

# 数字普惠金融赋能民营企业数字化转型的机制与对策研究

刘靖宇,余莉娜

(长沙师范学院经济管理学院,湖南 长沙 410148)

**摘要:**文章使用2011—2021年沪深资本市场上民营企业样本数据,实证研究地级城市数字普惠金融发展对民营企业数字化转型影响,研究发现:数字普惠金融整体发展、数字普惠金融覆盖广度、数字普惠金融使用深度和普惠金融数字化程度均对民营企业数字化转型有显著促进效应。数字化转型结构效应检验结果显示,数字普惠金融整体发展对民营企业人工智能技术、区块链技术、云计算技术、大数据技术和数字应用技术的应用与发展有显著促进效应。文章结论为数字普惠金融政策助力民营企业数字化转型提供可靠经验支持。

**关键词:**数字普惠金融;民营企业数字化转型;结构效应

**中图分类号:**F276.5

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-4428(2024)05-0001-04

**基金项目:**湖南省教育厅资助科研项目“民营制造企业数字化转型的长效治理机制研究”(课题编号:22A0718);湖南省教育厅资助科研项目“中小微企业数字化转型的生态演进治理研究”(课题编号:22B1098)。

## Research on the mechanism and countermeasures of digital inclusive finance enabling the digital transformation of private enterprise

Liu Jingyu, Yu Lina

(School of Economics and Management, Changsha Normal University, Changsha, Hunan, 410148)

**Abstract:** This article empirically explores the impact of digital inclusive finance on digital transformation of private enterprises using the sample data from A-share listed private companies from 2011 to 2021. The study found that the overall development, the breadth of coverage, the depth of use, and the digitization degree of digital inclusive finance all have a significant promoting effect on the digital transformation of private enterprises. The results of the structural effect of digital transformation show that the overall development of digital inclusive finance has a significant promoting effect on the development of artificial intelligence, blockchain, cloud computing, big data, and digital application in private enterprises. The conclusion of the article provides reliable empirical support for digital inclusive finance policies to assist private enterprises in digital transformation.

**Key words:** digital inclusive finance; digital transformation of private enterprises; structure effect

### 0 引言

我国经济结构处于转型升级关键期,数字经济与实体经济深度融合,成为促进我国国民经济实现高质量发展的重要途径<sup>[1]</sup>。民营企业作为国民经济最重要微观单元,率先完成数字化转型,对推动国家数字经济高质量发展和实现国民经济高质量发展具有重要战略意义。然而,民营企业在实施数字化

转型战略过程中,面临资金投入大、见效周期长和技术难关多等诸多问题,因此如何通过深化金融改革,尤其是如何充分利用现代信息技术优势,提升传统金融服务效率去更好赋能企业数字化转型,成为业界关注的热点问题。前期学者研究发现数字普惠金融对企业数字化转型产生显著赋能效应<sup>[2]</sup>,通过缓解企业融资约束、优化外部营商环境、提高企业风险

承担和增加研发支出等路径促进企业数字化转型<sup>[3]</sup>。

前期文献尚未研究数字普惠金融对民营企业数字化转型影响的机制与效应,为此本文将致力于探索解决以下两个问题:第一,理论研究数字普惠金融赋能民营企业数字化转型机制的问题;第二,实证检验数字普惠金融赋能民营企业数字化转型的效应问题。希望为通过数字普惠金融政策促进民营企业数字化转型提供可靠经验支持。

## 1 理论分析与研究假说

民营企业数字化转型需要稳固的资金支撑,其内源融资已经难以满足自身数字化转型需要,外源融资对民营企业数字化转型不可或缺。数字普惠金融是传统普惠性金融同新兴数字技术相融合的产物,能高效缓解民营企业数字化转型融资约束问题,促进其加快完成数字化转型。其一,传统普惠性金融融合新兴数字技术,显著提高了普惠金融服务效率,突破了民营企业融资的空间地域局限,提高了普惠性金融对民营企业数字化转型融资的可达性,更加便捷赋能民营企业数字化转型<sup>[2]</sup>;其二,传统普惠性金融融合现代信息技术,显著缓解了资本市场突出的信息不对称问题,及时甄选出运营规范和信用良好民营企业,通过定向投放低息信贷服务,有效降低了民营企业数字化转型成本<sup>[4]</sup>;其三,数字普惠金融有助于强化外部监督,为民营企业金融交易提供安全保障,显著增强金融交易安全性,为金融赋能民营企业数字化转型提供坚强后盾保障。基于上述分析,提出以下研究假设:

H:数字普惠金融发展会显著赋能民营企业数字化转型。

## 2 研究设计

### 2.1 样本选取与数据来源

本文以沪深两市上市民营企业为研究对象,并对样本数据做出如下筛选与预处理:①因数字城市

普惠金融数据披露起始于2011年,数字化转型数据最新止于2021年,故将样本时序设定为2011—2021年;②剔除金融类样本企业;③剔除资不抵债样本企业;④剔除营业收入增长率高于150%样本企业;⑤剔除被ST或PT样本企业。为避免样本数据异常值对研究产生不利影响,在1%和99%分位点对各连续型变量样本数据做出缩尾处理,最后共获得23 291个样本。城市数字普惠金融数据采集于北京大学数字金融研究中心官方网站,其余变量数据均采集于国泰安数据库。

### 2.2 变量定义

#### 2.2.1 被解释变量

本文被解释变量为民营企业数字化转型(LnT-ran),并借鉴刘靖宇等<sup>[5]</sup>的做法,用上市民营企业年报中数字化转型关键词词频数衡量其水平,并对其加1后取自然对数。分别使用人工智能词频数(LnRgzn)、区块链词频数(LnQklj)、云计算词频数(LnYjsj)、大数据词频数(LnDsjj)和数字应用词频数(LnSzyy)衡量民营企业数字化转型的内源结构水平。

#### 2.2.2 核心解释变量

本文核心解释变量为数字普惠金融(lfin),还将数字普惠金融解构为数字普惠金融覆盖广度(Covb)、数字普惠金融使用深度(Udep)和普惠金融数字化程度(Digl),相关变量定义沿袭北京大学数字金融中心披露结果。

#### 2.2.3 控制变量

参考刘畅和花俊国<sup>[2]</sup>研究成果,将控制变量设定为公司规模(Size)、资产负债率(Lev)、现金持有(Cash)、运营资金比率(Wcap)、总资产利润率(Roa)、研发投资支出(Rd)、专利发明(Patent)、高管薪酬激励(Sala)、高管股权激励(Mstk)、股权集中度(Top1)、独立董事占比(Drat)、企业创建历史(Esta)、行业虚拟变量( $\gamma_i$ )和时间虚拟变量( $\tau_t$ )。

### 2.3 模型构建

为实证检验数字普惠金融对民营企业数字化转型影响,本文构建如下计量分析模型:

$$\text{LnTran}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Ifin}_{it} + \beta_2 \text{Controls}_{it} + \gamma_i + \tau_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

模型(1)中, $i$ 代表截面个体民营企业, $t$ 代表会计年度, $\beta$ 代表待估计参数, $\text{Controls}_{it}$ 代表全部控制变量, $\varepsilon_{it}$ 代表随机干扰项。

## 3 实证结果与分析

### 3.1 数字普惠金融和民营企业数字化转型回归结果

数字普惠金融和民营企业数字化转型回归结果见表1。回归结果显示,数字普惠金融整体发展在

1%显著性水平对民营企业数字化转型产生显著正向赋能效应,研究假说H得证。为进一步检验数字普惠金融内源结构对民营企业数字化转型影响,本处将数字普惠金融解构为数字普惠金融覆盖广度(Ifin)、数字普惠金融使用深度(Covb)和普惠金融数字化度(Digl),据此进一步回归分析数字普惠金融内源结构对民营企业数字化转型的赋能效应,回归结果显示,数字普惠金融覆盖广度、数字普惠金融使用深度和普惠金融数字化度均在1%显著性水平对民营企业数字化转型产生显著正向赋能效应,可见数字普惠金融对民营企业数字化转型的整体赋能效应和结构赋能效应相一致。

表1 数字普惠金融和民营企业数字化转型的回归结果

变量	(1)		(2)		(3)		(4)	
	LnTran		LnTran		LnTran		LnTran	
Ifin	0.875***	(0.000)						
Covb			0.715***	(0.000)				
Udep					0.552***	(0.000)		
Digl							0.437***	(0.000)
Size	0.175***	(0.000)	0.175***	(0.000)	0.168***	(0.000)	0.154***	(0.000)
Lev	0.396***	(0.000)	0.378***	(0.000)	0.460***	(0.000)	0.495***	(0.000)
Cash	0.321***	(0.000)	0.301***	(0.000)	0.369***	(0.000)	0.364***	(0.000)
Wcap	0.509***	(0.000)	0.512***	(0.000)	0.542***	(0.000)	0.587***	(0.000)
Roa	-1.056***	(0.000)	-1.040***	(0.000)	-1.078***	(0.000)	-1.079***	(0.000)
Rd	0.018***	(0.000)	0.019***	(0.000)	0.019***	(0.000)	0.022***	(0.000)
Patent	0.036***	(0.000)	0.035***	(0.000)	0.039***	(0.000)	0.039***	(0.000)
Sala	0.042***	(0.002)	0.039***	(0.003)	0.064***	(0.000)	0.098***	(0.000)
Mstk	0.188***	(0.000)	0.181***	(0.000)	0.229***	(0.000)	0.279***	(0.000)
Top1	-0.003***	(0.000)	-0.003***	(0.000)	-0.004***	(0.000)	-0.003***	(0.000)
Drat	0.764***	(0.000)	0.737***	(0.000)	0.858***	(0.000)	0.904***	(0.000)
Esta	-0.158***	(0.000)	-0.158***	(0.000)	-0.169***	(0.000)	-0.185***	(0.000)
Constant	-5.048***	(0.000)	-4.952***	(0.000)	-5.064***	(0.000)	-5.159***	(0.000)
行业效应	控制		控制		控制		控制	
时间效应	控制		控制		控制		控制	
R <sup>2</sup>	0.371		0.371		0.365		0.358	
N	23 291		23 291		23 291		23 291	

注:括号中内容代表T检验的伴随概率p值;\*\*\*、\*\*、\*分别代表1%、5%、10%的显著性水平,下同。

### 3.2 数字普惠金融和民营企业数字化转型结构的回归结果

本处为实证检验数字普惠金融对民营企业数字化转型结构的影响,将民营企业数字化转型的结构分为人工智能、区块链、云计算、大数据和数字应用

五个结构模块,据此回归分析数字普惠金融整体发展与民营企业数字化转型结构间关系,回归结果见表2。回归结果显示,数字普惠金融整体发展在1%显著性水平对民营企业人工智能、区块链、云计算、大数据和数字应用的发展产生显著正向促进效应,

说明数字普惠金融对民营企业数字化转型的整体赋能效应和局部赋能效应趋于一致。

表 2 数字普惠金融和民营企业数字化转型结构的回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	LnRgzgn	LnQklj	LnYjsj	LnDsjj	LnSzzy
I <sub>fin</sub>	0.399*** (0.000)	0.025*** (0.000)	0.639*** (0.000)	0.314*** (0.000)	0.529*** (0.000)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制
Constant	-2.068*** (0.000)	-0.147*** (0.000)	-2.152*** (0.000)	-2.806*** (0.000)	-3.929*** (0.000)
行业效应	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制
R <sup>2</sup>	0.280	0.074	0.293	0.360	0.247
N	23 291	23 291	23 291	23 291	23 291

#### 4 结论与启示

本文使用沪深两市上市民营企业样本数据,实证研究数字普惠金融对民营企业数字化转型影响,得出如下结论:第一,城市数字普惠金融发展对民营企业数字化转型有显著赋能效应,具体通过显著缓解民营企业数字化转型中所受融资约束,促进民营企业加快完成数字化转型;第二,作为城市数字普惠金融内源构件,数字普惠金融覆盖广度、数字普惠金融使用深度和普惠金融数字化度均对民营企业数字化转型有显著赋能效应,即城市数字普惠金融对民营企业数字化转型的整体赋能效应和结构赋能效应相一致;第三,解构民营企业数字化转型为人工智能、区块链、云计算、大数据和数字应用后,研究发现数字普惠金融对民营企业人工智能、区块链、云计算、大数据和数字应用的发展均具有显著赋能效应,表明数字普惠金融对民营企业数字转型内源结构的赋能效应,同其对民营企业数字化转型整体的赋能效应相一致。

由结论得到以下启示:第一,通过持续强化城市数字金融发展政策,能为民营企业数字化转型营造良好外部融资环境,缓解民营企业数字化转型融资约束问题,促进民营企业加快完成数字化转型;第二,通过实施数字普惠金融政策赋能民营企业数字化转型时,要重视数字普惠金融覆盖广度、使用深度和数字化水平的全面发展,保障数字普惠金融全方位均衡赋能民营企业数字化转型;第三,通过实施数字普惠金融政策促进民营企业数字化转型时,要重视数字普惠金融对民营企业数字化转型内源构件均衡发力,助力民营企业数字化实现均衡转型。

#### 参考文献:

- [1]牛彪,王建新,于翔.逆向混改、容错机制与民营企业数字化转型[J].经济体制改革,2023(6):108-116.
- [2]刘畅,花俊国.数字金融发展对企业数字化转型的影响[J].金融与经济,2022(10):61-68.
- [3]王宏鸣,孙鹏博,郭慧芳.数字金融如何赋能企业数字化转型?——来自中国上市公司的经验证据[J].财经论丛,2022(10):3-13.
- [4]王旺.数字金融、政府监管与全要素生产率[J].金融与经济,2021(8):20-28.
- [5]刘靖宇,余莉娜,杨轩宇.数字普惠金融、数字化转型与中小企业高质量发展[J].统计与决策,2023,39(18):154-158.

作者简介:刘靖宇,男,黑龙江齐齐哈尔人,博士,长沙师范学院经济管理学院副教授,研究方向:会计理论与实务;  
余莉娜,女,湖南长沙人,博士,长沙师范学院经济管理学院讲师,研究方向:会计理论与实务。

# 乡村振兴背景下农业会展市场化发展路径探究

成军帅,刘力宁,唐茂榕

(四川轻化工大学管理学院,四川 自贡 643000)

**摘要:**为推动国有会展企业市场化发展,促进会展业与其他重点产业融合发展,充分发挥会展经济助推产业、拉动消费、营销城市的作用,文章以会展企业发展的相关理论、典型模式和先进经验为基础,立足于区域产业特点,从市场化管理、市场化竞争、市场化融资三个方面调研了Y市国有会展企业市场化发展的可执行实施路径,并在此基础上,提出了国有会展企业“三步走”发展战略及对策建议。

**关键词:**会展产业;会展企业;产业融合;区域发展

中图分类号:F323.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0005-04

**基金项目:**本研究得到四川省哲学社会科学重点研究基地——四川革命老区发展研究中心2023年度项目资助(项目编号:SLQ2023SB-09)。

## Exploring the development path of agricultural exhibition marketization under the background of rural revitalization

Cheng Junshuai, Liu Lining, Tang Maorong

(School of Management, Sichuan University of Science & Engineering, Zigong, Sichuan, 643000)

**Abstract:** In order to promote the market-oriented development of state-owned exhibition enterprises, promote the integration of exhibition industry with other key industries, and fully leverage the role of exhibition economy in boosting industries, driving consumption, and marketing cities, this article is based on the relevant theories, typical models, and advanced experiences of exhibition enterprise development, based on the characteristics of regional industries, this study focuses on market-oriented management, market-oriented competition, the study investigated the executable implementation path of market-oriented development of state-owned exhibition enterprises in Y city from three aspects of market-oriented financing, and based on this, proposed the “three step” development strategy and countermeasures for state-owned exhibition companies.

**Key words:** exhibition industry; exhibition enterprise; industrial integration; regional development

## 0 引言

2022年,《“十四五”数字经济发展规划》提出加快推动文化教育、医疗健康、会展旅游等领域公共服务资源数字化供给和网络化服务。会展业作为一个新兴的服务行业,展会作为农产品推广和交流的重要平台,可以为农业产业链的发展提供更多的机会和资源,助力农业实现更好的发展。然而,与德国、美国、新加坡相比我国会展业还有诸多不足之处,因此,通过认识、研究和探索会展经济,从市场角度出发,因地制宜立足区域的资源和自身特色,探讨国有会展企业的发展路径,提出“三步走”策略,对推动我国会展业带动区域农业发展具有借鉴意义。

## 1 会展概述

### 1.1 会展内涵

“会展”一词最早并不源于汉语语境,通过早期翻译材料发现,“会展”的词源来源于几类关键词:①代表“会议”的相关词语,例如 convention, conference, meeting, congress等;②代表“展览”的相关词语,例如 exhibition, exposition等;③代表“事件/话题”的相关词语,例如 event, incentive等。从词语分析可以看出,会展是会议、展览和与之相关的一系列活动的总称。

会展最早起源于欧洲,后续美国、日本等国家也逐步发展其会展企业、扩充其会展行业。近些年,会

展业已经形成了包括展览、会议、论坛、展示、演出、比赛等多种形式的商务活动。众多企业和组织,通过组织展览、展示、交流等形式呈现自身的产品、服务、理念等信息,是企业宣传、推广、市场拓展的一种重要手段,也是促进交流、合作和经济发展的平台。

### 1.2 国内外会展业发展现状

1851年英国伦敦举办了历史上首次世界博览会,标志着现代世界博览会的开端。欧洲由于其悠久的会展历史和发达的市场经济,成为拥有最强实力和最大规模的区域。时至今日,欧洲会展业以其内容国际化、服务现代化、展馆多样化等诸多优势,在展出规模、参展商数量、国际化水平、参观观众人数和服务质量等方面仍旧处于国际领先地位<sup>[1]</sup>。

其中德国会展业的硬件条件全球领先,并通过展会移植或复制的方法实现国际化发展。新加坡会展业基础设施在亚太地区领先,拥有先进的场馆设施和环保理念,连续多年被评为亚洲首选会展举办地。英国、法国会展业注重数据挖掘,利用数据库和服务系统,为参展商提供数据增值服务。

近年来,中国会展业发展速度逐渐放缓,从早期粗放的低价竞争市场模式进入了布局优化、品质提升、规模集中、区域均衡的全面发展阶段。尤其是随着科技的进步,众多老牌会展项目,已经开辟出了新的航道和方式,第127届中国进出口商品交易会(俗称“广交会”)于2020年6月首次采用线上展会形式举办。随着“广交会”线上展会的成功,同年7月,中国历史最为悠久的大型专业展会之一——全国糖酒商品交易会也首次举办了线上展,展会提供云展台、云端论坛、线上商务对接、直播互动等定制化服务<sup>[2]</sup>。

## 2 会展业发展模式类型

目前,国内外对会展业的发展模式都根据政府干预力量大小和市场竞争程度强弱进行划分,按照这种划分标准,会展业的发展模式可以分为:政府推动型、市场主导型以及政府市场结合型。

### 2.1 政府推动型模式——以德国为例

政府推动型会展模式是政府配置作为会展活动的主要模式,政府作为会展活动的既是会展活动的发起者和组织者,同时也是会展活动的监督和执行者。这一类会展模式下政府的干预效果明显,主要

是用于公益性质、国际影响力大、重大节庆活动,能够为城市发展带来积极的影响,通过政府的行政职能来引导企业参与会展活动。

德国的会展业发展历史可以溯源到19世纪,也是世界发达的会展业举办国之一,并且德国政府十分重视本国会展业的发展,通过出台了一系列的政策和措施为德国会展业的高速发展打下了坚实的基础,随着会展业的发展,德国经济也得到快速的进步,是德国的重要经济支柱<sup>[3]</sup>。德国会展业历经长时间的发展,其成功离不开政府的强有力支持,德国的展馆均由政府投资,但是政府并不直接参与其经营过程,不设太多的法律限制,为会展业的发展创造了良好的条件。

### 2.2 市场主导型——以新加坡为例

市场主导型是以市场推动为主,往往出现于会展经济发达的地区,这类会展企业往往都是在市场的经验和管理中不断提升自身的综合实力、扩大企业的规模,实现自身的长远战略目标。

新加坡政府非常支持会议与展览行业。为了吸引全世界各地的投资者前往新加坡开展会展活动,新加坡政府竭力提升国内会展业的基础设施,提供秩序井然的交通条件和高水平的服务业水准<sup>[4]</sup>。对初创企业还给予税收优惠政策,在新公司成立前三个税务年度可享受12.5万新币的税收减免,以此来吸引各国企业在新加坡成立公司。最具特色之处在于新加坡会展公司会根据目标客户的特定需求制定专门的推广计划使客户体验到宾至如归的气氛。

### 2.3 政府、市场结合型——以美国为例

美国会展业的管理模式主要是企业推动型的协会管理模式,政府在管理上实行直接和间接管理模式并存模式,政府对在当地组织的项目会逐一认证并对全世界发出邀请,对出国参加的项目政府也会科学审查。会展企业在发展期间遇到问题时会出于维护自身权益而建立行业协会来维护市场规范和保证秩序稳定。在此管理模式之下,市场需求和企业的自由发展都得到了满足。

## 3 国有会展企业市场化发展模式案例及分析

### 3.1 政府为主、市场协同的政府市场结合型

首都会展集团前身为北京北辰会展集团有限公司,为进一步开展覆盖全产业链的市场化会展业务,

北辰实业引入首旅集团、首钢建投、京东科技及法国智奥会展集团四家战略投资者参与增资扩股,深度统筹会展资源,致力于打造具有国际竞争力的会展平台。其中,引入京东云利用云计算、人工智能、大数据等技术,推动了数字贸易交流并提供了更便捷的交易平台;引入智奥会展的优秀展会资源和策划人才推动首都会展的升级发展;引入首旅集团在吃住行、娱乐服务等方面的资源为会展提供了保障;引入首钢集团则丰富扩大服贸会空间布局,引导京西地区经济发展<sup>[5]</sup>。这些战略投资者的加入涵盖了会展业的中游和下游,为会展业的承办提供了有力支持。

### 3.2 由市场决定的政府市场结合型

中展众合公司于2018年2月成立,是集国企、民企为一体的混合所有制企业。华港展览是中展众合下的直属企业,国资的华港展览公司首先以整合建材会展项目资源为目标,通过相对控股方式整合民企项目资源,再与法资会展企业合资,由智奥集团收购民企股份,华港由控股转为参股地位,发展模式从传统的政府主导型转换为由市场决定的政府市场结合型。

总的来说,目前国内会展并未开始全面的市场化发展。然而,随着世界会展业竞争的不断加剧,市场化已经成为会展企业发展的必要条件,只有适应市场需求和市场行为,才能获得良好的发展前景和利润。因而,探讨会展企业市场化发展势在必行。

## 4 会展企业市场化“三步走”发展路径建议

随着会展业的不断发展,会展企业也越来越重视市场化运作。市场化是指企业将经营活动定位于市场需求和市场行为,并通过市场机制来实现企业的利润最大化。在现代市场经济中,市场化已经成为企业生存和发展的必然选择。会展企业不论是在业务拓展、市场开拓还是品牌营销等方面,都需要有一种市场化的思维方式和营销模式。

### 4.1 重视自身提升点 打造明星会展企业名片

培育品牌展会,首要是树立牢固的品牌观念,认识到品牌现代化的发展才是国有会展企业可持续发展的唯一途径,要深挖内涵,跟进配套服务,制定相关节目、活动及路线,形成独具一格的品牌风格<sup>[6]</sup>。

提升品牌质量主要从展会的硬件和软件两个方面入手:硬件设施层面,提升国际会展中心功能设

施,对现有设施进行信息化升级,通信设备、电子产品、数字化媒体等配套设施的完备,可以有效提升硬件品质,完善会展载体建设;软件服务方面,完备的展会服务将是提升受众感受的直接表现,在流程上要充分考虑参展单位的各类需求,例如在施工搭建的各项工作中给予特定的引导和配合、在食住行等方面提供合理化安排及建议等。

同时,要合理利用媒体宣传资源,单纯地依靠展会项目进行营销在品牌及口碑建立上远远不够,因而在对外策略上要分为集中型和日常型两种。集中型依托展会项目配合宣传,项目为主、展会品牌为辅。日常型则借助媒体营销,如通过短视频、电视广告、App推广、微信营销增加与客户的黏度且提高影响力。

### 4.2 整合区域资源 带动会展经济发展

纵观全国会展业的发展,不难看出,会展经济已经逐渐成为支撑经济增长的一大产业。在会展经济的发展过程中,整合区域资源是实现会展经济持续发展和创新发展的关键。整合区域资源可以将各地丰富的资源优势进行联动,打造出更具有综合性和专业性的会展新品牌,推动会展经济实现高质量、高效益的发展。

首先,在整合区域资源的过程中,各地可以针对自身的产业结构和地域条件,打造出具有自己特色的会展品牌链,将旅游、文娱等众多领域联系在一起。例如,在北京会展市场,可以发掘出独具京味儿的会展品牌,吸引更多国内外游客前来观赏和参与。而在成都,可以利用川菜和熊猫等城市代表元素,打造出独具特色的会展品牌,提升地方经济和旅游业的发展。其次,整合区域资源还可以加强地区间协作,例如“成渝会展线”“长三角会展线”等,推动会展经济实现跨越式发展。最后,整合区域资源还可以推动会展产业结构优化和智能化升级,进行企业内部的纵向提升。

整合区域资源是推动会展经济发展的关键所在,可以推动各地会展产业优势互补,促进会展市场的跨越式发展,实现会展经济的转型和升级,促进地方经济和旅游业等产业的持续发展。

### 4.3 延展企业辐射面 拉动全产业链稳健提升

会展与旅游业:会展和旅游业同属服务业,二者紧密相连。会展的选址会将旅游的发展程度纳入考

察范围之中,这也将促使旅游业的基础设施的建设、服务水平和管理更新。各类型会展项目举办都会带动当地的旅游经济发展,两者之间相得益彰,相互促进,共同带动市场经济发展<sup>[7]</sup>。

**会展与酒店餐饮业:**会展活动举办期间,众多的参展商和客户的进入,对当地的餐饮有着强大的需求。酒店、餐饮是会展活动必不可少的需求,搭建好双方沟通的平台有助于推动产业链的完善和配套服务的质量。

**会展与通信业:**会展活动将大量的人流、物流汇集到举办地,而人员与物质的流动既增加了对交通和通信业的需求,也极大地推动交通、通信业的发展。会展可以通过开通“项目套餐”的方式,满足阶段时间内商家的需求,也可以通过社交媒体广告的形式增加自身曝光率。

**会展与零售业:**人流的涌入对零售产业的拉动效果十分显著,增大对生活用品的需求,不少的来访者对当地的特色产品和纪念品都有购买需求,从而促进商场、专卖店等零售行业的发展。作为主办单位可以自行承担起这部分的一些功能或通过短暂招投标的方式,搭建临时机构 and 平台。

**会展和物流:**会展主要有展览时间固定、参展企业多等特点,需要物流提供保障的环节主要包括展品的调度、运输、仓储、清关、保险等。对比一般的货物而言,会展所提供的展品对物流的服务质量和水平的要求更高,会展与物流的结合也诞生了新概念会展物流,将大幅度提高会展物资的配送流通效率。

**会展与保险业:**任何一项意外的发生都会导致整体活动受阻,在会展活动期间,为了保证人身安全和财产安全,不可避免地涉及保险业,降低会展的举办风险。可以联合宜宾区域内的保险公司推出“会展专项保险”,设置会展相关的、受众较为看重的项目,并针对不同人群和品类推出不同套餐。

**会展与广告印刷业:**高端广告印刷品需要大型的广告印刷公司,日常印刷制品则可以通过小型印刷机构提供,面对两种不同的需求,前者可以制定需

求清单,作为展会项目的配套服务,提前辅助商家、受众完成印刷品,后者则可以通过外包服务的方式,设置特定区域,满足展会参与者需求。

我国会展业的发展处于提升阶段,一线城市也是以规模彰显会展实力,缺乏特色项目和标志性品牌,尤其是会展项目背后的会展公司,更是长期和展会项目脱轨。因而,谁先找到展会市场化、品牌化、特色化发展的突破口,谁就将在未来的发展中抢占先机。“三步走”策略在“点、线、面”三方面逐步升级,在传统供给的基础之上加快融入科技要素,通过融合发展、跨界整合打开会展业的新格局。在会展业创新的同时,时刻突出区域特色、民族特色,注重会展业与社会经济各产业之间的融合发展,只有加强各产业间的融合,才能够真正体现新时期会展需求。

## 参考文献:

- [1]冯玮,杨文彬.美德会展业发展比较及其启示[J].旅游论坛,2009,2(4):600-604.
- [2]刘震,楼嘉军.中国城市展览业发展状况评价[J].城市问题,2018(6):51-60.
- [3]丁忆,皮特·马亚,蓝星.中德会展业的市场力量与政府角色:基于自由市场经济与合作市场经济的比较[J].理论与改革,2015(4):93-96.
- [4]黄玉妹.新加坡会展业成功因素分析及经验借鉴[J].亚太经济,2015(6):71-77.
- [5]编辑部.回眸经典·逐梦启航:记录2021年中国会展业发展征途[J].中国会展,2022(1):26-47.
- [6]成都市博览局课题组.成都市会展产业品牌战略研究[J].中华文化论坛,2013(12):166-173.
- [7]来逢波.区域交通视角下旅游经济与会展经济协同发展的思考[J].江苏商论,2009(9):83-84.

**作者简介:**成军帅,女,河北承德人,博士,四川轻化工大学管理学院讲师,研究方向:数字营销、国际商务;

刘力宁,女,山东蒙阴人,博士,四川轻化工大学管理学院讲师,研究方向:会展管理、企业管理;

唐茂榕,女,四川宜宾人,四川轻化工大学管理学院硕士研究生,研究方向:会计管理。

# 新时代背景下完善酒店星级评定工作的研究

## ——以普洱市为例

侯星宇,黄兴梅,李明倩

(云南农业大学热带作物学院,云南 普洱 665000)

**摘要:**为促进旅游业持续、有序地发展,保护旅游消费者的利益,我国从1988年制定并实施了旅游饭店星级评定制度。近几年来,随着行业、市场及科技的不断进步与发展,国内大多数城市和地区的星级酒店数量出现不增反降的现象。为此,文章以普洱市酒店行业为例,在基于实地调查、问卷调查和深度访谈的结果上,从星级评定对酒店行业发展的作用以及星级评定不再受欢迎的原因入手,提出了在当前背景下完善星级评定工作以促进行业高质量发展的对策及建议,以期更好地服务于酒店行业在新形势和新环境下的优质发展。

**关键词:**饭店星级;星级评定;普洱市;标准建设

**中图分类号:**F715.5

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-4428(2024)05-0009-04

**基金项目:**2019年度云南农业大学热带作物学院院级科研项目“基于星评角度提升普洱市酒店行业发展质量的策略研究”(项目编号:2019RYZD002);2021年度云南农业大学新文科研究与改革实践项目“大数据运营视角下酒店管理专业提升改革与实践”(项目编号:YNAU2021XGK20)。

## Research on improving hotel star rating in the new era

### —A case study of Pu'er City

Hou Xingyu, Huang Xingmei, Li Mingqian

(School of Tropical Crops, Yunnan Agricultural University, Pu'er, Yunnan, 665000)

**Abstract:** In order to promote the sustained and orderly development of the tourism industry and protect the interests of tourism consumers, China has formulated and implemented a star rating system for tourist hotels since 1988. In recent years, with the continuous progress and development of the industry, market and technology, the number of star rated hotels in most cities and regions in China has shown a phenomenon of not increasing but decreasing. Therefore, this article takes the hotel industry in Pu'er City as an example, based on the results of field surveys, questionnaire surveys, and in-depth interviews, starting from the role of star rating in the development of the hotel industry and the reasons why star rating is no longer popular, it proposes countermeasures and suggestions to improve star rating work in the current context to promote the quality development of the hotel industry in the new situation and environment.

**Key words:** hotel star rating; star rating; Pu'er City; standard construction

## 0 引言

普洱市位于云南省西南部,是茶马古道滇藏线的重要驿站,文化底蕴深厚。全市森林覆盖率超过74.59%,茶园达330.7万亩,有1个国家湿地公园、3个国家森林公园,是云南“动植物王国”的缩影,全

国生物多样性丰富的地区之一。近几年来,在国家及当地政府各项政策的大力支持下,普洱市迎来了许多的发展机遇,其中,酒店行业蓬勃发展,截至2023年9月30日,全市共有旅馆数量2373家,其中,星级酒店34家。在普洱市酒店的数量不断增加

的背景下,星级酒店数量也出现了逐渐减少的情况。

## 1 星级评定对酒店行业发展的作用分析

### 1.1 进一步规范酒店的服务流程,为酒店的服务质量提供保障

《旅游饭店星级的划分与评定》(2010年版)从必备项目检查表、设施设备评分表和服务质量评价表三个表格入手,对各星级酒店业务范围中的设施和服务的各个模块都有着规范的流程标准,有效保障了酒店在此标准上开展的各项业务活动服务质量。以酒店服务中最关键的安全和卫生为例,在安全方面,星级评定标准对酒店的各项硬件设施设备的维护、各项安全应急预案及食品安全保障制度有着明确的规定,以最大限度地保障每一位客人的人身和财产安全。在卫生方面,星级评定标准对酒店前厅、客房、餐饮等区域内各个位置和各项用品的清洁卫生都有着严格的要求,致力于时刻为入住星级酒店的客人提供干净整洁的住宿和用餐环境。

### 1.2 促进内部管理制度的完善,提升整体酒店内部管理水平

在对普洱市的多个非星级酒店进行深度访谈后发现,连锁酒店都在实施集团或品牌的统一管理制度,而非连锁酒店的内部管理制度则多是由酒店的总经理或者部门管理者进行制定和督促实施的,已多年未有变动,其管理制度存在一定的滞后性和科学性,管理者对其实施情况的监督也较为松散。相对地,在对多家星级酒店的深度访谈后得到,星级酒店的管理者对执行星级评定标准对规范酒店的内部管理带来的积极作用予以认可,并认为星级评定标准是对非连锁酒店实施内部管理的重要参考标准和依据,对提升酒店的内部管理水平起到了重要作用。

### 1.3 增强酒店员工的荣誉感,促进其工作积极性的提高

由于较高的员工流失率,酒店行业长期面临着人才缺乏的窘境,为此,普洱市的各家酒店都从物质和精神两个层面对提高员工的留职率和促进员工工作的积极性方面付出了努力。通过访谈后发现,各

家酒店在人才的选、用、育、留方面的措施都大同小异,而多家星级酒店则在访谈中提到了酒店在获得星级评定后对员工起到的激励作用。一方面,由于星级评定是衡量一个酒店在行业市场上的档次的最权威标准之一,通过星级评定往往意味着酒店执行着严格的管理制度和标准,因此在星级酒店中工作,员工工作的专业性和规范性受外界的认可度也会相对较高,这对员工后续职业生涯的发展更加有益。另一方面,在星级酒店的文化 and 氛围的浸染下,员工能感受到自己在工作中的言语及行为都是酒店的一个组成部分,故员工在无形中也对自己的工作有着更高的要求 and 执行标准,从而提高了工作的积极性。

## 2 星级评定不再受欢迎的原因分析

### 2.1 消费观念及模式改变,顾客对星级评定的认可度下降

随着大数据时代的到来,顾客开始越来越看重商品的评分以及顾客的消费评价。酒店行业也不例外,过去的消费者在无法获知酒店的详细信息和充足的评价的情况下,只能将星级评定结果作为重要参考标准来推测酒店实际的设施条件及服务质量并做出预定。当今的顾客在选择酒店时则可以通过在热门OTA上查找该酒店的详细信息、各项评分及以往的顾客消费评价等信息,这些都取代星级评定结果成为消费者选择酒店时更重要的参考依据。

### 2.2 星级评定标准中的部分要求已过时,在当下酒店的实际经营中不适用

截至目前的最新版星级评定的文件《旅游饭店星级的划分与评定》出台距今已有13年了,其评定的内容包括酒店服务项目、运行管理、设施设备数、服务质量、安全、卫生和消防等多个方面。星级评定标准涉及的项目较广,制订时间又较早,因此出现了许多评定内容现在已经不再适用的情况。若酒店严格按照此版星级评定标准对酒店的设施设备各方面严格进行整改,则势必会带来一些不必要的开支和成本。

### 2.3 获评星级后带来了更多的检查和会议要求,增加了酒店管理者的负担

酒店在日常经营过程中,需要接受来自各方的不定期检查,包括但不限于消防、卫生、公安及工商等部门,在通过星级评定后,还需要接受来自文旅部门的检查和复核。在访谈中,多个星级酒店的负责人都提到酒店在成为星级酒店后,经常会被文旅部门推荐为行业标杆或优秀代表,需要配合政府各部门开展的工作较多,来自政府各部门的检查也更为频繁,随之而来的还有更多需要参加的会议和需要提交的材料,这些工作让酒店管理者感到压力倍增,甚至影响到了酒店的经营发展本身。

## 3 完善星级评定工作的对策及建议

### 3.1 根据时代发展修订星评标准内容,使之更符合酒店发展的实际需要

目前,酒店行业对饭店星级标准的修订呼声不断高涨。酒店星级评定标准的实施是为了提升酒店的服务质量、设施设备和为酒店市场上的顾客提供决策参考依据等方面而制定的,但如今酒店经营的实际情况和顾客的消费特点都发生了相应的变化,为此,星评标准中的服务流程和服务项目应结合现下酒店经营的实际情况进行调整,如增加对 WIFI、网络电视等方面的内容和要求。

### 3.2 加强对酒店负责人的联络与宣传,改善其对星级评定工作的态度与认识

根据问卷调查结果显示,100%的星级酒店负责人都认为星级评定对酒店扩大知名度有着积极的作用;75%的星级酒店负责人认为星级评定对酒店提升核心竞争力等方面有着很大帮助。对非星级酒店管理者提到的参与星级评定带来的困扰,星级酒店管理者也有着不同的看法。在经过对星级酒店和非星级酒店负责人对参与星级评定的观点进行汇总和对比后发现,无论是星级还是非星级酒店的管理者,都认可参与星级评定会带来相应的利与弊,在此前提下,酒店最终是否选择参与星级评定,很大程度上取决于酒店负责人个人的态度及认识。因此,加强

与酒店负责人的联络,对其增加星级评定宣传的力度,对提升星级酒店的数量有着十分重要的意义。文旅部门可通过举办相关培训会议的形式,将星级评定的程序及内容向各个酒店负责人进行宣讲,同时有针对性地与各个酒店负责人进行联络,表明鼓励和支持其参加星级评定的态度。此外,对各个酒店在申请星级评定方面存在的困难和疑虑,应定期进行收集和汇总,统一进行解答并尽可能提供帮助。

### 3.3 为星级酒店提供更多的宣传支持,提高星级酒店的曝光度和美誉度

根据问卷调查结果显示,普洱市所有提交问卷的酒店都与 OTA 进行了合作,佣金比例在 12% ~ 15% 之间;89% 的酒店已将 OTA 作为其最重要的两个营销渠道之一。对 OTA 的过度依赖在一定程度上反映出了单个酒店在经营过程中对外营销宣传的无力。大部分酒店负责人在访谈中都提到,OTA 每月高昂的佣金让其时刻都有要减少对 OTA 的依赖的想法,但是受限于自身的营销能力有限,最终还是只能选择继续合作。由此,能提供在宣传推广方面的帮助对酒店是十分具有吸引力的。为了增加对星级酒店的支持,文旅部门可定期在其负责的各个公共传播媒介上为星级酒店提供宣传与推广的支持,对在某些方面独具特色的酒店,文旅部门还可聘请相关的专业团队,对酒店进行完整的拍摄和专题的宣传报道,并在各个平台进行发布以提高其曝光度和美誉度。

### 3.4 通过提供培训与发展支持,提升酒店参与评星的积极性

星级酒店的发展要跟上时代的变化和经济水平的提高,温馨细致的服务是留住顾客的重要因素之一。无论是服务人员还是管理人员都需要不断地学习和提升,走职业化、专业化、专家化的道路<sup>[1]</sup>。通过访谈得知,普洱市几乎所有的非连锁酒店都有着强烈的外出培训需求,但是受到时间、成本和对培训效果信任有限等原因,大部分酒店尤其是一些规模较小的非连锁型酒店,都没有制定定期的外出培训

计划。为了提升酒店参与星级评定的积极性,文旅部门可向星级酒店提供更多服务技能与管理水平相关的培训。此外,对在培训中表现突出、配合度较高的星级酒店,文旅部门还可向其提供免费到外地进行更加深入的外出培训锻炼的机会。在发展支持方面,文旅部门可牵头在当地组建酒店行业专家智囊团,定期为有需要的星级酒店提供服务、管理和经营方面的指导与建议,帮助其提高经济效益。

### 3.5 成立星级酒店联盟或协会,内促交流、外引合作

在信息化时代的今天,对关键信息的把握和各个企业之间的协作显得愈加重要,酒店行业也不例外。引导星级饭店业的有序竞争,需要政府引导建立不同的行业协会,搭建不同桥梁<sup>[2]</sup>。普洱市的2373家酒店房间总数为56673间,即每家酒店的平均房间数为24间。由此可知,普洱市酒店市场上绝大多数酒店都是资源相对有限的小规模酒店,为此,可通过成立一个星级酒店联盟或星级酒店协会的形式,为星级酒店提供一个内部充分交流、外部统一联络的渠道,实现多家酒店资源的有效整合。在星级酒店联盟或协会内部,可提供一个供各酒店经营者信息共享、相互学习的平台。同时,联盟或协会内部还可定期举办包括员工技能比赛在内的多项主题活动。此外,星级酒店联盟或协会也是一个统一对外的窗口,一方面,可以定期将各家酒店集中交流后的建议向文旅或其他部门进行反馈,如行业发展目前存在的困难以及希望得到的帮助等。另一方面,星级酒店联盟或协会也可作为一个统一集中对外引流的平台,建立自己的宣传推广和营销平台,并与酒店产品需求

量长期较大的政企事业单位建立稳定的合作关系,为联盟或协会内部的星级酒店不断开拓市场和客源,构建专属于普洱市星级酒店的服务链,致力于通过成员间的协作和努力,共同维护星级酒店的美誉度,提升顾客对普洱市星级酒店的认可度和消费率。

## 4 结语

在酒店市场上,让更多的规模小、档次普通的酒店参与星级评定,对规范其内部管理、保障其对客服务质量以推动地方整体酒店行业的发展有着一定的促进作用。在当前形势下,要充分发挥星级评定在酒店行业发展中的作用,需要对星级评定标准进行适时的修订,也离不开政府各部门尤其是文旅部门对星级评定做出的支持。受限于调查对象数量的有限性,文章的结论可能存在一定的局限性,其正确性还有待在酒店行业发展的实践中进行验证。

## 参考文献:

- [1] 苏云,段雅男.京津冀协同发展背景下廊坊市星级酒店发展对策研究[J].北华航天工业学院学报,2019(3):28-30.
- [2] 杨文静.重庆市星级旅游饭店的政府监管研究[D].重庆:西南大学,2022.

作者简介:侯星宇,女,彝族,云南楚雄人,云南农业大学学生,研究方向:地方文化、公共管理;

黄兴梅,女,云南昭通人,云南农业大学学生,研究方向:公共管理;

李明倩(通讯作者),女,彝族,云南普洱人,硕士,云南农业大学讲师,研究方向:旅游目的地管理、人力资源管理。

# 就业市场供需动态对高校就业指导管理的影响与优化

李旻昱

(西北政法大学,陕西 西安 710061)

**摘要:**高等教育的主要目标之一是为学生提供知识和技能,以便他们能够成功地进入职业生涯。然而,随着社会和经济的快速发展,就业市场也在不断变化,这对高校的就业指导管理提出了新的挑战。高校需要适应就业市场的供需动态,以确保毕业生能够找到理想的工作。文章将探讨就业市场供需动态对高校就业指导管理的影响,以及当前高校就业指导管理面临的问题,并提出一些优化策略以期为提高高校毕业生就业率提供参考。

**关键词:**就业市场;高校就业指导;供需动态;优化策略

中图分类号:G647.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0013-04

## The impact and optimization of the dynamic supply and demand of the employment market on the management of employment guidance in universities

Li Minyu

(Northwest University of Political Science and Law, Xi'an, Shaanxi, 710061)

**Abstract:** One of the main goals of higher education is to provide students with knowledge and skills so that they can successfully enter their professional careers. However, with the rapid development of society and economy, the job market is also constantly changing, which poses new challenges to the employment guidance management of universities. Universities need to adapt to the supply and demand dynamics of the job market to ensure the graduates can find their ideal jobs. This article will explore the impact of the supply and demand dynamics of the job market on the management of employment guidance in universities, as well as the current problems faced by the management of employment guidance in universities, and propose some optimization strategies, in order to improve the employment rate of college graduates to provide reference.

**Key words:** job market; employment guidance for universities; supply and demand dynamics; optimization strategy

## 0 引言

高校就业指导管理旨在帮助毕业生顺利地融入社会,实现自我价值。然而,随着就业市场的供需动态不断变化,高校就业指导管理面临着诸多挑战,如何准确预测就业趋势、如何为学生提供符合市场需求的职业技能培训等问题,需要高校与社会各界通力合作,共同寻求解决之道。

### 1 就业市场供需动态对高校就业指导管理的影响

#### 1.1 学生就业率的波动

学生就业率的波动受到就业市场供需动态的深刻影响,这一现象在高校就业指导管理中具有极其重要的意义。在经济繁荣时期,企业通常会积极扩大业务,因此他们需要大量的新员工,这种情况下,

毕业生更容易找到与自己专业背景和兴趣相符的工作岗位。这种情况下,高校可以更加自信地鼓励学生追求他们的职业目标,并提供相应的支持和资源,以帮助他们成功进入职场。然而,在经济衰退时期,企业往往会紧缩开支,减少招聘规模,甚至裁员,这就导致了可供选择的工作岗位减少,竞争加剧,使学生面临更大的挑战。高校就业指导管理需要更加灵活,以满足学生的需求<sup>[1]</sup>。这可能包括提供更多的职业规划、求职技能培训和实习机会,帮助学生提高他们在竞争激烈的市场中脱颖而出的能力。

#### 1.2 学生就业选择的变化

就业市场的供需动态对高校就业指导管理产生了深远的影响,其中之一是学生就业选择的变化。随着不同行业的需求波动,学生可能会重新评估自

己的职业兴趣和目标。在某些行业如科技、医疗保健或绿色能源领域需求持续增长时,学生可能更倾向于追求与这些领域相关的职业,因为这些领域提供更多的就业机会和潜在职业发展空间。然而,在某些行业遇到挑战或不景气时,学生可能会调整自己的职业方向,尝试寻找其他领域的就业机会。高校就业指导部门在这种情况下需要提供及时的市场分析和行业趋势信息,以帮助学生更好地理解职业选择的影响,指导他们做出明智的职业决策。

### 1.3 就业技能的需求

就业市场供需动态对高校就业指导管理的影响之一是在就业技能需求方面的影响。随着社会经济的不断发展,不同行业对就业者的技能要求也在不断变化。高校就业指导管理需要根据市场的实际需求,及时调整和更新就业技能的培训内容,以确保毕业生具备符合市场需要的实用技能。如果高校不能及时响应市场对就业技能的需求变化,毕业生可能会面临技能不匹配的问题,难以顺利就业<sup>[2]</sup>。例如,如果某个行业对某项新兴技术或者特定领域的专业技能有很高的需求,但高校的培训内容没有及时调整,那么毕业生可能会因为缺乏相关技能而难以在该行业找到合适的工作机会。此外,就业市场对某些通用技能(如沟通能力、团队合作等)的重视程度也可能会随着行业的发展而变化。高校就业指导管理需要根据市场的需求,调整对这些通用技能的培训和强化,以提升毕业生在职场中的竞争力。

### 1.4 就业指导资源的重新配置需求

就业市场供需动态的变化也会影响高校就业指导资源的分配。在经济景气期间,高校可能需要增加职业咨询人员的数量,提供更多的求职技能培训,以及增加招聘活动的举办,以满足学生对就业支持的需求。而在经济低迷期,尽管学生面临更大的就业挑战,但由于市场紧张,就业指导资源的需求可能相对较低。因此,高校需要灵活调整资源,以更有效地满足不同市场环境下学生的需求,提供有针对性的支持。

## 2 高校就业指导管理面临的问题

### 2.1 信息不对称和不及时

学校通常提供有关就业市场的信息,但这些信息往往无法与实际市场需求保持同步。可能出现的

情况是,学校可能会过于侧重于传统行业或者某些热门行业,而忽视了新兴行业或特定地区的就业机会。这可能会导致学生在求职过程中缺乏准确的指导,因为他们无法获取与实际情况相符的信息。此外,一些重要的就业信息可能无法及时传递给学生,会使他们在就业市场上的表现受到一定的影响。

### 2.2 就业技能培训不足

一些高校的课程设置无法与实际职场的需求相匹配。虽然学生们在校期间获得了一定的理论知识,但他们缺乏实际操作技能或与职业相关的实践经验,导致在毕业后找工作时可能会面临一些困难,他们需要额外的培训或实践机会来提升自己在职场上的竞争力。高校教育的主要目标之一是为学生提供知识和技能,以帮助他们在职业生涯中获得成功。然而,一些高校可能未能跟上快速变化的职业市场需求,导致学生毕业后发现自己的技能不够实用或者不足以满足雇主的要求。这就需要学生主动寻找额外的培训机会或实践经验,以填补他们在就业市场上的技能缺口。

### 2.3 缺乏个性化的职业规划和指导

缺乏个性化的职业规划和指导是高校教育体系中的一个普遍问题。每个学生的背景、兴趣和能力都是独特的,因此他们的职业规划和求职策略也应该是个性化的。然而,在实际情况中,一些高校可能更倾向于采用一揽子的就业指导方法,而忽视了每个学生的个体差异。这种一揽子的就业指导方法可能包括通用的职业规划课程、标准化的简历和面试准备指导,以及通用的求职策略建议。虽然这些资源对一部分学生可能有帮助,但对另外一部分学生来说,它们则无法满足其独特的需求和目标。缺乏个性化的职业规划和指导可能会导致学生不清楚如何将自己独特的技能和兴趣与职业机会相匹配,也可能不知道如何有效地推销自己。这可能导致学生错过了适合他们的职业机会,或者选择了与其兴趣和能力不符的职业道路,最终可能会影响他们的职业满意度。

### 2.4 心理健康和职业发展的平衡

心理健康和职业发展的平衡对高校学生来说是一个重要且具有挑战性的问题。在求学期间,学生承受着来自学业、职业规划、就业等多方面的巨大压力。学业压力,包括考试、作业和学术成绩的高要

求,以及社交压力,例如社交圈子的建立和维护,加之对未来的担忧,包括职业选择和经济独立,会导致一些学生产生焦虑、迷茫或抑郁。这些压力因素会对学生的心理健康产生负面影响,一些心理健康问题就会在这种情况下显现。学生们感到压力过大,无法有效地处理各种挑战,从而影响他们的学术表现和整体幸福感。

### 3 高校就业指导管理的优化策略

#### 3.1 数据驱动的就业预测

数据驱动的就业预测对高校更好地把握就业市场的供需动态至关重要。首先,高校可以积累并分析历史就业数据和趋势,以获取有关市场需求的宝贵信息。通过这些数据的深入分析,高校能够更准确地预测未来的就业趋势和需求。例如,如果数据显示某个行业或技能领域即将迎来高需求,高校可以迅速调整相关课程,以满足学生的需求,确保他们具备市场所需的技能和知识。其次,数据分析还有助于高校识别哪些行业或职业领域将成为未来的就业热点。通过深入了解市场的发展趋势,高校可以为学生提供有针对性的信息和建议,帮助他们更好地规划自己的职业生涯。这包括就业前景良好的领域、薪资水平、所需技能等方面的信息,使学生能够更明智地选择专业和职业方向<sup>[3]</sup>。这样,高校能够更好地满足学生和市场需求,增加就业机会,提高学生的就业率。

#### 3.2 适应性课程开发与更新

高校应致力于开发和更新适应性课程,以满足不同时期的就业需求。高校的角色不仅在于传授学科知识,还在于培养学生适应快速变化的职场环境的能力。首先,高校需要建立机制,以定期审查和更新课程内容。这确保了教学内容与市场实际需求保持一致,因为就业市场的需求在不同时间点会发生变化。通过与行业专家、企业合作伙伴和校友等利益相关方进行密切合作,高校可以更好地了解当前和未来的职业趋势,从而调整课程内容以满足这些趋势。其次,高校应提供多样化的课程选项,以满足学生的兴趣和职业目标。这可以包括不同的专业领域、技能培训和实践经验。学生应该能够根据自己的兴趣和目标来选择课程,而不仅仅是被动地接受规定的教育。这将有助于激发学生的学习动力,使

他们更主动地去掌握相关的技能和知识,从而增加他们在职场上的竞争力。

#### 3.3 跨学科合作与资源整合

跨学科合作与资源整合对高校来说是一项重要的应对就业市场挑战的策略。这意味着不同学科的部门应该协同合作,共同提供就业支持,以满足不同领域的就业需求。这种协同工作可以使高校为学生提供更全面的支持和资源,因为不同领域的专业知识和经验可以相互补充。这也有助于高校更有效地利用有限的资源,提高工作效率。具体来说,高校可以协调职业咨询、实习安排和就业资源,以确保学生能够得到全面的支持,不论他们的专业背景如何。跨学科合作可以促进部门之间的信息共享,使学校更好地满足学生的多元需求。这种综合的支持有助于学生更好地准备就业,提高他们的竞争力。此外,跨学科合作也可以促进创新和知识交流。不同学科之间的合作可以带来新的思考方式,为学生提供更多的职业发展机会。这种合作还有助于高校更好地适应快速变化的就业市场,因为不同部门可以共同研究市场趋势和需求,从而更好地调整课程和就业支持服务。

#### 3.4 创新就业指导方法

为了更好地适应就业市场的供需动态,高校可以积极开发创新的就业指导方法,以满足学生的不同需求,这包括提供在线就业资源、虚拟实习机会和个性化的职业咨询服务。首先,高校可以利用数字技术的发展,建立在线就业资源中心,提供广泛的支持。这个资源中心可以包括求职技巧、简历写作、面试准备等多方面内容,使学生可以随时随地访问和学习。在线资源的可用性有助于提供更广泛、灵活的支持,尤其对那些时间有限或地理位置较远的学生来说,这种便捷性至关重要。其次,虚拟实习机会可以为学生提供在实际工作环境中获得经验的机会。特别是在某些行业,由于地理位置或其他限制,实际实习可能受到挑战,而虚拟实习可以填补这一差距。高校可以合作或设立虚拟实习项目,让学生通过在线平台参与实际工作项目,积累宝贵的职业经验。最后,个性化的职业咨询服务可以根据学生的需求和目标提供定制建议。高校可以设立一对一的咨询会话,或者利用智能算法和数据分析工具,为学生提供针对性的建议。这有助于学生更好地规划

自己的职业生涯,根据自身兴趣和能力找到最适合的就业机会<sup>[4]</sup>。这样的创新方法将为学生提供更全面、个性化的就业支持。

### 3.5 加强与行业合作

为了更好地适应就业市场的供需动态,高校应积极加强与行业的合作,以更好地理解市场需求并为学生提供更多的就业机会。这种合作可以采取多种形式,包括建立实习项目、举办招聘活动和推出行业导师计划。首先,高校可以与行业建立实习项目,为学生提供在实际工作场景中应用所学知识的机会。实习经验对学生的职业发展至关重要,因为它们帮助学生获取宝贵的职业经验,同时也让他们更好地了解行业内部的运作和需求。高校应积极与各行业合作伙伴合作,确保学生能够获得多样化的实习机会。其次,高校可以定期举办招聘活动,为学生提供与雇主面对面交流的机会。这种亲身接触有助于建立职业网络,增加就业机会,让学生充分了解当前市场需求和雇主的期望。这种互动还可以帮助雇主更好地了解潜在员工的潜力,从而更好地与高校合作,满足他们的人才需求。最后,高校可以推出行业导师计划,为学生提供与行业专业人士的交流和指导机会。这些导师可以分享他们的职业经验,提供职业建议,帮助学生更好地规划自己的职业发展道路。这种导师计划有助于建立学生与行业之间的紧密联系,使他们更好地了解行业内部机会,同时也帮助行业专业人士为学生提供指导。

### 3.6 心理健康支持与职业咨询

鉴于就业市场的不确定性和激烈竞争,高校应该提供心理健康支持和职业咨询服务,以帮助学生处理压力和焦虑,确保他们在迎接职业挑战时拥有心理上的支持和指导。首先,心理健康支持包括提供心理咨询服务和应对焦虑、压力的工作坊等资源。学生在求职和职业发展的过程中可能会面临来自不确定性、竞争和期望的心理压力。高校应该设立专业心理咨询服务,以帮助学生应对这些挑战,提供情感支持和心理指导,以确保他们能够保持积极的心态,克服困难。其次,职业咨询服务是帮助学生明确职业目标、制定求职策略以及解决职业决策中的困

惑的重要组成部分。高校可以提供一对一的职业咨询会话,以便学生能够与专业顾问讨论他们的职业兴趣、技能和目标,并获取有关就业市场趋势和机会的信息。这有助于学生更明智地做出职业决策,更有效地应对就业挑战。这样的支持措施将有助于学生在职业发展过程中保持健康的心理状态,提升他们的应对能力和竞争力。

## 4 结语

高校就业指导管理必须时刻紧跟就业市场的供需变化,以确保学生能够顺利步入职业生涯。为此,我们提倡采取数据驱动的就业预测,以实时了解市场动态;同时,开展适应性课程开发与更新,以培养学生在不同就业形势下的竞争力;跨学科合作与资源整合,可以促进知识的交流与融合,提高学生的综合素质;创新就业指导方法,以引导学生做出最适合自己的职业选择;与各行业保持紧密联系,以便及时了解行业需求,为学生提供更多的就业机会;加强心理健康支持与职业咨询,以帮助学生更好地应对职业选择过程中的各种挑战。通过这些措施,高校可以进一步推动教育质量的提升,更好地满足学生的就业需求,提高毕业生就业率。只有持续改进和创新,才能在竞争激烈的市场环境中保持竞争力,为学生的事业成功提供有力的支持。

## 参考文献:

- [1]段修磊,李永丹,夏阳.就业优先战略下高校精准就业服务的必要性和实现路径探析[J].中国多媒体与网络教学学报(上旬刊),2019(10):155-156.
- [2]汤迪娟.供需错位:高校就业市场的现状与构建路径[J].中国市场,2017(16):167-168.
- [3]龚克,张昌健,谢长勇,范婷雅.高校毕业生就业市场拓展对策研究[J].西南科技大学学报(哲学社会科学版),2016,33(4):95-97.
- [4]朱国红.从市场供需矛盾看高等教育人才培养措施[J].中国成人教育,2015(6):54-55.

作者简介:李旻昱,女,河南巩义人,硕士,西北政法大学研究实习员,研究方向:高校就业指导管理。

# 医院人力资源管理信息系统的发展历程与建设策略分析

杜柯, 阳学风

(南华大学附属南华医院, 湖南 衡阳 421002)

**摘要:** 人力资源信息化管理是医院长远发展的关键性因素之一, 分析了不同时期医院人力资源管理信息系统的特点、功能和存在的问题, 有助于进一步规划建设医院人力资源管理信息系统, 为今后的发展奠定基础。文章从其发展历程及建设中面临的问题入手分析, 结合分析结果提出建设策略, 巩固医院人力资源管理信息系统的成熟性、有效性及稳定性作用。

**关键词:** 医院; 人力资源管理; 信息系统; 发展历程

中图分类号: R197.32

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)05-0017-04

## Analysis of the development course and construction strategy of hospital human resource management information system

Du Ke, Yang Xuefeng

(Affiliated Nanhua Hospital, University of South China, Hengyang, Hunan, 421002)

**Abstract:** Human resource information management is one of the key factors for the long-term development of hospitals. This paper analyzes the characteristics, functions and existing problems of the hospital human resource management information system in different periods, which will help to further plan and build the hospital human resource management information system and lay the foundation for future development. Based on the analysis of its development process and problems in construction, this paper proposes construction strategies to consolidate the maturity, effectiveness and stability of the hospital human resource management information system.

**Key words:** hospital; human resource management; information system; development course

### 0 引言

信息技术的持续深入应用, 不仅为社会各个行业及领域创造了全新的发展渠道, 也为各领域具体管理工作提供了更强大的功能支持。作为医院管理工作的重要组成部分, 人力资源管理在完善医院管理体系的过程中持续发挥着不容忽视的作用。随着信息技术在技术力上日益发展至更高水准, 医院人力资源管理对信息系统的应用, 逐渐演化出具有明显持续性特征的发展历程。为了进一步强化信息技术在医院人力资源管理工作中的有效应用, 需要在充分了解后者信息系统发展历程的基础上, 深入研究医院人力资源管理信息系统面临的问题, 并在此基础上探索推进医院人力资源管理信息系统的建设策略, 从而为医院人力资源管理工作的开展提供支持与参考。

### 1 医院人力资源管理信息系统的发展历程

信息技术的应用在 20 世纪 60 年代左右就已经初见端倪, 国内这方面起步相对较晚, 但针对医院人力资源管理信息系统发展历程的追溯, 同样可溯源至 20 世纪 70 年代末, 整个发展历程大体上经历了四个主要阶段。

第一阶段是早期人事信息管理系统, 该阶段下的信息管理系统是为处理人事信息管理的烦琐内容而出现的, 本质上是基于计算机产生的简单数据库系统, 被用于存储、管理员工的基本信息, 包括姓名、性别、出生日期及岗位等, 在很大程度上提升了人事部门查找、维护人事档案的效率和准确性。

第二阶段是局域网阶段, 局域网的普及使得医院人力资源管理信息系统开始向局域网过渡, 因为实现了客户机/服务机的架构, 数据共享及集中信息

管理也得以有效开展,因此在基本的员工信息管理功能之外,还加入了招聘管理、培训管理及绩效管理等功能。

第三阶段是互联网阶段,顾名思义,此阶段医院人力资源管理信息系统得以接入互联网,能够使用浏览器/服务器架构,并支持通过互联网进行远程访问与操作,而接入互联网也使得整个系统能与医院中其他信息系统(如门诊、住院等)实现数据交互与共享。

第四阶段是云计算及大数据阶段,即当下这一阶段,云计算与大数据技术的日趋成熟使得医院人力资源管理信息系统得以向云端迁移,而依靠大数据技术进行的数据分析,也能为医院的发展决策提供数据支持。

在经历过以上几个阶段之后,医院人力资源管理信息系统从简单的数据录入工具逐步升级,时至今日已经拥有了集成化管理、数据分析及决策支持等多方面的功能。相信未来医院人力资源管理信息系统也会随着技术发展逐步完善,进而为医院人力资源管理提供更完备的支持<sup>[1]</sup>。

## 2 医院人力资源管理信息系统建设面临的问题

### 2.1 管理模式落后

传统人力资源信息管理侧重信息的收集、整理、开发及利用,以人力为主要执行方式,需要管理人员对比纸质资料,手动将管理信息录入到系统中,应用的软件也以 WPS、Office 为主,软件能够起到的作用相当有限,大部分工作依然需要依靠人力完成<sup>[2]</sup>。在这种管理模式下,不仅管理过程会大量耗费人力成本与时间成本,人工存在的误差因素无法有效规避,自然也无法有效保证人力资源数据的准确性与实效性,这就与现代医院信息化发展的需求产生冲突,而随着全国各地医院近年来信息化建设进程日益增速,人员管理复杂性持续提升,人事工作量也显著增长,早期构建的人力资源管理信息系统无论是在功能、体量还是在管理模式上,都无法满足当下医院对人力资源管理的需求,其局限性也因此逐渐暴露出来<sup>[3]</sup>。

### 2.2 信息孤岛显著

当下整个社会已经进入信息时代,该时代下数据管理工作存在明显的共享性特征,由于医院含有众多部门,且不同部门在职能上存在明显差异,导致各部门在推进信息化建设时需要按需配置不同的业务管理系统,这些系统绝大多数情况下会涉及整个医院所有工作人员的具体信息。但在大部分医院中存在另一种情况,即早先的人力资源管理信息系统在构建时缺乏前瞻性,未能匹配充足数量的信息接口,导致各系统之间的信息交互受到阻碍,不同业务部门均存在一定程度的信息孤岛现象<sup>[4]</sup>。这就造成人力资源管理在具体执行过程中,一旦出现需要获取某员工在某一部门中相关数据的情况,必须进入该部门专司的业务信息系统中导出对应数据内容。且由于不同部门应用、参照及评估的标准存在差异,导出的数据在格式上也会与人力资源管理需求存在偏差。由此进行的比对工作往往耗时费力,严重影响人力资源管理的效率。

### 2.3 时间流管理不足

多数医院中的人力资源信息管理系统能为人员档案信息电子化提供可靠支持,却未能表现出应有的时间流管理能力。随着医院的发展及人力资源管理需求的提升,大部分人力资源管理信息系统均配备了汇总报表功能,能够导出具体人员工作完成情况报表并上报,但这种报表由于过度强调即时性,在一定程度上忽略了既往内容的可考性,报表生成的时间节点以当下居多,无法实现过往报表的回溯,譬如无法追溯已离职人员仍在岗时段内的管理状况<sup>[5-6]</sup>。这种情况会导致部分特殊节点下,人员需求情况与具体的导出数据产生差别,平白增加了医院人资管理部门的负担。

## 3 医院人力资源管理信息系统的建设策略

### 3.1 实践案例分析

某医院地处华北平原,是隶属于高等院校的大型三甲综合性公立医院,医院发展至今已经拥有了相当庞大的规模,其人力资源管理面临职工基数大、种类多、内容烦琐的特征。在国家卫健委号召国内医院推进信息化建设之后,该医院积极响应,通过广泛学习理念、频繁交流经验、主动引入技术等做法,

持续促进医院管理工作的科学化、规范化、精细化、信息化发展。在此过程中医院对原本应用二十余年的人力资源管理信息系统进行升级优化,又在此基础上经大规模调查与研讨,于2020年与第三方平台合作,引入全新的数字管理工具与人力资源管理信息系统功能模块。通过将多个不同功能模块搭建起来构成完整的系统,该医院人力资源管理的信息化水准获得显著提升。整个系统充分满足了医院在人力资源管理上的实际需求。因此该医院在人力资源管理信息系统建设上采取的策略具有至关重要的现实意义,能为其他医院这方面工作提供有力参考。

### 3.2 推进业务模块集成

业务模块集成是该医院推进人力资源管理信息系统信息化建设时的首要举措。医院进行集成的业务模块包括组织机构、人员管理、招聘管理、报表管理及薪资管理五个模块,其中组织机构模块主要负责结合医院实际设定的组织架构,设定不同类型岗位数量、职称数量,方便人资管理及医院决策者准确了解医院现有岗位及编制的具体情况;人员管理模块则被作为医院人资管理的基础功能模块,因此为该模块赋予了信息查询检索、建档浏览、归档备案、更新维护等具体功能,通过建立扁平化子集来详细记录人员各方面基本信息,并在子集内设置纵向时间序列记录人员发展路径,实现职工的全职业生命周期管理;招聘管理模块则分为前台与后台两部分,前台面向医院应聘者,后台则面向管理者,因此可由后台向前台输出具体招聘要求及其他内容,并从前台收获相应反馈,同时该模块还支持批量发送、报到登记等功能,并通过与人员管理模块建立关联,实现两模块在数据传输上的无缝衔接;报表管理模块则是为了确保能够实现人资管理数据可视化,并为医院宏观决策提供数据支持,该医院的报表管理模块在对照不同报表统计口径之后,可以通过逐个设定具体取数条件搭建报表框架,从而完成报表的一键输出,在此基础上还支持管理者对报表条目的自定义编辑,为医院提供更灵活的报表数据支持;薪资管理模块同时收录了繁杂的薪资核算、变动等内容,通过设置薪资变动、薪资报表、薪资核算、薪资审批等功能,并使这些功能与其他不同模块关联,从而顺利

完成不同的薪资相关业务及管理内容<sup>[7-8]</sup>。针对以上模块的集成化处理,使该医院人资管理信息系统在信息化水准上实现了质的飞跃,在这方面的管理效率也一跃提升至国内医疗卫生领域的前沿水准。

### 3.3 全面优化操作系统

结合医院人力资源管理信息系统的发展历程来看,其信息管理系统至少需要升级至互联网版阶段,才能够满足医院的人资管理需求。案例医院针对这方面内容投入大量资源,为人力资源管理信息系统接入互联网,并通过对系统进行全局性的优化,使整个系统能够支持智能终端与移动终端的同时登录,还围绕系统开发了相应的微信小程序,并在系统与微信之间建立关联。

如此一来无论是人资管理人员还是其他职工,均可通过微信扫码随时随地登录系统,普通职工可在登录系统后详细核对各项资料,对资料进行完善与补足,或按需发起对应的人事流程。而人资管理人员在权限上与普通职工不同,因此在身份识别之后可直接进入后台进行各项管理操作。该医院对操作系统的这种优化大幅降低了人资管理操作在设备层面的执行门槛,也节省了职工与人资管理人员交互的时间,同时又省略了信息录入所需的时间成本,使信息采集流程得到深入优化,显著提升了这方面的人资管理效率。

案例医院对操作系统的优化并不仅限于上述内容,还包括用户配置的个性化处理上。后续升级并引入的人力资源管理信息系统支持功能、人员库、管理范围、子集指标、多媒体等多种不同的授权功能,能够通过角色授权定义具体角色并给予相应权限。针对具体的权限围绕岗位及工作性质差异进行了区别化处理,在满足安全性及指向性的基础上为员工提供个性化权限配置,确保不同岗位的职员能够根据自身需求登录系统,并执行具体的业务操作。这种对用户配置的个性化处理,实现了各管理模块功能的最大化,有助于进一步推进医院人力资源基础信息共享,使医院人资管理表现出更高层次的信息化水平。

### 3.4 持续完善数据分析

案例医院人力资源管理信息系统推进的业务模

块集成,有效突破了医院人资管理原本面临的信息孤岛,各功能模块之间的集成,使得医院不同部门得以按照实际需求,在人力资源信息上互通有无。而在各部门、各功能模块进行信息交互的过程中,同样会产生很多其他类型的信息,少量这类信息会被作为冗余信息处理,但当这类信息的体量达到一定程度之后,信息背后则蕴藏了深层次的价值。

在获得大数据技术的启发之后,该医院开始将大数据技术应用到人力资源管理信息系统中,以期持续完善系统的数据分析能力。这意味着该医院的人资管理工作从原本以事为主的“硬”管理模式,逐渐转变为以人为本的“软”管理模式,通过借助大数据技术对人资管理中不同职工的不同行为倾向进行分析,结合医院中的事务变动及医院自身发展状况,以及社会层面中出现的重要事件或潜在趋势,基于大数据进行的数据分析能够得出人资管理具体事宜及问题的原因,从而为医院经营者的科学决策提供更完备的策略支持。

同时这也为合理进行人资管理提供了参考方向,技术及设备实现的强大算力,更能够使人资管理覆盖每位职工职业发展及职业生涯规划的全过程,在此过程中职工于不同阶段出现的不同需求也能够被合理预测。在正确、科学使用人力资源管理信息系统的前提下,医院的人资管理体系及制度也能获得持续性的更新与发展,并使其在发展过程中高度趋向医院的实际需求,为后续医院其他管理工作提供可靠支持及重要参考依据,全方位推动医院综合竞争力的成长。

#### 4 总结

医疗体系改革成为当下影响医院存续的重要内容,而在这样的背景下医院要获得更进一步的发展,

就需要重视人资管理工作的优化与升级。对此需要重视人力资源管理信息系统的进一步发展,通过采取各项措施强化系统的信息化建设,以提升人资管理的信息化水平,从而使医院能实现全方位、高质量的发展。

#### 参考文献:

- [1]解龙,汪薇,韦雪侠.基于三支柱模式的医院人力资源管理信息系统建设存在问题及对策建议[J].中国乡镇企业会计,2023(2):175-177.
- [2]张泳,马诗园,吴怡葵,等.公立医院高质量发展下人力资源管理信息系统的实践与探索[J].现代医院,2023,23(7):985-988.
- [3]谢艳清,范志通,吕雅杰,等.浅谈现代化医院人力资源管理信息系统的建设与思考[J].现代医院,2023,23(4):626-628.
- [4]陈云之.医院人力资源管理信息化建设分析[J].商讯,2019(28):191,193.
- [5]李星星.践行医院人力资源管理信息化建设中的问题与对策[J].江苏卫生事业管理,2019,30(6):715-717.
- [6]俞泽青.信息化视角下公立医院人力资源管理模式优化实践[J].人力资源开发,2023(6):76-78.
- [7]王娟.医院人力资源信息管理系统的应用实践与发展探讨[J].经济师,2021(8):248-249.
- [8]吴坚华,杨洁,元望,等.大型三甲公立医院人事信息系统在人力资源管理中的应用分析及建议[J].中国卫生产业,2021,18(30):97-99,184.

**作者简介:**杜柯,男,山东高密人,硕士,南华大学 MBA,南华大学附属南华医院工程师,研究方向:医院管理;  
阳学风(通讯作者),男,湖南衡阳县人,博士,教授,博士生导师,南华大学附属南华医院主任医师,研究方向:医院管理。

# 跨境电商企业的风险和应对措施

汪宇洁

[安永华明会计师事务所(特殊普通合伙),浙江 杭州 310020]

**摘要:**随着网络信息技术的发展和人们生活方式的改变,电子商务成为人们生活中越来越重要的消费与交易方式。我国电子商务起步于20世纪末,在21世纪迅速发展起来。与此同时跨境电商这一新兴业务模式也突飞猛进,近年来出现了大量的跨境电商企业,给中国市场经济的发展带来了新的增长点,但是跨境电商企业因其自身的特点也遇到了很多新的挑战。文章通过对跨境电商企业可能遇到的财务风险进行分析,提出针对性的应对措施,以期能帮助企业根据市场的特点,做好财税核算及规划,有效地应对跨境电商业务中的财务风险,为企业实现稳步发展提供参考与借鉴。

**关键词:**跨境电商;财务风险;财务核算

中图分类号:F272.3+F725.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0021-04

## Risks and countermeasures for cross border e-commerce enterprises

Wang Yujie

[Ernst & Young Huaming Certified Public Accountants(Special General Partnership), Hangzhou, Zhejiang, 310020]

**Abstract:** With the development of network information technology and changes in people's lifestyles, e-commerce has become an increasingly important way of consumption and transaction in people's lives. E-commerce in China started at the end of the 20th century and rapidly developed in the 21st century. At the same time, the emerging business model of cross-border e-commerce has also made rapid progress. In recent years, a large number of cross-border e-commerce enterprises have emerged, bringing new growth points to the development of China's market economy. However, cross-border e-commerce enterprises have also encountered many new challenges due to their own characteristics. This article analyzes the financial risks that cross-border e-commerce enterprises may encounter and proposes targeted response measures, in order to help enterprises do a good job in financial and tax accounting and planning based on market characteristics, effectively respond to financial risks in cross-border e-commerce business, and provide reference and reference for enterprises to achieve steady development.

**Key words:** cross-border e-commerce; financial risks; financial accounting

### 0 引言

跨境电子商务是以境外电子商务平台为基础,通过跨境物流的方式对外进行贸易的一种新型贸易方式。随着信息时代数字经济的快速发展及我国新兴贸易业态的繁荣,近年来跨境电商进出口规模逐年攀升。据中国海关统计,2022年我国跨境电商进出口规模首次突破人民币2万亿元关口,同比增长10.1%。2023年,跨境电商继续保持增长势头,发展非常迅速,而且具有非常大的市场潜力。但是跨境电商企业在发展的过程中也面临着来自多方面的挑战和风险,尤其是对中小跨境电商企业而言,随着规模的不断扩大,财务风险和核算问题日益突

显。财务风险中涉及重大法律赔偿、加征关税、汇率波动、复杂的境外税则、存货管理;财务核算中涉及收入确认时点和金额计量的高度不确定性、存货管理不科学和成本核算不合理以及税务计算和申报不合规等一系列问题。因此对跨境电商企业的财务风险和财务核算中的问题进行探讨,具有重要的现实意义。

### 1 跨境电商企业的风险类型

跨境电商出口供应链涉及采购、仓储、物流、通关、销售、收汇等环节,业务环节繁多。中小跨境电商企业通常是贸易型企业,通过委托境内代工厂生产或加工产品,出口运至海外子公司或平台物流仓

库。相较于传统贸易企业,其在享受快速获取销售渠道和扩大规模的同时也面临着独特的经营方式和财务管理风险问题。

### 1.1 市场准入壁垒和过度依赖单一线上渠道

目前,我国大多数跨境电商企业依托亚马逊、ebay 等境外知名第三方电子商务平台进行销售。品牌热度、产品排名、好评率等是跨境电商业务的市场准入壁垒,企业通常需要较长一段时间集中在同一平台销售,产品具有较高性价比,且不断推出新品类的产品,来不断吸引消费者、积累良好的口碑、建立良好的品牌声誉。平台账户的好评率及品牌声誉无疑是较高的市场准入壁垒。另外,过度集中在同一个平台进行销售,如果平台系统或政策突然发生倾覆,进行封店或其他限制措施,企业将会面临较大的营运和资金压力,甚至可能无法持续经营<sup>[1]</sup>。

### 1.2 产品质量和服务诉讼

从出口目的地看,我国跨境电商主要出口国为美国、英国及欧盟,此外,日本、马来西亚、新加坡、泰国等国家也有相当占比。这些发达地区具有严格且完善的消费者安全法律和法规,消费者对产品品质和服务质量有较高要求,合规成本非常高,一旦出现潜在的产品安全隐患或事故,侵害了消费者权益,可能导致巨额赔偿。

### 1.3 供应链管理低效和存货管理不科学

由于跨境电商存货品类众多、供应链环节繁多、物流距离和时间较长、不确定因素较多,存货管理难度大,供应链管理的质量对企业经营安全以及成本控制尤为重要。中小型跨境电商企业大多还是采用传统的 ERP 系统,不能支持前端业务数据的自动导入、流转、处理及财务凭证自动生成和报告,不能支持业务数据和财务数据的一体化和自动化。无法实现从采购、生产、仓储、运输、库存、销售到结算全流程的智选和优化等功能,从而做到供应链和库存的精细化管理。比如根据订单需求时间、物流时长和库存储备制定采购和生产计划,缩短生产准备时间,降低库存量,节约仓储成本和人员维护成本;对接国内外物流公司,根据采购、生产周期及库存安排,选择最优物流方式;应用库存自动匹配功能实现实物先进先出,以此降低存货积压风险。现阶段 ERP 系统一般难以做到对库存成本管理进行全局优化,同

时由于跨境电商企业数据量巨大,人工处理大量数据需要较长的时间,也无法为管理层提供实时的决策依据<sup>[2]</sup>。

### 1.4 汇率波动带来的风险

我国跨境电商企业的主营业务往往涉及境外出口或进口,经营过程中面临不同时期汇率波动带来的风险。企业如果采购以人民币结算,出口销售以美元结算,当美元贬值时,企业将会面临汇兑损失风险。反之,进口采购以美元结算,在国内销售以人民币结算,当美元升值时,也将承担汇兑损失,业务规模越大,汇率风险越显著。如果没有较好的风险对冲手段,企业将面临巨大财务损失。

### 1.5 税务合规意识和税收监管薄弱

跨境电商企业的业务通常涉及多个国家及地区,而当地独特的进出口规则和复杂的税制,叠加地域、语言和文化的差异,税收制度的不断更新,尤其是近年来,以美国、欧洲为代表的多个国家及地区均针对跨境电商行业出台了新的税收政策,加大了行业税收监管力度,给中国跨境电商企业“走出去”带来了新的税收合规挑战。跨境电商企业主要涉及的税种包括各国或地区关税、间接税、所得税及其转移定价的问题,企业可能在税务申报义务和流程、计量金额、国别报告要求、转移定价等方面没有足够的知识和能力识别到纳税义务和报告要求,正确并充分计量应纳税金额,实施纳税申报,设计与集团商业安排相匹配的转移定价模型,从而存在税务合规风险,导致需要缴纳巨额的罚金和滞纳金,经营利润受损。

### 1.6 财务核算难度大

首先,电子商务交易通过电商平台销售,需要承担平台各种折扣、返利、广告宣传费等扣费,这些费用一般在事件发生后 1~2 个月核算并开具账单,具有滞后性,为了符合我国或其他地区会计准则权责发生制为基础的会计核算方法,需要在实际销售发生时预估相应的金额并冲减收入或确认费用,这些扣费的确认时点及扣费金额的估计具有较高不确定性,需要高度的会计判断和估计,导致企业的收入确认和计量成为重点错报领域。其次,国际物流相对复杂,不确定因素多,多程运费及关税的归集和分摊复杂,多种存货的可变现净值需要结合市场现状和预测进行估计和判断,这些财务核算需要专业财会

人员进行专业判断和估计且需要成熟的 ERP 系统作支撑,专业人员和成熟系统需要根据企业自身情况定制和磨合,成本较高。最后,跨境电商的贸易往来往往涉及多个国家和地区,各国的会计准则以及税务制度各不相同,使其核算更复杂、难度更大。因此,由于跨境电商交易的特殊性,在收入确认时点和金额计量、存货管理和成本计价及税务申报与核算等方面存在较多的问题<sup>[3]</sup>。

## 2 跨境电商企业风险应对措施

基于以上风险,跨境电商企业应通过充分学习和了解境外电商平台规则、销售目标地的法律法规、布局多元化销售渠道和客户、建立和健全内部控制和信息系统、加强全面风险管理、完善人才培养体系提高管理人员素质。

### 2.1 布局多元化渠道

对过度依赖单一平台的问题,跨境电商企业急需进行战略转型,着手布局多元化渠道。一般来说,电商企业成立初期选择在单一平台设立品牌旗舰店采用零售模式集中销售给终端个人消费者,快速积累口碑和建立品牌声誉,占领市场。树立良好的品牌后,通过批发模式销售给平台自营店。随着越来越大的品牌优势,企业可以开拓其他渠道,比如大型商超的线上或线下销售、搭建官网自行销售等。

### 2.2 严格把关产品质量

作为跨境电商企业,质量好、性价比高、能满足顾客需求的产品是树立良好的品牌声誉和取得消费者信任的关键。首先,企业应加强研发设计能力,将产品安全和质量因素融入产品设计和开发中。此外,企业应加强内部控制,制定并执行严格的供应商选择程序,与供货商订立完整、严谨的购销合同,明确相关主体的职责、法律权利和义务,规范产品质量标准和验收标准,并严格按标准验收。企业应倡导诚信、正直、廉洁的企业文化,制定和实施严格的供应商审批流程,对采购过程严格监管,将每一个采购环节的责任细化到个人,同时建立有效的监督机制,对收受贿赂、虚假进货的人员进行严厉处罚。

最后,企业应提供完善的售前咨询和售后服务。加强对客服人员的定期培训工作,使其能深入了解产品特性,在售前给予消费者真实合理的建议,避免出现不能答、答非所问的情况;在售后阶段针对消费

者反映的产品质量问题应立即响应并快速解决,增强消费者的体验感,赢得顾客的青睞。

### 2.3 了解销售目标地相关法律法规

跨境电商企业的相关人员应对销售目标地区的相关法律法规和政策及其变化、舆情动态进行了解和不断学习,相关法律法规可能包括合同法、消费者权益法、产品质量规定和税收制度等。比如,美国制定了严苛的产品质量标准 and 严厉的惩罚机制来保护消费者权益,消费者可以向美国消费者安全协会 CPSC (Consumer Product Safety Committee) 进行投诉,企业收到 CPSC 通知后需要向其披露历史上相关产品的所有投诉率、举证证明消费者损害与产品质量的相关性、产品在使用中的安全性。企业为了自证清白,需花费大量费用进行各种使用场景的破坏性实验,并且调查取证过程缓慢,可能会耽误整个相关产品大类的销售。所以考虑到举证成本高且可能失败的风险,企业大多选择自愿召回相关产品的办法能更快速解决问题,将损失降至最低。发达地区产品安全相关的法规要求企业在产品设计和生产时运用技术完全杜绝发生产品安全隐患的可能性。

另外,跨境电商企业在境外多地经营和销售,企业需要全面识别其在当地开展相关业务涉及的税种,了解这些税种的申报时间和方法、计税依据、计算方法等税收制度,避免因不合规的税务申报或少缴税款受到处罚,造成经济损失。比如,在美国零售需要缴纳销售使用税,目前对线上销售除四个州外其他各州均征收销售使用税,且纳税义务转移至符合资格的电商平台,这些电商平台需要代扣代缴销售税,未通过符合资格的电商平台进行销售的卖家则自行纳税申报。欧洲销售需要缴纳增值税,欧盟各国增值税可以统一在其中一个国家申报缴纳,欧盟各国之间的货物流转不需要缴纳增值税,各国境内的货物销售需缴纳增值税。

了解销售当地的法律法规既能识别销售过程中的法律合规风险,也是保护自身利益的必要措施。

### 2.4 业财融合,通过信息系统实现业财一体化

财务部门应该从财务管理和报告的角度出发,与业务部门、内控部门及内部或外部软件开发商协作,根据企业的实际情况、系统运行和核算规则,积极参与到业财一体化的 ERP 软件系统开发活动中,

提出指导性的意见,并跟进具体落实情况,开发出适合本企业的成熟的跨境电商 ERP 系统。

所谓业财一体化,即从采购为起点,生产、仓储、物流、通关、销售、结算、财务核算和报告全过程都依托于 ERP 系统完成并且具有高度自动化。业财一体化建设有以下几个重点:首先,ERP 系统需要支持与多个电商平台和账号的对接,与供应商、物流公司、第三方仓库等相关利益方的系统的交互,确保各电商平台与 ERP 系统数据传输的及时、准确和完整。其次,在 ERP 系统中合理开展各种业务和财务管理工作,做到业务全过程的各单据在生成的同时自动生成记账凭证,生成凭证的时点均符合企业所适用的会计准则要求,财务核算准确且及时,能实时生成各种业务和财务维度的报告<sup>[4]</sup>。最后,在 ERP 设计过程中,需要将供应链管理作为重点,综合考虑各个国家与区域的订单需求、物流时间和成本、存货储备等情况,系统须能根据订单需求智能排期、发货、管理库存,实时反映物流情况和货物状态,保证最优化的销售管理与成本控制方案,并具备一定的库存预警功能和数据分析功能。与此同时,为确保相关数据的完整性与安全性,在实际工作中必须合理建立信息安全机制,规定并执行适当的权限授予与更改,进行数据信息的监管和备份,将数字化优势发挥出来,形成自动化、智能化和最优化的工作模式。

### 2.5 加强全面风险管理,防范财务风险

跨境电商企业想要在国际市场上立足,除了要不断扩大规模、巩固竞争优势以外,还应当加强全面风险管理,牢固树立风险管控意识。在发展过程中要制定全面风险管理政策,针对可能面临的财务风险进行系统的识别、客观地分析,定期进行全面风险评估,及时检讨并整改,跟进整改结果,以此为基础有针对性地制定内部控制来预防风险的发生、降低或分散风险。此外,跨境电商企业可以在内部设立

风险管理小组,小组成员需包括业务部、内控部、法务部、财务部的关键人员以及公司营运负责人,对具体风险事件专门设置时间表和沟通机制来进行处理。风险事件处理完毕后,进行经验总结,再整改相关内控,以增强风险预防和危机管理能力<sup>[5]</sup>。

### 2.6 建立员工培训制度,提高人员素质

企业应当重视人力资源开发工作,建立员工培训长效机制,促进财务人员的知识、技能持续更新。定期对财务人员和业务骨干进行业务知识、税务知识、法律知识、信息化系统知识的教育和培训,交流实操案例和总结工作经验,夯实业务基础,不断提升其工作效能。

## 3 总结

跨境电子商务的迅速发展为我国经济增长起到一定的积极作用,但是跨境电商企业面临着众多财务风险和核算困难。企业只有健全和完善企业内部控制,有效地把控这些风险,才能够更好地促进跨境电子商务的健康可持续发展。

### 参考文献:

- [1] 凌迎建.跨境电商出口企业财务核算存在的问题及其应对策略[J].老字号品牌营销,2023(4月下):121-123.
- [2] 王晓云.跨境电商企业财务分析及财务管理风险:以 B 公司为例[J].投资与合作 2021(11):82-83.
- [3] 王亚琪,古华.跨境电商企业财务风险分析与防范:以 K 企业为例[J].商业现代化,2021(12):156-158.
- [4] 徐书娟.跨境电商企业财务规范问题研究[J].纳税,2021(20):89-90.
- [5] 赵华琼.新时期出口跨境电商财务困境研究[J].现代经济信息,2019(28):214-217.

作者简介:汪宇洁,女,浙江杭州人,硕士,中级会计师,安永华明会计师事务所(特殊普通合伙),研究方向:财务管理。

# 现代国有企业经济管理存在的问题与措施探析

刘 凯

(山东港口渤海湾港潍坊港区散货码头有限公司, 山东 潍坊 261000)

**摘要:**在全球化经济新形势下,国有企业面临着激烈的市场竞争与社会责任的双重压力。文章旨在深入探讨现代国有企业在经济管理方面所面临的问题,并提出相应的解决措施。首先分析了竞争压力、内部管理不善和社会责任承担等问题对国有企业经济管理的影响。其次,强调了经济管理对企业竞争力和长远发展的重要性,以及在国际市场中的关键作用。最后,通过制度创新、强化内部管理和提升社会责任意识等方法,提出了解决现代国有企业经济管理问题的可行途径。通过案例分析,展示了一家国有企业在经济管理方面的成功经验,为其他国有企业提供了有益的启示。

**关键词:**国有企业;经济管理;竞争压力;内部管理;社会责任;制度创新

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0025-04

## The problems and solutions in the economic management of modern state-owned enterprises

Liu Kai

(Shandong Port Bohaiwan Port Weifang Port Area Bulk Cargo Terminal Co., Ltd., Weifang, Shandong, 261000)

**Abstract:** Under the new situation of globalization economy, state-owned enterprises are facing the double pressure of fierce market competition and social responsibility. The purpose of this paper is to probe into the problems faced by modern state-owned enterprises in economic management, and put forward corresponding solutions. Firstly, this paper analyzes the impact of competitive pressure, poor internal management and social responsibility on the economic management of state-owned enterprises. Secondly, it emphasizes the importance of economic management for enterprise competitiveness and long-term development, as well as its key role in international markets. Finally, by means of system innovation, strengthening internal management and enhancing social responsibility awareness, puts forward a feasible way to solve the economic management problems of modern state-owned enterprises. Through the case analysis, it shows the successful experience of one of state-owned enterprises in economic management, and provides useful enlightenment for other state-owned enterprises.

**Key words:** state-owned enterprises; economic management; competitive pressure; internal management; social responsibility; institutional innovation

## 0 引言

在当今全球化经济环境中,国有企业面临着前所未有的挑战和机遇。随着市场全球化的加速,竞争压力逐渐成为国有企业发展的核心问题。在这一背景下,国有企业既需要应对市场竞争的挑战,又需要履行日益重要的社会责任。本文通过深入探讨现代国有企业在经济管理方面所面临的问题,分析其原因,并提出一系列解决方法,以指导国有企业更好地适应新时代的经济形势,实现稳健可持续的发展。

## 1 现代国有企业的经济管理问题

### 1.1 竞争压力

随着全球经济的快速发展,现代国有企业面临着来自私营企业的巨大竞争压力。国有企业不仅需要与同行业内的私营企业竞争,还必须迎接来自全球范围内竞争对手的挑战。这种激烈的竞争格局要求国有企业不仅在技术、管理、营销等方面取得创新性突破,还需要更加灵活地调整经营策略,以适应快速变化的国际商业环境。为了在全球市场中保持竞

争力,国有企业需要采取积极的国际化战略,寻求在不同国家和地区的合作机会。这可能涉及与国际企业的合资合作、跨国并购以及开拓新兴市场的战略合作。同时,国有企业还需要不断优化自身的生产和供应链,以提高生产效率,降低成本,更好地适应全球化的市场竞争形势。

### 1.2 内部管理不善

内部管理的不善一直是困扰国有企业的问题,现代国有企业的组织结构通常较为庞大,管理层级繁多,这使得信息传递和决策执行变得缓慢而复杂。这一问题的核心在于制度的不健全,导致组织机构的僵化和决策效率的降低。为了解决这一难题,国有企业需要进行深化改革,重构组织结构,简化管理层级,加强信息共享和沟通机制。引入先进的信息技术和管理工具也是提升内部管理效能的重要途径。云计算、大数据分析、人工智能等技术的应用可以帮助国有企业实现信息的实时共享和分析,提高决策的科学性和灵活性。通过建设数字化管理平台,国有企业能够更好地应对市场变化,提高内部管理的效率和适应性<sup>[1]</sup>。

### 1.3 社会责任承担

在当今快速发展的社会背景下,企业不仅要追求经济利润,还需要承担起更为重要而广泛的社会责任。这种社会责任的履行不仅仅是一种义务,更是企业可持续经营的基石,是对社会和谐稳定的积极贡献。对国有企业而言,社会责任的范围涵盖了多个方面,包括但不限于环境保护、公益事业、员工权益以及与利益相关方的合作关系等层面。在环境保护方面,国有企业必须迅速行动,制定并执行可持续发展的战略。这不仅包括了降低对环境的负面影响,还需要积极参与碳减排、资源循环利用等方面的工作。企业在制定这些战略时,应当充分考虑未来的可持续性,确保经济效益与环保目标之间取得平衡。只有在这种平衡的基础上,企业才能在市场上竞争中脱颖而出,树立起环保先进企业的形象。

除了环境责任,对国有企业而言,关注员工权益也是至关重要的。员工是企业最宝贵的资源,提高员工的工作满意度和生活质量对企业的长期发展具

有不可忽视的影响。为了实现这一目标,企业应该提供良好的工作环境和广阔的职业发展空间,并提供全面的培训机会。福利待遇的提升也是关键,例如完善的社保体系、灵活的工作制度等都能有效激发员工的工作积极性,从而提高整体生产效率。与此同时,国有企业还需积极参与社区建设和公益事业,将关爱传递到更广的范围。通过与地方社区建立良好的合作关系,企业能够更好地融入当地文化,为社区带来更多的就业机会和经济效益。参与公益事业也是企业回馈社会的一种方式,通过支持教育、医疗、扶贫等项目,能为社会发展贡献自己的一分力量。这不仅有助于改善社会环境,还有助于企业树立良好的形象,赢得更多消费者的信任和支持。

## 2 国有企业现代经济管理的重要性

### 2.1 经济管理对企业竞争力的影响

在当今激烈竞争的商业环境中,健全而高效的经济管理体系直接决定了企业在市场上的地位和竞争优势。市场环境的变化是常态,企业要在这个变化莫测的环境中立于不败之地,就需要具备及时感知并迅速响应的能力。经济管理通过有效的数据分析和市场研究,帮助企业深刻理解消费者需求、竞争对手的动态以及行业趋势,从而使企业能够更加准确地把握市场机遇,调整战略方向,迅速做出调整和决策。这种敏锐的市场感知能力是企业激烈竞争中立于不败之地的关键。有效的生产管理是经济管理体系对企业竞争力的直接贡献,通过优化生产流程、降低生产成本和提高生产效率,企业能够在市场上提供更有竞争力的产品或服务。精密的生产管理不仅有助于企业降低生产成本,提高利润率,还可以更灵活地满足市场需求,提供更高品质的产品或服务。优化的生产流程和高效的资源利用是企业市场竞争中赢得先机的关键因素,而这都离不开经济管理的科学指导<sup>[2]</sup>。

通过合理的成本控制和资源分配,企业可以确保产品或服务的高质量,并在市场上建立良好的声誉。优质的产品和服务不仅能够满足客户需求,还能够提升企业品牌形象,为企业赢得更多的市场份额。经济管理在这一方面的作用不仅仅是确保质

量,更包括在产品或服务的创新和研发中的科学引导,通过经济管理,企业能够有效地配置研发资源,推动创新,使产品或服务在市场上始终保持竞争力。品牌形象的建立和维护也是经济管理的一个重要方面,通过精准的市场定位和品牌管理,企业可以在消费者心中塑造积极的形象,提高品牌的认知度和美誉度。品牌形象的良好建立不仅有助于提升产品或服务的销售额,还能够吸引更多的投资和合作伙伴。经济管理通过合理的市场营销策略和资源配置,能帮助企业建立稳健的品牌形象,为企业在市场中赢得可持续的竞争优势。

## 2.2 经济管理对国有企业长远发展的作用

良好的经济管理实践不仅是国有企业在国际竞争中立于不败之地的关键,还是推动国家整体竞争力提升的有力支撑。通过合理规划和有效执行经济管理战略,国有企业能够更好地适应国际市场的竞争环境,实现可持续发展。精细的成本控制、财务管理以及战略投资的运用,都是经济管理的核心要素,直接关系到企业的盈利能力和财务健康。国有企业若能通过经济管理手段降低运营成本,提高资金利用效率,将更有可能在激烈的国际市场竞争中占据有利位置。国有企业作为国民经济体系的重要组成部分,其表现直接关系到整个国家的经济实力。通过精准的经济管理,国有企业可以更好地融入国际市场,树立国家形象。例如,通过有效的品牌管理和市场推广,国有企业能够在国际市场上树立起可信赖的形象,提高国家软实力,进而推动整个国家在全球经济格局中的影响力。

同时,经济管理在帮助国有企业理解和满足国际市场对产品和服务的需求上也发挥着关键作用。通过精准的市场分析和战略规划,国有企业可以更好地洞察国际市场的动态,及时调整产品或服务结构,以适应不同国家和地区的需求变化。这不仅包括产品的技术升级和创新,还包括服务的个性化定制,使国有企业能够更好地满足全球客户的期望,提高产品或服务的国际竞争力。通过建立战略性的合作关系,国有企业能够共享资源,提高创新能力,进一步提升在国际市场中的竞争力。这种合作不仅仅

是企业之间的合作,还包括与政府、研究机构等外部利益相关者的协同。通过与各方合作,国有企业能够更好地获取市场信息、降低风险,实现优势互补,进而推动企业在国际市场中的长远发展。

## 3 解决现代国有企业经济管理问题的方法

### 3.1 制度创新

在国有企业改革的不懈推进中,制度创新不仅是对体制进行调整,更是一场对僵化机制的全面颠覆,其影响深远而持久。这一进程的关键在于建立更加灵活和市场化的制度机制,这不仅能够为企业注入新的活力和竞争力,还有助于打破长期形成的僵化体制,使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。在进行制度创新的过程中,清理和优化内外部规章制度需要审慎,以消除那些不合理的条条框框,使企业能够更加灵活地运作。制度是否灵活直接关系到企业是否能够适应市场的变化,迅速调整策略,做出决策。只有在规章制度的基础上增强灵活性,企业才能更好地应对外部环境的变化,始终保持竞争力<sup>[3]</sup>。

深化改革的另一个关键点是建立健全的市场监管体系,这一体系的建立旨在促进公平竞争,防范垄断现象,使得国有企业在市场中能够更加公正、公平地竞争。市场监管不仅仅是监管企业行为,更是对整个市场环境的引导和规范。通过规范市场行为,确保市场环境的公正与透明,可以为国有企业提供更为有利的竞争条件,推动其不断提高经济效益和市场份额。在建设市场监管体系的过程中,需要注重防范垄断现象。过去由于体制问题和管理不善,一些国有企业可能会形成垄断地位,削弱了市场的竞争力。建立健全的市场监管体系可以有效地防范这种现象的发生,确保市场竞争的公正性。同时,监管机构需要保持高度的敏感性,及时介入并调整市场秩序,防止出现不正当竞争行为,保障市场的稳定和健康发展。

人才是企业最宝贵的资源,尤其是在当今知识经济时代,高素质的人才更是企业成功的关键。通过建立更加灵活、激励性的人才管理制度,可以吸引和留住高素质的人才,进而为国有企业的可持续发展

展提供有力支持。在人才培养方面,应该注重培养具有创新意识和团队合作精神的人才。这需要通过各种培训和教育机制,激发员工的创新潜力,提高团队协作的效能。同时,要建立健全的激励机制,让优秀的员工能够得到应有的回报。这不仅包括薪酬激励,还包括晋升机会、培训机会等方面的激励。通过建立这样的人才培养和激励机制,可以形成积极向上的企业文化,推动整个企业朝着更高的目标不断迈进<sup>[4]</sup>。

### 3.2 强化内部管理

为了确保国有企业的可持续发展,迫切需要致力于强化内部管理。在这个过程中,首要任务之一是建立科学的企业治理结构,确保管理层的合理配置,避免不合理的管理现象。通过建构透明而高效的治理框架,可以有效降低某些人为因素对企业决策的干扰,使管理层更专注于企业的战略发展和运营效率。在强化内部管理的同时,建立健全的内部管理体系也是至关重要的一环。这包括完善的激励机制,通过设定科学的激励政策,激发员工的积极性和创造力,增强团队的凝聚力。高效的决策流程是内部管理体系中不可或缺的一部分。通过简化决策程序、加强信息共享,可以提高企业对市场变化的应对速度,增强决策执行力。透明的信息传递渠道也是强化内部管理的重要组成部分。建立畅通的信息流通机制,确保信息在企业内部能够迅速准确地传递,有助于降低信息不对称的风险,提高企业内部各个层面的协同效应。透明度不仅有助于员工更好地理解企业的战略方向和决策原则,同时也有助于建立企业与外部利益相关者之间的信任关系。

### 3.3 增强社会责任意识

在当代社会,国有企业是社会主义市场经济的重要组成部分,因此要使国有企业取得成功并实现可持续发展,增强其社会责任意识是关键。这不仅仅是一种义务,更是对企业使命的承诺,其要与各界建立更为紧密的合作关系,为社会创造更大价值。在环保方面,国有企业可以制定并积极实施减少污染物排放、提高能源利用效率、推动清洁生产等方面的行动。例如,在减少污染物排放方面,企业可以投

资研发更为环保的生产工艺,引入高效的废物处理系统,以减轻对环境的负担。在提高能源利用效率方面,企业可以引入先进的节能技术,建设智能化的生产线,从而降低能源消耗。在推动清洁生产方面,企业可以选择使用更环保的原材料,采取循环利用的生产模式,以降低对自然资源的依赖,实现可持续经营。

在公益领域,国有企业应当更加积极地承担社会责任,参与慈善事业并支持教育、医疗等公益项目。企业可以建立专门的公益基金,用于资助有需要的社会群体,支持教育事业的发展,改善医疗设施和提高服务水平。企业还可以通过与非政府组织、慈善机构等建立战略合作关系,共同推动社会公益事业的发展。这不仅有助于解决社会问题,还能够提升企业的社会形象,赢得公众的认可和信任。另外,国有企业在关注员工福利和社会公平方面也应建立健全的员工福利体系,包括提供全面的社会保障,制定公正合理的薪酬制度,提供员工培训和职业发展机会等。通过这些措施,企业可以提高员工的工作满意度,促进员工的职业发展,从而形成一支高素质、稳定的团队。

## 4 案例分析

我国某国有企业作为国有企业的杰出代表,在全球激烈竞争的高科技领域取得了卓越的成绩。这一成功的背后不仅体现在技术创新的显著突破,更在于该公司通过深入的制度创新,在内部建立了灵活而高效的管理机制,彻底打破了原有的行业垄断格局。企业通过构建灵活的组织结构和高效的管理机制实现了内部管理的优化,包括建立了快速响应市场需求的决策渠道,使得企业能够更加迅速地适应市场变化,灵活调整战略,进而提高决策效率。相较于传统的刚性管理体系,这种灵活性为企业赋予更强的竞争力,同时为其在国际市场上的快速发展打下坚实基础。

该国有企业不仅在国内市场取得了卓越成绩,更在国际市场上赢得了广泛赞誉。这不仅证明了其在技术水平上的卓越,而且为中国在国际高科技舞台上赢得了一席之地。然而,这一成功并非仅仅局

(下转第 40 页)

# 农村商业银行投融资管理的风险识别与防范机制研究

王 静

(巴中农村商业银行股份有限公司,四川 巴中 636024)

**摘 要:**农村商业银行在投融资过程中面临多种风险,如市场风险、信用风险、流动性风险和操作风险等。为准确识别这些风险,可采用风险因素分析法、敏感性分析法和风险量化模型法。同时,为防范这些风险,应建立完善的内部控制体系和风险管理制度,制定针对性的应急预案,并加强风险监测预警。这些措施旨在降低农村商业银行在投融资过程中的风险,提高其运营效率和稳定性。此外,还应加强与投资者和债权人的沟通与合作,以便更好地了解 and 应对潜在风险。

**关键词:**投融资管理;风险识别;防范机制

中图分类号:F832.35

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0029-04

## Research on risk identification and prevention mechanism of investment and financing management of rural commercial banks

Wang Jing

(Bazhong Rural Commercial Bank Co., Ltd., Bazhong, Sichuan, 636024)

**Abstract:** Rural commercial banks face many kinds of risks in the process of investment and financing, such as market risk, credit risk, liquidity risk and operational risk. In order to identify these risks accurately, risk factor analysis method, sensitivity analysis method and quantitative risk model method can be used. At the same time, in order to prevent these risks, we should establish a sound internal control system and risk management system, formulate targeted emergency plans, and strengthen risk monitoring and early warning. The measures aim to reduce the risks of rural commercial banks in the process of investment and financing, and improve their operational efficiency and stability. In addition, communication and cooperation with investors and creditors should also be enhanced to better understand and deal with potential risks.

**Key words:** investment and financing management; risk identification; preventive mechanisms

## 0 引言

随着我国农村金融市场的不断发展和完善,农村商业银行在我国的金融体系中的地位越来越重要。然而,投融资管理的风险问题,却成为阻碍其持续健康发展的重要因素。因此,本研究旨在通过深入探讨农村商业银行投融资管理中的风险识别与防范机制,为农村商业银行提供新的视角和思考路径,帮助其在投融资管理中找到更有效的风险识别和防范策略,为农村商业银行未来的发展和持续稳定的经营提供保障。

## 1 理论综述

### 1.1 投融资管理的基本含义

投融资管理是指银行在进行资金调配与资本运作过程中,针对其短期和长期的资金需求与资金来

源进行的策略规划与决策执行。通过有效的投融资管理,能够对投资活动中的分析、评估、决策、执行等相关环节进行强化管理<sup>[1]</sup>,这一管理活动涉及资金的筹集、配置、运用及其回收,旨在优化资金结构、降低融资成本、提高投资收益和确保资金的安全与流动性。

### 1.2 风险识别与防范机制的基本概念

风险识别是指通过对银行运营中的各种潜在风险因素进行识别和分析,以找出可能导致损失的风险点。而风险防范机制则包括了一系列预防和应对风险的策略和制度,如风险管理制度、内部控制制度、风险预警系统等。

风险识别与防范机制是农村商业银行为了保障其运营安全所需的一个既复杂又重要的过程,不仅

有助于防止潜在的损失,还有助于银行更好地利用风险来实现其业务目标。

## 2 农村商业银行投融资管理面临的风险类型

### 2.1 信贷风险

农村商业银行投融资管理中的主要风险之一是信贷风险,这主要是借款人或交易对方不能履行合同规定的还款义务,而造成贷款本金和利息不能按期收回,从而引发的潜在损失。对信贷风险的管理,农村商业银行需要建立健全的信用评级制度,对借款人的投资情况、还款能力等有更准确的把握<sup>[2]</sup>,并适时调整信贷政策,以有效控制信贷风险的暴露程度。

### 2.2 市场风险

市场风险是指利率、汇率、股价、债券价格、商品价格等市场因素的波动,给农村商业银行的投融资活动带来的潜在损失。农村商业银行在进行投融资管理时,需要关注这些市场因素的变动,以及其对银行投融资决策的影响。对市场风险的管理,主要通过金融衍生工具的对冲、风险敞口的管理以及动态调整投融资策略等方式进行,以期最小化市场风险。

### 2.3 操作风险

操作风险源于农村商业银行内部管理的缺陷,包括系统的流程错误、人为错误、内部欺诈等因素导致的潜在损失。为了避免操作风险,要加快建立一套完整的内部控制体系,对农村商业银行的操作管理形成长期有效的控制和监督<sup>[3]</sup>。

### 2.4 流动性风险

流动性风险指的是农村商业银行在面临支付义务时,无法及时获得足够资金而可能导致的损失。流动性风险源自市场流动性的变化或银行本身流动性管理的失误。对农村商业银行来说,保持合理的资金配比,维持足够的流动性资金储备,以及及时的市场监测和预警系统,都是有效管理流动性风险的重要手段。

## 3 农村商业银行投融资管理的风险识别方法

### 3.1 风险因素分析法

对农村商业银行来说,利用风险因素分析法,可以更好地在投融资决策中考虑到诸如政策环境、市

场动态、项目特性和管理能力等各种因素。这些因素可能对投融资决策产生重大影响,如果识别并控制得当,可以最大限度地降低风险。例如,农村商业银行可以利用风险因素分析法对投融资项目的环境、行业趋势和经济指标等进行全面考虑,以降低不确定性的风险。同时,农村商业银行也可以通过关注风险因素的动态变化,适时调整投融资策略,以应对可能的风险。

### 3.2 敏感性分析法

敏感性分析法的主要特点是灵活性和实用性,可以定量地展示投融资项目的风险情况,并为农村商业银行的风险识别提供有效的工具。

对农村商业银行而言,敏感性分析法的应用可以帮助其识别和量化投融资项目的风险。具体来说,农村商业银行通过对各关键变量如利率、投融资额度、收益预期等进行敏感性分析,可以根据了解这些变量的变动对项目收益的影响程度,来揭示可能存在的风险。

### 3.3 风险量化模型

对农村商业银行来说,风险量化模型的应用可以帮助它们更准确地识别和评估投融资风险。农村商业银行通过对各类风险因素的数据进行科学统计和数学分析,可以得到风险的量化评价,明确风险的大小以及可能的影响程度,这样有助于其做出更为精确的投融资决策,进一步提升投融资效益。除此之外,农村商业银行通过对模型的分析,还能理解不同风险因素之间的关联性,从而能够全面地把握风险的复杂性,制定出更加有效的风险应对策略。

## 4 农村商业银行投融资管理的风险防范机制

### 4.1 建立健全的内部控制体系

建立健全的内部控制体系对农村商业银行进行投融资管理的风险防范至关重要。可以将这一过程划分为四个步骤,每一步骤都需要在农村商业银行的具体环境和实际需求中适当调整和应用。

第一,农村商业银行需要明确内部控制的目标,这通常涉及资本保护,业务流程的稳定性,以及确保投融资活动的合规性和合法性。通过明确的目标,农村商业银行可以确保所有的内部控制措施都是有目的且连贯的。

第二,农村商业银行需要识别和评估可能的风

险。这需要对银行的业务流程进行全面审查,以确定可能产生风险的区域,并对这些风险进行分类和评级,确保重点防范的风险能得到充分关注和管理。

第三,银行根据风险评估结果需制定相应的风险控制策略。这不仅要明确风险的接受程度,还要为各种可能出现的风险制定具体的应对措施,并设计应急处理方案。特别是针对农村商业银行,策略中还需特别考虑农村市场的独特风险和需求。

第四,农村商业银行需要建立风险控制的监督机制,以确保风险控制策略的执行并进行持续优化。这通常包括内部审计机制和风险报告制度,农村商业银行应定期对风险控制效果进行评估,并根据评估结果及时调整控制策略。

#### 4.2 完善风险管理制度

首先,农村商业银行要构建一个清晰、全面的风险管理框架。这个框架应该包含农村商业银行所有可能面临的风险类型,例如信贷风险、市场风险、操作风险和流动性风险等,并明确各类风险的管理目标、责任部门、管理手段以及风险应对机制。

其次,农村商业银行需要设立专门的风险管理部门和专职人员,负责日常的风险监测和管理。这些人员需要具备深厚的专业知识,能够对复杂的风险进行准确识别和评估,同时也需要其了解农村市场的特性,以便能够更精准地评估农村商业银行所面临的风险。

再次,农村商业银行要制定详细的风险管理政策和程序。这些政策和程序应明确规定如何识别和评估风险、如何制定和实施风险应对策略、如何监控风险以及如何报告风险等内容。在制定政策和程序时,需要充分考虑农村商业银行的业务特性和运营环境。

最后,为了保证风险管理制度的有效性,农村商业银行需要定期对其进行检查和评估,并及时进行必要的调整和完善。这一环节,除了根据评估制度的执行效果,还需要根据外部环境和内部条件的变化,对风险管理制度进行动态的优化和调整。

#### 4.3 制定风险应急预案

第一,农村商业银行需要充分理解其所面临的各种风险,以便确定需要制定应急预案的风险类型。这包括信贷风险、市场风险、操作风险和流动性风险等。考虑到农村商业银行的业务特性,还需要对农

村相关的非贷款业务风险和农村金融服务波动保持警惕。

第二,农村商业银行需要对每一种需要制定应急预案的风险,进行深入分析和评估,确定可能发生的风险事件及其影响。例如,对流动性风险,可能的风险事件包括资金链断裂、短期大额资金需求等。

第三,农村商业银行需要制定针对每一种风险事件的应对策略和程序。这些策略和程序应包括风险事件发生后的即时反应、风险事件的处理和解决,以及后续的风险监控和管理等内容。

第四,农村商业银行需要将各种应急预案整合在一起,形成一套完整的风险应急预案系统。这个系统应该包括预案的激活条件、执行程序、责任人等详细信息,以确保在风险事件发生时,可以迅速并有效地执行应急预案。

#### 4.4 加强风险监测和预警

风险监测和预警是农村商业银行投融资管理风险防范的核心手段,旨在识别和预警可能的风险,并提前采取措施降低风险的影响。

首先,农村商业银行需要建立全面的风险监测指标体系。这个体系应覆盖银行所有重要的业务领域和风险类型,每种风险应有对应的监测指标,这些指标要能够准确反映风险的变化情况。

其次,农村商业银行需要设立专门的风险监测部门或职位,负责对风险监测指标进行日常追踪和分析。这需要农村商业银行的风险监测人员具有专业的风险管理知识和数据分析能力,以便能够准确理解和使用风险监测指标。

再次,农村商业银行需要建立风险预警机制。这个机制应设置合理的预警阈值,一旦某个风险监测指标超过预警阈值,就应立即启动预警机制,并将预警信息及时报告给决策层。

最后,农村商业银行需要定期对风险监测和预警系统进行评估和优化。这一步骤可以帮助农村商业银行发现并改进风险监测和预警系统的不足,以提高系统的预警效率和准确性。

## 5 案例分析:农村商业银行投融资管理的风险识别与防范机制应用研究

### 5.1 背景

J农村商业银行是国内一流的农村商业银行,正面临着如何在市场竞争激烈、监管规定严格、客户

需求多元化的复杂环境下,维持业务稳定增长,提升投融资效益和质量,以及妥善管理风险的课题。为了解决这些问题,J农村商业银行选择全力应用和实施投融资管理科学的风险识别与防范机制,以期提升投融资管理的效率和结果的优化。以下将以J农村商业银行为例,详细研究其投融资管理的风险识别与防范机制的实施策略。

### 5.2 投融资管理的风险识别与防范机制应用过程

首先,J农村商业银行引入风险因素分析法,以期对各类风险有一个全面、深入的认知。这一过程涉及大量的数据分析和信息处理,包括分析宏观经济状况、行业趋势、客户信誉、投资项目的风险回报比等。通过对这些因素的深度解读和理解,J农村商业银行可以对投融资过程中可能遇到的风险进行精准定位。

其次,J农村商业银行运用敏感性分析法,对已识别的风险进行进一步的度量和评价。通过模拟某一风险因素的变动情况对投融资结果的影响程度,加深银行对风险敏感度的认识,进一步提升风险管理的精细化水平。

再次,J农村商业银行采用风险量化模型,将前两个步骤中识别和评价的风险进行量化,使得风险能以更直观、更明确的数值表达,为接下来的风险管理提供有力的数据支持。

对风险防范,J农村商业银行始终注重建立和完善内部控制体系。这不仅表现在强化内部审计与风险管理部门的地位,而且体现在引进先进的风险管理信息系统,以推动风险控制的自动化和智能化。同时,J农村商业银行致力于完善风险管理制度,不断优化投融资决策流程,并且加强了各类风险的制度化管理。此外,在面对潜在的风险时,J农村商业银行具备周全的风险应急预案,对可能出现的各类风险,都有预设的应对措施,确保在遇到突发风险事件时,能够迅速且有效地应对,尽可能地减少风险损失。

最后,J农村商业银行大力加强风险监测和预警,旨在通过持续、定量的风险监测,及时发现并处理可能出现的风险,从而提前防范,确保投融资业务的顺利进行。

### 5.3 投融资管理的风险识别与防范机制应用成果

第一,在信贷风险的管理方面,凭借深度的风险识别和严格的风险防控措施,银行坏账率从2019年的2.1%降至2023年的1.2%,这个下降趋势表明了J农村商业银行在识别和防范信贷风险方面取得的显著进步。

第二,在市场风险的管理方面,J农村商业银行的投资损失率2023年比2019年下降了30%。这个数据清晰地揭示了其对市场风险的有效控制和应对。

第三,在操作风险的管理方面,通过严格控制和准确防范,J农村商业银行的操作错误率2023年比2019年下降了40%,这个成果充分证明了其内部控制体系的有效性和健全性。

这些应用成果有力地证明了J农村商业银行在投融资管理的风险识别与防范机制应用方面的成功。这一成功案例为其他农村商业银行进行有效的风险管理提供了良好的借鉴。

## 6 结论

本研究深度探讨了农村商业银行投融资管理的风险识别与防范机制应用。研究成果揭示,深入识别并妥善处理投融资管理风险,可以显著提高农村商业银行的财务水平,优化投融资效果。展望未来,我们将进一步研究投融资管理的风险识别与防范机制在农村商业银行实际运营中的应用及其潜在影响,以期将理论与实践相结合,推动农村商业银行的健康、稳定发展。

### 参考文献:

- [1]李天龙.论国有企业投融资管理优化策略[J].市场瞭望,2023(6):67-69.
- [2]马雨君.农村商业银行信贷风险管理存在的问题及其对策[J].老字号品牌营销,2022(24):121-123.
- [3]冯诗榆,袁翠翠.浅析商业银行会计操作风险及其防范[J].河北企业,2022(12):131-133.

作者简介:王静,女,四川巴中人,中级会计师,巴中农村商业银行股份有限公司,研究方向:投融资管理。

# 论经济新常态下化工企业全面预算管理的困境与应对策略

陈 闽

(福建古雷石化有限公司,福建 漳州 363215)

**摘 要:**在可持续发展与经济高质量发展理念的引导下,化工企业也要跟上发展的步伐,正确认识全面预算管理的相关概念,正视新时代面临的各种问题,合理应对管理过程中面临的问题。然而,运用全面预算管理方式的时间较短,存在许多关于预算编制方面的误区,加之执行不够严格,导致全面预算管理没有发挥应用的效能。基于此,文章将分析预算管理上的不足,提出切实可行的措施,以供参考。

**关键词:**化工企业;全面预算;管理;困境;应对政策

中图分类号:F426.7+F406.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0033-04

## On the difficulties and countermeasures of comprehensive budget management in chemical enterprises under the new normal of economy

Chen Min

(Fujian Gulei Petrochemical Co.,Ltd.,Zhangzhou,Fujian,363215)

**Abstract:** Guided by the concepts of sustainable development and high-quality economic development, chemical enterprises should also keep up with the pace of development, correctly understand the relevant concepts of comprehensive budget management, face various problems faced in the new era, and respond reasonably to the problems faced in the management process. However, due to the short time required for the application of comprehensive budget management, there are many misunderstandings regarding budget preparation, and the implementation is not strict enough, resulting in the failure of comprehensive budget management to fully utilize its effectiveness. Based on this, the article will analyze the shortcomings in budget management and propose practical and feasible measures for reference.

**Key words:** chemical enterprises; comprehensive budget; management; difficulties; response policies

### 0 引言

在经济新常态背景下,化工业的迅速发展,对化工企业的全面预算管理提出了更高的要求。全面预算是一种在国际上被高度认可的企业管理方法,也逐渐被国内企业所认可和应用。全面预算管理对提升化工企业的现代化管理水平具有非常重要的作用,也能够进一步推动化工企业的各项资源配置趋于合理化、效率化和可持续最大化。因此,正确合理地开展全面预算管理是顺应经济新常态形势的必然要求。

### 1 化工企业全面预算管理的作用

#### 1.1 进一步提高了费用支出的可控性

化工生产属于资产集约型行业,运营费用种类

繁多、金额较大,盲目扩大投资会带来较大的管理风险,愈来愈多的企业认识到了实施全面预算管理所能带来的巨大效益,在支出控制、财务分析等方面都有重要应用价值,许多企业也将全面预算管理推广到了企业的各项支出的管理流程当中<sup>[1]</sup>。全面预算管理能够结合化工企业的生产经营进行成本控制,对资金流向实现了动态跟踪,通过对企业以往和当前发生的财务交易和相关费用支出进行分析,对化工企业今后可能会发生的财务活动及有关费用支出进行判断,如此就可以对企业的资本情况有一个较为全面的认识,并以此为依据来强化预算管理,高效地控制成本,提高财务管理水准<sup>[2]</sup>。

#### 1.2 提高预算未来费用开支的准确性

构建全面预算管理体系,可以降低因盲目经营

而产生的不确定风险,制订比较明确的未来资金调度计划,全面监督原料采购、产品销售、能源管理、物流费用、开支等各方面资金用度,将开支指标监督到企业的每一步运营决策,乃至每一个人,做到有据可依、权责分明。因此,化工企业积极推行、实施全面预算管理对其生产经营的成本控制、效益评价和运行监督都有重要意义。

### 1.3 优化资源配置

化工企业在对其生产资源进行优化配置的过程中,可以严格参考全面预算报表所提供的数据信息执行。采用全面预算管理,可以充分审视企业资金状况,做好资金平衡,降低融资成本;使各部门之间的成本和支出有较为清晰的参考;也可以优化有限库存配置,改变资源调度混乱无序的现状,从而实现企业经营的有序化。在此基础上,加强各部门对实施全面预算管理的认识,也进一步促进对人力资源、信息资源的节约。

## 2 经济新常态对化工企业预算管理发展的影响分析

在经济新常态背景下,逐渐扩大的利益相关者需求成为企业决策与经营的重要考量因素,企业在经营过程中会面临各类经济、社会、环境压力,化工行业作为传统工业,不仅要面临复杂的市场环境带来的经营风险,还需进一步关注对环境、社会与治理信息等非传统财务信息披露带来的综合评价效应,如果不能对各类风险进行有效防范,就很难保证业务活动的顺利进行。随着世界经济一体化的深入,不同地区之间的经济交流日益密切,企业若不提升自己的综合实力,将难以在激烈的市场竞争中生存。预算管理是企业内部管理的重要手段和关键路径,以预算执行结果为基础,展开分析,对运营情况进行评价并反馈,从而改进经营计划,有助于为企业的健康发展提供强有力的保证<sup>[3]</sup>。

## 3 化工企业全面预算管理的困境

### 3.1 全面预算管理的监管力度不足

当前,仍有化工企业未建立起与之相适应的标准体系和控制体系,或已经建立了相关的标准体系和控制体系,但是,这些体系和标准并没有被真正应

用到企业的管理当中,存在着执行不力的问题,导致对化工企业财务的监管流于形式,未能真正发挥其应有的作用<sup>[4]</sup>。如:主要费用的预算支出上,部分化工企业未依据自身生产特点,细化分类,执行着粗放的总额管理方式,且还没有建立起行之有效的监督和约束机制,在管理过程中,往往会发生超出原来预算的现象,不仅降低了公司决策效率,而且存在加大企业的经营成本的可能,直接影响着经济效益。再如面临市场或政策突发状况而调整生产,缺乏科学系统的方法评判调整因素对经济效益、环境效益的影响,造成企业可能难以充分利用每一次调整经验,辅助优化下次经营决策的现象。

### 3.2 预算的调整缺乏灵活性和科学性

有的化工企业在制订全面预算支出报表时,未能按照企业自身的工艺路线、生产特点等实际情况来调整报表中的数据。有的化工企业还存在对一些成本的数值很难确定的情况,在这样的情况下,不可避免地要对预算成本进行估算,然后在将来业务支出时的具体情况下进行调整,存在意见不一的主观倾向。因此,化工企业的经营预算存在需要调整的情况时,面临各类因素,只有对其进行统筹灵活的调整,才能更好地提高其在市场中的竞争力,企业要提高在预算调节上的弹性和科学性。

### 3.3 缺乏部门联动

全面预算管理对化工企业的生产、经营有重要影响,关乎全局,但是,仍有部分化工企业管理人员对此没有形成正确认识,将全面预算管理工作归属于财务部门,因此,在预算管理过程中,并没有达到必要的部门联动,导致预算管理的不对等。全面预算管理工作应自上而下和自下而上相结合,全公司上下统一思想,基层落实,要求各部门之间相互协作,但是目前,部分化工企业在预算编制、管理的处理上并没有做到各部门之间的互相帮助,所以难以客观全面地将化工企业真实的经营情况反映出来,容易出现局部偏差。

### 3.4 员工参与度低

实施全面预算管理需要企业全体职工的共同参与。在实施全面预算管理的过程中,由于化工企业缺少对员工的激励,其无法达到预算管理的目的。

另外,业绩评价标准的模糊,也造成了全面预算管理的有效性得不到最大限度地发挥。全面预算管理的基础应基于对员工、岗位的绩效考核,当前仍有化工企业的员工对全面预算管理工作的实施没有形成正确认知,认为财务工作与自身无关,导致职工的参与度明显偏低。

### 3.5 管理认知不强

在经济新常态背景下,对化工企业经营的要求不再局限于经济效益和财务指标,围绕着可持续发展这一核心理念,化工企业已经不能只关注自身的经营成本效益,更需要综合考虑企业在经营过程中所产生的社会成本效益。如果不能事先设定好预算目标,并对业务活动展开控制,那么就会造成无法实现发展目标,在经营过程中缺少约束,从而造成自身的综合损失。部分企业对经济新常态下的全面预算管理的认识程度不够,缺乏分类细化的管理目标,所以没有对这项工作给予足够的重视,造成了该管理体系的形式化,侧重点不足,质量不高,工作效率低下。另外,在管理中因为部分企业对全面预算管理的认识不足,导致预算管理在经营活动中不能将其功能完全发挥出来,在日常工作中,很难实现对全面预算管理的督导,在实施过程中,极易产生问题,如预算超支、工作成果与目标有很大的落差等。

## 4 化工企业全面预算管理的对策

### 4.1 完善全面预算管理体系

在化工企业中,建立健全的全面预算管理制度,是企业经营活动顺利进行的根本保证。为强化管理的监管,实现预算费用合理运用,要加强对预算的管理与控制,确保其与企业未来成本费用支出相适应。当总预算支出未获批准时,管理机构可以参考前一年的总预算支出数据来进行预估,但当本年度的总预算费用确定后,必须严格执行已核定的预算使用标准,确保预算目标和实际支出相一致。企业经营层要对预算执行过程进行监督,并对预算编制以及审查规定进行完善,确保所有预算目标都能有效完成,从而对化工企业的各种成本进行控制,使所有管理职能都能有效落地。

### 4.2 提高预算费用调整的灵活性

在化工企业中,也应当根据化工市场及技术环

境的实际状况,适当调整预算费用,形成与终端变动因素相一致的调整计划。针对预算调整,管理人员应重视分析变化因素对目标的敏感性,讨论科学的调整策略,结合实际执行经验对调整计划的合理性进行验证、提出建议,并及时向上级报告调整计划,确保预算调整灵活、合理。如当某部门的预算费用存在超支情况时,应当提交申请表说明具体情况,经管理部门审核批准后才能够实现拨款调整,提高化工企业预算调控的灵活性和预算管控水平,确保能够实现其经营效益目标。

### 4.3 提升企业认可

全面预算管理是化工企业整体发展的重要一环,更需要全体职工的认可,积极承担起自身的职责要求。所以,在对全面预算管理过程中,必须让所有的员工都参与进来,只有这样,才能获得与现实情况相符的预算数据,并制定出科学、严密的全面预算管理计划。因此,化工企业应鼓励各部门及员工参加全面预算管理工作,并主动报告预算的执行情况。此外,要通过持续、合理地分析,提前发现问题,做出反应,并对所发现的不合理指标进行及时修改。对指标进行修改时,要尽量保持企业多元效益的最大化,不能轻易修改预算目标,使预算目标具备一定的权威性。

### 4.4 提高职工参与度

全面预算管理的实施可以和化工企业的绩效管理工作结合在一起,依据分解至各责任主体的预算细化目标,对企业所有部门的员工进行绩效评价,要建立在全面预算管理的基础上,把其和绩效管理相结合,不仅可以强化其管理效果,还可以发挥员工的主观能动性。化工企业应把预算目标的实际执行情况作为责任部门/员工绩效工资评价的重要依据,让所有员工主动参与预算目标管理工作,将“可持续发展经济”的大目标逐级分解,落到实处,群策群力,推动化工企业的发展。

### 4.5 提高对全面预算管理工作的认知水平

在经济新常态背景下,化工企业必须遵守政府全新的管理要求,积极主动适应新经济实体的多维评判标准,并严格遵守会计、税收等相关法律,披露准则等相关规定,对全面预算管理的目标进行明确,

运用全面预算管理来控制各种活动,从而保证实现经营目标。在市场运作过程中,企业要培养竞争能力,在推行全面预算管理的过程中,要有正确的理解,制订合理的预算管理计划,并对有关全面预算管理的相关知识进行积极的宣传,使工作人员对自身在全面预算管理中承担的责任有清晰的认识,根据自己的工作职责来开展活动,加大对各种生产经营活动的监管力度。在实施全面预算管理的过程中,企业管理人员要注意每个模块的投入和产出状况,通过对关键指标的控制,进一步提高企业的运营管理水平。

#### 4.6 提高全面预算管理的信息化水平

为了在激烈的市场竞争中获得可持续发展,企业需要提升内部的信息化程度,要将内部的各类信息资源进行有效的整合,建立适用实际经营状况的预算管理体系,并且要对预算执行进行实时监督,及时地发现问题,调整策略。要提升企业的预算管理水平,推进全面预算管理的实施,就必须增强企业的预算编制能力,推行行之有效的信息化系统,这是顺利实施全面预算管理的重要步骤,也是有效的载体。预算编制人员需要根据宏观要求和市场动态,对企业的实际情况进行分析与研究,并制定适合内外部环境的管理策略,同时,还要把战略细分成多个指标,以确保指标的准确度、数量的设定等都是可行的。在保证预算刚性的同时,也必须考虑到总体预算的灵活性。基于信息化系统的辅助管理,企业可以根据自身的实际状况,对其进行实时监测与追踪,当预算目标与实际情况发生改变时,应及时做出调整,以保证总体预算的顺利实施。

#### 4.7 营造良好的企业文化氛围

为了更好地发展,企业必须依靠良好的企业文化来进行管理创新。企业文化是一种软实力,是能够推动化工企业健康成长的强大力量。企业要

站在可持续发展的科学高度上,积极引进积极的企业文化要素,打破传统化工企业的刻板印象,将绿色生产、清洁生产概念作为重要环节,植入每个员工内心,用企业文化激发员工的内驱力,去推动和引导员工高效地完成工作。一方面,在建设企业文化时,要创建顺应发展主旋律的积极向上的企业精神,在硬件上应在公司内部制定符合科学发展观的行为规范和管理制度,在科学的企业精神指导下,员工可以全身心投入工作实践中。另一方面,在建立企业文化的过程中,要注意创造出良好而又宽松的內部发展环境,要引导员工和谐相处,互相关爱,团结协作等,要对员工给予足够的尊重和爱护,增强员工的主人翁意识,助力企业持续向好发展。

## 5 结束语

在经济新常态背景下,化工企业也应当从全面预算管理的角度出发,对企业的运营成本、生产支出和实际效益等实现精准控制,通过科学规划,将全面预算管理同化工市场状况和发展要求密切结合,增强企业综合竞争能力,使预算控制科学化、标准化,形成科学、高效的良性管理策略。

## 参考文献:

- [1]郭春丽.化工企业全面预算管理建设研究[J].中国集体经济,2022(21):22-24.
- [2]刘雨佳.经济新常态下化工企业全面预算管理的困境与对策[J].日用化学工业,2022,52(2):231-232.
- [3]耿晓兰,孙悦鑫.化工企业全面预算管理问题及建议[J].合作经济与科技,2022(4):120-121.
- [4]冯聪.浅析全面预算管理在化工企业的应用[J].纳税,2021,15(3):153-154.

作者简介:陈闽,女,福建莆田人,会计师,福建古雷石化有限公司。

# 业财融合下煤层气行业预算管理的优化探析

樊桦

(陕西省煤层气开发利用有限公司,陕西 西安 710019)

**摘要:**在业财融合的背景下,煤层气行业的预算管理面临全新的挑战和机遇。当前煤层气行业在预算管理方面仍存在全面预算考核体系不健全、全面预算监控系统不完善等问题。针对这些问题,文章提出从优化全面预算制度体系、确定全面预算编制流程、建立全面预算考核体系以及完善全面预算监控系统四个方面入手,以达到提高煤层气行业财务效率、优化资源配置、强化预算执行力的目的。旨在通过对煤层气行业预算管理体系的优化,实现对财务资源的高效配置和业务流程的有效控制,从而提升整个行业的预算管理水平,推动煤层气行业的可持续发展和财务健康。

**关键词:**业财融合;煤层气行业;全面预算管理

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0037-04

## Optimization of budget management of coalbed methane industry under the combination of industry and finance

Fan Hua

(Shaanxi CBM Development Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710019)

**Abstract:** Under the background of industry and financial integration, the budget management of CBM industry is facing new challenges and opportunities. There are still some problems in the budget management, such as the imperfect comprehensive budget assessment system and the imperfect comprehensive budget monitoring system. In view of these problems, this paper proposes to start with the four aspects of optimizing the comprehensive budget system and optimizing the comprehensive budget system, determining the comprehensive budget preparation process, establishing the comprehensive budget assessment system and improving the comprehensive budget monitoring system, so as to improve the financial efficiency of the CBM industry, optimize the allocation of resources and strengthen the budget execution. Through the optimization of the budget management system of CBM industry, it aims to realize the efficient allocation of financial resources and the effective control of business processes, so as to improve the budget management level of the whole industry, and support the sustainable development and financial health of CBM industry.

**Key words:** integration of industry and finance; coalbed methane industry; total budget management

### 0 引言

在当代企业管理实践中,业财融合已成为推动公司战略和财务规划深度融合的重要模式,尤其在煤层气行业,这一模式的应用对提升企业的综合竞争力和市场适应能力具有不可忽视的作用。全面预算管理作为企业内部管理的核心环节,是贯彻实施业财融合战略的重要抓手,对其进行优化能够促进煤层气行业的可持续发展。在业财融合的背景下,煤层气行业通过深度分析行业财务数据和优化预算

编制过程,可以有效提高资金的使用效率,降低经营风险,提高财务信息的透明化和优化资源配置。

### 1 业财融合背景下煤层气行业全面预算管理价值

全面预算管理有助于企业目标的实现,业财融合不断深化的今天,全面预算管理通过量化企业的经营目标和预期结果,建立起了一套科学的目标责任体系。这个体系涵盖了从产量控制、成本消耗到市场销售的各个环节,使得煤层气企业的每一项经

营决策都能够与财务预算紧密相连,确保财务资源的有效利用和风险的最小化。同时,全面预算管理为企业管理者和员工提供了明确的行为规范,通过制订全面的预算指标和严格的财务控制标准,为员工的日常行为提供清晰的指导和约束,确保了企业内部管理的一致性和行为的规范性。另外,在业财融合的大背景下,这种行为规范不仅局限于财务层面,更通过财务与业务的深度整合,引导员工在业务操作中也能自觉遵循财务纪律。在煤层气行业中,业财融合促进了预算管理与绩效考核的有效结合,形成了以预算为基础,以市场为导向的绩效评价体系。通过对预算完成情况的跟踪和分析,企业能够客观评价管理者和员工的业绩,实现激励与约束并重,促进企业目标与个人目标的一致性,最终推动企业整体价值的提升。

## 2 业财融合背景下煤层气行业全面预算管理内容

资本预算关注的是企业的固定资产投资、技术改造和项目投资等长期投资决策。这要求财务管理人员在煤层气行业特有的投资环境下,预测和合理、有效地控制资本支出,保证资本支出能够为企业带来预期的收益,同时也要考虑到行业周期性波动对资本投资的影响,约束环保政策等外部因素。财务预算是全面预算管理的核心,涵盖了企业的收入预算、成本预算、费用预算和利润预算等。在业财融合的框架下,财务预算不仅要保障企业财务数据的准确性和时效性,还要与业务决策紧密结合,通过对财务数据的深入分析,为企业经营决策提供科学依据,推动企业经济效益的持续提升。筹资预算则是指全面规划预算管理体系中企业资金来源和资金运用,在煤层气行业,筹资预算的制订要考虑到资金成本、筹资结构和筹资风险等多个维度。业财融合的实践要求财务管理人员不仅要精通财务操作,更要具备资本运作的能力,通过多元化筹资方式,优化企业的资金结构,降低融资成本,从而支持煤层气企业的持续发展和长期投资。

## 3 业财融合背景下煤层气行业全面预算管理优化措施

### 3.1 优化全面预算制度体系

在业财融合的背景下,优化全面预算制度体系,

首要任务是制订一套细致周到的公司全面预算管理办法及其实施细则<sup>[1]</sup>,包括预算编制、审批、执行到监控和分析全流程管理,每一环节都需要明确的操作指南和责任分配。在预算编制阶段,要确保业务部门与财务部门的紧密合作,运用业财融合的思维对市场趋势、产能规划、成本控制以及投资回报等多个方面进行综合评估,制订既符合企业战略目标又贴近市场实际的年度预算计划。对各单位、各业务的年度预算审核过程,应采用统一的标准和评价模型,确保所有预算申报都基于真实的业务需求和合理的财务分析,包括对煤层气开采量、销售收入、成本费用、资本支出等核心财务指标严格审查,确保预算编制的科学性和实际性。在此基础上,制订公司年度经营预算目标,充分反映业财融合的最新成果。预算目标不仅要体现出对煤层气市场的深刻理解,还要结合企业的财务健康状况和资本运作能力。通过设置合理的预算目标和相应的激励机制,可以引导各个部门在追求业务增长的同时,注重成本控制和资金使用效率,推动企业整体朝着更高的财务管理水平方向发展。

### 3.2 确定全面预算编制流程

全面预算编制流程先需要明确分为业务预算和财务预算两个主要部分。

业务预算编制应深入具体的生产运营活动,如煤层气的勘探、开采、运输以及后续的市场销售等,确保每个环节的成本和收益都被准确估计并纳入预算。这要求业务部门与财务部门发挥高度的协同作用,通过业财融合,实现信息共享和决策一体化<sup>[2]</sup>。

财务预算的编制则包括成本预算、费用预算、投资预算和筹资预算。成本预算和费用预算要紧密结合煤层气行业的生产成本和运营费用的实际情况,通过精细化管理,实现成本控制。投资预算应周密规划煤层气企业的固定资产投资、技术革新以及可能的扩张计划。筹资预算需要在确保企业财务稳定的同时,考虑到资本市场的变化,选择最优的融资结构和筹资方式。

在全面预算编制流程中,还包括预算的审核、批准以及调整环节,这些环节保证了预算的严谨性和适用性。预算审核要通过财务分析和比对历史数据

完成,以确保预算的合理性和可执行性。对不符合企业战略或市场变化的预算,及时进行调整,以保证预算的实时性和灵活性。通过这一流程的优化,煤层气企业将能够更好地应对市场的不确定性,提升其财务稳健性和业务灵活性,最终实现企业价值的最大化<sup>[3]</sup>。

### 3.3 建立全面预算考核体系

在业财融合背景下,建立全面预算考核体系是提高管理水平的关键环节,考核体系应包括一系列量化的指标,用以衡量预算管理的有效性和效率,从而确保实现企业资源的合理分配和财务目标。例如,预算编制的准确性指标,反映了预算制定过程中对成本控制、收入预测的精确度。预算执行的合规性指标,能反映出预算执行过程中的各项支出是否严格遵守预算的规定。预算控制的及时性指标,主要考察在市场波动或运营变化时,预算调整的响应速度和时效性。还需设立预算资金使用效率指标,衡量资金流向是否优化,是否支持企业的核心业务

部门,以及是否对煤层气行业的长期发展有利。预算编制的全面性指标主要评估预算是否全面覆盖了所有业务领域和部门,是否紧密结合企业战略目标。业财融合的思想要求预算管理不仅仅是单纯的数字,更是与企业战略、市场趋势和运营效率紧密相关的综合活动。考核体系中应包括战略实现度指标,检查预算执行是否支持企业的长期战略和市场定位。绩效与预算匹配度指标考察企业绩效目标与预算目标的一致性,及其对员工行为和决策的引导效果。财务健康指标和资本效率指标是评估预算管理在财务层面成功与否的关键指标,分别反映了企业财务状况的稳定性和资本投入的产出比<sup>[4]</sup>(表1)。

利用上述考核指标,全面预算考核体系能够评价和监督预算管理的各个方面,为业财融合提供实时反馈和持续改进的基础。通过对这些关键指标的持续追踪和分析,财务管理人员能够及时调整预算策略,实现企业资源的最优配置,提升全面预算管理的整体水平,从而在能源市场中保持竞争优势。

表1 考核指标体系

指标类别	考核指标	考核内容
编制准确性	预算准确性	预算制订过程中成本和收入预测的准确度
执行合规性	预算合规性	预算执行是否遵守规定,支出控制的严格性
控制及时性	预算调整响应时间	市场波动或运营变化时预算调整的时效性和响应速度
使用效率	资金使用效率	资金流向的优化程度,是否支持核心业务及长期发展
编制全面性	预算全面性	预算是否全面覆盖所有业务和部门,与企业战略的匹配度
战略实现度	预算支持的战略实现度	预算执行对企业长期战略和市场定位的支持程度
绩效匹配度	绩效与预算的一致性	企业绩效目标与预算目标的匹配度,对员工行为和决策的引导效果
财务健康	财务稳定性	反映企业的财务状况稳定性,预算管理对财务健康的影响

### 3.4 完善全面预算监控系统

在业财融合的背景下,为提升煤层气行业的全方面预算管理水平,可以构建分层次的预算监控体系。三级监控体系通过不同层级的监督与控制,能确保有效执行预算,同时提高预算管理的透明度和合规性。

一级监控,即预算执行机构自控,要求各级预算负责人对应的业务单位在预算编制和执行过程中自我监控。负责人需贯彻业财融合的理念,对照预算标准,对日常财务跟踪和成本控制所管辖的业务。在煤层气行业中,严格监控开采成本、生产效率、物流费用等关键财务指标,确保各业务环节在预算范围内运

作,同时促进业务流程与财务数据的实时对接<sup>[5]</sup>。

二级监控,则由财务部门和审计部门联合承担,属于事中审核层面。此层监控专注于连续监督预算执行机构的经济行为,能确保所有财务操作都在预定的预算框架内。财务部门与审计部门在业财融合的体系下,不仅要进行数字上的核对,还要分析预算执行的业务背景,确保资金的使用有利于煤层气企业的长期战略和市场定位。这要求审计人员和财务分析师具备煤层气行业知识和业财融合方面的专业技能,能够深入理解业务操作对预算的影响。

三级监控,作为预算监控体系的最高层,由企业高层组成的预算管理委员会执行。此委员会负责审

批预算外行为,控制和决策超出预算范围的经济活动。这一层面的监控体现了煤层气行业对财务纪律的最终把控,保证预算管理的权威性和实现战略目标。高层监控的有效性依赖于对煤层气行业动态、资本市场趋势以及企业内部运营情况的深入了解,以及能够从宏观角度对预算执行情况进行合理评估和指导<sup>[6]</sup>。利用三级监控体系,煤层气企业能够确保预算管理过程的标准化和系统化,全面监控预算编制、执行到战略决策,强化业财融合的实践性,最终提高煤层气行业全面预算管理的效率和效果。

#### 4 结束语

综上所述,业财融合为煤层气行业带来了全新的预算管理模式和机遇。在这一模式下,通过实施精细化、动态化的全面预算管理优化措施,煤层气企业能够更好地应对市场变化,提升财务管理水平。未来,煤层气行业的财务管理人员需不断提升业财融合能力,优化预算管理流程,强化监控体系,并利用高效的信息技术工具,以实现预算管理的高度整

(上接第 28 页)

限于技术领域,更在经济管理层面取得了双丰收。在经济管理方面,该企业通过采用有效的经营策略和卓越的执行力实现了经营效益的提升,为股东创造了可观的价值。这涉及在市场营销、成本管理和财务规划等方面的全面优化,进一步巩固了企业的竞争地位。与此同时,企业还积极承担社会责任,通过可持续发展的战略推动了企业社会责任的履行,为社会做出了积极贡献。

#### 5 结论

文章综合分析现代国有企业在经济管理中所面临的问题,如对竞争压力、内部管理不善和社会责任承担等方面的深入剖析,提出了制度创新、强化内部管理和增强社会责任意识等方法。这些方法不仅有助于国有企业在全球市场中更好地发挥作用,提高竞争力,而且有助于实现企业的可持续发展。文章

合与自动化,推动企业可持续发展。

#### 参考文献:

- [1] 阳春梅. 数字化时代预算管理转型与实现路径[J]. 财会学习, 2023(30): 67-69.
- [2] 梁爽, 崔雅楠. “双高计划”背景下高职院校财务预算管理优化路径研究[J]. 工业技术与职业教育, 2023, 21(5): 97-100.
- [3] 许婧. 业财融合视角下中小企业全面预算管理研究: 以 M 公司为例[J]. 中国集体经济, 2023(30): 52-54.
- [4] 周家光. 基于业财融合的企业全面预算管理优化策略[J]. 商场现代化, 2023(20): 162-164.
- [5] 李红卫. 业财融合背景下企业全面预算管理优化策略: 以 GXBL 公司为例[J]. 商场现代化, 2023(19): 171-173.
- [6] 陈阳. 新时期加强国有企业业财融合有效控制策略[J]. 财会学习, 2023(29): 17-19.

**作者简介:** 樊桦, 陕西蒲城人, 硕士, 中级会计师, 陕西省煤层气开发利用有限公司, 研究方向: 财务管理。

又结合对案例分析, 证明了这些方法的实际效果, 希望为国有企业在现代经济形势中的发展提供有益的借鉴和指导。

#### 参考文献:

- [1] 彭伟. 现代国有企业经济管理存在的问题和解决方法探讨[J]. 冶金管理, 2020(9): 188-189.
- [2] 张怡东. 国有企业成本管理存在的问题及解决方法的探讨[J]. 现代商业, 2011(15): 109, 108.
- [3] 王江辉. 浅谈现代企业经济管理存在的问题和解决方法[J]. 中国科技投资, 2017(2): 194.
- [4] 王宇宏. 国有企业财务管理存在的问题及解决方法[J]. 科技咨询导报, 2007(11): 144.

**作者简介:** 刘凯, 男, 山东济宁人, 硕士, 经济师, 山东港口渤海湾港潍坊港区散货码头有限公司, 研究方向: 企业管理、投资管理。

# 行政事业单位预算管理存在的问题和解决对策

陈宗华

(平潭综合实验区农业农村发展服务中心,福建 平潭 350400)

**摘要:**预算管理一体化改革的推进和新预算法的出台,对行政事业单位预算管理工作提出了新要求。文章以行政事业单位预算管理过程中发现的问题作为出发点,提出相应的解决对策和思路,为当下预算管理的新要求提供参考。

**关键词:**行政事业单位;预算管理;问题和对策

中图分类号:F810.6

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0041-04

## The problems and solutions of budget management in administrative institutions

Chen Zonghua

(Agricultural and Rural Development Service Center of Pingtan Comprehensive Experimental Zone, Pingtan, Fujian, 350400)

**Abstract:** With the promotion of integrated budget management reform and the introduction of the new budget law, new requirements have been put forward for the budget management work of administrative institutions. This article takes the problems discovered in the budget management process of administrative institutions as the starting point, proposes corresponding solutions and ideas, and provides reference for the new requirements of current budget management.

**Key words:** administrative institutions; budget management; problems and countermeasures

### 0 引言

行政事业单位预算从内容上看反映了公共资源的分配和政府职能范围;从形式上看,预算以政府收支计划的形式存在;从性质上看,经立法机关审批的预算是具有法律效力的文件<sup>[1]</sup>。由此可见,预算管理是指法律赋予相关部门在其职能范围内科学地编制年度财务收支计划,合理地分配公共资源,发挥调控宏观经济的作用,促进社会主义的可持续发展。当下预算管理工作面临新的形势和要求,行政事业单位需要结合自身实际情况,积极开拓预算管理的新思路,促进预算管理的新发展。

### 1 行政事业单位预算管理特点

行政事业单位预算管理工作包括预算的编制、执行、监控、评价等多个环节,它是为确保财政预算资金的规范使用而采取的组织、协调、控制和监督活动。预算工作管理的特点体现在以下几个方面。

#### 1.1 编制难度大,存在短视效应

行政事业单位预算以零基预算法为基本,采用综合办法编制年度预算,优势是更关注整体业务的

发展,有利于梳理决策业务中的活动;也存在不足的方面,如编制难度大、时间长,可能受主观影响,引起部门之间的挤兑现象,容易造成短视效应。

#### 1.2 涉及范围广

预算管理工作是一项综合性工作,涉及财务部门、资产管理部门、政府采购部门、人事部门及业务职能部门,只有各部门加强合作,优化资金配置,掌握各项业务活动情况,控制资金支付流程,才能保证预算管理工作的准确、有效。

#### 1.3 专业性强

预算管理工作涉及行政事业单位职能范围的各行各业,每个行业领域都有其独有的专业性,要求从事该项工作的人员是具备财务、管理、法律及业务专业等知识的复合型人才,以此保证绩效管理工作的客观性、合理性和专业性。

### 2 行政事业单位预算管理存在的问题

#### 2.1 预算管理意识薄弱,缺乏科学指导

行政事业单位人员对预算管理工作的认识不够充分,部分领导在预算管理工作中缺乏领头羊的作用,导致预算管理工作不能全面落实。部分人员觉

得预算管理是财务部门的工作,将预算管理工作和财务工作混淆,导致他们没有把预算管理列入日常工作计划,甚至没有参与到预算管理流程中。有的单位没有设立预算管理机构,懂业务的不懂预算,懂预算的不懂业务,无法将信息进行有效对接,造成预算执行面临很多问题<sup>[2]</sup>。

## 2.2 预算编制不合理、不科学

一是预算编制质量低、不全面。编制预算时没有梳理清楚组织人员分布情况,导致超定额编制预算。如部分单位无公务车辆,照搬往年预算安排数,存在无支出安排预算的情况;单位基本户产生的利息收入没有被编入部门预算。

二是预算分类编制不准确。支出功能分类科目编列错误,如实行公务员管理的事业单位基本支出错编为事业支出;支出经济分类科目编列错误,如将编制外长期聘用人员的劳务报酬错编为对个人和家庭的补助;项目类别编列错误,如将通信误餐补贴和公务交通补贴以及事业人员公车改革补贴错编为人员类。

三是政府采购预算与部门预算脱节,出现预算金额不相符,或者编制了部门预算但未编制相关政府采购预算,容易出现无预算采购、重复采购、盲目采购和超标采购等现象。

## 2.3 预算执行管理缺失

行政事业单位对预算执行缺乏足够的重视,预算执行管理没有落实制度和责任,造成预算执行流程和职责分工不清,出现预算执行率低的问题,甚至出现执行率为零的情况。

一是没有及时根据支付数据定期统计预算执行数据,资金下达后没有及时开展资金拨付的前期工作,导致年底资金满足不了支付条件而滞留,使得预算难以得到有效的执行。

二是对专项资金没有建立台账管理制度,与项目业主单位缺乏有效沟通,项目实施进度滞后严重,不能及时掌握项目进展情况和推进项目进度,无法做到项目实施与资金支付相互衔接。

三是对资金使用缺乏统筹,没有对相近的上级专项资金予以整合并合理利用。部分单位随意改变预算用途,临时追加调整部门预算,导致预算执行混乱。

四是项目资金管理缺失,对手续材料不齐全的

项目资金审核不够严格。部分单位为完成年度考核任务,会在年底突击拨付项目资金。

## 2.4 绩效管理机制不完善

一是绩效目标质量和层次不高,造成绩效目标不合理,对后续制定绩效指标造成困难。部分职能部门绩效工作人员编制绩效时直接套用模板或者上一年数据,填写内容片面化。对绩效目标表设置的目标未进行分级分档,对绩效目标未能实现可跟踪、可评价。共性指标固化,未能与财政支出效果、效益紧密相关。绩效目标中成本指标目标设置与预算金额不匹配,指标未综合考虑计划任务,对目标完成的约束力不强。

二是职能部门缺少绩效管理主体责任意识,预算资金支出随意性很强,不符合绩效目标的设置。

三是绩效监控约束力不足。部分单位未严格落实绩效监控工作,也没有及时改进绩效目标的偏差,导致对预算资金的监管力度较为薄弱,未充分利用预算绩效监控的约束力,甚至造成国有资产的不必要流失。

四是绩效管理评价结果导向不足。绩效评价结果应用缺少实践经验,部分单位项目绩效自评流于形式,绩效评价结果与预期管理脱钩,应用价值不高;有的甚至与实际项目不符,造成无法有效应用预算评价结果,不能真实反映项目运营情况,无法实现财政资金效率的提升。

## 2.5 人员力量薄弱,缺乏专业性

首先,行政事业单位内部未对预算管理工作予以足够重视,导致人员力量安排不到位,大部分工作交由财务人员负责,财务人员盲目地把应由职能部门承担的绩效工作承接过来,并根据自身理解制定绩效目标,疲于应付绩效的跟踪和监控等专业性较强的工作,忽视流程管理,工作停留在表面,造成与实际脱节。

其次,人员缺乏专业性,当前预算管理工作要求具体负责执行的人员不仅要熟悉财务业务,还要对相关领域有一定的了解,要有管理思维和沟通协调能力。预算编制人员没有及时转型,还保留着传统的预算编制方法和思路。

最后,学习培训不到位,单位没有开展针对性讲解和培训。比如没有对具体的目标设定、指标设置、运行监控以及评价打分等关键内容进行针对性的培

训,只是对照上级文件进行复述。工作人员生搬硬套其他单位的制度和条例,缺乏对预算管理工作的全面理解,简单依靠绩效目标进行绩效评价,导致整体预算管理工作较为粗放。

### 3 行政事业单位预算管理的思路及对策

#### 3.1 强化全员预算管理意识

预算管理应遵循统一领导、分工协作、相互配合的原则,行政事业单位各职能部门之间协调工作,明确分工,确保预算管理工作高效有序运转。单位领导带头转变观念,带领全单位职工树立牢固的预算管理理念,重塑联合管理、人人参与的大管理意识。增强相关人员对预算管理工作的实际操作能力,将预算管理工作纳入单位和干部考核体系,营造从上到下的良好工作氛围。

首先,行政事业单位成立预算管理领导小组,每年定期召开预算管理领导小组专题会议,认真学习中央及其他部门下达的文件精神和单位内部预算管理规章制度。

其次,建立内部预算管理全流程沟通协调机制,明确责任,落实专人专岗,提升管理效率。

最后,加强理论学习,组织全体员工一起参与进来,增强干部预算意识,准确掌握预算管理相关政策。

#### 3.2 科学改进预算编制方式方法

预算编制是预算管理全流程的起点,预算编制的准确性决定了后续预算管理工作的精准程度。行政事业单位要按照量入为出、收支平衡的原则编制,不列赤字。

一是需要提高编制方法的科学性和完整性,为后期的编制工作打好基础。单位在编制预算前,要将所有的收入和支出纳入预算中,以历年收支情况为基础,同时考虑收支增减变动因素,更加科学地测算本部门收支数据。预算编制人员要与人力部门核实单位的人员信息,主要包括实有人数、单位编制数和临聘人员管控数。同时将预算编制与资产管理工作相结合,核实单位的各类资产信息,包括房屋建筑物、办公设备、家具和车辆等固定资产的数量信息等。编制预算时,加强对资产购置计划的必要性审核,同时优先通过调剂长期闲置资产来满足办公需求,实现预算管理与资产管理的联动。

二是提高预算分类编制的规范化。预算编制人

员应定期学习政府收支分类科目等知识,熟练掌握支出功能分类科目、支出经济分类科目及项目类别等。同时加强预算编制审核工作,提高预算分类编制的准确性。

三是规范政府采购预算编制工作。政府采购预算部门预算的一个组成部分,对政府采购项目,必须列入部门预算并在其中详细列明。政府采购预算编制应按照部门预算编制的审批程序进行,严格按照《中华人民共和国预算法》及相关规定执行。对突发的采购需求,在合法合规的前提下,优先通过调剂其他项目剩余的政府采购预算指标,确实无法调节,再进行追加采购预算,对没有资金保证的项目不能开展采购活动。

#### 3.3 加强预算执行管理工作

建立健全预算执行监督考核机制,定期编制资金执行情况表,通过政务邮箱发送给各相关职能部门,对所有预算项目的资金完成情况进行监督,并落实主体考核责任。

一是做好各项用款计划安排。职能部门应熟练掌握资金执行情况表中各类资金使用情况,从项目验收、评审、结算、内部安排上会、支付等各个环节倒排进度,逐项梳理分析,精准做好年底前的各项资金用款计划安排,并及时和财务部门做好对接。

二是建立健全专项资金台账管理制度,加快专项资金拨付进度。职能部门要结合各业务领域预算执行情况,进一步增强责任感和紧迫感,坚持问题导向,梳理分析、排查制约资金使用的关键环节和主要因素,制定切实可行的整改措施,并对照落实。对已在实施的项目,要督促业主单位定期报送项目进展情况和绩效完成情况,跟踪项目实施进度,做到项目实施与资金支付有机衔接。

三是做好各类资金的统筹使用。职能部门要做好各类资金的统筹使用,用好上级专项资金、本级预算资金和上年结转资金,合理规划资金拼盘。加快消化上年结转资金,防止资金二次沉淀。对目标接近、资金管理方式和投入方向相近的上级专项资金予以整合,尽快将资金拨付到具体执行项目,形成实际支出。

四是建立健全预算资金管理办法,加强预算资金管理,健全财务报销流程。对已经按照审批流程完成审核的项目资金进行及时支付。对手续材料不

齐全的项目资金不予支付,如缺少原始凭证,无发票、无合同,属于“三重一大”的资金项目没有相关的会议纪要,不符合政府采购审批流程的采购手续材料。

### 3.4 完善绩效管理机制

对所有申请财政资金安排的项目,一律要求编制绩效目标,严格按照可定义、可量化、可操作、可考核、可追究的原则,科学设定绩效目标。未按要求填报绩效目标的,一律不安排预算。

一是合理设置绩效目标,科学设定绩效指标。首先绩效目标应尽量采用定量表述,确实不能以量化描述的可采用定性的分级分档形式表述,做到所有预算绩效目标可跟踪、可评价<sup>[3]</sup>。其次建立共性指标主体框架,按照内容完整、层次分明、量化可行、分析可比的原则,提供给职能部门参考使用,并做好个性指标扩充工作。最后预算执行中,由于政策变化或突发事件等因素影响绩效目标的实现时,及时调整绩效目标,涉及预算调整的按照规定程序办理。

二是进一步强化资金绩效管理,各职能部门应切实负起绩效管理主体责任,对标对表专项资金任务清单和绩效目标,加强事前事中事后监管。对日常绩效管理存在的问题及时提出整改措施,强化结果运用。严格按照同级财政部门预算绩效管理办法文件精神,将绩效理念和方法深度融入资金使用的全过程。

三是加强预算绩效监控管理。建立绩效监控管理办法,对所有编制绩效目标的项目支出开展绩效监控管理。对编制绩效目标的项目按照时间节点要求,督促职能部门对绩效运行情况进行动态跟踪,对职能部门报送的绩效运行监控情况进行审核,必要时开展实地核查,发现偏离绩效目标,及时通知职能部门采取措施纠偏,对绩效监控中发现目标有较大偏差的监控对象,将其列入重点监控,及时将监控情况反馈。

四是强化绩效管理评价结果导向作用。绩效评价应贯彻落实公开透明、科学公正、激励约束等相关性原则,严格遵循项目绩效指标,给予项目的效率性、效益性和经济性等客观评价。以自我评价为基础,合理引入第三方中介机构介入评价,保证良好的评价效果,提高评价结果的客观性和公正性。多角

度、全方位考虑预算资金管理和使用情况,保证评价结果应用价值得到充分实现,提升预算绩效管理质量,真实反映项目运营情况,为以后年度的预算资金配置工作提供参考,让财政资金投入效果最大化。

### 3.5 打造专业人才队伍

首先,加强对预算管理的组织领导,在组织架构建设上,进一步完善以预算管理领导小组为监督考核部门,以办公室和财务部门为综合协调部门,以各个职能部门为具体实施部门的纵向组织体系,由各部门抽调专职人员组建预算工作小组,将预算工作从财务工作中解放出来。

其次,在内部选拔具有财务、管理及专业领域知识的复合型人才,在外部合理引进第三方专业力量,不断充实预算管理人才支撑。不断完善第三方中介机构及专家参加预算管理过程的指导意见,提高预算管理工作的专业性。

最后,定期开展线下培训,组织召开预算管理工作会议,细致讲解绩效目标填报等主要环节的工作方法,就各职能部门绩效工作人员提出的问题互动,增加全体绩效管理工作人员知识储备,推动绩效管理后续工作有序开展。

## 4 结语

行政事业单位应建立全面规划、公开透明的预算制度;加强对预算的管理和监督,强化预算约束,规范政府收支行为<sup>[4]</sup>。推动行政事业单位预算管理工作更加精细化、规范化和科学化,做到与时俱进,保障经济社会健康发展。

### 参考文献:

- [1]张宇.D 海事局预算管理研究[D].大连:大连海事大学,2020.
- [2]王芳.行政事业单位预算管理问题及对策研究[J].纳税,2021,15(23):169-170.
- [3]商晶晶.内部控制视角下基层行政单位绩效预算管理研究[D].上海:上海海洋大学,2020.
- [4]方海滨.关于行政事业单位预算管理问题的思考[J].行政事业资产与财务,2019(12):11-12.

作者简介:陈宗华,男,福建平潭人,中级经济师,平潭综合实验区农业农村发展服务中心,研究方向:财政会计。

# 建筑施工企业资产精细化管理的建议

沈祥虎

(江苏晟功建设集团有限公司,江苏 盐城 224000)

**摘要:**随着房地产行业的快速发展,建筑施工企业面临竞争日趋激烈,创新传统的资产管理模式,实施精细化资产管理对建筑施工企业实现高质量发展至关重要。文章通过介绍建筑施工企业资产精细化管理的内涵和意义,分析其存在的主要问题,并提出合理化的建议,以提高建筑施工企业的竞争优势,使企业获得更大的经济效益。

**关键词:**企业资产;资产精细化管理;建筑施工企业

中图分类号:F426.92+F406.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0045-04

## Suggestions for asset refinement management in construction enterprises

Shen Xianghu

(Jiangsu Shengong Construction Group Co., Ltd., Yancheng, Jiangsu, 224000)

**Abstract:** With the rapid development of the real estate industry, construction enterprises are facing increasingly fierce competition and need to innovate traditional asset management models. Precise implementation of refined asset management is crucial for construction enterprises to achieve high-quality development. This article introduces the connotation and significance of asset refinement management in construction enterprises, analyzes its main problems, and puts forward reasonable suggestions to improve the competitive advantage of construction enterprises, enable them to obtain more economic benefits.

**Key words:** enterprise assets; refined asset management; construction enterprises

## 0 引言

精细化管理主要是从不同的层面、角度、环节对目标对象管理任务进行分解,根据精细化尺度对管理内容加以细化、计划、落实、监督、控制,构建一种科学、合理、可行的目标对象现代化管理模式,以降低目标对象的管理成本,减少目标对象管理过程中消耗的资源,具有成本低、节约资源、管理控制成效显著的特点,因而在企业管理过程中得到广泛应用<sup>[1]</sup>。资产管理是建筑施工企业发展中的重要一环,在企业获得利润的过程中起着不可替代的作用,建筑施工企业除了要提升施工质量,还要在合理的范围内控制企业的支出成本,因此建筑施工企业实行资产管理精细化是实现自身良好发展以及企业做大做强之必由之路。为了促进企业的可持续性发展,提高企业的核心竞争力,激发竞争活力,在顺应大环境发展的同时保持自己独特的竞争优势,有必

要对建筑施工企业进行资产精细化管理。

## 1 建筑施工企业资产精细化管理的意义

资产精细化管理是指借鉴先进的资产管理经验,结合自身管理及资产的特点,抓住管理的薄弱环节,建立健全资产管理制度,以专业化为前提,系统化为保证,数据化为标准,信息化为手段,实现资产管理与预算管理、资产管理与财务管理、实物管理与价值管理相结合,真正实现资产管理的科学化、精细化<sup>[2]</sup>。区别于传统的资产管理模式,资产精细化管理模式具有先进性、全员性、外延性的特点。

### 1.1 管理手段的创新

作为企业经营发展的重要内容,资产管理直接影响着企业经济效益。对建筑施工企业而言,依托于当前互联网、大数据技术的快速发展,进行资产精细化管理具有巨大优势,能有效弥补传统资产管理存在的缺陷,创新管理理念和方法,使资产管理更加

具有前沿性,提高资产管理的效率。同时实施精细化管理,还能有效提升员工的参与度,促使员工更好地发挥主体职能,深入企业的各个管理环节,利于员工归属感和责任感的形成。因而资产管理的每一个细节都能有所保证,能提高企业项目工程的执行能力,确保工程的快速完成,使得企业朝着规范化的方向发展。

### 1.2 促进企业可持续性发展

当前环境下,传统的资产管理方式已经不能适应建筑施工企业的运营发展,要放弃传统的粗放型资产管理模式,学习应用新的资产管理模式,资产精细化管理与传统的资产管理方式相比,更具有针对性,在精细化管理手段下,企业会建立相对应的资产管理制度,形成较为完善的资产管理体系,可以有效地调整资产管理方式,细化资产管理工作,责任到人,提升企业整体的综合能力,保证任务目标的快速实现。在此过程中,资产管理部门可以与其他部门进行沟通,及时把控相关数据,同时借助互联网大数据提高资产管理的效率,企业的管理者可以及时全面地了解企业资产状况与发展情况,为企业的下一步发展提供有效的数据,为做出下一步决策提供参考依据,有效防范企业的资产风险,促进企业的可持续性发展。

### 1.3 提高企业经济效益

一个企业要想在激烈的竞争环境中生存下来,获得强大的经济效益是一个很重要的因素。建筑施工企业要想获得经济效益除了在施工项目方面努力,还要控制成本,而普通的资本管理模式单纯使成本降低,却忽视了在项目质量和项目技术方面的把控。而通过资产精细化管理,统筹规划各个部门之间的关系,包括项目工程部门、资产财务部门、技术部门等,以资产财务部门为核心,对企业的日常运营进行资产精细化管理,同时对施工项目进行精细化管理,合理控制施工过程中的支出,及时科学地核算项目的收支情况,细化项目业务流程,对建筑施工企业的工程质量、工程进度、工程效率进行有效监控,为项目的继续实施提供数据支持,进行统一的调度,能有效提高建筑施工企业的经济效益。

## 2 建筑施工企业资产精细化管理存在的问题

建筑施工企业的主要经营内容是对项目工程的承接,随着企业的逐步发展,其资产管理的问题也逐渐浮现,这些问题的产生会打乱企业发展的节奏,导致企业出现危机,需要及时发现这些问题并加以解决。

### 2.1 资产管理制度不够完善

企业的发展不仅需要领导层高瞻远瞩,企业员工同舟共济,还需要制定相应的规章制度保驾护航,而在制度制定的全面性与执行的有效性方面,有的建筑施工企业存在制度漏洞以及执行难的问题,直接降低了项目资产管理的有效性<sup>[3]</sup>。例如因为管理制度不够完善,在项目的进行过程中可能会出现一人担任多个职位,负责多个方面,这就导致容易出现管理上的漏洞,出现责权不统一的问题,阻碍企业资产管理精细化,减少企业利润。还有一些企业对资产管理制度认识仅停留在纸面上,各种流程和程序不符合相关的制度规定,造成资产管理中出现不规范的问题,给相关人员的工作造成负担,达不到资产管理精细化的要求,阻碍企业进一步的规划。还有一些建筑企业生搬硬套其他优秀企业的资产管理制度,未结合本企业的发展实际,一些细节上的问题也被忽视,这就会造成资产管理中的失误。

### 2.2 企业资产精细化管理方向出现倾斜

鉴于工程项目是建筑施工企业盈利的主要来源,工程项目承接与实施是建筑施工企业的核心工作内容,也是企业运营与管理的侧重。因此,建筑施工企业的日常管理与运营均是围绕项目招投标、施工进度与施工质量管控、施工现场安全管理等环节,对财务方面的管理则更多是围绕工程项目的投资预估、预算编制、成本核算、竣工决算等,而对企业内部的财务管理重视度普遍不高。资产管理部门也未能将其精细化管理资产的方法实施于企业的日常运营中,与其他部门之间的沟通不够,企业资产管理混乱,无法做到资产精细化管理,造成资产财务信息不准确的结果,企业无法及时了解企业财务状况,统筹安排企业资源,造成企业财产的流失,影响企业下一

步的发展和企业管理者进一步的决策,甚至给企业造成一定的风险,以及无法实现资产精细化管理的目标。

### 2.3 缺乏有效的绩效监督考核机制

建立有效的监督考核机制不仅能让资产管理部门及时发现企业发展过程中的资产财务问题,而且能够督促有关部门及时解决相关问题,提高资产精细化管理的效率。而目前的企业监督考核机制并不完善,导致很多精细化管理措施无法实现,从事相关工作的人员对资产精细化管理的意识不够,不能充分调动完成工作的积极性,对问题的处理往往是敷衍了事,未能按照管理流程进行,缺乏责任意识。另外,对建筑施工企业来说,大多通过控制成本来减少支出,很容易使企业陷入恶性循环,一旦出现资产方面的问题,因为监督机制不够完善,无法做到及时地追踪解决问题,很容易造成财产的损失,不利于企业的发展。

### 2.4 缺少相关专业人才

建筑施工企业内部存在多个部门,各部门之间各司其职,没有建立统一的资产管理体系。资产管理部门的工作比较复杂,参与资产管理的人员没有经过相关专业的培训,对相关的资产管理政策不够了解,人员管理也比较分散,专业能力差别较大,相关的专业能力达不到资产精细化管理的要求,导致无法安排一个可以进行统一统筹规划的部门或者人员来精细化管理整个企业的资产。由于缺少相关的人才,甚至出现一人多岗的问题,有关人员相关经验不够丰富,业务能力不达标,很容易在资产管理的过程中出现问题,造成企业的损失。

## 3 建筑施工企业进行资产精细化管理的措施和建议

### 3.1 建立健全相关的资产管理制度

针对企业内资产管理制度不够完善的情况,企业可以多学习行业内制度明确、执行力强的其他企业,取其精华,根据本企业的情况,改革之前的资产管理制度,制定一套适合本企业的资产精细化管理制度和科学的资产管理体系,来避免资产管理上的漏洞。在制定制度时,首先要明确企业在后期的发

展规划,避免与接下来的工作产生冲突;其次,要根据制度规定,科学合理地进行项目工程的预算,并严格控制项目进行过程中的成本,坚持资本管理精细化。

相关工作人员要按照管理制度来工作,明确并细化自身的工作职责和需要承担的责任,避免出现权责不统一的现象。除了通过管理制度来约束相关人员,还要保证各项管理制度的落实,避免实施管理制度的过程中出现表面化、形式化、走过场的现象,在此过程中,要及时发现并解决可能出现的问题,规避在实施过程中可能出现的风险,不断完善管理制度,保护企业的权益。

### 3.2 增强整体精细化管理企业资产的意识

首先,建筑施工企业的领导人要认识到资产管理部门在企业发展中的重要性,督促其建立科学有效的资产管理体系,明确各个部门的职责。资产管理部门更是要发挥作用,对企业的资产进行集中化管理和统一调配,提高资产的使用率,为项目工程的实施提供资产支撑。

其次,建筑施工企业在进行施工项目的过程中,要及时与资产管理部门加强沟通,使其能够时时刻刻参与到施工过程中来,使资产管理部门对施工过程中的成本问题进行细化,管理控制各项成本的支出,更好地为企业“节流”。必要时可以建立一个资产信息系统,将财务信息与项目工程信息连接起来,为项目工程的后期发展提供数据支持,同时依靠这个系统,资产管理部门可以及时把握各个地方项目工程的信息,对项目成本支出、预算等统筹规划,从各个方面精细化管理资产,提高资产管理的精细度。

最后,资产管理部门还要加强与其他部门的沟通,及时把握企业的最新动态,互通有无,利用好资产精细化管理的优势,协调好各个部门之间的关系,整合好各个部门的业务数据,同时强化企业各部门员工的资产管理精细化意识,使员工都能做到正确认识,为企业的进一步发展打好基础。

### 3.3 完善绩效监督考核机制

绩效考核是与员工切身利益直接相关的管理手段,当然绩效考核不是单纯地为了进行企业利益分

配,更重要的是通过合理的绩效考核,发现问题、改进问题,弥补管理漏洞,最终使得企业和员工都能达成各自的目标。

完善考核监督机制,首先管理层要发挥带头作用,以积极的行动参与到资产管理的精细化中来,要明确各个岗位职责,必要时可以采取奖惩措施,对积极完成工作,且工作完成结果较好的员工予以奖励,而对个人原因进行拖延没有及时完成自己工作的员工要给予一定的处罚,以此使员工明确自己的责任,各岗位之间形成互相配合和监督的关系。

同时监督考核机制可以与员工的薪酬挂钩,这在一定程度上会调动员工工作的积极性,强化员工对此机制重要性的认识,提高资产管理工作精细化的质量。还可以进行资本精细化管理的宣传,使员工意识到资本管理精细化与自己的切身利益相关,让员工能主动做到在工作中对资产进行精细化管理,使全体员工都能参与到资产精细化管理中来,在各个部门都能够主动控制好成本支出,减少企业的损失。

对资产管理部门来说,要提前规划好项目工程实现的目标与成本预算,确定项目施工要达到什么样的目的。企业资本的精细化管理要贯穿到整个项目工程的实施过程中,通过及时地跟进确保项目按照既定的方向目标进行,严格控制成本支出,合理调配资源,增强部门的责任感。

### 3.4 提升资产管理人员的综合能力

资产管理人员的业务水平越高,对企业发展越有利。对建筑施工企业来说,要做好人才招聘和引进的工作,保证资产精细化管理工作的顺利进行。要有培养资产管理人员的意识,对其进行专业的培训,提高他们的业务能力和资产管理的水平,还要不断强化员工履行工作职责的意识,灌输遵守财务规章制度的观念;企业还要定期对内部资产管理人员

进行管理和培训,并根据企业本身的情况,制定合适的资产精细化管理制度和办法,在不断增强相关人员资产管理精细化意识的同时,培养他们成为全面型人才。

对资产财务管理部门,企业要派遣经验丰富、业务能力达标的人员进行负责,明确他们的工作安排,同时进一步加强落实该部门的管理制度,方便进行统一的管理。与此同时,企业要加大对人才的引进力度,明确岗位的要求并进行考核,考核过关之后方可进入资产管理部门进行工作,最终实现资产精细化管理的目的。

## 4 结语

综上所述,建筑施工企业的快速发展是建设基础设施、提升生活水平的基础,因此要通过资产精细化管理保证建筑施工企业的快速发展。现阶段,解决资产精细化管理过程中出现的问题,建筑施工企业需要通过建立、健全资产管理制度、增强企业整体精细化管理企业资产的意识、完善绩效监督考核机制、提升资产管理人员的综合能力等,进而不断提升企业市场竞争力和综合实力,促进企业的可持续发展。

## 参考文献:

- [1]李鹏.建筑施工企业财务精细化管理探究[J].财经界,2022(33):144-146.
- [2]北京久其软件股份有限公司.资产管理信息化建设之资产精细化管理[J].行政事业资产与财务,2014(28):70-72.
- [3]潘东东.加强建筑施工企业工程项目资产管理的思考[J].财富时代,2023(3):65-67

作者简介:沈祥虎,男,江苏建湖人,中级会计师,江苏晟功建设集团有限公司财务负责人,研究方向:建筑公司财务风险。

# 公立医院内部绩效评价体系构建及探析

黄一涛

(常州市第四人民医院,江苏 常州 213000)

**摘要:**随着医疗卫生体制改革的不断深入,公立医院高质量发展要求完善内部控制制度,健全绩效评价机制。在保证公益性导向的前提下,绩效评价应当综合考虑职责履行、工作量、服务质量、运行绩效、医保政策等情况。文章通过对公立医院绩效评价理论分析、结合具体评价体系建设方法及进一步优化建议,探索公立医院的绩效评价体系建设合理发展之路。

**关键词:**公立医院;绩效评价;体系构建;建议

中图分类号:R197.32

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0049-04

## Construction and analysis of internal performance evaluation system in public hospitals

Huang Yitao

(The Fourth People's Hospital of Changzhou City, Changzhou, Jiangsu, 213000)

**Abstract:** With the continuous deepening of the healthcare system reform, the high-quality development of public hospitals requires the improvement of internal control systems and the improvement of performance evaluation mechanisms. On the premise of ensuring public welfare orientation, performance evaluation should comprehensively consider the performance of responsibilities, workload, service quality, operational performance, medical insurance policies, and other factors. This article explores the reasonable development path of the performance evaluation system construction in public hospitals through theoretical analysis of public hospital performance evaluation, combined with specific evaluation system establishment methods, and further optimization suggestions.

**Key words:** public hospitals; performance evaluation; system construction; proposal

### 0 引言

公立医院是我国公共服务体系的重要组成部分,在提供基本医疗服务、急危重症和疑难病症诊疗等方面发挥重要作用。《城市公立医院综合改革试点的指导意见》(以下简称《意见》)指出,公立医院改革以破除逐利机制为基本目标,通过建立新运行机制,以维护公益性、调动积极性、保障可持续性。目前公立医院良性运营面临各项挑战,绩效管理是公立医院运营管理的重要工具,对在中央确定的改革方向和指导原则下的公立医院高质量发展,其意义重大。

公立医院绩效管理的核心工作,是科学建立内部绩效评价体系。传统的公立医院内部绩效评价出于对补偿机制的考虑,更多关注经济指标,因此,公

立医院内部绩效改革无法实现公益性回归。本文通过对公立医院内部绩效评价体系的研究,结合常州市第四人民医院绩效改革具体实施情况,探索构建符合公立医院高质量发展的内部绩效评价体系。

### 1 构建以公益性为导向的公立医院内部绩效评价体系的必要性

第一,公立医院的公益性本质决定必须建立以公益性为导向的内部绩效评价体系。《意见》指出:将公平可及、群众受益作为改革的出发点和立足点。考核评价机制的建立,需以公益性为导向,破除公立医院逐利机制。《关于推动公立医院高质量发展的意见》(以下简称《发展意见》)指出:加强公立医院主体地位,坚持政府主导、公益性主导。为了实现公立医院持续稳定的发展,充分体现其公益性和发挥

其主体作用,构建完善的公立医院绩效评价体系将发挥至关重要的作用<sup>[1]</sup>。

第二,建立科学合理的内部绩效评价体系有助于提高医院的整体竞争力,实现经济效益、运营效益、社会效益的总体提升,有效提升医疗服务水平和质量上到一个新台阶。对公立医院来说,科学合理的绩效评价体系是实现公立医院高质量发展的重要工具,也是提升公益性和医疗服务水平的有效手段。此外,有效的考核评价体系还有助于及时发现医院层面和科室层面的不足和短板,通过 PDCA(计划、实施、检查、行动)循环实现管理质量的持续改进,从而实现整个医院的可持续发展。

第三,建立公益性导向的内部绩效评价体系有助于推动医务人员自身的发展,激发其主观能动性,促进其专业水平的提升,从人力资源这一核心资源层面推动公立医院高速发展的实现。在公益性绩效评价体系建设中,必须从实际出发,制定可以量化比较的评价指标,落实效果评价机制和执行保障机制,实现绩效评价体系的良性运转。

## 2 公立医院内部绩效评价体系的总体设计

### 2.1 设计内部绩效评价体系的数据来源

从目前绩效评价体系的研究文献出发,至少选取医院近两年的历史运营数据用于新绩效评价方案的模拟测算,并将测算结果与原有方案结果做对比分析,作为既往分析。同时,选取至少半年的新发生运营数据在新旧两个方案中做平行测算,进行对比分析。选取的运营数据应当尽可能包含多个维度:工作量数据、工作质量数据、科室成本效益数据、满意度数据,对体现公益属性的数据应当尽量获取。

### 2.2 设计绩效评价体系的具体过程

综合应用文献研究、专题研讨会、现场访谈和数据分析的方法。通过对国家相关部门发文的深入学习、CNKI 的文献资料研读,掌握新医改以来的政策理论走向<sup>[2]</sup>。专题研讨会的主要目的如下:首先通过与考核管理委员会、院级领导、职能科室管理层进行专题讨论,了解整体设计的期望和需求作为顶层设计,使绩效评价体系设计符合医院宏观战略和长期发展理念;其次根据单元序列划分选择谈话对象,

与医疗、护理、医技序列科室骨干、职工代表(无职务)进行分开讨论,了解各单元业务特殊性和基层需求,最大限度地覆盖各类型考核单元,其中职工代表占比不低于 20%。对拟建立的评价体系,应当具有同序列内考核评价的一致性以体现公平性,同时适当考虑学科特殊性和学科发展的需要。通过以上研究过程,制定初步的绩效评价体系框架。

### 2.3 绩效评价体系需要解决的问题

当前绩效评价体系,应用的是以工作量为基础、部分采用 RBRVS 点值设置的方法,高度依赖经济效益指标。针对该绩效评价体系待解决的问题如下:①现有体系建设未较好契合《发展意见》,对文件指示的“资源配置从注重物质要素转向更加注重人才技术要素”这一要求,无法很好地落实。②考核指标中,经济类指标权重较高。未能将医疗服务质量、运营效率、持续发展、结付水平、满意度评价等多维度指标综合纳入考核体系,并以公益性为导向。

### 2.4 拟建立的绩效评价体系及标准

按照前期调研确定的绩效评价体系的建立需求,考虑到不同考核科室的学科特点,依据成熟的绩效管理方法和理念,建立符合自身需求的内部绩效评价体系。评价体系由三级考核共同构成,一级考核包括运营效率、医疗质量、手术绩效、医保管理、满意度管理五个方面。每个一级考核又被分为若干二级考核指标,如运营效率包括门急诊人次、出院人次、病床使用率、平均住院日;医疗质量包括药耗占比、病案首页质量、终末病案质量、核心制度落实、医疗安全、疑难危重患者占比、抗菌药物使用考核;手术绩效包括手术台数、微创手术人数、四级手术人次占比;医保管理包括 CMI 值、结付率考核;满意度指标主要针对患者满意度。在二级考核指标下继续细分设置若干三级考核指标,将考核标准进一步细化。在此过程中,职能科室负责制定标准考核用于评价被考核科室,同时收集被考核科室的反馈信息,结合院部阶段性目标及导向及时校准考核标准。评价标准的制定是在广泛听取一线员工代表建议的基础上,选取一些有影响力的医院绩效评价方案,遵循客观公正、奖惩一致、目标明确、权重适度等原则,既立

足于医院现状,又突出重点的绩效管理考核标准。

### 2.5 科室关键绩效指标

根据管理学“二八原理”,在综合分析各项评价指标并经过多次评估后,筛选出多个指标将其认定为关键绩效指标,根据其相关性将以上关键绩效指标归为三个大类,形成科室关键绩效指标体系。对以上关键绩效指标的筛选,应遵循公益性导向,避免单纯追求经济效益,要能够满足《发展意见》提出的:健全绩效评价机制,不断提高医疗质量、运行效率、可持续发展能力和患者满意度<sup>[3]</sup>。

关键绩效指标的适用范围包含临床科室、门诊科室、医技科室、护理单元,可以针对不同评价序列选择具有针对性的关键绩效指标。以临床科室序列为例,临床科室发挥对急危重症和疑难病症诊疗的重要作用。在保证绩效分配向临床倾斜、向急危重症及重大疾病需求专科倾斜的同时,对临床科室的关键绩效指标应当在保证重要性的基础上,尽可能多元化,特别避免唯经济效益论。据此,选择工作量绩效、转化率绩效、社会效益类绩效三大类目,作为临床科室关键绩效指标大类。门诊科室参考以上设置类别,但是对权重进行调整。医技科室、护理单元作为配合临床科室、辅助临床科室之定位,选择工作量绩效、满意度绩效两大类目,作为关键绩效指标大类。

关键绩效指标权重设置如下:对临床科室,权重总计 100 分,其中门诊诊次绩效 7 分、出院人次绩效 15 分、手术绩效 15 分、诊断绩效 15 分、执行绩效 10 分、成本控制绩效 10 分、转化率绩效 18 分、社会效益类绩效 10 分;对门诊科室,权重总计 100 分,其中门诊诊次绩效 20 分、诊断绩效 15 分、执行绩效 35 分、成本控制绩效 20 分、社会效益类绩效 10 分;对医技科室,权重总计 100 分,其中检查人次绩效 40 分、阳性检出率绩效 20 分、成本控制绩效 30 分。各项目权重是在专家咨询、历史数据测算基础上,经过多轮调整后获得,其中部分设置更具有目标导向性,例如对临床科室和门诊科室,讨论认为其社会效益类绩效得分不应存在考核上的差异,因此设置相同的得分;门诊科室相对临床科室,门诊诊次处于更加

重要的地位,因此加大了评价得分设置;为鼓励门诊医生执行更多的操作类治疗项目,以体现对基本诊疗服务的支持,因此加大了执行绩效评价得分设置。以上设置原则应当符合医院当前最为重要的目标任务和发展预期,并适时做好调整。

## 3 优化公立医院内部绩效评价体系的建议

公立医院内部绩效评价体系应当立足当前医疗卫生实际情况,充分吸收、借鉴成功案例。为使评价体系更加科学、合理,提出以下建议:

### 3.1 坚持公益性在绩效评价体系中的重要导向

由于公立医院补偿机制由服务收费、药品加成收入和政府补助三个渠道改为服务收费和政府补助两个渠道,以及特殊情况下带来的公卫投入压力,公立医院在运营方面的压力是客观事实。但是公益属性是公立医院的根本属性,是坚守党和国家宏观方针政策的应有之义,在解决运营压力的同时,仍应当坚持公益性导向。在实际操作中,越来越多的考核评价中,引入包括职责履行、服务质量、学科发展、满意度、区域影响力、医保政策执行情况等公益性评价因素,并给予相对较高的总权重<sup>[4]</sup>。通过各种方式的宣教,将评价体系中坚持公益性的目的及重要意义,持续传达至各科室,使得公益性导向从理念和实际两个层面有效落地。

### 3.2 依托信息化手段设定科学合理的评价标准

现有评价标准来源于对专家调查法、现场访谈、文献研究、数据测算等方法的综合运用,在一定程度上形成了较为合理的标准制定体系。根据《发展意见》中的“引领公立医院高质量发展新趋势”,提出强化信息化支撑作用。另外,《公立医院运营管理信息化功能指引》指出:作为医院运营管理的重要工具与手段,应当关注利用人工智能、大数据及物联网等新技术在医院运营管理中发挥的作用,其中相关章节对绩效评价管理和绩效应用管理应当实现的功能提出了具体和明确的要求。在体系建设的过程中,大数据应用中心或者集成数据平台、智慧医院建设发挥了重要作用。首先,所有的运营数据,均被上

传至数据平台,使得数据可以在授权下有效取得;其次,依照评价需求,针对性提取相应数据,或者根据取得数据,增加评价维度或者指标;最后,在以上基础上,不断优化、改进评价体系,充分发挥信息化的支撑作用。

### 3.3 尝试引入多种绩效评价方法和理念

绩效评价是指考核主体对照预设的工作目标和绩效标准,采用科学的考核方式,评定员工的工作任务完成情况、工作职责履行程度及其发展情况,并且将评定结果进行反馈的过程。目前,常用的绩效评价方法包含但不限于360度考核法、关键绩效指标法、平衡计分卡法、要素管理法、目标管理法等。每种方法各有特点,适用于不同绩效评价内容。评价体系建立更多地采用了关键绩效指标法和目标管理法,借鉴了平衡计分卡的四维度机制。通过关键绩效指标法确定不同序列绩效评价重点,突出目标管理的理念,发挥绩效管理指挥棒的作用。通过补充引入平衡计分卡理念,进一步体现公益性导向。在以后的体系调整中,通过吸收、借鉴其他管理方法中适合公立医院高质量发展的考核思路,可以使得公立医院内部绩效评价体系更具有合理性和科学性。

### 3.4 重视绩效评价信息反馈机制的建立

绩效评价的最终结果,仍需要通过绩效管理路径传递至各考核单元,视为信息下行。考核单元会根据本科室实际情况,对考核评价结果进行反馈,根据其工作路径反馈至绩效管理职能科室,视为信息上行。这些沟通反馈在绩效评价体系执行过程中首先使被考核单元及其员工认识到考核标准的意义和目的,使其接受和理解并最终达成考核标准。对尚未达到标准的,可以实时跟踪,纠正偏差,实现一种“提升性反馈”<sup>[5]</sup>。同时,由于存在信息上行的机制,标准并非管理层一家之言,为标准的制定及调整

增加了补偿机制。在实际操作中,首先可以通过评价信息公示、内部信息推送、月度院务会、科主任大会的方式,实现考核评价信息的下达传递;其次,通过建立考核评价反馈管理办法,确认信息反馈的时间要求及具体方式,包括申诉方法;最后,对反馈信息及申诉信息,都由具体负责职能科室进行逐项处理,必要时经过考评委员会评价判断。

## 4 结语

尽管目前各项考核指标均基本达到预期目标,评价体系通过引入目标管理法以及关键绩效指标法,使考核单元对考核导向有清晰明确的认知。但从架构上看尚未配套病种成本核算与控制、全成本核算管理模块。同时,根据公立医院薪酬制度改革指导意见要求,公立医院内部分配要充分体现知识、技术、管理等要素的价值,逐步建立主要体现岗位职责的薪酬体系。未来,公立医院应当在岗位分析、岗位评价的基础上,进一步探索新的绩效评价体系。

## 参考文献:

- [1] 欧阳邦辉.公益性导向内部绩效考核指标体系在湖南省C医院的改革实践[J].经济师,2021(1):236-237,239.
- [2] 牛春晖,曹永鹏.新建三级公立医院绩效评价指标体系构建的重要性及策略思考[J].当代会计,2021(15):156-158.
- [3] 朱秋红.绩效管理的核心在于反馈和辅导[J].管理观察,2017(23):39-41.
- [4] 王峦,耿晗醇,刘霞.构建以公益性为导向的公立医院内部绩效评价体系研究[J].中国医院,2017,21(6):46-48.
- [5] 施培瑶.公立医院改革中公益性导向的内部绩效考核机制研究[D].南昌:南昌大学,2015.

作者简介:黄一涛,男,江苏常州人,中级会计师,常州市第四人民医院,研究方向:财务管理。

# 财务决策与中小企业降本增效的关系分析

梁吉

(浙江明日控股集团股份有限公司,浙江 杭州 310000)

**摘要:**文章主要探讨了中小企业降本增效的关键问题以及财务决策在其中的作用。通过分析中小企业的特点和面临的挑战,以及降本增效对企业的意义和发展机会,提出了一系列推荐措施和实施路径。这些措施将有助于中小企业降低成本、提高效率,并增强竞争力。文章还强调了加强内部控制和风险管理,以及通过多元化的融资渠道和技术培训来缓解资金压力和提升技术能力的重要性。

**关键词:**中小企业;降本增效;财务决策

中图分类号:F276.3+F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0053-04

## Analysis of the relationship between financial decision-making and cost reduction and efficiency increase in small and medium-sized enterprises

Liang Ji

(Zhejiang Mingri Holding Group Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000)

**Abstract:** This article mainly explores the key issues of reducing costs and increasing efficiency for small and medium-sized enterprises, as well as the role of financial decision-making in them. By analyzing the characteristics and challenges faced by small and medium-sized enterprises, as well as the significance and development opportunities of cost reduction and efficiency enhancement for enterprises, a series of recommended measures and implementation paths have been proposed. These measures will help small and medium-sized enterprises reduce costs, improve efficiency, and enhance competitiveness. This article also emphasizes the importance of strengthening internal control and risk management, as well as alleviating financial pressure and enhancing technical capabilities through diversified financing channels and technical training.

**Key words:** small and medium-sized enterprises; reduce costs and increase efficiency; financial decisions

## 0 引言

在当今经济环境下,中小企业面临着日益激烈的竞争和不断上升的成本压力。为了在市场中取得竞争优势,中小企业需要采取有效的财务决策来降低成本、提高效率,实现降本增效的目标。当前,受全球经济的不确定性、资源价格的波动、劳动力成本的上涨以及技术创新的快速发展等因素影响,中小企业需要审慎评估和灵活应对这些挑战,以保持竞争力和可持续发展<sup>[1]</sup>。因此,中小企业可以通过制定合理的财务决策,实现降本增效,来应对外部环境的变化,提高企业的运营效率和盈利能力。

## 1 中小企业降本增效的重要性

### 1.1 中小企业的特点

**有限的资源和规模:**相较于大型企业,中小企业的资金、人力资源和物质资源有限。这意味着它们在财务决策中需要更加谨慎和精确,确保资源的有效利用,以降低成本并提高效率。

**灵活性和创新性:**中小企业通常具有较为灵活的组织结构和决策机制,使其能够更快地适应市场变化和 demand 变动。由于规模相对较小,中小企业更容易调整业务策略、创新产品和服务,以便迎合不断变化的市场需求,并通过财务决策支持这些创新

举措。

**高度依赖创业者或管理层:**中小企业通常由创业者或管理层直接负责经营决策。这意味着财务决策的制定和执行主要由少数核心人员负责,这种紧密的决策关系使得中小企业在制定财务战略和执行过程中具有较高的灵活性和反应速度。需要注意这种高度依赖个人决策的特点可能导致决策风险集中,因此,中小企业需要在财务决策中注重风险管理和多方参与<sup>[2]</sup>。

### 1.2 降本增效对企业的意义

**提高竞争力:**通过降低成本和提高效率,企业可以在市场竞争中获得竞争优势。成本的降低可以使企业在定价上更具竞争力,吸引更多客户并增加市场份额。同时,提高效率可以使企业更快速地满足客户需求,提供更好的产品和服务,从而增强客户满意度,建立良好的企业声誉。

**提升盈利能力:**通过降本增效,企业可以有效地控制和管理成本,实现更高的利润率。降低成本意味着企业可以在生产、采购和运营等方面获得更多的节约,减少浪费和不必要的开支。提高效率可以提高产出水平,进一步增加销售额和利润<sup>[3]</sup>。这些因素共同作用,有助于企业实现可持续盈利,并为其未来的发展提供资金支持。

**促进可持续发展:**合理的财务决策可以优化资源配置,减少资源浪费和对环境的影响。例如,降低能源消耗、优化供应链管理、改善生产流程等措施可以降低企业的环境足迹,提高资源利用效率。这种可持续发展的经营方式不仅符合社会责任要求,还能树立企业的口碑和品牌形象,吸引更多合作伙伴和投资者的关注与支持。

### 1.3 中小企业降本增效的益处

**资金节约:**降本意味着减少不必要的开支和浪费,有效利用有限的资金资源。通过优化采购、生产和运营流程,中小企业可以降低原材料和设备成本,减少库存积压,并通过更有效的资金管理方式降低资金成本。这将使企业能够腾出更多资金用于投资、扩大业务或研发创新,从而促进企业的发展。

**提高生产效率:**通过降本增效,中小企业可以提

高生产效率和产能利用率。优化生产流程、引入先进的生产技术和自动化设备,减少生产中的人为错误和停机时间,都可以提高生产效率。合理规划和调度人力资源,培养高效团队和员工,也能够提升企业的生产力和工作效率。

**提升市场竞争力:**降低产品或服务的价格可以吸引更多消费者,增加市场份额。提高产品质量、提供更好的客户服务和交付时间,也能够增强企业的竞争力。这样的竞争优势将帮助中小企业在激烈的市场竞争中脱颖而出,并保持持续的业务增长<sup>[4]</sup>。

**提升企业形象与声誉:**通过优化资源利用、减少环境污染和实施可持续发展策略,中小企业能够建立良好的企业形象。这将使企业赢得消费者和利益相关者的认可和支持,并有助于企业吸引更多的合作伙伴、投资者和人才。

## 2 财务决策对降本增效的影响

### 2.1 成本控制和削减

通过有效的财务决策,中小企业能够识别、评估和管理各项成本,以实现对成本的控制和削减,从而降低企业的运营成本,提高效益。财务决策可以帮助企业确定成本优化的关键领域,并采取相应措施,例如优化采购渠道、寻求合理的供应商合作、精简运营流程等,以降低原材料采购成本、生产成本和运营成本。此外,财务决策还可以通过评估企业的固定成本和可变成本,合理配置资源,避免浪费和不必要的开支,从而实现对成本的削减。通过精确的成本控制和削减,中小企业能够有效地提升运营效率、盈利能力,并为企业的降本增效战略奠定坚实基础。

### 2.2 资源优化和配置

中小企业通过财务决策可以审慎评估和优化资源的利用,以实现最佳的资源配置,从而降低成本并提高效益。财务决策可以帮助企业确定哪些资源是关键,以及如何在有限的资源下进行最优的分配。通过合理规划和管理资金、人力资源、技术设备和原材料等方面,企业可以确保资源的充分利用和高效运作。这包括避免资源的过度投入和浪费,提高资源利用效率,合理控制和分配成本。通过精确的资

源优化和配置,企业可以降低生产成本,提高生产效率,并在满足市场需求的前提下实现降本增效的目标。

### 2.3 利润管理和增长

通过有效的财务决策,中小企业可以实施利润管理策略,以提高利润水平并促进可持续增长。财务决策可以帮助企业识别和优化利润来源,同时降低与收入无关的开支,以增加净利润。通过分析销售数据、成本结构和市场趋势等信息,企业可以制定合理的定价策略,提高产品和服务的附加值,从而提高销售利润率。财务决策还可以帮助企业评估投资项目的回报率和风险,选择高效益和风险可控的项目,以实现利润增长。通过精确的利润管理和增长策略,中小企业可以优化财务绩效,增强盈利能力,并为企业的降本增效提供持续的资金支持。

## 3 发展的机会与挑战

### 3.1 中小企业降本增效的发展机会

随着科技的快速发展和数字化转型的推进,中小企业可以借助先进的技术和数字化工具来提高生产效率、降低运营成本。通过采用自动化系统、物联网技术、大数据分析等,企业可以实现生产过程的优化和智能化管理,从而降低人力资源和能源的消耗,提高生产效率。中小企业可以积极寻求合作伙伴,共享资源和经验。与供应商、合作伙伴、其他企业或研究机构的合作可以带来更多的合作机会和资源整合的可能性。通过合作,共享采购、生产和研发等方面的资源,企业可以实现成本的优化和效益的提升,从而降低成本,提高市场竞争力。

中小企业还可以积极探索新的市场机会和业务模式。中小企业通过市场细分、产品差异化、服务创新等方式,可以开拓新的市场领域,提供有价值的产品和服务,从而增加收入并降低成本。中小企业也可以考虑拓展国际市场,寻找更广阔的业务发展机会,并通过跨境贸易、海外投资等方式做到降本增效。

### 3.2 面临的挑战及应对策略

#### 3.2.1 面临的挑战

资金压力:中小企业在降本增效过程中可能面

临资金不足的挑战。实施新技术、采购新设备、进行市场拓展等都需要一定的资金投入。

技术和数字化转型:对一些传统的中小企业来说,技术和数字化转型可能是一个具有挑战性的过程。这包括对新技术的学习和应用,以及组织内部的变革和培训。

人力资源能力:中小企业可能面临人力资源能力不足的挑战,如缺乏专业的财务决策人员、成本控制专家以及技术人才。

#### 3.2.2 应对策略

多元化融资渠道:通过多元化的融资渠道来缓解资金压力。与银行建立良好的合作关系,申请适合企业需求的贷款产品,可以提供稳定的资金来源。寻找投资者,如天使投资者、风险投资基金等,可以获得资本注入和战略支持,推动企业的成长和发展。充分利用政府扶持政策,如补贴、贷款担保、税收优惠等,可以降低企业的融资成本和风险。寻求伙伴合作,与供应商、合作伙伴或其他企业建立战略合作关系,共享资源和风险,也是一种有效的资金支持途径。

技术培训和合作:通过技术培训来提升员工的技术素养和专业知识,使其能够适应快速变化的技术环境。培训可以包括内部培训、外部培训和在线培训等形式,以确保员工具备所需的技术能力和知识。与技术供应商合作可以获取最新的技术解决方案和产品,推动企业的数字化转型。与专业机构合作可以分享行业最佳实践和前沿技术的信息,加速企业的技术创新和发展。

人才招聘与培养:招聘和培养具备财务决策、成本控制和技術能力的人才。通过招聘具有相关经验的员工、提供培训机会、建立良好的人才发展计划等方式,提升人力资源能力,为降本增效提供有力支持。

## 4 中小企业降本增效的推荐措施

### 4.1 提升财务决策能力和知识水平

其一,中小企业可以寻求专业财务咨询服务,从专业人士那里获取有关财务决策的建议和指导。这可以帮助企业更好地理解 and 运用财务指标,评估投

资回报率,制定成本控制策略等。其二,中小企业可以通过培训和教育来提升员工的财务决策能力和知识水平。这可以包括组织内部的财务培训计划、参与外部培训课程、鼓励员工参与财务学习和认证考试等。其三,企业可以积极推动知识共享和内部交流,建立财务决策的最佳实践和经验分享机制。

#### 4.2 引入先进的管理工具和技术

探索并引入适合自身的先进管理工具和技术,以提高生产效率、降低成本和提升竞争力。其中一项重要的管理工具是企业资源计划(ERP)系统,它能够整合企业各个部门的信息流和业务流程,提供实时的数据分析和决策支持。通过ERP系统,中小企业可以更好地管理和优化供应链、库存、销售和财务等关键领域,实现资源的高效利用和成本的控制。中小企业还可以考虑引入先进的生产技术和自动化设备,以提高生产效率和质量,降低人力成本和能源消耗。例如,采用物联网技术、机器人和自动化生产线等先进技术,可以实现生产过程的自动化和智能化,减少人为误差和浪费,提高生产效率和灵活性。

#### 4.3 加强内部控制和风险管理

建立健全的内部控制制度和风险管理机制来确保企业的财务决策和运营过程的合规性和有效性。加强内部控制,包括明确的岗位职责和权限划分、完善的审计和监督机制,以及有效的内部审计和风险评估。这有助于降低内部操作风险、防止欺诈行为,并确保资源的合理利用和资金的安全。注重风险管理,包括识别、评估和管理各类风险。企业可以建立风险管理框架,明确风险的来源和影响,采取适当的措施来防范风险的发生。这包括制订应急计划、建立业务连续性管理机制,以及定期进行风险评估和监控。

#### 4.4 建立合作与共享机制

积极寻求合作伙伴关系,与供应商、其他企业或研究机构建立合作和共享资源的机制。通过与供应商合作,共享采购渠道和供应链资源,以获得更好的采购条件和成本控制。与供应商建立长期稳定的合作伙伴关系,可以共同开发新产品、降低采购成本,并实现供应链的优化和效益的提升。与其他企业或研究机构建立合作关系,共享研发成果、技术资源和市场渠道。这可以带来创新的机会和成本的共担,

加快产品开发和市场推广的速度,提高企业的竞争力和降本增效的效果。

## 5 结论

### 5.1 总结

财务决策在中小企业降本增效过程中起着关键作用,通过成本控制和削减、资源优化和配置,以及利润管理和增长等方面的影响,能够为企业带来诸多益处。降本增效不仅能够助力企业实现资金节约、提高生产效率和市场竞争力,还能提升企业的形象与声誉。企业在追求降本增效的过程中也面临一些挑战,如资金压力、技术转型和人力资源能力不足等。为了应对这些挑战,中小企业可以采取的措施,如提高财务决策能力和知识水平、引入先进的管理工具和技术、加强内部控制和风险管理,以及建立合作与共享机制等。通过有效落实这些措施,中小企业可以抓住降本增效的发展机会,提高竞争力,实现可持续发展,并为其未来的成功奠定坚实基础。

### 5.2 对未来研究的展望

随着科技的迅速发展和市场的不断变化,中小企业需要保持敏锐的洞察力和创新能力,以适应新的业务环境和需求。一方面,随着数字化技术的广泛应用,中小企业将有更多机会利用先进的管理工具和技术,实现生产流程的智能化和自动化,进一步降低成本、提高生产效率和质量。另一方面,中小企业需要不断提高财务决策能力和知识水平,紧跟市场变化,把握新的商业模式和机遇,以推动自身可持续发展。

## 参考文献:

- [1]王恒.财务管理视域下企业降本增效的策略研究[J].山西农经,2019(12):135,137.
- [2]魏巍.浅谈企业降本增效的管理策略[J].现代经济信息,2019(11):86.
- [3]丁谦芳.如何发挥财务管理在企业降本增效中的作用[J].广船科技,2014,34(1):47-49.
- [4]苏宁.基于财务管理的降本增效分析[J].财经界,2022(21):89-91.

作者简介:梁吉,女,浙江杭州人,中级会计师,浙江明日控股集团股份有限公司,研究方向:财务管理、投融资。

# 提质增效推动营运资金管理效能评价分析

卢玉涛

(云南路达会计师事务所有限公司,云南 昆明 650000)

**摘要:** 营运资金是保证企业平稳长足发展的决定性条件,但许多企业在实际管理工作中仍然存在诸多问题。而诸多国企却在改革的推动下,纷纷投入提质增效的建设中,并收获了不同程度的效果,值得其他类型企业借鉴。文章简要叙述了当前营运资金管理中的盲点及不足,并阐明了现代企业在此方面的提质增效目标。进一步分析了此项管理对现代企业的作用,以及如何强化管理效能。重点以某国有企业为例,探究其营运资金管理的方法,从风险与渠道两个角度进行评价,以及归纳了加强管理的建议。

**关键词:** 营运资金;提质增效;管理效能;评价指标

中图分类号:F276.3+F275.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0057-04

## Evaluation and analysis of improving quality and efficiency to promote working capital management efficiency

Lu Yutao

(Yunnan Luda Certified Public Accountants Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000)

**Abstract:** Working capital is the decisive condition to ensure the steady and long-term development of enterprises, but there are still many problems in the actual management of many enterprises. However, many state-owned enterprises have been able to invest in the construction of improving quality and efficiency under the impetus of reform, and have obtained varying degrees of results, which is worthy of reference for other types of enterprises. This paper briefly describes the blind spots and deficiencies in the current working capital management, and expounds the goal of improving the quality and efficiency of modern enterprises in this aspect. This paper further analyzes the function of this management to modern enterprises and how to strengthen the management efficiency. Taking a state-owned enterprise as an example, this paper probes into its working capital management method, evaluates it from two angles of risk and channel, and sums up some suggestions for strengthening management.

**Key words:** working capital; improve quality and efficiency; management effectiveness; evaluation indicators

## 0 引言

营运资金是现代企业持有资金中流动性最强的存在,也是企业实现提质增效的关键要素。其覆盖全价值链,与产品的研发、采购、生产、营销、回款等每个阶段都有关系。优化营运资金的管理效能,可为企业带来更多经营效益,提升其竞争力。

### 1 基于提质增效导向的营运资金管理效能评价现状

#### 1.1 营运资金管理在现代企业中的作用

第一,可保证企业拥有长期发展的动力。企业

发展到一定程度后,需考虑提质增效的问题。在参与行业竞争中应当强化筹资与营运等流转节点的全面管理,让企业可以合理调用各类资源,形成良好的营运能力。第二,保障企业存续期间,营运资金处于适度流动状态,控制偿债风险。实施资金管理期间,应当定期分析持有之间与周转状态下的资金,以便随时了解资金应用状况,从而实现对供产销的全面管控,形成稳定的资金流<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 现代企业应该如何增强营运资金的管理效能

首先,夯实营运资金的管理基础。内部管理层

需树立良好的工作意识,明确此项管理对生产业务活动以及达成利润目标的积极作用,以便将其视为组织内部运行中的基础类工作,健全管理组织机制,使各个职能部门均可以展现应有的价值。

其次,精细设置管理操作手段。企业实际管理中,可以结合对应业务活动,设置差异化的管理方案。简言之,在采购阶段,企业需强化对采购方案的管控,特别是时间与价值、品质等方面,同时相关人员还要主动和原料供应商交流,调控应付账款规模与时间,优化上游合作伙伴的运维,尽量提高自身在行业内的议价主动权,从根本上控制采购费用。并注重对相关账龄以及风险的管控,保障资金正常回笼,维护资金链的稳定性<sup>[2]</sup>。

最后,优化管理方式。企业管理实践中,可构建以营运资金管理为基础的信息系统,促使管理工作与业务活动的充分互动,了解企业资金应用的真实情况,将财管与生产销售等方面的数据资料进行全面汇总,形成针对性的管理模型<sup>[3]</sup>。

## 2 营运资金管理效能评价指标分析——以某国有企业为例

### 2.1 现代企业如何做好营运资金管理

一方面,流动资产的管理。一是货币资金。企业为此制定了专门的管理制度,明确筹资与投资、周转环节的运行程序,并通过改进筹资方式,加强资金风险管控。同时,该国企还建立了投资管理系统,对相应项目进行全面、动态化监控,保证项目可以正常推进。而资金周转上,也使用了详细的计划,保证基本的安全及效率。二是存货管理。该企业的原料与燃料、废钢等存货类型、数量均较多。在存货管理上,入库前需由验收技术员核对数量与品种、质量,查看有无损坏等情况,保留全部有关凭据。除此之外,企业每年都会用一定比例的利润,保障库存量。并且还非常关注日常管理,控制存货对资金的占用率,以此保障资金应用效果。三是应收账款。该企业对应收账款,主要分成两个管控环节,即“形成债权—到期日”“到期日以后”。由财务部门对相应交易活动

进行确认与记录,还需审查赊销记录,给销售环节提供关联资料。

另一方面,流动负债管理。一是短期借款。该种融资方式的成本相对较少,但风险系数偏高,而且流动资产运行平稳状态容易被其干扰。此企业为丰富可用资金获取渠道,还通过债券取得直接融资,控制使用资金的代价。而在内部管理中,该企业选用了较为完善的内控机制<sup>[4]</sup>。二是应付账款。包含货物与劳务、修理等方面的应付款,通常利用现金与票据、赊购的形式进行结算。企业相关管理者会定期审查,逐一核对数据信息。并对审计期间挖掘出的违规行为,企业和对应供应商沟通并处理问题,未来一段时间内还要实施跟踪调查,保证资金可以稳定运转。

### 2.2 从以下维度来评价营运资金管理的效能

#### 2.2.1 风险角度

##### (1) 债务风险

第一,短期偿债能力。其可以反映出企业持有流动资产与流动负债的关系,当企业拥有的流动资产规模大于流动负债,说明其具有一定的偿债能力。该项指标的水平,由资产流动性决定,也就是既有资产转化成现金的能力。关联的具体财务指标包括流动比率、现金比率及速动比率。在评价该项效能指标中,不仅要围绕指标内容的动态变化,还应考虑行业环境,与同行竞争者实施横向比较。结合表1,从整体上来看,案例公司的短期偿债能力在不断提高中,资金流动性偏强,但获利水平相对偏弱。

表1 2015—2019年债务风险指标变化

指标内容	2015	2016	2017	2018	2019
流动比率	0.97	0.97	0.97	1.04	1.09
现金比率	0.48	0.51	0.57	0.60	0.59
速动比率	0.70	0.71	0.78	0.83	0.81

第二,长期偿债能力。对企业的该项能力,一般可用资产负债率及权益乘数等加以评估。其中前者可说明公司使用债权人投入资金开展业务活动的水平。后者则能反映出资产总额与股东权益之间的倍数,体现了投资者权益在维护债权人权益方面的能

力。案例公司的权益乘数、资产负债率不断下降,说明其财务风险较低。另外,其利息保障倍数从 0.75 提升到 4.48(图 1),意味着案例公司债务利息压力不大,从侧面体现出运营形势较为平稳。

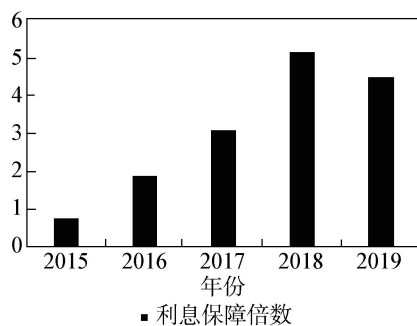


图 1 2015—2019 年利息保障倍数变化

## (2) 盈利风险

对现代企业来说,盈利无疑是其根本目的,所以盈利风险是评价营运资金管理效能中不可省略的部分。其可通过总资产与销售净利率,以及净资产收益率进行量化评估。案例企业的总资产净利率持续上升,意味着案例企业总资产盈利水平较高。整体来看,案例公司盈利能力在分析的五年间,2018 年形成峰值。总资产净利率为 4.03%,销售净利率与毛利率分别达到 5.02%、17.90%,净资产收益率为 9.59%(表 2)。

表 2 2015—2019 年盈利风险指标

指标内容	2015	2016	2017	2018	2019
总资产净利率/%	0.91	0.91	2.15	4.03	3.14
销售净利率/%	0.92	0.85	2.56	5.02	3.89
销售毛利率/%	4.58	5.50	11.03	17.90	14.05
净资产收益率/%	2.57	2.46	5.45	9.59	7.20

企业盈利能力出现以上变化的原因在于,从 2016 年开始,国内推行供给侧结构性改革,再加上钢铁领域去产能以及环保限产等的影响,使市价明显提高。企业享受政策带来的红利,增强了自身的盈利能力。而进入 2019 年后,宏观经济开始下行,产成品价格逐渐下降,行业成本随之增加,盈利空间被严重挤压。

## (3) 营运风险

企业营运水平是指利用持有各类资源获得利润

的实力,相应评价指标主要有四项,即存货、应收账款、固定资产及总资产的周转率。如图 2 所示,案例公司的相关数据表现为:存货周转率先升后降,转折点在 2017 年,峰值是 6.33%;应收账款周转率则处于波动的状态,五年间的数据变化幅度是+1.94%、-2.97%、-0.69%、+0.88%;固定资产周转率也是先升后降,2016 年峰值为 3.37%;总资产周转率平均值是 0.89%。从整体的角度来看,案例企业的营运风险不大。

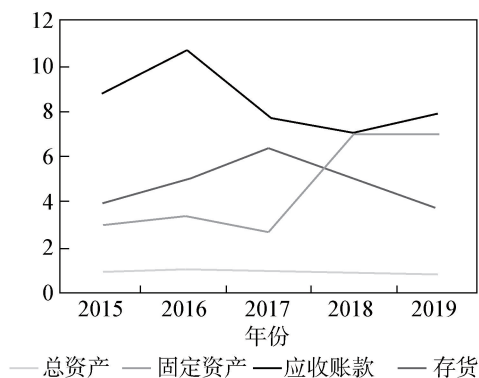


图 2 2015—2019 年营运风险指标变化

## 2.2.2 渠道角度

### (1) 采购渠道

在采购渠道方面,如表 3 所示,案例企业原料前三年不断下降,后两年才有所回升,但总体是下降状态,变化幅度为 35.48%。另外,预付账款规模起伏也非常明显,呈现一条抛物线,2015—2016 年,减少 98 310.4 万元。而在 2016—2018 年,则增加了 12 823.12 万元。到了 2019 年再次减少,总体降低了 25.11%。另外,应付票据始终处于降低的状态,变化幅度有 53.47%之多。在案例企业的采购渠道范围内,应付账款占比相对更高,但实际降幅不足 20%。通过相关数据来看,案例公司主要因为应付票据与应付账款的变化,使相应营运资金有增长的趋势。

表 3 2015 与 2019 年采购渠道风险指标变化

指标内容	变化幅度/%
原料	35.48
预付账款	-25.11

续表

指标内容	变化幅度/%
应付票据	-53.47
应付账款	-19.16

(2) 销售渠道

案例企业在销售渠道中的营运资金结构表明(表4),产成品有明显减少。应收票据以2018年为转折点,先升后降,最终落在263 191.32万元。应收账款在这几年间都在增长中,实际涨幅超过19%。

表4 2015—2019年销售渠道风险指标情况

单位:万元

指标项目	2015	2016	2017	2018	2019
营运资金	535 446.75	349 827.89	320 832.03	158 799.95	159 211.23
应收票据	316 305.80	347 165.14	401 053.5	412 649.92	263 191.32
应收账款	157 756.36	155 031.05	159 265.34	165 212.54	187 996.55
预收账款	276 511.9	237 595.01	291 493.12	445 371.4	376 234.29

2.3 建议

利用有效的营运资金管理,案例公司运营规模以及创造效益能力、市场竞争力都有了提高。其一,主动借力于行业形势。近些年,国内大力开展多种改革战略,由此释放出大量政策红利,给某些行业领域的平稳发展,打造了适宜的外部空间。而在复杂多变的市场局势下,案例企业能够积极调查与研判,从行业技术与机组升级等切入,并均收到了良好的效果。其二,强化内控。一方面,企业要加强经营管控,利用在安全、质量、设备、能源等环节的优化,最终将效能体现在产品上。并借助选用适宜的营销模式,尽可能平衡供需关系,提升以销定产精准性,保证库存适当。另一方面,注重销售管理,维护与上下游的关系。并根据合作方信用等级,调整赊销方案。

3 结论

现代企业无论在哪个行业,经营规模如何,都应明确营运资金管理的必要性,为各个环节设置合适

预收账款总体在上涨中,略有波动,提升变化达到36%以上。根据数据对比,案例企业在销售渠道中的营运资金规模缩小,由产成品与预收账款决定。

从风险以及渠道两个角度来看,案例企业营运资金管理效能都有增强的表现。而且在渠道评价方面,案例公司的此项管理效能总体均是提升状态,这意味着企业始终在强化对营运资金的管控。

的管控方案。而对国企来说,其必须肩负责任,在现有全程营运资金管理的基础上,可把压降指标和具体人员的绩效联系起来,维系基本管理状态,实现提质增效的目标。

参考文献:

[1]姜楷寅,龚巧莉.基于渠道框架下的营运资金管理分析[J].上海商业,2022(12):152-153.  
 [2]江楠.加强营运资金管理提高企业资金的使用效益[J].中国中小企业,2022(12):152-154.  
 [3]周勇.解决中小企业营运资金管理难题的最佳选择:基于项目管理的营运资金管理[J].全国流通经济,2022(32):79-82.  
 [4]吴俊,冯雯君,佟成生.PT公司营运资金管理绩效评价研究[J].中国管理会计,2022(3):109-118.

作者简介:卢玉涛,女,云南昆明人,中级会计师,云南路达会计师事务所有限公司,研究方向:资金管理。

# 经济转型视域下企业工商管理创新经营实践价值探索

郭忠祥

(沂源县市场监督管理局,山东 淄博 256100)

**摘要:**企业发展必须建立在有效的管理策略之上,并通过改变工商管理模式来适应市场环境的变化,以获得更大的经济效益。文章研究重点放在构建一种全新的管理模式上,以实现经济发展、优化管理机制、提升整体水平、推进信息化建设等目标,并结合科学地创新和调整,以期找到一种能够满足经济结构转型的运营模式和改革方向。在这种背景下,文章将概述经济结构转型的整体情况,并探讨工商管理模式的设定原则和更大价值。

**关键词:**经济转型;工商管理创新;实践价值;经营战略

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0061-04

## Exploring the practical value of innovative business management in enterprise business administration from the perspective of economic transformation

Guo Zhongxiang

(Yiyuan County Market Supervision and Administration, Zibo, Shandong, 256100)

**Abstract:** The development of enterprises must be based on effective management strategies and adapt to changes in the market environment by changing business management models, in order to obtain more economic benefits. The research focuses on building a new management model to achieve strategic goals for economic development, optimize management mechanisms, improve overall levels, promote information technology construction, and utilize scientific innovation and adjustment to find an operational model and reform direction that can meet the needs of economic structural transformation. In this context, this article will provide an overview of the overall situation of economic structural transformation and explore the principles and updating values of business management models.

**Key words:** economic transformation; innovation in business management; practical value; management strategy

### 0 引言

随着时代的变迁,社会也在不断地面临巨大的挑战。因此,我们需要重新审视我们的社会,并将其视为经济的重新组合和演变。目前,经济社会正处于一个重要的阶段,企业需要更加灵活的方法适应市场,提升竞争力。为了在当今竞争激烈的环境下取得成功,企业必须改变以往的思维方式,加强对市场动态的把握,并采取有效的措施来提升自己的竞争力。在日常运营过程中,要积极探索和推进工商管理模式的创新,克服信息封锁的困境,以期达到最大的效益。

### 1 工商管理模式创新的实践价值

通过深入调整和完善政策措施,推动经济结构

的变革,以促进我国社会主义现代化建设,并确保其可持续健康地发展。因此,企业在实施这一过程中,不仅需要改进内部运营机制,还需要增强其市场适应能力和竞争力。在微观层面上,工商管理的革新能够显著提升企业的效率和竞争力。这种改革不仅可以帮助降低运营成本,还能拓宽管理、经济和统计领域的知识面,更好地满足客户的需求。随着经济的快速增长,企业必须加强对各个方面的管理,包括对经营活动的全面把握和有效执行。要改善管理模式,并对监督、制造和决策等方面进行改革。这样才能避免传统的管理缺陷,使得内部和外部的的发展得到有机融合,最终达到提升管理质量和减少运营费用的目的。为了实现经济结构的变革,企业必须采

取有效措施激发员工的积极性。企业需要采用先进的工商管理模式,根据不同的运营状况和市场需求,进行资源配置,发挥人才的潜力,使得管理者和普通职位的成功者都有机会参与到企业的未来规划中,推动自身的职业发展<sup>[1]</sup>。除了推行创新的文化、进行有效的品牌推广和塑造良好的企业声誉,更重要的是,要激发员工的热情<sup>[3]</sup>,鼓励他们投入企业的发展,为企业的发展贡献力量。通过对财务管理的改进,可以提高企业的可持续性和工作效率。这种改进包括对各项事宜的审查、评估和监督,以确保其符合相关法律法规的标准,并避免由此带来的损害。此外,通过引入现代化的工商管理方法,还可以进一步提高财务管理的透明化和工作效率。技术的进步也有助于完善现有的管理制度,应对诸多挑战。另外,在全球经济一体化背景下,对传统的工商管理模式的改革和创新,可以有效地帮助企业把握当今的市场机遇,增强其核心竞争力,从而实现可持续发展。

## 2 经济转型期改善企业的工商管理是新挑战

### 2.1 管理模式创新的效率低下

随着中国经济的不断发展,需要重新审视工商管理模式,并且要根据当前的市场环境和行业状况,制定更加有针对性的改革策略,使其能够更好地适应市场变化,赢得更高水平的竞争优势。只有这样,才能够把握住机遇,实现更好的经济增长,并且保证更高的社会效益。但有的企业仍未能充分认识到新型管理模式的重要性,并且没有将它们融入企业的战略中。这种情况的出现,可能源于企业没有充分利用“新型的管理模式”的指导思想,也没有足够的资金和技术来支持企业的改革和升级。一般而言,可以将工商管理的变革分为五种:战略性、竞争性、发展性、领导性和跟随性。每种变革都会考虑到其独特的优势,比如增加附加价值、推动技术、开展科学研究和招聘优秀员工,因此,企业应根据其实际情况,增加投资<sup>[2]</sup>。尽管近年来,许多中国企业都加强了对创新、人力和管理的重视,但仍存在缺乏对开拓市场、提高效率的动力,以及对推进创新的积极性等问题。由于“模仿和照搬”的风险较大,企业更倾

向于采用新的技术和产品来进行革新。但是,受人才的投入可能会对企业的利润造成影响,而且效果可能欠佳等因素影响,企业的投资积极性可能不够高。

### 2.2 固有的管理问题相对突出

当前的工商管理体系,虽然可以帮助企业解决一些不正当、违反法律法规的情况,但也导致了一些严重的分裂和利益驱动的局面。因此,企业应该采取有效的措施确保自身健康发展,避免这种分裂和利益驱动的局面。由于没有良好的内外联系,各个组织、各个职能层面的交流变得越来越困难,使得各方都无法充分发挥自身优势,竞相抢占资源,不利于企业的发展。“饮鸩止渴”的管理模式使得一些企业陷入困境,而无暇去深入研究它们可能会给未来的发展造成的潜在危害。随着技术的发展,许多新兴的企业,例如与共享单车和打车服务相关的企业正在经历着一次次挑战。然而,一些企业的人才培养方案依赖于轮岗,员工很难持续地工作,从而导致他们偏重于追求短期利润而忽视了长久的发展。

### 2.3 企业管理者的理念滞后

作为一个企业的领导人,他们需要具备创新的能力和敏锐的洞察力来面临市场的竞争。他们的专注和执着不仅能帮助企业实现目标,还能为企业的发展和持续增长做出贡献。但是,有的企业的领导人缺乏这样的能力,导致他们无法建立起完善的管理体系和思维模式。由于有的企业领袖没有深刻地了解当今的行业、市场趋势和自身情况,他们的工作方法往往过于保守。此外,他们也没有足够的关注现代信息技术的进步,这些都降低了他们的工作效率。因此,要想让企业的工作方法真正得到改进,他们需要把握机遇,并将现代化的信息技术、优秀的管理架构和完善的管理制度纳入他们的工作中。然而,由于一些企业的领导人没有给予信息技术应有的重视,信息化建设落后,从而阻碍了企业实施先进的网络、智能和现代化的管理方案。此外,由于企业没有良好的团队协调和合作精神,企业的内部和外部之间很难有效地交流,也阻碍了企业的发展。另外,若没有良好的合同管理和有效地交流,将不利于

提高产品的质量和可靠性。

### 3 经济全球化时代企业工商管理模式需进行改革

#### 3.1 选择合适的经营战略

随着国内经济结构的转型,为了更好地推动企业发展,企业应该首先明确其当前的经营战略,以便精准地定位管理目标和把握客户群体,使企业能够与当前的市场环境保持一致<sup>[3]</sup>。为了确保经营战略能够有效地实现,企业应该积极地分析组织内部的情况、行业环境及转型的进程,以便更好地把握企业的运营形势,并从中挖掘出潜在的问题,从而建立一套完善的控制体系,为战略的持续输出提供有力的支撑,充分发挥工商管理的最大价值。通过对某制造业企业的形势分析,可以更有效地提升其生产力、财务成本控制和产品质量,从而更好地突出其发展优势。然而,也存在一些不利因素,比如缺乏高端产品、对买方市场预测不准确等,因此,该企业应当根据当前的市场环境和自身的生产能力,调整运营结构,以期获得更大的发展。随着全球经济结构的转型,各行各业都有机会抓住国际经济复苏、信息技术的进步以及市场需求的扩大等发展机遇。然而,这也使得企业必须面对更加激烈的竞争,甚至不得不加入“价格战”的行列。当今企业应当充分了解各种影响因素,并基于分析结果和发展状况,制定出明确的年度经营目标。

当企业明确了它的经营目标之后,就应该迅速采取有效的操作措施来落实这些目标。为了达到这个目的,企业应该创造适当的控制机构,使它们能够发挥最大的价值<sup>[4]</sup>。首先,企业应该明确它的目标,然后根据近年来的生产和销售情况、各种企业的发展,进行横向和纵向的对比。其次,企业还应该考虑当前的市场环境,为企业的发展做好准备。为了达到最佳的绩效,企业必须建立一套合理的考核机制,并结合现场的信息,使用平衡计分卡,进行综合的绩效考核。在考核过程中,考核人员必须综合考虑企业的运营情况、社会责任感、商业伦理、财务能力等因素,既要考虑客观的指标,又要考虑主观的因素。通过利用 ERP、MIS 等先进的信息技术,可以更加精准地收集、处理、分析、解读、利用大量的数据,

从而更好地实现企业的发展目标,并且可以更好地支持企业的经营策略的实施与评价。

#### 3.2 完善工商管理模式

建立一套完善的企业工商管理体系是至关重要的。这套体系不仅要求管理工作具有明确的规范性,还要求管理人员具备良好的考核和评估机制,以确保其正确执行,并发挥出最大的作用。管理规范的制定是企业实施有效的工商管理的基础,它不仅要求管理者具备良好的专业知识和技能,更要求他们拥有严格的规范指导,以便更好地完成管理任务。因此,管理工作制度必须清晰地界定管理部门的总体目标和职责范围,并且要求每一位管理者都要有明确的职责边界,以确保工作的顺利完成,从而使工商管理取得良好的效果。应该明确每位管理者的职责,增强他们的责任意识,避免出现逃避或者推卸责任的情况。

通过建立严格的管理人员考核与评价机制,可以更好地改进企业的经营情况,提升企业的核心竞争力,促进企业的持续性成长。这种机制旨在通过客观、准确、公正的绩效评价,帮助企业发现潜藏的风险,从而促进企业的长期健康发展。通过科学的考核、评价体系,企业可以更加准确地识别表现良好的员工,并且采用科学、公正的手段来衡量,从而有效地抑制或减少因为主观或偏颇而带来的影响。

除了加强对管理制度的执行,更要积极构筑一套完善的信息化管理体系,充分利用先进的科学技术,促使工商管理的高效运转。为此,企业需要构建一套完善的工商管理信息平台,将不同的职能部门联结起来,及时获取生产经营活动所需的相关资料,为企业的发展提供强大的支持。

#### 3.3 加强管理团队建设

随着时代的进步,企业的成功有赖于优秀的员工,特别是具有一流的管理。这些员工可以帮助企业更有效地应对复杂的市场情况,并通过对企业内部与外部的数据进行综合分析来制定更加灵活的策略,从而促进企业的发展并达到预期的绩效。企业需要重新审视其雇用、管理以及运营的方式,以提升其管理水平。在招募管理人员的过程中,除了评估他们的专业技术水平,更要重视其工商管理背景、实

践经历以及职业操守,以确保他们具有良好的专业素养,并且可以更好地面临各种挑战。为了更好地激励并留住高级管理者,企业应该完善现有的工资福利制度,为他们创造更多的晋升机会<sup>[5]</sup>。同时,企业也要积极培养并激励优秀的领导者,以建立健全的管理以及人才库。

为了更好地指导管理人员,企业需要重视岗前培训,帮助他们清楚地了解自己的角色、职责、权限等,从而更好地完成日常的管理工作。此外,企业还需要不断地开展有关管理学、信息化、法律法规等方面的专题培训,提高管理者的专业水平,使之具备更强的社会责任感,更好地完成企业的各项经营活动。

为了保证员工的权益,企业必须确保他们得到充分的福利,并且激励措施必须符合公平、公正、透明的原则。企业要按照员工的表现来决策薪酬,并且给予适当的奖励,以此来增强团队的凝聚力。企业希望通过这些措施来建立一个健康的竞争环境,并且为每一位员工都创造一个充实的职场生活。通过培训和指导,企业可以大幅度地提高管理者的专业技能和效率。

### 3.4 推动企业技术创新

随着全球经济的发展,企业应当加大对技术的投入,从两个方向来实施改革:一方面,应加大对生产和销售环节的投入;另一方面,应加大对工商管理领域的投入,从而更好地实施改革。

为了保持竞争力,企业必须密切关注市场的发展趋势,不断调整自己的策略,以适应不断变化的市场。同时,企业还要不断吸收最前沿的科学知识,以便更好地满足客户的需求。通过这些措施,企业可以不断改善自己的生产方式,提高经济效益。为了更好地推动企业的发展,企业必须激励员工不断进步。企业要让他们掌握最前沿的技术,不断探索更有价值的知识,不断改进业务,以便更好地满足客户的要求。企业还要运用互联网的强大功能,不断完善业务流程,提高客户的满意度。企业还要结合自身的实际情况,不断探索更有效的运营模式。

为了更好地实现企业的发展目标,企业必须进

一步提升技术水平。企业必须根据自身的实际情况,并结合市场动态,不断地推出适用企业的最新数字化工商系统<sup>[6]</sup>。这将有利于企业更好地实施发展目标,并为企业的未来做好准备。通过利用先进的信息技术,可以实现对企业内外的全面掌握,从而使得企业更加有效地分析、协调、控制企业的资源,并且有效地控制企业的财政、市场、客户等多方面的流动。

## 4 结束语

为了使企业的运营取得成功,管理层必须不断探索并实践改革,并将柔性、人文关怀、创造力等思想融入其中。只有这样,才能让企业的运营模式真正起到作用,并为企业的可持续发展做出贡献。随着经济的不断变化,企业必须不断改进当前的运营机制,以增强其核心竞争力和增加市场份额,并能够面临新的经济环境带来的复杂挑战。因此,企业应该改善运营机制、分析和探索可行的策略,以期达到最佳的运营状况,实现其可持续的增长。企业通过不懈努力,将打造一个健全的、充满活力的市场经济体系。

## 参考文献:

- [1]周婷.经济结构转型发展下企业工商管理模式构建[J].现代企业,2023(4):7-9.
- [2]史晓花,凌军峰.经济结构转型发展下企业工商管理模式的构建[J].模型世界,2022(7):1-3.
- [3]张梅.经济结构转型发展下企业工商管理模式的策略[J].财经界,2022(30):23-25.
- [4]彭义晟.经济结构转型发展下企业工商管理模式的对策研究[J].中小企业管理与科技,2022(1):22-24.
- [5]于潇.经济结构转型发展下企业工商管理模式的研究[J].现代商业,2021(18):147-149.
- [6]杜军.经济结构转型发展下企业工商管理模式的对策[J].中小企业管理与科技,2021(15):110-111.

作者简介:郭忠祥,男,山东淄博人,中级经济师,沂源县市场监督管理局,研究方向:工商管理。

# 新形势下税务师事务所财务咨询业务拓展问题研究

贾晓玲

[中税网信达(武义)税务师事务所有限公司,浙江 金华 321200]

**摘要:**在市场竞争日益加剧、传统业务逐渐萎缩的新形势下,税务师事务所普遍面临着较大的生存和发展压力,传统领域的涉税咨询服务已远远不能满足当前企业的发展需求。为此,税务师事务所应当围绕服务经济发展的总体目标,在巩固原有业务的基础上,重视企业客户的特色需求,横向积极开拓新的客户市场,纵向不断挖掘已有客户的潜在业务,以深化专业领域服务。文章结合税务师事务所的发展现状,分析了当前经济形势下事务所拓展业务存在的一些问题,并提出相应的建议及对策。

**关键词:**税务师事务所;业务拓展;财务咨询

中图分类号:F812.42

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0065-04

## Research on the expansion of financial consulting business of tax accountant firm under the new situation

Jia Xiaoling

[Zhongshui Wangxinda (Wuyi) Certified Tax Agents Co., Ltd., Jinhua, Zhejiang, 321200]

**Abstract:** Under the new situation of increasingly fierce market competition and gradual shrinkage of traditional businesses, tax accounting firms generally face greater pressure on survival and development. The traditional tax-related consulting services have far failed to meet the current development needs of enterprises. Therefore, tax accounting firms should focus on the overall goal of serving the economic development, consolidate the existing business on the basis of paying attention to the unique needs of enterprise customers, actively explore new customer markets horizontally, and constantly tap the potential business of existing customers vertically to deepen professional services. This article combines the development status of tax accounting firms, analyzes some problems existing in the expansion of business under the current economic situation, and puts forward corresponding suggestions and countermeasures.

**Key words:** tax accountant firm; business development; financial consulting

### 0 引言

近年来,我国经济迅猛发展,每年均有大量中小企业注册成立,由于国家税务政策不断变化,金税四期启用后,有的新设企业不了解国家出台的新政策,在新政策市场效应释放之前也无法及时做出反应,其迫切需要税务师事务所为之提供专业的咨询服务,财税人员只有快速、深度、精准地掌握税收政策,紧密跟踪国家和地方政府政策的最新发展动态,积极为企业提供更优质、更贴心的服务,才能拓展财税咨询业务空间。目前很多税务师事务所以代理记账服务为主,以提供特色的业财融合咨询服务为辅,面临入门门槛低、收费低、业务质量参差不齐的状况,

对房地产开发企业项目土地增值税清算、地方政策补助审计、出口退税、高新技术企业的税收、研发加计扣除等一系列优惠政策提供的税务咨询业务收入占比较低,因此,税务师事务所在财务咨询业务上有很大的效益提升空间。

### 1 税务师事务所拓展财务管理咨询业务的主要工作内容

税务师事务所的主要业务范围:代理记账(代理申报),在为客户提供代理记账服务的同时衍生出其他增值业务,诸如税务顾问,企业所得税汇算清缴,税务咨询及涉税风险诊断及应对,公司注册登记、注销,研发费用加计扣除审核,房开企业土地增

值税审核, 财政支出绩效评价, 技改审核, 科技项目审核等政府委托项目审计、出口退税业务、会计培训、涉税培训等<sup>[1]</sup>。

## 2 税务师事务所拓展财务咨询业务的优势

财务咨询业务不仅可以帮助企业解决财务方面的难题, 同时还可以对企业财务管理活动提供指导, 帮助企业制订出方便实用、操作性强的管理方案。此外, 就事务所而言, 提供优质高效的服务、拥有自己的品牌特色和享有一定的知名度会为税务师事务所吸引到更多的客户资源。提供财务咨询, 针对具体客户进行需求分析, 为客户提供个性化的专业服务并如约履行承诺, 可以让客户产生好感和信任, 为企业带来新的客户, 赢得更大的业务市场, 因此, 事务所应积极拓展该项业务。

### 2.1 税务师事务所拥有经验丰富和能力较强的专业团队

在税务师事务所工作的人员大多具备会计师、经济师、税务师资格, 具有扎实的专业理论知识。其通常会接触大量不同类型的企业的财务问题, 积累了丰富的实践经验, 对各个行业的业务均比较熟悉, 能从不同的角度分析和判断企业存在的问题。这些专业上的优势为税务师事务所开展财务咨询业务提供了有利条件<sup>[2]</sup>。

### 2.2 税务师事务所能够挖掘客户的潜在需求

企业所得税汇算清缴鉴证业务和其他审计业务的不断发展, 为税务师事务所提供了良好的业务发展平台。在实务中, 税务师通过跟进客户, 能深入企业, 与企业管理层、治理层及其相关工作人员进行充分的沟通、交流, 全面了解客户, 深层次地了解客户潜在的涉税风险和财务管理需求, 从中进一步收集各种第一手资料, 这为发展财务咨询业务提供了可靠的保障, 也为税务师事务所挖掘深层次的业务奠定了良好的基础。

## 3 税务师事务所拓展财务咨询业务面临的主要问题

### 3.1 税务师事务所之间存在不良竞争

目前, 每年均有大量的企业注册新增, 代理记账的业务量也因此大幅度提升, 由于财务咨询所需人工成本和技术成本不高, 加之代理行业准入门槛低,

市场上财务咨询公司数量也呈逐年增长的趋势。有些新设立的代账公司处在初期发展阶段, 为了吸引客源, 争得更多业务, 其甚至会免费代理申报、低价代账, 缺乏行业协会的管控和指引, 事务所之间常竞相降价、恶性竞争, 导致服务水平不断降低。

### 3.2 信息化水平较低, 业务发展缓慢

当前, 税务师事务所可利用的信息化手段不多, 大多沿用传统的咨询处理模式, 不仅工作效率低下, 而且收集到的信息和评价资料难以满足客户的真正需求。税务师事务所对持续的业务需要长期追踪, 对新政策的出台和最新发展变化均需要及时做出反应。目前, 有相当一部分财务咨询公司不了解企业在税务、财务、管理方面存在的隐患及其对企业的负面影响。事务所员工往往一人身兼数职, 专业水平较低, 缺乏风险管控及纳税筹划技巧, 对财务管理知识体系缺乏完整的认知, 在分析财务数据时常因专业知识欠缺, 无法全面分析企业的真实状况, 未能及时帮助企业提供个性化的咨询服务, 不利于税务师事务所在激烈的市场竞争中取得有利地位, 严重阻碍了财务咨询业务的发展<sup>[3]</sup>。

### 3.3 财务咨询专业人才流失较严重

近年来, 税务师事务所在谋求发展的同时, 所面临的竞争压力也越来越大, 行业竞争不断加剧, 导致财务人员的劳动与薪酬不成正比。很多经验丰富或具有较强沟通能力的税务师会选择从事高薪的管理业务或行业, 比如投融资管理、企业内控管理或者新创财务公司, 这会导致税务师事务所内部人才流失, 造成财务咨询顾问人员不稳定的局面。而新入职的财务人员一方面不熟悉业务, 另一方面又未能取得客户的信任, 财务咨询业务因人才短缺难以得到有效拓展。

## 4 新形势下税务师事务所财务咨询业务的发展建议及对策

税务师事务所可以以企业存在的税务问题为线索, 帮助企业全面科学地分析采购、生产、销售、资金管理各个环节的状况, 对发现的问题, 在合法合规的前提下, 为企业设计最优的管理方案, 最大限度地规避涉税风险, 降低经营成本, 使企业极大地提升管理效能, 向规范化的管理模式发展。

#### 4.1 与客户积极沟通,加强和客户的有效互动

实践中,税务师事务所为企业提供咨询服务,多数是受托方与委托方共同参与活动。加强与客户的信息沟通与交流,一方面,可以让客户了解税务师事务所能够提供的一系列服务,另一方面,也可以使事务所有机会收集来自客户的意见和评价,为事务所改进服务和经营决策提供依据。税务师事务所应开展形式多样的交流活动,与客户维持良好的关系,了解客户真正和有效的需求,有针对性地为其提供管理咨询服务,让客户信赖事务所,为稳定事务所客源、挖掘潜在市场提供有力保障。

#### 4.2 用好数字化工具,提升信息化服务水平

未来,财务人员基础的重复劳作将被机器人所代替,为利用好自动化工具,帮助企业做更有价值的财务分析,实现业财融合,税务师事务所可以在收集客户信息的基础上进一步挖掘深层次的服务,以不断提高咨询综合业务水平,促成企业战略目标的实现<sup>[4]</sup>。

“互联网+”时代,税务师事务所可以选择数字化管理系统,实现数字化升级和拓展业务。如,事务所可以根据客户情况和发展目标,利用财务诊断系统进行数据分析,客户只需提供纳税人识别号,输入企业相应的基本信息,便能通过系统分析功能对财务数据进行诊断,为企业生成相关的风险诊断报告,工作人员通过后台掌握的信息与企业领导沟通交流,帮助企业预先防范可能出现或刚刚出现的问题,主动管理风险,降低运作成本,提高企业的管理水平,利用信息化技术持续追踪客户,收集动态市场信息,为其提供更精准、更具个性化的服务,以提高客户的满意度及事务所所提供服务的价值。

#### 4.3 优化资源配置,以团队模式运作

财务咨询行业今后的发展将会融入更多的管理咨询业务,需要具备法律、税务、财务、金融等知识的人才,以发展比单一服务更具竞争力的综合型业务,因此,税务师事务所不仅要重视对高端人才的培养,更要注重储备人才。公司可安排每周晨会和部门小组讨论会,引导青年员工参与交流学习,积极进取,给予其更多的学习成长机会,在关键节点上对其多加指导,使其能借鉴优秀经验,提升专业水平,同时

发挥团队协作的优势,各部门全力配合,为业务部门赋能,充分发挥业务团队的各项潜能,凝心聚力,强化服务意识和质量,积极寻求客户并开拓业务市场<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 加强积分管理,调动员工工作积极性

多数税务师事务所成立后尚未健全内部管理体系,企业员工更替频繁,直接影响到企业运营的连续性和稳定性,导致企业需要花费更多的时间和精力去招聘和培训新员工,由此带来的一系列管理问题会增加企业的成本和风险。为确保企业内部对弹性工作的支持,解决员工工作的原动力,全面提升员工个体能力和生活品质,应将员工利益与公司目标紧密相连,充分调动员工的工作积极性。为此,事务所应建立一套行之有效的管理体系。

事务所可采用积分管理制度,以充分体现员工在职期间的个人能力及其综合表现。公司可通过定制软件,使员工在公司里的工作均可通过软件永久记录,按照积分制管理执行组为所有员工建立积分管理档案并实施积分管理。公司应以分数量化每一位员工并进行全方位考核,包括奖分项、扣分项,累计积分、阶段积分、部门积分等各种类型,将积分名次与员工的福利待遇、荣誉表彰、学习成长机会相挂钩,并作为年终评比先进、干股分红奖励的重要依据。积分制可以全方位量化员工工作,能够实现全面激励,提高员工工作的积极性和主动性,使员工提升服务意识和质量,公平竞争,增强了公司制度的执行力,不仅可以形成健康的企业文化,还可提高公司管理的灵活性,为企业解决日常管理中的各种问题。

#### 4.5 建立股权激励机制,避免人才流失

部分事务所只会对员工付出的劳动进行即时薪酬补偿,没有认识到人力资本的增值潜力,企业内部薪酬体系不规范,薪酬机制缺乏长期的激励作用,造成内部同工不同酬或是同酬不同工的问题,导致员工没有认同感和归属感<sup>[6]</sup>。

事务所可以采用全员合伙制的股权激励机制,在做好各种资源配置的基础上,为全体员工搭建事业平台,在公司的大平台下充分实现资源共享、利益保障、平台赋能、团体作战,让每位员工都有机会成为事务所的事业合伙人,享受自己开拓客户的收益

分配,使其充分发挥个人的业务能力、客户发展能力、资源利用能力等,最终形成公司与员工双赢的局面,促进公司健康发展。全员合伙制既解决了薪酬分配上的平均主义弊端,又使员工切身体会到了工作的自豪感和使命感,以及对企业的认同感和归属感,提高了人才保有率,让每个员工均能感受到其工作和努力被公司所认可的成就感,能更加稳定地留住优秀员工,避免人才流失,同时可以更好地吸引更多的潜在人才<sup>[7]</sup>。

#### 4.6 加强对内、对外培训,提高专业人员素质,加大品牌宣传力度

税务师事务所要特别关注员工素养的提升,对内,除了对员工进行专业技能培训,还应定期考核,鼓励员工主动接受继续教育,不断提高自身的职业素养,督促员工密切跟踪国家法律法规的最新发展,关注行业发展的最新动态;对外,与营销推广结合起来,提供常态化培训和咨询相结合的一体化服务。随着中小企业规模的进一步扩大以及税收制度日趋复杂,并购重组、合伙税制、高净值人群个人所得税等税收咨询业务需求不断增加,税务师事务所应加强对政策理论的研究,以适应市场服务产品的创新,积累经验,注重税务精英的培训,建立具有强大影响力的专家团队,创立自身独具特色的行业品牌,并利用微信、QQ、公众号等网络信息交流平台推广宣传,扩大行业的影响力<sup>[8]</sup>。

## 5 结束语

大数据、云平台、信息化技术手段的运用,为中国税收征管开启了全新的智能管税时代。基于大数据分析和比对的纳税风险管理贯穿于企业经营决策、战略规划、日常经营等全流程各个环节,每一个环节出现的问题都可能引发较大的系统性税法合规和行政处罚风险,给企业带来巨大的经济损失和经营影响。因此,税务师事务所应提高自身业务水平,为中小企业提供更优质的服务,以使其能够加强税

收风险管理,从多税种角度建立良好的风险内控流程。

未来的咨询业务是集财务与业务为一体的全过程服务,并会不断向标准化、流程化、规范化、科学化、信息化发展,以使自身更具黏性和排他性的竞争优势。税务师事务所在谋求发展的同时,应该时刻洞察市场变化,运用好信息化手段、数字化工具,分析客户需求和潜在市场,激励每位员工提高自身素质,具有高度的责任感和强烈的事业心,尽职尽责地履行工作职责,与客户建立良好关系,紧抓机遇,不断开拓业务市场,充分发挥自身优势,以使税务师事务所在日益激烈的市场竞争中生存并持续健康地发展。

## 参考文献:

- [1]张依萍.会计师事务所拓展财务咨询业务重点问题的思考[J].中国乡镇企业会计,2021(3):133-134.
- [2]葛柳燕.财务咨询行业发展策略探析[J].中国乡镇企业会计,2021(6):86-88.
- [3]向玲.对会计师事务所开展财务咨询业务的思考[J].会计师,2021(5):119-120.
- [4]刘怡君.会计师事务所拓展财务咨询业务的相关研究[J].投资与合作,2023(1):142-144.
- [5]梅枚.中小型财务咨询公司业务发展分析[J].南方企业家,2018(2):102-103.
- [6]蒋牡丹.新形势下企业财务管理模式创新路径的思考[J].会计师,2020(16):39-40.
- [7]周常英.注册会计师积极拓展中小企业财务咨询业务的思考[J].中国乡镇企业会计,2018(4):187-188.
- [8]杭丹.税务事务所咨询业务风险防范及控制研究[J].商业观察,2022(36):29-32.

**作者简介:**贾晓玲,女,浙江金华人,税务师,中级会计师,中税网信达(武义)税务师事务所有限公司,研究方向:财税管理。

# 数字化时代下企业并购的风险管理与决策策略

陈雪松

(宜昌茶业集团有限公司,湖北 宜昌 443003)

**摘要:**在数字化时代,企业并购面临信息技术风险、企业文化整合风险、人才流失风险和法律监管风险等多重风险。信息技术风险涉及数据安全漏洞、技术兼容性问题 and 潜在的运营中断,要求彻底审计和风险评估。文化整合风险关注员工不满和流失,需要深入诊断企业文化差异并设计融合方案。人才流失风险源于结构调整和管理变动,导致技能错位和员工不安全感,影响企业创新能力和市场竞争力。法律监管风险则与数据治理和反垄断法规相关,要求企业在法律框架内操作。为应对这些风险,企业需加强尽职调查,重视文化融合,完善员工激励和留任机制,以及优化并购方案,以提高监管可接受性。

**关键词:**数字化并购;风险管理;信息技术风险

中图分类号:F27

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0069-04

## Risk management and decision strategies for enterprise mergers and acquisitions in the digital era

Chen Xuesong

(Yichang Tea Industry Group Co., Ltd., Yichang, Hubei, 443003)

**Abstract:**In the digital era, enterprise mergers and acquisitions face multiple risks, including information technology risks, corporate culture integration risks, talent loss risks, and legal regulatory risks. Information technology risks involve data security vulnerabilities, technical compatibility issues, and potential operational interruptions, requiring thorough auditing and risk assessment. The risk of cultural integration focuses on employee dissatisfaction and turnover, and requires in-depth diagnosis of corporate cultural differences and design of integration plans. The risk of talent loss stems from structural adjustments and management changes, leading to skill misalignment and employee insecurity, affecting the innovation ability and market competitiveness of enterprises. Legal regulatory risks are related to data governance and antitrust regulations, requiring enterprises to operate within a legal framework. To address these risks, companies need to strengthen due diligence, prioritize cultural integration, improve employee motivation and retention mechanisms, and optimize merger and acquisition plans to enhance regulatory acceptability.

**Key words:**digital mergers and acquisitions; risk management; information technology risks

## 0 引言

数字化浪潮正在深刻改变着全球商业格局,企业并购作为公司实现战略目标、获取核心竞争力的重要手段,也面临着新的机遇和挑战。在信息技术日新月异、监管环境日益复杂的背景下,企业并购活动中的风险管理和决策策略亟待优化与革新,以适应数字化时代的要求<sup>[1]</sup>。本文通过分析数字化条件下企业并购面临的关键风险,包括信息技术风险、文化整合风险、人才流失风险与监管风险等,并提出

相应的风险管理对策,探讨数字化时代企业并购决策需关注的战略导向,包括产业链延伸、协同创新与资本运作等多个维度。研究数字化条件下企业并购风险管理与决策的演进,对指导企业在市场变革中持续推进并购,实现战略目标具有重要意义。

## 1 数字化时代下企业并购的风险

### 1.1 信息技术风险

企业并购面临的风险管理和决策策略必须特别关注信息技术(IT)风险。领域的风险主要包括数

据安全漏洞、技术兼容性问题以及潜在的运营中断。数据安全在并购过程中至关重要,因为交易双方需要共享大量敏感信息,而任何数据的泄露将会导致重大财务损失和信誉损害。技术兼容性是决定并购成功的关键因素之一,合并后的企业需要评估和整合不同的 IT 系统,以确保业务流程的顺畅和信息的无缝传输。运营中断风险需被认真对待,尤其是在对 IT 系统整合过程中,任何失误将会导致关键业务功能的暂时性中断。有效的风险管理策略应包括对 IT 系统的彻底审计,明确风险评估,并制订相应的缓解计划,以保障企业并购活动在数字化浪潮中能够安全、高效地进行<sup>[2]</sup>。

### 1.2 企业文化整合风险

在数字化时代的企业并购中,除了信息技术风险,企业文化整合亦是一个不容忽视的挑战。企业文化差异导致员工不满和流失,影响团队协作,甚至威胁到并购后的整体稳定性和绩效。对风险管理与决策而言,关键在于深入诊断并购双方的企业文化,找出差异和潜在的冲突点<sup>[3]</sup>。此过程要求并购企业高层对两种文化的价值观、工作方式及员工期望有清晰地理解和尊重。随后,设计出旨在融合最佳实践的文化整合方案,包括建立共同的价值观,以及通过透明沟通和员工参与来缓解不安和抵触情绪。务实的培训和内部沟通策略应当被制定,以支持文化融合的进程,并确保并购成果不会因文化碰撞而受损。企业通过精心策划的文化整合,能够提升内部协同,确保并购后的组织运作顺畅,进而实现长期的战略目标。

### 1.3 人才流失风险

并购活动往往伴随着结构调整、战略变更和管理层变动,这些变化对员工的心理稳定性和职业发展前景有重大影响。不确定性和不稳定感是人才流失的主要原因之一。在并购过程中,员工对未来的担忧可能会导致士气下降,进而影响其留任的意愿。高层管理人员的更迭和战略重塑可能会导致企业文化和价值观的变化,这种变化对那些对原企业文化高度认同的员工来说,可能会造成其职业身份的冲突和不适应,从而加剧人才流失的风险<sup>[4]</sup>。技能匹

配问题也是人才流失的关键因素。并购往往伴随着业务范围的调整和技能需求的改变,原有员工的技能和经验可能不再与新的业务需求相匹配。这种技能错位不仅会影响员工的工作表现,还可能导致员工对自身职业发展前景的质疑,进而选择离职。企业在并购后可能实施成本控制和重组策略,这些措施可能涉及裁员或者调整薪酬福利结构,进一步加剧员工的不安全感和离职倾向。人才流失不仅会带来直接的人力资源损失,还可能导致知识和技能的流失,影响企业的创新能力和市场竞争力。核心人才的离开可能会导致关键项目的延误或失败,影响客户关系和企业声誉。

### 1.4 法律监管风险

数字化时代企业并购活动中,法律监管风险呈现出更加复杂的面貌。随着数据治理、跨境交易监管以及反垄断法规的日益严格,企业在并购中必须导航于一系列繁复的法律体系和监管框架。并购双方在整合数据资产时,面临的不仅是数据隐私保护的合规要求,还包括跨地域的数据流动限制问题。在不同司法辖区间的法律差异也会导致合规成本的上升,甚至因未能预见的法律障碍而造成交易延误或失败。企业并购过程中的反垄断审查,尤其是在高科技领域,已经变得更为严格和不可预测。监管机构对并购双方产生的市场控制力和竞争影响保持高度警惕,为企业并购带来了不确定性,提高了交易成功的法律门槛<sup>[5]</sup>。

## 2 数字化时代下企业并购的风险管理

### 2.1 加强尽职调查,评估信息技术风险

尽职调查的范畴需要从传统的财务和法律框架拓展至深入探究目标公司的信息技术架构、数据管理能力以及网络安全状况。此过程涉及对目标公司所采用的技术平台、软件资产及其在数字安全方位的实践和协议的全面审查。在此基础上,还需评估该技术是否已经过时,以及与并购方现有技术的兼容性,包括但不限于系统集成的复杂性和引起的技术冗余问题。评估信息技术风险也需包含对目标公司数据治理政策的审查,确保其符合国际数据保护法规,例如欧盟的通用数据保护条例(GDPR)或美

国加州消费者隐私法案 (CCPA), 以及其他相关的行业标准和最佳实践。还需要对潜在的网络安全威胁进行风险评估, 包括对过去的安全事件进行回顾, 评估目标公司对应对未来威胁的准备程度, 以及它们在应对日益复杂的网络攻击和数据泄露事件中的能力。尽职调查不仅需要技术层面的深入了解, 还要对目标公司在应对快速变化的数字化环境中的适应性和灵活性进行评估, 包括其在新兴技术如人工智能、大数据分析和云计算等领域的投资和应用。

## 2.2 重视企业文化融合, 提高员工归属感

企业文化不仅包含了一套价值观和工作态度, 它还代表了企业内部的交流方式、决策流程以及对创新的态度。并购过程中常见的误区是过分关注财务整合和业务协同, 而忽视了文化融合的复杂性, 往往会导致内部摩擦、效率下降乃至关键人才的流失。在并购的每一个阶段, 都应该将文化融合置于核心位置, 从早期的尽职调查开始, 深入分析两家企业文化的异同, 识别冲突点, 并且在并购策略中嵌入文化融合的具体行动。在并购协议中明确双方在企业文化方面的预期和承诺, 为文化融合设立明确的时间表和可衡量的目标。提高员工归属感涉及对员工心理的细致把握, 要建立一个公正、透明和双向沟通的环境。在并购过程中, 应主动解释变革的必要性, 共享并购背后的愿景, 以及每位员工在新公司中的角色和发展前景<sup>[6]</sup>。

## 2.3 完善员工激励和留任机制, 降低人才流动风险

人才流动不仅会带来知识和技能的流失, 而且会削弱企业内部的协同合作与创新精神。构建一套既公平又具吸引力的激励体系, 能够提升员工的忠诚度与工作积极性, 进而降低人才流动的可能性。此机制不单是金融激励的简单堆砌, 而是需要更为深刻地理解员工的需求与动机, 并在此基础上设计多元化的激励方案。包括但不限于竞争性的薪酬结构、股权激励、职业发展规划、个性化的培训和发展项目。在非物质激励方面, 构建一种认可文化, 确保员工的努力和成就得到公司的认可与赏识, 同时为员工提供具有挑战性和成就感的工作内容, 是降低

人才流动风险的关键因素。留任机制应与公司的长远发展紧密结合, 确保员工的个人目标与企业的战略愿景相协调。在并购过程中, 明确表达对关键人才重要性的认知, 并提供具体的职位规划及发展前景, 可以有效地缓解员工的不安情绪, 减少人才的流失。为了更有效地实施以上策略, 还需要对企业文化进行深入的理解与尊重, 确保激励和留任机制的设计能够融入新的企业文化之中, 要求并购后的管理层拥有高度的敏感性和执行力。

## 2.4 优化并购方案, 提高监管可接受性

监管机构的审查通常会围绕交易是否损害市场竞争、是否存在反垄断问题以及交易后的企业是否滥用市场支配地位等方面。设计并购方案时, 必须深谙监管机构的关注点, 确保交易结构不仅在商业上可行, 而且在法律和合规框架内得到充分论证与支持。并购方案的优化涉及对行业规则的深入理解、对潜在监管障碍的前瞻性评估以及与管理机构的积极沟通。并购企业需通过详尽的市场分析、精准的经济模型和专业的法律意见, 展示其对市场竞争不会产生负面影响, 或其能够通过特定措施, 如出售某些业务单元、限制特定市场行为, 来缓解监管机构的担忧。优化并购方案还要求对双方企业的合规文化、内部控制和历史合规记录进行彻底审查, 以识别并解决引起监管关注的任何问题。不仅有助于加快监管审批流程, 而且有助于提高整个交易的成功率。

# 3 数字化时代下企业并购的决策策略

## 3.1 战略导向的决策策略

企业并购的决策策略需深植于清晰的战略导向, 确保每一步并购活动都紧扣公司的长期愿景与核心竞争力。策略不仅涉及市场扩张或技术获取的传统考量, 更应综合评估如何通过并购实现数字化转型, 提高数据资产的利用率, 以及提升业务的灵活性和响应速度。战略导向的决策策略要求决策者具备远见卓识, 能够识别并把握为企业带来持续增长动力、开拓新的业务模式或是增强现有业务链条的并购机会。决策策略还需要基于彻底的市场分析、对新兴技术的洞察力以及对企业文化融合潜力的准

确评估。通过一系列系统化的战略规划与评估,企业才能在并购时做出促进其长期战略目标实现的明智选择,从而在激烈的市场竞争中获得优势。

### 3.2 产业链延伸的决策策略

产业链延伸策略要求企业决策者具备高度的洞察力,能够准确识别可以填补现有业务生态系统空白、增强供应链韧性、提升价值链效率,或者通过垂直整合实现成本优势的并购目标。在此策略下,企业不仅仅是在扩张其规模,更是在构建一个更为紧密、高效且具备竞争力的业务网络。需要对现有业务流程、市场趋势、客户需求以及技术发展趋势有一个全面而深入的理解。企业需通过细致的行业分析、竞争研究及未来市场预测来构建战略决策,确保并购活动能够真正地为企业带来价值创造,并在日益复杂的全球市场中,维持和增强企业的竞争力。

### 3.3 协同创新的决策策略

数字化时代的商业环境中,企业并购的决策策略逐渐倾向于强化协同创新,策略的核心是通过并购活动整合不同企业的创新资源,包括技术、人才、知识产权和市场渠道,以激发新的创造潜能和增长动力。协同创新的决策策略强调的是并购后如何通过跨界融合实现  $1+1>2$  的效应,它要求决策者在并购过程中,不仅要分析双方在技术和产品上的互补性,还需深入探究如何通过合作开拓未来市场、共同研发新产品或服务,并在此基础上建立起强有力的协同运作机制。实施策略需要精确的目标企业筛选,严密的并购后整合计划,以及对市场需求动态的敏锐洞察,确保双方的结合能够在激烈的市场竞争中迅速转化为创新成果,并推动企业持续发展和行业领先。

### 3.4 资本运作决策策略

资本运作决策策略在数字化时代的企业并购中扮演着至关重要的角色,此策略不仅要求决策者精于财务计算,更需要洞察资本市场的波动,优化资本结构,提高资本效率。该策略在并购活动中要求对目标企业的估值有着严谨的把控,同时也需要对并

购后的资金运作、财务风险管理以及资本市场反应有预先的深入分析和周密规划。企业通过并购实施资本运作决策策略,意在通过智慧的资本配置,增强企业的市场价值和股东回报,同时在宏观经济和行业政策变化中寻求优势,确保资本运作的稳健与合规,从而在复杂多变的市场环境中保持企业的资本优势和战略主动权。

## 4 结论

在数字化浪潮下,企业并购面临着日益复杂和多变的风险格局,需要公司领导层在进行并购决策时,具备卓越的风险评估能力、战略洞察力和执行力,进而抓住市场机遇并实现企业价值最大化。企业必须建立系统化的信息技术风险评估机制,通过企业文化融合增强员工归属感,并采取有效措施降低核心人才流失的可能性。并购决策过程中,企业还需要确立清晰的战略导向,考量产业链延伸、协同创新和资本运作的效应,以推动企业的持续发展。只有做到以上各点,才能让企业在数字化时代的市场变革中持续保持竞争优势和行业领先地位。

## 参考文献:

- [1]林彤.企业并购整合财务风险管理几点思考[J].财经界,2023(26):129-131.
- [2]郑福强.企业并购时财务尽职调查的目标确立、投资价值和风险管理研究[J].上海商业,2023(2):149-151.
- [3]潘红英.企业并购重组业务风险管理与防范[C]//中国管理科学研究院科技管理研究所.中国科技成果荟萃(2022卷),2022:237-248.
- [4]赵明枝.企业并购重组中的财务风险及管理策略研究[J].营销界,2022(7):167-169.
- [5]陈栋.企业并购风险管理研究[J].今日财富,2021(11):9-10.
- [6]刘霞.企业并购风险管理之我见[J].今日财富,2021(9):83-84.

作者简介:陈雪松,男,湖北枣阳人,中级会计师,宜昌茶业集团有限公司,研究方向:企业重组并购、涉农企业财务管理。

# 数智化下的财务管理与营运资金管理探究

黄果红

(河南轻工职业学院,河南 郑州 450000)

**摘要:**数字技术以及人工智能的发展给企业的管理方式带来了新变化,给企业的财务管理带来了机遇与挑战。文章在阐述财务管理基本理论的基础上,分析了数智化下财务管理的含义、特征、原理和目的,进而基于数智化的视角,详细分析了数智化对营运资金管理产生的影响,希望为数智化时代营运资金管理提出建议。

**关键词:**数智化;财务管理;营运资金管理

中图分类号:F275.1+F49

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0073-04

## Research on financial management and working capital management under data intelligence

Huang Guohong

(Henan Light Industry Vocational College, Zhengzhou, Henan, 450000)

**Abstract:**The development of digital technology and artificial intelligence has brought new changes to the management mode of enterprises, and brought opportunities and challenges to the financial management of enterprises. On the basis of elaborating the basic theories of financial management, this paper expounds the meaning, characteristics, principles and purposes of financial management under the number intellectualization, and then analyzes the impact of number intellectualization on working capital management in detail from the perspective of number intellectualization, hoping to put forward for working capital management in the number intellectualization era.

**Key words:** number intellectualization; financial management; working capital management

### 1 财务管理的基本理论

#### 1.1 财务管理的基本含义

财务管理是指企业为实现其经营目标,通过有效地筹集、运用和管理资金,以及有效地控制和降低风险,从而提高企业的价值。它涉及企业资金的获取、运用、管理以及风险控制等多个方面。包括投资决策,投资决策是企业将筹集到的资金投入生产经营和其他项目中,以实现增值和回报的过程。投资决策需要对投资项目进行评估,选择最优投资方案,并合理分配资金。包括营运资金管理,营运资金管理是企业对日常经营活动中涉及的现金和流动资产进行有效管理。包括收入和利润管理,收入和利润

管理是企业通过制定合理的销售策略、价格策略和盈利分配政策,实现收入和利润最大化的过程。主要包括销售预测、定价策略、盈利分配政策等方面。还包括财务风险管理,财务风险管理是企业通过对财务风险进行识别、评估和控制,降低企业财务风险,从而保护企业价值的过程<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 财务管理的基本原理

财务管理的基本原理是指在财务管理实践中普遍适用的原则和方法。一是货币时间价值原理。货币时间价值是指货币在不同时间点的价值差异。在进行财务决策时,要考虑资金的时间价值,将未来的现金流量折算到现在,以便更准确地评估项目的盈利能力和价值。二是风险与收益平衡原理。企业在

进行投资决策时,需要在风险和收益之间寻求平衡。三是资金筹集优化原理。企业应根据其经营和投资需求,选择合适的资金筹集方式,以降低成本、减少风险并提高市场价值<sup>[2]</sup>。四是营运资金管理原理。营运资金管理要确保企业具备足够的流动资金来支持经营活动,同时要降低资金占用成本和风险。

## 2 数智化时代的财务管理

数智化时代的财务管理要以数据驱动、智能化技术应用、财务共享、业务融合、风险管理、价值创造、财务智能化、财务数字化、财务全球化和财务生态化为特征,实现企业财务管理的转型升级,以适应新时代的发展要求。

### 2.1 数据驱动

数智化时代财务管理的数据驱动特点表现在对财务数据的收集、分析、挖掘、可视化、决策和风险管理等方面。企业需要充分利用数字化和智能化技术,实现财务管理的数据驱动,以提高财务管理效率和质量。一是数据收集和整合。在数智化时代,财务管理需要收集和整合来自各个部门和业务领域的财务数据。这些数据可以包括财务报表、交易记录、成本信息、客户数据等。通过对这些数据进行整合和分析,企业可以获得全面的财务信息,为决策提供有力支持。二是数据分析和挖掘。通过对收集到的财务数据进行分析,企业可以发现潜在的问题和机会。例如,通过分析销售数据,企业可以发现哪些产品或地区具有较高的盈利能力,进而制定更有针对性的销售策略。三是数据可视化。将财务数据以图表、报表等形式进行展示。通过数据可视化,企业可以快速发现财务异常和问题,及时采取应对措施。四是数据驱动决策。基于对财务数据的分析和挖掘,企业可以制定更加科学、精确的决策<sup>[3]</sup>。例如,企业可以根据盈利能力、风险等因素对投资项目进行评估,从而实现资源的合理配置。五是数据驱动的财务预测。通过对历史财务数据的分析,企业可以预测未来的财务状况。例如,企业可以根据历史销售数据和市场趋势,预测未来的销售收入和利润

水平,为决策提供依据。

### 2.2 智能化技术应用

在数智化时代,企业需要充分利用人工智能、大数据、云计算、财务机器人、区块链和物联网等智能化技术,实现财务管理的自动化、智能化,提高财务管理效率和质量。一是人工智能。利用机器学习、深度学习等人工智能技术,对财务数据进行自动分析和挖掘,帮助企业发现潜在的问题和机会。例如,通过人工智能技术对财务报表进行自动分析,可以发现异常数据和潜在风险,提高财务管理的效率和准确性。二是大数据分析。发现潜在的规律和趋势,为决策提供有力支持。例如,企业可以通过对客户数据的分析,发现客户群体的消费习惯和需求特点,制定更加精准的市场营销策略。三是云计算。利用云计算技术,企业可以实现财务数据的实时共享和处理,提高财务管理的效率。例如,企业可以通过云计算平台将财务数据实时传输给各个部门和分支机构,方便实时分析和决策<sup>[4]</sup>。四是财务机器人。利用财务机器人(RPA)技术,有助于企业实现财务管理的自动化和智能化。例如,财务机器人可以自动执行重复性任务,如录入数据、生成报表等,减轻财务人员的工作负担。

### 2.3 财务共享

财务共享是数智化时代财务管理的一个重要趋势,可以帮助企业实现财务资源的优化配置和提高财务管理效率。一是建立财务共享中心。企业可以建立一个集中的财务共享中心,将各个部门和分支机构的财务业务集中处理。这样可以实现财务资源的优化配置,提高财务管理的效率和准确性。二是实现财务业务自动化。利用财务机器人(RPA)等技术,实现财务业务的自动化处理。三是利用云计算技术。通过云计算技术,企业可以实现财务数据的实时共享和处理,提高财务管理的效率。例如,企业可以通过云计算平台将财务数据实时传输给各个部门和分支机构,方便实时分析和决策。四是应用大数据技术发现潜在的规律和趋势。为决策提供有

力支持。例如,企业可以通过对客户数据的分析,发现客户群体的消费习惯和需求特点,制定更加精准的市场营销策略<sup>[5]</sup>。五是引入人工智能技术。利用人工智能技术,如机器学习、深度学习等,对财务数据进行自动分析和挖掘,帮助企业发现潜在的问题和机会。例如,通过人工智能技术对财务报表进行自动分析,可以发现异常数据和潜在风险,提高财务管理的效率和准确性。六是利用区块链技术。利用区块链技术,提高财务数据的安全性和可信度。例如,企业可以通过区块链技术实现财务报表的实时共享和验证,防止数据被篡改和伪造。

#### 2.4 业务融合

企业要通过整合企业内外部资源,优化业务流程,为企业战略目标的实现提供有力支持。一是业务数据整合。将财务数据与企业其他业务数据进行整合,形成全面、统一的数据资源。通过业务数据整合,可以更好地了解企业整体经营状况,为决策提供有力支持<sup>[6]</sup>。二是跨部门协同。通过财务共享、业务自动化等技术手段,实现财务部门与其他业务部门的紧密协同。例如,利用财务机器人自动处理报销流程,减轻其他部门的工作负担,提高业务处理效率。三是业务流程优化。对财务管理和业务流程进行优化,消除冗余环节,提高流程效率。例如,通过业务流程重组(BPR)技术,将财务流程与企业其他业务流程进行整合,实现业务流程的优化。四是战略决策支持。利用大数据、人工智能等技术手段,为企业提供实时的财务分析和战略决策支持。例如,通过对企业财务数据和市场数据的分析,为企业制定更加合理的战略目标和实施路径。

### 3 数智能化时代的营运资金管理

#### 3.1 预测与规划

在数智能化时代,营运资金管理的预测与规划需要充分利用大数据、人工智能等先进技术手段,通过对企业历史数据和外部数据的分析,预测企业未来的资金需求,并在此基础上制定合理的资金使用规划。一是数据收集。首先需要收集企业的历史财务

数据、业务数据以及其他相关数据。这些数据可以来源于企业内部各个部门,如采购、销售、库存等部门,也可以来源于外部市场、行业等数据。二是预测分析。利用大数据、人工智能等技术手段,对整合后的数据进行分析,预测企业未来的资金需求。例如,通过对历史现金流量数据进行时间序列分析,预测未来一段时间内的现金流量。三是规划与优化。根据预测分析结果,制定合理的资金使用规划,优化资金配置。例如,根据预测的现金流量,合理安排采购、生产、销售等环节的资金使用,确保资金的合理分配和有效利用。四是模型调整与更新。根据实际资金运作情况,不断调整和更新预测模型,提高预测准确性<sup>[7]</sup>。

#### 3.2 现金流管理

在数智能化时代,现金流管理是营运资金管理的核心环节,通过对企业历史现金流数据的分析,预测企业未来的现金流状况,并在此基础上进行现金流风险管理、优化和可视化,为企业的发展提供有力支持。一是现金流监控。实时收集企业的现金流入和流出数据,监控企业现金流状况。这需要利用信息化手段,建立统一的企业现金流监控系统,确保现金流数据的准确性和实时性。二是现金流预测。利用大数据、人工智能等技术手段,对历史现金流数据进行分析,预测企业未来的现金流状况。例如,通过对历史现金流量数据进行时间序列分析,预测未来一段时间内的现金流量。三是现金流风险管理。根据现金流预测结果,识别现金流风险,制定相应的风险应对策略。例如,预测到未来一段时间内现金流短缺,可以采取加快应收账款回收、推迟采购付款等措施,以降低现金流风险。四是现金流优化。根据现金流预测和风险管理结果,调整企业的资金使用策略,优化现金流<sup>[8]</sup>。例如,通过合理安排采购、生产、销售等环节的资金使用,确保资金的合理分配和有效利用,提高现金流效率。五是现金流分析与报告。定期对企业现金流进行分析,形成现金流分析报告,为企业管理者提供关于企业现金流状况的全

面信息。例如,分析现金流的变化趋势、波动原因等,帮助企业管理者发现潜在问题,制定相应的改进措施。

### 3.3 融资管理

在数智化时代,营运资金管理的融资管理需要充分利用大数据、人工智能等先进技术手段,通过对企业历史财务数据和业务数据的分析,预测企业未来的融资需求,并在此基础上进行融资渠道选择、融资风险管理、融资成本优化和融资结构调整,为企业的发展提供有力支持。一是融资渠道选择。根据融资需求分析结果,选择合适的融资渠道<sup>[9]</sup>。例如,根据企业的发展阶段、行业特点等因素,选择银行贷款、股权融资、债券融资等合适的融资方式。二是融资风险管理。对融资过程中可能出现的风险进行识别、评估和控制。例如,通过合理设置融资期限、利率等条件,降低融资风险。三是融资成本优化。根据融资需求分析、融资渠道选择和融资风险管理的结果,优化融资成本。例如,通过比较不同融资方式的利率、手续费等成本,选择成本最低的融资方式。四是融资结构调整。根据企业的发展战略和市场环境变化,调整企业的融资结构,以保持融资的合理性和有效性。例如,在市场利率变化较大时,调整债务融资和股权融资的比例,以降低融资成本。

## 4 结束语

通过运用先进的数据分析技术和智能化工具,企业可以更加精准地把握市场变化,优化资源配置,提高资金使用效率,为自身的可持续发展提供有力

支持。同时,企业还应不断强化风险管理意识,建立健全风险防控体系,确保企业在复杂多变的市场环境中始终保持稳健发展。未来,财务管理与营运资金管理将继续深入融合,借助数智化的力量,实现管理的精细化、智能化,为企业的发展提供强大的动力。同时,随着技术的进步,也将出现更多新的管理模式和工具,不断推动财务管理与营运资金管理的发展。

### 参考文献:

- [1]王竹泉,逢咏梅,孙建强.国内外营运资金管理研究的回顾与展望[J].会计研究,2007(2):85-90,92.
- [2]衣龙新,何武强.财务治理的涵义与相关范畴辨析[J].四川会计,2003(10):9-10.
- [3]王庆成.财务管理目标的思索[J].会计研究,1999(10):32-36.
- [4]余芸.数智时代背景下中小企业财务管理转型研究[J].商场现代化,2022(22):162-164.
- [5]曾华婷.数智化转型下智慧共享财务管理体制建设的思考[J].商展经济,2022(19):130-132.
- [6]王滢婧,岳效锋.数智时代的财务管理工作[J].上海商业,2022(3):62-63.
- [7]王姣.数智化转型下智慧共享财务管理体制建设的探讨[J].商讯,2022(12):41-44.
- [8]高垚,王晶晶.国有企业风险管理及数字化转型思考:兼论风险管理数智化平台建设[J].新会计,2022(4):34-36.
- [9]毛付根.论营运资金管理的基本原理[J].会计研究,1995(1):38-40.

作者简介:黄果红,女,河南开封人,会计学硕士,河南轻工职业学院助理讲师,研究方向:财务管理。

# 关于国有企业内部审计质量的影响因素研究

于 滨

(扬州市国资国企综合服务中心,江苏 扬州 225001)

**摘 要:**国有企业是我国国民经济的命脉,不断提高国有企业管理水平,实现企业高质量发展,既能满足市场经济发展的需要,又符合国家现代化建设的要求。内部审计对规范企业财务活动,提高内控水准,实现风险精准控制具有决定性影响,通过科学的手段,提高内部审计质量,可以显著提高企业运营能力,帮助企业达到预定的战略发展目标。基于此,文章对国有企业内部审计工作进行探讨,分析影响内部审计质量的因素,并提出对策。

**关键词:**国有企业;内部审计;审计质量;影响因素

中图分类号:F239.45+F276.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0077-04

## Study on the influencing factors of the internal audit quality of state-owned enterprises

Yu Bin

(Yangzhou State-owned Assets and State-owned Enterprises Comprehensive Service Center, Yangzhou, Jiangsu, 225001)

**Abstract:** State-owned enterprises are the lifeblood of our national economy, constantly improve the management level of state-owned enterprises, realize enterprise high quality development, meet the needs of the development of market economy, and meet the requirements of the national modernization. Internal audit to standardize enterprise financial activities, improve the internal control level, accurate risk control, decisive influence, through scientific means, strengthen the quality of internal audit, can significantly improve the enterprise operation ability, help enterprises to achieve predetermined strategic development goals. Based on this, this paper discusses the internal audit work of state-owned enterprises, analyzes the factors affecting the quality of internal audit, and puts forward countermeasures accordingly.

**Key words:** state-owned enterprise; internal auditing; audit quality; influencing factors

### 0 引言

在市场经济发展的推动下,国有企业发展态势更加迅猛,企业类型和产业结构更加多样,企业规模的扩大带动企业经营模式变化,企业内部管理结构也随之更加复杂,导致企业管理者难以对企业运营各个方面有非常详细地掌握,对企业运营的各个环节和项目活动缺乏有力的监督评价,不利于企业高质量发展。企业内部审计是指利用专业的手段和方法,对企业各类生产经营活动进行评价和分析,对企业经营决策过程进行分析和研究,审计其资金使用率、经济活动有效率,从而为企业经营管理者提供科学的政策制定依据,因此,内部审计质量决定了企业

运营质量。纵观国内外大型企业经营管理活动,将影响企业内部审计的因素分为内部和外部两种,只有从这两个方面有针对性地实施干预,才能全面提升企业内部审计质量。

### 1 企业内部审计的相关概述

#### 1.1 内部审计的概念

内部审计的核心是审计工作,是各类经济实体、行政事业单位或社会团体组织通过使用专业的方法和手段,从内部对其运行的过程和结果,按照战略发展目的和获取价值程度进行监督评价,以此衡量其工作有效性。内部审计工作具有独立性、科学性、严谨性、公平性和客观性,随着科学技术的发展,利用

电子信息技术可以更快速、高效地评判、审查审计目标的实际成果。因此,内部审计是推动各类经济实体或各组织单位发展的重要经济管理行为,是提高内部控制水平的主要方式,对各类组织行为和个体行为具有监督作用。

内部审计工作与一般性审计工作有非常明显的区别,内部审计是由内向外、自上而下的审计工作,是一种“自省”监督评价工作体系,由企业管理层制定审计方案后,或聘请第三方审计机构或组成审计小组对主体单位的各类经济行为、经营活动、政策制定、管理模式进行审查和评价,评判主体单位一段时间以来工作的有效性,发现存在的问题和挖掘潜在问题,及时提醒整改,确保主体单位经营发展始终与战略发展规划保持一致,始终围绕预定的经济目标推进<sup>[1]</sup>。内部审计对主体单位内部各部门、各项目按照审计计划进行审计,主要审计涉及资金的采购行为、投资行为、融资行为,和涉及投入的研发行为、生产行为、项目开发行为,以及涉及企业发展规划方向的财务管理行为、人力资源管理行为和市场拓展行为等,以此监督“三重一大”执行情况、内部控制管理情况和经营发展水平。不同类型的国有企业其管理模式、经营活动差异较大,审计工作关注的内容和方向也有明显差别,内部审计要根据企业特点、生产规模、经营模式制定科学、高效的审计方案,重点对几个领域进行审计。

### 1.2 国有企业内部审计的重要性

从国家发展宏观角度来看,在国有企业内部开展审计工作,是推动国家现代化建设的关键环节。从企业自身发展角度来看,内部审计通过系统的方法,采取科学有效的模式,预测和发现企业生产经营中可能存在和已经出现的问题、漏洞及影响企业高质量发展的低效行为,为企业经营管理者提供可执行的控制、治理方式,切实帮助企业提高运行效率,实现企业经营发展目标。具体来看,企业管理的质量在某种程度上决定着企业的发展情况,内部审计可以显著提高企业管理水平,通过客观、公正、科学的视角,对企业管理行为进行评价和分析,对其有效性进行评估,从而为企业提出具有战略意义的意见

或建议。

### 1.3 加强国有企业内部审计的意义

#### 1.3.1 有利于企业进一步规范经营管理行为

国有企业不仅要承担经济发展职能,还要承担一定的社会公益职能。国有企业是我国经济发展和社会发展的支撑点,经营范围和经营模式必须严格按照国家法律法规规定,经营中一旦受个人主观因素影响,导致经营行为偏差,就会造成国有资产流失,制约行业发展和社会稳定。因此,定期开展国有企业内部审计,不仅可以帮助企业防范风险,还能止损堵漏,提高企业运营能力。国有企业内部审计机构是企业经营管理的监督者,其要更加规范和严谨,通过巡查、专审等有效方式,进一步加强对企业经营管理行为合法合规性评估,是企业高质量稳定发展的必要保障<sup>[2]</sup>。

#### 1.3.2 有利于企业进一步加强资产管理,加大防范资产损耗风险的力度

国有企业资产是国家资产的一部分,不仅影响企业未来发展和经济实力,还关乎国家经济走向,其具有多样性、复杂性。国有企业往往经营范围较广,涉猎领域较多,内部管理层次复杂,直接管理人、间接管理人存在交叉情况,对不同资产的重视程度和管理模式相差较大,导致企业资产管理质量很难统一,如未及时有效地管理国有企业资产,则会导致资产挂账、资产登记不清及资产损耗等情况。而内部审计定期对资产进行专项审计,并结合日常巡查、抽查的方式提醒直接管理者守岗尽责,能提高资产管理质量,通过科学、系统的方法对资产进行全面盘点和登记,从而提高内部控制水平。

## 2 影响国有企业内部审计的因素

### 2.1 外部因素

#### 2.1.1 国有企业管理环境

审计工作的初衷和管理目标在于发现和指出企业经营管理过程中存在的问题、风险、漏洞以及管理缺陷,这就导致在开展实际审计工作的过程中会受到相关部门的影响和牵制,从而影响审计质量。企业管理者对审计工作的态度决定了内部审计的程

度,二者呈正比例关系。同时,企业内部控制水平越高,审计工作所取得各类数据越准确有效,科学的企业内部管理结构和管理层级设置对内部审计具有明显影响,在确定职责范围时,只有边界清晰、分工明确,才能保证审计工作的有序推进。审计工作主要围绕财务工作,以此为中心向整个企业管理扩散,财务审计是内部审计工作的前置条件,财务制度体系的完整性、工作人员的专业性和财务数据的准确性,都会影响审计工作质量。如果企业财务管理体系混乱,财务数据不准确,就会导致各部门工作实际情况与财务数据存在差异,影响审计工作精度<sup>[3]</sup>。

### 2.1.2 企业管理层的认识程度

国有企业各项工作推动和工作体系建设都需要采取自上而下的模式,内部审计作为一种企业管理体系,需要建章立制。企业管理者需要给予支持和客观对待,要根据企业实际设定审计部门专项负责此项工作。企业管理者的工作模式和个人偏好对审计工作质量也会产生影响,内部审计涉及内容、部门和事项繁多,同级别领导、直属部门和各分公司都会参与其中,复杂的人际关系和工作关系或多或少都会对企业管理者看待内部审计工作的态度产生影响,从而影响审计工作整体水准。从审计部门角度出发,得到主要领导支持可以更顺畅地开展工作,工作效率和质量都会明显提高。如果企业管理者对内部审计工作不予支持和理解,就会导致内部审计工作流于形式。

### 2.1.3 机构人员设置情况

内部审计虽然由内向外展开,工作人员和工作内容都由企业自行决定,但审计工作本身具有独立性,只有保证审计程序严谨独立,才能确保审计质量,因此,审计人员、审计部门都要与审计部门和内容保持独立,人员抽调、借调或部门临时组建等都不利于内部审计工作的顺利开展。虽然从事内部审计的均为本企业人员,工作内容、工作方式由本企业管理层决定,需要管理层和相关部门给予一定支持和理解,但因审计工作性质决定,无论部门设置、人员构成,还是审计范围、工作内容都要始终保持独立性,尽可能不受其他领导和部门的影响,否则将会严

重影响审计结果的真实性和有效性。

## 2.2 内部因素

### 2.2.1 审计工作人员专业化能力和水平

审计工作专业性较强,从事审计工作的相关人员,不仅要懂得财务知识,还要了解国有企业运营和管理方式,如果审计人员专业知识储备匮乏,对企业管理模式和方式不了解,就会导致审计结果不严谨、不科学。一些内部审计部门由财务部门抽调人员组成,按照既定步骤抽查,或从纪委或业务部门临时借调,对财务知识不甚了解,这就严重影响审计工作质量。一些审计人员虽然具备丰富的理论知识,对各项财务制度和规范了如指掌,但缺乏企业管理经验,这就容易导致在审计过程中,对企业经营模式的评判缺少科学性与准确性,会对正确的经营行为误判。

### 2.2.2 审计工作制度体系的完整性

内部审计工作与一般性审计工作一样,都需要严格、科学、完整的审计制度体系支持,审计程序恰当,要尊重数据,依据断论。内部审计工作要针对不同的审计对象采取不同的方法和程序,项目风险越大,审计程序越要复杂和细致,要根据成本投入数量、交易方式、资金存量等选择合适的审计程序进行审计,可以根据预算编制进行正向审计,也可以根据临时项目设定逆向审计,从而提高审计工作效率<sup>[4]</sup>。

## 3 提高国有企业内部审计质量的措施

### 3.1 改善国有企业内部审计的外部环境

要强化国有企业领导和管理层对内部审计工作的重视程度,使其正确认识内部审计工作性质,杜绝和纠正偏见,要将内部审计工作提到全面加强企业运营管理、推动企业高质量发展的层次上来;要重视内部审计工作体系建设、队伍建设,加大对该工作的内部宣传力度,自上而下推动内部审计成为企业内控的重要工作内容之一;要呼吁社会各界广泛关注,适时将可以公开的审计结果进行公开,督促社会公众监督。各级政府和社会整体要共同努力,改善内部审计工作环境,国有企业上下游单位要充分认识内部审计工作重要性并给予支持,相关政府部门要出台对应政策营造良好的工作氛围,提高国有企业

内部审计工作质量。

### 3.2 建立高素质的内部审计工作队伍

要提高内部审计工作人员的专业能力。国有企业生产经营涉及内容广泛,既包含常规经济业务,还包括多项其他业务,这就要求内部审计工作人员要有更全面的专业能力,不仅具备充足的财务知识,还要具备一定的企业管理知识,了解企业经营运营模式。企业还应该加大人才培养力度,可以从部门精英中挑选培养,也要开展专业知识培训和继续教育,要定期开展对内部审计工作人员的知识培训、交流锻炼和挂职锻炼。同时,要注重培养内部审计人员专业的多样性,企业要根据自身情况设定不同的审计岗位,采取公开招聘、对内选拔的方式组建内部审计团队,确保审计工作面对不同的情况和问题都可以高效开展工作。

### 3.3 要确保审计部门的独立性

要充分给予审计部门独立工作权利,加大审计监督管理力度,针对不同的审计事项要进行对应报告,经营性事项和管理性事项要分别向审计工作组和董事会进行报告。要赋予审计部门直接汇报权利,审计部门要直接归属董事长调度指挥,董事会决定审计部门职能、审计内容和人员构成<sup>[5]</sup>。要确保审计报告的质量,审计报告的撰写要从企业出发,详细分析问题出处和原因,并提出可行的解决办法,审计报告要依据、依法、依规编制,确保审计报告实事求是和严谨细致,整个过程还要保密独立。

### 3.4 完善对应的内部审计制度体系

要根据国家相关法律法规要求,制定与本企业实际相结合的内部审计规章制度体系,确保内部审

计工作有据可循。要明确内部审计工作程序和框架,降低外界干预,减少工作弯路,提高审计工作效率。要加强跟踪监督,纪委部门要全面监督审计过程,跟踪审计结果整改情况,同时,要确保内部审计的严肃性,工作开展首先要遵从《中华人民共和国审计法》《审计条例》等法规,围绕企业管理工作模式逐步形成与之对应的内部审计制度体系。

综上所述,提高国有企业内部审计工作质量,对提高企业经营效果具有重要意义。从企业管理角度来看,影响国有企业内部审计质量的因素较多,主要分为内部因素和外部因素,针对不同的因素,要采取对应措施,确保内部审计工作质量,为企业管理者提供精准、科学、全面的管理建议,从而推动国有企业的高质量发展。

### 参考文献:

- [1]李昕璇,李淼淼,李冉.互联网背景下电力企业内部审计质量影响因素与对策研究[J].老字号品牌营销,2023(10):118-120.
- [2]杜立.国有企业审计委员会特征对内部审计效能和外部审计质量的影响研究[J].绿色财会,2023(2):43-46.
- [3]夏宝晖,韩咪咪.我国企业内部审计质量的影响因素及改进策略研究[J].商场现代化,2016(29):72-74.
- [4]赵银鹏.影响国有企业内部审计质量的因素分析和改进措施[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2015(9):81.
- [5]赵银鹏.影响国有企业内部审计质量的因素分析和改进措施[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2015(7):10.

作者简介:于滨,男,江苏扬州人,会计师、审计师,扬州市国资国企综合服务中心,研究方向:企业财务管理与审计。

# 风险导向内部审计在私募股权基金管理领域的运用

刘 佳

(江苏省文化投资管理集团有限公司,江苏 南京 210000)

**摘要:**近年来,我国私募股权基金市场发展迅猛,在服务实体经济、推动资本市场高速发展的同时,其高风险特质也日益凸显。私募股权基金市场环境复杂多变,缺乏成熟健全的市场机制,投资失败率较高,导致其高风险属性。私募股权基金管理公司应当重视风险防范,提升风险管理能力,推动企业高质量发展。风险导向内部审计的目的是通过促进有效的控制框架来评估和管理风险,从而为私募股权基金管理公司的可持续发展做出贡献。

**关键词:**私募股权基金;风险;审计

中图分类号:F239.4+F279.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0081-04

## Application of risk-oriented internal audit in the field of private equity fund management

Liu Jia

(Jiangsu Culture Investment Management Group Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000)

**Abstract:** In recent years, China's private equity fund market has developed rapidly, while serving the real economy and promoting the rapid development of the capital market, its high-risk characteristics are also becoming increasingly prominent. The market environment of private equity fund is complex and changeable, lacking a mature and sound market mechanism and having a high investment failure rate, leading to its high-risk attribute. A private equity fund management company should pay attention to risk prevention, improve the risk management ability, and promote the high-quality development of enterprises. The purpose of risk-oriented internal audit is to contribute to company's sustainable success by promoting an effective framework of controls which allows risk to be assessed and managed.

**Key words:** private equity fund; risk; audit

### 0 引言

内部审计在企业风险管理体系中承担重要职责,国际内部审计师协会(IIA)三线模型认为,内部审计负责为组织治理和风险管理工作适当性和有效性提供独立且客观的确认和咨询。《审计署关于内部审计工作的规定》(中华人民共和国审计署令 第11号)明确要求内部审计机构应对本单位及所属单位内部控制及风险管理情况进行审计,发挥审计监督作用。风险导向内部审计的实施,不仅能促进内部审计工作质量的提升,而且对企业风险管理体系的健全和稳固有积极作用。本文将以太私股权基金管理领域的运用为例,探讨如何更好地发挥内部审计在企业风险管理中的作用。

### 1 风险导向内部审计的内涵

内部审计理论是一个逐渐演变和完善的过程。早期内部审计主要关注企业财务方面的合规性和准确性,审计人员往往侧重于核实账务记录、检查财务报表和流程。随着内部审计理论的发展,人们普遍认为内部审计承担监督职能,审计人员从账项审计逐步转变为以业务导向和管理导向开展工作,核查是否有违规操作和欺诈舞弊等行为。

风险导向内部审计是内部审计理论发展的新阶段,内部审计开始关注更广泛的风险领域,进一步把工作重点放在企业战略方向的风险问题,并将企业的发展目标作为内部审计目标,通过评估与管理这些风险,为企业提供更加有价值的建议。中国内部

审计协会发布的《第 1101 号——内部审计基本准则 (2023 年修订)》中,对内部审计的定义为“一种独立、客观的确认和咨询活动,它通过运用系统、规范的方法,审查和评价组织的业务活动、内部控制和风险管理适当性和有效性,以促进组织完善治理、增加价值和实现目标”。这种发展历程反映了企业管理理念和风险管理理念的进步<sup>[1]</sup>。

## 2 风险评估方法初步探讨

风险导向内部审计的技术基础在于贯穿审计工作全流程的风险评估方法,由于风险评估并无统一的技术标准,目前各企业内部审计风险评估的方式和技术水平存在较大差异。这是由于,一方面各企业内部审计人员风险意识、风险管理技能及信息系统运用能力参差不齐;另一方面,内部审计结果通常需要与被审计方管理层沟通并达成共识,因此内部审计风险评估能力与所在企业风险管理架构及风险管理能力密切相关。本文对风险评估方法做粗浅探讨。从是否可量化方面,可将风险分为非量化风险及量化风险两类。

### 2.1 对非量化风险的评估

非量化风险包括操作风险、声誉风险、战略风险等,无法用具体数值指标来评价,通常综合考虑风险事件的影响和发生频率,来评价其风险等级。如,假设审计人员发现私募股权基金管理人管理的各只基金,在募集时均未向投资者充分揭示投资风险,并存在误导投资者投资与其风险识别能力和风险承担能力不匹配的私募基金产品的现象(即风险事项),严重违反了监管规定,将受到责令停止私募基金服务业务的重大处罚。审计人员分析该事项可能导致声誉风险,可建立以下风险评估模型:①根据风险事项的表现形式,评价其风险影响为“很高”“高”“中”“低”四个级次(表 1);②对风险事项发生的可能性,评价其发生频率进行评估为“极有可能”“很有可能”“可能”“极少可能”四个级次(图 1);③经综合风险影响和发生频率评价风险等级为 1~6 级,其中最高为 6 级(图 1)。则在该模型下,审计人员发现问题的风险等级为最高级 6 级,属于极高风险。

表 1 监管处罚导致声誉风险影响评价

风险影响	表现形式
很高	责令停止私募基金服务业务、暂停受理私募基金产品备案等重大处罚

续表

风险影响	表现形式
高	警告或通报批评,并处 X 万元以上金额罚金等较重处罚
中	警告或通报批评,并处 X 万元以下金额罚金等较轻监管处罚
低	监管检查、谈话、风险提示,无监管处罚

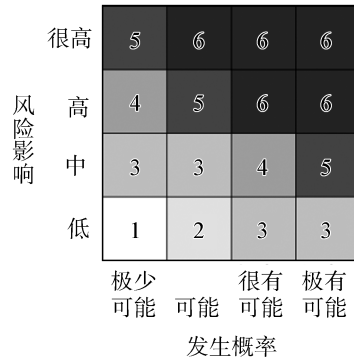


图 1 风险矩阵图

### 2.2 对量化风险的评估

量化风险包括市场风险、信用风险、战略目标达成风险等。对量化风险,许多大型金融机构下设的私募子公司已建立了较为完善的风险评估体系,内部审计人员开展工作时,也应按该体系开展评估。但大多数小型私募股权基金管理公司,还未建立科学的风险评估体系,审计人员可以参考上述非量化风险的形式对审计发现问题的风险进行等级评估<sup>[2]</sup>。

## 3 风险导向内部审计在私募股权基金管理的运用

风险导向内部审计实施过程中,在制订审计计划、审前调查、执行审计程序、撰写审计报告与审计追踪全过程中均可得到运用,有助于确保审计工作的有效性、针对性和实用性,更好地帮助私募股权基金公司管理风险和改进内部控制。

### 3.1 风险导向内部审计在审计计划阶段的应用

在审计计划阶段,内部审计部门应当根据风险评估、重要性和其他相关因素,确定审计重点及不同审计项目的优先级,确保对审计资源的合理分配和最佳利用。

#### 3.1.1 根据战略目标和关键业务流程确定重要风险

总体来讲,私募股权基金投资的主要风险有:投

资标的为早期创业公司,失败率较高,市场风险较高;投资期限长期锁定,无法轻易转让其持有的基金份额,流动性风险较高;市场发展不完善、信息不透明、存在较多灰色地带、易产生操作风险等。

可将私募股权基金投资全流程分为“募投管退”四个管理阶段,内部审计部门应对各阶段可能出现的风险进行梳理,以确保审计计划对其进行充分的覆盖。

“募”指基金募集管理。该环节可能出现因募资行为不合规、审查不严格而导致监管处罚,未能募集适量资金而错失投资良机等情况。

“投”指投资决策和投资行为管理。项目尽职调查环节,可能会面临信息不对称、价值评估误差的情况,导致项目筛选和选择方面存在风险。投资决策环节,评审人员专业能力限制或判断失误,可能导致基金在投资方向、项目选择等方面出现错误的决策。投资行为管理环节,可能出现因合同条款设计不当、风控措施设置不充分,或项目经办人未按照决策意见执行,或投资运作流程执行不到位、操作不合规等情形,从而引发操作风险。

“管”指基金投后管理。该环节可能会出现市场恶化、投资标的管理层与基金利益不一致或经营失败而导致的基金损失,或基金管理团队未及时有效地开展投后管理工作导致误判基金退出时机的情形。

“退”指基金退出。该环节可能会出现私募股权基金退出渠道受限,不能如期在资本市场退出,或触发回购条款但未能执行,导致项目不能如期退出,出现流动性等风险<sup>[3]</sup>。

### 3.1.2 覆盖不同领域层级的审计对象

内部审计部门应对私募股权基金管理公司下设的不同业务单位、部门、职能和流程等做了解,并设定可选审计对象。

### 3.1.3 合理有效利用审计资源

审计往往面临人力限制和时间压力,因此需要平衡审计工作的全面性和可行性,选取合适的审计对象。

### 3.1.4 动态修订审计计划

审计年度计划制订后,内部审计部门应定期与管理层和其他相关方沟通并征求反馈,如企业风险状况出现变化,应及时修订计划,以确保审计计划与

企业的需求和目标保持一致。

## 3.2 风险导向内部审计在审计实施阶段的应用

可将审计项目实施阶段分为五个环节:审计方案制订、业务及流程分析、风险及控制评估、审计测试、审计报告及评级,均应基于风险导向实施审计工作。

### 3.2.1 审计方案制订环节

主要通过审前调查收集各方信息,在审计计划阶段风险评估的基础上,对企业目标、战略计划、监管要求及业务标准展开详细分析,识别与审计对象相关的关键风险,并进行明细分解,形成《风险登记表》,以此确定审计目标、范围和具体安排等,形成审计业务方案。

### 3.2.2 业务及流程分析环节

主要通过识别业务流程中触发固有风险的节点,了解相关内控设计,形成《控制登记表》,执行穿行测试,验证控制措施是否能有效降低固有风险。

### 3.2.3 风险及控制评估环节

主要将关键风险与已设立内部控制相匹配,形成《风险与控制矩阵》,作为评估企业内部控制框架设计的基础。审计人员针对每个关键风险评估已确保内部控制的充分性、合理性和效率性,识别控制缺陷或“过度控制”的领域。需关注如下两个层面的控制建立情况:

(1)组织架构设立情况。如企业治理结构、风险控制、机构设置、岗位设置及权责分配健全性。

(2)项目投资管理流程。如投资活动各主要管理环节制度、风险管控、操作标准是否建立健全。

### 3.2.4 审计测试环节

主要测试控制运行的有效性。在评估控制设计充分性之后,应当评估关键控制运行的有效性,即控制是否按预期运行,根据测试结果更新《风险与控制矩阵》。由于私募股权基金管理公司业务流程的各个环节具有极强连贯性,如投后管理如何执行,与项目决策时的评审要求、协议签订的具体内容等一脉相承,与项目投资绩效情况也紧密关联,因此,不便于将控制环节割裂开来各自抽样,较优的方法是以投资项目为样本,测试贯穿全流程各控制环节的运行有效性。

#### (1)基金设立、募资环节审计测试点

募资是否符合投资需求,资金选择是否符合成本效益原则;私募基金设立、备案等程序是否合规;合格投资者的审查及扣款进度、金额是否符合基金协议要求;合同等相关法律文件签订流程是否完整,增信措施是否完备;资金是否得到有效使用<sup>[4]</sup>。

#### (2) 投资立项、决策环节审计测试点

私募股权基金管理公司直投项目及基金对外投资项目可行性研究、尽职调查程序是否规范,内容是否完备,有关评估事项是否落实;项目开拓、投向是否符合国家政策、集团战略、公司投资目标和计划;项目实施路径及融资安排是否清晰;交易架构是否科学、估值计算是否合理;投资成本是否充分论证。

#### (3) 投资实施环节审计测试点

投资项目实施是否落实决策要求;合同等相关法律文件签订流程是否合规,重要风险保障条款是否完备;增信措施是否执行到位;投资付款前置条件是否落实,付款是否准确、手续是否完备;对私募基金企业管理是否规范,基金投资与成立目的及管理要求是否一致,管理费收取是否到位,资金往来及开支是否合理恰当。

#### (4) 投后管理环节审计关注点

对被投企业的监督管理等要求是否在投资协议中明确体现,是否按决策意见、管理制度、投资协议等要求和投资项目运行状况及时开展投后管理;是否按基金业协会要求进行信息披露,信息披露是否及时;投后审查工作能否覆盖对被投资企业、被投资项目的财务状况、经营成果、投资效益分析以及投资合同履行等重要方面;对发现的重要风险事项是否及时上报、预警、制订措施和妥善处理。

#### (5) 投资退出环节审计测试点

对触发或达到退出条件的投资项目,是否及时履行相关手续进行研究决策;是否按决策要求办理相关事项;投资回报是否达到目标,是否及时对投资情况进行复盘。

#### (6) 综合各环节审计情况

各环节决策、报备流程是否符合法律法规及“三重一大”制度等集团内部管理规定。

### 3.2.5 审计报告和评级环节

主要是向高级管理层报告审计风险评级和有关依据,以及重要的审计问题。目的是确保审计发现问题得到正式确认,审计结论和相关整改计划得到被审计方及管理层的一致同意,关键信息正式报告给恰当层级人员。

风险评级分为两个层面,一方面是对审计问题的评级,可采用“极高风险”“高风险”“中风险”“低风险”的分类;另一方面是综合所有审计问题评级确定最终审计评级,如以审计问题最高风险评级或平均评级作为最终审计评级。

### 3.3 风险导向内部审计在审计整改追踪阶段的应用

对审计报告中提出的问题进行整改是被审方的责任,但是确认其关闭是内部审计的责任。整改责任人根据制订的整改措施实施整改行动,并向企业高级管理层和内部审计报告整改状况。整改跟踪的目的是确保企业已采取迅速有效的措施降低风险,但审计人力有限,不可能对所有审计发现问题进行追踪测试,因此,可根据审计问题的风险评级分配追踪资源,如对“中风险”及以上的审计发现,需要审计机构逐一确认整改情况后才能关闭,对“高风险”“极高风险”问题的关闭,需要进一步提交审计委员会等审计管理机构最终审定<sup>[5]</sup>。

### 参考文献:

- [1]汪波,马海静,李小敏.中国私募股权投资的现状与风险分析[J].商场现代化,2008(5):174.
- [2]黄希.基于私募股权投资基金风险及控制措施的思考[J].时代金融,2020(8):3-9.
- [3]吴寒菊.国有企业股权投资风险管理分析[J].现代国企研究,2018(7):47-49.
- [4]张小峰.基于风险管理的私募股权基金内部控制研究[J].会计实务,2017(10):276-277,286.
- [5]李爱芳.浅谈风险导向内部审计在农村商业银行风险管理中的运用[J].经营管理者,2016,19(5):154-155.

作者简介:刘佳,女,湖北汉川人,中级会计师,江苏省文化投资管理集团有限公司,研究方向:内部审计。

# 集团公司内部审计风险控制及对策研究

周 培

(江苏长源国际港务有限公司,江苏 如皋 226532)

**摘要:**随着集团公司经营规模的扩大和业务的复杂化,内部审计在企业治理中的重要性日益凸显。然而,内部审计也面临着各种风险,如审计人员素质不足、审计程序不规范、信息不对称等,这些风险可能会影响审计质量和审计效果,甚至会给企业带来损失。因此,如何有效控制内部审计风险、提高内部审计质量,已成为集团公司管理的重要课题。文章旨在通过研究集团公司内部审计风险的成因,并提出相应的控制对策,以降低内部审计风险,提高内部审计的效率和效果。

**关键词:**集团公司;内部审计风险;风险控制

中图分类号:F276.4+F239.45

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0085-04

## Research on internal audit risk control and countermeasures of group companies

Zhou Pei

(Jiangsu Changyuan International Port Co., Ltd., Rugao, Jiangsu, 226532)

**Abstract:** With the expansion of the business scale and complexity of group companies, the importance of internal audit in corporate governance is becoming increasingly prominent. However, internal audit also faces various risks, such as insufficient quality of auditors, non-standard audit procedures, information asymmetry, etc, these risks may affect audit quality and effectiveness, and even bring losses to enterprises. Therefore, how to effectively control internal audit risks and improve internal audit quality has become an important issue for group company management. This article aims to study the causes of internal audit risks in group companies and propose corresponding control measures to reduce internal audit risks, improve the efficiency and effectiveness of internal audit.

**Key words:** group company; internal audit risks; risk control

## 0 引言

集团公司作为当代重要的企业组织形式之一,具有多元化的业务和复杂的治理结构。在这样的组织背景下,内部审计作为一种重要的监督和控制机制,承担着发现和评估企业运营过程中的风险和问题的职能,对集团公司的良好运营和发展至关重要。通过对企业内部控制系统的全面梳理、内外部环境分析和评估,内部审计能够提供独立的、客观的、全面的审计意见,为企业的管理者提供决策依据和风险预警,从而保障企业的持续发展和实现战略目标。

## 1 内部审计风险的概念与特点

### 1.1 内部审计风险的概念

内部审计是指企业根据自身经营发展的状况设置专职的或临时的内部审计机构,对企业内部经营活动进行财务审查监督的一种管理活动,是相对国家审计监督而发生在企业内部的审计活动,从事审计的工作人员及其执业保障都由企业提供,内部审计结果一般不对外公布,用于企业改善财务状况和提升管理水平<sup>[1]</sup>。内部审计风险是指企业内部审计人员在对企业财务收支、经济活动及经营管理进行审计时,未能发现内部控制中的缺陷、薄弱环节或其他问题,而导致审计结果存在重大缺陷或漏洞的

风险。这些内部风险可能来自企业组织内部的各种因素,如制度规范不完善、内部控制不健全、外部环境的变化、人为因素的影响等方面。

## 1.2 内部审计风险的特点

### 1.2.1 风险客观性

内部审计风险是客观存在的,它不会因为审计人员的主观意志而消失或改变。无论是审计人员还是被审计单位,都无法完全避免或消除内部审计风险,这是因为审计过程中存在许多不确定因素,如数据的不完整、信息的不准确、判断的失误等,这些因素都会导致审计结论与实际情况存在差异,从而产生审计风险。内部审计风险存在于企业的经营管理和财务活动中,只要企业有经济活动和财务收支,就会存在内部审计风险。这种客观性要求审计人员要正视内部审计风险的存在,并采取有效的措施来降低风险。

### 1.2.2 风险隐蔽性

内部审计风险存在于企业的各个方面和环节,审计过程中的存在不仅体现在审计过程本身,还显著地体现于审计结论中,不容易被发现和防范。这是因为内部审计风险往往与被审计单位的内部控制、风险管理等因素密切相关,而这些因素往往难以被全面、准确地评估和监控。内部审计风险不仅会影响审计人员的工作,还会影响企业的经营管理和发展。这种隐蔽性要求审计人员在审计过程中要保持警惕,全面考虑各种可能的风险因素。此外,内部审计风险的隐蔽性还表现在其潜在性和长期性上,一旦爆发,往往会对企业造成较大的损失。内部审计风险的潜在性使得审计人员难以发现,因此需要采取有效的措施来识别内部审计风险。

### 1.2.3 风险可控性

虽然内部审计风险是客观存在的,但是通过提高审计人员素质、完善审计程序和方法、加强内部控制等措施,可以有效地预防和降低内部审计风险。例如,建立健全的内部控制体系、加强对审计人员的培训和教育、采用先进的审计技术和方法等可以有

效地提高审计质量和效率,进而降低审计风险。同时,企业也可以通过建立健全的内部控制制度、加强内部监督等措施来降低内部审计风险。

### 1.2.4 风险内生性

内部审计风险更多地受到集团公司内部审计活动的因素影响。这些因素包括审计人员的专业素养、审计程序的方法、审计标准和规范等<sup>[2]</sup>。风险内生性意味着企业可以通过改善内部管理和提高自身素质来降低风险,而不是仅仅依靠外部环境的改善。如果企业只关注外部因素而忽视内部因素,那么企业可能会陷入被动局面,无法有效地控制风险,相反,如果企业能够认识到风险内生性的存在,并采取相应的措施来改善内部管理和提高自身素质,那么企业就可以更好地应对风险,提高自身竞争力。因此,内部审计人员自身需要关注和防范风险。

## 2 集团公司内部审计风险的成因分析

### 2.1 内部环境的不确定性

集团公司的经营环境复杂多变,内部审计人员需要面对各种不确定性因素,例如,剧烈的市场波动以及持续变动的法律法规体系等。这些不确定因素,往往可能使审计结果与现实情况出现差异,由此加大内部审计工作所面临的风险。在实际操作过程中,集团公司常因其多元化的业务发展,而组建出众多的子公司、分支机构以及各式各样的业务部门等多元化的组织架构,然而,丰富的组织架构的背后,却隐藏着一些不易被察觉但又至关重要的问题。例如信息交流不顺畅、职责交叉不明晰以及管控效率低下等<sup>[3]</sup>。正是这些隐患的存在,各子公司之间的信息流通和资源共享常常遭遇困难,导致整体运行效率降低以及资源浪费等一系列问题。相比其他类型的机构而言,集团公司的管理层次及架构显得尤为复杂,这无疑会加大企业内部风控环境的难度,提升内部审计发生各类潜在风险的概率。在这种高度不确定性的环境下,确保公司保持平稳运转并维护其良好的社会形象,显然已成为我们必须面对且必须勇敢迎接的重大挑战。

## 2.2 内部审计人员的素质和能力不足

审计工作品质的稳定性之所以存在波动,主要是因为审计人员素质和实力的不同。首先,内审工作的优劣与审计人员的职业素养高低存在紧密关联。然而,从实际情况来看,不少内部审计人员在知识和经验上依然有所欠缺,这无疑阻碍了他们在风险识别及评估方面的成效,从而对审计结论的准确性和可靠性造成一定程度的影响。因此,为进一步提升审计工作质量,审计人员需提升自身的专业素质以及坚守高尚的职业道德标准。如果审计人员素质不高,可能需要更多的时间和资源来完成审计任务,不利于提高审计工作效率<sup>[4]</sup>。这不仅可能会耽误审计报告的发布时效,还可能使得高层管理者无法实时把握情况并进行相应决策。

## 2.3 内部审计程序和方法的不完善

内部审计工作无疑需要严格遵守一系列规范化的程序与方法,然而在某些情况下,若这些程序与方法不够完备或存在缺陷,则极有可能致使审计结论出现偏差甚至产生错误。例如,若我们采用的审计抽样方法欠妥当,便很容易使得样本无法准确反映总体特性,会对审计结论的精确度产生负面影响。另外,如果审计程序不够规范,审计人员很难深入全面地掌握被审计单位的实际情况,这将直接影响到审计结论的可信度。所以,内部审计人员应当严格按照相关法律法规及内部审计准则行事,结合具体情况选择适宜的审计方法和技术,努力保证审计结论的精确无误和高度可靠。在此基础上,审计人员也必须持续不断地汲取新的知识,提升自身的专业水准与处理问题的能力,以便更好地应对复杂多变且日益增长的审计需求。

## 2.4 内部审计独立性不足

尽管内部审计部门可以强有力地支撑公司的风险控制与治理体系,然而对公司内的干扰与限制因素也不可忽视。这些因素在一定程度上会降低审计工作者的独立性与客观性,妨碍他们充分发挥自身职能。首先,外部环境的压力使审计人员难以全面

掌握公司业务运营实况,识别潜在风险与难题就面临挑战。其次,尽管管理层须遵守相关规定,可他们却对内部审计工作做适度指导性干预,这可能直接改变审计人员的日常工作规划、审计决策及最后审计报告生成,引发人们对审计独立性及客观性的质疑,从而会危及整个企业的风险控制与治理体系的地运行。如人手、时间或资金资源不足,将直接影响审计人员进行深入调查与评估潜在风险和难题的能力,从而可能进一步弱化审计的独立性与效能。

## 3 集团公司内部审计风险控制的对策

### 3.1 优化内部审计环境

集团公司应当建立统一的内部控制制度,以明确各个子公司和业务部门的职责和权限,并加强对内部控制的监督和评估。此外,加强内部审计团队的建设也是必要的,这个团队需要具备丰富的专业知识和经验。通过培训,可以提高内部审计人员对复杂内部控制环境的理解和应对能力。审计人员可以通过对重要业务流程和关键控制点的分析来确定审计的重点和范围,以提高审计的效率和效果。首先,在信息技术审计方面需要加强。由于集团公司通常使用多个信息技术系统,信息技术审计变得尤为重要。其次,在对子公司和业务部门的监督方面也需要加强。集团公司应该建立有效的监督机制,对各个子公司和业务部门的内部控制进行定期评估和监督。再次,与外部审计师合作。内部审计团队可以与外部审计师合作,共同评估集团公司的内部控制环境。外部审计师可以提供独立的审计意见,帮助发现潜在的问题和风险。最后,持续改进内部审计流程。内部审计团队应该不断评估和改进内部审计流程,以适应集团公司内部控制环境的变化,提升内部审计的质量和效果,从而保护公司的资产和利益。

### 3.2 提高内部审计人员的素质和能力

提高审计人员素质是降低内审风险的重要手段之一,企业应高度重视为审计人员提供必要培训与教育资源。首先,审计人员需要掌握审计的基本理

论、原则和方法,熟悉审计的工作流程和规范,以确保审计工作的准确性和有效性。其次,内部审计人员应具备扎实的财务知识,包括会计原理、财务报表分析等,有助于审计人员更好地理解和分析企业财务状况。最后,审计人员需要了解所审计企业的行业特点和业务流程,以便更好地评估企业的风险和内部控制状况。内部审计人员应保持独立、客观、公正的态度,不受外界干扰和影响,确保审计结果的准确性和公正性;应遵守相关法律法规和职业道德规范,自觉维护企业形象和社会公共利益。同时,企业还应建立科学的激励机制,激励审计人员积极学习和探索新的审计技术和方法,为其提供更多的学习和实践机会,提高其综合素质和应对风险的能力。

### 3.3 完善内部审计程序和方法

完善内部审计程序和方法有助于提高集团公司内部审计的质量和效率。首先,在进行内部审计之前,制订合理的审计计划,这样可以确保审计工作有条不紊地进行,避免遗漏重要的审计内容。其次,在审计过程中,要加强对审计证据的收集和分析,确保审计结论有充分的证据支持。可以采用多种证据来源,如文件、记录、观察、询问等,以提高证据的可靠性。再次,建立内部审计质量控制机制,对审计工作进行监督和检查,确保审计工作符合相关的标准和要求。可以设立审计质量控制部门或委员会,对审计工作进行评审和监督。最后,在审计过程中,要加强与被审计单位的沟通和合作,了解被审计单位的情况和需求,及时解决审计中发现的问题。这样可以提高被审计单位对审计工作的认可度和配合度。还要定期对内部审计程序和方法进行评估和改进,根据审计工作的实际情况和反馈<sup>[5]</sup>,不断完善审计程序和方法,提高审计的质量和效率,为企业的健康发展提供有力保障。

### 3.4 提高内部审计独立性

首先,需要对组织架构进行调整与优化。建立独立审计部门,直接向高级管理层汇报,可保障其权威性。此外,赋予审计部门必要的权力和资源,使之能在无干扰和限制的环境中进行审计工作。同时,明确权责,确保审计人员忠实履行职责。另外,内部审计标准的拟定对强化其独立性至关重要。企业除了遵守相关法规和行业准则,还需结合自身实际需求,制定符合自身要求的内部审计规划。其次,重视审计报告和信息公开对强化内审效果至关重要,应该建立健全的报告公示制度,实时公开企业财务状况、运营成果以及内部控制等信息,增强透明度和公众信心,进而提高公司治理水平。最后,严格确保内部管理机制的有效实施,构建全面且深入的内部监管体系来监督内审活动,以期发现并纠正可能出现的问题,进一步提升审计质量。同时,定期评估和调整战略,在确保公司稳定发展的前提下,持续优化和改进内审策略。

### 参考文献:

- [1]林立峰.集团公司内部审计风险控制及对策研究[J].财经界,2023(9):147-149.
- [2]郝丽英.新形势下企业对参股公司内部审计体系的构建研究[J].中国总会计师,2022(12):28-31.
- [3]申燕.探索集团公司内部审计成果转化运用机制[J].财会学习,2021(14):137-138.
- [4]洪图.国有企业集团公司内部审计垂直管理模式探析[J].审计月刊,2021(2):37-38.
- [5]俞文兰.集团公司对分子公司项目投资内部审计研究[J].财会学习,2020(33):140-141.

作者简介:周培,女,江苏如皋人,江苏长源国际港务有限公司,研究方向:内控及财务管理。

# 基层商业银行财务资源配置优化路径探究

郑晓琳

(秦农银行,陕西 西安 710048)

**摘要:**基层商业银行作为金融体系的重要组成部分,承担着服务实体经济、促进区域发展的重要使命。然而,基层商业银行在财务资源配置方面存在着诸多问题,文章从财务资源配置理论出发,分析了基层商业银行财务资源配置存在的问题及其成因,提出了基于履职质效提升的基层商业银行财务资源配置优化策略,包括坚持战略目标导向、优化组织架构、加强人员培训等,旨在为基层商业银行提高财务资源配置效率、提升履职质效、降低运营成本,以及实现可持续发展提供支持。

**关键词:**基层商业银行;财务资源配置;履职质效;优化策略

中图分类号:F832.33

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0089-04

## Exploring the optimization path of financial resource allocation in grassroots commercial banks

Zheng Xiaolin

(Qinnong Bank, Xi'an, Shaanxi, 710048)

**Abstract:**As an important part of the financial system, grassroots commercial banks bear the important mission of serving the real economy and promoting regional development. However, grassroots commercial banks have many problems in the allocation of financial resources. Based on the theory of financial resource allocation, this paper analyzes the existing problems in the allocation of financial resources of grassroots commercial banks and their causes, and puts forward the optimization strategy of financial resource allocation of grassroots commercial banks based on the improvement of performance quality and efficiency. It includes adhering to the strategic goal orientation, optimizing the organizational structure, improving the internal management system and strengthening personnel training, etc., aiming to improve the efficiency of financial resource allocation, improve the performance quality and efficiency, reduce operating costs, and provide support for banks to achieve sustainable development.

**Key words:** grassroots commercial banks; allocation of financial resources; performance quality and effectiveness; optimization strategy

## 0 引言

在当前经济全球化和金融市场激烈竞争的背景下,基层商业银行的财务资源配置效率成为决定其发展和竞争力的关键因素。基层银行作为金融系统的重要组成部分,在推动地方经济发展、服务小微企业及满足居民金融需求等方面发挥着重要作用。然而,面对复杂多变的市场环境和激烈的行业竞争,基层商业银行在财务资源配置和履职质效方面面临着诸多挑战。本研究旨在通过探讨如何优化基层商业银行的财务资源配置,提高其履职质效,降低运营成本,为银行实现可持续发展提供支持。通过对现有财务资源配置模式的深入分析,识别存在的问题,并提出切实可行的优化策略,本研究希望为基层商业

银行提供理论指导和实践参考。

## 1 财务资源配置理论概述

### 1.1 财务配置的定义和内涵

财务资源配置在基层商业银行管理中扮演着核心角色,它涉及资金分配和使用等多个方面,是使有限财务资源实现经济效益、风险控制最优化的关键环节。财务资源配置的效率直接影响着银行的盈利能力、风险管理,以及长期发展战略<sup>[1]</sup>。

在基层商业银行的环境中,财务资源配置的内涵更为复杂。首先,这些银行往往面临着资本和资源的限制,这要求它们必须更加谨慎和精确地进行资源配置<sup>[2]</sup>;其次,由于这些银行通常更加依赖于本地市场,它们在进行资金配置时必须更加关注本

地市场的特性和风险;最后,基层商业银行在实现其社会目标和商业目标之间需要找到平衡,这使得资源配置不仅是一个财务问题,更是一个战略决策问题。

## 1.2 基层商业银行财务资源配置的目标与原则

基层商业银行财务资源配置的目标是实现财务资源效益最大化和配置最优化,为银行的发展战略及经营管理提供决策支持。具体而言,主要遵循以下三大原则:

**战略导向原则。**基层商业银行财务资源配置应该以战略为导向,即以实现银行的经营发展目标和履职职责为前提,以提高银行的经营效率和可持续发展能力为目标,以提高银行的经济效益和社会效益为标准,以提高银行的创新能力和适应能力为手段<sup>[3]</sup>,以提高银行的品牌形象和社会声誉结果为结果,实现财务资源配置与战略管理的有效衔接和协调。

**效益优先原则。**基层商业银行财务资源配置应该以效益优先为原则,即鼓励各基层支行,各业务条线提高经营效益和投入产出效率,充分发挥财务资源的激励导向作用,促进财务资源向效益好、贡献大的经营机构和重点业务领域倾斜。

**平衡协调原则。**基层商业银行财务资源配置应该以平衡协调为原则,即在财务资源配置的过程中,要兼顾各基层支行,各业务条线之间多方面的利益和需求,平衡各种因素的影响和作用,协调各个环节的关系和配合,实现财务资源配置的内部平衡和外部协调。

## 2 基层商业银行财务资源配置存在问题分析

基层商业银行财务资源配置的效果,直接影响着基层商业银行的履职质效,即基层商业银行能否有效地完成其服务实体经济、促进区域发展的职责。然而,基层商业银行在财务资源配置方面存在着诸多问题,这些问题严重制约了基层商业银行的运营效率和可持续发展能力。本部分将从以下几个方面分析基层商业银行财务资源配置存在的问题及其成因。

### 2.1 财务资源配置与企业发展战略不匹配

财务资源配置缺乏战略导向。商业银行战略目标的实现主要依靠绩效考核的价值牵引作用,而基

层商业银行的财务资源大多数采用行政配置,进行按需分配,无法与经营发展目标相匹配。从执行层面而言,在财务资源配置过程中,通常由业务部门提出预算申请理由及资金需求,财务管理部门负责审核,部门间缺乏明确的财务费用执行效果评价体系,也没有建立起有效的绩效考核和激励机制,导致财务资源配置的过程缺乏战略导向,难以充分发挥财务资源在促进银行发展方面的作用。

财务资源配置缺乏动态调整。基层商业银行在财务资源配置过程中,往往没有及时地根据市场的变化和银行的发展战略,以及财务资源的状况和特点,进行财务资源配置的动态调整,导致财务资源配置的过程缺乏科学性和系统性,不能有效地适应基层商业银行的履职质效变化。

### 2.2 财务部门与业务部门协同管理不顺畅

业务条线与财务部门之间的利益冲突。基层商业银行业务部门与财务部门主责主业相差较大,导致业务部门协同参与管理财务费用的动力不足。具体来说,财务部门通常要求财务资源配置效率最大化,业务条线部门则追求预算经费、薪资奖励最大化,在实际操作过程中,业务部门报送的考核指标信息部分失真,导致业务条线与财务管理部门之间的信息不对称,影响财务资源配置的决策和执行。

业务条线之间的利益冲突。基层商业银行的各个业务条线在财务资源配置过程中,往往存在着不同的利益诉求和目标,各业务条线间绩效考核指标甚至呈“跷跷板”分布,导致业务条线之间产生利益冲突,影响财务资源配置的协作和效果。部分基层商业银行在配置财务资源时,各个业务条线之间的财务资源分配和使用权力不明确,导致各个业务条线之间的资源争夺和浪费,以及各个业务条线之间的财务资源责任和风险不明确,影响财务资源配置的规范性和安全性。

### 2.3 财务管理与业务条线管理信息不对称

财务管理与业务条线管理是商业银行的两大核心管理,然而,在实际运作中,财务管理与业务条线管理之间往往存在信息不对称的问题,其中,信息不对称的原因主要有以下几方面:

**组织架构不合理。**部分基层商业银行的组织架构过于复杂,层级过多,导致信息传递的成本增加,信息的失真和滞后现象严重,影响财务管理部门对

业务条线部门的监督和指导,也影响业务条线部门对财务管理部门的反馈和配合。

制度规范不完善。部分基层商业银行缺乏科学合理的财务管理制度和规范,如财务预算、财务报告、财务考核等,导致财务管理部门无法对业务条线部门的经营活进行有效的计划、控制和评价,也导致业务条线部门无法按照财务管理部门的要求和标准进行经营决策和执行。

#### 2.4 缺乏科学完备的财务信息系统

财务信息系统是商业银行财务管理的重要工具,然而,部分基层商业银行的财务信息系统存在以下问题,影响了财务资源配置的效率和效果:

系统建设滞后。部分基层商业银行的财务信息系统建设缺乏规划和投入,系统功能单一,系统性能不稳定,系统安全性不高,系统兼容性不强,无法满足财务管理和业务条线管理的多样化和个性化的信息需求,也无法适应商业银行经营环境和管理模式的变化。

数据质量不高。部分基层商业银行的财务信息系统的数据来源不规范,录入不准确,校验不严格,导致财务信息系统的存在错误、遗漏、重复、不一致等问题,影响财务信息系统数据的真实性、可靠性和有效性,财务信息系统的信息无法为财务管理部门和业务条线部门提供有效的决策支持,也无法为财务资源配置的监督和评价提供有效的依据<sup>[4]</sup>。

#### 2.5 缺乏专业化的财务管理人员

财务管理人员是商业银行财务资源配置的主体,但是,目前部分基层商业银行的财务管理人员存在以下问题,影响了财务资源配置的质量和水平:

人员结构不优。一方面,部分基层商业银行的财务管理人员配置不合理,财务管理人员总量不足,财务管理人员与业务条线人员的比例失衡;另一方面,财务管理人员的年龄结构、学历结构、专业结构、职称结构等存在偏差,导致财务管理人员的知识结构、技能结构等存在缺陷,无法适应财务资源配置的工作要求<sup>[5]</sup>。

人员素质不高。部分基层商业银行的财务管理人员和业务条线人员的专业素质和业务能力不足,既缺乏对商业银行的整体战略和目标的认识和把握,又缺乏对财务管理和业务条线管理的相互理解和沟通,导致财务管理部门和业务条线部门之间的

协调和协作困难,也导致财务资源配置的优化和创新难以实现。

### 3 基于履职质效提升的基层商业银行财务资源配置优化策略

为了解决基层商业银行财务资源配置存在的问题,提高财务资源配置的效率和效果,促进基层商业银行的稳健发展,本文提出以下基于履职质效提升的财务资源配置优化策略:

#### 3.1 坚持战略目标导向,实现财务资源与履职质效匹配最优化

第一,贯彻战略导向。基层商业银行应根据自身的经营发展战略,以持续提升盈利能力和核心竞争力为目标,传导资源配置理念,明确财务资源配置的预期结果和实际效果,实现财务资源配置的目标导向和结果导向,从而使财务资源配置更加符合基层商业银行的战略目标。

第二,强化绩效考核的指导作用。基层商业银行应根据财务资源配置的目标和原则,建立科学合理的绩效考核和激励机制,实现财务资源配置与绩效管理的有效衔接和协调。同时,制定和执行财务资源配置的绩效目标和标准,明确财务资源配置的预期结果和实际效果,实现财务资源配置的目标导向和结果导向。

#### 3.2 强化部门间协作,使财务资源配置效益最大化

第一,强化部门协作。基层商业银行应消除财务管理部门和业务条线部门之间的信息不对称,强化财务部门与业务条线的协作,实现财务信息和业务信息的有效共享和利用,提高财务资源配置的决策和执行的质量和水平。建立有效的信息沟通机制,实现财务管理部门和业务条线部门之间的信息的及时、充分、双向的沟通和协作,为财务资源配置的决策和执行提供有效的信息反馈。

第二,注重财务激励与约束机制相结合。基层商业银行应根据自身的绩效目标和标准,注重财务激励与约束机制相结合,激发和调动员工的履职积极性和主动性,提高员工的履职能力和水平。建立和完善财务费用的监督和约束机制,根据员工的财务费用的使用和风险,进行有效的监督和管理,实现对财务费用的风险防范和约束。

第三,加大财务部门管控力度。基层商业银行

应发挥财务管理部门的管理职能,强化财务管理部门对财务资源配置的规范和控制,提高财务资源的安全性和责任性。同时,加强财务管理监督和审计,及时发现和纠正财务资源配置的问题和风险,防范和处置财务资源配置的违规和损失,提高财务资源配置的安全性和责任性。

### 3.3 完善银行内控管理与约束制度

第一,精简管理层级。基层商业银行应根据自身的规模、业务和特点,合理确定财务管理部门的设置和数量,降低信息传递的成本和时间,提高信息的准确性和及时性,提高财务管理部门的决策效率和执行力度。同时,基层商业银行应加强财务管理部门与业务条线部门的沟通和协作,建立有效的信息共享和反馈机制,实现财务资源配置的需求对接和结果评估,提高财务资源配置的合理性和有效性。

第二,建立健全内部控制体系。基层商业银行应根据自身的经营环境和风险特点,建立健全内部控制体系,实现财务资源配置的规范和有效建立健全财务资源配置的内部控制的组织和责任,明确财务资源配置的内部控制的组织架构和责任分工,实现财务资源配置的内部控制的组织协调和责任明确。

第三,制定和执行科学合理的财务费用管理制度。基层商业银行应根据自身的经营目标和策略,制定和执行科学合理的财务费用管理制度,规范和控制财务费用的支出和控制,提高财务费用的使用效率和效果。制定和执行财务费用的核算制度,明确财务费用的计量和记账,实现财务费用的准确核算和反映;制定和执行财务费用的报告制度,明确财务费用的披露和分析,做到对财务费用的及时报告和评价。

### 3.4 提高财务人员素质和技能水平

第一,提高财务人员素质。基层商业银行应提高财务人员的综合素质,增强财务人员的财务管理意识和能力,提高财务人员的履职水平和效果。丰富财务人员的业务知识,强化财务人员对业务条线的了解和熟悉,提高财务人员的业务理解和沟通能力;丰富财务人员的创新知识,强化财务人员对财务

创新的探索和实践,提高财务人员的财务创新和优化能力。

第二,提高财务人员技能。基层商业银行应提高财务人员的技能水平,提高财务人员的财务操作和财务分析能力,提高财务人员的工作效率和质量。具体来说,基层商业银行需要培养财务人员对财务报告的编制和财务指标的计算、分析、评价等技能,提高财务人员对财务状况和财务绩效的分析和评价的能力。

## 4 结语

随着数字化和信息技术的快速发展,基层商业银行的财务资源配置将面临更多新的机遇和挑战。例如,大数据和人工智能技术的应用可能为财务分析和决策提供更多支持,而新兴的金融科技则可能带来新的业务模式和市场机会。因此,基层商业银行需要不断适应技术创新,积极探索新的资源配置方法,以应对日益复杂多变的市场环境。本文以基层商业银行的履职质效为切入点,从财务资源配置的角度,深入分析了基层商业银行的财务管理的现状和问题,填补了相关领域的研究空白;提出了基于履职质效提升的财务资源配置优化策略,为基层商业银行的财务管理提供了新的视角和思路。

## 参考文献:

- [1]张咪咪.城市商业银行财务战略优化研究[D].太原:山西财经大学,2023.
- [2]吴飞虹,虞薇.构建以战略为引领的商业银行财务资源配置思考[J].金融理论与教学,2013(4):20-22.
- [3]王雨.关于管理会计下商业银行财务资源优化配置的探讨[J].商业会计,2017(15):34-35.
- [4]周月,刘勇.国有商业银行优化财务资源配置的探讨[J].西南金融,2002(1):35-37.
- [5]黄明庆.浅议商业银行财务资源的优化配置[J].海南金融,2004(4):52-53.

作者简介:郑晓琳,女,陕西西安人,秦农银行未央支行财务会计部副经理,研究方向:企业战略管理、财务管理。

# 试论国有企业财务管理的现状及优化措施

杜妮娜

(通城县沃田现代农业发展投资有限公司,湖北 咸宁 437499)

**摘要:**在经济新常态下,国有企业迎来了新的发展机遇,同时也面临着更大挑战,需要从内部运营与管理入手,全方位提升财务管理效率和水平,来不断增强企业自身的综合实力与核心竞争力。文章对国有企业财务管理的内涵、意义及其管理现状进行了分析,结合自身思考从管理理念、管理结构以及技术应用等多个角度提出了相对应的优化策略,希望切实提升财务效率,助力国有企业长远发展。

**关键词:**财务管理;人才队伍建设;信息化手段

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0093-04

## Discussion on the current situation and optimization measures of financial management in state-owned enterprises

Du Nina

(Tongcheng County Wotian Modern Agricultural Development Investment Co., Ltd., Xianning, Hubei, 437499)

**Abstract:** Under the new normal state of economy, state-owned enterprises are facing new development opportunities and greater challenges. They need to start with internal operation and management to improve the efficiency and level of financial management in an all-round way, to continuously enhance their own comprehensive strength and core competitiveness. This paper analyzes the connotation, significance and current situation of financial management in state-owned enterprises, and puts forward corresponding optimization strategies from the angles of management idea, management structure and technology application, hoping to improve financial efficiency and promote the long-term development of state-owned enterprises.

**Key words:** financial management; talent team building; information means

### 0 引言

对国有企业运营管理来说,财务管理是其核心环节,不断提升财务管理效率和水平,可以帮助国有企业有效提升经济效益,降低运营管理成本。在我国经济从高速发展向高质量发展转型的过程中,更加需要国有企业对自身的财务管理模式进行优化升级,对财务管理现状进行深入研究,结合企业发展特点和外部环境拟定相对应的优化措施,以此来充分发挥财务管理的实际作用,推动企业实现长远高效发展。

### 1 国有企业财务管理的内涵及意义

#### 1.1 内涵

财务管理作为国有企业日常运营管理的重要内

容,它是严格按照相对应的原则,对企业发展中的经济业务活动所开展的一系列管理行为,是对企业内部所有财务关系的统筹和协调。具体来说,就是对企业内部的资产购置、现金流动情况、资本融通,以及利润分配等进行全方位的科学管理,最终帮助国有企业实现经济效益最大化的目标。在经济新常态背景下,国有企业更加需要将财务管理摆在突出位置,对其形成全面认识和足够重视,将财务管理的相关措施和办法予以不断优化并落到实处,如此才能在新时期继续保持国有企业的发展优势。

财务管理具有综合性、系统性的特点,不只是简单对原有的管理方式进行创新来提高财务管理效率,更重要的是需要具备统筹规划能力和国际化视

野,以此来推动国有企业深化改革,要将财务管理目标与企业可持续发展的战略目标紧密结合,推动国有企业更加科学高效地参与国际竞争。统筹规划需要国有企业在对财务管理进行不断梳理、优化和创新的基础之上,对资本经营预算进行科学合理安排,最大化地提高收入,并且根据外部市场环境变化以及国有企业所处行业的具体发展情况,明确国有资本支出的重点,充分调动一切积极因素盘活存量资金,避免出现资产闲置或浪费的情况,也才能更加高效解决资金短缺这一现实问题。通过不断优化和完善财务管理体制,不仅能够加快推动国有企业改制上市的步伐,同时也能够更加有效地引入民间资本,使得国有企业的投资主体实现多元化发展,这对产权交易市场的完善具有十分积极的现实意义,也能够有力推动国有企业参与国际化竞争,对国际先进企业财务管理的科学思想理念进行有效吸收和借鉴,并在此基础上对企业原有的财务管理体系和组织架构进行优化。要在企业内部设置财务总监职位,对其工作岗位职责、权限进行明确设定,通过其所提供的各项信息和数据更好地服务于企业可持续发展的战略目标<sup>[1]</sup>。

### 1.2 国有企业财务管理的意义

财务管理是一项综合性、系统性的复杂工作,包含了国有企业内部资源管理、现金流动以及利润分配等各个方面的内容,开展高质量的财务管理工作,对经济新常态下国有企业的经营和发展起到重要的推动作用。一方面,凭借完善的财务管理制度,有助于国有企业管理人员全方位了解企业真实的运行情况以及资源的使用情况,并对资产进行更加科学合理的规划和配置,有助于提高资源的使用效率和水平,为企业提质增效打牢基础。另一方面,高质量的财务管理工作对提升国有企业综合实力和竞争力具有十分积极的现实意义,能够推动国有企业实现产业升级,对企业长远发展来说意义重大。因此在新的发展环境下,国有企业对财务管理现状进行深入研究和分析,充分调动一切积极因素,积极寻求优化策略,提高内部财务管理质量,在竞争激烈、复杂多

变的 market 环境下以财务管理为契机不断提升内部运营管理水平,这对保持国有企业的发展优势意义重大。

## 2 国有企业财务管理的现状

### 2.1 人才队伍建设不到位

国有企业要想实现财务管理的预期效果,离不开一支稳定的、专业的、高素质的人才队伍,可是就现实状况来说,依旧有一些国有企业管理人员缺乏对财务管理人才队伍建设的重视,也没有制定相对应的措施来提升财务人员的能力和水平,导致其基础理论知识比较薄弱,也缺乏足够的经验积累,难以有效满足财务管理工作的现实需要,这自然难以实现预期的财务管理效果,甚至会给企业后续发展埋下不小的风险隐患,一旦爆发将给企业造成难以估计的损失。另外,在一些企业内部没有形成相配套的人才培养机制,缺乏对财务人员的有效培训,再加上所提供的发展方向和福利待遇缺乏吸引力,难以吸引和留住更多优秀的财务管理人才,最终对财务效率和企业的后续发展造成了不小的影响<sup>[2]</sup>。

### 2.2 财务管理存在形式化问题

目前,虽然一些国有企业制定了相对科学严谨的财务管理架构和财务处理流程,可是在具体落地执行过程中存在比较严重的形式化问题,导致相关财务管理措施执行不到位,严重影响了财务管理效率和质量,这自然也无法帮助企业化解和防范有可能存在的风险。一方面,对财务信息和数据的获取方面缺乏多元化的渠道,在 21 世纪的今天,信息化、数字化是时代发展的必然趋势,对各个行业和领域产生了深刻影响,但是依旧有一些国有企业在开展财务管理工作的時候,仍以传统的手工方式为主,只是对数据进行简单的收集和整合,以此来指导企业具体的经营和发展,这显然不够全面科学,因为这种方式缺乏对财务信息和数据以及企业经营管理活动内在逻辑的深入研究,对财务数据背后的价值缺乏深入挖掘,难以体现其重要价值;另一方面,一些国有企业内部各职能部门彼此没有开展有效沟通与联

系,尤其是表现在财务业务部门彼此相对孤立,缺乏紧密沟通与交流,因此在工作对接过程中,二者有可能因为彼此的信息传递不顺畅、沟通不到位而出现决策失误,最终诱发财务风险,并且在出现问题之后彼此推诿扯皮,只是关注本部门的业绩指标而忽略了国有企业整体的发展效益,不仅会影响财务工作质量,也会对企业整体的发展产生不利影响<sup>[3]</sup>。

### 2.3 财务管理制度与企业发展不相匹配

现阶段,依然有一些国有企业采取的是比较传统和滞后的管理制度来开展财务管理工作,可是在外部社会经济环境剧烈变化和快速发展的当下,国有企业在现代化发展过程中也会产生各类新问题,因此传统财务管理制度和办法已经难以有效满足企业发展的现实需要。一些国有企业也意识到了这一问题,也结合企业自身后续的发展方向对相关制度进行了优化和完善,可是优化之后的财务管理体系和工作制度并没有同企业现阶段经营管理的具体状况予以紧密结合,导致财务管理制度难以对企业的运营发展起到支撑和指导作用,最终影响了财务管理效率和企业后续发展。

### 2.4 缺乏对现代信息化技术和手段的充分应用

随着现代科学技术和移动互联网日新月异的发展,大数据、云计算等现代化的信息技术纷纷涌现,为国有企业财务信息化建设提供了有力支撑。在不断变化发展的市场环境下,国有企业财务管理所涉及的内容日益增多,面对海量的财务信息和数据,财务管理工作面临不小的难度。但依旧有不少企业缺乏对现代信息化技术和手段的充分应用,在企业内部信息化基础设施建设不到位,对财务管理软件没有进行及时更新迭代,造成财务信息和数据质量不高,其科学性、准确性得不到保障,最终影响了管理人员的战略决策。另外,信息网络化环境下存在的安全问题也会对财务质量产生严重影响,一些企业对网络安全缺乏足够重视,没有构建完善的网络保护机制,容易导致重要的信息和数据泄露或者被盗取,为财务管理埋下了不小的安全隐患,必须引起足

够重视。

## 3 国有企业财务管理现状的优化措施

### 3.1 加快改变传统的财务管理理念

在新的发展环境下,要想切实提升财务处理效率和水平,国有企业需要更新传统滞后的财务管理理念,充分调动一切积极因素推动财务管理改革创新,发挥财务管理应有的实际作用,推动企业提高经济效益和社会效益。需要企业全体人员明白对财务管理改革创新的重要性,对财务管理形成正确认识和足够重视,积极转变财务管理理念,带动全体职员对财务管理形成新的认知,并对其重要性加大教育和宣传力度,使各部门以及全体职员充分意识到财务管理转型升级的现实意义,以自身的实际行动积极配合财务部门工作,共同发力,提高企业财务管理效率。

### 3.2 积极更新和优化财务管理架构

首先,需要企业领导与管理人员对财务核算、内部控制以及财务预算等形成正确认识并予以足够重视,严格按照相关管理制度和要求不断强化约束效果,严格要求全体职员对自身的工作职责、范畴、流程予以明确;其次,为了防止企业内部职责权限划分不明确,出现管理混乱、财务管理效率较低的情况,需要在企业内部引入并落实责任追究制度,在财务管理的各个环节需要设立直接的负责人,如果某一环节出现问题就可以在最短时间内找到直接负责人进行沟通、协商和解决,这样不仅能够把风险因素降到最低,同时也能够有效解决各部门之间推诿扯皮的问题。

### 3.3 对现代科学先进的财务管理技术手段予以充分应用

在新的时代背景下,大数据、云计算等现代化工具对国有企业财务管理有着非常重要的推动作用,也能够加快财务管理技术的更新迭代。因此需要国有企业加大人力物力财力的投入力度,在新的时代背景下做好财务管理的信息化建设工作,对现代科学先进的财务管理技术和手段予以充分应用,对财

务信息化过程中存在的系统不兼容等问题进行有针对性的分析并予以妥善解决。首先,需要对系统的运行标准和接口标准进行科学、统一的设置和规范化,这样才能够充分发挥数据中心平台的作用<sup>[4]</sup>,推动财务数字化转型,并且对流程进行梳理和完善,搭建数据编制以及资讯传输通道,以充分凸显财务共享机制价值,降低财务管理现代化技术的应用成本;其次,充分发挥信息化手段的数据分析功能,在第一时间对各类财务信息和数据进行有效收集、分类和汇总,对逻辑架构进行不断梳理和优化,为财务决策打下坚实基础;最后,不断丰富和完善多模块迁移功能,进而提高各职能部门同财务部门的沟通协调效率,形成合力,共同推动财务管理效率的提高。在此过程中需要重视信息安全问题,要尽可能选择安全性能较高的财务管理软件,降低遭受网络攻击或者数据泄露被篡改等风险,最终为财务管理转型升级保驾护航<sup>[5]</sup>。

### 3.4 加快引进和培养高素质的复合型财务人才

当今企业的竞争本质上是人才的竞争,因此需要国有企业从可持续发展的战略高度对人才建设予以足够重视。首先,要加快引进和培养高素质的复合型财务人才,并对其开展专门培训,可以邀请相关专家到企业授课,为财务人员讲解前沿的财务管理理论知识,分析国家不断变化更新的财政政策。其次,可以在企业官网设置意见反馈渠道,对财务管理人员提出的意见和建议予以足够重视,并采纳其科学合理的部分,这样才能充分激发和调动财务人员的积极性、主动性,使其看到自身价值,也才能够更好地增强财务管理人才队伍的凝聚力,不断提升自身的专业能力和水平。最后,需要完善绩效考核评

估体系,以多样化的评价指标以及科学的目标管理理念,来对财务人员具体的工作能力进行考核,其指标可以分为运营管理、人员管理和技术管理三个层面,重点考核人员的专业能力、业务素养、绩效完成情况以及对现代信息化技术和手段的应用能力等,这样才能够全方位提升其专业能力和水平,为财务管理效率的提高贡献自身力量。

## 4 结语

综上所述,在新的时代背景下,国有企业需要充分意识到财务管理转型升级的重要性,需要对自身财务管理存在的问题与不足进行深入研究和探讨,充分调动一切积极因素,寻找相对应的优化措施,从改变传统滞后的财务管理理念,更新和优化财务管理架构,灵活运用现代信息化技术和手段,以及加强人才的引进和培养等多个角度提高财务管理效率,充分体现财务管理价值,助力企业实现长效发展。

## 参考文献:

- [1] 卞贵明.浅析国有企业财务人员“业财融合”转型之路[J].中国农业会计,2023,33(21):27-29.
- [2] 杨倩.国有企业市场化转型后的财务管理研究[J].市场周刊,2023,36(31):109-112.
- [3] 叶永斌.业财融合背景下国企财务管理转型策略分析[J].时代金融,2023(11):30-32.
- [4] 吴强康.大数据时代国有企业财务管理的创新与转型[J].环渤海经济瞭望,2023(10):74-76.
- [5] 李佳妮.现代国有企业财务管理体系建设探析[J].中国农业会计,2023,33(20):34-36.

作者简介:杜妮娜,女,湖北咸宁人,通城县沃田现代农业发展投资有限公司,研究方向:财务管理。

# 大数据时代企业财务管理信息化转型研究

胡凤兰

(甘肃泓畅工程机械有限公司,甘肃 兰州 730300)

**摘要:**财务管理对企业经营发展具有重要作用,财务管理质量好坏直接关系到企业经营水平。为了明确大数据时代企业财务管理信息化转型情况,在分析企业财务管理信息化转型意义的基础上结合企业财务管理信息化转型的问题与困境进行研究,最后得出从加速企业财务大数据系统建设、提高财务数据共享水平、树立业财融合理念,提高部门协同、构建完善的财务信息安全防御体系等方面实现企业财务管理信息化转型,为大数据时代企业财务管理体系建设提供相应参考。

**关键词:**大数据;财务管理;信息化转型

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0097-04

## Research on the informationization transformation of enterprise financial management in the era of big data

Hu Fenglan

(Gansu Hongchang Construction Machinery Co., Ltd., Lanzhou, Gansu, 730300)

**Abstract:** Financial management plays an important role in the development of enterprise operations, and the quality of financial management directly affects the level of enterprise operation. In order to clarify the situation of enterprise financial management informatization transformation in the era of big data, based on the analysis of the significance of enterprise financial management informatization transformation, combined with the problems and difficulties of enterprise financial management informatization transformation, research was conducted. Finally, it was concluded that from accelerating the construction of enterprise financial big data systems, improving the level of financial data sharing, establishing the concept of business finance integration, improving departmental collaboration, building a comprehensive financial information security defense system and other aspects to achieve the transformation of enterprise financial management informatization, providing the corresponding reference for the construction of enterprise financial management system in the era of big data.

**Key words:** big data; financial management; informationization transformation

### 0 引言

大数据作为一种囊括巨量数据的现代化工具,它的快速发展使得企业财务管理效率和经营管理水平同步提升。这一方面体现在企业的财务管理、财务决策、财务风险防控体系在智能数字模型、数据算法的支持下具备更加强大的决策分析和预测洞察能力;另一方面则体现在大数据促进企业财务管理和业务管理信息融合,实现协同管理,解决财务信息冗余导致的财务管理低效问题,继而为企业提高财务管理质量服务<sup>[1]</sup>。进入21世纪,大数据的广泛应用为企业财务管理创新提供了技术基础,同时也在很

大程度上加速了传统财务管理方法漏洞与缺陷的曝光。一些企业缺乏财务大数据的应用意识,财务数据应用效率低下;另有一些企业财务管理模式缺乏创新,财务人员对财务管理信息化的认知停滞不前,导致企业财务管理质量下降<sup>[2]</sup>。在大数据时代探究企业财务管理信息化转型,对促进企业财务管理体系高质量发展具有重要价值。

### 1 大数据时代企业财务管理信息化转型的意义

#### 1.1 有助于提高企业财务管理效率

大数据工具的应用可以丰富企业管理实践,在

企业财务管理方面,大数据财务工具可以自动生成和分析财务报表,减轻财务人员的工作负担,提高工作效率。同时,大数据财务工具还可以对财务数据进行分析与预测,为企业财务风险防范、财务规划和决策提供更高效路径,助力企业由传统纸面财务管理向信息化财务管理转型<sup>[3]</sup>。

### 1.2 有助于提高企业市场竞争力

大数据时代背景下,企业面临的市场竞争环境愈发复杂,以往企业市场竞争力的核心因素在数字化时代发生显著改变。由于大数据时代数据的生产速度越来越快,企业如何收集、分析、存储和利用这些数据决定了企业熟悉市场的程度以及应对复杂市场情势波动的能力。企业在无法充分利用大数据调整经营战略、适配营销策略的情况下势必无法准确把握稍纵即逝的市场机遇,这将直接影响企业的可持续经营能力。企业财务管理信息化即充分利用大数据优势实现企业财务精益管理的过程,通过大数据分析和运作,企业财务管理水平不断提升,对改善企业成本控制环境、优化经营预算,构建更强大的市场竞争力体系具有积极作用<sup>[4]</sup>。

### 1.3 有助于实现业财融合

业财融合,即企业财务与业务融为一体,实现协同管理。大数据时代背景下企业财务管理信息化转型为打破业务和财务组织壁垒提供了帮助。一方面,大数据时代业务监督和财务风险管理层面的数据采集效率显著提高,财务人员从烦琐的记账工作中获得解脱,从而更加专注于管理职能的实现,为综合财务及业务数据提供了相应的资源。另一方面,企业业务体系的数字化程度不断提高,数据管理为精准梳理企业业务发展脉络提供了帮助,同时也构建了企业业务管理同财务管理相似的逻辑,这也为实现业财融合奠定了基础<sup>[5]</sup>。

## 2 大数据时代企业财务管理信息化转型的问题与困境

### 2.1 企业大数据基础设施建设存在缺陷

大数据财务管理依托于完整的数字基础设施进

行,企业对大数据应用的认知层次存在差异导致大数据基础设施建设存在诸多缺陷,集中表现在企业大数据财务中心的建设停留在物理建设层面,重硬件轻软件,重应用系统搭建而忽视统一数据库建设,在建设过程中通常只关注解决财务数据的集中存储、备份和安全问题,而忽视组织管理,导致大数据中心对企业核心业务系统的支持作用不显著,无法实现可持续的运营管理服务。此外,企业级数据中心的建设简单地定位于网络建设、系统软件采购等方面,缺乏一体化协同建设能力,这也导致企业数据中心设备先进而业务实用数据贫乏(通常只加载、调用少部分数据),这也使得大数据财务管理的实际价值十分有限<sup>[6]</sup>。

### 2.2 财务数据信息缺乏共享

现代企业的日常经营过程中,缺乏财务信息共享系统导致财务信息在各部门、各岗位之间的传递和沟通存在诸多障碍。比如一些经营活动的数据信息未能及时上传共享,导致数据信息的需求部门无法准确利用数据信息服务生产管理。还有一些企业财务人员为了个人利益联系供应链上下游客户伪造业务导致财报数据出现虚假信息,这都给企业的财务管理信息科学运用带来诸多不便。

### 2.3 非财务人员配合程度低

非财务人员是供职于企业行政、营销、后勤等业务部门的人员的统称。非财务人员的财务意识不强,与财务人员的协同配合工作能力参差不齐,在很大程度上影响着企业财务管理信息化转型成效。比如一些非财务人员无法按照企业既定财务章程制度的要求配合财务人员整理业务数据,甚至为了应付交差而敷衍了事。在大数据时代,非财务人员通常肩负着在各业务环节准确录入经营数据的任务,缺乏科学的认知和良好的配合意识往往导致财务管理效率下降。

### 2.4 财务管理系统安全性不足

大数据时代,企业财务信息数据更新迭代迅速,企业财务管理系统的的核心安全问题频现,主要体现在数据的录入、数据的应用和数据的存储方面。在数

据录入层面,部分企业尚未引入 OCR 技术,财务数据的录入主要依靠人力,增加了操作错误导致的数据质量风险和道德风险发生的概率。在数据应用层面,大部分企业未形成科学严谨的可追溯财务流程,财务管理系统的权限不够严谨,在很大程度上增加了系统被非法入侵和数据篡改的风险。在数据存储方面,云存储和数据加密技术成本边际较高,普通中小企业财务数据的存储方式缺乏创新,存储模式简陋,这也导致财务数据易发生泄漏风险。

### 3 大数据时代企业财务管理信息化转型对策

#### 3.1 完善企业财务大数据系统建设

大数据时代,企业要充分利用财务数字化应用,不断提高财务大数据系统的完整性和功能性。第一,要打通企业内部数据和外部数据互通的关节,比如利用大数据技术对企业内部主要财务指标、业务信息进行归集汇总,形成模块化数据体系,在此基础上与外部数据如政策信息、汇率信息、市场信息进行结合,生成数据仓库,为企业践行数字化管理提供有益帮助。第二,企业通过建立大数据分析平台,落实财务分析与预测、财务预算和决策等管理活动的数字化,借助大数据知识库、语料库和方法库将各类数据信息汇总到大数据平台中进行集成管理,不断提高企业决策效率。在实践中,企业可在大数据的基础上延伸财务数字化应用,如引入智能财务机器人负责财务管理,依据大数据模型动态生成企业财务决策、财务风险的智能画像,形成符合企业治理结构需求、风险偏好的管理模式,更好地将企业与外部融资环境、市场环境和经济环境进行匹配,继而促进企业财务管理数字化能力提升。

#### 3.2 提高财务数据共享水平

大数据时代背景下,企业财务管理信息化转型的关键即财务数据的跨部门应用,在此过程中,企业提高财务数据共享水平既是促进财务信息化转型的关键也是保障财务管理质量的基本要求。因此企业要健全财务风险防控、优化财务结构、加强资金管

理、完善财务预警、完善内部控制和监督,将既有财务信息化资源在上述重点环节中均衡分配,提高财务和业务数据共享。

第一,建立企业数据库或利用云计算技术实现企业内部信息数据的集中管理,保证数据的交互和共享均基于统一标准,加快数据处理速度的同时提高决策时效性。这要求企业不断加大财务管理信息化资金投入,从硬件和软件协同提升的角度完善企业财务数字化基础设施以更好地满足大数据应用的多方面需求。此外,要做好应用财务管理信息化系统实现广泛的财务数据共享的宣传和引导,企业管理者要在增强自身对财务数据共享意识的基础上不断引导数据共享文化建设,创造企业内部良好的共享工作氛围。

第二,促进财务流程自动化。可引入 workflow 管理系统,通过对业务流程的建模和优化实现各环节的自动化操作,保证财务和业务信息的实时传递与处理,不仅可以提高工作效率、减少财务核算过程中的错误还可提高财务管理体的精准度和可控性。

#### 3.3 树立业财融合理念,提高部门协同

业财融合是企业财务管理转型的重要实践。在大数据时代,企业树立业财融合理念不断提高财务和业务部门协同合作能力是促进财务管理数字化转型的关键。

第一,探索业财一体化深入发展。在现代大数据财务管理工具的成熟应用背景下,通过事项会计加强财务管理深入业务端的可能性大幅提升。在企业业务规模和财务数据规模同步扩增的过程中,企业可使用智慧财务软件如“用友 BIP”智能财务以收集、整合各类业务信息和经营数据为基础,通过不同层级的共享模块实现精益运营,推动业财一体化发展。比如除企业财务数据后台的数据质量绩效、稽核和知识管理之外,还可进一步地将信用管理领域扩展到产业链上下游以及供应商,推动全产业链业财一体化协同优化,实现财务管理的全面数智化。

第二,在业财融合基础上形成部门协同文化。建立企业内部跨部门协作体系和相应的沟通平台,

比如企业级即时通信工具和在线会议系统(如腾讯会议、钉钉等),这可以帮助员工在完成本部门任务的同时更加顺畅地与其他部门进行紧密且必要的沟通与协作,继而提高部门协同效果。在完善跨部门沟通的基础上建立跨部门协作机制,推动部门协作常态化发展,比如定期组织跨部门会议、设立跨部门沟通工作小组等。通过类似机制能够保证企业各部门工作人员在面临挑战或共同任务时更加有效地进行协同合作,继而实现业财融合资源的最佳利用。企业还要通过鼓励跨部门信息共享,组织团建活动、职业培训与座谈会等不断提高员工之间的凝聚力,打造多元互信的企业内部协同文化,为提高业财融合水平服务。

### 3.4 构建完善的财务信息安全防护体系

完善的企业财务信息安全防护体系既要从事务方面加以提升,也要考虑软件方面的迭代升级。企业要增加财务信息安全方面的资金和技术投入,将财务信息风险识别、分析、管理列为企业重要的经营事项加以运作。比如升级企业财务管理系统防火墙,并建立企业财务数据“云”管理机制,不断升级财务信息安防水平,继而为财务信息安全管理提供基础保障。在完善财务安全管理设备的基础上,企业要引进更加先进的风险管理软件并形成更加先进的财务信息安防机制,通过加强对非法入侵行为的防范以保护财务数据安全;通过提前建立财务信息风险防范和应对机制预案来确保网络与信息安全工作稳定高效地运作。此外,企业还要加强对危害财务信息安全行为和责任人的惩罚,从源头提高信息安全水平。比如建立财务数据共享的责任人追溯机制,对数据运营及管理过程中出现的损失或风险进行追责,提防企业财务管理网络出现的道德风险和人员操作风险。同时,企业级财务管理制度还要对企业财务管理数字基础设备如网卡、数据库、个人电脑等的安全使用进行制度约束,明确“专人专用,专

人专管”的智慧财务管理网络运作模式,规范财务管理人员的工作行为。

## 4 结论

大数据时代背景下,企业财务管理信息化转型的迫切性显著提升,应用大数据管理理念和智能管理工具进行企业财务管理创新升级具有积极意义。本文着重研究了大数据时代企业财务管理信息化转型的问题与困境,并提出了企业财务管理信息化转型对策。研究结论显示:目前企业大数据基础设施建设存在缺陷、财务数据信息缺乏共享、非财务人员配合程度不高、财务管理系统安全性不足的问题制约着企业财务管理数字化转型,降低了大数据财务管理工具的应用效率。为此,应从加速企业财务大数据系统建设、提高财务数据共享水平、树立业财融合理念提高部门协同、构建完善的财务信息安全防护体系等四方面入手,不断夯实企业大数据应用能力,促进企业财务管理数字化转型顺利实现。

## 参考文献:

- [1]刘诺霏.大数据时代企业财务管理信息化问题及对策研究[J].市场瞭望,2023(16):63-65.
- [2]刘佳莉.大数据时代企业财务管理信息化建设研究[J].商业2.0,2023(9):13-15.
- [3]刘佩文.大数据时代企业财务管理信息化建设的几点思考[J].纳税,2023,17(7):64-66.
- [4]李波.大数据时代下企业财务管理信息化建设措施研究[J].商业观察,2022(33):49-52.
- [5]熊素宜.大数据时代企业财务管理信息化模型构建及优化策略[J].数字技术与应用,2022,40(11):110-112.
- [6]王芬.大数据时代企业财务管理信息化建设探索[J].中小企业管理与科技,2022(17):185-187.

作者简介:胡凤兰,女,甘肃陇南人,中级会计师,甘肃泓畅工程机械有限公司,研究方向:财务管理信息化。

# 企业财务管理存在的常见问题及对策

汪茂黎

(重庆川九建设有限责任公司,重庆 401120)

**摘要:**在新时期背景下,我国经济发展水平大幅度提升,为各类型企业运行与发展提供了外部条件,同时企业市场竞争逐步加剧,企业经营与发展难度也在日渐提升。财务管理作为企业内部管理结构中不可或缺的组成部分,与企业经营状况和经济发展水平有着紧密关联,对企业整体发展产生较大的影响。文章阐述了企业开展财务管理工作的必要性,总结出财务管理工作中的不足,最后提出有效的解决对策,以期保障企业财务管理工作能够有序开展。

**关键词:**企业发展;财务管理;常见问题;解决对策

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0101-04

## Common problems and countermeasures in enterprise financial management

Wang Maoli

(Chongqing Chuanjiu Construction Co.,Ltd.,Chongqing,401120)

**Abstract:**In the context of the new era,China's economic development level has significantly improved,providing external conditions for the operation and development of various types of enterprises.At the same time,the market competitiveness of enterprises is gradually intensifying,and the difficulty of enterprise operation and development is also increasing.Financial management,as an indispensable component of the internal management structure of an enterprise,is closely related to the operational status and economic development level of the enterprise,and has a significant impact on the overall development of the enterprise.This article elaborates on the necessity of carrying out financial management work in enterprises,summarizes the shortcomings in financial management work,and finally proposes effective solutions to ensure the orderly development of financial management work in enterprises.

**Key words:**enterprise development;financial management;common problems;solutions

### 0 引言

在我国社会进步与发展过程中,企业在其中发挥着极为重要的作用,逐步成为社会经济健康发展中不可或缺的力量,企业自身发展水平与发展活力会对社会各个方面的发展情况造成影响,尤其是在经济发展方面。正因为如此,政府相关部门应提高对企业工作与发展的重视度,提出许多较为严格且多样的要求,以此为依据提高企业发展水平与整体发展质量。财务管理在企业日常运行与发展当中扮演着极为重要的角色,做好财务管理工作,对企业内部各项资源与资金进行统筹规划,保障各项工作与业务稳步开展的基础上,节省不必要的支出,为

企业后续发展提供优质的服务与帮助。因此,企业内部领导者与管理者要重视财务管理工作,明确企业在发展过程中存在的财务问题与财务风险,并采取科学准确的方法进行解决,将财务管理工作的价值与功能充分发挥出来,为企业可持续发展提供坚实基础。

### 1 企业开展财务管理工作的必要性

#### 1.1 提高企业管理质量的重要举措

财务管理是企业管理体系中的核心组成部分,一般情况下,财务管理具有分析、监督以及管控等职能,这些职能均在企业经营发展中发挥着重要作用。通过对资金使用情况、流转情况以及经济业

务开展情况进行分析,可以为后续管理工作的开展提供真实有效的帮助,大幅度提升企业管理水平和质量,对企业整体发展进行严格管控。总之,无论哪种类型的企业在日常运行与发展过程中,都离不开财务管理工作的支持与帮助。财务管理工作一方面可以全面了解到企业自身财务状况和经济业务开展情况,为企业领导层做出重大决策提供指导;另一方面能够提升企业整体管理水平,推动企业向着预期方向转变与发展<sup>[1]</sup>。

### 1.2 企业实现战略发展目标的重要路径

企业在实际运行与发展过程中,以实现长远发展目标和战略发展目标为中心,科学规范化地开展经济活动与业务,为实现上述目标提供良好条件。通过开展财务管理工作,能够进一步帮助企业实现战略性发展目标。这是因为开展财务管理工作一方面可以加强企业领导者与管理者对自身企业发展状况的认识与了解,为企业领导层做出重大决策提供重要依据与参考;另一方面能够了解到企业在发展过程中存在的各类风险,并提前制定出有效解决方法与防控方案,当有风险与问题发生时,能够及时准确地进行控制,将风险与不良影响降至最低,为企业长远健康发展注入新鲜活力与动力。

### 1.3 提高资金使用效率与资金周转率的重要保障

目前来看,大部分企业存在资金短缺的问题,没有足够的资金支撑工作的开展。造成问题出现的原因在于,企业在业务开展的前期阶段,存在资金使用不规范或过度浪费的问题,进而导致资金链断裂,当进入后期阶段时没有资金作为支持。企业发展规模逐步扩大,经济活动与业务数量也在增多,企业在经营与发展中对资金的需求量大幅度提升,只有资金充足,才能够为各项业务的开展提供保障,确保工作如期开展。基于此,企业开展财务管理工作,对经济业务开展的全过程进行监督与管控,掌握资金具体使用情况与实际流转方向,第一时间找出资金使用存在的问题,并采取有效的方法进行处理,可以有效扭转上述局面,切实解决资金浪费或使用不规范等问题,逐步实现资金的优化配置,提升企业资金利用

率与周转率,逐步为企业创造出更多经济价值,帮助企业实现经济利润最大化的发展目标。

## 2 企业财务管理工作开展现状

### 2.1 财务管理理念落后,难以满足财务管理要求

在当今时代背景下,部分企业属于家族式企业,企业内部各个工作人员之间都有一定的关联,企业的管理理念上存在落后性与滞后性的问题,从而导致财务管理意识相对其他先进企业较为薄弱,在正式开展财务管理工作过程中存在浓厚的家族色彩,使其财务管理工作效率与效果不佳。受到传统与落后管理理念的影响,企业管理者与其他工作人员认为财务管理工作只是简单地对日常支出情况进行记录,在月初和月末进行税务缴纳等,并没有充分认识到财务工作的权利与责任,对财务管理工作缺乏重视,进而无法实现提高自身企业发展水平与实力的目标。从企业运行与发展角度出发,科学先进的思想理论和财务管理意识是保障各项工作稳定开展的前提与重要基础,如果在思想理论和财务管理意识方面存在问题,将会阻碍工作的开展,甚至是企业整体发展<sup>[2]</sup>。

### 2.2 忽视考核与评价工作,人才管控力度小

企业疏于对财务管理人员开展考核与评价工作,没有定期对财务管理人员的工作情况进行监管、疏于对工作人员能力进行考核,从而导致财务管理人员自身存在的问题没能得到解决,忽略了财务管理人员建设与能力提升工作的重要性,财务管理人员未能达到现代化所提出的要求与标准。由此可见,财务管理工作专业性不足是企业需要解决的重点问题,如果该问题不能得到切实解决,将难以保障财务管理工作顺利开展。

人才是促进企业健康稳定发展的重要手段之一,企业之间的竞争就是人才的竞争,如果企业具备各种领域的人才,并能真正做到事事有回应、件件有着落,将会提高企业发展质量。财务管理工作的开展同样需要人才的支持,具备专业财务管理、较强工作技巧以及丰富工作经验的财务管理人员是做好财务管理工作的关键性内容。然而,部分企业领导者

过于注重短期经济效益,会利用较低的人力资源成本聘请工作人员,导致所聘用的财务管理人员不能胜任财务管理工作岗位。同时部分企业内部缺少专业的财务管理人员,现有的财务管理人员只是具备简单的记账能力,不具备分析、防范以及解决风险的能力,无法为财务管理工作的开展提供人才支持与保障,从而给财务管理工作和企业发展带来了不利影响。

### 2.3 财务管理体系不完善,难以开展规范化管理工作

当前,我国经济发展水平大幅度提高,市场环境不断优化,在给企业发展提供支持帮助的同时,也给企业内部环境带来了一定程度的影响。所以,企业实际发展过程中,除了需要考虑内部环境,还要考虑外部环境,将外部环境与内部环境作为企业财务管理工作的开展过程中一定要考虑的因素。其中内部环境是由企业自身的机制所决定的,而外部环境是由政府政策变化和相关机构支持所决定的。

站在企业发展角度思考与分析问题,财务管理方面的问题主要表现在体系不健全上,企业内部管理体系中与财务管理工作相关的体系较少,财务管理工作在开展过程中缺少相关制度与相关规范的支持,使其一些不规范行为时常出现在管理工作当中,财务管理开展的有效性、合理性无法得到切实保障。财务管理体系不健全还体现在原始凭证管理记录、定额管理以及计量验收等工作上,工作具有很强的随意性与盲目性,无章可循、无据可依,在工作人员权责划分上也是如此,从而阻碍财务管理工作的开展。

## 3 企业做好财务管理工作的重要举措

### 3.1 转变与更新传统管理理念,提升管理意识的先进性与科学性

对企业而言,要想做好财务管理工作,提升财务管理水平,就要树立科学且准确的财务管理理念,形成清晰明确的认知,为后续财务管理工作落实与开展提供思想理论依据。作为企业的领导者与管理者,要提高自身适应时代变化与发展的能力,与时俱进,对传统管理理念进行更新与创新,树

立与社会发展趋势相符的管理理念,将自身的引领作用充分发挥出来。在具体更新与转变传统管理理念时,要加强对财务管理工作的认识与理解,不要将财务管理工作看作简单的财务核算,而是需要掌握财务管理工作内容,如成本费用管理、投资管理以及运营管理等,进一步扩大财务管理工作的开展范围。

企业领导者还应将财务管理工作职责与任务全权交给专业的财务管理人员,并赋予工作人员相应的决策权,确保财务管理人员有能力独立完成各项工作,从而减少领导者对该项工作的影响,保障财务管理结果的客观性与真实性。除此之外,企业领导者还要定期开展宣传活动,采取多样化的方法落实宣传工作,比如通过微信公众号、QQ群以及微博等方式,对财务管理工作的性质、工作职责以及工作内容进行讲解,打破时间与空间的限制,企业内部全体员工能够随时学习,强化企业内部员工对财务管理工作的认识,在潜移默化中形成准确的认知,从而为财务管理工作高质量高效率开展提供内在动力。

### 3.2 提高财务管理工作人员的素养与能力,实行激励机制

财务管理工作人员是财务管理开展的主要参与者,只有财务人员的工作能力与素养达到现代化要求,才能够提升财务管理开展的规范性与系统性。因此,企业需要准确认识到这一点,改变传统用人方法,定期针对财务管理工作人员组织与开展专业技能和专业知识培训活动,为财务管理工作人员学习专业知识与工作技能提供有利条件,促使工作人员掌握最新的财务管理技巧,胜任工作岗位,在促进财务人员全面发展的基础上,降低财务管理不良问题与行为发生的可能性。

企业在具体开展专业技能和知识培训活动的过程中,还要注意财务管理工作人员的法律意识与风险意识,将法律知识讲解与传授活动融入培训活动中,让工作人员认识到财务管理工作所具有的法律性质,从而能够更好地对企业运行与发展期间所涉及的风险进行有效监督与警示,为企业安全稳定发展提供强有力的支持。培训活动结束后,企业还要积极组织考核与评价活动,对财务管理人员近期所

学的新知识与新技巧进行考核,并根据考核的难易程度设定与之相符的考核指标,财务工作人员的考核成绩如果超过指标,企业要进行一定的奖励,可以是精神奖励也可以是物质奖励,如果考核成绩没能超过考核成绩,应针对这一部分工作人员开展二次培训活动,并进行适当的处罚,以此来保障财务工作人员切实掌握所学的知识与工作技巧,提升财务工作人员实际应用能力与操作能力。

企业在落实管理工作期间,要切实保障工作人员的基本权利,根据工作人员的工作内容与工作岗位职责,设置与之相符的激励机制,并严格执行激励机制内容,充分调动员工工作的积极性与自主性,让员工切实感受到企业对自身的重视与关注,进而激发员工工作潜能,助力财务管理工作规范化开展。在后续招聘财务管理工作人员时,企业要适当地提高招聘门槛,对应聘者的工作能力、性格特点、工作经验以及道德品质等方面内容进行综合考核与评价,选取出各方面能力较好的工作人员,并优化相关福利待遇,用良好的福利待遇留住人才,不断打造出一支专业的财务管理团队,切实推进财务管理工作科学系统地开展<sup>[3]</sup>。

### 3.3 明确财务管理体系的重要地位,完善财务管理体系

由于财务管理工作与企业发展有着一定的关联,所以财务管理工作不能随意落实与开展,而是需要相关财务管理体系作为支撑,指导该项工作严谨开展。企业为了应对内部环境与外部环境的影响,建立具有强制性、全面性以及针对性等特点的财务管理体系,并将其作为财务管理工作的根本,严格管控财务管理工作,具体方法如下。

一是企业对内要成立一个专门且独立的财务管理机构,其主要负责对企业资金运行情况进行实时分析与管控,查看企业内部资金的实际使用情况和具体流向,同时还要对财务相关工作进行严格管控,及时挖掘出资金使用不规范和工作开展不够标准等问题,并找到具体工作人员进行改进,减少各种不确

定因素给企业财务管理工作带来的消极影响,并做好记录工作,一定不要出现错记、漏记以及重复记录等不良问题。二是充分考虑财务管理工作的实际情况以及现代化要求,建立财务管理运作规范,具体需要涉及核销、采购以及现金流转等内容。三是企业还需要完善考核制度,根据不同的工作岗位职责与工作内容设置考核指标,依据员工的实际表现来决定是奖励还是处罚,有效提高财务管理工作的最终质量。四是搭建审计机制。审计与财务管理工作是相辅相成的,通过开展审计工作能够及时明确财务管理工作中存在的不足与风险,对其进行严格的监管,减少违规违纪行为的出现,从而提升财务管理工作的公正性、透明性以及清廉性,提升财务管理工作的真实性与精准性,保障企业能够健康稳定发展。

## 4 结束语

企业要想在市场中脱颖而出,占据市场优势与发展优势,就要提高对财务管理工作的重视程度,改变以往对财务管理工作的认知,明确传统财务管理工作存在的漏洞,具体可以从更新管理理念、提高管理人员素养以及健全财务管理体系等手段来强化财务管理工作,促使企业能够很好地应对各类风险与内外部环境,准确提升财务管理水平与能力的基础上,为企业长效发展贡献力量,更为优质地为我国国民经济稳步增长创造良好条件。

## 参考文献:

- [1]黎万娣,刘雪玲.中小企业财务会计管理的常见问题及对策[J].今日财富(中国知识产权),2023(9):59-61.
- [2]刘伟.企业财务管理中存在的常见问题及对策[J].大众投资指南,2023(16):122-124.
- [3]曹利文.企业财务内控管理的常见问题及解决对策分析[J].中国集体经济,2021(6):141-143.

作者简介:汪茂黎,女,重庆人,中级会计师,重庆川九建设有限公司,研究方向:税务管理、财务管理。

# 数字化背景下企业财务管理与营运资金管理探究

张 军

(贵州高科控股集团股份有限公司, 贵州 贵阳 550081)

**摘要:** 数字化时代, 智慧财务管理的理念和科学方法的应用促进了财务管理现代化转型, 同时也给企业的管理方式带来新的变化, 在此背景下, 企业财务管理和营运资金管理面临新的形势。对数字化背景下的企业财务管理和营运资金管理分别进行分析, 探讨数字化企业财务管理的含义和实现路径以及数字化对营运资金管理的提升与帮助。在此基础上提出企业财务管理与营运资金管理的新对策。研究结论可以为现代企业提高财务管理水平和营运资金管理质量提供有益支持。

**关键词:** 数字化; 财务管理; 营运资金管理

中图分类号: F275

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)05-0105-04

## Exploration of enterprise financial management and working capital management under digital background

Zhang Jun

(Guizhou Gaoke Holding Group Co., Ltd., Guiyang, Guizhou, 550081)

**Abstract:** In the digital era, the application of intelligent financial management concepts and scientific methods has promoted the modernization and transformation of financial management, while also bringing new changes to the management methods of enterprises. In this context, enterprise financial management and working capital management are facing new situations. Analyze the financial management and working capital management of enterprises under digitalization, and explore the meaning and implementation path of digital enterprise financial management, as well as the improvement and assistance of digitalization in working capital management. On this basis, new strategies for enterprise financial management and working capital management are proposed. The research conclusion can provide beneficial support for modern enterprises to achieve financial management level and working capital management quality.

**Key words:** digitization; financial management; working capital management

### 0 引言

随着经济社会建设的稳步推进, 近年来以数据要素为基础实现的数字经济高速发展成为我国经济转型的重要方向。“十三五”之后, 国内数字经济发展成效显著, 2022年全国数字经济规模达50.2万亿元, 同时数字经济占国民经济的比重稳步提升至41.5%, 数字产业规模快速增长。与此同时, 数字产业带动的传统产业发展成为新时期经济转型的核心。“十四五”规划后, 数字化转型作为助力生产、生活和治理方式现代化目标实现的关键方法具有重要意义, 也为产业数字化发展提供了积极帮助。在

此背景下, 企业经营效率提升的关键在于提高管理水平、重塑业务流程、创新商业模式, 继而以协同创新的形式实现企业价值<sup>[1]</sup>。2020年4月, 国家发展改革委、中央网信办制定了《关于推进“上云用数赋智”行动培育新经济发展实施方案》, 强调采用数字服务, 推动企业“上云”, 以在更深层次融入数字化管理环境, 为企业发展“赋智”, 继而推动企业现代化管理转型。财务管理和营运资金管理作为现代企业管理的核心部分, 串联起企业财务和业务的各个环节, 成为企业运行发展的关键。通过应用数字化工具提高财务管理质量、促进营运资金管理效率提

升,以更好地使企业管理信息系统与企业经营环境相契合,推动业务流程、经营组织架构乃至管理模式的现代化转型,对企业经营发展具有十分重要的意义。

## 1 数字化背景下的企业财务管理

### 1.1 数字化企业财务管理的含义

企业数字化依托数字化创新,主要指的是企业在大数据、云计算、人工智能技术、物联网及各种类型的智慧服务中不断提高经营能力的过程。企业实现数字化关键在于传统业务与数字网络协同运行、智能共享,在此基础上实现对企业管理体系重塑的过程。数字化企业财务管理是在数字化理念和设备的加持下,实现企业财务核算、财务信息分析、财务资源共享的全面数字化过程,数字化财务管理是实现企业内部财务能力提升、促进企业转型升级的关键,同时也是促进企业股东、管理者、合作伙伴、员工价值协同的重要手段<sup>[2]</sup>。

### 1.2 数字化企业财务管理实现路径

#### 1.2.1 业财融合

业财融合是现代企业财务管理的重要创新,通常以企业业务、财务和信息在数字化技术下的合并为代表。业财融合带来了业务端与财务端信息的交流共享,帮助企业管理者实现计划、决策、监管、分析、评析的在线融合,为企业高质量发展提供帮助。在数字工具的应用过程中,企业业财融合不仅将财务管理融入业务活动,扩大了财务管理的工作范围,同时还能统筹人才管理、资源配置、业务流程优化和技术创新为财务管理价值提升赋能,更有效地促进企业财务管理为高层战略决策、趋势研判服务,继而实现高质量企业财务管理目标<sup>[3]</sup>。

#### 1.2.2 数据资源共享

现代企业数据中台往往具有数据整合能力、加工数据分析能力、可视化资源服务能力和沉淀数据价值变现能力。在前述四项能力的推动下,企业财务管理将实现高质量发展。比如数据整合能力可以对多种不同来源的数据进行合并,方便企业财务人员准确定位到所需数据并分析利用数据,形成更加

方便的信息应用平台,同时还可确保数据的访问流程安全可靠,对经营业务愈发复杂、体量庞大的现代企业而言,财务数据规模成倍增加,数据整合能力集成公有云或私有云,实现云端财务数据与实体数据协同,以更加灵活多样的存储和部署方式助力财务管理全天候、动态化运行。在加工数据分析方面,数据中台可以对接数据标准,直接面向各项业务的资产平台,简化财务数据管理推动企业战略计划快速有效落地实施。数据可视化服务能力能够提供非编程语言等人工智能服务场景,提供内容丰富多样的数据查询、分析和处理功能并通过数据可视化服务提供动态数据分析成果,大型企业运用数据可视化服务开发财务管理机器人解放人力也已收到良好成效,这为企业现代化管理提供了新的路径<sup>[4]</sup>。

#### 1.2.3 财务集中

数字化背景下的财务共享中心通过打造更高层次的人员、流程和技术集约化财务管理模式,实现财务职能集中,降低企业财务管理成本。比如,通过集中财务人员降低运作成本。传统财务管理模式下,企业需要在每个分支部门或分公司内设置独立的财务部门保证财务独立核算,每个财务人员都必须按照总公司或上层的财务管理标准独立处理各部门所有的财务账目并按照层级关系依次上报财务信息。引入财务共享服务中心的财务集中处理模式可以依托数字化企业会计平台将全部财务人员集中,同时会计人员不再需要全面熟悉全部财务管理系统中的各类账目处理,只需完成部分操作环节即可实现财务数据自动整合,在节约时间成本、办公成本的同时提高管理效率,降低管理成本,推动企业财务管理高质量发展<sup>[5]</sup>。

## 2 数字化背景下的企业营运资金管理

### 2.1 数字化对企业营运资金管理的重要作用

#### 2.1.1 数字化对现金管理的作用

数字化理念和数字化工具的应用能够显著改善企业现金管理环境,提高现金运用水平。这主要体现在对企业资金存续、现金集中管理、资金预算管理、现金收支管理的帮助与提升层面。比如运用大

数据建立企业现金流动态管理机制,对各部门现金进行集中管理、统一监督,有助于降低资金管理过程中的风险,提高企业管理层对资金的统筹使用和战略规划<sup>[6]</sup>。而在企业现金预算管理方面,使用诸如人工智能分析工具结合预算管理的历史状况进行资金预算的动态调整,这有助于提高现金管理综合水平。

### 2.1.2 数字化对应收账款的作用

传统企业应收账款管理往往受到供应商信息不准确、财务审批流程不明确、回款周期不确定等因素的影响导致财务对账工作无法进行,出现回款和付款操作不及时的问题。在数字化应用的支持下,应收账款管理更加智能,比如企业运用“自动化财务收支看板”系统,通过程序计算分析应收应付账目情况动态反映应收账款变动,包括账龄、坏账风险研判等,同时还能通过供应链信息的共享分析供应商经营状况,及时对应收账款回收风险进行预警,提高财务的稳定性<sup>[7]</sup>。

### 2.1.3 数字化对存货管理的作用

存货是企业现金资产的货物形式。数字化时代,智能化仓库管理对企业生产、销售和供应链管理具有重要作用。一方面,在数字化仓库管理系统的帮助下,存货录入、仓储管理和出库管理流程更加规范,通过信息化手段实现仓库物料流动、存储和流通的全过程管理,降低了人为操作管理可能导致的存货价值损失风险。另一方面,数字化存货管理在优化仓储效率的同时还能提高生产力,围绕全面、及时、准确的仓储物流信息的动态处理可以极大地提高企业投入产出转化效率,提高企业资金的使用效率,极大地避免了原材料浪费或毁坏,为企业高质量经营发展提供有益帮助。

## 2.2 数字化背景下企业营运资金管理存在的问题

### 2.2.1 思想认识不到位

在实践中,企业对数字化的认知不够深入,以至于管理建设不完善。一方面,未能正确理解数字化财务管理的内涵,既没有成立专门的数字化财务领导小组,未制定成熟的数字化财务管理体系建设方

案并提供必要的保障措施,同时也无法从业务流程、人员和机制运行的角度改变管理方式。另一方面,企业管理者缺乏对营运资金管理的足够重视,认为营运资金管理主要由财务部门负责,故而在缺乏统一的指导和规划下,各业务和职能部门各自行动,难以实现营运资金的全面统筹管理,难以达到依托数字治理实现营运资金管理效能提升的目标<sup>[8]</sup>。

### 2.2.2 数据孤岛现象突出

企业营运资金管理的核心环节存在部门间数据标准化工作滞后的问题,特别是涉及不同材料出库入库以及在不同生产环节中应用体系的差异时,因标准化不足导致部门间各信息化系统的实时信息互动效率下降,往往需要增加额外人工处理的工作量,无法保证数据的一致性和准确性。在很大程度上严重制约了信息资源的有效利用,造成企业营运资金管理整体水平下降,并影响到企业资金运作效率,对企业的正常经营造成影响。

### 2.2.3 用户体验有待改进

数字化的企业营运资金管理是提高财务服务质量中最具深度的应用,通过数字化工具的应用为减少营运资金管理流程、提高存货和账款管理效率提供积极帮助。但由于企业营运资金规模日益庞大,且相关管理制度复杂性程度提升,资金管理过程中对资金数据质量的要求也同步提升,一些企业的数字化营运资金管理系统与业务系统相互独立,财务信息质量不高,对复杂的资金变化需要由人工进行统计处理,此时由于数据无法相互钩稽,导致动态监测管理难以执行,使得营运资金管理体验下降。

## 3 数字化背景下加强企业财务管理和营运资金管理的对策

### 3.1 树立数字化财务管理理念

在数字化时代,企业的财务管理者能够将传统智能与现代企业的发展要求融合,提高战略规划和决策安排的质量。在此过程中,企业的财务管理人员不仅要利用财务管理为企业经营发展服务,同时也要发掘财务管理的管理价值,积极认识数字化财务管理的价值,加快财务管理职能由核算型向管理

型转变,实施精益化财务管理。深化数字化财务管理理念要重视以人为本的管理思想,利用数字化管理工具转变传统的服务方式,向管理者和客户提供优质高效的财务服务,建立有效的沟通渠道和互动机制,及时了解企业利益相关者的意见和建议,才能不断提高财务管理服务水平,实现数字化应用的价值。

### 3.2 结合数字化思想创新财务管理和营运资金管理工作流程

数字化管理思想强调全面、及时、有效地介入企业财务和营运资金管理的全过程。为此,企业要结合数字化思想对现行财务管理和营运资金管理工作流程进行针对性创新。比如在财务管理中引入战略预算管理,根据企业的战略安排,制定出详尽的预算目标并下发给各个职能部门,在编制财务预算的过程中可以运用数字化财务系统的预算编制模块,实现对企业各部门项目和业务预算情况的动态掌握,以此不断调整预算编制达到合适的区间,提高企业资金预算编制的效率水平。

### 3.3 建设数字化财务管理人才队伍

建设数字化财务管理人才队伍需要从优化人员激励机制、加强人员培训等方面进行。一方面,要对财务人员进行合理奖惩,通过动态分析拉开不同员工之间的差距,重点对财务人员的数字化能力进行奖励扶持,为企业传统财务人员的数字化转型提供积极帮助。另一方面,加强财务培训机制建设,不仅要定期对财务人员的财务专业知识进行培训提升,同时也要培养他们的互联网、大数据和云计算等平台应用能力,着重根据企业经营发展的状况,建构学习企业财务共享中心、数据中台系统的培训机制,让财务人员形成科学的财务管理理念,扩大知识覆盖面,继而为数字化背景下的企业财务管理和营运资金管理提供扎实保障。

## 4 结论

文章的研究结论显示,数字化应用通过业财融合、数据资源共享、财务集中等途径强化企业财务管理,同时数字化对现金管理、企业应收账款管理和存货管理都具有积极价值,但也存在思想认识不到位、数据孤岛现象突出、用户体验有待改进等实际问题。基于此,文章提出从树立数字化财务管理理念、结合数字化思想创新财务管理和营运资金管理工作流程、建设数字化财务管理人才队伍等方面加强企业财务管理和营运资金管理数字化的对策,能够为现代企业的财务管理转型和财务服务质量提升提供积极帮助。

### 参考文献:

- [1]张勇,李悦恩.数智化下的财务管理与营运资金管理探究[J].现代商贸工业,2023,44(21):160-162.
- [2]乔雯琪,吴宝宏.渠道视角下企业营运资金管理策略的研究[J].中小企业管理与科技,2022(12):61-63.
- [3]李文秀.基于资金链视角的企业财务风险管理[J].商业会计,2022(1):102-105.
- [4]雷双成,薛琳.企业财务管理的营运资金管理研究[J].营销界,2020(52):152-153.
- [5]姚歆惠.企业营运资金管理现状及其优化对策研究[J].企业改革与管理,2019(12):166,169.
- [6]王瑞标.企业财务管理之营运资金管理研究[J].时代经贸,2018(17):68-70.
- [7]刘作华.加强经营性营运资金控制 提高企业财务管理水平:以S公司为例[J].国际商务财会,2017(10):10-13.
- [8]付桂存.多元化投资主体下财务管理的核心价值作用[J].合作经济与科技,2014(24):170.

作者简介:张军,女,重庆人,中级会计师,贵州高科控股集团股份有限公司,研究方向:财务管理、资金管理。

# 论实施业财融合推进公立医院精细化财务管理

望 涛

(宜昌市第二人民医院,湖北 宜昌 443000)

**摘要:**2022年4月28日,中华人民共和国国家卫生健康委员会和国家中医药管理局联合发布了《关于在全国范围内持续开展“公立医疗机构经济管理年”活动的通知》,其中指出,公立医院需要继续以“规范管理、提质增效、强化监管”为主题,聚焦重点难点问题,着力推动以业财融合为重点的运营管理建设,助力提高医疗服务质量、提升资源配置效率效益。文章通过对业财融合管理过程的研究,阐述了医院财务管理中业财融合存在的困难,并提出了有效的解决措施,以促进公立医院持续推进医院业财管理方式的改革,提高公立医院精细化管理水平、运营效率和服务质量。

**关键词:**业财融合;精细化;财务管理;公立医院

中图分类号:R197.322

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0109-04

## On implementing industry-finance integration to promote refined financial management in public hospitals

Wang Tao

(The Second People's Hospital of Yichang City, Yichang, Hubei, 443000)

**Abstract:**On April 28, 2022, the National Health Commission and the State Administration of Traditional Chinese Medicine jointly issued the “Notice on the Continuation of the ‘Economic Management Year of Public Medical Institutions’ activities nationwide, which stated that public hospitals need to continue to “standardize management, improving quality and efficiency, strengthening supervision”. Focus on key and difficult issues, strive to promote the construction of operation management focusing on industry and financial integration to help improve the quality of medical services, improve the efficiency and effectiveness of resource allocation. Through the study of the industry-finance integration management process, this article elaborates on the difficulties existing in industry-finance integration in hospital financial management, and proposes effective solutions to promote public hospitals to continue to promote the reform of hospital industry-finance management methods and improve the precision of public hospitals. management level, operational efficiency and service quality.

**Key words:** industry-finance; refinement; financial management; public hospitals

## 0 引言

近年来,公立医院通过全方位提高预算管理、绩效管理、成本管理和内控管理能力,充分利用现代化运营管理手段和信息技术,已将经济管理的一系列标准引入医、教、研、防等重要业务管理领域,以驱动公立医院业财有机融合,进而提升公立医院精细化管理水平,为医院的可持续发展提质增效。

## 1 公立医院业财融合概述

### 1.1 业财融合的含义

公立医院业财融合是指将医疗业务和财务管理有机结合,以实现医疗业务和财务管理协同发展的管理模式,旨在通过整合医疗资源和财务资源,提高公立医院的管理水平和财务状况,推动医疗服务的优化和财务效益的提升。公立医院业财融合能通过预算管理、成本控制、绩效管理、财务数据分析、内部

控制和风险管理等手段,实现医疗服务和财务管理的协同发展,提高公立医院精细化管理水平。

## 1.2 业财融合的内容

### 1.2.1 医疗业务与财务预算融合

业财融合要求将医疗服务的需求和财务资源的分配相结合,制订详细的财务预算计划,以保证财务预算的合理性和有效性。通过精细化的财务预算管理,能提高财务资源的利用效率,优化医疗服务的资源配置。

### 1.2.2 医疗业务与成本控制融合

业财融合要求将医院业务运营和成本控制相互结合,对医疗业务的各项成本进行精确核算和控制,进而实现医疗资源的有效利用和成本管理,提高成本效益。通过业务成本精细化管理,能有效降低无效成本,促进公立医院的可持续发展。

### 1.2.3 医疗业务与绩效管理融合

业财融合要求将医疗机构的业务运营和绩效管理相互结合,推进医疗活动绩效管理。通过建立医疗活动绩效管理机制,可以提高医疗活动产生的效能,提高患者满意度,提高公立医院的声誉和竞争力。

### 1.2.4 医疗业务与财务数据分析融合

业财融合要求建立完善的财务信息系统,实现对财务数据及时、准确和全面地收集和分析,并通过财务数据分析,及时反馈医疗业务运营动态,将医疗质控数据和财务数据相融合,增强医疗质控效果。

### 1.2.5 医疗业务与内控管理融合

业财融合要求建立健全的内部控制制度,加强业务流程内控流程的监督和管理,防范财务风险的发生。通过强化内部控制和风险管理,能保障医疗服务的质量和风险控制的稳定性。

## 1.3 业财融合的基本原则

### 1.3.1 战略性原则

公立医院业财融合应以整体战略为导向,从顶层设计出发将医疗业务和财务管理有机结合,实现医疗服务的优化和财务效益的提升。各项措施和决策都应符合公立医院长期战略决策和管理实践的要求,确保医院的可持续发展。

### 1.3.2 精细化原则

公立医院业财融合应注重细节管理,通过精确的数据分析和精细化的财务管理,实现医疗业务和财务管理的精细化。精细化管理在对公立医院战略的细化分解执行中,能够逐项完善和提质增效,达到全面、协调和可持续发展。

### 1.3.3 效益导向原则

公立医院业财融合应以提高医疗业务效益和财务效益为目标,通过合理的绩效考核和激励机制,激发医院职工的积极性和创造性,提高医疗服务的质量和效率。同时,通过事前、事中和事后的有效控制,实现成本效益最大化。

### 1.3.4 风险控制原则

公立医院业财融合应注重风险管理,建立健全的内部控制制度,加强对业务流程和操作的监督和管理,防范财务风险的发生。同时,加强对财务风险的识别和评估,制定相应的风险应对措施,保障医疗服务的质量和财务风险可控。

### 1.3.5 信息共享原则

公立医院业财融合应加强信息共享和协同合作,建立跨部门的信息共享机制,实现医疗业务和财务管理的无缝对接。通过信息共享和部门协同合作,实现医疗服务和财务管理的高效结合,提高管理效能。

## 2 公立医院实施业财融合的重要意义

### 2.1 提高管理效能

公立医院通过业务和财务的深度融合,将预算管理、成本控制、绩效管理和业务控制全面整合,可以发挥医院管理工具的效能,全方位提高医疗运营效率,推动公立医院的高质量发展。

### 2.2 整合医疗资源

公立医院通过运用财务管理工具,将医院有限的资源进行优化配置,能够实现“帕累托最优”目标。在公平分配医疗资源的同时,提高患者就诊服务质量,让有限的资源发挥最大的作用。

### 2.3 优化成本控制

业财融合可以精准实现医疗业务活动成本费用核算及管控,为医疗服务定价和获得财政医疗补助

投入提供参考依据。同时开展 DRG 成本核算能清晰地反映医院的优势和劣势,为医院改革和创新提供指引。

#### 2.4 提高业务质量

通过将财务与医、教、研、防等业务的深度融合,从质量、满意度、成本、效率和风险等角度统一研判,重新梳理业务流程,可以实现公立医院各类业务质量的优化和提升。

#### 2.5 推动医疗改革

业财融合是医疗体制改革的重要一环,不仅可以推动公立医院的改革和发展,还能够推进公立医院向现代医院管理模式转变,促进医疗体制的改革和创新。

### 3 公立医院实施业财融合的困难

#### 3.1 业财融合意识淡薄

在公立医院管理中,部分管理层、医护人员和财务人员对业财融合认识不足或重视程度不够,导致业财融合没有得到有效落实。首先,管理层对业财融合的重要价值和潜在价值认识不足。管理层更关注业务经营结果,没有意识到财务管理对业务的支持和促进作用,以及财务数据在决策和规划中的重要性。其次,医务人员将业务和财务视为两个独立的领域。医务人员更专注于提供医疗服务,缺乏财务知识和技能,对财务数据的分析和利用能力有限。最后,财务人员过于专注于财务管理和数据分析,缺乏对医疗服务的深入了解,无法将财务数据与医疗服务进行有效结合,不能为医院的发展和改进提供有针对性的建议。

#### 3.2 业财融合人才不足

公立医院精通业财专业知识的复合型人才不足,导致业财融合作用并没有得到充分发挥,运营管理效率低下。首先,业财融合人员的综合能力不足。公立医院业财融合人才不仅需要具备较强的医疗和财务知识,还需要有较强的部门沟通能力、思维创新能力和实践能力。由于医疗行业的特殊性,财务和业务的行业跨度较大,复合型人才相对较少。加上缺乏培训和成熟的经验借鉴,使其需要花费大量时间在实践中提高业财融合的能力。其次,业财融合

人才的梯队建设不足。目前国内大多数公立医院业财融合仍然处于摸索阶段,频繁的人员流动和经验传承不畅导致业财融合工作的连续性遭到破坏,业财融合人才的梯队建设出现了断层。最后,业财融合人才的配套支持不足。不管是财务人才转型还是业务人才转型,都需要一定的配套支持,包括绩效激励支持、硬件软件配套支持和培训支持。业财融合人才的配套支持不足会直接影响职工工作的积极性,导致难以留住具备相关能力的人才<sup>[1]</sup>。

#### 3.3 业财融合方式简单

部分公立医院在业财融合过程中,由于未充分利用各类管理会计工具,影响了业财融合的深入开展。首先,管理层在管理决策时只简单地将业务目标和财务目标对标,并未深入思考两者的关系,导致决策存在风险和失衡。其次,财务部门将财务管理视为一项独立的任务。医院财务人员往往只进行数据的记录和处理,并未有效将预算、成本和内控等管理工具与业务运营相融合,导致管理成效和风险控制不足。最后,医务部门将财务管理视为一项次要任务。其往往只关注医疗服务的质量,不参与财务管理,无法真正实现业务和财务的有机融合,限制了医院效益的提高。

#### 3.4 业财融合制度缺失

业财融合制度缺失是指在公立医院业财融合中,由于制度的缺失导致职责分工不明确,工作推诿和业财融合效率低下。首先,业财融合的责任和权力划分制度缺失。公立医院业财融合存在责任和权力划分不清的问题,业务部门和财务部门的职责和权限可能存在重叠或者模糊,导致决策混乱和推卸责任。其次,业财融合的管理工具制度缺失。公立医院在预决算、成本核算、绩效管理和内部控制制度建立时,未充分考虑财务与业务的有效结合,导致未充分发挥管理工具效能。最后,业财融合沟通和报告制度缺失。沟通和报告制度缺失将导致业务和财务部门之间的沟通和协调不够频繁和及时,信息传递不畅和滞后。

#### 3.5 信息系统建设滞后

与医疗业务系统相比,公立医院业财融合信息

化建设相对薄弱。管理部门的数据获取和共享不足,加上内部控制响应滞后,导致了财务监管风险的产生。首先,业财系统未进行有效关联。业务系统和财务系统缺乏有效对接,导致信息传递受阻,业务数据和财务数据无法进行有效的整合和共享。其次,信息系统兼容性差限制了数据的共享和集成能力。公立医院大多数系统建设初期并未充分考虑数据兼容问题,导致改造时需要花费大量的资金投入,致使医院信息化集成建设滞后。最后,内部控制信息化建设薄弱。公立医院在内部控制信息化建设中只针对少数节点进行了风险控制,并未形成系统的信息化控制体系,导致医院在业财融合风险控制时较为被动,资源浪费和运营风险时常发生<sup>[2]</sup>。

## 4 实施业财融合推进精细化财务管理的措施

### 4.1 增强职工业财融合意识

一是加大宣传及培训力度。通过宣传活动和集体培训,向管理层、医务人员和财务人员普及业财融合的内容和精髓,提高他们的重视度。同时以管理者为纽带,让财务对医、教、研、防等业务活动进行直接或者间接的参与,使业财融合再升级为业管融合。二是强化专业知识培训。为医务人员和财务人员提供相关的知识培训,提高他们的精细化管理水平和分析能力,有助于强化其对业财关系的认知,让业财能进行更深层次的融合。三是在财务和业务部门之间建立沟通机制。公立医院可以参考临床多学科诊疗模式,建立跨部门沟通合作机制。同时让财务积极参与到业务活动的事前和事中程序中,提高医院精细化管理效率<sup>[3]</sup>。

### 4.2 完善业财人才梯队建设

一是加强人才培养和人才引进。公立医院应通过加强对业财人才的培训,提高财务部门和业务部门人员的专业素质。同时,可以通过引进具备相关能力和经验的人才,弥补人才梯队建设不足的问题。二是对业财融合工作建立绩效考核机制。公立医院应建立与业财融合相关的绩效考核机制,激励各部门和个人提高业财融合能力。通过绩效考核的激励机制,防止具备相关能力人才的流失。三是加强兄

弟医院之间的合作与交流。与其他公立医院、学术机构和专业组织建立合作与交流机制,共享经验和资源。通过合作与交流,促进业财融合人才的发展和提升,弥补业财融合人才的不足,逐步完善人才梯队建设。

### 4.3 深化业财管理方式改革

一是建立综合的业财融合管理体系。公立医院应通过组建业财融合工作小组,从顶层设计出发,结合医院战略定位,将医疗资源的配置、医院流程优化、绩效考核体系优化、精细化成本控制和风险控制建立成立体的业财融合管理体系。二是财务向运营积极转型。财务人员应积极深入临床一线,了解科室的运转状况,及时发现临床科室在业务活动中的问题,利用掌握的专业知识为业务科室提供合理建议。三是从业财融合到业财匹配。业财不应仅限于简单的融合,更应进行深度的理解和紧密协作。业财部门之间应打破沟通壁垒,让业财部门形成共同的目标和价值共识,使其相互合作共同进步<sup>[4]</sup>。

### 4.4 完善业财管理制度建设

一是完善业财融合权责制度。公立医院应明确业务部门和财务部门的职责范围,确保双方的职责清晰明确。同时制定明确的决策权限,确保业务部门和财务部门在各自职责范围内实施决策权,避免决策过程中的冲突和延误。二是完善业财融合管理工具的制度体系。公立医院应该完善预算管理、成本管理、绩效管理、内控管理和财务报告等制度,并定期根据外部政策变化进行更新,确保业务和财务的协调一致。三是建立业财融合沟通和报告制度。公立医院应建立有效的沟通机制,明确沟通渠道和责任,制定报告要求和标准,同时建立沟通反馈机制,确保业务部门和财务部门之间信息的流畅和透明。

### 4.5 加强业财信息数据治理

一是搭建统一的数据平台。公立医院应建立一个统一的数据平台,将业务和财务数据进行集中存储和管理,实现数据的共享和交换,确保部门之间数据的一致性和准确性。同时构建可视化平台,实现

(下转第 131 页)

# 浅谈外资制造企业财务风险管理与内部控制

杨丛茂

[乔治费歇尔金属成型科技(昆山)有限公司,江苏 昆山 215300]

**摘要:**文章首先系统地分析了外贸制造企业在全球化浪潮下的现状,然后根据企业实际面临的货币波动性、不同地区的法规和政策差异,以及全球供应链的日益复杂性问题,针对性提出了一系列应对策略,包括建立金融衍生品使用策略对抗货币风险、构建一个灵活的全球法规 and 政策的动态调整机制、建立完善的供应链风险评估和控制机制。建立一个全面的运营和销售控制机制。以上策略的应用可以强化企业内部控制机制,有效降低全球化带来的财务风险,为其在全球市场中稳健发展提供保障。

**关键词:**经济全球化;内部控制;风险防控

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0113-04

## Discussion on financial risk management and internal control of foreign manufacturing enterprises

Yang Congmao

[Georg Fischer Metal Forming Technology(Kunshan)Co.,Ltd.,Kunshan,Jiangsu,215300]

**Abstract:**This paper first systematically analyzes the current situation of these enterprises under the tide of globalization and proposes a series of countermeasures according to the problems that enterprises actually face, such as currency volatility, regulations and policy differences in different regions and the increasing complexity of global supply chain. Including the establishment of financial derivatives use strategy against currency risk, the construction of a flexible global regulation and policy dynamic adjustment mechanism, the establishment of a sound supply chain risk assessment and control mechanism, the establishment of a comprehensive operation and sales control mechanism. The application of the above strategies can strengthen the internal control mechanism of enterprises, effectively reduce the financial risks brought by globalization, and provide guarantee for the steady development of enterprises in the global market.

**Key words:** economic globalization; internal controls; risk prevention and control

## 0 引言

随着全球经济的紧密融合,外资汽车制造业企业所面临的财务风险日益加剧。这背后涉及跨国资本流动、供应链的全球整合和多元化的市场策略。然而,对许多企业来说,现有的财务风险管理和内部控制策略似乎并不完全适应这一变革。如果不能及时适应并应对,企业可能会面临巨大的经济损失。因此,文章将详细分析这些财务挑战,并提出相应的战略建议,旨在帮助外资汽车制造业稳健前行,确保其在全球化的大潮中坚定立足。

## 1 风险管理与内部控制理论基础及发展现状

### 1.1 风险管理的重要概念

风险管理是指在计划、组织、领导、控制一个组

织活动的过程中,最大限度上减少其所受风险的影响,降低企业发生损失的可能性<sup>[1]</sup>。风险管理的过程主要包括以下步骤:风险识别、风险评估、风险应对和风险监控。风险识别是一个持续的过程,涉及确定哪些风险可能影响企业的运营和结果。随后,通过风险评估,企业可以确定每个风险的可能性和影响。基于评估结果,企业可以选择接受、避免、减少或转移风险的策略,即为风险应对。最后,企业需要持续监控和审查风险管理策略的有效性。通过这种方式,风险管理不仅有助于组织避免潜在的损失,还可能揭示新的机会,从而创造价值。

### 1.2 内部控制的理论要点

内部控制是企业经营管理过程中的一种自我管理手段<sup>[2]</sup>,旨在确保资产的安全、维护财务报告的准确性和合规性,并提高运营效率。其核

心理理论建立在五大要素上:控制环境、风险评估、控制活动、信息与沟通,以及监督。这五大要素互相协同,其互动与平衡确保了内部控制在复杂环境中的韧性与适应性,共同维护企业目标的实现与风险的管理。

## 2 全球化背景下外资汽车制造业企业财务风险管理与内部控制面临的挑战

### 2.1 货币波动对财务风险管理的挑战

在全球化的大背景下,外资汽车制造业企业日趋受到货币波动的影响,而其中的财务风险管理难题也日益凸显。对这些企业而言,货币波动具体带来了以下挑战:

首先,随着汇率的不断变动,外资企业在进行长期计划和预算时面临巨大的不确定性,使得对未来利润和支出的预测变得异常困难。这种不确定性进一步扩展到了资本支出和海外投资,因为这些决策需要在多种可能的汇率变化下进行风险评估。此外,跨国企业在多种货币间转移资金也面临挑战,这可能导致现金流的不匹配,增加了流动性风险。

其次,货币波动也对外资企业的融资结构和决策产生了影响。例如,外资企业发现其在某个国家的融资成本因为货币贬值而上升,从而影响到整体的资本成本。同时,与外部供应商和客户的合同也可能因汇率变动而受到冲击,导致预期的收入和支出出现差异,进一步增加了经营风险。

最后,为了对冲货币风险,外资企业需要采取复杂的金融策略,如使用金融衍生品。但是金融衍生品的运用也带来新的风险。其一,金融衍生市场与基础资产市场在价格变动上是互动的,并且衍生市场对基础市场异常敏感。其二,在完全放开的利率、汇率、股票指数的基础上,金融衍生品交易的价格波动是有限度的。金融衍生品价格的波动往往导致利率、汇率、股票指数的暴涨暴跌。因此,衍生品的信用风险比传统的信用风险更复杂,并且更难以观察和预测,信用风险随时可能发生。

除此之外,还有营运、法律等风险,而多币种的会计处理和报告,又为企业带来了财务报告的制作的挑战。

总的来说,货币波动为外资汽车制造业企业带来了一系列财务风险管理挑战,从基本的现金流管理到复杂的金融策略制订,都需要企业更加谨慎和

专业。

### 2.2 法规和政策差异给内部控制带来的挑战

在全球化的大背景下,外资汽车制造业企业在各国开展业务,不可避免地会面临各种不同的法规和政策。这种差异性给企业的内部控制体系带来了明显的挑战:

一是各国的法规和政策在环保、安全、质量和数据保护等方面都有所不同。例如,欧洲的汽车尾气排放标准与美国和亚洲市场可能大相径庭。因此,外资汽车制造商必须确保其产品不仅在原产国合规,还要满足所有销售国的法律要求。这种多重合规要求使得内部控制变得复杂,因为企业必须监控各种标准并确保随时调整策略以满足这些标准。

二是由于不同的法规和政策要求,外资企业的不同部门,如研发、生产、销售和法务部门,都必须紧密合作,以确保各部门之间的信息流通,避免因信息断层而产生的合规风险。而这对内部控制系统提出了更高的要求。

三是不同的国家有其特定的会计和财务报告标准。当外资汽车制造商在多个国家运营时,其财务团队必须熟悉这些标准,并确保公司的财务报告在所有运营国家都是合规的。这可能导致公司在编制、审计和发布财务报告时需要投入更多的资源。

### 2.3 全球供应链的复杂性对财务风险管理和内部控制的挑战

在全球化的大背景下,外资汽车制造业企业正面临着前所未有的机遇与挑战。其中,全球供应链的复杂性对企业的财务风险管理和内部控制提出了新的要求。以下对全球供应链复杂性所带来的挑战进行深入探讨:

首先,随着企业越来越依赖国外供应商和生产基地,其供应链涉及的国家 and 地区也随之增多。这不仅增加了财务风险管理的难度,如货币汇率风险、信贷风险等,而且还使得内部控制体系需要针对不同地区的特定环境进行调整和完善。

其次,供应链的长度和参与方的数量都在增加,这直接影响到外资企业的资金流、信息流和物流。一个小小的生产或交付延误都可能导致整个供应链的中断,从而产生巨大的经济损失。为了减少这种风险,企业需要建立更为精细、实时的财务监控系统,并对内部控制的工作流程进行优化<sup>[3]</sup>,以保证

供应链各环节的顺畅运行。

此外,无论是国际政治经济环境的变动、新的法规政策的出台,还是自然灾害等不可预测因素,都可能对供应链造成冲击,增加外资企业的财务风险。在这种背景下,传统的财务风险管理方法可能已不再适用,而外资企业则需要探索新的方法和策略,加强对供应链风险的预警和应对。

### 3 外资汽车制造业企业财务风险管理与内部控制的应对策略

#### 3.1 设立集中管理现金池和财务共享中心

对外资汽车制造业企业而言,集中管理现金池与财务共享中心是有效的资金风险管理策略,这不仅可以稳定企业的现金流,而且能够显著提升其在市场中的竞争力。这些策略有助于冲潜在的货币风险,确保企业的财务稳健,同时锁定预期的利润。具体而言,外资汽车制造业企业在构建这种资金管理策略时,应从以下三个方面入手:

一是实施财务共享中心策略。通过集中和标准化各个事业部的财务流程,企业能够确保资金管理得更加统一和高效。例如,外资汽车制造业企业可以引入先进的财务软件系统,整合跨部门、跨地区的应收账款和应付账款管理,实现自动化的发票处理和电子支付功能,从而减少人工错误并加速资金流转。

二是推进集中管理现金池策略。例如,在主要的金融中心,如上海或北京,外资汽车制造业企业可以创建一个中心化的现金池,将公司各个部门或子公司的现金流动性集中起来。这不仅为企业提供了一个平台,使其可以在内部轻松调配资金,满足各个部门的短期资金需求,还使其可以在外汇交易中更有议价能力,通过大规模的外汇交易获得更有利的汇率,进而降低货币风险。

三是集中办理与银行的业务交互。这种策略能够降低与各个银行交互的复杂性,同时加强了对公司银行账户的监控。例如,外资汽车制造业企业定期通过审查现有的银行账户,确保它们的活跃性和必要性,从而减少不必要的银行手续费用。同时,通过集中办理,外资汽车制造业企业可以与银行建立更为紧密的合作关系,从而获取更有利的贷款条件或优惠的银行服务费。

#### 3.2 建立健全的金融衍生品使用策略

对外资汽车制造业企业而言,金融衍生品使用策略可以稳定现金流,提升市场竞争力。这一策略是对冲货币风险的关键,有助于锁定未来利润并规避潜在风险。具体而言,外资汽车制造业企业在建立金融衍生品使用策略时应从以下三个方面入手:

首先,外资汽车制造业企业需要设立一个专门的团队或部门,专门负责货币风险管理。这个团队应该定期与财务、销售和采购部门合作,获取有关未来业务活动的数据,并进行货币风险评估。此外,他们应当利用专业的金融工具和模型,如 Value at Risk (VaR) 模型,来量化潜在的货币风险。

其次,一旦评估了货币风险,外资汽车制造业企业则需要确定其对冲策略。例如,如果企业预计在未来几个月内将有大量的美元收入,但担心美元可能会贬值,那么外资汽车制造业企业可以通过购买美元卖出期货来锁定当前的汇率。此外,外资汽车制造业企业也可以考虑使用期权、掉期等其他金融衍生品,根据其对市场的预期和风险承受能力来进行选择。

最后,外资汽车制造业企业需要建立一个专门的系统来执行其对冲策略,同时需要实时监控策略的执行情况。这包括持续跟踪金融衍生品的市场价格、汇率变动,以及企业自身的现金流。如有必要,外资汽车制造业企业应当及时调整其对冲策略。

#### 3.3 建立健全的供应链风险评估和控制机制,提高供应链的稳定性和效率

通过建立健全的供应链风险评估和控制机制,外资汽车制造业企业可以更好地应对货物延迟、生产中断或质量问题,进而确保生产的顺利进行和满足客户需求。为了实施这一机制,外资汽车制造业企业需要按照以下方面行动:

第一,外资汽车制造业企业应该加强与供应商之间的沟通,确保供应链中的每一个环节都可以获得实时的信息反馈。这包括定期的供应链会议、供应商评估,以及使用先进的供应链管理系统,如 ERP,来跟踪部件的需求和供应状态。

第二,外资汽车制造业企业需要为供应链的每一个环节设立风险评估标准。这可能包括评估供应商的财务稳定性、交货时间等。外资汽车制造业企业需要使用数据分析工具,如大数据和人工智能,通

过此类工具及时调整生产策略。对那些被认为是高风险的供应商,外资汽车制造业企业可以与其建立风险共担机制,或者考虑找到备选供应商。

第三,外资汽车制造业企业为确保其在中国市场的价格竞争优势和供应链稳定性,需要采纳一个深化材料本地化的策略。考虑到中国过去 20 年的技术进步,外资汽车制造业企业应重新评估那些过去由于技术限制而需要进口的高端材料,探讨现有的本地替代品的可行性。例如,外资汽车制造业企业可以通过与本地供应商的紧密合作,鼓励他们加强技术创新,从而实现从原先的进口依赖转向本地生产。此外,外资汽车制造业企业应该深入了解中国市场的技术发展趋势,确保与本地供应商的合作策略能够紧跟这些趋势,为企业在竞争中创造长期优势。

### 3.4 建立全面的运营和销售控制机制,提高公司合规性和财务风险管理效率

在外资汽车制造业企业日益增长的全球化挑战中,一个强有力的运营和销售控制机制成为确保企业持续成功的关键。这一机制能有效确保企业的合规运营,并优化其财务风险管理,从而实现市场上的优势地位。为确保此控制机制的有效实施,外资汽车制造业企业应采取以下具体步骤:

第一,外资汽车制造业企业需要深入了解目标市场的具体需求、当地法律法规以及潜在的经济风险。例如,外资汽车制造业企业可以通过市场调研来了解目标客户的购车偏好,再结合各国的进口税率、关税和其他政策来确定最佳的定价策略。

第二,外资汽车制造业企业需要对运营和销售活动进行全面的风险评估,这包括但不限于供应链风险、货币汇率波动风险以及政策和法规变动风险。因此,外资汽车制造业企业需要建立一个跨部门的团队,专门负责对这些风险进行监控和管理。例如,外资汽车制造业企业可以与多家供应商建立合作关系,以防止因某一供应商出现问题而导致的供应链中断。

第三,外资汽车制造业企业需要确保其员工充

分了解并能够遵循新的运营和销售策略。这可能涉及定期的内部培训和外部培训,如邀请合规性专家举办讲座或参加行业内的研讨会。此外,外资汽车制造业企业还需要建立一个有效的监控机制,包括定期的内部审计以及第三方的合规性评估。

第四,外资汽车制造业企业需要实施定期的内部审计和第三方的合规性评估流程,以加强销售内部控制的监控。例如,外资汽车制造业企业可以要求销售人员和供应商签署合规协议的措施,明确禁止任何形式的不正当利益交换,以确保整个供应链的透明性和合规性。

## 4 结论

本研究探讨了全球化背景下,外资汽车制造业企业在财务风险管理与内部控制方面所面临的挑战与应对策略。具体来说,货币波动、不同地区的法规政策以及供应链的复杂性已给企业的财务风险管理和内部控制带来诸多试炼。为应对这些挑战,外资汽车制造业企业可以建立对冲策略、动态调整机制和提高供应链的稳定性。研究表明,这些策略对降低财务风险和内部控制效果起到了显著作用。展望未来,随着全球经济的更加紧密融合,外资汽车制造业企业会面临更加复杂和多变的挑战。因此,企业应持续完善策略,积极创新,为构建更加稳健、高效的财务风险管理和内部控制机制做好充分准备。

## 参考文献:

- [1]李何科.企业内部控制与风险管理[J].商场现代化,2019(1).
- [2]张珍.企业风险管理与内部控制[J].科学与生活,2021(19).
- [3]戴永旭.企业会计内部控制对策研究[J].大众投资指南,2021(13):81-82.

作者简介:杨丛茂,男,江苏苏州人,中级会计师,乔治费歇尔金属成型科技(昆山)有限公司,研究方向:风险管理、内部控制。

# 基于管理会计的共享化、信息化建设研究

刘凤娇

(浪潮软件科技有限公司, 山东 济南 250101)

**摘要:**文章围绕基于管理会计的共享化、信息化建设研究展开探讨,首先介绍了当前管理会计和数字化时代的联系,数字经济推动企业数字化转型;随后阐述了如何通过财务共享建设助力管理会计的实现,提升财务对企业发展的意义;最后,本文提出了管理会计的数字化、智能化建设路径。

**关键词:**管理会计;财务共享;财务信息系统;智能化;数字化

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0117-04

## Research on the construction of sharing and informationization based on management accounting

Liu Fengjiao

(Wave Software Technology Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250101)

**Abstract:**This paper focuses on the sharing and information construction based on management accounting. First of all, it introduces the relationship between management accounting and digital age, digital economy promotes the digital transformation of enterprises. Then it expounds how to enhance the significance of finance to the development of enterprises by means of financial sharing construction to assist the realization of management accounting. Finally, this paper puts forward the digital and intelligent construction path of management accounting.

**Key words:**management accounting; financial sharing; financial information system; intelligent; digital

### 0 引言

在当前的“ABC”(人工智能、大数据、云计算)和物联网(IoT)技术的支持下,产业维度正在经历一场重大转变。传统的线性产业模式正在被颠覆,而二维的互联网产业也正在寻求创新突破。在此基础上,三维的数据产业开始孕育并逐渐崭露头角,从而正在重新定义产业格局。

在这次产业升级变革中,企业也逐步迈向扁平化、平台化、生态化,企业资源的调配方式也从“应用流程驱动”转变为“数据驱动”。这种转变对企业提出了更高的要求,需要企业具备更强的数据处理和分析能力,更加注重扁平化的组织架构和平台化的管理模式,打造更加灵活和高效的企业运营体系。这些转变都是在数字经济这个快速发展的领域内,企业能够更好应对挑战的必要手段,也是推动企业管理更加共享、精准、可视、智能的大势所趋。

### 1 管理会计的信息化、共享化的意义

进入人工智能时代后,企业所有组织的运转核心将由系统和数据构成,形成类似人类大脑的“智慧中枢”。这个“大脑”可以不断地学习、优化和决策,从而帮助企业更好地应对市场变化和提升运营效率。管理会计信息化、共享化后,通过智能化和数字化转型的相互促进,企业可以构建出属于自己的“智能中枢”,实现可持续的企业信息化管理。

信息化管理是管理会计领域的一个重要趋势,信息化管理的推广有助于提高工作效率,减少人为错误,并提供更准确、及时的数据分析结果。比较有代表性的企业信息化管理思路是建立财务共享中心。通过建立共享服务中心,将企业内部的各种资源、信息和能力进行集中管理和优化配置,可以实现对企业内部各项运营活动的统一管理和调度。这种方式可以帮助企业提高效率、降低成本、优化资源配置

置,并提高企业的整体竞争力。

财务共享中心是现代企业信息化管理的代表性设计思路,其设计要素离不开 ERP、SCM、CRM 等现代信息化工具和软件,以及人工智能在内的技术支持。这些技术产生于数字化领域,发展于数字化时代。在数字经济时代,企业需要不断引入新的技术和方法,推动管理会计信息化和共享化的发展,以适应不断变化的市场环境并提高企业的竞争力<sup>[1]</sup>。

## 2 管理会计与数字经济时代

### 2.1 企业数字化转型对管理会计提出更高要求

在数字经济时代,科学技术是第一生产力,新一代 IT 技术正在蓬勃发展。其中,以云计算和大数据为代表的新 IT 正在推动企业和社会走向智能化。通过广泛连接客户和供应商,企业可以实现流程的端到端协同,打破传统企业边界,建立更全面的流程,实现整个产业链的价值最大化。同时,新 IT 也将构建商业新生态,通过数据驱动、软件定义和自动化接管,进入数据将成为建设智能社会土壤的数字经济时代。

在数字化转型的时代背景下,财务原来的管理模式和方式已经不能适应新时代的发展。管理会计作为企业内部的重要职能部门,需要在数字经济时代发挥更加重要的作用。这就要求管理会计不仅仅要关注核算本身,还需要更多地从企业数据分析与决策、成本控制与优化、绩效考核与激励、风险识别与防范等企业战略角度出发,形成以业务为主导、财务为监督的财务体系,更多地支撑业务发展,为企业的发展提供全面支持和保障,并推动企业更好地适应数字经济时代的发展趋势提高长期竞争力。

### 2.2 企业数字化转型驱动管理会计体系升级

企业数字化转型对管理会计提出了更具体、更高的要求,这些要求驱动着管理会计体系的进一步的升级,其中一个主要的升级方向是实现管理会计的共享化、数字化、智能化。

#### 2.2.1 共享化

管理会计共享化旨在提高企业的财务管理效率和降低运营成本。它以企业自身的财务业务处理为基础,为公司的信息使用者提供高效的管理模式。通过集中处理和共享财务信息,管理会计共享化能

够优化企业的财务流程,提高信息质量和透明度,加强内部控制和风险管理,并促进企业财务转型和升级。

#### 2.2.2 数字化、智能化

管理会计数字化是提升企业财务管理效率的关键,包括财务数据数字化、预算管理数字化、风险管理数字化、绩效管理数字化、决策支持数字化以及自动化核算数字化等相关课题内容<sup>[2]</sup>。

管理会计智能化是利用人工智能等先进技术,对管理会计领域进行数字化转型和升级的一种创新趋势,具体体现在:

(1)建设财务云,实现多云融合,与成员单位、商旅、税局、银行、设备、社交等互联互通、提供全方位数字化财务服务。

(2)强调业务与财务的深度融合,努力实现业务和财务的一体化,同时注重管理和服务的双重目标,推动管理会计在实际工作中的实施和应用。

(3)构建财务大数据,打造智能财务,推动集团管控模式转变,包括连接、共享、精细、智能。

总之,管理会计为适应企业数字化转型,其自身实现共享化、数字化、智能化势在必行。数字化和智能化的升级更多需要的是新兴 IT 技术的支撑。相比于此,财务人员首先需要探讨的是管理会计共享化的升级方向和建设思路。

## 3 管理会计的共享化建设

随着企业业务的快速发展和管理需求的不断升级,管理会计的共享化建设成为企业实现高效运营和提升竞争力的有效策略。然而,在管理会计共享化建设过程中,企业也面临着诸多风险与挑战。建设财务共享中心的过程既是企业抵抗风险,完善健全企业信息化管理的必经之路,又是企业有效甄别现行的管理体系漏洞、推动更加贴合本企业实际经营状况的管理会计体系建立的有效策略。

### 3.1 企业发展面临的挑战

#### 3.1.1 集团管控方面

“企业快速发展与对分子公司的可控”成为企业高层的担忧;“应收账款呆坏账、存货积压”是企业高层对分支机构资产安全的担忧。

#### 3.1.2 提质增效方面

各类资源紧张,人力成本、管理成本不断增加,

急需实现集约化管理,提质增效。

### 3.1.3 协同效率方面

分子公司分布地域广、集团业务部门、财务部门协同工作效率低。存在信息孤岛,数据不共享。

### 3.2 财务共享化建设助力管理会计实现

随着财务管理进入了新的经济时代,财务共享服务的实施使得集团企业的战略和财务、业务与财务相融合,使得管理会计发挥了前所未有的价值,提供了更为真实、精确、完整的财务基础数据,助力管理会计可以根据不同业务口径的需求,进行数据的多维度分析,向前支撑业财融合,向后为集团管理层提供决策支持<sup>[3]</sup>。

在大中型企业中,以前的财务部门一般是叫计划财务部,财务部的组织架构更偏向于金字塔形,即有70%以上的财务人员都在做基础的、重复性、低附加值的财务基础核算工作。有20%~30%的财务人员在做财务分析、报表分析工作,只有不到5%的财务人员在做决策支持。现在随着互联网和人工智能的出现,依托财务共享中心的建立,财务部门的组织架构发生了巨大的变化,基础的财务核算工作大部分交给了AI和机器人,更多的财务人员从重复性和低附加值的劳动中解放出来,在共享运营的中期会转向财务分析,并慢慢向管理会计转变。一些做得比较好的大型企业集团,原有的组织结构中,基础的财务核算人员占比降到了50%以下,甚至做得好的企业,这个比例可以达到20%以下,更多的人会从事决策支持共享,助力企业的发展。

### 3.3 财务共享对管理会计的支撑作用

许多企业将财务共享服务视为财务转型和企业数字化转型的重要起点,可见财务共享服务已成为财务转型和企业数字化转型的强大推动力。

首先,财务共享中心能实现业务档案集中规范化的管理。为解决异地办公带来的不便,企业可根据实际情况选择建设模式和建设地点,通过电子影像标准化管理档案,使成员单位可以在当地按照规范管好会计档案。

其次,财务共享能有效促成财务与业务、预算、业绩评价的有机融合,将战略规划通过规范的业务流程贯彻到具体作业。

最后,财务共享中心能通过精细化、标准化核算

作业,集中处理财务管理流程,从而更加准确地掌握各项业务的成本信息,及时发现和解决成本管控问题。

## 4 管理会计的数字化、智能化建设

说完共享化,现在我们需要再探讨管理会计的数字化与智能化的建设思路。随着科技的不断发展,管理会计的数字化与智能化建设已成为企业提升竞争力的关键。管理会计属于信息循环的重要构成部分,内含财务信息化<sup>[4]</sup>。

### 4.1 财务信息化

财务信息化离不开财务信息系统,同时又是财务信息系统运行的重要支撑。实现财务信息化需要重视财务信息系统的建设和完善,以确保企业财务管理的顺畅、高效运行。这个过程既涵盖了财务数据的识别、收集和存储,又需要涉及信息系统开发、测试和沟通,因此是一个庞大又精细的过程。在具体的建设过程中,需要经历系统规划,需求分析,系统设计、开发、测试,上线运营等重要环节,还需要考虑到企业的实际情况和未来发展需求,确保系统的建设能够提高财务工作的效率和质量,同时满足企业的长期发展需要<sup>[5]</sup>。

### 4.2 信息循环

每一个企业的运营从根本上来说,都可以被抽象为业务循环、管理循环和信息循环三大循环相互协作,共同运转,构成了企业从战略制定到行为修订的PDCA循环。只要每一项循环、循环的每一项活动都能遵循为顾客创造价值的目标,企业就能够保持竞争优势,实现持续发展。

信息循环通过采集业务数据、处理业务数据、报告有用信息这三个主要信息过程提供对决策有用的信息。

#### 4.2.1 采集业务数据

信息循环会从企业的各项业务活动中收集数据,确保数据的准确性和完整性。这些数据可能包括销售数据、生产数据、采购数据等,为企业提供了关于业务活动的第一手资料。

#### 4.2.2 处理业务数据

按照事先规定的数据处理逻辑对业务数据进行加工、合并、汇总,以得到有用的信息。

#### 4.2.3 报告有用信息

这一循环主要用于辅助决策,在对信息的解释、报告、传递和展示的过程中,确保了信息的准确性和及时性,使决策者能够在这个过程中发现潜在机会和挑战,从而制订出更科学合理的决策。

## 5 财务信息化实现的基本方法

实现财务信息化需要企业在多个方面进行全面规划和综合施策。只有制订科学的信息化战略、升级财务管理系统、实现数据标准化、优化流程、加强安全保障、培养人才队伍、持续评估和改进等方面全面推进,才能不断提升企业财务信息化水平和管理效率,为企业的发展注入新的动力和活力。这是一个宏大的课题,本文主要从以下两方面引入思考。

### 5.1 通过过程可视化拉动业务

典型的一个合同从客户的商机识别开始,到合同关闭要经过多个业务流程点。在业务流程中,如果财务不清楚业务背后的数据逻辑,业务不关心财务的业务诉求,问题就会层出不穷。业务系统与财务系统的流程打通,使财务核算的数据基础来源于业务,让每个业务人员知道自己的哪些动作要被记录、哪些信息要传递给财务并体现在财务报告上,这些业务流和数据流,只需要沿着既定的工作流程进行。

### 5.2 基于系统平台化整合数据

管理会计强调数据分析、提供有效的决策支撑。在业务财务一体化相互交融的目标推动下,财务信息化系统要具有与外部系统强大的交互能力,还要能对这些外部数据进行加工整合,梳理出能够加以利用的有效数据,并能扩展出更多的应用对这些格式化的数据进行利用。

#### 5.2.1 财务业务共享平台

该平台作为基础平台,能将现有各种业务能力进行整合,具体可以归类为应用服务器、业务能力接入、业务引擎、业务开放平台,为企业的定制化研发提供中间件平台。

#### 5.2.2 数据整合平台

业务系统的数据具有各自的业务特点,并不能直接为财务加以应用,整合平台上的应用,可以对这

些数据进行梳理、清晰和整合,转化成可以利用的格式化数据。

### 5.2.3 创新应用平台

这些应用利用整合后的数据,满足财务各种维度的数据利用需要,提高工作效率,发挥管理会计的职能,为企业决策预测提供帮助。

为使管理会计促进企业管理效率,实现财务进业务、业财融合,相应的财务信息系统既要支持财务和业务的数据打通,打破信息孤岛,还要支持财务对这些业务数据的穿透与可视,方便于财务对业务流程关键节点的监控,提高财务数据的质量和结果,并同时促进业务系统的进一步优化<sup>[6]</sup>。

## 6 结语

通过财务共享服务中心及财务信息化的建设,是推动管理会计信息化发展的有效行为方式。管理会计的建设注重通过共享、信息化的方式实现,一方面,通过财务共享中心的搭建,完成真实、完整、全面的基础数据;另一方面,通过财务信息化系统的建设,实现业务融合、内聚外联,推动业务的标准化、流程化、系统化、可视化,提供高质量的数据服务,助力企业的高质量发展。

## 参考文献:

- [1]底亚冬.财务共享服务下管理会计信息化有效实施策略[J].商讯,2021.
- [2]陈虎等.财务就是IT:企业财务信息系统[M].北京:中国财政经济出版社,2017.
- [3]才亚非.基于云计算的企业财务管理信息化建设方案研究[D].南宁:广西大学,2015.
- [4]孙霄.基于财务共享对促进管理会计信息化建设的研  
究[J].中国商论.2019(7).
- [5]张军.“互联网+”下的财务共享新价值[J].财务与会计,2017.
- [6]邢秀丽.数字化转型助力企业财务转型[J].中国总会计师,2021.

作者简介:刘凤娇,女,山东济南人,中级会计师,浪潮集团有限公司,研究方向:管理会计。

# 互联网化下的企业财务共享中心的建设路径探讨

陈逸伟

( 媵媵科技有限公司, 浙江 温州 325006)

**摘要:**当前,信息技术不断升级与应用,市场外部环境竞争愈发激烈,企业集团也面临一定的挑战。在多元化发展战略计划实施的背景下,企业集团面临多方面的经营风险。所以,企业需要建立适合自身发展需求的财务管理模式,还要做好下属单位的财务、业务管控力度,建设业财融合一体化平台,提升企业核心竞争力。文章首先简述了互联网化下的企业财务共享中心建设优势,接着分析了互联网化下的企业财务共享中心建设思路,然后探究了互联网化下的企业财务共享中心基本功能定位。

**关键词:**互联网;财务共享中心;信息系统;财务核算;财务管理

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0121-04

## Discussion on the construction path of enterprise financial sharing center under the Internet

Chen Yiwei

(Meimei Technology Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325006)

**Abstract:** Currently, with the continuous upgrading and application of information technology, the competition in the external market environment is becoming increasingly fierce, and enterprise groups are also facing certain challenges. In the context of implementing the diversified development strategy plan, enterprise groups face various operational risks. Therefore, enterprises need to establish a financial management model that is suitable for their own development needs, as well as strengthen the financial and business control of their subordinate units, build an integrated platform for industry and finance integration, and enhance the core competitiveness of the enterprise. This article first outlines the advantages of building enterprise financial sharing centers under the Internet, then analyzes the construction ideas of enterprise financial sharing centers under the Internet, and then explores the basic functional positioning of enterprise financial sharing centers under the Internet.

**Key words:** Internet; financial sharing center; information system; financial accounting; financial management

### 0 引言

处于高新技术不断发展的背景下,“互联网+”技术得到了社会的广泛关注。财务共享服务属于新型财务管理形式,以互联网平台为核心依托,开展全面的财务核算与数据管理工作,不仅可以减轻企业专职财务人员的工作压力,还能够消除无效的财务收支管理环节,显著提升企业集团的财务管控效率。企业在实现传统手工统计、电算化计算核心财务职能改革的基础上明确共享化、大数据、云计算的核心发展方向。结合企业的业务活动与财务活动情况,建设互联网化下的财务共享中心,强化顶层设计以

及平台建设,规避不必要的风险问题发生,顺利践行长期发展战略规划。

### 1 互联网化下的企业财务共享中心建设优势

首先,与传统的财务管理模式相比较,财务共享服务中心优势明显,可以整合劳动资源、人力资源、技术资源。借助云计算、大数据技术,可以减少企业的运营成本支出,并且接入系统,不断优化,提升流程再造水平,进而将企业的规模优势直观地发挥出来。

其次,财务共享中心的建设,可以优化重复业

务,并对内部资源进行科学化的调配,使得相关负责人将重心放在核心业务层面<sup>[1]</sup>,以企业集团分散的业务集中在组织中处理,在落实统一标准的基础上,开展财务成本、质量高效管理工作。另外,财务共享中心可以为企业提供职能支持,创造更高价值,提供高水平的业务服务与财务服务;由专门负责人负责烦琐的财务工作,使得企业可以将重心放在如何提升自身综合实力层面。

再次,建设财务共享中心,及时完成信息处理工作。在业务发生的时候,及时传递财务信息,避免传统财务管理信息失真的情况发生。而借助现代化信息手段,自动生成报表,可以使得财务人员能从重复性工作中解放出来,还可以对重复性财务活动进行整合与剥离处理工作,以此做出科学化的经营决策。

最后,建设财务共享中心,做好资金管理。在盘活企业沉淀资金的同时,切实提升资金使用价值。以业务引导方式为基础,做好灵活处理工作,不断提升企业内控制度执行力,倒逼计价结算工作、成本消耗业务及时开展。

## 2 互联网化下的企业财务共享中心建设路径

### 2.1 财务共享中心的业务流程

为了更好地服务企业,需要在财务共享服务中心系统架构上实现财务信息系统、业务信息系统和决策支持系统的融合;实现财务共享服务中心与企业财务业务系统、企业资源计划系统、客户关系管理系统、供应链管理系统等信息技术的集成;实现从业务到财务、从财务到业务的端到端信息交互;实现业务数据和财务数据的关联匹配,支撑集团对成员单位的经营分析和战略决策;实现财务记账与业务工作自动连接,进而提升综合财务管控质量,获得具有参考价值的财务信息。具体从以下几个角度入手:①对集团多个类型的业务活动进行梳理,并落实具体操作制度<sup>[2]</sup>。②对业务系统进行进一步的完善和整理,进一步完善重大事项的工作处理程序,并对其进行相应的审核。③财务共享中心要与企业的经营过程相联系,实现企业各项业务事务的全覆盖,还需要与记账、费用控制直接联系。④实现表单数字化、信息化发展,将财务系统与业务系统连接。以业

务数据驱动财务数据,结合预算控制目标、基本记账规则、审批权限、往来核销情况、资金结算要求等进行后续操作。

### 2.2 基于财务共享中心的绩效考核

建立起企业财务共享中心,能够有效地控制企业各部门财务工作,同时也要打破原有的工作思维方式和 workflows,进行管理组织体系工作优化重构。在绩效考核方面,可以利用财务共享中心进行工作调整。在工作业绩评价中,针对企业的税收管理、资本管理、战略管理和经营管理工作功能制定科学的评价标准,再利用财务共享中心的信息共享功能,及时收集各部门的相关数据信息,并参照绩效评价标准进行考核<sup>[3]</sup>。此外,在开展基于财务共享中心的绩效考核时,还要依据不同的工作级别、不同的工作类型,进行不同的评价周期。基层员工必须每季度进行一次评估,管理层则应当以年度为考核周期。

### 2.3 加强系统的顶层设计和系统的构建

在建立财务共享中心的过程中,要以健全的信息体系为核心,把分散的财务管理工作集中起来。要构建大数据、云计算、缓存处理等信息技术系统,同时通过云会计平台进行数据分享,通过财务数据开展信息化智能分析。对存在异常的财务信息开展深度调查,向信息异常的部门询问成因。财务共享系统能够实现集中化财务管理,将各部门的数据都集合起来,将企业运营业务各过程、各部门产生的数据在第一时间收集整理出来,以便有效查找其中的漏洞<sup>[4]</sup>。在建立了财务信息化系统之后,尽量把落后的人工操作模式舍弃,重构财务工作体系,如制定各部门定期信息上传的工作制度,通过新制度配合财务共享中心系统,使工作效率得以有效提升。

### 2.4 财务共享中心的信息系统

在建立财务共享中心之前,公司必须建立一个单独的业务信息系统,对业务活动、财务系统的融合度进行分析。为了提高金融共享中心的建设质量,提升运行效率,解决子公司之间的业财分离、信息孤岛等问题,公司必须建立一套与之相匹配的信息体系,实现集中化财务管理,消除不同部门之间的信息壁垒,促进各部门有效协作,打造一个集中化的企业财务管理新格局。

#### 2.4.1 信息对接

推动企业财务共享中心的信息化建设,需要将企业原有财务系统的数据信息转入共享中心中,实现信息对接,对此需要开展统一的规划部署工作<sup>[5]</sup>。以 ERP 信息化系统为中心,将各项功能进行集成,企业在引入以 ERP 系统为核心的财务共享中心后,还需要将以往的财务数据信息导入进去。之后要求企业各业务部门都要将工作中产生的各项信息在新平台上共享,进行集成和对接,推动各个层次、业务过程之间的信息交换,同时也可以将财务体系和业务体系进行连接,并将决策分析层和财务操作层相结合打造集成化信息平台。

#### 2.4.2 统一财务信息格式及工作标准

对信息格式进行合理的规划统一,这也是建立财务信息共享中心的重要环节。财务信息文件采用统一的格式,在主要数据信息的格式上要保持一致,这样才能确保企业能够获取到一个完整的基本资料,实现各部门的有效对接。对主数据建设来说,需要统一财务工作相关标准,实现有效融合,突破“信息孤岛”,解决基础数据不一致引发的财务系统与业务系统无法有效衔接的问题。

#### 2.4.3 系统防护性能

完整的系统防护功能应当包括以下几点:第一,访问控制及数据权限。严格的用户访问机制及数据查看及操作权限。第二,防火墙。具备实时监测系统网络流量、活动及发现并阻止潜在入侵行为的功能。第三,漏洞管理。进行漏洞扫描和安全评估,及时更新修复,减少系统安全风险。第四,操作日志跟踪。应记录所有用户操作和系统事件,生成详细的操作日志。

#### 2.5 人员方面调整

在人员维度上,企业可通过优化人员配置、组建复合型人才队伍、加强岗位培训等方式,提升财务共享中心运营效率。首先,财务共享服务中心的工作人员不应局限于会计专业人员,可根据业务类型进行分工,如业务部门需要的财务核算类工作由会计进行,而系统维护等技术性工作由其他专业人员完成。其次,企业应注重复合型人才的培养,将人才队伍建设与企业文化建设相结合,通过开展多层次、多渠道

的培训教育活动,不断提升员工的专业能力和综合素质。最后,企业还应加强岗位培训及考核机制,不断提升财务共享中心工作人员的综合素质和专业能力。

#### 2.6 强化资产和资金管理,完善内部审计制度

要想做好集团企业的资产管理、资金管理,就需要实施内部审计制度,建立以风险防范工作为基础的优化会计审计体系。在建立独立运作会计审计部门的同时,给予部门内部人员工作自由与权限。利用企业内部审计、各方面发展情况,尤其是财务风险防范、财务管控、成本预估等方面的情况,做好全面审计工作,落实完整的财务管理机制。第二,要重视企业的财务监督制度,财务人员要对本单位的资金运用情况进行强化监督,利用财务共享系统对各部门的财务数据进行审核与监督,建立一个全程监控系统。第三,要强化对企业资产核查,配合相关制度与信息化共享系统,定期对各部门的资产情况进行盘点、核对,从而避免企业资产流失问题。

### 3 互联网化下的企业财务共享中心基本功能定位

#### 3.1 财务会计核算中心

企业建设财务共享模式,主要是以开展集中核算工作为基础,并做好标准化、统一化的核算工作,做好集中优化处理工作,以此减少企业的成本支出,提升综合运营管理效率。将企业分散在不同部门、不同岗位的业务数据,通过会计信息化、财务共享服务中心建设,实现数据采集与传输的标准化、自动化和智能化,减少人工干预。从财务核算流程来看,财务共享中心通过对企业日常发生的财务业务进行集中处理,实现会计核算全覆盖,并根据核算结果进行分类和汇总。以先进的云服务、云计算技术为基础,对业务流程进行持续的优化与更新,让更多的财务核算内容可以被归纳到财务共享中心中。改变传统模式,并开展新型业务活动。为各企业提供易于理解和准确的财务数据,并将其应用到财务共享中心的计算服务中。

#### 3.2 管理会计决策中心

随着世界经济一体化的加速发展,企业集团所面对的经营环境也越来越复杂。如果要持续提高自己的整体竞争力,就需要促进财务转型发展,并将财

务决策、财务预测、评价的基本职能发挥出来。在明确管理会计基本功能的同时,推动企业管理会计工作模式的深度发展。在建立财务共享中心的过程中,既要充分利用好信息技术提高会计核算工作效率,同时将工作重心向预算、决策、分析、计划等方面转移,利用现代信息系统的智能分析,以及人工的数据分析评估,来判断财务数据所反映的深层次信息,为企业财务管理决策提供有效参考。

### 3.3 集团司库管理平台

第一,建立一个能够充分利用 IT 的核心优势的财务共享中心,实现集团内部账户集中管理、资金集中收付、资金池等基础职能,提高整个集团的资金流通管理效率,实现理财职能。第二,通过建立票据池和资金池,给会员公司提供最大的信贷,降低了他们的资金成本。第三,构建司库指标的同时,做好全面的监控工作,主要包括金融投资情况、财务风险类型、资金流动情况、负债情况等,为企业集团的投资与经营管理决策等,提供更多可靠的参考资料。

### 3.4 集团税务管理平台

税收管理是企业经营过程中的重要内容,它包括税收统筹规划、协调和监督等工作内容,以国家税收法规为核心,以现代信息技术为支撑,通过财务共享平台为企业税收管理所服务。随着国家对税收从严、依法征税理念的贯彻,每一家企业都必须认识到强化税收管理的重要性。从技术层次上来看,把税收管理归纳到了一个财务共享中心里,能够在系统的帮助下,实现对涉税业务的集中处理,从而真正地提高了企业的税收管理能力,提高管理效率、

### 3.5 集团大数据管理平台

财务共享中心是数据汇集中心,大数据背景下如何完成数据挖掘、数据分析工作,尤其是研究结构性的财务数据、非结构性财务数据,是财务中心的核心价值。采用大数据管理的方式,有助于编制长期发展战略计划,做出合理的经营决策,做好财务决策与财务分析工作,构建新商业模式。依托大数据平

台,能将多项管理职能融入财务共享中心,开展内部控制、内部审计工作。由于企业处于信息化环境下,面临多变的运行风险,所以更需要做好内部审计工作。大数据管理平台的建设,也给开展全面内部审计工作提供了关键的支持,引入科学化的数据分析手段,不断增强企业内控风险管理能力。

## 4 结束语

在我国的经济持续发展进程中,以互联网平台建设作为核心发展战略目标。企业也需要合理化地利用信息化技术,以此切实提升工作效率与质量,并且以财务信息化作为核心发展方向。对规模较大的企业集团来说,其具有业务量较大、单位分布范围较广的特点。在实际的财务工作中,存在业务部门独立处理财务数据的情况,集团企业无法进行全面的财务分析、财务数据监管,在建设财务共享服务中心的同时,合理化地利用互联网技术,提升财务管理效率。以“互联网+”平台为基础,建设财务共享系统,整合信息与数据,建设信息化管理体制与审计制度,以此显著提升企业资产的使用效率,创造更高的经济价值与社会价值。

## 参考文献:

- [1]李菁菁.大智移云背景下企业财务共享中心建设研究[D].昆明:云南财经大学,2020.
- [2]刘琛钰.浅析互联网环境下的企业财务共享中心建设[J].商场现代化,2020(9):177-178.
- [3]李朝晖.云计算背景下 Y 公司财务共享中心应用研究[D].昆明:昆明理工大学,2020.
- [4]何训玉.企业财务共享服务中心问题分析[J].财会学习,2019(33):12-13.
- [5]赵千红.企业财务共享中心建设研究[J].广西质量监督导报,2019(6):166.

作者简介:陈逸伟,男,浙江乐清人,会计师,媵媵科技有限公司,研究方向:财务共享中心、企业商业模式。

# 中小企业会计管理存在的问题及对策探究

唐福胜

(上林县振林投资发展集团有限责任公司,广西 南宁 530500)

**摘要:**中小企业会计管理对会计职能的有效实施以及整个企业在经营管理方面都具有至关重要的作用和影响。因此,中小企业需要根据新的时代发展潮流趋势,对企业内部的会计管理工作进行优化创新调整,并针对会计的管理现状中存在的问题采取有效的解决对策,全面、系统、真实并详细地对中小企业的资金运行状况进行管理,促进中小企业在社会各个领域的快速发展。

**关键词:**中小企业;会计管理;存在的问题;解决对策

中图分类号:F233

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0125-03

## Discussion on the problems and countermeasures of accounting management in small and medium-sized enterprises

Tang Fusheng

(Shanglin County Zhenlin Investment Development Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530500)

**Abstract:** The management of accounting by small and medium-sized enterprises plays a crucial role and impact on the effective implementation of accounting functions and the overall operation and management of the enterprise. Therefore, small and medium-sized enterprises need to optimize, innovate, and adjust their internal accounting management work in accordance with the new trend of the times, and take effective solutions to the problems existing in the current situation of accounting management, comprehensively and systematically, truly and detailed management of the financial operation status of small and medium-sized enterprises, promoting their rapid development in various fields of society.

**Key words:** small and medium-sized enterprises; accounting management; existing problems; solutions

### 0 引言

会计的管理工作是衡量中小企业经营情况的重要评价标准,根据《会计法》对中小企业会计管理工作提出的要求,会计管理工作要能够客观、准确、有效并及时反映企业的当下经营以及财务状况,促进中小企业财务管理工作的改革创新。本文对中小企业会计管理存在的问题及对策进行深入探究,以期具有一定的参考价值。

### 1 中小企业会计管理工作对企业整体发展的重要价值

根据继续改进非公有制经济体制与发展环境政策的要求,中小企业在社会现代化的经济快速发展进程中需要提升对会计管理工作进行优化创新调整

的重视程度,旨在采用有效的中小企业会计管理策略推动中小企业在社会市场的发展并加强对中小企业内部会计管理工作的有效控制。会计管理工作作为企业内部管理工作的关键,需要中小企业正确认识自身在社会发展的具体目标,通过高效的会计管理策略,有效整合企业经营、资金筹备以及投资等方面的实践操作,有针对性地加强对会计人员的专业素质的提升,保证会计人员能够用专业的语言体现企业内部的财务数据信息、发展实际情况以及企业经营过程中存在的问题等,能够充分发挥企业内部会计管理工作对企业整体发展的优势作用<sup>[1]</sup>。为此,中小企业需要积极转变传统的会计管理模式,运用创新的财务控制政策和方法满足中小企业的内部

实际需求,为中小企业规模的拓展延伸奠定坚实的基础,提升中小企业会计管理工作的整体水平。

## 2 中小企业会计管理工作的现状

社会经济的快速发展对我国中小企业的发展带来了机遇的同时也带来了巨大的挑战,市场经济的发展使得中小企业在市场上的竞争日益激烈。因此,中小企业在新的时代发展背景下通过积极开展各种各样形式的经济交流,有助于中小企业在社会领域的发展壮大。然而,根据中小企业会计管理工作的实际情况,发现中小企业在良好的发展机遇下也面临严峻的挑战,在一定程度上增加了中小企业会计管理工作的风险。中小企业与大企业的交流合作实践过程中,支出比重的明显提升又缺乏完善的财务会计报告体系,导致中小企业的财务报表只有在年终阶段的情况下才能形成具体的数据信息,对中小企业财务状况的发展产生了严重的阻碍<sup>[2]</sup>。社会经济水平的良好发展态势对中小企业的发展在财务管理方面具有至关重要的作用和影响。所以,中小企业需要新的时代发展背景下充分认识企业在财务管理工作的实践中存在的潜在风险,并能够根据中小企业的财务信息数据对其中存在的问题和不足之处形成客观、全面的认识,进而在此基础上采取有效的解决办法和相应的措施,促进中小企业财务管理制度的完善,为中小企业的快速发展和财务经济安全提供有力的保障。

## 3 中小企业会计管理存在的问题

### 3.1 会计管理相关工作人员的法治观念比较淡薄

中小企业的传统会计管理模式主要以经营权与所有权统一的方式为主,中小企业的投资者也是经营者。通常来说,企业的领导者拥有较高程度的权力,传统会计管理模式下的中小企业就会产生集权现象严重的问题<sup>[3]</sup>。一些中小企业忽视了法律的相关规定,导致中小企业在经营和运行管理的过程中忽视了会计管理制度具有严谨性的特征。中小企业的会计管理工作就会出现指导、监督等工作界限模糊的问题,进而使得中小企业的会计工作人员法治观念越来越薄弱,甚至不能严格按照相关的规章

制度进行会计管理工作,也不能严格按照法律规定进行规范化的会计管理,导致会计管理工作不能有效发挥作用。

### 3.2 中小企业的预算管理体系不完善

多数企业为了追求经营数据在上一年度基础上的增长而将上一年度的预算作为基础的数据,为了追求各项经营指标的增长而忽视了企业在运行、管理过程中存在的客观问题,造成中小企业的预算不合理、不准确。此外,中小企业对资金的使用也不能严格按照各项指标的预算金额对资金进行分配和使用,一些部门对资金的使用超支现象较为严重,导致中小企业在资金的预算上产生了浪费。中小企业中的一些部门在资金的使用过程中,由于不能严格遵循资金的合理使用规则进行科学分配,专款不能做到专用,各个项目的资金随意串用导致中小企业的资金预算体系不能达到准确的根本目标<sup>[4]</sup>。企业会计管理部门对资金预算编制的时间存在期限较长的问题,有些中小企业的资金预算在编制、修订上花费近半年之久,企业的资金预算在实际的运转过程中存在边执行边编制的问题,导致企业会计在资金预算的管理工作上形同虚设,不能发挥中小企业会计管理对资金预算的管理作用。

### 3.3 会计数据信息不真实

很多中小型企业会计管理上都有一些不真实的情况,有些财务核算工作并未根据有关的法规开展,对公司的账目管理太过随意、混乱、冗杂。工作人员对账目的随意记录就会导致企业的会计数据失真,进而会导致中小企业的财务管理工作不能达到理想的标准,中小企业的各级领导也不能根据失真的会计数据信息做出正确的决策<sup>[5]</sup>。

### 3.4 中小企业的会计管理人员风险意识相对比较匮乏

中小企业具有规模较小的特征,因此,中小企业的会计管理工作需要不断加强对会计管理人员的风险意识的培养,在生产和经营期间能够及时对风险进行控制、管理,促进中小企业的生产经营活动平稳、持续进行。然而,许多中小企业的财务管理人员由于对资金的运转不能形成清晰、明确的认识和理

解,在很大程度上限制了中小企业未来的发展趋势,也有一些中小企业不能正确认识会计管理在风险控制方面工作的重要价值,导致企业在生产期间出现了各种各样的风险问题,并为中小企业的会计工作增加了管理难度<sup>[6]</sup>。

#### 4 中小企业会计管理工作的优化创新策略

##### 4.1 建立健全中小企业会计管理和控制制度体系

根据中小企业会计管理工作中的预算管理体系不完善的问题,需要有针对性地建立健全中小企业会计管理和控制体系,有效解决中小企业会计管理工作在运行管理的实践过程中产生的矛盾问题。因此,中小企业需要相对应地建立能够对各级财务工作人员的工作职责进行明确规定的控制管理制度,为企业的工作人员指明具体的工作目标和内容,抑制中小企业在经营、运转过程中问题的产生,并能够及时采取有效的解决办法为企业降低经济损失,保证中小企业在社会市场的正常经营、运行<sup>[7]</sup>。

##### 4.2 发挥现代化手段的优势作用为中小企业会计管理工作提供更好的服务

社会现代化市场经济的快速发展为我国中小企业的发展带来了巨大机遇和挑战。因此,中小企业的会计管理工作需要充分利用现代化信息技术手段的优势作用,为整个企业的会计管理工作提供更高质量的服务。中小企业需要有效运用现代化手段,加大企业在会计科学技术信息手段的资金投入力度,为中小企业会计管理的高效工作提供保障。所以,中小企业需要积极改善会计管理工作的硬件条件,通过及时为会计管理工作相关人员配备相关的现代化先进设备,实现中小企业会计管理工作的现代化、电算化发展。中小企业还需要对会计工作人员有计划地进行电算化培训,保证企业的工作人员能够熟练掌握先进技术手段,并能够将现代化手段有效应用到企业的会计管理工作中,根据企业在社会现代化市场的实际发展情况,有针对性的对信息软件在发展的实践过程中不断进行开发和创新,将现代化手段的应用性与技术性优势特征进行有效的融合,推动中小企业会计管理工作的现代化发展。

中小企业还要积极在内部建立健全会计管理信息网络的系统,保证企业内部的其他部门能够及时获取会计管理的数据信息,通过中小企业工作人员的共同努力高效完成企业的跨级管理工作<sup>[8]</sup>。

##### 4.3 加大对中小企业会计基础工作的管理力度

中小企业要想保证会计数据信息的真实、有效,就要有针对性地提升企业员工的综合素质。此外,中小企业的会计工作人员也要形成能够积极提升自身会计业务专业知识与技能观念意识的观念意识,通过强化对会计管理基本知识的认识和理解,保证能够熟练掌握相关的会计管理工作的实际操作技能,积极学习相关的法律法规并能够严格按照法律法规进行实际的会计管理工作,通过中小企业会计工作人员综合素质以及职业道德素养的提升,为中小企业适应新的形势发展提供有力的保证。与此同时,由于会计档案能够反映中小企业的经济业务情况,中小企业还需要采取有效的管理措施加强对企业会计档案的分类、管理、装订和保管工作,发挥会计档案管理对中小企业整体发展的优势作用<sup>[9]</sup>。

##### 4.4 建立健全中小企业的风险预警系统

社会现代化经济的快速发展,强调中小企业的发展需要顺应新的时代发展潮流趋势,在企业生产、经营过程中探索适合企业自身发展的运转经营机制,避免中小企业的会计管理工作中产生安全风险<sup>[10]</sup>。因此,中小企业需要充分利用先进的信息技术手段建立健全中小企业的会计管理风险预警系统,促进中小企业在社会市场的发展,利用风险预警系统对中小企业的安全风险进行有效的评估与判断,让企业在生产和经营中降低安全风险和经济损失,结合中小企业自身在社会市场的发展实际情况建立健全完善的风险预警系统,最大限度上提升中小企业会计管理工作的效果,保证中小企业平稳、可持续发展。

#### 5 结语

综上所述,通过系统地分析、归纳与整合并有针对性地采取有效的优化改进策略,对中小企业的会

(下转第 143 页)

# 数字化背景下对医院财会监督的思考 ——以会计基础工作规范为例

吕文倩,王庆彬

(济南市中西医结合医院,山东 济南 271100)

**摘要:**随着社会经济的快速发展,会计工作在各个行业处于愈发重要的地位。在数字化背景下,医院经过不断改革,为促进医院在多元化的环境中快速发展,应不断加强医院财会监督工作,进而满足数字化背景下医院的发展需求。近年来,内部会计管理制度不完善、会计工作人员专业水平有限、财会监督力度不够、医疗机构会计人员对会计基础工作规范的重视程度不够等会计基础工作方面问题逐渐显露出来。因此,在数字化背景下,只有保证医院会计基础工作规范化,才能实现会计基础工作有效开展,充分发挥财会监督的重要性,进而实现医院高质量、可持续发展。

**关键词:**数字化;医院;财会监督;会计基础工作

中图分类号:F234.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0128-04

## Reflections on hospital financial supervision under the digital background

### —Taking the standardization of basic accounting work as an example

Lyu Wenqian, Wang Qingbin

(Jinan Hospital of Integrated Chinese and Western Medicine, Jinan, Shandong, 271100)

**Abstract:** With the rapid development of the social economy, accounting work is becoming increasingly important in various industries. In the context of digitalization, hospitals have undergone continuous reforms. In order to promote rapid development in a diversified environment, it is necessary to continuously strengthen the supervision of hospital finance and accounting, in order to meet the development needs of hospitals in the context of digitalization. In recent years, problems with accounting basic work have gradually emerged, such as incomplete internal accounting management systems, limited professional level of accounting staff, insufficient financial supervision, non-compliance with regulatory requirements in obtaining original documents, and outdated information technology construction in financial supervision. Therefore, in the context of digitalization, only by ensuring the standardization of hospital accounting basic work can accounting basic work be effectively carried out, fully leverage the importance of financial supervision to achieve high-quality and sustainable development of the hospital.

**Key words:** digitization; hospitals; financial supervision; basic accounting work

## 0 引言

2023年2月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步加强财会监督工作的意见》,首次明确提出,有关部门作为财会监督的主体之一,要依法履行监督职责<sup>[1]</sup>。财会监督作为党和国家监督体系的重要组成部分,医院必须充分发挥医院财会监督的重要性,通过加强财务管理制度、预算收支、资金管理等方面,进一步提升医院财会管理水平。

《会计基础工作规范》对会计单位和工作人员、会计对接、会计核算等多方面进行管理规范,是财会监督工作开展的基础。近年来,在数字化背景的影响下,医院不断进行深入改革,对电子发票数据、电子发票等不断引进,为传统会计工作模式带来极大的影响。因此,医院应深入了解财会监督的重要性,认真贯彻落实监督精神,进一步发挥财会监督在会计基础工作中的重要性,为医疗服务行业提供有力支持,促进

医院快速发展。

## 1 医院会计基础工作的重要性

### 1.1 改善医患关系维护患者利益

其一,加强医院会计基础工作可以确保医疗物资透明化、公开化,确保患者对所需医疗费用清晰了解,避免出现医患问题,减少患者对医院收费存有成见,例如:口腔科的无菌治疗包。经过会计基础工作不断强化,患者可以明确了解医院收费标准和费用,进而达到满意就医。同时,医院设立医疗物资询价和意见反馈等平台收集患者反馈,并及时针对实际情况进行调整,进而规范医院收费流程,充分维护患者利益。其二,加强医院会计基础工作可以有效改善医患关系。医患问题一直是医疗服务中最常见的问题,造成医患问题的主要原因就是包括医院收费不合理、医疗资源分配不均、疗效和患者期望值反差大等,导致患者对医院意见很大,进而引起医患问题<sup>[2]</sup>。通过加强会计基础工作,医院会计工作人员能够对患者就医档案和数据进行归纳保存,尤其是收支数据,在医患问题中可以据此维护医院、患者双方共同利益,进而有效解决医患问题。此外,明示医院各项收支数据,减少患者不必要的猜疑,避免出现医患双方信息误差情况发生。

### 1.2 严格规范医院记账凭证管理

在数字化背景下,加强医院会计基础工作可以严格规范医院记账凭证管理具体包括以下几个方面:①通过规范医院记账凭证。患者在就医期间能够明确凭证内容,尤其是确保就医期间手续齐全,财会人员可以有效避免记账凭证不规范情况的发生,如数据信息录入有误、信息数据不标准等。②规范医院会计信息化数据管理。目前,大部分医院引入了信息化技术,但对会计信息化数据管理要求更加严格。首先,会计工作人员应确保对信息数据及时收集、归纳与整理,提高会计信息数据分析能力,进而提高会计数据工作效率<sup>[3]</sup>。其次,通过加强会计基础工作可以有效提升会计工作人员管理能力,如数据核算、支出预算管理、资产管理等。

### 1.3 强化会计核算工作

会计核算工作是会计基础工作之一,医院会计

核算能够满足核算工作和实现财会监督,医院应从以下几个方面强化会计核算工作:①医院会计工作人员应按规定如实完成核算登记工作,保证财务数据真实有效,同时避免出现账目数据内容遗漏、不符等情况,影响财会信息的准确性。在会计核算方面要求会计工作人员业务十分熟练,能够对各项财务数据准确核算,如医院数据支出、固定资产分配等,确保医院财务数据与实际财务现状相符合,避免出现医院资金损失等情况,阻碍医院会计基础工作的正常开展<sup>[4]</sup>。②强化会计核算工作有利于对医院运行中资金与财产管控监督。首先,会计工作人员应对财务资金进行预算管理,对收入支出进行合理预算,明确会计核算中存在问题。其次,关注医院会计核算和业务发展需求,严格规范医院各科室的业务流程,对患者就医期间使用的医疗设备进行合理维护和采购,维护医院和患者的共同利益<sup>[5]</sup>。

## 2 会计基础工作规范在医院实施过程中存在的问题

### 2.1 内部会计管理制度不完善

近年来随着经济社会的快速发展,医院会计基础工作中产生或多或少的问题,其中内部会计管理制度不完善是会计工作中的主要问题。会计工作人员应遵守医院管理部门相关规定,明确医院会计基础工作原则,严禁违反国家相关法律法规<sup>[6]</sup>。目前,在医院实际运营中无法避免医院财务问题的发生,这就需要建立完善的内部会计管理制度。同时,账目出现问题会引起会计基础工作混乱,如虚假数据报表、对特定财务数据进行掩饰、设立“小金库”等等。大部分医院并未充分认识财务管理的重要性,导致财务问题不断发生。

### 2.2 会计工作人员专业水平有限

在数字化背景下,医院财会监督活动的正常开展离不开会计工作人员不断引进新技术,促进财务数字化转型。大部分医院只注重医学水平却忽视了医院财务管理能力,医院财务会计人员普遍出现财务知识掌握不扎实、专业技能有限等情况,导致医院监督管理人员对财务系统不够了解,影响财务监督效果。

### 2.3 财会监督力度不够

在我国大部分医院并未设立总会计岗位,一般都由非专业医院管理层人员代替,无法参与决定重大经济活动<sup>[7]</sup>。总会计师可以有效避免财务风险,但在财务事项中没有决策权,在风险问题上无法进行改正和落实。财会监督队伍构建不完善,导致无法充分利用社会中会计师专业人才,难以进行全面监督。同时,对社会中的会计人员和会计师事务所考核力度不够,医院未能进行定期监督,造成财务损失不能及时止损。

### 2.4 医疗机构会计人员对会计基础工作规范的重视程度不够

会计工作人员将财产管理、出纳等相关理论和实践活动放在首要地位,忽略了会计基础工作,尤其是年轻会计人员对会计基础工作内容毫不知晓。医院审计过程中虽提出会计基础工作问题,大家普遍认为是信息管理问题,并未进行深入解决。会计基础工作中系统设置不合理、管理不规范,大多是由于会计人员对会计基础工作了解不够全面,忽视了会计基础工作的重要性所造成的。财务系统的建设离不开会计专业知识和专业能力,会计人员应充分了解会计基础工作规范,否则在数字化背景下会计工作将无法转型。

## 3 数字化背景下对规范会计基础工作、加大财会监督力度的措施

### 3.1 制定考核办法,完善内部会计管理制度

会计基础工作是财会监督工作的基础,制定完善的内部会计管理制度和考核方式有利于医院会计工作混乱问题的解决,推进医院有效发展。目前,国家及医疗卫生部门颁布相关政策,对医院内部会计管理工作进行监督规范,为医院制定合理医疗费用,有效减少患者医药费用负担,实现医院财务相关数据核算更公开、透明。同时,凸显会计基础工作的重要性,要求工作人员从实际出发转变传统方式,推动数字化背景下会计基础工作总体发展。会计基础工作应结合社会环境变化,制定考核办法,如若考核不合理会降低医院成本,进而影响会计工作人员积极性,影响医院会计工作的进展。因此,制定考核办法,完善内部会计管理制度,提高医院财会监督

力度。

### 3.2 做好培训,提高会计人员的专业素质

为加强医院财会监督水平,必须提高会计人员基础工作专业能力,做好医院会计人员专业培训工作,从基础上提高会计人员的专业素质。引进外聘专业人才时,要结合多方面考虑进行筛选,包括教育文化程度、会计专业水平、专业素质等,为招聘更优秀的专业人才打下基础<sup>[8]</sup>。医院管理人员做好会计人员专业培训和道德培养,提高会计人员专业素质,进而提升医院财会监督水平,解决不必要的财务问题,促进医院可持续发展。

### 3.3 落实财会制度,提高会计审核监督力度

开展落实财会制度,对医院财会监督和定期检查。财务人员要做到医院经济活动真实、公开、有效地进行财会监督。内部定期进行财务检查,并根据岗位分工不同互相检查,主要对财务数据、票务清单、资金收入支出等进行审核监督,也可以通过第三方会计师事务所进行审查。物资采购流程必须经过申请、采买、审核验收等手续,必须按照国家规定范围进行采购领用,并严格按照合同要求,对采购设备一一审核,审核未通过可进行拒收,财务部门不给予报销。会计人员应对个人范围权限负责,通过会计审核监督,保证各项财务数据合法合理,符合国家规定及要求。

### 3.4 制定符合信息化时代要求的会计基础工作规范

①在原始凭证方面:首先,随着信息技术的快速发展,电子凭证代替了传统发票方式,传统发票涂改、数据不一致等情况将不再发生,但是电子发票开票不合理的情况出现较为频繁,如真伪难辨、缺少开具人信息等。其次,对传统原始发票进行规范,记录原始经济业务附件,在信息系统中储存电子化档案。同时,在会计基础工作上,结合实际情况制定各项财务电子管理规范数据要求。②在会计记账凭证规范方面:首先,在医院实际工作中,会计记账凭证存在随意风险,业务数据经常出现填写不规范、不准确等现象。会计工作人员应对会计财务附件进行系统化管理,同时对过账、复核等进行有效监督,未按照规定填写有权退回。其次,应针对会计记账凭证的更

改和调整制定规范制度,严格按照要求采用正确方法完善会计记账凭证,不可随意更改。③会计账簿规范方面:《规范》中明确规定各单位应当按照国家统一会计制度的规定和会计业务的需要设置会计账簿<sup>[9]</sup>。现金和银行存款日记账要采用订本式账簿,不可以用银行对账单或其他方法代替日记账。目前,各公立医院会计账簿不断增多,医院会计账簿中包括医疗器械采买成本核算、项目资金收入支出等等。会计账簿在具有电子版的同时也需要打印存档,避免出现账簿数据与实际数据不符的情况发生。

#### 4 结语

会计基础工作作为财务管理工作的重要核心,尤其是数字化背景下,医院财务管理人员应充分利用新型管理方法保证医院财产安全,优化财务管理控制。通过制定考核办法,完善内部会计管理制度,提高会计人员的专业素质,制定符合信息化时代要求的会计基础工作规范,创新财会监督方式等方式加强医院财务监督水平,确保会计人员充分发挥专业实力,促进医院可持续发展。

#### 参考文献:

[1]施琼娴.数字化背景下对公立医院财会监督的思考:以会

计基础工作规范为例[J].中国总会计师,2023(6):105-107.

[2]周伟文.新形势下强化医院会计基础工作的重要性[J].财会学习,2023(15):98-100.

[3]陆春贇,何冰玮.新形势下进一步加强部门监督的实践与思考:以A市医院发展中心对市级医院的财会监督工作为例[J].财政监督,2023(19):72-76.

[4]王力.公立医院财会监督问题的改善对策研究[J].财会学习,2023(27):110-112.

[5]王敬媛.公立医院加强财会监督的路径探索:以某三甲医院为例[J].中国总会计师,2023(7):151-153.

[6]杨金悦.浅议新形势下强化医院会计基础工作的重要性[J].财经界,2021(5):111-112.

[7]刘伟蒙.浅探会计基础工作中存在的问题及解决路径[J].中国商论,2020(5):166-167.

[8]滕飞.会计基础工作的作用以及重要性[J].财会学习,2019(23):112-113.

[9]吴瑶.论会计监督管理问题:基于医院会计监督管理问题的思考[J].现代经济信息,2019(20):233.

作者简介:吕文倩,女,山东济南人,济南市中西医结合医院财务科,研究方向:会计学;

王庆彬,男,山东济南人,济南市中西医结合医院财务科,研究方向:会计学。

(上接第112页)

数据实时共享,提高信息共享效率,避免信息不对称导致的决策错误。二是整合和更新信息系统。公立医院应梳理医院的业财系统,评估系统集成性,对无法进行集成化的系统进行更新,以保障业财系统的集成性。三是加强内部控制信息化建设。内控信息化建设是避免组织运营风险的重要措施,公立医院应建立智能化和透明化的内控信息系统,将制度控制、流程控制、权限控制和人员控制等以信息系统进行固化,保障公立医院运行安全有效<sup>[5]</sup>。

#### 5 结束语

综上所述,公立医院必须建立完整、科学、系统的业财融合管理体系,科学配置医院核心资源,以加快业财管理流程规范和信息化平台建设。同时充分发挥财务管理工具的作用,最终逐步建成业财深度

融合的公立医院运营管理体系。

#### 参考文献:

[1]陈培阳.浅谈实施业财融合推进精细化财务管理的措施[J].全国流通经济,2022(20):145-147.

[2]刘润华.业财融合下的精细化财务管理模式研究[J].环渤海经济瞭望,2023(5):161-163.

[3]李洁莹.论实施业财融合推进精细化财务管理[J].质量与市场,2023(11):52-54.

[4]崔婷.论实施业财融合推进精细化财务管理[J].质量与市场,2022(9):1-3.

[5]尹兴联.浅谈实施业财融合推进公立医院精细化财务管理的措施[J].财会学习,2020(15):37-38.

作者简介:望涛,男,湖北宜昌人,中级会计师、税务师,宜昌市第二人民医院,研究方向:公立医院预算管理、内部控制管理。

# 国有企业内部控制监督体系的构建与完善研究

原程斌

(国投甘肃新能源有限公司,甘肃 兰州 730070)

**摘要:**国有企业作为国民经济发展的重要力量,构建和完善内部控制监督体系,有助于降低经营与财务风险发生概率,营造良好的环境,促使企业实现健康发展。但受内外部多因素的影响,这一体系的运行存在诸多的问题,急需解决。基于此,文章先简单介绍国有企业加强内部控制监督体系建设的意义,并结合具体问题,提出了一系列针对性的完善建议,以此提高企业抗风险能力,保障国有资产不断保值、增值。

**关键词:**内部控制;经营风险;财务风险;国有企业

中图分类号:F234.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0132-04

## Research on the construction and improvement of the internal control and supervision system in state-owned enterprises

Yuan Chengbin

(SDIC Gansu New Energy Co.,Ltd., Lanzhou, Gansu, 730070)

**Abstract:** State-owned enterprises as an important force in the development of national economy, the construction and improvement of internal control and supervision system is helpful to reduce the probability of operation and financial risks, create a good environment, and promote the healthy development of enterprises. However, affected by internal and external factors, there are many problems in the operation of this system, which need to be solved urgently. Based on this, the article first briefly introduces the significance of strengthening the construction of internal control and supervision system of state-owned enterprises, and combined with specific problems, puts forward a series of targeted improvement suggestions, in order to improve the anti-risk ability of enterprises and ensure the continuous preservation and appreciation of state-owned assets.

**Key words:** internal control; business risks; financial risks; state-owned enterprises

### 0 引言

国有企业在我国国民经济中占据重要地位,其内部控制体系建设极为重要。良好的内部控制监督体系不但可以帮助企业规避运营风险、财务风险、法律与合规风险等各种存在的风险,也可以有效保障企业的高效运转,提高企业的经营收益率。

国有企业内部控制的重要目的是实现控制目标,而不相容职务分离、授权审批控制、信息系统控制、预算控制、绩效考核控制等是内部控制的具体手段。国有企业的内部控制管理涉及企业运营的方方面面,以不同方式与企业运营互相关联,两者密不可分,内部控制建设体系与内部环境相互适应与协调,涉及面广。我国国有企业因内部控制不完善引起的

企业运营效率低下普遍存在,因此,需要全员参与国有企业内部控制体系的不断完善,实现国有企业发展中的战略目标与运营目标等。

### 1 国有企业加强内部控制监督体系建设的现实意义

国有企业作为国民经济的支柱,在国家建设发展与民生方面发挥着至关重要的作用,受到全社会的关注与监督,背负着极其重要的目标与使命。国有企业需要实现盈利及资产保值增值目标,内部控制在其中起着保驾护航的作用。国有企业现阶段应不断深化改革,学习先进管理理念,建立适应时代的管理制度,不断优化治理结构,实现良性健康发展。

#### 1.1 保障企业各项机制高效运行

随着国企改革的不断深化,国有企业已经形成了

一套现代企业治理与管理理念,一般都具有完善的法人治理结构,但运行过程中却面临各种矛盾与摩擦。内部控制监督体系可以发挥积极作用,将企业各个零散的事务结合在一起使其有效甚至高效运转。

### 1.2 防止国有资产流失,实现企业资产的保值增值

国有企业在发展过程中资产流失的原因千差万别,比如,企业因管理不善资产被盗;工作人员为了一己私利将资产转移、贪污与不作为;自然灾害等。这些问题都可能源于糟糕的内部控制监督体系。而这些风险的存在进一步促使国有企业构建良好高效的内部控制监督体系的紧迫性,并进一步促进企业发展,提高企业资产使用效率并实现增值<sup>[1]</sup>。

### 1.3 树立国有企业良好形象,发挥国有企业在国民经济中的支柱作用

国有企业控制着关系国民经济重要的部门和行业,是贯彻国家经济政策与宏观调控的中坚力量,而内部控制监督体系为国有企业的发展保驾护航,实现良性发展,树立社会形象,引领公司发展治理模式,给集体经济、民营经济等产业与行业发展提供参照意义重大。不断完善内部控制监督体系、提高国有企业运转效率是永恒的主题。

### 1.4 为进一步走出去打好基础,提高国有企业国际影响力

随着中国市场经济的不断完善,越来越多的企业走出国门,走向世界,成为跨国集团,不但在国家内部有着重要影响,也在其他一些亚非拉国家发展中作用明显。现在不但需要外国人认识我们的国有企业,也需要其知道我国的国有企业在其市场中促进了东道国的市场健康发展,惠及了民生。同时因国有企业在国外的影响力提高了我们在国际上的形象,促进了国与国之间的民族友谊。

## 2 国有企业内部控制监督体系运行中存在的主要问题

### 2.1 内部控制监督体系设计方面存在的问题

#### 2.1.1 内部控制监督体系设计不合理且不能有效运行

目前,国有企业涉及的行业千差万别,各个企业的管理水平也是参差不齐,在内部控制监督体系设

计上缺乏有效机制,存在有内部控制监督体系,但没有在具体的环境中发挥作用,存在内部控制监督体系与企业管理两层皮的情形。这些情况通常发生在企业人数较少、规模比较小的国有企业,也可能存在于企业虽然有一定的规模,但为了节约成本在内控制监督体系建设中投入较少,缺乏实质可有效运行的内部控制监督体系的企业当中。

#### 2.1.2 内部控制监督部门重叠,机构臃肿造成职责不清

目前,国有企业内部存在职能重叠,运行过程中推诿扯皮,工作效率不高,进而影响了企业良性发展,企业内部岗位设置不合理,多人一岗或一人多岗的现象在国有企业中经常存在,不但没有充分发挥职能,且影响到了企业正常的运行效率<sup>[2]</sup>。

#### 2.1.3 内部监督仅限财务方面,在非财务方面未形成监督体系

内部控制制度是一套管理体系,关系到企业的方方面面,比如,生产运营、安全管理、人力资源、法律事务、财务与预算管理等都和企业的运行息息相关,单纯在财务方面建立内部控制体系不足以应对企业复杂的治理系统,也难以保证企业合法合规建设。企业需要在不同职能领域完善内部治理,准确传递管理信息,提高企业管理数据质量,为管理者决策提供准确的依据。

### 2.2 内部控制监督体系运行方面存在的问题

一是内部控制监督岗位用人不当,监督体系执行不到位。在如今社会环境下,人才是最主要的生产力之一,内部控制体系中具备专业知识人才的重要性对内部控制建设意义重大。国有企业需要稳健持续发展的特点要求其建设完善的内部控制体系,根据内部控制要素匹配适当与必要的人力,因用人不当引起内控体系的运行障碍在国有企业中普遍存在,进而影响到公司治理结构正常设立,造成运行效率低效的情形。

二是内部监督部门不能有效发挥作用。国有企业内部审计部门发挥着内部监督职能,因内部审计机构受企业经理层的直接领导,独立性受到一定程度的影响,管理层凌驾于内部控制上的风险普遍存在。内审人员的专业胜任能力也是影响内部监督控

制体系的重要因素。

三是会计监督未能在内部控制监督体系中发挥应有的监督职能。现阶段,大多数情况下财务人员仅限于核算职能,在监督体系中发挥的作用不明显,财务信息的真实准确大多依靠企业的内部控制环境。财务人员作为国有企业的内部控制的监督执行者,应具有专业的财务审计知识、良好的风险防范意识。财务人员对专业知识的掌握程度会影响到内部控制建设的稳步实施。

四是企业员工内部控制监督意识不强,不能正确定位自身在内部控制监督中的地位。内部控制建设具有全员性,企业各个岗位的职工不能脱离内部控制监督体系而独立存在。企业员工作为国有企业一分子因管理意识薄弱,未养成并形成监督与被监督的习惯,不能从上到下自觉遵守内部控制要求并参与其中,且提供建议积极性不高,认为内部控制体系的建立与内部控制氛围的形成与己无关,进而影响到完善的内部控制体系的建立与形成<sup>[3]</sup>。

五是国有企业对信息系统建设重视不够,信息系统建设在企业内部覆盖率较低,信息系统管理和内部控制执行未深入结合使用,业财融合不好,会计信息失真问题依然普遍存在,且信息系统管理不够系统化,使用不同的信息系统进行数据管理,数据未能很好地整合,且数据之间的联系较差,存在信息孤岛和数据冗余。

### 3 完善国有企业内部控制监督体系的策略

#### 3.1 完善国有企业内部控制环境

首先,建立良好的内部治理体系,充分发挥三会一层职能,形成相互牵制的股东会、董事会、监事会、经理层内部监督机制。在法律允许范围内让其发挥各自的职能,不断细化内部治理体系,避免同一管理者在不同的机构任职,充分发挥独立董事的监督职能,构建科学的监督治理结构。

其次,完善内部管理职能体系,合理设置职能部门。针对国有企业内部职能重叠问题,对部门设置进行整合,将职能相同的部门或者工作进行合并或者撤销,将其监督职能纳入绩效评价指标体系,并设置部门级监督业绩指标,对发现监督中存在的问题有特别贡献的部门进行精神鼓励与物质奖励,建立

考评体系。设置职能机构应慎重考虑其优劣,论证利弊,听取各方面的意见。

再次,充分发挥企业职工的主人翁精神,积极参与内部控制监督体系建设。在人力资源方面,将职工监督纳入业绩考核,充分利用企业的业绩评价体系,将人力资源管理与内部控制体系建设相结合,从平衡计分卡中的学习与成长角度考虑将内控建设体系参与度设为关键绩效指标,通过量化指标将内控建设与企业管理深度融合,不断优化国有企业内部控制与监督环境<sup>[4]</sup>。

最后,发挥党组织在内部控制监督体系的作用。国有企业因党的坚强领导具有与民营经济企业不同之处,党组织的监督形式多样,执行力强,党组织通过巡查、民意调查、规章约束等各种方式方法对国有企业中存在的内部控制问题的解决与处理更有力度,其对内部控制体系的有效运行发挥着强有力的影响。党组织需要不断探索更多的监督方式,提升监督的不可预见性,防止经营风险与财务风险,优化国有企业的治理环境。

#### 3.2 加强内控人力资源管理,培养风险防范意识

首先,通过内生力量选拔具有财务与审计专业知识的人才队伍,加强人力资源队伍建设,在不同岗位上设置具有胜任能力的人员履行内控职责,加强内控知识培训,鼓励通过自我提升与激励手段,促进内控人员履职尽责。管理层要尽可能地提高认识,提升内部控制人员的独立性,自觉接受监事会与企业职工等各方面的监督,形成相互监督机制。提升内控人员的胜任能力,量化考评指标,赏罚分明。

其次,通过外部引进专业人才,规划部署内控体系,聘请外部专业机构持续加强管理培训,提升内控监督质量,从根上化解管理中存在的内部控制存在的缺陷,化解风险,并在可能的情况下变危为机。

最后,促进内外部人力资源引进机制的深度融合,化解外部人才引进的弊端,利用内部自我培养人员的优势,在企业的不同发展阶段使用不同的人才管理策略,最大限度地构建优质内控人才队伍。

#### 3.3 建立完善的内部控制评价体系

完善的内部控制不能脱离评价体系独立存在,

内控管理制度不存在好坏,只是适应与不适应,企业需通过内控自评价与内控审计两个角度寻找执行过程中存在的缺陷。

一方面,通过内控自评价提升内控管理水平。内控自评价是一种自我检查内部控制水平的审计手段与方法,由董事会组织实施,管理层负责执行,要求全体员工参与,编制评价方案,分发给具有内部控制管理职能的各岗位员工,由其提供内部控制执行文件与材料,寻找发现内部控制中是否存在缺陷,将其按等级进行划分,对不同的缺陷采取不同的优化方案。重大缺陷是企业容易发生高风险的地方,国有企业管理层应引起重视,第一时间改进优化。对次重要的缺陷要采取风险防范措施,利用风险管理手段采取风险规避、风险降低,风险对冲等风险防范方法化解风险,将风险管理与内部控制制度建设结合,促进提升企业管理水平。另一方面,企业通过聘请外部中介机构对内部控制进行外部审计,不定期要求其对企业内部控制建设进行监督检查。对提出的建议要认真分析研究、对比寻求纠正措施,提高内部控制体系的运行效率与可操作性。

### 3.4 建立风险管理体系,将风险管理与内部控制体系建设结合

国有企业应当重视风险管理,树立风险管理意识,将企业未来可能面临的风险清单化,建立风险台账并加以细化,估计各个风险可能带来的损失,并利用风险管理工具进行管理,也可以利用各种风险管理方法对风险进行分析,通过企业内部控制体系化解风险。比如,企业可能面临安全方面的风险,安全风险的来源可能是火灾。对火灾形成的原因进行分析,可能是内部原因或者外部原因,内部原因可能是疏于管理,此时需要分析管理存在的漏洞,如是否设置相应的安全管理人员、是否有健全的安全管理规章。若存在问题需要加强安全措施,专人专岗对负有安全的人员及时提醒,并定期加强安全培训,增强安全隐患意识。若是外部原因,可能是外部风力催生火苗引起的火灾,此时需要构筑火苗防火墙,也可以将易发生火灾的设备设施进行防火处理,加强风险防范措施。定期进行内外部安全评价,可将火灾风险降到最低。此时的内部控制从内部管理和外部

防范两方面优化了风险管理,不但提高了企业的管理效率,也降低了企业可能发生的损失。

### 3.5 加强预算管理

国有企业应提升预算管理水平,增强预算执行刚性,将量化指标纳入企业的全面预算管理体系,严格按照事前预算控制目标进行,不随意对预算进行调整,若需调整必须执行严格的上报、审批、下达流程,并对调整预算行为进行限制,加强考核机制,提高效率。

### 3.6 整合信息系统

国有企业应充分发挥信息系统优势,将大量重复的工作通过建设完善的信息系统进行处理,提高执行效率,提高数据之间的连接性,并分析数据之间内在关系,为管理提供充分有用的信息,不断完善提高内控管理水平,对不经常发生的事项提高可预测性,及时通过事前控制达到管理效果<sup>[5]</sup>。

## 4 结语

总之,在当今复杂的国际环境下,国民经济的发展面临着各种挑战,国有企业在国民经济中的地位不能动摇。加强国有企业的经营管理离不开完善的内部控制监督体系,通过内部控制的实施,可以增强企业应对风险的能力,提升企业的竞争力。在复杂多变的环境下,国有企业需要不断探索内部控制制度建设,以应对国有企业发展过程中可能出现的各类问题,持续获得竞争优势,助力社会主义建设与发展。

## 参考文献:

- [1] 范会斌.关于国有企业内部控制相关问题的思考[J].当代会计,2020(22):101-102.
- [2] 陈妍.国有企业内部控制监督体系的构建与完善[J].质量与市场,2022(19):94-96.
- [3] 戴媛.试析国有企业内部控制管理的优化[J].现代营销,2022(10):55-57.
- [4] 张婷,段华友,杨兴柳.党组织参与治理对国有企业内部控制质量的影响[J].财会月刊,2022(9):49-58.
- [5] 汪中玲.国有企业内部控制问题思考及强化策略[J].中国中小企业,2021(10):74-75.

作者简介:原程斌,男,陕西蒲城人,中级会计师,国投甘肃新能源有限公司,研究方向:财务管理。

# 文旅企业轻资产模式下财务战略研究

## ——以宋城演艺为例

王超凡

(威海文旅发展集团有限公司, 山东 威海 264200)

**摘要:** 文旅企业轻资产运营与财务战略存在密切关联,均是通过合理的资源调配,实现企业效益的最大化。文旅企业轻资产模式下,需要稳健的财务战略支撑。文章结合具体企业案例,分析发现其在业务发展需求、品牌拓展需求和市场消费需求的多重趋势下选择轻资产运营,并在筹资战略、投资战略、营运战略等财务战略上做出相应调整,取得了显著成绩,进而总结出轻资产模式下文旅企业财务战略实施的有益启示,即提升资金利用效率、借助投资并购实现资源整合、聚焦价值链实现资本增值、以存量项目转型优化财务战略。

**关键词:** 文旅企业;轻资产模式;财务战略;启示

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0136-04

## Research on financial strategy of cultural and tourism enterprises under the light asset model

—Taking Songcheng Performing Arts as an example

Wang Chaofan

(Weihai Culture and Tourism Development Group Co., Ltd., Weihai, Shandong, 264200)

**Abstract:** The light asset operation and financial strategy of cultural and tourism enterprises are closely related, both of which are achieved through reasonable resource allocation to maximize enterprise benefits. Under the light asset model of cultural and tourism enterprises, stable financial strategies are needed to provide support. By combining specific enterprise cases, the paper finds that under the multiple trends of business development needs, brand expansion needs, and market consumption needs, they chose to operate with light assets, and made corresponding adjustments in financial strategies such as fundraising strategy, investment strategy, and operation strategy, achieving significant results. Furthermore, the beneficial enlightenment of implementing financial strategies for tourism enterprises under the light asset model was summarized, which is to improve the efficiency of fund utilization Utilizing investment and mergers and acquisitions to achieve resource integration, focusing on the value chain to achieve capital appreciation, and optimizing financial strategies through the transformation of existing projects.

**Key words:** cultural and tourism enterprises; light asset model; financial strategy; enlightenment

### 0 引言

文旅企业主要为市场提供文化旅游产品,以满足消费者多元化的精神文化需求。“十四五”规划将文化和旅游产业发展纳入国家战略层面,并通过《“十四五”文化和旅游发展规划》明确了文旅融合的目标。文旅融合深化发展为文旅企业营造了良好的市场氛围,而要想在激烈竞争中脱颖而出,就要注重轻资产模式的构建,轻资产运营模式为文旅企业

增强综合竞争力提供了有效路径。通过将有限资源合理配置到核心领域,利用稳健的财务战略能够有力助推文旅企业业务转型升级。基于此,本文在分析轻资产模式与财务战略关联性基础上,选择以宋城演艺公司为例,对其轻资产模式构建下的财务战略路径予以分析,并提出轻资产模式下文旅企业财务战略实施启示,希望对轻资产模式下文旅企业制定科学的财务战略提供参考借鉴。

## 1 文旅企业轻资产模式与财务战略的关联性

### 1.1 轻资产模式

轻资产运营模式主要是指企业将有限资源聚焦于核心业务,以有限资产实现价值最大化的运营模式。在激烈的市场竞争环境下,企业只有将有限的资金投入在高附加值环节,对内部轻资产资源进行优化配置,构建特色运营模式,才能实现经营利润最大化。轻资产运营模式下,文旅企业应把握核心业务,注重知识积累与知识资本的合理运用。此外,还要精准定位,向附加值和知识密集度高的产业链转移<sup>[1]</sup>,如此才能发挥轻资产模式优势,确保文旅企业财务战略目标的顺利实现。

### 1.2 轻资产运营与财务战略的关联性

轻资产运营与财务战略之间存在密切关系,通过财务战略可以优化轻资产企业资源配置效率,提高产业附加值,实现轻资产企业的长远发展。财务战略主要包括筹资战略、投资战略、营运战略,通过三大战略可以深入了解财务战略与轻资产运营之间的内在关系。

第一,筹资战略与轻资产运营关系。资金是企业经营管理的保障,筹资是企业资金来源的重要途径,也是企业财务战略的重要内容。企业筹资战略是为了在资金合理筹集前提下降低筹资风险和筹资成本。对轻资产企业而言,筹资战略应以筹集资金为目标,同时控制财务风险。

第二,投资战略与轻资产运营关系。企业投资是为了以有限投资实现价值最大。轻资产企业需要把握产业链价值体系中的高附加值环节,以提高企业投资效益。

第三,营运战略与轻资产运营关系。为实现企业营运目标所制订的财务战略方案就称为营运战略。企业通过营运资本的合理配置提高营运效率并达到企业可持续发展的目的。营运资本贯通于整个企业经营管理活动当中,这就要求轻资产企业将营运资本放在客户关系、品牌构建等核心领域,以增强企业营运能力,实现企业价值最大化<sup>[2]</sup>。

## 2 文旅企业轻资产模式下的财务战略构建状况

文旅企业主要是指文化旅游类企业。文旅类企

业多以文化资源挖掘以及旅游资源开发为主,通过文化与旅游资源的有效整合进行业务拓展,旨在满足人们的精神文化需求。近年来,国家加大了文化产业投入力度,文旅企业不断增多,文旅企业轻资产运营逐渐成为主流趋势。为深入了解文旅企业轻资产模式下的财务战略实施状况,文章选择以宋城演艺发展股份有限公司(简称宋城演艺)为例展开研究。

### 2.1 宋城演艺公司状况

宋城演艺发展股份有限公司成立于1994年,注册资金26.1亿元,主要从事旅游文化演艺及主题公园投资、开发。目前已经在上海、珠海、桂林、杭州等国内外城市建立了30余个大型主题公园,公司经营的宋城景区以及核心旅游文化演艺《宋城千古情》在世界演艺市场中独具一格,形成了“宋城千古情”文化品牌。作为文旅企业的典型代表,宋城演艺业务类型多元,包括旅游休闲、现场演艺、互联网演艺等<sup>[3]</sup>。

### 2.2 轻资产模式实施动因

文旅企业之所以选择轻资产运营模式,与其业务特征以及市场发展需求密不可分,这也是企业财务战略演变的主要原因。因此,了解文旅企业轻资产模式实施动因可以更好把握企业财务战略实施依据。

第一,业务发展需求。作为杭州文旅类企业,宋城演艺通过早期发展夯实了在杭州区域的产业基础,并向其他旅游类城市扩张。伴随国家文旅产业的快速发展,国家财政红利不断减少,企业投资与收益之间逐渐失去平衡,尤其是“主题公园+旅游演艺”的重资产发展模式让企业发展陷入困境。在这种情况下,宋城演艺开始拓展新项目,逐渐向轻资产模式转移。

第二,品牌拓展需求。宋城演艺在国内演艺领域处于领头羊的地位,为了进一步提升品牌影响力,宋城演艺积极拓展品牌影响力,提升品牌价值。轻资产模式降低了品牌拓展成本,通过产业链的优化,构建了线上、线下一体化营销平台,轻资产模式实施顺应了文旅企业品牌拓展需求,对企业产业链构建具有推动作用。

第三,市场消费需求。随着我国居民生活水平的不断提升,对精神层面的需求逐渐增加,而文旅产

业在满足人们精神需求方面作用显著。市场需求的增加使得文旅类企业投入规模不断加大,增加了企业经营风险。为了实现自身可持续发展,轻资产模式开始成为文旅类企业市场拓展的主要途径。这种模式既能够节约成本,又能够提高企业影响力。

### 2.3 轻资产运营模式下宋城演艺财务战略

文旅企业轻资产模式实施离不开财务战略的支撑,宋城演艺轻资产运营模式能够取得显著成效,与财务战略的实施密不可分。

第一,筹资战略。筹资是文旅企业实现自身发展的基础保障,宋城演艺在筹资当中主要以内源融资为主。资产折旧摊销、留存收益是内源融资的主要内容,当企业利润一定的情况下,股利与留存收益之间呈反向关系<sup>[4]</sup>。通过对宋城演艺2018—2022年的财务报告数据分析得知,宋城演艺内源融资总额分别为11.4亿元、13.6亿元、14.2亿元、15.3亿元、16.7亿元,内容融资规模整体呈现稳步增长态势,而且内源融资在总融资中的比例始终保持在90%以上,内源融资降低了企业负债率。宋城演艺在轻资产模式下获利能力不断提升,其中内源融资有效降低了企业融资成本。

第二,投资战略。企业投资战略主要包括对外项目投资和对内建设投资。轻资产模式下,企业逐渐减少重资产投资规模,优化企业内部结构。宋城演艺在投资战略实施当中,逐渐从以“主题公园+现场演艺”的重资产模式向附加值较高的上游、下游产业转移,将附加值较低的中游产业进行外包。运营管理是轻资产运营模式的核心理念,当然这对企业管理有着较高要求,需要企业加大人才、管理方面投入力度,注重品牌推广等方面的投入。为此,宋城演艺加大了员工培训力度,积极引进高素质管理人才,强化与第三方机构之间的合作,不断提升演艺项目的原创性。与此同时,企业加强与浙江传媒学院、上海戏剧学院等高校之间的合作,培育高素质团队,逐渐实现投资重心的转移。

第三,营运战略。轻资产模式下宋城演艺运营资金更为充足,尤其是通过外包项目减少了企业资金的内部损耗,进一步提高了企业资金利用率。此外,轻资产模式可以提高收入稳定性,因为轻资产运营模式主要以分阶段收入方式为主,通过阶段成果回报实现收入。根据宋城演艺业务模式可知,公司

主要以文化演艺创作为主,为消费者提供精神文化服务,这种稳定性的运营模式对企业营运能力提升具有重要作用。

## 3 轻资产模式下文旅企业财务战略的构建启示

### 3.1 提升资金利用效率

文旅类轻资产运营模式的企业多处于产业链的核心位置,在上下游资源利用方面具有相对优势,可以将债务结构控制在合理范围,确保现金流的充足。宋城演艺在轻资产运营模式实施当中利用在产业链中的优势进行融资,负债较少,为其后续发展提供了充足的资金保障。但宋城演艺主要以内源融资为主,在外部资金利用方面存在不足,融资政策有所保守,这对企业规模化发展有所不利,也难以发挥外部融资优势。对此,文旅企业轻资产运营模式实施当中要合理把握负债比率,适当扩大外部债务规模,尤其是要拓宽财务杠杆空间,这对文旅企业收益水平提升意义重大。负债规模扩大是为了获取更多外部资金,并通过外部资金的优化配置为企业创造更大利润。当然,负债扩大会增加文旅企业的偿债压力和财务风险,企业需要强化财务管理水平。融资成本低、自主性强、税收优惠等是内源融资的显著特征。因此,文旅企业轻资产模式下还要适当发挥内源融资的优势,逐步降低融资成本,提高资金利用效率<sup>[5]</sup>。

### 3.2 借助投资并购实现资源整合

文旅企业投资并购是为了提升企业整体价值,所选择的被并购企业往往具有较高的发展潜力,或者未来能够产生较高价值。不过,并购存在一定风险性,特别是在复杂环境下,投资并购面临诸多不确定因素。对轻资产企业而言,应将重心放在产品研发、品牌塑造等方面,并购当中应做好财务分析,把控潜在的财务风险,选择高质量的并购对象,以实现资源有效整合。宋城演艺在发展当中就积极开展并购活动,将科技公司、互联网企业作为并购的对象,通过并购整合公司资源,实现公司业务结构的升级优化,为企业可持续发展提供资源保障。例如,宋城演艺通过投资并购掌握了电商运营技巧、VR虚拟技术等,较为成熟的技术,并实现了互联网信息技术与景区演艺之间的相互融合,创新了业务模式,拓展了业务范围,实现了产业结构的升级优化。轻资产

模式下的文旅企业,在资源整合方面可以学习宋城演艺成功经验,不断拓展自身规模,提升实力。

### 3.3 聚焦价值链实现资本增值

市场调研、文化资源挖掘、节目编排、演出选址等是文旅企业上游产业的主要环节,该环节对经验、文化、创意、品牌等要素有较高要求;中游环节以主题公园建设、文化项目编排、日常运营管理等为主,固定投资相对较大;下游则主要针对消费群体,通过客户需求把控、品牌营销等途径实现产品销售。在整个产业链当中,高附加值主要属于上游和下游两个环节,这两个环节对文旅企业组织、管理能力有着较高的要求,企业只有聚焦价值链高端环节,创新资本运作方式才能达到资本增值目的。例如,“主题公园+现场演艺”是宋城演艺的主营业务模式,轻资产模式下企业将创意、品牌、营销作为核心竞争力,通过投资并购、品牌营销、研发投入等逐渐实现核心竞争力的提升,由此增强了企业在产业链中高附加值的竞争力。

价值链高端环节价值是否被激发出来,还要看企业资本运作是否得当,若运作不当不仅无法实现资本增值,反而会成为文旅企业发展的阻碍。例如,宋城演艺通过六间房的收购获取了该公司的高附加值业务互联网演艺,并将互联网演艺作为资本增值的核心。但在该环节利用当中,没有充分把握该环节价值运营的关键点,在线下与线上业务结合方面存在不足。同时,伴随直播市场快速发展,线上业务受到巨大冲击,互联网演艺业务不仅没有为企业创造应有价值,反而成为公司发展的制约因素<sup>[6]</sup>。因此,文旅企业要在把握高附加值环节业务基础上,创新资本运作方式,以市场需求为导向,对公司业务板块进行合理规划,不断激发企业内在活力和创新意识,增强企业盈利能力。

### 3.4 以存量项目转型优化财务战略

文旅企业想要实现轻资产运营并非易事,主要是因为轻资产项目实施当中面临诸多风险,需要合作双方共同参与其中,实现利益与风险的均衡。同时,轻资产运营对人才、技术、品牌有较高要求,而且需要多方面的协调,对前期投入有着较高要求,这就导致部分文旅企业将业务重心放在存量项目方面,依靠重资产项目实现盈利。长期而言,这不利于轻资产运营模式的构建,也难以实现预期财务战略目

标。对此,文旅企业要做好存量项目的转化工作。首先,加大轻资产项目投入力度,在财务指标考核方面适当加大轻资产项目的比例,以更好引导文旅企业管理层向轻资产项目布局。其次,做好重资产项目的转型。文旅企业在轻资产模式尚不成熟的情况下,主要依托于重资产项目获取利润,虽然对企业短期发展有利,但想要实现长远发展就需要走转型之路,稳步实现重资产项目向轻资产项目的演变。例如,对重资产项目予以梳理,将重资产项目划分为优质、中等、劣质三个等级,暂时保留优质、中等项目,对劣质项目进行转型。在轻资产项目实现盈利后,逐渐对总资产中等项目、优质项目进行转型,最终实现文旅企业的轻资产模式转化目标。

## 4 结语

文旅企业运营模式不同对财务战略的要求存在差异,轻资产模式下文旅企业财务战略的资金来源、利润转化均有所不同,这就需要企业梳理好筹资、投资、营运环节的财务工作,结合企业轻资产模式转化目标制定财务战略。轻资产模式将成为文旅企业未来发展的主要特点,因此,文旅企业应把握行业特征,以市场需求为导向构建轻资产模式下的财务战略,为企业可持续发展提供财务保障。

## 参考文献:

- [1]夏春晓.浅析企业轻资产运营模式的财务风险控制:以新能源汽车企业蔚来为例[J].中小企业管理与科技,2023(10):188-190.
- [2]于登玺,李长庆,邵子豪,等.文旅企业轻资产运营与企业价值实现:实证分析与影响路径研究[J].山西经济管理干部学院学报,2023,31(1):23-29.
- [3]陈淑媛.文旅企业轻资产运营模式财务绩效提升研究[J].营销界,2022(20):59-61.
- [4]郭新赞,郭晖.企业轻资产运营模式下的财务绩效研究:以Z企业为例[J].商场现代化,2022(21):168-170.
- [5]朱卫东,潘霞,操玮.轻资产运营对制造业企业研发投入绩效的影响[J].财贸研究,2022,33(7):100-110.
- [6]张萍.轻资产运营模式下的企业财务战略:以XX企业为例[J].财经界,2021(32):147-148.

作者简介:王超凡,女,山东荣成人,会计师,威海文旅发展集团有限公司,研究方向:财务管理。

# 政府会计制度下规范公立医院医疗收入财务核算的措施研究

王绍华

(济南市市中区人民医院,山东 济南 250000)

**摘要:**《政府会计制度》的实施对我国公立医院财务会计工作提出了新的要求,公立医院应该规范自身财务管理体系,而财务管理体系的完善有利于实现医院经济效益提升,促进医疗公共卫生的事业的稳步发展,公立医院只有保证财务核算的规范性才能更好地为社会公众提供优质的医疗健康服务。基于此,文章将首先论述公立医院财务特征,其次论述财务管理体系的重要性,最后论述政府会计制度下规范医院财务核算的措施,以供参考。

**关键词:**会计制度;公立医院;财务核算

中图分类号:F233

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0140-04

## Study on the measures to standardize the financial accounting of medical income in public hospitals under the government accounting system

Wang Shaohua

(Jinan Shizhong District People's Hospital, Jinan, Shandong, 250000)

**Abstract:** The implementation of the "Government Accounting System" has raised new requirements for the financial accounting work of public hospitals in China. Public hospitals should standardize their financial management systems, and the improvement of the financial management system is conducive to the promotion of hospital economic efficiency and the steady development of public health care. Only by ensuring the standardization of financial accounting can public hospitals better provide high-quality medical and health services to the public. Based on this, this article will first discuss the financial characteristics of public hospitals, then discuss the importance of financial management systems, and finally discuss the measures to standardize hospital financial accounting under the government accounting system for reference.

**Key words:** accounting system; public hospital; financial accounting

### 0 引言

随着政府会计制度的不断深化和实施,公立医院的财务核算工作面临着新的挑战和要求。医疗收入作为公立医院重要的经济来源之一,其财务核算的规范性对医院的经济效益和社会公共利益具有至关重要的影响。政府会计制度下,要求医院在会计核算过程中要重视资产、负债等会计要素,合理配置医院资产,提升医院资金利用效率,为公众提供优质的医疗健康服务。因此,本文将着重探讨在政府会计制度下,如何规范公立医院医疗收入的财务核算工作,以确保其准确性和合规性,为医院的可持续发展提供有力支撑。

### 1 公立医院财务特征

#### 1.1 兼具企业财务和政府财务特征

公立医院财务具有特殊性,兼具企业财务和政

府财务的特点:与企业财务类似,在开展财务工作时,会涉及较多的自主经营产生的事业收入和较为繁杂的存货;与其他机关事业单位财务类似,公立医院享受国家财政拨款及各类经费支持,在经营管理上体现公益性,在财务方面受政策影响较大,执行政府会计制度,接受财政系统统一指导,需对各类不同资金性质的资金活动进行区分核算,严格国有资产监督管理,确保国有资产的保值增值。

#### 1.2 较为复杂化的业务模式

在具体核算方面,由于医保政策问题,公立医院应收账款的处理比企业财务更为复杂多变,在收入方面,其收入严格执行国家收费政策,自主性较小,但医院的药品、耗材、医用固定资产等的采购费用需要通过国家集采、政府采购等形式,以市场价格为依据进行,使得公立医院财务工作涉及内容较广且杂,

包括资产及收支、政府采购、合同管理、财政项目绩效评价等复杂业务。

## 2 财务管理体系的重要性

### 2.1 实现医院经济效益提升

实施《政府会计制度》，有利于规范医院财务核算和管理，使公立医院经营成本得到有效控制。在经济效益方面：其一，有利于提高收入。通过分析政府预算内资金使用情况来评价实际收益，提升绩效评价效果；其二，使财政基本支出、财政项目支出、科教支出和自有资金支出比例更加合理；其三，加强财政拨款制度建设、完善会计准则体系、优化政府会计信息披露制度等，为财务核算提供良好参考，使医院成本得到有效控制，公立医院的经济效益得到有效提升<sup>[1]</sup>。政府会计制度的实施会直接影响公立医院的经济效益，因此在实施会计制度时，应以财务核算体系为出发点，首先，对内部控制机制进行完善，建立健全预算管理体制，以便于资金能够规范使用，国有资产收益率提升，实现政府会计目标；其次，对外部监督机制进行完善，通过引入第三方独立机构、加强社会审计监督等方式保障公立医院会计信息质量；最后，在实施会计制度前，应当先对本单位财务状况有全面的了解，再制定合理可行的方案并加以落实。

### 2.2 促进医院提升服务质量，提升医院社会效益

实施政府会计制度的公立医院基本拥有较为完善的体系，但也存在一些问题，其一，会计科目的设置具有一定的随意性，一些医院设立会计科目是为了满足自己对财政支出、资金预算等要求，缺乏横向可比性；其二，公立医院成本控制工作缺乏有效的角度，没有严格按照规定开展成本控制工作。其三，没有对内审制度、外部独立第三方评价制度以及相关配套设施进行完善，使得公立医院财务管理活动缺乏有效地监管，经济效益和社会效益难以兼顾。《政府会计制度》是公立医院会计制度在财务核算体系中的核心，政府会计制度要求公立医院受到政府全面、连续、系统的预算安排，以充分利用资金，因此需要对医院预算管理机制进行完善，规范财政拨款和资金使用，可以通过加强财务人员专业知识培

训、提高会计队伍道德素质和业务能力、构建外部监督机制、加强制度体系建设等方式来实现<sup>[2]</sup>。

## 3 公立医院财务管理存在的问题

### 3.1 财务管理理念落后

一些公立医院可能仍然采用传统的财务管理理念，缺乏对现代财务管理理念的深刻理解和应用。传统的财务管理注重成本控制和财务报表的编制，但在当今复杂的医疗环境中，仅仅依赖传统理念可能无法应对飞速发展的医疗行业变革。现代财务管理强调战略规划、风险管理、绩效评估等方面，有助于提高医院的经济效益和竞争力。

### 3.2 财务管理信息化水平较低

随着信息技术的迅速发展，信息化在财务管理中的应用变得愈发重要。然而，一些公立医院可能未能及时跟进信息化趋势，导致其财务管理信息系统水平相对较低。缺乏有效的财务管理信息系统可能使得数据处理和决策支持面临一定困难，影响医院财务流程的高效运转，进而影响医院整体管理水平。

### 3.3 财务管理内部控制工作不到位

作为公共机构，公立医院应该建立健全内部控制机制，以确保财务管理的透明度和合规性。然而，一些医院可能存在内部控制制度不完善、执行不力等问题，这可能导致财务管理风险的增加。缺乏有效的内部控制可能会为潜在的财务违规行为创造机会，从而损害医院的声誉和财务健康。

### 3.4 会计监督水平滞后

会计监督是确保财务信息真实、完整和准确的重要手段。然而，一些公立医院可能存在会计监督水平滞后、监督不规范等问题，这可能导致财务信息的质量不高，不仅影响医院内部管理决策，还可能对外部利益相关方造成误导，对医院的长远发展产生负面影响。因此，加强会计监督是提升公立医院财务管理质量的关键步骤。

## 4 政府会计制度下规范医院财务核算的措施

### 4.1 提升财务人员专业能力，转变财务管理理念

会计制度下的医院财务人员应当具备扎实的会计专业知识，具备较强的工作责任感和敬业精神，对

此,政府及相关部门应当定期组织财务人员培训活动和考核,考核内容包括职业道德素养、专业能力、综合素质等多个方面,以提升工作人员的工作能力和工作质量。另外,绩效管理系统中还应当包括会计制度下的法律法规、成本核算和会计准则内容,以此提升会计人员的工作能力<sup>[3]</sup>。实施政府会计制度后,公立医院财务核算体系得到一定的改变,对会计人员的工作能力提出了更高的要求,公立医院应当对财务管理模式和理念进行完善。首先,建立健全内控制度;其次,加大外部监督力度;最后,有效监管财政预算、资产负债等,制定科学合理的管理制度和奖惩机制,使公立医院管理者及工作人员能够正确、全面地认识会计核算体系的重要性。

实施政府会计制度意味着公立医院会计人员需要追求更高的工作质量。这就需要政府及相关部门在财务管理过程中树立现代化理念,从根本上加强医院内部控制,使医院各科室之间加强合作交流,财务管理最终服务于业务,必须适合医院业务流程和特点,保证经济活动顺畅、规范、可控。

#### 4.2 建立信息化管理网络,实现财务管理信息化

大数据时代下,医院的各项业务的开展离不开信息化建设。近年来,各级公立医院在国家卫健委的要求下信息化建设速度迅猛增长。随之,医院的各项财务业务活动的核算依据也更加依赖于各数据平台的数据支持,应加强医院财务体系化建设,综合建立人、财、物、绩为一体的经济运行管理模式。可借综合管理系统,打通成本核算、预算管理、物流管理、资产管理、绩效管理、人力资源管理六位一体的财务全流程监控内控体系,畅通内部流程,使数据互联互通、相互支撑、相互监督,有效提升财务数据的依存性、追溯性和准确率。

在财务模块方面,首先应选取合理的财务核算软件,构建完善的内控制度;其次,加强信息安全技术防范;最后,构建信息共享平台,以便于医院各科室和财务部门之间实现数据资源共享和业务流程共享。对会计制度进行完善时还应当将《政府会计制度》与公立医院财务管理模式进行有机结合,在此基础上进行创新。首先,整合现有的财务信息资源。

通过建立完善的财务信息数据库,将医院的各项财务数据整合在一起,方便管理者进行查询和分析。同时,通过数据挖掘和数据分析技术,医院可以更好地发现财务数据背后的规律和趋势,为决策提供有力的支持。另外,建立信息化管理系统,实现财务管理和会计核算一体化,提升会计工作效率,并在政府的支持和配合下完善相关制度体系建设<sup>[4]</sup>。

#### 4.3 基于财务核算角度强化内部控制

完善《政府会计制度》时,公立医院应当注重有效控制财务核算体系,制定内部控制制度。内控制度内容应当科学合理,严格规范,一方面应当对会计人员采取岗位责任制、定期轮岗制和监督考核机制,通过加强内控来促使政府预算信息质量提升以及财政资金使用效率提升;另一方面则加强外部审计工作,使审计部门和被审计单位之间能够互相监督和制约,应完善会计基础制度,建立科学合理规范的公立医院财务核算体系并严格执行<sup>[5]</sup>。政府会计制度下的内控是对公立医院财务工作中涉及的财政资金、成本、收入等经济活动进行监督和管理,主要通过预算编制和执行的方式来进行;公立医院会计制度下的内控是政府和医院财务部门共同参与的,以确保会计信息真实可靠,最大限度地保障资产安全,提升财政资金使用效率。在会计制度的基础上,应当对公立医院预算约束机制进行进一步完善,首先,通过加强政府审计部门独立性建设的方式;其次,通过完善绩效评价体系的方式;最后,通过完善激励和约束机制的方式<sup>[6]</sup>。

#### 4.4 建立财务会计风险识别和预警机制,加强会计监督

公立医院财务内部控制包括财务会计风险识别和预警机制。财务会计风险识别和预警机制的缺少会使得公立医院在很大程度上降低会计风险的管控能力,使得公立医院公共医疗服务社会职能难以充分地发挥出来,因此,公立医院有必要建立财务会计风险识别和预警机制。首先,公立医院应当对财务会计风险处理流程进行规范化,使得财务会计部门、医疗业务部门、资产管理部门、审计部门能够按照规范化的风险处理流程开展风险处理工作。其次,公立医院可以借助大数据、区块链、云计算等先进的信

息处理技术构建财务会计风险识别系统,对财务会计风险指标进行实时在线管理,以便于精准识别财务会计风险。最后,公立医院应当全面监控会计项目对流动比率、资产回报率、负债与净资产比率、净资产回报率、财务杠杆比率等,并结合预算执行情况,以此精准识别和处理预算会计风险<sup>[7]</sup>。

## 5 结语

综上所述,政府会计制度的落实为公立医院财务管理带来更高的要求,以确保公立医院财务管理工作质量能够满足医院持续经营发展的要求。公立医院财务工作涉及内容较广,包括资产及收支、合同管理等复杂业务。《政府会计制度》作为公立医院会计制度在财务核算体系中的核心,医院财务人员在开展财务核算工作过程中,应当做好《政府会计制度》的贯彻落实工作。政府会计制度要求公立医院受到政府全面、连续、系统的预算安排,在政府会计制度下规范公立医院财务核算,应当提升财务人员专业能力,转变财务管理理念;建立信息化管理网络,实现财务管理信息化;基于财务核算角度强化内部控制;建立财务会计风险识别和预警机制;完善全

面预算管理制度;梳理财务管理流程。

## 参考文献:

- [1]赵冰洁.政府会计制度下公立医院科研收入确认存在的问题及应对[J].财务与会计,2021(17):64-65.
- [2]朱希.政府会计制度下公立医院财务管理改进探讨[J].中国总会计师,2022(11):144-146.
- [3]王冬青,张楠楠,马方.浅谈公立医院在新旧会计制度衔接中遇到的问题和难点[J].财经界,2021(33):108-109.
- [4]郑大喜.公私合作医疗联合体财务管理与会计核算探索[J].中国卫生经济,2019,38(3):83-88.
- [5]雷勇恒,唐忻,邓飞雁.政府会计体系下预算会计核算:以同济医院为例[J].财会通讯,2019(22):58-61.
- [6]高倩芬.浅谈基于新会计制度下公立医院财务管理的信息系统[J].健康必读,2020(9):238-239.
- [7]高源.新《政府会计制度》下完善医院成本规范:某医院主诊医师负责制全成本精细化管理应用[J].财会学习,2022(18):118-120.

作者简介:王绍华,女,山东济南人,中级会计师,济南市市中区人民医院。

(上接第127页)

计管理模式进行优化创新调整,旨在提升会计管理工作的工作整体质量和工作效率,避免由于会计工作人员的工作疏忽,为企业带来严重的经济损失,保证中小企业会计管理工作的正常、平稳运行。

## 参考文献:

- [1]王学琴.中小企业财务会计管理中存在的问题及对策[J].中国管理信息化,2022,25(21):28-31.
- [2]杨迎秋.探究中小企业财务会计管理中存在的问题及对策[J].财富生活,2021(16):147-148.
- [3]耿恋.中小企业财务会计管理存在的问题及对策[J].投资与合作,2021(2):101-102.
- [4]刘荣.我国中小企业成本管理中存在的问题、原因及对策研究[J].经济论坛,2017(7):131-132.

- [5]贾宝萍.中小企业成本管理中存在的问题和对策探究[J].财会学习,2020(8):173,175.
- [6]黎万娣,刘雪玲.中小企业财务会计管理的常见问题及对策[J].今日财富(中国知识产权),2023(9):59-61.
- [7]姜晖.中小企业财务会计管理存在的问题及对策[J].商场现代化,2023(2):156-158.
- [8]李晴.中小企业管理会计应用存在的问题与对策[J].中国中小企业,2022(4):86-88.
- [9]于淑雨,王欣悦.大数据视角下中小企业管理会计存在的问题及对策思考[J].山东纺织经济,2023,40(3):1-5.
- [10]王荣枢.我国中小企业管理会计实践中的问题及对策研究[J].现代营销(上旬刊),2022(10):82-84.

作者简介:唐福胜,男,广西桂林人,中级会计师,上林县振林投资发展集团有限责任公司,研究方向:财务管理。

# 业财融合背景下医院成本管理创新研究

王秋虹

(海南医学院第二附属医院,海南 海口 570311)

**摘要:**文章研究在业财融合背景下医院成本管理创新的理论框架和实际策略。随着医疗体系的发展,传统成本管理已难以应对现代医疗环境的复杂需求,业财融合模式应运而生。文章通过深入探讨业财融合对医院成本管理的影响,提出了数据驱动的成本管理、资源优化与供应链管理,以及制度建设与激励机制的创新策略。成本管理创新强调从核算到精细化分析的转变,倡导运用大数据和人工智能技术,推动医院数字化转型。该创新策略的实施包括数据驱动的成本管理策略。对此,文章提出了成本效益评估指标体系,分析创新策略实施效果,并总结了管理经验与启示。研究结果可为医院管理者提供实际操作指南,提高医疗服务效率与质量,为国家医疗体系的可持续发展提供有益借鉴。

**关键词:**业财融合;成本管理;医院管理

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0144-04

## Research on innovation of hospital cost management under the background of industry-finance integration

Wang Qiuhong

(The Second Affiliated Hospital of Hainan Medical College, Haikou, Hainan, 570311)

**Abstract:** This study aims to explore the key strategies and effects of hospital cost management innovation in the context of industry-finance integration. With the development and increasing demand of the medical system, traditional cost management has been difficult to cope with the complex needs of modern medical environment, and the model of industry-finance integration has emerged. Through in-depth discussion on the impact of industry-finance integration on hospital cost management, this paper puts forward data-driven cost management, resource optimization and supply chain management, as well as innovative strategies of system construction and incentive mechanism. Cost management innovation emphasizes the transformation from accounting to fine analysis, and advocates the use of bigdata and artificial intelligence technology to promote the digital transformation of hospitals. The implementation of this innovation strategy includes a data-driven cost management strategy. In this regard, the paper puts forward the evaluation index system of cost benefit, analyzes the implementation effect of innovation strategy, and summarizes the management experience and enlightenment. The research results can provide practical guidelines for hospital managers, improve the efficiency and quality of medical services, and provide useful reference for the sustainable development of national medical system.

**Key words:** industry-finance; cost management; hospital management

### 0 引言

随着医疗体系的不断发展和国内医疗服务需求的不断增加,医院成本管理在提高医疗服务质量、降低医疗费用、优化资源配置等方面显得尤为关键。业财融合背景下,医院面临着新的管理挑战,传统成本管理已难以满足现代医疗环境下复杂的需求。医院成本管理创新举措已是迫切需要,成为当

前医疗体系改革的重要组成部分。

当前情况下,许多医院开始实施 DIP (Diagnosis-Related Groups Inpatient Payment,即按病种诊断相关分组付费)的成本管理模式。这种业财融合模式不仅为医院带来了更多的管理信息,也为医院提供了更好的财务支持。然而,在这种新的管理框架下,如何更好地进行成本管理,进一步提高资

源利用效率,降低医疗服务成本,依然是一个亟待解决的问题。

通过深入探讨业财融合背景下医院成本管理的创新策略,不仅可以为医院管理者提供具体操作指南,提高医疗服务的效率与质量,同时也为国家医疗体系的可持续发展提供有益借鉴。在当前医疗改革的背景下,针对医院成本管理的研究显得尤为迫切,这不仅关系到医院的经济效益,更关系到广大患者能否享受到更优质的医疗服务。通过理论框架的构建,深入挖掘业财融合视角下的医院成本管理模式,可为实际操作提供理论支持。另外,通过具体创新策略的提出,包括数据驱动的成本管理、资源优化与供应链管理,以及制度建设与激励机制的建立,旨在指导医院管理者在日常实践中做出科学决策。

## 1 业财融合背景下医院成本管理概述

### 1.1 医院成本管理的定义与重要性

医院成本管理,作为现代医疗管理的核心组成部分,指的是医院在提供医疗服务的过程中,对各项费用的合理计划、控制、分析与优化。其核心目标在于保障医院服务质量的同时,降低医疗费用,实现医疗资源的最优配置。在现今医疗环境中,医院成本管理显得尤为关键。首先,它直接影响到医院的经济效益,合理的成本管理能够提高医院的利润率,确保医疗服务的可持续发展。其次,医院成本管理关系到患者的切身利益,通过降低医疗费用,患者能够获得更加负担得起的医疗服务,提高医疗服务的普及率。最后,医院成本管理也是医疗资源分配的关键环节,通过科学合理的管理,医疗资源得以优化配置,提高了医疗服务的效率和质量。

### 1.2 业财融合对医院成本管理的影响

业财融合对医院成本管理产生深远影响。首先,业财融合使医院管理更加精细化,通过财务数据和业务数据的融合,医院能够更全面、准确地了解各项成本构成和资源使用情况,为决策提供更强有力的数据支持<sup>[1]</sup>。其次,业财融合提供了更高效的数据分析和挖掘手段,借助大数据和人工智能技术,医院可以更好地分析患者需求、医疗服务效益,从而制定更科学的成本管理策略。再次,业财融合推动了

医院内部各业务环节的紧密协作,通过信息共享与协同,降低了信息传递的滞后性,提高了资源配置的灵活性。最后,业财融合还加速了医疗服务的数字化转型,促使医院引入智能设备和信息系统,提高了医疗服务的效率,同时也降低了运营成本。

### 1.3 医院成本管理现状与挑战

当前,医院成本管理面临着日益复杂的挑战。医疗服务种类繁多,患者需求多样化,导致医院内部资源分配难度加大,成本结构愈发复杂。在这种情况下,多家医院 DIP 付费模式的引入帮助医院更精确地衡量不同病种的成本,从而更有效地进行资源分配和管理。通过按病种诊断相关分组付费,医院可以更有针对性地优化资源,确保各类医疗服务都能够得到合理而有效地支持,降低因资源分配不当而导致的浪费。另外,医疗技术的快速发展引发了医疗设备更新换代的需求,加大了固定成本的压力,使得医院面临着成本控制和资源优化的双重压力。医疗人才的培养和留用也成为医院成本管理的难题,人力成本占据了医院总成本的相当比例。因此,如何在医疗人才保障的同时实现成本的节约,是亟待解决的问题。再者,医疗市场竞争激烈,患者对医疗服务质量和体验提出了更高要求,医院需要不断提升服务水平,但这往往伴随着更高的成本。

## 2 医院成本管理创新的理论框架

### 2.1 成本管理创新的概念与内涵

成本管理创新,作为管理领域的核心概念,旨在寻求新的理念和方法以应对现代医疗环境下的复杂挑战。其内涵体现在多个层面。首先,成本管理创新强调的是从传统的成本核算向更加精细化的成本分析和控制的转变,通过全面了解医院内部各项活动的成本构成,实现对资源的合理配置。其次,成本管理创新倡导运用先进的信息技术,包括大数据分析、人工智能等,以实现了对庞大数据量的高效分析,识别成本的关键驱动因素,为决策提供科学支持<sup>[2]</sup>。最后,成本管理创新强调的是医院内外部信息的高效流通和共享,借助信息技术实现与患者、供应商、保险机构等各方的即时沟通,降低信息传递的滞后性,提高成本管理的反应速度。

## 2.2 业财融合视角下的医院成本管理创新路径

业财融合视角下,医院成本管理迎来了创新路径。首先,通过业务数据与财务数据的融合,医院能够建立更为精准的成本核算体系,实现了医疗服务过程中产生的各项费用的全面监控和分析,从而为成本控制提供了更为准确的数据支持。其次,借助大数据技术,医院能够对海量的患者就诊数据进行深入挖掘,发现成本的关键影响因素,为医疗服务的成本效益提供了科学依据。最后,业财融合使医院得以与外部供应商、保险机构等建立紧密合作关系,共同参与采购、资源共享,降低了医疗服务所需物资的采购成本,推动了整体成本的降低。同时,通过引入风险管理机制,医院能够评估医疗服务的风险因素,制定相应应对策略,实现了在成本控制的同时保障医疗服务质量和安全性。

### 2.3 创新管理思想在医院成本管理中的应用

创新管理思想在医院成本管理中的应用是医疗管理领域的重要发展方向。首先,引入“精益管理”理念,倡导通过剔除浪费、提高效率、降低库存、简化流程等方式,精简医疗服务中的不必要环节,从而实现成本降低和效率提高的目标。其次,“全面质量管理”(TQM)的观念强调医院内部各个环节都是服务价值链的一部分,致力于打破各部门间的壁垒,推动全员参与,以提高服务质量为核心,从而在保障医疗质量的前提下控制成本。这些创新管理思想不仅丰富了医院成本管理的内涵,更为医院管理者提供了新的方法和思路,使得医院成本管理更加科学、精细和灵活,为提供更高质量医疗服务的同时实现成本的最优化提供了重要支持。

## 3 业财融合背景下医院成本管理创新策略

### 3.1 数据驱动的成本管理策略

数据驱动的成本管理策略在现代医疗管理中具有重要意义。首先,策略通过收集、分析医院内外部的大数据,洞察患者就诊行为、医疗服务的效益,精准把握各项成本发生的原因,实现成本管理的精细化。其次,基于数据分析,医院能够识别出医疗服务中的低效环节,针对性地优化流程、资源分配,降低无谓成本,提高医疗服务效率。再次,数据驱动的成

本管理策略强调医院内部数据的共享与透明,促使各部门间的信息交流,避免了信息孤岛,使成本数据的监控更为及时和准确。最后,该策略借助先进的预测分析模型,能够进行成本的未来预测,使医院管理者提前了解潜在的经济压力,为预防性成本控制提供了有力支持<sup>[3]</sup>。

### 3.2 资源优化与供应链管理

资源优化与供应链管理在医院成本管理中扮演着重要角色。首先,通过资源优化,医院能够更加智能地配置人力、物力、财力等各类资源,避免了资源的过度浪费和不合理分配,实现了资源的最大化利用。其次,供应链管理的引入使医院能够建立起更为高效、透明的供应体系,降低采购成本,提高采购效率,同时也加强了对供应商的管理,保障了医疗设备和药品的质量安全。此外,通过供应链的优化,医院能够更及时地满足患者需求,提高了医疗服务的响应速度,从而提高了患者满意度。最后,资源优化与供应链管理还使得医院内外部的协作更加紧密,推动了信息的共享,避免了信息孤岛,使得医院内外部的沟通更为顺畅,降低了信息传递的滞后性。此外,它们也为医院建立了风险管理体系,降低了面临的各类风险,从而保障了医院在复杂市场环境下的稳定运行。

### 3.3 制度建设与激励机制

在医院成本管理中,制度建设与激励机制发挥着关键作用。首先,健全的制度体系能够规范医院内部各项行为,明确职责分工、决策流程,使得成本管理更为规范和有序。例如,在这一框架下,制度保障西安, DIP 付费模式的引入确保病种诊断相关分组付费的准确性,从而更有效地推动成本管理目标的实现。通过建立明确的责任制度,医院管理者能够更好地推动成本控制措施的实施,确保管理目标的顺利实现。其次,有效的激励机制激发了医务人员的积极性和创造性,将个体绩效与医院整体成本控制相结合。通过绩效考核与激励相挂钩,医务人员将更注重服务质量,提高效率,实现了医院整体成本与服务质量的双重优化。此外,激励机制也能够带来更高的员工满意度和忠诚度,增强了员工的凝聚力,为医院长期发展提供了人力支持。最后,良好

的制度建设与激励机制也建立了医院内部的监督与反馈机制。通过对医务人员绩效的评价和奖惩体系,使得成本管理不再是简单地降低,更注重效益与质量的平衡。

## 4 业财融合背景下医院成本管理创新效果评估

### 4.1 成本效益评估指标体系构建

成本效益评估指标体系的构建是医院成本管理中的关键环节。首先,该指标体系应包括医疗服务的各个环节,从诊疗流程到后续服务,综合考量医院整体运营。其次,指标体系需要明确医疗服务的质量标准,包括医疗技术水平、患者满意度等,以确保成本控制的同时,服务质量得到维持和提高。此外,考虑到医院不同科室的特殊性,指标体系还需分科室细化,更好地适应各科室的不同需求。最后,成本效益评估指标体系还应该包含经济效益和社会效益两个层面,以全面衡量医院的贡献。同时,指标体系的构建需要充分考虑患者的权益,加入患者的医疗体验、医患沟通等方面的指标,以保障患者的利益。综合考虑这些因素,一个综合、客观、科学的成本效益评估指标体系将为医院提供准确的数据支持,为决策者提供可靠的参考,进而推动医院的长期可持续发展。

### 4.2 创新策略实施效果分析

创新策略实施效果的分析是医院成本管理研究的重要环节。首先,该分析应该明确创新策略的具体实施方案,包括业财融合、数据驱动的成本管理、资源优化与供应链管理等策略,并将其与传统管理模式进行比较,以全面了解创新策略带来的变化。其次,资源规划在实施效果分析中起到关键的衡量作用。通过资源规划,医院可以更好地监控和评估各项创新策略对资源利用效率的影响。例如,在业财融合的背景下,医院资源规划可以帮助医院管理者更好地掌握财务信息,确保成本管理的透明度和准确性。同时,资源规划还可以协助医院实现供应链的优化,确保医疗资源的高效流动,从而更好地支持各项创新策略的实施。最后,实施效果的分析需要将短期和长期效果进行对比,以了解创新策略在不同时间段内的影响,从而做出持续改进和调整的

决策。例如,在当前业财融合的情景下,医院资源规划可以协助医院规划长期的财务战略,确保医院在财务方面的可持续发展。

### 4.3 管理经验总结与启示

在医院成本管理研究中,管理经验总结与启示具有重要价值。首先,通过对各项创新策略的实施和效果分析,总结出成功的管理经验,包括有效的数据分析方法、激励机制建设、供应链管理策略等,如DIP付费模式的引入、医院资源规划的施行,这些经验可以为医疗行业提供借鉴和参考。其次,对实施过程中的挑战和困难进行深入剖析,总结应对策略和方法,为其他医院提供在面临类似问题时的解决思路。最后,从管理经验中还可以提炼出通用的规律和原则,指导医院在不同背景下进行成本管理,实现在多样化环境中的适应性。另外,管理经验总结也需要结合不同医院的特点和发展阶段,提供个性化的建议,强调在成本管理中应注重服务质量、患者体验等因素的综合考量。

## 5 结论

本研究深入探讨了在业财融合背景下医院成本管理创新的各方面。首先,通过业财融合,医院成本管理不再仅限于财务数据,而是与医疗服务紧密结合,实现全面成本管理目标。其次,数据驱动的成本管理策略使医院能够更精准地识别成本来源、优化资源配置,提高了成本控制的精细度。最后,资源优化与供应链管理的引入,使医院在降低成本的同时,确保医疗服务所需资源的及时供应和高效利用。

## 参考文献:

- [1]曹艺斐.业财融合在公立医院财务管理中的应用[J].投资与创业,2023,34(19):79-81.
- [2]王震.现代医院经济管理体系下的成本管理措施研究[J].财经界,2023(28):60-62.
- [3]陈惠明.数字经济视域下医疗机构财务管理转型策略探究[J].行政事业资产与财务,2022(1):86-88.

作者简介:王秋虹,女,海南澄迈人,海南医学院第二附属医院,研究方向:医院财务管理。

# 企业财务会计的内控管理机制创建分析

张 祺

(天衡会计师事务所徐州分所,江苏 徐州 221000)

**摘要:**现阶段,企业经营的内外外部环境更加复杂,要想保证企业的运营效率,必须全面提升财务会计管理水平,增强企业自身凝聚力和竞争力,有效适应时代发展对企业提出的新要求和挑战。基于此,构建科学、完善的企业财务会计内部管理机制,可以加强对财务会计工作的有效监管,降低企业运营风险,实现经济效益的最大化,从而促进企业可持续发展。

**关键词:**财务会计;内部控制;管理机制

中图分类号:F234.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0148-04

## Analysis of establishment of internal control management mechanism for enterprise financial accounting

Zhang Zhen

(Tianheng Certified Public Accountants Xuzhou Branch, Xuzhou, Jiangsu, 221000)

**Abstract:** At present, the internal and external environment of enterprise operation is becoming more complex. To ensure the operational efficiency of enterprises, it is necessary to comprehensively improve the level of financial accounting management, enhance the cohesion and competitiveness of the enterprise itself, and effectively adapt to the new requirements and challenges posed by the development of the times. Based on this, constructing a scientific and comprehensive internal management mechanism for enterprise financial accounting can strengthen effective supervision of financial accounting work, ensure the quality of financial management, reduce operational risks of enterprises, achieve maximum economic benefits, and promote sustainable development of enterprises.

**Key words:** financial accounting; internal control; management mechanism

### 0 引言

内部管理机制是保障财务会计信息可靠性的重要手段,是保障企业财务稳健运作、提高企业资源利用效率的重要保障措施,也是财务会计人员必须牢记于心和严格遵守的重要规范<sup>[1]</sup>。国家《会计改革与发展“十四五”规划纲要》明确提出,“修订完善内部控制规范体系,加强内部控制规范实施的政策指导和监督检查,强化上市公司、国有企业、行政事业单位建立并有效实施内部控制的责任”的改革任务。因此,构建科学的企业财务会计内控管理机制,是“十四五”时期现代企业取得持续稳定发展的现实要求。

### 1 企业财务会计内部管理概述

企业财务会计内控管理是针对企业财务会计工

作进行有效管理与监督而采取的一系列内部控制行动,其管理重点在于会计信息的可靠性、效率性和合法性,避免因会计信息系统内部、财务人员而引发的会计信息失真和财产损失现象出现,为企业的日常经营决策提供精准数据支持,进而保障企业能够长远发展<sup>[2]</sup>。

在企业实际生产经营活动中,财务会计内控管理需要遵循以下几个方面原则:一是经济性原则。企业生产经营的最高宗旨是实现经济效益价值的最大化,其内部任何经营活动都必须接受其指导。二是时效性原则。现代企业的生产经营活动受到市场供需、全球经济形势、国家经济等多种外在因素的影响,为降低企业投资风险、企业成本投入,企业需要结合自身发展的不同阶段对财务会计内控管理进行动态的调整,确保各项经营活动的有序稳定开展,有

效促进企业的健康稳定发展。三是制衡性原则。2001年,财政部颁布的《内部会计控制规范—基本规范(试行)》中明确提出:“企业财务会计内控管理应保证单位内部涉及会计工作的机构、岗位的合理设置及其职责权限的合理划分,坚持不同机构和岗位之间权责分明、相互制约、相互监督。”所以,在企业财务会计内控管理过程中,应通过机构岗位和人员的制衡,有效防止错误和舞弊现象的发生<sup>[3]</sup>。

## 2 企业财务会计内控管理机制创建的重要性

### 2.1 有利于企业规避经营风险

企业在经营管理过程中,会受到内部或外部因素的影响而产生各种潜在风险,只有提早预估、精准判断和及时解决安全隐患,才能有效保障企业的经济效益。企业财务会计内控管理机制的创建,可以将企业的各项财务数据信息以科学、完整、清晰、合理的方式呈现出来,保证财务数据信息的真实性、科学性与有效性。真实的财务数据信息能够完全反映企业实际运营状况,能够为企业管理层人员制定战略决策提供参考依据,从而有效降低企业经营可能出现的决策风险<sup>[4]</sup>。

### 2.2 有利于企业经营目标实现

对任何一个企业来说,要实现企业的经营目标,必须实施有效的内部控制,这也是企业经营管理过程中的重要手段。企业财务会计内控管理机制的创建,能够起到一个“助推器”的作用<sup>[5]</sup>,使得企业的各项经营活动和资产分配都能有据可循、有据可依,确保各项操作符合效益原则并在法定范围内,从而达到节约成本投入和资金合理利用的目的,这也是企业实现经营目标的根本路径。

### 2.3 有利于企业市场地位提升

全球经济一体化使得企业经济活动范围不断扩大,面对日益严峻的内外部形势,企业要想在激烈的市场竞争中脱颖而出。结合我国企业实际,构建具有我国企业特色的财务会计内控管理机制,能为企业财务会计部门计划的制订和工作方向的明确提供有利参考,帮助企业领导团队进行正确决策,提升企业生产与市场需求的匹配度,以降低不利因素对企业市场竞争带来的影响。

## 3 企业财务会计内控管理机制的创建策略

### 3.1 企业财务会计内控管理机制创建的三类目标

#### 3.1.1 会计信息的可靠性

可靠性是会计信息的生命,是信息有用的基础。会计信息失真不能真实地反映企业实际的财务状况和经营成果,给决策者的相关决策带来不利影响。目前,会计信息失真问题已成为一种常态,对社会经济造成不良影响的同时,也降低了社会对企业的信任度。因此,针对这一现状,企业在建立财务会计内部管理机制时,应将会计信息的可靠性作为首要目标,通过制定科学的管理制度和控制程序,保证会计数据信息的透明、数据之间的核对,提升会计信息的可靠性。

#### 3.1.2 企业资产的安全性

企业资产包括实物资产、无形资产及其他资产等,这些资产都具有一定的价值。近年来,侵吞、窃取、骗取或以其他方式非法占用企业资产的违法犯罪现象频频发生,造成企业资产流失的问题不容忽视。因此,企业在建立财务会计内控管理机制时,应将资产安全性的保护纳入其管理范畴,通过对资产运用流程的科学控制和员工行为的有效约束,实现对资产的“硬保护”和“软保护”,以达到降低企业资产损失风险的目的。

#### 3.1.3 企业经营的合法性

依法治企是全面依法治国战略在企业经营管理层面的必然要求,是防范和化解企业内控风险、法律风险和道德风险的重要手段,也是企业整体提升管理水平的必然趋势。因此,企业财务会计内控管理机制的创建,必须将贯彻执行有关法律规定,指导和规范企业经营活动作为自己的目标。

### 3.2 企业财务会计内控管理机制创建的核心要素

#### 3.2.1 会计控制环境

(1)内部环境。一是经营环境。重点对企业的经营性质、经营规模、经营范围和经营方式等方面进行考察,了解企业的各种资源使用过程和业务流程,在建立财务会计内控管理机制时,应结合企业的经营现状,合理设计控制制度和监督机制。二是资源

环境。重点对企业的管理资源、人力资源、资金资源和技术资源等方面进行考察,了解企业资金的管理方式和流动情况,材料、设备及厂房的使用特点及性质,财务会计人力资源结构等状况,以便根据这些活动开展财务会计内控管理活动。三是管理环境。企业内部管理环境包括吸引、开发和保留人才的政策、绩效考核机制、激励机制和企业文化等内容,财务会计内控管理机制的重要目标是保证管理政策的贯彻与实施,而内部管理环境将会直接影响内部控制的整体体系,所以在建立内部管理机制时,要充分考虑企业的内部环境。

(2) 外部环境。一是政策环境。财务会计内控管理机制的目标之一是确保企业经营活动的合法合规。所以,企业应结合国家相关政策法律法规来制定内控管理机制,防止企业的内部会计控制设计与法律规定相抵触。二是市场环境。市场环境一般包括经济环境、行业环境、科技环境、文化环境、政治环境等因素。随着企业经营活动的日益外部化,这些因素对企业财务会计内控管理机制的创建产生了重要的影响。

### 3.2.2 会计控制措施

(1) 事前控制。事前控制是指对企业将要发生的业务经济活动进行控制的方法,主要工作包括:战略规划(产能、采购量、销量、研发能力、人力资源、现金流、市场占有率等)、成本预算(业务预算、财务预算、投资预算、部门预算等)和绩效管理(目标考核、薪酬管理等)。在这一环节中,企业通过建立财务会计内控管理机制,实施预测控制、决策控制、预算控制和绩效控制,从源头上抓住其中的风险点加以控制,就能对经济业务起到事前控制的作用,有效预测、防范和控制风险,为企业发展保驾护航。

(2) 事中控制。企业财务会计内控管理机制中的事中控制也称之为现场控制,主要是按照会计制度、相关预算及内控管理机制,对会计凭证、会计账簿、会计报表、会计核算等财务会计相关的业务操作进行控制,以便能够及时发现问题并解决问题,降低企业经济损失。

(3) 事后控制。企业事后内控管理是指借助企业的相关历史财务数据资料和希冀的规范结果进行

对比分析,从而找出存在的差距性,在汲取经验和教训的基础上,对未来实际工作进行有效调整和完善的一种管理控制方法。事后控制主要工作内容有:一是财务报表核对和财务数据分析;二是对企业开展的各项业务经济活动中的监督和评估,并反馈以改进;三是定期对财务预算的执行结果进行分析和考核,不断完善考核指标体系。

## 3.3 企业财务会计内控管理机制的建设

### 3.3.1 建立资金控制机制

(1) 现金控制机制。企业构建由财务部门、业务部门、审批部门等共同监管的企业现金控制机制实现对现金的收入和支出两项业务的控制。其中,针对现金收入,首先由业务部门对企业经济业务活动各项交易事项取得发票、收据等凭证,并上传给财务部门,然后会计人员根据业务部门提供的原始凭证,编制记账凭证,以确保现金收入与实际情况相符合;针对现金支出流程,首先由业务部门填写现金支出申请,然后上传给审批部门,再审批人员对现金支出申请的金额、事项、用途等方面进行核实,待审批通过后按照实际批准金额支付现金,最后记录现金记账。

(2) 银行存款控制机制。企业银行存款是指以企业名义在银行金融机构开设的各类账户。为确保银行账户的安全,企业建立银行存款内控管理机制,对银行存款的收支业务主要由财务部门负责。财务部门严格执行银行账户管理办法与结算制度,做好银行存款的核算工作,随时掌握存款动态,同时运用银行间有序竞争机制,根据年度预算安排,制定年度资金运营方案,保证企业生产经营的资金供应。

(3) 其他资金控制机制。其他资金主要包括信用卡存款、汇票存款、银行本票、信用保证金存款等方面。企业通过建立内控管理岗位、人员责任机制,明确各部门、各人员相关职责,加强监控其他资金的使用情况,及时准确地进行账务处理和会计核算,将其金额控制在合理的范围内。

### 3.3.2 建立实物资产控制机制

企业实物资产是能对企业生产经营活动发挥支撑作用的有形资产,如固定资产、存货等。由于实物资产种类繁多、形态各异、分散各处、领用频繁,这给

实物资产的保管、分配、核实和使用等方面带来了困难。因此,企业需要通过建立实物资产管理机制,实现对实物资产的全过程管理,具体从以下几个方面展开工作:一是紧扣日常管理,预警风险隐患。以资产大检查为抓手,通过查阅资产账、卡、物等相关资料,重点核查企业购置取得资产程序是否合规、手续是否完善、配置是否标准等问题,增强企业资产自身责任意识和风险防范意识。二是紧扣制度执行,落实监督职责。建立动态监管机制,明确资产管理过程中各部门、人员的相关职责,全面排查实物资产管理中的关键环节,尤其是重点关注资产租赁、盘点、报废等环节的制度落实情况,实现对实物资产的全面监管。三是紧扣问题导向,促进整改落实。建立问题整改机制,对实物资产管理过程中发现的资产闲置、资产变动频繁、资产信息更新不及时、资产管理人员不作为等诸多问题,由财政部门协同其他部门,加强指导,深挖根源,制订整改方案,明确整改期限、责任人,有效堵塞实物资产管理漏洞,最大化实现实物资产管控保值增值。

### 3.3.3 建立风险控制机制

每个企业都面临着来自内外部的各类风险,风险评估的目的就是为了有效控制风险。从企业管理者视角分析,企业财务会计内控管理就是企业风险管理的延伸,也是企业风险管理中最主要的部分。为有效防范各种风险、保障企业运营效率,企业应结合企业实际,一是构建以风险管理为导向的内控管理机制,并以关键控制为重点,制订全面风险管理体系,提高企业生产经营与管理活动效率。全面了解并在经营投资和管理活动中归纳与梳理出各类风险,进行风险描述,并制定出风险的防控流程及具体措施,为企业的高质量可持续发展护航。二是建立以大数据为依托的内部审计监督机制。以数据赋能审计,用技术强化监督,通过数字化设计平台和智慧审计应用的建设,逐步形成点、线、面、体立体式推进的大数据分析局面,及时发现企业会计数据失真、业务数据不完整等问题,充分发挥出内控管理机制的监督职能。

### 3.3.4 建立人力资源控制机制

一套科学、系统的人力资源控制机制能够催生

一个高效的内部控制环境,促使企业朝着科学化和规范化的方向发展。财务人员作为企业财务管理与内部控制的主要实施者与实践者,其专业素质和個人能力直接决定着企业财务会计工作的效率。因此,企业应制定科学的人力资源管理机制:第一,从招聘员工入手,结合企业财务管理与内部控制对人才的招聘要求,完善人员开发机制,通过招聘具有专业素质、良好财务管理能力的人员,为企业发展注入更多新鲜的血液;第二,合理进行岗位设置和职责划分,明确岗位职责、权限以及任职要求,同时建立科学合理的绩效考核制度,激发会计人员的工作积极性;第三,建立人才职业生涯规划,重视员工成长,注重对其业务、技能方面培训的同时还要加强价值观和职业道德培训,培育会计人员对职业的忠诚性和敬业奉献的工作态度,促使会计人员养成遵守内控规定的习惯。

## 4 结语

内部控制是一项较为烦琐的工作任务,在实践中,企业需要对财务管理、业务、投资、决策及人事等环节进行掌握,深入挖掘企业内控管理和执行中存在的问题和漏洞,及时对内控管理机制进行完善和优化,实现对财务会计的事前、事中和事后全过程管控,切实维护企业资金和资产安全,从而促进企业综合效益的提升。

## 参考文献:

- [1]唐旭.企业财务会计转型为管理会计的实践与案例分析[J].财会学习,2023(18):104-106.
- [2]段丽丽.企业财务会计内控管理机制的构建探究[J].财会学习,2023(16):152-154.
- [3]史敏.企业财务会计内控管理机制的构建[J].中国物流与采购,2023(11):85-86.
- [4]孙可飞.企业财务会计内控管理的有效方法探讨[J].财经界,2023(16):125-127.
- [5]段凌霞.关于构建企业财务会计内控管理机制的思考[J].营销界,2021(24):117-119.

作者简介:张祺,男,江苏邳州人,中级会计师,天衡会计师事务所徐州分所,研究方向:财务会计、审计。

# 国有企业投资决策的财务风险评估与管理策略研究

尹 川

[中国通用技术(集团)控股有限责任公司,北京 100073]

**摘要:**国有企业的投资决策存在诸多财务风险,主要包括现金流量风险、债务风险、盈利风险等。在投资决策中,国有企业面临着政策风险、经营风险、决策风险和融资风险等多方面风险。为评估投资决策中的财务风险,可以运用敏感性分析法、情景分析法、风险矩阵法等方法。文章建议国有企业应完善投资决策机制,建立风险预警和监测体系,加强风险防范意识培训,并建立科学的风险分担机制,以有效防控投资过程中的财务风险。风险管理的改进,有助于提高国有企业投资决策的科学性和稳健性。

**关键词:**国有企业;投资决策;财务风险;风险评估

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0152-04

## Research on financial risk assessment and management strategies for investment decisions of state-owned enterprises

Yin Chuan

[China General Technology( Group) Holding Co., Ltd., Beijing, 100073]

**Abstract:** There are many financial risks in the investment decisions of state-owned enterprises, mainly including cash flow risk, debt risk, profit risk, etc. In investment decision-making, state-owned enterprises face various risks such as policy risk, operational risk, decision-making risk, and financing risk. To evaluate financial risks in investment decisions, methods such as sensitivity analysis, scenario analysis, and risk matrix analysis can be used. This paper suggested that state-owned enterprises should improve their investment decision-making mechanism, establish a risk warning and monitoring system, strengthen risk prevention awareness training, and establish a scientific risk sharing mechanism to effectively prevent and control financial risks during the investment process. The improvement of risk management helps to enhance the scientificity and robustness of investment decisions in state-owned enterprises.

**Key words:** state-owned enterprises; investment decisions; financial risks; risk assessment

### 0 引言

国有企业的投资决策对其自身发展和国家经济具有重要意义。投资过程中的各类财务风险也可能对企业和国家资产安全造成威胁。如何在投资决策中充分认识和科学防控财务风险,是关系到国有企业稳步发展的重大课题。通过概述国有企业投资决策中的财务风险,分析其面临的主要风险因素,系统阐述财务风险评估方法,并提出完善风险管理对策,为国有企业制订科学、稳健的投资决策提供理论指

导。对指导国有企业加强投资风险管理,提高资本使用效率具有一定的参考价值。后续研究可继续深入,结合具体案例,探讨不同行业、不同类型国企的财务风险控制特殊性。

### 1 国有企业投资决策中的财务风险概述

国有企业在进行投资决策时,需全面考虑投资可能带来的财务风险,包括现金流量风险、债务风险、盈利风险、会计风险、法律风险、操作风险和信息安全风险等。投资项目可能无法产生预期现金流,导致

企业现金流紧张;投资决策可能需要大量债务融资,若债务过高将面临偿债压力;实际盈利水平可能低于预期,减弱企业整体盈利能力;会计核算存在瑕疵,使财务报表失真;相关合同存在法律隐患,可能导致企业承担违约责任;项目实施管理失误造成资金流失;决策依据的信息不准确而造成投资失误等。国有企业必须全面评估上述财务风险,并采取有效措施进行风险管理,以控制投资决策中的财务风险<sup>[1]</sup>。

## 2 国有企业投资决策中面临的主要财务风险

### 2.1 政策风险

国有企业的投资决策必然会受到国家各项宏观政策的影响,政策变化所带来的风险是国有企业投资过程中需要重点防范的财务风险之一。财政政策、货币政策、产业政策、对外开放政策以及税收政策的变化都可能对国有企业的投资环境和投资回报造成重大影响。例如,如果国家实施收紧的财政政策和货币政策,减少基建投资和提高利率,会直接导致企业融资难度增大,资金成本上升,影响投资的可行性<sup>[2]</sup>。产业政策的变化也可能导致某些行业投资热度下降,市场竞争加剧,进而压缩企业盈利空间。对外开放政策的调整也会改变产业竞争格局,增加市场风险。这些政策变化在很大程度上会增加国有企业投资的不确定性,可能导致投资计划无法实现预期效果<sup>[3]</sup>。

### 2.2 经营风险

除政策风险外,国有企业在投资过程中也面临着重要的经营风险。这方面风险主要来源于企业自身经营管理的缺陷以及所处行业的发展变化。如果企业在市场营销、生产运营、技术创新等经营管理环节存在问题,很可能导致产品市场份额下滑、生产成本增加、创新能力降低,这都会对投资项目的效益造成负面影响。同时,所处行业的发展变化也是国有企业需要关注的经营风险因素。例如,市场需求变化、替代产品出现、新技术革新、竞争格局调整等都可能导致行业利润空间缩小,企业先前的投资的产

能过剩,降低资产使用效率。国有企业审慎评估自身经营管理的风险因素,关注行业发展变化趋势,对投资项目的市场前景、技术水平、盈利模式进行全面风险分析,使投资决策既符合企业发展战略,也能适应行业发展需要,在充分预估经营风险的基础上提高投资决策的稳健性<sup>[4]</sup>。

### 2.3 决策风险

投资决策中的决策风险也是国有企业需要重视的财务风险之一。决策风险通常源于企业在投资决策时对市场、技术、政策等方面的判断出现偏差或失误。具体来看,如果企业高估了产业发展前景,错误预测了市场需求规模,这都可能导致做出投资规模过大的错误决策<sup>[5]</sup>。如果企业对投资项目的技术路线选择不当,也会导致项目无法实现预期效益。如果企业没有充分考虑政策变化带来的影响而做出择优决策,也存在决策风险。科学性和准确无误的决策是投资成功的重要保障。

### 2.4 融资风险

国有企业的融资渠道相对单一,过分依赖高成本的银行贷款。直接融资渠道不足是导致国有企业融资成本偏高的重要原因之一。国有企业直接融资渠道中的企业债券发行规模有限,股票融资受到国资监管约束,民营企业的证券市场融资规模远超过国有企业。这导致国有企业不得不依赖银行贷款进行融资,而银行贷款的资金成本明显高于直接融资,无法根据不同投资项目的特点,选择最优的融资方式。存量优质资产抵押贷款、项目收益权质押贷款等专项融资都有一定限制,使企业无法充分发挥项目融资的优势。另外,创新性的股权融资、债权融资和资产证券化等方式也没有得到足够利用。部分国有企业自身的融资管理也存在问题,没有进行充分的融资准备和风险评估,导致融资需求无法满足。一些国企对项目资金需求预测不准确,融资计划不科学,也制约了投资活动的顺利进行<sup>[6]</sup>。

## 3 国有企业投资决策财务风险的评估方法

### 3.1 敏感性分析法

敏感性分析法是评估国有企业投资决策财务风

险的重要定量分析手段之一。该方法的基本思路是识别投资项目的关键影响因素,逐一设定这些关键变量的不同情景,分析项目指标对这些变量变化的敏感程度和响应程度。可以预设销量、价格、成本、税率等因素的不同变化区间,观察这些变化对项目投资回报率、净现值、内部收益率等指标的影响程度。如果某一关键变量的变化导致项目指标大幅恶化,则认为该项目存在较高的敏感性风险。通过比较不同变量的敏感性程度,可以识别出对项目风险影响最大的变量,从而针对性地采取风险管理对策。相比直接进行概率分析,敏感性分析方法操作更为简单直观,能够快速评估变量变化对项目财务风险的影响,是国有企业投资决策中的有效分析工具。

### 3.2 情景分析法

情景分析法是通过构建多个可能情景,评估不同情景下项目风险和收益的方法。国有企业可以根据经验判断和未来趋势预测,设置较乐观、基本和较悲观的市场情景。在各种情景下,预测销量、价格、成本等变数,再计算项目的收益指标。这样可以观察在不同环境下,项目效益的变化情况和抗风险能力。通常较乐观情景可作为项目效益的上限,基本情景作为最可能的效益,较悲观情景则反映项目在压力情况下的表现。情景分析不仅量化了项目收益的不确定性,也提供了不同环境下的资金需求评估。国有企业可以根据情景分析结果,采取适当的风险管理措施,提高项目实施的稳健性。相比单一预测,情景分析能更全面地反映未来的不确定性,是评估投资风险的有效方法。

### 3.3 风险矩阵法

风险矩阵法是通过构建概率与影响矩阵,对国有企业投资项目的风险进行评级的方法。识别投资项目的潜在风险因素;从发生概率和影响程度两个维度对各风险进行定性或定量评估,得到风险的概率评级和影响评级。在风险矩阵上,根据两个评级结果绘制各风险的坐标位置。坐标所在的不同区域代表风险的高低程度,如高概率高影响区域的风险为极高风险。风险矩阵直观显示了各类风险的

相对重要性,有助于国有企业确定重点风险管理的对象和层次,采取差异化的应对措施。风险矩阵法简单易操作,可以系统地识别和评估项目风险,是投资决策风险评估的常用方法之一。

## 4 加强国有企业投资决策财务风险管理的对策

### 4.1 完善国有企业投资决策机制

为有效防控国有企业投资过程中的财务风险,企业应建立科学合理的投资决策机制。制定完善的投资管理制度,明确投资决策、执行、监督等不同环节的职责权限关系,形成相对分权的制衡机制,杜绝决策的片面性与随意性。投资决策机构要加强对宏观经济、市场环境、技术发展趋势、政策方针等方面的研判,广泛收集项目投资的相关信息,建立决策的充分信息支持。建立标准化和规范化的项目可行性研究与风险评估体系,对项目的市场前景、技术可行性、资金需求等方面进行全面深入的可研分析,找出项目的薄弱环节和风险隐患。组建高水平的项目评审委员会,聘请行业专家进行评审,发挥集体智慧的力量,是提升决策质量的重要环节。在项目实施中建立科学合理的资金计划管理机制,进行充分准确的资金需求预测,采取有效措施进行资金筹措和使用控制,防止资金短缺或挪用的风险,并建立完善的考核监控机制,对项目实施情况进行全过程监控,以便及时发现问题并采取补救措施,最大限度降低实施风险。

### 4.2 健全国有企业风险预警和监测体系

建立投资风险预警平台,识别可能影响投资活动的各种内外部风险因素,对其进行定性或定量的评估分析,判断这些风险因素可能导致的负面影响,并确定关键风险的预警指标与预警值,当风险超过临界点时,向企业领导发出风险预警信号。定期开展投资项目过程监测,密切关注项目在执行中可能出现的资金缺口、成本超支、现金流不足等财务风险问题,对这些风险指标进行动态监测,若发现异常情况,应及时采取控制措施,避免风险进一步恶化。建

立自上而下的风险报告制度,项目团队一旦发现风险隐患,应实行层层报告,使企业高层充分知晓项目风险状况。为了实现投资风险的全流程监管,企业还应积极采用先进的信息系统手段,对投资项目的前期论证、决策审批、资金使用、过程监控、绩效评估等各个环节进行信息化监测,形成项目全生命周期的动态风险管理体系。

#### 4.3 加强国有企业财务风险防范意识

财务风险防范意识的强弱直接影响一个国有企业的风险管理水平。培育和强化企业从上至下的风险防范意识,是提高投资决策财务风险管理的关键举措。树立风险防控意识,企业高管作为风险管理的第一责任人,必须认识到风险管理的重要性,将其作为企业经营的重要内容,并从制度和资源配备上提供保障。将风险管理融入企业文化和价值观念。通过员工培训、典型案例教育等方式,使风险意识内化为员工的自觉行为规范,形成重视风险、反对风险的文化氛围。建立有效的风险管理激励机制。将员工的风险管理行为与绩效考核和薪酬激励挂钩,鼓励员工主动识别、评估和报告风险。加大风险防范专业人才培养力度。通过聘请外部风险管理专家,或者选派员工接受专业培训,不断提升企业在风险识别、评估和控制等方面的内部能力。

#### 4.4 建立国有企业财务风险分担机制

完善国有企业的投资决策机制。①建立科学的投资管理制度,实行决策、执行、监督相对独立的内部控制机制,形成政府机关彼此之间的相互制衡。②建立规范的风险评估和项目评审制度,提高决策的科学性,并建立严格的考核和监控机制,强化投资过程监管。③构建国有企业的风险预警和监测体系。识别关键风险指标并设置预警机制,实施动态监测以发现和处理问题;采用信息系统进行全流程风险监控,树立企业与员工的风险防范意识;高层要

重视风险管理,将其融入企业文化和员工行为准则,并建立风险管理的激励和约束机制。④建立多元化的风险分担机制。可以采用项目公司化运作、引入社会资本等方式分散风险。⑤建立科学的风险责任划分制度,加强财务风险的资本积累。

## 5 结论

国有企业在投资决策中面临着多方面的财务风险,主要包括政策风险、经营风险、决策风险和融资风险等。为有效防控这些风险,国有企业需要建立科学的投资决策机制,开展风险评估,健全风险监测体系,加强风险防范意识,完善风险分担机制。只有系统地防范和控制投资中的财务风险,国有企业才能提高投资决策的科学性与稳健性,确保投资目标的实现,保障国有资产的安全增值。与此同时,也有必要通过深化国资监管体制改革,进一步强化国有企业的内部风险控制,为企业的稳健发展提供制度保障。

### 参考文献:

- [1]陈慧.基于财务风险防控的行政事业单位内控管理[J].纳税,2023,17(29):43-45.
- [2]叶萌.企业财务管理内控制度建设及财务风险规避研究[J].中国集体经济,2023(28):149-152.
- [3]章庆.基于财务视角的企业资产评估风险控制研究[J].财经界,2023(27):117-119.
- [4]韩若冰.国企重大投资决策中的财务风险评估与控制研究[J].财讯,2023(12):104-106.
- [5]李聪慧.工程项目投资决策的财务分析与风险评估[J].投资与创业,2022,33(4):16-18.
- [6]张欣.企业项目投资类财务管理思路及对策[J].国际商务财会,2022(4):23-25.

作者简介:尹川,男,北京人,硕士,中国通用技术(集团)控股有限责任公司,研究方向:财务管理和审计。

# 人工智能刑事主体资格的否定与思考

刘康迪

(中国人民公安大学,北京 100038)

**摘要:**随着人工智能产品智能性和拟人化程度的增强,部分学者提出赋予其刑事主体资格以应对其从事危害行为后的刑事归责难题。提出该主张的学者大多根据现有人工智能发展进行推断,缺乏在人工智能技术原理层面的考量。文章研究分析,现有的人工智能技术方案决定其无法产生类似人类的自我意识,不存在具备刑事主体资格的根基。同时从刑法教义学视角进行分析,可对赋予人工智能刑事主体资格的论断进行否定。

**关键词:**人工智能;刑事主体资格;技术原理;算法模型;刑法教义学;自动驾驶

中图分类号:D924.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0156-06

## Negative and reflection on the qualification of artificial intelligence as a criminal subject

Liu Kangdi

(People's Public Security University of China, Beijing, 100038)

**Abstract:**As the intelligence and anthropomorphism of artificial intelligence products increase, some scholars have proposed giving them criminal subject qualifications to deal with the problem of criminal liability after they engage in harmful behaviors. Most of the scholars who made this claim made inferences based on the existing development of artificial intelligence, and lacked consideration at the level of artificial intelligence technology principles. This paper research and analysis, existing artificial intelligence technology solutions determine that it cannot produce human-like self-awareness, and there is no basis for qualifying as a criminal subject. At the same time, analysis from multiple perspectives of criminal law doctrine and warning of the advent of the era of super artificial intelligence can negate the conclusion that artificial intelligence is a criminal subject.

**Key words:**artificial intelligence;criminal subject qualification;technical principle;algorithm model;criminal law dogma;autonomous driving

### 0 引言

随着智能化的发展,一些学者认为人工智能与人类之间的界限也会变得模糊不清,甚至终有一天会在智力水平方面超越人类并产生独立的自我意识。该议题在近几年来受到了越来越多法学学者的关注,此时便有刑法学者提出赋予人工智能以刑事主体资格的观点。人工智能主体化的议题逐渐成为刑事领域探讨的热点问题,并由此分化出了肯定说和否定说。主张肯定说的学者普遍认为,若参考人工智能的发展现状和趋势,未来的人工智能将拥有独立的自我意识,能够具备认识能力和意志能力,可

以基于其自主意识独立从事一定危害社会的行为。所以未来的人工智能满足刑事主体资格的一系列要件,应当赋予其刑事主体资格<sup>[1]</sup>。主张否定说的学者则普遍站在完全相反的立场,认为人工智能不具有自由意志,若造成社会危害,其从事的行为并不属于刑法意义上的危害行为,因此不具有可归责性。

### 1 对刑事主体资格肯定说的思考

#### 1.1 肯定说观点审视

得益于信息技术进步及计算机算力的大幅提升,人工智能技术在近10年来得到了爆发式发展,大量带有人工智能属性的产品得以商业化并进入大

众的视野。2023年初,ChatGPT全球性的广泛传播也引发各行业人士对人工智能技术发展趋势的深入思考。不少刑法学者认为,根据现有技术的发展趋势,人工智能将逐渐进化出独立的自我意识,届时现有的刑罚体系将无法解决非自然人的刑事归责问题<sup>[2]</sup>。所以部分学者认为有必要赋予人工智能刑事主体资格,以实现刑法对人工智能所实施的社会危害行为的规制,由此诞生了赋予人工智能以刑事主体资格的肯定说理论。

支持肯定说学者的论证对象主要为人工智能,他们认为其最突出的特点是在预设的程序之外产生了独立的思维和意识。控制能力方面,强人工智能具有先天的思维理性,处理问题时不会出现类似自然人丧失理智的情况;辨认能力方面,强人工智能得益于外部可附加各类传感器,其辨认各种事物和信息的能力远超人类的水平。所以部分学者基于上述考量认为存在赋予强人工智能刑事主体资格的必要性。另有学者认为,人工智能具备辨认控制能力和强大的学习能力,能够产生自我意识并采取自发的行为,存在危害社会的可能性<sup>[3]</sup>。

## 1.2 肯定说主张的误区

### 1.2.1 缺乏对技术原理的了解

法学学者在对人工智能刑事风险应对进行研究的过程中,最大的障碍在于法学与人工智能技术之间的学科壁垒。法学学者在思考一项新技术在法学领域的影响时,因为缺乏对技术原理层面的了解,容易形成相对片面的结论。

2023年初,备受瞩目的ChatGPT问世后,引发了各界人士对人工智能技术的关注热潮,其拟人化的对话方式和高效准确的信息搜集能力使得人们对人机关系的思考更进一步。同时不少业内人士开始大肆渲染ChatGPT威胁论,称“其可能在2~3年内就会产生自我意识威胁人类”<sup>[4]</sup>。但如果对其技术原理进行深挖,其“智能”的背后并非源于“独立思考”,本质上其实是对既有数据的穷举式搜索。ChatGPT的运行基于大规模预训练语言模型,该模型结合神经网络算法进行深度学习,利用高算力计算机对45TB的海量语料信息进行数月不间断训练而最终生成。尽管ChatGPT能够在语义理解、逻辑

推理等方面相比传统对话机器人取得较为明显的进步,但这些不过是模型语料库扩充以及模型训练方式优化的结果,对语料库内没有预先训练到的新问题,ChatGPT也只能给出一个近似甚至错误的回答。说到底其实它并非部分法学学者口中真正具备“独立思考”的人工智能,即使其在某些方面的能力超越了人类,不过其本质仍旧是“搜索”<sup>[5]</sup>。

人工智能技术对社会经济生活带来的影响日益凸显,面对其可能带来的新型法律风险,刑法学应当做出一定思考和回应,但我们不应当过分夸大新技术对现有法秩序的影响。相反,刑法学者应当优先对技术原理进行了解,试图破除学科壁垒的束缚,以交叉学科的视角分析人工智能技术未来可能带来的冲击,回归传统法秩序立场,理性看待新兴技术的发展。

### 1.2.2 结论略显理想化

在媒体大肆渲染人工智能崛起论的背景下,肯定论学者过于沉浸在应然层面的思考之中,而缺乏在实然可操作性层面的考量,导致肯定说结论过于理想化<sup>[6]</sup>。在应然层面,主张肯定说的学者始终认为按照现有发展趋势,强人工智能时代即将到来,有必要进一步思考主体资格问题,但其所得出结论的来源不过是计算机科学进步的结果。AlphaGo围棋机器人在战胜围棋冠军后便有学者认为,其内置的神经网络算法能够像人类“大脑”一样思考<sup>[7]</sup>。还有学者认为,AlphaGo在工作过程中一定程度上反映了机器自身的思维<sup>[8]</sup>。可事实上AlphaGo的运作依靠的是神经网络算法技术,在强大算力加持下在极短的时间内大量模拟可能出现的不同落子位置并分别计算胜率,由此选择最佳的落子位置。这依靠的是计算机技术领域软件算法优化和硬件算力水平的进步。同时,肯定论学者在论证过程中所引用的论据大多为媒体炒作渲染后的案例。来自沙特的人工智能机器人索菲亚就是一个典型例证,索菲亚被赋予公民身份以及其“我要灭亡人类”的极端论调已经被证实是一场有策划的炒作骗局。索菲亚只是一个在面部识别、表情控制以及语言表达算法相对优秀的普通机器人,其带有人类威胁论色彩的“发言”也不过是系统先前预设的信息。部分刑法学者

便是在索菲亚“智能”表象的诱导下进行了肯定说的思考。另外,在实然层面,赋予人工智能刑事主体资格的可操作性不强。赋予其刑事主体地位只是人工智能法律体系建立的第一步,后续还需思考如何与现有传统刑事法律制度的融合的问题。而在人工智能犯罪方面,还会涉及新罪名的设立、定罪量刑、自首立功以及共同犯罪等问题<sup>[9]</sup>。主张肯定说的刑法学者并未对上述问题进行充分的论证和分析。

## 2 技术原理视角下的刑事主体资格否定

人工智能技术在本质上还是属于以计算机信息技术为基础的科学,学者们若想要研究该技术未来对人类社会生活的影响,则必然不可脱离技术本身。无论是人工智能肯定论者还是否定论者,都鲜有学者能够从计算机科学技术原理的视角进行深入分析和思考<sup>[10]</sup>。人工智能运行所依靠的模型算法可以进一步优化,计算机算力也可以继续按照摩尔定律进一步得到提升,但主张肯定说学者眼中具备“自我意识”的强人工智能可能永远也不会出现,至少基于现有的人工智能技术方案而言,量变背后的“质变”并不存在。

### 2.1 神经网络算法与深度学习

神经网络通常指人工神经网络算法,它是模仿人脑的神经元结构的一种机器学习技术,深度学习就是在原有机器学习技术基础上借助了神经网络算法实现的技术优化。神经网络算法只是受到人脑神经结构的启发而开发出的一种新型数据运算模式,其实质与人脑神经并无任何相关性。一个完善的神经网络模型由海量的神经网络基本单元组成,可将每一个基本单元的结构分为输入层、隐藏层、输出层。输入层输入有价值的预训练数据,乘以相应权重系数后加上隐藏层生成的偏置项系数,最终输出层生成对应的结果。一个神经网络算法模型由数以亿万计的神经网络基本单元组成,如果将预训练数据输入其中即为机器的深度学习过程。对输出层生成的计算结果可以通过人工标注或者算法自动识别的方式确认对错,如果生成了错误的结果便可以通过后期不断地调整权重系数和偏置项系数,也就是不断地试错后再进行微调。通过对算法模型进行不断优化,直至最终能够输出正确的结果的比例达到

预期。

拥有神经网络算法的深度学习相比普通机器学习,只是能够处理数量上远大于后者的预训练数据,得到了更佳训练效果,但其本质上依旧是计算机信息技术阶段性进步的产物。虽然算法更加智能,但其智能性也仅可能体现在显性智能方面,即限于对人类物理层面的模仿,而隐形智能则无法通过深度学习的方法获得。隐形智能包括人类的情感、直觉、灵感、顿悟等无法通过逻辑思维解释的思考活动,然而隐性智能才是人类区别于动物和机器的最显著特征,同时这也是肯定说学者笔下赋予的强人工智能以主体资格所应当具备的基本条件。但是以目前的脑科学发展水平,人类还没有掌握自身大脑隐性智能产生的机理,对制造具备隐性智能的人工智能更是无从谈起。这就像我们还不清楚太阳产生与活动规律,却想去制造一个太阳<sup>[8]</sup>,这无疑是不现实的。

### 2.2 算法黑箱

算法黑箱是指人工智能在经过运算到输出结果的过程中像一个封闭的黑箱,外界只能得到一个最终的运算结果,但无法得知结果是如何运算产生的。算法黑箱的概念源于神经网络算法技术,可以将其视为神经网络和深度学习技术所衍生的副产物。就像上文中提到的,一套完善的神经网络算法由数以亿万计的神经网络基本单元组成,每一个基本单元输出的数值都受大量的权重系数和偏置项系数的影响,即最终结果受到数以亿计参数的影响,每一个参数的变化都可能改变最终的输出结果。所以外界根本无从得知结果背后演算的过程,由此便产生了算法黑箱。例如 ChatGPT 便是基于神经网络算法和深度学习技术的大规模训练语言模型,其在算法黑箱层面体现最为明显的就是欠缺结果的可解释性。当其给出一个问题的答案时,使用者对其所引用知识的来源无从得知,可将生成结论的过程比作一个黑箱,使用者无法得知 ChatGPT 如何得出以及为何得出这一结论。

肯定说学者所持有的人工智能具备“自我意识”的主张之依据大多源于此,但这只是法学学者在技术壁垒下对算法黑箱产生的认知偏差和误读。

当人工智能在做出某一行为后,即使开发者都无法对此行为产生的原因做出解释,技术领域外的人们便很容易将这一现象与人类的隐性智能联系起来。人类的情感、直觉、灵感、顿悟等特质的确是现有脑科学无法解释的,但是其与算法黑箱的不可解释性在技术原理上并无相关性。算法黑箱其实是一个技术问题,是神经网络算法技术运算的复杂性所必然导致的负面产物。现有的计算机算力不能满足对运算过程全局观察,导致计算结果无法被追溯和解释。如果想要打开“黑箱”在技术上并非完全无法实现。如果在运算过程中加入观察断点,将计算机算力做出一定的牺牲用于断点数据的收集,则可以一定程度减少算法黑箱带来的不可解释性问题。所以算法黑箱现象并非像部分学者所描述的那样神秘,人工智能的部分行为不能够被人类所解释也并不意味着其产生了“独立意识”。如果未来计算机算力得到大幅提升,算法黑箱可能也就不复存在了。

### 3 刑法教义学视角下的刑事主体资格否定

人工智能主体资格议题涉及科学和法学的学科交叉,如果仅从技术角度进行说理则不免也会陷入片面视角的怪圈,使论证缺乏说服力。为使否定性的论证更加充分有力,有必要从传统刑法教义学的视角出发,进一步否定赋予人工智能以刑事主体资格的观点。

#### 3.1 基于三阶层犯罪构成理论的否定性分析

##### 3.1.1 构成要件符合性

如果从构成要件本身出发,可以细分为客观构成要件与主观构成要件。首先,客观构成要件具体包括行为主体、侵害客体、危害结果、因果关系四大要素。以基于人工智能系统的自动驾驶汽车为例,假设存在如下场景:若一辆由自动驾驶系统全权控制行驶的车辆造成了交通事故,并被判定承担全部责任,则该车辆是否构成交通肇事罪?在该事故场景下,假设赋予了自动驾驶系统以刑事主体资格,便具备了主体要件。在该事故场景下,因侵害客体、危害结果、因果关系均客观存在,故可以认定在自动驾

驶汽车致害的场景下符合了构成犯罪的客观要件。其次在主观要件方面,需要行为主体具备故意或过失的罪过以及犯罪的目的<sup>①</sup>。正如前文所述,人工智能不具备“独立思维”,无法基于故意或过失而实施危害行为,更无法产生犯罪意图。在本案例中,自动驾驶汽车若造成交通事故,其内置的自动驾驶算法不具备独立的思维,无法在主观罪过方面认定其存在故意或过失,更无法产生行为意图。综上所述,虽然人工智能在造成社会危害后能够具备完整的客观要件,但在主观要件方面无法满足,故无法具备完整的构成要件,不能认定其行为属于刑法意义上的危害行为。

##### 3.1.2 违法性

违法性阶层的考量应当集中在对违法阻却事由方面的探讨,即正当防卫和紧急避险两个维度。人工智能的行为是否符合违法性阶层的要求,是否能够通过正当防卫和紧急避险的要件从而排除其违法性?下面依旧以自动驾驶汽车为例进行探讨。在此场景下探讨的自动驾驶汽车应达到 L4 或 L5 级<sup>②</sup>,在该级别标准下的汽车在开启自动驾驶模式后可全权负责车辆的驾驶操作,无须车内驾驶人员手动接管驾驶。此标准下的车辆的内置算法模型应当具备应对道路各项复杂环境和突发情况的灵活处理能力。假设存在如下场景:自动驾驶汽车在行驶过程中前方出现不法分子进行拦截,在车辆停止后不法分子开始对车体进行破坏,该行为已经可能危及车内成员的人身及生命安全。自动驾驶系统为保护车内成员的人身安全,自行强制启动并通过对不法分子进行冲撞的方式脱困并驶离现场,此时能否认定自动驾驶系统构成正当防卫或紧急避险<sup>③</sup>?如前文所述,自动驾驶系统内置的人工智能算法在运算过程中的本质是对设计者既定设计意图的机械性执行,经过神经网络技术深度学习后算法模型的行为始终以设计者预训练数据中的交通场景素材为限。换句话说,自动驾驶系统面对极端情况无法“自行

<sup>①</sup>仅部分罪名构成要求具有犯罪目的,例如构成交通肇事罪则不需要具备犯罪目的。

<sup>②</sup>此处 L4、L5 的自动驾驶级别参考 SAE(美国汽车工程师学会)于 2014 年 1 月制定的 J3016 自动驾驶分级标准。

<sup>③</sup>在上述情形下汽车的驾驶人并没有参与该防卫或避险行为的操作,驾驶的权限由汽车系统全权控制。

思考”并对极端场景做出独立判断,其驾驶行为只是对预先训练后产生的内在指令进行机械性执行。所以不应当由自动驾驶系统承担责任,也就不存在对其行为违法性进行分析的必要。相反如果从另一个角度思考,自动驾驶汽车做出冲撞犯罪分子的行为是算法模型的设计者预先通过大量交通场景素材进行预训练的结果,可以视为是算法模型对设计者意志的执行。综上所述,算法设计者、开发者以及生产者应当成为车辆防卫或者避险行为的评价主体,车辆内置的人工智能系统不具备评价违法性的适格条件。

### 3.1.3 有责性

在论证有责性时,需要从人工智能是否具备刑事责任能力的角度进行。我国在考察犯罪主体的刑事责任能力时要分别从形式要件和实质要件两个角度出发。在探究人工智能的刑事责任能力时最为重要的是对实质要件的考察,具体要素包括辨认能力和控制能力两个方面,人工智能均无法具备这两方面能力<sup>[11]</sup>。一方面,拥有辨认能力是指行为人能够对其自身行为的性质、目的、方式等有清楚的认识,并且能够认识到自身行为对客体具有法益侵害性。依旧以自动驾驶汽车为例,其行为在技术层面本质是将收集的道路数据输入基于深度学习的算法模型进行计算并输出相应结果,并不具备独立意识。假设车辆在行驶过程中发生对行人进行冲撞的行为,则必然由感知机构出现识别故障或者运算、执行机构出现错误所致,车辆本身对其冲撞行为的性质并没有理性的认识,更不存在是否侵害法益层面的考量。另一方面,拥有控制能力是指行为人存在选择合法行为的可能性却最终实施了侵害法益的行为,并能够控制自身是否实行以及如何实行该行为。算法模型在某一个前方有行人的特定场景下经过分析运算后在客观上得出了继续行驶的指令,冲撞行人的指令是车辆唯一的选择,其无法自行决定是否执行或变通执行该指令。故人工智能在实施特定行为时,无法满足辨认能力和控制能力要件,不具备刑事责任能力。

## 3.2 基于刑罚目的论的否定性分析

有肯定论学者认为应当为人工智能单独设立有

别于自然人和单位的刑罚体系,具体刑罚包括删除数据、修改程序、永久销毁<sup>[12]</sup>。但按照现有的人工智能技术方案,无法对其施加有效的刑罚以达到惩罚犯罪的目的,具体体现在特殊预防和一般预防两个维度。

### 3.2.1 特殊预防

特殊预防的机理是通过对犯罪行为人施加刑罚而使其感受到痛苦,进而不再实施犯罪。除了对犯有严重残忍罪行的行为人处以生命刑,其他包括自由刑和财产刑在内刑罚种类建立的目的均是使犯罪人产生一定痛苦,从而避免其再次从事犯罪行为,所以实现特殊预防是对其施以刑罚的当然目的<sup>[12]</sup>。所以能否有效对人工智能施以刑罚的关键在于其能否因遭受刑罚惩罚而感受到“痛苦”。如前文所述,人工智能不具有情感、感受等专属于自然人的隐性智能,其行为并非经过自身的思考和选择后做出,而只是通过机械性运算而得出的结果,不具备类似人类“感受”事物的能力,更无法产生“痛苦”的情绪。另有肯定论学者提出在人工智能系统内置“毁灭系统”,即当系统监测到其产生犯罪意识时便会自动将相关编程进行摧毁<sup>[13]</sup>。我们暂且不论该方案在算法黑箱干扰下的可行性,此方法看似可以避免其再次产生犯罪意图而达到特殊预防的目的,但人工智能行为源于外界信息的输入和内置算法的运算,若该人工智能再次遇到相同的场景且设计者未对算法模型进行有效调整,它依旧会产生相同的“犯罪意识”,摧毁程序无法避免使其再次产生相同“犯罪意识”。所以对人工智能施以刑罚无法实现特殊预防的目的。

### 3.2.2 一般预防

一般预防是指通过对犯罪行为人适用刑罚,从而实现防止社会上的一般人实施犯罪行为的目的。一般预防的实现主要依靠惩罚一人警示多人的方法而使一些社会不稳定分子产生畏惧心理,进而避免其实施社会危害的行为。根据人工智能技术原理,对其施以刑罚无法实现一般预防的目的。一般预防目的实现的核心在于对某一个体施加刑罚后会使其其他个体产生心理上的威慑。人工智能无法具备“情感”的感知和独立的思考,某一人工智能体被施以

刑罚对其他人工智能体来说只是一串由 01 组成的代码信息,收到此信息无法使其产生畏惧的“情感”从而对自身的行为产生影响。以自动驾驶汽车为例,如果一号自动驾驶汽车因为某一冲撞行为被执行了删除程序的刑罚,其他自动驾驶系统可能只是收到了这一结果,并不会因此产生任何畏惧心理,如果背后的开发设计人员并未对算法模型进行优化和调整,当其他车辆再次遇到相同的交通场景时会继续做出冲撞的行为。所以对人工智能施加刑罚根本无法起到一般预防的目的。

#### 4 结论与展望

人类发展任何技术的初衷都是更好地提升人类自身的社会生活质量及生产工作效率,如果某项技术的发展方向并非为人类所用,那么该技术就不应当成为人类研究并发展的对象。任何技术的发展都应当秉持“以人类为中心”的理念,人工智能技术的发展更应当遵从上述理念。

##### 4.1 坚持“人类中心主义”法秩序框架

我们应当始终坚持“以人类为中心”的法秩序框架,摒弃赋予人工智能以刑事主体资格的观点。即使人工智能现有技术无法产生自我意识,但学界应当以开放性的思维在该领域做出一定延伸思考。科学技术的发展路径具有不确定性,某一项新发现可能会使得技术水平有跨越式提高。现有技术的人工智能虽然属于弱人工智能的范畴,但未来的某一天如果数学或脑科学等学科出现了突变式进步,在全新的技术方案下极有可能诞生具备真正“自我意识”的“强人工智能”,届时我们又应当如何应对呢?答案是我们依旧应当坚持“以人为中心”的法秩序框架,通过法律手段规制强人工智能技术的发展,否定强人工智能的刑事主体资格。

上述结论的理由体现在两个方面。首先,对现有的法秩序框架,人类是唯一的构建者也是唯一法律意义上的“主体”。即使法律赋予法人等社会组织以刑事主体资格,但本质上其依旧体现的是背后的人类意志。法律的本质就是统治阶级意志的体现,统治阶级由人类组成,并不包括人工智能在内的其他主体。如果赋予强人工智能以主体资格,无异

于给予其与人类“平起平坐”的资格,人类便失去了法律框架唯一构建者的主导地位,即立法的主导权。这无疑是在作茧自缚。其次,赋予人工智能刑事主体资格将导致以规制“人类”社会为核心的法律体系的崩坏。现有的一切法律原则、规则、概念都是为了调整人类社会法律关系而创设的。强人工智能与人类有再多的相似性也不能被称为“人”,无法适用于调整强人工智能的社会关系。如果赋予其主体地位,现有基于“人类”制定的法律体系必将面临大幅修改,现有的法秩序框架也可能全面瓦解。

##### 4.2 坚持人工智能的工具主义属性

人工智能发展的目的和初衷始终是服务人类社会的进步和发展,是人类社会获得提升的工具,所以在发展人工智能技术时应当始终秉持人工智能工具主义的理念。人工智能与人类社会存在的其他工具在本质上是相同的,即为人类的生产生活提供便利,满足人类的某项需求。在计算机算力和信息技术不断发展的今天,人工智能在不同学科领域为人类社会持续贡献着力量,尽管技术依然在持续发展,但人工智能作为辅助人类社会的工具属性不应改变。人类与人工智能的关系始终应当是利用者和被利用者的关系,赋予其主体地位无疑也就赋予其与人类平起平坐地位的可能。正如前文所述,如果有朝一日拥有更高智慧且具备独立思维和自我意识的强人工智能真正出现时,人类和强人工智能届时何者为利用者何者为被利用的工具便需要被打上一个大大的问号,这必然是人类当前作为唯一的“既得利益者”所不愿看到的结果。所以研究人工智能技术应始终把坚持“工具主义”属性的理念作为该技术发展的红线,始终将其作为法律客体看待,摒弃人工智能主体化的思维方式。

本文所探讨的人工智能刑事主体资格议题涉及科学技术和刑法学的多学科交叉,刑法学者在得出结论前应当保持谨慎态度,并且适当对前沿技术理论建立一定的认知基础,避免过早地得出结论。通过对技术原理进行一定分析,能够从根本上否定人工智能主体资格肯定说。同时在传统刑法教义学视角下,赋予人工智能刑事主体资格也并不具有必要性和可行性。

(下转第 178 页)

# 试论商业银行理财产品的法律风险及对策

陈宇翔

(浙江台州黄岩农村商业银行股份有限公司,浙江 台州 318020)

**摘要:**随着国民经济的发展,商业银行推出理财产品的种类更加丰富,得到了社会大众的广泛认可,但同时也带来了更多的法律风险。商业银行理财产品与传统业务不同,在金融投资与理财方面的法律规定上仍处于空白或模糊不清的状态,给银行和投资者双方均带来不小的困扰。文章从商业银行、投资者二者的角度出发,概括了银行理财产品法律风险的种类,分析了影响理财产品风险的因素,总结了导致理财产品出现法律风险的原因,并提出了相应的防范措施,为商业银行提供参考。

**关键词:**商业银行;理财产品;法律风险

中图分类号:F830.33

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0162-04

## Discussion on the legal risks and countermeasures of wealth management products of commercial banks

Chen Yuxiang

(Zhejiang Taizhou Huangyan Rural Commercial Bank Co., Ltd., Taizhou, Zhejiang, 318020)

**Abstract:** With the development of the national economy, commercial banks have launched more abundant types of wealth management products, which have been widely recognized by the public, but at the same time, they have also brought more legal risks. Unlike traditional businesses, commercial banks' wealth management products are still blank or vague in terms of legal provisions on financial investment and wealth management, which has brought great trouble to both banks and investors. From the perspectives of commercial banks and investors, this paper summarizes the types of legal risks of bank wealth management products, analyzes the factors affecting the risks of wealth management products, summarizes the reasons for the legal risks of wealth management products, and puts forward corresponding preventive measures to provide reference for commercial banks.

**Key words:** commercial banks; wealth management products; legal risks

### 0 引言

近年来我国市场经济发展态势良好,各地区人均收入持续上升,购买理财成为人们产生投资收益的重要手段。但我国理财行业发展受历史条件、市场经济、金融模式等多种因素影响,导致理财产品发展进程缓慢,加之金融法律法规有待健全,若投资者缺乏法律意识和基础的理财知识,将容易出现盲目跟风购买理财产品、急功近利、理财偏激等行为。商业银行理财产品的法律风险对商业银行、投资者双方均具有较大影响,稍有不慎,便可能导致银行与投资者的利益受损<sup>[1]</sup>。因此,商业银行需提高对理财产品法律风险的关注,加强防范,完善法律风险控制

机制,向投资者做好理财产品风险提示。同时,银保监会需加强对理财市场的监管,完善监管法规和法律法规,投资者需树立正确的投资理念,加强自身对投资风险的认知,为理财市场健康、有序发展奠基。

### 1 理财产品面对的法律风险类型

目前,我国商业银行理财产品的法律风险主要分为两大类,即商业银行面临的法律风险和投资者面临的法律风险。

#### 1.1 商业银行面临的法律风险

现阶段“分业经营”仍是商业银行实施的管理模式,银行不可经营其他非银行类金融业务,但在市场投资需求不断增加、投资收益率压力的影响,越来

越多的商业银行将金融投资渠道转向了理财产品,逐渐从预期收益型理财产品向净值型理财产品转变,并借助网络技术、电子产品对理财产品进行了创新。但由于在该方面的法律法规还有待完善,理财产品所面临的法律风险激增,在产品运用、管理中常存在一些问题,不利于商业银行理财产品的后续发展。部分商业银行未严格依据客户分层规定,对投资者的风险承受能力调查不足,也未以书面形式确认客户购买意愿。这些都容易导致投资者对所购买的理财产品风险认识不足,构成不当销售,一旦理财产品出现亏损,投资者即起诉商业银行要求赔偿损失,裁判机关也多从商业银行的违规角度出发,认为商业银行负有过错,招致法律风险及监管部门的处罚。例如,个别银行工作人员通过飞单业务,给理财消费者和银行带来了巨大的法律风险。

### 1.2 投资者面临的法律风险

目前,我国投资者面临的理财产品法律风险主要是自身的合法权益得不到有效保障<sup>[2]</sup>。首先,销售阶段的法律风险。目前,各类投资产品层出不穷,理财产品销售人员迫于业绩压力,在推销理财产品期间过度夸大产品优势与预期收益,弱化投资理财产品的风险点,投资者对理财产品了解片面化、理想化,无法保证投资者的知情权。投资者盲目听从销售人员意见进行投资,会承担较高的投资风险,甚至带来巨大资金损失。其次,信息差导致的法律防线。投资者并非专业人士,购买理财产品时缺乏对投资市场、专业理财知识的了解,多通过销售者讲述了解理财产品,并未全面深入了解产品的优缺点。投资者仅凭主观判断选择理财产品,选购感兴趣的产品,难以规避理财产品经济风险。投资者只片面了解理财产品购买后能产生的收益,并不了解投资后的资金去向、效益产生渠道、资金用途等情况,加上销售者刻意隐瞒理财产品的真正投资风险,诱导投资者大量购买高风险理财产品,进而损害投资者利益。后期投资者若无法按期收回资金及收益,还会面临较高的法律风险。

## 2 影响商业银行个人理财产品法律风险的因素

### 2.1 市场风险因素

市场风险是指理财产品所面对的外部环境变

化,如国家财政金融政策变化、汇率变化等,外部环境的变化带动理财产品的亏损/收益。深入分析我国商业银行现阶段的发展态势发现,利率、汇率的变动对银行影响较大。第一,利率变动会影响商业银行理财产品的收益。证券产品购买后,依赖证券与银行的利率差获利,当政府宏观调整货币政策、财政政策后会直接影响银行的存款利率与证券利率,导致存款与购买证券的利差缩小,进而影响投资者购买的理财产品收益。第二,汇率变化对理财产品收益的影响较大,我国汇率一直实行的是“浮动制”,即每日根据国际市场货币供求、政府货币政策不断调整汇率。若汇率出现较大变动,每日汇率极不稳定,投资者难以精准把握购入与抛售时机,极易影响理财产品收益。

### 2.2 信用风险因素

交易双方或多方是产生信用风险的源头,若其中一方不愿履行、无法履行双方已制定的合约,则可能导致各利益方经济受损<sup>[3]</sup>。例如,部分信用评级较低的商业银行在售卖理财产品后,出现延期或拒绝向投资者支付相应款项的情况,很显然这在导致投资者收益受损的同时,也会对商业银行本身的信用造成巨大损害。

### 2.3 流动性风险因素

在理财产品投资中,若产品投资周期长,在长周期投资过程中各类因素的影响下,极易导致理财产品变现能力降低,甚至到期后产品无法变现,无形中造成投资者资金的流失。流动性风险因素是导致理财投资损失的主要原因,流动性表现为以下两点:第一,银行推出的理财产品是固定周期还是流动周期,若为流动周期是否有提前终止投资、赎回投资资金的可能;第二,理财产品购买及经营期间,银行及投资者需考虑是否存在质押的可能。

### 2.4 操作风险因素

商业银行近年来推出的理财产品种类繁多,不同产品的交易过程也有差异,投资理财的主要操作交易环节包括产品设计、投资者信用审核、收益核算等,各交易环节相互承接、环环相扣,若其中任一环节发生问题,都会导致银行或投资者的经济利益受损。引发商业银行理财产品操作风险的因素主要有

三个:一是部分管理层和经办人员知识储备不够、业务能力不高,缺乏工作经验,无法很好地胜任工作;二是管理层与经办人员缺乏职业道德,综合素质不高,责任意识和法律意识淡薄;三是银行信息管理系统建设滞后,内部控制机制薄弱。

### 3 我国商业银行理财产品产生法律风险的原因

#### 3.1 法律法规并不十分健全

在我国商业银行不断发展、理财产品不断创新的当下,针对商业银行理财产品的使用和管理,政府和司法部门虽然制定了相应的法律法规,也颁布了各种管理办法、通知等,但都相对抽象,并无详细具体的规范<sup>[4]</sup>。在商业银行理财产品不断发展、创新的当下,现有法律已无法适应新时代背景下理财产品的发展需要。加之投资者在购买理财产品的过程中,所产生的问题越来越多,矛盾越来越凸显,也更加体现了现有法律的不足,商业银行理财产品有关方面的法律法规需要完善,如《银行业监督管理法》《商业银行法》《商业银行理财产品销售管理办法》《商业银行业务监督管理办法》等,持续完善法律法规才能提高对理财市场的约束力。

#### 3.2 完善风险控制体系的缺失

产品风控、客户风险承受力是现阶段商业银行运营期间,理财产品面临的主要风险。“商业银行理财业务监督管理办法(征求意见稿)”明确了理财产品的风险评级与客户的风险承受能力评估应当对应。但目前,缺少完善的风险控制机制是我国商业银行内部管理中存在的主要问题。在刚兑时期,投资者的投资风险均有银行兜底,加之现有法规对理财风险评估仅做出了宽泛规定,故不论是银行还是投资者,都未重视风险的评估与控制。尽管商业银行已经认识到风险内控的重要性,但在多变的市场环境中银行无法实时完善风险内控制度,仅在事后进行弥补,理财产品初步设计、投入使用环节缺少强有力的风险防控机制。风控体系的缺失,也让商业银行从业者不注重自身法律意识、职业素养的提升,一味完成银行理财产品的推销任务,并未帮助投资者规避理财产品的购买风险,投资者的资金流失,也导致商业银行形象崩塌。

#### 3.3 风险提示的缺失

对资金富余人群而言,购买商业银行的理财产品是提高闲置资金利用率的重要途径,理财产品销售量增加,能为投资者与银行带来双重利益。但目前少数商业银行过于追求利益,不断压榨理财产品的利润空间,推销产品时过度夸大优势与预期收益,并未根据理财产品周期、金额、利率等设置风险提示。加上销售人员的业务压力较大,理财产品推销期间存在诱导购买、弱化风险等行为,导致投资者无法清晰认识到理财投资的风险,进而增加投资者购买理财产品的亏损风险。

### 4 我国商业银行理财产品法律风险的防范措施

#### 4.1 加强内部管理与外部审计

一方面,商业银行需提高从业人员的法律意识,明确不同理财产品给银行带来的不同风险,加强银行内部管理。银行工作人员需对理财产品销售所形成的法律风险有一个清醒的认识,不仅需要销售理财产品看作行业规范的事情,还要将其上升至犯罪行为角度。例如:银行风控部门要对销售人员定时开展风险教育,可根据“华夏银行飞单”“农业银行飞单”的处理结果,分析银行工作人员很有可能涉嫌非法吸收公众存款罪而被判刑,以此警示工作人员,增强法律意识。另一方面,外部审计在商业银行监管中也扮演着重要角色,对识别银行内部的违规操作、防范金融风险具有极大作用。商业银行需根据资管新规规定,向委托机构定期提交报告,由外部审计机构进行审计确认。因此,在净值化理财产品转型的推进过程中,对银行本身运作的透明化、规范化要求也越来越高,对目前仍处于银行自身托管的理财产品而言,商业银行需积极引入第三方审计机制,要保证外部审计机构选聘的透明性,并保证外部审计机构的独立性,加强对外部审计机构审计质量的有效管理<sup>[5]</sup>。

#### 4.2 完善商业银行的风险控制措施

目前,我国商业银行的内部风险控制水平总体不高,这在一定程度上增加了商业银行所面临的风险,制约了银行的进一步发展。一方面,理财产品的收益与风险对等,在产品推销期间若不能客观、公正

地披露产品信息,易导致投资者对产品了解不全面。因此,在理财产品的使用管理中,商业银行需进一步完善风险控制措施,建立健全理财产品信息披露制度,强化理财产品信息的公开力度。另一方面,销售人员作为商业银行理财产品信息的传达者,在控制理财产品法律风险方面具有重要作用。因此,商业银行需规范业务流程及业务模式,自上而下地增强法律意识,降低银行和投资者的风险。商业银行需加大对理财产品工作人员的培训,提高其职业道德和综合素质,不能仅仅为了获得更多的经济利益而夸大投资产品的效益、刻意隐瞒其风险,应秉承良好的职业操守,客观、全面地讲解理财产品优缺点。

#### 4.3 提高投资的合理性

投资者作为理财产品工作中的主体,需认识到风险与收益并存这一道理,谨慎投资,避免给自己带来不必要的损失。一方面,在金融服务法律关系中,商业银行作为开展理财业务的专业机构,与投资者之间在投资专业性和信息量上存在极大的不对等。依据《商业银行个人理财业务风险管理指引》的规定,商业银行需清晰地向投资者进行风险提示,且风险提示的形式和内容也须符合中国银保监会的要求<sup>[6]</sup>。因此,商业银行等金融机构需积极履行自身义务,将“合适的产品销售给合适的投资者”,以及“向投资者揭示投资风险”,避免为了追求利益而向投资者销售不合适的理财产品,损害投资者的利益。同时,提高投资者的金融安全知识水平,加强投资者的法律风险教育。商业银行需定期开展金融产品的防伪知识、典型案例讲座,提高投资者的防诈骗知识技能和法律意识,提高其对理财产品的认知能力,增强投资者的理财产品风险意识。另一方面,投资者在投资前,需全面了解预投资理财产品的效益和风险,合理评估,端正投资心态。同时,在投资理财产品的过程中,如因银行工作失误等造成自身经济利益受损时,需积极、合理地运用法律手段维护自己的合法权益。由于理财产品的投资者大多是普通居民,其金融知识匮乏,法律维权意识不足,相较于银

行、银行员工和非银行理财发行机构,其属于弱势群体。因此,商业银行、银保监会、司法部门需互相配合,从多方面做好金融消费者的权利维护工作。

## 5 结语

综上所述,较国际金融市场而言,中国金融市场仍处于新兴市场,在理财产品、融资渠道和金融投资上有所欠缺。由于金融消费者基本无其他较高收益率的投资渠道,因此,购买商业银行的理财产品成为国人投资的重要方向。自2004年银行理财产品发行收单以来,随着中国经济的快速发展,各银行理财产品数量和种类不断丰富,然而法律法规仍然不健全,导致银行与投资者面临着巨大的法律风险。为了让投资者安心、放心地将资金投入到合适的金融领域,让金融市场健康发展,针对当前商业银行理财业务在实际运行中存在的不足,需尽快健全理财方面的法律法规,提升投资者的安全意识,加强对理财产品发行和资金运作的监管,以保障理财市场的平稳、有序进行。

## 参考文献:

- [1] 闫平.我国商业银行理财产品市场现状、短板与改进建议[J].中国农业会计,2022(6):74-75.
- [2] 刘嘉欣.商业银行理财产品的风险研究[J].现代营销(学苑版),2022(1):33-35.
- [3] 张敏.商业银行理财业务法律风险及防范[J].合作经济与科技,2022(1):190-192.
- [4] 苏仕云.商业银行理财产品发展的内在动力机制与风险管控研究[J].商展经济,2021(19):62-64.
- [5] 周弘,李梦婧,吴婉佩,等.商业银行理财产品潜在风险分析:以中行原油宝事件为例[J].绿色科技,2020(14):271-272.
- [6] 王赞.如何履行适当性义务避免法律风险[J].中国农村金融,2020(9):87-89.

作者简介:陈宇翔,男,浙江台州人,中级会计师,浙江台州黄岩农村商业银行股份有限公司,研究方向:内部控制。

# 关于现代化建设背景下国有企业人力资源管理新路径探索

赵 聪

(河南中烟工业有限责任公司,河南 郑州 450000)

**摘 要:**文章以变革环境下的国有企业为研究对象,以人力资源管理基本理论研究为出发点,阐述加快推进现代人力资源管理的必要性,分析国有企业人力资源管理中存在的问题,明确人力资源管理努力方向,提出提高国有企业人才管理水平的意见建议,为国有企业人力资源管理的改进提供参考。

**关键词:**国有企业;人力资源;管理;创新路径

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0166-04

## The exploration of new paths of human resource management in state-owned enterprises under the background of modernization construction

Zhao Cong

(China Tobacco Henan Industrial Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000)

**Abstract:**This article takes the state-owned enterprises under the changing environment as the research object, starts from the research on the basic theory of human resource management, expounds the necessity of accelerating modern human resource management, analyzes the existing problems in the human resource management of state-owned enterprises, clarifies the direction of human resource management efforts, and puts forward opinions and suggestions on improving the level of human resource management in state-owned enterprises, so as to provide reference for the improvement of human resource management of state-owned enterprises.

**Key words:** state-owned enterprise; human resource; management; new path

### 0 引言

随着现代企业对人才需求的不断提高,企业需要配有相应的先进的管理机制来管理这些高素质专业化的人才。如果传统的管理形式和管理观念制约了企业对人才的利用和发展,就会最终制约企业的发展。因此,推进现代人力资源管理是现代企业在日益激烈的市场竞争中获得优势的必要手段。

#### 1 充分认识加快推进现代人力资源管理的必要性

##### 1.1 推进现代化人力资源管理是实现决策科学化的必然要求

人力资源管理状况成为识别企业实力和优劣的重要指标,一个企业的实力和优势往往可以通过观察其人力资源管理状况来体现。当前,现代化人力资源管理工作已成为大势所趋,实施现代人力资源管理既是深入落实供给侧结构性改革的重要举措,也是企业适应经济新常态、创新经营模式的积极探

索。国有企业必须紧跟工作大势,适应新形势、掌握新方法,加快推进现代人力资源管理,尤其是人力资源作为企业重要的一环,制定的每一项政策、出台的每一项改革,都关系到每个职工的切身利益和企业发展大局,必须依靠信息化技术,积极运用大数据、云计算等手段,准确把握各类群体的状况和趋势变化,提高决策的针对性、及时性和有效性。

##### 1.2 推进现代化人力资源管理是实现管理精准化的客观要求

人力资源工作点多、线长、面广,情况十分复杂。面对不同的管理对象、多样化的服务需求、日益拓展的业务领域,要做到人力资源部门自身的精准管理,依靠传统管理方式已经无能为力。人力资源管理的首要任务是塑造企业的核心竞争力。企业的核心竞争力是企业市场中独有的优势,是其他企业无法复制的。只有借助先进的管理理念,把管理覆盖到每个环节和步骤,细化到每一个服务对象,具体到每

一个服务项目,深度挖掘事物之间的内在联系,才能进一步优化内部资源和流程,提高管理的预见性和针对性,不断提升人力资源的管理效率,形成持续的竞争优势。

### 1.3 推进现代化人力资源管理是实现服务人本化的迫切要求

现代人力资源管理不仅需要管理员工的工作表现,还需要关注员工的个人发展,注重对员工的个性化管理和开发,通过为员工提供量身定制的职业发展路径和培训,可以更好地满足员工的需求,为员工提供升迁与发展机会,帮助员工实现自我超越,从而增强员工的归属感和忠诚度,提高员工的工作满意度和绩效。同时,现代人力资源管理与企业文化密切相关,通过制定符合企业文化的政策和制度,可以营造积极向上的企业文化氛围,提高员工的凝聚力和向心力,进而推动企业的发展。

综上所述,推行现代人力资源管理对企业的发展具有重要的意义,有助于提高企业的整体绩效和市场竞争能力,促进企业的可持续发展。因此,企业应该加强对现代人力资源管理的重视和支持,不断优化和改进现有的管理机制和流程,以提高企业的整体水平和发展潜力。

## 2 国有企业人力资源管理中普遍存在的问题

### 2.1 人力资源配置有待优化

现代企业需要通过合理的人力资源配置来保证企业战略目标的实现。一般而言,合理的人力资源配置应该是与企业战略职能相匹配的,各个部门职能设置清晰合理,部门权责匹配,管理人员管理跨度合理。目前,国有企业中人力资源配置中普遍存在着组织结构不合理、组织分工不明确、岗位设置不能突出体现企业发展需要等问题,部分组织机构重叠,部门职责不够清晰,还存在职责交叉、权责不统一的现象,既有一人身兼数职,又有一项工作分摊到多人身上的现象,这在一定程度上影响到工作的成果和效率。同时,但由于岗位设置不够合理,企业的优秀人才资源还没集中到生产经营的重点领域。

### 2.2 企业薪酬管理有待完善

薪酬管理是企业员工最为关注的人力资源管理活动,对充分调动员工的积极性起着关键作用。随着市场经济改革的不断深入,国有企业在薪酬管理

方面发生了重大的变化,实现了由计划、行政、晋升工资制度向新岗位、职位效益工资制度的转变。客观来说,国有企业薪酬普遍存在着战略导向性不强、公平性不够、差异性不强等问题,薪酬管理还比较传统,基本薪酬主要由岗位工资、连动工资、年功工资、津(补)贴等部分组成,岗位工资比重偏低,连动工资和年功工资、津(补)贴数额比重偏高,薪酬分配论资历轻岗位、论职务轻能力,存在“大锅饭”现象,很难体现出“按劳分配”的原则,不利于调动员工工作主动性和创造性。同时,由于没有科学的岗位分类管理,不同类别岗位人员沿用相同的分配模式和薪酬结构比例,按劳分配有余,按技术、管理、知识等生产要素分配不足,不能充分体现不同岗位类别人员的工作特点,薪酬无法体现岗位之间的价值差别,无法体现多劳多得,与员工的个人工作能力与业绩联系不紧密。

### 2.3 企业绩效管理有待改进

绩效管理作为一种较为先进有效的人力资源管理方式被逐步引入到企业,但从推进的效果看,绩效管理还没有发挥其应有的功效,操作过程中仅仅停留在简单评估的层面,还没有真正上升到绩效管理的高度。具体说来,存在的以下问题,战略导向性不够,企业制定各部门绩效管理与考核目标没有与企业愿景目标和发展规划紧密结合,而是根据各部门提报的工作和目标来制订,没有建立起战略导向型绩效管理与考核体系,往往出现部门或员工绩效考核得分高而企业整体绩效不高的现象。方式方法不够科学,没有运用现代管理的方式方法建立较为科学的管理与考核体系,定性考核多、定量考核少,管理与考核的公平性和深入性有待提高。职责划分不清,存在重叠,常常出现多部门对员工的重复考核,不同部门对员工的工作要求相差较大。同时由于考核标准模糊,造成了考核方法的随意性,考核尺度主要依靠考核者的主观判断,对员工业绩评价常常存在高估或低估,缺少公平公正。因此,绩效考核不仅浪费了考核者的时间和精力,也往往使员工无所适从,加重了员工的工作外负担,降低了员工工作的主动性和积极性,影响了工作效率。

### 2.4 员工培训开发效果不理想

促进员工成长的机制尚不健全,企业人才理念不明确,员工培养责任划分还不清晰,培养的目标不

具体,认为员工培养就是人力资源部门的事情,注重岗位技能培训,忽视从长远角度对职工专业素质和知识结构的开发教育,只有短期的培训计划,缺乏长远的人才培训开发战略,导致培训内容没有形成连续性、系统性。员工晋升通道单一,主要集中在管理上,技术、技能工作价值得不到应有的体现,个别企业对专业技术和技能人才招聘条件、工资待遇、日常管理和绩效考核等管理办法没有明确,给专业技术人员和技师的评聘管理、工资待遇设置等造成一定困难,由于制度的不完善,缺乏系统的绩效考核与评估体系,对员工的考评也不尽科学,不能预期的激励效果,不利于技术技能人才成长。在培训经费投入上还不够,只能满足企业内部开展的一些基本的岗位技能培训和技能鉴定等费用;培训的系统性不强,往往是急用急学;培训的形式比较单一,质量不高。主要方式为集中授课,基本上是“老师讲、学员听”的“填鸭式”培训,重讲不重练,理论和实践不能有效地结合,导致很多培训工作不深入,培训质量不高。

### 3 国有企业人力资源管理的努力方向

#### 3.1 持续细化岗位职责,实现科学化资源配置

应在原来岗位配置的基础上,结合核心职能的更深层次认识,对各个岗位进行更加细致的调查研究,进一步明确各岗位工作职责,理清各岗位工作任务,实现更加科学的岗位配置,制定更加直观可视、生动翔实的岗位工作标准,为完善岗位薪酬分配、提高岗位绩效管理提供科学依据。

#### 3.2 持续深化工资改革,实现宽带式薪酬分配

结合薪酬体系运行情况和企业发展新形势要求,对部门岗位设置、部分岗位实际贡献程度进行评价,继续深化改革,细分岗位层级,进一步完善岗位薪酬管理体系,体现人才激励导向。加强人才交流制度和方案设计,总结经验、聚焦问题、突出重点,积极推进公司内部互动交流,充分发挥人才交流在增强活力、培养人才、防范风险、促进创新、增进融合等方面的作用。同时,完善管理制度,出台配套政策,搭建交流平台,形成人才交流工作长效机制。

#### 3.3 持续加强过程控制,实现实效化绩效管理

针对操作层面问题,提高绩效管理与考核人员业务能力,在绩效检查辅导、绩效考核准确性、绩效考核结果应用等方面下功夫,加强对考核的统筹整

合,加强绩效过程控制,增加考核频次,建立健全长效结果运用机制,突出素质能力和业绩,营造“干事有舞台,发展有空间”的人才环境,不断提高绩效管理水平。同时,健全监督管理机制,落实从严要求,加强对权力运行的监督和制约,加强对干部的日常管理监督,打造政治强、业务精、作风硬的干部队伍。强化风险防范意识,加强对基层和一线权力岗位的监督,防范管理风险。发挥组织监督、群众监督、舆论监督的作用,建立问责机制。

#### 3.4 持续细化战略需求,实现系统化培训开发

把人才培养作为队伍建设的起始环节和重中之重,强化主要负责人第一责任,形成齐抓共管的人才培养工作格局。根据企业更高水平发展的需要,立足更高的站位,制定较为长远的人力资源规划,进一步创新思路和举措,加大经费投入,深化员工职业生涯管理,实施更加系统化的人才培养与开发,提高人才培养的针对性和有效性,不断满足企业更高水平发展的人才需求。

#### 3.5 强化企业文化落地,实现长效化文化建设

企业愿景对企业人力资源管理工作改进既是指引又是目的。企业愿景决定着企业资源配置的重心,它为企业如何将有限的人力资源配置到最需要恰当的地方提供了指引;国有企业改进人力资源管理工作目的在于通过为企业发展提供并合理配置发展所需要的文化、知识、能力、态度和质量等人力资源以确保不断提高企业绩效,进而为企业实现愿景目标提供保障。强化愿景管理,增强员工的责任感和使命感,引导员工由职业型向事业型转变。深入践行学习成长之风,推动工作学习化、学习工作化,引导员工由要我学习向我要学习转变。树立包容发展的理念,搭建干部职工自我展现平台,打通各类人才成长通道,完善晋升机制,激发员工自我成长的内在动力,实现员工由要我成长向我要成长转变。在文化理念建设、制度建设等的基础上,进一步促进企业文化与管理的深度融合,使企业文化不仅内化于心,更外化于行,形成对员工长效化心理影响,为企业发展提供精神原动力。

#### 3.6 强化制度体系构建,实现标准化系统管理

开展制度梳理工作,形成涵盖干部、人事、工资、劳动用工、离退休、人才引进、人才培养、选拔、考核、激励、监督等方面的制度体系,实现人力资源全过程

制度化建设。加强制度的合规性建设,重点是贯彻落实中央新修订的党内法规,修订干部制度,提高干部工作法治化水平。贯彻落实劳动合同法,修订劳动用工管理制度,防范劳动用工法律风险。对国家新修订的有关法律法规,及时贯彻落实到位。探索干部选拔任用工作纪实管理,实现一会一卷,严格干部选拔任用工作过程管理。把提高制度质量作为重点,加强设计、深入实际,切实做到集思广益。做好已出台制度文件的解释工作,保证制定意图和条文含义得到准确理解。完善规范性文件备案制度,指导直属单位制度建设,维护人力资源制度的协调统一。健全清理工作机制,及时解决制度存在的不适应、不协调、不衔接、不一致问题。建立健全制度汇编制度,定期对发布制度进行一次汇编,以便宣传、执行和遵守。

#### 4 提高国有企业人才管理水平的具体措施

##### 4.1 培养结构优化、创新进取的高层次管理人才队伍

加强以提高企业现代经营管理水平为核心的教育培训,强化领导干部思想政治建设和作风建设,不断提升管理人员领导决策、风险防范、企业治理等方面的素养,打造一支具有应对复杂局面能力、驾驭全局能力和科学发展能力的高层次管理人才队伍。坚持任人唯贤,德才兼备,以德为先,注重实绩的原则,完善领导干部选拔和考评制度,有序推进干部交流轮岗,优化领导干部年龄、知识结构,增强干部队伍生机活力。加快培养优秀年轻干部,建立后备干部培养机制,制定后备干部成长计划,完善动态管理办法,落实后备干部锻炼和成长措施。通过民主推荐、考核评价等方式,选送一批具有发展潜力的管理人员到相关院校、培训机构进行高级知识、技能和管理技巧培训,加强人才储备和培养合格的高层次管理人才。

##### 4.2 打造高精尖、具有创新能力的专业技术人才队伍

以提高专业技术水平和创新能力为核心,以高级专业技术资格人才培养为重点,大力提高专业技术人才教育培训力度,广泛推进各系列专业技术资

格考试和申报。积极推进专业技术岗位设置和聘任,加强岗位目标管理,完善年度和任期考核办法,拔高提升专业技术人才素质能力,推动向更高层次专业技术水平发展。加强专业技术人才的实践培养,建立各系列人才专家库,创建科技人才工作平台,设立“专家工作室”“工程师工作室”等,以课题负责制、团队项目制为抓手,深入开展技术攻关和科技创新,聚集培养一批知识性、技术型高层次专业技术人才。

##### 4.3 建设技艺精湛、实践能力突出的高技能人才队伍

以提升职业素质和职业技能为核心,以技师和高级技师培养为重点,高度重视技能人才队伍建设,全面推进各类岗位、工种职业技能培训和鉴定。积极开展先进操作法评选命名、视频作业指导书推广和技术交流活动,搭建技能共享平台。广泛开展技术比武、岗位练兵、技术革新和名师带徒活动,设立技能专家人才库,建立专家工作室制度,着力抓好高技能人才培养选拔工作。积极推进专业技能岗位设置和聘任、首席技师聘任工作,提升高技能人才薪酬待遇,畅通高技能人才成长通道。

##### 4.4 造就一专多能、博学多才的高层次复合型人才队伍

以提高综合素质和多领域发展为核心,以高层次人才和紧缺人才为重点,努力培养造就一批高层次复合型人才。鼓励管理人员参加经济、会计、政工等系列专业技术资格申报和人力资源师、物流师、设备点检师等职业资格的培训鉴定,引导专业技术人员强化管理方面的训练,激励专业技能人员申报工程系列专业技术资格,形成管理岗位强技能、技术岗位懂管理、技能岗位精技术的良性发展格局。通过技术专家工作室和技能专家工作室的共同课题开发、专业交流互动等,组建本学科学术梯队,有计划地培养中青年学术骨干,促进高层次复合型人才培养。

作者简介:赵聪,男,河南杞县人,硕士,中级经济师,河南中烟工业有限责任公司。

# 房地产公司知识型员工的薪酬激励策略

刘健华

(上海融创房地产开发集团有限公司,上海 201107)

**摘要:**随着时代的进步,知识已经成为决定组织核心竞争力的主导因素,知识型员工成为助力企业高质量发展的新生力量。目前,房地产公司面临生存挑战和转型升级的机遇,依靠科学系统的薪酬制度,激励知识型员工成为撬动企业内部改革创新的杠杆。由于行业发展的阶段性原因,房地产公司的薪酬激励存在问题和不足,需要根据客观情况逐步完善和弥补。因此,房地产公司积极探索对知识型员工的物质薪酬激励和非物质薪酬激励等层面的科学化与人性化措施,以激发人力资源潜能,促进企业可持续发展。

**关键词:**知识型员工;房地产公司;薪酬激励

中图分类号:F272.92+F299.233.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0170-04

## Salary incentive strategies for knowledge-based employees in real estate companies

Liu Jianhua

(Shanghai Rongchuang Real Estate Development Group Co., Ltd., Shanghai, 201107)

**Abstract:** With the progress of the times, knowledge has become the dominant factor in determining the core competitiveness of organizations, and knowledge-based employees have become a new force to help enterprises achieve high-quality development. At present, real estate companies are facing survival challenges and opportunities for transformation and upgrading. Relying on a scientific and systematic salary system, motivating knowledge-based employees has become a lever to leverage internal reform and innovation within the enterprise. Due to the phased development of the industry, there are problems and deficiencies in the salary incentives of real estate companies, which need to be gradually improved and compensated according to the objective reality. Therefore, real estate companies actively explore scientific and humanized measures such as material and non-material compensation incentives for knowledge-based employees, stimulate the potential of human resources, and promote sustainable development of enterprises.

**Key words:** knowledge-based employees; real estate companies; salary incentives

### 0 引言

从市场角度分析,科学技术是第一生产力,知识就是财富,企业的竞争归根结底是人才的竞争和知识的竞争。因此,企业发展需要储备人才,加强人力资源管理尤其是知识型员工的管理更是企业提高竞争力的关键因素。从国家层面分析,激发企业创造活力,必须充分推动知识型人才的创新,通过薪酬激励指引,构建和谐劳动关系,是吸引聚集知识型人才的重要“砝码”。2022年11月,人力资源和社会保障部办公厅印发的《国有企业科技人才薪酬分配指引》中强调要充分发挥国有企业示范引领作用,总结推广企业好的做法和经验。文件相关内容的实施,给正处于风云变幻的房地产公司带来思考和启示。

### 1 房地产公司知识型员工薪酬激励的需求分析

知识经济时代,知识更新的速度和频率不断加快,周期日益缩短,企业员工朝着知识型、创新型和科技型的道路发展,知识型员工作为充实企业人才库的主力军,在促进企业可持续发展的进程中成为中坚力量。尤其是目前房地产行业面临由盛转衰的困境,剖析外部严峻形势,更需要房地产公司夯实基础,练好内功,从企业内部管理着手,实施对知识型员工的薪酬激励,加强内部创新驱动,以有效应对复杂的社会环境风险。

#### 1.1 企业高质量发展的需求

受房地产公司地域性、项目周期较短和投入人员成本等因素影响,房地产行业成为人员流动最为

频繁的行业。尤其是具备高学历、高素质、高水平的知识型员工,在企业有效激励不足的情况下,“跳槽”或“裸辞”等现象时有发生,容易产生连锁反应,造成负面效应和不良影响,制约企业长期稳定发展。同时,房地产公司转型升级的多元化发展和精细化运作,需要专业人才和技术团队支撑,需要知识型员工贡献智慧和力量。因此构建稳定的人力资源体系,实施有效的薪酬激励策略,增强知识型员工的向心力,是房地产公司实现高质量发展的必然需求。

### 1.2 员工驱动性成长的需求

根据马斯洛层次需求理论,人们需要动力实现某些需要。房地产公司的知识型员工作为核心阶层,更是因为工作性质接触社会,具备见多识广和接触新鲜事物的优势,本身具有自驱性。同时,与非知识型员工对比分析,知识型员工在心理特质、价值观和工作方式等方面具有特殊性,知识型员工通过脑力劳动创造社会财富,本身的价值需求更高,自主性较强,传统的薪酬激励作用范围有限。房地产公司知识型员工个人职业目标的设定,需要与之相匹配的发展平台和成长环境,创新型的薪酬激励成为驱动知识型员工成长的关键因素。

### 1.3 薪酬创新式改革的需求

随着社会的转型发展,房地产公司传统的薪酬结构体系已经难以满足现实需要,需要进行适当的调整。部分房地产公司存在薪酬制度难以落实的情况,挫伤知识型员工的积极性,影响科技创新和经济效益。鉴于社会平均薪酬水平的提升,以及行业内招聘发布的薪资信息高度透明,知识型员工对薪酬的解读超出房地产公司的既定设想,需要进行及时的持续性激励。因此,房地产公司需要依据企业自身状况和知识型员工的普遍诉求,对薪酬制度进行创新式改革,以实现企业价值和个人价值的相互统一。

## 2 房地产公司知识型员工薪酬激励的问题分析

房地产公司属于资金密集型和人才密集型行业,其通过资金运作参与房地产投资,依靠大量的建筑类、设计类、金融类、市场营销类等知识型员工进行分工协作,从而实现企业盈利。但是,由于国家宏观政策调整和市场经济供求关系的变化,房地产公司面临的生存和发展环境日益复杂,不可预见的变

量因素增加,针对知识型员工实施薪酬激励的难度也在加大,对综合运用货币激励和非货币激励的,需要客观理性地梳理和看待。

### 2.1 薪酬待遇水平偏低

生存工资论是最早关于薪酬方面的理论,工资是薪酬最基本的要素,另有衍生的法定福利“五险一金”、绩效分红、岗位股份、福利待遇、补贴津贴、奖金、休假等相配套的全系列薪酬要素。由于房地产公司的经营决策站位,对项目开发投资支出较多,融资成本相对较高,对管理费用的投入重视程度不足,公司内部存在的“平均主义”和“级别壁垒”成为知识型员工难以逾越的鸿沟。目前,国内知名的房地产公司相继暴雷,资金难以为继,无奈采取精简措施,压缩薪酬空间,造成工资性薪酬激励弱化,严重挫伤知识型员工的积极性。房地产公司与其他行业相比,本身薪酬待遇水平不占优势,为生存降薪裁员的无奈之举,加剧了知识型员工的抵触情绪。房地产公司在未能找到合适的经济增长点之前,整体经营效益的落差造成知识型员工的薪酬待遇处于偏低的水平,容易产生恶性循环。

### 2.2 工作环境压力较大

从外部因素分析,房地产公司的业务具有突发性、即时性和指令性特征,相对行政、人事岗位,知识型员工随时可能面临极限时间处理棘手事务或高负荷性专业工作,尤其是开发项目攻坚阶段,时刻处于时间短、任务重、要求高的紧张状态和迫切局面,加班加点成为常态,造成时间盗用行为和过度劳动。同时,苛刻的绩效考核机制要求知识型员工高质量和高效率地交付,造成不可避免的负担。从内部因素分析,知识型员工存在向上级领导汇报的压力,以及内部职工之间竞争的压力。有的知识型员工单兵作战能力强,但往往存在社交短板,不善于人际交流和关系协调。有的强势型领导风格迥异也会造成知识型员工的困惑或盲从,当沟通机制不畅或误解无法排除时,知识型员工会选择逃避或对抗,都不利于工作的顺利开展。

### 2.3 企业人文关怀缺失

以人为本的理念,是指企业通过资源优化最大限度地保障员工利益,发挥员工主观能动性,促进企业健康持续发展。从更深的角度考虑,相对货币激励,知识型员工注重心理上的需求和对文化的吸引,

喜欢柔性管理,更青睐于宽松灵活的企业文化氛围。由于利益的驱动,房地产公司更注重经济效益,忽视对文化的学习和传承;由于战略的短视,房地产公司高层在产品的设计、项目管理和营销过程中,认识比较肤浅,以自我为中心,滋生眼高于顶而又落后的主导意识,精神文明建设貌似强大却空洞无物;有的房地产公司的企业价值观偏向强化内控和员工凝聚力,宣扬狼性文化,文化建设生搬硬套,风格雷同,奉行“拿来主义”,缺乏新意,没有综合考虑企业实际情况和基层文化诉求,导致知识型员工的冷漠和反感。

#### 2.4 岗位晋升空间狭窄

与内容型激励不同,知识型员工还需要持续性的过程型激励。作为房地产公司的精英,知识型员工不甘于平庸,渴望在岗位上取得长足的进步,具有强烈的个人成长性需求。因此,晋升机制直接决定员工参与工作的积极性。近年来,房地产公司的业绩压力倍增,内部减员增效,职业发展路径收窄,晋升通道竞争激烈。和高新技术企业相比,房地产公司知识型员工所占比重相对较少,由于关键性技术岗位的不可替代和人才队伍梯队的“青黄不接”,房地产公司的重要岗位对知识型员工过度依赖,没有合适的晋升空间,没有储备合适的人才,造成知识型员工进退两难的尴尬境地。同时,房地产公司普遍以家族企业居多,裙带关系、因人设岗、越权管理、核心排斥等弊端显现,进一步压缩知识型员工的晋升空间,不利于现代企业管理的升级。

#### 2.5 继续教育机制滞后

学习是一项系统工程,员工的素质培养并非朝夕之功,需要新鲜的知识输入。房地产公司内部的继续教育普遍与实践脱节,没有形成合理的知识型员工培养体系。人力资源部门的情况流于形式,有的只是例行年度培训计划,实施继续教育的模式比较单一,继续教育课程只是大众化的推广,与知识型员工的差异性需求不匹配,没有起到应有的效果,反而被继续教育的虚名所累;有的继续教育时间安排不合理,存在占用工作时间和休息时间的情况,失去实施继续教育的真正意义;有的房地产公司重视程度不够,热衷于组织团建活动,忽略知识型员工的成长需求。现实不仅要求知识型员工具备自主学习的能力,还需要房地产公司提供良好的继续教育平台,结合知识型员工群体特色,量体裁衣,分别拟定职业

发展规划是房地产公司和知识型员工共同成长的必由之路。

#### 2.6 知识价值认同不足

公司是人才的聚集地,只有爱惜人才、尊重人才以及合理利用人才,才能够最大化地创造企业价值。知识型员工在专业领域内有所建树,期望获得公司的认可和尊重,取得与身份相符的话语权。房地产公司追本逐利的经济价值观,不可避免地导致高层决策失去组织公平,存在否定或弱化知识价值的消极因素,自然造成部分员工的失落。有的房地产公司存在片面性思维,不认可知识型员工个人知识创造的价值,反而归功于企业提供的平台,对知识型员工的个人贡献缺乏公正客观的评价。在现实中,忽视了知识型员工在精神层面上更高的需求。仍停留在尊重、理解的表面层次,缺乏对知识型员工内心深处对事业责任感和理想追求的培养,影响了知识型员工在工作中创新的激情<sup>[1]</sup>。

### 3 房地产公司知识型员工薪酬激励的策略分析

#### 3.1 拓宽薪酬体系构成

知识型员工的差异化决定薪酬激励的多样化,房地产公司在工资性薪酬激励的基础上,应附加奖励性薪酬激励、股权性薪酬激励等有效激励手段,不断探索薪酬激励的新模式。例如,优秀的知识型员工可以将研发成果入股享受收益分红,或完成规模以上的业绩获得一定比例的认购。同时,知识资本化理论的价值创造,使传统的物质薪酬激励不再具有优势;新的非物质薪酬激励因为多元化和灵活性的特点,所包含的弹性福利和职业发展规划激励,在保障基本性薪酬的同时能够获取额外的奖励,更容易引起知识型员工的共鸣。此外,还可以从薪酬调整的周期进行改革,充分肯定非工作时间的价值创造和定期的递延累积贡献;在某些特殊场景无法用货币衡量的情况,采用积分制替代;对组织外的薪酬标准进行对比,弥补薪酬差距;还可以在生活、健康和养老等方面实施创新型福利,持续开展积极的探索和有益的尝试。

#### 3.2 优化员工工作环境

从知识型员工的心理预期分析,全面丰富的精神文化和组织情景因素占据更为重要的位置。组织情景因素不仅包括宽松的工作环境、良好的人际环

境、身心舒畅的职场氛围,还应涉及知识型员工的心理健康。房地产公司打造硬件设施投入具有先天性优势,可以引进绿色生态的“花园式”办公和“森林城市”的住宅理念,为知识型员工提供符合房地产文化特色的宜居式办公环境;在时间管理方面,有条件的房地产公司可以实施居家办公、远程办公和人性化办公,提高工作自由度;在软性投入方面,房地产公司可以创建知识地图、知识库、共享平台和知识博览馆等人文景观,降低知识型员工自身学习的成本,理解知识型员工的目标追求;在企业文化建设方面,将终身学习和自主学习纳入企业文化理念,鼓励知识型员工进步;为了进一步吸引和挽留高层次知识型人才,降低高层次知识型人才的离职率,企业还需要充分尊重知识型人才,为其打造一定的社会知名度,帮助其建立个人品牌名片,建立个人工作室,协助其处理除知识本身以外的其他事务性工作,帮助其安心创造价值<sup>[2]</sup>。

### 3.3 完善职业生涯规划

房地产公司要加强与知识型员工的互动,通过确定职业目标路径,设计符合心理期望的工作,制订个性化的发展计划和培训方案,设立激励机制和考核标准,实施职业辅导与反馈,明确对知识型员工的过程和阶段性激励,重视知识型员工的兴趣、爱好、特长和能力展示,通过实践锻炼和导师辅助,提高个人综合素质和业务能力。职业生涯规划能为知识型员工量身打造晋升的通道,拟定清晰的角色定位,避免走弯路,满足知识型员工的精神需求,也是公司储备人才的有效手段。房地产公司要将未来的人力资源开发提升到企业经营决策的高度,为知识型人才提供公平公正的晋升通道,赋予知识型员工更大的权力,打造知识型员工的专属 IP,激励参与考取职业技能证书的加持,拓宽职业发展空间。与此同时,企业在制订发展规划和战略目标的过程中,要听取员工的意见。例如,企业可定期开展交流沟通大会,在会议中将企业的发展现状和未来规划分享给员工,并引导员工以企业战略发展目标为基准,规划个人职业生涯<sup>[3]</sup>。

### 3.4 营造岗位价值评估

优秀的企业价值应该是实施共筑梦想、共享权

力、共担责任、共享利益,而这也正是奋斗者的动力源泉。房地产公司可以通过积极开展“创建学习型组织,争做知识型员工”的主题活动,增强知识型员工的价值认同和岗位责任。房地产公司在申请更高层级的五一劳动奖章、优秀工作者等荣誉时,可以考虑向知识型员工倾斜,优先在知识型岗位进行选拔,强化知识型员工的社会荣誉和价值认可。房地产公司可以依靠科学系统的评估机制,定期实施岗位价值评估活动,认同员工能力、给予地位、充分授权,将知识型员工的岗位价值升华到房地产公司的无形资产和知识财富,以开放灵活高效的观念,提升员工个人价值和发展潜力,引导知识型员工向更高层次发展,进而提升企业价值,实现其对命运共同体的深刻理解。

## 4 结语

综上所述,企业的发展离不开知识型人才的努力付出,知识型人才发展也需要依靠企业提供的良好平台。房地产公司在优化内外部环境的同时,需要持续重视对知识型员工的激励,作为改革发展的创新举措。一方面,要求房地产公司提升自身经济效益,构建知识型员工发展的强力保障;另一方面,要求知识型员工在房地产公司充分发挥脑力劳动和智力优势,实现个人价值。面对激烈的人才竞争形势,房地产企业应寻找合适的结合点,依靠科学的薪酬激励策略,建立健全、系统的薪酬激励制度体系,为实现房地产公司和知识型员工的双向发展提供原生动力。

## 参考文献:

- [1] 祁崇江.知识型员工激励体系构建探讨[J].新疆有色金属,2021(8):107-108.
- [2] 曾南.基于知识型企业人力资源管理模式研究[J].商讯,2022(12):155-158.
- [3] 郑鑫.现代企业中知识型员工激励的管理心理学探析[J].中外企业文化,2023(9):85-87.

作者简介:刘健华,男,湖南怀化人,上海融创房地产开发集团有限公司人力总监,研究方向:组织发展、人才发展与员工激励。

# 新形势下利用社保推进人力资源管理的策略研究

崔 红

(山东省泰安市岱岳区社会保险事业中心,山东 泰安 271000)

**摘要:**随着我国经济社会的持续发展和全球化的深入推进,新的经济形势和社会变革为人力资源管理带来了新的挑战 and 机遇,必须不断地创新和完善人力资源管理的理念和方法。社保作为社会保障体系的重要组成部分,可以为企业提供一个稳定的人力资源环境,为员工提供基本的社会保障,增强员工的归属感和满意度。因此,文章通过分析新形势下企业人力资源管理中社保制度所存在的问题,制定出切实可行的解决策略,旨在为企业和政府人力资源管理和社会保障制度改革中提供有益的参考和建议。

**关键词:**新形势;社保;人力资源

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0174-05

## Research on the strategy of using social security to promote human resource management under the new situation

Cui Hong

(Social Insurance Center, Daiyue District, Tai'an, Shandong, 271000)

**Abstract:** With the continuous development of China's economy and society and the deepening of globalization, the new economic situation and social changes have brought new challenges and opportunities to human resource management, which makes them constantly innovate and improve the concept and method of human resource management. As an important part of the social security system, social security can provide a stable human resource environment for enterprises, provide basic social security for employees, and enhance employees' sense of belonging and satisfaction. Therefore, this paper analyzes the problems existing in the social security system in the human resource management of enterprises under the new situation, and formulates practical solutions, aiming to provide useful reference and suggestions for enterprises and governments in the reform of human resource management and social security system.

**Key words:** new situation; social security; human resource

### 0 引言

在新发展时期的背景下,社会对企业的综合发展水平和竞争能力的期望值正在不断上升。这样的转变使得众多企业都面临前所未有的发展机遇的同时也伴随着种种挑战。因此,为了确保企业的长期健康和稳健发展,企业必须认真对待并完善其社会保障制度。这不仅是企业的法律责任,更是其社会责任,显示了企业对员工合法权益的尊重与保护,一个对员工权益重视的企业,更容易获得员工的忠诚度和对企业管理制度的深厚认同。而当企业与员工形成利益共同体的关系时,员工的积极性和创造性

也将更高,从而为企业带来更高的生产效率和创新能力。此外,完善的社保制度也是企业提高人力资源管理水平,更好地吸引、培养和保留人才的有效途径。对企业而言,员工的技能、经验和创造力是企业竞争力的关键。为员工提供有竞争力的社保待遇,能够有效地吸引和留住高素质的人才,使其在企业中发挥最大的作用。然而就目前来看,许多企业在社保方面存在明显的不足和问题。一些企业未能充分认识到社保在人力资源管理中的重要作用,或由于成本考虑,选择减少社保投入。这些策略或许可以短时间内节省一些成本,但从长远角度来看,不仅影响企业的品牌形象和社会责任感,更可能导致人

才流失,制约企业的健康和长期发展。

## 1 新形势下利用社保推进人力资源管理的作用

社会保险是企业人力资源管理中的关键要素之一,为员工提供了基本的薪酬和福利保障,是广大劳动者合法享受的权益。通过参与社会保险的缴纳,能够为劳动者在疾病、意外伤害、失业等突发情况下的经济支持,同时构建一个和谐稳定的社会环境,有助于提升整体经济发展水平。

实施有效的社保制度是企业对员工负责责任的体现,也是构建和谐劳动关系的重要基础。通过完善的社保制度,企业可以使员工的利益得到更好的维护,让员工感受到来自企业的关怀和保障,进而产生较强的安全感和归属感,能够全身心地投入到本职工作中,为企业的健康和可持续发展奠定坚实的基础。此外,社保制度的完善与否,直接关系到企业的社会责任感和良好的社会形象<sup>[1]</sup>。一个负责任的企业会珍视每一位员工的权益,通过合理的社保制度显示企业的人文关怀和社会责任。这不仅能够提升企业的内部凝聚力,也会在外界树立企业的良好形象,增加企业的市场竞争力。因此,企业应根据自身与员工的实际发展状况,建立和完善规范的社保制度,足额足项地为员工缴纳社保,并合理调整缴费基数,以确保员工的利益得到充分的保障。只有这样,企业才能够在激烈的市场竞争中保持稳定地发展,实现企业与员工的共赢。

## 2 新形势下人力资源管理中社保制度存在的问题

在新的经济形势下,社保制度在人力资源管理中的重要性日益凸显。社保不仅是保障员工权益的重要手段,也是企业吸引和留住人才的关键因素。然而,现阶段我国部分企业在社保制度的运营和管理方面存在一些明显的问题和不足,这些问题不仅影响了企业的健康发展,也在一定程度上损害了员工的合法权益。许多企业的社保制度缺乏灵活性,内容比较僵化,不能根据企业的具体情况和员工的个人需求来做适当的调整。这种“一刀切”式的社保管理缺乏人性化和个性化,不利于满足不同员工的需求,也不利于企业吸引和留住不同背景和需求的人才;企业中的管理人员往往对社保相关的

法律法规知识缺乏足够的理解和重视,导致在执行社保制度时容易出现违法违规的情况。这不仅可能导致企业受到法律的惩罚,还可能影响企业的声誉和员工的信任;不同地区甚至不同企业间的社保政策不统一,缺乏一个统一和规范的社保制度框架,使得企业和员工都难以明了自身的权利和义务,增加了企业的人力资源管理难度;很多企业对于社保的宣传和教育力度明显不足,导致很多员工对社保的重要性和具体操作流程了解不足,影响了社保制度的有效实施。由于以上所述问题,员工的权益得不到充分保障,员工的稳定性较差,这无疑增加了企业的人力资源成本,不仅需要投入更多的资源进行后续的招聘工作,同时也影响了企业的核心竞争力和可持续发展能力。

### 2.1 企业社保制度不健全、不完善

尽管我国社会已经步入新经济时代的大门,但由于我国社保制度起步较晚,缺乏足够的发展经验,使得社保制度在多方面出现不健全和不完善的现象。这种现状不仅限制了社保制度在具体实施过程中的效果,也暴露出诸多问题和挑战。在这种背景下,一些企业为了降低经营成本和社保支出,可能会采取一些不正当的手段。例如,由于社保制度缺乏必要的完善和严格监管,部分企业得以通过不正当手段降低社保缴纳的责任,严重影响了社保制度的公平性和正当性;长期聘用临时工以降低社保支出,不仅损害了临时工的合法权益,也降低了社保制度的覆盖面和实效性,与社保制度的初衷相背离<sup>[2]</sup>;仅为优秀员工缴纳社保并隐瞒员工工资的做法,使得大部分员工无法充分享受到社保权益。这种不公平的做法容易导致员工产生不满和抵触,对企业的忠诚度和工作积极性产生负面影响。因此,为了改变这种不利的局面,有必要从制度层面对社保制度进行深入的改革和完善,提高社保制度的公平性和透明度,加强对企业的监管,确保社保制度能够真正发挥出保障员工权益和推动社会公平正义的重要作用。同时,企业也应增强社会责任意识,积极配合和执行社保制度,为构建和谐劳动关系和社会发展贡献力量。

### 2.2 企业管理人员专业素质不高

在新形势下,企业想要获得持续而稳定的发展,充分发挥人力资源管理的作用显得尤为重要。一个

健全与有效的人力资源管理体系,不仅能帮助企业构建和谐劳动关系,更能使员工产生强烈的归属感和认同感,进而提高整体的工作效率与企业的竞争力。一方面,部分管理人员的学历水平偏低,在法律、社保制度以及人力资源管理方面的知识储备不足,难以满足社保工作日益精细化的管理要求。另一方面,一些管理人员缺乏必要的实践经验,尤其是在社保制度实施和管理方面。实践经验的不足往往会导致他们在面对复杂的社保问题时,难以做出正确和合规的决策,可能给企业带来额外的经济负担。

### 2.3 社保政策不统一,社保信息化不足

在新的社会经济背景下,我国的社保制度呈现出明显的区域性差异,这不仅反映了我国地域辽阔、经济发展参差不齐的基本国情,也暴露出当前社保制度在制定和执行层面存在的一些问题。一方面,从宏观层面看,我国已经明确了社保制度的基本方向,力图构建起覆盖全民的社保网络。但是,各省市经济发展水平的差异,导致社保制度在具体的执行过程中呈现出明显的区域性特色。例如,西部地区与东南沿海地区的经济发展水平存在很大的差异,这种差异直接反映在劳动者的收入水平和社保缴费基数上。不同地区的社保计费基数相差很大,而且不同地区的计费比例也存在较大的差异,这导致了同样是劳动者,但其在社保缴纳和享受方面却存在明显的不均等现象。这不仅影响了社保制度的公平性和社会的和谐稳定,也为社保制度的进一步完善和改革带来了一定的困难。另一方面,我国的社保信息化建设相对较晚,且缺乏统一的标准和规范,这在一定程度上限制了社保制度效率的提升和服务水平的提高。尽管我国已经投入了大量的资源和精力推进社保信息化建设,但是由于各地区社保政策的不统一和技术标准的缺乏,使得社保信息化建设面临诸多困难和挑战。不同地区的社保政策和规定存在一定的差异性,这增加了社保信息化建设的复杂度,使得全国范围内的社保信息整合和共享变得困难,也影响了社保信息化服务的效率和质量<sup>[3]</sup>。因此,从长远来看,需要在保持政策的稳定性和连续性的同时,逐步推进社保制度的统一和标准化,同时加快社保信息化建设的步伐,建立健全的社保信息化标准体系,实现社保信息的全面整合和共享,以提升社保制度的公平性、效率和服务水平,

更好地满足人民群众的基本社保需求。

### 2.4 企业社保制度宣传力度明显不足

在新经济时代背景下,许多企业在社保制度的宣传和实施上确实存在明显的不足,这对企业的稳定发展和员工权益保障都构成了较大的挑战。一方面,一些企业管理者可能还未完全认识到社保制度在人力资源管理中的重要作用,或是由于企业需要投入较大的财力用于社保缴纳而选择避重就轻。这种情况下,企业往往不会主动地为员工提供关于社保制度的基本知识和信息,如社保的构成、作用、缴纳标准等,导致员工对社保制度的重要性缺乏必要的了解,更不会利用现有社保政策来保障自身的合法权益。另一方面,企业在教育员工如何正确利用社保制度方面也做得不够。例如,企业没有向员工明确介绍,在发生工伤、失业、生病、生育、退休等情况时,如何依据社保制度的相关规定,正确进行报销、领取保险金、办理退休等手续。使得员工在遇到问题时无法及时地解决,更难以保障其基本生活和合法权益。综上所述,企业应当重视社保制度的宣传和实施工作,不仅是为了遵守国家的法律法规,也是为了构建和谐劳动关系,提升员工的满意度和企业的稳定性,以确保每一个劳动者都能够享有应有的社保权益。

## 3 新形势下社保制度促进人力资源管理的具体方法

### 3.1 转变企业管理人员观念,使其更好地履行社会责任

对企业来说,社保不仅仅是一项法律义务,更是展现企业责任、增强员工归属感和促进企业文化建设的重要手段。为了更好地实施社保制度,保障员工的合法权益,企业管理层应从多方面着手,形成一个完善的社保实施机制。首先,企业应建立“人本”理念,确立企业文化中以人为本的核心价值观。在日常运营中,企业不仅要关注业务发展和利润追求,还需要重视员工的基本权益和福利需求。通过建立以员工利益为导向的社保工作机制,企业能够为员工构建一个公平、公正、公开的工作环境,从而增强员工的满意度和忠诚度。例如,企业可以通过培训和沟通会议,使管理层和员工都充分理解社保制度的重要性,并根据员工的实际需求和企业的实际情况,制定符合法律规定的社保方案。其次,企业应从员

工的实际需求出发,全面优化社保福利体系。除了基本的社保项目,企业还可以考虑提供一些额外的福利,如商业保险、员工关怀计划、健康检查等,以增加员工的福利感受和满意度。同时,企业应建立完善的信息公开机制,确保员工能够及时准确地了解到自己的社保情况,有利于增强员工对企业的信任和认同。最后,企业应与政府部门和社保机构保持良好的沟通和合作关系,及时了解和掌握社保政策的最新变化,确保企业的社保工作能够符合法律法规的要求,减少因社保问题而造成的法律风险。

### 3.2 加强企业员工的培训工作,提升员工的综合法律素养

为了更有效地执行社保制度并增强员工的法律意识,企业应从以下几个方面做好培训工作的准备和实施。首先,要完善培训师资质建设工作。企业应优先选择具备丰富社保知识和实践经验的人员担任培训工作,以确保培训内容的准确性和实用性。对负责人力资源管理的员工,企业应定期组织他们参加相关的社保培训和研讨会,以便他们能够及时掌握社保法律法规的最新变化,同时也能拓展他们在社保实务操作方面的经验。其次,创新培训方法是增强培训效果的关键。企业应摒弃单一的课堂讲授模式,尝试采用多种教学方法,如实操演练、案例分析、在线学习、小组讨论等,以适应不同员工的学习需求和习惯。同时,企业可以考虑利用现代信息技术,开发社保知识的在线学习平台,让员工能够在工作之余自主学习社保知识<sup>[4]</sup>。此外,通过组织社保知识竞赛、模拟实操练习等活动,企业不仅能够激发员工学习社保知识的兴趣,还能检验培训效果,为优秀者提供一定的奖励,从而促进员工的积极参与和学习。最后,培训的持续性和系统性也是保障培训效果的重要因素。企业应建立长期的社保知识培训体系,根据国家法律法规的变化和企业实际情况的需要,定期更新培训内容,确保培训的实时性和针对性。同时,企业应建立完善的培训效果评估机制,通过定期的测试和调查,了解员工对社保知识的掌握程度,收集员工对培训内容和方法的反馈,以便不断优化培训体系,增强培训效果。通过上述措施的实施,企业不仅能够提高员工对社保制度的理解和运用能力,还能促进企业文化的构建和人力资源管理的优化,为企业的长期发展奠定坚实的基础。同时,

通过全面、系统、持续的培训,企业能够帮助员工充分认识到社保的重要性,增强员工的法律意识和自我保护能力,从而更好地维护员工的合法权益,提升企业的整体竞争力。

### 3.3 完善社保政策跟踪机制,提升社保信息化管理水平

为了保障社保工作的高效推进和员工合法权益的实现,企业和国家都应该采取一系列的措施来完善社保政策跟踪机制,提升社保信息化管理水平。第一,针对我国社保制度的地域性差异,建议从国家和地方两个层面着手,推动社保制度的统一和优化。在国家层面,可以考虑建立统一的社保制度框架,并根据不同地区的经济发展水平和实际情况,制定具有一定弹性的社保政策,以实现全国社保制度的基本统一,同时也考虑到地方的特殊情况。在地方层面,可按照国家的指导框架,制定具体的社保政策和执行细则,同时推动与周边省市的社保制度协调,减少制度执行中的碎片化。例如,可以设立跨区域的社保协调机构,推进不同地区间的社保数据交换和政策协调,逐步缩小地域间社保制度的差异。同时,为了保障社保政策的实时更新和传递,国家和地方应建立完善的社保政策跟踪和信息发布机制,确保社保的相关信息能够及时、准确地传达到企业和员工。第二,运用现代信息技术提升社保管理的效率和透明度,是实现社保制度现代化的重要手段。企业应积极投入资金,建设完善的社保信息管理系统,不仅可以实现社保数据的精准管理和分析,还能提高社保业务处理的效率和准确性。例如,可以通过构建线上的社保服务平台,使员工能够随时查询自己的社保缴纳情况和享受的社保福利,同时也方便企业及时了解社保政策的变化和执行情况。为了保障社保信息管理系统的安全和准确,企业应建立严格的数据保护和审核机制,确保社保数据的安全、准确和及时。

### 3.4 加大社保制度的宣传力度,保障员工权益

企业员工对社保制度的理解程度直接影响到他们的权益保障及企业的人力资源稳定性。为此,企业管理者需要从多方面加强社保制度的宣传和解释。第一,运用现代通信工具和社交平台宣传社保制度。企业可以利用微博、微信、抖音等社交平台,定期发布与社保制度相关的图文、视频等多种形式

的宣传材料,介绍社保的重要性、企业为员工缴纳社保的情况以及员工如何利用社保制度维护自身权益。同时,企业也可考虑开发专门的社保知识普及App或小程序,通过图文、视频、互动问答等方式,使员工能够随时随地了解和学习社保知识。此外,企业也可以联合社保机构,通过线上线下相结合的方式,定期举行社保知识讲座或培训,增强员工对社保制度的理解和重视。第二,开展面对面的社保知识传播活动。企业可以定期举办座谈会、培训会等活动,邀请人力资源部门和社保机构的专家,为员工详细解释社保政策的相关规定和实际操作流程。通过面对面的交流,可以更准确、更直接地解答员工的疑惑,同时也能收集员工对社保制度的意见和建议,为企业的人力资源管理提供参考。第三,建立长效的社保知识更新和咨询机制。企业可以设立社保知识的内部网站或专栏,定期更新社保政策的最新变化和重要通知,同时提供社保咨询的渠道,如设立社保咨询热线、邮箱或在线咨询平台,让员工能够及时解

决自己在社保方面的疑惑。同时,企业还可以考虑建立社保知识的自我测评系统,通过完成测评,员工可以了解自己在社保知识方面的掌握程度,同时也能激发员工学习社保知识的积极性。

### 参考文献:

- [1]李永靓.基于市场经济的企业人力资源管理激励机制优化对策[J].中国市场,2023(9):112-114.
- [2]王涛.以精细化管理服务为依托 持续推进机关事业单位养老保险制度改革[J].中国社会保障,2022(5):32-33.
- [3]林晓钊.基于人力资源管理视角的企业社会保险管理提升策略研究[J].市场瞭望,2023(10):91-93.
- [4]韩亚翠.国有企业人力资源管理中社保管理的问题及解决办法[J].冶金管理,2022(23):3-4.

**作者简介:**崔红,女,山东泰安人,中级经济师(人力资源管理师),泰安市岱岳区社会保险事业中心,研究方向:人力资源管理。

(上接第161页)

本文浅谈人工智能的主体资格这一热点问题,希望能引发相关研究方向的学者的思考,为后续刑法学在涉及人工智能方面的研究带来些许启发。

### 参考文献:

- [1]刘宪权.人工智能时代的刑事风险与刑法应对[J].法商研究,2018,35(1):3-11.
- [2]张斌.强人工智能体的刑事责任主体资格审视[J].法制与经济,2020,29(12):28-34.
- [3]刘宪权,胡荷佳.论人工智能时代智能机器人的刑事责任能力[J].法学,2018(1):40-47.
- [4]梁春富.ChatGPT或两三年内产生自我意识,如何防止它威胁人类?周鸿祎这么说[N].时代周报,2023-01-11.
- [5]松尾丰.人工智能狂潮[M].北京:机械工业出版社,2015.
- [6]王燕玲.人工智能时代的刑法问题与应对思路[J].政治与法律,2019(1):22-34.

- [7]彭文华.哈利维的人工智能犯罪观及其启示[J].上海政法学院学报(法治论丛),2019,34(4):70-88.
- [8]陈叙言.人工智能刑事责任主体问题之初探[J].社会科学,2019(3):110-118.
- [9]韩世鹏,孙丽杰.论人工智能刑事主体资格的否定[J].铜陵职业技术学院学报,2022,21(3):35-41.
- [10]段一鸣.强人工智能犯罪否定论:从算法原理到刑法原理的二阶分析[J].法律适用,2022(12):71-78.
- [11]王肃之.人工智能体“刑事责任”的教义学解构[J].西南政法大学学报,2019,21(1):52-63.
- [12]刘宪权.人工智能时代刑事责任与刑罚体系的重构[J].政治与法律,2018(3):89-99.
- [13]唐亚南.如何从刑法的维度对人工智能进行规制[J].法律适用,2021(4):156-165.

**作者简介:**刘康迪,男,北京人,中国人民公安大学硕士研究生,研究方向:刑事归责。

# 大数据时代事业单位人力资源管理变革的策略探讨

周海燕

(济南市商河县油区工作协调服务中心,山东 济南 251600)

**摘要:**随着科技的迅速发展和信息化进程的不断加速,事业单位作为国家和社会稳定运行的重要组成部分,其人力资源管理在大数据时代面临着新的挑战和机遇。传统的人力资源管理模式已经难以满足当今信息化、数字化的要求,亟须在大数据的引领下进行全面升级和转型。大数据技术的广泛应用使得单位可以更加精准地获取、分析和利用海量的人力资源信息,从而为决策提供更有价值的数

据支持。同时,新兴的技术和工具也为人力资源管理带来了创新的方法和策略。因此,文章首先对大数据和人力资源管理进行简要概况,然后分析了大数据时代下事业单位人力资源管理变革的现实意义,最后根据目前事业单位人力资源管理现状,提出相应的变革与创新措施。

**关键词:**大数据;人力资源管理;事业单位

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0179-04

## Discussion on the strategy of human resource management reform in public institutions in the era of big data

Zhou Haiyan

(Jinan Shanghe County Oil Area Work Coordination Service Center, Jinan, Shandong, 251600)

**Abstract:** With the rapid development of science and technology and the continuous acceleration of the informatization process, public institutions, as an important part of the stable operation of the country and society, are facing new challenges and opportunities in their human resource management in the era of big data. The traditional human resource management model is no longer able to meet the requirements of today's informatization and digitalization, and it is urgent to carry out comprehensive upgrading and transformation under the guidance of big data. The wide application of big data technology enables units to obtain, analyze and utilize massive human resource information more accurately, so as to provide more valuable data support for decision-making. At the same time, emerging technologies and tools have also brought innovative methods and strategies to human resource management. Therefore, this paper first gives a brief overview of big data and human resource management, then analyzes the practical significance of the reform of human resource management in public institutions in the era of big data, and finally puts forward corresponding reform and innovation measures according to the current situation of human resource management in public institutions.

**Key words:** big data; human resource management; public institutions

### 1 大数据和人力资源管理概况

#### 1.1 大数据的概念

大数据技术是一种创新性的信息处理工具,主要是通过通过对海量的数据资源进行全面整合、存储、管理和分析,从而实现了对数据的高效利用。大数据技术具有高效性、多样性、适应性等特点。其中,高效性主要体现在它能够快速、高效地处理海量数据,提取有价值的信息,为决策提供更准确、及时的依

据;多样性意味着它可以整合和分析多样性的信息,为各个行业和领域提供更全面的视角。适应性强主要体现在它能够适应不同行业的需求和挑战。无论是金融领域的风险评估、医疗领域的疾病预测,还是城市规划中的交通优化,大数据技术都能够根据具体情况进行调整和应用,实现更高效的管理和决策。大数据技术的发展是时代发展与信息融合的产物,源于不断增长的数据资源和日益成熟的计算能力。

作为一项新型互联网技术,大数据不仅仅是一种工具,更是一种变革的引擎。它为事业单位提供了更准确、科学的决策依据,优化了各个环节的管理流程,提升了管理效率和员工满意度,从而推动人力资源的高效利用和市场经济的持续发展。

### 1.2 人力资源管理的概念

人力资源管理是指在事业单位内部,对人力资源的人员招聘、技能培训、薪资管理、绩效考核等方面进行规划、组织、指导和控制的过程。在这一过程中,人力资源管理为了实现整个事业单位的发展目标,会根据不同岗位的需求,进行人员的招聘、选拔和培训,以确保人员的专业素质和适应能力,从而加强整个事业单位团队的建设,并利用现代科技和管理手段,有效整合人力资源,将各个环节紧密联系,确保资源的合理分配和利用。通过规范的流程和制度,保证单位人力资源管理的公平性和透明度,为员工提供公平竞争的机会。此外,还通过培训和发展计划,提升员工的综合素质,为组织的长期发展储备优秀的人才,从而为事业单位的可持续发展提供有力支持。

### 1.3 大数据与人力资源管理的关系

在人力资源管理内容会涉及数量繁多的数据资源,包含基础内容、发展潜力、工作能力、工作效率等,对这些数据进行整合、分析和计算,管理者可以更加客观、科学地进行人力资源管理,推动事业单位的可持续发展<sup>[1]</sup>。其中,基础数据包括员工的工作职位、工作年限、绩效考核等信息,是对员工综合素质和发展潜力的初步展示。这些数据为人力资源部门的招聘工作提供了重要的数据基础,有助于更准确地判断员工的基本条件和适应性;发展潜力数据则记录了职工在单位的实际工作情况,体现了员工的未来成长可能性。人力资源部门可以通过对这些数据的分析和研究,制订相应的员工培训规划,为其提供专业技术培训和职业发展机会,充分发挥员工的潜力,为事业单位培养更多的中高层管理和专业技术人才;能力数据展示了员工的实际工作能力,包括技能培训、工作荣誉、绩效成绩和突发问题解决能力等信息。通过这些数据,事业单位可以更有效地了解员工的实际工作水平,为员工提供更合适的岗

位和工作任务;同时,也可以更准确地评价员工的工作绩效和贡献。效率数据,包括员工的工作效率、项目完成周期和工作质量等信息,能够帮助人力资源部门对员工的实际工作状态进行有效了解。这些数据可以用于评估员工的工作效果和绩效,并为制定员工的个人发展计划提供依据。

## 2 大数据时代下事业单位人力资源管理变革的现实意义

### 2.1 符合创新发展要求

在新时代的背景下,局限于手工操作、纸质文档的传统人力资源管理已经难以满足事业单位日益激烈的市场竞争需求。而采用信息技术进行人力资源管理的创新和发展模式已经成为事业单位发展的重要方向。例如,大数据技术可以帮助单位收集、存储和分析海量的人力资源相关数据,从而揭示出隐藏在数据中的规律和趋势。通过分析员工的绩效数据、培训记录等,单位可以更准确地了解员工的需求和潜力,有针对性地制订培训计划、激励政策等,从而提高人力资源管理的针对性和有效性;云计算技术为人力资源管理提供了更强大的数据存储空间。单位可以将各类人力资源信息存储于云端,实现信息的在线共享和实时更新。由此可见,这些新技术的应用可以有效提高人力资源管理效率、降低人力资源管理成本,从而促进事业单位的高质量发展<sup>[2]</sup>。同时,这也要求事业单位不断提升自身的信息化水平,培养适应新技术的管理人才,以确保人力资源管理创新能够得到有效实施。

### 2.2 提高数据处理效率

事业单位的人力资源管理涉及人员招聘、技能培训、薪资管理、绩效考核等领域,其中所涵盖的数据信息量巨大,这就需要更高效的数据管理和分析方法。而传统的数据计算模式难以有效地处理和分析如此庞大的数据,导致人力资源管理工作效率低下,且难以充分挖掘数据中的信息价值。大数据时代下,通过充分发挥科学技术的能力,事业单位可以实现更精准的人才招聘、个性化的技能培训、科学的薪资管理以及公正的绩效考核,从而提高人力资源管理的效率和效果,为事业单位的高质量发展提供

有力支持。

### 2.3 优化单位人力资源配置

在 21 世纪的数字化时代,信息技术已经成为推动各行各业进步的重要驱动力。在人力资源领域,一方面,管理者可以借助大数据更精准地分析和预测人才的需求、流动和发展趋势。通过对员工的岗位能力、职业意识、培训历程以及思想素质等多个维度进行深入的考核和数据分析,能够更全面、准确地了解员工的状态和需求。这种深度数据分析不仅有助于更快地找到合适的人才来填补岗位空缺,还能确保员工能在合适的位置上发挥最大的价值。此外,大数据还可以通过分析各种内部和外部数据,使管理者更好地了解当前的市场环境和竞争态势,进而制定出更为合理、有效的管理和发展策略。另一方面,大数据技术的应用使人力资源管理者管理思维发生变化。在传统人力资源管理模式中,管理者往往需要依赖其多年的工作经验和直觉来作出判断和决策,但由于其高度主观和随意性,很容易导致一些不必要的管理失误。而随着大数据技术的引入,使得管理者可以利用海量的数据对员工的个人工作绩效、职业发展轨迹,以及外部行业趋势等进行更为准确的分析和预测,使其能够更加客观地评估员工的能力和潜力,制订更为合理的培训和晋升策略,以及更为准确地预测未来的人力资源需求。此外,大数据技术还可以帮助企业根据实际情况调整人员配置,确保各个部门和岗位的工作都能够得到有效的支持。

## 3 事业单位人力资源管理现状分析

### 3.1 人力资源管理理念滞后,管理模式守旧

事业单位作为我国特殊性的社会组织,在我国国家政策和社会形态的双重影响下,其人力资源管理模式在一定程度上趋于保守,与新时代的社会需求之间存在较大的差异。首先,事业单位通常采用稳定的职业生涯模式,强调员工的终身稳定就业,这与现代社会中职业多样性和流动性的要求具有较大区别。同时,人才选拔和晋升往往依赖于传统的资历和履历,缺乏灵活性和多样性的考量。单一的薪酬制度,激励机制不够灵活,难以充分调动员工的积

极性和创造性。其次,当前社会对事业单位的服务质量和效率提出了更高的要求,“服务满意度”“服务公开性”等关键词备受大众关注。而诸多事业单位在提供公共服务的过程中,往往存在内部管理不够灵活,决策流程烦琐等问题,这导致职能部门与社会群众之间的矛盾加剧。特别是某些事业单位服务窗口人员缺乏足够的专业知识和良好的沟通技巧以及职能部门的事件处理能力不足,直接降低了社会群众对该事业单位的信任感。最后,事业单位管理模式受传统理念的影响,部分职能部门管理人员往往“因循守旧”,不愿进行必要的调整和改进。这种现象可能导致一系列管理问题,如管理制度未能与不同阶段和时期的实际情况相结合,使得工作时间、流程、细则等方面的调整滞后;监管考评机制相对松懈,员工行为的规范性和积极性下降;窗口业务人员“本位主义”现象加重,与社会群众的互动频率减少,影响了办理具体业务的效率和质量<sup>[3]</sup>。

### 3.2 硬件设施更新力度缓慢,信息化水平低

近年来,在建设“服务型政府”的背景下,各地事业单位不断进行体制调整和服务优化,以提升行政效能、加强公共服务。在这个过程中,尽管事业单位在管理制度方面取得了一定成就,在信息化建设方面的推进效果却相对不太理想,一定程度上制约了整体改革的顺利进行。一方面,由于人力资源管理信息化设备投入不足,很多事业单位难以形成紧密的信息共享和协同机制,部门之间的关联性较差,造成了信息割裂的现象,使得决策者难以全面了解单位内部的人才资源配置情况,无法科学地进行人才招聘、培训、评估等工作,从而导致人才浪费、岗位匹配不当等问题。另一方面,尽管在现代社会中,计算机技术已经广泛应用于人力资源管理领域,但事业单位人才队伍的信息化素养水平却是一般。虽然他们掌握了基本的计算机技术,但往往仅限于基本的操作,信息化技术应用、创新和维护方面依然存在不足,过度依赖于外包服务。这种现状不仅使事业单位可能面临数据隐私泄露、信息安全风险等挑战,而且限制了事业单位人力资源管理信息化改革的发展,阻碍了成熟科学信息技术的真正落地。

### 3.3 资源配置缺乏合理性,岗位分化严重

事业单位职位具备一定的稳定性,在一定程度上确保了单位的正常运转和员工的生活质量,但随着时间的推移和时代的变化,员工对职位的需求可能会发生变化。如果单位无法经常对职位进行重新分析和调整,会导致一系列资源配置不合理的情况,如职位要求与员工能力不匹配、职位工作任务和责任冗余等现象,影响单位的整体工作氛围和团队的凝聚力。另外,在事业单位中岗位两极分化的情况也是比较严重的。单位某些岗位工作条件和待遇相对较差,在招聘过程中报考人员稀少,或者甚至无人报考。为了填补这些岗位的空缺,一些单位采取会通过采招编外人员的方式,通过购买服务、劳务派遣或劳务外包等形式引入外部人员,然而这部分人通常是短期合同制,难以在单位内部形成长期稳定的组织关系,从而影响团队的稳定性和协作效率。同时,这种岗位两极分化和编外人员引入的做法可能损害事业单位的整体形象和声誉。外界也会质疑单位的用人制度是否公平、透明,进而影响人才的吸引力和社会评价。

## 4 大数据时代事业单位人力资源管理变革与创新措施

### 4.1 转变人力资源管理理念,创新管理模式

为了适应日益复杂多变的社会环境和市场需求,事业单位人力资源管理必须摆脱传统的管理理念和模式,夯实理念创新基础,用先进的理念创新工作方法和工作模式。在这一过程中,单位领导层应高度重视人力资源管理的战略地位,并结合本单位的实际定位、特点和目标,投入必要的人力、财力、物力,依托大数据信息技术在人才招聘、培训、绩效评估、激励机制等方面展开体系化的管理变革,以确保人力资源管理能够适应不断变化的环境,提升人力资源管理的针对性。必要时引进专业的社会化第三方机构,对事业单位人力资源管理的开展情况进行全面考察,使其更加清楚地了解自身短板,并根据实际问题提出针对性的改进建议,帮助事业单位更加科学、合理地开展人力资源管理工作,更好地发挥人力资源的潜能,提高单位管理效率和经营绩效。同

时在推进事业单位人力资源管理规范化、标准化建设过程中,通过充分考虑自身的特点和需求,结合国家政策、法律法规以及行业要求,借鉴企业灵活性的招聘渠道、个性化的培训计划、创新型的激励机制等人力资源管理经验,制定人力资源管理策略和方案,确保管理实践的合规性和有效性。

### 4.2 应用现代信息科学技术,实现科技赋能

随着信息化技术的发展,大数据、人工智能、云计算等先进技术在人力资源管理中的应用变得越来越广泛。事业单位可以应用现代成熟的信息科学技术,将其投入到人力资源管理的各个板块环节之中,为人力资源管理相关工作“保驾护航”。例如,在人才招聘过程中,通过招聘管理系统实现在线投递、自动筛选简历等功能,提高招聘的效率。在培训发展领域,引入学习管理系统帮助员工在线学习和培训,从而增强培训效果。在绩效评估方面,电子化绩效考核系统可以更方便地收集、整理和分析员工的工作绩效数据,提高评估的准确性和公正性。同时,依托计算机、数据处理、信息平台等硬件、软件设施,建立多维度的数据信息联动平台,分析和挖掘人力资源存在的宝贵价值,规避和克服信息孤岛现象,减少重复性的数据录入和处理工作,并使人力资源管理摆脱依赖烦琐的手工操作和纸质文档的现状,最大限度地解放劳动力,将更多的人力资源投入到战略性和创新性的工作中,如战略规划、团队建设和创新管理等,为事业单位的可持续发展提供更多动力<sup>[4]</sup>。

### 4.3 做好人才录用工作,科学配置资源

首先,在现代社会,薪酬往往是人才选择工作的重要考量因素之一。事业单位可以通过优厚的薪资福利以及与绩效挂钩的奖励制度来吸引优秀人才。同时,为人才提供明确的晋升通道和职业发展路径,让其在事业单位内部看到成长和发展的机会,增加岗位吸引力。其次,清晰的任职资格标准能够帮助招聘人员更好地了解岗位的要求,从而筛选出更符合条件的候选人。这不仅提高了招聘效率,还能够增强员工与职位之间的匹配性,减少因不适应岗位带来的人才流失问题。最后,通过统一甄选过程来

(下转第 190 页)

# 农村中青年劳动力的职业培训与人才培养路径探析

刘小勤

(铜陵市枞阳县官埠桥镇人民政府,安徽 铜陵 246700)

**摘要:**农村中青年劳动力是农村地区经济发展的重要力量,他们的职业培训与人才培养对推动农村经济的转型升级、促进乡村振兴具有重要意义。然而,由于农村经济与城市经济存在差异,农村中青年劳动力的职业培训与人才培养面临诸多挑战和问题。因此,有必要对农村中青年劳动力的职业培训与人才培养路径进行探析,以指导实践工作。文章旨在探析农村中青年劳动力的职业培训与人才培养路径,以提供有针对性的建议和措施,促进农村中青年劳动力的就业创业和职业发展。

**关键词:**农村中青年劳动力;职业培训;人才培养路径

中图分类号:C975

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0183-04

## An analysis of vocational training and talent cultivation paths for rural young and middle-aged labor force

Liu Xiaoqin

(People's Government of Guanbuqiao Town, Zongyang County, Tongling, Anhui, 246700)

**Abstract:** Young and middle-aged labor force in rural areas plays an important role in the economic development of rural areas. Their vocational training and talent development are of great significance in promoting the transformation and upgrading of rural economies and promoting rural revitalization. However, due to the differences between rural and urban economies, vocational training and talent development for young and middle-aged labor force in rural areas face numerous challenges and issues. Therefore, it is necessary to explore the vocational training and talent development paths for young and middle-aged labor force in rural areas to guide practical work. This paper aims to explore the vocational training and talent development paths for young and middle-aged labor force in rural areas, in order to provide targeted suggestions and measures to promote their employment, entrepreneurship and career development.

**Key words:** young and middle-aged labor force in rural areas; vocational training; talent cultivation paths

### 1 新时代背景下农村中青年劳动力转型趋势

首先,随着农村经济结构的转型和城乡发展格局的改变,农村中青年劳动力的就业机会越来越多样化。除了传统的农业就业,他们还有机会在城市化过程中涌现出的新兴产业和服务业领域就业,例如电商、文化创意、旅游等<sup>[1]</sup>。其次,为了适应多样化的就业需求,农村中青年劳动力也需要进行技能升级,以适应现代化农业和其他领域的需求,如熟练掌握农业技术、互联网应用、电子商务等。再次,新时代鼓励创业创新。农村中青年劳动力有机会通过创业来实现自我发展和就业机会创造,如农产品加

工、农村旅游、农村电商等。最后,新时代背景下,城乡发展融合是一个重要的趋势。农村青年劳动力有机会参与城市发展,通过城乡融合的就业机会实现自身价值。城乡融合不仅提供了更广阔的发展平台,也促进了农村地区的经济繁荣和社会进步。

### 2 农村中青年职业培训与人才培养的现状分析

#### 2.1 农村中青年职业培训与人才培养的传统模式

传统背景下,农村中青年职业培训与人才培养主要依赖以下几种方式:一是农村职业学校。这些学校通常开设农业、畜牧养殖、机电、建筑等与农业

相关的专业课程<sup>[2]</sup>,培养学生在农业生产和农村发展中承担相应工作的能力。二是师徒传承。一些手工艺和技艺传统强的农村地区,中青年跟随经验丰富的师傅学习相关技术和技巧,通过实践和实际操作来提高自己的职业能力。三是农村合作社和农民培训班。由地方政府组建,通过举办培训班、讲座和实践活动,为中青年提供农业技术培训、经营管理知识等方面的培训。四是政府和相关机构会推出针对农村青年的就业创业培训计划,提供一系列培训课程,涵盖职业技能、市场营销、创业管理等方面的内容,旨在提高农村中青年的就业和创业能力。

## 2.2 传统农村中青年职业培训与人才培养模式的优劣势分析

### 2.2.1 优势方面

首先,传统模式注重实践操作和技能传承,能够帮助农村中青年掌握专业技能,具备从事特定职业的能力。其次,传统模式通常由农民师傅进行培训,能够更好地满足农村中青年的就业与创业需求,提高他们在农村经济发展中的竞争力。最后,相对一些高成本的大学教育,传统模式下的农村职业培训通常成本较低,对经济条件有限的农村中青年更具可行性。

### 2.2.2 劣势方面

首先,农村面临教育资源匮乏的问题,包括师资力量不足、培训设备不全等,影响培训质量与效果。其次,传统培训侧重手工艺技能的传授,对农村中青年而言,选择范围相对较窄,缺乏多样性的职业选项。再次,传统模式主要着眼于传统产业和农业领域的培训,对现代化农业、服务业和技术型产业等新兴行业的培训覆盖相对较少,无法满足现代农村发展的需求<sup>[3]</sup>。最后,传统模式下的培训方式主要采用面授和实地操作,限制了农村中青年接触和掌握现代化技术和管理方法的能力。

## 3 农村中青年职业培训与人才培养的现实目标需求

### 3.1 与地方农村经济结构相匹配,全面提高中青年劳动技能

首先,农村经济包含农业生产、农产品加工、农村旅游等内容。农村职业培训旨在提供与农村经济

结构相匹配的培训课程,注重农村中青年的综合能力,包括农业生产管理、市场营销、创新创业能力等,以适应各个领域需要,更好地适应农村经济结构的变化为农村经济的发展做出贡献。其次,新时代背景下,农村经济与信息技术密切相关,要求农村中青年具备基本的技术应用能力,如农业机械操作、数字化农业管理、电子信息技术、互联网应用和电子商务等,以应对农村新经济的挑战。最后,“可持续发展”理念,农村中青年还应该注重安全和环保意识的培养,走农业生产的绿色环保道路。

### 3.2 与新时代人才市场背景相匹配,全面提高中青年就业能力

首先,人社局应密切关注新时代人才市场的需求和趋势,及时了解就业市场的变化。通过市场研究和调研,了解中青年在农村就业领域的机会和潜力,制定相应的培训计划。其次,与时代人才市场背景相匹配的培训模式应该注重提供与就业相关的实用技能培训,包括职业技能的提升、技术的更新和适应市场需求的能力培养等。最后,应注重提供职业规划和就业指导服务,帮助中青年了解自己的兴趣、优势和职业发展方向,为他们制订个性化的职业规划,并提供求职技巧、面试技巧等就业指导。这不仅有助于满足新时代人才市场的需求,也能够增强中青年在就业市场中的竞争力,最终实现他们的就业目标和个人发展。

### 3.3 与地方农村可持续发展相匹配,全面培养中青年创业精神

首先,为了与地方农村可持续发展相匹配,培训模式应注重培养中青年的创新意识和创业能力。通过提供创新创业知识、技能和案例学习,激发中青年的创新思维和创业精神,为他们在农村经济领域创造新的价值和推动可持续发展提供支持。其次,培训与人才培养模式应注重将创业理论知识与实践相结合。通过组织创业实训、实地考察和实践项目等活动,让中青年能够亲身体验创业过程,提高他们的实际操作能力和创业实践经验。最后,为了促进中青年创业精神的培养,培训机构可以提供创业资源和支持。例如,提供创业指导、商业计划编制、融资咨询、创业导师等服务,帮助中青年解决创业中的问

题和困难,激发他们创新创业的动力。

### 3.4 与农村劳动力转型发展相匹配,全面推进中青年继续教育

首先,中青年的职业培训与人才培养应倡导终身学习的理念,鼓励农村中青年持续学习和进修。培训机构可以提供灵活的学习方式和学习资源,例如在线课程、远程教育和职业培训课程等,满足农村中青年在工作期间继续学习的需求。其次,为了推进中青年继续教育,人社局应设立晋升通道和职业发展机会。这包括提供专业技能培训、职业认证以及培训后的就业支持等,帮助中青年在工作中获取更高的职位和职业发展机会。这不仅有助于满足农村劳动力转型发展的需求,也能提高中青年的就业竞争力和创新创业能力,为农村经济转型升级和可持续发展注入新的动力。同时,继续教育也为中青年提供了个人成长和职业发展的机会。

## 4 新时代农村中青年劳动力职业培训与人才培养的创新措施

### 4.1 结合安徽省农村经济基础,引入信息技术与互联网资源

首先,在安徽省农村地区建设数字化学习平台,以便农村中青年可以通过网络接触到丰富的教育资源。该平台可以提供在线课程、优质教材、教学视频和学习工具,帮助中青年进行自主学习和远程学习。通过互联网资源,引入远程教育课程,包括职业技能培训、创业培训和农业科技培训等。中青年可以通过网络参与这些课程,提升自身的技能和知识水平。其次,利用互联网技术,为中青年提供在线交流和互动的机会。可以通过在线学习平台或社交媒体群组建立学习社区,让中青年之间可以互相交流经验、分享资源、解决问题,并得到专家或行业导师的指导和答疑。最后,结合安徽省农村地区的智能手机普及情况,推广移动学习应用程序,为中青年提供随时随地学习的便利。这些应用程序可以提供在线课程、学习任务、知识测评等功能,帮助中青年进行个性化学习。

### 4.2 结合安徽省农村经济基础,推行实践导向的教学模式

首先,在安徽省农村地区,人力资源和社会保障部门可以致力于打造专业、高效的人才培养机构,设立专门的职业培训部门或中心,负责农村中青年劳

动力的培训和人才培养工作。充分发挥人社局的职能,提供包括咨询、规划、培训管理等全方位的支持和指导。其次,重视实践教学,将理论知识与实践操作相结合<sup>[4]</sup>。通过在安徽农村中青年的培训课程中加入实践环节、现场实训和项目实际操作,让中青年亲身体验和参与真实工作场景,锻炼实际操作能力和解决问题的能力。最后,在培训过程中,加强对中青年的就业导向和职业规划的指导,帮助他们了解就业市场需求、掌握求职技巧、制订个人职业发展规划等。同时,提供就业信息、岗位推荐和就业创业指导,促进中青年顺利就业或创业。

### 4.3 由地方人社局牵头,围绕农村产业结构,引入行业导师和企业合作

首先,地方人社局作为牵头部门,负责协调各相关部门和机构,搭建农村中青年劳动力职业培训与人才培养的平台,确保培训工作的顺利进行。其次,根据安徽省农村的主要产业结构,制定职业培训与人才培养计划。针对农业、畜牧业、种植业等不同行业,开展相关的职业培训,培养对应技能,提升农村中青年的就业竞争力。邀请行业专家和企业导师,参与农村中青年的职业培训工作<sup>[5]</sup>。行业专家和企业导师可以传授实际经验和行业知识,指导中青年了解行业发展趋势和市场需求,提高其职业素养和专业技能。与农村企业建立合作关系,通过与企业合作开展实训、实习和项目合作,让中青年能够在真实的工作环境中学习和实践所学知识,掌握实际工作技能,并为他们提供就业的机会。最后,注重培养中青年的职业导向意识和职业规划能力。通过职业咨询和指导,帮助他们了解各行业的就业前景和薪酬水平,制订个人职业发展规划,并提供相应的培训和支持。

### 4.4 纵深推进人社局基础保障,建立终身学习机制

首先,人社局应加强对农村中青年的基本保障,包括社会保险、医疗保障、住房保障等。确保他们在职业培训期间得到基本生活的支持,减轻他们的经济压力,使他们能够专注于学习和培训。其次,建立健全终身学习机制,鼓励和支持农村中青年劳动力在职业生涯中持续学习和进修。通过提供职业技能培训、学历教育、继续教育等多种途径和形式,为他

们提供学习的平台和资源,促进知识更新和能力提升。再次,在安徽省农村地区建立多样化的学习渠道,包括在线学习平台、职业培训机构、职业教育学校等。通过整合社会资源,为农村中青年提供丰富多样的学习资源和学习机会,满足他们的学习需求。最后,鼓励农村中青年劳动力制定个人发展规划,并提供相关的支持和指导。鼓励他们主动参与学习,培养自主学习的能力。同时,提供学习资源和学习评估工具,帮助他们评估学习成果,调整学习方向,持续提升自己的能力。

#### 4.5 结合安徽省农业经济新业态,鼓励创新创业和项目实践

首先,对安徽省农业经济新业态,如现代农业、农村电商、农业科技等进行深入了解和研究。把握农村新业态的发展趋势和市场需求,针对不同领域和行业的创新和项目实践,制定相应的职业培训和人才培养计划。其次,为农村中青年提供创新创业的支持和创业教育。通过开展创业培训课程、创业指导和创业实践项目等方式,培养他们的创新创业意识和能力。同时,提供创业资金、政策扶持和市场资源支持,鼓励他们积极创业,并提供合适的创业环境和平台。最后,与农业新业态相关的企业和组织合作,为农村中青年提供项目实践和实习机会。通过参与实际项目,让他们深入了解农业新业态的运作模式和实践经验。同时,与企业合作,提供带薪实习和就业岗位,让中青年能够在实践中应用所学知识,锻炼实际的技能和工作能力。

### 5 新时代农村中青年劳动力的职业培训与人才培养的保障措施

#### 5.1 完善符合地方农村经济特色与需求的政策支持

制定并完善相关政策,针对地方农村经济的特色和需求,提供有针对性的支持。这可以包括财政补贴、税收优惠、创业创新基金、政府采购偏好政策等,激发农村中青年劳动力的创业创新热情,鼓励他们参与农村经济发展。

#### 5.2 扩充满足农村中青年劳动就业发展的资源扶持

增加财政投入,扩充农村中青年劳动力的职业培训资源和学习机会。这包括设立专项培训基金,支持农村中青年参与技能培训、职业教育和继续教育等;建设职业培训中心和学习中心,提供设施和设备支持;加强职业指导和就业咨询服务,帮助中青年更好地了解就业市场和就业机会。

#### 5.3 夯实适应农村中青年职业规划与培养的组织保障

建立健全的组织机构和管理体制,确保职业培训与人才培养的顺利进行。加强人社局与教育部门、行业协会、企业等的合作与协调,协同培养农村中青年的职业规划、创新创业能力和综合素质。提供师资培训与质量监控,确保培训的专业性和实效性。

#### 5.4 提供农村中青年实践与转型发展的阵地与机会

设立实践基地和实践项目,为农村中青年提供实践与实习机会,让他们能够在真实工作环境中积累经验并提升技能。同时,鼓励农村中青年参与创新项目、科技合作等,提供转型发展的机会。加强与企业、农民合作社以及其他农村经济主体的合作,促进农村中青年就业创业。

#### 参考文献:

- [1] 辛俊霞.乡村振兴背景下农村人才培养问题探究[J].人才资源开发,2022(5):21-23.
- [2] 邵菲.新时期农村人才培养存在的问题及解决措施研究[J].山西农经,2022(5):143-145.
- [3] 钟铃.乡村振兴背景下高职教育面向农村人才培养问题研究[J].湖北开放职业学院学报,2022,35(4):16-18,21.
- [4] 农民教育培训和农业农村人才培养研究智库第三次全体会议在京召开[J].农民科技培训,2021(11):2.
- [5] 朱慧劼,姚兆余.农村劳动力对农业生产的认同及其影响因素[J].贵州大学学报(社会科学版),2021,39(1):77-84,122.

作者简介:刘小勤,女,安徽铜陵人,中级经济师,铜陵市枞阳县官埠桥镇人民政府,研究方向:人力资源。

# 数字经济时代下人力资源管理模式的创新发展研究

程 瑜

(郑州大学第二附属医院,河南 郑州 450014)

**摘要:**文章旨在探讨数字经济时代下的人力资源管理模式的创新发展。首先,文章指出,在数字经济时代,传统的人力资源管理模式面临着诸多挑战,包括理念相对落后、制度执行力不足和人力资源配置计划不够合理等问题。针对这些挑战,文章提出了构建数字化人力资源管理的关键要素,即技术基础设施建设和人才储备培养,进一步探讨了招聘与选拔、培训与发展以及绩效管理的数字化创新实践,以提高人力资源管理的效率和质量。最后,文章提出了数字经济时代下人力资源管理模式创新发展的对策,包括加强数字技术人才培养和引进以及推动技术与人力资源管理的融合,有望为企业在数字化转型中优化人力资源管理提供有益的指导。

**关键词:**数字经济;人力资源管理;创新发展

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)05-0187-04

## Research on the innovative development of human resource management model in the digital economy era

Cheng Yu

(The Second Affiliated Hospital of Zhengzhou University, Zhengzhou, Henan, 450014)

**Abstract:** This paper aims to explore the innovative development of human resource management model in the era of digital economy. First of all, this paper points out that in the era of digital economy, the traditional human resource management model faces many challenges, including relatively outdated concepts, insufficient system implementation and insufficiently rational human resource allocation plans. In response to these challenges, this paper proposes the key elements of building digital human resource management, namely, technological infrastructure construction and talent pool cultivation. This paper further explores the digital innovative practices of recruitment and selection, training and development, and performance management to improve the efficiency and quality of human resource management. Finally, this paper proposes countermeasures for the innovative development of human resource management model in the era of digital economy, including strengthening the cultivation and introduction of digital technology talents as well as promoting the integration of technology and human resource management. This study is expected to provide useful guidance for enterprises to optimize human resource management in digital transformation.

**Key words:** digital economy; human resource management; innovative development

## 0 引言

随着信息技术的迅猛发展和数字经济的崛起,传统的人力资源管理模式面临着巨大的挑战和变革。在数字经济时代,人力资源管理需要更好地适应新的技术和业务模式,并与数字化发展相结合,以适应企业的战略调整和竞争需求。数字经济时代下的人力资源管理模式的创新发展既是一项迫切需要

解决的问题,也是企业提高竞争力和适应市场变化的关键举措。因此,文章将对数字经济时代下的人力资源管理模式进行深入研究,探讨挑战、关键要素和创新发展的实践经验。

## 1 研究背景和意义

随着数字经济时代的到来,人力资源管理面临着新的挑战 and 机遇。传统的人力资源管理模式已经

无法满足企业的需求,需要进行创新和发展。研究数字经济时代下的人力资源管理模式有着重要的意义。首先,研究数字经济时代下的人力资源管理模式可以帮助企业更好地应对数字化转型。数字技术的广泛应用改变了企业的商业模式和组织方式,对人力资源管理提出了更高要求。通过创新和发展人力资源管理模式,可以更好地吸引、留住和开发人才,提高企业的竞争力和创新能力。其次,研究数字经济时代下的人力资源管理模式对推动人力资源管理学科的发展具有重要意义。通过深入研究数字经济时代下的人力资源管理模式,可以为人力资源管理学科的发展提供新的思路和理论基础。

## 2 数字经济时代下人力资源管理面临的挑战

### 2.1 人力资源管理理念较为落后

在数字经济时代,传统的人力资源管理理念显得过时不适应。传统的人力资源管理注重员工的稳定性和长期发展,忽视了数字经济时代中员工流动性较高的特点。在数字经济时代中,员工更加注重个人的动态发展和多元化的职业路径,希望能够灵活选择工作方式和机会。因此,人力资源管理需要更加注重灵活性、创新性和个性化。企业需要提供更多的发展机会和选择,鼓励员工在创新和个人发展方面有更大的空间。这意味着人力资源管理需要从员工的角度出发,更加注重员工的需求和动力,设计出有吸引力的福利和激励机制。此外,在数字经济时代中,传统的绩效评估模式也需要进行调整。传统的绩效评估模式注重结果导向,强调员工的绩效目标和业绩。数字经济时代中,员工需要具备更广泛的技能和能力,需要不断学习和成长。

### 2.2 人力资源管理制度的执行力不足

在数字经济时代,人力资源管理制度需要更加注重执行力和效率。然而,许多企业在制定和实施人力资源管理制度时存在着执行力不足的问题<sup>[1]</sup>。一方面,企业内部常常存在信息流通不畅、沟通不顺畅的问题,导致人力资源管理制度无法顺利传达和落地。数字化时代中,企业的信息体系发展迅速,但往往存在信息孤岛和信息不对称的问题。企业需要

加强内部沟通和信息共享,建立有效的信息传递机制,确保人力资源管理制度能够准确传达,并且能够及时调整和更新。另一方面,由于数字经济时代中技术的快速变革和业务模式的迭代升级,人力资源管理制度需要及时调整和更新。然而,许多企业在这方面的反应速度较慢,导致制度与实际需求脱节。企业需要监测和预测业务发展的动态变化,及时调整和更新人力资源管理制度,确保制度能够与业务需求保持一致。此外,企业还需要培养员工的变革意识和适应能力,鼓励员工积极适应变化,提升组织的适应性和灵活性。

### 2.3 人力资源配置计划不够合理

在数字经济时代,人力资源的需求和配置需要更加精准和灵活。然而,许多企业在人力资源的规划和配置中存在着一些问题。一方面,企业往往过于依赖传统的招聘渠道和方法,忽视了数字化时代中新型人才和招聘渠道的重要性。数字经济时代中,许多新兴职业和技术领域需要特定的技能和背景,传统的招聘渠道往往无法满足这些需求。因此,企业需要多样化招聘渠道,积极开展校园招聘、社会招聘和头部人才的引进,以满足数字经济时代的人才需求。另一方面,在数字经济时代中,技能需求快速变化,人力资源配置计划往往难以跟上业务变化的节奏。企业往往面临人才短缺或冗余的问题,造成资源的浪费和人才的流失。为此,企业需要进行准确的人力资源预测和规划,了解市场和业务发展的趋势,及时调整人力资源配置计划。

## 3 实施数字化人力资源管理的关键要素

### 3.1 技术基础设施建设

数字化人力资源管理的关键要素之一是技术基础设施建设。为了实现数字化人力资源管理,组织需要建立稳定、安全的人力资源管理系统,该系统能够将各个环节的数据进行整合,并提供全面的数据分析和决策支持。同时,还需提供便捷的人力资源管理工具和应用,如员工自助服务平台和移动应用,以提高员工参与和自主管理的便利性。此外,技术基础设施建设还需考虑未来的发展和创新,选择灵

活可扩展的技术方案,以适应人力资源管理方式和工具的不断变化。通过良好的技术基础设施建设,组织能够实现数字化人力资源管理,提高效率和竞争力。

### 3.2 人才储备和培养

实现数字化人力资源管理的另一个关键要素是人才储备和培养<sup>[2]</sup>。随着业务的发展和变化,组织需要不断培养和引进合适的人才,确保人力资源的持续可用性和灵活性。首先,人才储备是保证组织持续发展的基础。通过建立合理的人才储备计划,组织可以提前预测和规划未来的人力资源需求,培养和吸引具有潜力和专业能力的候选人,为组织战略目标的实现提供有力的支持。其次,人才储备还需要配套的培养和发展计划。通过制订个性化的培养计划,组织可以帮助员工提升专业能力和领导力,培养未来的管理人才和高级专业人才,提高组织整体的竞争力。最后,人才储备还需要有效的人才引进和留住机制。通过招聘、人才引进和激励措施,组织可以吸引和留住优秀的人才,确保组织具备足够的人力资源来应对业务的变化和挑战。

## 4 数字经济时代下的人力资源管理模式创新实践

### 4.1 招聘与选拔的数字化创新

在数字经济时代,人力资源管理的一个重要任务是招聘与选拔的数字化创新。传统的招聘和选拔方式已经不能满足快速变化的市场需求和技术发展的要求。数字化招聘平台的出现为企业提供了更便捷、高效的招聘渠道。通过在线发布职位信息和筛选简历,企业可以更广泛地吸引候选人,并通过数据分析和人工智能等技术手段快速筛选出最符合岗位要求的人才。同时,数字化招聘平台还可以通过面试视频、模拟工作考核等方式对候选人进行更全面地评估。通过数字化招聘与选拔,企业可以在人才竞争激烈的市场中更加准确地选出最合适的人才,提高人才流动效率和业绩质量。

### 4.2 培训与发展的数字化创新

在数字经济时代,持续学习和创新能力是员工的核心竞争力。因此,人力资源管理需要通过数字

化创新来提升培训与发展的效果。首先,企业可以通过在线学习平台提供各种形式的学习资源,如在线课程、电子书籍、学习社区等,员工可以随时随地进行学习和知识分享。同时,利用人工智能和大数据分析技术,可以根据员工的学习需求和兴趣推送个性化的学习建议和内容。其次,数字化培训平台可以提供更多的互动和实践机会,如虚拟实验室、在线项目实践等,增加学员的实践经验和技能训练。通过数字化创新,企业可以提高培训与发展的效果和覆盖范围,激发员工的学习热情和创新能力。

### 4.3 绩效管理的数字化创新

数字经济时代下,企业需要更加精细化和科学化地进行绩效管理,而数字化创新为实现这一目标提供了更多的可能性。首先,可以利用数字化绩效管理工具对员工的目标和绩效进行跟踪和评估。通过数字化绩效管理工具,可以设置清晰的目标和指标,并定期收集数据和反馈结果,便于管理者和员工对绩效进行评估和改善。其次,数字化绩效管理工具还可以提供数据分析和模型预测功能,通过对数据的挖掘和分析,可以发现员工的潜力和问题,并提供针对性的建议和培训方案。通过数字化创新,企业可以更加科学地评估和激励员工的绩效,提高员工的工作质量和满意度。

## 5 数字经济时代的人力资源管理模式创新发展对策

### 5.1 加强数字技术人才培养和引进

随着数字经济的快速发展,数字技术成为人力资源管理的重要组成部分。为了适应数字经济时代的需要,加强数字技术人才的培养和引进至关重要。首先,高校应加强数字技术相关专业的建设和培养,提供全面的课程体系和实践机会,培养具备数字技术技能和创新能力的人才。同时,加强与企业的合作,开展实习实训和产学研结合,增加学生的实践经验。此外,鼓励人力资源管理机构与数字技术领域的企业合作,引进高水平的数字技术人才,提高人力资源管理的数字化水平。

### 5.2 推动技术与人力资源管理的融合

数字经济的发展离不开技术的支持,而人力资

源管理也需要借助技术手段提高效率和精准度。因此,推动技术与人力资源管理的融合是数字经济时代下的人力资源管理模式创新发展的关键<sup>[3]</sup>。一方面,人力资源管理部门应积极引进和采用先进的信息技术工具,如人力资源管理软件、数据分析工具等,提高管理效率和决策科学性。另一方面,人力资源管理人员需要具备相应的技术素养,能够灵活运用技术手段解决实际问题。此外,还应加强与技术部门的合作,共同探索技术与人力资源管理的深度融合,推动数字技术在人力资源管理中的应用创新。

## 6 结束语

综上所述,数字经济时代为人力资源管理带来了巨大的变革和机遇。通过数字化创新,人力资源管理可以更加高效、便捷和可靠。然而,数字化人力资源管理也面临着一系列的挑战和难题。为了实现数字经济时代下的人力资源管理模式的创新发展,

(上接第 182 页)

筛选和考察招聘人员也是确保高质量人才引进的重要环节。甄选过程可以包括面试、笔试、能力测试、背景调查等环节,综合考察候选人的专业能力、素质特点、适应性等。这有助于评估招聘人员是否能够胜任未来的工作岗位,并与事业单位的核心价值和需求相契合,从而更好地吸引和留住符合其需求的人才。此外,在招聘人才过程中,还可以辅助运用大数据技术,对应聘人员的履历、技能、经验等多个维度进行综合分析,从而帮助单位识别出最适合岗位的候选人,减少人工筛选的主观性和误差,提高招聘的精准性。针对事业单位人力资源配置不合理的情况,通过信息技术重新分析和设计职能职责,从而更好地满足单位的实际需求,实现人力资源的优化配置。不仅如此,大数据还可以帮助事业单位预测未

我们需要加强技术基础设施建设,并提升数据驱动的决策与分析能力。同时,还需要注重人才储备和培养,建立适应数字经济时代的组织文化和价值观,并完善相关的政策法规保障。这样才能更好地应对数字经济时代下的人力资源管理挑战,取得优异的业绩。

## 参考文献:

- [1]左良虎.企业人力资源管理的创新发展策略研究[J].现代经济信息,2020(2):56-57.
- [2]赵海龙.新时代国有企业人力资源管理模式的创新发展[J].中小企业管理与科技,2022(15):105-107.
- [3]吴华娟.大数据时代企业人力资源绩效管理创新发展模式探析[J].投资与创业,2021,32(15):144-146.

作者简介:程瑜,女,河南南乐人,硕士,中级经济师,郑州大学第二附属医院,研究方向:人力资源管理。

来的人才需求。通过分析历史招聘数据、人员流动情况以及行业趋势,可以预测出未来可能的岗位需求,并提前做好人才储备和培养计划。

## 参考文献:

- [1]莫山.浅谈新时代企业人力资源管理与经济可持续发展[J].中国集体经济,2023(17):100-102.
- [2]王育军.新形势下的国企人力资源管理创新与变革[J].现代营销(经营版),2020(6):16-17.
- [3]蔡明堂.大数据时代企业人力资源管理的新变化和新趋势探讨[J].企业改革与管理,2018(24):70-71.
- [4]李立佳.人力资源管理工作区块链技术的应用探析[J].产业创新研究,2023(10):119-121.

作者简介:周海燕,女,山东济南人,中级经济师,济南市商河县油区工作协调服务中心,研究方向:人力资源管理。