



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)

2021 2

第2卷 总第6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

2021年·第2卷·第2期(总第6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, 中国维普网全文收录。

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. All articles are indexed by CQVIP.

目 录



CONTENTS

经济理论

基于层次分析法的招标采购实施过程风险分析与控制..	
..... 佟 彤 王宇翔 牛若清 蒋斌泉 彭义婷 1	
数字经济时代的企业管理变革策略分析..... 李 阳 7	
建筑工程经济预算与成本控制问题分析..... 徐程亮 10	

市场营销

关于在南疆农村区域精准投资建设的思考—以喀什农村	
户户通工程为例	李贵祥 13
品牌定位在市场营销战略中的地位..... 杨发峻 16	

财税金融

浅论创新财政税收制度对中小企业的扶持作用.....	
..... 梁晓英 18	
提高会计审核工作探析	曾翠兰 21
高速公路建设项目财务管理优化措施分析.... 兰 剑 23	
企业资金结算中心的财务集中化管理分析.... 杨 扬 25	
房地产企业地下室车位涉税问题及成本核算探讨.....	
..... 蓝朝洪 28	

改革探索

农业机械化对现代农业经济的影响.....	
..... 依孜布·南木都 30	

财经纵横

我国中小企业财务管理存在的问题及对策探讨.....	
..... 陆 英 33	

管理创新

国企离退休管理工作浅析..... 王 晶 36	
国企深改背景下企业档案管理创新措施探讨.. 梁鼎攀 39	
城市交通行业管理会计应用存在的问题及优化.....	
..... 刘发花 42	
税收筹划在企业财务管理和会计核算中的运用研究....	
..... 谢晓玲 45	
浅析建筑企业会计核算存在的问题和对策.... 陈 明 48	
基于“限地价，竞配建”模式下房地产企业税务管理分析	
..... 胡素琴 51	
企业投融资管理存在的问题及对策..... 王海玲 54	
电子商务对工商管理的影响及对策分析..... 顾 昕 57	

浅谈电力企业员工培训的有效管理与创新.... 李兴碧 60	
浅析云计算环境下的中小企业管理信息系统构建.....	
..... 冯安超 63	
浅析大数据时代下企业财务管理的机遇与挑战.....	
..... 龚 凯 66	
新常态下企业转型中工商管理的重要性研讨.. 陈 恒 69	

人力资源

人力资源管理在基层事业单位中的创新发展.. 康秀琴 72	
国企改革背景下人力资源管理 SWOT 分析及优化建议...	
..... 何秋娣 75	
如何加强电力施工企业人力资源管理..... 王娜娜 79	
国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究.....	
..... 刘 盼 82	
试析人力资源管理中教育培训模式创新发展.....	
..... 蒋 畅 85	
基于人力资源绩效考核管理问题的分析..... 彭成春 88	
基于大数据背景的人力资源管理策略研究.... 衡 博 91	
浅议大数据背景下事业单位人事档案管理工作.....	
..... 魏淑萍 94	
新时代人事档案管理制度与模式的创新路径探讨.....	
..... 董学培 96	
铁路劳动定额员管理信息系统建设与应用的初步探索	
..... 刘丽莉 99	
基于知识管理的青年员工教育培训体系的创建.....	
..... 葛 阳 102	
优化电力企业人力资源管理实践..... 郭晓静 107	

思政建设

浅谈思想政治工作在企业高质量发展中的作用.....	
..... 岳明朝 韩 鹏 110	
新媒体时代对国企思想政治工作的机遇和挑战.....	
..... 任福乐 113	
浅论政工工作在国有企业发展中的重要性... 宋泰愚 116	
新时期企业思想政治工作存在的不足及改革创新分析..	
..... 张巧云 119	
新形势下国企政工队伍建设研究..... 李博民 122	

产业经济

工程建设项目竣工决算审计难点分析..... 陈晓燕 125	
-------------------------------	--

基于层次分析法的招标采购实施过程风险分析与控制

佟彤¹ 王宇翔² 牛若清³ 蒋斌泉¹ 彭义婷¹

1 中国石油集团长城钻探工程有限公司物资分公司, 北京 100020

2 中国石油工程建设有限公司, 北京 100020

3 中国石油集团长城钻探工程有限公司工程服务公司, 北京 100020

[摘要] 招标采购实施过程风险是指由实施过程中的不确定因素所带来的实际结果与预期目标的可能性偏离。对过程风险的系统化分析与控制, 将大幅度提升专业招标机构的服务质量和管理水平, 并极大助力其由程序型向顾问型的转型发展。本文通过流程图法对招标采购过程中的主观风险因素进行风险识别, 运用层次分析法建立针对识别结果的阶梯层次模型, 结合风险矩阵法构建判断矩阵, 整个过程借助 yaahp 软件进行计算, 针对判断矩阵结果输出给出相关解决办法。

[关键词] 招标采购; 层次分析法; 风险控制

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3983

中图分类号: F832.33

文献标识码: A

Risk Analysis and Control of Bidding Procurement Implementation Process Based on Analytic Hierarchy Process

TONG Tong¹, WANG Yuxiang², NIU Ruqing³, JIANG Binqun¹, PENG Yiting¹

1 Materials Branch of CNPC Great Wall Drilling Company, Beijing, 100020, China

2 China Petroleum Engineering & Construction Corp, Beijing, 100020, China

3 Engineering Service Company of CNPC Great Wall Drilling Company, Beijing, 100020, China

Abstract: The risk in the implementation process of bidding procurement refers to the possible deviation between the actual results and the expected objectives caused by the uncertain factors in the implementation process. The systematic analysis and control of process risk will greatly improve the service quality and management level of professional bidding agencies and greatly help them transform from procedural to consultant. In this paper, the subjective risk factors in the bidding procurement process are identified by the flow chart method, the hierarchical model for the identification results is established by using the analytic hierarchy process and the judgment matrix is constructed by combining the risk matrix method. The whole process is calculated with the help of Yaahp software and the relevant solutions are given for the output of the judgment matrix results.

Keywords: bidding procurement; analytic hierarchy process; risk management

风险主要是由多种不确定因素造成的, 不确定因素可分为物的因素和人的因素。招标采购实施过程中产生的风险主要是人为因素导致的, 为主观风险因素。无论是由人的不诚实、不正直或不轨企图所诱发的道德风险因素, 还是由人的不注意、不关心、侥幸或存在依赖的心理而产生的心理风险因素, 都由于其主观性而可以通过相关措施进行有效控制。所以本文重点分析主观因素导致的风险。

1 招标采购实施过程风险识别

风险识别是风险控制的前提, 风险识别方法多种多样, 常见方法有头脑风暴法、核查表法、故障树法、流程图法等。本文采用流程图法。流程图法是根据项目的总流程或者分流程, 对每一个环节进行调查分析, 识别出潜在风险的方法, 最终确定风险点并进行风险描述。确定风险点是明确在业务流程中发生风险的具体环节; 风险描述是对风险点进行具体描述。招标采购实施过程风险识别具体如下:

1.1 绘制流程图, 依据各个业务节点绘制招标采购实施过程流程图

招标采购实施过程流程为: 编制招标方案—编制招标文件—招标文件发售—澄清答疑—组建评标委员会—开标—评标—结果公示—授标。

1.2 对各个流程节点进行风险识别

1.2.1 编制招标方案阶段

(1) 采购方式选择不合理。如应招标的项目未进行招标, 无需招标的项目采用招标方式进行采购; 未能对邀请招

标和公开招标方式进行正确的选择等。

(2) 方案编制不合理。如标的物不明确、供货时间不确定、质量标准不明确等，使采购计划发生较大偏差而影响整个采购工作；招标方案中设有限制性条款，倾向性条款等，导致有实力的潜在投标人被排斥；招标人设置的评分标准不合理，不能选择出综合实力最强的投标人；招标人设置的合同条款不明确，导致投标人中标后无法履行合同等。

1.2.2 编制招标文件阶段

(1) 招标文件与方案不符。招标人编制招标文件时未能体现或准确表达招标方案的要求。

(2) 不符合法律法规要求。招标人编制招标文件时对于方案中明显违反法律法规的内容未能及时更正，或未按相关法律法规要求的内容及格式编制招标文件导致招标文件中部分规定无效。

1.2.3 招标文件发售阶段

(1) 招标文件售卖不足。由于电子招投标系统对招标文件发售时间有严格的控制，因此避免了招标人未按要求售卖，招标文件发售时间过短等风险。但对于投标人来说，由于需在线报名、投标，增加了投标人注册、办理 U-Key 等环节，一定程度上也降低了投标人的购买标书的积极性和成功率；同时，潜在投标人不足、标书费设置不合理以及项目本身不具备吸引力也是可能导致招标文件售卖不足的原因。

(2) 信息未及时传达。招标文件售卖不足时，需及时将信息传达至方案编制单位以便方案重新启动，如未能及时传达信息，可能导致采购进度延误。

1.2.4 澄清答疑阶段

(1) 信息泄露。澄清答疑阶段是招标人与投标人相互交流的阶段，在此阶段如投标人提出问题及招标人澄清答疑时均不应透露投标人信息。但由于双方疏忽而导致信息泄露的风险依然存在。

(2) 投标人未按澄清要求编制投标文件。澄清答疑内容不明确、澄清答疑文件未及时发出、招标人未确认所有投标人收到澄清答疑文件、潜在投标人未能正确理解澄清答疑内容等，都是可能导致风险产生的原因。

1.2.5 组建评标委员会阶段

(1) 信息泄露。主要指评委信息泄露或项目信息泄露。

(2) 评标委员会不符合要求。存在应规避的单位，抽取专家专业或数量不符合要求或评委组成不符合有关规定。

1.2.6 开标阶段

未按规定时间递交投标文件。对于在电子招投标平台进行操作的项目，由于投标文件需要在线上递交，一定程度上增加了递交标书的难度，因此存在未按规定时间递交投标文件的风险。

1.2.7 组织评标阶段

(1) 未按打分标准进行评分。由于电子评标实现了全程监控录音，且评标工作均在线上按程序进行，对招标人及评委都起到了一定的规范作用，但还是存在一些风险，如评委在评标过程中有违规言行或未按法律法规及招标文件规定进行评标，评标过程受主观意识影响。

(2) 评审过程及打分情况泄露。评审过程的信息泄露可能影响招标的公正性。

1.2.8 结果公示阶段

(1) 公示不及时。招标人未及时公示评审结果。

(2) 公示的内容或格式不符合要求。招标人未按规定的要求和格式进行公示。

(3) 公示期间收到质疑。公示期收到的质疑和异议主要是针对评审过程的质疑或针对其他投标人资质的质疑。

1.2.9 授标阶段

(1) 发放通知书不及时。未在结果审批后及时发放中标通知书。

(2) 未按规定确定中标人。招标人未按招标文件约定的授标原则确定中标人。

2 招标采购实施过程风险分析及评估

风险分析及评估是风险控制的依据。通过对所识别出的风险进行分析，可按照促使风险产生的主体不同分为招标人风险、投标人风险及评标委员会风险三类。并进一步建立招标采购风险指标体系，一级指标 3 个为：招标人风险、投标人风险、评标委员会风险。二级指标 17 个为：采购方式选择不合理、方案编制不合理、招标文件与方案不符、不符合法律法规要求、信息未及时传达、招标文件售卖不足、信息泄露、投标人未按澄清要求编制招标文件、评委不符

合要求、递交投标文件的投标人不足、未按打分标准进行评分、评审过程及打分情况泄漏、公示不及时、公示内容不符合要求、公示期收到质疑、发放中标通知书不及时、未按规定确定中标人。对各个流程的风险识别汇总结果及对风险的影响和后果进行分析。

风险评估的方式有定性分析和定量分析两种，鉴于招标采购过程的特征，本文采用定性和定量分析相结合的层次分析法对各风险指标进行评估。

层次分析法的实质是按照支配关系将各个元素分组形成有序的阶梯层次结构模型，对每层元素通过两两比对其相对重要性构建比较判断矩阵，进行权向量计算，最终通过逐层组合计算得出最下层元素对于目标的组合权重系数。由于层次分析法计算较为繁琐，需借助 yaahp 软件进行计算。主要流程包括构建层次结构模型、构建判断矩阵、判断矩阵结果输出三个步骤。

2.1 构建层次结构模型

将招标采购实施过程风险指标体系作为目标层，将一级指标作为准则层，将二级指标作为方案层，按照准则层与方案层风险指标的关系构建招标采购实施过程风险指标体系层次结构模型（见图1）。

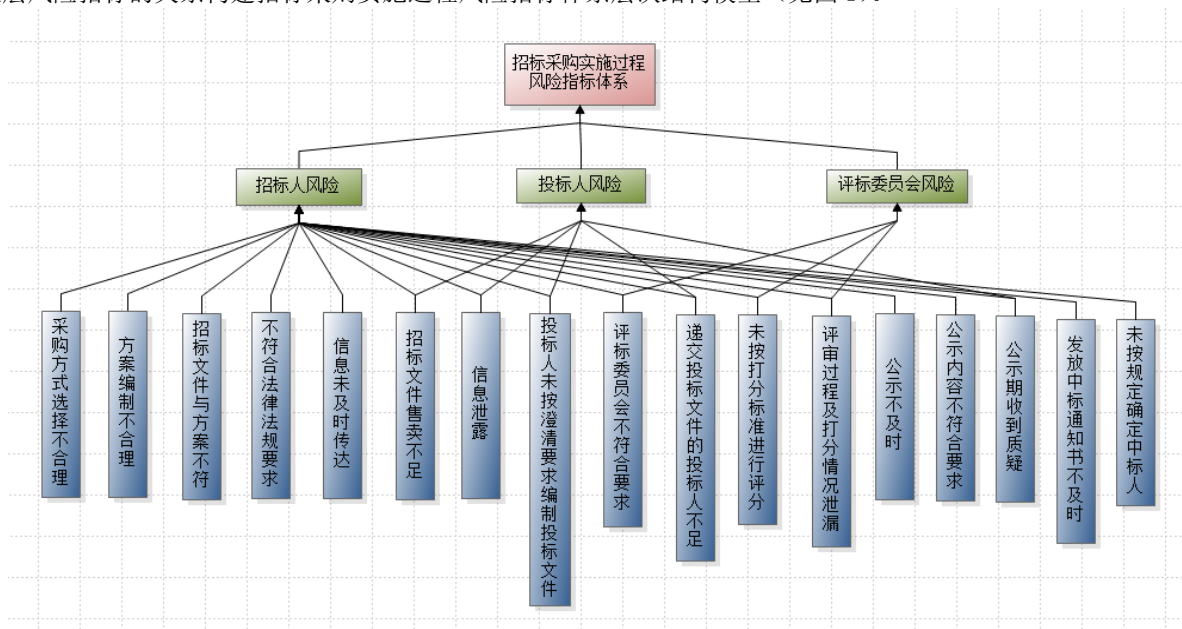


图1 招标采购实施过程风险指标体系

2.2 构建判断矩阵

2.2.1 准则层

由于准则层风险指标较少，可直接采用专家判断，采用 1~9 标度方法进行每 2 个元素的相对比较，专家判断时可采用专家调查表（见图2），由专家填写后，将数据导入，构建判断矩阵（见图3）。

■ 评估“招标采购实施过程风险指标体系”的相对重要性																			
招标人风险																			
投标人风险																			
评标委员会风险																			
下列各组两两比较要素，对于“招标采购实施过程风险指标体系”的相对重要性如何？																			
A		重要性比较															B		
招标人风险		◀9	◀8	◀7	◀6	◀5	◀4	◀3	◀2	1	2▶	3▶	4▶	5▶	6▶	7▶	8▶	9▶	投标人风险
招标人风险		◀9	◀8	◀7	◀6	◀5	◀4	◀3	◀2	1	2▶	3▶	4▶	5▶	6▶	7▶	8▶	9▶	评标委员会风险
投标人风险		◀9	◀8	◀7	◀6	◀5	◀4	◀3	◀2	1	2▶	3▶	4▶	5▶	6▶	7▶	8▶	9▶	评标委员会风险

图2 专家调查表



图 3 判断矩阵

2.2.2 方案层

方案层风险指标较多，两两对比判断难度大幅增加，此时，完全依赖于专家判断，具有一定的主观性，容易使数据失真，因此采用风险矩阵法辅助判断各个元素的风险等级，为构造判断矩阵提供量化依据。

风险矩阵法的实质是用事件发生的可能性 L 及后果的严重性 S 来判断风险等级的一种方法：风险度 (R) = 事件发生可能性 (L) * 后果严重度 (S)，再用风险矩阵来判断风险等级（等级标准见表 1、表 2）。以 A（极高 20-25）、B（高 12-16）、C（较高 8-10）、D（中 4-6）、E（低 1-3）五档来评价风险等级，经计算确定各个风险指标风险等级见表 3。结合风险等级，得出判断矩阵标度含义（见表 4）。结合量化指标在 yaahp 软件中构建判断矩阵。

表 1 事件发生的可能性等级 L

等级	等级说明	标准
5	频繁	没有采取任何防范、监测、控制措施，或事件的发生不能被发现，或在正常情况下经常发生此类事件。
4	很可能	事件的发生不容易被发现，没有监测措施，或有控制措施但未有效执行或控制措施不当，事件发生或预期情况下发生。
3	有时	事件的发生容易被发现，有监测措施，或过去曾经发生过类似事件
2	很少	事件一旦发生能及时被发现，并有防范控制措施且能有效执行，或过去偶尔发生此类事件。
1	极少	有充分、有效的防范、监测、控制措施、或严格执行操作规程，极不可能发生事件

表 2 事件发生的后果严重程度 S

等级	等级说明	标准
5	极重	对采购结果及进度造成极其严重影响，采购成本增加，或违反法律法规。
4	严重	对采购结果及进度造成严重影响，采购成本增加，未构成违法行为。
3	一般	对采购结果及进度造成影响，但采购成本未增加。
2	轻微	对采购结果及进度影响很小。
1	无影响	采购结果及进度基本无影响。

表 3 各风险指标风险等级

序号	风险指标	L	S	R	风险等级
1	采购方式选择不合理	3	5	15	B
2	方案编制不合理	3	4	12	B
3	招标文件与方案不符	1	5	5	D
4	不符合法律法规要求	1	5	5	D
5	信息未及时传达	1	3	3	E

序号	风险指标	L	S	R	风险等级
6	招标文件售卖不足	4	2	8	C
7	信息泄露	1	5	5	D
8	投标人未按澄清要求编制招标文件	1	4	4	D
9	评标委员会不符合要求	1	4	4	D
10	递交投标文件的投标人不足	2	3	6	D
11	未按打分标准进行评分	1	5	5	D
12	评审过程及打分情况泄露	1	5	5	D
13	公示不及时	1	2	2	E
14	公示内容不符合要求	1	3	3	E
15	公示期收到质疑	3	4	12	B
16	发放中标通知书不及时	1	2	2	E
17	未按规定确定中标人	1	5	5	D

表 4 判断矩阵标度含义

标度	风险等级比	含义
1	A/A, B/B, C/C, D/D, E/E	表示两个因素相比, 具有同等重要性
3	A/B, B/C, C/D, D/E	表示两个因素相比, 一个比另一个因素稍重要
5	A/C, B/D, C/E	表示两个因素相比, 一个比另一个因素比较重要
7	A/D, B/E	表示两个因素相比, 一个比另一个因素十分重要
9	A/E	表示两个因素相比, 一个比另一个因素绝对重要
倒数	/	因素 i 与 j 比较得 b_{ij} , 因素 j 与 i 比较得 $1/b_{ij}$

2.2.3 判断矩阵结果输出

通过判断矩阵的结果输出能直观的看出各指标的重要性, 可得出各风险指标的权重排序 (表 5)。

表 5 风险指标对决策目标的权重排序

风险指标	权重
公示期收到异议	0.1888
招标文件售卖不足	0.1113
采购方式选择不合理	0.1097
方案编制不合理	0.1097
评标委员会不符合要求	0.0777
评审过程及打分情况泄露	0.0777
未按打分标准进行评分	0.0777
递交投标文件的投标人不足	0.0484
投标人未按澄清要求编制投标文件	0.0484
信息泄露	0.0297
招标文件与方案不符	0.0271
不符合法律法规要求	0.0271
未按规定确定中标人	0.0252
信息未及时传达	0.0109
公示不及时	0.0102
发放中标通知书不及时	0.0102
公示内容不符合要求	0.0102

由输出结果可看出,招标采购实施过程中各个风险的权重,得出权重较大的为公示期收到异议、招标文件售卖不足、采购方式选择不合理及方案编制不合理。在编制风险控制措施时应重点考虑此四类风险。

3 招标采购实施过程风险控制

3.1 对投诉质疑应引起高度重视

质疑是供应商的权利,但质疑的产生往往会加重工作负担,降低采购效率,应尽量从源头上避免质疑的发生。

编制招标方案时,资格要求要明确,技术要求须合理,评标办法要科学,确保方案合法合理,减少因招标人需求不合理而导致的质疑。

招标过程中应严格审核招标文件、工作流程规范合规,避免由于采购文件、采购程序存在的漏洞而引起的质疑。对投标人的问题应耐心解答,向投标人传递欢迎参与、公平竞争的信息,避免沟通不畅引起的质疑。

对已发生的质疑应通过规范的处理程序以保证结果的公平公正。

3.2 重视招标采购前期规划

重视招标采购前期规划是招标采购项目的计划阶段,通过分析采购需求,制订采购目标,编制招标采购项目管理方案,为下阶段招标采购的具体实施提供指导。实际招标采购过程中,一直存在招标文件售卖不足的现象,不仅影响采购的进度,且一定程度上造成了资源的浪费,通过分析原因不难发现,潜在投标人不足、投标人资质不合理、标包划分不恰当等都是可能导致招标失败的原因,而通过前期的规划,恰恰能有助于解决这类问题。

3.3 重视招标采购效果评价

对一次招标采购的完成效果的评价,不应仅限于对程序规范性及采购成本,还应考虑到最终的履约效果,可对合同履行情况进行跟踪,编制合同履行分析报告,报告中可包括使用者的评价,产品的质量及供货的及时性等因素,以便更好的约束中标人,同时也能通过履约情况对招标采购结果做一个客观的评价。

3.4 建立应急机制

建立应急处理机制,通过经验交流、分享等形式,对招标采购过程中的一些突发事件进行分析,建立《突发事件应急处理方案》。对招标采购过程中的经典案例进行分析、讨论,建立《招标过程经典案例分析》等。

3.5 做好收尾工作

做好归档、总结与评价等工作。招标采购档案是反映招标采购过程的重要记录,应对采购活动中形成的文件材料如实归档,以保证档案的真实性及完整性。以便不断积累经验,总结提炼,形成一个高效的标准化、规范化的运营模式,以提高企业招标采购的效率和质量,达到精细化管理。

4 结语

不断完善成熟的市场环境,要求专业招标机构在精细化管理上下足功夫,通过层次分析法,对招标采购实施过程的风险进行分析、建模,使整个过程的各个环节处于透明可控的状态,做到“事前预防、事中控制、事后总结”,将最大程度降低招标失败率,提高采购质量,降低采购成本。

[参考文献]

[1]王永潭,王阳,孔繁臣,等.水电工程项目的风险控制方法体系研究[J].安全与环境工程,2018,25(1):88-94.

[2]孙陈俊妍.垃圾焚烧发电PPP项目关键风险因素识别与分析[D].杭州:浙江理工大学,2018.

作者简介:佟彤(1988.2-),女,中国地质大学(北京),安全技术及工程,中国石油集团长城钻探工程有限公司物资分公司,工程师,中级;王宇翔(1984.11-),男,俄罗斯远东国立交通大学,工商管理,中国石油工程建设有限公司,经济师,中级;牛若清(1974.11-),长江大学,会计学,中国石油集团长城钻探工程有限公司工程服务公司,经济师,中级;蒋斌泉(1971.2-),男,南开大学,会计学,中国石油集团长城钻探工程有限公司物资分公司,经济师,中级;彭义婷(1989.1),女,东北石油大学,勘查技术与工程,中国石油集团长城钻探工程有限公司物资分公司,经济师,中级。

数字经济时代的企业管理变革策略分析

李 阳

黑龙江省省直机关第五幼儿园, 黑龙江 哈尔滨 150001

[摘要]随着经济的不断发展, 数字经济成为时代发展的主旋律, 数字经济也因此而改变了人们的生活习惯。企业为了在激烈的市场竞争中获得更多竞争力, 就要从管理变革策略中入手, 以此来优化企业管理模式。文中通过对企业管理进行分析, 并结合实际对数字经济时代下的企业管理变革对策提出个人观点, 希望为关注数字经济时代企业管理变革的人群带来参考。

[关键词]数字经济时代; 企业管理; 管理变革策略

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3967

中图分类号: F275

文献标识码: A

Strategy Analysis of Enterprise Management Reform in the Era of Digital Economy

LI Yang

The Fifth Kindergarten of Heilongjiang Provincial Organs, Harbin, Heilongjiang, 150001, China

Abstract: With the continuous development of economy, digital economy has become the main theme of the development of the times, which has changed people's living habits. In order to gain more competitiveness in the fierce market competition, enterprises should start from the management reform strategy, so as to optimize the enterprise management mode. In this paper, through the analysis of enterprise management, and combined with the reality of the enterprise management reform in the era of digital economy, personal views are put forward hoping to bring reference for the people who pay attention to the enterprise management reform in the era of digital economy.

Keywords: digital economy era; business management; management change strategy

引言

在数字经济时代, 利用数据实现资源配置优化成为了众多企业在经营发展阶段关注的重点, 人们的思维模式、生活节奏都在数字经济时代发生了转变, 只有针对时代背景积极推动企业管理变革, 才能够促使企业在激烈的市场环境下存活下来, 并在经营期间创造出更多经济效益。因此, 有必要对数字经济时代企业管理变革策略进行研究。

1 数字经济时代企业管理变革分析

1.1 管理对象

市场经济体制的改革令如今的市场环境出现了细化, 在细致化市场环境中, 传统市场营销由于工作内容较为粗糙, 所以很难满足消费者的真实需求, 此时企业的市场竞争力便会有所下滑。所以在数字经济时代的大环境下, 企业必须通过数据技术来掌握消费者的需求情况, 只有改变原有的营销策略, 迎合营销对象消费习惯的改变, 才能够在数字经济时代实现企业的可持续发展^[1]。

1.2 营销基础

企业经营期间所开展的传统营销活动往往要遵循 4P 营销理念, 从卖方视角出发找出能够影响买方消费的营销要素, 以此来保证营销活动的合理性与规范性。数字经济的发展打破了传统营销的平衡, 企业开展的营销活动必须更加注意消费者的个人体验。所以在开展营销活动时, 企业要将 4C 营销理念当作营销基础, 通过满足买方的消费需求能够促使营销活动得到更多人的认可。

1.3 营销方式

在数字经济时代, 企业营销方式必然会发生转变, 传统营销活动开展时往往需要企业产品经历多重中间商, 才能够正式进入市场, 流入市场的产品价格也会在此期间逐渐走高。数字经济时代则可以通过线上、线下相结合的方式直接强化企业与消费者之间的沟通与交流, 通过线上了解商品、线下邮寄商品的方式来直接促成交易, 这种营销方式的转变将会使企业、消费者达到共赢。

传统营销活动几乎都是由企业组织营销队伍开展线下营销，通过在人流密集的区域组织线下营销来提高知名度。在营销过程中，消费者可以直接与营销组织近距离接触，并了解到营销物品的基本信息。而在数字经济时代，营销组织则会更多通过网络来推动营销，人们可以通过网络、APP、网页看到营销活动，如果想要加深对于营销活动的理解，还可以与平台、客服人员通过网络进行沟通交流，由实体过渡至虚拟的营销组织成为了如今人们更加适应的一种营销模式。

2 数字经济时代为企业营销管理带来影响

2.1 数字经济对市场、要素的影响

在传统营销活动中，买卖双方需要在约定地点进行会面，正面完成沟通交流与交易，买卖双方的核心目的就是在心目中的价位层面达成交易。而在数字经济时代的作用下，企业营销在网络中获得更多的交易机会，但是其面对的市场压力却会有所增加。企业必须同时站在买卖双方的角度来完成市场考量，通过结合动态数据评价市场情况，以此来规划企业开展的各项营销活动，因此在数字经济时代，企业需求便属于市场生产要素，只有结合数据信息不断满足企业生产需求，才能够使企业为用户带来足够丰富的高品质产品^[2]。

2.2 消费者需求与企业生产能力的平衡

数字经济时代令企业的产品生产条件得到了优化，因为数字经济时代的发展意味着企业技术的发达，在时代发展中，技术不过关的很难抢占足够的市场份额。企业在生产产品时，需要面对消费者日益增长的需求，通过信息技术以及其他新兴技术能够实现产品的优化。而且由于网络高度发达，企业产品往往会在竞争企业的恶性竞争下被仿制，所以为了进一步强化企业营销，企业在发展阶段就必须重点考虑差异化竞争。在数字经济时代，科技的提高令产品生产逐渐趋于机械化、自动化，人力成本也会因此而降低，很多企业为了拓展销售渠道，会选择将更多经济投入市场营销，通过全方位调研营销目标群体的实际需求，能够促使企业产品变得具有多样性，只有不断满足用户需求才能够令企业在激烈的市场竞争中存活下来。

3 数字经济时代企业管理变革对策研究

3.1 产品创新

在企业经营发展中，无论具有多么新颖的营销创意，都必须保证产品质量能够满足消费者的实际需求。如果产品质量无法满足消费者日益增长的产品需求，便无法为企业积累到足够的客户群体。因此在营销管理变革中，企业必须将目光投放到产品质量中，通过针对产品性能、质量、功能等进行创新，可以令企业更好地满足用户需求。除此之外，还要综合数据信息来考虑企业营销的未来发展趋势，然后积极融合新兴科技开展低能耗、零污染产品的研究与生产，然后匹配新时期营销模式来实现产品、营销的双管齐下，带动企业的长期持续发展。

3.2 提高消费者忠诚度

数据信息时代的核心便是产品更新换代快，所以为了精准掌握消费者的需求情况，企业就应该找到合适的方式与消费者构建出紧密的合作关系，以此来为客户提供具有足够价值的产品以及产品信息与服务。企业通过创建消费者窗口，能够借此机会聆听消费者的心声，进而针对消费者的实际需求开展产品、服务、营销模式的综合优化，带动企业的持续发展。

3.3 发挥平台优势

随着企业管理方式的不断改变，传统管理模式如今已经很难满足用户的真实需求，只有充分利用新兴技术才能够有效实现管理优化。企业在数字经济时代，其产品销售平台发生了改变，对于线下店面的依赖程度正在逐渐缩减。很多大型企业的线下门店，其面对的消费群体正在逐渐趋于老龄化，而线下店的作用也由引导消费转变成为了服务为王，所以企业在发展阶段必须发挥出线上平台优势，通过开辟线上平台来集中企业消费群体，以此来更加贴近如今的消费者，进而掌握不同消费者群体的消费习惯，提高企业的经济效益。通过搭建网络营销平台，可以从消费者、市场等数据信息中提炼出有价值的数据，以此为核心来开展企业管理优化，能够带动企业的长期发展。

3.4 企业组织形式的变革

信息技术的持续发展缩短了人与人之间的沟通距离，不仅是企业与客户，企业内部之间的联系同样变得十分简单，各级部门领导与基层员工之间的联系变得更加简单。在企业管理中，所有企业人员都可以通过网络获取到大量信息，如果要在企业内部进行理念宣传，可以通过信息平台实现瞬时传播，因此在数字经济时代，企业原有的组织形式需

要进行变革，通过变革来逐渐适应如今的社会。在信息技术的帮助下，企业可以根据自身的人数情况重新规划组织结构，通过加强领导层级与基层员工之间的互动交流能够令企业组织结构逐渐呈现出扁平化的发展趋势，这样组织形式能够有效降低企业的管理协调成本，强化企业满足用户需求的能力，并为有能力的基层员工提供更多参与企业发展决策的机会。除此之外，还应该贯彻柔性化组织形式，通过在企业内部增加部分以专项任务为导向的临时团队，来提高企业员工的工作效率。临时团队可以根据项目需求来完成人员调度，这种组织方式将会进一步提高企业的发展灵活性，确保在面对市场变化时，可以自由搭建工作小组，提高企业的基层自主权，保证企业管理效果^[3]。

3.5 推行自组织化管理思想

自主化是一种以人为本的思想，企业通过完善激励制度能够令员工自觉进行工作，通过自我驱动工作意识，能够令基层员工发挥出创造力。在企业经营期间，可以实现以企业经营发展为核心的工作自由，在保证员工工作可控的情况下发挥出每一名员工的个人能力。在自组织化思想中，需要重点强调全员管理，所有员工结合自己的实际情况与公司需求来制定符合个人需求的管理模式，这也是人本理论在数字经济时代的一种创造性企业管理模式。因为数字经济时代同样意味着员工能力的提高，因为每个人都有自己的奋斗目标与奋斗动力，所以可以通过激励来为员工提供工作方向，即便管理人员没有指定详细指令，自组织化也会令员工自行完成工作。

4 结论

总而言之，在数字经济时代，企业为了获得更为广阔的发展空间，就必须在经营发展阶段对传统企业管理方式进行变革，只有企业主动迎合时代的发展需求，才能够顺利发展下去。相信随着更多人了解企业管理变革的重要性，数字经济时代下的企业一定会找出适合自身的发展方向。

【参考文献】

[1]邢兆宇. 企业管理变革与信息化建设融合发展问题研究[J]. 企业改革与管理, 2020(10): 14-15.

[2]戚聿东, 肖旭. 数字经济时代的企业管理变革[J]. 管理世界, 2020, 36(6): 135-152.

[3]徐作圣, 于超. 量子思维: 产业转型与企业管理变革[J]. 企业管理, 2021(1): 119-121.

作者简介: 李阳 (1980.9-), 女, 所学专业: 高等教育学, 职称及学历: 中级经济师 硕士研究生, 职务: 会计。

建筑工程经济预算与成本控制问题分析

徐程亮

上海申元工程投资咨询有限公司, 上海 200011

[摘要] 对于目前经济飞速发展的今天, 工程的预算以及成本的管控是非常重要的, 如果产生管控不当的问题, 就会导致资源的严重浪费, 进而影响工程的品质。所以, 对工程项目经济预算以及成本的管控工作要进行严格的把控, 促进现代化发展, 防止运行过程中安全隐患的产生。不只是需要相关管控单位对整体工序以及流程进行把控, 还要对专业工作者的素养进行有效的提升, 充分运用信息化技术。保证全过程的成本管控落实, 提升经济成效和品质。

[关键词] 建筑工程; 经济预算; 成本控制; 问题

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3956

中图分类号: TU723.3

文献标识码: A

Analysis of Economic Budget and Cost Control of Construction Engineering

XU Chengliang

Shanghai Shenyuan Engineering Investment Consulting Co., Ltd., Shanghai, 200011, China

Abstract: For today's rapid economic development, project budget and cost control is very important. If there is a problem of improper control, it will lead to a serious waste of resources, and then affect the quality of the project. Therefore, the project economic budget and cost control work should be strictly controlled to promote the development of modernization and prevent the occurrence of potential safety hazards in the operation process. Not only need the relevant control unit to control the whole process and process, but also need to effectively improve the quality of professional workers, make full use of information technology. Ensure the implementation of the whole process of cost control, improve economic efficiency and quality.

Keywords: construction engineering; economic budget; cost control; problem

1 建筑工程经济预算与成本控制中存在的问题

1.1 各个部门参与程度不够高

对于工程的建设施工过程中, 各个部门有其自己的利益主体, 无论是规划设计部门还是建设施工部门或者是监督管理部门, 各个部门之间都要进行互相之间的交流和沟通, 保证工程有效的建设施工。不过在现在很多的工程实际建设施工的过程中, 大部分情况下都会产生参与程度不高, 沟通交流质量不够, 在一定程度上降低了建设施工品质和成效, 导致成本的增加。比如, 对于采购部门来说, 只是对材料的购买进行过分的关注, 只对自己的部门效益进行重视, 没有和其他部门相互交流, 导致成本管控工作出现问题。

1.2 相关施工单位对其不够重视

工程在施工前的规划设计过程来说, 大部分的部门对成本管控都不到位, 只是对预算审核以及图纸进行重视, 导致成本管控的工作没有有效的落实。很多的建设施工单位都只是对工程品质进行重视, 对材料的购买以及人力资源的管控都忽视了, 导致建设企业在运行过程中产生材料使用不当以及人才成本浪费的问题, 在这些问题出现的时候就会寻求投资, 进而对整个企业造成循环性的负面影响。

建设部门在工程建设的时候会产生成本管控不合理以及管控措施不够科学的问题, 只对图纸的规划以及施工方案进行重视, 除此之外, 还会对工程建设施工的进度以及安全的管控和品质的管控进行重视, 成本和预算还有造价方面的管控都没有进行进一步的分析和研究; 各个部门在落实成本管控的过程中没有有效的落实沟通交流的工作, 自己部门只是对自己部门的工作进行研究和分析, 没有对统一性有效的落实, 施工部门只是对进度的提升进行研究, 安全管控部门只是对安全方面的内容进行管理, 采购部门只是对材料购买过程进行管控, 但是这些都是相互关联的, 都需要相互沟通和相互交流。

1.3 企业单位的成本控制制度不够完善

对于成本的管控机制不完善这一因素来说也是整个市政工程企业对成本进行管控过程中的重要问题。机制不够完

善就会导致监督管理体制的缺失，无法对成本进行严格的监督和管控，这就会导致大部分的市政工程建设过程中在竞争的时候产生不规范的竞争行为，导致成本管控的困难加深。所以，就需要对相关的管控机制体系进行相应的监理和完善，而且还要具体相关管控工作者对其进行有效的负责。

2 经济预算与成本控制的原则

2.1 贯穿性原则

工程项目在建设施工的时候分为招投标以及设计和准备还有建设施工，验收阶段，保证在各个环节都要落实成本的管控。各个环节产生问题都会导致成本管控的不合理性，导致负面影响的产生，还会促使成本失控的问题。所以，在整个过程建设施工的时候，施工部门要对贯穿性的原则进行有效的落实，保证成本以及造价的管控科学合理性。

2.2 综合性原则

对于经济预算以及成本管控的管控来说，其自身的主要内容与资产的管控以及进度的管控还有品质的监督管控之间都有着紧密的联系。所以在对预算以及成本管控的时候，建设部门要落实综合性的原则，通过宏观的角度对成本的管控进行有效的正确认知和研究，并且对其它相关的管控工作进行有效协调的管控，保证工程项目的科学化以及合理化，提升工程效益效果。

2.3 全面参与原则

在对成本和预算管控的工作过程中，整体工作者都要对自身的作用和责任进行有效的落实，突出自身的智慧以及力量，对成本管控工作进行有效的宣传，按照奖惩制度体系对员工们进行奖励和惩罚，激工作热情，除此之外，还要对目标以及成本管控的标准进行有效的落实。

3 提高工程经济预算和成本管理效率对策

3.1 对分工的方案进行有效的研究和分析

在整个工程建设施工的过程中，预算以及成本的管控工作都是同样重要的，都要进行管控。按照协同性的原则，预算的内容能够通过承包部门以及建设部门来对其进行管控，建设部门可以对供货部门的主要价格以及样本进行提供，用过承包部门对其进行进一步的研究和分析，防止各个部门之间不交流不沟通的问题。主要分为以下几个方面：首先对建设部门来说要对有关专业工作者进行预算以及成本的管理理念进行培训，加强专业能力；其次，要想防止廉政问题的出现，承包部门要进行相关标准体系的建立和完善，并且对此进行审计。对其进行不断的监督和管控，并且还要定期进行集体的讨论和研究。最后就是管控单位和施工部门要对各个部门之间的职责和工作内容进行落实，并且建立科学有效的分工制度，提升统筹能力的效果，并且对其中产生的歧义以及问题进行集体的研究和讨论对其进行有效的解决。

3.2 引入先进的中后期评价体系

引入先进的中后期评价体系，可以更好地促进预算的调整和全过程跟踪发现问题的处置。近年来我国对于项目预算与成本控制评价方法、体系相关研究已较为成熟，先后探索应用了挣值法、层次分析法以及模糊层次分析法等。近年有研究指出，工程的经济预算和成本控制实施情况好坏与否，是一种定性定量相结合的判断，符合当前流行的模糊层次分析法应用特征。根据最新的发展趋势，应用模糊层次分析法对项目预算和成本控制，相较传统挣值法、层次分析法等来说，有着更为精确的评价结果^[3]。

3.3 应用人工智能（AI）分析系统

应用先进的 AI 分析系统能助力预算和成本控制更加科学。一方面在 AI 采集共享数据时极大节约了人力物力和管理成本；另一方面，AI 分析系统采集数据都可入网，记录都会留痕，数据的准确性得到保障，有利于责任划分和追究。然而目前 AI 分析在技术上还不完善，应用范围受到一定限制，某些节点仍需人力辅助，因此相关人员的信息技术操作能力具有重要意义，这就需要建设单位建立起科学完善的信息化基础设施的同时，更需重视跨行业人才培养。AI 分析系统的启用，对于入库的项目来说，不是独立存在的，而是系统化、共享化的，可以在大数据环境下进行比对分析，对于建筑工程经济预算和成本控制后续管理具有非常重要的指导借鉴价值。

3.4 做好预算管理体系的完善工作

首先，要求各个部门在进行工作的过程中要充分考虑到工程的预算问题，做好相关施工环节的成本预算工作，并且加强各个部门之间的沟通协调，有效地做好建筑工程建设过程中不同环节的衔接工作。其次，做好各个预算管理工

作流程的优化工作，加强各个预算环节的管理力度，从而确保预算管理工作能够有效开展。

4 结语

综上所述，对于建设企业的发展来说，主要的目标就是对经济效益以及品质的提升，所以施工部门就要在保证品质提升的条件下进行经济效益的提升。按照这些基础条件，要保证对预算以及成本的尤其重视，有关单位和专业员工要对施工体系等等的方案进行科学合理的制定，并且还要对每项工序的成本管控以及资金的分配进行合理研究，在一定程度上对规划设计以及建设施工的成本进行有效的压低，很多建设部门都会利用二次成本的方法对预算进行有效的事实，保证效益的最大化发展。按照合理的方案以及创新性的工艺对各个阶段进行成本的管控，提升经济发展的效果。

【参考文献】

- [1]吴思蕊. 建筑工程经济预算与成本控制对策研究[J]. 砖瓦世界,2019(20):175.
- [2]张晶晶. 建筑工程经济预算与成本的控制问题[J]. 环球市场,2020(7):123.
- [3]何顺凯. 建筑工程经济预算与成本的控制问题分析[J]. 建材与装饰,2018,533(24):144-145.

作者简介：徐程亮（1982-），男，上海市人，汉族，大学本科学历，工程师，研究方向为工程造价。

关于在南疆农村区域精准投资建设的思考

—以喀什农村户户通工程为例

李贵祥

中国电信新疆分公司，新疆 乌鲁木齐 833000

[摘要]新疆南疆区域，幅员辽阔，气候干旱，南疆四地州农村人口占比高、基数大，经济欠发达，发展相对滞后。光网资源覆盖有限，通过三期普遍服务工作推进，资源覆盖能力虽有提升，但用户日益增长的信息化需求与资源匮乏的矛盾一时难以解决。文章以南疆喀什地区农村户户通工程为例，以市场需求为导向，精确指引建设投入，提升资源使用效率。

[关键词]农村；FTTH 光网建设；户户通；五个一片；精准投资

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3975

中图分类号: F299.27

文献标识码: A

Thoughts on Precision Investment in Rural Areas of Southern Xinjiang — Take Kashgar Rural Household Access Project as an Example

LI Guixiang

Xinjiang Branch of China Telecom, Urumqi, Xinjiang, 833000, China

Abstract: Southern Xinjiang has a vast territory and arid climate. The proportion of rural population in the four prefectures of Southern Xinjiang is high, the base is large, the economy is underdeveloped and the development is relatively backward. The coverage of optical network resources is limited. With the promotion of the third phase of universal service, the capacity of resource coverage has been improved, but the contradiction between the growing information needs of users and the lack of resources is difficult to solve. This paper takes the rural Huhutong project in Kashi area of Southern Xinjiang as an example, takes the market demand as the guidance, accurately guides the construction investment and improves the efficiency of resource use.

Keywords: rural areas; FTTH optical network construction; Huhutong; five in a piece; precision investment

引言

为承接“光网城市、宽带新疆”的战略，电信新疆公司于 2018 年正式启动“农村户户通”工程，目标是将市场、建设、装维紧密结合，以市场需求为导向，精确指引建设投入，要求精准投资、快速交付、快速开通、精确评估。而南疆作为运营商竞争的焦点区域，是高质量发展的突破口和关键点。网络是新疆推进信息化的基础，“网络强国”是信息通信业的核心战略，加强南疆信息基础设施建设，解决南疆网络短板，为老百姓提供用得上、用得好和用得起的信息服务。

2014 年到 2019 年全疆通信行业 XX% 的增量收入和 XX% 的移动增量用户来自南疆通信行业。一是收入增幅高于全疆，南疆四地州通信行业收入年均增幅 XX%，高于全疆 XX 个百分点；二是用户增幅高于全疆，移动和宽带用户年均增幅分别为 XX% 和 XX%，分别高于全疆 XX 和 XX 个百分点。

南疆市场空间巨大，广阔农村大有作为。整个市场呈现“两高两低”的特点：一是 GDP 增速高，为通信行业发展创造良好环境。2013 年到 2018 年南疆四地州 GDP 年均增长 10.2%，高于全疆 3 个百分点以上。二是人口占比高，为规模拓展农村市场奠定基础。南疆四地州人口规模超 1,035 万，75.6% 为农村人口，总人口占全疆比近 42%，而南疆四地州通信行业收入占比仅为 28%，远低于人口占比。三是普及率低，基础业务仍处于高速发展阶段。^[1]南疆四地州 2019 年移动用户人口普及率和宽带用户家庭普及率分别为 82%、63%，分别低于全疆 28 和 30 多个百分点。^[2]四是信息化水平低，在新基建推动下，信息基础设施和信息化应用方面极具潜力。一键报警、平安城市、扶贫、工业互联网、教育、医疗、社区等方面信息化需求旺盛，南疆维稳等信息化成为刚性需求。

南疆是典型的农村型区域，光网覆盖需求迫切，截止 2019 年底，南疆农村光端口数 95 万户，资源覆盖率为 26.1%，远低于全疆农村资源覆盖均值；南疆四地州资源覆盖也不均衡，喀什覆盖率最低，仅为 55%；南疆光端口资

源占有率仅为 24%，低于全疆农村区域 32% 占用率的均值，其中喀什区域实战率仅为 19%。^[3]传统的先建设，再销售的方式形成资源利用率低的弊端。后端建设时只负责完成工程建设，二级分光器布防是否合理，周边是否有障碍均欠缺考虑，导致有资源的地方不一定有用户，有用户的地方资源覆盖又不足，或需要拉 200m 的入户皮线光纤才能到达用户家，光衰大的同时增加了维护难度。

南疆过去发展速度快，源于人口基数大，通信需求被释放，但发展方式和路径粗犷，直接表现就是用户发展价值和质不高，发展不够精准。究其根源是没有精准识别市场空间，产品没有精准匹配客户需求。

市场需求精确指引建设，提升光端口资源实占率，减少无效投资，可以最大限度利用资源效率。喀什电信严格按照五个一片“宣传一片、受理一片、建设一片、装机一片”的顺序，首先预营销，收取预存款，确认需求后精准建设，同时工程队再施工时一并完成入户线施工，减少二次放线的过程，装维人员只需要完成客户端融纤即可完成装机，大大提高装机效率。

1 总体原则

以“整村推进”模式组织开展，集中火力针对梳理出来的目标村逐一进行地毯式营销，集中连片的住户要求百分百上门开展销售，达到既定销售目标后方可切换战场。

2 销售组织

要求每个经营单位组织至少 2 个销售突击队，确保具备同时在 2 个战场开展实战销售的能力，PK 赛第一组成员可以根据人员情况适当增加突击队数量。要求每个突击队由副局长亲自挂帅，支局长任副队长，队员包含支局人员、五级划小承包人、社会渠道人员、支部下沉人员等。

突击队既要有定点销售小组，还要有机动小分队。要求每个突击队至少要有 3 个机动小分队。定点销售小组人员构成：销售人员（必须具备双语能力）、受理人员（渠道 4.0 受理）、协销人员（负责业务登记单填写及礼品发放）。机动小分队人员由销售人员（必须具备双语能力）、受理人员（翼销售受理）等构成。

2.1 做足售前准备

各经营单位要根据梳理目标村的情况制定详细作战计划，并严格按照计划开展销售。为确保现场实战的顺利开展，在开展营销前，五级划小承包人要提前拜访村委会、驻村工作组领导，递交相关网络扶贫政策文件，取得政府部门的支持，报备销售计划，同时要提前踩点，确定现场路演摆摊的地点，确保能接电、有网络。流动营业车、桌椅、横幅、宣传单、海报、音箱、音频广告文件、库看之家即时贴、记号笔、演示电视、礼品堆头等宣传物料准备齐全；安装翼销售客户端手机终端、蓝牙读卡器、业务受理单 50 份、UIM 卡 50 张等受理工具。

2.2 做好宣传销售

利用宣传单、海报、横幅、广播音频、住户门贴、流动营业车 LED，营造电信网络扶贫宣传，占领宣传主阵地。采用自下而上和自上而下相结合的销售模式，即机动小分队组员做好分工，相互提供协同支撑。突击队的机动小分队入户扫村，开展地毯式销售；五级承包人发展村级能人协助发展用户，扫村的同时五级承包人发展一村一店业务代办点。

县分局长递送扶贫方案到县政府扶贫办，争取扶贫办给予本次网络扶贫攻坚战的政策支持。支局长递送扶贫方案到乡政府，争取乡镇府支持。五级承包人递送扶贫方案到驻村工作组，争取驻村工作组的支持，充分利用集中升旗、夜校学习等村民集中机会宣传业务，让村领导为我们站台宣讲，开展整村团购。

2.3 张贴“库看家庭”门贴

受理完成后，在住户入院大门显著位置上张贴“库看家庭”门贴，同时用记号笔在门贴上规整的填写标准地址编码和服务电话，要求服务电话统一留五级划小承包人的联系方式。

2.4 开展每日复盘

建立营销台账制度，台账要求记录用户名称、安装地址、移动号码等关键信息。每个突击队在销售次日晨会上组织复盘，通报各机动小分队的销量，销量多的分享经验，销售少的总结不足，通过不断的复盘总结提升突击队的整体销售能力。

3 网络建设工作

网络建设是宽带业务发展的重要基础，盘活现有资源，建需匹配，实现网络资源精准建设。根据市场发展目标及资源现状，发起建设需求，设计单位接到县分需求后，根据预受理用户分布进行设计，设计必须由前端、后端副经理、

五级划小人员签字认可方可安排施工。

预受理完成后，X 天内完成受理区域的设计，X 天内完成入户施工及资源录入，X 天完成挂测和验收工作。交付标准为资源系统录入且具备放装条件，若不具备放装条件的视同为未交付。资源录入时要求严格按照统一的编码规则进行录入，同时保证与预销售时张贴的用户分组对应，确保业务工单能准确匹配。由各区域资源管理岗位人员及分公司资源管理中心人员支撑。资源交付时，要求五级划小承包人、县分公司资源管理人員和主管后端副经理签字后方可确认证验收通过。县分公司维护站、施工单位、喀什传输分局维护站人员及时验收。

待工程建设完毕资源挂测成功后，即可发起安装申请。工单标准资源修订由各县分公司资源管理人員负责修订，按照工单录入的用户安装地址匹配标准九级地址，完成后即可按照正常流程派发外线作业工单；客户服务工程师需提前准备装机所需的网关及机顶盒，确保在工单到流转到工位时规定时限内完成装机。

4 结束语

通过此次攻坚活动，2019 年，喀什农村区域新装宽带 XX 万户，同比增长 XX%，高于南疆均值和全疆均值。

南疆县域及以下人口占比超 80%，是收入和用户规模发展的主阵地，南疆通信行业业务普及率低，是增量市场的主要来源，加快推进户户通工程，有效提升资源利用率，有助于推动企业进入新一轮增长，为“十四五”末成为区域行业领先企业奠定坚实基础。

【参考文献】

[1]侯艳军,安瓦尔·买买提明.基于 GIS 对南疆区域城市化综合水平的差异与城市组团发展研究[J].新疆师范大学学报(自然科学版),2011,30(2):24-27.

[2]新疆统计局.新疆统计年鉴 2019[M].北京:中国统计出版社,2019.

[3]哈丽云.乡村振兴视域下南疆农村人居环境优化的路径探析——以喀什地区 S 县 T 乡为例[J].兵团党校学报,2021,11(2):44-48.

作者简介：李贵祥（1984-），男，毕业院校：重庆邮电大学，所学专业：计算机科学与技术，当前就职于：中国电信新疆分公司，职务中级工程师。

品牌定位在市场营销战略中的地位

杨发峻

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] 企业随着时代的发展面临的市场竞争越来越激烈, 各个企业在市场经济环境及国内外市场竞争冲击下需要精准地定位自身的品牌, 将自身影响力尽量扩大。当前我国有着很多加高相似度的服务类型, 存在较为严重的同质化竞争问题, 存在较多影响消费者行为的因素, 市场营销方面的竞争成为企业之间竞争的主要方式。企业想要获得持续、稳定、长远地发展就要明确消费者的需求, 精确定位自身品牌, 实施品牌战略, 提高小忍者的信任度, 通过科学合理的营销将自身品牌的知名度提高。

[关键词] 品牌定位; 市场营销; 战略

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3960

中图分类号: F713.50

文献标识码: A

Position of Brand Positioning in Marketing Strategy

YANG Fajun

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611130, China

Abstract: With the development of the times, enterprises are facing more and more fierce market competition. Under the impact of market economic environment and market competition at home and abroad, enterprises need to accurately position their own brands and expand their influence as much as possible. At present, there are many types of services with high similarity in China. There are serious homogenization competition problems and many factors affecting consumer behavior. The competition in marketing has become the main way of competition among enterprises. If enterprises want to achieve sustainable, stable and long-term development, they need to clarify the needs of consumers, accurately position their own brand, implement brand strategy, improve the trust of little ninja and improve the popularity of their own brand through scientific and reasonable marketing.

Keywords: brand positioning; marketing; strategy

1 市场营销战略中品牌定位的地位

1.1 对制定产品营销战略的影响

企业可以详细地划分自身的市场营销战略, 从而保证更好地实施各项营销工作。对于企业而言, 直接影响企业经济效益的因素就是产品销售情况, 为此, 企业要以市场环境变化为前提做好产品营销策略的合理制定, 确保营销策略能够和企业总体战略目标相吻合, 从而推动企业发展更加健康、长远。

影响企业市场营销策略不仅仅受到产品的影响, 还表现在功能、特性、优势等方面, 需要将企业文化、形象、品牌纳入到市场营销策略规划中, 做好企业市场营销的正确指引, 引导企业正确地做好品牌定位, 引导企业树立正确的价值观和发展方向。企业在实施品牌战略、塑造企业文化等多方面工作都受到品牌定位的影响, 不同的品牌定位也会形成不同的品牌文化。为此, 企业要用发展的目光制定品牌定位, 加强产品特点和具体发展策略的科学制定。

1.2 对企业吸引消费者的影响

企业要以消费者为主导进行品牌定位的制定, 为此, 企业需要加强对消费者的心理、个体差异、偏好等这些直接影响消费者的因素分析。企业通过自身产品消费影响消费者群体, 可以说, 市场营销战略从很大程度上影响企业的经济效益, 通过精准地定位企业品牌形象能够将市场营销战略的可行性、有效性显著提高。在市场经济背景下, 很难有某个企业垄断某个产品的整个市场, 为此, 企业要按照不同的层次划分消费者群体, 采用多样化的分析方式明确不同消费群体的需求, 根据消费者的爱好、消费习惯、需求等做好产品个性化设计生产。比如在日潮行业有着种类繁多的洗发水品牌, 有的企业有着长远的发展目标, 明确市场消费群体的多样化特点, 以洗发水基础功能为基础进行自身产品定位, 按照不同需求消费者生产处不同的产品, 将自身竞争能力提高。例如清扬洗发水重点针对男性和女性两类群体, 海飞丝重点针对去屑要求高的群体。这两个品牌在同行企业中占据着较高的市场份额, 这种现象出现离不开企业品牌定位的优势, 生产处竞争力较高的产品, 同时凭借自身的专业性、产品质量树立了企业品牌形象。

1.3 为企业品牌战略的执行奠定基础

现如今我国有着较高的企业综合实力，显著提高了自身产品品质，企业也越来越重视品牌发展战略，作为品牌战略中非常重要的一部分内容，市场营销战略中品牌定位是市场营销工作中的重要环节之一。企业要以长远发展的目光看待品牌效应，做好品牌的树立，做好企业文化的塑造，加强提升消费者的信赖和忠诚度，从而提升市场营销的水平。比如华为手机作为我国手机的领军企业有着清晰的品牌定位，促使其经过多年发展逐渐成为全球性高端品牌。华为将原有的五个系列精简成三个系列，重点针对这三个系列的消费群体进行产品生产。在国内市场上，华为手机已经有了一定的基础，但是其不仅仅局限于国内市场，已经突破国际市场，通过降低成本、提高品牌辨识度等方式获得了国内外诸多消费者的认可，提高了自身的知名度和品牌效益。

2 市场营销战略中品牌定位的策略

2.1 确定消费对象

明确的客户群体是定位品牌过程中非常关键的步骤。企业想要将自身的竞争优势最大限度地提升，首先要以消费者为核心，在市场营销战略中精确地定位自身品牌，做好目标人群核心需求的确立。比如元气森林气泡水以年轻、健康、减肥群体作为消费对象，在品牌定位中以消费者为核心，将经济效益提升，同时有助于营销工作的提升。

不同的产品定位需要采取不同的品牌定位。比如原来华为收集按照华为和荣耀量大品牌划分手机业务，后来剥离出了荣耀收集，华为开始主导高端机，重点以商务人士为消费对象，选用偏向成熟的代言人和广告，突出华为手机的续航和通航质量。而荣耀品牌以年轻群体作为消费对象，有着更加亲民的价格，性价比较高，选用偶像化的代言人，外观设计更加灵动，手机游戏、拍照等功能较为突出。在消费对象确认好后可以以消费群体的习惯、喜好为基础做好产品广告的针对性投放，达到吸引消费者的目的。又如年轻人更加青睐于观看综艺节目，荣耀收集投放的广告也偏于年轻群体的综艺节目中。此外，面对市场空白，华为手机推出“Nova”系列，消费对象为年轻女性，性能适中，但外观新颖、拍照美颜功能强大，深受年轻女性消费群体喜欢。

2.2 建立产品优势

在定位企业市场营销品牌中，要充分体现出产品的独特性优势。企业可以利用大数据、云计算等现代信息技术加强同类产品相关信息的调查和分析，制定独特的产品，突出自身产品的优势，树立品牌形象。企业可以通过提高产品品牌识别度来降低发生同质化竞争的问题，将消费者认知的门槛尽量降低，让产品具有自身独特的优势，实施差异化战略，根据差异化因素做好诸多方面的设计，比如质量、服务、外观等。例如苹果公司有着独特的上标和自主研发的系统，苹果企业在外观和技术上都有着明显的差异性优势，形成的品牌形象独特且优秀，促使苹果电子产品占据了很大的市场。

2.3 提高附加价值

品牌附加价值是市场营销战略品牌定位中需要重点关注的一点。品牌附加值主要是利益定位。比如“农夫山泉有点甜”的广告简洁且具有特点，消费者对该广告有着深刻的印象，这从很大程度上推广了产品的附加价值，促使消费者对产品附加值有着更高的重视度。为此，在开展市场营销战略制定中，需要做好品牌定位等重要环节的重视，需要提高产品附加值利益定位的重视，从而达到提升市场份额的目的。首先，企业要加强产品预期功能满足度的考虑，在满足消费者的基本需求的基础上提高附加服务，将产品的销售力提高。其次，加强消费群体的分析，统一消费者和产品之间的购买诉求，将产品特色充分体现出来。以品牌定位为中心加强宣传，让消费者产品的内涵和功能有更加深刻的了解，将消费者的价值观和审美观提高，达到用户体验感和满意度提升的效果。

3 结语

作为企业产品销售的先导条件，品牌定位是市场营销战略的指导者，企业可以根据品牌定位将产品目标人群确定，通过深入地分析目标人群明确产品的价值，明确产品改进措施。只有提高消费者的满意度，满足消费者需求，才能推动产品市场营销工作的顺利开展。在未来发展中，企业要精准地完成品牌定位，优化市场营销战略，将营销精准度提高。

【参考文献】

- [1]沙海琴. 品牌定位在市场营销战略中的地位[J]. 商场现代化, 2018(24): 57-58.
- [2]霍而漫. 品牌定位在市场营销战略中的重要性[J]. 现代营销(下旬刊), 2018(12): 59.
- [3]高雯钰. 品牌定位在市场营销战略中的地位研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2018(11): 61.
- [4]刘嘉慧. 品牌定位在市场营销战略中的地位[J]. 全国流通经济, 2018(17): 3-4.

作者简介：杨发峻（1985.7-），男，西南交通大学，工商管理，中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，项目经理助理，经济师。

浅论创新财政税收制度对中小企业的扶持作用

梁晓英

广西民族师范学院, 广西 崇左 532200

[摘要] 财政税收制度作为一种重要的政治经济制度, 对国民经济和社会发展产生影响。目前, 我国正处在深刻的社会转型期, 现有的财政税收制度存在严重的滞后性, 有些已经不适应经济社会的快速发展, 这对于处在弱势地位中小企业产生了重要的影响, 一定程度上阻碍中小企业的快速健康发展。在现阶段, 我国中小企业发展存在的问题不少, 其中一个重要的问题是中小企业能够支配的资金规模小, 利润相对较少, 从而导致资金链断裂、企业破产等风险的发生, 直接影响到企业的整体发展水平。为了促进中小企业的健康发展, 改革和创新财政税收制度刻不容缓, 财政税收制度的创新, 将使财政税收制度的功能和作用在中小企业发展中位置更加突出。

[关键词] 改革创新; 财税制度; 企业发展; 扶持作用

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3993

中图分类号: F12;F81

文献标识码: A

Brief Discussion on Supporting Function of Innovating Financial and Tax System to Small and Medium-sized Enterprises

LIANG Xiaoying

Guangxi Normal University for Nationalities, Chongzuo, Guangxi, 532200, China

Abstract: As an important political and economic system, the financial and tax system has an impact on the national economy and social development. At present, China is in a profound period of social transformation, the existing fiscal and tax system has a serious lag, some of which can not adapt to the rapid development of economy and society, which has an important impact on small and medium-sized enterprises in a weak position, to a certain extent hinder the rapid and healthy development of small and medium-sized enterprises. At the present stage, there are many problems in the development of small and medium-sized enterprises in our country. One of the important problems is that the funds that small and medium-sized enterprises can control are small and the profits are relatively small, which leads to the fracture of capital chain, enterprise bankruptcy and other risks and directly affects the overall development level of enterprises. In order to promote the healthy development of small and medium-sized enterprises, it is urgent to reform and innovate the financial and tax system. The innovation of the financial and tax system will make the function and role of the financial and tax system more prominent in the development of small and medium-sized enterprises.

Keywords: reform and innovation; fiscal and taxation system; enterprise development; supporting function

1 财政税收制度创新对中小企业的扶持作用

企业的持续快速健康发展, 离不开良好的财政税收环境的保障, 财政税收制度的创新, 将会对企业快速成长具有非常重要的意义。财政税收制度创新对中小企业的扶持作用, 主要表现在以上几个方面:

1.1 资金扶持

由于历史和现实的原因, 我国中小企业存在着规模较小、资金有限问题, 企业在发展过程中很难适应市场经济快速变化的环境, 部分中小企业发展目标与方向不明确, 企业目标定位模糊, 没有找到适合自身发展的道路。中小企业资金不足的特性, 使其在经济活动中不敢大展身手、遨游市场与适应市场能力极强的大企业相比, 中小企业整体发展较为缓慢。正因为如此, 我们要通过创新财政税收制度, 引导中小型企业根据市场竞争环境, 不断优化配置自身资源, 提高企业运行效率, 以自身能力不断缓解中小企业发展困境。国家在财政税收制度的创新中, 可以通过设置鼓励投资方向、引导资金投向领域, 设立专项扶持计划等措施, 缓解企业融资压力。

1.2 政策倾斜

中小企业作为我国经济的重要组成部分, 能够为我国带来大量的就业岗位, 解决我国城镇化过程中的大量劳动力转移问题, 为国民经济发展做出了特别的贡献, 国家应该进行特别的政策支持, 在政策上要有所倾斜, 为中小企业的快速健康发展提供便利。比如, 在政府采购方面, 在制度设计上要为中小企业在政府采购平台上简化申请流程, 提供与大中型企业相同的或更优惠的采购条件, 进而降低企业采购成本。在中小企业形成一定的采购规模之后, 政府部门

长期与企业开展合作，在完成政府采购任务的同时，为中小企业分忧，关心中小企业发展，将一定采购份额预留中中小企业，为中小企业产品提供长期销路保障，帮助扩大中小企业的生存和发展空间。

2 当前财政税收制度创新对中小企业扶持是存在的主要问题

2.1 缺乏灵活性是财政税收制度创新实施过程中主要问题

经济的不断发展，也推动了我国财政税收制度在创新过程中不断向前发展，但其对于中小企业扶持的力度有限，比较突出的问题是扶持方法单一，特别是在应用过程中没有弹性，缺乏制度的灵活性，使中小企业在无法根据稳定的政策体系制定和完善自身的发展目标，并在此基础上明确企业自身的发展方向，更为重要的是，这就会捆住自身手脚，无法在自身发展结构中按照自身的发展方向进行灵活有序有效调整，由此造成遭受的体制机制障碍无法得到克服。同时，现阶段我国的财政税收制度在改革、创新、发展过程中，出台对中小企业扶持政策虽然比以前的力度和预期都比较大，但是由于市场对资源配置起基础性作用，中小企业对市场的适应能力较差，政策真正发挥的作用有限，使中小企业在发展过程的波动非常大，企业自身发展困难重重。

2.2 财政税收制度创新落实效果较差

再好的制度，再完美的创新，没有得到很好的落实，也是空话，财政税收制度的创新也不例外。由于各种原因，目前财政税收制度创新在我国中小企业发展过程中并没有得到有效的落实。不可质疑，某些制度创新在在某些方面得到了一定的应用，但总体上应用效果并不十分明显，无法为中小企业的快速健康发展创造良好的财政税收政策环境。此外发，由于税收优惠政策落实具有滞后性，使得中小企业受到各种各样因素限制的现实情况并没有得到彻底改变，对中小企业发展不利的各种环境并没有得到真正改善。

2.3 中小企业融资难问题依旧突出

财政税收制度的创新是多方面的，特别对中小企业的制度创新也不少，这给中小企业的发展创造了良好政策环境和条件。但是，中小企业发展中遇到的最大问题依然是融资难的问题，融资问题甚至在一定程度上影响到企业的生存和发展。然而，财税制度创新并没有特别针对支持中小企业融资方面的制度设计，企业的融资工作仍然面临很大的困难。如果中小企业在融资过程中缺少相关的政府政策扶持，加上无法有效提高自身融资效率，缺乏专业人员指导，使得中小企业融资过程审核周期较长，即使最终通过审批，获取的额度也比较低，无法满足企业发展的资金需求，中小企业的发展受到很大影响。

3 创新有效扶持中小企业发展的财政税收制度

3.1 从国家层面创新财政税收相关法律法规制度

国情决定制度，我们要根据中国现阶段的基本国情，特别是我国中小企业在政策需要、资金需求、融资需求等方面面临的问题和现实困难，从国家层面制定和出台适应我国中小企业发展的法律法规和财政税收制度，从依法治国的角度，为中小企业发展提供强有力、可操作、合实际的法律保障和制度支持。比如，在增值税改革方面，可以出台相应措施专门针对中小企业，适当降低商品增值税税率，制定全额抵扣进项抵扣额的办法，这种政策的出台，对中小制造业企业来说将会起到良好的扶持作用。对于中小企业在建、扩建自建等未完成的项目工程费用方面，应该明确不动产的各种时间节点，以验工计价为基础计算税收金额和征缴，减轻企业的纳税负担。

3.2 研究降低企业所得税税率的制度创新

财政税收制度对中小企业的政策扶持，可以从多方面、多角度进行研究，但是对中小企业而言，财政税收制度改革的关键在于降低中小企业的所得税税率，让企业在所得税方面享受税收优惠，减少纳税负担，让企业能够有更多的资金投入企业发展中去，因此，我们要研究降低税率的制度创新，支持中小企业健康发展。

3.3 研究解决企业融资难问题的财政税收制度创新

首先，进行财政补贴，是解决中小企业融资难的问题直接措施，加大财政补贴，对企业融资来说是最大的支持。其次，对中小企业贷款进行贴息，发挥财政贴息资金的杠杆作用，引导更多的社会资金和信贷资金投入中小企业。再次，提供创业担保贷款，提升企业贷款额度。创新金融支付研究，优化和简单贷款审批流程，加大金融机构对小微企业创业的扶持力度，降低贷款门槛。

3.4 大力支持中小企业双创升级

为发大力支持中小企业双创升级，国务院办公厅在 2018 年发布的关于推动创新创业高质量发展打造双创升级版

意见中指出,在新时期新阶段,在我国经济社会发展进入新常态的背景下,我国已经进入了大数据和网络信息时代,随着网络经济的不断发展和电商平台不断的兴起,全国经济转行不断加大,在国家大力倡导的互联网+创新创业服务体系中,全社会都应当积极响应,全力推动基于互联网的制造业双创平台建设,加大科技研发投入力度,深入推动科技创新支撑能力平台升级。作为支持中小企业加快双创升级的重要政策支撑,财政税收制度创新要有所作为,要着眼于提升科技企业特别是科技中小企业的创业发展动力,全力打造符合中国国情、适应信息化和互联网经济发展的良好创业创新氛围,在全力帮助中小企业解决融资难问题的同时,加快构筑支持企业创新创业发展的新基地。

3.5 制定完善的财政税收管理制度体系

体系完善、执行有效的财政税收制度是实现国家和政府支持企业快速发展的必要条件。在财政税收管理制度创新中,除了考虑到制度改革创新的一般要素外,更重要的是要综合考虑纷繁复杂的各类市场信息,结合我国中小企业的现状,据此从国家层面,制定体系完善、符合国情、执行有力的财政税收法律法规,为小企业高质量发展提供法律制度支撑。首先,具有立法权的人大机关、政府机关和相关部门,要从现阶段财政税收支持中小企业政策中存在的问题研究入手,结合我国中小企业发展实际,深入分析中小企业的发展需求,以制度创新来推动企业进步,将支持中小企业的制度创新纳入到国家政策整体制度框架范畴当中。其次,创新国家财政税收管理模式。根据现阶段基本国情,我们建立和完善更加系统完备、科学合理、前瞻性好、可执行性强的管理制度体系,坚持做好有法可依、有法必依,确保财政税收制度执行的有效性。此外,要根据中小企业的要求和期盼,我们所制定的财政税收政策要有相对的灵活性,具备弹性功能,达到能够通过调整中小企业的政策扶持体系,并政策的执行来促进降低企业负担,提高企业运行效率,有力推进中小企业高质量可持续发展。

3.6 加快完善中小企业财政税收优惠政策体系

我国还处在社会初级阶段的这种基本国情,决定了我国所得税税收制度必须遵行的基本原则。目前,我国企业所得税优惠政策主要享受对象是高新技术企业,这对高新技术企业的发展起到了积极作用,但是,由于我国大部分中小企业并不是高新技术企业,因此这项制度对中小企业的支持力度是非常有限的,甚至很多企业根本无法得到享受。为此,为了全面推动中小企业的健康有序发展,我们需要从国家层面将财政税收优惠政策考虑到整体支持中小企业的优惠模式和策略调整中来。此外,要发挥财政税收政策的引导作用,可以税收优惠相应的金额对中小企业进行奖励或现金补贴,使广大中小企业能够直接享受到优惠政策带来的成果,增强资金实力,使中小企业一旦出现支付风险和融资困局,马上得到优惠政策的支持,促进企业健康发展。

4 结束语

社会初级阶段的基本国情,决定了我国中小企业仍然是我国国民经济的重要组成部分,中小企业高速发展带来的税收是我国财政收入的重要来源之一。因此维持好中小企业利益,支持中小企业的健康发展,引导其创造社会价值,这对全面提高人民生活水平是有好处的。国家可以在财税政策创新方面从上文中提出的几个方面来助力中小企业发展。相信在政府各部门的大力支持下,以上措施将会得到有效地执行和落实,进而为中小企业快速健康发展创造良好的政策环境,推动广大中小企业能够在中国经济发展新常态下保持定力,不断迎接挑战最终实现企业自身发展和社会进步的目标。

[参考文献]

- [1]黄昕雪.财政税收制度创新对中小企业的扶持作用探讨[J].环球市场,2018(3):117-117.
 - [2]马硕.财政税收制度创新对中小企业的扶持作用分析[J].现代营销(创富信息版),2018(12):31-31.
 - [3]张鸿香.财政税收制度创新对中小企业的扶持作用浅析[J].中国乡镇企业会计,2019(7):68-69.
 - [4]张弛,杨磊.关于财政税收制度创新对中小企业扶持作用的思考[J].消费导刊,2019(1):187-187.
 - [5]郭景先,苑泽明.生命周期-财政政策与创新能力-基于科技型中小企业的经验证据[J].当代财经,2018(3):23-34.
- 作者简介:梁晓英(1980.11-),专业:财务管理,职称:高级会计师、经济师、工程师。

提高会计审核工作探析

曾翠兰

广东工贸职业技术学院, 广东 广州 510000

[摘要] 会计审核是财务管理工作重要组成部分, 其对提高事业单位财务管理成效以及降低财务风险有着重要的作用。高等院校大扩招以及信息技术的快速发展, 使得高校会计工作面临着新的挑战, 需要高校可以客观认识会计审核制度存在的缺陷, 重视其在财务管理工作中重要作用, 改进会计审核工作, 促进高校发展。文中首先对会计审核在财务管理中的作用进行了分析, 在此基础上探讨了提升会计审核工作质量的建议。

[关键词] 会计审核; 财务管理; 作用; 建议

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3991

中图分类号: F23;F83

文献标识码: A

Analysis of Improving the Accounting Audit

ZENG Cuilan

Guangdong Polytechnic of Industry and Commerce, Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract: Accounting audit is an important part of financial management, which plays an important role in improving the financial management effect of institutions and reducing financial risks. The rapid development of the enrollment and information technology in colleges and universities makes the accounting work of colleges and universities face new challenges. It is necessary for colleges and universities to objectively understand the defects of accounting audit system, pay attention to its important role in financial management, improve the accounting audit work and promote the development of colleges and universities. Firstly, the paper analyzes the role of accounting audit in financial management and then discusses the suggestions to improve the quality of accounting audit.

Keywords: accounting review; financial management; effect; proposal

引言

会计审核是保证会计凭证、报表等财务信息准确性、合规性的一项重要工作, 是财务管理工作的的重要组成部分, 具体内容包括原始凭证形式与实质上的审核、原始凭证审核结果处理等。会计审核关乎事业单位财务管理能否发挥其作用, 因此需要高校高度重视会计审核工作。从实际情况来看, 人工劳动依然在会计审核工作中占据了较大的比例, 如何最大发挥会计审核人员的优势, 如何提升会计审核工作质量值得我们探讨。

1 会计审核在财务管理中的作用

1.1 降低财务风险

风险是高校财务管理工作中难以逃避的问题, 资金运作风险、校办产业带来的财务风险是客观存在的。在高校管理过程中, 任何经济活动的会计原始凭证经过会计审核人员的审核可以详细了解高校收入与支出每个环节, 能够保证会计原始凭证的合规性、真实性与准确性, 可以帮助财务管理人员更好地掌握高校资产流动等实际情况, 从而采取针对性的措施可以降低财务风险。

1.2 强化财务控制

现阶段高校的竞争越来越激烈, 加强财务控制能够提高高校资源利用率, 在某种程度上可以提升高校的竞争力。依法依规开展会计审核工作可以保证会计原始凭证的填写、保管、会计核算工作按规定执行, 有助于财务人员制定出合理的预算计划, 优化资金以及内部资源配置, 可以提升资金使用率, 同时也有利于财务管理人员以及管理高层对财务的控制^[1]。

2 提升会计审核工作质量的建议

2.1 报账资料清单化管理

目前, 高校财务人员依赖性强, 很多时候就直接咨询上级领导, 没有提供正确的发票清单也一样付款, 对单据不全也不清楚。为了降低高校财务报账工作的交互成本, 提高财务工作效率, 建议高校实施报账资料清单化管理。清单根据高校不同经济事项报销必须提供的原始凭证, 以及其他会计资料一一罗列, 有关人员在收集与整理报账资料时,

需要根据实际发生的经济事项与清单内容对照, 高校经办人员可以清楚财务报账工作所需的资料, 同时高校的领导也可以根据报账清单, 对高校整个经济业务事项进行把控, 可以更好地防范财务风险。

除此之外, 高校还应该制作报账指引, 在有关文件中明确差旅费、购入固定资产、工程款等报销类型, 明确报销各种类型费用时需要提交的材料, 例如报销差旅费时需提供报账审批单、机票或车票、增值税发票、扣款短信截图或公务卡刷卡单、出差审批单、差旅费发放明细表, 如经办人无法确定交通补助金额, 则总金额可留空, 由会计代为填写。

2.2 提升审核部门的独立性

对会计审核人员以及部分领导违法违规行为惩罚力度不足是会计审核工作独立性不足的重要原因, 所以高校应该优化相关奖惩制度, 加大对违规违法人员的惩处力度, 提高违规违法成本, 不仅仅是要口头警告, 对于违规违法数额巨大或者是有多次违规违法行为, 需要承担刑事责任。除了审核部门对会计审核人员进行监督外, 高校还可以建立员工举报渠道, 利用高校官网、第三方应用软件、点子公司等进行匿名举报, 让高校员工参与到监督工作中, 从而使会计审核人员以及上级部门都可以依法依规办事, 提高会计审核工作的独立性。

会计审核人员在工作中应该具有职业道德观念与职业独立判断力, 应该做到兼听兼明, 认真履行工作职责, 要认识到得到了上级部门的支持是开展会计审核工作的积极因素, 而提高自身业务素质、严格按照规章制度办事则可以创造良好的外部环境^[3]。同时, 会计审核人员在工作中还应该树立长远的目光, 应该学会取长补短, 客观看待会计原始凭证等方面的问题, 应该在工作中树立自己的威信, 从而提升会计审核工作的独立性。

2.3 制定规范化的审核程序

规范化的流程可以很大程度上提高会计审核人员的工作效率, 也有利于节约高校的管理成本, 所以高校应该制定规范化的审核程序, 为会计审核工作指明方向。高校以及审核部门在制定审核程序过程中应该客观现阶段审核工作中出现的问题, 基于高校实际需要完善, 以长远的目光去看待高校会计审核工作, 提高会计审核人员工作的权威性。现阶段高校财务审批流程往往是先批后审, 这一审批流程使得会计审核人员容易只核对附件张数以及合计金额, 很容易忽视原始凭证的内容。因此, 应该构建先审后批的审批流程, 即在录入报销信息后, 由会计审核人员进行初审, 初审通过后再由预算归口部门负责人签批, 金额较大时还要经过校领导签批, 再经财务部门负责人签批, 最后再由会计审核人员进行复核。

2.4 健全会计审核专业队伍

会计审核人员能力与职业素养等会直接影响会计审核工作效率与质量, 为了提高会计审核工作质量, 使高校可以更好地应对内外部挑战, 高校应该重视会计审核专业队伍建设。首先, 高校应该做好高素质、高层次会计审核工作能力较强、有工作经验的专业人才, 提高高层次人才待遇, 例如住房补贴、交通补贴、津贴等, 满足新时期高校会计审核工作对高素质人才的需要。

其次, 高校还应该加大对现有会计审核人员的培训, 提高其业务能力与职业素养。在培训内容上, 需要重视对会计审核人员职业技能的培训, 要加大培训工作中实践操作, 使会计审核人员可以凭借专业判断记入正确的会计科目等, 鼓励会计审核人员利用业余时间学习新知识。还应该在培训中增加职业道德教育的内容, 要向会计审核人员强调应该在工作中正确履行职责, 应当实事求是、客观公正, 应该做好信息保密工作等, 并通过实际案例提高会计审核人员对泄露会计信息危害性的认识, 向审核人员普及最新的法律意识, 提高他们的法律意识以及职业道德素养, 是审核人员可以在工作中严格遵守职业道德, 最终提升会计审核工作质量。另外, 通常高校针对接待、因公出国等制定了相应的管理办法, 会计审核人员对这些相关办法都应该了然于心, 提高工作效率。

3 结语

会计审核工作对于降低高校财务风险、强化财务控制有着积极的作用。新时期高校管理人员也应该转变工作思路, 从高校实际情况出发, 尝试报账资料清单化管理, 优化相关奖惩制度, 将高校会计核算与审核相分离, 提升审核部门的独立性, 还需要制定规范化的审核程序, 健全会计审核专业队伍, 重视对管理制度的有效落实, 提高会计审核工作效率与质量, 促进高校发展。

[参考文献]

[1] 刘婧, 王毅. 高校财务审核人员的工作困境探析——以 N 高校为例[J]. 山东农业工程学院学报, 2020(8): 51-52.

[2] 袁文静. 分析会计审核在财务管理中的应用[J]. 当代会计, 2019(21): 50-51.

[3] 李乔. 分析会计审核风险及对策[J]. 新商务周刊, 2019(3): 111-112.

作者简介: 曾翠兰 (1975-), 女, 广东省五华人, 会计师, 广东工贸职业技术学院, 研究方向: 财务管理。

高速公路建设项目财务管理优化措施分析

兰 剑

贵州中交剑榕高速公路有限公司, 贵州 黔东南州 557200

[摘要] 当今社会, 无论是物料的运输还是快递的运送都离不开高速公路, 所以高速公路对我国的经济的发展以及人民的生活都有着重要的影响。因此, 文中针对高速公路建设项目财务管理中出现的的问题进行分析, 并提出几点优化措施, 希望对我国高速公路的建设提供帮助, 促使我国经济发展情况越来越好。

[关键词] 公路建设; 财务管理; 高速公路

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3994

中图分类号: F426.92;F406.7

文献标识码: A

Analysis of Financial Management Optimization Measures of Expressway Construction Project

LAN Jian

Guizhou Zhongjiao Jianrong Expressway Co., Ltd., Qiandongnan, Guizhou, 557200, China

Abstract: In today's society, both the transportation of materials and express delivery are inseparable from the highway, so the highway has an important impact on Chinese economic development and people's life. Therefore, this paper analyzes the problems in the financial management of highway construction projects and puts forward some optimization measures, hoping to provide help for the construction of Chinese highway and promote Chinese economic development.

Keywords: highway construction; financial management; expressway

引言

由于各行各业的发展, 人们对高速公路的依赖性也越来越强, 高速公路的建设任务也越来越艰巨。虽然高速公路建设工作已经受到大家的广泛关注, 相关建设资金也很充足, 但是公路建过程中仍存在着许多问题, 若不能及时改善与解决, 将会对高速公路的建设产生极大影响, 甚至可能会引起烂尾事故的发生。

1 当前高速公路建设项目财务管理存在的问题

1.1 财务人员专业素质较差

在施工单位中, 财务人员的素质往往是容易被忽略的问题, 其主要原因是大部分施工队伍将主要精力放在了建设高速公路的质量与技术上, 从而使财务管理这项工作没有得到应有的重视, 导致财务管理人员专业素质较差。在实际工作中, 财务人员的工作关系重大, 需要其对施工过程进行监管, 若是财务人员工作过程中出现失误, 将有很大几率引发法律问题。甚至有些财务人员工作素质过差, 他们在工作中根本不知道一些行为已经触犯了法律, 最终产生严重的后果。部分施工单位在财务人员选拔方面常常有“走后门”的情况, 这也是导致施工单位财务人员素质较差的原因之一, 这些情况若不加以治理, 最终将导致财务部门彻底失去其应有的作用, 对高速公路的建设产生极为不利的影响。

1.2 资金管理不善

资金管理是财务人员工作重要性的部分体现。在工作中, 需要财务人员严格按照事先制定好的工程计划对资金进行管理。但是公路建设资金具有来源渠道广的特性, 导致部分施工单位难以对资金的消耗进行准确落实, 使施工单位在账目混乱的情况下进行施工, 最终形成原本充足的建设资金在工程后期不够用的情况, 对高速公路的建设产生影响。

高速公路建设通常是施工进度来拨发施工款项, 但是在实际工作中可能存在预支施工款的情况。如此虽然缓解了施工队伍的财务压力, 但是也变相证明了施工队伍的财务出现问题。所以相关部门要进行监督, 施工队预支的施工款要先给工人发放工资, 节假日要根据法律规定进行工资加倍, 以免出现恶意拖欠工人工资, 工人集体讨债的情况。

1.3 对预算缺乏控制

通过合理的预算管理来减少不必要的开支, 增加资金的流动性, 这是当今社会施工单位发展的趋势, 也是施工单位最有效的竞争力之一。如何在高速公路建设过程中进行资金预算是施工单位面临的难题。尽管很多施工单位已经意识到这个问题, 通过长时间的积累与发展, 如今设立了预算管理机构, 并且按照以往的经验科学合理的完善了预算管理体系, 但是在具体项目的应用过程中却难以体现其作用。

1.4 成本核算较差

成本是项目施工的重中之重,所以施工单位在高速公路建设过程中需要对人力、油耗、材料等因素进行核算,在施工过程中要对其严格监控,以便发生为时可以的进行纠正,将成本控制在一定范围之内才可以保障施工单位的利益,才有更多的空间对施工出现的错误进行挽救,但是目前施工单位对成本的核算仍然存在几点问题。第一,施工单位对材料的成本普及程度差,导致除了材料管理人员其他人对材料成本一无所知。第二,由于不知道材料成本,所以工人在施工时只为保障工程质量,大肆使用材料导致成本严重超出预算。

2 解决高速公路建设项目财务管理的优化措施

2.1 对财务人员的专业素质进行提高

财务人员对企业、任何项目都起着至关重要的作用,施工单位也是如此。优秀的财务人员不但能使施工单位的施工进入进行的有条不紊,还能使施工质量得到有效保障,所以提高财务人员的专业素养是每一个单位需要做的事情,因此我们要做到以下几点:第一,对财务人员队伍进行合理的扩充与缩减,让优秀的人有机会参与到工作中来,让专业素质较差的人有危机感,促使其进行自我提升,并让他们明白财务工作的重要性。第二,施工单位可以在网上进行财务人员招聘,通过面试可以知道对方的工作年龄以及专业程度,招收其中优秀人员扩充到企业内部财务人员队伍。在招聘过程中也可以招收一些工作经验少,但是品德好对财务工作有兴趣、有上进心、有潜力的年轻人,然后企业通过组织岗位培训等措施整体提高财务人员的专业素质,大大增强了财务部门的工作能力。第三,财务人员不单单要业务能力强,还要有较高的职业道德。进行财务人员技术选拔时要将职业道德列为重要的参考指标,以此激励所有财务人员共同提升职业道德,从而使其更有责任心的进行工作,使得施工单位进行高速公路施工建设任务更好的展开。

2.2 完善财务管理相关制度,加强资金监管

要想加强资金的管理,财务工作的有效提高是最为重要的,因此就需要我们在原有的财务工作制度上进行改变。除了相关规范都应加强之外,还要着重注意审核制度,若是财务管理审核制度出现错漏,将会对工程产生极大影响。所以审核制度需要相关单位重点注意,要根据实际情况对其进行不断完善。通过细致的财务管理制度进行要求,才能使财务工作得到充足的保障。

财务人员要严格执行专款专用原则,严格按照拨发的工程款进行项目预算,杜绝资金超额、资金它用等行为。财务人员要与各个部门进行对接,保证可以在工程资金正常拨付的同时了解施工进度,然后根据合同支付工程价款。对于预支的工程款需要及时扣回,对于农民工工资要正常发放,对单位资金进行严格管理保障高速公路项目建设的顺利运行。

2.3 各个部门共同携手,搭建与完善预算管理体系

若想让预算管理在工作人员中起到作用,就需要提升每一个工作人员对预算管理重要性的认知。财务人员不仅要意识其重要性还要做好宣传与表率工作,通过大家努力,将预算管理这项工作落到实处。因此,我们要做到以下几点。第一、要根据施工单位的实际情况合理的进行预算管理体系的搭建,并在实际工程建设过程中进行科学的使用,经过试验与积累不断地对其进行完善。第二、预算的原始数据很重要,需要对其做好保管工作和归类工作。第三、施工单位可以根据奖惩制度来提高员工对于预算管理体系的积极性,无论是基层人员还是相关管理人员都能加入到预算管理体系工作中,使预算管理在大家的努力下可以得到发展,使预算管理体系能够得到提升,促使施工单位能够实现增加现金流的目标,使企业得以更好的发展。

2.4 加强成本核算

做任何事情成本都很重要,有效的控制成本不但可以使收益增加,还可以节约资金为处理可能出现的问题留下更大的空间,因此加强成本核算工作是非常有必要的。施工单位要从施工图纸的设计费用、全体工作人员薪资、工程中的所有要素进行严格的控制管理。成本控制并不是偷工减料,而是避免无意义的浪费,施工单位要结合高速公路项目建设中的实际情况,通过先进技术创造出节约材料的条件,而不是为了节约而盲目的限制材料的使用。

3 结论

综上所述,财务工作对高速公路建设至关重要,所以要对不断加强财务人员的专业素质培养,要使财务人员的职业道德得到提高。从而使施工资金得到有效管理和使用、使施工成本得到有效控制、使农民工工资能够按时发放,使工程能够顺利展开以及结束。如此看来,优秀的财务人员对施工单位与国家建设都起到了积极地作用。

[参考文献]

- [1]刘振新.公路建设项目财务管理有关问题的探讨[J].财富生活,2020(14):75-76.
- [2]吴荣华.论高速公路工程项目财务管理的问题和对策[J].财经界(学术版),2019(9):119.
- [3]欧宇飞.公路建设项目财务管理的相关问题研究[J].当代会计,2019(4):63-64.

作者简介:兰剑(1982.7-),男,毕业院校:长沙理工大学;现就职单位:贵州中交剑榕高速公路有限公司。

企业资金结算中心的财务集中化管理分析

杨 扬

贵州高速公路集团有限公司, 贵州 贵阳 550000

[摘要]新时期背景下,企业资金结算中心得到了较好的发展和应用,资金结算中心应当对传统的财务管理模式进行创新和发展。在新时期采用财务集中化的管理方法,对企业的信息、资金、预算和核算工作进行集中管理,能够加快推进和落实企业财务集中化,加强内部控制并建立完善的内控制度,同时还可以通过财务总监委派制度来加强财务集中化管理。

[关键词]资金结算中心;财务;集中化管理

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3964

中图分类号: F275

文献标识码: A

Analysis of Financial Centralized Management of Enterprise Capital Settlement Center

YANG Yang

Guizhou Expressway Group Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550000, China

Abstract: Under the background of the new era, the enterprise capital settlement center has been better developed and applied. The capital settlement center should innovate and develop the traditional financial management mode. In the new era, the centralized management of enterprise information, capital, budget and accounting can speed up the promotion and implementation of enterprise financial centralization, strengthen internal control and establish a perfect internal control system. At the same time, it can also strengthen the centralized management of finance through the appointment system of chief financial supervisor.

Keywords: capital settlement center; finance; centralized management

引言

企业在扩大规模和不断发展的过程中具有多层级、多结构和多部门的特点,企业的财务管理工作越来越复杂,如果想要进一步扩大生产经营的规模,势必要改变传统的财务管理方式,企业需要应用集中化的财务管理模式,只有集中化管理才能适应企业的发展和财务管理需求,通过财务的集中管理促进企业高速、持续、良性地发展。

1 财务集中化管理的重要内容

1.1 信息管理

企业在资金结算中心应当通过信息管理来实现财务集中化管理,信息的集中化管理需要利用先进的信息技术来统一管理企业的财务信息,通过信息技术的应用来构建信息管理系统平台,使企业的财务信息管理向着集中化、信息化和现代化的方向发展,企业应当按照规范和标准对企业的财务信息进行集中管理,全面掌握企业的各项财务信息。

1.2 资金管理

企业在资金结算中心对资金进行集中化管理的过程中需要将所有的流动资金和闲置资金统一起来进行管理。为企业各下级单位及子公司下拨资金需要综合考虑企业的资金状况和实际需要。企业对资金的筹集、使用等进行集中化管理,能够定期对各子公司及下级单位资金使用情况相关数据信息进行收集和处理分析,针对存在的问题与不足能够第一时间解决,并为管理者开展相关工作提供参考依据,通过资金的集中管理保证企业有充足的资金来支持各项工作的开展,大力减少资金闲置,提高资金利用效率。

1.3 预算管理

财务集中管理包括财务预算管理,预算管理工作需要对企业的经济往来和相关项目加以了解,要对生产经营的项目成本和资金预算加强管控,还要对企业的投资项目进行统一的管理。预算集中管理需要对企业的各个活动进行集中管理,对企业的资金资源、人才资源、设备资源进行集中管理和统一调控,通过严格的预算集中化管理保证财务预算的科学性和准确性。

1.4 核算管理

企业财务的核算工作需要企业对企业的财务数据进行集中管理,集中管理数据的时候需要参考核算要求和管理制度,

将会计核算工作的软件与先进的技术手段相结合，对企业的财务数据进行集中化管理要考虑财务人员的集中化管理，在集中化管理中对子公司的财务核算进行管理，从各个方面对财务核算工作进行集中管理和控制。

2 提高财务集中化管理水平的措施

2.1 完善企业的内部控制制度

表 1 某公司财务管理模式

类别	财务管理模式
人员管理	企业对财务管理人员进行招聘、对财务人员进行业务考评
资金管理	子公司根据自身需要的具体金额，编制报表后向企业申请资金，企业制定财务资金管理制度，子公司落实制度，允许差异化情况
预算管理	企业子公司要按照三年内的收入情况、其他费用以及利润对当年的资金额度进行预算，企业需要对子公司重要的预算内容进行审查
核算管理	子公司可以按照地方政策的规定添加具体项目，财务核算的报表需要将地方政策的要求作为标准
成本管理	子公司有管理成本费用的权利，但是对于重要的费用支出和大额度的费用支出，应当向企业申请报批

企业要想高度集中财务工作进行统一管理，就需要对企业当前的管理制度进行完善，加强内部控制的力度和控制效果，建立完善的内部控制制度并依照制度集中管理企业的财务。企业可以在内部成立专门的组织机构，对财务管理工作进行优化和改进，表 1 显示了某企业的财务管理模式，企业需要对各个财务管理的相关部门和管理工作进行完善，通过内部控制力度的加强来促进财务管理集中化的发展。企业对内控制度的制定需要参考财务管理工作的要求和规范，只有保证内控制度足够科学，才能使财务的集中化管理更加高效和规范。企业需要在建立制度之前对企业当前的财务管理模式进行分析，对财务管理部门和企业其他部门的工作往来进行调查，通过内控制度的完善优化财务管理部门的工作流程，在制度中制定有利于促进集中化管理的工作流程。以投资资金的集中化管理为例，财务管理人员应当全面掌握企业投资资金的使用情况和具体金额，对整个企业的投资资金进行管理，以此来加强企业对资金的控制。在内控制度中应当对财务资金的审核和监督进行说明，在财务集中管理和内控制度的作用下加大企业资金的审核力度和监督力度^[1]。

2.2 加强财务资金的集中化管理

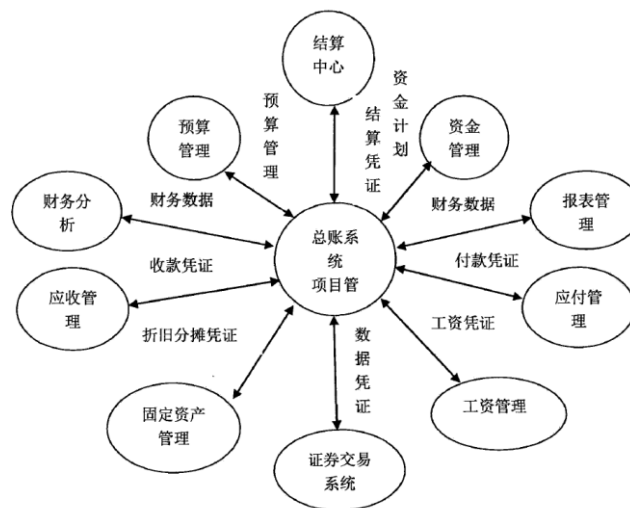


图 1 某公司的财务集中化管理系统

图 1 表明资金管理是财务集中化管理系统的重要部分，企业应当强化财务资金的集中管理，需要在企业内部建立财务资金集中管理体系。具体来说，要对账户进行集中化的管理，深入调查各个账户的资金往来情况，明确划分企业的收入和支出的账户，通过收入账户的集中管理和支出账户的集中管理对企业的资金进行统一管理。企业可以通过建立资金池实现资金的集中管理，全方位考察不同银行的综合实力，与有实力的银行建立良好的合作关系，利用资金池

来科学归集和配置企业的资金，使资金得到统一的管理。企业的资金结算中心应当明确自身的工作内容和定位，不仅要做好财务集中管理的工作，还要对企业资金的预算和使用过程进行监管，通过集中化的财务管理实现集中化的资金监管。资金结算中心要对闲置资金进行集中管理和合理使用，通过集中管理和统筹规划使闲置资金发挥最大的价值^[2]。

2.3 加强企业的资金预算集中化管理

资金预算管理是企业财务管理工作中的重要内容，所以财务的集中化管理需要对资金预算进行集中化管理。财务管理人员在制定资金预算计划的时候要考虑企业的资金周转和发展战略，利用集中化管理方式提高资金预算管理效果。资金预算的集中化管理要根据企业的发展需要进行统一的预算，接着要根据企业不同部门的实际需要和各个项目的资金需要对总预算资金进行划分，将集中化的预算资金落实到各部门和各个项目中，使资金预算的集中管理模式与项目业务资金预算管理和分级资金预算管理相融合，通过预算资金集中化管理减少成本和降低风险，最大程度提高资金的利用率。

2.4 建立财务总监委派制度

有多家子公司的企业在进行财务集中化管理的过程中会面临很大的困难，企业无法全面了解子公司财务资金的具体情况和真实情况。企业可以建立财务总监委派制度，对子公司的财务资金进行监管，如果子公司的一些决策不够合理，财务总监可以利用自身的职权驳回子公司的决策。当子公司在投融资的时候没有充分考虑企业的整体利益，财务总监要仔细衡量子公司的决策和企业的利益，同时还要考虑该决策对子公司的作用和利益，在综合分析后决定支持或否决子公司的决策。当子公司在做重要的决策或者对重要的财务资金进行管理时，财务总监还需要将子公司的情况及时汇报给企业，由企业进行分析 and 决策，做出更符合公司全面发展的决定。

3 结论

综上所述，对企业资金进行集中化管理，能够优化工作内容，改善企业内部环境，从而提高资金的使用效率及工作效率，用集中化管理的方式代替传统的财务管理方式，以此来提高企业财务管理工作的效率和质量，企业还应当根据财务集中化管理模式建立完善的财务管理制度体系，用制度为财务管理工作的创新提供指导，正确的认识财务集中化管理的内涵，采取科学的方法来管理财务资金，从而全面提高企业财务管理工作的水平，保障企业财务工作的顺利开展。

【参考文献】

[1] 李小翠. 集团企业资金结算中心的财务集中化管理研究[J]. 财会学习, 2020(9): 88-89.

[2] 张海英. 集团企业资金结算中心的财务集中化管理工作分析[J]. 中国民商, 2018(10): 176-177.

作者简介：杨扬（1988.12-），女，毕业院校：贵州财经大学；现就职单位：贵州高速公路集团有限公司。

房地产企业地下室车位涉税问题及成本核算探讨

蓝朝洪

海南绿城高地投资有限公司, 海南 陵水 572400

[摘要]地下室停车位作为房地产项目重要的配套设施,其主要分为两类:其一是根据《中华人民共和国人民防空法》规定“城市新建民用建筑,必须修建战时可用于防空的地下室,且必须与地面建筑同时规划、同时设计、同时建筑”,平时由投资者使用管理(开发商改为停车库),收益归投资者所有;其二就是在项目开发之时根据当地停车场(库)配建标准政策规定,兼顾节约用地的原则,开发商在立项和设计时就将其定位为地下车位,作为配套设施管理。无论出于何种功能或目的,地下室车位税务处理和成本核算对企业利润均有较大影响。

[关键词]房地产企业;地下室车位;楼面产品;成本核算;涉税问题

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3961

中图分类号: F299.233.42

文献标识码: A

Discussion on Tax Related Issues and Cost Accounting of Basement Parking Spaces in Real Estate Enterprises

LAN Chaohong

Hainan Greentown Gaodi Investment Co., Ltd., Lingshui, Hainan, 572400, China

Abstract: As an important supporting facility of real estate projects, basement parking spaces are mainly divided into two categories: one is that according to “the civil air defense law of the People's Republic of China”, “newly built civil buildings in cities must build basements that can be used for air defense in wartime, and must be planned, designed and built simultaneously with ground buildings.” Usually, it is used and managed by investors (developers change to parking garage), and the income belongs to investors; The second is that when the project is developed, according to the local parking lot (garage) construction standards and policies, and taking into account the principle of saving land, the developer will position it as an underground parking space in the project approval and design, as a supporting facility management. No matter for what function or purpose, tax treatment and cost accounting of basement parking spaces have a great impact on the profits of enterprises.

Keywords: real estate enterprises; basement parking spaces; floor products; cost accounting; tax related issues

1 地下车位分类及权属特征

地下室停车位作为房地产项目重要的配套设施,其主要分为两类:

第一类是根据《中华人民共和国人民防空法》规定“城市新建民用建筑,必须修建战时可用于防空的地下室,且必须与地面建筑同时规划、同时设计、同时建筑”,平时由投资者使用管理,收益归投资者所有,一般情况下开发商都会把人防工程建设成为停车位,但是这种类型的停车位不具有产权登记证明,这就所说的“地下人防车位”。

对于人防车位在产权归属方面则具有很大争议,名义上企业投资建设,但用途特殊,不能办理独立产权,在处置上也受到严格限制,即只有使用权,不能转让所有权,因此其产权不能说归企业所有。更不能说归国家所有,因在《中华人民共和国人民防空法》中只规定战时无条件由当地人民政府和同级军事机关统一调配使用,并未规定人防工程竣工验收后或战时无偿移交政府单位,更没有哪部法律法规规定属于国家所有。归全体业主所有也不对,因为“人防工程的地下室不计入共用建筑面积”的规定,对未纳入“公摊”且初始产权在企业的人防设施,不依法办理移交就认定为业主所有也不正确,况且人防设施能不能移交业主还另当别论。

第二类是房地产公司根据当地停车场(库)配建标准政策规定,兼顾节约用地的原则,开发商在立项和设计时就将其定位为地下车位,作为配套设施管理,根据产权能否登记又可分为“产权地下室车位”和“无产权地下室车位”,前者的产权归购买方所有,后者的产权则不易区别,如果从《物权法》规定来看,无产权车位只能转让使用权,而不能转让所有权,但从税务实质重于形式角度出发,如开发商签订车位销售协议而非租赁协议,实际上是所有权和使用权同时转移。

2 地下室车位涉税问题

2.1 增值税

结合《营业税改征增值税试点实施办法》财税[2016]36号文规定,房地产企业销售地下室车位按销售不动产纳税,一般计税方法增值税税率为9%,老项目则可以选择5%的征收率进行征收。

2.2 企业所得税

《国家税务总局关于印发房地产开发经营业务企业所得税处理办法的通知》国税发[2009]31号第三十三条规定“企业单独建造的停车场所，应作为成本对象单独核算。利用地下基础设施形成的停车场所，作为公共配套设施进行处理”。因此，从该政策规定可见，无论是人防车位还是非人防车位，只要不是单独建造的，所得税的处理方式是统一作为公共配套设施处理，不用单独核算，成本直接合并到楼面产品处理，在销售车位时只结转收入，不用结转销售成本或者说结转的销售成本金额为零。

2.3 土地增值税（清算时）

《国家税务总局关于房地产开发企业土地增值税清算管理有关问题的通知》国税发[2006]187号第四条三款规定“房地产开发企业开发建造的与清算项目配套的居委会和派出所用房、会所、停车场（库）、物业管理场所、变电站、热力站、水厂、文体场馆、学校、幼儿园、托儿所、医院、邮电通讯等公共设施，按以下原则处理：（1）建成后产权属于全体业主所有的，其成本、费用可以扣除；（2）建成后无偿移交给政府、公用事业单位用于非营利性社会公共事业的，其成本、费用可以扣除；（3）建成后有偿转让的，应计算收入，并准予扣除成本、费用”。根据不同的地下室车位类型，笔者建议应区分处理，具体如下：

①假设地下室为人防设施，其车位即为人防车位，开发商有偿转让人防车位虽满足国税发[2006]187号文规定，但考虑人防设施特殊用途，具有公共设施的性质，其产权不能明确判断归属，且无法移交人防部门等政府单位，对企业来说是配建人防设施一种强制性和业务性，其取得的车位收入仅是日常管理人防设施的一种补偿，因此不能作为土地增值税清算收入，其成本应当做公共配套设施作为清算成本全额扣除。

②假设地下室为非人防设施，其车位不可以办理产权证，如果企业签的是车位租赁协议，此情况很明确就是租赁收入，非转让收入，不能作为土地增值税清算收入，其成本应当做公共配套设施作为清算成本扣除。

如果企业签的是车位转让协议，虽无产权，但实质重于形式出发，此情况满足国税发[2006]187号文规定，因此应确认土地增值税收入，但车位无法办理产权，不能视为一个独立的产品，实质为楼面产品的附属设施，因此成本建议当作公共配套设施全额扣除，非按已售比例扣除。

③假设地下室为非人防设施，其车位可以办理产权证，此情况满足国税发[2006]187号文规定，因此应确认土地增值税收入，加上车位可办产权证，应视为一个独立的产品，因此成本应单独计算按已售比例扣除。

3 地下室车位成本核算

虽所得税的处理方式是统一作为公共配套设施处理，不用单独核算，在销售车位时只结转收入，不用结转销售成本。但土地增值税清算时，涉及有产权的地下室车位，其准予扣除成本、费用按已售建筑面积扣除，因此建议单独核算其成本，否则可能被税务局按等同楼面产品的单方成本进行计算扣除，主要做到以下几点：

①明确地下室应作为单独的成本核算对象，不能与楼面产品混做一个成本核算对象，理由有：地下室功能明显与楼面产品不同，前者仅为停放车辆使用（物使用），而后者则是生活居住（人使用）；定价原则不同，车位一般按个售卖，而楼面产品按单方售价计算；两者成本差异明显，地下室无土地、精装修等成本，而楼面产品为全成本。

②合理划分地下室成本，明确核算方法，房地产开发产品成本应按受益原则区分直接成本和间接成本，前者能直接一对一识别归属于地下室的按直接成本法核算，如按实际工程量核算的土建、安装、消防设施、地坪漆等成本。而后者则先根据各受益对象对成本进行归集，再按一定的方法进行分配，如占地面积法、建筑面积法、层高系数法及预算造价法等，笔者建议按建筑面积法分配，即地下室建筑面积与楼面建筑面积占比进行分配。

③提升财务人员业财融合能力，企业需加强会计人员的成本归集核算技能培训与思想教育，增强各会计人员的成本分配类别思想，多向工程部等业务部门沟通学习，了解工程造价内容，把成本核算要求与工程方面内容进行结合，使成本核算工作前移，如在工程结算报告中，明确区分地下室造价成本，甚至对地下室单独签订成本合同，单独出具结算报告等，进而提高地下室成本核算精准性和规范性。

4 结束语

总之，地下室车位成本核算及税务处理是房地产开发企业日常管理的一个重难点，除加强企业成本核算的精确性和合理性，还应与税务部门加强沟通，让税务部门认可企业成本核算模式，避免一刀切的土地增值税清算成本、费用扣除方式，从而确保税收缴纳的公平性、合理性及科学性。

【参考文献】

[1]刘德恩. 房地产企业会计成本核算问题及其解决方法[J]. 企业改革与管理, 2020(22): 133-134.

[2]杨祥云. 房地产企业地下室车位成本核算及税务问题解析[J]. 当代会计, 2020(10): 111-112.

作者简介：蓝朝洪（1984.9-），男，海南省海口市，汉族，大学本科学历，注册会计师、税务师、中级会计师、中级审计师。海南绿城高地投资有限公司税务主管，从事财务工作。

农业机械化对现代农业经济的影响

依孜布·南木都

鄯善县七克台镇人民政府, 新疆 吐鲁番 838203

[摘要] 在社会快速发展的带动下, 我国农业种植业得到了良好的发展, 但是就实际情况来说, 我国现代农业发展中涉及到的专业技术大多数都是参考的其他国家的经验产生的, 所以在农业发展中遇到了诸多的问题, 对我国农业发展形成了一定的限制。在当前工业化快速发展的形势下, 农业发展务必要准确的判断工业发展的特征, 结合自身各方面实际情况以及和行业发展趋势来进行适当的创新和调整, 将最先进的机械设备合理的运用到农业领域之中, 并且还应当加大力度对相关机制和制度加以优化完善, 切实的扭转传统生产模式的落后局面, 为我国农村地区经济发展起到积极的推动作用。

[关键词] 现代农业; 农业机械化; 经济发展

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3981

中图分类号: F323.3

文献标识码: A

The Influence of Agricultural Mechanization on Modern Agricultural Economy

YIZIBU Nanmudu

Shanshan Qiketai People's Government, Turpan, Xinjiang, 838203, China

Abstract: Driven by the rapid development of society, Chinese agricultural planting industry has developed well. However, as far as the actual situation is concerned, most of the professional technologies involved in Chinese modern agricultural development are based on the experience of other countries, so many problems have been encountered in the agricultural development, which has formed certain restrictions on Chinese agricultural development. In the current situation of rapid development of industrialization, agricultural development must accurately judge the characteristics of industrial development, combine with its actual situation and industry development trend to carry out appropriate innovation and adjustment, reasonably use the most advanced machinery and equipment in the agricultural field and should also increase efforts to optimize and improve the relevant mechanisms and systems, so as to reverse the backward situation of traditional production mode and play a positive role in promoting the economic development of rural areas in China.

Keywords: modern agriculture; agricultural mechanization; economic development

引言

在科学技术快速发展的推动下, 我国农业正在朝着机械化和自动化的方向迈进, 这也是当代农业最为突出的一个特征。要想保证农业高效稳定的发展, 那么还需要各个地区相关部门之间通力协作, 促进农业机械化的良好发展。农民在进行农业种植的时候, 为了提升效率和质量应当积极的运用农业机械, 从而促使自身获得更加丰厚的经济效益。

1 农业机械化与现代农业的关系

(1) 农业机械化水平的不断提升, 对于徐进农业生产效率的不断发展能够起到良好的作用。农业机械化发展在推动现代农业领域的发展来说也可以起到积极的辅助作用, 以往传统老旧的农业种植都是采用的畜力和人力, 这样就会对农业种植造成一定的限制, 而将机械设备加以实践运用, 不仅可以实现生产效率的提升, 并且还可以促进农业种植的整体水平, 提高农产品的产量。农业机械化为农产品专业化以及商品化发展带来了良好的基础, 在良性循环下为我国农业建设工作的实施给予辅助, 结合现代农业的发展形式来推动农业机械化朝着更高的方向迈进。在现代农业领域中, 机械化进程其实质就是在传统农业的基础上, 将机械设备加以合理的运用, 从而促进农业生产效率的不断提升。

(2) 在当代农业发展中, 农业机械技术的作用是非常重要的。首先, 农业机械的实践运用能够将农民从巨大的工作量中摆脱出来, 从而有效的促进农业效益的提升, 尽可能的控制农业生产的成本。其次, 因为当代农村农业生产朝着机械化的方向迈进, 从而使得农村出现了大量的剩余劳动力, 这样对于城市建设工作的全面开展也能够起到良好的帮助。再有, 全面的推进农业机械化是现代农业发展的重要基础, 并且可以切实的缓解环境污染与农业生产之间所存在的矛盾问题。诸如: 高效机械化施药技术以及机械化深施肥技术, 能够促进化学药剂以及化肥的使用效率的不断提升, 从而控制其对环境造成的污染问题, 实现环境保护的目的。最后, 将大型机械设备引用到现代农业生产之中, 可

以为农业生产带来良好的物质支撑，促进农业生产风险防范能力的不断提高，这样对于我国农业的稳步健康发展也是非常有帮助的^[1]。

2 农业机械化现状

2.1 农业机械化装备结构存在较多缺陷

农业机械的运用其主要作用就是促进农业生产效率的提升，所以大中型农业机械器具相对较少，小型农业机械设备数量较多，这样就造成了当前我国农业机械配套率较差的问题，适用范围具有一定的局限性，从而对农业机械作用的施展造成了巨大的限制。诸如：农业种植业以及农产品粗加工企业当前都在积极的引用机械化生产来取代以往的老旧模式的生产方式，但是这种类型的生产通常都是以小型机械为主，这样就对农业生产产量的不断增加造成了一定的损害，并且也不利于农业产业结构的优化完善^[2]。

2.2 种植规模限制

因为受到以往老旧生产模式的影响，大多数农业生产、种植规模较小，但是大中型机械最为重要的工作就是实施大规模的生产，二者之间存在矛盾必定会对农业生产造成巨大的限制，种植土地不集中，这样就无法将生产机械的作用充分的发挥出来。

2.3 作业成本较高

因为受到多方面因素的影响，所以会造成农民在使用农业机械进行农业种植之后往往需要消耗大量的无用功，这样就会对农民的生产积极性造成一定的损害。结合大量的调查分析我们发现，油料成本在农业机械运转中的整体成本中占比最大，油料的价格波动也会对农民使用机械进行种植所消耗的成本造成巨大的影响。如果消耗成本较大，那么必然会导致农民的农业机械的使用积极性降低，最终甚至会放弃使用农业机械^[3]。

3 推动现代农业发展和农业机械化发展的具体策略

3.1 要不断得提高有关的技术和人员的素养

就现如今实际情况来说，大部分农村建设工作的实施都是以农业发展为基础，以往农业生产中存在诸多的问题，所以对整个农村地区经济发展造成了巨大的限制。为了切实的对农业生产中所存在的问题加以解决，促进农业机械化水平的不断提升，那么最为重要的就是应当不断的提升农民的专业水平和综合素质，促使农民能够对农业机械化的重要性加以全面的了解。农民素质的不断提升，需要地区政府部门进行宣传，从思想上对农民进行正确的引导。其次，地方相关行政部门还应当积极的组织相关技术培训工作，促使农民能够对最先进的农业种植技术加以掌握，并且可以在实践中进行灵活的使用，从而切实的提升工作的效率。再有，地方政府还应当加大力度引入优秀的农业人才，组织人才对农民进行实践指导。并且也可以与专业院校建立合作关系，高校也可以组织专门的农业科研项目，通过这些活动也可以提升在校大学生的实践技能，从而为社会的发展培养更多的专业人才^[4]。

3.2 引进先进的科学技术

充分结合实际情况和需要来对农业生产技术进行优化和创新，不但需要引入高水平的专业人才，还应当合理的将最先进的科学技术加以利用，将先进科学技术的优越性充分的发挥出来，促进农业体系的转型和优化，站在发展的角度来对农业发展给予关注，为农业的稳步持续发展打下良好的基础。现如今，大部分高效都在积极的组织实施农业科研项目，但是这些科研项目在实践中的作用较差，导致上述问题的主要根源就是因为科研项目并没有充分结合实际情况和需要来进行。再有，所选择的技术无法满足科研项目的开展需要，这样就会造成大部分科研项目无法实现良好的效果目标，无法切实的发挥出推动农业转型的作用。还有，要想促进我国农业行业的稳定健康发展，就需要不断的提升农业机械化水平，合理的将先进的科学技术加以实践运用，在整个过程中还需要积极的落实反馈工作，对于整个工作中所存在的问题进行综合分析，利用有效的方式方法加以解决，为我国农业发展起到积极的推动作用，带动地方经济的良好发展^[5]。

3.3 对于农业的产业结构进行不断的优化

在农业机械化快速发展的形势下，相关工作人员还应当积极的落实农业产业结构的优化，就以往农业生产来说，产业结构相对较为简单，无论是生产还是销售模式都十分的单一。当前农业领域最为重要的问题就是确保农业生产的一体化发展，以往老旧模式的农业产业结构很显然已经无法在满足社会发展的需要了。在实施农业产业结构创新的时候，应当以现代农业市场为核心，并且还需要对农业未来发展趋势加以综合考虑。对于生产，销售等等各个环节进行

相应的整合和优化,在优化的过程中,可以结合现代的科学技术。比如,在农产品的销售时,可以搭建相应的电商平台,来更好地推动农作物在全国范围内的销售,以及提高销售量,同时可以利用现代的物流来对农作物进行运输,让全国各地的人们都可以对当地农作物有一个充分的认识。

4 结束语

总的来说,加强农业现代化的发展,将机械化技术运用到农业生产之中,能够有效的推动农业生产的规范性和高效性的发展。

[参考文献]

- [1]李锋.关于建设现代农业与农业机械化发展研究[J].农家参谋,2020(22):87.
- [2]王雪,杨叶.现代农业与农业机械化发展战略研究[J].营销界,2020(31):63-65.
- [3]常宝辉.建设现代农业与农业机械化发展研究[J].农民致富之友,2019(6):113.
- [4]陈功.现代农业建设与农业机械化发展研究[J].产业与科技论坛,2019,18(4):17-18.
- [5]阿依丁·阿合买提哈力.建设现代农业与农业机械化发展研究[J].农家参谋,2018(21):68.

作者简介:依孜布·南木都(1976.6-),毕业院校:吐市党校,所学专业:经济管理,当前就职于:鄯善县七克台镇人民政府,职务助理工程师 11 级。

我国中小企业财务管理存在的问题及对策探讨

陆 英

中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）南通分所，江苏 南通 226400

[摘要]在国民经济的发展过程中，中小企业作为重要的推动力量，其地位可谓是举足轻重。但在新经济时代下，许多中小企业在发展中或多或少都遇到了一些问题，其中较为突出的就是财务管理方面的问题，阻碍了中小企业的健康发展。基于此，文章围绕中小企业财务管理存在的问题及对策展开探讨，以期对相关同仁提供参考。

[关键词]中小企业；财务管理；问题及对策

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3980

中图分类号: TP3;F42

文献标识码: A

Discussion on Problems and Countermeasures of Financial Management of Small and Medium Sized Enterprises in China

LU Ying

Nantong Branch of Zhongxinghua Certified Public Accountants LLP, Nantong, Jiangsu, 226400, China

Abstract: In the process of national economy development, small and medium-sized enterprises, as an important driving force, have a very important position. But in the new economic era, many small and medium-sized enterprises have encountered some problems in their development, especially in financial management, which hinder the healthy development of small and medium-sized enterprises. Based on this, this paper discusses the problems and countermeasures of the financial management of small and medium-sized enterprises, in order to provide reference for colleagues.

Keywords: small and medium enterprises; financial management; problems and countermeasures

引言

随着新经济时代的来临，中小企业不仅获得了前所未有的发展机遇，也面临着巨大挑战。以财务管理为例，中小企业过去并不重视财务管理工作，所以在工作理念、工作模式以及制度等方面都较为落后，难以适应当今时代的发展需求，在这种情况下就会降低企业的核心竞争力。对此，中小企业必须提高认识，从自身的实际情况出发，全面分析当前财务管理中存在的问题，并采取有效对策予以解决，以提升企业财务管理的水平，增强企业综合竞争力。

1 中小企业财务管理存在的问题

1.1 管理制度不健全

在中小企业的运营管理中，制度建设是保障各项管理工作有序开展的重要前提。但在中小企业的财务管理工作中，由于缺少完善的财务制度，使得这一工作无法高效、高质地开展，发挥应有的作用，进而严重影响了企业的稳定、持续发展。以实际情况来看，许多中小企业由于规模较小，通常不太重视财务管理工作，加之经验不足，使得财务决策普遍存在随意性、片面性比较强的问题。另外，在一些中小企业中，对财务管理工作中涉及的一些责任划分比较模糊，导致出现问题时互相推诿责任，也造成了工作效率低下、不细致等问题。

1.2 融资渠道有限

对中小企业来说，拥有充足的资金是发展的重要基础，而一旦存在巨大资金短缺的问题，就会影响到企业的发展运营。但以实际情况来看，中小企业普遍存在融资难的问题，一些融资机构基本不会考虑中小企业，一方面是由于中小企业自身实力有限，另一方面则是因为缺乏完善的信用机制，致使财务管理工作陷入巨大经济压力之中，无法形成有效管控^[1]。

1.3 人员素质待提高

作为财务管理工作的执行者，财务人员需要具备较强的业务能力和责任感，并且可以通过不断学习提升自身的综合素质，以适应当前企业财务管理工作的需要。然而，从中小企业的财务管理工作状况来看，财务人员的素质普遍不高，这必然会影响到财务管理工作的质量，使企业的发展受到影响。究其原因，是由于中小企业不太重视对财务人员

的管理，尤其表现在缺少对财务人员的定期培训和招聘制度不完善，导致企业缺乏高素质人才，无法为其良好发展提供人才保障。

1.4 监督机制不到位

除了没有对财务人员进行有关培训之外，企业领导对财务管理工作缺乏重视，导致财务监督方法难以适应时代发展步伐。同时，在中小企业的财务管理中，并未对财务监督的地位予以明确，且监督手段单一，执行效果不好，最终造成企业财务管理工作质量不太理想。

1.5 风险意识未树立

在财务管理工作中，不可避免会面临一些风险问题，而财务人员就要尽可能减少风险的出现，对无法预知的风险问题，也应采取有效的应对措施予以处理，降低给企业带来的经济损失^[2]。但在实际的工作中，中小企业的财务人员并未树立风险意识，这样就很容易在工作中出现不规范的操作，引起一系列风险问题，对企业持续、稳定的发展带来了较大的影响。

2 强化中小企业财务管理效果的有效对策

自改革开放以来，我国中小企业越来越多，在国民经济体系中占据举足轻重的地位，对国家经济建设做出了重要贡献。但是，随着全球化的发展，中小企业所面临的市场竞争压力越来越大，许多中小企业由于缺乏先进的管理理念，使得财务管理工作质量不足，财务风险问题频繁发生，随时都有可能出现生存危机。对此，中小企业必须重视财务管理，不断提升财务管理水平，这样才能在竞争中占据优势，获得良好发展。

2.1 健全财务管理制度

为了能强化中小企业财务管理效果，充分发挥出这一工作的作用，促进企业健康发展，就必须先针对相关的管理制度予以完善。在健全财务管理制度的过程中，应做到以下几点：一是，管理人员要高度重视财务管理工作，认识到这一工作的重要性，并且可以改变传统的思维方式；二是，认真分析造成企业收支不均衡的原因，并结合企业实际情况，予以有效纠正，从而保证企业能够获得理想的经济效益；三是，增加结算次数，在许多中小企业的财务管理中，由于企业资金来往数目比较少，所以管理人员往往不会太重视预算与结算，并且会在计算中出现一些不良问题，对此应当通过增加结算次数，保证企业收支平衡^[3]。

2.2 提升财务人员素质

许多中小企业都是家族式的管理模式，实践证明这种管理模式是不利于企业健康发展的，对此需要摒弃这一管理模式，并积极引入高素质的管理人才。首先，要提高招聘的标准，除了要具备一定的专业背景与业务能力之外，还要具备良好的职业素养、丰富的财务工作经验。其次，对于现有的财务人员要加强培训，形成良性人才培养机制，在培训中不仅要注重基本的一些财务管理知识传授，还要向他们普及法律知识、风险管理以及信用观念等，以提高他们的综合素质，为企业的财务管理工作打造一支高水平的工作团队。

2.3 拓展企业融资渠道

针对融资较难的问题，中小企业必须想办法解决，以满足自身发展对资金的需要。首先，可以发行良性优先股的方式，吸引投资者进行投资；其次，需要积极吸收合法的民间借贷，或者通过内外部融资等形式拓展融资途径；再次，应当尽量寻求大企业进行合作，通过构建良好的互惠互利的关系，实现共同发展。在这一过程中，还应积极学习大型企业的财务管理经验与技术，以完善自身的不足；最后，中小企业要增加与银行的联系，争取能够获得银行的扶持与信任，以便获得更多的资金，为其发展打下坚实基础。

2.4 构建风险预警机制

为了避免在财务管理中出现风险，给企业造成巨大经济损失，中小企业必须结合实际情况，科学构建风险预警机制，以提升财务管理工作的质量，这样不仅可以提升财务管理的科学化、规范化与标准化，还能有效保障企业的经济效益。在中小企业的日常经营与管理中，势必会存在一定的风险，但与大型企业相比，中小企业并不具备较强的抗风险能力，一旦没有处理好风险问题，很有可能面临生存危机。所以，控制风险发生的概率是非常重要的，中小企业必须采取合理的手段，构建风险预警系统，从而为财务管理工作的开展创造良好环境^[4]。

2.5 加大财务监督力度

企业在健全财务管理制度的同时，还应当对各个财务人员的职责予以明确，且确保所有人员可以严格落实各项职

责，这就需要保证财务监督工作的有效性。然而，在以往的财务监督中，由于各方面的因素使得实际工作效果不佳，造成财务管理工作出现各种问题，就中小企业而言，表现出来的问题主要有内控体系不全、内部监管缺失、针对性不强等，对此应当予以重视，并且要落实全过程监督，以确保财务管理工作的顺利开展。

3 结束语

财务管理工作的成效对企业的发展具有巨大的影响，尤其是对中小企业而言，必须提高对财务管理的重视程度，树立先进的管理理念，采取有效的措施强化财务管理的效果，以提升自身的竞争力，从而为日后稳定、健康地发展打下良好基础。

[参考文献]

[1]张营军. 中小企业财务管理存在的问题及对策[J]. 黑龙江科学, 2019(8): 184-184.

[2]白玉. 我国中小企业财务管理存在的问题及对策[J]. 商情, 2019(8): 35-170.

[3]刘颖. 中小企业财务管理存在的问题及对策研究[J]. 纳税, 2019(9): 100-101.

[4]焦荣. 浅谈中小企业财务管理存在的问题及对策[J]. 投资与创业, 2020(5): 58-60.

作者简介：陆英（1972.6-），女，毕业院校：中央广播电视大学，财务会计专业、中国注册会计师，现就职于中兴华会计师事务所（特殊普通合伙）南通分所。

国企离退休管理工作浅析

王 晶

开滦集团唐山社区服务中心, 河北 唐山 063000

[摘要]在社会快速发展的形势下, 我国综合国力得到了显著的提升, 从而使得各个领域的发展都取得了良好的成绩。离退休管理服务具有较强的政策性和复杂性, 所以要想保证工作的质量和效率, 还需要从各个细节入手来进行不断的优化。在社会经济快速发展的推动下, 老龄化问题越发的严重, 离退休人员的队伍逐渐的壮大, 离退休人员层次结构以及需求都发生了巨大的变化。尤其是国有企业通常建立时间较长, 退休人员数量较多, 这样就对离退休管理工作的实施造成了诸多的困难。国有企业离退休管理部门工作的实施务必要秉承围绕核心、顾全大局的原则, 尽可能的保证退休职工的合法权益, 为推进社会和谐发展起到积极的辅助作用。

[关键词] 国企离退休; 管理工作; 对策

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3990

中图分类号: F272.92;F276.1

文献标识码: A

Brief Analysis of Retirement Management in State Owned Enterprises

WANG Jing

Tangshan Community Service Center of Kailuan Group, Tangshan, Hebei, 063000, China

Abstract: In the situation of rapid social development, Chinese comprehensive national strength has been significantly improved, which makes the development of various fields have achieved good results. Retirement management and service work has strong policy and complexity, so in order to ensure the quality and efficiency of work, we need to start from all the details of continuous optimization. Driven by the rapid development of social economy, the aging problem is becoming more and more serious, the ranks of retirees are gradually growing and the hierarchical structure and demand of retirees have undergone tremendous changes. In particular, state-owned enterprises are usually established for a long time with a large number of retirees, which causes many difficulties to the implementation of retirement management. The implementation of the work of the retirement management department of state-owned enterprises must adhere to the principle of centering on the core and taking the overall situation into consideration, ensure the legitimate rights and interests of retired workers as far as possible and play a positive auxiliary role in promoting the harmonious development of society.

Keywords: retirement of state owned enterprises; management work; countermeasure

引言

就国有企业运营过程中的各项工作开展实际情况来所, 离退休管理工作是国有企业工作中的一项重要内容, 其与社会多个层面具有密切的关联, 所以复杂性较强。要想保证离退休工作的整体效果那么最为重要的就是需要国家政策的辅助, 并且还需要企业提供充足的资金。近年来, 离退休管理工作越发的受到了人们的关注, 并在结合各方面实际情况和需要的基础上制定了针对性的规范要求, 为离退休管理工作的实施给予了规范性的指导。

1 国企离退休管理工作存在的问题

1.1 离退休人员数量多、结构复杂、居住分散

在我国从计划经济迈向市场经济的过程中, 国有企业历经了改革、兼并重组以及上市等重要阶段, 在整个过程中出现了大量的结构性离退休的情况, 一些企业离退休人员数量已经超过了在职员工的人数, 并且人员结构正在朝着多元化的方向发展。诸如: 石油管道行业中对于工作人员的需求量在不断地增加, 并且石油管道工程覆盖范围较为光蛋, 这样就造成了很多离退休工作人员部分分布较为分散, 这样也会对企业离退休管理工作的实施带来一定的阻碍。

1.2 离退休人员空巢居住、体弱多病者多

在社会快速发展的形势下, 人们的思想意识也发生了阶段的变化, 人们对以往传统意义中的家的概念有了新的认识, 大部分离退休人员都已经成家立业, 其中很多人都生活在异地他乡, 这样就出现了大量的空巢老人家庭。因为国有企业在创业阶段的条件十分的艰苦, 从而会导致很多的职工因为疲劳过度所以形成了诸多的职业病。离退休人员在

步入到高领阶段之后，身体状况出现了明显的下降的情况，再加上很多人的子女身处外地，这样就会导致老人出现孤独感的心理^[1]。

1.3 活动场所少，离退休职工多

当下，因为企业自身各方面条件有限，很多单位能够为离退休人员提供活动的空间较少，这样就无法满足离退休人员活动的实际需要。还有一些单位并没有为离退休人员开设活动场所，造成这一问题的主要根源就是大部分活动场所建设资金供应不足。因为离退休管理工作涉及到的层面较多，所以因为经费紧缺而导致的活动场所无法满足实际需要的问题十分的突出^[2]。

1.4 管理人员素质亟待提高

经过统计分析我们发现，工作人员的专业水平以及综合素质都与离退休管理工作的效率和质量存在密切的关联。因为六退休工作具有一定的特殊性，所以要想保证良好的效果，那么最为重要的就是需要工作人员具备较强的专业水平和服务意识。就当前企业实际情况来说，从事离退休管理工作的人员在专业素质、服务意识以及工作水平当面都表现的较差，无法满足当前实际工作的需要，所以要想提升离退休管理工作的整体水平还是具有一定的困难的。

1.5 对企业离退休管理工作缺乏应有的重视、经费投入不足

在当前市场经济环境下，国有企业需要面对转型升级，并且各类资源成本逐渐的增加，这样就为企业造成了巨大的负担，从而会对企业的正常运营发展形成一定的阻碍。在这种形势下，很多企业离退休管理工作表现出了停滞不前的情况，有些企业经费不足，人员配备不足，机构设置效果差等问题较为严重。老年人活动场所较少，配套设施无法及时的更新。经过实践调查来说，一些国有企业在上世纪八十年代开始就建造了老年活动室，但是因为时间较长，再加上后续维保工作效果较差，所以导致已经无法满足当前离退休人员活动的需要了^[3]。

1.6 企业离退休管理工作仍处于探索阶段、管理不科学

因为受到计划经济形势的影响，我国新型离退休管理工作的发展十分的缓慢，再加上基础工作较差，离退休人员管理工作中所牵涉到的人事档案、组织关系的接续和管理、党组织的创建和完善、健康生活状况的调查、离退休人员子女就业问题等等多个方面都需要进一步的加以深入的分析。离退休工作管理科学化建设并非是一件短时间的工作，还需要我们持之以恒的积极推进。

1.7 缺乏完善的离退休管理工作体系

就现如今实际情况来说，我国很多的国有企业认识管理制度中还存在诸多的疏漏，并且退休工作人员情况十分复杂。对国有企业离退休管理工作来看，很多工作往往都是由退休工作人员组织关系所在地加以执行的，其余管理工作都需要国有企业后勤部门来落实。这就充分说明了，当前我国一些国有企业离退休管理工作还需要进一步的进行优化，不然必定会对国有企业的未来良好发展形成诸多的阻碍。

2 新常态下国企离退休管理工作的创新实践路径

2.1 打造“家苑文化”，探寻自主管理路径

在实际组织实施离退休管理工作的过程中最为重要的就是需要秉承以人为本的原则，坚持落实离退休员工的思想引导，并且从多个方面入手来提高服务水平，促使离退休人员能够对企业工作产生良好的满意度。为离退休人员开设良好的活动场所，在各项管理工作实施过程中应当关注人文关怀，重视人本管理理念的运用。定期组织离退休人员进行身体健康检查，在一些特殊的节日为离退休人员送去问候，组织开展帮扶慰问的活动，将组织的关怀和温暖送到所有老同志的心理。为了能够有效的调动离退休人员自主管理的积极性，社区可以协助他们组织成立互帮互助小组，各个小组的成员以及小组内的成员都可以相互帮助，从而为社区离退休管理工作的实施给予优化和创新^[4]。

2.2 夯实基础管理工作，转变服务理念

设立专门的电子数据库，将所有的离退休人员的各项信息数据进行统一的收集和管理，对离退休工作人员的各方面情况进行全面的了解，这样就可以从适合的角度入手来进行管控。加大力度与街道社区进行沟通和联系，从而为充实老同志的文体活动创造良好的基础。增进与同行业兄弟单位之间的交流，参考他们成功的工作经验不断的提升自身的工作质量和效率。

2.3 加强退休党支部建设，推进传帮带先锋模范效应

离退休党支部是党组织联系老同志的桥梁和纽带，充分发挥离退休党支部的战斗堡垒作用，创新管理模式，开展

“传播好声音，发挥正能量”建言献策活动，组织老党员学习习近平总书记重要讲话精神，以正能量的形式传递对党的深情厚谊，鼓励他们积极接受新理论、新观念，人退休而思想不退休，跟得上时代发展的步伐^[5]。

2.4 加强对离退休管理工作形式的创新

国有企业内部离退休管理工作人员，在开展管理活动的过程中，应该注重加强对管理形式的创新。首先，加强与退休工作人员之间的交流和沟通，以此切实的了解其实际需求。其次，根据退休工作人员的不同需求来创新管理形式。

3 结束语

总的来说，国有企业离退休人员在社会发展中起到了重要的作用，所以我们需要对他们退休之后的生活给予更多的关注。在落实企业离退休管理工作的时候不能单纯的停滞在物质层面上，应当积极的结合离退休人员的心理和身体情况，从多个角度入手来对管理工作加以完善，促进离退休工人员的生活品质的不断提升，确保其老有所养、老有所乐、老有所为，共享美好、幸福的晚年生活。

[参考文献]

[1]杨录玲. 国企离退休管理工作浅析[J]. 国企管理, 2020(17): 102-103.

[2]董莹. 注重实效做好国企离退休职工服务管理工作[J]. 现代国企研究, 2017(24): 74.

[3]唐伟耀. 新常态下国企离退休管理工作的创新实践[J]. 化工管理, 2017(28): 31.

[4]余江桥. 浅谈国企离退休管理工作存在的问题和对策[J]. 工友, 2014(10): 40-41.

[5]卢渊. 如何做好国企离退休人员的管理服务工作[J]. 中国金属通报, 2013(48): 42-43.

作者简介：王晶（1987.9-），女，毕业院校：河北工业大学城市学院，所学专业：公共事业管理，当前就业单位：河北省唐山市开滦集团唐山社区离退中心，职称级别：经济师。

国企深改背景下企业档案管理创新措施探讨

梁鼎攀

青岛地铁集团有限公司, 山东 青岛 266000

[摘要] 面对新时代的新发展形势, 国企对档案管理工作的要求逐年提高。要提升档案管理质量的真正水平, 需要实际工作中, 转变思路, 创新工作模式, 全方位提高管理创新的质量水平。改变观念陈旧的传统企业档案管理思维, 用科学发展的眼光, 提升管理不到位的问题。要从整体质量上提高档案管理的水平, 改变档案管理的传统法则, 为实现管理创新目标重要举措攻城拔寨。

[关键词] 国企深改; 企业档案管理; 创新措施

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3987

中图分类号: G271.6

文献标识码: A

Discussion on Innovative Measures of Enterprise Archives Management under the Background of Deep Reform of State Owned Enterprises

LIANG Dingpan

Qingdao Metro Group Co., Ltd., Qingdao, Shandong, 266000, China

Abstract: In the face of the new development and reform situation in the new era, the requirements of state-owned enterprises for archives management are increasing year by year. In order to improve the real level of archives management quality, we need to change our thinking, innovate the working mode, and improve the quality level of management innovation in an all-round way, change the old concept of traditional enterprise archives management thinking, with the perspective of scientific development and improve the management is not in place. We should improve the level of archives management from the overall quality, change the traditional rules of archives management and take important measures to achieve the goal of management innovation.

Keywords: deep reform of state owned enterprises; enterprise archives management; innovative measures

1 国企改革背景下企业档案管理创新的重要性

1.1 促进管理现代化

面对深入的企业改革, 需要管理层对档案管理创新也予以高度的重视, 只有这样才能保证企业更好的满足现代化发展的要求。档案管理工作作为企业管理的一个重要环节, 其对企业的健康发展是非常重要的。因此为了更好的提高档案管理的质量, 企业管理层就必须转变传统的管理理念, 从创新角度融入新的管理理念和管理技术, 使其与现代化企业发展保持高度一致, 只有从根本上对档案管理工作进行强化, 才能使其提升一个水平。通过建立科学的档案管理目标, 实现现代化档案管理方式, 也为其他业务的发展提供有效的保障。

1.2 提高企业竞争力

国有企业要实现可持续发展, 就必须对档案管理工作予以足够的重视, 并且严格按照要求来对档案管理工作进行有效的落实和完善, 为提高企业竞争力发挥重要的作用。在企业档案中会含有企业重大经营活动的详细情况, 可以说是企业发展的一个重要写照, 是企业经营的经验积累以及创新发展的珍贵资料。因此通过对这些资料进行科学有效的管理, 能够为企业的发展提供更加可靠的保证, 促进企业竞争力的提升。档案管理工作也是企业改革的一个重要说明, 对企业日常管理工作的开展起到很好的参考作用, 因此对国有企业进行档案管理创新时非常必要的^[1]。

1.3 提高档案管理规范化

对档案管理工作进行创新优化也是现代市场经济发展的要求, 在企业的发展过程中, 需要其从多个角度来对企业档案管理方案进行优化和创新, 而档案管理就是其中至关重要的一个环节, 通过结合现代化的管理技术和新理念, 来对档案管理工作进行改革创新, 促进其向着规范化的方向发展, 为企业的稳步发展奠定良好的基础。

2 国有企业档案管理存在的问题分析

2.1 企业档案管理制度亟待完善

当前很多国有企业在档案管理制度方面还存在很大的不足, 而且缺乏规范性, 档案管理制度不健全, 虽然随着改

革的不断深入有一些国有企业都认识到了档案管理的重要性,但是管理力度却没有提高,依旧存在管理制度落后陈旧,没有及时建立完善的档案管理流程和规范标准,因此使得遇到档案管理问题或矛盾时没有可靠的制度作为依据,标准也非常的模式化,操作性不高。

2.2 管理人员综合素质低

本身档案管理工作具有复杂性,各类档案除了要分门别类的细化之外,对管理人员的综合素质标准也很高,因为档案除了人力、公文、书信之外,还有运营、建设、技术等多方面的内容,想要胜任档案管理工作,大量的知识储备必须具有,要涉及对企业的运营、建设、技术等方方面面的知识积累。可现实中,大量一专多能型人才被放置在企业的经营领域,究其原因还是对于企业档案管理等政工方面工作不够重视,薪资水平的差别较大,综合素质较高的人才落户存在实际困难。除此之外,较多企业并没设立专门的档案管理部门,档案管理工作被很多其他部门的员工兼职,即使有专职档案管理员,因晋升渠道的缺乏畅通,降低了管理员的积极性。如若企业对档案管理工作的专项培训再不到位,更让档案管理工作质量雪上加霜。

2.3 企业档案管理信息化程度亟待提升

首先在档案管理工作中,管理层对档案管理数字化以及信息化的重视度不够,所以所匹配的管理设备也非常不足,或者是没有能够进行及时的更新换代,因此严重影响了档案管理的信息化水平;其次就是企业没有建立数字档案室,很多企业的档案管理依旧是线下纸质传统的手工公文管理模式,没有能够把先进的 OA 办公自动化系统运用到电子公文进行归档;还有一些企业的管理平台和 OA 系统的兼容性不好,导致其在信息衔接、推动以及查询是经常会出现问题,严重影响了工作效率和管理的质量。

2.4 部分国企档案管理工作的技术手段相对落后

当前信息技术在各行各业中都得到了很好的运用,尤其是一些数据信息方面的工作几乎都实现了与信息技术的有效运用,但是在国有企业档案管理工作中,却没有实现这一点,不仅没有对信息技术予以有效的利用,而且技术安全也有很大问题,因此导致信息管理工作没有真正发挥应有的果效。甚至有一些国有企业档案室没有给工作人员配置电脑,或者是配置了电脑却没有配置相应的档案管理软件,导致员工在档案管理时只能进行人工检索,管理的效率非常低下;管理工作缺乏智能化管理水平,不仅档案收集工作非常困难,而且整理和保存能力也非常不足,所以当前国有企业面临的一个重要问题就是需要不断加强档案管理建设和管理的能力^[2]。

3 国企改革背景下企业档案管理创新的措施

3.1 转变档案管理观念

企业的管理层要转变思想,提高对档案管理工作的重视度,将其作为企业工作中的重要内容进行管理。作为企业经营发展的重要见证,档案也是企业改革的重要依据,因此企业领导要从思想上重新认识档案管理的价值,并且在日常管理工作中对档案管理加大宣传力度,让更多的员工也认识到档案管理的重要价值。在实际开展过程中,为了确保档案管理工作能够执行良好,企业领导层则要深入到各个部门对执行情况进行仔细的考察,并且依据各个部门的执行情况来制定与之对应的管理方案,从而将档案管理贯彻到实处。

3.2 确立档案管理信息化目标

当前信息化技术得到了迅速的发展,而档案管理实现信息化也是一种必然趋势,信息化技术在档案管理中的应用能够在很大程度上提高管理的效率和质量。因此国有企业领导层要不断加大档案管理信息化建设的投入力度,从基础设施方面完善信息化建设。在这一过程中要将信息化与档案管理的实际进行有效的结合,将相关信息录入到数据库,把纸质文档转化成电子文档进行存档,提高档案保存的年限和管理工作的效率。只有做好档案信息化建设的基础工作才能更好的满足当前信息化建设的目标^[3]。

3.3 创新档案管理的方式方法

首先,通过档案管理系统来提高档案管理的水平,尤其是对于一些较大的集团企业来说,可以通过远程操作的方式来对下级单位的档案管理工作进行监督和指导,这样不仅跨越了时间和空间的限制,而且还提高了集团公司档案管理的调度能力。其次就是对档案管理系统进行科学的利用,将档案进行科学的划分,以便于企业管理者利用档案系统实现对档案的查阅、检查,由此为领导层做出决策做出有效的辅助。

3.4 打造高素质档案管理人才

首先管理层要从思想意识上对档案管理工作予以高度的重视,只有在此基础之上才能实现对档案管理工作的升级,

同时还能对高素质档案管理人员进行吸引,使其加入到企业档案管理中;其次就是积极引进专业的档案管理人员,让专业的人才去从事专业工作,充分发挥专业档案管理人员的价值,从根本上提高档案管理工作的质量和效率。还需要定期对档案管理人员开展培训工作,培训内容除了与专业相关的知识以外,还需要对企业的相关规定、国家法律法规等内容进行培训,使其能够对档案管理工作有更加清晰的认识,并且以更加专业的工作方式投入到管理工作中,在培训工作完成以后还要对其进行考核,同时依据考核结果来进行奖惩,由此来激发档案管理人员的积极性。以更饱满的热情投入到档案管理中。

总之,在市场经济发展背景下,国有企业档案管理工作也面临着新的挑战,不管是在管理的内容,还是在管理的方式上都需要进行创新,尤其信息化技术异常发达的今天,传统的档案管理技术已经无法与现代化企业发展的步伐保持一致,因此企业领导层必须要转变思想,建立完善的档案管理体系,引进先进的管理技术,运用信息化技术手段来提高档案管理的水平,使其更具现代化、科学化,与企业发展保持协调一致,为企业发展提供更加可靠的数据支持,提高企业竞争力。

[参考文献]

- [1]崔敏侠. 国有企业档案管理之我见[J]. 兰台世界, 2016(1): 93.
 - [2]张瑞香. 关于国有企业改制后档案管理工作的探讨[J]. 兰台世界, 2016(1): 105.
 - [3]杨佳颜. 信息化建设在中小型国有企业档案管理中的作用分析[J]. 中外企业家, 2019(26): 61.
- 作者简介: 梁鼎攀 (1982.1-), 工作单位青岛地铁集团有限公司, 毕业学校东北财经大学。

城市交通行业管理会计应用存在的问题及优化

刘发花

重庆城市交通开发投资（集团）有限公司，重庆 400020

[摘要] 近些年我国社会经济发展速度加快，各城市交通行业之间的差距在逐步缩小，企业只有提高内部管理效率才能保证在市场的优势，应用管理会计的方式可以强化企业的决策能力，增加企业的经济效益。管理会计的性质和财务会计不同，其更加关注企业的内部管理情况，确保决策能够顺利执行。文章分析了城市交通行业在应用管理会计时出现的问题，提出相应的优化措施。

[关键词] 交通行业；管理会计；措施

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3985

中图分类号: F234.3;F276.1

文献标识码: A

Problems and Optimization of Management Accounting Application in Urban Transportation Industry

LIU Fahua

Chongqing City Transportation Development & Investment Group Co., Ltd., Chongqing, 400020, China

Abstract: In recent years, Chinese social and economic development speed is accelerating and the gap between the urban transportation industry is gradually narrowing. Only by improving the internal management efficiency can enterprises ensure their advantages in the market. The application of management accounting can strengthen the decision-making ability of enterprises and increase the economic benefits of enterprises. The nature of management accounting is different from financial accounting. It pays more attention to the internal management of enterprises to ensure the smooth implementation of decisions. This paper analyzes the problems in the application of management accounting in urban transportation industry and puts forward the corresponding optimization measures.

Keywords: transportation industry; management accounting; measures

引言

随着经济的快速发展，企业管理体系发展逐渐完善，会计行业也打破原有的局限性，管理会计在企业的作用已经在很大程度上超过财务会计的作用。财务会计的功能在于帮助企业优化经济活动，管理会计则主要帮助管理人员进行决策，两者在根本上存在区别。管理会计在日常工作中需要给决策人员提供完整的财务信息，让其制定出更合理的阶段性决策，从而确保企业乃至行业的健康发展。

1 管理会计应用存在的问题

1.1 缺少完善的理论体系

我国真正接触管理会计的时间较短，在管理过程中应用的管理方法和理论知识大都是国外引进的内容，没有结合我国行业实际发展的情况作出调整，导致管理体系不够完善，不能有效发挥出管理会计的作用。并且管理会计的概念只在少数的文献中被提及，城市交通行业对其的理解只停留在表面，因此无法顺利开展管理会计工作。除此之外，我国在管理会计相关资料的更新上不够及时，现今保存的资料内容已经不能满足时代发展的需求，缺少一定操作性。此外，我国管理会计工作也不能及时接收国外的先进理论，企业无法做到及时更新管理会计相关信息，行业内部对此项工作的创新能力不足，这些问题都影响管理会计的发展^[1]。

1.2 风险管控能力不足

风险是指在未来某一阶段，因不确定因素让企业可能产生巨大损失。例如，企业中存在的外部风险有市场和政策风险等，运营的内部风险有管理和财务风险等。外部市场风险会根据大环境的经济情况做出改变，无法避免这类风险问题的发生，因此在外部风险的问题上只要尽量降低风险发生的可能性。但企业同时需要加强对内部风险的控制，及时掌握市场的变动，对风险预控体系进行完善，加强自身对风险的把控能力，避免因风险问题给企业带来严重的损失。

1.3 工作人员专业能力较低

管理会计和传统的财务会计工作方式不同，管理会计是从企业经营管理者角度完成管理，给企业的发展提供保障。管理会计在企业的发展过程起到策划作用，推动合理的决策有效开展，辅助企业保持稳定的运行状态，提高其市场竞争度。但现阶段我国的会计教育只停留在财务会计的层面，学科内容的制定上不够科学合理，管理会计学习水平远低于财务会计，因为对管理会计专业的培养不够充分，所以管理会计工作人员的专业能力较低。除此之外，城市交通行业中有的大部分企业并没有设置管理会计部门或者相关的岗位，导致学习该项专业的人员不能找到合适的岗位。并且企业在这项工作的人才管理上没制定长远规划，不能留住人才，专业人才出现严重断档，人才流失严重。

1.4 管理会计工作模式较为传统

现阶段，我国社会已经基本步入了以大数据、互联网等信息技术体系为核心的新时代，信息化、智能化建设随之成为了各行各业发展的重点方向。但从目前来看，城市交通行业内很多企业单位仍未落实信息化改革，其管理会计的工作模式长期拘泥在人工化、低效化的传统状态中，这在很大程度上阻碍了管理会计职能作用的发挥。同时，管理会计与传统的财务会计相区别，其在角色定位上更倾向于出谋划策的“军事”，起着协助企业优化决策的重要作用。然而，很多城市交通企业的管理会计长期存在“孤岛化”工作问题，缺乏与业务、后勤等部门的沟通衔接与信息共享，这也在一定程度上削弱了管理会计的实际价值。

2 管理会计应用优化措施

2.1 加强理论知识研究，完善管理会计体系

首先，城市交通行业需要加强对管理会计的理论知识研究，其基本理论知识能够确定管理会计的工作方向，让会计能在企业实际应用中抓住重点工作内容，这也是当前管理会计工作的核心任务，将管理理念贯穿在日常工作中，提高自身的工作效率，让管理会计在企业经营决策中发挥有效作用。此外，我国与西方国家的经济制度不同，经济的基础和社会政策上都存在一定差异，企业在进行管理会计工作时可以借鉴国外先进的理论知识和技术来提高管理效率，但不能完全按照国外的方法进行管理会计，要对引进的管理理念和内容做出分析，结合我国社会经济制度及行业经营状态选择合适的部分，这样才能保证管理会计工作更加科学合理。企业还需要加大对管理会计问题的研究，形成与行业发展相符的管理体系，让管理会计工作顺利开展。

其次，主管部门应制定管理会计工作的相关准则，可以设置专门研究的部门，给管理会计工作的权威性提供有力的保障。企业要对管理的方式进行创新，打破理论的局限性，让管理会计工作人员能够深入领域内部进行工作，搜集更多行业运行情况和财务内容，加深对日常工作的研究，实现高效管理会计。要让财务会计管理工作更加合理，帮助管理层做出正确决策，加快企业发展速度^[2]。

2.2 改善企业内部外部环境，提高对风险的控制

对影响城市交通行业的外部因素进行分析，可以从几个方面入手。首先，主管部门应保证管理会计相关法律条例的完整性，并且不断完善管理会计组织机构。健全的法律体系能保证管理会计工作实施的过程符合规章制度，此外，相关部门需要结合城市交通行业的发展规划，建立满足行业发展需求的管理会计制度，并为其提供相关理论依据。其次，提高执法力度，确保企业日常的工作都符合法律规定，企业内部可以根据自身的经营情况成立监管部门，对管理会计工作进行严格控制，在必要时做出正确的引导，还要对管理会计工作人员进行定期考核，让其按照制度完成工作，这样能保证决策更加准确，降低企业在发展过程中遇到的风险。最后，搭建城市交通行业内部交流的信息平台，让各企业之间可以进行交流学习丰富的管理经验，实现共同进步。

2.3 加强团队的建设，提升工作人员的专业素质

一般管理会计师具备高水平的专业能力，他们可以为企业的发展提供更加精准的预测，让企业根据预测情况制定出相应对策。目前我国有着丰富的会计人才，但管理会计的人才不够充足，会计团队内部配置缺乏合理性，专业水平强的管理会计人才十分稀少，导致企业在发展的过程中缺少人才的支持。因此，城市交通行业要充分认识管理会计工作对行业发展的重要性，结合行业发展现状建设专业的管理会计团队，发掘更多管理会计人才，以此提升决策的准确性，让管理会计发挥职能作用。重点需要从以下两方面强化管理：一方面，要对会计人才进行培训，让其通过培训的过程提升自身的专业能力与综合素质，进而推动行业发展。另一方面，企业还应设置专门管理的机构，引导会计管理部门完成日常工作。管理会计机构应在财务会计中独立出来，日常工作中要区分两者之间的工作职能，让管理会计工

作人员对自身的工作内容有明确的认知,并找准自己的工作方向,发挥出管理会计的主观能动性,还需要积极研究管理的重点内容,并对这些内容进行创新,切实提升管理会计的工作效率,并结合实际管理情况来调整工作计划,让管理会计工作能合理进行。

2.4 提高领导层的思想认知

管理会计工作一直是企业需要重点关注问题,只有领导层意识到这项工作的重要性,才能在企业中有效实行管理会计。现阶段很多企业的领导层和财务人员不能认识到管理会计的重要作用,上层领导若未提出管理会计工作的具体任务,会计人员就不会将其划分到自己的工作职责中。为此,企业内部的领导应提高自身认知水平,认识到此项工作对企业发展的必要性和重要性,并鼓励财务人员进行管理、预测、分析等工作。财务人员在管理会计的工作中要明确自身的职责,完善自身的知识水平,并不断提升专业素质,确保管理会计工作顺利开展。

2.5 建立追求企业价值最大化的考核体系

企业领导层对管理会计的重视程度决定了这项工作起到的作用。为实现企业价值最大化,应将企业的发展目标加入进企业绩效评价中,企业自身的价值体现在管理水平、盈利能力等方面,企业的经营者在实际评价企业是否实现价值最大化时,受到了传统绩效评价体系的限制,不能给经营者提供非量化指标。而会计管理能在成本、时间、员工等方面测定企业的价值和业绩,通过综合性质反映企业财务价值变化的趋势,有效解决了传统绩效评价体系确定企业价值存在的不足之处。

2.6 加快管理会计工作模式的优化改革

面对现阶段城市交通行业内普遍存在的管理会计工作模式传统化的问题,相关企业需要提起重视、及时解决,以促进管理会计职能作用的充分发挥。一方面,要积极引入信息化的技术及工具,在培训会计人员全面掌握电算化技能、熟练使用金蝶、用友等专业软件的基础上,搭建信息化的财务管理平台,从而为管理会计提供动态化、精准化的大数据支持,确保其为企业战略决策出更加符合企业实际、更能推动企业发展的依据支持。另一方面,要意识到“业财融合”的重要性,积极促进业务部门与财务部门的工作衔接与信息共享,避免出现业财双方各自为阵、信息不对等的问题,确保管理会计的各项工作成果与业务活动相匹配、与业务目标相契合。

3 结语

综上所述,管理会计工作对我国城市交通行业的发展有着重要的影响,行业内的管理层应认识到此项工作的重要性,并将其纳入日常的重点工作当中,企业可以建设科学的管理会计体系,让财务人员按照相关内容完成日常工作任务。此外,企业还要加强对风险的把控,打造专业的管理会计团队,进而实现高效的管理会计工作,推动企业健康快速发展。

[参考文献]

- [1]曾辰. 交通行业财务会计与管理会计融合的思索[J]. 交通财会, 2020(5): 33-37.
- [2]贾朋. 探究轨道交通行业管理会计应用存在问题及优化[J]. 商讯, 2020(1): 45-47.
- [3]刘俊. 全面预算管理在交通行业实践中存在的问题及对策[J]. 企业改革与管理, 2019(21): 120-128.

作者简介: 刘发花(1988-)女,重庆城市交通开发投资(集团)有限公司中级会计师、税务师,本科,毕业于重庆交通大学,从事集团下属公司财务管理、集团财政资金管理工作,现任集团财务管理部二级主办。

税收筹划在企业财务管理和会计核算中的运用研究

谢晓玲

广州市怡祥科技企业孵化器有限公司, 广东 广州 510665

[摘要]我国社会的飞速发展为企业的发展带来了很大的发展空间,而且对于企业来说,自身在发展过程中也有着很大的挑战,因此,在其发展的时候要与自身现实状况相互融合,保证财务管控水平的提升,对自身的竞争实力进行有效的提升,避免风险的扩大化。对于企业发展来说,大部分都是通过经济效益的提升来实现发展的目的的,对税收的有效减少是其发展的主要问题。为了进一步加强财务管控的水准,不是快速就能形成的,要在经验中吸取教训并且创新模式,保证企业的可持续发展,对税收筹划工作进行有效的落实。

[关键词]税收筹划;企业财务;管理;会计核算;运用

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3984

中图分类号: F275.4

文献标识码: A

Research on Application of Tax Planning in Enterprise Financial Management and Accounting

XIE Xiaoling

Guangzhou Yixiang Technology Business Incubator Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510665, China

Abstract: The rapid development of Chinese society has brought great development space for the development of enterprises and they also have great challenges in the process of development for enterprises. Therefore, when they develop, they should integrate with their own reality, ensure the improvement of financial control level, effectively improve their own competitive strength and avoid the expansion of risk. For the development of enterprises, most of them achieve the purpose of development through the promotion of economic benefits and the effective reduction of tax is the main problem of their development. In order to further strengthen the level of financial control, it can not be formed quickly. We should learn from the experience and innovate the mode to ensure the sustainable development of enterprises and effectively implement the tax planning work.

Keywords: tax planning; enterprise finance; administration; accounting; application

引言

对于我国的税收管控工作来说,主要的目的就是在合理范围的经济基础之上对企业的经济成效实现最大化的工作。我国社会不断的发展,促使我国税收的制度体系也在不断的完善和发展,税收筹划的工作作用就显得尤为重要。对于企业来说,税收制度体系的建设所受到的影响因素相对较多,怎样才能对税收筹划的工作进行合理有效的控制,保证纳税人能够对自身的纳税以及投资工作进行有效的科学化的进步,保证企业经济利益最大化的发展,是非常重要的工作。

1 税收筹划的特点

1.1 合法性

对于税收的筹划工作来说,其自身的合法性是非常重要的,不能够和我国的相关法律法规以及标准体系相违背。对于税收的计划工作来说,不可以利用不合法的途径和措施来对企业进行纳税筹划。在一定程度上可以说税收筹划的工作要保证其能够遵循有关的法律法规以及能够通过法律法规的约束性对企业的生产以及发展还有投资进行合理的规划。

1.2 目的性

对于企业来说,自身的资源是有限的。一方面要面对激烈的市场竞争,要承载市场份额的压力,另一方面我国的税负相对偏重,企业如果没有采取一些合理合规的税收筹划方案,将会承载较大的成本压力。企业的竞争优势也将有所减弱。通常国家为了鼓励企业创新业务、促进地区间的发展平衡等情况下,会采取一些税收扶持政策,从而形成一些税收洼地。此时企业如果拓展的业务属于国家税收优惠的范畴内,合理的运用税收筹划方案,将会降低自身的运营成本,从而提升竞争力。所以,对于税收筹划的工作来说,其自身具有一定的目的性,通过进行科学的纳税工作进而保证企业经济效益的提升,落实企业发展目标。

1.3 专业性

此项工作自身的专业性也是非常强的，企业首先要明确以守法为原则，通过事先筹划为主，实现企业的节税。一方面需要十分熟悉我国的各项法律法规，包括税收优惠的形式。另一方面需要十分精通税收筹划的原理、税收筹划的切入点，以及税负转嫁的前提条件和转嫁方式。只有通过对相关法律法规及涉税知识的总体把握和运用，才能实现筹划的目标。

1.4 预期性

对于税收筹划的工作来说，其自身有一定的针对性，要保证其自身的规划可以符合企业发展的目标，而且在其税款进行规划和经营的过程中，要保证其税收筹划工作的有效性，如果企业的活动已经开展，那么就无法进行税收筹划工作的开展，所以，对其进行科学有效的预测和规划是非常重要的。

1.5 风险性

由于对税收筹划缺乏全面、正确的认识，导致了税收筹划的目标不明确，误认为避税、节税都可以纳入税收筹划的范围。其实，税收筹划的目标是节税，而非避税，前者是根据在国家税法规定中有多种的税收政策、计税方法时，企业选择以税负最低的涉税行为。后者是通过精心的安排，利用税收的漏洞来达到少交税或者不交税的行为。导致埋下风险隐患。一旦存在涉税风险，在一定程度上企业发展目标的实现将会受到影响。

1.6 完整性

此项工作并不是指对某一项企业来进行某一行工作的完成，是通过对方案进行整体化的规划和发展，进行纳税的工作管控。此项整体性的规划和纳税管控措施是实现企业发展的主要途径，也是企业能够科学有效的减少纳税的主要目的。此项工作是对企业的整体发展进行基础性的规划和发展，对其方案进行科学有效的筹划可以为企业的发展起到一定的基础性作用。

2 税收筹划在企业管理中的应用

2.1 决策过程中的税收筹划工作

对于企业的发展过程来说，在其负债比例与收益比例相互比较的时候，负债的比例相对较小的时候，两方面的工作是正比的管辖，如果企业的负债值相对较高，那么利益也会随之增加。不过，对其企业发展过程中，负债值加大的话，那么企业发展过程中的风险也会增加，因此，企业就需要利用筹资决策的税收工作进行缓解。对于此项工作的重点就是对资金的结构体系以及筹资的措施和方法进行管控和选择。这两项工作在一定程度上对工资的资金结构体系产生了一定的影响，也对企业的资金体系发展趋势起到了一定的作用。对于筹资的措施方法来说可以分为负债以及权益资金，通过这两种方法进行筹资也要按照企业发展的现状来进行有效的选择。

2.2 利益分配中的税收筹划

在利益分配工作中实现税收筹划工作也有着重要的作用，其主要分为两类：第一是股份分配的方式，大部分的企业内部发展都利用此项分配方式，按照相关的法律法规，股东获得一定的资金还要进行税款的缴纳，不过，利用股票分配的形式来说就无须进行税款的缴纳，所以，在企业发展的过程中要按照其发展的现状进行资金的合理分配；第二就是投资的分配方式，此项工作可以在一定程度上进行税收资金投入的减少，提升资金的有效利用程度。

2.3 投资决策中的税收筹划

此项工作可以分为三中类型，其一，组件形式的措施，是按照企业组成的各种形式来进行税收政策的遵循；其二，是对公司进行分公司方式的选择和设置，由于规模不断的扩大就需要进行分公司的建立，利用此种形式在其发展成熟之后可以进行更多纳税政策的优惠落实；其三，投资行业的选择。国家为保持经济的平衡会对一些不盈利或者亏损严重的企业，或者新型企业，采用税后优惠的政策。企业在成立之初，可以有现在此方面予以考虑，从而获得更大的国家优惠政策，减少亏损可能。

3 税收筹划在企业会计核算中的应用

3.1 税收筹划在企业收入结算上的应用

我国的税法规定中，对公司的税金上交时间所进行的规定不尽相同，对于产品售出后收入为直接现金的，需要在收到现金的当天进行纳税，对于赊账销售或者是分期进行付款的商品，则是以双方签的合同约定时间为依据进行纳税。所以，企业在进行会计核算时就可以通过不同的收入结算方式达到延期纳税的目的，给予资金使用更大的空间。

3.2 税收筹划在会计核算列支费用上的应用

企业在会计核算中要在各种费用列支上下功夫，确保做好企业的税收筹划。企业在进行费用核算的过程中，尽量列支当期费用，从而能够达到合理避税的目的。会计核算需要注意以下几点问题：第一，要在最短的时间内把当期的费用入到账本上，准备好相应的可以进行抵税的凭证。第二，企业存货中有损毁或者盘亏的情况，要立刻进行坏账冲账处理，列出具体费用进行会计核算。第三，对于企业的日常运营所出现的费用开支需要进行预提费用，其同样需要进行相应的及时核算。

3.3 税收筹划在加速折旧会计核算上的应用

在会计核算中，企业的税收筹划要关注对固定资产的折旧方面。当税率不变的情况下，企业可以利用加速折旧的会计核算的方法进行会计核算。利用这一方法有两个好的方面，一方面可以有效收回固定资产投资成本；另一方面可以减少利润收入，降低当期应纳税金额，大大延长了纳税的时间，在此过程中达到了税收筹划的目的。

3.4 税收筹划在存货会计核算上的应用

每个公司在其正常运营的过程当中一定会有存货的产生，在进行会计核算的时候应用怎样的方法，才能规避不合理税金是对于企业来说要考虑的头等大事。尤其对于期末存货的会计核算，更加需要认真对待。比如，当产品价格呈现出上涨趋势时候，可以使用后进先出的方法对存货进行会计核算，这时候在会计核算中可以多记录本期的存货成本，减少存货的期末库存数量，减少收益，减少纳税金额。

4 结束语

综上所述，对于企业的发展来说，税收筹划的工作是整个企业内部管控的重要工作。企业的财务管控工作者还有企业的会计核算工作者在其工作职责范围内都要进行税收筹划工作的管控。在其平时的工作职责中对其影响进行进一步的明确，避免问题的产生，促进企业的可持续发展。

【参考文献】

[1]王雅赛. 管理会计应用于现代企业财务管理的有效策略探讨[J]. 财经界(学术版), 2018(15).

[2]赵利军. 税收筹划与会计核算及财务管理的关系[J]. 财经界(学术版), 2017(19).

[3]李桓. 税收筹划在企业管理和会计核算中的应用[J]. 现代工业经济和信息化, 2015(13).

[4]金少勇. 长期股权投资会计核算中纳税筹划对企业财务管理的影响[J]. 财经界(学术版), 2014(18).

[5]魏涓. 现代企业财务管理过程中的税收筹划——基于投资和内部核算过程[J]. 财政监督, 2007(12).

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）工作方向为：财务管理。

浅析建筑企业会计核算存在的问题和对策

陈 明

山西西山金城建筑有限公司, 山西 太原 030053

[摘要]近年来,我国加大了对外经济开放的力度,从而有效的推动了我国社会经济水平的显著提升,为各个领域的发展壮大带来了诸多的机遇,促进了建筑工程企业的稳步健康发展。在企业运营工作中,企业核算可以切实的对企业资金动向以及运营情况直观的反映出来,并且也可以为上层管理人员制定各项发展策略提供有效的信息数据。建筑工程项目灵活性较大,并且整个行业内工程存在多样性的特征,这样就造成了工程成本核算稳定性差的问题,再加上建筑产品之间可比性较差,这样就会为会计核算工作的实施造成巨大的困难。鉴于此,这篇文章主要围绕建筑企业会计核算工作展开全面深入的研究分析,希望能够对我国建筑工程行业的持续健康发展有所帮助。

[关键词]建筑施工企业;会计核算;问题;对策

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3982

中图分类号: F426.92;F406.7

文献标识码: A

Brief Analysis on Problems and Countermeasures of Accounting in Construction Enterprises

CHEN Ming

Shanxi Xishan Jincheng Construction Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030053, China

Abstract: In recent years, China has increased the strength of economic opening to the outside world, which effectively promotes the significant improvement of Chinese social and economic level, brings many opportunities for the development of various fields and promotes the steady and healthy development of construction engineering enterprises. In the enterprise operation work, enterprise accounting can effectively reflect the capital trend and operation situation of the enterprise and also provide effective information data for the upper management staff to formulate various development strategies. The flexibility of the construction project is large and the engineering in the whole industry has the characteristics of diversity, which causes the problem of poor stability of the engineering cost accounting. In addition, the comparability between the construction products is poor, which will cause great difficulties for the implementation of the accounting work. In view of this, this article mainly focuses on the construction enterprise accounting work to carry out a comprehensive and in-depth research and analysis, so as to help the sustainable and healthy development of Chinese construction industry.

Keywords: construction enterprises; accounting; problems; countermeasures

引言

就建筑工程施工企业来说,高水平的会计核算工作,不但可以有效的为财务管理工作的实施给予良好的辅助,并且也可以促进企业财务管理工作整体效率和效果的提升,推动企业成本控制工作的良好发展,提升企业运营资金利用效率的提高,并且还可以全面的反映出企业财产流动实际情况,从而更加高效的提升资产配置的合理性,为企业未来稳定健康发展起到积极的推动作用。但是就当前建筑工程施工单位会计核算工作实际情况来说,工作整体水平还没有达到成熟的状态,其中还存在诸多的问题需要我们加以切实的解决。

1 建筑施工企业会计核算的相关概述

就实际情况来说,建筑施工单位的会计核算工作最为关键的作用就是在工程开始建造之前,完成对工程财务预算以及统计工作,所以企业会计核算工作的效果通常都会对企业财务信息利用情况造成一定的影响。建筑工程施工单位中会计核算作用是非常关键的,所以需要加以重点关注。首先,建筑工程项目施工持续时间相对较长,并且工程成本较为巨大,所以企业内部会计核算工作周期相对较长。如果会计核算工作被设计在工程竣工之后实施,那么必然会损害到会计核算信息记录出现不及时或者是不准确的情况。针对上述问题,建筑施工单位务必要结合实际情况和需要来将分段核算的方法加以实践运用,这一方法其实质就是在价款会计信息核算以及成本会计信息核算两项工作之间安排会计核算工作的实施,这样就可以对会计信息的准确性加以根本保证。再有,分层核算的方法就是工作人员针对施工单位内所有的分支项目实施独立核算,之后实施汇总。建筑工程项目施工工作涉及到的施工工作量较多,所以具有

较强的复杂性，在施工过程中需要使用大量的不同类型的施工材料以及机械设备。分级核算所具有的优越性主要表现为其整合了建筑企业施工涉及到的多方面情况，将整体施工项目划分为多个分支详细，并且由多个子项目自行进行会计核算。单独核算其实质就是指在实际组织实施施工工作的时候，对于施工成本可以进行独立核算，一个完整的建筑工程项目是由多个分支项目共同组合而成的，所以企业整体成本核算也是所有分支项目成本核算的总和^[1]。

2 建筑施工企业会计核算工作所具有的特殊特征

就一个完整的建筑工程项目来看，可以将其划分为多个分子项目，由于各个分支项目的特征都是不同的，所以计价的方法也会是不同的。在组织开展成本核算工作的过程中，不可以将平均法进行直接的利用，而是应当针对各个项目成本加以独立计算，尽可能的避免实际成本超预算的情况发生。其次，建筑工程项目施工持续时间相对较长，再加上人员流动性较大，这样就会对会计核算工作的实施造成一定的难度。一般情况下，企业在实施会计核算工作的时候，往往都是利用的分级管理的模式，这样能够促进财务管理工作整体质量和效果的提升。其次，建筑工程项目成本相对较多，施工持续时间较长，建筑施工单位往往都需要自行垫付大量的资金，在项目完工之后进行结算，这样能够有效的规避资金短缺的情况发生。建筑施工单位在实施会计核算工作的时候，可以分算进行工程价款的结算，这样就可以有效的保证工程资金能够持续稳定的流动^[2]。

3 会计核算对建筑施工企业的影响

在一个企业之中，资金流动量以及可用基金都会对企业日常工作的实施造成一定的困扰，大量资金的运转都需要财务部门专业会计工作人员进行详细的记录。会计核算工作其主要作用就是对前期记录的各项信息数据加以审核，尽可能的避免失误情况的发生。在保证初期资料记录不存在任何问题的情况下，方能实施后续的记账和结账工作。就实际情况来说，建筑施工企业的流动资金量相对于其他企业较多，所以资产在进行清算和结算工作的时候，往往会遇到诸多的问题，再加上工作人员为了一己私利往往会通过违规的手段谋取私利。其次，建筑工程项目施工建造需要大量的工业材料，这样也会引发假账虚账的情况发生。因为上述问题的存在，所以会对企业的未来持续健康发展造成诸多的限制，甚至会导致企业资金链断裂的情况，无法确保各项工作的有序开展^[3]。

4 建筑企业会计核算工作当前实际情况

4.1 会计核算方式方法较为落后

所有的建筑施工单位在组织实施各项运营工作的时候，都存在一定的独特性，并且各项施工工作的实施也会受到诸多突发情况的影响，所以在进行工程成本核算工作的时候，所选择的方式方法无必要结合财务管理方式来进行优化和完善。但是现如今很多的建筑施工单位会计核算方法已经无法满足实际工作的都需要了，工作机制缺少良好的整体性，从而导致最终会计核算效果较差的不良后果出现。建筑施工单位财务信息报表核算结果以及会计工作中形成的各个原始凭证都具有重要的作用，一旦财务数据存在失实的情况，那么必然会对核算工作的效果造成负面影响，所以会计核算工作人员务必要对财务数据的准确性和全面性加以重点关注^[4]。

4.2 会计核算及监督机制不健全

就建筑工程施工单位实际情况来说，成本核算在会计核算中的作用是非常重要的，但是部分承包企业对于成本核算工作缺少基本的重视，集中表现为：成本核算意识性较差，没有制定完善的成本核算机制，单纯的关注财产管理恶化资金运营等基本工作，并没有对成本控制以及核算机制的建设工作加以关注。没有创设出系统的成本控制以及核算机制，从而导致机制的作用无法彻底的发挥出来，这样对于企业的未来良好发展都是非常不利的。其次，监督机制还存在诸多的问题，相关机制的作用并没有切实的发挥出来，企业所执行的会计核算机制整体规范性较差，这样必然会引发诸多违规操作或者是财务造假的问题发生，这样也会对企业财产安全造成诸多的损害。所以，务必要制定专门的法律法规机制，对于建筑企业所推行的核算工作进行全面的监督，从各个细节入手来对核算工作加以把控，提升企业内部审核工作的整体水平，促进工程市场规范化水平的不断提升。

5 加强建筑施工企业会计核算的对策

5.1 夯实财务基础工作

首先，建筑施工单位应当对会计原始资料管理工作给予必要的关注，针对所有的财务票据的制定进行严格的把控。其次，应当加强财务账目的管理工作，在保证不违反相关行政机构制定的法律法规的基础上，提升账目的科学性，并且对所有的资金收支情况进行详细的记录，从根本上确保会计信息数据的准确性和真实性。再有，企业内部应当执行

信息公开的制度，利用各种有效的方式来为公众展示出企业各项收支的情况，这样才能保证会计信息的透明化，这样才能为财务管理工作的实施给予良好的协助，尽可能的规避会计信息数据失真的情况发生^[5]。

5.2 完善会计核算制度

建筑施工企业要想不断的提高会计核算工作的整体效率和效果，最为重要的就是需要创设出高水平的制度体系，从而为各项工作的开展给予规范性的指导。首先，施工单位应当设立专门的会计核算部门，利用严格的人才选拔标准来聘任高水平的专业人才，提升会计核算工作的整体水平。其次，可以将管理会计以及责任成本会计理念加以合理的运用，推动会计工作朝着服务型管理会计迈进。再有，还应当制定针对性的监督机制，推动审计工作的全面实施，将财税部门的监督工作的作用充分的发挥出来。

5.3 创新会计核算工作方式

充分结合各方面实际情况来对工作模式加以优化，这样对于会计核算工作整体水平的不断提升能够起到积极的辅助作用。首先，建筑施工单位务必要重视计算机技术的实践运用，保证会计核算工作能够实现指定的效果目标。在组织实施会计核算工作的时候，利用计算机技术能够全面准确的对会计信息进行收集，从而为后续各项工作的开展创造良好的基础。其次，建筑施工单位应当对财务信息共享加以重点关注，以先进的信息技术为核心创设财务共享中心，推动业财一体化的良好发展。

5.4 加强财会队伍建设

建筑施工企业会计核算工作的开展要想实现良好的效果目标，那么就需要组建专业性较强的财务工作团队，并且要定期组织财务工作人员进行培训学习，从多个角度来提升财务工作人员的专业能力和综合素质，这样才能切实的保证企业财务工作的整体效果。

5.5 加强会计内部控制力度

要想促进会计核算工作整体水平的提升，建筑施工单位应当对会计内部控制工作加以侧重关注，企业需要对会计内控工作的重要作用加以正确的认知，上层管理人员应当起到模范带头作用，严格遵从内控制度，并且积极的参与到财务内控工作之中，推动会计核算工作的有序开展。

6 结束语

总的来说，在社会经济水平不断提升的影响下，我国建筑工程行业得到了快速的发展，这样就对会计核算工作提出了更高的要求，所以企业需要对会计核算工作中存在的问题加以重视，结合实际情况和需要利用有效的方法来进行解决，促进企业会计核算工作能够按照既定的计划有序的开展，为企业的发展起到积极的辅助作用。

[参考文献]

- [1]王成华. 浅析建筑企业会计核算存在的问题和对策[J]. 中国集体经济, 2021(9): 158-159.
- [2]吴贤霞. 建筑施工企业会计核算问题及其完善对策[J]. 财经界, 2020(21): 123-124.
- [3]司徒杏. 论建筑企业会计核算的重点问题与对策[J]. 纳税, 2020, 14(11): 44-45.
- [4]檀结华. 浅谈建筑企业会计核算存在的问题与对策[J]. 现代营销(信息版), 2020(2): 8-9.
- [5]李小明. 建筑施工企业会计核算问题及其完善对策[J]. 商讯, 2020(3): 63.

作者简介：陈明（1987.8-），男，南昌大学共青学院，会计学，山西西山金城建筑有限公司，会计，助理会计师。

基于“限地价，竞配建”模式下房地产企业税务管理分析

胡素琴

绿城理想小镇建设集团有限公司，浙江 杭州 311100

[摘要] 2010年，国土部门出于管控房价以及地价上涨速度，为建设保障房提供支持的考虑，结合房地产行业特点，创造性地提出了限地价竞配建这一模式。文章以此为背景，从房地产企业视角出发，在对税务管理情况进行简要说明的基础上，基于移交配建房这一环节对税务管理所提出要求，围绕常见税务风险与解决措施展开了讨论，希望能给其他人带来启发，为该模式的进一步落实助力。

[关键词] 税务管理；房地产企业；限地价竞配建

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3978

中图分类号: F299.233.42

文献标识码: A

Analysis of Tax Management of Real Estate Enterprises Based on the Mode of "Limiting Land Price and Competing for Construction"

HU Suqin

Greentown Village Construction Group Company Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311100, China

Abstract: The first mock exam was to build a low-income housing estate in order to provide support for the construction of affordable housing. In view of the characteristics of the real estate industry, the land department has creatively proposed the mode of land price competition allocation in 2010. Based on this background, from the perspective of real estate enterprises, on the basis of a brief description of the tax management, this paper discusses the common tax risks and solutions based on the requirements for tax management in the process of building houses, hoping to inspire others and help the further implementation of this mode.

Keywords: tax administration; real estate enterprises; limiting land price competing construction

引言

通过研究可知，限地价竞配建与传统拿地方式的区别主要是，前者既需要企业对出让金进行支付，还要对配建房进行交付，后者需要企业一次支付拿地所需出让金，无额外成本存在。由此可见，新模式给房地产企业所带来影响，主要体现在税务管理、成本归集还有会计核算方面，基于移交配建房所开展税务处理相关工作，陷入社会风险的几率较高，如何对此类风险进行有效防范，现已成为业内人士所关注重点。

1 房地产税务管理情况

限地价竞配建的特点是房地产先拿地并进行建设，待建筑竣工、顺利通过验收，再以出让土地的合同为依据，向指定部门/机构移交配建房。对企业而言，移交配建房这一举动所涉及税种，主要有增值税、土地增值税及企业所得税。

1.1 关于配建房成本的扣除

作为新出现的一种供地模式，限地价竞配建强调企业以签订土地出让合同相关条款为依据，在无偿移交理念指导下，将政府作为接收方，对配建房进行移交。由于配建房用途及使用对象均存在一定的不确定性，有较大几率被划入无偿赠送阵营。基于企业所得税现行规定可知，若无偿赠送和非公益捐赠为同一阵营，捐赠支出不符合提前扣除条件，企业不应将配建房成本置于自身所得税的前列支，由此而带来的问题，便是企业陷入社会风险概率较之前有所增加^[1]。

1.2 关于视同销售相关风险

由于该模式出现时间较短，多数企业参与竞拍时，均没有对该模式特点加以考虑，而是沿用传统理念对可行性报告进行编写，这一行为所带来的问题，主要是增加税务管理、企业有序运行的难度，另外，税务风险出现的几率也有所提升。

不同主体对视同销售的理解，通常有显著差异存在，这里需要加以了解。基于增值税所提出的视同销售，强调增值税对进项加以抵扣、形成销项这一链条中断，例如，商品对应项目为非增值项目，与此同时，会计未对其进行销售处理。而企业所得税延伸出视同销售的关键是商品权属已完成转移，且会计未对其做相应收入处理。

关于视同销售所带来风险，通常要从三个方面加以分析：首先是增值税，无偿移交与赠送性质相同，结合现行规定可知，企业对不动产进行无偿转让，该行为等同于销售，考虑到不动产增值税对应进项税额符合抵扣条件，受竞配建条款制约，企业往往需要对附加税费、一部分增值税进行承担。其次是企业所得税，无偿移交与赠送行为性质相同，可作为销售行为，被用来企业所得税进行计征。最后是土地增值税，由于配建房用途并不明确，政府往往会以实际需求为依据，决定将其用于公益事业，或是作为社会福利为群众提供便利，不符合现行政府关于减免土地增值税的条件，除特殊情况外，均要将相关配建房视为房产转让所创造收入^[2]。

2 如何有效应对税务风险

2.1 将配建房视为公共配套设施

限地价竞配建要求政府提前对地价上限加以确定，由竞拍者以拍卖规则为依据，根据实际情况给出相应价格，待竞价与政府所给出上限持平后，各企业所竞争内容，将由价格转型配建房面积，给出最大面积的企业，便在此次竞拍中获得胜利，该企业需要在对上限地价进行支付的基础上，基于竞拍所给出配建面积，对相应配建房进行建设与移交。从本质上说，公共配套设施和本文所讨论配建房大致相同，若以配套设施所适用政策或方法为依据，无论是增值税，还是所得税，均不需要做视同销售处理，不仅由此而形成进项税符合抵扣条件，相关成本也可在税前进行扣除。

关于这一措施是否合理，通常要从以下几个方面加以考虑：一是概念，基于公共配套设施所衍生出设施费概念，主要指的是由房地产企业单独进行核算，产权由政府或业主共有，不以获取利益为最终目的的支出。对项目内所发生配建房，由于符合上述条件，因此可被视为配套设施费。二是税法政策关于公共配套设施、配建房关系的内容较少，现行法律对建设配套设施均持支持态度，因此，可视情况决定是否参照配套设施费，对配建房加以处理。

2.2 将相关约束条款视为赠与合同

将土地使用权的获取、建设并移交配建房的操作割裂，将移交行为视为无偿转让/赠送。结合现行政策可知，移交配建房根本属性为销售，这也给企业带来了新的难题，即：如何对视同销售价格加以确定。

基于增值税展开分析可知，确定相关价格所参考依据，主要有同类商品平均销售价格及成本利率。向政府移交配建房的行為，并未给企业带来实质收入，由此可见，将公允价值作为对销售额进行核定的依据并不科学，如果条件允许，企业可选择以组成计税价格为依据，开展相关核定工作^[3]。

若以土地增值税为切入点，现行政策涉及公益性赠与以外视同销售价格的内容较少，如果商品房的作用是分红或投资，则要对视同销售加以考虑，根据同类产品平均销售价格，对收入加以确定并执行相关规定。

仅考虑企业所得税，若企业对配建房进行移交的方式为无偿移交，可根据同类商品价格对其价格进行排序。一般来说，对视同销售收入进行计算的公式为：

$$\text{视同销售收入} = (\text{成本利率} + 1) \times \text{建筑成本}$$

2.3 将移交视为土地对价支付行为

如果将建设配建房的目的，视为对土地使用权进行换取，此时，配建房所起作用，主要是确保企业能够获得自身所需土地使用权。而移交配建房的行为，可被视为对政府持有土地使用权进行换取。下文将从不同视角出发，对该措施的有效性加以说明，供相关人员参考。

2.3.1 增值税

将移交配建房视为拿地先决条件，其本质属性可被理解为“对非货币资金进行交换”，这表明企业需要对配建房做视同销售的处理。基于现有规定可知，确定换入资产实际入账价值的依据，主要是换出资产对应公允价值与税费，若换出资产缺少获得公允价值所需条件，有关人员可根据账面价值与税费，对相关金额进行计算，这与视同销售大致相同。对销售加工加以确认适用方法如下：一是配建房对应公允价值，二是配建房实际成本。其中，优先选择建设成本。

2.3.2 企业所得税

若企业决定移交配建房的出发点是对土地使用权进行换取，通常要做视同销售的处理。根据现有规定对相关价格进行处理，除特殊情况外，均可提前对建设成本进行扣除。

2.3.3 土地增值税

企业系统通过移交配建房的方式，获得相应土地使用权，符合视同销售条件，通常要提前对价格进行处理。此外，视同销售收入对应拿地支付价格，该收入既属于需要提前扣除的土地成本，还属于加计扣除对应基数，需要进行加计

扣除处理。

3 结论

结合现行税收法律可知,不同风险应对措施,通常对应不同的优势及不足。对房地产企业而言,首选措施为“将配建房视为公共配套设施”,该措施所存在问题,主要是难以被税务机关所认可。基于此,企业可选择将移交配建房的操作,视为对相应土地使用权进行换取的操作,相关税务与销售相同。这里要明确一点,移交配建房所产生土地成本,通常要在税前进行扣除,不可被用来抵减增值税。

[参考文献]

[1]刘岩.关于房地产企业如何做好税务管理工作的探讨[J].财会学习,2021(4):152-153.

[2]韩勇.试论内部税务审计对企业税务管理的重要作用[J].中国集体经济,2020(30):96-97.

[3]倪杭锋.房地产企业全价值链的税务筹划和风险管理[J].经济管理文摘,2020(19):38-39.

作者简介:胡素琴(1986.3-),女,杭州市拱墅区人,汉族,大学本科学历。绿城理想小镇建设集团有限公司财务资金中心财务经理,从事财务工作。

企业投融资管理存在的问题及对策

王海玲

费县中小企业发展服务中心, 山东 临沂 273400

[摘要] 企业投融资也就是投资与融资两种企业运行方式, 这是企业扩大实力的重要途径, 能够为企业创造更多的经济效益以及社会效益。不过, 因为市场竞争变得越来越激烈, 企业投融资难的问题也是越来越严峻, 对于企业自身的发展是有着很大的阻碍的。为了改变这样的情况, 企业需要以相关法律为指导对相关问题的原因进行确认, 并采取有效的措施对投资风险进行防范与规避。

[关键词] 企业; 投融资管理; 关键问题; 应对策略

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3977

中图分类号: F275

文献标识码: A

Problems and Countermeasures of Enterprise Investment and Financing Management

WANG Hailing

Feixian Small and Medium Enterprises Development Service Center, Linyi, Shandong, 273400, China

Abstract: Enterprise investment and financing is the operation mode of investment and financing, which is an important way to expand the strength of enterprises and can create more economic and social benefits for enterprises. However, because the market competition is becoming more and more incentive, the problem of enterprise investment and financing is becoming more and more serious, which has a great obstacle to the development of enterprises. In order to change this situation, enterprises need to confirm the causes of relevant problems under the guidance of relevant laws and take effective measures to prevent and avoid investment risks.

Keywords: enterprise; investment and financing management; key problem; countermeasures

引言

投融资是企业资源运作的重要方式, 进行投融资管理也就是为了更好的保护企业的利益。随着市场经济体制的完善和对外开放政策的实施, 国内企业的投融资管理风险也在不断的上升。为了适应这种变化, 对投融资风险进行有效的防范, 本文首先简单对企业投融资的内涵进行了分析, 对相关的问题展开的研究, 然后在此基础上, 对应该怎样开展投融资管理工作, 如何提高管理的质量、效率展开了深入的分析与探讨。

1 我国企业进行投融资的主要方式

1.1 我国企业的主要投资方式

投资是企业发展的必要手段, 成功的投资可以帮组企业扩大自身的规模, 为其带来可观的回报, 对于企业的长远发展有着重要的意义。可是, 另一方面来讲投资活动始终都是有风险的。如今的市场环境是非常复杂的, 所以企业投资的风险也变得更大。所以, 在选择投资方式的时候一定要慎重, 要进行全面的分析与考量, 充分考虑自身以及市场情况。企业投资如果按照投资方向来说的话就有着对外和对内两种投资方式。如果投资的资金是用来建设企业自己的话就是对内投资, 如果投入的资金是在其他的产业的话那么就属于是对外投资。

1.2 我国企业主要的融资方式

企业经营发展所需的资金不但要依靠自身的经营所得, 有时候对于融资的依赖性也是很高的。特别是对于那些流动资金比较有限的企业来说, 融资就是一个获取资金的最有效的方式。我国的经济正处于一个快速发张的时期, 市场竞争也是变得异常的激烈, 为了适应复杂的市场环境, 使自身能够良好的运转, 就必须要有足够的资金, 而融资则能够是企业短期内获得大量的资金用于对自身的规模进行扩张, 并以此来提升企业的经济效益, 实现企业的发展。内部融资和外部融资就是企业融资的两种基本形式。外部融资的也就是资金是由企业之外注入的, 采用的形式有向银行贷款或者是发行股票等。还有某些企业可以利用资金的商誉和其他企业进行借款, 其实这也是可以看作是外部融资的。内部融资一般就是采用出售自身产品、资源的方式来获得资金的融入。通常内部融资的风险相对来说会比较小一些。不过, 内部融资会对企业自身的经营发展产生一些不利的影响, 同时其筹措资金的数额往往也都是比较有限的。

所以，企业在选择融资方式的时候还是需要认真的进行考量，要进行综合的考虑，选择适合自己情况的融资方式^[1]。

2 企业投融资管理中存在的问题

2.1 企业投融资结构不合理

企业在进行投融资活动的时候就会出现投资结构问题，主要问题有两方面：首先就是资本结构缺乏合理性。一般来说都是民营企业容易出现这种问题，这是由于大多民营企业人员对于资本内容的了解都不太多，而且传统观念比较深，在进行投融资的时候往往对于资金发展能力并不是很重视。其次是负债结构缺乏合理性。就以银行借贷来说，要想获得贷款，就会产生硬性的资金条件，这样会降低企业结构的弹性力度，就可能因此出现金融风险。还有就是很多的企业他们的资产结构都是比较分散的，他们的资金会分布在规模扩展以及技术更新等方面，导致它的资产链条会被拉长，就会影响其竞争力的提升^[2]。

2.2 企业投融资缺少目的性

随着经济的发展，企业也获得了很多的投资机会，不过随之而来的则是各种金融风险。在进行投资的时候为了有效的规避这些风险因素，就需要充分的考虑各方面的影响。可是，真正在实施投资活动的时候，大多数企业都是只关注于短期的效益，投资目的性不强，难以发现投资风险，有时候甚至会产生资金上的损失。

3 企业投融资管理策略

3.1 优化调整投资结构

对于各个企业来讲，实施投融资管理必须要根据自身的实际情况去进行实施，必须要不断的调整、优化自身的投资结构，既要符合自身的状况，也要满足市场变化的需求，这样才可以确保通过投融资能够为企业带来更多的经济效益，对投融资风险进行有效的规避。首先，企业要先明确自身的发展情况，在此基础上对企业未来的发展进行预测和评估，要充分的了解企业的发展潜力以及内在的资金潜力。作为管理人员更是要将自身的职能作用发挥出来，要不断更新自身的管理观念，要创新管理模式，通过先进的技术、理念与方法来进行管理，分析问题要从微观与宏观两方面来展开，对于投资的项目与途径必须要慎重的去考虑，必须要保证选择的科学性与合理性^[3]。其次，企业必须要对自身进行全面的分析，要清楚的掌握自身的发展都有哪些优势与劣势，要对这些因素进行科学、客观的分析，在进行投资的时候，要尽量将资金放在优势环节上，要尽量的将优势进一步的扩大，还有就是要积极的采取有效的解决策略对企业所出现的资产结构过于单一的问题进行有效的、合理的解决，以此才能进一步提高企业的资金使用效率。最后，企业在投资的过程中，还需重视人才的培养和应用，在确定和扩大自身规模的基础上逐步实现传统经营观念的转变，并全面落实企业的投融资结构优化调整工作，以此才能不断提高企业的经营能力，使得企业的投融资结构变得更加合理化和科学化。

3.2 拓宽创新融资渠道

针对于如今企业的发展情况，现代企业经营发展的需求已经无法通过传统内源融资得到满足，因此，企业必须寻找更多的融资途径，从而是企业更好的发展。以新时代为背景，企业只能对有效资产进行不断的积累，是自己的信用度得到不断的提高，并以各种各样的创新方式是企业在市场的知名度和影响力得到提升，从而为外源融资提供更好的条件，只有有效的结合内源融资形式，才能够使企业的长远和稳定发展得到良好的推动^[4]。总而言之，企业必须强化和外界的合作，通过合作使融资渠道得到良好的拓展，为企业谋求更多的发展机会，而身为企业的经营人员，则需要积极转变自身的经营思维及方式，探索出将内源性融资和外源性融资进行有效结合的可行性策略，并根据自身的营利状况逐步扩大生产，以不断提升企业的经济效益。对于那些中小企业而言，想要获得更多的融资渠道，则需要打破传统的、单一的融资模式，对企业制度及实际能力等方面进行改革和完善，不断强化企业的财务管理制度，在提升自身实力的过程中树立起良好的社会形象。而对于商业银行而言，则需要简化审批程序，为企业融资提供良好的发展环境。

3.3 加强配套机制建设

在管理企业投融资工作中，涉及到很多的工作内容，怎样使企业配套设施建设得到有效的加强和企业社会以及经济效益的提升，成为了企业现阶段共同面对的一大重要任务。在管理企业投融资工作中，其作为其中的一大主要内容，因此，更的规避和防范极为重要。因此，企业要对预警监测机制进行不断的完善和构建，从而是企业投融资中的潜在风险得到有效的降低。在预警监测机制建设过程中，不但要依据现阶段市场的实际情况分析和统计数据，从而使监测数据的可靠度以及准确度得到良好的保证，并与检测实际情况相结合，科学合理的调整企业的生产计划，防止出现

盲目投资的问题。除此之外，实施监督管理运行的每个环节，方便进行有效的调整和整改。针对于企业内部工作人员来说，还要进行有关规章制度的建立，是企业投融资管理工作的科学性、规范性以及合理性得到有效的提升。比如：为了使企业工作人员那的职责加以明确，要对有关责任制度进行不断的完善和落实。另外，建立考核以及奖励制度等配套的管理机制，可以得到更大的促进作用^[5]。

4 结束语

企业的发展直接受到企业经营中是否科学合理的运用投融资活动的影响。针对于我国企业而言，要想使当前投融资中的各种问题进行有效的解决，获取更好的融投资环境，最主要的就是将传统落后的融投资模式进行改善，通投资活动中采用科学的方式。此外，企业还要科学调和智能当下的投资结构，同时构建防范投融资的机制，并对其进行不断的完善。从而使企业在越来越激烈的市场竞争中使自己的竞争实力提升上去，在得到长期稳定发展的过程中不断的实现自我的提升，这样也有利于我国整体经济的发展。

【参考文献】

- [1] 蔡邦明. 浅谈企业投融资管理存在的问题及对策[J]. 商讯, 2021(10): 73-74.
- [2] 陈洪辉. 企业投融资管理存在的问题及对策分析[J]. 商讯, 2020(6): 93-94.
- [3] 雷霆. 企业投融资管理存在的问题及对策分析[J]. 中外企业家, 2018(23): 60-61.
- [4] 胡春林. 企业投融资管理存在的问题及对策分析[J]. 经贸实践, 2017(23): 137.
- [5] 韦怀德. 浅谈企业投融资管理存在的问题及对策[J]. 企业导报, 2016(5): 35-37.

作者简介：王海玲（1979-），女，山东省费县人，汉族，大学本科学历，中级经济师（工商管理专业），研究方向主管企业。

电子商务对工商管理的影响及对策分析

顾 昕

莱西市商务局, 山东 青岛 266600

[摘要]在社会快速发展的带动下,我国各个领域的发展都取得了良好的成绩,促进了学科技术领域的稳步健康发展。在当前信息化的时代中,我们充分的享受到了信息技术为生活创造的便利,与此同时也会遇到了其所造成的诸多问题。电子商务属于当前最为新型的一种商务管理模式,将其运用到工商管理工作中,对于促进我国社会经济的发展能够起到积极的推动作用。当下,我国电子商务的发展与工商管理之间的关联关系越发的受到了人们对额重视,要想推动电子商务与工商管理协调发展,那么我们还需要合理的运用专业的方式来对二者之间的关系加以调节,这个问题是当前我国行政部分最为关注的一项内容。

[关键词]电子商务;工商管理;影响;对策分析

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3976

中图分类号: F724.6;C93

文献标识码: A

Analysis of Influence and Countermeasures of E-commerce on Business Administration

GU Xin

Laixi Bureau of Commerce, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: Driven by the rapid development of society, Chinese development in various fields has achieved good results, which has promoted the steady and healthy development of discipline and technology. In the current information age, we fully enjoy the convenience of information technology for life. At the same time, we will encounter many problems caused by it. E-commerce is the most new business management mode at present. Its application in business administration can play a positive role in promoting the development of Chinese social economy. At present, people pay more attention to the relationship between the development of e-commerce and business administration in China. In order to promote the coordinated development of e-commerce and business administration, we need to use professional methods to adjust the relationship between them. This problem is one of the most concerned contents of the current administrative department in China.

Keywords: e-commerce; business administration; influence; countermeasure analysis

引言

互联网信息技术的不断发展有效的推动了传统行业的进步,电子商务是最具代表性发展结果,结合互联网+的发展,电子商务对于民众生活会造成的影响越发的凸显出来,特别是对于工商行业的影响最为巨大。

1 电子商务及工商管理的定义

1.1 电子商务

电子商务(Electronic Commerce)也就是利用电子设备、网络技术以及专业通信技术来为商务交易过程提供专门的平台,人们可以摆脱以往单纯的依赖单据的方式来完成交易,而是可以借助网络,来实现高效的交易活动,并且所有的商品也可以通过网络来进行展示。电子商务的出现为社会经济水平的不断提升起到了积极的推动作用,并且也为人类社会的和谐发展打下了良好的基础。

1.2 工商管理

工商管理是当前市场经济中最为普遍的一种管理专业,其也是深入研究工商企业经济管理专业理论以及方法的工具,通常涉及到企业的运营模式的设计以及运营管理工作两个层面。工商管理工作的核心作用就是结合相关专业理论知识,借助最先进的管理模式和管理方法来辅助企业管理工作的实施,为企业制定各项发展决策给予良好的辅助,为企业的未来良好发展起到积极的推动作用。电子商务与工商管理二者之间存在密切的关联,不仅相互限制还相互促进,只有保证二者之间存在稳定的关系才可以推动我国市场经济的良好发展^[1]。

2 电子商务与工商管理之间的联系

2.1 隶属关系

从某个角度上来看, 电子商务与工商管理二者之间存在上下级的关系, 换句话说也就是电子商务是工商管理的下级。所以工商管理涉及到企业的发展运营战略的编制, 并且电子商务再企业运营发展中属于较为重要的一个部分, 但从这个方面来说, 电子商务是工商管理中的一个部分。就隶属关系来看, 电子商务再推动工商管理工作的全面实施的基础上, 也会对工商管理工作的实施造成一定的限制。电子商务的持续发展能够促进企业获得更加丰厚的经济收益, 对于工商管理工作的有序开展也能够起到良好的促进作用^[2]。

2.2 供应者关系

工商管理工作的实施应当将物品流动、资金流动以及消息流动整合在一起, 在整个过程中之中应当将供应者与需求方加以切实的调节, 并且电子商务应当在其中起到这方面的作用。借助电子商务, 需求者可以从供应方面获得自己需要物品, 借助工商管理可以将物品的流动和资金的流动切实的融合, 这样就可以构成一个专门的系统。

2.3 物品流动关系

工商管理也就是运用最先进的管理理念和管理方法来落实企业管理工作, 协助企业制定未来发展规划, 为企业稳步健康发展起到积极的推动作用。电子商务借助工商管理也可以创设出完善的物品流动机制, 将资金和物品整合起来, 这样才可以为物品流动行业的未来稳定发展打下坚实的基础^[3]。

3 目前工商管理活动中来自电子商务的挑战

3.1 交易双方身份难以确定

就以往老旧模式的交易活动最为突出的特征就是交易活动双方身份都较为清晰, 能够通过相关证明文件就可以对交易活动双方的实际情况加以了解, 这样就可以切实的对交易活动的效率和安全加以保证。而在电子商务模式中, 以往纸质版营业知道已经无法切实的发挥出来其实际作用了, 这样就造成工商管理部门无法高效的对交易主体各方面情况加以全面的了解。电子商务模式中营业执照的作用效果较差, 主要根源就是交易活动双方借助网络技术来实施交易活动, 这种虚拟的交易模式使得双方都能够在网络平台上完成商务交易, 从而不会遭到时间和空间的限制, 并且交易活动中也不涉及营业执照的参与。

3.2 管理部分监督能力不能够充分发挥

就以往交易模式实际情况来说, 工商管理工作人员都会针对生产加以活动的商家实施严格的监督和管控, 运用高效的监督管理方法对于企业运营各项活动的实施给予规范性的指导, 这样才可以规避企业运营活动出现违规的情况。但是电子商务模式中市场活动的准入标准逐渐的降低, 再加上电子商务交易活动具有一定的虚拟性, 所以导致市场竞争会出现严峻的竞争的形势, 为了获得更多的经济效益, 大部分商家往往会采用违规的方法。在老旧的模式中, 商家的各种运营活动都会受到工商管理部门的限制, 所以大部分商家都会采用电子商务的交易方式, 这个时候工商管理部門无法准确的对商家的身份加以判断, 在信息获取效率较差的情况下工商管理部門不能对违规行为加以良好的处理^[4]。

4 电子商务模式下工商管理应对挑战的策略

4.1 加强信息的互联网化处理

工商管理机构在组织实施各项工作的时候, 应当与互联网技术充分的整合, 在技能方面的投资创新与其他资源的投资创新存在明显的差别, 后者往往会遭到外界诸多不良因素的影响, 而前者的整体效果较为良好, 能够切实的施展出控制全局的作用。所以, 工商管理工作的作用要想切实的发挥出来, 那么还需要加大力度进行互联网信息技术的实践运用。

4.2 结合电子商务服务调整政策

利用工商管理对电子商务各项活动的实施给予辅助的过程中, 应当综合电子商务服务相关法律政策, 就工商管理中存在的各种问题, 制定出切实的可行的解决方案, 增强各个部门的沟通和交流, 在推进电子商务立法工作的前提下, 综合地方实际情况, 协助政府编制出专门的地方电子商务发展方案, 为电子商务工商管理工作的高效有序开展创造良好的条件。

4.3 加强电子商务认证机构的创建

为了推动电子商务向更好的方向发展, 就需要解决认证机构这个问题。电子商务在进行认证机构创建时, 需要经

过繁杂的处理过程，同时需要大量的人员和资金的投入。因此，在对电子商务认证进行建立过程中，对于监管工作不可忽视。

4.4 结合工商管理职能发挥优势

工商管理部门是需要建立互相合作机制，单方面的优势并不能对工商管理起到促进作用，只有互相合作，才能够在对电子商务进行管理时，做好管理的有效性^[5]。

4.5 转变理念，提高管理人员综合素养

电子商务监督管理是要满足新时代工商管理工作要求，相关的管理人员必须具备综合管理能力；管理人员的管理能力必须进行严格的加强，加强锻炼互联网的操作能力。

5 结语

总的来说，要想切实的推动整个电子商务的未来良好发展，最为重要的就是需要综合各方面实际情况来对工商管理模式和方法加以完善和优化，这样才可以切实的规避电子商务对工商管理造成不良影响，尽可能的推动社会和谐稳定发展。

[参考文献]

- [1] 朱海波. 电子商务对工商管理的影响及对策研究[J]. 商讯, 2020(16): 185-186.
- [2] 汪丽娟. 电子商务对工商管理的影响及对策探究[J]. 企业改革与管理, 2020(9): 61-62.
- [3] 李文娇. 电子商务对工商管理的影响与对策初探[J]. 现代营销(信息版), 2019(12): 175.
- [4] 韩君. 电子商务对工商管理的影响与对策研究[J]. 中外企业家, 2018(36): 45.
- [5] 韩君. 电子商务对工商管理的影响与对策研究[J]. 中外企业家, 2018(35): 82.

作者简介：顾昕（1988.3-），女，毕业院校：天津商业大学，所学专业：会计学，就职单位：莱西市商务局，目前职称：中级经济师。

浅谈电力企业员工培训的有效管理与创新

李兴碧

华电四川发电有限公司宝珠寺水力发电厂, 四川 广元 628003

[摘要] 近年来, 在多方面利好因素的影响下使得国家综合国力得到了显著的提升, 有效的推动了电力事业的稳步发展, 这样就使得电力企业加大了对员工综合素质考核的力度。电力企业要想保证自身未来良好发展, 那么最为重要的就是需要利用有效的方式来不断的提高企业内部员工的综合素质, 推动企业的稳步健康发展。在当前知识经济快速发展的影响下, 经济社会的发展逐渐的从关注自然资源、资本的开发利用过渡为增强核心竞争力的方面, 各个领域中的竞争主要集中在人才的竞争方面, 所以所有的企业都应当对企业员工培训工作加以重点关注。

[关键词] 电力企业; 员工培训; 管理; 创新

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3970

中图分类号:

文献标识码: A

Brief Discussion on Effective Management and Innovation of Staff Training in Electric Power Enterprises

LI Xingbi

Baozhushi Hydropower Plant of Huadian Sichuan Power Generation Co., Ltd., Guangyuan, Sichuan, 628003, China

Abstract: In recent years, under the influence of many favorable factors, the comprehensive national strength of the country has been significantly improved, effectively promoting the steady development of the power industry, which makes the power enterprises increase the strength of the comprehensive quality assessment for employees. In order to ensure the good development of electric power enterprises in the future, the most important thing is to use effective methods to continuously improve the comprehensive quality of internal staff and promote the steady and healthy development of enterprises. Under the influence of the rapid development of knowledge economy, the development of economy and society has gradually changed from focusing on the development and utilization of natural resources and capital to enhancing the core competitiveness. The competition in all fields is mainly focused on the competition of talents, so all enterprises should focus on the training of enterprise employees.

Keywords: electric power enterprises; staff training; management; innovation

引言

就当前的社会发展形式来说, 人类社会已经步入到了知识经济时代, 所以人们对于人才培养给予了更多的关注, 并且完善的人才结构在促进企业的综合实力的不断提升方面也可以起到积极的辅助作用。员工培训是企业人力资源管理工作中的首要内容, 越发的受到了人们的关注。电力企业要想保证自身未来能够持续健康发展, 还应当积极的提升自身的综合实力, 全面的推进员工培训工作的实施, 对于员工培训中所存在的各种问题, 及时的利用有效的方式方法加以解决, 促进员工整体素质的不断提高。

1 目前员工培训的过程管理

根据培训主办企业不同, 培训活动分为内部培训和外部培训。内部培训由企业利用自身资源自主开展, 是企业培训最主要组成部分; 外部培训是员工参加非本企业主办的培训活动。内部培训活动的开展是公司人力资源部门在每年年初开展培训需求调查, 再根据各部门报送的需求编制年度培训计划, 培训的内容通常都是由各部门按照工作的实际情况和需要来规划本部门的员工培训计划, 人力资源管理机构对报送的计划进行审核, 审核发布后由各主办部门实施, 培训形式多采用内部培训师和外聘专业人士进行集中授课的方式进行培训。培训过程中, 所有参训人员进行签到, 按计划完成培训课程, 部分技能类培训项目多采用统一考试、考核, 检验培训效果。培训结束, 主办部门将签到表、课件、考核结果等过程资料提交人力资源部门进行存档。

2 培训管理的不足及原因分析

2.1 培训计划的制定缺乏系统性

电力企业是技术密集型企业, 专业分工较细, 工种之间又紧密联系, 即使是管理人员也必须懂得生产流程, 而培

训计划是各个部门根据本部门的需求提出制定，分工种专业参训，单纯的关注其针对性的提升，员工缺乏对企业相关系统知识的学习和了解，在实际工作中造成专业之间配合度降低，影响工作效率。

2.2 培训形式单一，工学矛盾突出，职工参与度低

电力职工培训多沿用计划经济下的培训模式，主要开展岗前培训、岗位培训、职业资格培训、继续教育等形式的培训活动。培训方式仍以集中办班、讲授方式为主，互动、双向交流少，属于静态的单向教学，授课技巧方面也不能和专业老师相比，无法吸引参训人员积极参与，甚至把培训当成一种负担。因电力企业工作性质的特殊性，生产一线部分岗位必须 24 小时在岗，工学矛盾突出，部门反而会派遣一些技能低，工作任务轻，不太愿意主动学习的职工参与培训，大大降低培训的效果。

2.3 培训师授课效果不理想

培训师师资主要来源于内部职工和外聘专业讲师。如果选择聘任内部培训师来组织开展培训工作，内部培训师都是兼职，缺乏系统理论知识，还会因为工作繁忙的影响而对培训工作整体效果造成一定的损害。外聘专业人士进行授课的方式虽然具有良好的灵活性，但是因为外部专业人士对于电力企业各方面工作以及企业文化缺少全面的了解，所以所教授的内容往往无法满足实际员工的工作需要，这样必然会对培训活动的整体效果造成严重的限制^[1]。

2.4 培训效果评价缺乏有效的评估手段

目前的培训类型分为管理、技术和技能类知识培训，培训效果评估多采用填写效果测评表和针对授课内容集中考试的方式进行检验，对出现的问题无法及时改进，员工通过学习在实际工作是否有提升和态度的改变也未进行跟踪测评，对存在的问题在下一年的培训计划制定中并没有做出改进。

3 电力职工培训管理方式的创新与改进

3.1 深入分析培训需求，制定明确的培训目标

从实际情况来看，对“培训计划没有深入研判，培训需求分析缺乏科学性”是影响培训效果的直接原因，所以重点要加强需求分析，企业结合每个岗位能力需要，建立岗位素质模型，明确不同岗位需具备的基本知识、技能知识和相关知识，制定不同的课程包，员工可根据自己的职业发展选择不同的系统课程，对标不同的模块要求提出培训要求，分层分级的组织实施，实现“要我学”到“我要学”的转变。

3.2 优化培训方式，激发员工积极性

3.2.1 培训时间灵活性

企业的培训工作的实施通常都是在不会对企业运营生产造成影响的进行的，特别是电力企业内部生产一线员工，因为工作性质具有一定的特殊性，所以企业员工培训工作通常都会采用灵活的方式实施。首先，培训时间方面较为灵活，在编制培训计划的时候应当综合所有岗位的实际情况来对培训工作进行合理的规划。其次，培训方式应当具有良好的实用性，能够切实的满足时间培训工作的需要，促进员工培训工作整体水平的不断提升^[2]。

3.2.2 培训手段创新性

传统模式的培训方式，以不能适应科学技术快速发展的需要，企业培训工作应当切实的结合社会发展形式，借助当前的网络技术、多媒体平台教学手段来打破时间和空间方面的局限性。对设备操作的关键技术、工艺流程，可通过制作短视频、微课，员工随时随地都可以学习，对一些不能在线操作的设施设备，利用仿真系统定期对员工进行强化训练，编制适合的教材，制定《员工培训手册》，明确学习的目标，加强过程监督，营造良好的学习氛围，激发员工的学习动力。

3.2.3 培训方式多样性

电力企业的培训对象分为管理人员、专业技术人员和技能人员三支人才队伍，培训实施应坚持“统一规划、分层管理、分类实施”的原则。管理人员在加强理论培训的同时，采用企业内部挂职、跨单位挂职锻炼，理论联系实际，会快速提升综合能力。近年来，电力企业培训工作不断的探索“校企合作”、“企企合作”模式，即可弥补工种之间的劣势，还降低了培训成本，职工接受度高，收到了很好的效果。再辅以“以考促培、以赛促训”等方式，打破以往内部传统授课模式的限制，运用多样化的培训手段，提升培训工作的整体水平，为公司持续健康科学发展提供可靠人才保障和智力支持。

3.3 建立内训师队伍，实现“教学相长”

近年来，各电力集团公司都高度重视人才培养和培训工作，始终将教育培训作为“人才工程”的重要组成部分，以建立学习型企业为目标，大力开展全员培训。随着教育培训工作力度的加大，建立一支规范化的兼职教师队伍就显得特别重要^[3]。内部培训师与外聘培训师相比较，外聘培训师在授课技能方面确实占有优势，但在专业知识和技能方面，针对性、适用性就不如内部培训师。内训师的使用更加灵活，培训成本低，可根据不同的专业，制定系统培训模块，采用小组负责制，不同部门人员组成教学小组，定期组织授课技巧学习和专业技能提升研讨，既能提升授课水平，还能提升专业技能，通过不断的学习和经验积累，实现“教学相长”，成为企业重要的人力资源财富。

3.4 建立合理的效果评估模型，促进员工行为和态度的改变

人员的培训是从具体的需求出发，服务于特定的组织目标，来实现预期的结果，而培训评估是培训过程的一个重要组成部分，评估活动应贯穿培训项目的全过程，以保证培训项目能够达到预期的结果，从反映、学习、行为、结果四个方面进行建立培训评估模型^[4]。采用调查问卷、访谈、学习态度自我评价、直接观察、业绩监测、专题调研等多种形式，制定不同项目的评估方案，通过评估学员的知识、技能和态度是否得到了提高，检验从培训中到底学到了什么，从而带来组织绩效的改善。

4 结束语

电力企业的发展与整个国家综合国力发展存在密切的关联，所以电力企业应当从各个细节入手来提升自身的市场竞争实力，保证自身的稳定发展。

【参考文献】

[1]白雪娇.企业员工培训的有效管理与创新探索[J].科技经济导刊,2020,28(21):190-191.

[2]戴宏.电力企业员工培训有效管理与创新研究[J].现代商贸工业,2010,22(21):154-155.

[3]孙英杰.利用内部资源.建立兼职培训师队伍[J].电力职工教育培训,2006(11):10-11.

[4]郭京生,潘立.人员培训实务[J].机械工业出版社,2011(6):197.

作者简介：李兴碧（1975.6-），女，西昌学院，电气工程及其自动化，华电四川发电有限公司宝珠寺水力发电厂人力资源部，教育培训管理专责，助理工程师。

浅析云计算环境下的中小企业管理信息系统构建

冯安超

山东金桥建设项目管理有限公司, 山东 潍坊 262700

[摘要]近年来,在多方面利好因素的影响下,各个企业的运营环境以及经营模式都出现了巨大的变化。在这种发展形势下,企业要想保证自身未来稳定健康发展,那么最为重要的就是需要结合实际情况来创建完善信息管理系统,为企业运营工作的实施给予规范性的指导。近年来,为了保证社会经济的稳步发展,国家相关行政机构相继制定了诸多的企业发展辅助政策,结合国家整体发展规划对于企业形象以及发展方向进行了合理的调整,将最先进的管理技术加以实践运用,为企业的各项工作的有序高效的实施起到了积极的作用,为中小型企业的发展打下了坚实的基础。

[关键词]云计算;中小企业;管理信息系统;构建

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3966

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

Brief Analysis on Construction of Management Information System of Small and Medium Enterprises in Cloud Computing Environment

FENG Anchao

Shandong Jinqiao Construction Project Management Co., Ltd., Weifang, Shandong, 262700, China

Abstract: In recent years, under the influence of many favorable factors, the operation environment and operation mode of various enterprises have changed greatly. In this development situation, if enterprises want to ensure their stable and healthy development in the future, the most important thing is to create and improve the information management system in combination with the actual situation, so as to provide normative guidance for the implementation of enterprise operation. In recent years, in order to ensure the steady development of social economy, the relevant national administrative agencies have formulated a lot of auxiliary policies for enterprise development, combined with the national overall development plan, reasonably adjusted the enterprise image and development direction and put the most advanced management technology into practice, which has played a positive role in the orderly and efficient implementation of various work of the enterprise and has laid a solid foundation for the development of small and medium-sized enterprises.

Keywords: cloud computing; small and medium-sized enterprises; management information system; structure

引言

在当前新的历史时期中,计算机技术的快速发展为我国各个中小型企业管理系统的发展起到了良好的作用。云计算技术可以说是社会发展和科学技术进步的必然产物,云计算技术未来必然是引导电子信息产业发展的重要基础技术,正是因为云计算技术具有良好的优越性,所以被人们切实的运用到了中小型企业管理信息系统的创建之中,有效的为中小企业的稳步健康发展带来了诸多的机遇。在我国加大了经济建设力度的影响下,中小企业在我国的数量逐渐的增加,并且为社会发展带来了诸多的就业机会,针对中小企业管理信息化需要的深入分析,最终获得了中小企业管理信息系统的整体结构框架。

1 中小企业管理信息系统中云计算的作用

(1) 在科学技术快速发展的影响下,我国网络信息技术水平得到了显著的提升,并且被人们大范围的运用到了诸多领域之中取得了良好的成效。特别是近年来,大量的新型网络信息技术得到了实践运用,其中表现最为突出的就是云计算和大数据技术。就中小企业运营实际情况来说,将云计算技术加以运用对于促进信息管理系统综合性能的提升能够起到积极的辅助作用。在云计算技术的影响下,中小企业并不需要硬件设备来进行采购,并且也不需要办理软件许可证,只需要保证网络系统的运行通畅性,云计算就可以通过服务资源的模式来落实各项专业的计算操作,企业在整个过程中,可以更加高效的对云计算技术提供的资源加以利用,从而制定出详细准确的报告提供给客户,从而企业能够借助有效的方式对各项服务资源加以利用^[1]。

(2) 云计算技术就要有较强的特殊性,不但可以更好的控制企业建设生产的成本,并且也可以协助企业获得更加

丰厚的经济收益,在这种形势下才可以确保配置资源的合理性。就用户终端硬件实际情况来说,云计算技术的要求相对较为宽松,一般来说中小型企业原有的储存设备以及操作系统都可以对云计算技术的运用给予辅助。要想更好的进行数据的储备,还需要从根本上对网络的通畅性加以保证,借助网络系统用户可以获取需要的信息数据,从而切实的打破以往储存模式在时间和空间方面的局限性。云计算技术在企业运营中加以实践运用,在进行信息数据的传递和利用的时候,工作人员可以借助远程的方式来加以实现,有效的解决了以往老旧模式中所存在的诸多的弊端^[2]。就管理系统的创建来看,投资方面涉及到的总额相对较大,所有功能无法得以有效的运用,这样也会对后续的维护工作的实施造成诸多的困难。

(3) 企业在实际开展各项运营工作的时候,往往会遇到诸多的困难和阻碍,所以将云计算技术加以实践运用,在创建管理信息系统的时候,还需要对社会发展的实际需要加以综合考虑,结合实际情况和需要从各个细节入手来不断的提升信息系统管理工作的整体水平,这样才可以为商业模式以及管理模式的实践运用和创新起到积极的辅助作用,促进企业综合实力的良好发展。云计算技术最为突出的特征就是计算效率和效果相对较为完善,并且具备良好的信息存储能力,当前已经被大范围的引用到了各个企业的管理工作之中。

2 云计算环境下的中小企业管理信息系统的构建策略

2.1 构建原则

在云计算的环境下,创设中小企业管理信息系统具有诸多的优势,但是在实践开展各项工作的时候还需要遵从下列诸多原则:首先,需要对企业的发展实际情况恶化需要来加以综合分析,结合各项规范标准确定企业未来发展方向,提升云计算技术的利用效果^[3]。其次,企业运营过程中会产生大量的信息,所以需要综合企业各方面情况来创设几个不同的云服务系统,为各项工作有序高效的开展起到积极的辅助作用。再有,对于企业各方面实际情况进行全面的了解,并且对企业拥有的所有信息资源进行统一的收集和处理,创建完善的数据库。在上述工作中,利用各种有效的方法对企业各项信息进行统一的额收集,这样才可以为企业制定各项发展决策给予必要的数据支持。在当前云计算的环境下,中小企业管理系统的创建,需要在各个模块中展示出信息传递的内筒,合理的运用云计算来创设分布式存储模式,从而保证不断的促进信息存储和管理工作的效率^[4]。

2.2 基础设施层

基础设施层面的管理信息系统的创建,应当将网络资源以及计算机资源加以高效的利用,促使其能够实现虚拟抽象数据的转变,从而促进投资资源管理工作整体水平的不断提升。云计算基础设施层设计工作的实施,应当充分结合企业各方面实际情况,针对管理信息系统数据中心进行综合分析,数据中心主要涉及到服务设备以及存储设备,数据库的存储设备和服务设备都应当在虚拟化处理结束之后,创设出虚拟化的平台来对各个虚拟硬件设备加以合理的规划利用,这样就可以形成大规模的虚拟资源库。虚拟集成管理设备的主要作用具有一定的复杂性,不但应当具备管理、资源控制以及负载管理的作用,并且还需要担负着资源规划利用以及安全管理的职责。

2.3 平台层

平台层的主要作用就是维持系统的稳定运行,为企业发展营造良好的环境。云计算环境下,中小企业管理信息系统的创建,最为关键的工作就是切实的落实程序的设计工作,编辑语言代码。在云计算环境下中小企业管理信息系统创建应当重视系统的实用性,平台层开发工作人员借助云计算系统需要针对离线环境以及在线环境加以全面的测试,针对在线平台实施测试操作,需要使用到专业的软件,在测试工作结束之后将测试结果信息向线上云平台进行传递,这个时候云平台就可以结合企业实际需要来判断是不是需要进行程序的激活^[5]。

2.4 应用层

在当前云计算的环境下,中小企业管理信息系统的创建应当保证应用层的全面性,在创设整个系统的时候对于企业管理各方面实际情况应当加以综合考虑,保证应用层能够将企业管理涉及到的所有的信息加以统计。云计算环境下,中小企业管理信息系统中涉及到诸多分支系统,应用层具有较强的复杂性,所以在云计算环境下,中小企业管理信息系统的创建,务必要对应用层的设计和创建工作加以重点关注,如果有必要应当安设专门的分类管理插件,这样可以增强应用层的整体性能和水平。云计算环境下中小企业管理系统的创建,工作人员还需要准确的对企业信息管理工作的重要性加以正确的认识,加强专业人才的培养和聘任,这样才可以为企业信息化管理工作的有序高效的实施给予帮助。

3 结语

总而言之,云计算环境下的中小企业管理信息系统构建,凭借着云计算技术的诸多优势为企业的经营和管理带来了诸多好处。在中小企业管理信息系统的构建中,应联系企业的实际管理情况,紧追市场动态发展潮流,运用最新的云计算技术为企业管理信息系统的构建注入新力量。值得注意的是,云计算环境下中小企业管理信息系统的构建,需要企业管理者的高度重视,才能为企业的长远发展带来绵延不断的创新推力。

[参考文献]

- [1]李艳芳.云计算环境下的中小企业管理信息系统构建[J].中国新通信,2020,22(13):13-14.
- [2]李涛涛.云计算环境下的中小企业管理信息系统构建[J].轻纺工业与技术,2020,49(1):154-155.
- [3]杨显,马燕茹.云计算环境下企业管理信息系统规划与设计分析[J].现代信息科技,2019,3(21):113-114.
- [4]胡艺谋.云计算环境下的中小企业管理信息系统构建的研究[J].电脑知识与技术,2016,12(30):228-230.
- [5]陈韵.云计算环境下的中小企业管理信息系统构建[J].信息与电脑(理论版),2016(14):37-38.

作者简介:冯安超(1990.7-),毕业院校:潍坊科技学院,所学专业:土木工程,当前就职单位:山东金桥建设项目管理有限公司,职务:经理助理,职称级别:工程师。

浅析大数据时代下企业财务管理的机遇与挑战

龚 凯

核工业井巷建设集团有限公司, 浙江 湖州 313000

[摘要] 当今是大数据时代, 融合大数据实现财务管理完善与创新是必然趋势。为了充分发挥大数据的作用, 企业财务管理人员需要正确看待大数据给财务管理带来的机遇和挑战, 通过创新财务管理模式, 实现大数据财务管理工作及企业的财务管理信息化发展, 促进企业财务管理水平得到提升。

[关键词] 大数据; 财务管理; 机遇; 挑战

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3972

中图分类号: F275

文献标识码: A

Brief Analysis of Opportunities and Challenges of Enterprise Financial Management in the Era of Big Data

GONG Kai

Nuclear Industry Jingxiang Construction Group Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313000, China

Abstract: In today's big data era, it is an inevitable trend to integrate big data to improve and innovate financial management. In order to give full play to the role of big data, enterprise financial management personnel need to correctly treat the opportunities and challenges brought by big data to financial management. Through the innovation of financial management mode, they can realize the development of big data financial management and enterprise financial management informatization and promote the improvement of enterprise financial management level.

Keywords: big data; financial management; opportunity; challenge

1 大数据时代下企业财务管理的机遇

1.1 财务管理数据得到拓展

传统模式下的财务管理数据大多都来源于财务报表, 通过对财务报表中的财务数据进行分析, 从而决策企业的财务管理工作。伴随着企业不断发展及内外部环境不断变化, 企业经营过程中产生的数据量越来越大, 可以基于财务报表分析, 再利用大数据技术, 获取企业经营管理的更多数据信息, 从多维度了解企业经营状况, 提高企业管理决策的科学性, 为企业发展指明方向。

1.2 财务数据准确性得到保障

传统模式下的财务管理工作由于缺少技术支持, 很多财务数据获取不及时, 且财务数据整理与分析不到位, 从而影响了财务数据价值的发挥, 不利于保障财务管理工作效率和质量。基于大数据技术, 能够提高财务数据收集、整理、分析的综合能力, 使财务数据更全面、准确, 使得企业财务管理工作更加规范。

1.3 财务数据处理效率得到提升

大数据背景下, 通常要针对大量的财务数据进行处理, 传统模式下的财务数据处理依靠人工, 消耗的时间长, 还会时常存在人为误差问题。而通过建立完善的数据库和信息管理平台, 能够促进企业财务数据整合, 提高财务数据处理效率, 实现了企业财务数据管理方式创新, 提高企业财务管理成效。

2 大数据时代下财务管理面临的挑战

2.1 财务管理方式较为落后

成本核算、报表分析等是传统模式下财务管理工作方法。随着大数据时代的到来, 依然沿用传统财务管理方法, 会浪费很多的企业财务数据, 甚至企业在经营管理过程中的数据由于整合、处理不及时, 出现财务数据混乱, 影响企业财务管理工作顺利开展。企业要想提高财务管理效率和水平, 需要更新理念, 创新方法, 实现财务管理优化, 为企业创造更多经济效益的同时, 还能够减轻财务管理人员工作负担。

2.2 财务数据价值没有充分挖掘出来

在企业财务管理决策的过程中, 财务数据是重要的参考依据。有效的财务决策需要依托精准的财务数据来实现。

大数据背景下，急速增加的数据信息量和速度，给财务数据处理增加了很大的难度，财务管理人员由于能力有限，难以保证财务数据准确性，无法有效挖财务数据的价值，进而企业财务管理工作受到制约^[2]。

2.3 缺乏高素质的财务管理人员

财务管理人员问题是很多企业面临的一个普遍问题。由于企业领导人员对财务管理工作的重视程度不够，相应的财务管理人员较为缺乏，人才队伍质量也不够高。特别是大数据背景下，企业应当聘用高素养人才才能满足大数据时代的财务管理需求。纵观现阶段的企业情况，大规模企业会具备高端的财务管理人员，而大多数企业的高素质人才资源不足。另外，一些企业的财务管理人员的大数据财务管理能力还有待提升，特别是财务管理人员的信息捕捉能力及信息价值挖掘能力与当代的财务管理工作的专业需求还有一些差距。制约着企业财务管理工作的创新和发展。

3 大数据时代下企业财务管理创新策略

3.1 创新财务管理理念

企业经营管理及决策过程中的数据信息非常关键。大数据技术能够帮助企业掌握企业经营状况，合理实施企业管理决策，从而提高企业管理水平。但是，现阶段的很多企业管理人员由于管理理念陈旧，不够了解大数据的特点及其优势，而对大数据有所抵触。作为企业管理人员，要更新自身的财务管理理念，深化对大数据的认知，并加强对企业员工的宣传，以促使大数据更好地为企业管理决策和企业发展提供支持。

同时，强化财务人员大数据管理的认知，使其积极掌握大数据技术并投身到财务管理工作中，促进大数据技术与企业财务管理工作融合，提高企业财务管理水平的同时，推动企业稳健发展。特别是当前 AI（人工智能）技术的应用对财务管理工作有深远影响，AI 技术可以很大程度上解放人为操作模式下的财务管理工作，降低财务管理工作难度，减少财务数据误差，进而提升财务管理成效。

3.2 创新财务管理的内容

随着企业发展规模和发展业务不断增加，企业会面临融资难的问题。基于大数据技术，能够拓展企业融资方式，还能够帮助企业规避融资过程中的风险。另外，企业投资活动也能够得到很大的帮助，互联网平台可以收集到全国乃至全世界的投资信息，提高企业投资效率和水准，使企业决策更加科学。除此之外，融资与投资过程中，相应的工具应用打破了传统方式，通过大数据技术能够建立虚拟财产结构，再加上互联网平台，促进企业合伙投资，不但创新了企业经营方式，还有利于企业实现更多的投资效益。

在企业财务管理中，企业成本管控是一项重要工作。企业实施科学有效的成本管理措施，能够促进企业财务管理水平提升，并取得更多的经济利润。很多企业在其实际进行成本优化的过程中，先实施小范围的试点运用，然后对产品的成本数据、经济利润等指标进行整合分析，最终展现成本优化效果，进而决策是否进行大规模投入运营。基于大数据技术，可以实时收集到相关的财务成本数据，了解企业产品的经济效益，从而帮助企业对产品生产、库存、销售等方面进行科学决策，实现企业精准化生产与经营，增强企业市场竞争力。

3.3 创新管理模式，建立数据共享机制

大数据背景下，不但要更新传统的财务管理理念，创新财务管理的内容，还需要深度融合大数据技术实现财务管理模式创新。可以积极采用大数据技术构建数据共享机制。通过建立数据共享平台，能够使企业发展中不断优化财务管理方式，还能够促进企业与外界、企业各部门之间的信息沟通，从而提高企业财务管理效率和水平，提升企业整体实力。

一方面，企业需要建立内外互联互通的信息化平台，及时更新企业经营过程中的财务数据，这样可以强化信息流通，再融合大数据技术进行整合分析，实现财务管理决策科学化。另一方面，针对外部的信息，需要执行数据信息筛选，建立评级筛选机制，例如一级数据、二级数据、三级数据……，前两级数据信息要及时获取并掌握，其他数据信息可进行参考；除此之外，还应当做好数据信息共享的顶层设计，增加数据共享范围，提高数据共享程度，并且在共享过程中合理设置保密机制，强化财务数据安全，从而确保财务管理工作高效、有序地开展^[3]。

3.4 创新企业财务管理人员

当前，财务管理人员专业素质和能力问题是制约大数据财务管理工作的一个关键的影响因素。要想实现大数据背景下的财务管理工作创新，需要依靠强意识和高能力的财务管理人员。对此，企业要建立一支高水平的财务管理人员队伍，加强财务管理人员招聘和培养，使人员的财务管理专业性满足实际的大数据财务管理需求。

其一，在人才引进过程中，需要强化硬性条件，例如选聘具有初级职称、中级职称、CPA、资产评估师、高级会计师等证书资质的人才，按照“优中择优”的原则聘请人才。

其二，加强人才培养。不管是新入职的财务工作者还是现有的财务工作人员，企业都应当为他们组织定期培训，相关人员也要积极投身到培训中提升技能能力。对于新入职的财务人员，不但要进行企业文虎、企业发展战略、企业经营模式的方面的培训，还需连同老职员一同进行岗位培训，使其掌握专业的财务知识、法律知识、大数据技术及操作技能等。企业还应当为财务管理人员创造外出培训的机会，使其开拓眼界，提升综合素养。

其三，建立人才激励机制。企业要想建立一支稳健的财务管理工作队伍，需要降低人员流动，提高财务工作人员的激情和责任感。仅依靠培训较为单一，还需要借助激励作用促进财务人员具备良好的积极性。企业根据实际情况设置相应的物质和精神奖励，例如，实行岗位晋升制度，不但可以培养人才，还能实现人才利用，并提高财务工作者的归属感；针对以权谋私、工作敷衍的财务人员，要给予相应的惩罚，必要时借助法律法规进行制约。

4 结语

综上所述，大数据背景下，企业竞争日益激烈，企业要想实现创新发展，增强自身综合实力，要创新财务管理理念、财务管理内容，创新管理模式并建立数据共享机制，加大企业财务管理人才引进和培养力度，以满足企业的在新时代下的发展需求。

【参考文献】

- [1]侯常芳.大数据时代下企业财务管理的创新思考[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(5):52-53.
- [2]孟宪坤.大数据时代企业财务管理创新思路[J].中国中小企业,2021(5):164-165.
- [3]计翔.大数据时代现代企业财务管理研究[J].营销界,2021(18):151-152.
- [4]李亚璇.大数据时代对财会发展的影响分析[J].财会学习,2021(12):93-94.

作者简介：龚凯（1985.9-），男，汉族，大本学历，核工业井巷建设集团有限公司财务副总监，从事财务管理工作。

新常态下企业转型中工商管理的重要性研讨

陈 恒

山西省孝义市能源局, 山西 孝义 032300

[摘要]当前经济快速发展, 给企业生产经营提供了较为广阔的市场竞争环境。企业面临新的市场竞争和经济环境, 为了更好发展纷纷进行创新和改革, 在发展过程中工商管理体现出了非常关键的作用。通过工商管理能够帮助企业更好的进行结构转型, 促进企业可持续发展。当前在新常态下, 企业工商管理还存在很多问题, 需要企业提出改善和解决。基于此, 文章首先就企业工商管理进行概述, 然后分析企业转型发展中工商管理的重要性, 最后就新常态下企业工商管理发展战略规划提出几点建议。

[关键词]新常态; 企业转型; 工商管理

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3953

中图分类号: F426.92

文献标识码: A

Discussion on Importance of Business Administration in Enterprise Transformation under the New Normal

CHEN Heng

Shanxi Xiaoyi Energy Bureau, Xiaoyi, Shanxi, 032300, China

Abstract: The current rapid economic development provides a broad market competition environment for the production and operation of enterprises. Facing the new market competition and economic environment, enterprises have carried out innovation and Reform in order to better develop. In the process of development, business administration plays a very important role. Through business administration can help enterprises to better carry out structural transformation and promote sustainable development of enterprises. At present, under the new normal, there are still many problems in business administration, which need to be improved and solved by enterprises. Based on this, this paper first gives an overview of business administration, then analyzes the importance of business administration in the transformation and development of enterprises and finally puts forward some suggestions on the strategic planning of business administration development under the new normal.

Keywords: new normal; enterprise transformation; business administration

引言

在当前企业转型发展过程中, 要求企业工商管理要相互协调, 保证企业能够顺利转型。在企业转型过程中, 需要借助工商管理进行转型与保护, 借助政策上的支持来保证企业转型快速推进。当前在企业经济新常态下, 作为企业来讲, 需要对市场进行合理把握, 确保企业可以获得良好的经济效益。新常态下, 企业所面对的发展环境较以往有所区别, 因此企业为了能够适应新的环境就需要进行工商管理发展战略重新制定, 为企业战略转型提供参考。

1 企业工商管理概述

当前阶段, 市场经济形式不断变化, 传统的工商管理模式已经无法适应当前社会的不断发展。对于中小企业来讲, 必须要积极探索新模式、新思路, 持续创新工商管理内容将管理水平有效提升, 帮助企业实现长效发展。工商管理涉及到的内容是多方面的, 需要从多个方面进行保障和支持, 既要有人员方面的保障, 还需要加强风险管控, 同时还需要加强制度方面的约束。因此, 作为中小企业在开展工商管理工作中, 要积极正视当前管理工作中存在的问题, 分析问题原因并提出具体的解决对策, 提高工商管理工作效率。帮助中小企业解决当前存在的资金少、规模小、风险应对能力弱等不足, 帮助中小企业更好的在市场中立足。

2 企业转型发展中工商管理的重要性

2.1 保证市场经济主体的良性竞争

经济新常态下, 为了应对快速变化的市场环境, 需要企业加快结构转型以及升级速度保持自身的竞争性。当前国内外市场竞争环境持续复杂化, 很多企业纷纷参与到市场竞争中去, 作为企业需要持续将自身管理水平有效提升, 通过落实工商管理措施帮助企业更好的参与到市场竞争中去。企业通过工商管理行为正确指导, 帮助企业抓稳发展的机

遇，帮助市场经济主体可以良性竞争。当前企业参与市场竞争的过程中，各个经营主体之间在管理模式上存在着差异，需要经过工商管理协调参与，对国家的相关法律法规以及规章制度严格落实，将市场主体中的各类行为有效规范。通过落实工商管理行为措施，提供给市场一个规范和科学的环境，降低因为恶性竞争给企业带来的负面影响，让企业可以实现有序转型。

2.2 推动企业转型的质量与效果

当前全球经济一体化背景下，企业必须要进行转型和升级，这是未来发展的必然选择，也是主要的趋势。为更好地应对市场竞争，企业需要进行转型和升级。从当前实际情况来看，无论是主动转型或者是被动转型都会面对一些问题。存在部分企业选择被动转型，由于转型不彻底导致企业内部管理出现了失衡，企业经营管理模式比较混乱和无序，给企业经营活动带来了比较大的负面影响。考虑到这种情况，突出了科学指导的重要性。工商管理可以很好地解决当前企业日常经营管理过程中存在的问题，对企业生产经营中遇到的问题展开全面分析，制定针对性强、系统化的解决策略，保证企业内部生产经营活动能够有序开展。

2.3 合理调控市场环境

当前企业面临转型升级的关键时期，市场环境影响非常重要。作为工商管理部门，需要重视市场环境良性循环，能够维护好市场环境。通过当前国家制定的法律法规、规章制度，对市场经济活动进行科学引导，让企业能够参与到公平、公正的市场竞争中去。对企业内部管理活动进行全面科学监督，让市场活动更加科学化、规范化。企业在转型发展过程中，需要发挥出积极的引导作用，确保转型发展能够正确有效，将企业管理活动持续调整，帮助企业实现可持续发展。

3 新常态下企业工商管理发展战略规划

3.1 明确工商管理目标

要想企业能够长效稳定发展，就需要在保证生产能力、生产技术的同时，具备强硬的工商管理能力。对于工商管理的工作，要明确工商管理目标，工商管理目标的制定是非常关键的，利用明确的工商管理目标让企业员工能够凝聚在一起，在工作时有共同的目标前进。在进行工商管理目标明确的过程中，企业管理人员需要注意以下几点工作：首先，结合企业发展现状进行目标完善，目标的制定不能脱离实际情况，要确保目标是切实可行的；其次，落实工商管理目标任务，目标制定完以后必须要能够落实到位，只有这样才能够确保工商管理活动发挥出实际效果。

3.2 加强管理能力

对于企业工商管理能力的提升，可以采取培养管理人员这个途径来改善，具体培养举措参见如下几点：首先，加强培训活动。企业可以组织管理人员参加工商管理培训，利用培训来促进工商管理全面落实；其次，加强人员管理。在企业进行工商管理活动过程中，人员是企业工商管理活动能够顺利开展和落实到关键前提，因此作为企业可以采取加强校企合作的方式，从高校引进专业人才并加以培养，优化企业管理能力；最后，引进高素质人才。对于中小企业来讲，加强公司管理能力的举措还包括专门引进高素质人才，通过向外界招聘方式吸引高素质人才进入到企业，帮助企业更好的开展工商管理活动。高素质人才的引进，还可以在企业内部进行员工培训，帮助企业内部工商管理能力全面提升。

3.3 完善管理体系

对于企业来讲，在发展过程中离不开管理体系的支持，因此必须要完善管理体系。由于企业之间存在差异，因此没有任何一套管理体系适合所有企业。对于企业而言，需要在原有的管理体系基础指示，根据体系在日常应用中出现的不足加以完善，完善以后具体落实过程中再根据实际情况加以打磨和修改，这样能够保证管理体系更加适应企业要求。除此以外，要紧密联系政府制定的相关政策，根据政府政策适当作出调整，通过对工作规范进行优化来显著提升企业员工的工作效率。

3.4 强化企业文化建设

作为企业来讲，要想实现企业长效发展就必须要强化企业文化建设，企业文化建设是一项非常重要的内容。为了能够留住人才并激发工作人员工作积极性，强化企业内部的凝聚力，就需要从企业文化入手，让员工能够感受到企业魅力，让员工能够有归属感愿意留在企业工作，与企业共同成长。通过强化企业文化建设，虽然很难从实际中感受到这项工作的重要性，但是其对于员工精神方面的鼓舞是不言而喻的，能够显著提升企业凝聚力，让员工更加积极主动

参与到企业生产中，为企业发展贡献力量。

4 结束语

综上所述，新常态下企业转型需要全面落实工商管理措施，进一步分析工商管理对于企业转型的影响。当前我国经济体系持续发展和完善，新常态下企业转型必须要分析工商管理重要性，优化工商管理举措来为企业提供重要的帮助和支持，让企业能够顺利实现转型，希望通过本文的阐述能够给工商管理推动企业转型方面提供一定的帮助。

[参考文献]

- [1]刘泉谷,封旭升.浅谈工商管理在企业转型中的重要性[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020(7):3-4.
- [2]高凌喆.工商管理对建筑企业转型的重要性分析[J].建材与装饰,2020(1):181-182.
- [3]曾雪莲.关于工商管理对企业转型的重要性分析[J].人力资源,2019(22):144-145.
- [4]任续.工商管理对企业转型的重要性分析[J].中外企业家,2019(27):43.
- [5]张秋霞.浅析工商管理对于企业转型的影响[J].环渤海经济瞭望,2019(9):41-42.

作者简介：陈恒（1978.12-）男，山西省吕梁孝义市人，汉族，大本学历，山西省孝义市能源局中级经济师，从事煤矿行业技术、开发、工商管理等工作。

人力资源管理在基层事业单位中的创新发展

康秀琴

介休市洪山水利服务中心, 山西 晋中 032000

[摘要]对于基层事业单位来说, 人力资源管理是非常关键的一项内容, 而高素质的工作人员是提高事业单位管理效率的重要保证, 也是提高基层事业单位竞争力的优势所在。因此基层事业单位必须要加大对人力资源的管理力度以及创新, 积极有效的推动基层事业单位向着更长远更健康的方向发展。此外, 还需要对现有的管理模式进行创新, 使其与单位不断发展的状态保持高度一致, 从而为基层企事业单位的长远发展提供坚实的保障。因此在本文中我们主要对人力资源管理在基层事业单位中的创新发展进行了详细的分析与探讨, 以供参考。

[关键词]人力资源管理; 基层事业单位; 创新发展

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3992

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Innovation and Development of Human Resource Management in Grassroots Institutions

KANG Xiuqin

Jiexiu Hongshan Water Conservancy Service Center, Jinzhong, Shanxi, 032000, China

Abstract: For grassroots institutions, human resource management is a very key content and high quality staff is an important guarantee to improve the management efficiency of institutions, but also to improve the competitiveness of grassroots institutions. Therefore, the grassroots institutions must strengthen the management and innovation of human resources and actively and effectively promote the development of grassroots institutions towards a more long term and healthy direction. In addition, we also need to innovate the existing management mode to make it highly consistent with the continuous development of the unit, so as to provide a solid and reliable guarantee for the long term development of grassroots enterprises and institutions. Therefore, in this paper, we mainly analyze and discuss the innovation and development of human resource management in grassroots institutions for reference.

Keywords: human resource management; grassroots institutions; innovation and development

1 人力资源管理模式概述

在事业发展过程中, 人力资源的作用是至关重要的, 而且可以说是单位向着更好更快的方向发展的前提条件, 因此不断提高人力资源管理的能力是非常重要的。但是就目前基层事业单位人力资源实际的发展情况来看, 其存在的问题还是比较多的, 所以及时有效的采取科学的应对措施对提高事业单位人力资源管理水平是至关重要的。对现有的人力资源管理模式进行科学的优化升级, 同时建立一支高素质的人力资源管理队伍。加强人力资源管理的优化能够充分划分工作人员的职责, 避免工作混乱等问题, 同时有效发挥激励作用, 通过完善薪资待遇等措施充分激发员工的工作积极性, 促进事业单位各项工作的顺利进行。此外, 加强人力资源管理优化还能够有效地完善事业单位内部的建设, 提高风险抵御能力, 促进事业单位改革的进一步落实^[1]。

2 基层事业单位人力资源管理改革创新的基本原则

2.1 坚持以人为本

在事业单位发展过程中, 很多时候并没有坚持以人为本的原则, 而且管理理念也比较落后, 因此对基层事业单位的长远非常不利, 甚至起到了阻碍的作用。所以, 基层事业的发展改革必须要放在以人为本上, 并且在此基础上对工作人员的事业开展更加长远的规划。在日常管理工作中, 管理人员要对工作人员的兴趣爱好、心理特征以及性格特征都进行全方面的考虑, 要站在工作人员的角度来对其进行科学有效的管理, 由此来发挥每一位工作人员的特长, 将其安排在更加适合其发挥才能的岗位。再有在管理过程中, 管理人员也要坚持与时俱进, 依据社会发展的情况来对管理理念, 管理方式进行科学的调整。

2.2 激发工作人员的积极性, 提高工作热情

在基层事业单位对工作人员进行定岗时, 为了确保每个工作人员能够才尽其用, 更好的激发其工作的积极性, 就

要依据其个人能力和实际情况来对其进行岗位的设置,为基层事业单位的长远发展提供可靠的保证。此外,随着科学技术的不断进步,很多先进的信息技术被应用到事业单位的管理工作中,这就对工作人员提出了更高的挑战,因此,工作人员要不断提高自身的技术水平,使自己能够熟练使用先进的信息技术,使自身的发展和事业单位的发展也能够坚持与时俱进^[2]。

2.3 实行聘用和竞争机制

在当前很多基层事业单位的聘用机制都比较落后,因此其面临的一个重要问题就是要对聘用机制进行更新,可以采用竞争聘用机制来挖掘更加优秀的人才,对传统的聘用机制进行完善和更新,并且在整个聘用过程中坚持公平公正的原则,从而确保工作人员能够充分发挥自己的才能,实现自己价值的提升以及事业单位的发展。

3 机关事业单位人力资源管理的现状

3.1 人力资源管理体系不够健全

当前很多事业单位在对人员进行管理方面都存在着呆板不灵活的情况,没有依据员工的实际能力来进行科学的调整,长此以往,就无法对员工产生有效的激励,而员工也会在这种工作状态中失去工作的积极性,甚至还会出现消极怠工,得过且过的行为。而基层事业单位在员工工资发放时通常会采用以岗定薪的方式进行,这就导致员工会存在心生不满的情况,再加上一些单位在薪酬分配制度上还有很多不完善的地方,比如没有建立绩效考核机制,或者在绩效考核制度中加入一些不能公正处理的条款,这些问题都会严重影响员工工作的热情。最后就是事业单位在劳资管理体制方面存在一些不合理的地方,同样的付出却不能得到相对应的回报,由此会导致员工出现不满情绪,也容易激化内部矛盾,对基层事业单位的长远发展非常不利。

3.2 人力资源激励机制有所缺失

目前国内有很多事业单位在人力资源激励机制方面还有很多的不足,其中最为常见的就是管理理念比较陈旧,而且管理的方式也比较单一。这样的激励模式与现代化社会的发展模式出现了脱节的情况,因此激励体制也无法发挥其真正的作用。此外还有传统的人力资源管理都会讲究“多讲奉献、少谈利益”,这种方式的管理不仅不会对员工予以激励,反而会产生负面的果效,最后使得激励的目标无法实现。最后就是事业单位的激励机制不健全,特别绩效管理和职位的晋升都缺乏严格的系统的标准,不仅不会产生激励效果,甚至还可能会引起腐败^[3]。

3.3 考核和定位不标准

在以往的人力资源绩效考核工作中通常都是由既定好的任务和目标来进行分解,同时采取定性和定量的方式对员工的工作成果以及工作指标来进行科学的对比,然后再进行评价,对指标进行考核。但是这种考核方式的模糊性比较强,所以要实现量化考核的话难度就会比较大,同时因为主观性比较强,所以有失公平,这就导致员工在实际的工作中无法将自己的目标与单位的目标进行有效的结合。而产生这一问题的主要因素就是因为考核指标设置不合理导致,考核内容不仅复杂,而且缺乏量化管理,同时指标的界定不清晰,所以导致考核工作实际开展起来难度非常大,进而绩效考核的结果也缺乏公平公正性,实际参考意义不大^[4]。

3.4 人力资源管理缺乏整体规划

当前基层事业单位在人力资源管理方面存在的一个重要问题就是缺乏整体性的规划设计,所以无法把人力资源管理理念与管理技术进行有效结合,这对事业单位进行人力资源创新工作具有很大的阻碍。因此需要把大数据技术融入到人力资源管理工作中,使事业单位各个职能部门能够通过大数据实现管理的优化升级,获得更好的管理成果。

4 加强基层事业单位人力资源管理改革创新措施

4.1 转变人力资源管理理念

结合当前社会发展的趋势,树立创新意识,为人力资源管理理念注入新的内容与思想,从而有效促进人力资源管理模式的进一步发展。在制定用人计划时,事业单位要依据自身的实际情况来制定更具针对性的招生计划,并且人力资源管理要坚持做好将员工的利益放在中心位置,并且在管理过程中充分关注员工的切身利益,使管理工作具有人性化。此外就是在职位的分配中也要以员工的能力作为考核指标,对于一些难度比较大的业务可以安排给经验丰富和技术水平较高的员工,对员工资源进行科学分配。

4.2 引进优秀的人才

在单位发展过程中,人才所发挥的作用是至关重要的,可以说是单位创新改革的关键所在,所以事业单位一定要

对人才予以高度的重视,并且给予自身发展的实际情况引进所需要的人才。因为基层事业单位的人才具有很多类型,比如技术型的,管理型的,所以在实际的招聘过程中一定要依据人才的类别还有工作任务来进行人才引进,确保引进的人才与单位的发展保持一致。再有就是要注重人才的质量,从而使其到岗以后能够更好的发挥自身的才能。

4.3 建立健全人力资源激励机制

通过相关研究发现,能够充分调动员工积极性的一个重要措施就是激励机制,并且通过科学合理的激励机制还能促进员工之间实现公平合理的竞争。在选择激励措施时,可以选择物质激励,也可以为其提供培训的机会,从而提高其自身的工作能力,事业单位通过把培训和激励机制进行有效的结合,不仅能够对员工的工作热情予以鼓励,而且还能够提高其工作能力,使其变得更加优秀,也更好的为单位服务。除了以上的激励方式外还可以对优秀员工进行精神奖励,比如颁发证书,公开表扬等,也能够对员工产生很大的鼓励,为基层事业单位的长远发展提供更加可靠的人员保障。

4.4 完善人力资源绩效考核制度

因为当前有很多事业单位都存在绩效考核与实际想脱离的情况,所以事业单位必须要对这一情况进行有效的解决,需要对现有的绩效评估内容进行不断的完善和更新,建立完善的全方面的考核模式,更加公平有效的开展员工测评工作。这样客观的完善的测评可以让员工从心里感受到被尊重,同时还可以加强员工间的交流,对每位员工实际的工作能力工作态度予以及时的了解,由此来开展具有针对性的培训工作,来弥补员工所存在的不足,使其更好的满足岗位发展的需要,并且以更加积极的心态和工作热情来面对以后的工作。

4.5 优化管理模式

因为传统的人力资源管理存在很大的不足,因此基层事业单位所面临的问题就是要对传统粗放式的管理进行改革创新,使其向着精细化的方向转变,由此更好的人力资源管理的效果。此外还需要制定科学的管理方案,对创新机制的落实情况进行积极的推进,从而为管理工作营造良好的环境。再有就是建立完善的管理制度,构建科学的管理平台,从根本上来提高管理的能力和水平。

事业单位在人才管理中要在最大程度上做到对工作人员进行科学合理的岗位分配,充分确保人力资源管理各项体系能够积极有效的落实。再有就是将人才管理和考核进行有效的结合,并且对考核机制进行不断的完善,由此形成一个更加完善的人力资源管理模式,积极有效的发挥员工的自身价值,提高管理的效率。

5 结束语

总之,当前事业单位之间的竞争也越来越激烈,而为了更好提高自身竞争力,事业单位必须要不断提高自身的核心竞争力,首先对自身人力资源管理工作中的不足和问题进行仔细的分析,然后采取积极有效的措施来进行解决,不断提高自身的竞争实力。而且为了更好的满足单位的战略发展需要,还需要加大对人力资源的重视度,对现有的人力资源管理模式进行创新和优化,创建一个更加健康的积极的服务环境,为单位的发展提供坚实有力的人才保障。

【参考文献】

- [1] 种晓丽. 探讨事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 人力资源管理, 2018(1): 78-79.
- [2] 刘伟. 提升事业单位人力资源绩效管理的措施分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(9): 185-186.
- [3] 彭春华. 事业单位人力资源经济管理的薪酬体系问题及其激励措施[J]. 建筑工程技术与设计, 2018(7): 25.
- [4] 董海. 事业单位中人力资源经济管理工具的有效运用分析[J]. 经济管理文摘, 2019(19): 45.

作者简介: 康秀琴(1980.3-), 女, 介休市洪山水利服务中心, 人事科, 本科毕业, 经济学专业, 从事人力资源管理工作。

国企改革背景下人力资源管理 SWOT 分析及优化建议

何秋娣

广西北投交通养护科技集团有限公司, 广西 南宁 530000

[摘要] 2021 年是“十四五”规划的开局之年, 是贯彻落实国企改革三年行动方案的关键之年。而人力资源是国企的重要资源之一, 国企的改革离不开优秀的人力资源和人力资源的有效配置, 对其进行有效的管理对企业发展有着不可替代的作用, 企业有了人才, 才能在市场竞争中取得优势, 才能在改革的大潮中实现转型发展。因此, 在深化国企改革的大潮中, 国企人力资源管理更应紧扣国企改革的总体思路, 立足实际、全面剖析并深入研究其发展态势, 制定出改革发展的新路径。文章通过试图运用 SWOT 分析方法, 全面分析当前国企人力资源管理体的优势、劣势、机遇和挑战, 并提出优化建议, 助力国有企业在改革发展的道路上实现稳步快跑。

[关键词] 国企; 改革; 人力资源管理; SWOT 分析; 优化建议

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3989

中图分类号: F276.1

文献标识码: A

SWOT Analysis and Optimization Suggestions of Human Resource Management under the Background of State Owned Enterprise Reform

HE Qiudi

Guangxi Beitou Transportation Maintenance Technology Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract: 2021 is the first year of the fourteenth five year plan and the key year for implementing the three-year action plan of state-owned enterprise reform. Human resource is one of the important resources of state-owned enterprises. The reform and development of state-owned enterprises cannot do without excellent human resources and the effective allocation of human resources. Effective management plays an irreplaceable role in the development of enterprises. With talents, enterprises can gain advantages in market competition and realize transformation and development in the tide of reform. Therefore, in the tide of deepening the reform of state-owned enterprises, the human resource management of state-owned enterprises should closely follow the general idea of the reform of state-owned enterprises, based on the reality, comprehensively analyze and deeply study its development trend and formulate a new path of reform and development. This paper attempts to use SWOT analysis method to comprehensively analyze the advantages, disadvantages, opportunities and challenges of the current human resource management system of state-owned enterprises and puts forward optimization suggestions, so as to help state-owned enterprises achieve steady and fast development on the road of reform and development.

Keywords: state owned enterprises; reform; human resource management; SWOT analysis; optimization suggestions

1 研究背景及意义

2020 年 6 月 30 日, 中央全面深化改革委员会第十四次会议召开, 会议审议通过了《国企改革三年行动方案(2020—2022 年)》等各项方案, 这意味着《国企改革三年行动方案(2020—2022 年)》出台正式进入倒计时, 国企改革的目标、时间表、路线图进一步明确, 国企改革的步伐将进一步加速。同年 11 月, 广西区党委、区政府办公厅印发了《广西国企改革三年行动实施方案(2020—2022 年)》, (以下简称《实施方案》), 从 8 个方面提出具体改革措施, 标志着广西国企改革三年行动全面启动。

广西各国企高度重视, 纷纷迅速组织、动员部署, 细化措施, 把《实施方案》做为下一步全面深化企业改革的任务书、时间表、线路图。然而, 在广西国资国企实施大范围战略重组的背景下, 面对“要不要改”的疑虑、“往哪儿改”的困惑以及“怎么改”的难题, 在改革大潮中又如何把战略目标落地生根、开花结果, 我认为, 很大程度上取决于是否拥有一支高素质的干部职工队伍, 因此人力资源管理改革创新势在必行, 以优化国企组织架构、激活国企活力、提高效益, 推动广西特色现代企业制度和以管资本为主的国资监管体制更加成熟更加定型。

2 理论基础

SWOT 分析法, 是哈佛安德鲁斯(Andrews)1971 年在《公司战略概念》中提出的分析框架, SWOT 分析分为四个部分, 是英文 Strengths (优势)、Weaknesses (劣势)、Opportunities (机遇) 和 Threats (威胁) 的缩写。

SWOT 可以分为两部分：SW 为内部条件分析，着眼于自身实力及与竞争对手的比较；OT 为外部条件分析，强调外部环境的变化及对系统可能的影响。SWOT 分析实际上是对国有企业人力资源管理体系中存在的四个因素列举出来，经过系统的分析后，找出存在问题，进而有针对性提出解决措施，提出优化建议。

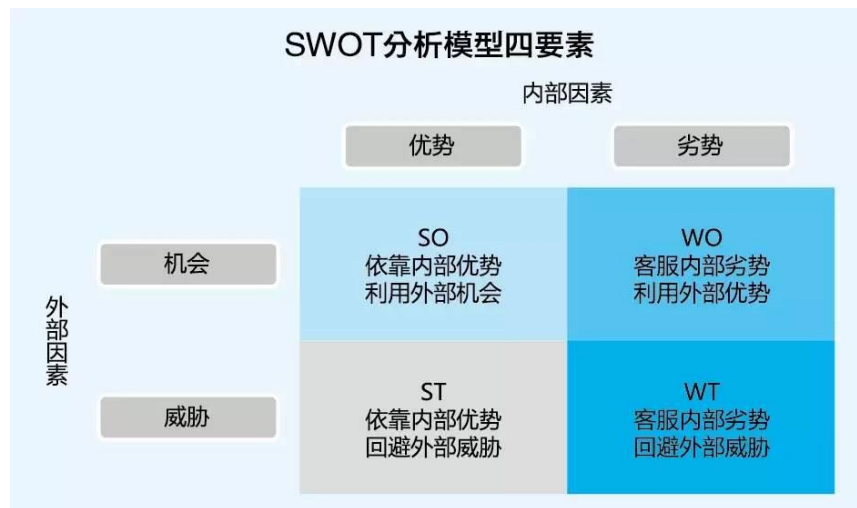


图 1 SWOT 分析模型

3 国企人力资源管理体系 SWOT 分析

3.1 优势（Strengths）

首先，相对民企而言，国企具有福利待遇较好、收入稳定、重视企业文化建设等特点，成为大部分高校毕业生及各类人才就业的首选。随着社会的发展及国企改革需要，高校为国企培养输送了大量复合型人才，因此国企人力资源在专业知识和综合素质能力上都具有先天的优势，这也成为了国企发展壮大的强大原始动能之一，为国企的发展提供源源不断的动力，这是国企人力资源管理的主要优势。其次，因国企管理规范化、制度化、标准化等特点，自成一套较为完善且成熟的人力资源管理体系，人员的招聘、培养、开发、管理、发展规划等工作及管理理念也在原有的基础上不断实现规范化，并在长期的发展中不断沉淀和积累人力资源管理经验，学习引进先进的管理理念，促使国企人力资源管理体系得到了长效的发展，为国企发展奠定了扎实基础。再有，国企人力资源管理有足够的资金支持，随着社会的发展，在企业发展中人力资源扮演的角色越来越重要，需投入充足的资金，根据现有人员的进行培养与开发，同时为适应信息化社会的到来，人力资源管理信息化系统的引进也需要有力的资金支持，而在这方面国企有着较为明显的优势。

3.2 劣势（Weaknesses）

虽然大多国企人力资源管理有着规范化、制度化等特点及优势，使其得到长远的发展，但随着信息化社会的到来，特别是在改革重组过程中，国企人力资源管理劣势也较为凸出。首先国企管理层大多重生产经营，对人力资源管理则重视不足，对现有人力资源体系认识不到位，存在选人不当、用人不明、职不配位、岗薪不匹配等情况。主要表现在对人才的选择以及任命不够科学，用人体系不够完善，没有把合适的人员放在合适的岗位，导致有能力的人得到任用。其次不少国企古板的用人体制严重束缚人力资源管理体系的革新，国企在大兴改革的同时，人力资源管理制度化、透明化等呼声不断，也一度建立起配套的制度支撑，但在制度执行的过程中很大程度上就成了“稻草人”，无法做到用制度管人管事，主要表现在给“沾亲带故”的人员开放“绿色通道”，而不少真正有才能的人却被拒之门外；还有不少国企用人机制存在任人唯亲、论资排辈的现象，“公开竞聘”则成为堂而皇之的形式；再有用人机制的任职条件的古板条件的限定，如“具体中高级及以上职称”“七年及以上大型国企工作经验”等，成为青年员工的“拦路虎”。再有人力资源结构不合理，人才断层现象较为明显。有关数据显示，不少国有企业，流失的人才大多集中在工作不满五年和工作七年至十年间的人员队伍，工作不满五年的正处于学习成长阶段，是企业的未来，工作七年至十年间的人员是成熟阶段，是企业的中坚力量，这两部分的流失，使得有经验的“师傅”和正在成长的“徒弟”大幅减少，出现人才断层，这对企业本身的长远发展极为不利。此外，激励机制较为单一、考核结果不透明，甚至还有员工存在“铁饭碗”意识，

使得员工的积极性、创造性得不到充分激发。

3.3 机遇 (Opportunities)

虽然当前国企人力资源管理体系存在较多问题，但随着社会的发展，企业改革的不断深化，不少国企管理层已意识到人力资源管理的重要性，意识到只有推行科学地人力资源管理体系才能实现人力资源管理效益的最大化，为企业的发展风险不竭的动力，因此管理层也正积极努力探索较为科学地、符合企业长远发展的人力资源管理体系。其次国企改革成效逐渐显露，且《国企三年改革行动方案》的大力推进，人力资源改革创新势在必行，这将是国企人力资源管理的大好机遇。在这样的大环境下，大刀阔斧地进行干部职工队伍、组织机构的改革，打破了原有的机构管理模式，创造能者上、平者让的竞争格局和优化合理的编制结构，使得企业经济效益、管理层面的效益、员工效益等全面提升，国企将得到更多人才的青睐，这样的改革势必给国企人力资源管理带来极大的机遇。

3.4 威胁 (Threats)

国企人力资源管理的威胁，一方面主要表现在员工离职率有增无减，人才的流失较为严重。因工作负荷大、才不配位、岗薪不匹配、晋升机制不公平且机会小、心理承受能力差等多方位的原因，部分国企存在离职率高、流动性大的情况，造成人才流失。据不完全统计，某国有施工企业短短一年时间，离职人员就达到三百余人，然而，不管出于什么原因，一旦出现此类大量人员流失的情况，就会产生“破窗效应”，易产生“从众心理”，加大人员的流失量，甚至会陷入恶性循环的怪圈，最终会降低员工对企业的认同度，对企业发展失去信心，影响企业形象，这对企业的发展无疑是极大的威胁。另一方面，部分国企只着眼于眼前的利益得失，忽略长远的发展，使得管理理念滞后，无法跟上实际发展的需要，信息化社会，不管是个人还是企业，成长和发展都要紧跟时代的步伐，要不然就只能面临着被淘汰的风险。最后，不重视人才培养和储备也是目前国企中存在的较大威胁，同时，随着知识经济的到来，企业间的竞争已逐步转换为人才的竞争，特别是在国企改革的大背景下，非公企业迅速崛起，他们不惜物力财力，不遗余力地抢挖人才，这对国企的发展势必带来一定的威胁。

4 国企人力资源管理体系的优化建议

通过 SWOT 模型分析方法，全面分析了解了当前国企人力资源管理体系存在的优势和劣势，及面临的机遇和威胁，针对上述的情况，我认为可以从以下几个方面着手，优化国企人力资源管理体系，助力国企在改革发展的道路上实现稳步快跑。

4.1 转变观念，加强人力资源管理的重视度

优化国企人力资源管理体系，应该把转变观念，从思想这个根源上重视起来，意识到人力资源管理的重要性，进而重视企业的每一位员工，重视人才、发现人才、培养人才，使越来越多的领导及员工能主动担当作为，能干事、干成事，当然，这是一个循序渐进的过程。要知道，人力资源是企业最大的资产，也可能是最大的威胁，在当社会及企业高速运转的大环境下，人力资源对企业的贡献度如果无法提高，企业的发展必然会停滞不前，企业的竞争力也会下降，甚至被社会所淘汰。所以人力资源管理体系的质量的到底将直接影响到企业的竞争力，如何把人力资源管理变成企业发展的战略资源并充分发挥其最大效用，是每一个企业管理者和人力资源管理从业人员应当思考并解决的首要问题。

4.2 转变方式，构建有效的人力资源管理激励机制

员工是企业的核心组成部分，员工工作积极性的高低会直接影响到企业的发展，有效的激励机制，能充分调动员工的积极，引导员工主动担当作为。一是建议采用矩阵式人力资源管理模式，横向、纵向管理方式结合联动，提高管理模式的灵活性、针对性。一方面，绩效考核时，考虑到部门的差异性和特殊性，有针对性的设定绩效考核指标，科学合理的考核指标，也能凸显公平性。另一方面，矩阵式管理模式，既能从部门内部开展细致的考核，也能从有关部门的视角，进行综合性的评判，使得绩效考核覆盖更全更广，也更能凸显出绩效考核的重要性，发挥绩效考核的激励性。二是要做到科学激励，根据不同部门、不同岗位，具体分析，采用不同的激励方式，除了比较常用的物资激励、精神奖励，还可以根据员工的需要进行激励，比如带薪假期、人文关怀、培训交流的机会、职位晋升等，能更大程度的激发员工的工作积极性。因此在实际人力资源管理过程中，要特别注重建立起有效的激励机制，激发员工工作积极性。

4.3 注重过程，统筹把控促使激励体系公平公正

优化完善人力资源管理机制应当把企业发展的总目标融入进来，站在企业长远发展的角度，统筹考虑，注重过程管理，细化分解目标。以目标为导向，细化分解部门目标，再细化至个人，根据不同层次不同岗位采用不同的激励方

式,如积极完成某项工作任务,即可获得某项物质或精神奖励等,通过激励促有效营造争先创优的氛围,激励其更高效的完成相关任务。同时要更注重激励的公平公正,形成良性有序的竞争,避免矛盾的发生。也只有激励机制公平公正,才能真正激发员工的积极性,及时高效的完成各项任务。

4.4 把握成效,创新人力资源管理体系激励反馈

创新激励反馈,简单的说,就是企业在实施人力资源管理体系激励机制的过程中,需要根据员工的层级、岗位等不同,来调整激励机制,做到因岗而异、因人而异,从而让激励机制形成一种更完善的、能适应不同状况的激励机制。同时,创新激励方式,把人力资源管理体系激励机制融入其企业文化中,充分展现人为关怀及企业文化的魅力,真正做到关心关怀员工,增强员工的归属感和认同感。在实施人力资源管理的过程中,要建立起有效的反馈机制,定期或不定期开展考核反馈工作,多形式的询问不同层级、不同岗位的员工,了解他们对人力资源管理体系的建议和意见,旨在发现和找出不足,总结经验教训,及时落实整改。

5 结语

改革发展之路,任重而道远。国有企业需要持续不断地加大对人力资源管理的重视,把其放在重要战略地位,以最大的决心和力度打好人力资源体系改革攻坚战,发挥人力资源管理在企业高质量发展中的积极作用,使得人力资源为企业的发展提供不竭的动力,进而随着社会改革发展的大潮大步迈进。

【参考文献】

- [1]王红军.国有企业人力资源管理的SWOT分析及战略研究[J].人力资源管理,2013(2):48-51.
 - [2]王伟,陈敏,陈创.我国国有企业人力资源管理存在的问题及对策研究[J].青春岁月,2012(10):343.
 - [3]吕冀炜.国企改革背景下的人力资源体系优化研究[N].中国航天报,2020-08-12(003).
 - [4]耿璠,高仁斌.以某国有企业为例,谈国企转型期人才规划[J].人力资源,2020(10):142-143.
 - [5]宋磊.博弈论视角下国有企业人力资源管理优化方案分析[J].长江技术经济,2021,5(1):138-140.
 - [6]龙静.国企改革背景下的人力资源激励机制改进方法浅谈[J].经济管理文摘,2021(3):107-108.
- 作者简介:何秋娣(1990.1-),女,广西民族大学,本科学历,广西北投交通养护科技集团有限公司。

如何加强电力施工企业人力资源管理

王娜娜

华电综合智慧能源科技有限公司, 北京 100160

[摘要] 伴随着我国经济社会的不断发展, 越来越多的电力施工企业正在充分地发挥其积极作用, 也有一部分电力施工企业已经成为行业中的“领军企业”以及“龙头企业”。然而面对着我国日益严峻的供电紧张问题, 许许多多的电力施工企业也将经营与发展的中心放在了企业自身经济建设之上, 然而这也就意味着, 一部分电力施工企业也因此而忽视了企业内部人力资源管理工作的进展情况。笔者经过大量的研究与调查之后发现, 一部分电力施工企业在企业内部的人力资源管理方面的确存在着一些较为明显的问题, 文章也将立足于电力施工企业人力资源管理中出现的一系列问题进行深入的分析。

[关键词] 电力施工企业; 人力资源; 管理方法

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3988

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

How to Strengthen Human Resource Management of Electric Power Construction Enterprises

WANG Nana

Huadian Integrated Smart Energy Technology Co., Ltd., Beijing, 100160, China

Abstract: With the continuous development of Chinese economy and society, more and more electric power construction enterprises are giving full play to their positive role, and some electric power construction enterprises have become "Lingjun enterprises" and "Longtou enterprises" in the industry. However, in the face of the increasingly severe shortage of power supply in China, many electric power construction enterprises also put the center of operation and development on their own economic construction. However, this also means that some electric power construction enterprises ignore the progress of internal human resource management. After a lot of research and investigation, the author found that there are some obvious problems in the internal human resource management of some electric power construction enterprises. This paper will also analyze a series of problems in the human resource management of electric power construction enterprises.

Keywords: electric power construction enterprises; human resource; management methods

引言

电力施工企业在经营与发展的过程中必定会招募许许多多的施工建设人才, 然而正是因为数量众多的施工人员在电力施工企业内部不断的进行各种施工活动, 电力施工企业才需要针对施工人员的管理方面进行细致地研究。但是经过笔者在搜集了大量的资料之后发现, 一部分电力施工企业并没有意识到人力资源管理工作的的重要性, 依然在电力施工企业内部的人力资源管理工作的内容、结构、体系等各个方面存在着许许多多的问题。也正因如此, 笔者初步认为, 仔细研究电力施工企业人力资源管理工作的新方法、新途径很有必要。

1 电力施工企业在人力资源管理过程中存在的问题

1.1 部分电力施工企业人力资源管理结构性问题较为突出

针对目前我国大部分电力施工企业的人力资源管理工作的进展情况而言, 我国有一部分电力施工企业在人力资源管理方面产生了结构性问题。电力施工企业主要从事电力电气施工建设方面的工作, 电力施工企业内的施工人员主要是技术型人才或者是专业化人才, 但是我国的一部分电力施工企业依然存在着施工人员老龄化、施工工人安排不合理、施工人员的年龄差距过大等问题。许许多多的电力施工企业内部的施工工人人都可以算得上是“老一辈革命家”了, 大部分施工工人的年龄都比较大, 甚至还有一部分电力施工企业内部的施工人员的平均年龄在四十至五十岁左右, 由此可见这一部分电力施工企业的“人口老龄化”问题尤为突出。

1.2 部分电力施工企业的人力资源管理意识严重不足

有许许多多的电力施工企业只注重企业自身经济效益的提高, 从而将大部分的精力放在了提高电力施工企业经济效益之上。有一些电力施工企业甚至都无法意识到提高电力施工企业人力资源管理工作效率的重要意义。还有一些电

力施工企业自认为本企业的人力资源管理工作开展的“有条不紊”，甚至还有一部分电力施工企业认为企业内部的人力资源管理工作“并无太大意义”，诸如此类的想法自然都是错误的。

1.3 部分电力施工企业针对人力资源管理工作投资力度不足

部分电力施工企业针对人力资源管理工作投资力度不足的主要表现则是部分电力施工企业并不重视本企业内部的施工人员的培训与管理工作，也不重视本企业内部人力资源管理方法以及管理模式方面的问题，仅仅是简简单单地认为电力施工企业人力资源管理工作只是相关的管理部门或者是具体的管理人员的本职工作，但是并没有意识到电力施工企业人力资源管理工作对于电力施工企业经营与管理者的具体要求，还有一部分电力施工企业的资金投入力度不足。

2 电力施工企业提高人力资源管理效率的方法、对策与途径分析

2.1 人力资源管理意识并改善相关管理工作

首先，电力施工企业的经营与管理者要不断地鼓励电力施工企业内部的管理人员积极的学习人力资源管理的相关理论知识，首先要使得相关的管理人员意识到加强电力施工企业内部人力资源管理的重要性，电力施工企业也可以加强对外联系，使得其他优秀的电力施工企业的先进的人力资源管理经验可以传播到本企业内部，尤其是传播到电力施工企业内部的相关管理部门以及管理人员，进一步提高电力施工企业内部管理部门以及相关管理人员的人力资源管理意识。在电力施工企业人力资源管理的过程中，首先要树立“以人为本”尤其是以施工建设工人为“本”的人力资源管理理念，这也就意味着电力施工企业必须要重视高效率的人力资源管理对于促进电力施工企业经营与发展的重要意义。其次，电力施工企业需要将电力施工企业内部人力资源管理工作作为电力施工企业经营与发展的重点工作或者是优先工作之一，但是在此过程中有一个值得我们仔细思考的问题，电力施工企业虽然要格外注意电力施工企业内部的人力资源管理工作，但这并不意味着电力施工企业要将全部的时间与精力都投入到电力施工企业内部的人力资源管理工作之中，与此同时，电力施工企业对于人力资源管理的高度重视也并不意味着电力施工企业要将电力施工企业内部的人力资源管理工作作为企业一切工作的中心与重心，电力施工企业依然要将提高本企业的经济效益作为电力施工企业全部工作的中心与重心，开展高效的、科学的、合理的人力资源管理工作只是为了更好地促进电力施工企业内部管理模式的优化、管理体系的健全以及管理结构的改进。再次，电力施工企业要长时间的坚持人力资源管理工作有序开展，不要“三天打鱼，两天晒网”或者是“东一棒槌，西一榔头”地开展电力施工企业内部的人力资源管理工作，电力施工企业也要依据本企业的管理特点以及电力施工企业内部人力资源管理工作开展现状，详细的分析电力施工企业开展人力资源管理工作的工作需要以及工作要求，随后要以电力施工企业的经济实力为基础投入大量的人力、财力、物力，不断地将电力施工企业人力资源管理工作流程与工序进行细致的划分，并且将不同的工作内容分配给不同的管理人员或者是不同的管理部门，与此同时也要做好人力资源管理工作长远安排，着眼于电力施工企业的未来发展方向，不断地改进电力施工企业内部人力资源管理工作具体内容以及相应的管理结构。

2.2 统一电力施工企业内部的人力资源规划以及相关的计划管理

在电力施工企业提高人力资源管理效率的过程中，电力施工企业内部的相关管理部门以及管理人员也应该统一电力施工企业内部的人力资源规划以及相关的计划管理。在电力施工企业开展人力资源管理工作过程中，应当先由具体的负责人或者是人力资源管理的相关部门制定出具有针对性的电力施工企业人力资源管理办法，随后应该由电力施工企业的经营与管理者选派专业的管理人员或者是委派专业的管理机构着重调整电力施工企业人力资源管理工作具体办法，并且制定电力施工企业人力资源管理工作相关工作人员以及具体的工作内容、相应的管理人员培养方案等等，在此过程中，有一个需要我们引起高度重视的问题，电力施工企业在制定相应的管理内容以及安排具体的管理人员的过程中，也要注意电力施工企业人力资源管理工作规划方面的其他内容，尤其是管理结构以及管理模式方面的改进，电力施工企业中的相关管理部门尤其是电力施工企业人力资源管理部门需要改进原有的管理方法与管理模式，也可以尝试一些高效的、新型的电力施工企业人力资源管理方法与模式。但是在改造电力施工企业现行的人力资源管理模式的過程中切记不要“照葫芦画瓢”或者是“换汤不换药”，然而电力施工企业的管理模式或者是管理内容中也应该涉及到施工建设人员的测评管理问题、培训管理问题、招聘管理问题、综合能力评价管理问题等诸多方面，不断的调整电力施工企业人力资源管理工作管理程序与工作程序，从而进一步增强电力施工企业人力资源管理的严谨性、准确性、科学性以及合理性，并以此为基础不断地改进电力施工企业内部人力资源管理的具体模式。最终实现提高电力施工企业内部的人力资源规划以及相关的计划管理效率的目的。

2.3 加强培训，建立完善机制

加强施工人员以及相关管理人员的培训，并以此为基础建立科学完善的薪酬奖励机制，不断的促使施工建设工人完善自身的专业技术能力以及自我管理能力，对于全面促进电力施工企业的人力资源管理效率而言也具有重要的意义。也正因如此，电力施工企业要不断的完善施工工人的培养与锻炼的相关体制机制，并且电力施工企业的经营与管理者要积极鼓励施工工人参加各种技能培训工作，尤其是专业化技术培训工作以及相关的知识技能培训工作，并以此为基础，将施工人员的培训过程与施工人员的薪资相互挂钩，从而通过薪资鼓励施工工人们积极参与各类技能培训工作。其次，电力施工企业的相关管理人员尤其是电力施工企业人力资源管理工作的人员必须要针对每一个施工工人参与培训的具体情况及时准确的分析每一个施工工人的能力发展情况，从而将施工工人的薪资实现阶梯式分配，针对于专业技术能力不足的施工工人们适当的降低一部分薪资，然而针对于一部分专业技术能力较强的施工工人们，则可以稍微提高一点薪资或者是发放一些奖励薪资，通过薪资奖励机制不断地鼓励施工工人们积极地参与相关的培训活动，进而不断地提高电力施工企业施工工人的专业技术能力。

3 结束语

伴随着我国电力施工企业的不断发展以及电力施工企业人力资源管理工作逐渐展开，科学高效的电力施工企业人力资源管理工作的重要作用可想而知。笔者也依据多年的从业经验，详细地分析了电力施工企业人力资源管理工作开展的过程中出现的一系列问题，随后在文章的后半部分，以较多篇幅详细且深入的分析提高电力施工企业人力资源管理工作效率的方法与途径。希望通过本文的研究可以促进我国电力施工企业人力资源管理工作效率的进一步提高，并且促进电力施工企业人力资源管理模式的改进与创新。

[参考文献]

- [1]田雷. 加强人力资源管理 提升电力企业核心竞争力[J]. 人才资源开发, 2018(20): 89-90.
- [2]廖少贤. 电力施工企业人力资源管理中存在的问题与对策[J]. 科技资讯, 2018(21): 142-144.
- [3]李兵. 电力企业加强人力资源管理工作方法研究[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2018(7): 3-4.
- [4]李紫绿. 试论如何加强施工企业工程项目的人力资源管理[J]. 中华建设, 2018(6): 70-71.

作者简介：王娜娜（1980.8-），女，毕业院校：西安石油大学，自动化专业，现就职于华电综合智慧能源科技有限公司。

国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究

刘 盼

郑州公用事业投资发展集团有限公司, 河南 郑州 450000

[摘要]在社会经济飞速发展的过程中, 国有企业发挥出了重要的影响作用。在当前市场经济环境下, 为我国国有企业的发展带来了诸多的机遇, 与此同时也会遇到很多的困难, 怎样在当前严峻的发展形势下, 增强提升企业的综合实力, 是当前各个企业最为关注的问题。企业市场综合实力的提升是需要专业人才的辅助的, 在社会快速发展的影响下, 各个行业内部的竞争越发的严峻, 企业之间的竞争主要集中在人才的竞争方面, 企业内部制定切实可行的薪酬激励政策, 对于企业提升人才队伍的整体水平, 保证自身的稳定发展都能够起到积极的辅助作用。

[关键词] 国企; 人力资源; 薪酬福利; 激励

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3979

中图分类号: F272.92;F276.1

文献标识码: A

Research on Application of Incentive Strategy of Salary in Human Resources Management of State Owned Enterprises

LIU Pan

Zhengzhou Public Utility Investment Development Group Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

Abstract: In the process of rapid development of social economy, state-owned enterprises play an important role. In the current market economy environment, it brings many opportunities for the development of Chinese state-owned enterprises. At the same time, it will encounter many difficulties. How to increase and improve the comprehensive strength of enterprises in the current severe development situation is the most concerned problem of all enterprises. Under the influence of the rapid development of society, the competition within various industries is becoming more and more severe. The competition between enterprises is mainly focused on the competition of talents. It is important for enterprises to formulate feasible salary incentive policies to improve the overall level of talent team, so as to ensure their own stable development can play a positive auxiliary role.

Keywords: state-owned enterprises; human resources; salary and welfare; excitation

引言

近年来, 我国社会经济水平在多方面利好因素的影响下得到了全面的提升, 从而为国有企业的发展壮大带来了诸多的机遇。国有企业要想确保自身的稳步健康发展, 那么最为重要的就是需要顺应社会发展的趋势, 从多个方面入手来进行工作的创新。就国有企业人力资源管理工作的实际情况来说, 国有企业员工是企业中的基础要素, 要想利用完善的薪酬福利机制来提升管理工作的效果, 那么就需要将薪酬激励策略的作用更好的发挥出来, 引导企业员工对企业发展形成良好的认同感, 从而为国有企业的稳步发展打下坚实的基础。

1 国有企业薪酬制度存在的主要问题

1.1 薪酬福利概念界定模糊

在企业之中, 薪酬福利其实质就是指员工的薪酬工资, 但是其实其涉及到的层面较多, 不仅包括新员工的工资, 并且还牵涉到员工的发展机会、福利待遇以及评优表彰等多个方面。当下很多的国有企业对于薪酬福利都缺少正确的认知, 这些企业通常都是单纯的认为薪酬福利管理工作只是对员工工作的管控, 从而造成了员工对企业薪酬福利感到不满的情况发生。甚至一些企业内部并没有制定完善的奖金表彰制度, 从而造成员工工作积极性较差的不良后果。

1.2 薪酬制度存在不公平的现象

国有企业在实际组织实施人力资源管理工作的時候, 应当秉承公正、公平的原则, 所以国有企业人力资源管理工作在开展薪酬分配工作的过程中, 应当充分的结合工作的内容进行合理地安排, 这样才可以确保将薪酬激励的作用发挥出来, 但是当下大部分国有企业对于上述工作没有给予正确的认识, 从而造成了很多员工出现了消极怠工的情况, 这样对于国有企业各项运营工作的实施都会造成严重的限制。

1.3 绩效考核制度不够完善

就现如今实际情况来看，国有企业的薪酬主要涉及到员工工资、员工薪酬福利以及员工个人目标组合而成，与以往老旧模式的薪酬制度相对比来看，这种模式的制度在提升国有企业生产力水平方面能够起到积极的辅助作用。但是这项制度中也存在一些漏洞，诸如：推行绩效考核往往会造成员工工作量的增加，导致员工工作中会感到巨大的压力。其次，因为一些企业考核要求没有统一、没有设置统一的指标，这样都会损害到员工的晋升，不利于员工职业目标的达成，从而也会对企业的未来良好发展造成严重的阻碍，所以企业需要对薪酬制度进行不断的优化和完善，充分的激发出员工的工作积极性^[1]。

2 国企人力资源管理中薪酬福利制定的基本原则

2.1 公平公正原则

要想保证国有企业人力资源管理中涉及到的薪酬福利制度能够满足企业发展的需要，那么就务必要确保薪酬福利制度具有良好的公平公正性以及科学合理性，对于国有企业内部各个层级的工作人员都能够给予公平的对待。鉴于此，国有企业薪酬福利标准的设计需要侧重关注同行业内的企业，保证薪酬福利能够始终维持良好的效果，尽可能的避免造成员工出现任何的负面情绪。其次，就国有企业实际情况来说，良好的薪酬福利制度也应当保证良好的客观性，在实践中加以严格执行，切实的规避认为因素对实践工作造成不良影响^[2]。

2.2 层次化原则

在制定国有企业人力资源管理中薪酬福利制度的时候，应当对制度的层次感加以凸现出来，这也是切实的将薪酬福利制度的激励作用发挥出来的重要基础。应当正确的引导员工形成只有通过努力就可以提升自身的薪酬福利待遇的意识。其次，国有企业人力资源管理工作中需要切实的结合各个岗位工作实际情况来针对性的制定不同的薪酬福利，尽可能的规避一刀切的情况发生，这样也可以在国有企业人力资源薪酬福利制度中将绩效考核机制的作用充分的发挥出来，借助科学合理的绩效考核来制定员工的薪酬福利，这样能够引导员工明确工作的发展方向^[3]。

2.3 以人为本原则

在制定国有企业人力资源管理只能薪酬福利制度的时候，还应当对以人为本的原则加以侧重关注，相关管理工作人员需要对国有企业员工各方面情况给予更多的关注，这样也是施展薪酬福利激励作用的重要条件，只有对国有企业员工综合情况和实际需要加以全面的了解，才可以运用有效的方法对员工工作的积极性加以切实的调动。国有企业人力资源管理工作人员应当对内部员工的心理预期加以全面的掌握，并且收集员工对薪酬福利的意见和建议，从而判断国有企业薪酬福利机制能够满足实践运用的需要。但是如果国有企业员工对薪酬福利设定的心理预期较高，那么是无法实现良好的效果的，这个时候就需要工作人员进行适当的调节和沟通，切实的增强薪酬福利机制的竞争实力，为企业生产运营工作的美好发展起到积极的辅助作用^[4]。

3 优化人力资源薪酬激励策略的有效措施

3.1 确立系统的人力资源薪酬激励策略

企业在制定人力资源薪酬激励机制的时候，需要充分的结合社会主义市场经济的实际发挥在那勤快，并参考企业成功的实践经验，综合自身各方面实际情况和特色，编制切实可行的额人力资源薪酬激励制度。其次，人力资源薪酬激励制度的主要作用就是调动员工的工作积极性，所以企业薪酬激励机制的制定务必要结合员工的情况，并且吸取员工提出建议，保证人力资源薪酬激励制度能够满足实际工作的需要，为企业的未来持续发展打下良好的基础。

3.2 实施全面人力资源薪酬激励策略

经过实践调查分析我们发现，企业人力资源薪酬激励策略在促进企业的未来稳步发展方面具有重要的推动作用，所以在编制企业人力资源薪酬激励方案的时候，应当充分结合各方面实际情况，运营良好的奖惩措施，来落实绩效评比工作并且保证实践工作的公正公开。高水平的人力资源薪酬激励策略需要切实的与企业的发展规划保持良好的统一性，从而保证达到企业员工对薪资待遇分配的希望，这样才可以促进企业内部形成良好的工作氛围，推动企业的快速发展^[5]。

3.3 制定丰富多样的人力资源薪酬激励方式

在社会经济水平不断提升的影响下，人们的生活质量也的到来良好的提升，与此同时人们的思想意识也发生了巨大的变化，人们对于物质文化的需要已经不再局限在物质层面上的需要了，人们逐渐的对精神需要给予了更多的关注。

所以企业在编制人力资源薪酬激励方案的时候,应当充分结合企业的未来发展趋势以及员工各方面情况,运用多元化的薪酬激励模式,不但应当重视员工物质的激励,还需要侧重关注满足员工精神方面的需要。灵活多样的人力资源薪酬激励模式对于提高员工专业水平以及工作的整体效果都是非常有帮助的。企业员工因为从事的岗位的不同所以工作内容和性质也是不一样的,企业人力资源薪酬激励制度的制定也应当加以区别对待。企业在正常开展运营生产工作的时候,需要各个部门的通力协作,所以企业应当结合人力资源管理制度以及员工实际情况来制定切实可行的人力资源薪酬激励策略。

4 结束语

综上所述,国企人力资源管理工作薪酬福利是比较关键的一环,为了较好提升薪酬福利的激励作用,应借助于多种方式的薪酬激励手段,最终提升薪酬福利的积极推动作用。

【参考文献】

- [1]吴迪. 国企人力资源管理中薪酬的激励策略运用研究[J]. 商讯,2021(12):185-186.
- [2]钱晓. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 现代商贸工业,2020,41(35):111-112.
- [3]杜玺琼. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励措施[J]. 人才资源开发,2020(14):59-60.
- [4]张桂霞. 人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 科技风,2020(12):263.
- [5]李晓璇. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励初探[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊),2020(2):3-4.

作者简介:刘盼(1989-),女,毕业于中南财经政法大学,学历硕士,专业组织与人力资源管理,人力资源部部长一年,经济师。

试析人力资源管理中教育培训模式创新发展

蒋 畅

邳州市劳动就业管理处, 江苏 邳州 221300

[摘要] 社会经济不断发展促使企业之间面临着越来越激励的竞争, 作为企业发展的基础, 人才发挥着至关重要的作用, 企业应当加强重视人力资源培训工作, 通过提升企业人才队伍的综合素质促进企业竞争实力的提升。为此, 企业要明确当前人力资源教育培训工作中存在的一些不足, 采取针对性的优化措施, 提升人力资源教育培训的有效性, 实现企业整体实力的提升。

[关键词] 人力资源; 管理; 教育培训

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3974

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Trial Analysis of Innovation and Development of Education and Training Mode in Human Resources Management

JIANG Chang

Pizhou Labor and Employment Administration Office, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: With the continuous development of social economy, enterprises are facing more and more incentive competition. As the basis of enterprise development, talents play a vital role. Enterprises should pay more attention to human resource training, and promote the competitiveness of enterprises by improving the comprehensive quality of enterprise talents. Therefore, enterprises should make clear some deficiencies in the current human resources education and training work, take targeted optimization measures, improve the effectiveness of human resources education and training and realize the improvement of the overall strength of enterprises.

Keywords: human resources; administration; education and training

1 企业人力资源教育培训工作面临的问题

1.1 培训工作缺乏理念引领

当前很多企业的培训教育方式仍然沿用传统的单一活动形式, 仅仅是对员工的能力、知识、岗位进行表层分析, 导致人力资源培训需求并没有得到深层次的挖掘, 培训目标难以充分落实。落后的培训理念也是制约培训效果提升的一个主要因素。有的企业人力资源部门没有指定长期的培训方式、内容和理念, 导致连续开发和素质教育延续方面缺乏对培训工作的关注。很多企业没有制定长远的规划, 没有从长远的角度考虑人力资源培训工作。同时, 有的企业人力资源管理理念落后, 培训机制不健全, 没有深入分析培训的需求, 加上缺乏连贯性, 导致员工专业素养没有得到有效的提高。这种培训模式类似于应试教育, 无法达到真正的培训目的, 反而浪费了资源, 不利于支持企业长远的发展^[1]。

1.2 培训工作计划性的不足

分析需求是培训管理工作的第一步。培训的有效性直接受到需求分析准确性的影响。当前很多企业在实际开展企业培训过程中没有清晰地定位企业的需求, 企业没有提前调查并且没有指定合理的、长远的员工培训计划, 仅仅以简单的表格作为培训的计划, 和实际需求存在较大的差异, 甚至有的企业培训目标不明确, 针对性不足, 套用原有的培训方案, 没有差异性分析培训需求, 导致整个企业都没有充分重视培训工作。

有的企业没有分析自身需求单纯地为了完成任务而开展培训, 对培训的前因后果并没有充分地考虑, 最终培训效果不达标。此外, 大部分企业仅仅是向新入职的员工进行工作内容、企业文化、规章制度的讲解, 没有对员工的专业技能、心理素质等方面进行系统的培训。

1.3 忽视员工职业生涯规划

很多企业仅仅从表层分析培训需求, 没有对员工的知识技能开发进行深入地分析, 导致员工的职业生涯规划不明确。在企业运营中, 很多企业对人才的引进有着较高的关注度, 但是对培养和开发人才的潜力却严重忽视, 导致难以根据企业需求和员工特点开展针对性的培训, 人才的价值没有充分发挥出来, 企业人力资源管理的功能弱化, 不利于企业长远的发展。此外, 有的部门没有合理地分配人才, 没有充分发挥人才的价值, 加上缺乏对职工职业生涯规划的

重视，导致流失了大量的人才。

1.4 培训考核与反馈不及时

制约企业长远发展的主要因素之一就是企业内部用人方面不合理。比如有的企业企图通过聘用高学历人才将员工整体素质水平提升，但是后续没有充分利用和合理配置这些人才，导致在实际工作中没有真正发挥出其作用。同时，有的企业缺乏有效的内部控制，没有严格控制人才选用，导致对培训效果产生了不良影响。在开展企业培训工作时，有的企业激励措施不足，没有设置反馈机制，导致培训效果不明确。有的企业考核方法不合理，绩效考核重视度不够，导致在实际企业运营管理中考核方式和标准不合理对培训质量和效果无法真实地反应出来，对提升人力资源管理水平产生了不良影响^[2]。

2 创新人力资源管理中教育培训模式的策略

2.1 设置具有针对性的培训课程

企业可以通过分类、分人开展教育培训工作将培训的效果提升。在培训内容设置时要充分尊重企业的实际发展情况，层次分明且齐全地准备各类培训课程材料，对员工的个性需求进行充分考虑，根据培训对象的不同做好培训内容的合理划分，教育培训工作要具有针对性。同时，要坚持与时俱进的原则，加强和时代发展的结合，合理安排和调整教育培训课程内容，做好内容的及时更新优化。比如在开展企业人力资源教育培训工作中可以根据不同部门和岗位的职责、工作内容、方法等做好教育培训课程层次的明确划分，做好教育培训资源的合理配置，坚持因材施教。比如教育培训课程中可以设置基本的政治理论知识、应急处理训练等。在此基础上，根据各个岗位的需求提供选学课程，做好不同岗位类别培训内容的设置，提升培训的针对性和有效性，实现培训效果的优化。在开展企业教育培训过程中，要坚持人性化原则，设置具有针对性的培训方案，明确个体和岗位特点，将员工专业知识、技能水平全面提高，实现企业人力资源管理优化、人才综合素质提升的效果。

2.2 增强综合素质教育的培训

企业在开展教育培训过程中需要重点关注两方面的内容。一方面，要加强培养员工的职业素养。想要将企业的凝聚力和向心力提高，共同为努力的长远发展而努力，那么就要将员工的职业素养水平提升，让员工能够自觉遵守职业规范，将职工的道德情操和道德品质提升。另一方面，应当加强培养员工的心理素质。良好的心理素质能够将员工情绪调控能力和抵抗挫折压力的能力提升，有助于员工保持良好的心理状态，在职场中抵抗不良因素的影响，将自身工作职责充分落实。有的特殊职业更是对心理素质方面有着较高的要求。比如监狱警察这一职业有着较高的风险和工作压力，受到封闭的工作环境和复杂的人际关系的影响，监狱警察常常会出现心理压力大、情绪紧张焦虑的问题，这对于警察的身心健康十分不利。为此，监狱要加强关注警察的心理建设，做好心理健康辅导相关课程的合理设置，定期通过培训和心理辅导缓解监狱警察的精神压力^[3]。

2.3 合理规划教育培训需求

企业应当根据自身发展情况和员工的个体需求合理安排受训人员和组织教育培训工作，合理规划设计培训内容，最大化地提高教育培训资源的利用率。为此，首先要以长远的眼光正确地预测和判断企业未来的发展和外部环境的变化。人力资源管理部门要以自身发展状况为基础，科学合理地做好人员培训计划的制定，为企业未来长期的发展需求奠定基础。其次，应当对各个部门的教育培训需求进行系统地调查分析，企业详细调查了解不同部门、不同岗位的工作具体情况和需求，对认知人员的专业能力、个人特点进行深入地了解，明确教育培训的重难点，然后根据企业具体情况做好参与培训人员的选择和培训方案的制定。最后，应当对人员自身教育培训需求加强了解。企业发展的关键动力就是基层人员，通过挖掘基层人员的潜力、发挥基层员工的价值能够提升企业的综合实力。为此，企业在规划设计阶段需要对工作人员的能力、兴趣等各个方面进行全面调查了解，制定不同的培训方案，保证培训内容适合人才队伍的整体培养。

2.4 完善教育培训考核评估制度

高效的考核评估能够有力支持教育培训工作的顺利开展，为此，企业应当做好考核评估体系的合理制定和优化，采用规范化和制度化的方式开展教育培训工作。一方面，企业应当做好奖惩机制和考核机制的完善，将工作目标和考核标准进行明确地设置和规范，并且科学地评定教育培训人员的教育培训情况，将考核结果结合职位的变动、薪酬福利等方面因素，从而提高员工参与培训的积极性，不断加强学习，提升自我能力。另一方面，应当做好培训评估体系

的完善优化。企业应当严格把控教育培训实际效果，加强收集、整理、分析反馈信息，科学地指导和调整教育培训工作。比如企业可以采用调查问卷的方式对教育培训人员的教学态度、学习效果进行客观地评价还可以通过课程考试对培训效果进行客观地分析，合理评估教育培训效果。通过考核评估制度的构建和完善能够监督教育培训工作的高效开展，有助于激发企业员工学习的主动性，有助于教育培训质量和水平的提升，有助于促进教育培训模式的改进创新。

2.5 重视培训技能的实用性

为了充分落实教育培训目标，需要将理论和实际充分联系，提高培训的实践意义。企业在规划培训内容过程中应当充分尊重实践，重点培养员工解决实际问题的能力，提高人员的理论知识水平和实践操作能力。在培训过程中还可以应用情景演练的培训方式通过模拟实际案例，将企业员工的实践能力进行提升，提高培训的实用性^[4]。

2.6 完善创新人力资源管理制

第一，拓展招聘渠道，加强引入高素质人才，通过招聘阶段的考核从源头控制职工的素质水平。第二，加大培训力度，提高培训内容的针对性，构建完善的培训制度和计划，将培训的效果最大程度地提升^[5]。

2.7 做好绩效考核的监督管理工作

监督管理工作和企业绩效考核的价值能否充分发挥出来有着密切的关系。如果没有严格监督考核各个工作岗位，最后可能会导致各个工作岗位职责没有充分落实，进而预期目标难以充分落实。企业通常采用的是上级监督下级的监管方式，很少下级监管上级，但是这种方式难以充分达到监督的作用，为此，需要各个企业根据自身情况合理改进监督管理工作，制定双向监管机制，实现职工之间、领导和职工之间相互监督管理的模式，最终充分落实监督管理工作，实现各个工作岗位的优化。

3 结语

无论是经济的发展还是社会的稳定都和企业的发展有着至关重要的联系。现代市场经济背景下企业面临着更多的挑战和竞争，想要获得持续稳定地进步就要不断提高人力资源管理水平，加强员工培训，将培训工作效果提升，以充足的人力资源为基础保障企业未来持续进步。

[参考文献]

- [1] 闫春. 浅析企业人力资源培训与开发问题及对策研究[J]. 劳动保障世界, 2017(26): 1.
- [2] 陈项琳. 试论企业人力资源培训与开发[J]. 中国管理信息化, 2017, 20(14): 104-105.
- [3] 艾兵. 新形势下国有企业人力资源培训优化策略分析[J]. 科技创业月刊, 2017, 30(13): 66-67.
- [4] 董雪芳. 企业人力资源培训开发及创新思考[J]. 人才资源开发, 2017(6): 38-39.
- [5] 徐晓荣. 中小企业人力资源培训存在的问题及对策解析[J]. 企业改革与管理, 2017(03): 124.

作者简介：蒋畅（1980.5-）女，汉族，江苏邳州人，高级职称，职业指导师，主要从事公共就业服务工作。

基于人力资源绩效考核管理问题的分析

彭成春

临沂市河东区行政审批服务局, 山东 临沂 276034

[摘要]我国近些年经济飞速增长, 整体经济结构不断发生改变, 各个企业单位积极针对经济结构进行分析, 并通过人力资源部门进行人力资源结构调整和人力资源管理来实现企业发展, 在人力资源管理过程中最重要的一项管理方式就是绩效考核, 绩效考核贯穿整个企业管理的全过程, 可以说是企业管理的终端, 为企业发展提供优质的管理框架并提升员工的工作效率工作质量, 提升企业自身发展空间, 但是目前人力资源绩效考核管理还存在一些问题导致管理力度相对较差, 因此需要针对这些问题进行分析, 更好的为企业发展提供保障。

[关键词]人力资源; 绩效考核; 管理问题

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3969

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Analysis of Human Resources Performance Appraisal Management

PENG Chengchun

Linyi Hedong Municipal Bureau of Administration Examination and Approval Service, Linyi, Shandong, 276034, China

Abstract: In recent years, Chinese economy is growing rapidly and the overall economic structure is constantly changing. Each enterprise unit actively analyzes the economic structure and realizes enterprise development through the human resources department's human resource structure adjustment and human resource management. In the process of human resources management, the most important management method is performance appraisal. Performance appraisal runs through the whole process of enterprise management, which can be said that it is the terminal of enterprise management. It provides a high-quality management framework for enterprise development, improves the work efficiency and quality of employees and improves the enterprise's own development space. However, there are still some problems in human resource performance appraisal management, which lead to relatively poor management. Therefore, it is necessary to analyze these problems and guarantee for enterprise development better.

Keywords: human resources; performance appraisal; management problem

引言

目前我国普遍存在经济发展过快而人力资源管理相对滞后的现象, 人力资源管理与企业发展和实现员工自身价值有着紧密联系, 通过人力资源绩效考核管理可以对整体管理体系提供可靠的绩效数据作为评价资料, 是企业发展中最直接的质效依据, 绩效考核这种全过程动态考核制度对员工的工作积极性和主动性有很大的提升, 是企业发展的重要环节。

1 人力资源绩效考核管理的概述及重要性

人力资源绩效考核管理制度是企业单位为了在日常生产工作中更好的完成周期目标而制定的制度, 通过企业单位实际情况和现有手段对员工工作日常和工作职能执行情况进行实时监控管理并进行评估反馈以提升员工的工作效率和质量, 以业绩的形式进行管理有助于企业管理对各位员工工作状态及情况能力进行准确的分析, 并在工作能力、工作潜力、工作绩效等多方面多层次进行考核。

人力资源绩效考核管理逐渐改革优化逐渐实现了管理工作现代化信息化智慧化发展, 对企业管理机制的运行有着积极地作用, 可以大幅度提升员工的工作效率实现预期规划经营管理的目标并对企业发展的各项目标不断明确, 保证工作主体清晰流程有条理, 现阶段企业发展离不开人才的培养, 企业发展过程中需要大量综合素养人才及专项业务人才, 企业也逐渐加强对企业人才培养的重视, 而绩效考核可以根据企业赋予的基础条件对员工的工作内容工作职能及效益薪资进行调整实现人才结构科学化, 并为整体人事变动提供了优质的制度环境提升员工工作热情。

2 人力资源绩效考核管理目前存在的问题

2.1 企业对人力资源绩效考核管理重视程度低

由于长期沿用传统的考核手段很多企业没能及时进行人力资源绩效考核制度管理转型工作跟进, 很多时候对人力

资源绩效考核的重视程度较低，人力资源绩效考核意识较差，很多员工由于上级疏忽以后导致上行下效甚至对人力资源绩效考核产生抵触情绪，长此以往恶性循环逐渐导致人力资源绩效考核工作开展过程中阻力过大进展缓慢甚至出现停滞现象。

在企业的日常经营管理过程中，各项运营活动没有讲绩效考核制度作为企业管理参考和运营方向，没有明确人力资源绩效考核的管理地位，对各项工作的结果和过程反馈不足，管理人员与被考核人员之间的沟通较少，对很多问题不能及时发现及时解决，很多人力资源绩效考核工作出现脱节的现象，很多人力资源绩效考核工作环节过于形式化流程化，没有实际考核意义且考核层面较为单一逐渐形成人力资源绩效考核重视程度低的现象。

2.2 人力资源绩效考核开展的目的模糊不明确

现阶段我国企业很多时候在人力资源绩效考核方面考核仅凭员工表现进行衡量评价，整体工作主观性比重过大，没有科学的规范标准和制度设计进度规划，在人力资源绩效考核的目的方面不够明确，宏观认知不足仅逐渐将整体人力资源考核微小化，对整体战略目标与个人绩效的衔接性不强。

2.3 企业人力资源绩效考核管理的制度不完善体系不健全

想要做好管理工作需要严格的管理制度和完善的管理体系，同时需要良好的环境和竞争对标等形式进行适当扩大，保证在管理框架内整体实现良性竞争和对标优化，并根据实际情况进行分析，但是现阶段人力资源绩效考核的制度制定上缺乏科学性，很多制度条例通过借鉴直接套用导致与自身实际情况和外部发展环境不符，整体体系与企业发展不匹配，在整体人力资源绩效考核工作开展中导致管理参与性不足。

2.4 人力资源绩效考核管理中认知不足，管理人员专业性不强

人力资源绩效考核的管理人员需要有一定的专业性并保证整体工作细致，规划设计中保证个人绩效与企业整体发展战略衔接性较强，目前很多人力资源绩效考核管理人员对绩效考核管理的认知不足，在专业水平方面存在一定的短板导致人力资源绩效考核制度标准较低，人力资源绩效考核环境较差，很多长期计划对员工负担加重且实际效果不佳，很多机制过于传统死板，在行政活动和企业管理方面没有进行细致的区分导致很多工作行政干预过多导致人才流失程度较大。

2.5 人力资源绩效考核管理考核目标及指标权重存在问题

人力资源绩效考核的考核目标没有进行细化，整体层面设计单一，对目标与实际情况的结合程度较低导致工作压力较大或者工作效率较低的现象，在考核指标的权重方面对各项指标和目标的分析不够准确，对一些静态指标与业绩分配方面存在很多盲点，导致人力资源绩效考核的实际价值和社会价值较低，在人力资源绩效考核工作开展中普遍存在考核制度目标和指标缺乏综合性，很多管理人员将工作过于理想化导致整体工作进度缓慢员工工作压力较大，对整体工作效率质量都有着影响，长期沿用员工的积极性和心态都会发生变化，没有实际意义。

2.6 人力资源绩效考核管理问题信息化现代化建设相对滞后，发展缺乏前瞻性

在人力资源绩效考核管理过程中很多时候依旧完全依靠管理人员进行数据采集分析和评估，对现代化技术信息化设备应用较少，这种管理模式很多时候存在外界因素干预较多，对整体制度的公开性透明性和公平性都有一定影响，同时在人力资源绩效考核管理平台信息化现代化建设方面相对落后，很多时候在管理创新优化上缺乏前瞻性，不能准确预测未来发展趋势。

3 人力资源绩效考核管理存在问题的解决方案

3.1 完善人力资源绩效考核管理制度体系

想要企业整体战略发展的目标实现，需要积极利用考核结果和相关数据反馈对员工状态进行调整，并指定相对应的奖励机制，通过制定科学合理的管理制度来进行薪酬体系优化并将薪酬体系与人力资源绩效考核紧密联系，保证企业发展与员工个人经济收益相挂钩，同时需要制定科学的岗位晋升体系来对员工进行激励，对能力突出专业技能强的人才需要给予相应的晋升反馈，在制定人力资源绩效考核制度和体系时不能完全借鉴其他企业的制度体系，需要通过分析自身企业发展目的和实际情况进行优化创新。

3.2 明确人力资源绩效考核管理目的，强化人力资源绩效考核管理意识

在人力资源绩效考核工作开展过程中需要积极与员工进行沟通并听取不同部门的员工的意见和建议适当采纳，明确各部门绩效考核的目的并通过对管理体系的优化和企业文化的结合逐渐提升人力资源绩效考核的管理意识，提升企

业活动的参与频率明确人力资源绩效考核的管理主体，更好的完成人力资源绩效考核工作。

3.3 加强人力资源绩效考核管理人员专业性培养

对人力资源绩效考核管理人员的培养方面需要格外注意，人力资源绩效考核直接关系到企业发展的人才收入或者流失，需要将人力资源绩效考核管理人员的各项行政活动和管理活动确责并细化，在一些管理重点和重点部门的人力资源绩效考核管理上需要格外注意，通过提升人力资源绩效考核人员的专业素养实现企业人才结构优化和年龄结构搭配，保证更高效高质的完成企业发展。

3.4 人力资源绩效考核目标准确一致，考核指标权重科学合理

人力资源绩效考核需要将个人绩效与企业整体战略发展相结合，保持目标一致发展不掉一致，才能实现企业整体提质增效，积极进行人力资源绩效考核发展前瞻，保证走在市场发展的前沿，并定期让被考核人员参与人力资源绩效考核制度制定将企业发展作为制度体系制定的基础并积极与各部门员工进行沟通，在人力资源绩效考核指标权重制定上需要专业性人才进行分析，保证个层面绩效考核占比科学可行。

3.5 加强人力资源绩效考核信息化平台建设

人力资源绩效考核工作人员需要具备发展性眼光和前瞻性思维来对未来发展的趋势进行分析，未来管理信息化智慧化是必然趋势，需要积极进行人力资源绩效考核信息化平台建设，进而实现外部因素干扰降低保证整体考核工作透明。

4 总结

企业发展对人才的需求量巨大，想要企业稳定高效运行需要针对性进行人才结构搭配，人力资源绩效考核是通过社会实践较为优质的管理模式，在人力资源绩效考核制度体系方面要不断优化创新并积极进行智慧化信息化平台建设以提升人力资源绩效考核管理质量。

【参考文献】

- [1] 顾永. 关于企业人力资源管理绩效考核相关问题的几点思考[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(5): 1-2.
- [2] 刘璐. 金融企业人力资源管理中绩效考核的问题及对策[J]. 中国集体经济, 2021(14): 110-111.
- [3] 林晓玮. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 经济管理文摘, 2021(9): 130-131.

作者简介：彭成春（1986.9-），女，德州学院，工商管理专业，临沂市河东区行政审批服务局，中级经济师。

基于大数据背景的人力资源管理策略研究

衡 博

江苏省邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州 221300

[摘要] 随着大数据技术的发展给各个行业带来了新的契机, 并可以加快各行业改革速度。在科技的带动下大数据技术也更加可靠并可以实现创新发展目标。人力资源管理工作中在企业中起到了重要的作用, 有效的人力资源管理可以激发出企业员工的创造力、创新力, 实现企业高质量发展目标。同时在激烈的市场竞争中要想在市场中立足人才是关键, 因此企业应制定合理的人力资源管理制度、措施强化管理并吸引更多的人才, 从而提升企业竞争力。企业在进行人力资源管理过程中采用大数据技术可以对管理方式进行不断创新并实现对资源的合理配置与使用, 从而为企业员工构建良好的工作环境, 促进企业发展。

[关键词] 大数据; 人力资源管理; 策略研究

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3965

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Research on Human Resource Management Strategy Based on Big Data

HENG Bo

Jiangsu Pizhou Human Resources and Social Security Bureau, Pizhou, Jiangsu, 221300, China

Abstract: With the development of big data technology, it has brought new opportunities to various industries and can speed up the reform speed of various industries. Driven by science and technology, big data technology is more reliable and can achieve the goal of innovation and development. Human resource management plays an important role in enterprises. Effective human resource management can stimulate the creativity and innovation of employees and achieve high-quality development goals. At the same time, in the fierce market competition, it is the key to have a foothold in the market. Therefore, enterprises should formulate reasonable human resource management system, strengthen management and attract more talents, so as to enhance the competitiveness of enterprises. In the process of human resource management, enterprises can use big data technology to innovate management methods and realize the rational allocation and use of resources, so as to build a good working environment for employees and promote the development of enterprises.

Keywords: big data; human resource management; operational research

1 大数据技术

大数据技术是将海量数据进行集合, 在获取、存储及处理数据时充分利用了计算机技术, 随着信息量不断增加, 如果还采用普通硬件设备就无法确保数据分析效率。大数据技术是可以将海量的数据进行及时的分析, 从而提升了工作效率并可以加快数据增长速度。同时数据类型也在不断变化, 更多形式的得到了应用, 包括文本数据、图像数据及视频数据等, 这样也给使用者的能力提出更高的要求。因此在进行海量数据分析、利用的过程中应强化价值信息管理, 发挥出大数据技术的价值, 从而对原有的管理模式进行优化^[1]。

2 人力资源管理过程中采用大数据技术的优势

企业在进行决策工作时需要大量的人力资源数据作为依据, 大数据技术在使用后可以获取更多的数据并可以提升数据整合、分析效率, 确保决策工作的全面性。企业在进行人力资源管理过程中应对管理政策进行优化并统计好业务及人员相关信息, 从而可以为招聘工作、培训及考核工作提供数据依据, 可以避免管理偏差。企业在进行招聘工作时会产生较多的信息数据, 采用大数据技术后可以对应聘人员的信息进行筛选与匹配, 从而为企业选择到更加适合的应聘者, 为企业发展注入新鲜血液。同时, 企业在用人时应进行综合分析并预测企业未来发展情况, 从而保证企业人力资源管理工作具有较强的针对性。在进行具体工作时利用大数据技术对各项数据进行整合, 主要包括基础数据、能力数据、效率数据、日常数据及潜力数据等, 为企业人力资源管理提供有力的数据支持并提升管理水平^[2]。

3 主要问题分析

3.1 管理过程中依然沿用传统理念

目前部分企业在进行人力资源管理时依然沿用传统理念与方式, 这样就无法与现代化发展理念相匹配, 无法保证

企业人力资源管理工作效果及水平。同时在管理过程中如果沿用传统理念会给创新工作带来阻碍，多会给信息技术的应用带来影响。如果信息技术应用不到位会导致企业人力资源优化、改革工作滞后，无法发挥出人力资源管理工作在企业中的作用，给企业经营发展带来影响。

3.2 信息技术利用不到位

在大数据背景下，多数企业已经认识到人力资源管理中采用大数据技术的重要性。但是企业中的人力资源管理人員信息技术应用知识匮乏，无法及时将信息技术与人力资源管理工作进行有效的联系，这样就无法充分利用大数据技术对人力资源数据进行深度挖掘与研究。这也是大数据背景下企业人力资源管理工作亟待解决的问题。从具体工作来看企业在进行人力资源管理工作时管理人员若没有全面掌握大数据技术就无法对数据进行及时有效的分析。因此企业在进行大数据管理过程中应充分认识到信息技术的作用，并积极采用大数据技术完成人力资源管理工作，提升企业人力资源管理工作效率。

4 管理策略

4.1 转变原有的管理理念

先进的管理理念不仅可以对工作进行指导同时可以提升管理效果，在进行人力资源管理过程中亦是如此。大数据背景下，企业要想提升人力资源管理效果并充分发挥出其在企业工作中的作用，应全面落实大数据技术，通过此提升人力资源管理效率，从而提高企业经济效益及社会效益。人力资源管理工作应明确大数据技术在人力资源管理中的实际作用并站在企业战略发展角度对人力资源管理工作进行规划及管理。在具体管理过程中应积极利用互联网思维并通过此对原有的管理模式、理念等进行优化，从而为后续工作的顺利开展奠定基础。此外，在应用大数据技术进行人力资源管理时应建立起互联网思维并对工作思路进行调整，从而保证工作效果。利用大数据技术对人力资源管理体系进行调整与优化，从而为企业决策提供数据支持。利用大数据技术对人力资源进行管理时应评估硬件使用环境并不断增加各项投入，从而确保企业人力资源管理工作效果。评估大数据新环境特点时应融入先进的理念并将大数据作为主要引导技术，从而可以确保人力资源管理工作可以有序开展。在确保管理机制完善的基础上落实岗位责任制，明确各管理人员责任，从而使管理人员可以认识到自身工作的重要性，提升大数据技术在人力资源管理工作中的使用效率^[3]。

4.2 利用大数据技术进行人力资源规划

在进行人力资源规划过程中采用大数据技术后可以对现有资源进行合理分配并可以给人力资源管理提供依据。以往企业在进行人力资源管理工作时多采用粗放式管理模式，没有对人力资源管理工作进行全面的规划，将管理重点放在人才招聘、储备等方面。人员是人力资源管理工作的重要因素，假如给预测工作带来影响就无法保证管理工作的针对性。大数据时代，企业在进行人力资源管理时应对内部资源、外部资源数据进行及时的收集与管理，通过数据完成企业目前经营情况及未来发展等方面的分析、评估工作，从而对人力资源工作进行规划，更好的满足企业发展要求。在了解企业员工基本情况后应对结构变化特点进行深入了解并采用精细化方式评估员工综合素养、发展潜力、工作效率等。利用大数据技术对企业中的岗位进行深入了解后可以明确自身所需人才及企业发展需要，从而使人才管理工作更具针对性。在进行人才规划过程中可以对相应数据进行分析并保证管理目标可以符合企业及市场发展要求，从而保证企业人力资源管理工作效果。同时在制定人力资源管理制度及政策时应充分利用大数据技术，从而避免管理偏差。

4.3 利用大数据技术完成人才招聘与分配工作

企业在进行人才招聘时多会采用网络、社会及高校招聘等途径，通过这些途径为企业吸引更多的人才。在进行招聘工作时企业应先了解自身对人才的需求，企业通过以上途径进行招聘工作时虽然可以获得所需要的人才但可以具体了解人才情况，最终给后期工作分配带来困难，无法发挥出人才的价值及能力。在利用大数据技术后可以对人才的知识结构、专业素养等进行更加全面的分析，并可以及时挖掘人才信息及潜力，从而为企业创造更多的经济效益。在进行招聘的过程中应逐渐采用新型招聘方式，对资源进行合理利用并提升招聘工作效率。此外，采用大数据技术进行招聘工作可以有效避免信息不对称现象并可以促进招聘人员与应聘人员的交流，从而对应聘人员信息进行全面评估，从而保证工作效率与质量。企业在进行人才分配工作时应先了解企业内部岗位特点并确保人才可以与岗位所匹配，人才在合适的岗位上可以更好的发挥出自身的作用。

4.4 利用大数据技术进行员工开发

企业在进行人力资源分配过程中应先了岗位变动情况并利用大数据技术对员工管理工作进行优化。人力资源管理

人员应全面了解各位员工的基本信息并采用定量及定性分析方式进行考评。将员工信息输入到大数据库中并保证信息的完整性,同时可以对人员信息进行更新,实现对员工的动态化管理,提升人力资源管理效率。企业在进行员工岗位配置过程中可以将员工参加培训的数据作为依据,从而完成员工岗位调配工作并可以对员工发展方向进行规划,发挥出员工在企业中的价值。在进行员工职业测试系统构建时利用大数据技术可以确保系统的完整性与先进性,从而可以提升人力资源管理效率及水平,实现企业人力资源信息化发展目标。

4.5 利用大数据技术对员工进行激励

企业在进行人力资源管理工作时应建立起有效的激励机制,从而提升员工的工作积极性及创新力,同时提升企业员工的凝聚力与归属感,留住人才。尤其是在现代社会中一部分企业中员工流动性相对较大,但是采用激励机制后可以激发员工的工作热情并为企业做出贡献。社会在发展的过程中人们的生活水平也随之提升,在进行激励时如果只采用物质奖励并无法完全满足员工的需求,因此应与精神激励进行融合,从而得到良好的激励效果。物质激励可以采用年终奖、津贴等、精神激励可以采用晋升机制、进修培训机制等,从而提升员工的综合素养,满足其在精神与物质方面的需求。采用大数据技术进行人力资源管理后可以对薪酬激励机制进行不断的优化与创新,同时可以确保薪酬激励机制的公平性与公正性,从而避免企业员工出现分歧。在进行人力资源管理工作时管理人员应对员工情况进行分析并做好沟通工作,为他们解决工作中的困难,有效减少员工流失现象,更好的促进企业发展。

4.6 利用大数据技术对人力资源管理水平进行提升

要想保证人力资源管理工作效果应确保管理人员的专业性与管理能力,但是目前部分企业中人力资源管理人员专业能力不强的现象比较常见,因此应充分做好培训工作,从而保证管理效果。在培训过程中应从理论与实践角度出发,从而提升人力资源管理人员专业能力与职业素养,保证管理效果。在进行培训时应强化信息技术、大数据技术的培训,确保大数据管理人员可以熟练掌握设备操作技能,从而使工作变得简便并提升工作效率。同时还应认识到培训后考核工作的重要性,并将考核工作落实到位。还应根据企业具体情况引进先进的人才,确保人才的专业性及管理能力,提升大数据技术在人力资源管理中的利用效率。

5 结语

大数据背景下也给人力资源管理工作添加了新的活力,同时可以保证人力资源管理工作效率,为企业决策工作提供有力的依据,更好的促进企业发展。以往企业在进行人力资源管理工作时没有认识到大数据技术的重要性,给管理理念创新带来阻碍,应无法保证人力资源管理效率。采用大数据技术进行人力资源管理过程中可以转变原有的管理理念并对激励方式等进行优化,从而提升人力资源管理效率及质量,为企业发展提供有力的保障^[4]。

【参考文献】

- [1] 胡彬. 探讨大数据背景下人力资源绩效管理创新策略[J]. 现代商业, 2020(20): 72-73.
- [2] 郝鹏. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J]. 经营管理者, 2020(7): 68-69.
- [3] 丁淑英. 基于大数据背景的事业单位人力资源绩效管理创新策略浅析[J]. 财经界(学术版), 2020(12): 249-250.
- [4] 冯艳娟. 大数据背景下企业人力资源管理结构调整优化策略研究[J]. 商业经济, 2020(3): 105-106.

作者简介: 衡博(1976.3-), 男, 汉族, 江苏邳州, 高级职称, 高级人力资源师, 主要从事人力资源管理及就业工作。

浅议大数据背景下事业单位人事档案管理工作

魏淑萍

宁夏回族自治区惠农渠管理处, 宁夏 银川 750001

[摘要]在当前事业单位改革的大背景下, 事业单位人事档案的传统管理模式已经很难适应当前快速发展的社会形势, 并对当前事业单位单位人事档案工作提出了新的挑战。在信息技术浪潮下, 大数据技术与档案管理工作有效结合是当前事业单位人事档案工作转型的新趋势, 充分利用大数据技术的应用优势, 可有效改善传统管理模式的不足, 显著提升事业单位人事档案管理工作效能。

[关键词]大数据; 事业单位; 人事档案; 管理工作

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3971

中图分类号: G271

文献标识码: A

Brief Discussion on Management of Personnel Files in Institutions under the Background of Big Data

WEI Shuping

Huinongqu Management Office of Ningxia Hui Autonomous Region, Yinchuan 750001, Ningxia

Abstract: Under the background of the current reform of public institutions, the traditional management mode of personnel archives in public institutions has been difficult to adapt to the current rapid development of social situation and has put forward new challenges to the current work of personnel archives in public institutions. Under the wave of information technology, the effective combination of big data technology and archives management is the new trend of the transformation of personnel archives work in public institutions. Making full use of the application advantages of big data technology can effectively improve the shortcomings of traditional management mode and significantly enhance the efficiency of personnel archives management in public institutions.

Keywords: big data; government-affiliated institutions; personnel files; management

引言

事业单位发展离不开优秀人才的支持, 人才作为事业单位发展的第一资源, 务必要高度重视事业单位人事管理工作, 为当前事业单位改革提供强而有力的档案信息支撑。在当前信息技术飞速发展的浪潮中, 大数据技术加快了信息传送、收集、整理、分发等, 大数据技术与档案管理工作有效嵌套是当前人事档案管理工作的新发展趋势, 是显著提升当前事业单位人事档案管理工作效能的主要途径之一。文章首先就大数据技术在事业单位人事档案管理中的应用的优势所在进行论述, 然后分析大数据背景下人事档案管理存在的问题, 最后就解决对策提出几点建议, 希望可以促进人事档案管理工作进步。

1 人事档案管理中大数据技术的应用优势

1.1 有助于人事组织工作的开展

人事档案是事业单位对人才进行评估管理和分析考核的重要依据, 借助大数据技术对人事档案开展数字化管理以构建现代化的人事档案管理模式, 将选人用人的依据作用充分发挥。与此同时, 对人才进行合理监督和培养, 将人才价值充分体现, 帮助事业单位健康发展。除此之外, 在大数据技术与人事档案管理工作融合的过程中, 通过数字化管理模式能够最大程度上减少人为篡改的几率, 有效地提升管理工作的抗风险能力, 满足人事组织工作的发展需求。

1.2 有助于人事档案的科学化发展

面对当前全球信息化这一背景条件下, 必须要加快人事档案管理工作改革。当前阶段参与人事档案管理活动的人员需要及时全面认清时代发展趋势, 灵活应对人事档案管理工作变革所需, 促进人事档案管理工作能够上一个新的台阶。与此同时, 事业单位需要从制度层面入手结合多种有效途径确保人事档案管理现代化工作进步, 衔接好办公自动化与人事档案信息化工作, 在人事档案管理中融入大数据技术, 促进人事档案科学化发展。

1.3 有助于实现资源共享

面对当前互联网不断发展, 事业单位之间借助大数据技术可以相互之间构建起“人事档案共享交换体系”, 将人事档案资源价值充分体现。特别是当前共享经济背景条件下, 借助大数据技术更好的提升事业单位人事档案管理效能, 不仅能够实现事业单位人事档案资源的共建共享, 而且还能够充分发挥大数据应用过程中人事数字档案的实际作用。

2 大数据背景下人事档案管理存在的问题

2.1 人事档案管理体系亟待健全

综合笔者所参加的面向系统内的实地调研发现：当前所处部分较为偏远的乡县一级的事业单位目前尚未设置专门的档案管理机构，或者虽然开设了机构但是没有专门的工作人员组织开展该项工作，亟待健全相应的档案管理体系；部分事业单位虽然建立了相应的管理体制机制，但由于制定的有关管理体系及其制度很长一段时间内没有及时修订修正，无法适应新时代事业单位人事管理档案建设工作所需；部分事业单位档案组织网络较为分散，人事档案没有形成一个较强的合力，存在不同程度的碎片化现象而影响到人事档案所能发挥的应用作用；部分单位对人事档案工作重视程度不够，有关工作人员的职责不明晰，致使部分工作出现问题以后存在追责无人的窘况；虽然大多事业单位设立了相应的档案管理机构，并配备了专业的人员，但是工作人员由于专业水平不足导致工作行为存在缺陷，对于人事档案收集工作、查阅工作、调阅工作等存在疏忽；在与其他部门开展沟通和合作的工作过程中，没有完善的参考依据导致人才调配、晋升等活动不够完善，对于人事工作正常开展造成一定影响。

2.2 人事档案管理信息化建设相对滞后

在当前信息化时代背景下，基于人工作主导的传统档案管理模式已不能适应形势发展的需要，传统的档案管理工作效率比较低。为了能够体现出档案管理现代化水平，很多事业单位开始不断探索信息化技术在档案管理中的应用模式，并且有相当一部分的事业单位建立了较为先进的信息化档案管理系统，这无疑是一个巨大的进步。但是由于有关的档案管理软件、硬件设备的迭代速度不断加快，信息化管理水平不能够迅速跟进；部分单位人事档案管理工作过程中还是以传统的纸质档案为主，只是简单地将信息化作为档案管理系统的一种简单辅助，在一定程度上影响到了档案管理工作效率的有效提升；部分事业单位对于档案信息管理系统的开发程度不够，人事档案资源价值得不到有效利用，利用率偏低导致人力资源管理及配置工作不能有效参考。

3 解决对策

3.1 健全事业单位人事档案管理体系

对于事业单位人事档案管理工作而言，首先需要做好的工作就是不断地健全有关的管理体系，既要建章立制，又要配置要素，并进一步规范相应工作流程中的行为要素。作为档案管理工作人员，需要加强各个部门之间的沟通和联系，这样人事档案管理活动才可以正常有序开展。人事档案管理工作服务于人力资源管理，因此要加强同人力资源管理工作的有效对接，这样才能够使人事档案管理真正落到实处，籍此最大程度地发挥人事档案的功效。

3.2 加强事业单位人事档案管理信息化建设

在当前以大数据等要素为主体的信息化时代背景下，事业单位人事档案管理信息化建设势在必行。作为事业单位，需要将人事档案信息化技术水平有效提高，融合各种先进的技术比如大数据技术、人工智能技术、云计算技术等等，充分将这些技术介入到人事档案管理中，不仅可以实现人事档案管理工作数据的在线更新、及时归档、分类管理以及科学利用。同时，通过在管理系统中设置自动化检索端口，可以切实、迅速实现档案信息查询和调阅效率有效提高。要不断加强人事档案管理网络建设进程，同步要不断强化人事档案数据库的建设，籍此可以达到对人事档案数据库的升级和更新，从而进一步加强对存储空间的系统优化，以便更加及时地更新档案信息、共享信息资源。介入信息技术，还有利于加强人事档案的安全保密工作，提升档案数据库预警水平，进一步提升人事管理档案的安全、保密。

3.3 建设高素质人事档案管理队伍

人事档案管理迫切需要专业的管理队伍。要进一步加强人事档案管理人员的积极引导力度，不断加强责任感和使命感，让他们了解到事业单位改革后人事档案管理工作的重要性，能够利用好大数据技术提升工作质量。作为事业单位，需要对人事档案管理职责进行明确和落实，认真做好人事档案管理工作过程中的有关监督和审核。可以说，通过不断规范人事档案管理操作行为，不断融合多元化的工作方式，将技术与人工管理进行有机嵌套，无疑将极大地全面提升档案管理工作效率，进而为事业单位人力资源调配和开发工作提供更为完善的依据和参考。

4 结语

总而言之，面对当前大数据技术背景，我们务必充分重视人事档案管理的重要意义，不断健全完善目前干部人事档案管理所面临的问题和存在的不足，并采取行之有效的针对性解决对策，通过健全事业单位干部人事档案管理体系、加强事业单位干部人事档案管理信息化建设、建设高素质干部人事档案管理队伍，实现干部人事档案管理水平的全方位提升。

【参考文献】

- [1] 许楠楠. 大数据背景下事业单位档案管理工作的分析[J]. 才智, 2020(5): 220.
 - [2] 徐维欣. 大数据背景下事业单位档案管理工作的分析[J]. 中外企业家, 2019(36): 107.
 - [3] 李宝岭. 事业单位人事档案管理工作探究[J]. 人才资源开发, 2019(12): 12-13.
 - [4] 申波, 闵彦娟. 大数据背景下事业单位档案管理工作的创新[J]. 中国市场, 2018(32): 179-181.
- 作者简介：魏淑萍（1979.11-），女，河北人，汉族，大学学历，宁夏回族自治区惠农渠管理处，从事人事档案工作。

新时代人事档案管理制度与模式的创新路径探讨

董学培

雷波县城乡居民养老保险服务中心, 四川 凉山 616550

[摘要]在我国长期发展过程中人事档案管理起到了重要的作用,人事档案管理可以对每个人的经历、政治面貌及品德等进行记录,可以为人员管理工作提供详细且完善的依据、凭证并具有参考价值。从个人经历来看人事档案中多会记录自己身份、学习经历及学历、工作变动情况等,这些信息就是凭证;从组织角度来看,在进行人员岗位调整、晋升时人事档案可以为其提供参考;从人事部门角度来看,可以根据人事档案来决定人员待遇、相关保障等。目前,随着社会经济的不断发展如果再采用传统方式进行人事档案管理就无法体现出人事档案管理工作的作用与价值,因此要想保证人事档案管理效率、质量应对管理制度、体系进行不断优化与创新。

[关键词]新时代;人事档案;管理制度;模式;创新路径

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3963

中图分类号: G275.9

文献标识码: A

Discussion on Innovation Path of Personnel File Management System and Mode in New Era

DONG Xuepei

Leibo Urban and Rural Residents Endowment Insurance Service Center, Liangshan, Sichuan, 616550, China

Abstract: In the long-term development process of our country, personnel file management plays an important role. Personnel file management can record everyone's experience, political outlook and moral character, and provide detailed and perfect basis, voucher and reference value for personnel management. From the perspective of personal experience, the personnel files usually record their own identity, learning experience, education background, job changes, etc., which are the vouchers; From the organizational point of view, personnel files can provide reference for personnel post adjustment and promotion; From the perspective of the personnel department, we can determine the personnel treatment and related security according to the personnel files. At present, with the continuous development of social economy, if the traditional way of personnel file management can not reflect the role and value of personnel file management, so in order to ensure the efficiency and quality of personnel file management, we should constantly optimize and innovate the management system.

Keywords: new era; personnel files; management system; pattern; innovation path

1 新时代认识档案管理制度与模式的重要意义

1.1 确保信息的完整性与真实性

以往在进行人事档案管理工作时多采用纸质方式进行记录、存储,但是在反复使用的过程中会导致档案资料出现破损或遗失等现象,无法保证人事档案信息的完整性与真实性。在信息技术不断发展与应用的过程中,利用信息化技术进行人事档案管理可以降低工作难度并可以为使用者提供便利,避免出现遗失、损坏等现象,同时可以确保人事档案信息的完整性与真实性。应用信息化技术后,当人事档案有变化时可以及时进行补充、修改等,从而实现对人事档案信息的有效管理。

1.2 有效提升管理效率

新时期采用信息化技术对人事档案进行管理可以对原有的管理模式进行优化并可以丰富管理手段、减少管理人员工作量,同时可以最大限度提升管理工作效率。可见应用信息化技术后可以为人事档案信息查找等提供便利,确保人事档案工作可以顺利开展。

1.3 对人事档案内容进行丰富

随着时代的不断发展用人机制也在发生改变,在多数地区人事档案管理功能在不断强化,但是还有一部分地区由于没有认识到人事档案管理工作的重要性,导致整体功能被削弱。总体来说,在进行人事档案管理过程中无法体现出人才监督的作用,这主要是由于人才需求结构也在发生改变,因此应不断强化人事档案管理在人才监督及管理的应用。因此应对人才档案记录方式进行不断调整与优化,从而对人事档案内容进行不断丰富且体现出多样化。在这样的发展

情况下，在进行人事档案管理内容分类过程中可以将个人职业作为依据，保证分类的合理性并做好记录工作。

1.4 最大限度提升人事档案管理工作水平

新时代采用信息化技术进行人事档案管理过程中可以及时对档案信息进行收集、输入及储存，这样可以拓展人事档案管理空间并实现成本节约，且可以使人事档案管理工作更加便利并提升整体服务水平^[1]。

2 管理现状分析

2.1 管理内容全面性不足

从现阶段人事档案管理工作来看主要是对个人信息、工作经验及家庭背景信息进行了大量的收集，学习经历、工作能力等方面的内容相对较少。在这种情况下，就无法全面掌握人员实际情况给人事档案管理工作带来不利的影响，就会流失一部分专业人才，阻碍整体工作的发展。在这种情况下管理人员应认识到此项问题的重要性并做好调整与优化工作，从而可以创新人事档案管理工作，并提升整体管理水平。但是现阶段这方面做的并不到位，因此应根据具体情况合理管理。

2.2 信息化技术应用率不高

以往在进行人事档案管理过程中多采用纸质方式，这样在进行人事档案查找时会消耗大量的时间，无法保证工作效率。尤其是采用人工方式进行人事档案记录、整理工作时会增加管理人员工作量且无法完全保证管理内容的准确性。因此要想处理这一问题人事档案管理人员应不断创新管理模式并全面落实信息化技术，实现人事档案管理信息化。但是应注意在进行重点人事档案管理工作时应将纸质保管方式与电子保管方式进行结合，避免出现档案丢失等现象^[2]。

3 创新途径

3.1 对人事档案管理方式进行统一

要想确保人事档案管理效果及真实性应将管理方式进行统一，采用统一的管理方式可以为人事档案管理工作提供便利并提高服务质量。目前，人才流动性较大的现象比较明显，人才在流动的过程中人事档案也需要跟随其流动，如果没有做到这一点就会影响人才后期工作。目前在进行人事档案管理过程中多会采用分散管理方式，人才在流动的过程中人事档案可以进行反复多次的转入与转出，当出现此种情况时会增加管理人员工作量且无法保证人事档案的完整性与真实性。此外没采用分散管理方式时会增加问题的发生率，这主要是由于档案转出及转入过程相对复杂，不仅增加工作量同时还会耗费较大的精力，所以多数人会选择放弃档案，这样就导致只有档案无人员的情况。因此采用统一的人事档案管理方式不仅可以确保档案管理效率同时不需要将档案频繁的进行转出及转入，无形中降低了人事档案管理人员工作量并可以保证档案内容的完整性与真实性，使人事档案管理工作可以发挥出作用。

3.2 构建信息化管理方式

近些年来，信息化技术被应用到不同的行业中且得到了良好的效果，同时人事档案管理信息化也是未来发展的主要趋势。人事档案管理工作相对特殊，在利用信息化技术后可以为管理工作提供便利并可以确保管理效果。要想确保人事档案管理工作的统一性应用信息化技术后可以体现出更好的管理效果，因此应加大信息化技术应用力度并对管理过程中所需要使用的硬件、软件进行优化与完善，从而实现人事档案信息化管理目标。首先，人事档案中涉及到的内容相对较多，如果还沿用纸质管理方式就需要较大的空间并需要增加管理人员，给整体管理工作带来影响。采用信息化技术进行人事档案管理后可以对管理过程进行简化并可以节省成本。其次，采用信息化技术进行人事档案管理过程中可以根据人员变化情况对档案内容进行及时补充与完善，当人员工作岗位进行变动、学历发生改变时可以及时将变化后的信息输入到管理系统中，对信息进行完善，从而避免人事档案与人员变动不符的情况，为人事档案转出、转入、增项等提供便利。在这个过程中应认识到采用信息化技术进行人事档案管理工作时应应对管理标准进行统一及规范，同时还应采用相应的技术做好安全保护工作，通常会采用加密技术、防火墙技术等，确保电子人事档案管理工作的安全性^[3]。

3.3 对人事档案资料收集过程进行规范

要想更好地体现出信息化技术在人事档案管理过程中的价值，应不断规范人事档案管理内容及方式，并对管理途径进行不断优化。现阶段所使用的人事档案信息管理系统相对较低，无法促进人事档案工作的发展。因此在新的发展时期应确保人事档案管理工作的规范性并对人员的情况进行全面了解，从而可以合理的开展工作，并不断提升人事档案管理工作的服务性，提升整体工作效果。人事档案管理中资料收集是其中的重点内容，但是人事档案管理内容过于分散与管理统一性间存在一定矛盾，因此在进行人事档案管理工作时管理人员应具备把控人事档案功能及流动性

等特点并在国家相关法律法规允许的基础上对人事档案管理资料、内容等进行归类,对管理过程进行规范,从而提升人事档案管理工作水平与质量。此外,现阶段一部分单位在进行人事管理的过程中充分应用了互联网并构建起人事档案互联网体系,实现了信息资源、数据资源的共享,更好的推动了新时期人事档案管理的发展^[4]。

4 结语

总体来说,在新的发展时代,如果还沿用老旧的方式进行人事档案管理工作就无法满足现今管理要求,会给人才流动等带来阻碍。因此在新的时期应认识到信息化技术在人事档案管理工作中的作用并充分利用互联网,对原有的管理方式进行优化与创新,从而提升整体管理效率,得到良好的管理效果,促进人事档案管理工作的发展与进步。

【参考文献】

- [1] 苗菁. 创新人事档案管理制度与模式的探索[J]. 兰台内外, 2021(10): 37-39.
- [2] 李玉娇. 新时代人事档案管理制度与模式的创新路径探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(6): 59-60.
- [3] 许巍巍. 新时代人事档案管理工作的优化策略[J]. 黑龙江档案, 2021(1): 138-139.
- [4] 郑章汝. 人事档案管理创新探索[J]. 人才资源开发, 2021(8): 14-15.

作者简介: 董学培 (1976.6-), 女, 四川省凉山州雷波县, 汉族, 大学本科学历, 雷波县新型农村社会养老保险办公室, 从事人事档案工作。

铁路劳动额定员管理信息系统建设与应用的初步探索

刘丽莉

中国铁路北京局集团有限公司天津车务段, 天津 300142

[摘要] 随着信息技术在管理上越来越深入而广泛的应用, 管理信息系统的实施在技术上已逐步成熟。本篇文章通过阐述规范铁路劳动额定员管理对企业发展的意义, 论证了建立铁路劳动额定员管理信息系统的重要性, 并通过对现有的劳动额定员管理的问题分析创建一套行之有效的劳动额定员管理信息系统的设计方案。

[关键词] 劳动定额; 定员管理; 信息技术

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3962

中图分类号: TP39

文献标识码: A

Construction and Application of Railway Labor Quota Management Information System

LIU Lili

Tianjin Train Depot of China Railway Beijing Group Co., Ltd., Tianjin, 300142, China

Abstract: With the more and more in-depth and extensive application of information technology in management, the implementation of management information system has gradually matured in technology. This paper expounds the significance of standardizing railway labor quota management for enterprise development, demonstrates the importance of establishing railway labor quota management information system, and creates an effective design scheme of labor quota management information system by analyzing the existing problems of labor quota management.

Keywords: labor quota; personnel management; information technology

1 劳动额定员管理的意义

劳动额定员管理是现代企业社会化大生产和科学管理的必然产物, 它是以加强企业内部管理、提高经济效益为目的, 对企业经营、生产活动及财务管理过程进行规划和控制的一种活动, 是经济管理的一个组成部分, 在现代企业管理中发挥着重要的作用。规范的劳动额定员管理体系是指运用各种科学的运筹方法提供管理信息, 便于管理部门掌握全局, 有效地管理企业生产经营活动。

劳动定额是编制计划的基础, 是组织生产、提高劳动生产率的手段, 是搞活内部分配、衡量贡献大小的尺度, 是实行经济核算、提高企业效益的前提, 是制定定员的科学依据。企业通过贯彻劳动定额标准, 不断挖掘劳动潜力, 能够最大限度地减少劳动消耗, 以较少的劳动投入获得较大的劳动产出, 不断促进企业劳动生产率和人员技术业务水平的全面提高。

2 建立劳动额定员管理信息系统的重要性和必然性

劳动定额工作和其他技术工作一样, 是一项严谨的科学工作, 同时也是企业的一项基本工作。长期以来, 劳动定额的统计管理都是通过人工进行, 使用价值不高, 数据查找和利用都十分困难, 加之劳动定额数据量庞大、变动情况复杂, 又缺乏对数据进行有效分析和评估的工具, 难以进行准确的定额调整统计, 导致信息反馈不及时、不到位, 使劳动定额管理原有的历史数据的准确性和科学性处于持续的滞后状态, 劳动定额管理受主观因素影响大, 数据的准确性差, 劳动额定员管理效果不容乐观。

由于劳动定额的统计工作是一项复杂的系统工程, 基础数据量庞大, 且新设备、新技术、新工艺等不断应用, 劳动定额也需及时作相应调整, 依赖人工完成不仅时间无法满足, 其准确性也无法保证。其自上而下的管理意识的先进性和自下而上的定额数据统计分析的滞后性之间的矛盾成为了制约劳动额定员管理有效实行的瓶颈。随着企业信息化建设步伐的推进, 建立适应当前发展形势的通用型的劳动定额信息统计分析的管理系统成为必然趋势。

3 劳动额定员管理信息系统的需求分析和方案设计

为了使劳动额定员管理信息系统成为一套功能完备的对劳动定额、劳动定员、安全生产、收入分配的管理和结算体系, 需对各类作业制定标准化的作业流程, 理顺各部门、工种间的协调配合管理, 并对软件系统提出如下要求:

- (1) 构建工时定额汇总表：实现对各类工种、工作根据标准化作业进行工时的累加换算。
- (2) 构建运输岗位分布表：实现对铁路运输作业中的铁路行车、调车、客运等岗位的数据采集。
- (3) 构建工作量汇总表：实现对日、周、月、年等时间单位内产生的工时的统计，为定员管理提供数据基础。
- (4) 构建工时变更明细表：实现对标准化作业工时管理的实时更新，保证工时的准确性。
- (5) 构建完工劳动定额结算表：实现对完工作业的作业工种、作业人员、作业种类的信息管理。
- (6) 构建非标作业劳动定额结算表：实现对非标准化作业或临时任务的劳动定额结算统计。
- (7) 构建员工管理明细表：实现对人员信息、岗位（工种）信息等的管理。
- (8) 分类保存汇总数据：实现各类数据的保存，并支持模糊条件查询，以备数据统计分析时利用。

设计方案完成后，为配合程序设计，需建立用户需求分析实例表，将系统需完成的任务更加具体化和公式化，为程序设计创造良好条件。为此，需明确各子系统的具体内容：

- (1) 工时定额管理：标准化作业流程对应的工时信息的增、删、改、查、累加、报表输出功能。

(2) 运输生产管理：依据列车运行图、运输生产计划，进行作业情况管理，根据运输作业数据的累积，完成对运输组织效率分析。

(3) 工作量管理：根据给定时间条件（时间单位为“天”），对已完成作业进行分类查询、累加、图形化分析、报表输出功能。单位时间工作量=SUM（选定时间内定额工时）+选定时间内非标作业工时。

(4) 非标作业管理：非标作业工时信息的增、删、改、查，并能够与工时定额管理、工作量管理、员工信息管理进行信息共享，联动。

- (5) 员工管理：人员信息的增、删、改、查，联动岗位信息、工作量和非标作业信息。

- (6) 岗位（工种）管理：岗位信息的增、删、改、查，功能权限的赋予，与员工信息联动。

- (7) 用户管理：登录账号和密码的增、删、改、查，与岗位和员工信息联动。

4 程序设计

4.1 软件架构文档

为适应程序开发，使软件开发完成后最大限度符合设计预期，需要将现实的工作流程转换为可编程的模块化需求，由此产生了《项目/软件需求说明书》。他能够对所开发软件的功能、性能、用户界面及运行环境等作出详细的说明。该说明书应给出数据逻辑和数据采集的各项要求，为生成和维护系统数据文件做好准备。

4.2 劳动定额定员管理信息系统的功能描述

本系统主要功能是对标准化作业/非标作业与工时、作业与物资、工时与完工人员之间的信息进行逻辑化管理，并附带数据的统计、分析、查询功能。其功能模块如下图所示：

4.3 系统设计

(1) 系统架构设计

该系统架构设计采用多层分布式的 DNA 架构，即 B-S 结构的分布式应用程序。应用程序安装在服务器上，客户端不需要配合安装任何程序，仅需通过浏览器访问服务器端，就能够完成对系统的操作，减少了对使用者的条件限制，并且减轻了维护的工作量，极大的提高了程序的安全性和稳定性。由于数据的存储、逻辑处理均在服务器端执行，能够适应不同系统的客户端，如台式计算机的 Windows 系统、和移动端手持机的 Andraid 系统、IOS 系统等。

(2) 系统执行逻辑设计

该系统采用三层架构，分别为数据层、应用层（逻辑处理层）、表示层（用户服务层）。

用户通过浏览器访问 Web 服务器，Web 服务器与数据库服务器连接。用户的各种操作命令通过浏览器发送至 Web 服务器，由 Web 服务器执行，若遇到与数据库有关的指令，则由 Web 服务器交给数据库服务器进行解释执行，并将结果返回给 Web 服务器，由 Web 服务器发送给用户。

4.4 系统技术特点

(1) 系统应用目标明确

该系统的目标是创建和发布标准的 XML 模式，这样在用户各单位、各部门之间能够通过这种标准模式交互而不再需要各种复杂的数据转换。同时，通过把 ASP 和 XML 进行结合的方式能够创建强有力的多层应用系统。

(2) 数据下载便利实用

随着该系统的应用，需要生成大量的统计分析报表。由于单位间分工不同，部门间职责不同，与其相关的数据也有所不同，致使报表种类繁多，变化因素复杂。为了适应不同的工作要求，需要在系统功能中提供报表生成和下载功能，即将所有存放在数据库中的工时定额数据、工作量数据、物资数据、人员信息等按用户需求生成报表，并能下载到电子表格中，以文本形式通过网络传输至各相关单位、部门，便于各单位、部门依据各自的工作性质和特点使用所需的信息。

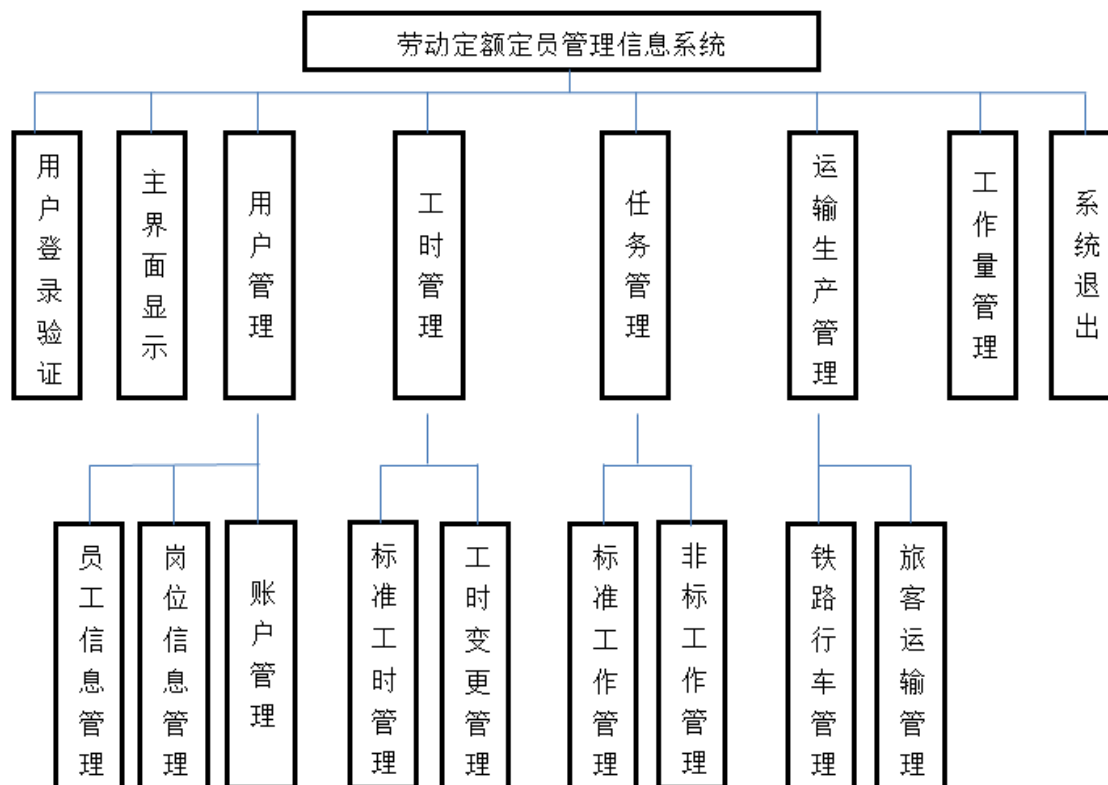


图1 劳动定额员管理信息系统的功能描述

5 劳动定额员管理信息系统的应用效果

该系统能够根据任务派发及完工工作量，通过对标准工时及非标工时、物资使用信息的联动，精确的完成各类统计分析，极大的减少了定额管理人员的工作量，并且其生成的各类报表能够对工作量管理、定额工时管理、定员管理、运输生产管理等提供丰富详实的数据基础，对企业生产组织、岗位调剂、人力资源分配、经济核算等方面起到积极的作用。

6 结束语

铁路劳动定额工作是铁路企业科学管理不可缺少的一项基础工作。建立规范的成本管理体系，建立适应企业经济运行模式的劳动定额员管理信息系统，是企业有效组织运输生产，合理控制运输成本，适应市场发展要求，也是现代企业必须具备的信息化管理手段。该系统的建立，将为企业经营生产、运输管理及成本管理创建良好的软件环境并提供有效保障。

[参考文献]

- [1]李再敏,尹志坤.创新铁路运输企业劳动用工管理的探讨[J].铁道运输与经济,2007(9):45-48.
- [2]王成海.铁路运输企业劳动定额标准体系构建及应用[J].中国铁路,2019(10):29-33.
- [3]李源.铁路运输部门成本定额研究[D].北京:北京交通大学,2015.

作者简介：刘丽莉（1970.6-），女，天津大学，无线电技术，中国铁路北京局集团有限公司天津车务段，业务指导，工程师。

基于知识管理的青年员工教育培训体系的创建

葛 阳

国网冀北电力有限公司检修分公司, 北京 102488

[摘要] 国网冀北检修公司始终关注青年员工教育工作, 将知识管理创新的应用于青年员工教育培训中, 借力“互联网+”, 挖掘青年员工学习动力, 树立“我要学习”的观念, 提高青年员工学习的自觉性和主动性。搭建学习交流平台, 实现知识的交流与共享, 将理论与实践相结合, 提高理论指导实践的能力。激励、引领青年员工干事创业, 为公司队伍建设注入活力。

[关键词] 知识管理; 教育培训; 体系创建

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3959

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Establishment of Education and Training System for Young Employees Based on Knowledge Management

GE Yang

Branch of State Grid Jibei Electric Power Company Limited, Beijing, 102488, China

Abstract: State Grid Jibei Maintenance Company has always been concerned about the education of young employees, applying the knowledge management innovation to the education and training of young employees, leveraging the "Internet +", digging young people's learning motivation, establishing the concept of "I want to learn", and improving the consciousness and initiative of young employees' learning. It builds learning and communication platform, realize knowledge exchange and sharing, combine theory with practice and improves the ability of theory to guide practice, encourage and lead young employees to start their own businesses and inject vitality into the company's team building.

Keywords: knowledge management; education and training; system establishment

引言

国网冀北检修公司于 2012 年 5 月 18 日正式揭牌, 由原北京超高压公司、大同超高压公司整合组建, 主要负责京津冀 1000 千伏及 500 千伏电网的运行维护工作。负责冀北五市及首都 70% 以上的电力输送任务, 肩负着重大的政治责任与社会责任。所维护输变电设备东至辽宁高岭、西到山西右玉、南达天津西青、北临内蒙上都, 分布在京、津、冀、晋、蒙、辽六个省、市、自治区, 担负着 500 千伏北京环网及“西电东送”“北电南供”输电通道的安全运维责任, 承担着保障首都供电安全、服务冀北地区经济社会发展和国家新能源发展的光荣使命。

国网冀北检修公司现有 40 岁及以下青年员工 642 人, 占公司用工总量的 51.8%。广大青年员工正在逐渐成为公司发展的中坚力量。当前青年员工主体逐渐由“80 后”向“85 后”甚至“90 后”转变。青年员工思想活跃, 更加注重个人个性的展示。因此, 做好青年员工教育培训工作, 鼓舞青年员工克服自身困难在电网运维检修一线岗位上贡献青春力量是当前青年工作的重点。

1 项目实施背景

1.1 新形势下青年员工理想信念遇到的挑战

当今社会思想文化越来越多元, 青年员工教育培训工作面临着许多新问题新挑战。当前以“90 后”为主的青年员工虽然文化程度普遍较高, 但一直以考试为目的的学习使他们对技术知识、管理理论等的学习只限于教科书上的内容, 没有太多扩展。因此, 对技术知识、管理理论等学习不足, 缺乏深度把握, 很难在实际工作中有指导意义。现在的青年员工生活环境相对优越, 缺乏对历史和传统的深入了解。青年员工由于个人知识和阅历的局限对于现实生活中某些问题缺乏正确的认识, 有些青年员工自身也受到这些问题的困扰, 产生了思想上和理论上的困惑, 动摇了对理想信念的追求。青年员工是公司未来发展的主体, 每一个青年员工的理想信念是否坚定, 基础知识是否扎实, 技能水平是否达标, 决定着公司未来发展和理想目标能否最终实现。因此, 加强青年员工理想信念教育和技术技能理论和实践, 是确保公司高质量发展的关键。

1.2 员工教育培训现状

在开展员工教育培训的过程中，最亟待解决的就是员工教育培训效果不明显的问题。在学习内容方面，当前的员工教育培训大多是单纯的理论知识的灌输学习，学习内容大多来自文献和理论书籍，理论指导实践的效果不强。在学习方式方面，当前的教育培训形式比较单一，自学以看书、读报、学习文件为主，集体学习以听报告、集中培训为主，导致员工对学习失去兴趣，学习的吸引力、激发力不强。近年来，教育培训信息化逐渐成为主要学习形式，专题学习网页、微信、微博、专业 APP 等互联网平台成为学习的主要载体，虽然学习方式灵活多样了，但仍以信息推送为主，对员工学习的指导意义不强，学习效果不明显。因此，创新员工教育培训形式，丰富员工教育培训内容，对提升员工教育培训效果，提高员工参培积极性起到关键作用。

1.3 构建基于知识管理的青年员工教育培训体系的意义

基于对以上现状的分析，我们将知识管理引入员工教育培训，构建适于青年员工学习的教育培训体系。知识管理是通过对知识链进行管理，使企业的各种知识在运动中得到共享与增值，从而提高企业的创新能力和应变能力，最终实现提高企业核心竞争力和增强企业绩效的目的的一种动态管理过程。知识管理的核心就是要增加员工之间的知识流动，综合利用所有个体的知识来完成任务。通过交流沟通，发现和分享彼此的隐性知识；通过谈话讨论，发掘和研究更深层次的知识；通过群体思维，激发产生新的知识。简而言之，就是通过知识积累、知识共享、知识沟通、知识创新等环节达到充分挖掘企业竞争力，提高企业效益的目的。

现代企业更加强调的是团队精神，个人能力素质的提高转化为企业整体人才队伍素质的提高才是人才培养的最终目标。因此，基于知识管理的青年员工教育培训体系，能够提供一个平台，实现员工教育培训成果最大化，助力青年员工成长成才。

2 内涵

国网冀北检修公司借鉴知识管理理念，通过“积累-共享-交流-创新”模式，借力“互联网+”，创新青年员工教育培训体系，通过一系列的学习教育，达到坚定理想信念，提升技能水平，促进知识交流与共享，实现岗位建功的目的。

首先加强组织领导，成立青年员工教育培训领导小组，为青年员工教育培训工作的有序开展提供有力的组织保障。其次通过青年员工教育培训需求分析，完成青年员工教育培训计划定制。再次基于知识管理，构建“积累-共享-交流-创新”的青年员工教育培训体系。最后开展青年员工教育培训效果评估，促进青年员工教育培训不断优化，实现青年员工教育培训高效开展。

3 主要做法

3.1 建立青年员工教育培训领导小组

按照“统一领导，分级负责”的原则成立领导小组及办公室，全面负责青年员工教育培训工作。

领导小组：由公司教育培训委员会组成，领导和统筹推进青年教育培训各项工作，加强工作指导。定期开展调查研究，了解掌握青年员工教育培训工作情况，研究解决遇到的重要问题；总结推广好经验好做法，推进长效机制建设；加强宣传引导和典型宣传。加强工作督导，指导推进青年员工教育培训各项工作。

领导小组下设办公室，负责领导小组的日常工作。领导小组办公室由统筹协调组、流程管控组、工作实施组三个工作组组成。

统筹协调组：由组织部、团委人员组成，负责组织学习传达上级单位精神，根据要求制定青年员工教育培训计划，审核各单位报送的学习计划，组织开展集中学习和交流活动，督导检查各单位青年员工教育培训工作开展情况。组织开展青年员工教育培训效果评估。

流程管控组：由各单位主要负责人组成，负责审核本单位青年员工教育培训计划，督导实际工作开展情况，组织开展青年员工教育培训效果评估。

工作实施组：由各单位教育培訓員、团组织负责人组成，负责本单位青年员工教育培训的具体实际工作。督促指导青年员工如期开展集中学习和自学。协助开展青年员工教育培训效果评估。

3.2 分析青年员工教育培训需求，制定教育培训计划

青年员工教育培训计划由组织部、团委、各单位、青年员工共同制定。组织部、团委根据公司发展需要，提出青年员工学习计划。本单位结合工作实际、人员特点，提出符合本单位专业特点，适用于本单位青年员工的学习计划，

报送组织部、团委。青年员工根据自身兴趣，提出自己的青年员工学习计划，由本单位汇总，报送组织部、团委。

结合组织部、团委；各单位；青年员工三方学习计划，由组织部、团委审核、制定“必修+特色+自选”的定制版青年员工教育培训计划。“必修”内容为青年员工必须掌握的政策理论、形势任务等知识；“特色”内容为结合各本单位特点的专业技能类相关知识；“自选”内容为每名青年员工个人感兴趣的相关知识。

定制版青年员工教育培训计划以电子档案形式，发送至各单位及青年员工。

3.3 基于知识管理的青年员工教育培训体系的构建

每名青年员工根据定制版青年员工教育培训计划，以季度为单位开展青年员工教育培训工作。

①知识积累，增强青年员工理论素养

第一季度为“积累”阶段。

“必修”“特色”“自选”三类课程以不同形式开展学习教育。

“必修”内容以集中学习和自学为主要形式。组织部、团委举办集中讲座，同时在微信公众号推送最新知识点，专题网页登载扩展知识内容，形成浸润式学习环境。

“特色”内容以集中学习和自学为主要形式。各单位技术能手结合“特色”内容讲授专业课程。公司团委在微信公众号推送专题课程内容。其他延伸内容由青年员工自学完成。

“自选”内容由青年员工自学完成。自学内容报公司团委，在微信公众号中推送。

②知识共享，丰富青年员工知识储备

第二季度为“共享”阶段。

完成“必修+特色+自选”定制版青年员工教育培训计划内容后，每名青年员工在本单位内对所学内容及自身理解做不少于 30 分钟的交流发言。

各单位结合每名青年员工“特色”课程内容学习成果，形成本单位“特色”课程。以单“青年员工上讲台”的形式，由青年员工主讲，为本单位做“特色”课程讲解。

每名青年员工的“必修+特色+自选”定制版青年员工教育培训计划学习内容报送公司团委，以“青年员工开讲啦”的形式，在微信公众号推送。

③知识交流，拓展青年员工认知视野

第三季度为“交流”阶段。

由组织部和公司团委共同主办，以“有梦想、有机会、有奋斗”为主题，开设青年沙龙。

有梦想——即，鼓励青年人树立正确的理想信念，为精神“补钙”，把个人发展与企业发展紧密相连，为践行社会主义核心价值观奠定基础。

有机会——即，使青年人了解到，一方面，公司的发展建设制度始终在为青年梦想着床提供有利机会；另一方面，机会的降临需要有完备的个人储备。

有奋斗——即，梦已塑，台已筑，引导青年人以榜样为前行灯塔，给梦想以落脚点，不空想，要实干，真正将一腔热忱投入公司发展之中。

结合青年员工“自选”课程交流，以优秀青工座谈、写给自己的时光信笺、观看电力记录片、励志电影等青工喜闻乐见的学习形式，使理论教育有层次、有侧重地在青年圈子内生动、活泼、有特色地开展。

④知识创新，提升青年员工自主学习意识

“创新”贯穿青年员工教育培训始终。

在微信公众号开设“我最喜欢的一堂课”评选活动，投票产生最受欢迎的“必修+特色+自选”定制版课程。依托大数据分析，统计点阅率最高的学习内容。结合投票结果和数据分析，掌握青年员工学习需求，加强对相关内容的扩展推送。对于特别受欢迎的学习内容，组织部将邀请该领域内资深专家开设专题讲堂，深入剖析讲解。将最受欢迎的学习内容的衍生知识点作为下一阶段青年员工学习的重点。

3.4 开展青年员工教育培训效果评估

各单位在青年员工教育培训的过程中，动态开展教育培训效果评估。建立青年员工教育培训效果评估档案，评估结果作为入选青年人才库的评选依据。如表 1 所示。

表 1 青年员工教育培训效果评价表

青年员工教育培训效果评价表					
单位（部门）:			姓名:		
序号	项目	评价标准	赋值	得分	备注
1	计划报送情况	按时报送计划，自选课题内容具有学习讨论价值	10		组织部、团委/各单位分别打分
2		按时报送计划，自选课题内容学习讨论价值一般	5		
3		未按时报送计划或自选课题内容无学习价值	0		
4	参培情况	“必修”课程集中学习按时参加	10		组织部、团委打分
5		“必修”课程集中学习因故请假	0		
6		“必修”课程集中学习无故未按时参加	-5		
7		“特色”课程集中学习按时参加	10		各单位打分
8		“特色”课程集中学习因故请假	0		
9		“特色”课程集中学习无故未按时参加	-5		
10		“必修+特色+自学”学习成果展示内容详实、有分析	10		各单位打分
11		“必修+特色+自学”学习成果展示内容一般、简单罗列	5		
12		“必修+特色+自学”学习成果展示内容空洞、无逻辑	0		
13		未参加“必修+特色+自学”学习成果展示	-5		
14		参与交流	10		团委打分
15		按时参加青年沙龙，积极分享所学体会	10		
16		按时参加青年沙龙，不能积极分享所学体会	5		
17		因故未按时参加青年沙龙	0		
18		无故未按时参加青年沙龙	-5		
19		微信公众号“我最喜欢的一堂课”票选活动前五名	10		团委打分
20		微信公众号点阅率前五名	10		

4 实施效果

4.1 坚定理想信念，确保队伍稳定

通过实施基于知识管理的青年员工教育培训体系，引导青年员工牢固树立正确的世界观、人生观和价值观，融入中心，服务大局，将个人的理想抱负与公司的发展目标同频共振，在推动公司科学发展的进程中实现人生的价值。通过丰富的宣传教育形式，引导青年员工正确对待改革发展过程中的利益关系和利益调整，牢固树立依法从严治企理念，对各种复杂的社会现象和网络信息，保持清醒的头脑，不盲信、不盲从、不跟风、不传播，增强了做好本职工作的信心和决心。

4.2 推动梯队建设，助力岗位建功

通过实施基于知识管理的青年员工教育培训体系，激发了广大青年员工干事创业的积极性和创造力。鼓励青年员工晋位争先、唯旗是夺，激发干事创业的斗志。公司正处于快速发展的历史机遇期，激发青年员工提升大局意识、奉献意识、争先意识，在干事创业中磨练作风、增长才干，使奋发进取、真抓实干、朝气蓬勃成为青年员工的精神常态。通过组织多种形式的实践锻炼，提供施展才能的广阔平台，建立健全培养、推荐制度，使德才兼备的优秀青年员工走上重要岗位。

4.3 推广价值

基于知识管理的青年员工教育培训体系，以“积累-共享-交流-创新”为教育培训流程，通过需求分析、计划设计、培训实施、效果评估，实现青年员工教育培训全过程管理，解决了青年员工教育培训针对性不强、参与度低、效果不佳的问题。

4.3.1 覆盖了“供给侧”与“需求侧”两端的教育培训需求

基于知识管理的青年员工教育培训体系，融合了公司、基层单位、青年员工三方面的培训需求，使青年员工教育培训计划更具针对性。“必修+特色+自选”的定制版青年员工教育培训计划，使青年员工教育培训不再单纯的停留在教育灌输层面，青年员工作为受训主体，成为教育培训计划定制的参与者，增强了青年员工教育培训的针对性。

4.3.2 实施了员工教育培训全过程管理

以“积累-共享-交流-创新”为青年员工教育培训流程，使青年员工全过程参与员工教育培训。通过接受学习积累，讲授专业课共享，参与互动交流，从单一的受训者变为学习者、讲述者、参与者，使青年员工从“要我学习”转变为“我要学习”，激发了青年员工的学习主动性，提高了青年员工教育培训的参与度。

4.3.3 引入了青年员工教育培训效果评估

在青年员工教育培训中，动态开展青年员工教育培训效果评估，实时监控青年员工教育培训效果，为不断完善青年员工教育培训体系提供支撑，确保青年员工教育培训有效果、可推广。

5 结束语

可见，基于知识管理的青年员工教育培训体系符合企业的发展需求，通过全过程管理实现了针对青年员工特点的教育培训，可在企业中推广应用。

【参考文献】

[1]MaryamAlavi. 知识管理和知识管理系统:概念基础和研究课题[J]. 管理世界,2012(5):157-169.

[2]冯玉喜. 某电力企业知识管理建设研究[D]. 云南:云南大学,2014.

作者简介：葛阳（1989.9-），女，北京市房山区人，汉族，大本学历，国网冀北检修公司党建部团青管理中级师—经济师，从事青年发展、青年岗位建功、青年创新创效等工作。

优化电力企业人力资源管理实践

郭晓静

中共国网北京电力党校（北京首电人才服务中心），北京 100041

[摘要]时代在发展，社会在进步，各个行业也迎来了新的发展时代，但是也加剧了各行业的竞争力，在激烈的竞争中各企业要想在市场中脱颖而出，应认识到人才在企业中的重要性，电力企业亦是如此。电力企业在发展的过程中应强化人力资源管理工作，并对人力资源管理的过程中的问题进行分析，制定完善的处理及预防措施，从而提升人力资源管理效果及水平。电力企业要想得到有序的发展应认识到人力资源管理的作用，有效的人力资源管理工作可以为电力企业吸引更多的人才，同时可以更好的发挥出自身在企业中的作用。同时电力企业在进行人力资源管理工作时还应根据企业具体情况构建良好的管理环境及管理机制，通过有效的人力资源管理工作更好的促进电力企业发展，提升企业在市场中的竞争力。

[关键词]电力企业；人力资源管理；优化

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3955

中图分类号: F42

文献标识码: A

Practice of Optimizing Human Resource Management in Electric Power Enterprises

GUO Xiaojing

CPC State Grid Beijing Electric Power Party School (Beijing Shoudian Talent Service Center), Beijing, 100041, China

Abstract: With the development of the times and the progress of the society, various industries have ushered in a new era of development, but it also intensifies the competitiveness of various industries. In the fierce competition, if enterprises want to stand out in the market, they should realize the importance of talents in enterprises, as well as electric power enterprises. In the process of development, electric power enterprises should strengthen human resource management, analyze the problems in the process of human resource management and formulate perfect treatment and preventive measures, so as to improve the effect and level of human resource management. In order to get orderly development, electric power enterprises should recognize the role of human resource management. Effective human resource management can attract more talents for electric power enterprises and play a better role in the enterprise. At the same time, electric power enterprises should also build a good management environment and management mechanism according to the specific situation of the enterprise when carrying out human resource management. Through effective human resource management, it can better promote the development of electric power enterprises and enhance the competitiveness of enterprises in the market.

Keywords: electric power enterprise; human resource management; optimization

1 人力资源管理在电力企业中应用的现状

目前，电力企业在发展的过程中认识到人力资源管理工作的重要性，并将其与企业内部岗位分配、职位晋升、薪酬激励等工作进行了有效的结合，制定出完善的人力资源管理制度，在管理过程中得到了良好的效果。电力企业在进行人力资源管理计划时应与企业实际情况进行结合并做好优化及创新工作，最终可以使企业与员工均得到良好的发展与效益。但是从现阶段电力企业人力资源管理工作来看创新性力度不足，在进行管理过程中依然沿用以往的管理方式，这样无法体现出以人为本的理念，导致人才流失现象，此外，在具体管理过程中由于人才保障制度不足，也给企业发展带来影响，主要体现在以下方面。首先，电力企业未真正认识到人力资源管理的作用，且不重视人力资源管理与企业战略发展的结合。其次，人力资源管理工作创新不足，未将各岗位职责进行确定；人力资源管理人员未对本企业员工实际情况进行了解，无法为其做出职业规划方案，这样就导致企业员工无法与企业发展同步。最后，企业激励制度未得到预期效果。目前多数电力企业会采用精神或物质奖励方式来提升员工的积极性，但是绩效考核工作未得到全面落实，无法通过绩效考核工作来制定福利标准，无法得到良好的激励效果。因此就需要电力企业认识到人力资源在企业管理中的重要性并制定完善的管理制度，同时做好创新工作，提升电力企业人力资源管理效果与水平^[3]。

2 电力企业人力资源管理创新原则

2.1 以人为本

电力企业在进行人力资源管理过程中应全面落实以人为本原则，在此基础上为企业员工创建学习、展示及发展平

台, 激发出员工的工作积极性及创新能力, 体现出人力资源管理在电力企业中的作用。同时在进行人力资源管理工作时落实以人为本理论可以提升员工的凝聚力、忠诚度, 实现与企业共同发展。

2.2 以市场为导向

随着电力需要量的逐渐提升也增加了电力市场的竞争力, 因此电力企业在发展过程中应实时关注电力市场变化情况并将市场发展作为企业发展导向, 从而对人力资源管理工作进行创新。电力企业在进行人力资源管理工作时坚持以市场为导向可以确保企业稳定发展并可以提升电力企业服务水平。

2.3 以发展战略为方向

电力企业人力资源管理时应以发展战略为方向并将其作为企业发展的核心, 同时在进行人力资源管理创新过程中应与企业发展战略目标进行结合, 从而促进电力企业发展。同时电力企业应采用合理的方式帮助员工树立起战略发展意识, 从而确保两者可以共同发展, 提升电力企业人力资源管理质量^[4]。

3 电力企业人力资源管理优化策略

3.1 不断提升人力资源管理工作认识及水平

科技的发展给各企业带来新的发展机遇, 同时企业在发展过程中应认识到人才的作用, 因此电力企业在这样的发展环境下应认识到科学管理的重要性, 并不断提升人力资源管理工作水平与质量。在有效的人力资源管理模式可以吸引更多的专业人才并留住人才, 进一步促进企业发展。此外, 人力资源管理人员应深入到员工中, 全面了解员工的思想、状态等并采用有效的管理方式来提升员工的学习积极性、思想水平及道德素养, 从而使企业得到更好的发展。

3.2 充分做好薪酬管理工作

电力企业在发展的过程中薪酬制度与企业员工有着直接的利益关系, 因此在进行薪酬管理工作时应针对员工具体工作情况进行调查, 从而对薪酬制度进行调整与优化。例如, 某电力企业在进行薪酬制度调整与优化的过程中根据企业情况对薪酬结构进行了调整, 明确了薪酬管理制度中的主要因素, 即工作复杂程度、条件、强度及责任; 同时也根据各岗位特点构建起岗位评价模式, 主要包括员工的创新能力、沟通能力、安全意识及经济责任等, 交由省级公司审定后, 省级公司确定了最终的岗位评价工具及标准, 在进行岗位评估时评估人员由各下属企业组建并由省级公司认定; 在进行岗位评价时由省级公司进行组织, 在此基础上开展评价工作。电力企业中的评价工作主要包括企业中各岗位中的不同因素, 可以对各岗位中工作人员综合素质进行评估, 从而可以对企业薪酬制度进行优化并激发出员工的工作积极性。

3.3 不断完善人力资源管理机制

电力企业要想得到更好的发展应全面做好员工培训工作并制定培训计划、规范培训内容, 通过有效的培训工作提升员工职业素养、工作能力。此外, 根据企业情况构建长效的管理机制, 更加深入的挖掘企业员工的能力, 同时吸引更多的人才, 做好人才储备工作。同时电力企业在进行激励制度优化时应全面发挥出物质及精神激励的作用, 从而可以激发员工工作热情及积极性, 体现出自身在工作中的价值, 实现与企业同步发展^[1]。

3.4 全面落实岗位责任制

电力企业中的人力资源管理工作是对人才的合理分配与管理, 但是不同的员工在工作能力、专业水平、职业素养等方面均存在差异, 这样就要求人力资源管理人员深入到基层充分了解各岗位人员情况, 利用岗位管理提升员工工作积极性。假如基层员工长时间在相同岗位保持同一种工作状态, 虽然不会产生问题, 但是会给个人在企业中的发展带来影响。因此人力资源管理人员应对各方面情况进行分析, 从而保证人员分配的合理性, 同时对基层员工综合表现进行评价, 主要包括工作状态、能力等。为了给基层员工创建更好的发展空间可以采用轮岗制, 这样员工可以适应不同岗位且可以提升自身综合素质, 有利于员工晋升同时可以对绩效考核、薪酬制度及培训等工作等进行优化。此外, 电力企业中还设置了一些福利岗位, 可以利用公平竞争方式进行轮流上岗体验, 这样可以使更多的员工对自身进行定位, 若无法适应岗位要求可以提出解聘要求。确保人力资源管理中奖惩制度的公正性与合理性, 从而确保工作人员的工作积极性并可以保持良好的工作状态, 提升自身工作能力。同时要想确保薪酬激励制度得到良好的效果应对其进行不断调整与优化并可以将奖金提升, 从而提升员工的工作积极性与主动性。薪酬奖励指的是企业员工在得到自身报酬的同时增加的一部分报酬收入, 但是这份报酬收入需要工作人员可以满足相关条件。例如, 员工完成当月规定的绩效数量或是在当月没有受到投诉等, 均可以得到相应的薪酬奖励。虽然现阶段多数电力企业制定了员工培训计划但是一些思

想相对落后的员工并无法通过培训得到提升，但是在提升薪酬奖励额度后就可以得到良好的效果并可以提升电力企业员工专业能力及服务水平。在此应注意确保薪酬奖励制度的公平性、公开性及透明化，通过此可以让员工更好的感受到自身在企业发展中的价值^[2]。

3.5 全面落实奖优罚劣制度

目前，多数电力企业在进行人力资源管理工作时依然沿用传统的管理模式，这样就无法保证管理效率及质量，也无法提升企业人员的工作积极性，因此应全面落实奖优罚劣制度。首先，树立典型。电力企业在对基层员工工作情况进行了解后，可以进行先进工作者评选，并可以给予先进员工相应的物质及精神奖励，并将其树立成工作典型，在员工中起到引领作用。其次，构建惩罚制度。目前一部分电力企业中的评比工作相对落后，长此以往会给工作人员工作态度带来不利的影响，容易出现无故旷工等情况，可以给予经济上的惩罚，情节严重者可以给予辞退处理。最后，将员工绩效与奖金进行挂钩。通常电力企业中员工绩效工作主要分为基础绩效工资、评比绩效工资及贡献绩效工资。其中，基础绩效工资指的是员工在完成企业制定的绩效后所发放的工资。这部分绩效工资比例分别为20%、40%、60%、80%，在进行工资发放时应严格按照此比例，基础工资发放比例具有较强的递进性，可以更好的激励员工。评比绩效工资是电力企业各部门根据自身员工工作情况进行绩效评比及划分工作，将奖励工资发放给评比名次靠前的员工，不仅可以起到激励作用同时可以起到引领作用。贡献绩效工资属于企业给予员工的福利，颁发给表现突出的员工。这部分工资一方面可以更好的激发出企业员工的奉献精神；另一方面可以激励员工不断提升自身专业及工作水平。例如，可以积极参与到电力行业各资格证书考取学习中，从而得到技术证书，提升自身专业水平及工作能力。

3.6 不断优化干部队伍及晋升机制

首先，应制定公开的竞聘制度，为企业中各部门人员提供公平的竞争岗位，并对晋升工作进行公开，确保该项工作的透明性。例如利用统一公告形式向员工发布公开竞聘信息并采用自主报名方式，进行面试及笔试，选择优秀人才。其次，根据面试及笔试成绩合理安排竞聘人员工作岗位，确保竞聘工作的公平性。最后，条件相同的情况下合理选拔年轻干部，实现干部团队年轻化、专业化，为企业添加活力，进一步促进电力企业发展^[5]。

4 结语

可以说，在电力企业发展过程中人力资源管理工作起到了重要的作用，同时可以更好的实现企业战略发展目标。有效的人力资源管理工作可以更好的挖掘员工的工作潜力并可以实现与企业共同发展。因此，电力企业在进行人力资源管理工作时还应根据市场变化、人才结构等情况对现有的管理制度、薪酬体系、奖惩制度等进行创新，进一步推动电力企业发展。

[参考文献]

- [1]黄静瑜.对电力企业人力资源管理体系建设的思考[J].营销界,2021(12):144-145.
- [2]吴磊磊.人力资源管理常见问题与解决策略分析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(2):31-32.
- [3]宁恢.供电企业人力资源管理创新体系建构思路[J].今日财富,2021(3):192-193.
- [4]王郑,沈之夏,吕峰,等.电力企业人力资源管理的创新路径探讨[J].企业改革与管理,2021(2):81-82.
- [5]陈芳.优化电力企业人力资源管理实践[J].人力资源,2021(2):58-59.

作者简介：郭晓静（1970-），女，中共国网北京电力党校（北京首电人才服务中心）培训教师，硕士毕业，工商管理专业，长期从事职工教育培训及技能鉴定工作。

浅谈思想政治工作在企业高质量发展中的作用

岳明朝 韩 鹏

北京有色金属与稀土应用研究所, 北京 100012

[摘要] 在企业的发展过程中, 思想政治工作在提高企业凝聚力, 发挥团队核心竞争力方面具有非常重要的作用, 同时也是企业得以健康顺利发展的可靠保证。因此企业要不断提高思想政治工作的实效性, 从而在最大程度上发挥企业的凝聚力。同时还能提高员工的觉悟, 使其能够为企业的发展不断提升自己, 为企业发挥自己的力量。企业思想政治工作的建立可以为企业的长远发展提供更加科学的指导, 帮助企业建立更加完善的科学的企业文化体系, 发挥企业的战略规划作用。因此, 企业管理层要不断提高员工的思想政治素质和专业技能, 做好思想政治的宣传, 建立一支高凝聚力, 高技术, 高素质的员工队伍, 为企业发展提供源源不断的动力。

[关键词] 思想政治工作; 企业发展; 作用

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3986

中图分类号: F426.22;D64

文献标识码: A

Brief Discussion on Role of Ideological and Political Work in High Quality Development of Enterprises

YUE Mingzhao, HAN Peng

Beijing Institute of Nonferrous Metals and Rare Earth Application, Beijing, 100012, China

Abstract: In the process of enterprise development, ideological and political work plays a very important role in improving the cohesion of the enterprise and giving play to the core competitiveness of the team. At the same time, it is also a reliable guarantee for the healthy and smooth development of the enterprise. Therefore, enterprises should constantly improve the effectiveness of Ideological and political work, so as to maximize the cohesion of enterprises. At the same time, it can also improve the ideological awareness of employees, so that they can continuously improve themselves for the development of the enterprise and play their own power for the enterprise. The establishment of enterprise ideological and political work can provide more scientific guidance for the long-term development of enterprises, help enterprises to establish a more perfect and scientific enterprise culture system and play the role of enterprise strategic planning. Therefore, the enterprise management should constantly improve the ideological and political quality and professional skills of employees, do a good job in Ideological and political propaganda, establish a high cohesion, high technology, high quality staff team and provide continuous power for the development of the enterprise.

Keywords: ideological and political work; enterprise development; effect

1 思想政治工作的内涵及在企业发展中的作用

在企业的发展过程中, 思想政治工作一直都是企业经济以及其他工作发展的生命线, 是企业健康发展的重要保证。面对激烈的市场竞争, 企业改革形势严峻, 企业发展中新的问题不断出现, 再加上企业内外诸多因素的影响, 很容易导致员工在思想上出现波动, 工作态度出现问题, 客观上形成了企业发展过程中的矛盾多发期, 思想动荡期。而这种情况的出现对企业员工队伍的建设, 企业稳定发展以及产品的生产质量都会产生不良的影响, 但是如果能够加大企业的思想政治建设工作, 对员工的思想进行稳定, 使其能够以积极的心态面对工作, 投入工作, 对企业产生归属感, 就会在很大程度上提高企业的团队凝聚力, 员工的幸福感增强, 会以更加饱满的热情投入到工作中, 也容易激发其创新力, 这对推动企业的长远发展, 获得更高的经济效益具有重大的意义^[1]。

2 新形势下企业思想政治工作问题分析

2.1 新形势下认识深度不够

随着时代的发展, 思想政治在企业中的作用越来越重要, 企业上下员工对其也有很高的期待。但是就目前很多企业的表现来说, 其对当前经济发展新形势的反应不是非常灵敏, 人为企业发展过程中, 社会的发展趋势对员工的心理不会产生很大的影响, 所以员工也不需要这方面的需求。因此其对思想政治的认识具有很大的局限性, 所以企业的思想政治教育工作依然处在较低的层次, 不能对企业的发展起到有效的指导作用。

2.2 缺乏有效的教育方式方法

有一些企业在发展中已经认识到了思想政治工作对企业发展的重要性，但是在实际的思想政治教育工作开展过程中，选择的方法依旧是传统的，比较单一，没有很好的与当下新的发展形势进行有效结合，创新度不够，所以直接影响了思想针织教育的效果。很多企业的员工都是来自全国各地的，因为工作需要，很多员工甚至很长一段时间内都不能与家人团聚，而这种状态很容易到其出现思想问题，并且对工作的投入度会有所减少，对于这种问题，企业采取简单的说教方式根本无法有效的解决问题，其没有能够真正的关注到员工所面临的实际问题，仅仅是单纯的说教不仅不能带来很好的效果，还会引起员工的反感。所以企业还需要寻找建立新的思想政治教育方式。

2.3 思政工作效果不理想

对于一些员工比较分散的企业来说，其思想政治工作的开展难度会非常大，因为这些企业的员工经常会外出，而且工作量会比较大，因此无法定期参加企业组织的思想政治培训工作，这些员工的思想政治情况就容易出现问題，但是很多企业并没有认识到这一点，所以在开展教育工作时没有能够将培训和员工的实际情况有效的结合，培训的效果非常不理想。此外，在培训时，企业没有能够将培训与当下时事热点予以充分考虑，导致其无法与员工的思想动态予以有效把握，缺乏针对性，培训工作效果不理想^[2]。

3 新形势下企业开展思想政治工作的对策

3.1 要不断提高认识，切实开展思想政治工作

思想政治工作可以说是开展群众工作的基础，也是保障。企业在开展各项经营活动中必然会碰到很多问题，只有坚持党的领导，实时开展思想政治工作才能对这些问题予以有效的解决，并且由此将企业干部群众凝聚在一起，充分发挥团队的凝聚力。通过开展思想政治教育工作，对员工的主人翁精神予以高度关注，关注员工的实际需要，尊重员工的人格，由此才能使员工有归属感，激发其工作的热情和创新能カ，提高其职业素养，为企业更好的开展管理工作，提高管理水平有着非常重要的作用。

3.2 要发挥党组织的政治优势，加强和改进思想政治工作

思想政治工作的对象是全体员工，实际上是指人的思想意识和观念，本质上就是要提高全体员工的政治思想意识。企业在开展思想政治工作时，必须要坚持党的领导，充分发挥党组织的优势，在此基础上对党、政、工、团以及部门、团体共同开展思想工作，各尽其职，促进思想政治工作的顺利开展。

3.3 要加强思想政治工作的针对性和实效性

在思想政治工作开展过程中，企业要对员工的意见予以高度的重视，并且结合员工的思想政治情况开展详细的分析和正确的判断；再有就是要对当下员工关注的热点问题进行有效的解决，对于那些对企业发展有着积极作用的建议要予以采纳，对那些不正确的意见也要坚持鼓励的原则；确保思想政治工作的内容具有时效性，针对性，由此帮助员工树立正确的世界观、人生观和价值观，使其对正确和错误有清晰的认识，让其感受到企业的尊重，从而帮助其思想觉悟的提高。

3.4 要加强党的领导，开创企业思想政治工作新局面

思想政治工作开展过程中，要坚持党的领导，对思想政治工作进行强化和改进，并且将其作为党的领导的重要职责，充分巩固党的领导在企业中作用，积极发挥党组织和工会、团委等群众组织的作用，使其能够成为思想政治工作开展中重要的帮助，由此来激发员工的积极性和创造能力，推动企业向着更加长远的发展方向前进，巩固社会主义现代化事业的建设。

3.5 要坚持与企业文化建设相融合

企业的可持续发展离不开优秀的企业文化，而思想政治工作的开展也要与企业文化进行有效结合。当前企业的发展更加注重人性化的管理，思政政治工作的基础也是以人为本，因此企业文化建设要与员工的价值观、行动、思想进行有效融合，对思想政治体系进行有效的完善，提高其时效性。在企业文化建设的内容中，其包括了诸多方面，比如企业的战略目标，发展理念以及企业的价值观、使命等，而这些与思想政治工作也有很大的融合性，因此企业的发展需要将思想政治与文化有效融合，并在此基础之上形成完善的思政机制，积极引导员工思政观念的形成发挥更大的作用。

3.6 要加强对新媒体技术的应用

为了提高思想政治工作开展效率和质量，企业要注重对新型媒体技术的有效应用，针对企业思想政治工作的内容和方法，传统的管理方式已经无法满足现代企业发展的需要，缺点和不足都非常明显，而新型媒体的使用，比如微

信、APP、公众号等因其显著的优势能够对传统管理方式的不足进行有效的弥补，特别是在信息传播方面具有更高的公信力以及权威性，所以企业在对新媒体技术进行应用时怕，要注意在传统方式上进行优化创新，通过将二者进行融合，充分发挥两者优势，实现相互补充，提高思政管理的质量。

总之，当前我国已经进入了社会主义发展的新时代，在新时代，企业的发展也要随之进行创新优化，尤其是思想政治工作的开展，必须要坚持中国特色社会主义的伟大实践和党的领导，基于企业发展的新情况和新问题来对思想政治工作创新优化，不断提高员工思政政治意识，激发其工作的热情和归属感，从而为企业的发展提供源源不断的动力。

[参考文献]

[1] 仵阿娟. 新兴媒体在党建思想政治工作中的应用[J]. 中小企业管理与科技, 2015(23): 36.

[2] 王智海. 如何做好新时期国企干部员工思想政治工作[J]. 现代企业文化, 2016(2): 51-51.

[3] 白凤文. 新形势下国有企业思想政治工作的思考[J]. 中外企业家, 2017(17): 25.

作者简介：岳明朝（1992.8-），工作单位北京有色金属与稀土应用研究所，毕业学校河北大学。

新媒体时代对国企思想政治工作的机遇和挑战

任福乐

沧州盐业集团有限公司，河北 沧州 061100

[摘要]对于国有企业来说，为了保证自身发展的可持续性，就要对内部进行一定程度的改革，进而保证自身在整个市场竞争中具备核心竞争力。要想进行深入而彻底的改革，首先就是要关注并深化、细化思想政治工作。国有企业因自身发展历程，本就具有一定的政治工作积累和优势，但也因历史原因或多或少存在一定包袱和积弊，要保证企业有序稳健发展，需紧跟形势发展的脚步，将思政工作，尤其是党建工作和新技术相融合，形式上推陈出新，内容上深刻凝炼，方能达到为企业发展保驾护航的目的。文章主要分析和研究了国企思想政治工作中的挑战以及新媒体技术的有效应用。

[关键词]新媒体；国企；思政；机遇；挑战

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3973

中图分类号: D64

文献标识码: A

Opportunities and Challenges of Ideological and Political Work in State-owned Enterprises in the New Media Era

REN Fule

Cangzhou Salt Industry Group Co., Ltd., Cangzhou, Hebei, 061100, China

Abstract: For state-owned enterprises, in order to ensure the sustainability of their own development, it is necessary to carry out a certain degree of internal reform, so as to ensure that they have core competitiveness in the whole market competition. In order to carry out in-depth and thorough reform, the first thing is to pay attention to and deepen and refine the ideological and political work. Because of their own development process, state-owned enterprises have certain political work accumulation and advantages, but also because of historical reasons, there are more or less certain burdens and disadvantages. To ensure the orderly and steady development of enterprises, we need to keep up with the pace of the development of the situation, melt the ideological and political work, especially the party building work and new technology, in the form of weeding out the old and bringing forth the new and in the content of profound condensation, so as to achieve the purpose of escorting the development of enterprises. This paper mainly analyzes and studies the challenges in the ideological and political work of state-owned enterprises and the effective application of new media technology.

Keywords: new media; state-owned enterprise; ideological and political education; opportunities; challenges

1 面临的主要挑战

1.1 相关专业工作者开拓创新不足

思政部门属于国有企业中的老部门，思政干部尽管多年从事思政工作，但随着经济生活水平提高，员工更新换代、信息交流媒介极大拓宽等种种原因，思政部门工作者自身的专业素养远没有达到目前思政工作实际需求的相关标准，思政工作的发展速度远远赶不上现实形势的发展变化。与多年从事思政工作相伴而生的，是思政干部年纪相对较大。面对更多样更复杂的现实问题，思政工作者缺乏创新性的工作方法、工作思路和工作措施，同时缺乏创新意识的，难以应对企业运转过程中的新问题新事件。

1.2 认知工作不到位

改革开放以来，我国经历了最深刻最伟大的变化，不仅国有企业内部发生了变化，国内、国际形势也发生了重大变化。而思政工作者的认知未随着内部、外部的环境变化进行调整和升华。更严峻的是，随着社会主义市场经济改革越来越深化，整个国民经济的发展和外来思潮的传播对员工思想认识产生了许多恶性甚至倒退的影响，思政干部不仅未能跟上变化，应对变化，甚至本身就变成了变化的一部分，重经济效益，轻思政工作的错误思想和做法比比皆是。形式主义盛行，许多工作没有落到实处，许多该重视该化解的问题没有关注应对，给国有企业本身及至整个国民经济的发展都留下隐患。

2 新媒体技术应用的重要性

新媒体技术的普及是如今思政工作者面临的巨大挑战，它使人们接收信息或受舆论影响的速度快到难以想象。但

与挑战并存的,是合理利用新媒体技术,思政工作也可以得到巨大的改变和提升。

2.1 新媒体技术可以扩大宣传广度

人类正在经历第三次工业革命,信息技术的发展使数据和信息的传播速度达到空前的高度。每个人每天都面对着海量信息,每一条信息都可以以秒计的速度传播到企业最基层的员工,这对思政工作而言,具有积极正面的推动作用。国有企业如能进行内部网络建设,搭建沟通交流平台,合理利用外部商用客户端,将会大大促企业内部思政工作内容传播速度,覆盖人群更加广泛。同时,企业内部高层管理者也可以利用高科技平台对思政工作进行更全面的评估、把控和指导,有利于思政工作及时做出调整,避免工作失误。

2.2 新媒体技术可以加强宣传深度

信息技术的发展使大数据分析成为可能,如果企业内部可以搭建相应的平台,或与商用平台进行对接,将可以更精准地了解自身员工的喜好、关注点或易于接受的宣传方式等,从而使思政工作的开展更有针对性,效果更好。新媒体技术的发展也使思政工作的具体形式有了更多样化的选择,语音、视频、动画等等,传递信息更加生动直观,易于接受。

新媒体技术使企业间乃至行业间的学习更加顺畅,企业内部优秀的思政工作宣传作品常常会在网络上得到传播。同时,新媒体技术使每个人都变成内容的输出者,许多优秀的个人制作作品都为整个行业注入新视角、新创意、新思路,从而拓宽了思政工作者提升自身业务素质的渠道,有利思政工作逐步扩大深度。

2.3 新媒体技术扩大思政工作的外延

如上文所述,新媒体技术使大型国有企业全体成员溶入同一语言环境的可能性大大增加。有可能一家国有企业上至董事长下至刚入职的员工都会在一个微信群中,每个人都可以自由发言。这就使整个企业的管理更加扁平化,最高层的管理者可以随时了解最基层员工的思想动态,从而思政工作也就从专业的部室负责统筹组织安排扩大到每一位管理者随时随地都可以进行。也基于这样的技术发展,全公司对某一问题的大讨论可以畅通无阻地在相应平台进行,而无须付出巨大的人力或财力成本,这对统一思想,传递正确的价值观具有深远的意义。

3 怎样运用好新媒体

3.1 改变传统思想观念

企业如果一直固守传统思想观念,不致力于创新,这样的企业终将被时代淘汰。与时俱进、追求创新的经营理念是一个成功企业的标配。时代在发展,技术在进步,思政工作者要积极改变思想观念,关注新生事物,保持空杯心态,学会取长补短,结合当下员工喜闻乐见的形式,利用好新媒体平台,将正确、积极、正向的价值观或企业文化精准有效地传递到每一位员工。

同时思政工作者需保持高度的政治敏感性,对新媒体中传播的错误观点、错误理念要及时分辨清楚,及时向员工传递正确的信号。也要关注员工关注的新闻热点,关注员工使用的社交工具,关注员工转发或原创的作品,精准把握员工的思想动态,帮助员工远离错误甚至危险的观点,树立明辨是非的能力,形成统一正确的企业文化。

3.2 完善企业内部交流平台搭建

目前,绝大多数国有企业能充分肯定新媒体的作用,基本实现认识的统一,但是在内部平台的搭建上仍然存在差异,有的企业高度重视内部信息交流平台的构建,通过网站、OA、企业微信、钉钉等不同的方式创造沟通交流的机会。尤其是一些实力强劲的企业将内部 OA 制作得既先进又实用,为统一员工思想进行高质量的思政工作打下了硬件基础。但也有一些企业对新型的平台或工具存在认识不足,推广不足或应用不足的现象,长此以往将落后于同业的发展。

同时,利用新媒体进行思政工作也是融入年轻员工,构建新形势下新员工主流思想框架最快捷、最科学的方法,若一味保持老观念、老方法,将失去广大青年员工的关注,给思政工作的开展增加难度。

3.3 必须做到内容的有效溶合

新媒体时代传播了大量信息,也制造了大量文化快餐,许多无意义的、轻浮的、粗糙的,甚至错误的内容混杂在精华中大量传播,长期沉浸其中不仅浪费时间,也会消磨意志。思政工作想要在海量的信息中给员工留下印象、刻下观点,就尤其需要注重内容的精雕细琢。只有高品质的内容,才能实现提升员工思想觉悟、政治觉悟的目的。如果一味迎合轻松肤浅的形式,而无实质观点输出,对思政工作而言就是捡了芝麻丢了西瓜,得不偿失。

3.4 思政工作者综合素质需与时俱进

国有企业对比其他经济组织而言,具有双重身份,既是市场经济的参与者,又承接着传递国家意志的责任,思想

政治工作既要有讲政治高度也要实效性。同时，国有企业大都经历了较长时间的发展，存在各式各样的问题，对思政工作而言，面对更复杂的形势，就提出了更高的要求。思政工作者在新形势下必须是多面手，既要有高超的学习能力，也能长期保持学习意识；既要能伏下身子创造员工喜闻乐见的宣传形式，也要能时刻保持政治敏感性；既要能归纳总结发现问题，也要能整理提炼输出观点。

这既是对思政工作者个人的考验，也是对国企管理者招人用人制度的考验，要不断创造思政工作者向交流学习的机会，提高老思政工作者的素质，也要不断补充具备高素质了解新技术的新鲜血液，为思政工作队伍带来创新和创意。新老结合，经验与技术结合，共同促进思政工作利用新媒体，适应新形势，创造新发展。

4 结语

综上所述，思想政治工作对国有企业的发展既是推进器，也是方向盘，必须得到足够的重视。而新形式新环境新员工新技述对思想政治工作也提出了更高的要求。思想政治工作者们必须学会利用新媒体，扩大宣传的广度，提升宣传的深度，才能长期持续地提高员工思想政治觉悟，促进企业的可持续化发展。

【参考文献】

- [1]陈虹.改革开放以来中国共产党人关于国有企业思想政治工作思想研究[D].四川:电子科技大学,2020.
- [2]黄娟,倪浩诚.市国资委推动加强国有企业思想政治研究工作市国企大厂研究会今年第一次会议在老港生态环保基地召开[J].企业与文化,2020(3):56.
- [3]郭荣清.实践“五微”学习教育激发基层党建活力——新兴际华投资公司拓展学习教育形式促进党建融入的实践与思考[J].东方企业文化,2020(3):100-101.

作者简介：任福乐（1983.3-），男，河北黄骅人，汉族，本科，初级政工师，现从事企业文化和思想政治工作。

浅论政工工作在国有企业发展中的重要性

宋泰愚

中策橡胶集团有限公司, 浙江 杭州 310018

[摘要]近年来,我国综合国力的发展取得了良好的成绩,在这个发展过程中,国有企业发挥出了重要的影响作用。在国有企业发展壮大的过程中,政工工作的作用是非常重要的,其在促进国有企业运营效率的提升,综合实力的扩展方面起到了积极的辅助作用。在当前新的历史时期中,国有企业的业务必要对政工工作加以重点关注,并且结合自身各方面实际情况以及工作需要,对政工工作方式方法进行优化和创新,促进国有企业政工工作水平和质量的不断提高,为我国国有企业的未来稳步发展打下坚实的基础。

[关键词] 国企政工工作; 意义; 重要性

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3958

中图分类号: TV6;G4

文献标识码: A

Brief Discussion on Importance of Political Work in Development of State-owned Enterprises

SONG Taiyu

Zhongce Rubber Group Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310018, China

Abstract: In recent years, the development of Chinese comprehensive national strength has achieved good results. In this development process, state-owned enterprises have played an important role. In the process of the development of state-owned enterprises, the role of political work is very important, which plays a positive auxiliary role in promoting the operation efficiency of state-owned enterprises and the expansion of comprehensive strength. In the current new historical period, it is necessary for the business of state-owned enterprises to focus on the political work and optimize and innovate the political work methods in combination with their own actual situation and work needs, so as to promote the continuous improvement of the level and quality of the political work of state-owned enterprises and lay a solid foundation for the steady development of Chinese state-owned enterprises in the future.

Keywords: political work in state owned enterprises; significance; importance

引言

经过综合对比分析我们发现,当前国有企业的运营模式以及发展形势与以往出现了明显的改变,为了保证国有企业能够始终维持稳步发展的势头,那么还需要我们对国有企业政工工作的开展加以重点关注,将政工工作在企业发展中的作用切实的发挥出来。在当前新的历史时期中,国有企业内部所有员工的社会关系,生活模式都越发的复杂,价值取向正在朝着更高的方向迈进,所以政工工作应当充分结合企业发展趋势来进行改革工作,这样才可以满足企业发展的实际需要。

1 政工工作与国企经营发展

企业政工工作与企业的运营发展以及管理工作的实施都存在密切的关联,首先,要想引导国有企业内部所有的员工都能够形成正确的主人翁意识,那么就需要将政工工作进行合理的优化,并且针对企业内各个岗位工作制定细致的规划。其次,管理人员也需要通过政工工作来对国有企业运营各方面情况进行全面的了解,对于企业各个层级工作人员的思想变化进行全面的了解,从而结合实际需要对管理制度进行合理的调整,从而为企业各项管理工作的实施给予必要的辅助。再有,在社会快速发展的形势下,各个行业内的竞争越发的严峻,为了确保国有企业能够在激烈的竞争中长期站在不败的境地,那么还需要不断的增强企业的综合实力,不但需要对各方面相关因素加以综合考虑,还应当合理的借助政工工作对人员各方面问题加以合理的解决,这样对于国有企业的生产运营工作的开展也是非常有帮助的^[1]。

2 政工工作对企业发展的重要性

2.1 促进企业结构的不断优化和产业升级

在社会快速发展的过程中,人们的思想意识也发生了明显的变化,与此同时民众的生活水平也在不断的提升,企

业在组织实施工政工作的过程中应当积极的向员工传导国家发展目标以及企业自身发展目标，促使员工能够对企业改革工作与自身利益存在的关联关系进行正确的认识，员工在接受思想政治教育工作之后能够在思想上树立正确的观念，从而全身心的参与到企业改革工作之中，这样对于企业的稳步健康发展也是非常有帮助的^[2]。

2.2 提高员工的思想道德素质

企业员工的思想道德往往会对企业的发展造成一定的影响，政工工作在企业运营中占据着主导的作用，所以为了全面的落实对企业职工的思想教育还需要对政工工作加以重点关注，合理的将政工工作加以运用这样才可以保证思想教育能够获得良好的效果目标，促进企业员工思想的不断提升，为企业的各项运营工作的有序高效的开展给予积极的推动作用。

2.3 为党政方针落实奠定基础

国有企业在我国社会经济发展中起到了重要的影响作用，并且可以协助企业获得更加丰厚的经济收益，对于推动我国社会主义建设的全面实施也可以起到重要的影响。为了保证党政工作可以发挥出其应有的作用，那么还需要合理的运用有效的方式来引导企业职工思想意识的不断提高，将国有企业党政组织作用切实的发挥出来，通过各项政工工作来促进员工综合素质的不断提升，促使员工能够对现如今最先进的理论成果加以切实的了解，为国有企业内部员工工作积极的提升创造良好的基础，这样对于国有企业各项运营工作的实施也可以起到良好的帮助。高水平的政工工作可以为企业经济政策的实施给予更多的保证，为国有企业的稳步健康发展提供有利的支持，切实的落实政工工作也可以促进国有企业综合实力的不断提升，尽可能的避免其他不良因素对国有企业的发展造成限制^[3]。总的来说，国有企业政工工作的实施要想实现既定的效果，还需要企业对政工工作的作用加以正确的认识，并且结合各方面实际情况和需要来制定工作方案，为各项实践工作的实施给予良好的辅助，将政工工作在企业发展中所具有的重要作用切实的施展出来。

3 新时代国有企业政工工作面临的问题和挑战

在社会经济快速发展的带动下，国有企业政工工作环境出现了明显的变化，这样就对企业政工工作的实施提出了更高的要求。就现如今国有企业内部实际情况来说，最为突出的问题就是党建的弱化和边缘化的问题。首先是企业将更多的精力都放在了各项业务活动的开展中，而对于党建工作缺少基本的关注。部分国有企业上层领导人员对于党建工作缺少基本的关注，将党建工作独立出来，单纯的认为党建工作不会对企业经济效益造成影响。其次，工作分离性的问题较为突出。部分国有企业并没有将党组织建设的政治优势看作是企业运营中的关键性资源，没有形成与企业发展规划相统一的运营管理机制来对党建工作实施有效的调节。再有，党建工作缺少基本的创新性。部分国有企业党组织工作缺少良好的活力，学习教育和组织生活形势较为单一，这样就造成了党员教育工作缺少良好的效果。最后，党务工作团队建设相对较为滞缓。很多的国有企业对党务工作人员制定的激励方案中存在诸多的疏漏，从而造成了人才缺失的问题较为严重^[4]。

4 推动企业政工工作重要性发挥的相关措施

4.1 推动企业政工工作与经济建设相结合

就现如今实际情况来说，企业政工工作的实施对于企业的具有重要的作用，并且逐渐的成为了企业发展的重要基础。企业可以借助政工工作将企业工作与政工工作充分的融合在一起，促使企业政工建设在企业经济发展的形势下促进员工素质的全面提高，带动经济的稳步发展。首先，企业领导以及相关管理工作人员都应当对政工工作与经济管理工作二者之间的关联关系加以正确的对待，对企业管理工作给予正确的理解和认识，对于政工工作在促进企业经济发展方面所具有的重要作用加以正确的理解。其次，企业在组织实施工政工作的时候应当切实的对企业工作重点加以明确切实的将企业经济发展与运营工作的实施进行整合，这样才可以保证政工工作能够实现良好的效益目标，为企业未来稳步健康发展打下坚实的基础。

4.2 推动企业政工工作与企业文化建设相结合

企业文化建设工作要想稳步持续的进行，那么还需要重视文化发展建设，利用各种方式方法促进所有员工对企业文化发展的目标进行全面的了解。企业文化建设工作的实施务必要充分结合企业各方面实际情况和需要，并且将其与企业政工工作的开展进行整合，制定出文化建设可持续发展的方案。企业文化建设还应当紧跟市场的发展方面，制定出切实可行的实践工作计划，并且文化战略不能单纯的局限在企业文化和制度的层面上^[5]。战略务必要保证良好的持续

性和全面性，并且还应当牵涉到行动的多个方面，只有保证所有工作人员都能够对企业文化加以正确的认识，才可以将其实质作用充分的发挥出来。借助政工工作宣传来推进企业文化建设工作的实施对于企业未来发展能够起到良好的辅助作用。这就需要政工工作不能单纯的局限在口号方面，而是应当将企业文化切实的渗透到企业制度以及各项管理工作之中，合理的运用绩效考核对各项工作的实施给予良好的保障。将抽象文化直观的加以呈现，促进员工对于企业文化进行深入的理解和认识。在企业实施文化建设工作以及各项运营工作的时候，只有秉承不断创新的理念才可以确保工作的整体效率和效果。不管是产品服务还是员工培训计划都应当加以细化，保证企业能够持续稳定健康发展，所有的企业在各个发展阶段往往都会遇到一定的困难，如果不能有效的解决所遇到的各种问题，那么企业的发展就会停滞。所以将企业文化建设与政工工作的实施进行充分的整合，将企业文化建设渗透到企业运营各个环节之中，能够有效的引导员工树立正确的思想意识，促使企业文化在企业发展中的重要作用更好的施展出来。企业运营管理工作的效果要想实现既定的目标，那么还需要重视文化建设工作的推进，这项工作在企业思想教育中的作用也是非常巨大的，政工工作的实施应当在充分结合各方面实际情况和需要的基础上制定工作方案，从而从不同的角度来提升企业工作人员的思想意识，将企业文化的内涵挖掘出来。

4.3 吸引全体员工对思想政治工作的注意力

在企业内部政工工作的实施核心目标就是协调企业与员工的关系，所以所制定的思想政治工作方案都需要以为职工谋福利为目标，企业上层领导人员各项工作的开展需要以全心全意为民众服务为原则，在工作中对于保证员工的利益加以侧重关注，切实的将员工的潜在能力发挥出来。企业政工工作牵涉到的层面较多，单纯的依赖结构上层领导是无法实现良好的工作效果目标的，所以各个层级工作人员的共同参与，在良好的持续发展观的辅助下，企业政工工作的作用充分的挖掘出来。

4.4 发挥思想政治工作的政治优势

国有企业要想保证自身的稳步发展，应当充实模范员工所能够起到的重要作用，企业在开展思想政治工作的时候应当将模范员工的作用加以利用，引导各个层级工作人员都能够形成正确的工作意识。

4.5 构建企业内部文化体系

企业文化可以说是企业保证稳定发展的重要基础，企业文化建设能够为思想政治建设工作的实施给予协助，国有企业思想政治工作的开展应当从文化的角度入手，将思想政治工作转变为企业文化建设的核心目标。

5 结束语

现代国有企业的发展，必须高度重视政工工作，要充分结合新时代的特点，发挥政工工作的优势作用。

[参考文献]

- [1]高军连.新形势下国企政工工作路径及其优化措施探讨[J].企业改革与管理,2019(23):190-191.
- [2]王克伍.基于加强国有企业党建政工工作的措施研究[J].东方企业文化,2019(2):175-176.
- [3]孙学京.新时期国有企业政工工作创新与发展[J].中国市场,2019(22):172-173.
- [4]张军.浅议国有企业政工工作的重要性[J].前进,2019(3):47-48.
- [5]覃耀新.浅析国有企业政工工作的创新研究与探讨[J].东方企业文化,2014(1):43-44.

作者简介：宋泰愚（1980.3-），男，河南科技大学，本科，党办主任，工程师。

新时期企业思想政治工作存在的不足及改革创新分析

张巧云

中铁十六局集团轨道公司, 北京 通州 100000

[摘要] 思想政治工作是在企业管理过程中起到了重要的作用, 企业通过思想政治工作可以发挥出基层党组织的战斗堡垒作用同时可以促进企业健康稳定发展, 尤其是现阶段, 各企业都处于革新转型节点, 因此企业中的管理人员更应认识到思想政治工作的重要性, 通过此来提升企业中员工的思想政治觉悟及整体素养, 同时还可以提升基层党组织的服务水平并为企业未来发展提供有力的支持。目前, 一部分企业在进行思想政治工作时还存在一些不足, 因此应充分做好创新工作。对思想政治工作中的原有机制进行调整与优化, 同时转变原有的工作模式, 从而企业可以通过思想政治工作来提升企业员工的工作积极性及职业素养, 更好的促进企业发展。

[关键词] 新时期; 企业; 思想政治工作; 不足; 改革创新

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3957

中图分类号: D643

文献标识码: A

Analysis of Deficiency and Innovation of Ideological and Political Work in Enterprises in the New Era

ZHANG Qiaoyun

China Railway 16 Bureau Group, Beijing, 100000, China

Abstract: Ideological and political work plays an important role in the process of enterprise management. Through ideological and political work, enterprises can play the role of fighting fortress of grass-roots party organizations and promote the healthy and stable development of enterprises. Especially at this stage, all enterprises are in the node of innovation and transformation. Therefore, managers in enterprises should realize the importance of Ideological and political work. Through this, we can improve the ideological and political awareness and overall quality of the employees in the enterprise, improve the service level of the grass-roots party organizations and provide strong support for the future development of the enterprise. At present, some enterprises still have some shortcomings in the ideological and political work, so we should do a good job in innovation. Adjust and optimize the original mechanism of ideological and political work and change the original work mode, so that enterprises can improve the work enthusiasm and professional quality of employees through ideological and political work and better promote the development of enterprises.

Keywords: new era; enterprises; ideological and political work; deficiency; innovation

1 新时期企业思想政治工作中的不足

1.1 未真正认识到思想政治工作的重要性

目前多数企业在经营、发展的过程中多将管理重点放在经济效益提升方面, 片面的认为思想政治工作与企业经营并没有太多的联系; 还有一部分企业管理人员认为企业要想得到更好的发展应重视市场调节, 而思想政治工作并无法起到作用, 这样就导致思想政治工作在企业中从原有的主导地位转变为服从及服务地位, 这样企业中从事政工工作的人员也逐渐变少。在这样的情况下就无法真正发挥出思想政治工作在企业中的作用。

1.2 工作形势相对单一

目前, 企业中年轻员工数量相对较多, 这部分员工更容易接受新鲜事物且思想更加活跃, 虽然这部分员工的工作负荷相对较大但是可以更好的适应快节奏的工作环境, 但是以往的基层党组织工作形式相对单一且缺乏灵活性。但是思想政治工作的重点多放在思想引导方面, 属于非权力性影响, 当员工将自身的想法、建议反馈到政工部门后无法在第一时间得到处理。

1.3 工作创新不足

目前, 企业中的一部分政工人员多存在等靠思想, 在进行工作时多等待上级布置, 整体活动开展也多采用行政支持方式, 此种方式缺乏先进性且未充分利用现代科技。近些年来, 多数企业在进行思想政治工作创新过程中, 构想方面较多, 但是实际操作方法相对较少, 最终导致政工干部只是做了无用功, 企业员工也会对工作失去积极性。

1.4 工作团队能力相对较弱

目前,多数企业没有认识到政工人员培训工作的重要性,同时思想政治工作团队中工作人员知识结构相对老化、整体素质较低等现象比较常见,最终无法对思想政治工作进行创新^[1]。

2 新时期企业思想政治工作创新措施

2.1 充分认识到思想政治工作在企业中的重要性

在新的发展时期,有效的思想政治工作可以为企业经营发展提供有力的保障,同时可以提升企业员工的凝聚力。思想政治工作与企业长远发展有着直接的关系,但是应确保企业中各基层人员可以认识到思想政治工作的重要性,企业中的管理人员应转变原有的管理思想并做好创新工作,通过思想政治工作来提升企业的凝聚力与创新精神。企业在进行日常经营的过程中应确立思想政治工作在企业中的地位,这样企业中的各位员工才能更加重视思想政治工作,从而提升工作人员的积极性。此外,在进行思想政治管理工作时还应落实服务理念并及时为企业员工解决具体问题,从而提升企业员工的凝聚力。

2.2 对管理方式进行创新

企业在进行思想政治工作创新的过程中应根据具体情况采用合理的方式。首先,应先转变原有的工作方式。在进行思想政治工作时多会采用演讲、歌咏比赛或竞赛等形式,通过丰富的形式来宣传思想政治工作。通过丰富的活动既可以提升员工参与率,同时可以丰富员工的日常活动,在各项活动中员工可以更好的理解思想政治工作的重要性。企业的最终目标是获得更多的经济效益,同时还需要得到企业中员工的理解与支持,同时可以树立企业社会中的形象,同时还应合理开展公益活动。在日常工作中,企业基层党组织成员还应定期组织活动,关怀企业退休老职工、生活困难职工等,为这部分提供相应的服务等,从而让其感受到党的政策及企业的关怀与温暖,更好的促进企业思想政治工作的开展。

2.3 不断添加新的力量

企业在发展过程中要想实现发展目标,在这个过程中应不断的进行调整并根据情况合理引进先进的人才,从而可以符合时代发展要求,提升企业在市场中的竞争力。企业在进行思想政治工作的时候应充分与企业实际情况合理开展工作,在全面了解后可以更好的完成创新工作,激励员工可以积极主动的工作。但是在进行思想工作创新的过程中政工工作人员应时刻保持创新的思想,从而确保思想政治工作可以保持先进性。同时还应不断的引进先进的、专业能力强的青年工作者,不断向政工团队输送新鲜的血液,从而使企业时刻保持先进性。因此,日常在进行党建工作中应重视对年轻干部的激励及鼓励,从而年轻干部可以积极的提出自己的看法与建议,提升思想政治工作的活跃度,从而构建起良好的工作氛围^[2]。

2.4 革新过程中应先明确主体并确保工作的全局性

首先,要想确保企业思想政治创新工作可以顺利开展应先明确主体,对管理责任进行落实。政工人员应积极主动的投入到工作中并可以从思想上认识到自身工作在企业中的重要性,同时充分利用政策进行保障。企业中的政工人员应保持空杯心态进行学习,通过不断的学习更新理论知识。同时对政工体系进行不断完善,做好团队建设,挖掘政工团队中人员的潜力及创新能力,从而激励政工工作人员的工作积极性,可以全新投入到政工工作中,提升政工工作水平。其次,全面做好思想政治宣传工作。思想政治工作具有较强的系统性,同时确定思想政治工作目标及工作方向,自上而下将新政策、新理念进行传达,从而确保思想政治工作可以顺利开展。最后,在进行思想政治工作创新过程中还应发挥出共青团、工会的作用。思想政治工作部门在工作过程中还应与相关部门进行协作,通过有效的方式激发出各部门工作人员的工作积极性,从而为思想政治工作主力,确保思想政治工作可以得到全面落实,促进企业发展。

2.5 确保工作的全面性、针对性

首先,企业的思想政治工作并不是工作人员靠想象就可以完成的,需要与企业具体发展情况进行全面的结合。同时在进行企业思想政治工作过程中还应与社会发展及经济建设进行联系,可以与企业发展同步。企业思想政治工作并不是空谈,需要为企业中的员工提供真实有效的服务。通过此来确保企业思想政治工作的活力。其次,在进行思想政治工作是政工人员还应不断了解员工思想动态、生活需要等,从而确保思想政治工作创新效果,可以更好的为企业员工解决问题。同时思想政治工作也给工作人员提出更高的要求,需要工作人员可以走向基层及一线工作者,在了解员工情况后确保思想政治工作更具针对性,从而可以根据员工的年龄、学历等制定培训计划、管理内容等,从而让员工可

以感受到思想政治工作的魅力，提升企业思想政治工作水平与质量。

2.6 不断丰富思想政治工作形式及渠道

第一，利用网络技术构建企业思想政治网络平台。在构建思想政治网络平台后，可以对思想政治工作形式进行不断的开拓，使其变得更加丰富。同时企业可以在网络平台上根据内部情况设定专门的思想政治模块，将思想政治工作可以渗透到日常工作中。另外，在进行思想政治工作的过程中还应对工作方式转变，使工作更具开放性兼容性。可以在企业中开展读书月、优秀影视作品展播、相关企业联系等活动形式。第二，企业思想政治工作与企业文化建设有着直接的关系，通过两者的结合提升思想政治工作水平及质量。一方面，在企业发展过程中应不断将思想政治工作与企业文化进行全面融合，从而体现出思想政治工作的引导性与全面性。另外，企业发展过程中思想政治工作与企业文化是相辅相成的，同时根据企业文化建设相结合开展不同形式的活动，将先进的思想、精神等落实到员工中，通过此对企业思想政治工作不断拓展，真正发挥出思想政治工作在企业中的作用^[3]。

3 结语

总的来说，思想政治工作是企业发展中的重点，因此企业中的管理人员应认识到思想政治工作的重要性，并将其落实的企业各项工作中。在新的发展阶段，企业的挑战也变得更多，同时也在经历着改革过程，更加重视企业思想建设工作，通过此可以为企业发展提供动力。企业在进行思想政治工作过程中应不断引进先进的理念并对工作形式进行创新，从而构建起高质量的思想政治工作团队，完成企业思想政治工作目标。企业在进行思想政治工作过程中应通过正确的宣传来转变员工原有的思想政治意识，同时思想政治管理人员还应对员工情况进行了解使工作更具针对性，确保管理水平。此外，企业在进行思想政治工作过程中还应了解时代发展要求并对工作形式进行不断创新，从而为企业改革提供有力的支持，实现企业发展战略目标。

【参考文献】

- [1]刘辉辉.山西路桥桥隧工程有限公司.新时期企业思想政治工作的实践与思考[N].朔州日报,2021-04-24(002).
- [2]刘元元.新时期企业思想政治工作存在的不足及改革创新分析[J].党史博采(下),2021(5):57-59.
- [3]明磊.新时期企业思政工作改进与创新的反思探索[J].文化产业,2021(13):99-100.

作者简介：张巧云（1984.8-），女，内蒙人，汉族，大学本科学历，国企项目党支部副书记，从事项目党建及项目管理工作。

新形势下国企政工队伍建设研究

李博民

北京建工三建公司, 北京 西城区 100084

[摘要] 在社会经济快速发展的过程中, 国有企业发挥出了重要的辅助作用, 国有企业要想保证自身始终维持稳定发展的状态, 那么最为重要的就是需要重视政工队伍的建设工作。在社会快速发展的影响下, 人们的思想意识发生了巨大的变化, 人们的自我意识和自我价值都在不断的变化, 所以国有企业内部所有的部门之间的团队建设和团结发展必然会产生新的结果, 这样就为企业的发展带来了诸多的机遇。在组织实施国有企业政工团队建设工作的时候, 积极的引导员工转变以往落后的价值观念是当前国有企业各项工作中的一项重要内容。鉴于此这篇文章主要围绕国有企业政工队伍建设工作展开全面深入的研究分析, 希望能够对我国国有企业的未来良好发展有所帮助。

[关键词] 国有企业; 新形势; 政工队伍; 建设策略

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3954

中图分类号:

文献标识码: A

Research on Construction of Political Workers in State-owned Enterprises under the New Situation

LI Bomin

Third Construction Company of Beijing Construction Engineering, Beijing, 100084, China

Abstract: In the process of rapid social and economic development, state-owned enterprises play an important supporting role. If state-owned enterprises want to ensure that they always maintain a stable state of development, then the most important thing is to pay attention to the construction of political work team. Under the influence of the rapid development of society, great changes have taken place in people's ideology, people's self-awareness and self-worth are constantly changing, so the team building and unity development among all departments in state-owned enterprises will inevitably produce new results, which brings many opportunities for the development of enterprises. When organizing and implementing the construction of political work team in state-owned enterprises, it is an important content in the current work of state-owned enterprises to actively guide employees to change their backward values. In view of this, this article mainly focuses on the construction of the political work team of state-owned enterprises to carry out a comprehensive and in-depth research and analysis, hoping to be helpful to the good development of Chinese state-owned enterprises in the future.

Keywords: state-owned enterprises; new situation; political work team; construction strategy

引言

政工工作中较为重要的一项工作就是思想政治工作, 政工队伍也就是落实企业思想政治工作的团队。思想政治工作在国有企业管理工作中属于较为重要的一个部分, 其作用就是对企业内部员工进行思想教育或者是思想引导工作。思想政治工作的核心作用就是借助有效的方法促使员工在思想方面行政正确的意识形态, 从而切实的对员工思想和行为中所存在的问题加以解决, 保证实现既定的政治和发展目标。国有企业思想政治工作不但能够为企业管理工作实施给予良好的辅助, 并且也是将我党制定的各项政策加以执行的重要基础。要想切实的推进思想政治工作的有序开展, 那么就需要创建出高水平的政工队伍。如果不能对政工队伍的专业水平、实践能力以及综合素质加以保证, 那么是无法有效的提升国有企业思想政治工作的整体水平的, 所以政工队伍情况也会对企业思想政治工作的实施造成一定的影响, 所以国有企业需要结合实际情况和需要利用有效的方法来不断提升政工队伍的专业水平, 保证各项日常工作得以有序的开展。

1 新形势下国企政工队伍建设的意义

在当前新的历史时期中, 加大力度全面实施国有企业政工队伍建设工作, 对于提升国有企业自身综合实力能够起到积极的促进作用。近年来, 经济全球化趋势不断的提升, 国际竞争越发的激烈, 所以我们只有坚持不懈的跟随党的指导思想, 才可以为国有企业的稳步健康发展打下坚实的基础。要想切实的将党的指导思想加以落实, 推进思想政治工作的有序开展, 那么就需要组建出高水平的政工队伍, 促进各项工作能够按照既定的计划有序的开展。当下社会

发展正在朝着多样化的方向迈进，人们的思想意识以及认知都出现了明显的变化，为了全面的推进国有企业改革工作的实施，还需要积极的开展政工队伍的建设工作，对于国有企业内部工作人员在生活和工作中的实际情况加以全面的了解，针对工作人员在生活和工作中的问题给予一定的帮助，促使工作人员都能够在工作中将自身的主动性发挥出来，为国有企业的持续健康发展给予良好的帮助^[1]。

2 国企政工队伍建设中存在的问题

2.1 国有企业领导政工队伍建设意识淡薄

国有企业自从成立之后历经多年的发展，企业内部管理工作人员年龄不断增长，部分高层领导人员的意识与社会发展并没有保持良好的统一，从而导致很多领导人员无法更好的接受社会新鲜事物，从而会对企业的持续发展造成一定的制约。在社会快速发展的影响下，人们对于国有企业政工工作给予了更多的关注，很多国有企业领导人员对于政工工作的了解并不全面，这样对于政工工作的实施就会造成一定的限制^[2]。

2.2 政工队伍人才流失问题严重

在国有企业不断发展的过程中，专业人才发挥出了重要的作用，如果不能保证人才结构的完善性，那么最终就会对企业的发展造成诸多的限制。对于人才管理工作，国有企业需要在结合各方面实际情况和需要的基础上来制定切实可行的奖惩制度，并且为各个岗位工作人员制定针对性的晋升机制，从而有效的缓解人才流失的问题。经过对国有企业内部政工人才的待遇情况进行综合分析我们发现，政工人才的薪酬水平与其他岗位的薪酬水平还存在一定的差距，政工工作人员要想晋升是具有一定的难度的，所以造成了当下国有企业政工工作人才流失较为严重的不良后果，导致国有企业政工队伍建设遇到了巨大的困难。

2.3 政工人员综合素质较低，培训落实不到位

在组织实施政工队伍建设工作的时候，针对实践工作的实际情况进行综合分析我们发现，政工工作人员素质较低的问题十分的突出。政工工作人员的综合素质与政工工作的效果存在密切的关联，所以国有企业应当对政工工作人员素质培养工作加以重视，造成政工工作人员素质低下的因素有很多，诸如：培训效果差等等。国有企业中所政工工作人员年龄相对较大，具有充足的工作经验，所以这些政工工作人员并不具备良好的新知识的学习意识，在工作中更多的是依赖以往的工作经验来落实政工工作，这样对于企业政工工作的发展是非常不利的。还有部分年龄较小的政工工作人员，自身接受过高等教育，在工作中会形成一些自己的看法，并且也会出现骄傲自大的心理^[3]。

2.4 国有企业思想政治工作需要创新

国有企业在实际组织实施思想政治工作的時候，往往会出现与实际脱轨的情况，这主要是因为以往国有企业思想政治工作中存在诸多老旧落后的思想观念，他们对当前新时期的发展理念的认知不足，并且也对新时期中社会发展过程中所存在的时政问题有所忽视，这样就会对社会发展的实际需要产生错误的理解。针对国有企业思想政治工作缺少良好的创新，在实践工作中只是将老旧落后的方法加以运用，这样对于工作的未来良好发展是非常不利的。国有企业思想政治建设工作过程中，没有及时的向团队反馈工作情况以及工作问题，并且对于员工的思想感受缺少基本的额关注，造成信息交流较为落后，这样必然会对思想政治工作的有序开展造成一定的阻碍。部分企业政工工作团队，建设工作开展中所运用的还是单纯的灌输式的教育方法，对于所有工作人员的心理感受十分忽视，领导人员对于工作的创新缺少重视，只是运用的单向思维的模式来落实队伍建设工作，这样对于思想政治工作整体效率和效果的提升是非常不利的。

3 增强国有企业政工队伍建设的思路

3.1 加强政工队伍能力及思想建设

政工队伍建设工作并非只是单纯的进行政工工作人员的增加，其最为重要的就是需要从多个角度入手来提升工作人员的专业水平和综合素质，从而为思想政治工作的实施给予良好的保障。在这种发展形势下，国有企业内部环境出现了巨大的变化，从而促使人们的思想意识也出现了明显的波动，这样就对政工工作人员的专业水平和综合能力提出了更高的要求。为了更好的满足企业发展的需要，应当积极的落实施政工队伍建设工作。首先，政工队伍建设工作的实施，企业可以采用定期培训或者是教育的方式，促使政工工作人员对专业知识进行学习。企业应当结合各方面实际情况和需要组织多种多样的培训活动，并且通过这类培训活动也可以完成对复合型人才培养。复合型人才其实质就是指不但掌握专业技术并且也具备良好的管理能力的复合型人才。为了切实的有效的提升政工队伍的整体能力，企业

也需要重视新型人才的引入,从而更好的对施工队伍的年龄结构进行平衡,为政工队伍带来更多的活力^[4]。其次,就政工队伍的思想建设工作来说,应当积极的推进思想工作,并且加强宣传教育重要性的力度,促使各个层级的工作人员都能够形成正确的工作意识,协助政工工作人员确定自己的定位,为后续各项工作的有序高效的开展起到积极的推动作用。

3.2 严格开展人才选拔工作

思想政治工作在保证国有企业稳步持续发展方面具有重要的影响作用,所以企业对于政工工作提出了更高的要求,为了满足企业发展对政工工作的需要对政工工作人员的专业能力加以重点培养。首先需要保证良好的政治理念,具备良好的政治洞察力和判断力,确保思想上的鉴定,特别是需要将科学发展观理念引用到政工干部的评估之中。其次,要秉承“五个优先”,包括思想先进的优先、有一定文化水平的优先、有丰富经验的优先、具备思想政治工作能力的优先、有发展后劲的优先。再有,政工工作管理人员的选拔需要保证良好的灵活性,对于那些具有丰富的基层政治工作经验,专业理论水平较高,思想观念先进的人才应当给予优先考虑。还有,结合人才的综合实践能力来加以挑选。思想政治工作涉及到的内容、层面较多,所以具有较强的复杂性,政工工作的实施并非只是对员工进行思想教育这么简单,而是需要政工工作人员利用有效的方法对工作人员的思想进行引导,从而推动企业员工与企业能够维持同步发展。思想政治工作要想保证实现既定的效果目标,那么就需要政工工作人员不断增强自身的综合素质,拥有良好的业务能力是非常重要的。企业在进行人才选拔工作的时候,需要对工作人员的业务能力加以严格的把控,政工工作人员也应当具备良好的实践能力,这样对于保证政工工作的效率和效果能够起到积极的作用^[5]。

3.3 创新绩效考核制度及激励机制

首先,就绩效考核制度实际情况来看,不能单纯的对政工工作人员的专业能力和业务情况进行考核评估,而是应当确保考核工作的全面性。这样不但可以保证考核工作的公正公平,并且也可以提升工作的整体科学性,这样对于挖掘工作人员的潜能也是非常有帮助的。可评价的方式方法不能选择单纯的上级对下级的评价,而是应当利用多种交叉评价的方式,这样对于提升政工队伍的能动性能够起到良好的作用。

4 结束语

综上所述,在国企发展过程中,政工工作能够发挥重要的作用,这一工作的价值是不容忽视的,所以国有企业需要对政工工作的实施给予更多的关注。鉴于如此重要的政工工作,国企应提高对此工作的重视程度,为此工作的有效落实建设政工队伍。在政工队伍建设中,国企应从薪酬待遇、人才资源等方面入手进行队伍建设,保证建设出的政工队伍是高素质、高水平的,能够在国企发展中有效地开展政工工作,为国企的可持续发展做出一定的贡献。

[参考文献]

- [1]周菁.新形势下国企政工队伍建设研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(5):140-141.
- [2]王师.新形势下国企政工队伍建设研究[J].办公室业务,2020(24):46-47.
- [3]姚宏强.新形势下国企政工队伍建设思考[J].现代国企研究,2017(24):272.
- [4]崔亦晗.新形势下国企政工队伍建设探析[J].企业改革与管理,2016(10):187.
- [5]刘胜军.新形势下国企政工队伍建设探析[J].改革与开放,2015(10):41-43.

作者简介:李博民(1986.11-),男,所学专业:体育教育训练学,职称及学历:中级职称 硕士,职务:项目书记。

工程建设项目竣工决算审计难点分析

陈晓燕

南京教建会计师事务所（普通合伙），江苏 南京 210017

[摘要]随着我国国民经济迅速发展，工程建设项目日益增多，工程竣工决算审计作为全面反映竣工项目建设投资全过程的总结性文件，是考察工程项目概算执行情况、衡量工程投资绩效的重要依据，对确保建设资金合理、合法使用，客观评价投资经济效益，总结项目建设经验，为建设单位后续的工程管理工作提供宝贵经验，都有着十分重要的意义。

[关键词]工程建设项目；竣工决算；审计难点

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3968

中图分类号: F23;TU7

文献标识码: A

Analysis of Difficulties in Final Accounts Audit of Construction Project Completion

CHEN Xiaoyan

Nanjing Jiaojian Accounting Firm (General Partnership), Nanjing, Jiangsu, 210017, China

Abstract: With the rapid development of Chinese national economy and the increasing number of construction projects, the audit of final accounts of completed projects, as a summary document reflecting the whole process of construction investment of completed projects, which is an important basis for inspecting the implementation of project budget and measuring the performance of project investment. It is also important for ensuring the reasonable and legal use of construction funds and objectively evaluating the economic benefits of investment. It is of great significance to summarize the project construction experience and provide valuable experience for the follow-up project management of the construction unit.

Keywords: engineering construction project; final accounts of completion; audit difficulties

引言

工程竣工决算审计是一个事后审计，包含工程造价结算审核及工程财务等全部工程建设费用决算审计两部分。其一：工程造价结算审核是对施工单位的审计，根据施工单位报送的竣工项目工程结算书及工程验收资料，依据招标文件、工程合同及国家现行的相关规定，通过审核工程量、套用定额、工程设计变更、施工签证，最终确定竣工项目工程造价。若工程造价结算审核内容反应不真实、准确、完整，必然会对整个竣工决算审计最终核定的固定资产价值产生很大的影响。因此通过工程造价结算审核，能够对遏制施工单位高估冒算、降低工程造价起到一定的作用；其二：工程项目竣工决算审计是对建设单位的审计，即根据建设单位提供的会计资料、项目立项批复等与竣工项目建设其他相关资料，从项目建议书开始到项目竣工验收交付使用为止，对竣工项目建设期间主要经济活动的真实性、合理性、效益性进行全面审计，以确认项目全部建设项目资金来源、资金支出、以及资金结余的真实性、合法性和准确性；同时对设计概算执行情况与实际情况进行审核、对比、分析，并从建设项目管理和投资效益等方面对建设单位的全部经济活动进行审计监督并做出审计评价。由此得出工程竣工决算审计工作是工程建设的主要环节，要予以高度的重视，并充分认识工程竣工决算的审计难点，只有这样才能从根本上确定竣工决算最终核定的固定资产价值的真实性、合法性和准确性，同时全面完整地反映竣工项目的实际建设情况；客观评价竣工项目的投资效益。因此在本文中我们主要对道路工程项目竣工决算审计的难点进行详细的分析与探讨，以供参考。

1 道路工程项目竣工决算审计的重要性

1.1 道路工程竣工决算审计基本建设审计的重要环节

通过审计整个建设项目从立项到竣工验收、交付使用全过程中实际支付的全部建设费用，反映了工程建设项目的最终工程造价，是正确核定新增固定资产价值、办理固定资产交付使用手续的依据。加强对竣工决算的审计监督，对提高竣工决算的质量，正确评价投资效益，总结建设经验，改善基本建设项目管理有着十分重要的意义。其主要作用体现在：①能够真实完整地反映竣工项目的实际财务收支及最终建设成果。②能够全面体现竣工项目实际新增生产能力（或效益）、建设时间、工程质量、实际建设成本、主要材料的实际消耗量，考核竣工项目的竣工建设计划、概算的执

行情况和投资效果。③能够正确计算建设单位已经投入使用的固定资产的折旧费，缩短建设周期，减少竣工项目投资，有利于企业合理计算生产成本和企业利润，进行经济核算。④能够核定竣工项目最终的固定资产价值，从而加强固定资产的管理。⑤能够综合掌握竣工项目财务情况和总结财务管理工作，确定建设单位各项建设资金来源和运用情况以及最终取得的财务成果，准确计算贷款利息，确认缴纳税收，为国家增加财富。⑥能够更好地总结建设经验。经过竣工项目决算与概算，预算的对比分析，总结经验，积累经济数据，进一步提高投资效益。

1.2 工程竣工决算审计主要内容和基本步骤

竣工财务决算审计主要内容：一是项目立项批复及概算情况。重点关注：有无立项批复及概算、有无立项批复及概算变更；二是项目建设管理情况。重点关注：竣工项目有无建立项目法人责任制、招投标、工程监理、合同等执行情况；三是项目建设实施及工程造价审核情况。重点关注：①竣工项目已经完成实物整体工程情况；②竣工项目尚未完成的尾工工程；③竣工项目工程质量审验及竣工验收情况；④建设工期执行及设计变更、施工签证情况；⑤主要设计单位、施工单位和工程监理单位名称、资质等级及合同内容完成情况；四是项目投资情况。重点关注：建设资金到位、使用、结余情况，建设项目内控制度及建设资金管理情况。五是概算执行情况和投资分析。重点关注：超概算项目，且分析原因。六是交付资产情况。重点关注：交付使用资产是否真实和完整，是否符合交付条件，移交手续是否齐全、合规。

工程竣工决算审计基本步骤：一是收集与竣工项目立项批复等相关的工程、财务、内控管理等资料；二是依据工程招投标文件、合同、工程变更等资料进行工程结算，审定工程造价；三是依据材料设备购置招投标文件及合同，审定材料设备购置费用结算；四是查阅财务账簿、凭证对竣工项目资金来源及支出进行逐笔审计，正确核定新增固定资产最终价值；五是清理竣工项目各项应收应付款项明细往来账目；六是调整竣工项目账目各明细账数据；七是对已经审定的竣工项目决算按照资产交付要求进行重新分类调整；八是填制竣工决算报表；九是编写文字报告。

2 道路工程建设项目竣工决算审计难点

2.1 工程造价结算

对工程造价进行科学的核算在竣工决算审计阶段是非常重要的环节，基本项目由于建设周期长、容易受国家行业政策、物价水平、建设周边环境变化等因素影响，造成设计变更较多，工程结算与概预算情况出入较大等情况，进而使工程结算审计困难加大。实际工作中如果工程未采用跟踪审计方式，审计工作人员则不能全程都在施工现场，但是为了充分保证结算审核工作的真实有效，审计人员必需对施工现场情况进行有效的抽查、核对，将其与项目规范标准以及行业规定、国家法律法规以及招投标文件等进行仔细的对比分析，充分保证其能够准确无误、符合要求。并且在竣工结算审核完成以后，为了避免出现漏算、重复算或者错算等问题，还要对结算项目进行反复核算检查。尤其是对工程量、原材料以及价格差异等重点内容进行审计核算，对施工现场的物料情况、财产清单等进行仔细的判断，充分保证项目资产清单中的内容能够与工程实际相符合，避免产生不必要的浪费。

2.2 工程竣工财务决算

在道路工程建设过程中会涉及建设资金来源、工程项目前期、拆迁、工程建设等诸多资金支出，其种类繁多复杂，且产生的金额也存在很大的差距。因此在决算审计时，审计人员的竣工项目财务决算审核工作量是非常大的，同时也是非常重要的。在具体审计过程中，审计人员要查阅从工程立项到竣工验收期间的所有账簿与凭证，对与竣工项目有关的收入支出逐笔进行仔细查证审核，确保每一项费用支出合理，不仅报销单据或发票与竣工项目相关，并且支出审批手续完善。对于一些金额比较大或理由比较特殊的支出，可以通过发送确认函来对其进行确认。通过对各项费用支出进行审计核算，有效的避免建设单位在工程造价方面出现作假的行为，最终确定固定资产价值，同时对竣工项目概算执行，工程建设中存在的财务问题进行反映。为提高投资项目的绩效、改善投资决策提供支持和依据。

2.3 竣工项目征地拆迁补偿费用

道路工程建设过程中，由于其施工范围较广，一般均会涉及房屋、田地征地拆迁补偿或是路基的赔偿问题，这就要求审计人员充分了解省、市、区及本项目征地拆迁补偿政策条款及本项目拆迁补偿方案，熟悉征地拆迁补偿工作流程、补偿标准，对征地拆迁补偿资金的支付、核算、审批流程及工作经费的使用范围和标准进行认真仔细的审核，确保其准确性。征地拆迁审计要把握的几个关键点：①征地拆迁最重要的法律依据就是原始勘测丈量形成的资料，它反映了拆迁房屋的权属及结构用途等，它是确定补偿对象、补偿标准执行、兑付征地拆迁补偿费的主要依据。因征地拆

迁勘测丈量点多面广，涉及户数较多，不可能做到全面核实。审计人员可从征地拆迁勘测丈量工作的内部控制制度检查入手，通过勘测丈量资料与土地使用证、土地承包登记资料进行比对，对拆迁台帐审核，核对其登记的房屋用途、补偿面积是否与证件登记用途及面积一致。同时深入拆迁现场，走访群众，认真做好取证材料，尽量获取来自群众的第一手资料来考证被审计单位提供的书面资料的真实性。②征地拆迁补偿标准的确定与执行关系到被征地拆迁户切身利益和社会稳定。因此征地拆迁补偿标准的执行应该公开、透明，接受拆迁群众监督、防止暗箱操作，这是保护被征地拆迁群众的合法权益的重要措施，也是征地拆迁审计的重要环节。③征地拆迁补偿资金的支付重点关注建设单位和地方政府应筹集的资金是否及时足额下拨；是否及时足额支付，并进行张榜公告；拨付的各个环节是否存在滞留、截留、挤占和挪用；由村(组)农村集体经济组织支配的征地补偿费用，是否建立了财务公开制度并定期向本集体经济组织成员公布收支状况。同时审计人员还要与当地政府、村民、拆迁工作相关的人员进行有效的沟通，确保补偿款项的发放及时、合法、合规。

2.4 竣工项目建设贷款利息

道路工程建设资金需求量非常庞大，同时也增加了建设单位的资金压力，因此很多建设单位会通过基建贷款的方式进行资金筹措。这不仅能够有效的加快工程建设进度，而且还能在很大程度上缓解建设单位面临的资金压力。在项目竣工决算审计时，审计人员要对该项目贷款情况进行全面的了解，对建设单位向银行借入的基本建设投资的计算数额的正确性进行审核。审核内容主要包括：①依据贷款合同，按照竣工项目贷款银行、日期、金额、利率等分别列表统计；②查阅竣工项目财务账簿科目明细帐及有关原始凭证，审核贷款是否如期到账，有无弄虚作假违反基建财务规定等情况；③审核利息支出总额及计算是否正确，并且为了使生产期和建设期的贷款界限明确，要把二者进行划分审核，从而避免出现竣工项目建设期多计利息或少计利息、影响竣工决算准确的问题。

2.5 竣工项目建设管理费

建设单位管理费审核是竣工项目决算审计中重要内容，其主要对竣工项目实施单位管理费的计划性、真实性和合法性进行的审核。在审计工作中，审计人员主要采用审计资料抽查法、核对法、逆查法、审阅法和查询法，查阅工程财务账簿管理费明细帐和其相关的记帐凭证、附件等，重点关注建设单位管理费费用归集的完整性、正确性和合理性；费用支出计算是否正确合规，是否存在超范围、超标准问题，是否有乱挤管理费的现象。对政府投资的道路建设工程，在竣工项目决算审计中，还应严格按照国家现行的法律法规及相关规定，重点审计公务接待是否有接待函，执行是否超标；公务用车是否符合标准，车辆档次是否超标；是否存在或变相滥发津贴补贴等行为；大额办公用品开支是否有明细单据，是否存在套现行为等，对于违反中央八项规定及省九项规定的支出不能计入建设项目建设管理费用，若已计入，应全部冲减。

3 道路工程项目竣工决算审计的具体措施

3.1 工程量审核

工程量的审核是工程审计的根本。由于施工单位为了自身的经济利益一般会通过虚增工程量，重复计算工程量等方法来增加工程造价。因此工程量审核十分重要，它是降低工程造价的基本手段。要准确计算工程量，首先要熟悉图纸，若图纸有不明确的地方，审计人员必须到现场按计量规则进行计量。对隐蔽工程工作量的审核，通过查阅施工记录、隐蔽工程验收单来确定其真实施工情况。为确保工程量计算的准确性，要按照计算顺序开展计算工作，避免出现重复计算的问题。工程量审核方法主要有：全面审核法、重点审核法、对比审核法、分组计算审核法、筛选法等。在实际审核工作中，可以根据计算工作量、时间和人员安排情况，结合图纸的繁易及审核工作实际情况、采用最合理有效的审核方法以达到事半功倍的效果，提高工程结算审核的质量和效率。只有通过这样严谨的方式对工程量进行计算才能确保工程量的精确性，并且成为工程造价的有力依据。

3.2 项目投资及预算审核

工程结算在项目投资和预算中有着至关重要的作用，通过与前期预算进行有效的对比来找出项目开展过程中出现超支的主要原因。工程竣工资料是工程竣工决算审计工作开展的重要依据，在实际开展中可以通过观察法、分析法或者核对法来实现对工程材料、设备以及工程量的有效审核。此外通过工程造价对工程结算编制的真实客观准确以及合法性进行严格的审核，此外还要对财务结算和结算书等各项工作进行审计，找出项目超预算的原因。

3.3 工程造价费用计取审核

工程造价费用计取审核，对费用计取进行仔细的审核是非常关键的，通过这一环节审核，能够充分对费用计取以

及定额套用是否一致进行有效的判断。首先定额子目套用是否正确是审核的重点。施工单位一般会采用高套定额、重复套用定额、调整定额子目、补充定额子目来达到提高工程造价，谋取经济利益的目的。对部分分项工程子目的套用如：大型机械种类、型号、进退场费、土方的开挖方式、堆放地点、运距、排水措施、混凝土品种的采用及其浇筑方式，以及牵扯造价的措施方法等，可以依据施工方案、施工组织设计等技术资料做出判断；其次材料价格的审核则是审计的重中之重。材料价格是工程造价的重要组成部分，其价格高低直接对工程造价影响。因此审核中应根据工程甲乙双方合同中的约定调整方式进行结算；最后是费用计取的审核，这是审计的最后关口，对确定工程造价起着重要作用，因此一定按照现行的工程造价定额、文件及规定，结合工程项目合同、招投标文件等相关资料确定费率。在此需要注意的是，在对换算方式以及费率进行选择时，不能仅仅参考一些文件资料，其最为关键的就是要依据市场动态来进行。

3.4 施工签证和设计变更审核

道路工程施工过程中因地质和土层结构问题会出现很多施工签证或设计变更，其原因虽然多样且正常的，但不少施工单位采取低价获取工程，然后通过施工过程中增加签证来达到获利目的，施工签证成为施工单位增加造价最重要、最常用的工具。因此对于工程量变更比较大，增加造价较高的签证，审计人员一定要深入施工现场对其进行仔细的查看审核。此外针对设计变更，也不完全是导致工程造价增加，一些设计变更甚至会导致工程造价减少。有些施工单位在利益的驱使下，对于减少工程造价的设计变更或施工签证不会主动编制入工程结算，而只是把工程造价增加的设计变更或施工签证编入结算，甚至一些施工单位为了增加费用，不惜与设计单位拉关系，从而导致其施工成本上升，严重影响建设方利益。因此，签证的审核是审计成功的保障。首先审核签证的合法性、有效性，一看手续是否符合程序要求、签字是否齐全有效，二看其内容是否真实合理，费用是否应该由甲方承担。三看计算方法和计算结果是否正确，审计人员只有掌握较为全面的工程施工技术、预决算技术和现场管理知识，才能轻松面对，确保审计成功。

3.5 财务决算审核

竣工财务决算审计因涉及到整个建设项目的全过程审计，不仅审计范围面广，且审计时间也面临工程建设周期较长的现实困难，唯有充分做好审前调查，全面摸清项目基本情况才能兼顾全局，运用观察、检查、分析性复核等方法，才能突出审计重点，达到事半功倍的结果。

在审计中，首先要加强建设项目资料收集整理、对比、分析工作，在资料齐全的情况下，通过对相关资料的整理、复核、分析弄清建设项目各项费用的来龙去脉，发现并纠正项目建设过程中资金使用、管理可能出现的违规行为；其次，审核过程要紧扣建设项目概算不放松。严格按照概算内容与实际建设成果进行审核对比，对建设内容是否符合建设计划内容，有无超概和挤占建设成本现象要认真审核分析；第三工程费用审核不能大意，其审核一定要有依据，严格按照有关建设合同、协议、工程结算书或按照国家现行法律法规的标准执行，同时还要对其合理性进行重点审核，不能仅依据发票内容就直接确认入账；第四建设资金往来审核不能轻视。一个建设项目从筹建到竣工交付使用其建设过程中存在大量的应收应付款项，因此工程建设应收应付款项在竣工决算报表中是一项非常重要的数据信息，工程建设应收款的发生和转销可能隐含挪用建设资金和涉及资金处理损失问题，决算审计中应注意其款项转销是否直接进入建设成本费用，同时对应收账款余额要考虑其回收可能性。对除了应付未付的工程款外应付款余额要重点关注，建设单位是否存在隐藏收入、预留支出等问题。第五对交付使用资产的真实性和完整性严格审核，按科学实用的方法对交付使用资产进行分类，工程建设待摊投资的分摊要按原则进行，不能只是图方便，将其平均分摊到各项交付使用资产。对于一些达到固定资产核算标准的资产购置，应单列交付使用资产，直接办理移交，不能简单的将此类资产分摊到各项建设工程进行移交，否则极易造成国有资产流失。

4 结束语

总之，通过对项目竣工决算进行严格审计，能够实现对项目投资以及工程费用收支情况进行有效的审核，充分保证建设项目投资的合理性，同时提高项目的建设管理水平和质量，维护建设单位的利益，促进建筑行业健康迅速的发展。

【参考文献】

- [1] 吕锦荃, 王梅. 建设工程项目竣工决算审计方法及实例研究[J]. 北京石油管理干部学院学报, 2012(4): 8.
- [2] 任莉. 建设工程项目竣工决算审计的问题及对策[J]. 现代审计与经济, 2017(6): 12.
- [3] 姚桂霞. 基本建设项目竣工财务决算审计中常见的问题与审计要点分析[J]. 经贸实践, 2018(17): 6.

作者简介: 陈晓燕 (1980.1-), 女, 汉族, 大学本科, 南京教建会计师事务所 (普通合伙), 项目经理 从事财务审计、竣工决算审计工作。

Viser Technology Pte. Ltd.

公司地址

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

官方网站

www.viserdata.com