

基于业财融合视角的企业财务管理转型研究

曹小红¹,程一名²

(1. 杭州海康威视数字技术股份有限公司,浙江 杭州 310051;2. 长春中医药大学,吉林 长春 130117)

摘要:当前企业发展的外部环境变化较快,为增强竞争力和对市场环境的适应力,企业应通过推进业财融合实现财务管理转型。业财融合对企业财务管理工作的创新升级具有重要意义。文章通过文献资料法、现状调查法,以业财融合理念为引领,对企业财务管理状况进行研究,指出目前企业财务管理在实施业财融合理念中遇到的困难,并提出了健全内部组织结构、完善财务管理体系、建设信息系统、培养符合业财融合工作需要的人才等有效策略。

关键词:业财融合;企业经营;财务管理;财务转型;企业发展

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0001-04

Research on enterprise financial management transformation from the perspective of the integration of business and finance

Cao Xiaohong¹, Cheng Yiming²

(1. Hangzhou Hikvision Digital Technology Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310051;

2. Changchun University of Chinese Medicine, Changchun, Jilin, 130117)

Abstract: The external environment for the current development of enterprises is changing rapidly. In order to enhance competitiveness and adapt to the market environment, enterprises should achieve financial management transformation by promoting the integration of business and finance. The integration of business and finance is of crucial significance for the innovation and upgrading of enterprise financial management. The article uses literature review and current situation investigation methods, guided by the concept of business and finance integration, to study the current situation of enterprise financial management. It points out the difficulties encountered in implementing the concept of business and finance integration in enterprise financial management, and proposes effective strategies such as improving internal organizational structure, improving financial management system, constructing information system, and cultivating talents that meet the needs of business and finance integration.

Key words: integration of business and finance; business operations; financial management; financial transformation; enterprise development

0 引言

市场经济发展新常态背景下,外部环境因素愈发复杂,传统财务管理模式的弊病逐渐暴露出来,给企业的经营发展造成消极影响。业财融合为企业财务管理转型提供灵感,是改进优化财务管理的有效方式。就目前而言,企业实施业财融合的基础有待完善,究其原因,无外乎业财融合意识淡薄、信息化建设程度偏低、财务人员专业素养不足等。因此,有

必要基于业财融合视角探讨企业财务管理转型的相关问题。文章在总结业财融合的概念的基础上,分析了企业财务推进业财融合的价值,并对现阶段企业财务管理实施业财融合工作中存在的问题进行了阐述,有针对性地提出了解决现有问题的有效策略。

1 业财融合的概念阐述

业财融合是指以企业运营活动为对象,以企业战略发展目标为背景,企业财务部门和业务部门结

合起来,通力协作,共同规划,并将财务管理理念贯穿企业运营的全过程,提高数据共享的效果,最大限度地发挥其价值作用,提高企业的综合管理质量^[1]。面对新经济形势,企业应深刻把握业财融合的趋势,抓住机遇,积极推进财务管理转型。财务部门要尽快突破传统思维限制,重新定位,嵌入企业业务前端,实现业务部门、财务部门的深度合作,实现财务数据、业务数据的深度融合,为企业科学决策提供可靠支持,生成覆盖更加全面、内容更加准确的财务报表,从而顺利达成企业经营目标,提高企业的可持续发展能力。

2 业财融合背景下推进企业财务管理转型的意义

2.1 有助于提高企业会计信息的质量

业财融合能够有效地改善会计信息质量,进一步提高财务报表的可靠性和准确性。企业财务人员能够在业财融合的背景下深入企业业务一线工作中,全面了解和掌握企业的经营状况,充分认识企业的业务特点,以此来深刻辨别财务本质。财务人员进行报表核对、项目核算时,也能够对科目内容进行更加细致的处理,提升核算的准确性。业财融合真正推进企业经营管理与财务职能的融合,有助于制订更加规范统一的决策方案。管理层能够更确切地了解企业财务状况,深刻认识当前存在的业务管理问题,在大量财务信息的基础之上,制订科学的战略规划方案和预算方案。

2.2 有助于提高企业规避经营风险的能力

业财融合的落实推进,能够避免企业管理层的短视行为,以此来优化内部控制,为企业资产安全提供强大保障。财务人员基于业财融合对企业的经营业务获得全面的认识,优化凭证核对和会计核算,提高风险控制的效率和效果。业财融合使得财务人员和业务部门实现良好沟通,能够及时发现业务部门存在的风险隐患,防御风险问题的发生^[2]。在决策制订与执行方面,借助良好的信息互动,各部门的职能边界发生调整,数字化技术融入各个部门的工作实践中,决策管理方案设计的科学性提升,决策方案制订与实施的质量、效率显著提高。

3 业财融合背景下当前企业财务管理问题分析

3.1 业财融合观念薄弱,组织架构有待完善

目前企业缺乏业财融合观念,限制了财务管理深层功能的发挥,主要工作集中在会计核算层面,未能对企业各项目风险、项目价值进行实时管控,财务部门和企业项目部门距离较远,财务部门的风险监控效果大打折扣。财务部门对业务部门各项业务实施的情况了解不够全面,无法清楚地认识业务开展的困境和障碍,业务部门对财务管理工作的效果反馈不佳。在业务完成后,还需要核实各项成本,以保障企业资金周转灵活。但因业财融合理念缺失,相关部门未能达成一致目标有序开展,工作配合度偏低,以至于资金管理出现障碍问题,增加了企业运营管理的成本。财务和业务部门各自关注的重点不同,因尚未达成一致目标,各自为维护自身利益的角度,无法按预期推进业财融合,数据信息的真实性也受此影响,给财务分析活动造成阻碍。

3.2 业务部门与财务部门的目标不统一

从当前推进业财融合工作的情况分析,当下企业财务和业务部门之间尚未构建起统一的科学目标,缺少统一的目标引领。企业业务部门关注的侧重点主要是营收指标和经营利润,财务部门则更加重视税务、账务,双方为达成各自的工作目标,特别是业务部门为完成业务指标,可能会忽略成本投入,也无法有效防控财务风险。双方工作缺乏统一目标,也不利于建立健全的财务管理体系。因双方部门在交流互动中存在障碍,业务工作未能得到财务部门的有效支持,造成企业成本增加,成本控制效率下降。

3.3 财务管理体系有待健全

第一,从当前企业预算管理工作情况来看,企业对长期预算战略的认知不够准确深入,各业务部门过分关注短期目标,财务部门需要全权负责各项工作,其他相关部门参与不够积极,且集中表现在预算编制工作层面,因各部门缺少参与,最后预算编制的结果不够合理,与各部门业务的实际情况存在较大差异。第二,现有的财务管理体系中绩效管理缺失,

企业所设置的考核指标不够合理,脱离各部门工作实际,最后考核的结果无法反馈各部门员工的实际情况。第三,对合同内容审核不细致,在签订合同的环节出现漏洞,可能会造成企业经济损失。

3.4 业财融合信息化建设程度偏低

数字化背景下,信息技术广泛应用于财务管理工作中,也成为推进业财融合的重要技术支持。现阶段信息系统建设功能还不完善,各系统之间未能实现整合,端口对接效果不佳仍然需要财务人员人工开展大量业务,降低了财务管理工作的效率和准确性。当前建立的信息系统对财务管理各权限的设置并不清晰,各项工作开展的规范性不足,给财务管理转型工作造成阻碍。

3.5 财务人员不具备推进业财融合工作的素养

目前企业财务管理工作转型过程中,财务人员队伍的综合素质直接影响业财融合的推进和实施效果,部分企业缺少专业的财务人员,给财务管理转型带来消极影响。目前财务人员主要负责对各类数据进行核算,财务人员的财务分析能力、资金规划能力、信息素养不足,财务人员的综合素质有待提高。业务人员、财务人员之间的工作配合不够紧密、协调,财务人员对业财融合的理论、流程了解不够深入、明确。财务工作集中在对各项数据信息的分析和处理中,财务人员也未能为业务活动提供相应指导,并不能高效合理地安排、统筹业务资金。业务人员不了解财务相关知识,片面地认为财务部门是后勤保障部门,在开展业务活动时观念未能及时转变,无法积极配合开展财务工作。

4 业财融合背景下企业财务管理转型的具体对策

4.1 转变工作观念,合理优化内部组织结构

企业应提高对业财融合的重视,树立高度的业财融合理念,管理层应在企业内部进行业财融合宣传活动,上下全体人员达成一致,在企业内部营造浓厚的业财融合氛围,并将其融入企业文化,加快完善财务管理制度。重塑企业文化,必须结合企业经营特点,将业财一体化融入企业文化,管理层要加强学

习业财融合的相关知识,主动适应业财融合带来的新变化,明确业财融合对财务管理提出的新要求,加强学习先进理论思想和工作方法,积极参加组织培训、讲座,更好地适应外部信息动态环境,适应业财融合背景下财务管理的实际变化^[3]。此外,还要从战略角度出发,搭建完善的业财融合框架,结合企业经营情况,调节组织架构,完善内部制度。员工更要适应财务职能的变化,明确以业财融合为财务管理转型的核心关键,业务部门、财务部门在职能层面必须深度融合,双方发挥支撑推动作用。在实现文化重塑的基础上,还要对组织架构、财务制度进行优化和调整,为保证业财融合有效性提供制度架构支持。要优化内部组织架构,梳理业财融合的基本流程,提升业财融合流程的规范性,明确各自权责、职能,确保企业员工深刻认可和重视业财融合工作,全员上下认知达成一致。可以设置专门的业财融合部门,合理优化该部门的人员构成,涵盖绩效、预算、风险管理各层面,为业财融合的全方位落实提供保障。

4.2 建立统一的管理目标

针对当前企业财务管理转型中存在的业务部门和财务部门管理目标不一致的问题,企业应在内部建立统一的发展目标,以此来保障财务部门、业务部门高效协作与配合。另外,各部门的管理目标还应当与企业员工的薪酬、未来发展挂钩,发挥激励作用,鼓励员工积极参与配合,提升员工工作的积极性。在制订管理目标时,企业必须从自身的发展战略入手,对各部门的发展方向进行规划,保证各部门未来发展前进的方向一致,突破瓶颈,高效推进业财融合工作的落实。业务部门和财务部门在建立统一的管理目标之后,要以目标为导向展开积极配合。企业应当培养建设运行高效的业财融合团队,专门负责监督各项工作,负责发现潜在风险问题并提出改进调整意见。在这一过程中,各部门要通力配合、加强交流,及时交换关键信息内容,提升信息数据的共享效果,为业财融合的落实和财务管理转型升级奠定坚实的基础。

4.3 构建完善的业财融合财务管理体制

第一,企业要从预算管理入手,构建健全的预算

管理体系,财务部门、业务部门、采购部门要在预算管理环节积极协调配合,各方交流共享数据信息,应用科学的预算编制方法,在整合各类业务经营数据的基础上优化预算编制,提升编制的合理性和科学性,提供预算管理活动的规范性和效率,从而进一步优化企业的资金配置,提高企业资金利用率和使用效益。第二,要坚持价值导向,完善成本管理体系,将成本作为管理核心,加强对成本的有效控制,以此来提升企业的利润空间。要推进业财融合,对各类成本差异原因进行调查分析,并制订更为详尽、科学的成本优化方案,采取科学举措加强对关键环节的有效控制。另外,还要进行风险评估,优化成本预算,优化企业合同管理,并按照规定有序开展审计工作,加强对各项财务管理活动的监督与控制。推进业财融合,还需要构建更加健全规范的绩效管理体系,量化各个绩效评价指标,将各指标分配到各个部门中,落实到员工个人,从而激发员工的责任意识和工作积极性,督促和引导每位员工致力于完成业务目标。

4.4 做好财务系统信息化平台设计工作

企业要建设高质量的财务信息系统,确保各项信息系统能够紧密连接,成立财务信息共享中心,实现各项业务信息、财务数据的精准传输和实时传递,防控跟踪财务风险实现对基础性财务工作的自动化处理,各部门基于信息系统和共享中心实现畅通交流互动,基于信息化平台高效处理和配置人力、财力、物力,充分发挥财务信息化系统防控风险的功能。

4.5 提高财务人员的专业素养

推进业财融合和财务管理转型,应建设高素质的财务工作队伍,财务人员必须加强对业务活动的了解和认识,并能够为业务活动的有序开展提供相应指导,业务人员要积极配合。财务部门、业务部门

在高效互动和密切配合的过程中,弥补各自的缺陷,明确分工和职责。加强培育具备扎实的业财融合素养的工作人员,保证每位工作人员能够充分掌握业财融合知识与技能,熟悉业务流程,深入业务一线为各部门工作提供指导。提高财务人员获取各种数据信息的能力,培养沟通交流技能,提高财务人员沟通交流的效率和质量。此外,财务人员还要具备制订财务管理计划的能力,要结合业务部门提供的业务数据,制订更加贴合业务实际的管理计划。

5 结论

业财融合对企业经营发展意义重大。企业内部从管理层到基层员工应充分认识业财融合的价值作用,加强财务管理工作转型实践,推进落实业财融合,需要企业持续创新转型,从财务管理工作入手,积极转变工作观念,调整组织架构,建设高素质人才队伍,财务人员加强学习,增强业财融合意识,加强业财融合专业知识和技能的学习与应用,业务、财务部门形成统一的管理目标,加快信息化建设,通过合理手段,提升业财融合的实施效果,提高企业财务管理转型的效率。

参考文献:

- [1] 来程萍.基于业财融合视角的企业财务管理转型研究[J].老字号品牌营销,2023(9):97-99.
- [2] 崔琪.业财融合对企业财务管理转型的作用与实践策略[J].上海商业,2023(6):118-120.
- [3] 孙耀.基于业财融合背景下国有企业财务管理转型研究[J].商讯,2023(11):41-44.

作者简介:曹小红,女,江苏南通人,杭州海康威视数字技术股份有限公司,研究方向:税务会计,财务管理;

程一名,女,吉林长春人,长春中医药大学,研究方向:管理会计,财务管理。

实施全过程成本管理助力施工企业实现降本增效

陈 艳

(中国水利水电第七工程局有限公司,四川 成都 611700)

摘 要:近年来,全球经济持续下行,加上国际经济形势不断变化,我国施工企业受到的影响更大。各企业管理的短板纷纷暴露,部分企业面临破产重组局面。然而,施工行业的市场发展进入低速增长阶段,随着施工企业经营规模逐渐扩大,各项成本支出持续增长,成本管理成为企业近期管理的重点工作。因此,为促进施工企业建设完整的成本管理体系,文章对成本管理的特点以及原则进行详细阐述,并探究目前企业落实此项工作存在的问题,通过多方面合理的方法,提出应对措施。

关键词:施工企业;全过程成本管理;降本增效

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0005-04

Implement the whole process cost management to help construction enterprises achieve cost reduction and efficiency increase

Chen Yan

(China Water Resources and Hydropower Seventh Engineering Bureau Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 611700)

Abstract: In recent years, the global economy has been continuously affected by the epidemic, the economic continues to decline, coupled with the changing international economic situation, China's construction enterprises have been more affected. The shortcomings of enterprise management have been exposed, and some enterprises are facing bankruptcy reorganization. However, the market development of the construction industry has entered a low-speed growth stage. With the gradual expansion of the operation scale of construction enterprises, various cost expenditures continue to grow, and cost management has become the focus of recent management of enterprises. Therefore, in order to promote construction enterprises to build a complete cost management system, this paper expounds the characteristics and principles of cost management in detail, explores the problems existing in the implementation of this work by enterprises, and proposes countermeasures through various reasonable methods.

Key words: construction enterprise; the whole process cost management; reduce costs and increase efficiency

0 引言

近年来,施工企业的发展得到相关部门的关注,制订了一系列战略规划,如住房和城乡建设部印发的《“十四五”建筑业发展规划》,该措施表明施工企业发展的主要目标和任务;《中共中央 国务院关于加快建设全国统一大市场的意见》表明,为建设规范高效的施工企业,以便统一规范管理,防止违规行为。在这些战略措施的指引下,施工企业以往的成本管理方式显然不可行,难以适应国家新出台的管理政策。因此,企业想要获得更好的发展机会必须全力实施内部

管理改革升级,首先从基本的成本管理抓起,以便提升经济效益。加强全过程成本管控,为企业发展建设提供新思路,可以通过合理的手法在控制成本的基础上使企业管理更加规范、标准、合理,进一步提升企业资金使用价值。因此,文章对企业成本管理工作构建过程中的问题提出了合理的建议以及对应措施,希望能帮助企业建构完善的管理系统。

1 施工企业实施全过程成本管理的原则

1.1 全过程原则

全过程原则是指成本管理必须涉及建设项目的

整个过程,从投标到中标到施工再到竣工,都需要实施成本管控,并树立正确的思想观念。第一,投标环节,应提前做好成本以及费用的计划和预测工作,以便掌握该项目的收益比例,避免后期建设资金周转困难。第二,中标以及施工环节,需要制订成本费用目标以及对应的计划方案,同时使用合理的控制手段,通过采用相应的控制技术和管理模式实现成本控制目标。第三,竣工环节,需要仔细审查项目质量以及核对应收账款,同时对追加的合同款项进行及时清算,做好最终成本核算与分析工作。始终将成本控制贯穿项目全过程^[1]。

1.2 全体性原则

项目成本控制是一项综合性管理策略,需要企业所有部门以及全体员工共同参与。因为,建设项目不止一个环节,其具有周期性,所以每个环节需要不同专业的部门以及人员,同时各环节成本管控也是员工绩效考核的指标,与全体员工绩效考核息息相关。因此,企业应树立全体员工共同控制的理念,让每一位员工养成责任意识和担当。

1.3 权责平衡原则

权责平衡原则,是成本管理的基础保障,也是企业实现成本管理目标的基本原则。该项管理工作参与人员较多,涉及金额大,所以必须形成权力与责任相互平衡的局面。第一,项目负责人,对整个项目的管理方向起到指导作用,但是为避免权力过于集中,项目管理应由多个负责人从事不同板块的管理工作,以便相互监督。第二,对项目费用管理,相应的负责人应在规定范围内享有一定资金的支配权限,以便负责采购和选择供应商,保证项目采购材料价格合适,质量过关。第三,结合企业定期考察,做到奖罚分明和权责平衡原则才能实现成本管控^[2]。

1.4 收支平衡原则

收支平衡原则,是企业通过采用一定的控制手段为实现支出和收入平衡,进一步实现收益最大化。第一,在成本支出方面,不定期实行支出核算,以便及时发现成本支出过度的原因,及时制订措施,降低支持费用。第二,加大合同管理力度,及时处理应收

账款,以此促进项目资金流动,以此获得既定的收益,实现项目资金收支平衡。

2 施工企业实施全过程成本管理存在的问题

2.1 缺乏科学的成本控制理念

施工企业成本管理具有特殊性,并且相对复杂,如果内部缺乏成本控制理念,相应的管理效果就会大打折扣。第一,企业受以往管理模式的影响,成本管理工作比较粗放,施工项目各个环节的管理者没有养成成本管理意识,导致项目费用只增不减,最后项目验收核算时发现收益不理想,没有达到预期效果,同时,项目负责人不清楚哪个环节出现问题。第二,有的企业对项目建设过程中的成本信息数据没有进行核对,并且对现有成本控制方法没有深入验证,难以从根本上控制成本管理的影响因素,导致此项管理在实际落实过程中无法取得进展。第三,成本管控缺乏创新,目前控制方式相对单一,没有很大的优势,导致成本管理一时无法看到成效。第四,部分企业成本管理没有相应的绩效考核,管理人员以及执行人员无法转变自己的思想观念,导致企业成本控制缺乏思想以及行动支持。

2.2 企业项目决策存在的问题

企业项目决策直接关系后期成本控制方向,但是决策的精准性和财务评价的准确性是成本管理一大难题。

第一,投资估算不够精确。部分企业在投资前期没有深入项目展开调研,对项目建设以及未来发展状况不够了解,从而盲目投资或者跟风投资,最终因投资估算与实际相差较大,导致企业资金链受损。例如,某项目前期估算需要投入成本约 20 055 万,预估涉及金额 16 448 万,依照国家相关部门投资估算前后不得超过 10%,然而,该项目的误差已经达到约 21.9%,因为前期对项目缺乏可行性研究,并没有掌握项目的质量要求,此外,前期投资估算没有制订备用计划,因此实施阶段出现问题缺乏备选方案^[3]。

第二,财务评价粗略。在进行财务评价时,由于

准备不够充分,相关部门要求资料时间比较仓促,由于数据由人工提供,缺乏一定的技术性,数据提供不及时,财务评价分析只能粗略进行。例如,对施工项目所在土地条件数据无法进行及时整理,会影响建设成本的估算,造成建设成本分析报告过于粗略。此外,企业想要推进项目顺利审批,就会降低建设成本分析报告数据,使得估算成本与实际成本存在差额,从而降低了财务评价的准确性。

2.3 项目风险管控力度不够

部分施工企业风险管理成果不够显著,导致部分建设项目因风险问题暂停施工,以至于项目成本只增不减。第一,部分企业在选择项目建设合作方时没有进行调查,对合作方信用资质不够了解,导致后期对方资金链断裂项目建设缺乏资金投入,不得不暂停项目建设。第二,监督管理制度不够健全,部分技术设计和实际使用存在差异,部分零件加工与当前所需技术不符,由于设计环节监督管理缺失,执行环节技术与实际不匹配,从而产生不必要的风险问题。第三,对材料库存控制不够严格,没有形成库存产品的系统化管理,导致部分零件质量不合格,库存管理者没有严格按照管理流程开展工作,不仅增加材料采购成本,还影响项目进度,从而导致项目建设风险增加,无法降低项目成本。

2.4 各项费用难以控制

施工企业费用控制是降低成本的关键步骤,但是部分企业因控制方法失误,造成各项成本只增不减。第一,在项目建构前期阶段,未对合同进行考量,针对合同条款应多考虑对自身保障的条款,同时,由于前期的设计成本以及材料加工技术成本无法估计,成本难以控制。此外,项目建设计划阶段,为了符合建设质量需求,该环节无法实施具体的成本控制措施,以免影响建设项目质量。第二,在项目建构中期,一方面,施工中安全质量没有得到保障,无端增加费用;另一方面,业主未及时拨付工程款,同时需要保进度,以免拖延工期,增加成本,如人工成本。另外,若自身资金不足,则需要贷款,这样还会增加隐形的其他费用。第三,有的施工企业将成

本控制划分到事后控制工作,导致后期的成本管理只能对相关数据进行核算分析,无法采用具体措施。由于事后成本核算不具备前瞻性特点,项目建设过程中的资金费用无法得到有效控制,事后发现问题也无法弥补。

2.5 人员及信息化质量不高

施工企业成本管理对技术人才需求量非常大,技术人才可以提高成本管理效率,为企业管理工作提供导向性意见。但是目前,专业人员相对缺乏,导致信息化质量不高。第一,现有人员大部分由财务部门以及其他部门调动而来,对成本管理具体操作方法不够了解,无法有效落实此项工作。同时,因人员技术不足,成本分析模型与实际差异较大,企业各环节费用支出难以有效控制。第二,有的企业比较重视工程型人才,认为财务人员不了解项目建设,成本管理人员难以深入了解建设项目费用支出细节,从而无法制订相应的管理措施^[4]。第三,项目建设费用支出依然采用人工管理方式,智能化费用管理缺失,成本管理者无法动态化、集中化监管费用支出,不利于实现企业降低成本的目的。

3 施工企业实施全过程成本管理改进措施

3.1 树立降本增效理念,增强成本管理意识

施工企业树立正确的思想观念并且以创新思维实施工作,有利于提升成本管理意识与管理水平。第一,将企业战略规划与成本管理结合,在内部宣传成本管理的优势,增加理念培训课程,涵盖企业高层、中层以及一线员工,确保每个员工都能全面掌握成本管理理念。第二,将项目建设成本管理与员工绩效考核挂钩,以便鼓励员工参与,进一步增强员工责任意识与担当意识。第三,对标相同优秀企业的管理模式,向优秀企业学习,同时还可以与其他企业组织交流研讨会,共同探讨成本管理改进措施,以便实施科学合理的改进措施。因此,施工企业落实成本管理需要从自身出发,首先改变内部认知,然后制订考核制度,最后落实方案。

3.2 改善决策方式,确保决策准确

改变当前的决策方式,以先进的管理方式增强

准确性,为成本管控保驾护航。第一,需重视投资估算,以便提升估算质量。首先,做好前期调研工作,保证收集的信息数据准确;其次,严格按照标准流程分析资料,并对数据报告进行可行性分析,同时,不能忽略项目建设基础费用成本支出,如材料、水电、人工薪资,保证估算每份资料都真实可靠;最后,可以制订一份备用方案,以便出现问题仍有备选措施。第二,增强财务精准性。在立项阶段须财务介入实施评价分析,应当注重数据的准确性,不仅要考虑项目施工成本,还要对项目所在地区周围地理位置、项目建设环节每笔资金来源以及各项管理费用和税务费用进行考虑。此外,还要考虑到外部材料价格变动带来的影响因素。因此,施工企业需注重这部分决策以及分析质量,确保投资无误^[5]。

3.3 加大风险管理力度,提高预防创新能力

在实施成本管理工作的过程中需要加大风险管理力度,以此提高风险预防能力。第一,制订风险预防措施,结合以往项目风险产生来源,制订风险预防分类表,并建立风险管理数据库,遇到风险能够及时应对。第二,对项目投资决策以及财务分析加大监督力度,必要时制订监督流程,对相关决策进行严格控制,以此从根本上降低风险。第三,对项目建设过程中创新技术建立动态化风险分析,确保新兴技术方案适用于此项目的建设,防止风险侵袭。

3.4 加强成本费用管理,落实降本增效

成本费用管理不仅是财务部门和项目管理者的工作范围,需要全体员工共同参与。第一,从细节处管理费用支出,如水电、耗材、办公用品、报销等基础部分,加强管理,以此控制基本的费用。第二,制订费用管理方案,为项目建设不同环节制订不同的控制标准,以此确保施工企业成本管理质量有所提升。第三,引进施工专业管理人员,并提高专业技术素养;同时还可以使用高端技术,采用先进的施工工艺

与方法,进一步降低成本。

3.5 加强人员培养,建设信息化成本管理

应制订人才培养方案,以便培养出适合管理的人员。第一,制订奖励机制,对成本管理工作有突出贡献的人员给予预备升职奖励,以此调动人员积极性。第二,在社会上为企业招揽人才,制订适当的人才选拔制度,以便吸引专业人才。第三,建立信息成本管理系统,招揽人才的同时引进信息技术人才,以便为企业搭建专业的信息平台^[6]。

4 结论

施工企业成本管理的落实,有利于提升企业经济效益,实现降本增效的目标。因此,应从多角度着手落实此项工作,比如,树立降本增效理念,增强成本管理意识;改善决策方式,确保决策准确;加大风险管理力度,提高预防创新能力;加强成本费用管理,落实降本增效;加强人员培养,建设信息化成本管理体系,以便实现施工企业的管理目标。

参考文献:

- [1]林刚.施工企业成本管理模式研究[J].财经界,2023(1):63-65.
- [2]牛青坡.施工企业项目全过程成本管理分析[J].商讯,2023(1):116-119.
- [3]方博.建筑施工企业目标成本管理存在的问题及应对策略探讨[J].行政事业资产与财务,2022(23):117-119.
- [4]李飞.国有成本管理的降本增效创新工作探析[J].财会学习,2021(11):147-148.
- [5]向纯.施工企业成本管理研究[J].行政事业资产与财务,2019(22):27-28.
- [6]梁斌.建筑企业成本管理存在的常见问题和对策[J].中国乡镇企业会计,2019(3):138-139.

作者简介:陈艳,女,重庆人,中国水利水电第七工程局有限公司,研究方向:成本管理。

论精益成本管理在制造企业中的应用

蒋飞飞

(江苏金陵机械制造总厂,江苏 南京 210000)

摘要:经济全球化背景下,制造企业想要把握发展机遇,增强企业市场竞争力,必须加强成本管理,采用先进的精益成本管理方案。目前,我国仍有部分制造企业过度注重企业盈利,盲目扩大业务规模,忽视成本管理,导致企业精益成本管理难以发挥其价值。因此,文章详细阐述了精益成本管理原则和要求以及对制造企业的重要意义,分析制造企业开展精益成本管理工作存在的不足,探讨强化精益成本管理的有效措施,以提高制造企业成本管理质量。

关键词:制造企业;精益成本管理;措施

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0009-04

On the application of lean cost management in manufacturing enterprises

Jiang Feifei

(Jiangsu Jinling Machinery Manufacturing General Factory, Nanjing, Jiangsu, 210000)

Abstract: The development of economic globalization has brought both development opportunities and challenges to manufacturing enterprises. Manufacturing enterprises must strengthen cost management and adopt advanced lean cost management solutions in order to seize development opportunities and enhance their market competitiveness. However, currently, there are still some manufacturing enterprises in China that overly focus on corporate profitability, blindly expand business scale, and neglect cost management, resulting in the difficulty of realizing the value of lean cost management in enterprises. Therefore, this article elaborates on the principles and requirements of lean cost management, as well as its important significance for manufacturing enterprises. It analyzes the shortcomings of lean cost management in manufacturing enterprises, explores effective measures to strengthen lean cost management, and improves the quality of cost management in manufacturing enterprises.

Key words: manufacturing enterprise; lean cost management; measure

0 引言

随着市场经济改革的逐渐完成,制造企业的发展想要步入新的轨道,必须通过加强内部管理,提高成本管理水,才能在竞争激烈的市场环境中站稳脚跟。部分制造企业管理者错误地认为想要使企业经济效益最大化,只需严格控制并降低成本,这不但降低了产品的质量,增加了企业库存,还导致重要客户流失,不利于制造企业发展壮大。制造企业想要维持可持续发展,并在市场中占据一席之地,必须调查市场需求,包括产品需求、技术需求、服务需求等,在科技创新的基础上将更多的资金和资源投入研发环节,注重提高资源的使用价值和消费者实际需求。近年来,制造企业在管理成本时将注意力集中在生

产环节,但绝大多数产品在设计初期便明确了原材料、制作方法等,详细规划了生产制造成本。因此,制造企业管理者要掌握先进的管理理念,优化成本管理方案,使用精益成本管理方法,全方位、全过程控制企业技术部门的研发成本、采购部门的采购成本、物流部门的运输成本,有效降低企业生产经营各个环节所需的成本费用,推动企业盈利。

1 制造企业精益成本管理概述

1.1 精益成本管理相关概述

1.1.1 管理要求

首先,在精益成本管理工作实施环节,制造企业应当调研并分析客户需求,在设计产品时要结合客户的喜好不断更新优化,确保产品可以全部销售。

其次,在精益成本管理环节,制造企业应当明确各环节的必要性,摒弃不必要的环节,简化管理流程,提高管理水平^[1]。最后,制造企业开展精益成本管理工作时要准确把握市场变化,结合市场需求规划购置原材料以及产品生产数量,防止出现生产产品不符合市场需求而大量滞销的不良情况,占用企业库存和流动资金。

1.1.2 管理原则

第一,产品质量首位原则。在精益视角下,企业开展成本管理工作不能盲目地降低成本,重要的是保证原材料质量合乎标准,产品满足客户和市场需求。第二,系统最优原则。系统最优原则是制造企业开展精益成本管理工作的基础,从整体角度管控企业采购、生产、销售等环节的成本。企业管理者必须积极组织全体员工共同参与精益成本管理工作,充分发挥精益成本管理价值。第三,价值保证原则。制造企业必须响应诸多客户的需求,结合客户的喜好和建议不断修改产品设计方案,在提高产品价值的同时增强产品竞争力,防止出现产品滞销的不良情况。

1.2 制造企业精益成本管理的重要性

1.2.1 促进产品增值,提高企业经营效益

通过加强精益成本管理,制造企业能够制订科学合理的资源使用方案,优化企业资源配置,实现生产经营目标。在制订资源使用方案期间,企业管理者运用精益成本管理方案,准确把握企业资源储备情况,详细分析生产产品所有工序和零件的安全合理性,有效提高产品质量,同时可以降低产品成本费用,提高产品的价值,推动企业经济效益最大化。

1.2.2 管控企业成本,增强自身竞争实力

依据外部价值链角度,制造企业实施精益成本管理方案可以加强企业和供应商之间的沟通与合作,不但能够保障原材料供应稳定,还降低了采购成本。从客户角度来看,制造企业实施精益成本管理方案可以简化销售流程,控制销售成本,有效增强企业竞争实力。

2 制造企业精益成本管理中存在的不足

2.1 采购成本并未有效控制

如今,仍有部分制造企业没有构建完善的供应商管理制度,也没有根据供应商的实际情况制订完

善的合作方案和采购方案,在购置原材料时没有尽可能还价,降低成本价格。此外,部分制造企业没有调查供应商的信誉度、原材料质量、价格等,导致企业用高价购置了一批低质量的材料,销售困难,企业无法实现降本增效的目标。

2.2 未形成精益成本管理氛围

制造企业想要充分发挥精益成本管理的有效性,必须组织全体员工共同参与,相互协作配合,才能加大成本管理力度。然而,部分制造企业缺乏良好的精益成本管理氛围,企业管理者过度重视销售而忽视了成本管理,研究环节、采购环节、生产环节以及销售环节的员工缺乏沟通交流,无法有效合作。此外,部分制造企业还存在工作质量差、效率低、相互推卸责任的问题,制约了精益成本管理工作开展。

2.3 研发成本管理有待完善

由于产品工艺、使用材料等受到研发环节的影响,制造企业应当严格控制研发环节的成本费用。但是目前,部分制造企业没有构建完善、科学、合理的研发成本控制制度,同时,研发人员认为自己的任务就是设计出符合客户需求与喜好的、具有创新性的产品,导致产品制作工序烦琐、原材料价格昂贵,无法有效降低材料成本。

2.4 企业难以把控营销成本

第一,通常情况下,制造企业均在当地招聘销售人员,当企业想要扩大业务规模、提高经济效益时,会派遣员工到外地出差,但是由于经济的发展,物价飞速上涨,员工出差费用也在日益提高,进一步增加了人力成本^[2]。

第二,由于客户都希望用较低的价格购置质量好的产品,因此,为了提高客户的忠诚度,绝大多数制造企业都会在年中或年末进行促销。但是,企业广告宣传费和产品促销费受到营销方案、销售人员综合能力等多种因素影响,具有不稳定性,因此无法准确控制营销成本。

2.5 物流成本缺乏统计核算

制造企业外部物流费用逐年增加,由于制造企业业务规模广,销售涉及我国诸多地区,为了提高物流速度和客户满意度,企业在各地区省会城市建设了仓库,并聘请专门的管理人员管理货物,同时负责收发货,增加了物流成本。对于制造企业内部物流

而言,部分企业在规划、管理物流成本时仅注重销售运费,没有注重其他成本费用,因此在计算时便造成制造企业整体物流成本偏低,导致企业管理者并没有重视控制物流成本。

3 制造企业强化精益成本管理的措施

3.1 压缩采购成本,优化采购和供应商控制制度

制造企业管理层应当随机选取采购流程进行分析,判断采购流程是否规范、合理,针对采购环节中的不足要及时更新完善,减少企业损耗^[3]。第一,建立健全采购制度。采购部门在购置原材料时要结合产品的要求,明确原材料的数量和质量,并计算所需的成本费用,若发现实际支出和预算不符,及时查明原因。第二,构建完善的供应商控制制度以及评估制度,选择多个供应商进行对比,最终与原材料销售价格低、质量好的供应商合作,同时结合各供应商的实际情况选择相应的合作方案。第三,当企业购置的原材料运输至仓库时,质检部门和仓储部门要详细检查原材料的质量,若发现原材料质量与实际需求不符,则要求供应商退货或换货,并将该供应商作为重点观察对象,倘若再次出现质量不合格的问题,则与该供应商解除合作关系。第四,制造企业应当详细调查各供应商的信誉情况,针对信誉良好的企业签订长期合作关系,有效提高企业议价能力。

例如,A制造企业为了进一步加强采购成本控制,制订了以下措施:首先,A制造企业构建了完善的采购制度,并设立单独的采购部门,招聘工作经验丰富的采购人员,增强采购工作的专业性。同时,采购部门积极和质检部门沟通交流,明确掌握原材料所需的质量、数量等,选择合理的采购方式以及对应的供应商。其次,A制造企业构建了公开机制,加大监督管理的力度,采购人员必须将采购的全过程、结果进行公开,便于企业管理者管控采购工作。此外,当采购部门成功购置原材料后,企业的质检部门、仓储部门必须检查原材料质量是否合格。最后,A制造企业在采购之前应当详细调查各供应商的基本信息、信用等级等,避免供应商信用过低,危害企业发展。

3.2 优化企业环境,树立精益成本管理意识

制造企业员工对精益成本管理方法的重视程度

会严重影响企业成本管理的效果,因此,企业全体员工必须树立精益成本管理意识,优化内部成本管理环境。首先,增强企业管理层主动参与精益成本管理工作的意识,定期组织管理者开展培训,了解并掌握精益成本管理理念、管理方法,通过分析其他企业开展精益成本管理的案例,分析并借鉴其成功之处,不断更新优化精益成本管理方案。其次,明确精益成本管理相关部门的员工工作职责,同时管理者要聘请精益成本管理方面的专家到企业内部召开讲座,讲解精益成本管理理念、管理流程以及管理方式,不断提高员工的认知。此外,企业要结合各岗位、各环节的工作需求制订相应的培训方案,不断提高员工的专业知识和能力。最后,制造企业应当构建专门的精益成本管理团队,包括企业各部门负责人、总经理等管理层,不定期检查企业各部门执行精益成本管理的状况,及时发现其中存在的问题,并监督其改正。

例如,B制造企业管理者为了加大成本管理力度,增强员工精益成本管理意识,制订了如下措施:第一,B制造企业每周组织员工开展线下培训或线上培训,并制订相应的激励制度,使全体员工积极参与成本管理工作。同时,B制造企业为了鼓励员工发现企业成本管理中存在的不足,提出优化措施或新的成本管理方案,若企业采用,则给予薪资、福利等奖励。第二,B制造企业为了提高精益成本管理的有效性,制订了科学合理的绩效管理指标,并明确了各岗位的工作职责。通过定期考核以及奖惩制度,充分激发了企业管理者管理控制研发、生产等环节成本的意识,确保企业贯彻落实精益成本管理理念。

3.3 强化研发管理,控制研发工序材料成本

一方面,企业管理者和研发人员要明确控制研发成本的重要意义,并树立成本控制意识,要根据客户喜好设置相应的产品,并选择性价比较高的材料。此外,企业确认产品设计方案后,应当不断修改工艺、原材料使用方式等,降低企业成本。

另一方面,企业在控制成本时应当使用目标成本法,主要步骤如下:在分析市场需求、客户要求等基础上,判断产品设计是否可行,结合竞争对手定价、管理层目标利润等,确定产品价格和成本,同时

研发部门要不断调整工艺、材料,确保研发方案可行性。最后,交由生产部门生产^[4]。

3.4 完善成本方案,严格控制营销服务成本

制造企业营销服务成本包含诸多方面,如销售人员出差费用、培训费用、促销活动费用、广告宣传费用等。制造企业要降低营销服务成本费用,应当在主要销售地区招聘当地的销售人员,一方面,这些员工了解当地人们的喜好、需求以及习惯,能够准确把握目标客户,并制订完善的销售策略;另一方面,可以减少销售人员出差费用,使制造企业营销服务成本费用大大降低^[5]。

3.5 加强统计核算,明确物流成本管理职责

第一,制造企业应当构建信息交流平台。对于制造企业而言,产品运输价格受到两下两个方面影响:一是客户。不同客户的订单、产品数量和运输重量均存在较大差异,所以每个订单都需要单独定价。二是物流企业。每家物流企业运输费用的标准都不相同,因此,制造企业在物流运输时花费较多定价交易成本。制造企业应当构建包含各物流公司的基本信息、报价等的价格信息库,便于工作人员及时查询。此外,通过信息交流平台,制造企业可以及时将客户期望的收货时间、包装要求传达给物流公司,这样不但提高了制造企业运输效率,还提高了客户对物流公司的满意度。

第二,制造企业应当同第三方物流公司合作,将外地仓库交由物流公司管理,同时构建可以实时监督管理第三方物流公司发货的管理系统,节约了制造企业的人力、物力、财力,有效降低了企业成本,提高了运输效率。

第三,制造企业应当构建谈判小组,并实施轮换制,每次同物流公司谈判均选择不同的小组成员,防

止询价员为了个人利益而损害企业利益。此外,物流价格谈判小组的成员必须明确自身的职责,树立职业道德意识,以企业整体利益为重。

4 结论

总而言之,对于制造企业而言,科学合理地使用精益成本管理方法一方面可以降低生产经营成本,提高企业经济效益,另一方面能够有效提高企业在市场中的竞争实力,使企业在复杂的市场环境中稳步前行。制造企业管理者要充分掌握精益成本管理理念,结合市场变化和企业需求不断更新优化成本管理方案,从物流、采购、研发、营销服务等多个方面控制成本。制造企业在开展精益成本管理工作时要明确管理原则和管理要求,结合企业的发展战略目标以及发展的实际情况加大成本管理力度,有效控制生产成本,实现降本增效,促使企业持续稳定地发展壮大。

参考文献:

- [1]朱卫清.制造业企业精益成本管理优化思考[J].商讯,2023(11):127-130.
- [2]王明瑞.制造业企业精益成本管理分析[J].商业观察,2023,9(9):109-112.
- [3]陈芬.精益视角下的制造业企业成本管理探讨[J].投资与创业,2023,34(6):131-133.
- [4]吴佳容.制造业企业精益成本管理应用[J].财会学习,2023(5):123-125.
- [5]吴玉芝.精益成本管理在制造业中的应用研究[J].商讯,2021(6):158-159.

作者简介:蒋飞飞,女,江苏扬州人,江苏金陵机械制造总厂,研究方向:财务管理。

探讨生产制造企业成本管理存在的问题与对策

刘学全

(珠海金海环境技术有限公司, 广东 珠海 519170)

摘要: 文章探讨了生产制造企业在成本管理方面面临的挑战和问题, 并提出了相应的对策。通过建立成本分职能管理机制、优化成本测算模型、信息化管理物流网络、合理监控研发成本以及引入智能化检测设备等对策, 生产制造企业可以更好地应对内外部挑战, 提高成本管理效率和竞争力, 从而在激烈的市场竞争中获得持续发展和长期成功。

关键词: 生产制造企业; 成本管理; 对策

中图分类号: F275.3

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)09-0013-04

Discuss the existing problems and countermeasures of cost management of manufacturing enterprises

Liu Xuequan

(Zhuhai Goldensea Environment Technology Co., Ltd., Zhuhai, Guangdong, 519170)

Abstract: This paper discusses the challenges and problems faced by manufacturing enterprises in cost management, and puts forward corresponding countermeasures. By establishing a cost sub-functional management mechanism, optimizing the cost estimation model, managing the logistics network by information, reasonably monitoring R&D costs, and introducing intelligent testing equipment, manufacturing enterprises can better cope with internal and external challenges, improve cost management efficiency and competitiveness, and achieve sustainable development and long-term success in a competitive market.

Key words: manufacturing enterprises; cost management; countermeasure

0 引言

市场竞争日益激烈使得生产制造企业面临诸多挑战。成本管理作为企业管理的重要环节, 直接影响企业的盈利能力和竞争优势。然而, 由于内外部各种因素的影响, 生产制造企业在成本管理方面存在一系列问题, 亟须寻求有效的对策, 以确保企业的持续发展。

1 生产制造企业实施成本管理的挑战与应对

1.1 内部挑战

内部挑战是生产制造企业在成本管理过程中必须正视和解决的问题。

首先, 企业的成本管理往往被局限在财务部门, 而其他部门则缺乏对成本的深刻认知和积极参与, 以至于成本管理难以贯彻企业各个层面, 阻碍了成本控制的全面展开。对此, 企业应当建立成本管理机制。通过将成本管理的职责明确分配给各个部门

和岗位, 每个员工都能了解自己在成本控制中的角色和责任。财务部门仍然扮演着重要的监督和协调角色, 但更多的是通过指导、培训和协助来促进其他部门有效开展成本管理工作。

其次, 生产制造企业涉及复杂的生产流程和多元化的成本构成, 员工对成本的敏感性和认知水平将直接影响成本管理的效果。因此, 企业需要加强员工培训, 增强其成本意识。这可以通过组织成本管理知识的培训课程, 向员工普及成本管理的重要性和影响, 并指导员工在各自的工作岗位上如何降低成本、提高效率。同时, 企业还可以激励员工提出成本节约的建议, 鼓励他们积极参与成本控制的实践活动。

最后, 生产制造企业的生产流程通常相对复杂, 涉及多个环节和部门。如果内部流程不够优化, 决策路径不够简化, 将会导致成本控制的延误和效率降低。因此, 企业应该进行流程优化, 简化决策路

径,加快决策进程,使成本控制的措施能够更加及时有效地落地^[1]。

1.2 外部挑战

对于生产制造企业而言,政策环境的变化可能涉及税收政策、环保标准、劳动力成本等多个方面,这些变化直接影响企业的生产经营成本。例如,税收政策的调整可能增加企业的负担,环保标准的升级可能增加环保设施投入成本,劳动力成本的上涨可能增加企业的用工成本。面对这些政策环境的不确定性,企业需要建立灵活的应对机制。一方面,企业应密切关注政策变化的动态,及时了解最新政策,并评估其对成本的影响。这需要企业建立敏锐的政策监测机制,确保政策信息的准确传递和及时响应。同时企业还应对政策变化进行风险评估,预测可能出现的成本压力和影响范围,以便及时调整经营策略和成本管理措施。另一方面,企业需要建立灵活的成本管理策略,以适应政策环境的变化。例如,如果税收政策有所调整,企业可以优化财务结构,寻找合理的税收减免措施;如果环保标准提高,企业可以加大环保设施的投入,提高资源利用效率。通过灵活的成本管理策略,企业能够更好地应对政策环境的挑战,减少不必要的成本支出。

2 生产制造企业成本管理存在的问题

2.1 成本核算与分配问题

传统的成本核算方法在面对复杂多样的生产制造环节时,可能无法全面准确地反映产品和生产线的实际成本。这导致企业在决策过程中难以清楚地了解不同环节的成本构成,从而影响了成本控制和资源优化的决策。

首先,传统的成本核算方法(如直接成本法等),通常只将直接材料和直接人工等直接成本计入产品成本,而间接费用则以某种分摊方式计入产品成本。然而,生产制造企业的成本结构往往相对复杂,涉及如生产设备折旧、研发费用、管理费用等许多间接费用,这些间接费用往往难以直接归属到具体的产品或生产线,导致成本核算的局限性^[2]。

其次,在生产制造企业中,不同生产线、不同产品的成本组成往往有所不同,但由于成本核算方法的局限性和数据采集的不足,企业难以获取每个生产线和产品的详细成本数据。这将使得企业在制订

生产计划、优化资源配置时缺乏全面的数据支持,从而可能导致不合理的决策。

最后,传统成本核算方法往往需要较长的周期才能完成,涉及大量的数据收集、整理和计算工作。这将导致企业在决策时缺乏准确的成本数据支持,难以快速做出对市场变化和生产情况的响应,影响企业的竞争力和灵活性。

2.2 供应链成本问题

供应链成本问题包括供应商评估选择机制和物流成本管理两个方面,这两个方面均会直接影响企业的生产成本和盈利能力。

一方面,供应商的性能和稳定性直接影响产品质量和成本。如果选择了不合适的供应商,可能导致原材料的质量不稳定,产生大量次品,增加了产品制造的成本。而且,一旦供应商无法按时交货,可能导致生产线停工,造成生产计划延误,增加额外的生产损失。

另一方面,物流成本直接影响产品的最终销售价格。如果物流成本高昂,将导致产品价格过高,影响产品的市场竞争力;而低效的物流管理也会导致运输时间延长,增加了库存成本,影响了企业资金周转。

2.3 技术投入和研发成本问题

不合理的技术投入可能导致资源浪费,影响企业的经济效益。而在研发成本方面,研发项目的预算监控问题尤为关键。

一方面,技术投入问题涉及企业在技术装备和技术创新方面的投入。急于引进最新的技术装备,或者对技术的选择不够科学,可能导致技术投入的浪费。不合理的技术投入会造成企业花费大量资金购买过于复杂的设备,但并没有明显提高生产效率的局面。此外,技术创新也需要大量的研发投入,但投入的技术研发项目如果无法产生实质性的创新和应用,也将导致企业技术投入的浪费。

另一方面,在研发项目的预算制订过程中,若缺乏科学性和合理性,没有充分考虑研发项目的实际需求和预期效益,可能导致研发预算过高或过低。此外,研发项目的实际进展往往相对复杂和不确定,难以精确预测最终的研发成本。

2.4 质量控制成本问题

为确保产品质量,生产制造企业通常需要频繁

进行可能增加生产成本的产品检测测试。同时,不良品处理也是一个需要重视的问题,其涉及退货、返工、报废等一系列成本,给企业的财务状况造成一定压力。

产品检测往往涉及专业设备、人力成本以及时间成本,其中不同产品的质量标准和要求不同。不仅如此,随着技术的不断进步和市场的变化,产品质量要求也在不断提高。为满足质量标准,部分企业不得不增加质量检测频率,加强质量控制措施,从而增加了生产成本。这对大规模生产和高产出的企业而言有着很大的成本压力。

同时,在生产制造过程中,由于生产工艺、材料质量等因素,难免会出现不良品。一方面,不良品的退货和返工会增加物流和人力成本,因为需要将不良品重新处理或退回供应商^[3]。另一方面,对部分无法修复的不良品,企业不得不选择报废。而不良品的累积,还可能引发客户投诉或索赔,进一步影响企业的声誉和经济利益。

在实际的生产制造企业中,质量控制成本问题尤为突出,特别是在高端电子设备、汽车制造等领域,产品质量的稳定性和可靠性对企业的市场地位至关重要。因此,企业必须权衡质量控制成本和产品质量之间的关系,找到平衡点。

3 生产制造企业成本管理问题的对策

3.1 探索先进成本核算技术,优化成本测算模型

探索先进成本核算技术并优化成本测算模型,是应对成本管理问题的重要对策。利用先进的成本核算技术,可以准确地了解企业的各项成本,从而为企业的决策提供有力支持。

首先,先进的成本核算技术可以帮助企业建立科学的成本测算模型,如活动基础成本管理、全面预算等方法论,可以全面地捕捉和分析企业各项成本。例如,活动基础成本管理可以将企业的成本按照活动的执行程度和资源消耗程度进行分配,从而更加准确地反映产品和生产线的实际成本。企业通过建立科学的成本测算模型,更好地了解成本结构,找出成本的主要驱动因素,并有针对性地优化成本管理策略。

其次,数据驱动对成本管理具有重要意义。生

产制造企业通常拥有大量的数据,包括生产数据、销售数据、采购数据等。企业通过采用先进的数据分析技术,深入挖掘数据背后的价值,进行成本数据的整合和分析,可以及时发现隐藏在数据中的规律和趋势,揭示成本结构中的潜在问题,并为企业的决策提供可靠的依据。例如,通过对销售数据和成本数据的分析,找出成本较高的产品或生产线,进而采取有针对性的降低成本的措施,提高企业的整体盈利能力^[4]。

最后,技术的发展也为成本管理提供了更多的可能性。例如,人工智能和大数据技术的应用,可以帮助企业实现对成本数据的实时监控和预测,提高成本管理的效率和精确性。企业通过建立智能化的成本管理系统,更加方便地获取和分析成本数据,及时发现问题,并做出相应调整,从而降低成本,提高市场竞争力。

3.2 建立供应商绩效评估,信息化管理物流网络

建立供应商绩效评估体系和信息化管理物流网络,可以帮助生产制造企业优选合作伙伴,降低原材料成本,同时提高物流运输效率,降低运输和仓储成本。

第一,针对供应商绩效评估,建立供应商绩效评估体系是第一步。在建立供应商绩效评估体系时,企业应首先明确评估指标和权重,将重点放在对供应商的产品质量、交货准时率、价格竞争力、售后服务等关键因素的评估上。其次,需要设定评估周期,定期对供应商进行绩效评估和考核,以保证数据的及时和有效性。最后,在评估过程中,企业需要与供应商进行沟通和反馈,共同探讨如何改进和提高绩效。通过与供应商的合作,建立更加稳固和互惠的合作关系,实现共赢。优选合适的供应商不仅可以降低原材料成本,还有助于提高产品质量和企业形象,从而提升市场竞争力。

第二,针对物流环节,生产制造企业应当通过信息化手段实现对物流网络的全面管理和监控。搭建信息化管理物流网络,实时跟踪货物的运输状态,优化物流路线,避免物流资源的浪费,提高物流运作的敏捷性和灵活性,减少物流滞留,进而降低物流成本。此外,企业还需要注重提升物流的自动化程度,减少人工操作,降低运输和仓储成本。例如,使用自

动化仓库系统来实现货物的自动储存和拣货,减少人工操作的时间和成本。

3.3 建立技术投入评估机制,合理监控研发成本

在实际的生产制造企业中,技术投入和研发成本问题是影响企业创新和竞争力的重要因素。因此,建立技术投入评估机制和合理监控研发成本是有效应对这些问题的重要对策。

一方面,为确保技术投入的有效性和经济性,企业需要建立技术投入评估机制。在技术投入之前,企业应对技术项目进行综合分析和评估,包括市场前景、技术难度、预期投入和回报等因素。通过这些评估,企业可以明确技术投入的目标和预期回报,避免盲目投入和资源浪费。同时,企业还可以建立技术投入评估机制,合理配置技术投入资源,优先支持有潜力和市场需求的技术项目,从而提高技术投入的效益。

另一方面,建立合理的研发成本预算和监控体系是确保研发项目顺利进行的关键。企业可以在项目开始阶段,根据项目的目标和计划,制订详细的研发成本预算,并设定成本控制指标。在项目执行过程中,需要对研发成本进行监控,与预算进行对比,发现和解决成本超支问题,防止研发项目因资金问题而中途终止。同时,建立合理的研发成本监控体系,帮助企业了解研发项目的实际进展和效果,为决策提供依据,优化资源配置,提高研发的效率和成果。同时,这也需要企业加强与市场的沟通与合作,不断优化技术投入和研发成本管理的策略,以适应快速变化的市场需求和技术环境。

3.4 引入智能化检测设备,完善残次品处理流程

引入智能化检测设备并完善残次品处理流程可以帮助生产制造企业提高产品检测效率和准确性,降低产品检测成本,并优化残次品处理流程,减少不良品处理成本,提高资源利用效率。对此,生产制造企业应当引入如自动化检测设备、机器视觉系统等智能化检测设备,从而实现对产品的自动化检测和精确分析。引进智能化检测设备,在短时间内完成大量产品的检测,极大地提高检测效率。另外,企业

还应充分发挥智能检测设备的高度准确性和稳定性,减少人为误判,确保产品质量的一致性和稳定性,并且降低产品检测成本,提高生产效率,进而提升企业的竞争力和市场认可度。

此外,完善残次品处理流程可以使企业更加高效地处理不良品并降低处理成本。例如,企业建立快速反应的不良品处理流程,迅速将不良品从生产线上剔除,并进行分类处理,以便后续再加工或回收利用。例如,某汽车零部件制造企业引入了先进的残次品处理技术,对部分损坏或老化的零部件,该企业通过再制造技术,将其进行拆解、清洗和关键部件更换,然后重新组装,使其恢复到与新品相同的性能和质量水平^[5]。而对某些残次品,该企业进行了精细加工和改造,使其成为适用于其他产品的零部件,进一步提高了资源的利用效率。

4 结论

生产制造企业在成本管理方面面临内外部的多重挑战,建立科学的成本管理机制和实施相应的对策,能够使这些问题得到有效解决。优化成本测算模型、建立供应商绩效评估体系、合理监控技术投入和研发成本以及引入智能化设备等对策,将有助于生产制造企业提高成本管理水平,增强企业的竞争力和持续发展能力。

参考文献:

- [1]李沃燃.制造企业成本管理存在的问题及对策研究[J].质量与市场,2023(11):145-147.
- [2]徐德勋.国有制造企业生产成本管理问题及改进策略[J].中小企业管理与科技,2022(23):120-122.
- [3]黎云平.制造企业成本管理存在的问题及对策研究[J].质量与市场,2022(21):100-102.
- [4]张子英.制造企业成本管理问题及对策探讨[J].商讯,2022(16):124-127.
- [5]杨莉.制造企业成本管理存在的问题及对策[J].质量与市场,2022(5):85-87.

作者简介:刘学全,男,广东阳春人,珠海金海环境技术有限公司,研究方向:成本管理。

事业单位固定资产管理的难点及应对策略

卢艳杰

(漯河市源汇区环境卫生服务中心,河南 漯河 462000)

摘要:在社会主义现代化改革背景下,事业单位的固定资产总额与过去相比有所增加,对支撑事业单位平稳运行发展有着至关重要的作用。基于此,文章以事业单位固定资产管理为中心,首先阐述优化改革固定资产管理的积极意义,然后根据现阶段固定资产管控实际工作状况,探究管理过程中出现的难点,最后提出切实可行的应对策略,实现固定资产专业化、科学化管理,进一步推动事业单位健康发展。

关键词:事业单位;固定资产管理;应对策略

中图分类号:F275+F832.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0017-04

Difficulties and countermeasures of fixed assets management in public institutions

Lu Yanjie

(Environmental Health Service Center, Yuanhui District, Luohe City, Luohe, Henan, 462000)

Abstract: Under the background of socialist modernization reform, the total fixed assets of public institutions have increased compared with the past, which plays a crucial role in supporting the smooth operation and development of public institutions. Therefore, this paper first analyzes the significance of strengthening the management of fixed assets to public institutions, then explores the difficulties in the management process according to the actual work status of fixed assets control at the present stage, and finally puts forward feasible countermeasures to help public institutions improve the management level of fixed assets and better realize the sound and healthy development of public institutions.

Key words: public institution; fixed assets management; coping strategy

0 引言

固定资产是事业单位正常运行发展的可靠保障,也是国有资产的重要组成部分,其管理工作越来越受到社会的关注和重视。事业单位缺乏积极有效的管理措施,不仅会影响固定资产价值,还会增加事业单位的运营成本,因此为了积极应对新时代社会经济的快速发展,事业单位必须强化固定资产管理能力,提高事业单位综合治理精细化水平。

1 事业单位加强固定资产管理的重要意义

事业单位做好固定资产管理工作,能够稳定单位内部基本运行,有利于帮助单位更好地适应管理变化模式,明确高质量发展方向,进而为事业单位快速进入全面化、高效化、优质化的工作状态提供强有力的支撑,推动行政单位职能转变,实现社会公共服务质量的提升^[1]。此外,优化固定资产管理措施,

有助于减少单位内部资产闲置、资源浪费等现象,帮助事业单位节约财务资金支出,有效降低运行管理成本,从而提高单位的资金使用效率,为更好地加快固定资产优化配置提供了保障。

2 事业单位在固定资产管理工作过程中遇到的问题

2.1 固定资产统筹管理以及责任意识不强

现阶段,有些事业单位的固定资产管理意识不强,主要还是单一地按照相关政策标准来开展管理工作,缺乏良好的工作氛围,从而导致固定资产统筹管理难度较大。其一,事业单位管理层没有充分认识和全面掌握固定资产管理。有些事业单位管理工作的核心主要集中在采购、报销流程是否合规上,忽视了固定资产的日常管理和后期维护工作,使得整体资产管理效率低下。比如,某事业单位对内部固

定资产的安置以及分配工作没有进行明确划分,导致部分固定资产年久损坏,为事业单位带来潜在经济损失。同时,部分事业单位缺乏岗前培训,使得各部门管理人员缺乏固定资产统筹管理意识,仍存在重采购、轻管理的传统思维,无法以本事业单位的运营发展规划来合理配置国有资产,使得部分资产被浪费、闲置甚至盘亏,不利于推动事业单位健康平稳发展。

其二,事业单位内部各部门岗位工作人员管理责任不清。固定资产管理制度滞后,相关部门管理人员没有全面掌握自身工作权责,具体的管理责任也无法落实到个人身上,且存在相互推诿等消极工作态度,容易导致固定资产流失,为后续固定资产管理工作流程的顺利进行制造了困难。

2.2 固定资产监督管理体系有待完善

监督管理制度的缺失,是致使事业单位固定资产管理工作质量低下的重要因素。相关调查研究发现,部分事业单位的固定资产管理缺乏严格的监督与审核,使得相关工作无法落实到位,出现此种情况的原因主要有以下两个方面:一方面,管理 workflow 不够全面和规范。在事前环节,没有归纳整理固定资产资料,在资产配置过程中缺乏科学性和适用性,导致部分固定资产的使用状态长期处于维护状况,无人问津,造成管理漏洞,给后续监督工作带来一定的困难^[2]。在事中环节,监督管理工作对资产的抽查与审核不够规范与全面,资产验收、入账不准确,影响了事后固定资产分类、登记、管理以及使用,不利于事业单位监督与评估固定资产的全过程。

另一方面,事业单位的固定资产监督管理缺乏独立性,无法专业化地监控与审核固定资产管理措施和具体 workflow。同时,在资产调配后,固定资产监督工作的侧重点往往集中在调配申请、移交资料审核等文书校对上,并没有对固定资产开展实地监督核查,导致固定资产管理的潜在风险加大,不利于推动事业单位健康平稳发展。

2.3 固定资产管理的绩效评价工作不到位

在固定资产管理过程中,部分事业单位没有明确的绩效管理目标,对资产管理的结果成效无法做出准确的价值评估和衡量,缺乏可量化、客观化、具体化的绩效评价指标为管理工作提供支撑,导致事

业单位内部固定资产管理的绩效评价工作的科学性有待考量。资产管理的绩效评价工作必须与单位的发展需求和战略规划契合,但实际上事业单位的绩效评价工作普遍需要改进,没有与未来发展目标紧密衔接,无法为事业单位管理层决策制订提供准确依据。

此外,部分事业单位没有建立激励奖惩机制,在开展绩效评估工作时缺乏奖励制度,无法激发固定资产管理工作人员的积极性和主动性。对没有达到管理预算标准的员工也缺乏相应的整改措施和适当的处罚机制,使得错误行为得不到约束与惩罚,不利于固定资产管理工作的有效落实。

2.4 事业单位固定资产管理信息化建设相对滞后

在互联网改革发展背景下,虽然大多数事业单位都开始重视资产信息化管理,但是就目前而言,整体信息化建设相对滞后,对信息化管理系统的应用还停留在基础层面,没有深入挖掘系统价值,各部门之间管理系统的关联性不强,数据资料无法实现共享,导致信息孤岛问题依然存在。事业单位内部固定资产的数量繁多且种类复杂,部分单位内部管理软件的功能没有及时更新升级,虽能满足财务管理人员的基本工作需要,但是在动态监督管理工作上还有一定的难度^[3]。比如,资产相关资料信息并未全部纳入信息管理系统,当固定资产发生变动时,无法根据实际情况开展有针对性的动态管理,致使后续审批工作事项无法通过信息系统来完成,最终导致账实不符,问题处理不及时,无法全面建成固定资产业务信息化管理体系。

3 提高事业单位固定资产管理能力的有效措施

3.1 增强固定资产管理意识,完善管理制度

在经济新常态下,事业单位要适应时代经济发展潮流,不断优化与调整固定资产管理工作,才能为提高综合管理效率奠定坚实的基础。首先,要组织内部员工认真学习相关政策制度,结合社会主义现代化发展需要,树立固定资产管理意识,摒弃传统的重购置、轻管理的工作思维。以管理层为牵头,引领各岗位员工深入了解固定资产管理的重要性,实现全员共同参与。

其次,加快完善固定资产管理制度。健全的管理机制是有效管控固定资产的前提和基础。在管理工作实践过程中,要严格按照固定资产管理示范章程,并结合单位资产管理及内部运行状况,及时改进固定资产管理工作内容、行为规范以及执行标准,针对固定资产性质制订灵活化、科学化和适用化的管理方案,提高事业单位综合治理能力。

最后,构建科学合理的管理责任机制。在固定资产管理制度中要明确各部门管理人员的职责权限和 workflows,将管理工作责任落实到个人,避免相互推诿、交接不顺等问题造成固定资产流失^[4]。同时,各事业单位还要加快完善岗位责任制,设立专职岗位来负责完成固定资产管理工作,杜绝看管不力、无人看管等问题发生,实现固定资产实时监管,促进事业单位资产管理能力得到提升。

3.2 建立健全事业单位固定资产监督管理体系工作

为了更好地强化固定资产管理,事业单位必须建立健全监督管理机制。一方面,要加强内部资产审核与监督,制订规范的资产审核流程,结合固定资产的性质和特点对资产使用申请、管理审批流程以及备案等环节设立明确的管理操作标准,并以事业单位的实际发展需求为基础,保证资产管理工作透明高效、科学合理。与此同时,还要严格确定资产监督管理各个环节中的具体工作任务和权限要求,促使固定资产监督工作全面化、系统化与规范化,进一步为提高固定资产监督管理质量提供有力支撑。

另一方面,要完善与创新监督管理制度,设立专门的资产管理监督机构,组织专业的监督检查小组,定期对内部各项资产开展多层次、全方位的检查和审计,规范监督管理行为。同时,监督机构还要保持专业性和独立性,构建以监督管理机构为主,其他相关部门为辅的相互协同监督体系,实行日常固定资产管理监督与评估工作,及时发现与解决资产管理问题,做好购置计划落实、内部资产配置、实际使用审查以及资产清查盘点等重要监督。与此同时,还要重视社会公众对单位内部固定资产使用状态的监督,将资产管理各项资料信息公开化,促使资产管理符合国家相关政策规定,避免违规行为对事业单位造成的不良影响。

3.3 严格落实固定资产管理绩效评价机制

事业单位应该对固定资产管理的人员设置、调剂配置效率、账实对比情况、具体使用效果以及相应收入管理等制订绩效评估指标,通过对固定资产定期盘查清点,来了解和掌握单位内部整体资产的实际运行情况,为健全固定资产绩效评价体系提供重要保障^[5]。此外,要从全局角度出发,将定量指标与定性指标进行有效结合,科学合理设定绩效评估周期,由单位部门负责人以及审计人员组成绩效检查组,利用大数据信息技术对固定资产保管、分配以及维护等情况开展专项绩效考核,还要对资产流转情况进行定期抽查,最终交由管理负责人对检查结果进行综合判断,完善绩效评估机制,提高固定资产管理效率。

建立健全激励奖惩机制是促进资产管理落实的重要手段。根据绩效考核评估结果,要将各部门工作人员在固定资产管理中的表现与绩效工资挂钩。单位可以对绩效评估结果优秀的员工给予物质奖励、岗位晋升机会以及专业培训等,以激励员工保持工作热情,全身心地投入资产管理活动。而对绩效评估不合格的员工要及时批评教育,帮助员工改正错误,并予以适当处罚,让员工引以为戒,减少错误的发生。

3.4 构建固定资产管理信息系统,强化管理水平

要想全面推动事业单位固定资产管理信息化发展,就要以“信息+技术”为核心,完善信息化管理系统。一方面,要不断更新与升级内部管理软件及系统,增设固定资产管理模块,并将其与预算管理一体化系统、ERP系统以及办公OA系统衔接,全面贯穿预算编制、预算分析、会计核算以及资产清查等各个环节,加快构建财务信息共享平台,同步传递固定资产数据信息,实现各部门之间相互协作、相互沟通。比如,某地方事业单位在管理信息系统平台上增设固定资产数据传递链接,从固定资产的申请购置环节开始,一直到报废环节结束的财务数据都能够通过共享平台在后续处理系统中得以查询,提高信息传递速率,促使固定资产管理信息化建设满足单位内部发展需求。

另一方面,还要做好动态信息管理。在资产使

用过程中,通过大数据、云计算等高新技术,全面收集与归纳固定资产的数据信息,节省时间成本,方便管理人员随时盘查与监管。当固定资产的管理部门以及存放地点信息发生变更时,要依据动态信息管理系统,及时更新固定资产的基础信息数据,做到固定资产账、卡、物一致,实现智能化动态管理模式,为落实固定资产管理工作保驾护航。

4 加快提高事业单位固定资产管理水平的有力保障

4.1 增强工作人员的专业素质能力

事业单位内部人员综合素质水平的提高是影响固定资产管理质效的关键之举,其管理人才的专业技术和职业素养,在一定程度上直接决定着固定资产管理效益。因此,事业单位应该定期组织专业培训以及管理教育活动,使内部员工形成主动学习、不断进步的工作态度。同时,可以借助外部力量,聘请专业机构的优秀固定资产管理者举办专题讲座,组织内部员工学习先进的理论知识,不断丰富与拓展资产管理思维框架,为事业单位培养一批高素质、强专业的复合型管理人才。

此外,还应该加强职业道德素质教育,组织员工全面掌握最新的政策法规,保证固定资产管理符合相关政策和单位发展要求,使固定资产管理工作有法可依。在培训过程中,要增强内部管理人员风险防范意识,根据单位内部固定资产管理机制合理利用和分配资产,严格检查管理人员工作状态,为顺利开展固定资产管理工作打下坚实的基础。

4.2 重视固定资产的日常管理

在采购阶段,事业单位要规划好采购流程,促使员工明确采购成本,主动分析固定资产管理工作要求,按照制订标准填写固定资产采购申请表,再由专业管理小组对采购申请表的信息进行整理和汇总,而后生成完整的采购计划,并以不同采购工作的特点来制订灵活化、个性化的采购方案。在使用阶段,要合理选择折旧方式,现场实地查看固定资产,结合具体使用状况确定折旧年限^[6]。比如,对事业单位

办公桌椅等容易受损的固定资产,其价值较低且不方便管理,可以适当减少折旧年限,确定资产价值。在报废阶段,要严格按照报废审批流程来开展相关工作,聘请第三方专业评估机构进行资产评估,之后上报单位内部专门的固定资产管理小组进行审批,随后开展账务处理,核销固定资产。同时,还要做好报废环节的监督工作,保证固定资产报废处理工作的规范合理。

5 结论

总而言之,加强固定资产管理对事业单位长期健康发展有着非常重要的作用。但是在实践过程中,统筹管理不到位、监督管理体系不完善以及信息化建设水平滞后等问题的出现,对事业单位内部整体资产管理活动高效运营造成了不良影响,不利于推动事业单位健康可持续发展。因此,为了更好地提高固定资产管理能力,事业单位应当结合新时代社会经济发展规律,不断更新资产管理理念,优化固定资产管理制度,加快完善固定资产监督管理体系,构建管理信息系统,推动事业单位进一步改革发展。

参考文献:

- [1]张美.关于加强事业单位固定资产管理的几点思考[J].投资与创业,2023,34(16):167-169.
- [2]周琳琳.新形势下事业单位固定资产管理存在的问题与对策[J].财经界,2023(24):75-77.
- [3]冯静怡.事业单位固定资产管理存在的问题及对策研究[J].商业观察,2023,9(22):109-112.
- [4]吴丹丹.新的政府会计制度下事业单位固定资产管理问题探讨[J].经济师,2023(1):76-77.
- [5]蒋慧晶.新形势下加强行政事业单位固定资产管理策略探讨[J].财经界,2022(34):45-47.
- [6]谭子璇.行政事业单位固定资产管理存在的问题及其对策[J].老字号品牌营销,2022(20):121-123.

作者简介:卢艳杰,女,河南漯河人,漯河市源汇区环境卫生服务中心,研究方向:资产管理。

燃气公司全面预算管理现状与优化策略探析

潘小红

(阳江华润燃气有限公司, 广东 阳江 529500)

摘要:近年来,国内燃气行业宏观环境变化多端,随着国家出台“管住中间,放开两头”的政策,燃气行业市场化进程进一步加快,行业监管不断收紧,利润也日益压缩,燃气公司要想在该形势下维持自身的市场地位,实现长远发展,应加强全面预算管理。然而,燃气公司目前的全面预算管理普遍存在问题,制约企业的长远发展。文章针对燃气公司全面预算管理现状展开分析,并探究燃气公司如何做好全面预算管理工作,提出一系列优化策略,供相关企业学习和参考。

关键词:燃气公司;全面预算;预算管理;策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0021-04

Analysis on the status quo and optimization strategy of comprehensive budget management of gas companies

Pan Xiaohong

(Yangjiang China Resources Gas Co., Ltd., Yangjiang, Guangdong, 529500)

Abstract: In recent years, the macro environment of the domestic gas industry has changed a lot, with the introduction of the policy of “controlling the middle and releasing the two ends”, the marketization process of the gas industry has been further accelerated, the industry supervision has been tightened, and profits have been increasingly compressed. However, the current overall budget management of gas companies is generally problematic, which restricts the long-term development of enterprises. This paper analyzes the current situation of comprehensive budget management of gas companies, explores how gas companies do a good job in comprehensive budget management, and puts forward a series of optimization strategies for relevant enterprises to learn and reference.

Key words: gas companies; comprehensive budget; budget management; tactics

0 引言

随着国家经济发展迈入新常态,各行各业均获得令人瞩目的发展成效。燃气公司作为我国经济发展中的中坚力量,也是国有企业的主要构成部分,在新形势下,如何发挥价值,提高竞争力以及实现可持续发展,该课题在学术界引起了高度关注,大量学者进行了深入分析。从企业现代化管理角度来看,全面预算管理是一种比较有效的内部管理模式,部分燃气公司逐步落实全面预算管理工作,希望更好地应对激烈的竞争,在严峻的形势下实现高质量发展。

1 燃气公司全面预算管理相关概述

1.1 燃气公司全面预算管理的概念

燃气公司全面预算管理是指公司在战略目标的指导下从多个维度出发预测未来,并科学规划将来

的经营活动,合理配置相关资源,建立指标体系,监督管理预算执行过程,考核执行结果并展开评价,指导将来的业务活动开展,最终实现战略目标的过程。

1.2 燃气公司全面预算管理的作用

第一,有利于提高资源配置率。根据国内人民群众的生活现状来看,燃气是必不可少的资源,燃气公司的发展不仅与民生息息相关,而且直接影响国家经济以及社会稳定。大多数燃气公司的内部机构设置通常相对复杂,加强全面预算管理能帮助企业完善组织架构,同时提高各项资源配置率,包括人力、物力、财力等,进而保证财务活动顺利开展,也促使企业解决经营管理工作中的资源缺口问题^[1]。第二,加强内部控制。如今,社会各行业发展速度持续加快,燃气公司面临越来越大的压力,若坚持使用传统的粗放管理模式,不仅保证不了经济效益,还可

能制约后续的经营和发展。做好全面预算管理工作要求企业及时摒弃传统思想,改变以往的管理模式,采取精细化管理方法,根据实际运营情况完善预算规划,并为预算提供可以参考的数据和信息,有利于避免预算超支,降低公司总成本,促使公司内部管理更加规范有序。第三,有利于防范经营风险。在竞争日益激烈的市场环境下,燃气公司经营风险发生率很可能持续上升,若是不能有效控制经营风险,长此以往,公司被市场淘汰的概率会上升,国民经济发展便会受到影响。而公司实施全面预算管理工作时需要定期或不定期地分析市场未来情况、研究市场发展规律、了解国家宏观政策等,便于预测行业前景,评估经营管理工作中可能存在的风险因素,并提出有针对性的应对方案,从源头上降低风险发生率,减少企业损失。

2 燃气公司全面预算管理存在的问题

2.1 战略目标导向不够清晰

战略目标是企业经营管理工作中的重要导向因素,企业一切经营活动的最终目的是实现战略目标。战略目标通常是多元化的,如定量目标、定性目标、经济性目标、非经济性目标等。燃气公司的经营管理也需以战略目标为指导,以实现战略目标为终点。尤其是在全面预算管理层面,战略目标为预算执行提供先导。但是根据燃气公司全面预算管理实际情况来看,有的公司战略目标不明,且以短期目标为主的燃气公司较多,管理人员缺乏高瞻远瞩的思想,全面预算管理的导向是增加利润以及提高销量,因此,部分燃气公司的全面预算管理容易失效^[2]。

2.2 缺少健全的管理组织系统

当前,燃气公司全面预算管理之所以效果不明显,其原因之一是管理组织系统不够健全。其一,部分燃气公司的高层管理人员以及基层员工缺乏全面预算管理意识,导致内部预算管理制度存在空白,全面预算管理工作执行缺乏制度参考,难以发挥实际作用。其二,部分燃气公司建立的组织系统缺乏约束力,无法有效管理工作人员,久而久之,部分工作人员消极怠工,全面预算管理工作难以真正落地,给燃气公司带来了各种各样的负面影响。

2.3 缺乏科学合理的预算编制

要落实全面预算管理工作,增强全面预算管理

效果,燃气公司有必要全面了解和掌握行业发展状况,并在此基础上保证预算编制科学合理,及时发现财务漏洞,提高资金使用率。但是从燃气公司实际全面预算管理执行效果来看,预算编制不到位表现比较明显。部分燃气公司的经营人员没有深入调研市场,无法精准把握行业的发展情况以及预测未来趋势,导致全面预算管理效果不明显。此外,燃气公司全面预算管理效果之所以不佳,预算编制方式单一是关键因素,有些燃气公司应用的预算编制方法和自身情况不符,且方法相对单一,容易使得预算管理以失败而告终。

2.4 预算管理人员能力有待提升

全面预算管理难度较大,同时也比较专业,尤其对燃气公司而言,全面预算管理工作相对复杂,挑战也更多,如果企业预算管理人员能力不足,或综合素质低下,全面预算管理便难以发挥作用。目前,燃气公司预算管理人员能力有待提升属于普遍现象。部分燃气公司全面预算管理人员能力低下,无法针对全面预算管理提出科学合理的方案,导致预算管理执行过程问题不断,在解决问题的过程中,由于人员能力不足,问题长期得不到解决,而且可能引发其他严重的错误,制约企业自身发展的同时,也可能阻碍整个行业前进。而人员能力之所以不足,一项主要原因是公司培训不力,部分燃气公司缺乏有效的培训计划,对预算管理人员缺乏有针对性的培训,使得人员能力无法满足预算管理需求^[3]。

2.5 信息技术水平有待提升

在当今社会,信息技术成为各行各业发展必不可少的重要手段,燃气行业亦是如此。对于燃气公司全面预算管理而言,信息技术也是不可或缺。但是,部分燃气公司的信息技术水平低下,导致财务预算系统、物资收发系统、燃气收集系统等各自独立,没有实现有效对接,财务指标和业务指标也相互脱离,容易导致预算编制效果和实际出现严重偏差,全面预算管理质量也得不到保证。此外,燃气公司日常工作中需要处理海量数据,部分公司应用 Excel 表格,信息系统缺失,该方式只能单一地处理某层面的数据信息,无法有效整合财务预算、资本预算、业务预算等相关内容,既不利于内部信息传输和共享,还可能造成信息链断裂。全面预算管理无法实现动

态实施,若经营管理中存在风险因素,公司难以及时发现,随着隐患累积,爆发时会给公司带来巨大损失。

3 燃气公司全面预算管理优化策略

3.1 构建清晰的战略目标

燃气公司要提升全面预算管理质效,首先应建立清晰的战略目标。在我国,燃气公司直接接受政府的监督和管理,因此,在制订战略目标时,企业应重点关注国家政策,尽可能做到高瞻远瞩,避免短视行为,在考虑短期目标的同时也应做好长远规划,并保证短期和长期目标一致,防止预算和战略目标背离。具体来讲,假如企业位于初创期,现金流通常不够稳定,构建战略目标时应重点强化基础设施建设,比如完善基础管网、引进先进的计量站、健全储气设备等,为后续经营发展等打好基础。如果企业步入成长期,则应注重扩大业务量,同时增加收益,如持续扩大市场规模、增加用户量、发展支线管网核心的业务等,发现更多的业务增长点。若企业位于成熟期,则应以稳定扩张规模以及业绩可持续增长为战略目标,不断加大内部控制力度,促进全面预算管理工作落实,将各项成本控制在预期范围,实现降本提质。同时应采取科学灵活的方法,选择合适的供应商,并不断拓宽采购渠道,应对资源风险,减少采购成本。若是企业进入了衰退期,战略目标也要随之调整,企业在这时应注重对现金流加以控制,尽量减少支出,同时做好危机预防准备工作,压缩总成本支出,减少存货量,降低风险产生的损失。总之,燃气公司要根据自身实际发展情况,同时参考市场发展规律,了解最新经济形势以及政策,在此基础上确定战略目标,提出有针对性的经营管理方案,高效适应外界变化,紧跟时代发展步伐。

3.2 完善预算组织管理体系

第一,燃气公司有必要健全预算组织管理架构。尽量保证各部门人员职责划分清晰合理,坚持战略目标,以此为导向关注投资人的目标预期,从多维度出发分析行业政策变化的影响,了解市场环境以及发展趋势等,并根据以往的经营情况,同时参考业内其他企业的发展现状,确定最终的管理架构。在该架构的指导下积极执行全面预算管理工作,尽可能覆盖全部业务,尤其是财务预算、经营预算、重大项

目决策预算等^[4]。

第二,建立预算管理制度。对于燃气公司而言,其内部预算管理制度的建设具有极其重要的意义,在建立预算管理制度时,企业要完善预算监督预警机制并优化绩效管理体系等,为预算执行提供指导。同时也可以采取多元化的形式执行预算,如战略地图、平衡计分卡等。此外,还需在内部建立良好的文化环境,给员工创建舒适的工作氛围,保证预算管理工作顺利开展。

3.3 保证全面预算编制科学合理

第一,合理的预算编制方法非常关键,是保证全面预算管理落实并提高效率的重要前提。一般情况下,在预算编制环节,部分燃气公司会选择增量预算法。但是,不同公司的实际情况各有差异,燃气公司不能盲目照搬其他公司的方法,而是应参考历史数据,结合实际经济活动,选择适合自身的预算编制方法。以编制收入预算为例,天然气公司的工程业务量受到多种因素的影响,尤其是市场规律、政策变化等,因此,弹性预算法更适用。如果要编制成本预算,在多种预算编制方法中,零基预算法适用性更强,企业要尽可能保证预算项目当期成本的合理性,防止出现额外费用,避免预算超支,减少资源浪费,同时也使得预算编制科学有效。

第二,企业需要积极落实预算执行分析制度,定期开展预算执行会议,比如,月末召开或季度末召开,分析预算执行状况,便于发现预算执行中的不足,尤其是预算和实际情况出现差异时,要追溯其原因,并提出合理有效的解决对策,持续完善业务流程,提高业务效率。此外,应加强执行过程的监督管理,尤其要做好重点管理工作,将刚性管理和柔性管理结合,解决预算中的问题,并完善预算管理模式,突破现有的经营发展管理瓶颈,获得更好的发展成效。

3.4 提高预算管理人员能力

全面预算管理工作的开展离不开专业人员,燃气公司要想实现预期的全面预算管理目标,必须加强专业人员的培养,提高现有预算管理人员的综合实力。

第一,燃气公司应定期开展人力资源培训工作,帮助现有工作人员及时发现自身工作中的问题并改

正,同时持续学习新的技能和知识,增强自身综合能力,形成一支高素质的预算管理队伍。除此之外,要想保证工作人员符合全面预算管理要求,在人才招聘环节,企业需提出严格的标准,对人才进行全方位考察,保证人才的专业技能以及素质等都符合全面预算管理的标准。

第二,企业对每次培训工作要进行考核,分析员工从培训中的收获情况,保证每次考核都能发挥预期的作用,确保员工从培训中得到所需的内容,并将其和实践工作结合,进一步提高工作效率,通过考核增强工作人员对全面预算管理的重视度。此外,需对工作人员的全面预算管理执行情况展开定期考核,尤其要注重考核结果的应用,对成本预算管理执行情况优秀的人员需及时提出奖励和表扬,反之则要批评或处罚,促使有关工作人员在日常工作中能积极督促自己不断学习先进的思想及技术,促使企业全面预算管理效果达标^[5]。

3.5 推进预算管理信息化建设

在当今社会,信息技术深受各行业欢迎,燃气公司也应紧跟时代发展步伐,积极推进信息化建设,尤其在全面预算管理方面。首先,燃气公司可以应用目前热门的技术,如大数据、云计算、区块链等,建立动态全面预算管理平台,保证各部门可以通过该平台获取所需信息,比如,了解用户需求、分析市场走势或了解相关政策变化等,部门之间也能够借助该平台实现实时交流和沟通,打破以往的“信息孤岛”局面,也为提高全面预算管理质效打好基础。其次,预算管理信息化的建设除了离不开技术,还需要应用先进的技术设备,燃气公司搭建全面预算管理平台时,也应引进先进的设备,包括办公硬件、软件等,并将其和信息技术有机结合,提高信息系统的管理能力,使得全面预算管理工作更加高效地实施。最后,燃气公司应安排专人定期维护更新信息系统,不

断完善其功能,优化其操作流程,为发挥其实际作用保驾护航。

4 结论

综上所述,燃气公司加强全面预算管理尤为重要,能够帮助公司防范经营风险,提高资源使用率并增强市场竞争力。但是,结合当前燃气公司的全面预算管理状况来看,其各方面都存在问题,除了缺乏清晰合理的战略目标以及科学合理的预算编制,部分燃气公司的预算管理组织系统还不完善,且相关工作人员能力有待提升,信息化建设水平不足等,均不利于推进成本预算管理工作开展,也会影响实际工作效果。文章通过分析提出了一些对策,希望相关公司在以后实施全面预算管理工作时能坚持正确的战略目标导向,并优化内部组织管理体系、应用合理的预算编制方法。同时,还应加强对工作人员的培训,提高其工作能力,并提升信息化水平,最终实现长远健康持续发展目标。

参考文献:

- [1]童星.燃气行业全面预算管理工作的难点探讨[J].中国市场,2023(8):55-57.
- [2]杨东旗.燃气企业实施全面预算管理的必要性与路径[J].中国市场,2023(2):91-93.
- [3]黄萍.燃气企业全面预算管理的困境及对策研究[J].大众投资指南,2022(22):182-184.
- [4]胡冬勤.城市燃气企业全面预算管理的探讨[J].财经界,2021(31):57-58.
- [5]程楚璇.X燃气公司的全面预算管理应用研究[D].东北财经大学,2021.

作者简介:潘小红,女,广东阳江人,阳江华润燃气有限公司,研究方向:预算管理。

预算管理在国有企业内健全的优化路径

宋宗艳

[金隅台泥(代县)环保科技有限公司,山西 忻州 034200]

摘要:当前,我国经济发展处于高速增长转变为高质量发展阶段,国有企业在国民经济增长中扮演着重要的角色,为了保证资源优化配置、资金科学使用等目标的达成,必须注重预算管理,发挥其监督、控制、预测等效用,帮助国有企业良好地发展。基于此,文章主要阐述国有企业预算管理的作用,从多维度、多视角剖析预算管理中的问题。

关键词:国有企业;预算管理;问题;应对策略

中图分类号:F276.1+F812.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0025-04

The optimization path of budget management in state-owned enterprises

Song Zongyan

[Jinyu Taini (Daixian) Environmental Protection Technology Co., Ltd., Xinzhou, Shanxi, 034200]

Abstract: At present, China's economic development is in a high-speed growth to high-quality stage, state-owned enterprises play an important role in national economic growth, in order to ensure the optimal allocation of resources, scientific use of funds and other goals to achieve, we must pay attention to budget management, give play to its supervision, control, forecasting and other effects, to help state-owned enterprises develop well. Based on this, this paper mainly expounds the role of budget management of state-owned enterprises, and analyzes the problems in budget management from multiple dimensions and perspectives.

Key words: state-owned enterprises; budget management; issue; coping strategies

0 引言

高效、准确的预算管理能够帮助国有企业升级和转变财务服务职能,使得财务管理从原本被动服务向主动服务转型,对各环节业务开展进行事前控制,有效降低经营中的风险,增强核心竞争力,为国有企业健康发展夯实基础。但是,部分国有企业在具体实践过程中,受多重因素的影响和制约,预算管理效果不理想,阻碍了国有企业长期发展。因此,国有企业要基于高质量发展下,深层次剖析预算管理中存在的弊端和不足,找到问题根源,制订解决策略和方法,实现预算管理精细化,帮助国有企业健康发展。

1 国有企业预算管理的作用分析

预算管理是以国有企业战略目标为核心导向,对未来特定时期业务活动、财务结果做好预测和规

划统筹,科学、合理配置有效的资源,并且动态监督和分析其执行过程,准确评价及反馈执行结果,灵活调整及优化国有企业内部经营活动,助力国有企业实现战略目标。

第一,实现国有企业战略目标。预算管理可以对国有企业整体发展进行规划,并且细分战略规划和经营目标,将其逐一拆分到具体部门和岗位,依照经济政策、市场环境等,有效整合和优化内部资源,主动分析预算执行中存在的偏差,明确经营中存在的问题和不足,第一时间反馈到管理层,以便其调整经营战略或修正预算,使得预算目标与战略目标统一,促进企业价值的增长,实现企业战略目标。

第二,实现资源科学配置,保证资源利用率最大化。当前国有企业内部持有的资源十分有限,按照整体发展需求,灵活配置现有资源,提高资源使用效率,有效降低和控制运营成本,作为目前关注的焦

点。借助预算管理,依照不同部门实施现状和项目开展需求,有计划、有目标地开展资源配置,实现资源利用最大化,促使国有企业高效降低各环节成本费用,实现经济效益最大化。

第三,有利于国有企业绩效考核。绩效考核指标是基于国有企业年度预算指标,结合下属企业、部门的特点合理编制,预算编制过程中要求上下反复沟通,高层管理人员制订的目标,所提出的主要设想和意图以及达到的目标应采取的方法和激励措施都明确,使得全部职工都掌握自己处于特定时间的工作,把握本部门经济活动与国有企业期望获取的利润间的关系,促使职工选用多种方法完成工作目标。

2 国有企业预算管理中面临的缺陷和不足

2.1 预算管理意识淡薄

人员预算管理意识是否薄弱,关乎着国有企业预算管理的成效,只有确保人员持有先进、正确的预算管理理念,才能为各项活动提供指导,以便于各环节工作开展顺利、有序。由于部分国有企业受传统运营理念的影响,对预算管理多有忽视,没有意识到预算管理的实施对国有企业发展的促进作用,使得投入资源不足、管理成效不理想。具体来说,第一,管理层思想意识薄弱。管理层是国有企业运营和发展的一把手,较为重视短期效益的获取以及将更多精力放在战略决策制订等方面,忽视了预算管理,不能主动学习相关的理念,为预算管理活动开展提供思想支持,削弱了预算管理的效果。第二,职工理念相对淡薄。国有企业预算管理要求全员参与,职工对其配合度、支持度尤为关键。各职工对其认识不全面、重视度不足,无法将更多的精力放在预算管理中,各部门缺少动态、实时的交流和配合,导致预算管理实施过程中,缺少有力的管理办法和手段,不同程度上影响预算管理作用的发挥。

2.2 预算编制缺少科学性、精准性

预算编制是国有企业预算管理的重要环节,科学、合理的预算编制,能够提升预算管理水平,应对其加以重视,避免预算编制与执行脱离。但是,部分国有企业预算编制过程中,仍存在诸多缺陷和不足,有待进一步改进,主要体现在以下几方面:第一,预

算编制流程不科学。部分国有企业预算编制理念较为陈旧,预算编制流程较为固化,缺少严谨性、科学性,编制过程中各部门、职工各自为政,缺少高效的沟通和协调,使得预算编制内容缺少精准性,无法提升预算管理水平。第二,预算编制方法选取过于简单。部分国有企业预算编制过程中,习惯于以上年度实际为出发点,按照销售额和运营环境预测变化,从而调整预算中各项目,即增量预算法,这种预算编制方法相对单一、滞后,不适应当前国有企业现实状况,使得预算编制内容不合理。第三,预算编制缺少全员配合和支持,部分国有企业预算编制仅交由财务部门实施,没有主动与其他部门沟通和交流,使得预算编制内容缺少科学性、合理性^[1]。

2.3 预算执行过程把控不到位

待预算编制完成后,要将预算编制结果执行到位,当前部分国有企业预算执行过程中,仍存在诸多问题,主要是预算执行过程把控不到位,具体表现在以下几方面:第一,预算执行监督不到位。部分国有企业预算执行过程中,忽视了预算执行监督,监督力量相对薄弱,最为关键的是预算监督机制不完善,预算执行监督方法相对单一,不能通过监督明确管理中的难题和缺陷,对其进行优化和调整,使得预算执行效果不理想。第二,预算执行差异分析不到位。部分国有企业在预算执行过程中,忽视了预算执行差异分析,不能及时明确预算执行差异金额、原因,无法快速提出解决策略和方法,导致预算执行力相对薄弱。第三,预算执行绩效考核不理想。预算执行绩效考核工作有所忽视,没有制订完善的绩效考核机制,不能明确绩效考核标准、范围和内容,无法如实评估各责任中心预算执行的状况。同时,也忽视了预算执行绩效考核结果利用率,没有将其与职工薪酬奖金发放、预算管理体系改进等挂钩,使得预算绩效考核结果利用率偏低。

2.4 预算管理信息系统不完善

预算管理是一项专业、综合性的工作,为了与时俱进,应主动将信息技术与预算管理进行深层次融合,以便于切实提高预算管理效率,推动企业健康、稳定地发展。当今,部分国有企业预算管理信息化

建设中,由于受多方面因素的制约,仍存在诸多问题有待改进:第一,未能制订统一、规范的建设技术标准和程序。有些国有企业预算管理信息化建设中,没有基于全局发展层面考量,深层次解读和分析国家出台的相关政策,制订相应的建设技术,对其建设可行性、必要性展开分析,难以为后续建设提供支持。第二,没有引进先进的信息技术,也没有提供充足的资金支持,软硬件基础设施购买不到位,难以构建高效、兼容的预算管理信息系统,不能突破各部门信息壁垒,实现信息共享,导致各类信息无法快速传输到所需层面,难以发挥其自身效用。第三,没有将预算管理信息系统与其他系统关联,如OA、ERP系统、成本管理、资金管理等,无法动态追踪预算执行相关信息,将其与初期计划值进行比对,导致二者差异难以确定,预算管理信息化优势不显著^[2]。

3 国有企业预算管理的策略和方法

3.1 增强人员预算管理意识和树立正确的预算管理理念

国有企业预算管理相对专业、复杂,为了获取最佳的预算管理成效,应注重人员预算管理意识和理念,坚持以先进的思想为导向,高效支持各项活动的开展,以便于提升预算管理水平,帮助国有企业高效发展。因此,为了增强人员预算管理意识,需要做好以下几方面:第一,增强管理层理念和意识。管理层对预算管理的重视度尤为关键,应给予其较强的配合度、支持度,主动学习和掌握先进的思想观念,融入企业文化中,持续熏陶广大员工,保证预算管理高效实施,以便于获取理想的工作成效,帮助国有企业稳定、健康地发展。第二,转变员工思想观念。对国有企业来说开展预算管理活动,要求全员的配合和支持,所以要加大内部宣传力度,选取多种宣传途径,保证员工对预算管理具有正确的认识,掌握预算管理的意义、作用和内容,全身心参与其中,帮助国有企业预算管理实施到位,以便于获取理想的效果^[3]。

3.2 保证预算编制科学、精准

预算编制内容是否科学、精准,直接关乎国有企业预算管理的成效,应对其加以重视,采取一系列的

策略和方法,保证预算编制符合实际,提升预算编制效率。第一,保证预算编制流程严谨、科学。国有企业要注重预算编制流程的梳理,经过上下层及反复沟通,去除预算编制冗余的环节,保证预算编制流程高效、合理,使得预算编制内容科学、合理,避免其与预算执行脱节。第二,创新预算编制方法。预算编制过程中未能结合自身现实状况,合理筛选预算编制方法,为了进一步改进这一问题,应主动创新预算编制方法,考虑国有企业现实状况,综合使用多元化的预算编制方法,将定期预算与滚动预算、增量预算与零基预算、固定预算与弹性预算相融合,展示不同预算编制方法的优势和价值,保证预算编制从实际出发,更具有科学性、合理性,符合国有企业发展现实状况。第三,使得预算编制全员参与。当今,国有企业预算编制必须保持全员参与,由财务部门牵头,与各业务部门沟通和交流,及时掌握不同部门现实状况,以此为基础编制预算,提升预算编制内容的精准性,促使其符合各部门现实状况,以免预算编制与执行脱节。

3.3 有效控制预算执行过程

预算执行到位,才能发挥自身计划、监督和控制等效用,国有企业为了提升预算执行力,应考虑自身各方面影响因素,采取一系列的策略和方法,必须做好以下几方面:第一,强化预算执行监督。当今,国有企业在具体实践过程中,为了保证预算执行到位,应发挥其监督效用,主动建立完善的预算执行监督机制,创新监督方式方法,对预算执行全生命周期进行监督,找到预算执行中的不足和缺陷,进一步改进和优化,保证预算执行到位,发挥其自身效用,促进国有企业高质量地实施。第二,强化预算执行差异分析。国有企业预算执行过程中,必须紧扣预算执行差异,找到预算执行差异的具体金额、原因,进一步提出改进策略和方法,主动对预算差异进行分析,保证预算管理到位。第三,注重预算执行绩效考核。国有企业必须建立完善的预算执行绩效考核机制,设定科学的预算绩效考核指标,明确预算考核的范围、对象和内容,客观评价各部门预算执行状况,调动职工工作积极性、主动性。同时,要主动将预算执

行绩效考核结果进行利用,将其最终结果与职工薪酬奖金、预算管理体系改进挂钩,激发职工参与的主动性,并且表现较佳的员工可以为其他人员做好示范和榜样,保证预算执行到位,助力国有企业高效发展^[4]。

3.4 构建完善的预算管理信息系统

当今是大数据时代,加快国有企业信息化建设,既是企业健康稳定发展的必要条件,又是时代发展的基本要求,对预算管理来说亦是如此,应当紧跟信息化建设步伐,将先进的信息技术与预算管理相互交融,以便于实现预算管理信息化、智能化、数字化,辅助国有企业稳定、健康地发展。因此,要想保证预算管理信息化建设到位,就必须加强以下几方面的工作:第一,制订统一、规范的建设技术标准。国有企业在实践过程中,要预先分析国家出台的相关政策和文件,对其进行深入了解和分析,分析预算管理信息系统建设的必要性、可行性,制订统一、规范的建设技术标准,为各项操作提供指导,以实现既定目标。第二,引进先进的信息技术,建立预算管理信息系统,突破各部门信息壁垒,实现信息互联共享,及时将其传输到各部门,有利于顺利开展各项活动,以实现既定目标。第三,将预算管理信息系统与其他部门联动,如成本管理、资金管理、OA等,动态监督各项管理数据和信息,通过数据深层次分析,找到管理中的问题和不足,进而提出改进策略和方法,展示预算管理信息系统优势^[5]。

例如,某公司经营范围为一般项目:新材料技术推广服务;资源循环利用服务技术咨询;建筑材料销售;技术服务、技术开发、技术咨询。现有一条4 500 t/d熟料生产线,一台直径4.2 m×13 m水泥磨,设计产能年产熟料150万吨、水泥200万吨,总资产7.9亿元,注册资本4亿元。为了有效优化资源配置、防范财务风险、实现可持续发展,将重点放在了预算管理中,借助信息技术,搭建预算管理信息系统,通过该系统的应用,在实践中不断改进和优化,获取了较大的价值:①实现信息自动化收集,辅助企业决策。

可以收集每个部门的数据,按照多维度形成财务报表,辅助管理层决策,以提升决策水平。②了解预算与实际结果的差异。通过该信息系统的在线监测预警分析,掌握预算与实际结果间差异,可以对预算执行数据实时监督,及时分析存在偏差的原因,并且呈现为多种图表,使得管理层更加直观地掌握相关信息,助力国有企业稳定发展。③风险管理和预警。预算管理信息系统可帮助企业预先发现和应对潜在的财务风险,及时采取措施进行风险防范和控制,系统可按照财务数据进行风险预警、风险评估,帮助企业管理者制订应对措施,确保企业财务安全。

4 结论

随着国有企业运营规模不断扩大,企业间竞争压力愈发增大,预算管理作为现代化管理方式,将其落实到位,可以有效整合资源,实现战略目标,增强核心竞争力。但是,国有企业在实际运营和管理过程中,受多个因素的影响,预算管理效果不理想,制约国有企业长期发展。因此,国有企业必须迎合市场发展潮流,剖析预算管理中的不足和缺陷,找到问题根源,制订解决策略和方法,保证预算实施到位,展示其自身效用。

参考文献:

- [1]廖华敏.国有企业全面预算管理存在的问题及应对策略[J].管理学家,2023(5):81-83.
- [2]解萍萍.国有企业全面预算管理存在的问题及对策[J].中小企业管理与科技,2023(3):120-122.
- [3]陈朝勇.浅析地方国有企业在全面预算管理应用中的问题及对策[J].知识经济,2023(1):73-75.
- [4]李天一.国企预算和绩效管理存在的问题以及对策研究[J].中国经贸,2021(1):138-140.
- [5]赵常娟.国有企业预算管理存在的问题及对策探讨[J].中国集体经济,2021(6):43-45.

作者简介:宋宗艳,女,山西朔州人,金隅台泥(代县)环保科技有限公司,研究方向:预算管理。

探析行政事业单位如何做好国有资产管理工作的

孙海艳

(通辽经济技术开发区区域经济合作服务中心, 内蒙古 通辽 043001)

摘要:我国的行政事业单位主要是负责部分管理和提供公共服务的组织,单位内部持有大量的国有资产,并且在国家经济发展中发挥着重要作用。2021年,国务院颁布《行政事业性国有资产管理条例》,其中明确了国有资产管理的重要性及具体管理方法,使国有资产管理成为各单位管理中不容忽视的重要内容。基于此,文章简单对其重要性进行阐述,并结合事业单位实际情况分析现存的具体问题,最终给出可行的优化措施,期望能够为单位提供参考。

关键词:行政事业单位;国有资产管理;优化措施

中图分类号:F810.6

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0029-04

How do administrative institutions manage state-owned assets well

Sun Haiyan

(Tongliao Economic and Technological Development Zone Regional Economic Cooperation Service Center, Tongliao, Inner Mongolia, 043001)

Abstract: China's administrative institutions are mainly responsible for part of the management and provision of public service organizations, units hold a large number of state-owned assets, and play an important role in the national economic development. In 2021, The State Council promulgated the Regulations on the Management of Administrative State-owned Assets, which clarified the importance and specific management methods of state-owned assets management, making state-owned assets management an important content that cannot be ignored in the management of all units. Based on this, this paper simply expounds its importance, analyzes the existing specific problems combined with the actual situation of public institutions, and finally gives feasible optimization measures, hoping to provide reference for units.

Key words: administrative institutions; state-owned assets management; optimization measure

0 引言

行政事业单位在不断发展的过程中,国有资产数量也在不断增长,这对单位履行职能,提高管理效率有着重要影响,因此,做好国有资产管理,能够对单位现有资产做出科学使用,将资产的使用效率发挥到最大化,降低单位财政风险发生概率,增强自身的管理能力。但实际上,部分行政事业单位依旧存在一定的资产管理问题,导致单位国有资产管理质量不高,影响单位健康发展,需要各单位结合实际需求,转变理念,完善国有资产管理制度和体系,加强资产监督,在信息化的支持下全面增强资产管理有效性。

1 行政事业单位开展国有资产管理工作的重要性

1.1 摸清资产底数,避免资产流失

部分行政事业单位存在对国有资产各项信息掌握不全面,资产信息不透明的情况,甚至部分单位无法对资产的实际情况进行核实,从而导致单位资产安全存在较大隐患。各单位通过加强资产管理,采用动态管理的模式对资产动向进行监督和管理,从而能够及时掌握资产的实际情况,为单位后续工作提供支撑^[1]。同时,完善有效的资产管理能够确保单位各项资产的优化使用,确保资产安全。因此,需要根据资产实况制订相应的监督措施,完善资产保

护措施,加强对资产购入、保管、调拨及处置等程序的管理,提高资产保护能力,避免引发资产流失风险。

1.2 提升单位公共服务水平

行政事业单位的主要职能是为社会大众提供各项公共服务,加强国有资产管理可以实现对单位内部所有资产合理配置,充分发挥资产价值,使其为单位公共服务活动开展提供基础保障,促使各项活动能够高效开展。同时,加强国有资产管理可以帮助单位更好地履行部分管理职能,从而全面提升单位公共服务水平。

2 行政事业单位国有资产管理存在的不足

2.1 资产管理意识相对薄弱

当前,部分单位管理层和职工并没有认识到国有资产管理对实际工作的重要意义,因而从管理层到基层职工,对资产管理都缺乏正确的认知,缺乏信念感和使命感,导致国有资产浪费严重,使用效率偏低。行政事业单位通过财政拨款购置的国有资产都是无偿提供给单位使用,单位内部人员不用考虑资产的成本和资金来源,因而无法在单位内部形成良好的国有资产管理氛围。

2.2 资产管理制度有待完善

国有资产管理已经成为各单位管理的重点环节,但部分行政事业单位缺乏监督管理制度,因而在资产使用、配置及报废处置等环节不规范,导致资产管理流于形式。日常管理要求中必须具有科学完善的管理流程及日常操作规范,但从实际情况来看,部分单位并没有健全的管理制度和流程。国家先后针对资产管理出台了相应的制度,但部分单位在日常管控过程中经常存在资产管理流于形式的问题,也没有结合自身的实际情况制订完善的制度内容,对固定资产没有及时登记,缺乏有效监管^[2]。部分通过调拨而成为单位资产的国有资产,因为获得形式不同,并没有及时录入系统,存在账实不符的情况。部分单位针对新购置的物料资产和外界所捐赠的资产等并没有在第一时间进行登记,导致财务账目中存在账实不符的问题。此外,部分单位存在资产配置不合理的问题,资产配置没有按照自身单位相关

费用标准规定进行配置,缺乏完善的管理系统,因而在资产配置中经常出现重复购置或者所购置的资产与单位需求不符的情况,最终造成资产浪费,管理难度更大。

2.3 国有资产使用和处置不合理

行政事业单位想要提高资产使用效率,达到资产效益最大化目标,就必须重视资产使用和资产处置的合理。部分单位在实际工作中没有完善的资产管理制度,因而资产的使用及后续的处置环节都存在不当行为,不利于资产管理。部分单位并没有真正重视资产的优化使用,因此在资产购置中不了解实际资产情况,单位内部闲置资金较多,无法真正提升资产使用价值。还有部分单位虽然想办法盘活闲置资产,以达到提升资产使用效益的目的,但在资产盘活中更多使用租赁等简单的方式,盘活形式相对单一,最终造成国有资产使用价值难以真正提升。此外,在资产处置过程中,随着行政事业单位发展,部分国有资产已经无法使用,且维修成本过高,需要进行报废处置,相关资产使用人对资产处置流程不了解,仅将报废资产放置到仓库,缺乏完整的处置程序,不仅会造成资产浪费,还会因为手续不全导致后续的资产回收中不能找到实物资产,给资产处置带来麻烦。各单位在实际管理中,因为历史遗留问题,有部分资产实物已经不存在,但长期挂账,单位内部一直存在资产和实物信息不一致的情况,严重影响单位决策和管理,阻碍单位履行职责。

2.4 国有资产的清查不彻底

行政事业单位由于需要资产作为基础提供服务,在长期的管理中,单位内部国有资产已经形成庞大的规模,数量和种类都比较多,并且在单位各部门之间使用,因此单位在资产清查盘点中存在较大困难。尤其是年度清查盘点较为烦琐,因此单位内部更多人员不重视年度清查盘点。部分行政事业单位中会有部分外包及劳务派遣的人员,专业能力和技术不强,并且单位本身缺乏相应的资产进出管理制度,导致清查无法带来应有的效果。此外,部分历史遗留问题造成财务部门账务与实际账务无法吻合,从而造成年度清查困难^[3]。由于单位内部清查工作难度较大,且相对复杂,需要花费一定的时间,并

且在清查的周期内单位内部的资产还会进行变动,给原本就繁杂的清查工作带来新的难度,因此很多行政事业单位在实际年度资产清查盘点中都存在形式化严重的问题,往往仅针对一些重大设备和项目进行清查,在实际盘点工作完成后,单位人员对内部国有资产整体规模依旧不了解,不利于加强资产管理。

2.5 缺乏先进的信息化管理系统

行政事业单位虽然已经采用信息化管理,但因为对国有资产管理不重视,在具体的工作中并没有投入充足的资源优化资产信息化系统,导致实际工作中受到限制较多,资产管理信息系统与财务软件无法对接。在具体的工作开展中,各单位大多是采用人工进行数据录入进行资产信息管理,资产管理软件开发应用不足,且与单位资产采购等联系不足,更多是由人工负责各项资产工作,信息化应用不足,因而资产管理效率偏低。

3 行政事业单位做好国有资产管理工作的重要措施

3.1 增强国有资产管理意识

行政事业单位应当充分改善自身资产管理意识不深刻的问题,单位管理层应当以身作则,积极学习相关政策要求,并根据单位实际情况制订完善的管理制度,以此为根据开展国有资产管理工作。同时,结合实际需求对相关管理人员进行专业教育和培训,使其全面掌握国有资产管理的重要性,结合政策要求,明确资产类型、价值和数目,充分发挥国有资产管理的作用^[4]。在具体的培训环节,应当有针对性地选择培训内容,帮助相关人员能够更快更准确地掌握国有资产管理的意义,确保各项工作可以落到实处。此外,国有资产管理需要单位对各岗位工作职责进行落实,因此需要制订相应的岗位责任制度,构建完善的工作流程和标准,采用科学规范的考核方式,将资产管理的职责在各职工身上落实,确保单位资产管理工作开展能够合法合规,真正发挥价值作用。

3.2 制订健全的资产管理及监督机制

首先,结合单位现状对现有的国有资产管理制度进行优化。我国针对国有资产管理已经制定了相

应的法规,行政事业单位需要在此基础上制订符合实际的制度流程,确保国有资产得到有效使用。其次,做好外部监管工作,制订完善的外部监督机制。行政事业单位应当保障在外部监督下确保自身的资产管理工作安全合法。同时,加强单位财务审计和资产评估,及时发现其中存在的各项问题和风险,加强对国有资产的监督和管理。同时,在国有资产资产管理工作中,行政事业单位还需要加强社会监督,积极鼓励群众参与单位资产管理监督工作,并及时公开资产管理信息,确保信息透明,从而促使国有资产管理在全面监督下得到更好的管理和使用^[5]。最后,做好风险防范和管理。各单位在资产管理中需要结合实际制订相应的风险防范和管理措施,并及时发现其中可能存在的风险,做好对资产额度使用管理和监督,确保国有资产管理完全符合制度要求。此外,行政事业单位还需要重视廉政建设,做好内部反腐工作,构建完善的管理机制,对现有的资产管理程序进行优化,做好权利规范,强化单位内部控制,并加强对内部违规行为的处罚,维护单位内部廉洁公正。

3.3 做好资产的日常管理及报废处置

国有资产只有做好日常的管理,确保各项管理流程合理,才能将资产的价值充分发挥出来。对于行政事业单位而言,应当结合实际做好资产的盘点,定期或不定期对资产进行对账,确保资产管理科学。若是在资产盘点中发现了资产盘亏的情况,则需要根据相关制度要求及时查找原因,并做好应对整改,确保资产账实相符。同时,需要全面掌握单位闲置资产的实际情况,一旦某个部门需要,应当及时进行调拨,这样不仅能够发挥资产的价值,还能促使资产管理工作处于较高的动态管理水平。行政事业单位在资产报废处置过程中需要充分掌握资产的性质,针对确实无法修复或者需要淘汰的资产及没有修复价值的资产则需要严格按照资产处置流程进行报废。对部分资产盘亏及资产的不合理损坏等,需要对资产进行检查,若是确定已经超出了使用年限,资产已经损毁或者无法正常提供服务,且是因为不可抗力造成的,行政事业单位需要结合具体的报废流程进行处理,并且及时上报财务进行核销。

3.4 全面清查国有资产存量情况

针对行政事业单位中出现的资产清查问题,需要单位管理层及全部人员重视,并对此进行反思,及时进行整改。首先,制订完善的资产清查制度,为单位全面资产清查工作开展提供依据,促使资产清查有计划进行,并在规定期限内完成,及时发现单位国有资产管理中存在的实际问题,并对其进行改进,且针对一些历史遗留问题及时做好清理。行政事业单位应当明确只有完全处理了历史遗留问题,才能全面摸清“家底”,采用合理可行的方法有效解决历史遗留问题,避免这些问题继续存在,给单位资产清查造成阻碍。其次,需要引进专业的信息化设备完成资产的全面清查工作。单位应当指定专业人员负责资产清查,并在各部门派遣人员的配合下,充分开展资产清查工作,及时查明资产获得方式、现实状况及账面价值,保障财务账面和实际账面一致。在信息化手段的支持下,可以实现清查彻底且不重复,从而提高资产清查效率^[6]。最后,全面分析资产清查结果,并对资产清查中出现的问题进行梳理,找出产生问题的原因,若是因为内部人员私自挪用资产,则需要加强对人员的管理。若是资产被随意报废,则需要加强制度管理,根据资产实际情况制订完善的报废流程。此外,还需要开展相应的研讨会,对各部门所拥有的国有资产的合理性进行分析,明确资产在各部门的配置是否合理,并形成有效的资产动态管理机制,提高资产使用效率。

3.5 优化国有资产管理信息系统

首先,构建信息系统。在单位内部形成完善的数据库,对国有资产济宁整合,不仅能够减少资产管理人员的工作量,还能有效提高资产管理效率。通过信息系统可以实现对各种数据的集中处理,因此通过信息系统管理资产购置、使用和调整,并基于信息系统实现资产的统计汇总和分析,帮助管理者更加全面地掌握资产的流向和使用情况,避免资产滥

用和资产浪费。其次,在信息化的基础上进行数据分析,在信息系统中对资产进行标记,从而及时查询国有资产的实际情况,减少单位内部的账实不符问题,提高资产管理效率。最后,在信息系统的支持下,相关资产管理人员能够实现在线办公,做好对国有资产的实时监管,并根据单位情况构建资产预警系统,做好对国有资产的动态监督,实现资产的有效管理。

4 结论

综上所述,想要确保国有资产充分发挥出应有的作用,就必须保障资产管理科学合理,要求各单位及时全面对资产管理工作进行优化,分析资产管理工作中存在的实际问题和历史遗留问题,并从管理理念入手全方位加强资产管理,完善相关制度流程和系统,做好资产清查工作,掌握单位实际资产情况,实现对资产的合理配置,从而保障资产完整,为单位管理和运行提供更好的支撑。

参考文献:

- [1]孙岩.基于行政事业单位国有资产管理工作的有效性研究[J].经济管理,2023(6):16-19.
- [2]陈亚兰.论如何加强行政事业单位国有资产管理工[J].商情,2023(3):113-116.
- [3]赵建国,张艳丽.探析新形势下行政事业单位国有资产管理[J].首席财务官,2023,19(9):90-92.
- [4]苏永丽.关于加强行政事业单位国有资产管理的思考[J].质量与市场,2023(1):184-186.
- [5]黄云华.关于加强行政事业单位国有资产管理的思考[J].质量与市场,2023(1):178-180.
- [6]王静.行政事业单位国有资产管理存在的常见问题及优化措施[J].大众文摘,2023(2):140-142.

作者简介:孙海艳,女,内蒙古通辽人,通辽经济技术开发区区域经济合作服务中心,研究方向:资产管理。

集团企业现金流管理存在的问题与对策分析

陶倩

(北京红冶汇新控股集团有限公司,北京 102200)

摘要:文章旨在分析集团企业现金流管理存在的问题,并提出相应的对策。结合企业现金流管理的实际情况。介绍了现金流管理的重要性和影响因素,并针对集团企业现金流管理面临的挑战,提出了相应的解决方案。对集团企业现金流管理进行研究有助于呼吁集团企业在现金流管理方面重视改进和创新,保持企业健康发展,在我国经济建设新阶段能够促进集团企业实现经济效益和社会效益的提升。

关键词:集团企业;现金流管理;内部控制;信息透明度

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0033-04

Analysis of problems and countermeasures of cash flow management of group enterprises

Tao Qian

(Beijing Hongye Huixin Holding Group Co., Ltd., Beijing, 102200)

Abstract: This paper aims to analyze the problems existing in cash flow management of group enterprises and put forward corresponding countermeasures. Combined with the actual situation of enterprise cash flow management, the importance and influencing factors of cash flow management are introduced, and corresponding solutions are proposed for the challenges faced by group enterprises in cash flow management. The study of cash flow management of group enterprises is helpful to call on group enterprises to pay attention to improvement and innovation in cash flow management, maintain the healthy development of enterprises, and promote the improvement of economic and social benefits of group enterprises in the new stage of China's economic construction.

Key words: group enterprises; cash flow management; internal control; transparency of information

0 引言

现金流是企业生存和发展的重要基础,对集团企业来说尤为重要。集团企业由于具有规模庞大、多元化业务等特点,在现金流管理过程中面临一系列挑战。有效的现金流管理可以确保企业资金充足、提高运营效率和降低风险。但是,部分集团企业现金流管理还存在诸多问题,给集团企业的经营带来了一定的压力和风险。因此,文章旨在分析这些问题,并提出相应的对策,为集团企业的现金流管理提供一定的借鉴和指导,以帮助集团企业加强现金流管理,实现可持续发展。

1 集团企业现金流管理的重要性

1.1 资金合理配置与有效利用

集团企业拥有多个子公司和业务板块,每个子公司和板块都需要资金支持来满足其运营需求。通

过进行有效的现金流管理,集团企业可以合理调度资金,确保将资金分配给需要的子公司和业务板块,以实现最大化的经济效益。这样可以避免某些子公司或板块因为资金不足而无法充分发挥其潜力,同时也避免将过多的资金投入不具备高回报潜力的业务领域^[1]。

此外,集团企业现金流管理通过集中管理和监控资金流动还可以发现资金闲置或不必要的资金浪费问题。这样一来,集团企业可以将这些资金重新配置到更有价值的项目或投资活动中,从而提高整体的资本效率,通过提升投资回报率和资金使用效率,有效降低成本并提高企业的竞争力。资源优化配置还能够实现企业的长效化发展目标,特别是在市场竞争激烈的环境中,有助于促进企业提高市场竞争能力与优势地位,形成一套行之有效的管理

体系。

1.2 降低企业经营风险

我国集团企业的现金流管理工作在降低企业经营风险方面扮演着重要的角色。通过对现金流的监控和管理,集团企业能够及时发现潜在风险,避免资金链断裂,确保企业稳定运营。首先,现金流管理可以提供对企业财务状况的实时了解,通过监控现金流入和流出,集团企业可以及时发现资金缺口或短缺的情况,帮助企业采取相应的措施,如调整资金使用计划、筹措额外的资金或寻找优化现金流,对集团企业的经营有着规避资金链断裂风险的优势,能够确保企业按时支付债务、薪酬和其他经营成本,保持正常运营。

其次,现金流管理有助于识别并应对市场变化和不确定性带来的风险。市场波动和变化可能会对企业现金流产生影响,例如,在市场中可能出现需求下降、供应链中断或货币贬值等情况,对企业的经营会产生一定的负面作用。而集团企业通过定期分析现金流数据,可以及时识别风险,并采取相应的措施加强风险管理,从而及时调整业务策略、寻找新的市场机会,减少不必要的支出,确保企业能够适应并应对市场挑战,实现稳定经营。

1.3 提高企业资金使用效率

现金流管理通过对内部资金进行统一调度和管理,能够降低融资成本并提高资金使用效率。集团企业通过进行现金流管理可以合理分配资金,确保资金用于最有价值和高回报的项目和业务。通过对不同子公司和业务板块的现金流进行监控和分析,集团企业可以识别出资金使用效率较低或不必要的支出,从而进行优化和调整。加强现金流管理还能够减少资金闲置和优化资金周转,降低融资成本和减轻资金筹集压力^[2]。集团企业通过对现金流进行规划和管理,可以更好地掌握内部资金,并在必要时进行内部资金调配。这样可以减少外部融资需求,降低融资成本,同时也可以减轻企业对外部资金的依赖。通过降低融资成本,集团企业可以提高资金使用效率,并将更多的资金用于业务发展和增值活动,提高整体的资金使用效率,为企业发展和竞争提供强有力的支持。

1.4 促进企业可持续发展

在经济建设的新时期,通过加强现金流管理,企

业能够在不断变化的市场环境中做出适应性调整,为企业的长远发展提供有力支持。现金流管理可以增强企业在市场变化下的灵活性和适应性。市场环境经常发生变化,而在有效的现金流管理作用下,集团企业能够及时获取和分析现金流数据,了解企业自身的财务状况和经营能力,从而可以更好地预测和应对市场挑战,灵活调整业务战略、产品组合和市场定位,保持竞争优势并实现长期可持续发展。

现金流管理对企业的投资和扩张计划至关重要。通过合理管理现金流,企业能够积累足够的内部资金用于资本投资、新产品研发、市场拓展或并购活动。这对规模较大的集团企业来说具有十分重要的作用,是帮助企业持续获得经济效益与社会效益的基础,也是我国经济发展不可或缺的重要动力。

2 集团企业现金流管理中存在的问题

2.1 内部控制体系缺陷

部分集团企业缺乏完善的内部控制制度,导致企业现金流管理存在着一定的阻碍。内部控制制度是确保企业运作合规、高效的基础,但是,部分集团企业可能缺乏明确的内部控制制度,缺少清晰的财务管理政策、程序和规范建设,导致现金流管理工作存在不规范和混乱的现象,在资金调度和使用过程中也有较大概率出现错误和滥用问题,难以实现资金的合理配置和有效利用的目标。

此外,部分集团企业可能缺乏严格的监督机制,缺乏对资金流动和使用的监控和审查,在日常的经营与管理过程中资金滥用、挪用和错误配置问题较为严重,使得内部控制失去约束力,增加资金管理的风​​险和漏洞,影响企业正常运营和长期发展,阻碍企业对现金流状况的全面了解和准确评估^[3]。

2.2 信息传递与共享不畅

集团企业现金流管理过程中存在的信息传递与共享不畅的问题对现金流的合理配置产生不利影响。集团企业包含多个子公司和业务板块,如果信息传递不畅,就会导致资金需求无法及时准确地被掌握,从而难以实现现金流的合理配置。信息传递不畅可能导致资金需求延迟或误判。集团企业各个子公司和业务板块通常有各自独立的运营活动和资金需求。主要决策者无法及时获悉各个子公司和业务板块的资金需求情况,难以做出准确的资金调度

决策。这可能导致资金滞留在某些部门或子公司中,同时其他部门或子公司则可能面临资金短缺的困境,影响企业整体的现金流合理配置。信息共享不畅可能导致集团企业内部各个部门之间的合作与协调受阻。现金流管理需要各个部门紧密合作与协调,以确保资金流动和使用符合整体战略和目标。

2.3 资金分散导致利用效率低下

部分集团企业未实行统一的现金池管理,导致资金在不同子公司和业务板块之间分散,无法实现有效地集中利用。资金分散导致企业无法充分利用集团内部的资金资源。集团企业通常拥有多个业务板块,且每个业务板块都会产生一定的现金流。现金流在各自业务板块中的分散存放会导致资金无法集中起来形成一个规模较大的现金池,企业无法充分利用集团内部的资金资源进行整体性投资和资金调度。资金分散会增加企业的运营成本,企业需要额外的人力、时间和成本来管理和监控各个账户的现金流动,增加了企业的运营成本和管理负担,还可能导致企业无法充分发挥资金的时间价值,限制了企业资金的灵活运用和时间价值的最大化。

2.4 风险管理能力不足

集团企业现金流管理过程中存在的风险管理能力不足问题会增加企业的经营风险,这主要表现在部分集团企业缺乏对外部市场风险和内部风险的有效识别与防范。对外部市场风险的识别不足会给集团企业带来潜在的经营风险。现金流管理需要考虑外部市场因素对企业经营的影响,如汇率波动和利率变动等。但是,如果集团企业未能有效识别和评估这些风险,就可能无法适时采取相应的对策,面临资金流动性问题甚至陷入财务困境^[4]。

内部风险也会加剧集团企业的经营风险。内部风险主要包括信用风险,即对子公司或合作伙伴的信用状况评估不准确或未能采取适当的风险控制措施,导致集团企业未能充分识别和防范信用风险,面临违约、欠款或无法及时回收应收账款的风险,影响企业正常运营。

3 集团企业现金流管理的对策分析

3.1 建立健全内部控制体系

集团企业应完善内部控制制度,加强对资金使用的监管,确保资金合理使用,降低企业运营风险。

对现金流管理工作的落实,集团企业可以建立健全内部控制体系,成立资金管理委员会,对规模庞大、流程复杂的集团企业资金活动进行充分的审查和监督。资金管理委员会的构成应按照企业管理人员情况进行明确规定,主要负责对日常的资金管理流程的合规性进行检查和评估,在企业面临重大的资金收支工作时进行及时干预。

此外,企业还应在日常经营与管理过程中促进基层管理人员内部控制意识增强,提高基层工作人员对保障企业资金安全的重要性认识。在实际工作中做到发现问题主动、及时上报,保障集团企业现金流安全,并且有助于推进企业业财融合发展。

3.2 提升信息透明度与沟通效率

在集团企业中加强现金流管理有助于加强集团内部各子公司之间的沟通与信息共享,能够提高信息透明度,便于集团对现金需求及时掌握,实现现金流的合理配置。集团企业的现金流规模较为庞大,不同的现金流分支之间存在着一定的壁垒,导致企业对现金流的把控不全面。加强对现金流的管理能够实现资金信息透明度的提升,企业能够随时了解资金的使用情况,知晓不同业务活动中资金使用的动态信息,可以在此基础上进行经营策略调整。集团企业的业务范围较广,子公司以及业务部门之间的沟通存在阻碍。加强现金流管理能够建立健全企业的管理体系,实现内部控制,从而提高子公司以及不同业务部门之间的沟通效率,将管理信息进行高效传达,有助于促进企业在市场经营过程中占据主动地位,提升经济效益。

3.3 实施集中现金管理策略

集团企业通过建立健全现金池管理系统,能够实现集团内部资金的集中与调度,提高资金利用效率,降低融资成本。同时也可以通过内部融资降低对外部融资的依赖,减少融资风险。在集团企业中进行集中化的现金管理能够发挥授权审批管理体系的作用,在日常的资金使用环节有效落实预算控制的标准要求,确保资金使用符合集团企业的实际需要。企业可以通过建设资金管理中心来对子公司以及不同业务部门的预算编制执行情况进行全面跟进和总结,将子公司以及业务部门定期上交的现金流管理情况进行集中分析,按照预算规划对现金流的使用策略进行调整^[5]。在这一过程中,集团企业要

明确各层级人员的审批权限,确定工作权责,要求资金管理人员在制度要求下进行现金流管理,从而保障现金流管理工作科学与合理,能够真正为集团企业发展贡献力量。

3.4 强化企业风险管理

集团企业应加强对外部市场风险和内部风险的识别与防范,制订相应的风险应对策略。例如,集团企业要加强对汇率、利率风险的预警和对冲;建立信用评估体系,降低信用风险;加强对子公司业务的监控,预防潜在风险。企业可以通过建立健全风险管理机制来对风险问题进行分析 and 预警,在面对较为复杂的风险问题时能够做到及时规避,帮助企业有效应对风险问题。集团企业要针对子公司的不同情况加强风险预警体系建设,结合当地的经济、市场行情以及经营策略进行制度调整,确保各项风险都能够实现量化管控。此外,集团企业还可以招聘一批具有风险管控经验的人才,组建人才队伍体系,从而在集团企业的现金流管理工作中发挥积极作用,保障企业资金管理预期目标实现,促进企业发展。

3.5 采用科学的现金流预测方法

在现金流管理工作中,集团企业可以引入现金流预测工具和方法。集团企业的现金流预测应根据现金流入和现金流出两个方面进行材料收集与分析。现金流入主要包括投资、借款、营业中的业务收入以及非营业收入等方面;现金流出包括企业的购买或者建造固定资产、偿还借款以及派发红利等资本开支,也包括集团企业生产所需的成本和各项费用。集团企业可以结合现金收支法,对企业的综合现金流入和流出情况进行计算,得到现金净流量,从而确定现金流量的安排。同时,集团企业还要加强对市场环境的分析,对可能影响现金流的因素进行预测,确保企业现金流稳定。集团企业要加快信息系统建设,充分利用信息系统对企业的各项工作环节进行深入总结,确保企业的资金活动都能够进行信息化记录,从而发挥资金管理信息系统的价值。企业可以在不同的业务部门以及子公司中进行资金

使用状态的动态监控,充分利用信息化手段对会计工作以及业务工作的集成化监管。在实际的现金流管理工作中,企业可以充分利用大数据、云计算等技术手段对资金使用情况进行科学的预测,利用现代化数据信息系统如 ERP 对工作流程进行持续改进,从而实现现金流管理工作的降本增效^[6]。

4 结论

通过文章的分析可以得知,集团企业现金流管理是保证企业持续稳健发展的关键因素之一。文章对集团企业现金流管理存在的问题进行了分析,并提出了相应的对策。现金流管理是一个复杂且动态的过程,需要持续关注和改进。集团企业应将现金流管理纳入整体战略规划,并建立完善的管理体系和流程,确保信息及时准确,决策科学可靠。同时还应注重加强对技术手段的应用,借助先进的财务管理系统和数据分析工具,提高现金流管理的效率和精确度。在经济快速发展的阶段,集团企业现金流管理问题的解决需要综合考虑多个因素,并采取一系列有效的对策,实现资金运作优化,有效降低风险,提高企业的竞争力和抗风险能力。

参考文献:

- [1] 翟昕迪.大型国有企业集团现金流管理探究[J].现代商业,2022(34):83-86.
- [2] 雒梓瑄.P公司现金流管理研究[D].青岛:青岛大学,2022.
- [3] 赵桂艳.集团完善现金流管理的对策研究[J].中小企业管理与科技,2022(5):13-15.
- [4] 孙建瓴.集团企业现金流管理问题研究:以DH公司为例[J].纳税,2021,15(18):163-164.
- [5] 罗峰.内部控制视角下的现金流管理研究[D].重庆:重庆工商大学,2021.
- [6] 罗杰.集团企业现金流管理中存在的问题及对策[J].财会学习,2021(9):43-44.

作者简介:陶倩,女,安徽长丰人,北京红冶汇新控股集团有限公司,研究方向:现金流管理。

民营企业财务风险管理存在的问题与应对举措

杨爱玲

(杭州天天量检测科技有限公司,浙江 杭州 311202)

摘要:“十四五”期间,我国提出发展壮大民营企业的目标,做好财务风险控制,成为民营企业管理者需要考虑的重点内容。基于民营企业财务风险内涵特征,提出民营企业需要协调股东与董事会的关系,设置财务总监,搭建良好治理结果,在加强财务内控制度建设的同时,需要加强预算和审计管理,准确控制税务风险,期望能够指导财务风险管理工作开展,减少风险要素带来的负面影响,进而协调企业成本与效益关系,推动民营企业的高质量发展。

关键词:财务管理;民营企业;风险控制;措施方法

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0037-04

Problems and countermeasures of financial risk management of private enterprises

Yang Ailing

(Hangzhou daily volume testing technology Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311202)

Abstract: During the 14th Five-Year Plan period, China put forward the goal of developing and expanding private enterprises and doing a good job in financial risk control, which has become a key content for managers of private enterprises to consider. Based on the connotation characteristics of financial risks of private enterprises, it is proposed that private enterprises need to coordinate the relationship between shareholders and the board of directors, set up financial directors, and build good governance results, while strengthening the construction of financial internal control system, it is necessary to strengthen budget and audit management, accurately control tax risks, and hope to guide the development of financial risk management, reduce the negative impact of risk factors, and then coordinate the relationship between enterprise costs and benefits, and promote the high-quality development of private enterprises.

Key words: financial management; private enterprises; risk control; approach to measures

0 引言

社会主义市场经济体系下,我国高度重视民营企业的发展,出台了一系列的扶持性政策,加快了民营企业的建设与发展。据统计,在当前市场发展中,民营经济主体数量已经超过90%,实现了国民经济的增值服务。在民营企业发展中,受企业自身“小而微”缺陷的影响,企业的内控管理机制尚不完善,尤其是在财务管理层面,管理者对财务风险要素的把控不够,导致财务风险问题普遍存在,增加了企业的非必要支出,压缩了民营企业的盈利空间。“十四五”期间,为实现发展壮大民营企业的目标,创新财务风险管理方式已经成为民营企业需要研究的重

要课题。

1 民营企业财务风险内涵与特征

1.1 基本内涵

民营企业发展中,人们将各种难以预料的财务影响因素称为财务风险,这些风险要素本身难以控制,会在一定的时间期限和范围内,对企业的财务成果产生负面影响,导致企业财务经济效益受损,最终偏离预期的商业目标。

1.2 主要特征

结合企业经营实际可知,财务风险广泛存在于民营企业经营的各个环节,且具有明显的特征。其一,民营企业财务风险的人为传统性特征较为突出,

在当前环境下,我国部分民营企业仍具有家族企业的痕迹,企业的内控管理机制相对滞后,在人员任用上存在任人唯亲的现象,受裙带关系影响,企业内部存在串通舞弊的现象,增加了财务管理的风险性。其二,除客观性外,全面性也是民营企业财务风险的主要特征。财务风险的客观性是指:具体的风险因素是长期存在的,这些风险不会因为人的意志而发生转移,并且也难以完全、彻底地消除,民营企业只有在不断强化自身风险意识的前提下,科学使用现代化的管理方法和技术手段,才能弱化财务风险影响,将风险的危害控制在最低水平。全面性特征表现为:企业的财务风险广泛存在于各个业务环节,除基本的投资、融资风险外,企业日常经营、收支分配、业务创新等环节均存在一定的财务风险,需要加强风险控制管理。其三,财务风险会给民营企业带来较大的损失,但是当管理者使用现代管理理念准确控制财务风险时,会减少这种损失,带来较大的经济效益。由此可见,财务风险具有损失与收益相伴相生的特点。新时期,民营企业需要正确认识这些风险特征,有针对性地开展财务风险控制管理工作^[1]。

2 民营企业财务风险管理管理价值

一方面,在传统的经营模式下,民营企业管理者侧重业务投资方面的控制,希望能快速抢占市场,扩大自身的市场规模。在这种思想导向下,民营企业对财务控制工作缺乏重视,引起了一定财务风险。积极开展财务风险管理工作,能够转变管理者的思想认知,增强风险控制意识,同时也能增强管理者的内控意识,倒逼管理者完善内控管理制度和方法,营造良好的财务管理环境,确保财务管理工作的有序开展。另一方面,民营企业本身具有规模体量小的特征,企业在经营中积累的资产相对有限,当经营过程中频频发生财务风险时,会给企业带来较大的损失,造成资产流失问题。通过开展财务风险管理工作,能有效避免这些问题发生,拓展企业盈利空间,加快企业的资产积累。此外,步入“十四五”时期后,我国出台了一系列的扶持性政策,要求做大做强民营企业。除外部环境优化外,民营企业需要积极

创新内部控制管理方法,深化财务风险管理,适应民营企业创新发展新环境,对民营企业的高质量发展具有积极作用^[2]。

3 民营企业财务风险管理问题

3.1 治理机制有待完善

民营企业存在治理机制不完善的问题,一般除股东与董事会关系紧张外,部分民营企业未能科学设置财务总监岗位,在财务管理中过渡依靠创始人的亲属,引起了串通舞弊问题,给企业带来较大的损失。另外,部分民营企业在董事会管理架构设计中,未能准确设置财务总监岗位,而董事会的成员多属于业务出身,缺乏专业的财务管理知识,甚至认为财务管理是企业的辅助工作,导致后期产生了较为严重的财务风险。

3.2 内部控制缺乏合理性

民营企业财务内控管理缺乏合理性。第一,考虑到民营企业的经营发展需要大量的资金作为基本支持,需要建设完善的资金内控制度,然而在注重业务的模式下,民营企业的资金内控制度尚不完善,这使得企业在经营过程中面临资金链断裂的风险。而在融资过程中,企业的融资方式相对单一,融资活动所花费的成本较高,且在资金使用中未能有效实现权责分离,导致资金使用存在较大的随意性,存在资金低效使用或者挪用、占用等问题。第二,民营企业经营生产需要开展一定的采购工作,但是企业采购制度不完善,缺乏采购初期的市场调查,且在采购过程中对库存物资和采购需求的考虑不足,对供应商的生产能力和市场信誉考虑不足,导致企业容易出现库存积压不足或积压问题,影响正常生产活动的开展。另外,在采购管理中,民营企业对采购物资的验收不规范,容易因原材料质量不达标引起大面积退换货问题,给企业带来较大的损失。第三,在销售内控工作中,民营企业还存在以下两个层面的风险问题:一方面,企业的销售提成方案不合理,导致销售人员积极性不足,出现销售不畅和库存积压的问题,大量的货物积压影响了企业资金流通的顺畅性,给企业带来较大的资金压力。另一方面,为更好地迎合客户需要,部分民营企业采用了信用销售的方式

式,但是在销售后,民营企业对应收账款的催收管理不到位,导致资金回流较为缓慢,企业资金压力巨大,甚至部分企业面临呆账、坏账的风险,对企业的发展产生不利影响^[3]。

3.3 预算及审计管理缺失

在财务管理过程中,民营企业存在预算管理不到位的风险。一方面,民营企业完全由财务部门负责企业的财务预算管理,缺乏业务部门的参与,并且在预算过程中,管理者认为成本预算和利润预算就是全面预算,导致企业预算管理的内容不够全面。另一方面,民营企业预算管理制度建设具有一定的滞后性,在预算管理中,管理者虽然开展了一定的预算编制工作,但是在具体的业务活动中,对预算方案的执行管理不到位,部分民营企业未能准确开展预算绩效考核工作,导致预算管理的实际效果难以得到有效确认。规范开展审计工作,也能达到控制民营企业财务风险的目的。但是在经营过程中,民营企业财务审计存在以下三个层面的问题:第一,考虑到企业的规模较小,为达到节省人力及成本和经济效益的目的,部分民营企业并未设置财务审计部门,导致财务审计环节缺失。第二,民营企业财务审计的方法相对单一,财务审计对财务数据核算工作的依赖性较强,造成了审计工作滞后性明确,难以实现全过程审计管理目标。第三,民营企业对财务审计结果的公示和应用不足,导致企业财务管理问题长期存在,增加了财务管理的风险性。

3.4 抵抗税务风险能力薄弱

民营企业财务管理中,管理者需要考虑自身的税务问题,系统消除税务风险,这是因为税务风险会增加企业额外的资金支出,影响企业的经营效益。目前,民营企业税务风险主要来自两个层面:一方面,企业管者本身对税务管理工作的重视程度不够,对税务事项的筹划不足,且在实际管理中缺乏风险控制意识,导致税务风险频频发生。另一方面,在全新的环境下,我国持续深化税法改革,如全面营改增、个税调整、环保税出台等要素均会对民营企业的税务管理产生影响。但是民营企业税务人员的专业知识陈旧,在经营过程中缺乏对税务人员的培养,导致税务人员难以实现新旧税法制度的衔接,对企业

的发展产生不利影响。

4 民营企业财务风险管理问题的应对举措

4.1 优化企业的治理机制

民营企业的治理机制在企业发展中起到基础性作用。在民营企业创立初期阶段,需要重视自身股权结构的合理设计,以此来避免企业后期经营中出现股权竞争的问题。在股权结构设计中,要求合理地划分企业的股权比例,确保企业有一位绝对控股的股东,这样在后期的经营决策中,控股股东能对一些有争议的项目进行决策,确保企业投资活动的顺利开展。值得注意的是,在加强企业大股东管理的基础上,民营企业还需要设计一部分激励股权,引导企业职工参与公司经营,解决股权结构不合理的问题。在企业董事会设计中,除企业高层管理者外,还需要准确设置财务总监岗位,安排财务总监参与企业的经营决策,从财务经济的层面出发,对企业的投资项目提供可行建议,并预测企业的发展趋势,确保民营企业经营的稳定性。最后,在优化企业治理机制层面,民营企业需要改变自身的用人机制,减少创始人亲属的影响,在消除任人唯亲问题的基础上,为民营企业的财务管理和风险控制奠定良好的基础。

4.2 加强内部控制制度建设

内控情况直接关系民营企业的财务管理水平,对民营企业财务风险控制效果具有较大的影响。其一,针对民营企业资金内控制度不健全的问题,民营企业需要基于业务生产需要,制订科学完善的资金内控制度,对企业融资、投资、资金运营环节的精准管理。在融资过程中,需要在全新制度规范的约束下,重视多种融资方式的灵活应用,确保融资渠道的多样性,最大限度地降低融资成本。在企业投资过程中,需要对资金的使用过程实施监控管理,结合一些重点业务环节和项目内容,减少资金挪用和占用问题,在资金使用中,需建立完善的权责管理机制,并落实不相容岗位分离制度,确保资金使用的规范性。其二,在民营企业采购过程中,管理者需要积极开展市场调查工作,了解企业所需物资的市场售价,分析企业库存和生产需求,协调物资数量和价格因素,减少物资库存积压和短缺问题。为从源头上

确保物资采购的规范性,还需要科学开展验收管理工作。通过抽样调查的方式,对采购的物资进行分层、分类验收,避免因物资质量不达标引起后期的退货现象,消除潜在的财务风险。其三,在产品销售过程中,民营企业需要科学设计产品销售的方法,对销售人员实施有效激励,加快销售速度,减少库存积压引起的资金短缺问题。另外,在销售过程中,还需要对信用赊销客户的市场信誉进行准确评估,做好应收账款的催收管理,消除呆账、坏账带来的财务风险。

4.3 实施预算与审计管理

民营企业财务预算风险控制中,首先,管理者需要立足企业经营的战略目标,科学制订财务预算管理目标。通过该目标指导企业预算管理工作开展,从源头上确保预算控制的合理性。其次,为确保预算管理工作的准确实施,还需要重视预算管理组织框架的设计。该环节中,除财务人员参与预算管理工作外,民营企业还需要安排企业的业务人员参与财务预算管理工作,形成强有力的预算管理组织框架,确保预算管理工作准确开展。再次,民营企业需要加强预算编制和执行过程的控制。其中在预算编制中,需要结合业务需要,准确融入全面预算管理理念,并重视固定预算、弹性预算等方法的应用,确保预算编制的科学性、合理性。而在预算执行阶段,需要科学分解预算目标,预算目标分解到具体的业务部门和工作小组,夯实预算执行责任,并实施预算执行过程监督,确保预算执行管理的规范性。最后,民营企业还需要做好预算绩效的考核、公示与反馈,准确解决企业预算管理问题,确保预算管理的有效性。值得注意的是,在积极开展预算工作的基础上,民营企业需要准确设置内部审计部门,对企业的财务管理活动实施审计管理。在具体审计中,应重视核对法、审阅法等多种方式的应用,确保财务内部审计的灵活性。此外,企业管理者需要重视审计结果的应用,系统控制企业的财务风险,降低财务风险带

来的额外支出。

4.4 提升民营企业税务风险管理能力

在民营企业财务风险管理中,减少税务层面的风险也是极为重要的管理内容。首先,要改变企业管理人员的理念认知,将税务风险管理作为财务控制的重要内容,树立税务风险防控意识,完善税务风险管理体制,为税务风险管理工作的开展奠定良好的基础。其次,民营企业需要积极开展税务筹划工作,通过科学有效筹划方案的应用,减少不必要的支出。最后,在税法制度改革背景下,民营企业需要做好新税法制度的宣传,重点宣传全面营改增、个税调整、环保税等内容,并对税务管理人员实施培训管理,准确衔接新旧税法制度,在保证税务管理规范性的基础上,控制企业的税务成本支出,达到企业总成本控制 and 效益增长的目的。

5 结论

加强财务风险管理是民营企业合规经营,逐步实现高质量发展的必要手段。社会主义市场经济环境下,民营企业的财务风险不断增加,管理者只有深刻认识税务风险管理的价值,积极创新财务风险管理方法,才能有效建设风险要素对企业财务支出和效益的影响,拓展企业的盈利空间,推动民营企业的健康、持续发展。

参考文献:

- [1]边娜.民营高新技术企业财务风险管理策略探析[J].经营者,2022(2):179-181.
- [2]刘卓伶.民营企业并购中的财务风险防范与控制[J].当代会计,2021(5):55-57.
- [3]王敏伟.民营企业业财融合中存在的问题及应对举措[J].时代商家,2021(36):53-54.

作者简介:杨爱玲,女,安徽宿州人,杭州天天量检测科技有限公司,研究方向:风险管理。

新形势下企业财务管理信息化建设研究

杨 波

(东江环保股份有限公司,广东 深圳 518057)

摘要:随着信息技术的快速发展,企业面临新的发展机遇和空间。因此,企业对有效利用信息化建设的关注度日益增加。通过分析实际建设中出现的问题以及其根本原因,可以制订完善的财务管理信息化建设策略。文章通过分析企业财务管理信息化建设的现状和问题,提出了相应的策略和对策。通过强化财务管理信息化基础环境、健全财务管理信息化系统、加快实施企业财一体化,降低财务管理风险,可以推动企业财务管理信息化建设。

关键词:企业;财务管理;信息化建设

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0041-04

Research on the informationization construction of enterprise financial management under the new situation

Yang Bo

(Dongjiang Environmental Company limited, Shenzhen, Guangdong, 518057)

Abstract: With the rapid development of information technology, enterprises are facing new development opportunities and space. Therefore, enterprises are increasingly paying attention to the effective utilization of information technology construction. By analyzing the problems that arise in actual construction and their root causes, a comprehensive strategy for financial management informatization construction can be formulated. This article analyzes the current situation and problems of enterprise financial management informatization construction, and proposes corresponding strategies and countermeasures. By strengthening the basic environment of financial management informatization, improving the financial management informatization system, accelerating the implementation of enterprise finance integration, and reducing financial management risks, we can promote the construction of enterprise financial management informatization in place.

Key words: enterprise; financial management; information construction

0 引言

在当今数字化时代,企业面临日益复杂和多样化的经营环境。随着市场竞争的加剧和技术的快速发展,企业财务管理也正在面临新的挑战 and 机遇。传统的财务管理模式已不能满足企业对信息化建设的需求,因此,研究如何在新形势下进行企业财务管理信息化建设具有至关重要的意义。近年来,“业财融合”概念逐渐流行起来。其指的是财务人员需要能够理解企业的运营情况,并根据这些情况进行资源的合理配置。这意味着财务部门不仅需要后台进行核算和监督,还需要同时管控业务并为业务部门提供服务,从而更好地支持企业的决策和发展;财务工作的角色也在不断演变。过去,财务工作主

要是进行事后核算和监督,但现在,财务工作转变为前台的预测和绩效计算,并将这些信息反馈到具体的业务中。这种转变要求财务人员具备更广泛的知识 and 技能,能够进行数据分析、风险评估和决策支持,从而在企业的战略规划和日常经营中起到积极的作用;随着人工智能和移动互联技术的快速发展,财务工作也将迎来智能化的时代。通过应用人工智能技术,财务工作可以实现自动化、智能化的处理,大大地提高工作效率和准确性。同时,移动互联技术的进步也使得财务信息的获取和交流更加便捷,财务管理的数字化程度得到显著提升。因此,文章旨在研究新形势下企业财务管理信息化建设的重要性和必要性。企业财务管理需要涉及企业业务层

面,而不仅仅是简单的会计核算;同时,这一趋势也要求进行财务信息化建设,并关注财务在企业中的角色转变。

1 财务管理信息化概述

财务管理信息化是指企业利用先进的信息技术和会计信息系统,在互联网环境下实现财务管理全面电算化的方式^[1]。随着企业规模扩大和信息技术发展,财务管理信息化成为一种全新的财务管理方式。其集成企业各环节的数据,运用先进的管理理念和方法,为企业决策提供支持,极大地提高了经营效率和市场竞争力。财务管理信息化经历以下四个阶段:第一阶段是会计核算信息化阶段,该阶段着重研究和开发会计核算软件,逐步统一核算标准。第二阶段实现了从单一核算向管理功能的过渡,财务软件发展为“管理型”,具备预算、会计管理等多个模块。第三阶段是一体化企业管理信息化阶段,实现了资金、物流、信息流的一体化管理。第四阶段是全面企业管理信息化阶段,企业信息系统能够满足各层次需求,实现组织内外资源充分整合和利用,支持从基础业务处理到高层管理决策的全面需求。

2 加强财务信息化管理的重要性

第一,财务信息化可以提高工作效率。通过采用计算机系统来处理财务数据、编制财务报表等工作,可以大大减少手工操作,提高数据处理速度和准确度。这将节约时间和人力资源,为企业创造更多的价值。同时,财务信息化还可以实现自动化的财务审批流程,提高审批效率,减少管理环节的烦琐操作。

第二,财务信息化可以提升财务管理水平。通过财务信息化系统,企业可以更加精确地掌握财务数据、了解企业的经营状况。财务信息化系统可以提供实时的财务信息更新和报表生成,帮助管理层更好地进行财务分析和决策。同时,财务信息化系统还可以提供风险预警功能,及时发现并解决潜在的财务风险。这将有助于企业提升财务管理水平,更好地应对市场变化和经营风险。

第三,财务信息化是企业提高经济效益的必要手段之一。通过财务信息化系统,企业可以实现财务数据的准确、及时和全面管理,提高财务决策的科学性和准确性。这将有助于企业降低成本支出、增

加盈利能力,并提高企业的竞争力。另外,财务信息化还可以提供更加便捷的财务数据共享和沟通平台,促进各部门间的协同工作,提高工作效率,为企业带来更多的商机^[2]。

3 新形势下企业财务管理信息化建设现状和问题

3.1 基础环境相对薄弱

当前,企业财务管理信息化建设在新形势下面临基础环境薄弱的挑战。

第一,尽管信息技术已经日益成熟,财务管理信息化转变已逐渐成为发展的趋势,但企业在这方面的进展相对较慢。一个重要原因是企业财务人员对财务管理信息化重要性和应用价值的理解不到位。他们普遍缺乏对信息技术在财务管理中的认知和了解,无法充分发挥信息技术在提高财务管理效率、降低成本和风险方面的作用。

第二,财务管理信息化建设面临财务管理信息系统升级换代问题。随着科技的快速发展和业务需求的变化,旧有的财务管理信息系统逐渐滞后于实际需求,无法满足现代企业财务管理的要求。

第三,企业在进行财务管理信息化建设时常常忽视了基础环境的建设。缺乏先进的硬件设备、网络和数据库等,会影响系统的运行效果和数据的处理能力。

同时,由于信息技术的快速发展,企业在建设财务管理信息化系统时可能面临信息安全的挑战。恶意攻击和数据泄露的威胁正在不断增加,给财务信息的保护带来了风险。

3.2 信息化建设有待提高

在新形势下,企业财务管理信息化系统的建设亟待推进。关键在于具体软件技术的应用。财务管理信息化系统需要通过合适的软件技术来支持各种财务管理活动,如财务报表生成、预算控制、成本核算等。然而,当前固定行业软件的适用性不高,即使使用现有的财务软件系统,可能无法满足企业多样化的业务需求。此外,单一化的财务软件设置和使用会对整体财务管理信息系统造成不利影响。由于不同行业和企业财务管理方面有各自特点和需求,仅依靠通用的财务软件可能无法满足企业的实际情况。

3.3 业财一体化落实缓慢

近年来,随着信息化技术的迅猛发展,企业财务管理信息化建设在新形势下成为一个重要议题。然而,企业在这方面的进展相对缓慢,主要原因是存在财务与业务管理部门长期分离的问题。这种分离不仅影响财务数据信息的真实性和有效性,还会过度消耗企业资源,对企业的社会效益和经济效益造成一定的影响。全面推行业财一体化并不容易,企业需要投入大量的人力和财力来实施信息化建设,整合财务与业务管理部门,并确保系统的正常运行。业财一体化涉及多个方面的调整和变革,可能会导致实施过程的复杂性和时间成本的增加。

3.4 缺乏风险预警

新形势下企业财务管理信息化建设缺乏风险预警可能有以下几个原因。

第一,技术落后或不够完善。部分企业的财务管理信息化系统可能存在技术方面的问题,如陈旧的硬件设备、过时的软件版本、不适应当前业务需求的系统功能等。以至于企业无法及时获取准确的财务数据,并且缺乏有效的数据分析和风险预警能力。

第二,“信息孤岛”现象。企业在信息化建设过程中可能存在“信息孤岛”现象,各个部门或业务系统之间缺乏有效的数据共享和集成。这种情况下,财务管理部门无法获得全面、及时的业务数据,无法进行有效的风险预警。

第三,风险认识不足。企业可能对财务管理中的风险认识不足,对风险预警的重要性缺乏充分的认识。这可能导致企业在信息化建设过程中忽视或轻视风险预警的需求,从而出现缺乏风险预警的情况。

4 新形势下企业财务管理信息化建设的策略

4.1 强化财务管理信息化基础环境

在当前激烈的市场竞争中,企业财务管理信息化的重要性日益凸显。市场竞争的激烈程度要求企业能够迅速、准确地获取和分析市场信息,以制订决策和应对竞争。信息化系统为企业提供了实时的财务数据和分析工具,帮助管理者及时把握市场动态和经营情况,从而更好地调整战略和资源配置。

第一,除了加强财务人员

对财务管理信息化认知的培训和教育,还可以组织与财务管理信息系统相关的专业技术培训,提高财务人员对信息系统的操作和维护能力。此外,还可以鼓励财务人员参加相关行业的培训和学习活动,及时了解并应用新兴技术。

第二,在评估旧有财务管理信息系统的基础上,与企业的财务需求结合,选择适用于企业规模和特点的信息系统进行升级。这包括但不限于财务核算、成本管理、资金管理、预算管理模块。在升级过程中,充分考虑数据的互通性、稳定性和安全性,确保新系统能够与其他企业系统进行有效的集成,并提供全面、准确、及时的财务报告和决策支持信息^[3]。

第三,为了确保信息化系统的有效运行和数据的准确性,企业需要建立健全的信息技术基础设施。这包括对硬件设备、网络、数据库等进行有效的规划和投资,以满足信息处理和存储的需求。同时,企业还需要制订相应的安全措施,保护财务信息不受恶意攻击和数据泄露的威胁。

4.2 健全财务管理信息化系统

新形势下,随着科技的迅猛发展,企业需要健全财务管理信息化系统来适应变化和提高运营效率。

第一,设置一个有效的信息系统是财务管理信息化建设的首要条件。该系统需要能够集成、分析和处理大量的财务数据,并能够实时监控和报告企业的财务状况。

第二,需要完善和优化现行系统框架,以发挥财务管理信息系统的最大作用。通过对系统框架的改进和升级,可以提高数据的准确性、可靠性和安全性,同时也可以增强系统的功能和扩展性。

第三,财务管理信息化建设需要事先对框架体系进行设计和统筹规划。这意味着需要确定系统的整体结构、各个模块之间的关联性以及数据的流程和权限控制等方面的设计。

第四,财务管理系统需要与其他子系统相互结合和协调,如人力资源管理系统、供应链管理系统等。通过实现系统间的信息共享和流通,可以提高各个部门之间的协同效率。

第五,信息化建设需要从基础设施入手,分步实施,并打通各子系统之间的信息互通渠道。为此,企业需要投资并升级硬件设施,建立稳定、可靠的网络

基础设施,以支持财务管理信息化系统的运行。

第六,在选择合适的信息化管理系统方面,企业应根据实际需求进行评估和选择。同时,要合理规划工作人员的分配和培训,以确保其能够熟练使用和操作系统,并负责软件技术的修订和调整工作。

第七,为了支持财务管理信息化系统的运行,需要配套改革软件和硬件设施,并建立网络管理系统来实现对系统的监控和管理。

4.3 加快实施企业业财一体化

在新形势下,企业财务管理信息化建设需要加快实施业财一体化的原因有多个关键点。

第一,加强业财一体化实施的重视程度,特别要引导企业管理层人员对此的重视和支持。企业管理层的引导作用是至关重要的,因为只有管理导层推动,并给予相应资源和政策支持,业财一体化的实施才能够得到有效推进。

第二,强调财务与业务融合的必要性也是加快实施业财一体化的重要原因。财务部门不仅是处理账务、出具报表的职能,财务部门与业务部门的沟通和合作是必要的,只有通过将财务与业务有效结合,才能提高企业整体运作效率。企业应该全面落实新型财务管理改革措施,在企业执行层员工与相关部门实操人员的参与中进行深入的讨论和建议收集,以确保财务改革的顺利进行。

第三,在信息化建设与应用过程中,统一财务与业务的数据输出口径,加快信息转换频率也是加快实施业财一体化的关键。通过确立统一的数据接口与标准,能够保证财务与业务之间的信息互通无碍,并加快信息的传递和转换速度,提高信息流通的效率。

第四,实现采购销售储存信息系统与财务信息系统的集成可以显著改善财务部门对生产经营情况的监控、分析和预测能力。通过集成不同系统,实现数据的共享和交流,财务部门可以更准确地把握企业的运作状况,从而提供更好的决策支持和风险预警,进一步提升财务管理水平。

4.4 加强风险预警,降低财务管理风险

为了加强风险预警,降低财务管理风险,企业可以采取以下解决方案。

第一,技术升级和完善。企业应当进行信息技术的升级和完善,包括更新硬件设备、升级软件版本以及引入先进的财务管理信息化系统。这样可以提高系统的稳定性和可靠性,获得准确的财务数据,并提供强大的数据分析和风险预警功能。

第二,数据共享和集成。企业应打破各个部门或业务系统之间的“信息孤岛”,实现数据的共享和集成。通过建立统一的数据仓库或平台,将各个业务系统的数据融合起来,使财务管理部门能够获得全面、一致且及时的业务数据,从而提高风险预警的准确性和及时性。

第三,增强风险意识。企业应加强对财务管理中风险的认识和重视。通过组织培训、分享案例等方式,提高员工对财务管理风险的意识,使其能够主动参与风险预警工作,并提供相关的信息和建议。

第四,定期审查和改进。企业应定期对财务管理信息化建设进行审查和评估,发现问题并及时进行改进。这包括检查系统的安全性、数据完整性和可靠性,确保风险预警机制的有效运行,并根据实际情况持续优化和调整系统和流程。

5 结论

企业财务管理信息化建设的目标是通过计算机和互联网技术的优势,优化和创新企业管理模式。财务管理信息系统全面分析财务数据和业务数据,并确保数据真实性和精确性。这有助于管理层正确处理风险和决策活动,促进企业长远健康发展。

参考文献:

- [1]杨秀秀,张志瑜,李蒙.新形势下财务管理信息化建设对策研究[J].中国市场,2022(27):188-190.
- [2]陈红.新形势下物流企业财务信息化建设对策思考[J].大众投资指南,2022(17):142-144.
- [3]杨晖.新形势下企业档案管理信息化与标准化建设研究[J].大众标准化,2022(3):147-149.

作者简介:杨波,男,湖北宜昌人,东江环保股份有限公司,研究方向:财务管理信息化。

国有企业会计核算规范化管理研究

张 巍

(晋能控股煤业集团朔州煤电有限公司,山西 朔州 038300)

摘要:对于国有企业而言,现代会计核算作为一种对企业自身监督的形式,也是一种自查手段。但从国有企业会计核算管理现状来看仍存在诸多问题,究其根源是会计核算管理规范化不到位造成的。为探讨国有企业如何提升会计核算管理水平,实现规范化管理,文章以会计核算内涵以及意义为引线,分析了国有企业在落实该项管理工作过程中存在的问题,并提出了改进策略。

关键词:国有企业;会计核算;规范化管理;对策

中图分类号:F276.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0045-04

Research on standardized management of accounting in state-owned enterprises

Zhang Wei

(Jinneng Holding Coal Group Shuozhou Coal Power Co., Ltd., Shuozhou, Shanxi, 038300)

Abstract: For state-owned enterprises, modern accounting, as a form of supervision over the enterprises themselves, is also a means of self-examination. However, from the current stage of the current situation of accounting management of state-owned enterprises, there are still many problems, the root cause of which is caused by the lack of standardization of accounting management. In order to discuss how state-owned enterprises can improve the level of accounting management and achieve standardized management, this paper analyzes the problems existing in the process of implementing this management work and puts forward improvement strategies by taking the connotation and significance of accounting as the guide.

Key words: state-owned enterprises; accounting; standardized management; countermeasure

0 引言

新时期背景下,传统的会计核算已经无法应对企业实际发展需求、为企业相关决策的制订提供信息支撑,亟须改革。现代会计核算以货币为主要计量单位,采取会计基本原理以及方法科学、系统地核算以及监督企业资金,明确其管理情况以及动态流向,实现全程跟踪,管理者能够通过核算数据了解企业当前经营状态,明确资金支出以及使用效益。其不仅是对过去工作进行陈述及评价,也是对未来工作进行分析及预测,是财务报表的基石。建议企业管理者从解决现阶段国有企业会计核算过程中存在的问题入手,提升会计核算管理水平,真实反映企业日常经营以及管理情况,以此为依据,制订有利于企业实现战略发展目标的相关决策。

1 会计核算内涵及意义

内涵:会计核算是以货币为计量单位,通过确认、计量、记录以及报告等对企业或单位经济活动主体进行账簿记载、账务登记的过程。

意义:一方面,有利于提升企业财务管理水平。财务管理水平与会计核算有着紧密关系,唯有保证会计核算信息真实准确,才能实现对财务信息的有效利用。国有企业经营成果最终会以财务数据体现,会计核算能够累计财务记录,为财务报表的编制以及财务状况分析提供便利,从而全面提升财务管理水平。另一方面,可为企业运营发展战略目标制订提供信息支撑。国有企业管理者能够通过会计核算信息,分析企业收入、支出、负债以及资产等,为企业经济目标的制订以及调整提供依据。在运营发展

的过程中,通过会计核算能够明确企业资金变动原因,动态评价自身的经营状况,及时识别资金使用风险,制订企业发展战略目标。简而言之,会计核算工作的开展能够为企业的发展提供信息和依据;能够全面提升财务管理水平,从多角度对企业经营状况进行预测以及分析;为企业制订经营决策献计献策。

2 国有企业会计核算过程中存在的问题

2.1 会计核算基础相对薄弱

第一,思想意识较为淡薄。部分国有企业管理者存在“重经营、轻管理”“重预算、轻核算”错误思想,在业务活动开展过程中,将过多的精力放在创造利润上,未能开展核算工作,加之工作人员会计核算意识较为淡薄,未能与企业其他部门员工进行密切沟通,导致核算工作流于形式,无法得出真实、全面的数据信息^[1]。第二,会计核算制度未能完善。从当前阶段来看,部分国有企业存在会计核算制度不健全的现象,未能将核算制度与企业经营管理制度分离,导致制度内容模糊不清,难以提供引导以及约束作用。同时,有的企业未能依据自身实际经营以及发展情况更新会计核算制度,也未能深入学习国家新颁布的会计准则以及会计核算方法等,导致现有的核算制度与企业实际情况不契合,日常会计核算工作难以得到制度支撑,做出经验性行为从而影响核算结果的准确性。第三,会计人员与机构配置不合理。部分国有企业为了节约成本,未设置规范的会计机构,致使相关工作的落实由其他岗位人员兼任,出现一人多岗的现象,难以保证核算结果真实。加之该岗位人员精力和时间有限,无法全身心投入核算工作。

2.2 会计核算体系不够健全

当前阶段,部分国有企业存在会计核算体系不健全的现象,导致会计核算工作开展缺乏流程以及制度引导与约束,存在经验性行为、会计核算不规范、会计信息处理不及时等现象,影响了核算结果的准确性^[2]。主要表现在以下几个方面:首先,未能重视原始凭证管理,导致其填写基本要素不全面,相关用品原始支出票据无附件,加之审核不够严格,出现重复报销、假凭证报销等违法违纪行为。其次,企

业为了满足预期经营以及销售目标,在不明确合作企业财务管理情况以及偿债能力的前提下构建合作关系,导致大量的经济来往账款长期处于挂账状态,资金未能及时回收。再次,会计核算部门工作存在独立性弊端,导致其在资金管理工作中未能发挥稽核职能,在资产管理过程中未能落实变更项目的核算,出现账实不符现象,难以通过会计核算数据真实反映企业整体运营情况以及经济效益,无法为相关决策的落实提供依据。最后,因未能落实会计核算分类工作,导致各类经济活动核算结果不够准确,会计报表效率偏低。

2.3 内部监督审计机制缺失

会计监督职能的发挥能够确保企业会计信息真实,使企业会计核算质量得到保证。但现阶段,部分国有企业管理者忽视了内部监督审计机制的完善,未能投入相应的精力,导致企业缺乏完整的会计监督流程以及标准。第一,企业治理结构不够完善,如股东大会、董事会、监事会等未能构建合理的权责制衡机制,为会计造假以及舞弊行为的发生提供了土壤,影响了会计核算质量。第二,内部控制执行力度不足,企业管理者大多关注事后核算,往往在发生问题后给予补救,导致会计信息存在失真风险,也难以最大限度地降低企业经济损失。第三,虽然有的企业已经认识到了会计核算监督的重要性,但在具体执行方面存在问题,如未设立监督部门,加之不相容岗位分离制度、集体决策制度流于形式,导致监督职能难以发挥。

2.4 信息系统建设不够科学

信息化时代的到来使会计信息化建设成为提高企业运营效率、竞争力提高的重要手段。但当前阶段,部分国有企业存在信息化建设水平不足的现象,主要表现在软硬件系统建设不合理、系统未能高度集合等方面,存在信息收集不全面、传递不及时等现象,影响了会计核算规范化水平提升。首先,管理者认为能够给企业带来直接利润的是业务拓展,因此将大量资金用来生产以及销售,未能投入相应的资金引进硬件以及软件,导致会计信息化建设处于停滞状态。其次,未能优化信息系统操作流程、构建维护管理制度等,导致诸多会计人员不能有效利用系

统,出现会计基础数据录入不规范的现象。相关信息技术部门也无法对系统进行监督以及维护,导致系统数据丢失,影响会计信息化建设进程。最后,会计信息化不仅是对基础数据的核算,也应加以分析,为业务部门提供专业指导,但目前企业信息化系统中的信息挖掘停留在初始阶段,未能实现信息系统以及潜在数据信息的合理利用。加之各系统间独立运行,未能畅通沟通渠道,导致信息传递受阻,极易出现信息不对称的现象。

2.5 会计人员素质有待提高

就现阶段而言,部分国有企业会计人员存在素质较低的问题,大多表现理论知识欠缺、实践技能不足以及信息化系统应用不当等。造成这一现象的主要原因在于:一方面,因会计行业从业人员职称以及学历普遍偏低,具有高学历的从业人员大多集中在行政事业单位,其专业知识以及实践技能掌握不够全面,难以满足会计岗位要求。加之会计工作专业性强,对工作人员要求较高,然而有的企业会计人员大多由兼职人员担任,其素质得不到保障,不具备专业知识技能以及职业操作。另一方面,未能重视会计人员培育,相关资源投入力度极小,导致会计人员缺乏系统化、专业化培训,难以及时获取会计核算新知识以及新技能,影响了会计核算规范化水平提升^[3]。加之会计从业人员大多为会计专业,对计算机熟悉程度不足,在日常工作中对系统的应用局限于数据信息的收集以及处理,影响了系统功能的完全发挥,阻碍了会计核算智能化、自动化进程。

3 国有企业会计核算规范化管理策略

3.1 重视会计核算基础建设

第一,国有企业管理人员需加深对会计核算工作的认识,秉持学习的态度到同行企业中引进先进的管理理念与技术,综合分析企业发展形势以及未来发展需求,在此基础上构建一套科学合理的会计核算体系。与此同时,管理者需发挥引领作用,通过月末总结会、企业集体会议等渠道大力宣传会计核算规范化管理重要性,自上而下地学习会计核算相关知识以及法律法规,营造良好的企业环境氛围。第二,管理者在充分考虑企业现阶段发展情况的基

础上制订完善的会计核算制度,如会计稽核制度、奖惩制度等,从审计的角度完成会计核算工作的全过程跟踪,从根本上保证会计核算工作操作规范,第一时间发现问题并制订改进方案。与此同时,通过制订良性的奖惩制度,压实会计核算责任,避免推诿扯皮现象发生。第三,国有企业需专门成立会计核算机构,并配置会计专职人员,避免兼岗现象发生,保证会计工作独立,严格落实不相容岗位分离制度。例如,重大会计、经济事项授权制、资产保管以及登记分离制,确保财务付款与记账相分离等,构建相互制衡管理机制。

3.2 逐步健全会计核算体系

国有企业管理者需在遵循国家法律法规的基础上,构建完善合理的会计核算体系,设定会计核算管理流程,要求会计人员严格依据流程落实各项工作,实现有章可依。首先,不断加大会计项目管理力度,保证原始凭证记录到位以及相关信息的真实、完整^[4]。对不符合要求的凭证,需与涉及部门进行面对面沟通交流,并对其开展恰当的培训,实现多部门共同管理。其次,需加强往来款项的核销,定期进行催收以及付款等,结清往来余额,对无法清理的往来款项需进行披露并监督,以免造成资金流失。再次,配合有关部门落实资产管理,进行定期盘点,并按照要求签字,保证企业资产安全完整。最后,需落实资金成本核算工作,对有资金账期以及无资金账期项目进行分类核算,在相关科目下,依据经济活动类型设置相应明细的科目核算,落实合同的审核以及归档,实现层层把关,保证核算结果准确。

3.3 健全内部监督审计机制

第一,优化以及完善企业治理结构。企业管理者需要依据自身发展实际需求优化企业内部结构,合理划分企业股东大会、董事会、监事会等权责范畴,构建职责分工、权力制衡机制。第二,需成立内部控制部门,负责内部控制相关制度以及运作流程制订,构建制衡管理机制,预防权力过度集中,从根本上杜绝会计舞弊行为发生。第三,需加大内部审计监督力度,在企业内部成立监督审计部门,保证其独立与权威,并配置复合型人才,确保其具备职业道德素质、理论知识以及专业能力等,并授予其一定的

权力,让其能够完全行使审计职权,及时识别以及应对企业在生产经营过程中出现的会计问题,为企业会计核算规范化管理提出建设性意见,实现循环管理,提升整体管理水平^[5]。

3.4 重视核算信息系统建设

第一,企业管理者需革新传统的思想观念,深刻认识会计信息化建设的重要性,加大各类资源的投入力度,尤其是资金投入。在明确会计核算人员工作内容以及信息化需求的前提下,从市场中引进先进的管理系统,缩减工作量以及降低数据收集与处理能力。第二,可以在企业内部设立会计信息化系统管理以及维护部门,对信息化实际运行过程中常见以及突发问题进行解决和防控,结合会计核算工作内容以及需求的不断变化,做好相应的程序开发、测试以及维护等工作。与此同时,也要提供专业的咨询以及指导服务,针对会计核算工作开展过程中可能出现的问题给予方法指导,保证系统功能完全发挥。第三,在信息化系统建设初期,管理者需依据各部门信息化建设需求预留端口,实现系统间的高度集合,如财务管理系统、会计核算系统、成本控制系统等,达到一体化管理目的,消除信息壁垒,保证数据传输具有真实性、时效性。

3.5 加强人才选拔以及培养

首先,国有企业管理者需高度重视人才引进工作,依据会计岗位工作内容以及专业技能需求,拟定合理的招聘计划,秉持公开、公平、公正的原则,通过线上、线下等渠道实现复合型人才引进目的,夯实企业会计人才队伍,为会计核算工作注入新的活力。其次,企业需为会计人员制订培训计划,细化以及优化培训内容,可以分为理论知识、实践技能、信息化技术、职业素养等几个方面,拓宽其获取新知识的渠道,提高自身综合素养。可以聘请会计核算专业人员,召开专题讲座、座谈会等,针对会计核算内容进行全面讲解,提升其综合能力。同时也可以在企业内部举办定期会计核算交流会议,让企业会计人员进行经验交流、研讨,在互相借鉴的过程中实现共同

进步。此外,还可以构建完善的激励机制,对会计核算人员进行定期考核,对表现优异者给予物质及精神激励,让其在内部进行经验分享;反之,对会计核算工作出现错误,抑或是不严格遵循规章制度落实该项工作的人员进行惩处,起到警示作用,以此激发员工工作积极性以及内在潜能,为企业会计核算规范化管理奠定基础。

4 结论

在会计制度不断更新背景下,部分国有企业会计核算尚有不规范的地方,因会计核算基础建设相对薄弱、核算体系不够健全、监督力度不足、信息化建设水平较低等因素,导致会计信息失真、违反违规现象时有发生,阻碍了企业的长远、稳定发展。对此,企业管理者应当秉持“以问题为导向”的原则,全面解读会计核算规范化重要性,加大各类资源投入力度,从加强基础建设、健全核算体系、加大内部监督审计力度、提高信息化建设水平以及引育人才等方面入手,规范会计核算行为,保证核算结果的准确性,为企业财务转型、运营决策等提供真实、完整的信息支撑,助力企业实现战略发展目标。

参考文献:

- [1]冯媛.国有企业会计核算存在的问题与对策[J].质量与市场,2022(5):154-156.
- [2]王敏.加强国有企业会计核算管理的思考[J].中国集体经济,2022(9):161-162.
- [3]李季.国有企业会计核算存在的问题与对策[J].财经界,2022(6):131-133.
- [4]王双红.国有企业会计核算存在的问题和对策[J].纳税,2021,15(26):71-73.
- [5]储海斌.国有企业会计核算存在的问题和对策[J].行政事业资产与财务,2021(22):76-77.

作者简介:张巍,男,山西吕梁人,晋能控股煤业集团朔州煤电有限公司,研究方向:会计核算。

信息化时代下加快业财融合推动企业财务管理转型

周永志

(国家电投集团两江远达节能环保有限公司,重庆 400714)

摘要: 当今,信息化建设脚步不断加快,注重财务管理转型成为企业关注的焦点,业财融合是转型的主要趋势,能够真正打通业务部门、财务部门间的壁垒,实现信息互联共享,避免部门独立运行,推动企业可持续发展。在业财融合推进过程中,受多个因素的影响,仍存在诸多缺陷和不足,导致企业财务管理转型速度缓慢,影响企业良性发展。基于此,文章阐述在信息化时代企业实行业财融合的重要性,深度剖析实践中存在的弊端和不足,及时做好改进和调整,实现业财融合目标,辅助企业高质量发展。

关键词: 信息化;业财融合;财务管理转型;改进策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0049-04

Accelerate the integration of industry and finance to promote the transformation of enterprise financial management in the information age

Zhou Yongzhi

(State Power Investment Group Liangjiang Yuanda Energy Saving and Environmental Protection Co., Ltd., Chongqing, 400714)

Abstract: Today, the pace of information construction continues to accelerate, pay attention to the transformation of financial management has become the focus of attention of enterprises, the integration of industry and finance is the main trend of transformation, can really open up the barriers between business departments and financial departments, achieve information interconnection and sharing, avoid independent operation of departments, and promote the sustainable development of enterprises. In the process of promoting the integration of industry and finance, due to the influence of many factors, there are still many defects and deficiencies, which lead to the slow speed of financial management transformation of enterprises and affect the healthy development of enterprises. Based on this, this paper expounds the importance of implementing the integration of industry and finance in the information age, in-depth analysis of the shortcomings and shortcomings in practice, timely improvement and adjustment, to achieve the goal of the integration of industry and finance, and assist the high-quality development of enterprises.

Key words: informatization; integration of industry and finance; financial management transformation; improvement strategy

0 引言

基于信息化背景下,各类先进技术的应用和推广,给各领域带来了新的机遇和方向,真正实现了信息互联共享,帮助企业实现财务精细化、集约化,提高财务管理效率及质量。业财融合是企业财务管理转型的主流,有利于创新内部管理模式,改进工作流程和制度,但这项工作实施受多个因素的影响,仍面临一些困境,导致业财融合建设和应用不到位,制约

了企业健康发展。对此,企业必须迎合时代发展潮流,梳理业财融合实施中的困境,深究各类原因,提出解决策略和方法,突破部门间的信息壁垒,实现信息互联共享,加快财务管理转型速度。

1 信息化时代下企业实行业财融合的重要性

首先,强化风险抵御能力和水平。企业在实际运营过程中,高质量地落实业财融合,不再局限于会

计核算、数据分析等基础类工作,需要从财务、业务等部门视角出发,高效整合内部实际经营目标,对经济活动全流程进行合理把控,快速挖掘业务和财务活动中隐藏的风险,并准确预测各环节中风险,采取一系列的措施和方法,真正将风险控制在合理范围内,有效规避各类风险,强化抵御风险的能力和水平^[1]。

其次,实现各部门高效沟通和交流。基于传统工作模式,企业业务部门、财务部门各自为政,无法实现联动和沟通,彼此间信息和沟通不到位,各项活动实施成效不佳。通过加强业财融合工作,能够保障业务部门、财务部门在日常活动中主动做好沟通和交流,建立一套健全、完善的信息沟通平台,确保两个部门快速交流,主动解决部门间“信息孤岛”,能够将最新的信息传递到管理层,科学制订各项决策,实现财务管理精细化、集约化^[2]。

2 信息化时代下企业实施业财融合中的问题和缺陷

2.1 人员意识相对滞后

在信息化时代下,企业业财融合落地和实施过程中,人员思维意识有待转型,是企业需要改进的核心,具体表现在:其一,管理层意识相对淡薄。管理层是企业运营和发展的“领头雁”,只有注重业财融合,持有先进的工作理念,才能使得各项行为落实到位。但事实上,部分企业管理层强调短期效益、整体战略规划制订等,对业财融合认识较为片面、重视度不够,仅认为这项工作要耗费较多的人力、物力,无法将业财融合理念融入各环节,致使各项活动缺少先进理念的支持,难以为广大员工做好示范和榜样,制约了业财融合实施效果。其二,员工认知水平偏低。企业实施业财融合时,包含多个部门、人员,为了使得员工全身心参与其中,就要转变自身思想观念,但部分企业没有做好内部宣传和再教育,缺少多样化的宣传载体,无法真正将业财融合基本内涵、价值进行阐述,使得人员对业财融合认识不全面、不正确,难以做好协同和配合,高效开展业财融合工作,

削弱了业财融合实施效果^[3]。

2.2 业财融合工作流程有待改进

业财融合是企业财务管理转型的主要趋势,只有将其落到实处,才能发挥业财融合的效用,帮助企业提升内部管理水平,促进企业可持续发展。企业落实业财融合时,可能对原本的工作流程、制度产生一定的影响,要主动迎合实际状况,灵活改进和优化业财融合流程,促使其与整体业务流程相辅相成,以便于实现业财融合目标。然而,部分企业在具体实务中,过于注重业财融合整个过程,无法将重点放在工作流程改进和优化中,未能预先梳理工作程序,难以主动筛选其中冗余的环节和内容,及时改进和优化,并且对新工作流程进行验证,评估工作流程是否高效、简洁,造成各环节工作开展较为混乱、无序,不同程度地削弱了业财融合实施的成效。

2.3 业财一体化平台尚不健全

在业财融合发展大趋势下,传统的财务管理模式难以适应瞬息万变的环境,在先进信息技术发展下,企业为了展示业财融合的优势,必须借助互联网技术,搭建业财一体化平台,真正打破业务部门、财务部门间壁垒,加快信息传输和反馈,高效开展各项活动,转变财务部门职能。但是,部分企业投入资金不足,没有应用最新的互联网技术搭建业财一体化平台,不能消除部门间“信息孤岛”,确保各类信息传输更加便捷、高效,导致业务、财务信息不能共享,无法为企业各部门提供完整、准确的信息,导致各项活动实施成效不佳。另外,业财融合信息不健全,内部功能相对单一,无法支持多元化功能,难以收集和汇总相关的信息,难以对各类信息进行挖掘和分析,不能确定实际管理中的痛点和不足,难以做好优化和调整,不能呈现业财融合的价值、优势^[4]。

2.4 财务人员不能向财务BP转型

基于业财融合时代,人人都需要具备财务BP技能,财务BP其实就是业务伙伴,是业财融合下对企业财务提出较高的要求。相较于传统的财务管理模式,财务BP从后台走向台前,从业务端入手,将重点聚焦如何高效帮助企业降低成本、防范风险、增

加经济效益。但是,企业在实施业财融合过程中,财务人员仍局限于基础工作中,没有意识到自身技能转型,逐步掌握财务BP工作技能,高效开展各项活动,主要熟悉掌握财务理论知识、实践技能,具备较强的沟通能力、信息素养、协调合作能力等,但是对业务技能掌握不全面,不能参与业务活动实施,难以以为业财融合实施提供人才支持。造成这种现象的原因是,部分企业忽视了现有财务人员的培训、外部优秀人才的引进,无法打造一支高端的业财融合人员团队,制约了这项工作高质量实施。

3 信息化时代下实施业财融合促进企业财务转型的措施

3.1 增强人员思想意识

要想实现这一目标,建议着重做好以下几个方面:一方面,转变管理层意识。管理层对业财融合的重视度、支持度,直接影响企业业财融合的成效,应引起财务部门的重视,认可业财融合发展模式,从传统的业务为中心逐步转变为以经营目标、战略目标为核心,业务、财务协同发展的模式,深层次加深业务、财务间的融合,实现双向互联。与此同时,管理层要发挥自身主动性,主动学习业财融合理念,借鉴优秀企业的经验,持有先进的思想和理念,为业财融合实施提供支持。另一方面,增强员工认知意识。企业业财融合相对专业、复杂,要求全员的配合和支持,所以应加大内部宣传力度,主动推行多元化宣传平台,将业财融合基本内涵、方法和价值进行阐述,保证员工正确认识业财融合,从宏观层面进行考量,融入业务、服务业务,保证业务部门、财务部门相互促进,做好配合和支持,高效落实业财融合,创新内部管理模式,有利于转变财务部门职能^[5]。

3.2 改进业财融合工作流程

信息时代下,互联网技术不断推广和普及,企业为了加快财务管理转型速度,必须积极贯彻业财融合,高效呈现其价值和优势,落实该项工作可以真正转变工作程序、制度,确保各业务活动开展流程更加简洁、高效,帮助企业稳定、健康地发展。因此,企业

为了迎合市场发展潮流,实现业财融合目标,要注重业财融合工作流程,选取科学、合理的方法,梳理业财融合工作程序,主动筛选其中冗余环节,主动进行改进和调整,从整体层面进行考量,保证该业务流程与整体工作程序相辅相成,主动做好配合和支持,在实践中明确工作流程中的缺陷和不足,快速做好查漏补缺,快速筛除烦琐、复杂的工作环节,保证整个工作流程更加高效、简洁、顺利、有序地推进业财融合。另外,企业业财融合的推进具有长期性、专项性,要结合实际现状,灵活调整和改进业财融合程序,确保工作流程具有适用性、可操作性,可以短期内主动适应业财融合实施的需求,以便于实现既定目标。

3.3 基于BI技术搭建业财一体化平台

为了实现企业业财融合目标,必须迎合市场发展潮流,应用先进的信息技术,建立业财一体化平台,保证业务、财务数据同步、同源、统一,业务数据生成的同时,产生相应的财务数据,管理层能够实时、动态查看业务和财务数据,以便于提高各项决策效率及质量。因此,为了达成这一目标,企业要认识业财融合,使用一系列先进的信息技术,如BI、大数据、云计算等技术,建立基于BI技术的业财融合一体化平台,真正突破业务、财务部门间信息壁垒,加快信息传输速度,及时将业务信息反馈到各管理层,科学辅助企业决策,提升决策效率及质量,帮助企业良性发展。同时,主动拓展和延伸业财融合信息系统功能,需要预先分析目前业务、未来新业务需求,主动升级和改进业财融合系统,保证其应用场景更加多元,逐步拓展和延伸系统间的功能,为企业良性发展提供良好的服务。另外,必须做好网络信息安全防护,业财一体化平台建立和应用中,网络信息安全防护不到位时有发生,必须使用先进的信息安全防护技术,如身份验证技术、入侵检测技术等,避免信息外泄或被篡改,促进企业高质量建立和实施业财一体化平台^[6]。

例如,某公司主要围绕环保节能领域,开展流域综合治理、县域环境综合治理、城乡废弃物高值化利

用、清洁能源生产等方面,面向资源环境领域提供生态环境治理与修复、清洁能源生产等产业链综合服务。随着企业内部业务体量显著增加、运营规模扩大,主动落实业财融合工作,突破业务、财务部门间信息壁垒,加快信息传输速度,实现信息互联共享。积极应用人工智能、大数据等技术,建立业财一体化平台,并且在实际应用中获取理想的效果,具体表现在:①有效整合各类资源,减少实际投入成本费用,保证不同资源科学配置,从而减少实际管理成本,获取可观的经济效益。②数据来源统一,信息互联共享。业财融合一体化平台,实现了内部数据和信息自动调用,真正打通了各部门间的信息壁垒,实现信息互联共享,促使数据来源统一、数据标准统一,保证了财务信息的准确性,通过信息共享摆脱“信息孤岛”的困境。③确保决策科学合理。业财融合信息系统,可以自动化收集和统计相关信息,呈现多元化的财务报表,辅助企业管理层进行决策,以提升决策水平,充分发挥财务数据的价值。

3.4 培育复合型财务 BP 人员

财务 BP 是一个既掌握财务知识又有业务技能的岗位,通过使用专业的财务知识技能,辅助业务部门解决问题,创新内部管理模式,实现经济效益最大化。财务 BP 是为主动解决业务部门、财务部门间协调问题,要想加快业财融合实施的进度,必须培育复合型财务 BP 人员,主动转变财务人员眼界,深入业务一线,不能局限于眼前凭证、报表和单据,需要扮演好业务伙伴的角色,通过事前审批、事中监控和事后评估全程参与业务活动,主动了解和掌握业务本质,解决业务活动中所面临的问题。应用专业的财务知识、数据分析能力,从中筛选有价值的信息,

客观、全面呈现企业整体运营状况,客观评估企业整体业绩,及时赋能业务部门、战略和人力资源管理,主动发现业务增值点,确保企业快速发展。

4 结论

面临竞争激烈的市场环境,要想跟上时代发展潮流,企业需要加快财务管理转型,主动做好业财融合模式创新,避免业务部门、财务部门各自为政,主动参与企业管理,实现内部管理精细化、集约化。但是,部分企业在实践过程中,业财融合实施面临诸多阻碍,难以实现初期设定目标,不能展示业财融合的效用。因此,企业必须面对瞬息万变的环境,高效落实业财融合,厘清业财融合实施中的痛点和难点,及时提出改进策略和方法,保证其落实到位,推动企业实现经营目标、战略目标。

参考文献:

- [1]陈文景.企业业财融合实施存在的问题及优化建议[J].中国乡镇企业会计,2021(3):82-83.
- [2]姜至柔.全面预算管理视角下国有中小企业业财融合问题研究[J].时代商家,2022(32):121-123.
- [3]马阿里.大数据背景下的国有企业业财融合问题与对策研究[J].中小企业管理与科技,2022(13):169-171.
- [4]张晶.财务共享模式下的施工企业业财融合问题及对策[J].审计与理财,2023(5):47-48.
- [5]张珍.“互联网+”背景下医药流通企业业财融合问题研究[J].当代会计,2021(23):52-54.
- [6]杨静.新形势下国有企业财务管理中业财融合相关问题探析[J].质量与市场,2022(17):34-36.

作者简介:周永志,男,重庆人,国家电投集团两江远达节能环保有限公司,研究方向:业财融合。

提高农业科研项目资金绩效管理的对策分析

王钟尧

(金华市农业科学研究院, 浙江 金华 321017)

摘要:近年来,国家对资金绩效管理的重视程度不断提升,先后出台了一系列管理制度和工作方法,为项目资金绩效管理工作提供了指引和依据。在此背景下,农业科研项目在开展过程中,要加强对资金绩效管理工作的重视,建立科学完善的项目绩效管理模式,规范项目资金使用,提高资金利用效率,为项目的顺利推进提供保障。文章简要阐述农业科研项目资金绩效管理的重要作用,结合具体工作中面临的问题提出优化的对策。

关键词:农业科研项目;资金绩效管理;问题;优化对策

中图分类号:F302.6

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0053-04

Countermeasure analysis on improving fund performance management of agricultural research projects

Wang Zhongyao

(Jinhua Academy of Agricultural Sciences, Jinhua, Zhejiang, 321017)

Abstract: In recent years, the country has continuously increased its emphasis on fund performance management, and has introduced a series of management systems and methods, providing guidance and basis for project fund performance management. In this context, during the implementation of agricultural research projects, it is necessary to strengthen the importance of fund performance management, establish a scientific and comprehensive project performance management model, standardize the use of project funds, improve fund utilization efficiency, and provide guarantees for the smooth progress of the project. This article briefly elaborates on the important role of fund performance management in agricultural research projects, and proposes optimization strategies based on the problems faced in specific work.

Key words: agricultural research projects; fund performance management; problem; optimization measures

0 引言

随着乡村振兴战略的不断推进,国家对农业科技创新的重视程度不断提升,经费投入不断加大,对内部资金管理水平提出了更高的要求。绩效管理是提高财政资源配置效率的有效手段,是推进国家治理体系和治理能力现代化的内在要求,需要农业科研机构的高度重视。但是部分单位绩效管理水平有待提高,在具体实践中存在着目标设置不合理、绩效应用不全面等问题,影响了资金绩效管理的实际效果,不利于项目的顺利进行。基于此,针对农业科研项目提高资金绩效管理的对策进行研究,具有积极的现实意义。

1 农业科研项目资金绩效管理重要性

1.1 提升单位创新能力

通过资金绩效管理,农业科研单位可以结合不同项目实际情况科学设置绩效考核指标,对不同项目资金投入带来的经济效益进行科学分析,全面梳理项目推进中面临的问题,科学分析影响项目效益的不利因素,组织有关人员制订有针对性的优化措施,从而有效提高单位职工的工作积极性,使其树立创新意识,有利于单位科研产出水平的提升^[1]。

1.2 规范项目资金使用

作为体制改革不断深化的关键环节,项目资金绩效管理是单位优化内部资源配置质量的重要手

段,是控制成本费用支出的重要保障。在开展项目资金绩效管理过程中,农业科研单位可以结合项目实际情况进行资金调配,将监督机制覆盖资金使用的各个环节,积极引入先进的评价方法和手段,对资金支出带来的经济效益进行评价,编制出真实可靠的项目资金绩效报告,便于管理人员全面了解项目实施成效,改变以往过于关注项目资金投入总量的模式,将关注点转移到资金的产出和绩效方面,从而利用有效的资金创造出更多的效益。

1.3 优化项目资金绩效管理模式

在不断深化改革的过程中,农业科研单位要结合自身实际情况努力提升项目资金绩效管理水平,为财政体系的完善提供助力,为财务资产的安全高效利用提供保障。通过项目资金绩效管理模式的优化,单位可以将绩效管理理念覆盖项目资金流动的所有环节中,持续对资源配置进行优化,帮助单位更好地对项目资金进行管控,改变过去粗放式的管理模式,推动资金使用向着精细化和规范化转型升级,有效提高项目资金利用效率。

2 农业科研项目资金绩效管理现状

2.1 资金绩效目标设置不合理

科学合理的绩效目标是农业科研项目资金安全高效利用的基础保障,但是部分农业科研单位在开展科研项目时,未能对项目实际情况进行全面分析,设置的目标过于粗放,仅需要完成目标任务即可,无法对具体的完成效果和进度进行评估,影响了绩效目标在资金调配中的导向作用发挥。同时,管理人员在对资金绩效目标进行细化分解时,过分重视定量指标和财务指标,缺乏对定性指标和非财务指标的关注,使得项目开展过程中存在着绩效指标不明确的问题,无法为资金的调配提供指引,无法为考核评估工作的开展提供依据。

2.2 资金绩效管理意识薄弱

部分农业科研单位在开展项目的过程中,将工作重心放在技术手段的更新和引入方面,缺乏对资金绩效管理工作的重视,对资金绩效管理在项目顺利开展中的重要作用缺乏认同,认为只需要根据有关要求编制和执行,在项目完成以

后配合验收,未能根据项目实际情况进行绩效目标的编制,也未能在项目进行过程中对指标的执行效果进行监控,影响了资金绩效管理导向作用的发挥。

2.3 资金绩效评价缺少技术支撑

首先,农业科研单位设置的项目绩效评价指标过分重视经济效益,缺乏对其他效益的关注,加上项目产出时间较长,直接效益较小,增加了绩效指标归纳的难度。其次,部分单位未能建立科学完善的成本核算机制,对项目成本进行分类,也未能引入科学的核算方法,影响了核算结果的准确性,无法为资金使用效果的评估提供支撑。最后,部分单位未能建立完善的信息化系统,无法对资金使用各个环节形成的数据进行收集和分析,依然采用手工模式进行数据的整理和分类,影响了绩效管理工作的效率和质量。

2.4 资金绩效反馈与应用不全面

结果的反馈和应用是项目资金绩效管理的出发点和落脚点,是单位提高资金使用效益的重要途径。但是部分单位未能及时将结果反馈给项目有关人员,未能将绩效考核结果与下一阶段的资金调配进行对接,没有根据结果呈现的问题制订出有针对性的整改措施,或没有结合结果对有关人员的责任进行追究,影响了资金绩效管理效用的发挥。

3 农业科研项目资金绩效管理优化对策

3.1 合理设置资金绩效目标和指标

3.1.1 项目绩效目标的设置

绩效目标指的是农业科研项目结束以后需要完成的预期目标,是项目实施带来的经济效益,内容需要具有清晰和规范的特点,可以全面反映项目资金使用成效,是项目开展过程中需要达成的理想目标。比如,科技研发类项目在开展过程中,需要编制科学规范的调研报告,完成项目课题的分析,提高某些技术在社会公众中的影响力;示范服务类项目可以设置的目标包括建立示范基地、推动农业经济发展等;条件建设类项目可以设置实验室完成改造、科研仪器规范采购等目标;人才队伍建设类项目主要的评价标准是高层次人才引入的数量和质量^[2]。

3.1.2 项目绩效指标的设置

绩效目标在应用过程中需要细化成为绩效指

标,也就是说指标是目标通过细化形成的,需要与目标有关的内容匹配。根据绩效管理有关要求,农业科研部项目可以设置产出、效益、满意度等一级指标,其中,产出包括数量、时效、成本、质量等方面指标;效益维度包括社会、经济、生态等方面的指标。三级指标设置过程中,需要单位对自身情况进行全面分析,准确反映科研项目需要达成的绩效,主要涉及结果和绩效影响情况。第一,数量指标,包括技术突破类,科研项目所属领域,需要完成的内容数量以及实现的技术突破;新品种培育类,即项目开展过程中能够培育出多少新的产品类型;保护权指标,指的是通过项目研发,可以申请多少新品种的保护权;专利和著作权类,指的是项目进行中可以申请的专利数量;论文和著作,指的是研发项目开展过程中,发表的著作数量;专利和著作权指标,指的是单位申请专利的数量以及著作权的情况;技术规程,指的是研发过程中设计的技术标准多少。第二,质量指标,指的是数量指标在质量方面需要达到的要求。包括研发进度,指的是在分子标记等方面的成果数量;品种审定,指的是研发出新品种的多少;保护权,指的是新品种保护权的多少;技术规程标准,指的是审批完成的新标准数量。第三,时效指标,主要体现的是项目完成进度,可以设置项目如期完成率、与合同的匹配性、计划完成时间的及时性等指标。第四,成本指标,指的是项目开展过程中成本支出的控制效果,可以设置人均培训成本、项目某一环节的研究成本、调研报告成本等。第五,经济效益指标,指的是项目为单位创造的经济效益,要坚持可衡量性和可计算性原则,可以设置农业收入增加额、农业特色产业收入、项目转化效益等指标。第六,社会效益指标,指的是项目带来的社会效益,体现的是项目开展对社会大众化效益的提升情况,可以设置科研成果被引用次数、研发成果推广产生的社会效果、对农业发展的带动作用等指标。第七,生态效益指标,指的是对环境保护方面的积极作用,可以设置污染物减少率等指标。第八,可持续影响指标,指的是项目带来的长期影响,可以设置对产业升级带来的影响、项目影响的持续时间、推动农业发展的作用期限等指标。第九,满意度指标,指的是项目受益群体的满意度,

可以设置农民对科研服务工作的认可情况、研发人员的满意度等指标。通过绩效目标和指标的设置,农业科研单位管理人员可以对项目开展情况进行动态监控,及时识别和处理项目进行中出现偏差,使绩效管理的导向作用得到充分发挥,为项目资金的高效利用提供保障^[3]。

3.2 增强资金绩效管理意识

为了提高项目资金使用效率和质量,农业科研单位要增强资金绩效管理意识,将绩效管理理念引入资金使用的各个环节当中,结合国家出台的政策文件和单位制订的规章制度,对资金使用的各个环节进行动态管控,保证单位资金的安全高效利用。农业科研单位要顺应时代发展趋势,积极引入现代管理理念,对资金使用的流程进行规范,结合项目实际需求进行资金的调配,加强对管理人员行为的约束,建立规范化的资金审批制度,对资金使用各个环节存在的风险问题进行识别和防范,从而有效提升单位的资金管理水平。同时,农业科研单位管理层要发挥模范带头作用,定期组织基层职工进行资金管理有关知识的宣传教育,邀请资金管理领域专家到单位召开讲座,解答职工在资金管理方面遇到的问题,帮助单位对资金管理体系进行优化,提高所有职工对资金管理工作的重视度,为各项工作的高效落实提供助力^[4]。此外,农业科研单位要根据项目实际情况对各个部门的工作任务进行明确,建立科学规范的绩效考核制度,对科研项目开展过程中有关人员的职责和权限进行设置,当项目开展过程中出现问题时,要及时对有关人员的责任进行追究,从而提高所有员工对资金管理工作的重视度,为项目绩效管理水平的提升提供助力。

3.3 规范资金绩效评价

农业科研单位要结合自身实际情况和发展需求建立科学完善的资金绩效管理信息化系统,通过大数据技术的应用,对项目资金使用过程中形成的数据信息进行收集和分析,对项目资金收入和支出情况进行准确记录,结合设置的绩效目标和指标,自动生成资金绩效评价结果,对资金使用情况和项目科研成果效益产出进行综合分析,并根据规范化流程进行绩效考核信息的公开,便于单位职工进行有关

内容的查询,从而保证资金绩效管理工作的透明性。同时,事业单位要建立完善的绩效跟踪和反馈机制,根据绩效考核结果对资金使用情况进行总结,对资金拨付、使用形成的效益进行分析,对农业科研项目的功能进行调研,为后续项目申报和审核提供依据,引导有关部门改变过去过于重视项目申报的模式,向着项目全流程管理机制转变^[5]。农业科研单位要结合国家有关规定,对科研项目产出效益与预期要求的偏差进行判断,对项目资金管理过程中存在的问题进行总结,为后期项目目标设置、指标设计、资金安排等工作提供参考。

3.4 实现绩效管理与预算管理一体化

农业科研单位在进行项目资金绩效管理的过程中,要加强其与预算管理的结合,有效提高资金利用效率,防范资金风险问题。首先,绩效管理工作前移,加强事前评估。单位在制订农业科研项目决策时,要对项目的必要性、资金投入的经济性、绩效目标的可行性、执行方案的科学性、筹资计划的合规性等进行全面分析,保证项目决策符合政策导向和单位战略,编制的预算科学可行,项目投入和产出对等,绩效目标清晰明确、执行方案详细明确等,从而实现项目决策和资金投入的事前绩效评估。其次,强化预算约束,落实责任机制。项目负责人需要对农业科研项目资金绩效负责,重大项目实行负责人终身责任制,坚持花钱必须考核绩效,没有效果及时问责的原则,增强所有人员的责任意识。单位要对绩效管理责任追究和激励机制进行优化,将绩效评价结果与预算资金安排进行对接,优先保障绩效较好的项目,对绩效较差的项目要及时督促改进,对具有交叉重复性特点或者呈现出碎片化特征的项目要及时进行调整,对低效或者无效项目要及时取消或者削减预算。再次,优化全成本核算机制。作为国家制订科研经费分配策略的依据,成本核算管理是单位对科研项目成果进行绩效考核的基础,农业科研单位要持续优化成本核算机制,积极推进绩效成

本预算改革,全面收集和分析单位资产、收入、成本、现金等数据,为绩效评价工作的开展提供准确、全面的成本数据,构建起对预算安排核算成本、资金使用安全规范、综合考评纳入绩效的资金配置和管理模式。最后,农业科研项目涉及内容较多,不同学科项目资金管理使用方向存在一定差异,要想提高绩效评价结果的准确性,就要建立科学完善的指标体系,分类进行绩效评估,建立目标、任务、资源、预算的竞争决策模式,使绩效评价所具有的导向作用得到充分发挥,将资金应用到价值创造能力更强的领域当中。

4 结论

资金绩效管理是深化财税体制改革的重要内容,是建立现代财政制度的重要内容,需要引起有关人员的高度重视。随着农业科研项目的不断增多,单位要加强对资金绩效管理工作的重视,树立绩效管理意识,科学设置绩效目标和指标,规范资金绩效评价流程,建立科学完善的绩效管理体系,为项目资金的安全高效利用提供保障。

参考文献:

- [1]陈浩宇.提高农业科研项目资金绩效管理的对策分析[J].农业科学,2022(12):140-142.
- [2]李武,盛洁,叶哲明.新形势下农业科研单位项目资金的绩效管理与评价研究[J].农村经济与科技,2022,33(15):221-223.
- [3]郝伦,杨艳,文燕.中央水利发展资金绩效管理现状及对策建议探析[J].地下水,2022,44(6):291-292.
- [4]金妍萍,郑昊秋,张珍文.涉及农业科研单位财政项目绩效管理存在的问题与对策[J].中国农业会计,2022(10):40-42.
- [5]陈武权,莫娟.农业科研项目资金管理存在的问题与对策[J].农业科学,2022(10):160-162.

作者简介:王钟尧,男,浙江金华人,金华市农业科学研究院,研究方向:财务管理,科研项目审计。

论新时期煤化工企业如何提升全面预算管理质效

张海燕

(中煤鄂尔多斯能源化工有限公司, 内蒙古 鄂尔多斯 017300)

摘要: 文章立足全面预算管理在煤化工企业中的重要作用, 探讨了新时期煤化工企业如何提升全面预算管理质效。研究分析了新时期面临的预算管理挑战, 如多重数据整合、预算与战略不匹配、环境法规收紧等, 并提出了相应的提升全面预算管理质效的路径, 包括明确的预算编制流程、预算与战略对齐、多样化的预算方案、预算执行的监督与控制、实时绩效评估与效率提高投资以及文化变革, 以期为推动新时期煤化工企业可持续发展提供参考。

关键词: 新时期; 煤化工企业; 全面预算管理; 质效提升

中图分类号: F272.92+F812.3

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)09-0057-04

How to improve the quality and efficiency of comprehensive budget management in coal chemical enterprises in the new era

Zhang Haiyan

(China Coal Ordos Energy & Chemical Co., Ltd., Ordos, Inner Mongolia, 017300)

Abstract: Based on the important role of total budget management in coal chemical enterprises, this paper discusses how to improve the quality and efficiency of total budget management in coal chemical enterprises in the new era. This paper analyzes the budget management challenges in the new era, such as multiple data integration, mismatch between budget and strategy, tightening of environmental regulations, etc., and puts forward corresponding ways to improve the quality and effectiveness of overall budget management. It includes clear budgeting process, budget and strategic alignment, diversified budget plans, supervision and control of budget implementation, real-time performance evaluation and efficiency improvement investment, and cultural change, in order to provide reference for promoting sustainable development of coal chemical enterprises in the new era.

Key words: new period; coal chemical enterprises; comprehensive budget management; quality improvement

0 引言

对于煤化工企业管理而言, 加强全面预算管理不仅有助于资源的优化利用和对成本的有效控制, 还能帮助企业更好地应对风险并加强管理。然而, 新时期煤化工企业在预算管理方面面临一系列挑战。文章将深入探讨这些挑战, 并提出提升全面预算管理质效的有效路径。

1 全面预算管理在煤化工企业中的作用

1.1 有助于资源优化和加强成本控制

全面预算管理通过精确的资源分配和高效地利用, 可以实现资源的最佳配置, 不仅能够确保企业持续运营, 还能够避免资源短缺导致生产中断。通过

加强全面预算管理, 企业能够明智地分配资金、人力资源和其他关键资源, 确保其被用于最具战略意义的项目和活动。这有助于避免浪费和资源闲置, 从而提高资源效益^[1]。此外, 定期的预算审查和调整可以确保资源动态分配, 以应对市场变化和紧急情况。

在成本控制方面, 全面预算管理通过对成本进行监控和分析, 企业能够及时发现成本增长趋势, 采取措施防止不必要的开支, 增强财务稳健性。这种成本控制不仅有助于提高盈利能力, 还有助于确保企业长期可持续经营。

1.2 有益于加强风险应对及其管理

预算管理过程本身涉及对财务、运营和市场方

面的各种因素进行深入的考虑和分析。首先,预算制订阶段可以通过对外部环境和市场趋势的研究,识别潜在的风险因素,如原材料价格波动、市场需求变化、政策法规变化等,有助于煤化工企业在预算计划中制订相应的对策,以降低风险对企业的冲击。

2 新时期下煤化工企业预算管理的挑战

2.1 多重数据收集与整合挑战

新时期煤化工企业每天面临海量数据,这些数据来自不同的部门和多个渠道^[2]。将这些分散的数据有效地整合成可用于预算管理的信息,成为面临的巨大挑战。企业需要投入大量时间和资源,以确保数据准确、一致和完整,数据的质量和可用性则直接影响预算的准确性和有效性。

2.2 预算与战略难匹配挑战

煤化工企业必须面对预算与战略之间难以匹配的问题。有时,企业的预算编制过程缺乏与长期战略规划的紧密衔接,导致预算成为短期财务目标的简单反映,而非战略的具体体现。这种不协调问题可能造成资源浪费,因为企业可能会在不符合长期战略的情况下进行投资和支出。

2.3 复杂业务环境与不确定因素挑战

现今,煤化工企业面对复杂多变的业务环境和不确定的因素。例如,环保法规的日益严格加重企业负担,市场竞争也愈发激烈。这些因素增加了企业经营的不确定性,使得预算管理变得更加复杂。企业也必须不断适应新的法规要求和市场情况,而这对预算的灵活性和敏感性提出更高的要求。

2.4 预算执行偏差追踪的复杂性挑战

有效地追踪和解决预算执行偏差需要建立复杂的监督和控制体系。企业需要确保各个部门按照预算执行计划履行职责,这可能涉及更多的人力资源和技术支持。解决预算执行偏差还需要深入分析偏差的根本原因,并采取相应的纠正措施。这一过程也对跨部门合作的高度协调提出了要求^[3]。

2.5 绩效评估的有效性与参考性挑战

建立有效的绩效评估体系是提高预算管理质效的关键。然而,有些企业缺乏明确的绩效指标和标准,导致无法准确衡量预算实施的成功与否。绩效评估不足可能导致问题被忽视和浪费潜在机会。企

业需要投入时间和资源来建立全面的绩效评估体系,以确保评估准确和有效。

2.6 文化变革与适应性挑战

促进全面预算管理质效提升需要企业进行文化变革。建立注重效率、创新和协作的文化需要时间和努力。高层管理人员的积极带头和倡导是文化变革的关键因素。企业必须尽力适应新的管理方式和工作流程,培养员工的变革意识和适应性,以确保文化变革能够顺利进行。

3 新时期煤化工企业提升全面预算管理质效的路径

3.1 制订明确的预算编制流程

首先,企业需要确定预算编制时间表。这一时间表应该明确规定每个部门何时开始收集数据、何时提交预算计划、何时进行审批以及何时确定预算。例如,公司可以规定每年的十月至十二月为预算编制时间段,确保所有部门在规定时间内完成任务。针对各个预算编制环节,需要明确指定责任人员和相关部门。这些责任人员需要具备适当的权力和权限,以确保其可以有效地履行责任。例如,财务部门可以负责协调预算编制过程,但每个部门的主管也需要参与,并负责提交部门的具体预算计划。

其次,在流程中需要规范数据的收集和分析过程。这包括明确数据来源、数据格式和标准以及数据的验证和核实方法。例如,生产部门可以提供销售预测数据,但销售部门需要验证其准确性并提供销售渠道的详细信息。制订流程时,要重视不同部门之间加强协作和信息共享^[4]。定期的会议和报告可以促进信息流通,解决问题,并确保各个部门的预算计划协调一致。例如,生产和销售部门可以定期开会,讨论生产能力和市场需求匹配。

再次,流程中应包含审批和监督环节,以确保预算计划合理和符合公司的战略方向。高层管理人员应参与审批,同时建立有效的监督机制来跟踪预算执行情况。例如,公司可考虑设立预算委员会,由高层管理人员组成,审查和批准各个部门的预算计划。

最后,流程应包括反馈和修正机制。一旦预算执行过程中出现重大偏差或市场状况发生变化,应允许部门重新评估和修改其预算计划,以帮助企业

更好地应对变化和不确定性。

3.2 强调预算分配与战略对齐

煤化工企业需要明确定义其长期战略目标和优先领域,包括市场扩张、产品创新、成本领先等战略方向。这些战略目标应该是清晰的、可衡量的,并得到高层管理人员的明确支持。预算不仅应该考虑短期财务目标,还应该直接反映战略目标。每个预算项目和支出决策都应该被认为是战略的一部分,而不仅仅是财务的数字。例如,如果企业的战略目标是扩大市场份额,预算中的市场营销支出应该相应增加。

同时,预算分配应该有针对性地支持企业的战略重点,调整不同部门的预算分配比例,以确保战略领域获得足够的资源支持。例如,如果企业的战略是提高产品质量,研发部门的预算分配可能需要增加,以支持新技术和工艺开发。各个部门应该在预算编制过程中密切合作,确保他们的预算计划相互协调,并支持整体战略,如销售部门和生产部门可以共同讨论如何在销售增长的情况下提高生产能力。

3.3 制订灵活多样的预算方案

煤化工企业应考虑制订多个预算方案,以应对不同的市场情况和不确定性因素,并定期更新预算,以反映实际绩效和市场变化,确保预算灵活和具有实效性。例如,某一方案可以针对市场份额的扩大,而其他方案可以侧重于成本削减和效率提高。而定期更新可以通过季度性或半年度性的预算审查和修订来实现。如果市场竞争激烈,企业可以在年度预算中考虑降低价格以吸引更多客户,但在中期预算更新时评估其影响并调整策略。

值得注意的是,多样化的预算方案需包括绿色环保方案,将环保法规遵从和可持续性目标纳入预算计划,包括投资清洁生产技术、能源效率提高和废物管理。例如,某煤化工企业秉持“产碳不排碳、无煤化工”发展思路,规划建设中煤图克绿色低碳示范产业园,并统筹推进10万吨/年液态阳光-二氧化碳加绿氢制甲醇技术示范项目、50万吨/年绿氨示范项目等“无煤化工”项目以及6万吨/年三聚氰胺项目、3万吨/年甲醛项目等产业链延伸项目和中煤乌审旗区域矿井水资源化利用等综合利用项目,从

而成功应对环保法规的压力,推动业务增长和利润提高。

3.4 加强预算执行的监督与控制

煤化工企业应该建立严密的监督体系,以确保各部门按照预算执行计划履行职责,包括明确的责任分配和审批流程。每个部门的主管应对其部门的预算执行负有责任,同时财务部门可以充当协调和监督的角色。定期的预算执行审查会议可以确保各项措施得以落实。同时,为激励部门和员工积极履行预算计划,企业应当设立激励机制。包括奖励超额完成目标的部门和员工,如给予奖金、晋升机会或其他奖励。这些激励措施可以激发员工的工作积极性,使其更有动力实现预算目标。

在预算执行过程中,偏差是难以避免的,企业应当建立偏差跟踪系统,用于监测实际绩效与预算的差异。一旦出现偏差,应该及时进行调查和分析,找出偏差的原因,并采取必要的纠正措施,如调整资源分配、重新规划项目或改进流程等。为降低偏差出现概率,确保预算执行工作顺利开展,企业需要为员工提供培训和支持,包括帮助员工更好地理解预算和财务指标的财务培训。此外,部门主管需要提供指导和支持,以确保员工了解如何有效地履行其预算职责。

3.5 实时绩效评估与效率提高投资

实时绩效评估与效率提高投资,作为新时期煤化工企业提升全面预算管理质效的关键路径之一,扮演着不可或缺的角色。首先,为了实现实时绩效评估,企业需要明确设立绩效指标和标准。这些指标和标准必须具体、量化且与企业的战略目标密切相关。只有这样,才能确保预算实施的成功与否可以明确地加以衡量。例如,可以设立生产线的生产效率、原材料利用率、产品质量等指标,以确保生产过程得以精益化管理。

其次,定期评估绩效是绩效评估的核心要素之一。通过定期检查绩效指标的达成情况,企业可以及时发现问题和机会。如果绩效与预期存在偏差,就需要深入分析原因。其中可能涉及生产工艺的不完善、设备故障、人力资源管理等多个方面。只有深入分析问题的根本原因,才能制订出切实可行的纠

正措施。

再次,实时绩效评估还应包括项目的识别和资助。企业应该积极寻找可以提高生产效率、降低生产成本的项目,并为其提供资金支持。其中可能包括引入新技术、改进生产工艺、提升员工培训等方面的投资,而这些项目的成功实施可以有效地推动整体绩效的提升。

最后,关键绩效指标(KPI)的设立允许企业监控成本和效率提高的实际效果。通过与实际绩效数据的对比,企业可以了解哪些方面取得了成功,哪些方面需要进一步改进。这种数据驱动的方法可以帮助企业做出明智的预算调整和决策。例如,在煤化工企业中,KPI为减少废品率,以降低生产成本和减少资源浪费。此外,OKR(Objectives and Key Results)也是一种有力的工具,适用于实时绩效评估和效率投资,并用于设定宏观的战略目标。例如,一家煤化工企业的目标可能是在未来一年内实现能源效率提高20%。为了实现这个目标,OKR可以包括改进生产工艺以减少能源消耗,提升员工培训以提高能源管理技能以及实施能源监测系统以实时跟踪能源使用情况。KPIs和OKR可以结合使用,前者用于监控煤化工企业日常运营,确保生产制造过程的稳定性和质量,而后者则用于指导长期战略方向,推动煤化工企业不断进步^[5]。

3.6 推动全面预算文化变革

推动全面预算文化变革是煤化工企业在新时期提升全面预算管理质效过程中容易被忽视的举措。这一文化变革不仅是管理方法的改变,更是企业价值观、工作方式和员工行为的全面转变。

首先,企业应该确保全面预算管理不仅是一项任务,而且是纳入企业的核心文化。这需要良好的沟通、培训和教育,以确保所有员工都理解和认同全面预算的重要性。员工应该明白预算不仅是财务部门的事情,而且是全员参与的过程。

其次,全面预算文化应该注重效率和卓越,鼓励员工寻求改进和创新的机会。这可以通过奖励提出改进建议的员工、设立创新团队和分享最佳实践来

实现。同时,协作也是关键,各部门之间应该建立协作机制,以实现预算目标的共同努力。

再次,高层管理人员在推动文化变革方面起着关键作用。他们需要发挥带头和倡导的作用,成为文化变革的榜样。高层管理人员应该积极参与全面预算管理,参加培训并鼓励员工积极参与。他们的支持和示范行为将有助于文化变革的成功。不仅如此,企业高层管理人员应该建立开放的沟通渠道,让员工能够提出意见和反馈。这可以通过定期会议、员工反馈机制和在线平台来实现。

最后,企业应当设立文化评估指标,用于衡量文化变革的进展。这些指标需要包括员工满意度、创新意愿、协作程度等。通过监测这些指标,企业可以了解文化变革的成效,并在必要时调整策略。

4 结论

新时期,煤化工企业面临日益复杂的预算管理挑战,但通过制订明确的预算编制流程、强调预算与战略对齐、制订灵活多样化的预算方案、加强预算执行监督与控制、实时绩效评估与效率提高投资以及文化变革等路径,可以提升全面预算管理质效,使企业更好地适应新时期的经营环境,取得更好的业绩。

参考文献:

- [1]王月平.煤化工企业全面加强成本控制的对策[J].化工设计通讯,2022,48(4):16-18,27.
- [2]李亚楠.战略导向的全面预算管理体系在煤化工企业中的应用[J].化工管理,2021(15):1-2.
- [3]朱寿权.化工企业实施全面预算管理的探讨[J].会计师,2020(8):20-21.
- [4]李茹.煤化工企业财务管理的主要问题及对策[J].化工管理,2022(3):17-19.
- [5]常丽宏.基于煤化工企业生产成本预算管理的探析[J].时代金融,2022(1):52-54.

作者简介:张海燕,女,内蒙古鄂尔多斯人,中煤鄂尔多斯能源化工有限公司,研究方向:预算管理。

加强资金管理 助推高速公路企业高质量发展

张 乐

(招商中铁控股有限公司,广西 南宁 663199)

摘 要:随着社会经济改革的不断发展,高速公路企业为了促进综合实力提升,不断加强财务内部控制管理,尤其是提升资金管理水平,这样做不仅能够满足企业财务管理精细化需求,还能够推动企业现代化发展进程。鉴于此,文章首先阐述资金管理的基本概述,分析加强资金管理对企业发展的重要意义,然后研究与探讨资金管理在具体实际操作过程遇到的问题,最后针对问题提出相应的有效措施,为提高企业资金管理能力,助推企业实现高质量发展目标提供参考性意见。

关键词:高速公路企业;资金管理;有效措施

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0061-04

Strengthen fund management to promote the high-quality development of highway enterprises

Zhang Le

(China Merchants Railway Holding Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 663199)

Abstract: With the continuous development of social and economic reform, in order to promote the improvement of comprehensive strength, highway enterprises continue to strengthen financial internal control management, especially to improve the level of capital management, so as not only to meet the needs of enterprise financial management refinement, but also to promote the process of enterprise modernization. In view of this, this paper first describes the basic overview of capital management, analyzes the importance of strengthening capital management for the development of enterprises, then studies and discusses the problems encountered in the actual operation of capital management, and finally puts forward corresponding effective measures to improve the ability of enterprise capital management to provide reference opinions and promote enterprises to achieve high-quality development goals.

Key words: expressway enterprise; fund management; effective measure

0 引言

资金管理能力水平是衡量企业健康可持续发展的重要指标,与我国整体市场经济发展质量息息相关。如今在社会主义市场竞争日益激烈的背景下,高速公路企业面临前所未有的机遇和挑战,优化资金管理措施是促进企业整体经营和发展的必然趋势。

1 企业资金管理的基本内涵以及重要意义

1.1 基本内涵

资金管理主要是指企业在确保资金流动性和安全性的前提下,为了达到经营发展目标而开展的一

系列管理。主要内容包括:流动资金计划分配、现金收支过程与监察、资金回笼速度以及应收应付账款评估,涉及相关部门以及单位之间的相互协作与交流,是一项系统性的管理工程。

1.2 重要意义

高速公路企业要想实现高质量可持续发展,需要严格规范自身经营活动,提高综合治理水平。加强资金管理有利于企业从全局角度出发,制订行之有效的管理制度来约束经济业务行为,帮助企业有效提高财务风险管控能力,避免不必要的资源浪费和资金支付,从而降低企业财务风险,确保高速公路企业长远健康发展。

2 企业在开展资金管理工作过程中遇到的问题

2.1 企业资金管理相对分散,集中管理力度不够

优化和完善资金管理体系的主要目的是加强资金集中化管理。但是从实际工作过程中可以看出,高速公路企业在项目施工过程中对项目建设资金管理还不够完善,没有从客观角度出发对工程项目活动进行全面管控,进而导致工程量完成进度质量与实际支付之间的差距增大,使得企业整体资金管理呈现出相对分散的状态,对企业未来经济发展规划和目标实现造成了直接影响。

另外,还有部分企业内部资金管理协调机制性能低,各机构之间缺乏信息沟通渠道,使得资金占用、闲置问题突出,没有科学合理的资金集中管控体系来提高资金使用效率,导致企业内部资金无法及时融通^[1]。比如,某地方高速公路企业没有完善内部资金计划管理方案,有大量的闲置资金,还有部分工程项目因资金短缺而寻求外部融资,导致企业整体资金管理过于分散,给企业造成了资金浪费和成本增加的双重损失。

2.2 资金管理战略不够明确,执行效能偏低

目前,从现阶段资金管理工作过程中可以看出,有些高速公路企业的资金管理模式与整体经济战略发展规划不相契合,资金管理执行效能还比较低,究其原因主要有两点:其一,资金管理制度行于表面,缺乏强有力的约束。目前部分企业的内控管理不到位,而且整体资金管理工作缺乏制度保障,导致各部门员工无法将公路施工项目的资金管理与企业的未来经营发展目标结合,容易出现资金流动方向不明、来源不清等问题,进而使得向上级传递的财务信息缺乏完整性、准确性和客观性,影响资金管理后续工作的有效开展。

其二,部分企业投融资战略与企业整体目标偏离,使得资金收支统一调整和支配效能降低,严重影响资金的使用效率。比如,某国高速公路的养护项目以及日常建设工程是以工程进度为标准分期付款,在一季度为单位还本付息,但是项目的具体收入

与支出现金流状况在时间上匹配程度不高,违背了资金投资管理的集中性、适度性原则,没有综合考虑投资规模是否与本企业经济运行模式契合,最终导致人力、物力以及财力资源受到巨大损失,增加了财务风险的不可控性。

2.3 资金管理监督体系有待完善

当下有些高速公路企业在经营管理活动中,资金使用、运转以及分配方面还存在问题,部分企业还会出现资金擅自挪用以及转移等违规现象,主要是因为企业内部资金管理监督体系作用没有得到真正发挥,无法将资金统一化管理落到实处^[2]。高速公路企业的资金管理主要是针对各施工项目工程开展资金筹措、日常分配以及经营投入等活动,但是有些企业的内部监控机制并不完善,各部门相关职责权限和具体工作要求缺乏统一规范标准,在一定程度上削弱了内部监督管理机制的作用,导致资金使用不合理性、随意性风险加大,阻碍了后续经营活动的高效运行。除此之外,还有部分企业内部虽然设置了监督管理部门,但是其监管体制的适用性不强,缺乏监督管理手段创新,导致监督管理人员不能及时有效地对企业资金总量进行实时监管,使得资金管理潜在风险系数加大。

2.4 企业资金管理信息化建设滞后

在信息化时代背景下,充分利用高新技术是促进资金管理能力提升的重要手段。实际调查研究发现,部分高速公路企业内部的软硬件设施跟不上企业的发展进程,信息化系统建设滞后,导致财务信息数据缺乏及时性、准确性和可靠性,使得企业高层管理者在制订管理决策时缺乏科学数据做支撑,势必影响整体资金管理决策的可行性和正确性^[3]。同时,还有部分企业的财务信息化管理进程相对缓慢,没有结合企业发展实际建立和完善财务共享系统,在资金管理活动中仍保持较低的集约化程度,导致各部门之间没有建立良好的协同关系,缺乏高效流畅的信息交流平台,使得业务活动各环节的财务信息难以传递和发送,无法动态化实时监督资金管理活动状况,对资金管理信息化发展造成了不良影响。

3 提高企业资金管理能力的有效措施

3.1 加强资金集中管理,提高资金使用率

随着新时代社会经济的快速发展,高速公路企业要重视内部资金管理模式改革,积极顺应时代发展潮流,做好内部财务管理。首先,要集中管理企业内部银行账户。高速公路企业要严格遵守《人民币银行结算账户管理办法》,以各银行账户主要用途为依据,审批管理各银行账户开立,对各机构部门日常经营过程中发生的财务费用支出和收入进行统一集中管理,有效避免多头开户造成财务资金分散与失衡,确保企业财产资金安全。

其次,要完善资金集中支付业务。采用现代化资金集中管理模式,加强对高速公路企业计价资料、合同计价的管理,严格把控工程项目变更情况,优化和调整工程款项计量的支付审批程序,综合分析财务资金使用效果,确保资金高效安全流动。

最后,要统一管理和规划企业内部闲置资金,开展专款专项资金管理工作项目,根据企业实际业务发展状况,制订资金分配管理方案,有效杜绝企业内部资金空转套利等不良现象发生,提高资金集中使用效率,降低经营成本,促使企业经济效益最大化。

3.2 做好战略规划,提高资金管控效能

为了更好地适应新时代社会经济的发展,企业必须完善资金管理制度,做好战略规划,为后续工作高效运作提供理论依据。这就要求企业一方面要加强财务内部控制管理工作,结合企业自身经济发展特点,制订科学合理的资金管理机制,严格规范企业内部资金预算、财务资金使用、各个环节审批等相关管理流程,使其符合企业经济发展战略决策,确保资金管理制度与内部综合治理体系之间相互支撑,进一步为提高整体资金管理能力的坚实基础。

另一方面,重视企业投融资管理效能提升。高速公路企业在工程项目投资管理决策中,要制订好投资规模、目标以及原则,在提高企业综合效益的基础上结合经营计划对资金投放使用结构进行布局,全面深化分析投资方案的可行性,再根据实际活动状况及时调节和改善资产管理决策,有效避免无效投资、盲目扩张等行为给企业造成更大的经济损

失^[4]。此外,企业还要遵循“先内后外”的融资管理原则,积极探索与企业自身相适应的融资模式,树立好风险防范意识,组织专业团队科学论证企业内部的融资管理方案,明确资金使用需求,有效降低财务风险。

3.3 不断优化资金管理监督机制

完善的资金管理监督机制是提高资金管理质效的关键之举。企业要从宏观角度出发,着眼于总体资金管理工作,使内部资金监督管理落实到位。第一,可以设立专业的资金管理处置和监督机构,并将其机构独立于财务部门、业务部门以及其他相关部门,提高企业整体监督管理的统一性、独立性和权威性,严格把控和落实各经济业务环节的资金使用情况,切实提高资金管理的工作效率和质量。

第二,有效落实好监督管理机制。高速公路企业的工程项目业务具有时间跨度大、周期长、耗资多等特点,所以在开展资金管理过程中要结合各个工程项目具体实施状况,为每个部门以及岗位制订明确的职责权限和义务要求,提高监督管理机制的适用性和科学性,从而帮助企业不断调整和优化资金集中管理的流程,提高资金管理工作的规范性、全面性和完整性,为实现企业健康可持续发展奠定基础。

第三,充分发挥企业内部审计的监督管理作用。这就要求高速公路企业审计部门采取定期和不定期结合的检查方式,全面覆盖投融资情况、应收应付账款、银行账户开立、资金结算等资金使用活动的全过程,开展多方位、动态化的监督管理^[5]。随着社会发展进步,高速公路企业也要创新审计监督模式,采用事先科学规划、事中强化监控以及事后归纳总结的监督管理方式,充分体现内部审计监督的积极作用,为达到资金管理预期效果提供有力保障。

3.4 完善资金管理信息系统,提升信息化水平

如今大多数企业都开始推行资金管理信息化改革,这不仅要求高速公路企业加大高新技术投入力度,还要借助大数据信息系统、云计算工具以及互联网技术等提高资金使用效率,提升信息化管理水平。具体来说,高速公路企业在开展资金集中管理过程中,要将信息化系统应用与资金管理活动进行有效衔接,以企业具体工程项目发展需要为基础,及时更

新和升级软硬件基础设施,构建一体化信息管理系统,建立资金管理数据库,实时整合和归纳高速公路企业各项经济业务活动的财务信息,对每笔资金收支情况进行精细化管理,准确估测经济业务发展方向,为管理层制订正确的财务决策提供切实可靠的数据资料。

与此同时,有效连接 ERP 系统、工程项目系统与资金管理系统,建立财务信息化共享平台,以便拓宽各部门岗位之间的交流与沟通渠道,让相关人员同时接收和分析企业公路施工项目各个环节的财务信息数据,动态化、全面化地对各项资金运营开展实时追踪,及时发现资金使用问题,并利用高科技信息处理系统采取有针对性的解决措施,推动企业整体资金管理水平的提高。

4 加快提高企业资金管理水平的有力保障

4.1 构建资金管理风险防范制度

随着高速公路企业业务量的不断增加,在具体工程建设过程中面临的风险也会不断增大。为了更好地提升高速公路企业资金管理风险防范能力,一方面,要树立现代化风险防范意识,制订完善的风险防控机制。这要求企业将全过程风险防控理念融入资金管理工作中,利用智能化信息技术建立风险识别机制,重视资金预算、投资以及融资等环节所产生的风险,提前做好应对准备,从根源处将风险发生概率降到最低。另一方面,制订多元化风险防范制度^[6]。结合企业在工程项目施工过程中遇到的资金风险做好分类工作,按照不同种类风险出台与之相对应的应对措施,帮助企业在实践过程中不断优化和升级风险防控机制,对资金风险进行具体化、科学化、精准化控制,推动企业各项防控工作有效落实,为资金活动顺利运营打下坚实的基础。

4.2 提高员工资金管理能力,丰富资金管理办法

企业内部资金管理人员是实施资金管理活动的主体,其专业素质的高低是决定整个资金管理成效的重要因素。因此,高速公路企业要重视资金管理人才培养,定期开展专项技能培训,采用线上网络教

育和线下实践考核结合的教育管理模式,对各部门岗位员工开展有针对性的管理培训,使员工在学习教育中提高资金管理专业化水平,全面掌握先进的资金管理方式,激发员工工作热情和创造力,推动资金管理工作高质量运作。同时,还要将绩效考核与各岗位职员薪资挂钩,实行激励奖惩制度,使各部门员工认识到资金管理的重要性,形成全员共同参与的资金管理模式,顺应新时代市场经济对企业经济发展的要求,进一步提高经济效益提供有力保障。

5 结论

总而言之,加强资金管理对促进高速公路企业高质量发展有着非常重要的影响。但是在具体实际过程中还存在资金管理不够集中、战略规划缺乏、监督机制不够科学以及信息化系统滞后等问题,不利于提高内部综合管理能力,严重阻碍了企业现代化转型升级。因此,为了有效解决资金管理问题,企业要制订相应的解决方案,做好资金管理规划,增强专业人员的综合素质,加强资金集中管理,不断优化信息化管理系统,提高企业内部资金使用效率,促进企业内部资金管理制度完善,进一步实现企业高质量发展目标。

参考文献:

- [1] 陈宇.企业资金管理存在的主要问题及优化建议探讨[J].老字号品牌营销,2023(16):49-51.
- [2] 韩晓.企业资金管理中的问题及应对分析[J].质量与市场,2023(11):118-120.
- [3] 谢克莉.强化企业资金管理提高资金管控能力的办法[J].中小企业管理与科技,2023(9):79-81.
- [4] 张文娟.企业资金管理存在的问题及解决对策探讨[J].企业改革与管理,2023(8):128-130.
- [5] 吴雪辉.新常态下集团企业资金管理的优化策略分析[J].全国流通经济,2022(35):86-89.
- [6] 何雪亮,冯卓西.新形势下企业资金管理的难点及应对策略[J].西部财会,2022(12):58-60.

作者简介:张乐,男,陕西商洛人,招商中铁控股有限公司,研究方向:资金管理。

强化成本管控提升民营企业并购后项目精细化管理水平

解珊珊

(北京智创无限广告有限公司,北京 100025)

摘要: 文章在阐述财务精细化管理价值的基础上,结合民营企业经营实际,提出要树立全过程、精细化管理理念,在控制投资成本的基础上,需做好审计阶段的成本控制工作,在管理项目比较成本的同时,需从项目执行、验收及项目后期开展成本管理工作,期望能进一步提升成本管理的精细化水平,拓展企业效益空间,推动民营企业的高质量发展。

关键词: 民营企业;并购工作;成本管理;精细化

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0065-04

Strengthen cost control and improve the level of refined management of private enterprises after M&A projects

Xie Shanshan

(Beijing Mconnect Advertising Co., Ltd., Beijing, 100025)

Abstract: On the basis of expounding the value of refined financial management, combined with the actual operation of private enterprises, this paper proposes to establish the concept of whole-process and refined management, on the basis of investment cost control, it is necessary to do a good job in cost control in the audit stage, and while managing the cost of project comparison, it is necessary to carry out cost management from project execution, acceptance and post-project. It is expected to further improve the refined level of cost management, expand the efficiency space of enterprises, and promote the high-quality development of private enterprises.

Key words: private enterprises; M&A work; cost management; refinement

0 引言

“十四五”期间,我国民营企业发展迎来全新机遇,国家出台了一系列的政策,支持鼓励民营企业的发展与壮大。在此背景下,民营企业积极开展自身产业升级工作,企业经济结构不断优化。在参与市场竞争过程中,部分民营企业选择并购的方式扩大自身的经营规模,与之前相比,并购后企业财务成本管理需要考虑的因素增多,整体的管理难度增大,为更好地适应企业的发展需要,民营企业需要结合投资项目的实际情况,开展全过程、精细化的成本管理工作。实践表明,民营企业在项目成本管理中尚存在一定的问题,如精细化认识不足、部门协调不到位等,引起了成本投入与效益不统一的问题。新时期,积极创新项目成本精细化管理方法已经成为民营企

业并购后发展的重要内容。

1 项目成本精细化管理的价值

1.1 保证项目整体效益

民营企业经营发展的目的在于实现企业经济效益的最大化,这样才能使得企业在激烈的市场竞争中占据有利地位。在企业并购后的项目投资中,按照精细化理念开展成本管理工作,能够完成企业成本管理方法的创新,在全新的管理机制与模式下,企业管理者能够更好地应对各种类型的风险,协调企业项目成本与效益关系。另外,在市场环境持续变化的背景下,民营企业需要持续优化自身的发展目标,以此来推动战略目标的实施。开展精细化成本工作,能够科学合理地控制企业的资源应用,并对职工的生产行为进行管理,这有效控制了企业的经营

成本,促进了企业战略目标的实现^[1]。

1.2 增强项目内部控制效果

在民营企业项目实践中,成本管理本身就是极其重要的管理内容。经过并购活动,民营企业项目投资的范围不断扩大,成本管理需要考虑的因素也逐渐增多,这增加了项目控制管理的难度。在精细化管理理念的支撑下,规范化的开展成本管理工作,能够从经济层面对企业项目活动的各种因素实施专业管理,这有效挖掘了具有参考价值的信息数据,为企业项目的决策和实施提供了准确依据。另外,通过开展成本精细化管理工作,民营企业能够将成本管理工作渗透项目活动的细枝末节,帮助管理层细致了解项目的推进情况,对提升整个项目的内部控制质量具有积极作用。

1.3 增加民营企业竞争能力

在国家扶持民营企业发展的背景下,民营企业的竞争压力不断增大,部分民营企业在经营过程中面临较大的投资、融资和资金运营压力,当民营企业经营发展缺乏资金支持时,自身的市场竞争能力就会有所下降。在项目管理中,开展精细化管理工作,能够准确梳理项目活动的各个环节,准确安排资金使用,这提高了企业内部资金的使用效率,增加了企业的竞争能力,最终这种竞争优势会转化为企业的发展优势,推动民营企业的高质量发展^[2]。

2 民营企业项目成本管理问题

2.1 精细化管理理念不强

科学开展成本管理工作,能够改善民营企业的发展环境,使得民营企业在市场竞争中取得良好层级。现阶段,部分发民营企业在并购后的项目实际中缺乏精细化管理意识,造成了成本管理不到位的问题。一方面,在完成并购后,企业管理者将注意力放在并购后的业务整合上,对项目业务活动的关注度较高,缺乏对项目成本情况的考虑,造成了项目成本与效益不统一的问题。另一方面,在部分民营企业内部,成本管理人员大多是由业务人员转岗而来的,这部分职工的专业能力欠缺,在工作中未能严格执行精细化管理的要求,导致成本精细化管理流于形式。此外,在渗透精细化管理理念后,民营企

业未能及时更新成本管理方法,导致成本管理工作缺乏有效依据,降低了整体的管理质量。

2.2 成本投入与效益不协调

精细化成本管理理念下,民营企业需要准确协调成本投入与效益产出的关系,实现两者的有机统一。但是在当前经营环境下,为快速抢占市场,部分民营企业过度注重自身的经营效益,在市场营销中会采用降价营销、信用营销等方式,对自身的成本考虑较少,引起生产成本高于销售价格的问题^[3]。另外,部分民营企业的成本投入虽然低于效益产出,但是从行业整体来看,企业的成本投入依然占据较高的比例,甚至会出现项目成本投入高于同类型企业的问题,缩小了企业的获利空间,使得企业面临较大的竞争压力。

2.3 项目业财部门协调性较差

精细化成本管理是一项系统性工程,需要企业内部各部门的有效参与,认真做好部门间的协调管理工作。结合实际可知,民营企业在项目成本管理中存在部门协调较差的问题。一方面,民营企业的部门设置具有一定的独立性,除部门负责人外,基层职工之间的沟通较少,这使得部门间的信息流通受阻,引起了较为严重的信息壁垒问题。另一方面,民营企业不同项目之间的沟通较少,项目组大多考虑本项目的效益获得,未能从企业整体的角度考虑与其他项目组的资源分配和关系处理,导致不同项目之间存在利益冲突,对企业整体的效益造成了较大的影响。

2.4 管理人员素养有待提升

为适应民营企业精细化成本管理需要,民营企业需要努力提升成本管理人员的专业素养,使得各项成本管理工作落到实处。目前,民营企业成本管理人员的能力素养有待加强。第一,在日常经营中,民营企业侧重于职工业务能力的培训,对财务人员的培训不足,导致部分人员对精细化成本管理方法的认识不足,降低了成本精细化管理的灵活性。第二,在成本管理中,民营企业缺乏对成本管理人员绩效考核的考核,对职能发挥不到位的人员缺乏问责管理,导致部分成本管理人员责任心不强,在实际工作中

存在敷衍了事的态度,降低了成本精细化管理的整体水平^[4]。

3 民营企业项目全过程成本管理的措施

3.1 树立全过程精细化管理理念

为提升项目成本管理的整体水平,需要从项目管理的全过程出发,建设完善的管理体系,以此来推动精细化管理理念的深度融合。首先,在企业完成并购工作后,民营企业需要重视精细化成本管理理念、全过程成本管理理念的宣传工作,通过企业继续教育大平台和项目前的培训讲堂,对现有的成本管理人员进行教育培训,提升成本管理人员的专业能力,并引导全体职工参与成本管理,形成良好的成本管理环境。其次,民营企业需要重视成本管理人员的引进,通过校园招聘、社会招聘的方式,引入具有较高专业素养的成本管理人才。在此基础上,需要开展企业内部成本管理人才的培养,推动成本管理工作的开展。最后,在融入精细化成本管理理念后,民营企业还需要对持续优化自身成本管理制度,建立全新的成本管理目标和标准,对关键指标实施控制,指导精细化成本管理工作的准确开展。

3.2 做好投资成本管理

科学开展项目决策工作,能够从源头上实现项目成本的有效控制,为项目成本精细化管理创造有利条件。研究显示,在整个项目建设中,决策阶段的控制效果对项目成本的影响达到80%。对此,在决策成本控制中,首先需要开展整个项目的可行性分析工作,结合可行性分析的实际情况,开展项目投资限额管理工作。在该环节中,管理者需要准确编制项目的投资估算,考虑项目建设的有利条件和不利因素,通过对不利条件的限制,为项目的成本管理提供有利条件。其次,在投资成本管理中,需要确定项目的建设标准和技术水平,结合实际情况分析项目经济规模、工艺流程、设备选择对成本的影响,确保企业现有资金满足项目成本投入需要。最后,在考虑资金规模和投入量的基础上,民营企业需要考虑项目的运行成本,做好投资项目技术与成本的有机统一,满足项目建设和成本控制需要。譬如,某上市企业全资收购了几家互联网广告公司,并签署了3

年对赌协议,协议约定如果每年净利润达到要求,按收购价全额支付,反之,如果净利润不达标,支付收购价的50%~80%。在对赌期间,标的公司曾有企图虚构利润的行为,而收购公司在投资决策后,便安排专门的成本管理人员对标的公司的经营情况进行审计监督,及时发现被收购公司虚开收入发票现象,及时予以制止,确保了对赌期间利润控制的准确性,保证了企业投资的科学性,最终通过投资阶段的监督审计,收购公司有效降低了收购价格,实现了自身成本的有效控制^[5]。

3.3 实施设计阶段成本控制

决定项目投资后,需要准确设计项目的各项活动,并且需要准确完成项目设计概预算工作,从设计阶段实现项目成本的有效控制。一般设计费用占项目总费用支出的1%,但是其对整个工程成本的影响达到75%以上。在项目设计阶段成本管理中,首先要严格按照投资估算的内容,完成项目设计工作,并开展项目设计改善工作,当设计改善通过审核批准后,严禁在后期的执行中突出设计概算。其次,在具体设计内容层面,应积极渗透成本控制理念,如使用限额设计等方式进行项目设计,在满足项目技术要求的基础上,使得项目成本保持在可控范围之内。最后,在企业需要做好设计审批工作,做好设计方案的比选工作,从众多设计方案中比选出技术先进、经济效益突出的方案,按照该方案推进项目执行,实现项目成本、质量、效益的有机统一。

3.4 开展项目比稿成本管理

通过项目比稿竞争,业主能选择有效的承包商,这对整个项目的造价成本控制具有积极作用。在项目比稿过程中,需要严格按照比稿的要求,科学编制标底,按照标底的要求规范比稿过程,精准确认项目的合同条款内容。同时,比稿本质上是一种择优录取的经济行为,在此过程中,应重视合理低价中标方法的应用,防止在项目建设中出现造价成本过高的问题。此外,在项目比稿中,还需要持续优化比稿环境,确保比稿工作在公开、透明的环境中进行,并且应重视工程量清单计价方式的应用,逐类逐项地完成中标方案的成本计算和分析控制。值得注意的

是,在项目比稿中,为准确控制比稿成本,提升活动高质量的方案,部分企业会邀请外部公司一起参与竞标,或者支付额外的成本请外部供应商提供一些设计和创意的方案。在这比稿模式下,即便比稿不成功也会产生一定的成本,需要支付相应的费用。为控制项目比稿阶段的成本支出,企业可与部分供应商讨论比稿成功后按比例收费,针对比稿不成功的情况,设计少收取或不收费费用的条件,这样可实现项目比稿成本的精准控制^[6]。

3.5 加强项目执行阶段成本管理

作为民营企业成本控制的核心阶段,项目执行阶段的成本控制尤为关键。其一,在项目执行初期阶段,应制订标准规范的成本管理制度,对项目执行中的各种活动进行准确控制,确保项目建设活动和成本管理活动有序开展。其二,基于精细化管理理念实施项目执行成本控制,需要做好项目成本主要影响因素的分析,并对这些因素实施精准控制,逐步降低项目的执行成本。譬如,某上市企业属于新媒体广告公司,在全资收购了几家互联网广告公司,签订利润对赌协议后,整个收购项目的成本主要为媒体成本。在此过程中,上市企业对项目活动中所产生的媒体成本实时精准控制,其中,公司在2015年花费500万元包断了某媒体的全部广告频道,然后将各频道的广告进行售卖,但是后期该媒体逐步发展壮大,在分拆频道出售广告过程中,包断价格持续升高,增加了上市公司的媒体价格。针对这一问题,上市公司在售卖将各频道的广告时,合理安排售卖时间,并实施售卖竞价制度,通过提升业务能力,有效控制了媒体价格,实现了预期的成本控制目标和利润目标。其三,在项目执行中,民营企业还需要系统考虑业务的合规性,消除业务活动中无合同无发票、公账用私卡等问题,提升项目成本控制的整体效果^[7]。

3.6 加强验收及项目后成本管理

基于全过程理念实施项目成本精细化管理时,还需要加强验收及项目后成本管理。一方面,在项

目竣工结算阶段,系统收集项目建设活动中的各项开支,对这些开支票据信息实施审核,并规范编制项目竣工决算,在严控项目成本的基础上,促进了项目竣工结算工作的开展。另一方面,在项目后期成本管理中,科学开展项目经济活动的审计工作,消除项目成本数据争议,实现成本与效益的有机统一。

4 结论

成本管理工作对民营企业的项目效益具有较大的影响,依托精细化管理理念实施成本管理,能有效降低项目成本支出,增加项目的经营效益。新时期,民营企业只有深刻认识到项目成本精细化管理的重要价值,结合项目实际,积极创新成本精细化管理方法,才能有效协调项目成本与效益关系,确保项目建设取得成果,推动民营企业的高质量发展。

参考文献:

- [1] 许百强,史艳艳,张永铭.基于价值链视角的存货管理风险与控制:企业并购后内控业务典型案例研究[J].中国总会计师,2023(1):45-47.
- [2] 王林琛.探讨国有企业并购民营企业后的财务整合[J].财经界,2021(19):137-138.
- [3] 冯银波,刘雨佳.中国民营企业跨行业海外并购财务绩效分析:以复星并购 Follifolli 为例[J].管理现代化,2016,36(3):73-75.
- [4] 姚红旺.企业并购重组存在的问题及建议研究[J].大众投资指南,2021(29):172-173.
- [5] 赵克辉,赵东升.“一带一路”背景下民营企业跨国并购财务整合研究:以浙江省为例[J].商场现代化,2020(9):146-150.
- [6] 冯银波,刘雨佳.中国民营企业海外并购财务绩效分析:以吉利并购沃尔沃为例[J].现代管理科学,2016(3):97-99.
- [7] 武青.民营企业并购重组中的财务问题研究[J].新金融世界,2022(3):146-147,184.

作者简介:解珊珊,女,山东青岛人,北京智创无限广告有限公司,研究方向:成本控制。

全面预算管理下事业单位内部控制的策略探究

陈海富

(息县自然资源局,河南 信阳 464300)

摘要:随着当前市场环境的逐渐复杂,社会公众对事业单位的管理水平和服务质量提出了更高的要求。因此,事业单位需要借助全面预算管理机制,实施自身内部控制体系建设工作,为单位各项管理工作的有效落实提供可靠保障。从论文结构来看,第一部分阐述了全面预算管理和内部控制的相关基础内容,第二部分分析了全面预算管理下单位内部控制存在的问题,第三部分提出了优化预算管理机制下内部控制建设的具体措施。

关键词:事业单位;全面预算管理;内部控制;优化策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0069-04

Exploration on the strategy of internal control of public institutions under comprehensive budget management

Chen Haifu

(Department of Natural Resources of Xixian Bureau, Xinyang, Henan, 464300)

Abstract: With the gradual complexity of the current market environment, the public has put forward higher requirements for the management level and service quality of public institutions. Therefore, public institutions need to implement the construction of their own internal control system with the help of the comprehensive budget management mechanism to provide reliable guarantees for the effective implementation of various management work of the unit. From the perspective of the structure of the paper, the first part expounds the relevant basic contents of comprehensive budget management and internal control, the second part analyzes the problems existing in the internal control of units under comprehensive budget management, and the third part puts forward specific measures to optimize the internal control construction under the budget management mechanism.

Key words: public institutions; overall budget management; internal controls; optimize the strategy

0 引言

随着经济建设工作的逐渐深入,国内部分事业单位亟须形成系统的内部控制管理体系。为此,单位需要借助预算管理理念,将预算管理目标与内部控制管理工作有效结合,使得内部控制建设与预算管理机制相辅相成,从而促进事业单位各项管理工作高效运转。

1 相关基础内容

1.1 全面预算管理

全面预算管理是指基于组织机构既定的长远战略目标,设立科学合理的预算管理目标,遵循全面性、全员性以及全过程性的原则,通过预算编制、预

算执行、预算监督以及预算考核等形式,对组织机构的整体管理工作进行有效监控和规划,确保组织机构内部的资源得到合理配置、控制以及应用,为各项管理工作有序开展提供充足的资源支持^[1]。

1.2 内部控制

在现有的内部控制理论体系下,内部控制主要分为五大要素:第一,内部控制环境。内部控制环境作为内部控制工作实施的基础,主要包括管理理念、管理制度、组织结构等方面内容,组织机构需要基于正确的内部控制理念,有效实施内部控制管理工作,并对内部控制制度体系进行合理优化,从而为内部控制执行工作实施提供良好的工作环境。第二,风

险评估。组织机构在经营发展过程中必然会遭受各类风险,风险评估作为内部控制管理工作的主要目标,在开展内部控制工作过程中,需要组织机构增强风险评估意识,设立风险评估机构,建立风险评估机制和应对措施,提前做好防范措施,帮助其有效应对各类风险。第三,控制活动。为了确保既定的管理目标能够严格落实,组织机构需要采取一定的有效措施来加大执行工作的控制力度,确保各项工作能够在预期时间节点高质量完成,尽可能规避执行过程中的管理风险。第四,沟通交流。在目前的信息化管理环境下,组织机构逐步走向系统化管理模式,信息数据的应用为组织机构的系统化管理和集中化管理提供创造了客观条件,在基于内部控制需求建立信息管理系统,促进组织部门之间的协调合作之外,实现对组织机构数据信息的收集分析,从而准确判断内外的环境变化,为风险预警提供数据支持。第五,内部监督。内部监督是确保内部控制措施有效落实的根本保障,通过有效的内部评价,能够及时发现执行工作中存在的实际问题,并针对存在的问题提出有效的解决方案,减少管理风险发生概率。

1.3 事业单位内部控制与全面预算管理

从全面预算管理的理论体系来看,预算编制、预算监督以及预算考核等工作流程与内部控制思想具有一定相似性。基于量化分析方法对各项管理措施进行有效管控,帮助组织机构对存在的风险进行分析识别和控制管理,从而提升组织机构的经营管理水平。由此可见,全面预算管理属于内部控制理论的一部分,内部控制体系的应用,使得预算管理工作的风险管控力度得到了极大的增强,通过对各环节内部控制机制的有效实施,使得各项管理措施都在严格的监督管控之下,达到减少全面预算各环节管理风险的目的。

2 事业单位内部控制存在的问题

2.1 内部环境尚不健全

事业单位内部环境尚不健全的问题如下:第一,人员内控意识需要增强。虽然部分事业单位制订了较为完善的内部控制制度,但是并不注重内部控制管理意识树立,使得单位多数成员忽视了预算管理

在内部控制管理工作中的全面性和全员性,导致内部控制措施执行不力,未能发挥其应有的水平。第二,部门内部控制职责范围不明确。部分事业单位在实施全面预算管理工作过程中,并未对部门成员内部控制的权责范围进行有效划分,使得部门成员对自身岗位职责缺乏了解,缺乏强烈的主体责任,导致部门之间协调合作和监督管控流于形式,未能在全面预算管理机制下形成强有力的内部控制制度体系^[2]。

2.2 信息化建设不足

在目前信息技术普及应用的大背景下,事业单位需要借助信息技术来实现自身预算管理和内部控制管理转向信息化模式,但是部分事业单位仍然存在信息化建设不足的问题,具体表现如下:第一,信息技术设备购置不合理。目前,部分事业单位在购置信息技术设备之前,由于未做好调研准备工作,不了解企业内部控制的信息化管理需求,因此无法确认具体的设备功能要求,以至于购置的信息系统不符合管理实际情况。第二,未能实现数据对接。部分事业单位在引进信息技术设备之后,未能从全面性和全员性角度开展信息化建设工作,仅在部门内部实施信息化管理模式,使得信息数据未在不同部门之间传输共享,信息数据使用效率低下。

2.3 内部监督缺乏力度

内部监督是内部控制工作的关键环节,且贯穿整个预算执行流程,但是从实际情况来看,部分事业单位的内部监督缺乏力度,具体问题如下:第一,缺乏内部监督部门。当前部分事业单位缺乏内部监督部门,内部监督工作实际是由财务部门负责完成,这导致财务部门同时掌握财务审核权和监督权,违背了关键岗位分离原则,容易引发财务舞弊风险。第二,内部监督部门缺乏独立性。部门事业单位虽然建立了内部监督部门,但是并未将其从整个组织机构中独立出来,使得其仍然受制于上级部门管理,内部监督工作时常受到人为干涉,无法确保其审计监督结果的客观性。

2.4 预算编制不合理

在全面预算管理工作中,预算编制为预算执行提供了可靠依据,但是目前部分事业单位的预算编

制存在不合理之处,具体问题如下:第一,预算编制未以战略方向为依据。当前,部分事业单位在开展预算编制工作之前,并未将单位的战略发展方向作为预算管理目标的核心依据,而预算目标又是预算编制的基础,最终预算编制方案与战略方向偏离,导致事业单位需要在后期预算执行工作中,花费额外资源对其进行调整。第二,预算编制方法不合理。目前,部分事业单位采用的预算编制方法,大多为增量预算编制方法,该方法主要依据历史数据完成编制工作,而目前市场环境变化速度较快,历史数据与当前环境基本不相关,导致编制结果与客观情况脱离,不具备可行性。

2.5 预算执行不力

预算执行的最终目的是将编制好的预算方案进行高质量落实,从而确保预算管理的最终成效,然而部分事业单位存在预算执行不力的情况,具体问题如下:第一,未实现全程有效控制。部分事业单位在预算执行期间未能实行全程控制,仅对部分工作环节进行监督管控,使得缺失控制的工作环节无法严格执行预算编制,导致预算编制方案丧失了严肃性。第二,人员能力不足。人员能力也是预算执行工作推进的关键影响因素,部分事业单位成员对内部控制工作与全面预算的要点了解不足,因此,在执行工作过程中,仅凭借个人的主观理解,草率完成执行工作,降低了预算执行效率。

2.6 预算考核不够严格

预算考核是预算管理工作的后期环节,事业单位需要借助预算考核来评价具体的执行结果,从而为奖惩活动实施提供依据。目前部分事业单位的预算考核不够严格,导致考核评价结果缺乏应用价值,具体问题如下:第一,预算绩效考核指标不全面。部分事业单位设计的预算绩效考核指标,未能遵循预算管理的全面性,仅对部分环节进行考核评价,使得执行成员对未考核的工作环节以应付任务的态度敷衍了事,从而降低了预算管理成效。第二,预算结果未得到有效应用。部分事业单位虽然对执行结果进行考核评价,但是并未以考核结果为依据实施奖惩措施,导致绩效考核流于形式,无法激发人员的工作积极性。

3 全面预算管理下优化事业单位内部控制的措施

3.1 健全内部控制环境

健全内部控制环境,需要做好以下几项工作内容:第一,增强内部控制意识。全面预算管理应用环境下的内部控制,同样需要全员参与其中,因此,事业单位成员需要对内部控制理论进行详细了解,基于对内部控制和全面预算管理的正确认知,遵循预算管理的全面性以及全员性原则,高效推行内部控制管理措施,充分发挥内部控制管理工作的职能作用。第二,明确划分内部控制职责。事业单位需要借助内部控制机制,根据内部控制管理需求和各部门人员结构情况,对内部控制相关成员的权责范围进行合理划分,并强化成员的主体责任,将责任真正落实到具体人员身上,实现各项工作内容专人专责,解决目前内部控制执行工作中存在的问题,提高整体工作效率。

3.2 推进信息化建设

推进信息化建设,需要事业单位做好以下几项工作内容:第一,做好内外调研工作。事业单位在购置信息技术设备之前,需要对目前全面预算以及内部控制实施状况进行详细了解,基于核心管理需求购置符合单位信息化管理功能的技术设备,提高单位资源的使用效率,避免因设备购置不合理而延误信息化建设工作。第二,实现单位内部数据高度共享。为了创造数据高度共享的信息化管理环境,事业单位需要提前对各部门引进的信息系统型号规格进行统一,确保各部门使用相同的信息系统,以统一的数据管理标准和数据格式,实现部门间的数据高度传输,对预算数据信息进行综合分析和评估,提高预算管理的整体效率,扩大预算管理职能范畴。

3.3 加大内部监督力度

加大内部监督力度,需要事业单位做好以下几项工作内容:第一,设立内部监督部门。为了确保事业单位内部监督管理工作有专人负责,事业单位需要设立专业的监督部门,遵循关键岗位分离原则,将监督权从财务部门中分离出来,在减轻财务部门工作负担的同时,对部门成员职责进行有效确认,加大

单位内部监督管控力度。第二,赋予内部监督部门必要的独立性和权威性。单位管理层应当认识到内部监督在内部控制和预算管理中的重要地位,将内部监督部门从组织机构中独立出来,并赋予其足够权力,使其在开展内部监督工作过程中不受任何人干涉制约,并且直接向单位负责人汇报工作,确保监督审计结果的准确性和客观性。

3.4 改进预算编制方法

改进预算编制方法需要事业单位做好以下几项工作内容:第一,结合战略方向完成预算编制。事业单位在设立预算管理目标时,要以长远战略方向为核心依据,并对设计完成的预算管理目标进行合理拆分,预算编制过程期间要收集足够的信息作为编制基础,并对其论证分析,尽可能确保预算编制结果的可行性和合理性。第二,改进预算编制方法。针对事业单位过度依赖增量预算编制方法的现状,可采取增量预算和零基预算结合的编制策略,对长期数据波动较小的业务项目主要采用增量预算编制方法,而对编制数据短期内波动较大的项目则需要采用零基预算编制方法,以最新的数据信息作为编制依据,确保编制完成的预算方案能够作为可靠的执行依据。

3.5 加大预算执行力度

加大预算执行力度,需要事业单位做好以下几项工作内容:第一,实现全程预算执行控制。事业单位在开展预算执行工作过程中,需要基于预算管理的全过程性原则,对执行活动进行全程监督管控,确保每个执行工作环节都能严格落实既定的预算编制方案,从而确保预算管理目标能够高质量完成,避免出现预算执行不力的状况^[3]。第二,提高执行人员能力素养。事业单位需要对现有执行人员的能力状况进行充分了解,根据人员能力结构特征,制订合理的内部培训计划,并借助绩效考核机制激发人员的学习积极性,从而增强内部培训成效,在短时间内提高个人能力素养,为预算执行工作完成提供有力保障。

3.6 完善预算考核机制

完善预算考核机制,需要事业单位做好以下几项工作内容:第一,完善绩效考核评价体系。在完善事业单位预算绩效考核评价体系时,需要遵循预算管理的全面性原则,通过对预算绩效考核体系进行论证分析,确保绩效考核指标能够覆盖所有的管理工作内容,使执行成员对各项工作环节引起高度重视,促进预算编制方案有效落实。第二,有效应用预算评价结果。在完成预算执行工作之后,事业单位需要根据预算绩效评价体系,对各部门成员的执行工作结果进行考核打分,并基于评分结果实施对应的奖惩措施,从而规范员工的日常工作行为,有效发掘其个人潜力,激发人员的工作积极性,充分发挥预算绩效考核工作的行为引导职能。

4 结论

综上所述,在全面预算管理视角下实施内部控制工作,对事业单位发挥自身社会公共服务职能,加大执行控制力度具有明显作用,因此,事业单位管理层应当对内部控制以及全面预算的有效结合应用引起高度重视,不断健全内部控制环境,推进信息化建设,加大内部监督力度,改进预算编制方法,加大预算执行力度,完善预算考核机制,借助全面预算管理搭建完善的预算内部控制,利用内部控制的职能优势充分分解各预算指标,确保预算管理目标有效落实。

参考文献:

- [1] 杜恒.探究全面预算管理视角下国企内部控制策略[J].商情,2022(10):106-108.
- [2] 崔广波.全面预算管理下事业单位内控体系构建探讨[J].经济管理,2022(6):186-189.
- [3] 赵美玲.全面预算管理模式下如何强化行政事业单位内部控制[J].经济管理,2022(12):134-137.

作者简介:陈海富,男,河南信阳人,息县自然资源局,研究方向:预算管理。

风险导向下国有企业内部控制优化思路探析

段莹莹

(鹤壁人才发展集团有限公司,河南 鹤壁 458000)

摘要: 文章旨在深入研究如何在风险导向下有效优化国有企业内部控制体系。国有企业内部控制的有效性对国家经济的稳定和可持续发展具有重要影响。为此,文章首先对国有企业内部控制的内涵进行了探讨,随后通过深入分析国有企业内部控制的现状,揭示了存在的各种风险和问题,如内控框架陈旧、风险识别不全面、信息披露不透明、监控体系不完善以及风险管理文化的缺失等。最后,提出了一系列创新性的优化思路,以助力国有企业更好地管理风险,提高运营效率,实现可持续的经济社会发展。

关键词: 风险管理;国有企业;内部控制

中图分类号:F276.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0073-04

Analysis of internal control optimization of state-owned enterprises under risk orientation

Duan Yingying

(Hebi Talent Development Group Co., Ltd., Hebi, Henan, 458000)

Abstract: This paper aims to deeply study how to effectively optimize the internal control system of state-owned enterprises under the guidance of risk. The effectiveness of internal control of state-owned enterprises has a great impact on the stability and sustainable development of national economy. To this end, this paper first discusses the connotation of internal control of state-owned enterprises, and then reveals various risks and problems through in-depth analysis of the current situation of internal control of state-owned enterprises, such as outdated internal control framework, incomplete risk identification, opaque information disclosure, imperfect monitoring system and lack of risk management culture. Finally, a series of innovative optimization ideas are proposed to help state-owned enterprises better manage risks, improve operational efficiency, and achieve sustainable economic and social development.

Key words: risk management; state-owned enterprises; internal control

0 引言

国有企业内部控制体系的健康与否,直接关系到国家资产的安全、国家经济的可持续增长以及社会稳定。因此,探讨如何在风险导向的背景下优化国有企业的内部控制体系成为当务之急。在当今不断演变的全球商业环境中,国有企业不仅承担着关键的经济和社会职责,还必须应对复杂多变的市场挑战和风险。文章力求提出创新性和实用性的方法,以确保国有企业能够更好地适应和应对现代商业环境的压力。

1 国有企业内部控制的内涵

1.1 内部控制的概念与角色

内部控制的概念不仅关乎财务方面,还涵盖组织的运营、合规性和战略目标等方面。具体而言,内部控制主要有以下几种角色:首先,内部控制是一套系统性的安排和流程,旨在确保组织的资源得到有效的分配和利用,包括资源的优化配置,以实现成本控制、效率提升和财务可持续性等。其次,内部控制有助于组织合理识别、评估和管理各种潜在风险,包括市场风险、操作风险、法律合规性风险等,以进行

风险管理,更好地应对不确定性。再次,内部控制可以确保财务报告的可靠性,能够检测和预防财务舞弊、错误报告以及不当行为,从而提高财务报告的精确性和可信度。最后,内部控制还起到了组织的自我审查和监督的作用,有助于发现潜在问题和改进机会,从而促进组织的持续改进和发展^[1]。

1.2 国有企业内部控制的特点

国有企业的内部控制通常具有制度性强的特点。这是因为国有企业较之民营企业有着更高的政治关联性,需要受到法律和政策的约束。同时,国有企业面临更大的信息披露需求。由于其公共性质,社会和利益相关者对国有企业的经营情况、财务状况和社会责任要求更高。此外,国有企业的内部控制必须平衡经济效益和社会责任。国有企业不仅要追求经济效益,还要承担一定的社会责任,如就业保障、社会稳定等。因此,内部控制需要在经济和社会层面之间找到平衡,确保企业既能够创造价值,又能够履行社会使命。

2 国有企业内部控制现状

2.1 内部控制框架存在过时与漏洞问题

部分国有企业内部控制框架已显得过时不适。这些框架大多建立在过去的经验和前提之上,未能及时适应当今复杂多元的商业环境。因此,难以有效应对新兴风险,如数字化和网络安全等新领域问题^[2]。这也使得国有企业内部控制出现新的漏洞,导致企业易受到外部威胁的侵害,数据泄露和信息安全问题日趋严重。

2.2 风险识别和评估不够全面

国有企业目前在风险识别和评估方面存在局限性,直接影响其整体风险管理水平。首先,部分国有企业过于偏重传统的经济和财务风险,如市场波动、资金流动性等,而忽视了一些关键的非财务风险因素。例如,环境风险在当今社会日益受到重视,但企业的风险评估环节中通常极少考虑这一风险。企业因环境问题(如污染、资源耗竭)而面临法律诉讼、声誉受损和监管压力。社会风险也属于被低估的领域,包括员工满意度、劳工纠纷以及社会责任问题。对这些问题的忽视在一定程度上也会导致员工流失、劳资冲突,甚至严重影响企业形象。此外,治理

风险,特别是腐败和不当行为的风险,常常被低估,会损害企业的声誉并导致法律诉讼。

2.3 缺乏透明度与信息披露机制

国有企业的信息披露通常缺乏足够的透明度。这意味着企业的财务状况、经营绩效和风险管理等方面的信息,往往过于模糊或难以获取。外部利益相关者,包括投资者、分析师和监管机构,无法准确评估企业的健康状况和潜在风险。这种不透明性会使市场参与者产生疑虑,降低对企业的信任度,最终导致股价波动和投资者信心下降。同时,不透明的信息披露也会引发合规性问题。由于信息不充分或不清晰,国有企业的运营活动往往存在隐患,而监管部门难以充分监督和审查这些活动,这为违规行为提供了机会,进而增加了企业内部控制失效的风险,损害了国有企业的声誉和可持续性。

2.4 内部控制指标和监控体系有待完善

目前,部分国有企业的内部控制体系并不足以反映快速变化和复杂的业务环境。一方面,国有企业通常偏向采用静态的内部控制指标。这些指标往往缺乏灵活性,无法及时适应市场、技术和竞争等因素的变化。这种静态的控制体系使得企业难以有效应对新兴风险和机会,无法捕捉到实时或近期的业务变化,造成了企业在决策制订和风险管理方面的盲点,加大了潜在的经营风险。另一方面,监控体系的不完善也是一个严重问题。国有企业的监控体系往往不够全面,难以覆盖所有关键领域,这使得有些问题在早期阶段被忽视,直至问题严重才被察觉。

2.5 风险内部控制文化缺失

部分国有企业仍缺乏积极的风险内部控制文化。大部分员工通常将主要精力放在实现业务目标和完成任务上,而不太关心或意识到潜在的风险。这种态度导致员工容易忽视或低估了与业务活动相关的潜在风险,因为员工往往更关注业绩和绩效,进而造成风险的积累,最终会在某个时间点爆发,对企业造成重大损失^[3]。此外,风险内部控制文化的缺失意味着员工普遍缺乏对风险的敏感性和警觉性。部分员工并不具备足够的技能和知识来识别、评估和管理潜在的风险,从而使得企业容易受到风险事件的冲击。

3 风险导向下国有企业内部控制优化思路

3.1 定期审查内部控制框架,现代化工具改进内部控制精确度

为提高国有企业内部控制体系的精确度和适应性,企业需定期审查内部控制框架,并引入现代化工具。

一方面,国有企业需要搭建明确的审查计划,包括审查的频率、范围和参与人员。审查的频率应当根据企业的特点和风险情况来确定,通常建议至少每年进行一次全面审查;审查的范围应包括所有关键业务流程和风险领域,确保没有遗漏;审查的参与人员应包括内部审计人员、风险管理专家和相关部門的代表,以确保多角度的审查和评估。

另一方面,国有企业应当积极引进数据分析、人工智能、机器学习等先进技术的应用。合理应用数据分析,帮助企业更好地理解其业务数据,识别异常和趋势,从而及时发现潜在问题;应用人工智能,建立预测模型,帮助企业预测未来的风险和机会^[4]。国有企业还可利用现代化工具,自动化推动内部控制流程,提高效率并减少人为错误。

3.2 构建风险工作坊机制,促进跨部门风险管理合作

在风险导向背景下,构建风险工作坊机制并促进跨部门风险管理合作,是优化内部控制的关键举措。

首先,国有企业应明确不同部门之间的关键业务流程和风险关联,然后创建一个专门的工作坊或团队,由各部门的代表组成,负责协调和管理跨部门风险。由该工作坊定期召开会议,讨论和评估各部门的风险,并制订相应的风险管理计划。此外,工作坊还需监测风险的演变和跨部门合作的实施情况,确保风险得到适当的管理和控制。

其次,跨部门的风险管理合作需要有效的信息共享和沟通渠道,国有企业可采用先进的信息技术工具,如协同工作平台、数字化沟通工具等,以确保信息的及时传递和共享。此外,还可建立定期的信息共享机制,确保各部门之间了解彼此的风险情况和应对措施,信息共享同时包括对外部风险信息的监测和获取,以保持对市场和行业变化的敏感性。

再次,为持续促进跨部门合作,国有企业需要制订一套统一的风险管理政策和流程,适用于所有部门,明确规定风险的识别、评估、监测和报告的要求,以及不同部门之间的合作和协调机制,从而降低混淆和不一致性,提高风险管理的效率和一致性。

最后,企业需要同时建立绩效评估和奖励机制,将跨部门合作视为一项重要的绩效指标,包括将跨部门风险管理成果纳入绩效评估,并给予表现出色的团队和个人奖励和认可,从而间接促进风险管理的协同进行。

3.3 制订明确信息披露政策,建立信息披露门户

国有企业必须明确规定组织内部哪些信息需要披露、披露的频率、披露的方式和披露的责任。相关政策的制订也应当考虑到国有企业的业务性质和外部环境,以确保所披露信息对外部利益相关者具有实际价值的同时,也符合合规性。

一方面,建立信息披露门户是提高信息透明度的关键。国有企业可搭建一个专门的网站或平台,用于发布企业的相关信息。以中国石油集团某地方分公司为例,该分公司规定了财务、环境、社会责任等多个方面的披露要求。同时建立了一个信息披露门户网站,提供详细的财务信息、可持续发展报告以及公司新闻和公告,这个门户网站不仅对内部员工和管理层可见,还对外部投资者和监管机构开放,确保信息的广泛传播和透明度。这一做法帮助该分公司提高了市场的信任度,强化了公司的合规性和社会责任。

另一方面,国有企业还应积极回应外部利益相关者的需求和反馈,以确保信息披露的合规性和及时性,包括及时回答投资者和股东的问题,处理投诉和意见反馈,定期与监管机构和行业协会合作等。此外,还需通过主动参与公共事务、加强透明度和负责任的行为,帮助自身增强声誉和形象,吸引更多投资者和合作伙伴的关注和支持。

3.4 确立 KPI 与 KRI 监控体系,完善仪表盘与报告系统

国有企业需要明文规定关键绩效指标(KPI)和关键风险指标(KRI)。KPI 通常反映了企业的战略

目标和绩效表现,而 KRI 则应用于企业的重大风险监测上。对此,国有企业需要深入了解各项业务,识别出关键的绩效和风险因素,并将其转化为具体的指标。监控体系应包括指标的收集、分析和报告过程,同时明确指标的责任人和监督机构以及指标的更新频率和标准,从而有助于保证指标监控的可持续性。此外,国有企业还需建立仪表板和报告系统,从而提供给管理层直观的数据视图,以便更好地了解企业的运营状况和风险情况。报告系统应设计为定期生成和分发报告,涵盖 KPI 和 KRI 的趋势分析、异常警报和建议,以帮助管理层做出有针对性的决策^[5]。

以某国有电力企业为例,该企业明确了几个关键绩效指标,包括电力生产效率、客户满意度和环境可持续性等,同时识别了关键风险,如供应链中断、能源价格波动和环境法规变化等。为方便监控这些指标,该企业建立了一个自动化的数据收集和分析系统,将相关数据从各个地方子公司汇总,并使用仪表盘将数据可视化呈现。

3.5 强化管理层内控参与,开展系统培训教育

国有企业要建立健全的内部控制体系,必须着重培养和营造内控文化,这需要管理层的积极参与、持续培训教育和建立反馈机制。

首先,管理层在内部控制中的积极参与至关重要。管理层不仅应该明确表达对内部控制的重视,还应将其融入组织的核心价值观中。管理者的行为和决策应成为全体员工的楷模,树立内部控制的榜样。管理层应在战略规划和决策制订中主动考虑风险因素,确保风险管理不仅是一项任务,而且是组织文化的一部分。此外,管理层还应积极参与关键的风险评估和决策,确保风险管理策略与组织的长期目标保持一致。

其次,开展系统的培训和教育是提高员工风险意识和内控能力的关键。国有企业需要制订全面的内部控制培训计划,涵盖各个层级和部门的员工,培训计划应包括内部控制的基本原则、风险管理的方法和工具、合规要求以及内部控制的重要性。培训可以采用多种形式,包括课堂培训、在线培训、研讨会和案例研究等,以满足不同员工的需求。并且定

期更新培训内容,以反映新的风险和法规要求,确保员工始终具备最新的知识和技能。例如,某国有电力公司开展了广泛的内部控制培训计划,覆盖了所有层级的员工,培训内容包括内部控制原则、风险评估方法和实际案例分析,通过培训不断提升员工的内控知识,增强了组织的整体内控能力。

最后,建立反馈和改进机制不可或缺。员工和管理层应该有机会提出改进建议和反馈意见,以不断完善内部控制体系。国有企业可以设立内部控制改进委员会,负责收集员工和管理层的建议,并制订改进计划,建立学习型组织,不断促进内部控制改进和创新。例如,某国有航空公司设立了内部控制改进委员会,鼓励员工和管理层提出改进建议,每季度召开改进会议,审议并实施改进措施,确保内部控制体系不断适应变化的需求。

4 结论

国有企业在风险导向的背景下,需要不断优化其内部控制体系,以更好地管理风险、提高运营效率,实现可持续发展。通过定期审查内控框架、构建跨部门风险管理合作机制、制订明确的信息披露政策、建立监控体系和加强管理层内控参与等措施,国有企业可以不断提高自身的抗风险能力,为国家和社会的长期繁荣作出重要贡献。

参考文献:

- [1] 宋莉莉. 风险管理视域下国有企业内部控制与优化策略[J]. 化工管理, 2023(21): 13-16.
- [2] 万云蕾. 风险管理视角下国有企业内部控制优化研究[J]. 交通企业管理, 2023, 38(3): 90-92.
- [3] 陈秋栋. 国有企业内部控制优化措施探析[J]. 商讯, 2022(10): 82-85.
- [4] 王艳. 国有企业内部控制优化策略研究[J]. 财务管理研究, 2021(6): 101-105.
- [5] 张培勇. 国有企业内部控制体系优化策略: 基于风险管理视角[J]. 新会计, 2023(4): 48-50.

作者简介: 段莹莹, 女, 河南安阳人, 鹤壁人才发展集团有限公司, 研究方向: 内部控制。

建筑设计企业构建内部控制体系的几点思考

郭晓静

(伊犁鼎轩建筑设计院有限公司,新疆 伊宁 835000)

摘要: 内部控制体系不仅有助于规范企业的各项活动,保障财务安全,还能提高管理效率,增强合规性,降低风险。基于此,文章将深入探讨建筑设计企业构建内部控制体系的关键思考,从基本要素、目标要求到体系内容和保障措施,为读者揭示如何在竞争激烈的市场中确保企业稳健运营的重要策略。通过对内部控制的全面分析,建筑设计企业将能够更好地应对市场挑战,实现可持续长期的成功。

关键词: 设计企业;内部控制;财务管理;合规审计

中图分类号:F276.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0077-04

Some thoughts on the construction of internal control system by architectural design enterprises

Guo Xiaojing

(Yili Dingxuan Architectural Design Institute Co., Ltd., Yining, Xinjiang, 835000)

Abstract: The internal control system not only helps to standardize the activities of enterprises and ensure financial security, but also improves management efficiency, enhances compliance and reduces risks. This article will deeply explore the key thinking of architectural design enterprises to build an internal control system, from the basic elements, target requirements to system content and safeguard measures, and reveal important strategies for readers how to ensure the stable operation of enterprises in a highly competitive market. Through a thorough analysis of internal controls, architectural design firms will be better able to respond to market challenges and achieve long-term sustainable success.

Key words: design enterprise; internal controls; financial management; compliance audits

0 引言

在全球经济环境不断演变的背景下,建筑设计企业作为推动城市发展的重要力量,面临日益严峻的挑战和机遇。在竞争激烈的行业中,如何保障企业的稳定运营、确保财务透明性,并在合规性和效率之间取得平衡,是每一家建筑设计企业都需要认真思考的议题。通过建立合理的内部控制体系,建筑设计企业能够更好地识别和管理风险,确保资源的高效利用,减少错误和失误的发生,从而在快速变化的市场环境中保持灵活性和应变能力^[1]。

1 建筑设计企业内部控制要素及目标

在当今快速变化和高度竞争的商业环境中,建筑设计企业必须建立健全的内部控制体系,以确保

企业的稳定运营、合规性和可持续发展。内部控制体系不仅能够规范企业的各项活动,还能提高管理效率,增强合规性,降低风险。因此,理解内部控制的基本要素和目标要求变得尤为重要。

1.1 基本要素

在建筑设计企业内部控制体系中,控制环境的塑造至关重要。要求树立积极企业文化、明确管理层对内控的重视,并激发员工敬业精神。在这样的积极氛围下,内部控制体系才能稳固运作。风险评估是内部控制的核心。建筑设计企业需全面识别和评估市场、技术、法规等方面的风险。深入分析并制订应对不断变化商业环境的风险管理策略。控制活动是内部控制的实质。企业需要建立明确的操作规程,确保每个环节都受到内部控制的制约。审计、核

算等活动有助于减少错误和失误的风险。信息与沟通支持内部控制。建筑设计企业需建立高效的信息流和沟通机制,使管理层和员工能及时共享信息和反馈,以适应市场变化。最后,监督是内部控制的保障。内部审计和监察机制有助于持续评估内部控制的有效性。定期风险评估和审计有助于及时发现问题,确保内部控制体系持续适应商业环境。通过整合这些要素,建筑设计企业能够构建高效的内部控制体系,为持续成功奠定基础。

1.2 目标要求

首先,资产保护是内部控制体系的首要目标。通过精细的内部控制措施,建筑设计企业能够有力地减少财产损失、滥用和盗窃等风险。其次,信息可靠性在内部控制体系中不容忽视。确保企业内外部信息的准确性和可靠性,有助于为管理层的决策制订和业务运营提供坚实的基础。此外,法律合规是内部控制体系的另一个核心目标。确保企业在各项活动中遵守适用的法律法规、行业标准和道德准则,维护企业的声誉和可持续发展。同时,经营效率也是目标之一。通过内部控制体系,建筑设计企业能够提高业务流程的效率,减少重复和浪费,从而在竞争中保持领先地位。最后,风险管理是内部控制体系的重要任务。通过全面的风险评估和定期的监督,企业能够敏锐地识别并应对潜在风险,确保业务的稳定运营^[2]。

2 建筑设计企业构建内部控制体系内容

2.1 内部控制环境体系建设

内部控制体系的构建始于内部控制环境的培育。在这个阶段,企业需要塑造积极健康的内部控制文化,明确管理层对内部控制的重视,并激发员工的责任感和敬业精神。领导风格和价值观在内部控制实施中发挥重要作用。首先,从管理层开始倡导内部控制文化的重要性,明确承诺并将其纳入企业价值体系中,以领导示范培养积极内部控制文化。其次,管理层的诚信行为和规范操守塑造着员工的内控态度,透明度、责任感和敬业精神应贯穿企业各层面,引导员工在内控体系中表现优异。另外,通过培训和教育,让员工理解内部控制的重要性和目标,培养责任感和自觉性,从而鼓励积极参与内部控制

建设。持续的沟通和反馈机制是确保内部控制环境健康发展的关键,企业需定期与员工沟通,分享内部控制进展并解答疑虑,同时建立反馈机制,促进员工提出改进建议。通过这些关键要素的有机结合,建筑设计企业能够在内部控制环境方面取得显著进展,为后续内部控制体系的其他要素奠定坚实的基础。

2.2 风险管理体系建设

首先,必须进行全面的风险识别和评估,涵盖市场、技术、法律合规等各方面的风险。通过系统性的评估,可以深入了解每种风险的影响程度和可能性,从而有针对性地制订风险管理策略。其次,建筑设计企业需要制订针对不同类型风险的管理策略,包括规避、减轻、转移或承担风险等措施,以降低风险带来的负面影响。同时,建立风险监控机制至关重要,及时察觉风险变化和新风险的出现。对已经存在的风险,需要制订适当的应对措施,以最小化风险的影响。有效的信息共享和沟通机制能够确保员工了解企业所面临的各类风险,能够提供相关信息和建议。最后,风险管理体系需要持续改进,建筑设计企业应定期回顾风险管理策略的有效性,根据经验不断优化,以适应不断变化的商业环境^[3]。

2.3 内部控制活动体系建设

内部控制活动是建筑设计企业内部控制体系的核心组成部分。在内部控制活动体系的建设过程中,需要充分考虑以下几个方面。首先,建筑设计企业需要确立明确的操作规程,以确保每个业务环节都受到内部控制的严格约束。清晰的流程和步骤有助于规范业务操作,最大限度地减少错误和失误的风险。其次,内部控制活动包括审计、审查和核算等环节,这些控制活动有助于确保业务流程按照规定进行。审计有助于揭示潜在问题,审查确认合规性,核算保障数据的精确性。再次,建筑设计企业需要建立明确的授权和审批机制,以确保决策和行动符合规定。适当的授权和审批流程可以有效避免权力滥用和不当操作。在制订内部控制活动时,根据风险评估结果制订相应的控制措施至关重要。企业应根据不同风险的特点,采取适宜的控制手段,以减少潜在风险的影响。最后,内部控制活动需要持续改

进和监控。建筑设计企业应建立有效的监控机制,定期评估控制活动的有效性,并根据评估结果进行调整和改进。

2.4 信息管理体系建设

在建筑设计企业的内部控制体系中,信息管理体系的建设至关重要。首先,企业需明确信息流程和存储规范,避免信息传递中的错误和遗漏。同时,应采取数据安全措施,如访问控制、加密和备份,以保护敏感信息不受未经授权访问。其次,确保信息的准确性和完整性,建立数据校验和核实机制。高效的信息共享和交流机制对快速决策至关重要,需要建立有效的信息共享和沟通机制。最后,稳定的信息技术基础设施是支持信息管理体系的基础,确保硬件和软件设备的正常运行,保障信息系统的安全和可靠。通过这些措施,建筑设计企业能够确保信息的保密性、准确性和完整性,从而提升竞争力和可持续发展能力。

2.5 监管体系建设

为确保建筑设计企业的内部控制体系持续有效,需建立强大的监管体系。首先,设立内部审计机制,定期审查和评估内部控制体系,及时发现问题并采取纠正措施。其次,建立监察和监督机制,实时监控内部控制运行,可通过监察委员会或监督团队实现。确保法律合规审查也很重要,建筑设计企业需定期审查确保活动合规。外部审计和评估机构可提供独立审查结果,优化内部控制。最后,持续改进和反馈机制核心,定期收集员工和管理层意见,不断改进内部控制以适应商业环境变化。建筑设计企业通过健全监管体系,实现内部控制持续适应性,为未来可持续发展奠定基础^[4]。

3 建筑设计企业构建内部控制体系的保障措施

3.1 改善企业经营环境

为确保内部控制体系的高效运行,建筑设计企业需要积极地改善其经营环境,从而营造一个有利于内部控制的氛围。首先,在组织结构方面,企业可以考虑减少烦琐的层级,优化沟通渠道,以便信息能够更加顺畅地传递和交流。通过简化决策层级,可以使管理层更加迅速地做出决策,从而降低信息

滞后带来的风险。其次,明确的职责和权限分配也是关键。建筑设计企业应确保每个岗位的职责清晰明确,员工了解自己的责任范围,避免职责交叉和责任不明。同时,为员工提供适当的培训和指导,以便他们能够胜任自己的工作,并在内部控制体系中扮演积极的角色。再次,建立透明的业务流程和规范的操作流程是另一个关键方面。通过明确规定业务流程,企业可以避免信息在流转过程中的混淆和错误,从而提高业务操作的准确性和效率。规范的操作流程可以减少主观判断和随意操作,降低内部控制体系受到挑战的风险。最后,在营造积极的内部控制环境的同时,建筑设计企业还应倡导开放的沟通氛围,鼓励员工提出改进建议和意见。这样的文化将有助于不断优化企业的经营环境,进一步提升内部控制体系的效能和适应性。通过在各个方面的努力,建筑设计企业可以构建一个支持内部控制的良好经营环境,从而为企业的可持续发展奠定坚实的基础。

3.2 加强活动关键环节管理

为确保建筑设计企业内部控制体系的牢固性,加强活动关键环节的管理至关重要。第一,企业应该明确识别和界定其关键活动环节。这需要对业务流程进行详细的分析,找出影响整体运作的关键环节,如项目立项、设计过程、成本控制等。通过明确关键环节,企业可以有针对性地设计内部控制措施,以降低风险和提高效率。第二,针对关键环节,建筑设计企业需要建立明确的操作规范和流程。这些规范应涵盖从业务操作、数据录入到决策制订等各个方面,确保每个步骤都受到内部控制的制约。规范的操作流程不仅可以减少操作失误,还能为内部控制的实施提供明确的依据。第三,为确保规范的执行,企业应实施有效的监督和审查机制。内部审计、定期的复核以及现场检查等手段可以帮助企业持续监控关键环节的运行状况。这些措施有助于及时发现问题并采取纠正措施,确保关键环节的稳定运行。第四,建筑设计企业还可以借助现代技术来强化关键环节的管理。例如,引入数字化工具和信息系统,可以实现数据的实时监测和分析,提升对关键环节的可见性和控制能力^[5]。

3.3 依托基础信息强化监督

依托基础信息强化监督是确保内部控制的持续性和适应性的重要手段。其一,建筑设计企业应建立完善的信息管理系统。这包括确保数据的准确性、完整性和安全性。通过数字化技术和信息系统,企业能够实现对业务活动的实时监测和数据分析,从而及时发现异常情况和潜在问题。其二,建筑设计企业可以采用数据分析和挖掘技术,深入挖掘数据中隐藏的信息,识别潜在的风险和机会。通过对数据的分析,企业可以更好地了解业务的运行情况,及时采取措施来应对变化的商业环境。其三,为了强化监督,企业应建立有效的内部报告和反馈机制。各级管理层应定期汇报业务运行情况和内部控制的有效性,确保信息的传递和反馈畅通无阻。同时,建筑设计企业也可以引入外部专业机构进行独立的审计和评估,为监督提供客观的第三方意见。其四,培养员工的信息素养和风险意识也是强化监督的关键。建筑设计企业应提供必要的培训和教育,使员工能够识别和应对潜在的风险,保障内部控制体系的有效运行。

3.4 重视人员技术保障

注重人员技术保障是确保内部控制体系的高效运行和持续改进的重要方面。首先,建筑设计企业应招聘和培养具备内部控制专业知识和技能的人才。内部控制需要涵盖多个领域,包括风险管理、审计、信息技术等。企业应确保拥有足够的人力资源,能够有效地开展内部控制相关工作。其次,持续的培训和学习是提升员工内部控制技术水平的关键。建筑设计企业可以定期组织内部控制培训课程,帮助员工了解最新的法律法规、行业标准和最佳实践。同时,鼓励员工参与专业认证,提升其内部控制的专业素养。为了保障人员技术,企业可以引入先进的技术工具和软件系统。再次,内部控制的有效实施和监督需要支持性的技术基础设施。建筑设计企业可以投资于信息系统、数据分析工具和安全软件,提高内部控制工作的效率和准确性。最后,建筑设计

企业应鼓励员工积极参与内部控制相关的研究和交流活动。参加行业会议、研讨会等,能够使员工了解行业的最新动态和趋势,从而更好地指导内部控制工作的实践^[6]。

4 结论

建筑设计企业构建内部控制体系是确保企业经营稳健、合规发展的关键举措。通过文章的探讨,笔者深入探究了内部控制体系的各个要素及其构建过程,从内控环境到风险管理,再到内控活动、信息管理和监管体系的建设,每一个环节都显现出其重要性。内部控制的目标多元,从资产保护到信息可靠性,从法律合规到经营效率,从风险管理到稳定运营,每一个目标都彰显内部控制体系的综合性和战略性。在建设内部控制体系的过程中,企业需要从改善经营环境,加强活动关键环节管理,依托基础信息强化监督,到重视人员技术保障等方面出发,以确保体系的健全性和可持续性。这些措施将有助于企业在变化多端的商业环境中保持灵活性和竞争力,为长期的可持续发展奠定坚实的基础。

参考文献:

- [1] 杨颖.民营企业内部控制模型构建及模糊综合评价[J].统计与决策,2018,34(5):180-183.
- [2] 林乔青.国有企业内部控制评价体系的构建与完善[J].财会研究,2017(5):25-29.
- [3] 邹希婧.基于风险管理的中小企业内部控制体系构建研究[D].成都:西南财经大学,2013.
- [4] 张福玲.企业内部控制评价指标体系的构建[J].经营与管理,2013(1):102-105.
- [5] 于增彪,王竞达,瞿卫菁.企业内部控制评价体系的构建:基于亚新科工业技术有限公司的案例研究[J].审计研究,2007(3):47-52.
- [6] 戴彦.企业内部控制评价体系的构建:基于A省电网公司的案例研究[J].会计研究,2006(1):69-76,94.

作者简介:郭晓静,女,山西孝义人,伊犁鼎轩建筑设计院有限公司,研究方向:内部控制。

关于解决现代企业固定资产管理问题的措施探讨

赵楚楚

(中节能节能科技有限公司,北京 100086)

摘要:文章将以现代企业固定资产管理的现状作为切入点,深度剖析并全面揭示其面临的主要问题,旨在从更全面、更准确的角度揭示这些问题的根源,为企业管理人员提供一个更系统、更完备的解决思路。在此基础上,我们将提出一系列针对性强、实用性高的解决措施,以便为企业固定资产管理提供丰富、更具价值的参考,帮助企业实现更高水平的运营效率和财务健康。

关键词:固定资产;资产管理;固定资产管理

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0081-04

Discussion on measures to solve the problems of fixed asset management of modern enterprises

Zhao Chuchu

(CECEP Energy Conservation Technology Co., Ltd., Beijing, 100086)

Abstract: This research paper will take the current situation of contemporary enterprise fixed asset management as the starting point, deeply analyze and comprehensively reveal the main problems they face, aiming to reveal the root causes of these problems from a more comprehensive and accurate perspective, and provide a more systematic and complete solution idea for enterprise managers. On this basis, we will propose a series of highly targeted and practical solutions to provide a richer and more valuable reference for the management of fixed assets and help enterprises achieve higher levels of operational efficiency and financial health.

Key words: fixed assets; asset management; fixed asset management

0 引言

在现代商业环境中,固定资产作为企业重要的生产工具和资源,发挥着至关重要的作用。然而,随着企业规模扩大、技术进步和商业模式的不断演变,固定资产管理也面临新的挑战 and 机遇。部分企业面临诸如资产损耗加剧、信息不透明、维护保养不到位等问题,直接影响了资产管理的效率和效果。因此,为了更好地应对这些挑战,企业需要采取一系列有针对性的措施,以确保固定资产的有效管理和优化利用。

1 现代企业固定资产的类别及范围

现代企业固定资产是企业或个人用于生产经营活动,并且长期使用的资产。这些资产不是用来出售的,而是为了支持企业的生产能力和运营需求。

以下是常见的现代企业固定资产类别及其范围:第一,房地产资产,如工厂、办公楼、仓库、商业用

地、工业用地、商业房地产等;第二,生产设备和机械,如生产线设备、机床、工具、仪器仪表、运输设备等;第三,运输工具,如轿车、卡车、货车、船只、飞机、火车等;第四,信息技术设备,如电脑、服务器、打印机等;第五,基础设施,如桥梁、道路、管道、发电站、水处理厂、污水处理设施等;第六,通信设备,如电话系统、通信基站、通信网络设备;第七,办公设备,如打印机、扫描仪、办公桌椅、文件柜等。

2 现代企业固定资产管理的重要性

现代企业的固定资产管理是企业管理体系中的一个重要环节,直接影响企业经营的稳定性和持续性,具有不容忽视的重要性。企业的固定资产管理,具体来说,涉及企业资产的购置、折旧、维修和处置等各个环节的计划、控制和监控,其目标是确保企业固定资产的安全、完整性,同时有效地提高企业的生产效率和经济效益^[1]。

3 现代企业固定资产管理存在的问题

3.1 资产管理机制尚不健全

部分企业在固定资产管理上,仅针对个别资产,缺乏系统性管理方案,这导致在固定资产盘点、维护、处理等环节,无法形成有效协同管理。造成此类问题的原因有两方面。一方面,企业资产管理制度不健全。如只重视购置,不重视日常管理,缺少固定资产实物登记账或台账;资产领用及保管没有记录,手续不完备,造成固定资产管理责任不明确等。另一方面,现行管理方法出现管理职能模糊,各职能部门越过资产管理部门,各施其责,直接代替或者取代资产管理的职能,其资产管理职能没有得到完整的发挥。固定资产使用环节、变动环节管理责任不明确,缺乏资产的使用分析,导致资产未能发挥应有的效益。

3.2 固定资产盘点流于形式

固定资产盘点是企业固定资产管理中至关重要的一环,但固定资产种类繁多、数量庞大、分布范围广,使得固定资产盘点工作复杂程度大幅增加。通常来说,固定资产管理的基本目标是要求账实相符。这一目标不仅要求固定资产的价值核算正确,还要求其账面数量与实物数量核对相符。这样就要求定期对固定资产的实物数量进行盘点、核对。但由于人员的配置原因、部门之间的分工原因以及审计压力小等原因,不能实现对固定资产的定期盘点,盘点的间断和滞后造成固定资产使用过程中出现的问题难以及时发现,进而造成处理问题的时间滞后。

3.3 资产折旧计算不准确

固定资产折旧计算直接影响企业成本核算。然而,部分企业在折旧计算过程中,由于缺乏专业折旧计算人员和有效折旧计算方法,折旧计算不准确,给企业成本核算带来困扰。

3.4 资产风险防范意识不足

固定资产管理中,除了固定资产管理、盘点、折旧、更新等问题,还需要关注资产风险防范。由于固定资产价值较高,资产风险防范尤为重要。然而,部分企业在资产风险防范方面缺乏足够认识和投入,固定资产面临各种风险,如损坏风险、盗窃风险、损坏风险、市场风险等,这些风险可能导致企业固定资产损失,带来经济损失。

3.5 固定资产管理人才匮乏

固定资产管理是一项专业性较强的工作,需要具备相关专业知识和技能。然而,部分企业在固定资产管理方面,缺乏专业的管理人才,导致固定资产管理工作无法有效开展。此外,企业在固定资产管理人员培训和激励方面也缺乏相应投入,导致管理人员积极性不高,工作效率低下^[2]。

4 解决现代企业固定资产管理问题的措施

4.1 增强固定资产管理工作的意识

增强固定资产管理意识需要全员参与,一方面,企业管理层要树立榜样,积极参与资产管理,传达对资产管理的重视。企业管理层可通过定期会议、内部沟通等方式强调资产管理的重要性。另一方面,企业要开展针对员工的培训和教育,强调资产管理的重要性的管理方法。借此向员工传达资产管理的关键信息,使其理解如何正确使用、维护和报废资产,做到物随人走。

4.2 完善资产清查制度

开展定期盘点,摸清资产家底。固定资产的盘点工作必须认真落实,从制度、时间、人员抓起,对发现的账实不符、盘盈、盘亏的固定资产及时处理,应建立切实可行的预算单位盘点、处置机制,并严格执行,落实到人。首先,要制订详细的资产盘点计划。在企业年度计划中明确资产盘点的时间、地点、责任人,确保每个环节都有明确的时间表和责任分工。其次,要在制度中明确设定盘点流程,包括资产清查、登记、核对、整理等环节。同步确定每个环节的责任人,确保每个步骤都有专人负责。再次,在清查制订中,制订分阶段、分批次盘点机制。将固定资产分成若干类别,不同时间点对不同类别的资产进行盘点。分批次盘点减轻了盘点工作的压力,也减少了工作的滞后性。例如,办公设备、信息设备盘点(1月),包括计算机、打印机、办公家具等;生产设备盘点(4月),包括生产线设备、工具、仪器仪表等;车辆盘点(7月),包括企业拥有的所有车辆;房产盘点(10月),包括厂房、办公楼、仓库等。通过分批次盘点,企业能够将盘点工作分散在不同的时间段,减少了每次盘点的工作量,使得盘点更加有序和高效。最后,清查制度还应建立盘点核对机制。在盘点结束后,组织专人进行数据核对,确保实物数量与台账

数量的一致性。如发现差异,第一时间向管理层汇报,并及时分析原因,进行调查并纠正错误。

此外,不能忽视盘点过程中的信息技术应用。例如,应用江湖卫士软件,实现软硬件配合管理资产。在表格中一目了然地看到固定资产数量及使用情况,且显著提升盘点速率,有利于降低盘点难度,规避判断形式化的问题。

4.3 加强固定资产核算

固定资产折旧计算对企业的成本核算和财务报告非常重要。因此,企业要切实做好资产核算,培养专业的折旧计算人员,选择适合企业的折旧计算方法。

在培养专业的折旧计算人员方面,企业要培训、管理两手抓。一方面,为负责折旧计算的员工提供必要的培训,确保他们了解折旧计算的原理、方法和会计准则要求。培训机制要全面,按周期进行,同时要确保培训效果,定期对参训员工进行考核。另一方面,要通过员工管理保证员工知识的更新。例如,定期组织研讨会议,进阶学习、外出交流等,配合员工考核,保证员工知识水平不断提升,且所学知识始终跟随会计准则的变化。

在选择适合企业的折旧计算方法方面,企业要根据会计准则和税法规定以及自身设备管理特性选择适合的折旧方法,如直线法、加速折旧法等。例如,能源站作为基础设施和固定设备,设备的价值相对稳定,折旧速度相对较慢,可选择计算简单、稳定可靠的直线法;暖通设备的使用情况受季节和需求波动影响,实际工作量法可以根据实际使用情况调整折旧计算,该方法根据实际使用量计算折旧,能够反映设备实际价值变化。

4.4 加强固定资产风险管理

加强固定资产风险管理对企业的长期稳健运营和资产保值至关重要。

首先,企业要建立定期巡检机制。巡检频率应根据资产类型、使用环境和设备状况确定,通常可以是每日、每周、每月或每季。巡检内容包括设备的外观、性能、工作状态、安全装置等方面的检查。例如,对暖通设备,巡检频率定为每季度或每半年一次,在季节转换时增加频次。巡检内容包括设备是否有明显的损坏、锈蚀或泄漏;设备是否正常运行,温度、湿

度等参数是否在正常范围内;安全阀、压力表、温度控制器等安全装置是否正常工作;检查水质和水压;检查并清洁过滤器、换热器等部件。

其次,配置安全防护措施。在关键位置设置安全措施,如监控摄像头、入侵报警系统等,以防止盗窃和未经授权的进入。对高价值、易损设备进行额外的安全保护,如防盗锁、防护罩等。

最后,考虑保险覆盖,转移资产风险。为重要的固定资产购买适当的保险,以防范突发事件产生损失。了解保险政策的范围和赔付条件,确保在需要时能够获得保险赔付。

4.5 重视资产管理人才培养

首先,企业要明确岗位职责和要求。确定固定资产管理人员的岗位职责,明确其需要具备的技能、知识和经验。借此在招聘和选拔过程中,明确固定资产管理人员应具有的专业背景、工作经验、专业认证等,保证管理者的专业性。其次,企业要为固定资产管理人员提供必要的专业培训,涵盖固定资产管理的理论知识、操作技能和法规要求。例如,针对生产运营类资产管理,对管理人员的培训内容需包括折旧与减值、资产采购与验收、资产盘点和清查、资产处置以及资产管理软件的操作与使用。最后,企业要设立激励机制,将资产管理的绩效纳入考核体系,根据工作质量和效率给予相应奖励,借此鼓励固定资产管理人员不断提升个人专业素质。

4.6 完善固定资产报废与更新

企业对固定资产处置要做到物尽其用,制订设备报废条件。一方面,保证有问题的资产能及时有效地得到处理。借此保证资产的质量,提高各部门的工作效率。另一方面,避免了无效资产长期挂在账面上,虚增资产价值。

首先,企业要确立资产报废标准。报废标准应基于资产的实际状况、技术性能、经济价值等因素来制订。例如,制订管网报废标准如下:第一,管道出现严重腐蚀、破损、泄漏等情况,已经无法正常使用;第二,管网的预计使用寿命已经到达或超过了规定的标准,不能再保证安全运行;第三,管道技术已经过时,需要进行技术升级或更换为新型管道,以提高效率和可靠性。

其次,企业要建立统一的报废程序。例如,办公

设备报废程序如下:由设备使用部分提出报废申请,上报部门负责人、资产管理部门及财务部门审批、审批通过后实施资产处置,最后完成记录和报告。

4.7 提高资产管理信息化水平

提高资产管理的信息化水平对企业有效管理和资产优化具有重要意义。

首先,企业要选择适合企业规模和需求的资产管理软件,能够实现资产信息的集中管理、查询和分析。例如,选择 SAP 资产管理、IBM Maximo 等软件,对所有固定资产的信息进行数字化记录;选择条码或 RFID 技术软件,标识每个资产,提高资产标识和管理效率;选择具有监控技术的软件,配合传感器等技术,实时监控资产的运行状态和位置。

其次,企业可增加移动应用支持。开发移动应用,使固定资产管理人员能够随时随地查看和更新资产信息,提高工作效率。例如,利用 RFID 读写器或扫描枪,配合智能手机内置 Fix CMMS 等设备运维工具,可在能源站、管网、暖通设备巡视中发挥巨大作用。

最后,企业应建立固定资产管理平台等。该平台将固定资产管理系统与财务、采购、运营等其他系统进行整合,实现数据共享和一体化管理,有利于实现资产数据的精准管理和分析,为企业的发展提供强有力的支持^[3]。

5 案例分析

作为科技型企业,Apple 是最早一批在全球范围内部署固定资产管理系统的企业。借此实现了对每个资产位置、状态和价值的准确掌握。同时,Apple 的固定资产供应链管理极为强大,高效的固定资产采购、分配和跟踪,保证了 Apple 的生产、运输效率。但同时,作为科技型企业,Apple 的固定资产更新速率较快,需要处理大量的过时和废弃设备。加之政策法规的影响,Apple 的固定资产处置和更新时常面临挑战,企业需要精心规划才能够减少环

境和法律等风险的影响。由此可见,精细化的管理、创新的技术应用,能够为企业固定资产管理提供巨大的支持。但同时企业不能够忽视管理的灵活性和创新性。结合自身实际、行业变化和市场环境制订完善的固定资产管理规划,能够提高资产管理的效率和准确性。

6 结论

在现代企业中,固定资产管理是确保运营顺畅、资源最大化利用的关键环节。然而,固定资产管理存在诸多挑战,如采购与登记问题、资产跟踪与分类难题、维护与保养挑战以及报废与更新难题等。为了解决这些问题,企业需要采取一系列综合性的措施,确保固定资产管理的科学性和高效性。现代企业要确保精准的资产需求评估、规范的采购流程和完善的登记入库;建立资产跟踪与分类体系,引入先进的资产管理系统、确立统一的分类标准;制订合理的维护计划、强化预防性维护和提升员工维护技能;明确报废标准与程序、定期完成资产价值评估以及合理的资产更新计划;定期实施资产盘点、引入独立审计机制,借此建立科学和高效的固定资产管理体系,提高资产的利用率、降低运营风险,为企业的可持续发展提供有力的支持。

参考文献:

- [1]张早.新时期国有金融企业固定资产管理问题及应对策略研究[J].企业改革与管理,2021(22):123-124.
- [2]王萌.企业固定资产管理问题及对策研究[J].中国市场,2021(33):31-33.
- [3]程红燕.企业固定资产管理面临问题及完善对策浅谈[J].商业观察,2020(2):156,158.

作者简介:赵楚楚,女,江西南昌人,中节能节能科技有限公司,研究方向:资产管理。

新医改背景下公立医院财务管理水平提升的路径探讨

李亚娟

(鄂伦春自治旗人民医院, 内蒙古 呼伦贝尔 165450)

摘要:2020年新冠肺炎疫情突发,使得国内各行业发展都受到了一定打击,各医院纷纷在第一时间调动医护人员、医疗设备积极抗击疫情。然而随之而来暴露在公众面前的还有国内医疗卫生体系的弊端,由此可见,当前国内医疗卫生改革有待深化。基于此,文章主要探究了新医改背景下公立医院财务管理现状,相继提出了合理的改进建议。希望能够为更多医院推动改革、实现财务管理水平提升提供参考价值。

关键词:财务管理;公立医院;路径

中图分类号:R197.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0085-04

Discussion on the path of improving the financial management level of public hospitals under the background of new medical reform

Li Yajuan

(Orunchun Autonomous Banner People's Hospital, Hulunbuir, Inner Mongolia, 165450)

Abstract: The sudden outbreak of the global new crown pneumonia epidemic in 2020 has hit the development of various industries in China to a certain extent, and hospitals have mobilized medical staff and medical equipment to actively fight the epidemic at the first time. However, the shortcomings of the domestic medical and health system are also exposed to the public eye, which shows that the current domestic medical and health reform still needs to be deepened. Based on this, this paper mainly explores the current situation of financial management of public hospitals under the background of the new medical reform, and subsequent articles also put forward reasonable suggestions for improvement. It is hoped that it can provide reference value for more hospitals to promote reform and improve their financial management level.

Key words: financial management; public hospitals; path

0 引言

我国正式推动医疗卫生改革是在2009年,在一系列的政策指引、方案和意见出台下,为参与改革的各大医疗主体提供了强有力的理论基础。新医改涉及的内容和要求顺应实际社会发展需求和人民需求,其中根本任务是实现医院内部财务管理工作变革,减轻广大群众就医经济压力。公立医院作为我国医疗卫生体系中极其重要的一部分,其实现财务管理改革是整体改革的重点,也是推动其他医改政策落实的重要基石。中共中央、国务院《关于深化医疗保障制度改革的意见》提到2025年我国医疗保障制度改革要基本落地,到2030年全面实现医院医保支付、筹资运行、基金监管等领域的改革。如此时

间跨度足以证明国内公立医院推行医改、实现财务管理改革面临诸多挑战,亟待有关医疗主体解决。

1 新医改背景下公立医院财务管理现状分析

1.1 筹资角度

1.1.1 筹资路径窄

新医改后在国务院发文要求下,各大公立医院要加大数量及质量建设,尽力缓解群众一床难求问题,还要保障公共医疗发展均衡。这就要求各大医院在原有规模的基础上扩建或建设新院区,由此对资金的需求也会加大,医院仅依靠自有资金、本身营收远远无法满足其资金需求,必然会考虑争取财政拨款或其他借贷。从各医院筹资现状看,财政拨款付

并没有明显涨幅,多数会考虑银行借贷获得资金缓解资金压力,其他借贷方式选择较少,筹资方式相对单一。

1.1.2 筹资成本高

公立医院获得资金的途径有财政拨款和银行借贷,前者属于专项补助,主要用于医疗技术创新,不涉及成本问题;后者是经过银行审批后提供的需要偿还本金及利息的借款方式,一般有长期或短期两种。尽管长期借款利率较低,但是考虑到借款伴随的利息支付,如若医院本身资金相对较紧缺,就会加大筹资成本^[1]。

1.2 资产管理角度

1.2.1 固定资产管理不规范

涉及的固定资产一般是大型医疗设施设备,加强固定资产管理主要是实现资产的维护保障,避免频繁维修,或者人为损坏,甚至无故流失等情况。然而部分医院并未对固定资产进行严格规范管控,对其使用频率、使用程度、使用人员等的信息统计不完整,以至于存在资产账实严重不符情况。对资产计提折旧不合理,不同型号资产可使用年限、残值等有着很大差异。从理论上讲,医院要为每一台设施设备配置管理人员,并定期对其使用情况进行分析,还要及时将资产相关信息汇总给财务人员,要求财务人员资产实际价值有准确判断。但是实际上医院并没有精细化所有设施设备管理人,也无法精准判断资产价值,所以经常存在资产价值虚增或降低的情形。

1.2.2 流动资金不充足

部分医院内部非流动资产占比较大,资金流动慢,容易造成流动资金不足,出现大量设施闲置、药品耗材挤压,从而加剧医院财务管理风险^[2]。

1.3 成本管理角度

1.3.1 忽略成本管理

公立医院排名时,需要对其综合能力进行考评,如医疗技术水平、服务质量、营收情况、统一协调能力等。其中营收情况的考察不仅有盈利能力,还包含成本管理考察,但是新医改的出台取消了药品加成收入,医院原本的全额收入也转变为差额收入,收入大大减少,部分医护人员也会忽略对各环节成本费用的管控,从而可能出现虚报成本等不良

现象。

1.3.2 成本核算机制不完善

部分医院并未制订先进的、完善的成本核算机制,进行成本核算时依旧是以科室为主体单独核算,并没有对科室内成本类别进行细化、分类,所以经常存在重复性核算或漏掉部分内容的情况,无法保障核算结果的精准性。

1.3.3 信息系统功能存在缺陷

调研发现,现阶段医院内部使用的信息系统种类较多,基本上每个科室都会有单独的信息系统,且这些系统并未实现连贯,无法实现集中化、统一化管控,如此繁杂的系统应用会增加各环节人员日常工作量,影响其工作质量和效率。而且过多的信息系统会导致数据信息分散,不利于医院进行统一、精准的成本核算分析。

1.4 收益分配角度

1.4.1 当前收入结构单一,可变性不足

公立医院收入有医疗收入、科教收入、财政补助或其他收入,其中医疗收入指药品差价和医疗服务收入两部分,但是在新医改取消药品加成后,药品差价收入骤减,绝大多数收入依靠提供医疗服务获得。医院医疗服务价格收入的确定是在国家卫生健康委员会监管下制订,各医院并不能为了营收自行确定。

1.4.2 传统绩效分配弊端明显

绩效分配是用于分配薪酬的有力工具,公立医院内部绩效制度会依据其经营现状制订,但是没有严格的标准,所以很难判断其薪酬分配合理与否。部分医院会选择传统的绩效分配方式,这种方式的弊端体现在各科室接受病例治疗难度不同,但是考核指标相同,显然不够合理;依据财务指标分配绩效,变相地鼓励医护人员增加营收来提升个人业绩。

1.4.3 收益分配方式有漏洞

部分医院设置收益分配方式时并未充分考虑医生和护士实际工作内容,很容易形成“一刀切”现象,这样的分配无法公正地体现医护人员个人价值,经常会出现价值高估或低估情形,最终的收益分配自然也存在着不公平问题,不利于鼓励医护人员积极工作,体现个人能力^[3]。

例如从图1中汇总GH企业部分财务指标数值可知,该企业近几年的资金周转速率、偿债能力、资产变现能力、盈利能力等仍然有很大提升空间。尤其是偿债和运营需要的资金体量较大,导致其面临的长期资金压力较大。从整体看该企业面临中等程度的财务风险,有关管理层人员要对此给予一定重视,避免因前期风险预防管理漏洞导致后续出现严重的经营风险。

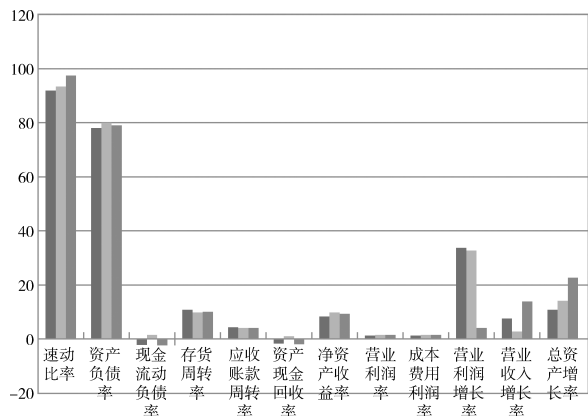


图1 GH企业近三年的财务指标值变动(%)

2 新医改背景下公立医院提升财务管理水平的路径

2.1 开拓资金筹集途径

2.1.1 拓展筹资渠道

公立医院可以考虑与其他高校、研究院等合作,共同研发技术、产品,由此获得其他参与主体的筹集资金,从而缓解筹集资金压力。医院也可以依据公众需求开展公益性讲座募集社会资金;在承担临床科研任务时,也可以吸引更多社会资本方关注,拓展筹资渠道,增加筹集资金体量。在多种筹资方式选择中,医院要考虑本身偿债能力、偿债期限,避免同一时期内偿还大量债务,增加偿债压力。

2.1.2 强化运营资金管控

对医院内部运营资金结构进行改革,实现运营资金化零为整、科学处理投资收益。可以把医院闲置资产进行变现或投资,得到部分投资收益,缓解筹资压力。设计科学严谨的药品库存管理机制,主要可以借助信息系统,实现所有药品入库线上管控,如此能够很好地避免药品管理杂乱。利用系统的自动核对功能、自动分析汇总功能极大地提高相应环节工作质量和效率,也降低了人为核对误差率。

2.2 健全成本核算机制

2.2.1 明确成本核算内容

医院可以考虑引入作业成本法进行成本核算,其中涉及的作业成本有人员经费、卫生材料费、药品费、固定资产折旧费、无形资产摊销费、水电费以及其他费用等。

2.2.2 优化成本控制体系

公立医院要制订健全、可行的成本控制体系,认真记录所有医疗服务、药品消耗量及成本,并对入账后成本费用进行统一核验,逐一核对,避免出现漏掉或重复核算的情况。医院要实行统一的招标采购机制、药品集中管理采购制度、设施集中采购机制等,遵循预先制订的采购流程,实现资金统一管控,提升采购管理质量和效率。国家相关卫生管理部门可以建设统一的招标、采购、支付系统平台,所有产品价格公开化、透明化,这也能够防止医院违规操作。一旦被监管部门查处或公众举报医院存在价格不合理增加、伪造报表等情况,要受到经济和刑事两种处罚,最大限度地保障群众利益^[4]。

2.3 强化资产管控

2.3.1 加强固定资产管理

完整的固定资产管理系统包含资产盘点(手工盘点、系统盘点、统计)、资产转移、资产查询(查询、统计、分类入账)、资产报废申请(报废审核)、资产外调(捐赠、外售、调出等)、资产折旧(计提、明细、汇总)六大板块,每个板块都涉及诸多精细的操作。

2.3.2 强化流动资产管控

医保政策的实施,使得医院现金收入越来越少,应收账款比例越来越大。医保在医院中应用,病人及家属只需要缴纳个人部分,剩余部分由医保基金支付,一般情况下医保基金支付会存在一定的延迟,并不能和个人支付同步,由此就会存在部分账款挂账在医院,对医院而言也存在着一定的应收账款回收风险。所以医院方面要加大财务管理人员医保方面知识学习力度,可以针对医保知识开展专门的竞赛活动,不断提升财务人员专业技能,采取有效措施规避应收账款风险。

2.4 优化收益分配

2.4.1 精细化考核指标

公立医院在设置绩效考核指标时要考虑全面,

不仅要考虑财务类指标,还要考虑非财务类指标。常见的考核指标设置有:住院病人数、住院人数周转率、科研水平、耗材消耗率、手术数量、出院率、死亡率、治愈率、医疗专利数、医技晋升数等。

2.4.2 健全考核分配制度

纵观整个医疗服务体系,临床服务获得的收益是最大的,当然临床医疗相关医护人员的工作量也最大,且工作难度较大,所以医院在设置收益分配制度时,可以适当向一线医护人员倾斜,秉承多劳多得的分配原则。医院的发展还要与市场结合,判断其行业动态、改革方向、自身竞争优势等,进行相应医疗服务改革,尽可能保障本身拥有行业领先的竞争力。

2.4.3 优化收入结构

新医改的落实对医院医护人员薪酬有了更多规定,要求医院要重视医护人员薪酬待遇的调控,尤其重视绩效管控部分,可以适当降低固定薪酬比例,划分为绩效比例;可以增设其他年终福利待遇、奖金等创收方式,实现医护人员薪酬和工作量的正相关,由此更好地鼓励医护人员发挥个人价值^[5]。

2.5 提高财务人员综合技能

2.5.1 加强人员培训

医院要为现有财务人员提供专业的知识技能培训活动,鼓励财务人员积极参与行业内开展的知识讲座,要求各财务人员能够在实践中不断丰富理论知识,提升实践操作技能,高效地完成岗位财务管理工作目标。医院管理人员也可利用自身人脉资源,邀请国内外优秀的财务管理专家入院交流。

2.5.2 增强财务人员风险防范意识

公立医院财务管理人员要树立风险防范意识,在进行财务管控、成本管控、成本核算等工作时都要坚守底线、严防红线,依据预先设置的财务风险预警机制规范开展业务活动。财务人员还要不定期接受

专业性技能培训,不断学习先进的知识技能,适应复杂多变的财务环境,提高个人综合判断风险能力。

2.5.3 采取轮换制上岗机制

医院进行财务管理可以实行轮换制,要求各岗位人员互相学习、了解彼此工作内容,一方面有助于培养综合性财务管理人员,另一方面有助于提前防范各类型风险,降低风险发生概率,减少医院因此遭受的负面影响^[6]。

3 结论

综上所述,新医改的持续深入及医疗环境的持续变化,对公立医院发展运营提出了更高要求,既要保障群众就医经济压力降低,也要保障医院本身稳定运营,提升财务管理水平,提升医疗服务质量。这就要求医院找准定位,顺应医改变革,找到合适的财务管理改革路径。希望文章的相关研究能够帮助更多医院顺应新医改,实现财务变革,提升财务管理水平提供参考思路。

参考文献:

- [1]赵鹏程.新医改条件下公立医院财务管理水平提升探索[J].财会学习,2023(19):29-31.
- [2]兰志玲.新医改背景下公立医院财务管理信息化建设路径[J].纳税,2023,17(18):70-72.
- [3]莫雅淇.新医改方案下公立医院财务管理存在的问题及其对策[J].财会学习,2023(16):34-36.
- [4]王璐欣.新医改方案下公立医院财务管理存在的问题及其对策[J].中国产经,2023(2):106-108.
- [5]瞿剑平.新医改下公立医院财务管理水平提升研究[J].中国产经,2023(2):112-114.
- [6]朱会菲.新医改背景下公立医院财务管理发展思路[J].老字号品牌营销,2022(20):157-159.

作者简介:李亚娟,女,黑龙江海伦人,鄂伦春自治旗人民医院,研究方向:财务管理。

“金税四期”背景下国有企业税务管理方法和策略

魏 琼

(宜昌兴发集团有限责任公司,湖北 宜昌 443000)

摘 要:数智化背景下,“金税四期”工程的落地,对税务管理要求愈发严格,可以监控税务业务、日常经营,监督企业从依法纳税向全面依法经营扩展。国有企业是国民经济增长的核心支撑,在这种背景下加强税务管理既是内在要求,也是时代发展的必然趋势,可以防范税务风险,降低税收成本。基于此,文章以“金税四期”为出发点,分析国有企业税务管理的重要性,着重分析税务管理中的问题,进而提出解决策略和方法,保证税务管理规范化、标准化。

关键词:“金税四期”;国有企业;税务管理;优化策略

中图分类号:F812.42+F241.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0089-04

Tax management methods and strategies of state-owned enterprises under the background of Golden Tax Phase IV

Wei Qiong

(Yichang Xingfa Group Co., Ltd., Yichang, Hubei, 443000)

Abstract: Under the background of digital intelligence, the implementation of the Golden Tax Phase IV Project has become more and more stringent in tax management, which can monitor tax business and daily operation, and supervise the expansion of enterprises from paying taxes according to law to fully operating according to law. State-owned enterprises are the core support for national economic growth, and strengthening tax management in this context is not only an intrinsic requirement, but also a necessary trend of the development of the times, which can prevent tax risks and reduce tax costs. In this regard, this paper takes the fourth phase of Golden Tax as the starting point to analyze the importance of tax management of state-owned enterprises, focuses on analyzing the problems in tax management, and then proposes strategies and methods to solve them to ensure the standardization and standardization of tax management.

Key words: Golden Tax IV; state-owned enterprises; tax administration; optimize the strategy

0 引言

“金税四期”作为“金税三期”的升级,象征着税务征管方式的创新和升级,逐步打通各主体与税务部门的壁垒,实现信息共享,达成以数控税的目标。在此背景下,国有企业税务管理过程中,受多个因素的影响,仍面临一些困境,导致税务管理效果不理想,难以实现税务管理精细化,制约国有企业良性发展。因此,国有企业在具体实践过程中,要掌握税务管理的重要作用,明确影响因素,制订解决策略和方法,保证这项工作开展规范化、标准化,减少税务风险带来的弊端。

1 “金税四期”背景下国有企业税务管理的重要性

税务管理是国有企业内部管理的中中之重,在规范企业行为、降低税收成本、规避税务风险等方面具有促进作用。随着全球经济一体化进程的加快,国有企业间竞争尤为激烈,加强国有企业税务管理至关重要,特别是当前“金税四期”平台的落地,使得税务管理更具合理性。

首先,降低税收成本,实现财务目标。税收作为国有企业重要的成本支出,并且是一种高风险、高弹性的成本,同时也是可以控制和管理,可以选取多种

税务管理方法,降低税收成本支出,提高经济效益,这也是税务管理基本的作用。

其次,降低国有企业涉税风险。国有企业在实际经营过程中,涉税风险包含种类较多,如税款负担风险、税收违法风险等,这些风险既增加了税收成本,又影响国有企业的声誉和形象。通过加强税务管理,对各类税务问题和后果进行主动分析、评估和处理,主动做好协调和沟通,全面参与税务管理活动,促使其各项操作处于我国法律范围内,降低国有企业涉税风险^[1]。

最后,提升财务管理水平。税务管理是国有企业财务管理的核心,税务管理质量的优劣至关重要。通过注重税务管理,在我国法律红线内开展税务活动,有效防范税务风险,创设较佳的环境和氛围,保证税务管理到位,能够提升财务管理水平,帮助国有企业做大做强。

2 “金税四期”背景下国有企业税务管理中存在的问题

2.1 税务管理机构、制度有待完善

“金税四期”的关键是以数治税,使用人工智能技术、大数据比对技术等,加快税务信息化建设,也为纳税者提供更多的便捷。要想在这一环境下国有企业规范、合理地开展税务管理活动,就必须建立职责明确、简洁高效的税务管理机构和制度,使得税务管理活动开展规范化、标准化,提升税务管理水平。然而,部分国有企业在具体实践过程中,税务管理机构、制度有待完善,无法夯实管理基础。主要是未能考量各方面因素,建立税务管理机构、制度,难以将税务管理总目标进行拆分,逐一落实到具体部门、责任人,导致税务管理效果不理想,难以提升税务管理水平。另外,税务管理机构、制度并非是一成不变的,应结合内外部环境灵活调整,由于部分国有企业忽视了这一问题,没有主动调整管理机构和制度,以至于其缺少先进性、可操作性,不能顺利推进税务管理^[2]。

2.2 税收知识解读和应用有待增强

国有企业开展税务管理中,从业人员正确解读和应用税收知识尤为关键,特别是在开展税收筹划中,只有熟知这些政策,才能将其科学、合理应用。尤其是当前国家为了支持一些特定或新兴行业,提

供了多个税收优惠政策的支持,为税务管理提供支撑,有效防范税务风险。然而,部分国有企业在具体实践中,忽视了税收知识的解读和应用,不能实时追踪税法相关政策,造成税务管理缺少政策支持,可能误用各类税收政策,产生少缴、漏缴税款的风险,给国有企业带来税务风险,不利于提升税务管理水平,阻碍国有企业可持续发展^[3]。

2.3 税务管理风险评估、应对不到位

“金税四期”背景下,国有企业税务管理风险应关注新时期、新环境的变化,同时结合自身现实状况,按照问题具体表现寻求提升税务风险管理的能力。当前,税务管理过程中,仍存在部分风险,难以建立完善的风险评估、应对机制,无法按照风险评估内容和流程实施,找到税务管理中隐藏的风险,也没有对这些风险进行系统性分析,找到各类风险发生的概率、影响程度,难以结合其实际制订防范策略,使得税务风险带来负面影响,制约国有企业良性发展。另外,在具体实践过程中,没有强化内部审计防范税务风险,具体表现在内审机构有待完善、内审监督机制尚不健全、人员素养较低,难以借助内审的手段防范和控制风险。

2.4 税务管理信息化建设滞后

“金税四期”的出台,使得国有企业税务管理规范、标准化水平显著提升,并且也加强了国有企业内部信息化建设。在应用“金税四期”时,也要充分利用大数据、云计算等先进技术,搭建属于自己的信息系统,更好地与税务部门进行集成对接,实现信息互联互通,帮助国有企业实现税务管理精细化。但是,就目前状况分析可知,部分国有企业未能迎合市场发展趋势,难以借助先进的信息技术,搭建税务管理信息系统,不能实现各部门交流和沟通畅通,及时将相关财务、非财务信息反馈到税务管理部门,及时做好税务管理,导致其管理效果不理想。同时,税务管理信息系统无法与税务机关进行衔接,掌握国家最新的税收政策和文件,难以高质量地开展税务管理活动,如税务筹划,在实践中易产生对政策解读不到位、考虑不全面引发的税务风险。另外,税务管理信息系统建设时,未能注重内部数据安全,未能及时引进先进的信息安全防护技术,不能保证内部信息完整、可靠,制约国有企业税务数据安全存储和

传输。

2.5 税务管理人员业务水平较低

“金税四期”实施后,对税务管理人员业务水平要求较高,只有提升人员业务水平、综合素养,才能高质量地开展各项税务管理活动,减少实践中的问题。当前,部分国有企业税务管理人员素养较低,业务技能与岗位职责不匹配,虽然熟知我国税收政策、法律法规、金融知识、财务会计知识等,也具备丰富的工作经验,但沟通协调能力、市场预测能力、数据敏感力、市场洞察力、信息素养等有待提升,与要求仍存在一定的差异,无法高质量地开展各项活动,制约税务管理成效。以上问题主要是国有企业忽视了税务管理人员的培训,不能引导和组织相关人员进行交流和学习,激发其主动学习的积极性,无法在实践中学习新知识、新技能、新方法,以便于将自身打造为复合型税务人员,制约国有企业税务管理水平的提升^[4]。

3 “金税四期”背景下国有企业税务管理方法和策略

3.1 建立完善的税务管理机构、制度

“金税四期”的全面上线,作为税收制度改革的重要举措,其推行和落实既是税务信息化建设的“里程碑”,也对企业税务管理带来了深刻的影响,有利于提升税务管理水平,降低税务成本,防范税务风险。因此,要想保证国有企业税务管理规范化、标准化,应将重点放在税务管理机构、制度建立上,考虑自身现实状况以及税务管理的内在要求,建立职责明确、高效的税务管理机构和制度,真正将税务管理目标进行拆分,逐一落实到具体责任人,产生问题可以立即问责,保证税务管理实施到位,获取较佳的税务管理效果。另外,税务管理过程中,税务管理组织机构、制度并非是一成不变的,要结合内外部环境波动,灵活调整和优化税务管理机构、制度,保证其具有先进性、可操作性,为税务管理提供持久的支撑,保障各项活动开展顺利、有序。

3.2 深入解读、应用税收政策知识

新经济常态下,科学解读、应用税收政策,作为确保国有企业税务管理活动高质量实施的关键,也是降低涉税风险的重要方法,特别是当前一些新兴产业的发展,国家为推动其良好发展,在税收政策等

方面提供支持,制订了一系列的税收优惠政策,保证其使用合法、合规,既可降低国有企业税负,又能防范税务风险。因此,税务管理过程中,从业人员要掌握国家出台最新的税法条款,尽可能减少国有企业出现多缴税、少缴税现象,为税务管理工作良好开展提供支持。国有企业要实时追踪税收政策的波动,特别是新修订的政策,通过企业内部公众号等加大宣传力度,保证相关人员及时掌握税收知识,并且在实践中可以举一反三,灵活使用这些税收政策知识,从而提升税务管理水平^[5]。

例如,某化工企业在实际运行中高度注重税务管理,特别是税收筹划工作,深入研究国家出台的税务优惠政策,如财政部和税务总局联合发布《关于进一步加大增值税期末留抵退税政策实施力度的公告》(财政部 税务总局公告 2022 年第 14 号),主动与税务机关进行沟通协调,在税务局的帮助和支持下,该化工企业成功争取到增值税增量留抵退税共计 11.77 亿元,累计享受退税额 17.25 亿元,有效增加了新资金流入,缓解了资金回笼的压力,节省了大量的财务费用,真正掌握国家出台的相关政策,搭上红利“快车道”,保证退税精准快。

3.3 完善税务管理风险评估机制

“金税四期”给国有企业带来了新的税务风险,一方面,国有企业面临更加严格的税收征管,企业信息完全暴露在税务机关数据系统内,促使其经营管理中不规范行为无处遁形;另一方面,抗风险能力不佳的国有企业会产生经营风险,可能面临相应的危机,加大涉税风险。因此,在“金税四期”背景下,国有企业如何做好税务管理,防范税务风险是关键。为了实现这一目标,建议要建立完善的税务管理风险评估机制,严格按照相关评估流程实施,避免以往仅以事后为主的风险控制模式,实现了税务管理风险事前预测、事中控制和事后反馈,结合不同种类的风险制订策略,将各类风险控制在可承受范围内,避免风险带来的负面效应,帮助国有企业稳定、健康发展。

3.4 注重税务管理信息化建设

“金税四期”的建设,纳入企业非税业务,实现对企业业务多维度、全方位的监控,帮助国家在税务监管方面从以票管税向以数治税转型,所以国有企

业应高度重视税务管理,并且加快税务管理信息化、数字化转型,建立税务管理信息系统,主动与“金税四期”相适应,这有利于降低纳税成本、精准防控税务风险。因此,国有企业要想做好税务管理信息化系统,必须明确其建设路径:第一,掌握税务信息化建设的相关政策和文件,对其进行深入研究,制订规范、统一的建设技术标准,为税务信息化建设提供指导,实现税务管理全过程控制,重塑工作流程,保证全流程数据可逐级进行追溯;第二,将税务管理信息系统与税务机构集成,突破部门间的信息交流和沟通壁垒,实现信息共享,主动掌握最新的税收政策,并且将自身税务管理方案和计划反馈到税务机关,请求其给予建议和修订方向,保证税务管理规范化、标准化;第三,注重税务管理信息系统的安全,主动引进先进的信息安全防护技术,如数据备份、密码管理等,保证税务数据安全存储和传输,使得各类数据完整、真实^[6]。

例如,某集团是精细磷产品和六偏磷酸钠生产企业,公司依托优势资源,大力发展精细磷化工,积极开拓国内外市场,形成了产品、市场、资源三位一体的组合优势。为了主动迎合时代发展潮流以及“金税四期”的现实要求,借助云计算技术、虚拟化技术等,建立税务管理信息系统,为企业提供全生命周期的税务管理,涵盖全税种、全流程、全级次,同时提供税务数据自动采集、申报和校验等业务功能。具体来说,包含以下几方面:①发票管理。在当前税务发票电子化改革形势下,国有企业与税务部门共同探索实施增值税发票“财票链”,通过搭建税企直连平台,实现国有企业财务核算系统 ERP 与税务发票系统的数据智能链接,企业财务记账后自动开具发票并交付,接受发票后入账自动查验、查重、勾选认证、归档、存储等,提升电子化、信息化运用水平,降低国有企业成本,提高办税效率。②涉税风险管理。可以建立涉税指标库、涉税风险指标体系,自动化辨识各环节中的风险,保证各类风险管理精准、有效,借助信息化手段实现风险闭环控制,获取较佳的管理效益。

3.5 提升税务管理人员业务水平

“金税四期”背景下,国有企业税务管理更加便捷,对税务管理人员业务操作水平要求愈发严格,需

要结合现实要求,更新人员知识库,提升税务管理人员实操技能、专业素养,高质量地开展税务管理活动,以实现既定目标。因此,国有企业税务管理过程中,既要保证税务管理人员熟知税收政策、财会知识、金融知识、法律法规等,还要具备较强的信息素养、数据敏感力、市场预测能力等,从而才能高质量地开展税务管理活动。要想实现这一目标,建议加大税务管理人员培训力度,给予不同等级人员提供丰富的培训知识,创新培训方式,促使人员在实践中学习新知识、新技能和新方法,主动适应税务管理的新要求,高质量地开展税务管理活动,实现税务管理精细化。

4 结论

“金税四期”背景下,促使智慧办税成为可能,国有企业只有确保税务管理活动合法合规,才能降低税务风险,帮助国有企业稳定、高质量地发展。但是,在实践中,部分国有企业忽视了税务管理,仍存在一些困境和阻碍,导致税务管理效果不理想,难以实现既定目标。因此,国有企业基于高质量发展过程中,要厘清税务管理中的影响因素,制订解决策略和方法,实现税务管理规范化、标准化,从根本上降低税务成本、防范税务风险,帮助国有企业可持续发展。

参考文献:

- [1]胡蝶,黎健莹,何文意,等.“金税四期”视域下企业税务管理数智化研究[J].现代商贸工业,2023,44(7):135-137.
- [2]刘平华.“金税四期”背景下生产型企业税务筹划探讨[J].中小企业管理与科技,2022(10):182-184.
- [3]蒋林.金税四期企业税务风险分析及防范措施探讨[J].财会学习,2022(34):137-139.
- [4]李聪.“金税四期”背景下智慧税务的构建与实现[J].地方财政研究,2022(8):64-72.
- [5]赵苏苏,王云飞,戴理达.“金税工程”数智化转型与企业纳税管理探究[J].科技创业月刊,2022,35(6):117-119.
- [6]黄杰.“以数治税”背景下企业税务信息系统建设思路与构想[J].财务与会计,2023(7):71-72.

作者简介:魏琼,女,湖北监利人,宜昌兴发集团有限责任公司,研究方向:税务管理。

石油天然气工程经济管理创新路径探究

刘连华

(西安石油大学, 陕西 西安 710065)

摘要: 人力资源、资金配备以及材料设备等因素均会对石油天然气工程经济管理产生影响。目前,石油天然气工程经济管理创新存在发展弹性小、管理模式滞后、人力资源管理不合理以及工作不受重视等问题,需要基于政府视角创新管理工作,在工程经济管理模式中融入创新因素,创新人力资源管理以及重视经济管理工作,以此提高工作效率,促进企业、行业乃至社会经济效益的提升。

关键词: 石油天然气; 工程经济管理; 创新

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)09-0093-03

Exploration of innovative path of economic management in oil and gas engineering

Liu Lianhua

(Xi'an Shiyou University, Xi'an, Shaanxi, 710065)

Abstract: Factors such as human resources, capital allocation, materials and equipment will all have an impact on the economic management of oil and gas engineering. At present, the economic management innovation of oil and gas engineering has some problems, such as low development flexibility, lagging management mode, unreasonable human resource management and neglect of work, etc. It is necessary to innovate management from the perspective of the government. In order to improve the effectiveness of work and promote the improvement of enterprises, industries and even social economic benefits, we should integrate innovative factors into the engineering economic management model, innovate human resource management and attach importance to economic management.

Key words: oil and gas; engineering economic management; innovation

0 引言

近年来,我国经济发展增长速度有所减慢,产业结构亦处在不断调整与升级的进程中。在这一宏观背景下,怎样增强自身市场竞争力、更好与更快地实现发展目标,已经成为各类工程企业广泛关注的一个问题。而为了保证核心竞争力,实现对创新发展能力的全面强化,工程企业需要切实提升对工程经济管理问题的重视。有鉴于此,在当前发展大背景下,文章围绕石油天然气工程展开,对工程经济管理创新路径进行探索,希望在对各类潜在风险和现行风险的全面与合理管控中发挥出对石油天然气工程项目顺利开展以及效益增加的有力推动作用。

1 石油天然气工程经济管理影响因素

1.1 人力资源因素

在石油天然气工程项目的实际推进过程中,不

同岗位的员工通过完成各自岗位的具体任务而为石油天然气企业的正常运营提供保证。例如,企业的经营管理人员对石油天然气工程项目的预算及招投标工作负责,而工程项目经理的职责则主要体现为工程项目的具体执行,技术人员主要为石油天然气工程项目的推进提供技术层面的支持。在工程项目的实际运行过程中,各岗位的工作人员发挥的作用都是无可替代的,不管哪一个岗位或负责人员出现问题,都会在一定程度上对石油天然气工程经济管理产生不利影响。所以,人力资源是石油天然气工程经济管理中一个非常重要的影响因素^[1]。另外,石油天然气工程项目具有参与人员结构复杂的特点,故其人力资源管理工作的开展有比较大的难度。由此可见,人力资源因素对石油天然气工程经济管理的影响存在明显的波动性。

1.2 资金配备因素

在石油天然气工程的推进过程中,资金发挥着支撑工程项目如期完成的关键性作用,亦是对石油天然气工程经济管理产生影响的一个非常重要的因素。在资金准备不充分的条件下,部分石油天然气工程贸然开工,这既会加剧工程中期或后期资金供应不足的问题,还会在一定程度上对工程经济管理工作的顺利推进产生负面影响。不仅如此,资金供应方面问题的存在还有可能导致项目质量、进度以及安全等问题出现,进而将石油天然气工程置于更大的风险之中。

1.3 材料设备因素

在石油天然气工程中,材料设备是工程项目的重要资源,亦是项目管理的重要对象。材料与设备的质量会从直接层面上对石油天然气工程的建设质量及其安全性产生影响,而其质量又会直接影响工程项目的造价。此外,设备的使用及其租赁还是影响石油天然气工程的成本与质量的重要因素。在材料设备方面,石油天然气企业存在管理不合理的问题,既会导致工程经济管理漏洞的出现,又会造成资金浪费,在一定程度上降低工程项目经济管理水平及其效益。

2 石油天然气工程经济管理创新存在的问题

目前,石油天然气工程经济管理创新存在一定的不足,对其进行分析,可以主要概括为以下几个方面。

2.1 受到政府干预的影响,石油天然气产业发展弹性不够理想

石油天然气属于能源型、资源型、战略型资源,重要程度非常高。受到资源特殊地位的影响,石油天然气产业会在一定程度上受到来自政府的干预,从整体层面上来看,产业发展弹性比较小^[2]。在我国国民经济发展中,石油天然气产业属于支柱性资源产业,这一国情使得石油天然气产业的发展长期以来一直以国企发展方式为重要依托,民营使用天然气企业比例比较小,要想基于市场方式的支持对石油天然气产业发展进行调节难度非常大,甚至会造成石油天然气产业发展和市场完全脱离问题的发生。

2.2 管理模式滞后

长期以来,石油天然气工程经济管理模式都存

在一定的落后性,对其原因进行分析,在于企业管理形式在很大程度上对其产生影响。从理论视角来看,石油天然气工程经济管理需要由市场为其提供有力支撑,而不应当以独立于市场之外的模式而发展。也正是如此,在石油天然气产业的发展过程中,石油天然气工程经济管理模式需要积极以不断变化的市场情况为依据做出合理与有效条件,而非力求将市场改变。基于经济学理论的指导,通过资源垄断的方式对市场的自主性及平衡性产生影响,会导致成本的剧增,而这需要由整个社会来支付。

2.3 人力资源管理欠缺合理性

对于石油天然气工程而言,在产业传统发展模式的影响之下,石油天然气企业内部或多或少地存在权责不清晰与不明确的问题,这在一定程度上对人力资源管理工作开展产生不利影响,甚至会造成人才大量浪费现象的出现,制约石油天然气工程经济管理的推进。

3 石油天然气工程经济管理创新路径

基于对前文所述石油天然气工程经济管理问题的反思,石油天然气企业、产业以及其他相关部门需要从以下几方面展开,明确工程经济管理的创新路径。

3.1 基于政府视角创新石油天然气工程经济管理

新经济时代的到来对我国综合发展目标的达成是一个利好。现阶段,基于各类构想的指导,我国正在有序推进国家发展计划,极具我国发展特色,并通过创新理念和创新能力驱动作用的发挥,缩短发展目标的实现进程。基于这一宏观形势,各行业管理工作均应明确创新这一主要发展动因,寻求形式向内容的转变^[3]。对此,相关部门可以对石油天然气工程经济管理创新工作予以强化,以政府部门的经济管理理念作为创新着手点,不断寻求石油天然气工程经济管理科学性及有效性的提升,通过对市场机制的合理引入,使其在石油天然气工程经济管理创新中更好地发挥优势,加快石油天然气产业与市场的融合进程。这有利于石油天然气工程与现代社会经济发展走向的契合,能够发挥出对经济效益规模扩大的有力促进作用。

ASTM, SAE, ASME, API 四个国外典型标准化组织均坚持国际化的发展战略,按照市场主导的原

则,通过公开透明、广泛参与、协商一致、规范严密的工作程序,开展标准制修订工作。对比国外先进的团体标准,我国的团体标准工作必须加快推进。首先,坚持高质量品牌化发展,逐步获得市场与社会认可,扩大团体标准的影响力与公信力,树立自己的团体标准品牌。其次,坚持团体标准的市场导向,更多地邀请下游用户参与团体标准制订,深入理解客户关注的核心技术指标,制订针对性强、适用性好的团体标准。最后,推动团体标准的实施应用,提升各类活动的效率,促进社会经济的发展。同时,我国团体标准也可参考国外的工作经验,适时开展标准符合性的认证认可工作,保证先进标准的技术要求落到实处,推动产品质量的有效提升。

3.2 将创新因素融入石油天然气工程经济管理模式中

近年来,我国石油天然气工程数量越来越多,政府部门发挥着至关重要的作用。对石油天然气工程实现良好发展的原因进行分析,其中非常重要的一点即政府的支持。受到石油天然气能源重要性与特殊性的影响,石油天然气产业长期以来得到我国政府的关注及支持,为了使此产业实现稳定及可持续发展,政府部门投入了大量的资金、人力以及物力资源,是整个产业的发展强劲动力。目前,石油天然气工程经济管理模式依旧存在滞后性,针对这一问题,政府部门应鼓励与支持石油天然气企业进行组织创新,将各部门在经济管理中的重要作用充分发挥出来。除此之外,石油天然气企业自身需要对市场变化给予高度关注,与实际变化情况结合做出及时与合理的响应,体现自身在经济管理中的市场化特征。由于石油天然气是国际重要能源行业,因此部分石油天然气项目均是海外项目。针对这些项目,可多进行当地原材料的采购,投入工程建设之中,不仅可以降低采购成本,还可以控制国内海运及陆运成本于一个比较合理的水平。

3.3 创新人力资源管理

对于石油天然气企业而言,怎样创新人力资源管理是其需要重点思考的问题之一,这同样是新经济时代对企业发展所提出的严格要求。石油天然气

企业需要以具体的工程经济管理工作内容为参照探索人力资源管理的创新路径。第一,企业应切实提升经济管理工作人员的专业化水平,保证其可以基于经济学发展视角创新石油天然气工程经济管理工作,通过工作的开展推动石油天然气工程持续优化及发展^[4]。第二,企业应在石油天然气工程的建设过程中持续深化产业研究,总结行业发展及工程建设规律,以此为工程经济管理创新奠定良好的基础。第三,针对部分海外石油天然气项目,为了实现生产经营水平的提升,企业可以有针对性地进行国外本地员工的雇佣,以此达到将建设人力降低的目的,确保资金用于重点业务之中。

4 结论

综上所述,石油天然气企业经济管理工作的开展是其最大化自身经济效益的一条重要途径,企业需要在工程项目的实际建设过程中对经济管理给予高度重视,通过完善、高效的经济管理制度的制订、经济管理流程的优化等为工作的顺利与有效开展提供保证。与现阶段经济管理中存在的问题结合,石油天然气企业需要采取有针对性的优化措施,结合行业发展与市场需求实际情况,优化经济管理体系。政府在其中亦要发挥有效的支持与引导作用,不断创新经济管理工作,提高工作效率,最终实现对更高经济效益的创造。

参考文献:

- [1]张勇.浅析石油工程经济管理创新[J].中国石油和化工标准与质量,2018,38(14):79-80.
- [2]张峰.浅析石油工程经济管理创新[J].化工管理,2018(1):165.
- [3]钱旋.工程经济管理中成本控制的创新思考[J].建材与装饰,2017(32):133-134.
- [4]周雷.关于建筑工程经济管理的探析[J].中国管理信息化,2017,20(15):110-111.

作者简介:刘连华,男,天津人,西安石油大学,研究方向:企业财务和风险管理。

新形势下加强街道办事处财务管理工作的思考

上官小雅

(光山县紫水街道财政所,河南 信阳 465450)

摘要:在乡村振兴、基层治理的新形势下,街道办事处在财务管理工作发挥了中坚力量,积极推进了我国财政管理体制的改革,提升了乡村、城市街道的建设水平。然而在街道办事处财务管理工作的开展过程中也暴露出诸多问题,如制度问题、人员问题、监管问题等,需要对这些问题进行深入思考,以不断优化街道办事处财务管理工作,从而强化街道办事处的基层服务职能,更好地造福全社会。基于此,文章对新形势下街道办事处的财务管理工作展开了探讨,目的在于完善街道财政管理体制,提高街道管理工作质量水平。

关键词:街道办事处;财务管理;内部控制

中图分类号:F832.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0096-03

Thinking on strengthening the financial management of sub-district offices under the new situation

Shangguan Xiaoya

(Guangshan County Zishui Street Financial Office, Xinyang, Henan, 465450)

Abstract: In the new situation of rural revitalization and grassroots governance, street offices have played a backbone role in financial management, actively promoting the reform of China's financial management system and improving the construction of rural and urban streets. However, in the process of carrying out financial management work in the street office, some problems have also been exposed, such as institutional issues, personnel issues, regulatory issues, etc. It is necessary to deeply consider these issues in order to continuously optimize the financial management work of the street office, strengthen the grassroots service function of the street office, and better benefit the whole society. Based on this, this article explores the financial management work of street offices under the new situation, with the aim of improving the street financial management system and enhancing the quality level of street management work.

Key words: street office; financial management; internal controls

0 引言

街道办事处作为政府基层办公机构,在经济快速发展的过程中承担了越来越多的财政事权,以促进政府服务职能的有效发挥。而财务管理作为街道办事处工作开展的基础,其管理体制的完善、管理职责的发挥对维护社会秩序、保障民生具有重要的现实意义。

1 新形势下街道办事处财务管理工作内容

新形势下街道办事处财务管理工作内容主要包括以下几个方面。

第一,新形势下街道办事处财务管理的重点内容是预算管理,包括收入预算和支出预算,是为确保国家预算资金规范运行的一系列组织、控制、调节、

监督活动。新时期党和国家明确指出要全面实施预算绩效管理,并建立标准、规范、透明的预算制度体系,以推动国家治理体系和治理能力现代化发展。对于街道办事处而言,其预算管理体现在有计划设计相关区域的公共服务内容,以实现财政资源的集中分配。

第二,新形势下街道办事处财务管理要积极开展街道内部各个组织的税收管理活动,合理划分区域财政收支范围,以明确税收管理职责,促进区域经济的健康发展。

第三,新形势下街道办事处财务管理要深化行政事业管理,加强日常街道工作和开展各项事物所需的资金计划管理,并通过实时记录、定期汇总来确

保资金管理的全面性和公开性。

第四,新形势下街道办事处财务管理要强化固定资产投资管理,加强街道办事处与建设单位、建设单位职工的协调配合,以为国家获得更多的利益。

2 新形势下加强街道办事处财务管理工作存在的问题

2.1 财务管理水平有待提升

新形势下街道办事处财务管理水平不高主要体现在以下几个方面。

第一,财务制度尚不健全。虽然街道办事处对街道部门科室出台了相关的财务管理制度,以满足日常街道资金审批使用、固定资产管理的需求,但是对资金的内部控制、预算执行和绩效管理情况,街道办事处的重视程度还有待提高。如街道办事处资金的指出凭发票找相关人员签字后到财务报销,由于没有建立起动态监控机制,财务无法对资金的使用进行事前监督,不利于及时发现资金使用过程中的问题。

第二,财务公开程度有待加强。现阶段我国街道办事处普遍存在工作烦琐复杂、街道办事处人员较少的问题,财务管理工作往往是兼任,再加上街道办事处人员流动性较大,很容易造成报账项目分类不到位、报销明细不全等问题,进而导致街道办事处财务核算不及时。为了有效解决上述问题,加强财务的公开程度,有利于强化财务反馈机制,对财务核算水平的提高是十分有帮助的。

第三,缺乏有效的监督。街道的资金预算管理工作主要基于基层政权建设和区域治理,不能清晰了解资金具体使用明细和范围,而且在开展财务审核时大部分资金都已经被使用,缺少资金使用过程的有效监督。虽然定期公开资金使用情况,但是由于居民缺少主人翁参与意识,其监督职能也相应被弱化^[1]。

2.2 财务管理组织有待完善

新形势下街道办事处财务管理组织尚不完善主要体现在以下几个方面。

第一,机制设置不合理。现阶段我国大多数街道办事处没有做好明确的工作授权,包括明确的授权形式、授权对象和组织行为分配,造成街道办事处财务管理的权力和责任得不到充分的发挥,进而影

响街道办事处财务运行的组织目标。如部分街道办事处没有很好地根据自身的业务特点和内控环境设置财务管理机构,造成财务管理与现有的公共服务情况不匹配,不但造成了财务管理风险,而且不利于街道办事处基层治理功能的发挥。

第二,工作流程执行不严格。虽然现阶段街道财务管理根据实际情况制订了资金管理、资源使用分配等一系列操作流程,但是在执行的过程中没有严格落实钱财分管,大多是由财务主管一人全权负责,造成了资金管理风险,如一借条暂时代替提款单取款的行为、备用金管理混乱的行为等。

第三,财务人员专业知识水平不高。现有的街道办事处财务管理机构通常会设置总会计、出纳、档案案例人员、公章管理人员、辅助会计人员等岗位,但是岗位设置并不合理,而且人员构成相对复杂,通常以兼职会计、不在编会计为主,专项会计、在编会计明显不足,在一定程度上造成了财务人员的工作负担。同时街道办事处财务人员由于自身能力素质升级不及时,还存在财务管理水平低、缺乏创新力等问题^[2]。

3 新形势下加强街道办事处财务管理工作的策略

3.1 完善财务管理制度

完善的财务管理制度是街道办事处财务管理工作顺利开展的基础,既可以提高财务人员工作效率,又可以为财务管理工作指引方向。第一,完善预算绩效管理制度。预算绩效管理有利于社会在资金使用前对项目进行评估,以约束工作人员用绩效管理理念开展业务工作,从而促进财务管理的事前控制。这需要街道办事处立足实际,结合财政部门的指导,制订出符合本街道运行特点的预算绩效管理工作制度,并由专职人员进行负责落实,通过定期报送预算绩效完成情况,来保证财务管理活动的有效实施。同时要加快与预算绩效管理制度匹配的奖励、问责制度建设,以更好地促进预算绩效管理理念在实际工作中的落实,进而提升街道办事处财务管理水平。第二,完善内部控制制度,为财务管理工作的高效开展提供良好的环境支持。新形势下街道办事处需要建立有效的内部控制运行监控,设置独立的内部审计机构,制订统一的社区收支管理制度,以为财务管

理工作的开展提供良好的支撑。在良好的内控环境下要认真落实审计检查制度,对每月账前报税原始票据进行全面审核,包括经济合同、在建工程等,以做到账款、账实相符^[3]。

3.2 强化财务信息公开

强化财务信息公开提升了财务管理活动的透明度,在公众的监督下可以提升财务管理水平的同时,推进基层民主政治的建设,进而促进基层的稳定发展。第一,要丰富财务信息的公开内容,将财务收支预算情况、债权债务关系、干部工资奖金明细等财务内容尽可能地公布于众,以使公众切实了解集体资金的使用流动情况。第二,保障财务公开信息的真实性、有效性。公开的意义在于将真实的问题接受公众检验,要确保财务会计信息的真实可靠,这需要财务管理活动根据街道办事处发展特点和财务制度,构建出真实可靠的财务数据。第三,创新财务公开的方式。在数字经济时代街道办事处财务公开要不断创新数字化公开方式,以助力财务管理活动的数字化转型和高质量发展。

3.3 健全财务监管体系

健全的财务监管体系需要内部监管和外部监管的协同配合,以满足新时期街道办事处财务管理的需求,进而从源头上规范财务管理活动,从而实现基层经济活动的全过程监控。第一,完善监督检查机制,在突击、暗访、公开举报的监督体系上,依托互联网信息技术构建网络监管平台,以实现信息化的财务监管模式,从而加强街道办事处财务的动态管理。第二,加强绩效评估结果的应用,科学合理地应用绩效评估结果可以促进街道办事处财务管理工作的更加规范,提高财政资金的使用效率。因此,在财务管理过程中要强化绩效评估结果的运用,以督促财务部门及相关部门不断整改工作中存在的问题,从而使财务目标更好地实现。第三,加强会计人员的教育监督,会计人员作为街道办事处财务管理活动的重要参与者,要自觉接受他人监督和自我监督,以强化财务管理活动^[4]。

3.4 优化财务机制设置

为保证财务管理工作的有序、规范化开展,街道办事处应该整合部门资源,细化量化工作任务,以配备完善的财务管理岗位和人员,从而促进财务活动

的高效开展。要规范工作机制,坚持强化资金监控、财产清查、审计检查等财务管理活动,以建立健全长效机制;要明确责任分工,立足社区实际情况,配齐管理层和工作人员,以确保财务活动的有效开展。

3.5 提高财务人员素质

强化会计人员管理培训,加强对会计人员的业务能力指导,以提升会计人员的专业素养。一方面,要提升会计人员的职业道德水平,确保诚实守信,遵守职业操守,以杜绝会计虚假行为;另一方面,要强化会计人员的专业实践能力,新形势下街道办事处会计管理职能的发挥显得尤为重要,这需要会计人员不断学习专业理念和知识,同时强化对基层服务知识、管理知识的学习,以提高自身的综合素质能力,从而更好地助力财务活动的开展。除此之外,街道办事处还要建立财务人员长效培养机制,通过培训交流、人才引进来不断保障财务管理的活力,从而更好地满足新形势下的财务管理活动要求^[5]。

4 结论

新形势下,如何打造让群众满意的服务型政府,需要转变政府职能。街道办事处作为基层政府服务部门,需要与时俱进,不断优化自身的财务管理活动,通过完善财务管理制度、完善内部监督体系、提升财务人员素质水平、优化工作流程等,以更好地发挥服务职能,从而助力政府树立良好的形象。

参考文献:

- [1] 林娴萍.浅析街道办事处财务管理中的问题与对策[J].财经界,2022(32):156-158.
- [2] 蔡燕.新形势下如何加强街道办事处财务管理工作[J].纳税,2021,15(36):104-106.
- [3] 陈霞.新时期街道办财务转型探讨[J].会计师,2021(8):55-56.
- [4] 张连军.新时期街道办事处财务管理的策略及发展分析[J].财经界,2021(5):109-110.
- [5] 潘献明.街道办事处财务管理存在问题 and 应对措施:以兴化市昭阳街道办事处为例[J].今日财富(中国知识产权),2017(12):137.

作者简介:上官小雅,女,河南光山人,光山县紫水街道财政所,研究方向:财务管理。

探讨保险公司会计核算的相关问题与对策

狄志慧

(光大永明人寿保险有限公司河南分公司,河南 郑州 450000)

摘要:经济持续发展,人民群众对美好生活的向往为保险公司发展带来了机遇,但激烈的市场竞争环境也增加了保险公司面临的挑战,要求保险公司提升内部管理水平,以便在激烈的竞争中建立优势。尤其需要重视会计核算环节,通过提升会计核算水平,促使管理人员掌握全面、真实、准确的数据信息,有效支撑企业制订各类经营管理决策。文章针对保费收入、计提准备金、投资收益、公司费用四个环节进行论述,提出一些优化意见,以提升保险公司会计核算水平,推动企业可持续、高质量地发展。

关键词:保险公司;会计核算;优化意见

中图分类号:F832+F233

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0099-04

Discuss the related problems and countermeasures of insurance company accounting

Di Zhihui

(Sun Life Everbright Life Insurance Co., Ltd., Henan Branch, Zhengzhou, Henan, 450000)

Abstract: The continuous development of economy and people's yearning for a better life have brought opportunities for the development of insurance companies, but the fierce market competition environment has also increased the challenges faced by insurance companies, requiring insurance companies to improve their internal management level in order to establish advantages in the fierce competition. In particular, it is necessary to pay attention to the accounting process, improve the level of accounting, and promote managers to grasp comprehensive, true and accurate data information, and effectively support enterprises to make all kinds of business management decisions. This paper discusses the four aspects of premium income, provision of reserves, investment income and company expenses, puts forward some optimization suggestions, and improves the accounting level of insurance companies to promote the sustainable and high-quality development of enterprises.

Key words: insurance company; accounting; optimization suggestion

0 引言

保险公司是构成金融体系、社会保障体系的关键因素,对加强社会主义市场经济建设具有重要意义。近年来,保险行业虽然取得一定的进步与成绩,但相较于发达国家,仍然具有较大的提升空间。然而,保险公司不同于其他企业,其行业具有特殊性,在会计核算方面,其计量方式也较为特殊,横向可比性较低。因此,会计核算方面体现的各项问题也需要企业自身加强探索,不断优化调整,建立适宜企业自身发展的会计核算体系,全面提升经营管理水平。鉴于保险公司会计核算工作中存在诸多不足,对此

加强研究具有重要意义。

1 保险公司会计核算的基本内容

保险公司会计核算涵盖范围广泛,包括费用确认、资金结算、资本变动等各个环节,涉及分支众多。公司应把握各个分支,严格核对分支账单信息,落实好各类信息确认工作。

1.1 保费收入的会计核算

若客户现阶段状况与保险合同规定相符,产生了风险转移,保险公司方可进行赔偿,因此,保险合同作为前提收入。若未规定实质性风险转移方可生效,则会使合同生效范围扩大,保险公司需额外支付

赔偿金,不利于公司的持续运营。同时,保费收入确认基于权责发生制,能够协调公司运营,通过提供参考账单,帮助管理人员制订内部账单,确定保费收入,有利于管理人员掌握公司运营情况,及时发现运营管理环节的不足,并加以调整。现阶段,保险工作会计计量工具为公允价值,对保费收入加以计算,大幅提升了收入计算的准确性,便于保险公司调配合同信息,提高财务工作效率以及精准度^[1]。

1.2 计提准备金的会计核算

精算准备金体现保险公司的偿债、盈利能力,作为内部最大的债务数额。我国规定保险公司不可对外举债,仅以准备金作为负债构成,因此,保险公司必须建立科学的准备金管理机制,以切实提升公众信任度。及时披露“未到期责任准备金”“未决赔款准备金”“长期健康险责任准备金”“寿险责任准备金”。此外,保险公司还需测试准备金的充足情况,便于提升赔付反应速度,并精准核算保险收入^[2]。

1.3 投资收益的会计核算

保险公司投资收益是盈利的重要因素,同时,投资收益核算方法多样化,如长期股权投资,可采用成本核算、权益核算等方法。采用成本核算法,公司实际收到的金额作为银行存款,长期股票投资科目可为账面余额,应收股利为未领取的利润,进而实施成本核算。在权益核算法中,公司计算应享有的份额需以被投资单位净利润为基准^[3]。

1.4 公司费用的会计核算

保险公司计提费用核算需严格以权责发生制为基础,实际工作环节虽未实际支付,但仍算作本期费用。因此,财务环节需体现本期费用,而非以支付日期为依据。当前,保险营销、保险赔偿类支出作为公司的主要费用,应采用统一、标准的会计核算方法,高效披露各项数据信息,增强数据可对比性。

2 保险公司会计核算问题

2.1 对资金核算与控制不足

保险公司会计核算工作对资金核算的控制不足是当前面临的重要问题。部分公司采用人工核算管控模式,会计核算的精准度无法保障,且降低了工作执行效率,难以有效把控内部资金流向、来源与支

出。此外,传统管理模式也容易出现虚假信息、账单问题,容易产生财务风险问题,不利于提升会计核算工作的科学性、准确性,同时也会对保险公司稳定、有序地经营产生不良影响。

2.2 会计核算基础建设不足

现阶段,影响保险公司会计核算质效的关键问题是缺乏会计核算基础建设。一方面,内部缺乏有效的会计核算机制,难以为各项工作提供依据,增加了会计核算不规范的现象,使得会计核算结果无法支撑管理者制订经营管理决策。例如,制度建设与各项法规规定不够契合,未了解会计核算相关政策,缺乏清晰的会计核算流程,会计核算管理缺失,相关人员的权利、责任、义务不够明确。另一方面,保险公司缺乏优质的会计核算人员储备,内部培训机制不够完善,培训部门并未依据各岗位需求,制订适宜的培训计划方案,且未能调查各岗位员工的实际培训需求,导致培训内容与员工需求脱轨,无法切实应用于日常工作,不具备实践价值。同时,公司内部培训方式相对单一,容易导致员工因工作时间冲突无法充分参与培训活动,缩小了公司培训覆盖范围,影响最终的培训效果。

2.3 成本费用核算模式相对滞后

随着经济发展,保险公司也面临严峻的竞争局面,为全面提升自身综合竞争实力,不仅要关注保险营销,也需重视成本费用管控,而企业成本涉及内部运营的各个环节、部门,具备大量的数据信息,但企业各部门数据信息系统较为独立,缺乏统一的数据传输口径,数据收集受阻,降低了成本核算效率。此外,部分公司虽然建立了共享数据信息系统,但忽视了信息系统安全建设,容易因人员的不当操作、外部攻击、系统潜在风险隐患未能及时解除,导致数据信息泄露、系统运行瘫痪,给企业经营管理带来严重损失。

2.4 缺乏对会计核算工作的内审

部分保险公司存在会计核算工作内审不足问题,难以有效防范各类财务风险。且因会计核算数据信息真实性无法保障,影响最终的会计核算结果,不利于企业制订各类经营管理决策。同时,部分保险公司未独立成立审计部门,由财务部门负责审计

工作,降低了审计工作专业性,甚至影响最终的审计结果,导致内控失效。具体而言,审计工作问题主要涉及两个方面:一方面,审计合规性不足,审计工作缺乏严格、全面的规定,容易踏入监管禁区;另一方面,审计工作系统性不足,难以充分发挥各部门的协调作用,审计部门与各部门的联系不够密切,缺乏有效牵制、监督与配合。

3 保险公司会计核算对策

3.1 强化对资金的核算与控制

保险公司提升会计核算质量需重视强化对资金核算的管控。首先,保险公司资金管理包括银行存款、现金管理,针对现金控制,应重点评价收支方法是否合理、准确;两种结算方法的及时性;资金存储计量的完整性。银行存款环节需评价收付方法的合法性、准确性;资金业务会计核算方法是否合规;银行账目记录是否真实、完整。其次,保险公司可采用系统化管理模式建立资金控制系统,设定系统程序,借助大数据,把握公司资金流向,对资金的来源、支出进行监测,并评价资金调配的合理性,建立资金管控模型,提升公司会计核算的精准度。同时,重视核检资金管控系统,避免资金流向信息不一致,出现虚假信息、虚假账单等问题。最后,公司也可建立银行存款系统,对银行存款结存情况加以监测,并联合资金管理系统、银行存款系统建立健全的双线并行管理制度,全面提升会计核算质效,全方位管控保险公司财务风险,维持经营稳定、高效^[4]。

3.2 加强会计核算基础建设

新时期,保险公司为全面提升会计核算质量,需建立扎实的会计核算基础建设。一方面,健全会计核算机制,增强财务报表准确性、及时性,同时维护好公司的形象与品牌,全面提高内部运行效率。制度的主要内容可以涉及以下方面:第一,会计报表制度,需依据《企业会计准则——基本准则》《中华人民共和国保险法》相关规定,确定会计期间、会计报表的名称与类别,明确会计报表的基本要素并编制会计报表。第二,掌握会计核算政策,了解政策关于收入、费用、资产、负债、所有者权益等方面的规定。例如,收入确认时间、预收保费处理方式、理赔准备

金的计提与核销、保险合同中负债的计提与确认等。第三,明确会计核算流程,主要涉及报表编制及数据、记账、审核及报送,建立明确的实施细则。第四,关注会计核算管理,对相关会计人员明确岗位权利、义务及要求,制订详细的内部审计以及财务管理规章制度。

另一方面,保险公司需储备优质的会计核算人员,从内部培训、外部招聘两个环节入手。在内部培训环节,针对会计核算人员,保险公司需重视培训其专业技能、政策要求、计算机应用技能,全面提升会计核算人员综合素质。为提升培训工作针对性,保险公司可事前调查会计核算人员的实际需求,制订有针对性的培训方案,以更好地在实际工作中实践应用。保险公司也可以创新培训方式,邀请专家举办讲座、提供外部学习交流机会,也可录制线上培训课程,鼓励会计核算人员利用业余时间学习提升,并建立有针对性的激励机制,全面提升内部培训效果。同时,保险公司也需严格控制会计核算人员招聘,依据现阶段实际工作需求,事前制订详细的招聘计划,并由财务主管参与面试考核,应聘人员的专业能力、计算机使用能力、各项法规政策的了解情况加以全面考核;遵循择优录取的原则,确保保险公司会计核算人员招聘符合内部需求;招聘环节也可拓宽渠道,采用社招、校招结合的模式,为公司储备源源不断的优质人才,并重视吸引人才、留住人才,为人才制订详细的职业发展规划,支撑保险公司会计核算工作高质量落实^[5]。

3.3 应用信息系统创新成本费用核算模式

当前,社会主义市场经济迅速发展,保险公司的业务信息逐步广泛,而其也面临激烈的市场竞争,需要科学、高效管理各类数据信息资源。保险公司需重视创新成本利用核算模式,全面提升成本费用核算质量与效率。由于成本核算涉及范围较广,其数据量巨大,公司重视创新成本核算方法,引进先进的会计核算信息系统,简化成本核算流程,提升会计核算质效。具体而言,保险公司可以建立 ERP 系统,快速收集各部门成本费用信息,提高数据分析能力。为确保信息系统高效运行,保险公司需加大系统防护投入,安装防火墙软件,有效抵御外部攻击,防范

系统运行风险。同时保险公司也可以成立独立的信息技术部门,招聘信息技术人员,做好系统升级、维护以及风险监管工作,并定期培训会计核算人员信息系统使用规范要求,避免因人为不当操作产生的风险问题,为保险公司会计核算工作顺利执行,提供基础与保障。

3.4 重视加强会计核算内审

保险公司重视会计核算内部审计,能够有效防范公司面临的财务风险。在实际会计核算工作执行环节采取科学的内部审计方法能够加大内部控制力度,合理监督财务工作,确保会计核算有效,以真实、可信的业务数据信息为公司制订经营管理决策提供支持。保险公司可以独立设计审计部门、审计岗位,赋予相关工作人员一定的权力,确保审计结果真实、可靠。同时,保险公司内部审计工作需依据内部控制模式执行,增强公司内控有效性。审计工作主要涉及以下两个方面:第一,确保审计工作合规,以国家法律法规、公司内部规定为基础,并通过文书形式提醒审计员工,不得包庇、隐瞒或篡改审计结果,确保公司的各项措施、策略、会计核算合法合规,避免踏入监管禁区。第二,增强审计工作系统性,审计工作应涉及保险公司运营各个环节,涵盖财务、投资及经营管理。系统性的审计工作能够提升各部门协调性,增进财务部门、保险销售部门关系,形成相互照应、相互牵制、相互监督、环环相扣的内部关系,全面提升保险公司会计核算以及经营管理质量。

4 结论

综上所述,保险公司为全面提升自身盈利水平,增强综合竞争实力,并赢得社会公众的广泛支持与认可,其需要重视内部管理,提升自身经营管理的规范性,并维护好广大客户的合法权益,促使其自身持续、稳定地经营发展。保险公司可以强化对资金的

管理与控制,明确资金管理涉及的范围,并落实好各项工作,采用系统化的管理模式,建立资金管控系统、银行存款系统,高效开展资金核算工作并监控资金运行全过程,降低内部财务风险;加强会计核算基础建设,完善会计核算机制,充分结合政策要求并明确会计核算流程,规范相关人员的责任、权利与义务,通过强化内部培训、严控人才招聘,为公司储备优质会计核算人才,全面提升会计核算质效;创新成本费用核算模式,利用共享信息系统高效收集数据信息,扩大成本核算覆盖范围,并加强系统安全建设,为成本核算工作开展奠定良好的基础;重视加强会计核算内部审计,独立成立审计部门,并采用科学的审计方法增强审计工作的合规性、系统性,保障会计核算规范与质量提升。保险公司通过将会计核算问题作为着手点,制订多样化的应对方案,在不断探索的过程中提升内部会计核算质效,促进公司内外协调,实现永续经营。

参考文献:

- [1]黄萍.保险公司会计核算及财务风险剖析[J].现代商业,2022(16):141-143.
- [2]张刚.保险公司会计核算及财务风险剖析[J].财会学习,2021(36):94-95.
- [3]徐钰.新保险合同会计准则对我国保险公司会计核算的预期影响[D].上海:上海财经大学,2021.
- [4]贾岱霖.关于保险公司会计核算及财务风险的探讨[J].中国集体经济,2020(24):144-145.
- [5]张闻娟.保险公司会计核算相关问题分析[J].中外企业家,2020(6):3-4.

作者简介:狄志慧,女,河南洛阳人,光大永明人寿保险有限公司河南分公司,研究方向:会计核算。

绿色经济理念下建筑经济可持续发展研究

谢志会

(新疆德益丰工程项目管理有限公司,新疆 和田 848000)

摘要:目前,绿色建筑在实际应用过程中存在诸多挑战,包括技术研发支持不足、评价机制不健全、消费者认知不足等问题。文章通过深入分析这些问题,提出了打造绿色可持续建筑产业生态链、加大技术支持、优化施工过程、提高废料循环利用率、改进评价标准、改变设计理念以及加大政策支持力度等方面的建议,以期可以促进建筑业朝着绿色、可持续发展的方向迈进。

关键词:绿色经济理念;建筑经济;可持续发展

中图分类号:F061.3+F127

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0103-04

Research on sustainable development of building economy under the concept of green economy

Xie Zhihui

(Xinjiang Deyifeng Engineering Project Management Co., Ltd., Hotan, Xinjiang, 848000)

Abstract: At present, there are many challenges in the practical application of green buildings, including insufficient technical research and development support, imperfect evaluation mechanism, and insufficient consumer awareness. Through in-depth analysis of these problems, this paper puts forward some suggestions on building green sustainable building industry ecological chain, increasing technical support, optimizing construction process, improving waste recycling rate, improving evaluation standards, changing design concepts and increasing policy support, hoping to promote the construction industry to move towards a green and sustainable direction.

Key words: green economy concept; construction economy; sustainable development

0 引言

建筑业作为我国的支柱产业之一,其不仅承载着人们的居住需求,还直接关系到资源消耗、环境负荷和社会可持续发展。绿色建筑不仅可以减少能源消耗、减轻环境污染,还可以增强建筑的舒适性和健康性,为人们创造良好的生活环境。然而,尽管绿色建筑的概念已经存在多年,但在实际应用过程中仍然面临一系列挑战和困难。文章旨在深入探讨绿色经济理念下建筑经济可持续发展的问题,分析当前的发展现状,提出可行的策略和建议,以推动建筑业蓬勃发展。

1 绿色建筑经济概述

绿色建筑经济是指在建筑设计、建材选择、施工过程和建筑运营中,以环境友好、资源节约和社会可持续为原则,追求经济效益和环境效益的建筑发展模式。将可持续发展理念融入建筑行业,通过减少

资源消耗、减轻环境污染、提高能源效率和改善室内环境质量,促进经济、环境和社会协同发展。绿色建筑经济的核心目标是通过创新的设计和技术手段,最大限度地减少建筑对环境的负面影响。强调建筑的能源效率、水资源利用、废物管理、室内环境质量和社会责任等方面的综合考虑。绿色建筑经济不仅关注建筑的节能减排和环境保护,还注重建筑的经济性和社会效益。

2 绿色经济理念下建筑经济发展现状

2.1 绿色经济理念在建筑行业融入不足,重视度不够高

建筑行业长期以来一直以传统的经济发展模式为导向,注重经济效益和规模扩张,而忽视了对环境和可持续性的考虑。这种传统观念影响使得绿色经济理念在建筑行业中难以得到广泛接受和应用。部分建筑业者仍然认为只有追求经济利益才能取得成

功,而忽视了绿色建筑对环境保护和资源节约的重要性。对绿色经济理念的重要性和益处缺乏充分的认识,不了解绿色建筑的概念、原则和技术,认为绿色建筑只是一种额外的负担,而不是一种可持续发展的策略。绿色建筑建设和运营成本相对较高,需要更多的投资和资源。绿色建筑需要使用环保的材料、采用高效的技术和设备,这些都会增加建筑项目的成本。

2.2 对绿色建筑经济技术研发的资金、政策支持不足

资金短缺是制约绿色建筑技术研发的主要因素之一。绿色建筑经济技术研发需要大量的资金投入,包括研究设备、实验室建设、人员培训等方面的支出。目前,建筑企业面临巨大的经济压力和激烈的市场竞争局面,往往侧重关注短期经济利益,倾向于将有限的资金用于其他方面,如市场推广和规模扩张。而绿色建筑技术投资回报周期相对较长,使得企业对投资绿色建筑技术研发持保留态度。且绿色建筑技术研发通常需要长期投入和风险承担,这对部分企业而言是一个不容忽视的挑战。企业会担心投入大量资金后无法及时获得回报,或者技术研发过程中可能遇到不确定性问题。

绿色建筑技术研发需要政府的政策支持和引导,以提供资金、减税、奖励和其他激励措施。然而,政府缺乏实际的政策和措施来鼓励和支持绿色建筑技术的研发。缺乏相关政策的引导和支持,使得建筑企业在绿色建筑技术研发方面缺乏动力和方向。此外,政府在资源分配和政策制定方面存在优先考虑其他领域的倾向,导致绿色建筑技术研发的资金和政策支持不足。

2.3 缺乏评价机制,难以对绿色建筑的等级进行评估

2.3.1 缺乏统一标准和指标

绿色建筑的评估需要依据一套统一的标准和指标来进行,以确保评估客观和可比。虽然我国也提出了《绿色建筑评价标准》,不过没能做到与时俱进,与社会需求存在一定差异。不同地区和组织使用不同的评估标准和指标,导致评估结果存在差异。例如,不同的评估机构对绿色建筑的能源效率、材料使用、室内环境质量等方面有不同的评估要求和标

准,使得对绿色建筑的等级进行评估变得困难。

2.3.2 评估方法和工具尚不完善

评估绿色建筑的等级需要使用科学有效的评估方法和工具。然而,建筑行业目前的评估方法和工具还不完善。部分评估方法缺乏科学性和可靠性,无法准确地评估绿色建筑的性能和质量。例如,有些评估方法仅关注建筑的能源效率,而忽视其他方面的可持续性考虑,导致评估结果比较片面。此外,有些评估工具过于复杂和烦琐,难以应用于实际建筑项目,使得评估过程变得复杂和耗时^[1]。

2.4 消费者对绿色建筑了解不够深入,无法直观感受绿色建筑的价值

一方面,绿色建筑相对传统建筑,建设和维护成本较高。绿色建筑所需的环保材料和技术往往价格较高,建筑项目额外投入也会增加成本。这使得部分消费者对绿色建筑的价值产生怀疑,认为其并不切实可行不值得投资。此外,对长期节能和环保效益的计算和评估缺乏了解,无法全面了解绿色建筑的经济效益,进而无法直观感受其价值。

另一方面,部分消费者对绿色建筑的新理念和新技术持保留态度。认为传统建筑已经经过时间验证,质量稳定可靠,满足了人们的基本需求。而绿色建筑则被视为一种新兴概念,对传统建筑而言其实用价值并不明显,无法直接带来实际的经济和生活效益,且可能存在较高的维护成本,因此,不必付出额外成本和努力来采用绿色建筑新理念和技术。同时,消费者担心这些新技术和材料在实际使用过程中会出现问题,导致建筑质量和安全性受到影响,如材料的耐久性、新技术的可靠性以及长期使用的影响。

3 绿色经济理念下建筑经济可持续发展策略

3.1 打造绿色可持续建筑产业经济生态链

绿色可持续建筑产业经济生态链是指建筑产业中各个环节之间相互依存、相互促进的关系网络,通过优化资源利用、减少环境影响和提高经济效益,促进建筑经济可持续发展。打造绿色可持续建筑产业经济生态链需要建立各个环节之间的合作机制。建筑设计师、材料供应商、施工方、运营管理者等各方应加强沟通与合作,共同推动绿色建筑发展^[2]。同

时,政府、行业协会和科研机构等也应提供支持和指导,形成多方合力。在绿色可持续建筑产业经济生态链中,技术创新是关键。例如,开发高效节能的建筑材料、推广智能化建筑管理系统、应用可再生能源等,以提高建筑的能源利用效率和环境性能。

3.2 加大绿色可持续建筑经济技术支持

首先,政府可以通过加大资金投入来支持技术创新和研发。包括建立专项资金用于绿色建筑技术研究项目、实验室设施建设以及与可持续建筑相关的创新竞赛资助。还可以鼓励产业界与科研机构合作,共同推动绿色建筑技术研发。这种合作可以通过税收激励、绿色建筑创新基金等方式来实现,以激发企业在可持续建筑领域的研究和实验。同时,与国际伙伴合作可以促进技术全球传播,政府应鼓励本国企业参与国际性研发项目,并与其他国家分享最新的技术成果。

其次,政府和行业协会应合作制订全面的绿色建筑技术标准,覆盖材料、能源、水资源管理、室内环境质量等多个方面。这些标准应该是动态的,能够跟随技术的发展不断更新。同时,建立和维护绿色建筑认证体系,如 LEED, BREEAM 等,有助于鼓励建筑从业者采用符合标准的技术和实践,增强建筑项目可持续性。此外,提供激励政策,如给予获得绿色建筑认证的项目税收减免或其他奖励,以鼓励更多建筑项目追求可持续性。

最后,政府和行业协会可以共同开发专门的培训计划,为建筑从业者提供有关绿色建筑技术和实践的培训,包括在线课程、研讨会、工作坊等。鼓励高校开设与绿色建筑相关的课程,培养新一代建筑专业人才,使其具备绿色建筑技术的知识和技能。建立专业认证机构,颁发绿色建筑技术专业认证,确保从业者具备必要的技能和知识。

3.3 对建筑工程项目施工过程进行优化

首先,节能施工技术的应用至关重要。其中包括采用高效隔热材料,如环保型绝缘材料,以降低建筑在施工过程中的能源需求。此外,可以安装智能照明系统,这些系统能够根据自然光线和人员在施工现场的活动来自动控制照明,以减少能源浪费。此外,对电力需求,使用可再生能源,如太阳能板,可以为施工现场提供清洁能源,进一步减少碳排放。

其次,在施工现场,使用电动或低噪声施工设备,以减少噪声污染对周边环境和社区的干扰。并通过制订合理的工作时间表,将嘈杂的施工活动集中在白天,避免在夜间或周末进行,从而减轻对附近居民的干扰。使用低挥发性有机化合物(VOC)的环保型涂料和建筑材料可以减轻室内空气质量污染,为工作人员提供健康的工作环境。

再次,通过建立雨水收集系统,可以将雨水用于施工现场的灌溉、冷却和混凝土浇筑,减轻市政水源压力。安装节水设备,如低流量水龙头和厕所,以降低施工现场的用水量,减少水资源浪费^[3]。

最后,颁布严格的环保章程,监管建筑工程的施工过程,确保施工人员遵守相关法律法规。通过定期巡查,确保施工现场的环境合规,包括噪声和污染的控制。培训施工人员,增强其对环保和安全标准的意识,鼓励其采用绿色环保的施工实践,从而提高整体施工质量和可持续性。

3.4 加强建筑施工垃圾废料的循环利用

在建筑施工过程中产生的废料中,有些可以直接进行再利用。通过提高垃圾废料的循环利用率,可以减少对自然资源的消耗,减轻环境污染,同时还可以创造经济效益和就业机会。例如,破碎的混凝土可以用于道路基础填充,废弃的砖块和瓷砖可以用于建筑材料的再生产等。通过建立废料再利用技术和市场体系,可以将废料转化为资源,实现循环利用^[4]。同时,建立有效的垃圾分类体系,将不同类型的废料进行分类收集和处理,提高回收利用效率。

3.5 不断改进建筑经济可持续性评价标准

为了推动建筑经济可持续发展,需要不断改进和更新建筑经济可持续性评价标准。这需要建立持续反馈机制,通过与建筑从业者、学术界、政府和社会组织等各方合作来实现。定期进行研讨会,收集各方的意见和建议,以便及时更新和改进评价标准。同时,建筑行业应该积极参与国际标准制订和修订,与国际接轨,确保评价标准科学和具有国际竞争力^[5]。

建筑行业要制订详细的评价标准指南,解释评价标准的各个指标和要求,提供实施的具体步骤和方法,帮助从业人员更好地理解和应用评价标准。组织开展培训和教育活动,提高从业人员和相关利

益方对评价标准的认识和理解。其中包括举办研讨会、培训班和在线课程,向各方传授评价标准的知识和实施技巧。此外,通过建立信息共享平台,提供评价标准的相关信息和案例分享。促进各方之间交流和学习,推动评价标准应用和改进。加强第三方认证和审核,确保评价标准有效执行和结果可信。

3.6 融入绿色经济理念,改进建筑整体设计

融入绿色经济理念,改进建筑整体设计,首要任务是将建筑融入其周围的生态系统,以最大限度地减少对自然环境的干扰。这包括保留现有的自然景观特征,如树木、湖泊和湿地以及尽量减少土地扰动。通过巧妙布局建筑和景观设计,可以确保建筑与周围环境和谐相处,并为野生动植物提供栖息地。考虑到生态系统的需求,还可以引入生态通道和生态廊道,以促进野生动植物迁徙和生态交流。在材料选择方面可持续建筑设计侧重于选择可再生、可回收和低碳排放的材料。例如,使用再生木材,如竹子或回收木材,可以减轻自然森林承受的压力。考虑到材料的生命周期,从采购到处理的各个环节都需要优化以减少资源浪费。建筑材料的再利用和回收也应该在整体设计中考虑,以减少建筑拆除后产生的废弃物。

3.7 做好市场引导,加大政策支持力度

3.7.1 宣传推广绿色建筑

建筑行业可以通过举办绿色建筑展览、研讨会和培训活动来宣传推广绿色建筑。这些活动可以邀请专家学者、行业领军人物和成功案例的代表,分享其经验和见解。同时组织绿色建筑项目参观和考察,让公众亲身体验绿色建筑的优势和魅力。再通过媒体宣传和社交媒体平台发布绿色建筑的相关信息、新闻和成功案例,提高公众对绿色建筑的认知和兴趣。

3.7.2 示范工程的建设

选择一些具有代表性和示范意义的建筑项目,将其打造成绿色建筑的示范工程。这些示范工程应采用最新的绿色建筑技术和设计理念,展示绿色建筑的可行性和经济效益。通过开展开放日、研讨会和培训活动,向建筑行业和公众展示示范工程的成

果和经验。这将为其他建筑项目提供借鉴和参考,推动绿色建筑普及和推广^[6]。

3.7.3 加大政策支持力度

政府可以制订奖励措施,激励建筑企业和消费者选择绿色建筑和可持续产品。例如,可以提供税收减免、补贴和奖励措施,鼓励企业采用绿色建筑技术和材料。设立绿色建筑评价标准认证和奖励机制,鼓励建筑项目达到一定的绿色标准,并给予相应的认证和奖励。并与金融机构合作,推动绿色建筑项目融资和贷款,降低其融资成本,增强市场竞争力。除此之外,还要加强监管和执法,确保绿色建筑的质量提升和增强可持续性。

4 结论

综上所述,要实现绿色建筑经济可持续发展,需要各方共同努力。政府、产业界、学术界和社会各界应积极参与,制订和执行相关政策、标准和法规,鼓励创新和技术进步,提高绿色建筑认知度,推动市场发展。只有通过协同合作,才能实现建筑业的可持续转型,为未来创造更加宜居、可持续的城市环境。文章希望能够为建筑业的绿色转型提供有益的思考和指导,激发创新和实践,共同打造绿色、可持续的建筑行业。

参考文献:

- [1]王慧.绿色经济理念下建筑经济可持续发展研究[J].商讯,2022(15):167-170.
- [2]李海青.绿色经济理念下建筑经济的可持续发展研究[J].住宅与房地产,2021(22):1-2.
- [3]许丽丽.绿色经济理念下建筑经济可持续发展的研究[J].商讯,2021(20):168-170.
- [4]武凯.绿色经济理念下建筑经济可持续发展的研究[J].住宅与房地产,2021(3):48-49.
- [5]钟天铭.绿色经济理念下建筑经济可持续发展研究[J].商讯,2021(3):166-167.
- [6]严瑞青.绿色经济理念下建筑经济可持续发展研究[J].商讯,2020(36):152-153.

作者简介:谢志会,女,新疆和田人,新疆德益丰工程项目管理有限公司,研究方向:建筑与房地产。

新时代下商业银行个人金融业务数字化发展路径探究

薛 敏

(中国银行陕西省分行,陕西 西安 710000)

摘要: 商业银行作为重要的金融机构类型,承担着保护个人金融信息的重要职责。为了顺应行业宏观局势发展,强调个人金融业务实现数字化转型逐渐成为银行的必然路径。基于此,文章针对商业银行个人金融业务发展进行了顶层设计,分为三步,具体包括调研客户需求,布局数字服务新生态;实现全要素经营,布局数字能力新平台;优化全流程服务,布局数字运营新体系等。文章针对商业银行个人金融业务推行数字化转型发展提出科学策略,可供参考借鉴。

关键词: 个人金融业务;数字化;商业银行

中图分类号:F832.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0107-04

Research on the digital development path of commercial banks' personal financial services in the new era

Xue Min

(Bank of China, Shaanxi branch, Xi'an, Shaanxi, 710000)

Abstract: Commercial banks, as an important type of financial institutions, bear the important responsibility of protecting personal financial information. In order to comply with the development of the macro situation of the industry, it is gradually becoming an inevitable path for banks to realize the digital transformation of personal financial business. Based on this, this paper makes a top-level design for the development of personal financial services of commercial banks, which is divided into three steps, including investigating customer needs, laying out a new ecology of digital services, realizing all-factor management, laying out a new platform of digital capabilities, optimizing the whole process of services, and laying out a new system of digital operations. The following paper proposes scientific strategies for the implementation of digital transformation and development of personal financial services of commercial banks. For reference.

Key words: personal financial business; digitization; commercial bank

0 引言

2023年2月,中共中央、国务院印发《数字中国建设整体布局规划》,明确提出建设数字化中国的发展目标和整体框架。各类型银行纷纷把建设数字中国当作首要任务,如工商银行提出五维具体规划——“数字资产、数字生态、数字技术、数字基因、数字基建”,以服务客户、赋能员工为己任深入探寻数字化发展路径,助力银行实现高质量发展。建设数字中国、推行数字化银行建设路径的双重规划下,个人金融业务实现转型显然是新形势下的必然产物。在洞悉科技持续进步、业务稳定发展的规律后,各银行内部也明确了个人金融业务向数字化转型的

具体方向,把生态服务当作核心、把数字制度体系当作后盾、把数字信息平台当作支撑,力争建设一套完善的个人金融业务数字化运营体系。

1 商业银行个人金融业务发展顶层设计

1.1 调研客户需求,布局数字服务新生态

银行需要充分调研客户需求,布局数字化服务新生态系统,要求该系统与现代化金融服务体系有着很强的适配度,本身适应性强、普惠性强、竞争力高。新生态系统建设的重点:其一,把为所有个人客户服务当作首要目标,利用数字化技术金融业务服务的普惠性提升。其二,对客户有差异化的需求,利用云计算、互联网、大数据等对客户进行分层分类管

理,为客户提供精准的产品模式,从而提升金融服务适应性。其三,考虑到当前金融市场现有产品相对复杂,银行可以融入人工智能等手段,提升遴选产品能力,从而助力自身金融服务业务竞争力提升^[1]。

1.2 实现全要素经营,布局数字能力新平台

全面掌握金融业务开展中重要的经营要素,利用先进的信息技术手段建设五大能力管控平台——精细化管理平台、风险识别防范管理平台、产品供给能力平台、营销服务平台、信息交互平台。五大平台的建设能够促进金融业务财务数据共享,从而实现个人金融业务经营要素全面管控,有助于精准定位客户需求,产品研发能力,提升银行防范管控风险能力^[2]。

1.3 优化全流程服务,布局数字运营新体

俗话说:“三分建设,七分运营。”数字化时代背景下,银行开展个人金融业务时,数字化系统的作用尤为显著,影响力也较为深远。银行要做好个人金融业务数字化运营管控,首先,需要有综合能力较强的数字化运营人员,共同组建一个高水平运营团队,为诸多客户量身打造科学可行的金融业务。其次,银行要加强数据资产方面的管控,深入挖掘与个人金融业务相关联的内外部数据信息,为内外部数据信息传输提供可靠渠道,并持续分析探究数据价值。最后,银行需要制订顺应个人金融业务数字化转型发展的制度体系,并为其配备足够的人力资源、资产资源,解决数字化转型的后顾之忧^[3]。

2 商业银行个人金融业务数字化发展策略

2.1 稳步推进“2481”数字化转型工程

银行人员要始终牢记“为人民服务,以人民满意度为核心”的战略理念,在客户生态制度体系基础上为客户创造符合客户导向的、提升客户价值的产品或服务,银行可以推进“2481”的数字化转型方式,从原本的业务核心转变为客户核心。“2481”具体解读如下。

第一,“2”代表个人金融业务数字化转型过程中要坚守“统一视图、智慧大脑”两大核心,对大量客户数据信息进行收集、分析,并生成个性化的客户端服务方案,以此来增加客户对本行产品黏性。如

仅在2023年上半年期间,工商银行在坚守“智慧大脑”核心基础上,精准接触客户超过1亿户,涉及的基金、存款、保险、理财等产品总营销额高达1万亿元。

第二,“4”代表财富管理、账户管理、金融消费、支付结算四个体系,是基于客户“花钱、借钱、管钱、挣钱”的实际需求上建设,且这四个体系主要是挖掘客户价值而存在,从而间接实现银行本身价值的提升。在财富管理中,可以专门开发财富类产品板块,以供客户随意挑选,如提供全程财富管理、投资管理、严选产品、增值产品等服务。在支付结算层面,要求银行实现多层次支付结算功能,从当前支付方式看,需要同时开通三方支付、自有支付、数字人民币支付等多维体系。如此便捷的支付既能够帮助银行端稳步提升回款金额,也能够提升客户对本行系统软件、产品、App等的满意度。在金融消费层面,银行需要为客户提供更多三方平台零接触的服务模式,如借助微信小程序、网上银行App、手机银行App等实现足不出户完成相应服务。在账户管理层面可以推出可靠的产品类型,实现用户线上线下便捷式开户,如“灵通账户”服务的顺利打造。

第三,“8”代表重点客户群体,但是并不是数学意义上的8,而是泛指多个分类,如工商银行会把现阶段7亿多个人用户按照年龄段划分为世代、宝妈宝爸、长辈等几个类别;也可以按照属性划分为财富、县域、代发、纯新、军人等,无论哪种方式都要充分了解不同客户群体对产品的需求,并为其打造专业型的产品类型,以便吸引更多差异化客户群体。银行针对不同客户群体打造的具有品牌效应的产品,例如,工商银行为家中长辈专门推出“工银爱相伴”的App软件,能够实现手机银行登录,并为其提供“幸福生活版”功能板块,最大限度地保障中老年人群满意,尽力为其提供关爱、呵护;对青壮年客户群体,则推出“工银i小宇”独特品牌,手机银行端显示青春版,以便满足青少年对时尚、对个性化方面的价值追求,而且青春版服务品牌的打造成功实现青年群体用户超过1亿,于2023年被《亚洲银行家》评价为最佳数字化品牌。

第四,“1”代表一个基础,银行需要夯实一个基

础,打造客户为核心、全面覆盖业务场景、全面展示并监控风险的客户个人风险全景图,在权威软件公司的帮扶下研发一套符合银行运行的个人金融业务智能风险管控系统,将原本个人业务事后风险应对转变为事先风险预警、事中风险识别干预等模式,从而最大限度地规避银行个人金融业务风险^[4]。

2.2 建设内部数字化支持平台

银行实现赋能员工是助力个人金融业务数字化转型的基础,也是做好服务客户的保障,只有内部员工从内心深处认识服务客户的理念,才能由内而外做好一系列实际工作。为此,银行推行个人金融业务数字化转型发展需要重点培养两个优秀团队:一个是精英管理团队,一个是金牌营销团队。在优秀任职人员的共同努力下、带领下,银行也能够充分利用数字化工具、赋能工具,实现一体化数字化智能化办公,极大提高各环节工作效率。银行引入先进数字化工具建设内部支持性的数字平台,该平台需要具备的基础职能有:第一,对于高层管理人员而言,系统功能更多是统筹、运维、决策方面的辅助,系统在银行个人金融业务数字化转型中承担着运营产品、经营调控、贷款管理等诸多重要职能作用,系统本身智能化、精细化、数字化水平较高。例如,工商银行在打造个人智慧型数字化平台时,为管理者提供了集“智能决策、智能管理、智能运营、智能触达”为一体的多功能性系统。第二,对于银行客户经理团队而言,数字化系统能够为其打造智慧型的、营销一体化的模式。系统需要以“拓展市场”“维护客户”为两大核心,要求银行现有各部门经理(如市场经理、财富顾问、理财经理、运维经理等)在职人员共同打造个人客户营销系统操作流程,并负责后续系统功能升级维护等一系列工作内容。从系统功能上讲,银行要对客户、潜在客户实现全方位、多维度的管控,事先拓宽客户挖掘渠道,精准识别潜在客户群体,统筹进行客户营销全流程管控。在准确筛选客户后,需要为其提供专业化、贴合实际需求的多样化营销产品,银行为了实现对多样化产品的管控,可以设置产品数据库,汇总所有产品特点、营销量、发展前景等数据信息,既能够实现产销一体化管控,也

能够为营销人员提供更多有效的参照依据。第三,实现多个场景灵活应用,极大地解放各场景普通劳动力,如当前银行市场上已经引入 RPA 智能机器人、RCS 智能外呼设施、NFT 等高端技术产品,且基本取得一定成效。例如,工商银行于 2023 年上半年间,在回访开户客户、催收 ETC 缴费等方面引入智能推广 RCS 外呼系统,有效节约人力超过 13 万;在自动生成报表、为账户进行备案、自动登记函件、录入权证等多个场景应用 RPA 技术手段,据统计共节省人力将近 60 万。

2.3 找准个人金融业务数字化转型方向和定位

2023 年是深入贯彻落实党的二十大精神的关键年份,也是银行推行数字化转型,建设割绒金融业务数字发展的承上启下年份。虽然当前部分银行个人金融业务数字化转型初步取得了成效,但是仍然有很长一段时间需要发展进步。为此,各银行要正确认识个人金融业务数字化转型具体方向和精准定位,才能以更加坚定的信心和务实的措施推动银行内部个人金融业务完成转型。

2.3.1 以客户为中心

银行实现个人金融业务数字化转型发展要遵循“金融为民”的基本要求,通过调研客户满意度来衡量个人金融业务水平。银行助力个人金融业务实现数字化转型有助于下沉服务重心,提高本行服务客户能力,从而促进存量客户规模的增大。总之,银行开展金融业务,必然要把为人民服务、为客户服务的理念贯穿全部业务活动中。

2.3.2 推行智能化、数字化、线上化的服务方式

银行需要实现传统线下业务向线上的转变,实现线上线下一体化业务管控,如此银行方面必然要引入人工智能、RPA、物联网、区块链、大数据技术手段,个人金融业务实现智慧化、数字化转型奠定基础。银行在为广大客户群体提供便利的同时也是成就在职工、赋能客户的重要过程,便于银行更好地体现服务社会职能,从而创造更高价值,促进本行获得更高额盈利。

2.3.3 推行开放化、生态化、平台化、轻型化的经营模式

银行推行个人金融业务数字化转型要始终坚持开放共享的理念,从各个角度融入客户日常生活场景中,加强与客户关联场景中单位或机构的合作,从而助力银行成功建设轻型化、开放型平台。银行方面需要对客户花钱、用钱、管钱、借钱等不同需求有详细了解,在结合客户个人服务生态系统的基础上,帮助客户设计更加便捷的、融合性强的、可实现的金融业务产品^[5]。

2.4 加强宣贯培训检查,增强员工安全合规意识

第一,银行有关部门工作人员要在全行范围内开展全面的个人金融信息安全宣讲会。宣讲会内容要涉及个人金融信息安全重要性、安全保密措施、消费者个人权益保护手段等,确保银行所有在职员工都能够了解个人金融业务信息安全防护的重要性及相关策略。除了宣讲会,还要开展各类型的培训活动,培训活动的方式不应该局限于传统的讲授型,还要结合新型的互动式的、参与式的、考核式等,其最终目的是增强银行内部员工个人安全意识。银行方面还需要时刻关注行业内典型的个人金融业务案例,在实际开展培训中详细分析案例成功或失败背后隐藏的深层次原因,并深刻反思自身银行是否存在类似问题,保持有则改之,无则加勉的态度。

第二,银行内部人员需要定期或不定期参加周边地区网络安全宣讲活动,并合理利用参加宣讲活动的机会,与当地社区、运营网站、各类型网点人员加强沟通,并通过这些渠道加强个人金融业务信息安全防范、数据安全防范内容的宣传,以此来增强广大公众个人安全意识。

第三,银行每年需要定期组织一次全面的信息安全检查活动,将个人金融业务的过程纳入检查重点,中保持零容忍、零失误的严谨态度严厉打击不合法、不合理行为^[6]。

3 结论

总而言之,商业银行个人金融业务实现数字化转型发展是未来必然趋势,银行方面需要注意实现个人金融数字化转型是一项长期性的、持续性的、系统性的工程,所以要求各层级人员都能够正确认识个人金融业务数字化平台价值。另外,银行在实现个人金融业务数字化发展中要增强对个人信息安全的管控,避免出现大数据杀熟、隐私信息泄露、过度采集人员信息等不良行为,确保银行金融安全战略得以实施。文章主要对商业银行个人金融业务发展进行顶层设计,并对商业银行个人金融业务数字化发展提出了详细实施策略,具体策略有:稳步推进“2481”数字化转型工程、建设内部数字化支持平台、找准个人金融业务数字化转型方向和定位、加强宣贯培训检查,增强员工安全合规意识等。希望各银行能够找到适合自身推行个人金融业务数字化转型路径的同时也促进银行提升个人金融信息安全防范能力。

参考文献:

- [1]曾琪.围绕数字化转型前瞻布局 赋能个人金融高质量发展全面突破[J].现代商业银行,2023(15):24-27.
- [2]郭雳.数字化时代个人金融数据治理的“精巧”进路[J].上海交通大学学报(哲学社会科学版),2022,30(5):15-27.
- [3]李朝晖.强化个人金融信息安全 助力银行数字化转型发展[J].金融电子化,2021(5):52-53.
- [4]汪小亚,马龙,欧欢峰,等.银行如何做好个人金融信息保护[J].清华金融评论,2021(2):29-34.
- [5]李东荣.数字化时代个人金融信息保护的思考[J].金融电子化,2020(8):7-9,6.
- [6]桑椹.数字化赋能个人金融信息安全[J].中国农村金融,2019(11):91-92.

作者简介:薛敏,女,陕西西安人,中国银行陕西省分行,研究方向:金融数字化。

探索业财融合背景下房地产企业财务管理转型路径

高鑫鑫

(河南瑞贝卡房地产开发有限公司,河南 许昌 461000)

摘要:房地产行业在国家宏观政策深度调整背景下,面临巨大的经营压力,其中房住不炒政策的颁布对房地产价格进行了严格管控,而融资三条红线政策则限制了房地产企业拿地激进程度,提高了融资门槛,导致房地产企业融资渠道收窄,生存空间进一步压缩。为了更好地应对外部市场变化,提高市场应对能力,房地产企业必须加强内部控制,积极推进财务管理转型,深入实施业财融合,全面有效防范与控制各类风险,推动房地产企业健康稳定发展。文章以业财融合为抓手,从业财融合意识、业务与财务统一活动目标、信息化系统引进与建设方面,实现财务职能转型,更好地推动财务管理高质量发展。

关键词:业财融合;房地产企业;财务管理转型

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0111-04

Explore the transformation path of financial management of real estate enterprises under the background of industry and financial integration

Gao Xinxin

(HenanRebecca Real Estate Development Co., Ltd., Xuchang, Henan, 461000)

Abstract: The real estate industry under the background of national macro policy depth adjustment, facing huge operating pressure, the room live not fry policy issued on the strict control, and financing three red line policy limits the radical real estate enterprises, improve the financing threshold, lead to the real estate enterprise financing channels narrowed, the living space. In order to better respond to the external market changes and improve the ability to respond to the market, the real estate enterprises must strengthen the internal control, actively promote the transformation of financial management, deeply implement the integration of industry and finance, comprehensively and effectively prevent and control all kinds of risks, and promote the healthy and stable development of the real estate enterprises. This paper takes the integration of industry and finance as the starting point, the integration of business and finance, the introduction and construction of information system, to realize the transformation of financial functions and better promote the high-quality development of financial management.

Key words: industry and financial integration; real estate enterprises; transformation of financial management

0 引言

近年来,房地产行业受国家调控政策,如控制房价、限户购房、三大红线等的影响,银行的贷款利率逐渐上浮,房地产行业面临前所未有的销售压力和资金压力,财务风险问题也随之增多。房地产企业要想进一步降低财务风险,管理者必须尽早地认识到财务风险控制的重要性,正确识别风险,积极创新财务管理思维方式与管理模式,推动财务管理向战略型、管理会计型方向转变,加快房地产企业财务管

理转型升级的步伐。而业财融合能够为财务管理转型提供助力,企业必须实施业财融合,使财务人员深入业务活动,结合业务数据、财务数据发现业务问题,针对业务活动现状提出专业的改进意见,有效支持企业的科学决策。

1 房地产企业财务管理转型背景分析

国家各项金融政策的颁布对房地产企业财务状况影响重大,使得房地产融资政策收紧,贷款难度和贷款利率增加,导致债务成本和财务风险加大,房地

产企业面临严峻的挑战与考验。房地产企业的发展对企业财务管理质量与水平提出了较高的要求,传统财务管理模式下,企业会计核算方法相对单一,会计信息质量不够高,财务管理体系尚不健全,财务风险管控能力相对薄弱,不能很好地满足房地产企业的发展。因此,房地产企业必须加速财务管理转型,从财务管理模式、组织机构、流程优化、数据分析等方面进行创新与优化,帮助企业财务管理走出困局,实现房地产企业快速发展,创造更多的经济^[1]。

2 业财融合在房地产企业财务管理转型中的重要作用

房地产企业实行业财融合,加强业务与财务部门之间的有效联系,统一业务与财务部门的活动目标,利用信息化手段集中处理企业财务事项,减轻了财务人员工作量,使其可以转变财务管理思维模式,积极投入企业业务活动与经营决策管理,为企业管理者准确判断与精准决策提供数据支持,促使财务管理向管理会计型转变,推进企业财务管理转型。

业财融合理念贯穿企业财务管理转型各个环节,能够有效避免业财部门之间的交流壁垒,提高业财部门的协同性。例如,业财人员思想创新与变革方面,企业实行业财融合,能够帮助财务人员了解并掌握房地产项目运行情况,对各个房地产项目的建设及回款情况加强追踪与分析,有效指导企业业务活动的开展,结合房地产行业宏观政策与企业内部环境的变化,优化财务管理流程,调整财务管理方式,向企业业务提供财务支持,确保房地产企业战略目标得以实现^[2]。

3 业财融合背景下房地产企业财务管理转型的难点分析

3.1 业财融合意识不足

第一,房地产企业管理层比较关注各个房地产项目的建设及回款情况,加强房地产行业政策的分析,结合企业的实际情况调整经营计划与销售政策,其目光聚焦在企业项目盈利与企业经济效益提升方面,缺乏对业财融合理念的认识,没有认识到业财融合在企业运营发展中的重要作用,无法全面掌握业财融合理念、实施路径与具体的方法等,而是直接借

鉴其他企业成熟的业财融合管理模式,没有结合企业内部实际情况进行调整与创新,不能很好地满足企业实际发展。

第二,财务人员思想观念相对落后,对业财融合理念认识较少,与业务部门之间的沟通联系较少,并不能深入业务活动中,无法了解房地产项目具体的建设流程与业务政策等,也未关注税收政策与国家宏观调控政策对房地产行业的具体影响。其专注于完成一些基础的核算、账务处理、凭证制作等工作,却忽视了财务职能的充分发挥,不能给企业业务活动提供一些专业性的建议,增加了企业的运营风险。业务人员只重视房地产项目销售量与自身的业绩提成等,对企业财务管理活动缺乏正确的理解与支持,业务与财务部门之间的联系较少,导致财务管理工作效率得不到有效提高。

3.2 业务与财务脱节

第一,业务与财务分属于两个不同的职能部门,业务人员目光聚焦在房地产企业项目建设与运行以及回款情况,财务人员只是开展核算工作,处理基础的财务账务凭证等。各部门围绕自身的活动目标开展工作,并没有认识到业务与财务活动融合必要性,形成了业务与财务部门互不干扰、协同性较差的情况,业财部门不能及时传递数据信息,影响会计信息的准确性与实时性。房地产企业缺乏有效的沟通机制,财务人员只有在必要时才会与业务部门加强沟通与联系,影响内部信息传递,导致财务管理与业务管理脱节,不利于企业整体发展。

第二,房地产企业业务与财务人员从业财融合缺乏了解,不能全面了解并掌握业财融合相关理论知识、融合路径、具体的方法与程序等,不能通过实际活动实现业务与财务活动的有效融合,使得房地产企业未建立健全业财融合的财务管理体系。例如,内部监督机制、信息化管理机制等,无法实时对企业业务活动与财务管理活动实行全过程的监督与管控,无法借助有效的融合工具提高业财融合的深度,业财融合作用难以充分发挥^[3]。

3.3 业财部门信息未实时共享

新形势下,房地产企业应当做好信息化建设工作,有效运用大数据技术等手段,实现数据信息共通

共享,更好地为企业决策提供支持。目前,业财部门信息未实时共享,严重影响管理者的精准判断,致使企业遭受一定程度的经济损失。具体表现在以下几个方面:第一,业务部门与财务部门各自为政的现象较为明显,各个部门始终围绕本部门目标完成相应的工作任务,各个职能部门并不能站在企业整体发展的角度,做好各项工作统筹规划工作,管理者缺乏大局意识,难以利用企业整体的战略目标将业务部门与财务部门有效地连接起来,各部门只关注各自的利益,加大了业财融合的难度。房地产企业受自身业务特点的影响,项目周期较长,资金投入量较大,有些项目工程距离较远,项目部在完成具体的项目与建设内容后整理成报表向领导汇报,造成业务数据的时效性不够,严重影响数据的精准性。第二,房地产企业未重点关注信息化系统建设工作,各个信息化系统之间较为独立,各个系统难以实现有效的连接,数据信息难以共享。同时,信息系统集成是一项较为复杂的工程,需要较多的资金支持,企业对各部门的具体需求缺乏了解,只是基于价格因素考虑选择了一款功能不齐全的信息化系统,难以满足自身实际发展需求。企业缺乏信息共享平台,财务人员无法利用统一的信息化平台,对企业各个项目全价值链各个环节进行有效的监管,难以实际掌握第一手资料,为业财信息的有效传递带来难度,不利于企业发展。第三,信息化系统应用不到位。房地产企业对信息化建设与应用缺乏正确的认识,并没有将其与企业内部审计监督工作进行融合,无法实时追踪项目各个环节中的实际支出与收入情况,无法及时发现业务活动中的问题,最终影响企业业财融合实施效果。

4 业财融合背景下房地产企业财务管理转型的对策

4.1 增强业财融合意识,转变财务管理思维方式

第一,房地产企业必须高度重视经营管理工作,以具体的房地产项目为核心,积极构建业财融合机制,采取优化管理制度、细化管理工作、深化经营分析等有力措施,强力推进业财融合,促进提质增效,确保房地产企业工作效率不断提升。管理者应当树

立大局意识,加强了解房地产行业各项国家宏观调控政策的具体变化,深入研究房地产行业发展前景,加大经营分析的深度,深入到一线了解基层房地产项目部的运行状况以及房地产项目中存在的问题,并积极解决。通过对各项数据细致全面的分析对比,逐步在经营管理中找准关键点,积极推进业财融合,实现经营指导具体业务活动,做实业财融合^[4]。财务人员要认识到业财融合的战略地位,全面了解与掌握房地产项目建设运营中的各种问题,深入房地产行业,做好调研与分析工作,认识到业财融合的价值,有效协调好企业各部门之间的联系,推动财务管理转型。

第二,思想变革是企业财务管理转型的基础,财务人员要树立主动服务意识,彻底打破陈旧的财务管理思维模式,引进先进的财务管理工具,全面提升企业财务管理的水平。例如,管理会计工具,积极参与企业业务活动,加强全价值链业务数据的分析,了解当前房地产企业经营管理现状,积极贯彻落实业财融合理念,及时了解业务部门反馈的信息,认识到财务管理转型的必要性,加强财务职能的分析,参与企业的业务管理与经营决策,更好地指导房地产企业业务活动的开展。

4.2 找准业财融合实施的关键节点与路径

第一,房地产企业全体人员应当加强对业财融合的研究与分析,找准业财融合实施的关键点,借助有效的融合工具,全面实现业务与财务融合。房地产企业必须建立完善的沟通机制,不断丰富业务与财务部门的沟通方式与渠道,财务人员不仅要加强了解房地产行业整体发展前景,还要对企业业务特点与实际经营情况加强分析,增进与业务人员的联系,深入挖掘业务数据背后的深层含义,通过分析业务数据,了解业务活动中的问题,更好地整合企业内部资源,有效指导业务活动。

第二,房地产企业要想确保业财融合的实施,就应当找准有效的实施路径与方法,通过具体的财务管理活动,将财务部门与业务部门有效地联系起来,全面推进业财融合进度。例如,企业实行全面预算管理,建立与完善全过程的预算管理体系,将业务活动与财务活动进行融合,提升房地产企业预算管理

质量。在预算编制环节中,财务人员要做好企业内部实践调研分析,深入业务部门,追踪与监控每一笔资金的流量与流向,全面掌握企业各个房地产项目成本支出与利润水平,获取更加准确的业务数据^[5]。在此基础上,财务部门结合企业实际业务发展特点,选择更加合理的编制方法,将企业所有支出与收入都纳入预算管理,优化资源配置,有效整合了企业内部各部门的工作。另外,房地产企业要建立岗位责任制,明确各部门的工作职责,对业务部门与财务部门的工作权限与工作职责进行严格的划分,不断优化预算管理。

4.3 构建业财一体化系统,强化业财部门的联系

第一,房地产企业内部各部门之间的有效沟通与交流直接影响到企业整体运行质量与效率。企业要建立业财部门的沟通机制,连接业务与财务部门,定期召开项目分析会议,业务部门就各个项目实际建设运行的基本情况进行分析,财务人员帮助业务人员了解当前房地产行业的相关政策变化和其他内容,尤其是各个房地产项目应收账款回款情况,建立沟通反馈机制,及时就项目情况进行沟通,提高业财部门的协同水平。为了确保各个部门更好地履行职责,房地产企业要围绕本企业整体的战略目标,明确企业发展的目标与方向,层层压实责任,有效协调好业务与财务部门的关系,使其认识到自身的工作职责,避免出现相互推诿的现象。同时,企业要重视业财融合管理人才的培训,结合实际需求选拔出高素质的管理人才,加强业财融合、管理会计等先进财务管理理念的学习与研究,不断提高自身的综合素质,将先进的发展思想与本企业实践管理活动结合,及时针对本企业财务管理的问题制定针对性的调整与改进措施,更好地服务企业的发展。

第二,数字化蓬勃发展环境下,数字化转型已经成为各行各业财务管理转型的共识。房地产企业要积极构建数据共享平台,统筹规划多方面业务数据,统一数据架构标准,有效整合与集成数据,破除信息壁垒,实现全业务流程数据管控,支持企业数字化转型工作。房地产企业应当重视业务系统与财务系统

之间的有效联系,做好业务与财务部门内部调研分析,收集并整合当前信息化管理软件中的不足与改进意见,做好信息化平台选型工作。房地产企业要统一数据标准,及时获得各种实时业务数据,并保持各个业务部门之间数据的一致性与准确性,辅助企业标准化管理,财务人员要加强数据分析,按照具体的需求形成不同维度的分析数据,实现可视化数据报表,让数据更加直观。企业应当将数字化平台与监督工作相结合,利用大数据全面监控业务活动与财务管理活动,更好地预测与规划经济活动,合理安排各项业务活动,促使财务管理向管理会计方向转变,服务于企业经营管理活动,全面发挥财务管理职能^[6]。

5 结论

综上所述,财务管理转型要求房地产企业必须从多角度、多维度开展转型工作,包括机构变革、业财人员思想观念转变、流程创新、信息化应用等方面,实现多方面的创新与变革,促使财务管理向战略型转变,更好地支撑企业财务管理转型工作。房地产企业要加强行业市场的研究,主动了解宏观经济环境的变化,主动采取有效的创新与变革方式,加快财务管理转型,推动房地产企业蓬勃发展。

参考文献:

- [1] 邓天乐.业财融合视角下的房地产企业财务转型研究[J].质量与市场,2023(15):175-177.
- [2] 陈中亚.业财融合下房地产企业财务管理分析[J].投资与合作,2023(5):94-96.
- [3] 陈绿萍.业财融合在房地产企业财务管理中的运用策略探讨[J].企业改革与管理,2023(4):99-101.
- [4] 赖德慧.业财融合在房地产企业财务管理中的运用[J].今日财富,2023(1):137-139.
- [5] 孙楠.业财融合在房地产企业财务管理中的运用[J].财富生活,2022(22):82-84.
- [6] 元飞.业财融合背景下房地产企业财务管理的转型策略探讨[J].企业改革与管理,2021(16):148-149.

作者简介:高鑫鑫,女,河南许昌人,河南瑞贝卡房地产开发有限公司,研究方向:财务管理。

标准成本法在制造业企业的应用思考

陆伟斌

(泰昌集团有限公司, 浙江 温州 325025)

摘要:随着我国经济的高速发展,企业之间的市场竞争日益激烈,在当前时代下企业面临的成本压力不断增大。标准成本法作为成本管理方法中的重要内容之一,通过标准成本法采取高效的成本管理措施,对成本管理流程进行细化与深入控制,使企业从以往粗糙的管理转变为精细化的标准成本法。然而,部分企业在实施标准成本法的环节还存在一定不足之处。因此文章针对相关问题进行探讨,论述了标准成本法采取的措施,对企业建立科学的成本管理体系具有一定的参考价值。

关键词:标准成本法;制造业企业;应用

中图分类号:F272.92+F234.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0115-04

Thinking about the application of standard cost method in manufacturing enterprises

Lu Weibin

(Taichang Group Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325025)

Abstract: Along with the rapid development of our country's economy, the market competition between enterprises is increasingly fierce, in the current era the cost pressure enterprises face constantly increase. As one of the important contents of cost management, standard cost method adopts efficient cost management measures through standard cost method to refine and control the cost management process, so that enterprises can change from the previous rough management to the fine standard cost method. However, many enterprises still have some shortcomings in the implementation of standard cost method. Therefore, this paper discusses the relevant problems and discusses the measures taken by standard cost method, which has certain value for enterprises to establish a more scientific cost management system.

Key words: standard cost method; manufacturing enterprises; apply

0 引言

制造业企业作为我国国民经济中的重要组成部分,在当前制造业企业之间市场竞争日益激烈的背景下,越来越多制造业企业通过形成科学的成本管理措施来达到优化企业成本控制流程,节约成本的目的。标准成本法作为科学的管理机制,能够使企业的成本控制流程更加规范、合理,让企业在确定成本的环节中建立规范的管理机制,以科学的机制来控制企业成本。文章通过对制造业企业实施标准成本法的相关建议进行探讨,论述了标准成本法应用的具体策略,对制造业企业具有参考价值。

1 实施标准成本法的意义

第一,有利于形成权责对等的人员管理机制。

企业的全员都要参与成本管理过程,将权责对等的机制落实到具体管理环节中。通过形成高效的管理机制,合理分析企业成本管理全过程的情况,并通过形成规范的标准成本管理体系,明确各自责任主体的工作职责,对标准成本法实施效果予以奖惩,对严格落实标准成本管理工作要求的人员予以奖励,按照奖惩并重的方式充分提高人员工作积极性以及工作效率,确保成本管理工作任务能够落实到具体环节。

第二,实施分级管理的原则。企业实施标准成本管理,要对各项成本管理工作做出科学的控制措施,明确企业不同环节工作任务要求,提升企业整体的成本管理水平和通过将成本管理工作任务进行细化分解方式,明确人员的责任,提高企业整体的管

理效率,达到效益最大化的目标,促使企业在激烈的竞争中立于不败之地。

2 标准成本法体系构建思路

标准成本法控制思路要求企业的全体员工之间通过共同努力的方式,形成规范的成本标准,起到对成本管理流程中各项工作的科学控制目标。在此过程中,企业要让内部的各部门进行合理分工及协调,防范员工在成本管理流程中的抵触心理,并使人员主动认识到自身在成本控制中的要求,实现全员协调,确保企业成本管理流程得到科学控制。企业在实施标准成本管理环节中,通过对企业成本管理流程进行相应的培训以及管理方案,对成本管理工作要点进行科学分析,从而达到提高企业运营效率,实现预期成本控制目标的目的。企业实施标准成本管理要求形成全员参与的工作机制,在企业管理活动的各环节落实成本管理要求,将每项活动都纳入成本管理范畴中,并按照合理的考核机制调动人员参与成本管理工作积极性,建立科学的成本管理制度,确保成本管理机制符合企业实际特点,达到提高企业经济效益的目的。

3 传统成本管理的问题

第一,事前管理尚不明确。制造业企业在实施标准成本管理的环节中,在事前要求合理分析企业成本管理流程的具体标准,但是部分企业没有明确的标准成本控制要素,不利于确保后续对各类成本进行控制。

第二,事中管理存在问题。部分制造业企业在事中管理的环节中,没有对企业成本管理工作进行动态分析,也没有定期判断成本是否存在超支等问题,不利于确保企业的成本管理工作要求得到严格控制。

第三,事后管理有待完善。事后管理要通过绩效考核的方式,对人员管理情况进行分析和判断。但是部分企业在事后环节中,管理措施不完善,无法通过科学的考核提高人员参与成本管理工作的积极性。

4 标准成本法在制造业企业的应用建议

4.1 完善事前管理

企业的成本管理作为现代企业管理工作的核

心,要根据成本管理规律,优化企业的成本投入及成本结构,达到规避风险,优化管理流程的目标。在成本管理环节中,通过形成全员参与以及全面覆盖、全过程控制的机制,充分调动不同成员参与成本管理工作积极性,将成本管理工作要求落实到具体环节和工作流程中^[1]。在事前管理环节,企业要合理确定基于作业的标准成本。基于作业的标准成本,作为标准成本法工作起点,企业要对各项作业成本进行分析,并形成对成本管理流程的科学控制。通过对成本进行优化控制的方式,不断对成本管理的相关数据进行反馈,并形成恰当的措施实现预期的成本控制目标。首先,实施基于作业的标准成本法要合理确定企业的可允许成本。企业在确定可允许成本时,要结合企业的产量进行分析,结合企业市场需求量对市场规划进行合理分析,合理配置企业的各类资源,结合企业市场方向,让成本控制具有一定优势。其次,在价格管理方面,要对企业产品进行合理分析,在设计新产品环节要关注企业不同阶段各类产品的价格,并结合市场平均价格状况及市场竞争力等方面因素,形成科学的价格机制,根据企业售价趋势合理确定企业的标准成本。再次,企业在确定标准成本环节,要结合企业的采购量等方面实际情况,关注企业与长期合作供应商的关系。若企业的供应商管理流程较为完善,那么企业在开展产销量预测以及对企业供应链进行分析基础上,要形成可允许成本,按照与客户签订的价格协议框架,以倒挤法的方式根据价格减目标利润形成可允许成本。可允许成本可能会存在难以追溯的特点,为更好地对企业成本流程进行分析,要基于企业产品的各项作业对具体的成本进行分析,形成更加准确的标准成本。在此过程中,企业要分析作业动因,对企业预期成本进行合理估计,并为后续标准成本的管理提供依据。通过对企业可允许成本和预期成本之间所存在的差异进行分析,若可允许成本高于预期成本,表明相关产品管理流程具有成本优势,可以通过将预期成本设置为标准成本,实施对成本的有效控制。若可允许成本低于预期成本,表明企业要达到预期成本管理效果,要进一步控制成本。通过进一步改善企业的作业流程及工艺环节,实现对成本的有效控制。具体而言,企业可以参考以下程序:第一,对

企业的价值链进行分析,识别价值链各项作业情况,保留价值链中有效增值的作业,剔除不增值的作业,从而优化企业工艺流程,实现优化管理体系的目标。第二,企业要将成本管理要求落实到具体的作业环节,结合产品价值链中增值的作业,给出相应的权重,针对重要环节予以重点管理。在企业对成本进行分析的基础上,通过不断地优化企业管理,使预期成本降低至可允许成本范围内。第三,通过将企业的成本管理标准进行细致分解方式,明确企业各成本要素的管理要求,并对各类资源进行合理配置的方式,实现对成本的事前控制以及标准化管理,从而实现对工作流的合理管理。

4.2 改进事中管理

第一,合理确定成本情况。企业在开展标准成本法的过程中,要对企业作业进行分解,识别基于企业作业的标准成本控制流程,分析企业在生产经营过程中所需要消耗的各类活动,分析企业作业流程。通过流程图直观地分析企业各项活动情况,关注各项工作流程开展的情况,并通过对作业流程进行分析的方式,合理分析企业各项作业流程管理的效果,增强企业全体员工的成本管理意识。在此过程中,企业要通过对各部门的管理活动进行全方位分析的方式,掌握企业基于作业的标准成本管理重点,包括明确工艺设计、产品生产、原材料管理等不同环节的工作要求,并将各项工作流程进行分析,明确各项流程中具体管理要点。通常在企业对各项作业流程进行管理的环节中,可以分为以下作业中心:其一,生产准备作业中心。生产准备作业中心包括对原材料进行采购以及对设备调试等。在生产之前,通过对产品正式投产之前进行准备,分析企业生产产品所需要的作业,并通过分析作业的情况,将类似的作业归于同一作业成本库中^[2]。其二,制造加工中心。制造加工中心主要是对不同作业流程在制造环节中的控制,在此过程中企业要分析不同半产品生产的情况。其三,质检中心。企业在开展质检环节中,要通过对企业各项工艺流程进行分析,判断企业质检环节的情况,并确定企业作业成本库。其四,生产管理中心。企业在生产管理的流程中,通过分析企业生产环节的各项作业,分析企业成本情况及各项作业流程的情况。通过分析生产管理作业中心

中企业的生产调度协调、生产现场管理、库存管理等相关作业,基于标准成本法的控制思想,建立作业消耗资源、产品消耗作业的思想,合理确定企业产品成本。在这一过程中,企业要对实际成本的数据进行收集与分析,并对各项成本进行分解,合理确定企业成本动因。通过对企业基于作业的标准成本进行确定,将费用根据资源动因分配到作业成本库中。在经过计算得到各成本中心的费用明细之后,要确定成本中心各项作业的成本动因量,并计算间接费用分配率,合理确定企业的各环节成本情况。

第二,分析成本差异。对成本进行核算之后,要对企业成本差异进行分析,并对价值链进行优化,具体而言要重视以下要求:首先,在企业原材料成本控制方面,通过对企业生产材料清单进行分析,在各项原材料价格分析的基础上确定企业各类要素。例如,分析企业材料采购情况,分析材料采购过程中供应商情况及物流情况,合理判断材料管理水平,并通过关注企业材料管理环节中是否存在材料单价偏高等问题,达到精确控制企业成本,优化供应商的管理目标。又如,当企业发现采购环节的成本过高,此时要通过重新选择可替代的供应商,来达到压缩成本的目标。其次,对企业人工成本进行分析。企业分析人工成本,主要是合理分析企业在所处地区人员工资水平情况。通常企业的员工工资主要是由市场决定的,企业在对直接人工成本进行控制环节,要从提高生产效率方向入手。例如,通过分析如何改善企业的生产节拍、控制生产瓶颈等办法,提高企业生产效率。再次,对企业制造费用进行分析。制造费用的分析主要是分析企业在制造费用流程中的增值作业,通过改善不增值作业,优化企业管理流程的方式,达到控制制造费用的目标。例如,企业通过对各项作业流程进行分析的方式,判断每项作业流程是否能够进一步降低成本。对能够进一步降低成本的环节,以合理方式降低成本,达到控制企业成本支出的目标。

第三,不断降低成本。基于作业的标准成本控制管理的环节中,要通过对企业的产品实际成本与标准成本之间进行对比,找到所存在的差异,并针对差异制订改进策略。在对企业成本差异进行分析的环节,要按照资源形成作业,作业形成产品的思

路,合理确定每项作业以及作业中心所需要消耗的资源,按照资源动因分别计入各项作业之后,根据作业动因将作业成本分配到对应的产品中,合理确定不同产品的实际成本。在此过程中,通过分析成本是否存在差异,判断差异属于人为工作不当还是由于企业管理不当所造成,并通过对企业流程进行动态优化和有效控制的方式,让企业实际成本和标准成本之间的差异得到严格控制。在企业分析成本差异的环节,要基于作业的标准成本法计算出企业产品成本差异,对差异进行分析,寻找改进差异的方法。企业在实施基于作业的标准成本管理环节中,通过形成全过程管理的机制,确保企业成本能够得到有效控制,帮助企业适应激烈的市场竞争,以淘汰传统的成本管理方法,使企业在成本管理环节准确了解不同成本的状态,并以此形成对作业的优化。实施基于作业的标准成本管理,让企业在成本管理过程中关注的重点由产品转向作业,将作业管理的理念引入管理环节,确保企业各项资源配置不再模糊,形成对企业各项资源的有效追踪,达到降低成本的目标。

4.3 优化事后管理

第一,合理确定企业绩效目标。企业在将标准成本控制要求细化至各成本中心之后,要求结合各部门实际情况对标准成本进行分解,合理确定企业各主体工作完成的情况。标准成本管理通过对各责任中心进行划分,按照标准成本管理要求明确成本控制责任人的方式,当发生成本差异之后,根据差异的特点找到相关责任人以及具体问题,以此实现对成本差异的分析及考核。通过有效考核措施,能够增强人员的成本管理意识,让全员主动参与成本管理的过程中,并通过合理的考核机制对人员工作情况形成科学评价,以此作为人员任命及晋升的依据。

第二,建立科学的绩效考核措施。基于作业的标准成本在明确管理要求基础上,要根据各责任主

体工作的情况,充分调动人员的主观能动性,按照奖惩并重方式合理分析不同主体成本管理的效果,对导致成本超支的主体应该适当扣减奖金,对有效节约成本的主体予以奖励。通过奖惩并重的方式,对人员形成合理的考核方式,达到对成本进行科学评价及有效管理的目标,从而帮助企业实现预期的成本管理目标^[3]。

5 结论

随着企业之间的市场竞争日益激烈,在当前企业要获得效益,就要转变传统成本管理流程中所存在的不足。标准成本法作为企业重要的成本管理方法,能够避免企业的成本管理流程风险。借助标准成本法的管理模式,能够使企业在成本管理过程中形成先进、科学的成本管理方案,确保企业在生产多样化产品的过程中,以合理的机制控制企业成本,实现降本增效的目标。文章通过对制造业企业实施标准成本法的措施进行分析,认为制造业企业只有建立科学的成本管理机制,才能应对激烈的市场竞争。同时制造业企业在未来实施标准成本法的过程中,除了文章所探讨的相关要点,还要进一步结合企业实际情况优化成本管理流程,以确保企业实现降本增效的目标。

参考文献:

- [1]高玉国.标准成本法在企业成本管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(17):172-173.
- [2]马玉洁.计划成本法与标准成本法的结合研究[J].商业会计,2020(18):79-81.
- [3]杨晓菲.浅谈如何加强制造业企业的成本管理与控制[J].经营者,2020,34(16):70-71.

作者简介:陆伟斌,男,浙江温州人,泰昌集团有限公司,研究方向:成本管理。

商业银行信贷业务风险防范策略

张欣

(鄂尔多斯市康巴什村镇银行股份有限公司, 内蒙古 鄂尔多斯 017010)

摘要: 商业银行是我国国民经济中的重要主体,也是我国经济发展的重要支柱。在当前阶段,信贷风险是商业银行风险中的重要组成部分,银行想要实现有序运营,必须对信贷业务中的风险形成科学的防控措施。文章对商业银行信贷业务风险防范的问题进行分析,重点提出了信贷业务风险防范的建议,认为银行只有全方位关注信贷业务的各环节风险,并制订适当的风险控制规划,才能确保银行实现稳健运营的目标。

关键词: 商业银行;信贷业务;风险防范

中图分类号:F832.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0119-04

Risk prevention strategies for credit business of commercial banks

Zhang Xin

(Ordos Kangbashi Village Bank Co., Ltd., Ordos, Inner Mongolia, 017010)

Abstract: Commercial banks are important subjects in China's national economy and important pillars of China's economic development. At the current stage, credit risk is an important part of the risk of commercial banks, and in order to achieve orderly operation, banks must form scientific prevention and control measures for risks in credit business. This paper analyzes the risk prevention of credit business of commercial banks, focuses on the suggestions for risk prevention of credit business, and believes that only by paying all-round attention to the risks of all aspects of credit business and establishing appropriate risk control plans can banks achieve the goal of stable operation.

Key words: commercial banks; credit operations; risk prevention

0 引言

信贷业务作为商业银行收入的主要来源,银行信贷业务对银行发展具有至关重要的作用。科学的信贷业务管理体系,有助于推动银行业务的发展,实现预期的目标。信贷业务发展产生风险,将影响银行运营,因此,银行要高度重视信贷的有关工作要求,但是近年来部分银行在发展中面临信贷业务风险较高。银行想要实现有序运营的目标,必须重视信贷业务风险管理,推动信贷业务实现发展。

1 相关概念

信贷业务风险是商业银行的主要风险之一,是指在信贷业务过程中由于不可预见的因素造成本金及利息无法及时收回,进而使银行的利益受损。商业银行在发展过程中,信贷业务风险是风险的重要组成部分,因此,商业银行要全方位重视信贷风险。

2 商业银行信贷业务风险防范的问题

第一,管理基础有待完善。商业银行在开展信贷业务管理的过程中,应该让全员认识到信贷业务风险管理工作的重要价值,营造良好的管理文化氛围。但是部分商业银行在发展过程中存在盲目拓展信贷业务的问题,在发展信贷业务环节中忽视对各类风险的防控,未形成完善的风险管理文化及良好的工作理念,不利于对信贷业务风险进行有效控制。

第二,风险管理控制不足。银行开展信贷业务的管理。要全方位关注风险控制的要求。但是部分银行在开展信贷业务风险管理环节中,未结合不同层级人员的实际情况形成对风险的分类别控制措施,不利于对各类信贷业务的风险形成严肃的控制体系。

第三,不重视贷前调查。商业银行在开展信贷

业务的风险管理环节,要全方位关注不同类别的风险。但是部分银行对各类风险的控制不当,没有结合借款人的实际特点形成完善的风险管理措施,无法实现对风险的有效控制。在开展贷前调查阶段,要分析借款人的状态。部分银行不重视信贷调查的管理,对借款人获取的信息不细致,无法全方位发现风险。

第四,贷后管理不够细致。贷后管理是发放贷款之后管理的环节,也是信贷风险管理重点。部分银行在发放贷款之后不重视贷后管理,未定期跟进借款人的情况,不重视对借款人的监督,不利于确保借款人情况得到管理。

第五,未执行风险预警机制。部分银行在实施信贷管理的环节中,没有根据借款人的情况形成合理的风险预警方案,无法确保风险得到及时防控。当借款人由于自身的情况发生重大经营问题等问题时,将严重影响贷款回收。

第六,绩效管理不够科学。部分商业银行在对人员开展贷款的环节中,不良贷款率考核指标未受到充分重视。部分人员为了完成贷款的任务量指标,存在盲目放贷问题,给银行带来重大风险。

3 商业银行信贷业务风险防范的建议

3.1 完善管理基础

第一,建立信贷风险管理文化。银行在开展信贷业务管理过程中,要使全员优化自身价值观念,形成科学的信贷风险管理意识。商业银行内部全体员工要树立风险防控意识,在建立信贷风险管理文化过程中,改进自身素养。首先,明确商业银行的信贷风险防控方针。商业银行在信贷风险防控过程中,要明确信贷风险防控的范围及防控要求,建立科学、合理可行的组织架构对各类信贷风险进行充分控制^[1]。其次,提高管理层对信贷风险的重视。商业银行要建立科学的信贷风险管理体系,由管理层按照以人为本的原则,高度关注风险的同时,不能因为过于重视风险控制而因噎废食,要结合银行发展方向明确信贷业务管理要求。最后,提高基层对信贷风险管理的重视度。在开展信贷风险管理文化建设过程中,要使全员形成良好的信贷风险管理理念,关注信贷风险和收益是否匹配。通过全方位关注借款人的需求,完善信贷管理体系。企业全员在日常开

展信贷业务的环节,要主动争取优质借款人。

第二,加强对员工的培训。商业银行开展信贷风险管理环节,人员素养与信贷风险高低有着必然的联系。提升信贷人员的专业能力,有利于强化信贷业务管理环节的风险控制水平。部分商业银行在开展信贷业务的环节中,人员专业能力不足,忽视风险管理要求,很可能给银行的发展带来严重隐患,为此,要加强对相关人员信贷风险制度的培训,要求信贷从业人员持证上岗。对从事贷前调查与审批、贷后管理等方面工作人员,要经过专业培训与考核,确保其具备专业能力。同时银行还要定期对相关人员进行培训,让员工不断学习与了解信贷要求。在完成培训之后,对人员实施考核。对考核不达标的人员,要督促相关人员及时学习,以此从整体层面提高人员的专业素养。

第三,建立规范的制度。银行要通过制度规范银行各项工作流程,使全体员工按照制度执行各项工作。银行要对信贷制度进行梳理,定期更新各项制度,让各项工作执行都有据可依。同时银行要重视制度执行的要求,让高层管理者做好代表,从自身工作做起落实制度要求,形成全员参与、全环节控制的信贷管理体系。

3.2 有序控制风险

第一,对借款人进行分类管理。商业银行要形成完善的信贷风险管理体系,建立合理的借款人分类标准,从防控信贷风险的视角出发对借款人进行分类,并对借款人进行动态调整。商业银行要对贷款风险形成细致的划分机制,明确具体的风险管理方案,并判断借款人是否能够及时履约。例如,银行要综合考虑借款人的信用等级、担保方式、抵押等方面的要素,结合借款人的风险情况以定量评价、定性评价相结合方式,对借款人的等级进行划分。又如,在定性评价方面主要是评价信用、保证、抵押、质押。在定性评价方面,要评价还款意愿、违约可能性、突发事件发生可能性。定量评价相关指标的判断机制更加标准、规范,因此银行要以定量评价为主,在明确指标权重之后对借款人进行判断。定性指标主要是结合信贷人员的专业能力及工作经验对借款人进行判断。商业银行在对借款人用定性指标和定量指标进行评价之后,结合各类借款人的情况形成相应

的管理标准。

第二,建立完善的信贷业务信息技术控制机制。为确保信贷业务的各类风险控制工作更加规范,要求信息系统在信贷管理过程中,使各项工作流程实现集中化管理。首先,在信息技术高速发展背景下,银行要建立完善、科学的信贷业务控制体系,在系统中录入借款人的各类信息,减少在不同阶段人为因素干扰影响信贷业务开展的可能性,使信贷业务的各类记录和管理流程更加规范。通过形成完善的系统,定期收集企业管理措施,避免信息被篡改的问题,杜绝信贷业务在管理中由于提交错误信息等问题造成信贷风险发生的可能性。其次,针对信贷业务系统形成完善的控制机制,确保信贷业务的系统控制流程更加规范,形成完善的风险防控制度,确保信贷业务信息系统中的各类数据安全、合理。信贷业务在管理环节,要遵循内部控制机制要求,在信贷业务中让财务和业务岗位之间实现相互约束。同时员工登录系统开展各项工作的流程要能够得到监控,建立日志管理机制。

3.3 重视贷前调查

第一,让信贷调查人员掌握信贷调查的具体要求。在贷前调查环节要防控信贷业务风险发生的可能性,调查人员要掌握信贷调查工作重点。在前期调查阶段,要求人员能够主动鉴别借款人可能发生的风险,并通过对风险进行有序识别,避免盲目贷款的问题,提高人员的信贷风险鉴别能力。银行要促使人员学习和掌握各项专业知识,并通过培训现场调查、非现场调查等方面的调查知识,使人员了解调查的具体方法。通过恰当的措施确保人员能够了解借款人的基本信息、经营情况、财务状况等方面的情况,并了解借款人的还款意愿等方面因素。

第二,在信贷调查阶段实施双人调查。在信贷业务的调查阶段中,应该至少安排两人到借款人的生产经营场所进行走访和调查,了解借款人的经营情况,包括了解借款人生产经营状态、产品研发情况、生产情况、供应链管理情况、销售状况、固定资产情况、无形资产情况等方面信息。通过全方位了解借款人的实际情况,确保所调查的结论更加科学,并通过优化贷前调查机制,确保调查流程更加严格且风险可控^[2]。

第三,明确贷前审查的要求。首先,信贷调查环节,调查人员要详细了解借款人的各类信息,并准备材料后将材料报送给审查单位。审查单位负责对贷前调查项目进行审查以及跟踪,若资料不齐全要求客户经理及时收集相关信贷材料。其次,在审查环节,审查人要明确具体的审查意见,出具同意业务或否决业务的意见。若同意贷款业务要进一步明确贷款的用途、利率、期限、担保状况等方面内容。若审查人员与客户经理的意见存在一定出入,且认为有必要进行沟通时,可以与客户经理进行沟通,听取客户经理的解释说明和意见,并在听取相关意见的基础上,以客观、独立的原则对贷款业务进行审核。若在管理环节发现贷款的资料严重缺失或调查报告错误等问题,要求在规定时间内上报资料并说明理由,否则应做退卷处理。

3.4 完善贷后管理

第一,明确贷后监控方式。在信贷业务的贷后管理阶段,根据贷后检查方式可以分为首次跟踪、定期监控、不定期监控。首次跟踪主要是在放款之后,跟踪检查借款人是否按照要求使用资金、是否存在违背条款的问题,重点检查资金的流向。定期监控是客户经理结合信贷情况对借款人进行跟进,包括识别借款人的资金状况是否存在风险。在对各类借款人的信息进行定期监控基础上,还要进一步执行不定期监控。不定期监控是通过对相关信息进行进一步跟进和关注,发现问题并采取策略。

第二,选择恰当的贷后监控方法。银行客户经理在对借款人进行监控环节,要全方位收集影响贷款的各类信息,并对各类信息形成材料。例如,客户经理可以通过实地走访方式,到借款人办公地和经营场所了解经济状况,与公司的财务总监、总经理等进行沟通,获取借款人的信息。此外,还可以通过检查借款人账簿情况、存货状态、往来交易情况、税务机关对其评级等方面要素,合理评价借款人状况,并结合借款人状况合理评价风险^[3]。

3.5 执行风险预警

第一,对宏观经济环境形成预警信号。宏观环境是产生信贷风险的重要原因,银行要根据宏观环境构建预警信号,全方位考虑宏观经济政策、法律法规、行业状态等方面要求,分析外部整体环境是否对

借款人带来重大影响,包括关注借款人所处领域的各项政策变动情况,分析是否存在产业政策、环保政策、收入政策等给借款人带来重大不利影响的可能性。同时还要分析借款人所属产业是否发生了重大变革而影响借款人运营。

第二,对借款人的公司信息形成相关预警信号。首先,在对借款人的公司信息分析环节,银行要分析借款人是否存在频繁更换财务人员的问题,分析财务团队的稳定性。其次,要分析借款人是否发生核心业务产生偏离或盲目多元化的情况。再次,分析借款人的关联企业情况,包括关联企业是否发生了影响企业经营的兼并、收购、破产等。最后,分析借款人是否面临重大诉讼或遭受税务、环保、工商等相关部门的处罚。

第三,对借款人财务状况进行分析。对借款人财务状况进行分析环节,主要是分析借款人在运营的环节中是否存在财务杠杆过高或短期债务比例过大的问题,分析是否存在经常使用短期债务偿还或长期债务的问题。同时要关注借款人是否存在财务报表可信度下降、多次更换审计公司、会计师事务所出具否定意见等问题。

第四,对借款人的担保情况执行风险预警。借款人担保情况的风险预警指标,包括抵押、质押等方面情况以及担保人是否发生产权转让、兼并、重组,关注保证人生产经营情况是否发生恶化等。

第五,对借款人与银行相关的风险制订预警信号。借款人与银行相关的风险预警信号包括借款人是否被宣布为信用不良企业或逃避其他银行债务的问题;借款人是否对银行的态度发生变化,包括管理层难以约见、不按银行要求配合银行的检查等。

在对各类预警信号进行分析之后,客户经理要结合借款人情况形成恰当的预警措施,根据不同风险情况,将预警信号分为红色预警、橙色预警、黄色预警。红色预警借款人指的是相关借款人很可能无法偿还款项,此时存量贷款只收不发,并认定不良贷款。橙色预警的借款人原则上要多收回款项,少发放贷款,形成合理的款项回收方式。对黄色预警的借款人,要密切监控借款人的经营状况,分析其风险情况,对借款人情况及时跟踪,形成预警监控报告,

确保各类借款人能得到有效监控。同时银行要建立跟踪监控机制,对借款人的预警级别进行适当调整。例如,若借款人的经营状况好转,可以终止预警。

3.6 实施绩效管理

为确保银行的信贷风险得到有效防控,商业银行在开展信贷业务管理环节中,通过组建专门团队负责信贷业务的信息调查、审查、审批等,构建完善的绩效考核机制,确保人员在开展各项信贷业务的过程中关注业务流程风险,避免存在道德风险的人员为完成贷款任务考核指标,在放贷环节忽视风险监控的问题。通过形成完善的审批措施及考核机制,确保信贷业务的全环节具有独立性和专业性,并提高对风险的把控能力。为此,商业银行的信贷业务审批人员可以将考评指标进行优化,充分关注各岗位工作职责的基础上,重点考核不良贷款的指标,确保人员有效监控借款人的风险。

4 结论

随着我国金融市场的发展,金融机构之间的竞争日益激烈,与此同时,我国的金融形势也越来越严峻,部分商业银行的不良贷款率提高。商业银行作为以负债运营的高风险金融机构,信贷业务风险管理对商业银行至关重要。文章从商业银行信贷业务风险管理视角,论述了商业银行信贷业务风险的常见问题及防范建议。商业银行在未来发展中,要进一步认识到信贷业务风险控制的重要价值,结合文章所研究的理论进一步完善信贷业务管理体系,确保风险可控。

参考文献:

- [1] 张建国. 浅谈我国商业银行信贷风险管理及对策[J]. 中小企业管理与科技, 2021(4): 23-24.
- [2] 周拓. 我国商业银行信贷风险管理研究[J]. 河北企业, 2021(2): 97-98.
- [3] 赵俐佳. 我国商业银行信贷风险防范机制研究分析[J]. 现代商业, 2021(2): 79-81.

作者简介:张欣,女,内蒙古鄂尔多斯人,鄂尔多斯市康巴什村镇银行有限公司,研究方向:信贷风险控制。

探索现代企业财务内部控制制度的建立与完善

黄於琴

(海宁市商业进出口有限公司,浙江 海宁 314400)

摘要:现代企业面临的环境越来越复杂,开展各项活动效果不够理想,不能有效防范各类风险,难以获取较佳的经济效益。通过加强财务内部控制的建设,并且将其落于实处,在规范各项活动、保障财务安全、增强抗风险能力等方面具有重要的作用。对此,文章在阐述现代企业财务内部控制建设必要性的基础上,分别从多维度、多视角分析影响其建设、实施的影响因素,进而提出改进策略和方法,保证财务内部控制发挥效用,帮助现代企业稳定健康发展。

关键词:现代企业;财务内部控制;建立策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0123-04

Explore the establishment and perfection of modern enterprise financial internal control system

Huang Yuqin

(Haining Commercial Import and Export Co., Ltd., Haining, Zhejiang, 314400)

Abstract: The environment faced by modern enterprises is becoming more and more complex, the effect of carrying out various activities is not ideal, can not effectively prevent all kinds of risks, it is difficult to obtain better economic benefits. By strengthening the construction of financial internal control and putting it into practice, it plays an important role in standardizing various activities, ensuring financial security and enhancing the ability to resist risks. In this regard, on the basis of explaining the necessity of financial internal control construction of modern enterprises, this paper analyzes the influencing factors affecting their construction and implementation from multiple dimensions and perspectives, and then puts forward improvement strategies and methods to ensure the effectiveness of financial internal control and help modern enterprises to develop stably and healthily.

Key words: modern enterprise; financial internal control; establish strategy

0 引言

针对现代企业来说,有效的财务内部控制,是企业稳步健康发展的关键要素,对于企业发展中存在的财务风险,应构建完善、有效的财务内部控制体系,以此来保障财务信息的完整性、准确性、可靠性,有利于提高企业决策水平。同时,通过建立和实施财务内部控制,可以主动识别和防范财务活动中风险,将财务风险降至最低,提高财务经营活动的整体运行效率,实现经济效益最大化。因此,现代企业必须要将财务内部控制建设加以重视,深入剖析实践

中的问题,进而提出改进建议,促进现代企业高质量发展。

1 现代企业财务内部控制制度建立的必要性

首先,优化改善财务管理环境。现代企业财务内部控制体系的建设,能够在一定程度上改善财务管理环境。由于部分企业缺少完善的财务内部控制机制,普遍存在诸多问题,如外贸企业可能出现出口退税风险、应付账款风险等,使得企业经济收益不理想。而通过建设财务内部控制,可以优化财务管理

环境,完善财务管理方案、内部财务监督制度,对企业内部资金筹集、使用、经营活动分配等方面,发挥其约束、监督等作用。

其次,确保资产的完整性、安全性。财务内部控制涵盖内容较多,涉及企业的各方面,当前现代企业在实践过程中,业务体量显著增多、规模扩大,涉足较广,内部资产显著增多,通过加强财务内部控制建设,可以保证资产从初期申报、采购,到最终使用、报废等环节都实现规范化、标准化,杜绝各类违规操作,并且盘活各类闲置资产,避免资产低效化应用,保证资产的完整性、安全性^[1]。

2 现代企业财务内部控制制度建立的问题分析

2.1 内部控制环境有待改进和调整

第一,现代企业管理层对财务内部控制认知不全面,重视度有待提高,造成财务内部控制运行流程不明确,一定程度上降低了其实施的有效性;第二,现代企业现行财务内部控制体系不健全,缺少制度的制约和控制,可能导致工作执行力较为薄弱,在工作中不能如期、按时制约各部门人员的行为,易产生较大的经济损失;第三,现代企业工作人员素养有待提升,部分财务人员对财务内部控制制度了解不全面,对其认识局限于表面,自身主动性、积极性不足。

2.2 内部控制执行力缺少刚性

第一,对于一些易出现舞弊的工作,如现金应收外汇账款、应付账款等,在配置职务时,没有严格遵循职务不兼容的原则,难以科学设置各岗位,不能有效发挥财务内部控制的效用,难以保证这些工作有序开展,阻碍了现代企业可持续发展。如部分外贸企业在实务中,供应商财务制度不完善,无法对一些关键、重点的工作利用内部控制进行制约,导致账目与资金不统一,资金垫付支持生产,影响产品交付;并且外贸企业主要客户群体是国外客户,国外客户政治原因及逾期无法收回造成财务出口退税损失,导致内部控制执行力较为薄弱。第二,尚未注重财务内部控制执行监督。部分企业没有注重这项工

作,未能建立完善、健全的财务内部控制执行监督机制,也没有创新监督方式,无法积极改进和优化,导致财务内部控制流于形式。

2.3 内部控制风险预警、评估和应对不到位

根据实际状况来看,部分企业财务内部控制仍有待完善和改进,并且与多元化的需求背道而驰。以上问题的产生,核心是现代企业没有考量各方面因素,制订严格、完善的内部控制风险预警、评估和应对机制,难以按照实际流程,完成目标设定、风险识别、风险分析及风险应对,无法主动识别和排查各环节中隐藏的风险,形成完整的风险清单,难以逐一进行应对和防范,导致财务内部控制风险不可控,不能营造良好的财务内部控制环境,制约了现代企业稳步发展。同时,部分现代企业也没有制订财务内部控制风险应急案例,对于一些突发性的风险,不能及时应对和防范,造成财务内部控制风险由点扩大到面。

2.4 内部控制信息系统不健全

互联网技术不断普及,现代企业财务内部控制信息化建设是未来主趋,更是提高财务内部控制效率、质量的重要手段。就当前具体状况分析,部分现代企业财务内部控制信息化建设不到位,核心是企业出于成本考量,给予的资金支持较少,无法引进先进的软硬件设施,导致内部控制信息化建设脚步滞后。同时,缺少财务内部控制信息系统,企业各部门间存在信息孤岛,信息难以共享互联,导致财务工作效率有待提升,不利于财务内部控制活动的开展,造成财务风险不能有效防范和控制^[2]。

2.5 内部控制绩效考评尚未改进

第一,财务内部控制绩效考评范围较小,内容不完整。财务内部控制绩效考评时,仅注重财务内部控制目标是否实现,忽视了财务内部控制建设是否有效、执行是否到位等,导致考核内容较少,缺少全面性,如部分外贸企业在具体实践中,业务合同执行过程中业务部门内部控制对相关业务外部单位评价考核不完善,尚未制定科学、合理的风险等级标准,

导致内部控制考核效果不理想。第二,财务内部控制绩效考核指标相对单一,尚未从多维度、多层面进行分析,无法设定科学、合理的考核指标,难以评估各部门执行财务内部控制的效果,未配置奖惩和约束机制,无法激发人员工作积极性。第三,忽视财务内部控制考核结果的利用率,不能将其与人员薪酬奖金、员工晋升等挂钩,使得财务内部控制体系流于形式。

3 现代企业财务内部控制制度的建立与完善策略

3.1 优化和改进内部控制环境

首先,管理层需要增强自身内部控制意识,对财务内部控制相关知识和内容进行全面、深入的了解,给予其应有的重视程度,进而对财务内部控制工作开展进行正确引导,便于财务内部控制建设,推动现代企业良性发展。其次,加强企业财务人员业务水平、综合素养,筛选高素养的人才组建专业队伍,由管理层进行引导,定期组织开展财务内部控制培训活动,切实提升财务人员业务水平、专业技能、信息素养等,从而高质量地开展财务内部控制管理活动^[3]。例如,在开展出口退税时,仍面临一些风险,表现在物流等单证收集不齐,导致事后补充困难,所以为了防范和消除这些风险,必须提出“一单两票”,即出口报关单、出口发票单、增值税专用发票,要求每月核算人员将完整的单据录入系统,退税专管人员将退税数据进行处理,并且打印一份交由核算人员进行核对,确认无误后交由退税人员集中审核;及时将退税款按运编号划转到业务部门,核算人员要逐笔进行核对转销。

3.2 增强内部控制执行刚性

现代企业财务内部控制执行过程中,为了保证财务内部控制执行到位,需要主动转变自身思想,采取一系列的策略和方法,提升财务内部控制有效性,具体表现在:第一,对于易产生舞弊机会的项目,需要高度重视,必须要遵循岗位不相容的原则,避免岗位职责交叉重叠或存在空白,如信息管理、单证管

理、信用管理、决策咨询等岗位不能兼任货币资金类业务,真正发挥财务内部控制制度的效用,保障财务内部控制执行到位。第二,注重财务内部控制执行监督。外贸企业执行财务内部控制时,要注重财务内部控制执行监督工作,配置严密、完善的监督机制,选取日常监督、专项监督等方式,针对外贸业务特点,紧扣监督关键环节和业务,如合同管理内部控制、汇率管理内部控制、出口退税管理内部控制等执行状况,快速找到财务内部控制执行中的难点、痛点和堵点,及时改进和优化^[4]。

3.3 注重内部控制风险的预警、评估和应对

企业建立严密、完善的财务内部控制风险预警、评估和应对机制,并且覆盖财务内部控制活动全过程。利用财务内部控制风险排查、评估方法和工具,对各环节中隐藏的风险进行辨识,形成完整的风险清单,按照财务内部控制风险评估的步骤和流程实施,对当前财务内部控制风险进行分析,确定其形成原因、影响程度,最终逐一进行应对。尤其对外贸企业来说,其业务特点为多样化、交易过程长、涉及部门多、交易环节多、相关风险大等,要主动识别内部控制建设、执行中的风险,包含应收账款风险、产品合同违约风险、出口退税政策调整风险等,为了有效把控这些风险,应从事前、事中和事后进行控制。首先,在业务前内部控制,外部企业要主动收集客户基本资料,建立客户信息档案,根据不同客户资信情况,采取不同的收汇和贸易方式,使得内部控制材料单据真实。其次,在业务中控制中,强化对业务处理控制,按照合同期限按时收汇,并且督促业务部门催讨收汇,并且对于应收账款可预先进行投保,如出口信用保险,从而降低账款不能回收带来的风险。

3.4 健全内部控制信息系统

现代企业要准确做好市场定位,借助信息化手段和方法,应用先进的信息技术,搭建财务内部控制信息系统,消除各部门间的信息壁垒,重新整合业务流、信息流、资金流,重塑业务流程,保证每项工作高效开展。同时,应用财务内部控制信息系统,可以自

动追踪各项数据和信息,并且对其分析,找到各项管理活动中的不足,及时进行改进和优化,以此发挥财务内部控制信息化的优势,提升财务内部控制效率、质量。另外,财务内部控制信息系统安全、可靠地运行,需要重视信息安全防护,及时引进完善的安全防护技术,如身份验证技术、智能防火墙等,确保信息完整、安全。

例如,某企业主营业务包含货物进出口、技术进出口、食品经营等,为了保证内部活动实施规范化、标准化,要构建一套完善的财务内部控制体系,并且紧跟数字化、信息化时代发展潮流,主动借助先进的信息技术,建立完善的财务内部控制信息系统,实现业务工作流程优化,提升内部控制效率、质量,并且获取了良好的应用成效:①加深业财融合,实现信息互联互通。应用内部控制信息系统,可以实现各部门信息互联互通,真正消除业务、财务部门各自为政的弊端,加深业财融合,转变财务部门职能,参与到企业各项决策中,以提升决策水平。②保证每项活动动态、在线审批。企业财务内部控制实现规范化、标准化,业务工作边界十分明晰,明确各部门的权限和职责,使得各环节工作从原本线下审批转移为线上审批,节省大量的时间、成本,并且在线识别各环节中的风险。

3.5 加强内部控制绩效考评

财务内部控制绩效考评工作的落实,有利于提升现代企业财务内部控制有效性,因而必须要做好以下几方面:第一,扩大财务内部控制考核范围,保证考核内容完整、全面,既要考评财务内部控制目标的实现,又要注重财务内部控制建设、财务内部控制执行效果考评,保证考评内容较为全面、完整。第二,科学设置财务内部控制考评指标,从定量、定性

等方面分析,客观评估财务内部控制执行成果,以增强人员责任心,主动参与财务内部控制实施中。第三,提高财务内部控制考评结果利用率,将其与人员薪酬奖金、员工晋升等挂钩,激发人员工作积极性、主动性,发挥财务内部控制绩效考核的作用,帮助现代企业良性发展。

4 结论

随着经济高速发展,企业面临的竞争越来越激烈,为了适应市场经济发展需求,加强财务内部控制,有效防范运营风险、降低运营成本、增强核心竞争力,帮助企业稳定、健康地发展。但是,现代企业在具体实践过程中,受多重因素的制约,使得财务内部控制效果不理想,制约了企业长足发展。因此,企业为了获取理想的成效,必须注重财务内部控制建设和实施,厘清实践中影响因素,及时改进和调整,以保证财务内部控制效用的发挥,推动企业稳定、健康地发展。

参考文献:

- [1]赵景丹.浅析强化现代服务企业会计内部控制制度的必要性[J].市场周刊:商务营销,2021(13):129-130.
- [2]李登位.对于企业财务内部控制制度建立的探讨探索构架[J].现代企业文化,2021(2):44-45.
- [3]朱芳芳.建立健全现代服务企业会计内部控制制度的必要性[J].财经界,2021(3):142-143.
- [4]姚萍.新型会计制度下医院财务管理的内部控制体系建设研究[J].现代商贸工业,2022,43(8):116-117.

作者简介:黄於琴,女,浙江嘉兴人,海宁市商业进出口有限公司,研究方向:内部控制。

医院财务会计信息化建设存在的问题及对策

蒋 莉

(常州市武进人民医院, 江苏 常州 213100)

摘要:为了更好地适应社会主义市场经济体制改革,满足信息时代发展要求,增强企业自身的综合实力,保证企业能够在日益激烈的市场竞争中占有一席之地,文章以医院财务会计信息化建设为研究对象,在阐述会计信息化概念及其意义的基础上,分析医院财务会计信息化建设中存在的问题,进一步探索解决对策,优化工作流程,精简工作量,保证工作效率,为医院自身的健康、持续发展提供助力。

关键词:财务会计;信息化建设;问题;工作效率

中图分类号:R197.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0127-04

The problems and countermeasures in the informationization construction of hospital financial accounting

Jiang Li

(Changzhou Wujin People's Hospital, Changzhou, Jiangsu, 213100)

Abstract: In order to better adapt to the reform of the market economy system, meet the development requirements of the information age, enhance the comprehensive strength of enterprises, and ensure that enterprises can occupy a place in the increasingly fierce market competition, this article takes the construction of hospital financial accounting informatization as the research object. Based on the explanation of the concept and significance of accounting informatization, it analyzes the problems in the construction of hospital financial accounting informatization, Further explore solutions, optimize workflow, streamline workload, ensure work efficiency, and provide assistance for the hospital's own health and sustainable development.

Key words: financial accounting; information construction; problem; work efficiency

0 引言

随着科学技术的迅速发展,会计信息化建设受到了各行各业的关注。会计信息化建设作为各行各业发展的重要内容,对控制财务收支、提升会计工作效率、降低财务风险等方面具有十分重要的意义。但是依照以往观念,会计信息化建设的目的在于简化相关的工作内容,以提高工作效率以及经营水平。但是在真正的会计信息化建设中,不论是生产实践,还是理论管理均会受到明显影响。而医院作为我国重要的医疗服务机构,会计信息化建设不仅可以提高医院自身的服务质量,还能够使医院自身的核心竞争力得到强化,从而为医院的稳定、长远发展提供助力。

1 会计信息化及其意义

1.1 概念阐述

会计信息化就是将会计和信息技术进行有机结合,这是信息时代对财务工作提出的新要求,是会计工作人员为了更好地落实相关工作做出的重要举措^[1]。在我国市场经济迅速发展的当下,医院财务会计工作量不断增加,相关工作人员所肩负的压力明显提升。医院更加重视对科学技术的引入,而在新型科学技术的大力支持下,医院财务人员需要立足实际情况,不断提高会计工作的效率与效果,从而为会计信息化建设奠定坚实的基础。而会计信息化不仅能够简化财务人员的工作量,提高会计工作的实际效率,不断强化企业自身的综合实力,还能够实

现对会计信息的有效共享,明确反映企业阶段性运营管理情况,为提升企业管理层的决策能力、管理水平提供可靠依据。

1.2 会计信息化建设的意义

1.2.1 提高工作效率

在以往财务会计工作中,财务人员运用传统方式开展工作,不仅会占用更多的人力、物力,而且十分容易出错。而通过对会计信息化的有效建设,可以在信息技术的大力支持下,运用相关图表自动生成会计数据,然后由会计人员进行有效检查,并对相关信息进行完善,以保证会计信息的准确性。这样不仅能够提高工作效率,还能够避免人为错误的出现,保证会计工作的质量,从而为财务会计工作的顺利、高效完成提供大力支持^[2]。

1.2.2 顺应时代要求

在新时代发展背景下,只有顺应时代发展要求才能得到更好发展。所以在信息时代下的医院机构,就应顺应时代潮流,坚定信息化发展方向,加快信息化建设步伐^[3]。而财务会计工作作为医院运营发展的重要内容,其信息化建设水平对医院的持续、稳定发展有着重要影响,这就需要医院管理层能够在会计信息化建设方面投入更多精力,以保证医院各项工作的与时俱进,保证与时代发展趋势有效接轨。

1.3 强化企业竞争力

财务会计工作是医院运营发展的重要内容,其效率与效果对医院的良好、长远发展有着直接影响。所以在医院信息化发展过程中,财务会计信息化建设是其中的核心,只有不断提升财务会计的信息化水平,才能够保证医院资金的合理配置,明显提高资金的实际利用效率,尽可能避免对资金的浪费^[4]。因此,在医院的运营管理过程中,不断强化财务会计信息化建设,可以促进企业综合竞争力的不断提升,有利于医院参与更加激烈的市场竞争中,并取得令人瞩目的成绩。

2 医院财务会计信息化建设存在的问题

2.1 会计信息化人才不足

在信息技术迅速发展的当下,财务会计信息化

建设的步伐不断加快,但同时也对开展财务会计管理的工作人员提出了更高要求。计算机、互联网是落实会计信息化建设的重要支撑,所以在日常工作中,会计人员不仅需要重视自身专业能力的提升,还需要重视对信息技术相关知识的学习,以保证自身信息素养与能力的良好发展。但是在实际的医院财务会计工作中,大多数会计人员仅取得了会计从业资格证,专业知识积累不足,并且还不够重视对信息技术知识全面、深入了解,无法更好地满足医院信息化建设的相关要求^[5]。有的会计人员有着比较丰富的实践经验,在业务处理方面游刃有余,逐渐忽视了对新知识、新技能的学习与了解,无法在日常工作、生活中积极学习、自我充电。同时在日常的财务会计工作中,工作人员缺少对自身工作的全面、有效认知,认为仅需要对资料进行简单分析,完成数据核算即可,严重影响了会计信息化建设的进程。同时因为不重视对工作任务的明确分配,时常会出现“闭门造车”的问题,会计人员被禁锢在自己的一亩三分地上,不重视对其他工作内容以及流程的了解,无法感受与认识信息化建设的迫切性,忽视了会计信息化建设对其他部门的影响。并且不同部门、领域的人才之间,缺少良好的互动与交流,协作也存在一定障碍,严重影响会计信息化的建设与发展。

2.2 软件应用缺少规范性

会计软件是落实会计信息化建设的重要内容,但是在实际应用过程中,相关软件的安全性没有受到足够重视,同时在实际应用中会计人员不重视对自身操作的有效规范。相关规定提出:一台电脑只能安装唯一的会计软件,而且需要对相关权限进行明确限制,必须由固定人员进行操作。然而在实际的应用过程中,为了简化工作流程,提升工作效率,不再是固定人员对会计软件进行操作,忽略了对操作权限的明确限制。这样不仅会对医院财务信息安全产生严重威胁,还无法保证核算工作的顺利、高效落实,经济损失问题不可避免^[6]。

2.3 不重视信息化建设

在科学技术迅速发展的当下,财务会计信息化建设备受各界关注,但是由于医院工作具备较强的特殊性,医院管理者更加重视各科室硬实力的提升,

如引入先进仪器、完善科室设施等。相比较而言,医院在财务会计信息化建设方面缺少足够重视,不论是财力、精力,还是人力投入均十分有限,并且在日常的财务会计工作中只关注对医院报表以及总账的核对,进而使得会计信息化作用得不到充分发挥^[7]。

2.4 无法保证财务信息的有效共享

在医院财务会计信息管理过程中,财务系统软件是推动会计信息化建设的重要前提。专业的财务系统软件既具备较为齐全的功能,操作也十分简单。但是在医院运营管理过程中,管理层在会计信息化建设方面缺少足够重视,即便医院具备相关的会计核算软件,但并没有被纳入医院的信息系统中,导致医院内部信息系统无法与会计信息系统完成有效结合,会计信息系统变为一座“孤岛”。因此,医院中各部门软件独立运行,相关数据得不到共享,而在对相关财务数据进行统计时,工作人员需要通过传统手工方式落实相关工作。这样不仅会加大会计人员的工作量以及难度,还会影响医院财务会计信息化系统的全面构建^[8]。

3 落实医院财务会计信息化建设的对策

3.1 加大医院管理层的重视力度

在医院的建设、发展过程中,财务会计信息化建设可以为医院的持续、良好发展提供助力。而医院管理层作为能够对医院发展产生重要影响的主体,应在会计信息化建设中投入更多精力,全面、深刻地认识到会计信息化建设所具备的重要性,明确其在医院未来发展中所具备的指导作用,以建立全面、科学的信息管理机制,不断规范与完善财务会计工作的步骤与方法。同时也可以成立相关的学习小组,为会计人员的自主学习提供动力,并且小组成员之间可以相互学习与补充,以促进会计人员的不断成长,使其能够实现对信息技术、技能的有效掌握与应用。此外,重视对先进管理理念的传播,在帮助管理者树立先进管理理念的同时,加大管理者在信息化建设方面的重视力度,并在各个方面给予大力支持,推动会计信息化建设的良好发展。医院还应成立宣传小组,负责对会计信息化优势的大力宣传,这

样不仅可以加强部门之间的互动与联系,还能够帮助各个部门全面地认识会计信息化建设,从而为医院财务会计信息化建设的顺利、高效开展奠定基础,为医院今后的良好、持续发展提供助力。

3.2 强化会计信息化人才的培养

在医院财务会计信息化建设工作中,财务人员是其中的关键,只有高素质、高能力的财务人员才能够保证相关工作的顺利、高效落实。这就需要医院高度重视对优秀财务人员的培养,组织现有人员参与定期培训,并重视对所需人才的聘用。首先,医院应鼓励与引导已有工作人员在日常工作中积极开展自我学习与充电。在日常的工作、生活中学习与了解信息化知识,主动了解与掌握相关技能,以为更为高效地完成工作任务提供助力。医院应定期组织财务会计人员进行培训,在传授新思想、新技能的同时,调动他们的工作热情,同时将培训效果与工作人员自身薪酬进行挂钩,尽可能保证培训质量。医院还应建立激励机制,组织信息化技能竞赛、优秀信息化项目评选等活动,以激发财务人员学习与运用信息化技术的积极性,从而为财务人员信息素养与能力的提升奠定基础。其次,在对会计人员进行招聘的过程中,医院应对专业能力、专业素养、信息化素养等方面进行考虑,以聘用满足自身财务会计信息化建设要求的工作人员。同时医院应重视与各高校的紧密联系,通过“校企合作”,找到满足自身实际需求的会计信息化人才,这样不仅能够使医院财务会计信息化建设队伍得到强化,还能够为医院的进一步发展提供助力。

3.3 重视对信息化系统的建设

在医院财务会计信息化建设工作中,通过对信息化系统的建设、对管理模式的规范与优化能够明显提升财务会计工作的效果^[9]。所以医院应重视对信息化系统的建设,以保证财务会计工作的顺利、高效开展。在实际的信息化建设中,医院应选用有着良好安全性、规范性、专业性的会计软件,既能够保证对账务信息的明确记录,还能够实现相关信息的准确分析与整理,将会计人员由繁重的人工记账中解脱出来,提升财务会计工作的质量与效果。同时将财务系统与医院其他信息系统进行有机结合,

以实现对相关数据的有效共享,尽可能避免“信息孤岛”的出现。定期对财务软件进行升级与维护,以保证系统始终处于最佳状态,实现对网络安全风险的有效防范。

3.4 提升应用信息化技术的能力

在医院财务会计信息化建设过程中,财务人员作为其中的重要主体,通过对其自身职责的有效贯彻,可以实现对财务工作的不断细化,保证工作责任落实到个人。通过对先进技术的引入,如云计算、大数据、人工智能等,可以提升医院财务会计处理的智能化水平,明显降低财务人员的工作压力,保证财务人员高质、高效地完成工作任务。将信息化技术与财务会计业务流程进行有效结合,可以实现对业务流程的优化,从而提高工作效率。面对新时代财务会计信息化建设要求,医院还需要开展有效的监督、考核,督促财务工作人员综合技能的提升。在实际考核中,应重点考察会计信息化建设的成果,这样不仅能够加大会计人员对信息化建设的重视力度,还能够保证对相关工作的有效贯彻,然后以此为基础对财务管理工作的价值与意义进行突显,以实现对财务会计工作的不断优化。此外,医院应重视与财务软件供应商、科研机构的合作,这样不仅能够保证财务软件的更新与优化,保证软件的先进性,持续提升财务人员信息化技术的实际应用能力,还能够合理推动医院财务会计信息化建设的良好发展。

4 结论

在医院财务会计管理工作中,通过财务会计信息化建设,医院不仅能够明显提高财务管理以及会计处理的效率,保证对资金的科学配置,减少资金浪费,并且还能够避免人为出现的错误。同时在信息化的有效助力下,可以实现对财务信息的实时更新与共享,不断提高医院财务的透明度,使内外部信任度得到明显提升。随着财务会计信息化建设的落实,准确、及时、有效的财务信息能够为医院管理层

提供可靠的数据参考,以助力医院管理层制订出科学、合理的决策,所以说信息化建设能够提升医院的决策水平。因此,在实际运营发展过程中,为了更好地顺应与满足新时代发展要求,医院首先应在财务会计信息化建设方面投入更多精力,并在人力、物力、财力方面给予大力支持。同时重视对财务会计信息化人才的培养与引入,为信息化建设奠定坚实的人才基础。而在信息化建设的过程中,医院应重视对财务信息的有效保护,以保证财务数据信息的安全性以及完整性。而随着科学技术的不断发展,医院应做到与时俱进,重视对财务会计信息化系统的更新与优化,以保证财务系统的先进性以及实用性。

参考文献:

- [1] 于喜凤.浅析医院财务会计信息化建设存在的问题及对策[J].行政事业资产与财务,2021(9):28-29.
- [2] 斯琴图雅.医院财务会计信息化建设存在的问题及对策初探[J].财会学习,2022(33):95-97.
- [3] 祁妍宇.医院财务会计信息化建设存在的问题及相关措施[J].现代审计与会计,2021(12):42-43.
- [4] 杨新颖.新医改政策背景下医院财务信息化建设存在的问题与解决方案[J].就业与保障,2022(5):61-63.
- [5] 李英锋.医院会计信息化建设存在的问题和优化策略探析[J].商业观察,2022(32):25-28.
- [6] 郭鑫森.医院财务会计信息化建设现状及改善策略[J].财经界,2022(22):111-113.
- [7] 尚文辉.医院财务会计信息化建设存在的问题及对策[J].质量与市场,2022(12):13-15.
- [8] 祁妍宇.医院财务会计信息化建设存在的问题及相关措施[J].现代审计与会计,2021(12):42-43.
- [9] 刘倩,宋波,李英铭.医院财务会计信息化建设现状及改善策略探究[J].商讯,2021(32):31-33.

作者简介:蒋莉,女,江苏常州人,常州市武进人民医院,研究方向:财务管理。

大数据时代企业财务共享中心建设研究

连成红

(国投新疆罗布泊钾盐有限责任公司,新疆 哈密 839000)

摘要:在这个数字化、信息化、智能化的大数据时代,财务共享中心建设面临一系列挑战,包括管理层支持不足、缺乏财务共享意识以及财务服务机制不完善等问题。为了克服这些挑战,文章提出了制订明确的绩效指标、合理分配资源和预算控制、建立绩效评估和奖励体系等策略。以期可以为企业财务共享服务中心的建设提供有益的思路和指导,促进企业在大数据时代更好地利用数据资源,促进业务增长,实现战略目标。

关键词:大数据;财务共享中心;建设;策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0131-04

Research on the construction of enterprise financial sharing center in big data era

Lian Chenghong

(SDI Xinjiang Luobupo Potash Co., Ltd., Hami, Xinjiang, 839000)

Abstract: In this era of digital, information and intelligent big data, the construction of financial sharing center is facing a series of challenges, including insufficient leadership support, lack of financial sharing awareness and imperfect financial service mechanism. In order to overcome these challenges, this paper proposes strategies such as setting clear performance indicators, rationally allocating resources and budget control, and establishing performance evaluation and reward systems. It is expected that these strategies can provide useful ideas and guidance for the construction of enterprise financial sharing service center, promote enterprises to make better use of data resources in the era of big data, promote business growth and achieve strategic goals.

Key words: big data; financial sharing center; construction; tactics

0 引言

随着信息技术飞速发展和全球竞争不断加剧,企业面临前所未有的挑战和机遇。数据被视为数字化时代企业宝贵的资源之一,而大数据技术的崛起对企业的资源整合与分析能力提升、实时分析和预测、提高效率与灵活性等方面具有积极作用,使其能够以深入、全面的方式了解市场、客户和自身运营。在此背景下,企业财务共享中心作为企业内部关键部门,其建设和运营不仅对企业的财务管理具有深远影响,也对企业可持续发展提出了新的挑战。文章将深入探讨大数据时代企业财务共享中心建设,旨在揭示其在企业运营过程中的重要性以及如何有效应对相关挑战。

1 大数据时代财务共享服务中心建设的重要性

1.1 有利于提高企业数据整合与分析能力

随着信息技术迅猛发展,企业无时无刻不在产

生海量数据,包含有关市场、客户、产品和运营信息。然而,这些数据通常分散在不同的部门和系统中,产生数据孤岛问题。财务共享服务中心通过整合和统一管理这些数据,使企业能够更轻松地获取全面的数据视图。这不仅有助于减少数据冗余,还能保障数据准确和一致。同时,通过应用先进的数据分析工具和技术,财务共享服务中心能够为企业提供深入的洞察,帮助企业更好地理解市场趋势和客户需求,从而更加明智地做出战略决策。

1.2 有利于协助企业实时分析和预测

大数据时代,业务环境变化迅速,企业需要快速获取、分析和理解市场动态。财务共享服务中心通过整合财务数据和相关业务数据,为企业提供实时数据分析和预测能力。这使企业能够更快速地识别市场机会和风险,及时调整策略和资源分配,增强决策时效性和准确性。此外,通过对大数据进行分析,企业还能够更好地理解客户需求,优化产品和服务,

提升客户满意度,从而推动业务增长。

2 大数据时代下的企业财务共享建设存在的问题

2.1 管理层不够重视,设备监管、维护、更新等不到位

管理层不够重视财务共享中心建设源自对大数据时代财务共享的认知不足。大数据技术与传统财务管理模式存在显著区别和变革,其应用需要企业管理层具备足够的前瞻性和深刻理解能力。然而,部分企业管理层对大数据技术的理解不够深入,只停留在表面认知阶段,无法真正体验大数据对财务管理的促进作用。这种认知层面的缺陷导致管理层对财务共享中心建设不重视,甚至在投资和决策上存在犹豫和保守。

设备监管、维护、更新等不到位根源于企业内部对信息技术基础设施管理不足。大数据时代对财务共享中心的要求包括高效的数据处理和存储系统,以及安全可靠的网络和设备。然而,有些企业在设备采购、监管、维护等方面存在管理不善、投入不足及资源分配不合理问题。财务共享中心的运作离不开稳定的硬件基础,而设备管理不到位将直接影响整个财务共享系统的稳定性和效率。值得注意的是,这一问题还受制于企业内部组织架构和决策机制的弊端。

2.2 缺少财务共享意识,对市场的动态变化分析重视度不够

过去,部分企业的管理结构通常是分散的,不同部门之间运作独立,财务数据主要供财务部门使用,其他部门很少有机会接触或了解这些数据。这种文化使得跨部门的合作和数据共享变得困难,导致财务共享意识缺失^[1]。此外,部分企业存在对数据保密和隐私的担忧,担心财务数据共享会导致信息泄露或滥用。这种担忧也加剧了财务共享意识的不足。缺少财务共享意识的后果是企业内部存在“信息孤岛”问题,不同部门之间难以有效合作和协同,阻碍了财务共享服务中心的建设和发展。

大数据时代背景下,市场竞争异常激烈,市场环境变化迅速,而企业的生存和发展都依赖对市场动态的敏锐洞察。然而,因为缺少财务共享意识,很多企业未能充分利用财务数据进行市场分析。财务数据包含销售额、成本、利润率等信息,这些数据对分

析产品销售情况、市场份额、客户偏好以及成本结构等方面具有重要价值。如果企业不将财务数据与市场数据结合起来进行分析,就很难获得全面的市场洞察,错失了及时调整策略和竞争的机会。

2.3 财务共享服务机制有待完善,相关工作开展不及时

2.3.1 缺乏明确的服务流程和规范

在财务共享服务中确立清晰、明确的服务流程和规范对保证财务数据准确、一致和可靠至关重要。但在实际情况中,部分企业缺乏这方面的制度和规范,导致财务共享服务过程不确定。比如,企业不同财务操作的处理流程、审核流程、数据录入规范等存在诸多不明确之处,难以保证财务数据准确和一致。

2.3.2 技术基础设施不足

大数据时代财务数据规模增大和复杂性增强,需要高性能服务器、大容量存储设备、高速网络等强大的技术基础设施来支持。同时还需要强大的数据处理和分析工具以应对海量数据处理和挖掘。部分企业由于预算限制或者技术规划不足,未能投入足够的资源来构建完善的技术基础设施,这就成为财务共享服务的瓶颈。

2.3.3 人员培训和管理不足

财务共享服务需要高水平的技术人员和管理人员来保障运作。这些人员需要具备财务知识、信息技术技能以及财务共享服务方面的专业知识。但在实际运作过程中,缺乏培训机会和不合适的人员配置,导致人员能力不足,影响了财务共享服务效率和质量。此外,还需要建立有效的绩效评估机制,激励员工持续学习和提升能力^[2]。

2.4 财务共享对管理会计应用不足,未能在财务共享机制中发挥作用

首先,管理会计与传统财务会计存在本质区别,其侧重点是在企业内部管理层面提供数据支持,以支持决策制订、成本控制、绩效评估等管理活动。然而,在财务共享过程中,由于受传统会计观念影响,团队过于专注编制财务报表和核对账目,而忽视了管理会计的重要性。这种认知短板影响了共享服务机制的设计和运作,使得企业未能充分发挥大数据时代管理会计的优势,无法实现数据驱动的决策和精准的财务管理。

其次,管理会计需要跨部门整合数据,包括成

本、效率、利润等多个方面,以提供全面的分析和指导。但在大数据时代,企业可能使用多个不同的系统和软件,每个系统产生的数据格式不同,数据质量和准确性也存在偏差。将这些异构数据整合成可分析的格式,以支持管理会计应用,这是一个复杂且需要技术高度集成的任务。如果财务共享服务技术基础不足以解决这些问题,就会导致管理会计应用效果不尽如人意。

最后,在大数据时代,管理会计需要借助现代化的数据分析工具和软件来进行深度分析和模型构建。然而,部分企业并未投资或整合适当的管理会计工具,导致财务共享中缺乏强大的管理会计应用平台。这种情况下,财务共享团队被迫依赖基础的数据处理工具,无法进行复杂的成本分析、绩效评估或预算规划等管理会计活动。缺乏适用的管理会计工具会降低团队的工作效率,也限制了财务共享在大数据时代下的深度利用和最终效益。

3 大数据时代下的企业财务共享建设的策略方法

3.1 统筹规划投入资金,保障财务共享系统平稳运行

首先,制订财务共享中心建设长期规划,明确定义财务共享中心的愿景和使命,确保管理层和利益相关者对其价值有明晰认识。建立详尽的项目计划包括时间表、里程碑和资源需求,以便为管理层提供清晰的时间线,同时进行风险评估并制订应对措施,以应对可能的风险如资金不足、技术障碍、人才招聘困难等,确保管理层清晰了解并全力支持这些策略。

其次,为保障财务共享系统的平稳运行,建立专门的财务共享基金至关重要。在这一基金中,需要进行详细的预算规划,确保为不同方面的支出分配足够的资金。包括系统维护、员工培训、硬件升级等各方面的需求^[3]。此外,要确保资金的流动性和稳定性以应对紧急情况 and 不可预见的支出。定期的财务审计应该成为常态,确保资金合理使用,并向管理层和相关利益相关者提供透明的财务报告,以建立信任和明确基金用途。

3.2 加强对市场动态的分析,保证财务共享质效性

3.2.1 建立实时数据监控系统

在大数据时代,信息是宝贵的资产之一。为了

确保财务共享质效性,企业需要建立实时数据监控系统,及时、全面地捕捉市场动态。这个系统可以整合各部门的数据源,包括销售数据、客户反馈、供应链信息等。通过大数据技术的运用,可以对这些海量数据进行实时分析和挖掘,快速发现市场变化的蛛丝马迹,为财务共享提供即时决策支持^[4]。

3.2.2 利用人工智能进行预测分析

除了实时监控,企业还可以运用人工智能技术进行预测分析,预测市场趋势和消费者行为。通过大数据的历史数据分析和模型训练,可以预测未来市场的走向,帮助企业制订更加精准的财务共享策略。例如,通过对历史销售数据的深度学习,可以预测产品在不同季节的销售情况,从而调整库存水平和采购计划,优化财务资源配置。

3.2.3 建立跨部门协同机制

市场动态的分析不应仅限于财务部门,还应该成为整个企业的共同任务。为此,企业需要建立跨部门协同机制,确保各个部门间的信息流通和协同合作。特别是市场营销、销售等与市场直接相关的部门,应该与财务部门紧密合作,共同参与市场动态的分析和预测。这种协同机制可以通过定期会议、信息共享平台等方式实现,确保不同部门间的信息畅通,共同制订财务共享的优化策略。

3.3 加强财务系统建设,完善财务共享机制和监督体系

3.3.1 数据质量与一致性的保障

财务共享中心必须确保共享的财务数据质量和一致性。这意味着要建立数据清洗和转换流程,以清除潜在的数据错误、冗余和不一致性。同时,需要建立数据质量标准和监控体系,以便实时监测数据质量,并在发现问题时立即采取纠正措施。例如,通过数据质量仪表板和警报系统,可以及时识别并解决数据问题,以保持数据的可信度和准确性。

3.3.2 安全与隐私保护

在大数据时代,数据安全和隐私保护是至关重要的。财务系统必须实施严格的安全策略和控制措施,以防止未经授权的访问、数据泄露和篡改。其中包括访问控制、身份验证、数据加密和审计日志等安全功能。此外,还需要遵守相关的法规和合规性要求,如 GDPR, HIPAA 等,以保护客户和员工的隐私。

3.3.3 灵活性和扩展性的设计

财务系统的设计应具备足够的灵活性,以适应企业的不断变化和扩展。采用微服务架构可以将系统拆分为小而独立的模块,使其更加容易维护和升级。此外,应该考虑采用云基础架构,以实现按需扩展和资源弹性分配,从而满足高峰期的需求。这种架构还使系统更具可伸缩性,能够适应不同规模的企业。

3.3.4 培训与人员素质提升

财务系统的成功运作不仅依赖技术,还需要具备相关领域的人才。因此,企业需要注重员工培训和素质提升,培训财务人员以熟练使用新系统和工具,不断提高其对大数据和人工智能的理解和运用能力。此外,还应该鼓励员工积极参与创新,以找到更有效的方式来处理财务数据和提供决策支持^[5]。

3.3.5 定期审查和优化

企业应该定期审查系统的性能、安全性和可用性以及用户的反馈,以识别问题并采取纠正措施。定期的系统优化不仅能够提高系统的效率,还能降低运营成本。并密切关注新技术的发展,以确保系统保持竞争力。

3.4 加入管理会计的运用,实现管理效益最大化

首先,为了确保财务共享中心的有效运营,企业需要制订明确的关键绩效指标(KPIs),并将其与大数据时代的特定需求结合。这些指标可以包括成本效益、准确性、响应时间、数据安全性等方面。例如,在大数据环境下,准确性和数据安全性至关重要,因为企业依赖准确的数据来制订决策。通过管理会计的方法,可以建立绩效度量模型,追踪KPIs的表现,随时识别问题并采取纠正措施。

其次,在大数据时代,企业的财务共享中心需要处理大量的数据和信息,这将导致高昂的运营成本。管理会计方法可以帮助企业更细致地分析成本,包括直接成本和间接成本。通过成本分析,企业可以确定哪些方面的成本可以被削减,哪些方面的成本

是必要的^[6]。例如,企业可以使用成本-效益分析来决定是自行开发数据分析工具,还是采用外部解决方案。此外,成本管理还可以帮助企业优化资源配置,确保在资源的有限供应下实现最佳效益。

最后,管理会计可以在资源分配和预算控制方面发挥重要作用。财务共享中心在大数据时代需要大量的计算资源、存储空间和人力资源。通过管理会计方法,企业可以根据实际需求制订预算,确保资源的有效利用。通过比较实际支出与预算,可以随时发现预算超支或不足的情况,并及时采取行动。这有助于企业避免不必要的开支,并确保财务共享中心的稳健运营。

4 结论

综上所述,企业要充分认识到财务共享中心在大数据时代的重要性,明确问题所在,积极采取策略方法加以解决。同时,财务共享中心建设需要全员参与、多方合作,共同推动企业财务共享水平提升,以应对日益复杂多变的市场环境,促进企业可持续健康地发展。

参考文献:

- [1]施润华,于佳卉.大数据时代企业财务共享服务中心的建设[J].今日财富,2023(2):107-109.
- [2]朱玉.大数据时代企业财务共享服务中心建设思路[J].中国中小企业,2022(9):93-95.
- [3]刘奕彤.大数据时代下企业财务共享建设路径研究[J].现代商业,2022(9):147-149.
- [4]郭晋娟.大数据时代构建企业财务共享中心的模式研究[J].当代会计,2021(19):163-165.
- [5]胡金平.大数据时代下的企业财务共享建设研究[J].财会学习,2021(3):56-57.
- [6]李海萍.大数据时代企业财务共享中心管理模式探讨[J].商场现代化,2020(13):96-98.

作者简介:连成红,女,山西晋城人,国投新疆罗布泊钾盐有限责任公司,研究方向:财务共享。

新时期企业业财融合的路径研究

——以国有企业为例

王文龙

(河北物流集团金属材料有限公司,河北 石家庄 050000)

摘要:业财融合是国有企业财务管理的转型的趋势,是业务、财务融合的总称,其可以打破业务、财务部门各自为政的局面,更好地帮助国有企业开展各项活动,以降低运营风险。当前信息技术的普及和推广,为国有企业财务管理提供了新机遇,着手探索业财融合的发展路径,有助于科学配置资源,提高资金利用率。但由于应用时间较短,缺少丰富、成熟的经验,在具体实践过程中仍面临一些困境,应提出解决策略和方法,帮助国有企业提高服务水平。

关键词:国有企业;业财融合;问题;优化策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0135-04

Research on the path of enterprise finance integration in the new era

—Taking state-owned enterprises as an example

Wang Wenlong

(Hebei Logistics Group Metal Materials Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000)

Abstract: The integration of business and finance is a trend in the transformation of financial management in state-owned enterprises, which is a general term for the integration of business and finance. It can break the situation where business and finance departments are independent and better assist state-owned enterprises in carrying out various activities to reduce operational risks. The current popularization and promotion of information technology provide new opportunities for financial management of state-owned enterprises. Exploring the development path of industry finance integration helps to scientifically allocate resources and improve fund utilization. However, due to the short application time and lack of rich and mature experience, there are still some difficulties in the specific practice process. Solutions and methods should be proposed to help state-owned enterprises improve their service level.

Key words: state-owned enterprises; integration of business and finance; problem; optimization strategy

0 引言

业财融合对提升国有企业的内部管理水平尤为关键,当前我国国有企业体制改革和社会经济发展进入新层级,需要借助业财融合灵活调整原有的工作模式,重塑、改进工作流程和制度,以实现预期目标。然而,业财融合在国有企业实践中仍面临诸多阻碍,导致业财融合实施的效果不理想,致使国企不能顺利、有序地开展各项活动。因此,国有企业要发挥自身主观能动性,找到业财融合实施中的困境,究其根本,提出解决方案和措施,打破各部门间的壁垒,实现信息互联共享,转变财务部门的职能,帮助企业做大做强。

1 国有企业业财融合的必要性

国有企业要应用最新的信息技术,实现业务流、财务流高效衔接,主动延伸财务部门的职能到一线业务端,为业务高质量发展精准赋能。

首先,增强抗风险能力。在高质量发展背景下,国有企业高效实施业财融合,打通了原本财务、业务部门间的壁垒,实现了业务人员、财务人员相互间明确工作流程、重点和难点,实现了财务部门职能的持续性扩展和延伸,实现了全过程闭环控制,能够在短时间内找到每项活动实施中的矛盾,从而提出改进方案,以此增强国有企业的抗风险能力,使其能够适应复杂、多变的环境。

其次,优化资源配置,提高资源利用率。国有企业在具体经营和发展过程中,优化有限的资源,提高资源利用率,是国有企业实现降本增效的最佳途径。在新经济常态下,国有企业全方位实施业财融合后,管理层可坚持效益优先的原则,从整体层面进行统筹考量,对业务、财务活动做好控制和规划,从根本上提高资源利用率,为国有企业做大做强保驾护航^[1]。

最后,提高财务管理效率、效益。国有企业财务管理水平的高低,攸关其基本生存和发展,业财融合是未来财务管理转型的大势所趋,因此,国有企业要有效落实业财融合工作,提升财务管理水平,为企业决策、管理提供财务信息,提升决策水平。

2 国有企业业财融合存在的问题

2.1 业财融合思想理念相对滞后

事实上,国有企业业财融合落地时,人员思维有待转变是目前急需改进的重点,具体表现在:一方面,管理层思维有待转变。管理层对业财融合的认识、重视程度,关乎国有企业业财融合实施的情况,管理层必须主动学习和汲取先进的理念,才能保证各项工作顺利、有序地开展,以实现预期目标。但是,部分管理层更多地将重点放在绩效、战略规划等方面,给予业财融合的关注较少,不能主动学习、掌握先进的业财融合理念,将其融入实践中,导致各项工作开展缺少先进的思想支持,也无法为员工做好榜样。另一方面,职工思想认识滞后。国有企业在推动业财融合的过程中,涉及多个部门、人员,要想保证全体职工主动参与,就需要促使其持有正确的观念,然而部分国有企业忽视了对业财融合的宣传和教育,缺少多元化的宣传载体,不能主动将业财融合理念、内容和方法进行阐述,导致人员对业财融合认识不全面、不正确,无法做好自身定位,主动参与各项活动,弱化了业财融合实施的成效。

2.2 工作流程混乱、无序

国有企业在落实业财融合时,可能对原有的工作流程、制度产生冲击,因此,需要预先结合实际现状,主动改进业财融合工作流程,保证其与企业整体业务流程相辅相成,相互配合,真正实现业财融合目标。但是,部分国有企业在具体实践过程中,将重点放在业财融合本身中,忽视了工作开展流程的优化

和改进,不能预先梳理工作程序,不能筛选其中冗余的环节和内容,及时对工作流程进行改进,保证业财融合流程简洁、明了、高效,导致各项活动开展程序混乱、无序,一定程度上弱化了业财融合的效果。

2.3 缺乏业财融合一体化的信息平台

基于业财融合背景下,传统财务管理模式相对滞后,无法适应当前多元化的业务需求。在大数据、人工智能等先进技术高速发展的环境下,国有企业为了实现业财融合多元化的功能,就必须依靠兼容、安全的业财融合信息系统。由于部分国有企业人员思想观念滞后,重视度不足,无法紧跟时代发展潮流,使用先进的信息技术,建立业财融合信息系统,难以从根本上消除部门间“信息孤岛”,确保信息传输高效、便捷,不能及时将相关信息传输到各层级、各部门,使得各项工作开展成效不显著。同时,国有企业业财融合信息系统缺位,不能动态追踪各项管理的信息,通过信息数据挖掘和分析,难以确定管理中的问题,难以改进和优化,无法展示业财融合的优势、价值。另外,业财融合信息系统缺少兼容性,无法与国有企业各业务系统高度集成,不能达成信息共享,造成同一个价值链上信息产生重复录入,浪费了多个资源,不能实现初期业财融合目标^[2]。

2.4 绩效考核不到位

国有企业在全面推进业财融合时,要想从根本上消除各类阻碍,主动将重点放在绩效考核,设定多维度、多层次的绩效考核指标,对关键岗位人员使用科学考核方法,如实评估各责任部门开展业财融合成果,并且将考核结果与人员薪酬挂钩,激发人员工作的积极性,以便于增强业财融合成效。然而,部分国有企业忽视了这一问题,没有注重业财融合绩效考核,没有充分考量各方面因素,布设合理的绩效考核指标,无法客观、全面评估不同责任部门的业财融合成果,也没有将绩效考核结果与人员薪酬奖金、人员培训、业财融合改进等挂钩,造成各部门重视度不足,使得绩效考核流于形式,削弱了业财融合的成效。

2.5 缺乏复合型人才

国有企业在具体经营和发展过程中,专业人员尤为关键,业财融合实施的难点和痛点在于缺少复合型、专业化人员,缺少既懂得财务又懂得业务,具

备较强的业务数据信息挖掘、信息分析的复合型人才。现如今,国有企业在推进业财融合时,缺少复合型人才的主要原因是人员培训不到位,尚未结合人员薄弱点,制订完善、可行的培训计划和方案,导致人员不能通过培训提升自身道德素养、数据分析能力、信息素养等,无法为业财融合推进提供人才保障,各项工作开展效果不理想,制约了国有企业的良性发展。

3 国有企业业财融合实施的应对举措和方法

3.1 创新和改进业财融合理念

国有企业在推行业财融合过程中,需要从思想层面高度重视,主动引导人员转变思想观念,自上而下统一思想,转变意识,积极参与业财融合,以取得较佳的成效,帮助国有企业稳定、健康地发展。要想实现这一目标,国有企业应转变人员思想观念,具体表现在:其一,转变管理层思想理念。管理层必须强化财务部门的重视,客观、全面认识业财融合发展管理模式,主动转变内部管理模式,实现业务与财务协同发展的模式,加强业务和财务间的融合,促进双向高质量的互通。同时,管理层要主动学习和汲取业财融合理念,并且深层次学习标杆企业的经验,积累相应的经验,为业财融合实施夯实基础。其二,转变职工思想观念。国有企业业财融合较为复杂,需全员的参与和支持,所以要加大宣传和教育的力度,积极推行多元化的宣传平台,使得职工全面、正确认识业财融合,从企业整体利益角度考量问题,融入业务、服务业务,做好自身职责和定位,使得国有企业业务部门、财务部门相互促进,相互支持和配合,更好地将业财融合贯彻到位,取得较佳的业财融合成效^[3]。

3.2 完善业财融合工作流程

随着互联网技术的不断普及,国有企业要加快财务管理转型,主动落实业财融合工作,展示其作用和优势,开展这项工作能够改变工作流程、制度,保证各环节工作开展更加简洁、高效、明了,促进国企稳定、健康地发展。所以,国有企业要想从根本上实现业财融合目标,必须将重点放在业财融合流程的改进和优化方面,从整体层面进行考量,保证整体工作流程与业财融合相互配合,并在实际应用中找到

流程中的漏洞和不足,第一时间做好查漏补缺,及时剔除烦琐、复杂的工作内容,促使整个工作流程简洁、高效,高效推进业财融合。另外,部分国有企业财融合的实施和推进具有动态性,建议其要主动按照现实需求,灵活改进业财融合流程,以保证其更具适用性,能够在短时间内适应多元化的业财融合需求,从而实现初期目标。

3.3 健全业财融合一体化信息系统

多元化信息技术的推广和应用,为企业实现业财融合夯实了基础。国有企业应积极转变人员思想、理念,创新业财融合方式,一方面综合性考量缓解财务人员自身工作压力,逐步拓展财务部门职能,积极参与业务前端;另一方面思考从根本上业财融合沟通中信息壁垒,确保业务和财务部门信息高效传输。

与此同时,国有企业要在业财融合信息系统内嵌入合同审核、付款审核、成本费用审核等模块,以免线下逐层审核耗损较多的时间,从根本上实现数据“跑路”,保证业务、财务流程全生命周期管理,将财务管理融入各项业务活动中,保证企业财务管理摒弃传统会计核算的模式,实现业务、财务相互交融,从而提高业财融合的效率与质量。除此之外,业财融合一体化建设过程中可以自动化收集、统计相关财务数据、业务数据等,从多维度提供财务报表,为管理层决策提供辅助,以便各项决策更加科学、合理^[4]。

例如,某企业的主要经营范围包括:有色金属、黑色金属、建材、焦炭、煤炭、矿石、机械设备、电子产品、化工产品、燃料油的批发销售;废旧物资回收;建筑机械及器材的租赁;自营和代理商品和技术的进出口业务;仓储服务;普通货物运输、普通货物运输代理。该企业为了紧跟时代发展趋势,从企业现状出发,建立了业财融合信息系统,获取了一系列的成就,具体表现在:①提高工作效率。从信息系统应用来看,整个流程中的程序有序开展,使得各环节都通过信息系统高效处理,相较于传统各部门借助人工传递相关信息资料,可以大幅减少时间成本,减少人为操作带来的弊端。同时,财务人员不管是付款、核算都更加快速、便捷,也减少了录入数据过程中可能出现的偏差,从而给经营数据、财务数据互取以及自

动化生成相关报表等提供了保证,切实提高了财务工作的效率。②保证资金完整、安全。从资金安全性层面考量,该企业实现了资金统一、集中化管理和应用,全部审核批准都实现在线管理,降低了财务人员侵占资金的可能性。并且,该企业主动与外部银企关联,动态追踪每笔财政资金收入、支出,提高了资金利用率,促进了企业的可持续发展。③实现数据来源统一,确保信息互联共享。该企业借助信息化手段,建立业财融合信息系统,不同部门间信息可以及时调用,使得各部门间数据来源统一、数据标准统一,促使业务和财务活动开展所参考的数据统一,也保证了财务信息更加完整、准确,从根本上解决了信息壁垒。

3.4 加强绩效考核工作

坚持以业财融合为基本导向,国有企业在推进财务管理转型时,要求全员的支持和配合,但这项工作是一项综合型的工作,要想保证人员全身心参与业财融合,应注重绩效考核工作,充分考量自身现实状况,布设多维度、多层次的考核指标,使用科学、合理的考核方式,严格依照工作程序、制度做好落实,客观评估各职责部门实施成效,切实提升绩效考核结果使用效率,充分展示绩效考核的自身优势和价值,增强职工责任心,使职工主动参与业财融合。另外,国有企业要制订相应的奖惩机制,主动将绩效评价结果与人员薪酬奖金、人员培训等紧密相关,对表现较佳的人员给予奖励,反之做好惩处,调动人员工作积极性,促使全体人员融入业财融合中,取得较佳的成效^[5]。

3.5 培育复合型人才

国有企业业财融合需要复合型人才,这些复合型人才既要拥有全面、扎实的理论知识、实践技能,还要具备较强的信息素养,所以为了保证业财融合的良好运行,国有企业应加强人员培训和教育,采取多元化的培训方式和模式,业务人员应发挥自身主动性,积极学习财务知识、信息系统操作;财务人员不断提升业务水平、综合素养,不能局限于记账核算

的工作范围内,应基于宏观层面进行思考,以便为业财融合提供支持。同时,业财融合人员不仅要去做数据的“搬运工”,还要提升逻辑分析能力,对各类数据进行深层次挖掘和分析,提炼出高价值的信息,为决策者提供信息支持,保证每项工作顺利、有序地开展,为业财融合夯实基础提供支持,实现国有企业业财融合目标。

4 结论

在激烈的市场竞争环境下,确保内部管理科学化、现代化是国有企业高质量发展以及实现业财融合十分关键的要素。但是,部分国有企业在推进业财融合时,自身经验不足,可参考的成功案例也相对较少,在实践中仍面临着部分困境。具体表现在人员思想滞后、工作流程烦琐、业财融合信息系统不完善等,导致业财融合效果不理想,制约了国有企业又快又好地发展。因此,国有企业要从全局层面考量,主动分析业财融合中的困境,主动追溯各类问题的原因,提出解决策略和方法,保证业财融合落地,发挥其自身效用,促进企业做优做强。

参考文献:

- [1]杜翔云.基于财务共享的大型国有企业业财融合探究[J].现代审计与会计,2021(5):42-43.
- [2]解婧秋.关于国有企业业财融合中的问题及解决方法研究[J].现代营销:上,2022(10):58-60.
- [3]马阿里.大数据背景下的国有企业业财融合问题与对策研究[J].中小企业管理与科技,2022(13):169-171.
- [4]孙潇潇,胡俊辰.大数据背景下国有企业业财融合数字化体系的建设与探究[J].中小企业管理与科技,2022(14):179-181.
- [5]陈姿伊.管理会计视角下国有企业业财融合建设难点及对策分析[J].财会学习,2022(32):79-81.

作者简介:王文龙,男,甘肃平凉人,河北物流集团金属材料有限公司,研究方向:财务管理。

国有企业财务数字化转型中的常见问题与完善措施

王宇

(辽宁省运营管理有限责任公司盘锦分公司, 辽宁 盘锦 124100)

摘要: 文章从国有企业财务数字化转型的积极意义切入, 阐述了其在承担社会责任、加强企业管理、夯实发展基础以及凸显企业优势等方面的益处, 分析了国有企业财务数字化转型框架, 为后续问题和措施的讨论提供了基础。文章详细探讨了国有企业财务数字化转型中常见的问题, 并提出了一系列完善措施, 以期为国有企业在财务数字化转型过程中的顺利实施提供有益的借鉴和指导。

关键词: 国有企业; 财务数字化转型; 常见问题; 完善措施

中图分类号: F275+F810

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)09-0139-04

Common problems and improvement measures in the digital transformation of state-owned enterprises' finance

Wang Yu

(Liaoning Province Operation Management Co., Ltd. Panjin Branch, Panjin, Liaoning, 124100)

Abstract: Starting from the positive significance of the financial digital transformation of state-owned enterprises, this paper expounds its benefits in assuming social responsibility, strengthening enterprise management, consolidating the development foundation and highlighting the advantages of enterprises, analyzes the framework of financial digital transformation of state-owned enterprises, and provides a basis for the discussion of follow-up issues and measures. This paper discusses in detail the common problems in the financial digital transformation of state-owned enterprises, and puts forward a series of improvement measures, hoping that the research in this paper can provide useful reference and guidance for the smooth implementation of state-owned enterprises in the process of financial digital transformation.

Key words: state-owned enterprises; digital transformation of finance; frequently asked questions; improve measures

0 引言

近年来, 全球经济格局发生了深刻变革, 国有企业在适应新时代要求、提升核心竞争力方面迎来了前所未有的机遇和挑战。作为国民经济的支柱力量, 国有企业财务数字化转型成为提升其整体效率、优化资源配置的重要途径。财务数字化转型作为国有企业改革的重要组成部分, 不仅关系到企业自身的可持续发展, 也对整个经济体系的稳定和发展具有深远影响。然而, 国有企业在财务数字化转型过程中也面临一系列的挑战和问题, 这些问题的解决不仅需要企业自身的努力, 也需要政府、社会各界的支持和合作。文章将深入探讨国有企业财务数字化转型的框架分析, 明确其中的常见问题, 同时提出一系列完善措施, 以期为国有企业财务数字化转型提

供有益的思考和建议。

1 国有企业财务数字化转型积极意义

1.1 有利于承担社会责任

国有企业作为社会经济发展的重要支撑, 肩负着广泛的社会责任, 包括环境保护、就业创造、资源优化利用等, 财务数字化转型为国有企业更好地履行社会责任提供了有力支持。首先, 数字化系统可以实现精确的数据采集和分析, 帮助企业准确地衡量资源使用情况, 降低能源和资源的浪费, 减少对环境的负面影响。其次, 数字化转型能够加强对供应链的监控, 确保合作伙伴能够遵循环保和社会责任的准则。最后, 数字化技术还可以支持企业进行社会责任信息的公开披露, 提升企业的社会信誉和透明度, 促进社会的信任和支持。

1.2 有益于加强企业管理

财务数字化转型为国有企业带来了全新的管理模式和工具,有力地支持企业在日常经营和决策中更高效地发挥作用;可以实时采集、整理和分析大量的财务和经营数据,为企业管理层提供准确、全面的信息支持,使得管理层能够更好地把握企业的运营状况、市场趋势和客户需求,从而更加精准地进行战略规划和资源配置。

1.3 有助于夯实发展基础

财务数字化转型为国有企业的持续发展提供了坚实的基础。数字化系统能够更好地收集和分析市场数据、客户反馈、竞争对手信息等,帮助企业更加准确地把握市场需求和变化。通过准确的市场洞察,企业可以精确地制订产品研发计划和营销策略,降低产品失败风险,提高市场竞争力。

1.4 有利于凸显企业优势

国有企业通常拥有丰富的资源、庞大的市场份额和稳定的客户基础。通过数字化转型,这些优势可以更好地被整合和利用,帮助企业更好地管理和优化资源,降低成本,提高效率,从而为企业提供更多的投入余地,支持创新和研发。此外,企业还能够通过数据分析准确地了解市场需求、客户偏好和竞争对手动向,从而更有针对性地制订产品策略和市场推广计划。

2 国有企业财务数字化转型框架分析

首先,企业需要明确数字化转型的愿景和目标,明确数字化在财务管理中的价值。其次,技术基础设施的规划和建设是至关重要的一环,包括选择适当的软件系统、数据存储方案和网络架构,以确保数字化的稳定和可靠性。最后,培育数字化的文化是实现成功转型的关键,鼓励员工接受变革、创新和知识共享,促使数字化思维融入企业的日常运营。

3 国有企业财务数字化转型常见问题

3.1 缺乏优质财务转型环境

一方面,在缺乏竞争压力的环境下,企业可能缺乏实现数字化转型的迫切感,竞争能够促使企业不断改进,适应市场变化,追求效率和创新。然而,国有企业在某些行业中可能处于相对垄断地位,缺乏充分的市场竞争。因此,数字化转型可能被视为非紧急事务,导致资源投入和改革意愿不足。另一方

面,如果管理层未能充分理解数字化转型的战略重要性,未能为项目提供明确的支持、资源和动力,数字化转型就可能受到阻碍。管理层的支持不仅体现在口头承诺,还需要在资源分配、决策制订、项目推进等方面得以体现。缺乏管理层的支持会导致数字化转型的目标模糊,资源不足,项目难以得到有力推进,阻碍财务转型环境的形成^[1]。

3.2 预算管理落实不到位

3.2.1 预算不足

财务数字化转型需要投入大量的资金,包括技术设备、软件开发、人员培训等各个环节的费用。如果企业预算不足,则会导致关键环节的投入不足,影响数字化项目的推进和质量。

3.2.2 预算分配不合理

即便有一定的预算,但存在分配不合理现象,导致一些关键领域的预算投入不足。例如,过分强调技术投入,而忽视了人员培训和变革管理等方面,可能使数字化转型无法真正落地。

3.2.3 预算执行不到位

虽然有预算,但在项目执行过程中出现资金浪费、挪用等情况。这与有些企业项目管理不善、内部监督不力等因素有关,影响了数字化转型的成果。

3.3 内部综合协同能力较差

首先,在部分国有企业中,部门之间缺乏协同的意识可能导致内部协同能力的不足。如果员工仅仅关注自己部门的工作,而不理解其他部门的工作重要性和工作流程,就难以实现有效的合作。协同意识能够使员工理解跨部门合作的重要性,愿意主动与其他部门合作、分享信息和经验。缺乏协同意识将导致信息不畅通,部门之间缺乏理解和信任,影响整体的数字化转型进程。

其次,国有企业员工的部门内部流动性较低也会导致协同能力的下降,这是因为员工在不同部门之间的流动能够促进跨部门的信息共享。如果员工只在自身岗位上长期工作,就难以了解其他部门的工作流程、困难和需求,从而阻碍部门之间的协同合作。

最后,国有企业内部各部门之间往往既存在合作关系,又存在一定程度的竞争关系,这种竞争与合作关系的平衡在数字化转型中会影响协同能力。各部门可能为了争取资源、项目和地位而竞争,导致合

作受到阻碍,当某个部门负责人感觉与其他部门是竞争而非合作关系时,信息的共享和协同就会受到限制。然而,合作在数字化转型中是至关重要的,数字化转型涉及多个部门之间的协同工作,只有这样能够实现整体业务流程的改进和优化^[2]。

3.4 信息系统稳定性不足

首先,由于国有企业通常存在历史沿革久远、体制相对僵化等特点,其信息技术基础设施可能相对滞后,包括硬件设备、网络架构、操作系统等。这使得系统容易出现故障、崩溃或无法应对高负载情况,对系统的稳定性造成严重影响。

其次,部分国有企业系统架构没有经过充分地规划和设计,导致系统在扩展性、稳定性和安全性方面存在缺陷。系统组件之间的不协调和集成困难使系统更容易出现问题,如数据丢失、冲突和延迟等。

最后,国有企业需要处理大量的敏感财务数据,而这些数据可能成为黑客攻击和数据泄露的目标。如果企业的信息安全措施不足,系统将容易受到恶意攻击,从而导致系统崩溃、数据被窃取或篡改,进而影响系统的稳定性和数据的完整性。

3.5 数字化管理缺乏资金支持

首先,财务数字化转型往往需要一定的时间才能实现明显的经济回报,在数字化管理初期,大量的投入难以直接转化为短期内可观的经济效益。因此,企业由于未能迅速看到投资回报而对资金支持感到犹豫,数字化管理项目难以获得足够的财务支持,限制了项目的持续推进。

其次,数字化管理涉及多个层面,包括基础设施、软件开发、培训、数据迁移等,这些方面的成本难以预测。如果成本预测不准确,可能导致资金投入不足或超支。不确定性的成本预测可能影响企业对数字化管理项目的资金支持,造成项目推进的困难^[3]。

最后,除了初期投入,还需要考虑后续的技术更新和系统维护费用。技术不断更新,企业需要跟进最新的技术趋势,以保持系统的竞争力和安全性。

4 国有企业财务数字化转型完善措施

4.1 积极改善财务转型环境

一方面,政府和企业管理层应共同认识到市场竞争的重要性。鼓励国有企业在数字化转型过程中

注重提升效率、创新和质量,通过引入竞争机制、鼓励企业间合作等方式,促使企业积极地投入数字化转型。

另一方面,确保管理层充分理解数字化转型对企业未来发展的战略意义。政府和高层管理人员应提供明确的支持、资源和动力,确保数字化转型项目得以有效推进。管理层不仅要在口头上表达支持,还需要在实际行动中体现,包括资源分配、决策制订和项目推进等方面。

4.2 加大预算管理力度

4.2.1 合理预算编制

进行详细的项目需求分析,将数字化转型的各个环节细化,并估算所需资金,包括技术设备、软件开发、培训、人员配置等方面的支出;考虑项目不同阶段的资金需求,从项目启动到推进不同阶段的预算编制要有区分,避免阶段性资金不足。

4.2.2 科学预算分配

制订明确的预算分配原则,根据项目的战略目标和优先级,将预算合理分配给各个关键领域。在分配预算时,要考虑技术、人员和流程等方面的平衡,避免过度依赖技术投入而忽视了培训和变革管理等关键环节;引入绩效评估机制,将预算分配与业绩挂钩,激励各部门在数字化转型中取得实质性的进展^[4]。

4.2.3 强化预算执行监督

设立项目预算管理团队,负责对预算的执行进行监督和控制,团队成员应具备财务和项目管理背景,能够及时识别问题并提出解决方案;制订详细的预算执行计划,明确资金使用的时间表和具体用途,确保预算按计划使用,避免在项目执行过程中出现资金断层;引入审计机制,对预算的使用情况进行定期审计,发现问题及时纠正,确保资金使用的合规性和有效性。

4.3 优化业财融合建设效果

首先,制订定期的部门间交流和合作交流会议,鼓励员工分享自身工作经验和项目成果,不仅有助于信息传递,还能使员工深刻地认识到不同部门之间的互相依赖性。其次,设立跨部门轮岗计划,让员工能够定期在不同部门之间交流工作。员工在不同岗位间的流动可以帮助其更好地理解各部门的职能和挑战,全面协同合作。在创建跨部门工作团队时,

鼓励每个团队成员具有多个部门的背景,以便充分利用其多元知识和经验,推动协同合作的深入发展。最后,建立明确的资源共享和合作规则,明确资源分配的原则和标准。

4.4 加大信息系统研发效力

4.4.1 定制化开发与集成

定制化开发是确保信息系统与国有企业实际业务需求紧密匹配的关键。这不仅包括根据企业的业务流程设计系统功能,还包括根据行业特点和规模进行定制化的数据库结构设计。定制化系统可以更好地满足企业的独特需求,而不是简单地套用通用的解决方案;信息系统应该与已有的财务、生产、供应链等管理系统无缝集成,避免“信息孤岛”,确保数据的一致性。

4.4.2 技术创新和升级

要密切关注新技术的应用,以提高信息系统的效率和灵活性。例如,人工智能(AI)、大数据分析、区块链等技术在财务数字化转型中具有巨大潜力。AI可以用于智能化的数据分析和预测,大数据分析可以帮助企业发现隐藏在海量数据中的趋势和模式,区块链可以增强财务数据的透明性和安全性。此外,定期进行系统升级和更新也是至关重要的,可以保持系统与最新技术和安全标准的一致性,防止系统陈旧引发的性能问题和漏洞风险^[5]。

4.4.3 数据质量与安全

为了确保数据质量,系统应该具备数据验证和清洗机制,及时识别和纠正错误数据。同时,建立数据质量监控体系,实时监测数据的完整性和一致性,及时发现和解决数据质量问题。财务数据是敏感的,必须采取严格的安全措施,包括加密技术、访问控制、身份验证等,以防止数据泄露和未经授权的访问。

4.5 实时关注资金利用情况

首先,设计细致且实时的资金追踪系统,准确记录资金流入和流出的情况。此系统应该能够追踪到每一笔支出,并将其归类到各个数字化管理项目的具体环节。系统应设定预算预警和阈值,一旦某个环节的预算超支或临近超支,及时触发警报,以便采取必要措施。

其次,针对每个数字化管理项目,制订详细的预算计划,包括每个环节的具体投入、时间表和成本预测,确保预算计划充分考虑技术、人员和培训等多个维度的需求。在预算计划中引入不同情景的预测,以应对不确定性。例如,制订乐观、保守和中性三种预算情景,以应对成本波动的风险^[6]。

最后,将数字化管理项目分阶段进行预算审查,每个阶段结束时将实际支出与预算计划进行对比,如有偏差,要进行深入分析,找出原因并提出调整建议。审查的重点不仅是资金数额的匹配,还应考虑实际进展和成果,确保每个阶段的资金使用都对项目的整体进展和效益有积极影响。

5 结论

国有企业必须认识到财务数字化转型是一个复杂而长期的过程,需要各方共同努力、持续探索。政府在制订政策时应更加注重营造良好的数字化转型环境,提供政策支持和资金保障;企业应加强内部管理创新,提升数字化应用水平;科研机构 and 高校可以加强数字化技术的研发与培训,为国有企业的财务数字化转型提供智力支持。只有通过多方共同合作,国有企业才能在数字化转型的道路上不断前行,实现更好的发展和更大的价值。

参考文献:

- [1]黄宽.国有企业财务数字化转型探讨[J].质量与市场,2023(15):19-21.
- [2]任远.国有企业财务管理数字化转型研究[J].质量与市场,2023(14):109-111.
- [3]许梦婷.国有企业财务数字化转型探析[J].投资与创业,2023,34(12):145-147.
- [4]张晓华.国有企业财务会计数字化转型现存问题与对策探究[J].西部财会,2023(6):25-27.
- [5]刘哲琪.浅谈国有企业财务管理数字化转型方向及策略[J].中国管理信息化,2023,26(11):88-91.
- [6]张胜棉,段小平.国有企业财务数字化转型过程中的问题及对策探析[J].国际商务财会,2023(4):70-73.

作者简介:王宇,女,辽宁盘锦人,辽宁省运营管理有限责任公司盘锦分公司,研究方向:财务数字化转型。

民营企业开展财务内部控制的策略分析

吴晓梅

(湖北楚天中大物业管理有限公司,湖北 武汉 430000)

摘要:随着我国经济的快速发展,民营企业面临的风险日趋复杂。为防控财务风险,促使企业实现规范化运作,民营企业需要科学执行财务内部控制。文章通过对民营企业开展财务内部控制工作进行分析,探讨了财务内部控制的意义及存在的问题,并重点论述了改进建议,对民营企业形成科学的内部控制体系,防控管理流程中的风险,提高工作规范性具有一定价值。

关键词:民营企业;财务内部控制;策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0143-04

Strategic analysis of financial internal control of private enterprises

Wu Xiaomei

(Hubei Chutian Zhongda Property Management Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430000)

Abstract: With the rapid development of China's economy, the risks faced by private enterprises are becoming increasingly complex, in order to prevent and control financial risks and promote standardized operation of enterprises, private enterprises should scientifically implement financial internal control. By analyzing the financial internal control work carried out by private enterprises, this paper discusses the significance and existing problems of financial internal control, and focuses on the improvement suggestions, which has certain value for private enterprises to form a scientific internal control system, prevent and control risks in the management process, and improve work standardization.

Key words: private enterprises; financial internal control; tactics

0 引言

近年来,部分民营企业在开展财务内部控制环节,由于财务管理工作不规范而产生风险的案例屡见不鲜,财务违规问题主要原因是部分民营企业财务内部控制措施不到位,未对工作流程进行约束和控制。随着企业的不断发展,对财务内部控制提出了更高的要求,企业要高度重视内部控制工作的要点,通过规范企业的管理流程,形成完善的财务管理措施,对民营企业的各项风险进行有效控制。但是部分民营企业在开展财务内部控制工作过程中还存在一定的问题,各项工作活动无法得到规范控制,管理流程中还存在一系列风险。文章通过对民营企业财务内部控制工作进行分析,论述内部控制工作中所存在的问题及具体的建议,对规范工作流程,提高管理的科学性具有一定的价值。

1 民营企业开展财务内部控制的意义

民营企业的财务风险管理作为财务管理活动中的重要一环,是确保企业财务内部控制工作流程按照预期任务要求实现控制的重要措施。通过合理的财务内部控制,能够确保企业在日常经济业务事项中各项财务活动受到约束,促使财务管理流程得到科学管理,确保企业工作环节中各项经济业务事项的要求得到及时传递,保障全员共同参与财务管理的环节,提高财务信息的质量,确保企业资源得到合理使用。

2 民营企业开展财务内部控制的问题

第一,人员管理有待完善。长期以来,部分民营企业在执行财务内部控制的环节中,未形成全员共同参与的财务内部控制体系,再加上企业的管理权责未得到严格制约,很可能影响财务内部控制的运

作。同时部分民营企业未明确人员的岗位职责,不利于确保各项工作的事项要点得到严格控制执行。

第二,财务风险未得到有效管理。企业在执行财务内部控制时,要形成规范的财务风险控制体系,有序防控风险。但是部分民营企业的财务风险管理停留于亡羊补牢的阶段,没有建立事前的分析及控制措施,无法确保各类风险在发生之前形成相应的应对方案。

第三,财务管理活动不合理。当前部分民营企业在执行财务管理活动的环节中,存在着预算管理、固定资产管理、税务管理等流程不规范的问题。由于财务管理活动的规范性不足,财务工作事项存在严重风险,甚至影响企业财务工作的开展。

第四,信息传递不畅。部分民营企业在开展信息化过程中,各类财务信息传递不及时,信息处理效率低下,由于信息传递不到位而产生“信息孤岛”的风险。

第五,内部审计和财务监督不力。当前部分民营企业财务部门管理多个公司与几个部门,处理日常财务核算的同时兼任稽核相关工作。例如,部分物业公司服务的物业项目(住宅小区、办公楼等)实行的是经理负责制,日常采购、保安保洁服务分包等,与供应商业务往来或对业主违规装修,没有形成阳光管理的理念,同时经理人员没有做到廉洁自律。产生这一问题主要原因是未形成专门的内部审计与有效的内部监督机制,对各项工作监督与约束力度不足,给企业造成严重隐患。

3 民营企业开展财务内部控制的策略

3.1 改进人员管理机制

第一,提高全体人员参与财务内部控制工作的认识。企业在执行财务内部控制工作过程中,要强化企业文化建设,使全员形成财务内部控制工作的意识。通过合理的机制引导企业的全体人员规范自身工作行为,在强化制度建设的同时,加强对各项要点的宣传与教育,促使全体人员认识到财务内部控制工作的重要价值^[1]。财务内部控制工作对企业的发展以及各项活动具有重要意义,只有让全员认识到财务内部控制的重要价值,才能让人员在工作过程

中主动提高自身参与财务内部控制工作的积极性。全体人员在工作过程中,只有真正了解自身岗位要求,做到以身作则,严格执行各项制度,才能为财务内部控制体系的开展提供必要支持。

第二,建立现代化的组织架构。长期以来部分民营企业存在着一权独大的问题,企业内部产生“一言堂”的现象,严重制约了各项经济业务的开展。在企业执行财务内部控制的流程中,为确保各项工作机制更加严肃,要针对内部治理结构方面形成科学的管理架构,充分发挥股东、董事、监事的作用。民营企业要确保股东、董事、监事权责得到合理约束,对企业的管理流程进行监控,提高企业的管理质量。董事会和监事会要起到相互制约的作用,董事会负责企业的重大经济业务事项决策,而监事会负责对各项财务工作以及财务账簿进行检查,确保监事会具有独立性。

3.2 有序管理财务风险

第一,成立风险管理小组。民营企业的财务风险管理对企业发展有着重要影响,企业是否建立了专门的风险管理主体,在一定程度上决定了企业的风险管理效果。为确保财务风险得到严格控制,企业可以由财务部门骨干以及业务部门骨干组成专门的财务风险管理小组。财务风险管理小组要根据企业财务管理流程中不同环节的管理要求,细致分析可能存在的风险,并参与企业的重大财务活动中,包括重大投融资等活动,分析重大财务事项的风险情况。通过参与财务管理活动,判断财务工作流程中的问题并提出具体的改进措施,为企业形成规范、科学的财务工作流程,防控财务管理活动中的风险提供支持。同时企业在财务风险管理时,财务管理小组要主动参与日常的各项财务活动流程,分析企业的财务风险管理水平,结合企业日常经营过程中的各类财务风险情况,制订合理的风险规避措施以及管理方案,确保财务风险能够得到严格管理。

第二,建立风险清单和案例库。随着市场经济快速发展,企业面临的财务风险日益复杂。为确保财务风险能够得到全方位控制,企业要提高自身的风险控制水平。企业要对各类风险进行深度分析,判断风险发生的具体成因,并以此形成风险清单。

在风险清单中要结合企业可能发生的财务风险因素,将各类信息列入风险清单中,为应对风险提供指引^[2]。同时为确保风险发生时,风险应对措施更加完善,企业在对风险应对之后,要针对风险应对的经验形成风险案例库。在风险案例库中明确风险的具体应对措施,为未来控制风险提供必要的支持。

3.3 优化财务管理活动

第一,实施全面预算管理。全面预算管理作为企业财务管理工作中的一环,科学的全面预算管理体系对规范企业的管理流程及工作机制有着重要的促进作用。企业在发展过程中要应用全面预算管理机制,建立规范的管理体系,对各项经济业务事项起到约束作用。首先,明确各层级人员工作职责。企业要建立规范的全面预算管理组织架构,确保预算充分发挥应有的作用。企业可以成立预算管理委员会,由企业的董事会以及管理层人员组成,对预算工作进行整体性的控制和管理,并在日常工作中由预算管理办公室负责预算日常经济业务事项进行管理。其次,优化预算编制流程。民营企业在开展预算编制环节,要优化预算编制流程,由基层部门参与其中,以零基预算、弹性预算等多种编制方法结合,形成科学的编制措施。企业在开展预算编制环节中,要对各项政策进行全方位分析,确保预算的编制内容更具有全面性,并以此提高预算工作流程的科学性。再次,强化预算执行的严肃性。企业在执行预算管理的环节中,要形成严肃的监控措施,建立以资金为核心的预算管理体系,确保所有的资金使用计划都得到预算控制。同时在预算分析时,企业要定期针对预算开展情况进行分析,判断预算是否产生偏差。最后,建立科学的考核措施。为确保全面预算管理工作有序开展,企业要对各项工作进行约束,建立科学的预算考评机制,定期对各主体预算工作开展的情况进行考核,并针对考核结果落实奖惩,提高人员参与预算工作的积极性。

第二,优化固定资产管理体系。企业要形成完善的固定资产管理措施,通过固定资产管理对业务事项进行控制,确保固定资产安全、完整。首先,健全固定资产采购管理流程。民营企业在固定资产采购之前,要形成规范的采购审批机制,避免资产采购

之后闲置的问题。企业在采购之前要全面清产核资,分析资产是否有必要采购,确实有必要进行采购的,对重大资产采购要通过招标方式进行,对小额、零星采购要执行询价的方式,在货比三家的基础上开展采购,确保采购流程更加严肃、管理更加规范。其次,建立固定资产日常管理措施。企业在开展固定资产管理环节中,要成立固定资产管理机制,确保固定资产的相关信息得到准确记录。企业要将管理工作责任落实到具体的个人,针对固定资产管理工作全环节形成详细的信息登记机制,确保固定资产的状态发生改变时相关信息能够得到第一时间得到变更,提高固定资产管理的规范性,确保固定资产的信息准确、管理流程规范。最后,建立固定资产的盘点机制。企业要针对盘盈盘亏的问题进行分析,落实相应的整改措施并及时调整账簿,确保账实相符。

第三,完善税务管理机制。企业的税务管理是企业财务管理工作中较为重要的组成部分。随着我国税务政策不断调整,税务管理难度不断提高,部分企业在税务管理环节,由于财务风险管理不当,容易发生涉税流程中违规使用发票、纳税申报不准确等问题,导致企业遭受税务机关的处罚。为确保企业税务工作更加规范,要形成科学的税务管理措施。首先,财务人员要定期对各项涉税政策进行全方位学习,了解税务机关的要求。通过开展培训等方式,使企业财务人员充分了解税务管理工作的要点,并深入企业管理流程的第一线分析税务风险,形成科学的措施防控税务风险。其次,建立完善的税务筹划机制。为确保企业的税务工作流程更加规范,企业要形成科学的税务管理机制。企业要定期检查企业的各项经济业务事项,结合税务政策规范企业的税务工作流程。

3.4 畅通财务信息传递

第一,构建完善的财务信息系统。在民营企业的运营过程中,信息系统对企业的运营有着重要的影响。一方面,企业要强化信息管理措施,最大限度地降低信息不对称等一系列问题带来的风险。企业要在日常工作中重视财务信息系统的建设,通过财务信息系统让企业的财务信息和业务信息实现衔接,实现对各项业务流程的有效跟进和管理。例如,

企业可以通过构建 ERP 等信息系统,将现代化的财务管理理念融入其中,促使企业的各类信息能够实现共享。企业通过建立完善的信息系统管理机制,可以实现对企业管理环节中各类数据的有效监控和分析,达到提高企业管理流程规范性及工作体系科学性的目标。另一方面,在大数据的时代下,企业要高度重视大数据等信息技术的使用,通过大数据消除“信息孤岛”带来的影响,让财务管理实现转型,实现内部数据、外部数据的全方位整合。企业通过打通信息壁垒,全方位关注影响企业运行的各类风险情况,对财务内部控制进行规范化管理。

第二,重视内部各类数据的传递。民营企业在执行财务内部控制的环节中,要确保内部的各类信息能够实现高效传递,打造立体化的信息管理系统。企业可以通过建立完善的信息管理机制,让各类信息传递更加及时、管理更加高效。同时民营企业在日常工作中还要通过多种渠道促使人员进行沟通。例如,企业的基层人员和管理层之间要积极进行沟通,由基层人员及时向管理层汇报工作流程中的要求以及各项数据的管理情况,同时让管理层及时向基层传递工作流程的要求,包括通过例会等方式传递管理要求,提高各项信息传递的效率。

3.5 强化内部审计与财务监督

第一,完善内部审计机制。企业要通过成立独立的内部审计部门,对各项经济业务事项进行审计。内部审计部门隶属企业董事会,能够对企业的财务管理工作进行严格审计监督,确保审计工作更具规范性。同时企业内部审计部门人员要具有专业性,不仅要了解企业各项业务流程的要点,还要掌握财务工作的知识,具备丰富的审计经验,能够实现对财务内部控制流程的规范评价^[3]。企业通过全方位审计,检查财务工作开展的情况,确保企业的财务管理流程更加严肃,及时发现企业在财务工作流程中存在的风险,形成对企业财务工作各环节的有效审查,达到规避风险,提高内部审计独立性及规范性的

目标。

第二,建立完善的财务监督机制。为确保企业的财务风险得到有效控制,企业要通过强化财务监督的职能,实现对财务内部控制流程的全方位监督,并通过科学的财务监督机制,提高财务控制的有效性,充分发挥对各项经济业务事项的控制作用。企业在执行财务监督的过程中,要充分发挥财务监督工作的作用,提高财务监督的质量,实现对各项经济业务事项有效监控。财务部门在日常各项经济业务事项中,要深入企业管理环节的第一线进行监督,深入分析管理流程中可能存在的问题,确保财务管理中的问题得到及时解决。

4 结论

科学的财务内部控制措施,对规范民营企业的工作流程,防控财务活动中的风险具有重要意义。文章站在财务内部控制的视角下,论述如何通过合理的机制规避财务管理流程中的风险,认为财务内部控制工作作为企业管理流程中重要的一环,企业要关注财务内部控制的建设,形成全员重视财务内部控制的氛围,确保企业的财务内部控制工作中各环节要求得到严格执行。同时财务内部控制工作作为一项相对复杂的工作,企业在未来要不断优化财务内部控制体系,确保企业实现有序发展的目标。

参考文献:

- [1]周建.企业财务风险内部控制体系研究[J].中国市场,2020(18):156,158.
- [2]黄晓黎.企业内部控制与风险管理的问题与对策研究[J].商业文化,2021(13):68-69.
- [3]马海琴.企业财务管理内部控制制度的分析[J].财会学习,2021(2):160-162.

作者简介:吴晓梅,女,湖北咸宁人,湖北楚天中大物业管理有限公司,研究方向:内部控制。

关于管理会计数字化转型的相关探讨

张 妍

(中国通信集团广东有限公司湛江分公司, 广东 湛江 524043)

摘要:在数字化转型背景下,企业目前采用的管理模式的弊端开始显露,为此企业急需对现有的管理模式进行优化升级,使其与当前新的管理环境契合。因此,管理会计工具逐渐进入人们的视野,并在企业的管理工作中发挥着越来越明显的作用。文章第一部分阐述了管理会计工具的基本内容,第二部分和第三部分说明了数字化转型下管理会计的应用意义以及应用原则,第四部分分析了当前企业管理会计数字化转型存在的问题,第五部分提出了优化企业管理会计数字化转型的具体措施。

关键词:管理会计;数字化转型;优化策略

中图分类号:F234.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0147-04

Discussion on digital transformation of management accounting

Zhang Yan

(China Communications Group Guangdong Co., Ltd. Zhanjiang Branch, Zhanjiang, Guangdong, 524043)

Abstract: In the context of digital transformation, the disadvantages of the management model currently adopted by enterprises are beginning to emerge, so it is urgent for enterprises to optimize and upgrade the existing management model to make it fit with the current new management environment. Therefore, management accounting tools gradually enter people's vision, and play an increasingly obvious role in the management of enterprises. The first part of this paper expounds the basic content of management accounting tools, the second and third parts explain the application significance and application principles of management accounting under the digital transformation, the fourth part analyzes the problems existing in the current digital transformation of enterprise management accounting, and the fifth part puts forward specific measures to optimize the digital transformation of enterprise management accounting.

Key words: management accounting; digital transformation; optimization strategy

0 引言

随着互联网信息技术的持续发展,在数字化转型背景下,要想推动企业健康长远发展,需要有效应用管理会计工具,提高企业数据信息的使用效率,挖掘其深层价值,为各项管理工作开展提供决策建议和数据支持,减少企业经营管理风险,促进企业实现现代化转型工作。

1 管理会计工具概述

随着信息技术的持续发展应用,管理会计工具在此过程中不断得到优化升级,使得管理会计的应用种类持续增多,为企业的可持续发展提供了诸多便利。在企业经营规模日益扩大的今天,要想确保企业经营管理获得预期成效,保障企业发展水平,就需要

依托高效的管理会计工具,对企业各项经营工作进行精准管控,帮助企业实现精细化管理,利用信息技术为企业制订管理决策提供数据支持,加快企业信息化建设工作进程,确保企业数据信息的安全完整。值得注意的是,管理会计工具的应用受企业内外环境因素影响,因此,企业在制订管理会计工具应用策略时,应当考虑自身长远战略目标,并以此目标为依据,选择合理的管理会计工具,有效发挥管理会计工具的职能优势,根据企业管理需求,对管理会计工具进行改革创新,进一步提升企业市场竞争优势。

2 数字化转型下管理会计应用意义

2.1 促进企业市场竞争力提升

在数字化转型背景下,企业加强管理会计工具

应用,能够有效提升自身市场竞争力。加强信息技术应用,在管理会计职能作用下,使得企业能够对各项数据信息进行高效统一管理,深度挖掘企业数据信息背后的商业价值,为企业决策制订提供有力支撑,从而提升企业决策管理水平和风险控制能力,帮助企业更好地应对市场变化波动,促进企业可持续发展^[1]。

2.2 优化企业战略管理水平

在推进信息化建设过程中应用管理会计工具,能够充分发挥企业管理会计的职能优势,增强企业财务预测能力,促使企业做好长远战略目标与短期管理目标的有效平衡,并实现对财务管理和业务管理等活动的准确预测分析;判断企业未来某一阶段可能存在的财务管理问题和业务管理问题,进而提前制订合理的应对措施;实现财务管理和业务管理水平的双向提升,并推动企业业财融合工具的有效应用,使财务管理深入业务前端,为业务管理活动提供决策支持,推动企业战略目标的有效落实。

3 数字化转型下管理会计应用原则

3.1 效益性原则

企业在推进管理会计工作时,应当结合数字化转型背景,结合数字化技术优化企业内部管理措施,加大企业内部管控力度,促进企业管理模式和技术系统升级,从而为企业创造更多经济收益。在此过程中,企业需要严格遵循效益性原则,在推动管理会计应用过程中,确保经营管理策略的支出成本小于实际产出价值。

3.2 可行性原则

企业数字化转型既是数字信息技术的应用,也是企业财务管理和业务管理模式的有效调整。为了确保企业数字化转型能够顺利实施,企业必须遵循可行性原则,基于目前已有的客观条件,对企业内部环境和管理会计工具进行调整优化,使其契合企业的管理模式、管理流程以及技术基础,避免管理会计工具应用流于形式。

4 当前企业管理会计数字化转型存在的问题

4.1 缺乏管理会计应用思维

应用管理会计需要企业管理层对管理会计拥有

科学的认知理解,但是从实际情况来看,部分企业未能真正融入管理会计应用思维,具体问题如下:第一,管理思维固化。部分企业在应用管理会计工具时,仅将管理会计方法和管理会计流程纳入企业管理制度体系当中,并未将管理会计的决策控制管理思维与企业的管理工作结合,使得企业的决策活动依然缺乏数据分析结果支持,企业决策管理活动未能达到应有的成效^[2]。第二,管理会计工具应用不足。部分企业对传统会计工具应用还存在较强的依赖性,对管理会计数字化应用缺乏正确认知,仅在部分工作环节中发挥管理会计的管控和分析职能,数据应用力度明显不足,而且多数工作环节未在管理会计工具的管控范围之下,管理会计工具应用不够广泛。

4.2 缺乏成本效益评估机制

基于效益性原则,企业成本的管理会计应用主张产出效益大于经营成本,为此,企业需要注重成本支出控制,对企业管理会计的成本效益进行有效评估,保障管理会计的最终成效。目前部分企业缺乏成本效益评估机制,具体问题如下:第一,管理会计未与价值管理结合。部分企业的管理会计工作,仅关注数字化技术的浅层应用,未能将价值管理与企业的管理会计工具应用有效结合。在管理会计应用层面未能设立经济效益指标和成本管理指标,使得企业管理会计工具应用在效益产出方面未形成统一标准。第二,未建立管理会计考核机制。部分企业并未将管理会计工具应用纳入绩效考核范围,使得企业成员对管理会计应用不够重视,导致管理会计工具应用在成本管理中缺乏推动力,从而大幅降低了管理会计工作的执行成效和实际收益。

4.3 信息化建设基础薄弱

管理会计工具的高效应用需要健全的信息化建设基础提供技术支持,但是目前部分企业的信息化建设基础薄弱,给企业的管理会计工具应用带来了一定阻碍,具体问题如下:第一,信息系统功能不符合实际需求。目前部分企业在引入信息系统之前,并未明确管理会计工具的应用背景条件,使得系统的具体功能无法确认,导致信息系统功能不符合管理会计应用需求,如缺少数据筛选和分析功能,导致

信息处理效率低下。第二,信息管理体系不健全。部分企业并未建立完善的信息管理体系,如信息传输格式,沟通机制等内容,导致企业的管理信息缺乏指导依据,同时企业管理会计应用缺乏高质量的数据基础,难以为企业的决策管理活动提供有力支持。

4.4 管理会计人才资源不足

管理会计应用工作需要拥有会计知识和信息技术等的复合型高素质专业人才负责推进,但是目前部分企业的管理会计复合型人才资源不足,具体问题如下:第一,管理会计专业技能掌握不足。企业管理会计的核心职能在于数据分析,利用数据分析结果确认企业目前经营情况、风险管理情况以及市场行情,基于数据分析结果为企业决策管理活动提供有力支持,但是目前部分企业财务人员仅具备基础会计核算能力,缺乏专业的管理会计技能。第二,信息技术应用不足。部分企业财务人员无法熟练应用信息系统完成数据分析处理工作,多数情况依然采用人工模式进行会计核算以及数据分析工作,实际工作效率偏低。

4.5 管理会计数据质量不够高

新时期,企业需要适应数字化转型环境,在应用管理会计工具时应当以线上处理数据信息为主要工作内容,因此,需要确保管理会计数据信息的质量。但是,目前部分企业的管理会计数据信息质量不够高,不利于管理会计工具的有效应用,具体问题如下:第一,未设立数据筛选机制。当前部分企业并未在数据库当中设立科学的数据筛选机制,企业数据库每天需要收集大量质量优劣不一的数据信息,再加上管理会计人工筛选效率低下,导致数据分析采用的数据信息普遍质量较低。第二,未能实现数据有效分类。部分企业的管理会计数据库未能对收录的数据信息进行有效分类,使得管理会计在查询需要的数据时,产生诸多不利,对管理会计的决策工作带来负面影响。

4.6 管理会计应用缺乏系统性

企业经营规模不断扩大的同时,其系统化管理的重要性也逐渐体现,应用管理会计工具时也需要融入系统化管理思维,有效提高企业整体管理效率,

但是目前部分企业的管理会计应用缺乏系统性,具体问题如下:第一,管理会计应用缺乏有效关联。部分企业在开展管理会计工作时,并未对管理会计进行综合性应用,仅在管理工作中应用单一的管理会计工具,使得管理会计发挥的作用十分有限。第二,未建立高效的管理会计关联系统。部分企业目前采用的管理模式依然相对传统,管理会计工具未能实现各部门管理工作的有效联动,使得企业的经营管理依然处于各自为政的状态。

5 优化企业管理会计数字化转型的具体措施

5.1 树立管理会计应用理念

树立管理会计应用理念需要企业做好以下几项工作:第一,摆脱传统管理思维。企业管理层需要通过自我学习,了解管理会计的内涵和应用思维,并及时摒弃传统管理思维限制,基于管理会计思维理念有效推进管理会计工作,明确管理会计的实施环境和前提条件,从而有效发挥管理会计的职能作用。第二,加强管理会计理论与实践结合。企业在管理会计模式转型升级过程中,需要注重管理会计理论与实践操作结合,在理论指导实践工作的同时,也需要基于实际工作反馈,对现有理论进行整合归纳和深入理解,从而构建行之有效的管理会计制度体系,使其契合企业当下的管理环境,助推企业实现健康可持续发展。

5.2 实行精细化闭环管理

实现精细化闭环管理,需要企业做好以下几项工作:第一,实现管理会计与价值管理结合。企业需要从价值管理角度实施管理会计工作,明确企业的价值管理目标和管理会计应用方向,对管理会计制度进行持续优化改良,强化会计管理行为的规范性和严谨性,促进企业管理会计在价值管理观念下有效实施。第二,设计量化考核指标。科学的量化指标体系是实现精细化管理的前提条件,企业需要对成员的工作内容和部门职责进行量化分析并确认,建立完善的绩效考核指标体系,将责任细化到人,以量化考核指标来强化管理会计执行过程管控,从而实现企业精细化闭环管理。

5.3 加强信息化建设工作

加强信息化建设工作需要企业做好以下几项工作内容:第一,加大信息化建设投入力度。企业需要在信息化建设中投入足够资源,并提前做好市场调研准备工作,了解目前企业信息化管理和会计应用的实际需求,确认信息化必要的功能设置,从而引入符合要求的信息技术设备,为企业数字化转型以及管理会计应用提供技术支持。第二,健全信息管理体系。企业需要针对目前信息化管理环境,对现有的管理制度体系进行调整优化,明确企业信息传输和数据筛选等标准,为信息数据管理工作提供指导依据,确保企业管理会计拥有高质量数据信息,促进后续企业决策管理活动能够顺利进行。

5.4 提升人员专业素养

提升人员专业素养需要企业做好以下几项工作内容:第一,健全企业人才招聘引进机制。企业需要根据目前管理会计应用要求,明确目前管理人才的能力要求,制订科学的人才引进招聘流程,帮助企业引进符合需求的管理会计人才,在短时间内缓解企业管理会计人才匮乏的困境。第二,完善内部培训机制。除了做好外部引进人才工作,企业还可以健全内部人才培养机制,制订科学合理的人才培训计划,为企业成员提供管理会计、信息技术、业务管理等多方面能力培训服务,并将人才培养工作与绩效考核机制结合,激发企业成员的学习积极性,从而有效提升企业成员的综合素养。

5.5 提高管理会计数据质量

提高管理会计数据信息质量,需要企业做好以下几项工作内容:第一,设立数据筛选机制。企业需要依据管理会计需求,在信息系统中设立科学的数据筛选机制,帮助企业从海量的信息中筛选高质量的数据信息,通过初步筛选,有效减轻管理会计的工作负担,使其将更多精力投入数据分析以及决策管控等高质量工作当中。第二,实现数据有效分类。企业需要在数据库中建立数据筛选功能模块,在数

据通过筛选机制之后,将其输入数据信息系统之中,信息系统能够对该数据进行再次分类,使管理会计能够快速在信息系统中查询想要的信息内容,有效提高企业管理会计的应用效率^[3]。

5.6 实现管理会计系统化应用

实现管理会计系统化应用,需要企业做好以下几项工作:第一,构建完善的关联制度体系。企业在应用管理会计过程中,需要构建完善的关联制度体系,通过应用管理会计工具,将所有管理工作关联成一个整体系统,借助信息技术为该关联系统提供数据支持服务。第二,加强部门成员沟通交流。企业需要增强各部门成员的沟通交流意识,为部门间协调合作创造有利条件,并注重不同管理会计工具的综合应用,共同辅助企业会计管理模式的有效转型,最终实现管理会计系统化应用。

6 结论

数字化转型背景下,企业加强管理会计应用,对企业各项经营管理工作的顺利实施具有重大意义。因此,企业管理层需要对管理会计应用引起高度重视,树立管理会计应用理念,实行精细化闭环管理,加强信息化建设工作,提升人员专业素养,提高管理会计数据质量,实现管理会计系统化应用,将管理会计的职能优势充分体现在企业管理工作当中,促进企业财务经营管理走向数字化转型方向。

参考文献:

- [1] 黄昊.数字化转型下地质事业单位管理会计应用探讨[J].中国总会计师,2022(12):49-51.
- [2] 余洋.管理会计数字化转型在企业价值创造的应用[J].大众投资指南,2023(6):83-85.
- [3] 冯巧根.管理会计数字化转型的路径选择[J].复印报刊资料:财会文摘,2022(5):6-8.

作者简介:张妍,女,河南郑州人,中国通信集团广东有限公司湛江分公司,研究方向:数字化转型。

地方政府债务风险与审计思考

李玥帆

(云南省审计科研培训中心, 云南 昆明 650021)

摘要:当前,地方政府债务的规模较高,且在近年来呈现快速增长的趋势,债务问题已经成为政府需要关注的重点问题。为有效防范与化解风险,财政部提出了“开前门,堵后门”的解决方法。国家审计作为“堵后门”的重要方式,在防范化解金融风险、维护国家金融安全方面发挥着重要作用。为充分发挥审计防控财务风险的作用,要高度关注审计的价值。基于此,文章对地方政府债务风险与审计进行分析,论述了地方政府债务风险特点,结合地方政府债务风险审计机制探讨了审计建议,对地方政府开展债务风险审计具有一定的促进作用。

关键词:地方政府;债务风险;审计

中图分类号:F812.5

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0151-04

Local government debt risk and audit thinking

Li Yuefan

(Yunnan Audit Research Training Center, Kunming, Yunnan, 650021)

Abstract: At present, the scale of local government debt is relatively high, and in recent years, the trend of rapid growth, debt has become a key issue that the government needs to pay attention to. In order to effectively prevent and resolve risks, the Ministry of Finance put forward the solution of “opening the front door and blocking the back door”. As an important way to “block back door”, national audit plays an important role in preventing and resolving financial risks and safeguarding national financial security. In order to give full play to the role of audit in preventing and controlling financial risks, we should pay full attention to the value of audit. Based on the above background, this paper analyzes the local government debt risk and audit, discusses the characteristics of local government debt risk, and discusses the audit suggestions combined with the local government debt risk audit mechanism, which has a certain promoting role for local government to carry out debt risk audit.

Key words: local government; debt risk; audit

0 引言

审计作为党和国家监督体系的重要组成部分,在地方债务风险管理中发挥着不可或缺的作用。当前,地方政府债务问题成为地方政府问题中的热点,给金融安全、经济安全带来了不利影响。为有效防范地方政府债务风险,我国相继出台了一系列政策措施,要求地方政府防范与化解债务风险。2018年中国共产党中央审计委员会第一次会议明确提出,要加大对经济社会运行中各类风险隐患的揭示力度。审计通过对金融机构资产负债及风险情况、金融监管机构职责履行情况进行监督,对政府债务

合法性、真实性等进行全覆盖检查,揭示债务风险点及具体成因,并针对问题提出审计建议,在地方政府债务风险管理中充分发挥“免疫系统”功能,以达到防范与化解债务风险的目的。

1 相关概念

地方政府债务在不同时期有不同内涵和外延,2014年以前,地方政府的债务主要包括政府性债务,没有显性和隐性之分。2015年《中华人民共和国预算法》实施以来,地方政府举债的唯一合法途径是地方政府债券,其他方式举债均为隐性负债。从全国范围来看,地方政府的显性负债虽然在可控

范围内,但是隐性负债风险相对较高,这也使得地方政府的债务风险提高。风险具有不确定性,如果地方政府产生债务风险,将严重影响国家经济安全。为此,针对地方政府的债务风险,要实行常态化的审计监督,对各类不确定性因素形成全方位的监督机制,保证政府各项资金发挥应有效益,保障人民群众切身利益。

2 地方政府债务风险分析

第一,举债阶段存在风险。自2015年起,地方融资平台所增加的融资不再为地方政府债务,地方政府融资只能在国务院批准的限额内,通过地方政府与社会资本合作的模式开展PPP管理,实现地方政府与社会资本的互补,以此弥补资金缺口。近年来,虽然各地政府都在国务院批准的范围内融资,但是在PPP等模式中仍然存在一定的风险。例如,PPP模式的债务担保以地方政府为支撑,需要地方财政托底,产生隐性债务。

第二,债务使用环节存在风险。在债务使用过程中,风险主要是资金使用的合法性方面。地方政府举债主要是投向交通运输、市政建设、教科文、保障性住房等领域。由于相关基础性和公益性项目具有周期长的特点,如何在建设环节高效率使用各类资金,避免资金闲置浪费,是地方政府需要重点关注的问题。但是当前一些地方政府在对相关资金使用过程中,缺少有力有效的监管措施对可能发生的风险形成全覆盖管理机制,导致在资金使用环节中存在损失、浪费、挤占、挪用、未专款专用等一系列违规问题。

第三,债务偿还阶段存在风险。随着土地政策不可延续,当前各地财政资金相继出现缺口,部分地区的财政收入远不能满足自身支出需求,一定程度上依赖转移支付以及其他融资。由于政府缺乏足够的收入来源,地方政府在偿还资金的环节存在明显风险,无法按时偿还资金的可能性大幅提高。

第四,债务管理环节存在风险。近年来,虽然我国各地都出台了一系列财务风险管理的制度措施,一些地方还成立了债务管理部门对债务风险进行专门管理,但是仍然存在部分地区债务管理不到位、监

督缺位的问题,无法实现对风险的隐患排查与有效防控。

3 地方政府债务风险防范审计机制

3.1 风险防范审计预警机制

第一,对地方政府债务风险进行识别。地方政府债务风险主要体现在举债、资金使用、偿还、管理等各环节,针对不同环节要进行全过程的风险识别。通过全面梳理各环节可能存在的风险点,关注不同流程是否符合法律法规的要求以及可能存在违规的情况,以此确定风险点的控制措施。

第二,对债务风险进行评估。不同环节的债务风险有一定差异,在各环节都要对各类风险进行全方位评估,以合理评价债务规模、结构、用途等,并形成对风险的合理评价。在实施风险评估环节,要形成细致的评价指标。例如,在举债环节关注合规性指标;在债务使用环节关注闲置资金比例、社会满意度、就业增长率、GDP增长率等指标;在债务偿还环节分析短期负债比例、总资产收益率、债务逾期率等指标;在债务管理环节关注负债率、债务率等指标。通过全面关注各类指标,能够发现在管理环节中可能存在的风险,并通过对风险指标进行细致分析,找出引发风险的成因。例如,在资金使用环节对风险指标进行分析时,主要是分析资金使用效率是否低下等问题,如资金闲置很可能导致资金无法发挥预期效益。

第三,对债务风险审计进行及时反馈。在债务风险审计环节,审计部门要利用现代化的信息技术收集数据,全方位分析地方政府债务管理的相关数据,并通过应用风险评价指标对各类风险进行合理控制。例如,若风险处于低水平,将地方政府债务风险信息反馈给地方债务管理部门进行常规监控;当地方政府债务处于中高风险时,要将信息反馈给债务管理部门,并将信息上报给相关部门,及时阻断风险发生的可能性。

3.2 风险防范审计执行机制

第一,合理确定审计计划。要围绕党和政府的重大决策部署、涉及经济社会发展全局的重大事项、涉及人民群众切身利益的重大问题、社会关注的热

点难点问题等确定审计计划,对法律法规规定每年应当审计的项目、上级审计机关安排或者授权的审计项目进行重点关注。在对债务风险进行审计时,通过形成合理的审计计划,明确审计工作的内容和重点、审计的程序和要求,揭示债务风险不同环节的风险点,并做到对风险的有效控制。同时在审计过程中充分获取审计证据,对审计过程中发现的问题深入分析原因,从体制机制制度层面提出审计建议,督促审计整改落实到位,切实提升审计质效,维护审计权威。

第二,优化审计执行阶段。在审计执行阶段,对举债进行深入细致分析,主要是分析是否完善举债制度以及举债具体内容;在资金使用阶段,主要分析经济增长率、城镇化增长率等指标以及分析资金使用是否存在违规问题;在债务偿还阶段,主要分析显性债务和隐性债务规模和结构以及检查政府债务构成期限情况,关注资金来源是否合法、稳定、可持续,并关注偿债能力情况;在债务管理阶段,主要关注地方政府债务管理措施、管理制度是否规范,是否对债务进行有效监督并防控债务管理流程中可能发生的各类问题^[1]。

4 地方政府债务风险防范审计建议

4.1 健全审计规章制度体系

近年来,我国针对债务风险管理先后出台了一系列措施,有效防控与应对债务风险,越来越多的地方政府成立了债务委员会,并在其下设办公室,明确对债务的审计、监督工作要求。通过对债务风险进行全过程审计,提高债务资金使用的效益。为确保债务风险审计的相关制度能够得到进一步完善,各地应结合国务院关于地方政府债务审计的相关工作要求,出台针对地方债务审计的相关制度办法,包括明确省级政府与地方政府之间审计监督制度等机制,将地方政府审计作为常态化监督机制。同时,促进和规范审计结果运用工作,加强审计机关与审计结果运用有关单位之间贯通协同,将审计结果作为加强监督管理、促进依法行政、防范化解风险、提升资金使用绩效以及人员考核、任免、奖惩等方面的重要参考,提高审计结果的运用效率和效果,形成监督

合力,更好发挥审计在党和国家监督体系中的重要作用。

4.2 强化审计全过程管理控制

第一,加强审计计划管理。在推动地方政府债务风险审计环节,要充分关注审计计划的管理。通过制订良好的审计计划,充分提高审计人员工作积极性以及工作效率,并切实完善审计报告。在风险导向的审计背景下,做出合理的审计计划,就要在计划环节充分收集各类信息,识别与评估可能发生的各类风险点,根据风险性质以及大小合理安排审计人员和审计时间。

第二,建立全过程审计监督机制。为防控债务风险发生的可能性,在审计监督中要建立对审计环节的全过程监控机制,有效防控各类可能发生的风险。要实施全过程的管理控制措施,通过全方位关注不同流程审计工作要点,形成规范的审计管理机制。在审计环节,要根据债务资金流动顺序以及地方政府债务管理情况,将地方政府的债务管理过程分为举债、使用资金、偿还债务、债务管理。针对不同环节要形成恰当的审计措施,分别对应举债风险审计、资金使用风险审计、资金偿还风险审计、债务管理风险审计^[2]。通过全方位关注债务管理流程审计要求,确保各类风险点都能够得到有效控制。其中,举债环节风险是风险发生的源头,审计工作要重点对举债的合理性及规范性进行检查,分析是否严格按照各项法律法规要求举债。资金使用环节是确保所获取的债务资金发挥效益的环节,要对资金使用的状况进行检查。偿还债务阶段是偿还本息的环节,在该环节要了解债务的规模和构成,评价是否有足够的偿还能力以及偿还的资金是否具有可持续性。对债务管理环节的审计,要检查是否把控了风险,确保资金得到规范使用,并关注资金管理不同环节是否违背了各项规定。

4.3 推进审计信息化平台建设

第一,优化部门之间信息传递。科学的信息管理措施,要使审计部门和各部门之间实现协同,包括让纪检、司法等部门和审计部门之间进行协调。例如,纪检部门在与审计部门协调过程中,能够揭露政府举债过程中存在的违规行为,发挥审计揭示功能;

审计部门与司法部门进行协调,能够将发现的各类问题及时移交给司法机关,并对存在的问题进行实时反馈,起到威慑效应。通过建立信息共享机制,确保审计工作能够对各类风险进行严格监控,充分发挥政府审计的预警功能。通过审计机关和纪检、司法等机关之间形成联动的信息系统,让各类信息实现实时传递,达到提高审计效率、优化审计成果的目标。第二,利用数据资源共享提高审计覆盖面。要充分发挥审计对地方政府债务风险的防控功能,从以往账簿、凭证审计,转变为利用计算机系统进行审计,让各类数据资源能够共享,并借助现代化信息技术手段实现审计全覆盖。要建立完善的审计信息化平台,通过信息系统集成各类信息,深化对数据的共享与利用机制。第三,引入大数据审计方式。加快“互联网+”审计的工作模式建设,将传统审计和大数据审计结合,推动审计工作实现对债务风险管理各环节的动态监督。当前我国在地方政府债务审计环节存在的一大问题是对债务相关数据公开力度不够,无法充分满足社会公众监督需求。为此,审计机关要构建现代化的审计工作体系,搭建地方政府风险数据交流平台,让审计机关和各部门之间对债务各类数据进行实时交流,同时使社会公众全方位参与地方治理环节,倒逼各政府加快对债务流向的规范化管理^[3],充分发挥对地方政府债务风险动态监管的效果。

4.4 加强审计人才队伍建设

为提高审计工作质量,确保审计工作各环节都充分发挥应有作用,要强调审计人员的专业能力,提高审计人员专业素质。首先,审计部门要做好人员储备工作,吸收金融、审计等方面复合型人才加入审计队伍中,打造专业化的审计队伍,并通过优化资源配置,将审计人员分配到擅长的领域,提高审计质量。其次,审计机关要定期为审计人员举办专业培训,并对培训效果进行考核,以提高审计人员专业技能,使其能够提出科学的策略,为审计工作流程优化及管理体系改进提供必要支持,以堵住审计过程中

的漏洞,充分发挥审计对风险管理的价值。再次,在实施审计环节中高度依赖审计人才,审计人员要不断学习现代化审计方法,明晰审计流程要点,对相关政策有足够把控的同时,及时学习各项政策文件要求。同时,审计机关也要及时对各类政策文件库进行更新,以确保审计人员能够对相关信息进行实时查阅。此外,在实施审计环节中,要加快实习人才梯队建设,结合审计工作要求引入专业人才,充分关注新鲜血液及后备力量。在审计队伍中,既要有经验丰富的老同志,也需要年轻有活力的新人才。年轻人员在数据应用、计算机管理等方面更具有优势,而老同志在审计业务流程、审计经验等方面更有优势。通过相互促进,建立完善的人才管理机制,确保审计队伍能够充分应对审计各项工作。

5 结论

自我国分税制改革以来,由于中央和地方在财权和事权之间不对等,地方政府通过举债方式进行公共事务管理,但是不合理的举债会发生恶性结果,给地方带来不利影响。在当前我国地方政府债务规模相对较高、风险较大的背景下,建立科学的审计机制显得至关重要。据此,文章对地方政府债务风险与审计进行分析,并论述了具体的策略,认为在地方政府债务风险审计监督中,要形成科学的管理措施,以确保相关机制能够有效应对地方政府在债务管理过程中存在的各类风险隐患。

参考文献:

- [1]李倩.地方政府债务审计应关注的五个方面[J].交通财会,2020(3):52-53.
- [2]姚继平.浅谈政府债务审计[J].中国总会计师,2020(3):126-127.
- [3]李萌,宁薛平.防范化解债务风险维护金融安全的路径研究[J].甘肃社会科学,2020(2):200-206.

作者简介:李玥帆,女,云南玉溪人,云南省审计科研培训中心,研究方向:债务风险与审计。

卫生事业单位人力资源问题及优化策略探究

韩超群

(滨州市沾化区下河乡卫生院, 山东 滨州 256810)

摘要:相较于其他单位,卫生事业单位人才密集度较高,人力资源管理重心需要从人力资源活动身份管理向岗位管理转变,促进单位效益增长,建设高质量人才团队,结合人才特征规划相应岗位,促进职工与单位协同性发展。基于此,文章就卫生事业单位岗位设置合理性作用予以论述,分析梳理岗位设置环节的问题,最后提出科学合理的优化策略。

关键词:卫生事业单位;岗位设置;问题;策略

中图分类号:F272.92+D630

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0155-04

Exploration on human resources and optimization strategies in health institutions

Han Chaoqun

(Binzhou City Zhanhua District Xiahe Township Health Center, Binzhou, Shandong, 256810)

Abstract: Compared with other units, health institutions have a high concentration of talents, and the focus of human resources management needs to change from human resources activity identity management to post management, promote the growth of unit benefits, build high-quality talent team, plan corresponding positions according to talent characteristics, and promote the coordinated development of workers and units. Based on this, this paper discusses the rational role of post setting in health institutions, analyzes and sorts out the problems of post setting links, and finally puts forward a scientific and reasonable optimization strategy.

Key words: health institutions; post setting; problem; strategy

0 引言

人力资源管理是基于理论导向,采取招聘、培训、安排及报酬等多种管理手段,对单位人才资源进行配置管理。岗位设置作为单位人力资源管理建设中的重要内容,既能够激发卫生事业单位人力资源优势与价值,又能够帮助单位引进优质人才,提升单位管理综合质效。卫生事业单位运营发展进程中,人力资源优势与价值激发是持续提升自身竞争水平、促进单位稳定长效发展的重点所在。而人力资源价值体现,必须依赖人岗适配性准则,凸显科学合理地设置岗位的必要性的重要性。卫生事业单位岗位设置合理,不仅关系到自身利益实现,而且对单位人才潜能激发具有很大帮助效用,使其最大限度地提升人才创造力、创新力。为此,文章围绕卫生事业单位岗位设置问题与优化策略展开调研探讨。

1 卫生事业单位岗位设置作用

1.1 优化学科结构

卫生事业单位内部工作开展过程中应围绕岗位设置,由人力资源管理人员对各岗位职工专业水平、综合素养进行全面掌握了解,不断提升人才规划的合理性,实现结构的优化与调整,从而推动单位专业学科持续性建设发展。与此同时,在卫生事业单位岗位设置环节,通过确认自身专业学科特色与优势,在后续人才引进与团队建设中进行偏好设置,为卫生事业单位重点学科持续性发展创造基础条件。此外,卫生事业单位岗位设置还能够借助激励式政策带动自身优势学科建设发展,打造多学科共同发展进步的优良氛围,无形中优化自身整体医疗服务质量。

1.2 便于职工履职考核

卫生事业单位岗位设置合理,不仅能够指引内

部职工明确自身权责与工作要求,积极推进当下工作内容,而且能够增强工作主动性与积极性,为人事部门履职考核工作开展提供便捷条件。在组织人力资源管理活动运行期间,诸多卫生事业单位会通过绩效考核制度、规范医务职工工作行径,协助职工实现自身价值,促进卫生事业单位长效发展。在人事部门履职考核作业环节,确保卫生事业单位职工责任感得以增强的同时,使其树立优质服务理念与想法,促进单位诊疗活动有序进行,从侧面有效精进单位业务专业性。此外,卫生事业单位有效的岗位设置,一方面能够精简履行考核流程,提升工作任务简易度与便捷性,另一方面能够提升卫生事业单位整体服务质效^[1]。

1.3 加快人才队伍建设

我国卫生事业单位持续发展的关键并非体现在先进且精细的医疗设施,或是打造舒适的医疗环境与齐全的医疗条件,更是体现在自身医疗团队的专业性。卫生事业单位职工不仅需要在医疗服务中表现高超的专业技术水平,还需要在整体建设中强调人才团队的合理性。如今,部分卫生事业单位纷纷出现整体发展步伐与人才队伍建设适配度不足的问题,人才结构设置有待优化,高端专业人才流失严重,而合理的岗位设置成为处理该问题的有效措施,促使人才管理机制更具合理性、有效性,丰富单位人才引进渠道,减少单位各层级人才流失,保证人才结构稳定性^[2]。

2 卫生事业单位岗位设置问题

2.1 岗位设置缺少标准办法

为了使卫生事业单位尽快适应等级评定方法运行,对各机构管理事项运行标准设有依据,但所定标准具有普遍性,缺乏个性化,部分卫生事业单位在岗位设置上,过于侧重相关制度依据,对实际情况的考量不足,岗位设置不合理,往往存在重复、冗余、交叉等问题,导致岗位职责不明确,一方面会影响人员职责的划分,另一方面也会影响人员工作效率。比如,岗位结构冗余的部门,存在两个人或是三个人干一个人的活,容易导致其他岗位人员心理失衡,工作情绪低迷。

2.2 岗位设置及管理制度有待完善

要想确保卫生事业单位工作要求切实履行,必须在该过程中持续引进专业人才。但是,在诸多卫生事业单位运营管理进程中,专业人才普遍紧缺,使单位内部现有职工工作负荷不断加重,加之部分岗位工作内容界定主要是按照其内容进行设置,特别是在缺乏健全考核机制运行的状态下,卫生事业单位后勤职工专业水平明显低于专业技术岗位职工,造成可参与工作职工数量不足,职工积极性也相对较低,进而影响卫生事业单位全新管理制度的推进实施,所以卫生事业单位务必制订整套合理科学的岗位转换方法,这既能激发职工积极性,又能帮助职工获得更大收益。而针对卫生事业单位人力资源管理的不完善之处,主要反映在职工身份判断层面。因职工调配可能面临编制与规划的局限性以及自身缺乏完善保障体系,个别单位未能对全体职工完成社会保险缴纳,难以维持内部人员正常流动,进而对卫生事业单位人力资源分配产生负面影响^[3]。

2.3 岗位等级标准不清晰

鉴于目前部分卫生事业单位岗位数量与职工呈不匹配状态,故而突出岗位等级制度建设的重要性。但是,结合诸多卫生事业单位现状来看,内部现存考核机制运行状态较为松散,特别是考核机制缺乏合规性、严谨性,不具备相应标准依据,从而难以真正提升事业单位管理水平。当前,我国卫生事业单位薪酬构成部分主要分为国家对事业单位编制的等级工资、绩效工资,然而根据当前卫生事业单位调配情况,能够进入绩效工资分配部分,可以增加个人绩效工资与薪酬收入比例,职工积极性无法激发。同时在该过程中依旧存在诸多问题,建设考核机制初衷是高效反馈不同岗位职工的业绩,而一旦流于形式,将无法与职工实际情况进行关联,无法激发职工积极性。此外,随着卫生事业单位深化改革进程推进,单位用人机制管理模式更具灵活性,用人自主权也持续增加,用工标准缺乏统一性,增加卫生事业单位人力资源管理难度。

2.4 员工思想认知与岗位不匹配

卫生事业单位岗位设置与职工自身利益息息相关,所以为明确单位管理层思想理念,必须结合当前

实情进行。尽管卫生事业单位根据管理者合理设置岗位,但是大部分职工依旧缺乏了解,使管理效应难以真正体现^[4]。

3 卫生事业单位岗位设置优化策略

3.1 优化岗位分析工作

首先,在卫生事业单位岗位设置阶段,必须对内部现存岗位情况组织多方位分析作业,且该项工作相对繁杂。为此,在该过程中,卫生事业单位应当以我国相关政策要求为基准,结合单位后续发展规划与职责要求,实施岗位工作内容分解作业,科学合理分解至各部门中,有效保证单位部门工作规模、职工专业能力与素养、医教研工作间的协调性及有效性,并在此基础上开展岗位统筹分析工作。针对卫生事业单位实际发展组织综合性分析,确认发展定位,设计科学合理的战略发展目标与规划,保证岗位的类型、等级、规模与比重均满足实际需求。同时,还需设定清晰的岗位设置要求、条件及方式,满足后续发展需求,提高岗位分析效率。

其次,依托卫生事业单位内部机构组织落实岗位需求调研工作,全面梳理单位内部工作流程,指引各级职工积极表达自身想法与意见,整理、吸取意见精华,于单位内部自上而下达达成共识。

最后,在岗位分析实施环节,卫生事业单位还需围绕岗位专业水平与内容强度等重要指标开展综合分析工作,结合实际执行需求,坚持因人设岗准则,制订契合单位实际需求的人才引进方案、培养方案及具体执行方案,进一步增加岗位设置内容丰富度。此外,还需深层激发岗位设置指导功能,积极落实动态岗位调控作业,有效加强人才结构的合理性与科学性,促使卫生事业单位有效建设人才队伍^[5]。

3.2 高等级岗位设置至科室

卫生事业单位岗位设置环节,应当以自身整体运营情况与任务定位为基础进行,并非简单按照职工情况进行设置。对于专业技术高等级岗位而言,岗位设置环节需要延伸至各部门,有利于单位发展战略与任务定位等作业实现顺利开展。在高等级岗位设置时,卫生事业单位要制订岗位数量计算公式,即批准总体职位数-高等级职位数=岗位数量,同时

利用单位部门编制、岗位结构等合理分配专业基础岗位,在部门内部组成初、中、高的等级式结构。在该过程中,卫生事业单位需注重自身核心部门的要求,组织实施高等级岗位分配。为了培养专业人才,卫生事业单位还需预留高等级岗位,在完成人才招聘与培养后进行岗位分配,这有助于充分激发各部门人才培养与引进层面的主动性与积极性。此外,基于卫生事业单位部分岗位数量规模较小的特性,如技师、管理者等,岗位设置环节无法建设完整的人才梯队结构,卫生事业单位可以采取专家评审的方式确定明确、清晰的岗位等级。具体而言,单位各科室职工需按照上级允准的岗位数量做好申报作业,结合岗位数量、权责、技术等指标进行评审确认^[6]。

3.3 全面加强人力资源管理

现阶段,各大卫生事业单位纷纷贯彻推行有关人才的培养指导计划,结合实际发展情况对管理方向予以适度调整。但是,在实际推行过程中,卫生事业单位中依旧存在诸多问题。所以卫生事业单位管理者必须加强人力资源管理,增强行业内部的竞争性与协作性,进而持续提升卫生事业单位整体管理能力,促使管理作业转为常态化作业。即使我国针对卫生事业单位后续发展已然出台诸多指导文件与建议,确定其发展导向,但是就微观角度而言,实施过程中各阶段问题依旧存在。所以一方面需要结合卫生事业单位各管理层,设立专项平台,提供更多契机,充分汲取相关意见,完善单位配套设施;另一方面深入分析现行招聘机制,结合单位既定方案进行适度调整,积极促进同行业间的学习交流效率,提高卫生事业单位管理能力,搭建更为完善可靠的数据库。

3.4 建立合理的岗位配置机制

卫生事业单位岗位设置进行时,需确保内部管理层、人力资源及全部业务部门均参与其中。持续完善岗位设置机制,保证岗位设施覆盖全单位,形成相对完善的岗位设置链条。具体而言:第一,优化单位人力资源分配,对内部岗位结果与人员编制进行适时与适度的调整,促进岗位设置调控作业落实到位。构建岗位责任机制,清晰划分各科室、各岗位的职能,确保权责划分明确。第二,摸索动态化管理,

根据既定岗位结构比例控制目标与实际需求的偏差,重新审视并制订科学合理的岗位设置计划,摸索建设动态化管理机制。单位人力资源管理部门在坚守红线原则前提下,充分落实人事政策,促进高级岗位向高难度岗位倾斜,统筹且适度增减中高等级岗位比重,持续激发卫生事业单位职工工作活力。第三,建设严谨规范的奖惩机制,结合考核结果,设定薪酬与福利机制,促进职工业务水平与工薪挂钩,增强内部良性竞争力,保证薪酬公正性与客观性。

3.5 创新多元化岗位激励机制

组织改善卫生事业单位岗位机制过程中,需强调物质与精神双重激励形式的运用,即在满足职工物质激励基础上,丰富精神鼓励,最大限度地激发多元化激励机制的效用。比如,物质激励是指职工表现优异且完成岗位所属工作内容后提供加薪、奖金及奖品形式;精神激励则是奖状发放、口头表彰等形式。出于对卫生事业单位设置岗位众多、职工工作内容不同因素的考虑,应当在激励过程中坚持分类机制准则,通过整理各岗位及相应部门整体表现情况,设定各岗位激励标准,完善优化薪酬结构,合理规划基础与奖励属性绩效工资,且按照月度、年度为单位合理分配绩效比例,以此激发职工积极性。除此以外,卫生事业单位必须建设激励为主、惩罚为辅的机制。切实可行的人力资源管理方式,除了奖励优秀职工,还需确定科学合理的惩处手段,只有结合激励与惩处机制,才能全方位了解职工,稳定内部人员结构,优化激励效果。因此,卫生事业单位必须组织征集职工意见,保证制度建设落实的认可度与遵循度。针对表现优秀职工开展定期评估与考核作业,采取定期激励形式,调动职工积极性与主动性,促使职工对工作投以高度激情;针对工作表现不良或者态度消极的职工进行惩处,以此达到激励与制约作用。

4 结论

综上所述,卫生事业单位具备高知识特性,故而内部各项工作落实必须依靠专业人才的优势与价值。为了促进国家卫生事业发展建设,实现单位自身经营发展目标,卫生事业单位必须高效落实岗位设置,以此进行单位内部人力资源管理模式的优化完善,为单位挖掘人力资源价值与潜力夯实基础。在该过程中,必须结合单位自身发展情况,首先需要组织岗位分析,然后全方位加强人力资源管理,最后建设岗位配置与激励机制。通过合理岗位设置,协助卫生事业单位组建专业完善人才队伍,切实提升单位整体管理质效,调动全体职工积极性与主动性,丰富职工待遇,从而大幅度提高单位社会效益,促进卫生事业单位实现可持续发展。

参考文献:

- [1]郑彩菱.深化事业单位改革中岗位设置工作的实践与思考[J].现代商贸工业,2023,44(8):85-87.
- [2]陈旭东,段静琰.对深化云南省医疗卫生事业单位专业技术岗位设置与管理改革的思考[J].中国人事科学,2022(3):11-24.
- [3]朱红.卫生事业单位职员制改革政策演变逻辑与优化[D].武汉:中南财经政法大学,2020.
- [4]周庆红.公立医院岗位设置管理的优化措施[J].投资与合作,2021(12):192-193.
- [5]任静,张光鹏,贾瑶瑶.公立医院岗位设置和薪酬分配制度探讨[J].中国卫生经济,2021,40(5):19-20.
- [6]任静,卫生人才规划监测评估课题组.我国公立医院岗位设置与管理问题简析[J].中国卫生人才,2021(3):14-16.

作者简介:韩超群,女,山东滨州人,滨州市沾化区下河乡卫生院,研究方向:岗位设置。

公立医院后勤人力资源管理的研究分析

胡尊义

(临沭县人民医院, 山东 临沭 276700)

摘要: 后勤部门在医院中扮演着确保医疗服务顺利运转的重要角色,而人力资源是支撑后勤工作的核心,员工素质、数量和分配对医院后勤工作的效率和质量有直接影响。医院后勤部门通常面临员工流动性较大的情况,如员工的离职、退休等。因此,医院需要不断进行招聘、培训、安排岗位等工作,做好人力资源管理显得尤为重要。文章基于公立医院后勤人力资源管理的概念及问题,针对公立医院后勤部门加强人力资源管理提出有效的建议。

关键词: 公立医院;后勤部门;人力资源管理

中图分类号:R197.32+F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0159-04

Analysis of logistics human resource management in public hospitals

Hu Zunyi

(Linshu County People's Hospital, Linshu, Shandong, 276700)

Abstract: The logistics department plays an important role in ensuring the smooth operation of medical services in hospitals. Human resources are the core of supporting the logistics work. The quality, quantity and distribution of staff have a direct impact on the efficiency and quality of the hospital logistics work. However, the hospital logistics department is usually faced with large employee mobility, such as employee resignation, retirement, etc. As a result, hospitals need to continue recruitment, training, job arrangement and other jobs, so good human resource management is particularly important. Based on the concept and problems of logistics human resource management in public hospitals, this paper puts forward effective suggestions for strengthening human resource management in the logistics department of public hospitals.

Key words: public hospital; logistics department; human resource management

0 引言

在现代医疗体系中,公立医院作为为广大患者提供医疗服务的核心机构,其后勤部门在医院运营中扮演着至关重要的角色。后勤服务的高效运作直接关系到医疗服务的质量、患者满意度以及医院的整体形象。与此同时,随着医疗服务的提升和医院规模的扩大,后勤部门的工作日益繁重,要求在有限的资源下实现高效的人力配置、培训、激励和绩效评估。此外,人员的流动性、员工满意度、法规合规等因素也对后勤人力资源管理提出了更高的要求。由此可见,公立医院后勤人力资源管理的优化已经成为当前医疗管理领域的一个重要课题。

1 公立医院后勤人力资源管理工作概述

公立医院后勤人力资源管理涵盖一系列策略、政策、实践和措施,以有效地管理和运用后勤部门的人力资源核心内容,以支持医院的顺畅运营和提供优质的医疗服务为基本目标。这涉及各个方面的人力资源管理,其中包括招聘、培训、绩效评估、员工激励、人员流动和法规合规等。

公立医院后勤人力资源管理具备一些特征,主要表现在以下几个方面:第一,公共性质。公立医院是公共服务机构,其后勤部门服务的对象是广大患者和公众。因此,后勤人力资源管理需要考虑公共利益、社会责任等方面的因素。第二,服务导向。后

勤部门在医院运营中扮演着为患者提供舒适、安全环境的重要角色。人力资源管理需要将员工的服务意识和患者体验放在首位。第三,多样性需求。医院后勤服务范围广泛,涵盖清洁、食品服务、安保、维护等多个领域。不同岗位有不同的特点和需求,因而需要制订差异化的人力资源管理策略。第四,职业特性。后勤部门中存在不同层次、不同技能的员工,从清洁人员到维修工程师,职业特性差异显著,需要根据不同职位制订相应的管理方案。第五,紧急性和稳定性并存。后勤服务在医院中是日常运营不可或缺的一部分,因此,有些任务需要迅速响应,具有紧急性。与此同时,为保证医院稳定运营,后勤人力资源管理也要保持稳定性^[1]。

2 公立医院后勤人力资源管理问题分析

2.1 缺乏精细化人力资源管理理念

公立医院作为服务性组织,后勤工作的高效与否直接关系到患者的就医体验和医院形象。然而,部分医院的人力资源管理缺乏精细化理念,即医院管理层人员仅重视对医护人员的管理,忽视了后勤部门人员,使得人力资源管理工作缺乏全面覆盖性。与此同时,公立医院的管理人员未能针对人力资源管理制订完善的管理制度,尤其在人员引进、人才培养、员工发展、沟通反馈等方面存在制度内容缺陷,使得后勤部门的人力资源管理工作缺乏制度约束。此外,后勤部门的人力资源管理与医院其他科室不同,直接借鉴其他科室的管理经验会造成后勤部门人力资源管理失调,不利于推进精细化管理。

2.2 后勤人力资源管理队伍建设不足

后勤人力资源管理队伍建设不足也是一项突出问题。由于后勤工作需要实际操作和协调,管理队伍的素质和能力直接影响整个管理体系的稳定性和效能。首先,后勤部门的管理层人员缺乏管理能力,且经验不足,导致后勤部门对人力资源管理的策略和实践理解不深刻,难以有效应对管理挑战。其次,后勤人力资源管理团队的协作和沟通能力不足,导致信息不畅通、决策难以执行等问题。最后,公立医院缺乏针对管理人员的培训和指导,导致他们难以

适应快速变化的管理环境。

2.3 后勤人力资源配置有待改进

医院后勤部门中,员工的分配和配置存在问题。首先,在人员数量配置方面,后勤部门缺乏足够的员工来应对工作需求,导致部分岗位过于繁忙,影响清洁、维护、安保等后勤服务的质量和效率;反之,后勤部门分配了过多的员工到某些岗位,导致资源浪费和效率降低。这必然会增加管理成本,降低整体工作效能。其次,在岗位配置方面,部分公立医院后勤部门没有根据各个岗位的需求和重要性进行合理的分配;同时,员工的技能和背景不适合他们所分配的岗位,导致工作质量不稳定,甚至影响患者的体验。最后,后勤部门中存在任务分工不清、工作职能重叠的情况,导致资源浪费和工作效率下降。

2.4 部门权责分配体系不完善

在医院后勤部门中,员工的职责、权限和责任分配存在问题,导致管理和运作方面混乱、效率低下或者协同不足。首先,部分医院的后勤部门中不同岗位的职责边界不清晰,导致员工的岗位职能与责任无法挂钩,甚至存在一岗多职、工作内容重叠等问题。其次,公立医院存在权责分配不明确,各个岗位之间容易出现协调性差的问题,导致工作无法顺畅协同推进,影响整体工作效率。最后,不完善的权责分配导致后勤部门决策流程不清晰,决策难以得到有效执行,从而影响后勤工作的规范性和效果^[2]。

3 公立医院后勤人力资源管理优化建议

3.1 贯彻落实精细化人力资源管理理念

公立医院精细化人力资源管理理念是指在医院后勤部门,通过详细、个性化、科学化的方法来管理和利用人力资源,以最大限度地优化工作流程,提高工作效率,提升服务质量;与此同时,精细化管理理念还应当全面覆盖医院的部门科室与管理流程。在管理科室方面,除了关注医疗医技科室,还应当重视后勤部门人力资源管理工作,并促进后勤管理与精细化管理融合;在管理流程方面,精细化管理理念应贯穿后勤部门人力资源管理的各个环节。例如,精细化人力资源管理要求医院清晰地定义各个岗位的

职责、技能要求和素质特点,以便在招聘过程中精准地匹配合适的人才;根据员工的不同技能水平、发展需求和岗位要求,制订个性化培训计划,以提升员工的专业技能和综合素质;设计客观、公平的绩效评估体系,将员工的绩效与其实际工作贡献挂钩,并提供相应的激励,以激发其积极性和创造力;为员工制订个人职业发展规划,提供晋升和培养机会,激励员工在医院中实现自身的成长和目标。总之,公立医院精细化人力资源管理理念强调细致入微地管理员工,关注员工的个体差异和需求,以提高医院后勤部门的工作效率、服务质量和员工满意度。在该理念的导向下,公立医院贯彻落实精细化理念,加强后勤部门人力资源管理。

3.2 加快建设人力资源管理专业队伍

由于公立医院后勤服务的范围比较广泛、涵盖的专业知识比较多元,这对后勤部门人员的工作技能提出了高的要求。在此背景下,一方面,公立医院要培养专业度高的后勤人力资源管理人才。首先,在人力资源管理岗位上,设置明确的招聘条件,要求候选人拥有人力资源管理或相关专业背景。在招聘过程中,注重候选人的专业知识和相关经验,确保人才的专业性。其次,设计人力资源管理岗位的晋升通道,明确晋升条件和要求,为员工提供在专业领域内的成长和发展机会。最后,根据人力资源管理领域的不同,制订全面的培训计划,涵盖招聘、绩效管理、员工发展等方面的专业培训。另一方面,公立医院还需要举办多元化的培训活动。首先,举办针对不同职位和岗位需求的综合性培训课程,涵盖人力资源管理的各个方面,从招聘到绩效管理。其次,提供专业技能培训,如面试技巧、绩效评估方法、薪酬管理原则等,以提升人力资源管理人员的专业能力。再次,举办组织力培训,培养管理者在团队组织、决策和沟通等方面的能力,以提高整个团队的综合素质。最后,邀请行业内的专家和讲师开展专业课程,为人力资源管理人员带来新的观点和知识。通过培养专业度高的后勤人力资源管理人才和举办多元化的培训活动,公立医院可以不断提升人力资源管理专业队伍的素质和能力,更好地支持医院的运营和

发展。

3.3 有效解决人力资源配置问题

在公立医院后勤部门,有效的人力资源配置是确保医院顺利运营的重要环节。

首先,公立医院后勤部门应该紧密围绕医院的战略目标来配置人员,确保后勤服务与医院整体发展保持一致。具体措施包括:第一,了解医院的发展战略,确定后勤部门在支持战略目标方面的关键角色和需求;第二,根据医院战略需要,明确不同后勤岗位的数量、职能和职责,确保每个岗位都与医院目标匹配;第三,根据岗位需求和医院规模,合理配置人员数量,确保后勤工作能够顺利开展。

其次,为了保证合适的人员分配到适合的岗位,需要进行岗位定性定量分析,以了解每个岗位的具体要求和特点。具体措施包括:第一,对每个后勤岗位进行详细的分析,确定工作职责、技能要求、所需素质等;第二,根据工作性质,明确岗位需要的专业知识、沟通能力、团队合作等素质;第三,根据工作负荷、工作时间等因素,量化各个岗位的人员需求,以确保足够的人力资源支持。

最后,随着医院发展和市场环境变化,岗位的需求也可能会有变化,因此,后勤部门应保持灵活性,进行动态的岗位管理调整。具体措施包括:第一,定期评估各个岗位的工作负荷和效率,及时发现不足和问题;第二,基于医院发展计划和市场趋势,预测未来岗位的需求变化,提前做出调整;第三,根据实际情况,进行岗位调配和人员调动,确保资源的合理利用。

通过围绕战略目标配置后勤人员、做好岗位定性定量分析以及岗位管理动态调整等具体措施,公立医院后勤部门可以更加有效地配置人力资源,提升后勤服务质量,实现医院整体发展目标^[3]。

3.4 推动岗位目标责任制与行政监督结合

在公立医院的管理过程中,需要将整体目标分解为细化的小目标,并分配到不同的职能部门。通过实现这些小目标,共同达成医院的整体目标。同样地,部门目标也需要细分,形成具体的岗位目标,将其落实到每位员工,从而实现员工的协作,共同致

力于实现医院的总目标。这种分级管理方法通过明确的目标来引导,确保每位员工都清楚自己的职责。在这一流程中,部门负责人会将部门内的职责进行分解,详细描述每个人的工作内容和岗位职责。这有助于消除医院行政后勤部门内部职能模糊、权责不明的问题。此举将提高员工的积极性,通过明确的目标和职责,使员工知道他们的努力方向。此外,明确的绩效目标也是关键。每项工作都应该有明确的完成效果和期限以及相应的奖惩措施。这将激励员工按照规定完成工作,确保质量和效率。同时,管理人员要定期检查任务完成情况,解决问题并提供解决方案,确保工作顺利进行。

3.5 构建人力资源监督管理与反馈机制

在公立医院后勤管理过程中,建立有效的监督机制对确保工作的顺利进行和质量的提升至关重要。在此过程中,公立医院一方面要建立监管机制。具体措施如下:第一,指定监督责任人。在每个部门和岗位中指定监督责任人,负责监督工作进展,确保任务按时完成。第二,定期检查和审查。设定定期的检查时间,进行工作现场检查 and 审查,以确保工作流程合规且高效。第三,制订标准和规范。建立明确的工作标准和规范,监督工作是否符合规定,确保质量和一致性。第四,设立问题报告渠道。建立匿名或非匿名的问题报告渠道,让员工能够举报不当行为或不合规的情况。第五,定期沟通会议。定期召开部门或团队会议,汇报工作进展和问题,进行交流和解决方案的讨论。第六,外部审核和审计。不定期地请专业机构或第三方进行外部审核和审计,以确保工作的合规性和效率性。另一方面,建立良好的反馈机制有助于提供信息,促进改进以及增强员工积极性。具体措施包括:第一,实施员工调查。定期开展员工满意度调查,了解员工对工作环境、管理方式和培训等方面的反馈意见。第二,定期面谈和讨论。定期与员工进行面谈,讨论工作中遇到的

问题、挑战和改进的机会。第三,开设反馈渠道。设立反馈渠道,让员工可以随时提出问题、建议和反馈,为改进提供参考。第四,积极反馈和正面激励。强调正面的反馈和激励,表彰员工的卓越表现,鼓励其在工作中不断进步。通过建立监督与反馈机制,公立医院后勤管理可以实现工作的高效运行、员工的积极参与以及不断的改进和提升。这种有效的监督和反馈循环将有助于优化整体管理流程和工作质量^[4]。

4 结论

综上所述,公立医院后勤人力资源管理是一个错综复杂的领域,涉及多个层面的问题和挑战。通过深入分析,我们不仅可以更好地理解其中的问题所在,还为解决这些问题提供了具体的建议和措施。通过引入精细化管理理念,加强人才培养,建立监督与反馈机制,公立医院后勤部门可以实现更加高效、协调和优质的运作,为医院整体的发展作出积极贡献。在未来的发展中,公立医院后勤部门可以借鉴这些研究分析的结果,逐步完善管理体系,提升综合运营水平,为医疗服务的持续提升作出贡献。

参考文献:

- [1]倪丽云,苏靓靓.公立医院后勤人力资源管理的研究分析[J].江苏卫生事业管理,2022,33(12):1598-1600.
- [2]黎清.聚焦医院总务后勤部门的人才培养与团队建设[J].人力资源,2021(6):68-69.
- [3]侯占伟,靳建平,姚晶珊,等.医院后勤人力资源配置探讨[J].中国医院院长,2023,19(7):86-88.
- [4]贺彩丽,赵宏斌.细化管理在医院后勤人力资源管理中的应用效果研究[J].科技资讯,2023,21(4):236-239.

作者简介:胡尊义,男,山东临沭人,临沭县人民医院,研究方向:绩效考核,人力资源管理。

公立医院绩效工资制度与激励机制探析

李 果

(乌鲁木齐市米东区人民医院,新疆 乌鲁木齐 831400)

摘要:随着时代的发展,人力资源管理要求在不断提高。薪酬包含工资和绩效,当前绩效工资在组织作用被越来越多的事业单位重视,医院同样如此。绩效工资制度管理作为医院重要的工作之一,科学的绩效工资制度促使医院实现发展。医院绩效考核作为管理工作中重要的环节之一,人员的绩效工资制度是否合理,在一定程度上决定了激励机制是否有效。文章对公立医院绩效工资制度与激励机制进行分析,探讨医院激励人员的举措,对提高公立医院人员积极性具有一定的参考价值。

关键词:公立医院;绩效;激励

中图分类号:R197.32+F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0163-04

Analysis performance pay system and incentive mechanism in public hospitals

Li Guo

(Urumqi City Midong District People's Hospital, Urumqi, Xinjiang, 831400)

Abstract: With the development of The Times, human resource management requirements are constantly improving. Salary includes salary and performance. At present, more and more public institutions pay attention to the role of performance salary in the organization, and the hospital is also the same. As one of the important work of hospital, the management of performance pay system promotes the development of hospital. Hospital performance appraisal is one of the most important links in the management work. Whether the staff performance salary system is reasonable determines the effectiveness of the incentive mechanism to a large extent. This paper analyzes the performance pay system and incentive mechanism of public hospitals, and discusses the measures of motivating staff in hospitals, which has certain value for improving staff enthusiasm in public hospitals.

Key words: public hospital; performance; stimulate

0 引言

2021年,国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》(国办发〔2021〕18号)中明确指出,公立医院要健全绩效评价机制,重点考核医疗质量、运营效率、持续发展、满意度评价等。在此背景下,绩效工资制度与激励机制作为医院管理工作中重要话题之一,公立医院要建立完善的绩效工资制度与激励机制,形成对人员有效的约束和激励,提高人员工作的积极性。基于此,文章对公立医院绩效工资制度与激励机制进行分析,对公立医院培养专业的人才队伍,促使医院发展具有重要的现实意义。

1 公立医院绩效管理的流程与方法

第一,明确绩效管理流程。首先,设定绩效目

标。医院在开展绩效管理时,要结合绩效目标明确评价依据。绩效目标要符合医院的发展方向及各岗位工作流程特点,因地制宜设置科学的考核指标。绩效管理要围绕人员工作方向,做好对人员的培训及沟通,及时了解各主体工作实际情况,使人员主动提高自身工作积极性。其次,实施绩效评价。在执行绩效评价时,要针对医院不同层级人员工作情况设置科学的绩效评价周期,并合理设置量化与非量化指标,对不同层级人员工作情况进行评估,结合评估结果优化对人员的管理机制,形成对员工更加客观、公正的评价方法。最后,实施反馈。在完成绩效考核之后,考核结果能够在一定程度上体现出人员在工作期间取得的成果。通过科学的反馈机制,能够鼓励被评价者发现优点,改正缺点。在完成绩效评价之后,员工要结合绩效评价结果主动改进工作

流程的问题。若认为绩效评价结果存在问题,也要及时提出申诉并说明理由,由财务科进行分析和调查之后进行反馈。

第二,明确绩效考核的主要方法。首先,目标管理法。目标管理法是对组织的目标进行分析之后,结合人员的工作情况和目标细分人员工作内容,并以此对人员进行科学考核。不同层级人员的目标不一样,各层级都要清晰了解自身的目标,并以此不断规范自身的工作行为。其次,关键绩效指标法。关键绩效指标法是在全面分析人员工作特征情况下,选择若干评价指标,并在评价过程中关注不同层级人员工作,形成自上而下的评价方案,确保各主体考核方式合理。

2 公立医院绩效工资制度与激励机制的不足

第一,绩效工资制度与激励机制原则不明确。公立医院实施绩效工资制度与激励机制,要明确具体原则,以此对各项工作流程进行指导。但是部分公立医院在实施绩效工资制度与激励机制环节,未结合不同岗位实际特点形成科学的管理原则对各项工作进行指导,容易导致绩效工资制度与激励机制较为盲目,无法发挥激励作用。

第二,绩效考核体系有待完善。公立医院的绩效考核体系有待完善,无法达到激励的效果。公立医院在开展绩效考核流程中,部分医院所设定的考核方案不科学,考核流程不规范,考核结果无法体现出人员真实情况,提高人员工作积极性,甚至使很多人员在考核过程中产生抵触心理。

第三,保障措施有待完善。部分公立医院在绩效工资制度与激励机制实施过程中,未明确具体的保障措施,基础管理环节的工作落实不到位,再加上医院未投入足够的资源开展绩效工资制度与激励机制管理,导致人员积极性难以得到提高。

3 公立医院绩效工资制度与激励机制的建议

3.1 明确绩效工资制度与激励机制的原则

公立医院作为我国事业单位的一员,在我国医药卫生体制不断改革的背景下,公立医院的管理要求不断提高。医院的绩效工资制度与激励机制,在一定程度上体现出医院是否能够有效形成对人员的

有效管理。在对公立医院管理流程进行优化的过程中,要结合医院的实际情况关注医院绩效工资制度实际特点,设置科学的绩效考核措施,对绩效考核流程进行宣传,引导人员主动认识考核工作的要求及要点,形成单位管理层和基层员工共同参与绩效管理工作的氛围。优化绩效机制,要通过明确考核目标等举措,提高人员的成就感和获得感,提升人员工作水平,以此来达到提高医院整体竞争力的目标。同时,在设计绩效考核环节,要形成信息反馈机制和绩效导向机制,充分采用科学、合理的差异化评价措施,对不同岗位人员进行合理评价,并将绩效考核结果和绩效工资、晋升等结合,以此充分体现对人员的有效激励,促使医院不同层级人员主动参与绩效管理的流程。在实施绩效工资制度与激励机制环节,医院要遵循以下原则。

第一,以提高员工工作积极性为导向开展管理。绩效工资制度与激励机制重要的目的是让员工能够主动提高自身工作主动性,因此,医院要以提升员工工作积极性为导向,对相关流程进行科学管理。对绩效考核结果优秀的员工应该予以奖励,考核不合格的员工予以惩罚,以此提高员工工作动力。

第二,对医院员工能力进行充分挖掘。在实施绩效考核环节,能够发掘能力突出的员工,并以此优化医院的人才储备。若发现人员在工作能力等方面存在不足,要通过轮岗培训的方式提升人员能力,让人员主动提高自身工作效率。

第三,社会效益原则。在医院实施绩效考核环节,要通过科学的管理机制对员工行为进行规范引导,以提高员工的工作能力、工作水平。医院要合理利用内部各类资源,在充分满足社会效益的基础上,促使医院实现降本增效,使患者能够享受到更高质量的医疗资源。

第四,客观公正原则。医院开展绩效管理环节,要以员工实际工作能力为依据,形成科学客观的管理措施,不能依赖主观判断或任人唯亲,要形成标准的管理流程,以规范的文字形成制度体系,利用 HIS 系统、OA 系统、HRP 系统等全方位公开各类信息,使医院各层级人员都能够了解绩效工资制度与激励机制情况。

第五,目标导向原则。医院实施绩效工资制度

与激励机制时,要充分关注人员的工作实际情况,设置合理的考核机制,激发人员的潜能,使员工能够更加努力地参与工作。在设计相关管理流程时,要坚持以激励为核心,切实提高员工工作效益。此外,通过反馈以及沟通,让人员在工作中及时提出建议。对员工工作环节中出现的各类问题,及时与员工进行反馈,形成恰当的应对措施提高员工工作能力。

3.2 合理设计绩效考核体系,实现激励效果

第一,设计科学的绩效指标体系。医院实施绩效工资管理,在管理活动中要实现对人员的合理激励,设计绩效指标的环节要将管理重点倾斜临床一线、业务骨干、关键岗位等有突出贡献的人员,充分提高骨干人员工作的积极性。医院在实施绩效考核环节中,要形成合理的绩效考核指标,对不同层级人员进行科学考核。医院在设计绩效考核指标环节,要充分考虑医院人员实际情况,结合不同岗位实际特点及工作要求,分析人员在工作中出现的问题,并以此设计科学的指标,准确反映出人员工作的不足。医院在设计指标时,要让指标可测量、可量化,能够得出具体、直观、量化的数据。例如,全面考核岗位工作量、服务质量、行为规范、技术能力、医德医风和患者满意度等方面指标,并以此适度拉开收入差距。医院只有确保指标可量化、可达成,才能让考核工作流程更加规范、科学,从而改进绩效评价过程^[1]。

第二,合理设置考核周期。医院在实施绩效工资环节,要对绩效管理流程进行不断优化,通过形成完善的评价周期及科学的分析措施,确保评价方式合理,并且能够对人员形成合理的引导作用。在对基层人员考评时,可以将评估重点放在人员履职能力等方面,对基层人员工作情况进行合理评价。基层人员的工作效果可以在短期内得到体现,因此,在对基层人工进行考核环节,可以按照月度的方式对人员工作情况进行评价。而对医院的管理层,工作效果需要较长周期才能够得到反馈,为此,对管理层可以按照半年度和年度,对管理层人员结合其工作效果进行评价,以此确保不同层级人员的评价方案更加完善。

第三,对员工实施绩效考核方面的指导。绩效考核工作是一项连续、动态的过程,在实施考核的过程中,要对各流程情况进行动态监督及控制,对管理

流程中的情况形成恰当优化机制。医院在具体的绩效考核制度设计环节,要结合各员工的工作内容、标准、工作模式等方面内容,在明确人员岗位职责的基础上对员工进行科学沟通,以此设计科学的考核方案。医院可以实施培训、专家报告等方式,让员工了解绩效考核的措施。通过定期向全体员工讲解绩效管理对员工的价值,引导员工学习绩效工作的相关知识,以此提高员工工作水平。在此过程中医院要引导全体员工认识到绩效工作对自身的重要价值,形成对管理工作的认可,并以此激发人员工作积极性。

第四,对绩效考核进行监督。实施绩效考核环节的监督,包括对人员绩效管理的方案以及对绩效工资发放等环节进行监督,通过合理的监督机制能够确保考核措施有理有据、客观公正。

第五,对绩效考核结果进行反馈。在完成绩效考核之后,对绩效考核过程中存在的问题,医院要提出合理的改进措施,使全体员工主动参与绩效考核的环节。为此,医院要重视绩效考核的反馈要求,重视绩效结果的应用。医院通过全面收集各方面绩效结果的信息,并加强对信息的反馈,对各类信息进行客观分析,形成科学的绩效反馈结论,将绩效管理情况反馈给具体个人,确保各层级人员改善工作情况,提高工作积极性。首先,医院在完成绩效考核之后,要将绩效考核结果形成详细报告,通过电子邮件等方式向员工送达,让员工了解绩效考核过程中具体的问题及不足之处,使全员准确掌握绩效考核的要求。其次,实施绩效面谈。绩效面谈是中高层管理者与员工进行一对一面谈的方式,结合员工特点,在对员工进行绩效考核之后与员工沟通,帮助员工了解自身的实际情况以及绩效管理工作的不足,让员工主动改善工作状态。最后,建立监督机制。为确保绩效考核工作更加公平、公正,人员在发现绩效考核过程中存在不足之处时,要及时反馈问题,确保问题得到及时处理和解决^[2]。

第六,将绩效考核的结果落到实处。医院在实施绩效管理环节,完成各项绩效考核之后,要将绩效考核形成具体的绩效工资标准,将考核结果与员工绩效工资、岗位聘用、职称晋升等挂钩,并让员工发现问题,改进问题。首先,将考核与人员日常工作衔

接。员工在掌握绩效考核结果之后,要将绩效考核结果和工作进行对比,分析自身在过去一段时间的工作情况,并对自身的工作流程进行剖析,不断改进自身工作。其次,落实奖惩。为了提高员工工作积极性,医院要形成完善的奖惩机制。医院要全方位关注绩效结果的应用,使全体员工形成敢于拼搏的氛围。医院在设计绩效考核指标环节,要将绩效考核和与人员绩效工资结合,并将考核结果与培训机会、职务晋升、业务拓展等实现紧密衔接,以此来营造良好的绩效考核氛围,并将绩效考核结果作为对员工评优评先等方面的依据。同时,在绩效考核环节,绩效考核结果作为全体员工努力的方向,医院要结合员工绩效考核工作结果,对员工进行科学引导。对员工在工作中存在不足之处的,要加强对个人工作技能的提升,以促使医院和员工实现双赢。

3.3 绩效工资制度与激励机制的保障措施

第一,完善组织管理。绩效考核是对医院整体发展水平以及员工工作情况进行全面考核的措施,能够体现出医院整体的管理情况。为有效提高医院的效益,在绩效考核环节要建立专门的组织,通过提升专业化管理水平,为绩效考核工作流程改善及优化提供必要支持。首先,医院的管理层要高度重视绩效管理要求,投入足够的资源开展绩效管理,并结合医院的实际情况加强组织体系建设,确保绩效管理工作能够顺利开展。同时,医院要将绩效管理结果进行定期总结和反馈,形成多部门之间联动管理机制,并对绩效考核的结论进行科学整改。其次,成立专门的绩效考核小组,由财务部门牵头对绩效考核工作做出整体规划,并对工作流程进行科学分解,明确绩效考核工作中人员的具体工作任务要求,对绩效考核工作进行有效约束,以此构建完善的绩效管理体系。

第二,建立完善的绩效管理制度。为确保绩效工资制度与激励机制得到应用,医院在绩效考核的

过程中,要重视对制度的管理,结合制度执行情况对制度不断完善。医院在对制度执行环节,要对制度进行分析,判断各类制度对绩效工资的作用,并让员工掌握绩效管理工作的要求,以确保员工在工作中能够严格按照相关制度主动提升自身工作水平,提高工作效果。

第三,投入足够的经费。对医院而言实施绩效管理要有经费保障,投入足够经费开展绩效管理,并在绩效管理过程中优化医院的人力、物力、财力配置。只有确保各类资源充足,才能确保工作要求得到有序实施,让各环节工作有条不紊地开展^[3]。

4 结论

近年来,我国医疗卫生体系不断改革,公立医院通过科学的绩效考核措施,合理应用绩效考核结果,能够确保员工合理完成各项工作任务。在当前的环境下,公立医院要高度重视绩效考核措施,形成恰当的绩效机制才能有效激发员工工作积极性。文章对公立医院绩效工资制度与激励机制进行分析,探讨了具体流程的要点,对公立医院形成科学的绩效管理体系具有一定价值。同时公立医院在未来发展过程中,还要结合自身实际情况形成科学的管理方案,为医院管理体系的改进提供必要支持。

参考文献:

- [1]毛敏.新时代优化公立医院人力资源薪酬激励路径研究[J].中国市场,2021(7):121-122.
- [2]刘奕君.人力资源薪酬管理中的绩效考核问题研究[J].中小企业管理与科技,2021(7):9-10.
- [3]张立云.公立医院人力资源管理激励问题研究[J].财经界,2021(6):194-195.

作者简介:李果,女,河南许昌人,乌鲁木齐市米东区人民医院,研究方向:绩效评价。

新形势下国有企业职工教育培训的重要性分析

李荣霞

(中国铝业山西新材料有限公司,山西 河津 043304)

摘要: 国有企业作为社会经济发展过程中极为重要的组成部分,员工的综合素质关乎着企业的长远发展,人才是核心,更是提高企业竞争力的基础。人才之间的竞争愈演愈烈,国有企业想要在激烈的市场环境中站稳脚跟,必须高度重视员工教育培训工作,不断提高员工的综合素质。文章分析新形势下国有企业开展职工教育培训的重要性,阐述国有企业职工教育培训工作中存在的问题,提出国有企业职工教育培训工作的优化策略,以期提高国有企业职工教育工作培训的水平,为各大国有企业完善职工教育培训工作提供参考。

关键词: 国有企业;职工教育培训;改善策略

中图分类号:F276.1+F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0167-04

Analysis on the importance of employee education and training in state-owned enterprises under the new situation

Li Rongxia

(CHALCO Shanxi New Materials Co., Ltd., Hejin, Shanxi, 043304)

Abstract: State-owned enterprises as an extremely important part of the process of social and economic development, the comprehensive quality of employees is related to the long-term development of enterprises, talent is the core, but also the basis to improve the competitiveness of enterprises. The competition among talents is becoming more and more fierce. If state-owned enterprises want to stand firm in the fierce market environment, they must attach great importance to the education and training of employees and constantly improve the comprehensive quality of employees. This paper analyzes the importance of staff education and training in state-owned enterprises under the new situation, expounds the existing problems in the work of staff education and training in state-owned enterprises, and puts forward optimization strategies for the work of staff education and training in state-owned enterprises, in order to improve the level of staff education and training in state-owned enterprises, and provides references for the improvement of staff education and training in major state-owned enterprises.

Key words: state-owned enterprises; staff education and training; thevement strategy

0 引言

目前,部分国有企业教育培训工作依然面临诸多问题,培训过程容易形式化,无法达到良好的效果。应针对存在的问题,强化企业内部对教育培训工作的认识,制订合理的培训计划,完善培训内容,采用多元化的培训方法,建立完善的培训考核机制,积极优化教育培训模式,确保员工教育培训工作高效有序地进行,从而达到事半功倍的效果。因国有

企业职工教育培训工作尚处于不完善阶段,对其加强研究具有重要意义。

1 新形势下国有企业职工教育培训的重要性

一方面,是企业自身发展的需求。市场经济体系下,国有企业必须时刻保持稳定发展态势,人才是企业发展的基础,员工是国有企业发展的主要力量,肩负着实现企业发展目标的重任。因此,必须提高

员工的综合素质,为国有企业自身发展持续提供动力。员工只有通过不断地学习,才能够逐步提升自我。重视国有企业教育培训工作,为员工持续学习赋能,以优化国有企业人才储备,为企业发展带来源源不断的动力。另一方面,是企业员工自身发展需求。国有企业在长期发展与改革过程中,会出现各种矛盾,这对员工自我思想也是很大的挑战。如何在复杂环境下,始终保持自我责任心与上进心,避免迷失自我至关重要。而加强员工教育培训,不仅能赋予员工基本的工作技能,也能在员工思想层面、员工未来发展层面指引明确的方向^[1]。

2 新时期国有企业职工教育培训中存在的问题

2.1 教育培训工作认识不足

目前,部分国有企业管理层对人力资源教育培训工作认识不到位,并未充分认识到教育培训对企业发展的重要性及作用。部分企业认为当前生产经营环境较好,生产任务十分繁忙,担心员工教育培训工作会对生产活动产生影响。因此,员工教育工作并未建立完善的机制。人力资源培训工作并非立竿见影,而是一项长期性的工作内容,同时需要投入大量的人力、物力、财力。部分国有企业管理层往往考虑到在投入一定成本之后,不能快速看到成效,便不再持续投入,同时认为对经济发展没有太大的影响。因此,对人力资源培训教育工作并不重视。员工个人认识不足,也导致教育培训工作开展起来困难重重,未形成良好的教育培训氛围,导致教育培训工作不能正常有序开展^[2]。

2.2 培训计划不合理,技术落后

员工在进入企业之前都会进行相应的培训。目前员工的培训模式相对单一化,且未制订相应的培训计划,大多是以课堂讲授为主,且都是基础业务知识,培训工作缺乏针对性,有较大的改进空间。此外,员工的业务技能与岗位需求也不能有效对接,且培训计划系统性不足,工作流程不清晰,使员工感到迷茫,无法看到自身未来的发展,导致人才慢慢流失。同时,国有企业的经营范围不断扩大,生产基地

也遍布海内外,员工人数庞大且分散,组织培训教育难度很大,企业在运用信息化手段方面有待提升^[3]。

2.3 职工教育培训内容不全面

部分国有企业在培训过程中,主要培训内容是业务知识与基础技能,内容也比较片面,不够完善,且培训内容长时间不更新,员工培训的内容都是一样的。培训负责人很多时候也只是为了完成任务,并未对员工的实际情况进行考察与深入了解,没有结合员工状况优化培训内容,在课程设置方面不够严谨,缺乏科学性。这样的课程不能切实满足员工的实际需求,极大地影响了整体培训效果,导致员工自身能力得不到有效提升,影响了员工自身价值的体现。

2.4 教育培训方式单一化

当前,国有企业人力资源培训工作的方式依然是以理论知识为主开展讲座,再结合相关技能进行培训。在培训工作中缺少与员工之间的有效互动和了解,无法及时了解员工的个人情况以及对知识技能的掌握程度,培训缺乏一定的针对性。同时也未将一些新的技术知识及时传授,未能达到预期效果,无法有效提高员工的专业能力。此外,在实际培训过程中,忽视了员工的个人道德教育,不利于员工综合能力的提高。对于员工而言,千篇一律的教育培训方式缺乏吸引力,且随着员工获取信息的渠道越来越广泛,也对教育培训工作提出了更高的要求。对于国有企业而言,必须高度重视该问题,从根本上解决当前面临的问题,才能够保障教育培训工作有序进行^[4]。

2.5 培训机制与考核机制有待完善

从现状来看,部分企业人力资源培训工作在实际开展过程中,由于培训体系缺乏考核机制,培训学习效果不理想。一般情况下,员工在培训结束后,由于没有科学有效的考核机制,未能及时全面地了解员工对知识技能的掌握情况,无法做出科学有效的评价。这样也不利于及时针对存在的问题采取有效的应对措施,因问题得不到解决,不能达到预期的培

训效果。此外,由于缺乏完善的机制,员工个人无法切实认识到培训教育的作用,部分企业任职依然停留在上级指令的模式下,缺乏完善的持证上岗制度,培训与考核上岗之间脱轨。员工也未全身心参与其中,培训工作形式化,培训内容也不能很好地体现在实际岗位当中,员工的培训积极性不高。同时,缺乏培训后的跟踪机制,不利于后续培训工作的正常开展,使得后期的培训活动不具备针对性。

3 新时期改善国有企业职工教育培训的有效策略

3.1 提高认知,转变教育培训理念

认知的转变是优化国有企业职工教育培训工作的基础,能够在企业中营造良好的培训学习氛围,潜移默化地对员工形成引导。对于国有企业而言,管理者应当高度重视人力资源培训工作,同时将其作为企业发展的重要手段之一。同时还需结合生产状况以及劳务情况等,及时更新与优化培训目标。将培训作为长期投资方向,并切实保证该项工作有序进行。第一,职能部门必须进行统筹规划,根据企业人力资源战略方向以及相关业务、员工个人规划,制订科学合理的培训计划,同时严格执行,一般不能随意变动。第二,管理人员一定要具备大局观,要从企业战略发展角度去思考和规划培训工作,不能只局限于当下,不能将整体战略布局抛之脑后,导致企业的培训成本、人力投入严重浪费。第三,要积极转变培训思维及模式。传统培训主要是以技能训练为主,现代培训则更加注重员工个人学习能力的培养与提升,引导员工逐渐形成良好的学习习惯,并且能够终身学习。以此保证员工能够持续不断地学习,掌握更多的知识技能,注重团体协作精神的培养,推动国有企业健康稳定发展^[5]。

3.2 重视教育培训基础工作,改进培训计划与技术

为了确保教育培训工作能够达到理想的效果,必须重视基础工作,职位设置与分析便是非常重要的工作内容之一。科学有效的职位分析能够结合员工的个人情况,考虑其培训需求,制订科学的发展目

标,对个别员工开展有针对性的培训。如 IBM 中国公司,在职位设置环节极其系统化,且职位要求明确,包含了专业技能与核心能力两个部分。专业技能主要是专业知识能力;核心能力包含团队之间合作、沟通技巧等。通过制订严格的规范,使员工能够更加全面地认识自我并积极学习,寻求更多的发展空间。根据企业职位的不同,对不同层次的员工及管理人员开展相关培训活动,不断增强培训的针对性与时效性。国内需要对大多数岗位开展职位分析与设计工作,构建科学完善的岗位规范,明确岗位要求、任职条件,所需要具备的知识、素质等。通过制订与实践岗位规范,并在此基础上开展培训活动,不断提高工作效率与质量。此外,为保障培训工作的合理性,也需要以企业员工的实际工作情况为基础,采取适合的培训方式。可通过线上培训的方式,使得员工随时随地利用自身业余时间学习,避免因工作量繁重而丧失学习积极性。

3.3 教育培训与实际结合,丰富培训内容

员工教育培训是一项长期的工作,一定要根据当前企业发展形势及需求设置培训内容。除业务知识与基础技能外,还可以从以下几个方面入手:第一,政治理论模块。只有理论明确,才能够明确自身立场,通过学习能够使得员工逐渐了解自身与企业的发展方向,不断提高自我解决问题能力,并严格要求自身。第二,理想信念板块。员工在学习的同时,能够掌握和了解优秀人才的个人事迹,并积极学习模范。第三,形势任务教育。其最终目的是统一思想,提高凝聚力,确保各项工作的有序开展。同时也有利于员工及时了解企业当前形势,市场经济走向,从而更好地开展各项工作。第四,创先争优模块。在学习的基础上,持续推进员工组织建设,加强企业文化的学习与建设,为员工营造良好的学习氛围环境。教育培训的最终目的是提高员工的综合素质,从而更好地开展工作,实现自我价值,提高工作效率。因此,必须与实际工作密切结合,不断改进和优化,加强动态发展与更新,才能够达到预期目标,为员工今后的发展打下良好的基础

3.4 采用多元化方法,改善教育培训

员工培训教育工作不应当只局限于某一种方式,应当采取多种方式,并持续改进培训教育体系,结合实际情况进行全面分析,采用多样化的方式开展培训工作。如基层员工培训工作应当注重互动性以及实用性,使其在培训过程中有实践的机会,不断强化员工对培训内容的掌握。对于管理人员以及技术人员而言,培训方式要更加灵活,且内容要具有针对性,不断强化其团队协作能力、学习能力的养成。同时也要及时针对技术人员普及新知识,并注重提升管理人员、技术人员的道德素养。国有企业安全教育一般可使用谈话法、讲授法、练习法等,各种方法之间可以灵活运用,以此达到最佳效果。可以选择案例开展教育,不断增强员工的个人安全意识。真实的案例也具备一定的说服力,如突发事件的过程、后果以及如何应对,使员工从中汲取经验,对业务问题能够及时解决,避免产生严重后果,大大提高了培训教育实际效果。由此可见,国有企业教育培训工作应是具有针对性的、方法多样的^[6]。

3.5 积极创新教育培训机制,注重考核

对于国有企业而言,为了切实保障培训工作的有效性,必须构建科学长效的培训机制,确保提升内部教育培训机制的规范性。在培训工作结束后,通过加强考核,了解员工对培训内容的掌握情况,针对员工的掌握情况做出评价。可以采取奖惩制度,对表现优秀的员工,除了给予相应的物质与精神奖励,也可以体现在奖金、工资以及晋升等各个方面,从而营造良好的学习氛围。此外,为提高员工对培训的重视意识,应采用培训上岗的模式,使得员工全身心投入培训工作。根据岗位实际情况,明确员工任职资格,对考核不达标的员工,需要重新学习并再次进行考核,增强员工的危机意识。同时,完善跟踪机制,对培训质量进行评估,追踪员工的掌握情况。后续教学计划要结合实际情况,加以优化,只有这样才

能够达到预期目标,确保培训教育质量。

4 结论

国有企业作为社会经济发展过程中的重要组成部分,需要时刻重视发挥自身的模范带头作用。重视员工教育培养,培养大量的优质人才,是企业新时期发展的重要动能。人才作为企业发展的核心基础,在具体工作开展中,对于普通员工而言,要加强岗位培训以及继续教育,根据具体岗位职责,重点掌握岗位所具备的业务知识与相关技能。企业可以通过开展讲座以及员工自主学习等方式进行教育活动,为员工提供学习信息、资料,鼓励员工自主学习。对于管理者而言,需要加强法律法规以及现代管理知识学习。可以选派部分表现优异且有发展潜力的管理者到基层挂职锻炼、进修培训等,从而培养优秀的储备人才。企业人力资源工作者要积极学习先进的知识理念,并努力探寻教育方法,为员工教育培训工作的高效有序开展提供基础保障,也为推动企业稳定可持续发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1] 邢凯妹.新时期国有企业党员教育培训工作的探索与实践[J].中国集体经济,2019(25):90-91.
- [2] 张伽彤.改善国有企业员工教育培训工作的策略探讨[J].企业改革与管理,2022(12):71-73.
- [3] 卢薇.关于新形势下国有企业员工教育培训工作的探讨[J].管理学家,2022(6):76-78.
- [4] 高丽红.国企改革中职工教育培训的强化和优化思路探究[J].中国集体经济,2022(8):164-165.
- [5] 李汉兵.国有企业职工教育培训机制的构建路径[J].人力资源开发,2021(5):88-89.
- [6] 王玉伟,杨光丽.关于国有企业职工教育培训的重要性探析[J].大陆桥视野,2020(7):79-80.

作者简介:李荣霞,女,山西河津人,中国铝业山西新材料有限公司,研究方向:职工教育。

新形势下现代企业人力资源发展的建议探讨

全慧丽

(河南省中友石油天然气技术服务有限公司武汉分公司,湖北 武汉 430223)

摘要: 随着时代的变迁,企业管理也随之呈现出新的变化和发展趋势,部分现代企业已经意识到人力资源管理的重要性。人才是第一生产力,作为企业宝贵的财富,应当采取科学与人性化的管理方式,特别是在市场竞争愈加激烈的环境中,现代企业要想获得新的竞争优势,就要充分利用好人力资源带来的创造力与生命力。文章从人力资源管理的相关理论基础与内容出发,阐述其现实意义,分析新形势下现代企业人力资源的发展趋势,并探讨现代企业促进人力资源管理水平进步的建议与策略等,旨在为现代企业推进该项工作时提供有益参考。

关键词: 现代企业;人力资源管理;策略

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0171-04

Suggestions on human resource development of modern enterprises under the new situation

Quan Huili

(Henan Province Zhongyou Oil & Gas Technical Service Co., Ltd., Wuhan Branch, Wuhan, Hubei, 430223)

Abstract: With the changes of The Times and the progress and development of enterprise management, many modern enterprises have realized the importance of human resource management. Talent is the first productive force, as the most valuable wealth of enterprises, should adopt a more scientific and humane management method, especially in the increasingly fierce market competition in the environment, modern enterprises want to get a new competitive advantage, we must make full use of human resources to bring creativity and vitality. Starting from the relevant theoretical basis and content of human resource management, this paper expounds its practical significance, analyzes the development trend of human resource in modern enterprises under the new situation, and discusses the suggestions and strategies for modern enterprises to promote the progress of human resource management level, aiming to provide useful references for modern enterprises to promote this work.

Key words: modern enterprise; human resource management; tactics

0 引言

在现代企业的经营发展中,高效的人力资源管理能够降低企业的经营成本与经营风险,在企业提升经济效益与实现战略目标上起着至关重要的作用。现代企业为了更好地适应时代改革趋势,需要以内部管理的转型与优化作为切入点,特别是人力资源管理,应不断朝着系统化与技术化的方向进步。但在管理实践中,大部分企业的人力资源管理体系有待完善,缺少数字化转型经验、人力资源管理水平偏低、管理理论与观念更新不及时等问题都影响着现代企业的正向发展。现阶段,企业要想在激烈的

市场竞争中提高自身核心竞争力,就要重视人力资源管理,打造稳定性强且综合素质高的人才团队。鉴于此,文章对现代企业加强人力资源管理的相关内容展开探讨,具有重要的现实意义。

1 相关理论基础

1.1 工作投入理论

工作投入,即员工通过一系列自我控制的手段,达到自我与工作岗位结合的状态。工作身份与自我身份是可以互相变换的,良好的工作状态下,员工的认知、情感、生理状态等全部处于巅峰,将这些状态融入工作身份中,有利于工作产出;与之相反,在工

作投入程度较低时,各类状态明显低沉,自我身份就会抽离岗位,减少了工作身份所需要的绩效贡献^[1]。

1.2 工作特征理论

在工作特征模型中,工作的完整性、重要性、自主性以及技能的多样性能够反映员工在某个岗位的工作特征。其中,员工靠个人努力可以完成全部的工作任务称为完整性;工作产出对他人生活以及社会产生的实质性影响称为重要性;员工工作内容是否独立完成或团队协作完成,其决策的自主权被称为自主性;个人技能的多样性与员工的学习能力、天赋、态度等息息相关。这些内容均反映某岗位的工作特征,对人力资源的人才测评与招聘等活动来说至关重要。

1.3 公平理论

公平理论与人力资源薪酬管理的联系相对密切。美国心理学家亚当斯认为,员工会在工作中将自己的投入与回报做一个预期假设,并将最终得到的回报与自己的历史情况做对比,与同事的回报做对比,其中典型的是比较工资的高低。只有员工在对比过程中感到心理上的公平,才能在未来的工作中增加自己的投入,否则就会出现不满甚至消极的情绪,从而影响工作效率与工作质量。

1.4 职业生涯管理理论

职业生涯管理是人力资源管理中的起始环节,可以理解为将员工个人的成长愿望与企业的战略发展目标绑定。企业希望员工能在本企业内长久地发展,所以对员工进行职业生涯规划的管理,比如岗位晋升的周期、涨薪周期等的规划,充分考虑可行性、时间性与适应性,协助员工深刻了解自己未来在企业的发展潜力与前景,从而实现双向合作的目的。

2 相关内容简述

2.1 人力资源规划

现代企业的人力资源管理离不开人力资源规划。人力资源规划是通过对企业内外部人才供给与需求的全面分析,在此基础上制订人岗匹配方案的整个过程。人力资源规划主要服务于人才补充,即通过一系列的人才测评、绩效考核等手段,对现有人员的整体素质做一个评估,对能力较低的人员进行培训或直接替换,替换过程将涉及人员的招聘与配

置。由此可见,人力资源规划是一项贯穿人力资源管理全过程的重要内容,具有动态性、前瞻性与战略性特点。

2.2 人力资源管理

人力资源管理是以人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬以及员工关系管理为核心的系统性管理活动,覆盖人员在企业内的全部工作内容。通过人才的供需分析,制订合理的招聘计划,开展必要的岗前、在岗以及轮岗培训等,工作中对人员进行绩效考核,制订科学的薪酬政策来留住人才,在遵循国家相关法律与政策的前提下维护员工关系,使员工能长久地为公司服务,公司基于员工表现予以相应回报。总体来看,现代企业的人力资源管理理论体系相对完善,与传统的人事管理有所不同,人力资源管理更加强调以人为本的个性化管理,目的是开发员工内在潜力,给予员工人文关怀^[2]。

3 新形势下现代企业加强人力资源管理的意义

3.1 有利于增强企业凝聚力

对大多数企业来说,当某部门或某一员工得到奖励时,就会对其他部门与员工起到激励作用,以点带面,使企业内整个团队创造出更好的效益。人力资源管理的作用之一就是为员工提供激励,团队中的成员为了得到激励,就会不遗余力地利用自身主观能动性与创造力,在团结协作的氛围下争取更好的绩效表现,无形中增强了企业凝聚力。由此可见,科学的人力资源管理体系能够形成良好的工作氛围与合作氛围,增强企业凝聚力与向心力,进而促进企业实现长久、稳定的发展。

3.2 有利于提升员工的积极性

科学的人力资源管理会利用合适的绩效监督手段,动态性地记录并分析员工工作表现与工作状态,当员工在工作中遇到困难时,管理者可及时提供帮助。在这种机制下,有利于消除员工的消极情绪或其他不良行为,缓解了工作产出与回报所得不匹配的矛盾,使员工能够在更短的时间内完成绩效目标。此外,科学的人力资源管理也会采取合适的薪酬激励政策,物质激励是对当代员工有效的激励,因此,员工会自发地提高工作积极性,以此表现出更好的职业风貌与个人竞争力,为企业效益的快速增长

作出贡献。

4 新形势下现代企业人力资源发展趋势

4.1 数字化管理模式转型

第一,日常办公层面。人才信息的录入、员工档案的整理、各类表格文件的设计(考核表、薪酬表等),诸如此类,都需要在专门的系统软件内进行操作,如果还像以往的纯人工作业,不利于办公效率的提升。第二,管理技术层面。人力资源管理中有非常多的专业技术,比如,人才测评技术、绩效管理中的关键绩效指标法以及其他测试(职业倦怠测试、MBTI测试、岗位胜任力测试等),这些人力资源技术都需在管理系统内完成。在数字化管理模式下,人员的个人基础信息与各类测试信息均以大数据的形式存储于系统内,并且需要企业定期开展对比分析,便于管理者了解人员的进步或退步情况,从而实现有针对性的工作辅导与引导。因此,人力资源的数字化管理模式将成为未来的必然趋势^[3]。

4.2 以人为本的观念转变

传统人事管理下,将人才简单定义为劳动力。比较典型的表现就是对员工的考核局限于日常考勤、工作产出量等,几乎不存在额外的人文关怀与工作调研,特别是在工业时代,“多劳多得、少劳少得”的理念深入人心,人力资源管理的目的就是帮助企业增加产出,但其缺少对人才价值的判断,缺少开发人才潜力的具体行动。现代企业开展的人力资源管理,是将员工作为一个完整的价值体,认为员工除了表面呈现出的能力与态度,还有更多深层次的潜力未被充分开发,许多能力需要在企业的引导下才能释放。因此,未来的人力资源管理,将非常关注以人为本的原则,利用先进的人才测评与培训手段,促进人才价值的全面发挥,为现代企业的生产经营达到事半功倍的管理效果^[4]。

4.3 人力资源系统化管理

人力资源是一项系统化的管理体系,需要各个环节的紧密配合。在以往,人力资源管理是企业战略管理的辅助,比如,只有当企业某部门的岗位发生空缺后,才会开展相应的人才招聘工作。但现在和未来,人力资源管理会被赋予战略属性,提前分析并提前规划人力资源,除了做好人才储备,还要从薪酬与绩效等各个方面实施改革,人力资源管理的每一

个环节都要走在企业业务之前,比如,HRBP的设置,直接参与某一项目的全程,为项目提出人力角度的见解,在系统化的管理环境下,人力资源管理者将逐渐演变为企业的“业务伙伴”。

5 新形势下现代企业加强人力资源管理的建议

5.1 明确数字化管理的作用与定位

首先,部分现代企业在人力资源管理的数字化建设中,极易出现系统重复的情况,导致企业对某些人力资源数据进行了多次处理。由于数据的解读标准与呈现结果不同,往往会对人力资源管理决策产生不利影响。所以现代企业在加强人力资源管理数字化建设时,要明确自身管理定位,采用性价比高的管理系统,与软件开发人员加强合作,对软件功能进行再设计,确保人力资源管理系统具有完全的独立性与话语权,避免与其他软件功能混淆。另外,现代企业要明确数字化建设的作用,利用大数据、云计算等先进技术,与企业其他管理系统融合。比如,与财务系统建立信息共享渠道,人力资源信息变动后,财务系统内有关人员薪酬等的会计核算工作能够及时展开,提高了企业整体的运营管理效率,发挥出人力资源数字化管理的协作性,在降低企业管理成本的同时,进一步实现战略经营目标。

5.2 树立正确的人力资源管理理念

部分现代企业受到管理观念的影响,没有对具体实践工作进行更好的指导。尽管部分企业认识到人力资源管理的重要性,但在制度建设、人才建设等方面仍缺少行动力。所以现代企业要想真正提高人力资源管理效率,就要从思维理念的层面扭转以往的片面认知。企业管理者应发挥带头作用,主动了解人力资源管理的专业知识,与高校、第三方企业管理咨询机构等展开合作,学习更多的理论与管理技术,主导人力资源管理改革工作。企业内应做好宣导教育工作,管理者可通过召开线下会议或线上科普的方式,传播人力资源管理的相关知识,使企业内各层级、各部门的所有员工都能了解人力资源管理的必要性,从而在未来的实践工作中紧密配合。总之,现代企业应树立正确的人力资源管理理念,在企业内营造全员性的人力资源管理氛围,为人力资源体系的优化工作做好铺垫。

5.3 健全人力资源管理体系

现代企业应全面健全人力资源管理体系,从人力资源的供给与需求分析出发,开展科学的人力资源规划,从数量和质量两方面确保人岗匹配。

在招聘与配置方面,现代企业应进一步完善招聘计划,明确特定岗位的任职资格条件与工作说明书,拓宽招聘渠道,利用好互联网平台的线上招聘,广泛收集人才信息并邀约面试,提高人才选择的可能性。

在培训与开发方面,现代企业应加大在职教育的力度,发挥好培训本身的承上启下作用。将岗前培训、在职培训、轮岗培训、学习进修等机会合理分配给特定员工,将员工的学科背景与实践经验结合,进一步挖掘员工潜力。值得注意的是,应注重培训的周期、时间、地点以及培训讲师的能力水平,避免浪费时间成本。

在绩效管理方面,现代企业应优化绩效考核指标、考核标准、考核周期等内容。为不同部门的人员制订个性化的绩效考核方案。比如,对行政部门与销售部门的绩效指标,需要明确其差异性,销售部门要以量化指标为主,而行政部门的工作任务并不方便完全量化,所以要尽量提高定性指标的比例,确保不同类别的员工都能够得到客观、可靠的绩效考核结果。与此同时,在推进具体的工作任务前,先让员工明确自身的绩效目标,避免“白忙活”的情况发生^[5]。

在薪酬管理方面,现代企业应优化薪酬结构,合理分配固定工资、绩效工资、奖金、福利、津贴补助等各个项目的比例与金额,分析社会经济发展水平与物价水平,分析员工对薪酬所得的心理期待。再结合企业自身的资本实力与经营能力,为员工制订合理的薪酬政策,使员工在企业内感受到公平感,进而实现薪酬激励的作用,增强人力资源的稳定性,避免人才流失^[6]。

在员工关系管理方面,要求企业对国家各项法律法规政策了如指掌,特别是员工劳动合同的管理

以及社保福利等按期缴纳,要在法律的框架内维护企业与劳动者的一切权益,避免企业陷入法律纠纷,否则不仅要面临经济赔偿,还会影响社会信誉,出现人员招聘困难或内部人员流失的情况。总而言之,现代企业应建立系统化的人力资源管理体系,在循环式的闭环管理下,实现人力资源管理的改革与进步。

6 结论

随着我国企业管理模式的不断发展,企业管理者对人力资源工作的认识也在不断转变,人力资源管理的重要性日益凸显。在现实的管理实践中,仍有部分企业的人力资源管理未与时俱进,停留在传统的人事管理阶段,对企业的高质量发展造成一定阻碍。这就需要现代企业积极探索适合自身管理特性的改革路径,优化人力资源管理体系,树立正确的人力资源管理观念,明确人力资源数字化管理的未来定位与作用,全面提高人力资源管理效率,通过提升人才质量,实现社会效益与经济效益的统一。

参考文献:

- [1] 赵彤彤,李为,段旭.现代企业人力资源管理中的员工工作投入问题和对策研究[J].商场现代化,2022(19):55-57.
- [2] 张文超.基于以人为本理念的现代企业人力资源管理探讨[J].营销界,2023(6):104-106.
- [3] 丁祎芄.现代企业人力资源管理数字化转型研究[J].商场现代化,2023(11):83-85.
- [4] 吕慧扬.现代企业人力资源管理员工激励及提升忠诚度研究[J].老字号品牌营销,2022(13):142-144.
- [5] 张启敏.探讨绩效考核在现代企业人力资源管理中的作用[J].中国集体经济,2023(19):104-106.
- [6] 易淑宏.现代企业人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].全国流通经济,2022(27):96-99.

作者简介:全慧丽,女,湖北钟祥人,河南省中友石油天然气技术服务有限公司武汉分公司,研究方向:人力资源管理。

探析企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制

辛晓霜

(建德市城市建设发展投资有限公司,浙江 杭州 311600)

摘要: 文章探析了企业人力资源管理中绩效考核与激励机制的问题与对策。同时,文章指出了绩效考核与激励机制的常见问题,包括标准缺乏科学性、精神激励不足、长效激励机制不健全和协同失衡等。针对这些问题,文章提出了建立科学绩效考核标准、加强精神激励、创新管理理念、优化绩效分配方式等对策。通过有效的绩效考核与激励机制,可以提升企业的绩效水平,提高员工的工作积极性和创造力,实现企业和员工的双赢。

关键词: 企业;人力资源管理;绩效考核;激励机制

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0175-04

Explore the performance appraisal and incentive mechanism in the enterprise human resource management

Xin Xiaoshuang

(Jiande Urban Construction Development and Investment Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311600)

Abstract: This paper analyzes the problems and countermeasures of performance appraisal and incentive mechanism in enterprise human resource management. At the same time, this paper points out the common problems of performance appraisal and incentive mechanism, including the lack of scientific standards, insufficient spiritual incentive, imperfect long-term incentive mechanism and synergistic imbalance. In view of these problems, the paper puts forward some countermeasures such as establishing scientific performance appraisal standard, strengthening spiritual incentive, innovating management concept and optimizing performance distribution mode. Through the effective performance appraisal and incentive mechanism, the performance level of the enterprise can be improved, and the work enthusiasm and creativity of the employees can be improved, so as to achieve a win-win situation for both the enterprise and the employees.

Key words: enterprise; human resource management; performance appraisal; incentive mechanism

0 引言

随着全球化、柔性和信息化等趋势的深入,企业面临日益复杂的市场环境和竞争压力,因此必须注重绩效考核和激励机制的建立和优化。然而,部分企业在实施绩效考核和激励机制时存在诸多不合理的问题,这不仅会导致员工的工作积极性和创造力下降,还可能导致人才流失和企业长期发展受阻。因此,文章旨在深入探讨这些问题,并提出有针对性的对策和建议,以期为企业的人力资源管理实践提供一定的启示和参考。

1 企业人力资源管理现状与趋势要求

1.1 全球化趋势明显

全球化加速了人才跨国流动,海外留学热度也

不断上升,使得企业不得不面对更多不同文化和背景的员工,这对人力资源管理提出了新的挑战。企业需要进一步考虑在全球范围内招募和培养人才,以适应不同的市场需求^[1]。这对企业具备跨文化沟通、跨文化协调能力均提出了要求,这样才能更好地评估和激励不同背景的人才团队。全球化趋势要求企业在人力资源管理方面更具创新性和国际化视野,以为今后的跨文化交流协作做准备。

1.2 柔性化趋势增强

柔性化管理是企业发展的必然趋势,首先,在组织架构方面,柔性化趋势要求企业建立更加灵活的组织架构,以适应市场快速变化和企业战略调整。其次,在人员配置方面,柔性化趋势要求企业具备更强的灵活性。这意味着企业需要拥有一支多才多艺

的人才队伍,能够根据市场需求和企业发展战略快速调整人员配置。最后,在管理流程方面,柔性化趋势要求企业建立更加灵活、高效的绩效考核和激励机制。这要求企业抛弃传统的绩效考核方式,采用科学、公正、客观的绩效评价体系,如360度评估、关键绩效指标等^[2]。

1.3 信息化趋势显著

信息化趋势显著体现在企业人力资源管理的各个方面。首先,企业可以通过信息化技术实现员工的在线绩效评估和考核,从而增强绩效评估的准确性和及时性;信息化技术可以为企业提供更精准的员工数据分析,比如员工工作表现的变化趋势、员工的能力和技能等,为企业制订科学的激励方案提供支持。同时,企业可以通过信息化技术实现在线学习和培训,提高员工的知识和技能水平,进而提高员工的工作效率和绩效水平^[3]。此外,企业还可以利用信息化技术实现员工参与度的提升,比如通过互动平台、社交媒体等方式建立员工社区,让员工参与企业决策,进而提高员工的工作热情和创造力。总之,信息化趋势显著,为企业提供了多样化和个性化的管理手段,同时也提高了企业的竞争力和员工的参与度。

2 企业人力资源管理绩效考核与激励机制的常见问题

2.1 绩效考核标准缺乏科学性

当前部分企业在绩效考核标准制订上存在科学性不足的问题,主要体现在以下几个方面:首先,绩效考核标准过于简单化和机械化。有些企业只是依据部门目标完成情况和个人销售业绩等因素进行考核,而忽视了员工的工作过程和方法以及对公司价值观和企业文化的贡献等因素。这种简单化和机械化的考核标准无法全面反映员工的工作表现,也不能真实反映员工的工作能力和潜力。

其次,绩效考核标准缺乏科学性和客观性。有些企业的考核标准是主观判断和个人喜好的积累,缺乏科学、客观的评价标准和依据。这样的标准容易产生误判和不公,导致员工不信任和不满意,从而影响员工的工作积极性和工作质量。

最后,绩效考核标准缺乏可操作性和可衡量性。有些企业的绩效考核标准过于宽泛和抽象,难以量

化和操作化。这样的标准难以为员工提供清晰的指引和目标,也难以为企业提供有效的数据和信息支持,从而影响企业的决策和管理。

2.2 对精神激励重视度不足

部分企业仅关注对员工进行物质奖励,忽视了对员工精神层面的激励。实际上,员工的精神激励同样重要,比如表扬、赞许、培训等方式都可以有效地激励员工的工作热情和创造力^[4]。企业对精神激励的忽视主要体现在以下两个方面。

一方面,部分企业在激励机制中缺乏对员工的认可和表扬。当员工在工作中做出优秀的表现时,企业应该及时给予肯定和表扬,鼓励员工继续保持良好的工作状态。然而部分企业仅注重完成任务的数量和质量,忽略了员工的努力和付出,导致员工缺乏动力和归属感。

另一方面,部分企业在培训和发展方面存在不足。随着市场的不断变化和发展,员工的技能和知识也需要不断更新和提升。然而,部分企业忽略了员工的培训和发展,导致员工的能力和竞争力无法得到提升。这不仅会影响员工的职业发展,还会影响企业的发展潜力。

2.3 长效激励机制尚不健全

长期性的激励机制可以使员工更加稳定地获得激励,从而增强员工的归属感和忠诚度。但是,部分企业的激励缺乏持续性,仅采用了短期性的激励机制,只能在一段时间内刺激员工的积极性,而缺乏持续性的激励措施。例如,部分企业仅给予年底的奖金或年终绩效考核,但是这些短期的激励无法满足员工的长期需求,容易使员工感到失落和不满足。

长效激励机制的不健全还体现在企业在进行激励时并未考虑到员工的长期职业规划和发展,企业可能仅重视短期业绩,缺乏长远眼光。例如,企业可能只考虑年度销售业绩,而忽略员工的技能拓展和职业发展,这样做容易使员工感到企业缺乏长远规划和对员工的长期关注,进而对在该企业的个人成长感到悲观。

2.4 绩效考核与激励机制协同失衡

现代企业中,绩效考核旨在通过对员工的工作绩效进行评估,确定员工的工作表现及发展方向;激励机制则旨在通过各种方式,激发员工的工作热情

和创造力。二者应当相辅相成,共同助力人力资源的高效管理。然而,在部分企业中,绩效考核与激励机制协同失衡。部分企业的绩效考核标准和激励机制之间缺乏明确的关联性,即员工完成高质量的工作却无法得到相应的激励。例如,员工自发完成了一个艰巨的任务,但该任务未被列入绩效考核标准,该员工明明具有自驱力,但无法得到相应的激励,这将导致员工的积极性和动力下降。部分企业在制订绩效考核标准和激励机制时,会过度关注员工的绩效,而忽略了员工的潜力和发展。这将导致员工缺乏发展空间,无法发挥自己的潜力,长此以往,将影响员工的工作积极性和参与度。

有时,企业有效调整了绩效考核与激励机制的平衡,但员工对此感受不深。这往往是由于绩效考核与激励机制之间的时效性不一致。如果员工的绩效评估和激励机制的颁发时间间隔过长,不具同步性,员工可能会认为激励并不是由于他们的工作质量而获得的,员工对绩效考核与激励机制的平衡度感知有偏差。

3 企业人力资源管理绩效考核与激励机制的问题对策

3.1 建立科学绩效考核标准,加强落实多项指标量化

企业建立科学、合理的绩效考核标准,首先需要充分考虑员工的工作过程和方法。企业应该明确员工的岗位职责和绩效目标,并根据员工的工作职责制订相应的绩效考核指标。这些指标应该覆盖员工在工作过程中的各个方面,包括但不限于工作质量、工作效率、职业技能、团队合作等。指标的设定应该经过科学论证和实践验证,以确保其科学性和公正性。同时,也需要加强对绩效考核标准的落实。企业应该将绩效考核标准纳入员工的日常工作流程,并及时反馈绩效评估结果。这样可以了解员工的绩效水平,进一步提高员工的工作积极性和创造力。同时,企业应该对绩效考核标准进行定期的调整和优化,以适应企业内外部环境的变化。

值得注意的是,企业应当根据员工的不同工作内容和职位特点,采用不同的绩效考核方法。对于管理人员而言,考核的重点应该是团队建设、资源调配和风险控制等方面的能力表现;对于销售人员而

言,考核的重点应该是销售额、销售渠道拓宽等方面的业绩表现;对于研发人员而言,考核的重点应该是项目的技术贡献、创新能力和知识产权保护等方面的表现。因此,企业在设定绩效考核标准时,应根据不同职位的工作内容和职责,制订相应的绩效考核指标和权重,以确保绩效考核的科学性和公正性。

3.2 加强精神激励,丰富激励内涵

精神激励可以激发员工内心的积极性和工作热情,增强员工对企业的归属感和忠诚度,提高员工的工作效率和质量,进而推动企业的长期发展。而现代企业往往过于依赖物质奖励,而忽视了精神激励对员工心理和行为的影响。因此,企业应该在制订激励机制时,注重精神激励的重要性,并采取以下措施来加强精神激励和丰富激励内涵。

第一种方式是设置荣誉称号,例如,“优秀员工”“先进工作者”“优秀团队”等,这些荣誉称号可以激发员工的成就感和自豪感,使员工感受到自己的工作受到了重视和肯定。此外,企业还可以颁发证书,如获得专业技能认证、岗位能力评估等证书,这些证书不仅可以激发员工的自信心,还能够提升员工在市场中的竞争力。

第二种方式是给员工提供培训和学习机会,让员工有机会学习新知识、掌握新技能,提高自己的综合素质和职业水平,从而增强员工的自我认知和成就感。此外,企业还可以组织文化活动,如音乐会、话剧演出、美术展等,这些活动可以让员工在工作之余放松身心,增强员工的团队凝聚力和向心力,提高员工的满意度和归属感。

需要注意的是,企业在制订精神激励措施时,也应该根据员工的不同需求和背景制订不同的激励方案。例如,对年轻的员工来说,提供职业发展路径和晋升机会是重要的激励手段;对有家庭的员工来说,灵活的工作时间和带薪假期等措施则更能激发其工作热情和忠诚度。此外,企业还可以通过定期开展员工满意度调查和心理健康测评等活动,了解员工的需求和问题,及时采取措施解决问题,促进员工的身心健康和工作效率。

3.3 积极创新管理理念,建立长效激励机制

为建立长效激励机制,企业需要积极创新管理理念,并注重员工的成长和发展。其中,员工持股计

划是一种常用长效激励方式,其优势主要体现在以下几个方面:第一,员工持股计划可以促进员工与企业的利益共享。当员工成为企业的股东时,他们不仅是简单的劳动者,还是企业的一分子。员工会更加关注企业的经营状况和发展战略,从而能够更加积极地为企业贡献力量。同时,员工持股计划还可以让员工分享企业的成果和利润,从而实现利益共享,增强员工的归属感和认同感。第二,员工持股计划能够提高员工的稳定性和忠诚度。由于员工与企业的利益相关,员工会更加关注企业的长期发展,而非眼前的利益。这种关注使得员工更加稳定和忠诚,不容易受到其他公司的诱惑和挑战,从而增加企业的人才稳定性和控制流失率。第三,员工持股计划可以有效地激励员工的创造性和责任心。当员工成为企业的股东时,他们会更加关注企业的长期利益和发展,从而更加重视自己的工作和业绩。员工也会更加积极地提出创新性的建议和想法^[5],以促进企业的长期发展。

除此之外,企业还可以注重建立一种开放式的激励机制,鼓励员工提出更多的建议和意见,并给予积极反馈和认可。这种机制不仅可以激发员工的创新精神和主动性,同时也能够帮助企业不断改进和完善自身的管理体系,提升企业的竞争力和发展潜力。综上,长效激励机制需要企业在管理理念、文化建设、制度设计等方面全面创新,不断提升员工的工作体验和职业发展空间,从而实现员工与企业的良性互动和共赢。

3.4 优化绩效分配方式,促进绩效激励协同

为了解决绩效考核与激励机制协同失衡的问题,企业需要优化绩效分配方式,促进绩效激励协同。企业可以通过建立绩效分配机制,将员工的绩效评估和激励紧密联系起来,从而实现协同发挥绩效考核和激励机制的作用。

一方面,企业可以通过设置绩效奖金制度,将员工的绩效评估与薪酬挂钩。这种方式可以鼓励员工在工作中全力以赴,提高绩效水平。同时,企业也可以设立一些特别奖励,以激励员工在特定的任务或

项目中做出杰出的表现。

另一方面,企业可以采用团队绩效评估的方式,建立集体激励机制,让团队成员共同分享奖励。这种方式可以促进团队协作和共同奋斗,鼓励员工之间合作和交流,提高团队的整体绩效。

然而,绩效分配机制的建立并不是一朝一夕之功。企业需要深入研究各种绩效评估指标,制订公正合理的绩效评估方法,避免评估过程中出现主观因素和不公平情况。同时,企业也需要制订明确的激励政策,避免激励标准过于简单和僵化,导致员工对激励体系失去信心。

4 结论

在现代企业中建立科学的绩效考核标准和完善的激励机制可以促进员工增强积极性和创造力,从而提高企业的竞争力。在实践中,企业需要不断改进和完善绩效考核和激励机制,注重员工的长期成长和发展,通过长效激励机制促进员工绩效和企业持续发展。因此,企业需要创新管理理念,制订科学的激励机制,建立有效的绩效考核体系,并注重员工精神激励,从而激发员工的工作热情和潜力,提高企业的绩效和市场竞争能力。

参考文献:

- [1]龙贵斌.国有企业人力资源管理中的绩效考核探究[J].中国市场,2023(9):77-79.
- [2]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.
- [3]蒋燕秋.国有企业人力资源管理激励机制的优化对策及其创新路径探析[J].中国产经,2022(24):38-40.
- [4]邓清华.国有企业人力资源管理工作中激励机制的建立与运用[J].环渤海经济瞭望,2022(11):105-107.
- [5]于珊珊.国有企业人力资源管理中激励机制问题的分析思考[J].全国流通经济,2022(30):76-79.

作者简介:辛晓霜,女,河北保定人,建德市城市建设发展投资有限公司,研究方向:人力资源管理。

股权激励在企业应用中遇到的问题及解决方法

徐 银

[天健会计师事务所(特殊普通合伙),浙江 杭州 310000]

摘要:企业在人力资源管理中,会以激励作为重要的方式,加强内部人员和自身的黏性,避免出现人才流失的情况,同时有助于员工利益和企业利益的重合,对企业战略目标的实现起着较大的推动作用。股权激励起着纽带的作用,能够将产品市场、资本市场、人力资源市场有机地联系起来,实现价格传导、资源交换,加强企业内部的凝聚力,为企业经营和发展贡献重大价值。基于此,文章介绍股权激励模式,给出股权激励的相关理论,针对股权激励在企业中应用存在的各类问题,提供极具针对性的解决措施。

关键词:股权激励;业绩考核;法律法规;股权治理结构

中图分类号:F279.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0179-04

The problems and solutions encountered in the application of equity incentives in enterprises

Xu Yin

[Pan-China Certified Public Accountants (Special General Partnership), Hangzhou, Zhejiang, 310000]

Abstract: In human resource management, enterprises will use incentives as an important way to strengthen the cohesion of internal personnel and themselves, avoid the occurrence of talent loss, and facilitate the overlap of employee interests and enterprise interests, which plays a significant role in promoting the achievement of enterprise strategic goals. Equity incentives play a crucial role in linking product markets, capital markets, and human resource markets, achieving price transmission and resource exchange, strengthening internal cohesion within the enterprise, and contributing significant value to the operation and development of the enterprise. Based on this, this article introduces the equity incentive model, provides relevant theories of equity incentive, and provides highly targeted solutions to various problems in the application of equity incentive in enterprises.

Key words: equity incentives; performance assessment; laws and regulations; equity governance structure

0 引言

各行各业活动的企业数量众多,其工作范畴主要根据行业特点划分,具有鲜明的行业属性。对于从属新兴产业的企业而言,在发展中遇到巨大的挑战,中小型企业面对的竞争环境更加激烈,如果在战略规划时未能准确设定目标,做出错误决策,势必对企业未来发展产生一定影响,甚至可能会断送企业的发展命脉。在此期间,部分企业使用股权激励,将其作为带领自身走出困境的手段。

1 股权激励的概述

在员工激励中股权激励是一种可选的模式,需

要从企业层面进行思考,设定股权激励的模式,从而在较长一段时间内获得利益。股权激励作为一种激励模式,本身存在长期性,企业需要设置一定的指标,随后对股权激励模式进行适当的修改。在股权激励中,企业权衡自身的能力,给出可以达到的条件,以股权作为激励内部人员的筹码,将企业内部人员有机地联系起来,同时增加员工对企业股权的关注度。股权激励是将公司部分股权,分配给达到企业设定指标的工作者,可以为行政经理人或技术骨干等,将员工的利益与企业利益统一起来,实现企业与员工的双赢^[1]。

2 股权激励的理论基础分析

2.1 激励理论

管理人员对企业内部人员进行激励,将公司的部分股权作为激励内容,根据激励工作的实施需求建立对应管理制度。在股权激励中,管理人员可以参与公司决策会议,与公司股东一样获得分配利润的权利,同时需要承担公司经营中的风险。在股权激励实施下,迫使职业管理人员长期为公司效力。公司高层管理人员得到公司部分股权后,会重视公司是否实现长久发展与持续盈利,还会认真做好管理工作。公司股东将自己的部分股权转让出来,转交给公司管理人员或技术骨干,调动管理人员和其他员工积极性,放大公司的价值,实现利益最大化,变相成为股东利益最大化的保障。

2.2 人力资本理论

人力资本一般指劳动力市场中薪金机制与工资共同作用下,给出定价,可以将其视为劳动者持有的资本,劳动者也可以凭借自身持有的资本获得更多经济收益。人力资本存在能动性,企业可以使用地位、产权、企业文化等诸多要素,激发劳动者参与活动的热情,提高公司的经济效益^[2]。

2.3 公司治理理论

对公司权力与经营的配置与划分,均可以理解为公司治理结构,实现对公司经营、资源、权力等要素的科学、合理安排。当下部分企业均表现为所有权和经营权分离的形式,公司所有者和经营者的利益一旦出现分歧,价值取向也会受到影响。公司治理理论的出现,对公司建立可靠的管理框架提供重要支撑,便于公司打造权利和权力、义务和利益相互制衡的治理结构,以实现各类业务的良性运行。

3 股权激励在企业应用中遇到的问题分析

3.1 企业股权流通性不够高

在企业快速发展时,应该对其经营形式、组织架构、管理范围进行综合考察,随着企业发展进程进行调控。企业在迅速发展中还可能遇到分立、合并等情况,这些均需要企业管理层根据自身发展情况和具体环境,给出可靠的决策。然而,部分企业没有摆脱作坊式的管理思想,存在权力过度集中的问题。

企业经营者具有一票否决权,同时对各类经营决策会根据自身经验进行设置,导致股权计划主观性、随意性过强,不具有较高的流通性。部分企业管理者在一人把控企业各项事务时,对市场变动、国家政策等因素的关注不足,未能基于外部环境进行合理调控,无法长期维持稳定的发展状态。企业经营状况不佳,导致内部出现不安情绪,人才流失的情况也随之出现^[3]。

3.2 业绩考核设置不够合理

股权激励在实施中,以股权分配的方式激励内部员工,核心思想在于转让价格、行权价格,通过相关手段制造价格差,为员工提供福利,使员工对企业产生忠诚感,将激励措施于企业发展的作用凸显出来。部分企业在未成功上市时,不能对行权价格进行准确定位,无法将当地市场价格作为行权价格的考量要素,为股票期权行权在价格设定中设置较多阻碍。部分企业以股权激励的方式加强内部凝聚力,在正式实施前对企业整体绩效进行考量,同时全面分析管理者、经营者、基层员工的整体绩效,给出考核方案。部分企业尚在发展环节,经营管理体系刚刚建立完成,没有对基础管理制度进行验证。在绩效评价体系、制度管理等并不健全的情况下,对各部门员工工作能力与实际业绩的评估并不可靠、准确,变相增加企业管理层在激励计划执行中的难度。在绩效评价体系设置时,我国部分企业均关注经营者财务指标,借助该指标对企业经营状况的反映并不全面,无法对企业经营环节的具体情况进行分析。

3.3 股权激励设计不够科学

股权激励是一种长期性的方法,对被激励对象的收益并不能进行准确评估,如果在股权激励方案设置时,未能对各项内容进行合理评估,无法将之作为激励员工的手段。如果强行采取股权激励措施,可能出现适得其反的情况。我国部分上市公司在股权激励措施使用前,给出的股权激励方案单一,不能基于员工多元化需求进行合理设定,对员工工作热情的调动作用甚微。部分企业制订股权激励计划时,没有进行股权激励方案可行性的评估,仅是以企业当期经济收益作为方案编制的内容。在股权激励

计划实施中,很多工作不能按照预期设想落实下去。股权激励计划未能从长远出发进行设定时,还会导致员工过度关注短期利益,对企业能否长久发展的关注度下降,股权激励对企业和员工关系的维持作用效果变差。部分企业在股权计算设定时,因高层施压,内容设计过度关注上层利益,做出下调核心工作人员股权比重的行为,可能出现技术人才大量流失的情况,不利于企业与员工黏度的维持,对企业战略目标实施形成巨大的冲击^[4]。

3.4 股权激励计划有风险

企业编制股权激励计划并执行计划容易,在该活动中引发道德风险问题,破坏企业内部和谐氛围。现代企业在经营中所采用的管理模式,为经营权和所有权分离的形式,经理人与股东是通过签订契约的方式,确定委托代理具体意向和双方应遵守的规定。双方立场不同,在统一目标达成时,势必有一定阻碍。如果未能做好信息管理工作,将会出现信息不对称的情况,影响双方在具体工作执行中的表现。如果经理人在信托管理中出现失责的情况,比如做出违反职业规定或职业道德素养的行为,将会对企业造成经济损失,企业股东的权益也会因此受到损害。

3.5 相关法律法规尚不健全

股权激励制度的设定与运行均离不开环境的支撑,国家法律法规建设是企业股权激励运行良好环境创设的重要条件。我国股权激励管理的法律法规在不断完善,法律框架体系结构仍有继续完善的空间。政策法规的局限性,使企业在股权激励计划实施中有束手束脚的感觉。

4 股权激励在企业应用中问题的解决对策

4.1 优化股权治理结构

企业在股权激励计划制订后,为确保该计划能够按照设定路径运行,必须优化内部治理结构,以营造良好的股权激励环境,为企业实现长远发展提供动力。基于股权流通性、稳定性等诉求,企业管理层应该选择约束管理、强化监督等方式,建立适合企业的治理结构,以此在股权激励运行中回避短期利益的冒险行为。企业管理层应该在治理结构完善中,

给予足够支持,关注管理流程是否有效、规范,对暗箱操作的行为进行严格打击。企业管理层应该寻找管理结构与制度方面的漏洞并进行完善,成为企业稳定持续经营发展的支撑。在股权激励计划实施前,我国企业以自身发展情况和诉求进行经理人的遴选,在经理人的操持下,对各类活动进行管控。对经营中可能遇到的风险,提前给出干预措施,营造良好环境,利于基地政策的实施,将构成激励的作用效果发挥出来。经理人必须以企业发展诉求出发,采用产权制度推动股权结构向多元化转变,有效回避大股东侵占其他小股东利益的情况。

4.2 完善业绩考核设置

我国部分企业在股权激励计划的实施中都是以企业财务指标对被激励者进行考核与评估,确定对方是否拥有划分股权的资格。在财务指标设定和实施中,发现其容易受到部分因素影响,企业管理层需要察觉到该情况,改变财务考核指标,使其在被激励者考核方面具有较高的可信度。企业管理人员应该对财务考核指标进行合理设置,在考核评价体系建设时,不仅以财务指标对被激励者进行考核,还需要增加道德标准、职业素养、专业能力等考核项目,将其作为对被激励者是否拥有参与股权激励计划资格的考核和评价指标。在多项指标共同运用下,得到相对准确、科学、可靠的绩效考核评估结果。管理层在股权激励计划考核指标的设定中,从企业所处行业层面进行分析,基于市场运行情况给出考核评价指标体系,完善考核评价指标内容,使企业在员工股权激励中具有较高的有效性。企业管理层制订股权激励计划后,应该找出股权激励计划要点,给出有效的操控方式,对企业市场动态变化进行评估。结合企业经营现状,进行系统的分析,随后管理者更改不妥当的考核评价指标,使其在评估中具有较高的准确性。

4.3 科学设计股权激励

对股权激励方案应该被企业管理层所重视,在方案设定时选择多元化的股权激励模式,提高激励方案的合理性、有效性,为企业自身与被激励对象形成相对均衡关系提供助力。如果企业或被激励对象

的某一方过度关注自身利益,对他方利益置之不理,将会使股权激励计划的效用变差。在股权激励方案制订时,与限制性的期权股票、期权股票进行捆绑,从而可以减轻被激励者在资金筹备中的压力。在行权价格合理的情况下,对被激励对象具有激励效果,还可以将企业利益与被激励对象紧密地捆绑在一起。该灵活可变的组合方式,即便面对低迷的市场环境或被激励者不具有期权股票行权条件等情况,仍然具有极好的作用,表现在不影响激励效果的同时,避免对个人利益造成过多损害。在企业股价提升时,被激励者会根据行业当下的情况进行判断,给出市场发展的评估结果,随后对期权股票行权进行处理,通过股票期权行权获得经济效益。企业管理层在股权激励方案设定时,有必要根据岗位职能和行业特征,做好方案内容的变更与完善,对项目流程复杂、岗位职责重大、工作难度较高等激励对象,在绩效考核指标设定时,将相关难度因素引入绩效考核指标体系中,提高股权激励方案的有效性、科学性,使其在员工积极性调动中发挥巨大的作用。

4.4 加强激励计划管理

企业以股权激励方式进行人员管理时,还需要做好该激励措施的监督与管理,实现对激励行为实施的全程监控,对出现的问题,可以采用科学的方式进行处理。我国政府对股权激励的行为极为关注,出台相关的法律法规,这些均可以成为相关部门监督和管理企业股权激励的标准。在一系列调控方式下,使股权激励工作可以高效进行,达到股权激励的目的。

成功上市的企业在经营中可能出现不端的行为,股权激励委员会如果没有履行自身的权责义务,势必会出现异常的情况,在一段时间后企业的股票下降,与企业相关主体的利益很难得到保证。上市企业如果选择股权激励的方式,在正式实施中必须进行监督与管控。比如,独立董事、监事会需要综合考量企业现行的股权激励方案,对方案的执行情况进行系统分析,记录企业发行股票在近段时间内的波动情况。如果发现股票的波动异常,必须快速介

入,进行深入调查,确定是否有人操控股票价格。股权激励监管人员在监督上市企业时,作为企业股票激励监督的外部活动者,应该对管理方式进行优化,给出较高的标准,改善股权激励方案中的内容,做好股票数据信息披露、交易等活动的审批工作。

4.5 健全相关法律法规

股权激励管理制度在相关部门出台的法律法规约束下,制度内容得到一定程度的完善,对企业管理层认识股权激励管理重要性,对股权激励制度科学化、规范化水平的提升具有作用。政府职能部门应该在股权激励实施中,根据股权激励发展诉求和现下暴露问题,陆续出台相关的法律法规,让各企业在股权激励计划实施中,做到有法可循、有据可依。

5 结论

综上所述,我国企业在股权激励实施中,现有的工作措施仍有较大的缺陷,无法提高激励措施的实施价值。企业在现代化转型中,必须意识到股权激励在人员积极性调动中的作用,需要关注国家相关法律法规的发展,还应该结合企业设计情况,给出相对健全、完善的政策法规。企业需要厘清市场的发展规律,做好股权激励措施的完善与优化,实现对被激励者分配比例的科学设置,变相强化企业自身的治理能力。

参考文献:

- [1]郑志彬.股权激励在企业应用中遇到的问题及解决策略[J].全国流通经济,2022(30):88-91.
- [2]王文霞.股权激励计划在企业中应用所遇到的问题及解决办法[J].国际商务财会,2021(18):46-48.
- [3]张冉.试论企业股权激励的有效性及其提升策略[J].当代会计,2020(2):125-126.
- [4]陈致先.上市公司股权激励中存在的问题及对策[J].中小企业管理与科技,2023(6):88-90.

作者简介:徐银,女,湖北黄冈人,天健会计师事务所(特殊普通合伙),研究方向:财务管理。

国有企业改革背景下绩效考核方法分析

徐小函¹, 张 宏²

(1. 北京亦庄国际人才发展集团有限公司, 北京 100176; 2. 北京亦庄国际投资发展有限公司, 北京 100176)

摘要:绩效考核作为一种科学的管理手段,对调动企业员工积极性、提高企业市场核心竞争力有着重要作用。国有企业作为我国社会经济发展的命脉,在国民经济发展中发挥着主导作用,为了更好地发挥国有企业“顶梁柱”的作用,需要加强对国有企业改革的重视程度,以绩效考核在企业内形成双向化管理形式,通过建立科学的考核和奖励机制,更好地提高企业工作效率。基于此,在国有企业改革背景下文章对绩效考核方法进行分析,以供借鉴。

关键词:国有企业改革;绩效考核;方法

中图分类号:F279.23

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0183-04

Analysis of performance appraisal methods under the background of state-owned enterprise reform

Xu Xiaohan¹, Zhang Hong²

(1. Beijing E-town International Talent Development Group Co., Ltd., Beijing, 100176;

2. Beijing E-town International Investment & Development Co., Ltd., Beijing, 100176)

Abstract: As a scientific management tool, performance appraisal plays an important role in mobilizing the enthusiasm of employees and improving the core competitiveness of enterprises in the market. As the lifeline of China's socio-economic development, state-owned enterprises play a leading role in the development of the national economy. In order to better play the role of state-owned enterprises as “pillars”, it is necessary to strengthen the importance of state-owned enterprise reform, form a two-way management form within the enterprise through performance evaluation, and better improve the efficiency of enterprise work through the establishment of scientific assessment and reward mechanisms. Based on this, this article analyzes the performance evaluation methods under the background of state-owned enterprise reform, as a reference.

Key words: state-owned enterprise reform; performance evaluation; method

0 引言

新形势下,社会主义市场经济的复杂多变对国有企业建设和发展产生较大影响,而如何能够在激烈的市场竞争中提高国有企业的核心竞争力,更好地发挥国有企业在国民经济中的主导地位,已经成为大众关注的热点话题。而国有企业内部管理机制的优化调整,便成为改革的重要方向,通过以绩效考核的方式,消除一直以来的消极怠工、固定工资的管理模式,转而发展为依据业绩考核决定工资升降的机制,发挥绩效考核的激励和约束作用,能够更好地激发企业内部的活力,对促进国有企业改革可持续发展有着重要现实意义。

1 国有企业绩效考核重要性

1.1 激发职工效能

绩效考核在国有企业中的应用,通过制订员工绩效考核的激励计划,以绩效工资增加、表彰等为常用奖励工具,根据不同岗位职责,确定绩效考核的目标、明确绩效考核标准,如财务人员考核标准、工程技术人员考核标准、业务人员考核标准,保证各个岗位考核标准不雷同,能够更好地激发不同岗位职工的工作积极性。与此同时,依据考核结果做出决策,如提薪、晋升或加奖等,以激励制度激发职工在岗位上的创造效能,使得职工效能最大化,更好地在国有企业建设中发光发热^[1]。

1.2 提升管理水平

在国有企业管理过程中,绩效考核属于新型管理方式,通过制订完善的绩效考核制度,以绩效考核作为激励和约束职工行为的手段,能够更好地调动职工的工作积极性,提升内部管理水平,更好地提高国有企业工作效率。

1.3 适应改革需要

为了更好地适应现阶段国际市场的变化,国有企业改革迫在眉睫,而绩效考核作为激励和约束职工的重要管理手段,通过以绩效考核,将职工聘用、职务升降、培训发展、劳动薪酬结合,使得国有企业的激励机制得到充分应用,通过全方位的定性和定量的考核,更好地规范化、制度化职工管理,不断调动企业职工的工作积极性,在高效率投入岗位工作的同时,能够更好地推动国有企业建设和发展,提高国有企业在市场上的核心竞争力,满足国有企业改革的需要^[2]。

2 国有企业绩效考核方法应用现状

现阶段,随着我国国际地位的不断提升,国有企业逐步走向国际市场。虽然在国有企业改革的进程中,也采用了绩效考核这一管理制度,但是,大多都是采用引进与学习的方式,对绩效考核制度的应用并未结合自己的实际发展状况,忽视制度创新的同时,也使得绩效考核的改革效率并未完全发挥。因此,为了更好地发挥绩效考核的管理效用,国有企业只有根据自身发展的实际情况,结合国外企业先进的绩效考核管理制度,制订适合自身发展的绩效管理机制,才能发挥出绩效考核制度的优越性。目前,我国国有企业大多仍处于探索发展的阶段,在积累管理经验的同时,不断创新多元化管理方式,并以先进的绩效考核管理技术手段,不断提高管理水平^[3]。

3 国有企业改革背景下绩效考核问题

3.1 绩效考核环境有待优化

在国有企业应用绩效考核方法以来,职工的绩效考核一直都是人力资源管理的重点和难点。由于绩效考核基础工作不扎实,且企业内部的组织机构不健全、不完善,对各层级人员在绩效考核中的职责和权利界限模糊,并未给予相应的考核资源,绩效考

核工作难以真实反映职工的工作现状,并未充分发挥绩效考核的激励和约束作用,整个企业内部的绩效考核环境有待优化。因此,国有企业在绩效考核机制探索的道路上,应当从全体职工绩效考核理念的树立以及健全绩效考核体系方面着手,这样才能更好地发挥其作用。

3.2 考核内容单调,项目设置不够科学

分析当前国有企业绩效考核的内容,大多存在考核内容单调、考核项目设置不科学的问题,导致绩效考核的效果大打折扣。从国有企业自身的特点来看,国有企业的分公司较多,且分布在各地、较分散,通过项目组成的临时性组织比较多,各自都有一套自己生产经营过程中的考核体系,有些不专业或是为了图方便,直接照抄照搬其他企业的考核模式,没有和自身的实际情况结合,缺乏系统性和科学性^[4]。而且,对 KPI 考核指标的设置不完整,对一些职位的 KPI 考核指标的提取,缺乏统一的标准,存在很大随意性,在后续的反馈和改进中难以发挥效用。与此同时,部分国有企业考核内容的重点主要围绕党建工作、经营指标、重点任务等几项,与考核对象的实际工作契合度不够,忽视了员工的态度、能力等指标的考核。

3.3 绩效考核方法灵活性不够,力度薄弱

现阶段,部分国有企业在考核过程中,仍沿用传统的考核模式,“重结果、轻过程”且以评分的方式为主,绩效考核的方法较为简单、粗糙,以年度考核为主,考核内容集中在财务层面,缺乏对业务要素的考核。并且从具体考核手段来看,对关键事件分析法、360 度考核法等方式的应用较少,考核方式相对单一,导致绩效考核本身的管理效能弱化,难以真正意义上调动职工的积极性。

3.4 基础支撑不足

国有企业绩效考核工作的开展,只有在加大考核基础建设力度的同时,才能更好地为绩效考核工作的开展奠定基础。比如,信息化绩效考核平台的建立,以现代化网络、数据库技术为基础,将各个岗位所要考核的范围和要素汇总到数据库当中,从而更好地发挥信息技术在绩效考核中的应用价值。此外,绩效考核专业人员的缺失,使得绩效考核的定性和定量工作难以开展,监督和审查工作难以有效落

实,绩效考核数据的不完整导致考核工作难以高效开展^[5]。

4 国有企业改革背景下绩效考核方法要点

4.1 改善绩效考核管理环境

绩效考核作为国有企业管理的重要组成部分,通过在企业内部创设良好的考核管理环境,需要依照企业发展实况制订考核制度,加强管理层对绩效考核制度建立的重视程度,帮助全体职工构建绩效观,以高层管理与全体员工齐心协力搞好绩效考核制度,在管理思想与观念上产生共鸣,从而能够在高层管理人员的带领下,打破观念上的障碍搞好绩效考核制度。此外,还需要不断完善绩效考核机制,以业绩考核体系优化、综合绩效评价体系优化、监督管理机制优化的方式,不断发展符合企业发展的考核制度。与此同时,还需要不断构建完善的绩效考核模式,创设各个部门之间的监督协调模式,避免在绩效考评过程中碍于“面子”,而使得绩效考核有失公允,而通过确保绩效考核工作的开展公平、公正且透明化,能够更好地改善国有企业绩效考核的环境,在企业内部管理过程中,更好地发挥绩效考核的管理价值,不断提高国有企业的管理水平^[6]。

4.2 分析控制绩效考核实施条件

为了更好地在国有企业改革过程中使绩效考核管理效用最大化,需要充分控制绩效考核的实施条件。比如,部分国有企业组织机构分散,岗位较多,在进行考核时,并非只是简单地统一考核标准即可,对职工绩效的衡量,更需要从各个岗位的性质、绩效考核的目标以及项目实施过程等方面进行全面考核。尤其是在项目分工合作过程中,每个岗位所承担的职责和绩效考核的标准,都需要根据实际情况进行确定,加强个人绩效考核和部门团体之间绩效考核的联系,使其项目完成过程中,能够以个人任务的完成,来实现团体和部门绩效的达成,更好地拉近企业个人、团体、部门之间的距离,能够在为绩效考核创造充分考评条件的同时,使得个人、部门、整体之间的工作完成情况不断细化,提高绩效考核的准确性、针对性。

4.3 明确绩效考核目标指向

在国有企业改革建设发展进程中,对绩效考核这一管理制度的引进需要明确考核目标,并非盲目

制订。在借鉴和学习国外先进考核制度的同时,一定要结合企业自身发展的实况,明确绩效考核的目标指向,更好地使绩效考核管理工作的顺利开展,满足企业发展的实际需要^[7]。因此,在进行考核目标制订的过程中,需要根据企业的发展形势进行动态化跟踪和了解,剔除和部门关联性不高的考核目标,重新收集各个管理层的建设性意见,并根据企业不同岗位的职责、性质不断对绩效考核的内容进行拓展和延伸,确保绩效考核的目标和新时期企业发展相关,让职工和管理层都做到心中有数,能够让绩效考核为职工个人发展所服务,在为职工指明发展方向的同时,能够更好地调动职工的工作积极性,从而将个人发展小目标和企业发展大目标结合,为企业可持续发展提供前进动力。

4.4 科学设置绩效考核项目

从绩效考核的范围来看,可以将其分为企业绩效、部门绩效和员工个人绩效三种。现阶段,国有企业职工个人绩效大多是围绕党建工作、经营指标、重点任务等几项开展,忽视考核项目和考核对象实际工作的契合度,更忽视对员工态度、能力等指标的考核,导致绩效考核的项目设置和企业各个部门本身的发展关联不大。而员工个人的绩效考核,一般是指员工个人从事其本职工作后所产生的成绩和成果,在绩效考核的过程中,可以直接以个人绩效作为工作结果的直接反映,而个人绩效的实现成果,也将和部门以及整个企业考核目标是否实现直接挂钩。因此,在进行绩效考核项目设置的过程中,为了解决单一考核项目的问题,需要将企业发展目标、部门考核目标和个人岗位目标结合,综合分析岗位性质和职责,科学设置绩效考核项目,剔除无关紧要的考核项目,这能够更好地为职工指明考核方向,最大限度地发挥绩效考核的真正管理价值,对助力国有企业改革发展有着重要的现实意义^[8]。

4.5 重视绩效考核方法应用

绩效考核是一种正式的员工评估制度,也是人力资源开发与管理中一项重要的基础性工作,在企业变革发展进程中,通过科学的方法、原理来评定和衡量员工在职务上的工作行为和工作效果。在我国不断探索绩效改革管理模式的过程中,大多采用业绩评定表法、目标管理法、关键绩效指标法(KPI)以

及个人平衡计分卡等,通过选用不同的考核方法,能够更好地持续提升个人、部门和组织的绩效。比如,部分国有企业在改革发展进程中,为了能够更好地调动职工的积极性,需要加强对绩效考核方法应用的重视程度。以 KPI 和个人平衡计分卡考核方法的应用为例,其中,以 KPI 进行考核时,通常将对绩效的评估简化为对几个关键指标的考核,如职工素养、个人能力、项目完成情况等,将关键指标当作评估标准,把员工的绩效与关键指标做出比较,从而进行评估,能够为职工明确考核标准,容易做出评估。此外,在以个人平衡计分卡进行考核时,更多关注的是内部业务、个人成长、学习全过程的考评,相较于其他考评方式而言更具全面性,而通过将个人平衡计分卡引入人力资源管理,平衡个人目标和国有企业愿景的实现,能够真正意义上调动职工的工作积极性,助力国有企业实现可持续发展。国有企业对绩效考核方法的选择,应根据企业自身的功能定位、发展规模、发展阶段、经营类型、人员结构和实际需求等,综合选用绩效考核工具,只有选对了考核工具,考核才能真正发挥出作用,达到改进和提高工作绩效的目的。

4.6 强化绩效考核基础支撑

在企业绩效考核管理进程中,需要不断强化考核的基础支撑,包括考核管理人员、各个部门的监督管理人员配备以及先进的项目绩效一体化平台的建立,在不断完善基础建设的同时,能够为后续绩效考核工作的高效开展提供保障^[9]。比如,项目一体化平台的建设,主要包括确定目标、落实任务、过程监控、数据分析和结果应用这几项功能,在“五点联动”的同时,将企业的战略发展规划、年度重点工作内容、重大项目、项目库等纳入绩效考核目标,并将企业发展任务落实到各个部门,再由部门分配到个人岗位,并在各个部门分别设置监督管理岗位,能够动态关注工作执行情况,并进行工作汇报、审核,做好周报跟踪,实现对项目实施过程的监控。此外,还可以以数据分析功能明确个人绩效、部门绩效以及企业整体绩效达成情况,并就预算执行情况做出分

析并进行考核成果共享,再以考核结果进行激励、评优评先,实现绩效考核的信息化建设,更好地加强基础建设,为国有企业绩效改革做准备。

5 结论

综上所述,针对国有企业绩效考核发展现状,需要在引进、学习先进考核机制的同时,结合自身发展实况,改善绩效考核管理环境、分析控制绩效考核实施条件、明确绩效考核目标指向、科学设置绩效考核项目、重视绩效考核方法应用以及强化绩效考核基础支撑等方法,能够更好地将职工个人、部门、企业整体的发展目标相连接,调动职工工作积极性的同时,更好地发挥绩效考核的激励和约束作用。

参考文献:

- [1]刘杰.国企改革背景下绩效考核方法研究[J].科学与财富,2019(3):99.
- [2]黄晓燕.基于国企改革背景下下属公司绩效考核的思考:以宁波城建投资控股有限公司为例[J].经济师,2020(5):281-282.
- [3]李洁铭.国企改革背景下的薪酬制度研究[J].新营销,2019(4):134-136.
- [4]周振华,周家峰,陈晓峰,等.工程类国企下的工作绩效考核现状与发展[J].建筑技术研究,2020,3(9):24-26.
- [5]张沪.国企改革背景下绩效考核的实施方法探析[J].市场周刊·理论版,2021(10):115-116,141.
- [6]杜瑶,夏爱霞.国企改革背景下国有企业绩效考核管理模式探析[J].中国经贸,2021(18):163-165.
- [7]张迎.国企改革背景下绩效考核方法分析[J].中国科技投资,2022(1):71-73.
- [8]杨新林.完善业绩考核管理 下好深化国有企业改革的“先手棋”[J].中国电力企业管理,2020(19):67-69.
- [9]罗秋丽.加强国有企业经营绩效考核的思考及建议[J].企业改革与管理,2021(13):52-53.

作者简介:徐小函,女,朝鲜族,内蒙古通辽人,北京亦庄国际人才发展集团有限公司,研究方向:人力资源管理;

张宏,女,辽宁阜新人,北京亦庄国际投资发展有限公司,研究方向:人力资源管理。

第三方机构参与政府绩效评价的作用与挑战

王 薇

[扬州汇诚联合会计师事务所(普通合伙),江苏 扬州 225009]

摘要: 政府绩效评价对提高政府工作效率、优化资源配置具有重要意义。引入第三方机构参与政府绩效评价可以提供客观专业的评价意见,提供科学依据,但同时也面临评价结果的应用与监督不足、数据获取与分析困难、与政府的沟通不足等挑战,从而影响评估的结果。文章通过分析第三方机构参与政府绩效评价的作用,阐述了第三方机构参与政府绩效评价的不同途径,并就第三方机构参与政府绩效评价的挑战,提出了相关建议,如加强监管、提供数据支持和建立合作伙伴关系等措施,旨在为进一步推动政府绩效评价的实施效果提供借鉴和指导。

关键词: 第三方机构;政府绩效评价;作用;挑战

中图分类号:F272.5+D630.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)09-0187-04

The role and challenges of third-party institutions in participating in government performance evaluation

Wang Wei

[Yangzhou Huicheng United Certified Public Accountants (General Partnership), Yangzhou, Jiangsu, 225009]

Abstract: Government performance evaluation is of great significance for improving government work efficiency and optimizing resource allocation. Introducing third-party organizations to participate in government performance evaluation can provide objective and professional evaluation opinions and scientific basis, but at the same time, it also faces challenges such as insufficient application and supervision of evaluation results, difficulties in data acquisition and analysis, and insufficient communication with the government, which affect the evaluation results. This article analyzes the role of third-party organizations in government performance evaluation, elaborates on the different ways in which third-party organizations participate in government performance evaluation, and proposes relevant suggestions on the challenges of third-party organizations participating in government performance evaluation, such as strengthening supervision, providing data support, and establishing partnerships. The aim is to provide reference and guidance for further promoting the implementation effect of government performance evaluation.

Key words: third-party institutions; government performance evaluation; function; challenge

0 引言

第三方机构在政府绩效评价中扮演着重要的角色,是政府绩效外部评价的有力抓手。常见的第三方机构如税务师事务所、会计师事务所以及各类管理咨询机构等,作为独立的评估实体,其可以提供客观、中立的评价意见,并为政府决策提供科学依据。然而,第三方机构在参与政府绩效评价时面临一系列挑战,导致预算绩效评价的效果难以得到充分发挥。为提高政府绩效评价的质量,还需要第三方机构不断改进,政府部门全力支持以及公众的积极参与,共同促进政府绩效评价的科学性和准确性。

1 第三方机构参与政府绩效评价的作用

1.1 提供客观、中立的评价

第三方机构是指依法设立,具备独立性与专业能力,能够完成财政部门、主管预算单位委托的政府预算绩效评价工作任务的组织。在开展政府绩效评价中,强调以结果为导向,基于财政预算资金使用绩效,开展独立、专业且规范的评价^[1]。其开展绩效评价的过程中,不受利益关系的影响,也不受政府项目团队的控制。这种中立性有助于避免评价过程中的偏见和不公平,确保评价结果具有公正性和可信度。

1.2 增强评价的公信力和可信度

第三方机构在评价过程中依据一定的方法和标准进行评估,其通常拥有丰富的经验和专业知识,能够提供准确和可靠的评价,使得评价结果更具可信度。且第三方机构在进行评价时,通常会公开评价的方法、数据来源和评价结果,确保评价过程的透明度和公开性,有助于外界对评价过程进行监督和审查,进一步增强了评价的公信力和可信度^[2]。

1.3 促进政府绩效的提升

第三方机构能够基于客观的标准和指标对项目的绩效进行评价,评价结果能够为政府提供反馈和借鉴,帮助政府发现项目中存在的问题、瓶颈和改进的空间,并提出改进措施,从而引起政府的重视,使政府能够不断优化项目管理和运行,提高绩效水平。同时,第三方机构作为独立的机构,能够带来新的视角和经验,为政府提供独立的思考和建议,帮助政府全面地认识到项目的优势和不足之处,以便政府在未来年度的侧重点上进行调整。

2 第三方机构参与政府绩效评价的途径

2.1 委托评估

委托评估是指政府将绩效评价的任务委托给第三方机构实施。委托评估中,政府会与第三方机构签订合作协议,明确评价的范围、目标、方法和时间等方面的要求,协议中还可以规定双方的权责,包括数据共享、沟通和报告要求等,以确保评价工作的顺利进行,第三方机构将根据合同的要求进行评估,并向政府提交评估报告和建议,以确保评估过程的专业性和独立性。

2.2 独立评估

独立评估是指由第三方机构全权负责政府绩效评估的过程,这种方式下,第三方机构与政府部门无利益关系,能够提供客观、中立的评估。第三方机构将独立地收集、分析数据,基于科学的原则和标准制订评估方案,并考虑相关的政策和法规要求,结合实地调研、数据分析和专家意见等实施评估,以提供全面的评估结果,避免潜在的利益冲突和偏见^[3]。

2.3 公众参与

公众参与是政府绩效评估中的重要环节,通过让公众参与评估过程,可以增加评估的透明度和民主性。在这种方式下,政府可以邀请公众、利益相关

方、社会组织等参与评估的设计、实施和结果的讨论;公众可以提供意见、建议和反馈,对政府绩效进行监督和监测,从而提高评估的质量和公信力。

以上几种方式在政府绩效评估中可以相互结合,以实现全面、客观和有效的评估,其中委托评估和独立评估能够保证评估的专业性和独立性,而公众参与则可以增加评估的透明度和民主性。绩效评估中需要政府根据具体情况和评估目标选择合适的方式,以确保评估工作的顺利进行和评估结果的有效利用。

3 第三方机构参与政府绩效评价的挑战

3.1 信息获取与数据分析困难

政府绩效评价需要大量的数据支持,但由于政府部门的数据分散在不同的系统和部门中,第三方机构不仅需要耗费大量时间和精力来获取和整理这些数据,还要发现这些数据存在的质量问题,如不完整、不准确或过时等问题,以至于第三方机构面临时间和资源的限制,难以充分开展绩效评估。此外,第三方机构的数据分析结果直接影响政府决策和政策制订,必须确保数据分析的结果准确可靠,然而数据分析结果相对复杂,需要进行解释和沟通,以便政府和利益相关者理解和应用,这就对第三方机构的沟通能力和数据解释能力提出了更高的要求。

3.2 评估方法和指标制订困难

政府绩效评价涉及多个领域,每个领域都具有其独特的特点和目标。因此,制订评估方法和指标需要考虑到多样性和复杂性,且不同政府部门的绩效评价需要采用不同的方法和指标,以适应各自的特殊需求,这对第三方机构来说是一项挑战。此外,第三方评价中,评估方法和指标不仅需要关注短期成果,还需要考虑长期效果和可持续发展。然而,长期效果评估会面临时间和资源限制,第三方机构需要考虑如何设计有效的评估方法和指标,以捕捉长期效果,并在评估过程中解决时间和资源的限制问题。而且政府绩效评价涉及各个利益相关者,其会对评估方法和指标有不同的观点和需求,如何在确保指标合理性的同时又能够兼顾各方的需求和利益也是一项挑战。

3.3 评价结果的应用与监督不足

即便第三方机构提供了客观、中立的评估结果,

但对评价结果的应用缺乏有效的监督机制,使得政府和公众对评估结果的监督和追踪不力,导致评估结果被忽视或遗忘,或是政府部门对评估结果存在偏见或不信任,评估结果无法被政策制订者充分接受和应用,认为评估结果与其政策目标和政治目标不一致,导致评估结果的应用受到限制,难以对政府绩效产生实质性的影响。

3.4 与政府的沟通不足

第三方开展绩效评价的过程中,与政府部门缺乏有效的沟通渠道和机制,导致信息共享和理解不足,影响评价工作的顺利进行和结果的应用。其一,政府部门对评估过程的信息共享存在保守态度,担心信息泄露、批评或政治风险,导致第三方机构在评估过程中无法获得充分的信息和数据。其二,政府和第三方机构在沟通目标 and 需求上存在差异,政府关注政策影响和决策支持,而第三方机构则关注评估的独立性和科学性,导致沟通的重点和方式不一致,影响双方的有效沟通和合作。

3.5 第三方机构的专业性有待提升

当前,第三方机构参与绩效评价的方式方法、人才队伍建设和工作质量仍处于探索阶段。由于第三方机构从事预算绩效管理工作时间较短,且大多为专业化发展,在人才队伍建设和工作质量方面仍处于探索阶段,与委托方和社会公众的要求仍存在较大差距,以至于第三方机构在参与预算绩效管理中的专业性不足,难以提供有效的绩效评价结果。

4 第三方机构参与政府绩效评价的优化方案

4.1 确保数据的可靠性和准确性

第三方机构参与政府绩效评价时,需要依据大量的数据进行分析 and 评估。若数据质量不过关,那么评价结果很可能是错误的,无法真实反映政府的绩效情况。因此,第三方机构应加强数据源的验证,核实数据的来源机构,确保数据可信和可靠,对涉及关键指标的数据,可以进行独立的数据收集和验证,以确保数据的准确性。为此,第三方机构需要建立数据质量控制机制,制订数据采集和录入的标准化流程,对数据进行验证和审核以及定期进行数据质量检查和校验。同时,建立数据质量指标和报告机制,对数据质量进行监测和报告,及时发现和纠正数

据质量问题。对数据分析过程,第三方机构可采用多个独立的数据分析方法和技术,如统计分析、数据挖掘、机器学习等,对数据进行数据敏感性分析和模型验证,发现数据中的潜在规律和趋势,并记录和报告数据分析的过程和结果,以便进行复核和验证。此外,第三方机构还应加强数据安全保护,在数据存储、传输和处理过程中,应采用加密技术、访问控制等措施,确保数据的安全性和完整性。

4.2 确定可行的评估方法和指标

政府绩效评价的核心是对政府的工作效果进行评估,而评估方法和指标是评价政府绩效的基础。只有确定科学、合理的评估方法和指标,才能对政府的工作效果进行准确的评估,为政府提供有效的改进建议。评估方法和指标的选择首先应与政府的实际工作内容、工作重点一致,以真实反映政府的实际工作情况。其次,应具有针对性,能够针对政府存在的问题提出相应的改进建议,帮助政府提高绩效。最后,还应该具有客观性,避免受到主观因素的影响导致评价结果产生误差。为此,科学、可行的评估方法和指标可从以下几个方面着手:第一,第三方机构应与政府部门合作,进行目标 and 需求分析,了解政府部门的政策目标、关注点 and 问题,以确定评估的重点和范围以及需要关注的领域 and 指标。第二,利益相关者的参与对评价结果的应用 and 监督至关重要,利益相关者包括政府部门、公众、专家、社会组织等。第三方机构应该与利益相关者进行广泛的沟通 and 参与,使其提供有关评估方法和指标的意见 and 建议,确保评估方法和指标能够兼顾各方的需求和利益。基于目标 and 需求分析,第三方机构可以通过实地考察 and 验证,制订评估框架 and 指标体系,并考虑到数据的可获得性、指标的可操作性和可衡量性,更好地理解政府部门的工作环境和挑战,从而进行评估方法和指标的制订,以保障评价结果的可行性和适用性^[4]。

4.3 建立监督机制,关注评估结果的有效传播与应用

首先,第三方机构的评价结果报告应以易于理解的方式呈现,包括具体的建议和改进措施。政府部门应参与评价结果的解读 and 分析,以确保评价结果与政府政策目标的一致性。其次,政府部门和公

众应该对评估结果进行监督和追踪。政府部门可以制订相关规定和指导,要求对评估结果进行分析和反馈,并设立专门的部门或机构负责评估结果的应用,以确保评估过程的公正性和客观性,避免人为因素对评估结果的影响;公众应该积极参与评估结果的讨论,通过舆论监督促使政府部门将评估结果纳入决策过程。最后,政府部门和利益相关者需要一定的培训和支持,以充分理解和应用评价结果。第三方机构可以提供培训课程和辅导材料,帮助政府部门和利益相关者理解评价结果的含义和应用方法;也可以提供技术支持和咨询,帮助政府部门解决评价结果应用中的问题和挑战。

4.4 加强与政府的沟通和合作

政府部门和第三方机构应从对方的角度和利益出发,相互尊重、互相理解,以达成共识和合作,政府部门应该认识到第三方机构在政策制订和决策评估中的重要性,尊重他们的独立性和专业性;第三方机构也应该理解政府部门的责任和复杂性,积极提供建设性意见和建议。同时政府部门应提供充分的信息和数据,以便第三方机构能够准确评估政策和决策的影响。这意味着政府部门应该主动公开信息,包括政策制订过程、决策依据、数据和研究成果等;第三方机构也应该公开其观点和研究,并积极参与公众讨论。双方应该从对方的角度和利益出发,尊重并理解对方,政府部门应该认识到第三方机构在政策制订和决策评估中的重要性,尊重他们的独立性和专业性;第三方机构也应该理解政府部门的责任和复杂性,积极提供建设性意见和建议。此外,第三方机构应与政府部门建立定期沟通的机制与多样化的沟通渠道和工具,例如,每月或每季度的会议或工作坊,确保双方有固定的时间和平台来交流和讨论评价进展、结果和问题,确保双方对沟通的目标和需求有清晰的共识。

4.5 加强人才队伍建设

对第三方机构来说,只有建立一支高素质、有经验的人才队伍,才能提高自身在预算绩效管理中的

专业性和独立性。第三方机构应建立健全的人才引进计划,采取多种方式,如招聘、兼职、实习等,吸引更多具有预算绩效管理专业知识和技能的人才加入,建立一支专业的人才队伍。与此同时,针对现有的工作人员,采取定期的培训和学习活动,鼓励工作人员积极参加相关领域的研讨会、培训班等,提高其预算绩效管理专业知识和技能。在此基础上,建立完善的人才管理制度,加强对工作人员的日常管理和监督。并定期对工作人员的工作表现进行评价和考核,及时发现问题并采取相应措施进行纠正。同时通过内部激励机制,采取奖励制度、晋升机制等方式,对表现优秀的工作人员给予相应的奖励,鼓励工作人员积极学习和提高自己的专业水平。

5 结论

第三方机构参与政府绩效评价在提高评价的客观性、专业性和公信力方面发挥了重要作用,能够提供独立、客观的评价意见,为政府决策提供科学依据。与此同时,第三方机构参与政府绩效评价也面临诸多挑战,需要政府和第三方机构共同合作来解决,共同促进政府工作效率的提升和资源的优化配置。在未来,应进一步研究和完善第三方机构参与政府绩效评价的机制和方法,以提高评价的科学性和实效性,实现政府绩效的长期、可持续发展。

参考文献:

- [1]陈敏.第三方机构参与政府预算绩效评价的研究[D].上海:华东政法大学,2022.
- [2]翟梓琪.第三方机构参与政府收入绩效评价取得阶段性突破[N].中国会计报,2022-11-18(9).
- [3]王鑫胜.第三方机构参与预算绩效评价问题研究[D].北京:中国财政科学研究院,2021.
- [4]程瑜,张琦.第三方机构绩效评价存在的问题及对策建议[J].财政监督,2021(10):11-15.

作者简介:王薇,女,江苏扬州人,扬州汇诚联合会计师事务所(普通合伙),研究方向:绩效评价。