit the good development of enterprises. In terms of current social development, the problems in the past old model of political work and human resource management have become more and more prominent. In order to ensure stable and healthy development of the enterprise itself, the most important thing is that the enterprise needs to fully integrate its own actual situation and vigorously improve and innovate the political work and human resource management.

Keywords: enterprise political work; human resource management; thoughts

引言

我国企业政工工作与人力资源管理的关系愈加紧密, 一是由于人力资管理正处于改革创新阶段, 政工工作在企业管理中作用日益突出, 二是政工工作作为员工思想觉悟的引导工作, 与人力资源管理一样, 都是围绕员工本身进行工作。因此将企业政工工作与人力资源管理工作相互结合, 有利于推动管理的人性化发展, 推动人事管理逐步转向人力资源管理, 实现企业与职工形成共同目标, 凸显员工的主体性地位。

1 企业政工工作与人力资源管理概述

(1) 企业政工工作可以说是企业各项运营工作有序开展的重要基础, 这项工作的核心目标就是从多个角度入手来对企业员工思想情况进行掌控, 借助各种有效的教育途径来调动员工的工作积极性, 促使员工能够对企业的发展规划加以认同。就当前企业发展决策的制定来说, 需要秉承持续发展的理念, 并且要不断的增强自身的综合实力, 这就需要企业要定期组织各个层级工作人员进行思想政治教育培训, 促使员工能够树立正确的思想意识, 能够更好的提升自身的工作意识, 增强员工的凝聚力, 为企业健康发展创造良好的基础。

(2) 企业人力资源管理工作, 其实质就是综合企业前期制定的发展规划, 有目的、有计划的对企业人力资源加以高效的安排调配, 可以借助员工任免、培训、绩效考核的放施肥方法来调动员工的工作积极性, 促使员工的潜能能够充分的施展出来, 为企业创造更多的价值, 综合以上阐述我们发现, 就企业持续发展来说, 人力资源管理工作能够起到非常关键的影响作用。经过调查我们发现, 企业政工工作与人力资源管理工作二者是相互依存, 相互影响的。首先, 人力资源管理与政工工作的工作目标方面存在明显的统一性, 他们都是利用适当的方式来对员工工作进行合理的调配, 最大限度的实现人尽其用的目的, 从而促进企业能够获得最佳的经济和社会收益。其次, 企业人力资源管理工作

作与政工工作之间是以相互影响的关系存在的，前者主要是借助专门的规范制度来针对企业职工进行切实的管控，但是因为各项制度都具有一定的强制性，所以极易引起员工在思想上的排斥，这样就会对企业的稳定健康发展造成严重的阻碍。针对上述问题，我们需要利用各种不同的途径对职工加以思想政治教育，促使员工能够形成正确的思想意识，提升工作责任心。综合以上讲述我们总结出，要想推动企业的稳步健康发展，那么企业上层管理人员务必要正确的处理政工工作与人力资源管理工作二者之间的关联，并制定出切实可行的工作方案，将两项工作融合在一起，更好的将企业政工与人力资源管理工作中的作用发挥出来^[1]。

2 企业政工工作与人力资源管理的关系

在实际组织开展企业各项运营工作的过程中，为了实现既定的运营目标，保证企业能够在严峻的行业竞争中长期处在不败的境地，那么就需要切实的组织开展思想政治工作。良好的思想政治工作能够促使企业内员工树立良好的发展理念，提升企业内部员工的工作积极性，培养员工对企业文化的认同。企业政工工作的落实可以为企业制定良好的发展理念提供良好的基础，并且增进企业与员工之间的沟通和联系，这样对于企业创建完善的企业文化是具有非常重要的影响作用的。所以，企业政工工作与人力资源管理工作目标具有良好的一致性，都是借助有效的方式来充分的调动员工工作积极性，对员工各项工作给予规范性指导，提升工作的整体水平和效率。其次，在实践工作中政工工作与人力资源管理工作存在一定的交集，如果在开展人力资源管理工作过程中遇到人们的问题，员工利益与企业利益发生了冲突，那么就需要利用政工工作来对员工进行思想教育，针对问题加以切实的解决^[2]。

3 企业政工工作与人力资源管理中存在的问题

近年来，我国社会经济水平得到了显著的提升，从而使得企业对员工的各方面工作提出了更高的要求，要想组建高水平的工作队伍，那么就需要加大力度来对企业内部组织机制进行优化和创新^[3]。

4 企业政工工作与人力资源管理有效融合策略

4.1 充分保障员工利益及需求

在企业实际组织开展政工工作以及人力资源管理工作过程中，企业员工的利益是各项工作开展的重要基础，为了能够将两项工作切实的融合在一起，需要对上述工作给予重点关注。在组织开展实践工作的时候，企业要综合各方面实际情况引用最先进的生产机械以及技术，提升员工工作环境的整体水平，提升员工对企业归属感。在组织开展企业政工以及人力资源管理工作的时候，要以提高员工幸福感和存在感为核心，将员工生活水平当做是工作的核心目标，充分的站在企业员工的角度对各项工作进行综合考虑。切实的为员工解决工作和生活中的困难，这样才能保证员工能够积极的参与到政工工作以及人力资源管理工作之中，保证实现进行的工作目标。

4.2 完善相应管理制度规章

企业管理制度规章属于确保员工工作过程中对自身行为与思想加以规范的重要保障，所以企业的规章制度要明确相关政工人员、人力资源管理人员的职责，对他们的工作进行考核约束，规范他们的操作标准，确保他们进行工作的时候能够具备较强积极性。同时，根据企业实际情况及员工特点，完善调整规章制度逐步完善员工的福利保障，使政工和人力资源管理工作更切合实际^[4]。

4.3 强化企业文化实践

企业文化是推进人力资源管理用作的主要基础，在实际开展现实工作的过程中，工作人员需要对企业文化的内涵进行深入的理解，并结合企业发展形势以及社会发展需求来对人力资源管理工作进行合理的安排和规划，针对员工各项工作进行一定的约束，促使员工各项工作都能够严格遵照规范标准来加以落实。企业文化各项活动和工作的开展都需要充分的结合政工工作，保证与政工工作的方向相统一，员工在日常工作重要正确的认识企业管理的核心理念，管理人员要借助有效的方式来对员工工作进行正确的引导。文化实践工作的开展要求政工工作人员再日常工作开展中要对自身工作的标准加以正确的对待，加大力度提升企业内部所有员工的凝聚力，为企业稳定持续健康发展起到积极的推动作用。

4.4 人力资源管理工作必须有政工工作的全方位渗透

企业在运用发展过程中，人力资源管理机制需要充分的结合现实情况来进行优化和创新。在针对各项制度进行调整和创新的时候，往往会对部分员工的切身利益造成一定的影响，所以就会引发员工思想变化的情况，针对这个问题，

政工工作人员需要及时的对员工进行思想疏导,保证新制度能够得以全面的实施。为了能够在严峻的市场竞争中长期处在不败的境地,那么企业就需要切实的利用有效的方法对管理机制进行有效的调整,这样也会引发员工思想的波动,这个时候政工工作需要发挥出自身的作用,对员工的焦虑情绪进行适当的纾解,促进员工能够积极的参与到企业的工作调整之中。企业可定期对员工进行 EAP 测试,然后再进行针对性的管理^[5]。

4.5 构建完善的企业政工机制,紧抓人力资源管理难点

现代化社会中,企业要跟随时代的脚步,政工工作与科技、人力资源管理能结合,构建现代化政工工作系统。一是在互联网平台中构建独家政工系统,为员工构建线上交流平台,基于微信、微博以及 QQ 等软件,建设工作渠道与设计相应的沟通渠道,以员工群的形式,促进员工之间的工作交流,便于各个部门打破隔阂进行协调交流。员工可在搭建的平台上,参与企业管理以及企业活动,提出自身对企业的建议与发展想法,企业通过浏览员工的想法与建议,结合实际发展现状,制定相应的改进措施,便于企业在员工意见的基础上做出正确的发展决策,解决员工问题的同时,调整企业政工工作体系。二是管理人员可在平台中,以员工的个人情况与个人反馈,调整人力资源的管理工作,明确人力资源管理重点,针对各项问题展开针对性分析,使得员工积极参与到企业人力资源管理。管理人员以人力资源管理的规律,结合自身的工作经验,在平台上与企业管理人员进行协调,配合其他部门的管理工作,以企业整体发展不断优化人力资源管理机制。依托于部门之间的协调,提高人力资源管理的效用,在人力资源管理与政工工作之间的相互结合,促使管理人员之间相互配合,实施各种形式的员工思政教育,增强员工的责任感,让员工更加对自身岗位工作负责^[6]。

5 结语

就现如今我过大部分企业的运营实际情况来看,大部分企业并没有对政工工作以及人力资源管理工作的重要性加以正确的认识,在组织开展工作的过程中经常会遇到各种问题,所以还需要我们利用有效的方式方法加以高效的解决,为企业稳定健康发展打下坚实的基础。

[参考文献]

- [1]郭燕.企业政工工作与人力资源管理问题探究[J].湖北农机化,2019(21):40.
- [2]胡北宁.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].智库时代,2019(27):40-42.
- [3]翟云霞.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].城市建设理论研究(电子版),2019(08):198.
- [4]刘婧.企业政工工作与人力资源管理问题的思考[J].法制博览,2018(31):292.
- [5]邢秉豹.企业政工与人力资源管理工作问题研究[J].南方企业家,2018(01):106.
- [6]冯秀珍.浅谈企业政工工作与人力资源管理问题的结合[J].东方企业文化,2014(20):107-112.

作者简介:谢丽甜(1971-),女,中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司政工师,本科毕业,经济管理专业,从事党务管理工作,担任公司党委书记。

新经济时代企业人力资源管理创新问题探究

陈 耽

中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司, 广东 东莞 523000

[摘要]在我国经济迅速发展的同时, 市场经济体制也在不断的改革与完善, 这也间接的为我国企业发展带来了新的机遇与挑战。但新经济时代背景下, 企业如果无法抓住发展机遇, 就很可能被市场淘汰, 在人才竞争和人才培养的过程中, 多数企业已经考虑从人力资源管理创新中寻求突破。只有强化企业人力资源管理工作, 对人力资源管理工作进行创新和发展, 才能切实满足企业对人才的需求, 才能确保企业在竞争中稳定发展。

[关键词] 新经济时代; 人力资源管理工作; 创新与研究

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2159

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on Innovation of Human Resource Management in the New Economic Era

CHEN Dan

Guangdong Dongguan Petroleum Branch of Sinopec Sales Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

Abstract: With rapid development of Chinese economy, the market economy system is also constantly reforming and improving, which indirectly brings new opportunities and challenges to the development of Chinese enterprises. However, in the new economic era, if enterprises can not catch the development opportunity, they are likely to be eliminated by the market. In the process of talent competition and talent training, most enterprises have considered seeking breakthroughs from human resource management innovation. We can meet the needs of enterprises for talents and ensure the stable development of enterprises in the competition only by strengthening human resource management work and its innovation and development.

Keywords: new economic era; human resource management; innovation and research

引言

企业不仅可以促进经济发展, 而且可以影响国家经济的正常运转。随着时间的不断发展, 企业面临着日益激烈的市场竞争。为了使企业能够更好地发展, 必须调整和更新企业的人力资源的管理制度。如果企业想要长期和稳定的发展, 就必须不断提高自己的竞争力, 他们需要一个高度适应市场环境和高质量、高素质的的工作人员的团队。

1 人力资源管理基本概述

在经济学与人本思想的指导下, 对企业进行人才的招聘、甄选、培训等工作, 也就是我们所说的人力资源管理。企业利用人力资源管理工作, 对人才进行引进与培养, 可以使企业的生产发展得到人才支持, 可以进行人才储备, 满足企业未来发展对人才的需求。只有在人力资源管理中, 制定出完善的管理计划, 才可以使人力问题得到有效管理。同时, 在人才的选聘上, 人力资源部门的管理人员, 还要根据企业的未来规划对人才进行招聘工作^[1]。在现代社会与经济不断发展的过程中, 企业所面临的竞争环境严峻, 只有做好人力资源管理工作, 在发展中占据人才优势, 才可以使企业随着社会发展与进步。在全新的经济时代中, 企业的人力资源管理问题, 也势必要随着时代的发展做出改变, 这样才可以使人力资源管理工作得到完善, 促进企业的稳定发展。

2 人力资源管理制度改革的必要性

为了满足国际发展需要, 培训必须继续朝创新的方向发展。目前知识经济的发展速度不断加快, 社会主义市场经济体系不断完善, 培训越来越重要, 必须提出更高质量的管理体系和管理理念, 以解决目前的人力资源管理当中存在的困难和挑战。在不同时期, 人力资源管理工作定义和内容各不相同, 但是更新和改革人力资源管理的任务从来没有改变。如果我们能够运用创新意识来进行企业的人力资源管理, 我们一定能够做到这一点, 即更好的解决企业发展中的许多问题, 有效地减少企业内部的人力资源的不稳定的各类问题的出现。例如, 企业在改革过程中进行人员配置改革, 使工作人员更少的受到感情波动的影响。目前, 我们必须在人力资源管理中心进一步的增强员工信心, 稳定企

业的正常发展运作。企业应当加强人力资源培训的创新，对不同员工采取不同的管理措施，提高企业的活力。

3 创新人力资源管理制度的重要作用

随着时代的发展，中国也遵循了这一趋势，进入了信息时代。没有人会否认，经济和社会发展必须是以人为本的，遵循这种发展的基本途径，应用以人为中心的企业发展方式与企业的人力资源管理是不可分割的。然而，如何最大限度地发挥企业人力资源的优势，对所有人来说都是一个巨大的挑战。市场竞争的本质是企业之间的人才竞争。如果企业想成为一个激烈的市场竞争的一部分，他们必须有一个高质量的企业人才队伍，具有专业素质高和较强的业务能力的人才是企业的竞争力的基础，只有这样，市场才不会在竞争下把企业淘汰。将市场发展与员工技能培训结合起来，使员工能够更好地适应企业环境，使企业适应新经济时代的市场环境。创新的员工管理可以有效地提高企业员工的质量，并全面提高企业在市场上的竞争力。在新经济时代，一些采用传统人事管理制度的公司将面临严重的危机，这些公司不能跟上时代的潮流。企业应实行人事管理的创新，对员工进行各种专业的培训，提高员工各方面的素质和技能。通过创新的管理方法，企业将有效地调动员工的热情和主动性，使企业能够在新的经济时代里更好、更快地在市场上发展。

4 新经济时代背景下企业人力资源管理创新中存在的问题

4.1 企业人力资源管理理念落后

经过我们的实践调查发现，大部分企业内部人力资源管理工作整体水平较差，无法满足企业当前的发展需求，人力资源管理工作人员无论是在思想理念还是在工作能力方面都显得较为滞后。企业内部人力资源管理用工作的实施都需要将利用到诸多的信息数据，所以老旧的管理模式显然已经无法满足企业发展的实际需要了，无法将最前沿的管理理念的作用充分的施展出来，这样对于企业人力资源管理工作的的发展就会形成一定的制约。

4.2 人力资源管理体系建设滞后

现如今，企业内部人力资源管理结构存在明显的不完善的问题，尤其是在当前社会经济飞速发展的形势下，人力资源管理体系与当前信息化技术以及互联网技术缺少良好的统一性。不仅无法为社会经济的发展提供良好的辅助，并且也会对人力资源管理工作的落实造成一定的阻碍。管理体系无法全面准确的将工作现状、技能水平、思想变化的实际问题加以反映，这也难过就会对管理体系整体性能产生一定的损害，并且也会降低人力资源管理工作的效率。

4.3 企业人力资源缺乏发展平台

很多的企业因为内部上层工作人员对人力资源管理工作的的重要性缺少正确的人士，没有将所有工作人员当做是企业发展中不可获取的重要资源，也没有对各个员工的各方面实际情况加以全面了解，不能对员工的工作需求和思想变化进行及时的了解，这样就会导致人力资源管理用不到位的情况，不利于人力资源管理工作的切实落实。在企业实施各项管理工作的时候，没有指定专门的管理机制，不能将管理工作进行合理的安排，无法保证企业管理人员能够满足实际企业运营的需求，最终会导致管理混乱的情况发生。

4.4 系统层面存在的问题

健全和完善的人力资源管理体系，是有效保障企业人力资源可持续发展的重要基础。20 世纪 90 年代，人力资源管理模式由西方引入我国，通过不断的实践和探索，大多数企业都意识到通过人力资源管理提升企业凝聚力和竞争力的作用。在正确的认知意识引导下，我国企业人力资源管理体系不断健全和完善，也在企业的长久发展中起到重要作用。然而，由于在对人力资源管理体系的认知中存在差距，许多国内企业的理解程度远低于国外企业，对人力资源管理体系的认识不足，导致人力资源管理体系的设计和规划不完善。绝大多数企业在优化人力资源管理的过程中，以问题为导向，只有面临紧迫问题才想到人力资源管理改革，这对于企业发展而言，极为不利^[4]。

5 新经济时代背景下企业人力资源管理创新的策略

5.1 构建以人为本的人力资源创新管理体系，注重员工价值方向

在新的经济时代，企业人力资源的管理要求必须要使企业重视工作人员的价值取向和建立以人为中心的创新管理制度。在整个企业管理过程中，需要把科学的、先进的管理体系用于企业的人力资源管理。对于不同性质的企业来说，企业员工的价值观有很大的差异。因此，在建立人事管理创新管理制度的过程中，最好是把工作人员的多种价值取向结合到大多数工作人员所承认的价值取向中，并继续朝着这一价值观念的方向努力^[5]。

5.2 结合新经济时代发展要求，创新人力资源管理内容

根据新经济时代的发展需要，完善企业人力资源管理重点。管理重点不应局限于日常工作和普通的管理，最好要从多个方面开始，继续实行高水平、全面性的人力资源管理，以保证企业的人力资源管理的内容是创新的。鼓励企业领导人从工作人员管理和启动岗前培训等多个层次着手，并努力推动企业人力资源管理的高质量发展。同时，由于目前企业人力资源管理不善，需要实行创新的人力资源管理，推动企业的创新发展。

5.3 构建具备前瞻性的人力资源管理措施，提升管理效率

造成企业人力资源管理效率无法提升的主要根源就是企业人力资源管理工作整体水平较差导致的。所以，企业内部所有管理工作人员务必要综合自身各方面情况以及未来发展规划，制定完善的人力资源管理机制，为公司各项运营工作的有序开展创造良好的基础，加大力度全面落实企业工作人员管理工作。在上述工作中，管理工作人员还需要针对性的制定详细的发展目标，在运营中结合实际情况对人力资源管理机制进行不断的优化和创新。

5.4 提升企业人力资源管理信息化水平

在新经济时代中，数字化生产和信息化生产是最为主要且最具代表性的标识。进行人力资源管理工作必须从信息化建设的角度去寻求突破口和立足点。因此，企业必须将信息化的人力资源管理体系统构建列为首要任务与目标。在新经济时代，企业应利用大数据对企业生产、经营管理、员工行为等重点环节和关键步骤进行研究和分析，建立起以员工评价、职业环境、生产技术、企业特征等要素为主要维度的人力资源管理信息化数据库，真正将管理工作以数字化、信息化的方式向人才、企业和社会呈现，以多维度的数据呈现出员工的特点，并做到对新经济时代人力资源成长方向的科学预测，全面为人力资源管理提供翔实的基础和预见性建议。

6 结束语

进入新的经济时代，企业人力资源管理的创新工作应当始终保持一个正确的方向，及时落实人力资源管理创新管理措施，树立公司创新文化形象，注重企业创新需要通过企业的日常管理实现以人为中心的管理精神，实施更高质量、更高水平的创新管理措施，将人力资源管理模式和机制更多地赋予时代气息和科技元素。在推动企业综合管理质量和水平的同时保障企业的可持续发展。

[参考文献]

- [1]何冬云.关于新经济时代企业人力资源管理创新的思考[J].人力资源,2020(06):138-139.
- [2]贺岩.新经济时代企业人力资源管理创新问题探究[J].现代营销(信息版),2020(02):197-198.
- [3]王亮.新经济时代下的企业人力资源管理创新策略探析[J].财经界(学术版),2020(01):250-251.
- [4]王禹.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展[J].纳税,2019,13(27):219-220.
- [5]卢典燕.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J].全国流通经济,2019(20):78-79.

作者简介：陈耽（1980-），男，中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司经济师，本科毕业，工商管理专业，从事人力资源管理工作，担任部门主任。

加油站员工流失的原因与员工队伍建设方式的探讨

蔡玉妹

中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司, 广东 东莞 523000

[摘要]加油站是我国基础民生产业之一, 有分布广泛、应急便捷等特点, 但加油站因其独特的地理环境、工作性质, 存在员工流失的问题。文章通过对加油站员工流失后安全问题暴露、工作质量降低、所得利益减少、培训成本增加等结果进行具体分析, 得出流失原因, 并通过探讨队伍建设的方式, 为加油站实现人文精神的建设目的做出贡献, 将我国的基础民生产业做大做强给出理论支持。

[关键词]加油站; 队伍建设; 员工流失; 结果分析

DOI: 10.33142/mem.v1i2.2158

中图分类号: F272.92;F426.22

文献标识码: A

Discussion on Reasons of Staff Turnover in Gas Stations and the Way of Staff Team Construction

CAI Yumei

Guangdong Dongguan Petroleum Branch of Sinopec Sales Co., Ltd., Dongguan, Guangdong, 523000, China

Abstract: Gas station is one of the basic industries for people's livelihood in China, which has the characteristics of wide distribution and convenient emergency response. However, due to its unique geographical environment and working nature, there is a problem of staff turnover in gas station. This paper analyzes the results of safety problems exposure, work quality reduction, benefit reduction and training cost increase after the loss of gas station staff and finds out the reasons for the loss. It also discusses the way of team construction, makes contributions to the construction of humanistic spirit of gas station and provides theoretical support for the development of Chinese basic livelihood industry.

Keywords: gas station; team building; staff turnover; result analysis

引言

我国石油行业在世界中的话语权地位不断上升, 这与石油产业的积极建设有分不开的关系。但高速发展下, 应注意到石油行业的重要产品零售环节, 加油站是主要面向社会的石油相关产品零售单位, 作为我国基础民生产业类型, 加油站应负起社会责任, 在日常的工作中切实做好出售汽油、安全保障等内容。员工是加油站中主要负责各项事务的人员, 加油站的人员一旦流失, 将会对加油站的实际运营造成隐患, 因此应判断好流失原因、过程、结果, 从而在不同层面下控制好人员流失问题。

1 加油站员工流失造成的结果分析

1.1 加油站安全问题暴露

加油站的员工离职后对加油站自身的安全问题将会提出重大考验, 这是由于两点因素考虑, 一是应急招聘来的员工短时间内不能将所有的站内工作进行一一实践, 而在边教边实践中, 会由于对相应规范不甚理解、对相关操作不熟练, 而引发加油站安全事故, 这不利于加油站的实际运营; 二是人员变少, 原有班次未及时插入新人, 则需要老员工身兼多职或连班, 这样下去, 会对老员工的身体机能产生影响, 并且会因为过于疲劳、精神不振等情况, 导致操作出现失误, 不利长期发展。

1.2 加油站工作质量降低

加油站运营中, 应注意工作质量的把控, 员工流失会给运营带来不小挑战。这是由于新员工上岗后需要一段时间去熟悉具体操作流程和相关的规范化注意事项, 由于技能的不熟练, 还可能发生质量漏洞。加油站由于工作强度较大, 员工一旦流失, 对于老员工的压力也随之加大, 不仅要负责自己的业务板块, 还要将流失员工的空位进行填补, 导致加油站的工作质量进一步降低。

1.3 加油站所得利益减少

加油站使用了较为先进的技术手段，对用户进行注册登记、数据录入等工作。因此，员工流失后，如果去了竞争对手的加油站工作，则有可能会造成用户的资料被泄露、被非法使用情况，造成部分用户流失，不利于加油站的利益所得。另外流失的员工职位越高，会给加油站带来更多损害，不止是客户资料信息的泄露，最为宝贵的还有相应的管理理念和经营策略，这些无形财富，一旦被员工带去竞争对手，则会暴露了原站点的商业机密，不利经济营收^[1]。

1.4 加油站培训成本增加

员工流失带来的可观性损失是加油站还要对新招聘来的员工下大力气进行培训，这会给原本因员工流失便造成困扰的加油站雪上加霜的影响，因为培训既耗时又耗力。另外由于加油站的工作环境和工作强度，可能新招聘来的员工接受培训之后由于情绪上的不满再次离职，则时间与精力再一次被浪费。据统计，企业招聘培训一名新员工的成本不少于 600 元，若企业委托人力资源公司招聘培训，成本更大，可高达 3000 元/人。因此如有员工流失，应及时找出问题所在，立刻施以相关措施止损，避免后续培训新员工的成本增加。

2 加油站员工流失现象原因的探讨

2.1 个人技能与所要求不匹配

加油站的员工属于服务岗位类型，因此在具体工作中难免会与客户进行沟通与交流，此类型岗位更适合年轻、外向型的员工就职。目前笔者所在公司的加油站员工也以年轻人居多，平均年龄不到 33 岁。年轻人拥有旺盛精力本来是好事，但由于年轻人的自我期待值一般较高，因此对于加油站的工作有着较为不利影响。加油站的工作本身难度不大，但因为涉及到事务较多且较为繁杂，需要员工认真学习并积极完成，但部分年轻人的心态较浮躁，不够沉稳，觉得公司的要求过高，将主动或被动的离开这个工作岗位。

2.2 工作压力与自我调节不协调

加油站经常会有优惠措施，在这期间，前来加油或者积分换购的用户将会达到人数峰值，严重时可导致道路一侧发生堵塞，交警都不得不进行专项疏导工作，可见该时段下加油站的工作量有多庞大，另外由于个别企业单位号召减员增量，即为减少人员使用增加业务数量，这便导致了员工在上班期间精神高度集中，员工的精神压力持续绷紧，高强度、连续性站内工作让很多人吃不消，因此产生了大批量员工流失现象。对此，相关管理人员应着重关注节点营销时的员工工作强度，切勿让员工丢了健康，同时对安全操作也有一定障碍。

2.3 工作环境与理想条件不相当

加油站位置通常处在马路边，大部分还处于十字路口，这利于车辆的驶入驶出，加快工作节奏，但开放式的工作环境意味着员工需要在充满汽车尾气和较多污染物的公路空气中工作，使得具体开展工作时，所处环境较差。另外在工作中需要面对形形色色人群作为用户，这给了员工和客户群体在一定程度上的交流有困难。据统计，加油站员工每月至少面对一次客户的投诉或辱骂。除此之外轮班值夜班，这也是工作环境的一大弊端。

2.4 薪资待遇与既得收益不同步

薪资是能够在一定的分析中体现出员工相应价值的一项标准，因为薪资待遇的不满意而提出辞职的加油站员工数量也不在少数，之所以该项原因的数值没有压力占比高，应该是基于我国的传统，认为谈钱伤感情，所以直白说出对薪资待遇不满的员工，加油站管理人员应该对其有着格外关注，特别是珠三角的员工，以外来务工人员居多，外出打工的目的之一就是挣钱。如果仅仅因为可以商讨的薪资待遇而流失了一个专业素质过硬人才，是对加油站系统内的一大损失。

3 员工流失下队伍建设方式的探讨

3.1 提高个人技能的掌握程度

员工流失，加油站的管理层应及时认识到目前管理中所存在的问题，首先针对员工的个人素质技能上分析，应在工作中满足工作要求中规定的掌握程度。笔者所在企业约十年前就推行综合型人才培养计划，对加油站员工技能要求不仅限于一种，而是加油站全方位技能的培训培养，帮助员工加强他们自身的专业技能与综合素养，进而更好的满足职业需求。此外在招聘员工中，需尽可能延长年龄，招聘一些对工作认同度较高的员工，如此才可以切实降低加油站员工的流失数量，为加油站良好发展做铺垫^[2]。实验表明，年龄稍大的员工更加适合这份工作的持续性开展，因此员

工流失后的招聘年龄上，可适当放宽年龄要求。

3.2 制定宽松有致的工作作息

加油站的工作时常处于高压状态下，因此对员工抗压能力、自我调节能力提出了一定的相关要求，而加油站员工提出的离职申请，经数据显示，最多的理由便是工作压力大，自己不能胜任。员工的压力过大，这和加油站的相关管理制度有着分不开的关系，当处于较为宽松地工作环境下，员工能够获得更多自由性，可以自主搭配时间，并且在实际工作中，员工能够将个人时间和工作时间做以良好区分，不再像传统的作息中，严重匮乏完全属于个人的时间。加油站应提前做好休假排班计划，且提高排班的灵活性与针对性，使排班更切实油站的实际情况，避免经常出现加油站人手不足、忙不开时，还需要征调休息人员前来加班。

休息时间被压缩，这种情况不利于长期进行下去，对于整体工作也有着阻碍影响，加油站应考虑到工作时间与正常作息两者关系，制定宽松有致的工作时间、休息时间。笔者所在企业曾研究多种排班方法，如推行大班制的排班模式，即排班时让员工先提出自己需要休息的时间，在满足员工休息的前提下，油站再根据加油站每个时段的销售情况进行排班，确保高峰期油站人手充足，员工休息及油站正常经营两不误。

3.3 调整舒适高效的工作环境

由于用工紧，夜班员工一般安排 1-2 人上班，员工具有较大的不安全感或孤独感。加油站位处不佳的工作环境中，因为尚未具备可行性较强的环境改善方法，长期在这样的环境下工作，员工难免会有厌烦心理，并且身体机能随时间逐渐降低，不再适应该类型的工作，导致员工流失。但我们可以通过装配温馨的饰物等其他方式，改善工作环境，使之成为舒适且高效下的合理工作环境。另外可以构建行之有效的薪资体系，不仅使得员工能够在感知中的环境得到最大放松，也可以在物质环境中感受到来自加油站管理人员的关爱。另外在工作环境中还需构建良好且和谐的人际关系，如此不但能够凝聚人心，还能提高员工团队意识与协作精神^[3]。

3.4 促进薪资待遇的公平合理

加油站工作强度大，在此背景下，薪资达不到大多数员工心理预期，则薪资设定便是有问题的；而相关待遇的实施中未达到既有标准，会令员工觉得被骗，不利于加油站其它各项工作落实，员工一旦出现了厌烦情绪，管理人员应提起警惕，确认是否新下发的规定对员工的既得利益有何损害。

为了促进员工在加油站工作时充满干劲，则需要对其薪资待遇进行合理、公正制定，薪资待遇水平应不低于当地企业的平均薪资水平，否则企业的薪资水平没有吸引力，较难留住员工。此外企业管理人员还需经常到加油站，帮助优化实际工作中的问题，仔细聆听基层员工的建议与意见，并把这些意见有效落实到实际工作中，如此才会让员工感受到自身在实际工作中的价值与作用，进而为加油站获得更多的效益提供有利条件。

4 结论

综上，加油站是我国重要的民生建设项目之一，要促进加油站的经济增长，则离不开相关员工的付出，为切实解决员工流失的问题，可以通过增加个人技能的掌握程度、制定宽松有致的工作作息、调整舒适高效的工作环境、促进薪资待遇的公平合理等对策来将员工队伍重新整建。加油站的安全运营，对我国的各项产业有着基础作用上的促进，因此要通过内部整改、革新，为加油站实现更多实际利益产出。

[参考文献]

[1]李慧娟,廖良美.加油站员工流失原因及应对策略研究[J].中国中小企业,2020(01):178-179.

[2]袁惠容.改进加油站绩效考核和职业通道设计对控制员工流失的探究[J].知识经济,2019(28):103-105.

[3]戴双萍,林健.加油站经营管理存在的风险及防控措施[J].北京石油管理干部学院学报,2019,26(03):55-56.

作者简介:蔡玉妹(1978-),女,中国石化销售股份有限公司广东东莞石油分公司经济师,本科毕业,国际企业管理专业,从事人力资源管理工作,担任部门副主任。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

21 Woodlands Close, #08-18,
Primz Bizhub SINGAPORE (737854)

官方网站

www.viserdata.com