

民营企业资金管理中的问题及解决措施探析

刘 颖

(天津德恩物流有限公司, 天津 300070)

摘要:民营企业作为社会经济发展的基础,需要人力资源、资金资源、物力资源等多种资源作为建设支撑,其中更重要的就是资金资源。因此,民营企业提升资金管理能力对其未来规划有着重大意义,需要通过有效手段来强化自身资金管控。文章通过对资金管理概念加以阐述,探究其对民营企业的重要作用,并对过程实施中出现率较高的问题展开分析,针对性地采取一系列解决措施,为准备执行资金管理或需要精进管理制度的民营企业提供参考。

关键词:民营企业;资金管理;解决措施

中图分类号:F275.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0001-04

Analysis of problems and solutions in fund management of private enterprises

Liu Ying

(Tianjin Deen Logistics Co., Ltd., Tianjin, 300070)

Abstract: As the foundation of socio-economic development, private enterprises require various resources such as human resources, financial resources and material resources as construction support, among which the most important is financial resources. Therefore, enhancing the fund management capabilities of private enterprises is of great significance for their future planning and effective measures need to be taken to strengthen their own fund management and control. This article elaborates on the concept of financial management, explores its important role in private enterprises and analyzes the high occurrence rate of problems in the process implementation. A series of targeted solutions are taken to provide some reference for private enterprises preparing to implement financial management or wanting to improve management systems.

Key words: private enterprises; fund management; solution measures

0 引言

在全球经济一体化背景下,部分民营企业受其规模和资金限制,发展呈现滞缓状态。资金作为各项工作开展的关键,如何做好资金管理已经是每个民营企业做好未来规划的重点工作内容。为了确保各项活动顺利开展,民营企业经营者需要慎重考虑如何将资金利用最大化、如何更安全的实现降本增效。资金管理的顺利开展,需要结合内外环境,根据自身运营实际和外界变动构建系统科学的管理制度,保证在管控的背景下,为业务精准投放资金。但事实上,部分民营企业在实践过程中受到人员专业度偏低、监督制度不健全、信息化建设落后等多重因素影响,其资金管理效果不尽如人意。因此,民营企

业想要在激烈的竞争中占有一席之地,就必须认清资金管理实施的必要性以及管理过程中存在的问题,并在此基础上制订相应的应对措施,确保后续每项活动的开展都拥有充足的资金支持。

1 资金管理的相关概述

民营企业在开展管理活动过程中,将财务岗位价值利用最大化,由财务部门积极管控各个经营项目的资金流动,保证业务顺利进行,被称作资金管理。管理主要包括四个部分:第一,前期信息整合。相关部门在实施项目之前要充分了解活动相关信息,分析收集所得数据并整理记录,预测其未来前景,根据以上结果策划全面合理的执行方案,再上报管理层进行决策。第二,业务职责划分。为了在项

目执行时,风险问题能准确定位负责人,相关人员应立足于当下经营角度考虑各项职责划分,确保各司其职、各负其责,面对问题在最短时间内能找到解决办法。第三,风险预测与监督管理。通过健全风险评估体系可以考虑是否要加强资金管理,还需要在业务开展前有效预测未来可能出现的潜在风险,使得相关工作人员能够及时商讨应对方案以备不时之需。要想实时监督各个项目运行进度以及财务工作进展,则需要建立健全监督管理制度。完善的监督制度可以帮助企业合理规避过程风险,避免造成资金损失,还能防止工作人员出现假公济私、资金滥用等违规行为,按时跟进管理进度,及时发现风险问题并积极整改,向管理层递交相关报告,便于管理者充分了解当今市场动向和资金使用情况。

2 民营企业加强资金管理的重要性

资金管理的科学应用对民营企业具有重要意义,具体体现在以下几个方面:

第一,提高经济效益。实施资金管理,能实现物资采购和薪酬发放等资金活动精准分配和操作,灵活处理财务部门、生产部门、运营部门等数据,帮助企业提高经济效益。而结合内部实际情况和外界市场动向制定资金管理制度,帮助高层管理人员充分了解内部资金总数和可支配资金情况,根据各项业务规模合理配置资金,既保证固定资金及流动资金的支出控制在既定的合理范围之内,又确保每项业务开展都有充足的资金支持,极大地提高了企业的经济效益。

第二,提升各部门默契度。想要顺利实行各项活动,经营部门、生产部门等都需要和财务部门事先沟通活动流程,制订每一环节的资金计划,由此可见资金管理是一项需要各部门参与配合的业务。完善的资金管理制度包括监督体系,能够实时监督各部门日常工作资金使用情况,可以加强部门之间的联络,打破“信息孤岛”,增加各部门信息共享互通机会,从而加强员工之间配合默契度,全面提升企业管理和运营能力。

第三,实现降本增效。民营企业开源节流可以用最少的费用支出达到理想的收入回报,实现企业

利润最大化目标。而做好资金管理工作,各部门的资金配置将更具有系统性,在每项活动执行过程中可以减少花费,并且配有专业人员采取科学监督方式监管资金使用过程,有效避免资金使用不合理情况,以降低活动经营成本获得最大收益^[1]。

3 分析民营企业资金管理中的问题

3.1 资金管理风险意识淡薄

近年来,国家为了大力支持民营企业发展,分布了许多扶持政策,如今民营企业数量规模不断增大,已成为国家经济的重要组成部分。随着市场竞争越来越激烈,传统的管理模式已不能适应当前环境,为了实现可持续发展,很多民营企业考虑调整自身结构,转移经营重心以提高核心竞争力。但是部分企业管理机制仍然存在一些漏洞,经营者缺乏资金管理风险意识,不能充分了解风险管理相关内容,继而疏忽对财务人员的风险意识培训,致使财务人员缺少相关知识储备,在结果核查或者资金统计时可能出现细微差错,无法保证所提供数据的可靠性,导致经营者的决策容易出现误差,从而相关业务不能顺利展开。风险意识淡薄的企业,不仅无法建立完善的管理制度,造成相关人员盲目开展业务,内部资金管理还容易出现“运行障碍”,使各项工作出现风险的概率增加,最终导致资金资源浪费,给企业带来较大损失^[2]。

3.2 资金配置与使用缺乏有效监督

一方面,大部分民营企业缺乏有效的监督管理制度,未对资金使用情况开展实时监督,使得资金管理执行力度不足,最终项目支出与收益是否成正比缺少依据,再加上本身发展条件有限,获取多样化信息渠道欠缺,且经营者监管意识薄弱;工作人员在制订活动策划方案时,没有进行详细分析,对活动未提出构想,以及对资金申请是否合理缺乏考虑;高层领导盲目审批项目资金配置,后续甚至出现虚报审批资金的不良风气,导致企业活动成本金额大幅增长,影响内部资金正常周转。

另一方面,部分民营企业拥有资金管理监督意识,并尝试性设立了监管部门,但是缺乏执行制度保障,导致资金管理监督工作没有标准,监督人员缺少

工作热情,监督流于形式。另外,管理部门整体专业性偏低,缺少独立性和自主性,易受到管理者思想制约,难以妥善解决资金管理中显现的问题,企业不能充分了解自身资金使用情况,甚至出现部分人员滥用公费、假公济私等违规操作,使得最终资金管理呈现效果不理想。

3.3 缺乏有效的资金预算管理

部分民营企业在实施资金管理时,只考虑资金使用情况,不考虑资金的时间价值以及影响经济效益的经济风险,忽视了预算管理对企业持续发展的价值,阻碍资金应用的有效性和循环性^[3],总的来说还是缺乏健全的资金预算管理机制。

其一,一些民营企业出现资金短缺或者透支现象,是因为将财务计划资金用于企业项目,财务计划和资金管理混为一谈,对资金预算管理缺乏重视;或者为了省时省力,将早些年资金管理计划直接应用到本年度,没有根据最新的企业发展需要做出计划调整,计划与实际执行情况脱节,限制了资金预算管理的价值发挥,导致预算没有起到应有的作用。

其二,部分民营企业意识到资金管理的重要性并制定相关制度,但是缺乏专业指导,许多制度条例与企业自身发展不适用,且制度单一不能适用于所有部门,导致资金管理制度脱离实际最终不了了之。

3.4 资金管理信息化水平较低

科技无论是对企业发展还是民众生活都有着重大影响。信息技术革新改变了市场人群的消费结构、消费模式以及消费理念,这给民营企业带来了许多挑战的同时也带来了更多机会^[4]。传统经营模式下的民企市场渠道拓宽难度大,商品流通速度慢,很多产品分布和售卖取决于地域环境,经营效益不断下降最终被市场淘汰。首先,部分经营者对资金管理信息化建设投入力度不够,使得项目出现资金问题时,工作人员无法及时反馈给上级管理层,影响管理层和经营者后续作出科学决策;其次,资金管理信息系统不能契合企业当下经营状态,无法准确管理资金余额和账户,难以达到资金管理预期效果;最后,资金管理系统安全性差,与其他系统匹配度不高,导致许多部门得出的资金数据出现偏差,无法为用户提供参考。

4 探析民营企业资金管理的解决措施

4.1 加强资金管理风险意识

根据国家出台的相关政策以及市场经济的快速发展,民营企业为了提升自我竞争力,应主动转变观念,积极响应国家号召。经营者要放平心态看待市场变化,摒弃给公司带来不利影响的传统管理模式,自主学习现代化风险管理相关内容,抓住关键节点,增强财务工作人员的风险意识,努力培养一批能妥善应对资金管理风险、对风险具有敏感度的人才队伍,便于在业务开展过程中,及时发现潜在问题并立刻采取应对措施,提升员工工作综合水平。对参与培训的员工定期开展考核,确保相关人员熟练掌握防范抵抗风险的技能,避免因盲目使用资金致使业务无法有序进行的情况发生,提升企业整体抵御风险的能力。

4.2 保障资金配置、使用的监督落地

第一,为了凸显管理工作成效,民营企业应该积极推进监督管理,以促进资金合理配置。设立监管部门加强对资金支出的审批监督,如在其他部门申请资金拨付时严格审查申请事项,充分了解部门资金实际使用状况,提交审查报告并及时备份;加大各项活动监管力度,对资金拨付与支出是否符合层层把关,一旦有误与相关部门及时交流,提升资产使用效率。还要对财务部门核查过程实时监督,提升财务人员工作专注度,确保核算数据的准确性,为经营者提供详细精准的数据信息作为决策支撑。

第二,避免内部资金管理任务集中堆积或监督分散,企业可以立足自身情况完善监督机制,采取专项监管与日常监管相结合的方式。除部门专项监管审批流程、执行过程、财务核算等外,针对其余工作人员也可以制定追责制度,使相关人员都能了解资金管理工作的的重要性,争取做到相互制约、相互监督,严格自查各自部门资金支出和存量数据,对审批资金数额反复核算,及时整改资金使用过程中发现的问题,保障项目顺利落地。

4.3 健全资金预算管理,提高管理水平

第一,民营企业想要完善资金预算管理可以从实际出发,根据当前自身在资产出入差距和管理方

面的不足,采取针对性的整改措施。综合考量各部门在资金管理执行比重来安排工作难度,进一步健全资金预算管理,丰富管理制度。另外,可以从专业角度出发,明确资金管理与财务工作不能混淆,聘请相关专业人才深入探查资金预算管理遗漏缺陷,用专业知识予以补充,使管理制度更为全面^[5]。

第二,经营者要意识到资金预算的重要性,合理支配项目资金,初步构建资金预算管理框架,提高自身管理水平。除了强化自身管理能力,经营者还需要加大宣传力度,全面提升工作人员管理意识和综合素养,从根本上提升资金利用率,将资金预算管理嵌入日常各项工作中;并在实际执行过程中,要立足于经济效益考虑资金的周转动向,将所学的先进管理理念应用在资金预算管理中,保证该业务的贯彻落实。

4.4 加强信息化建设,提高资金管理效率

大数据背景下,利用信息化建设提升工作效率是大势所趋,要求民营企业主动应用数字化技术进行资金管理,提升自身竞争力,同时财务部门要加强有效信息的传播与交流。一方面,建议打造内部数字化信息平台,引入先进财务软件,建立财务结算中心,提高资金结算效率,实现工业链系统线上运营,帮助企业探索更加高效的资金管理新模式^[6]。另一方面,利用大数据搭建云计算平台。在该平台上,各部门资金出入情况都可以及时显现,实现资源共享互通;经营者也能随时了解每个部门的资金使用状况,做到全面深入管理,实现整合信息、计算数据自动化,大大增加企业各项目数据保存和传递速度,使企业经营目标更加细化和精准化。合理有效利用信息数据,既能降低资金运营成本,又能提高资金综合管控能力,对企业资金的使用效率有着积极的推动作用。

5 结论

总而言之,如今民营企业内外环境变化迅速,而资金是保证其常态运转的必备条件,加强资金管理已是民营企业的必然选择。科学合理的资金管理可以帮助企业降低成本、提高效益,从而脱离当前复杂困境,帮助其更好地适应新环境。然而,部分民营企业资金管理仍然存在较多漏洞,相关工作人员对企业的资金总量和需求没有清晰认知,实施过程难以监督和控制好资金走向,致使管理秩序混乱,最终很难达到预期效果。因此,新的市场环境要求经营者必须对资金管理加大投入力度,要主动创新传统资金管理模式,争取将有限的资金使用效益最大化,勇于挑战新型市场环境,根据自身实际情况不断完善管理制度,保护企业资金流动的健康安全,脚踏实地完成预定资金管理目标,让民营企业在市场竞争中站稳脚跟、持续发展。

参考文献:

- [1]王慧.探讨民营企业资金管理中的痛点及改进措施[J].投资与创业,2024,35(1):59-61.
- [2]陈静.中小民营企业资金管理存在的问题及对策探析[J].环渤海经济瞭望,2023(9):88-91.
- [3]柯森晓.民营企业资金管理存在的问题及对策[J].中国中小企业,2023(10):147-149.
- [4]理艳.民营企业资金管理探析与思考[J].今日财富,2023(22):50-52.
- [5]陈苗苗.民营企业资金管理存在的问题及对策[J].大陆桥视野,2023(9):96-98.
- [6]叶景英.民营企业集团资金管理存在问题及对策探讨[J].时代金融,2023(1):87-89.

作者简介:刘颖,女,天津人,天津德恩物流有限公司,研究方向:财务管理。

对进一步加强乡镇财政预算管理的几点思考

欧以庄

(湖南省新化县大熊山国有林场,湖南 娄底 417600)

摘要:随着乡村振兴战略的不断推进和城乡一体化建设的持续发展,国家对乡镇经济发展的重视程度不断增强,资金投入规模持续扩大,同时对乡镇财政管理水平提出了更高的要求。如何通过预算管理工具的应用,有效提高财政资金利用效率,为乡镇政府公共服务职能发挥提供助力,是加强乡镇财政管理需要重点思考的问题。文章简单阐述加强乡镇财政预算管理的积极意义,结合具体工作中遇到的问题提出针对性的优化措施。

关键词:乡镇财政;预算管理;问题;优化建议

中图分类号:F811.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0005-04

Reflections on further strengthening the management of township financial budget

Ou Yizhuang

(Daxiongshan State-owned Forest Farm of Xinhua in Hunan, Loudi, Hunan, 417600)

Abstract: With the continuous promotion of rural revitalization strategy and the sustainable development of urban-rural integration construction, the state attaches more importance to the development of township economy and the scale of capital investment continues to expand, which puts forward higher requirements for the financial management level of townships. How to effectively improve the utilization efficiency of financial funds through the application of budget management tools and provide assistance for the public service function of township governments has become a key issue for the financial management. This paper briefly expounds the positive significance of strengthening township financial budget management, and puts forward targeted optimization measures in combination with the problems encountered in specific work.

Key words: township finance; budget management; problems; optimization suggestion

0 引言

2015年发布的《预算法》中明确提出,各级企事业单位要建立科学完善、规范透明的预算管理制度。作为我们国家预算管理体系的末级单位,乡镇财政需要通过预算管理工具对乡镇资金进行全面统筹和科学调配,其管理质量不但关系到政府职能的发挥,而且影响到区域经济的发展。所以,分析如何加强乡镇财政预算管理水平,科学编制收支预算,规范预算执行过程,考评预算考核结果,使乡镇财政资金得到安全高效利用,对乡镇政府职能的发挥具有重要的意义。

1 加强乡镇财政预算管理的意义

1.1 完善财政预算制度体系

根据《预算法》有关要求,各单位建立的预算管理体系应当体现透明性和科学性,对单位经济活动进行约束,对职工日常行为进行规范。乡镇财政在区域经济发展中起着至关重要的作用,是解决“三农”问题、改善社会民生的基础保障。加强乡镇财政预算管理,能够有效推动财税体制改革的不断深化,在预算目标的指引下,对经济事项进行统筹规划、组织协调、控制监督、考核评价,有效衔接中央和地方财政预算,更好地满足公共财政体系建设的具

体要求,为乡镇财政资金的安全高效利用奠定基础^[1]。

1.2 解决财政预算问题

乡镇财政预算管理实施过程中,受到财政基础、人员素质等因素的影响,容易出现各种问题,包括基础数据不真实、预算编制不科学、预算执行不规范、监督考核不全面等,影响了财政预算管理的整体质量,不利于乡镇社会管理和公共服务职能的发挥,阻碍了三农问题的解决^[2]。通过乡镇财政预算管理的强化,可以根据《预算法》有关要求,全面梳理财政预算管理中存在的问题,制订针对性的处理措施,有效提高财政预算管理水平。

1.3 强化乡镇财政预算职能

作为一种先进的新型管理工具,乡镇财政预算管理在资金的宏观分配和微观管理中具有重要的作用。通过不断强化和持续的完善,可以将乡镇的管理职能拓展到更深的层次和更高的高度。比如,乡镇财政单位不但需要结合村级单位的实际需求进行财政奖励和补贴,而且要负责惠农资金的发放、两级债务的清收、债务的化解等工作。利用科学完善的财政预算管理机制,乡镇可以对财政收支进行统筹规划和科学管理,为基层财政建设的加强提供助力,为乡镇经济的发展奠定基础。

2 乡镇财政预算管理现状

2.1 财政预算编制质量不高

首先,乡镇财政收支项目较多,内容复杂,容易出现较大变动,增加了预测的难度,对预算编制人员的综合水平提出了更高的要求。其次,乡镇各个部门之间缺少信息沟通,无法对财政转移支付、专项资金等进行准确判断,无法全面了解实际经费投入需求。最后,许多乡镇缺乏对财政预算管理工作的重视,未能建立完善的预算编制制度和流程,采用的编制方法过于固定,基础数据收集不全,使得编制出的预算缺乏可行性和有效性,影响了预算管理效用的发挥。

2.2 存在原始数据失真问题

一些乡镇在开展财政预算管理的过程中,存在着数据失真问题,影响了各项工作的开展质量。一方面,部分利益主体在使用财政资金的过程中,会通过造假账或者账外账谋取个人利益,造成会计数据失真问题;部分财务人员综合能力有待提高,对数据信息收集和整理工作不够熟练,容易出现数据错误问题。另一方面,一些单位建立的信息化管理系统不够完善,无法对会计数据信息的来源进行监管和检查,影响了预算管理基础数据的真实性和完整性。

2.3 财政预算执行约束力不足

虽然多数乡镇都按照有关规定建立了财政预算执行内控制度,但是具体执行力度不够理想,预算执行较为随意,容易出现超预算或者无预算支出问题。一些预算单位存在着随意更改资金用途的问题,未能结合项目进度进行经费开支,存在年底突击花钱的问题,使得预算编制结果与具体执行之间存在较大偏差,影响了财政资金使用效益。

2.4 财政预算监督机制不完善

一些乡镇未能根据预算管理要求建立科学高效的监督管理机制,无法对预算执行过程进行动态监控,无法及时发现各个预算范围在执行过程中存在的问题,制订出的控制措施缺乏针对性和有效性。同时,人大、政协、审计等部门职工综合能力有待提高,缺乏财政管理知识储备,对预算管理流程不够熟悉,使得预算监管形同虚设。

2.5 财政预算绩效管理不到位

绩效管理是对财政资金使用成效进行判断的有效手段,是财政预算管理体系优化的重要依据。但是许多乡镇缺乏对财政预算绩效管理工作的设置,绩效评价指标不够全面和科学,过分关注财务指标,缺乏对社会效益和生态效益指标的重视,影响了绩效考核结果的准确性。同时,许多乡镇未能将预算绩效考核结果与奖惩机制进行对接,未能根据结果对下一阶段财政资金分配进行调整,不利于乡镇财政预算管理水平的提高。

3 乡镇财政预算管理优化建议

3.1 加强财政预算编制工作

首先,乡镇领导要积极转变思想观念,正确认识预算管理在财政资金使用中的重要作用,组织乡镇管理人员系统学习财政预算有关理论知识和实施方法,树立正确的预算管理意识,为各项工作的高效落实奠定基础。其次,乡镇要适当延长预算编制时间,提前编制下一阶段预算,加强各个部门的沟通交流,全面收集预算编制基础资料,了解区域经济发展实际情况,保证预算指标与经济状况之间的匹配性。乡镇要按照预算编制要求对预算指标进行细化分解,明确预算收支项目具体费用,特别是要重点关注跨年度项目资金支出,需要结合项目进度、工期、流程等情况进行全面分析,保证年度预算的平衡性和约束力^[3]。再次,乡镇要对项目支出总额进行科学控制,以宏观政策、微观政策、社会政策为基础,坚持勤俭节约的原则有效控制非急需、无效、低效资金预算,严格管理各项费用支出。同时,明确项目管理职责,按照有关规定对项目立项依据、申报条件、支出明细、绩效目标等内容进行详细编制。最后,乡镇要在不同级别的项目类型中选择差异化的财政预算编制策略,加强财政资金与各个项目的关联,保证资金的专项利用,避免出现混乱交叉的问题。有关人员要对预算编制质量进行科学评估,加强对预算编制人员的专项培训,结合内外部环境变化对财政预算管理制度进行优化,建立完善的预算审批流程,从而保证财政预算方案的质量,为各项工作的开展提供指引和方向。

3.2 解决原始数据失真问题

一方面,乡镇单位要积极搭建信息化管理系统,加强对大数据、人工智能、云计算等先进技术的应用,建立完善的财务数据共享平台,在各个层次政府部门的信息系统之间建立数据传输接口,有效统一数据口径和标准,从而为财政数据的收集和整理奠定基础。管理人员不但要对财政收支数据进行收集和分析,还要对加工成本、行为规范成本、政治成本等相关数据进行统计和整理,为财政预算管理工作

的顺利推进提供支撑^[4]。另一方面,管理人员在收集和整理财政数据信息的过程中,要改变错误的主观思想意识,对财政预算利益主体进行规范监督,制定科学规范的数据管理制度,及时发现账外账和造假账等问题,从而保证财务数据信息的客观性和真实性。

3.3 强化财政预算执行约束

首先,乡镇要树立“一盘棋”思想,持续推进预算管理制度改革,严格按照预算编制方案落实具体工作,将“过紧日子”理念贯穿到预算执行的各个环节当中,严格控制非刚性支出,保证重点项目资金需求,严格把控支出审核关口,建立上月月底申报、月初审核、月中执行、月底考核分析的模式,按照有关政策方针和法律法规对财政资金支出进行审核和管理,动态监控预算方案执行进度,保证财政资金的安全高效利用。其次,为了保证乡镇财政预算执行的有效性和规范性,乡镇要持续完善财政预算指标管理机制,重点关注指标分配、调节和控制,科学细化预算指标,实施财政收入和支出总额控制,坚持先有预算、再有指标,后有支出的原则,对预算进行点对点规范调拨,对财政经费使用进行有效约束。再次,乡镇要持续完善财政体制,加大财政建设资金投入力度,全面梳理财政分配关系,结合乡镇经济绩效和税收水平,坚持财权和事权统一原则,科学设置财政体制,保证乡镇理财自主权的基础上,使预算资金能够产生理想的社会和经济效益。最后,乡镇要加强对预算收入和支出的管理^[5]。在收入方面,要积极培植税源,科学协调招商引资、经济发展、社会治安等部门之间的关系,加强对生产运营、社会服务等部门的关注,持续优化营商环境,严格按照预算方案开展工作,做到预算收入的应收尽收。在支出方面,乡镇要精打细算,保证员工工资社保、民政优抚经费等刚性支出,科学压缩会议、培训等一般性支出,减少车辆维护费用,合理划分财政专项资金,避免出现挤占或者挪用的问题。如果需要使用预备经费或者调整预算方案,需要按照规范化流程进行申请和审批,确认无误后方可调整,从而保证预算方案的刚性。

3.4 完善财政预算监督机制

首先,乡镇要建立完善的监督管理制度,持续优化监管流程,创新预算监管办法,明确监管人员职责权限和工作范围,对预算执行过程进行动态监管和科学反馈,及时发现预算执行中存在的问题,制订出有效的措施进行整改,从而保证预算执行的有序推进。其次,乡镇要加强对人才监督作用的利用,定期听取和审核预算执行反馈报告,通过日常监督和专项监督相结合的方式,对预算管理工作落实情况进行调研,保证财政资金使用的透明性和有效性。财政部门要加强与审计部门的沟通交流,不但要对财政预算编制进行审核,还要对预算执行、调整、决算等过程进行监督,保证各项工作的合法性和合规性。再次,乡镇要建立标准化和制度化的预算管理公开制度,按照有关规定进行预决算数据的公示,在原有静态公开的基础上,对财政预算编制、审核、落实、调整、监管等进行全过程动态公开,以预算制度为依据全面推进预算公开工作,接受社会公众的监督^[6]。最后,乡镇要严格执行财政资金国库集中支付监管制度,搭建统一监管平台,将所有资金纳入信息化系统监管范围,实现财政资金收入所有环节的动态监督,及时对财政资金支付数据进行审核和反馈,规范资金收付管理流程,严格把控资金拨付关口,使预算管理在财政资金使用中的约束作用得到充分发挥。

3.5 优化财政预算绩效管理

事业单位要建立科学完善的财政预算绩效管理机制,对财政资金使用效果进行评估,以结果为依据对预算管理机制进行优化。首先,乡镇要遵循先易后难稳步推进的原则,选择对基层发展具有较强推动作用且可行性高的目标对象展开评价。其次,指标的设计对财政预算绩效考核结果的准确性具有决定性影响。所以,乡镇要根据基层治理的具体情况科学设置预算绩效管理目标和指标,坚持可操作性、可行性、相关性原则,采用定性和定量、财务和业务相结合的方法,设计科学全面的指标体系,并根据内外部环境变化进行动态调整,从而保证评估结果的认同度。最后,乡镇要加强财政预算考评结果的反

馈和应用,将结果作为领导干部考核的重要依据,对考核表现较好的干部,要对其进行奖励;对态度消极或者表现较差的干部,要进行责任追究,从而激发所有领导干部参与预算管理的积极性。同时,审计和纪检部门要对预算绩效管理进行全过程检查,及时发现和解决出现的问题,并按照规定进行结果公示,接受社会公众的监督。此外,乡镇要将结果作为下一阶段预算编制和财政资金分配的依据,对预算执行质量较高的部门优先安排下阶段预算,有效提高财政资金利用效率和使用效益,建立以结果为导向的动态优化和管理模式,为财政资金的安全高效利用提供保障。

4 结论

财政预算管理的成效对乡镇政府职能的发挥具有直接的影响,关系到区域社会经济的发展质量。所以,乡镇政府要加强财政预算编制工作,强化财政预算执行力度,完善财政预算监督机制,优化财政预算绩效管理,提高财政预算管理水平,为乡镇财政的健康可持续发展提供保障。

参考文献:

- [1]魏娜.加强乡镇街道财政预算管理工作的探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(12):261-263.
- [2]王晓梅.乡镇财政预算绩效管理的困境与思考[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(4):161-164.
- [3]任秋荣.新时期乡镇财政预算管理中存在的问题及对策分析[J].产城:上半月,2022(7):7-9.
- [4]司尤军.乡镇财政预算管理存在的常见问题及对策[J].中国乡镇企业会计,2021(6):40-41.
- [5]李俊峰.乡镇财政预算管理中存在的问题及对策研究[J].中国管理信息化,2021,24(18):165-166.
- [6]徐亚莉.浅谈财政预算管理存在的问题及对策[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(8):207-208.

作者简介:欧以庄,男,湖南娄底人,湖南省新化县大熊山国有林场,研究方向:财务管理。

有关民营企业财务管理信息化的几点思考

戚全凤

(宁波赛龙文具有限公司,浙江 宁波 315100)

摘要: 信息化、数字化作为现代企业健康发展的关键工具,特别是当前背景下对财务管理提出更高的要求。只有高质量应用现代信息技术,加快财务信息化建设,实现财务管理规范化、标准化,提升财务管理效率、质量,民营企业才能适应复杂、多变的环境,创造较大的价值。对此,文章阐述民营企业财务管理信息化建设的意义,着重分析实践中存在的问题,进而提出解决方案和策略,保证财务管理信息化建设到位,以便于创造较佳的效益。

关键词: 民营企业;财务信息化;建设策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0009-04

Some thoughts on the informatization of financial management of private enterprises

Qi Quanfeng

(Ningbo Sailon Stationery Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315100)

Abstract: Informatization and digitalization as the key tools for the healthy development of modern enterprises, especially in the current context put forward higher requirements for financial management. Only high-quality application of modern information technology, accelerate the construction of financial informatization, realize the standardization and standardization of financial management, improve the efficiency and quality of financial management, can private enterprises adapt to the complex and changeable environment and create greater value. In this regard, this paper should explain the significance of the financial management informatization construction of private enterprises, focus on analyzing the problems existing in practice, and then propose solutions and strategies to ensure that the financial management informatization construction is in place, so as to create better benefits.

Key words: private enterprises; financial informatization; construction strategy

0 引言

现如今,随着各类新技术不断普及和应用,民营企业财务管理信息化建设获得了新技术支持,以加快财务信息化建设速度,真正缓解人员工作压力和不足,提升了工作效率及质量。但是,部分民营企业没有主动与时俱进,在推进财务管理信息化建设中,还存在着一些问题和不足,使得财务管理信息化建设目标难以实现。因此,民营企业需要跟上互联网发展潮流,明确财务信息化建设的基本优势和价值,主动分析在实务中所面临的困境,找到各类问题形成原因,制订有效的解决方法和措施,高效推进财务信息化建设,帮助民营企业高质量发展。

1 民营企业财务管理信息化建设意义

财务信息化建设的本质是,民营企业在推进财务活动过程中,需要使用最新的信息技术,重塑和改进工作流程,深层次挖掘各类信息背后的价值,高效开展财务活动,以便于实现财务目标。数字化时代下,民营企业财务信息化建设对企业健康发展具有深远的意义:

第一,切实提升财务效率、质量,主动分析信息化带来的机遇。财务管理可以实现内部各部门人员将线下工作转移到线上,能够突破时间、地点的局限,从而缩短各类财务活动开展的时间,第一时间为各部门提供信息支持,以提升决策水平,帮助民营企业

业实现可持续发展。

第二,实现信息互联共享。民营企业加快财务信息化建设,能够突破各部门间的壁垒,消除各类“信息孤岛”,可以实现信息互联共享,相关部门、人员能够第一时间获取所需信息,高质量地开展各项活动,以便于对内、对外信息共享。

第三,实现降本增效,控制成本支出。民营企业立足于实际现状,加快财务信息化建设,能够使用其在线监督功能,对企业内部成本、预算及资金等进行动态、灵活地管控,找到管理中的不足并及时改进。特别是对成本管理相关数据和一些大额成本支出,可以及时追踪和获取其用途、流向,减少一些不必要成本的支出,实现降本增效,提升经济效益^[1]。

2 民营企业财务管理信息化建设的问题分析

2.1 财务信息化理念和意识较为淡薄

财务管理是民营企业管理的核心环节,直接关系到整体运营和发展。民营企业应确保全员树立牢固的思想理念,确保自上而下保持思想认知一致,坚持各项活动的开展具有先进思想支持,从而达成财务信息化目标。但是,一些民营企业在实际运营中,工作人员思想观念滞后,尤其是管理层、财务工作人员对财务信息化认识不全面、重视度不足,难以为财务信息化提供全面支持,无法树立先进的思想理念。这具体表现在:一是,管理层意识淡薄。不少管理层将工作重心放在短期效益获取等方面,忽视了财务信息化建设,无法准确把握企业自身价值、内容,难以引进先进的工作理念,无法以身作则对财务信息化给予全面的配合和支持,削弱其最终建设成效。二是,员工思想观念滞后。民营企业在推进财务信息化建设中,需要全员的配合和支持,只有确保员工持有先进的理念,才能形成全员通力参与。当前宣传手段和方式较为单一,员工对财务信息化重视度不够,缺少先进的思想观念,没有保证财务信息化建设到位,阻碍了民营企业良性发展。

2.2 财务信息化制度不完善

每项活动高效开展,必须完善的管理制度做支撑,以便于各项活动高质量地开展,从而达成初期目标。当今,一些民营企业实践过程中,相较于国外企

业应用时间较为短暂,缺少成熟的经验,无法构建一套可操作性较强的制度,如岗位责任制、监督制度、授权审批制度等,难以为各部门提供制度支撑,各项工作开展无章可循,难以实现既定目标。另外,缺少完善的制度支持,不能明确各部门、岗位的主要职责和权限,在实践中出现问题难以确定责任人,不能增强人员责任心,难以高效开展各项活动,一定程度上削弱了财务信息化建设。此外,民营企业财务信息化建设并非一蹴而就,按照实际应用情况灵活调整,但不少企业可能忽视了这些问题,未能及时修订和改进管理制度,导致其适用性不足,难以高效支持各项活动,制约了工作顺利、有序地开展。

2.3 财务信息系统不健全

民营企业占据我国企业较大的比重,为了达成财务信息化建设目标,尤其重要的是使用先进信息技术,建立完善、功能全面的信息系统,从而提升财务工作效率。但是,一些民营企业财务信息系统有待完善,存在的问题如下:一则,缺少专项资金库,无法提供足够的资金,主动引进软硬件基础设施,财务信息系统建设不健全,各部门间仍存在信息壁垒和不对称现象,难以将最新的信息传递到各部门,影响财务活动开展效率及质量。二则,财务信息系统功能单一,无法加深业财融合。当前,财务信息系统功能较为单一,仅仅支持当前业务,忽视了未来新业务的衍生,系统功能有待扩展和延伸,也不能将业务部门、财务部门畅通,加深业财融合,制约每项活动开展。三则,忽视信息系统安全防护。财务信息系统构建、运行中,可能带来一些风险,如信息安全防护流于形式;不能使用最新的安全防护技术,如身份验证技术等,不能保证信息系统高质量运行^[2]。

2.4 财务信息化风险把控效果不理想

财务信息化建设中存在一系列不确定因素,可能面临着多个风险。如果没有将这些风险控制在合理范围内,或将产生严重的经济损失,制约高效开展财务信息化建设,难以实现既定目标。然而,一些民营企业在具体实践过程中,对财务信息化风险控制不到位,具体表现在没有结合企业现实状况,建立完善的风险评估体系,不能实现风险识别和评估全覆盖、全方位,无法识别各缓解隐藏的风险,不能建立

完善的风险清单,不能有效应对和防范,削弱了财务信息化建设成效。除此之外,缺少完善的风险案例库,不能将这些风险进行分类和评估,难以形成可复制、可推广的经验,不能为风险可控化夯实基础。

2.5 财务人员信息素养有待提升

人才是现代企业发展必不可少的要素,财务信息化的推进,对人员整体素养和要求显著提升,需要熟知各类理论知识、实操技能,又必须具有较强的信息素养、数据处理和加工能力,才能凭借自身较高的素养开展各项活动。但是,财务人员团队专业技能和信息素质较低,无法高质量推进财务管理信息化,财务人员长时间使用传统的工作模式,对新鲜事物存在排斥心理,接受程度较低,无法做好配合和支持开展财务信息化活动。财务人员整体素养有待提升,缺少现有人员的培训和外部人才引进,难以结合人员真实状况提供丰富、全面的培训内容,不能提升培训有效性,人员综合素养较低,不能参与到财务信息化建设中。

3 民营企业财务管理信息化的策略和方法

3.1 增强财务信息化理念和意识

当今,一些民营企业要迎合时代发展潮流,全面、客观认识财务信息化建设的重要性,从思想层面给予高度的重视,确保自上而下形成思想统一、步调保持一致,以思想驱动每项行动,为各环节工作开展提供支持,实现既定目标。为了从根本上实现这一目标,需要采取有效的策略,增强人员思想观念。具体来说:首先,强化管理层意识。管理层作为民营企业运营重要人员,本身要适应时代潮流,树立牢固的思想观念,为每项活动开展提供配合和支持,以便于为广大员工做好示范和榜样,将先进的思想融入实践行为中,以便于获取较佳的成效,加快财务信息化建设脚步。其次,提升员工思想认识。广大员工在民营企业财务信息化建设中扮演着重要的角色,增强员工意识,能够保证员工掌握工作内容、方法和价值,做好自身定位,形成通力参与到各项活动中,有利于加快财务信息化建设^[3]。

3.2 完善财务信息化制度

民营企业财务信息化建设进程中,涉及多个部

门、人员。为了从根本上实现这一目标,民营企业应充分考量当前企业发展需求和状况,汲取优秀企业的经验,建立健全、完善的财务信息制度体系,如岗位责任制、授权审批制度等,并且将其高效落于实处,为各项活动开展提供制度支持,保障每项活动开展有章可循,以明确各部门、岗位的权限和职责,在实践中出现问题可以及时找到责任人解决问题。另外,财务信息化建设需要统筹规划、分步实施,所以随着这项工作不断深入,对制度内容要求愈发严格,必须根据应用现状灵活调整,确保其更具适用性、可操作性,为每项工作开展提供制度约束,各项活动开展有章可循,以实现既定目标。

3.3 搭建兼容的财务信息系统

民营企业要结合当前现实情况,继续精准谋划,靠前发力,科学、高效推进财务信息化建设,借助先进的信息技术,有效开展财务工作,改变原来传统的工作模式和制度,以提升财务管理效率和质量。为此,民营企业必须搭建财务信息系统,实现工作流程重塑和改造,以便于提升工作效率,使得财务数据更精准、可靠。民营企业为了加快财务信息系统搭建和运行,应着重做好以下几方面:首先,使用物联网、大数据等技术,逐步拓展财务信息系统功能。通过建立完善、规范的财务信息系统,根据民营企业自身实际需要,不断拓展系统功能,为后续新业务的衍生提供支持,确保其满足业务实际需要。其次,加快系统间集成,实现信息互联共享。主动将财务信息系统与业务系统等集成,突破业务部门和财务部门间壁垒,实现信息互联和共享。最后,保证信息安全防护。财务信息系统搭建中,通过增强信息安全防护意识、建立信息安全防护技术体系等,确保信息完整、安全^[4]。

例如,宁波赛龙是集设计研发、生产制造、品牌营销于一体的文创企业。目前有4家主体公司在运营。该企业为了提升财务管理效率及质量,借助一系列互联网技术,搭建财务信息系统,有效整合内外部各类数据,借助现有的管理体系和信息化建设体系,构建数据管控和分析系统,通过SAP系统、OA系统、波特云、金蝶财务系统互联,实施销售订单管理、生产订单管理、产品品质管理、存货管理、报关出

运管理、全面预算管理、实时报表等,对企业销售、生产、出运、应收应付、库存、财务信息进行动态追踪,有效加深业财融合,切实提升内部管理水平、实现战略目标。通过应用财务管理信息系统,民营企业实现以下发展,具体表现在:①实现预算管理横向、纵向衍生。在横向上,将财务工作扩展到业务领域,并且制订了相应的预算模型,保证财务、业务一体化结合;在纵向上,将预算主体和对象具体到个人层面,整个管理更精细、更具体,促使预算指导生产经营,将预算把控贯彻到位。②实现订单利润测算。利用大数据技术,对订单利润测算数据动态化、灵活性呈现,管理人员实时、动态监控利润影响因素,准确洞察业财信息,精准赋能经营管控。③辅助财务决策分析。在财务分析方面,使用财务信息系统,可以自动化收集相关信息,自动化出具多维度的财务报表,及时为管理层提供信息支持,确保各项决策更具科学性、合理性。

3.4 有效控制财务信息化风险

民营企业财务信息化建设进程,有一系列的隐性风险,将风险控制可在承受范围内,从而减少其带来的不良影响,有利于财务信息化建设,达成既定目标。因此,企业要充分考量各方面需求,构建风险评估、应对机制,覆盖财务信息化建设全过程,主动挖掘各环节中隐藏的风险,及时形成完整的风险清单,依照各类风险所带来的影响和发生概率,积极制订方案措施和方法,从而减少各类风险带来的不良干扰,推动企业加快财务信息化建设脚步。另外,要构建完善的风险案例库,集成日常风险,对其展开综合性、系统性评估,形成一套可推广的经验,为后续风险控制提供参考和支持^[5]。

3.5 提升财务人员信息素养

财务信息化建设改变了原本的工作流程和制度,对人才的整体水平要求较高,不仅要全面掌握财务知识、互联网技术,还需要具备较强的协调沟通能力、市场预测能力、数据敏感力等,才能有效开展财

务信息化建设。一方面,注重现有人员的培训。联合定期和不定期手段,开展人员培训活动,提供全面、丰富的培训知识,以便于强化现有人员财务软件应用能力和水平,高质量地开展各项活动,以实现既定目标。另一方面,强化外部人员引进和招聘。民营企业应当适当提升薪酬待遇水平,吸引复合型、综合型人才,对人员整体素养进行评估,保证人员满足各岗位职责基本要求,壮大财务人员团队,并且鼓励和支持相关人员参与专业职称评定中,提升自身专业水平,帮助民营企业提升工作效率及质量。

4 结论

财务信息化建设是民营企业财务管理升级、改革的重点方向,通过提高人员认知水平,采取一系列的措施和方法,以便于提升财务效率、质量,创新财务工作模式和流程,以实现既定目标。因此,民营企业要做好自身市场定位,明确影响财务信息化建设的影响因素,从多维度进行追溯,有针对性制订解决策略和方法,以提升财务管理水平,及时获取最新的财务信息和数据,提升决策水平,创造更大的价值,帮助民营企业实现可持续发展。

参考文献:

- [1]于珍.企业财务信息化建设中的问题与对策[J].首席财务官,2022,18(24):162-164.
- [2]吴荣香.大数据背景下企业财务信息化建设存在的问题及对策研究[J].中国中小企业,2022(10):151-153.
- [3]郭宇宇.企业财务管理信息化建设存在的问题及解决策略[J].中国管理信息化,2022,25(17):98-100.
- [4]李少玲.国企财务信息化建设存在的问题及推进策略探讨[J].企业改革与管理,2021(23):149-150.
- [5]金丹.智能财务背景下企业财务信息化建设路径研究[J].中国管理信息化,2022,25(14):74-76.

作者简介:戚全凤,女,安徽淮北人,宁波赛龙文具有限公司,研究方向:财务管理信息化。

大数据时代中小企业财务管理转型探究

阙新登

(德化金龙置业有限公司,福建 泉州 362500)

摘要:随着我国互联网技术的不断发展,大数据及人工智能在实体经济中的应用逐渐增强,信息技术发展与应用已经成为中小企业高质量发展的关键。文章重点阐述了大数据时代中小企业财务管理转型的重要意义,分析了当前中小企业财务管理转型面临的困境与问题,并提出了对策与建议,提升企业工作质量与效率,为企业创造更多的经济收益。

关键词:中小企业;大数据时代;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)21-0013-04

Research on financial management transformation of small and medium-sized enterprises in the era of big data

Que Xindeng

(Dehua Jinlong Real Estate Co., Ltd., Quanzhou, Fujian, 362500)

Abstract: With the continuous development of Internet technology in our country, the application of big data and artificial intelligence in the real economy has gradually increased, the development and application of information technology has become the key to the high-quality development of small and medium-sized enterprises. This paper focuses on the significance of the financial management transformation of small and medium-sized enterprises in the era of big data, analyzes the difficulties and problems faced by the current financial management transformation of small and medium-sized enterprises, puts forward countermeasures and suggestions to improve the quality and efficiency of enterprise work and create more economic benefits for enterprises.

Key words: small and medium-sized enterprises; the era of big data; financial management transformation

0 引言

大数据时代,数字化技术为中小企业带来了巨大的机遇的同时,也为其带来挑战。由于财务数字化转型花费巨大、耗时较长,对大量中小企业而言,数字化转型的投入和产出无法成正比,如何有效降低数字化转型的成本、推动财务管理变革、转型,成为中小企业首要解决的问题。中小企业应当深入挖掘数据信息,了解总结公司现阶段的问题与潜在风险,找准财务数字化转型的重点与核心工作,积极利用公有云资源,构建业财一体化系统,加强业财部门的沟通与交流,引进复合型人才,支持企业财务管理转型与发展。

1 大数据时代财务管理转型概述

大数据具有数据量大、类型多、速度快等特点。

随着互联网技术的发展,现有计算机能够实时收集与处理更多的信息,转变管理模式,提高工作效率。

大数据时代,企业要实现财务管理转型,就需要利用现代科学技术,对传统的财务管理模式与流程进行改造与优化,实现信息技术与企业财务管理活动的有效结合,推动财务管理职能转型,实现企业财务管理高质量发展^[1]。

2 大数据时代对中小企业财务管理转型的重要性

大数据背景下,市场环境与企业内部转型升级需求对财务管理工作提出了更高的要求,中小企业面临前所未有的挑战,也获得了很多发展机遇。因此,中小企业必须做好转型升级,充分运用大数据,提升财务管理的科学化、精准化和高效化。

2.1 提高财务决策的合理性

中小企业管理层准确决策需要较多真实、准确的数据支持,管理层应挖掘数据背后的信息,找出规律,确保决策的科学性。大数据背景下,财务人员借助现代信息技术实时收集与分析财务数据,了解真实的业务情况与财务状况,做好数据分析工作,找出数据之间的内在关联,能够帮助管理层及时掌握市场变化与公司内部情况,提高财务决策的合理性^[2]。

2.2 提高工作效率,提高会计数据质量

大数据时代,中小企业积极推进财务管理信息化建设,投入大量的人力、物力和财力。财务人员可以运用大数据技术对一些基础的工作进行集成化处理,大大减轻了工作量,运用信息化系统完成数据统计与分析工作,确保数据登记与统计的准确性,提高会计数据质量。

2.3 财务管理职能变革,推动财务管理转型

在中小企业实现财务信息化管理条件下,财务人员可以将较多的精力都集中在管理决策与价值创造方面,运用管理会计工具对公司面临的宏观市场环境进行预测,合理预测业务发展趋势,并做好业务计划与资源配置工作,参与业务活动,指导业务活动有序开展。同时,财务人员可以将更多的精力集中在财务管理活动中,制订科学的财务管理计划,提升财务工作效率,助推财务人员向管理会计转变,最终推动中小企业财务管理转型。

3 大数据时代中小企业财务管理转型面临的挑战

3.1 财务管理观念难以转变

财务管理转型工作需要投入较多的资金支持,由于中小企业的生产经营规模较小、营利能力弱,无法结合内部管理需求引进合适的信息化系统,自主研发系统更是无从谈起。大多数管理层为了提高工作效率,引进了市面上较为普遍的信息化系统,仅仅运用财务信息化系统完成一些简单的报表编制与流程审核等工作,无法通过思想观念变革、流程重塑与组织结构变革等方式,全面推进财务管理转型,导致财务工作信息化不足,不利于财务管理转型。部分

财务人员的思想观念难以改变,仍然采用传统的管理模式开展工作,对信息化建设与财务管理转型相关理论与重要性不了解,无法积极转变思维模式,不能参与到信息化建设活动中,无法积极学习掌握信息化系统操作技能,势必会影响中小企业财务管理转型的进度。

3.2 财务管理技术与人才问题

一方面,大数据技术发展更新迭代较快,需要中小企业管理层不断投入资金和精力,结合管理需求采购相应的信息化系统与设备。然而由于中小企业现金流量缺乏,资金实力不雄厚,部分管理者的信息化建设思想意识不足,无法及时更新和改进技术设备和工具,难以适应不断变化着的财务管理环境。

另一方面,人才是中小企业推动财务管理转型的重要支撑。中小企业财务会计人员只掌握一些财务管理与税法相关知识,运用自身管理经验开展工作,忽视了加强金融知识、经营管理知识与法律法规等的学习,尤其是信息化系统等的操作与大数据分析能力缺失,无法将财务管理活动与信息化技术充分结合起来,不利于中小企业发展。

3.3 数据信息难以共享

第一,受传统组织结构影响,业务部门与财务部门分属于中小企业两大职能部门,其活动目标与工作职责均存在一定的差异,管理层未站在公司战略角度将业财部门的活动目标有效结合在一起,将会导致业财部门之间的沟通与联系不紧密,甚至为了抢夺公司资源产生矛盾。中小企业内部沟通机制不完善,缺乏多元化的沟通交流渠道与方法,各部门之间的权责关系也不明确,时常会出现相互推诿的情况,影响工作质量。

第二,管理层忽视信息化建设。企业内部各个部门之间信息系统缺乏必要的联系,尤其是业财信息系统之间的数据无法共享,财务人员未能及时获取准确的业务数据,影响财务分析结果,进而影响管理者的决策。

3.4 组织机构问题

新形势下,企业旧的组织机构无法适应大数据技术的发展与应用,严重阻碍了中小企业财务管理转型

的进程。大多数企业为了确保财务战略管理目标实现,根据实际需求设计了不同的岗位,如预算会计、项目会计与出纳等,各岗位各司其职,确保各项工作有序开展^[3]。然而大数据时代背景下,大多数工作人员的权限与职责都发生了变化,但是部分管理层忽视了财务组织结构的创新与调整,无法满足要求。

3.5 数据信息安全问题

大数据技术为中小企业财务管理活动带来便利的同时,也为公司带来了数据信息安全问题。一旦出现数据安全问题,企业无法及时解决,就会导致数据丢失,甚至可能会使公司陷入法律纠纷。部分管理层只关注信息化系统的有效应用,忽视了数据安全管理工作。信息化安全管理制度不完善,信息化安全管理岗位缺失,无法定期对财务信息化系统进行安全检测与系统升级,难以采取有效的措施升级信息防御系统,使数据受到攻击和侵犯。

4 大数据时代中小企业财务管理转型的有效对策

4.1 积极转变财务管理理念,营造良好的财务管理环境

中小企业管理层应当全面学习关于数字化建设的相关政府文件内容,积极学习其他企业财务信息化建设的先进管理理念与方法,全面启动财务管理转型升级工作,以大数据为抓手、以智能化为导向,推动财务管理与信息化深度融合,利用财务信息化系统更加高效、灵活地处理财务工作,推动财务管理转型升级。管理层应当加大财务信息化系统建设,投入更多的人力、物力与财力,充分利用信息化手段,打通各系统端点,促进业财数据集成,夯实数据基础,搭建智能高效的财务管理体系,营造良好的财务管理环境^[4]。另外,管理层应当做好信息化系统的统筹规划与建设,详细部署并稳步推进财务信息化建设工作,指导财务信息化建设工作有序开展。

管理层应当积极组织专题培训,促使财务人员能够主动、全面学习大数据与财务管理转型的相关知识,认识到大数据时代对财务管理工作的具体影响,重视信息化建设工作,积极转变思想观念,针对信息化建设工作提出建设意见,确保财务信息化系

统能够真正为中小企业发展提供助力。财务人员应当做好数据分析工作,深挖数据价值,利用信息化系统做好各项工作,学习管理会计相关知识,及时发现业务活动中的风险与问题,指导业务活动高效开展。

4.2 加快培养财务管理技术人才,支持企业财务管理转型

为了提升财务管理效率、推进中小企业快速发展,管理层应当加快培养财务管理技术人才,做好各个岗位工作人员的调研与分析,全面掌握各个岗位人员的工作能力、岗位贡献与信息化操作技能等,强化财务人才梯队建设,制订完善分层次、差异化的财务人才培养体系,加大对高层次、复合型人才的培养力度,进一步提高其综合素质与管理能力,提升财务队伍整体质量。中小企业应当鼓励财务会计人员考取相应的职业资格证书,对考取证书的财务人员应当进行口头表扬,并且给予经济奖励,提高财务会计人员的工作积极性;同时财务会计人员要主动学习了解金融知识、经营管理知识以及信息化系统的操作技能,了解掌握财务信息化系统各项操作,支持企业财务转型。

4.3 构建财务信息化管理系统,实现数据信息共享共通

第一,中小企业应当实行业财融合,加强内部培训,促使业务与财务人员能够认识到业财融合的重要性,做好业财融合的顶层设计,明确业财融合工作的目标、融合路径与方式等内容,建立业财融合常态化工作机制,积极推进业财融合,加强业务与财务部门之间的沟通与交流,减少交流壁垒。管理层应当加强整体发展战略的研究与分析,将其细化分解成为年度经营计划,站在宏观发展的角度,将业务与财务部门的活动目标相联系,聚焦企业长远发展,提高业财部门的协同性^[5]。企业应当建立健全内部交流机制,丰富沟通渠道与方式,定期召开业财融合推进会,实时掌握业财融合的进度,发挥业财融合的作用。

第二,中小企业应当构建财务信息化管理系统,做好内部需求调研工作,了解公司实际的信息化建设需求,做好统筹规划与设计,投入较多的人力、物

力与财力,精准定位信息化目标,明确财务信息化建设的步骤与方法,推动财务管理信息化建设顺利开展。为了实现数据信息共享共通,管理层要重点关注各个信息化系统之间的有效集成,尤其是对业务与财务管理信息化系统,梳理现有的业务流、审批流与资金流,结合公司实际情况重塑财务管理流程,提高企业流程的规范性^[6]。同时,中小企业应当将内部控制制度与财务风险管理制度嵌入到信息化系统中,强化内部控制,设置好系统功能与各个岗位的工作权限,提高财务管理效率。

4.4 合理设置组织结构,满足企业财务管理需求

组织架构的优化设计目的在于提高效率、加强内部控制、提供准确的财务信息、支持战略决策等。因此,中小企业应当合理设置并优化组织结构,调整财务组织架构,充分考虑利用网格优化组织,提高效率。中小企业可以采用集中核算、集中管理的模式,明确各个岗位人员工作权限与职责,确保各个岗位之间相互配合、互相监督,提升工作效率。管理层在设置组织结构时,应当充分考虑公司战略目标和业务需求、职能和责任划分、人员定员和配备、内部控制和风险管理、沟通和协作、技术和系统支持以及绩效评估与发展,以提高组织效率和效果、加强内部控制和风险管理、提供准确及时的财务信息、支持战略决策与业务发展、提升团队能力和专业素养为目标,合理设置组织架构。例如,企业在设置财务部门组织架构时,应当结合财务战略管理目标,确定财务部的职能和责任,包括财务会计、财务分析、成本控制、管理会计、税务管理、内部控制等;根据财务部的职能和工作内容,划分相应的职能部门和岗位,如财务会计部、财务分析部、税务部等;根据公司规模和业务需求,设计合理的职位层级和人员配备,确定各个职位的级别、职责和权限,确保财务部门的工作能够顺利进行。为了提高工作质量和效率,企业应当建立健全内部沟通交流机制,拓宽沟通渠道和协作机制,如定期会议、工作报告和信息共享平台等,以促进各部门之间的信息交流和协同工作;建立健全绩效评估机制,定期评估财务部门的绩效,并提供相应

的发展和培训机会,以提高团队的能力和专业素养。

4.5 完善信息化安全管理制度,确保数据安全可靠

中小企业应当积极完善信息化安全管理制度,重视信息化系统安全管理工作,完善信息安全保密制度和泄密责任追究制度等,明确信息化管理部门的工作职责,重视财务信息化风险管理,及时升级系统防火墙,采取一系列的安全保护措施,如人脸识别与指纹识别等方式,确保数据不泄露、不丢失。同时,中小企业要加强内部培训,培训内容包括信息化安全管理的相关知识与保密条例,促使员工树立安全管理意识,遵守相关规定,降低财务信息化风险。

5 结论

综上所述,中小企业管理层应当积极推动信息化建设,做好信息化建设统筹规划与设计工作,结合实际情况与业务需求引进合适的信息化管理系统,转变财务管理模式,将业务与财务融为一体,打通业务流程与财务流程,建立统一标准的财务数据,从思想观念变革、组织结构调整、流程重塑、人员变革等方面入手,推动中小企业财务管理转型升级,实现中小企业财务管理高质量发展。

参考文献:

- [1]刘璠.大数据时代下中小企业财务管理分析及应对策略研究[J].中国物流与采购,2023(22):61-62.
- [2]葛颖霞.大数据背景下中小企业财务管理创新研究[J].营销界,2022(24):81-83.
- [3]胡书芳,赵凯,余伟东.大数据时代中小企业财务数字化转型探究——以 HF 公司为例[J].环渤海经济瞭望,2022(11):108-111.
- [4]刘晓晖.大数据时代中小企业财务管理创新[J].新理财,2020(6):58-59.
- [5]苏雅拉巴特尔,王全在.大数据时代中小企业财务管理变革探析[J].内蒙古财经大学学报,2019,17(6):81-84.
- [6]丛斐然,于静森.大数据时代下中小企业财务管理分析及应对策略[J].现代经济信息,2019(10):146-147.

作者简介:阙新登,男,福建永定人,德化金龙置业有限公司,研究方向:财务管理转型。

关于政府性融资担保机构内部控制的相关思考

宋 昕

(山西省农业信贷融资担保有限公司,山西 太原 030006)

摘要:政府性融资担保机构(简称“担保机构”)为小微企业和“三农”融资工作做出了巨大贡献,在服务对象和银行之间搭建了桥梁。在我国市场经济不断深入背景下,担保机构所面临的竞争压力增大,通过有效的内部控制工作,可以降低自身经营风险,保障自身经营稳定性。文章首先对融资担保、内部控制等概念进行介绍,然后探讨担保机构内部控制现状,最后提出优化担保机构内部控制的策略。

关键词:融资担保;担保机构;内部控制

中图分类号:F406.17

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0017-04

On government financing guarantee institutions related thinking of internal control

Song Xin

(Shanxi Agricultural Credit Financing Guarantee Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030006)

Abstract: Government financing guarantee institutions (hereinafter referred to as “guarantee institutions”) have made great contributions to the financing of small and micro enterprises and “agriculture, rural areas and farmers”, building a bridge between the clients and banks. Under the background of the deepening of China’s market economy, guarantee institutions are facing greater competitive pressure. Through effective internal control, they can reduce their own operating risks and ensure their own operating stability. This paper first introduces the concepts of financing guarantee and internal control, then discusses the internal control status of guarantee institutions, finally puts forward strategies to optimize the internal control of guarantee institutions.

Key words: financing guarantee; guarantee institution; internal control

0 引言

政府性融资担保机构作为我国金融体系中重要组成部分,能够为小微企业和“三农”提供担保服务,有利于降低服务对象融资成本,为其稳步发展奠定基础。面对新的经济形势,担保机构必须进一步加强内部控制,提升自身内部控制规范性、进一步优化内部资源配置,有效防范信贷风险。基于此,加强对担保机构内部控制的研究具有很强的现实意义。

1 融资担保及内部控制概述

随着我国金融体系逐渐完善,融资担保在资本市场中所发挥的作用越来越大。而担保机构在开展融资担保业务过程中,以自身信用、资产等为债务人贷款活动提供信用增值服务,为贷款活动顺利实施

提供帮助,保障债权合同能够顺利履行。融资担保的实质是基于银行对中小企业、高新技术企业和农业经营主体债务融资的“理性歧视”,而产生的替代机制。作为替代机制,担保机构仍然面临着银行贷款决策所面临的因信息不对称问题而导致的高风险问题。而担保行业低收费、高风险的行业特质,更需要建立反担保机制、担保代偿机制等保证债务合同按期履行,为担保机构可持续发展提供保障。反担保机制主要是保障担保追偿权而设置的担保,以债务人追偿权为担保标的;担保代偿机制则主要是债务人无法按照合同偿还债务时,担保机构需要承担还款义务,但代偿债务后可以获得求偿权、反担保抵质押物处置权^[1]。

内部控制是企业管理中的关键内容,担保机构内部控制指的是通过设置完善的规章制度,保证担保机构各流程能够顺利实施,降低担保机构发生代偿风险的概率。担保机构内部控制实施贯穿于保前、保中、保后各阶段,保证各阶段能够严格执行相关规定,保证所获取的服务对象业务信息、财务信息等真实可靠。内部控制内容包括制度管理、规范行为、调查评估、项目审批、保后管理、反担保管理等。

2 政府性融资担保机构内部控制现状

2.1 风险管理缺乏全面性

在担保机构内部控制体系中,风险管理作为其中关键一环,对内部控制工作成效有直接影响。然而,部分担保机构对风险管理工作重视程度不足,未能严格实施风险识别、风险评估以及风险控制程序,导致无法及时发现融资担保业务开展中存在的风险,容易增加担保机构代偿风险,给担保机构健康发展造成不良影响。

2.2 业务流程有待优化

融资担保业务流程不规范是导致担保机构风险隐患的主要原因。当前,一些担保机构缺乏完善的业务流程,在保前、保中以及保后环节均存在问题。比如,在保前管理环节,项目寻找、接洽、尽职调查等工作未能严格落实,导致客户信息准确性不足,容易从源头增加公司风险;在保中管理环节,存在项目审批环节风险把控不严、项目流程效率低等问题;在保后管理环节,管理不到位主要体现在追偿工作难以落实、抵押资产价值无法发挥,容易给担保机构造成经济损失。

2.3 内部合规机制不完善

目前,一些担保机构未建立完善的合规机制,削弱了内部监督的功能作用。首先,担保机构未建立内部合规管理制度,存在政策制订不够明确,合规规定不够详细,监管责任分工不明确等问题;同时,担保机构的内部合规管理一般针对决策和审批流程,没有考虑到重大项目运行、大额合同签订等风险环节,导致合规管理无法落到实处。其次,部分担保机构虽然建立了内部合规管理机制,但合规审查周期过长,一般是一年一次。这使得企业经营管理中潜

在的风险和制度漏洞无法及时发现,影响了合规审查的有效性。最后,部分担保机构未建立多元化的员工投诉渠道,且相关部门往往在处理举报事项时缺乏制度指引,出现了不追责或处罚力度较小等现象,导致内部合规监管形同虚设^[2]。

3 政府性融资担保机构内部控制优化建议

3.1 加强风险管控工作

3.1.1 建设风险管理文化

第一,增强风险管理意识。担保机构领导应该树立战略风险管控意识,深入分析职业道德修养、风控管理条例、法律法规等因素对担保机构造成的影响,制订具有战略性的长期、中期、短期风险管理措施。在战略规划方案制订中,担保机构必须从多方面加以考虑,建立风险共担合作经营模式,基于客户规律探寻经营风险化解方法,创新经营模式,在保证担保机构主营业务的同时,拓展业务类型,包括直接融资下的委托业务、非融资担保业务,以降低担保机构经营风险。第二,构建全面风控体系。担保机构只有强化自身管理,建立科学的运营制度,才能创造良好的经营环境,在内部形成全面风险管控氛围。具体来说,这要求担保机构能够落实相关人员工作的跟踪检查,对违反风险控制制度的行为严厉打击,采取“惩罚+教育”结合的方式,减少机构运营风险和道德风险等。第三,落实风控培训工作。为了增强风险控制意识,担保机构必须强化风控培训,加深相关人员对风险问题的认识,提升相关人员风险管理和处理水平。在实际培训过程中,担保机构应该引入真实案例培养员工实际工作中风险问题的化解能力,配合相应的培训考核保证培训效果。同时,担保机构领导应该以身作则,与员工一起严格遵照各项风控措施,避免风险问题发生。

3.1.2 完善风险管理机制

第一,建立有效的风险预警机制。担保机构应该根据相关业务特点建立风险预警机制,收集相关资料数据,形成更为完善的风险数据库;对每一项融资担保业务都需要列出风险清单,定期针对清单内容检查各项指标,将最新统计分析结果录入风险数据库中,针对融资担保过程开展实时评分,提升客户

风险防范等级。第二,引入双向资信评级机制。为了切实降低融资担保业务风险,在原有的资信评价机制基础上,应该对担保机构、被担保的服务对象双边信用加以评估,为银行调整信贷利率、放贷优先等提供依据。第三,发展关系型担保。担保机构应该为寻求融资征信的公司建立担保档案,能够发挥担保档案的依据作用,针对诚信记录多、还款及时的银行,可以构建信贷保障措施;对被担保对象进行全面考察,依据被担保对象实际经营状况,在全面分析各项经营财务数据基础上,对是否需要提供反担保措施做出判断。

3.1.3 细化风险应对办法

进一步细化风险应对办法,能够为担保机构做好风险处理、风险应对提供依据。第一,积极使用反担保措施。担保机构应该根据受保对象信用等级、投资项目信用等级等情况,选择反担保方法,确定反担保的具体数额。尤其是对受保对象履约还款比率较大的情况下,应该提高反担保价格,一般应该高于借贷本金之和。第二,做好项目体制规划工作。担保机构必须依据项目体制变现程度、信用等级等具体情况,以每项资金担保对平均维持年限做出准确判断,尽可能确保征信担保资本不超过平均年限标准。第三,强化风险处置力度。风险伴随着业务而存在,对已经发生的风险必须果断处置,提高风险处理效力。担保机构应该结合处置偿还资产具体情况,积极与合作银行、地方政府、诉讼法院等进行协调,准确判断抵押(或担保)资产有效性,以便于能够将风险控制在最小范围内。第四,落实风险补偿机制。根据代偿风险特点,在担保机构内部成立经营资本金、保证补偿金、责任准备金在内的内部赔付规定。当融资担保业务实施中存在满足代偿要求的情况时,合作银行以及担保机构能够依法依规使用风险准备金,尽可能减轻代偿风险,缓解担保机构运营压力,提高相关人员风险处置能力^[3]。

3.2 优化业务流程管理

3.2.1 保前阶段

强化融资担保业务保前控制工作,从源头控制风险。第一,担保机构应该改变原有的经营模式,引入主动营销方式,在保前阶段应该主动进行相关信

息数据的收集、整理,除从客户层面主动收集资料外,还应该拓展信息收集渠道,能够从政府机构、第三方平台等途径收集资料,确保所得到的客户股权登记信息、资质证件等真实可靠。同时还需要从多维度、全方位核查相关信息,全面提升保前数据信息的完整性、真实性,为融资担保业务决策提供依据,保证相关决策科学合理。第二,建立科学的融资担保项目评审机制,针对客户群体具体情况进一步完善评审标准,组织专业的评审团队,同时还可以引入第三方评估机构,全面评估客户市场环境,为融资担保项目决策制订奠定坚实的基础。第三,在融资担保项目整体评估工作实施中,应该坚持定量指标与定性指标结合的方式,准确反映申报客户实际情况。具体而言,可以将从业人数、注册资本、经营环境等指标,评估服务对象基本情况;而从主营业务经营时间、市场竞争情况、经营管理水平、产业链中关联客户稳定性等指标,对申报客户经营状况进行评估;能够通过资产收益率、权益负债率、流动比率、利润增长率等指标,评估申报客户的财务情况;利用纳税记录、信用记录、民间借贷记录等指标数据,对申报客户信用状况进行综合评估。借助上述评估分析指标,能够全面评估融资担保业务总体情况,分析申报客户的真实情况,以了解融资担保业务实施中可能存在的风险,做出更加准确的业务决策。

3.2.2 保中阶段

第一,重视尽职调查工作,严格落实双人尽调模式,对参与融资担保项目经办人必须执行融资担保业务管理相关要求,完善现场核验工作,审查相关资料,确保相关填报信息的真实性、全面性,认真排查融资担保项目中存在的风险因素。尽职调查应该做到尽可能全面,能够围绕申报客户资产状况、行业竞争风险、信用状况以及基本情况开展尽职调查,切实提升融资担保项目尽职调查报告的质量。第二,在保中管理环节中,担保机构应该加强反担保机制建设,在原有融资担保抵押方式基础上,以合法合规为准绳创新融资担保抵押方式,包括组合抵押模式,落实股权质押、债券质押等动产抵押,充分考虑第三方担保、无限连带责任等内容,拓展抵押方式创新思路,对担保机构发生代偿风险的概率进行控制。第

三,保证反担保措施能够落到实处。一旦遇到代偿问题,必须严格执行各项反担保措施,妥善处理反担保物处理、代偿回收等工作。还可以通过重组、资金接续等方式,提前处置担保项目中可能出现的风险;也可以根据实际情况进行提前催收等,将代偿风险发生概率控制到最低,避免代偿风险给担保机构造成严重的经济损失。

3.2.3 保后阶段

建立保前、保中、保后为一体的管理体系,能够有效控制融资担保业务风险,规范融资担保业务流程。在保后管理中,应该从以下几个方面入手:第一,对保后资金使用情况进行跟踪管理,对在保客户经营情况、行业特征等情况充分分析,建立动态化跟踪管理机制,设置科学的指标体系评估担保资产应用情况,能够准确掌握在保客户的资金流向,反映在保客户的经营状况。为了避免在保客户存在“拆东墙补西墙”的借新还旧行为,还应该采取多方验证模式。一旦在资金跟踪管理中发现资金使用偏离预定途径等问题,必须加强对各合作单位部门的沟通,及时收回授信、贷款资金,并对被担保公司财务状况、经营情况等进行实时监测,控制资金使用不当、挪用资金等行为。第二,进一步强化保后检查,担保机构应该根据保后管理要求,为每一个在保客户建立完整的保后档案,做好保后档案资料的更新工作。在保后档案中应该详细记录在保客户是否存在违规违约行为,督促在保客户进行自检自查,加强日常监督检查,避免保后风险发生。

3.3 落实合规管理办法

为深入贯彻习近平法治思想,落实全面依法治国战略部署,深化法治国企建设,推动国有金融企业加强合规管理,切实防控合规风险,并保障国有金融企业深化改革与高质量发展,我国部分省份出台了金融企业合规管理办法,为金融企业内部审查和监督提供指引。在这一政策背景下,首先,担保机构应当建立健全合规审查机制,将合规审查作为必经程序嵌入经营管理流程。担保机构规章制度制订、重

大事项决策、重要合同签订、重大项目运营等经营管理行为必须经过合规审查。其中,重大决策事项的合规审查意见,应当由首席合规官签字,对决策事项的合规性提出明确意见。业务及职能部门、合规管理部门依据职责权限完善审查标准、流程、重点等,定期对审查情况开展后评估。其次,担保机构应当强化合规检查,将合规检查常态化、制度化,开展合规检查应客观公正并保留相印证资料。担保机构主要负责人应给予支持,业务及职能部门应予以配合。最后,担保机构应当畅通举报渠道,设立违规举报平台,公布举报电话、邮箱或者信箱。相关部门按照职责权限受理违规举报,并就举报问题进行调查和处理,对造成财产损失或者其他严重不良后果的,移交责任追究部门;对涉嫌违纪违法的,按照规定移交纪检监察等相关部门或者机构^[4]。

4 结论

综上所述,担保机构在小微企业和“三农”融资过程中扮演了重要角色,能够在服务对象和银行之间搭建桥梁。在融资担保业务实施过程中,担保机构应该加强内部控制,构建完善的内部控制制度,树立全面风险管控意识,建立保前、保中、保后为一体的业务管理流程,充分发挥内部审计监督职能,为担保机构高质量发展奠定基础。

参考文献:

- [1]陈艳.政策性融资担保公司财务管理优化思考[J].中国集体经济,2022,12(8):101-103.
- [2]燕云.优化全面预算管理 保障政策性融资担保公司稳健运行[J].中国商界,2022,10(3):54-55.
- [3]高云霞.政策性担保机构支持中小企业融资的路径思考[J].中国战略新兴产业,2023,20(2):96-97.
- [4]朱小双.政策性担保机构支持中小企业融资的路径思考[J].中国科技投资,2021,27(14):84-86.

作者简介:宋昕,女,山西太原人,山西省农业信贷融资担保有限公司,研究方向:金融。

国有企业全面预算管理存在的问题与措施探析

陶安妮

(南京软件谷资产管理有限公司,江苏 南京 210000)

摘要:现阶段,全面预算管理已经成为我国企业的重要经营管理手段之一,对企业经济效益与社会效益的稳步增长有着十分重要的作用。全面预算管理对国有企业而言有着优化资源配置、加强风险管理等多方面的意义,有助于促进国有企业增强自身的核心竞争力。文章主要研究分析国有企业在全面预算管理中存在的问题,结合国有企业发展的实际情况提出了国有企业加强全面预算管理的策略,以期在新时期为国有企业做好全面预算管理工作提供有益参考,从而推动我国企业可持续发展。

关键词:国有企业;全面预算管理;策略分析

中图分类号:F811.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0021-04

Analysis on the existing problems and measures of overall budget management in state-owned enterprises

Tao Anni

(Nanjing Software Valley Asset Management Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210000)

Abstract: At the present stage, comprehensive budget management has become one of the important management methods of Chinese enterprises. To the steady growth of enterprise economic benefits and social benefits, it takes on a very important role. For state-owned enterprises, comprehensive budget management has the significance of optimizing resource allocation, strengthening risk management and so on, which helps to promote state-owned enterprises to enhance their core competitiveness. This paper mainly studies and analyzes the problems existing in the overall budget management of state-owned enterprises, and combined with the actual situation of the development of state-owned enterprises, proposes the strategies of strengthening the overall budget management of state-owned enterprises, in order to provide useful reference for state-owned enterprises to do the overall budget management in the new period, so as to promote the sustainable development of Chinese enterprises.

Key words: state-owned enterprises; comprehensive budget management; strategy analysis

0 引言

国有企业在现代经济体系中扮演着重要角色,然而,其全面预算管理却面临着一系列棘手的问题。这些问题不仅涉及管理层面的挑战,还包括外部市场环境、资源分配和决策效率等方面的内容。为了解决这些难题,国有企业需要采取一系列综合措施,以确保预算编制与执行之间能够有效衔接,加强内部沟通与信息共享,提升管理者的决策能力和企业执行效率。同时,管理部门也需以更加开放、灵活的态度引导国有企业,促进其更加自主、高效地运营。

1 国有企业全面预算管理的重要性

1.1 为企业实现战略目标提供保障

国有企业全面预算管理对企业战略目标的实现具有重要作用,全面预算管理为国有企业提供了明确的财务规划框架,可以帮助企业有效管理资源、规避风险和实现长期目标。通过加强预算管理,企业能够明确制订资源分配策略,合理配置预算,保障达成企业的战略目标,包括扩大市场份额、提高生产效率或实施创新^[1]。全面预算管理有助于提高管理层的决策质量。在预算编制过程中,管理层需要对

企业的各个方面进行了解、深入审查和分析,以发现问题、洞察机会并制订更加有效的业务战略。管理者在制订和执行预算时,也更加注重企业长远利益,有利于保持战略一致性和持续性竞争优势。

此外,全面预算管理促进了内部沟通和协作。预算编制需要各部门密切合作,共同制订和执行预算计划,在实际工作中促进团队间协调与合作,确保企业各项业务活动朝着共同的战略目标努力。

1.2 有效防范企业经营风险

国有企业全面预算管理在防范企业经营风险方面扮演着十分重要的角色。预算管理通过对资金流入流出进行精确监控,使得企业管理者可以更好地了解资金使用情况、预测财务风险问题,从而采取针对性的措施。全面预算管理也有助于国有企业识别和评估各种类型的风险,如常见的外部市场风险、供应链风险和企业内部管理风险等。通过对预算编制和执行过程中各项经营风险的精准分析和评估,企业可以提前预判潜在风险,并制订相应的风险管理策略,减少风险对企业经营的不利影响^[2]。

此外,预算管理也为企业提供了应对不确定性和变化的手段。企业在预算编制过程中可以考虑各种市场变化和经营环境波动,制订应对方案,从而增强企业应对外部风险的能力。国有企业加强全面预算管理有助于企业全面了解和应对各种潜在风险,提前预防和降低风险对企业经营的负面影响。因此,全面预算管理不仅是对企业财务情况的监控,更是一种全面的风险管理手段,有助于增强企业的稳定性和抗风险能力,确保企业持续健康发展。

2 国有企业全面预算管理中存在的问题

2.1 全面预算管理意识不足

国有企业在全面预算管理中存在着意识不足的问题。全面预算管理工作意识不足表现在预算编制过程中,部门之间缺乏协作与沟通,导致预算缺乏全面性和准确性。各部门只注重本部门的利益,忽视整体战略目标,从而造成资源配置不合理和预算执行困难。国有企业部分管理者对全面预算管理

的重要性认识不足,有些管理者认为全面预算管理是一项烦琐的程序,而非企业发展的关键环节,对其缺乏足够的重视,导致执行不力。这种认知偏差会影响预算的准确性和对企业整体战略目标的支持。

此外,部分员工缺乏参与和理解全面预算管理的机会和途径。如果员工对预算管理的重要性缺乏了解,就难以在日常工作中充分配合预算目标实现,从而影响整体预算执行效果^[3]。因此,国有企业还需要加强沟通与培训,提高管理者和员工对全面预算管理的认识和参与度,以确保预算准确和对企业整体战略目标的支持。

2.2 全面预算管理的编制不科学

部分国有企业在全面预算管理中存在着编制不科学的问题。企业的预算编制往往过于依赖过去的的数据或简单的线性模型,无法对新挑战作出准确应对。这种编制方式导致预算不够灵活,难以应对变化的市场环境和经济形势,因此在一定程度上影响了企业战略的实际执行。部分国有企业在预算编制时,也过于注重短期目标而忽视长期发展规划,造成企业长期战略目标和方向不明确,只注重眼前利益,影响了企业的可持续发展。

另外,有时候预算编制缺乏部门间的整合和协调。各部门独立编制预算,缺乏统一的战略方向和整体规划,造成资源分配不均衡,导致企业整体运作效率低下。因此,国有企业全面预算管理中存在的编制不科学的问题,主要表现为对未来变化的忽视、短期利益优先和缺乏部门间协作等方面。这也要求国有企业更加注重长期规划,采用更为灵活、前瞻性强的预算编制方式,从而增强全面预算管理的科学性和有效性。

2.3 预算执行监督不全面

部分国有企业在全面预算管理中常常存在对预算执行监督不全面的问题。在企业内部,监督体系存在一定的漏洞,缺乏有效的内部控制机制,导致预算执行过程不透明、不规范。这也使得企业各部门或个人难以对预算执行情况进行有效监督和评估,从而影响预算执行有效性。部分国有企业对预

算执行结果缺乏及时全面的审查,只关注预算执行的表面指标,而忽视对执行过程中出现的问题、偏差或变化的识别和解决,导致预算执行效果难以达到预期标准,全面预算管理工作开展存在较大的局限性^[4]。

此外,监督机制不健全导致预算执行信息不对称。管理层尚未充分了解各部门执行预算的具体情况,因此出现信息断层,难以及时调整预算或进行资源的有效分配,也影响了企业的整体运作效率。同时,有的企业预算管理流于形式,未能全面考虑可能存在的临时性事项;有的国有企业被赋予部分政府职能,在预算实际执行过程中,根据各方要求临时对预算进行增减变动,随意性较大,预算准确性较低。

2.4 预算管理信息化水平不高

国有企业在全面预算管理中常常面临着预算管理信息化水平不高的问题。部分企业缺乏先进的信息化系统来支持预算管理流程,在预算编制、执行和监督等环节较为依赖手工操作或传统的软件工具,工作效率较低,在手动录入的过程中还容易产生误差,因此导致全面预算管理工作准确性不高。信息化水平不高还导致企业预算管理数据不完整和不及时。信息系统的缺陷使得数据采集、整合和分析过程存在局限,造成预算制订和执行过程中的信息不准确或滞后,影响决策的科学性和及时性。

部分国有企业缺乏对预算管理信息化系统的有效使用和培训。员工没有足够的技能和培训来充分利用现有的信息化系统,导致系统功能无法得到充分发挥,影响了预算管理的质量。在现阶段,国有企业还要加大对信息化系统的投入和更新,确保系统高效运行和数据准确及时,以提高预算管理的信息化水平和效率。

3 国有企业全面管理的策略

3.1 强化员工预算管理意识

国有企业要做好全面预算管理工作,需要通过强化员工预算管理意识来提高整体管理水平。企业可以通过定期开展培训和教育活动,向员工传达全面预算管理的重要性和开展全面预算管理工作的积

极意义。在实际工作中,企业可以组织会议和培训课程,向基层员工阐释预算编制与执行的流程、目标以及对企业发展的作用,使员工意识到他们在预算管理中担当的重要角色和责任。为了提高员工参与全面预算管理工作的积极性,国有企业可以设立奖励机制来激励员工积极参与预算管理工作^[5]。这种奖励机制可以包括根据预算执行情况给予相关岗位的奖金或绩效奖励,激励员工更加努力地配合和执行预算目标,从而提高基层员工对预算管理的重视程度。企业也应该鼓励员工提出关于预算制订与执行方面的建议和意见,让员工感到他们的声音和参与是被重视的。这样才能在企业内部形成良好的全面预算管理氛围,有助于更好地推动国有企业预算目标实现。

3.2 做好全面预算管理编制工作

国有企业要做好全面预算管理工作,需要通过健全的预算管理编制制度来确保全面预算管理工作的有效实施。企业应在全面预算管理工作过程中建立健全科学的预算编制流程和规范,确保预算的制订基于充分的数据分析和有效的信息支持。国有企业可以倾斜一定的资源,在全面预算管理中主动收集、整合各部门的数据,制订明确的预算编制指南和标准,从而确保预算准确^[6]。预算编制过程需要各部门有效沟通和协作,让各个层级的管理者和员工能够参与预算编制工作,共同制订与企业战略目标相符合的预算。只有企业多层次、全过程参与,才能够真正增强预算的合理性和预算管理工作的可执行性^[7]。

另外,预算编制需要注重长期规划和灵活性。企业应该考虑未来发展的长远目标,而不是仅仅关注短期利益。同时,预算也需要具备一定的灵活性,能够应对外部环境变化和市场波动,随时进行调整和优化。

3.3 提高预算执行监督水平

国有企业要加强对预算执行的监督。企业应该确立明确的责任制度,明确各部门和管理层在预算执行中的责任和权限,同时设置监督机制,确保预算

执行符合规定,并能及时发现全面预算管理工作中的问题,结合实际情况进行解决。国有企业可以定期对预算执行进行评估和审查,在必要时可以聘请外部专家和第三方机构对企业的全面预算管理工作进行考察。企业需要分析执行情况,找出问题所在,并制订相应的改进措施,以增强预算执行效果,保障预算执行有效合规,推动企业全面预算管理工作的顺利实施。

3.4 建立健全预算管理信息化机制

国有企业要做好全面预算管理工作,重点在于建立健全预算管理信息化机制。企业可以投资建设先进的信息化系统,定制适合自身产业情况和发展预期的预算管理软件、数据库和信息平台等,以提高预算编制、执行和监督的效率。这些系统可以帮助国有企业实现对数据集中管理、信息共享和实时更新,提高预算管理的准确性和时效性。企业应确保信息化机制能够贯穿预算管理全过程,从预算编制、审批、执行到监督和评估,信息化系统可以做到全方位覆盖。这样才能确保信息完整和及时,企业管理层也可以根据数据信息实时了解各部门的预算执行情况,及时发现问题并进行调整。

另外,企业应提供一定的培训和技术支持,对公司员工进行相关信息化系统的培训,使其能更好地应用信息化系统加强预算管理。同时,建立健全专业的技术支持团队,定期维护,随时解决系统出现的问题,确保系统正常运行。企业应做好人才队伍建设工作,聘请具备全面预算管理能力和信息系统应用能力的复合型人才,从而促进企业全面预算管理工作持续开展^[8]。

4 结论

国有企业全面预算管理面临的问题复杂而多

样,但挑战中也蕴藏着改革与进步的机遇。通过深入探讨管理层面脱节、信息不对称以及政府干预对企业决策的影响等问题,文章提出在全面预算管理中提升沟通效率和决策灵活性的重要性。在国有企业采取措施解决这些问题的同时,更需要政府、企业以及社会各界共同努力,以期建立一个更加透明、高效的国有企业全面预算管理体系,促进经济稳健发展和企业可持续成长。通过持续不断地改革和创新,国有企业能够更好地发挥其在推动经济发展过程中的重要作用。

参考文献:

- [1] 席觉晨.新时代下国有企业全面预算管理面临的挑战与优化思考[J].商业观察,2023,9(36):85-88.
- [2] 于蕊.论新时期国有企业如何做好全面预算管理工作[J].中国乡镇企业会计,2023(12):46-48.
- [3] 蒋峰.论国有企业如何优化全面预算管理与成本控制[J].中国农业会计,2023,33(24):15-17.
- [4] 王娟.国有企业全面预算管理体系构建路径[J].中国商人,2023(12):138-139.
- [5] 张园园.全面预算管理在国有企业财务管理中的应用[J].中国集体经济,2023(34):145-148.
- [6] 高文.探讨国有企业强化全面预算管理的思考[J].大众投资指南,2023(23):152-154.
- [7] 李琳.基于完善国有企业全面预算管理的思考[J].环渤海经济瞭望,2023(11):79-81.
- [8] 林丹磊.国有企业全面预算管理的困境及对策研究[J].行政事业资产与财务,2023(22):27-29.

作者简介:陶安妮,女,江苏南京人,南京软件谷资产管理有限公司,研究方向:预算管理。

关于完善铁路运输企业内部控制体系的思考

王 亮

(安徽省皖江城际六庆铁路股份有限公司,安徽 合肥 230094)

摘要:新市场环境下,企业面临的竞争压力不断加重,稍有不慎就可能被市场淘汰,铁路运输企业亦如此。因此,铁路运输企业必须通过加强自身管理来提高企业竞争力,其中内部控制是关键。目前,受诸多因素影响,铁路运输企业内部控制建设仍然存在一些问题。这些问题既制约了铁路运输企业自身发展,也对铁路运输系统的发展产生了不利影响。为进一步健全铁路运输企业内部控制体系,文章结合当前铁路运输企业内部控制的痛点和难点提出相应的优化措施,并在此基础上提出了加强内部控制建设的保障措施,以期推进铁路运输企业内部控制体系建设,推进铁路运输企业持续发展。

关键词:铁路运输企业;内部控制;优化方案

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0025-04

Reflections on improving the internal control system of railway transport enterprises

Wang Liang

(Anhui Province Wanjiang Intercity Liuqing Railway Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230094)

Abstract: In the new market environment, enterprises are facing increasing competitive pressure. A slight mistake may lead to being eliminated from the market, as the case with railway transportation enterprises. Therefore, railway transportation enterprises must enhance their competitiveness by strengthening their own management, with internal control being the key. At present, due to various factors, there are still some problems in the internal control construction of railway transportation enterprises. These problems not only restrict the development of railway transportation enterprises themselves, but also have adverse effects on the development of the railway transportation system. In order to further improve the internal control system of railway transportation enterprises, this article proposes corresponding optimization measures based on the pain points and difficulties of internal control in current railway transportation enterprises, further proposes guarantee measures to strengthen internal control construction, to promote the construction of internal control system in railway transportation enterprises and promote the sustainable development of railway transportation enterprises.

Key words: railway transportation enterprises; internal control; optimization plan

0 引言

铁路运输企业的内部控制有助于促进企业规范经营发展,增强企业经营管理水平和风险防范能力,确保国有资产安全,促进企业持续、健康发展。在铁路改革进程持续推进、我国经济不断发展的背景下,铁路运输企业作为国有大型企业,其内部控制管理体系相对已经滞后,暴露出了一些问题。为进一步提高铁路运输企业管理水平,适应社会经济发展,铁路运输企业应重视并持续完善内部控制体系,为决策者科学决策提供支撑,也为推动企业持续发展提

供助力。

1 内部控制的主要内容以及重要作用

内部控制是指调节企业内部活动的方法、措施等,在企业内形成各部门相互沟通、协调和制约的体系,保障企业良性发展,实现企业战略目标。

内部控制体系建设对企业发展具有重要作用,具体如下:第一,实现企业战略目标。通过制订并实施完善的内部控制体系,保障企业各项业务活动顺利落实,提高企业经济效益,促进企业战略目标实现。第二,确保企业资产完整。完善的内部控制体

系能及时发现企业运行过程中存在的问题,并通过采取有效措施加以改正。健全的内部控制体系可以及时发现企业运行过程中存在的风险问题,避免企业面临较大经济损失,有助于保护企业资产安全和完整。

2 铁路运输企业加强内部控制的痛点和难点

2.1 内控意识不强烈,缺乏内控工作环境

一方面,内控意识缺乏。铁路运输企业发展将更多精力放在了企业战略方针的制订、企业经济效益发展和企业规模扩大等方面,忽视了内部管理控制体系建设,存在内控意识不足的问题。

另一方面,内控工作环境缺乏。具体体现在以下几点:第一,内控制度落后。当前国内大多数铁路运输企业仍然沿用国有产权制度,内部行政手段干预过多。加之缺乏监督和约束制度,无法为企业内部控制提供良好的制度环境,影响了企业内部控制效果。第二,企业治理架构不完善。新发展环境下,部分铁路运输企业仍然没有根据时代需求构建完善的内部控制机制,不完善的治理架构使得企业内控制度失去了原本的价值。第三,人力资源管理薄弱。铁路运输企业作为国有企业,企业员工入职后不会担心由于绩效被扣除工资或者被解聘的问题,所以内部员工工作积极性不高,存在惰性思维。长此以往,企业内控环境越来越消极,无法发挥员工积极性,难以落实内部控制相关制度。

2.2 企业内部监督管理体系不完善

当前,铁路运输企业内部监督管理体系建设仍然存在不足,主要包括以下两点:一是,未建立完善的内控评价监督机制。监督机制不完善,监督的权威性随之丧失。同时,企业内部控制的审计工作未实现制度化,较为随意,易受主观因素影响,削弱了铁路运输企业监督管理效果,不利于推进企业内部控制工作。二是,内部审计工作缺乏独立性^[1]。铁路运输企业通常由经理层负责内部审计部门的管理,企业经营者对内部审计干预过多,管理层对内部审计的监督不够,内部审计工作缺乏独立性,影响了内部审计效果。

2.3 内部控制风险防范机制不全面

铁路运输企业内部控制体系建设离不开动态的

风险评估和防控机制。风险评估和防控机制的建设需要企业各部门人员全员参与,明确自身岗位职责和工作目标,为专业人员加强风险防控提供信息支撑,对风险发生的可能性和危害进行评估,共同制订行之有效的控制策略。当前,铁路运输企业未建立健全关于内部控制体系的风险防范机制,加之在传统思想观念影响下,铁路运输企业内部人员普遍存在风险意识淡薄、风险认知片面等问题,尤其是关于固定资产投资和管理风险的认知明显不足。因此,对铁路运输企业内部控制体系建设而言,风险识别与评估仍然是薄弱点,构建完善的内部控制风险防范机制势在必行。

2.4 企业内部控制信息化水平低

随着信息时代的到来,企业在经营管理过程中也应积极应用信息化手段和技术提高企业经营管理质量,实现企业战略目标^[2]。这就要求企业管理人员在企业内部控制管理工作中落实好内控平台和系统的建设工作,采用智能化手段推进企业发展。从铁路运输企业信息化发展现状来看,虽响应时代要求构建了相应的系统平台,但实践中,相关系统平台功能薄弱,未能充分发挥作用,内部控制模块不完善,流于形式,缺乏系统更新和维护,难以对各部门进行约束和管理,无法起到真正的内部控制作用。

3 促进铁路运输企业内部控制水平提升的有效措施

3.1 增强内部控制意识,优化内控环境

内控意识是所有内控工作开展的基础,因此必须增强铁路运输企业内控意识,形成从上至下的内控氛围。针对内控意识,企业可以通过召开会议、工作群等途径让员工认识到内控的重要性。比如,可以通过采用财务数据对比的方式,让企业员工认识到当今市场竞争的激烈性,增强企业员工的内控意识,营造人人参与的氛围,增强内部控制实施效果,提高企业竞争力,助力企业发展。

在内控环境的优化上,铁路运输企业可以从以下几个方面进行:

第一,完善内控制度建设。依据不同层级分布和部门设置完善企业内控制度建设,包括预算管理、风险管理制度以及会计管理和监督等各项制度。结合具体问题进行优化,比如岗位责任制度建

设,要首先划分部门责任,并将部门责任细分到个人;存在责任交叉情况时,也要通过责任制度明确各部门、人员的工作职责,以完善的制度实施强化内控效果,构造良好的内控环境。

第二,构建完善的企业治理架构。改革现有产权制度,重视各部门分工,加强重点部门建设,赋予各企业管理层级和部门相应权责,在企业内部形成相互制约、权力制衡的组织架构。

第三,重视人才引进和培养。只有人才良性流动才能促进企业可持续发展,保持企业活力,切实发挥人力资源优势。尤其是数字经济时代,高素质人才是优化企业内部控制制度,完善企业内部控制环境的关键。与此同时,借助信息化技术手段构建先进的人力资源管理系统,助力企业人力资源有效管控,构建良好的内控环境。

3.2 完善内部控制监督管理体系

铁路运输企业内部控制监督管理体系建设,应从以下几方面着手:

第一,完善内部监督机制。首先,结合企业发展现状和需求构建相应的内部监督机制,保障内部审计的独立性与权威性。比如,企业可以在董事会下设内部审计部门,突出该部门的权威性,发挥该部门监督、检查和审计的重要作用;同时,保持内部审计部门和人员的独立性,脱离管理层控制,审计部门直接向董事会负责,赋予审计部门相应的权力,强化监督效果。其次,丰富监督形式。通过日常监督和专项监督相结合、内部审计和外部审计相结合等形式,及时发现并解决问题,构建举报投诉等渠道,发挥群众监督的作用。最后,构建完善的内部评价目标体系。明确内部控制评价目标,应用核心指标体系对各部门内控设计进行全方位评价,及时发现并解决内控问题。

第二,建立由领导牵头,纪委、财务协同,车间与各业务部门共同参与的多方体系。基于“风险监管为本”理念,逐步构建完善的风险防范机制,防范市场风险,确立重点监督岗位,比如出纳、备用资金使用人员、项目责任人等;开展部门间协同监督,设立内控监督组织,参与部门包括财务、审计、预算管理、绩效考核等各部门负责人,开展内部自查自纠活动,从内部会计管理、资金调度、银行账户管理等各环节

着手,加强内部监督效果;每季度由纪委和财务联合共同开展内部控制的突击检查,构建内部控制监督检查的长效机制,加强监督效果^[3]。

3.3 全面建设内部控制风险防范机制

设立由财务部门主导的风险识别和防控组织架构,制订科学的风险防控体系,加强风险评估与识别。具体如下:

一方面,系统分析企业内部各环节风险源,汇总各类型风险,分类并了解其规律、影响程度和防范措施。结合具体风险类型和影响程度评估等级,制订相应防范标准,加强对投资、固定资产和运输生产等各环节的风险管理。另一方面,构建完善的评估论证机制。确立考核指标标准,结合审计和会计核算结果对各项工作流程的合理性进行动态评估,制定绩效考核制度,增强其权威性和约束性,做好对内部控制体系失效风险的管控工作。

3.4 构建内部控制信息化系统

在内部控制体系建设过程中,现代化企业完善的内部控制信息化系统必不可少。第一,结合企业发展需求和内控需求采集信息,构建安全高效的信息资源库,加强内部信息沟通传递。第二,依托大数据和云技术延展数据库模块化功能,包括审批、监督、执行、考核、评价等,通过采用信息化和流程化手段将企业内部控制体系融入系统,所有内控工作留痕,使内部控制系统和企业内部其他系统相对接,既保持其独立性和权威性,也能为企业内部控制人人参与的环境建设提供支撑。在必要的情况下,企业可以适当加大投入,做好系统的维护与数据监管工作,保障系统安全。

4 加快提高铁路运输企业内部控制能力的有力保障

4.1 加强复合型人才培养

企业管理中,人才是关键。铁路运输企业人力资源建设包括了管理层人才建设、企业内部人才建设、信息化人才建设、内控人才建设等。

首先,管理层人才的培养。管理层在运输企业发展中拥有决策权,被视为企业发展的掌舵人。只有高素质的管理人才,才能更好地带领企业在激烈的竞争环境中脱颖而出,制订适合企业发展的战略方针,引领企业发展。因此,针对管理人才的培训可

以采用定期到集团公司学习、外派学习等方式,提高管理层的管理水平。

其次,企业内部人才建设。企业内部人才是企业人才结构中的重要组成,决定了企业内部控制管理实施效果。因此,有必要通过内部培训、第三方人才培养等渠道,强化内部人才的内控意识,提高内控手段。针对此类型人才培养,企业一般可以通过内训的方式,主要是在思想意识方面。企业内部人员可以凭借自己的工作经验和专业的知识技能,为内部控制管理提供意见和信息,共同助力企业内部管理的发展。

最后,对复合型人才的培养。企业内部控制涉及财务、内控制度建设、内控环境优化、信息技术等各领域,所以复合型人才成为关键。在具体实施过程中,企业可以根据员工需求制订针对性培训计划,让员工掌握一些专业的财务管理知识、风险识别和防控知识、信息技术知识等,辅以考核的形式加强培训效果;同时,也可以构建一个由复合型人才组成的内控管理团队,提高内控专业性,强化内控效果。

4.2 强化薪酬激励机制

受传统思想观念束缚,铁路运输企业内部员工在就业方面缺乏危机感,加之国有企业绩效考核流于形式,工作缺乏创造性,工作的主动性也不足。针对此类型情况,企业需要强化薪酬激励机制,提高企业人力资源活力,提高企业工作效率。

其一,构建严格的考核制度。设立奖惩机制,将各项工作指标量化,考核通过即可获得相应的薪酬激励或者得到晋升机会;考核不通过则实施惩罚机制。比如,通过积分制对员工进行考核,一次不通过扣除3积分,积分扣除满5分后调岗,满10分后降薪,满15分后劝退,改变员工的错误思想观念。

其二,调整薪酬结构。采用“底薪+奖金”的形式,完成所属工作内容之后即可获得相应的奖金报酬。当单一化薪酬模式改变之后,原本拥有惰性思维的人也不再浑水摸鱼。或者以项目制的形式,项目未完成只能得到原基础薪资的80%左右,项目顺利完成后追加薪金,并加发项目奖励金。有工作创造性和主动性的员工也能更加投入工作,从而激发企业活力。

4.3 完善内部控制财务管理制度

当前,在内部控制体系建设中,铁路运输企业应当完善其内部控制财务管理制度,利用其优势营造良好的企业发展环境,促进企业持续发展。

首先,完善企业内部机构建设,建立相应的财务内部控制部门,优化组织结构,明确各岗位职责,以财务审计和控制为着手点,加强企业内部控制效果。其次,明确企业经营目标,充分发挥企业内部财务控制优势。基于不同业务领域或者业务活动,展开针对性管理,保障各项资产的安全可靠。在企业内部建设信息共享机制,比如财务管理工作也涉及运输活动支出,通过信息化系统建设的形式,可帮助财务管理人员了解运输过程中所耗费的成本、时间、人力等,以信息共享优势为支撑,提高财务管理效率,促进企业内部控制制度的完善。最后,结合企业内外部环境变动优化财务管理制度,明确各项工作的风险点,指标量化,全方位把控企业财务风险,完善管理流程,落实财务内部控制体系相关要求,确保各项工作有序开展。

5 结论

在铁路运输企业持续深化改革的进程中,内部控制体系建设的重要性更加凸显。企业加强内部控制建设,先要建立完善的内控体系,并基于此分析存在的问题,提出建议。具体来说,要加强对内控重要性的认识,并通过采取加强全面风险管理、有效的奖惩激励措施、信息技术手段的应用以及人才培养等手段不断完善内控体系建设。

参考文献:

- [1] 罗蓉. 铁路运输企业内部控制存在的问题及对策探讨[J]. 大众投资指南, 2023(12): 62-64.
- [2] 孙慧靓. 关于国企内部控制的几点探讨——以某铁路建设企业项目为例[J]. 质量与市场, 2023(13): 79-81.
- [3] 田进. 基于风险导向下铁路企业财务内部控制审计的思考[J]. 财经界, 2023(16): 128-130.

作者简介: 王亮, 男, 安徽阜阳人, 安徽省皖江城际六庆铁路股份有限公司, 研究方向: 内部控制。

新形势下现代企业构建全面预算管理体系的策略研究

许倩

(广东邦普循环科技有限公司, 广东 佛山 528100)

摘要:全面预算管理是一种战略性管理工具,也是一种系统性管理方法。企业需要构建完善的管理体系以充分发挥其作用。目前来看,越来越多的企业将全面预算管理体系建设纳入了管理变革范畴。文章首先对全面预算管理的内涵及特点进行了简要说明,其次从预算编制、预算执行、预算绩效考核、预算信息化等方面讨论了现代企业全面预算管理中存在的问题,最后提出了几点企业构建全面预算管理体系的策略。

关键词:现代企业;全面预算管理体系;策略

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0029-04

Research on the strategy of modern enterprises to build a comprehensive budget management system under the new situation

Xu Qian

(Guangdong Bangpu Cycle Technology Co., Ltd., Foshan, Guangdong, 528100)

Abstract: Comprehensive budget management is a strategic management tool and a systematic management method. It needs to build a sound management system for enterprises to fully leverage its value role. At present, more and more enterprises have included the construction of a comprehensive budget management system into the scope of management reform. This paper first briefly describes the connotation and characteristics of comprehensive budget management, then discusses the problems in the comprehensive budget management of modern enterprises from the aspects of budget preparation, budget implementation, performance appraisal and informatization, finally puts forward several strategies for enterprises to build a comprehensive budget management system.

Key words: modern enterprise; comprehensive budget management system; tactics

0 引言

近年来,全球经济深度衰退,国内外经济下行,企业面临着前所未有的生存挑战。市场的不确定性、不稳定性风险依然存在,各生产要素成本普遍上涨、消费需求不及预期,致使企业承受巨大经营压力。预算产生于对未来销售、生产的预计、判断和推演,现代企业迫切需要构建完善的全面预算管理体系,以实现资源的优化配置,并提高企业经济效益,增强企业竞争力,促使企业在严峻的市场环境下形成自身特色及竞争优势。

1 全面预算管理的内涵及特点

全面预算管理是一种战略性管理工具,也是一种系统性管理方法,有利于维持企业稳定、健康发

展。该管理聚焦于企业未来发展,注重对资源进行优化配置,强调利用预算的量化处理,全面兼顾企业内部各层次、各流程环节、各工艺工序,助力战略目标实现;主要涵盖财务预算、资本预算、业务预算等,需要企业预算管理人员以清晰、准确的数据对企业预算绩效运行情况予以反映,以做到全面管控,避免出现管理混乱、业务不清的问题。

全面预算管理具有战略性、综合性、制度性等特点,是围绕企业战略目标对企业未来一定时期经营管理与财务活动所作出的系列计划安排,通过对战略层层解码,将战略目标分解为可实现的阶段性目标,并将其落实到部门甚至个人,从而将个人工作与企业目标进行有机结合。在全面预算管理过程中,企业各层次人员需要进行协同配合,统一调度,严格

遵守相关政策制度,以确保各项工作有序开展^[1]。

2 现代企业全面预算管理中的问题

2.1 预算编制不合理

预算编制是全面预算管理的起始环节,其是否具有合理性直接关系到后续预算工作开展。目前,大多企业预算编制不合理,具体表现在以下几个方面:一是预算目标与企业战略目标不相符,比如根据领导意愿直接设置预算目标,忽略了企业的战略发展;二是预算编制方法单一,多数情况下,基于以往预决算数据,采取增量预算法或固定预算法进行编制,缺少对企业实际业务以及市场变化的综合考量与深入分析,导致最终形成的预算方案缺乏可行性;三是预算编制程序不规范,责任不清晰,企业预算编制工作由财务部门主导,其他非财务部门并未参与到预算编制当中,不仅未能体现出全面预算管理的“全面性”,也使得预算方案更加倾向于财务预算^[2]。

2.2 预算执行不力

企业对预算执行过程进行动态监控,强调预算差异分析与反馈控制,及时进行预算调整,能够对预算偏差问题进行有效处理,促进预算目标实现。但实际上,相当一部分企业由于预算执行动态监控不足,再加上缺少预算差异分析与反馈机制,未能及时进行预算调整,导致预算执行不力,出现较大的预算偏差。例如,某高新技术企业以新能源电池原材料生产的研产销为主营业务,由预算执行部门负责人对预算执行进行源头自控,由财务部门、内部审计部门等进行预算执行监控。但在实际预算执行过程中,管理人员仅关注建设目标的实现,未能对预算执行偏差进行及时报告与检视,也没有做好相应的财务分析与审计工作,存在较大的预算执行偏差,对企业前期资金投入、后期利润稀释、企业现金流产生极大影响。

2.3 预算绩效考核欠缺

企业在预算考核中渗透绩效理念、实施预算绩效管理,有利于把控各项预算的绩效运行情况,便于全面预算管理规划、协调、激励等职能的充分发挥。然而,多数企业预算绩效考核过程存在欠缺:其一,指标建设不足,指标选取不合理,财务指标占比远超

非财务指标,部分关键指标权重较低,且对不同层次、不同部门人员所设置的考核指标不具有差异性^[3]。其二,考核周期较长,往往是在预算期结束后进行年终考核,被考核人员得不到及时、有效的激励,难以表现出参与全面预算管理的积极性。其三,预算绩效考核结果运用单一,仅仅将预算绩效考核结果与薪酬奖金、岗位任免等挂钩,缺乏其他方面的运用,如员工晋升、下年预算安排等。

2.4 预算信息化程度低

在数字经济与实体经济持续融合的大环境下,企业运用信息化手段实施全面预算管理已成为常态。信息化手段能够弥补传统手段费时费力、数据未能建立有效联合的缺陷,在促进信息共享的同时加强标准化、流程化管理,助力全面预算管理工作有效落实。但从整体来看,预算信息化程度低的问题普遍存在,或是缺少一体化管理平台,各系统、各业务活动数据难以共享互通,无法做到有效收集与统一分析;或是前期需求调研不足,信息系统智能化不足,操作不便捷,数据录入与传递仍然依赖人工操作。这些导致预算管理进程缓慢,特别是对业务复杂度高的项目,未能及时完成其编制与执行工作,严重阻碍了企业现代化及高质量发展。

3 新形势下现代企业构建全面预算管理体系的策略

3.1 加强预算管理组织机构建设

完善的预算管理组织是现代企业构建全面预算管理体系的必备条件。为防止出现管理无序的情况,企业应当注重加强预算管理组织机构建设。

根据相关理论及实践经验,适用于全面预算管理的组织机构分为三个层次:一是决策层,通常设置预算管理委员会或预算管理领导小组,主要负责对全面预算管理体系建设进行统筹规划,并对重要、重大预算事项作出科学决策,承担一定的审批职能;二是管理层,一般表现为预算管理办公室,安排各项预算管理工作,促进各部门落实自身管理职责,同时推行预算管理政策制度与方法论;三是执行层,往往由企业各执行单元构成,完成具体的预算管理工作目标及任务^[4]。在具体建设中,企业应遵循不相容岗位相分离与权责制衡的原则,以形成相互牵制、相互

监督的组织关系。

值得一提的是,不同企业管理模式、所处行业及生命周期等有所不同,对全面预算管理的需求也存在明显差异。企业无需按以上标准进行组织搭建,而是要根据自身实际情况建立与自身发展相适应的预算管理组织。例如,华为公司以清晰的发展战略与业务规划为前提,搭建了“两纵两横”的预算管理组织。其中董事会是主要的决策与批准机构,财经委员会组织是全面预算的日常管理机构,集团财经管理部是执行机构,以协调日常工作;各级责任中心构成预算责任体系,承担相应预算预测编制与执行责任。

3.2 不断提升预算编制质量

预算编制在全面预算管理中具有一定的导向作用,为强化全面预算管理成效,企业应不断提升预算编制质量。

首先,以企业战略目标为指引,基于对内外环境变化的深入分析,结合年度工作计划,合理确定中长期预算目标与年度预算目标,再通过战略解码对其进行层层分解,将其细化为可执行的预算指标。特别是随着企业的发展,原本的目标难免出现与企业不匹配的情况,企业应对其予以及时调整。

其次,充分把握不同预算编制方法的优劣特性与适用条件,根据企业需求选择合适方法进行编制。比如,总体选择滚动预算法,以半年度、季或月为周期进行滚动,每一期预算结束后按照预算执行情况对后一期预算计划进行改良,以提高对内外环境变化的适应性。对产品预算,应根据产品所处生命周期,以及市场需求预测实施差异化的编制管理,产品研发、生产基地建设前期资金需求量大,重点关注资本预算,中期市场目标较为明确,着重强调销售预算、成本预算编制,后期销售波动较大,做好现金流量预算。

最后,改进预算编制程序,编制前期广泛收集历史预算信息,深入解读预算相关政策法规,做好编制准备工作;编制中期由各部门按照既定预算目标、部门工作计划等编制预算草案,交于财务部、预算管理组织等进行审核,各部门按照其审核意见或建议对预算草案进行修订,多轮审核通过后交于企业最高权力机构进行审批,形成最终的预算方案;编制后期

将预算方案做成可执行的操作手册,为后续预算执行创造良好条件。

3.3 优化预算执行流程

为提升预算执行率,企业应当注重优化预算执行流程,通过建立全过程管控机制,减少预算偏差。

预算执行事前控制中,将预算执行与实际业务相关联,根据不同业务活动的预算需求划分预算执行责任,并定位关键风险管控点。以物资采购预算为例,采购部门承担主要的采购预算执行责任,采购人员专业素质、供应商供货能力、供应商评价、物料价格波动等是影响采购预算执行的主要因素。倘若采购人员不专业,或是供应商供货质量、供货及时性等达不到企业要求,或前端市场原料价格发生大幅波动,企业易遭遇采购风险,发生采购预算超支的概率就会大幅上涨。因此,企业需要对其影响因素予以充分把握,对不同类型的物料按重要程度并结合原料价格走势及产品市场需求等因素拆分,合理准确编制预算。

预算执行事中控制时,各部门在相关管理系统中上传阶段性的预算执行信息,提交当月预算申请,一般预算事项由财务部、预算管理组织核实其预算需求后进行线上审批;涉及重要、重大预算事项的,由企业最高权力机构进行审议后决定是否予以预算调整和预算执行。系统自动记录预算数据并生成相应记账凭证,财务部门落实对记账凭证的审核与过账等工作,监督预算执行情况,同时对发票进行校验,确保发票信息与实际业务的一致性。

预算执行事后控制过程中,定期开展预算复盘会,各部门汇报阶段性的预算执行情况,财务部、预算管理组织、审计部门等根据其执行情况深入挖掘形成重大预算偏差的深层次原因,提出针对性的优化措施,并制订相应的报告,反馈给企业管理层、决策层。

3.4 构建预算绩效考核模式

构建预算绩效考核模式,是企业形成全面预算管理闭环的需要,也是企业改进管理制度、方法、措施,促进全员参与的需要。

第一,运用绩效管理相关管理会计工具,建立健全预算绩效考核指标体系。以平衡计分卡结合 KPI 为例,平衡计分卡的核心思想在于“平衡”,能够平衡好企业长远发展与短期经营管理的关系,注重非财务

指标的设计,从财务、内部流程、客户、学习与成长等维度将绩效管理提升到了组织与战略层次,适用于企业级的预算绩效考核。而 KPI 关注关键绩效指标的设计,更适用于对部门及个人的预算绩效考核。将平衡计分卡与 KPI 相结合建设预算绩效考核指标体系,更加能够凸显全面预算管理的“全面性”特点。在设计实际指标时,应处理好可控与不可控指标、量化与非量化指标、财务与非财务指标的关系。

第二,适当调整考核周期,在原本年度考核基础上增加半年度、季度考核、月度考核;有条件的可将考核周期调整为每周一次,以便于全面把控各层次、各部门、各员工的预算执行动态,获得真实的预算信息。

第三,推进考核结果多元运用,除将考核结果应用于薪酬激励、岗位任免等方面之外,也可将其应用于项目立项、预算分配、成本控制、风险管理等方面。以预算分配为例,对预算执行率低且当期预算目标未达成的项目,在下一预算期适当压减其预算额度,将更多预算资源应用于重要、重大项目建设当中,从而确保预算资源的有效利用。

3.5 推进预算信息化建设

预算信息化建设不只是运用信息化手段实施全面预算管理,而是从思想、组织、制度、流程、系统、人才等多方面入手,同时充分对企业需求进行调研,打造满足企业高质量发展需要且适应于全面预算管理的预算信息化体系。推进预算信息化建设,有助于企业全面铺开预算管理工作,能够为企业实现预算数字化转型奠定坚实基础。

其一,成立归口管理部门,站在企业与信息技术的角度对预算信息化进行谋划,承担信息化人才培养、信息化系统框架搭建、信息沟通与协调等工作。

其二,梳理底层基础架构体系,特别是要对业务财务勾稽关系的确定规则进行重点梳理,将相关流程植入到信息化系统中,以减少重复性的工作;同时加强对预算维度体系的梳理,建立业财转换逻辑关系,以实现多语言(业务语言、财务语言)的表达效果,消除业务与财务的沟通障碍。

其三,通过加强信息化管理系统建设构建智能化预算控制机制,利用系统优势将预算控制流程全面移动至事前,以精简传统控制程序,并依托对预算

执行进度的实时跟踪,实现刚柔并重的预算控制;同时运用系统自动生成的预算与实际分析报表从不同角度了解企业预算执行情况,为科学决策创造良好条件。在此过程中,着重强调预算管理系统与企业其他系统的有机对接,打破“系统壁垒”,促进数据共享互通。

其四,做好预算信息化人才培养工作,思想上,培养预算管理人员的战略性思维与全局性意识,强化其职业责任感,使其明确预算信息化建设的内涵与价值作用;知识上,围绕全面预算管理、预算信息化建设丰富其理论知识;技能上,提升其运用信息化管理系统处理各项预算事务的能力。

4 结论

全面预算管理主要涵盖财务预算、资本预算、业务预算等内容,具有战略性、综合性、制度性等特点。现代企业全面预算管理中主要存在预算编制不合理、预算执行力不足、预算绩效考核欠缺、预算信息化程度低、预算软件可实现目标与企业需求不符等问题。对此,现代企业应当立足企业实际加强预算管理组织建设,以加大组织保障力度,通过合理制订预算目标、调整预算编制方法、改进预算编制的程序等,不断提升预算编制质量,以全流程管控手段优化预算执行流程,从而提高预算执行率,减少预算偏差;并构建适合企业发展需要的预算绩效考核模式,加强预算信息化建设并充分调研企业需求,逐步建立与企业相适应的全面预算管理体系。

参考文献:

- [1] 运帅.新形势下企业全面预算管理体系建设的研究[J].智慧中国,2023(21):115-116.
- [2] 陈建业.试析现代企业全面预算管理体系之构建[J].中小企业管理与科技,2022(7):4-6.
- [3] 林丽峰.现代企业全面预算管理体系的建设路径[J].中国管理信息化,2023,26(3):42-45.
- [4] 严寒.大数据时代企业全面预算管理体系的优化与完善[J].活力,2023(3):190-192.

作者简介:许倩,女,湖南岳阳人,广东邦普循环科技有限公司,研究方向:预算管理。

高校预算管理工作的要点研究

杨春兰

(兰州博文科技学院,甘肃 兰州 730000)

摘要:随着我国科教兴国战略实施,高校作为培养人才及开展科研的重要主体,近年来越来越受重视,其财政投入日益增加。但是部分高校在经营管理环节,还存在资金使用效率低等一系列问题,产生预算超支等风险。基于这一背景,文章对高校预算管理工作要点进行分析,在探讨其存在的问题基础上,重点分析相关问题的改进建议,对高校优化预算管理工作流程、提高管理环节的科学性及防控风险具有一定参考价值。

关键词:高校;预算管理;要点

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0033-04

A study on the key points of budget management in universities

Yang Chunlan

(Lanzhou Bowen University of Science and Technology, Lanzhou, Gansu, 730000)

Abstract: With the implementation of China's strategy of revitalizing the country through science and education universities as an important body for cultivating talents and conducting scientific research have attached increasing importance to higher education in recent years. The financial investment in universities has been increasing. However, some universities still face a series of problems such as low efficiency in the use of funds in their business management, resulting in risks such as budget overruns. Based on this background, this article analyzes the key points of university budget management work, explores the existing problems and focuses on analyzing improvement suggestions for related issues. It has certain reference value for universities to optimize budget management workflow, improve the scientificity of management processes, and prevent and control risks.

Key words: universities; budget management; main points

0 引言

随着市场经济的不断发展,提高公共财政支出效益的要求变得日益迫切。高校在资金支出环节要确保资金得到合理分配,就要实现管理模式改革。但是当前高校在预算管理环节仍存在着“重投入,轻产出”的现象,阻碍了预算管理流程的优化。高校在人才培养、科研等方面有着重要作用,也是人才和科技发展的基石。高校在发展过程中,只有全方位关注自身管理要求,结合实际合理使用资金,才能实现发展目标。文章对高校预算管理工作进行深入分析,重点论述了预算管理的重要价值。当前高校招生人数在不断增加,高校的资金压力也日益加大,

如何合理配置资金、解决收支矛盾是高校需要思考的问题。基于此,文章认为预算作为促进高校优化资源配置,提高资金使用效率的重要方法,对高校管理流程开展具有重要意义。

1 高校预算管理工作的意义

预算作为对高校资源进行合理配置的方法,能够结合高校发展规划规范教学、科研、设备购置等方面的活动。通过预算管理的实施,有助于对高校内部各项管理活动进行控制,以事前计划的方法来规范资源配置计划,并通过合理的事中控制措施协调各部门工作任务,让高校各类工作实现规范管理,促进高校在发展环节做到对各类资源的合理配置,实

现资金效益最大化目标。

2 高校预算管理工作的問題

2.1 人员参与预算积极性不足

高校实施预算管理工作应该让各级人员全方位参与,但是部分高校预算管理工作往往忽视基层的配合,导致基层人员配合不足,仅是财务部门和管理层参与预算工作。在预算管理中,出现了人员配合不足、没有充分把握预算的要求,以及对预算编制、执行等环节配合不到位等问题。

2.2 预算目标不合理

当前很多高校在预算绩效目标设定环节,存在预算绩效目标较为模糊的问题。虽然近年来越来越多的高校认识到了预算绩效目标设定的重要价值,但是部分高校仍存在预算目标不够合理的问题,过于重视财务维度的工作要求,仅通过财务数据的方式来描述预算绩效目标,导致预算绩效目标难以理解。部分非财务的指标难以用数据衡量,但是高校没有以定性分析方式对相关指标进行分析,所确定的预算绩效目标模糊。

2.3 预算编制策略不科学

当前大部分高校在预算编制环节,编制的内容不够细致。随着我国高校收入来源日益广泛,管理流程要求日益复杂,收入预算编制存在一系列不确定性因素,若对各类收入考虑不到位,将导致预算不够合理。部分高校在预算编制活动中,预算编制仅是财务部门的工作职责,没有建立全员参与的机制,导致所编制的预算项目较为片面,预算忽视了高校的实际情况,无法让预算对各类活动进行全面控制。

2.4 执行预算流于形式

当前部分高校在预算执行环节,存在隐瞒收入、私设小金库的风险;在支出方面,存在支出浪费、违规挪用支出等问题。部分高校在预算执行环节,没有形成定期分析的措施,没有在预算执行环节形成严格的规定,预算在执行过程中偏差较大。部分高校年初资金不够用,年底为了完成预算而突击花钱。再加上部分高校在预算执行环节,缺乏严格的监督机制,没有对预算执行建立分析与监督措施,导致预

算在执行过程中受各种主观因素影响而产生偏差,高校无法按照预期要求以合理的计划执行预算。

2.5 预算考核与激励不足

部分高校在实施预算执行环节,出现预算考核与激励的问题,主要体现在:预算完成之后没有建立科学的绩效考核机制,考核环节指标不够全面,没有对不同类别项目进行合理考核,也没有建立科学的制度对考核流程进行有效约束,导致预算流于形式。具体而言,部分高校在预算考核环节关注的内容过于片面,部分考核指标仅是根据财务人员的经验进行设定,无法通过预算考核全方位体现出预算管理工作成效,进而导致预算考核缺乏科学性。同时部分高校在完成预算考核之后,没有建立科学的激励机制而充分激发人员工作的积极性,不利于提高教职工对预算管理工作的认同感,存在“吃大锅饭”的问题。

3 高校预算管理工作的建议

3.1 建立全员参与的预算模式

高校在实施预算管理环节,要将预算管理工作要求落实到具体的层面,形成各级人员相互配合的预算模式。在此过程中,高校要加强对各级人员职责的分配。首先,成立预算管理委员会,由高校管理层参与和各部门负责人组成,负责制定高校预算管理规章制度,确定各项预算决策要求,严格按照预算工作规范做到对预算环节各类事项的控制。其次,明确财务部门工作职责。财务部门作为预算工作中各类事项执行的主体,要严格按照预算工作规范,做到对各项工作事项的事中控制。同时财务部门要协调各部门工作,积极与各部门进行沟通,为预算工作开展提供支持。最后,强调基层人员在预算管理工作中的职责。在当前知识经济时代下,高校基层人员要了解预算工作要求,积极与财务部门进行沟通,了解预算工作要求并转变工作理念,形成全员配合的预算管理模式。

3.2 合理确定发展方向与预算目标

第一,充分关注预算目标的决策要求。在预算目标确定环节,高校管理层要按照实事求是原则,在

积极听取基层教职工意见的基础上,合理设置预算目标,确保预算目标能够符合高校资金管理要求。体现高校人才培养、教学科研、学校建设等方面要求,形成对各项管理工作的量化管理方案^[1]。同时管理层在设定预算目标环节,要让预算目标符合高校长期发展任务,做到对高校管理活动各环节的引导与控制。高校管理层在确定预算目标环节,要建立健全预算目标的决策机制,在分析战略导向的基础上,细化预算目标,并建立规范的预算目标制订程序,确保预算目标制订科学、合理。

第二,明确预算目标构成的要素。高校的预算目标构成要能够涵盖高校长期发展规划及工作任务要求,全方位分析高校财务以及非财务维度的指标,让高校的预算目标尽可能量化,避免仅以定性评价方式来确定预算目标的问题,在确保高校的预算目标和高校长期发展方向保持一致基础上,全面关注高校的工作要求。通常高校长期发展战略目标是全面提高教育水平、打造科研基地。因此,高校在设定预算目标环节,要充分关注教学、科研方面的要求。高校在设定预算目标环节,教学方面的预算目标包括在校生人数、研究生考试通过率、毕业就业率等;在科研维度指标,包括科研成果、论文发表数等。同时,高校还要关注财务维度指标,财务指标主要包括高校的科研经费、办学经费、预算偏差率等;管理层要充分关注毕业生培养能力、科研优势能力等,全面分析各环节的工作要求,确保高校实现长期发展目标。

第三,对预算目标进行审核。高校要确保预算目标和高校长期发展方向一致,做到对各项工作统筹领导,因此高校要对预算目标进行合理审核。首先,在对预算目标难易度审核环节,要关注预算目标是否过于简单或过于困难,确保高校预算目标能够形成对人员适当的激励作用。高校要让各级人员通过努力工作之后能够完成预算目标,以此来充分激发工作人员的积极性。其次,在对预算目标可行性分析环节,高校可以聘请专家或外部学者组成评审小组,对预算目标的合理性进行审核,确保预算目标符合高校的要求。

3.3 建立完善的预算编制策略

第一,确保预算编制符合预算目标的要求。预算编制环节高校要结合预算目标,确定未来一段时间内工作任务以及工作内容,合理估算投入、产出、效果等方面的具体指标。在预算编制过程中,各部门都要全面参与,建立可量化的预算指标,并形成各级人员参与预算的模式^[2]。在确定预算指标环节,所编制的预算要合理,要求各级人员掌握高校发展方向的基础上编制预算,形成完善的预算指标。

第二,加强预算编制环节各级人员之间的沟通。高校在实施预算编制环节中,要让各级人员全方位参与,让各教职工认识到预算要求,主动加强沟通,确保预算编制要求得到落实^[3]。为落实预算编制要求,各级人员在全面掌握预算编制要求的基础上,积极学习上级主管部门的文件与政策,了解各项制度及工作精神。各部门在分析预算要求之后,根据高校的长期预算目标及上级部门的要求,让编制预算的项目更加科学。在此过程中,为确保预算编制更加合理,高校各级人员要紧密协调,全方位把控高校预算工作项目流程,让编制的预算项目细致且合理。

3.4 有序执行预算

第一,形成重视预算执行的意识。高校在预算编制完成之后,要让全员掌握预算管理活动的要求,在内部建立良好的预算执行机制,将资金管理要求细化到各项目上,充分考虑资金使用效益。各部门人员在日常工作环节,要主动按照预算要求使用资金,确保资金发挥应有的效益。在预算执行环节,财务部门要与各部门进行沟通,分析各部门预算执行的进度,监督各部门工作开展情况,确保高校按照预算目标执行预算。同时,高校全体员工都要形成预算执行意识,认识到自身与预算管理工作任务息息相关,而并非仅与财务部门有关。教职工要转变自身理念,无论是自身费用报销还是设备采购等环节都要关注资金使用效益,结合预算开展工作,确保预算工作的要求得到严格执行^[4]。

第二,对预算执行情况进行分析。高校在预算执行环节,财务部门要定期分析预算执行进度,判断各阶段预算执行情况,避免年初资金不够用、年底突

击花钱的问题。财务部门作为预算管理环节的主体,在预算执行过程中,财务部门要合理执行预算分析的状态,及时纠正预算偏差,确保预算工作得到严格执行。在预算执行环节,财务部门要严格防范预算执行进度或过慢的问题,按照每个时间节点判断具体执行情况。例如,在每年年中要完成60%的预算,在每年10月完成90%的预算。

第三,对预算实施监控。为确保预算执行更加严肃,规避预算执行环节中存在违规操作等一系列问题,要形成对预算执行的监控合力。预算执行环节的财务部门、内部审计部门之间要加强合作,共同监控预算活动,确保预算工作具有公正性、客观性。首先,高校要充分发挥财务监督的作用,提高会计核算质量,确保高校的预算工作状态能够得到准确核算;并在预算的过程中,通过合理分析预算工作状态以及预算环节中各类事项的开展效果,为预算工作开展提供支持。其次,高校要重视审计监督,由内部审计部门定期监督预算执行情况以及管理问题,及时解决管理环节的隐患。

3.5 实施预算考核与激励

第一,合理确定预算考核主体。为了提高全员参与预算的积极性,高校在完成预算执行之后要合理实施预算绩效考核。高校财务部门要对各部门工作要求进行分析,形成多元化的考核措施。在考核方案制订环节,不仅要求管理层参与,还要求教职工积极配合,确保考核工作的开展更加科学。首先,进行预算自评。预算自评作为对预算工作情况进行考核的重要举措,在自评环节要对资金项目进度及达成效果健全分析机制。在实施预算考核过程中,通过全方位关注各级人员的项目进度、达成效果等方面要素进行考核^[5]。其次,由财务部门开展考核。在完成预算管理工作之后,财务部门要对预算管理工作指标进行分析的基础上,掌握各级人员预算工作开展的效果。财务部门作为预算管理工作主体,能够对预算管理工作整体情况形成大致了解。通过由财务部门参与预算考核方式,能够确保考核的结果更加可靠、准确。最后,让社会公众参与考核。社会公众作为高校各项工作的受益者,包括学生等主

体,参与高校预算考核环节,有助于充分体现高校的公益作用,让考核工作更加公正、客观。

第二,实施科学的激励机制。高校在完成预算考核之后,人力资源部门要建立科学的激励体系,按照奖惩并重方式做到对各级人员工作情况的合理分析。若人员有效完成自身的预算工作任务,并达到预期的激励效应目标,那么应该给予奖励,反之应该予以惩罚。科学的奖惩机制,有助于提高各级人员的工作积极性。高校在此环节除了开展奖金等方面物质奖惩,还要实施精神激励,包括开展表彰等方式激励。

4 结论

近年来,我国对教育事业资金投入不断加大,但是部分高校在预算管理环节存在一定不足,导致教育资源浪费、资金使用效率低下,不利于形成对高校各项工作的严格管理。高校在实施预算管理环节,要全方位优化预算管理工作各流程及各环节,做到对高校工作的严格控制,以提高高校管理水平。基于此,文章对高校的预算管理工作进行探讨,分别论述了问题及建议,认为高校实施预算管理工作,只有充分改进预算工作流程中各环节的管理要求,才能确保高校实现发展的目标,为高校优化管理体系及提高工作规范性提供支持。

参考文献:

- [1]李玉玲.全面预算视角下事业单位预算管理对策[J].财会学习,2021(3):68-69.
- [2]张卫平.事业单位全面预算管理问题及对策分析[J].商讯,2021(1):178-179.
- [3]杨俊杰.全额拨款事业单位预算编制的关键点思考[J].商讯,2021(3):156-157.
- [4]王光坤.全面推进部门预算管理一体化改革[J].预算管理与会计,2021(11):15-21.
- [5]胡冰,韩蕾.高校实施全面预算绩效管理的难点及对策研究[J].会计师,2022(19):132-134.

作者简介:杨春兰,女,甘肃兰州人,兰州博文科技学院,研究方向:预算管理。

浅析客户信用管理在企业应收账款管理中的应用

杨 锦

(中悦绿洲股份有限公司,四川 成都 610000)

摘要:伴随着经济体制改革的日益深入和经济全球化发展,各行各业竞争激烈,企业赊销成为常态。客户信用是企业交易必须考虑的重要前提,也是影响应收账款回收的关键因素。文章简要分析了企业应收账款形成的原因,探讨了现阶段企业在开展客户信用管理时存在的薄弱环节,同时提出针对性举措,包括利用信息公示平台准确评估客户信用、运用多种信用评价模型等,以希为其他企业加强客户信用管理提供一定思路。

关键词:企业;应收账款管理;客户信用管理

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0037-04

Application analysis of customer credit management in enterprise accounts receivable management

Yang Jin

(Zhongyue Oasis Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000)

Abstract: With the deepening of economic system reform and the development of economic globalization, competition in various industries is fierce. Then enterprise credit sales have become the norm. Customer credit is an important prerequisite that enterprises must consider in their transactions. It is also a key factor affecting the collection of accounts receivable. This article briefly analyzes the reasons for the formation of enterprise accounts receivable, explores the weak links in customer credit management at present and proposes targeted measures, including accurately evaluating customer credit using information disclosure platforms and using various credit evaluation models, in order to provide some ideas for other enterprises to strengthen customer credit management.

Key words: enterprise; accounts receivable management; customer credit management

0 引言

信用管理主要是指企业通过制订管理制度、构建评价模型等方式,对合作伙伴的信用情况进行管理,避免合作损失。比如,关键供应商、涉及有预付账款的供应商、下游客户及渠道商等。企业要重点关注提供赊销授信的客户及渠道商。目前,国内各行业均面临产能过剩、竞争激烈境况,面向下游客户提供信用赊销已不可避免。如何破解“一赊销就找死、不赊销就等死”这一恶性循环,就成了企业决策层面面临的重大挑战。许多企业已经开始重视信用管理,成立了专门的信用管理部门,负责开展客户信用管理以及应收账款风险管理工作。但是目前,仍有部分企业信用信息公示平台利用率低下,存在信用

评价方法单一、信用管理制度不健全、执行力度不足等问题。

1 企业应收账款形成的原因

1.1 商业信用的存在

商业信用是维系市场经济良性发展的重要因素,企业想要在竞争激烈的市场环境中寻求发展路径,必须提高自身信誉度。自2013年以来,我国征信经过长期的发展与成熟,逐渐步入正轨,信用信息平台可以较为全面、客观且真实地反映各企业和客户的财务状况和信用情况。由于信用良好的客户支付尾款可能性大,因此企业在合作前通常会调查并分析客户的信用水平,判断是否与其合作。与此同时,因为商业信用的存在,企业与客户交易时,货款

与货物的交换存在一定的空间以及时间差,这便产生了应收账款的概念。

1.2 资金需求增加

企业是经营性组织,通过从事经济活动可以获得大量资金,以维持正常的生产经营与发展。目前,许多企业为了提高自身竞争实力,与更多的客户保持长期合作的关系,从而提高经营利润,增加企业资金储备。管理人员会选择放弃部分利益,将部分商品通过“赊账”的方式进行销售,由此产生了应收账款。尽管该方式可以使资金周转困难的客户正常购买产品,增加客户交易意愿,使企业获得更高的经济效益,但是容易出现坏账。因此,企业需要严格管理应收账款,定期实行催收工作,防止应收账款无法按时回收,导致企业利益受损。

2 企业客户信用管理存在的问题

2.1 信用信息公示系统利用率低下

近年来,信息技术不断发展,网络信用信息查询系统逐渐完善,无论是企业还是个人,当其出现违规失信问题时,会第一时间上传至信用公开平台。然而许多企业管理层为了在短期内获得更高的经济效益,制订了诸多商业优惠鼓励债务人在规定时间内还清款项,但是并未运用信用信息系统查看客户信用风险情况和客户信用记录,对客户信用信息产生误判,使得企业应收账款长期无法回收,频繁出现坏账,阻碍了企业高质量发展^[1]。

2.2 客户信用评价方法过于单一

目前,许多企业管理层对客户信用重视程度较低,在分析判断客户信用时,通常依靠传统的人工现场调查、根据以往合作交易及履约情况授信、要求客户提供财务报表及资产证明材料等,评价方式单一且存在诸多不足。第一,人工调查需要耗费大量时间和精力,信用评估成本高、效率低,且人工调查信息不全面,参考价值有限。第二,若客户提供虚假财务报表或资料,则会导致信用管理人员错误评估客户信用情况,增加坏账出现的概率。第三,尽管部分企业运用客户信用评价模型评判客户信用等级,但市场上的评价模型良莠不齐,忽视了市场交易风险^[2]。长此以往,企业无法及时发现客户信用变更

情况,客户信用风险防范能力低下。

2.3 未明确信用管理部门的职能

信用管理部门在企业日常经营管理中发挥着重要作用,信用管理人员主要负责收集汇总、管理客户信用信息,并将客户信用信息共享至业务部门,如销售部,同时将本企业的财务状况、经营状况等上传至信用信息公示平台,以维护企业信用等级和品牌形象。但是目前,许多企业并未设立专门的信用管理部门,而是由财务部门和市场部门共同承担风险评估和应收账款管理工作,容易出现职责和权限不明确、相互推诿等情况,不仅无法准确评估客户信用,还影响应收账款的回款速度。

2.4 管理制度不健全,制度执行存在问题

第一,许多企业应收账款管理和客户信用管理制度不完善,具体表现在以下方面:一是信用管理制度不完善,管理层在审批客户赊销额度时,没有严格审核客户信用情况;同时,针对不同市场环境、不同客户,也没有制定针对性的收账制度。二是应收账款管理制度不健全,管理力度不足,没有明确各项目催收责任人,容易出现坏账、呆账等问题,不但增加了经营成本,还导致企业资金周转困难。此外,企业没有建立相应的考核与激励制度,员工催收账款积极性不高。

第二,部分企业销售部门主管没有积极转变客户信用风险管理理念,尽管企业制定了较为完善的信用管理制度,但部门主管为了提高销售业绩,在客户没有提供一定担保物品的前提下,提高部分信用等级不达标客户的授信额度。例如,某客户信用等级为C级,其授信要低于20万,但销售主管给予其B级30万的授信额度,其他管理人员也选择视而不见,导致信用管理制度流于形式^[3]。

3 企业加强应收账款客户信用管理的有效举措

3.1 利用信用信息公示平台,准确评估客户信用信息

第一,自2013年我国颁布《征信业管理条例》以来,征信市场得到更加高效且规范地管理,征信行业逐渐走向正轨,通过政策法规层面的约束,保障了交易双方的利益。同时,我国于2014年上线国家信

用信息公示系统,用户可以输入企业名称或信用代码,查询其信用信息。因此,企业要提高该公示系统的利用率,在合作之前,结合合作企业提供的资料和信用公示平台,全方位判断合作企业的信誉情况、财务和经营状况,并调查企业股东、法人的信用情况,避免出现信用风险。

第二,企业要建立系统的、信息化的客户监管系统,对客户开展动态监管。一旦某个客户出现突发风险时,系统及时向信用管理人员发送风险预警和相关解决方案,以供管理人员参考,尽可能将风险降到最低,避免企业遭受巨大的经济损失。

第三,企业要引进先进的管理系统,辅助信用管理人员的日常管理。例如,深圳某科技公司研发赊销授信与应收账款安全管理平台,可帮助合作企业采集客户的工商、司法、舆情、风险数据、产业行业数据,以及相应的财务、销售、纳税数据等全域数据,经过相应的 AI、模型引擎自动生成可视化报表供合作企业信用管理人员查阅、多维度交叉验证。此外,该平台提供信用准入评估、深度经营评估、风险监控预警、商机洞察与竞争分析等相关功能,高度契合企业赊销授信与应收账款安全管理全流程服务需求。

3.2 运用多种信用评价模型,与信用管理机构合作

第一,各信用评价模型在评估客户信用时,选取的指标、参数、计算方式等均存在一定差异,得出的信用评分也不同。为此,企业可以选择3种或3种以上的信用评价模型,根据各模型的具体数据及客户实际情况,得出与客户信用相吻合的信用等级,准确评估、判断客户的还款能力,规划其赊销额度^[4]。

第二,部分中小型企业资金储备较少,缺少专业的信用信息收集和评估人才,在收集客户信息、使用信用评估模型时,存在一定不足。而第三方信用管理机构在法律、经济等方面人才充足,信息收集渠道较广。因此,企业要与信用管理机构合作,以便获取更加全面且真实的信用信息,并制订多元化的应收账款风险应对举措。

3.3 建立健全信用管理部门,完善信用信息管理流程

一方面,企业应当设立专门的信用管理部门,引

进工作经验丰富、专业知识充足、应变能力强、敏锐度高的优秀人才,负责查询评估客户信用等级,根据客户财务状况预估客户还款能力,针对不同信用等级的客户采取不同的应收账款制度。同时,企业要定期对信用管理人员考核,充分发挥考核的约束和激励作用,避免信用管理人员受到销售人员的影响,错误判断客户信用等级,导致应收账款回收困难。

另一方面,伴随着企业经营规模扩大、业务范围拓展,企业信用管理流程也应当不断优化完善。因此,企业要优化完善信用信息管理流程。现阶段,企业信用管理流程大致如下:首先企业要选择并分析客户信用情况,若客户信誉度良好,则接触该客户,商讨并签订合同,明确贷款的数量、时间、金额等,发货后跟踪贷款数量,到货后及时催收应收账款。若客户按时支付剩余款项,则给予其一定优惠政策;若催款后仍未缴纳,则制订相应的风险应对措施。在实际工作中,客户信用信息分析、贷款跟踪与检测、应收账款风险等环节是环环相扣的,企业要根据自身经营状况和管理需求,不断优化管理流程,从事前、事中、事后全方位加强客户信用风险管理^[5]。

3.4 完善客户信用报告制度,建立信用管理相关营销策略

第一,企业想要获得长久且稳定的客户资源,必须充分了解客户相关信息,避免出现客户信誉度低下、恶意欺诈或占有资金等情况,导致企业出现坏账风险。因此,企业要从客户的合作业务贡献度、合作时长、客户信用风险、客户实力等维度,将客户进行分类分级管理区别对待。比如,可以简单地把客户分成四象限管理对待:业务贡献度高且客户信用风险低的客户,作为最重要的优质核心客户;业务贡献度一般、信用风险低的客户,作为一般优质客户;业务贡献度高、信用风险中等的客户,作为一般核心客户;业务贡献一般且信用风险较高、近期新合作的客户等,作为一般合作客户对待。针对不同类型的客户采用不同的信用管理策略和授信核额规则。例如,某企业为扎实做好客户维护管理工作,采取以下四方面措施,以期做好高端客户的维护与拓展工作,加快提升优质客户的增长率和贡献度。一是加强客户分层管理。依托客户管理系统,建立客户档案,实

施分层管理,并通过多种渠道向不同层次的客户提供合适的产品和服务,确保各层级客户群体的稳步增长。二是加强客户维护工作。围绕现有客户数量、质量、资产情况,按部门、网点出台经营方案,积极做好存量客户的维护工作。三是加强新客户的拓展。通过高端客户理财沙龙等形式,深入挖掘优质客户群体。四是加强产品服务效能。通过新产品、新业务和特色的金融服务来吸引更多的优质客户,满足客户的服务需求。

第二,企业要根据自身经营状况和信用管理需求,制定内部的信用管理制度、赊销额度核额与使用审核流程。企业可以将客户信用等级分为A、B、C、D四个等级,针对不同等级制订不同的赊销授信限额规则,帮助员工根据核算规则直接计算客户额度或账期,有效简化了申请与审核流程,提高了赊销授信额度审批效率。若客户等级较低或申请的额度超出其核算额度与账期,则让客户提供担保,以增强其信用。此外,企业要设立专门的赊销信用管理岗位,并制定逾期账款管理制度,将应收账款催收责任分配落实到具体员工,以驱动员工积极性,主动承担客户信用评估与核实责任、应收账款催收责任,避免内外勾结、徇私舞弊行为发生。

第三,企业要建立信用报告制度,包括定期召开信用报告会议,相互沟通交流,及时了解并掌握客户信用情况,降低信用风险。同时,建立客户信用预警制度,定期评估危重客户的信用情况,将预警结果编制成信用预警报告,递交给信用管理委员会,以商讨应对举措。

第四,企业要建立客户信用管理相关的市场营销策略。通过优化完善营销模式,帮助企业吸引并保留更多的客户,建立良好的合作关系,从而解决应收账款问题。一是品牌营销,企业要提高自身品牌的信誉度和影响力,保持客户对企业的忠诚,不但可以增加销售业绩,还能加强应收账款回收。二是关系营销,企业可以将各客户信用划分等级,等级高的

客户可以优先选择并订购新产品,也能根据客户的喜好、需求,提供定制化服务,加强与客户的沟通与联系,有效提高客户满意度,降低坏账概率。三是差异化营销,企业要根据客户消费水平、需求和偏好之间的差异,制订多元化的营销策略,如按时支付账款的客户,实现年终返利、运费返利等,信用等级越高,返利金额越高。总之,企业要将客户信用管理与营销策略相结合,调动客户守信意识,以降低企业出现风险的可能性。

4 结论

总而言之,企业在实施赊销策略时,必须运用实地调查、分析客户资料真实性、国家征信平台搜索等方式,准确了解客户经营状况、财务与纳税情况、经营时间、董事会成员和法人的征信记录,全面评估企业的信誉度和还款能力,判断是否与其合作。此外,企业要构建完善的客户信用报告制度和风险预警制度,及时发现信用等级较低的客户,制订相应的预防措施,避免出现坏账,提高企业应收账款回收率,保障企业高质量、可持续发展。

参考文献:

- [1]刘莹.客户信用管理与应收账款探讨[J].纳税,2023,17(9):64-66.
- [2]高晓静.基于应收账款风控视角的企业信用管理体系建设研究[J].企业改革与管理,2022(8):139-141.
- [3]杨婕.中小企业的应收账款管理与信用管理初探[J].中国商论,2019(12):116-117.
- [4]牛静,王海东.基于客户信用管理视角的企业应收账款风险控制[J].中国管理信息化,2019,22(1):40-42.
- [5]李新.浅析企业应收账款的信用管理问题与对策[J].中国商论,2018(36):94-95.

作者简介:杨锦,女,四川南充人,中悦绿洲股份有限公司,研究方向:财务管理。

对提升民航运输应急管理能力的若干思考

叶剑鸿

(厦门航空有限公司福州分公司,福建 福州 350014)

摘要:经济全球化进程不断加快,民航运输作为我国交通体系的重要组成部分,连通我国与世界的纽带,因此其应急管理工作也尤为关键。文章旨在探讨提升民航运输应急管理能力的思考与策略,通过深入分析当前民航运输应急管理体系的现状,揭示了其存在的不足之处,并提出一系列可行的提升策略,包括建立应急资源储备与调度体系、完善跨部门沟通共享制度、提升监测预警能力、搭建舆情监测应对框架以及建立可持续应急管理长效机制等,以期提升民航运输应急管理能力提供重要支持,保障民航运输的安全稳定发展,维护社会公共利益。

关键词:民航;运输业;应急管理

中图分类号:F506

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0041-04

Some thoughts on improving the emergency management ability of civil aviation transportation

Ye Jianhong

(Xiamen Airlines Co., Ltd. Fuzhou Branch, Fuzhou, Fujian, 350014)

Abstract: In the process of accelerating economic globalization, civil aviation transportation is an important part of our country's transportation system, connecting our country and the world. So its emergency management is particularly key. This paper aims to discuss the thinking and strategies for improving the emergency management ability of civil aviation transport. Through in-depth analysis of the current situation of the emergency management system of civil aviation transport, it reveals its shortcomings and proposes a series of feasible improvement strategies. It includes the establishment of emergency resource reserve and dispatch system, the improvement of cross-departmental communication and sharing system, the improvement of monitoring and early warning capacity, the establishment of public opinion monitoring and response framework and the establishment of sustainable emergency management mechanism, so as to provide important support for improving civil aviation transport emergency management capacity, ensure the safe and stable development of civil aviation transport, and safeguard social public interests.

Key words: civil aviation; transportation industry; emergency management

0 引言

民航运输行业的应急管理能力向来是社会公众关注的热点问题。从概率论角度看,突发事件虽较少发生,但一旦发生便容易带来灾难性后果,社会矛盾一触即发,进而给民航运输稳定运营带来严峻挑战。同时,日常运营中所发生的民航晚点等常规问题虽然看似不及突发事件那般紧急,但也属于应急管理范畴。如果处理不当,可能会给整个运输系统

带来不良“连锁反应”,如乘客情绪失控、威胁航班运行安全等现象。在面临上述关键时刻,现有的民航运输应急管理体系容易暴露出资源不足、协调不畅、预警不及等短板,急需优化解决。

1 当前民航运输应急管理体系现状

我国民航运输业高度重视应急管理工作,因此政府在国家层面出台了以《中华人民共和国民用航空法》为代表的一系列相关法律法规与政策文件。

中国民航总局及各级民航管理机构也制订了包括《民用航空安全管理规定》在内的具体规章,构建了以国家民航局为核心、各级民航管理机构和相关单位为支撑的民航运输应急管理体系。具体而言,我国民航运输应急管理体系主要包括应急管理机构、应急管理人员、应急资源储备、信息系统及监测预警系统等部分。而各级民航管理机构及相关单位负责组织实施民航运输应急管理,设立专门的应急管理机构,负责应急预案的制订、演练和应急处理等工作;同时辅以一定规模的应急资源储备体系,包括应急物资、人员力量、技术装备等,以应对各类突发事件^[1]。

2 民航运输应急管理实践常见不足

2.1 应急管理资源配置不充分

民航运输应急管理资源配置不充分主要体现在三个方面:一是应急救援器材、医疗急救用品等应急物资储备不足,无法满足突发事件时的需求,难以有效支持应急处置工作;二是人员配置不足,部分地区民航机构从业人员甚至缺乏系统化培训教育,导致应急响应的效率、质量难以保障;三是技术装备方面存在短板,如应急通信设备、应急救援工具等技术设备不足,影响了应急处置的及时性与有效性^[2]。

2.2 沟通协调与信息共享不畅

应急事件发生时,普遍需要调取大量相关数据和信息进行分析决策。但民航组织往往体量庞大,大多实行较为繁复的垂直管理结构,组织内外通常需要多部门、多层级之间进行信息流动,沟通路径复杂,导致信息共享、传递过程中易出现阻碍、滞后现象,使得组织面临应急事件时错失最佳处理时机。例如,各监管部门、机场管理方和航空公司之间存在信息沟通不畅的情况,各部门间“信息孤岛”现象较为严重,信息难以及时传递到相关部门人员手中,引发了应急事件处置过程中指挥不准确、执行不到位等问题。

2.3 风险灾害监测预警不到位

当前,在我国民航运输应急管理实践中,各单位风险灾害监测预警工作仍然存在不到位的情况。系

统的监测范围、监测手段和监测频率等方面仍有待提升。部分机构、地区以及环节的监测覆盖仍然不足,监测手段与技术水平不够先进,监测预警信息的及时性、准确性仍有待加强。尤其是位于相对落后地区、规模较小的机构,在面临某些突发事件时,没有能力提前获知相应信息以针对性提出有效应对措施。

2.4 缺乏舆论引导及公关能力

缺乏舆论引导及公关能力是当前民航运输应急管理实践中较为突出的问题。现实中存在着应对舆情不及时、不精准的情况。部分航空公司及相关部门缺乏专业的舆情管理团队与应对机制,对舆情的敏感度和应对能力不足,容易导致公众舆情失控,影响社会稳定。

2.5 应急管理长效机制不完善

民航运输应急管理实践所说的长效机制不完善,是指权责不清、培训准备不足等方面。部分地区、单位在应急管理机制建设中,权责划分不清晰,导致应急事件发生时责任不明确、行动不协调;应急管理机构的培训工作也存在欠缺,导致部分工作人员缺乏专业知识与实战经验,在面对突发事件挑战时容易手足无措,影响应急管理工作的质效^[3]。

3 提升民航运输应急管理能力的策略

3.1 建立应急资源储备与调度体系

民航运输部门建立应急资源储备与调度体系,旨在面对突发事件时,能够及时调动、利用各类资源,有效应对危机,最大限度减少损失。

一是需要建立健全的资源储备制度。确定应急资源的种类、数量,建立资源储备库,并定期进行更新维护。应急资源包括但不限于:救援人员、医疗人员、紧急救援器材、医疗设备、通信设备、食品水源等。不同类型的资源需要根据当时实际情况进行科学配置储备,确保出现应急事件时能够满足需求^[4]。

二是建立完善的资源调度机制。民航运输部门需落实建立好资源调度指挥中心,设立专门调度团队,建立调度流程与标准操作规范,以实现资源统一

调配与指挥,确保各类资源能够在最短时间内到达事发地点,开展救援与应急处置工作。

三是加强资源管理监督。合理制定资源管理制度,规范资源的使用、分配流程,加强对资源的监督检查,及时发现并解决资源管理中存在的问题。同时,需要建立资源使用的记录报告流程,及时总结经验教训,不断完善资源调度体系。

3.2 完善跨部门层级沟通共享制度

在面对突发事件时,各部门之间的及时沟通与高效信息共享可以帮助快速准确地做出决策与应对措施,提高应对突发事件的能力与效率。

首先,建立跨部门应急沟通平台。包括确定各相关部门的沟通联系人、沟通渠道等,建立一个完善的跨部门应急沟通平台。通过搭建跨部门应急沟通平台,集成各部门通信系统,实现信息快速传递。

其次,建立跨部门信息共享机制。为实现这一目标,需要建立一个统一的信息平台,结合云计算技术,将各部门信息整合在一起,实现信息的共享交流。同时,建立信息共享的规范标准、建立信息共享的安全机制,以加强信息的保密保护,防止信息泄露、被篡改等。

最后,加强跨部门沟通协调能力的培训演练。对相关人员所进行的专业培训演练,包括沟通技巧、信息共享流程、应急协调指挥等方面的知识技能。同时,还需定期组织跨部门联合演练,检验跨部门沟通协调能力。

3.3 提升风险灾害监测与预警能力

有效的风险监测与预警系统可以帮助在突发事件发生前及时发现异常情况,从而提前做好预备工作,保障民航运输安全稳定运营。

风险灾害监测与预警能力应基于多源数据采集分析,如气象数据、地质数据、人工智能算法等,从而构建多维度风险评估模型。民航运输部门的预警平台应结合 GIS 技术,将监测数据空间化展示,精准识别潜在风险区域。而技术手段方面,应使用传感器网络实时监测气象、地质等变化,将数据传输至预警系统;智能算法和人工智能则可对大数据进行实时

分析,识别异常情况;多渠道通信平台,如手机短信、手机 App 可确保预警信息及时传达,以降低突发事件对民航运输的影响。

为加强风险评估预测能力,可辅以采用统计模型来分析飞行安全风险。以历史航空事故数据为基础,利用逻辑回归模型来倒推不同天气状况下的飞行安全情况、风险发生概率、灾害波及范围、损失程度等。例如,研究历史数据中飞行事故发生与天气条件、飞行航线、机型等因素之间的关系,确定各个因素对事故发生的影响程度,以此为基础预测未来飞行安全的风险情况。例如,通过模型分析发现,在某一恶劣天气条件下,特定机型的飞行事故发生率明显较之其他恶劣天气情况有所增加,进而提前预警在类似天气条件下该机型的飞行安全风险^[5]。

在上述基础上,需注意加强与相关部门的风险交流与应对协调。这是由于风险灾害监测与预警工作涉及多个部门和领域,需要建立跨行业、跨部门的合作机制,加强信息共享、资源互助。例如,与气象部门、地质部门、民航管理部门、应急管理部门等相关部门的联系协作,共同做好风险灾害监测、预警工作。

3.4 搭建舆情监测应对立体化框架

舆情监测应对立体化框架,是一种旨在全面监测、分析并应对舆情事件的综合性舆情管理体系。其立体化体现在多方面:一是包含多渠道信息采集,涵盖社交媒体、新闻媒体、网络论坛等多种平台;二是采用多维度分析方法,结合文本分析、情感分析、网络关系分析等技术手段,全面把握舆情态势;三是建立应对机制,包括危机预警、舆论引导、危机应对等环节,以有效化解负面舆情影响。搭建舆情监测应对立体化框架,需做到以下几点。

首先,建立舆情动态监测系统。技术是舆情监测的基础,可以通过舆情监测软件、网络爬虫等技术手段,对网络舆情进行实时监测分析。例如,根据预设的关键词、热点事件等进行监测筛选,及时捕捉到与民航运输相关的舆情信息,为应对舆情提供数据支持。

其次,配备专业舆情分析与处理团队。舆情监测应对工作需要具备一定的专业知识技能,因此需要建立专门的舆情监测团队或部门,具备舆情分析、危机公关、舆情引导等方面的专业能力,能够及时、准确分析舆情态势,制订相应舆情应对策略。

再次,准备好舆情应对方案模板。针对不同类型的舆情事件,需要制订相应的应对方案模板,包括危机公关方案、舆情引导方案、信息发布方案等。该方案的建立是为了在突发事件发生时快速启动,根据实际情况进行调整执行,提高应对突发事件的效率。

最后,加强媒体关系维护。媒体是舆情传播的重要渠道,民航部门需加强与各类媒体的沟通协作,建立良好的媒体关系,及时向媒体发布信息,回应公众关切,引导舆论走向,维护良好的公共形象与声誉。

3.5 建立可持续应急管理长效机制

应急管理长效机制指的是建立在稳定、持续基础上的一系列组织、流程与制度,旨在有效管理、处置突发事件,并保障相关利益者的安全与权益。该机制包括明确的责任分工、规范的工作流程、完善的资源储备,以及调度系统等,能够在日常应急情况下实现信息共享、协调配合、及时应对,从而有效预防和应对各种突发事件,保障社会稳定与公共安全。

第一,明确权责清晰的组织架构。建立应急管理组织架构,明确各级部门单位在应急管理工作中的职责权限,包括确定应急管理的领导、协调机构,明确领导责任分工合作,确保在突发事件发生时能够迅速响应、有效协调。

第二,建立健全培训准备机制,进行长期定期培训。应急管理工作需要具备一定的专业知识与技能,因此需要加强相关人员的培训和准备工作。这包括开展应急管理培训课程、举办模拟演练、实战训

练等,提高相关人员的应急处置能力、应变能力等素养。

第三,加强应急管理法律法规的建设。应急管理工作需要有明确的法律法规作为支撑依据。因此相关部门需要持续加强相关法律法规的建设与完善,包括制定应急管理的法律法规、规章与标准,明确相关部门的责任义务,提高应急管理工作的规范化制度化水平。

4 结论

民航运输的安全稳定发展关乎我国社会的根本利益,因此其应急管理的重要性也日益凸显。未来,随着科技的不断发展应用,民航运输应急管理也将迎来新的机遇挑战。因此,民航部门更需要不断提升应对突发事件的能力,确保民航运输安全稳定运行,维护社会公共利益。通过不懈努力与持续改进,民航运输部门才能更好地适应并引领民航运输应急管理的发展趋势,为构建安全、高效、可持续的民航运输体系贡献力量。

参考文献:

- [1]熊康昊.基于国家应急管理体制变革的民航应急管理体制探析[J].交通企业管理,2022,37(5):4-6.
- [2]刘冰,李瑞,徐亮.民航危险品运输应急管理研究[J].民航管理,2022(3):11-15.
- [3]朱承杰.如何加强民航危险品运输应急管理[J].中国航空周刊,2022(20):57-59.
- [4]王尧玄.民航危险品运输应急管理分析[J].中国航空周刊,2023(11):61-63.
- [5]吴倩.民航突发事件应急管理现状分析与工作展望[J].民航管理,2023(10):49-53.

作者简介:叶剑鸿,男,福建永春人,厦门航空有限公司福州分公司,研究方向:运输经济。

科技创新在企业工商管理中的应用分析

袁 丽

[鱼台县发展和改革局(鱼台县社会信用中心),山东 济宁 272300]

摘要:随着科技的不断发展和应用,企业面临着越来越多的机遇和挑战。科技创新不仅可以带来产品和服务的革新,提升企业的竞争力和市场地位,还可以推动企业的转型升级,实现长期可持续发展。基于此,文章探讨科技创新在企业工商管理中的重要作用及应用策略,首先介绍科技创新对企业的意义和影响,然后分析科技创新在企业工商管理中所面临的主要问题,最后探讨科技创新在企业工商管理中的应用策略,为企业科技创新提供一定的指导和借鉴意义。

关键词:科技创新;工商管理;企业

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0045-04

Exploration on the role and application strategy of scientific and technological innovation in enterprise business management

Yuan Li

[Yutai County Development and Reform Bureau (Yutai County Social Credit Center), Jining, Shandong, 272300]

Abstract: With the continuous development and application of science and technology, enterprises are facing more and more opportunities and challenges. Scientific and technological innovation can not only bring about the innovation of products and services, enhance the competitiveness and market position of enterprises, but also promote the transformation and upgrading of enterprises, and achieve sustainable long-term development. Based on this, this paper aims to explore the important role and application strategies of scientific and technological innovation in enterprise business management. Firstly, this paper introduces the significance and influence of scientific and technological innovation on enterprises, then analyzes the main problems faced by scientific and technological innovation in enterprise business management, finally discusses the application strategy of scientific and technological innovation in enterprise business management, which provides certain guidance and reference significance for enterprise scientific and technological innovation.

Key words: science and technology innovation; business administration; enterprise

0 引言

随着时代的发展和科技的进步,科技创新已经成为企业发展的关键因素之一。科技创新不仅可以提高企业的生产效率和产品质量,还可以降低成本,拓展市场,提升企业的盈利能力。在当今竞争激烈的市场环境下,企业要想保持竞争优势,就必须完善科技创新体系,提高自身的核心竞争力。

1 科技创新在企业工商管理中的作用

科技创新在企业工商管理中扮演着不可或缺的

角色,其作用体现在多个方面。首先,科技创新可以显著提高企业的生产效率。通过引入先进的生产技术和自动化设备,企业可以大幅度提升生产效率,减少生产成本,实现更高的产出。例如,工业机器人在生产线上的应用可以替代部分人工劳动,提高生产效率和品质稳定性,同时降低了人力成本和错误率,为企业创造了更大的价值。

其次,科技创新对产品质量的提升具有显著影响。通过不断改进产品设计和制造工艺,企业可以生产出更加符合市场需求的高质量产品。这不仅有利于

助于提升产品竞争力,还能够增强消费者对产品的认可度和满意度,进而促进销售增长和市场份额扩大。例如,汽车制造业不断引入新的材料和工艺,提高汽车的安全性、舒适性和节能性能,满足消费者对高品质汽车的需求。

此外,科技创新还可以为企业拓展更广阔市场空间的高性能。通过开发新产品、探索新市场和拓展销售渠道,企业可以实现市场多元化,降低对单一市场的依赖性,提升市场占有率和盈利能力。例如,互联网科技的发展让传统企业有了更多在线销售和数字化营销的机会,进而拓展了全球市场的边界,实现了跨境销售和国际化发展^[1]。

2 科技创新在企业工商管理中遇到的主要问题

2.1 技术壁垒

技术壁垒是企业在进行科技创新时面临的主要问题,表现为技术门槛高、技术更新换代快、技术转化复杂等。首先,技术门槛高是指企业在进行科技创新时需要掌握的技术和知识较为专业和复杂,需要具备高端的科研人才和专业技术团队的支持。这意味着企业需要投入大量的资金和人力资源进行研发和创新,以跟上技术发展的步伐并保持竞争力。例如,新兴的人工智能技术和区块链技术在应用领域具有较高的技术门槛,企业需要通过加强人才培养、技术引进和合作等手段来突破技术壁垒。

其次,技术更新换代快是指科技领域的技术发展速度较快,新技术的涌现和应用推广速度迅速,企业需要不断进行技术升级和转型,以适应市场和行业的变化。这对企业的技术创新和管理能力提出了更高要求,需要企业具备敏捷的反应能力和灵活的技术布局,避免被新技术和新业态所淘汰。例如,移动互联网技术的快速发展和普及导致传统行业面临转型升级的压力,企业需要通过科技创新来改进产品和服务,拓展新的市场空间。

另外,技术转化复杂是指科技创新的成果需要经过一定的技术转化和应用推广过程,才能实现商

业化和市场化。这涉及技术研发、产品设计、市场推广、商业模式创新等多个环节,需要企业具备综合的能力和资源,协调各方面的力量推动技术创新成果的转化和应用。例如,新材料的研发和应用需要企业与科研院所、大学等合作共建研发平台,通过技术转化和产业化推广来实现商业利益和社会效益的双赢^[2]。

2.2 市场风险

市场风险是企业在进行科技创新时常常面临的一个重要问题,主要体现在市场竞争激烈、产品同质化严重、消费者需求变化快等方面。首先,市场竞争激烈是指企业在市场中面临来自同行业竞争对手的激烈竞争,包括价格竞争、产品竞争、市场份额竞争等方面。随着市场经济的发展和全球化竞争的加剧,企业需要不断提高产品的差异化竞争力,加强品牌建设和市场推广,以吸引更多的消费者和客户,保持竞争优势。例如,电子产品行业内竞争激烈,企业需要通过技术创新和产品升级来提高产品性能和品质,争取更多的市场份额和利润空间。

其次,产品同质化严重是指市场上同类产品的功能、品质、价格等方面差异不大,消费者往往难以区分和选择,导致市场竞争陷入价格战和利润竞争的困境。企业在进行科技创新时,要注重产品差异化和市场定位,通过技术创新和品牌营销来打造独特的产品特色和竞争优势,以吸引目标消费者和提高产品溢价能力。例如,智能手机市场同质化严重,企业需要不断推出新款产品和新功能,提升产品的附加值和用户体验,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。

此外,消费者需求变化快是指消费者对产品和服务的需求和偏好不断变化,市场需求的不确定性增加,企业需要及时调整和改进产品设计、市场推广等方面,以适应市场的变化和消费者的需求。科技创新需要紧密关注市场动态和消费者反馈,及时调整产品策略和营销策略,保持市场敏感度和竞争优势。例如,新能源汽车市场需求快速增长,企业需要通过技术创新和产品升级来满足消费者对环保、节

能的需求,提高产品的竞争力和市场份额。

2.3 人才短缺

在企业进行科技创新过程中,人才短缺是一个普遍存在的问题。首先,随着科技不断进步和发展,企业对高端科研人才和技术人才的需求也日益增加。但是这类人才的培养是一个长期的过程,需要大量的资源投入,市场上高端人才供给不足。特别是在新兴技术领域,如人工智能、大数据、物联网等,优秀的科研人员和技术专家更是供不应求。因此,企业在进行科技创新时,往往面临着人才短缺的挑战,需要通过加大人才培养投入、拓宽人才来源渠道、加强与高校科研机构的合作等方式来解决。

其次,人才短缺也体现在企业对创新型人才的需求上。创新型人才通常具有创造性思维、团队协作能力和创新意识,能够在科技创新过程中发挥重要作用。这类人才的培养和选拔相对较难,企业在招聘和培养创新型人才时往往面临着挑战。例如,企业需要建立创新人才激励机制,吸引和留住具有创新潜力的人才,激发员工的创新活力和热情。

另外,高端管理人才也严重短缺。科技创新不仅需要科研技术人才的支持,还需要具备科技管理和商业运营能力的高端管理人才。这类人才具有全局观念、战略思维和跨界管理能力,能够协调资源、整合团队、推动项目落地。然而,高端管理人才的供给相对不足,企业在引进优秀的高管人才时面临挑战。因此,企业需要加强人才引进渠道、建立人才培养体系、提供良好的职业发展和晋升机制,吸引和留住优秀的管理人才。

2.4 资金短缺

资金短缺是企业在进行科技创新时面临的重要问题之一,主要表现在科研投入不足、创新项目资金缺乏、风险投资难等方面。首先,科技创新需要大量的资金投入,包括科研研发费用、设备购置费用、市场推广费用等多个方面,但是企业往往面临资金来源受限的问题,特别是中小企业和初创企业更为突出。科技创新的高投入、高风险特性使得企业在获得资金支持方面面临挑战,需要通过多种渠道来解

决资金短缺问题,包括政府资金扶持、银行贷款支持、风险投资引导等途径。

其次,创新项目资金缺乏也是企业在进行科技创新过程中的常见问题。由于科技创新的不确定性和风险性较高,企业在进行创新项目时,需要承担较大的投资风险,但是一些项目由于资金短缺而难以启动或者推进,影响了企业的创新活动效率。因此,企业需要通过建立科技创新基金、引入风险投资、开展科技合作等方式,增加创新项目的资金来源,保障创新项目的顺利进行和成功实施。

另外,风险投资难也是企业在进行科技创新时常遇到的问题之一。风险投资对创新型企业来说是一种重要的资金来源和支持方式,但是由于科技创新的高风险特性,一些风险投资机构对科技创新项目的投资意愿不足,或者对创新项目的评估和风险控制缺乏经验,导致企业在获得风险投资方面面临困难。因此,企业需要通过积极寻找风险投资机会、提升企业的投资价值和吸引力、加强与风险投资机构的沟通和合作等方式,解决风险投资难题,为科技创新提供更多的资金支持和保障。

3 科技创新在企业工商管理中的应用策略

3.1 加强技术创新

加强技术创新是企业工商管理中应用的重要策略之一。首先,企业可以通过持续引进先进的生产技术和设备来提升生产效率和产品质量。例如,引入数字化制造技术、工业互联网技术和智能制造设备,实现生产过程的数字化、自动化和智能化,可以大幅提高生产效率,降低生产成本,同时提升产品质量和稳定性,从而增强企业的竞争力和市场地位。

其次,企业可以通过技术创新优化管理流程和决策机制,提升管理水平和效率。例如,采用信息化管理系统、大数据分析和人工智能技术,实现企业内部信息的快速共享和分析,帮助管理者更准确地把握市场动态和企业运营情况,优化决策过程,提高管理效率和决策精准度。

此外,企业还可以通过技术创新开发新产品、新

服务,拓展新的市场空间。例如,结合互联网和移动端技术,推出线上线下融合的产品和服务模式,满足消费者多样化的需求,拓展新的销售渠道和市场份额,增加企业的收入来源和盈利能力^[3]。

3.2 加强市场调研和产品创新

加强市场调研和产品创新是企业工商管理中应用的关键策略之一。首先,企业需要加强对市场的调研和分析,了解消费者的需求和偏好,把握市场动态和竞争格局。通过市场调研,企业可以发现市场的需求缺口和潜在机会,为产品创新提供有力的市场依据和支持。例如,通过定期开展市场调研和消费者问卷调查,企业可以了解消费者对产品功能、品质、价格等方面的需求和期望,为产品设计和开发提供有针对性的建议和改进方向。

其次,企业需要加强产品创新,不断开发新产品、新服务,提升产品的差异化竞争力。通过技术创新和市场调研,企业可以抓住市场的热点和趋势,推出符合消费者需求的创新产品,满足消费者对品质、功能、体验等方面的追求。例如,基于人工智能技术的智能家居产品、基于大数据分析的个性化定制服务等,都是企业可以开发的新型产品和服务,为消费者带来全新的体验和价值。

此外,企业还需要加强品牌建设和营销手段创新,提升产品的市场影响力和竞争优势。通过差异化的品牌定位、创新的营销策略和渠道拓展,企业可以吸引更多的消费者关注和认可,提高产品的市场份额和销售额。例如,利用社交媒体平台和线上线下融合的营销模式,打造个性化的品牌形象和购物体验,吸引年轻消费者的关注和购买。

3.3 建立完善的人才培养与引进机制

建立完善的人才培养与引进机制是企业工商管理中应用的关键策略之一。首先,企业应该注重内部人才培养,通过制订系统的培训计划和发展路径,提升员工的专业能力和管理水平。例如,建立内部培训机制,定期开展技术培训、管理培训和创新能力培养等课程,帮助员工不断提升自身能力,适应企

业发展的需求。此外,企业还可以建立员工奖励制度,激励员工积极学习和创新,提高员工的工作动力和责任感。

其次,企业需要加大对外部人才的引进力度,吸引和留住优秀的人才加入企业团队。针对不同层次和领域的人才需求,企业可以采取多种方式进行引进,如开展校企合作、参与人才交流项目、招聘优秀毕业生等。通过与高校、科研机构等合作,企业可以获得优秀的科研人员和技术专家,为企业的科技创新和发展提供有力支持。

最后,企业应该注重创新型人才的培养和引进,培养具有创新思维和团队合作精神的人才队伍。通过建立创新文化和激励机制,鼓励员工提出创新点子和方案,推动团队协作和项目创新。同时,企业还可以通过与创新型企业、科研院所等合作,引进具有创新能力和技术专长的人才,促进企业的科技创新和业务发展。

4 结论

科技创新是企业发展的重要动力和竞争优势所在。通过加强科技创新,企业可以提高生产效率,改善产品质量,拓展市场,提升盈利能力。因此,企业应该积极应对科技创新带来的挑战,采取有效的应用策略,实现科技创新和经济效益的双赢。

参考文献:

- [1]刘冬梅,赵成伟.科技创新中心建设的内涵、实践与政策走向[J].中国科技论坛,2023(5):1-8.
- [2]夏雨,陈倩倩,魏明侠.金融科技创新研究前沿可视化分析[J].河南工业大学学报(社会科学版),2023,39(2):52-63.
- [3]和刚.新商科背景下工商管理类专业群建设的探究[J].产业创新研究,2023(9):184-186.

作者简介:袁丽,女,山东鱼台人,鱼台县发展和改革局(鱼台县社会信用中心),研究方向:工商管理。

基于全面预算管理的财务资金内部控制策略研究

张冬梅

[沈化测试技术(南通)有限公司,江苏 南通 226100]

摘要:全面预算管理是一种多层次、大范围的财务管理模式,以目标导向与长期规划为核心,合理计算企业内各部门的预算资金,提升预算资金的利用率,并对各个部门的资金分配进行系统规划,科学配置企业资源,提升资源管理水平,以实现经营发展目标。内部控制与预算管理是企业内部管理中的核心内容,在当前市场经济形势下,如何利用全面预算管理模式,提高企业内部资金管理系统的规范化、现代化,是企业需要重点探究并解决的一项关键问题。文章对基于全面预算管理的财务资金内部控制策略展开了探讨。

关键词:全面预算;财务资金;内控措施

中图分类号:F275.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0049-04

Research on the internal control strategy of financial funds based on the comprehensive budget management

Zhang Dongmei

[Shenhua Testing Technology (Nantong) Co., Ltd., Nantong, Jiangsu, 226100]

Abstract: Comprehensive budget management is a kind of multi-level and wide range of financial management mode, taking goal orientation and long-term planning as the core and conducting reasonable calculation of the enterprise department budget funds, improving its utilization rate and the department of capital allocation system planning, scientific allocation of capital and resources, improve management level, realize management development goals. Internal control and budget management are the core content of the internal management of an enterprise. Under the current condition of market economy, if the comprehensive budget management mode is used, to improve the standardization and modernization of the internal fund management system, is the enterprise needs Point to explore and solve a key problem. This paper discusses the internal control strategy of financial funds based on comprehensive budget management.

Key words: comprehensive budget; financial funds; internal control measures

0 引言

在企业的经营管理中,全面预算管理是一种常见的资金内部控制模式,而在具体的业务处理中,全面预算管理的限制因素较多。对企业来说,全面预算能够提升企业中各个部门的合作与沟通能力,加强企业部门的协调能力,控制企业的资源与成本消耗,提升企业的价值。对投资者、政府与社会等利益主体来说,财务预算能够帮助企业获取更加真实的财务信息,为企业制订重大决策提供参考。基于全面预算管理的财务资金内部控制,坚持以业务为先导,配合内部控制环节,优化资源配置,加强企业业务与财务之间的联系,让企业的经营管理更具实

效性。

1 全面预算管理的特征

1.1 全面性

全面预算管理是在企业各层级、各个部门开展的预算编制和执行活动,涵盖企业在销售、采购、生产、人力资源等各项业务活动中的财务预算。基于全面性预算管理,可以实现各项业务目标的协调和整合。

1.2 综合性

在全面预算管理中,要综合考虑各项业务活动的预算情况,并做好协调处理,保证企业整体预算目标一致性。综合性的预算管理能够提高企业资源配

置的合理性与资源利用效率,以达到整体利益最大化目标。

1.3 长期性

全面预算管理以长期规划和目标落实为核心,除年度预算外,还包括中期和长期预算的规划和制订。实施长期预算管理策略能够企业发展战略的调整提供参考依据,并进行相应的资源分配和投资决策。

1.4 灵活性

全面预算管理需要具备灵活的预算调整和应变能力。在实际业务运营中,预算可能会受到外部环境和内部变化的影响,因此必须及时进行调整,以适应市场变化和风险挑战。

1.5 参与性

在市场经济环境下,全面预算管理是企业实现年度计划和战略目标不可或缺的基础。预算作为企业治理结构中的重要组成部分,贯穿企业的各项经营管理活动,但缺乏对预算管理在现代企业财务管理中地位与作用的认识,从而导致企业面临很多财务问题^[1]。预算的编制、执行、调整以及绩效评价,为企业的内部控制提供了全方位的管理手段。全面预算管理作为一种管理工具,与企业战略高度契合,将其运用于企业的日常经营活动中,有助于提升企业管理水平,降低经营风险,增加企业价值。全面预算管理全体员工的参与,不仅包括财务部门的预算编制和执行,还需要其他部门的管理者和员工的积极配合,通过多方协作,可以提高预算编制的科学性和可行性,确保部门预算能够落实到每个岗位上。

2 全面预算管理与财务资金内部控制之间的关联

2.1 全面预算管理对财务内控的积极影响

全面预算管理有助于提高企业财务内控效果,帮助企业建立更加完善的内部控制体系,为企业的资源配置、成本控制、风险管理和决策提供支持。全面预算管理的核心在于明确的预算目标和责任分配,包括预算编制、执行和监督等,这是企业财务内控体系的基础^[2]。在全面预算管理中,各个部门中的员工都被赋予了明确的预算任务,提高了企业财务活动的透明度。全面预算管理也有利于提升管理

者的工作效率和管理水平,有助于促进企业内部控制制度建设。全面预算管理对资源的使用规划有着严格要求,在预算编制中,通过费用评估和费用控制机制,可减少资源浪费或浪费滥用等问题的发生率,提升内部控制效果。在全面预算编制过程中的数据收集、分析与预测环节,能够帮助管理层发现潜在的财务风险和内部控制问题,并采取相应的内控措施以降低风险,为企业管理层提供决策依据,确保财务活动与企业的发展方向与战略目标保持一致。

2.2 全面预算管理下财务资金内控的现实意义

在市场经济持续发展的环境下,市场竞争愈发激烈,企业要想获得稳定良好的发展前景,就必须做好内部建设,对自身的经营活动进行周密规划和合理安排,以确保企业的可持续发展^[3]。财务资金管理作为企业运营中不可或缺的环节,财务资金内控管理可以有效提升企业管理水平,提高资金使用效率,确保各项生产经营活动顺利进行,推动企业良性运转。尤其在当前激烈市场竞争环境中,只有强化企业财务资金内控管理才能有效提升自身竞争优势。在新时期背景下,传统的企业财务内部控制模式已经无法适应当下市场经济发展要求,企业要探索内部资金管控的优化与改进措施,提升自身的财务管理水平和财务工作质量。全面预算管理针对部分企业中普遍存在的财务管理模式不完善和风险控制意识淡薄等问题,提出了以财务资金内控为主线的优化对策,旨在有效解决当前企业财务资金内控过程中所面临的各种挑战。

3 全面预算管理下财务资金内控优化策略

3.1 加大监管力度

企业为确保内部资金财产的安全,需要深入了解企业内部资金活动轨迹,并做好企业内部控制中的财务监督工作。财务监管的核心任务在于对企业的财务数据进行深入分析,确保企业财务信息的真实性。企业财务报表能够提供准确全面的财务信息数据,审查各部门的财务报表,检查其中是否存在财务风险,规避企业经营风险,避免发生经济损失^[4]。此外,企业要重视自身内部监督工作,保证内部监督能够真正落到实处,为促进企业的健康稳定发展,必

须建立完善的内部监管机制,加大监管力度,充分发挥内部监督职能,使企业财务风险得到及时防范,保证企业持续、高效、稳健运行。管理人员应根据实际情况制定核查制度,将日清月结作为内部监管工作的核心理念。检查人员可不定期开展抽查工作,之后可进行第二次深度检查,预防财务工作中出现作假等不良行为。在资金内控监督工作中,银行存款核查也是一项重要环节,企业要定期开展专项的银行账户核查工作。为了确保银行所提供的账单准确无误,企业需要派遣经验丰富的会计人员进行严格的核对工作,保证账务信息完整准确,确保财务报表真实,保持企业财务信息的准确性和及时性。

3.2 建立财务资金信息系统

对企业财务资金信息系统进行规划与需求分析,从企业具体需求和预算管理要求出发,确定系统所需的功能模块,包括预算编制与执行、资金募集和运用、资金支付和收回等。根据系统目标对各功能模块进行详细划分,分为基础层、管理层和应用层三个层次,并给出各层主要功能。在系统设计方面,要做到系统界面简洁、操作人性化,支持数据采集、处理、存储和分析功能,以及预算编制、执行和监督等流程。提供报表打印功能,以便于用户查看统计结果,便于对历史数据进一步利用,为管理决策提供便捷^[5]。将财务资金信息系统与其他关键业务系统进行整合,实现数据集成和高效共享。在财务系统内部建立数据库,为各部门提供统一的数据源和信息服务,各个系统之间形成一个有机整体。连通财务系统与采购、销售和库存管理等系统之间的数据,实现数据交互,提高工作效率,减少重复输入和错误的发生。关注财务资金信息系统的的核心安全问题,包括数据存储和数据传输过程中的安全性等。为了确保财务资金信息的机密性和完整性,可采用权限控制机制,设定不同用户角色的权限,只为特定人员提供修改数据的权限。同时也要采取必要的安全措施,如数据加密、备份和恢复机制等,保障数据安全、完整。完善信息审计制度,对财务资金信息系统实施全面有效的监督和检查^[6]。在财务资金信息系统中,提供报表分析功能,协助管理层进行决策支持和业务分析,主要包括生成预算执行情况的报表和

资金流量分析报表,使企业管理人员能够及时获取财务状况和业务运营情况。在业财融合背景下,企业要建立信息化的管理环境。信息化语言中集成了信息数据,借助信息化语言构建企业的信息库能够提升企业信息数据的共享与使用效率。例如,在企业预算管理中使用信息化语言,能够实现业务信息与财务信息的标准化设置,推动企业业务与财务的深度融合,提升企业全面预算管理协调发展的效果。

3.3 基于 ERP 下的财务资金控制

随着经济全球化和市场经济的持续发展,传统的企业管理模式已经不适用于现代企业管理要求。近年来,ERP 已成为企业财务预算中的一种全新方法,广泛应用于企业管理和运营中,使企业的各项活动之间形成有机联系,构成一套完整的系统和规范。ERP 是一项集成了物流、信息和人力资源等多种资源的企业资源规划,对提高企业财务管理水平具有重要作用。ERP 系统负责收集、整合和分析企业的固定资产和营运资金等,同步获取企业的经营活动以及各个部门的经营状况,围绕企业的经营发展目标,对筹资目标进行分析,生成合理的财务规划。通过预算管理可以帮助企业管理者了解企业当前和未来的财务状况和发展趋势,制订符合自身实际情况的财务管理方案,确保企业实现战略目标。通过预算管理,使各职能部门在制订和实施计划时更加科学合理,提高了管理效率。ERP 预算管理系统具备实时监测、精准控制和科学分析企业资金支出的功能,可实现动态化的资金管理。通过对资金的使用效率及效益状况的监控,了解企业营运中存在的问题,制订出切实可行的措施加以改善^[7]。为了有效管理不合理的资金运用,必须对经营主体进行精细化管理,优化投资结构,提高资金的利用效率。ERP 系统具备规范运营资金和相关事务的能力,并对其进行全方位的监管;同时也可以为管理层提供决策支持,及时掌握企业在生产经营过程中出现的问题及相关信息,以便做出正确的决定,确保企业经济活动的正常运行。ERP 系统能够实时监测企业的生产和经营状况,从而实现对其生产和经营活动的全面掌控。该子系统根据所接收到的数据,实施预算管理,并将其与所接收到的数据进行比对,以实现对

预算的监管。在此前提下,分析企业财务的各项指标,以提高企业财务决策能力。

3.4 采取集中预算管理,提高预算分配的合理性

基于集中财政预算资源的综合管理模式,能够提高企业财务资源的内控水平,从而提高企业的财务管理效率。在企业内部成立专门的资金监管小组,对企业的固定资产、设备等进行集中统计,合理分配给各个部门,实现企业价值最大化目标。企业的整体融资计划也可以通过集中经营来实现,从而获得更大的收益。此外,也要采取有效的资金管理制度,加强对各部门的监督与检查,使资金使用效率最大化^[8]。对家庭企业的各个部门的资金需求进行全面规划,以科学、合理的方式进行资金分配。在开展采购、生产、销售等业务时,必须根据不同的资金来源,建立相应的流动头寸、收款、付款和预算分析等措施,制订科学合理的投资组合策略,通过对资金来源和收益进行统筹规划,保障企业资金能够得到最优配置。

3.5 基于全面预算管理机制,优化企业预算管理流程

全面预算管理具有层次性和科学性的特征,因此在预算编制过程中,需要根据具体的管理内容,制订科学合理的预算目标,统一预算实施方式和考评目标。在预算编制过程中,必须明确预算指标,并根据预算结构对客户信息和内部流程进行统计,同时结合项目内容、负责部门和影响因素,制订相应的行动计划和责任体系,以实现财务信息业务信息的联动,从而推动预算管理工作的高效开展。

为了实现全面预算管理的目标,企业必须加强预算管理的刚性限制,以确保预算执行和管理效果得到有效提升。在实际操作中,企业必须以全面预算管理的实际成效为基础,在全面预算管理的环境下,合理配置企业资源,并加强预算审批过程的严谨性,以确保企业的财务稳健;同时还要根据企业发展战略目标确定预算编制方案和实施计划,并将其分

解到各个业务单元,细化至具体项目和岗位。在进行资源配置时,企业必须全面考虑企业的战略方向和核心价值观,以提高资源配置的合理性和资源利用效率为出发点,而不是仅仅关注投资和财务方面的内容。为了规避预算问题对企业财务内部控制带来的风险,企业需要对各部门的预算执行情况进行定期、专项分析,及时发现预算执行中的漏洞和缺陷,并立即要求有关部门进行整改。

4 结论

在现代化企业的财务内部控制中,应用全面预算管理能够提高企业财务管理的规范化与精准化,满足现代化企业的财务管理要求。基于全面预算管理下的企业财务内部控制工作,要使用恰当合理的资金管理方式,加强资金预算管理,提高资金分配合理性与使用效率,统筹规划企业的经营发展与财务运作,提升企业财务活动的管控效果。

参考文献:

- [1] 秦丽芬. 基于全面预算管理的企业资金内部控制分析[J]. 商讯, 2022(14): 120-123.
- [2] 侯睿. 基于全面预算管理的财务资金内部控制分析[J]. 财会学习, 2021(18): 64-65.
- [3] 倪旒. 浅析国有企业全面预算管理问题与对策[J]. 今日财富, 2021(7): 145-146.
- [4] 王建华. 试析基于全面预算管理的财务资金内部控制[J]. 财会学习, 2020(36): 71-72.
- [5] 卢剑. 全面预算管理下的企业财务资金内部控制分析[J]. 中国农业会计, 2020(1): 35-37.
- [6] 兰晓亮. 基于全面预算管理的财务资金内部控制研究[J]. 企业改革与管理, 2019(19): 171, 186.
- [7] 张凤娟. “大数据”下地质项目资金内部控制的风险及对策[J]. 中国国际财经(中英文), 2018(1): 100-101.
- [8] 陈晶英. 试析基于全面预算管理的财务资金内部控制[J]. 大众投资指南, 2017(7): 88-89.

作者简介: 张冬梅, 女, 江苏南通人, 沈化测试技术(南通)有限公司, 研究方向: 企业财务管理。

新形势下企业加强成本管理的思路探讨

张晓华

[中粮黄海粮油工业(山东)有限公司,山东 日照 276800]

摘要:随着我国经济的不断发展,市场竞争格局正发生巨大变化。在新形势下,为了提高企业经营效率,增强管理质量,企业应转变经营与发展思路。因此,企业需要创新成本管理观念,打造良好的成本管理体系。文章主要研究在新形势下企业加强成本管理对自身发展的重要意义,分析了部分企业在成本管理工作中的实际问题,结合企业实际情况,提出了新形势下企业加强成本管理工作质量的有效途径,以实现企业高质量发展。

关键词:新形势;成本管理;策略分析

中图分类号:F275.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0053-04

Discussion on the ideas of enterprises to strengthen cost management under the new situation

Zhang Xiaohua

[COFCO Huanghai Grain and Oil Industry (Shandong) Co., Ltd., Rizhao, Shandong, 276800]

Abstract: With the continuous development of our country's economy, the market competition pattern is undergoing tremendous changes. Under the new situation, in order to improve the efficiency of enterprise operation and the enhancement of management quality, enterprises should change their operation and development ideas. Therefore, in the new situation, enterprises need to innovate the concept of cost management and create a good cost management system. This paper mainly studies the importance of strengthening cost management for their own development under the new situation, analyzes the actual problems existing in the cost management work of some enterprises today, and puts forward an effective way for enterprises to strengthen the quality of cost management work in the new situation combined with the actual situation of enterprises, to achieve high-quality development of enterprises.

Key words: new situation; cost management; strategy analysis

0 引言

企业面临的竞争环境使得企业需要不断缩减成本支出,提高经济效益。在激烈的市场竞争中,企业应补足成本管理中存在的短板,通过采取高质量的成本管理方案来加强企业实际经营效果。在新形势下,企业加强成本管理工作质量有助于在企业内部树立良好的管理意识和价值观念,确保企业在市场竞争中能够占据优势地位,并且在成本管理工作中通过内部管理工作强化决策的执行能力和效果,帮助企业及时规避风险问题,充分发挥成本管理作用,促进企业实现可持续性发展。

1 新形势下企业加强成本管理的重要意义

1.1 提高企业的经济效益

在新形势下,企业加强成本管理对提高企业

经济效益具有重要的意义。成本管理可以帮助企业有效控制和降低成本,从而提高企业的利润率。在竞争激烈的市场环境中,降低生产和经营成本是企业保持竞争力的重要因素之一。通过优化资源配置、提高生产效率、寻找更具竞争力的供应商等方式,企业可以实现成本的有效管控,从而提高利润水平。

加强成本管理,还可以帮助企业在市场波动和风险增加的情况下保持稳定经营。经济形势的变化、原材料价格的波动以及劳动力成本的上升等因素都会对企业的经营造成不利影响。通过加强成本管理,企业可以更好地应对这些不确定性因素,及时调整经营策略和资源配置,保持企业的盈利能力和市场地位。

1.2 降低企业的经营风险

成本管理可以帮助企业在不确定性和市场波动的环境中降低风险。随着全球经济的不稳定和市场竞争的加剧,企业面临着更多的风险和挑战。通过加强成本管理,企业可以降低生产成本、运营成本和供应链成本,从而减少财务风险和市场波动对企业的影响。精确的成本控制和分析可以帮助企业预测和应对风险,提前采取相应的应对措施,确保企业经营稳定。企业加强成本管理还有助于提高企业的灵活性和适应能力^[1]。在新形势下,市场需求和消费者行为变化迅速,企业需要能够快速调整经营策略和资源配置以适应市场的变化。通过成本管理,企业可以更好地了解各项成本的构成和影响因素,以快速作出决策,并灵活调整生产规模、产品定价和市场定位,从而有效降低经营风险,提高市场竞争力。

1.3 实现企业的发展目标

新形势下,市场中充斥着很多不确定因素,企业只有把握市场中的商机,才能够实现自身的发展目标。企业应具备快速反应和决策的能力,通过加强成本管理,及时获取成本数据和分析,从而更好地了解市场需求和变化,准确把握商机。企业可以根据市场需求做出灵活调整,以实现市场份额的增长和市场竞争力的提升^[2]。另外,加强成本管理对企业的财务稳健至关重要。有效的成本管理可以帮助企业降低财务风险,通过监督企业的成本预算执行情况来保持财务健康。通过精确的成本分析和控制,企业能够在经济不确定性和市场波动的环境中保持稳定经营,并为企业的长期发展提供稳定的财务支持。

1.4 优化企业的资源配置

在新形势下,有效的成本管理有助于企业实现资源的最大化利用,可以帮助企业及时发现并减少浪费,优化生产流程和供应链,提高资源利用率。通过精确的成本分析和预测,企业能够更好地了解各个环节的成本构成,进一步优化企业运作,还有助于企业资源的优化配置,确保资源的最大化利用,从而提高企业经济效益。

加强成本管理对企业资源优化配置、实现可持续发展也具有重要意义。在资源受限和环境压力增大的背景下,企业需要更加注重可持续性发展。成

本管理可以帮助企业减少资源浪费,优化能源消耗,降低环境影响,从而实现经济效益和环境责任的双赢。通过实施成本管理措施,企业能够在经济效益和社会责任之间取得平衡,为可持续发展做出积极贡献。

2 企业成本管理存在的问题

2.1 成本管理意识不足

企业对市场的观察存在差异,在应用前沿管理方法的过程中也存在一定不同。一些企业在成本管理方面重视程度不够,仅仅将成本管理视为财务部门的职责,而忽视了全员参与和跨部门合作的重要性。这种管理意识的不足,导致企业在成本管理过程中缺乏整体性和系统性,无法充分发挥成本管理的作用。

此外,部分企业在成本管理中缺乏持续改进的机制。成本管理是一个持续的过程,需要企业不断进行评估和改进。但是一些企业缺乏对成本管理过程的监控和评估,没有建立持续改进的机制,导致成本管理工作无法跟上市场变化和企业发展的步伐,难以及时识别和解决存在的问题,限制了成本管理效果的提升^[3]。

2.2 成本管理方法不够先进

部分企业在成本管理方法上仍然停留在传统和常规的层面,缺乏创新,对先进的成本管理工具和技术的应用不够。传统的成本管理方法主要侧重成本核算和控制,而忽视了成本管理与战略规划、绩效管理和风险管理的紧密结合。在新形势下,企业面临着更多的挑战和变化,需要采用先进的成本管理方法来应对,包括基于各类业务活动的成本管理、价值链分析、绩效指标体系等。但是,部分企业尚未采取前沿的成本方法,导致在成本管理效果上存在滞后性和局限性,阻碍了企业的长效化发展^[4]。在实践中,部分企业还缺乏数据驱动的决策能力。成本管理需要依靠准确的数据信息来支持决策,但一些企业在数据收集、整理和分析方面存在不足,数据缺乏及时性、准确性和可靠性,导致企业在成本控制和优化方面缺乏科学依据,无法做出准确的决策。

2.3 生产和财务脱离

新形势下,企业加强成本管理工作面临着生产和财务脱离的问题。随着市场竞争的加剧和全球经

济的不稳定性,企业需要更加注重成本控制和效率提升,以确保营利能力和可持续发展。然而,在实践中,生产和财务部门之间的脱离现象逐渐显现。生产部门更加关注生产效率、产品质量和交付时间等方面的指标,而财务部门则主要关注企业的财务状况、利润和成本结构等方面的指标。这导致生产部门和财务部门对成本管理的理解和侧重点存在差异,缺乏共同的目标和合作基础。生产部门往往缺乏对成本管理的全面了解和认识,难以提供准确的成本数据和信息给财务部门进行分析并做出决策。同时,财务部门对生产过程和生产环节缺乏了解,难以全面评估和优化成本管理策略。这种信息交流的不畅通会导致生产和财务部门在成本管理中的决策与行动不协调。

2.4 财务对生产的指导和了解不够

成本管理对企业的经营和盈利能力至关重要,而财务部门在这一过程中扮演着重要的角色。但是,财务部门对生产环节的指导和了解存在一定的不足,往往更加关注企业的财务状况、报表分析和资金流动等方面的工作。这使得财务部门在成本管理中更注重从财务角度进行分析,而对生产过程、原材料成本和生产效率等方面的了解相对较少,无法提供全面的决策支持和建议。

其次,财务部门与生产部门之间存在沟通障碍。对生产部门来说,财务专业术语和指标常常具有一定的专业性和理解难度;而对财务部门来说,生产部门的技术术语和操作细节也很难把握。这会导致财务部门难以准确理解和把握生产部门的需求和挑战,从而无法为其提供有效的财务指导和支持。

2.5 成本控制力度有所不足

一方面,一些企业可能缺乏有效的成本控制策略和措施,导致成本控制的效果不尽如人意。部分企业没有明确设定成本控制的目标和指标,因此缺乏明确的成本控制责任和权限分配,以及有效的监控和反馈机制^[5]。在这种情况下,企业很难有效控制成本,导致成本不断增长,影响了企业的盈利能力和竞争力提升。

另一方面,部分企业受到供应链的不稳定性和成本波动的影响,导致成本控制的难度增加。同时,企业还面临着员工薪酬和福利的增长、原材料价格

上涨以及税费负担加重等问题,这些因素都对成本控制提出了更高的要求。

3 新形势下企业加强成本管理的有效措施

3.1 增强企业成本管理意识

在新形势下,企业可以通过增强企业成本管理意识来加强成本管理。企业在经营与发展过程中,应提升成本管理意识,以实现成本控制和优化,以及提升效益。企业需要加强成本管理意识的宣传和教育,通过内部培训、沟通会议、企业文化建设等方式,向全体员工传达成本管理的重要性和价值,引导他们增强成本管理意识^[6]。同时,企业领导层也应树立榜样,注重成本管理的倡导和实践,激发员工对成本管理的积极性提升参与度。企业可以建立健全成本管理的绩效考核体系,通过将成本管理纳入绩效评估指标体系,明确成本管理的目标和要求,并与奖惩机制相结合,激励员工在成本控制和优化方面的积极行为,促使员工主动关注成本问题,加强对成本管理的重视,并形成长期的成本管理意识。

3.2 优化企业成本管理方法

企业应在经营中不断优化成本管理方法,可以积极开展成本管理的经验分享和案例研讨活动,主动学习行业内前沿的成本管理方法和理念。通过组织成本管理经验交流会、案例分析讨论等形式,让不同部门和岗位的员工分享成本管理的实践经验和成功案例,有效传递与共享企业内部的成本管理知识和经验方法。这种交流和学习机制将增强员工的成本管理意识,激发创新思维,促进成本管理的不断改进和提升。

此外,企业还应积极借助信息技术手段提升成本管理效率。通过引入先进的成本管理系统和工具,如成本核算软件、数据分析平台等,帮助企业管理层更加直观、准确地了解成本情况,并及时采取相应的管理措施,在发现风险问题时采取有效的管理方法和手段及时应对。

3.3 加强财务与业务的融合

在新形势下,企业可以通过加强财务与业务的融合来加强成本管理工作。财务和业务的紧密结合将为企业提供更全面、准确的成本数据和洞察力,从而形成有效的成本控制和决策。企业应建立健全跨部门的合作机制,促进财务和业务部门之间的密切

合作与沟通。财务部门应该积极参与业务决策过程,了解业务部门的需求、目标和挑战。同时,业务部门也需要主动与财务部门分享关键业务信息,包括市场趋势、销售数据、成本结构等,以便财务部门更好地进行成本分析和管理工作。通过加强财务与业务的融合,企业可以在新形势下加强成本管理工作。通过跨部门合作、信息技术的应用、成本管理团队的设立和员工培训等措施,财务部门和业务部门可以紧密合作,共同关注成本管理,从而实现成本控制的有效性和企业竞争力的提升。

3.4 发挥财务数据中心的作用

财务数据中心作为一个集中管理和分析财务数据的核心体系,可以为企业提供全面、准确的成本数据,并通过数据分析和洞察力支持成本管理的决策和控制。财务数据中心可以收集、整理和存储企业各个部门的成本数据如生产成本、人力成本、物流成本等。通过集中管理这些数据,财务数据中心能够确保数据的准确性和一致性。财务数据中心还可以与其他部门进行紧密合作,共同制订和实施成本管理策略。与生产部门的合作可以帮助财务数据中心深入了解生产过程、生产效率和成本结构,从而更好地为成本管理提供针对性的建议。与采购部门的合作可以帮助财务数据中心优化供应链成本结构,并控制原材料和物流成本。与销售部门的合作可以帮助财务数据中心理解市场需求和销售趋势,更好地评估产品定价和市场定位对成本的影响。

3.5 提高企业成本控制力度

企业可以加强成本预算和监控,通过制订详细和合理的成本预算,设定成本控制的目标和限额,并对实际成本进行定期的监控和比对。这有助于企业实时了解成本的变动情况,及时采取措施纠正偏差,确保成本控制在合理的范围内。企业可以强化成本管理的责任制和激励机制,在成本管理工作中明确成本管理的责任人和责任范围,落实成本控制的具体任务和目标。通过设立与成本管理相关的绩效考

核和激励机制,激发员工在成本控制方面的积极性和主动性,从而促使员工更加关注成本问题,主动采取节约措施,提高成本控制力度。企业还要进行内部控制机制建设,对企业的各项业务活动与经营流程进行全方位的管理,从而增强成本控制,在企业经营与发展中发挥积极作用。

4 结论

新形势下,企业加强成本管理工作能够提高企业的经济效益,实现高质量发展。但是,部分企业在成本管理中还存在着一定的问题,如成本管理意识不足、成本管理的方法老旧,且成本核算的准确度不足、数据时效性较低。由于受到传统成本管理工作观念影响,部分企业对成本的控制力度还存在一些问题。因此,企业还应不断增强成本管理意识,在日常工作中持续优化企业的成本管理方法,充分提高企业成本核算的准确度,加强事前事中成本数据分析,有效提高企业成本控制力度,从而提高企业成本管理工作的质量,为企业的发展提供坚实的保障。

参考文献:

- [1]刘金娥.加强企业成本管理的有效措施[J].理财,2023(5):49-51.
- [2]李涛.加强企业成本管理的有效措施[J].环渤海经济瞭望,2023(2):17-19.
- [3]缪玉飞.加强企业成本管理的优化对策探讨[J].中国集体经济,2022(36):109-111.
- [4]王双燕.新形势下加强企业成本管理对策研究[J].商场现代化,2022(12):101-103.
- [5]程书果.浅谈企业加强成本管理的路径[J].财经界,2022(14):20-22.
- [6]李昊瞳.加强企业会计成本管理对策研究[J].现代营销(经营版),2021(12):62-64.

作者简介:张晓华,男,山东日照人,中粮黄海粮油工业(山东)有限公司,研究方向:成本管理。

浅议如何加强全面预算管理赋能制造企业长远发展

张 羽

(际华三五一五皮革皮鞋有限公司,河南 漯河 462300)

摘要:全面预算管理作为现代化管理的重要手段,是企业战略落实的重要工具,在我国已经得到广泛应用。制造企业应结合实际情况对现有的预算管理模式进行优化,落实全面预算并使其与企业生产经营相融合,充分发挥预算的作用,推动企业战略落地。文章分析在制造企业中进行全面预算管理的意义,重点梳理了当前其中存在的问题,并给出对应的优化措施,以供参考。

关键词:制造企业;全面预算管理;长远发展

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0057-04

Strengthening overall budget management to enable manufacturing enterprises to develop in the long run

Zhang Yu

(Jihua 3515 Leather and Leather Shoes Co., Ltd., Luohe, Henan, 462300)

Abstract: As an important means of modern management, overall budget management is an important tool of enterprise strategy implementation. It has been widely used in our country. Manufacturing enterprises should optimize the existing budget management mode according to the actual situation, implement the comprehensive budget and integrate it with the production and operation of the enterprise, give full play to the role of the budget and promote the landing of the enterprise strategy. This paper analyzes the significance of total budget management in manufacturing enterprises, focuses on sorting out the existing problems and gives corresponding optimization measures for reference.

Key words: manufacturing enterprises; comprehensive budget management; long-term development

0 引言

随着信息技术的不断完善以及社会经济的不断发展,我国制造企业面临的竞争压力越来越大。为实现稳定经营以及长远发展,制造企业需优化业务经营,从内部进行调整,引入现代化管理工具,实施全面预算管理。但部分企业受到工作环境和预算经验的影响,在落实全面预算管理过程中还存在一定的问题,需要加强重视并不断优化改进,从而充分发挥预算的作用,实现企业长远发展。

1 制造企业加强全面预算管理的意义

1.1 增强风险管理能力

加强全面预算管理,遵循全员参与、全过程管控等原则,可以帮助制造企业在实际经营过程中及时发现可能出现的问题,经过科学的分析和预测,评估

潜在风险,制订针对性的风险防范措施,进行有效控制,将风险控制在企业可接受范围内,促使企业风险管理能力不断增强。

1.2 提升企业战略管理能力

全面预算可以实现对企业经济活动事前、事中及事后的全面控制,确保各项活动的有序开展,落实战略目标,从而全面提升企业战略管理水平。具体而言,在健全的预算体系支持下,企业可以提高资源配置的合理性,提升核心竞争力,将价值目标作为起点,充分发挥预算管理的战略导向作用,做好日常业务活动和战略计划的有效衔接;通过加强预算管理对企业战略目标进行量化分解,作为各部门的预算目标并落实,加大预算监督力度,调动员工的积极性,从而促使战略目标顺利实现,提升企业战略管理能力^[1]。

2 制造企业全面预算管理实施存在的问题

2.1 预算管理与企业战略未能结合

预算是企业战略计划的量化形式,与企业战略存在密切联系。然而现阶段,部分制造企业制订的预算目标与战略目标不一致,更加重视短期目标和局部盈利,不重视企业整体战略目标,导致预算管理难以发挥作用,不利于推动企业长期发展。具体而言,对制造企业来说,经营管理受到外部市场环境和宏观政策的变化影响较大,在预算管理中必须保障预算与企业战略规划一致,才能确保预算对企业运营管理和投资决策等工作起到指导作用。但实际上部分企业在预算目标及预算编制中对整体战略规划缺乏考虑,侧重于短期利益,因而很难发挥预算的实用性,最终可能造成预算和企业的发展目标背道而驰,无法为企业核心竞争力的提升提供支撑。

2.2 预算编制缺乏科学性和合理性

预算编制是制造企业预算管理的基础和前提,预算编制的质量和效果对预算是否能够顺利执行和实施具有重要作用。部分企业财务部门和其他部门缺乏有效沟通,因而在预算编制过程中各部门之间的信息无法实现共享,其他部门参与度不足,导致预算编制与各部门的具体需求不相符。同时,财务部门往往对国内外的宏观经济因素分析不足,并未重点关注市场发展情况和竞争企业的动态,且对企业自身的内部情况缺乏了解,只是根据以往经验填写预算数据,导致预算编制和企业实际运营情况完全脱节,无法保障预算顺利执行^[2]。

除此以外,制造企业预算编制包括销售预算编制、生产预算编制、采购预算编制、期间费用预算编制等。部分企业在预算编制过程中为了简化工作,一般都采用较为简单的预算编制方法,如增量预算、固定预算等。随着内外环境的变化,预算编制和实际必然偏离,缺乏可执行性,无法发挥实际作用。例如,某制造企业针对部分不经常发生的费用只采用增量预算,每年按照比例增加,最终造成费用预算严重超支。此外,制造企业中产品所需材料品种、种类众多,编制预算难度较大,且产品的人工成本在车间分配计算比较烦琐,因财务部门对生产环节了解程度不够,编制出的生产预算也常常偏离实际。

2.3 生产预算和销售预算不匹配

制造企业受到市场经济形势的影响较大,因此需要对自身的产品结构不断进行调整,以应对经济波动。现阶段,制造企业大都采用销定产的模式,以期实现销售和生产相平衡的目的。但实际上,近年来受宏观经济下行影响,企业承接的销售订单往往无法满足生产需求,一味等待销售订单将造成固定性成本无法分摊。部分制造企业往往依据生产经验预先投产,造成实际生产指标脱离预算指标,销售产量和生产产量的不匹配也会给企业带来经济效益影响。

2.4 预算执行监督力度不足

制造企业预算执行是关键,预算执行情况对预算管理的进程和效果都会产生直接影响。部分制造企业预算执行环节缺乏有效监督,预算流程中缺乏完善的内控机制,如授权审批制度、内控监督制度等,无法全方位跟踪监控预算执行情况,导致预算执行过程中的权威性和约束性不足。加上预算执行监督者往往是企业财务人员,而财务人员由于缺乏市场相关经验,无法结合环境变化对预算进行及时调整,最终导致预算执行效率偏低。还有企业针对预算执行尚未制订科学的预算调整机制,即使发现预算与实际执行出现偏差也很难进行调整,预算实际执行与目标偏离。

2.5 预算考核评价机制缺失

制造企业主要是针对预算执行结果进行考核评价。部分企业在预算考核中缺乏完善的考核机制,考核指标比较单一,科学性不足。例如,某企业虽然每月会对部分关键业绩指标进行评价,但评价的内容不具备全面性和完整性,导致最终考核结果不够科学。企业管理者只是简单考核指标完成情况,并没有对企业实际面临的情况进行调研和分析;甚至绩效考核只重视领导意愿,随意更改考核指标,无法充分发挥考核评价的作用,难以有效激励员工积极参与预算执行工作^[3]。此外,还有部分企业对考评结果的应用不足,尽管企业已经开展了相应的考评工作,但并没有针对考评结果与员工进行沟通,员工对实际情况不了解,因而也无法及时改进,不利于企业预算目标的顺利实现。

2.6 预算管理信息化建设不足

部分企业没有意识到信息化技术在预算管理中的重要价值,在预算管理中依旧采用人工预算模式,导致工作中出现一定的数据失误,整体管理效果不佳。现如今,很多制造企业预算管理信息化建设不够成熟,缺乏完善的系统功能模块,不能满足预算管理的各项需求。此外,企业即使搭建了信息系统,但各系统互相独立运行,数据不能互相传递和沟通,数据共享程度不高,“信息孤岛”的情况依旧存在。因缺乏完善的预算信息管理平台,企业无法对预算的各环节进行全面监督,也无法实时量化预算目标和实际执行过程中的差距,难以确保预算执行效率与质量。

3 优化制造企业全面预算管理标准体系的具体措施

3.1 战略导向下开展预算管理工作

制造企业在开展全面预算管理时,应当选择与自身发展情况和市场环境需求相符且依据企业战略目标制订的预算管理模式。全面预算需要企业全员参与、全方位覆盖及全过程控制。制造企业通过对企业经营规划进行分析,细分战略目标,确保在不偏离既定方向的基础上,将战略目标转化为短期目标,并将其细化到各部门和员工上,确保目标更加明确,可操作性强^[4]。此外,企业战略应当以企业实际的战略规划、发展周期和市场环境等为基础选择合适的预算管理模式,确保预算管理与企业管理的适配性,最终在企业具体的生产经营中落实战略目标,确保战略管理可以转化为生产预算、销售预算、筹资预算等能够实际操作和控制考核的预算管理,促使预算执行和企业战略目标实现相统一。

3.2 增强预算编制的科学性

预算管理在制造企业中是一项比较复杂且系统性强的工作,覆盖企业全方位、全过程和全部人员,涉及所有部门、所有活动和所有资源。真实可靠的数据是预算编制的基础,在设置预算指标时,需要财务部门和业务部门共同沟通,在真实准确的数据基础上设置科学指标。

一方面,在预算编制时,制造企业应当采用动态编制模式,可以结合同类企业的预算指标使用情况,

对各项指标的使用数据进行分析,选择与企业预算管理及业务发展相符的指标,将其纳入企业自身的预算指标体系中;然后在对预算指标进行不断修订后,对企业年度及月度预算进行动态编制,提升预算管理效率。另一方面,在预算编制方法的选择上,应当体现灵活性。制造企业在项目开展过程中,应当做好对不同项目的分析工作,根据实际情况对不同项目选择合适的预算编制方法。例如,针对部分产品销量稳定的业务,可以采用固定预算法;而针对部分经常开展的业务,则可以采用增量预算法等。

预算编制需要对企业经营规划起到承接作用。企业应立足于实际,制订与整体经营目标相符的计划,合理分配资源,符合战略需求。企业各部门的预算应当根据实际业务需求进行详细策划,将预算目标落实到具体的责任人。

3.3 合理匹配生产预算和销售预算

制造企业容易由于对市场把控不准确、产品原材料价格变化较大等原因,出现销售预算和生产预算不匹配的情况。因此企业在编制预算时应当采用合适的方法。在生产预算编制中,企业应当根据销售预算对各产品销售结构调整下的生产能力进行评估,并且始终贯穿降本增效的理念,加强与销售部门、管理中心、供应链中心及财务中心的沟通和协作,在此基础上进行详细的生产预算。制造企业可以采用季度滚动预算法,结合市场发展趋势和客户的反馈意见,对生产预算进行调整,避免预算与实际生产、销售情况存在较大的误差。

3.4 加强预算执行监督

在全面预算管理过程中,制造企业应当结合业务开展需求及时进行预算执行监督,从而顺利推进预算方案,强化预算执行力。

第一,在预算执行之前,应当充分结合企业特性和市场规则,制订完善的预算执行监督机制,将预算执行结果与员工薪资挂钩,促使员工在预算执行过程中能够对自身的工作行为进行约束,避免因人为工作不严谨而产生预算差异^[5]。第二,加强预算授权审批的控制,针对企业所有资源支出预算都应当根据相应的预算制度,对相关的金额和内容等进行严格的预算控制,并由预算管理部门加以审核,通过

审核后才能执行预算支出。第三,需要以月为单位,对预算执行情况和预算目标之间的差异进行比对和分析,并提交预算分析报告,根据预算报告分析结果制订可行的优化管理机制,增强预算控制力。同时,制造企业在每月月初应当结合预算的实际执行情况和环境变化情况,对剩余月份的数据进行预测,提高预算分析能力,为管理决策提供重要的数据支持。

3.5 完善预算考核评价机制

实施预算考核的主要目的是推动预算目标的顺利实现。制造企业需要建立完善且科学的预算考核激励机制,且在确定后不能随意更改,同时应当确保预算考核和评价工作公平、公开和透明。预算考核评价是不断完善的过程,一旦外部条件发生重大变化,企业需要对考核指标进行适当调整,保障指标的合理性和全面性,确保预算执行和考核有效。同时,预算监督部门需要对年度目标和各部门的预算执行情况进行对比和分析,采用量化的指标对预算执行情况开展全面考核,对考核结果优秀的员工予以奖励,并对考核结果不理想的员工加以惩处,以此增强员工的积极性和责任感。此外,在考核评价工作开展过程中,企业应将预算执行过程考核和预算指标结果考核结合起来,拓宽考核范围,保障考核评价覆盖企业所有预算工作,通过采用多元化的考核方法,让员工清晰预算工作的重要性,从而积极、主动地参与预算工作,全面落实预算管理。

3.6 建立预算管理信息化系统

在互联网环境下,企业通过利用大数据、AI 等信息技术,实现对预算管理中风险问题的及时发现与处理,并对预算执行情况进行全面控制监督,从而提高预算管理水平。因此,制造企业应当基于互联网建立完善的预算管理系统,开发和利用系统新模块,充分发挥信息系统处理速度快、功能强大等特点。在预算系统完善过程中,制造企业主要从以下

两点进行优化:一是对预算管理系统进行完善,做好各功能模块的开发和优化工作,实现预算管理流程的简化,将重复的工作通过系统自动化处理,自动获取数据,提高工作效率;二是构建财务共享中心,制造企业应制订统一的数据接口,将业务系统、财务系统及预算系统等连接起来,实现各系统之间数据共享,确保数据真实有效。同时,制造企业应用信息系统对预算执行情况进行全过程监督,及时掌握预算执行中存在的问题,并第一时间解决^[6]。

4 结论

综上所述,全面预算管理是制造企业推动战略目标落地的重要措施。企业应在综合考量内外环境的基础上,充分掌握业务经营需求,对预算管理措施不断进行优化,使其完全符合企业的发展需求,做到将预算管理真正融于经营管理中,确保预算管理对企业成本管理、资产配置及风险控制都起到优化作用。

参考文献:

- [1] 孙翡翡. 制造企业全面预算管理与控制实践策略探讨[J]. 投资与创业, 2023, 34(5): 110-112.
- [2] 黄园. 中小型制造企业全面预算管理中的问题及其对策[J]. 老字号品牌营销, 2023(5): 119-121.
- [3] 金磊. 制造企业全面预算管理实践探讨[J]. 中国总会计师, 2023(1): 104-105.
- [4] 余鸿雁. 制造企业全面预算管理存在的问题及对策研究[J]. 会计师, 2022(16): 71-73.
- [5] 熊怀新. 制造企业全面预算管理的难点及对策分析[J]. 财会学习, 2022(14): 65-67.
- [6] 黄松峰. 制造企业全面预算管理存在的问题与对策研究[J]. 中国市场, 2021(35): 98-99.

作者简介:张羽,女,河南漯河人,际华三五五皮革皮鞋有限公司,研究方向:财务管理分析、资金管理。

政府内部控制制度建设的路径探索

周崇真

(合肥市庐江县移湖街道财政所,安徽 合肥 231500)

摘要:在社会经济体系不断完善的时代背景下,各政府单位内部管理工作也在不断改革、完善、优化。政府单位内部控制制度体系的建设完整与否、科学与否,直接关系到单位本身的发展。基于此,文章主要研究政府内部控制制度建设情况,首先对其制度体系建设重要性进行论述,然后对现阶段政府内部控制制度体系建设现状展开分析,针对其存在的不足,如意识薄弱、制度滞后等,详细提出了一系列实际内部控制的优化措施,以供参考。

关键词:内部控制;制度建设;政府;路径

中图分类号:F239.221

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0061-04

Exploration of the path of government internal control system construction

Zhou Chongzhen

(Finance Institute of Qianhu Subdistrict, Lujiang County, Hefei, Anhui, 231500)

Abstract: Under the background of continuous improvement of social and economic system, the internal management of various government units is also constantly reformed, improved and optimized. The completeness and scientificity of the construction of the internal control system of government units are related to the development of the units themselves. Based on this, this paper mainly studies the construction of government internal control system, first discusses the importance of its institutional system construction, then analyzes the current status of government internal control system construction, focusing on analyzing its shortcomings, such as weak awareness and institutional lag, etc. A series of practical internal control optimization strategies have been proposed in detail for reference.

Key words: internal control; institutional development; government; path

0 引言

基层政府单位发展建设是助力中华民族实现伟大复兴的关键,也是构建社会主义和谐社会、实现可持续发展的重要组成部分。各级政府单位属于国家政府基层管理部门,虽然有着一定的资源倾向,但是仍然有些单位整体管理水平较低,缺乏先进的管理模式和管理经验。所以强化政府单位内部控制管理,建设内控制度体系是当前背景下至关重要的部分。

1 政府建设内部控制制度体系的重要性

政府单位在提升人民生活质量、稳定群众生产生活方面有着极大的平衡作用,也是支撑国民经济增长的重要部分。随着国家政治经济体制的不断改革优化,政府单位的工作重心也有了一定改变,从原

来的侧重管理逐渐转变为侧重地方经济发展。政府单位通过建设内部控制制度体系,优化完善内控机制,能够很好地促进单位发展,提升其经济效益,也能够有效发挥单位有关人员监督管控职能作用,对积极落实国家惠民政策、提高当地经济水平、维护当地经济秩序等都有着极其重要的影响^[1]。

2 政府内部控制制度体系建设现状

2.1 意识薄弱

政府单位是我国党政机关的重要组成部分,肩负着为人民服务的重要职责,所以政府单位实际开展工作时,要走进群众、切实从群众需求出发,为维护群众利益出谋划策。政府单位发挥职能的重要手段之一就是内部控制,但是实际上部分政府单位工作人员并没有过多地了解内控相关知识,也无法深

入解读国家发文、政策等内容。

2.2 制度滞后

在国家经济监管力度持续增大的情况下,政府单位内部控制制度也要随之进行相应调整,以便适应新发展要求。然而部分政府单位并没有实时调整内部控制制度体系,甚至认为制度的存在可有可无,基本是为了应付检查,并没有考虑实际业务情况、单位各岗位工作需求,内部控制制度的制定严重缺乏可行性^[2]。

2.3 组织架构不完善

政府单位内部的交流并不紧密,关于内部控制制度体系建设、内控执行、内控监管等内容也没有设置相应的职能部门专门负责。比如国家当前在农业方面的扶持力度较大,财政补贴的范围有贫困户、农村合作医疗机构、养殖、农业生产、低保户等,涉及内容较广。但是政府单位并没有合理安排相关工作进度,以至于突然间出现大量资金补贴,各岗位人员根本没有做好相应的内控规划;监管职能同样缺失,无法发挥其作用;内部审计职能也无法体现,不利于单位规范落实内控制度,开展业务活动。

2.4 手段局限

政府单位内部控制制度体系的建设主要是为了约束有关人员的日常行为,尤其是领导层干部人员。但是实际上单位内部并没有严格的约束手段,也没有制订规范的内部控制流程,所以人员在开展日常工作时并没有可以参照的标准。尽管单位普遍设有内部控制制度,但是对内控执行的后果缺少分析,对相应人员缺少评估考核,所以基本上很少能达到限制人员行为的目的^[3]。

3 政府内部控制制度体系建设对策

3.1 强化政府单位人员内部控制意识

政府单位内部控制制度的建设需要有上级领导人员的支持,所以要求领导层重视内部控制建设,形成正确的内控理念,而其他各职能部门人员也要正确看待内控建设。政府单位可以通过开展日常内控培训、进行知识宣讲、张贴宣传海报等方式加大内部控制知识宣传力度,也可以借鉴周边地区内控制度建设经验,互相交流学习,不断增强自身内控

意识^[4]。

3.2 调整政府单位内部控制制度体系

内部控制制度体系是政府单位内部人员开展内控工作的基础,有了完善可行的制度体系,才能引导各岗位人员规范操作,约束其日常行为。当然政府单位内部控制制度建设需要实现理论和实践的结合,确保符合岗位人员实际操作需求,才能真正为人员提供指导方向和约束力度。为此,政府单位还要不定期进行相应的内控制度优化,随着业务范围、运行规模等不断调整内控制度^[5]。

3.3 优化政府单位内部控制组织架构

政府单位要对当前业务流程、财务管理流程等进行全面梳理,在此基础上合理设置内控组织架构,要求各层级人员内控职责划分明确;设计组织架构时,要考虑监管职能、审计职能等内容,并安排专人负责担任有关岗位。如此才能实现各层级各部门间人员相互监督管控,督促其规范日常行为操作,也能够因此减少工作疏忽,减少对单位造成的负面影响,也能够有效降低在职人员利用职务之便违法犯罪的概率。

政府单位还可以建设以本地区特色为基础的专项资金内部审计小组,即专门负责投资资金体量大的工程类型项目,可以采用专业审计和传统调查审计相结合的方式,实现对工程项目的全面监督管控审计,从而有效发挥项目预期公益性能。在实际工作中,还要做好前期预防和中期织漏检查等工作,要求审计工作覆盖范围更广、更全面,审计方式也可以更多元化,由此促进内部控制制度体系的落实,也促进业务流程的实施更规范、更严谨。政府单位还可以设置岗位职责明确、岗位任务目标清晰的内部控制组织架构,以便实现后续岗位人员相互监管、相互制约的内控体系。

3.4 强化政府单位内部控制管控手段

政府单位可以引入先进的信息系统辅助内控制度体系落实,利用内控信息系统也能够实现内部智能化资产管理、智能化线上办公等功能,由此可以减少人员手动工作量,也可以减少人为操作产生的误差率。为了保障内控的有序落实,政府单位还要加强内控效果分析、人员考核评价力度,督促有关岗位

人员能够积极主动履行岗位内控职责,实现内控目标,促进单位整体实现内控建设目的^[6]。

4 地方政府建设内部控制经验

4.1 昌乐县——五措并举深化内控

昌乐县地方财政局致力于打造财政内控的特色品牌,始终深入贯彻内控管理、财政管理一体化内涵,稳定建设内控管理架构、完善内控制度体系、健全运行机制、拓展治理效能等重点任务。具体深化内控的措施主要有:①完善内控制度体系,牢固内控根基。制定“1+8+N”的内部控制制度体系,其中“1”是指内部控制基础制度,“8”是指岗位利益冲突风险、机关运转风险、公共关系风险、预算编制风险、政策制订风险、法律风险、信息系统管理风险、预算执行风险八个风险领域,“N”是指其他14个资金管理科室。还要制订健全的操作规程,让内控成为发现问题、查找问题的“放大镜”,实现“未病先防”。②强化内控执行管控,精细化内控工作。其重点在于打造硬性约束(强化“1+8+N”内控体系落实)、着力强化管理(内控风险管控)、聚焦新定位(坚持目标导向、问题导向、结果导向,实施整体性、系统性、协同性的内控管理),实现内控风险由无形到有形的量化转变、刚性约束,保障内部控制制度体系有效执行。③健全大内控机制,强化内控治理。单位要成立内部控制管理委员会,任命主要负责人担任内控委员会主任,其他负责人担任副主任,下设内控办事处,承担日常内控相关工作。其他预算科、人事教育科、国库科、监督评价科、预算评审科等设为专项牵头处,由内控委员会、内控办、专项牵头处共同构成各司其职的内控管理组织架构,全面负责内控制度建设、审核、执行、评价、监督等环节内容。④树立内控意识,引导内控建设转变为内驱动力。单位干部人员要把内部控制建设当作新常态任务,从原来的“要我内控”逐渐转变为“我要内控”,从被动局势转变为主动形式,更好地为单位建设内部控制营造良好工作氛围。各单位领导人还要把从严治党、廉洁公正、防范财政风险、防范廉政风险等作为重要抓手。⑤加强财会监管,倡导内控大格局。持续夯实财政监管运行管理,立志打造高起点、高标准的财政

内控品牌。一方面可以把昌乐县财政局的成功经验推广至各行政事业单位,强化内控部署管理;另一方面要加强财会监督管控,在监督检查中不断改进内控问题,从更广领域、更高层次体现内控能效,集合各部门、各环节人员,合力实现财政资金的规范使用,助力财政治理水平进一步提升。

4.2 安顺市——四项部署推进内控

自2023年以来,安顺市财政局强化统筹管控,积极引导全市建设内部控制体系,认真贯彻执行行政事业单位建设内部控制制度工作的要求。为了做好内控报告编制工作,具体推行内控的措施有:①重视内控工作,强化责任。市财政局对各单位编制内控报告有详细的说明和要求,要求各单位财政局合理分工,由专人负责,选择“财政主抓主管部门、主管部门有序指导下属单位”的模式,逐层分散内控编制工作,保障各单位都能够按照要求、规范完成编制工作。②强化配合,发挥协同作用。为了精准地完成各单位内部控制报告编制工作,需要指定专人负责,解答相应内控问题,并强化对内控报告编制工作的指导和审核力度,以此来保障内控报告编制的规范性、完整性、准确性。另外,还要注意内控报告与预算绩效管理、行政事业单位国有资产报告管理、政府采购、预决算等工作的协调性,要求实现数据口径统一化,从而为内部控制报告编制工作提供帮助。③逐级审核,专项指导。为了编制精细化、完整的内部控制报告,上级行政事业单位需要对下级行政事业单位汇总、上报的各类信息进行逐层审核,并及时发现其中隐藏的问题和不足,及时与有关单位联系探讨问题的存在原因,并商议出解决方案,及时更新报表,以保障各单位最终编制的内控报告质量。④协同业务、财务,强化内控。强化对单位内部控制报告综合分析和评价力度,提高内控管理水平,合理利用内部授权审批、归口管理、不相容岗位相分离等方式方法进行管控;还要制订健全的制度体系、岗位职责、风险应对方案等措施,强化单位整体和业务层面的共同管控,促进内控体系有序建设。

4.3 河塌乡——三化举措提升内控

为强化财政关键业务管控,实现资金规范使用、高效利用,下级政府单位深入贯彻上级指示,推行如

下具体内部控制建设工作:①加强队伍建设。单位内部人员要定期学习财经类、内部控制类相关理论、实践知识,积极主动参加各类型财会讲座、财经培训、法律法规培训,以会促学、以学促行,在实践中学习,不断提升财政人员队伍内控能力,增强廉政意识。②细化岗位职责。依据内部控制制度设计岗位,切实遵循不相容岗位相分离原则,有关岗位人员要明确自身岗位职责,实现权责到人,还要形成相互督促、相互监管、相互制衡的岗位设计,增强制度约束,规范权力运行。③优化监督管控。强化财政资金全部流向监管,精细化监管责任、监管环节、监管流程、监管制度等内容,实现日常监管和专项监管相融合,切实保障财政内部控制制度体系落实,充分发挥内部控制制度体系职能作用。

4.4 肥东县马湖乡——多措并举

4.4.1 强化岗位培训

制度面前人人平等,要求所有人员都要严格遵循制度体系,不搞特殊化、不搞特权,切实推动当地财政内部控制制度落实。对内控涉及的组织架构、人员管控、风险防范等内容进行专业性培训,还要保障人员岗位设置、财务系统管控、票据审核管控、业务管控、审计监督管控等方面都能够涵盖在内控监管中。

4.4.2 调整组织架构,精细化岗位职责

单位要设置内部控制管理架构,成立专门的内控管理小组,由单位最高负责人担任组长,其他资金结算员、财政结算员等担任组员,共同推进内控制度落实。

4.4.3 规范业务流程,强化业务过程监管

对单位涉及的拨款审批、资金分配、预算筹划、财政支出、资产管理等工作流程进行精细化规定,适当简化流程,保障资金安全拨付、使用。对惠农项目资金的监管要严格把控申报、审核、公示、项目实施、评估验收等诸多环节。

4.4.4 借助信息系统

借助基层数字化财政管理系统,实现乡镇账务处理、预算编制、资金监管、政府采购、惠农补贴、债权债务等的统一汇总管理,并依据有关规定进行相关信息公开处理。

5 结论

总而言之,政府单位内部控制制度体系的建设使得单位内部各项工作能够更加规范、有序地开展,极大地保障了单位公共财产、资源的安全性、完整性,也能够有效杜绝个别人员违反纪律规定、违规操作,损害单位集体或广大群众利益。文章主要针对政府建设内部控制体系弊端进行分析,并提出了合理改进建议,同时列举了诸多政府实际建设内部控制体系的详细措施。希望文章研究能够切实为政府内部控制体系建设,提供实质性的借鉴思路,促进各政府单位高效建设内部控制制度体系,发挥内控能效作用。

参考文献:

- [1]陈丽芳.政府新会计制度背景下的内部控制研究[J].今日财富,2022(7):103-105.
- [2]张莹.新政府会计制度下行政事业单位财务内部控制建设研究[J].纳税,2021,15(14):78-79.
- [3]唐大鹏,冯婉昕,刘聪颖.关于政府内部控制制度建设路径的思考[J].财务与会计,2020(24):72.
- [4]王玉伟,李静,王钰童.政府会计制度对内部控制的影响与对策[J].财经界,2020(11):119-120.
- [5]汪育华.新政府会计制度视角下完善内部控制探讨[J].行政事业资产与财务,2020(2):51-52.
- [6]张正菊.探究如何建立和完善乡镇人民政府内部控制制度[J].商讯,2019(35):176-177.

作者简介:周崇真,女,安徽六安人,合肥市庐江县移湖街道财政所,研究方向:内部控制。

新形势下制造企业财务管理信息化建设的优化建议

庄晓春

(常州琦辉起重设备有限公司, 江苏 常州 213000)

摘要:新形势下,加强财务管理信息化建设对制造企业而言具有非常重要的意义,制造企业越来越重视有效应用信息技术推进财务管理信息化建设。根据实际情况,目前我国制造企业财务管理依然存在一些问题。基于此,文章分析制造企业财务管理信息化建设现状和存在的问题,提出问题的解决建议,使制造企业财务信息更加完整、及时、准确,为企业实现可持续发展提供参考。

关键词:制造企业;新形势;信息化建设

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0065-04

Suggestions on the optimization of information construction of financial management in manufacturing enterprises under the new situation

Zhuang Xiaochun

(Changzhou Qihui Lifting Equipment Co., Ltd., Changzhou, Jiangsu, 213000)

Abstract: Under the new situation, promoting the construction of financial management information is of great significance to manufacturing enterprises. The manufacturing enterprises are increasingly emphasizing the effective application of information technology to promote the informatization construction of financial management. According to the actual situation, there are many problems in the financial management of manufacturing enterprises in our country. Based on this, the paper analyzes the informatization construction status and existing problems of informatization construction of financial management, puts forward suggestions to solve the problems, helps manufacturing enterprises solve the problems in financial management, makes the financial information more complete, timely and accurate, provides a reference for enterprises to achieve sustainable development.

Key words: manufacturing enterprises; the new situation; information construction

0 引言

在新形势背景下,信息技术快速发展,互联网技术日渐成熟,应用范围也不断扩大。各行各业财务管理工作内外环境出现显著改变,这对企业财务管理提出了更高要求。传统财务管理模式的弊端逐渐暴露,无法满足企业的发展需要,尤其对制造企业而言,大部分企业规模较大,业务纷繁复杂,财务管理难度较高,信息化建设面临多重挑战。若是企业新时期的财务管理达不到信息化标准水平,财务管理效率会大打折扣,企业的发展也会因此受到制约。制造企业必须重视财务信息化管理的作用,积极推进财务管理信息化建设,提出科学可行的方案和措施,争取在激烈的竞争中,凸显自身的优势和特色,

实现长效发展,为国民经济发展贡献力量。

1 财务管理信息化概述

我国实施改革开放政策以来,社会经济发展取得显著成效。在该过程中,企业财务管理也逐渐发生改变。从大体上来看,主要包括三个发展阶段:

第一,财务管理的核心是基础类核算,有关工作大多由财务部门负责,主要目标是保障企业生产经营正常进行。

第二,随着经济发展以及相关政策和制度不断发生改变,财务管理模式随之出现了一系列变化,如核心内容变成资金管理以及预算管理。当然,核算依然是基础,财务管理的最终目的是保障企业经营活动顺利进行,并帮助企业实现可持续发展。

第三,互联网蓬勃发展,信息技术日渐成熟,财务共享中心引起了各行业的高度关注。借助信息技术,企业将财务和业务两者紧密融合,突破了传统企业中的“信息孤岛”现象,业务部门和财务部门信息交流沟通效率更高,并且实现了信息共享。在该阶段,财务管理的重要性越来越突出,为企业实施战略规划提供保障,同时也支撑着重大决策的制订。

最后一个阶段又可以细分成三个层次,分别是信息化建设的初期、中期、后期。财务管理信息化通常是指企业在经营发展的过程中建立信息化平台,借助互联网技术、互联网硬件设备、计算机软件等,开展财务管理相关工作,使财务管理工作效率提升,财务核算更便捷、分析结果更准确、决策更合理等。和发达国家比较,我国财务管理信息化建设起步较晚,发展时间较短。在20世纪90年代,ERP财务管理系统在美国已经开始盛行,大部分企业都在财务管理工作中引入了该系统;不仅如此,还不断探究其他新型技术在财务管理中的应用。我国近几年信息化技术发展也逐渐成熟,使用率不断上升,比如人工智能、互联网等,且引起了各行各业的关注。越来越多的企业开始重视财务管理信息化建设,特别是高新技术企业^[1]。

2 新形势下制造企业财务管理信息化建设的重要性

2.1 能提高企业财务管理水平

信息技术是财务管理信息化建设的重要基础,也是关键保障,没有信息技术做支撑,财务管理信息化建设便成为空谈。将信息技术和财务管理二者融为一体,促使企业实现无纸化办公,应用线上模式开展一系列工作,如审批、报销等,提升工作效率,信息传递更准确,能避免人为因素产生不必要的干扰,保证核算准确;同时也可以通过信息化平台实时更新有关数据信息,促进资源整合,提高资源利用率。

2.2 有助于降低财务管理成本

传统的财务管理工作消耗的总成本较高,包括人力资源成本、物力成本以及财力成本等,且工作过程中涉及多种多样繁杂且基础性程序,全部工作由人工操作完成,难免会出现失误或偏差。由于缺乏信息化支撑,信息数据传输效率低,甚至局限于单个部门流通,共享难度较大,企业信息化建设受到影

响。通过促进信息化建设,各部门可实时共享相关数据资料,领导层也可及时掌握企业财务情况,从而实现管理的标准化和流程化^[2]。

3 新形势下制造企业财务管理信息化建设现状和存在的问题

3.1 管理层财务管理信息化意识薄弱,建设进程较慢

财务管理信息化建设不可能一蹴而就,属于一项专业化工程,也具有系统性特征,需要企业领导提供支持和保障,促进财务管理信息化建设。就制造业发展情况来看,许多制造企业管理人员财务管理信息化意识都比较薄弱,对其重要价值认识不足。虽有部分企业比较关注财务管理信息化建设,但在实际建设环节只停留于购买有关软硬件设备层面,无法从实质上建设目标。信息化建设对资金的需求量也比较大,一些企业由于资金不足,无法针对信息化建设进行充分投资,影响信息化建设效果。

3.2 财务管理信息化系统不够健全,缺乏统一的建设标准

第一,现阶段,多数制造企业都希望能愈发激烈的竞争环境之中实现可持续发展,因此都积极紧跟时代的发展步伐,在各项业务活动中融入信息技术,并建立信息系统,但是系统功能不够齐全,各部门也是相互独立。该现象会影响财务报表的真实性和有效性,报表不能真正体现企业的发展状况,甚至和实际经营情况之间出入较大。比如资本成本、物流运输信息等,各部门未及时共享,由此制作的财务报表真实性也得不到保障,后续决策必然也会存在问题。

第二,不同制造业各方面都存在差异,信息技术的引进同样如此。部分企业在引入信息技术方面表现得非常积极主动,且将其熟练应用于财务管理之中,提高了财务工作质量和效率。有些企业虽然也能积极引进信息化技术,并建立信息化平台,但和自身实际发展要求不符,盲目地引进或照搬其他企业,没有进行充分的市场调研和全面的环境评估,平台运作很难达到预期的效果。

第三,在促进财务管理信息化建设过程中,大多数企业缺乏统一的制度标准,造成财务管理过程中出现问题较多,影响最终管理效率。

3.3 财务信息化管理人才不足,专业能力有待提高

人才是助力财务管理工作顺利开展并提高工作效率的重要力量,财务管理信息化建设同样如此,要想达到预期的建设目标,需要配备专业的人才队伍。只有保证人才队伍专业水平高且综合素养好,才能真正落实信息化建设并达到预期的目标。但是,通过对制造企业进行调研分析得知,目前大多数制造企业财务管理信息化专业人才都比较匮乏。现有的人才虽然财务理论知识丰富多样,也具备一定的实战经验,但信息技术能力有待提升。这不利于信息化建设,会影响其建设进程,也会降低财务管理信息系统的实际作用,很难体现其价值。此外,员工自身的学习能力相对较低,在信息技术方面缺乏学习积极性和主动性。企业虽然也会展开相关培训,但很少深入了解人员的实际需求,均采取集体培训模式,导致人员参训积极性不足,培训效果也不尽如人意,影响财务管理信息化进程^[3]。

3.4 财务风险意识薄弱,影响财务信息化建设成果

随着企业发展速度逐渐加快,企业经营风险越来越大,但是有些制造企业财务风险防范意识薄弱,影响了财务管理信息化建设成果。财务风险意识不足会造成财务管理方式落后,比如许多制造企业在财务数据处理方面依然使用人工模式,不仅会导致数据出现偏差,还可能引发财务风险。除此之外,在实际开展财务管理工作中,少数企业依然应用传统的会计核算模式,虽然建立了信息化系统,也并未在实践中应用,财务管理信息化建设停留于表面。同时,部分企业也忽略了内部控制,内控机制不够完善,各部门之间协作效率较低,财务风险隐患较多,风险发生概率较高,财务管理信息化建设受到制约。

4 新形势下促进制造企业财务管理信息化建设的措施

4.1 转变全员理念,增强企业财务管理信息化意识

企业要实现财务管理信息化建设目标,首先应增强所有工作人员财务管理信息化意识。

第一,加强管理人员培训,让他们真切意识到财务管理信息化建设的重要性。督促管理人员积极学

习借鉴其他企业的经验,坚持居安思危的原则,做到与时俱进,为财务管理信息化建设提供助力。

第二,增强财务部门以及其他工作人员的财务管理信息化意识。企业可通过多元化的渠道宣传财务管理信息化建设工作,比如通过微信群、公众号、企业内部宣传栏等,宣传与财务管理信息化有关的专业知识,在潜移默化中转变员工的思想;还可以邀请外部专家定期针对内部人员展开相关培训,或组织优秀员工参观其他企业,在相互交流和沟通的过程中,正确认识财务管理信息化,明确其价值和意义。

第三,制造企业还应建立完善的奖惩机制。针对在财务管理信息化建设方面做出突出贡献的人员,应及时奖励,也对其他员工产生激励作用,使全员的财务管理信息化意识得以提升^[4]。

4.2 构建完善的信息化系统,促进部门沟通和协作

在新形势背景下,企业在促进财务管理信息化建设的过程中,要根据自身的实际情况,全方位考虑内部各部门的发展需求和运作状况,选择对应的软硬件设备。从财务人员角度来看,应合理应用相关软硬件设施,并定期更新现有的信息系统,不断改进各个模块的功能,深度融合业务和财务系统。除此之外,还应实事求是地建立财务信息资源数据中心,为各部门之间的信息交流、共享,奠定良好的基础。通过统一平台集中处理各部门的资源,减少资源浪费并提高资源利用率。

4.3 组建信息化人才团队,提高员工综合能力

经上述分析发现,目前许多制造企业财务部门人员财务专业知识储备量较大,实战经验也比较丰富,但信息技术方面的知识并不充分,信息技术能力也有待提升。因此,企业需要注重技术型人才培养,组建信息化人才队伍,提高员工的综合实力,为实现财务管理信息化建设目标,提供人力资源支持。

第一,在人员招聘的过程中,不仅要考察人员的财务专业知识储备情况,也需要关注其信息技术掌握状况,评判其综合能力。录用复合型人才,并匹配最适合他们的岗位,给员工发挥自身价值和作用的机会,使员工个人价值得到体现,同时促进企业的发展,进而实现共赢。

第二,针对所有新入职员工都应该展开系统性培训,保证所有员工全面了解财务管理系统的具体操作流程情况,并能高效合理应用信息化系统。还应培训其解决问题的能力,促使员工掌握丰富多样的信息技术,确保员工能及时化解系统运作过程中表现出来的问题,也突出财务软件的作用。除此之外,员工不仅要掌握系统的应用办法,还应坚持与时俱进,根据企业的实际需求持续性完善系统功能,保证企业发展需求得到满足^[5]。

4.4 加大内部控制力度,强化内外风险预警

完善的内部控制制度以及风险预警体系是助力制造企业实现财务管理信息化建设的重要保障。因此,制造企业需注重内部控制,加大内控力度,并强化内外风险预警。

第一,参考其他大型企业的经验,根据自身实际情况,引入ERP系统,同时建立健全内部控制体系,合理分配各岗位工作职责,明确各岗位权限,对建设目标进行细化并层层落实到个人,确保内部信息能实现共享,同时要保证信息准确且安全,避免信息泄露或被盗取。

第二,应树立风险控制意识,健全风险预警制度,将风险控制和内部控制机制相结合,准确预测和研判风险,及时挖掘财务管理中存在的风险因素,并提出科学可行的风险防范和应对措施,最大限度降低风险发生率,也减少风险产生的损失。

第三,完善监督管理体系,并且实施问责制。实时监督各项财务管理活动执行情况,为优秀员工提供奖励的同时,针对不合理或违规违法的行为,应及时追究到个人,保证问责制得以落实,确保企业资产以及信息的安全性。

5 结论

综上所述,在新形势背景下,我国制造行业竞争

越来越激烈,制造企业面临的压力不断增大,再加上信息技术广泛普及和应用,财务管理信息化建设的重要性越来越明显,有利于提高企业财务管理水平,也有助于降低财务管理成本,进而促进企业可持续发展。但通过分析发现,许多制造企业财务管理信息化建设成效没有达到预期,主要原因在于财务信息化意识有待提升,建设进程较慢、财务管理信息化系统不够健全,缺乏统一的建设标准、财务管理信息化人才不足,专业能力有待提、财务风险意识薄弱,影响财务信息化建设成果,解决上述问题迫在眉睫。文章通过分析,提出了相应的建设建议,包括转变全员理念;增强企业财务管理信息化意识、构建完善的信息化系统;促进部门沟通和协作、建立信息化人才团队;提高员工综合能力、加大内部控制力度;强化内外风险预警等,希望为制造企业推进财务管理信息化建设提供助力。

参考文献:

- [1] 娄佳佳.新形势下企业财务管理信息化建设的途径研究[J].商讯,2023(1):49-52.
- [2] 江丽.基于新形势下企业财务管理信息化建设策略研究[J].商场现代化,2022(10):143-145.
- [3] 章学容.新形势下国有企业财务管理信息化建设研究[J].商讯,2021(7):65-66.
- [4] 鲁正均.论析新形势下的企业财务信息化管理[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(8):52-53.
- [5] 张爱林.新形势下企业财务管理信息化建设问题及对策[J].财富生活,2020(6):134-135.

作者简介:庄晓春,女,江苏武进人,常州琦辉起重设备有限公司,研究方向:财务信息化。

云会计时代事业单位财务管理信息化建设探究

庄燕婷

(浙江省温州市洞头区财政局, 浙江 温州 325700)

摘要: 信息技术的飞速发展不仅改变了大众的日常生活, 也对事业单位的财务管理工作提出了新的要求。外部市场环境的不不断变化, 加剧了事业单位财务管理工作的难度和复杂性。云会计时代来临全面助推事业单位财务信息化建设和发展。事业单位也要与时俱进, 革新落后的管理理念, 优化管理方式, 有效提升事业单位的财务管理水平。文章以云会计在事业单位财务管理信息化建设中应用的必要性为切入点, 分析了当前事业单位财务管理信息化建设过程中存在的问题, 并提出了相应的解决对策, 以期促进事业单位长足发展。

关键词: 云时代; 事业单位; 财务信息化建设

中图分类号: F275

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0069-04

Overview of informationization construction of financial management in public institutions in the era of cloud accounting

Zhuang Yanting

(Dongtou District Finance Bureau, Wenzhou, Zhejiang, 325700)

Abstract: The rapid development of information technology has not only changed the daily lives of the public, but also put forward new requirements for the financial management work of public institutions. The continuous changes in the external market environment have exacerbated the difficulty and complexity of financial management in public institutions. The advent of cloud accounting era comprehensively promotes the construction and development of financial informatization in public institutions. Public institutions also need to keep up with the times, innovate outdated management concepts, optimize management methods and effectively improve the financial management level of public institutions. The article takes the necessity of applying cloud accounting in the informationization construction of financial management in public institutions as the starting point, analyzes the problems existing in the current informationization construction process of financial management in public institutions, and proposes corresponding solutions to promote the long-term development of public institutions.

Key words: cloud age; public institutions; financial informatization construction

0 引言

云会计可实现会计流程的标准化、财务信息集成化发展, 可以切实帮助事业单位解决日常财务管理工作中存在的问题, 提升事业单位财务管理质量和效果。事业单位需因地制宜, 构建专属的云会计平台, 提升单位财务信息化建设水平, 优化管理组织架构, 整合业务和财务流程, 提升事业单位的财务管理工作效率。

1 云会计在事业单位财务管理信息化建设中应用的必要性

1.1 加强绩效管理

第一, 事业单位应用云会计技术, 可以实现原有

财务管理环节的优化重组, 确保业务流程和内容标准化, 明确各方的财务管理职责。通过再造业务流程, 突出考核指标的可量性和合理性, 进一步提升事业单位的财务管理绩效考核质量。第二, 事业单位依托云会计技术可以实现对海量财务和业务数据的汇总分析, 将单位绩效考核结果和云会计系统有效衔接, 为事业单位分析绩效考核结果提供数据参考。

1.2 实现信息共享

第一, 事业单位可以借助云会计技术有效提升信息数据传输精确性和传输效率, 为后期开展财务分析工作提供有利条件。第二, 云会计背景下, 可实现会计核算主体的统一化和规范化管理, 实现事业

单位预决算、绩效管理以及资金管理系统的有效融合,实现信息资源的互通和共享,为后期的跨部门检查提供便利^[1]。第三,云会计系统可以简化事业单位的冗余的财务管理流程,缩减信息传输环节,整体提升事业单位的财务信息共享水平。

1.3 加快资源整合

第一,事业单位借助云会计平台,可以从事业单位的核心管理需求出发,实现对人员岗位的合理设置和规划,整合单位的人力资源。第二,事业单位依靠以云会计技术为核心的财务共享系统,可实现对单一数据的集约化处理,降低事业单位的人力成本。第三,事业单位通过应用云会计平台,可以有效打破传统财务管理限制,加速信息互融互通,帮助事业单位充分掌握各部门的财务管理现状,提升事业单位的资源配置水平。

1.4 规划预算流程

第一,在预算编制环节,事业单位可借助预算一体化系统提升预算编制效率。预算一体化系统依托于云计算技术,具有强大的信息聚合能力,可以从整体层面出发,结合事业单位的战略管理目标,充分发挥事业单位的预算管理职能,通过数据汇总分析提升预算编制精确性。第二,在预算执行环节,事业单位可以充分利用预算一体化系统实现对各类票据的精准识别,减少人为识别产生的负面干扰,有效规避事业单位预算执行环节的风险。第三,在预算考核阶段,事业单位可以结合单位的实际特点制订科学的预算绩效评价考核指标,削弱人为考核模式的主观性和随意性,有效提升绩效考核质量,保障预算考核结果的公正性和严谨性^[2]。

2 事业单位财务管理信息化建设问题

2.1 财务管理信息化系统运行维护不到位

近年来,财务云、资产云、政府采购、预算编制、绩效管理、政府财务报告、预算一体化陆续上线,为提高事业单位财务管理工作质效做出了巨大贡献。这些系统都是由省级财政厅集中统一部署,各地方财政局统一支付费用和维护,各个单位不需要自己另行投入。然而,一些地方财政局对财务管理系统运行维护工作不够重视,相关资金投入不足,未能及时进行软件系统升级,导致部分系统功能不能满足事业单位财务工作需求。另外,未能配备专门的运维服务技术团队,无法及时解决事业单位信息系统

运行中出现的问题,影响财务管理信息化系统运行质量。

2.2 财务与业务系统不够同步

第一,多数事业单位未能构建财务、业务集成化系统,难以实现对财务、业务信息的整合处理,事业单位各部门之间依然存在严重的“信息孤岛”现象,部门之间难以及时进行信息共享。第二,近年来,行政事业单位先后组建了多个财务信息化系统,有时候新系统投入运行后并未将老系统数据全部录入其中,导致数据查找不够便捷。尤其是事业单位跨部门查询信息数据时,财务人员需要反复多次进行数据收集和处理,不仅增加了财务工作人员的工作压力和负担,而且也难以保障业务和财务数据的准确性和收集效率。

2.3 云端信息安全保障不足

第一,互联网技术的飞速发展提升了事业单位会计信息应用价值,面对错综复杂的网络信息环境,事业单位的云端会计信息安全隐患增多,即便多数云数据供应商和设备运营商都拥有完备的云会计信息安全防护体系,但是云计算在我国的发展时间相对短暂,很多方面发展都不成熟,难以保障事业单位财务信息数据的安全。一旦事业单位云计算设备和数据库遭受网络“黑客”攻击,可能会导致事业单位财务信息数据外泄或丢失,对事业单位发展产生难以估量的损失。第二,云会计信息平台中的各类数据主要依靠公共网络实现信息数据高效率存储和传输,处于公共网络环境下的事业单位会计信息数据安全保障性不足,存在被第三方窃取的隐患。第三,个别事业单位的云会计设备软件由第三方供应商提供,如果事业单位将部分信息数据持有权交由云服务商,难以保障事业单位的数据信息安全。

2.4 财务信息化人才短缺

第一,事业单位的财务管理人员计算机网络知识掌握水平不足。虽然多数事业单位的财务管理人员都拥有丰富的财务管理经验,但是这类工作人员对计算机专业知识不甚了解,不能熟练操作云会计软件。而能够熟练操作财务信息化系统的工作人员却缺乏专业的财务管理经验,一定程度上制约了事业单位的财务信息化建设进度。第二,事业单位财务信息化人才流失严重。部分事业单位领导不重视财务管理信息化建设工作,不愿意在财务信息化建

设中投入大量时间和精力,相关财务信息化管理人才缺乏晋升通道。事业单位未能针对财务信息化人才制订对应的培训和激励机制,加剧人才流失,降低了事业单位的财务信息化建设水平^[3]。

3 云会计下事业单位财务管理信息化建设建议

3.1 升级财务管理信息系统

云会计背景下,事业单位为了进一步提升财务管理信息化建设水平,需要做好财务管理信息系统升级工作。建议事业单位采取以下措施:

第一,事业单位要营造良好的财务信息化管理氛围。事业单位要及时向财政局反映系统更新需求,详细编制云计算下预算一体化系统更新及维护报告,及时革新系统模块和功能。第二,事业单位的财务管理部门要根据事业单位自身情况做好调研工作,结合各部门的财务管理需求对财务管理信息系统功能进行优化和升级。事业单位要重点做好网络安全管理工作,为财务管理信息系统安全运行创造良好条件,有效降低事业单位财务管理信息系统被黑客和第三方恶意病毒攻击的概率,确保单位内部财务信息和业务信息安全存储。严禁未经授权人员使用财务信息系统,避免内部财务数据被恶意篡改。例如,事业单位可通过数据加密、访问设限等方法来提升事业单位的数据安全性。第三,事业单位要建立健全数据管理机制,实现对各部门信息数据的高效管控,有效预防数据管理风险。事业单位要构建财务信息建设常态化机制,持续做好财务系统功能升级和优化工作。在使用新开发财务管理软件过程中,事业单位的财务管理人员要结合系统使用和操作情况积极向上级部门建言献策,不断完善和优化系统功能。事业单位要积极和系统开发公司进行沟通交流,定期做好系统升级更新工作,在优化系统功能的同时完善操作体验^[4]。第四,事业单位的财务信息化系统输出必须具有较强的灵活性,财务人员无需对输出数据进行二次加工即可完成日常工作。例如,事业单位可以在财务信息系统中增设数据报表一键生成功能,财务人员可以直接将数据形成报表,切实提升财务人员的工作效率。

3.2 促进集成财务业务系统

云会计背景下,事业单位做好财务信息化建设符合《新会计》准则要求,需要做好财务信息化

建设目标和内容规划工作,从而实现单位内部资源的合理配置,更好地促进事业单位发展。这要求事业单位要做好财务系统和业务系统集成建设工作,通过财务业务系统集成打破财务系统和业务系统互相独立的现状,有效提升资源利用效率。

第一,从技术层面入手,依托第三方科研团队借助网络技术和云计算技术,打造专属的内部共享平台。该平台连接了事业单位财务、资产、人力等管理系统,可以彻底打破事业单位各部门之间的信息壁垒,实现信息数据的整合和共享。事业单位财务人员可以直接在系统中调取各部门的业务和财务信息数据,彻底减轻财务人员的工作压力和负担。国家或者省厅可以组建一支自己的队伍,专门研发和负责这些系统,既保证了数据的延续性,在费用支出上也不会随地涨价;同时对一些涉密信息也能够保障其安全性,避免个人信息泄露风险。

第二,从部门沟通入手,事业单位要积极深化各部门的信息共享意识。只有事业单位各部门之间加强协作共享,才能提升部门沟通效率。由于事业单位的部分财务信息数据敏感性较强,在数据共享之前要提前做好共享权限和范围界定工作。

3.3 完善信息安全防护机制

第一,优化网络性能,确保系统稳定运行。云会计背景下,事业单位内部各类信息数据都需要借助公共网络来传输和共享,事业单位要持续优化内部网络系统性能,确保网络性能安全稳定,在确保信息传输效率的前提下避免数据丢失或被篡改。第二,做好事业单位网络安全防护工作。事业单位的财务信息安全问题主要由内部问题和外部问题构成。针对内部问题,事业单位可针对财务信息化系统设置不同权限,不同部门、不同职能的人员拥有的财务信息系统管理权限各有不同。针对部分财务信息可进行多级加密处理,以此来保障财务信息数据安全性。对外部问题进行处理时,为最大限度降低事业单位财务信息系统被病毒攻击概率,事业单位要不断健全信息防火墙,定期对财务信息系统进行病毒查杀;同时,能够依托财政局数字中心做好系统维护工作,切实保障系统运行安全性。

3.4 培养引进财务信息化人才

第一,事业单位可专门为财务信息化人才设置编制和岗位,通过公开招聘的方式选拔一批集财务

专业知识和信息化知识为一体的高素质人才,切实提升事业单位财务岗位人员的业务素质。第二,事业单位做好岗前培训和继续教育。例如,事业单位可以定期组织内部财务岗位人员参加专题信息技术培训活动,通过技术培训来不断强化财务人员的专业能力和实践能力。第三,事业单位要逐步健全和完善财务信息化人才考核、评价、晋升管理机制,不断提升财务人员的信息化管理水平。事业单位还要结合实际财务情况优化人才培养方案,提升财务信息化人员的薪资和福利待遇,增强工作人员的工作热情和积极性^[5]。

3.5 完善财务信息化配套制度

第一,事业单位要做好财务信息化配套制度和流程建设工作,确保单位各部门的业务流程符合财务信息化系统要求。事业单位可借助信息技术对业务流程进行整合再造,依托数据优势对一些重复流程进行整合和删减。在财务信息化系统建设过程中,事业单位非常重视流程设计和组织架构优化工作。信息技术的飞速发展改变了传统的业务发展模式,事业单位开展业务流程再造工作的过程中,要结合单位的实际情况,分析流程再造对事业单位发展产生的影响,从财务管理薄弱环节入手制订对应的优化机制,进一步提升事业单位的财务信息化建设水平。

第二,事业单位要健全内部监督管理机制,确保财务信息化流程的操作性 and 持续性。事业单位要大力宣传财务信息建设工作的价值,让单位各部门深刻意识到财务信息化建设的重要性。事业单位要健全和完善财务信息化管控制度,并制订对应的奖惩机制。在此基础上,事业单位还要健全和完善内控机制,严查内部漏洞,通过内部监督来提升事业单位的财务管理信息化水平^[6]。

第三,为保障财务信息系统的科学性和合理性,事业单位在构建系统之前要对原来的业务流程进行梳理和分析,及时发现并解决原来业务流程潜藏的问题,更好地建设财务信息化系统。

4 结论

综上所述,云会计背景下对事业单位的财务管理工作提出了更高的要求,事业单位要重点做好财务信息建设工作。事业单位要科学利用云会计系统的功能优势,全方位提升财务信息化建设水平和质量,持续对财务系统功能进行升级和完善,并在此基础上做好配套制度建设和人才培养工作,打破各部门之间各自为政的现象,实现事业单位财务系统、业务系统的有效集成,切实提升事业单位的财务管理水平,为事业单位财务管理转型升级创造良好条件。

参考文献:

- [1]王天素.云会计时代事业单位财务管理的信息化建设分析[J].财经界,2019(29):130-131.
- [2]余凤敏.大数据时代背景下行政事业单位财务管理信息化探讨[J].财富生活,2021(22):138-139.
- [3]陈艳.浅谈政府会计制度对行政事业单位财务管理信息化建设的推动[J].财会学习,2020(1):107,109.
- [4]张鸣乾,杜雪松,周钊聿.基于预算管理一体化下事业单位财务管理问题探析[J].行政事业资产与财务,2023(11):86-88.
- [5]崔瑶,王巧燕,刘峥,等.新会计制度背景下科学事业单位财务管理思考之我见[J].中国农业会计,2023,33(9):22-24.
- [6]杨晓梅.事业单位财务管理信息化现状及完善对策探究[J].商讯,2023(11):49-52.

作者简介:庄燕婷,女,浙江温州人,浙江省温州市洞头区财政局,研究方向:财务管理。

信息化条件下医院财务管理精细化策略分析

贾 婷

(山东省精神卫生中心, 山东 济南 250014)

摘要:随着互联网信息时代的到来,医院服务管理正由传统的方式向数字化方式进行转变,如网上预约挂号、在线查询结果、远程医疗服务等,大大提升了就医服务的高效化、质量化。但是医院财务管理信息化还存在一定的差距,如资产管理数据库未形成、全面预算管理欠缺等,在很大程度上制约了医院发展的现代化、集约化水平。基于此,文章以信息化为研究视角,以精细化管理为研究目标,展开了医院财务管理的创新、高效发展模式研究,以不断提高医院财务管理的精细化管理水平。

关键词:医院财务管理;信息化建设;精细化管理

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0073-03

Hospital financial management under the condition of information refinement strategy analysis

Jia Ting

(Shandong Provincial Mental Health Center, Jinan, Shandong, 250014)

Abstract: With the advent of the Internet information age, hospital service management is changing from the traditional way to the digital way, such as online registration, online query results, remote medical services, etc.. However, there are still some gaps in the informationization of hospital financial management, such as the lack of asset management database and overall budget management, etc.. To a great extent, it restricts the level of modernization and intensification of hospital development. Based on this, this article takes the information as the research angle of view and takes the fine management as the research goal. It has launched the hospital financial management innovation and the high-efficiency development pattern research by this paper, in order to continuously improve the hospital financial management level of fine management.

Key words: hospital financial management; information construction; fine management

0 引言

信息化时代的到来,带来前所未有的机遇和挑战,医院经营服务模式也逐步实现信息化、数字化。基于信息化建设的医院财务管理精细化模式可以有效提升医院的信息化建设程度,促进医院更好地适应新时期的竞争环境,进而提升医院经营服务效率,提高患者的满意度。因此,研究信息化条件下的医院财务管理精细化策略十分重要和必要。

1 信息化条件下的医院财务管理精细化

1.1 医院财务管理信息化

医院财务管理信息化是以医院财务数据和业务数据为基础,利用大数据、云计算等信息技术,对医院经营服务活动数据进行获取、加工、处理、储存、挖

掘、分析等,以为医院有效开展财务管理活动提供准确、全面、及时的价值信息支持。其本质是管理会计和信息技术的有机融合,有效解决了传统会计电算化的“信息孤岛”问题,大大提升了医院财务管理的服务水平和决策水平。

1.2 医院财务管理精细化

医院财务管理精细化主要以“细”为着眼点,将精细化的管理理念融入医院财务管理中,实现医院财务的规范、精确、细化管理,可以拓展医院财务管理的范围,深化医院财务管理内容。医院财务管理精细化改变了传统粗糙式的管理方式,需要全员参与,需要细化医院的管理和业务活动,以构建“低成本、高效率”的状态,进而确保财务资源的高效配置和管理^[1]。

2 信息化条件下的医院财务管理问题与成因

2.1 信息化条件下的医院财务管理问题

2.1.1 医院财务数据采集问题

现阶段,医院财务数据资料的采集主要包括日常医疗开支和人员费用开支,以及少部分的医学科研开支;其数据采集的方式主要通过简单的会计电算化系统,由财务人员结合原始单据进行手工录入,存储到医院打会计电算化系统。这种传统的财务数据收集方式,大大降低了财务数据的采集效率,同时不利于科室间、病种间的财务数据结转。

2.1.2 医院资产管理存在问题

医院的资产主要包括房屋建筑、大型医疗设备等固定资产,药品、耗材等周转比较快的存货。尤其是对周转比较快的药品物资进行采购时,主要结合科室需求和销售需求进行采购,采购唯一的目标就是避免出现缺货,对采购的库存合理化、采购周期的差异化等情况未能进行充分考虑。在采购过程中,缺少对供应商的有效监督,尤其是送货时间、售后服务,给医院经营效益带来不良的影响。除此之外,固定资产的缺乏统一、集中管理,库存数据采集信息化程度不高,造成库存物资单品管理无序、缺乏精准度,这些都不利于保障医院资产管理的效率^[2]。

2.1.3 医院成本核算存在问题

在盈亏自负的经济体系下,许多医院越来越重视成本管理。但是与普通企业相比,部分医院成本管理意识比较薄弱,造成成本核算执行情况不佳,在很大程度上制约了医院的发展。

2.1.4 医院绩效考核体系问题

现阶段,部分医院虽实行了绩效考核,但绩效考核的情况并不理想,表现为考核指标缺乏标准、考核方式不够科学、考核内容指向不明确等,在很大程度上降低了医院绩效考核的精准性和科学性;同时绩效考核缺乏监管力度,缺乏专门的考核小组和专业的考核人员,弱化了绩效考核数据的功能作用;除此之外,动态数据信息缺乏,不利于绩效考核数据的共享和使用。

2.2 医院财务管理问题产生的原因

2.2.1 医院财务管理信息化建设缺乏系统性、整体性

现阶段,许多医院明确了信息化建设在财务管

理、医院发展中的重要性,但在推进医院信息化建设的过程中,只是针对部分项目展开了信息化的建设,没有从全局的角度推进信息化建设,造成财务管理工作无法全面展开。医院更重视业务信息化的建设,不重视财务管理信息化在医院精细化发展中的价值,也就不能充分发挥财务管理系统在医院信息化建设中的关键作用。因此,医院应立足整体化发展,重新审视和定位医院财务管理的功能价值十分重要和必要。

2.2.2 医院财务管理信息化数据不规范

现阶段,医院在逐步推进信息化建设,但是采用的系统种类较多,没有统一的标准,不利于医院信息化数据的有效对接。尤其是医院财务管理数据涉及医院的多个业务部门,如何确保财务管理信息采集的及时化、准确化,需要医院的各个业务部门的数据与财务部门的数据进行有效对接。现阶段由于缺乏统一的信息编码和工作标准,缺乏统一的数据管理和控制平台,医院财务管理信息化建设不规范,也就不利于医院财务管理的精细化。

2.2.3 医院财务管理信息系统功能单一

现阶段医院财务管理信息化建设的主要功能就是核算,还未全面实现资金去向、信息流共享和医院物资的管理,财务系统的功能比较单一。单一的系统功能不仅容易造成财务管理出现“信息孤岛”,而且增大了财务管理风险,这与财务精细化管理理念是相违背的。

2.2.4 医院财务管理缺乏高素质综合人才

医院财务管理信息化推进和精细化管理需要高素质的综合性人才,既懂财务专业知识,又懂管理知识,同时还要具备一定的信息化素养。但是现阶段医院财务管理人员主要是财务专业的,缺乏财务数据的深入挖掘能力和处理能力,缺乏信息系统的高强应用能力,在很大程度上制约了医院财务管理的精细化^[3]。

3 信息化条件下的医院财务管理精细化策略

3.1 优化内容

信息化条件下的医院财务管理精细化要以全面结合信息技术、实现数据共享、调动全员参与为目标,将医院的业务、财务、管理三个系统进行有机融

合,以实现医院价值。一是要完善药品管理系统,依托信息平台详细记录药品的规格型号、批号剂量、名称数量、领用库存、价格调整等。二是要完善收费管理,依托一卡通全面实施全流程就诊和住院,以全面提升医院精细化管理程度。三是完善财务管理信息化建设,以财务管理系统为中心,强化财务管理系统与医务管理系统、资产管理系统、科研管理系统、人事管理系统、后勤管理系统等的有效对接,以全面提升医院的精细化管理质量。四是提升工作人员的管理能力与水平,强化医院工作人员管理能力和水平的全面提升,在专业知识技能培训的基础上,强化对工作人员管理理念和信息技术应用技能的培训,以不断创新财务管理理念,促进财务管理精细化水平的不断提升。

3.2 优化措施

3.2.1 财务数据采集精细化管理

信息化条件下财务数据采集精细化管理要做到以下两点:一是财务基础信息入账信息化,现代医院财务管理要建立财务数据的自动方式入账,即其他部门发生数据自动上传财务系统,财务部门进行相关数据的汇总、分析,尤其是对那些周转速度比较快的药品和耗材,通过基础入账的信息化可以大大提升财务管理的精准度和效率化,进而促进财务的精细化管理。二是建立报账财务平台,现代医院要积极采用财务报销软件,实现医院相关报销的一体化管理流程,以节省医院相关报销的时间,提高财务的精细化管理水平。

3.2.2 资产管理精细化管理

加强医院资产的精细化管理需要从多个方面入手,如资产采购、资产盘点、业财融合等。信息化条件下,医院资产管理要加强信息化建设,依托信息平台实现业财融合,建立医院资产的工作平台,以实现医院资产预算、采购、验收、核算、领用、维修、报废等全流程的公开化、科学化。

3.2.3 成本核算精细化管理

信息化条件下,医院财务成本核算精细化管理要构建“全员+职能+过程+标准”的管理模式,以全面提升精细化管理水平。一是全员参与。医院财务管理不单单是财务部门的事情,每个科室、每名员工都需要严格执行成本管理,以实现医院成本管理的全面控制,提升成本管理的精细化水平。二是明确职能。以岗位为载体,明确不同部门、不同员工的成本控制职能,通过责任到人,切实提升成本的精细化管理效率。三是动态过程。医院成本控制措施不是一成不变的,需要制订与之匹配的动态管理措施,以确保成本控制的合理性。四是规范标准。通过统一的规范标准引领来提升医院成本控制的科学性,从而切实发挥医院财务管理的预测、分析、核算等职能^[4]。

4 结论

信息化条件下医院全面预算的精细化管理要基于预算编制、预算执行控制、预算调整和预算分析考核的管理流程,将信息化手段、信息化系统逐步渗透,引导医院各科室做好内部预算项目,在年度预算的基础上编制月度预算,并依托信息技术支持做好预算的动态监测和管理,以强化全面预算管理。

参考文献:

- [1] 卢甲峰. 基于信息化建设视角的医院财务精细化管理[J]. 纳税, 2023, 17(34): 61-63.
- [2] 李心怡. 信息化建设视角的医院财务精细化管理分析[J]. 财经界, 2023(23): 147-149.
- [3] 刘锐. 基于信息化建设视角的医院财务精细化管理研究[J]. 商讯, 2023(13): 33-36.
- [4] 郑水容. 信息化条件下公立医院财务管理精细化管理[J]. 财经界, 2021(33): 74-75.

作者简介:贾婷,女,河北石家庄人,山东省精神卫生中心,研究方向:财务管理、资产管理、人力资源管理。

新型城镇化下低碳经济发展研究

方 勤

(四川省阿坝州茂县阿坝职业学院,四川 阿坝 623200)

摘要:近年来,随着中国新型城镇化进程的加快,低碳经济发展已成为全球关注的焦点。文章通过研究新型城镇化对阿坝州低碳经济发展的影响,提出低碳经济发展的路径和策略;介绍了新型城镇化概念的提出及其发展意义,探讨低碳经济在应对气候变化中的重要作用,并深入分析了新型城镇化与低碳经济之间的内在联系;最后基于新型城镇化提出了优化能源结构、推广绿色建筑、发展公共交通、强化科技创新和完善政策体系等低碳经济发展策略,

关键词:新型城镇化;低碳经济;能源结构优化

中图分类号:F061.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0076-04

Research on the development of low carbon economy under new urbanization

Fang Qin

(Aba Vocational College, Mao County, Aba Prefecture, Sichuan Province, Aba, Sichuan, 623200)

Abstract: With the acceleration of China's new urbanization process, low-carbon economic development has become a global focus of attention in recent years. This article studies the impact of new urbanization on the low-carbon economic development of Aba Prefecture and proposes paths and strategies for low-carbon economic development. This article introduces the concept of new urbanization and its development significance, explores the important role of low-carbon economy in addressing climate change and deeply analyzes the inherent relationship between new urbanization and low-carbon economy. Finally, based on the new urbanization, low-carbon economic development strategies such as optimizing energy structure, promoting green buildings, developing public transportation, strengthening technological innovation and improving policy systems were proposed,

Key words: new urbanization; low carbon economy; energy structure optimization

0 引言

随着我国城市化进程不断加速,新型城镇化已成为推动经济社会发展的重要战略。阿坝州作为中国西部地区的一个典型代表,正积极探索新型城镇化下低碳经济发展的路径与策略。文章旨在深入研究新型城镇化对阿坝州低碳经济发展的影响,分析其内在联系,并提出相应的路径和策略,为该地区实现可持续发展提供参考和借鉴。

1 新型城镇化概念的提出及其发展意义

1.1 概念提出

新型城镇化是指在城市化进程中注重人民群众生活品质改善、环境保护和资源利用效率提升的城镇化模式。它强调以人为本,推动经济社会全面协调可持续发展。新型城镇化不仅关注城市数量与规

模的增长,更重视城市质量和功能的提升。

在新型城镇化背景下,阿坝州有望通过合理规划和科学布局,实现低碳经济高质量发展。过去几十年来,中国的城市化进程取得了巨大成功。然而,随着人们对生活品质、环境保护和资源利用效率等方面要求的提高,传统意义上的城镇化模式已经无法满足当代社会的需求^[1]。因此,新型城镇化概念应运而生。

1.2 新型城镇化发展的意义

1.2.1 改善民众生活质量

新型城镇化注重人民群众生活品质的改善。这意味着不仅要提供基本的居住条件和就业机会,还要关注教育、医疗、文化娱乐等公共服务设施建设和完善。通过优化资源配置和提高服务水平,人们的生活质量可以得到提升。

1.2.2 提高资源利用效率

新型城镇化强调环境保护和资源利用效率的提升。在传统城镇化模式中,经济发展往往以牺牲环境为代价。而新型城镇化则倡导绿色发展理念,通过推动清洁能源利用、减少污染排放等方式,在城市建设过程中实现可持续发展。

1.2.3 促进城市发展完善

新型城镇化关注城市质量和功能的提升,不再追求单一的数量和规模增长,而是致力于提高城市的整体品质。这主要包括改善城市设计、促进文化创意产业发展、加强社区建设等方面。通过提升城市的软实力和硬实力,使之成为吸引人才和投资的核心地区^[2]。

2 低碳经济在应对气候变化中的作用

低碳经济在应对气候变化中扮演着重要的角色。随着全球工业化和城市化进程的不断加快,温室气体排放持续增加,导致全球气候系统紊乱和地球变暖问题日益严重。为了实现经济发展与环境保护的有机结合,低碳经济提出了通过采取一系列措施减少温室气体排放、提高资源利用效率以及推广清洁能源等方式来降低碳排放量的目标,并推动绿色低碳循环发展。低碳经济的核心目标是减少对化石能源的依赖,在经济发展过程中实现温室气体排放的减少。这意味着要转变传统经济增长模式,采用更加环保和可持续发展的方式。通过引入清洁能源技术,如太阳能、风能和水电等,可以有效替代传统的高碳能源,降低二氧化碳等主要温室气体的排放量^[3]。

3 新型城镇化与低碳经济的内在联系

3.1 新型城镇化提供低碳经济发展的基础条件

随着城市化的快速发展,城市规划和布局的优化成为可能。通过合理规划城市空间,可以减少能源消耗和废物排放,最大限度地降低碳排放。通过合理规划城市空间,阿坝州可以使城市更加紧凑和高效。这意味着将不同功能的建筑物、设施和资源集中在一起,减少人们之间的交通需求。

例如,在一个布局紧凑、合理的城市中,人们可以步行或骑自行车去工作、购物或娱乐,而不需要长

时间驾车或乘坐公共交通工具。这不仅能够减少交通拥堵问题,还能够降低汽车尾气排放量^[4]。新型城镇化也促进了可再生能源的应用与开发。通过在城市中建设太阳能光伏电站、风力发电站等,阿坝州可以减少对传统能源的依赖,降低碳排放量。

3.2 新型城镇化强调构建节约型社会

3.2.1 新型城镇化强调绿色建筑的应用

绿色建筑是指在设计、施工和运营过程中,最大限度地减少对环境的影响,并创造健康、高效、可持续的建筑环境。通过采用节能材料、优化建筑布局、提高能源利用率等手段,可以降低能源消耗,减少碳排放,并提高居住者的舒适度和生活质量。

3.2.2 新型城镇化注重促进节能环保产业的发展

节能环保产业是指以降低资源消耗和污染排放为目标的产业领域。通过推动节能技术的研发与应用,实施清洁生产和循环经济模式,可以实现资源的有效利用和环境质量的改善。发展节能环保产业还可以带动就业增长,促进经济可持续发展。

3.2.3 新型城镇化强调可再生能源的利用

可再生能源是指在自然界中可以不断恢复和更新的能源资源,如太阳能、风能、水电等。通过大力发展可再生能源产业,可以减少对传统化石燃料的依赖,降低温室气体排放,改善空气质量,并推动低碳经济的发展。可再生能源的利用还可以提高能源供应的安全性和稳定性。

3.3 新型城镇化促进产业结构优化升级

随着人们对环境保护意识的增强,越来越多的企业开始转向绿色、低碳的生产方式。新兴产业如清洁能源、循环经济等得到了快速发展,同时传统高耗能、高污染产业逐渐减少甚至被淘汰。科技创新在低碳经济转型升级中发挥了关键作用。通过研发和应用新技术,可以提高资源利用效率,降低能源消耗,并推动绿色技术的创新和应用^[5]。

4 新型城镇化下阿坝州低碳经济发展的路径与策略

4.1 优化能源结构,提高可再生能源比重

在新型城镇化背景下,阿坝州需要制订相应的路径和策略来推动低碳经济的发展。其中一个关键

方面是优化能源结构,通过提高可再生能源比重来减少对传统化石能源的依赖。阿坝州具备丰富的水力、风能、太阳能和生物能资源,在这方面有着巨大的潜力。

4.1.1 加大水电开发力度

作为山区地区,阿坝州拥有众多河流和湖泊资源,可以建设水电站来利用水力资源。通过合理规划和建设水电站群,有效提高可再生能源比重,并减少对传统煤炭等化石燃料的需求量。水电站的建设还可以促进当地经济发展,并提供就业机会^[6]。

4.1.2 发展多种清洁能源

阿坝州地处高原地区,具备良好的风能和太阳能资源条件。通过建设风力发电场和光伏发电项目,可以有效利用这些可再生能源资源。与传统燃煤发电相比,风力发电和光伏发电无污染、无排放,对环境友好。因此,在新型城镇化下,阿坝州应积极推动清洁能源的开发利用,提高可再生能源比重。

4.1.3 侧重开发生物能源

生物能源是一种可再生、清洁的能源形式,包括农作物秸秆、木材废料等可再生资源。通过合理收集、处理和利用这些生物质资源,可以替代传统煤炭等化石燃料,减少碳排放量。生物能源的开发利用还有助于农村经济发展和农民增收。

4.2 推广绿色建筑,促进节能减排

在新型城镇化建设中,阿坝州应大力推广绿色建筑理念,采用节能环保材料和技术,提高建筑物的能源利用效率和环境适应性;加强建筑节能管理和评估体系建设,促进节能减排工作的开展。在新型城镇化的背景下,阿坝州为了实现低碳经济发展目标,需要采取一系列措施来推动节能减排工作。其中,推广绿色建筑是一个重要的方向。通过采用节能环保材料和技术,可以有效提高建筑物的能源利用效率,并且增强其对环境变化的适应性。

在建筑设计和施工过程中,阿坝州可以鼓励使用更多的绿色建材和技术。例如,选择具有较高绝热性能和保温性能的材料,以减少冷暖气流失;采用太阳能、风力等可再生能源技术来供给电力需求;引入智能化的建筑控制系统,实现对能源的智能管理等。这些措施不仅可以降低建筑物的能耗,还可以减少对传统能源的依赖,从而有效促进节能减排。

阿坝州还需要加强建筑节能管理和评估体系的建设。通过建立完善的节能标准和监测机制,可以及时发现和解决建筑物能耗过高或环境适应性差等问题;加强对建筑行业从业人员的培训和教育,提高他们对绿色建筑理念和节能技术的认识和应用水平;还可以鼓励企业和社会各界参与绿色建筑推广工作,形成共同推动低碳经济发展的合力。

4.3 发展公共交通,降低交通碳排放

加强公共交通系统规划与建设是新型城镇化下阿坝州低碳经济发展的重要方向之一。在当前全球变暖和环境保护的背景下,减少交通对环境的负面影响成为迫切需要解决的问题。通过推广集约化、高效率的公共交通方式,如地铁、轻轨等,并加大对非机动车出行的支持力度,可以有效降低私家车使用频率和交通运输碳排放量。

4.3.1 合理布局公共交通体系

通过合理规划地铁线路、轻轨线路以及公交车站点等,可以确保公共交通网络覆盖面广、便捷性高;还需注意将公共交通与居民区、商业区和办公区相连接,以满足不同人群的出行需求。市民更愿意选择乘坐公共交通工具而非私家车出行,从而减少了城市道路上汽车数量,降低了碳排放量。

4.3.2 支持非机动车出行

非机动车,如自行车和电动自行车,是一种环保、低碳的出行方式。政府可以通过建设更多的骑行道、提供租赁服务以及鼓励企业购买员工电动自行车等方式来推广非机动车出行;还可以制定相关政策,如禁止某些区域内私家车进入或限制私家车停放数量等措施,以进一步鼓励居民选择非机动车出行。

4.3.3 做好公共交通系统运维

建立健全的公共交通运营机制和管理体系,确保公共交通设施的正常运转和维护。提供高质量的服务也是吸引居民使用公共交通工具的关键因素之一。政府可以投入资金改善公共交通设施,并培训专业人员提升服务质量;还可以利用现代科技手段,如智能调度系统和电子支付系统等,提升公共交通系统的效率和便捷性。

4.4 强化科技创新,提升低碳技术水平

阿坝州应加大对低碳技术研发和应用的支持力

度,加强与高校、科研机构的合作,培养和引进一批具有创新能力的人才。建立健全低碳技术创新体系,推动低碳技术在各领域的广泛应用^[7]。

4.4.1 加强对低碳技术研发和应用的支持力度

为了推动阿坝州低碳经济的发展,应加大对低碳技术研发和应用的支持力度。政府应加大资金投入,鼓励企业和科研机构开展低碳技术研究,并提供相应的政策支持;建立完善的技术创新体系,促进低碳技术与产业融合发展;还要加强知识产权保护,激励企业进行技术创新。

4.4.2 合作高校与科研机构

为了提升低碳技术水平,阿坝州必须加强与高校和科研机构的合作。通过与高校合作开展科研项目、人才培养等方式,可以有效地提升阿坝州在低碳技术领域的创新能力。另外,引进一批具有创新能力的人才也非常重要,可以通过合作与交流吸引国内外优秀人才来到阿坝州从事相关工作。

4.4.3 培养和引进具有创新能力的人才

为了推动阿坝州低碳经济发展,在科技创新方面,需要培养和引进一批具有创新能力的人才。政府可以制订相关政策,提供奖励和资金支持,鼓励人才从事低碳技术研究和应用工作。通过与高校、科研机构等合作,为人才提供良好的研究环境和发展平台。

4.5 完善政策体系,强化制度保障

政策在推动低碳经济发展中起着至关重要的作用。对阿坝州来说,完善相关法律法规和政策体系,并增加对低碳经济发展的支持力度是十分必要的。建立健全的监管机制和评价考核体系也是至关重要的,以确保低碳经济发展政策能够得到有效实施。

4.5.1 推动相关立法工作

通过制定相关法律法规,明确低碳经济发展的目标、原则和具体措施,为低碳经济发展提供有力的法律保障。这些法律法规可以包括减少温室气体排放、促进清洁能源利用、鼓励绿色技术创新等方面的内容。

4.5.2 建立健全配套政策

这些措施可以包括财税激励政策、金融支持政策、产业引导政策等。例如,可以通过给予低碳企业

税收减免或补贴的方式,鼓励企业采取低碳生产方式;可以设立专项基金,用于支持低碳技术研发和推广应用;可以加大对低碳产业的扶持力度,引导企业向低碳方向发展^[8]。

4.5.3 构建考核监管机制

监管机制可以包括对低碳行为的监测、检查和惩罚措施等。评价考核体系则可以用来评估各级政府部门和企事业单位在推动低碳经济发展方面的工作成效,并根据评估结果进行奖惩或激励;可以确保相关政策得到有效执行,并推动阿坝州低碳经济发展迈上新台阶。

5 结论

新型城镇化下阿坝州低碳经济发展是一个复杂而长期的过程。为了实现可持续发展目标,阿坝州需要积极探索适合自身发展特点的路径与策略,并依托科技创新和制度保障不断完善。只有通过全社会共同努力,才能实现阿坝州低碳经济高质量发展,并为其他地区提供可复制可推广的经验借鉴。

参考文献:

- [1] 蒋菊香. 简述新型城镇化下新农村建设的低碳路径[J]. 居舍, 2019(11): 174.
- [2] 李晓桐. 新型城镇化下的中国绿色低碳发展[J]. 全国流通经济, 2019(3): 108-109.
- [3] 宋海云, 赵天, 张晓萱, 等. 新型城镇化绿色低碳发展的理论基础及启示[J]. 中国经贸导刊(中), 2018(35): 94-97.
- [4] 刘晓芸. 新型城镇化低碳发展的法治化保障研究[J]. 环境保护, 2018, 46(14): 55-58.
- [5] 张漫. 新型城镇化下碳排放机理及低碳经济型路径分析[J]. 现代营销(经营版), 2018(7): 38-39.
- [6] 王嘉. 低碳经济在新型城镇化背景下的发展之路[J]. 现代营销(下旬刊), 2017(3): 195.
- [7] 职建仁, 王紫燕. 低碳经济下重庆新型城镇化建设研究[J]. 中国农业资源与区划, 2016, 37(12): 57-61.
- [8] 孙菲, 郭鹏飞, 罗杰. 中国新型城镇化低碳发展现状及对策——基于黑龙江省的调查[J]. 辽宁工程技术大学学报(社会科学版), 2016, 18(2): 144-148.

作者简介: 方勤, 男, 回族, 四川阿坝人, 四川省阿坝州茂县阿坝职业学院, 研究方向: 经济学。

农民专业合作社对农村经济发展的作用思考

喻武雄

(福建省漳州市龙海区颜厝镇人民政府农经中心,福建 漳州 363118)

摘要:农民专业合作社作为我国新型农村经营主体的形式,能够促进农村经济实现发展,让农民实现增加收入的目标,有助于落实乡村振兴战略及共同富裕的目标。农民专业合作社在当前已成为推动农村经济建设的重要力量,并取得了良好的建设成效,但是在建设环节也面临一定问题。文章对相关问题进行分析,重点论述了如何通过农民专业合作社来促进农村经济实现发展,对农村地区经济的发展及产业模式转型具有一定促进作用。

关键词:农民专业合作社;农村经济;经济发展

中图分类号:F321

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0080-04

Thinking on the function of farmers' specialized cooperatives to rural economic development

Yu Wuxiong

(Agricultural Economy Center, Yancuo Town People's Government, Longhai District,
Zhangzhou City, Fujian Province, Zhangzhou, Fujian, 363118)

Abstract: As a new form of rural management in China, farmer specialized cooperatives can promote the development of rural economy, enable farmers to achieve the goal of increasing their income and help implement the strategy of rural revitalization and the goal of common prosperity. At present, farmers' specialized cooperatives have become an important force to promote rural economic construction and have achieved good results. But they also face some problems in the construction link. This paper analyzes the relevant problems, focuses on how to promote the development of rural economy through farmer specialized cooperatives, which has a certain role in promoting the development of rural economy and the transformation of industrial mode.

Key words: farmers' specialized cooperatives; rural economy; economic development

0 引言

随着我国改革开放步伐的逐渐深入,传统家庭联产承包责任制已无法适应市场发展需求。农民专业合作社作为新时期突破原有生产格局的重要生产模式,是促进农村地区实现发展的关键。在农民专业合作社发展环节,要建立适合农村的经济管理模式,以促进农村能够实现发展目标,充分关注农业强国的特征以及社会发展方向,促进我国农业实现现代化,达到农业增收以及农村发展的目标。农民专业合作社对农村经济发展有着重要的作用。文章对农民专业合作社的发展进行探讨,分析了不足与建

议,为农村经济建设提供参考。

1 相关概念

农民专业合作社是具有互助特点的一种非营利组织,发起方式包括龙头企业牵头、政府牵头、团体机构带头等。加入农民专业合作社的农民有自由支配的资源,也就是各类生产资料。

2 农民专业合作社发展的不足

第一,农民专业合作社的发展趋势存在问题。当前很多地区在农民专业合作社发展环节中,大多数农民不了解合作社成立条件、程序、人员权利与义务,无法了解农民专业合作社给自身带来的价值。

同时,农民专业合作社需要农户共担风险,若出现赔钱时将导致农户产生不满情况,再加上部分农村地区灌溉设施差、基础设施不完善、粮食储存环境差等一系列问题,加大了种植风险。由于农民专业合作社的发展趋势不明确,未形成以农民需求以及当地资源为导向的发展模式,不利于充分带动农户参与农民专业合作社环节。

第二,对农民专业合作社的扶持力度不足。农民专业合作社的发展、成立环节要经过一系列复杂程序,在设立之后要能够增加农民收入,提升农村经济发展水平。但是部分农民专业合作社在成立之后并没有真正参与各项经营活动,没有购买实际设备以及参与农业经营等实际行为。产生这一问题的主要原因是很多地区的农民专业合作社得到的扶持力度不够,农民不愿意参与到农民专业合作社中,没有形成完善的管理体系。再加上很多地区农民合作范围较小,农民自身收入水平较低,在运营环节缺乏现代经营理念。同时部分地区缺乏金融政策方面的扶持,严重制约了农民专业合作社的发展。

第三,农民专业合作社缺乏专业人才。人才作为各组织发展的关键,农民专业合作社通过开展人才管理,建立专业化的管理机制,有助于实现规模化、专业化发展。但是当前很多地区农民专业合作社存在人才短缺的问题,在农民专业合作社内部缺乏懂技能、懂经营的专业人才,参与各项管理活动,影响合作社发展。

第四,产销管理存在问题。部分农民专业合作社仅开展农产品种植以及养殖等方面的活动,而无法参与农产品深加工等高附加值环节,很难保证农产品利润。再加上农民专业合作社在发展环节缺乏完善的销售渠道,很多农民专业合作社只能够以较低价格将农产品进行销售,不利于农村经济发展。

第五,内部管理环节不科学。内部管理环节要求全方位落实内部监督措施,发挥理事会、社员大会等主体作用,做到对农民专业合作社的规范管理。但是部分农民专业合作社在发展环节中缺乏完善的内部监督机制以及运营机制,理事会、监事会、社员大会等组织职能流于形式,难以起到对农民专业合

作社专门的管理和监督作用。

3 农民专业合作社对农村经济发展的建议

3.1 改进合作社发展机制

新时期为促进农村经济发展,应加大对农民专业合作社的管理,通过发展农民专业合作社,促进乡村振兴和共同富裕目标实现,实现经济发展的目标。首先,政府相关部门要加强对合作社人员专业能力的培训,让其具备工作素养及养成投入工作的热情,推动农民专业合作社实现发展目标^[1]。其次,人员之间要加强对接,重视对相关工作经验的宣导和日常工作沟通,并由政府部门聘请农业局等相关技术人员到农民专业合作社进行现场指导,为村民切实解决工作中存在的问题。最后,政府各部门之间要形成完善的合作机制,林业、农业等各部门要加强合作,了解农村村民的实际需求,有的放矢地解决村民在农民专业合作社环节所遇到的难题。通过形成具体的制度,建立对村民的辅导和支持机制,以此确保农民能够得到专业化教育,切实解决农民在日常生产中所遇到的各类问题。

3.2 重视对合作社的扶持

第一,加大各项扶持政策的落实。在农民专业合作社发展环节,要形成完善的扶持政策。通过建立政策扶持、金融扶持、税收优惠、政策倾斜等来对农民专业合作社予以有效支持。首先,予以资金支持。在农民专业合作社发展过程中,地方要安排资金来协助农民专业合作社实现管理和对农户培训,为农户提供相应的技术和基础设施。对偏远地区的农民专业合作社还应该特别关注,以提高合作社发展水平,促进合作社能够在发展环节中获得突破,达到增加农民收入以及实现乡村振兴的目标。同时,在农民专业合作社建设过程中,可以通过建立投资合作模式,研究园区建设、项目引进等环节的难题,采取合理措施解决分工问题,按照“谁投资,谁受益”方面原则实现投资,注重收益、风险把控,为合作社的发展提供资金支持,促进合作社适应现代发展要求。其次,予以政策倾斜。通过明确农民专业合作社的重点项目以及让农户获得发展的方式,做

到以优惠政策开展扶持,并制定完善的管理制度,引导各主体形成更为有序的服务模式,促进农民专业合作社在发展过程中获得政策等方面优惠。例如,建立专门的政策制度,让与农民专业合作社相关部门获取足够的资金支持。再次,建立金融扶持机制。政府应该引导政策性金融机构和商业性金融机构,以合理的措施来帮扶农民专业合作社,为农民专业合作社提供专业化的服务。在扶持环节,保障农民专业合作社获得资金支持并提供相应保障措施。最后,建立税收优惠机制。农民专业合作社作为特有的组织,在发展环节要积极制订各项税收政策,包括在税收优惠政策方面给予农业生产、加工、流通等环节税收优惠,以促进农户增收。在满足农业专业合作社发展环节,达到节省发展环节中成本及提高产品附加值目标,促进农民专业合作社适应时代发展的要求。

第二,完善金融扶持政策。在农民专业合作社发展环节中,要加大金融支持,通过合理引导小额贷款公司、融资租赁公司等相关金融机构对农民专业合作社提供支持,以促进农民专业合作社能够实现发展,并达到促进农村经济发展的目标。在农民专业合作社中,指定村级联络员对农户进行信用评估。同一农村村民彼此之间相对较为了解,由农村村民实施信用调查、信用背书的方式,有助于提高信贷策略合理性,以此缩短审批时间,缓解贷款难的问题。

3.3 优化合作社人员管理

第一,提高人才待遇。农民专业合作社的各领域都需要一批复合型人才,相应人才要懂法律、懂营销,了解农民专业合作社发展的要求。当前部分农民专业合作社在发展环节中,内部人员仅由农民组成,缺乏专业技术高的人员为各环节工作专业化开展提供支持,导致市场信息不灵、生产存在盲目性、产品滞销等问题。为了解决相关问题,农民专业合作社在建设环节要高度关注人才建设,提高人才的福利待遇,以促进农民专业合作社具备一批优质人才为自身发展提供支持,包括进一步提高薪酬等方式招聘专业素养高的人才;同时通过定向公开招聘形式,将在农民专业合作社服务到一定年限的相关

人才推荐到上级公共服务机构工作,以此缓解人才困境问题。

第二,形成完善的人才引进制度。农民专业合作社在建立合理待遇机制之后,要加强对人才的引进,转变人员在工作中的思维和理念,加强对人才的开发利用,并探索行之有效的管理机制。农民专业合作社要认识到人才对自身发展的作用,在人才引进环节按择优选择的原则,充分关注人才资历以及是否从事过农业生产活动,分析人员对农业生产的掌握情况;同时在农民专业合作社发展环节,要分析所面临的发展“瓶颈”和困难,对薄弱环节加强人才引进,以此来提高人才引进科学性。

3.4 完善产销管理

第一,农产品深加工。农产品深加工是促进我国农业地区经济生产发展,提高农产品价值,让农村经济发展的关键。农民专业合作社在发展环节,要积极推广农产品深加工的要求,促进经济发展目标,并带动上下游产业链配套发展及农村基础设施完善,为农户创造更高的效益。首先,农民专业合作社要抓住社会发展以及经济发展机遇,在农业建设环节充分关注农民专业合作社各环节活动要求。例如通过加大育种技术研发,开发良好的产品为农民专业合作社发展保驾护航^[2]。其次,在农民专业合作社发展环节要进一步巩固与上下游的合作,促进农民融入农民专业合作社的加工链条,获得更多收益,并形成与上下游之间紧密的协作机制,带动上下游实现发展。再次,在农民专业合作社发展环节要加大对技术的推广,此来为农村发展提供更强的动能。

第二,形成完善的销售模式。首先,积极通过代理人实现销售。农民专业合作社在发展环节,委托代理人进行销售,有助于降低农产品在流通环节的费用,并且有利于形成稳定的销售渠道;在寻找代理人的环节,要求代理人掌握农产品相关要求,并且与代理人之间形成良好的利益分配机制,避免利益摩擦等问题所带来的风险。其次,成立独立的销售机构。农民专业合作社在发展环节可以通过成立独立的销售机构来实施直销经营模式。若农民专业合作社在某一地区产品市场较为广阔,那么在成立独立

销售机构直接销售之后,能够有效控制农产品售价,并减少中间流通环节带来的利润损失问题。再次,采用订单销售的方式。订单销售是农民专业合作社在发展环节中风险相对较小的模式。在该模式下,主要是由农民专业合作社和批发行业、连锁商店等签订合同,根据其合同中农产品类型、品质等来确定销售方案实施销售。最后,进一步拓宽农民专业合作社的销售渠道。为了能够及时完成各类农产品销售,农民专业合作社在发展环节要加强信息共享,建立更加顺畅的销售渠道。在当前电子商务高速发展的时代下,农村要通过搭建互联网体系、搭建光纤网络宽带,让农民能够通过互联网完成销售,包括通过微信、抖音等方式进行销售,以信息化手段让消费者直接向农民购买产品,借助电商优势来实现对产业链的转型与升级。

3.5 改进内部管理

第一,形成完善内部监督机制。农民专业合作社在发展环节要形成完善的内部监督机制,借助监督机制建设的方式,做到对内部环境的监督。农民专业合作社承担着为农民增加收入以及促进农村经济发展的作用。在农民专业合作社发展环节,只有形成完善的内部监督措施对各类活动进行监督,才能促进管理程序稳定。农民专业合作社在内部监督环节,要让全体社员参与其中,充分发挥其监督的职能,确保监督工作流程透明、规范,形成对内部各类事项的有序约束、管理^[3]。同时若农民自身合法权益受到侵害,要形成相应的司法救助机制,依法维护其合法权益。例如,在社员的利益面临侵害时,可以由专业机构为其提供相应的法律支持和保护。

第二,不断完善内部管理制度。在农民专业合作社管理环节,内部管理制度对合作社发展有着重要作用。农民专业合作社在内部管理环节,要建立规范的市场运作流程,避免内部管理组织形同虚设

的问题。通过建立各司其职的管理模式,促进内部的各级人员在工作中有序参与到管理环节中,为农民专业合作社发展提供支持。首先,落实社员大会职权。社员大会作为农民专业合作社的最高权力机构,社员大会职权要得到落实,避免职权形同虚设导致部分事项没有得到约束的问题。其次,落实理事会的职能。理事会作为农民专业合作社的执行机构,要灵活地开展农民专业合作社管理,并避免滥用权力的问题。

4 结论

农民专业合作社作为连接企业和农户之间的纽带,能够促进农村产业发展模式多元化。文章对农民专业合作社对农村经济发展和建议分别进行探讨,论述了所存在的问题以及具体策略,认为农民专业合作社作为当前农村地区发展的重要组织,通过合作社的建设有助于促进农村经济实现突破,为乡村振兴、共同富裕提供支持。未来农村经济在发展环节可以结合文章所探讨的要求进一步优化农民专业合作社建设,以切实推动农村经济实现发展的目标。

参考文献:

- [1]雷琴妹,薛冬芳.徽县农民专业合作社发展现状及建议[J].农业科技与信息,2024(2):132-135.
- [2]高雪晨,韩芳.北屯市农民专业合作社社会化服务满意度研究[J].安徽农业科学,2024(3):266-270.
- [3]马刘洋,周鹏飞,陈昶宇.社区支持农业情境下农民专业合作社发展思考及实践进路探索[J].农业与技术,2024(1):131-134.

作者简介:喻武雄,男,福建龙海人,福建省漳州市龙海区颜厝镇人民政府农经中心,研究方向:农业经济。

绿色金融对区域经济生态化发展的影响及对策探究

董艳红

(中国民生银行股份有限公司杭州分行,浙江 杭州 310000)

摘要:近年来,全球范围内对环境问题的关注逐渐升温,人们对气候变化、资源短缺、环境污染等问题的认识不断加深。在这样的背景下,绿色金融逐渐受到各国政府、金融机构和社会各界的关注和重视。绿色金融以促进可持续发展为宗旨,致力于引导资金流向环保、清洁能源、节能减排等绿色产业领域,推动经济向绿色、低碳、可持续的方向转变。基于此,文章通过阐述绿色金融对区域经济生态化发展的影响,分析了绿色金融推动区域经济生态化发展中存在的问题,并提出了相应的策略建议,旨在为推动区域经济生态化发展提供参考和借鉴。

关键词:绿色金融;区域经济生态化;影响

中图分类号:F207

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0084-04

The influence and countermeasures of green finance on the ecological development of regional economy

Dong Yanhong

(China Minsheng Banking Corporation, Hangzhou Branch, Hangzhou, Zhejiang, 310000)

Abstract: In recent years, the global attention to environmental issues is gradually heating up. People's understanding of climate change, resource shortage, environmental pollution and other problems has been deepening. In this context, green finance has gradually attracted the attention and attention of governments, financial institutions and all sectors of society. With the purpose of promoting sustainable development, green finance is committed to guiding funds to green industries such as environmental protection, clean energy, energy conservation and emission reduction, promoting the transformation of the economy to a green, low-carbon and sustainable direction. Based on this, this paper expounds the influence of green finance on the ecological development of regional economy, analyzes the problems existing in green finance in promoting the ecological development of regional economy and puts forward corresponding strategic suggestions, aiming to provide reference and reference for promoting the ecological development of regional economy.

Key words: green finance; regional economy ecology; influence

0 引言

近年来,绿色金融作为一种新兴的金融模式,逐渐成为推动区域经济生态化发展的重要力量。绿色金融以环境友好、资源节约、可持续发展为宗旨,通过金融手段促进经济社会发展与环境保护相协调。因此,探究绿色金融对区域经济生态化发展的影响及对策具有现实意义。

1 绿色金融对区域经济生态化发展的影响

1.1 来自金融机构的影响

绿色金融对区域经济生态化发展产生了广泛而

深远的影响,其中来自金融机构的影响尤为显著。首先,绿色金融为区域经济注入了强劲的生态动力。金融机构通过提供绿色贷款、绿色债券等金融产品,吸引了更多资金投向环保、清洁能源、节能减排等绿色产业领域,推动了这些领域的发展和壮大,加速了区域经济的生态化转型。

其次,绿色金融促进了区域经济结构的优化和升级。金融机构在推动绿色产业发展的过程中,不仅仅提供资金支持,更注重技术创新、产业升级等方面的支持和帮助。这种综合性的支持使得绿色产业更具竞争力,推动了传统产业向绿色、低碳、高效的

方向发展,促进了区域经济结构的优化和升级。

最后,绿色金融也为区域经济生态化发展提供了新的增长点和动力源。随着绿色金融市场的不断拓展和深化,绿色金融产品的种类和数量不断增加,为投资者提供了更多元化的投资选择,也为企业提供了更广阔的融资渠道。这种多元化的金融服务使得区域经济更加活跃和有活力,为经济的可持续发展提供了新的动力源^[1]。

1.2 来自绿色金融产业结构的影响

绿色金融对区域经济生态化发展的影响不仅来自金融机构,还体现在绿色金融产业结构的调整和变革方面。首先,绿色金融产业的发展促进了绿色产业链的完善和健康发展。随着绿色金融市场的不断壮大,绿色产业链条得以延伸和加强,涵盖了从绿色技术研发、生产制造到销售服务等各个环节,形成了完整的产业链条。这种完善的产业链条不仅促进了绿色产业的互联互通,更重要的是提高了产业的整体竞争力和市场影响力,为区域经济的生态化发展提供了有力支撑。

其次,绿色金融产业结构的调整也推动了绿色产业的技术创新和升级。随着绿色金融市场的不断发展,绿色产业对创新技术的需求日益增加,金融机构和企业纷纷加大对绿色技术研发的投入力度,推动了绿色技术的不断突破和创新。这种技术创新和升级不仅提高了绿色产业的生产效率和产品质量,也为区域经济的生态化发展注入了新的活力和动力。

最后,绿色金融产业结构的调整还促进了绿色产业的市场化和国际化发展。随着绿色金融市场的国际化程度不断提高,绿色产业也在国际市场上得到了更广阔的发展空间和机遇。金融机构和企业通过开展国际合作、拓展海外市场等方式,推动了绿色产业的国际化发展,提升了绿色产业的国际竞争力,为区域经济的生态化发展开拓了新的领域和市场。

2 绿色金融推动区域经济生态化发展中存在的问题

2.1 绿色产业发展的核心技术有所欠缺

绿色产业发展的核心技术欠缺是制约其发展的重要问题之一。首先,一些绿色产业在关键技术方

面相对滞后,如清洁能源技术、循环利用技术等,存在着技术水平不高、生产成本较高的问题。这导致绿色产品在市场上的竞争力相对较弱,难以与传统产业抗衡,也制约了绿色产业的规模化发展。

其次,绿色产业的创新能力相对不足。虽然有一些绿色企业在技术研发方面取得了一定的成果,但整体上仍然缺乏持续的技术创新和突破。绿色产业技术进步步伐滞后,无法满足市场和消费者不断增长的需求。

最后,绿色产业在技术标准方面也存在一定问题。由于行业标准不统一、制度不完善等因素,导致绿色产品的质量和性能参差不齐,影响了消费者对绿色产品的信任度和接受度^[2]。

2.2 绿色金融标准体系尚不完善

绿色金融标准体系的不完善是当前推动区域经济生态化发展过程中面临的重要问题之一。首先,目前针对绿色金融的标准体系相对分散,缺乏统一的评估标准和监管机制。这导致绿色金融产品的质量和可信度参差不齐,难以为投资者提供明确的参考依据,也增加了市场的不确定性和风险。

其次,由于绿色金融标准体系的不完善,一些不符合绿色金融标准的项目或产品也可能获得绿色金融的支持和资金。这可能导致资金的误用和浪费,影响了绿色金融的发展效果和社会效益。

最后,绿色金融标准体系的不完善也影响了金融机构对绿色金融产品的开发和创新。缺乏统一的标准和规范,使得金融机构在产品设计和开发过程中存在一定的难度和阻碍,也限制了绿色金融产品的多样性和创新性^[3]。

2.3 绿色金融产品的创新力度略显不足

绿色金融产品的创新力度略显不足是当前推动区域经济生态化发展面临的一个重要问题。首先,部分绿色金融产品在设计和功能上缺乏差异化和个性化,缺乏针对性和前瞻性。这使得绿色金融产品在市场上难以与传统金融产品区分开来,也限制其吸引力和竞争力。

其次,绿色金融产品的创新力度不足影响了其在市场上的推广和普及。由于缺乏创新性的产品设计和服务模式,一些投资者对绿色金融产品的认知

和接受度较低,导致市场需求不足,限制了绿色金融市场规模的扩大和发展速度的提升。

最后,绿色金融产品的创新力度不足也影响其在满足不同投资者需求方面的能力。不同的投资者对绿色金融产品有不同的需求和偏好,而当前市场上的绿色金融产品缺乏多样性和个性化,难以满足不同层次、不同需求的投资者的需求,限制了绿色金融市场的广度和深度。

2.4 缺乏科学的绿色金融信息共享机制

缺乏科学的绿色金融信息共享机制是当前绿色金融推动区域经济生态化发展中的重要问题之一。首先,缺乏科学的信息共享机制,导致绿色金融市场信息不对称、透明度不高。投资者和企业往往难以获取到全面、准确的绿色金融市场信息,缺乏科学的信息共享机制导致市场信息流通不畅,投资者难以做出准确的投资决策,影响了绿色金融市场的有效运作和发展。

其次,缺乏科学的信息共享机制也制约了绿色金融产品的创新和发展。在信息共享不畅的情况下,金融机构和企业难以及时获取到市场需求、投资偏好等方面的信息,无法有效地开展绿色金融产品的创新和设计,导致绿色金融产品的种类和质量有限,满足不了投资者的多样化需求,影响了绿色金融产品市场的多样性和竞争力。

最后,缺乏科学的信息共享机制也限制了绿色金融市场的国际化发展。在全球化背景下,绿色金融市场需要与国际市场进行充分的信息交流和共享,借鉴国际经验,推动绿色金融市场的发展和壮大。然而,由于缺乏科学的信息共享机制,国内绿色金融市场与国际市场之间的信息传递和沟通不畅,难以进行有效的国际合作和交流,制约了绿色金融市场的国际化进程。

3 绿色金融推动区域经济生态化发展的有效策略

3.1 加强绿色产业核心技术的研发和创新

加强绿色产业核心技术的研发和创新是推动区域经济生态化发展的关键策略之一。首先,需要加大对绿色产业技术研发的投入力度。政府应加强对绿色技术研发的资金支持和政策扶持,鼓励企业增

加研发投入,加强与科研院所和高校的合作,推动绿色技术的突破和创新;同时,建立绿色技术创新基地和平台,为绿色技术研发提供良好的技术环境和条件。

其次,需要加强绿色产业核心技术的转化和应用。研发出来的绿色技术需要能够有效地转化为实际生产力,推动绿色产业的发展和應用。政府可以通过财政补贴、税收优惠等政策手段,鼓励企业将绿色技术转化为生产力,推动绿色产业的规模化发展和产业集聚效应。

最后,需要加强绿色产业技术创新的市场化和产业化。政府可以建立绿色技术创新示范项目,推动先进的绿色技术在实际项目中的应用和示范,促进技术的市场化和产业化。同时,加强对绿色技术成果的宣传和推广,提高市场和投资者对绿色技术的认知和接受度,激发市场对绿色产业的投资和需求^[4]。

3.2 建立完善的绿色金融标准体系

建立完善的绿色金融标准体系是推动区域经济生态化发展的重要举措之一。首先,需要制订统一的绿色金融标准和评估体系。政府可以通过行业协会、金融监管机构等渠道,牵头制订绿色金融产品的统一评估标准和分类体系,明确绿色金融的定义和范围,规范绿色金融市场的发展和运作。

其次,需要加强对绿色金融产品的监管和审查。建立健全的绿色金融产品审批和监管机制,加强对绿色金融市场的监管和风险防范,提高产品的透明度和可信度,降低市场风险和投资者的不确定性。同时,加强对绿色金融机构的监管和评估,规范其经营行为,保护投资者的合法权益,维护市场秩序和稳定发展。

最后,需要加强绿色金融信息披露和公示。建立绿色金融信息披露和公示平台,公开绿色金融产品的基本信息、评估结果、投资项目情况等,提高市场的透明度和公正性,增强投资者对绿色金融产品的信心和信任度,促进市场的健康发展。

此外,还需要加强对绿色金融市场的宣传和推广。政府可以通过多种渠道,如媒体宣传、展会推广等方式,加强对绿色金融理念和产品的宣传推广,提

高公众对绿色金融的认知和接受度,扩大绿色金融市场的规模 and 影响力,推动区域经济生态化发展迈上新的高度。

3.3 加强绿色金融产品的研发和创新

加强绿色金融产品的研发和创新是推动区域经济生态化发展的重要举措之一。首先,需要加大对绿色金融产品研发的资金投入。政府可以通过设立专项资金、提供财政补贴等方式,鼓励金融机构和企业增加绿色金融产品研发的投入力度,推动绿色金融产品的创新和发展。同时,加强对绿色金融产品的技术支持和培训,提高研发人员的技术水平和创新能力,促进绿色金融产品的不断优化和更新。

其次,需要加强绿色金融产品的差异化和个性化设计。绿色金融产品应该根据不同投资者的需求和偏好,设计出具有差异化和个性化的产品,提供多样化的选择和服务。政府可以通过建立绿色金融产品创新基地和平台,鼓励金融机构和企业开展差异化产品设计和创新,推动绿色金融产品的多样性和灵活性。

最后,需要加强绿色金融产品的服务模式创新。除了产品本身的创新外,绿色金融产品的服务模式也需要不断创新和改进,提高产品的使用便利性和用户体验。政府可以鼓励金融机构开展绿色金融产品的服务模式创新,如推出线上线下结合的服务模式、提供定制化的金融服务等,满足不同投资者的需求和服务需求^[5]。

3.4 构建科学的绿色金融信息共享机制

构建科学的绿色金融信息共享机制对推动区域经济生态化发展至关重要。首先,需要建立统一的信息共享平台和数据库。政府可以牵头建立绿色金融信息共享平台,整合各类绿色金融产品的信息,包括产品特点、投资方向、风险评估等内容,并建立完善的数据库,实现信息的集中管理和共享,提高信息的透明度和可获取性。

其次,需要加强绿色金融信息的跨部门、跨地区的共享和交流。政府可以促进各部门之间、各地区

之间绿色金融信息的共享和交流,推动信息资源的优化配置和利用,加强对绿色金融市场的监管和风险防范,提高市场的稳定性和健康发展。

最后,需要建立健全的绿色金融信息保护机制。政府应加强对绿色金融信息的安全保护和管理,建立完善的信息安全管理体系,保护投资者的个人隐私和商业机密,防止信息泄露和滥用,维护市场的秩序和稳定发展。

此外,需要加强对绿色金融信息共享机制的监督和评估。政府可以建立专门的监督机构或委员会,负责监督和评估绿色金融信息共享机制的运行情况和效果,及时发现和解决存在的问题和障碍,提高信息共享机制的效率和质量,促进区域经济生态化发展的全面推进。

4 结论

绿色金融对区域经济生态化发展具有重要意义和深远影响,要通过加强合作、加大投入、加强监管、加强创新,努力实现绿色金融与经济生态化发展的良性循环,实现可持续发展目标。

参考文献:

- [1] 闻佳.关于绿色金融对区域经济生态化发展的影响分析及对策探讨[J].环球市场,2020(2):48-50.
- [2] 王静.绿色金融对区域经济生态化发展的影响及对策探讨[J].商业文化,2022(7):20-21.
- [3] 中国人民银行乌海市中心支行课题组,侯梦雨,杨舒同,王金梅.绿色金融支持经济生态化发展效率的区域比较研究[J].北方金融,2021(12):57-67.
- [4] 张子龙,李冬泳.绿色金融与区域经济生态化耦合协调发展研究:以江西省为例[J].萍乡学院学报,2021,38(1):37-42.
- [5] 张静.绿色金融支持区域经济生态化发展:以福建三明为例[J].科技和产业,2020,20(4):154-158.

作者简介:董艳红,女,河南焦作人,中国民生银行股份有限公司杭州分行,研究方向:金融。

财税政策促进区域经济均衡发展的作用研究

张娟

(舒城县财政局,安徽六安 231300)

摘要: 财税政策是国家经济发展中的重要调控手段,对区域经济的均衡发展起到至关重要的作用。文章从财政支出政策和税收政策两个方面,分析了财税政策对区域经济均衡发展的作用机制,评价了我国近年来在此方面的政策实践和效果,并提出了完善财税政策,促进区域经济均衡发展的建议。通过完善财政转移支付制度、优化税收优惠政策、加强财政监督等措施,可以更好地发挥财税政策在促进区域经济均衡发展中的作用。

关键词: 财税政策; 区域经济; 均衡发展

中图分类号: F207

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0088-04

Study on the role of fiscal and tax policies in promoting the balanced development of regional economy

Zhang Juan

(Shucheng County Finance Bureau, Lu'an, Anhui, 231300)

Abstract: Fiscal and tax policies are an important means of regulation and control in the national economic development. They play a vital role in the balanced development of regional economy. From the two aspects of fiscal expenditure policy and tax policy, this paper analyzes the function mechanism of fiscal and tax policies on the balanced development of regional economy, evaluates the policy practice and effect of our country in this aspect in recent years, puts forward the suggestions to improve the fiscal and tax policies and promote the balanced development of regional economy. By improving the fiscal transfer payment system, optimizing the preferential tax policies, strengthening the financial supervision and other measures, the role of fiscal and tax policies in promoting the balanced development of regional economy can be better played.

Key words: fiscal and tax policy; regional economy; balanced development

0 引言

财税政策是国家经济发展中的重要调控手段,对区域经济的均衡发展起到至关重要的作用。区域经济均衡发展是指在国家统一的市场体系内,各地区之间的经济发展水平、结构和速度趋于一致,或者在一定的差异范围内保持相对稳定,从而实现区域间的协调和互动,促进国家整体经济的发展和諧。区域经济均衡发展是国家经济发展的重要目标,也是国家统一和社会稳定的重要保障。随着我国经济的持续发展,区域经济发展不平衡的问题逐渐凸显。这不仅影响了整体经济的发展,也加剧了地区间的贫富差距。区域经济发展不平衡的问题,不仅导致了资源的错配和浪费,也造成了社会的

不公平和不满,威胁了国家的安全和稳定。因此,研究财税政策在促进区域经济均衡发展中的作用,对制定合适的财税政策,推动区域经济的均衡发展具有重要的理论和实践意义。

1 财税政策对区域经济均衡发展的作用

财税政策是国家通过调节财政收支和税收负担,影响国民收入分配和资源配置,从而实现宏观经济目标的一种政策手段。财税政策对区域经济均衡发展的作用主要体现在财政支出政策和税收政策两个方面^[1]。

1.1 财政支出政策的作用

财政支出政策是指政府通过安排财政支出,对区域经济发展进行投资、补贴、转移支付等方式的干

预,从而影响区域经济的总需求和总供给,实现区域经济的均衡发展。

(1)通过投资,加强区域间的基础设施建设和公共服务,提高区域间的经济联系和协调。基础设施和公共服务是区域经济发展的重要条件和保障,也是区域间经济联系和协调的重要纽带。政府通过财政支出,对欠发达地区的基础设施建设和公共服务进行投资,改善欠发达地区的生产和生活条件,提高欠发达地区的经济发展潜力,促进欠发达地区的经济增长。同时,政府通过财政支出,对区域间的交通、通信、能源等基础设施建设进行投资,可以加强区域间的经济联系和协调,促进区域间的资源、技术、信息、人才等要素的流动,实现区域间的互利互补,促进区域间的经济协调发展。以安徽省舒城县为例,“十三五”以来,通过政府投资,在交通发展上有了质的飞跃。2020年12月随着“复兴号”高铁驶入舒城高铁东站,舒城县正式进入“高铁时代”。这不仅拉近舒城与全国各大中心城市的时空距离,更给舒城发展注入新的动力。同时,总投资43亿元的和襄高速舒城段也在如火如荼的建设中。“十四五”期间,舒城县建设国省干线公路208公里,计划投资60亿元,服务区建设计划投资10亿元。

(2)通过转移支付,调节区域间的财政收入分配,缩小区域间的财富差距,促进区域间的经济平衡发展。转移支付是指政府通过财政支出,将一部分财政收入从财政收入较多的地区转移到财政收入较少的地区,从而调节区域间的财政收入分配,缓解区域间的财政压力,保障区域间的基本公共服务水平,缩小区域间的财富差距,促进区域间的经济平衡发展。安徽省舒城县曾经是国家级贫困县,在2022年和2023年,该县一般公共预算收入均超过20亿元,年增长率7%左右。该县持续巩固拓展脱贫攻坚成果,投入财政衔接资金,惠民生增福祉,增强群众的获得感、幸福感。

(3)通过补贴,激励区域间的经济创新和转型,提高区域间的经济竞争力和效率。补贴是指政府通过财政支出,对一些具有社会效益或者战略意义的行业、企业、产品或者活动,给予一定的资金或者价格支持,以鼓励其发展,促进其与市场的对接,提高

其经济效益。政府通过财政支出,对欠发达地区的经济创新和转型进行补贴,可以激发欠发达地区的创新活力,促进欠发达地区的产业升级,提高欠发达地区的经济竞争力和发展效率。在2023年12月26日召开的安徽省委经济工作大会上,省委就提出2024年经济发展要科技创新实现新突破,改革开放纵深推进,生态环境质量持续改善,这些都需要政府财政支出的大力支持^[2]。

1.2 税收政策的作用

税收政策是指政府通过调整税率、税基、税目、税收优惠等方式,影响纳税人的收入和支出,从而影响资源的流向和配置,实现区域经济的均衡发展。

(1)通过调整税率,影响区域间的税收负担,促进区域间的经济平衡发展。税率是指纳税人按照一定的比例或者标准,向政府缴纳税款的数额。税率的高低直接影响纳税人的收入和支出,进而影响区域间的经济发展。政府通过调整税率,可以对区域间的税收负担进行合理的分配,使之符合区域间的经济发展水平和需要。近几年,对受疫情影响较大的民营经济,安徽省进一步加大税收政策落实力度,改善税务环境以促进商业活动,扩大全额退还增值税留抵税额政策行业范围,延续实施制造业中小微企业延缓缴纳部分税费政策,落实增值税小规模纳税人免征增值税政策,落实缓缴企业社会保险费政策。

(2)通过调整税基,影响区域间的税收收入,促进区域间的经济协调发展。税基是指纳税人应当按照法律规定,向政府缴纳税款的对象或者范围。税基的大小直接影响税收的规模和结构,进而影响区域间的经济发展^[3]。政府通过调整税基,可以对区域间的税收收入进行合理的分配,使之符合区域间的经济发展水平和需要。安徽省通过延长科技企业孵化器、大学科技园和众创空间税收优惠执行期限,延长重点群体创业就业税费优惠政策执行期限,免征快递收派服务增值税等一系列错失扶持民营企业。

(3)通过调整税目,影响区域间的产业结构,促进区域间的经济优化发展。税目是指纳税人应当按照法律规定,向政府缴纳税款的种类或者项目。税

目的多少和种类直接影响产业的成本和收益,进而影响区域间的产业结构。政府通过调整税目,可以对区域间的产业结构进行合理的引导,使之符合区域间的经济发展水平和需要。例如,政府可以对欠发达地区的优势产业和战略产业实施较少或者较低的税目,以降低其经营成本,提高其盈利能力,鼓励其发展。而对发达地区的劣势产业和过剩产业实施较多或者较高的税目,以增加其经营成本,降低其盈利能力,抑制其发展。

(4)通过实施税收优惠,影响区域间的资源流向,促进区域间的经济均衡发展。税收优惠是指政府为了鼓励或者支持一些具有社会效益或者战略意义的行业、企业、产品或者活动,对其实施的减免税、退税、免税等措施,以降低其税收负担,增加其收入和利润,促进其发展。政府通过实施税收优惠,可以对区域间的资源流向进行合理的引导,使之符合区域间的经济发展水平和需要。安徽省继续实行农产品批发市场和农贸市场房产税、城镇土地使用税优惠政策,延续执行部分国家商品储备税收优惠政策等,持续优化税收营商环境,促进经济持续发展。

2 财税政策在促进区域经济均衡发展中的实践与存在问题

近年来,我国政府在促进区域经济均衡发展方面实施了一系列财税政策,取得了一定的成效,然而也存在一些问题。

(1)财政转移支付制度不尽合理,不能有效调节区域间的财政收入分配,缩小区域间的财富差距。我国目前的财政转移支付制度,主要包括一般性转移支付和专项转移支付。一般性转移支付的目的是保障各级政府的基本财政运行和基本公共服务水平,增强各级政府的财政自主权。专项转移支付的目的是支持一些重点领域和重大项目的发展,增强各级政府的财政责任^[4]。然而,我国的财政转移支付制度存在以下问题:一是一般性转移支付的分配标准不够科学,不能充分反映各地区的财政需求和财力差距,导致一些地区的财政收入过剩,而一些地区的财政收入不足。二是专项转移支付的管理和监督不够严格,不能有效保证资金的使用效率和效果,

导致一些地区的财政支出浪费和滥用。三是财政转移支付的结构不够合理,不能有效平衡中央和地方的财政关系,导致一部分地区的财政依赖度过高,而另一部分地区的财政自主度过低。

(2)税收优惠政策存在一定的局限,不能有效地引导资源向欠发达地区流动,促进欠发达地区的经济发展。我国目前的税收优惠政策主要包括对一些特定地区、行业、企业、产品或者活动实施的减免税、退税、免税等措施。税收优惠政策目前存在以下问题:一是税收优惠政策的制定和实施缺乏统一的规划和协调,导致一些地区、行业、企业、产品或者活动享受税收优惠重复或者过多,而一些地区、行业、企业、产品或者活动没有得到足够的税收优惠。二是税收优惠政策的执行和监督缺乏有效的机制和手段,导致一些地区、行业、企业、产品或者活动滥用或者逃避税收优惠,而一些地区、行业、企业、产品或者活动没有得到真正的税收优惠。三是税收优惠政策的效果和影响缺乏及时的评估和反馈,导致一些地区、行业、企业、产品或者活动的税收优惠没有达到预期的目的,而一些地区、行业、企业、产品或者活动的税收优惠产生了负面的影响。

(3)财政监督机制不够完善,不能有效地保证财税政策的实施效果和效率,促进区域经济的均衡发展。财政监督机制是指政府通过制定和执行一系列的规章制度,对财政收支和税收征管进行监督和管理,以保证财税政策的合法性、合理性和有效性^[5]。我国的财政监督机制目前存在以下问题:一是财政监督的主体和对象不够明确,导致一些地区、部门、单位和个人逃避或者抵制财政监督,而一些地区、部门、单位和个人没有得到足够的财政监督。二是财政监督的内容和标准不够科学,导致一些地区、部门、单位和个人的财政收支和税收征管没有得到有效的财政监督,而一些地区、部门、单位和个人的财政收支和税收征管受到过度的财政监督。三是财政监督的手段和方法不够先进,导致一些地区、部门、单位和个人的财政收支和税收征管没有得到及时和准确的财政监督,而一些地区、部门、单位和个人的财政收支和税收征管受到干扰性影响的财政监督。

3 完善财税政策,促进区域经济均衡发展的建议

针对当前财税政策在促进区域经济均衡发展存在的问题,提出以下完善建议:

3.1 完善财政转移支付制度,加大对欠发达地区的支持力度

完善财政转移支付制度的具体措施包括:一是优化一般性转移支付的分配标准,充分考虑各地区的财政需求和财力差距,增加对欠发达地区的一般性转移支付的比重,减少对发达地区的一般性转移支付的比重,使之更加符合区域经济发展的实际情况。二是规范专项转移支付的管理和监督,明确专项转移支付的项目和目标,加强专项转移支付的执行效果的评估和反馈,增加对欠发达地区的专项转移支付的数量和质量,减少对发达地区的专项转移支付的数量和质量,使之更加符合区域经济发展的战略需要。三是创新财政转移支付的形式和内容,建立新的财政转移支付机制,如激励性转移支付、绩效性转移支付、对等性转移支付等,以激励各地区的财政收入的增长,促进各地区的财政支出的优化,实现各地区的财政收支的平衡。

3.2 优化税收优惠政策,引导资源向欠发达地区流动

优化税收优惠政策的具体措施包括:一是统一税收优惠政策的制定和实施,建立科学的税收优惠政策的规划和协调机制,避免税收优惠政策的重复,保证税收优惠政策的合理和有效。二是完善税收优惠政策的执行和监督,建立有效的税收优惠政策的执行和监督机制,防止滥用税收优惠政策,保证税收优惠政策顺利实施^[6]。三是评估税收优惠政策的效果和影响,建立税收优惠政策的评估和反馈机制,根据税收优惠政策的实际效果,及时调整和完善税收优惠政策的内容和范围。

3.3 加强财政监督,提高财税政策的实施效果和效率

具体措施包括:一是明确财政监督的主体和对象,建立清晰的财政监督的责任和权力的分配机制,

使各级政府和部门都能够按照法律规定,对财政收支和税收征管进行有效的监督和管理。二是科学财政监督的内容和标准,建立合理的财政监督的内容和标准的制订机制,使各级政府和部门都能够按照科学的财政监督的内容和标准,对财政收支和税收征管进行有效的监督和管理。三是先进财政监督的手段和方法。建立现代化财政监督的手段和方法的应用机制,使各级政府和部门都能够运用先进的财政监督的手段和方法,对财政收支和税收征管实施及时和准确的监督和管理^[7]。

4 结论

财税政策在促进区域经济均衡发展具有重要作用。然而,当前财税政策的实施仍存在一定的问題,需要进一步完善。通过完善财政转移支付制度、优化税收优惠政策、加强财政监督等措施,可以更好地发挥财税政策在促进区域经济均衡发展中的作用。未来的研究应进一步深入探讨财税政策的制定与实施细节,以更好地服务于区域经济的均衡发展。

参考文献:

- [1]赵福昌.发挥财税政策作用 着力推进共同富裕[J].经济,2022(11):26-28.
- [2]王超.探讨财税金融政策对区域经济的影响[J].中国商论,2019(10):49-50.
- [3]秦鑫.促进“全民创业”的财税政策选择——以武汉市为例[J].地方财政研究,2008(11):8-10,24.
- [4]王曙光.区域经济协调发展的财税政策创新与机制研究[M].北京:科学出版社,2022.
- [5]郭良稳.财税金融政策对区域经济的影响[J].商场现代化,2020(12):124-126.
- [6]黄蔓青,曹阳.区域经济发展的财税政策选择——以宜春市为例[J].环渤海经济瞭望,2021(9):88-90.
- [7]邱兴斌.探讨财政税收政策改革与国企发展的相互作用[J].首席财务官,2021,17(22):25-26.

作者简介:张娟,女,安徽合肥人,舒城县财政局,研究方向:财政、税收、经济管理。

大数据赋能个性化服务营销策略探究

林 雪

(私立华联学院, 广东 广州 510000)

摘要: 文章讨论了大数据在非学历教育领域个性化服务营销上的应用, 主要是如何利用大数据来深入分析顾客需求、细分市场、优化服务流程来提升营销效果。此外, 大数据还能协助监控营销活动, 预判市场走向, 并在竞争态势分析中发挥着重要作用。但同时, 保护数据隐私和信息安全也同样不容小觑, 需要制订严谨的管理方案和公开透明的政策来应对。

关键词: 大数据; 个性化营销; 非学历教育; 服务营销

中图分类号: G511

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0092-04

Big data empowers personalized service marketing innovation for non academic education

Lin Xue

(Private Hualian College, Guangzhou, Guangdong, 510000)

Abstract: This article explores the application of big data in personalized service marketing for non academic education, aiming to improve the effectiveness of marketing strategies by analyzing customer needs, market segmentation and service process optimization through big data. In addition, big data also helps monitor marketing effectiveness, predict market trends, and play a role in competitive analysis. However, at the same time, data privacy and security are challenges that must be taken seriously, and strict management and transparency policies need to be established.

Key words: big data; personalized marketing; non academic education; service marketing

0 引言

在当今的营销领域, 大数据技术的快速发展和应用, 已经深刻地影响了企业的营销策略和方式。非学历教育机构作为一类典型的服务型企业, 其服务营销策略的制订也需要紧密结合时代背景, 借助大数据技术来更好地了解客户需求, 以提高竞争力。

1 个性化营销的定义和意义

1.1 个性化营销的概述

个性化营销, 也称为定制化营销, 是一种营销策略, 其核心在于通过深入理解并响应每个客户的独特需求、偏好及行为, 提供定制化的产品、服务、内容和体验。这种营销模式旨在建立更深层次的客户联接, 提升顾客满意度和忠诚度, 从而提高转化率和客户保留率。

1.2 大数据背景下个性化营销的意义

当前, 研究大数据背景下的个性化营销已经成

为市场营销领域的一个热门话题。随着数字技术的快速发展和消费者口味的多样化, 企业越来越关注如何根据客户个体需求和偏好来提供定制化的产品和服务。基于大数据的分析个性化营销不仅可以提高消费者满意度和忠诚度, 还能帮助企业实现更精准的市场定位和更高的营销效果。

2 大数据在非学历教育个性化营销中的应用

2.1 用户需求分析

在大数据时代, 客户需求的个性化定制已然成为非学历教育机构制胜的关键。面对大数据资源, 深入研究客户在选择教育服务过程中的需求与行为模式, 对优化服务营销策略具有不可估量的价值。通过数据分析和智能挖掘技术, 解开隐藏在数据背后的需求密码, 从而推动非学历教育机构实现服务与产品的个性化、差异化发展。

(1) 构建一个全面的数据收集体系, 涵盖线上

学习功能、用户互动反馈、社交媒体言论等多个维度,确保数据来源的多样性和完整性。再利用大数据技术对这些信息进行整合与清洗,引用先进的计算机算法,识别客户偏好的细微差异,理解他们在不同阶段的学习需求变化及其背后的心理动机。

(2)探索如何将这些洞察转化为实际的营销策略。例如,通过分析客户旅程地图,识别出影响购买决策的关键触点,设计定制化的推广内容和时机,增强客户的参与度和忠诚度,不断迭代优化,确保营销活动能够精准对接目标群体,提高转化率。

(3)针对非学历教育机构的服务流程,提倡采用数据驱动的方法进行再造。通过对客户服务历史数据的深度分析,识别服务流程中的瓶颈与痛点,引入智能化工具,如对话机器人、个性化推荐系统等,以提升服务效率与质量,确保每位客户都能获得流畅、个性化的学习体验^[1]。

2.2 市场细分

大数据技术已成为各行各业转型升级的重要推手。非学历教育市场作为教育领域中一个充满活力且逐渐壮大的分支,具有复杂多变的特性,为市场细分策略带来了前所未有的挑战和机遇。研究如何巧妙地利用大数据技术,对非学历教育市场的各个维度进行深度解析和精准划分,成为提升市场竞争力的关键所在。

(1)通过收集和分析海量的在线学习数据、用户偏好信息、社会及经济背景资料等,可以了解到非学历教育市场中不同群体的学习需求、消费习惯及支付能力等方面的差异。例如,职场人士可能更倾向于短期高效的技能提升课程,而学生群体则可能对兴趣导向的素质教育项目展现更高热情。这些细分不仅基于年龄、职业等传统因素,还应深入挖掘用户的潜在需求。

(2)制订营销策略时应充分考虑各细分市场的特性,对追求实效的职业人群,营销重点可放在展示课程的实用性、师资力量以及成功案例上,强调快速提升职业技能和增加就业竞争力;而对兴趣驱动的学生群里,则可通过情感共鸣和社会认同感来吸引他们,如打造个性化学习路径,强调课程的创新性和趣味性。为了提高市场占有率和品牌影响力,还需借助大数据技术优化推广渠道和时机,通过对用户活跃平台、上网高峰期等数据的分析,实现广告和营

销内容的精准投放,确保信息能够准确触达目标受众。

(3)利用大数据技术对非学历教育市场进行精细化细分以此作为定制化营销策略,是把握市场先机、增强品牌吸引力、最终实现市场份额与品牌价值双重提升的有效途径。这不仅要求教育机构具备敏锐的数据洞察力,还考验着其灵活应对市场变化、不断创新服务模式的能力^[2]。

2.3 服务流程优化策略

深入探索大数据技术的广阔应用领域,是为非学历教育机构量身定制的高效服务流程改进方案。这一策略主要表现在如何巧妙地运用大数据分析的力量,从海量信息中快速找到需要的信息,从而实现服务流程的智能化升级。

(1)可通过收集和整合学员报名、课程反馈、学习行为等多维度数据,构建一个全面的数据库。采用先进的数据分析工具和技术,如机器学习算法和预测模型。对这些数据进行深度解析,识别服务流程中的瓶颈、学员需求的潜在变化及服务质量的提升空间,确保每一环节都能精准对接学员期望,减少不必要的等待时间,提升整体服务流畅度。

(2)基于数据分析结果,设计并实施一系列精细化管理措施。例如,根据学员学习习惯和偏好,实时调整课程推荐系统,提供更加个性化、贴近需求的学习计划;或者利用智能算法优化师资分配,确保每位学员都能获得最合适的教学资源。

(3)重视大数据下的客户反馈渠道建设,鼓励学员通过多渠道分享他们的学习体验和整改建议,借助自然语言处理技术自动分析这些反馈,快速提炼出有价值的信息,用于进一步优化服务流程。这样不仅能及时解决学员遇到的问题,还能不断巩固和提升客户满意度及忠诚度,形成良性循环。

通过应用大数据技术优化非学历教育机构服务流程,不仅能够显著提高服务质量和效率,还能有效增强客户的满意度与忠诚度,为机构的长期发展奠定坚实的基础,使其在竞争激烈的教育市场中脱颖而出,实现可持续发展的战略目标。

2.4 营销效果评估

营销效果的评估与提升对非学历教育机构显得尤为重要。教育机构面临着激烈的市场竞争和多变的消费需求,因此,深入研究大数据的应用,成了制

胜的关键措施之一。通过详细数据分析,教育机构能以前所未有的精准度,把握目标受众的行为模式、偏好及学习需求。

(1)利用大数据技术,非学历教育机构可以构建全面的学员“画像”。这包括但不限于学员的年龄分布、职业背景、兴趣爱好、在线行为轨迹等多维度信息。基于这些深度分析,非学历教育机构能够制订更加个性化、精准的营销策略。例如,针对特定人群推出符合其需求的课程包,或是通过学员偏好的渠道进行推广,从而提高市场响应率和参与度。

(2)大数据分析还使机构能实时监测并评估营销活动的效果。通过追踪广告展现量、点击率、社交媒体互动量、网站访问流量及转化率等关键指标,机构能够迅速了解哪些营销手段最有效、哪些需要调整或舍弃。这种即时反馈机制不仅帮助机构优化正在进行的营销活动,减少无效支出,还为未来的营销决策提供了宝贵的数据支持。

(3)投资回报率作为衡量营销活动经济效率的核心指标,通过大数据分析也能得到更精确的计算。机构可以通过对比不同营销渠道的成本与所带来的收益,科学分配营销预算,确保每一分投入都能产生最大的价值。例如,如果数据分析显示线上广告相比传统媒体投放有更高的转化效率,非学历教育机构就可以相应地增加数字营销的比重,实现资源最优配置。

(4)大数据技术还能助力非学历教育机构预测市场趋势和学员需求的变化,让它们能够在竞争中保持前瞻性和灵活性。通过对历史数据的深度学习,非学历教育机构能提前识别潜在的市场机会或风险,及时调整课程内容和策略,以满足未来市场的预期需求。

所以大数据不仅是非学历教育机构评估营销效果的强大工具,更是其实现营销策略优化、资源配置高效化以及持续增长的重要驱动力。在这个过程中,如何有效收集、分析和应用数据,成为决定这些机构能否在教育市场中脱颖而出的关键因素^[3]。

2.5 竞争态势分析

非学历教育机构面临的竞争态势日益激烈与复杂。为了在这片“红海市场”中脱颖而出,深入研究大数据中的竞争态势,成为优化服务营销策略不可缺少的一环。这一过程不仅要求机构具备敏锐的市

场洞察力,还必须掌握先进的数据分析技术,精准捕捉竞争对手的营销动向与战略布局。

(1)通过细致分析大数据,非学历教育机构可深入了解竞争对手的课程设置、价格策略、推广渠道及客户反馈。这有助于识别对方的优势与弱点,为自身的产品差异化和服务创新提供方向;也可以在市场份额的动态变化中调整市场格局,使机构能及时把握行业趋势,预测潜在的市场机会与风险;还可以深度挖掘消费者行为模式,以揭示需求偏好的微妙变化,促使机构更加精准地定位目标群体,设计更具吸引力的服务方案。

(2)非学历教育机构应灵活调整自身的营销策略,实现策略的精细化与个性化。例如,利用数据驱动的营销自动化工具,实施定制化推广活动,提高转化率;或者通过分析学习效果与用户满意度的大数据,不断迭代优化教学内容与方法,增强学员的黏性与口碑传播效应。同时,非学历教育机构也可以构建数据共享与协同工作的机制,确保整个组织能够快速响应市场变化,形成敏捷的竞争优势。

(3)将大数据分析融入非学历教育机构的服务营销策略,是提升其市场竞争力的关键途径。这不仅要求对数据的深度剖析与应用,还需要部门间紧密合作与持续性创新思维,以确保机构能够在激烈的市场竞争中保持领先地位,实现可持续发展^[4]。

3 大数据背景下非学历教育个性化营销的挑战及对策

3.1 面临数据隐私和安全性的挑战

面对个性化营销策略带来的数据隐私与安全性的双重挑战,教育机构在享受其带来的显著成效之时,不可忽视背后潜藏的风险。数字化时代,每一位学员的数据都异常珍贵,有助于提升教学效果、定制个性化学习路径,也承载着个人隐私保护的重大责任。

机构首先应当建立一套完善的数据管理机制。该机制不仅包括对数据收集范围的明确界定,还涉及数据存储的安全措施、访问权限的严格控制以及数据生命周期的全面管理。例如,采用加密技术保护敏感信息,实施定期的安全审计和漏洞扫描,加强对员工的培训,增强其数据保护意识,都是构建坚固数据防线的关键步骤。

透明度是赢得学员信任的基石,教育机构应主

动向学员说明;数据如何被使用、为何需要这些数据,以及采取了哪些措施来保障他们的隐私权益。通过易于理解的隐私条款和用户协议,让每位参与者都能清晰地了解到自己的数据将如何服务于自身的学习旅程,同时保持对个人信息控制权的尊重。

更重要的是随着法律法规如《通用数据保护条例》等在全球范围内的推广与实施,遵守地方性和国际性的数据保护法律成为一项基本要求。这意味着机构不仅要紧跟法律更新的步伐,适时调整自身政策,还需建立有效的应急响应机制,以应对可能出现的数据泄露事件,确保能够迅速行动,减轻对学员造成的潜在伤害。

个性化营销虽为教育领域带来了前所未有的机遇,但维护数据隐私与安全的警钟也时刻长鸣。教育机构需在创新与责任之间找到平衡点,以高度的责任感和前瞻性的视角,守护好每一份数据,让技术真正成为促进教育进步的正能量^[5]。

3.2 需要平衡个性化和多元化的关系

教育机构面临的挑战之一是如何精准地拿捏个性化与多元化之间的微妙平衡。个性化营销能够通过深入分析学员的偏好、学习历史和目标,为每位学员量身定制课程推荐,大大增强了学习体验的贴合度与满意度。

但过度依赖个性化策略,也可能限制了学员的知识广度与深度探索,使他们错失了在不同领域发现新兴趣和潜能的机会。

所以教育机构在设计课程推荐算法时,应当采取一种更为智慧和包容的策略,力求在个性化与多元化之间铺设一座稳固的桥梁。这意味着,在确保提供符合学员个人需求课程的同时,也要巧妙地融入一定比例的“意外”元素。这些内容或能引发学员的好奇心,促使他们走出舒适区,探索未知的知识领地。例如,通过设置“你可能也会感兴趣”的板

块,引入跨学科的课程推荐,或者基于学员已完成课程的关联性,推荐一些既相关又略带新鲜感的学习路径。

总之,找到个性化与多元化的黄金平衡点,不仅是提升学员满意度与留存率的有效途径,更是推动终身学习理念深入人心的重要基石。教育机构需以匠心独运的设计思路,构建一个既贴心又开放的学习生态环境,让每一位求知者都能在此自由探索,收获满满。

4 结论

通过对大数据背景下非学历教育的个性化服务营销的研究,可以看出大数据在教育领域的潜力和应用价值。未来,随着科学技术的进步和市场的不断变化,基于大数据背景下的个性化营销将持续发展,并为教育机构提供更精准、高效的服务。但同时,也需要持续关注研究的局限性和挑战,为未来的研究和实践提供改进和发展的方向。

参考文献:

- [1]康书豪,李峰巖.“互联网+”下普通高校非学历教育发展探析[J].中国成人教育,2018(4):124-126.
- [2]高腾玲.互联网背景下网络个性化营销创新趋势探究[J].商业经济研究,2017(19):52-54.
- [3]张龙辉.大数据背景下电商企业个性化精准营销策略研究[J].辽宁科技学院学报,2019,21(3):86-88.
- [4]施治.大数据背景下企业市场营销策略研究[J].老字号品牌营销,2023(23):23-25.
- [5]张雷.大数据背景下企业个性化精准营销策略研究[J].普洱学院学报,2021,37(2):28-30.

作者简介:林雪,女,辽宁铁岭人,私立华联学院,研究方向:市场营销。

数字经济背景下企业品牌营销的有效策略研究

孙春兰

(中国联合网络通信有限公司,北京 100033)

摘要:在数字经济的背景下,企业品牌营销正面临前所未有的转型挑战。当前时代特征是由互联网、人工智能、大数据和其他高科技驱动的。信息技术不仅改变了消费者的行为和期望,也重新定义了品牌营销的规则和策略。企业不再仅依赖于传统的广告和促销手段,而是在日益数字化和网络化的世界中找到属于自己的立足点。文章首先分析数字经济对企业品牌营销的影响;其次对数字经济背景下企业品牌营销中存在的问题展开探讨,如缺乏对数字营销的认识、企业市场定位不够精准、产品无法满足市场需求、未能掌握最新的信息技术、缺乏专业的数字营销人才等方面给企业营销带来较大影响;最后结合上述存在的问题,提出数字经济背景下企业品牌营销的有效策略,以供参考。

关键词:数字经济;企业品牌营销;有效策略

中图分类号:F270.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0096-04

Research on effective strategies for corporate brand marketing in the context of digital economy

Sun Chunlan

(China Unicom, Beijing, 100033)

Abstract: In the context of the digital economy, enterprise brand marketing is facing unprecedented transformation and challenges. The characteristics of the current era are driven by the Internet, artificial intelligence, big data and other high-tech. Information technology has not only changed consumer behavior and expectations, but also redefined the rules and strategies of brand marketing. Enterprises no longer rely solely on traditional advertising and promotional methods, but find their own foothold in an increasingly digital and networked world. This article first analyzes the impact of the digital economy on enterprise brand marketing, then explores the problems in enterprise brand marketing under the background of the digital economy. The lack of understanding of digital marketing, imprecise market positioning of enterprises, inability to meet market demand for products, failure to master the latest information technology and lack of professional digital marketing talents have a significant impact on enterprise marketing. Finally, based on the existing problems mentioned above, effective strategies for enterprise brand marketing in the context of the digital economy are proposed for reference.

Key words: digital economy; corporate brand marketing; effective strategies

0 引言

数字经济背景下的企业品牌营销是指在当前互联网技术高度发展的环境中,企业利用数字化手段进行品牌推广和市场营销的一种策略。这种营销方式强调利用数字工具和平台,如社交媒体、搜索引擎优化、电子邮件营销和在线广告,提高品牌知名度、吸引消费者并促进销售。在数字经济时代,消费者的购物习惯和信息获取方式已经发生了显著变化,

因此企业需要调整其营销策略,以适应这种新的市场环境。

1 数字经济对企业品牌营销的影响

数字经济时代对企业品牌营销产生了深远的影响,主要体现在以下三个方面:

(1) 社交媒体的兴起。社交媒体的普及改变了品牌与消费者的互动方式。企业通过社交媒体平台直接与目标客户群体建立联系,突出了品牌营销的

个性化和互动性。社交媒体的内容分享和口碑效应也极大地增强了品牌的曝光率和影响力。同时,通过社交媒体的数据分析,企业能更准确地把握市场动态和消费者偏好,从而制订更有效的营销策略。

(2)大数据的应用。大数据技术的发展为企业提供了更加丰富和深入的市场分析。通过分析消费者行为、购买历史和在线互动等数据,企业能够更精确地定位目标市场,进行细分市场营^[1]。此外,大数据还能帮助企业预测市场趋势,优化产品和服务,以及提高营销活动的效率和效果。

(3)电子商务的发展。电子商务的快速发展为品牌提供了新的销售渠道。线上平台不仅能扩大品牌的市场覆盖范围,而且提供了更多样化的营销工具和策略,如个性化推荐、线上活动和互动营销等。电商平台的数据分析功能也能帮助品牌更好地理解消费者行为,从而提升用户体验和顾客忠诚度。

2 数字经济背景下企业品牌营销中存在的问题

2.1 缺乏对数字营销的认识

缺乏对数字营销的认识,会影响企业在数字经济时代的品牌营销效果,导致企业无法充分利用数字营销的潜力来提升品牌知名度和市场份额。首先,部分企业没有形成清晰和有效的数字营销战略。对数字营销的重要性有所认识,但在如何有效利用数字平台和工具缺乏深入理解,导致企业在市场上的表现不够积极或者方向不明确,无法充分利用数字技术来增强品牌影响力。其次,部分企业没有能力或者资源来进行有效的数据分析,无法从大量的用户数据中提取有价值的分析结果。企业难以理解目标市场的动态,也难以根据市场需求调整营销策略,导致营销活动效果不佳。最后,数字营销领域变化迅速,新的趋势和技术层出不穷。但部分企业对这些变化的反应迟钝,没有及时跟进或适应新的营销工具和方法。这种敏感性的缺乏使得企业无法抓住市场机遇,也难以与竞争对手保持竞争优势^[2]。

2.2 企业市场定位不够精准

企业市场定位不够精准,导致企业在数字经济背景下的品牌营销效果受限。首先,部分企业在进行市场营销时,并没有进行充分和深入的市场研究。

对市场的基本情况有所了解,但对目标市场的深层次需求、行为特征及变化趋势缺乏准确把握。浅表性的市场理解导致企业在制订营销策略时缺乏针对性和有效性,无法精准触及潜在客户。其次,部分企业在品牌定位上存在模糊不清的问题。没有明确自己品牌的独特价值主张,或者无法准确界定品牌与竞争对手的差异化,企业难以在消费者心中建立清晰、独特的品牌形象,也难以在激烈的市场竞争中脱颖而出。最后,部分企业在营销过程中没有明确界定其目标客户群体,试图面向广泛的市场进行推广,但这种“一刀切”的策略往往效果不佳。没有明确的目标客户群体,导致企业无法进行精细化营销,难以满足特定客户群体的需求和偏好,从而影响营销效果和品牌忠诚度^[3]。

2.3 产品无法满足市场需求

产品问题导致企业的产品难以适应市场的快速变化很难满足日益增长的消费者需求,从而影响企业品牌的市场表现和长期竞争力。首先,部分企业在产品开发和管理过程中缺乏持续创新。企业对市场变化保持一种被动应对的态度,而不是积极寻求创新和改进。企业缺乏前瞻性和创新精神,导致产品很难满足不断变化的市场需求,导致产品逐渐失去竞争力。其次,部分企业存在不同部门之间沟通和协作的问题。例如,营销部门和产品开发部门之间的信息隔阂、目标不一致或协作不足,使得市场需求的反馈无法有效传递到产品开发团队,导致产品设计和功能不能及时调整以适应市场变化,从而影响产品的市场适应性和用户满意度。最后,部分企业在产品生命周期管理方面存在不足。缺失有效地监控和分析产品在市场上的表现,或者未能及时调整和优化产品策略来应对市场变化。缺乏有效的产品生命周期管理,会导致产品更新迭代缓慢、市场反应不敏感,进而使产品难以满足快速变化的市场需求。

2.4 未能掌握最新的信息技术

未能及时掌握最新信息技术阻碍企业在数字经济背景下利用新信息技术的能力,从而限制了其品牌营销的效果和竞争力。首先,部分企业尚未有效利用人工智能(AI)和大数据技术。缺乏对先进技

术的了解或没有投资相关的技术平台和工具,导致企业无法从庞大的数据中提取有价值的部分,无法进行精准的市场分析和目标客户定位,从而影响营销策略的有效性。其次,尽管电子商务和在线销售已成为现代营销的关键组成部分,但部分企业还没有充分利用这些渠道^[4]。企业没有建立有效的在线销售平台,或者在线营销策略不够成熟,限制了企业触及更广泛客户的能力,降低了市场拓展和销售效率。最后,随着数字技术的广泛应用,网络安全变得越来越重要。然而,部分企业在网络安全方面的意识和措施不足,没有实施足够的安全措施来保护客户数据和企业信息,或者员工对网络安全的重要性认识不足,导致数据泄露或其他网络安全事件,严重影响品牌信誉和客户信任。

2.5 缺乏专业的数字营销人才

缺乏专业的数字营销人才对企业在数字经济背景下的品牌营销构成了严重挑战,影响企业在竞争激烈的市场环境中的表现和成长。首先,部分企业缺乏经验丰富的数字营销人才。部分企业难以招聘到具备深入理解数字营销策略、工具和趋势的专业人员。缺乏相关人才导致企业在制订和执行有效的数字营销策略方面存在障碍,难以充分利用数字渠道的潜力。其次,部分企业没有为员工提供足够的数字营销相关培训和专业学习的机会。这导致现有员工在数字营销技能和知识方面跟不上行业的快速发展,无法有效应对数字营销领域的新挑战。最后,内容创作是数字营销的核心部分,但部分企业并没有建立专业的内容创作团队,依赖外包或非专业人员来制作营销内容,导致营销内容质量不好和创意不足,无法吸引和留住目标受众。

3 数字经济背景下企业品牌营销的有效策略

3.1 加强对数字营销的认知

企业不仅需要加强对数字营销的认知,还需要在竞争激烈的数字经济中更好地定位自己,提升品牌影响力和市场份额。第一,建立和完善数字营销知识体系。企业应该建立一个全面的数字营销知识体系,包括市场趋势、工具和平台,通过参加行业会议、订阅相关的行业出版物和在线资源等方式实现。

企业也应考虑与数字营销咨询公司合作,以获取更深入的行业分析和专业指导。第二,加强数据分析和市场把控能力。企业需要重视数据分析在数字营销中的作用,投资在数据分析工具和技术,培养专业的数据分析团队,并将数据分析充分融入营销决策过程。通过对市场数据、消费者行为和竞争对手活动的深入分析,企业能够更准确地识别目标市场,制订更有效的营销策略。第三,保持对数字营销趋势的敏感性和适应性。企业需要建立一种对新兴数字营销趋势保持敏感和适应的文化,包括定期评估和更新其营销策略,以适应新的社交媒体平台、技术工具和消费者偏好的变化。同时,鼓励团队成员不断学习和实践新的数字营销方法,参与行业网络研讨会、在线课程和实践项目。

3.2 明确企业市场定位

在数字经济时代,企业应精准地确定其市场定位,更好地吸引和保持目标客户群体。第一,进行深入进行目标市场研究。企业首先需要对其目标市场进行深入研究。包括了解目标客户的需求、偏好和行为模式,以及竞争对手的策略和市场表现。企业利用市场调研、消费者调查、社交媒体分析等方法来获取信息。第二,清晰界定品牌定位。企业需要明确其品牌的独特价值主张和差异化因素。涉及清楚地理解自身的核心竞争力、品牌理念、产品特性以及如何与竞争对手区分开来。企业通过品牌定位工作坊、内部战略会议或与专业品牌顾问合作等方式,实现品牌定位的精准化。第三,界定并理解目标客户群体。企业应该明确定义并深入理解其目标客户群体,包括建立详细的客户画像,了解目标客户的特定需求、生活方式、购买行为和媒体消费习惯^[5]。企业利用在线分析工具、客户反馈和市场调研来收集信息。

3.3 让产品满足市场需求

企业产品应更好地适应并满足市场需求,从而在数字经济时代中保持竞争力和吸引力。第一,培养持续创新和改进的文化。企业应该鼓励创新思维和持续改进的文化,包括定期组织创新研讨会、鼓励员工创新想法,依托试验活动开展迭代更新。通过持续的产品创新,企业更好地适应市场变化,满足消

费者的新需求和产品预期。第二,加强跨部门沟通和协作。企业需要加强不同部门之间的沟通和协作,特别是营销部门和产品开发团队之间的密切合作至关重要。通过定期会议、共享市场反馈以及共同参与产品规划,确保市场的需求和反馈能够及时且准确地融入产品开发过程中。第三,有效管理产品生命周期。企业需要对产品的生命周期进行有效管理,从产品开发的早期阶段就开始考虑市场需求,以及在产品推出后持续监控市场反应和消费者反馈。企业应利用市场数据来指导产品更新和迭代决策,确保产品能够及时适应市场变化和消费者需求的变化。

3.4 加强最新信息技术的研究与应用

企业需要掌握和应用最新的信息技术,提高其在数字经济时代的竞争力和市场表现。第一,投资人工智能和大数据技术。企业应该在人工智能(AI)和大数据分析领域进行积极投资,包括购买或开发先进的分析工具。通过应用先进技术,企业深入理解市场趋势、消费者行为和业务性能,从而优化其营销策略和运营效率。第二,充分利用电子商务和在线销售渠道。企业应当充分利用电子商务和在线销售渠道来扩大市场覆盖率和提高销售效率。通过建立或优化自己的电商平台、利用社交媒体和其他数字营销工具来提高互动性。同时,企业还应关注移动商务的发展,以适应消费者的移动购物习惯。第三,加强网络安全和数据保护措施。随着数字技术的广泛应用,网络安全和数据保护变得尤为重要。企业需要加强其网络安全架构,包括投资安全软件、定期进行安全培训和演习,以及制订应对数据泄露和其他网络安全事件的应急计划,确保数据安全不仅能保护企业自身的利益,也能增强消费者对品牌的信任。

3.5 培养与引进专业的数字营销人才

加强培养与引进数字营销人才,能够解决当前的人才短缺问题,还能在数字营销领域建立一个更有竞争力的团队。第一,加强内部员工的数字营销培训。企业应加强内部员工的数字营销培训和发展计划,包括组织定期的培训工作坊、在线课程或邀请行业专家进行特训。培训内容应覆盖最新的数字营

销趋势、工具和技术,以及数据分析、内容创作和社交媒体管理等关键领域。通过提高现有员工的数字营销技能,企业构建一个更加强大和适应性强的营销团队。第二,招聘和吸引外部数字营销专家。企业应积极寻找并招聘具有丰富经验的数字营销专家,包括与专业猎头公司合作、参加行业招聘会或在专业的网络平台发布职位。招聘时,应重视候选人在数字营销领域的专业知识、实践经验以及创新思维能力。第三,建立专业的内容创作团队。内容是数字营销的核心,因此企业需要建立一个专业的内容创作团队,包括有才华的内容策划人员、作家、设计师和视频制作专家。他们应能够创造吸引人的、与品牌相符的内容,以增强企业在数字平台上的表现和受众的参与度。

4 结论

综上所述,企业品牌营销的成功将依赖对新兴技术的敏锐洞察、对市场动态的快速适应能力,以及对消费者需求的深入理解。企业必须把握住数字化转型的关键时刻,通过创新的策略和有效的执行,实现品牌价值的最大化。这不仅是挑战更是机遇,为企业在激烈的市场竞争中开辟新的道路,建立更强大的品牌影响力。

参考文献:

- [1]李蓓.数字经济背景下企业品牌营销策略创新研究[J].中国商论,2023(23):62-65.
- [2]屈博文.经济全球化下企业品牌营销的策略探讨[J].商展经济,2023(21):72-75.
- [3]杨苗.互联网环境下企业品牌营销策略的创新探索[J].商场现代化,2022(17):49-51.
- [4]赵海明,肖志亮.企业品牌营销策略分析[J].品牌与标准化,2022(1):22-24.
- [5]朱明岗.互联网环境下企业品牌营销策略的创新探索[J].互联网周刊,2021(16):60-62.

作者简介:孙春兰,女,山东济南人,中国联合网络通信有限公司,研究方向:智慧城市建设与运营、城市安全、智慧城市新技术(数字孪生)。

人工智能及大数据技术在数字营销中的创新应用分析

周茵, 赵萃

(柳州职业技术大学, 广西 柳州 545006)

摘要: 在现代化信息技术快速发展的推动下, 数字营销对商业活动的价值越来越凸显。企业要做好数字营销工作, 离不开人工智能及大数据技术。文章首先阐述了人工智能、大数据、数字营销的概念和含义, 进一步分析了数字营销结合人工智能和大数据技术的实际应用方案, 希望能为相关行业提供参考。

关键词: 人工智能; 大数据技术; 数字营销

中图分类号: F272

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0100-04

Research on the innovative application of artificial intelligence and big data technology in digital marketing

Zhou Yin, Zhao Cui

[LIUZHOU POLYTECHNIC UNIVERSITY (Liuzhou Vocational & Technical College), Liuzhou, Guangxi, 545006]

Abstract: With the rapid development of modern information technology, the value of digital marketing in business activities is becoming increasingly significant. To do a good job in digital marketing, enterprises cannot do without artificial intelligence and big data technology. This article first elaborates on the concepts and meanings of artificial intelligence, big data, and digital marketing. Based on this, it further analyzes the practical application solutions of combining digital marketing with artificial intelligence and big data technology, hoping to provide reference and inspiration for relevant industries.

Key words: artificial intelligence; big data technology; digital marketing

0 引言

随着人工智能和大数据技术的发展进步, 人们的生活发生了翻天覆地的变化, 先进的现代化科技走进人们的生活中, 同时也进入各行各业。特别是数字营销领域, 十分重视智能技术的应用。在人工智能及大数据技术的辅助下, 数字营销行业将会迎来快速发展的黄金时代, 如何使两项技术的价值最大化, 使其为数字营销工作所用, 是一项值得探讨的重要课题。

1 人工智能技术概述

人工智能技术 (Artificial Intelligence, AI) 是新时代发展的产物。人工智能针对人类各方面内容进一步延伸和拓展、模拟, 包括理论基础、技术方法、代码编写等。人工智能技术可以深入分析人类的行为、动作以及思想, 据此来开发设计功能性产品。人工

智能技术通过计算机对人类行为模式和思考路径进行分析, 通过持续的训练和调整, 使计算机掌握强大的学习能力和行为能力, 储备需用知识和技术之后, 再用计算机语言进一步优化调整, 丰富计算机的知识数据库和技能储备。结合人工智能技术, 计算机可以做到永久储存需用数据信息, 不断升级更新应用程序, 使其具有出色的性能表现, 为人类生活和工作提供便捷服务^[1]。

2 大数据技术概述

大数据本质上是一项数据信息资产, 应用新型处理模式, 在数据处理和分析上具有相当的优势。通过大数据技术, 可以轻松实现对海量数据信息的快速搜集、分析、处理。传统的技术手段并不具备这样的优势, 因为大数据具有多样性特点和可持续性特点, 是一项紧跟时代发展步伐、时刻进步的现代化

资产,只有大数据技术才能够完成对大数据的分析处理工作。《大数据时代》提出:大数据技术指的是对所有数据分析处理的便捷、高速的数据处理方式,和过去常用的抽样调查等方法有着显著的区别。大数据的突出特点有:第一是多样性特点,数据内容和数据类型丰富多样;第二是真实性特点,所有的数据都是真实有效的;第三是低价值密度性特点;第四是高效性特点;第五是高速性特点。大数据技术在处理海量信息数据时具有很大的优势,可以结合历史数据,综合分析新数据,搭建新型数据模型。

3 数字营销概述

数字营销依托短视频平台、社交平台等数字化媒体,针对数据库目标进行精准营销,数据优势能够有效控制营销成本,同时提升用户与企业之间的黏性。其具有两大显著特征,一是高时效性,二是可定制化,使得用户和企业之间的沟通更加顺畅。从本质上来看,数字营销模式的目的是洞察用户需求、了解用户想法。在大数据和人工智能技术的帮助下,掌握用户核心需求,以此为基础制订个性化的营销方案,树立积极正面的企业对外形象,将用户行为逐一记录下来,借大数据手段完成画像侧写^[2]。例如,用户购买铁锅的记录被录入到数据库中,系统识别之后会为用户推荐厨房用品、清洁用品等一系列相关商品。在人工智能技术和大数据技术的双重配合下,营销活动能够最大化发挥自身价值,完善用户的购物体验。此外,信息化时代所带来的互联网流量为数字营销发展奠定了良好的基础,短视频发展使人们在使用互联网时表现出明显的娱乐化特点。短视频平台时常会推送商品营销的信息,后台管理系统会记录下用户个人的使用行为,并分析其购物需求,根据需求推送产品,提高营销的精准性。

4 人工智能及大数据技术应用于数字营销的价值和意义

4.1 增强企业宣传强度

在没有应用人工智能技术之前,企业进行营销活动,首先制订营销方案和策略,方案要求表述具备条理性、连贯性,需要方案编撰人员付出大量的时间和精力。如今借助人工智能技术,工作人员在编

撰营销方案的时候,只用录入方案要求,就可以得到编写好的文字方案。人工智能会根据算法进行文字编排,营销人员只需要加以润色即可使用。不仅如此,人工智能还可以自主搜集图片、视频等资料,编写描述性文字,将数据转化为可视化表达,发挥营销方案的宣传效果。此外,人工智能编写营销方案初稿,再由营销人员调整完善,能够节省大量的人力成本。营销人员不用再从事烦琐且低价值的工作,有更多的时间和精力处理其他工作。即便人工智能撰写的文案在感染力上表现不佳,但只要稍加调整就能形成比较完善的方案,大大提升企业营销策略制订效率。

4.2 精准投放和推送

进入信息时代,手机成为每个人必不可少的应用工具。大家使用社交软件在互联网上与他人沟通、浏览讯息;各类软件会通过推送营销资讯到用户手机界面来达成宣传目的。随着互联网发展越来越完善,互联网后台储存了海量的信息数据,包括用户个人的过往购物记录、付款记录、收件地址等。人工智能技术通过算法研究,可以深入挖掘各类数据信息的潜在价值,找到用户的核心需求,将其精准分类,以便于企业在设计营销活动的时候确定目标人群,一方面控制营销成本,另一方面增强营销的精准性和针对性。与此同时,随着人工智能技术的发展和完善,未来企业开展数字营销工作时可以将其应用到更多的领域,记录用户信息,分析用户偏好,不断提高营销推送内容的精准度,对不同类型的用户,推送不同类型的营销广告,形成差异性营销宣传体系,打造良好的企业口碑,增强对用户的感染力。

4.3 洞悉市场发展趋势

企业进行数字营销的目的是挖掘潜在客户、扩大市场占有率。但是,市场变化莫测,其动向并不遵循一般的客观规律;大量内部因素和外部因素会刺激市场变动,且这些因素大部分具有不确定性特点,想要人工识别和预测难度极大。但人工智能技术可以很好地解决这一问题。企业开展数字营销活动之前,可以依托人工智能技术调查分析市场并预测未来动向,首先由工作人员了解并获取近年的市场发展情况和变化趋势,搜集相关数据,采用算法来分析

市场波动的大致规律,从而推测出可能的市场发展趋向。人工智能的分析更具有科学性和条理性,所得到的结果也更加准确,大致符合基本的市场变动情况,有较好的参考价值。目前,企业对营销工作人员的要求越来越高,喜爱聘用具备人工智能应用技巧的专业型人才,需要依靠此类人才帮助企业实现信息化和智能化转型,从而满足时代发展对企业建设的要求,打造健康和高效的企业管理机制^[3]。

5 以人工智能和大数据技术为基础的数字营销系统架构

5.1 数据采集系统

用户的价值取决于企业对用户消费数据分析的结果。数据采集工作的目的正是从不同渠道获取最为详细且有价值的用户信息,同时越来越多企业开始探索并尝试打造更具有灵活性、更加高效的现代化信息技术系统。通过这样的数据采集方式,能够统一数据来源方和上游厂商的工作规划和控制方案,从而在生产过程中,将用户的思想和看法可以及时反馈给企业,企业根据用户的实际需求来研发商品。分析数据依托强大的数据采集技术。该技术既可以是针对特定项目的一次性开发技术,也可以是建立在已有技术基础上的二次开发,只要使用恰当,就可以达到提升用户体验感的效果。

5.2 用户识别系统

步入互联网时代,用户在挑选商品时需求越发细致且精确,市场需要遵从用户的个性化需求,制订更具针对性的解决方案,以用户信息为切入点,首先明确目标用户,才能逐步掌握市场。人工智能技术可以实现用户群体搜寻,帮助企业解决判断产品服务目标人群和服务需求的问题。人工智能从各个渠道获取并汇总数据信息,利用算法和推理能力判断指令性问题,锁定用户群体,并提取出目标客户群,为该部分用户提供对应产品。不断挖掘和深入用户数据,立足于用户来完善产品,按照产品属性的不同,在人工智能的辅助下对用户群体进行筛选和确认,为企业解决产品“卖给谁”的问题。由人工智能来承担此项工作,准确性更高,也能够大幅度提升效率。

5.3 用户行为预测系统

企业每天都会接收来自内部和外部的大量数据信息,部分信息是低价值的,不适于加工利用;而部分信息需要进一步挖掘才能发挥自身价值。这就需要引入人工智能,利用其发现及预测功能,整合梳理用户信息,分析各类产品的销售情况,预测其盈亏状态,从不同的角度,如库存比例、资金结构、用户数量等进行深入探究,开发出完善且先进的用户行为预测系统。

6 人工智能及大数据技术在数字营销中的应用路径

6.1 提高目标营销用户群体的精确度

在营销活动中引入人工智能技术,就可以进一步挖掘并细化用户需求,对比形成精准的把握,缓解传统营销方案重复投放单一内容而导致的用户审美疲劳,争取创新升级,改良营销策略,增强转化效率。社交媒体和各大平台也可利用人工智能分析用户喜好,进行相应的场景搭建和调整,提高用户对企业的感染度和黏性。与此同时,大数据技术可以帮助描绘更立体且更明确的用户“画像”,帮助企业快速锁定目标用户,从而大幅减少营销成本。人工智能获取用户数据信息的来源十分广泛,既可以是社交软件上的浏览行为记录,也可以是各个网页的搜索记录。所有的数据都会被收集到用户关系管理系统上,以便于人工智能分析用户潜在需求^[4]。另外,用户移动端已经掌握了较为成熟的GPS定位技术,当用户位置处于企业门店附近时,企业可以针对就近用户通过广告弹窗或是短信的形式推送产品营销信息,对不同类型用户推送不同类型的产品,将目标用户纳入销售网中。

6.2 完善数字营销模式

要在数字营销过程中应用大数据技术和人工智能技术,就需要以不同平台产生的大量数据信息为基础,要求企业增加数据营销投入成本。大数据营销的本质就是合理利用挖掘、预测数据的相关技术,只要用户数据足够详细且足够丰富,人工智能就能够推测出用户的消费偏向,有时候甚至比用户本人更清楚自己的消费需求,这就是数字营销工作开展的前提。以电影营销为例,新电影上映之前会进行

预告片的投放。人工智能可以搜集微博、抖音等社交平台上人们对预告片的浏览信息,展开大数据分析后锁定目标观众群体,后续进行数字营销的时候可以集中在目标观众群体上,提高营销的准确性。企业还可以和第三方大数据机构进行合作,借助先进的技术手段锁定用户喜爱的广告代言人,通过这样的方式实现双赢的目标。企业采用数字营销模式时需要适当扩大投入规模,尤其是要重视大数据技术和人工智能技术的持续开发,获取用户过往消费记录提前进行消费行为预测,提高人工智能的识别准确性和敏锐度,按照分析结果调整产品生产方案,使企业生产经营行为利益最大化。

6.3 搭建精准营销数据库

目前,各行各业提高数字营销竞争力的重点已经从过去的创意营销转变为管理营销。未来,企业数字营销模式也必然会向着数据营销的方向发展。要提高营销的精准性,企业营销部门就需要和其他部门工作人员建立紧密的合作关系,尤其是注意收集和对接核心数据,提高管理流程的合理性。然而,根据目前的情况不难发现,大部分企业的数字营销能力较弱,营销准备欠缺,业务流程设计和部门安排仍然采用传统方案,这使得数字化转型的困难程度大大提高。要解决这一问题,就要拓宽数据获取渠道,搭建专用的精准营销数据库,选择专业的第三方机构进行合作,和有关部门及时沟通交流,从不同渠道获取数据;同时将数据应用到不同领域,将基础数据整理分类,以精准营销业务要求为基础,从上游系统获取信息数据;逐步打造完善和企业需求相符合的数据仓库,建设模型并进一步调整和优化,从而得到精准营销专用的数据库。

6.4 提高风险管控水平

企业应用人工智能技术可以获取分析用户的信用情况、交易行为、诚信等级,从而综合判断用户的信用风险。与此同时,借助大数据技术可以批量搜

集用户数据,实现快速分析处理,后续进行信用评估的时候有据可依。与此同时,结合人工智能和大数据技术,企业能够对用户的交易行为进行动态监测管控,一旦发现交易行为存在欺诈可能,如信用卡盗刷等情况,可以及时采取措施解决问题,将欺诈行为遏制在萌芽状态,使企业利益和用户权益不受侵害。大数据技术还可以快速搜集处理市场数据,对市场未来的发展动向有一个大致的判断,为企业提供参考,并深入挖掘数据内涵,洞察市场风险,提醒企业调整营销战略,以便适应市场变化。

7 结论

综上所述,大数据和人工智能技术有着可观的发展前景,将其合理应用到各个行业领域中能够显著提高社会发展的速度和质量,同时对国家经济建设造成积极的正面影响。在此背景下,数字营销行业首先要认识到应用大数据和人工智能技术的必要性,积极探索正确应用路径,使其渗透到日常生活和工作中,促进企业发展,维护社会稳定。

参考文献:

- [1] 张海涛. 大数据正在改变市场营销方式[J]. 中国商人, 2024(2): 172-173.
- [2] 李欣阳, 赵耀. 数字营销在企业营销活动中的应用价值和实施路径[J]. 老字号品牌营销, 2023(24): 20-22.
- [3] 王应峰. 数字化背景下企业营销对策研究[J]. 商场现代化, 2023(10): 60-62.
- [4] 邹小峰. 大数据时代智慧营销运营逻辑与应用研究[J]. 老字号品牌营销, 2022(23): 25-27.

作者简介:周茵,女,湖南醴陵人,柳州职业技术大学,研究方向:市场营销、新媒体营销;

赵萃(通信作者),女,河南南阳人,柳州职业技术大学,研究方向:师资队伍建设和公共管理、教育管理、旅游酒店管理。

集团企业合并报表信息化建设的路径研究

白 玲

(浙江东方基因生物制品股份有限公司, 浙江 湖州 313300)

摘 要: 合并报表反映了集团母公司及所有子分公司的财务状况、经营成果以及现金流量。传统管理模式下, 合并报表的编制与运用以人工操作为主, 费时费力, 难以满足新时期的企业运营与发展要求。文章简单阐述了集团企业合并报表信息化建设的意义, 重点讨论了当前集团企业合并报表信息化建设中信息管理系统建设、数据信息管理、合并报表管理、人员综合素质提升等方面的问题, 并对信息化建设路径展开分析。

关键词: 集团企业; 合并报表; 信息化建设; 问题; 路径

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0104-04

Research on the path of informatization construction of group consolidated statements

Bai Ling

(Zhejiang Dongfang Gene Biological Products Co., Ltd., Huzhou, Zhejiang, 313300)

Abstract: The consolidated statements reflect the financial status, operating results and cash flows of the parent company and all subsidiaries of the group. This paper briefly expounds the significance of the informatization construction of consolidated statements of group enterprises, focuses on the construction of information management system, data information management, consolidated statement management and comprehensive quality improvement of personnel in the current informatization construction of consolidated statements of group enterprises and analyzes the paths for informatization construction.

Key words: group enterprises; consolidated statements; informatization construction; issue; path

0 引言

很多企业在长期的发展中, 随着投资、并购、重组等活动的开展, 逐渐成为多分支、多业态的集团企业。与此同时, 企业管理对合并报表的准确性、全面性、及时性等提出了更高要求。数字经济时代, 信息化、数字化是大势所趋且不可逆。面对数字经济与实体经济的不断融合, 集团企业应加强合并报表信息化建设, 以更好地适应内外环境变化, 推动自身高质量发展。

1 集团企业合并报表信息化建设意义

1.1 推进业财融合

集团企业战略发展过程中, 财务并非孤立存在, 除计量和反映企业经营业绩之外, 还要进驻业务前端, 参与业务过程, 为业务提供必要的财务服务与信息支持^[1]。集团企业通过合并报表信息化建设, 将财务与业务信息进行有效匹配, 助力财务与业务的

沟通协调, 有利于推进业财融合。

1.2 加强标准化管理

合并报表信息化建设不是简单地将信息化技术应用到合并报表编制中, 而是以信息化为依托, 通过组织、流程、制度、数据、系统等多方面的整合, 形成一套标准化的管理体系, 从而加强集团企业标准化管理。

1.3 强化风险防范

尽管我国经济正在稳定发展, 但经济下行压力依然存在。新时期, 集团企业面临着前所未有的生存与发展压力。合并报表信息化建设能够实现数据信息全面汇总、整理与分析, 从而形成能够客观真实反映企业财务状况、经营成果、现金流量的合并报表, 对企业强化内外风险防范具有重要作用。

2 集团企业合并报表信息化建设中的问题

2.1 信息管理系统建设不足

信息管理系统建设是合并报表信息化建设的一

大难点。由于集团企业子分公司较多、管理分散,而不同子分公司所使用的报表系统有所差异,导致系统集成难度较大。虽然多数集团企业认识到了系统集成对合并报表信息化的影响,但实际上在数据的获取等方面未能实现有机统一,“系统壁垒”的问题较为突出,严重影响了合并报表的编制效率和效益^[2]。

2.2 数据信息质量难以保障

数字经济时代,集团企业各项业务活动围绕数据展开,合并报表的编制与应用也不例外。然而,目前来看,不少集团企业数据信息质量难以保障。一方面,数据信息传递方式较为传统,如简单运用Excel表格传递数据信息;另一方面,数据来源多样,短时间内无法确定数据的真实性、有效性^[3]。

2.3 合并报表管理不规范

合并报表管理不规范的问题普遍存在于多个集团企业当中,具体表现为:一是合并范围界定不清晰。或是股权结构复杂导致界定难度大,未能明确集团间接控股的子公司是否应归属到合并范围内;或是控股周期不确定,部分集团对子分公司的控制具有暂时性的特点,而合并报表编制需要子分公司在编制期间处于被控制状态。二是会计处理规范制度不统一,各子分公司间的会计处理往往存在较大差异。三是信息披露不全面,常有信息披露违规事件的发生。

2.4 人员综合素质有待提升

会计人员是合并报表信息化建设的主体之一,其综合素质的高低与否直接影响最终的建设成效。部分会计人员受传统管理思想、制度的束缚,“安于现状”,不愿意主动学习新知识、新技能,其综合素质难以满足合并报表信息化建设需要;也有部分会计人员虽有主动学习的想法,但由于企业人才培养体系并不完善,这部分会计人员缺少自我成长的机会与平台。

3 集团企业合并报表信息化建设的途径

3.1 加强信息管理系统建设

为有效解决“系统壁垒”的问题,集团企业应立足自身实际,从合并报表管理需求出发,以集成化管理为目标,加强信息管理系统建设。首先,梳理合并报表信息化系统架构,基于数据集中管理,推进财务资源集约化,将每月各子分公司财务核算结束后形成的数据信息直接计入合并平台,从而形成基础数

据库,为企业各信息使用者提供更加准确、客观的财务数据;同时,充分考虑企业的业务模式、业务形态以及企业所处行业特性,满足各子分公司的个性化需求,合理划分合并报表模块。其次,做好统一对账工作,合并报表复杂且多样,企业关联交易不充分抵消降低报表的准确性,在合并报表的编制中,应着重强调核对各子分公司内部往来及关联交易数据。就交易对账而言,制订统一的会计科目与会计核算规则,规范会计核算方式与流程,并细化合并报表对账实体。再次,提高合并报表编制效率效益,合并抵消分录包括投资类抵消与往来交易类抵消,依托合并报表信息化系统对合并方法进行自定义,明确合并规则,注重数据的跟踪记录,实现内部往来账款、关联交易金额以及权益者权益的增减变动等的计算。最后,深刻把握内外环境变化对企业合并报表管理的影响,及时更新、淘汰老旧的系统设备,制订新的数据接口方案,从而保持合并报表系统平台的持续更迭^[4]。

某单位以基因制品、生物制品的研产销为主营业务,随着本单位的不断发展,各类业务流程入口不一、对账难度大耗时高、资金管理分散、业务处理出错率高、财务报表难取数等问题日渐显现。对此,该单位与优质第三方企业联手推出业财融合项目,旨在通过对异构系统的整合、对业务流程的优化来打破“系统壁垒”,形成管理闭环,同时实现组织、门户、流程、应用的统一,为合并报表信息化创造良好条件。就合同管理而言,该集团母公司对接K3系统,子分公司对接金蝶云星空系统,通过相关系统建立各类合同与进度计划、付款计划的关联,能够做到预警提示与付款金额控制,便于管理人员及时了解合同进度及收付款计划。电商平台类采购订单新增时,上传相关截图,提交即审核。个别子分公司物料采购若存在先入库后签订合同的情况,直接在云星空录入采购入库单,后续对账等按相关业务流程正常执行,该类合同台账通过入库单手工填入的合同号、订单号进行关联查询。有尚未启用云星空供应链的个别子分公司,正常使用业财平台中的合同管理功能,完成从合同审批到付款申请等业务操作。对涉及协议合同、非物料合同的终止或变更,在业财平台上发起合同变更单即可,具体变更表单设计如图1所示。

基本信息

单据编号 申请人 申请日期

申请部门

签约信息

签约公司 合同类型 合同名称

合同编码 合同生效日期 是否确定协议

盖章份数 交货地点 归档日期

备注

对方信息

对方名称	开户行	税号/身份证号	银行账号	地址	联系人	联系电话

订单明细

产品类别	物料编码	物料名称	规格型号	计价单位	数量	单价	税率	不含税金额	含税价合计

合同款项信息

有无合同金额 合同金额 合同款项计划

收款计划

款项类型	收款方	加护收款日期	收款金额	收款比例	收款条件	备注

图 1 合同变更表单

3.2 强化数据信息质量

数字经济时代背景下,数据的重要性及深远价值不容忽视。合并报表是数据的一种直接载体,如何实现快捷合并与实时报告,逐渐成为诸多企业的管理重点。对集团企业而言,应明确数据与合并报表的因果关系,以高效出表为目标、以数据治理为手段,从而达到快捷合并与实时报告的目的。

具体实践中,集团企业可从如下几个方面入手:

第一,建立集团报表指标池。企业对外披露报表的编制受相关制度准确的约束,而内部报表则支撑内部管理要求。通过融合管财报双口径内容形成相应的指标项目,如对外披露报表可设置流动比率、资产负债率、利润率、经营性现金流、债务保障率等财务指标,并对此予以细化整合,从而形成集团报表指标池,并以此作为数据源,生成多口径报表,从而满足合并报表的数据需求。

第二,改进会计科目。新会计制度准则对企业会计核算提出了新规定、新要求,集团企业有必要结合新会计制度准则来改进现行会计科目,建成集团统一的会计科目体系标准,以支撑指标池数据的自动获取。在“3060”目标下,集团企业特别是上市企业 ESG 信息披露率有所提升。与此同时,ISSB(国际可持续准则理事会)正式发布两项信息披露标准文件,为 ESG 信息披露提供了全面的全球基线。因

此,集团企业改进会计科目,应考虑 ESG 信息披露需求,如增设绿色会计相关科目。在实际管控中,按照集团规模的大小,既可以统一设置科目表供各子分公司使用,又可以由各子分公司根据自身需要设立相关科目。

第三,拓展管理维度。一般而言,对外披露报表口径较粗,如收入信息仅披露简单分类信息,而这部分信息可直接通过收入科目余额表获取。内部管理报表需要更细的口径,以便于集团上层全面把控企业经营与发展。在此情况下,集团企业有必要通过辅助核算字段或其他方式来完善相关内容,如增加业务板块类型、交易属性、项目编号、税率、成本中心等辅助核算字段。

第四,调整核算规则。以关联交易为例,通常从内容与交易对象两个维度来识别关联交易,企业往往通过会计科目来核算关联交易内容,同时通过辅助核算设置来体现交易对象。在关联交易核算中,应确保相关会计科目体系的完整性,做到对关联交易科目清单的准确核定与识别,并将其科目列表备查,与辅助核算强关联。

3.3 健全合并报表管理制度体系

健全合并报表管理制度体系是集团企业加强内部管理的需要,也是其在信息化环境下规范合并报表管理的必然要求。合并报表是财务报告的重要组成部分,集团企业应当紧密结合《企业内部控制应用指引第 14 号——财务报告》(简称“14 号指引”)《企业会计准则第 33 号——合并财务报表》(简称“33 号准则”)等政策文件的规定要求,对现行合并报表管理制度体系加以健全。

合并报表编制方面,33 号准则指出合并财务报表由集团母公司编制,倘若母公司为投资性主体,则不应编制合并财务报表,又对投资性主体的确定与变更进行了说明,同时指出“合并财务报表的合并范围应以控制为基础予以确定”。集团企业编制合并财务报表,有必要遵循财务报告编制的一般原则及要求。14 号指引表示“企业编制财务报告前,应当进行必要的资产清查、减值测试和债权债务核实”“企业编制财务报告,应当重点关注会计政策和会计估计,对财务报告产生重大影响的交易和事项的处理应当按照规定的权限和程序进行审批”“企业财务报告应当如实列示当期收入、费用和利润”。

由于合并报表编制涉及范围较广,集团企业还

需做好前期准备工作,如统一会计政策、统一资产负债表,以及会计期间,收集编制合并报表的相关资料,具体有子分公司经营期间的财务报表、子分公司与母公司不一致的会计期间说明、子分公司所有者权益变动和利润分配相关资料等。在编制过程中,将母公司及所有子分公司作为同一个整体来看待。如果某些特殊交易中,从集团角度的确认与计量与从子分公司角度确认与计量的结果不同,还应站在集团角度对相关交易及事项进行调整。先设置合并工作底稿,汇总、整理、抵销合并报表数据,计算得出各项目合并数;再将个别报表数据录入合并工作底稿,按照 33 号准则编制调整分录与抵销分录,计算合并报表各项目的合并金额,填列合并报表。

在对外提供与分析利用方面,以新会计制度准则与其他相关法律法规为基本遵循,及时对外提供合并报表,同时加盖企业公章,并由企业主要负责人签名、盖章。合并报表反映了集团母公司及各子分公司的财务状况、经营成果以及现金流量,对其进行分析与利用,有利于集团企业强化内部管理能力、提高经营管理水平。根据 14 号指引的规定要求,集团企业有必要定期召开财务分析会议,以合并报表为依据,利用大数据技术分析自身的偿债能力、营运能力、盈利能力、发展能力,以及财务战略活动的开展情况,深入了解和把握企业规模与净资产的变化过程,从而形成分析报告,依托信息化系统平台传递给企业内部相关管理层级。

3.4 不断提升人才综合素质

高素质、专业型的会计信息化人才是集团企业深入推进合并报表信息化建设的必备条件。集团企业应结合自身人力资源发展规划,持续完善会计信息化人才培养体系,不断提升其综合素质,以夯实合并报表信息化建设的人力资源基础。

首先,强化组织领导责任。集团各管理层级将会计信息化人才培养作为合并报表信息化建设的重点任务来抓,切实承担主体责任,逐步构建高层统筹、中层参与、基层实施的工作格局,合理制订相关人才培养工作方案及具体的贯彻落实措施,按职能进行任务分解。

其次,改进工作机制。各单位、各部门发挥自身作用形成工作合力,如人力资源部负责制订会计信息化人才培养标准,整合相关资源,加强质量监管;信息管理部门为人才培养提供有力的技术支持,

专业技术部门指导技能培训。

再次,提高人才培养水平。在育才方面,创新培训模式,如建立线上线下一体化的培训模式,线上以理论学习为主,线下以实践操作加问题解答为主,并创新培训内容,加强职业道德等综合性培训,将职业规范、岗位责任意识等贯穿培训全过程,围绕会计信息化系统应用,培养会计人员的信息素养,使其熟悉并掌握信息化环境下合并报表相关操作规则及流程。

最后,注重效果评价。会计信息化人才培养是长期的、持续性的过程,对其效果进行评估,能够帮助企业完善相关管理体系。目前,常用的效果评估工具为柯氏四级模型,集团企业有必要引入该工具,通过获得较为客观的人才培养效果信息,对培训方式、培训内容等加以改进。

4 结论

集团企业合并报表信息化建设对其推进业财融合、加强标准化管理、强化风险防范等具有重要意义。面对当前建设中存在的信息管理系统建设不足、数据信息质量难以保障、合并报表管理不规范、人员综合素质有待提升等问题,集团企业应当立足自身实际,梳理信息化系统架构,做好统一对账工作,提高合并报表编制效率效益,保持对相关系统的持续更迭,从而加强信息管理系统建设;并通过建立集团报表指标池、改进会计科目、拓展管理维度、调整核算规则等强化数据信息质量,结合相关政策文件,从合并报表编制与对外提供、分析利用方面,健全合并报表管理制度体系;同时持续完善会计信息化人才培养体系,不断提升其综合素质,逐渐形成与企业发展相适应的合并报表信息化体系。

参考文献:

- [1] 林周璐.构建集团企业合并报表信息化建设的思考[J].行政事业资产与财务,2020(21):35-36.
- [2] 李淑兰.集团企业合并报表信息化建设的探索[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(11):171-173.
- [3] 杨刚.信息时代集团企业合并报表存在的问题及优化路径研究[J].财富生活,2022(20):181-183.
- [4] 李小翠.集团企业合并报表信息化建设探讨[J].商讯,2019(34):106,108.

作者简介:白玲,女,内蒙古巴彦淖尔人,浙江东方基因生物制品股份有限公司,研究方向:信息化建设。

数字金融驱动中小企业技术创新对策研究

陈显标

(中国民生银行杭州分行,浙江 杭州 310000)

摘要:当前,数字金融正成为推动经济发展和企业转型升级的重要动力之一。中小企业作为国家经济的重要组成部分,在数字金融的推动下,逐渐意识到技术创新对企业发展的重要性。然而,在数字金融驱动中小企业技术创新过程中,仍面临诸多挑战和问题。因此,文章探讨数字金融对中小企业技术创新的影响、存在的问题以及有效应对策略,为促进数字金融与中小企业技术创新的深度融合提出建议,期望能够为推动经济结构转型、促进产业升级和实现经济高质量发展做出积极贡献。

关键词:数字金融;中小企业;技术创新

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0108-04

Research on the technology innovation countermeasures of digital finance-driven small and medium-sized enterprises

Chen Xianbiao

(China Minsheng Bank Hangzhou Branch, Hangzhou, Zhejiang, 310000)

Abstract: At present, digital finance is becoming one of the important driving forces to promote economic development and enterprise transformation and upgrading. As an important part of the economy, small and medium-sized enterprises gradually realize the importance of technological innovation to enterprise development under the promotion of digital finance. However, digital finance still faces many challenges and problems in the process of technological innovation in driving smes. Therefore, this paper explores the influence, existing problems and effective strategies of digital finance on the technological innovation of small and medium-sized enterprises, so as to provide reference and suggestions for promoting the deep integration of digital finance and the technological innovation of small and medium-sized enterprises. It is expected to make positive contributions to promoting the transformation of economic structure, promoting industrial upgrading and achieving high-quality economic development.

Key words: digital finance; small and medium-sized enterprises; technology innovation

0 引言

随着数字经济时代的到来,数字金融在推动中小企业技术创新方面发挥着越来越重要的作用。数字金融以其高效、便捷、灵活等特点,为中小企业提供了更多的融资渠道和服务方式,极大地促进了中小企业的技术创新活动。然而,在数字金融驱动下,中小企业技术创新仍然面临诸多挑战和问题,需要寻求有效的对策和策略来解决。

1 数字金融对中小企业技术创新的影响

数字金融对中小企业技术创新的影响是多方面的,从融资渠道、服务方式到产业生态的变革都产生

了深远的影响。

首先,数字金融为中小企业提供了多样化的融资渠道。传统上,中小企业往往面临着融资难、融资贵的问题,传统金融机构对中小企业的信贷审核较为严格,融资流程烦琐,使得很多中小企业难以获得足够的资金支持。而数字金融的出现改变了这一格局,通过互联网金融平台、P2P 借贷、区块链金融等新兴金融模式,中小企业可以更便捷地获得资金支持,降低了融资门槛,提高了融资效率,有利于企业加大技术创新投入,推动技术创新的快速发展。

其次,数字金融提供了智能化的金融服务。随着大数据、人工智能等技术的发展,数字金融能够通

过数据分析、风险评估模型等手段,为中小企业提供更精准、个性化的金融服务。比如,基于大数据的风控模型可以更准确地评估中小企业的信用风险,为其提供量身定制的信贷方案;人工智能技术可以实现智能化的信贷审批流程,加快审批速度,减少人力成本。这些智能化的金融服务有效降低了中小企业的融资成本和风险,鼓励企业更加大胆地进行技术创新尝试^[1]。

2 数字金融驱动中小企业技术创新存在的主要问题

2.1 信息不对称和技术壁垒

在数字金融驱动中小企业技术创新的过程中,信息不对称和技术壁垒是一个主要问题。首先,中小企业对数字金融工具的认知和理解程度存在较大差异。部分中小企业对数字金融的概念、功能、应用场景等了解不深,对数字金融的信任度和使用意愿有所不足。这种信息不对称导致企业在选择数字金融产品、平台或服务时存在困惑和犹豫,影响了其积极参与数字金融应用的意愿和能力。

其次,中小企业在数字金融应用方面存在一定的技术壁垒。数字金融通常涉及大数据分析、人工智能、区块链等先进技术,需要企业具备一定的信息技术能力和数字化转型水平。然而,许多中小企业在技术人才、技术设备和技术应用方面存在欠缺或者不足,无法充分利用数字金融工具的优势进行技术创新。特别是一些传统行业或者传统经营模式的中小企业,数字化程度较低,对数字金融的应用能力有限,难以融入数字经济的发展潮流^[2]。

2.2 发展不平衡

在数字金融驱动中小企业技术创新的过程中,发展不平衡是一个重要问题。首先,数字金融在不同地区和行业的普及程度存在较大差异。一些发达地区和新兴产业,如互联网、科技创新等领域的中小企业,更容易接触和应用数字金融工具,享受到数字金融带来的便利和优势,从而推动了技术创新的加速发展。而一些欠发达地区或者传统行业的中小企业,数字金融的普及程度相对较低,面临着融资渠道狭窄、金融服务不完善等问题,制约了其技术创新的发展空间。

其次,数字金融服务的覆盖范围不够广泛也是导致发展不平衡的重要原因。一些数字金融服务机构或平台的业务覆盖面有限,可能更偏向于服务于大型企业或者特定行业,而对中小企业的服务供给不足。特别是在一些特定行业或者边远地区,数字金融服务的覆盖面较窄,中小企业难以享受数字金融带来的融资便利和金融服务优势,导致发展的不平衡。

最后,数字金融在不同行业之间的应用程度也存在较大差异。一些高科技、高附加值行业,如信息技术、生物科技等领域的中小企业,更容易将数字金融工具与自身业务相结合,实现技术创新与金融创新的双赢。而传统制造业、服务业等行业的中小企业,可能面临着数字化转型难度较大、融资需求不明显等问题,数字金融对其技术创新的推动作用相对较弱。

2.3 安全风险和风险管控

数字金融驱动中小企业技术创新过程中,安全风险和风险管控是重要问题。首先,随着数字金融应用的普及和深入,企业在数字金融平台上进行数据交互和资金流动,面临着数据泄露、信息安全等风险。由于数字金融平台承载着大量敏感信息和资金流转,一旦遭受“黑客”攻击或者出现内部泄露等安全事件,可能导致企业财产损失、客户信任危机等严重后果。特别是对中小企业而言,由于其信息安全保护意识和技术水平相对较低,更容易遭遇安全风险的问题。

其次,数字金融平台本身也存在着安全漏洞和风险。一些数字金融服务机构或平台,在技术建设、安全防护等方面可能存在不足或者疏漏,如网络攻击、数据篡改、虚假交易等风险隐患。这些安全问题不仅可能影响企业的正常运营,还可能破坏数字金融生态系统的稳定性和公信力,对整个数字经济产生负面影响^[3]。

2.4 金融服务不完善

在数字金融驱动中小企业技术创新的过程中,金融服务不完善是一个显著的问题。首先,部分数字金融服务机构或平台对中小企业的金融需求未能得到及时响应和满足。由于中小企业的经营特点和

融资需求较为多样化,有些企业可能需要更加个性化和定制化的金融产品或服务,以满足其不同阶段和不同行业的发展需求。然而,一些数字金融服务机构或平台的产品线可能相对单一,无法全面覆盖中小企业的多样化金融需求,导致了服务供给不足的情况。

其次,一些数字金融服务平台的服务流程可能过于烦琐,对中小企业来说操作繁杂。由于中小企业的管理和运营相对较为简单,对繁杂的金融服务流程可能不太适应,容易造成使用障碍,影响了企业对数字金融工具的应用效果。特别是一些初创或者小规模的企业,更需要简化、便捷的金融服务流程,以提升其金融服务体验和效率。

3 数字金融驱动中小企业技术创新的有效策略

3.1 建立数字金融与中小企业技术对接平台

建立数字金融与中小企业技术对接平台是推动中小企业技术创新的关键举措之一。首先,该平台可以作为信息沟通和交流的桥梁,将数字金融机构、科技创新企业、中小企业等多方联系起来。通过平台,数字金融机构可以了解中小企业的技术需求和发展状况,为企业提供定制化的金融服务和解决方案;同时,科技创新企业可以通过平台与数字金融机构对接,获得更多的融资支持和合作机会,推动技术成果转化和商业化应用。

其次,该平台可以提供多种服务功能,如技术咨询、金融产品推介、项目对接等。数字金融机构可以通过平台为中小企业提供技术咨询和金融产品推介,帮助企业更好地了解数字金融工具的应用和优势,选择适合自身发展的金融服务方案;同时,平台还可以提供项目对接服务,将中小企业的技术需求与数字金融机构和科技创新企业的资源结合起来,促进技术创新和金融创新的有机融合。

另外,该平台可以促进信息共享和合作交流。通过平台,中小企业可以分享自身的技术创新成果和发展需求,吸引数字金融机构和科技创新企业的关注和合作;同时,数字金融机构和科技创新企业也可以向中小企业展示自身的金融产品和技术服务,寻求合作机会和商业合作,共同推动数字经济和实

体经济的融合发展^[4]。

3.2 加强数字金融服务的普及推广

加强数字金融服务的普及推广是推动中小企业技术创新的重要策略之一。首先,可以通过开展数字金融知识普及活动,提升中小企业对数字金融服务的认知和了解。这包括举办数字金融讲座、研讨会、网络直播等形式,向企业传递数字金融的基本概念、优势和应用场景,让企业了解数字金融工具在技术创新和业务发展中的重要作用,激发企业参与数字金融应用的积极性和热情。

其次,可以加强数字金融平台的宣传推广。数字金融服务平台可以通过广告宣传、媒体报道、社交媒体等方式,向中小企业推介其服务特点、优势和应用案例,吸引企业加入并尝试使用数字金融工具;同时,可以针对不同行业、不同阶段的企业,量身定制推广方案,提供个性化的数字金融解决方案,增强企业对数字金融服务的信任度和使用意愿。

另外,政府部门也可以出台相关政策和措施,支持数字金融服务的普及推广。例如,建立数字金融服务的评估机制,对符合条件的数字金融服务机构给予奖励和扶持;设立数字金融应用示范项目,推广成功的数字金融应用案例,引导更多企业参与数字金融服务的应用和推广。

3.3 建立健全内部安全管理机制

建立健全内部安全管理机制是加强数字金融驱动中小企业技术创新的关键举措之一。首先,企业应建立完善的信息安全管理制度和流程。这包括确立信息安全责任制度,明确各级管理人员和员工在信息安全工作中的职责和义务;建立信息安全政策、制度和规范,规范企业内部信息处理、传输、存储等各个环节的安全要求和操作流程;制订信息安全应急预案和应对措施,针对可能发生的安全事件进行预案设计和应急响应演练,确保在安全事件发生时能够迅速、有效地应对和处理。

其次,加强对内部信息资产的保护和管理。企业应对重要信息资产进行分类、分级管理,确定关键信息资产的保护级别和安全措施,采取加密、备份、访问控制等技术手段,保障信息资产的完整性、可用性和保密性;建立信息资产审计和监控机制,定期对

信息资产进行安全审计和监控,及时发现和解决安全隐患,保障信息资产的安全稳定运行。

最后,加强员工安全意识教育和培训。企业应定期开展信息安全培训和教育活动,向员工传授信息安全知识、技能和行为规范,提升员工对信息安全的认识和自我保护意识,避免因员工行为导致的安全风险;建立员工安全管理制度,制订安全准入机制和权限管理规范,严格控制员工对敏感信息的访问和使用权限,防止信息泄露和滥用。

3.4 建立多层次、多元化的数字金融服务体系

建立多层次、多元化的数字金融服务体系对中小企业技术创新至关重要。首先,数字金融服务体系应该包括多种金融产品和服务,以满足不同类型企业的需求。例如,针对不同发展阶段的企业,可以提供不同类型的融资产品,如短期贷款、长期信贷、股权融资等,满足企业在不同阶段的资金需求;同时,还可以提供风险管理、投资理财、保险服务等多种金融工具,帮助企业规避经营风险,增强财务稳定性。

其次,数字金融服务体系应该具备多样化的服务模式和渠道。除传统的银行、金融机构外,还应该鼓励和支持金融科技公司、互联网平台、创新型金融机构等参与数字金融服务,提供更加灵活、高效的金融服务模式。例如,可以推广线上线下结合的金融服务模式,通过数字化渠道提供便捷的金融服务,同时保留线下机构的人性化服务和专业性;还可以发展智能化金融服务,利用人工智能、大数据等技术手段,提供个性化、精准化的金融解决方案,提升服务质量和用户体验。

第三,数字金融服务体系应该注重创新和技术应用。借助新兴技术,如区块链、人工智能、大数据分析等,可以开发出更具创新性和前瞻性的数字金融产品和服务。例如,利用区块链技术构建信用信息共享平台,降低中小企业融资成本和风险;利用大数据分析技术,实现对企业经营情况、市场趋势等信

息的精准分析,为企业提供智能化的财务管理和经营决策支持。

另外,数字金融服务体系还应该加强与实体经济的深度融合。数字金融服务不仅应关注金融业务本身,还应与产业链、供应链、科技创新等领域深度结合,为企业提供更加全面、一体化的服务。例如,数字金融平台可以与供应链企业合作,推动供应链金融的发展,为中小企业提供贷款融资、订单融资等服务;还可以与科技创新机构合作,共同推动数字化技术在企业生产、管理、营销等方面的应用,促进企业技术创新和产业升级。

4 结论

数字金融驱动中小企业技术创新已成为当前经济发展的重要趋势之一。然而,中小企业要实现数字金融与技术创新的良性互动,还需要进一步加强相关政策引导和支持,建立多层次的数字金融服务体系、加强内部安全管理机制等方面的努力。同时,也需要各方共同努力,形成政府、企业、金融机构、科技创新企业等多方合作的良好局面,共同推动数字经济的发展,实现经济高质量发展和产业转型升级的目标。

参考文献:

- [1] 邹辉文,黄友.数字普惠金融发展对区域创新效率的作用研究[J].金融与经济,2021(1):48-55.
- [2] 吴庆田,王倩.普惠金融发展质量与中小企业融资效率[J].金融与经济,2020(9):37-43.
- [3] 陈银飞,苗丽.数字金融、政府补助与企业创新[J].武汉金融,2021(2):60-69.
- [4] 喻平,豆俊霞.数字普惠金融、企业异质性与中小微企业创新[J].当代经济管理,2020,42(12):79-87.

作者简介:陈显标,男,浙江湖州人,中国民生银行杭州分行,研究方向:普惠金融、数字金融。

大数据背景下财务会计向管理会计的转型路径分析

霍 琪

(天津东辉产创有限公司,天津 300000)

摘要:大数据技术对传统企业财务会计工作产生了巨大的影响。在这种新的竞争环境下,企业财务应寻求一种更好的发展模式,以更好地帮助企业实现经营目标,促进企业转型发展。文章立足大数据环境下企业会计向管理会计转变的必然性,分析了新时代企业财务会计转变所带来的多种问题,探索财务会计转变为管理会计的转型路径。

关键词:大数据背景;财务会计;管理会计;转型路径

中图分类号:F233

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0112-04

The transformation path of financial accounting to management accounting under the background of big data

Hodge

(Tianjin Donghui Manufacturing Co., Ltd., Tianjin, 300000)

Abstract: Big data technology has had a huge impact on traditional corporate financial accounting work. In this new competitive environment, corporate finance should seek a better development model to better assist enterprises in achieving business goals and promoting their transformation and development. This article is based on the inevitability of the transformation from corporate accounting to management accounting in the big data environment. This paper analyzes the various problems brought about by the transformation of corporate financial accounting in the new era and explores the transformation path from financial accounting to management accounting.

Key words: big data background; financial accounting; management accounting; transformation path

0 引言

财务关系到企业是否能够在日趋激烈的市场竞争中生存下来。在大数据的推动下,企业可以对大数据进行自动化监控和分析,从而提升财务决策的效率和准确性。文章基于大数据的视角,提出了由财务核算向管理会计转型的必要性。

1 转型管理会计动因

1.1 顺应时代发展的大势所趋

当今全球经济竞争日趋激烈,企业要在这样的环境中生存和发展,拥有良好的财务管理尤为关键。大数据技术的广泛应用,为企业财务管理带来了革命性的变化^[1]。首先,大数据的出现使得企业能够从海量的数据中提取出有价值的信息,通过自动化监控和分析,可以实现对财务数据的实时监控和深度分析,提高了财务信息的及时性和准确性,也使得

企业能够更加精准地洞察市场趋势和业务运营状况。其次,大数据技术的运用促使企业财务管理向更加精细化和智能化转型。传统的财务管理往往依赖于历史数据和人工经验进行分析和预测,但随着大数据技术的应用,企业可以基于更全面、更详尽的数据进行预测,并做出决策。例如,利用大数据分析市场需求和消费者行为模式,企业可以更好地调整产品结构和市场策略,提升市场竞争力。最后,大数据的自动化监控和分析,还能够有效降低财务作假和错误报告的可能性,提升了财务数据的可信度和透明度,对于企业内部管理和外部投资者都具有重要意义,有助于提升企业管理水平和市场形象。

1.2 可持续发展需要

为能够更好地与市场环境相匹配,突破传统财务管理受到的条条框框约束,在对财务信息进行有

效管理的情况下,灵活的应对发展中出现的各种突发情况,从而实现公司的可持续发展^[2]。

1.3 必要条件

我国财务行业取得了长足的发展和进步,必须要适应外部的宏观经济形势,逐步实现从财务会计到管理会计的转变。所以,为了适应当前经济体制改革的需要,企业应该利用大数据对自己管理会计系统进行改进,让其成为一股强大动力,推动财务会计向管理会计的转变^[3]。

2 管理会计的优势体现

2.1 管理会计工具

在管理会计工作中,不同的会计工具各有优点,与之相对应的操作方式也各不相同。例如,绩效管理法是较常用的工具,可以根据员工日常工作状况,与企业的内部管理机制相协调,综合管理员工的工作行为与状况,并采取有针对性的优化管理方法,充分调动企业员工的工作热情^[4-5]。只有这样才能使公司的财务工作有条不紊地进行下去,才能为公司持续、健康发展提供基本的支撑与保证。另外,管理会计工具还包括预算管理 with 风险管理,能够对项目运作中各种风险因素进行全面分析,并对工作中可能涉及经济成本支出的各环节进行记录,研究节约经济成本与提高工作效率的科学途径。

2.2 改革会计工作方法

企业管理会计工作将更多地依赖网络技术。借助互联网便利的信息传播途径,企业能够搜集有关会计工作的资料,并利用智能化、自动化技术,对这些信息数据进行归类,为公司的各种工作平稳运转提供基本的数据信息。与此同时,当前市场上的会计制度也在持续进行着更新与优化,这势必会对财务会计内容与方式带来影响^[6]。因此,企业相关会计人员能够与互联网技术相结合,对市场上的财务管理信息进行实时了解,同时利用管理会计工作方法,在项目运作中进行资源配置、成果评价,以及调动技术人员科研创新热情,建立与之相适应的会计工作链,促进企业各项工作正常运转。

3 大数据环境下财务会计变革的新问题

3.1 我国会计理念滞后

在传统会计体系中,企业的会计专业人士往往

不会从企业管理层或战略发展的视角来审视问题,而是将自己局限在单一、模式化的会计核算活动中。这使得他们很难深入探讨财务会计背后的经济含义,也无法为企业的战略管理和内部控制提供实质性的价值。这就导致会计行业的整体服务水平不高,无法满足企业快速发展对会计信息的要求。随着现代信息技术的不断进步,大数据处理的效率高,明显高于财务专员的计算速度。因此,如何让企业财务工作人员适应大数据时代,是目前亟待解决的重要问题之一。在图像识别和逻辑编程领域,财务机器人展现了大数据技术的巨大潜力和优势,使得财务团队能够摆脱传统的重复核算任务,转而专注于资金的管理、预算的分析以及决策的支持等关键任务。在这样的情况下,企业需要建立一套科学有效的财务管理体系,来提高企业经营管理水平和经济效益。在传统会计模式和观念的束缚下,会计专业人士往往不会把自己看作是一个管理者,也不会将更多的精力集中在预先的预算和事务控制上。因此,大数据时代的到来对会计行业造成巨大冲击和挑战。但在对大数据的计算结果和财务信息进行分析时,该方法也表现出短视和缺乏全局视野的缺点,这影响了财务核算结果的优化^[7]。

3.2 专业水平问题

在大数据环境中,面对企业间的激烈竞争,迅速了解企业的发展状况和内部运营状态变得尤为关键。传统的财务会计知识储备过于单一,往往缺乏分析和决策的能力,工作内容主要集中在处理财务数据上,很难将这些数据转化为决策信息。同时,许多企业财务工作人员缺乏专业的财务理论知识和技能,在进行财务管理时对企业的财务状况无法准确判断。另外,许多财务专业人员在电子信息技术和专业知识方面存在明显不足,特别是在数据分析、信息技术设计以及绩效评估方面的能力有欠缺。因此,财务会计无法准确把握企业的运营情况和发展趋势。这样的预测和分析能力的不足,可能会妨碍公司内部管理人员对企业运营状况的全面了解,并可能导致对企业未来发展方向和管理目标的忽视。因此,在当前的市场环境下,财务会计人才的培养已经成为各大高校亟待解决的问题。另外,在大数据

环境下,由于财务会计专业人才的短缺,企业财务管理难以满足适应企业发展新需求,不利于企业实现长期稳定健康发展。

3.3 信息化程度不高

在财务会计的日常工作中,工作人员经常需要进行大量的协同操作,而企业信息化则是决定财务会计各方面协同工作的关键要素。因此,为了保证企业财务管理效率和质量,就必须提升企业财务信息化水平。当前,许多企业财务信息化程度不高,仅能处理基础的财务数据,不能对企业内部财务部门的信息进行全面收集和整理。这导致在后续管理活动中,各部门之间的协同性不高,难以进行深入的数据挖掘和分析,也不能全面涵盖生产、采购、管理和销售等环节,更不能准确反映企业的实际运营状况,很难为企业领导层制订决策提供有用信息。因此,大数据时代背景下,如何有效提升财务信息化管理水平,已成为众多企业亟待解决的问题。在大数据环境下,由于缺少能够全面涵盖企业各个方面的信息网络架构,企业的信息技术水平很难得到提升,这也成为企业从财务会计向管理会计转型过程中所面临的巨大挑战^[8]。

4 如何实现管理会计的转型

4.1 财务管理理念的转变

财务管理理念方面的研究还有待从多角度开展,如如何有效分析企业财务资料,从而提高企业的风险和收益意识。企业要不断更新自身管理理念,不断学习当前最先进的财务管理模式,将会计资料作为财务管理的依据,挖掘公司内部管理潜能,用现代大数据的思维来管理公司的各种业务,从而实现稳步提升^[9]。

4.2 全面提高财会人员的整体素质

在从财务会计到管理会计转变过程中,企业要建立一套完整的会计理论知识与实践运用的发展模式,让企业财务人员能够不断加强自身财务理论知识,为企业搭建一套完整的知识体系。首先,企业必须为财会人员提供系统的培训和教育,涵盖现代管理会计的核心理论、方法和工具,帮助财务人员学习如何利用大数据技术进行财务分析、预算编制、成本

控制和绩效评价等,能够识别和解析复杂的数据模式,从而为企业决策提供有力支持。其次,企业应鼓励财会人员通过实际操作和项目经验,加深对理论知识的理解。通过模拟练习、案例分析和实际项目,财务人员可以将理论知识转化为实践技能。例如,企业可以设立专项工作小组,负责开发和实施基于大数据的财务分析工具,提升财务人员的实操能力,也促进企业财务管理系统的优化和创新。再次,建立健全知识共享和交流机制,推动企业内部知识共享,鼓励财务人员交流学习和实践经验,及时获得最新的行业动态和技术发展趋势。最后,为了确保财会人员能够持续适应不断变化的市场环境和技术发展,企业需要建立有效的职业发展和晋升机制,提供持续的职业培训机会、设立明确的职业发展路径和评估体系,激励财务人员不断提升自身的综合素质和专业技能。

4.3 建立健全财务管理制度

管理会计的理念是符合信息化时代的发展需要的,企业应该根据自身的发展情况,建立健全财务管理制度。首先,在管理会计操作上,应从基层着手,优化人力资源配置,并对组织机构进行重组,使公司的财务信息更加清晰;其次,在管理执行上,要对多种财务管理工作的,如预算管理、成本管理、操作管理等进行协调,企业的运营管理行为进行全方位、动态监管;最后,从战略执行的角度来看,企业必须对各个部门的相互关系进行协调,对各种经营管理的资料进行汇总与综合分析,分析这些资料之间的内部联系,探索公司的财务运作规则,为管理者的决策提供依据。另外,在管理会计的实践中,通过运用大数据对企业发展的基础模块进行设定,并逐渐优化,从而促进企业的财务规划顺利开展。

4.4 制订管理与会计改革方案

企业从财务会计模式转向管理会计模式时,必须根据当前的企业经营状况,科学制订有效的转型策略,以确保财务管理改革能够有条不紊地进行。在此前提下,企业要对传统财务会计和管理会计工作进行合理运用,以实现财务会计与管理会计工作相互融合的发展目标,为企业可持续稳定发展奠定坚实基础;以真正发挥两种管理模式的优势,实现二

者优势互补,促进企业财务整体水平提升。财务会计向管理会计的转变是一个漫长的过程,涉及财务人员的思维方式、工作流程、管理结构以及部门职责的调整等多个方面。企业必须逐步推进财务会计向管理会计的转型计划^[10]。

为了避免企业在转型过程中与实际情况脱节,保证转型成果,促进企业的战略发展计划顺利开展,企业管理者应准确把握企业战略发展进程,将财务会计与管理会计有机结合起来。在大数据背景下,企业应深入思考新时代的财务会计与管理会计是否存在冲突,如何明确财务部门的转型方向,并满足企业财务管理的新标准。所有这些问题都需要企业高层进行深入思考并做出决策。从信息技术的发展来看,财务会计和管理会计的工作并非对立关系。财务会计代表了传统的企业财务操作方式,而管理会计则代表了现代企业的财务工作模式^[11]。只有实现两种工作模式的优势互补,才能有效推动企业财务工作的转型升级,实现企业的战略发展目标。文章通过分析当前我国企业财务部门所面临困境及发展趋势,明确了财务部门工作转型需求和必要性。在财务部门的工作转型过程中,企业有必要不断提高财务人员的专业能力和综合素质,以确保他们能够满足管理会计工作岗位的职能要求。企业应高效利用大数据信息系统,充分发挥财务数据管理的优势,推动企业管理会计工作的效能提升,更好地经营财务风险,从而为企业创造更多的经济价值。

5 结论

随着大数据时代的到来,从财务会计走向管理会计已是大势所趋。企业应充分意识到这种转变的必要性与重要性,并采取切实有效的措施推动企业

转型。文章研究将有助于企业提升数据处理效率,优化资源配置,降低企业风险,提升企业的战略决策能力,同时也可以增强企业竞争优势,从而获得可持续发展。

参考文献:

- [1]江春燕.大数据背景下财务会计向管理会计转型[J].经济师,2024(2):61-62.
- [2]杨平.大数据背景下财务会计向管理会计的转型[J].财会学习,2024(2):89-91.
- [3]段妍.大数据背景下财务会计向管理会计转型的策略[J].中国商界,2024(1):226-227.
- [4]董昌秀.试论大数据背景下财务会计向管理会计转型[J].市场周刊,2024,37(2):122-125.
- [5]孟娜娜.大数据背景下公司财务会计向管理会计转型路径[J].财会学习,2023(36):77-79.
- [6]吴旭浩.大数据背景下企业财务会计向管理会计转型探究[J].今日财富(中国知识产权),2023(12):164-166.
- [7]邓双双.大数据背景下企业财务会计向管理会计的转型[J].纳税,2023,17(34):46-48.
- [8]张玮玉.大数据背景下财务会计向管理会计转型的思考[J].中国集体经济,2023(34):125-128.
- [9]陈彩霞,康乙茂.大数据背景下企业财务会计向管理会计转型的主要路径[J].现代营销(下旬刊),2023(11):1-3.
- [10]蔺斯瑶.大数据背景下财务会计向管理会计转型重要性研究[J].活力,2023,41(19):58-60.
- [11]庄媛.大数据背景下企业财务会计向管理会计转型研究[J].营销界,2023(15):125-127.

作者简介:霍琪,男,天津人,天津东辉产创有限公司,研究方向:财务管理。

新形势下地方政府隐性债务风险防范与化解路径探究

李浩

(天津国恒投资控股有限公司,天津 300070)

摘要: 在中国经济转型升级和高质量发展的大背景下,地方政府隐性债务问题日益突出,成为制约经济健康发展的重要因素。文章从新形势下地方政府隐性债务风险防范的重要性出发,分析当前地方政府隐性债务的现状,提出了防范与化解隐性债务风险的路径,以期为地方政府提供理论参考和实践指导。

关键词: 新形势;地方政府;隐性债务风险

中图分类号:F127

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0116-04

Under the new situation, the local government hidden debt risk prevention and solution path

Li Hao

(Tianjin Guoheng Investment Holding Co., Ltd., Tianjin, 300070)

Abstract: In the context of China's economic transformation and upgrading and high-quality development, the hidden debt problem of local governments is becoming increasingly prominent, which has become an important factor restricting the healthy development of the economy. Starting from the importance of preventing the risk of the hidden debt of local governments under the new situation, this paper analyzes the current situation of the hidden debt of local governments and puts forward the way to prevent and resolve the risk of the hidden debt, in order to provide theoretical reference and practical guidance for local governments.

Key words: new situation; local government; hidden debt risk

0 引言

近年来,随着中国经济快速发展,地方政府为了推动经济增长,纷纷通过各种方式筹集资金,隐性债务规模不断扩大。隐性债务不仅增加了地方财政压力,还带来了金融风险和经济不稳定性。为应对这一问题,国家出台了一系列政策措施,但隐性债务问题依然严重。

1 新形势下地方政府隐性债务风险防范的重要性

在新形势下,地方政府隐性债务风险防范的重要性愈发凸显。首先,隐性债务的积累对地方财政的可持续性构成严重威胁。如果不加以控制,可能导致地方财政赤字扩大,甚至引发财政危机,进而影

响经济的稳定性和持续发展。隐性债务增加了地方政府的偿债压力,特别是在经济增速放缓、财政收入增速下降的背景下,更容易导致债务违约和财政困境。其次,隐性债务对金融体系的稳定性构成潜在威胁。地方政府隐性债务往往涉及银行贷款、信托计划等金融机构资金,如果地方政府无法按时偿还债务,将对金融机构的资产质量产生不利影响,甚至可能引发金融机构的连锁反应,危及整个金融体系。再次,隐性债务问题还会影响政府的信用。频繁的债务违约或延迟偿还将导致市场对地方政府信用的信任下降,增加未来融资的难度和成本,削弱政府在市场中的信用地位。最后,隐性债务风险的防范也是落实国家宏观调控政策、促进经济高质量发展的

重要举措。通过有效的债务风险管理,可以优化资源配置,提高公共资金使用效率,推动地方经济结构调整和产业升级,促进经济的可持续健康发展^[1]。

2 新形势下地方政府隐性债务现状

2.1 债务规模逐年增加

近年来,为了促进地方经济增长,地方政府通过各种渠道筹集资金用于基础设施建设和公共服务项目。然而,由于地方政府财政收入增长相对缓慢,财政支出压力不断增大,地方政府越来越依赖于借债融资。这些隐性债务并未完全纳入官方统计,因此其真实规模难以准确把握。在经济下行压力增大的情况下,地方政府为了维持经济增长和社会稳定,加大了基建投资力度,进一步推高了隐性债务规模。这些债务通常不在地方政府的正式预算内,导致隐性债务问题更加突出。隐性债务规模的不断扩大会加大地方政府的偿债压力,一旦经济环境发生变化或财政收入不达预期,可能引发债务违约风险,进而对地方财政和金融体系造成严重冲击。隐性债务规模的不断增加不仅带来了财政风险,还可能削弱地方政府的信用评级,增加未来融资成本,形成恶性循环。

2.2 债务结构复杂多样

在新形势下,地方政府隐性债务的结构复杂多样,增加了管理和化解的难度。首先,地方政府隐性债务的来源多种多样,主要包括银行贷款、信托融资、地方政府融资平台、城投公司以及 PPP 项目(政府和社会资本合作)等多种形式。这些债务工具各有特点,其风险属性和管理方式各不相同。银行贷款是较为传统的融资方式,但在地方政府隐性债务中,信托融资和融资平台公司等方式的比重逐渐增加。信托融资通常利率较高,期限相对较短,这给地方政府带来了较大的短期偿债压力。而通过地方政府融资平台和城投公司举债,则往往采取项目融资的形式,以基建项目为抵押进行融资。这种方式虽然能够大规模筹集资金,但也伴随着项目收益的不确定性和较高的管理成本。其次,隐性债务的期限

和利率结构也非常复杂。地方政府隐性债务既有短期借款,也有长期负债,不同期限的债务混杂在一起,增加了偿债安排的复杂性和风险管理的难度。同时,不同融资渠道的利率水平差异较大,高利率融资增加了地方政府的财务负担,使得部分地区面临着较高的债务利息支出。最后,隐性债务还涉及大量的地方政府担保和承诺。这些担保和承诺虽然在表面上不构成直接债务,但一旦被触发,则会转化为实际债务,给地方财政带来巨大的潜在风险。地方政府隐性债务的复杂多样性还表现为债务用途的多样化。隐性债务资金既用于基础设施建设、棚户区改造等长期投资项目,也用于弥补财政缺口和应对突发性支出。这些不同用途的债务对财政管理提出了不同的要求,增加了地方政府在资金调度和偿债安排上的难度^[2]。

2.3 债务偿还压力大

随着中国经济增速放缓,地方财政收入增速明显减缓,特别是在当前经济结构调整和产业转型升级的背景下,传统税收来源受到冲击,地方财政收入增速放缓甚至下降,导致地方政府偿债能力下降。与此同时,地方政府隐性债务规模的不断扩大,使得每年的偿债额持续增加,形成了沉重的财政负担。许多地方政府为了偿还到期债务,不得不通过发行新债来偿还旧债,形成了债务滚动的局面。这不仅加剧了债务负担,还增加了未来的偿债风险。此外,地方政府隐性债务中相当一部分是高利率、短期限的债务,如信托融资和某些银行贷款。这些债务的高额利息支出和短期到期压力,进一步加剧了地方政府的财政困境。特别是信托融资等高成本融资工具,使得地方政府每年需支付大量的利息费用,占用了大量的财政资源,影响了其他公共服务和基础设施投资的资金安排。同时,随着地方政府隐性债务的不断暴露,市场对地方政府的信用评级和信任度下降,融资成本进一步上升,融资渠道也有所收紧。这使得地方政府在再融资和债务置换方面面临更多困难,增加了债务管理的难度和偿债压力。尤其是在财政收入增长乏力、债务负担沉重的双重压力下,

一些地方政府出现了债务违约或延迟偿还的现象,进一步恶化了债务风险。

3 新形势下地方政府隐性债务风险防范与化解路径

3.1 健全法律法规体系

健全法律法规体系是防范和化解地方政府隐性债务风险的基础性措施。首先,地方政府应当建立完善的债务管理法律法规,明确地方政府债务的规模、用途、期限、利率和偿还责任等各项规定,规范债务融资行为。这包括建立健全债务限额制度、严格控制地方政府债务总量和年度新增债务规模,确保债务规模与地方财政承受能力相匹配。其次,要规范债务审批程序,加强对地方政府债务融资行为的审查和监督,防止隐性债务通过非法渠道融资。最后,还需明确债务偿还责任,明确政府各级部门的债务偿还主体责任和偿债优先级,确保债务偿还顺利进行。同时,应完善地方政府债务信息公开制度,要求地方政府及时公布债务情况和偿债进度,提高财政透明度,增强社会监督,防止隐性债务的隐瞒和逃避。通过健全法律法规体系,可以规范地方政府债务融资行为,增强债务管理的规范性和透明度,为防范和化解隐性债务风险提供坚实的法律保障^[3]。

3.2 加强债务风险监测和预警

加强债务风险监测和预警是有效防范和化解地方政府隐性债务风险的重要手段。首先,地方政府应建立健全的债务监测机制,利用现代信息技术手段,建立起全面、准确的债务数据信息库,实现对地方政府债务规模、结构、期限、利率等各项数据的实时监测和分析。通过数据挖掘和风险评估模型,及时发现债务增长异常、债务结构失衡、偿债压力加大等问题,为及时防范隐性债务风险提供科学依据。其次,地方政府应建立健全的债务风险预警机制,根据监测结果设定预警指标和阈值,建立灵活、及时的预警机制,及时发出风险警示信号。预警指标可以包括地方政府债务规模与财政收入的比例、债务偿还压力与财政支出的比例、高风险债务项目的增长

速度等。一旦发现债务风险预警信号,地方政府应及时启动应对措施,采取有效措施化解风险。同时,地方政府还应加强与相关部门、金融机构和监管机构的沟通与协调,建立跨部门、跨机构的信息共享和合作机制,形成合力,共同应对隐性债务风险。通过加强债务风险监测和预警,地方政府可以及时发现和应对债务风险,防止风险扩大和蔓延,确保地方财政的稳健运行和经济的可持续发展^[4]。

3.3 优化财政支出结构

优化财政支出结构是防范和化解地方政府隐性债务风险的重要路径之一。首先,地方政府应加大对基础设施建设和公共服务项目的投入,优先保障对经济社会发展具有战略意义和长期效益的项目。这包括加大对交通、水利、能源、环保等领域的投资,推动基础设施建设和产业升级,提高地方经济发展的韧性和竞争力。同时,要加强对教育、医疗、社保、文化等公共服务领域的支持,提高民生保障水平,增强社会稳定和可持续发展能力。其次,地方政府应严格控制非必要支出和低效益支出,压缩行政开支和各类费用,优化财政支出结构。通过精简政府机构、节约公务员开支、合理规范政府用车、减少公务接待等措施,降低财政支出水平,释放更多财政资源用于债务偿还和重点项目建设。最后,地方政府还应加强对财政资金使用的监督和评估,建立科学的绩效评价体系,对各项支出进行严格审查和评估,确保财政资金使用的合理性和效益性。同时,要推进财税体制改革,优化税收结构,提高税收征管效率,增加财政收入来源,为优化财政支出结构提供更多的财政支撑。通过优化财政支出结构,地方政府可以实现资源的有效配置和使用,提高公共资金使用效率,降低债务偿还压力,为防范和化解隐性债务风险提供坚实的财政基础。

3.4 推进市场化改革

推进市场化改革是防范和化解地方政府隐性债务风险的有效途径之一。首先,地方政府应加快推进地方政府融资平台的市场化改革。通过市场化改革,地方政府融资平台应当摆脱对政府财政支持的

依赖,依靠市场主体自主运作,增强其营利能力和风险防范能力。要建立合理的风险管理体系和内部控制机制,规范债务融资行为,严格控制债务规模和风险水平。同时,还需提升融资平台的信用评级和市场认可度,降低融资成本,吸引更多社会资本参与债务融资,分担地方政府债务风险。其次,地方政府应积极推进 PPP(政府和社会资本合作)模式,加强与社会资本合作伙伴的合作,共同推动基础设施和公共服务项目建设。通过 PPP 模式,地方政府可以更好地利用社会资本的力量,分散项目投资风险,减轻财政负担;同时,还可以提高项目的运营效率和服务水平,增加项目收益,实现项目的可持续运营和盈利。最后,要建立健全 PPP 项目评价、监督和约束机制,保障项目的合规性和稳健性,防止 PPP 项目出现风险和问题。通过推进市场化改革,地方政府可以引入更多市场机制,提升资源配置效率和市场竞争力,减少对政府的财政压力,降低隐性债务风险。同时,市场化改革还能促进地方经济的发展和结构调整,推动经济向高质量发展转型,为防范和化解隐性债务风险提供良好的市场环境和发展动力。

3.5 加强债务风险教育和培训

加强债务风险教育和培训是防范和化解地方政府隐性债务风险的关键举措之一。首先,地方政府应开展广泛的债务风险教育,面向各级政府部门、金融机构、企业和社会公众,加强对隐性债务风险的认知和理解。通过开展专题研讨会、学术讲座、宣传教育活动等形式,普及债务风险知识,提高各方对隐性债务风险的警惕性和风险意识,引导大家正确理解债务管理的重要性和复杂性。其次,地方政府应加强对相关部门和工作人员的债务风险培训,提升他们的债务管理水平和风险防范能力。培训内容包括债务管理制度和法规、债务风险监测和预警、债务信息披露和公开、债务偿还压力应对等方面的知识和技能。通过系统的培训和专业的指导,提高相关人

员对隐性债务风险的认知和把握能力,增强他们的应变能力和风险防范意识。最后,地方政府还应加强对社会公众的债务风险教育,引导公众树立正确的债务观念,避免盲目追求债务融资,增强个人和企业对债务风险的自我防范意识。通过加强债务风险教育和培训,可以提高各方对隐性债务风险的认知和理解程度,增强债务管理的专业性和科学性,有效防范和化解隐性债务风险,维护地方财政的健康发展和经济的可持续增长^[5]。

4 结论

在新形势下,地方政府隐性债务问题的防范与化解不仅关系到地方经济的发展和稳定,也关系到国家整体的金融安全和经济健康发展。通过健全法律法规体系、加强债务风险监测、优化财政支出结构、推进市场化改革以及加强债务风险教育等措施,可以有效防范和化解地方政府隐性债务风险,促进地方经济的可持续发展。未来,还需进一步深化改革,持续完善相关政策措施,确保地方政府债务管理的长效机制,维护经济和金融的稳定。

参考文献:

- [1]宋海,张红地.关于防范和化解地方政府隐性债务风险研究[J].全球化,2021(6):45-53,134.
- [2]刘穷志,周明烜.地方政府隐性债务风险防范和化解研究[J].财政监督,2021(21):29-35.
- [3]夏诗园.地方隐性债务风险传染路径、影响和应对措施[J].金融经济,2021(10):56-63.
- [4]钟咏.地方政府隐性债务风险防范化解研究[J].桂海论丛,2021,37(3):102-106.
- [5]王一凡.地方政府隐性债务的成因及风险防范[J].现代商贸工业,2021,42(19):91-92.

作者简介:李浩,男,天津人,天津国恒投资控股有限公司,研究方向:地方债务化解,企业内部控制体系研究。

新的收入准则实施对上市公司的影响及应对策略探究

李 洁

(天齐锂业股份有限公司,四川 成都 610041)

摘 要:文章以新收入准则对上市公司的影响及应对为主要研究对象,在分析新收入准则内容的基础上,从合同管理、产品定价、信息系统建设和会计处理四个方面,深入研究了新收入准则对上市公司的影响,并依据研究结果提出了相应的应对策略,以期为新收入准则背景下上市公司的财务管理工作提供参考。

关键词:新收入准则;上市公司;影响分析;应对策略

中图分类号:F275.4

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0120-04

The influence of the implementation of the new income standard on listed companies and its countermeasures

Li Jie

(Tian Qi Li Ye Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610041)

Abstract: This paper focuses on the influence of new income standards on listed companies and its countermeasures. Based on the analysis of the contents of new income standards, this paper deeply studies the influence of new income standards on listed companies from four aspects: contract management, product pricing, information system construction and accounting treatment, and puts forward corresponding countermeasures according to the research results, with a view to providing useful theoretical guidance for financial management of listed companies under the background of new income standards.

Key words: new income criterion; listed companies; impact analysis; coping strategy

0 引言

随着新收入准则的实施,上市公司在经营活动的各个环节面临着深刻的变革。这一变革不仅影响了企业对收入确认的判断,还对上市企业销售合同的制订、销售定价、信息管理及会计处理等方面的管理内容产生了一系列的影响。为全面推进新准则的实行,上市企业亟须在长效经营发展规划的指导下,采取一系列措施,以更好地适应并应对新旧制度衔接带来的影响。

1 新收入准则主要内容分析

财政部于2017年7月出台了关于新收入准则应用的相关文件,准则的核心框架是“五步法”模型,贯穿整个收入取得核算全程^[1]。新收入准则旨在规范销售商品、提供劳务和建造合同收入的确认、计量和披露。下面文章将对新收入准则的主要内容

进行详细分析:第一,准确分辨合同。新准则实施后,从法律、权责、条款、对价回收、商业性质等方面对合同属性进行了约束,重点审查合同的客户信用风险、法律风险、现金流风险等。同时,准则也对合同变更事项进行了明确,要求企业准确判断变更部分是否与原合同存在依附关系。第二,识别合同履约条款。新准则强调,在判断履约义务性质时,企业财务人员需要产品是否可以独自或与易得的资源共同获益以及产品承诺是否可以准确区分等因素,以此来界定履约义务。第三,明确交易金额。对合同所涉及金额,新准则强调除明确约定的数字外,还要关注非现金类交易或是条款中隐藏的促销、融资等可变因素对价格的影响。因此在实务当中,企业的财务人员应当对交易价格进行全面的审慎考量。第四,将金额分摊到具体义务。新准则强调,需估算或

观察、计算各单项履约义务所对应的合同对价。在具体分摊过程中,应全面考虑可变对价、折扣等因素的影响。第五,合理确认收入。新准则下,收入的确认不再以收入形式为主,而是以控制权的转移为依据。在确认收入的时点上,分为特定时间点和一定时期内确认收入两种情况。时段型履约义务需要满足以下三个条件:①在公司履行合同时,客户已经得到并消费了公司履行合同所带来的经济利益;②顾客可以在企业履约期间对正在建造的货物进行控制;③公司在履约过程中所产出的商品不具有可替代用途,而且在整个合同期,公司有权就累计迄今已经履约的部分收取款项。

2 新收入准则对上市公司的影响

2.1 销售合同制订执行方面

新收入准则要求上市企业在销售合同的制订与执行过程中,必须依据公允价值进行收入计量与确认。这一变化对企业的销售合同管理产生了深远的影响。具体来看,主要表现在以下几方面:第一,新收入准则要求企业的销售部门、财务部门、法务部门等相关部门需要充分了解交易内容,并在此基础上拟定合同内容。这一规定使得上市企业在制订销售合同时更加全面地评估合同中的各项条款,从而合理反映公允价值。第二,新收入准则的执行要求企业的销售部门、财务部门、法务部门等相关部门进行全面沟通与协作。因此,上市公司的销售部门与财务部门、法务部门等相关职能部门需要加强合作,全面准确地了解和掌握交易内容,以确保合同内容符合新准则的要求。第三,新收入准则要求企业分析产品的销售安排、合同内容变化对收入确认的影响。这对产品更新升级较快的上市企业而言,意味着企业需要完善合同管理机制,从而能更加灵活地应对产品变化对合同的影响。

2.2 产品定价方面

新收入准则对上市企业的产品定价工作带来了新的挑战,上市企业在定价时需要更全面地考虑合同条款、商业惯例以及可变对价的估算等因素对产品定价所造成的影响,确保产品定价符合新准则要求^[2]。具体来说,主要体现在以下几点:第一,新收

入准则要求上市企业将合同约定价款作为产品定价的参考指标。所以上市企业在制订产品价格时,一方面需要更加深入地研究市场需求并准确评估客户群体的实际付费意愿;另一方面需要仔细审查合同条款以确保产品定价符合合同条款的相关要求,规避法律风险。总而言之,新收入准则对上市企业的产品定价决策提出了更高的要求,上市企业在制订产品价格时,需要投入更多资源,以确保产品定价的合理性。第二,新收入准则下上市企业对可变对价的处理进一步细化。按照旧收入准则的相关规定,上市企业在确定可变对价后可以直接确认收入。但新收入准则要求企业必须计算可变对价的估计数并以估计金额为准进行收入确认。新收入准则中的这一变动使得上市企业在制订产品价格时需要使用期望值法和最佳估计数法等统计方法来准确估算可变对价。第三,新收入准则下,上市企业在收入确认时必须保证“与可变对价相关的不确定性消除时,极可能不会发生累计已确认收入的重大转回”。也就是说,上市企业需要采用更为保守的估算原则建立可变对价估算机制,结合外部市场和自身业务的变化情况,定期对可变对价进行估算,确保可变对价在完全剔除不确定因素后,再计入交易价格,从而规避财务风险。

2.3 信息系统建设方面

新收入准则的修订为上述企业的信息系统建设工作提供了新方向。为确保财务信息的准确性、及时性和可靠性,上市企业还需要在后续工作中投入更多资源,对信息系统进行更新升级。具体来看,一方面优化信息管理系统的设计架构和软硬件设备,扩容数据储存空间并强化系统安全防护;另一方面加快财务管理 workflow 数字化重构进度,加深对人工智能技术和大数据技术的应用,提高信息管理系统在财务数据处理和审核工作上的时效性和准确性。

2.4 会计处理方面

新收入准则引入了更加细致的会计处理要求。具体来看,新收入准则对上市企业会计处理活动所造成的影响,具体体现在以下几方面:第一,对收入确认时间的影响。新收入准则不再局限于以往只能

在完成工程或项目时一次性确认收入的要求,允许上市企业按照工程进度提前对部分工程收入进行确认。在实务中,这一变化会导致上市企业财务报表中出现提前确认收入的情况^[3]。第二,对信息披露的影响。新收入准则修订后对合同条款的制订提供指导,合同划分更加细致且能够准确识别出合同中的单项义务。这一变化使得上市企业需要在信息披露中更详细地说明对业务识别影响的独立履约义务,增加了企业核算对象分析工作的复杂性。第三,对合同成本管理的影响。新收入准则明确规定了上市企业需要把为取得合同所支出的销售佣金等成本事项资本化,形成合同资产,并采用与该资产相关的商品收入确认相同的计量基础在合同实施期间进行摊销。这一规定对上市企业信息管理系统的数据处理能力提出了新的挑战。上市企业需要完善合同管理机制并优化信息管理系统功能,对合同成本实施跟踪管理。第四,对会计处理方式的影响。新收入准则调整了特殊事项的确认规定,使得上市企业的商品退货权、额外规定选择权等以及重大融资交易等特定合同事项的会计处理方式发生了转变。第五,对合同责任主体的影响。新收入准则对合同主体责任、代理责任进行了更清晰的界定,统一了责任方的判断标准并要求根据责任方判断标准进行确认,即合同主要责任主体的实际收入以总额为标准进行确认,而代理责任人的收入则以净额为标准进行确认。上市企业在合同管理和签订过程中,需要清晰区分责任主体并按约定履行相关合同条款,落实合同责任。

3 上市公司应对新收入准则的策略研究

3.1 加强合同管理

针对新收入准则对企业销售合同制订及执行造成的影响,上市公司应当从以下几方面入手并采取相关优化措施,来强化合同管理活动:首先,上市企业应该建立合同管理部门并规范其职能和责任。该部门应当负责监控合同的履行进度,及时跟踪合同履行情况并确保合同文件的真实完整保存。此外,合同管理部门还应当与营销、法务、财务等部门密切协作,对可能出现的合同变更、终止等因素进行及时

判断和协商,从而尽可能降低潜在的财务风险。其次,上市企业的合同管理部门应该会同财务、税务和法务等其他职能部门的工作人员,应用系统性的方法重新梳理审视目前已签订但尚未到期的合同,识别出与新收入准则不符的条款,并对其进行修改和完善,保证合同条款内容符合新的收入核算标准。最后,对引入的“一段时间内确认收入”模型,上市企业的合同管理部门应该在签订合同时,对客户的偿债能力进行全面评估。评估内容应当包括客户在每个阶段按时全额支付价款的能力、市场风险和经济环境等因素。上市公司最终根据评估结果,制定合理的收入确认制度。

3.2 重视业财融合

新收入准则环境下,上市企业需要重视业财融合工作,加强对大数据、云计算等先进技术手段的应用,在企业内部建立业财融合管理模式及一体化信息管理平台,切实提升信息集成和共享水平。一方面,业务部门和财务部门的信息共享是业财融合的核心。为满足新准则下对合同执行信息的需求,上市企业应打破“信息孤岛”,通过扫描单据、凭证、报告等,将从合同立项、商谈、拟定条款、签订执行、进度追踪到最终交付等各个阶段产生的数据信息,准确、及时地录入系统,并利用大数据技术在业务和财务端搭建桥梁,形成信息链,确保业务与财务人员能够在合同履行的全过程中,随时可以获取自身所需的信息,提升业务项目管理质效。另一方面,建立一体化信息管理平台是实现业财融合的关键步骤。上市企业通过利用数据、云计算、5G等先进的信息技术手段,在企业内部搭建功能完备的一体化信息管理平台,以实现信息的智能传递,切实提升业务和财务活动之间信息交流速率。上市企业可以在一体化信息管理平台上,对前台业务进行预测、监管。另外,业务绩效审核与工作成果的反馈实现数字化、智能化,可以使上市企业的财务部门及时获取相关业务信息,实现对各方面工作内容的协同管理并提升经营决策质效。

3.3 规范内外沟通

为了更好地应对新收入准则对企业经营管理带来的影响,上市企业应当从以下几方面采取相应措

施,逐步规范内外沟通:首先,上市企业内部各部门之间的有效沟通与配合,对旧准则的磨合衔接至关重要。新准则下,上市企业财务人员需要实现从事后的静态核算向事前、事中、事后的综合动态规划转变。为实现这一转变,上市企业的财务部与业务部门应建立更紧密的沟通机制。具体而言,企业的财务部门需在交易流程的每个阶段制订详尽的工作指导,引导财务人员深入了解项目流程,与业务部门充分交流项目中的经营模式、确认标准、核算体系等信息,为业务决策提供准确的财务数据支持;而业务部门在处理合同事项时也需要充分考虑对后端确认、核算的影响,并及时反馈合同细节、交付要点等信息给财务部,便于财务人员明确交易双方在业务中的关键信息,更好地制订财务决策。其次,上市企业与外部利益相关者及监管部门的协作交流也是磨合衔接的重要环节。上面提到的外部利益相关者主要指的是上市企业的投资方和债权人,其享有知悉上市企业财务状况的权利。因此,上市企业应及时向外部利益相关方,反馈新收入准则的执行情况,降低报表可比性差导致的外部影响;与投资方、债权人建立常态化沟通机制,及时公告因准则产生的重大会计政策变动和项目影响,维护外部信任^[4]。与此同时,上市企业对可能存在的税会差异问题,应及时咨询当地税务机关,并建立税会追踪台账,确保财税口径一致。最后,新准则对合同披露要求更为严格,需要法务部提供详细的合同细节和解释,为财务报告提供支持。因此,上市企业的财务部与法务部之间应加强沟通,特别是在涉及收入确认时间、合同设计和履约情况的问题上,通过定期组织研讨,将部门间处理差异的话题纳入定期讨论,促使确认、计量标准的统一化,保证业务部门信息的可比性和财务决策的合规性。

3.4 调整经营模式

在新收入准则下,上市公司应调整经营模式以更好地满足准则实施要求。具体来看,上市企业需要研究业务处理规则和管理流程,从以下几方面采取相应措施优化调整现行的经营模式:第一,新收入准则强调“控制权转移”,对企业的战略布局提出了新的考验。上市企业需要审视准则变更对其业务的

经济后果,并以此为基础研究业务的处理规则和管理流程,从而合理规划战略布局和业务规划。企业全体员工,特别是财务和法务工作人员需要认真学习和理解新收入准则的具体内容,在必要时可以通过邀请外部专业人员,对相关政策要求进行细化讲解。第二,上市企业应当在内部建立和完善预算、考核、薪酬激励制度,并根据新收入准则制订战略规划,实现与预算、考核、激励指标的统一,以保证各项指标的一致性,更好地适应新准则的要求。第三,对多项履约义务的判断,上市企业需要在清晰合同业务边界的基础上规范合同条款,明确各业务流程环节的岗位职责,通过在关键环节增加合同控制节点、健全识别流程,可以帮助上市企业的财务人员准确判断控制权转移时点。第四,对重大融资项目,财税部门需全面考虑信用风险、利率波动、市场通胀等因素的影响,详细设计付款条例,最大限度保证企业的利益,降低风险。

4 结论

综上所述,新收入准则的实施对上市公司的影响深远而广泛。新环境上市企业的销售合同制订、执行,产品定价、信息管理系统建设和会计处理等多项财务管理工作均面临着新的问题和挑战。为此,上市企业应当加强对新收入准则的学习,采取一系列措施强化合同管理、推进业财融合,规范内外沟通并调整经营模式来更好地适应并成功实施新准则,为企业的长期发展奠定坚实基础。

参考文献:

- [1]王敏.新收入准则实施对上市公司的影响及应对策略[J].中国乡镇企业会计,2023(2):60-62.
- [2]冯晓锦.新收入准则实施对上市公司的影响及应对[J].财经界,2021(12):152-153.
- [3]花含笑.新收入准则对上市公司的影响研究[D].镇江:江苏大学,2022.
- [4]徐小惠.新收入准则对合景泰富集团财务影响研究[D].成都:成都大学,2023.

作者简介:李洁,女,四川成都人,天齐锂业股份有限公司,研究方向:财务管理业务、财务核算。

浅析高校财务收费流程再设计与优化

罗倩雯

(淮北师范大学,安徽 淮北 235000)

摘要:随着信息技术的不断发展和应用,高校财务收费系统作为学校管理的重要组成部分,扮演着至关重要的角色。然而,当前高校财务收费系统存在诸如流程效率低下、数据安全隐患、用户体验不佳等问题。为解决这些挑战,文章提出了一系列优化与改进措施,包括流程优化与自动化、数据安全与隐私保护、用户界面设计改进以及收费信息管理规范化等,并通过对系统现状的分析和解决方案的提出,旨在提高系统的管理效率和服务质量,为高校财务管理的现代化建设提供支持。

关键词:高校财务收费系统;流程优化;数据安全

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0124-04

Redesign and optimization of university financial charging processes

Luo Qianwen

(HuaiBei Normal University, HuaibeI, Anhui, 235000)

Abstract: With the continuous development and application of information technology, the financial fee system in universities, as an essential component of school management, plays a crucial role. However, the current system faces several challenges, such as low process efficiency, data security risks and poor user experience. To address these challenges, this paper proposes a series of optimizations and improvements, including process optimization and automation, data security and privacy protection, user interface design enhancements and the standardization of fee information management. This paper analyzes the system's current status and the proposed solutions, in order to improve the management efficiency and service quality of the system, thereby supporting the modernization of financial management in universities.

Key words: university financial fee system; process optimization; data security

0 引言

高校财务收费系统作为学校管理的重要组成部分,在学校日常运作中扮演着至关重要的角色。随着信息技术的不断发展和应用,高校财务收费系统也面临着更多的挑战和机遇。然而,当前该系统在流程效率、数据安全、用户体验等方面存在一些问题和不足,有待优化和改进。

文章旨在对当前高校财务收费系统存在的问题进行深入分析,并提出相应的优化和改进措施,以提高系统的管理水平和服务质量。通过对系统流程的优化与自动化、数据安全与隐私保护措施、用户界面设计改进以及收费信息管理规范化等方面的探讨,旨在为高校财务管理提供更加科学、便捷和安全的支持^[1]。

1 财务收费系统现状分析

1.1 系统结构与功能概述

高校财务收费系统是学校管理体系中至关重要的一环,不仅仅是负责学生学费收取的工具,更是涉及学校财务管理、学生信息管理以及教学质量评估等多个方面的综合系统。通常情况下,该系统包括学生信息管理模块、收费管理模块、财务报表生成模块以及系统管理模块等。学生信息管理模块用于记录学生的个人信息、学籍信息以及缴费情况等;收费管理模块则负责收费流程的管理,包括费用标准的制订、费用核算等;财务报表生成模块用于生成各类财务报表,为学校管理者提供决策支持;系统管理模块则负责系统的维护、权限管理以及安全保障等工作。

1.2 数据管理与处理流程

在现有的财务收费系统中,数据管理与处理流程显得相对独立且分散。学生的个人学籍信息的异动和缴费记录通常存储在不同的数据库中,导致信息的不统一性和数据的重复性。收费流程中的数据处理主要分为学生个人信息、收费核对以及缴费记录更新三个阶段。在收费通知阶段,学校财务部门需要根据教务处的教务管理系统中学生的注册情况和专业、年级等学生学籍状态的异动,记录在收费系统中学生个人信息栏,同时安排生成相应的费用;在收费核对阶段,学生需要进入缴费系统查看并核对缴费通知的内容,并选择合适的缴费方式进行缴费;在缴费记录更新阶段,收费系统会自动更新学生的缴费记录,并生成相应的缴费欠费状态。

1.3 用户体验与反馈

大量数据的处理和高峰期的负载压力都可能导致系统出现卡顿现象,影响用户的使用效率和体验。优化系统性能、提升数据处理效率以及加强服务器资源配置是解决这一问题的关键。操作流程的复杂性也给用户带来了不便。用户需要进行多次点击和输入,缴费步骤过多,缴费项目无法面对指定缴费对象实现准确的一对一生成,从而导致缴费对象在登录之后出现不属于自己应缴的收费项目,需要选择缴费项目之后才能完成缴费,增加了操作的复杂度,耗时太长,降低了系统的易用性。简化操作流程以及提供清晰明了的操作指引,都是改进用户体验的有效途径,同时减少缴费错误率,减少财务人员退费的单量,从而提升财务工作效率。系统的反馈机制相对滞后,无法及时收集和處理用户的反馈意见,导致用户的投诉无法得到及时解决,影响了用户对系统的满意度和信任度。建立健全的用户反馈机制、加强用户沟通和参与,及时采纳用户的建议和改进建议是提升系统用户体验的重要保障。

2 收费流程存在问题

2.1 信息自动化程度低

当前高校财务收费系统中存在的一个显著问题是信息处理的自动化程度不足。学生缴费方面在传统的收费流程中,很多环节仍然依赖人工操作,如手动修改学生学籍异动信息、核对收费信息以及发放催缴通知表等。这是由于学生信息记录在教务处管理的教务管理系统,而学生收费信息必须根据学生

学籍信息的变动,两个系统之间相互独立,收费系统的学生变动信息无法及时自动更新。这种低效的人工操作不仅增加了工作量,还容易出现错误,导致信息不准确或遗漏问题。另外,后勤处、学工处等有关学生住宿、军训等情况,统计需人工递交财务,缺少相应的系统及时记录并同步,及时更新至财务处。这一问题也影响收费系统自动化的提高程度,造成财务处工作量的增加。在学生退费方面,收费系统缺少申请退费的端口,学生处理自身费用只能单独提供相应的纸质申请,涉及各部门负责人的签批都需线下——处理,造成学生的退费流程非常烦琐和重复。信息的手动处理使得退费流程的执行速度受到限制,无法满足学校管理的快速发展需求。因此,信息自动化程度低成为当前收费流程的一个重要问题。

2.2 数据安全隐患与风险

在当今信息化时代,数据安全已成为各类组织尤其是高校财务收费系统,不可忽视的重要问题。由于财务收费系统涉及大量的个人和财务信息,一旦出现数据泄露或安全漏洞,可能对学校 and 用户造成严重的损失和影响。当前,许多高校的财务收费系统仍然存在较为明显的安全隐患。这不仅威胁到学校的的信息安全和财务安全,也严重损害了用户的信任度和满意度。高校财务收费系统中存在的程序设计缺陷或未及时更新的系统补丁,可能被不法分子利用进行未经授权的访问或数据篡改。这种漏洞一旦被攻击者发现和利用,可能导致大规模的数据泄露,进而引发经济损失和法律纠纷。财务收费系统中存储和传输的个人信息和财务数据一旦被篡改,不仅会对个体用户造成经济损失,还可能影响学校的财务管理和决策制订。例如,篡改学费缴纳记录或奖学金发放数据,不仅会导致财务混乱,还可能引发学生和家长的'不满和投诉,进一步损害学校的声誉。网络攻击是高校财务收费系统面临的另一重大威胁。随着黑客技术的不断发展,网络攻击的手段也日益多样化和复杂化。高校财务系统由于其高价值数据而成为攻击目标,一旦遭受攻击,轻则系统瘫痪无法正常运作,重则数据被加密或删除,造成无法挽回的损失。

2.3 用户体验不佳的界面设计

高校财务收费系统通常涉及多种功能模块,包括学费缴纳、财务查询、票据打印等。如果这些功能

模块未能合理布局,用户在使用时将难以快速定位所需功能。这种情况不仅增加了用户的学习成本,还可能导致用户在操作过程中频繁出错,进一步降低了系统的使用效率。系统的菜单层级过于复杂,重要功能被隐藏在次级菜单中,导致用户在需要进行特定操作时可能会陷入困惑和无助。这种不清晰的设计不仅延长了操作时间,还可能导致用户对系统的整体使用感受产生负面评价。

2.4 收费信息管理不规范

收费信息管理不规范是当前高校财务收费系统中一个突出的问题,可能导致信息不准确、遗漏或者泄露等安全隐患。在当前的收费流程中,存在着手工记录、不完整的数据归档和缺乏审计机制等问题,使得收费信息管理不够规范和可靠。虽然数字化技术在高校中得到了广泛应用,但在某些情况下,手工记录仍然被使用。手工记录不仅效率低下,还容易出现人为错误和信息遗漏,无法保证数据的准确性和完整性。例如,工作人员在记录收费信息时可能会出现数字写错、信息漏记等情况,导致最终的数据与实际不符。这种错误在后期的财务对账和管理中可能引发一系列问题,甚至影响学校的财务决策。高校在收费信息管理中,缺乏严格的审计制度和流程,内部控制薄弱,导致内部人员可能利用职务之便泄露或篡改收费信息^[2]。

3 系统优化及建议

3.1 流程优化与自动化

3.1.1 建立系统对接

学生的注册情况、学籍异动和课程安排自动生成缴费通知,并通过电子邮件或短信等方式发送给学生或家长,教务管理系统和收费系统实现对接,后勤、学工处涉及学生费用的统计能够通过部门系统更新至财务处收费系统。这不仅大大减轻了财务人员手工生成通知的工作量,而且大大提高了通知的准确性和及时性,使得学生和家长能够及时了解需要缴纳的费用和截止日期,从而避免了因为疏忽或遗漏而产生的问题。

3.1.2 增加退费端口

可以在收费缴费系统同时嵌入退费端口,通过退费端口直接申请,与网报系统对接。相关部门负责人通过网报系统审批,同时申请更新至收费系统后台,达到学生退费的无纸化处理,提高财务人员的

工作效率。

3.1.3 推行电子票据

推行在线支付和电子票据系统也是流程优化的重要环节。学生和家长可以通过系统进行在线缴费,选择支付方式并完成支付。系统自动更新缴费记录并生成电子票据,减少了现金流转和纸质票据的使用,提高了收费的便捷性和安全性。这种自动化的支付方式不仅方便了用户,也极大地减轻了财务部门的工作负担,提高了工作效率,保障了数据的安全性。

3.2 数据安全与隐私保护措施

3.2.1 建立健全的权限管理机制

系统应设定严格的用户权限,根据用户角色和职责进行权限分级,限制用户的访问和操作权限。对财务人员、管理员等具有敏感权限的用户,应设置更高级别的身份验证和权限控制,设置复核人员,确保其操作的合法性和安全性。同时,建立操作日志和审计机制,记录用户的操作行为,及时发现和防范可能存在的安全风险。

3.2.2 加密敏感数据传输和存储

系统应采用安全传输协议,加密数据在传输过程中的安全性,防止数据被窃取或篡改,严格限制内网处理数据。对敏感数据的存储,应采用加密算法对数据进行加密存储,防止未经授权的访问和恶意攻击。同时,建立定期的数据备份和恢复机制,及时备份重要数据,以防止数据丢失或损坏,保障数据的完整性和可用性。

3.2.3 加强系统的安全防护

系统应建立健全的防火墙和入侵监测系统,监控系统的网络流量和安全事件,及时发现并应对潜在的威胁和攻击。同时,定期对系统进行安全漏洞扫描和修复,保障系统的安全稳定运行。

3.3 用户界面设计改进

用户界面设计在高校财务收费系统中起着至关重要的作用,直接影响着用户的操作体验和工作效率。当前系统存在的用户界面设计不佳的问题,包括布局混乱、功能标注不清、操作流程烦琐等,需要进行改进和优化。

3.3.1 设计界面布局,简化页面结构,突出核心功能

采用清晰简洁的设计风格,合理划分页面结构,

将相关功能模块进行归类和分组,避免信息过载和混乱排版,使用户能够快速定位所需功能入口。

3.3.2 优化功能设计,明确功能标签和操作指引

每个功能模块应有明确的名称和图标,用户能够一目了然地理解其功能和用途。同时,建议采用直观友好的操作流程,简化操作步骤。操作步骤界面针对容易出现操作错误的问题设置提示,以减少财务处工作人员回复的工作量,也减少用户的学习成本和操作困难度,提高学生等系统用户的操作体验。

3.3.3 优化交互界面,简化操作流程,提高用户的操作便捷性

通过引入智能化的操作提示和辅助功能,减少用户的操作步骤,优化用户交互体验。例如,可以采用联想搜索等功能,帮助用户快速输入和选择所需信息,跳转界面,减少学生等用户的手工输入和重复操作,提高操作效率。

3.4 收费信息管理规范化措施

在高校财务收费系统中,规范的收费信息管理是确保系统运行顺畅、信息准确的关键。当前存在的问题包括手工记录容易出错、数据不完整、缺乏审计机制等,因此,需要采取一系列的规范化措施来加强收费信息管理。

3.4.1 建立完善的数据录入和核对机制

财务操作应当在系统中进行记录,包括收费通知的生成、缴费记录的更新等,避免采用纸质记录或手工操作,减少人为错误的发生。同时,建立数据核对和审查流程,对每一笔财务操作进行严格的核对和审计,确保数据的准确性和完整性。

3.4.2 推行电子化的收费信息管理

建立智能化的收费系统,实现收费通知、缴费记录等信息的电子化存储和管理。借助电子化的管理方式,可以提高信息处理的效率和准确性,降低出错率,方便信息的检索和查询,实现收费信息的实时监控和管理。

3.4.3 建立健全的审计机制保障

在收费信息管理的重要环节,定期对系统的收费信息进行审计和核查,发现并纠正存在的问题和异常,及时发现并防范潜在的风险。同时,建立独立的复核岗位,对财务操作和收费信息进行独立的复

核和监督,确保数据的安全和准确性。

3.4.4 加强用户的培训和意识教育

财务人员应接受专业的培训,掌握财务管理的基本原理和操作技能,提高信息处理的专业水平。同时,加强用户的信息安全意识教育,加强对信息安全的重视和保护意识,减少信息泄露和滥用的风险^[3]。

4 结论

高校财务收费系统的优化和规范对提高学校财务管理的效率和水平具有重要意义。文章针对当前系统存在的问题,包括流程低效、数据安全风险、用户界面设计不佳以及收费信息管理不规范等方面进行了深入分析,并提出了相应的优化建议和规范化措施。

通过流程优化与自动化,可以提高系统的工作效率,减少人力资源成本,提高信息处理的准确性和及时性,从而提升了用户的使用体验和满意度。同时,加强数据安全与隐私保护措施,有效保护用户的个人信息和财务信息不受侵犯,维护系统的安全稳定运行。另外,改进用户界面设计和规范收费信息管理,可以提高用户的操作体验和工作效率,增强系统的易用性和用户满意度。

综上所述,通过对高校财务收费系统的优化和规范化改进,可以提高系统的管理水平和服务质量,促进学校财务工作的现代化和信息化建设,为高校的发展提供强有力的支持。随着不断地完善和推进,相信高校财务收费系统将会更加健全和高效,为广大师生提供更加便捷和安全的财务服务。

参考文献:

- [1]徐爱兰,何元钰,彭满如,等.高校内部控制信息化建设优化路径研究——以高校Z为例[J].中国管理信息化,2022,25(4):70-74.
- [2]王娜.高校财务信息化建设中存在的问题与建议——以H高校为例[J].财会学习,2021(34):185-187.
- [3]杨兴运,黄晓纯,孙翠竹,等.Z高校财务管理改革研究[J].齐鲁珠坛,2021(4):2-7.

作者简介:罗倩雯,女,安徽淮北人,淮北师范大学,研究方向:高校财务实务。

财政税收现状与发展策略探究

王目谦

(鄞城县审计局, 山东 菏泽 274600)

摘要:近年来,在我国财政支出要求不断提高的背景下,中央和地方财权和事权分配矛盾日益扩大。特别是在省以下的财政体制方面,由于财权与事权分配不均衡,财政税收体系无法适应时代发展的要求,造成基层财政困难、基层财力不足但事权较大等问题严重,制约了基层的发展。基于此,文章对财政税收现状与发展策略进行分析,重点论述了未来财政税收改革的建议,对财政税收体制的发展具有一定参考价值。

关键词:财政税收;现状;发展

中图分类号:F812.41

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0128-04

Current situation and development strategy of fiscal revenue

Wang Muqian

(Juancheng County Audit Bureau, Heze, Shandong, 274600)

Abstract: In recent years, under the background of the continuous increase of China's fiscal expenditure requirements, the contradiction between the central and local financial power and administrative power distribution is increasingly expanding. Especially in the financial system below the provincial level, due to the unbalanced distribution of financial power and administrative power, the fiscal and tax system can not meet the requirements of the development of the times. It results in serious problems such as financial difficulties at the grass-roots level, insufficient grass-roots financial resources but large administrative power, restricting the development of the grassroots. Based on this, this paper analyzes the current situation and development strategy of fiscal taxation and focuses on the suggestions of future fiscal taxation reform, which has certain reference value for the development of fiscal taxation system.

Key words: finance and taxation; current situation; develop

0 引言

分税制改革以来,各级政府间的财权与事权不统一问题日益加大。地方政府的事权和财权不匹配导致基层财政缺口不断加大,管理风险不断提高。财政税收体系的发展不适应时代发展要求,导致我国的地方政府发展遭遇一系列困难。在这一背景下,文章对财政税收现状与发展策略进行研究,在分析问题的基础上,重点论述改进策略,对当前我国财政税收体系实现进一步改革、促进财政税收体系、适应时代发展的要求,具有一定参考意义。

1 相关概念

财政税收是一种常规性的调节手段,也是政府管理的重要工具之一。通过实施财政税收,合理分

配各级政府财权与事权,能够让我国的各项行政管理职能有序执行。财政税收发展,主要是研究如何进一步完善政府财权与事权配置,让各级政府有序运转。

2 财政税收现状体现的问题

第一,政府间事权划分不科学。在政府间事权划分环节,要落实事权配置要求,明确各级政府事权标准。但是当前部分地方政府事权管理不合理,存在事权划分不科学等问题。

第二,政府间的财权配置不合理。政府间在财权配置环节,要明确财政收入配置标准,对财权进行合理划分。但是部分地方政府存在财权配置不可科学的问题,无法实现对各地经济公平建设要求,很可

能存在基层政府财力不足等一系列风险,影响了地方经济的发展。

第三,未形成完善的转移支付制度。转移支付作为保障各级经济发展的关键,在实施转移支付制度建设环节,要保障基层政府资金需求。但是当前部分地区对转移支付的建设不当,没有通过完善转移支付制度体系实现对各类资金的规范化管理,从而产生地方经济不足的风险。

3 财政税收发展策略

3.1 明确政府间事权划分标准

第一,明确政府事权配置要求。在财政税收体制改革环节,要全方位认识到地方政府事权分配要求,在决策权、管理权、监督权、执行权各环节,形成清晰的分析机制,明确不同层级政府职能,对事权进行合理分类和管理,做到单一职能只能由单一层级政府履行,不用层层审批,达到提高效率的目标。在规范政府间职责分工基础上,让基层政府能够在自身职能范围内更加科学地开展决策。例如,对需要向上审批的项目,根据省级和市级职能分配要求分别向其提报。其中,对属于市级政府职能由市级政府做主,不需上报省级政府;对属于省级政府的职能,可以直接向省级政府请示,不需通过市级政府。

第二,对政府间事权进行合理配置。在地方政府间事权管理环节,要通过形成规范的系统性措施,明确事权支出的具体内容、性质要求,达到对事权进行合理划分的目标。在对事权划分的环节,要根据政府承担事权的责任大小建立责任分摊机制。首先,省级政府作为当地经济发展中最重要的一环,掌控着区域改革以及发展方向。省级政府事权划分应该清晰、合理,能够统筹省内各项财政公共服务及社会公平,对下级政府各类事项进行监督、指导、约束,起到宏观调控作用。省级政府作为连接中央和地方枢纽,在发展环节只有充分发挥自身纽带作用,积极协调中央和地方关系,并推进财政体系改革要求,才能促进当地实践发展。同时,省级政府要根据区域内经济发展水平,明确未来一段时间发展目标与改革规划,充分发挥省级经济调控作用,对各级财政形成透明、规范的管理体系,在全面考虑各级政府财政

情况基础上,保障社会经济和谐稳定发展,达到提高对基层管理的目标。其次,市级政府在财政税收体系中扮演着重要角色,也是区域经济发展中坚力量。市级政府掌握着地区经济的大量资源和事权,资源相对较为充足,财政自给率相对较高。在对市级政府事权进行划分环节,要让市级政府发挥市场经济发展潜力,根据当地发展要求及特点,完善当地产业结构体系,以充分落实市级经济发展要求。通过落实市级政府在区内微观调控作用,建立合理的市县财政管理体系,在提高经济发展水平的同时,达到扩大城市经济规模及根据各市县间资源差异特点,对资源进行合理整合与分配^[1]。最后,县级政府要协调好本级及乡镇政府运转要求。通过促进县域内社会公共服务和社会公平,让各项工作有序开展。在当前我国县级政府存在经济发展参差不齐的问题,对贡献度不等的乡镇财政,县级政府要根据不同地区经济发展基础区别对待,以确保县域内实现公共服务公平的目标。

第三,建立法治化的事权划分机制。在事权划分环节,要通过立法方式形成法治化措施消除行政干预的问题,用法律刚性手段分配事权,让事权分配更加公平、公正,避免事权按行政意志来干预的问题。我国在未来对事权管理环节,要在法律体系中明确各级政府具体的职责,并以规范文件明确事权不得层层下压,以确保所分配的事权范围能够形成刚性约束机制,做到对各类活动的严格控制。

3.2 合理确定政府间财权

第一,完善税收体系。地方政府取得收入来源主要包括地方税以及地方各类非税收入和共享税收入。为了在未来进一步完善地方政府财政收入体系,要充分关注地方收入体系发展。首先,合理划分税收。在税收进行划分环节,要综合考虑到税收体系要求。例如,对个人所得税,属于收入分配中主要税种,不应该做共享税范畴,而应该以中央政府做到对整体全国范围内居民收入的调节作用,真正实现公平。对企业所得税应该纳入中央和地方共享税的范畴,让当地企业能够为当地经济发展提供支持。对证券交易的印花税来源于全国各地,不应该仅在中央与上海、深圳等地区分享,而应该在中央和证券

机构所在地之间进行分享。其次,进一步完善我国地方税改革。地方税改革作为地方财政获取资金的保障,有助于拓宽地方政府收入来源。为降低地方政府对共享税及转移支付依赖程度,应进一步完善地方税收入,增加地方政府财力。在未来财政税收改革环节中,可以加入以下税种:一是构建零售税。在发达国家零售税的建设已成为地方税种的主要来源之一,将零售税在零售环节征税,并由地方享有零售税。二是健全财产税。财产税发展作为我国未来地方税种中的主要税种之一。财产税发展要充分关注各级政府管理的要求,重视政府职能。在财产税征收环节,考虑到以公民财产为核心,以居民身份证号码和组织机构代码为登记机制,在对财政予以全面记录后,合理征收房产税、遗产税等税种。三是进一步调整中央税和共享税。我国应该进一步完善中央税与地方税之间的共享比例,如对增值税应该进一步扩大给地方的分配。同时,可以在未来将消费税纳入共享税范畴,按照消费税的项目合理设计分享比例。

第二,完善地方政府自行发债措施。自分税制改革以来,地方政府承担了大量的事权,财政支出迅速增加,地方财权与事权之间不匹配造成了大量财政资金缺口。要解决上述问题,在未来要增加地方政府财政收入,可以在未来进一步开拓新融资渠道,增加地方政府财政收入。特别是在当前我国土地财政不可延续的背景下,地方政府要通过发行地方债的方式,缓解地方财政困难^[2]。当前,我国没有有效规范地方举债融资机制,地方政府为了弥补资金缺口存在反复抵押大量所有权满足自身资金需求。这种不规范的融资行为导致地方政府存在大量隐性债务,严重制约了地方政府的发展。未来要通过进一步规范地方政府融资模式,合理实施举债措施,达到规范政府融资的目标。在我国未来实施地方发展的环节,要建立完善的防火墙机制,并以完善的法律制度体系对地方举债方式、举债主体等加以限定,让举债方式趋于合理。

3.3 改革转移支付制度

第一,完善分税制改革。在转移支付体系实施初期,转移支付制度称为过渡性转移支付,其本质是

为了应对财权上缴之后地方政府资金短缺的问题。通过转移支付的方式,能够缓解政府压力。随着转移支付金额不断提高,地方政府财政收入中很大一部分收入都来自转移支付,对转移支付严重依赖。这说明我国财政支出缺口较大,甚至可能形成地方政府财力困难的局面。为解决转移支付制度所存在的困境,在未来要进一步深化分税制改革,通过减少财政层级,进一步落实省直管县等一系列制度体系的改革,改善行政效率。同时在对政府监管环节,要明确各级政府支出责任的重点环节。通过进一步完善职能划分措施,提高管理活动的效率。

第二,健全转移支付监督制度。在转移支付监督环节中,要通过稳步推进地方预算管理,强化资金使用效率,完善立法管理,在明确转移支付资金用途的基础上,合理确定资金使用的要求,确保财政支出资金公开、透明。在明确转移支付制度中,明确各级主体权责以及义务基础上,对违反法律法规的主体要承担相应法律责任,确保转移支付流程中的管理都趋于规范、科学、严谨。

第三,优化转移支付形式。在转移支付环节中,要通过形成完善的规则对转移支付情况予以明确,对转移支付形式落实具体控制规范,才能提高转移支付合理性。例如,对地方政府资金紧缺的问题,上级政府应该通过一般性转移支付的方式予以补足。对各级政府共同管理的事项,要明确各级政府之间职责以及合理确定各级政府具体支出比例。对基层政府支出短缺的情况予以转移支付进行补足,对特定政策导向的相关事项通过专项转移支付的方式予以管理。同时,在转移支付制度中,要进一步完善一般性转移支付和专项转移支付的分配比例。一是要通过进一步完善一般性转移支付,加强一般性转移支付规模,减少专项转移支付比例,确保一般性转移支付能够满足地方政府基本公共服务支出以及各项服务均等化需求。同时,通过在未来进一步强化一般性转移支付比例,引导基层政府加大民生支出等方面投入,达到保障基层民生的目标。二是在转移支付的环节,要规范专项转移支付要求,确保专项转移支付经过严格审查程序才能够批准,控制专项转移支付规模总量,根据各级基层政府事权范围,合理

安排专项转移支付,做到对专项转移支付项目的合理优化。同时,通过建立科学的论证机制,加强对专项转移支付监管机制,确保专项资金使用趋于规范、合理。通过对专项资金各类项目形成监督、约束机制,让专项转移支付分配管理更科学。

第四,进一步深化县级财政改革保障机制。在县乡政府管理环节,要明确具体管理要求,解决财政收支不平衡、财政自给率低而无法满政府运行要求的现状。通过规范县域自身发展水平及加大对财政体系改革力度,形成一套完善的财政保障机制,解决财政资金过于紧缺的问题。同时,通过对财政体系保障机制,确保基本民生能够得到保障,达到强化基层政府公共服务能力的目标^[3]。首先,政府要完善县级财力保障机制,防范各地事权职能下压的问题。通过对各县级财政缺口予以弥补,做到对财政体系的科学管理,以充分发挥对各类经济发展保障作用,促进县域经济实现发展的同时,转变县域经济发展状态,让县域经济能够合理利用自身资源,力求满足县级政府基本开支要求。例如,通过落实省直管县等一系列政策的方式,充分发挥中心城市辐射作用及统筹协调作用,促进县域经济实现发展。同时,要根据县级财政水平,进一步优化保障机制,以满足各阶段具体县级财政需求。随着县域经济发展,完善县级财力保障机制,达到丰富保障机制及完善保障内容的目标。

第五,加大省市级政府对财政支出的责任。在我国财政体制改革环节中,应进一步加大中央和省级政府财政支出责任。通过加大支出责任的方式,对关键财政支出事项明确相应控制要求。首先,对农村义务教育要形成完善的经费保障机制。在农村义务教育管理环节,应该将农村义务教育全面纳入公共财政保障范围中,弥补中央财政和省级财政在

义务教育经费投入方面严重缺位的问题。在资金安排方面,要体现中央拿大头、地方政府分担相应比例的原则,对地方政府资金进行科学安排。同时,在农村义务教育补助环节,要加强农村人口素质提升,进一步规范农村教师工资分担机制以及加大对县乡级专项补助,提高农村义务教育水平。其次,进一步完善医疗保障体系。在我国推行新农合之后,在一定程度上解决了农村看病难、看病贵的问题。但是由于我国农村人口数量大、比重高,在未来要进一步完善农村医疗保障体系。通过进一步完善地方政府管理体系,充分发挥地方政府在基本医疗管理中的作用。

4 结论

在财政税收体系改革大背景下,我国推进财权、事权分配体系逐步改革。通过建立现代化的财政体系制度,有助于促进我国各级政府财权与事权统一,让地方政府有序发展。但是当前仍然存在着地方政府财力不足、财权和事权不匹配等一系列问题,不利于地方政府的发展。因此,在当前背景下,有必要对财权与事权形成科学的分配机制,保障我国公共服务体系的进一步优化。

参考文献:

- [1] 谢铨. 财政税收体制改革创新与规范化发展研究[J]. 财会学习, 2022(1): 132-134.
- [2] 刘合定. 关于完善省以下转移支付制度的思考[J]. 财政监督, 2023(3): 21-26.
- [3] 王玉莲. 财政税收体制改革模式创新与规范化发展研究[J]. 经济师, 2022(4): 35-37.

作者简介: 王目谦, 男, 山东鄄城人, 鄄城县审计局, 研究方向: 财政税收。

浅议财务分析如何有效助力企业经营决策

叶 红

(台州市新闻传媒中心, 浙江 台州 318000)

摘 要:通过开展财务分析活动,管理人员能够全面掌握当前的财务状况,及时发现自身经营活动开展过程中存在的风险,科学预测未来一段时期内的发展方向,对企业具有十分积极的作用。在此背景下,文章通过简单概括财务分析的方法和内涵,分析了开展财务分析工作对企业经营决策的积极作用以及当前在财务分析工作中仍然存在的问题,并针对这些问题提出了对应优化策略,以期能够提升自身的财务分析水平。

关键词:财务分析;企业经营决策;存在问题;改进策略

中图分类号:F272

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0132-04

Discuss how financial analysis can effectively help business decisions

Ye Hong

(Taizhou News and Media Center, Taizhou, Zhejiang, 318000)

Abstract: Through financial analysis activities, managers can fully grasp the current financial situation, timely discover the risks in the process of their own business activities, scientifically predict the development direction in the future period, which has a very positive effect on enterprises. In this context, by briefly summarizing the methods and connotations of financial analysis, this paper analyzes the positive effect of financial analysis on business decision-making and the problems that still exist in financial analysis, puts forward corresponding optimization strategies for these problems, hoping to improve its own financial analysis level.

Key words: financial analysis; business decisions; there is a problem; improve policies

0 引言

作为企业经营决策的重要参考内容,财务分析工作能够及时发现企业经营活动中存在的问题,提高风险防范能力,充分挖掘企业的发展潜力。但很多企业目前的财务分析仅包含简单的财务数据收集和整理。因此,管理人员应当积极探索如何将分析得出的财务分析结果在经营决策环节全面应用,为企业的经营决策提供充足的数据。

1 财务分析的内涵和方法

1.1 财务分析的内涵

通常情况下,企业的财务分析主要是指利用较为专业的分析方法,总结和评价经营过程中存在的财务状况以及经营成果,尽快改善其中存在的问题的方法。财务分析主表又可以划分为营运能力指标、盈利能力指标、发展能力指标以及偿债能力指标。其中,营运能力指标是指企业通过对内部的各

项资源科学配置,提高其使用效率,以便于创造更高的经营利润。其中,营运能力指标又可以划分为存货周转率、应收账款周转率以及总资产周转率等具体的指标。盈利能力指标主要是指企业利润的获取能力,主要包含净资产净利率、总资产净利率以及营业净利率等指标。通过分析这三项指标,能够了解企业整体的盈利能力。发展能力指标主要指企业通过分析各项生产活动的开展状况,寻求有效的方式,不断扩大经营规模,提升企业的综合能力。偿债能力指标主要指通过分析相关财务数据,判断企业对到期债务的清偿能力的指标,其又可以划分为短期偿债能力和长期偿债能力两种。通过对上述各项指标进行分析,企业管理人员能够全面掌握当前的实际经营和发展状况,提高各项资产的实际使用效率。

1.2 财务分析的主要方法

企业现阶段较为常用的分析方法主要有因素分析法、比率分析法以及趋势分析法三种。因素分析

法又被称为连环替代法,主要是对数据变动的影响因素进行分析。比率分析法是指通过比较同期财务报表中的各项数据,分析企业各项经营活动的开展状况的分析方法,是财务分析工作中的一项基本分析工具。趋势分析法又称为趋势预测法。这主要是指企业通过对比各项连续性数据,了解现阶段的变动趋势,并据此对企业未来一段时期内的发展状况展开预测的方法。在实际财务分析工作中,企业应当根据自身当前的经营状况以及管理需求,选择适当的财务分析方法,推动财务分析工作质量和效率的提升^[1]。

2 财务分析在企业经营决策中的作用

2.1 提高经营策略的科学性

财务数据能够直观反映企业一段时期内的实际经营状况,而财务分析则是通过对过去财务数据特征的分析,合理预测未来发展趋势的一种方式。通过静态与动态相结合的方式,能够将财务数据信息转变为管理人员经营决策所需的数据,帮助管理人员全面掌握企业当前的资产状况以及现金流状况,制订适当的投融资方案以及经营发展策略,提高整体的经营水平。

2.2 提高成本管控水平,挖掘企业的发展潜力

通过开展财务分析工作,企业能够进一步提高自身各项资金的实际使用效率,明确资金使用方向,确保资金能够发挥最大的效益,降低经营成本。同时,管理人员通过准确的财务分析,还能够对某一段时期内的战略发展规划做出合理的判断,深度挖掘企业的发展潜力,优化资源配置,提高核心竞争力。

2.3 提高企业的风险管控水平

通过开展财务分析活动,管理人员能够根据分析结果了解自身当前可能需要面临的风险点,定位风险反映出的内部管理方面的问题,并尽快制订有效的规避和防范措施,推动经营战略发展目标的实现。企业在经营过程中需要面对的风险类型较多,管理人员应当努力寻求新的发展机遇,抓住发展机会,确保企业整体价值能够最大限度地发挥^[2]。

2.4 完善现有的评价体系,实现对企业的精细化管理

财务分析工作能够全面结合企业内部的管理财务、业务信息以及外部的竞争、市场等信息,通过纵

向以及横向的比较,及时发现自身的发展优势以及存在的不足,优化现有的管理工作流程,不断完善现有的评价体系,实现精细化的财务管理。

3 企业当前在财务分析工作中遇到的问题

3.1 管理人员对财务分析工作缺乏重视

财务分析、业财融合以及全面预算管理等各项工作的开展都需要管理人员的大力支持。但现阶段,很多管理人员都对财务管理工作的认识存在一定的误区,认为财务工作就是简单的收付款、报销、记账报税,在制订经营决策时也不会参考财务分析工作的结果,导致财务人员并未重视财务分析工作,最终流于形式。部分企业管理人员在经营过程中过度关注经营效益的获取,对业务部门投入的资源比重过大,忽略了财务管理人员提出的成本控制以及风险防范要求,未能重视对财务人员的培养和引进,现有的财务分析人员专业能力不足^[3]。

3.2 财务分析制度不完善

现阶段,大多数企业在开展财务分析工作时都未能根据自身在财务分析方面的工作需求完善相应的制度,盲目照搬其他优秀企业的财务分析工作模式,降低了财务分析的广度和深度。在不同的发展阶段,企业对财务分析工作的需求也存在一定的差异,若缺少准确、完善的制度约束,则企业在财务分析工作中的各项行为很难得到约束,财务分析目标也不够明确。

3.3 财务分析存在一定的局限性,未考虑非财务信息

一方面,企业现有的财务分析工作受到会计政策以及会计环境等因素的影响较大。例如,根据谨慎性原则,财务人员应当按时足额计提预计损失额,但在实际的会计工作中,通常不会体现预计收益,导致财务报表中的数据无法准确反映企业当期获得的实际收益。再如,会计准则提出企业可以针对同一事项选择不同的会计政策,当变更存货计提方法时,极有可能使企业的销售成本发生变动。上述内容都会导致企业财务分析工作不够完整,很难发挥财务分析应有的作用。

另一方面,缺乏对非财务数据的考量。很多企业的财务分析数据,都是通过会计核算得出的,对非财务数据信息如内部管理水平、竞争对手情况、企业

发展战略规划等内容欠缺考量。这往往导致财务分析结果无法全面反映企业的实际经营状况,与业务活动的实际情况存在一定的差异,财务分析结果不够准确^[4]。

3.4 财务人员的综合素质有待提升

作为财务分析工作的主要执行人员,财务管理自身的专业水平直接影响企业财务分析工作的实际水平。现阶段,很多企业内部财务人员受自身专业水平以及综合素质的影响,都无法满足财务分析工作的开展需求。这主要表现在以下几个方面:

首先,传统的财务管理人员通常更多地将工作精力放在了财务核算、社保、税务的申报和缴纳方面,财务数据分析能力较弱。

其次,信息技术的不断发展对财务人员信息化软件的操作水平也有了新的要求。财务人员不仅需要具备一定的业务能力,还应当具备一定的信息化软件操作能力,了解 ERP、互联网、财务信息系统等软件的操作技巧。但很多企业受自身经济水平以及管理人员思维模式影响,在人才引进环节为了达到节约人力成本的目的,所引进的人才缺乏上述专业技能要求,无法满足财务分析工作的需求。

最后,现有的财务管理人员对业务活动的了解较少,缺乏业财融合意识,无法实现业务数据与财务数据的有效融合,容易导致财务分析工作很难满足企业的实际需求、无法为管理人员的经营决策提供支持的问题发生。

3.5 财务分析信息化建设缺失

企业在其所处的市场经济环境中发展经营时,应当全面了解当前的市场经济发展趋势,积极学习先进技术,提高自身的财务分析信息化水平。现阶段,很多企业虽然引进了一定的信息技术,但其财务分析信息化建设工作仍然处于起步阶段,财务分析系统与业务系统之间尚未建立有效的衔接机制,无法实现会计一体化的协调和发展,在数据共享方面仍然存在较大的优化空间。站在管理层的角度,管理人员不具备敏锐的市场洞察力,无法根据所处市场经济环境的变动趋势及时调整自身的经营战略,而传统依赖人工的财务分析工作效率较低,财务分析结果往往无法与管理人员的经营决策制订同步开展。

4 提高企业财务分析有效性的方法

4.1 加强管理人员对财务分析工作的重视

在开展财务分析工作时,财务人员以及管理人员应当综合考虑自身各项经营活动的实际开展状况,理解财务分析的重要性以及积极作用,形成良好的财务分析意识,掌握各项业务活动的开展状况和财务方面的专业知识;积极学习先进的具备较强科学性的财务分析方法和模式,及时发现企业在财务分析工作中遇到的问题和风险,并尽快寻求有效的改进和优化策略,适当调整企业现阶段的各项业务活动。

4.2 完善现有的财务分析制度

企业在完善现有的财务分析制度时,应当综合考虑自身当前的实际经营状况,明确财务分析的工作流程以及处理方式,确保财务分析报告中的内容具备较强的规范性。处于初创期,企业应当更多地关注内部资金需求预算以及资本性支出;在成长阶段,企业则需要强调企业的成长属性;在企业逐步发展成熟后,随着业务销售额的快速增长,盈利模式也逐步趋于成熟,此时的财务分析工作应当重点关注其营利性,并加强对销售业务的分析;当企业步入衰退期时,财务分析工作的重点关注内容应是对风险防范能力的分析。

此外,健全的财务分析制度还明确规定了企业应当定期组织开展相关会议,对财务分析过程中遇到的或可能遇到的问题进行分析,并提出一定的整改建议,加大对财务分析的管控力度,提高经营收益。同时,还应当充分发挥内部审计的作用,规范各项业务流程,有效提高企业财务分析工作质量^[5]。

4.3 综合考量非财务信息,分析数据差异产生的原因

财务分析工作不仅应当关注财务方面的数据信息,还应当加强对各项非财务信息的关注,确保财务分析结果能够全面反映企业当前的经营状况,满足企业长期稳定发展的需求。在开展财务分析工作时,企业不应该简单地对比各项数据,还应当深度挖掘数据差异产生的背后原因。例如,将预算额度与实际发生额度相比,其中存在的差异较大,既有可能是预算不够合理导致的,也有可能是在实际执行环节出现了问题;在计算流动比率时,若发现其与上年

同时期的比率存在较大的出入,则应当综合分析流动负债、流动资产等各个项目,明确差异产生的真正原因。此外,还应当关注可能引发财务分析结果变动的一些表外的因素,提高企业的财务分析水平。

总之,企业在开展财务分析工作时,应当根据自身所处行业的发展特点,综合考量各方面因素。根据自身当前的实际经营状况和发展趋势,将财务报表中的各项数据转化为能够为管理人员提供决策支持的信息;详细分析市场经济环境以及政策变动可能带来的影响,为决策人员提供数据支撑,充分发挥财务分析的决策支持作用。

4.4 加大对财务人员的培训和引进力度

首先,应适当提高人才的准入门槛。在人才招聘环节,人力资源管理人员应当根据自身未来一段时期的发展目标以及对财务分析人员专业能力的要求,适当提高应聘人才的准入门槛,加强对人才专业能力以及综合水平的重视,确保其财务分析工作能力能够满足企业的需求。对新入职的人才,可以安排一定的岗前培训,帮助其全面了解企业当前的经营状况以及工作需求,明确自身的工作职责,以便于更好地进行财务分析工作^[6]。

其次,应对现有的财务人员进行培训。企业应当定期开展财务分析方面的学习和培训活动,督促财务人员积极学习财务分析方面的专业知识,了解财务分析的相关工作流程,形成良好的财务分析意识,增强对各项数据分析的科学性和准确性。

最后,还应当积极推动业财融合,督促财务人员深入生产经营一线,参与经营活动,掌握业务活动开展需求。例如,在某一时期内,企业的应收账款回收状况较差,财务分析人员针对这一现象,应当及时分析不同客户的账龄情况,并制订适当的催收政策,提高应收账款回收效率。又如,在某一时期内,企业产生了大量的销售费用,财务分析人员对此应当深入营销部门,了解近期销售业务的状况,探寻销售费用激增的原因,并将调查分析的结果及时向管理人员反馈。

4.5 积极推进财务分析信息化建设

在信息化高速发展的阶段,企业应当加大在财

务分析相关设施方面的投入,合理控制投入比例,提高部门间的信息共享效率,提高财务分析工作的精准度,确保财务分析工作获取到的数据信息全面准确。同时,通过发挥信息系统高效的数据分析和处理能力,财务人员还能够极大地减少工作量,将工作重心从传统的繁杂的财务数据整理和核算转为对财务数据的分析方面。财务人员在信息系统的支持下,应当提高自身对数据信息的敏感度,充分挖掘数据信息背后隐藏的问题,确保财务分析工作能够为企业的经营发展提供数据支持。

5 结论

综上所述,在日常经营管理工作中,企业通过开展财务分析活动,能够全面了解并分析自身在经营活动中产生的各项数据,为管理人员的经营决策活动提供精准的数据支持,实现企业价值最大化目标。因此,管理人员应当积极重视财务分析工作,引进先进的信息系统,选择高效的财务分析方法,以提升财务分析工作整体质量,为推进经营决策工作开展提供支持。

参考文献:

- [1]潘高阳.财务分析如何有效为企业经营决策提供参考的探讨[J].质量与市场,2023(13):73-75.
- [2]薛玉.论财务分析如何为中小企业经营决策提供依据[J].老字号品牌营销,2023(13):160-162.
- [3]蒋佳焯.浅谈财务分析如何有效助力企业经营决策[J].中小企业管理与科技,2023(13):127-129.
- [4]张凉.财务分析如何有效为企业经营决策提供参考的探讨[J].质量与市场,2023(10):55-57.
- [5]胡晓庆.财务分析如何有效为企业经营决策提供参考的探讨[J].老字号品牌营销,2023(9):91-93.
- [6]闫炜.财务分析如何有效为企业经营决策提供参考的探讨[J].质量与市场,2023(9):13-15.

作者简介:叶红,女,浙江台州人,台州市新闻传媒中心,研究方向:财务分析。

商业银行财务绩效评价中存在的问题及解决方法探析

赵丹

(成都银行股份有限公司,四川 成都 615000)

摘要: 商业银行是我国金融市场的中流砥柱,其财务绩效评价的稳健与发展对整个金融市场保持良好运营状态至关重要。在当前竞争激烈的金融市场环境下,商业银行需要面对新兴业务发展和科技创新快速变革的挑战,提升自身的综合业务水平,优化财务绩效评价体系,不断推进持续发展。文章探讨了商业银行财务绩效评价过程中存在的问题,并从评价目标、指标、流程和人才队伍四个方面对其进行分析并提出解决策略,旨在为商业银行增强财务绩效评价效果提供帮助。

关键词: 商业银行;财务绩效评价;解决方法

中图分类号:F830.33

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0136-04

Problems and solutions in financial performance evaluation of commercial banks

Zhao Dan

(Chengdu Bank Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 615000)

Abstract: The commercial bank is the mainstay of the financial market in our country. The steady development of its financial performance evaluation is very important for the whole financial market to maintain a good operation state. In the current competitive financial market environment, commercial banks need to face the challenges of emerging business development and rapid changes in scientific and technological innovation, improve their comprehensive business level, optimize the financial performance evaluation system and continuously improve its sustainable development. This paper discusses the problems existing in the process of financial performance evaluation of commercial banks, analyzes them from four aspects of evaluation objectives, indicators, processes and talent teams, and puts forward solutions to help commercial banks enhance the effect of financial performance evaluation.

Key words: commercial bank; financial performance evaluation; solution

0 引言

商业银行是金融行业中最重要机构之一,而财务绩效评价则是衡量银行管理和经营水平的有效途径。在现代金融市场中,银行业面临着巨大的挑战和机遇,绩效评价的重要性更加凸显。然而,当前商业银行财务绩效评价仍存在一定的不足。为此,文章将针对这些问题提出解决策略,以期促进商业银行财务绩效评价工作效率提升。

1 商业银行财务绩效评价的背景

商业银行作为金融行业的核心企业之一,在国家经济发展中拥有重要的社会地位和作用,其财务绩效评价也成为人们关注的话题。商业银行的财务绩效评价旨在评估银行在运营、管理、风险控制等方面的表现,以便于监管和市场评估。其评价背景主要有以下几个方面:

第一,金融行业快速发展,商业银行的数量不断增加,竞争日益激烈。为了提高自身的市场竞争力,商业银行需要从绩效评价中获得真实反馈,以发现和解决自身存在的问题。

第二,金融风险增加,商业银行需要加强风险管理和内部控制。而财务绩效评价作为银行内部控制的一项重要环节,可以帮助银行寻找和解决风险问题,防范风险发生。

2 商业银行财务绩效评价的价值

商业银行财务绩效评价是银行管理的重要环节,具有重要的价值意义。其价值主要有以下几个方面:

第一,财务绩效评价可以反映商业银行的经营、管理和风险控制的能力,为银行发现自身的优势和劣势,以便于制订对策。

第二,商业银行财务绩效评价可以提高银行的竞争力。评价结果及时反馈给银行管理层和监管机构,以帮助他们更好地制订营销策略,优化内部管理,从而提高市场竞争力。

第三,银行财务绩效评价还可以促进金融市场的规范性和稳定性。监管机构和投资者可以通过评价结果了解银行的经营情况和风险状况,进而提高市场透明度和稳定性。

3 商业银行财务绩效评价的现状分析

商业银行财务绩效评价发展已趋于规范化、科学化,但在实际评价过程中仍存在一些问题^[1]。

3.1 绩效评价目标不够清晰

一是,目标不具体。很多商业银行在进行财务绩效评价时仅仅是根据一些模糊的经验和想法来制订评价目标,并未对目标进行具体化。例如,对“提高资产质量”目标,银行并未阐明“资产质量”的具体指标,如不良贷款率、拨备覆盖率等。这样一来,评价结果就缺乏具体化和可操作性。二是,目标不可量化。商业银行的绩效评价目标往往过于抽象和模糊,缺乏可量化的指标和标准。这会导致评价结果缺乏客观性和可比性,使得评价结果缺乏参考和指导价值。三是,目标设计不合理。商业银行在制订绩效评价目标时,有时会忽略实际情况和银行的自身特点,使得目标不合理,无法实现或者没有实际意义。例如,将年度净利润预期增长率设置过高,超出了银行的实际增长速度,导致目标无法实现。

3.2 绩效评价指标不够合理

在商业银行财务绩效评价过程中,绩效评价指标的选取和设计是非常重要的。然而,在实践中经常会遇到指标选取不合理的问题,进而导致评价结果出现偏差。一方面,指标选取不合理可能会导致评价结果的精准度不高。例如,如果一个指标与银行的战略目标不相符,则银行在实施过程中可能会出现背离目标的情况,从而导致评价结果产生较大误差。此外,选择的指标如果不够科学合理,不可量化或难以衡量,也会对结果的精准度产生不良影响。另一方面,指标选取不合理也会导致评价结果客观性不足。如果选取的指标偏重于单一指标或某一业务线,则可能会出现评价结果出现偏差。因此,需要从多个方面来考虑指标的选取和设计,以确保评价

结果具有客观性和公平性^[2]。

3.3 财务绩效评价流程不佳

财务绩效评价流程不佳是商业银行面临的另一个重要问题。一些银行的绩效评价流程缺乏标准,导致评价流程较为混乱和不统一。如果评价标准和评价方法也没有一个统一的标准,就会导致评价结果的可比性和参考性不足。一些银行的绩效评价流程比较简单粗略,不能真正反映银行的运营情况。这样的评价流程往往会忽略某些重要指标或数据,导致评价结果产生偏差,难以为银行提供有价值的建议。一些银行的绩效评价流程较为僵化和死板,并没有充分考虑到变化的市场环境和银行内部的变化。这种情况下,评价结果可能无法客观反映银行整体的运营情况,也不会为银行提供有效的改进建议。

商业银行需要优化绩效评价流程,确保评价流程的标准化,从而充分反映银行的运营情况、金融市场环境和银行内部的变化,增强评价流程的灵活性。

3.4 欠缺专业绩效评价人才

在商业银行中,专业的绩效评价人才也是影响绩效评价有效性的一个重要方面。由于银行的业务范围广泛,涉及的指标和数据也非常复杂,要求评价人员具备扎实的业务知识和熟练的数据处理能力。然而,实际情况表明,银行中的评价人员往往缺乏这些必备的条件,很难保证评价结果的准确性和可靠性。

4 商业银行财务绩效评价的解决策略

4.1 清晰绩效评价目标

在商业银行绩效评价体系中确立清晰的绩效评价目标非常重要。清晰明了的绩效评价目标有利于银行实现整体经营目标、提高业务水平和员工绩效,同时可以提高银行的管理水平和组织效率。

首先,绩效评价的目标应当与银行的战略目标紧密对应。商业银行的战略目标通常包括提高业务规模、提升业务质量、优化资源配置和提高盈利能力等方面。绩效评价的目标应当具有可操作性、实用性和可度量性,能够准确反映银行的战略目标,对银行的各项业务进行全面、客观地评价。

其次,确定绩效评价目标需要考虑银行所处的行业环境和竞争情况。商业银行作为竞争激烈的行

业,需要通过不断改进绩效评价目标来适应市场变化。例如,随着金融科技的发展,传统银行已面临着来自互联网金融等新兴行业的挑战。在这种情况下,商业银行的绩效评价目标应当考虑到数字化转型的要求,重点评估金融科技投入的绩效贡献,以保证银行在面对外部竞争时的优势和潜力。

最后,绩效评价的目标应当考虑到银行内部的管理流程和各个业务之间的关系。商业银行是一个复杂的组织体系,各个部门和业务之间有着紧密的联系。在设置绩效评价目标时,需要考虑到各个业务的贡献度和协同关系,以保证银行的整体绩效。

清晰的绩效评价目标是商业银行绩效管理的重要基础。只有在确立了明确的目标之后,银行才能制订具有实际操作性和执行力的绩效评价指标,并在操作时遵循科学、严谨的评价流程,以取得更好的评价结果。

4.2 提升绩效评价指标

绩效评价是商业银行管理的重要环节,其效果往往影响着银行未来的发展。要提高绩效评价的质量,需要不断完善评价指标,使其更加合理、科学,更能够反映银行的实际运营情况。

4.2.1 量化指标与非量化指标的结合

商业银行的绩效评价指标包括银行的财务、客户、员工、流程等多方面,可分为量化指标和非量化指标。在选择指标时,应该考虑到量化指标可以通过数据量化分析,更加准确地反映银行的业绩水平;但是非量化指标往往更容易反映银行的整体运营状况和客户体验,所以指标的选择需要依据银行的具体情况^[3]。

4.2.2 指标的科学性和合理性

银行的绩效评价指标需要具备科学性和合理性,不能不加思考地随意选取指标。在制订指标时,银行应根据自身的战略目标以及所处的市场环境,选择能够真正反映营业额、净利润、市场份额等的指标,剔除虚假指标,以保证指标体系的合理性和科学性。

4.2.3 指标的时效性和参照性

指标的时效性很重要,商业银行需要随时跟进市场变化和顾客关注的热点问题。对银行内部评价指标,应设置相应的参照目标,与银行内部各部门、外部同行业的评价结果比较,以便及时发现差距与

问题。

4.2.4 考核对象的区分

商业银行在制订指标时,应将不同级别、职务和不同业务的人员区分开来考核,对不同层级的领导和员工要制订不同的调控指标和要求,以给予更加精准的反馈和改进措施。

从当前商业银行的发展来看,提升绩效评价指标是至关重要的。银行需要选择适合自己的指标,合理地设置量化指标和非量化指标,充分考虑到科学性和合理性,同时注意指标的时效性和参照组的设置,对考核对象进行区分,为商业银行提供更优质的服务,谋求更好地发展^[4]。

4.3 优化绩效评价流程

绩效评价流程是商业银行管理的重要组成部分,流程优化能够让评价过程更加简单、直观,节省时间和精力。

4.3.1 设计绩效指标的评分体系

在绩效评价的流程中,需要设计一个合理的评分体系。一个好的评分体系可以让员工更好地了解评价标准、理解组织的整体目标,并为员工提供详细的有针对性的反馈信息。另外,评分体系的设计需要考虑到合理性和透明度,让员工对绩效评价的标准达成共识,保证评价结果更加准确。

4.3.2 明确评价的时间点

商业银行需要明确评价时间节点以及评价周期。评价时间点应与银行内部管理体系相匹配;考虑到业务高峰期和业务淡季等特殊时段,确保评价周期的连续性和正确性,并增加管理与员工之间的信任度与稳定性。

4.3.3 分级管理

商业银行可以通过实行分级管理来确定绩效考核的相关岗位人员。这些岗位人员通常具有丰富的银行业务经验、工作能力和管理能力,能够对绩效评价提供准确的判断和合理的建议;同时,还可以对其下属员工进行监督和指导,以保证评价过程合理、公正。

4.3.4 增加员工参与度

商业银行应增加员工对绩效评价流程的参与度,让员工更好地了解组织的绩效评价标准和目标,以及自身的工作职责。员工应该在绩效评价的流程中得到充分反馈,让他们知道自己的强项和待提高

的方面,以及时按照反馈意见做出调整。

4.3.5 引入新技术

商业银行可以通过引入新的技术以升级绩效评价评估流程,实现评价过程中记录、分析数据等功能的自动化,从而提高数据分析和处理的效率与精确度。相应地,商业银行可以引入新技术,如企业资源规划(ERP)工具,将员工日常工作更加直观地记录下来,以帮助员工更好地参与银行工作。

总之,商业银行应设计好评分体系,明确评价时间节点,实行分级管理,增加员工参与度,引入新技术来提高绩效评价效率和准确性,建立更加高效、公正的绩效评价体系。

4.4 构建专业人才队伍

构建专业人才队伍是商业银行在面临市场竞争和变革时必须采取的一个战略方向。专业人才队伍是银行的核心竞争力和优势所在,发挥着至关重要的作用。因此,商业银行在构建专业人才队伍时,需要掌握以下几点要领。

一是,制订人才战略是构建专业人才队伍的核心。银行需要根据自身的战略目标、业务特点和市场环境,制订匹配的人才战略。针对不同的业务板块和岗位,制订不同的招聘需求和人才培养计划,确保人才资源的合理分配和利用。

二是,要加大人才招聘和培训投入。为吸引和留住优秀人才,商业银行需要增加人才招聘和培训的投入;不断拓宽招聘渠道,提高招聘效率和质量;同时,注重员工职业发展,提供各种培训机会和发展通道,不断提升员工专业技能和综合素质,以适应市场需求和业务变化^[5]。

三是,建立人才激励机制,增强员工归属感和工作热情。商业银行需要建立完善的薪酬激励、职业晋升、福利保障等制度,激发员工工作积极性和创造力。同时,银行还应该为员工提供良好的职业发展平台和广阔的发展空间,培养和挖掘潜力型和高成

长性的人才。

四是,要推行人才管理的科学化和系统化。商业银行需要建立健全的人才管理体系和制度,加强对员工的个人信息和素质评估,实现对员工绩效的量化和评估。评估合理性要强调“以人为本”的理念,同时也需要注重原则性,不追求简单化的数据来降低人事管理成本。应该通过大数据统计和分析、研究人才需求趋势等方式,不断完善和优化人才管理体系,提高管理效率和人才战略的实施效果。

5 结论

随着金融科技的发展和普及,商业银行的竞争形势也愈加激烈。只有银行及时有效地解决前进过程中遇到的问题,才能提高自身的核心竞争力,更好地适应市场发展。商业银行需要继续增强自身的创新能力和资源整合能力,在金融科技、大数据、人才引进等方面积极拓展和探索,促进商业银行财务绩效评价工作科学开展,推动银行业转型升级并实现更高质量发展。

参考文献:

- [1]李欣好.商业银行财务绩效评价中存在的问题及对策[J].中小企业管理与科技,2022(22):169-171.
- [2]胡军.我国上市银行财务绩效评价研究——基于因子分析法[J].商业经济,2022(8):162-164,196.
- [3]潘香港,刘子玥,杨小翠.我国上市商业银行财务绩效评价[J].现代商业,2020(10):128-130.
- [4]刘媛.商业银行财务绩效评价及指标设计的探讨[J].财会学习,2019(28):192-193.
- [5]葛佳玲,王妹.我国商业银行财务绩效评价研究[J].中国林业经济,2019(5):113-116.

作者简介:赵丹,女,湖北宜都人,成都银行股份有限公司,研究方向:绩效评价。

商业保理公司财务尽职调查的重点策略分析

周菁

(浙江省浙商商业保理有限公司, 浙江 杭州 310000)

摘要:我国社会信用体系尚不完善是制约商业保理行业发展的重要因素。商业保理公司的财务尽职调查是风险识别与控制的重要手段。市场占比大的非上市公司特别是中小企业财务信息不透明,获取难度较大。文章结合财务分析理论与实务操作经验,从调查关注重点着手分析提升财务尽职调查有效性的策略方法,指导和规范尽职调查环节,防范业务风险,促进商业保理公司的健康发展。

关键词:商业保理;财务尽职调查;策略

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0140-04

Analysis of the key strategy of the financial due diligence of commercial factoring companies

Zhou Jing

(Zhejiang Zheshang Commercial Factoring Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000)

Abstract: The imperfect social credit system in China is an important factor restricting the development of the commercial factoring industry. The financial due diligence of commercial factoring companies is an important means of risk identification and control. Non listed companies, especially small and medium-sized enterprises, which account for a large proportion of the market, have opaque financial information. It is difficult to obtain. This article combines financial analysis theory and practical operation experience, starting from the focus of investigation, analyzes strategic methods that can improve the effectiveness of financial due diligence. It can be used to guide and regulate the due diligence process, prevent business risks, to promote the healthy development of commercial factoring companies.

Key words: commercial factoring; financial due diligence; strategy

1 我国商业保理行业发展现状

《中国银保监会办公厅关于加强商业保理企业监督管理的通知》(2019年10月18日)对保理业务做出了界定:保理业务是以债权人转让其应收账款为前提,集应收账款催收、管理、坏账担保及融资于一体的综合性金融服务。目前,我国商业保理业务中占比例较高的是融资型保理业务。2012年6月,我国的商业保理试点工作正式启动。多年来,我国保理行业从无到有,不断发展壮大。

据中国服务贸易协会商业保理专业委员会测算,2022年我国商业保理业务量达到了2.24亿元,较2021年的2.02亿元增长了10.89%。活跃的商业保理公司约1000户,累计服务的中小企业达到300

万户,保理行业持续维持着较高的发展速度。根据国家统计局数据,2022年,我国规模以上工业企业应收账款总额达216466亿元,较上年同比增长了12.3%,应收账款占流动资产的比重达26.08%,应收账款规模逐年递增。

随着全球进入后疫情时代,我国实体经济面临经济下行、风险上升的外部环境,市场需求不足、应收账款账期拖长、融资难、融资贵等问题未得到明显改善,银行放贷意愿下降,而供应链断裂造成的企业流动性问题依然存在,实体经济对应收账款保理的需求不断增长。但是也应看到,我国社会信用体系尚不完善是制约商业保理行业发展的重要因素。占市场大比例的非上市公司特别是中小企业财务信息

不透明,获取难度较大,也是商业保理公司业务开展面临的重要风险。商业保理公司应通过制订完善的业务管理办法,指导和规范尽职调查环节,防范业务风险。

2 商业保理公司财务尽职调查概述

商业保理公司的尽职调查,是指在保理业务正式开展前,内部尽职调查人员遵循勤勉尽责、诚实信用原则,通过有效的方法和步骤,对目标企业进行充分调查与分析,了解和掌握目标企业的融资主体资格、资产权属、债权债务等重大事项和业务、财务状况等,对融资企业的还款意愿和还款能力做出合理判断的一系列程序的总称。

商业保理公司的财务尽职调查侧重于对目标企业财务数据真实性的调查,在确保财务数据真实可信的基础上,分析企业的商业模式和盈利能力,对其还款意愿和还款能力做出合理判断,并对其发展前景做出预测和评价。商业保理公司的财务尽职调查是风险识别与控制的重要手段,应该坚持客观真实、全面、独立原则,以双人、实地调查为主、非现场调查为辅,全面调查了解保理融资方(卖方)、买方、核心企业(主授信方)以及担保人、抵质押物现状等信息,从而综合评估是否开展保理业务及保理融资的授信额度,以最大限度地降低风险。

财务尽职调查与年报审计的目的不同,故两者的关注点不同。因此不能完全套用现有的审计准则,而需要财务尽职调查人员灵活运用各方面的知识,多角度分析买卖双方企业的财务情况,为保理项目决策提供有效的信息支撑。

3 商业保理公司财务尽职调查关注的重点

商业保理公司财务尽职调查的信息获取,主要来源于目标企业访谈、目标企业提供的基础财务数据和相关资料,以及财务尽职调查人员对这些财务数据的分析。一些目标企业在接受调查时,出于种种目的,存在故意虚增资产、隐瞒债务等粉饰报表的行为。调查人员面临时间紧、调查环节多、流程复杂、专业性强等问题,必须在有限的时间内抓住重点,提高尽职调查效率,尽可能地发现企业隐藏的问题,分析企业潜在风险的影响程度。在财务尽职调

查中,调查人员应重点关注以下方面:

3.1 审计报告与财务报表的完整及合规

财务报表分析是对企业过去财务状况及经营成果的评价,而更重要是为了预测未来的经营业绩,帮助保理公司进行业务决策,而核实报表的真实性、合理性是财务尽职调查的关键所在。一般情况下,多年存续的企业如果能提供近三年的标准无保留意见审计报告,对调查人员判断其真实财务状况有着重要的作用。其他如无保留意见审计报告的强调事项段、保留意见审计报告的保留事项段、无特殊原因审计报告被推迟出具或频繁更换会计师事务所等情况,调查人员应加以特别关注。对未进行审计或审计流于形式的企业,要特别对其财务规范性进行调查,一些较为敏感的科目,如货币资金、应收账款、存货、固定资产、短期借款、收入、利润等,应视情况向企业取得科目明细,核实财务数据的勾稽关系,还原真实的财务数据。

3.2 重点科目核查

3.2.1 应收账款与主营业务收入

应收账款是商业保理业务的核心,也是了解企业财务状况的重要指标。应收账款的来源是收入,通过计算应收账款占收入的比例、应收账款周转率,并与同行业指标数据进行横向对比,分析识别项目可能存在的风险。如果应收账款占收入的比例大幅高于行业平均水平,或应收账款的增长幅度明显高于收入增长幅度,可能是企业销售回款不力、收入质量不高,也有可能就是收入造假,且没有足够外部资金流入而导致应收账款虚增,需要进一步核查。调查人员需要对企业的历史主营业务收入金额及构成、主要产品、销量及定价、主要客户、客户黏性、新客户占比等进行分析,可以现场要求目标企业从其税控系统中导出开票信息,抽查核实开票情况;了解企业前十大应收账款客户的销售额、销售占比及回款情况,并对账期、金额、结构进行分析;特别关注应收账款与应收票据占流动资产30%以上的客户,这类客户也是对承做保理业务需求最大的客户。调查人员可以视情况走访企业重要客户,了解企业产品的质量状况和市场受欢迎程度,结合企业生产模式、销售模式等情况,分析判断企业主营业务收入和应

收账款的真实性以及应收账款的回收情况。

3.2.2 存货与主营业务成本

存货在企业总资产中占一定比重且核实难度较大,又能够通过成本结转影响利润,所以有被企业操纵的风险。调查人员通过查阅资料、访谈等方法,核查企业采购、存货与主营业务成本之间的勾稽关系,调查企业各期存货周转率的变化和原因,以及存货占收入比例的合理性,判断企业的毛利率是否正常,对企业的经营管理水平进行评估。调查人员应关注主要供应商以及供应商的集中程度,通过和重要的上游供应商面谈,核实供货合同的交易条款,判断企业上游采购的稳定性,也从侧面了解企业的真实产量和销售状况。在主营业务成本的核查上,需要关注企业的成本计量方法,直接成本和间接成本的构成、各产品之间的成本分摊、产品毛利情况等。企业如存在期末存货余额特别大等异常情况,应结合存货周转率、存货占收入比例的变化,并与行业平均水平对比,分析异常情况产生的原因,判断是否存在应结转未结转成本、虚增利润的情况,或资金被存货大量占用的流动性风险。

3.2.3 现金流分析与预测

调查人员应特别关注目标企业的现金流状况,因为其直接影响企业的还款能力,从这一点来讲,现金流的重要程度甚至高于利润的重要程度。在现金流分析时,如果目标企业经营活动产生的现金流量净额长期大幅小于净利润,应引起足够的警惕,分析经营净现金流能否满足融资活动的利息支出净额,判断是否有稳定充足的现金流作为第一还款来源。

3.2.4 盈利能力分析与预测

尽职调查人员在充分了解目标企业所处市场和产业链的基础上,根据企业历史财务数据和变动趋势,结合宏观经济环境、行业平均水平和企业盈利预测假设,判断企业盈利预测假设是否合理,评价企业预测期间的经营计划、投融资计划是否恰当,分析企业盈利能力的持续性,为保理项目决策提供可行的依据。

3.3 关联关系和关联交易的审查

审查目标企业关联方之间交易明细情况,分析企业经营对关联方的依赖程度,评估其是否有独立

承担债权债务的能力,同时明确关联方可否为保理融资追加担保。在审核评估关联关系业务时,应比照集团授信的形式,对买卖双方信用额度做一定程度的打折。在调查隐性关联关系时,调查人员应保持专业度与职业敏感度,对存在异常特征的交易进行重点关注,比如:交易金额较大但频次较低;交易通过现金结算或多方债权债务抵消方式结算;与自然人发生的大额交易和资金转账;合作条件明显宽松、定价明显偏离正常价格的交易等。通过工商、司法信息及其他互联网工具查询,存在异常特征的客户与供应商可能和目标企业有着相近的注册地或实际经营地、部分相同的高管或员工、相同的邮箱地址、相同联系电话等,从而分析目标企业是否存在不予披露的隐性关联方,进行虚构交易、调节收入、虚增利润和资金转移的行为。在保理业务中,具有关联关系的企业,如果在经营活动中互为买卖关系,则非常容易为了融资目的而虚构交易行为,最终导致买方拖延付款或无力偿还风险,因此必须审慎叙做关联企业之间的保理业务。在审核关联交易业务时,可提取数个已完成的历史交易资料,比对交易流程,分析关联交易定价是否合理、是否存在关联方之间的利润输送或资金转移情况。

3.4 拟转让应收账款的真实性、合法性、完整性审查

应收账款是保理业务的核心与基础,卖方拟转让给保理公司的应收账款应该作为审查重点,前置到财务尽职调查中来。针对应收账款真实性、未来应收款有效性的判定,是应收账款审查的重点。具体审核内容包括:收集买卖双方历史交易开展情况,判断基础交易是否符合交易惯例;开展实地调研,了解企业生产经营情况,评估基础交易是否与实际经营情况匹配;审核拟转让的销售合同是否真实合法且没有禁止或限制其转让的约定,合同标的、金额、付款方式等交易要素是否明确。在审查中,除了合同与发票,产品出库单、货运单、银行进账单、保险单等单据亦会对交易真实性的核查起到有效的佐证作用。对未来应收账款,应重点审查其可期待性与可确定性。

4 提升财务尽职调查有效性的策略与建议

4.1 强化辅助信息与财务数据对比验证

辅助信息与企业生产经营活动有着直接或间接的联系。由于辅助信息并不直接体现企业的成本、利润,企业刻意造假的可能性较小,再加上多为客观存在的繁杂信息,修饰它的难度也非常大。一些常见的需验证关系有:产量和水、电、气量的关系;产能、产量和销售量的关系;员工工资、社保缴纳单的关系;销售量和运费的关系等。通过对比分析,掌握目标企业真实的经营和财务状况,判断是否有稳定充足的现金流作为还款来源。调查人员可以抽查部分运输单据,将发货人、收货人、发货时间、货物描述、货物数量及重量等信息与发票内容进行核对。在调查需通过大物流走货的企业时,调查人员可以在不惊动对方的情况下,实地观察、计算过往拉货车数量,以从侧面反映该企业的销售出货量等,对交易是否真实性做出进一步判断^[1]。

4.2 在尽职调查中充分利用互联网、新媒体、大数据信息技术,降低信息不对称风险

诚然,信息不对称风险永远无法完全消除,但随着金融科技的发展,充分利用先进技术,能够在很大程度上提升商业保理行业的风险识别能力。如建立大数据风控平台,将目标企业经营背后的相关指标模型化,多维度的获取、加工、提炼数据,进行多角度的数据比对与分析,为财务尽职调查提供有效的信息支撑。此外,通过工商、税务、法院、房管、土地等有关行政机关、中登网、抵(质)押登记部门及行业协会等机构,了解目标企业是否存在资产抵(质)押登记、涉诉、被处罚或其他不良记录;通过互联网及其他媒体查看目标企业是否存在负面消息报道,对各种渠道获取的信息进行综合分析,降低信息不对称风险。

4.3 通过财务尽职调查,设置保护性条款,强化风险防范措施

通过财务等方面的尽职调查,明确了项目存在的潜在风险,就可以通过适当的风险防范措施来补救。对可接受风险,可以通过合同协议的保护性条

款,尽可能规避风险。在设置保护性条款时,应遵循有针对性、合理性、可操作性的原则,对拟转让的应收账款,可要求买卖双方书面确认不存在不得转让的情形;无足以消灭或妨碍保理公司行使权力的事由或抗辩权存在;买方不得以任何方式配合或同意或确认卖方将该应收账款向第三人转让、质押等;不得以任何形式使任何他方拥有足以消灭或妨碍保理公司行使权利的事由或抗辩权等。此外,可以通过其他措施,如担保措施,融资后的应收账款管理、资金监管措施等,防范可能发生的风险。

4.4 尽快推进商业保理公司接入人民银行征信系统

实践证明,接入人民银行征信系统是有效的风险控制手段。但截至目前,全国只有十多家商业保理公司能够接入人民银行征信系统,接入比例非常低。其主要原因是一些商业保理公司觉得审批流程烦琐时间长、费用较高,操作程序复杂或担心自身业务量少,不足以达到接入门槛等顾虑,导致目前的人行征信系统接入难和企业积极性不高的局面。建议人民银行征信中心及各地分支机构、地方金融监管部门进一步改进流程,推动该项工作,让大部分商业保理公司能够享受征信系统的便利,防范信息不对称造成的信用风险。

5 结论

面对信用市场不完善和商业保理监管逐步规范的局面,商业保理公司在财务尽职调查阶段,应综合运用多方面多角度的分析方法,提高项目决策的准确性,将识别风险的能力真正转化为核心竞争力,推动商业保理公司的健康发展。

参考文献:

[1]周元.商业保理行业项目尽调中的财务分析[J].投资与合作,2021(12):255-256.

作者简介:周菁,女,浙江杭州人,浙江省浙商商业保理有限公司,研究方向:财务管理、运营管理。

业财融合背景企业财务信息化优化研究

江 硕

[中审众环会计师事务所(特殊普通合伙)河北分所,河北 石家庄 050000]

摘要:在互联网时代,信息技术广泛运用,企业的财务管理工作也逐渐向信息化转型,满足企业发展需求。现阶段,业财融合备受关注。在此背景下,企业的财务工作应实现信息共享,推动财务信息化建设。文章首先阐述业财融合与财务信息化的内涵,探究财务信息化的必要性,然后分析企业财务信息化建设中存在的问题,最后提出业财融合背景下的企业财务信息化的优化路径,以供参考。

关键词:业财融合;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)21-0144-03

Research on the optimization of enterprise financial information under the background of industry financial integration

Jiang Shuo

(Zhongshenzhonghuan Certified Public Accountants LLP Hebei branch, Shijiazhuang, Hebei, 050000)

Abstract: In the Internet era, information technology is widely used in all fields. The financial management of enterprises is gradually transitioning towards information to meet their development needs. At this stage, industry financial integration is concerned. In this context, the financial work of enterprises to achieve information sharing and promote the construction of financial information. This paper first expounds the connotation of financial integration and financial information, explores the necessity of financial information construction, then analyzes the problems existing in the construction of enterprise financial information. Finally, the paper gives the optimization path of enterprise financial information in the background of industry financial integration, and provides some references for other research.

Key words: industry financial integration; financial management; information construction

0 引言

在企业经营管理中,财务管理是重要的组成部分,直接影响企业的经营水平。随着信息技术的发展,企业不可避免地要进行财务信息化建设,高效整合各项资源,提升财务管理效率。但部分企业并没有将财务工作与业务工作有效整合,导致两者处在“两张皮”的状态,财务管理的效果不佳。实践表明,企业做好财务信息化建设工作,运用先进的技术将财务工作与业务工作融合能消除“信息孤岛”的问题,整体提升财务管理质量和效率。为此,在业财融合背景下,研究企业财务信息化优化有着重要意义。

1 财务信息化的必要性

1.1 提升财务管理细化程度

在新时代,财务人员不仅要做好传统的税务处理、财务记录等工作,还要全方位分析企业的资金流

动情况,为领导者决策提供足够的信息支持^[1]。企业做好财务信息化建设,积极引入信息技术,帮助财务人员会高效搜集资金在不同业务中的应用情况,以优化资金分配。同时,信息化能帮助企业及时发现资金流动过程中出现的问题,做好风险预警与控制,实现提升财务管理精细化的目标。

1.2 提升财务管理工作效率

企业经营的最终目标是获取经济效益。在业财融合的背景下,企业开展财务信息化建设是时代发展的要求,能帮助企业管理人员进一步了解经营的情况,以此灵活运用资金,提升财务管理水平。在财务管理工作中,企业进行持续的信息化建设具有重要意义,能帮助企业预测、控制成本,让企业获得最大化的经济效益。同时,企业会运用财务信息化系统实时监控财务活动中的各项经营指标,提升财务

管理工作的效率。

2 企业财务信息化建设中存在的问题

2.1 企业内部没有统一的财务信息化系统

虽然大多数企业开展了财务信息化,并取得了一些成效^[2],但也存在企业财务信息系统不统一情况。其具体体现在以下方面:第一,部分大规模的企业缺少子公司财务系统管理权限,无法精准对接子系统,导致信息和数据难以共享。第二,部分大型企业的子公司会自行设计财务管理系统。这会增加总公司管理的难度,也会影响总公司对子公司信息和数据的了解,进而影响自身的经营状况。

2.2 财务内控体系不健全

在现代财务管理中,风险管控机制占有重要的地位,但部分企业在组织框架、财务机制等方面存在一些不足,导致自身无法有效评估财务风险,也无法进行财务风险预警。虽然部分企业重视财务风险预警,但没有做好财务信息分析、采集等工作,影响了财务信息化建设进程。产生这种现象的原因是企业缺乏健全的财务内控体系,在开展业务活动时,无法对其全面监控,风险管理机制也不够动态、精细,对企业开展内部控制工作产生了影响。

2.3 财务信息化认识不足

企业经营的主要目标是成长速度最大化、经济效益最大化。为此,许多企业的管理者会重视企业的生产经营,对财务管理信息化建设缺乏全面认知。具体来说,部分企业领导者认为财务管理信息化建设仅仅是运用信息技术搜集、分析财务信息、数据,并未看到财务信息化建设与市场经济之间的关系,也没有将两者有效结合,导致构建的财务信息化与企业发展和实际相背离,不利于领导者的科学决策,也导致财务管理信息共享难以实现。

2.4 财务信息化专业团队欠缺

大多数企业不重视人才引进和建设,导致财务信息化建设受到影响。首先,部分企业的财务人员大多掌握财务知识,但对信息技术知识不够精通,一些财务人员自身存在不足,业务能力、信息能力有待加强^[3]。部分财务人员没有全面了解财务信息化系统,在实际工作中存在消极、工作不落实的情况,也不重视信息技术的学习,导致企业无法有效提升财务管理信息化水平。其次,企业在发展中依

然坚持传统的工作模式,没有针对性地对财务人员开展信息技术的培训,导致财务管理资源配置效果不佳。最后,部分企业在财务管理方面开展的绩效考核不够科学,没有对财务人员进行信息化技能、综合素质的考核,导致企业无法提升自身的财务管理效果。

3 业财融合背景下企业财务信息化优化的路径

3.1 建立统一的财务信息化系统

在业财融合背景下,企业在优化财务信息化时,针对缺少统一财务信息化系统的问题,建立统一的信息化系统是必要的。可从以下两方面展开:第一,规范财务管理信息化建设,并根据财务情况整合外部资源,实现资源共享的目标。企业在建立统一财务信息化系统时,要实现纵向链接,保障总公司能可视化管理各子公司的财务数据,提升财务风险防控能力,实现集中管理企业财务数据的目标^[4]。与此同时,企业要根据自身实际构建科学的财务监管制度,并派专人负责监管,以此规范化管理财务资源。第二,企业要积极转型,能够运用数字化技术转变财务工作模式,并加强管理创新,积极建设财务信息化,以此运用财务管理系统处理企业财务管理信息化内容,加强财务一体化建设。需注意的是,企业在系统中要设置一些限制条件,做好核算管理、对账管理等工作,将事后监督转化为事前预防,从源头保证企业的财务安全。

3.2 完善财务信息化内控体系

企业在优化财务信息化时,要借助先进技术、信息化内控理念为标准,构建权责清晰的财务管理系统。为实现这一目标,企业先要构建完善的内控管理制度,做好应收款项工作;还要对项目结算流程、签订合同加以明确,促使业务人员和财务人员及时催收应收款项。另外,企业在完善财务信息化内控体系时,要做好内控系统的数据管理工作,整体规划企业的业务数据,确保业务数据、基础数据环环相扣;在资金支出方面,要以会计凭证、年度预算为基础,自动生成支付数据,还要使用核算数据自动生成财务报告、决算报表。

3.3 提升财务管理信息化建设重视程度

企业要想在激烈竞争的市场环境中占据重要地位,需注重各项业务能力的发展,让自身的管理制

度、组织框架满足时代发展的需求。同时,企业领导者在进行决策时,一般会以财务信息为依据。为此,企业为了自身的持续发展,需获得最新的财务信息,进而为管理层做出科学决策提供依据。在此背景下,企业领导要看到财务信息化的重要性,看到它在企业发展与决策中起到的作用,能采取有效措施对财务管理系统加以优化和完善,并借助财务信息化做出决策,充分发挥企业自身的发展优势。另外,企业领导者还要引导企业员工重视信息技术,能通过座谈会、培训等方式,增强员工对信息技术的认知,激发他们参与信息化建设的热情,并引导员工结合自身实际提出财务信息化的建议,实现提升财务管理水平的目标。

3.4 打造信息化财务人才队伍

在业财融合的背景下,企业优化财务信息化面临新的挑战,需要打造信息财务人才队伍。一方面,企业可组织财务管理信息化的培训,积极引导员工参与其中,提升财务管理信息化水平。同时,企业要加大人才引入力度,能通过招聘的方式引入拥有信息知识的人才;还可邀请专业的信息化专家对财务人员展开培训,以此打造一支执行力强、综合素质高、专兼结合的财务管理队伍,引导他们更好地构建财务管理信息化体系。另一方面,企业要完善财务人员的绩效考核评价机制,制订明确、具体的绩效考核分值,重视员工业务与财务融合、信息系统操作技能的考核,对考核中表现优秀的人才给予奖励,提升财务人员信息化建设的积极性,加强他们对财务管理信息化的支持和关注。

3.5 建设业财融合的管理模式

随着信息技术的快速发展,企业要转变传统思维,加快财务转型,能积极引入信息技术,加强财务与业务的融合,为领导者挖掘市场潜力、做出科学决策提供参考。一方面,企业要提升财务管理的标准化,在财务工作范畴中纳入业务,促进财务人员与业务人员有效沟通,及时解决出现的问题,以免出现财务人员直接搬运财务数据的情况,标准化见图1。另一方面,加强财务数字化建设。财务人员可借助

财务软件将业务数据与财务数据有效衔接,助力财务职能的推进。同时,企业还可借助信息平台融合企业内部流程、业务、财务方面的信息,促进企业的发展。

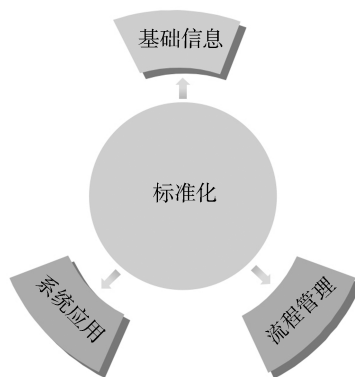


图1 财务信息化建设标准化

4 结论

在信息化时代,企业在开展财务管理工作时,要以业财融合为基础,根据自身实际有效运用信息技术,实现精细化和个性化的管理,提升财务管理效率。国有企业也要看到自身优化财务信息化过程中存在的不足,能根据自身实际情况采取多种措施,如建立统一的系统、打造专业财务人员队伍等,以此做好财务管理工作的保障,保障自身的持续发展。

参考文献:

- [1] 杜菁昱.业财融合视角下企业财务信息化建设的思考[J].财会学习,2023(35):50-52.
- [2] 张旭.基于业财融合的国有企业财务信息化建设探究[J].中国乡镇企业会计,2023(11):178-180.
- [3] 李晓晶.业财融合下国有企业财务信息化建设研究[J].商场现代化,2023(21):180-182.
- [4] 袁林森.业财融合背景下企业财务管理信息化建设策略[J].环渤海经济瞭望,2023(9):92-94.

作者简介:江硕,男,河北邯郸人,中审众环会计师事务所(特殊普通合伙)河北分所,研究方向:会计审计方向(高级会计师)。

浅谈小额诉讼制度在我国适用中的问题及完善构想

付 瑞

(南京财经大学,江苏 南京 210023)

摘要:随着我国经济社会的快速发展,民商事纠纷日益增多。小额诉讼程序的应用,可以更好地保障人权的同时,也促进法治社会的进步。文章选取 2013 年至 2023 年中国裁判文书网上的数据,分析在实务中存在的问题,为更好地发挥小额的适用率,可以考虑在设置专门的小额诉讼法庭的同时成立专门机构,统一审理模式,建立科学的衔接机制,保障诉讼程序的顺利进行。

关键词:小额纠纷;繁简分流;权利保障

中图分类号:DF71

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0147-04

基金项目:2023 年江苏省研究生科研创新项目:小额诉讼制度在我国适用中的问题及完善构想(编号:KYCX23_1872)。

The problems and perfection of small claims system in our country

Fu Rui

(Nanjing University of Finance and Economics, Nanjing, Jiangsu, 210023)

Abstract: With the rapid development of China's economy, the number of disputes began to increase. The application of small claims procedure can better protect human rights and promote the progress of a society ruled by law. In this paper, there are some applicable problems in practice in the data analysis of China's judgment documents from 2013 to 2023. In order to better exert the application rate of small claims, it is necessary to consider setting up a special small claims court while establishing a special agency to unify the trial mode and establish a scientific connection mechanism to ensure the smooth proceeding of litigation procedures.

Key words: small disputes; divide the complicated and simple; right protection

0 引言

小额诉讼程序应用至今,其减轻司法负担、提高司法效率、保障人民权益的功能以及适用率情况远未达到立法者期望目标。在当前繁简分流的司法改革背景下,立法有必要回应小额诉讼程序正当的价值定位,有必要归纳小额诉讼程序在实务中的问题,从民众角度对制度进行完善,让人民群众通过小额诉讼程序接近司法正义。

1 概述

1.1 立法现状

2012 年,我国《民事诉讼法》增设了小额诉讼程序,极大地推进繁简分流的进程,但在司法实务中操作比较困难,适用率只有 0.5%,并没有达到立法初衷。2015 年,立法者进一步用专章的形式解释小额诉讼程序,扩大了小额诉讼的适用范围,但仍存在当事人无法得到救济等问题。2021 年《民事诉讼法》得到进一步修改。新修订的小额诉讼程序加强了程

序利益保障、扩大了其适用范围等。程序选择权的赋予表明了我国立法一直秉持了“司法为民”的理念,尽可能地节约老百姓纠纷处理的时间成本,减少当事人的诉累;提高审判的诉讼效率,优化司法配置,节约司法资源。

1.2 司法现状

1.2.1 研究样本选取统计及原因

从中国裁判文书网中搜索 2013 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日公布的全国小额诉讼案件,在民事案件中检索“小额诉讼程序—判决书—年份—民事案由”,共计 1 484 654 份。考虑到选取部分地区可以避免全国数量庞大,研究误差较大,且地区分布均匀、经济发展水平不同,综合选取北京市、河南省、广东省及江苏省 4 个省(市)小额诉讼裁判文书为研究对象。

1.2.2 小额诉讼程序的适用情况

根据表 1 可知,在小额诉讼程序规定之初,适用量较少。2013 年,全国仅有 2 000 多例案件适用了

小额诉讼程序,适用率只有 0.5%。河南省只有 8 例案件;2012 年,《民事诉讼法》进一步修改,赋予当事人程序选择权,无论是全国适用小额诉讼程序的数量,还是选取的 4 个省(市)适用小额诉讼程序的数量,经过不断地修订和解释,小额诉讼程序的适用率不断上升,可以反映出民事诉讼领域的小额诉讼程

序正在进行不断地优化;但相比较于最高人民法院杜万华专委在 2012 年小额诉讼程序大力推广实施阶段时提出的“全国法院小额诉讼案件将占到全部民事案件的 30% 左右”这一预期,还有很大的差距^[1]。

表 1 2013—2023 年小额诉讼程序案件和民事案件适用情况

年份/年	适用小额诉讼程序案件/例				全国适用小额诉讼程序案件/例	全国民事案件/例	占比 ^①
	北京市	河南省	广东省	江苏省			
2013	56	8	52	61	2 165	366 567	0.5%
2014	1 084	89	215	1 492	10 498	1 451 659	0.7%
2015	1 492	92	715	7 726	21 777	1 901 056	1.1%
2016	2 017	4 406	3 094	16 899	54 875	3 622 879	1.5%
2017	903	9 559	6 068	19 228	70 453	4 631 579	1.5%
2018	968	10 846	12 034	19 205	90 862	5 160 855	1.7%
2019	250	25 816	20 996	19 630	122 872	5 808 639	2.1%
2020	8 001	41 902	58 893	20 592	252 867	5 448 418	4.6%
2021	11 621	43 172	64 850	18 681	330 749	4 193 299	7.8%
2022	5 218	31 513	51 394	14 230	284 193	2 625 097	10.8%
2023	3 165	29 561	45 475	9 530	242 855	1 614 731	15%

根据表 2 可知,适用小额诉讼程序的金钱给付的案件类型中,不管是人格权、婚姻、物权、合同、知识产权、票据、保险等纠纷中,都能看到小额诉讼程序的适用。这反映出在很多领域都有小额诉讼程序的应用,且在未来的民事诉讼中所占据的位置和发挥的作用会越来越来大。小额诉讼案件的类型越来越多,在司法实践中的适用却出现了明显的类型化倾向;适用最多的就是合同纠纷,高达 87%;而合同纠纷中借款合同纠纷和服务合同纠纷数量较多^[2]。

表 2 小额诉讼程序具体类型分布情况

序号	民事纠纷种类	该类型小额诉讼案件/例	占比
1	人格权纠纷	11 826	0.7%
2	婚姻、继承纠纷	3 017	0.2%
3	物权纠纷	10 386	0.6%
4	合同纠纷	1 296 273	87%
5	知识产权与竞争纠纷	23 682	1.5%

续表

序号	民事纠纷种类	该类型小额诉讼案件/例	占比
6	劳动争议、人事争议纠纷	50 774	3.4%
7	海事海商纠纷	216	0.01%
8	与公司、证券、保险、票据等有关的民事纠纷	25 910	1.7%
9	侵权责任纠纷	62 610	4.2%

2 价值

2.1 丰富民事诉讼纠纷的解决机制

从表 1 可知,全国适用小额诉讼程序的案件增长迅速。公民在自身利益受到侵害时,旧有的息事宁人的观念逐渐被积极维护自身权益所取代。小额诉讼程序的确立是司法现实工作需求。作为一种廉价高效的司法救济制度,它解决的是标的额不大的简单民事纠纷,各个环节的设置充分体现简洁灵活的特征,通过降低法律的专业化程度,使普通民众能够理解诉讼程序,并直接参与庭审,促进法院及时查

① 是指全国适用小额诉讼程序的案件占全国的民事案件的比例。

清案件事实,实质化解纠纷,减轻当事人的诉累。小额诉讼程序制度的设立促进了我国司法体制改革。

2.2 保障人权

小额诉讼程序更加大众化,其更能解决日常的民众的诉讼需求,可以帮助群众利用司法的手段来维护自己正当合法的民事权益。小额诉讼制度的设立让司法制度更亲民、更大众化,有效保障当事人的诉权实现。只要遵守法律,国家就应当保障民众的合法权益和公平公正。人与人之间因细微小事受到侵害而产生的纠纷占法院案件量的一大部分。诉讼制度的构建应充分考虑普通大众通过诉讼程序解救纠纷所应付出的诉讼成本,这一成本应小于其期待可能利益。民事司法活动的公正正在实现正义的同时也要考虑司法正义可以普及到每一位潜在的当事人。

2.3 提高诉讼效益

程序的设立之初就是为了提高诉讼效率,减少当事人的时间和金钱成本。小额诉讼程序以追求效率为根本原则。程序的简便减少了审理时间,节约了当事人的诉讼成本。在程序和实体上,法官可以自由行使裁量权,程序相对灵活,有效地加快审判的进程;同时设有不得反诉、一次审理结案、简化证据调查及证人询问等限制甚至取消当事人的一部分诉讼权利来获得效率的^[3]。作为一种快速的解纷途径,不但能够提高司法的权威,还可以提高民众对司法的信心,缩短民众与司法的距离,巩固法治根基。

3 问题

3.1 小额诉讼程序适用率低

实务中,由于法官和当事人的不熟悉反而适用简易程序,本应当适用小额诉讼程序的案件一直被搁置。小额诉讼的独立性被束缚了。为了让民众更好地理解该制度并加以提高效率,我国小额诉讼程序一直设置在简易程序中,在实践中却让司法人员和当事人混淆两者^[4]。在实务中,小额诉讼程序的适用时间并没有缩短很多,小额诉讼程序高效的特点没有体现出来。为了加快推进国家法治建设进程,通过调解结案在司法实践中大量存在。调解虽然有尽快解决纠纷和减少诉讼成本的优势,但其并没有实现立法者最初设立小额诉讼的程序价值,也在一定程度上阻碍当事人行使诉权。

3.2 权利救济渠道单一

为了缓解法院压力和节约资源,小额诉讼程序

的设置更偏向于司法效益价值。小额诉讼程序限制了当事人的上诉权。立法规定小额诉讼程序是一审终审,不得上诉。在实务中,法官的考核机制影响小额诉讼程序的适用。面对一审终审的制度可能带来的当事人申请再审或者信访的压力,法官不愿意适用小额诉讼程序,而更倾向于用调解方式或者普通程序结案。另外,案件的当事人也不愿选择适用小额程序。普通民众对小额诉讼程序的理解并不多,认为在诉讼结果未知的情况下,适用简易程序的会有更多的救济,一般不会冒险选择适用小额诉讼程序。同时,高效快速的程序不可避免会使案件的裁判存在错漏。

3.3 审理机构设置不统一

随着各省法院以及当事人对小额诉讼程序的重视,法官在审理案件的过程中如果出现了失误或纰漏,导致当事人败诉且没有解决纠纷。这不仅会造成审理案件的法官与所在法院需要花费大量的时间和精力来接访、应访,而且还会使得小额诉讼程序高效便捷的功能不能实现。当适用小额诉讼程序的民事一审案件采用判决方式解决时,即使主审法官因为一审终审的规定而不用承担案件被改判或被发回重审的风险,但依然要承担可能导致的再审压力或信访压力。在这样的背景下,意图通过再审程序来达到对众多小额诉讼案件当事人的广泛救济,无疑是极其困难。

4 完善路径

4.1 完善小额诉讼程序的适用机制,构建配套的辅助机制

一方面,对小额诉讼程序的具体启动流程和适用在法律法规方面进行明确规定,减少小额诉讼案件进入法院后的流动时间和法官在小额诉讼案件的庭审环节等方面出现的失误。另外,对小额诉讼案件的呈报审批和相关程序的转化要进行说明,帮助基层法院和二审法院缓解审理案件的压力。法律和司法解释是否能够从理论层面转为实践层面,离不开人民法院的贯彻落实。

另一方面,可以制订相配套的辅助机制。针对目前小额诉讼程序存在适用率低的原因,可以为小额诉讼程序设立一条专项通道,解决案件流转周期过长的问题,实现小额诉讼案件的快速审结。同时,为了回答当事人对小额诉讼案件的疑惑,可以在线

上和线下构建一个专门的服务平台,搭建线上平台时,可以借助 AI 和信息科技,采取数据转化、数据计算、数据穿透等多种数据方法,通过信息科技的应用最大化发挥小额诉讼程序本身的简便性,真正做到法官审理小额诉讼案件的无纸化与科技化,解放案件审理中的人力,减少不必要的司法资源的浪费。构建配套的适用监督机制,对无论是法官决定的还是当事人合意决定适用小额诉讼程序审理的案件,在标的额等客观条件上进行二次审查,确保合理合法使用小额诉讼程序^[5]。

4.2 完善适用小额诉讼程序前后的权利保障

立法应当丰富小额诉讼程序的当事人对判决结果不服后的救济途径。如将复议作为一种救济方式,不但能够从法律方面对当事人主体的程序权利与实体权利提供保障,也能够最大程度上顺应小额诉讼在审理效率方面的特点。在一方当事人提出异议后,可以由原审法院组成合议庭对该案进行审理。这种做法可以保障了当事人获得救济的权利,也符合小额诉讼程序的特征要求。但异议救济以一次为限,且不得对救济裁决再次不服为宜,否则就与程序简化的目标背道而驰。虽然重审后作出的裁判仍为终审裁判,但败诉方会因增加了这一层程序性的保障,更能接受与被提出异议的裁判相同的裁判结果,也可以增强民众对小额诉讼程序的信服。

同时,加强对小额诉讼的宣传。减少民众的误解,加大法官对程序理解深度和应用能力,提高其审理小额诉讼案件的效率。此外,应当对小额诉讼案件审理过程中适用调解程序这种情况加以限制,调解程序和小额诉讼程序之间具有较高的相似性,适用了调解程序,会导致再次转入小额诉讼程序变得没有意义,弱化了小额诉讼程序的作用。所以在限制适用小额诉讼程序时同时限制双方在庭审过程中达成调解,双方对此达成合意后,就必须接受法官作出的小额诉讼案件判决。

4.3 成立专门机构,统一审理模式

为了高效审理小额诉讼案件,可以学习域外国家的审判经验。美国在 20 世纪初就设置了小额诉讼的专门法庭,专门审理小诉讼案件,提高小额诉讼程序案件效率。可以在设置专门的小额诉讼法庭的同时与前述搭建的线上平台相结合适用。相比于普通的民事法庭来说,小额诉讼庭审理的小额诉讼案

件大多标的额不高。小额诉讼法庭审理小额诉讼案件的效率和专业性更强,不但能够更好地保障小额纠纷案件中当事人的合法权益,也能够有效缓解基层法院与二审法院的案件审理压力,稳定正常的市场运行状态。

同时也要加强对小额诉讼案件的筛选识别。对符合小额诉讼程序金额限制和类型限制的民事案件,立案部门可以先进行预立案,指定专门人员对在案证据进行初步审查并与被告取得联系,了解被告对案件的基本意见。据此初步判断案件是否符合“事实清楚、权利义务关系明确,争议不大”的标准,进一步改进完善审判管理系统,专门就小额诉讼程序案件进行模块化管理或进行特别标注,并就举证期限、答辩期限、审限过半、审限将近等节点进行提醒,提示承办法官合理安排案件审理进度。法院按规定出具律师调查令,缩短法院调查事实的时间,节约司法资源,提高审判效率。加强联动机制建设。

5 结论

作为繁简分流改革中加强当事人保障和缓解法院案多人少矛盾的“一剂良药”,实务中小额诉讼程序仍存在很多问题。仅通过对裁判文书网和最高人民法院统计的数据研究,并不能达到全面准确地反映出全国小额诉讼案件的适用情况。为继续完善实施小额诉讼程序,应当结合理论上的深入探讨和结合我国的实际情况,积极对小额诉讼程序进行优化和完善。

参考文献:

- [1] 邱饰雪,张永利.我国小额诉讼程序实证研究[J].河南工程学院学报(社会科学版),2018,33(4):40-45.
- [2] 刘神府.我国小额诉讼程序的实证研究[D].南昌:江西师范大学,2023.
- [3] 陈宇生.我国小额诉讼程序反思与完善路径[D].贵阳:贵州大学,2022.
- [4] 李浩.繁简分流改革视域下完善小额诉讼程序研究——以 N 市与 S 市试点法院为重点[J].当代法学,2021,35(4):48-59.
- [5] 刘秀明,骆军.小额诉讼程序研究[M].北京:法律出版社,2015:197-198.

作者简介:付瑞,女,江苏宿迁人,南京财经大学,研究方向:诉讼法。

试述人工智能在司法领域的应用与倾向

张恺怡

(中国人民公安大学,北京 100091)

摘要:文章通过对人工智能在司法决策中的应用进行研究,深入分析其对公权力的影响,并提出应对措施。研究表明,尽管人工智能在司法领域具有巨大的潜力和优势,但也面临一些挑战。特别是在司法决策过程中,人工智能可能存在偏向于行使公权力一方的趋势。这种偏向主要源于算法设计和数据选择等因素,并可能对个人权益造成损害。为了解决这一问题,文章提出了以下建议:首先,人工智能系统的设计应注重平衡公权力与个人权益的考量,完善法律法规,确保公正和公平。其次,应严格监管人工智能的数据来源和算法技术,防止数据偏见和算法歧视的出现。最后,要及时进行社会参与和监督,规范人工智能应用,保护公民权益。

关键词:人工智能;司法应用;算法歧视;数据治理

中图分类号:DF813

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0151-04

Application and tendency of artificial intelligence in judicial field

Zhang Kaiyi

(People's Public Security University of China, Beijing, 100091)

Abstract: The central argument of this essay is to explore the trend of artificial intelligence in the exercise of public power in the judicial field. By examining the use of AI in judicial decision-making, it provides an in-depth analysis of its impact on public power and proposes measures to address. The results of the study show that although AI has great potential and advantages in the judicial field. It also faces a series of challenges. In particular, there may be a tendency for AI to favour the exercise of public power in the judicial decision-making process. This bias mainly stems from factors such as algorithm design and data selection, resulting in AI systems being more inclined to support public power and potentially causing damage to individual rights and interests. In order to solve this problem, this paper puts forward the following suggestions: firstly, the design of AI systems should focus on balancing the consideration of public power and individual rights and interests, and improve laws and regulations to ensure justice and fairness. Secondly, the data sources and algorithmic technologies of AI should be strictly regulated to prevent the emergence of data bias and algorithmic discrimination. Finally, timely social participation and supervision are needed to regulate AI applications and protect citizens' rights and interests.

Key words: artificial intelligence; judicial application; algorithm discrimination; data governance

0 引言

随着科技的迅猛发展,人工智能在司法领域的应用日益广泛,展现巨大的潜力和价值。然而,其应用过程中出现的公权力倾向问题也引发了广泛关注。文章从人工智能司法应用的概述入手,深入剖析了人工智能司法应用的技术原理,探讨了公权力

倾向的概念与呈现方式,并结合实际案例分析了人工智能司法应用中的公权力倾向问题。在此基础上,文章还提出了针对性的应对策略与建议,旨在完善法律法规、改进技术手段、加强社会参与与监督,以确保人工智能在司法领域发挥积极作用,维护社会公正与公平。该项研究不仅有助于深化对人工智

能司法应用的认识,也为相关机构和组织提供了有益的参考和借鉴。

1 人工智能司法应用的概述

1.1 人工智能司法应用的定义与发展历程

人工智能在司法领域的应用,是指利用人工智能技术和算法进行法律相关的数据分析、案件预测、法官辅助决策、证据检索和智能法律服务等一系列活动。这一领域的发展可以追溯到 20 世纪 50 年代,计算机技术开始初步应用于法律行业^[1]。

在早期的发展阶段,人工智能司法应用中主要集中于法律知识的存储和检索。随着人工智能技术的进一步发展和深化,司法应用逐渐向更复杂、高级的领域拓展。其中一个重要的发展方向是利用机器学习算法辅助案件预测和法官决策,即通过对大量历史案例的数据进行分析。AI 系统可以识别与案件结果相关的特征,并根据这些特征预测类似案件的结果^[2]。

目前,该技术在国内外司法领域已得到广泛应用。以北京互联网法院为例,该法院成立于 2018 年,是全球首个以互联网和人工智能为核心的法院。该法院采用人工智能技术来快速处理大量涉互联网纠纷的案件,通过智能法官系统提供自动化的诉讼服务^[3]。ROSS 智能助理是一个由加拿大多伦多的初创企业 Ross Intelligence 开发的人工智能系统,该系统通过读取和理解法律文件,提供与案件相关的法律分析和建议,帮助律师更高效、准确地进行法律研究与文件起草^[4]。美国的 Lex Machina 数据分析公司则偏向于利用人工智能技术分析大规模的法律数据,以提供司法预测和数据驱动的法律建议^[5]。这些应用均展现了人工智能在司法领域的不同应用场景和创新方式,它们在提高司法效率、减少人力成本以及提供个性化法律服务方面发挥着重要作用,为未来智能司法的发展奠定了基础。

1.2 人工智能司法应用的技术原理

人工智能司法应用的技术原理涉及多个方面,

包括自然语言处理、机器学习和数据分析等^[6]。首先是自然语言处理(NLP):NLP 是一种用于理解和处理人类自然语言的人工智能技术^[7]。在司法领域,自然语言处理(NLP)可应用于文本分析、信息提取和语义理解等任务。机器学习技术的应用的原理是通过使用机器学习模型,训练案件数据的模型和规律,进而进行预测和推理^[8]。除此之外,数据分析也是完整 AI 技术的重要组成部分,通过对结构化和非结构化数据进行分析和解释,发现案件中的关联关系、模式和趋势。

2 公权力倾向的概念与呈现方式

公权力倾向,是指政府或公共机构在行使权力时显示出的偏向或倾向性。它表现在政府制订和执行决策过程中为保护其自身的权益、增加权力或维持控制力而做出一些有失公平的决策。导致公权力倾向的原因有很多,主要包括政府或公共机构在权力划分和监管方面不够独立、政府决策制订和执行过程中缺乏透明度和公开性、政府通过控制言论自由和媒体审查等方式进行的压制和迫害异见人士以维持自身的权威地位、限制公众的自由和民主权利等。公权力倾向对社会和公共利益产生负面影响,不限于削弱民主、损害公众权益、导致不公正和腐败等^[9]。因此,制订明确的法律和伦理框架、确保人工智能在司法领域应用,符合法律规定和伦理准则,并保护个人隐私和数据安全显得尤为重要。

3 人工智能司法应用中的公权力倾向

3.1 数据偏见与公权力倾向

在人工智能司法应用中,数据偏见可能会导致公权力倾向问题。数据偏见指由于数据收集、处理和分析过程中存在的偏袒或歧视,使得人工智能系统在判断和决策方面对某些群体或个人带有偏见。这种数据偏见的存在会影响司法决策的公正性和透明度,进而导致裁判结果偏向执掌公权力一方。

数据偏见的根源在于数据的不完整性和偏差。人工智能系统在司法领域的应用大量依赖于历史数

据和案例。然而,历史上存在的偏见、歧视和不公正可能会在数据中得到体现。如果系统只基于这些数据进行学习和决策,那么它也可能带有相同的偏见。例如,如果一个 AI 系统在预测犯罪风险时依赖于过去某些犯罪的数据,而这些数据又受到种族歧视的影响,那么该系统可能会在实践中对特定的种族群体产生不公平的“歧视”。

3.2 算法歧视与公权力倾向

在人工智能技术应用于司法裁判的过程中,算法歧视也是一个备受关注的问题。算法歧视即人工智能系统在判断和决策时,对某些群体产生的不公平对待,在算法歧视的各种原因中,数据处理偏见成为影响司法公正的重要原因,具体体现在数据处理过程中的算法设计和实施上^[10]。如果算法的设计者在算法中加入了个人偏见或特定社会观点,那么系统在判断和决策时就可能对某些群体有偏见。在美国一些采用人工智能系统来预测犯罪风险的地区,这一技术应用在对待不同种族的犯罪分子时表现出明显不公平。由于算法设计者的偏见使得系统倾向于高估非裔美国人的犯罪风险,并低估白人的犯罪风险,最终导致了对不同群体的不公平对待和判决结果的差异。

3.3 决策透明度与公权力倾向

决策透明度是指在人工智能系统做出判断和决策时,其决策过程能够被公开和追溯。司法权是一种公权力,其行使必须受到严格的法律和程序约束并置于监管的监督之下。对司法公正性而言,人工智能系统的决策会直接影响个人权益和社会公正性,因此其决策过程的透明和可追溯性具有重要意义。否则系统可能会因为滥用权力甚至产生偏向性从而损害个人和社会的公正利益。

4 应对策略与建议

4.1 法律法规的完善

在探讨如何完善法律法规以解决人工智能司法应用的公权力倾向问题时,首先需要考虑的是法律

法规在人工智能司法应用中的适用性和监管机制。比如强化人工智能系统决策透明度的法律法规要求,人工智能系统必须提供关于其决策依据和逻辑的详细说明,方便个人和公众理解系统的判断过程。此外,法律还应要求人工智能系统在做出判断和决策时,必须提供可追溯的证据和记录,以确保其决策的透明性和可监督性。

完善法律法规还可以通过建立对人工智能系统决策结果的法律救济机制来实现,确保个人和组织可以对系统的判断结果进行合理的申诉和辩护。比如建立专门的司法程序和法律渠道,以便个人和组织就系统判断结果提出异议,通过司法途径得到公正的解决。

4.2 技术手段的改进

完善法律法规固然重要,但是一些突出问题归根结底是源于某些技术还不够成熟。一种改进方法是通过技术手段提高算法的透明度和可解释性。例如,应该开发和采用可解释性强的机器学习算法,如决策树、规则型算法等,而不是仅仅局限于使用黑盒算法。此外,还可以通过引入解释器或可视化工具来解释算法的决策过程,使其可理解和可解释给用户和相关方。

引入多模型和多视角的运行机制。这意味着要在决策过程中引入多个独立训练的模型,通过将不同模型的结果进行比对和综合,减少单一模型的偏见,提高决策的公正性和准确性,从而降低公权力倾向的可能性。

对算法进行质检和审查,包括对算法训练数据的审查、算法的输入输出测试,以及对算法决策的监控和评估。质检和自动审核机制可以及时发现和纠正算法可能存在的偏见和问题,确保其公正性和准确性。

4.3 社会参与与监督

社会参与与监督能够提高政策的合理性和科学性、弥补政府的信息不对称以及增强社会的凝聚力和认同感。在人工智能司法应用的领域,加强社会

参与与监督,可以有效减少公权力倾向,确保算法决策的公正与合法,维护公民权益,有利于构建一个更加公正、透明和民主的司法体系。

多元化的社会参与。多元化的社会参与是确保人工智能司法应用公正性的基础,即通过广泛征求不同社会群体、专家、学者和公众的意见和反馈反映各个利益相关方的关切和需求,减少公权力倾向的风险。例如,组织公众听证会、公民讨论会、专家研讨会等形式的活动,提供平等讨论和意见表达的机会。同时,还可以建立独立的公众咨询和参与机构,如人工智能伦理评估委员会等,以促进社会参与的广泛性和深度。

构建开放和透明的数据集。通过构建透明公开的数据集确保数据的多样性和代表性,以避免数据集中存在特定群体的偏见,减少公权力滥用的风险。为此,在数据收集和打包过程中要做到明确数据收集目的、严格保护个人隐私、提供数据集相关文档、开放数据集访问权限、提供数据可视化工具、接受用户反馈和及时更新数据集,有效避免数据的偏见和歧视,增加司法的透明度和公开性。

5 结论

文章深入探讨了人工智能在司法领域运用公权力的倾向,并提出相应对策。研究发现,尽管人工智能在司法领域具有显著潜力和优势,但其应用也面临诸多挑战,特别是在决策过程中可能存在的公权力偏向问题。针对此问题,文章提出了一系列建议。首先,强调在人工智能系统设计时,需平衡公权力与个人权益,并完善相关法规,确保决策公正。其次,呼吁对人工智能的数据源和算法技术进行严格监管,避免数据偏见和算法歧视。最后,强调社会参与和监督的重要性,以规范人工智能应用,保护公民权益。该项研究的目的在于引发社会对人工智能在司

法领域公权力倾向问题的关注与思考,只有通过社会各界的共同努力和监督,才能确保人工智能在司法领域发挥其应有作用,维护公正与公平,保障个人和社会权益。

参考文献:

- [1]刘康磊.类案同判与个案公平:智慧司法的能与不能[J].法治论坛,2022(1):66-77.
- [2]周维栋.生成式人工智能类案裁判的标准及价值边界[J].东方法学,2023(3):47-60.
- [3]谢登科.人工智能驱动数字检察的挑战与变革[J].中国政法大学学报,2023(6):231-241.
- [4]王续琨,冯茹,苏永建.学术新景观:交叉学科研究与新文科建设的汇流[J].新文科理论与实践,2023(3):32-44,125.
- [5]凯文·D.阿什利,李亚.法律文本语义的自动提取:机遇与挑战[J].法律方法,2021,36(3):75-95.
- [6]苗逢春.生成式人工智能技术原理及其教育适用性考证[J].现代教育技术,2023,33(11):5-18.
- [7]杨裕楷,赵毅,章成志.什么类型的机构合作会产生更高的学术影响力?——以自然语言处理领域为例[J].图书馆论坛,2024,44(5):40-53.
- [8]宋华健.论生成式人工智能的法律风险与治理路径[J].北京理工大学学报(社会科学版),2024,26(3):134-143.
- [9]杨玉晓.党内法规与国家法律的协同机制研究[C]//《法学前沿》集刊2023年第3卷——新征程中的依规治党与纪检监察研究文集.上海政法学院纪检监察学院,2023:16-26.
- [10]罗洪洋,李相龙.智能司法中的伦理问题及其应对[J].政法论丛,2021(1):148-160.

作者简介:张恺怡,女,山西朔州人,中国人民公安大学,研究方向:数据法学。

解聘公司高级管理人员的法律适用问题研究

朱瑞, 黄蒙

(芜湖职业技术学院, 安徽 芜湖 241000)

摘要: 公司解聘高级管理人员所引发的争议数量不断攀升。究其原因, 一方面在于侧重对劳动者进行倾斜保护的劳动法与强调公司自主经营权的公司法之间的法律冲突; 另一方面则是由于高管自身地位的强势性所呈现的非劳动者的属性特点。我国应当在界定高管范围、解除职务以及支付经济补偿等方面, 与一般的劳动者进行区别对待、分类处理, 并对高管这类群体制订特殊的规则加以适用。

关键词: 高级管理人员; 解雇; 特殊劳动者

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0155-04

课题信息: 2024 年度校级科学研究项目(“解聘公司高级管理人员的法律适用问题研究”, 项目编号: wzyrw202436)。

The dilemma and way out of the legal application of dismissal of senior executives

Zhu Rui, Huang Meng

(Wuhu Institute of Technology, Wuhu, Anhui, 241000)

Abstract: The number of disputes arising from the dismissal of senior managers by companies is on the rise. Due to the conflict between the labor law, which emphasizes the preferential protection of workers, and the company law, which emphasizes the autonomy of the company. On the one hand, attribute of non-workers presented by the strong status of executives themselves. China should be different from ordinary workers in defining the scope of senior executives, dismissing their duties and paying economic compensation, and formulate special rules to apply to such groups.

Key words: senior management; dismiss; special worker

0 引言

随着我国经济的飞速发展, 各类企业犹如雨后春笋般纷纷设立。各类高管人数也随之快速增加, 因而高管已成为社会中数量庞大的一类人群。北京市海淀法院《海淀区劳动争议审判情况白皮书(2015)》专门通报近年来高管和高级技术人员涉劳动争议诉讼的情况显示: 从 2010 年至 2014 年, 这类人员所涉劳动争议纠纷数量从 449 件上升至 1 120 件, 占同年劳动争议案件总量的比例从 12.4% 上升至 27.1%^[1]。因公司高级管理人员掌握着企业经营管理权以及自身的高经济收入等情况, 在解雇高管的实践案件中展现出诸多与一般劳动者所不同的特点, 如对一般劳动者享有的管理指挥权的高管是否属于劳动者的争议等一系列问题, 导致司法实践中

频频出现适用法律难的困境, 因此亟待法律予以明确和规制。文章通过分析探讨, 为完善解雇高管的法律制度提供建议。

1 高管的身份界定

高管作为对企业当下经营以及将来都发展起到关键作用的特殊群体, 在我国公司法与劳动法中都有对其进行规定的条款。我国《公司法》第 216 条对高管的定义进行了规定: 高级管理人员, 是指公司的经理、副经理、财务负责人, 上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。但该规定仅列举了几种属于高级管理人员的职务, 并没有对高管的内涵或外延进行说明。此外, 我国在金融领域出台的相关规定如《金融控股公司董事、监事、高级管理人员任职备案管理暂行规定》也是采取列举的方式对高

管进行界定。

我国劳动法对劳动者并没有在法律条文中给予明确定义,一般认为达到法定最低就业年龄,身体健康即可以成为劳动者,同时对公务员、军人、在校生、农民以及家政人员等几类人员通过分散的法律法规予以排除。因此,高管符合了劳动者的主体适格要件,在我国作为劳动者纳入劳动法的保护。

劳动法虽然没有对高级管理人员下定义,但也存在对高级管理人员的特殊规定。《劳动合同法》第24条就规定了对高管适用竞业限制条款,第47条对高管的经济补偿金设置封顶,即限于本地区上年度职工月平均工资的三倍。可以看出,高管在劳动法的规定中是作为劳动者的身份进行规定的,但因其相对一般的劳动者的差异性而进行了特别规定。

2 高管职位的特殊性

劳动法是属于社会法的一个组成部分,其核心功能及立法价值取向就是对社会中弱势群体的合法权益提供法律保障,避免其受到社会中强者的压迫与侵害。董保华教授就提出社会中形成强弱主体存在以下几种原因:一是存在隶属关系;二是信息不对称;三是经济力量的差距,还有就是自然原因和传统影响^{[2]60}。而公司高管在公司内部,与一般劳动者相比存在诸多差异,正是这些差异性导致高管并非如一般劳动者那样“弱势”。

在隶属关系方面,公司高级管理人员负责公司的日常经营事务。高管在负责公司事务过程中必然会享有管理中层或基层员工的权力,对员工的具体工作发布命令,进行指挥和业绩考核等。而在我国劳动关系认定标准的理论中,人格从属性的一个重要表现就是用人单位对劳动者的工作进行指挥管理。一方面,高管与公司之间签订劳动合同,双方之间建立劳动关系,高管作为法律规定的劳动者服从公司的管理;另一方面,高管又代表公司管理普通员工,并与其形成类似于隶属关系的上下级管理关系。这其实就意味着,高管在公司的身份地位方面介于公司与劳动者之间,是一种管理一般劳动者的“特殊劳动者”。

在信息资源方面,公司高管作为企业的管理层,

往往负责某部门的日常运营,部门事务均在其管理之下,因此掌握着公司的各类商业信息,特别是部分具有重要经济价值的商业机密。在信息时代,信息对企业而言,是生产和发展最需要的生产资料之一。在行业内,高管因其较广的人脉资源,获取信息渠道较多,因此高管所能获得的有价值的信息相比较公司基层员工的劳动者要丰富很多。甚至部分企业反而依赖高管所掌握的信息,作为企业发展的重要生产资料。因此,在掌握有价值的信息资源方面,高管远非如同一般劳动者那样相对企业处于弱势地位。

在经济地位方面,高管作为公司的高级人才资源,所享受的待遇是非常优厚的。据2012年一项调查显示上市公司董事长平均年薪为66.7万元,总经理平均年薪为67.1万元,相比较于该年全国城镇非私营单位在岗职工平均工资47593元,董事长与总经理年薪分别是其14倍与4.1倍^{[3]25}。公司高管所获得的丰厚收入远超于一般员工。丰厚的收入使得高管具有较强的抗风险能力,比如高管由于其丰厚的薪酬和厚实的储蓄,在面临失业风险以及再就业的过渡期时拥有更强的物质保障。优越的经济条件也使得他们面对公司的谈判时具有更强势的地位。

3 解雇公司高管法律适用面临的困境

由于上文所述高管身份地位上的强势性,对社会弱势群体提供倾斜保护的劳动法在适用高管这一非弱势群体时产生了不少问题。在解雇高管的实践中,导致相关适用法律规定之间的冲突。

3.1 解雇是否需要事由

公司法中规定了董事会可以决定聘任或者解聘经理。该规定主要是基于公司的自主管理权而设立的。将公司任免高管的决定作为公司内部的管理事项,从而在法律上减少对公司日常经营管理的干涉,充分赋予公司自主决定的权利。解聘公司高管仅需满足公司法第二十二条这一程序上的规定即会议的召集程序、表决方式不违反法律、行政法规或者公司章程,或者决议内容不违反公司章程即可生效。对是否需要解聘事由,解聘事由是否成立,公司法中均未作要求。但在我国劳动法中对劳动关系的解除有着严格的规定,劳动者单方面解除合同即辞职,满足程序性条款即可,无须解除事由。但是用人单位解

除合同即解雇劳动者,必须满足劳动合同法的规定,必须具备法定事由。因而《劳动法》中关于劳动者解除条款的规定与公司法中解聘高管的规定在适用时是相冲突的。

3.2 解雇后劳动关系是否存续

根据公司法的规定,董事会可以解聘高管。但是实施这一行为后,所导致的法律效果并未明确,即解聘高管的实质是解除高管的职务,还是解除公司与高管之间的劳动关系。公司聘任高管有着两层含义:一是公司与高管建立劳动关系;二是高管担任公司的某个具体职务。如果解聘是解除双方劳动关系,则意味着劳动合同的解除;如果解聘仅是解除高管的职务,劳动关系依然存续,那么则仅是变更劳动合同的工作岗位条款。调整工作岗位则又涉及变更后的岗位的合理性,比如是平职调动还是降职的问题。而董事会对高管的自主任免权,从公司法制订的角度出发是为了保障董事会对公司经营管理的权限。但这又与《劳动法》倾向于保障劳动者权益,建立并维持的劳动关系的延续性相冲突,也导致实践中司法者陷入适用何种法律条款的困境。

3.3 解雇后如何就行救济

《劳动法》规定了劳动合同的解除的经济补偿条款,以此作为对劳动者因短期内失业而失去收入来源的一种救济途径。正如前文所述,高管作为工资水平远超一般员工的高收入人群,其抗风险能力也是远高于一般劳动者。由于高管的高收入和高储蓄,短期的失业很难使其陷入生活难以为继的困境。由于高管的月收入的高标准,一旦被解除劳动合同将获得高昂的经济补偿金。这就导致了奇怪的现象:一方面被补偿的对象并不缺乏经济来源,另一方面进行补偿的用人单位反而会遭受较大的经济负担。

此外,我国《劳动法》对未签订劳动合同规定了双倍工资赔偿制度。实践中,高管在离职后向公司起诉,要求赔偿的案例屡见不鲜。但高管一方面带有资方的性质,另一方面因其作为高级管理人才的高文化水平、高素质等特点,对高管在入职时不与企业签订劳动合同以约定其工资待遇、职责等情况,很难理解为其主观上不知晓应当签订劳动合

同。因此,如果支持支付高管双倍工资,不仅引发道德风险问题,还有损公司利益。尤其在公司破产情况下,债权人的权益也将被损害^{[4]112}。

4 突破解聘高管法律适用困境的路径

将不属于弱势群体的高管作为劳动者,从而享受《劳动法》的倾斜保护本就违背劳动法的立法价值追求,会导致矫枉过正,强者恒强。应当对高管人员进行区分划类,进行特别调整,以此实现实际意义上的公平。

4.1 界定高管范围

对公司的职工是否属于高管,应当科学判断,谨慎界定。公司中的董事作为公司最高决策机构董事会的成员,对公司的各项重大事务均拥有经营管理方面的决定权。公司股东享有公司的所有权,而公司的董事们则掌握着经营权,并且许多公司的董事也正是由本公司的股东所担任。法人作为一种虚拟的人格主体,其日常经营活动中行为的人格意志往往由董事会作出。按照公司法规定,法人代表一般由董事长、执行董事或者经理担任,而法人代表在公司经营管理的行为就是代表着公司。公司与董事签订劳动合同,实质上就是自己与自己签订劳动合同。对各个公司的董事,尤其兼有股东身份的董事,可以说自己就是老板,所以董事即便属于高管但也应当与一般的高级管理人员予以区分开来。英国公司法将全职高管视为雇员,但控股股东董事与独立董事被排除在雇员之外^{[5]215}。《美国模范公司法》固定雇员包含高级职员但是不包括董事^{[6]16}。对董事这类高管,其与公司之间的法律关系不属于劳动关系,不应适用于劳动法上的倾斜保护。

4.2 解除职务问题

在招聘流程上,公司普通职员往往是由公司的人力资源部门经笔试、面试等流程聘用;而高管则是由公司的最高决策机构董事会决议聘任的。而之所以由董事会高薪聘请高管负责公司的日常运营,并赋予其对公司各项事务的管理权和商业机密的知晓权,关键点就在于高管所能给公司所创造的巨大收益,因此公司法制订了聘任高管的特别规定。相应的,在解除高管方面,公司以追逐利润作为核心价值,为实现其商业目标,无事由解雇不符合公司经营

发展的高管,是公司内部高效管理机制的必然要求。董事会有权聘用或解聘高级管理人员是公司法赋予董事会的权利,该权利的行使亦是企业经营自主权的一种体现^{[7]287}。因在高管的解除事由方面应当区别于一般劳动者,可以无事由解雇高管。

从法理上看,民商事法律关系往往建立在主体之间的信任基础之上,在董事会决议解除高管职务后,高管个人与公司法人之间的信任就已经产生裂痕了。若将解除职务理解调整岗位,一方面由于高管岗位的稀缺性尤其总经理这类独一份的岗位,在实际操作中很难有合适的空余职位,如果降低职位调岗,更会加剧其负面情绪;另一方面,由于双方的信任关系已然存在裂痕,那么解除职务后,公司依然允许不信任的高管身居“高位”掌握公司的管理权和商业机密,那无疑会使得公司处于隐含的巨大风险之中。因此,解除高管即是解除劳动关系,无疑在法理上还是实践操作上都是合理的。

4.3 支付经济补偿金问题

因否签订书面劳动合同而所引发的二倍工资补偿争议,其关键点在于高管自身是否存在过错。高管通常拥有丰富的社会工作经验,普遍经历多个工作岗位,从基层逐步升至高管,应当知晓签订劳动合同的必要性;且高管负责公司的经营管理,可以利用其对公司的影响力要求与之签订劳动合同。因此不签订劳动合同,高管自身也有存在过错。《劳动法》规定签订书面劳动合同的本意是在于通过书面形式确定双方之间的劳动关系,并通过合同内容保障劳动者的合法权益,但高管的聘用须经董事会作出决议,决议就是对高管与公司建立劳动关系所确认的一种书面形式^{[1]100}。所以,对高管这种特殊劳动者群体,不应适用未签订劳动合同的二倍工资补偿条款。

在支付经济补偿的问题上,经济补偿的本质主要是对劳动者失业后面临的生活风险而给予的一种适度的经济帮助。而高管因其高收入,具有高于一般劳动者的抗风险能力。因此,对高管一概而论的进行经济补偿有违《劳动法》对弱者进行倾斜保护的初衷,应对高管进行“分类调整,区别对待”,界定高管的标准,明确公司内部哪些人员属于高管。在

补偿问题上,如果公司高管未与公司约定解聘条件和经济补偿,可以参照解聘公司董事时考虑的因素,在考虑解除的原因、薪酬、对公司的贡献等基础上综合确定合理数额。

5 结论

目前,在我国的现行法律体系中,无论是劳动法还是公司法均未对高管的概念进行明确界定,未能给实践裁判中提供一个可适用的高管身份认定标准。对公司内部的管理层,应当作出一定的分层,分类适用劳动法的规定,不可一概而论的与普通劳动者一样对其进行倾斜保护。在高管的解除职务的问题上,因其身份的特殊性应当赋予董事会自由管理权,从而无因解除高管。对解雇高管后的经济补偿方面,要充分考虑高管的经济收入情况,进行分类调整、区别对待;综合各方面因素,确定合理的补偿金额。总而言之,高管是一类的特殊的劳动者,立法上应当针对其相对一般劳动者所呈现的诸多差异化特点,构建特殊规则以保障企业与高管双方之间的合法权益,真正实现实质上的公平正义。

参考文献:

- [1] 谢增毅.公司高管的劳动者身份判定及其法律规则[J].法学,2016(7):93-101.
- [2] 董保华.社会法原论[M].北京:中国政法大学出版社,2001:60.
- [3] 王学力.我国上市公司高管人员薪酬差异情况分析[J].中国劳动,2014(5):25-27.
- [4] 彭琪.公司解聘高管的劳动法适用问题[J].内江师范学院学报,2019(1):109-113.
- [5] 陈连顺.公司法精义[M].台北:元照出版社,2002:215.
- [6] 英丹尼斯吉南.公司法[M].朱羿锜,译.北京:北京法律出版社,2005:16.
- [7] 李娟.公司解聘高级管理人员的法律适用[J].广西质量监督导报,2021(4):286-288.

作者简介:朱瑞,男,安徽滁州人,芜湖职业技术学院,研究方向:劳动法与社会保障法;
黄蒙,男,安徽淮南人,芜湖职业技术学院,研究方向:诉讼法。

事业单位提升职工教育培训的有效措施探究

白风勤

(泌阳县贾楼乡政府,河南 驻马店 463700)

摘要: 事业单位内部职工教育培训工作侧重于对在职人员进行各方面知识体系再教育培训,确保各岗位人员都能够积极主动地参与培训工作,并提高内部管理水平、实现系统性运营目标。但是现阶段各事业单位内部职工教育培训工作依旧存在着诸多问题,影响人力资源优势的发挥。基于此,文章首先分析了事业单位强调职工教育培训的重要意义,然后对事业单位职工教育培训工作中存在的问题进行了分析,最后提出了科学的提升职工教育培训的有效措施,以期更好地满足单位内部发展的人才需求,促进单位运营管理水平的提升。

关键词: 职工教育培训;事业单位;措施

中图分类号:G726

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0159-04

To explore the effective measures for improving employee education and training in public institutions

Bai Fengqin

(Biyang County Jialou Township government, Zhumadian, Henan, 463700)

Abstract: The internal staff education and training work of public institutions focuses on the re-education and training of all aspects of the knowledge system for in-service personnel to ensure that all staff can actively participate in the training work and improve the internal management level and achieve systematic operation objectives. However, at present, there are still many problems in the internal staff education and training of public institutions, which affect the play of their personnel advantages. Based on this, this paper first analyzes the importance of public institutions emphasizing employee education and training, then analyzes the problems existing in the work of public institutions employee education and training, and finally puts forward scientific and effective measures to improve employee education and training. It is hoped to better meet the internal development needs of the units and promote the improvement of the operation, management level of the units.

Key words: employee education and training; public institutions; measure

0 引言

事业单位内部人员整体综合素质直接决定着单位的发展状况,而且事业单位人员就是构建和谐社会的主力军。为此,事业单位要强化内部人员教育培训,从多方面提升其综合技能,辅助事业单位充分发挥其服务社会的职能。

1 事业单位强调职工教育培训的重要意义

1.1 有助于促进社会经济可持续发展

良好的职工教育培训工作开展能够很好地盘活

单位现有资源。尤其是人力资源,能够促进其向现代化人力资源管理方式转变。而且这样的转变也顺应了国际上的发展趋势及我国的基本国情。

1.2 激发在职职工工作积极性、主观能动性

多元化的职工教育培训工作,一方面为单位营造了良好的培训工作氛围,一方面加强了单位各层级人员对职工教育培训工作的重视,从而极大地促进了参与培训职工的主观能动性增强,对培训工作的质量和效率提升也有着诸多帮助^[1]。

1.3 强化职工教育培训进一步体现了事业单位以人为本的基本准则

单位坚持以人为本强化职工教育培训,一方面为职工提供了更多学习机会,帮助其开阔视野,提升思维创新能力;另一方面为职工提供了与单位发展相一致的个人成长方向,有利于职工发挥个人潜能,提升单位整体管理水平。

2 事业单位职工教育培训中存在的问题分析

2.1 教育培训机制

部分单位内部并没有制订完善可行的职工教育培训机制,即便有也比较局限和落后,缺乏系统性,很难帮助单位实现预期培训目标。再加上单位管理层人员并没有足够重视开展职工教育培训工作,也没有给予相应的资源支持。久而久之,在管理者的无意识授意下,人力资源部门对职工教育培训工作也会越来越敷衍、越来越不尽心,其他与职工教育培训相关联的机制制订、配套制度设置、培训考核、培训监管、培训奖惩等工作都无法有序落实。单位管理者对职工教育培训活动的忽视其本质上是人员思维意识的局限,对教育培训工作价值的不认可,无法用发展的眼光看待教育培训工作,无法紧跟时代发展潮流,认识到人力资源储备的重要性。

2.2 教育培训内容局限

部分事业单位内部管理者并没有意识到职工教育培训工作的重要性。人力资源部门人员编制职工教育培训内容也较敷衍,并没有充分调研各岗位职责、岗位人员需求技能等内容,也无法编制出较全面的、针对性的教育培训内容。如此导致整个教育培训工作也逐渐失去其本身的作用价值。

2.3 教育培训方式较单一

事业单位内部职工教育培训活动的开展,其中很重要的一条就是培训方式的创新性和变革性,主要是受多变的社会局势变化影响。尤其是信息技术参差不齐的时代背景下,人们的思维理念、生产生活方式都受到了很大冲击。如此局势下,事业单位职工教育培训工作势必要突破旧格局的局限,推行创

新。然而,很少有事业单位能够意识到职工教育培训方式多元化的重要性,依旧采用传统的、局限的、枯燥培训方式。更有甚者仅仅是为了完成任务,敷衍地进行职工教育培训活动,更多流于形式,对职工能否学到知识、提升技能毫不关心,由此越来越多职工开始厌烦形式化的教育培训工作^[2]。

2.4 缺乏教育培训奖惩

由于部分事业单位内部并没有设置完整的职工教育培训考核机制,所以与之相匹配的教育培训考核奖惩工作也无法落实到位。整体来看,单位内部的职工教育培训工作并不够系统,也很难达到预期的培训目标。长此以往,管理层及基层人员都会忽略职工教育培训工作的重要性,认为其可有可无,对各自工作内容并没有实质性帮助。后续各岗位人员低效、低质量的工作效果势必会影响岗位工作需求,影响单位整体职能作用发挥。

2.5 教育培训信息化系统功能不齐全

事业单位内部并没有建设便捷的、流程化的教育培训系统。在当前大数据技术参差不齐的时代局势下,事业单位内部职工教育培训工作依旧以被动模式为主,相关人员无法真正了解培训工作重要性,各部门间数据信息传输难度大,有着很大的信息差。据调研,现阶段多数事业单位内部关于职工教育培训活动的开展,都没有设置先进的信息化系统做辅助,更多的是采用线下方式开展教育培训活动。由于存在宣传不到位、价值理念薄弱等原因,单位内部人员参与培训活动的积极性无法得以保障。

3 事业单位提升职工教育培训的有效措施

3.1 健全职工教育培训机制

3.1.1 制订完善的职工教育培训管理制度体系

在事业单位中,应用完善的职工教育培训管理制度体系,能够很好地对职工参加培训全过程进行监督管理,间接强化了职工行为规范。这样单位开展的职工教育培训工作也更加流程化、规范化,各环节职工行为都能够有章可循、有法可依,对提升教育

培训质量和效率有着极大帮助。学习是职工教育培训工作的基础,单位应要求相关职工人员要树立终身学习的理念、树立自主学习意识。单位内部开展的职工教育培训活动其目的是对各岗位人员进行多方面的理论、实践再教育,提升职工人员综合水平,要求各岗位人员能够更好地在后续履行岗位职责中发挥个人潜能,尽其所能实现岗位职责目标。为了不束缚职工个人成长方向,单位可制订灵活的职工教育培训制度体系,以“人本化”为原则,给予职工更多自由成长发展空间,充分调动职工工作积极性,给予职工丰富的学习培训体验。

3.1.2 探索更多培训路径,发挥资源共享作用

事业单位可以从多途径、多渠道有序开展教育培训工作,可以为职工提供多个培训路径,各岗位职工能够依据自身实际需求选择适合自己的培训路径,继而为培训效果的提升奠定基础。一般来讲,单位组织筹划教育培训活动都是事先选择有资质的培训机构,聘请行业领域专家进行培训。如果事业单位本身具有一定的实力,可培养专门的培训团队和讲师团队,更好地为内部各职能部门职工提供各种教育培训活动,一方面有利于减少高薪外聘讲师费用,另一方面有利于培训活动的高质量开展。或者与各大高校合作,联合培养人才,不断丰富职工专业领域理论知识,并在实践中逐渐探索创新性操作方式,在理论和实践的双重学习中提高职工教育培训整体质量。

事业单位内部职工教育培训活动的开展还要遵循与时俱进原则,负责职工教育培训工作的人员要意识到单位内部发展必然要顺应时代大环境,顺应市场局势,坚持以人为本基本原则,进一步强调职工教育培训工作的创新管理价值,不断提升职工个人思维意识水平^[3]。

3.2 丰富职工教育培训内容

事业单位要想提高在职职工人员的整体思维意识水平、提升其综合技能,就要按照各岗位职责、工作内容、技能需求等设计丰富的教育培训内容,要求所设计的培训内容紧贴时事政治、政策法规。一个

完整的教育培训内容体系要涵盖多个领域内容,如政策文件、法律法规、政治理论、道德、岗位专业知识、软件操作等,具体培训内容要针对培训对象的不同针对性地进行设置。单位可依据培训群体层级、培训阶段、培训类型等设置相应有效的培训方案,如可提供入职前岗位培训、在职岗位技能培训、提升学历培训、个人成长发展培训等多种方案。另外,单位还可以引入其他可行的新型方式、先进知识体系等实现教育培训工作内涵的丰富,强调职工个人学习能力、实操动手能力的提升、思维意识的开拓、领导力、团队协作能力、情绪管理、创新意识的培养等。事业单位在选择职工教育培训内容时还要重视遵循问题导向原则,从解决问题目的出发,增强教育培训活动的速效性、实用性,才能保障培训目标得以实现。当然无论如何设计教育培训内容,都要保障培训内容和实际岗位职责、操作习惯相匹配,顺应国家、社会层面的相关法律法规、市场客观环境局势等,能够真正达到引领性教育的目标^[4]。

3.3 创新职工教育培训方式

事业单位内部职工教育培训工作的开展,可以选择多元化方式,特别是针对专业领域技术型人才的培养,要求人力资源部门有针对性地设置相应培训内容,确保其参与培训人员的综合技能能够得以提升。一方面,为各岗位职工提供更多成长学习机会,按照岗位技能要求定期或不定期组织开展实操观摩、技术练兵、资格培训等活动,尽可能丰富岗位职工教育培训活动,设置多样化的培训形式。社会的不断发展进步,迫使事业单位与时俱进,其内部开展的职工教育培训工作同样要与时俱进,可借助创新性方式来提升预期培训效果。常规的可借助系统技术实现线上授课,能够使职工免受工作时间、空间的限制,合理自由地安排时间学习、为自己充电。另一方面,单位开展职工教育培训活动时,还要重视培训方式的开放性、灵活性、多样性。可以选择集中或分散的方式实施培训计划,可以融合理论讲授和实践操作,更加切实地从岗位职能需求出发,涉及教育培训内容、选择合适的培训方式,确保参与培训的职

工能够真正学到知识、技能,提升个人技能。可以选择座谈会、研讨会等方式,增强讲授者与参与者的互动,让参与者能更加清晰地表达自我疑惑,共同研讨加深影响,从而增强培训效果^[5]。

3.4 深化职工教育培训奖惩

事业单位内部职工教育培训对象是所有层级人员,要想充分激发其学习积极性,提高参与培训活动的热情,可以借助完善的教育培训奖惩机制做助力。奖惩机制的存在是制度方面的一大保障,能够把各层级人员参与培训的效果更加直观地转变为各种实实在在的奖励或惩罚。这样才能把职工个人业绩效果与培训结果相关联,由此对职工形成督促或警示作用。对培训考核结果较好的职工,可以为其提供更加优先的职称评选、升职加薪等机会;反之,对培训表现不好的职工要对其进行惩罚,以示警戒。

3.5 建设职工教育培训信息化系统

信息时代背景下事业单位内部职工教育培训工作自然也可以借助信息系统的便捷功能高效地完成教育培训类工作。职工教育培训信息化系统能够很好地解决传统教育培训模式培训效果差的弊端,该系统中可能融合了大数据、计算机、多媒体技术、网络技术等多种高科技功能,极大地便利了职工随时随地上线学习,利用各种碎片化时间丰富自我、充实自我。身处信息技术大爆炸时代,事业单位同样可以借助信息化系统软件进行网络教学,常见的多媒体网络课堂方式,能够充分考虑到职工参加培训的时间灵活性,满足各类型职工培训需求。除专门的职工教育培训系统外,单位还可以借助其他智能化途径开展培训活动,如目前存在的“学习强国”新媒体软件平台、微信、微博、钉钉等平台都能够帮助单位开展不一样的教育培训活动,给职工带来更多丰富的学习体验。网络教学还有一大优势在于能够实现优质课堂的互联互通,实现优质教学资源、培训资源的共享,从而实现远程教育培训目的,帮助各单位

达到提升培训质量的目的^[6]。

4 结论

总而言之,目前我国整体经济正处于稳定发展期,事业单位承担着重要的服务社会职能,而所有工作开展都离不开各岗位人员操作。换言之,职工整体综合素养、技能水平对单位业务活动开展有着很大的助力作用。单位要想保障在职人员不断提升个人技能、学习专业领域知识,就要重视开展职工再教育培训工作,可以说单位内部职工教育培训工作能否高效落实直接关系到单位各类职能的发挥情况。文章前文针对事业单位内部职工教育培训的缺陷进行了分析,后文相继提出了科学的优化教育培训对策。具体对策有:健全职工教育培训机制、丰富职工教育培训内容、创新职工教育培训方式、深化职工教育培训奖惩等。希望文章关于事业单位职工教育培训的相关研究能够帮助更多单位提供可行的参照建议。

参考文献:

- [1] 蒋雪梅.当前事业单位的培训现状与创新[J].人力资源, 2021(6):74-75.
- [2] 叶伟娴.事业单位职工培训中网络教育的应用研究[J].环渤海经济瞭望,2021(3):147-148.
- [3] 董红涛,常素霞.浅议基层职工教育培训的困境与措施[J].劳动保障世界,2019(30):6.
- [4] 吴励莹.浅议如何更好加强通信职工教育培训[J].珠江水运,2019(16):91-92.
- [5] 都朝.事业单位职工教育培训效果的提升路径探寻[J].现代经济信息,2019(4):468.
- [6] 巨艳妮.关于职工教育培训工作的几点思考[J].现代经济信息,2019(3):424,426.

作者简介:白凤勤,女,河南驻马店人,泌阳县贾楼乡政府,研究方向:职工教育培训。

事业单位绩效考核与激励机制问题探析

侯剑萍

(郴州市市政公用设施维护服务中心,湖南 郴州 423000)

摘要:事业单位是我国特有组织形式,在提供公共服务、推动社会经济发展等方面发挥着重要作用。因此,事业单位必须加强人力资源管理,通过完善考核和激励制度、合理配置人力资源、激发职工活力,提高单位服务水平。基于此,文章简要分析了事业单位加强人力资源管理、健全绩效考核与激励机制的重要意义,深入探讨剖析现阶段各单位在开展绩效考核时存在的问题,同时提出了改进举措,包括树立正确绩效考核与激励观念、建立健全绩效考核体系、分阶段跟进绩效考核以及完善单位组织架构等,以期全面提高事业单位整体人力资源管理水平。

关键词:事业单位;人力资源管理;绩效考核;激励机制

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0163-04

Analysis of performance evaluation and incentive mechanisms of public institutions

Hou Jianping

(Chenzhou Municipal Public Facilities Maintenance Service Center, Binzhou, Hunan, 423000)

Abstract: Public institutions are a unique organizational form in China, playing an important role in providing public services and promoting socio-economic development. Therefore, public institutions must strengthen human resource management, improve assessment and incentive systems, allocate human resources reasonably, stimulate employee vitality and improve the service level of the unit. Based on this, this article briefly analyzes the important significance of strengthening human resource management, improving performance evaluation and incentive mechanisms in public institutions, deeply explores and analyzes the common problems in performance evaluation in various units at present. At the same time, four measures are proposed by this paper, including establishing correct performance evaluation and incentive concepts, establishing a sound performance evaluation system, following up performance evaluation in stages, and improving the organizational structure of the unit, in order to comprehensively improve the overall human resource management level of public institutions.

Key words: public institutions; human resource management; performance evaluation; excitation mechanism

0 引言

目前,各行各业竞争实质已经变为人才竞争,也是人力资源管理竞争,职工工作水平对事业单位发展运行具有重要影响。对此,我国提出了“9+1”方针,“9”代表着工作岗位分级制度,即将事业单位的工作岗位分为九个等级,每个等级对应不同的职责、权限和待遇,职工可以根据自己的能力和表现晋升到更高的等级,从而获得更好的职业发展机会和工资待遇。这种分级制度有助于打破“铁饭碗”思维,

实现分配公平性,并激发职工的积极性。“1”则代表着绩效工资制度的改革,传统的事业单位工资制度往往与职工的实际工作表现和业绩脱节,导致“干多干少一个样”的现象普遍存在。而绩效工资制度的改革旨在将职工的工资与其实际工作表现和业绩直接挂钩,实现“多劳多得、优绩优酬”,激发职工的积极性、创造性和进取心,从而提高事业单位的整体运行效率,实现社会价值最大化。但是在实际工作中,许多事业单位存在激励方式单一、考核体系

不健全、考核与激励协同性不足、缺乏长效激励机制等问题,严重阻碍了单位发展。如何加强人力资源管理,构建完善的绩效考核与激励制度,是现阶段各事业单位急需思考和解决的问题。

1 加强人力资源管理并健全绩效考核激励机制的意义

1.1 有利于调动职工工作热情

若事业单位人力资源管理相关制度不合理,即职工薪资福利相同,并不受到出勤情况、工作质量和态度、业绩高低的影响,无论工作好与坏,每月薪资均相等,则会使职工缺乏工作热情。而事业单位建立健全考核和激励制度,实行“按劳分配”,其薪资高低取决于工作质效,有利于单位管理层了解职工日常工作、本年度工作情况,还有利于激发职工工作热情与内在潜能,使其充分发挥自身知识与技能,不断创新工作模式,为事业单位健康发展提供有力的支撑。

1.2 有利于增强职工的归属感

事业单位制订科学合理、可操作性强的绩效考核与激励制度,利于职工明确自身价值,同时分析考核结果,及时发现工作中存在的问题或薄弱环节,制订相应的解决措施,有效提高职工工作水平,在满足其成长需求的同时,获得更高的成就感^[1]。此外,事业单位健全激励制度,为职工提供公平公正且畅通的晋升渠道、给予职工学习培训并提升专业技能的机会,使职工感受到单位对自身的重视与支持。通过上述措施,可以有效提高职工对单位的归属感,以及对单位文化的认同感,促使职工将个人的发展与单位的发展相挂钩,降低优秀人才离职的概率,利于事业单位稳定运行、不断发展。

1.3 有利于提高人力资源管理水平

事业单位人力资源管理工作中较为复杂,涉及诸多内容,且覆盖单位所有部门和职工,需要专业的人力资源管理人员根据单位经营发展状况、组织架构、经营目标制订合理的管理制度,有针对性地开展相关工作,才能提高人力资源管理水平。因此,事业单位积极开展绩效考核,准确了解并掌握职工日常工作情况,明确每位职工的优缺点,合理安排其岗位,利于提高人岗匹配度。此外,事业单位制订合理的

激励制度,用优渥的福利待遇激发职工主动学习、提升自我的意识,有效提高事业单位复合型人才储备。

2 人力资源管理中绩效考核与激励机制存在的问题

2.1 单位激励方式过于单一

尽管很多事业单位管理层对人力资源重视程度较高,并主动学习人力资源相关政策条例和管理模式,绩效激励仍然存在激励方式单一的问题。例如,仅采用奖金等物质激励,忽视精神层面的鼓励,只能在短时间内改善职工工作心情,无法改变其工作态度,难以发挥激励机制应有的作用。此外,部分事业单位职工基础薪资和绩效奖金相同,无论其工作效率高或低、业绩好与坏,其薪资均相同,薪酬与工作能力不对等,使得职工工作积极性低下,普遍存在消极怠工的情况。

2.2 绩效考核体系尚未健全

伴随着事业单位改革不断深入,内部组织架构和运营模式出现了一定变化,传统的绩效考核体系已经无法适应新时期单位发展需求。但是许多事业单位并未根据自身内外运营环境的变化而调整优化绩效考核体系,使得单位人力资源管理出现诸多漏洞。例如,考核监管不严,在评选优秀部门和职工时出现“轮流坐庄”“领导点兵”的问题仍然存在;考核频率低,对职工约束力度不强;优秀职工比例较少,无法调动职工工作积极性等。单位内部人力资源管理水平低下,给事业单位整体运营与发展带来了一定的负面影响。

2.3 考核与激励协同性不足

在事业单位人力资源管理工作中,绩效考核与激励制度具有相同的重要性,绩效考核为激励机制建立提供良好的支撑,激励机制为绩效考核提供明确的方向^[2]。但是部分事业单位绩效考核与激励机制脱节,主要表现在以下方面:一方面,考核方案缺乏针对性与创新性,且考核目标不明确,考核流于形式。同时,考核指标不合理,考核多为财务指标,忽视了非财务指标,使得考核结果失真,无法准确反映职工工作业绩。另一方面,并未将绩效考核结果与职工薪资福利相挂钩,考核与激励脱节,或未根据

考核模式的调整而优化激励机制,激励制度无法为绩效考核提供有效支撑,使得激励效果不理想。

2.4 单位缺乏长效激励机制

目前,绝大多数事业单位主要采用物质激励和培训激励的方式,激发单位职工工作热情,未建立组合激励,使得激励效果缺乏持续性,容易出现职工离职率高、职工对单位归属感较弱的问题,影响人才队伍建设。

3 加强人力资源管理并健全绩效考核激励机制的举措

3.1 树立正确激励观念,实施物质精神双重激励

第一,事业单位的管理人员要充分认识到激励机制的重要作用,主动学习其他单位的优秀经验,健全内部激励机制,从物质和精神两个方面给予职工有效激励。针对日常工作效率高、质量好且认真负责的职工,单位可以适当提高其奖励性薪资,并给予奖金、礼品、荣誉证书等物质奖励,同时还要对其口头表彰,以满足职工的精神需求。通过物质和精力的双重激励,不但可以调动职工工作的主动性与积极性,还能树立榜样,为其他职工职业生涯发展起到示范与激励作用^[3]。

第二,为了进一步提高事业单位服务水平,事业单位要加强人才培养与引进,在明确高层次、高技术需求的前提下,详细规划人才引进方式、程序、相关待遇、优惠政策、兑现程序、管理与考核方式等,通过简化招聘流程、提高薪资水平与福利待遇等系列举措,激发优秀人才报考事业单位的热情。此外,对引进的研究生及以上学历高层次和急需紧缺人才,继续实施绿色通道,如在第一个聘期内直接享受管理八级、中级或高级职称工资待遇,以增强职工对单位的归属感。

第三,事业单位可以培养专业技术领创人才,单位管理人员要鼓励有关人员到基层一线干事创业,充分发挥单位职工业务专长,从而激发创新创业活力。同时,事业单位要明确领创人员在领创市场经营主体期间取得的业绩、成果,可作为其职称评审、岗位竞聘、评先评优、提拔使用等依据。

3.2 健全绩效考核体系,激发职工工作积极性

第一,事业单位要严格执行考核工作有关规定,在考核工作人员“德、能、勤、绩、廉”的过程中,重点突出对工作实绩的考核,对能够量化的考核项目要尽可能实行量化测评;严防走过场和形式主义,严禁单位领导直接指定考核结果或“轮流坐庄”的现象发生。此外,健全完善平时考核制度,加强人力资源管理部门与监管部门统筹联动,坚持监测和评估相结合,强化日常督查、调研等;深入了解被考核部门工作开展情况,全面客观对被考核部门进行评价;同时,及时指导提醒、预警纠偏,帮助被考核部门改进提升。

第二,事业单位和主管部门应当实行分类分级考核。根据不同行业、不同类型、不同层次岗位特点和要求,进一步细化岗位职责、考核内容和业绩标准。同时,坚持年度考核与日常考核相结合,增强年度考核结果的科学性和准确性。

第三,事业单位要注重正向激励与末位鞭策相结合,通过奖优罚劣,树立讲担当、重担当的鲜明导向,将考核结果作为评先树优、干部选拔任用、物质奖励、机构编制和财政预算管理的重要依据。职工的年度考核与部门绩效考核结果挂钩。部门考核结果为“优秀”的,年度考核优秀比例可按照事业单位职工考核有关规定进行上浮,综合有关情况,部门主要负责人年度考核可确定为优秀档次;部门考核结果为“较差”的,部门主要负责人年度考核不得确定为优秀档次,并由管理层对其进行约谈。对符合奖励标准的事业单位人员,按照有关规定发放年度考核奖。

第四,事业单位针对考核中发现的问题和薄弱环节,要深入剖析原因,研究整改措施,切实改进工作。各专业考核委员会及主管部门,要加强对整改工作的指导监督,确保问题整改到位,整改情况及时上报管理层,将问题整改情况纳入下年度考核。

举例来说,某事业单位为了切实加大监督管理力度,提升自身公益服务水平,充分发挥绩效考核“指挥棒”作用,通过一系列举措助推事业单位绩效考核工作提质增效。一是探索建立“3+N”考核指标体系,从党的建设、业务工作、减分事项3项共性考

核指标着手,将三大类考核内容细化为15个一级指标,包括工作创新、预算绩效、人事管理、宣传思想工作等;34个二级指标,包括信息化建设情况、党建活动宣传情况、公益服务质量和效益等;15个减分事项,包括审计等查出重大问题整改不到位、落实国家安全生产责任制不到位等,明确具体评分标准,实现考核层次精细化。同时,人力资源管理人员结合各部门差异和特点,进一步完善细化二级指标,拟定差异性考核评分标准,提高考核针对性和有效性。二是健全完善日常考核制度,结合日常督查、调研等,建立工作台账,实行清单化管理,定期调度进展情况,深入了解被考核单位工作开展情况,进一步突出对事业单位的全程监管。

3.3 分阶段跟进绩效考核,注重考核结果应用

第一,为了降低经营成本,实现效益最大化的目标,事业单位采取分阶段考核与年度考核相结合的方式。例如,开展季度、年中以及年底考核,考核周期恰当、时间跨度小,有利于单位管理层全面、准确地了解本季度、本年度工作情况。

第二,事业单位在开展绩效考核时,应当采取多种形式,让各部门和职工积极主动参与,在绩效执行过程中,管理人员要实时追踪绩效考核进展。

第三,事业单位要注重考核结果的运用,建立健全绩效反馈机制。在考核结束后,领导要与职工面对面交流,分析其工作中存在的问题,以及考核薄弱环节,坚持把考核结果与岗位聘用、续聘、调整工资、奖惩等有机结合,充分发挥考核对事业单位工作人员的激励鞭策作用,积极引导事业单位全体职工努力向上、争创一流。

3.4 完善内部组织架构,调整优化绩效激励模式

第一,近年来,事业单位正在朝着服务型组织转变。在此情形下,各单位也需要调整完善内部组织架构,解散职能重叠的部门,实现扁平化管理,使各部门和岗位职责更加明确,有利于单位开展人力资源管理。此外,事业单位在优化内部组织架构时,要充分考虑事业单位特殊的性质,不能影响服务质量和效率。

第二,激励取决于行为主体对目标的理解和重视程度。若事业单位对职工期望水平和重视程度较高,其激励模式也会更加合理有效。因此,事业单位在健全绩效考核体系,明确考核目标和标准的基础上,制订激励制度,充分调查各职工物资、精神、职业生涯等方面的需求,采取不同的激励方式,实现激励效果最大化。

第三,相较于企业而言,事业单位职责主要是为人民群众和组织提供无形服务,性质较为特殊,服务绩效难以识别。因此,事业单位必须根据各岗位工作内容、特点,选择合理且具有针对性的绩效指标,才能确保考核结果准确真实地反映职工服务绩效。

4 结论

总而言之,事业单位改革日益深化,将对单位职工产生深远的影响。一方面,改革将打破“铁饭碗”思维,让职工更加珍惜工作机会并努力提升自己的综合素质。另一方面,改革也将带来一定的不确定性和风险挑战。职工需要积极适应新的工作环境和规则,不断提高自己的竞争力和适应能力以应对未来的职业发展。在此背景下,事业单位管理层必须提高人力资源管理的重视程度,建立健全绩效考核与激励制度,制订合理的考核方案,明确考核流程与指标,加强考核结果的应用,根据职工专业知识素养和综合能力,合理调配其岗位。此外,定期给予工作优秀的职工物质和精神奖励,有效激发其工作活力,促使事业单位服务水平得到有效提高,保障单位可持续发展。

参考文献:

- [1]傅琳清.事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革探讨[J].中国产经,2023(23):176-178.
- [2]胡安阳.事业单位人力资源管理的绩效考核与激励措施研究[J].环渤海经济瞭望,2023(8):117-120.
- [3]陈梦颖.事业单位人力资源管理的绩效考核与激励措施[J].投资与合作,2023(4):184-186.

作者简介:侯剑萍,女,湖南郴州人,郴州市市政公用设施维护服务中心,研究方向:人力资源管理。

人才测评机制在事业单位招聘考试中的应用探析

吕晓慧

(泌阳县社会医疗保障中心,河南 驻马店 463700)

摘要:人才测评应该包括评估候选人的能力、潜力和适应性,关键在于评估、筛选、匹配、发展和激励候选人。事业单位招聘考试中人才测评有助于事业单位更好的分析应聘人员的资质能力和工作动机,减少招聘风险,为事业单位工作开展和职能发挥提供高素质的人才支撑。文章旨在为事业单位招聘考试中的人才测评提供更具体和实践性的指导,详细介绍设计科学的测评标准,避免测评流程潜在的偏见和不公平,建立良好的人才测评基础设施,以帮助事业单位更好地筛选、选拔和培养未来的领导者和专业人员。

关键词:人才测评;事业单位招聘考试;人才选拔

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0167-04

In-depth analysis of the application of talent assessment in the recruitment examination of public institutions

Lv Xiaohui

(Biyang County Social Medical Security Center, Zhumadian, Henan, 463700)

Abstract: Talent assessment should include assessing the ability, potential and adaptability of candidates. The key lies in evaluating, screening, matching, developing and motivating candidates. The talent assessment in the recruitment examination of public institutions can help public institutions to better analyze the qualification ability and work motivation of the candidates, reduce the recruitment risk and provide high-quality personnel support for the work and function of public institutions. This paper aims to provide more specific and practical guidance for the talent assessment in the recruitment examination of public institutions, introduce in detail the design of scientific assessment standards, avoid potential bias and unfairness in the assessment process and establish a good talent assessment infrastructure to help public institutions better screen, select and train future leaders and professionals.

Key words: talent evaluation; public institution recruitment examination; talent selection

0 引言

在这个竞争激烈且快速变化的职业环境中,人才测评的重要性愈加凸显。通过深入了解其内涵、功能和应用,可以为事业单位招聘考试中的人才选拔,提供更加有效的工具和方法。

1 人才测评的内涵功能

1.1 基本内涵

人才测评的基本内涵涵盖了一系列核心要点,是该领域的基础概念。首先,人才测评涉及对个体

技能、知识和素质的评估,以便全面了解他们在工作环境中的潜力和适应性。这包括认知能力、技术技能、领导潜质、沟通技巧等多个方面的考察。其次,人才测评应具备预测个体未来表现的能力。这有助于组织选择最适合的候选人,以满足其长期发展目标。科学性和客观性也是内涵的关键要素,测评工具和方法应建立在客观、可靠和科学的基础之上,以降低主观因素的影响,确保评估的准确性和公平性。人才测评的多样性也在内涵中得以反映,因为它需要满足不同职位和组织的多样化需求。这种多样性

表现在不同类型的测评方法,如面试、测试、评估中心等,以及适用于各种领域和方面的评估工具。此外,人才测评的内涵还包括支持个体发展的功能,帮助他们清晰认识自己的优点和不足,并提供指导以促进进一步学习和成长^[1]。

1.2 主要功能

人才测评是一项系统性工作,在人力资源管理领域起到关键作用。从人力资源招聘角度来看,人才测评具备以下功能:首先,人才测评具有强大的鉴定功能,在人力资源招聘过程中,开展人才测评工作,能对应聘人员的心理素质、能力素质和道德品质进行鉴别和评定,并且在具体评定过程中,通过定量、定性评价方法的应用,能准确掌握应聘人员的实际情况。其次,人才测评具有突出的预测功能。一般在人才测评工作中,测评人员会通过专门工具、量表的使用,客观准确的评价人员的发展能力和水平,通过这些测评活动的事实,事业单位在招聘阶段即可预测应聘人员未来的发展情况,对后期工作安排具有深远影响。最后,人才测评具有诊断和导向的作用。通过对被测者的诊断分析,事业单位能发现自身的人才招聘、人才使用中的问题,应及时有效进行应对处理。同时,人才测评的项目通常是应聘人员后期工作所需要具备的技能、素养,发挥人才测评工作的导向作用,并按照人才测评项目中涉及的内容对应聘人员进行培训,并引导后续应聘人员的自我学习和提升,能有效应对社会对人才的需求标准,提升人才的专业水平。

2 事业单位招聘考试中人才测评的作用

2.1 助力人力资源配置

人才测评在事业单位招聘考试中起到至关重要的作用。在初期招聘阶段,规范开展人才测评工作,能为事业单位招聘人员的准确配置提供有效参考。一方面,在人才测评工作中,事业单位能准确开展应聘人员知识水平、专业技能、职业素养认知、发展潜能等层面的测评工作。通过这些内容要素的测评,能准确掌握每个应聘人员的实际水平,为后期人员

配置使用提供了指导。另一方面,在高度重视人才测评工作的支撑下,一些信息化的人才测评软件得以开发、应用,以“人啊人”测评软件为例,其应用范围多达4000多家企业单位,测评人群高达2000万人。在实际测评中,该软件使用T12测评体系获得国家专利,整体的测评信度达到信度0.89效度0.84,充分保证了人才测评的效率和准确性。基于这些测评结果开展人力资源配置工作,能实现招聘人才与事业单位岗位实际的有机统一,确保事业单位拥有适应性强、与愿景一致的员工队伍,有助于事业单位后期工作的稳步开展。

2.2 支撑人才选拔工作

在事业单位招聘考试中,人才测评的另一个重要作用是支撑人才选拔工作。这意味着人才测评为招聘团队提供了关键的决策支持和数据,以帮助他们更准确地选择最合适的候选人。首先,人才测评强调了客观决策的重要性,通过卷面考试、现场测评等方式开展人才测评工作,并重视专业人才测评软件使用,能通过专业的内容和程序考核,为人才选拔提供客观的数据和信息,确保招聘团队的决策不受主观偏见的干扰,而是基于可靠的标准和证据。其次,人才测评有助于减少招聘风险。通过评估候选人的能力、适应性以及工作动机,招聘团队能够选择那些具有更高成功概率的候选人,从而避免不合适的员工可能导致的成本增加、绩效下降和员工流动率增加等问题。此外,测评工具和方法提高了选拔效率,让招聘团队能够更快速地筛选和评估大量候选人,特别适用于应对招聘需求激增或时间紧迫的情况。最重要的是,人才测评有助于实现精准匹配,通过评估候选人的技能和素质,确保他们与特定职位的要求相匹配,提高招聘的成功率,避免后期不匹配问题的出现^[2]。

2.3 发展人员自我潜能

发展人员的自我潜能意味着测评有助于评估和了解个体的认知能力、知识技能和发展需求,以便为他们提供职业发展和成长的机会,从而充分发挥其潜力。首先,在事业单位招聘阶段开展人才测评工

作,能帮助应聘人员更好地认识自己的优势和潜在的发展领域,并为实现个人目标和梦想制订具体的发展计划。其次,通过人才测评能了解员工的能力和 demand,结合职业需求,事业单位能提供精准的个性化培训发展计划。这为职工的能力提升提供了机会,有助于个人进一步成长、发展。在招聘阶段开展人才测评工作,还能激发员工的自我潜能,增强员工的创新例和创造力。在完成人才测评与招聘工作后,事业单位会在岗位目标设计阶段,设计略高于员工能力的目标。在这一目标导向下,员工会将更加专注的从事业务活动,并在具体工作中有意识地提升自身的技能,培养自身的素养。在这种逐步提升与发展中,职工的潜能得到激发,不仅实现了员工个人的价值,而且使事业单位能够在不断变化的市场和竞争环境中保持竞争力。

2.4 促进人才市场发展

人才测评在事业单位的招聘中起着非常重要的作用。这不仅在组织内部产生影响,还对更广泛的人才市场产生积极作用。首先,人才测评提高了招聘的效率。通过科学的测评工具和方法,组织能够更准确、更快速地筛选和选择合适的候选人,减少了招聘过程中的时间和资源浪费,吸引了更多的人才参与应聘活动,推动了人才市场的发展。其次,人才测评有助于个体的职业发展,帮助他们了解自己的技能和发展领域,为他们提供更多的发展机会,激发了人员参与职业市场的积极性。最后,人才测评提高了择业选择的透明度,为候选人提供了客观标准,使他们更容易理解组织的要求,从而更容易找到与其技能和兴趣相匹配的职位,也让事业单位更容易招到合适的人才,增加了市场的透明度^[3]。

3 事业单位招聘中人才测评方法的应用

3.1 科学设计人才测评标准体系

在事业单位招聘中,应用人才测评方法,首先是科学设计人才测评标准体系。这一过程的关键在于明确招聘需求,确定特定职位所需的技能、知识和素质,为此制订一个全面的标准体系。这一标准体系

应根据不同职位的需求进行个性化定制,确保招聘流程对各类职位都具有适应性。更重要的是,标准体系的设计必须建立在科学研究和数据支持的基础之上,采用已验证的方法和工具,以确保测评的可靠性和有效性。多元评估方法是关键,包括面试、技能测试、绩效表现、实践活动结果考核等。评估方法能够全面评估候选人的能力和适应性,有助于提高招聘决策的准确性,降低主观偏见的影响。此外,明确定义每个评估项目的标准是必要的。这些标准应该是具体的、可度量的,以确保一致性和公平性。招聘团队的培训和教育也是不可或缺的,事业单位需要了解并正确应用这一标准体系,以降低误解和错误评估的风险。最终,标准体系应是动态的,需要定期评估和更新,以确保其与组织的需求保持一致。

3.2 重视人才测评流程控制

在事业单位招聘中,人才测评方法的应用之一是重视人才测评流程控制。这涉及一系列关键措施,首先是明确流程步骤,确保整个招聘流程清晰可行,从候选人的岗位申请到最终录用,每个步骤都必须有明确的定义,以减少混淆和不必要的延误。其次,时间管理至关重要,要设定明确的时间表和截止日期,确保招聘流程按计划进行,既有助于避免因流程拖延而失去优秀候选人,也为候选人提供明确的预期。此外,需要进行严格的监控和评估,以确保流程各个阶段的质量和一致性,包括评估面试、测试和其他评估工具的有效性,以及招聘团队的绩效。最后,建立反馈机制,积极收集候选人和招聘团队的反馈意见,以了解流程的效率和效果。通过重视人才测评流程控制,组织可以提高流程的透明性、效率和质量,更好地吸引、评估和选择最佳候选人,同时减少了不必要的延误和风险。

3.3 规范选取人才测评指标

在事业单位招聘过程中,规范选取人才测评指标是至关重要的,以确保评估候选人的准确性和公平性。首先,必须明确定义每个评估指标,确保它们与特定职位的要求一致,包括技能、知识、经验和素质等方面的指标。其次,需要对各项指标进行权

衡和优先级排序,以确定哪些指标对成功履行工作职责最为关键。这有助于确保招聘流程更加专注于最重要的方面,提高招聘效率。最后,评估指标必须具备客观性和可度量性,能够在不同评估者之间产生一致性,避免主观性或模糊性的指标,以减少评估过程中的误解和争议。

3.4 重视人才测评结果应用

在事业单位的招聘中,重视人才测评结果的应用至关重要,以确保测评的有效性和影响力。首先,必须对测评结果进行综合分析和比对,将其与职位需求和组织目标相结合,以确定哪些候选人最符合招聘需求,以及他们的优势和发展领域,使招聘决策更加明智和准确。其次,为候选人提供个性化的反馈,解释他们的测评结果,包括优势和提升点。这不仅有助于提高候选人的自我认知,还可以指导他们更好地规划职业发展,增强其职业满足度。最后,持续监测和评估员工的绩效,并将其与测评结果进行对比,有助于确定测评工具的准确性和可靠性,同时也为员工提供了持续发展的机会。通过重视人才测评结果的应用,事业单位可以更好地选择、培养和管理人才,提高员工满意度和绩效,实现更有效的人才管理和发展,从而为事业单位的长期发展打下坚实基础^[4]。

3.5 夯实人才测评基础环境

在事业单位的招聘中,夯实人才测评基础环境至关重要,以确保测评方法的有效性和可持续性。首先,必须确保拥有现代化的技术基础设施,包括在线测试、数据管理和结果分析工具,以提高测评的效率和准确性。其次,数据的安全性和隐私保护是不可忽视的,需要遵守相关法律法规,以增强候选人的信任,同时减少数据泄露的风险。此外,为招聘团队提供培训机会是必要的,确保他们了解和正确应用测评工具和方法,有助于减少误解和错误评估的风险。最后,建立监测和反馈机制,不断评估测评工具的有效性和候选人的体验,根据反馈信息对基础环境进行改进和优化。通过夯实人才测评基础环境,

事业单位可以确保招聘流程的质量和可持续性。良好的技术基础、数据安全、培训和教育,以及监测和反馈机制,有助于提高招聘流程的效率,确保招聘团队能够正确使用测评工具,同时也提高候选人的招聘体验^[5]。

4 结论

在事业单位招聘中,人才测评的应用不仅是提高招聘质量的关键因素,也是推动组织长期成功的重要一环。文章深入探讨人才测评的内涵功能,包括基本内涵和主要功能;强调科学设计人才测评标准体系的必要性,以确保招聘流程能够根据不同职位需求进行个性化定制,增强招聘的适应性;在此基础上,强调重视人才测评流程控制的重要性,包括明确流程步骤、时间管理、监控和反馈,以确保流程高效且透明。之后,文章提到规范选取人才测评指标的必要性,以确保测评的客观性和一致性,同时强调验证指标的有效性的关键性,重视人才测评结果应用的必要性,夯实人才测评基础环境的步骤以提供关键的支持。这些举措确保测评方法的可持续性和有效性,为事业单位长期成功和人才发展提供了坚实的基础。

参考文献:

- [1] 邓晓春.人才测评在事业单位人力资源管理中的应用[J].支点,2023(2):147-149.
- [2] 陈奕含.人才测评在事业单位人力资源管理中的应用[J].国际公关,2022(11):92-94.
- [3] 任晓妮.S省省直事业单位公开招聘机制完善研究[D].西安:西北大学,2020.
- [4] 宋越.提高结构化面试结果的合理性研究[D].南京:南京师范大学,2020.
- [5] 王旭.事业单位公开招聘结构化面试效果及影响因素研究[D].长沙:国防科学技术大学,2017.

作者简介:吕晓慧,女,河南驻马店,泌阳县社会医疗保障中心,研究方向:人力资源。

公立医院人力资源考核体系优化研究

苏 毅

(济南市章丘区人民医院, 山东 济南 250200)

摘要: 医药卫生服务需求是人民群众最基本的需求之一, 具有明显刚性的特点。医疗卫生服务体系工作状态, 在很大程度上决定了人们的健康状况。公立医院作为我国医疗卫生体系的重要组成部分, 在发展环节只有高度关注自身专业人才管理, 形成完善的绩效考核体系对人员进行科学控制, 才能充分提高人员工作积极性, 促进人员能够主动参与到各项工作环节。基于此, 文章对公立医院人员考核工作要求进行分析, 探讨了如何通过科学的考核措施来全面改进医院人力资源管理水平, 对医院的发展具有参考价值。

关键词: 公立医院; 人力资源; 考核

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0171-04

Study on optimization of human resource assessment system in public hospitals

Su Yi

(People's Hospital of Zhangqiu District, Jinan City, Jinan, Shandong, 250200)

Abstract: The demand for medical and health services is one of the most basic needs of the people, which has obvious rigid characteristics. The working state of the medical and health service system determines people's health status to a large extent. As an important part of China's medical and health system, public hospitals should pay great attention to their own professional personnel management and form a sound performance appraisal system for scientific control of personnel in the development process, in order to fully improve the enthusiasm of staff and promote staff to actively participate in various work links. Based on this, this paper analyzes the requirements of staff assessment in public hospitals, discusses how to improve the human resource management level of hospitals comprehensively through scientific assessment measures, which has reference value for the development of hospitals.

Key words: public hospital; human resources; examine

0 引言

医疗卫生行业发展关系着国计民生, 也影响着我国社会整体发展水平。近年来, 我国对医疗卫生体系不断改革, 对医院管理要求不断提高。医院只有全方位提高自身内部管理水平, 主动迎接外部环境发展的挑战, 才能确保医院实现发展的目标。文章对公立医院人员考核体系要求进行分析, 探讨了医院如何通过建立科学的考核措施, 提高人员工作积极性, 对促进医院构建完善的管理流程具有重要意义。

1 相关概念

公立医院人力资源考核是在实施人力资源管理

的环节中, 结合各级人员工作重点, 形成对人员工作情况合理的评价机制, 并将评价结果落实到人员管理环节的方法。科学的考核机制有助于提高医院人员工作积极性, 让医院全员主动配合到管理环节中, 为医院工作开展提供支持。

2 公立医院人力资源考核体系的问题

第一, 考核思路不够清晰。部分公立医院在实施考核环节中存在考核思路不够清晰的问题。这主要体现在考核方案不符合医院实际工作要求, 存在考核指标脱离实际的问题, 无法以合理的方式激励及管理员工。

第二, 基础管理工作存在问题。医院在实施考

核环节中,基础管理工作包括让人员了解工作中的要求及形成各级人员相互配合的工作模式。但是部分医院的基础管理工作存在问题,在考核环节中,各级人员不了解自身具体工作要求,也未形成全员相互协调、有序配合管理的策略,不利于各级人员达成一致的工作目标,更不利于各级人员为达成一致的目标而协作奋斗,从而不能够全方位调动人员工作的积极性。例如,在实施考核环节中,未建立科学的考核制度,对考核工作流程没有进行约束和管理,考核流程还存在一定盲目性,很可能影响考核体系的正常执行。

第三,绩效考核指标较为粗糙。部分医院在实施考核环节中,考核指标相对较为粗糙,指标无法准确体现出人员实际工作要求和期望,无法起到对人员激励和引导作用。例如,部分医院在考核指标设定过程中仅关注经济指标,忽视了专业和技术要求,考核指标的设置相对较为片面,无法全面、准确地反映出各级人员实际工作情况和管理工作效率。这导致考核结果不能全面、准确反映各级各类人员的专业特点和技术难度,考核工作无法发挥对人员合理的约束和激励作用,降低了考核工作的信度和效度。

第四,绩效评价过程不科学。医院在评价过程环节,要明确评价主体及评价周期,有序开展评价工作的各个环节。但是部分医院在确定评价主体时不科学,没有让有权威性的领导或者本专业的权威专家实施考核,导致被考核者没有认识到考核的重要性,也无法保证考核结果的公平性和科学性。长此以往,必然导致考核评价工作流于形式。由于医疗工作的复杂性,考核评价周期也不是完全一致的,有的工作周期可以是月度、有的可以是季度,在实际工作中往往没有进行严格区分。

第五,沟通反馈不到位。部分医院在实施考核环节中,不重视沟通与反馈的要求,没有对考核工作结论形成恰当的沟通措施及建立合理的反馈机制,考核工作中即便存在问题,也无法对所存在的问题及时沟通解决。

第六,考核结果应用不到位。部分医院在考核工作完成之后,没有积极应用考核结果。对考核发

现的问题没有落实具体的惩罚性方案,对考核结果较好的人员也未形成合理的激励策略。

3 公立医院人力资源考核体系的建议

3.1 明确考核思路

医院在实施绩效考核环节,要通过考核来提高人员整体工作能力和水平,达到提高医院管理效率的目标。医院在考核过程中要充分关注人员实际需求,让考核指标能够体现出医院发展要求和各专业的特点,确保考核机制均衡、合理,并形成对不同人员合理的分析及控制策略。具体而言,医院在执行考核指标设定环节,要采用合理的考核方法,包括平衡计分卡等方式对医院内部不同维度工作流程要求进行分析,关注影响医院整体发展各方面要素,不仅要关注经济指标,还要关注专业和技术指标^[1]。在设定考核指标之后,全面分析各项考核指标的特点,让医院设定的考核方案能够符合整体发展方向以及医疗资源控制要求,以达到提高医院整体管理水平以及控制成本、提高竞争力的目的。

3.2 完善基础管理工作

第一,成立专门的绩效考核小组。医院在绩效考核环节,为确保考核工作要求能够得到医院各级人员严格执行,应通过形成考核小组的方式,建立对考核工作的规范管理机制,由考核小组全面统筹领导医院考核工作,为医院考核工作开展保驾护航。医院考核小组成员要包括院领导、财务部、患者服务部、信息部、质控部、护理部、门诊管理办公室等各科室负责人,对医院绩效考核工作整体进行分析、决策,做到对医院整体工作执行情况的评价。同时,医院在绩效考核小组下设绩效考核办公室,作为实施绩效考核的具体执行机构,由人力资源部门主导,其他部门人员配合,对医院考核工作方案管理与分析,达到优化医院考核体系的目标。

第二,建立健全制度体系。制度作为对医院各项工作进行约束、控制的重要主体,医院要通过制度来做到对各级人员的约束作用,明确绩效考核环节中各环节工作要求。形成制度的方式有利于减少人为操作因素给考核工作带来偏差的影响,并提高考核工作公正性、公平性。

第三,建立健全信息系统。信息技术作为医院实施绩效考核环节的关键一环,医院发展离不开信息系统的保障。医院通过健全信息系统的方式,对工作环节中不同维度数据进行跟进和监控,并关注医院所需要的各类数据和信息。医院绩效考核指标通常相对较为复杂,只有建立完善的信息系统对所需要的各类绩效考核指标进行汇总和集成,才能确保医院能够掌握人员的工作情况^[2]。

3.3 健全绩效考核指标

第一,经济维度。在经济维度主要是分析医院各科室财务情况,把控医院整体的管理状态及发展效益。通过分析医院的经济利益达成状态,帮助医院分析管理环节短板,为医院及时发现工作中不足和实现降本增效提供支持。经济维度指标能够给各临床科室一定压力和动力,促进全体员工达到提高医院整体运行效率和管理效益的目标。首先,考核收入。收入指标是医院直接反映出自身发展状态的指标。该维度要通过分析门诊和住院收入情况,判断各科室的经济效益和运行情况,体现医院的发展态势。其次,发展能力。发展能力主要是分析医院的收支结余率等。该维度指标在一定程度上体现了医院是否为患者解决看病难、看病贵等方面的问题,并决定了医院是否在发展过程中有效提高了自身的管理水平。

第二,患者维度。公立医院作为公益性事业单位,在发展环节要高度关注患者需求,判断医院是否为患者提供满意的服务以及患者诉求达成情况。在患者维度的考核指标,要全面分析医院为患者提供的关怀及人性化服务情况,并结合相关情况判断医院是否有效为患者提供服务。首先,关注患者满意度。患者满意度是医院在工作环节通过对患者开展调查,在患者完成就诊之后,以合理方式了解患者的情况。医院要充分关注患者满意度,以患者满意度来提高医院整体服务效益和管理水平,将患者满意度、患者投诉率等作为医院考核工作的关键。其次,关注品牌形象。医院作为社会公共服务机构,品牌形象主要体现在医院的患者及社会对医院认可度。医院在发展过程中,要不断创新技术,提高医疗质量和医疗服务能力,重视医疗安全和医疗效率,才能形

成良好的品牌形象,以此来提高医院竞争力。

第三,内部流程维度。内部流程维度主要是分析医院内部管理水平,包括医院内部医疗安全、医疗服务能力等方面指标。首先,关注医疗安全指标。医疗安全是医院最重要的指标之一,若发生医疗事故,不仅会给医院收入和名誉带来影响,还给医院带来巨大的经济损失。为确保医院能够落实医疗安全要求,医院在发展环节要高度关注对内部的管理,达到改善医院自身医疗安全水平及促进医院控制死亡率、医疗事故率等方面的目标。其次,关注医院服务能力。医院服务能力在一定程度上体现出医院内部管理水平,包括医院收治病种覆盖范围、医院诊疗服务范围、医院为群众提供的就医保障范围等。

第四,学习与成长维度。学习与成长维度主要是关注医院内部人才培养以及员工满意度等方面的指标。在当前知识经济时代下,医院对员工的管理水平在很大程度上决定了医院整体管理情况。医院只有高度关注对员工的管理,形成标准化、科学的人员管理措施,才能提高人员工作满意度,确保医院能够实现发展的目标。首先,关注人才培养。人员作为医院核心竞争力的来源,医院在发展环节中只有高度关注人才培养,重视在医院内部打造专业素养过硬的人才队伍,才能确保医院实现发展目的。在医院实施人才培养环节,主要是关注整体人员素养、医院为人员提供的学习机会以及培训机会、医院优秀人才进修情况等。其次,员工满意度。员工满意度在很大程度上体现了医院员工的稳定性。医院只有充分关注员工满意度指标,才能确保医院持续提高各岗位满意度,并以此来不断改善对人员的管理体系。

3.4 改进绩效评价过程

第一,明确考核的责任主体。对财务部考核主要指标包括门诊收入、住院收入、收入增长率、收支结余率、费用增幅控制率。对患者服务部主要考核患者满意度、患者投诉解决率。对医疗规划发展部,要考核门诊人次、出院病例数、时间消耗数、费用消耗数。对科教部主要考核论文发表数、新技术立项数等。在考核环节中,对各级人员应该形成差异化的考核标准,让全员能够结合自身工作实际情况配

合到工作环节中,以确保考核得出的结论能够符合人员要求;让考核与人员工作重点之间保持一致,达到提高人员工作积极性的目标。

第二,合理确定考核周期。医院在考核环节,可以建立月度、季度、年度三个阶段的考核。其中,月度考核主要考核容易获取的简单指标,提高考核效率及考核可理解性。季度考核和年度考核可以进一步设置更为细致的指标,判断员工一段时间内工作情况。

第三,形成具体的考核等级。医院在完成考核之后,要根据考核结果情况明确考核的具体等级,将考核等级划分为优秀、合格、基本合格、不合格等,并根据不同考核等级落实相应奖惩措施。

3.5 重视沟通与反馈

医院在完成考核之后,要重视沟通反馈。科学的沟通与反馈机制,能够让医院人员了解自身在工作中存在的不足,并主动优化工作体系。首先,重视沟通。医院在完成绩效考核之后,要针对绩效考核情况实施科学的沟通机制,通过沟通分析医院工作中存在的不足与问题,并动态优化医院工作流程。科学的沟通措施要建立对各级人员合理分析机制,关注人员工作实际情况以及结合人员情况形成差异化的沟通策略^[3]。例如,对考核结果较好的人员,在沟通环节主要是分析人员工作中的优势,并通过合理沟通对人员起到激励作用。对考核效果较差的人员,在沟通环节主要沟通工作中存在的问题与不足,并通过沟通方式让人员掌握改进具体的工作方法。其次,形成合理的反馈措施。反馈指的是在人员了解绩效考核结果之后,向上级进行反馈的过程。沟通应该是双向沟通,只有在完成沟通之后结合人员情况收集人员反馈信息,并以此动态优化考核流程,才能确保沟通工作发挥应有作用。

3.6 应用考核结果

首先,将绩效考核结果和人员收入挂钩。医院完成绩效考核之后,要建立绩效考核结果和人员收

入之间相互挂钩的机制。若人员有效完成工作任务安排,则应该给予人员适当的激励,反之则予以人员惩罚。通过形成物质激励为主的措施,让人员主动配合考核工作的开展。其次,建立考核结果与人员的职业生涯规划相挂钩的管理措施。医院在完成考核工作之后,若人员考核工作任务达标,效果较好,可以将相关人员作为未来企业发展环节重点培养对象;反之,若人员工作存在问题,应该对相关人员适当问责与处罚。通过建立科学的考核结果应用机制,有助于让全员了解自身工作中的问题和不足,并以此不断完善自身工作理念和管理体系。

4 结论

文章对公立医院人员绩效考核工作要求进行分析,探讨了如何通过考核措施来提高医院竞争力,认为科学的考核措施可以优化医院各级人员工作理念,实施人力资源管理环节要建立健全绩效考核体系,充分激发员工主观能动性,确保医院人员主动配合到工作环节,为医院提高工作规范性及促进医院实现发展。未来,其他医院在实施绩效考核环节,除了文章所探讨的相关要求,要进一步认识到考核具体要求,结合医院实际发展情况形成更为合理的考核策略,以保障医院能够全面提高人员工作积极性和医院管理水平。

参考文献:

- [1] 刘静媛.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J].科技经济导刊,2020(32):209-210.
- [2] 张慧.资源整合环境下的事业单位人力资源管理[J].人才资源开发,2020(21):42-43.
- [3] 孟庆臻.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J].财经界,2021(1):171-172.

作者简介:苏毅,女,山东济南人,济南市章丘区人民医院,研究方向:人力资源管理。

国有企业人力资源绩效考核体系构建思路探讨

闫红艳

(太原有线电视网络有限公司,山西 太原 030000)

摘要:在社会大变革、科技大发展背景下,生产力水平、企业经营目标完成情况都与人力资源开发有着很大关联。企业内部加大人才技能培训、道德素质培养都是为了储备更多优秀人才,以更好地顺应企业发展需求。多数企业内部人力资源都处于半开发、半利用状态,并没有最大化地挖掘人员潜能,体现人员价值,人力资源绩效管理是为了改善这一状况,通过绩效考核方式加大激励、惩罚力度,全面开发人才、挖掘人才潜能。然而企业实际构建人力资源绩效考核体系并非易事,或多或少都存在一定弊端。基于此,文章主要研究国有企业人力资源绩效考核管理的诸多问题,如缺乏有机统一系统、绩效考核重点把握不准、绩效考核不够科学、考核仅限于上级对下级、考核周期设置不严谨等,并对其问题存在原因展开分析,最后提出可行的人力资源绩效考核体系构建路径,以供参考。

关键词:人力资源;绩效考核;国有企业;体系构建

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0175-04

Discussion on the construction of human resources performance appraisal system in state-owned enterprises

Yan Hongyan

(Taiyuan cable TV network Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030000)

Abstract: Under the background of great social change and great development of science and technology, the level of productivity and the completion of enterprise management goals are closely related to human resource development. The purpose of increasing talent skill training and moral quality training within the enterprise is to reserve more outstanding talents in order to better meet the needs of enterprise development. Most of the internal human resources of enterprises are in a state of semi-development and semi-utilization, and they do not maximize the potential of personnel and reflect the value of personnel. Human resource performance management is to improve this situation, increase incentives and penalties through performance appraisal, and fully develop talents and tap their potential. However, it is not easy for enterprises to construct human resource performance appraisal system, which has some drawbacks. Based on this, this paper mainly studies many problems in the human resource performance appraisal management of state-owned enterprises, such as the lack of organic unified system, inaccurate grasp of the key points of performance appraisal, unscientific performance appraisal, appraisal limited to superiors and subordinates, and the assessment cycle which is not rigorous, and analyzes the causes of these problems, finally puts forward feasible ways to build a human resource performance appraisal system. For reference.

Key words: human resources; performance appraisal; state-owned enterprises; system construction

0 引言

经济学家舒尔茨认为,投资效益最高的领域之一是人力资源;管理学者彼得斯提到,企业真正强有力的资源是人才,管理就是一切围绕人才管控展开的工作;管理学家罗伯特出版的绩效相关书籍中提到,绩效是长效性管理过程,并不是一朝一夕可以完

成。目前,国内企业基本认可人力资源价值。在当前市场经济的重大冲击下,人力资源在企业发展中占据着极其重要的地位。绩效考核作为人力资源管理的核心,同样备受关注。为此,文章主要以国有企业为研究对象,研究其内部人力资源绩效考核相关内容。

1 国有企业人力资源绩效考核管理问题探究

1.1 缺乏有机统一系统

部分国有企业内部并未形成一体化的、系统性的绩效考核管理体系,所以不同部门所开展的绩效考核工作无法实现有效统一。较分散的绩效考核工作虽然表面上看似覆盖了诸多职能板块,较完善,但是实际上考核太过分散,无法实现跨部门业务融合考核。由于企业缺乏统一的绩效考核系统,前期有关人员在制订绩效考核指标时,也会出现考核颗粒度千差万别的情况。比如,制订较精细化的党群考核指标,这些指标却偏离了企业整体绩效目标;所编制的安全经营生产指标很少,会影响企业总绩效目标完成情况;对基层员工的绩效考核结果仅仅用于结算当月薪资福利,并不会用于后续人员职称评定、职位晋升、评优评先中,以至于绩效管理严重缺乏激励性、惩罚性^[1]。

1.2 绩效考核重点把握不准

国有企业内部开展的人力资源绩效考核管理工作主要是激发人员潜能,将人的潜力、能动性作为企业持续稳定发展的动力。所以绩效评价的关键对象是所有员工,评价的内容包含所有工作环节,评价的结果要切实用于衡量员工个人能力,奖惩机制要与绩效评价指标及结果息息相关。然而部分国有企业在设置绩效考核指标时,并未全面梳理当前业务需求,也没有与各职能部门人员深入沟通交流,设置更加匹配人员工作内容的绩效考核指标,导致部分岗位指标较合理、部分并不合理,且绩效指标权重划分也不够合理。这是由于企业对绩效管理考核工作的重点把握不准,甚至部分环节绩效考核指标设置完全流于形式,不利于体现绩效考核的重要职能作用。

1.3 绩效考核缺乏针对性

国有企业内部编制绩效考核内容时并未考虑到不同考核对象的差异,也没有设置更有针对性的考核目标、考核内容,导致诸多考核内容过于笼统,基本可以广泛地用于所有岗位人员。这样较广泛的绩效考核并不能准确衡量员工个人能力,也无法实现员工个人利益和企业集体利益相关联,容易导致员工开展日常工作偏离绩效总目标,从而间接影响企业整体发展状况。

1.4 绩效考核不够科学

国有企业人力资源绩效考核涉及的内容较多,其中绩效考核标准制订中需要有诸多基础数据做支撑,才能保障绩效考核过程更加规范、考核指标符合量化标准。然而实际上部分企业所编制的人力资源绩效考核机制并不够科学,涉及的绩效考核标准内容也缺乏量化规定,诸多标准都是用泛泛的词汇,如不强、不足、不够、不到位、不及时、不严谨等这样的词汇描述,根本无法为后续绩效考核工作开展提供强有力的执行依据。

1.5 考核周期设置不严谨

国有企业人力资源部门人员在设置人员绩效考核周期时不合理,并没有结合实际岗位工作职责、任务目标,有针对性地设置不同周期,对所有岗位人员都采用统一的月度考核周期。对工作内容较简单的基层员工来讲,月度考核方式足以体现其工作效果、工作能力,但是对工作难度较大、工作性质较特殊的人员采用月度周期开展考核并不公平。因为部分环节工作完成一整个周期可能要几个月,短期内并不会有明显成效,所以这样的绩效考核既无用又增加考核成本^[2]。

2 国有企业人力资源绩效考核问题存在的原因

2.1 忽略绩效考核价值认知

国有企业人力资源绩效考核工作落实不到位,无法全面体现职能。其原因在于领导人员忽略绩效考核高级职能,仅仅把绩效考核与员工个人薪酬绩效相关联。而其他各职能部门人员对绩效考核重要性的认识也不足,所以很多员工都秉承着“不做就不错”的原则,能不做事尽量不做,只要不惩罚就行,无所谓奖金绩效。这样的工作态度必然会给后续的工作带来极大的负面影响。

2.2 考核前期准备不充分

国有企业在日常运营中并没有合理开展专业技能培训活动,各职能部门人员也无法积极参与有关培训活动。广大员工无法通过有效途径认知绩效考核的用意,无法认识到绩效考核对个人发展、对企业成长都有利,而是简单了解到考核结果好有奖励、结果不好有惩罚,且最直观的奖惩就是工资福利待遇变化,所以多数员工都对绩效考核工作有着一定抵

触心理。

2.3 职能部门边界模糊

绩效管理考核是人力资源管理的核心,人力资源是企业运营发展的核心。换言之,绩效考核也是企业正常发展的关键,关乎所有员工的个人成长、企业的整体发展。从理论讲,企业内部绩效考核工作的开展需要全体人员共同参与,然而实际上只是由极个别人员统筹负责,前期绩效工作筹备、绩效管理机制制订、绩效考核指标设置;中期绩效考核开展;后期绩效考核结果应用等都需要有对应岗位的人员负责。实际上,由于企业内部各职能部门关于绩效管理工作职责划分并不清晰,有关岗位人员所知晓的绩效管理职责边界较模糊,无论前期、中期、后期的绩效考核工作都无法有效落实。

2.4 缺乏组织文化建设

在国有企业运营发展中,组织文化建设是企业软实力强弱的体现。企业文化作为员工共同的价值导向,能够在无形中发挥其影响力,引导各岗位人员树立正确的三观,包含正确认识绩效考核工作价值。在人力资源绩效考核工作中,员工个人的思想道德、行为方式、工作态度等都会受到企业文化影响,可见人资绩效管理和企业文化间相互影响。然而,前文中谈及企业绩效考核工作所面临的诸多问题,很大程度上是因为企业忽略文化软实力建设,导致内部人员无法正确看待绩效考核工作^[3]。

3 国有企业人力资源绩效考核体系构建思路

3.1 构建思路和原则

国有企业构建人力资源绩效考核体系要遵循的基本原则有:公平公正、公开透明、全体人员参与、科学严谨、实用可靠。

企业内部人力资源绩效考核是一项长期的、系统性的工作内容,所涉及的环节众多。为了保障企业能够规范开展绩效考核工作,需要按照确定企业经营发展目标→基于经营目标设置整体绩效考核目标→逐层分解绩效考核目标任务,并找到关键板块→利用 KPI 模式设置层级目标及对应权重→设置考核标准→反馈绩效考核结果→应用考核结果的基本思路安排每个环节^[4]。

3.2 构建方式

国有企业具体构建人力资源绩效考核体系的完整流程:确定岗位职责→设置考核指标→设置考核标准→审查关键绩效指标。

3.2.1 岗位职责

有关人员确定当前所有岗位职责时,需遵循结果导向、权重确定、客户导向的基本原则,基于客户实际需求、基于具体工作内容及结果需求、基于工作重要性。

3.2.2 设置考核指标

参见平衡计分卡方式,从效益、业务、员工、安全维度设置。当然不同职能部门的考核二级、三级指标及权重有所差异,不能为了省事、一并论处。

3.2.3 设置考核标准

绩效标准流程设计,如图 1 所示。

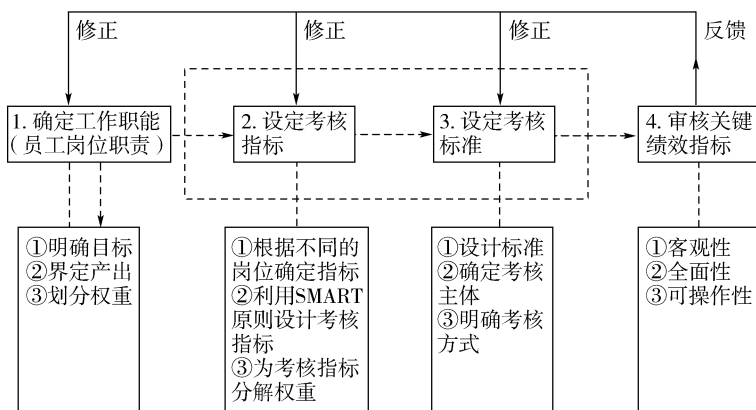


图 1 制订绩效标准流程图示例

3.3 绩效考核的准备与实施

3.3.1 考核范围

国有企业内部人力资源绩效考核范围指所有内部人员预期考核结果和实际结果进行比对的过程,涉及所有领导、部门主管和基层员工。

3.3.2 考核周期

不同岗位人员所担任的工作量、工作难度、工作任务不同,所以考核的周期也要有所差异。可以依据考核指标变化幅度、考核难度设置,周度、月度、季度、半年度、年度等多个考核周期,确保一个完整的考核周期内,能够公正地体现被考核者个人的工作情况。

3.3.3 绩效考核主体

国有企业人力资源绩效考核常见主体有上级领导、下属、同级别人员、自身,这些主体共同发挥职能作用,才能保障最终的绩效考核结果更加精准、客观、可信。

3.3.4 按照百分制设置考核评分标准

可以把结果划分为五个等级:≤59,为不合格;[60~69]为基本合格;[70~79]为合格;[80~89]为良好;≥90为优秀。

3.3.5 落实绩效考核体系

绩效考核流程设置:下发考核通知→各职能部门收集资料,组织开展考核→由考核办公室进行资料汇总→听取各主体反馈意见→出具优化方案,考核办公室进行备案→给予相应人员奖惩。

3.4 反馈绩效考核结果并应用

3.4.1 绩效考核结果的反馈

企业所有绩效考核结果都要进行公示,在公示期内可以对其提出反馈意见。有关主体需要与考核人、被考核人、领导等人员进行沟通,了解详细的反馈信息,做出正确抉择。

3.4.2 绩效考核结果的多方位应用

绩效考核结果应用是整个考核过程的最后一环,倘若少了结果应用,那么整体的绩效考核结果必

然大打折扣。各企业可以把绩效考核结果应用于:人员薪酬调整、在职教育培训、个人职业发展规划、激活沉淀。其中激活沉淀针对考核结果较差的员工,且屡次考核结果都很差。在这个快速发展的时代背景下,这类人员必然会被企业发展淘汰、被社会发展淘汰。企业作为用人方,可以给予懒散员工一定压力、危机感、希望,在绩效考核奖惩机制的压迫下激发人员潜能。如若这类人员确实无法胜任岗位要求,则要及时调离原岗位,寻找新的有能力的人员接替^[5]。

4 结论

企业身处变化的大环境,自身发展目标、职业发展方向会随之变化,同样企业内部的组织结构、人力资源也会发生变化。对管理层而言,如何不断提升人员能力、持续优化绩效管理是永久性使命。文章着重分析国有企业人力资源绩效考核的不足,并提出有效的人资绩效考核体系建设建议。希望文章的深入研究能够为更多企业解决人资绩效考核难题,成功构建人资绩效考核体系提供一定参考思路,助力各企业充分发挥人员潜能,实现高效稳定发展。

参考文献:

- [1]李玮.企业人力资源绩效考核体系的构建与改进途径探讨[J].今日财富(中国知识产权),2023(12):107-109.
- [2]辛娜.国有企业人力资源绩效考核管理体系的构建路径[J].环渤海经济瞭望,2023(10):83-85.
- [3]林信.企业人力资源绩效考核体系的构建与完善措施探讨[J].中小企业管理与科技,2023(11):109-111.
- [4]景丽.国有企业人力资源绩效考核体系的改革与完善措施探讨[J].企业改革与管理,2022(18):74-76.
- [5]李辉.基层国有企业人力资源绩效考核体系的构建与完善探究[J].现代商业,2019(21):60-61.

作者简介:闫红艳,女,山西太原人,太原有线电视网络有限公司,研究方向:绩效考核。

商业银行金融科技人才培养策略研究

岳思佳

(广东省农村信用社联社, 广东 广州 510000)

摘要: 随着信息技术的迅猛发展, 金融科技已经成为商业银行转型升级的关键驱动力之一。然而, 金融科技的广泛应用对商业银行提出了新的、更高层次的人才需求。在这一时代变革下, 商业银行迫切需要具备跨学科知识、创新能力和高度适应性的金融科技人才。由此, 文章首先论述商业银行金融科技发展对人才的要求, 进而分析了当前商业银行培养金融科技人才伴随的一系列的挑战和难题, 通过对人才竞争激烈、培养资源不充足、绩效评估复杂性较高等挑战的分析, 提出综合性的人才培养策略, 包括人才培养路径设计、内外部资源整合以及绩效评估和跟踪, 旨在为商业银行提供可操作性、可持续性的人才培养方案, 推动金融科技与商业银行业务深度融合。

关键词: 商业银行; 科技人才; 人才培养

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0179-04

Research on financial technology talent training strategy of commercial banks

Yue Sijia

(Guangdong rural Credit cooperative Association, Guangzhou, Guangdong, 510000)

Abstract: With the rapid development of information technology, financial technology has become one of the key driving forces for the transformation and upgrading of commercial banks. However, the wide application of financial technology has put forward new and higher level talent needs for commercial banks. In this era of change, commercial banks are in urgent need of financial technology talents with interdisciplinary knowledge, innovation ability and high adaptability. Therefore, this paper first discusses the requirements of financial technology development in commercial banks for talents, then analyzes a series of challenges and problems associated with the current training of financial technology talents in commercial banks. Through the analysis of the challenges of fierce talent competition, insufficient training resources and high complexity of performance evaluation, a comprehensive talent training strategy is proposed, including talent training path design, integration of internal and external resources, performance evaluation and tracking. It aims to provide operable and sustainable talent training programs for commercial banks and promote the deep integration of financial technology and commercial banking.

Key words: commercial banks; scientific and technological talents; talent training

0 引言

金融科技的崛起使得商业银行在面对数字化革命时, 需要构建更加敏捷、适应性强的人才队伍。传统的银行业务和金融科技正在相互融合, 而这种融合将在未来形成银行的竞争力和发展路径。因此, 商业银行必须认真思考如何通过有针对性的人才培养策略, 培养和引入符合金融科技要求的专业人才。通过对商业银行金融科技发展对人才的要求, 以及

当前人才培养面临的挑战和难题进行全面分析, 进而提出系统性、可行性的人才培养方案, 能够帮助商业银行更好地迎接数字时代的挑战, 实现可持续发展。

1 商业银行金融科技发展对人才的要求

1.1 技术背景和专业背景

在技术背景和专业背景方面, 商业银行不仅需要人才具备深厚的专业基础, 还需要人才具备跨学

科的综合素养,以更好地适应商业银行金融科技不断发展。一方面,商业银行金融科技发展要求人才熟练掌握金融科技领域相关技术。如精通大数据分析技术,处理和解读庞大的金融数据;熟练掌握人工智能(AI)和机器学习(ML)等相关技术,为商业银行提供智能化解决方案;具备区块链技术的理解和应用能力,以推动支付、结算等业务的创新。另一方面,商业银行金融科技发展要求人才具备丰富的数据分析与挖掘技能。如具备深厚的数据分析能力,能够从海量数据中提炼有价值的信息;熟悉数据挖掘技术,能够利用数据挖掘算法发现潜在的业务机会和风险。

1.2 金融业务知识

金融科技人才需要不仅具备先进的技术能力,同时也需要深刻理解商业银行的金融业务。这样的要求旨在确保技术和业务之间的紧密结合,使金融科技应用更好地满足商业银行的实际需求,提升服务水平和竞争力。金融科技人才所应具备的金融业务知识包括:了解银行业务及金融产品,清晰不同金融产品的设计和运作机制,深入理解商业银行的各项服务,如存款、贷款、信用卡等;熟悉风险管理和合规要求,能够评估和应对金融科技应用中的潜在风险;了解金融市场和投资理念,对金融市场的运作机制和规律有清晰的认识,理解不同投资产品和策略,能够为客户提供全面的投资建议。

1.3 创新和解决问题能力

在日益竞争激烈的金融科技领域,创新和解决问题的能力是金融科技人才必备的核心素质。商业银行需要寻找具有高度创造性和解决问题能力的人才,以应对日益复杂和多变的金融业务环境。一方面,金融科技人才应具备跨学科的思考能力,能够从不同领域汲取灵感,推动金融科技的创新发展;需要积极关注行业趋势和前沿技术,提出对商业银行业务具有前瞻性的创新方案。另一方面,金融科技人才应具备敏锐的问题发现和分析能力,能够迅速定位并解决金融科技应用中的难题,且在面对复杂业务场景时,能够提出系统性的解决方案,并推动

实施^[1]。

2 商业银行金融科技人才培养面临的挑战和难题

2.1 金融科技人才竞争挑战

金融科技行业的高速发展意味着对高素质、多层次、跨学科的金融科技人才的需求在不断增加。这包括拥有深厚技术背景、熟悉金融业务、具备创新能力和解决问题的能力综合型人才。然而,这类人才的培养需要时间,导致当前供给远远无法满足快速增长的需求。金融科技领域对高科技和高创新能力人才的需求,进一步促使此类人才成为市场的热门资源。但初创公司和其他行业(如科技巨头、互联网公司)因其灵活性、创新氛围、高薪酬等方面的优势,对金融科技人才产生了强烈的吸引力,进一步加剧了商业银行的人才流失问题。与此同时,同行业的竞争也十分激烈。金融科技人才的短缺,导致了不同金融企业之间为了争夺同一批人才展开激烈的竞争。这种竞争除了表现在职业发展机会上,更体现在薪酬水平上。

2.2 培养资源不足挑战

金融科技领域的技术更新速度非常快,新的技术和工具不断涌现。这对数字化人才的技能水平提出了更高的要求。许多传统金融从业人员的技能需要得到更新和提升,以适应新兴技术的应用。也正因如此,商业银行在培养人才方面面临培训资源不充足等多方面的挑战。首先,部分高校的金融科技相关课程滞后,停留在传统金融或计算机科学领域,无法充分涵盖最新的金融科技发展趋势和实际应用。学生在校期间接受的培训难以满足商业银行对全面素质金融科技人才的需求,导致毕业生脱节于实际业务和技术的结合。其次,商业银行面临培训资源不足,无法提供全面、深度的培训计划,尤其是针对新兴技术和复杂金融业务的培训。最后,商业银行金融科技发展要求人才具备跨学科的素养,但部分人才只具备技术或金融背景,难以全面胜任。缺乏跨学科的素养,使技术和业务之间的脱节,阻碍了金融科技人才在实际工作中的全面发展和应对多

领域挑战的能力。

2.3 绩效评估复杂性挑战

金融科技人才的培养效果,最终需要接受绩效考核指挥棒的检验。金融科技人才需要在技术和业务领域均表现出色,这意味着通用的绩效评估方法难以全面衡量这两方面的绩效,商业银行在绩效评估方面面临更大的复杂性。金融科技人才要求在技术创新的同时,理解和解决金融业务中的问题。传统的绩效评估方法通常倾向于过于专注技术层面或业务层面,难以在一个评估体系中全面融合两者。例如,传统评估方法可能更注重技术成果,而忽略了对金融产品或服务的深刻理解和创新;或是过于强调业务绩效,而对技术创新的贡献没有全面衡量。另外,金融科技人才的创新和问题解决能力是关键的竞争优势,然而这些能力难以用传统的绩效评估指标准确、客观地衡量,容易受到主观因素的影响^[2]。

3 商业银行金融科技人才培养策略

3.1 人才培养路径设计

面对金融科技行业高速发展所带来的人才需求激增、竞争激烈和流失问题,商业银行需要精心设计人才培养路径,以确保拥有足够数量和高素质的金融科技人才。

首先,商业银行应拓宽人才来源与渠道。为培养高素质的金融科技人才,积极落实深化产教融合,打造校企联合培养、产学研用协同攻关等合作育人新模式,培养高素质的金融科技人才。从高校人才培养开始,从源头打造稳健的金融科技人才供应链。各大高校是金融科技企业竞相争夺的人才高地,校园人才具有素质高、潜力大、数量多的特点,能够为金融科技企业稳定供应大量优质人才。为提高校园招聘的成效,打造具有竞争力的校园雇主品牌,有实力的金融科技企业走进校园,与高校及相关院系合作,开展形式多样的校企合作,对高校相关专业人才进行前置培养,形成双赢局面。一方面,银行可与高校签署长期的战略合作协议,确保双方在人才培养方面的共同目标和利益,充分盘活企业实践型教学

资源,助力高校人才培养,提高金融科技人才培育质量;另一方面,商业银行可为学生提供实习机会,让高校人才在真实的金融科技项目中积累经验,使其更好适应金融科技企业的用人需求,形成金融科技企业“拿来即用”的高素质人才资源,提高人才培养效率。

其次,商业银行应提供全方位的职业发展路径。一是制订清晰的技术和业务晋升路径,让金融科技人才在技术深度和业务广度上都能够找到符合其个人发展兴趣的方向。二是优化职业发展体系。商业银行应以任职资格为核心,对员工职业发展体系实施优化,如针对不同岗位与职能,设置对应的职业发展通道,切实有效提升员工队伍活力。三是创新选拔机制。银行应坚持标准,注重实绩,确保选拔任用质量。通过竞聘上岗的形式选拔金融科技领域干部,既能够促进银行管理层级的年轻化,也能够将具备实干能力的人才任用 to 重要部位和关键岗位。

3.2 多元化培养方式

商业银行应全面整合内外部资源,明确培养对象和培养目标,灵活使用多种人才培养手段,构建更为完善的金融科技人才培养体系,以更好地满足人才需求,培养具备全面素质的金融科技人才。总体来说,应践行“7-2-1”的培养原则,在培养方式上70%采用轮岗或工作实践锻炼,提升岗位实战能力;20%采用反馈及互动交流中提升;10%采用正式的培训、知识的学习与沉淀。

一是畅通业务与科技人才交流机制。建设内部人才交流平台,通过任职、挂职等形式,实现业务与科技的双向人才交流。一方面,具有丰富业务经验的优秀人才交流到科技部门,在“干中学”的过程中提升金融科技素养,促进一线业务经验与科技研发的融合;另一方面,具备数字化思维和能力的科技骨干人才交流到业务板块,补齐业务经验缺乏的短板,同时快速提升业务板块数字化能力,加快推动经营单位数字化转型。

二是促进内外部知识分享。定期组织内部技术分享会、研讨会,促进员工之间的知识交流,强调技

术和金融知识的融合,帮助技术人员了解金融业务,帮助业务人员了解相关技术。重点设计针对跨学科素养的培训计划,鼓励员工跨技术和业务领域,提高全面胜任的能力。典型的金融科技跨学科融合培训计划包括四个部分:基础知识梳理,技术入门及金融业务基础;实际项目团队建设,团队组建及项目规划;项目实施与合作,技术人员负责技术实现,业务人员参与项目理解技术具体应用;经验分享与反馈,讨论技术与业务的融合体验。同时,与外部行业组织、科研机构等建立联系,参与行业活动,扩大员工在外部的交流机会,获取最新的金融科技信息。

三是制订全面深度的专业培训计划,充分利用内外部专业培训资源,覆盖新兴技术、复杂金融业务等领域,确保员工具备必要的技术和业务知识。例如,培训区块链基本概念、工作原理、加密算法等,利用模拟环境进行区块链应用的开发和测试,分享区块链在金融领域的实际应用案例;培训金融市场基础、交易所运作机制,培训期货、期权等金融衍生品的特性和交易方式,以及交易风险控制、监测和应对手段。

3.3 绩效评估和跟踪

绩效评估和跟踪是检验金融科技人才培养效果的重要环节。面对金融科技人才需要在技术和业务领域均表现出色的复杂性,以及创新和问题解决能力评估的主观化难题,银行可采取如下策略。

第一,制订全面的绩效评估指标体系。一方面,针对技术与业务融合,设定技术方面的指标,如代码质量、项目推进速度等;设定业务方面的指标,如金融产品创新、解决业务问题的贡献等;引入案例评估,要求员工展示在实际项目中如何融合技术和业务。另一方面,针对创新和问题解决能力,制订创新提案和解决问题的实际案例为评估依据,同时引入客观化指标,如创新提案被采纳的比例、解决问题的效果等。

第二,引入客观化指标和实际案例。客观化指标能够为目标实现过程提供评估依据,规避主观化

评估的问题。商业银行应针对金融科技人才绩效评估设立明确的技术和业务目标,并量化达成这些目标的过程。通过引入客观数据,如项目成果、技术指标等,提高绩效评估依据的客观性。同时,在评估员工绩效时,要求员工提供在实际工作中面对的创新和问题解决案例。通过案例评估,更加客观地了解员工在项目中的表现和贡献。

第三,实施周期性、实时性的绩效评估。将银行年度工作目标层层向下分解,确保每一项重点工作有承接。同时,绩效指标应实施季度分解、季度检视、及时纠偏,有效支持商业银行总体工作目标的实现。重点将绩效考核结果应用于职级和薪酬晋降,充分发挥绩效考核的指挥棒作用^[3]。

4 结论

在金融科技蓬勃发展的时代,商业银行作为金融行业的重要组成部分,对培养高素质、多层次、跨学科的金融科技人才提出了更高的要求。培养路径、培养方式以及绩效评估和跟踪是金融科技人才培养策略中的关键环节。商业银行需要针对当前金融科技人才培养面临的各类挑战,运用以上策略,确保培养策略的全面性和针对性。在金融科技人才培养的道路上,商业银行需要紧跟技术和市场的步伐,不断优化培养策略,以适应未来金融科技的发展趋势,确保人才储备的充足和高效运作。

参考文献:

- [1]何瑛.中小银行金融科技人才队伍建设的现状分析及对策研究[J].财经界,2022(31):165-167.
- [2]林德锋,贾慧芳.商业银行金融科技人才队伍建设探讨[J].现代商业,2022(24):91-95.
- [3]李建伟.基于金融科技背景的金融专业人才培养模式创新研究[J].高教学刊,2020(25):39-41.

作者简介:岳思佳,女,湖南邵阳人,广东省农村信用社联合社,研究方向:人力资源管理。

人工智能时代民办高校人力资源管理数字化转型探究

张建国

(广州华立学院, 广东 广州 511325)

摘要: 人工智能技术的应用已经显示出巨大的潜力和价值, 推动各行业进行数字化转型。民办高校人力资源管理数字化转型不仅是提升管理效率和质量的关键, 也是构建核心竞争力的重要途径。人力资源管理的数据化、标准化和智能化是实现高效决策和资源优化配置的基础。文章从民办高校人力资源管理数字化转型的意义出发, 分析了民办高校人力资源管理数字化转型过程中存在的问题, 并提出了相应的解决对策。

关键词: 人工智能; 民办高校; 人力资源管理; 数字化转型

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2024)21-0183-04

Digital transformation of human resource management in private universities in the era of artificial intelligence

Zhang Jianguo

(Guangzhou Huali College, Guangzhou, Guangdong, 511325)

Abstract: The application of artificial intelligence technology has shown great potential and value. It is driving digital transformation in various industries. The digital transformation of human resource management in private colleges and universities is not only the key to improve management efficiency and quality, but also an important way to build core competitiveness. The data, standardization and intelligence of human resource management are the basis of efficient decision-making and optimal allocation of resources. Starting from the significance of the digital transformation of human resource management in private colleges and universities, this paper analyzes the problems in the digital transformation process of human resource management in private colleges and universities, and gives the corresponding countermeasures.

Key words: artificial intelligence; private colleges and universities; human resource management; digital transformation

0 引言

人工智能技术在教育行业中的应用日益广泛, 数字赋能已成为高等教育的重要驱动力, 数字化发展也已成为民办高校发展的必然趋势。一方面, 这源自民办高等教育治理能力提升的需求; 另一方面, 民办高校的体制机制优势对数字化转型可以起到积极的促进作用。数字化在教育领域的应用极大地促进了价值共创, 不仅增强了师生之间的互动和合作, 也推动了教育内容和方法的创新^[1]。这一过程涉及多个层面, 包括但不限于教师之间的协作、不同学科之间的交流以及师生之间的互动, 共同构建了一个更加开放和包容的教育生态系统。在这样的教育

生态系统中, 学校人力资源的价值可以得到更好的发挥, 将促进民办高校走具有特色的高质量发展之路。

1 民办高校人力资源管理数字化转型的意义

在人工智能时代, 民办高校进行人力资源管理的数字化转型, 可以实现人力资源业务系统的数字化, 优化人力资源管理流程, 提高决策的效率和准确性, 有助于提升人力资源管理效能。其次, 教育领域正在逐步引入智能教学系统。这种变化要求人力资源管理也必须进行相应的调整, 以支持新的教学模式和需求。最重要的是, 人工智能技术可以替代标

准化的事务性工作,将人力资源管理从繁忙的日常事务性工作中解放出来,专注战略性人力资源管理工作,更有效地招募、配置和培养人才,发挥人力资本的增值作用,这对提升教育质量和学校竞争力至关重要。

2 民办高校人力资源管理数字化转型的障碍

2.1 民办高校资金来源有限

我国民办高校是以创办者投入和学费收入为主要经费来源,几乎没有政府拨款的支持。尽管大多数民办高校能够维持基本的财务运转,但仍有部分学校面临较大的财务压力,这在很大程度上限制了民办高校在数字化转型上的投资能力。对民办高校而言,数字化转型不仅涉及高昂的硬件和软件成本,如智能终端和云计算设备等,而且这些投入不仅初期资金密集,还需持续加大资金支持以维持其运营和发展。根据现有研究,虽然云终端的硬件成本相对较低,可以节省大量的初期投资成本,但整体上,数字化转型仍然需要巨大的资金投入^[2]。此外,高校进行数字化转型还需要进行人才的招聘与培养,同样需要大量的资金投入用于培训及引进专业人才,以激励和维护这些人才。

2.2 技术与管理的融合不足

民办高校在推进数字化转型的过程中,不断加强技术层面的应用。但在管理层面上,这种技术的应用往往并没有得到相应的深度整合和有效管理。随着技术的快速发展,管理理念需要不断更新以适应新的技术环境。数字化转型不仅仅是技术的更新换代,更重要的是如何将这些技术融入学校的日常管理和运营中。这需要有一个全面的、系统性的管理策略来确保技术能够被有效应用,并且能够支持学校的长远发展。如果技术与管理融合不足,可能无法建立或优化这样的决策支持系统,从而影响到人力资源管理效能。此外,在数字化转型中,学校需要收集和处理大量敏感的人力资源数据,如员工的个人信息、薪酬数据等,如何进行有效的数据治理和保护数据安全成为一个重要问题。如果技术与管理融合不够紧密,可能导致数据管理措施不到位,从而增加数据泄露和黑客攻击的风险。

2.3 文化和组织结构适应性

首先,文化因素在组织中起着核心作用,决定了组织成员的行为模式、价值观念以及决策方式。在学校人力资源管理的数字化转型过程中,如果现有的文化不支持或抵触新技术的引入和应用,就会形成阻力。其次,组织结构的适应性也是一个关键因素。组织结构需要具备一定的灵活性和适应性,以便能够快速响应外部环境的变化。在数字化转型的背景下,如果组织结构过于僵化,缺乏必要的灵活性和跨部门协作,就难以有效地整合和利用新技术,从而影响到人力资源管理效能。此外,民办高校在进行人力资源管理的数字化转型时,还面临着技术与人力资源自身转型之间的割裂问题。这不仅涉及技术层面的更新换代,还包括 HR 人员对新技术的接受度和使用能力。如果 HR 团队不能有效地掌握和应用这些新技术,或者无法与其他部门形成良好的协同工作机制,那么整个转型过程就会受到限制。

2.4 民办高校数字人才短缺

民办高校在推动高等教育大众化进程中发挥了重要作用,但在资金、设施和师资等方面通常不如公立高校,这使得民办高校在竞争优秀数字化人才时处于不利地位。当前我国在数字化人才的供给上远远跟不上需求的增长速度。《产业数字人才研究与发展报告(2023)》显示当前我国数字人才缺口在 2 500 万至 3 000 万,并且这一缺口仍在持续放大。在数字科技领域,高技能人才流失严重。这种流失不仅减少了国内可用的人才储备,也使得民办高校在吸引和保留这些关键人才方面面临更大的挑战。民办高校在进行人力资源管理的数字化转型时,不仅需要更新技术设备,还需要改变管理模式和提升员工的数字技能。这一过程复杂且成本高昂,如果没有足够的专业人才支持,将难以有效实施。

3 民办高校人力资源管理数字化转型的措施

3.1 顶层设计优化资源配置

民办高校如何将有限的资源投入到数字化转型中,取决于学校高层管理者对数字化转型重要性的认知。高层管理者的态度和行动直接影响到资源的分配和使用效率。民办高校可以通过建立正确的顶

层设计来指明方向,包括整合资源、协调各方利益、提供精神支撑等。同时,考虑到数字化投入与产出的匹配性也是一个重要的考量点,民办高校在进行资源投入时,应优先考虑那些具有显著业务价值和落地成效的项目。比如,先进的技术设施,如云计算中心和 AI 实验室,更能直接支持教学和科研活动。将资金投入 AI 和大数据技术,不仅可以提升教学质量,增强学生的实践能力和就业竞争力,还可以帮助民办高校保持与时俱进,吸引更多的学生和研究人員,获取显著的教育效益、社会效益和经济效益。

3.2 管理理念匹配技术发展

随着技术的发展,传统管理模式可能不再适应新的需求。民办高校需要对内部管理流程进行重新设计,实现流程的自动化和智能化。首先,设计要从顶层出发,确保人力资源管理数字化转型与学校的长远发展目标一致。其次,明确部门及个人的具体职责,设立专门的数字化转型团队,负责推动技术与业务流程的整合,各部门设立一名信息技术指导员,为各部门的数据传输共享提供技术指导。考虑到数字化可能带来的跨部门合作增加,应对现有的业务流程进行梳理和优化,建立统一的数据标准和接口,以及确保数据传输的安全性和可靠性。要严格控制数据安全和个人隐私保护,建立健全的数据治理体系,加强网络安全防护。通过这些措施,可以有效地打破部门间的“信息孤岛”,促进资源共享和业务协同,将高校传统人工管理模式逐步转变为数字化管理模式^[3]。

3.3 建立数字管理文化

数字化转型不仅是技术的更新换代,更是一场深刻的组织文化变革。在数字化转型过程中,民办高校需要确保组织文化能够支持并促进数字化转型。这包括培养一种开放、创新的工作环境,其中员工愿意尝试新技术和方法。为此,民办高校领导者应该成为组织文化变革的倡导者、示范者和宣传者。他们的行为和决策将直接影响到整个组织的文化氛围。同时,学校要为员工提供必要的培训和发展机会,使他们能够适应新的技术和工作方式。这不仅有助于提高员工的技能,提升教师的数字素养,也有助于增强教师对变革的接受度、参与度和团队凝聚

力,为数字化转型扫清内部障碍。

3.4 加强数字队伍建设

在民办高校人力资源管理数字化转型中,加强数字化队伍建设是一个关键环节。根据阿里研究院和智谱近日联合发布《2023 全球数字科技发展研究——科技人才储备实力研究报告》,2023 年,我国在数字科技人才仅 12.8 万人,因此,民办高校应加强数字人才培养体系的建设。根据《教师数字素养》教育行业标准,教师的数字素养应包括数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任和专业发展五个维度。民办高校应设计包含这些维度的培训课程,鼓励教师利用大数据、人工智能等现代信息技术来优化教学内容和方法,推进学科交叉融合,确保教师数字素养能够全面提升。

4 民办高校人力资源管理数字化转型的主要应用场景

4.1 人才引进与培养

民办高校可利用大数据技术在人才引进和培养方面,挖掘高细粒度的数据,进行信息整合,实现数据驱动管理决策。比如,根据学校发展战略,分析各岗位特点,收集并分析员工的结果数据、行为数据、过程数据以及心理数据,构建各专业教师胜任力模型。在对学校教职工信息进行数据化处理后,将其纳入人才数据库,找出与胜任力模型相匹配的优秀因子,勾勒出完整的人才画像^[4]。依托招聘平台搜集应聘者的数据,建立符合自身发展的人力资源数据库,借助计算机的算法技术构建智能化招聘体系,通过 AI 自动筛选简历、分析候选人的技能和背景。AI 还能够通过挖掘大数据和使用机器学习算法,对应聘者的知识技能、心理素质、职业道德等进行综合测评,并将应聘者与人才画像比对,既提升招聘的成功率,又降低了人才的流失率。此外,通过数字模型预测人才供需情况,不断持续调整招聘计划,实现人力规划、数字化平台的有效联动^[5]。

4.2 薪酬与绩效匹配

随着数字化技术的发展,高校可以通过绩效管理系统将员工的绩效直接与薪酬挂钩。这种一体化的管理方式不仅提高了薪酬分配的公平性和透明度,还能激励员工更好地完成工作任务。利用人工

智能技术对收集到的员工绩效数据进行深入分析,识别影响绩效的关键因素,并预测未来的绩效趋势^[6]。这有助于学校制订更有针对性的管理策略和薪酬调整方案。根据绩效评估结果,使用 AI 技术来优化薪酬分配,确保薪酬与教师的实际表现相匹配。这不仅可以提高教师的满意度和忠诚度,还可以激励教师提升工作表现。利用 AI 技术生成可视化的薪酬报告。这些报告可以帮助 HR 和管理层直观地理解薪酬分配的公平性和合理性,同时也便于与教师进行沟通和讨论。

4.3 专业设置与选择

民办高校可以通过人工智能技术预测未来市场需求量大的专业,并提前布局。这样做可以有效地将有限的教育资源向有前景的专业倾斜,抢占市场先机,打造专业优势,依靠专业优势来提升招生数量和质量。例如,江西应用科技学院成立了人工智能学院,加大人工智能领域人才培养力度。此外,河南商丘学院和安阳学院也同日成立了 AI 学院。对学生来说,他们可以利用人工智能技术根据自己的兴趣爱好和自身优势,在有前景的专业中做出最优选择。比如,“AI+X”课程设计允许学生根据个人兴趣爱好选择其中的“X”。这种灵活性有助于学生找到最适合自己的发展路径,从而提升学生的就业质量。

4.4 教学科研的融合

利用大数据和人工智能技术,教师更容易发现教学中遇到的问题,并将具有学术研究的问题转化成科研课题,这样有助于科研和教学的融合。首先,大数据技术可以帮助教师了解学生在学习过程中的具体问题,从而进行个性化教学,提高学生的学习效率。此外,人工智能系统能够基于收集到的数据做出决策,教师可以通过分析这些数据来发现并解决问题。持续的课堂教学行为监测可以揭示教与学的短板,为学校和教师提供改进的方向。人工智能与

教育的大数据融合还支持了教育科研成果的转化。通过智能化的资源搜索、教学过程数据化和课堂形式互动化,可以构建智慧教学环境,增强教学效果。这种深度融合不仅推动了教育知识生产主体、过程和形式的现代转型,也促进了人才培养模式的变革,以适应社会要求和国家政策。

5 结论

人力资源管理的数字化转型对民办高校的长远发展具有重大意义,人力资源数字化驱动精细化管理和科学决策。数字化转型不仅能够帮助民办高校更好地适应经济社会的新常态,加快内部管理和服务的现代化步伐,从而更有效地支持学校的整体战略目标,而且能够让民办高校更有效地应对未来教育的挑战,提升自身的竞争力和影响力。

参考文献:

- [1]陈剑,黄朔,刘运辉.从赋能到使能——数字化环境下的企业运营管理[J].管理世界,2020,36(2):117-128,222.
- [2]谭志东,赵润,潘俊,等.数字化转型的价值:基于企业现金持有的视角[J].财经研究,2022,48(3):64-78.
- [3]项阳.高校数字化转型如何破题?[J].中国教育网络,2022(5):10-11.
- [4]殷乐.大数据在企业人力资源招聘管理中的应用研究——以 JJ 公司为例[J].中国管理信息化,2022,25(12):167-169.
- [5]吴论文,韩鹏.数字化转型背景下高校人力资源管理变革探究——基于 TOE 框架的整合分析[J].科教导刊,2023(12):1-4.
- [6]黄彦.基于高校人力资源的数据挖掘技术研究[D].天津:天津大学,2004.

作者简介:张建国,男,湖北荆门人,广州华立学院,研究方向:人力资源管理。

激励机制在事业单位人力资源管理中的作用与完善对策探究

张小伟

(北京市海淀区环境卫生服务中心,北京 100080)

摘要:“奋进新征程:人才强国战略下公共部门人力资源管理的现代化”是当前人力资源管理探讨的主要内容。各省委办公厅都先后修订了区域内事业单位人员管理办法,并要求各地各部门认真遵照执行。事业单位是我国极具特色的组织类型,在经济发展、社会进步等方面都发挥了重要作用。随着市场化转型的持续深入,事业单位人力资源管理中的弊端也开始逐渐显露,直接影响了其公益服务水平。而激励机制是吸引高层次人才聚集的重要砝码,是人力资源管理的重要组成部分,对事业单位而言同样重要。考虑到事业单位当前的人力资源管理现状,文章从事业单位人力资源管理激励办法入手,分析激励机制在事业单位人力资源管理中的作用优势,重点在于提出相应的完善对策,以供参考。

关键词:激励机制;事业单位;人力资源管理

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)21-0187-04

Explore the function of incentive mechanism in human resource management of public institutions and improve countermeasures

Zhang Xiaowei

(Environmental Health Service Center, Haidian District, Beijing, 100080)

Abstract: “Forging a new journey: Modernization of human resource management in public sector under the strategy of strengthening human resources” is the main content of current human resource management. The general offices of the provincial Party Committee have revised the management methods of public institution personnel in the region. It has required all departments to seriously comply with the implementation. Public institutions are a very characteristic type of organization in China, which has played an important role in economic development and social progress. With the continuous deepening of market-oriented transformation, the drawbacks of human resource management in public institutions have gradually emerged, which directly affects the level of public service. The incentive mechanism is an important weight to attract high-level talents. It is an important component of human resource management. It is equally important for public institutions. Considering the current situation of human resource management in public institutions, this paper starts with the incentive method of human resource management in public institutions, analyzes the role and advantages of incentive mechanism in human resource management in public institutions, and puts forward corresponding countermeasures for reference.

Key words: incentive mechanism; public institutions; human resource management

0 引言

事业单位改制工作持续进行,激烈的市场经济竞争难免波及事业单位,传统“大锅饭”的人才管理模式已然不适用。事业单位必须科学运用激励机制,实现人力资源管理的“量体裁衣”,避免出现激励不足或激励过度现象。而如何掌握其中的度,是事业单位必须思考的问题。

1 事业单位人力资源管理激励方法

根据激励理论内容来看,可将事业单位激励机制内容总结为如下四方面:

1.1 薪酬激励

这也是最直接的激励方式,根据事业单位不同职工、不同岗位的工作性质,予以相对应的薪酬,以此调动其工作积极性,提高工作质量与效率。改革

开放以来,我国事业单位不断修订薪酬制度,且实施了多次大规模改革,最终形成了岗位绩效工资制,即由岗位工资、薪级工资、绩效工资以及津贴补贴四部分构成,强调一岗一薪、岗变薪变、一级一薪、定期升级的薪酬管理制度。

1.2 晋升激励

职务晋升是人员从基层职务职级逐步上升到高层职务职级的过程。对事业单位来说,职务晋升激励能更好地发挥工作人员价值,实现人岗配比的科学性和合理性;对职工个人来说,一方面能提升其薪酬待遇,另一方面也是对其能力的肯定,提高了职工精神上的满足感。晋升激励能够降低人才的流失率,激励员工更好地发挥个人价值,更好地为单位工作。

1.3 培训激励

即将文化教育、技能培训等作为一种激励手段,旨在提升职工的学习水平与知识储备,致力于在单位内部构建一种力争上游、良性竞争的生态格局。这是对职工职业生涯规划的长期投入,尤其是高质量、高层次、高专业性的培训,基本都是面向核心骨干人才,是对这部分职工的肯定^[1]。

1.4 绩效考核激励

绩效考核具有承上启下的作用,承接事业单位战略发展规划,启示职工制订自身的发展目标,以此保证职工个人发展与单位战略的协调统一。绩效考核已经成为事业单位最基础、最重要也是最有效的考核方式,以岗位职责的完全履行或超额履行为考核对象,围绕德、绩、廉、能、学等方面进行考核,全面把握职工工作情况,并作为薪酬增减、职务升降、评先评优的依据。

2 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用

2.1 优化人力资源配置

不管是事业单位还是企业,在运行中都涉及诸多资源的筹划,人力资源便是其中较关键的战略性资源之一。对单位而言,通过应用激励机制,能够充分调动职工工作积极性,提高单位经营管理效率,使其在社会建设中发挥出更大的价值,彰显事业单位

的社会性、公益性价值,打造令群众满意、信任的政府;对个人而言,激励机制可以满足职工心理活动和对职务、工作回报的要求,提高其对单位的向心力和凝聚力,也有利于提升个人的综合素质,提高事业单位整体的人力资源管理质量^[2]。

2.2 增强人才安全感

激励是差异化的,是岗位薪级组合工资分配制度的一种表现,根据单位的发展情况适当地采取福利或其他措施来激励职工,使其更好地发挥价值;同时也是事业单位对他们工作态度的一种认可方式,提高人才尤其是优秀人才的安全感,不断拉近职工与单位之间的距离。

2.3 培养职工危机意识

通过前文的概述可知激励机制有多种方式,不管哪种方式都与职工的个人绩效关联密切。目前,事业单位已经形成了一套系统且全面的绩效考评体系,并跟随单位的发展情况进行动态的调整,以达到激励职工的目的。例如,对绩效良好或对单位有突出贡献的职工,可以给予更多的物质或荣誉奖赏,让其他职工以他们为榜样或前进的目标;反之,也要采取一定的惩罚措施,增强职工的危机意识,在事业单位内部营造积极向上的工作氛围。

3 事业单位人力资源管理中激励机制的完善对策

3.1 明确激励机制建设的基本原则

3.1.1 公平公正原则

根据公平理论,激励分配的公平与合理是人员工作动机的主要因素和动力。就事业单位而言,当职工对其投入与回报感到公平时,就会认同单位的激励机制,为获得更高的回报,就会更努力地工作,从而直接提高单位的工作效率;反之,就会导致职工心理不平衡,对工作持消极态度,进而影响工作质量,损害单位利益。因此,在设计职工激励机制时,必须让职工体会到公平公正。

3.1.2 结合性原则

一是物质激励与精神激励的结合。通过“有形”激励和“无形”激励的结合,带给职工双重满足;二是正面激励与负面激励的结合。正强化与负强化

结合的作用不仅体现在职工本身,还体现在周围人员身上。只有做到有奖有罚,才能够让事业单位始终保持发展活力。

3.1.3 以人为本原则

根据成就需要理论,激励机制要与人员的需求动机结合,实行针对性的激励方式,以确保取得最佳激励效果。根据 ERG 理论,人员需求是动态变化的,即便是同一个人,在不同发展阶段、不同心态指引下的需求也是不同的。激励机制应在保证公平公正的基础上,根据不同人员的特性进行差异化设计^[3]。

3.2 完善事业单位基础建设

第一,改变事业单位对人力资源管理中激励机制的态度与认识。只有从思想上认识到激励机制的价值与作用,才能够迅速接受其内涵,并从行为行动上支持激励机制的落实。一要正确看待激励机制的调整与优化,及其对个人利益的影响,积极拥护单位决策,适应激励机制变革节奏。二要更新人际关系观念,事业单位受一定平均主义的影响,存在“大锅饭”现象。单位职工需客观认识激励机制的差异性,不以人际关系揣测激励机制的公平性。三要端正工作态度,随着事业单位改革的持续深入,一些属于企业的特性会体现得愈发明显。事业单位并非“进入即养老”,具有优胜劣汰的竞争机制,以保证事业单位工作质量,也有利于激励机制更好地发挥作用,实现单位内部人力资源管理的良性循环。

第二,完善事业单位权力结构,从组织架构上确保激励机制发挥作用。一要清晰化事业单位的产权结构,明确其所有者与经营者,确定各方面管理的责任归属。这样才能针对具体项目设计相应的激励机制,充实激励内容,确定激励机制管理的“客体”。二要完善单位的法人治理结构,从所有权到高级管理人员再到部门负责人以及具体的人员,结合职工在单位运营中扮演的角色完善激励机制,确定激励机制管理的“主体”,以此形成健全的激励机制。

第三,改进单位激励模式。事业单位可借鉴马斯洛的需求层次理论,根据员工当前所处的经济状态和需求确定相应的激励机制,满足不同需求,确保激励效果最大化,也满足了激励机制设置中的以人

为本原则。同时需要考虑亚当斯公平理论,保证激励与贡献的对等性,做到公平、公正、公开。

3.3 健全相应制度与体系

3.3.1 健全绩效工资分配制度

事业单位可参考企业经验,按岗定绩效,破除“大锅饭”分配模式。譬如,设置专项资金,面向临时性的重点技术人员,认同其攻坚克难的工作态度,促进成果良性转化。还有非工资性的收入分配,需根据实际情况,按比例进行分配,同时区分固定分配和变动分配,体现绩效分配的意义和公平性。

3.3.2 建设多渠道的职务晋升制度

晋升制度也是激励机制中的一种,事业单位性质特殊,其人才晋升受编制岗位的限制,竞争激烈且无法预料。随着 2017 年《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》出台后,使得事业单位的技术型人才有了更多元的职业发展道路,相应的薪酬待遇更为灵活,获得晋升的机会也就更多,引导单位职工良性竞争,激励效果十分明显,且形成了“能上能下”的全员竞聘模式,为单位的发展筛选出了一批优秀人才^[4]。

3.3.3 进一步完善绩效考核指标体系

事业单位的绩效考核本身就是一种激励手段。在绩效考核指标体系的建设完善中,事业单位可引入平衡计分卡这一考核方式,从财务、客户、内部运营和学习与成长四维度进行优化设置,根据实际情况制订客观的考核标准;同时要量化考核岗位,采用直观且易于操作、理解的考核指标衡量单位职工的贡献情况,对其绩效进行精准的评估,并明确超额完成的奖赏,达到激励目的。另外,要强调绩效考核的动态化管理。例如,工作性质复杂、职级高的技术人员或管理人员,其相应的绩效周期长,所以考核周期也可适当地延长;而一般人员则可采用常态化的考核周期,同时随着事业单位的运作不断调整。利用绩效激励的方式化职工需求为单位发展动力,从而更好地提高事业单位的服务质量与水平。

3.4 做好职工教育培训工作

将职工教育培训作为事业单位的一种激励方式,能够帮助职工实现自身价值,同时引导其提高工作自觉性和工作胜任力。在知识更新周期越来越短

的情况下,事业单位必须实行终身学习制。一方面,做好内部职工的长期培训工作。一要根据事业单位的职能要求与工作特点、职工队伍素质现状等,结合分级分类原则,在详细调研职工培训需求的基础上,制订培训计划;二要实行重点培训,结合“缺什么补什么”的基本原则,突出述职过程中的缺项、弱项,并策划相应的培训方案,提升其履职能力;三要注重培训效果,根据培训内容与培训要求,通过研讨、考察以及报告等形式对培训实效进行分析,始终坚持以上率下、以老带新,不断提高培训层次与水平,最终实现全员覆盖。另一方面,做好外部与市场接轨的选人用人渠道扩充工作。市场经济机制对事业单位的影响越来越深,且伴随着机构改革,即便是财政全额保障的一类事业单位,也要形成一条与市场化接轨的人才道路。构建与市场经济吻合的选人用人留人机制,不断优化人员素质结构,以长远发展目光建立人才战略,带动事业单位整体业务能力的提升,实现激励机制的最终目标。

3.5 事业单位人力资源管理中的激励机制完善保障措施

为保障事业单位人力资源管理激励机制持续发挥作用,还可以采取以下措施:

其一,发挥外界政策制度的保障作用。事业单位的特殊性质决定了其系列工作开展都必须遵循政策制度,为提高事业单位的人力资源管理质量,确保激励机制作用的有效发挥,必须从法律层面、政策层面予以规定,包括人力资源管理制度、职员改革制度、不同职级工资差额管理等,并结合时代进步和社会发展持续改进完善,从实践中检验效果,并予以修订、改进,通过这种“强硬”方式保证激励机制作用能真正发挥^[5]。

其二,发挥单位内部监督管理的保障作用。事

业单位的激励机制并非从书面理论上建设即可,而是要应用到实践中去,而要想确保激励机制能在实务中被验证,就必须发挥监督管理的约束、保障作用。事业单位可常设监督部门,由各部门职工推选出的代表作为其成员,由单位领导班子直接管辖,不受其他部门挟制,如实监督激励机制的执行情况,并定期反馈、公示,确保激励机制发挥作用。

4 结论

综上,激励机制是事业单位在人力资源管理中的重要手段和方式,要想激励机制价值最大化,就必须打破传统管理模式,清晰化认识到不同职工的现实需求,因人而制。文章从激励机制思想认知、单位组织结构设置、绩效考核指标重塑、职务晋升以及职工教育培训等方面,提出了完善事业单位激励机制的建议,以期促进事业单位人力资源管理效果提升。

参考文献:

- [1]陈雪.简述激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].中国产经,2023(10):95-97.
- [2]郭茗.事业单位人力资源管理中的激励机制构建与探索[J].商讯,2022(25):176-179.
- [3]周敏新.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2022(21):33-35.
- [4]张晓桦.试析事业单位人力资源管理激励机制的优化对策[J].商讯,2022(22):191-194.
- [5]王丹.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(2):62-64.

作者简介:张小伟,女,天津人,北京市海淀区环境卫生服务中心,研究方向:人力资源管理、人力资源薪酬、人力资源绩效考核。