新形势下企业资产质量和效益管理分析

金　帆

（云南机场集团有限责任公司昆明机场，云南　昆明　650200）

摘　要：在全球经济一体化和信息技术不断发展的新形势下，企业面临更加复杂的市场环境和激烈的竞争。资产质量和效益管理作为企业管理的重要组成部分，对企业的可持续发展起着至关重要的作用。文章通过分析新形势下企业资产质量和效益管理的重要性、存在的主要问题，提出有效的管理策略，以期对企业提升资产质量和效益有所启示。

关键词：新形势；企业；资产质量；效益管理

中图分类号：F273.4　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0001-04

Analysis of enterprise asset quality and benefit management under the new situation

Jin Fan

(Yunnan Airport Group Co., Ltd. Kunming Airport, Kunming, Yunnan, 650200)

Abstract: In the new era of global economic integration and the continuous development of information technology, enterprises are facing more complex market environments and intense competition. As important part of enterprise management, asset quality and efficiency management plays a crucial role in the sustainable development of enterprises. The article analyzes the importance of asset quality and efficiency for enterprises in the new era and the main problems that exist, proposes effective management strategies in order to provide a reference for enterprises to improve asset quality and efficiency.

Key words: new situation; enterprise; asset quality; benefit management

0　引言

随着经济全球化的深入和信息技术的飞速发展，企业所处的市场环境发生了深刻的变化。面对日益复杂的市场竞争，企业想立于不败之地，就必须加强对资产质量和效益的管理。资产质量直接影响企业的财务健康状况，而效益管理则关系到企业的盈利能力和市场竞争力，因此，研究新形势下企业资产质量和效益管理的相关问题具有重要的现实意义。

1　新形势下企业资产质量和效益管理的重要性

在当前全球经济一体化和信息技术飞速发展的新形势下，企业资产质量和效益管理的重要性愈加突出。首先，高质量的资产管理能够显著提升企业的财务健康水平。通过科学的资产管理，企业可以有效降低资产减值和坏账风险，确保资产价值的保值增值，从而增强企业的财务稳健性和抗风险能力。这对企业在资本市场上获得融资和收获投资者的信任具有重要意义。此外，良好的资产质量和效益管理还能够显著增强企业的市场竞争力。通过优化资源配置，提高资产利用效率，企业可以降低运营成本，提升生产效率，从而在激烈的市场竞争中保持优势地位。同时，科学的效益管理能够帮助企业实现精细化管理，充分发挥资源的最大效用，提升企业的整体盈利能力。更为重要的是，资产质量和效益管理的提升有助于促进企业的创新发展。高效的资产

管理和效益管理可以为企业积累更多的资金和资源,用于研发和技术创新,从而推动企业的技术进步和产品升级,增强企业的核心竞争力。在信息技术飞速发展的背景下,通过数字化和智能化手段进行资产质量和效益管理,企业还可以实现管理流程的优化和决策的科学化,进一步提升管理效率和决策质量[1]。

2 新形势下企业资产质量和效益管理存在的主要问题

2.1 资产管理机制不完善

在新形势下,许多企业的资产管理机制依然不够完善,导致资产管理存在诸多问题和隐患。首先,部分企业的资产管理制度不健全,缺乏系统性和规范性。具体表现为资产登记、盘点、维护和处置等环节管理松散,缺乏统一的管理标准和操作流程。由此导致资产信息容易出现遗漏或错误,无法全面准确地反映企业的资产状况。资产管理的责任分工不明确,也是企业资产管理机制不完善的重要表现。一些企业在资产管理中缺乏明确的职责划分,导致资产管理责任不清,管理工作无人监督和考核,容易引发资产流失和价值减损。例如,固定资产的购置、使用、维护和报废等各个环节,如果没有明确的责任人和管理制度,就会导致设备闲置、损坏甚至丢失。此外,信息化管理水平低下也是导致资产管理机制不完善的一个重要原因。很多企业仍然依赖传统的手工管理方式,缺乏先进的信息化管理工具,无法实现对资产的动态监控和精细化管理。这不仅降低了资产管理的效率,还增加了管理的复杂性和出错的概率。最后,企业在资产管理过程中缺乏有效的风险控制机制,也是导致资产管理机制不完善的一个重要因素。没有建立科学的风险评估和防控体系,企业在资产管理中容易忽视潜在的风险,导致资产减值、流失和利用效率低下等问题。

2.2 资产利用效率低

在新形势下,许多企业面临着资产利用效率低下的问题,不仅影响企业的运营效益,还增加了运营成本,削弱了市场竞争力。首先,设备闲置和资源浪费现象普遍存在。一些企业因缺乏科学的资产配置和调度机制,导致生产设备和办公资源得不到充分利用,部分设备长期闲置,形成资源浪费。此外,重复投资也是资产利用效率低下的重要表现。一些企业在决策过程中缺乏全局观念,未能充分利用现有资源,就盲目进行新设备和新项目的投资,导致资源配置不合理,增加了企业的资本投入和运营成本。其次,设备维护和管理不到位,也是导致资产利用效率低的重要原因。一些企业缺乏完善的设备维护制度和管理流程,设备出现故障或损坏后未能及时维修和保养,导致设备使用寿命缩短,利用效率降低。同时,缺乏有效的资产管理工具和技术手段,也是导致资产利用效率低的一个重要因素。许多企业依然依赖手工管理和传统管理方法,无法实现对资产的动态监控和精细化管理,难以及时发现和解决资产利用中的问题。再次,员工的技能水平和操作能力不足,也是影响资产利用效率的重要因素。一些企业未能对员工进行系统的培训和技能提升,员工在操作设备和管理资产时,容易出现操作失误和管理疏漏,影响资产的正常使用和高效利用。最后,企业在资产利用方面缺乏长远规划和战略眼光。一些企业在资产配置和利用过程中,缺乏科学规划和统筹,未能充分考虑市场变化和企业发展的实际需要,导致资产配置不合理,利用效率低下[2]。

2.3 效益管理手段单一

在新形势下,许多企业在效益管理中仍然依赖传统、单一的管理手段,导致管理效果不理想,难以充分提升企业的整体效益。首先,绩效考核体系不完善是效益管理手段单一的一个突出表现。很多企业的绩效考核依然停留在简单的财务指标上,忽视了对员工综合能力和工作成果的全面评价。这种单一的考核方式无法激发员工的工作热情和创造力,员工积极性往往不足,影响了整体效益的提升。其次,企业在成本控制方面缺乏多样化和精细化的管理手段。很多企业依然采用传统的成本控制方法,如简单的预算管理和费用削减,忽视了现代管理工

具和技术的应用。例如,缺乏对成本数据的深度分析和挖掘,无法及时发现和解决成本管理中的问题,导致成本控制效果不佳。此外,在预算管理方面,许多企业仍然采用固定预算和静态分析的方式,缺乏灵活性和动态调整的能力。在市场环境变化迅速的情况下,固定预算无法适应企业发展的实际需要,导致资源配置不合理,影响企业的运营效益。同时,企业在效益管理中应用信息化和智能化手段不足,主要依然依赖手工管理和传统管理工具,无法实现对效益数据的实时监控和动态管理。这不仅降低了管理效率,还增加了出错的风险。企业在效益管理中也缺乏系统的培训和学习机制,员工对现代管理工具和方法的掌握程度不高,难以有效应用到实际工作中,影响了效益管理的整体水平。最后,企业在效益管理中缺乏长远规划和战略眼光,管理手段过于注重短期效益,忽视了对长期效益和可持续发展。

3 新形势下企业资产质量和效益管理的有效策略

3.1 完善资产管理机制

新形势下,企业要提升资产质量和效益管理水平,首先需要完善资产管理机制。建立健全的资产管理机制是保障资产安全、提高资产利用效率和实现企业可持续发展的基础。企业应从制度建设、流程优化、技术应用和人员培训等多方面入手,系统性地提升资产管理水平。首先,应建立健全资产管理制度,明确资产管理的各项规定和标准,确保资产管理的系统性和规范性。例如,制订详细的资产登记、盘点、维护和处置流程,明确各环节的责任人和操作规范,防止资产流失和价值减损。其次,应优化资产管理流程,简化管理程序,提高管理效率。例如,通过引入信息化管理系统,实现资产的动态监控和实时管理,提升资产管理的透明度和准确性。同时,企业应加强资产管理技术的应用,利用物联网、大数据和人工智能等现代信息技术手段,实现资产管理的智能化和精细化。例如,通过物联网技术,实现对固定资产的实时监控和管理;通过大数据分析,优化资产配置和利用,提高资产利用效率。此外,企业还应重视资产管理人员的培训和技能提升。定期组织员工参加专业培训和学习,提高其资产管理的专业能力和操作水平,确保资产管理工作高效、规范地进行。最后,企业应建立科学的资产管理绩效考核体系,定期对资产管理工作进行评估和考核,及时发现和解决管理中的问题,不断提升资产管理水平。通过完善资产管理机制,企业可以有效提升资产质量,降低管理风险,提高资产利用效率,实现企业的可持续发展和长远利益[3]。

3.2 提高资产利用效率

在新形势下,提高资产利用效率是企业提升竞争力和实现可持续发展的关键。首先,企业应优化资源配置,避免资源浪费和重复投资。通过全面盘点现有资产,科学评估资产利用状况,及时发现和处理闲置资产,避免设备长期闲置造成的资源浪费。企业应加强对资产的动态管理和调度,通过合理的资源配置,确保各类资产在不同部门和项目之间的高效利用。例如,通过建立资产共享机制,实现设备和资源的跨部门调配,提高资产的综合利用率。其次,企业应加强设备维护和管理,延长设备使用寿命,提升资产利用效率。例如,制订详细的设备维护计划,定期对设备进行检查和保养,及时修复和更换损坏部件,确保设备的正常运转和高效利用。同时,引入先进的管理工具和技术,如物联网和大数据分析,实时监控设备运行状态,提前预警设备故障,减少设备停机时间和维修成本。企业还应重视员工的技能培训和操作能力提升。通过系统的培训和学习,提高员工对设备和资产的操作水平,减少操作失误和资源浪费,提升资产利用效率。例如,定期组织员工参加专业技能培训和操作考核,确保其掌握先进的操作技术和管理方法。同时,建立科学的激励机制,鼓励员工积极参与资产管理和维护工作,提高其工作积极性和责任感。最后,企业应制订科学的资产利用规划和长远战略,注重资产的可持续利用和长期效益。例如,通过引入绿色管理理念和节能技术,提高资源利用效率,降低资源消耗和环境影

响,推动企业的绿色发展和可持续经营。总之,提高资产利用效率需要企业从优化资源配置、加强设备维护、提升员工技能和制订长远规划等多方面入手,全面提升资产管理水平,实现企业的高效运营和可持续发展。

3.3 多样化效益管理手段

在新形势下,企业要实现高效的效益管理,必须采用多样化的管理手段,摒弃单一传统的管理方式,以适应复杂多变的市场环境和不断变化的企业需求。首先,企业应构建全面而科学的绩效考核体系,不仅关注财务指标,还应综合考虑运营效率、创新能力、客户满意度和员工发展等多维度指标,全面评价企业效益。例如,通过平衡计分卡等工具,将财务、客户、内部流程、学习与成长等多个方面纳入绩效考核范围,实现对企业整体效益的全面评估和管理。其次,企业应加强成本管理的精细化和多样化。传统的成本削减手段往往简单粗暴,容易影响企业正常运营和长期发展。相反,企业应通过精益管理和六西格玛等先进管理工具,深入分析成本构成,优化业务流程,提高资源利用效率,从源头上控制和降低成本。例如,通过精益生产减少生产过程中的浪费,通过六西格玛优化工艺流程并提高产品质量,从而实现成本的科学控制和效益的全面提升。此外,企业应积极应用现代信息技术,实现效益管理的信息化和智能化。通过大数据分析、人工智能和云计算等技术,企业可以对大量业务数据进行实时分析和处理,及时发现和解决管理中的问题,提升决策的科学性和准确性。例如,通过大数据分析洞察市场需求和客户行为,优化产品和服务,提升市场竞争力;通过人工智能技术实现生产设备的预测性维护,减少设备故障和停机时间,提高生产效率和效益。同时,企业应重视员工的全面发展和激励机制的创新。员工是企业最重要的资源,其工作积极性和创造力直接影响企业的效益。企业应通过系统的培训和发展计划,提高员工的综合素质和专业技能;通过合理的激励机制,如绩效奖金、股权激励和职业发展通道等,激发员工的工作热情和创新动力,提升整体效益。最后,企业应制订长远的效益管理战略,注重可持续发展和社会责任。通过绿色管理、节能减排和社会公益等多样化手段,提升企业的社会形象和市场认可度,推动企业的可持续发展。例如,通过实施环保项目和绿色生产,提高资源利用效率,减少环境污染,提升企业的社会责任感和品牌价值[4]。

4 结论

总体而言,企业在应对新形势下的挑战时,必须采取全面而系统的管理策略,综合考虑资产管理、效益提升和可持续发展等多个方面。只有通过不断优化管理机制、提升管理效率、应用先进技术和创新管理手段,企业才能在复杂的市场环境中实现长期的可持续发展。未来,企业应持续关注经济形势和市场动态,不断调整和优化管理策略,以应对不断变化的挑战和机遇,实现更加卓越的经营成果。

参考文献:

[1]吴梦潇.企业财务效益管理的措施[J].今日财富(中国知识产权),2022(10):73-75.

[2]胡皓.纺织企业研发成本效益管理研究:以X纺织为例[J].黑龙江纺织,2022(2):39-42.

[3]陈雯晶.基于价值创造的企业投资效益管理体系建设分析:以QZ移动公司为例[J].会计师,2022(2):51-53.

[4]王登.现代企业经营中经济效益管理策略分析[J].现代经济信息,2020(2):44-45.

作者简介:金帆,男,湖南株洲人,云南机场集团有限责任公司昆明机场,研究方向:财务管理、企业资产价值管理。

新形势下提升事业单位内部审计服务能力的路径研究

陈堇晓

[山东省卫生健康宣传教育中心(山东省中医药推广交流中心),山东　济南　250000]

摘　要:现阶段,我国经济正由高速增长阶段向高质量发展阶段转变,事业单位作为服务社会经济的公共服务部门,不断提升事业单位内部审计服务能力,对新形势下事业单位的健康可持续和我国经济的高质量发展具有十分重要的意义。基于此,文章以新形势内涵为研究视角,对事业单位内部审计服务问题和提升路径展开了探讨,目的在于充分挖掘事业单位内部审计服务能力,助力事业单位公共服务价值的提升,进而助力我国经济的高质量发展。

关键词:新形势;事业单位;内部审计;服务能力;提升

中图分类号:F239.45　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0005-04

Research on the promoting effect of agricultural technology innovation on agricultural economic growth

Chen Jinxiao

[Shandong Health Promotion and Education Center (Shandong Traditional Chinese Medicine Promotion and Exchange Center), Jinan, Shandong, 250000]

Abstract: At present, China's economy is transitioning from a high-speed growth stage to a high-quality development stage. As a public service department serving the social economy, continuously improving the internal audit service capabilities of public institutions is of great significance for the healthy and sustainable development of public institutions and the high-quality development of China's economy under the new situation. Based on this, the article takes the connotation of the new situation as the research perspective to explore the issues and improvement paths of internal audit services in public institutions, with the aim of fully tapping into the capabilities of internal audit services in public institutions, helping to enhance the value of public services in public institutions, thus promoting the high-quality development of China's economy.

Key words: new situation; government-affiliated institutions; internal audit; service capability; promote

0　引言

事业单位作为社会经济服务的主要职能部门,新形势下加强对事业单位内部审计服务的提升与创新,是促进事业单位主动作为、积极作为、有效作为的重要手段,是切实把中国特色社会主义审计的制度优势转化为治理效能的重要途径。

1　新形势下的事业单位内部审计服务职能

1.1　新形势内涵

新形势下,事业单位内部审计让事业单位内部审计全面覆盖成为可能。坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,围绕“四个坚持”谋划和开展审计,自觉运用规律性认识指导审计实践,正确把握“稳”与“进”的关系,加强对权力运行的监督制约,以推动审计的高质量和高水平发展,从而切实彰显事业单位内部审计的“如臂使指”“如影相随”“如雷贯耳”功能。

1.2　事业单位内部审计的服务能力

1.2.1　事业单位内部审计为单位决策服务

新形势下,事业单位内部审计服务能力的提升需首要关注事业单位的整体发展目标,提出可行性、针对性的审计目标。事业单位内部审计不仅要履行

事业单位的财务监督职能,还要为事业单位管理层决策提供可靠数据与技术支持,以实现审计职能从监督向分析转变。同时事业单位内部审计工作要深入事业单位各层级部门工作,并以独立的第三方视角客观公正地评价单位决策的科学性,从而深入解决单位面临的问题,提高单位的决策水平。

1.2.2 事业单位内部审计为单位价值增值服务

为了提高事业单位公共服务的效果及效率,新形势下事业单位内部审计要从事业单位全局出发,对事业单位资产安全、经济业务、廉政建设等进行全面审查、评价,以改善事业单位内部管理,提高事业单位内部服务效率,进而助力事业单位社会服务价值的增值。传统的内部审计主要围绕财务状况的合规合法性进行审查,从而对事业单位起到经济监督的效果。虽然在事业单位内部审计工作中,逐步引入了风险意识,但是内部审计的关注重点仍然是财务工作。而服务型审计关注事业单位的整个运营情况,不但注重“资金”的审计,而且关注“管理”的审计,符合新形势审计全覆盖的要求,促进了事业单位社会价值的增值。

1.2.3 事业单位内部审计为完善单位内部控制服务

事业单位内部审计与事业单位内部控制具有密切联系,事业单位内部审计功能主要是对内部控制进行评价。因此事业单位内部审计是辅助完善事业单位内部控制体制的重要手段,在完善事业单位管理体系方面发挥着重要的服务作用。新形势下事业单位内部审计工作的开展不能脱离监督职责,需要在完成对事业单位经济性的监督、对资产安全的确认基础上拓展服务职能,以切实改善事业单位的治理效果。

2 新形势下的事业单位内部审计服务能力作用机制

2.1 制订内部审计目标

事业单位作为公益性组织,肩负着多重功能职责,如保证国有资产合理使用、为社会创造价值、规避风险实现自身的可持续发展等。从不同的审计角度出发,事业单位的审计目标是不同的。因此,新形势下事业单位内部审计目标制订要立足事业单位发展需求,以切实发挥事业单位内部审计对事业单位的服务功能。同时,审计目标要涵盖审计行动将要解决的详细工作要求,以促进事业单位审计工作由“重审计”向“重建议”的转变,从而强化事业单位风险的识别处理和成果绩效的评价,创造出更加多元的社会价值目标[1]。

2.2 确定内部审计范围

新形势下事业单位内部审计工作要求全覆盖,需要进一步拓展事业单位内部审计的范围,尤其是对重点领域要进行重点深入监控。一是要聚焦风险防控,开展专项管理审计,以“审计就是生产力”的理念充分揭示问题短板;二是围绕权力运行,开展经济责任审计,以建立健全事业单位内部控制机制;三是融入事业单位日常运营,开展跟踪审计,实现事业单位内部审计的过程跟踪。通过以上全方位、多角度地确定审计范围,逐步实现事业单位内部审计职能的全覆盖。

2.3 选择内部审计方法

事业单位内部审计方法不是一成不变的,而是随着时代的发展和工作的需求,不断丰富和完善。通常情况下,事业单位内部审计方法的选择要立足审计目标和审计范围,科学选择有针对性的审计方法。新形势下,事业单位内部审计为了提升审计的服务范围,往往采用大数据审计方法,不但突破了传统“抽样”审计的局限,而且为事业单位内部审计全面覆盖提供了良好的支撑。

2.4 报告内部审计结果

新形势下,为了提高审计结果的客观性与公正性,要建立健全审计机构内部沟通机制,以确保内部审计结果报告的准确性和科学性,进而促进事业单位内部审计结论和审计建议的有效落实,在审计结果沟通的基础上,编制完整、清晰、客观的审计报告。

2.5 落实整改审计成果

新形势下,提升事业单位内部审计服务能力的关键是落实审计结果,以构建事业单位内部审计发现问题、提出建议、落实整改的闭环管理,进而切实

提升事业单位内部审计服务质量。要强化事业单位内部审计的清单化管理,建立审计发现问题整改清单台账,以实现审计整改的高效化、动态化。同时,积极进行指导并督促纠正审计整改问题,以增强事业单位内部审计整改服务意识,并建立长期跟踪机制,以提高审计整改执行力,促进审计服务成果的高效转化[2]。

3 新形势下的事业单位内部审计服务问题

3.1 内部审计职能范围较窄

虽然新形势对事业单位内部审计提出了新的要求,但是在实际内部审计工作中,一些事业单位的内部审计工作仍然停留在监督、检查方面,对内部审计的职能定位较窄,弱化了审计服务职能,不能满足新形势下全覆盖审计的要求。现阶段,事业单位内部审计重点以重点项目审计、经济责任审计为主,对全面预算审计、项目绩效审计关注度不足,在一定程度上阻碍了审计在事业单位决策过程、事业单位向社会输出公共服务成果中的服务能力发挥,需要增强事业单位领导层、审计人员对审计服务工作的重视,以进一步扩大审计职能范围。

3.2 内部审计思路方法滞后

新形势下的事业单位内部审计服务需要审计人员关注并参与事业单位的各项业务。但是在实际的审计工作中,一些事业单位内部审计还停留在上级下发审计任务、按计划开展审计的思路现状。同时,审计方法的选择主要是聚焦财务资料进行抽查,无法满足现代审计工作的服务要求,也无法实现对事业单位管理风险的全面监控。

3.3 内部审计质量控制不强

内部审计质量控制情况直接决定了事业单位内部审计服务效果,而内部审计质量控制建设的基础是内部控制制度建设。虽然现阶段事业单位内部控制制度建设相比于普通企业而言较为完善、健全,但是对审计工作质量的评价指标建设还有待进一步完善和加强。现阶段,事业单位内部控制制度的建立主要集中在人力资源管理、运营制度管理、预算收支管理、采购资产管理等,在内部控制评价监督相关的制度机制建设还不完善,导致在开展审计工作的过程中无所依据、缺少工作标准,进而不能满足新形势下事业单位内部审计服务的要求[3]。

3.4 审计人员风险意识匮乏

现代审计是以“风险导向审计”为特征的,事业单位内部审计工作也不例外。但是新形势下事业单位内部审计人员缺乏专业的业务技能和综合的审计素质,导致审计人员对内部审计的认识不足、审计理念方法比较落后,尤其是对风险管理、重大政策措施落实方面的关注较少。事业单位内部审计工作的开展更多的是被动“检查”,缺乏自主的“监督”服务,造成审计的风险管理意识不强。

3.5 内部审计信息化建设不足

随着信息技术的快速发展和广泛应用,事业单位内部审计信息化建设也受到了广泛的重视。虽然一些事业单位建立了信息化办公系统,但是内部审计信息化建设仍然存在信息割裂问题,表现为事业单位内部审计信息无法实现全面有效对接、信息资源共享不充分、兼具审计专业知识和信息技术专业能力的复合型人才较少,在很大程度上弱化了审计的服务功能。

4 新形势下提升事业单位内部审计服务能力的路径

4.1 优化内部审计职能

新形势下,提升事业单位内部审计服务能力需要优化内部设计职能。一方面,要拓宽内部审计服务范围。新形势赋予内部审计人员更加崇高的使命,事业单位内部审计工作要打破原有的思维定式,拓宽内部审计服务范围,在对内部财务运行情况进行监督的基础上,对组织管理风险、内部控制等提出相关评价建议,以提升事业单位内部审计的效用。另一方面,要加大事业单位领导对内部审计服务职能的重视,提高内部审计服务职能在事业单位中的战略地位,让领导层意识到内部审计对事业单位管理发展的价值作用,从而加大对内部审计人员、制度等的投入,进而不断提升事业单位内部审计服务能力。

4.2 改进内部审计方法

新形势下,事业单位内部审计要强化对现代信

息手段的运用,不断创新内部审计方法。一方面,要积极获取内部审计业务新手段,在掌握基本内部审计方法和技能的同时,积极学习现代审计技术方法,如考核法、观察法、SOL 语言分析法等,以提高内部审计的服务能力。另一方面,要创新内部审计方式模式,积极推进嵌入式、融合式、“1+N”式项目审计组合方式,如将经济责任审计与专项资金审计、预算执行审计、建设项目审计等有机结合,以切实提升事业单位内部审计“一审多果、一果多用”,进而提升事业单位内部审计服务能力[4]。

4.3 强化内部审计质量控制体系

规章制度是确保新形势下事业单位内部审计服务能力提升的重要保障。新形势下,为了健全内部审计质量控制体系,事业单位需要加强制度建设。一是建立统一的标准与规范,实现事业单位内部审计工作标准化、规范化开展,有效规避事业单位内部审计中的风险问题,提升内部审计的服务效率。二是加强对内部审计工作的长远规划与详细计划,作为增强质效、完善机制、促进发展的重要动力,事业单位内部审计工作要有发展的眼光和长远的目标,并建立内部审计长效机制,以确保内部审计服务的效能性。三是建立健全内部审计整改制度,以加强审计成果的运用,提高事业单位内部审计服务能力。

4.4 加强审计队伍建设

新形势下,事业单位内部审计提升服务能力的关键在于加强审计队伍的建设。作为审计工作的实施者,事业单位内部审计人员要树立服务意识,不断拓展服务职能,以强化内部审计服务功能的发挥。同时,事业单位要关注复合型审计人才的培养。事业单位内部审计人员不但要具备专业的审计知识技能,还要具备信息技术运用能力、政策法规解读能力等,以不断提升自身的职业综合素养,从而为审计工作的深入、广泛开展提供良好的服务支撑。这需要加强对审计人员的教育和培训,通过教育培训来不断拓宽审计人员的视野。

4.5 推进内部审计信息化

新形势下,推进事业单位内部审计信息化已经成为不可逆的发展趋势。为了进一步提升内部审计的服务质效,事业单位需要加快内部审计信息化平台建设,以解决传统审计工作“数据孤岛”问题,实现关键业务流程的信息化系统处理,进而实现审计工作的多角度、多层次挖掘。同时,强化事业单位内部审计系统与风险识别系统、业务数据系统、审计报告系统的有效对接,以强化审计工作与其他工作、人员的协同作用,促进审计服务的全面覆盖。

5 结论

综上所述,新形势要求事业单位内部审计工作推进一级预算单位全覆盖,应审尽审,以拓展审计的广度和深度。文章重点从优化内部审计职能、改进内部审计方法、强化内部审计质量控制体系、加强审计队伍建设和推进内部审计信息化五个维度提升事业单位内部审计能力,以适应新形势下全覆盖审计的需求,从而助力事业单位的健康可持续发展。

参考文献:

[1]陈作琼,滕永湃.新形势下提升事业单位内部审计服务能力的路径探讨[J].活力,2024,42(9):160-162.

[2]李代平.新形势下事业单位内部控制中的问题及对策[J].金融客,2024(3):63-65.

[3]张君玉.新形势下行政事业单位内部审计风险及防范措施[J].金融客,2023(11):64-66.

[4]程宝静.新形势下事业单位内部审计面临的挑战及应对策略[J].绿色财会,2023(4):26-30.

作者简介:陈堇晓,女,山东齐河人,山东省卫生健康宣传教育中心(山东省中医药推广交流中心),研究方向:内部审计、财务管理。

信息化背景下医院财务管理精细化策略分析

韩佳佳

（苏州卫生职业技术学院附属口腔医院，江苏　苏州　215000）

摘　要：随着医疗行业的快速发展与信息技术的广泛应用，医院财务管理面临前所未有的挑战与机遇。精细化管理对提升医院运营效率、优化资源配置、增强财务透明度发挥着重要作用。但是，当前医院在财务管理精细化方面存在一定问题，如数据处理效率低下、资产管理不精细、成本核算模糊等。为了实现精细化管理，医院应当从数据采集、资产管理、成本核算、全面预算及绩效考核这几个方面实施精细化管理，以提升医院财务管理水平。

关键词：信息化；医院；财务管理；精细化管理

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0009-04

Analysis of financial management optimization strategies in hospital under the background of informationization

Han Jiajia

(Suzhou Health Vocational and Technical College Affiliated Stomatological Hospital, Suzhou, Jiangsu, 215000)

Abstract: With the rapid development of the medical industry and the widespread application of information technology, hospital financial management is facing unprecedented challenges and opportunities. Refined management plays an important role in improving hospital operational efficiency, optimizing resource allocation, and enhancing financial transparency. However, there are currently some problems in the aspect of refined financial in hospitals, such as low data processing efficiency, rough asset management and vague cost accounting. In order to achieve refined management, hospitals should implement refined management in collection, asset management, cost accounting, comprehensive budget and performance evaluation, so as to improve the level of hospital financial management.

Key words: informatization; hospital; financial management; refined management

0　引言

随着医疗改革的深入和信息技术的飞速发展，医院的财务管理模式正经历着深刻的变革。传统的财务管理方式已难以满足现代医院高效运营、成本控制及质量提升的需求。精细化管理强调通过细化工作流程、精确量化标准、强化内部控制等手段，实现资源的优化配置和效益的不断提升。在信息化背景下，医院财务管理精细化成为提升医院竞争力、实现可持续发展的关键路径。因此，深入分析信息化条件下医院财务管理的精细化策略，对推动医院管理现代化、提升医疗服务质量具有重要意义。

1　医院财务管理精细化的重要性

首先，精细化管理模式能够帮助医院适应支付制度改革的需求。随着医疗支付制度的实施，支付方式发生了显著变化，逐渐向按病种付费、按人头付费等多元化支付方式转变。这种转变对医院成本控制提出了更高的要求，需要医院具备更为精细化的财务管理能力。通过精细化管理，医院能够更准确地把握费用结构和成本构成，针对性采取积极有效措施，如加强供应链管理，积极控制采购成本；通过对药品、医用耗材的有效管理做好相关成本控制。通过精细化管理不断降低运营成本，提高经济效益。

其次，精细化管理有利于推动财务管理转型与创新。通过引入先进的信息化技术手段和精细化管理理念，医院可以实现财务管理流程的再造和优化，提高工作效率和管理水平。在信息化条件下，医院

能够快速采集、处理和分析海量财务数据,为经营管理提供及时、准确、全面的数据支持。

另外,精细化管理还强调对财务数据的全程监管和动态分析,有助于医院及时发现财务管理中存在的问题和风险,并采取相应的措施,保证医院财务安全[1]。

2 医院财务管理精细化存在的问题

医院在推进财务管理精细化的过程中,仍面临一系列问题,主要体现在以下几个方面。

第一,财务管理制度和内部控制制度不够完善,没有及时根据医院发展现状和外部环境变化进行修订和完善。部分制度在实际执行过程中存在偏差,无法发挥约束和监管的作用。

第二,医院内部各部门、科室之间缺乏有效的信息沟通机制,各系统之间无法连接,缺少统一的数据标准,导致财务数据传递不畅,“信息孤岛”现象严重。各部门在财务管理方面难以形成合力,影响医院整体的财务管理水平。

第三,抗风险能力较低。部分医院对财务管理中的潜在风险认识不足,缺乏有效的风险评估和防控机制。资金管理和使用不够合理,存在资金闲置、浪费等现象,降低了医院的抗风险能力。

第四,全面预算的执行力不足,缺少跟踪和监管。预算编制不精细,预算与实际情况存在较大偏差,在执行过程中缺乏有效的跟踪和监管机制,难以确保预算目标的顺利实现。

第五,信息化建设有待完善。部分医院信息系统的功能不够完善,难以满足医院财务管理的精细化需求。各个系统之间的集成度不高,数据共享和交换存在障碍,影响财务管理效率。

3 信息化条件下医院财务管理精细化的基本要求

3.1 采集数据精细化

首先,利用信息技术精准采集基础数据,确保所有与财务管理相关的基础数据都被准确、全面地采集到财务系统中,如将 HIS 收费系统、采购管理系统、成本核算系统、预算管理系统等与财务系统深度集成。其次,利用信息技术采集报销数据。在报销数据的精细化管理中,引入专门的财务报销软件,设置严格的报销标准和审批流程,保证报销的合规性[2]。最后,利用信息技术采集财务数据。在财务系统中,利用信息化手段自动核算财务数据,如收入、支出、成本等,并自动生成相应的财务凭证。

3.2 资产管理精细化

医院要建立完善的资产管理体系,在制度体系中明确资产管理各个环节的流程和责任分工。构建资产管理信息系统,实现资产的数字化管理,利用系统实时了解资产的分布、使用状况、维护保养情况等,为资产管理提供有力支持。在资产采购环节,应实施严格的审批程序和招投标制度,确保采购的资产符合医院需求且价格合理,管理人员可以利用信息系统对采购过程进行监控。在资产的使用过程中,应明确责任人,定期进行维护和保养,确保资产的正常运转,延长资产的使用寿命[3]。

3.3 成本核算精细化

医院应当建立完善的成本核算制度,保证成本核算工作的规范性和准确性。将医院的医疗服务项目作为成本核算对象,对每个项目的成本进行单独核算,了解各项目的成本构成和盈利情况,为定价和成本控制提供依据。通过建立成本核算信息系统,实现成本核算数据的自动采集、处理和分析。管理人员可以充分利用成本核算信息系统,对医院的成本数据进行实时监控,根据实时监控结果和医院运营情况的变化,动态调整成本核算方法和标准。通过成本分析,医院可以了解成本构成的合理性和优化空间,为成本控制提供方向,制订有效的成本控制措施[4]。

3.4 全面预算精细化

全面预算精细化是医院实现资源优化配置、提高运营效率、保障战略目标实现的重要手段。医院应建立完善的全面预算管理体系,以医院战略目标为导向,确保全面预算管理的全面性、系统性和科学性,使预算目标与医院战略目标相一致。预算编制过程应充分调动医院各部门和员工的积极性,根据医院实际情况和业务特点,选择合适的预算编制方法,如零基预算、滚动预算等,保证预算的准确性和可操作性。预算一经批准,各部门应严格按照预算

执行,确保预算的刚性约束。预算能否切实发挥作用,关键在于能否发挥预算执行的控制功能,预算信息化可以最大限度地避免人工管理的弊端,提高预算管理的刚性。在预算执行过程中,当外部环境或内部条件发生重大变化时,应及时对预算进行调整,管理人员可以利用信息化手段,对预算执行情况进行实时监控,及时发现和纠正预算执行中的偏差。另外,医院还要完善预算分析和考核机制,定期对预算执行情况进行全面分析,包括预算完成情况、差异原因、改进措施等,为下一期预算编制提供参考。将预算执行情况纳入医院绩效考核体系,与部门和个人绩效挂钩,激发员工参与预算管理的积极性,根据预算分析结果和绩效考核结果,不断完善预算管理制度和流程,提高预算管理水平[5]。

3.5 绩效考核精细化

绩效考核精细化不仅有助于提升医院整体运营效率,还能激发员工的工作积极性和创造力,推动医院持续健康发展。医院应建立科学的绩效考核体系,绩效考核体系应紧密围绕医院战略目标和年度工作计划,确保考核目标与医院整体发展方向相一致。除了传统的财务指标外,还应纳入医疗质量、患者满意度等非财务指标,形成全面、综合的考核体系,尽可能将考核指标量化,减少主观判断的影响,提高考核结果的客观性和公正性。在信息化建设中,医院需要利用信息化手段提高考核效率,建立绩效考核信息系统,实现考核数据的自动化采集、处理和分析,提高考核工作的效率和准确性,通过信息系统实时监控各科室和员工的绩效表现,及时发现问题并反馈给相关部门和个人,促进问题的及时解决,利用数据分析工具对考核数据进行深入挖掘,发现潜在的问题和机会,为医院决策提供有力支持。为了发挥绩效考核的激励作用,可以将绩效考核结果与员工的薪酬水平挂钩,实现优劳优得、多劳多得,激发员工的工作积极性。医院还可以将绩效考核结果作为员工晋升、培训和职业发展的重要依据,帮助员工明确职业发展方向和目标。医院要根据绩效考核结果,不断调整和优化考核体系和方法,确保绩效考核的科学性和有效性。完成绩效考核工作后,将绩效考核结果及时反馈给相关部门和个人,帮助各岗位人员了解自己的工作表现和不足之处,针对绩效考核中发现的问题和不足,及时制订整改措施并跟踪落实效果,确保问题得到有效解决。

4 信息化条件下医院财务管理精细化发展策略

4.1 构建信息化系统

通过构建信息化系统,实现财务数据的实时采集、处理、分析和共享,提高财务管理工作的效率和准确性,为医院决策提供有力支持。医院需要明确信息化系统建设的目标,促进财务管理精细化、智能化和高效化发展,以提升数据处理能力、优化财务管理流程、加强财务监督与审计、完善成本核算体系。医院要根据自身的实际情况和需求,选择合适的财务管理软件和系统,确保软件和系统具备良好的稳定性、适用性和可扩展性,能够满足医院财务管理工作的各项要求;同时,还需要考虑软件和系统与医院其他系统的兼容性,确保信息数据的无缝对接和共享。医院还要建立数据中心与信息平台,集中存储和管理医院的财务数据。通过数据中心和信息平台,实现对财务数据的实时监控和动态分析,为医院各部门、科室之间提供信息共享和交流的平台,促进财务与业务的深度融合。在信息化系统的应用中,医院不断优化财务管理流程,通过自动化和智能化的方式,简化财务审批程序、提高审批效率,实现财务数据的自动采集和处理,加强财务监督与审计,保证财务数据的真实性和准确性。在构建信息化系统的过程中,医院必须高度重视数据安全保障工作,采取有效的加密、防火墙、访问控制等安全措施,保证财务数据的安全性、完整性和可用性;同时,建立完善的备份和恢复机制,以免数据丢失或损坏对医院运营造成不利影响。

4.2 完善财务相关制度

医院应当建立完善的内部控制制度,合理划分财务管理各岗位的职责和权限,使各部门、各岗位人员相互制约、相互监督。制订详细的财务管理流程和操作规范,明确各环节的工作标准和要求,确保财务工作的有序进行。建立风险评估机制,定期对医院面临的财务风险进行识别、分析和评估,并制订相

应的防控措施,降低财务风险的发生概率,提前预防,减少医院的损失。

医院应建立财务监督制度,将内部审计、外部审计、社会监督等方式结合起来,确保财务工作的透明度和公正性。加大对财务工作的审计力度,定期对财务报表、账簿、凭证等进行审查,及时发现和纠正存在的问题。如果在监督和审计的过程中发现违反财务管理制度的行为,要按照规定追究相关人员的责任。在制度中明确审批要求,合理设置审批权限和流程,避免重复审批和无效审批,提高审批效率。

在预算管理工作中,建立科学的预算管理体系,明确预算编制、执行、监督和调整的要求,确保预算目标的顺利实现。医院还要完善成本核算机制,对医院各项成本进行精细化核算,包括人力成本、物耗成本、固定资产折旧等,为成本控制和绩效评价提供准确依据。在成本管理制度中建立成本分摊机制,确定成本分摊原则和方法,将医院总成本分摊到各个科室和项目上,为科室绩效评价和成本控制提供依据,定期对医院成本进行分析和比较,分析成本变动的原因,为成本控制提供支持。

4.3 业财融合可以推进对医院业务的精细化管理

精细化管理需要必要的信息,也需要专业化的工具。业财融合能够为业务部门提供大量的财务数据和管理会计工具,有助于医院管理精细化。通过业务部门(含职能部门)与医院财务部门的信息共享和管理协同,打破部门间的管理壁垒,助力医院的战略制订、经营规划、业务运行和绩效评价,实现“1+1>2”的联动效果,推动医院整体效益的提升。

业财融合更强调财务人员要主动服务于业务部门,主动了解医院运营管理需求,进而利用财务专业工具对医院业务提供服务和支持,助力医院的发展。

4.4 加强人员培训

医院财务管理精细化的实现需要人才的支撑,医院应当打造一支高素质、专业化的财务管理团队。建立完善的人才培养体系,注重加强财务人员综合水平的提升,除了熟知最新的政策法规、会计准则及行业标准,还需及时调整思维方式,树立精细化管理的理念。另外,在信息化的大背景下,财务管理人员要加强信息化技能培训,确保所有财务管理人员掌握基本的计算机操作技能,能够熟练使用信息系统,借助系统软件完成数据分析、数据挖掘、智能化决策。

5 结论

综上所述,信息化条件下医院财务管理的精细化是提升医院整体管理水平、增强竞争力的必由之路。面对当前存在的问题,医院需积极构建高效的信息化系统,实现数据采集、处理、分析的自动化与智能化;同时,不断完善财务管理制度,确保各项财务活动有章可循、有据可查。此外,医院应注重业财融合、加强财务人员的综合技能培训,提升团队的专业素养和综合能力。在信息化建设和发展中,促进医院财务管理精细化、智能化、高效化发展,提升医院的整体运营效率和管理水平,为患者提供更加优质、高效的医疗服务,推动医院高质量发展。

参考文献:

[1]梁洪强.基于信息化建设的医院财务精细化管理研究[J].行政事业资产与财务,2024(8):105-107.

[2]姚春霞.信息化条件下公立医院财务管理精细化策略探讨[J].财经界,2024(4):96-98.

[3]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.

[4]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.

[5]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.

作者简介:韩佳佳,女,江苏苏州人,苏州卫生职业技术学院附属口腔医院,研究方向:医院财务管理。

传统会计向管理会计转型中存在的挑战及对策分析

黎　依

（博白县人民医院，广西　博白　537600）

摘　要：为了解决企业面临的市场挑战，文章首先阐述了企业传统会计向管理会计转型的必要性，包括提升决策效率、增强成本控制、促进业务财务融合及适应市场变化；然后分析了转型过程中面临的认知、人才、制度和技术挑战；最后提出提升认知、人才培养、完善制度、推进信息化及加强实践与创新的对策，旨在对企业管理层制订转型策略、优化资源配置及提升核心竞争力有所启示。

关键词：传统会计；管理会计；转型；挑战；对策

中图分类号：F234.3　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0013-04

Challenges and countermeasures in the transition from traditional accounting to management accounting

Li Yi

(Bobai County People's Hospital, Bobai, Guangxi, 537600)

Abstract: To address the market challenges faced by enterprises, the article first elaborates on the necessity of the transition from traditional accounting to management accounting, including decision-making efficiency, enhancing cost control, promoting the integration of business and finance, and adapting to market changes. Then, it analyzes the challenges faced during the process, including cognitive, talent, institutional and technological challenges. Finally, countermeasures are proposed to improve cognition, talent training, perfect systems, promote informatization and strengthen practice and innovation. These aim provide valuable references for the management of enterprises in formulating transformation strategies, optimizing resource allocation and enhancing core competitiveness.

Key words: traditional accounting; management accounting; transformation; challenges; countermeasures

0　引言

随着全球经济一体化进程的加速及信息技术的飞速发展，企业面临的竞争环境日益复杂，传统的会计核算模式已难以满足企业精细化管理、科学决策的需求。管理会计作为会计学科的重要分支，强调信息的深度加工与分析，旨在通过成本管理、预算管理、绩效评价等手段，支持企业战略规划、业务运营及风险管理，促进资源优化配置与价值提升。因此，传统会计向管理会计的转型成为企业适应新时代经济发展趋势、提升核心竞争力的必然选择。

1　企业传统会计向管理会计转型的必要性

企业传统会计向管理会计的转型，是应对复杂多变市场环境的必然选择。管理会计通过深度挖掘财务数据，结合业务实际，提供前瞻性的预测、决策支持及绩效评估，帮助企业实现精细化管理。其必要性体现在：一是提升决策效率与质量，管理会计能为企业战略制订提供数据支撑，优化资源配置；二是增强成本控制能力，通过成本分析与控制，实现降本增效；三是促进业务与财务融合，打破部门壁垒，推动跨部门协作，共同提升企业价值；四是适应市场变化，快速响应客户需求，提升市场竞争力。因此，企业传统会计向管理会计的转型，不仅是会计职能的升级，更是企业实现可持续发展、提升核心竞争力的关键举措。

2　传统会计向管理会计转型的主要挑战

2.1　认知挑战

在企业从传统会计向管理会计的转型过程中，

认知挑战主要表现三个方面:首先,企业内部对管理会计的认知不足,多数员工尤其是决策层缺乏对管理会计的概念、作用和实施方式的理解。中层管理人员不能准确区分传统会计和管理会计的职能差异,往往将管理会计视为一种纯粹的财务报告工具,而非全面的管理支持系统,使得管理会计的潜力在实际应用中难以被完全发挥,影响了企业决策的质量和时效性[1]。其次,领导者沿用传统的财务管理思维,未能认识到管理会计在战略规划、成本控制和绩效评估中的关键作用,进而导致管理会计在企业战略中的地位不被重视,在资源配置、人员培训和技术投入方面得不到足够的支持。最后,许多从事传统会计工作的专业人员缺乏管理会计的知识和技能,对新的工作要求和责任感到不安和困惑,导致转型过程中的效率低下和失误增多。更严重的是,一些会计人员可能因为对新技能的学习和应用存在心理阻碍,而选择抵触变革,直接影响了转型策略的实施。

2.2 人才挑战

人才挑战涉及管理会计人才的短缺、现有人才的知识结构与技能不符合转型需求,以及高校与培训机构的培养体系未能及时适应市场需求。

管理会计人才短缺问题表现在许多企业难以找到具备必要管理会计技能的专业人员。管理会计需要分析数据,提出战略建议,因此要求会计人员具备更高层次的业务理解能力和决策支持技能。根据行业调查,超过 70% 的大型企业报告称,他们无法招聘到合适的管理会计人才。

而现有会计人员的知识结构和技能往往未能适应新的管理会计要求,许多已在职的会计专业人员接受的教育和培训侧重传统会计的规范和流程,缺乏对管理会计领域如成本分析、预算管理、财务策略等领域的深入训练。尽管一些高等教育机构开始增加管理会计的课程和专业,但整体的教育内容的更新仍跟不上市场的变化速度。教育体系通常需要较长的时间进行调整,导致学校教育和职场需求的断层。此外,教育机构与企业之间的合作不足,使得课程内容不能精准对接企业实际需要,学生毕业后需要额外的时间和培训弥补技能和知识的差距[2]。

2.3 制度挑战

企业从传统会计向管理会计的转型缺乏系统的制度框架,导致转型难以有序推进,出现策略执行上的偏差。例如,根据国际财务报告标准,很多企业在转型初期没有建立明确的管理会计标准和操作规程,导致实际操作混乱,无法对比管理成效。同时,由于缺乏适应管理会计需求的内部控制体系,企业在面对市场和操作风险时往往反应迟缓,无法及时调整管理决策,加剧了企业运营的不确定性。数据的收集和处理能力,也会直接影响管理会计的效率和准确性,企业现有的数据管理系统无法满足高频率且复杂的数据分析需求,缺乏有效的数据整合工具,使得数据分析工作重复劳动多,效率低下。

2.4 技术挑战

信息化程度低会导致企业收集、存储和处理财务信息时效率低下。许多企业设计信息系统时未能预见管理会计所需的复杂数据操作,导致系统处理大量数据时运行缓慢,影响报告的生成和数据分析的及时性,既延长了决策周期,也可能因数据处理不当影响决策的准确性。

“数据孤岛”现象进一步加剧了技术挑战。企业中的不同部门和业务线的信息系统彼此独立,缺乏有效的数据整合。即使各部门能够生成大量数据,但由于信息共享机制不畅,企业无法获得全面的数据视图,影响管理层的全局决策能力。

随着信息技术的迅速发展,市场上不断出现新的会计软件和管理工具。尽管这些新技术能够提升企业的管理会计能力,但在更新和维护方面面临巨大的挑战。许多企业在技术升级和员工培训上的投入跟不上技术产品的迭代速度,导致企业无法充分利用最新的技术工具。技术滞后影响了管理会计的实施效果,也会导致企业在市场竞争中处于不利地位。

3 传统会计向管理会计转型的对策

3.1 提升认知与意识

提升企业内部对管理会计的认知和意识是转型的关键。首先,要强化管理层对管理会计重要性的认识。管理层的决策直接影响企业资源的分配和政

策的制订。为此,企业可以组织专门的研讨会和高级管理培训,研究管理会计的成功案例,说明管理会计在支持战略决策和提高企业竞争力中的作用[3]。其次,通过培训和宣传活动,提高全体员工对管理会计的接受度。企业可以利用内部通信、研讨会、工作坊等多种形式,普及管理会计的基本概念、应用价值及其在日常工作中的实际影响。通过持续的教育和交流,员工能更好地理解管理会计的重要性,并且在工作中更有效地应用相关知识和技能,促进管理会计理念的渗透和实践。最后,企业为了在运营管理中树立管理会计的核心地位,需要将管理会计的实践原则整合进企业的核心业务流程,将管理会计的工具和框架引入预算制订、财务分析、项目评估等关键决策过程中。通过实际操作,管理会计的效益将更加明显,从而帮助全体员工在实践中理解管理会计的价值,进一步加深认识和理解。

3.2 人才培养与引进

在人才培养方面,企业首先需要制订和实施针对现有员工的管理会计人才培养计划,涵盖定期培训和发展项目,提升员工在管理会计领域的成本分析、财务规划、预算控制以及战略决策支持等核心技能。培训内容应当覆盖最新的会计技术和工具,同时结合公司的具体业务需求,确保培训与实际工作紧密相关。通过设置内部晋升机制和激励措施,如绩效奖金,激励员工参与培训并将新学到的知识应用到工作中。其次,企业应积极引进具备高级管理会计专业知识和技能的人才,通过行业网络、专业招聘平台和猎头服务,寻找那些已经在管理会计领域有显著成就的专业人士。引入高端人才可以及时弥补企业在管理会计方面的技能缺口,并且协助学习管理会计理念,提高团队的整体水平[4]。最后,企业应当加强与高校和培训机构的合作,通过共同开发课程、设立实习基地、联合举办研讨会和案例分析比赛等形式,建立产学研结合的人才培养体系,并以资助特定研究项目的方式,鼓励学术界对管理会计领域进行探索和创新,获取前沿的研究成果。

3.3 完善制度建设

完善制度建设需要企业重构内部制度,确保制度既能支持当前的会计需求,也能适应未来管理会计的复杂性和灵活性。在建立管理会计的配套制度时,企业需要详细规定成本分析、预算编制、财务报告和绩效评估等各个方面的操作标准和程序。新制订的政策和程序将成为企业日常运营的核心部分,帮助团队准确实施管理会计的各项任务,同时确保所有操作都符合国际会计准则和业务需求。

内部控制与风险管理的加强是企业转型成功的保障。企业要定期组织内部审计,监督管理会计制度的实施情况,同时评估其对企业运营的影响。通过建立全面的风险评估模型,识别可能影响管理会计实施的内外部风险因素,如数据漏洞、财务欺诈或操作错误等,需要采用有针对性的监控和预警系统进行管理。

优化数据的收集、整合与分析流程,企业需要在技术和系统加大投入,如企业资源规划系统及专门的数据分析工具。这些技术支持可以实现数据的自动化处理和实时分析,从而提高数据的准确性,确保优化后的数据处理流程能够快速且准确地整合和分析各个部门及业务单元收集的信息,为制订决策提供可靠的数据支持。

3.4 推进信息化建设

信息化建设涉及引进先进的会计软件和管理工具,打破数据孤岛以实现信息的共享与协同,以及通过加强网络安全和数据保护,维护信息安全。

首先,引进先进的会计软件和管理工具可以提高企业的信息处理能力。选择会计软件时,企业需要考虑其是否能够支持复杂的数据分析和实时的财务报告需求,具备处理大数据、集成人工智能以提供预测分析的能力,以及高度定制化以适应企业特定的运营需求。例如,综合的企业资源规划系统能够连接财务、销售、库存和客户管理等多个业务模块,实现数据的无缝流动和实时更新[5]。

其次,为了打破数据孤岛,企业需要集成各个部门和业务单元的信息系统,实现数据的互联互通。利用中间件技术或者采用 API 接口,连接孤立的数据系统,使得不同部门间的数据可以共享。数据共享既提高了信息的可用性,也提高了各部门之间的协作效率,帮助管理层从全局的角度做出更加精准的决策。

最后,随着企业日益依赖数据驱动的决策,确保数据安全和网络防护成为关键任务。企业需要部署多层防火墙系统加强对网络流量的监控,使用下一代防火墙深入检查数据包,有效阻断潜在的恶意活动。此外,实施端到端加密和使用高级加密标准256位加密技术,能够保护传输和存储过程中的数据安全,避免未授权访问和数据泄露。企业还需要定期进行网络渗透测试,及时发现并修补系统漏洞,从而增强网络安全防护能力。

3.5 加强实践与创新

加强实践与创新是推动传统会计向管理会计转型的重要动力。企业应将管理会计理念与实际业务紧密结合,通过不断的实践探索,形成符合自身特点的管理会计模式。首先,鼓励跨部门合作与项目实践。企业应打破部门壁垒,促进财务、业务、市场等部门之间的紧密合作。通过共同参与项目实践,如成本节约计划、预算编制与执行监控等,使各部门深入了解管理会计在业务决策中的支持作用。这种跨部门的合作不仅有助于提升管理会计的应用效果,还能增强团队成员之间的沟通与协作能力。其次,建立管理会计创新机制。企业应鼓励会计人员积极参与管理创新活动,如提出新的成本控制方法、优化预算管理流程等。为此,企业可以设立创新奖励基金,对提出并实施有效创新方案的团队或个人给予物质和精神上的奖励。同时,企业应定期举办管理会计创新研讨会,邀请行业专家、学者及企业内部优秀员工分享创新经验,激发全体员工的创新热情。此外,企业应注重管理会计理论与实践相结合。通过与高校、研究机构等合作,开展管理会计案例研究,将理论成果应用于实际业务中。同时,企业应鼓励会计人员参与行业交流与学习,了解最新的管理会计理论与实践动态,不断提升自身的专业素养和创新能力。最后,企业应建立管理会计持续改进机制。定期对管理会计的应用效果进行评估与反馈,及时发现并解决存在的问题。通过持续的改进与优化,不断提升管理会计在企业决策中的支持作用,推动企业实现可持续发展。

4 结论

综上所述,传统会计向管理会计的转型是企业适应新时代经济发展需求、提升核心竞争力的关键路径。面对认知、人才、制度和技术等多方面的挑战,企业要通过提升认知与意识、加强人才培养与引进、完善制度建设、推进信息化建设以及加强实践与创新等措施,推动转型进程。未来,随着管理会计理论的不断成熟和技术的持续进步,企业将能更加高效地利用会计信息,实现资源的最优配置和价值的最大化,从而在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献:

[1]李琪.电算化进程中传统会计向管理会计转型的必然性[J].质量与市场,2022(20):106-108.

[2]晋朝辉.传统会计向管理会计转型的问题及策略[J].中国管理信息化,2022,25(4):28-30.

[3]田娜.大数据视角下财务会计向管理会计转型思考[J].全国流通经济,2021(33):175-177.

[4]刘圆圆,罗钢.企业财务智能化转型中传统会计与管理会计的融合发展[J].今日财富,2021(6):138-139.

[5]王静.企业传统会计向管理会计转型的困境及对策探究[J].财会学习,2019(20):162-163.

作者简介:黎依,女,广西玉林人,博白县人民医院,研究方向:会计。

集团企业工资总额管理过程中存在的问题及对策探讨

李国强

（厦门路桥工程投资发展有限公司，福建　厦门　361000）

摘　要：在现代化集团企业发展过程中，工资总额管理是重要的管理环节之一。围绕企业的未来发展战略对工资总额进行科学合理的监督和调控，能够更好地推动企业的创新和转型，助力企业实现可持续发展。基于此，文章主要针对集团企业工资总额管理过程中存在的问题进行探讨，并提出相应的解决对策，希望为相关企业提供一定的帮助。

关键词：工资总额；企业发展；薪酬体系

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0017-04

Design and discussion of total wage management in group enterprises

Li Guoqiang

(Xiamen Road and Bridge Engineering Investment and Development Co., Ltd., Xiamen, Fujian, 361000)

Abstract: In the process of modern group enterprise development, total salary management is one of the important management links. Scientific and reasonable supervision and regulation of the total around the company's future development strategy can better promote the company's innovation and transformation, and help the company achieve sustainable development. Based on this, the article mainly the problems existing in the process of total salary management of group enterprises, and puts forward corresponding solutions, hoping to provide some help to related enterprises.

Key words: total salary; enterprise development; salary system

0　引言

工资总额指的是企业在某一时期中可以直接向企业员工支付的劳动报酬总体额度，对企业的运营成本来说，工资总额占据较大的比例。工资总额管理的核心在于全员、全额以及全程，涉及企业所有的人、财、物，也包括企业运营过程中供、产、销的各环节。全员意味着企业中所有工作人员通过对工作过程的参与，将各部门产业计划和企业资源利用透明的方式进行配比，实现资源高效配置。全额指的是工资管控的总体性，包括生产活动、投资活动、筹资活动等能够反映企业运营的所有业务活动；全程则指利用工资总额的制订以及执行，实现对企业所有活动的全方位协调和管理。因此，在企业发展的过程中，建立薪酬体系的目标之一，就是针对企业的人力成本进行控制，同时对工资总额进行合理规划。这对企业的未来发展来说是非常重要的。

1　工资总额管理的概述

工资总额指的是企业可以在某一时期支付给本单位所有劳动者的全部劳动报酬的总体数额，一般能够占到企业在发展过程中所应用人工成本总额的70%～80%。因此，如何针对工资总额进行管理，直接影响着企业跟员工之间的具体分配关系[1]。

企业的工资总额发展经历了不同的模式,从原来的“一刀切”变成了分类分级,突出了每一个行业、每一个企业的不同特点,做到兼顾效率和公平。

首先是职务等级工资模式。计划经济时代,企业在对工资进行管理主要是以职务等级为基础。这种模式在应用时,完全依照每一个职工的职务来制订,其具体的收入和企业的经营情况之间没有任何关系。

其次是工效挂钩模式。企业在发展的过程中需要面对市场竞争的压力。为了调动员工的工作积极性,20 世纪 80 年代开始,我国企业实行了工资总额跟经济效益有效挂钩的相关制度。企业的工资总额在核定原有工资的基数上,按照企业的实际效益增长率来确定,工资总额的增长幅度比企业目前的经济效益增长幅度低,职工的平均工资增长幅度又低于企业整体劳动生产率的增长幅度,就是传统意义上的“两低”模式。

最后是预算管理模式。在上述两种模式产生的影响下,企业在发展的过程中只能和传统的自身进行比较,忽略了企业之间的纵向对比,导致企业内部分配不够公平。随着市场规模的不断扩大,企业的整体利润相较过去出现了明显提升,也意味着企业走到了经济转型的重要时期。所以员工的整体工资会出现明显的波动,可能是下滑。从 2008 年开始,我国企业逐步使用工资总额预算管理,上级部门主要通过工资总额包括人均工资的增长幅度来对企业进行双向管控,并对人均工资的具体增长也进行了封顶管理。

2015 年 8 月,中共中央、国务院印发《关于深化国有企业改革的指导意见》,提出一定要建立健全和劳动市场基本相适应,和国有企业经济效益包括劳动生产率挂钩的工资决定模式,对企业工资分配监管体制予以充分完善,调动职工的积极性包括主动性。这也就意味着新一轮的国有企业薪酬改革拉开了序幕。根据目前的情况来看,新的工资总额决定机制和以往的工资总额管理模式之间,存在一定延续性,在保留了预算管理模式的基础之上,强调了工效挂钩的相关机制。而且为了提升工资总额管理工作在开展过程中的针对性,最新的工资总额机制,也体现了国有企业改革分类分级管理的具体思想。

2 集团企业工资总额管理的现状及存在的问题

2.1 工资体系比较凌乱,缺乏合理性

现代化人才储备方式的应用非常有利于企业完成未来的规划以及发展,不仅能够培养出适合于本企业发展的人才群体,同时也不会产生同等岗位明显的工资差距。但是对一些本身规模并不是非常大的企业来说,如果也使用这样的方法,就会导致成本花费超出预期要求。所以大部分企业都会选择在需要用人时直接进行招聘,但是在这个时候,因为人员紧缺,工资也必然会随之上涨。因此,在一定程度上直接影响了其他同等岗位的工作人员并且也使企业的合理工资体系受到了影响,致使最终的管理秩序出现混乱,甚至有一部分员工会质疑工资问题并导致摩擦。

2.2 经济效益挂钩原则,致使内部缺乏公平性

各个控股公司在经营的过程中,因为历史原因,包括所处的地理位置以及在经营过程中存在的不同业态,致使职工的工资水平存在明显的区别。如果在工资总额发放过程中,完全按照和经济效益进行挂钩的原则来决定,就会导致各个控股公司之间的工资水平差距变得越来越大,集团内部缺乏公平性。

2.3 绩效工资激励效果不明显

一般在工资总额设置的过程中,绩效工资选择使用的都是年终一次性发放的方式,在进行综合考评之后会根据考评的具体情况,发放绩效工资。而

该考评则指公司整体的业绩考评,而且都是年终一次性考评,没有办法体现个人的贡献差异,包括个人在不同的时间段中的工作表现,导致奖励出现偏颇,没有体现出激励效果[2]。

3 加强集团企业工资总额管理的主要措施

在传统绩效挂钩的工资管理模式条件下,工资总额首先需要执行和营业额以及利润总额的双挂,后期对其进行调整,使其能够和利润总额进行单挂。但是这样的方式无法适应市场经济条件下现代化企业的发展,所以企业推行了工资总额管理制度。在应用这一制度时,集团企业能够考虑利润以及经营两方面的经济指标,同时也考虑经济增加值以及劳动生产总值和人均利润等不同情况。这一方式既能够适应集团企业效益增长的现状,也和人均效益指标增长情况相适应,增强了工资和经济效益增长之间的联动性,因此必须强化集团企业工资总额管理的效果,具体措施如下。

3.1 制订更具有人本主义特征的动态化工资管理体系

通过集团企业的发展进行分析,可以发现依据业绩考核的最终结果,选择使用更加具有激励性的动态化工资管理体系是非常重要的。必须根据集团企业发展的具体情况来打造更加科学且合理的业绩考核标准,创造出最大限度激励以及调动管理工作人员的积极性的工资结构以及回报率,实现按岗付薪。这种管理方法的核心在于确定好岗位要素,包括设置评估岗位的标准,再根据付薪要求对工资进行发放,并对设置岗位定期进行业绩考核,防止出现工资总额管理方面的偏颇。

3.2 体现责任以及权利的统一化

对集团企业来说,管理人员的领导力对企业整体经济效益的变化会产生非常重要的影响。在市场环境条件下,分配薪酬时,必须体现责任和权利的统一。管理人员必须确保决策的合理性,促进企业经济效益的提高。由于管理人员的失误,企业的经济效益出现下滑的现象,管理人员必须承担责任,薪酬水平也应该有所下降。

在对工资总额进行管理的过程中,如果使用传统方法,将管理人员薪酬纳入全体人员当中,统一针对增幅进行计算容易出现误判现象。所以集团企业必须考虑把管理人员的薪酬单列出来进行动态化管理,由所在企业的经济效益考核结果决定管理人员的收入水平,以体现企业领导人员的责任以及权利的统一性[3]。

3.3 建立更合适的指标体系,同时确定考核明细

不同企业在分类包括行业特性以及发展阶段和具体的盈利水平方面都会产生明显区别,所以对考核指标体系进行建设的过程中,也应该倾向于科学性以及合理性,确保其整体的清晰以及明确,否则无法客观体现企业在发展过程中的具体情况,也没有办法反映企业的未来发展趋势。因此,集团企业必须依据下属企业在发展过程中的性质以及定位,包括行业特点等对考核目标进行合理设置,所选取的指标必须是清晰、能够量化的,以更加方便操作。例如,在对企业效益进行评价的过程中,就可以考虑利润总量以及人均利润水平,包括利润增幅等一系列的指标,选择使用多维度的指标,有利于对企业进行全方位考量。

一般传统的工效挂钩使用的是当年的效益来决定当年工资。以这样的方式发放工资,在实际展开操作的过程中,将存在非常多的问题。尤其是比较容易出现偏差,无法对最终的结果精准把控。现代企业运营过程中,一般都是选择先工作后拿报酬,收入的具体金额由工作人员的个人劳动成果决定的。尤其是采取绩效的方式,即已经完成了经济效益之

后再对报酬进行兑现,后兑现的这一部分可以划为可变化部分。而且因为由上一年度的企业发展水平决定本年度的工资增幅,因此在进行操作的过程中,更适于不同的企业在发展过程当中的实际情况。这样也能够使目标变得更加明确,有利于激发员工的工作积极性,方便进行整体把控[4]。

3.4 不断提升预算管理的水平,包括执行监督的能力

在现代企业发展过程中,企业管理一般都会选择预算管理的方式,然而在预算时都存在着不够精确的问题。粗略的预算体系无法引领企业未来发展的工作实践,更不能根据预算对企业运营过程中的实际情况进行监督。因此,面对这样的情况,集团企业必须努力提升预算跟实际工作之间的契合度以及明确性,也需要提升预算的精准性。这样才能够提升预算的水平,在确定了工资总额的具体预算额度之后,集团企业的各级单位在执行时,也需要加强对不同环节的监督管理,完成动态化的监管,在不突破已经制订好的预算额度的条件下,对已发生的总额进行确认。在进行预算执行的过程中,一旦发现异常,相关部门应该进行预警,甚至是直接干预。只有这样才能够促使最终的执行情况和预算情况保持一致,确保预算的准确性。为了实现这一目标,集团企业也应该加强信息化建设,不断使用现代化技术,利用信息系统完成数据的实时汇总,监控各个单位工资总额的实际发放情况。

3.5 加强工资总额的管理规范性和有关政策的统一性

在工资总额发放的过程中,必须以国家法律为依据,真实且完整地对工资总额进行统计。所以集团企业应该建立完善的监督机制,除要求下属企业自查自纠,还应该定期或者不定期地开展专项审计工作,必要时也可以借助第三方机构抽查;针对发现的问题,除了需要立刻处理外,还需要在企业当中完成自上而下的整改。总而言之,工资总额的管理工作和多个部门之间都有着密切联系,有时甚至会出现各部门出具数据不一致的现象,所以必须对各项数据进行系统梳理,确保工资总额在管理时的规范性[5]。

4 结论

目前,集团企业在经营的过程中,所处的市场环境、社会环境,包括法律环境和过去相比都有了明显变化。因此,集团企业在开展工资总额管理的过程中也应该适应现代化社会发展的规则,推动企业高质量发展。

参考文献:

[1]张华鹏.集团企业对工资总额进行管理的设计与探讨[J].经营管理者,2012(17):104-105.

[2]马小丽.企业如何对工资总额进行有效管理[J].中国劳动,2016(2):54-56.

[3]彭敏.国有企业工资总额预算与管控探索[J].福建冶金,2023,52(1):68-70.

[4]陈守剑.国有企业工资总额结算方法构建实例[J].福建冶金,2023,52(1):65-67.

[5]程春平.省属国企工资总额管控模式探讨[J].现代经济信息,2023,38(7):155-157.

作者简介:李国强,男,福建龙海人,厦门路桥工程投资发展有限公司,研究方向:人力资源管理。

财务共享中心模式下企业财务管理优化探究

李美婷

（西安航天弘发实业有限公司，陕西　西安　710100）

摘　要：财务共享中心作为一种现代企业财务管理模式，通过将分散的财务职能集中化、标准化和信息化，极大地优化了企业财务管理的流程，提高了企业的财务运作效率和决策支持能力，已经成为众多企业在财务管理领域的重要选择。因此，文章将通过系统分析财务共享中心的理论基础与实践应用，结合企业财务管理存在的问题，提出财务共享中心模式下企业财务管理优化的具体路径与对策，从而帮助企业充分发挥财务共享中心的优势，实现财务管理的高效化和精益化。

关键词：财务共享；信息系统集成；处理标准；数据分析

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0021-04

Optimization of financial management in enterprises under the model of financial shared service center

Li Meiting

(Xi'an Aerospace Hongfa Industrial Co., Ltd., Xi'an, Shaanxi, 710100)

Abstract: Financial sharing center as a kind of modern enterprise financial management mode, through the decentralized financial function centralization, standardization and informatization, greatly optimize the enterprise financial management process, improve the enterprise financial operation efficiency and decision support ability, has become an important choice of many enterprises in the field of financial management. Therefore, the paper will systematically analyze the theoretical basis and practical application of the financial sharing center, combined with the problems existing in the financial management, put forward the specific paths and countermeasures for the optimization of the financial management under the mode of the financial sharing center, so as to help enterprises give full play to the advantages of the financial sharing center and realize the efficiency and refinement of financial management.

Key words: financial sharing; information system integration; processing standard; data analysis

0　引言

财务共享中心模式的产生和发展有其深刻的经济和技术背景。从经济环境来看，企业面临着成本压力和效率要求的双重挑战，需要寻找新的财务管理模式以提高管理效率、降低运营成本、增强市场竞争力；从技术环境来看，信息技术的快速发展和广泛应用为财务共享中心的实施提供了强有力的技术支持，特别是互联网、大数据、云计算和人工智能技术的发展，使得财务信息的集中处理和共享成为可能。然而，尽管财务共享中心在优化企业财务管理方面展现出显著优势，但其在实际应用中也面临诸多挑战。因此，深入研究财务共享中心模式下企业财务管理的优化路径，探索解决实际应用中遇到的问题，对推动财务共享中心在企业中的有效实施具有重要的理论意义和实践价值。

1　财务共享中心对企业财务管理的影响

财务共享中心对企业财务管理的影响是多方面的，涵盖了效率提升、资源优化、风险控制以及决策支持等诸多领域。首先，财务共享中心通过集成企业各部门的财务处理流程，实现了财务工作的标准化和自动化，大大提高了财务处理的效率。在传统的财务管理模式中，各部门独立进行财务操作，导致了大量重复性工作和低效的手工操作。而财务共享中心将这些流程集中到一个平台上，通过先进的信

息技术手段,实现了流程的自动化和数据的实时共享,从而大幅减少了人工操作的时间和出错率,提高了财务工作的整体效率。其次,财务共享中心优化了企业的财务资源配置。通过集中处理财务事务,企业能够更有效利用财务人员和技术资源,避免了资源的浪费和重复配置[1]。在传统模式下,各部门需要配备专职的财务人员,导致人力资源的分散和冗余。而在财务共享中心模式下,企业可以根据需要灵活调配财务人员,集中解决各类财务问题,从而实现人力资源的最优配置。这不仅降低了企业的人力成本,还提升了财务人员的专业能力和工作效率。在风险控制方面,财务共享中心也发挥了重要作用。采取集中化的财务管理模式,企业能够更加有效地监控和管理财务风险。通过标准化的流程和统一的控制机制,财务共享中心能够及时发现和应对财务风险,避免因各部门独立操作而导致的风险失控。此外,财务共享中心还可以通过信息系统的集成和数据的实时分析,提供更加全面和准确的风险预警,为企业的风险管理提供有力支持。最后,财务共享中心还极大地增强了企业的财务决策支持能力。通过集成企业各类财务数据,财务共享中心能够提供全面、实时和准确的财务信息,为企业管理层的决策提供有力支持。在传统的财务管理模式中,各部门的财务数据分散且滞后,难以形成完整和及时的财务报告。而财务共享中心通过统一的数据平台,实现了数据的实时共享和综合分析,能够快速生成各类财务报告和分析,为企业的战略决策提供强有力的数据支持和分析依据。

2 企业财务管理的瓶颈分析

2.1 企业内部各部门的财务信息分散

企业内部各部门的财务信息分散现象主要表现为各部门独立处理和存储财务数据,导致信息流通不畅,难以形成统一的财务报告。这一问题的根源在于企业内部缺乏统一的信息系统和标准化的财务处理流程,各部门按照各自的需求和习惯进行财务管理,导致信息孤岛现象的出现。在一个典型的大型企业中,财务信息分散的问题尤为明显。不同部门,如销售、采购、生产、物流等都有自己的财务记录和报表。这些数据通常保存在各自独立的系统或表格中,难以实现实时共享和统一管理。比如,销售部门记录客户订单和销售收入,采购部门记录供应商订单和采购支出,生产部门记录生产成本和库存情况。这些数据之间的关联性很强,但由于存储在不同的系统中,彼此之间难以直接互通和整合。这种信息分散带来的一个直接问题,是数据的不一致性和重复录入。因各部门独立处理财务数据,导致同一笔业务在不同部门可能会有不同的记录[2]。例如,销售部门确认了一笔销售收入,但财务部门在结算时可能发现,由于某种原因这笔收入未能及时记录造成账实不符的情况。这种不一致性不仅增加了财务人员的工作负担,还可能导致财务报表的错误和滞后,影响企业的财务透明度和管理决策。

2.2 不同部门之间的财务处理方式不一致

不同部门之间的财务处理方式不一致是企业财务管理中的一个常见问题。这种不一致性给企业的财务管理带来了多方面的困扰和挑战。其中,财务处理方式的不一致性会导致业务流程的复杂化和低效。每个部门根据自己的需求和习惯设计财务流程,导致相同或相似的财务事项在不同部门有不同的处理流程。这种情况不仅增加了员工的学习和适应成本,还可能导致重复工作和流程冗余。例如,采购部门和财务部门在处理供应商付款时,可能会有不同的审核和审批流程。这种差异不仅增加了处理时间,还导致信息传递的滞后和误差。此外,不一致的财务处理方式,也增加了内部审计和合规管理的难度。企业在进行内部审计时,需要审查和核对各部门的财务记录和处理流程。如果各部门的处理方式不一致,审计人员需要花费大量时间和精力进行流程梳理和数据核对,增加了审计工作的复杂性和成本。同时,不一致的财务处理方式还可能导致合规风险,特别是在税务和会计准则方面,不同处理方式或将导致企业在税务申报和财务报告时出现偏差,增加了合规风险[3]。

2.3 财务管理中缺乏科学的决策支持系统

财务管理中缺乏科学的决策支持系统是企业在制订战略和运营决策时面临的一个重大挑战。具体而言,这一问题主要体现在以下几个方面:第一,决

策数据的获取和整合困难。在缺乏科学决策支持系统的情况下,企业各部门的财务数据往往分散在不同的系统和表格中,难以有效整合和统一。这导致决策者在需要全面、准确的数据支持时,必须花费大量时间和精力从各部门收集和整理数据,增加了决策过程的复杂性和时间成本。例如,在进行年度预算编制时,企业需要整合销售预测、成本估算、现金流分析等多方面的数据。而这些数据往往分散在销售、采购、生产、财务等不同部门,缺乏科学决策支持系统的情况下,数据整合和分析的效率极低。第二,数据分析的深度和广度不足。缺乏科学决策支持系统意味着企业在数据分析方面能力有限,难以进行深入的财务分析和预测。传统的财务管理更多依赖于经验和简单的财务报表分析,无法充分利用现代数据分析技术进行深度挖掘和预测分析。例如,企业在进行市场扩展决策时,缺乏科学的决策支持系统可能导致对市场需求、竞争环境、财务风险等方面的分析不足,从而影响决策的科学性和准确性。第三,实时性和灵活性欠缺也是一大问题。在快速变化的市场环境中,企业需要实时获取和分析财务数据,以便及时调整经营策略。然而,缺乏科学决策支持系统的企业,通常无法实现财务数据的实时更新和动态分析,导致决策的滞后性。例如,当企业面临突发的市场变化或政策调整时,决策者无法及时获得最新的财务数据和分析结果,难以及时调整,影响企业的应变能力和竞争力。

3 财务共享中心模式下企业财务管理优化路径

3.1 实施财务信息系统集成

财务信息系统集成不仅包括技术上的系统对接,还涉及流程标准化、数据共享机制的建立以及人员培训等多方面的工作。在实施财务信息系统集成时,需要选择合适的财务软件和信息平台。这些平台必须具备高度的集成性和可扩展性,能够满足企业不同部门的财务需求。通过选择一款功能全面、灵活性高的财务软件,企业可以实现各部门财务数据的无缝对接和统一管理。在这个过程中,企业需要评估不同财务软件的功能、兼容性和用户友好度,以确保选择的软件能够顺利集成并被员工接受和使用[4]。另外,系统集成的关键步骤之一是数据的标准化。不同部门在处理财务数据时可能采用不同的格式和编码标准,会导致数据整合时出现冲突和不一致的问题。因此,企业需要制订统一的数据标准,包括会计科目、报表格式、数据录入规范等,以确保各部门按照相同的标准进行数据处理。这不仅有助于提高数据整合的效率,还能减少数据处理中的错误和重复工作;在技术实施方面,系统集成需要通过接口和数据转换工具,实现不同系统之间的数据互通。企业可以采用中间件技术,将各部门的独立系统通过中间件连接起来,实现数据的实时传输和同步。中间件不仅能够解决系统之间的兼容性问题,还可以实现数据的自动化处理,减少人工干预,提升数据传输的速度和准确性。

除此之外,企业还需要建立数据共享机制,确保各部门能够及时获取和使用所需的财务数据。通过财务信息系统的集成,企业可以实现数据的集中存储和管理,各部门可以根据权限访问和使用相关数据。这不仅提高了数据的可用性和透明度,还促进了部门之间的协同合作,增强了企业整体的财务管理能力。

3.2 制订统一的财务处理标准和流程

制订统一的财务处理标准和流程的一个重要策略是“会计科目和报表格式的标准化”。这一策略的实施能够确保企业各部门在处理财务数据时使用相同的科目和报表格式,从而提高财务信息的整合和分析效率。一方面,会计科目标准化是实现财务处理统一的重要基础。会计科目是记录和分类企业各项经济业务的工具,不同的会计科目设计会直接影响财务数据的可比性和一致性。在实施会计科目标准化过程中,企业需要根据自身的业务特点和管理需求,制订统一的会计科目表。这个科目表需要涵盖所有可能涉及的经济业务,并按照一定的逻辑和分类标准进行排列,以便于财务人员在处理日常业务时进行准确记录和分类。另一方面,报表格式标准化也是财务处理统一的重要组成部分。报表格式的标准化可以确保企业在编制和分析财务报表时,使用一致的格式和指标,便于数据的整合和比较。企业要根据管理需求和外部报表要求,制订统

一的报表格式模板。标准报表格式应包括资产负债表、利润表、现金流量表等主要财务报表,以及企业内部管理所需的其他专项报表。每份报表的格式应包括报表的项目、排列顺序、计算公式和展示方式等具体内容。此外,为了提高报表编制的效率和准确性,企业可以通过财务系统的配置和自动化工具,支持标准报表格式的自动生成和更新。系统应能够根据预设的报表格式和数据源,自动生成符合要求的财务报表,减少手工操作和人为错误。

3.3 采用先进的数据分析工具

现代数据分析工具不仅可以处理大量的财务数据,还能够提供深度的洞察和预测分析,从而支持决策制定和业务优化。第一,企业需要选择适合自身需求的数据分析工具。现代数据分析工具包括数据可视化工具、统计分析软件、预测分析平台,以及综合性的商业智能系统等多个种类。企业在选择工具时要考虑自身的业务特点、数据处理需求和预算。例如,商业智能系统如 Power BI 和 Qlik 可以提供强大的数据可视化和仪表盘功能,帮助企业实时监控和分析财务数据;统计分析软件如 SAS 和 SPSS 则适合进行复杂的统计分析和预测建模。选择合适的工具需要综合评估其功能、易用性、扩展性以及与现有系统的兼容性。第二,企业需要对数据进行清洗和整合,以便使用先进的数据分析工具。数据清洗包括去除重复数据、修正错误数据和填补缺失值,确保数据的准确性和一致性。数据整合则是将来自不同来源的数据(如销售、采购、生产、财务等部门的数据)统一到一个数据仓库或数据库中,使得数据分析工具可以对所有相关数据进行综合分析。这一过程通常需要数据工程师或数据分析师的参与,以确保数据的完整性和一致性[5]。第三,数据分析工具的实施还需要进行系统的配置和定制。企业应根据自身的财务分析需求,配置数据分析工具的功能和参数。例如,可以设置自动报告生成、定期数据更新,以及自定义的数据分析模型和算法。对一些复杂的分析需求,企业还可以通过编程接口(如 Python 或 R 语言)对分析工具进行定制和扩展,以满足特定的业务需求。同时,数据可视化是数据分析中的重要环节。通过图表、仪表盘和数据地图等可视化方式,企业可以直观地展示财务数据的趋势、结构和关系,帮助管理层快速理解数据背后的含义[6]。例如,企业可以使用可视化工具创建实时的财务仪表盘,显示关键财务指标(如收入、支出、利润率等),并进行趋势分析和对比。这种可视化方式可以大大提高数据分析的效率,使决策者能够更快地获得有价值的信息。

4 结论

在快速变化的商业环境中,优化企业财务管理成为提升竞争力的关键。通过建立统一的财务信息系统、制订标准化的财务处理流程以及采用先进的数据分析工具,企业能够有效整合财务数据、提高决策科学性和管理效率。持续推进这些策略将有助于企业实现更高效、更准确的财务管理,为未来的发展奠定坚实基础。

参考文献:

[1]王璨.财务共享模式下企业财务管理优化研究[J].投资与合作,2024(2):100-102.

[2]苏涛.司库管理模式下企业财务共享模式的优化[J].纳税,2024,18(5):103-105.

[3]李晓燕.浅析集团企业财务管理在财务共享服务模式下的优化对策[J].营销界,2023(22):158-160.

[4]丁禹竹.集团企业财务共享服务中心模式下管控优化的研究[J].大众投资指南,2023(10):68-70.

[5]赵明慧.财务共享服务模式下的集团企业财务管理优化研究[J].商讯,2023(9):61-64.

[6]陈凤.共享中心模式下航运企业财务管理优化探究[J].交通财会,2023(4):55-58.

作者简介:李美婷,女,辽宁北镇人,西安航天弘发实业有限公司,研究方向:经济学。

数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理研究

李永乐

（华电国际电力股份有限公司山东分公司，山东　济南　250014）

摘　要：随着人工智能技术、大数据技术、互联网技术以及区块链技术的快速发展，国有企业的经营运转和内部管理朝着新型化的方向持续转型，而企业财务共享中心对企业的财务管理优化有着重要的促进作用。文章以数字化驱动为背景，探讨国有企业财务共享中心质量管理的具体方法，希望优化现有的财务共享中心质量管理实际效果，推动国有企业可持续发展。

关键词：数字化驱动；国有企业；财务共享中心；质量管理

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0025-04

Research on quality management of state-owned enterprises' financial sharing center under digitalization driving

Li Yongle

(Huadian International Power Co., Ltd. Shandong Branch, Jinan, Shandong, 250014)

Abstract: With the rapid development of artificial intelligence technology, big data technology, internet technology, and blockchain technology, the operation and internal management of state-owned enterprises continuously transforming towards a new model. The enterprise financial shared service center plays a significant role in optimizing the company's financial management. This article, against the backdrop ofization, explores specific methods for quality management in the financial shared service center of state-owned enterprises. It aims to optimize the existing quality management practices in the financial shared center, thereby promoting the sustainable development of state-owned enterprises.

Key words: digital drive; state-owned enterprise; financial sharing center; quality control

0　引言

我国重视数字经济的发展，先后出台了多项政策推广数字化技术，使企业能有效顺应时代的发展趋势，建立财务共享中心，并强化财务管理质量。财政部门明确要求将大数据、人工智能、物联网、云计算等多项技术应用于会计信息化中，促进财务管理和财务核算的快速转型。在这样的背景下，我国企业积极应用现有的信息技术，打造财务共享系统与平台，对财务管理和流程进行优化和再造，提高财务工作的实际效率。然而，国有企业应用财务共享中心时仍存在一定问题，影响了国有企业财务管理的效果。文章以国有企业为研究案例，探讨在数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理的具体策略，应用数字化技术推动财务共享中心，以推动国有企业高质量发展[1]。

1　国有企业财务共享中心和质量管理要求概述

1.1　国有企业财务共享中心

国有企业财务共享中心是通过再造业务流程、设计组织机构以及建设信息系统等，集中处置编制报表和核算财务工作，由财务共享中心对其进行集中化、高效化和专门化的完成。因此，国有企业财务共享中心可以对繁杂且具有流程化和模板化的财务业务进行统一处理，避免过于零碎化的业务工作，减少财务人员的精力和时间消耗，以减少企业在经营运转过程中的成本，还能使现有的财务流程进行重

新优化,显著提高工作效率和质量[2]。

1.2 国有企业财务共享中心质量管理要求概述

国有企业财务共享中心的质量管理是指为了保证各个岗位的工作开展,符合会计业务处理的工作质量目标以及合规性要求所采取的各个工作措施的总称。质量是国有企业财务共享中心的生命线,应当通过加强质量管理,为产品在输出环节以及最终结果的完整性及可靠程度提供保障。国有企业财务共享中心的质量管理应当建立较为明确的质量管理目标,同时要拥有完善的质量管理组织,通过标准化的操作、完善的检查以及建立全面的评价的管理体系,依靠科学、有效的系统工具,使国有企业财务共享中心业务开展有效的质量控制工作。首先,保证会计结果正确合规。国有企业财务共享中心应提供精确无误的财务报告和会计凭证,质量管理的关键在于确保整个编制报表和处理财务的流程符合国家的法律规范和相关要求,使国有企业的经营和生产处理合法、核算如实、质量统一。其次,能够及时处理日常业务并反馈结果,并能在较短时间内提供正确的处理结果,及时准确地反映企业当前经营状况是否符合预期,为企业根据实际经营情况适时调整管理决策和方针提供依据,确保后续财务核算工作顺利进行。另外,快速定制新型业务以适应变化。鉴于国家政策法规和市场经营形势瞬息万变,国有企业财务共享中心需依据当前发展需求及时制订新的生产流程,在此过程中重新确定核算方法与标准。质量管理要求在此类业务的定制过程中实现高效化,同时能够部署个性化核算业务,确保国有企业财务共享中心开展的各项业务,契合企业发展的相关标准和要求,顺应市场发展趋势[3]。

2 数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理的重要价值

面向国有企业财务共享中心开展高效化和合理化的质量管理,可以使整个中心运转更加平稳和高效,保障企业在处理各项业务时符合规章要求,在满足企业可持续发展的需求下,也能严格按照法律法规经营运转。

2.1 提高用户的体验度

在数字化驱动下,国有企业财务共享中心积极运用新型数字技术,持续优化业务流程和方案。在建设初期,将基础核算业务从传统业务中分离出来,构建新的业务流程。在此过程中,工作人员能够较快适应新型财务共享模式和工作方法。国有企业员工借助财务共享中心,简化报销流程、缩短业务办理时间,显著提高工作效率,极大提升了用户体验,赢得了员工的高度认可和关注。而有效的质量管理能够进一步提升业务处理效果和运营效率,推动财务共享中心持续自我完善和优化,不断提升专业化水平,从而对国有企业内部财务管理发挥积极的促进作用[4]。

2.2 降低运营成本

国有企业财务共享中心将基础核算业务从传统业务中剥离并集中处理,实现了岗位分工的细化和专业化,大大提高了业务处理效率。数字化技术的应用使得同等业务量能够更高效地完成。实施质量管理后,企业财务共享中心的运营更加稳定,逐步形成良好的规模效应,最终实现运营成本的持续降低,为企业创造更多经济效益。

2.3 强化风险管控

过去,国有企业财务处理模式分散且零散,分支机构在财务方面自主权较大,在执行总部业务标准和政策时,存在不严格、不统一的情况;且缺乏有效的管理和监督机制,导致总部对下设单位财务控制力度不足、风险防控能力较弱。而国有企业在建构财务共享中心之后,可以运用人工智能技术、物联网技术等大数据技术,加强对下设单位的财务政策和标准执行,确保总部的相关要求和政策可以得到高效的落实。因此,国有企业财务共享中心开展质量管理,能够有效防范企业面临的重大风险,及时管控潜在危机[5]。

3 国有企业财务共享中心质量管理存在的问题

国有企业财务共享中心实质上是以市场化的角度对国有企业开展运营管理工作,针对财务工作提供专业化的管理方法。这就需要对财务共享中心加

以质量管理,解决存在的问题,才能真正发挥财务共享中心的作用。但目前国有企业财务共享中心质量管理仍然存在着以下问题:

3.1 信息交互性不足,存在数据泄露风险

财务共享中心应用多元化的信息技术和互联网技术开展各项工作,但是现有的信息技术存在着便利性不足、完善性不强以及稳定性较差的问题,导致财务共享中心难以提供高质量的工作服务。部分国有企业自主建立的财务共享中心在总体规划方面存在欠缺,缺乏对企业各部门财务数据交互性和关联性的整体考量。这使得业务人员不得不重复向财务共享中心提交业务数据,一定程度上降低了工作效率。同时,现有信息技术在便利性、完善性和稳定性方面存在不足,影响了财务共享中心的服务质量,甚至存在数据泄露风险。

3.2 业务流程标准度不足

在建构财务共享中心后,国有企业会优化现有的业务流程,同时合理划分财务共享中心中的功能。但是目前存在着以下问题:一是缺少顶层设计。国有企业财务共享中心依托传统财务制度建设,在处理业务时易受传统习惯影响。此外,财务共享中心除财务管理工作外,还承担国有企业核算标准制订、制度调整和改进等工作,导致质量管理工作与传统习惯做法存在冲突,一定程度上影响了其服务和产品的规范性。二是已经设置的业务流程不符合标准规范。国有企业建设财务共享中心旨在统一管理不同部门、内部分公司和子公司,通过集中处理重复性和同质化工作提高效率和质量。但在实际质量管理中,下设不同单位在财务核算标准和业务处理细节上差异较大,致使财务共享中心难以采用统一标准处理工作,财务人员难以有效运用其功能,工作效率大幅降低。

3.3 缺少足够的质量管理人才

当前的财务共享中心质量管理过程中缺少高素质的质量管理人才支持。在国有企业财务共享中心中承担质量管理的工作人员,往往由其他部门工作人员兼任。他们本身缺少质量管理的相关经验和专业知识,而且也不具备数字化的相关素养。而且,通常情况下,国有企业内的财务部门共同组成了财务共享中心的工作人员,在处理下设子公司的业务时,往往对业务情况不熟悉。不同的工作人员自身的专业素养不同,对业务的处置上也就存在着较多的差异,导致财务共享中心的质量管理效果不佳。另外,缺少对财务共享中心工作人员服务质量的考核评价。没有考核评价作为驱动力,致使部分工作人员存在着缺少责任心和丧失质量风险意识的情况,降低国有企业财务共享中心的工作质量和实际效率。

4 数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理策略

在数字化驱动下,国有企业财务共享中心要想优化当前的质量管理效果,应当解决质量管理工作中存在的问题,对此提出以下解决策略。

4.1 建立健全共享信息系统

国有企业财务共享中心应当积极应用现有的数字化技术打造共享服务信息系统,确保真正能够充分发挥财务共享中心的作用,提高其质量管理的实际效果。首先,优化现有的信息共享服务系统中的已有功能,根据企业的发展战略和企业的发展方向明确现有的信息交互要求,逐步在国有企业财务共享中心规划绩效考核、纳入内控的关键节点,设置在线交流功能和实时查询功能,确保企业财务共享中心能够及时交互信息,增强业务处置效果。其次,对每一项会计核算业务进行分解,在执行标准和相关法律规范的基础上,重新建设现有的流程,建立“会计流水线”的业务处理模式,并不断简化业务处理环节,减少由于环节过多和人为因素导致的低效和差错。最后,应用物联网技术、大数据技术、人工智能技术、云计算技术建设数据仓库,促使国有企业财务共享中心能够充分发挥决策支持的功能和作用,强化质量管理的实际效果。

4.2 通过再造流程,优化质量管理效果

通过对国有企业财务共享中心的业务流程进行制度化和标准化,既可以提升整个运营效率,还能提高质量管理效果。除此之外,标准化的业务流程和规范能够进一步细化各岗位的工作,提升财务共享中心工作人员的服务质量。要对国有企业当下已有

的财务共享中心的功能进行重新梳理,优化改造容易影响到业务开展质量和工作效率的环节和因素,提高业务处理的速度和质量。还要对现有的法律法规进行细化研究,建立标准和制度研究中心,完善国有企业财务共享中心数据传输制度,对不规范和不标准的业务及时调整。另外,对国有企业共享中心开展工作和处理业务,应当将零投诉、零错误和零等待作为重要的衡量标杆,以此为基础,构建零风险质量管控体系,确保在处理各项业务时,能够严格按照质量标准和要求来进行。最后,要优化现有的顶层设计,明确国有企业财务共享中心的质量管理主体责任。国有企业中的管理人员应当通过多方调研,根据企业的实际情况对财务共享中心的各项业务流程进行合理规划,并拟定相应的服务协议;同时要对共享服务中心的功能进行共同设定,并明确共享单位、管理层和财务共享中心三方共同执行的业务,以避免出现在开展质量管理时推诿责任的问题。

4.3 配备高素质的质量管理人才

国有企业将数字化作为驱动力,在推动财务共享中心开展质量管理时,需要配备高素质的质量管理人才。首先,要强化对质量管理人才的培训力度。企业根据自身发展实际情况和业务要求对工作人员开展培训工作,使工作人员能够在较短的时间内适应新的财务管理流程和业务;定期开展危机培训和职业道德培训,强化员工风险意识的同时,增强责任心和责任感,避免在处理业务时出现差错;开展“导师带徒”的培训模式,让具备优秀业务素质和能力的骨干人才,带领其他的新员工共同投入业务流程实干操作中,保证工作人员能够在实践操作中,提高自身业务素养和业务能力。其次,制定保障制度。国有企业提高财务共享中心质量管理效果,就需要提升现有的服务水平和内部管理质量,通过对已有的规章制度进行完善和健全实现自我约束,保障各员工都能够严格按照规章制度来开展工作内容。国有企业还要对现有的绩效考评机制进行完善,要求根据财务共享中心中的各项业务环节和工作任务设置关键绩效指标,从业务量、预期目标、最终结果、处理效果、出错率等进行综合评价,并将最终的评价结果与员工的薪资福利挂钩,使工作人员尽可能避免在处理业务时出现差错。

5 结论

国有企业财务共享中心在数字化的驱动下自身的职能定位为控制成本、管理资金、报告核算、管理税务以及运作资本等,但是当前的财务共享中心在质量管理上存在问题。因此,国有企业财务共享中心应当积极应用数字化技术,建立健全信息共享系统,优化业务流程培养高水平的质量管理人才,提升质量管理效果。文章通过研究与探讨,希望充分发挥国有企业财务共享中心在创造价值、管控风险和实行战略等各方面的重要功能,保障国有企业在数字化背景下实现可持续发展。

参考文献:

[1]吕延丰.数字化驱动下国有企业财务共享中心质量管理研究[J].现代审计与会计,2024(3):30-32.

[2]钱筠.集团企业财务共享中心质量管理体系建设分析[J].营销界,2024(4):29-31.

[3]贺宏伟.建筑业财务共享中心质量管理与财务风险预警联动体系的研究[J].经济师,2024(1):101-102.

[4]文洁霞.基于财务共享模式的会计核算质量管理分析[J].财会学习,2024(1):5-7.

[5]王雪.财务共享模式下会计核算质量管理研究[J].财会学习,2023(35):119-121.

作者简介:李永乐,女,山东滨州人,华电国际电力股份有限公司山东分公司,研究方向:财务管理。

浅论如何加强铁路企业工程项目周期管控实现项目增收创效
——以A公司为例

吕飒飒

（中国铁建电气化局集团第五工程有限公司，四川　成都　610000）

摘　要：文章以A公司为案例研究对象，通过对相关项目人员的调研，揭示了在其项目周期从项目启动到竣工交付的全过程各个阶段中遇到的问题。文章深入分析了项目周期管理的现状，并结合铁路企业的特点，全面探讨了铁路工程项目在控制与协调方面的难题。基于上述分析，文章为不同阶段的问题提供了具体的改进措施。这些策略旨在优化项目周期管理，提高效率，从而帮助企业在竞争中脱颖而出，实现经济效益的增长。

关键词：铁路企业工程项目；管控；流程；生命周期

中图分类号：F279.23　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0029-04

How to strengthen the project cycle control of railway enterprises to increase project income and create efficiency
—Taking company A as an example

Lyu Sasa

(China Railway Construction Electrification Bureau Group Fifth Engineering Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000)

Abstract: The article takes Company A as the case study object, reveals the problems encountered in each stage of the project cycle through the investigation of relevant project personnel. These stages include the whole process from project initiation to completion and delivery. The present situation of project cycle management is deeply analyzed. The problems in control and coordination of railway engineering projects are discussed comprehensively according to the characteristics of railway enterprises. Based on the above analysis, the article provides specific improvement measures for the problems in different stages. These strategies aim to optimize project cycle management and improve efficiency, thereby helping enterprises to stand out from the competition and achieve economic growth.

Key words: railway enterprise engineering projects; control and management; technological process; life cycle

0　引言

面对日益激烈的市场挑战及行业竞争，建筑企业必须创新管理方式，以确保可持续发展及利润最大化。鉴于建筑行业的特性及其对高品质工程的需求，加之劳动力成本与原材料价格持续攀升，工程造价的有效管理成为关键。在此背景下，“寿命周期”的理念被广泛采纳，作为一种成熟的管理思想，在实践中得到了广泛应用。

铁路企业工程项目作为国家基础设施建设的重要组成部分，不仅是城市经济增长与对外开放的基础，还为城市的正常运转提供必要的物质支持。从整体上看，铁路企业的工程项目管理贯穿了从投资决策、前期筹备、施工建设直至完工验收和后期运营维护的整个寿命周期[1]。这一过程中包含着复杂多变的成本要素。这些要素之间相互作用，在不同阶段对项目成本产生的影响各异。鉴于成本管理的重要性，有必要从整个寿命周期的视角出发，探索如何有效地管理项目成本，以实现项目的收入增长和盈利能力提升。这意味着要在确保项目按时完成的同时，减少不必要的开支，从而增强企业的竞争力。

从长远发展的角度来看，考虑到当前产业环境的实际需求，铁路企业需要对其实施的工程项目进行持续优化。为了达成这一目标，企业需要充分利用内部资源，调动所有员工的积极性，并采用现代项

目管理和成本控制的方法,对项目执行期间的成本进行全面而动态的监控和管理。文章以 A 公司的铁路建设项目为研究案例,深入探讨了成本管理的改进措施。研究提出,通过改进成本控制系统,采用网格化的成本管理工具进行细化管理,可以帮助企业解决现有成本管理体系中存在的不足之处,为铁路企业的可持续发展提供新的思路。

1 A 公司工程项目周期管控现状

1.1 A 公司简介

A 公司成立于 2017 年,是一家由重组而来的大型铁路企业。A 公司总部下设 17 个分支机构,拥有 6 家子公司,目前正在进行 126 项工程建设。自成立以来,A 公司始终致力于实现“全面提升综合交通投资建设集团竞争力”的战略目标。

1.2 项目周期管控现状

1.2.1 项目管理组织机构设置情况

在 A 公司,每一个工程项目都被视为独立的单元,具备小型集团化的运营模式,并实行项目经理负责制。这意味着项目所需的资源,如资金、人力资源等,都归属于该特定项目。项目经理负责统筹施工安排,并对项目的各个方面进行管理。具体到各个部门的职责分配,可参考表 1。

表 1 项目各部门职能范畴汇总

对象	职能
项目经理	管理合约中规定的各项目标,并执行各类管理体系,审批项目的各项费用。此外,还需根据项目的具体情况来设定自身的成本目标
建设部	确保工程的进度与品质,精心规划施工方案。既要评估建设方案的可行性,又要从技术层面监管工程实施
安全监察部	承担建设工程的质量监督、审查及验收职责,并制订环境保护目标管理方案。同时,在项目实施过程中,进行安全管理与监督
技术标准部	构建工程质量监控系统,并须对竣工工程进行质量检测
物资部	负责材料的采购与保管,以确保满足施工进度需求,有效控制工程造价
合约商务部	要做好项目的前期筹备,不仅需完成投标工作,还要全面处理项目从启动到收尾的各项任务。在管理合同的同时,还需处理工程费用的会计事宜并控制整个流程
行政部	妥善处理项目的日常运营,提供优质客户服务和后勤支持,这将有利于项目的顺利推进

1.2.2 项目管理制度及核算依据

(1)内部管理制度。我国铁路部门为了更好地适应社会经济的发展需求,已经根据相关法律法规,建立健全了一套维修管理体系。集团公司强化了对大修费用的内部审计与管控,确保每一次大修工程都必须经过严格的审批程序,并严格按照财政政策执行,以防止虚列费用或挤占资金的情况发生。为了提高施工标准化水平,还制订了一部工程实施细则,以确保维修作业的规范化。各部门根据相关法规,定期对维修工程进行梳理,每月或每季度进行一次,以确保维修成本得到及时合理地支付。

(2)核算依据。目前,大多数工程的成本预算与控制都是基于现有设备状况进行初步估算的。在轨道交通费用系统中,会对检修工程的费用进行预算和控制。这一预算指标是通过对各地、各铁路单位同一工程的具体描述进行汇总,并结合集团内各业务部门和财务部门对相关数据的调查分析得出的。最终,通过整理这些真实的数据,形成了一个项目的定额,并对外公布。

1.2.3 企业项目验收情况

近年来,A 公司在铁路项目的主要领域中,项目的及时验收率大约为 65%;在那些延期的项目中,业务管理的缺陷、计划流程的不顺畅以及安装资源管理的疏漏是造成延迟的主要原因。这些问题总计占总体的 84%(表 2)。

表 2 A 公司项目验收延期重要因素分析表

序号	延期因素	工程项目数/个	描述
1	协调管理	33	开工条件沟通确认
			施工条件沟通
			调试验收条件沟通
2	业务商谈	12	合同范围不清
			合同工期不太合理
			信息传输不及时
3	物资供给	10	材料供应不及时
4	安装调控	9	安装资源短缺
			安装过程的质量问题
			生产安全问题

2 A公司工程项目周期管控问题

2.1 项目责任分解不明确

在建筑领域,人们往往过度关注建造过程本身,而忽略了设计干预这一关键步骤的重要性。这种做法往往导致项目无法及时启动,错失了最佳盈利机会。一旦获得了建筑设计图纸,实际上就已经锁定了大约80%的成本,后续变更变得异常困难。整个项目生命周期中缺乏有效的控制机制[2]。在项目招标初期,招标方常常无法及时获取由勘察单位和造价咨询单位提供的必要信息,从而在技术、业务和生产等多个层面处于被动地位,形成了一种依赖等待的心态,缺乏共同的工作目标,导致项目前期规划、工程量审查以及目标成本计算等工作滞后或出现偏差。此外,项目拆迁工作未被视为一项核心任务,导致施工速度不稳定,项目进度延误,严重影响了项目的合同履行和经济效益。

2.2 缺乏人工成本核算

人力资源成本管理基于单价和用工时间两个关键因素。一方面需要为员工设定合理的薪酬标准,另一方面也要有效控制工作时间。然而,在A公司对桥梁维修工程项目的监控过程中,对人工成本的核算缺乏有效的监管手段。虽然公司以总薪酬作为管理的核心,在科学管理工时和单价方面却显得不够重视。项目启动后,管理层需根据现行的作业流程制度,记录每天所有员工的工作时长,为薪酬发放提供依据。尽管如此,施工管理部门在实际操作中对工时记录和监督的表现并不理想。由于人际关系的影响,一些管理人员可能会虚增自己的工作时间,以提高个人绩效和收入。

2.3 项目周期管理脱节

A公司在项目成本管理方面仍沿用传统模式,主要聚焦于施工阶段的成本控制,而忽视了成本管理应该覆盖项目的全生命周期。在施工过程中,若发现成本超出预算,则采取事后管理措施,试图挽回已发生的损失,但这通常难以达到预期效果。在实施阶段,设计工作侧重于简化施工流程,而非考虑长期运营维护的需求。这种短视的行为直接影响到建筑质量,进而导致项目质量下降。招标环节未能得到足够重视,出现了流于形式的现象,导致违规招标和串通投标的情况频发,引进的承包商资质参差不齐,增加了后期维护成本。各部门之间缺乏紧密协作,整体性不足。施工阶段的过程管理常被视为整个项目的收尾工作,忽略了竣工验收的重要性,导致成本控制放松。实际上,项目运营阶段的成本管理至关重要,不仅是对企业决策、设计和建设等环节的总结,也为后续项目的开展提供了宝贵的数据支持,起到了承前启后的作用,而不仅仅是简单的结束。由于缺乏经验数据的支持,在新项目中难以找到参考,无疑对新项目的投资决策产生了不利影响。

3 强化企业工程项目周期管控实现项目增收创效路径

3.1 明晰项目责任

项目部门作为企业内部的代表之一,扮演着极其重要的角色,在项目管理方面承担着全面的责任。它不仅需要与公司签订合同,还要负责项目的整体运营和管理,确保项目的顺利进行。项目部门的任务涉及多个层面,包括财务管理、生产计划、技术支持以及人力资源管理等。从财务角度来看,项目部门负责安排各个成本中心的资金支付工作,包括按季度、按流程、按最终成果以及特别奖励等方式进行资金的分配[3]。同时,项目部门还需统筹协调原材料和产品的成本计算,确保成本核算的准确性,并为技术、征地补偿、测绘及物资等部门提供必要的支持。通过制订并监督实施成本单位的生产计划,项目部门能够有效地控制成本,提高企业的经济效益。在生产计划方面,项目部门需要根据现有的控制系统来管理项目部的各种活动,并对项目团队进行有效的管理。这涉及与公司合作制订员工的薪酬体系和绩效评估制度,并确保这些制度能够得到有效执行。通过优化薪酬分配,可以提高员工的积极性,进而提升整个组织的效率。在外部关系管理方面,项目部门负责与业主公司、设计院、监理公司、政府机构等单位保持良好的沟通,确保这些单位能够顺畅运作,并在其权限范围内协助公司履行相应的职责。为了支持这些单位的工作,项目部门还需要根据工程总体布局策略,为各生产单位提供合适的办公场所,并与相关部门保持良好的沟通与协调。此外,项目部门还需要负责施工现场的安全管理和质量控制。这包括监控搅拌站内水泥原料和钢材的价格波动,以及应对由此产生的风险。项目部门还需对本

区域内所有的经营活动进行有效控制,并对责任书上的目标实行责任制管理,确保所有规章制度得到严格执行。同时,项目部门还要密切关注施工过程中的安全问题,以预防事故的发生。为了更好地管理项目进度,项目部门需要根据项目单位的建设与生产计划进行详细分析,并按照科学标准进行分类。项目部门还需合理安排建筑机械和劳务人员的使用,并记录工程机械的配置情况和劳动力分布中的问题(如闲置或维修等),并将这些问题及时上报给项目部,以便项目部能够及时做出调整。最后,根据作业区的组织结构,项目部门要明确划分作业区的工作职责,并负责收集和整理相关数据,确保数据的真实性和完整性。通过这些细致的工作,项目部门能够确保项目的高效运行,实现企业的长期发展目标。

3.2 加强企业预算管理

当前,铁路工务系统的预算管理机制虽有助于成本控制,但在时间节点的掌控上存在缺陷,对预算流程的整体控制产生了负面影响。通常做法是按季度汇总成本费用,季度结束后与事先设定的预算目标进行对比分析,然而这种做法常常导致显著的差异性结果。这种成本管理方式的主要问题在于过程控制力度不足和事后处理预算差异时缺乏精准度。

3.3 加强项目周期管理

全寿命周期的概念源自生物学,并被工程学采纳。生命周期成本管理立足于成本控制的科学原则,覆盖从项目决策、开发、设计、建造、竣工交付直至最终处置的所有阶段。其目标在于全面管理项目从启用至退役期间产生的各项成本,力求最大限度地节约成本。作为一种贯穿项目全寿命周期的管理实践,不同阶段的成本管理有着各自的特点与侧重点,需要对工程进度与相关费用实施精确管控[4]。传统上的生命周期成本管理按三个主要阶段划分:初始阶段侧重于设计、采购及生产准备阶段的成本控制;中间阶段则着重于生产过程中的成本管理;最后阶段则关注于维护、保养及运营成本的管理。

4 结论

文章选取A公司为研究案例,通过对该公司在铁路施工项目中的实际情况及其面临的挑战进行细致剖析,并结合全寿命周期管理的内容与理论方法,旨在为同行业的企业提供有益的成本管理经验与启示。然而,鉴于铁路企业在建设工程成本管理中所涉及的问题错综复杂,还有许多方面值得进一步探索和研究。首先,由于缺乏对工程项目资料及企业层面问题的详尽调研,成本管理理论的应用仍需进一步深化和完善。文章提出的策略与方法尚有许多改进的空间,尤其是在实践中如何更好地实现理论与实际操作的有效对接。鉴于时间和资源的限制,文章研究主要关注费用管理问题,特别强调了管理制度、规划、控制及评估等关键环节。项目管理是一项复杂的系统工程,目前仍有多种影响成本的因素未得到充分考虑,如市场波动、政策变化和技术革新等。未来的研究需对这些因素进行更深入和持续的分析,以构建更为完善和有效的成本管理系统,帮助企业保持竞争力并确保项目经济效益最大化。

参考文献:

[1]罗宏斌.市政工程项目全寿命周期成本分析优化和成本管控探究[J].冶金管理,2023(15):13-14.

[2]杨媛娉.建筑工程项目全周期造价控制目标优化与管控研究[J].中国住宅设施,2022(3):85-87.

[3]石巧英.A市某环保热电项目全生命周期的成本管理研究[J].会计师,2022(3):26-28.

[4]林玲.工程项目管理信息化探讨[J].厦门科技,2021(6):41-43.

作者简介:吕飒飒,女,山西运城人,中国铁建电气化局集团第五工程有限公司,研究方向:企业工商管理、建筑经济。

新时代国有企业劳动关系管理工作探讨

邵凯琳

（山东省盐业集团有限公司，山东　济南　250000）

摘　要：在社会经济活动中，劳动关系是最为基本的社会生产关系。劳动关系是一个综合性的概念，其中包含了关系主体、关系结构、劳动关系以及运作规律等内容，是企业管理链条的重要部分。在新时代背景下，国有企业要重视劳动关系管理，运用有效的管理手段构建健康有序的内部环境，为企业外部发展奠定基础；同时要通过劳动关系管理来调动员工的积极性，引进和储备大量优秀人才，为企业市场竞争力的提高创造条件。

关键词：新时代；国有企业；劳动关系管理

中图分类号：F279.23　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0033-04

Exploration of labor relations management in state owned enterprises in the new era

Shao Kailin

(Shandong Salt Industry Group Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250000)

Abstract: In socio-economic activities, labor relations are the most fundamental social production relations. Labor relations are a comprehensive concept that includes the subject of the relationship, the structure of the relationship, labor relations, and operational rules. They are an important part of the enterprise management chain. In the context of the new era, state-owned enterprises should attach importance to labor relations management and use effective management methods to build a healthy and orderly internal environment, laying the foundation for the external development of the enterprise. At the same time, it is necessary to mobilize employees' enthusiasm through labor relations management, introduce and reserve a large number of outstanding talents, and create conditions for the improvement of the company's market competitiveness. The author is responsible for managing the risks of employee onboarding and offboarding, as well as personnel placement during mergers and acquisitions, which are all part of labor relations management.

Key words: new era; state-owned enterprise; labor relations management

0　引言

在构建和谐社会的过程中，实现各系统和各阶层的和谐与稳定是十分重要的，有利于社会关系的健康发展与和谐发展。其中，劳动关系是社会主义市场经济生活中最为基本和最为重要的社会关系，融合了劳动者的劳动能力与企业的生产资料，贯穿于整个劳动过程。劳动关系的和谐与否关系到生产力发展的水平，同时也会对社会生产方式的转变产生直接的影响。近年来，随着市场经济的发展和建设，我国劳动关系也不断向着市场化转型，劳动关系的调节方式已经实现了由政府调控到市场调节的转变。这对企业的人力资源管理工作提出了更高的要求。

1　劳动关系管理的概述

1.1　劳动关系管理的内涵

劳动关系是在用人单位、员工以及劳动关系组织之间形成的一种社会经济关系，这是在生产活动中需要重点处理的关系[1]。在新时代背景下，我国市场经济体制发生了改变，已经实现了由计划经济到市场经济的转型。这使国有企业的劳动关系也实现了由单一行政隶属关系到市场主导劳动关系的转变。随着所有制改革的不断深入，越来越多的企业开始关注劳动关系管理工作，相关工作内容也变得更为复杂。结合实际工作经验，国有企业劳动关系管理的内容包含但不限于制定劳动关系制度、降低劳资纠纷发生概率，为员工创造良好环境、激发员工

工作潜力,优化劳动要素分配、降低用工成本,构建完善的风险识别机制和风险预警机制,将劳动风险控制在合理的范围内。在工作实践中,通常会采取一系列组织性的措施和综合性的方法进行劳动关系管理。

1.2 劳动关系管理的原则

第一,要兼顾各方利益。劳动关系管理的最终目标是确保企业经营活动的顺利开展,营造良好的劳动环境。为了实现这个目标,就要坚持利益兼顾的原则,在保障所有劳动者利益的基础上,提高组织利益;还要体现公平性,避免顾此失彼[2]。

第二,面对劳动争端,要将协商作为主要的手段,秉承及时止损、互利共生的原则来解决纠纷。对争端双方的不同诉求,要先通过协商谈判的方式来进行处理,避免采取偏激的方式造成矛盾激化;否则无论是对员工还是对企业来说,都是一种损失或者伤害。在协商的过程中,双方要保持情绪平和、态度真诚,在表达自身诉求的同时,提出问题解决的方法。在协商不成的情况下,再选择调解、仲裁以及诉讼等其他解决方法。

第三,坚持以法律为准绳,企业要将坚持国家法律作为前提来对劳动关系进行处理,做到合法经营、有序发展。在处理劳动问题的时,严格按照劳动法的规定,避免过度依赖主观经验或者掺杂个人情感。

第四,坚持预防为主的原则。作为企业人力资源管理者,要随时了解内部劳动关系情况,有效组织劳动活动,及时关注员工的思想动态和实际需求,在与员工沟通和交流的过程中预测可能出现的劳动关系风险,提前采取有效措施预防风险、降低损失。

第五,要坚持明确管理责任的原则。劳动关系管理是一项十分重要的工作,关系到企业内部用工方法的合理性和用工环境的协调性。因此,要明确责任归属,有条件的国有企业还可以设立专门的劳动关系管理部门和管理人员负责相关工作。

1.3 劳动关系管理的目标

第一是追求效率,指的是通过劳动关系管理来实现劳动力的高效使用,以实现组织利益最大化的目标。在组织发展的过程中,只有保持雇佣者与劳动者之间关系的稳定、和谐,才能使双方实现共同的目标,促进组织的高效率运转。相反地,如果双方经常发生矛盾和冲突,组织就需要花费大量的精力来处理问题,由此会造成用工损失,还可能会对员工的积极性造成影响,组织整体经济效益会大打折扣[3]。

第二是追求公平,指的是保持公正不偏袒。我国劳动法已经对劳动用工标准做出了规定,明确了标准的上限和下限,体现的就是劳动关系管理的公平性。企业在开展管理工作的时候要严格遵守相关规定,保证员工的福利、保障员工的安全、保护员工的权利;同时,还要对员工的工资进行合理分配,在制定管理制度时做到无差别对待,为员工提供平等的培训机会和晋升机会,让员工产生公平的感受。

第三是追求平衡稳定。无论是企业自身对劳动关系的管理还是政府社会对劳动关系进行的干预,最终目的都是保持企业运营的平衡性和稳定性,进而促进社会的和谐发展。基于科学有效的劳动关系管理,员工的满意度会提升。他们会主动为企业的发展贡献自己的力量,并对个人利益与组织整体利益形成正确的认识。

2 新时代国有企业劳动关系管理工作的问题

2.1 劳动关系复杂多样

与私有企业相比,大多数国有企业的规模都比较大,员工人数多,存续时间也比较长,在经过经济体制的变迁和多次改革之后,形成了复杂多样的劳动关系。比如,在计划经济时期,劳动关系为集体工;在向市场经济过渡的阶段,劳动关系为合同工;而在市场经济时期,劳动关系则为合同工和劳动工。在这样的情况下,企业中存在不同形式的劳动关系,部分劳动者从事的工作内容相同,劳动关系却存在不同。这种人为的身份划分造成了劳动关系管理的难题,不利于良好劳动氛围的营造。同时,随着企业的发展,不同劳动关系员工表现出了多样化的诉求。这也增加了劳动关系管理的难度,出现了很多新的管理问题。

2.2 劳动争议案件增加

在国有企业内部,由于管理不当等原因经常会出现各种劳动纠纷,对这些纠纷进行预防和处理是劳动关系管理的重要内容。在出现纠纷的情况下,企业和员工之间会表现出情绪上的冲突,严重情况下还会引起员工罢工、企业生产效益受损等问题。如果劳动纠纷处理不当的话,还会在企业内部形成负面的示范效应,不利于和谐劳动关系的构建。近年来,国有企业内部劳动纠纷和劳动争议的案件不

断增加,尤其是在经济补偿、社会保险、住房公积金等关系到员工切身利益的问题上,更容易发生纠纷和出现争议。这不仅影响员工的人的发展规划,也会导致企业内部出现不和谐和不安定的因素[4]。

2.3 企业与员工利益关系不协调

影响国有企业劳动关系稳定的因素有很多,其中最为重要的因素是利益协调。在企业内部,保证组织利润获取和员工收入分配的合理性是利益协调的重点。对国有企业来说,在发展的过程中,除了要追求经济效益,还要履行一定的社会责任。相关工作的开展都离不开员工的努力,保障员工的权利和利益不仅是维持企业稳定发展的条件,也是企业应该承担的责任。但部分企业在劳动关系管理中没有兼顾各方利益,没有将公平作为重要原则,或者没有将依靠员工取得的成果惠及广大员工,会导致企业内部出现很多不公平的现象,使员工产生不满的情绪,进而引发各种矛盾和冲突。

3 新时代国有企业劳动关系管理存在问题的原因

3.1 企业人力资源管理体系不完善

市场经济在发展的过程中表现出了动态化的特征。对国有企业来说,在经营发展和人力资源管理的过程中需要顺应市场形势和市场环境的变化,坚持动态发展的理念,不断完善与创新,杜绝一成不变。这样才能更好地满足员工的实际需要、适应国有企业的发展。当前企业内部出现了多样化的劳动关系管理问题和多种类型的劳动争议,对企业的发展产生了消极的影响。造成这些问题的原因很多,其中人力资源管理体系不完善是一个十分重要的原因。部分企业没有根据市场的变化来完善人力资源管理体系,在体系构建完成之后就一直沿用该体系。而实际上,不同发展阶段的企业在人力资源管理方面的要求不同,劳动关系管理的特点也存在差异。这些企业在战略转型升级之后没有对人力资源管理体系进行及时调整,导致员工管理成效大打折扣,劳动关系难以有效维护,导致很多员工产生了不公平的心理。

3.2 企业用工形式复杂多变

为了满足生产发展的需要,国有企业除了聘用合同制员工,还融合了劳务工和非全日工等多样化的劳动用工形式。在劳动用工方面,我国现行的法律制度虽然做出了一系列的规定,但在实践中仍然存在很多的问题。基于成果与效益等方面的考虑,员工在对岗位进行细分的基础上,会通过有效匹配的方式灵活运用不同的劳动用工形式。比如,某些临时性的岗位采用的是劳务工,后勤辅助方面的岗位采用的大多是非全日制用工,还有部分复杂性比较高的岗位会采用劳务外包的形式进行用工。这种弹性的劳务用工形式,虽然可以有效降低人力资源管理成本,但同时也使劳务关系变得更为复杂多样,增加了劳动关系管理的难度。

4 新时代完善国有企业劳动关系管理工作的方法

4.1 构建完善的劳动管理体系

首先,国有企业要对劳动关系管理的重要性形成正确的认识,明确管理的原则和目标。在管理实践中,企业要坚持合理合法的原则,提前识别风险并进行预防,减少因为劳动关系纠纷而造成的损失。企业要结合我国劳动法的内容、根据自身的情况来制定劳动关系管理制度。比如,规定在员工有重大疾病的情况下公司内部组织自愿捐款,企业会尊重和维护员工的捐款意愿,不强制缴纳费用也不公开捐款数额。面对劳动关系中可能出现的纠纷,企业要坚持防控结合的原则进行管理,通过完善用工流程来提高管理效果。企业管理层在实施管理之前,要向所有员工传达劳动关系管理制度的内容和要求,使他们明确自身的权利,自觉规范自身的行为;面对员工投诉,要先对问题的真实性进行核实,然后将问题向上级反馈,在及时止损和降低损失的基础上,寻求有效的解决方法。

其次,企业要重视合同管理,要对合同的内容进行细化,尤其是那些与员工利益密切相关的问题要尽可能具体和明确,比如岗位薪资结构、薪酬发放时间、绩效工资的发放标准、试用期的福利和期限等[5]。在编制劳务合同时,管理者要学习必要的法务知识,从法律的视角审视合同内容,同时还要结合企业的实际情况和自身的工作经验分析制度的可执行性;还可以征求各岗位员工的意见来对合同的内容进行完善,确保合同的公平性和公正性。对员工提出的合理性要求可以予以采纳,但对不合理要求要明确拒绝。

最后,还要在国有企业制定劳动合同监管机制。可以在人力资源部门设立专门的合同监管员保证合同的合理性。在完成合同内容的编制之后,监管员

要认真审查,找到其中有争议和不合理的条款,并从专业的角度给出调整方案。在合同实施的过程中,监管员也要全程做好监督与管理,提醒人力资源管理者做好相关工作。比如,在合同即将到期时督促人力资源部门做出合同管理的答复,在与员工协商的情况下做好合同续签、岗位变更等,以对劳动合同风险进行有效控制。

4.2 积极处理劳资矛盾问题

在劳动关系管理的过程中会遇到很多不同类型的问题。为了更好地对这些问题进行处理,国有企业可以引入或者构建劳动资源管理平台,并依托该平台设定多级管理措施。第一,要明确劳动关系管理的基本方向。要采取高级目标法进行管理,将企业之前实际发生过的劳动关系纠纷作为出发点,选择更高一级的目标进行管理,降低劳资纠纷出现的可能性。第二,要合理调整期望值。在劳资双方的期望没有达到理想状态的情况下,就可能会引发纠纷和矛盾。因此,双方应该在相互了解的基础上调整期望值。第三,要做好有效的沟通和交流,构建起全面和高效的交流体系,在信息互通的基础上减少误会的出现,使双方之间构建相互信任的关系。国有企业人力资源部门可以通过匿名信箱、自由发言等方法来了解员工的真实想法,并就员工的问题给出回应。基于上述的管理措施,国有企业还可以依托人力资源管理部门,组建一支专门解决劳动冲突和劳资矛盾的小组,由人力资源管理部部长担任组长,并明确法务人员和各部门负责人。针对常见的劳动纠纷问题,小组通过每周会议的方式进行沟通,对劳动关系风险进行预测,寻求消除风险的方法;在出现纠纷的情况下,优先采取协商的方式解决,减少劳动仲裁案件。

4.3 利用 OA 办公系统创建各部门交流的协同平台

面对劳动关系管理过程中的各种问题,国有企业要创建协同平台,促进各个部门的有效沟通,增强部门工作的协调性。目前,企业已经在现代化信息技术的支持下引入协同办公软件,其中最常用的为 OA 办公系统。该系统不仅可以支持员工线上办公和自动化办公,还表现出了较强的开放性、拓展性以及兼容性的特点。在人力资源管理的过程中,OA 系统发挥了不可替代的作用,人员的考勤、会议的流程等都可以在系统中完成。随着系统功能的完善,OA 系统在劳动关系管理工作中也展现出了优势。为了完善劳动关系管理,企业要利用 OA 系统功能,实现数据整合,促进各部门之间的联系和沟通。要利用 OA 办公系统构建常规流程,为劳动关系处理过程的沟通提供统一的标准,实现对沟通工具的简化,降低信息流通误差。还要利用 OA 办公系统的信息门户统一发布信息,帮助员工更好地了解企业的经营状况,与企业形成互信的关系[6]。

5 结论

综上所述,在国有企业改革不断深入的背景下,组织形式、利益关系都变得更加复杂,导致劳动关系管理的难度进一步增加。在开展管理工作的过程中,企业遇到了劳动关系复杂多样、劳动争议案件增加以及利益无法协调等众多的问题。为了完善劳动关系管理,企业要构建完善的管理体系,要有效处理劳资矛盾,还要创建各部门交流的协同化平台。

参考文献:

[1]李中斌,杨敏.劳动关系的治理经验与风险防控——基于福建省调查样本的探析[J].中国劳动关系学院学报,2021,35(6):78-84.

[2]兰江华.规范竞业协议可以遏制员工“携密跳槽”吗?企业如何通过有效的劳动关系管理预防不正当竞争[J].中国人力资源开发,2019,36(8):94-101.

[3]朱飞,胡瑞博.企业劳动关系管理研究在中国:改革开放40年来研究的回顾与述评[J].中国人力资源开发,2018,35(10):83-96.

[4]吴文雅.浅析在和谐劳动关系中构建完善企业人力资源管理的完善举措[J].人才资源开发,2017(16):202-203.

[5]阳代杰.劳动关系管理的域外经验借鉴——来自日本的启示[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2016(5):22-26.

[6]林镓茵.企业经营环境变化中如何处理劳资纠纷——以A公司经营战略变动后的劳动关系管理问题为例[J].中国人力资源开发,2014(18):90-93.

作者简介:邵凯琳,女,山东烟台人,山东省盐业集团有限公司,研究方向:企业劳动关系管理。

房地产开发企业纳税筹划管理策略探讨

宋振宇

（中国房地产开发集团哈尔滨有限公司，黑龙江　哈尔滨　150070）

摘　要：随着国内经济发展步入新常态，以及房地产行业“房住不炒”调控政策的实施，国内房地产企业面临的市场竞争日益激烈。因此，如何能在“金税四期”系统实施的大背景下，加强税务管理，降低税负成本成为管理者关注的焦点。文章阐述了纳税筹划的概念与特征，总结了房地产开发企业主要税种的纳税筹划策略，最后从多个角度提出了保障举措。

关键词：房地产开发企业；纳税筹划；管理策略

中图分类号：F235.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0037-04

Discussion on the tax planning and management strategy of real estate development enterprises

Song Zhenyu

(China Real Estate Development Group Harbin Co., Ltd., Harbin, Heilongjiang, 150070)

Abstract: With the development of the domestic economy into the new normal, as well as the implementation of the regulation policy of “housing without speculation” in the real estate industry, the domestic real estate enterprises are facing increasingly fierce market competition. Therefore, how to strengthen tax administration and reduce tax burden cost in the context of the implementation of the fourth phase of Golden tax system has become the focus of managers' attention. This paper expounds the concept and characteristics of tax planning, summarizes the tax planning strategies of the main taxes of real estate development enterprises, finally puts forward the protection measures from many angles.

Key words: real estate development enterprises; tax planning; management strategy

0　引言

房地产行业作为国民经济的重要支柱，直接关乎国家社会经济的稳定发展。在复杂的内外部环境下，房地产开发企业生产运营中面临着较大压力。纳税筹划作为一种科学的经济管理活动，能通过安排业务活动，协调组织关系，降低税负成本，赚取资金实际价值。实际上，诸多房地产开发企业在纳税筹划管理中还存在一系列问题，比如人员素质不足、税务风险管控力度不大等。因此，基于此开展房地产开发企业纳税筹划管理策略的研究，具有十分重要的现实意义。

1　纳税筹划概述

纳税筹划是指企业在不违反国家法律法规框架的前提下，运用专门工具对涉税活动进行的计划、组织、协调与控制，并建立和实施系统、完整的纳税筹划方案，以达到降低税负的目的[1]。企业纳税筹划的特征，主要体现在以下几个方面。

一是合法性。合法性是纳税筹划的本质特征，企业需要对比研究税收法律之后，做出纳税筹划方案的最优选择，这是区别于逃避税收的重要标志。

二是筹划性。企业必须将税款缴纳视为影响财务成果的重要因素，并且要在纳税行为发生之前就进行事前的设计与安排。

三是目的性。纳税筹划的目的是降低税负、税务管理风险，获取节税收益。无论是当前面临的还是将来要承担的税负，都应实现税负整体最小化。

四是专业性。纳税筹划是一项系统工程，具有一定的复杂性，要求管理人员具备财务、税务和法

律、信息技术等方面的专业知识。

五是时效性。合法的纳税筹划重心必然是在对国家税收优惠政策的解读上。因此,当国家税收政策发生变动时,相应的纳税筹划手段也要进行调整,即体现出纳税筹划时效性。

2 纳税筹划应坚持的原则

房地产企业纳税筹划应坚持的原则主要体现在以下三个方面。

一是适应性原则。企业所处的税务管理环境处在不断发展变化之中。因此,房地产企业必须及时调整纳税筹划策略和手段。比如,在“金税四期”系统推动“以数治税”的环境下,房地产企业应调整传统的纳税筹划策略,将筹划重点转移到对优惠政策的解读上[2]。

二是前瞻性原则。房地产企业应在业务活动发生之前进行筹划与安排,要体现一定的前瞻性。如果在业务活动完成之后,再实施纳税筹划,那么筹划的空间就会遭到压缩,从而削弱纳税筹划效果。

三是成本效益原则。房地产企业实施纳税筹划的目的是降低税负成本,提升经济效益。如果因纳税筹划投入的成本得不到弥补,那么筹划活动就会本末倒置,无法起到作用[3]。

3 房地产开发企业加强纳税筹划的重要性

房地产开发企业加强纳税筹划的重要性,主要体现在以下四个方面。

一是能切实降低企业税负。纳税筹划能够在不违反税收法律法规前提下,积极利用税收优惠政策,通过科学规划和合理的筹划手段,合理降低企业税负。对房地产企业而言,通过合理选择原材料供应商,加强资产管理等手段,能将税负降低至一定水平[4]。

二是能切实提升企业经营效益。房地产企业的纳税筹划管理是一项系统工作,涉及项目计划、设计、施工、销售等多个环节。通过对整个过程的纳税筹划,能切实起到“1+1>2”的作用,产生系统性的纳税筹划效应,不仅能有效降低税负成本,还能赚取税负资金的时间价值,从而切实提升企业经营效益[5]。

三是能切实管控税务风险。科学的纳税筹划强调房地产企业实施业务运行全流程的税务风险管理,比如在前期开展风险的识别与预警,在中期及时干预已经发现的税务管理风险。同时,房地产企业可以建立一个风险预警系统。这样的预警系统能够协助企业在项目投资的各个阶段识别潜在风险,及时发现并解决投资过程中的问题,确保风险得到合理控制[6]。

四是能切实提升企业财务管理水平。房地产企业通过纳税筹划不仅需要重新设计和调整业务活动,同时也能对企业财务管理和税收法规进一步深入掌握,并在此基础上完善风险管理体系、提升财务人员素质和加强财务信息化建设,有助于提升企业财务管理效能。

4 房地产开发企业纳税管理策略

4.1 增值税的纳税筹划

一是选择合适的纳税主体身份。房地产开发企业存在多个需要运营管理的项目。针对不同的项目,房地产开发企业可以由不同的子公司负责具体运营。不同项目的财务情况存在较大差异,房地产企业可通过测算对比一般纳税人和小规模纳税人的无差别平衡点抵扣率确定纳税人身份。二是加强增值税进项税额的管理。能否取得足额的增值税进项发票是关乎可抵扣税额的关键。房地产开发企业在选择承建单位时,应从诚信水平、纳税人身份等角度实施综合考虑,可选择身份为一般纳税人的承建单位,确保能获得较高额度的增值税抵扣金额;要实施增值税发票的精细化管理,对出差所取得的机票、车票等应加强保管,从整体上增加增值税可抵扣税额。三是合理选择计税方式。对甲供材项目,房地产企业应对比简易计税模式和一般计税模式下的应纳税额,择优选择计税模式。

以2023年的一个甲供材项目为例,该项目的销售收入为A万元,而辅助材料和设备的支出为B元,增值税的进项税率是9%。假设房地产企业采用简易计税方式,那么房地产企业需缴纳的增值税计算公式为:A/(1+3%)×3%。如果选择一般计税方法,则应缴纳的增值税计算公式为:A/(1+9%)×

9%-B/(1+13%)×13%。当两个计算公式的结果相等时,即A/(1+3%)×3%=A/(1+9%)×9%-B/(1+13%)×13%,此时A与B的比值为46.45%。在这种情况下,无论是选择简易计税方法还是一般计税方法,增值税的金额是相同的。如果A与B的比值小于46.45%,那么选择简易计税方法更为合适;反之,则选择一般纳税方法。

4.2 土地增值税的纳税筹划

土地增值税是房地产开发企业运营中面临的第一大税种,采取的是超率累进的征收模式。一是要加强土地增值税清算时点的筹划。征收的具体时点直接关乎税款的缴纳时间,影响资金的时间价值,因此,必须找准预征额和清算额之间的土地增值率平衡点做出判断,具体情况如表1所示。当实际土地增值率大于预征率时,房地产企业可考虑采取合规方式推迟清算时间。二是充分利用利息费用,增加抵扣金额。房地产属于资金密集型行业,需要大量资金维持项目运行。房地产贷款利息支出一般存在两种方案:无法取得金融机构的借款证明,利息支出无法进行单独核算,利息支出=(取得项目土地使用权支出金额+开发成本-资本化利息)×10%;对贷款能够取得金融机构证明,且利息支出能够实施单独核算的,则利息支出扣除金额=利息+(取得项目土地使用权支出金额+开发成本-资本化利息得出的金额)×5%。房地产企业应当选择利息可扣除金额较高的方案。三是充分利用土地增值税税收优惠政策。根据税法规定"房地产所开发的普通住宅增值率不超过20%时,可免征土地增值税",因此,房地产企业完全可以通过合理规划将普通住宅增值率设计为20%以下。

表1 土地增值率平衡点表

清算额下土地增值率	预征模式下土地增值率	土地增值率平衡点(A=B)
B=(销售额-扣除项目)/扣除项目	A=销售额×预征率/(扣除项目金额×预征率)-1	土地增值率=预征率/(土地增值率-预征率)

从表1可知,当实际土地增值率大于预征率时,则预计未来清算金额大于预征金额,可考虑延迟清算时间,推迟资金流出,否则应该尽早清算。

4.3 企业所得税的纳税筹划

企业所得税是房地产开发企业面临的重要税种之一,必须采取多种策略加强管理。一是依据税法规定,合理筹划税前扣除项目。广告费、业务招待费和宣传费均存在税前扣除标准。房地产企业可合理规划三项费用,确保处于扣除标准之内。比如,对业务招待费,可以对比业务招待费发生额的60%与营业收入0.5%较小者,选择在税前扣除。二是通过合理的组织体系建设来筹划纳税。房地产企业可以成立独立核算的销售公司,并通过关联交易将商品房销售给独立公司,这样能够一定程度上降低企业所得税税负。三是利用固定资产折旧开展纳税筹划。房地产企业可以根据需要选择不同的固定资产折旧方法,以发挥出不同的纳税筹划作用。比如,当房地产企业缺乏企业所得税前可抵扣项目时,可选择双倍余额递减法等,以实现前期少交企业所得税、后期多交的目的。

5 房地产开发企业纳税筹划保障策略

5.1 增强纳税筹划意识

房地产开发企业的纳税筹划管理行为,必须以遵守法律法规为前提,否则纳税筹划将会本末倒置、得不偿失。一是牢固树立法律意识,积极学习国家相关部门下发的最新的税法政策文件,立足企业税务管理活动实际,制订纳税筹划战略。二是牢固树立创新意识。企业所处的外部环境处在不断发展变化之中,尤其是"金税四期"系统能运用大数据技术,实现对企业税务活动的全方位监管。因此,财务部门应当树立纳税筹划的创新意识,规划能够与时俱进的纳税筹划管理策略。三是牢固树立全员参与意识。房地产企业应通过多种渠道开展宣传活动,增强全体员工对纳税筹划的价值认同,营造出"纳税筹划,人人有责"的浓厚氛围。

5.2 加强人员保障

房地产企业纳税筹划是一项系统工程,需要强大的人员力量作为专业保障。一是严格把控税务人员招聘的质量关。房地产企业应立足纳税筹划岗位职能,明确岗位能力需求,分别从财务、税务、管理、法律、信息技术等角度实施严格考核,确保所招录人

员能尽快适应工作。二是建立长效化的税务人员培训体系。房地产企业要针对税务管理人员存在的素质短板,设计系统化和个性化相结合的培训体系。同时,要将税务管理人员素质成长情况纳入绩效考核机制,采取定性与定量相结合的方式得出考核结果,以倒逼税务管理人员提升自我能力。三是加强对标学习。房地产企业可定期选拔素质较高的税务人员到先进企业学习纳税筹划先进经验,并归纳整理形成可参考的系统性制度。

5.3 完善风险管理

房地产企业的纳税筹划活动蕴含着一定风险,因此,必须完善风险管理制度。一是构建风险防控体系。针对特定业务活动,房地产企业在制订纳税筹划方案过程中,应判断是否满足国家政策要求、是否与公司业务性质相吻合、是否能够有效降低税负成本等。在评估认为能够达到目的的情况下,房地产企业再执行纳税筹划方案。二是强化纳税筹划风险的事中管控。房地产企业存在筹划方案执行滞后的风险。因此,房地产企业可以成立专门的纳税筹划小组,对方案执行的过程实施全方位、多层次的实时监督。一旦发现筹划方案同现行税收政策存在偏差,应及时介入进行修改和完善,从而实现管控纳税筹划风险的目的。

5.4 加强内外部沟通

一方面,为了保证纳税筹划的效果,房地产企业必须加强同税务行政机关的沟通。房地产企业应积极参加税务行政机关举办的税务管理培训活动,就最前沿的税收政策请教税务行政机关,以准确掌握税收政策的内涵。另一方面,要加强企业内部的沟通。房地产企业应积极推动业务与财务的融合,针对某一个纳税方案,统筹协调业务和财务部门的活动,确保双方工作出发点的一致性。除此之外,房地产开发企业还应加强信息系统建设,打造独立的税务管理系统,实现该系统与其他系统在数据口径和技术标准上的统一,以智能化的税务数据计算代替人工操作,从而切实提高税务管理活动效率。

5.5 完善纳税筹划绩效考核

为了准确评价各部门在纳税筹划中的履职结果,房地产企业应完善纳税筹划的绩效考核制度。一是设计全面的绩效考核指标。房地产企业应设计纳税筹划方案的科学性、与业务活动的适应性以及对税务风险控制的有效性等考核指标,并根据层次分析法确定各项考核指标的权重。二是通过定性与定量相结合的方式得出准确的考核结果,并在此基础上,对考核结果进行分档。对优秀档次结果,应通报表现并给予适当奖励;反之,则实施惩罚,以倒逼责任主体履行责任,持续提升纳税筹划效果。三是根据绩效考核结果,出具纳税筹划整改意见,并督促相关部门完善纳税筹划设计,及时将问题整改到位,确保问题“不贰过”。

6 结论

纳税筹划作为一项重要的财务管理活动,能有效降低税负、延迟缴纳税款、获得节税收益,助推企业价值最大化。在税务环境复杂多变的情况下,房地产开发企业的盈利空间被压缩,面临着较大的税务管理风险。基于此,文章从增值税、土地增值税和企业所得税三大税种入手,阐述了纳税筹划管理策略,并从制度、人员和信息系统等角度提出了保障措施,以期为房地产开发企业纳税筹划管理水平的提升,提供一定的参考和借鉴。

参考文献:

[1]孙晓伟.新会计准则下房地产企业纳税筹划思路研究[J].财会学习,2024(6):125-127.

[2]林晓玲.房地产开发企业纳税筹划合规性研究[J].质量与市场,2024(2):74-76.

[3]陈振祥.房地产开发企业土地增值税纳税筹划策略[J].现代企业,2023(9):113-115.

[4]张鑫.房地产开发企业土地增值税纳税筹划分析[J].财会学习,2023(10):134-136.

[5]顾云松.房地产企业纳税筹划与管理优化研究——以Z房地产企业为例[J].中国房地产,2022(36):33-37.

[6]高健福.房地产开发企业土地增值税的纳税筹划[J].今日财富,2022(22):121-123.

作者简介:宋振宇,男,黑龙江哈尔滨人,中国房地产开发集团哈尔滨有限公司,研究方向:企业纳税筹划管理。

企业财务管理面临的风险与解决路径探讨

文嘉成

（大唐华银株洲发电有限公司，湖南　株洲　412000）

摘　要：面对激烈的行业竞争形势，为稳定企业在市场中的发展地位，企业需要提升自身管理能力等核心竞争力，其中就包括财务管理。在企业管理层的引导及组织下，财务管理部门全方位分析风险类型及影响因素，并以防控为基础，通过查找财务管理风险形成的原因，由专业化的管理队伍发挥较强的职能作用，有目的性地编制完善的管理机制与解决措施，可进一步提升企业的管理水平，促进企业长远发展。

关键词：企业；财务管理；风险；防控

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0041-04

Exploration into the risks and solutions faced by enterprise financial management

Wen Jiacheng

(Datang Huayin Zhuzhou Power Generation Co., Ltd., Zhuzhou, Hunan, 412000)

Abstract: In the face of fierce industry competition, in order to stabilize the company's position in the market, enterprises need to improve their core competitiveness such as management ability, which includes financial management. Under the guidance and organization of the company's management level, the financial management department comprehensively analyzes the types of and influencing factors and based on prevention and control, by identifying the causes of financial management risks, the specialized management team plays a strong functional role, purposefullyulating and improving management mechanisms and solutions, which can further enhance the company's management level and promote the company's long-term development.

Key words: enterprise; financial management; risk; prevention and control

0　引言

财务管理成效是影响企业综合能力及发展前景的基础条件之一。随着企业的发展，还需做好财务管理工作，管理成效的好坏直接影响着财务行为控制效果，需强化企业的风险预防及识别能力，在各环节中加大防控力度，从根源上避免财务管理问题的发生。再加上法律法规、监管机制的高效落实，也能提高企业财务风险管理质量，帮助企业创造更大的经济效益。

1　企业财务风险管理的重要意义

1.1　持续完善财务风险防范体系内容

企业财务风险防范机制需满足企业发展战略制订的需求，与企业整体战略相协调。首先，企业对财务风险环境科学评价，涉及对内外部环境的全面分析，包括市场竞争、行业政策、经济周期等因素对企业财务风险的影响，通过评价和预测财务风险制订完善的防范策略与措施。其次，企业针对不同风险和业务之间可能衍生的其他风险，实施全面的风险战略管理，结合实践成效，根据不同的财务风险类型，制订相应的防范策略和控制措施[1]。如对市场风险的防控，企业可采取多元化经营、市场预测、竞争优势等方式进行防范；对信用风险，可建立完善的信用管理体系和风险评估模型，高效落实完善的内部控制制度和风险管理体系，确保风险防范工作能够持续进行，并适应企业的发展变化。

1.2　满足企业发展需求

企业在参与市场竞争的过程中，必须严格按照法律规定进行生产和经营活动。缺乏法律意识的企业员工，如果没有正确遵守法律规定，可能会导致财务风险的出现，使企业陷入危险的境地。对此问题的处理，企业需对财务管理工作提高重视度，加大风

险防范力度。企业管理层需加强组织及引导下,满足企业发展需求,提高企业的综合能力。

第一,必须遵守法律法规,构建财务风险防范体系,可以帮助企业确保在经营活动中遵守相关法律法规,避免企业违反法律规定而导致的罚款、诉讼、声誉损失等财务风险的发生;第二,财务风险防范体系,能帮助企业预防内部欺诈和不端行为,本着公正、透明的管理原则,完善管理制度及内部控制措施,减少内部风险,防止员工不当行为,推动企业稳定发展[2]。

1.3 提升企业财务风险防范能力

现代财务风险防范体系的构建,确实是为满足现代市场经济发展需求,弥补传统法律顾问的不足,具备强大的风险识别和预测能力,能够有效预防潜在风险,并提供深入的财务风险分析,帮助企业预防财务风险,最大限度减少法律诉讼等因素所导致的损失。

第一,提前识别和预防潜在风险,可以在风险发生之前及时发现并采取相应的预防措施,避免财务风险的发生和扩大化;第二,深入剖析企业财务风险,帮助企业了解和控制财务风险的来源、性质、程度等,有针对性地采取相应的防范措施;第三,减少法律诉讼带来的损失,最大限度减少因财务纠纷、法律诉讼等原因造成的损失,保护企业的财务安全和利益;第四,提升企业财务风险防范能力,使企业更加主动地防范财务风险,应对市场竞争和法律风险带来的挑战[3]。

2 企业财务管理风险类型

2.1 市场风险

市场风险是指企业在市场竞争中面临的价格波动、需求波动、行业变化等因素带来的风险,可能导致企业销售下降、市场份额减少、产品降价等财务损失。

2.2 信用风险

信用风险是指企业在与客户、供应商和合作伙伴之间的交易中,面临的支付违约或违约风险,导致企业无法收回应收账款、供应链中断、合作关系破裂等财务损失。

2.3 汇率风险

汇率风险是指企业在国际贸易和跨境投资中,面临的货币汇率波动风险。企业会在外汇转换和结算中出现损失,影响企业的财务状况和资金流动。

2.4 利率风险

利率风险是指企业在借款和投资中面临的利率变动风险,导致企业的借款成本增加、利润减少,或投资回报率下降。

2.5 法律和合规风险

法律和合规风险是指企业在财务管理中面临的违反法律法规、税收规定、会计准则等风险。违反法律和合规要求导致企业面临罚款、法律诉讼、声誉损失等,引发财务风险及问题[4]。

2.6 操作风险

操作风险是指企业在日常运营过程中,面临的人为错误、技术故障、内部控制不力等风险,易出现财务数据错误、资产丢失、生产中断等财务损失问题。

2.7 经济周期风险

经济周期风险是指企业在宏观经济环境下面临的景气度变化、经济衰退等风险,导致企业销售下降、成本上升、利润减少等财务风险的发生,甚至企业还会面临较严重的经济损失问题。

2.8 自然灾害风险

自然灾害风险是指企业在自然灾害发生时面临的损失风险,如地震、洪水、火灾等,引发企业资产损毁、生产中断、供应链中断等问题。

企业应通过财务风险管理措施,识别、评估、应对相应风险;能在具体环节中高效防控与管理,重点解决企业财务管理问题;能降低财务风险对企业的影响程度,持续提升企业健康发展。

3 引发企业财务管理风险的原因

3.1 不稳定的经济环境

经济环境的不稳定性会对企业的财务状况和运营活动产生直接影响,经济衰退、通货膨胀、汇率波动等因素,均有可能导致企业面临销售下降、成本上升、资金压力增加等财务风险。

3.2 不合理的财务规划和控制

企业在财务规划和控制方面存在不合理或不完善的情况,如资金管理不当、预算控制不严格、内部控制缺失等,导致企业的财务状况不稳定,风险增加[5]。

3.3 欠缺风险管理意识和能力

企业缺乏对风险管理的重视和意识,或者缺乏有效的风险管理能力和工具。企业对财务风险的识别和评估不足,无法及时采取适当的措施进行防范和管理。

3.4 不合规的经营行为

企业在经营过程中如果违反法律法规、税收规定、会计准则等,或者存在不合规的行为,就会面临法律诉讼、罚款、声誉损失等财务风险。

3.5 不完善的供应链管理

企业的供应链管理不完善,存在供应商违约、物流中断、原材料价格波动等问题,引发企业生产中断、成本上升、销售困难等财务风险。

3.6 人为错误和失误

企业内部人员的错误和失误,可能导致财务风险的产生。如会计错误、数据处理错误、内部欺诈等,都可能对企业的财务状况和运营产生负面影响。

3.7 竞争和市场变化

竞争激烈和市场变化导致企业面临销售下降、市场份额减少等财务风险。例如,新竞争对手进入市场、技术变革、消费者偏好变化等,影响企业的综合能力,财务状况管理成效不理想。

对此,关于企业财务管理风险问题的分析与管控,企业需充分认识引发问题的影响因素及危害程度,需具备完善的管理措施及防范机制,确保企业财务管理成效,为企业财务提供安全保障,促进企业稳定发展。

4 企业财务管理风险防控策略

4.1 与时俱进的管理理念,保证财务决策的科学性

传统的凭借经验和主观意识做出的决策存在较高风险,因人为主观判断,会在企业财务管理方面会受人为因素影响,或是个人偏见,或是情绪影响,均忽视了对客观数据的分析及管理,影响管理效果。针对此情况,为提升企业财务决策的有效性,防止决策失误导致财务风险的发生,企业需运用科学的决策方法,包括对各方面因素的全面考虑、利用科学的分析方法及模型等[6]。再加上企业管理层的职责作用发挥,对相关决策的综合考虑还需分析财务、市场、竞争、经济环境等多个因素的影响,并运用适当的分析工具和模型辅助财务决策,持续完善的同时还能提供可靠依据。

例如,使用财务比率分析、财务预测模型、风险评估模型等对管理决策进行科学分析和评估;再借助技术手段,提升决策的科学性。随着现代信息技术的发展,企业高效收集、整理、分析大量的数据,为决策提供更准确的信息支持。如数据分析技术、人工智能技术等,从海量数据中发现潜在的关联与趋势,为财务管理决策提供科学依据。

4.2 加强管理过程的风控,提高企业的经营水平

在财务风险过程控制中,企业需对涉及的各个环节、部门、岗位等综合考虑,如合同签订、资金流动、会计处理、内部控制等。以合同签订为例,虽然合同的内容有利于企业发展,但实际执行过程中,也会受外界因素影响,导致实际操作未按照合同约定进行。因此,企业在签订合同过程中,需加强监督和管理,确保实际操作与合同约定一致。

比如,某企业在财务管理方面,为保证高质量的过程控制,可以采取以下措施:

一是设立适当的内部控制制度和流程,明确各个环节的责任和权限,确保流程的规范和合规性。

二是加强对员工的培训和教育,增强企业及员工的风险意识和法律意识,确保财务管理风险防控能按照规定执行各项工作。

三是建立有效的监控机制,及时发现和纠正问题,确保过程控制的有效性和及时性。

四是运用信息技术手段,建立信息系统和数据分析工具,对过程进行监控和分析,提前发现潜在风险和问题。

4.3 发挥专业队伍的职能作用,避免违规操作

企业财务管理的风险高效防控,也考验着企业工作人员的专业能力及职业素养,需在具体的工作环节中发挥较强的职能作用,既可以为企业可持续发展起到较强的推动作用,又能强化员工的“主人翁”意识,主动参与实践工作。无论是对管理决策的制订还是日常管理,都需避免人为因素影响的风险及管理问题,保证人员全身心地参与工作。还应采取科学、合理的财务管理方式促进企业健康发展,帮助企业适应激烈的市场竞争,提升企业的市场份

额,并在生存和长期发展过程中,突出企业的明显优势[7]。

比如,提高财务管理人员的专业素质,可以使员工具备更深入的财务知识和技能,更好地履行财务管理职责,熟练运用财务管理工具和技术,独立且标准地完成财务分析、预测、决策制订与实施等工作,为企业提供准确的财务信息和建议。再加上财务管理人员的财务管理能力提升,也可以帮助企业实现经济效益,合理规划和控制企业的财务活动,优化资金结构,提高财务效益;还可以及时发现和应对财务风险,减少企业财务管理风险引发的损失问题,也可增加企业的盈利能力。

4.4 事后救济,弥补企业财务风险防范不足

开展财务管理风险的防范工作主要目的是保证企业财务安全运行,让风险在萌芽阶段消失。但财务风险在企业实际运营中是客观存在的,一些法律纠纷无法完全避免[8]。对此情况,企业管理层需引起高度重视,面对各种问题需及时、科学处理,将风险纠纷影响程度降到最低。同时,在处理财务纠纷过程中,企业需拥有专业人才负责法律纠纷的处理工作,凭借专业人员所具备的相关法律知识和经验,能迅速找到解决问题的方法,避免因时间拖延而导致影响范围的扩大。建议专业人员从多个角度细致分析,高效处理财务纠纷问题:

一是及时调查和分析。专业人员及时调查和分析财务纠纷的原因和实质,了解各方的权益和诉求,为解决问题提供重要依据。

二是寻求解决方案。专业人员根据财务纠纷的具体情况,寻求合适的解决方案,如:协商、调解、仲裁、诉讼等,尽快解决问题。

三是跟进和执行。人员跟进解决方案的执行情况,确保各方按照协议或判决执行,维护企业的权益和利益。

四是风险防范和预防。通过人员对企业财务管理情况的细致分析,总结丰富的实践经验,提出风险防范和预防措施,避免类似财务纠纷再次发生。

5 结论

结合上述内容,了解企业财务风险管理的重要意义,既能持续完善企业财务风险防范体系内容,又会满足企业创新发展需求,并进一步提升企业财务风险防范能力。再加上企业管理层对财务管理风险类型及引发原因的细致分析,编制完善的防控机制与管理措施,本着与时俱进的管理理念,随着企业发展对财务管理决策科学制订及调整。在风险控制方面加强管理,能提高企业的经营水平,会在专业队伍的职能作用下,通过动态化地监控与管理,在根源上消除隐患与风险,也成为提升企业竞争力及综合能力的重要条件之一,为企业创造更大的经济效益。

参考文献:

[1]于洪艳.企业财务管理内控体制的建设与风险防范[J].中国市场,2022(35):149-151.

[2]黄松峰.企业财务管理风险及控制措施分析[J].商场现代化,2022(22):141-143.

[3]王婷婷.企业财务管理中金融投资风险与完善措施[J].商场现代化,2022(22):129-131.

[4]任立宏.规范企业财务管理 切实防范财务风险[J].上海商业,2021(12):138-139.

[5]刘戈.企业财务风险管理中内部审计的作用分析[J].商讯,2021(36):56-58.

[6]马成旭.新经济体制下企业财务管理与财务管理风险控制探析[J].营销界,2021(Z4):123-125.

[7]张娜.企业财务管理风险成因及监控措施研究[J].财经界,2020(36):112-113.

[8]崔颖.我国企业财务风险管理及防范探讨[J].中国市场,2020(35):90-91.

作者简介:文嘉成,男,湖南株洲人,大唐华银株洲发电有限公司,研究方向:财务管理。

业财融合背景下国有企业全面预算管理优化路径探讨

吴玉宝

（仪征经济开发集团有限公司，江苏　仪征　211400）

摘　要：国有企业要想提升综合管理水准，需要管理者不断创新改进国有企业管理方法。而全面预算管理作为现代化管理工具，对提高国有企业整体财务管理和综合发展能力水平、促进其稳健发展有着十分重要的意义。文章针对国有企业基于全面预算业务与财务融合的管理，提出了目前预算管理所存在的问题以及相应的优化措施，从而为国有企业提高全面预算管理水平，提升整体管理水平，增强经济效益和社会效益有着重要意义。这些研究成果对提升国有企业的管理水平和服务水平都具有重要意义。

关键词：业财融合；国有企业；预算管理

中图分类号：F275.3　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0045-04

Discussion on the optimization path of comprehensive budget management of state-owned enterprises under the background of industry and financial integration

Wu Yubao

(Yizheng Economic Development Group Co., Ltd., Yizheng, Jiangsu, 211400)

Abstract: In order to improve the comprehensive management level of state-owned enterprises, state-owned enterprise managers need to constantly innovate and improve the management methods of state-owned enterprises. Comprehensive budget management, as a modern management tool, is of great significance to improve the overall financial management and comprehensive development ability of state-owned enterprises and promote their steady development. In this paper, the management of state-owned enterprises based on comprehensive budget business and financial integration, put forward the current budget management problems and the corresponding optimization measures, so as to improve the overall budget management level of state-owned enterprises, enhance the overall management level, enhance economic and social benefits of great significance. These research results for improving the management level and service level of state-owned enterprises are of great significance.

Key words: financial integration; state-owned enterprises; budget management

0　引言

当前，国有企业是推进国家经济的重要支柱。国有企业的良好运行和综合能力提升可以促进社会的发展。全面预算管理是指在制订预算、执行过程、监督管理中，体系的综合考虑财务、业务、战略、经营、各类风险、各类经营手段等各方面因素，以实现整体规划和资源配置的一种管理模式。国有企业通过预算管理可以提高管理水准，不断进行降本增效，以寻找最佳运营管理模式，从而提高财务管理水准和综合能力体现[1]。

1　概念界定

全面预算管理是以价值创造为经营指导思想，以预算管理会计工具为助推，以业财融合为手段，以信息系统为基础支撑、以战略为指引、以市场需求为前提，用全面预算管理助推国有企业价值创造能力提升，实现企业战略的管理实践。通过有效的预算管理，能够明确目标、合理分配资源、监控执行过程，并及时调整策略以实现良好的绩效表现。然而国有

企业在实际运转中,预算管理的运营和业务经营存在偏差,一方面是经营理念和所属角色不同,另一方面在实际操作过程中各类业务水平和相关战略目标不同。文章对相关事项提出问题,并提出了相对可行的策略,从而提升国有企业的财务管理水平,最终提高国有企业综合竞争能力。

2 目前国有企业全面预算管理业财融合问题分析

2.1 对全面预算的认识和业务模式理解不到位

国有企业各相关部门对全面预算管理仍缺乏正确的认知。尽管其认同预算是一种有效的量化管理工具,但是并没有把它作为一种现代化管理方法来运用,没有将预算与国有企业内部管理很好地衔接起来。在预算编制过程中可能存在业务部门对业态的把握不到位,低估收入或高估成本等问题,遮掩了运营中存在的真实问题。预算真正的目的是提升企业的整体管理水平,为能够创造价值的业务部门服务好、规范好;运用预算管理工具真正提升意识水准、规范业务行为、注重对经营业务、利用信息化手段,提升全面预算管理水平[2]。

2.2 预算编制工作中业财融合程度有限、重编制轻执行

在实践中,随着国有企业的飞速发展,国有企业的架构及职能部门不够健全,预算编制工作存在业财融合程度有限,业务部门和财务部门的角度和立场不同。业务部门通常更关注国有企业的业务发展和市场需求,而财务管理部门则更注重财务风险、资金控制、预算偏差值、考核指标等。在实际工作中,预算工作重编制轻执行,甚至形同虚设。预算管理过程中,预算意识不强,员工对预算的积极性不高,领导不重视预算,执行过程中缺乏严格的制度,有时出现“先花后算”的现象。预算的编制、分析等工作并不困难,难的是如何落实、如何控制、如何考核等。这类问题涉及企业员工的切身利益。因对预算的认识程度不够,部分人员在执行预算的过程中产生抵触情绪。此外,很多国有企业的预算工作主要是由财务部门负责,没有安排专职人员,其他部门很少参与,执行性较差。从某种意义上说,这种全面预算失去本来的意义。很多员工认为预算就是财务部门的事,其他部门配合一下就好,造成预算执行控制形同虚设。财务人员对生产业务不熟,往往无法深入业务,挖掘数据背后的真正原因,对预算差异额,不能提供有效判断,很难为绩效考评提供可靠的资料,也达不到预算的目标。预算差异分析时,责任部门互相推诿,强调客观原因,预算的事中控制无法执行。

2.3 预算管理的机构不健全和对业务的价值创造理解有偏差

部分国有企业没有设置预算管理机构,仅将全面预算工作交由财务部门兼任,对预算管理中各部门出现的问题和冲突,没有权威机构进行沟通协调,造成预算管理出现断层和漏洞,无法从组织上保障预算管理的规范性、严肃性和权威性,导致预算流于形式而起不到应有的管理作用,遇到相关问题责权利不对等,从而导致预算执行困难。另外,预算管理未重视价值创造的环节。很多国有企业预算管理长期停留在财务预算阶段,未关注价值创造的环节。企业的大部分员工认为全面预算只与财务有关,与业务部门的关系不大。企业的当前预算管理松散,体系薄弱,没有关注企业业务流程的合理性,没有将价值创造驱动因素纳入预算管理的流程中,进而削弱了全面预算管理提升价值管理的作用。在企业采购、资产管理、利润分配等决策中,没有考虑这项决策对公司价值创造产生的影响,价值创造的作用没有在国有企业的生产经营环节中体现出来[3]。

2.4 预算监督和考核反馈不到位、没有充分考虑业务风险点

很多国有企业仅仅对利润的完成情况进行考核,利润未完成,所有管理人员只拿基本工资;利润超额完成,管理人员可以拿到绩效工资,如利润超额完成 20%,工资上浮 5%。在实践中,简单地将利润目标完成程度与员工薪酬挂钩,而不管预算有没有使管理人员形成一套有效率的做事方法和管理机制。国有企业没有根据预算来进行奖励或者惩处相应人员,员工对预算的实质认识不清,没有认识到预算对公司经济运行的价值,也只是追求完成利润指标。预算考评注重财务指标,造成公司各部门片面追求财务数据,如账面利润等。其监督审计的关键

内容在于财务收支的情况、基建工程等,对经济运行中的问题及时发现和解决,以保证会计信息的真实和经济运行的安全和抵抗风险的能力。

2.5 各业务部门不能熟练编制预算

传统预算编制是以财务部门主导,业务部门仅需配合财务部门即可,具体的编制还是由财务部门一手负责,导致业务部门对预算编制并不熟悉。尽管有财务部门编制的预算编制手册指导,但编制过程中难免会出现不会编、不熟悉的情况。这样会造成国有企业编制预算效率低、效果差的问题,甚至会耽误后期的预算执行和考核,一方面造成心理因素产生抗性,另一方面不熟练导致编制中出现偏差[4]。

3 基于国有企业业财融合的全面预算管理优化

3.1 强化国有企业内部人员预算管理培训、部门指定专人预算管理

国有企业各部门应指定专人对本部门预算进行管理,专人管理有利于对机构了解,定期进行全面预算管理知识的培训。单位经营管理者和财务人员,应更熟练掌握这一多功能的管理控制工具,了解预算管理的流程,发掘在预算管理中可能存在的问题。国有企业应设立相应的规章制度,建立以价值增值为根本目标的企业文化,并宣传贯彻,鼓励全体员工参与全面预算管理;定期组织员工培训工作,使其意识到价值创造对企业未来发展的意义,采用以价值提高为基础的奖励模式。加强国有企业全面预算管理宣传工作,让全体员工知道,全面预算管理核心在于“全面”两个字,关键是全员参与、全额范围、全程控制,是一种以人为本的集成式管理。

3.2 优化机构编制流程、精进编制方法

建立预算编制工作的标准化流程,制订详细的编制指南和流程图,提高编制质量和效率;采用多种精细化的编制方法,如增量法、差异法等,提高编制的精度和科学性。在基于国有企业业财融合的全面预算管理优化中,优化编制流程、精进编制方法是十分关键的一环。引入先进的财务管理工具和技术,如成熟的适合国有企业的财务分析软件、数据挖掘等,提高财务决策的准确性和效率。加强内外部沟通和反馈,收集国有企业各方的意见和建议,改进财务管理的盲区和不足之处,确保预算的有效实施。

3.3 明确预算考核指标、制订科学适应价值创造的激励机制

预算与实际执行的对接,是保证财务目标达成的重要环节。机构通过定期召开评估会议、财务预警机制和调整预算计划等措施,可以及时纠正预算偏差,提高资源利用效率。进一步强化预算管控和绩效评估机制,有助于更精确地衡量预算目标的完成情况。通过定期编制财务报告、建立财务信息系统和加强利益相关者的沟通等措施,机构提高了财务信息的准确性和可靠性。然而,进一步加强财务信息披露的频率和透明度,以及提供更多细节数据,可以增加各方对财务管理的信任和了解。只有借助科学合理的考核、奖罚分明的措施,才能保证全面预算管理落到实处。奖惩与考核是全面预算的生命线。国有企业基于价值创造的全面管理考评体系,设立“预算目标”奖金制度;针对预算完成状况,找出问题并肯定成绩,实施合理的奖惩制度;将预算实际完成值与预算目标值进行比较,将预算考核与工资薪酬激励相结合。预算考评奖励可以将物质奖励和精神奖励相结合,将有效数据及时上传至数据库,使他们主动地降低成本,提高运行效率,实施合理奖励,以提高人员的积极性。采用“完成节约任务奖励,超额支付自付”的原则,将责任压实,把自身承包的费用分解落实到个人。对完成任务的部门实行奖励,对没有完成任务的部门实行相关惩罚。预算考评组织办公室要定期编制预算分析报告[5]。

3.4 强化战略目标、结合实际夯实落地

全面预算需要围绕国有企业的战略要求和发展规划,以财务报表形式予以充分反映。其中,资金预算和利润作为目标,以物资采购预算、基建项目预算和固定资产投资预算等为基础以现金流为核心编制而成。全面预算按年度编制,分季度、月度落实,需要强化战略思维,用战略思维统筹预算。

3.5 合理进行资源配置、发挥资源效用

合理资源配置是提高国有企业预算管理效率的关键要素之一。在预算制订过程中,通过合理分配资金、人力资源和其他资源,可以最大限度地满足国

有企业的需求,实现资源的有效利用。合理资源配置需要根据国有企业的战略目标和经营计划,确定各个部门和项目的资源需求。这包括资金、人力、设备和技术等方面的资源。国有企业需要对不同部门和项目的需求进行评估,并根据其重要性和优先级进行适当的分配。通过合理资源配置,可以确保资源的最优利用,避免资源的浪费和冗余。

3.6 全面预算管理财务与业务的信息化

国有企业全面预算需要恰当地利用大数据信息系统,提升财务及业务类信息收集、共享、分析、挖掘、预测等的准确性和及时性,这对国有企业更加科学地计算和设定全面预算指标是非常有利的。首先,要树立信息化解决问题的企业思维能力,对信息处理、报表编制和其他数据编制等,要主动采用信息化手段。而很多国有企业对生产制造现场控制、产品研发以及市场开拓等都不主动采用信息技术这种模式,必须转变这种思维。其次,管理层必须提高自己对全面预算管理的信息化认识水平,使用信息系统对月报表、周报表甚至是日报表进行实时跟踪和控制;以信息系统来提高自己的判断能力和决策能力,通过信息管理系统有效实现资源的统一调配,有利于全面预算管理目标的实现。最后,通过全面预算管理系统对 KPI 各项关键绩效指标进行实时监控,用信息化手段实施自动报警机制,对报警信号实时跟进处理,以强化对预算的控制。运用信息系统,提升经营中的信息共享效果、减少信息不对称,为全面预算的更好实现创造条件[6]。

4 结论

近年来,全面预算管理的理念在国有企业实施范围内不断扩大,全面预算管理已经成为国有企业运营管理的必要手段。国有企业要想在竞争激烈的市场中不断提升核心竞争力,就必须加强业财融合的全面预算管理。预算不再仅仅是一份文件,而是一个灵活动态的管理工具,通过精细化的预算编制、科学化的预算控制和评估,帮助国有企业实现财务目标、优化资源配置,并不断提升竞争力和市场占有率。财务与业务相融合,提升预算管理的科学性和有效性。全面预算管理推动战略目标有效落地,实现整体经营目标的优化。将预算与价值增值结合起来,将绩效管理价值,创造价值增值的理念,渗透到经营管理的方方面面,使战略的落地得到保证。全面打造价值创造型财务管理体系。需要加强对全面预算管理的认识和理解,积极推进业财融合,通过优化编制流程、精进编制方法,提高预算编制的准确性和可靠性,提高编制效率和质量,从而实现全面预算管理的有效落实,从而提高机构运营管理的整体水平和效益,才能让国有企业可持续地、健康地发展。

参考文献:

[1]郑爽.国有企业财务管理体系探究[J].投资与创业,2024,35(1):107-109.

[2]秦怀伟.国有企业实行全面预算管理的主要障碍及其对策[J].商业 2.0,2023(36):34-36.

[3]孙炳强.加强全面预算管理以推动国有企业高质量发展[J].投资与创业,2023,34(24):100-102.

[4]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.

[5]尚亚亚.预算管理对国有企业经营效率的影响[J].纳税,2023,17(35):70-72.

[6]胡玉娟,熊俊超.公建民营国有企业的运作分析与对策研究:以珠海市 L 养老院为例[J].劳动保障世界,2018(12):28-29.

作者简介:吴玉宝,男,江苏仪征人,仪征经济开发集团有限公司,研究方向:财务管理。

大数据背景下企业内部控制管理优化策略探究

武玮萍

（山西友谱储运有限公司，山西　太原　030021）

摘　要：大数据环境改变了企业的内部控制环境，同时对企业的内部控制体系建设提出了更高要求。将大数据理念、技术与企业内部控制有机融合，对提升企业经营的合规性，防范各类风险具有积极的作用，并由此促进企业整体运营管理体系的优化与完善，强化企业的市场核心竞争力。文章就大数据理念、技术促进企业内部控制管理的优化路径进行探究，提出科学可行、易于操作的大数据背景下企业内部控制管理优化的策略。

关键词：大数据；企业；内部控制；管理；优化

中图分类号：F279.23　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0049-04

Exploring the optimization strategy of enterprise internal control management under the background of big data

Wu Weiping

(Shanxi Youpu Storage and Transportation Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi, 030021)

Abstract: The big data environment changes the internal control environment of an enterprise, and also puts forward higher requirements for the construction of the internal control system of an enterprise. The organic integration of big data concept and technology with enterprise internal control plays a positive role in improving the compliance of enterprise operation and preventing various risks, and thus promotes the optimization and improvement of the overall operation and management system of enterprises, and strengthening the core competitiveness of enterprises in the market. This paper explores the optimization path of big data concept and technology to promote enterprise internal control management, and puts forward the optimization strategy of enterprise internal control management under the background of scientific, feasible and easy to operate big data.

Key words: big data; enterprise; internal control; management; optimization

0　引言

大数据的价值既体现在数据信息覆盖面之“大”，也体现以挖掘具有价值的“数据”为核心的信息活动为企业提供管理及决策的有力依据。面临着新时期更为复杂的外部经济环境与内部经营环境，企业内部控制失效问题频发，由此带来诸多风险，因此企业必须找到优化内部控制体系的途径。而自2014年《政府工作报告》提出“大数据”概念以来，工信部发布的《大数据产业发展规划（2016—2025）》、国务院发布的《“十四五”数字经济发展规划》以及党的二十大提出“实施国家文化数字化战略”等，为大数据向企业内部控制持续赋能创造了有利的条件。因此，如何利用大数据优势优化内部控制体系，将大数据战略与内部控制有机融合，已成为现代企业战略发展的重要导向。

1　大数据背景对企业内部控制的影响

在大数据时代，企业的规模逐步扩大，业务多元发展，信息化水平不断提升，数字化转型已成必然趋势，这对企业的内部控制提出了更高要求。当前我国企业内部控制参照的是国外COSO委员会提出的《内部控制—整体框架》以及遵循我国提出的《企业内部控制基本规范》等，从内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督“五要素”出发进行建设与运行。与此同时，依托Sqoop、Hive、ETL等大

数据技术为内部控制提供数据信息支持,从而优化企业的内部控制管理,提升内部控制效能。

1.1 大数据对内部环境的影响

内部环境是企业运营管理的基础条件,企业要实现战略目标,则必须协同企业各个部门,打破“信息孤岛”,形成内部控制管理的合力。在大数据的支持下,企业内部信息得以在各部门之间高度共享,信息传递的效率与质量大幅提升。借助大数据对企业的控制环境进行评估,以量化的模型与数据处理结果反映内部控制环境,形成可视化的内部控制环境,便于企业优化内部控制管理[1]。

1.2 大数据对风险评估的影响

风险评估有利于企业识别、分析、监测与防范风险,是企业健康与可持续发展的重要环节。对不同的企业而言,其风险的来源多样且存在差异,既有外部风险,也有内部风险。外部风险,诸如经济环境、政策走向等变化给企业带来的风险;内部风险,诸如投融资活动、生产经营活动等带来的风险。在大数据环境下,企业可借助数字模型、运用充分海量的数据信息及时识别、预测、评估、监测与防控风险,并支持企业制订与实施化解风险的方案。

1.3 大数据对控制活动的影响

控制活动贯穿于企业的生命周期,大数据可为企业的控制活动持续赋能,促使企业控制活动实现信息化、数字化、智能化,控制活动的效率与质量由此提升。具体而言,基于大数据的智能化等技术的发展与应用,为企业控制活动的优化提供了新的理论方法与实践指导。企业运用大数据提升数据信息的搜集、分析与处理水平,通过更为高效的控制活动提高控制水平。

1.4 大数据对信息与沟通的影响

信息与沟通主要包括信息的获取与传递,在传统的民营企业信息传递与沟通主要是自上而下及部门内部单方向、小范围的信息传递。部门之间甚至部门内部不同岗位之间存在着明显的“信息孤岛”,导致内部控制管理缺乏财务业务信息的支撑,信息数据不能集成与协同反映企业真实的经营发展情况。依托大数据实现企业信息更为全面高效地融合,打破部门之间、部门内部的信息壁垒,提升信息传递的全面性、时效性与准确性,为内部控制管理的优化,提供全方位的数据信息支持[2]。

1.5 大数据对内部监督的影响

内部监督主要是企业对经济活动中的各个环节进行监督。大数据的应用促进了企业从传统的模糊监督迈向更高层次的精确监督,通过云计算、物联网、区块链等技术的应用,企业的管理层及审计人员能够实时、便捷地获得目标数据信息并进行分析,实现数字化审计监督,将企业监督从落后的事后审计转化为高效的过程性审计,实现事前、事中、事后内部监督的全覆盖。

2 大数据背景下企业内部控制管理优化策略

基于大数据环境对企业内部控制的影响关系,企业应从实际情况出发,正视自身内部控制管理中的不足,科学有效地将大数据理念及技术运用于优化内部控制管理中,使大数据为现代企业高层次、高质量的内部控制体系建设与运行持续赋能。以此为契机,提升企业的信息化水平,推进企业的数字化转型,使企业运营管理体系更为完善,增强核心竞争力,从而创造更多效益。以下从内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督“五要素”出发,提出大数据环境下企业内部控制管理优化的实践措施。

2.1 建立数据化的内部控制环境

借助大数据技术,企业应基于当前信息化、数字化系统,构建统一、集成的数据信息采集、数据分析运算、业务与财务融合的大数据平台,为大数据背景下内部控制创造有利的基础性条件。该平台主要包括三个子部分:一是“数据源”系统。这是大数据内部控制的基础功能支持平台,主要作用是利用大数据及相关技术从企业内外部采集、整理、加工、处理、传输与存储数据信息。二是“云计算”系统。该系统是利用云计算技术对数据进行计算分析的功能单元,也是大数据内部控制平台的核心所在,如对业务数据自动分析、客户回款能力的分析、财务活动分析、存货水平分析等。三是“数字化业务”系统。该部分是大数据内部控制的业务管理单元,其中包括订单管理、客户管理、产品及服务管理、风险监测及

预警等。

与此同时,企业还应依托大数据完善内部控制的流程建设与调整机构设置,进一步优化大数据背景下的内部控制环境。在“数据源”系统中,企业可以从实际业务出发,建立数据可视化机制,基于数据的全面与清晰对内部控制的流程进行优化设计,如建立针对不同客户回款能力的数据支持模型与程序、制订差异化的资金管理策略、提高控制活动的有效性等。在调整组织机构方面,企业应根据大数据背景要求,设立专门的大数据支持与服务部门。该部门专门负责基于大数据的业务、财务、技术及其他资源的管理工作,并配置具有专业素养的大数据人才,从而创造良好的大数据内部控制管理环境[3]。

2.2 完善风险评估与应对机制

风险评估是保障企业安全经营发展、维护企业切身利益的重要途径,也是内部控制管理的关键环节。企业在经营发展过程中面临着诸多风险,因此开展风险识别与评估以及制订针对不同等级风险的应对措施是企业风险管理的必要组成部分。企业可以基于大数据背景,将诸如客户历史回款次数、信用情况等静态数据以及客户信息的更新、政策的变动及企业运营管理的动态数据等都存入数据仓中,构建风险数据库。这有助于企业基于数据的收集、筛选、分享、比对等进行高水平的风险管理。

客户的回款能力难以量化评价,但可以依托大数据技术将客户的信用数据、经营数据、财务报表等整合于数据仓中,使用“熵值法”“模糊层次分析法”“模糊 C 均值聚类算法”等建立风险评估模型,通过数字化、智能化系统获得与输入数据,由模型算法进行动态化分析,实时反馈分析结果。若发现结果值突破安全值,则由系统自动预警并及时采取有效措施防控风险。同时,为了应对客户信用风险,可根据智能系统基于客户数据信息判定的客户信用等级结果对客户进行分级,按照分级判定是否允许客户赊销,以及给予允许赊销客户差异化的赊销额度,由此防范相关风险[4]。

2.3 合理简化业务活动控制流程

企业日常的生产经营需要内部控制活动的支持与约束。企业可运用大数据有效降低业务控制的复杂程度,规避业务运行中的偏差与失误,提升企业业务活动控制的效果,如在业务控制中以信息化、智能化手段的使用提高控制活动的准确性与时效性。依托数据化,企业可及时分析与发现业务活动中存在的问题与不足并采取针对性措施予以改进完善,解决企业监管滞后的问题。

以企业报销流程的内部控制活动为例,企业可以借助光学字符识别技术实现智能化报销。企业人员申请报销时,将发票等凭证上传至大数据平台,上传完成后由智能化系统自动识别发票等凭证的关键信息,如发票号、税号、开具票据的单位、金额等,并读取与记录这些信息。同时,在报销流程的控制活动中,运用大数据等技术,将“系统自动识别税票信息”与“票据满足条件允许报销付款”两个功能有效融合起来,避免报销过程中发生合规风险,同时也改善了人工报销申请与审批时间过长、错误率较高等问题。

2.4 持续改善信息与沟通机制

信息时代,信息与沟通是企业经营发展的命脉。信息沟通与交流既包括企业内部各部门、岗位、人员之间的信息传递,也包括企业内部与外部信息的相互传递。在企业内部,基于大数据推进财务与业务深度融合,统一数据集成,协同数据口径,将财务、业务等系统全部连接起来,解决财务系统与业务系统之间、业务系统与业务系统之间以及各部门之间、各岗位之间的信息传递不畅、沟通效率低下的问题。例如,将销售管理系统与财务管理系统有效衔接,业务信息可直接传递到财务系统,便于财务部门分析业务数据,并将分析结果传递给业务部门与管理层,为企业掌握业务运营情况、开展业务决策提供充足的信息依据,由此提升企业综合运营管理水平。

在企业内部与外部信息之间沟通方面,如客户管理中,企业可利用大数据建立客户管理系统,其中包括客户信息互动模块、客户营销模块、邮件收发模块、合同管理模块、客户信用管理模块等,同时引入区 ChatGPT 技术增设关键词句的检索与扫描功能,实现与客户的智能化信息互动。与此同时,在客户管理系统中,可使用机器人流程自动化技术进行数据信息采集,再依托云计算技术进行客户管理风险

的评估,自动判断针对哪一类客户展开相匹配的营销活动、对不同的客户进行差异化的赊销授信、应收账款回收的自动提醒等,形成智能化、高效化的客户管理模式。

另外,基于大数据技术,企业可将不同渠道的客户信息整合起来,统一在大数据平台上,根据客户的基本信息、交易记录、偏好习惯、个性化需求等形成客户画像,帮助企业了解与管理客户信息,便于企业细分市场并制订针对性的营销方案,且能够助力企业更高效地识别客户风险,及时采取措施进行防范。

2.5 搭建内部数字化审计监督平台

企业的内部审计在企业内部控制监督中具有重要作用,也是企业优化内部控制管理中亟待完善的内容。在大数据背景下,传统的内部审计已经无法满足现代企业信息化、数字化、智能化经营发展的需求。因此,企业应依托大数据构建科学可行的内部审计信息化平台,具体的操作如下:企业运用大数据及相关技术对企业内部与外部数据进行挖掘、采集,通过全面的数据分析筛选其中有价值的信息,得到翔实、可靠、完整的数据信息后,便可确定审计程序,通过系统自动审计得到审计结果,得出审计报告并落实审计结果的运用工作。借鉴审计报告的关键指标数据,输入内部审计信息化管理系统,并设置监测阈值。当系统实时监测的指标突破阈值,则自动报警并提示企业相关部门进行整改;在整改后,由系统自动采集整改后的数据并与阈值进行再次比较。若整改成功,那么系统进入后续正常审计监测状态;若整改失败,则系统会再次报警并要求整改[5]。

为了保证信息化内部审计监督系统的高效运行,企业可使用 Power BI 等高技术软件实现数据的可视化,并依靠大数据技术的发展与应用将更多业务指标纳入该系统之中,进一步开发系统的审计功能、强化经营风险的防控效能。

3 结论

大数据的发展与应用为企业优化内部控制管理提供了有效支持。现代企业应当从自身实际出发,审视自身大数据建设及内部控制管理水平,发现其中存在的问题并予以解决,基于现有的信息化改革与数字化转型的进度引进并应用大数据技术,使之为包括优化内部控制管理在内的企业运营管理体系持续赋能。现代企业应当从建立数据化的内部控制环境、完善风险评估与应对机制、合理简化业务活动控制流程、持续改善信息与沟通机制、搭建内部数字化审计监督平台等方面持续推进,构建大数据背景下的高水平内部控制体系,并通过加强大数据建设资金投入、推动大数据及相关技术应用、定期对大数据系统平台维护、构建大数据内部人才队伍、完善大数据内部控制管理相关的绩效考核与激励机制及其他制度等途径,为大数据内部控制管理的优化提供有力保障,使得大数据的应用持续助力企业健康与可持续发展。

参考文献:

[1]刘灵巧.大数据背景下内部控制对集团企业会计信息质量的影响研究[J].中国农业会计,2024,34(7):96-98.

[2]申坤.大数据视角下企业内部控制与财务风险管理关系分析[J].中国市场,2024(12):171-174.

[3]章卉芩.大数据时代企业内部控制的发展方向及具体策略研究[J].经济师,2023(3):278-279.

[4]肖洪伟.大数据背景下企业内部控制与风险管理体系构建研究[J].经济师,2023(1):279-280.

[5]苏琳琳.大数据视角下企业内部控制与财务风险管理关系探析[J].中国商论,2021(6):145-146.

作者简介:武玮萍,女,山西太原人,山西友谱储运有限公司,研究方向:企业管理。

公交企业全面预算管理存在的问题及优化措施研究

晏　欢

（广州市一汽巴士有限公司，广东　广州　510000）

摘　要：公共交通是我国人民的重要出行方式，公交企业作为公交服务的提供主体，在我国当前的社会环境下起着重要作用。全面预算管理是提升资金利用效率，优化资源配置、降低经营风险，是助力企业稳健发展的关键，在企业管理中凸显出自身的重要价值。文章通过对公交企业预算管理的目标制订、预算编制、预算执行、预算考核等环节进行深入分析，发现公交企业预算管理的现存问题，并提出相应的解决对策，助力企业更加科学、高效地管理和运营。

关键词：公交企业；全面预算管理；业财融合

中图分类号：F275.3　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0053-04

A study on budget management issues in public transport enterprises

Yan Huan

(Guangzhou Yiqi Bus Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000)

Abstract: Public transportation is an essential mode of travel for the people of China, public transport enterprises play a crucial role as providers of transit services in the current social environment. Comprehensive budget management is key to enhancing capital utilization efficiency, optimizing resource allocation, reducing operational risks and supporting the stable development of enterprises, thereby highlighting its essential value in corporate management. The article conducts an in-depth analysis of various aspects of budget management in public transport enterprises, including target setting, budget preparation, budget execution, and budget assessment. By identifying existing issues and proposing corresponding solutions, this study aims to enable enterprises to manage and operate more scientifically and efficiently.

Key words: public transport enterprises; comprehensive budget management; business-finance integration

0　引言

公共交通在我国人民的日常出行中具有重要地位，公交企业作为服务提供主体，在社会环境中扮演着至关重要的角色。全面预算管理是提升资金利用效率、优化资源配置、降低经营风险的关键环节，在企业管理中的重要性愈加凸显。通过合理分配资源和稳健使用资金，全面预算管理不仅能够预防和应对经营中的风险，还能助力企业稳健发展。文章研究对公交企业预算管理的目标制订、预算编制、预算执行和预算考核等关键环节进行深入分析，旨在发现当前预算管理中的问题，并提出相应的解决对策。目标是为公交企业提供科学高效的管理方法，提升运营效率和服务质量，确保企业可持续发展。在竞争激烈的市场环境中，高效的预算管理将为公交企业的发展提供坚实的基础和有力保障。

1　全面预算的概述

1.1　全面预算的概念

全面预算管理，是指全员参与、全面覆盖的预算管理体系，具有“三全”（全员参与、全面预算、全程受控）特性，包括预算制订、预算编制、预算执行、预算考核四个环节。全面预算从企业战略出发，既是经营活动的依据，又是决策的具体化描述。同时，全面预算是企业计划的明细化、数字化、表格化的具体表达，也是业务流、信息流、人力资源流与资金流整合于一体并进行优化配置的管理体系[1]。

1.2 全面预算的必要性

全面预算的目标制订应以企业整体战略目标为前提,将其分解到各个部门,分别制订预算目标,使其与企业的整体战略目标相匹配,从而对企业资源进行配置优化,控制成本、降低企业风险,增强企业在发展中的竞争优势。

随着我国城市公共交通事业的快速发展,各类型的出行方式层出不穷,如共享汽车、共享单车,抢占了公交企业的短程路途份额。此外;路面状况及路途时长也对公交的营运造成一定影响,公交企业面临着严峻的运营压力和竞争环境。在此背景下,公交企业更需要及时了解不断变化的市场和竞争趋势,分析自身经营状况,并做出正确决策应对挑战和变化。而预算会计作为一种现代企业管理工具,能够通过及时获取市场数据,将业务与财务数据结合,助力企业做出正确的决策,赋能企业的进一步发展。对公交企业来说,推进全面预算管理,合理配置资源,可以助力其提高运营效率,实现降本增效。完善的全面预算管理是实现企业战略目标的重要保障。

2 公交企业全面预算管理现存问题

2.1 全面预算意识不足,目标制订不够合理

全面预算需要全员具备预算管理的意识,而这种全员意识的增强,首先需要企业管理层提高重视程度。一些企业的管理层仅关注业务指标是否达成预期,忽视财务工作和数据的重要性,很大程度上降低了企业全面预算的意识,使预算管理流于形式,导致各职能、业务部门参与性不高。

由于全面预算的目标制订需要业务部门与财务部门互通,并结合公司预算总体目标,考虑预期环境状况、自身经营条件、资源配置状况等因素制订。而在制订预算目标时,下属公司及职能部门管辖范围重叠、沟通不及时、业务部门参与不够、预算的灵活性不够、对预期发生相同费用重复计算等情况,会使全面预算的目标制订难以符合企业实际情况,进而影响执行效果和企业发展。

2.2 编制方法不够合理,业财融合不够深入

企业全面预算一般采用基数法,以历史的情况作为数据的依据,而忽略发展对需求的预测及市场变动等预测不准确。如下属公司及职能部门以日常支出作为预算编制标准,为在预算年度内获得较高的预算支出标准,可能会出现虚报日常支出的情况,数据缺乏严谨性,预算费用不合理,预算编制粗放,不能反映企业实际经营需求。

企业全面预算管理需要业财融合的赋能。但实际管理中,财务人员仅对财务数据进行分析,对业务不了解或了解不全面;在预算编制时,仅根据业务部门提供的数据进行汇总,未能发挥预算的作用。且由于财务人员对业务工作的不了解,难以及时将业务数据的变化反映在财务上,在一定程度上影响预算的准确性;而业务人员不了解财务工作,对预算不重视,也会造成其提供数据的不准确,影响预算编制的合理性。

2.3 执行监督流于形式,信息化建设有待完善

预算执行是实现预算目标的过程。在预算执行中,存在精准度与灵活性不平衡的问题。全面预算一旦确定,所有预算指标在执行过程中都保持不变。固定的成本存在难以适应预算执行年度市场或运营变化的情况。同时,在实际执行的过程中,控制不足,业务部门不再参与预算支出的控制、跟踪、分析等,由财务部门负责,造成业务部门不关注实际情况与预算编制的差距,难以及时反馈执行中的问题并调整预算。此外,在实际经营中,常会出现难以预测的经营业务和市场变化。例如,对公交企业来说,节约燃油而发生的成本的控制、事故处理等应急情况,均会影响预算的执行。

从公司目前的信息化建设情况来看,预算信息的归集、传递、使用仍然停留在手工或者半自动化层面。从某种角度来说,企业内部信息的传递效率会间接影响预算管理的最终成效。每个部门都有各自的信息化软件,数据之间无法进行实时共享,缺少部门之间的信息流通、整合,各自的数据不能准确地反映企业的实际运营需要、预算的执行情况以及业务和市场发展的趋势,导致企业内部出现“信息孤岛”现象,影响预算的有效性。同时,由于缺少大数据挖掘、数据可视化等工具,企业对业务和财务各方面的问题发现不及时,会影响管理者的决策准确性及企业经营效益。

2.4 考核激励机制不够完善,复合型专业人才匮乏

全面预算考核是对企业内部各级责任单位和预算执行情况的考核。在现有预算考核制度中,由于对项目的分析不够全面、存在信息偏差等,造成考核指标设置不合理,缺乏明确的考核指标设计;对业务和财务部门责任划分不明确,预算目标无法细化分解,对不同业务缺乏针对性;预算激励机制不完善,即使预算执行效果较好,也没有正向激励,对预算执行相关责任人的诉求,缺乏有效的反馈机制,难以激发员工积极性。

现代企业竞争的归根到底在于人才之争,缺乏同时精通业务、财务的复合型专业人才。公司管理人员虽然能够做到各安其位、各司其职,但是在相互沟通、协作配合发挥整体优势方面还有待优化。部分人员专业力不够,对非本职工作的事务关心度不够、了解不足,不能在本职领域之外充分发挥自身作用,主动建言献策;缺乏对预算管理的事前规划和预防,多为事后处理。例如,大部分业务人员不能理解财务的专业分析数据,财务人员也未能将财务数据转化为业务上更容易理解的形式,财务分析难以应用于业务发展,造成数据资源的浪费,影响企业决策的准确性。

3 公交企业全面预算管理的优化建议

3.1 明确编制流程,精细化预算数据

在年度预算前,公司需要制订全面预算各阶段工作安排,按照规定的时间节点推进。针对总分公司的职能重合问题,需要总机构设定预算范围和要求,分机构参照并结合自身情况分别制订预算。针对各职能部门的预算制订,则需要了解经营业务情况,建立沟通渠道,如定期召开业务和财务会议,交换意见和信息。以 A 公司为例,首先,由基层公司财务科根据上级部门目标要求,结合业务情况,收集各部门各环节资金使用情况,与相关职能部门充分沟通,做到优化资源。其次,由财务部汇总各基层公司预算,形成预算初稿报预算工作领导小组进行综合平衡意见,拟订预算方案;征求各职能部门意见,汇总形成最终预算草案,报送董事会审议;根据反馈意见,制订下属公司责任制考核,提交班子会议审定;编制上年度预算完成情况报告,与基层公司进行沟通调研,修订新年度预算报告。最后,由基层公司完成预算目标内部月度分解和落实工作。通过优化流程可以细化各部门的预算编制,为后续执行监督建立良好基础。

“工欲善其事,必先利其器。”预算模板用得好,事半功倍;反之,事倍功半。每个预算表具有固定的逻辑,固化的格式,应尽量做到预算、记录、分析、考核、预测“五位一体”,格式共享、数据共享,使相关责任人清楚地看到哪些资金流向及使用情况。以 A 公司为例,财务部制订年度预算模板,列举相关费用及明确填报负责部门、下属公司,对每项费用数据明确具体数据量的来源,如作业量(平均营运车数、日均里程等)、单位量(百公里油耗等)、货币金额标准(业务招待费总额等)数据信息,便于与前期数据进行对比,确保预算数据的合理性及一致性,同时有利于后续考核中责任的数据跟踪。

3.2 加强执行分析控制,及时修改调整

企业需积极寻找科学、合理的方法,加强动态管理和对预算执行过程的控制,以预算作为组织协调各项经营活动的基本依据、严格执行销售预算、生产预算、费用预算和其他预算,并将年度预算细分为月度预算和季度预算,通过分期预算控制,确保年度预算目标的实现[2];通过各职能部门信息系统展示、会议、报告、调研等多种途径及形式,及时监督、分析预算执行情况,分析预算执行差异形成的原因,提出可行性对策建议[2];针对偏差较大的情况,需要及时关注并处理,如设置预算执行的总额限定条件等。对市场变化等因素导致预算执行偏差的情况,则是由于原有预算已不再适用于企业发展,应经过分析、申请、审议、批准等主要程序对预算进行适当修改。

3.3 明确预算考核指标,优化激励机制

预算考核的目的是更好地实现企业预算目标,贯彻整个预算执行过程,以动态考核方式,对执行者试行的一种有效的激励和约束机制,从定量与定性两个层面充分反映预算执行单位的现状、发展趋势及其存在的潜力[2]。

根据考核结果进行分析,改进预算管理各环节

流程,由被考核者共同参与预算制订和关键数据测算过程,确保预算考核指标的合理性,并及时反馈预算执行情况,提升预算管理的效果;在制订预算考核指标时,明确考核方向和指标(如创收、成本)、采用对执行者责任制的考核方式,动态考评,以季度、半年期、不定期等设置考核期限,实时跟踪责任制的落实情况,确认各预算执行单位的预算执行情况,编制预算执行情况的分析报告;结合年度业务活动中费用与业务量的关系,采用增量预算法,增加浮动成本,有效调动责任单位经营的积极性。除此之外,企业还可制订相应的激励机制,对预算执行情况较好的部门和个人,予以一定的绩效奖励,激发员工对全面预算的重视程度,提升各部门在预算工作中的参与度,助力企业的预算及运营决策。

3.4 优化信息系统建设,关注人才培养

互联网、人工智能、云计算等前沿科技等新技术的发展和迅速普及,为企业财务共享服务带来了新的解决方案。企业应积极利用各种先进的技术和工具,促使财务处理不断向自动化、智能化、无纸化方向发展,使数据相较人工、手工账等更加准确,不易出现记录错误,也便于后续的修改调整,减少重复性工作,提升工作效率。加快预算信息化的建设,实现数据共享,在预算中使用更为智能的系统等,协助财务人员工作,建立一体化的平台,如预算管理系统,建立共享数据库,实现业务财务的信息互通,打破信息孤岛,实现数据共享、优化信息沟通和业务流程管理,提升业财部门间的沟通效率,助力业财融合;利用大数据技术帮助企业从海量数据中挖掘有价值的信息,支持企业管理者做出更明智的战略规划及经营决策[3];将数据分析以科学的方式图形化、可视化,更清晰有效地传达与沟通信息,赋能企业的发展决策。

通过业务部门与财会部门之间的信息共享和管理协同,充分利用复合型人才,打破企业财会部门和业务部门间的管理壁垒,有助于形成合力,推动企业整体效益的提升。在预算管理人才培养过程中,需要与企业的现实需求做好有效结合,对公共交通及相关服务方面有一定的理解,并且能够将这部分理解成功融入预算管理工作中[4]。同时,专业性有助于其做出更为精确合理的财务分析。企业应建立综合素质培养体系,包括业务和财务培训、跨部门交流等环节,培养员工的综合素质和能力。以 A 公司为例,建立人才梯队培养实施方案,制订项目能力培养方案,通过在重大项目或战略性项目实施中,业务团队和财务团队等各岗位共同参与,成立项目组,使财务人员深入业务的前端,以业财融合视角提出有价值的建议,借助财务、非财务信息作支撑,确保项目的财务目标和商业目标同步实现。

4 结论

公交企业作为承担公益性事业的主体,优化资源配置管理,促进管理水平不断提升,提高经济效益,更需要做好全面预算管理工作。文章通过分析公交企业在全面预算管理中的现存问题,提出完善工作机制、流程,实施规范全面预算管理,强化预算管理系统,加强岗位协调联动,优化考核激励机制、信息系统建设和关注培养预算管理人才等建议,并结合业财融合,对公交企业更好地实现经营目标有一定的借鉴作用。

参考文献:

[1]屠建清.全面预算管理案例全解:预算编制、案例指引、流程控制[M].北京:人民邮电出版社,2022:6-7.

[2]财政部会计财务评价中心.高级会计实务(2024 版)[M].北京:经济科学出版社,2023:86-92.

[3]刘宁.数字化转型背景下的财务共享服务研究[J].中国总会计师,2022(10):161-163.

[4]刘丽霞.公交企业全面预算管理的困境及对策探讨[J].理财,2023(12):52-53,56.

作者简介:晏欢,女,湖南益阳人,广州市一汽巴士有限公司,研究方向:财务管理。

现代化非税收入管理系统在地方政府中的应用与实践
——以某地非税收入收缴电子管理系统为例

殷巧凤

（高台县财政局，甘肃　张掖　734300）

摘　要：文章探讨了现代化非税收入管理系统在地方政府中的应用与实践，分析了当前非税收入管理面临的主要挑战，并提出引入现代化管理系统的必要性。通过数据分析和案例研究，展示了该系统在提升地方政府非税收入管理效率的显著成效，指出了系统优化的方向，包括用户体验、安全性、数据分析、公众参与和政策支持等，体现了现代化非税收入管理系统在地方政府中的应用价值及其未来发展方向。

关键词：非税收入；管理系统；地方政府；应用实践

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0057-04

Application and practice of modern non-tax revenue management system in local government
—Taking the electronic management system for non-tax revenue collection in a certain place as an example

Yin Qiaofeng

(Finance Bureau of Gaotai County, Zhangye, Gansu, 734300)

Abstract: The article discusses the application and practice of modern non-tax revenue management systems in local governments, analyzing the main challenges currently faced in non-tax management and the necessity of introducing modern management systems. Through data analysis and case studies, it demonstrates the significant results of the system in improving the efficiency of non-tax management in local governments, pointing out the directions for system optimization, including user experience, security, data analysis, public participation and policy support, reflecting the application of modern non-tax revenue management systems in local governments and their future development direction.

Key words: non tax revenue; management system; local government; application practice

0　引言

非税收入，是指除税收以外，由各级国家机关、事业单位、代行政府职能的社会团体及其他组织依法利用国家权力、政府信誉、国有资源（资产）所有者权益等取得的各项收入，包括行政事业性收费收入、政府性基金收入、罚没收入、国有资源（资产）有偿使用收入、特许经营收入等。因其涉及部门广泛，管理复杂度高，传统的手工管理方式已难以满足现代治理需要。文章旨在深入研究现代化非税收入管理系统如何在地方政府中应用，以解决实际管理问题，以及引入现代化非税收入管理系统的必要性及取得的显著成效。

文章以某地为例，探讨其在实施现代化非税收入管理系统过程中，如何通过信息技术和数据分析，解决传统管理模式中存在的征收不及时、数据不准确、监督不到位等问题。通过引入先进的信息化系统，地方政府实现了非税收入的全流程电子化管理，从收入源头到最终入库，每一步骤都得以数字化和透明化。

研究表明，现代化非税收入管理系统不仅提高了财政部门的工作效率，还增强了各部门间的协调与信息共享。具体来说，该系统通过自动化的工作

流和数据集成,减少了手工操作带来的误差和延迟;通过实时数据监控和分析,政府能够更精准地预测和管理非税收入流动;通过公开透明的收入信息,增强了公众对政府财务管理的信任[1]。

1 现代化非税收入管理系统概述

1.1 系统的定义和作用

现代化非税收入管理系统,依托现代信息网络技术,以数字签名认证的合法、有效电子文件为核心,实现政府非税收入收缴业务的全程在线化处理。该系统通过优化和规范业务流程,构建了一个闭环式的非税收入收缴业务管理体系,确保政府非税收入的全流程一体化管理、集中式控制、电子化收缴和智能化监控。同时,该系统为缴款人提供了多样化的缴费渠道,包括但不限于银行柜面、自助设备、网银、手机银行、微信和支付宝等,实现了“7×24 小时”的在线缴款服务,极大地丰富了缴款人的选择,提升了缴款的灵活性和便利性,全面推动了政府非税收入收缴管理水平的提升[2]。

1.2 系统的基本构架与功能

某地在引入现代化非税收入管理系统后,其基本构架分为前端用户界面层、中间业务逻辑层和后端数据存储层。前端用户界面提供给各级政府部门和普通民众使用的入口,用户可以通过该界面进行非税收入的申报、查询和缴纳。中间业务逻辑层负责处理前端提交的数据,并进行业务逻辑的运算和处理,如合法性校验、数据汇总和分析等。后端数据存储层则用于存储和管理庞大的非税收入数据,确保数据的安全性和完整性。

在功能设计方面,该县在管理系统中精心构建了一个专门用于非税收入收缴管理的核心模块。通过这一模块,各个职能部门可以便捷地登录系统,在线浏览和查阅各种非税收入项目的具体信息。这些详细信息涵盖了项目的项目名称、收入类别、资金性质、政策依据等内容,为相关部门和市民提供了清晰的指导和参考。

此外,该系统还提供了多元化的缴费渠道,以满足不同市民的支付需求。市民可以依托便捷的网上银行服务,或者通过普及率高的移动支付方式,如支付宝、微信支付等,轻松完成缴费过程。这一举措大幅提升了缴费的便利性,节省了市民的时间,同时也推动了公共服务效率的提高。

缴费成功后,该系统还会自动生成电子票据。这些电子票据具有法律效力,可以作为缴费凭证使用。这一功能的加入,不仅为市民提供了更加高效的服务体验,也实现了无纸化办公,响应了节能减排的号召,符合绿色发展的理念。整个流程的设计,充分考虑了用户的需求和操作便捷性,体现了以人民为中心的发展思想,推动了公共服务领域的数字化和智能化转型。

1.3 系统的优势与挑战

某地在引入该系统前,非税收入的申报和缴纳需要经过多个部门的手工审核和转交,整个过程耗时长且易出错。而在引入系统后,所有流程都在网上完成,系统会自动校验和处理,大幅度缩短了办理时间。通过系统的数据分析功能,某地政府财政部门发现了一些部门在收费过程中存在重复收费和漏报收入的现象,及时进行了整改,避免了财政损失。

然而,该系统的应用也面临一定的挑战。首先是技术层面的挑战。由于非税收入涉及的项目繁多且复杂,不同项目的收费标准和管理规定各不相同,系统需要具备高度的灵活性和可扩展性,以适应不同需求。某地在实施过程中发现,部分非税收入项目的收费标准和依据需要经常调整,而系统的灵活性不足,导致调整过程较为烦琐。其次是用户接受度和操作熟练度的问题。虽然该系统极大地方便了非税收入的管理,但一些基层工作人员和普通市民在使用过程中,仍然存在操作不熟练、理解不透彻的问题,需要通过培训和宣传来提高他们的接受度和操作熟练度。

2 案例分析:某地的系统实施过程

2.1 项目背景与需求分析

某地在 2018 年启动了非税收入管理系统的现代化改革项目。项目背景源于该地多年来在非税收入管理中存在的多个问题。手工管理造成的低效率和高错误率,无法实时监控和分析非税收入情况,以及数据分散难以整合等。这些问题严重影响了政府部门的工作效率和财政管理的透明度。因此,某地政府财政部门决定引入现代化非税收入管理系统,以有效解决上述问题。

在需求分析阶段,地方政府财政部门通过调研

和访谈的形式,收集了各个部门的具体需求。主要需求包括实现非税收入项目的线上申报和审批,简化流程;支持多种缴费方式,如网上银行、移动支付等,方便市民缴纳;提供实时数据监控和分析功能,便于管理层决策;确保数据的安全性和完整性,防止数据丢失和篡改。基于这些需求,地方政府财政部门与各部门进行了多次讨论和确认,确保需求的全面性和准确性[3]。

2.2 系统选型与设计

在系统选型阶段,地方政府财政部门对比了市场上多种非税收入管理系统,最终选择了 A 公司的解决方案。该解决方案具有高度的灵活性和可扩展性,能够满足某某地各部门多样化的需求。系统的基本架构包括前端用户界面层、中间业务逻辑层和后端数据存储层,各层之间通过 API 进行数据交互。

非税收入项目管理模块中,该模块用于管理所有非税收入项目的信息,包括项目名称、收入类别、资金性质、政策依据。项目团队设计了一个详细的数据库表格,用于存储这些信息,如表 1 所示。

表 1 非税收入项目管理表格

项目 ID	项目名称	收费标准	收费依据	负责部门	更新时间
001	行政事业费	100 元/人次	法规 A	财政局	2024-01-01
002	罚款	500 元/次	法规 B	公安局	2024-02-15

关于收入缴纳模块,该模块允许市民在线缴纳非税收入。为了确保数据的准确性和安全性,系统设置了一个多重校验机制,包括表单校验、数据格式校验和业务逻辑校验。而数据分析与报表模块,该模块提供了多源数据分析和报表生成功能,供管理层查看和决策。该模块基于大数据分析的算法,能够实时分析各部门的非税收入情况,并生成详细的财务报表。系统可以自动生成实时收入报表,详细列出各部门的收入情况,如表 2 所示。

表 2 财政局、公安局、环保局月度收入报表

部门名称	收入项目	缴库单号	缴库日期	资金性质	金额/元
财政局	行政事业费	001001	2024-01-15	一般公共预算收入	10 000
财政局	行政事业费	001002	2024-01-20	一般公共预算收入	15 000
公安局	罚款	002001	2024-02-10	一般公共预算收入	50 000

通过表 2 的数据,管理层可以清晰地看到各个部门的非税收入情况,便于进行资金分配和监管。

3 系统实施过程中的关键策略

3.1 人员培训与变革管理

现代化非税收入管理系统的成功实施离不开人员培训与变革管理。某地在系统实施过程中,高度重视人员培训和变革管理,确保系统的顺利上线和高效运行。

在人员培训方面,地方政府的财政部门制订了详细的培训计划,涵盖系统的各个模块和功能。培训对象包括各部门的管理人员和操作人员,培训内容包括系统的操作流程、注意事项和常见问题的解决方案。

地方政府财政部门设计了一系列系统操作培训课程,帮助操作人员熟悉系统的各个模块和功能。课程涵盖收入项目申报与审批、数据监控与分析、报表生成与导出等具体操作。培训过程采用了远程视频和线下实操相结合的方式,确保培训的效果和覆盖面。

地方政府财政部门设计了一系列问题解决培训课程,帮助操作人员识别和解决常见问题。课程涵盖常见的报错信息及其解决方案、数据异常情况的处理方法等。在培训过程中,地方政府财政部门通过案例分析和模拟演练的方式,提升操作人员的实际问题解决能力。

在变革管理方面,地方政府财政部门制订了一套系统化的变革管理方案,确保系统的顺利上线和高效运行。变革管理措施的设计细节,包括变革沟通和变革支持。

通过定期召开变革沟通会议,与各部门沟通系统

实施进展和变革计划,解答各部门的疑问和关切。而且,设立了变革支持热线,及时解答操作人员在系统使用过程中遇到的问题。此外,还通过定期巡检和现场支持的方式,及时发现和解决系统运行中的问题。

3.2 数据安全与隐私保护

在现代化非税收入管理系统的实施过程中,数据安全和隐私保护是至关重要的环节。为了确保系统的数据安全性和用户隐私的保护,某地采取了多项关键策略。

首先,该系统采用了先进的数据加密技术,对所有敏感数据进行加密存储和传输。这包括用户个人信息、缴费记录、财务报表等关键数据。通过加密技术,即使数据在传输或存储过程中被非法获取,也无法被轻易解密,从而保护数据的安全性。

其次,该系统建立了严格的数据访问权限管理机制。根据各部门和人员的职责和权限,该系统为每个用户分配了不同的数据访问权限。只有经过授权的用户才能访问和操作相应的数据,从而防止数据被非法访问和篡改[4]。

此外,该系统还建立了完善的数据备份和恢复机制。定期对系统数据进行备份,确保在系统出现故障或数据丢失时能够迅速恢复数据。同时,该系统还具备灾难恢复能力,能够在短时间内将系统恢复到正常运行状态,确保数据的完整性和可用性。

在隐私保护方面,该系统严格遵守相关法律法规和政策要求,保护用户隐私不受侵犯。在收集和使用用户个人信息时,该系统遵循最小必要原则,只收集和使用与业务相关的必要信息。同时,该系统还建立了用户隐私保护政策和投诉处理机制,确保用户隐私得到有效保护。

4 系统实施后的成效评估

4.1 提高征收效率的具体表现

现代化非税收入管理系统的引入显著提高了地方政府的征收效率,传统的非税收入征收过程通常涉及大量人工操作,容易出现错误和延迟。而现代化系统通过自动化流程,实现了从申报、缴纳到结算的一条龙服务,大幅缩短了处理时间。管理系统提供了实时监控功能,使得管理部门可以实时追踪收入情况,及时发现和解决问题,避免了资金滞留和流失现象;并通过支持多种缴费方式,如线上支付、移动支付、自助终端等,极大地方便了缴费人,提高了缴费的及时性和准确性。自动化和电子化的处理方式减少了对人工的依赖,从而降低了人力成本,同时也减少了人为干预带来的道德风险。

4.2 透明度与公信力的提升

非税收入管理系统的现代化,不仅提高了征收效率,还在透明度和公众信任方面产生了积极影响。该系统通过数据公开平台,将非税收入的相关信息向公众披露,包括收入来源、用途、处理进度等信息,使得公众可以全程监督,确保了信息的透明度;通过引入电子票据系统,使得所有缴费记录数字化、可追溯,降低了传统纸质票据可能存在的隐患,如丢失、伪造等。系统数据全部保存在云端并支持第三方审计,任何一笔收入都可以通过独立的审计机构进行核查,从而增加了系统的公信力。

5 结论

现代化非税收入管理系统的应用显著提升了地方政府在非税收入管理中的效率和透明度。该系统通过信息化手段,实现了收入来源的全面监控和管理,减少了人为操作的误差和腐败风险。同时,数据分析和可视化工具的应用,提高了决策的科学性和准确性。公众参与和监督机制的引入,增强了非税收入管理的公开性和透明度,提升了公众的信任度。然而,该系统的进一步优化仍需关注用户体验、安全性、数据整合等方面。未来的研究应继续加强政策支持和技术创新,确保系统的持续改进和稳定运行,充分发挥其在非税收入管理中的作用。

参考文献:

[1]邓立芳.非税收入管理中存在的问题及对策探讨[J].商讯,2021,242(16):62-65.

[2]吴卫兵,徐荣凯,周鹏.新形势下政府非税收入征收管理问题与思考[J].西部财会,2019,441(12):14-16.

[3]李爽.非税收入的发展与现状[J].中国管理信息化,2021,24(22):161-162.

[4]郭文畅.政府非税收入管理的完善对策研究[J].行政事业资产与财务,2021(17):40-41.

作者简介:殷巧凤,女,甘肃张掖人,高台县财政局,研究方向:非税收入管理改革、财政税收类。

成本精细化管理在医院成本核算中的运用研究

张国隆

（佛山市南海区人民医院，广东　佛山　528200）

摘　要：《医院会计制度》的颁布，不仅推动了医疗成本的标准化，而且提高了医疗成本的核算效率，为医疗机构的成本核算工作带来新的挑战。同时，随着我国医药卫生体制改革的不断深化和医院内外部环境的变化，医院经营管理面临更加严峻的成本费用支出控制挑战。基于此，文章分析了成本精细管理的作用及其在医疗成本核算中的重要性，探讨了医疗成本核算中实施费用精细管理存在的问题，并提出了改进措施。只有加强对医疗机构的各种成本开支进行有效的管控，才能全面提高医疗机构的整体经营能力。

关键词：医院管理；成本核算；精细化管理

中图分类号：F275.3　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0061-04

Research on the application of cost fine management in hospital cost accounting

Zhang Guolong

(Nanhai District People's Hospital, Foshan City, Foshan, Guangdong, 528200)

Abstract: The issuance of the Hospital Accounting System not only promotes the standardization of medical costs but also improves the efficiency of medical cost accounting, bringing challenges to the cost accounting work of medical institutions. Meanwhile, With the deepening of our country's medical and health system reform, it has promoted changes in the internal external environment of hospitals. Hospital management faces more stringent challenges in controlling cost and expense outlays. Based on this, the article analyzes the role of cost refined and its importance in medical cost accounting, discusses the problems existing in the implementation of refined management in medical cost accounting, and puts forward improvement measures. Only by strengthening effective control of various costs of medical institutions can the overall operating ability of medical institutions be comprehensively improved.

Key words: hospital management; cost accounting; fine management

0　引言

在当前中国医疗体系深化发展的大潮中，医院正面临前所未有的竞争压力。在此背景下，医疗单位需持续提升服务质量，强化自身竞争力，增强其内在的经营能力，与市场经济相结合，充分利用当前所拥有的有限的人力资本，才能充分利用各种资源，促进医院的整体发展。另外，在对各种资源进行充分开发与运用的同时，医院还需进行成本核算。成本核算是一项十分重要的工作，也是发展医疗资源的重要方面。在当前的经济背景下，医疗机构的运营策略需主动实施变革与创新，将传统的宽泛管理模式转变为“低成本、高效益、多元化”的精细化管理模式。通过在精细化管理框架下的成本控制，医疗机构能够持续提升整体运营效率和管理水平，同时为内部的成本核算工作奠定坚实的基础。

1　医院成本精细化管理的价值

1.1　适应现代医院规范化管理要求

在传统的医疗成本核算实践中，医院经常面临标准化不足的挑战。确保医院成本核算的精确度，实施精细管理，已成为按照现代医院治理标准优化

资源配置的核心策略。当代创新型组织,实施精细化成本核算策略,对增强企业的整体竞争力至关重要。通过对医疗机构的精细管理,对医疗机构进行全过程监控,使其达到更优的状态,是我国当前成本核算工作的重要发展趋势。

1.2 适应医院现代化经营要求

在医疗体系持续变革的背景下,医院作为关键的医疗服务提供者,面临着更为严格的现代化运营标准。为了有效执行这一标准,医院必须采取精细化管理措施,实现成本计算的精准管理,以提高管理透明度,满足现代化运作的需求,进而增强医院的整体竞争力。现代医疗机构的诊断与治疗工作体系,将逐步引进现代企业经营的概念,加强对其进行精确的成本核算,是现代医疗机构发展的主要趋势[1]。

2 成本精细化管理在医院成本核算中的应用意义

2.1 提高医院竞争力

一方面,在医药体系的深化和医疗保险体系的不断完善下,医院在发展过程中将面临日益激烈的市场竞争。因此,面对日益激烈的竞争,医院运营中需要引入“良好的成本管理”理念,以增加其市场竞争力。另一方面,通过积极推进医疗保险制度并逐渐完善,可以有效遏制医药成本过快上涨。与此同时,这也限制了医院的整体收入,为其发展带来了巨大的经济负担,并加剧了各医疗单位间的竞争。因此,面对医院发展的挑战,如何执行有效的成本控制至关重要,提升运营及发展效率已成为众多医疗机构亟待解决的核心议题,实施精细化成本管理引入医疗机构已刻不容缓。

2.2 顺应医院的内部管理改革需求

在医疗领域引入精细化成本管理策略,对提升医院的运行效能、优化开支结构并增强经济回报具有显著作用。特别是在当前竞争格局不断加剧的情形下,实施成本精细化管理以高效调度医院的人力、物力、资金等关键要素,确保资源的最优化配置与有效利用,从而强化医院的综合竞争力,为医院的持续发展构筑稳固基石。在新“医疗改革”的框架内,为了提升医疗机构的运作效能,医院需双管齐下,一方面致力于削减运营开支,另一方面则着重优化运营状态,通过维持稳定运营促进医院运作效能的提升。因此,在医院的管理和成长进程中,实行精细的成本管理显得尤为重要。医院应当依据自身管理和发展的实质需求,建立合理而全面的成本计算方式及成本管理系统。这一举措不仅能有力促进医院成本计算工作的开展,而且能大幅度提高医院的管理效能,其效果和重要性十分突出[2]。

2.3 推动医院进行战略发展决策

在医院的经营与发展过程中,必须有真实、足够的财务资料来支撑自己的发展,而将成本精细化管理运用到医院的成本核算中,可以为制订医院的发展策略、实现其发展目标,提供必要的基础和支撑。这样就可以在一定程度上减少在发展过程中可能存在的风险,最大限度地分配和使用医疗资源,同时为达到医院发展的目的创造良好的环境和支撑。另一方面,将医院的成本精细管理运用到医院的成本核算中,根据成本管理的详细情况,能够及时发现并纠正运营过程中出现的问题和缺陷,以此为基础,制订针对性的改进对策,以推动医院整体管理水平的提升,并最终达到战略发展的目的。

3 成本精细化管理在医院成本核算中存在的问题

3.1 缺乏成本控制意识

我国公立医院占较大比例,由国家财政支持,因此很难准确定位自己在市场经济中的发展。由于公立医院经营意识和成本观念都不高,给医院的成本核算和管理带来了很大的负面后果。目前,在许多医疗机构中,普遍存在一种现象,即在经营管理过程中过分追求经济效益,而忽视了成本的有效管控。这种做法直接导致了医疗费用的快速上涨,对医疗体系的成本控制与管理造成了严重冲击。受制于现有医疗体系的运营理念与管理模式,部分医院将成

本管理工作视为财务部门的专属职责,与其他部门间缺乏协作与沟通。在这种状况下,医院内部员工对成本控制的重要性认识不足,从而严重制约了医院在成本精细化管理与成本核算方面的工作推进[3]。

3.2 成本精细化管理的认识不足

新的会计体系是为满足社会主义市场经济的需要而建立起来的,当前,部分医院的管理人员还不能很好地理解这种新的会计体系,因此难以确保成本控制的有效性和科学性。这种现象在公立医疗机构中尤为普遍,其主要关注点在于提升医疗服务品质和达成经营目标,却忽视了成本核算的重要性。这种情况长期存在,不但增加了医院的运营成本,也给医院的财政管理带来了负面的影响。

3.3 缺乏针对性的成本分析

医院成本核算的基本目标是使管理部门对其内部管理过程、资源利用以及成本支出等进行实时掌握。由此,可以为医疗机构制订合理的经营政策,为了推动医疗机构向更高效、更具竞争力的方向发展,有必要对其成本管理方式进行系统性的优化与创新。在精细化管理的视角下,基于成本核算的成本分析工作趋向于深入细化与全面化,采用的成本分析技术手段也呈现出多样化的发展趋势。然而,当前的成本核算实践主要聚焦整个医疗机构层面的成本分析,忽视了对不同科室或服务项目成本的精准划分与评估,对成本架构、成本分配、收益组成以及财务状态的解析缺乏深度,这使得分析高成本背后原因变得困难。因此,即便将成本分析的结果用于成本管理,若目标设定不明晰且所采取策略不当,同样无法实现精准的成本核算。

3.4 信息化水平不足

首先,在成本分析与成本精细管理的推行过程中,遇到的“瓶颈”之一在于缺少恰当的信息技术平台辅助,使得医疗机构的成本核算环节难以顺畅地与医院信息系统的关联数据进行整合。反之,如果依赖人工操作,则会引发一系列问题:一是工作负担显著加重,二是错误率上升,三是效率低下。这些因素共同作用,可能对医院成本精细化管理的实际效能产生制约。其次,在成本管理领域,不少医疗机构在执行成本核算时,侧重于成果导向而非过程优化,从而忽略了成本与收益间的平衡考量。另一方面,当前普遍采用的成本核算体系显得陈旧,未能全面评估各科室的资金使用效率及其分配合理性,缺乏建立健全的文档记录机制。同时,因为各个医疗工程所提供的服务之间存在着很强的关联性,所以每一种成本核算的资料都是信息量很大,而且种类繁多。因此,在这种情况下,要想清楚地了解医疗成本上升的原因,是非常困难的。这导致医院管理层没有充分认识成本管理中的问题,从而无法评估有效的预防措施[4]。

4 提高医院成本核算中精细化管理水平的对策

4.1 增强人员成本控制意识

首先,需增强管理人员对成本核算管理的理解。医院领导层对成本核算原理的熟悉度,直接影响成本核算的实施效果。同时为了实现自主管理成本的目标,提升管理技能至关重要。这样可以进一步优化成本核算管理,为医院的发展稳定提供最有力支持和决策依据。其次,要加强医院内部财务团队对成本管理的认知水平。作为成本核算工作的具体实施者,医院财务管理团队的成本意识直接影响着成本核算流程的效能,这对医院的整体成本控制及运营绩效至关重要。因此,加强其职业素质与专业知识的提升极为必要。最后,要增强医院内部各个职能团队的成本管理观念。依据医院的运营状况,对各个部门的运作细节进行深入剖析,以设计个性化的成本控制体系;增强全员对成本核算的认知度,确保医院能有效执行成本评估任务,在医院内部形成积极的成本管控氛围。

4.2 完善成本核算管理制度

目前,部分医疗机构的成本管理机制存在不足之处,这在一定程度上影响了其执行效果与效率。

鉴于此,为了提升成本管理效率,医院应致力于打造和完善内部的成本核算与管理机制。为了强化医院的成本核算体系,首先,从“大而泛”的管理规定着手,细化管理规则,确保建立全面、严谨且标准化的医院运营制度。其次,要从制定、健全医疗机构的财务制度出发,积极将医疗机构的成本核算工作融入医疗机构的内部控制之中,确保医院成本核算工作的正常进行,并将其作为一项重要的工作来开展。

4.3 实行科学合理的成本控制

实施精确且合理的医疗成本管控策略,旨在为患者提供便捷与高效的医疗服务,这是医院的最终追求。所以,在采购医疗设备及其必要材料的过程中,需保持细致和全面的态度。医院采用精密且前沿的医疗设备,为实现对患者的高效服务起着决定性作用,而且其成本也和普通的器械有很大的区别。但是,医院在采购过程中,要综合考虑自己的综合实力和长远的利益,充分利用医疗机构的人力、物力资源。医院的成本管理团队与高层管理人员协同工作,共同设计并实施高效的医疗物资采购策略。在采购过程中,应严格遵循既定的采购计划,以确保医疗机构运行的高效性和收益最大化。同时,医院应当强化其全面的成本评估能力,并引入更先进的核算技术,对医院的固定资产、流动资产以及预期资产进行细致分类,隐藏的资产与财政资料的综合计算。运用行之有效的成本核算管理手段来对医疗机构进行有效的成本管理,既能降低资源的浪费,又能降低生产费用,同时也能提高资源的效率[5]。

4.4 提高成本核算的信息化水平

随着国家的信息化程度越来越高,在医疗成本核算及精细管理的过程中,需关注提升信息化水平,并以此为依据,构建符合医疗成本核算需求的信息系统。在进行成本核算时,实行有效的管理非常重要。一般而言,在进行成本核算时,需对各职能部门的具体项目进行分类。为了保障成本计算的精确性,应当采取聚焦于核心实质的核算方式。此法不仅有益于成本剖析,也可用于价值链的解析,进而确保成本核算作业的质量水平。由此可见,提升成本核算的信息技术化程度极为重要。因此,在实施成本核算时,医院必须更重视信息化水平提升,并确保其质量达标,为医院的发展提供帮助。

5 结论

总之,在医疗机构的成本核算过程中,有效地融合与运用成本精细化管理,有助于加强医疗机构的成本控制,改善医疗机构成本会计工作的品质与效能,为全面发展与提高医疗机构的整体实力奠定基础。运用成本精细化管理实施医院的成本核算,要求在运营过程中,不断强化人才的培养,为医院的经营工作和医院的全面发展,提供更好的人才支持。在此过程中,医院还必须在信息化和体制上进一步优化,以达到更好的医院管理和发展的基本条件,从而促进医院的经营水平提升和发展。

参考文献:

[1]王蒙.成本精细化管理在医院成本核算中的应用[J].中国乡镇企业会计,2022(4):100-102.

[2]喻紫祥.探析成本精细化管理在医院成本核算中的应用[J].财经界,2021(20):25-26.

[3]王娟.浅议成本精细化管理在医院成本核算中的运用[J].财经界,2016(14):125.

[4]李笑堃.成本精细化管理在医院成本核算中的应用[J].黑龙江科学,2019,10(1):112-113.

[5]廖雪.成本精细化管理在医院成本核算中的运用[J].纳税,2023,17(14):70-72.

作者简介:张国隆,男,广东梅州人,佛山市南海区人民医院,研究方向:成本核算。

业财融合趋势下国有企业财务管理转型探讨

张晓刚

（深圳市西丽湖科教城投资运营有限公司，广东　深圳　518000）

摘　要：业财一体化模式在企业财务管理系统中的应用，可以帮助企业做决策时提供更多的科学性参考，并能在一定程度上增加国有企业的经济效益。基于此，文章阐述了业财融合下国有企业推进财务管理建设的重要性，并对业财融合模式下国有企业财务管理建设中存在的主要问题具体分析，最后针对存在的问题提出相应对策，以提升国有企业财务管理水平，促进其高质量发展。

关键词：业财融合；国有企业；财务管理转型

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0065-04

Discussion on the financial management transformation of state-owned enterprises under the trend of industry and financial integration

Zhang Xiaogang

(Shenzhen XiliHu Science and Education City Investment and Operation Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518000)

Abstract: The application of the integration of business and finance model in the enterprise financial management system can help enterprises provide more scientific references when making decisions and some extent, increase the economic efficiency of state-owned enterprises. Based on this, the article first elaborates on the importance of promoting financial management construction under the of business and finance in state-owned enterprises. Then it specifically analyzes the main problems existing in the construction of financial management in state-owned enterprises under the model of business and integration. Finally it puts forward corresponding countermeasures for the existing problems, so as to improve the level of financial management in state-owned enterprises and promote their high development.

Key words: financial integration; state-owned enterprises; transformation of financial management

0　引言

业财融合不仅可以让财务部门实时了解先进的运营情况，还能为会计核算、资源规划、风险评估管理等工作提供便利，帮助企业明确财务管理的价值，以更好地完成各项财务管理，确保运营数据和会计数据的准确性、可靠性和真实性。业财融合不仅可以提高财务管理效率，还可以为企业资本资源优化配置创造条件，让业财管理和公司的策略取向达到很高的配合程度，为公司做出决策的管理层带来有用的有价值的资料，促进公司的良性运作。

1　业财融合视角下国有企业财务管理转型的重要性

1.1　提升企业财务管理精细化水平

在业财一体化的环境下，国有企业可以利用财务转型管理，更好地了解公司的资金、人力和物力等资源。企业根据业务需求恰当地配置资源，有效使用资源，增强企业经营效益与竞争能力。与此同时，在数字科技的帮助下，国有企业根据业财融合下的财务管理需要，实施转型后的方法。这将提升国有企业的财务管理自动化和智能化程度，同时也让公

司的财务管理更加高效和精确。

总之,业财融合对国有企业财务管理转型,使其提高精细化水平,通过数据资料整合分析,最佳分配资源,加强预算管理及费用控制,提高风险管理和内部控制的深度、广度,同时也推动财务管理的数字化、智能化转型,为公司的稳定经营和可持续发展,带来强大支撑。

1.2 降低财务风险

我国国有企业存在资金使用效率低、资金成本高、财务管控不到位等问题。通过对企业的财务管理进行转型,使得企业能够建立更加科学合理的资金管理方法,从而提高资金利用效率,降低资金成本。同时,转型后的财务管理体系注重的是精细管理和风险控制,可以提高公司识别、评估、管理和控制财务风险的能力,从而降低财务风险发生的可能性。另外,减少财务风险,改善资金使用,对公司的经营业绩产生直接或间接的影响[1]。

1.3 实现战略发展目标

首先,立足于公司经营的财务管理要满足公司整体战略发展的需要。通过对企业进行财务管理转型,可以使其为公司战略目标提供更好的服务,从而提升公司运作效率与竞争能力。其次,在业财融合的进程中,打破了财务和业务部门的界限,使二者的信息交流更为畅通。通过这样的协作,企业可以更好地将财务和业务资源进行有机结合,从而保证了企业决策的科学与协同。最后,在业财融合的大环境中,进行财务转型有利于提高国有企业的风险控制水平。企业将财务和业务信息有效结合,可以及时发现更多的风险,并制订更多预防和防御措施,确保公司的战略目标得以顺利完成。

2 业财融合下国有企业财务管理转型存在的问题

2.1 缺乏综合性专业人才

国有企业实现财务管理工作转型,必须改变财务工作思路、工作方式和工作方法。此外,国有企业还需要建立一个能够帮助财务管理转型的综合型人才资源中心,为实现业财融合思想提供支撑。当前公司财务队伍建设存在的问题有:第一,立足于基础财务工作,财务人员能力十分有限。他们没有对财务预算编制、成本控制、风险防范等进行深度的学习,在工作中,导致工作效率低、工作成果差等问题。第二,缺少战略性的财务综合型人才。利用业财融合模型,要求财务工作人员积极地获得有关经营项目的资料信息,通过对业务资料的全面利用,控制业务运营和风险,从而提高业务的整体管理水平。在日常工作中,员工更多地把精力放在对财务工作处理上,但与业务的实际状况缺少联系,导致业务项目管理的有效性下降[2]。

2.2 部门之间缺乏沟通机制

国有企业中,各职能部门与财务部门之间良好的沟通是实现公司财务绩效的关键。然而,在企业经营活动中,各职能部门和财务部门缺少及时的信息交流,造成了企业的财务管理工作滞后;同时,各分部对业务和财务两个方面的目标不一致,从而对公司的总体策略产生了一定的影响;各部门之间出现割裂现象,没有共同合作的策略和流程。总之,我国国有企业内部各部门之间缺少有效的交流渠道,不利于我国国有企业的财务管理的水平提升。首先,企业的财务活动没有很好地关联业务活动,可能使其投资决策失误,从而失去很多商业机会。其次,对公司整体竞争力的影响限制了公司的长期持续发展。所以,业财融合条件下,国有企业财务转型中部门之间信息交流不足的问题不可忽视。若想解决这一问题,企业应加强企业文化建设,提高组织凝聚力,打造强有力的支撑体系;加强管理层的重视程度,建立科学交流机制,使用信息技术系统等。

2.3 财务和业务管理模式不统一

在国有企业工作中,要想实现业务与财务一体化,就需要运用业财一体化管理模式。然而,在实际工作中,传统经营模式和体制机制等方面的原因,使财务与业务管理方式不一致。两者管理模式不一致主要体现在下列几个方面:第一,目标取向不一致。财务部门更关心公司的财务各项指标,包括债务、资产回报率等;然而,业务部门主要关注公司在市场上

的运营拓展,有效维护客户之间的关系以及公司市场占有率和销售额。所以财务和业务部门的目标不同、工作领域也不同,造成了企业的决定和资源分配之间的不和谐。第二,运作过程不协调。财务运作与业务运作独立运行,缺少有效协调与集成。第三,决策时间不同步。财务和业务对市场、数据、风险等因素掌握程度不同,导致决策存在延迟或提前。总之,财务和业务管理方式的差异会给国有企业的财务管理带来诸多问题。首先,提高了内部交流的费用支出,降低了企业生产力。其次,因为二者的方式不一致,造成了不适当的资源分配,对企业的整体业绩将产生一定影响。最后,可能会增加公司内部财务风险,降低公司在市场的经营竞争力[3]。

2.4 信息系统建设不足

国有企业改革中面临的问题之一是业务和财务一体化信息建设不够完善。目前企业财务管理工作需要面对大量、复杂的数据信息,对信息系统的运行提出了更高的要求。但是,国有企业的组织结构比较分散,如产销分离、部门间协作不够、信息孤岛等情况。这就导致了信息的滞后性,很难推动业财活动的有机结合,使得业务部门和财务部门间的工作很难协调。而且各部门信息的漏报、误报和虚报造成了企业会计核算和财务质量较低,对国有企业的经营项目活动和财务管理都相当不利。由此可见,国有企业在运营中,需要强化企业的信息传递,提高信息的效率,并对信息进行科学研究。在当今社会,业务与财务的融合是企业管理的要求,也是企业改变工作方式的一种选择。因此,为了未来经济的可持续发展,业务与财务相融合的信息化发展需要引起企业重视。

3 业财融合模式下国有企业财务管理转型对策

3.1 加强复合型财务人员队伍建设

在业财融合的大环境中,为了适应市场的发展与变化,促进企业的高质量发展,国有企业的财务管理必须进行转型。其中,强化财务人员复合型人才队伍建设是重要一环。面对不断变化的市场环境,国有企业的经营管理也面临不少问题与难点。财务体制的变革有助于企业适应市场需求,提高竞争力,同时也对企业的内部管理提出了相关要求。基于这一点,企业要努力培养复合型会计人员,以提高运营效率,减少企业经营费用。所以,企业员工需要全面提升自己的整体职业素养。并且,财务人员不仅需要掌握财务领域的专业知识,还需要对公司业务流程有一定的了解,提高自身的业务分析能力。

企业实现可持续发展,打造一支全能型人才队伍是不可或缺的。因此,企业需要从如下几个方面来进行:第一,构建健全的培训制度。企业要对在职在岗的财务员工进行业务培训、财务管理技能培训和职业道德培训。第二,要让会计人员更多地了解业务,帮助他们能够更好地融入公司项目,熟悉公司业务部门的工作程序,增强部门间的交流和合作。第三,要从高校或社会引入财务专业人士和人才,为公司的财务队伍注入新的活力,提升整个队伍的综合素质与能力。第四,建立激励机制。在企业正常运作中,需要建立奖励体系及提升体系,激发公司全体员工持续提升自身的业务水平与综合素养,从而为公司的发展做出更大的贡献[4]。

3.2 建立信息化部门沟通交流机制

基于业财相结合,国有企业要积极利用现代化电子技术,在各部门之间建立在线沟通机制,以能让各个部门打破时间和空间且更广泛交流的方式,突破我国现行国有企业财务管理方式中存在的“信息孤岛”现象,实行信息共享,也解决目前我国国有企业财务管理方式中存在的信息不畅通问题。首先,营造一个良好的沟通气氛。促进各业务及财务机构人员沟通,营造信息共享,部门之间共同破解国有企业财务问题的文化环境。企业领导者要秉承开明、宽容的心态,树立“业财分享”理念,为打破企业层级的壁垒,主动引进各种电子信息技术。其次,定期举办各阶段的公司运营业绩分析评价报表及财务报表,向相关部门展示某一运营期间的财务业绩,透过跨部门会议,帮助各部门更好地了解公司的财务数据及运营情况。

3.3 建立统一财务管理模式

国有企业要确立一个统一的财务管理目标,使财务与各业务部门在财务与运营方面的目标相适应,让国有企业财务管理工作与运营策略达到较高的协调程度,从而探索出一个共同的发展方向;还需要建立一个以经济增加值为核心的财务管理目标,把企业运营目标设定为经济增加值的重要指标,从而实现国有企业的经营、财务和运营的三位一体。同时要想实现财务管理目标,企业就需要加强公司的业务和财务之间的沟通和交流,在公司确认了阶段性的指标之后,部门之间及时沟通后,再对相关的指标进行修正。唯有如此,方能保证企业平稳运营,使企业的资产保值增值。

3.4 构建信息化财务管理系统

针对当前业财融合体系中出现的一些问题,国有企业需要强化业财融合的信息化建设。企业可以设立一个财务共享中心,将业财结合起来,对财务信息、业务数据、风险问题进行集中管理,利用大数据技术进行会计自动处理,指导企业将管理会计的概念和思路付诸实施,朝着数字化平稳转型。一方面,通过建立一个财务共享中心,可以使业务过程标准化,并且能够与企业经营活动很好的衔接,从而能够及时将业务数据传送到财务系统,实现财务核算自动化,确保业务信息准确性和完整性;另一方面,通过财务共享中心,可以对财务、人力和成本等信息进行统一管理,帮助财务经理对数据进行合理分析,提取出信息的价值,为企业的决策制订和实施提供强有力的数据支持,建立企业财务一体化新体系。对企业各种财务和经营信息进行有效集成,利用现代的信息化技术,对企业的财务和经营进行全面的信息分析和综合统计,挖掘运营活动中可能存在的危险因素,提高财务和经营效能,将各部门间的数据等有效信息联通起来,强化数据共享。在一个创新体系的支持下,保证企业财务管理的转型和发展,这样,决策者可以在强大的数据支持下做出正确的运营管理决策[5]。

企业可以搭建信息沟通平台。在此过程中,部门之间必须密切配合,进行有效沟通,才能解决信息落后而产生的问题,化解部门之间的“信息孤岛”问题。搭建信息交换平台,通过这个平台,管理者可以全面了解公司业务部门及财务部门的状况,做到科学统筹和合理分配资源,提高工作策略的准确性和合理性,从而使国有企业的经营水平得到有效提高,实现财务管理转型,提升国有企业整体能力。这对国有企业立足激烈的产业市场竞争环境,是非常有利的。

4 结论

业务与财务一体化是当前企业管理的趋势,也是企业自我调整和发展的必然。在业财一体化的情况下,要提升国有企业的财务管理水平,就要健全业财合一的流程,重视业财融合的理念对公司发展的积极促进作用,进一步健全信息交流机制,建立信息沟通平台,加强财会人员的整体能力,加强业财一体化团队的建设。业务与财务深度融合促进企业财务管理职能转型,从而推动企业长期健康发展。

参考文献:

[1]孙耀.基于业财融合背景下国有企业财务管理转型研究[J].商讯,2023(11):41-44.

[2]骆阳波.基于业财融合下国有企业财务管理转型路径探讨[J].中国市场,2024(16):168-171.

[3]秦冰冰.业财融合背景下国有企业财务管理的转型策略探究[J].财经界,2024(14):129-131.

[4]张红.业财融合视角下国有企业财务管理建设路径探析[J].中国价格监管与反垄断,2024(5):126-128.

[5]史凯.业财融合视角下国有企业财务管理转型路径探讨[J].商业 2.0,2024(9):10-12.

作者简介:张晓刚,男,广东韶关人,深圳市西丽湖科教城投资运营有限公司,研究方向:会计和税法。

会计师事务所提升内部控制管理质效的策略探究

周莉娜

（广东致合会计师事务所有限公司，广东　中山　528400）

摘　要：会计师事务所作为提供专业审计、会计和咨询服务的专业机构，除了能够最大化反映财会作业的基本效用，也能在审计、分析等流程发挥重要优势与价值。在机构发展规模日益拓展的基础上，会计师事务所内部控制管理的难度持续加大，选择合理手段推行内部控制管理已成为会计师事务所的重要探究议题。鉴于此，文章对会计师事务所内部控制相关研究进行探讨，发现内部控制管理在保护资产、确保财务报告精确和可靠、提高运营效率等方面发挥了重要作用。然而现实中会计师事务所内部控制管理存在诸多问题。为此，文章提出加强会计师事务所内部控制管理的建议，以提高机构内部控制管理质效，保障客户利益。

关键词：会计师事务所；内部控制；质效策略

中图分类号：F279.23　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0069-04

Research on the strategies for improving the quality and efficiency of internal control management in accounting firms

Zhou Lina

(Guangdong Zhihe Certified Public Accountants Co., Ltd., Zhongshan, Guangdong, 528400)

Abstract: As professional institutions providing audit, accounting and consulting services, accounting firms not only maximize the basic utility of financial operations but also play roles and add value in processes such as auditing and analysis. With the continuous expansion of institutional development scale, the difficulty of internal control management in accounting firms is increasing and choosing reasonable methods to implement internal control management has become an important issue for accounting firms. In this regard, this article discusses the research on internal control in accounting, finding that internal control management plays an important role in protecting assets, ensuring the accuracy and reliability of financial reports and improving operational efficiency. However, there are problems in the internal control management of accounting firms in reality. Therefore, this paper propose suggestions to strengthen the internal control management of accounting firms in order to improve quality and efficiency of institutional internal control management and safeguard customer interests.

Key words: accounting firm; internal control; quality and efficiency strategy

0　引言

随着业务范围不断拓展和市场竞争日益加剧，会计师事务所面临着诸多挑战和风险，内部控制管理质效提升成为机构可持续发展的关键因素。加之近年来，国内外财务造假、审计失败等事件频频发生，引发社会各界对会计师事务所职业操守和业务质量广泛质疑，也在一定程度上反映出部分会计师事务所内部控制管理存在缺陷，无法有效保障审计质量和防范风险。因此，会计师事务所务必要加大对内部控制管理研究力度，建立完善内部控制管理相关制度、流程和措施，合理保证会计师事务所合规经营、财务报告可靠性、业务活动的效率和效果，以及战略目标实现[1]。

1　会计师事务所内部控制管理存在的问题

1.1　内部控制管理环境不完善

第一，岗位职责不明确。一方面，会计师事务所的治理结构，往往实施合伙人治理模式，且治理组织结构过于固定，合伙人协议缺失现象频发，导致重大事项处理效率低下，不利于责任认定；另一方面，会计师对事务所综合管理部门，主要包括办公室、人事

处、财务处等,尚未明确界定各自岗位职责,基层人员无法对应开具证明机构,导致办公效率大大降低。

第二,机构设置陈旧化。一方面,由于事务所权责规划相对简单,可行性较弱,在面临问题时各机构间相互推卸责任,问责机制有效性不足。其主要原因在于管理者与工作实际情况脱节,对机构设置的效用与价值认知不到位。另一方面,会计师事务所尚未设立专项合理的职能部门,导致内部控制管理缺乏专项机构与人力资源,难以确保内部控制管理达到最佳实施效果。

第三,人力资源管理落后。会计师事务所人力资源管理方式过于陈旧,未能及时跟随时代发展变化进行更新和改进,导致员工的工作积极性和创造性受到抑制,人才流失率高、员工满意度低。同时,落后的人力资源管理方式,也会影响员工的培训和发展,使得员工能力和素质无法得到有效提升[2]。

1.2 风险评估效果不佳

第一,风险识别有所欠缺。会计师事务所往往采用有限责任体制,该体制运行下事务所的风险控制应对能力不足,且管理层对风险管控事项缺乏应有重视,认为维持事务所运营发展的关键因素在于客户资源拓展,并非风险控制体系。

第二,缺乏风险评估体系。部分会计师事务所缺乏系统风险评估框架,尚未建立整套涵盖风险识别、分析、应对和监控的完整体系,导致事务所对风险评估停留在表面,未能深入分析风险来源和后果,不仅降低风险评估的科学性和准确性,也使得事务所难以在实际审计过程中及时调整策略以应对突发事件。

第三,风险应对机制有效性不足。继风险识别和评估后,会计师事务所未能建立系统应对方案,包括应对策略的优先级排序、资源配置和责任落实等,导致面对风险时,往往处于被动应对状态,无法迅速采取有效措施降低风险所带来的不利影响。

1.3 内部控制活动缺乏管理

第一,片面追求业务量大化。当会计师事务所过于追求业务量增长时,可能忽视人力、时间和财力等资源的合理配置。在业务量增加压力下,会计师事务所忽视对审计人员工作的监督和审查,缺乏对审计质量的持续关注,削弱对审计工作的专业性要求,导致审计结果不可靠,最终影响到事务所长期发展。

第二,缺乏完整审计过程控制程序。为追求更高业务量,部分会计师事务所容易在审计过程中简化流程,便于高效完成审计任务,使得审计程序的关键环节被忽视,如风险评估、证据收集、分析程序等,审计质量大打折扣,容易造成重大虚假陈述漏报[3]。

1.4 信息沟通效率待提升

第一,缺乏信息沟通机制。会计师事务所尚未建立起系统化的信息沟通渠道,使得各部门、各层级之间的信息流动不畅。这种信息壁垒使得审计团队难以全面了解客户情况和潜在风险,影响审计计划的制订和执行,及审计结果准确性。

第二,缺乏信息收集和传递管理制度。多数会计师事务所没有明确信息收集和传递流程,增加信息收集随意性,极易造成对关键信息的遗漏,进而影响审计判断精确性。

第三,信息共享机制薄弱。会计师事务所各项目组信息孤岛现象突出,成员完成审计任务后,缺乏整理和汇总审计经验与教训的机制,相关信息和知识无法进行有效共享,不仅降低后续项目实施效率,而且会造成错误重复发生。

1.5 监督评价机制有效性不足

会计师事务所监督评价机制有效性不足,具体表现在以下方面:一是在监督评价理解上存在片面化的倾向,即过于注重对内部控制管理制度本身评价,而忽视对其实际执行情况的监督评价;二是会计师事务所往往重点关注事后评价,忽略审计项目启动前和实施过程中的监督事项,对实施过程中出现的问题未能及时发现和修正,引起潜在法律和财务风险;三是会计师事务所在内部控制管理监督评价过程中,存在监督效力不足的情况。监督评价结果对内部控制管理改进和提升缺乏实质性的推动作用。

2 会计师事务所提升内部控制管理质效的策略

2.1 完善内部控制管理环境

2.1.1 完善事务所治理结构

出于经济学考虑视角,会计师事务所治理结构

务必要遵循权责对等准则,体现国家机制、资本及拉动力对事务所的影响。具体而言,会计师事务所完成合伙人协议签署后,需设立有效制衡与治理机构,如合伙人大会、质量控制委员会等,并且完善内部控制管理体系,即建设专业管理机制和岗位责任机制。

2.1.2 构建合理职能部门

鉴于会计师事务所业务特殊性,在构建对应职能部门时,需抽调各业务机构工作人员,在业务进行期间既要征集客户实时信息,又要严格控制行业发展导向;主任会计师与合伙人梳理战略理念,以业务培训和专项会议渠道,逐层传递事务所战略规划;在业务活动完成基础上,组织项目经理征集战略落实情况,结合外部环境因素,开展评估活动,编制评估报告并反馈至上级部门。同时因会计师事务所具备人力资源规模较大、服务跨度较大的特征,在实践过程中引进矩阵管理模式,利用该模式的合理结构与灵活属性,强化内部控制管理执行力度;在将合伙人大会作为会计师事务所高级权力机构的基础上,增设质量控制委员会与业务发展委员会。其中,质量控制委员会主要负责工作质量把控,业务发展委员会则负责事务所业务发展战略。

2.1.3 提升人力资源管理

人力资源管理是优化内部控制管理环境的关键因素。一方面,会计师事务所应根据内部控制管理要求,制订明确的人力资源计划,确保关键岗位由具备相应资质和经验的人士担任。会计师事务所需定期组织内部控制管理和合规方面的培训,使员工对内部控制管理政策有更深入的理解,增强其风险识别和控制能力。另一方面,会计师事务所需建立有效的绩效评估与激励机制,通过与内部控制管理相关的绩效标准,激励员工主动参与内部控制管理维护与改进,增强其对审计工作的责任感;并设立内部控制管理工作先进个人和团队的评比奖励,为表现优异的员工提供更多发展机会,营造全员参与内部控制管理的良好氛围[4]。

2.2 加强风险评估机制建设

2.2.1 正确识别风险

会计师事务所通过定期的内部审计和现场检查,结合员工访谈和问卷调查收集最新信息,深入了解业务流程和操作环节。同时,借助行业分析和对历史风险事件的研究,增强对行业特性及市场变化的敏感性,识别行业特有的风险。此外,会计师事务所还可以利用信息技术,通过数据分析工具和风险监测系统,对历史数据进行挖掘与分析,揭示潜在的风险趋势和异常模式。

2.2.2 完善风险评估

风险评估存在风险识别步骤后,会计师事务所需采取量化和定性相结合的方式全面评估风险,建立标准化的评估指标,如风险发生的概率和潜在影响程度,构建风险矩阵,将风险分为高级、中级、低级别,确保优先处理高风险领域。同时,会计师事务所应定期更新和复审风险评估,特别是在业务环境、法规政策发生变化时,及时调整评估标准与内容。此外,会计师事务所需组建专门的风险管理团队,定期召开评估会议,汇聚来自不同部门的意见和建议,实现跨部门的有效沟通,确保评估体系的全面性和准确性。

2.2.3 建设风险应对机制

针对不同形式和程度风险,会计师事务所需制订相应应对方案,包括风险转移、风险缓解、风险接受及风险规避等策略。如对高风险项目,应设置严格审计程序,增加多重复核环节,保证审计结果可靠性。此外,跨部门协作尤为关键,会计师事务所需鼓动各部门联合参与风险应对,制订风险应急预案,成立持续性风险监控与反馈系统,借助技术手段实时监测并评估风险,为会计师事务所调整风险应对策略提供数据支持。

2.3 强化内部控制活动管理

第一,规范业务承接。具体而言,会计师事务所首先需组织建立标准业务承接流程,包括客户背景调查、审查客户财务状况和业务合法性等环节,设立专门业务承接委员会,对潜在客户进行风险评估,确保所承接业务符合自身专业能力及风险承受范围;其次需根据客户行业特性、规模和历史合作情况进行分类,对高风险客户实施严格审查和监控,确保所有业务承接均经过严格内部审核与批准,避免盲目承接高风险项目;最后是对已承接客户,定期与客户进行沟通,了解其经营状况及财务风险,确保在变化

环境下识别应对潜在问题[5]。

第二,提高审计过程控制实操性。首先需引进现代风险导向模式开展审计任务,科学评估审计风险,划分重点审计风险领域,加大对重点审计与风险领域的投入力度,既能合理节约审计成本,又能保证审计作业高效落实;其次需实行专业化发展战略,一方面是结合自身实力与特长,归集内部资源提供专业化服务,如审计、评估等,另一方面是细化行业,如制造业、运输业等,进而最大化提升审计工作效率。

2.4 提高信息沟通效率

2.4.1 构建顺畅信息沟通机制

一方面,会计师事务所需构建内部沟通平台,利用现代信息技术工具,如企业微信、Slack 等,促进审计团队、管理层和客户间的实时沟通,用于发布重要信息、共享文档和跟踪问题进展,提高各方参与度和反馈速度;另一方面,定期安排部门会议、项目会议和总结会议,确保信息能够在各层级之间有效传递,及时识别和解决工作中的障碍,增强团队凝聚力和协作能力。

2.4.2 制订信息收集和传递管理制度

信息收集传递管理制度建设重心包括以下几点:一是立足内外角度全方位征集财务与非财务信息,利用信息识别手段促进内部控制管理体系顺利落实;二是根据信息收集者的实际诉求完成信息收集与传递管理制度,从中提炼特色会计信息、纪要与报刊;三是由信息管理人员不断丰富信息收集途径,采取诸多手段实时征集一手信息,如立法监督机构、第三方中介机构等。

2.4.3 强化信息传递与共享

首先,在事务所内部建立信息共享制度,鼓励各部门间互通信息,设置共享文档库,促使各类审计资料、研究报告和案例分析等信息集中存储,确保所有员工能够便捷访问。其次,引入数据分析软件,自动化信息收集与分析,提升信息传递效率。最后,设立信息传递反馈机制,鼓励员工对信息沟通的有效性提出意见,定期评估信息沟通流程效果,及时调整和优化沟通过程,确保其更好地适应事务所发展需求。

2.5 健全监督评价机制

首先,在承接新业务前,会计师事务所应建立标准化的客户评估流程,全面审查潜在客户的财务状况、合规性及声誉;通过收集客户财务报表、审计历史和内部控制管理报告,评估其风险等级;设立承接业务委员会,集体讨论是否接受客户,以确保决策的透明与合理。其次,在审计实施阶段,由审计经理与项目经理负责项目全过程监督事项,履行督导职责,科学评估项目经理尽职情况与胜任能力。最后,现场审计结束后,会计师事务所应对审计结果进行系统汇总,形成详尽的审计报告,突出客户内部控制管理缺陷及改进建议,主动向客户反馈审计发现,鼓励其采取整改措施。

3 结论

综上所述,在快速变化市场环境中,会计师事务所面临操作风险和合规压力不断增加。健全内部控制管理体系不仅是提升审计质量和保障客户利益的重要环节,更是确保财务信息准确性与可靠性、增强客户信任感、促进事务所良性发展的重要手段。因此,会计师事务所应持续关注内部控制管理优化与创新,以应对未来不断变化挑战,在激烈竞争中保持领先,确保自身长远发展。

参考文献:

[1]汪德军.浅谈中小型会计师事务所内部控制存在的问题及对策[J].财经界,2020(26):206-207.

[2]郭燕婷.会计师事务所内部控制问题及改善对策[J].财会学习,2020(1):255-256.

[3]张斌.会计师事务所内部控制存在的问题和对策[J].中国乡镇企业会计,2022(10):165-167.

[4]付姝.论会计师事务所内部控制体系的构建及完善[J].大陆桥视野,2024(4):117-119.

[5]刘溶.中小型会计师事务所内部控制问题研究[J].活力,2024,42(2):103-105.

作者简介:周莉娜,女,江西上饶人,广东致合会计师事务所有限公司,研究方向:内部控制。

合规视角下民办幼儿园优化运营与财务管理的探讨

邹燕纯

（广州市启新教育咨询有限公司，广东　广州　511300）

摘　要：在国家和地方政府加强对学前教育监管的背景下，民办幼儿园的运营和财务管理面临新的要求。同时，伴随新生儿数量的持续减少，营利性民办幼儿园还需应对入园人数下降的挑战。文章基于合规视角，通过提出优化运营与财务管理的措施，提升民营幼儿园的市场竞争力。

关键词：关键要求；营利性民办幼儿园；合规运营；财务管理

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0073-04

Analysis of the operation and financial management optimization of private kindergartens from the perspective of compliance

Zou Yanchun

(Guangzhou Qixin Education Consulting Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 511300)

Abstract: In the context of strengthened supervision of preschool education by the state and local governments, the operation and financial management of private kindergartens are new requirements. Meanwhile, with the continuous decrease in the number of newborns, for-profit private kindergartens also need to cope with the challenge of declining. Based on the perspective of compliance, the article proposes measures to optimize operation and financial management to enhance the market competitiveness of private kindergartens.

Key words: key requirements; for-profit private kindergartens; compliant operation; financial management

0　引言

随着国家对学前教育的重视程度不断提高，政府对幼儿园的招生、收费、师资管理等方面提出了更为严格的合规要求。同时，中国人口结构变化导致的新生儿数量持续减少现状，使得营利性民办幼儿园不仅面临生源不足的挑战，还需要在激烈的市场竞争中维持运营和盈利能力。如何通过优化运营和财务管理促进民办幼儿园的合规性，已成为民办幼儿园亟须解决的重要课题。文章旨在分析当前社会环境对营利性民办幼儿园运营的影响，探析其在运营和财务管理方面的优化路径，以期提升民办幼儿园的市场竞争力[1]。

1　民办幼儿园新政背景解读

随着国家对学前教育的重视程度逐步提高，针对民办幼儿园的政策也日趋完善和严格，尤其是针对其不同分类提出了差异化的监管要求。国家和地方政府出台了多项新政，力求规范和促进民办幼儿园的健康发展。接下来，从民办幼儿园分类分析民办幼儿园的新政策背景[2]。

1.1　民办幼儿园依照其收费标准的分类：

在新政策框架下，民办幼儿园被明确划分为三大类：普惠性幼儿园、非营利性幼儿园和营利性幼儿园。

普惠性幼儿园：享受政府补贴，面向大众提供较为低廉的教育服务，具有公益性质。

非营利性幼儿园：主要由社会组织或团体创办，教育目的不以营利为主，盈余部分用于再投资。

营利性幼儿园：由私人或企业投资，目的为获取利润，服务于特定市场需求，收费较高，面临更大的市场竞争和监管压力。

1.2　新政背景解读

近年来，国家和地方政府陆续出台了多项政策，加强了对民办幼儿园的监管，尤其是在学前教育的定位、收费和资金使用等方面，提出了更高的合规要

求。这些政策包括《幼儿园收费管理暂行办法》《中共中央 国务院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》和《中华人民共和国民办教育促进法》和一些地方性规章制度。

第一,国家层面,要求民办幼儿园收费标准必须公开透明,避免不合理收费,并确保招生过程的公平性。同时,营利性幼儿园必须在合规运营的框架下,以市场需求为导向,通过合法渠道获取利润[3]。

第二,地方层面,以广州市为例,进一步细化了对民办幼儿园收费的监管要求,明确收费须经过教育部门备案或审批,并对普惠性幼儿园提供财政补贴以保持低收费。营利性幼儿园在收费标准上虽有更大的市场调节空间,但仍需要保证透明度和合理性,接受社会和政府的双重监督。

1.3 对营利性民办幼儿园的影响

在新政策的背景下,营利性民办幼儿园面临着更加复杂的市场挑战和合规化要求,具体表现在以下几个方面:

1.3.1 生源竞争加剧

伴随着中国新生儿数量的减少,生源不足以成为营利性幼儿园的一大挑战。随着人口结构的变化,适龄入园儿童数量下降,导致幼儿园之间的竞争加剧。为了吸引更多家长,营利性幼儿园不仅需要在教育质量上不断提升,还需在招生上保持公平透明。家长对幼儿园的选择更加谨慎,也促使营利性幼儿园在提升服务质量和收费合理性方面付出更大的努力。

1.3.2 收费透明化与监管压力加大

营利性民办幼儿园以市场需求为导向,收费标准相对较高。然而,在新政策下,收费透明化和合理性成为监管的重点。新政规定幼儿园的收费标准必须公开透明,并经过教育部门的审批或备案。这意味着幼儿园不能随意提高收费,所有收费项目都需要向家长和社会公开,防止不合理收费或隐性收费。这一监管措施对收费较高的营利性幼儿园形成了压力,迫使其在收费标准的制订上更加谨慎,同时需向家长证明其收费与所提供服务的匹配度与合理性。

1.3.3 财务透明度要求提高

新政策对资金使用和财务管理提出了更高的透明度要求。营利性幼儿园必须确保财务数据的真实、透明,尤其是涉及财政补贴的部分。新政要求营利性民办幼儿园的财务活动必须公开透明,接受政府的审计监督,确保资金的合理使用。幼儿园需要建立完善的财务管理体系,避免资金挪用和不合理支出。这对以利润为导向的营利性幼儿园来说,财务管理应更为严谨,以确保幼儿园合规运营[4]。

2 新政背景下营利性民办幼儿园的合规运营关键要求

在新政策背景下,营利性民办幼儿园的运营受到更加严格的监管,其合规运营的关键要求包括:

2.1 招生与收费的合规性

2.1.1 招生程序公开公平

新政策要求民办幼儿园必须在招生中保持公平公正,不得通过收取额外费用优先录取学生。招生程序需要公开透明,确保每位适龄儿童有平等的入园机会,确保招生的公平性。

2.1.2 收费合理透明

根据政策规定,营利性幼儿园的收费必须经过教育部门的审批或备案,确保收费标准与运营成本相匹配。此外,幼儿园必须公开所有收费项目,避免隐性收费或不合理的费用。收费的透明化要求幼儿园定期向家长和社会公布收费明细,防止违规行为[5]。

2.2 师资管理的合规性

2.2.1 高水平的师资团队

在新政策的推动下,营利性民办幼儿园应具备一支高素质的教师队伍。除满足政策要求确保所有教师持证上岗外,还应当定期接受专业培训,不断提升师资团队的教学水平。同时,高水平的师资团队建设是幼儿园吸引生源的重要保障,家长越来越看重教师的专业背景和教学经验。因此,幼儿园应当持续在师资培训和发展上进行投入,从而提升营利性幼儿园的整体教育水平。

2.2.2 具有竞争力的薪酬和差异化的绩效考核

为了激励教师并保持师资团队的稳定性,营利性民办幼儿园应当建立具有竞争力的薪酬体系,并实施差异化的绩效考核体系。综合评价教师的教学质量、学生进步情况以及家长反馈,辅之以公平透明的考核过程,激发教师的工作积极性。通过持续的激励和改进,营利性幼儿园在保持高质量教育服务

的同时,增强市场竞争力[6]。

2.3 高质量服务与教育保障

2.3.1 服务与收费匹配

在新政监管和市场竞争的双重压力下,营利性民办幼儿园应确保所提供的教育服务与收费相匹配。家长在支付高额费用的同时,能够获得与之匹配的教育质量服务。幼儿园还可以通过高端国际园建设和个性化的教学服务,提高家长的信任度和满意度。

2.3.2 教育设施与资源优化

幼儿园需要不断优化其教育设施和教学资源,以确保提供高质量的学习环境。这不仅是提高教育服务水平的重要途径,也是吸引家长的重要手段。通过在设备、教材教具和教学环境等方面与收费相匹配的投资,实现资源与收益的合理平衡。

3 新政背景下营利性民办幼儿园财务管理的关键要求

财务管理既是幼儿园管理的重要组成部分,又和新政对营利性民办幼儿园合规运营关键要求具有密切的联系。其财务管理关键要求主要体现在以下几方面:

3.1 资金使用与透明度

3.1.1 资金使用的合规性

在新政策的背景下,虽然营利性民办幼儿园不享有政府的财政补贴,但其资金使用的合规性依然至关重要。幼儿园必须确保所有资金的来源和用途符合法律规定,尤其是在收费、教学设施的改善、教师薪酬发放等方面。所有的财务活动必须经由合法渠道进行,并确保遵守相关财务和税务法规,以避免财务违规行为。

3.1.2 收费透明度

营利性民办幼儿园的核心收入来源是学费和增值服务的收费。在新政策下,幼儿园必须确保其收费标准合理透明,并且所有的收费项目都经过相关教育部门的备案或审批。家长有权了解收费的具体项目及其用途,幼儿园应定期向家长公布收费明细,避免任何隐性收费或不合理收费的情况。

3.1.3 财务透明度

营利性幼儿园需要建立完善的财务报告制度,确保其资金使用公开透明。虽然营利性幼儿园不接受政府补贴,但其盈利模式仍需合法合规,所有资金流动和运营数据都应接受政府和相关部门的审查与监督。完善的财务透明度不仅能保证幼儿园的合规运营,还能提高家长的信任度和市场竞争力。

3.2 预算控制与成本管理

3.2.1 预算控制

营利性幼儿园需要在新的政策框架下实施更为严格的预算控制。通过精细化的预算管理,确保每一笔开支都符合运营需求,并且控制在合理范围内,减少不必要的开支,提升财务管理的效率。尤其是在生源竞争加剧、运营成本上升的背景下,合理的预算控制是幼儿园维持财务健康的关键。

3.2.2 精细化成本管理

新政策下,营利性幼儿园通过精细化成本管理,将成本支出进行合理分类,如人力成本、教学设备采购、运营维护等,以便更好地控制支出。例如,通过优化教师编制和合理分配教学资源,避免因冗余人员或设备过剩而导致的资源浪费。同时,引入信息化管理系统可以帮助幼儿园更有效地管理日常运营,降低成本并提高效率。

3.3 采购合规与内部控制

3.3.1 采购合规

新政策对幼儿园的采购活动提出了严格的合规要求,尤其是在设备、教材等物资的采购方面。幼儿园需要通过公开招标或比价的方式,确保采购过程的透明性与公正性,避免不合理的开支。同时,采购的每一笔交易都应记录在案,以备日后审计和政府监督。

3.3.2 内部控制

为了确保资金的合理使用和采购流程的合规性,幼儿园必须建立健全的内部控制体系。通过定期审计和财务监督,确保其资金流向符合政策要求,并及时发现和纠正潜在的财务风险,防范财务违规。此外,完善的内部控制体系,还能帮助幼儿园优化资金管理,提高整体运营效率。

3.3.3 定期审计与监督

新政策还要求幼儿园在关键财务环节中实施定期的审计与监督,如在设备采购、薪酬发放和盈利分配等方面。通过定期审计,确保其财务运行符合政策要求,避免潜在的财务风险。同时,定期审计与监督机制有助于提升财务透明度,促使幼儿园在合规

的框架内实现稳定盈利[7]。

4 新政背景下营利性民办幼儿园合规运营财务管理优化策略

在新政背景下,营利性民办幼儿园为了实现合规运营以提升市场竞争力,在幼儿园的运营和财务管理上,需要采取的优化策略包括:

4.1 运营方面

一是师资管理优化的财务支持。在师资管理方面,营利性幼儿园需要优化其人力资源成本。通过设立具有竞争力的薪酬体系和差异化的绩效考核体系,合理控制人力成本。财务管理在这一过程中,需要精确配合师资管理的优化,如配合绩效考核方案进行预算编制,确保人力成本的可控性和薪酬分配的合规性等。

二是高质量服务与成本控制的平衡。在收费与服务质量匹配方面,营利性幼儿园应持续优化教育设施和教育资源的投资。在财务管理上,幼儿园应将资金合理分配到教育设施、教材设备和教学资源上,且对每笔支出所产生的服务质量改进提升进行跟进,增强幼儿园的市场竞争力。同时,不断优化采购流程,控制采购成本,确保资金效益最大化。

4.2 财务管理方面

一是招生与收费透明化。在招生和收费方面,幼儿园应确保所有收费项目的透明度和合理性。通过建立一套公开透明的收费公示制度,定期向家长和社会公布收费明细;通过严格的财务管理流程,确保收费与实际运营成本相匹配;避免因隐性收费或不合理收费带来的合规风险。同时,财务部门应争取招生部门和行政部门的配合,确保每笔收入都按政策要求进行登记和报备,以增强家长的信任度[8]。

二是精细化预算与成本管理。营利性民办幼儿园需要在新政策下实施精细化预算管理,严格控制每一项支出,确保运营成本维持在合理范围内。通过细致的预算编制,明确各项成本支出的具体用途,并定期进行成本分析,减少不必要的支出。通过信息化管理系统的引入帮助优化财务流程,实现成本管控的自动化和透明化。

三是采购合规与内部控制的优化。在采购和内部控制方面,财务部门需加强对采购流程的监督,确保程序公开、公平、公正;对每一笔采购记录进行存档,以备后续审计与监督。建立严格的内部控制体系,定期审计采购流程,确保资金流向透明、合规,防范采购过程中的风险[9]。

5 结论

在新政背景下,营利性民办幼儿园面临着更高的合规运营要求和市场竞争压力。运营方面通过师资管理优化的财务支持和高质量服务与成本控制的平衡;财务管理方面通过招生与收费透明化、精细化预算与成本管理、采购合规与内部控制的优化,保障幼儿园的合规性,还能提升整体运营效率和市场竞争力。通过精细化财务管理与合规运营相结合,助力营利性民办幼儿园在教育质量与经营效益之间更好地实现平衡,促进其长远发展[10]。

参考文献:

[1]胡雪君.公立学前教育机构如何做好预算管理[J].中国商界,2023(8):144-145.

[2]陈燕.多措并举完善教育保障[J].河南教育(教师教育),2023(12):29-30.

[3]马亚伟.Z学前教育公司的多元化战略研究[D].武汉:华中师范大学,2024.

[4]刘园园.全面预算管理背景下幼儿园预算管理问题分析[J].行政事业资产与财务,2023(2):32-34.

[5]应俊.学前教育经费保障和管理研究[J].行政事业资产与财务,2022(22):35-37.

[6]余海燕."民转公"幼儿园财务管理问题与对策研究[J].大众投资指南,2022(22):86-88.

[7]周晓晨.台州市民办幼儿园财务管理工作现状及优化路径[J].投资与创业,2022,33(13):98-100.

[8]周海涛.非营利性民办教育发展创新的逻辑与路径[J].现代教育管理,2022(1):22-40.

[9]林维朝.ZL集团归核化战略研究[D].成都:电子科技大学,2022.

[10]施可可.民办公助幼儿园财务管理分析[J].行政事业资产与财务,2021(7):80-82.

作者简介:邹燕纯,男,广东广州人,广州市启新教育咨询有限公司,研究方向:财务管理、成本管理。

我国地区交易效率的衡量

任起阳

（西安财经大学经济学院，陕西　西安　710000）

摘　要：交易效率对于整体经济和金融体系的运行和发展具有重要意义。中国地区经济的不平衡发展与地区交易效率的不同表现息息相关。通过对中国31个省份交易效率的衡量与比较发现，东部地区具有相对较高的交易效率，提高的速度更快；西部地区也有较高的交易效率，也有不错的提高速度；而中部地区的交易效率相对较低，发展速度缓慢，明显落后于东部和西部地区。

关键词：交易效率测度；交易效率排名；地区差距

中图分类号：F831.2　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0077-04

Measuring regional transaction efficiency in China

Ren Qiyang

(Xi'an University of Finance and Economics, Xi'an, Shaanxi, 710000)

Abstract: Transaction efficiency is of great significance to the operation and development of the overall economy and financial system. The unbalanced development of China's regional economy is closely related to the different performance of regional transaction efficiency. The measurement and comparison of the transaction efficiency of China's 31 provinces reveals that the eastern region has relatively high transaction efficiency. It is improving faster. The western region also has high transaction efficiency. It is also improving at a good rate. The central region has relatively low transaction efficiency. It is developing slowly, lagging significantly behind the eastern and western regions.

Key words: transaction efficiency measures; transaction efficiency rankings; regional disparities

0　引言

交易效率作为现代金融体系的核心要素之一，对于有效实现资源的配置、推动经济增长以及促进市场的健康运作具有至关重要的作用。交易效率的提高可以促进经济的高效运行和资源的优化配置，能够迅速将资源从低效的使用者转移到高效的使用者，从而推动资源的流动和配置的优化，对于提高生产力、促进经济增长和提升整体福利具有重要作用。高效的交易和清算机制可以确保交易平等、公开和透明，保护市场参与者的权益。这有助于减少信息不对称造成的市场失灵问题，提高市场的公平性和透明度。高效的交易和结算机制，可以加快信息传递的速度，降低市场波动和不确定性。这有助于提高市场机制对于外界冲击的应对能力，避免市场波动进一步放大，从而减少系统性风险的发生。高效的交易环境鼓励新的金融产品和服务的推出，促进技术创新和市场竞争。

中国的区域经济发展历来呈现出不平衡的状态，这种不平衡同样反映在各地区间的交易效率上。因此，评估我国各地交易效率的变动，并通过交易效率来衡量和分析地区经济差异显得尤为重要。文章旨在构建一套综合评价体系，用以衡量和评价中国各地区的交易效率，并探讨这些效率与地区经济增长之间的联系。

从区域经济的视角来看，中国地区经济发展始终是不平衡的，这一点也体现在地区之间交易效率的发展上。因此，有必要测量我国各地区交易效率的变化，从交易效率的角度对中国的地区经济差距进行度量和分析。文章从交易效率影响层面出发，构建中国各地区交易效率综合评价指标体系，从多个方面对不同地区的交易效率进行测度和评价，并在此基础上，研究地区交易效率和地区经济增长之间的关系。

1 文献综述

目前,国内有关交易效率的研究还很少,尤其是对全国地区的交易效率的衡量更是少之又少。以下是国内一些学者有关交易效率的研究:陈寒冰运用加入时间变量的熵值法测度中国农村土地交易效率的结果,并通过探索性空间数据分析法发现:中国农村土地交易效率整体上升,但存在薄弱环节;各省域间效率差异大,各具优势与短板;效率综合指数及其一级指数在空间上集聚,呈现“高-高”“低-低”二元分布[1]。叶颖等基于综合优势战略理论,研究发现交易效率构成的关键要素及其作为分工演进和专业化的决定性因素,对创新有显著促进作用[2]。余小英等以市场理论为依据,定义了我国农村土地流转交易效率的概念,并识别了影响效率的关键因素:供给、需求、价格和内生制度。结合商品的一般特性与土地流转的特殊性质,深入分析了这些因素的影响,进而构建了一套土地流转交易效率的评估指标体系[3]。

以下一些研究是对交易效率的测度的研究:李萍等从交易效率的视角,另辟蹊径,采用随机前沿生产函数的分析方法测算了我国交易行业的交易效率[4]。杨肃昌等通过对交易效率影响因素的分析,从不同层面构建了衡量中国交易效率的综合指数[5]。

2 中国地区交易效率的测量

2.1 交易效率指标的选用

根据上文的分析,从基础设施、市场化程度、城市化、对外开放程度、政府提供的公共服务等几个角度分析中国地区交易效率的变化。

第一:基础设施。文章选用铁路营业里程、公路里程作为交通基础设施的替代变量,用铁路营业里程与年末常住人口的比值,得出每百万人人均铁路里程;用公路里程与年末常住人口的比值,得出每百万人人均公路里程,得到交通基础设施密度。通信基础设施选用各地区人均邮电业务总量和电话普及率,(包括移动电话)作为通信基础设施的代表变量;能源基础设施以各地区人均能源工业投资来衡量;金融基础设施以各地区年末金融业增加值占GDP的比重作为金融基础设施的代理指标。以有效灌溉面积占农作物总播种面积的比重和农村人均用电量来衡量各地区农业生产条件。

第二:市场化程度。以各地区私营工业企业实收资本与大中型工业企业实收资本的比值、私营工业企业固定资产合计与大中型工业企业固定资产合计的比值、私营企业和个体就业人员与城镇就业人数的比值,衡量市场化程度。

第三:城市化水平。用城镇人口占年末常住人口的比例,衡量城市化水平。

第四:公共服务。分别以各地区普通高等学校专任教师数、普通高中学校专任教师数、初中学校专任教师数、普通小学专任教师数之和占年末常住人口的比例来衡量政府提供的教育服务;以每万人执业医师数和每万人口医疗机构床位数,反映政府提供的医疗服务。

第五:对外开放程度。用进出口总额占GDP的比重来衡量对外开放的程度。

第六:政府行政效率。选取各地区一般预算财政收入占GDP的比例和一般预算财政支出占GDP的比重,作为衡量政府行政效率的指标。

详细情况见表1:

表1 交易效率的综合评价指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	权重	符号
基础设施	交通基础设施密度	每百万人人均铁路里程(公里)	0.082 241	x1
		每百万人人均公路里程(公里)	0.079 860	x2
	通信基础设施	电话普及率(包括移动电话)	0.070 287	x3
		人均邮电业务总量	0.032 290	x4
	能源基础设施	人均能源工业投资	0.016 115	x5
	金融基础设施	年末金融业增加值占GDP的比值	0.038 867	x6
	农业生产条件	有效灌溉面积占农作物总播种面积的比值	0.046 579	x7
		农村人均用电量	0.234 163	x8

续表

一级指标	二级指标	三级指标	权重	符号
市场化程度	各地区私营工业企业实收资本与大中型工业企业实收资本的比值		0.005 217	x9
	私营工业企业固定资产合计与大中型工业企业固定资产合计的比值		0.083 674	x10
	私营企业和个体就业人员与城镇就业人数的比值		0.029 813	x11
城市化水平	城镇人口占年末常住人口的比值		0.014 242	x12
公共服务	教育服务	普通高等、高中、初中和小学专任教师数之和占年末常住人口的比值	0.015 497	x13
	医疗服务	每万人执业医师数	0.020 752	x14
		每万人口医疗机构床位数	0.026 686	x15
对外开放程度	进出口总额占 GDP 的比值		0.094 603	x16
政府行政效率	一般预算财政收入占 GDP 的比值		0.028 951	x17
	一般预算财政支出占 GDP 的比值		0.080 164	x18

2.2 交易效率指标的形成方法及交易效率综合得分的生成

以下为我国地区交易效率综合指标的构建方式：

参考其他学者计算交易效率的方法，采用熵值法来计算指标权重。步骤如下：

首先采用极值法分别对评价指标体系中的指标进行标准化处理：

$$x'_{tij}=\frac{x_{tij}-x_{\min}}{x_{\max}-x_{\min}} \tag{1}$$

(1)式中，x'_{tij}为标准化后的指标值，x_{tij}为第 t 年省份 i 第 j 项指标的原始数据，$x_{\max}$和 $x_{\min}$分别为第 j 项指标的最大值和最小值。为了消除零值的影响，对标准化数据加上偏移量：

$$x''_{tij}=x'_{tij}+0.001 \tag{2}$$

计算指标 x''_{tij}所占比重 R_{tij}：

$$R_{tij}=\frac{x''_{tij}}{\sum_{t=1}^{a}\sum_{i=1}^{b}x''_{tij}} \tag{3}$$

计算第 j 项指标的熵值 e_j：

$$e_j=-\frac{1}{\ln ab}\sum_{t=1}^{a}\sum_{i=1}^{b}R_{tij}\cdot\ln R_{tij} \tag{4}$$

计算第 j 项指标的差异系数 d_j：

$$d_j=1-e_j \tag{5}$$

计算第 j 项指标的权重 ω_j：

$$\omega_j=\frac{d_j}{\sum_{j=1}^{n}d_j} \tag{6}$$

然后根据上述公式计算的交易效率的各指标的权重得到交易效率的综合得分，交易效率综合得分计算公式如下：

计算第 i 个省份第 j 年的综合得分：

$$Score_{ti}=\sum_{j=1}^{n}\omega_j\cdot x''_{tij} \tag{7}$$

文章设定 $Score_{ti}$为交易效率综合水平评价指数，其中，ω_j 为交易效率各指标的指标权重，x''_{tij}分别为交易效率各指标的标准化值。

(2)数据来源

文章研究数据样本为 2011—2021 年 31 个省、直辖市和自治区 18 项指标值的面板数据，数据来源于 EPSDATA，2012—2022 年《中国统计年鉴》和各省份相应年份的《国民经济社会发展和统计公报》。

3 实证结果分析

通过上述方法计算得出我国 2011—2021 年代表性年份各省市自治区的交易效率综合得分及排名。总体来看，全国各省的交易效率综合得分不断上升，这表明我国的交易效率水平在持续提高。在 2011 年，北京以 0.279 4 的评分成为全国交易效率最高的地区，上海(0.274 0)、西藏(0.231 7)、天津(0.202 5)也位列前茅，而安徽(0.075 4)和河南(0.073 3)的交易效率相对较低；2021 年情况有所变化，交易效率最高的是西藏(0.415 3)，其次是北京(0.305 0)、上海(0.300 6)等地，交易效率最低的仍然是江西(0.148 0)、河南(0.142 8)、四川(0.149 7)和云南(0.150 7)等地区，大多处于中西部地区。在

交易效率的衡量中,西藏、青海和新疆总是能排名较靠前,可能是因为这些西部地区人口少。但国内目前的政策倾斜力度大,基础设施及各种社会保障资源充足,导致人均水平较高,因此交易效率排名靠前。而河南、四川和安徽等地排名靠后,是因为深处内地,大多依托农业,产品附加值低,人口又多,导致人均水平较低,因此交易效率水平较低。北京、上海、天津和浙江等地排名一直靠前,是因为这些地方处于沿海且经济发展水平较高,各项基础设施完善,因此交易效率较高。

4 结论与政策建议

4.1 研究结论

根据交易效率的综合得分可知,我国的交易效率发展水平参差不齐,虽然西藏、青海、新疆等西部地区交易效率排名很高,由于人口较少,人均水平看似还算良好,但是仍然存在许多问题。因为这些地区深处内地,交通条件比东中部较为落后,导致许多资源利用能力非常有限,科技发展水平也远低于东部地区,高能耗、高污染、低产出的生产方式制约着这些地区市场交易效率的提高。河南、四川和江西等地交易效率较低,处于全国落后水平,原因是处于中西部地区,科技产业较少,大多依靠农业和工业,附加值较低,且人口较多,基础设施与社会保障跟不上,导致交易效率一直处于全国落后地位。上海、北京、天津和浙江等地的交易效率一直处于领先地位,这些地区处于东部沿海且经济发达地区,基础设施完善,高科技等发达产业集聚,因此交易效率较高。

4.2 政策建议

4.2.1 优化交易基础设施

加强交易所和金融机构的基础设施建设,提高交易系统的性能和容量。同时,提升交易所的信息技术能力,加快交易速度和处理信息的能力,以确保市场高效的交易执行和结算。同时,增加对中西部地区基础设施建设的投资额度,优先保障资金的合理分配和使用。

4.2.2 改进市场监管

加强金融市场监管,提高市场的透明度和公平性。强化市场监管机构的监督和执法能力,制定和执行严格的市场规则和制度,打击市场乱象和不正当交易行为。提升监管机构的专业水平和办事能力,确保监管职能的有效履行。

4.2.3 促进市场竞争

建立健全的市场准入制度和产业政策,提供公平的市场竞争环境。简化审批程序和行政许可,减少不必要的行政干预。完善知识产权保护制度,鼓励企业创新和竞争,鼓励更多的市场参与者进入,增加市场的竞争程度。

参考文献:

[1]陈寒冰.中国农村土地交易效率测度及其空间分布特征研究[J].经济体制改革,2022(2):79-86.

[2]叶颖,陆善勇.交易效率是否会影响创新——基于省级面板数据的实证分析[J].山西财经大学学报,2021,43(12):15-28.

[3]余小英,王成璋,吴件.我国农村土地流转交易效率及治理研究[J].河南社会科学,2018,26(4):36-42.

[4]李萍,马庆.我国交易行业交易效率及其影响因素——基于2004—2011年省际数据的随机前沿生产函数分析[J].财经科学,2013(4):54-65.

[5]杨肃昌,方来,柳江.中国交易效率的衡量[J].财经问题研究,2012(12):18-22.

作者简介:任起阳,男,河南驻马店人,西安财经大学经济学院,研究方向:技术创新与产业发展。

共同富裕视域下新型农村集体经济发展路径分析

张庆玲

（临沂市兰山区方城镇政府，山东　临沂　273406）

摘　要：实现全体人民的共同富裕是中国特色社会主义发展的根本目的，是中国式现代化的重要特征，必须持续缩小城乡居民收入差距，积极探索新型农村集体经济发展路径。基于此，文章首先分析了共同富裕视域下新型农村集体经济发展的意义，其次探讨了共同富裕视域下新型农村集体经济发展面临的困境，最后提出了有效发展路径。

关键词：共同富裕；农村集体经济；发展路径

中图分类号：F320.2　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0081-04

Analysis of the development path of the new rural collective economy under the perspective of common prosperity

Zhang Qingling

(Fangcheng Town Government, Lanshan District, Linyi City, Linyi, Shandong, 273406)

Abstract: Common prosperity is the fundamental goal of the development of socialism with Chinese characteristics. It is an important feature of Chinese-style modernization. It necessary to continuously narrow the income gap between urban and rural residents and actively explore new paths for the development of rural collective economies. Based on this, this article first the significance of the development of new rural collective economies under the perspective of common prosperity, then discusses the difficulties faced by the development of new rural collective economies under the of common prosperity, finally proposes effective development paths.

Key words: common prosperity; rural collective economy; development path

0　引言

在实现共同富裕的道路上，国家相继出台了一系列改革措施。积极发展新型农村集体经济，保护农民合法财产权益，不断提升乡村治理水平，逐渐推动农村地区走向共同富裕。现阶段，我国农村地区经济有了一定发展，但与城市经济相比仍然存在一定差距，在发展新型农村集体经济过程中依旧遇到很大困境。基于此，加强对共同富裕视域下新型农村集体经济发展路径的研究具有十分现实的意义。

1　共同富裕视域下新型农村集体经济发展意义

1.1　推动农民农村共同富裕

共同富裕是中国特色社会主义的本质要求，是广大农民群众共同期盼，建立新型农村集体经济体系对推动农民农村共同富裕意义重大。在我国经济高速发展过程中，城乡差距问题日益突出，农村地区由于交通、教育、资源等因素制约，经济发展水平相对较差，农民收入普遍偏低。积极开展新型农村集体经济，能够提高农民收入水平，拉近城乡差距。新型农村集体经济模式下，可以进一步整合农村资源，发展特色养殖、种植产业，打造农产品品牌，实现集体经济快速增长，为当地农民提供更多就业岗位[1]。同时，新型农村集体经济发展能够促进农村产业结构优化，推动农业产业化、规模化发展，将更多先进的农业技术、农业管理经验引入农村地区，为农业现代化发展奠定坚实基础。这些都是推动农民农村共同富裕的重要条件。

1.2 保护农民合法财产权益

保证农民财产权益是乡村振兴的核心内容,积极推行新型农村集体经济发展,能够为广大农民合法财产权益提供保障。新型农村集体经济模式下,积极开展农村产权制度改革,明确农村集体资产产权归属,更好地保护集体资产权益。同时,新型农村集体经济发展能够促进农村土地资源的合理利用,通过土地流转、入股等模式,实现土地规模经营,增加农村土地产出效益,为提升农民土地收益创造有利条件。

1.3 提高乡村治理水平

新型农村集体经济发展对提升乡村治理水平有重要意义。第一,不断壮大新型农村集体经济规模,能够为乡村治理提供坚实的物质基础,通过村集体经济收益用于改善乡村基础设施,强化农村地区公共服务建设水平,保障村民的生活质量。第二,新型农村集体经济可以增强村集体凝聚力,为乡村治理工作创造良好环境。在参加集体经济活动中,村民不仅能显著提升自身收入水平,同时积极参与乡村治理事务,增强对农村集体活动的理解,提升自我认同感。

2 共同富裕视域下新型农村集体经济发展困境

2.1 农村发展要素缺少整合

目前,新型农村集体经济发展过程中,逐渐暴露出农村发展要素整合不力的问题,对集体经济发展造成严重阻碍。第一,农村土地碎片化问题。由于土地承包制度、历史遗留问题等因素,很多农村地区土地被分割成小块,无法实现规模化经营。土地碎片化问题不仅会增加农业生产成本、降低生产效率,在很大程度上,还会限制机械设备、现代农业技术的使用。同时,当前农村地区土地撂荒、闲置现象较为普遍,造成土地资源浪费。第二,农村金融服务体系不健全。部分农村地区在集体经济发展中,缺乏有效抵押物、信用担保,从银行等金融机构中获取贷款难度较大。加上部分地区财政资金投入有限,财政分配不均衡问题存在,导致农村集体经济发展缺乏足够的资金支持。第三,农村劳动力外流严重。在城市化建设进程中,大量青壮年劳动力涌向城市,导致农村人口老龄化、空心化现象加剧。大量老人、妇女、儿童等农村留守人员,无法承担发展新型农村集体经济重担。加上农村地区经济发展水平较弱,对现代化人才缺乏吸引力,导致农村地区很难引进和留住高素质人才。

2.2 农村集体经济发展机制不完善

第一,农村集体资产产权归属不明晰。部分农村地区集体资产产权界定模糊,部分资产存在争议,导致农村集体资产运营管理难度增加,还容易出现资产滥用、被侵占等问题。一些集体资产处于长期闲置状态,无法实现集体资产保值增值目标。第二,缺乏合理的利益分配机制。部分农村集体经济组织利益分配中,按照平均主义模式,或者存在“少数人说了算”等问题,未能充分考虑集体经济组织成员贡献、需求等因素,不仅影响相关人员积极性,同时也会造成集体资产流失,成为集体经济衰落的“毒瘤”。第三,管理混乱、监督不力问题存在。部分农村集体经济组织内部未建立健全的管理制度,财务管理不规范,决策程序不够民主,容易出现账务公开不及时、账目不清等问题,给腐败行为滋生土壤。加上缺乏完善的监督机制,对相关人员监督约束力度较弱,难以保障农村集体资产安全性,也削弱了集体资产使用效益。

2.3 集体经济内生发展动力不足

当前,农村集体经济内生发展动力不足,影响农村集体经济发展水平,也制约其可持续发展。具体表现在以下几个方面:第一,产业结构单一。我国大多数农村地区在发展集体经济过程中,更多以传统农业为主、产业结构单一,且附加值较低。部分农村地区农业生产缺乏深加工,品牌建设意识薄弱。同时,产业发展缺乏特色,存在严重的同质化竞争,对农村集体经济内生动力造成严重影响。第二,农村集体经济发展创新能力弱。部分农村集体经济组织创新意识薄弱,在创新技术、创新模式方面投入不足,习惯采用传统管理模式,无法适应市场需求变

化。第三,市场经济环境下,一些农村集体经济组织对市场信息了解不足,缺乏敏锐的市场洞察力。在生产经营过程中,更多凭借经验,无法根据市场变化做出相应调整,导致集体经济活动反应迟缓,无法把握市场机遇,甚至会给经济发展造成不良影响。

3 共同富裕视域下新型农村集体经济发展路径

3.1 创新农村集体经济经营模式

根据共同富裕宏伟愿景,必须持续创新农村集体经济经营模式,实现农村经济可持续发展[2]。第一,发展特色农业产业。农村集体经济创新发展中,应该深入挖掘当地独特的资源优势,对农业产业进行精准定位。例如,在贵州地区,可以凭借优越的高山气候、肥沃的土壤,专注发展高山有机茶叶种植。通过引入精准灌溉系统、绿色防控病虫害等现代化的种植技术,积极申请地理标志产品认证,强化品牌宣传推广,使当地茶叶在市场上树立了良好的口碑,价格明显提升,为农户带来了丰厚的收入[3]。第二,推动农村第一、第二、第三产业融合。为了提升农村经济附加值,应该延伸农业产业链条,促进农业与加工业、服务业的深度融合,为农民收入增长奠定坚实基础。在农产品深加工方面,农村集体经济可以引入先进果汁加工生产线,将水果加工成果汁、果干等产品,不仅能够延长农产品保质期,同时也能提升其附加值。在农业与服务业融合方面,可以积极开展农业观光、休闲旅游等项目。第三,探索农村电商模式。农村集体经济发展中,应该充分利用互联网技术,利用电商平台为农村特色农产品提供广阔市场,减少中间环节,增加农民收益。同时,还需要借助电商大数据,提升农产品生产、销售精准化,有效降低市场风险。第四,发展合作经济。鼓励农民成立专业合作社,实现资源共享、风险共担。采用合作社经营模式,对生产原料进行统一采购,农产品统一销售,提升市场谈判能力,促进农村集体经济组织的抗风险能力。

3.2 建设农村集体经济组织

第一,完善组织架构。新型农村集体经济发展过程中,必须构建科学合理的农村集体经济组织治理结构,明确成员大会最高权力机构地位,负责重大事项决策;理事会负责日常经营管理工作的执行;监事会则履行监督职责,确保组织的规范运作。同时,必须明确各机构职权,在内部形成决策、执行、监督相互制衡、相互协调的局面。第二,规范财务管理。农村基层组织必须建立健全规范的财务管理制度,加强财务核算工作,严格按照会计准则开展记账、算账和报账等工作,确保财务数据的真实性、完整性。同时,必须强化审计监督工作,定期对财务收支情况进行审计,及时发现和纠正问题[4]。第三,强化民主决策。充分保障成员的民主权利,确保其能够广泛参与集体经济组织的决策过程。尤其是重大事项决策前,必须通过召开座谈会、发放调查问卷等形式,广泛征求成员的意见。在决策过程中,严格按照民主程序进行表决,确保决策结果充分反映成员的意愿。

3.3 加大政策支持,激活发展动能

第一,加强财政政策支持。政府应加大对农村集体经济的财政投入力度,设立专项扶持资金,用于支持农村产业基础设施建设,包括修建农田水利设施、改善交通条件等,为农村产业发展创造良好的硬件环境。同时,通过财政投入扶持农村特色产业项目开发,积极推广先进的农业生产技术、机械农具等,推动农业产业升级。第二,出台税收优惠政策。相关部门应该针对农村集体经济发展,出台相应的税收优惠政策,帮助农村集体组织减轻税收负担。例如,为了鼓励农村集体经济组织发展农业产业,可以对其在从事农产品初加工、农业生产等环节免征增值税;还可以针对农村集体经济组织投资兴办企业,在一定期限内实施税收减免。第三,金融政策支持。积极创新农村金融产品、金融服务模式,满足农村集体经济发展的多样化金融需求。开发适合农村集体经济组织特点的信贷产品,如以农村集体资产作为抵押物的贷款、基于农村产业链的供应链金融产品等。同时,降低农村集体经济组织的融资门槛,简化贷款审批流程,提高信贷投放效率。建立健全

农村信用担保体系,通过设立政府性担保基金、鼓励发展互助担保组织等方式,为农村集体经济组织提供融资担保服务。

3.4 基于人才支持,激发内生动力

人才是新型农村集体经济发展的重要基础,是激发内生动力的有效保障。第一,强化本土人才培养。基层组织应该积极构建农村人才培训体系,针对不同需求、层次的农民,制订更具个性化的培训方案。对普通农民,则应该将农业实用技术培训作为核心,包括种植养殖技术、病虫害防治技术等;对具有创业意愿的农民,则可以为其提供市场分析、项目选择、经营管理等方面的培训内容。还可以采用多元化的培训方式,如田间学校、常态化学习班、网络课堂等,为广大农民群众提供更加便捷的学习渠道。第二,吸引外部人才回归。制订具有吸引力的优惠政策,引导在外务工、经商人员返乡创业。具体来说,可以提供创业补贴、贷款贴息、税收减免等政策支持,降低创业成本、风险。同时,相关部门还需要搭建创业服务平台,为返乡人员提供项目推荐、技术指导、市场对接等一站式服务,营造良好的创业氛围,激发在外人员的返乡创业热情。第三,建立科学的人才激励机制[5]。农村集体经济组织应该建立科学的人才激励机制,激发人才的创造性。对为农村集体经济发展做出突出贡献的人才,应该及时给予相应的奖励;可以通过设立专项奖励基金,对在农业科技创新、产业发展、经营管理等方面取得显著成绩的人才进行奖励。第四,加强产学研合作。为了更好发挥人才优势,激发农业集体经济内生动力,农村集体经济组织应该强化与高校、科研机构的产学研合作,通过建立合作研发平台、联合开展科研项目等方式,引进先进的技术、理念,为农村集体经济创新打好基础。同时,高校和科研机构可以为农村培养专业人才,提供技术咨询和服务,促进科技成果在农村的转化。此外,还应建立长期稳定的合作机制,确保产学研合作的持续性。

4 结论

通过上述分析可知,共同富裕视域下,应该积极创新农村集体经济经营模式,建设农村集体经济组织,加大政策支持,激活农村集体经济发展动能;基于人才支持激发内生动力,全面提升农村集体经济发展效益,提高农民群众的收入,逐渐拉近城乡差距,为实现共同富裕奠定坚实的基础。

参考文献:

[1]张丽萍.新型农村集体经济引领农民实现共同富裕的机制与路径研究[J].农业经济,2024,10(8):25-26.

[2]江帆,王伟伟.共同富裕视域下新型农村集体经济高质量发展路径[J].中南农业科技,2023,20(2):87-88.

[3]杨一轮,陈晓智.新时期下共同富裕的实现路径——基于新型农村集体经济视角[J].西南大学学报,2023,10(3):165-166.

[4]王倩倩.共同富裕导向下新型农村集体经济何以冲破藩篱[J].现代经济探讨,2023,14(3):211-212.

[5]林星.农民共同富裕目标下农村集体经济现代化的转型逻辑与治理路径[J].当代经济研究,2023,18(4):201-203.

作者简介:张庆玲,女,山东临沂人,临沂市兰山区方城镇政府,研究方向:农业经济。

农村客货邮融合发展存在的问题和对策分析
——以江苏省某市为例

张长江

（邳州市公共交通服务中心，江苏　徐州　221300）

摘　要：近年来，各级政府及交通运输等相关部门共同努力，在深入推进农村客货邮运行机制、基础设施、运输线路、运营信息等共建共享，加强资源统筹利用，推动融合发展，切实降本增效等方面做了大量工作，取得了阶段性成果。但距离如何实现并保证县级行政区农村客货邮融合发展全覆盖，县乡村三级客货邮站点及合作线路稳定运营，基本建成“一点多能、一网多用、功能集约、便利高效”的农村运输服务新模式这一目标，仍存在很多困难和问题。文章结合当前江苏省某市农村物流客货邮融合发展现状，提出相关问题和对策。

关键词：农村客货邮融合；发展困境；新模式

中图分类号：F320.2　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0085-03

Analysis of the problems and countermeasures existing in the integrated development of rural passenger, goods and mail products
—Take a city in Jiangsu Province as an example

Zhang Changjiang

(Pizhou Public Transport Service Center, Xuzhou, Jiangsu, 221300)

Abstract: In recent years, governments at all levels and relevant departments such as transportation have made joint efforts to deepen the construction and sharing of rural passenger, freight, postal operation mechanisms, infrastructure, transportation routes and operational information, strengthen the coordinated utilization of resources, promote integrated development, effectively reduce costs and increase efficiency, achieving phased results. However, there are still many difficulties and problems in achieving and ensuring full coverage of rural passenger, freight and postal integration development in county-level administrative regions, stable operation of three-level passenger, freight and postal stations and cooperative routes, and the basic construction of a new rural transportation service model with “one point, multiple functions, one network, multiple uses, intensive functions, convenience and high efficiency”. This paper combined with the current status of the integration of passenger and freight logistics in rural areas of a city in Jiangsu Province, relevant issues andmeasures are proposed for reference.

Key words: integration of rural passenger, freight and postal services; development dilemma; new mode

0　引言

为贯彻落实党中央、国务院关于全面推进乡村振兴工作的部署要求，深入推进农村客运、货运物流、邮政快递（以下简称“农村客货邮”）融合发展，更好满足农村群众出行、货运物流、寄递服务需求，农村客货邮融合凸显实效。文章对此展开具体分析。

1　客货邮融合发展现状

2023年3月，江苏省交通运输厅印发《关于下达2023年度农村物流达标县建设计划的通知》（苏交运〔2023〕10号），江苏省某市被列入2023年度农村物流达标县建设计划。该市对照《江苏省城乡物流服务一体化评价指标》高标准推进创建工作开展，并以此为契机，大力推动农村客货邮融合发展，

取得了较好成效。目前,开通客货邮融合线路 3 条、投入客货邮车辆 10 辆、县乡村三级客货邮综合服务站点 16 个,每天下行代运邮件快件数量约 300~500 件。其主要成效在于:

一是三级物流网络节点初步形成。以“市级中转、镇级分拨、村级寄递”的原则定位,在市级层面,依托现有的市交控集团行远物流场站资源,升级改造了以服务城乡快递共配、农村电商集中仓储为主的某市客货邮共配中心,作为全市农村物流上、下行双向渠道的中枢;在镇级层面,综合利用乡镇客运场站、快递网点等,升级改造四户、八路、官湖 3 座乡镇综合运输服务站、22 座镇级农村物流服务站;村级层面,因地制宜地利用农资点、快递网点、电商网点、商超、党群服务中心等既有资源,建成 462 个具备综合功能的农村物流服务点,实现市域涉农建制村(居)覆盖率 100%。

二是客货邮融合代运线路稳定运营。按照“资源整合、共建共享、多站合一、功能集约、便利高效”的原则,市交通运输局联合邮政管理局、交控集团远通投资发展有限公司、各大品牌快递企业,协同推进客货邮协同合作,为快递进村提供条件。开通 3 条客货邮融合公交带货线路,并实现稳定运营,激活了末端配送“神经末梢”。客货邮融合车辆将邮政快递送往镇村(城乡)公交线路途经村庄,以“小快递”服务“大民生”,提高了农村客运经营者运营效益,让农村居民足不出村就可以享受邮政、快递服务,实现了邮政、主要品牌快递直投。同时,统筹快递共配,打通快递进村“最后一公里”。以某市交控行远物流有限公司为共同配送运营主体,与邮政、“三通一达一兔”签订共配合作协议,共同拓展农村寄递市场,开展运营 49 条共同配送线路,实现了配送环节集约化,提高了快递服务设施资源的使用效益,提升了配送效率,打通了 25 个乡镇偏远村居的物流渠道,实现了主要品牌快递涉农建制村直投率 100%。

三是统筹要素配置成效初显。为加强农村物流与供销、电子商务、商贸、农业等产业融合发展,市农业农村局、市商务局、市供销社与邮政快递公司在产销对接、寄递服务等方面开展合作,签订《促进农村物流+电商+供销+农业协同发展协议》,形成“生产基地+配送供应体系+市场终端”的全产业链闭环运行模式,拓宽了银杏、黑蒜等农产品销售之路,保障了农产品的上行通道,促进了业态融合,打造形成“农村物流+”新格局。

2 存在问题及原因分析

一是行政行为和市场行为之间的矛盾(即政府推动和经营主体追求利益之间的矛盾)。在推动农村客货邮融合发展的过程中,政府需要通过制订执行法律法规、政策和规范性文件来管理和调节市场活动,以打通城乡物流“最后一公里”,推动农村经济,满足农民需求。而市场行为则是运输业户和邮政快递企业等市场参与者在追求自身经济利益的过程中所采取的行为。当前,融合发展涉及电商、运输、邮政快递等多个行业,经营者则是数量更多。如何推动有效市场和有为政府更好结合,既能发挥市场的自我调节机制,让邮政快递企业、道路客运企业、货运企业实现资源有效配置,又要让农民群众得到更多的幸福感、获得感,尤为考验管理者智慧[1]。

二是农村经济凋敝,人口转移带来的矛盾。近年来,由于农村劳动力大规模向城市转移,城镇化率不断提高,导致农村空心化,部分村快递业务量极少。无论是快递企业、经营者能够按票数付给村级服务点相应利益,还是作为村点的商超借助收取快递吸引客流,都不能够形成足够的吸引力。在成本费用方面,因县乡村三级节点体系不健全、快递物流作业分布散、体量小,上下行不均等,相对城市的配送,单独对其进行运输、配送作业耗费大量人力、物力和财力,物流边际成本偏高,运输企业、快递物流企业等均没有积极性。一般企业没有政策和资金支持难以为继。

三是道路客货运市场不景气带来的矛盾。农客公交车辆难以满足带邮需求,主要体现在:一是无专用货物仓。部分快件体积大、件数多,如带货就会占用车辆座椅空间,同时也无法保证包裹完好和乘客安全。对客邮融合适配车型,客运企业需要投入更大成本去更新。二是农客线路未能覆盖所有末端网点。部分公交线路和客运班线,只适合城区到镇或镇到镇,加之因农村客运效益影响,部分经营者减少

发车密度,甚至放弃了不少客流稀少的线路,无法支撑覆盖所有建制村的末端网点。

3 对策

一是健全体制机制,政府牵头、多部门共同发力,由政府引导、市场主导。加大政策支持力度,积极调动各类市场主体积极性和创造力,推动构建优势互补、合作共赢的发展机制。由政府层面建立由交通运输、邮政、快递、供销、商务等部门协同配合融合发展的良性机制,避免各个部门分别牵头、分别推动,浪费资源。深入调研,摸清相关部门资源底数,打造布局合理、功能完善的县、乡、村三级客货邮综合服务站点体系,与邮政普遍服务营业网点、村邮站、交通场站、益农信息社、供销合作社网点、村级便民服务中心等有机对接融合。以更加灵活的方式整合各快递公司资源,逐步建立更加完善的县级统一分拨,县、乡两级统一配送的三级网络体系,把多家快递公司单打独斗的寄递业务加以集中,以降低人力、物力等成本。根据各地行政村现有农业资源、电商发展和人口状况,按需设置村级服务点(可一点覆盖周边多村、不要求覆盖率 100%),统筹解决村级点可持续运营和群众幸福出行、物流配送、邮政寄递“最后一公里”问题。

二是整合资源,充分发挥龙头企业作用。进一步发展壮大客货邮融合发展项目运营主体。快递企业间、快递企业与第三方企业可以通过合资、合作等多种形式开展共同投递,提高投递效率。各地加强快递、邮政、供销、交通等资源的整合,通过共建网络共同配送模式提高整个流通渠道运行效率。有条件的地区,可以逐步建立和开行货运班线。

三是数据共享,打通客货运输、物流及邮政快递企业之间壁垒。建立道路运输及邮政快递信息平台。在对邮政及多个快递物流品牌进行融合管理的基础上,搭建统一的多品牌快递物流管理智能终端系统平台,实现快递物流信息共享与互联互通。通过统一数据标准、加强数据保护、提高信息实时性以及推动行业合作,进一步优化快递物流的运作效率,提升用户体验,更加便于各品牌快递在快递点的统一派送和收寄。同时,接入“掌上公交”App 中的城乡公交乃至货运班线信息,实现不同品牌快递信息与公交、货运信息共享,快递物流高效统一配送[2]。

四是加大对农村快递发展的资金支持。交通主管部门应鼓励运输企业更新传统的公交车辆,加大对城乡公交客货邮融合发展适配车型的补贴力度。快递企业总部应加大对农村快递的派费支持,加强对农村快递网点的培训和技术支持,结合本地特色产业拓展寄递业务。各地加快落实行业减税降费政策,积极争取地方专项资金支持,减轻农村快递运营成本。在农村综合快递网点配备自助取件终端高拍仪等设施设备,推进乡村物流信息终端和设备标准化、共享化[3]。

4 结论

综上可以看出,客货邮融合发展是农村物流系统的强大补充。文章对此进行研究,提出可以从健全机制、整合资源、数据共享等角度进行优化,致力于解决当前农村物流发展问题,推动农村物流体系高效、绿色、便捷发展。

参考文献:

[1]郭放,曹莹,朱永明,等.不确定环境下农村地区客货邮融合协同运输策略研究[J].包装工程,2024,45(15):207-214.

[2]张惠霞.共享经济启示下农村客货邮融合发展策略探讨[J].市场瞭望,2024(12):16-18.

[3]覃振模.农村客货邮融合发展与 ESG 理念的协同路径研究[J].浙江交通职业技术学院学报,2024,25(2):76-80.

作者简介:张长江,男,江苏邳州人,邳州市公共交通服务中心,研究方向:道路运输经济。

浅论供电企业如何做好互联网营销与优质服务工作

段钰婷

（国网陕西省电力有限公司铜川市印台王益区供电分公司，陕西　咸阳　713400）

摘　要：随着互联网技术的迅速发展，供电企业面临着营销模式和服务方式的转型挑战。文章探讨了供电企业如何利用互联网工具开展营销活动，以提升服务质量；分析国内外供电企业的成功案例，提出互联网营销与优质服务的有效策略。研究发现，建立全面的在线服务平台、利用大数据分析用户需求、开展精准营销、提供个性化服务等是关键措施，供电企业应充分利用互联网优势，创新营销手段，优化服务流程从而提高用户满意度和企业竞争力。

关键词：供电企业；互联网营销；优质服务；策略

中图分类号：F270.7　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0088-04

On how power supply enterprises do well in internet marketing and quality service

Duan Yuting

(State Grid Shaanxi Electric Power Co., Ltd. Tongchuan Yintai Wangyi District Power Supply Branch, Xianyang, Shaanxi, 713400)

Abstract: With the rapid development of Internet technology, power supply enterprises are facing the transformation challenge of marketing mode and service mode. The article discusses how the power supply enterprises to use the Internet tools to carry out marketing activities and improve the quality of service. The paper analysis of domestic and foreign power supply enterprise successful and put forward the Internet marketing and quality service effective strategy. The study found that establish a comprehensive online service platform, the use of big data analysis user demand, accurate marketing, provide personalized service is the key measures, power supply enterprises should make full use of the Internet advantage, innovative marketing means, optimize service process so as to improve customer satisfaction and enterprise competitiveness.

Key words: power supply enterprise; Internet marketing; high quality service; strategy

0　引言

电力行业作为国民经济的基础产业，在经济社会发展中发挥着重要作用。近年来，随着互联网技术的广泛应用，传统供电企业的经营模式和服务方式面临巨大挑战，如何利用互联网技术提升营销效果、改善服务质量，成为供电企业亟须解决的问题。文章研究旨在探讨供电企业开展互联网营销和提供优质服务的有效策略，为供电企业的转型升级提供参考和借鉴。

1　构建全面的互联网营销体系

1.1　建立多渠道的在线营销平台

供电企业构建全面的互联网营销体系，首先需要建立多渠道的在线营销平台。这一平台应包括官方网站、移动应用程序、微信公众号、微博账号等多种渠道。官方网站作为信息发布和业务办理的主要窗口，需要优化用户界面，确保响应式设计，适配不同终端设备，移动应用程序则可集成用电查询、缴费、故障报修等功能，提供便捷的移动服务，微信公众号和微博账号则可用于发布实时信息、开展互动活动，增强与用户的沟通。还可考虑开发智能家居应用，实现智能电表远程抄表、用电分析等功能。各渠道之间应实现数据互通，确保用户在不同平台获得一致的服务体验。利用 HTML5 技术开发跨平台的 Web 应用，可以降低开发成本，提高更新效率。

在后台应用分布式架构和负载均衡技术,确保系统的高可用性和可扩展性。通过这些技术手段供电企业可以构建起全面、高效的在线营销平台。

1.2 制订系统的互联网营销策略

在建立多渠道在线营销平台的基础上,供电企业需要制订系统的互联网营销策略,应明确目标用户群体,针对不同用户群体制订差异化的营销策略。例如,针对家庭用户,可重点推广节能服务和智能家居解决方案;针对工商业用户,则可着重宣传电力供应的稳定性和优惠电价政策,建立完善的数据采集和分析系统,利用大数据技术对用户行为进行深入分析,实现精准营销;在此基础上,制订内容营销策略,通过专业的电力知识普及、用电安全指南、节能技巧等有价值的内容吸引用户关注。设计线上线下结合的营销活动,如举办在线能源管理讲座、组织用户参与电厂参观等,增强用户参与度,利用搜索引擎优化和搜索引擎营销技术,提高供电企业在搜索结果中的曝光度。在社交媒体营销方面,可采用 Python 编写自动化脚本,定时发布内容,监测用户反馈,及时调整营销策略。通过这些系统性的营销策略,供电企业可以全面提升互联网营销的效果,扩大市场影响力[1]。

2 利用大数据技术优化营销决策

2.1 构建用户画像,实现精准营销

供电企业利用大数据技术优化营销决策的关键在于构建准确的用户画像,从而实现精准营销。用户画像的构建需要整合多源异构数据,包括用户基本信息、用电数据、缴费记录、客户服务互动记录等。采用 Hadoop 分布式存储和处理框架,结合 Hive 数据仓库技术,对海量数据进行存储和初步处理。然后,使用 Spark 进行数据清洗和特征工程,提取关键特征。在此基础上,应用机器学习算法,如 K-means 聚类、决策树等,对用户进行分群。为提高模型的准确性,可采用集成学习方法,如随机森林或梯度提升树,用户画像应包含人口统计学特征、用电行为特征、服务偏好等多个维度。例如,可将用户划分为高耗能工业用户、节能型家庭用户、季节性用电商业用户等类型。在此基础上,利用深度学习技术,如长短期记忆网络对用户未来用电行为进行预测,通过 API 接口将用户画像信息与营销系统对接,实现营销策略的动态调整。例如,对频繁出现电费拖欠的用户,系统可自动发送缴费提醒;对用电量突然增加的用户,可推送节能建议。通过这种方式,供电企业可以实现对每个用户的个性化服务和精准营销,提高营销效果和用户满意度。

2.2 分析用户行为,预测用电需求

除了构建用户画像,供电企业还需要深入分析用户行为,准确预测用电需求以优化电力供应和营销策略,建立用户行为数据采集系统,包括智能电表实时数据、App 使用记录、网站访问日志等,采用流处理技术,如 ApacheFlink 或 KafkaStreams,实现对实时数据的处理和分析,对历史数据、使用时间序列分析方法,如 ARIMA 模型或 Prophet 算法,挖掘用电量的周期性和趋势性特征。考虑到用电量与多种外部因素,如天气、节假日等的关系,可采用多变量时间序列模型,如 VectorAutoregression 进行建模。为提高预测精度,引入深度学习模型如卷积神经网络和长短期记忆网络的组合模型,捕捉用电量的短期和长期变化模式;在模型训练过程中,使用交叉验证和网格搜索等技术优化模型参数,预测结果可视化呈现,如使用 Echarts.js 绘制交互式图表,直观展示用电需求预测结果。引导用户合理用电,预测结果还可用于指导营销活动的策划如在预测到用电量可能激增的时期,提前开展节能宣传活动。通过对用户行为的深入分析和准确的需求预测,供电企业可以实现供需的精准匹配,提高运营效率和服务质量[2]。

3 创新互联网营销手段

3.1 开展社交媒体营销

供电企业开展社交媒体营销需要充分利用各大社交平台的特性,制订针对性的营销策略。在微博平台上,可运用 Python 脚本实现自动化内容发布和互动,定期推送电力行业动态、安全用电知识等信息;利用自然语言处理技术,如 BERT 模型,分析用户评论,及时回应热点话题;在微信平台开发功能丰富的小程序,整合用电查询、缴费、报修等服务,提高

用户黏性;通过微信公众号推送图文并茂的文章使用 H5 技术制作互动性强的页面,增强用户体验。针对抖音、快手等短视频平台,制作创意十足的视频内容如电力设备维护的幕后花絮、电力工人的工作日常等,提高品牌亲和力;利用计算机视觉技术,如 OpenCV,对视频内容进行优化,增强视觉效果;在社交媒体营销中,应用机器学习算法如协同过滤,实现个性化内容推荐;使用 A/B 测试方法,持续优化营销策略,建立社交媒体监测系统,使用情感分析技术实时跟踪品牌声誉,及时发现和处理负面信息。通过 Elasticsearch 搭建全文检索系统,快速定位相关话题和用户反馈。在活动策划方面,可开发基于增强现实技术的互动游戏如模拟电力系统运行,增强用户参与感;利用深度学习技术,如 GAN 生成逼真的电力设施图像,用于社交媒体宣传。通过这些创新的社交媒体营销手段供电企业可以有效提升品牌影响力,加强与用户的互动,建立良好的品牌形象。

3.2 利用内容营销提升品牌形象

内容营销是提升供电企业品牌形象的有效手段,需要创作高质量、有价值的内容,吸引用户关注并建立信任,建立内容管理系统,如使用 Django 框架搭建,实现内容的高效管理和发布。在内容创作方面,利用自然语言生成技术如 GPT-3,辅助生成专业的电力知识文章,确保内容的准确性和可读性,对复杂的电力概念,使用数据可视化工具如 D3.js,创作交互式图表,使内容更易理解。开发虚拟现实技术,制作电厂参观、电网运行等虚拟体验内容,增强用户对电力系统的认知。在视频内容制作方面,使用人工智能视频剪辑工具,提高制作效率,建立用户生成内容平台,鼓励用户分享节能经验、创意用电方案等,增加内容的多样性和互动性,利用区块链技术,构建内容版权保护系统,确保原创内容的权益。在品牌故事传播方面,采用数字化叙事技术,如使用 Timeline.js 创建互动式时间轴,展示供电企业的发展历程。利用增强现实技术,开发移动应用,让用户通过扫描电力设施获取相关信息,增强品牌与现实生活的连接。通过这些多元化、技术驱动的内容营销策略供电企业可以全方位提升品牌形象,建立专业、创新、负责任的企业形象,增强用户对品牌的认同感和信任度[3]。

4 打造智能化在线服务平台

4.1 建立全渠道客户服务系统

供电企业建立全渠道客户服务系统是提升服务质量的关键举措。该系统需要整合电话、网站、移动应用、社交媒体等多个服务渠道,为用户提供无缝衔接的服务体验,采用微服务架构设计系统框架,使用 SpringCloud 等技术栈实现各功能模块的解耦合独立部署。引入服务网格技术如 Istio,管理服务间通信,提高系统可靠性和可观测性,在数据层面采用分布式数据库如 TiDB,确保海量用户数据的高效存储和快速查询;为实现全渠道数据同步,使用 ApacheKafka 构建实时数据流管道,确保各渠道间信息的及时更新,在前端开发中采用渐进式 Web 应用技术,提供接近原生应用的用户体验。为了实现全渠道数据分析,搭建基于 ApacheSpark 的大数据分析平台,结合机器学习算法如随机森林,对用户行为进行深度挖掘,为精准营销提供数据支持,在系统监控方面使用 ELK 技术栈,实现日志集中管理和实时监控。

4.2 开发智能客服和自助服务功能

智能客服和自助服务功能是供电企业在线服务平台的核心组成部分,能够大幅提高服务效率和用户体验。在智能客服方面,采用自然语言处理技术如 BERT 模型,实现对用户问题的准确理解和分类,使用深度学习框架如 TensorFlow 或 PyTorch,训练问答模型,能够处理复杂的多轮对话,引入知识图谱技术,构建电力领域专业知识库,提高回答的准确性和专业性,为增强交互体验,开发基于 WebSpeechAPI 的语音识别和合成功能,支持语音交互。在对话管理方面,使用强化学习算法如 DeepQ-Network,优化对话策略,提高交互的自然度,对复杂问题,设计智能转人工机制,使用队列管理系统如 RabbitMQ,实现智能分配和实时监控。在自助服务方面,开发智能表单系统,使用动态表单技术,根据用户输入动态调整表单内容,将部分数据处理和分析任务下放到智能电表端,减少数据传输,提高响应速度。在安全

方面,实施端到端加密,保护用户敏感信息,并使用异常检测算法如孤立森林,及时发现和处理异常用电行为[4]。

5 提升优质服务水平

5.1 实施个性化服务策略

供电企业实施个性化服务策略是提升服务质量的关键。利用机器学习算法如协同过滤和矩阵分解,构建推荐系统,为用户推荐适合的电力套餐和增值服务,采用深度学习模型如长短期记忆网络,分析用户历史用电数据,预测未来用电需求,提供个性化的节能建议,引入强化学习技术如 DeepQ-Network,优化服务推荐策略,提高用户接受度,在用户界面设计方面,使用 A/B 测试方法,持续优化个性化展示效果。实现动态定价机制,基于用户用电行为和电网负载情况,使用启发式算法如遗传算法,计算最优电价方案,开发智能家居集成平台,使用 MQTT 协议实现设备间的实时通信,为用户提供一站式智能用电管理服务,利用边缘计算技术,在智能电表端部署轻量级算法,实现实时用电分析和异常检测。

5.2 建立客户反馈和投诉处理机制

建立高效的客户反馈和投诉处理机制是供电企业提升服务水平的重要环节,构建多渠道的反馈收集系统,包括网站、移动应用、社交媒体等,使用自然语言处理技术如情感分析,实时监测和分类用户反馈。采用文本挖掘技术如主题模型潜在狄利克雷分配,从大量反馈中提取关键问题和热点话题,建立基于机器学习的智能分类系统如使用支持向量机或随机森林算法,自动将反馈和投诉分派给相应的处理部门,实施工单管理系统,使用工作流引擎如 Activiti,自动化投诉处理流程,引入区块链技术,确保投诉处理过程的透明性和不可篡改性。开发实时监控面板,使用数据可视化工具如 Grafana,直观展示反馈和投诉的处理状态和关键指标,实现智能预警系统,使用异常检测算法如隔离森林,及时发现和处理潜在的大规模投诉事件,利用知识图谱技术,构建常见问题解决方案库,提高问题解决效率[5]。

6 结论

供电企业应顺应互联网时代的发展趋势,积极探索互联网营销与优质服务的新模式,通过构建全面的互联网营销体系利用大数据技术优化决策,创新营销手段,打造智能化服务平台,不断提升服务水平从而实现企业的可持续发展。未来,供电企业还需持续关注技术发展趋势,不断创新服务模式以满足用户日益增长的个性化需求,提高用户满意度和忠诚度。

参考文献:

[1]王自强.浅谈如何在电力营销中引入互联网营销新策略[C]//福建省电机工程学会 2020 年学术年会获奖论文集(下册),2021:360-364.

[2]安弟."互联网+"背景下县级供电公司的营销服务管理创新研究[D].北京:华北电力大学,2019.

[3]杨震云.探索供电企业"互联网+"营销大数据管理的途径[J].内蒙古科技与经济,2018(10):25-26.

[4]陈凤仪.基于"互联网+"的电力营销客户服务探讨[J].现代商贸工业,2016,37(33):139-140.

[5]张志勇.浅谈"互联网+"在电力营销工作中的应用[J].中国市场,2016(31):35-36.

作者简介:段钰婷,女,甘肃兰州人,国网陕西省电力有限公司铜川市印台王益区供电分公司,研究方向:企业营销。

电力市场营销中客户关系管理的运用策略研究

王　超

（福建榕能电业集团，福建　福州　350004）

摘　要：电力市场营销开展过程中，合理应用客户关系管理，不仅可以有效提升客户满意度，也可以促进企业竞争力提升，实现可持续发展。文章基于实际情况，深入分析电力市场营销中客户关系管理的运用策略，旨在对我国电力企业健康、安全稳定发展有所启示。

关键词：电力市场营销；客户关系管理；运用策略

中图分类号：F272　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0092-04

Research on the application strategies of customer relationship management in electricity market marketing

Wang Chao

(Fujian Rongneng Electric Power Group, Fuzhou, Fujian, 350004)

Abstract: Reasonable application of customer relationship management in the process of electricity market marketing can not only effectively improve customer satisfaction, but also promote the improvement of enterprise competitiveness and achieve sustainable development. Based on the actual situation, this article deeply analyzes the application strategies of customer relationship management in electricity market marketing, aiming to provide more references for the healthy, safe and stable development of China's power enterprises.

Key words: electricity market marketing; customer relationship management; apply strategy

0　引言

电力企业发展过程中市场营销是不可忽略的重要内容，而市场营销过程中，与客户的关系管理难以忽略。随着市场的发展和竞争的加剧，传统的电力销售模式已不再适应新形势下的要求，企业必须更加关注客户体验与需求，以确保在激烈的市场竞争中立于不败之地。客户关系管理的有效运用不仅能够提升客户的满意度和忠诚度，还能为电力企业带来更高的市场份额和利润。随着信息技术的发展，电力企业可用更丰富的手段收集、分析和利用客户数据。这使得企业能够深入了解客户的行为模式和用电习惯，从而制订更加精准的市场营销策略。通过建立全面的客户档案，电力企业能够实施个性化服务和定制化产品，为客户提供更贴心的解决方案。同时，良好的客户关系管理，能够加强企业与客户之间的互动与沟通，提高客户的参与感和信任感。因此，从客户角度入手，通过营造良好的合作关系，可以促进市场营销发挥优势。

1　客户关系管理分析

1.1　客户管理的内涵

客户管理是指企业针对其客户群体，运用一系列系统化的策略和方法，以实现客户关系的维护、发展和增值的过程。其核心内涵在于通过深入理解客户需求，提升客户满意度和忠诚度，从而实现企业的长期盈利和可持续发展。企业需要不断挖掘客户需求的变化，提供创新的产品与服务，促使客户与企业之间形成双赢局面。总之，客户管理不仅是对客户的简单维护，更是推动企业增长和发展的重要战略工具，其内涵深刻影响着企业的市场竞争力和未来发展方向。

1.2　客户关系管理的重要价值分析

从客户角度来看，客户和企业构建交易关系，可

以促使双方得到更多价值。对企业而言,客户关系管理是助力其维护客户群体、开发新客户的重要途径。从市场角度来看,电力市场持续化发展,无形中为企业未来战略和管理方向提供指引。随着市场竞争日益激烈,保证客户和企业之间存在稳定的客户关系是关键。而良好的合作关系是保证双方建立战略合作、互惠互利的前提[1]。因此,定期对客户进行回访,并与客户进行有效沟通,对促进企业挖掘市场有积极作用。

2 电力市场营销中客户关系管理现状分析

为了直观阐述客户关系管理在市场营销中的作用及应用现状,在此以我国电力公司为研究基础展开分析。

2.1 营销客户关系管理现状分析

近些年,受电力市场改革深入推进的影响,案例企业经营状态不理想。虽然公司积极结合实际情况,分析市场发展趋势,针对短板提出针对性策略,但仍不可避免出现经济利润下滑等问题。深入分析,公司市场营销情况与客户关系管理工作之间存在联系。客户关系管理工作未达到预期,势必影响市场营销活动开展效果。具体来看,案例公司内部客户关系营销管理架构,如图 1 所示。

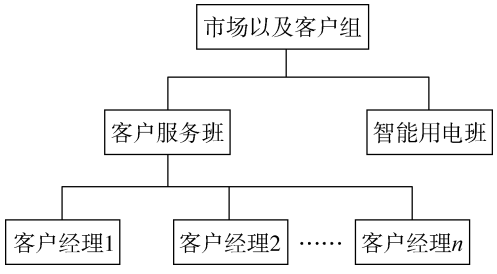

图 1 案例公司客户关系管理架构图示

结合上图 1 可知,客户关系管理可以从三个层次进行思考,其中客户经理是直接面对客户的人员,其能力水平、专业素养势必会影响其客户的满意度。服务班和市场及客户组是管理层,符合制订策略和明确客户关系管理目标。三个层级都是影响客户关系管理效果的重要因素,需要加以关注。接下来,结合上文分析,概述案例公司现阶段客户管理情况。

2.1.1 客户服务停留在服务中心

当前很多电力公司客户服务更多停留在客户服务中心上,缺乏深入挖掘。客户服务中心侧重于基于客户需求提供服务,不会主动了解客户需求。该种模式呈现主动性不足的短板,为客户所提供的服务无法满足客户的需要。现阶段,随着时代持续发展,客户的选择也在不断增加,无形中导致企业所能够提供服务成为客户所比较的重点,竞争的压力也在增大。因此,企业需要深刻认识新时期客户服务需求和重点,对传统的客户管理模式进行改革,调动客户经理等一线服务人员的积极性。

但从实际来看,虽然很多电力公司已经认识到自身是服务型企业,需要主动关注客户需求,但管理方面仍相对滞后,如客户服务中心只具备接收客户反馈的权限,解决则需要传递工单,由相关部门负责解决。这种模式不仅耗费时间,也容易引发客户误解。以电力公司为例,当其负责的某条线路出现故障,进而呈现局部地区停电问题,客户服务中心接收到大量客户群体来电,询问原因或者进行咨询要求解决相对应的问题。虽然客户服务中心人员认真记录并进行反馈,但由于缺乏与其他部门之间的流畅沟通,使得现场抢修人员和客户服务中心人员之间难以实时进行信息交互,导致客服中心人员根本无法给予客户准确回答,这势必增大客户不满。抢修完成复电后,相关部门没有就事故进行深入分析,总结故障成因及提出有效预防措施。例如,部分小区由于线路老化的原因经常性地发生跳闸造成了客户的投诉,该问题短期内难以解决,易造成客户的不满。如果再次出现同类型问题,仍无法给予客户满意的回复,势必会影响客户对公司的信任度和满意度。

2.1.2 公司电价政策灵活性较差

部分下属分公司会受到集团公司的管控,这导致其很多管理制度、管理流程固化,缺乏地区特色。从实际来看,不同公司管辖范围,具体情况存在差异,导致其很难严格执行统一化制度。同时,不同地区经济、电力用户特点等存在差异,也使得其很难严格执行国家统一电价政策。再加上不同地区电力市场竞争差异,尤其是光伏发电、风力发电和水力发电等不断发展,使得电力市场营销更为复杂,客户群体类别及需求也更为烦琐,势必使得客户关系管理面

临更大的难度。此时,如果电力公司电价政策缺乏灵活性,必然会导致企业面临竞争弱势,严重会出现客户基于价格因素群体流失问题[2]。

2.1.3 对市场调研和客户分析缺乏重视

客户关系管理工作的开展,无法脱离市场调研工作和客户分析工作结果的支持。所谓的客户分析就是以电力客户消费行为等为基础,针对性分析日常消费行为,从而为客户提供更好的服务。对电力行业而言,其虽然不具备产业替代性,但同行业之间竞争压力不断增加,且客户目标相较其他产业而言,也具备更为广泛的特点。电力产品作为无形产品,在安全方面具备更高要求。尤其具体到养老院、医院等特殊单位,由于工作性质的原因,对电力的稳定性要求更高,短期停电对这一类单位的影响极大。因此,在客户服务方面,上述特点导致电力客户关系管理面临更多挑战,也对其时效性提出更高要求。

客户分析和市场调研工作是开展客户关系管理的前提,如果其时效性较差,会使得企业错失很多机会。从实际来看,公司内部关于市场调研和客户分析并没有形成完善体系,导致在执行过程中存在漏洞。例如,客户信息收集缺乏主动性,收集的信息资料多为公开化的资料,很难进行深入分析;客户服务缺乏持续性,忽略反馈意见及客户满意度调查,均导致客户关系管理存在疏漏。

2.2 营销客户关系管理中存在的问题

围绕上文的现状分析,可以发现,当前电力公司客户关系管理工作主要存在以下问题。

2.2.1 对客户关系管理工作认知不充分

随着电力能源需求量持续增加,电力市场竞争日益激烈。与此同时,风能、光伏能等能源应用,为电力市场提供更多样化的产品选项。在此背景下,使得客户关系管理工作更为复杂、烦琐,需要应对的客户群体更为多样化,再加上相关经验匮乏,使得部分电力企业对客户关系管理工作认识存在偏差,存在没有充分理解客户关系管理工作内涵和目标、未意识到客户关系管理重要性等问题。这些问题的存在导致客户关系管理工作开展不到位,使得服务质量大打折扣,势必会造成客户满意度下降,严重会导致客户流失[3]。

2.2.2 受传统理念影响,缺乏创新性

我国电力企业传统经营理念在新时期仍具备可取之处。传统经营理念侧重电力产品和相关服务,对客户关系管理关注度不足。然而,随着电力体制改革持续推进,传统的经营理念难以满足需求,更切合实际的新理念得到推广应用。但实际上,部分企业仍受到传统理念的影响,导致经营发展模式缺乏创新性,如管理制度、管理流程及管控方案等转变不完全,势必会影响客户关系管理的时效性。

2.2.3 与客户之间的互动和接触不到位

对电力公司而言,电力市场竞争背景下,与客户之间构建融洽、和谐的良好关系,是提升竞争力的关键。传统模式下,客户关系管理是基于客户询问营造关系,该种方法较为被动。进入新时期后,主动接触客户、询问客户需求的方式得到关注,关键在于主动接触客户、营造关系。该种模式更容易开发、维护客户关系,使得客户更加倾向于本公司,提高客户的黏性。如果仍采用传统模式,很难保证用户黏度,有可能引发客户的流失。

3 客户关系管理的运用策略

3.1 明确公司营销客户市场特点

结合上文分析,深入分析、了解客户用电行为,针对性提出电力市场营销策略,不仅可以提升利润,也可以增加客户满意度。现阶段,基于客户用电行为可以大体将其分为三类:第一,依据行业类别进行划分可以分为第一产业电力市场、第二产业电力市场、第三产业电力市场等;第二,依据设备所有权划分可以分为专变客户、公变客户两大类;第三,按照电价进行划分可以分为农业用电客户、工业供电客户等[4]。

围绕上文对客户类型的阐述,不同客户群体涉及的电力市场特点存在差异性。因此,在营销过程中,依据客户关系管理工作,准确定位市场及目标客户群体,然后针对性制订营销策略,这可以显著提升效果。例如,通过分析公司辖区内客户售电量情况,明确其以工业用电为主,然后着重进行第二产业领域市场开发,可以大幅度提升市场营销工作开展效率。

3.2 推动员工服务日常培训开展

在电力公司经营过程中,专业的客户关系管理团队,可以为市场营销提供坚实参考。因此,重视客户关系管理工作开展,从培训角度提升员工能力素养,确保其深刻认识到客户关系管理的重要性和价值。在此背景下,公司应结合市场发展趋势,针对不同客户群体制订个性化营销方案;并且重视市场调研工作,动态调整营销方案,不仅可以满足用户电力需求,也可以确保营销方案科学可行。同时,电力企业需要从思想层面、能力层面组织培训活动,引导职工转变思想,摒弃传统思想观念的影响,树立以客户关系管理为中心的经营理念。此外,加强技术培训,确保客户关系管理工作有效开展,市场调研满足时效性需求,并且加强信息技术和集成化管理方面的知识培训,确保信息管理平台得以充分发挥作用[5]。

3.3 组建客户营销管理专业团队

在电力公司客户关系管理工作开展过程中,客户服务工作小组是主要负责人员,主要由调度、技术等人员组成。为了确保营销工作高效开展,实现客户服务工作小组合客户之间的流畅沟通,深度理解客户的需求,一旦发现问题可以立即做出反应,不仅可以避免客户流失,也可以提高市场营销的针对性。同时,市场营销工作主要由市场工作组负责,具备挖掘开发新客户的职能。因此,加强与客户服务工作小组的交流沟通,深入开展市场调研和客户分析,全方面了解不同客户群体的用电需求和用电特点,对提升公司竞争力极为有利。综上,结合各小组优势,选择骨干人员组建客户营销管理专业团队,实现各环节一体化管控,确保团队具备提供咨询、技术、维护等服务的能力,对保证公司持续化发展有积极作用。

3.4 推进客户信息管理平台建设

新时期计算机技术、人工智能、大数据等技术发展迅速,且在现代化技术支持下,智能化一体化管理平台得到广泛应用。结合我国电力公司营销现状来看,以信息化管理平台为基础,发挥技术优势,实现客户信息智能化分析,不仅可以提升管理工作效率,还可以提升管控质量[6]。

基于此,电力公司结合实际情况搭建客户信息管理平台,发挥大数据等技术优势,实现用户信息智能化采集、分析和汇总,如与客户服务中心相连接、智能化采集客户反馈意见等,可以更为深层次了解客户需求。以采集的各类客户信息为基础,不仅可以为维护客户关系提供参考,也可以为市场营销工作落实提供助力。依托完善的客户信息数据,更为深入了解不同客户群体的用电需求和特点,这可以更为深入实现个性化营销。

4 结论

综上所述,文章以电力公司为研究基础,结合我国电力公司发展现状,阐述客户关系管理现状及存在的问题。最后基于分析结果,提出四点市场营销中客户关系管理运用策略。基于文章分析,电力公司客户关系管理中存在的问题,会限制市场营销效果发挥。因此,重视客户关系管理,实现市场调研和客户分析高效开展,对推进电力市场营销活动开展极为有利。

参考文献:

[1]卞梦涵.客户关系管理在企业市场营销中的价值思考[J].商业观察,2022,8(2):55-57.

[2]胡永珍.客户关系管理在中小企业市场营销中的价值研究[J].全国流通经济,2023,38(15):68-71.

[3]于亮,钟宏伟,冯炜辰,等.基于客户关系管理的电力营销模式分析[J].电气技术与经济,2023,43(3):193-194,198.

[4]徐鹏程.客户关系管理在电力营销中的价值思考[J].信息产业报道,2022,38(12):55-57.

[5]宇亭.售电公司电力市场营销管理的创新措施[J].管理学家,2023,16(16):48-50.

[6]傅程华.浅析客户关系管理在企业市场营销中的价值[J].商场现代化,2023,52(10):15-17.

作者简介:王超,男,福建福州人,福建榕能电业集团,研究方向:市场营销。

浅论城商银行如何构建客户为中心的线上运营体系

张翠婷

（柳州银行股份有限公司，广西　柳州　545007）

摘　要：随着互联网金融的发展，城商银行为了获得更高的市场占有率和利润，展开了对长尾客户价值创造力的充分挖掘和维护，以实现自身的转型升级。基于此，文章以数字时代线上运营为研究视角，展开了以客户为中心的线上运营体系策略与实践探索，旨在通过个人长尾客户线上运营策略实践来提高经济效益和降低经营成本，以谋求城商银行更加高质量、可持续的发展。

关键词：城商银行；长尾客户；以客户为中心；线上运营

中图分类号：F272　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0096-03

Abrief discussion on how to build a customer-centric online operation system

Zhang Cuiting

(Liuzhou Bank Co., Ltd., Liuzhou, Guangxi, 545007)

Abstract: With the development of Internet finance, in order to obtain a higher market share and profits, urban commercial banks have fully explored and maintained the value creativity of long tail customers to achieve their own transformation and upgrading. Based on this, this article takes online operations in the digital age as the research perspective, explores the strategies and practices of a customer-centric online operation system. The aim is to improve economic efficiency and reduce operating costs through the practice of personal long tail customer online operation strategies, in order to seek higher quality and sustainable development of urban commercial banks.

Key words: city commercial bank; long tail customers; customer centric approach; online operations

0　引言

在当前同质化竞争激烈的银行市场中，业务创新是突破困境的关键，而业务创新需要数据来驱动。因此，构建客户为中心的线上运营体系，不仅是城商银行转型的必然要求，也是城商银行可持续发展的必然趋势。

1　城商银行零售长尾客群现状

1.1　客户为中心的理念尚未渗透到各个业务环节

客户是银行经营发展的基础，城商银行要想拥有广大的客户群体，需要做好以客户为中心的服务，并将以客户为中心的服务意识渗透到各个业务环节。依据目前城商银行零售长尾客群的服务情况来看，其服务主要以产品为中心，为客户提供了存款、贷款、理财、电子银行、借记卡、信用卡、代理服务等类别产品。但是这些服务产品很少从客户的角度去思考、去体验，如较高的理财产品起存额度、标准统一的投资回报率等，无法满足客户的差异化服务需求[1-2]。同时一些城商银行的服务还停留在以到店提供咨询服务为主的模式，全程、全方位服务模式还未形成，使得“长尾客户”不能获得较好的金融服务[1]。

1.2　个人长尾客户服务能力不足

虽然现阶段城商银行的产品和服务覆盖比较广泛，但是随着产品、服务同质化趋势越来越明显，为了打造差异化、个性化的产品、服务，需要相关服务人员的配合与协调，尤其是强化客户经理的服务素质，以精准捕捉客户需求。但是从个人长尾客户服务情况来看，在开展服务的过程中客户经理往往忽视客户的真正需求，盲目向客户推荐效益高的产品，造成客户需求与产品供给不匹配。同时，在城商银行产品不断丰富创新的过程中，客户经理因对产品的升级改造与宣传匹配工作未做到位，造成客户对新产品的了解不足，进而影响了银行产品的覆盖率[2]。除此之外，在客户通过客户经理微信、电话等方式咨询问题时，由于没有在约定的时间或者及时回复客户，较低的服务效率在很大程度上影响了客户的服务体验。

1.3 个人长尾客户关注度不高

受经营成本和人力成本的制约,城商银行服务成本更多投入高端客户的维护中,对于零售长尾客群维护存在普遍的服务缺失,导致大批量客户处于长期闲置状态。同时长尾产品创新短板明显,虽然城商银行已经意识到建立零售业务生态圈的重要性,但获客的方式尚未发生根本性改变,并且依靠单一的电子银行产品也很难应对互联网金融的冲击。尽管城商银行在不断完善自身的电子银行系统,但是缺乏对长尾客户模块的特色建设、战略性规划,造成金融服务匹配度较低。除此之外,缺乏针对长尾客户的系统化营销及激励机制,也会影响长尾市场的探索和零售业务的发展,从而影响银行的获利水平[3]。

1.4 个人长尾客户忠诚度不高

一直以来,金融机构的产品都是按照合规标准设计、发行,可以满足绝大多数客户需求,但是不能满足客户的个性化需求。而随着互联网的深入发展,客户对金融市场的需求日益多元,个性化服务需求也日益明显,这要求城商银行提供的产品和服务必须满足客户的个性化需求。但是在实际发展过程中,银行没有对长尾客户的需求进行深入挖掘,如未对同一客户不同时期的金融需求进行分析,而是从银行发展的角度进行存款、理财业务的推广。缺乏差异化的金融产品配置,很难提升客户对银行的信赖,造成长尾客户的流失,因此个人长尾客户的忠诚度存在明显不足的现状。

2 构建客户为中心的城商银行零售长尾客群线上运营策略

2.1 协同发展

构建客户为中心的城商行零售长尾客群线上运营仅仅依靠城商行自身的能力是无法实现的,需要建立完善的生态体系,如与行业企业合作、与互联网公司合作,以实现资源信息互通。在这个过程中,城商银行要强化与其他主体的协作能力,以实现互利共赢。同时,城商银行要深耕区域优势,加强与政府、企业单位的合作,以提升区域场景资源整合的同时,扩大外部数据资源,从而实现城商行长尾客户市场的细分[4]。

2.2 产品与业务创新

金融产品是银行发展的核心,创新长尾客户金融产品与业务是提高城商银行市场竞争力和占有率的关键,也是城商银行构建以客户为中心零售长尾客群线上运营亟须解决的问题。这需要城商银行设计个性化线上产品,尤其是从信贷产品、理财产品等方面构建个人长尾客户产品体系。如推出在线分期信贷产品,对客户进行精准画像,以实现信贷服务的智能获取、审批和发放;提供各领域、全品类的理财产品和规划,配备理财管理与顾问团队,并依托手机银行打造集产品、客户、场景、服务等一体化特色业务模式,以重塑长尾客户对产品业务的体验。

2.3 开放平台的搭建与拓展

在互联网数字时代,城商行零售业务正逐步转向存量客户、场景经营。这使得在线渠道成为银行与客户互动的关键平台,城商银行亟须从长尾客户运营、产品运营、活动运营三个维度打造开放数字化运营平台,以实现各类场景的融合,从而为长尾客户提供更加精细化的服务。在客户运营方面,聚焦移动终端,借助企业微信及云平台等渠道完善客户的线上经营体系;在产品运营方面,聚焦移动营销等智能硬件升级,设计合适的渠道和策略,并通过客户产品体验详细划分,持续关注线上产品优化;在活动运营方面,聚焦全方位支持网点运营和远程银行业务,打造“生活化”“以客户为中心”的金融线上场景,以深化和丰富宣传模式。(表 1)

表 1 基于“生活化”“以客户为中心”的金融开放平台构架内容

基本架构	平台种类	板块			
自动式数字化运营平台	数字化运营分析平台	实时/自助式可视化报表指标智能预警及自动化诊断灵活多维分析模型	可视化标签创建与管理客户分层及预测模型单客户/客群画像洞察		
	数字化运营策略平台	客群-渠道-内容-目标灵活配置App/短信/微信等多渠道统一实时、自动、多目标效果反馈	自动化/实时/多分支策略器 AV/B 测试/多策略自动分流多策略、多计划平台化管理		

续表

基本架构	平台种类	板块			
以客户为中心数据体系建设平台	客户行为数据统一管理平台	零售线上数据采集App、公众号、小程序、H5、PC	数据导入属性标签、业务标签交易动账、业务办理	网点终端数据采集智能柜台、营销pad、ATM	数据导出/API服务明细订阅、结果API批量导出、在线服务

2.4 加强金融科技投入

城商银行线上运营体系的打造离不开金融科技的支持，通过金融科技实现了产品、客户、服务之间的数据互联，不仅可以突破客户服务的时空限制，还可以挖掘客户背后的数据价值。因此，为了持续为长尾客户提供优质服务、挖掘长尾客户价值，城商银行要加强金融科技的投入。如利用大数据分析技术，提供产品、决策、理财顾问等一体化的服务支持；利用人工智能技术，实现客户画像的自动化、精准化打造。通过加强金融科技投入对现有业务进行优化，进而强化客户体验[5-6]。

3 构建客户为中心的城商银行零售长尾客群线上运营实践

3.1 全面构建全量客户分层、分群维护体系

全面构建全量客户分层、分群维护体系，可以实现个人长尾客户的全覆盖。尤其是在客户经理资源和网点资源有限的背景下，城商银行要做好长尾代发、长尾银发、长尾收单等客户分层维护体系。针对长尾代发，要强化与第三方机构的线上合作平台，以简化结算流程，提高代发效率；针对长尾银发，要着眼手机银行，强化客户端产品体验；针对长尾收单，要兼顾线下传统网点建设和互联网线上收单模式，以将线下到店客户积极转化为线上维护客户群体，从而全面落实以客户为中心的服务理念。

3.2 全面构建“客户生命周期+客户线上活跃”的双轨运营体系

新时期，银行面临日益激烈的竞争环境，尤其是在银行产品与服务同质化严重的背景下，城商银行亟须构建“客户生命周期+客户线上活跃”的双轨运营体系，以驱动银行客户体验创新价值。一是产品服务前，构建完整“用户画像”，通过营销拓客、流量整合、用户画像建立和智能服务，精准触达成为客户群。二是产品服务中，打造情感陪伴、特色陪伴、过程陪伴等全方位服务，来构建存量长尾客户深度经营体系。三是产品服务后，优化协同流程提效、强化服务运营监控、加强业务数据分析、强化服务绩效应用，以充分挖掘长尾客户价值[6]。

3.3 提升零售客户的线上转化率

数字经济时代城商银行业务模式正逐步由线下转为线上。这需要城商银行在为长尾客户提供产品与服务时，要推荐线上平台，尤其通过App获客和网络金融获客。场景获客是城商银行应对成熟流量市场的一种获客模式，而App场景获客发挥了不可替代的作用，其可以更好地服务存量客户。网络金融获客时通过核心流量资源构建自己产品群的生态，实现了实体体验与虚拟体验的高度融合。通过场景化的再现、流量合作、技术合作，提升长尾客户的线上转化率。

4 结论

综上所述，数字金融时代，城商银行业务发展逐渐转向“长尾理论”下对大众客群的场景流量经营。因此，城商银行要加快数字化转型，构建以客户为中心的线上运营体系，以提升零售服务新体验，从而扩大客户数量。

参考文献：

[1]王保建.商业银行长尾转型发展探析：基于数字化转型的个人信贷业务思考[J].科技经济市场，2024(5)：122-124.

[2]中国工商银行湖南分行网络金融部课题组，秦娟.数字化背景下长尾客群金融服务创新路径实践研究[J].现代金融导刊，2024(4)：68-70.

[3]陆岷峰.数字技术与成长链金融：商业银行长尾客户精细化管理研究[J].金融教育研究，2024，37(1)：3-12.

[4]张海涛.JC城市商业银行个人客户分层管理研究[D].太原：太原理工大学，2021.

[5]王硕，李强.互联网金融客户行为研究及对商业银行转型的思考[J].当代经济管理，2015，37(5)：70-74.

[6]李景然.我国商业银行个人客户分层管理研究[D].上海：上海外国语大学，2014.

作者简介：张翠婷，女，广西柳州人，柳州银行股份有限公司，研究方向：长尾客群线上运营、网点营销。

国有企业财务管理中税务风险成本分析

陈　琅

[福建省三钢(集团)有限责任公司,福建　三明　365000]

摘　要:新时期,国有企业更加重视财务管理工作,尤其是制订税务规划、管控税务风险,可有效提升企业效益,降低企业因各类风险产生的损失。文章以国有企业财务管理中税务成本分析为研究主题,首先分析其内涵以及税务风险成本控制的作用,其次探讨税务风险成本形成的原因,最后提出国有企业财务管理规避税务风险的积极举措,以帮助国有企业积极适应税务政策变化,提升财务人员税务风险管理能力。

关键词:国有企业;财务管理;税务风险成本;形成原因;解决对策

中图分类号:F275　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0099-04

Cost analysis of tax risk in the financial management of state-owned enterprises

Chen Lang

[Fujian San Steel (Group) Co., Ltd., Sanming, Fujian, 365000]

Abstract: In the new era, state-owned enterprises (SOEs) place greater emphasis on financial management, particularly on tax planning and tax risk control, can effectively improve corporate efficiency and reduce losses caused by various risks. This paper focuses on the analysis of tax costs in the financial management of state-owned enterprises.first analyzes the connotation of tax risk cost control and its role, then explores the reasons for the formation of tax risk costs, finally puts forward positive measures state-owned enterprises to avoid tax risks in financial management. These measures are intended to help state-owned enterprises actively adapt to changes in tax policies and enhance the ability of personnel to manage tax risks.

Key words: state-owned enterprises; financial management; tax risk cost; formation causes; solutions

0　引言

随着科技的发展,大数据技术不断应用,且金税四期上线以及电子票逐步普及,税务部门广泛运用科技手段获取信息,整合各类数据,并对数据加以分析,进而对国有企业资金流、票据流、货物流、成本水平实施全面监控和预警。如今,税务稽查越来越先进,力度大幅提升,税务风险应该引起重视。鉴于此,文章研究国有企业财务管理中的税务风险具有重要意义。

1　国有企业财务管理中税务风险成本形成原因

1.1　对税务风险成本的重视不足

国有企业中,因对税务风险成本的重视意识不足,导致税务风险成本难以有效管控。其一,企业中的管理层对税务风险产生的危害认识不到位,且不明确税务与成本效益的关联;相比之下,管理层更加重视业务,认为税务风险管控是财务部门工作,导致企业潜在的税务风险隐患众多。其二,部分企业忽视了财务人员宣导,未能建立有效的约束机制对税务风险成本管理提出要求,且内部激励机制不够完善,并未将风险管控成果与相关人员个人利益关联,各层级的积极性难以有效调动。例如,财务依赖旧的会计处理习惯,导致账务处理不规范,导致税务风险增加。其三,企业缺乏浓厚的税务文化氛围,广大员工参与税务风险成本管理的意识不足,进而影响各项工作的有效落实。如业务员没有意识到税务的

重要性,发票名称不够规范,没有根据实际内容定性发票税率,合同金额的描述也会影响印花税的计费标准,但这方面的规定不够完善[1]。

1.2 税务风险防范体系存在不足

部分国有企业缺乏完善的税务风险防范体系,使得税务风险防范的成果不佳,也因此增加了税务风险防范的成本。一是部分企业税务风险管理制度不完善,未能在制度中明确各部门的职责、权限,税务工作开展缺乏良好的秩序。同时,对税务工作情况的分析不到位,相关审计不够严格,影响问题的发现以及整改。二是忽视了税务风险的识别与评估,针对各类潜在的风险隐患识别、评估不到位,风险的影响范围、影响程度不够明确,进而制订的风险防范措施有效性不足。此外,部分企业对系统的风险预警功能利用不到位,风险防范的效率难以有效提高。三是部分企业未能积极与外部专业机构合作,不能提供有效的税务咨询,内部税务风险问题也得不到及时有效地解决。四是税务档案管理不足。现在很多税收优惠,扣除政策税务档案都不需要税务审批、备案,而是让相关人员自行留存备查,难免会存在疏忽、存档资料不完整的情况。但在税务追溯中,稽查的时候就需要提供详细的资料,若相关资料不完善,且经过时间的推移,人员变动较多,需要大量的人力、物力完善资料,这也会增加税务成本以及企业的风险[2]。例如,2021 年之前,税务是允许企业购销合同印花税按 50% 计税,但是并没有出书面说明。如今稽查便可能因材料不全,被认定为少缴纳印花税,要交滞纳金。五是税务数字化平台不完善,难以实现对税务风险成本的全过程管控。

1.3 对税务政策变化掌握不及时

国有企业对税务风险成本进行控制,若对税务政策变化掌握不及时,也会增加因风险管控而消耗的成本。这主要是由于:企业与税务部门的沟通不足,未能切实落实自查以及纠察工作;部分企业缺乏专门的税务信息收集渠道,不重视税务政策信息的收集,对相关政策方向变化掌握不及时;企业不重视积极参与税务部门培训宣讲活动,对新政策的理解不到位,难以从中吸取经验;部分企业并未积极与税务顾问密切合作,且内部欠缺有效的信息传递机制,不利于其积累先进的税务风险管理经验,且未严格落实各项政策,影响企业的持续高质量发展。

1.4 内部财务人员综合素质不足

部分国有企业内部财务人员身兼数职,且水平参差不齐,财务人员虽承担多种职责,却不够精通,进而也无法有效提升税务风险成本控制质量。这主要是由以下因素影响:企业对财务人员税务专业培训不足,相关工作人员专业知识储备不够;忽视了提升财务人员职业道德,税务违规行为难以有效杜绝;不重视鼓励财务人员自我提升,内部财务人员学习新知识及技能的积极性得不到有效调动;内部针对税务人员的招聘控制不够严格,忽视了严格执行税务人员招聘计划,对应聘人员的综合素质考量不够全面,不能真正满足企业的实际需求。

2 国有企业财务管理中税务风险成本控制策略

某地在税务稽查中,对销售收入超过亿元,税收负担率偏低的企业进行全面调查。其中,某钢材生产企业作为重点税源户,在前 5 年均未被纳入税务稽查范围。但在某年度,该企业所得税贡献率为 0.58%,达不到该地区税务贡献率警戒线 1%,因此,该地启动立案调查机制。该地税务局通过实地调查取证、检查原材料成本、检查收入、检查应付账款等方式。最终调查发现,该企业在 2005 年虚增原材料 1 911.02 万元,造成该年度“其他业务支出”中多列支成本 81.75 万元,“主营业务成本”中多列支 1 559.82 万元,合计多列支 1641.57 万元。除此之外,预估材料入账未及时冲销 54.80 万元,当年其他业务支出中多列支 2.34 万元,“主营业务成本”多列支 44.73 万元,合计多列支 47.07 万元。针对企业税务违法问题,依据相关规定,税务局对企业少缴的所得税进行追缴,同时,加收滞纳金 70.51 万元。对该企业虚增原材料账簿多列支出、少列收入的偷税行为,处以 274.25 万元罚款。综上可见,企业税务风险会增加企业成本,不利于企业长远稳定发展。

企业应具体从以下环节加以严格管控：

2.1 增强税务风险成本重视意识

国有企业管理税务风险成本，应重视增强税务风险成本重视意识，将各项工作落实到位。其一，企业管理层应带头强化认识。管理层要充分认识到税务风险成本不仅仅是经济上的罚款、滞纳金，更会对企业的声誉、信用评级、市场竞争力以及可持续发展产生深远影响。因此，管理层需通过组织内部培训及学习活动，向各部门负责人传达税务风险成本控制的重要性，使其在日常工作中积极配合税务管理工作。其二，重视对财务人员进行宣导。财务人员是企业税务管理的关键执行者，企业应借助内部会议，提出内部对税务风险成本管理的要求，促使其转变传统的会计处理习惯；并依据相关人员所承担的职责，建立有效的激励约束机制，将税务风险成本管控情况与员工的个人利益关联，调动其积极落实各项工作的积极性，确保企业税务处理合法合规。其三，加强企业税务文化氛围建设。通过宣传海报、内部宣传等方式，向全体员工普及税务知识、税务风险成本的概念，使员工明白自身工作与税务风险的关联。例如，业务人员应重视配合税务管理，对发票名称加以规范，根据实际内容定性发票税率，并科学描述合同金额[3]。

2.2 完善企业税务风险防范体系

在国有企业财务管理中，不可忽视完善税务风险防范体系，严格控制税务风险防范成本。一是企业应健全税务风险管理制度。在制度中明确各部门在税务管理中的职责和权限，规范税务申报、缴纳等流程，确保税务工作的有序进行。同时，全面分析税务状况、税务构成、业务模式、财务情况，制定严格的内部审计制度，定期对税务风险进行评估和审查，及时发现潜在问题并加以整改。二是科学识别、评估税务风险。企业应积极识别潜在的风险点，借助定性、定量分析法，评估潜在税务风险，并合理确定风险等级以及影响，采取科学的防范措施加以应对。此外，企业可创建税务信息共享中心，搭建信息化税务管理平台，统一管理，有效分配，利用系统的风险识别及预警功能，不断提高内部税务风险防范效率。三是充分利用外部专业机构的服务。企业可以聘请专业的税务顾问，也可与专业会计师事务所加强合作，为其提供优质税务咨询服务，并合理制订税务规划，帮助企业发现潜在的税务风险，并加以科学、有效解决[4]。四是重视科学管理税务档案，企业可及时收集税收政策，对员工进行培训，要求其及时进行账务处理，设立专门的岗位保管税务档案资料，也可在系统中加强存档，便于妥善管理相关资料，减少企业的风险以及成本。五是金税四期，实现了“以数治税”，利用新一代信息技术全面覆盖监管企业业务，有效覆盖非税业务，利用大数据比对企业申报数据和开票销售数据、同期往期数据偏差度、涉及同行业之间的比对等。基于此，企业应加快财务数字化进程，建立智能体系，搭建和税务的数字桥梁，构建“互联网+税务”共享工作平台，做好事前税务风险成本预警、事中税务风险处理、事后税务风险成本复盘补缺。

2.3 及时了解税务政策相关变化

国有企业控制税务风险成本，应及时了解税务政策，积极与税务部门沟通，做好自查及纠察工作。其一，企业应重视科学收集税务信息。内部可以安排专人负责关注国家税务总局网站、地方税务局官网等官方渠道，确保第一时间获取最新的税收政策动态。同时，订阅专业的税务期刊、报纸以及关注税务领域的权威公众号等，拓宽信息来源，以便全面、准确地掌握税收政策的变化方向，科学制订相关管理决策。其二，积极参与税务部门各类培训活动。税务机关会不定期地举办各类税收政策解读会，企业应派财务人员或相关管理人员积极参加，直接听取税务专家对新政策的详细解读，也可与其他企业交流，分享应对税收政策变化的经验以及做法。其三，重视与税务顾问密切合作。税务顾问具有丰富的专业知识和实践经验，能够及时分析税收政策变化对企业的影响，并提供针对性的应对策略。企业可以定期与税务顾问进行沟通交流，共同探讨如何在新政策下优化税务管理，降低税务风险成本。其

四,企业内部应建立有效的信息传递机制。当获取税收政策变化的信息后,要及时传达给相关部门以及工作人员,确保企业上下都能了解并适应新的政策要求。具体而言,可以通过内部邮件、会议等形式进行传达,并组织相关人员进行学习、讨论,以更好地落实新政策,促使企业在复杂多变的税收环境中实现稳健发展。

2.4 提高内部财务人员综合素质

国有企业税务风险成本控制水平与财务人员综合素质有着密切关系,提高内部财务人员综合素质是税务风险成本管控的关键。其一,企业应关注财务人员培训工作。如定期组织税务法规、会计准则等方面的培训课程,使财务人员及时了解最新的税收政策、财务制度变化。通过分析案例、加强实践演练,促使财务人员高效识别以及应对财务风险。例如,在培训中详细讲解不同业务场景下的税务处理方法,以及如何规避常见的税务风险点。同时,鼓励财务人员积极参与外部研讨会,拓宽自身视野,并与行业专家广泛交流,更新自身知识体系。其二,提升财务人员的职业道德水平,增强其责任心。税务风险成本控制需要以专业技能为基础,还需要财务人员具备良好的职业道德。企业应加强对财务人员的职业道德教育,树立正确的价值观以及职业操守,确保其在工作中严格遵守法律法规,不参与任何违法违规的税务行为,为企业税务风险成本控制把好关。其三,鼓励财务人员自我提升。企业可以为财务人员提供学习资源和晋升机会,激励他们主动学习新知识、新技能,提高自身综合素质。例如,支持财务人员参加专业资格考试,对取得优异成绩的给予奖励。通过提高内部财务人员的综合素质,企业能够更好地进行税务风险成本控制,实现稳定、可持续的发展目标。其四,企业应严格控制税务人员招聘,科学制订税务人员招聘计划,在人才招聘中充分考量相关主体综合素质,确保招聘的税务人员满足企业的实际风险成本管控需求[5]。

3 结论

综上所述,新时期,企业管控税务风险至关重要,可有效控制内部税务风险成本,支撑企业的稳健持续发展。企业应增强税务风险成本重视意识,使各层级明确税务风险带来的影响,并认真落实各项工作;完善税务风险防范体系,指导内部税务风险防范工作,确保税务风险防范高效、有序;及时了解税务政策变化,重视与税务部门的沟通,做好相应的自查、纠察工作;提高财务人员综合素质,持续学习税务知识,相关风险案例,为内部税务风险成本管控工作带来新的思路。总之,企业针对税务风险成本管控中存在的不足,及时采取有效的应对措施,可推动企业的健康持续发展。

参考文献:

[1]李秀梅.企业财务管理中税务风险成本运用研究[J].质量与市场,2022(13):175-177.

[2]夏珊.基于企业财务管理中税务风险成本的探究[J].现代营销(上旬刊),2022(5):52-54.

[3]匡锡富.关于企业财务管理中税务风险成本的研究[J].活力,2021(23):127-128.

[4]王欣奥.企业财务管理中的税务风险成本控制策略[J].营销界,2021(31):127-128.

[5]关志方.简析财务管理中的税务风险成本控制措施[J].财会学习,2021(6):109-110.

作者简介:陈琅,女,福建三明人,福建省三钢(集团)有限责任公司,研究方向:财务管理。

D 高校采购国产设备退税实务经验分析

高　宇

（东北大学，辽宁　沈阳　110819）

摘　要：文章旨在探讨 D 高校在采购国产设备退税实务中的经验与实践，首先阐述了前期准备工作的重要性，包括明确各相关部门的工作职责、确立退税申报流程以及规范基础资料的收集要求；在汇总申报工作阶段，详细介绍了系统申报的流程，包括退税勾选认证、数据汇总上报、数据自检、正式申报以及退税申报期限的把握，并强调了协助税务核查的必要性；此外，还探讨了退税收入的使用及账务处理工作，确保退税资金的合规使用；在总结经验部分，提出了四个方面的实务经验。这些经验对高校在采购国产设备退税实务中具有重要的指导意义，有助于提升退税工作的质量和效率。

关键词：高校；采购；国产设备；退税实务经验

中图分类号：F273.7　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0103-04

Analysis of practical experience in tax rebates for domestic equipment purchases by D university

Gao Yu

(Northeastern University, Shenyang, Liaoning, 110819)

Abstract: This paper aims to explore the experience and practice of D university in the practice of tax rebate for purchasing domestic equipment. First, the paper expounds the importance of the preliminary work, including the clear responsibility of the relevant departments, the establishment of tax rebate declaration process and the standardization of BASIC data collection requirements. At the stage of collecting declaration, the article introduces the process of system declaration in detail, including the check and attestation of tax refund, data collecting and reporting, data self-examination, formal declaration and the assurance of the time limit of tax refund declaration and stressed the need to assist tax verification. In addition, the article also paid attention to the use of tax refund income and account processing to ensure the use of tax refund funds. In the part of summing up experience, the article puts forward four aspects of practical experience. These experiences are of great significance to the practice of tax rebate for domestic equipment purchase in colleges and universities, and help to improve the quality and efficiency of tax rebate.

Key words: university; purchase; domestic equipment; tax refund practice experience

0　引言

在国家大力推动科技创新和产业升级的背景下，D 高校积极响应国家号召，充分利用政策红利，优化采购和退税流程，取得了显著的实务经验。文章将详细分享 D 高校在采购国产设备退税方面的具体做法和成效，以期为其他高校提供参考。

1　前期准备工作

1.1　划分工作职责

1.1.1　明确设备采购申请及审批部门职责

为确保校内部门采购设备符合国产设备退税条件，D 高校对采购发起部门、采购管理部门和合同审批部门职责进行明确，要求凡采购用于学校教学科研、技术开发的国产设备的部门，应签订采购合同；并要求销售方提供增值税专用发票，且发票上国产设备名称、数量、规格型号、金额以及开票信息必须与合同信息保持一致，资产采购审批及合同审核部门应严格审核[1]。

1.1.2　明确税务管理人员工作职责

税务管理人员需密切关注税务政策变化，及时传达最新文件精神及修订相关工作规范；制订退税申报基础材料模板及填报说明，做好相关培训工作；

定期升级退税申报系统及商品码库信息;按期汇总审核基础数据,对增值税专用发票进行退税勾选认证,修改数据疑点,完成正式申报相关工作;配合税务机关退税查证工作;办理退税收入落账手续。

1.1.3 明确会计核算科室工作职责

会计核算科室负责退税申报基础材料的收集工作。科室需指定专人按月汇总、审核各审核制单人员的退税申报基础材料,保证申报材料的完整性和数据准确性,将审核无误后的纸质和电子材料交给税务管理人员并办理材料交接手续。审核制单人员应严格审核增值税发票、采购合同、设备明细等材料,如符合退税条件需准备:采购合同复印件、增值税专用发票复印件、国产设备铭牌照片(需印有国内生产地或国内生产商标识)、付款凭证等纸质材料,按照发票内容填写“生产企业离线出口退税申报系统”和《国产设备退税信息统计电子表》,按属期导出退税申报系统备份数据包[2]。

1.2 明确退税申报流程

1.2.1 申报前阶段

采购人是退税申报的起点,负责“发起采购申请—签订采购合同—资产验收建账—财务系统报销”;会计核算科室人员是申报流程的关键,负责“收集报税材料—录入退税申报系统—导出备份数据”。

1.2.2 正式申报阶段

税务管理人员是申报流程的核心,负责“汇总申报数据—发票退税勾选认证—生成申报数据—导入数据自检—修改疑点—准备税务核查台账—修改申报数据—正式申报——认领入账。”

1.3 规范基础资料收集要求

审核制单人员应按照发票、合同、资产等信息逐项、准确填写“生产企业离线出口退税申报系统”【基础数据采集-出口退(免)税申报-购进自用货物退税申报】模块,填写完成后导出系统备份数据包和 Excel 申报表,根据导出的 Excel 申报表填写《国产设备退税信息统计表》,内容主要包括:国产设备名称、发票代码、发票号码、销售商(代开机关)纳税人识别号、开票日期、单位、数量、单价、计税金额、征收率、税额、资产编号、资产验收设备名称、国产设备型号、生产商、会计凭证号、商品分类、制单人等[3]。

在基础资料收集中,以下几点应重点关注:国产设备需在《科技开发、科学研究和教学设备清单》范围内,不含软件和进口设备;单张发票上存在多个商品明细的,按商品逐行填写;“计税金额”填写发票上“金额”数值,为不含税金额,不填写价税合计数;注意检查发票中购买方纳税人识别号是否正确;“商品分类”需按照《科技开发、科学研究和教学设备清单》规定的底级分类进行填写;采购国产设备取得的增值税专用发票,已用于进项税额抵扣的,不得申报退税,已用于退税的,不得用于进项税额抵扣[4]。

2 汇总申报工作

2.1 退税勾选认证

根据国家税务总局 2023 年第 20 号文件规定,申请退税的增值税专用发票,应当通过电子发票服务平台税务数字账户或者增值税发票综合服务平台确认用途为“用于出口退税”。退税勾选认证可以采用“单张发票勾选”或“批量退税勾选”两种方式。对于退税量较大的高校,采用“批量退税勾选”方式,按照以下步骤操作:税务管理人员根据《国产设备退税信息统计表》填写 Excel 导入模板,填写“是否勾选(是/否)、发票代码、发票号码、开票日期”等必要信息后导入。全部发票上传认证成功后,在【退税确认勾选】模块进行最终确认。

2.2 数据自检工作

税务管理人员登录“电子税务局”,在【出口退税管理-出口退税自检服务-购进自用货物退税申报数据自检】模块上传申报数据包,进行数据自检,根据数据自检反馈结果修改出口退税申报系统填报数据。修改数据前,需先撤销申报数据,反复操作“撤销申报”“修改申报”“生成数据”“数据自检”等步骤,直至数据自检全部通过。数据自检过程中的疑点主要包括:申报的发票无电子信息、“计税金额”乘以“征税率”不等于“税额”、申报的开票日期与发票电子信息中的开票日期不一致、发票申报的销货方纳税人识别号与发票电子信息中销售方纳税识别号不一致、申报的发票总申报税额>发票电子信息中的税额等。

2.3 正式申报

税务管理人员根据主管税务机关审核意见修改

出口退税系统申报数据,审核无误后,在增值税纳税申报期内,登录“电子税务局”【出口退税管理-出口退(免)申报-购进自用货物免退税申报(离线版)】模块,提交正式退税申报申请,打印《购进自用货物退税申报表》并加盖学校公章、法人章。

3 退税收入的使用及账务处理工作

主管税务机关完成退税审批后,退税款将直接汇入D高校的银行账号,这不仅是对学校科研投入的一种回馈,也是激励学校继续加大科研投入的重要动力。D高校深知这笔资金的重大意义,因此将其全额纳入学校预算管理,确保每一分钱都能用在刀刃上。

在账务处理方面,D高校严格按照新政府会计制度的规定执行。财务会计分录清晰记录了退税款的流入,即借:银行存款,贷:其他收入,确保了账务的准确性和可追溯性。同时,预算会计分录也同步进行,借:资金结存-货币资金,贷:其他预算收入,为预算管理提供了有力的数据支持。

除了规范的账务处理,D高校还注重退税收入的合理使用。学校根据预算规划和科研需求,将退税款用于支持关键科研项目、更新教学设备、改善科研条件等方面,力求实现资金使用的最大化效益。同时,学校还建立了严格的监管机制,确保退税款的使用公开透明、合规合法。

4 D高校采购国产设备退税问题

4.1 退税数据筛选流程不规范

缺乏明确的筛选标准和操作指引,导致筛选工作常常陷入主观臆断和模糊处理。这种不规范的流程不仅增加了退税工作的复杂性和难度,还容易引发误判和错漏。一方面,可能会将不符合退税条件的设备错误地纳入退税范围,造成不必要的退税支出;另一方面,也可能将符合条件的设备遗漏在退税范围之外,使高校错失退税机会。

4.2 政策宣传培训不足

尽管退税政策对高校来说具有重要意义,但许多内部人员对政策的了解和掌握程度仍然停留在表面。这主要归咎于政策宣传培训的不到位。一方面,宣传渠道单一,信息传递不及时,导致很多人员无法及时获取最新的退税政策信息;另一方面,培训内容不够深入,缺乏针对性的讲解和案例分析,使得内部人员对政策的理解和应用能力有限。

4.3 资产系统智能化程度不够

传统的资产管理方式以人工操作为主,效率低下且易出错。在退税工作中,资产系统智能化程度不够,数据处理速度慢,信息更新不及时,导致退税工作难以高效进行。此外,缺乏智能化的数据分析功能,也使得高校难以对退税数据进行深入挖掘和分析,无法为退税工作提供有力的数据支持。

4.4 部门间联动不足,协同工作不顺畅

退税工作涉及多个部门和环节,需要各部门之间的密切配合和协同作战。然而,在实际操作中,部门间沟通不畅、责任不明确等原因,导致退税工作推进缓慢,效率低下。此外,部门间信息共享不足也使得退税工作难以形成合力,无法充分发挥各部门的优势和作用。

4.5 内部控制机制不健全,存在退税工作违规风险

由于缺乏有效的内部控制措施和监管手段,退税工作存在违规操作的风险。因为内部审核不严,不符合条件的退税申请得以通过的情况,进一步增加了退税工作的风险。

4.6 缺乏退税工作反馈机制

D高校在退税工作中缺乏一个有效的反馈机制。退税工作是一个持续优化的过程,需要不断收集和分析退税过程中的问题和建议。然而,由于缺乏反馈机制,高校难以准确掌握退税工作的实际情况和存在的问题。这使得退税流程无法得到及时优化和改进,也无法为未来的退税工作提供有价值的参考和借鉴。

5 工作建议

5.1 规范退税数据筛选流程,提高退税效率

审核制单人员逐笔登记符合退税条件的凭证信息,准备申报材料时再按材料是否齐全分成两类,材料齐全的按期汇总申报,材料不齐全的做好登记并尽快收集;税务管理人员在税务申报期内,只挑选税务初审通过的设备提交申报,对存在疑点的设备一般选择撤回暂不申报。因为税务机关对存在疑点的设备通常采用发函调查方式进行核查,发函调查在高校主管税务机关和供应商主管税务机关之间进

行,回函时间不可控。按照税务系统的设定,当次申报流程未结束不能提交下次申报,所以存在疑点的设备待材料补齐后再申报退税,以免影响退税效率。

5.2 广泛开展政策宣传培训,提高退税配合度

高校应高度重视退税政策对促进科学研究和技术开发的促进作用,加强政策宣传,优化采购制度和采购流程,为科研人员办理退税提供便利。同时,退税收入的持续到账,大大提高了学校增收节支管理水平。高校应优化收入分配办法,充分利用退税红利,最大限度调动各层级人员的积极性和配合度。

5.3 完善智能化资产系统,提高资产管理水平

完善资产信息系统管理架构,是提升退税工作效率的关键一环。D 高校通过设计专门的国产设备管理模块,实现了与采购、合同、财务等相关系统的数据无缝对接。这一举措不仅优化了采购审批、合同签订、资产验收、财务支付等流程,还强化了后期设备监管的智能化水平。信息化手段的应用,大幅减少了人工操作成本,提高了工作精准度和效率。

5.4 强化部门联动,提高协同工作效率

因退税工作在校内涉及采购申请部门、采购管理部门、资产管理部门、财务管理部门,校外涉及主管税务机关、供应商等,部门间的联动和协同至关重要。校内部门间应明确各自职责,细化分工,科学规划流程,加强信息共享,及时传递信息。与税务部门间要密切保持联系,关注政策、流程变动,及时调整退税申报流程。

5.5 加强内部控制,确保退税工作的合规性

为了确保退税工作的合规性,高校应建立健全内部控制机制。首先,应制订详细的退税操作规范,明确退税工作的各个环节和具体要求,确保工作人员能够严格按照规定执行。其次,加强内部审计和监督,定期对退税工作进行检查和评估,及时发现和纠正存在的问题。最后,建立责任追究机制,对违反规定的行为进行严肃处理,确保退税工作的严肃性和权威性。

5.6 建立退税工作反馈机制,持续优化退税流程

为了不断提升退税工作的效率和质量,高校应建立退税工作反馈机制。该机制应包括定期收集和分析退税工作中的问题和建议,及时对退税流程进行优化和改进。同时,建立退税工作效果评估体系,对退税工作的成果进行量化和评价,为进一步优化退税流程提供科学依据。通过反馈机制的建立,高校可以及时了解退税工作中的不足和瓶颈,针对性地采取措施加以改进。此外,还可以借鉴其他高校在退税工作中的成功经验,不断优化和完善自身的退税流程。

6 结论

经过对 D 高校采购国产设备退税实务经验的深入研究,不难发现,规范化和高效化的退税流程对高校的财务管理具有显著的提升作用。退税工作的顺利进行,不仅提高了资金使用效率,还强化了各部门的协同合作,进一步推动了高校的整体发展。在退税实务中,数据筛选流程的规范化、政策宣传培训的广泛开展、智能化资产系统的完善以及部门联动的强化,都成为提升退税效率和质量的关键因素。这些经验不仅适用于 D 高校,也为其他高校在退税实务中提供了参考和借鉴。

参考文献:

[1]胡虹.对高校购置国产设备增值税退税问题的探讨[J].经济研究导刊,2018(4):69-70.

[2]李文瑜.高校采购国产设备退税的思考[J].会计师,2022(11):149-151.

[3]丘露平.高校购置国产设备增值税退税业务的分析[J].现代商贸工业,2021,42(9):107-108.

[4]吴琦珍.高校税务管理的政策分析及建议[J].纳税,2021,15(26):18-19.

作者简介:高宇,女,辽宁沈阳人,东北大学,研究方向:高校财务管理。

事业单位会计信息化建设研究

李苾菲

（漳州蓝田经济开发区蓝田园区服务中心，福建　漳州　363005）

摘　要：在会计信息化建设战略的影响下，事业单位正处于信息化转型升级的关键时期。结合政府会计制度的相关内容，将信息化管理体系的应用与实践作为事业单位常态环境建设的关键点，是事业单位抓住会计信息化机遇、应对挑战的重要举措。文章结合事业单位会计信息化建设的重要性，提出事业单位会计信息化建设面临的主要问题，应发挥大数据技术和人工智能技术的应用优势，严格划分事业单位会计人员的工作职能，制订适合事业单位的会计信息化建设对策。

关键词：事业单位；会计信息化；建设研究

中图分类号：F233　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0107-04

Research on the accounting informatization construction of public institutions

Li Bifei

(Zhangzhou Lantian Economic Development Zone Lantian Park Service Center, Zhangzhou, Fujian, 363005)

Abstract: Under the impact of the strategy of accounting informatization construction, public institutions are in a critical period of informatization transformation and upgrading. In combination the relevant contents of the government accounting system, taking the application and practice of the informatization management system as the key point of the normal environment construction of public institutions is an important measure for public institutions to seize the opportunity of accounting informatization and respond to challenges. The article combines the importance of accounting informatization construction in public institutions, puts forward the main problems faced by accounting informatization construction in public institutions and should give full play to the application advantages of big data technology and artificial intelligence technology, strictly defines the job responsibilities of accounting personnel in public institutions, form countermeasures for accounting informatization construction suitable for public institutions.

Key words: public institution; accounting informatization; construction research

1　事业单位会计信息化建设的重要性

1.1　提高事业单位会计管理水平

信息时代的到来，大数据技术、云计算技术在事业单位会计管理中得到了广泛应用，加快事业单位会计信息化建设步伐，保证海量会计数据的应用成效，为事业单位管理层经营决策的制订提供数据保障。在信息数据传输过程中，避免数据遗失、数据篡改等一系列问题的发生，确保通过会计信息整理精准反映事业单位的项目执行情况。在信息化管理系统中，设置各部门员工的操作权限，约束员工的数据调取和删减行为，保证会计数据材料之间的相关性。

1.2　促进事业单位内控体系改革

事业单位会计信息化建设，有助于促进事业单位内控体系改革，建立科学的内控管理制度，实现对事业单位各项管理工作的动态化追踪。在现代化体制改革背景下，事业单位的项目性质正向服务型转变，为了保证事业单位的服务效果，需要通过会计信息化建设，规范事业单位的内控管理流程。会计信

息化管理实现对事业单位各项工作的有效监督,将人工智能技术、大数据技术等现代科技与传统的会计管理工作有效结合,创新各部门资源共享途径,加快会计信息在事业单位内部的流通速度,避免“信息孤岛”、信息不匹配等问题的发生。提高事业单位的会计管理成效,精准进行事业单位预算分析、资产调配和收支管控,通过对财政资金流动情况的动态监管,精准进行事业单位风险评估,降低风险影响保证资金的使用效率,借助信息化管理平台进行会计信息透明化、公开化处理,让全体员工共同参与事业单位会计管理决策制订过程。

1.3 保证事业单位会计信息质量

事业单位会计信息化建设,有助于保证事业单位会计信息质量。会计人员在工作开展进程中熟练运用信息化管理程序,实现海量会计信息材料的快速处理,提高会计信息对比分析结果的精确性。在保证信息传输速度的同时,会计信息化建设需要设置各类安全权限,提高会计信息传输与共享的安全性,严格参考政府会计制度的相关规定,了解预算数据材料的执行情况,提高会计信息数据的整体质量,满足事业单位的转型升级需求;扩大事业单位的资产核算范围,简化会计核算流程,缓解员工的工作压力,自动化生成会计凭证,转变事业单位管理会计的工作职能,提升事业单位的社会效益[1]。

2 事业单位会计信息化建设问题

2.1 会计信息化意识淡薄

事业单位会计信息化意识淡薄,许多事业单位的高层管理者认为会计信息化建设只是通过简单培训,让会计管理人员能够具备财务软件的操作能力,起到缓解会计管理人员工作压力、降低工作人员强度的目的,未认识到会计信息化建设对事业单位内控管理推进工作的重要性。会计信息化建设水平不足,一部分事业单位虽然认识到会计信息化建设的重要作用,但在实际操作过程中应用效果不佳。会计管理人员受到传统工作理念的影响,采用的会计管理方式存在滞后性,只是简单地将数据材料以电子化的形式进行储存与应用,未有效运用会计信息化管理平台精准进行数据分析与对比,难以发挥会计信息化的转型发展作用。在会计信息化建设阶段,事业单位对当前的发展情况缺少有效认知,会计信息化管理流程过于形式化,严重影响会计管理工作的整体效率。员工的会计信息化管理意识淡薄,在工作过程中应用会计信息化管理系统时存在同质化问题,忽视了对会计信息系统的创新与改良,会计信息管理系统的服务功能过于单一。

2.2 会计信息化制度不健全

事业单位会计信息化制度不健全,想要通过会计信息化建设,完善事业单位的财务内控管理质量,但在业务开展进程中未详细进行市场分析,制订的会计管理目标与事业单位的战略目标相违背,无法满足新时代事业单位的财务管理转型需求。在会计信息化管理制度建立的过程中,未在会计工作开展进程中贯彻落实现代信息技术,缺乏科学的会计信息化制度作为约束。事业单位内部会计管理工作仍然参考传统会计电算化的相关规制,对会计信息化的工作流程缺少有效认知。事业单位内部负责会计管理的工作人员,未参考会计信息化管理制度,分析在业务执行期间存在的风险问题,无法履行管理会计的监督管理职能,无法保证事业单位监督管理工作与会计信息化建设的同步性。负责数据监督与管理的工作人员,采用的工作形式过于单一,仍然参考传统的会计管理标准,分析在项目执行期间面临的关键问题,无法有效规避常见的市场环境风险,事业单位内部的监管机制形同虚设。财务管理部门承担着较重的工作压力,缺少与会计信息化建设相匹配的激励政策,事业单位内控人员参加会计信息化建设的积极性不高。

2.3 会计信息化人才能力不足

事业单位会计信息化人才能力不足,事业单位设置的会计管理岗位对工作人员的专业水平要求较

高,面临着会计人员岗位流动性较强的问题。事业单位在发展过程中,要求各岗位之间需要履行工作职能。许多会计岗位工作人员的年龄较高,对新事物的接受能力较弱,无法快速接受会计信息化管理系统的功能操作原理。事业单位对会计专业人才培训的重视程度不足,缺乏科学的实训机制提高会计人员的综合知识技能水平,会计管理人员的职业素养有待提升。政府会计制度的稳定执行,要求在事业单位内部开展“双基础、双报告”的会计管理模式,会计管理岗位人员的工作难度不断提升。会计信息化建设作为事业单位管理部门的重要任务,需要加强会计信息化建设与事业单位内控管理之间的有效联系。会计人员获取财务数据,精准进行数据信息录入;在完成基本核算任务的同时,转变传统的会计信息化管理思维,在事业单位内控管理进程中引导管理会计履行监督职能。

2.4 会计信息化管理流程不完善

事业单位会计信息化管理流程不完善,在数字化管理平台建设过程中,面临着许多问题和挑战。会计工作涉及的信息资源数量庞大,不仅需要进行单位资产信息整合,还需要通过市场调研了解地方政府的债务信息和绩效考核标准。在会计管理工作执行期间,无法直接将各项数据明细的使用情况进行有效追踪,数据库中已经设计好的经济分类不能修改;在项目调查期间,参考的项目数据与实际的业务经济存在明显差异,未打造参与项目执行全过程的会计管理体系。会计信息化管理系统的使用效果不佳,各部门之间缺少有效的信息沟通,工作人员未体会到会计信息化建设对工作带来的便利,员工对会计信息化建设的信任度不足,缺乏科学的会计信息化管理制度作为约束。

3 事业单位会计信息化建设对策

3.1 提高对会计信息化的认识

提高对会计信息化的认识,坚持与时俱进的发展原则,在事业单位会计信息化建设过程中,坚持会计管理与事业单位经营战略决策调整并行,完善事业单位内控管理机制,通过统一培训提高会计管理人员的职业素养和信息技术的操作能力。将工作人员的绩效考核与会计信息化建设质量评价挂钩,提高事业单位内部工作人员对会计信息化建设的重视。会计信息化系统的服务功能,是辅助事业单位的稳定运营,通过系统培训不断提高内控管理人员的职业素养,加强各部门的信息交流与数据共享。在工作执行期间合理地运用现代信息科技,在事业单位内部营造一个良好的信息技术应用氛围,充分发挥信息化管理系统的应用价值,在保证会计工作质量的同时,控制事业单位的运营风险,完善员工绩效考核机制,将绩效考核与会计信息化建设进行结合。会计管理人员要通过信息系统,进行数据资源获取,保证数据评价的真实性,强化事业单位的信息化操作水准,在事业单位内部进行会计信息化建设宣传与推广,让全体员工明确会计信息化建设对事业单位未来发展的重要意义,保证数据信息材料的精准性。

3.2 完善会计信息化管理制度

完善会计信息化管理体系,引进最先进的信息化服务设施,制定与会计管理工作配套的会计信息化管理制度,严格参考政府会计制度中的相关规定,结合事业单位的项目执行情况,完成会计信息自动化数据收集与处理,将最终的数据分析结果提交到财务管理部门。通过各部门之间有效的数据传递,保证业务执行期间职能履行的匹配度,调整会计信息化建设工作的各项流程,严格参考会计信息化管理制度,加强会计信息化系统与事业单位内控管理系统之间的有效连接,让会计管理人员在不熟悉单位业务的情况下,通过信息平台接受针对性的教育指导。以精准的信息数据作为依据开展各项工作,保障会计管理人员履行监督管理职能,实现对事业单位会计管理工作的动态化监管,不定期进行数据库中会计信息数据的抽查与检验,对同类型的财务

信息进行分类保存。通过数据对比与分析,精准预估事业单位项目执行期间存在的风险因素,制订适合事业单位的风险控制决策,降低事业单位的财政资金损失,发挥会计信息化的监督管理作用。制订与会计信息化建设评价机制相契合的激励政策,将会计信息化建设融入会计管理人员的业务考核进程中,调动会计管理人员的参与积极性[2]。

3.3 培养会计信息化专业人才

培养会计信息化专业人才,实现对事业单位内控管理人员的高效管理,定期开展职业技能培训,引导会计管理人员掌握基础知识技能的同时,了解信息技术的操作原理。坚持线上线下相结合的工作形式,会计人员接受统一岗位培训后,明确会计信息化建设的重要作用,加强事业单位各部门之间的有效沟通,转变传统的工作思维,有针对性地进行会计信息系统功能分解,采用恰当的技术手段进行数据分析,满足会计管理工作的开展需求。事业单位的高层管理者需要加强对会计信息化建设的重视,将其纳入事业单位战略决策调整进程中,面向市场招聘高素质技能型人才,加快事业单位内部会计信息化建设速度[3]。

3.4 优化会计信息化管理流程

优化会计信息化管理流程,制订统一的项目执行标准,建设财务共享服务中心,运用信息化管理模式,实现海量会计信息的高度集成化管理,科学进行预算编制,将项目数据库中的预算支出和资金投入情况进行有效划分。制订规范性的绩效管理目标,在项目执行前,通过会计信息化精准进行项目评估与预算审查;在项目执行期间,按照具体的预算审批程序,严格参照各项管理指标进行项目资金校验,规范项目运营的动态化管理流程,对可能出现的风险问题进行集中审核;在项目完成后,通过会计信息化管理平台对各类问题进行全面把控,实现项目资金的合理分配,满足会计工作的智能化、信息化管理需求。

4 结论

事业单位会计信息化建设能够提高事业单位会计管理水平,促进事业单位内控体系改革,保证事业单位会计信息质量。事业单位会计信息化建设要提高员工对会计信息化的认识,完善会计信息化管理制度,培养会计信息化专业人才,引进会计信息化先进设备,加强各部门之间的数据共享,减少员工工作量,高效进行数据材料分析,预防事业单位项目运营风险。通过市场调研了解事业单位的业务覆盖范围,根据项目需求精细化进行数据计算,提高事业单位的会计工作成效,调整事业单位内控管理决策,积极应对时代发展的机遇和挑战。

参考文献:

[1]朱超.关于信息化环境下事业单位会计核算的思考与建议[J].中国乡镇企业会计,2024(4):181-183.

[2]谷月平.信息化环境下事业单位会计核算工作优化路径[J].投资与创业,2024,35(9):91-93.

[3]王艳艳.会计信息化视角下对事业单位进行财会监督的思考[J].财经界,2024(13):120-122.

作者简介:李苾菲,女,福建漳州人,漳州蓝田经济开发区蓝田园区服务中心,研究方向:财务会计。

基于价值链的环卫企业成本控制优化研究

李　荣

[启迪数字环卫(合肥)集团有限公司,安徽　合肥　230000]

摘　要:为进一步提高环卫企业成本控制效果,文章以环卫企业为例,从价值链的角度对其成本控制进行研究,并针对其在控制过程中存在的问题提出优化建议,以帮助环卫企业实现成本控制。价值链的优化是成本控制的重点,只有完善环卫企业内部的成本控制,才能降低成本,提升核心竞争力,帮助环卫企业在竞争激烈的市场环境中立足,实现可持续发展。

关键词:价值链;环卫企业;成本控制;内外价值链

中图分类号:F275.3　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0111-04

Research on cost control optimization of environmental sanitation enterprises based on value chain

Li Rong

[Tus Digital Sanitation (Hefei) Group Co., Ltd., Hefei, Anhui, 230000]

Abstract: To further improve the cost control effect of environmental sanitation enterprises, the article takes environmental sanitation enterprises as an example, studies their cost control from the perspective of the value chain, and proposes optimization suggestions for the problems existing in the control process, in order to help environmental sanitation enterprises better achieve cost control. The optimization of the value chain is the focus of cost control. Only by improving the internal cost control of environmental sanitation enterprises can we reduce costs, enhance core competitiveness, help environmental sanitation enterprises to stand their ground in fiercely competitive market environment and achieve sustainable development.

Key words: value chain; environmental sanitation enterprises; cost control; internal and external value chains

0　引言

成本是环卫企业生存发展的基础,在城市垃圾及工业固体废弃物处置生产及城乡环境综合治理技术研发过程中,环卫企业在保证治理技术研发质量的前提下,一致追求的目标都是降低生产成本,以获得更大的利润。在传统成本管理模式下,单一维度降低环卫企业成本,已经无法满足现如今环卫企业的发展需求。而引入价值链成本控制进行多维度的成本降低是环卫行业更新迭代的发展需求,同时也是企业在快速发展的环境中寻求机会[1],以应对复杂的市场环境的必然趋势。基于价值链的视角进行成本控制,能够帮助环卫企业将整个垃圾处理处置技术和推广环节串联起来,从而实现对企业资源的合理分配和利用,最终达到企业利润增加的目的。虽然价值链为环卫企业成本管理提供新的视角,但目前较少将价值链应用在环卫企业中,且多数环卫企业对基于价值链的成本控制意识较为薄弱。因此,文章从价值链的角度对环卫企业的成本控制进行具体分析,以完善环卫企业的成本控制体系,促进环卫企业高质量的发展[2]。基于此,文章以环卫企业为例,通过内外价值链的视角对其研发成本、采购成本、推广费用等成本进行分析,帮助环卫企业认识到自身成本控制过程中存在的问题,并依据内外价值链的内涵为环卫企业提出优化建议。

1　理论基础

1.1　价值链理论

1.1.1　内部价值链

内部价值链是指企业为内部顾客创造价值的一

系列活动,创造价值的活动又称支持活动,主要分为基本活动和辅助活动。基本活动包括内部后勤、垃圾处置技术应用、外部后勤、市场和销售等,辅助活动则包括采购原材料、开发新技术、人事管理等。价值链将企业生产经营过程中不同的工作环节连接起来,形成一条能够为企业带来价值增值的链条,帮助企业占领市场地位[3]。内部价值链能使新技术在经过价值链的过程中进行价值的形成和积累。企业通过内部价值链对自身成本控制环节进行分析,能够帮助企业准确把握自身在生产经营过程中的关键环节,有助于企业判断其生产经营状况,并从内部各项价值创造活动着手,控制和调整各项成本的投入,为企业带来更多的效益。

1.1.2 外部价值链

企业外部价值链是指与企业具有紧密联系外部行为主体的价值活动,可以分为横向价值链和纵向价值链。其中,横向价值链又可称为竞争对手价值链,企业通过分析竞争对手价值链来了解竞争对手的优劣势,进而深入了解企业自身在竞争市场中所占领的位置;同时,通过对比分析可以更好地了解同一指标之间的差距,能够帮助企业自身有针对性地进行改革,从而提高竞争力。纵向价值链分别将企业、供应商、顾客当成一个整体[4],将其连接成一种从上至下的链条关系,向上可以追溯到垃圾处置技术原材料的采购,向下可以延伸到环保处理技术的最终消费者。

1.2 成本控制理论

成本控制是指企业以成本为控制手段,通过制订成本总水平指标值、成本率以及成本控制效果等,以达到对生产销售活动成本投入的有效管控。企业进行成本控制的流程可以分为三步,首先是制订成本控制计划,明确成本控制目标;其次根据制订的目标对能影响成本控制各因素进行管控;最后采取相关措施制止不利因素对实施成本控制的影响,从而保证成本控制计划和目标的顺利实现。企业要重视对已实施成本控制的经验总结,保留收集的相关资料,为日后的成本控制工作提供帮助[5]。

2 环卫企业成本控制现存问题

2.1 基于内部价值链的成本控制问题

2.1.1 人员成本控制问题

随着我国经济社会的快速发展,环卫企业在业务规模上不断扩大,逐渐从城市垃圾处理领域延伸到城乡垃圾处理领域。而环卫行业平均毛利率约为20%,其中人工成本(环卫工人工资、保险费用等)大约占所有成本的60%,环卫车辆的使用费(折旧/租赁费用、燃油费、修理费等),占比约20%[6]。环卫企业中的清扫保洁、垃圾清运、中转站管理、公厕管理等业务多由年龄较大的人员组成。而上述清洁业务均可以通过机械化清扫替代部分员工,不仅可以提高工作效率,还可以降低一线业务人员数量,降低人工成本。虽然目前环卫企业招聘大量的保洁人员和清运人员,但环卫企业在进行人员招聘时只根据作业量进行简单的分配,并没有对劳动效率和工作质量进行合理地考核与评价。如果不能提高保洁人员和清运人员的劳动效率和工作质量,会进一步导致环卫企业面临着巨大的人员成本压力。

2.1.2 环卫设备采购及维修成本控制问题

由于环卫企业属于劳动密集型行业,不仅环卫设备种类和数量有限,且随着设备使用年限的增加,其故障率也会随之增加。如果不及时对设备进行维护和保养,会导致设备发生故障并影响清扫作业效率。且多数环卫企业存在人员配备不足等问题,在环卫企业成立初期,环卫设备数量少且种类有限,并未考虑到未来发展的需要和实际情况对环卫设备进行更新改造。在实际使用过程中,发现环卫设备出现故障无法继续作业时,才进行更新改造工作,未对设备进行定期维护和保养,没有对设备维修记录进行存档。同时,设备维修人员专业水平不高,维修效果不佳,导致维修费用较高、且环卫设备采购人员不具备专业知识,在设备采购时,仅根据自身工作经验和个人判断,选择价格低的供应商,采购完成后未对供应商进行深入调查,所购买的环卫设备存在质量差、故障率高等问题,会进一步导致后期维修成本高。

2.2 基于外部价值链成本控制问题

2.2.1 基于横向价值链的成本控制问题

环卫企业价值链上存在的主要问题是横向价值链不能为企业的长期发展提供支持,企业缺少战略合作。横向价值链是指与环卫行业与其他企业之间的合作关系,包括竞争对手之间、与客户之间等。在环卫行业发展初期,很多环卫企业的横向价值链并不完善。因此,在激烈的市场竞争中,很多环卫企业没有和其他参与企业建立战略合作关系,从而导致价值链上成本过高。且随着环卫行业竞争激烈程度的不断提高,环卫企业缺乏与其他企业进行战略合作,无法通过发挥双方企业的优势降低自身成本,进一步导致横向价值链上成本较高。

2.2.2 基于纵向价值链的成本控制问题

纵向价值链是指由企业内部生产部门或销售部门所构成的价值链,与横向价值链相比,不仅生产环节更长、更复杂,而且是企业与企业之间联系的纽带,起到承上启下的作用。纵向价值链一般包括采购、研发、生产、销售、服务等环节,其中研发和服务环节是环卫企业的核心竞争力。环卫企业作为服务行业,其业务流程较长,与供应商之间联系密切,属于纵向价值链中的重要一环。这就要求环卫企业要加强与供应商之间的合作与沟通,实现成本控制的优势互补。而目前环卫企业与供应商之间的合作大多停留在签订合同阶段,尚未形成长期合作关系。且环卫企业采购较为分散,又因为近几年原材料钢材、铝材、铜材等成本波动较大,分散的采购不利于环卫企业增强讨价还价能力,将导致环卫企业采购成本的增加,不利于对其进行有效的成本控制。因此,环卫企业应加强对供应商的监督和管理,提高对供应商的评价能力和信息收集能力。

3 基于价值链的成本控制的优化

3.1 基于内部价值链的成本控制优化

3.1.1 建立数据库,降低建筑及生活垃圾处置成本

随着城市建设的不断推进,建筑及生活垃圾的产量逐年增长,而环卫企业作为城市建筑及生活垃圾处理的重要处理部分,每天都会处理大量的建筑垃圾。目前,建筑及生活垃圾并没有得到有效利用,现阶段环卫企业对建筑垃圾及生活垃圾处置大多采用填埋处理方式。填埋处理方式虽能减少占地面积、节省资源、减少污染,但其成本高昂、投资巨大、周期较长。因此,如何通过科学合理的方式降低成本成为环卫企业关注的焦点。从价值链角度看,将建筑垃圾及生活垃圾进行资源化处置,是降低成本的有效途径之一。因此,环卫企业可以通过建立数据库,对每天处理的建筑及生活垃圾进行统计和分析,为成本控制提供准确数据。对不可回收的生活垃圾,应交由相关单位进行处理;对可回收的建筑垃圾,应交由企业内部进行循环再利用,不仅可以减少环境污染和资源浪费,还可以降低建筑及生活垃圾处置成本。而利用价值链理论建立建筑垃圾及生活垃圾数据库,可以有效降低环卫企业成本。环卫企业通过对建筑垃圾及生活垃圾进行详细调查和分析并建立数据库,在充分考虑成本效益原则后,将其用于生产过程中可利用资源的回收利用上,从而达到降低成本、提高效益的目的。

3.1.2 拓宽固体废弃物处置技术推广渠道,降低推广成本

实现环卫企业固体废弃物处置技术推广环节的成本有效控制,可以将环卫企业新技术的推广费用与开拓市场的发展战略相匹配,从而更好地实现环卫企业的市场销售。环卫企业应注重固体废弃物处置推广渠道的多样化,丰富推广方式,合理布局,降低推广成本,实现线上线下推广相互补充。对固体废弃物处置技术,环卫企业应加强与科研机构和高校等机构的合作,根据客户需求研发出新技术并进行推广;应对已有的推广渠道进行优化调整,如在经济实力较强、环境污染较为严重地区设立多个“线上+线下”推广网点,并与电商进行深度合作,提高消费者的选择以及购买的便捷性。同时,环卫企业可以将固体废弃物处置技术利用直播进行推广,开设环卫企业官方直播间,创新直播方式,不仅有效推广固体废弃物处置技术,还可以传播环保理念,加深百姓对环保的重视深度。

3.2 基于外部价值链成本控制优化

3.2.1 横向建立战略联盟,降低成本

环卫企业可以进行横向战略联盟建立,即加强与其他环卫企业之间的合作关系,促进环卫企业间的沟通,进一步降低企业成本。环卫企业发展至今,市场上的垃圾处理技术琳琅满目,环卫企业之间的竞争越来越激烈,新技术之间的价格优势并不明显。环卫企业通过与其他环卫企业建立战略联盟,有利于信息的共享,避免盲目竞争,从而增加自身对新技术的定价权利,以更好地实现垃圾处置新技术价值的转换,提高企业的成本回报率。同时环卫企业间建立战略联盟,可以加强对危险废弃物处置研发技术的提升,有利于新技术开发阶段成本的降低。且环卫企业在技术开发前期也要注重对市场的调查,了解客户的实际需求,预测市场发展前景,以防止投入研发资源后,市场发生变化,造成资源的浪费。只有能够准确地预测市场前景,才能够帮助环卫企业更好地调整研发结构,将投入的研发成本最大化转换企业的收益。

3.2.2 与供应商建立战略联盟,降低环卫清扫物资采购成本

随着环卫市场化的不断深入,环卫企业之间的竞争也日趋激烈,为降低环卫清扫物资的采购成本,环卫企业可与供应商建立战略联盟,从而降低采购成本。首先,通过分析供应商的生产能力和需求能力,将供应商分为高、中、低三个等级,并对不同等级的供应商实施不同的激励政策,促进供应商之间的良性竞争。其次,建立信息共享平台。通过信息共享平台,实现供应商之间信息的快速传递,同时将各供应商相关资料在平台上公布,为环卫企业采购人员提供参考和选择标准。且通过加强战略合作伙伴关系,在环卫清扫物资采购时,环卫企业应与不同等级的供应商签订采购合同,并约定各等级供应商向环卫企业提供技术或服务时所享受的价格折扣率和付款方式等内容;同时应将不同等级、不同种类的技术或服务进行分类管理、统筹安排、合理运输;且将供应商纳入考核机制,在环卫企业采购过程中,采用积分制管理方式,将各供应商按照相应标准进行分类并计分考核。

4 结论

价值链理论为环卫企业的成本控制提供了新思路,并为成本控制提供了有效的解决方案。但环卫企业在进行价值链分析时,应注意企业内部价值链与外部价值链的关联性,避免内部价值链成本控制与外部价值链成本控制之间的脱节,进而降低环卫企业的成本水平。且环卫企业应充分利用自身资源和优势,从供应商选择、新技术推广研发、采购管理等方面加强成本控制,通过提高自身效率和创新能力,为客户提供更优质的服务,进而实现价值创造的最大化。同时,要注重加强与客户之间的信息沟通,及时了解客户需求和反馈信息,挖掘潜在客户,提高大客户的销售比例,与大客户建立战略联盟,形成良好的合作关系,降低销售费用的支出,并提高线上销售金额,实现多元化销售。

参考文献:

[1]章勤英.基于价值链分析报业集团成本控制路径[J].中国产经,2021(4):181-182.

[2]李莉刚.价值链视角下成本管理的改进之路[J].中国总会计师,2022(4):88-90.

[3]杨川文.浅谈成本控制与财务管理目标[J].现代商业,2023(1):181-184.

[4]林爱连.制造业成本控制现状及对策[J].投资与合作,2022(6):112-114.

[5]尚昆.园林绿化施工企业成本控制研究[J].财经界,2022(25):72-74.

[6]武娟.企业财务管理中的成本控制分析[J].财会学习,2020(5):193-194.

作者简介:李荣,女,安徽芜湖人,启迪数字环卫(合肥)集团有限公司,研究方向:合并报表、财务分析、业财融合。

国有企业预算管理与内控管理下的信息化策略研究

任　璐

（江苏高速铁路有限公司，江苏　南京　210008）

摘　要：文章探讨了国有企业财务预算与内部控制协同发展下的信息化应用策略，首先分析了财务预算与内部控制的理论基础及二者协同发展的必要性，然后深入研究了信息化在提升财务预算准确性和效率、加强内部控制流程和风险管理方面的重要作用；接着提出了针对国有企业财务预算和内部控制的信息化策略，包括信息系统的构建、数据整合优化、风险识别评估的信息化手段以及内控流程的自动化与监控；最后讨论了国有企业财务预算与内控信息化面临的挑战，并提出了相应的应对策略，旨在为国有企业在财务预算与内控协同发展中的信息化应用提供理论支持和实践指导。

关键词：国有企业；财务预算；内部控制；信息化应用；协同发展

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0115-04

Research on informatization strategy under budget management and internal control management of state-owned enterprises

Ren Lu

(Jiangsu High-speed Railway Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 210008)

Abstract: The article explores the strategies for information application under the collaborative development of financial budgeting and internal control in state-owned enterprises. It first analyzes the theoretical foundation of financial budgeting and internal control, as well as the necessity of their collaborative development. Then, it delves into the crucial role of information technology in enhancing the accuracy and efficiency of financial budgeting, and in strengthening internal control processes and risk management. Subsequently, the article proposes information strategies tailored for financial budgeting and internal control in state-owned enterprises, which include the construction of information systems, data integration and optimization, information technology tools for risk identification and assessment, as well as automation and monitoring of internal control processes. Finally, The article discusses the challenges faced by state-owned enterprises in the informatization of financial budgeting and internal control, proposes corresponding coping strategies. This research aims to provide theoretical support and practical guidance for the information application in the collaborative development of financial budgeting and internal control in state-owned enterprises.

Key words: state-owned enterprises; financial budgeting; internal control; information application; collaborative development

0　引言

随着经济的全球化和市场竞争的日益激烈，国有企业面临着前所未有的挑战。财务预算与内部控制作为企业管理的重要组成部分，对提高企业的运营效率、保障资产安全以及实现战略目标具有至关重要的作用。然而，传统的财务预算与内控方法已难以满足现代国有企业复杂多变的管理需求。因此，探索财务预算与内控的协同发展，并结合信息化技术提升管理效能，成为当前国有企业亟待解决的问题[1]。

1　国有企业财务预算与内控理论基础

国有企业财务预算与内控理论基础是构建企业管理体系的重要支柱，相互关联、相辅相成，共同为企业的稳健运营和风险控制提供坚实的理论支撑。

财务预算在国有企业管理中具有举足轻重的作用。它不仅仅是对未来一段时间内企业财务状况的预测和规划,更是企业资源配置、目标设定以及绩效评估的重要依据。财务预算的编制需要综合考虑市场环境、企业战略、历史数据等多重因素,以确保预算的合理性和可行性。通过财务预算,企业能够明确收入、支出、利润等关键财务指标,从而指导日常经营决策,优化资金运作,实现经济效益的最大化。与此同时,内部控制在国有企业中同样扮演着不可或缺的角色。内部控制旨在确保企业经营活动的合法性、合规性以及财务报告的可靠性,贯穿于企业运营的全过程,涉及各个层面和环节。有效的内部控制体系能够及时发现并纠正错误,防止舞弊行为的发生,保护企业资产的安全完整。

国有企业财务预算与内部控制之间存在着紧密的联系。财务预算为内部控制提供了目标和标准,而内部控制则确保财务预算的执行不偏离既定轨道。二者相互配合,共同构成了企业管理的有机整体。在实际操作中,企业需要根据自身特点和行业环境,制订切实可行的财务预算方案,并建立健全的内部控制体系,以保障财务预算的有效实施和企业目标的顺利达成。值得一提的是,随着市场环境的不断变化和企业竞争的加剧,国有企业财务预算与内部控制也面临着新的挑战和要求。企业需要不断适应市场变化,调整财务预算策略,完善内部控制机制,以应对各种潜在风险和挑战。同时,企业还应加强财务预算与内部控制人员的培训和教育,提高他们的专业素养和综合能力,为企业的长远发展奠定坚实基础[2]。

2 国有企业财务预算与内控协同发展分析

国有企业财务预算与内控协同发展分析,是探索企业管理优化与风险防控的重要课题。在国有企业的运营过程中,财务预算与内部控制是两个紧密相连、互为支撑的管理环节。二者的协同发展对提升企业管理水平、增强风险防范能力具有至关重要的意义。财务预算是企业对未来财务活动的规划和预测,涉及资金的筹集、使用以及分配等多个方面。一个科学合理的财务预算能够帮助企业明确经营目标,合理配置资源,从而提高经济效益。然而,仅有财务预算是远远不够的,预算的执行过程需要内部控制的有效配合。内部控制作为企业内部管理的重要组成部分,旨在确保企业财务报告的可靠性、经营活动的效率和效果,以及法律法规的遵循。通过建立健全的内部控制体系,企业可以规范业务流程,防范潜在风险,确保财务预算的顺利执行。

国有企业财务预算与内控的协同发展,首先体现在二者目标的统一上。财务预算的制订必须考虑内部控制的要求,确保预算目标的合理性和可行性;而内部控制的实施也要以财务预算为依据,确保各项控制措施能够有效支持预算目标的实现。这种目标的统一,有助于形成企业内部的合力,推动整体管理水平的提升。其次,财务预算与内控的协同发展还体现在信息共享与沟通机制的建立上。财务预算的编制和执行过程中,需要大量的财务数据和信息支持。而内部控制体系通过规范业务流程、明确岗位职责,能够确保这些财务数据的真实性和准确性。同时,通过建立有效的信息共享机制,财务预算部门可以及时获取内控部门提供的相关信息,从而更加精准地制订和调整预算方案。这种信息共享与沟通机制的建立,不仅提高了财务预算的准确性和时效性,也加强了企业内部各部门之间的协同合作[3]。

3 信息化在财务预算与内控中的应用

信息化在财务预算与内控中的应用,是现代企业管理发展的重要趋势,也是提升管理效率、加强风险控制的关键手段。随着信息技术的飞速发展,信息化已经渗透到企业财务预算与内部控制的各个环节,为企业管理带来了革命性的变革。

在财务预算方面,信息化的应用使得预算的编制、执行、监控和调整过程更加高效、准确。通过采用先进的财务预算软件或系统,企业能够轻松实现数据的快速录入、自动计算和智能分析。这不仅大大减轻了财务人员的工作负担,提高了工作效率,还

确保了预算数据的准确性和可靠性。同时,信息化技术还能够帮助企业实时监控预算执行情况,及时发现和解决预算执行过程中的问题,从而确保财务预算的有效实施。在内部控制方面,信息化的应用同样发挥着举足轻重的作用。通过建立健全的内部控制信息系统,企业可以实现业务流程的自动化、数据化和标准化,从而大大提高内部控制的效率和效果。这种系统能够将各个业务环节紧密连接起来,确保数据的真实性和完整性,有效防止舞弊和错误的发生。

4 国有企业财务预算信息化策略

国有企业财务预算信息化策略是提升企业管理水平、优化资源配置、增强风险控制能力的重要举措。在当前数字化、网络化的时代背景下,信息化已成为推动企业财务预算管理现代化的关键手段。以下将详细阐述国有企业财务预算信息化的策略。

构建完善的财务预算信息系统是基础。企业应选择成熟、稳定的财务预算软件或定制开发符合自身需求的信息系统。该系统应具备数据录入、计算、分析、报表生成等基本功能,并能够与其他企业管理系统实现无缝对接,确保数据的一致性和准确性。通过信息系统,企业可以实时掌握财务预算的执行情况,及时调整预算方案,以应对市场变化和企业内部需求的变化。

在财务预算信息化过程中,企业需要将分散在各个部门和系统中的财务数据进行整合,确保数据的完整性和准确性。通过数据清洗、转换和加载过程,将数据统一存储到财务预算信息系统中,实现数据的集中管理和共享。此外,利用数据仓库和数据挖掘技术,可以对历史财务数据进行深入分析,为企业制订更加科学合理的财务预算提供数据支持。另外,加强信息化人才队伍建设是保障措施。财务预算信息化的成功实施离不开一支具备高度信息素养和技术应用能力的团队。企业应定期组织财务预算和信息化方面的培训,提高员工的信息技术水平和应用能力;同时,积极引进具有财务预算和信息化背景的复合型人才,为企业的财务预算信息化提供智力支持。

在财务预算信息化过程中,企业应建立健全的信息安全管理体系,确保财务预算数据的安全性和保密性。通过采用先进的数据加密技术、访问控制机制和安全审计措施,防止数据泄露和非法访问。同时,定期对财务预算信息系统进行安全检查和风险评估,及时发现并处理潜在的安全隐患。随着企业业务的发展和市场环境的变化,财务预算信息化需求也会不断调整和优化。企业应建立财务预算信息化的持续改进机制,定期评估现有信息系统的适用性和有效性,及时升级和完善系统功能。

5 国有企业内控信息化策略

国有企业内控信息化策略是企业提升管理效率、加强风险防控、确保合规经营的重要手段。在当前信息化快速发展的背景下,内控信息化已成为国有企业不可或缺的管理工具。以下将详细阐述国有企业内控信息化的策略。

企业应构建集风险管理、流程控制、数据监测与报告于一体的内控信息平台。这一平台应能够实时监控业务流程,自动记录操作日志,及时发现异常情况,并进行预警或阻断操作,以确保业务活动的合规性和安全性。同时,内控信息系统还具备强大的数据分析功能,能够帮助企业对大量业务数据进行筛选、比对和分析,为管理层提供决策支持。通过信息化手段,企业可以将各项业务流程固化为系统程序,确保每一步操作都符合内控要求。这种数字化的业务流程不仅提高了工作效率,而且大大降低了人为错误和舞弊的风险。

在内控信息化过程中,数据是核心资源,因此企业必须加强数据治理,确保数据的真实性、完整性和准确性。通过建立完善的数据管理制度和技术手段,企业可以防止数据被篡改或泄漏,同时信息安全也是内控信息化的重要环节。企业应采用先进的信息安全技术,如数据加密、访问控制等,确保内控信息系统的安全稳定运行。内控信息化的成功实施离不开员工的积极参与和支持。因此,企业应加强对

员工的信息化培训和教育,提高他们的信息素养和操作技能。通过定期举办培训课程、开展在线学习等方式,使员工能够熟练掌握内控信息系统的使用方法,从而更好地发挥内控信息化的作用。

内控信息化是一个持续不断的过程,需要企业根据实际情况进行不断调整和优化。企业应建立专门的团队负责内控信息系统的维护和更新工作,及时修复系统漏洞、更新功能模块,以满足企业不断发展的需求。同时,企业还应定期对内控信息化的实施效果进行评估和审计,发现问题及时改进,确保内控信息化的有效性和可持续性。内控信息化与财务预算信息化是相互关联、相互促进的两个方面。通过实现两者的有机融合,企业可以更加全面地掌握财务状况和经营情况,为决策提供更加准确的数据支持[4]。

6 国有企业财务预算与内控信息化面临的挑战与对策

随着信息技术的快速发展,国有企业越来越意识到财务预算与内控信息化的重要性。然而,在实际推进过程中,企业往往面临着诸多挑战。以下将分析这些挑战,并提出相应的对策。

6.1 面临的挑战

技术更新迅速:信息技术日新月异,新的财务预算与内控管理软件和系统不断涌现。国有企业需要不断跟进技术动态,确保所选用的系统和软件能够满足当前及未来的管理需求。

数据安全与隐私保护:财务预算与内控信息涉及企业的核心数据和敏感信息。在信息化过程中,如何确保数据的安全性和隐私性,防止数据泄露和非法访问,是企业需要重点关注的问题。

员工信息素养不足:信息化推进需要员工具备一定的信息素养和操作技能。然而,目前许多国有企业员工在信息方面的能力还有待提升,可能会影响到信息化的实施效果。

6.2 对策与建议

持续关注技术动态:企业应建立专门的技术研究团队或委托专业机构,持续关注财务预算与内控信息化的最新技术动态,以便及时调整和优化自身的信息化策略。

加强数据安全与隐私保护:企业应建立完善的数据安全管理制度,采用先进的数据加密技术和访问控制机制,确保财务预算与内控信息的安全性和隐私性;同时,定期对系统进行安全检查和风险评估,及时发现并处理安全隐患。

提升员工信息素养:企业应加强对员工的信息化培训和教育,提高他们的信息素养和操作技能。可以通过定期举办培训课程、开展在线学习等方式,使员工能够熟练掌握财务预算与内控信息系统的使用方法[5]。

7 结论

财务预算与内控信息化对国有企业来说至关重要。它不仅能显著提高企业的管理效率和风险控制能力,还能为企业决策提供更加准确、及时的数据支持,从而帮助企业更好地应对市场变化和挑战。国有企业在实施财务预算与内控信息化的过程中,确实面临着一系列挑战,如技术更新迅速、数据安全与隐私保护问题、员工信息素养不足、系统集成与数据整合难题以及法规与合规性要求等。这些挑战需要企业采取针对性的对策来加以解决。

参考文献:

[1]林君瑜.探析财务管理在企业内控管理中的作用[J].中国市场,2024(10):136-139.

[2]周子娟.全面预算管理在企业财务内控中的应用研究[J].活力,2024,42(4):58-60.

[3]杜莉莉.互联网时代企业财务管理内控问题与防范措施[J].今日财富,2023(18):134-136.

[4]韩飞飞.基于内控视域下的高职财务管理信息化研究[J].上海商业,2023(5):131-133.

[5]李晓晶.国有企业财务内控制度信息化建设与风险防范研究[J].财会学习,2023(2):161-163.

作者简介:任璐,女,江苏徐州人,江苏高速铁路有限公司,研究方向:财务管理。

大数据时代企业会计信息风险与防范策略分析

盛玉萍

（海通证券股份有限公司山西分公司，山西　太原　030000）

摘　要：我国经济的发展为科技领域创新提供了较多机遇，不仅实现了信息技术的广泛应用，更推动大数据时代的到来。通过顺应大数据时代发展趋势，立足企业会计信息风险展开深入分析，探究有效防范策略，最大限度保护企业信息安全，可推进会计信息化建设与发展，使其能真正做到信息的互联互通与高效共享，进而实现企业会计工作的高质量发展。

关键词：大数据时代；会计信息风险；防范策略；成因

中图分类号：F233　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0119-04

Analysis of accounting information risks and prevention strategies in the big data era

Sheng Yuping

(Haitong Securities Co., Ltd. Shanxi Branch, Taiyuan, Shanxi, 030000)

Abstract: The rapid development of China's economy has provided many opportunities for innovation in the field of science and technology, not only realizing the widespread application of information technology, but also promoting the arrival of the big data era. By following the development trend of the big data era, conducting in-depth analysis based on enterprise accounting information risks, exploring effective prevention strategies, and maximizing the protection of enterprise information security, we can promote the construction and development of accounting informatization, enabling it to truly achieve information interconnection and efficient sharing, thus achieve high-quality development of enterprise accounting work.

Key words: big data era; accounting information risk; preventive strategies; origin

0　引言

大数据时代，企业顺利推进会计信息化发展不仅可切实保证企业会计工作质量，也可提高企业会计工作效率，降低企业会计工作中所产生的各项人工成本，使其以较高的会计工作水平实现企业的高质量发展。目前，就企业会计信息化工作的实际落实情况来看，其中仍然存有一定的信息风险，导致企业发展存在大量安全隐患。通过针对该问题展开深度分析，以探索符合大数据时代发展下企业会计信息风险的防范策略，保障企业会计信息安全，可进一步推进企业会计信息化发展。

1　大数据时代企业会计信息面临的风险

1.1　数据安全风险

数据安全风险是当前大数据时代背景下企业会计信息所面临的主要风险，也是最难以预测、难以规避的潜在会计信息安全风险。在新时期社会发展背景下，科技水平的快速提升使互联网技术得以广泛运用，不仅彻底改变人们的生产生活模式，更转变了人们固有的发展思维，使其能充分认识到互联网技术的重要性，并使互联网技术在当今社会下得以普遍应用，交叉产生大量数据的同时也出现了大量的数据安全隐患。

例如，在互联网日常使用的过程中，所产生的各项信息都会生成相关数据，一旦被有心人盗取利用就会造成信息泄露。在企业中，所谓的会计信息安全风险是指网络黑客、病毒攻击等内在或外部因素影响，导致数据信息丢失、损毁、泄露等问题，由此所产生的企业信息安全隐患。通常情况下，企业财务数据信息包括，但不限于业务工作收支情况、重大投

资项目信息、企业决策信息等。此外,数据丢失、损毁、泄露还会增加企业违法违规运营的风险,也会影响企业管理层开展决策等相关工作,使企业面临严峻的发展隐患和发展阻碍。

1.2 数据质量风险

数据质量风险是指由于企业会计信息存在质量问题所引发的风险隐患。通常情况下,大数据主要有 4 个特点,分别是 Volume(大量)、Variety(多样)、Velocity(高速)、Value(价值),在信息技术的广泛运用下,使得数据得以爆发性增长。再加上社交网络、移动网络以及各种智能工具和服务工具的推广,使得数据信息更是得以大幅度产生的同时,数据来源也越发多样,其形式包括但不限于图片、音频、视频等,使得数据信息量更是呈几何式的增长。在大量的信息数据当中,真真假假掺杂其中,如果应用虚假会计信息开展会计信息化管理工作,会导致企业会计产生信息质量风险隐患。

例如,会计人员由于专业素质问题,在收集、核算、分析会计信息的过程当中出现失误,导致录入了不精准的数据信息,造成财务报告缺少真实性和精准性,进而引发企业发展决策的可行性等一系列问题。或者由于软件及硬件设备故障所引发的会计信息错录、少录多录等问题,影响会计数据信息真实性,进而造成数据质量风险产生。

1.3 技术应用风险

1.3.1 会计信息化管理系统出现故障问题

信息化管理系统是企业会计人员开展信息化管理的重要基础设备,其运行质量从根本上影响企业会计信息化管理质量。时代发展迅猛,越来越多先进的软件系统应运而生,信息化管理系统在长期运行的过程当中所产生的程序漏洞,会在一定程度上导致会计信号管理系统出现故障问题,致使会计工作被迫中断,部分会计信息损毁无法修复,甚至导致会计信息错录、少录、多录的情况。

1.3.2 工作人员技术操作不规范

企业会计信息是一项相对较为机密的管理内容,需要工作人员加强对企业会计信息的严格保护。但在企业会计工作实际展开的过程当中,工作人员自身技术上的问题,或者操作不够规范,导致在会计工作当中没有按照相关要求进行标准化作业,造成权限密码泄漏,数据输入、整理分析计算不够准确,或者随意使用系统设备打开其他网页导致电脑病毒、黑客入侵等,都会在一定程度上导致企业会计信息产生技术应用风险。

2 大数据时代企业会计信息风险的成因分析

2.1 技术层面原因

通过对大数据时代企业会计信息风险的成因进行分析,可以发现其成因包括技术层面原因、管理层面原因和外部环境原因。通过对其展开具体分析,结合实际情况,从而更好地探究有效的防范措施,合理预防和规避企业会计信息风险,同时实现企业会计信息的高质量发展。从技术层面的角度来看,导致企业会计信息风险产生的原因主要体现在以下三个方面。

2.1.1 会计信息化系统有待优化

系统在企业会计信息管理工作当中有着极为重要的积极作用,也是最容易引发信息安全隐患的核心。一旦会计系统存在问题就会滋生大量的信息安全风险,而问题的核心在于技术不足导致难以对现有信息系统进行优化提升。

2.1.2 工作人员素质有待提升

人为因素是导致企业会计信息产生安全风险的主导因素。工作人员专业素质较低,导致在日常工作展开的过程中容易存在数据分析核算录入不准确,造成信息安全风险。而其中的核心原因在于缺少高质量的会计人才以及完善的人才培训机制,导致会计人员缺少学习通道,难以提升素质。

2.1.3 软硬件设备有待维护

软硬件设备是支持企业会计信息化工作的重要基础,一旦产生故障问题则会引发严峻的安全风险影响企业会计信息化工作的落实,导致企业会计信息容易受软硬件设备的故障影响造成数据丢失。而其中原因在于对软硬件缺乏技术保护和设备维护。

2.2 管理层面原因

由于管理方面所造成的企业会计信息安全风险多种多样,其中包括但不限于缺少完善的风险防范装置、规范化的管理制度等,是导致企业会计信息安

全风险产生的主要原因。就以缺乏规范化的管理制度为例,管理制度是保障企业会计信息管理工作规范标准的重要技术所在,但制度缺失导致难以对工作人员的工作行为展开管理及约束,使得工作人员极易受人为因素影响,造成企业会计信息产生安全隐患;或者对会计信息缺乏针对性管理,导致企业所有人都可经过系统平台获取企业机密会计信息。

2.3 外部环境原因

外部环境原因是企业会计信息安全信息防范中不可控的风险成因,是指黑客攻击或者软件病毒所导致的信息泄露、丢失等问题。在当前时代背景下,“黑客”攻击、软件病毒等十分常见,深度隐匿在各个软件系统中,很容易在日常使用的过程中导致企业会计信息受到黑客攻击或软件病毒影响,造成系统崩溃、数据丢失。虽然容易造成极大影响,但该类问题屡禁不止,甚至滋生了新的病毒和攻击形式,导致信息防不胜防。而企业要解决这一问题,就必须从根本上提高会计信息的自我防范能力。这种自我防范能力的缺失,会造成企业会计信息容易受外界环境因素影响,从而出现数据丢失等安全风险。

3 大数据时代企业会计信息风险的防范策略

3.1 技术保障措施

3.1.1 强化数据加密与访问控制

首先需要基于企业会计信息展开深度分析,根据企业会计信息的重要价值进行分层保护。例如,企业可针对整个数据库或特定字段,正在传输的数据以密钥的形式来进行加密,并用 SSL 或 TLS 保护数据在传输过程中的安全。在此的基础上,企业需要结合身份验证和授权机制构建访问权限,其中身份验证用于确认用户身份包括用户名、密码、指纹识别等。而授权机制则是根据用户身份来开放不同权限,进而保护企业会计信息,增强信息的保密性。

3.1.2 建立数据备份与恢复机制

在建立数据备份与恢复机制的过程当中,企业需要根据会计信息的实际备份需求选择合适的备份方法。如定期全量备份就是一种将所有数据全部备份到另一个存储设备中的备份方法,可有效保证数据的完整性和准确性,但整体备份时间较长,还会占用较大的存储空间。除了该种方法,还有增量备份,增量是在全量备份的基础上只备份发生变化的数据,以缩短备份时间和储存空间。此外,还有在线备份,将数据备份到云储存或远程服务器等在线平台当中实现实时备份储存。该种方式能根据实际需要做到随时恢复、随时查看、随时备份的优势特点,根据实际备份要求制订合适的备份策略,包括备份频率、备份介质、备份位置等;并对备份数据的完整性和可用性展开定期检查,同时测试数据的恢复过程,以保证数据备份和恢复机制的有效性,使其能更好地保护数据安全。最后,企业还要定期更新备份方案,以保证数据安全。由于综合原因使得数据的变动和备份技术的更新速度相对较快,如果长时间使用同一个备份方案,就容易受到外界因素影响导致数据丢失。此外,工作人员需要积极学习并了解当下最新的备份技术、备份工具以及简单的病毒攻击手段,从而针对性保护数据,避免数据丢失[1]。

3.2 管理优化策略

通过管理能有效防范绝大多数由人为因素所导致的信息安全风险。通过对管理加以高度重视,并制订合适的管理优化策略,以完善的管理制度和管理体系实现企业会计信息工作过程的规范化,避免数据流失产生安全风险。在这过程中,可从内部控制体系和人员培训与职业道德教育两个角度入手,通过内部控制体系规范流程,通过强化人员培训与职业道德教育提高素质,以保障企业会计信息工作质量[2]。

3.2.1 完善内部控制体系

企业需要根据内部职能部门从中制订精细化的工作内容,以此为基础制定相对应的规章制度。就以责任制度为例,通过将具体的工作职能与责任进行划分,并从中采取一定的激励措施,如绩效奖金、晋升通道、物质奖励等,调动工作人员积极性。同时,还需要针对人为随意篡改会计数据信息,工作人员操作失误等问题采取一定处罚,进而提高工作人员的高度认知,使其能严格按照相关规范要求实现标准化作业。

3.2.2 加强人员培训与职业道德教育

首先,需要从职业道德入手,组织企业工作人员围绕职业道德规范、职业道德素养展开思想教育,从思想层面上,提高工作人员的思想认知,使其能认识坚守自身工作底线、明确自身工作职能的重要性。其次,加大与教育机构的合作力度,使其能从中引进高素质的复合型人才,在完善人才储备量的同时建设高质量的人才队伍;并在此的基础上,加大人才培训力度,根据人才的实际培训需求为其提供针对性的培训课程,使其能有效提升自身专业素养,实现高质量开展企业会计工作,避免在工作的过程当中造成企业会计信息泄露。除此之外,还需要制定绩效考核制度,根据工作人员的实际工作绩效定期展开相对应的工作考核,并根据考核内容开展职业培训教育,提升工作人员的工作能力,如能在会计信息目录失误的第一时间对其进行修正调整,并更正数据,以减少损失,避免风险发生[3]。

3.3 风险监测与预警机制

3.3.1 建立实时风险监测系统

首先,企业需要基于大数据技术,对会计信息安全风险展开深度分析,并将其纳入实时风险监测系统中,成为数据库作为支持实时风险监测系统运行的重要依据,使其能联系实施风险监测系统和紧急预案;并在此基础上,基于数据结合具体安全风险问题判定相应等级,根据不同风险的影响程度制订应急预案运行指令,使其能形成初步的系统结构。其次,将所建立的实时风险监测系统与企业会计系统进行对接,能在企业会计系统中实现全覆盖,根据企业会计系统的运行过程展开全方位的实时监测,及时捕捉企业会计系统运行过程中所可能产生信息安全风险的影响因素,启动应急预案。最后,通过后台传输功能将应急预警发送至管理人员的智能终端,实现风险精准定位,从而辅助管理人员切断相关设备达到截停设备、维护设备的目的[4]。

3.3.2 制订应急预案

当企业会计信息出现重大异常情况时,应及时发出预警信号并通知相应管理人员及领导人员,使其能通过统一调度降低影响。而当企业会计系统存在设备故障、软件故障等常见故障信号时,则需立即启动备份装置,备份当前数据信息,并将其切换到其他设备上。而当企业会计系统存在由于网络故障或者设备卡顿等异常时,则可自动启动数据恢复装置,恢复当前页面[5]。

4 结论

总而言之,会计信息化发展是大数据时代背景下企业会计的必然发展趋势,不仅传承着传统会计的升华与精髓,更是对传统会计理论知识和实践模式的升级与创新,使其能生成全新的工作形式提高会计工作效率的同时保障工作质量,进而满足企业高质量发展的新要求。但在会计信息化落实的过程当中,同样也会受到大数据时代的负面因素影响,导致会计信息化容易存在一定的信息风险。所以,需要通过针对这一问题展开切实研究,希望能够得出有效见解,助力企业会计信息化建设的进一步完善。

参考文献:

[1]戴莉.大数据时代企业会计信息化风险与防范策略[J].中国乡镇企业会计,2022(7):181-183.

[2]宋国良.大数据时代企业会计信息化风险与防范策略研究[J].企业改革与管理,2021(14):145-146.

[3]茅安婷.大数据时代企业会计信息化的风险与防范策略试析[J].营销界,2021(24):172-173.

[4]欧玉辉.分析大数据时代下企业会计信息风险分析及防范方法[J].营销界,2020(20):131-132.

[5]陈怡颖.大数据时代企业会计信息化风险与防范策略研究[J].时代农机,2018,45(10):84-85.

作者简介:盛玉萍,女,甘肃武威人,海通证券股份有限公司山西分公司,研究方向:会计。

乡镇卫生院财务管理存在的风险及对策分析

孙雪映

（河南省安阳市滑县桑村中心卫生院，河南　安阳　455000）

摘　要：近年来，乡镇卫生院面临诸多财务风险，严重影响乡镇卫生院健康发展。文章重点阐述了乡镇卫生院常见的财务风险，比如债务风险、事业收入降低风险、医保基金风险、预算执行管理风险等，并对风险的形成原因进行详细分析，包括债务风险形成原因、经营风险形成原因，并指出具体的风险化解应对措施，希望对乡镇卫生院预防和化解财务风险带来一定帮助。

关键词：乡镇卫生院；财务风险；资产负债

中图分类号：F275　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0123-04

Analysis of the risks and countermeasures in financial management of township health centers

Sun Xueying

(Sang Village Central Health Center, Hua County, Anyang City, Henan Province, Anyang, Henan, 455000)

Abstract: In recent years, township health centers have faced numerous financial risks that severely affect their healthy development. The article focuses on the common financial risks in township health centers, such as debt risk, reduced operational income risk, medical insurance fund risk, budget execution management risk. It provides a detailed analysis of the causes of these risks, including the causes of debt risk and operational risk. It also points out specific measures for risk resolution and response, hoping to offer some assistance in preventing and resolving financial risks for township health centers.

Key words: township health centers; financial risk; assets and liabilities

0　引言

近年来，随着医院信息化系统建设、医保政策改革、医疗收费价格改革、县域内医共体建设等政策的实施，给乡镇卫生院的发展创造了不少机遇，但同时也带来了诸多财务风险。乡镇卫生院如何化解发展过程中的财务风险，是能否确保乡镇卫生院健康发展需要解决的问题。

1　乡镇卫生院常见的财务风险

1.1　资产负债率高

1.1.1　乡镇卫生院负债进行大型设备购置、房屋修缮等项目

乡镇卫生院在购置大型设备及房屋修缮时，由于资金短缺，财政支持不到位。大部分采用欠款的方式进行购买，形成大量长期负债，日常还款压力较大、资金流动性差，造成较大的财务风险[1]。

1.1.2　乡镇卫生院非流动资产价值低

乡镇卫生院房屋、设备陈旧，待报废固定资产、闲置资产较多，不能有效发挥资产效益。尤其一些房屋建设时间已有几十余年，净值几乎接近于零。随着经济发展，部分乡镇卫生院就医环境差、设备陈旧的现状，无法满足周边居民的医疗需求，也导致乡镇卫生院经济效益低。

1.2　事业收入不能满足日常经济运行

1.2.1　乡镇卫生院药占比高

乡镇卫生院受其医务人员业务水平、医疗技术、设备配置的影响，许多检查、检验及治疗无法开展，导致事业收入难以实现。受地方医保政策的影响，乡镇卫生院门诊患者中多数为慢性病、两病患者，门诊收入中药品收入占比达到60%～70%，检查收入、治疗收入、手术收入少之又少。

1.2.2　乡镇卫生院药品实施零差价政策

2009年前后，各乡镇卫生院取消药品加成，药品实施零差价政策，从而导致乡镇卫生院业务收入大幅减少。各地区因财政补偿不足，乡镇卫生院基本药品补助收入也难以实现。

1.2.3 乡镇卫生院医务人员劳动价值较低

乡镇卫生院医疗服务收费价格低,尤其反映医务人员劳动价值的护理费、治疗费、手术费等收入,普遍收费标准低,不能体现医务工作者的劳动价值。尤其近年来,随着医疗服务价格调整,乡镇卫生院各项收费价格下降趋势越来越明显,事业收入很难达到预期。

1.2.4 乡镇卫生院社保、工资压力大

乡镇卫生院业务支出中,除去与业务活动直接相关的专用材料费用支出外,最大的支出是人员支出。由于乡镇卫生院业务收入较低,同时药品占比较大,结余部分无法满足人员社保、工资支出。专业技术人员收入无法保障,也导致专业人才流失,进一步增加乡镇卫生院经营风险。

1.3 医保基金资金安全风险

1.3.1 医保基金管理制度不健全

医保局近年来实施的 DIP/DRG 支付方式,对乡镇卫生院来说是全新的支付政策。多数乡镇卫生院医保基金管理制度不健全,对政策不熟悉,导致医保资金超支情况严重。对医保资金的超支部分多数由乡镇卫生院承担,造成较大财务风险。同时由于医保监管部门的各项检查,乡镇卫生院存在较多医保违规情况,也带来较大财务风险。

1.3.2 财务人员综合素质有待提升

乡镇卫生院财务人员对医保支付方式不熟悉、不了解。对 DIP/DRG 支付方式认识不足,忽略了医保新的支付方式对预算管理、成本控制、资金管理带来的影响,造成较大财务隐患[2]。

1.4 预算管理难以执行

1.4.1 预算编制管理不科学

近年来,随着经济不断发展,医疗卫生领域改革持续推进,国家对基层医疗机构的支持力度加大,但基层医疗机构在预算管理开展方面存在诸多不足。乡镇卫生院业务量小、领导不重视,预算编制与实际情况脱节。

1.4.2 预算管理执行难

部分乡镇卫生院领导忽略预算在财务工作中的重要性,对各部门的收支计划要求不严格,预算程序执行不到位;也未设置专人对各部门预算执行情况进行考核,更没有设置监督、评价机制,或者是只重视收入预算而忽略支出预算。

2 乡镇卫生院财务风险形成原因

2.1 债务风险形成原因

2.1.1 事业收入难以满足日常经营活动

乡镇卫生院事业收入受各项政策制约,难以满足单位设备更新、基础设施建设等需求。如果单位更新设备、改善医院就医环境,就必须举债进行,势必加大乡镇卫生院财务风险。社保、人员经费、日常经费开支,进一步加大乡镇卫生院负担,导致乡镇卫生院结余降低甚至出现负结余情况。

2.1.2 财政拨款补偿不足

乡镇卫生院多数为差额补助事业单位,但近年来随着地方财政困难,财政资金无法保障乡镇卫生院设备购置、大型修缮、房屋建设等项目。乡镇卫生院人员支出中的基础工资、绩效工资、社保费等财政资金无法补偿。由于事业收入的不足,人员支出也给乡镇卫生院带来不小的财务压力,很多乡镇卫生院通过拖欠供应商货款来保障人员工资。长此以往,形成较大财务风险。

2.2 经营风险形成原因

2.2.1 事业收入无法达到预期

由于医保、物价等各项政策的推进,尤其受医保支付方式的调整,门诊次均费用、住院次均费用均出现下降情况,事业收入难以达到预期。再加上财政拨款补偿不足,乡镇卫生院经营风险逐步攀升。

2.2.2 医保基金监管不到位,带来财务风险

各地医保部门加强日常检查、飞行检查等方式,并通过第三方审计,联合物价部门对乡镇卫生院进行检查。对医疗机构挂床、分解住院、过度检查、过度治疗、串换收费、超范围收费等医保违规情况进行检查。乡镇卫生院医保违规基金少则几千元,多则几十万甚至上百万元,对本单位财务造成较大财务风险。

2.3 财务风险形成原因

2.3.1 预算管理制度执行不到位

乡镇卫生院对全面预算管理不够重视,未设置专门的预算管理部门,更有甚者预算全程是由财务部门进行编制管理。这不仅无法实现全面预算管理的目标,还会影响全面预算的成效[3]。

2.3.2 医保基金管理制度不完善

乡镇卫生院难以适应新型医保支付方式,在政策落实上比较被动,更没有完善的医保基金管

理制度,未将医保基金管理工作落实到日常管理工作中。

2.3.3 内部控制制度不完善

乡镇卫生院财务管理内部监督评价机制是保障财务工作顺利进行的关键,然而当前多数乡镇卫生院未建立这一机制。受传统观念和经济发展水平等因素的制约,不少乡镇卫生院对内部控制缺乏应有的重视,片面地认为其与医院经营管理关系不大不予考虑;或者只注重财务人员素质及日常业务培训,忽略了审计工作对医院内部控制发挥的作用[4]。

2.3.4 乡镇卫生院财务工作落后

随着乡镇卫生院业务发展需要,对财务工作人员的专业素质要求越来越高。当前部分基层卫生院缺乏高素质的财务管理人员,从而导致财务管理工作始终还停留在算账、编写报表阶段,而尚未将基层卫生院的业务活动密切结合起来,严重影响了乡镇卫生院的经济效益,带来财务风险。

3 乡镇卫生院财务风险化解方案

3.1 债务风险化解方案

3.1.1 大额支出项目实施需要充分论证

乡镇卫生院大额支出项目实施要先确保资金来源,尽量在有财政资金支持的情况下开展,多方面对项目进行论证评估,确保项目实施能为单位带来经济利益和社会效益。

3.1.2 加大成本控制力度

在以往乡镇卫生院的财务管理过程中,只有领导和财务管理人员才了解基层卫生院的财务状况,而其余的工作人员对乡镇卫生院的财务管理内容认识不全面,成本控制意识薄弱,在一定程度上制约了相关财务数据信息的获取,严重影响基层卫生院的成本控制成效。因此,为了让乡镇卫生院的经济效益实现最大化,财务管理人员应积极树立良好的成本控制意识,正确认识到成本控制的重要性,并就医疗物品采购工作积极进行沟通和交流,让各项数据指标更加可靠、真实、准确。同时,通过全面优化医疗物品采购流程,有效降低乡镇卫生院在采购方面的成本支出,最大限度提升基层卫生院的成本管理水平。

3.1.3 合理配置科室人员

乡镇卫生院合理配置各科室人员,加强岗位考核制度,优化岗位设置,尽量减少人员开支。

3.1.4 提高资产利用率

乡镇卫生院想要实现长远的战略发展目标,就要重视资产负债的管理工作。结合乡镇卫生院自身情况来说,应将现有的资产充分发挥作用,提高资产利用率。同时对单位内部资产加强跟踪管理,及时清理报废资产,合理利用闲置资产,避免固定资产无形中被浪费,也避免固定资产被闲置。

3.2 经营风险化解方案

3.2.1 增加事业收入,降低经营风险

乡镇卫生院应加强绩效考核,调动员工积极性,提高医疗服务质量,确保各科室能完成预算目标;提高医务人员专业技术水平,同时鼓励医疗人员发展特色治疗、特色科室,增加诊疗收入。

3.2.2 做好基本公共卫生工作

乡镇卫生院财政拨款收入来源,主要是基本公卫拨款收入。做好基本公共卫生工作,能更好地服务当地群众,为乡镇卫生院带来社会效益,同时也能争取到更多财政拨款收入。

3.2.3 加强医保资金监管,避免医保违规行为

乡镇卫生院管理人员应充分认识到医保基金重要性,严格遵守医保局各项医保政策,对医保违规行为纳入医务人员日常考核。只有在符合医保政策的条件下开展诊疗行为,才能避免医保基金损失,减少财务风险[5]。

3.3 推动全面预算、内部控制制度、信息系统建设,减少财务风险

3.3.1 开展全面预算管理

乡镇卫生院作为基层医疗机构,在日常业务活动中,全面开展预算管理,确保资源合理利用和财务稳健发展。尤其在医保支付方式改革的背景下,更应该加强预算管理,提高医疗服务质量,适应新的医保政策,确保乡镇卫生院更优质地发展。

3.3.2 建立健全内部控制制度

乡镇卫生院要高度重视财务风险管理工作,完善财务风险管理体系,建立财务风险预警机制;要对本单位的财务风险精准定位,科学化解;把财务风险降到最低,确保乡镇卫生院卫生事业健康发展[6]。

3.3.3 加强财务人员队伍建设,提升财务人员水平

乡镇卫生院要重视财务人员的培养,以适应不断变化的财务环境。财务人员也要不断地更新自己

的知识和技能,结合乡镇卫生院的业务特点,医保政策要求,更好地适应乡镇卫生院的发展。

3.3.4 创建信息化财务系统,提升财务管理水平

通过创建信息化财务管理系统,对乡镇卫生院的收入与支出情况,进行精细化的实时监控与深入分析,减少信息不对称产生的财务风险。通过创建信息化财务管理系统,可以对乡镇卫生院的收入与支出情况,进行精细化的实时监控与深入分析,进而对内部财务管理工作进行精准协调,确保财务管理工作的高效运行。同时,该系统还能对各项财务数据信息进行深入剖析,生成财务分析报告,为乡镇卫生院管理者提供决策支持,助力医疗工作的全面规划,以及财务预算工作的有效开展,最终实现资金的优化配置与高效利用。此外,通过构建信息化财务管理系统,不仅是基层卫生院适应信息化时代发展需求的必然选择,也是提升财务管理水平、优化医疗资源配置、提高医疗服务质量的重要途径。

3.4 提升财务透明度与合规管理,防范财务风险

3.4.1 强化财务公开透明

乡镇卫生院应定期公示包括但不限于收支明细、资金流向及存量等关键财务信息。卫生院需在公开透明的框架内,重视公共服务信息系统的打造与完善。比如建立财务信息公开板块,实时更新相关财务数据,便捷民众在线查询,不仅提高了工作透明度,还能增强社区居民对卫生院的信任。

3.4.2 加强合规管理与审计

乡镇卫生院应建立起一套全面的内部合规监管体系,应确立并执行严格的规定和操作流程,并确保员工对这些规程有充分的理解与认识。卫生院应该定期邀请专业的审计顾问或内部审计团队,对财务制度和实际执行情况进行独立和专业的审计,及时发现管理中的漏洞。这些审计结果需要详细记录和存档,并定期进行审计报告的编制,达到增加透明度、提升公信力的目的。

3.4.3 建立财务风险预警机制

卫生院应当建立财务风险数据库,利用现有的财务软件收集各项财务指标和运营数据,并确保数据的实时更新与共享。基于风险管理的基础,可以使用多元统计分析、数据挖掘等方法,定期编制财务健康度的报告,应特别警惕关键财务指标的异常变化,如资产负债率、流动比率、资金使用效率等。当出现不利信号时,及时向管理决策层汇报,采取危机干预措施。

4 结论

总之,在医疗体制深化改革,医保政策不断推进的背景下,乡镇卫生院财务管理面临诸多问题和挑战。为了有效解决这些问题,乡镇卫生院要建立健全各项财务制度,并确保制度能够有效运行。同时乡镇卫生院要树立“过紧日子”的理念,严格控制各项开支。“三重一大”项目必须经过慎重充分的评估,避免出现较大财务风险。乡镇卫生院要重视财务工作,重视财务风险对单位带来的诸多风险。同时,加强财务人员队伍建设,培养财务人员的专业技术能力,让财务人员能够更好地做到业财融合,让财务人员在成本控制、收支管理、内部控制等方面发挥重要作用。

参考文献:

[1]张海鸣.乡镇卫生院财务管理常见问题及解决措施研究[J].财经界,2021(34):138-139.

[2]任丹.DRG 支付方式改革视域下乡镇卫生院财务管理分析[J].财经界,2023(21):126-128.

[3]杨英,朱红冬.基层医疗机构执行全面预算管理研究[J].新理财(政府理财),2022(12):66-68.

[4]张琛.县域医共体下乡镇卫生院财务管理问题研究[J].中国乡镇企业会计,2024(6):63-65.

[5]王梅.乡镇卫生院财务管理的风险与防范策略[J].当代会计,2021(13):73-74.

[6]朱玲杰.浅谈乡镇卫生院内部财务控制制度建设[J].中国农业会计,2023,33(17):64-66.

作者简介:孙雪映,女,河南安阳人,河南省安阳市滑县桑村中心卫生院,研究方向:财务管理。

浅议如何加大医院内部审计力度助力公立医院高质量发展

吴晓春

（盐城市第三人民医院，江苏　盐城　224001）

摘　要：新发展形势下，人们的生活水平得到较大提升，对医院的医疗服务也要求更高。公立医院作为具有公益性的医疗服务单位，在经营管理中应当重视经济效益和社会效益。同时，随着医疗体制改革，公立医院竞争更加激烈，加大内部审计力度能够帮助医院实现管理的优化，从而提高医院管理质量。文章通过探讨内部审计对公立医院的重要性，重点分析当前医院内部审计存在的不足，并提出对应措施，以期帮助医院提高整体管理效益，实现高质量发展。

关键词：公立医院；内部审计；措施

中图分类号：F239.45　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0127-04

Discussion on how to increase the internal audit of hospitals to help the high-quality development of public hospitals

Wu Xiaochun

(Third People's Hospital of Yancheng, Yancheng, Jiangsu, 224001)

Abstract: In the current developmental context, people's living standards have significantly improved, leading to higher expectations for hospital medical services. As a public welfare medical service unit, public hospitals should prioritize both economic and social benefits in their management. Moreover, with ongoing reforms in the medical system, competition among public hospitals has intensified. Enhancing internal audit efforts could help hospitals optimize their management and improve the quality of hospital administration. The article discusses the importance of internal auditing for public hospitals, focusing on analyzing the existing problems in current hospital internal auditing and proposing corresponding measures, to help hospitals improve overall management efficiency and achieve high-quality development.

Key words: public hospitals; internal audit; measures

0　引言

加强内部审计能够帮助医院规范自身的经济活动，防范医院经营风险，提高医院整体管理质量。但实际上，当前部分医院内部审计实施不够科学，审计建议并未在医院日常管理中落实，难以发挥审计监督作用，无法及时发现医院内控中存在的缺陷，影响医疗服务质量及效率，不利于医院发展。因此，医院需要加大审计力度，充分分析业务中存在的不足，并按照要求及时整改，提高审计作用。

1　公立医院内部审计的重要性

1.1　发挥纪监审联动协同效用

开展内部审计，公立医院应构建完善的内部审计信息共享机制，加强与纪检监察部门的联系，充分发挥协同监督作用。制订审计计划时，应当充分考虑纪检监察的意见，并将纪检监察关注的问题作为重点审计对象之一，通过开展事前、事中及事后审计，为纪检监察提供重要审计信息，实现与纪检监察的有效联动，全面提高医院的整体监督管理效率。

1.2　推动医院经济管理机制改革

内部审计最重要的职能是监督职能，通过审计监督能够发现医院经营管理中的问题，并督促各科室和部门及时整改，提高医院管理效率。公立医院具有较强的公益属性，因而在经营管理中需要重点关注社会效益，应当合理平衡社会效益和经济效益。通过内部审计对医院的资金运行状况进行全面监

督,掌握资金使用情况,结合经济效益和社会效益两方面减少医院的整体运行成本,改善医院的经济管理机制[1]。

2 公立医院内部审计中存在的不足

2.1 内部审计环境不完善

部分医院对内部审计重视度不高,对审计工作了解不足。一些医院将内部审计看作是财务收支管理的监督机制,没有意识到风险导向下的内部审计对医院内控监督的作用,开展内部审计工作比较局限,无法真正发挥其作用。同时,一些医院并未根据新需求对内部审计机构进行完善,无法顺利推进审计工作,无法真正落实审计方案和制度,影响医院健康发展。在实际工作中,我国公立医院存在审计工作由分管领导负责甚至是由其他部门人员兼任的情况,并且医院的内部审计人员大多是财务人员,开展审计工作的财务人员也没有及时回避,审计工作受到其他部门及因素的影响较大,导致审计公平性和公正性不足。

2.2 内部审计全面性不足

根据医院目前审计工作开展情况来看,当前部分医院相关人员对审计工作重要性认知存在不足,对内部审计的重要性缺乏了解,内部审计人员配备不足,影响审计工作的顺利开展。同时,受到理念及人员专业能力等的影响,现阶段医院审计工作开展缺乏全面性,整体工作经验不够丰富,审计形式大多是事后审计,不能真实反映并预防医院经营过程中的问题,与医院管理需求不符[2]。公立医院当前在内部审计中更加重视财务收支审计,对专项经济的管理使用审计及物资管理的审计等方面不够全面和科学,导致审计职能无法有效体现,影响医院的正常运行。

2.3 内部控制制度有待健全

完善的内控制度是确保医院内部审计工作顺利开展的基础。实际上,尽管大部分医院已经认识到内控制度建设的重要性,但依旧有部分医院存在内控制度不完善的情况,影响内部审计的真实性。从单位层面和业务层面分析,部分医院单位层面内控制度不完善,缺乏健全的决策机制,内部管理机构设置职责分工不明确。从业务层面来看,医院在预算、收支、资产、医疗业务管理等方面,缺乏完善的制度,影响工作顺利推进。

2.4 关键业务中存在不足

当前,部分医院在招标采购、经济合同管理及工程项目审计中还存在一定不足。在招标采购中,部分医院存在采购流程不合理、缺乏完善的采购管理制度、采购工作中,存在职能交叉、人员责权划分不明确等问题。在经济合同审计中发现医院缺乏完善的审计合同、经济合同签订流程不合理、合同主要条款和招标文件表达不一致及合同履行不当等情况[3]。在工程项目审计中,发现部分项目审计制度不完善、签订的施工合同不够严谨和科学、工程材料选择中质量和价格不合理等问题,需要医院审计发现其中问题并采取有效的优化措施。

2.5 内部审计专业人才缺失

公立医院内部审计需要专业的审计人员,以保障审计的权威性。但实际上医院部分内部审计人员专业能力不足,审计人员大部分是从财务部门调动的,对审计专业知识和工作方法掌握不准确,影响审计工作效率,难以在审计中准确识别医院的风险,导致审计结果真实性不足,影响医院内部审计工作开展。

3 公立医院加强内部审计优化措施

3.1 完善医院内部审计环境

公立医院构建完善和谐的内部审计环境是内部审计工作开展的重要基础。一方面,公立医院要认识到内部审计的重要性,医院主管部门要加强整体的监督和指导,设置完善的内部审计要求及考核制度,并制订健全的审计工作手册,为审计工作提供重要依据。同时,医院要重视对内部审计的宣传和指导,利用医院内部的各种宣传渠道及时公布审计的制度要求及考核细则等,并宣传审计的重要性及对医院工作指导性,促使医院员工更加重视和理解内部审计,从而积极参与审计工作。另一方面,公立医院要根据内部审计要求,完善审计组织架构,实际管理工作中。公立医院要根据相关政策要求制订完善审计组织架构,根据要求成立独立的审计部门,并且确保内部审计的权威性,避免审计受到外部环境影响,确保审计工作能够顺利落实。

3.2 全面强化内部审计

3.2.1 强化财务收支审计

公立医院财务收支审计包括资产类审计、负债类审计、净资产类审计、收入类审计和支出费用类审计。资产类审计应当重点关注资产管理制度是否完善、医院内部有没有制定相应的资产管理制度、资产管理细则是否明确、内部规定与上级部门要求是否一致、管理中有没有存在漏洞、资产获取有没有存在不合理的情况、医院内部是否存在资产浪费情况、固定资产是否按照规定进行相关评估、资产的办理和入账流程合规与否[4]。负债类审计主要对医院负债表进行审计,查看医院往来款项,分析医院是否存在需要偿还本金和利息的债务,医院预收款、应付账款及其他需要付款的款项是否存在不合理的情况。净资产审计要关注净资产结构和增长能力,对医院三年以上或者金额较大的往来款项进行核对,分析项目比例是否合理。收入类审计要求医院在审计工作中,对收入来源合规与否、财务专项资金的合理性进行全面审计,确保医院财务资金管理安全。审计人员在收入审计中,需要确认医院的医疗款项收入及病患的医疗款项明细,并与医院总账比对,分析其中存在的出入,全面分析医院的核算及入账情况等,保障医院各项费用收入合规。支出类审计要求重点关注医院的费用支出情况,确保费用支出合法真实,促使医院真正做到专款专用。

3.2.2 强化预算编制及执行情况审计

在预算编制审计中,应当重点审计医院在编制预算时,有没有遵从编制原则、预算编制方法是否合理等,医院在编制预算时有没有存在虚报、截留等情况;预算收入及支出有没有全面反映医院的具体收支情况;医院预算编制是否全面和完整等。在预算执行审计中,应当重点审计收入预算执行审计及支出预算执行审计,收入预算执行审计重点应当审计医院预算管理的所有收入有没有全部纳入预算中,是否实现了统一核算和管理;医院各项收费是否与相关规章制度要求相符等。支出预算执行审计中,应当重点关注各项支出预算有没有依据确定的经费项目、标准、用途等支付费用;业务活动费用等有没有严格遵循计划执行;医院是否存在超预算支出及无预算支出等;审计各项费用支出的效益,是否存在浪费等情况。

3.2.3 做好经济责任审计

医院经济责任审计需要对领导干部任职期间政策执行情况、发展规划措施制订和执行情况、治理结构等进行审计。政策方针执行情况审计,要重点关注医疗服务改革价格执行情况,是否遵循新医改政策要求。医院发展规划措施制订和执行情况审计主要是对医院中长期规划与国家发展要求是否一致、有没有对规划制订年度工作计划、有没有对规划执行情况进行验收,重点关注其中绩效考核完成情况。治理结构审计主要对医院管理体制、组织架构、管理制度、监督制度等合理性进行审计,关注医院工作开展中各项制度是否得到落实。

3.2.4 深化其他专项审计

内部审计是医院重要约束机制,可以及时发现医院存在的问题,推动医院实现长效发展。第一,内控审计中,通过审计对医院内部是否有制订完善的内控制度及制度执行的规范性进行确认,同时还要明确医院有没有严格遵循政府要求价格政策。此外,还需要审计医院内部机构设计及自身机制的合理性,及时发现内控缺陷并采取有效的整改措施,确保风险可控。第二,财务管理审计中应当构建完善的审计制度,以此为审计工作落实提供依据,审计人员必须深入财务工作中,审计财务工作的真实性和规范性,避免可能出现的违规舞弊情况。财务管理审计需要审计人员全面分析和检查相关财务制度,保障财务数据真实和完整。一旦财务数据不够真实,则财务管理工作开展毫无意义。第三,在重大经济决策审计中应当选择合适的方式,对预算收支方案、专业项目采购施工、国家重点投资项目等重大事项进行审计,分析重大经济决策有无根据一定要求通过完善的决策程序制订的。同时,在审计中需要对相关领导及干部和职工代表进行谈话,明确重大经济决策是不是通过民主、集体研究决策。第四,在物资审计中要求相关人员对医疗物资的损耗、药品投入使用等情况全面审计,对物资盘点的真实性及物资价格的准确性进行全面审查,同时需要医院对各项物资的使用效果进行全面核查,确保医院各项

药品、设备、耗材等物资得到有效使用，整个领用过程完全符合标准。

3.3 制订健全的内部控制制度

首先，医院需要构建健全的内部管理系统，并完善内部审计机制，为内部审计工作开展奠定基础。其次，针对医院内部医护人员制定完善的管理制度，要求对医院各部门和科室的职责严格划分，并且实现医院资源的统一管理，确保制度得到真正落实。最后，对医院医护人员的工作行为准则进行优化，确保所有人员都能按照准则规范自己工作，在医院内部构建良好的内控环境。开展内部审计工作时，医院要求各部门共同配合，全面提高协调性，增强医院整体凝聚力，保障医院资源得到合理分配和使用。

3.4 做好关键业务的审计监督

3.4.1 招标采购审计监督

在招标前，医院要充分调研和审核采购模式公开与否、采购方式合理性等，避免出现招标采购不规范的行为。医院在开标及评标环节，需要对整个投标文件全面性、合规性及评标过程公开透明性进行评估。招标完成后，医院需要对合同签订过程进行监督，及时审核合同金额、数量及重要条款有没有存在改变情况，确保合同与招标文件一致。

3.4.2 经济合同审计监督

在经济合同审计中，公立医院需要在合同签订前，审核相关资料完整和全面性，对合同主体的履约能力进行核查。在经济合同签订过程中，医院需要对合同签订合规性及合同盖章等情况进行审核；在合同执行中，则需要审核合同是不是存在重点风险；合同履行中，有无合同内容及金额、期限等信息变更情况，以及完善的变更手续完善与否。

3.4.3 工程项目审计监督

内部审计需要参与招标会议，对招标文件中的采购需求合理性、工程量清单真实一致性及采购部门的职责等进行审核，并对整个评标过程进行监督。审计人员需要对合同文本的合法性进行审核，确保合同真实有效；在项目建设中，需要对项目设计及工程量变更合法合规进行审计，合同款项有没有按照合同要求及时支付，保障合同执行合规。项目竣工时，审计人员需要对项目资料等进行审核，明确资料是否完善合规，并对项目工程现场与资料是否一致进行审核，根据要求出具完善的审计报告。

3.5 加快培养内部审计专业团队

一方面，引进专业的审计人员，在审计工作要求下，开展专业招聘活动，制订详细准确的审计岗位职责，并提高人才招聘要求。在整个招聘中，重点对审计人员专业能力进行考核，确保审计人员具有较强的综合能力，可以为医院审计工作开展提供重要保障。另一方面，加大人才培养力度，根据内部审计要求对审计人员进行专业培训，通过组织专业培训活动，将审计专业知识、经济风险预测、经济管理等知识作为审计培训的重要内容。在审计培训完成后，对审计人员进行考核，促使审计人员提高整体能力，顺利开展审计活动。

4 结论

综上所述，公立医院在经济管理中要加强内部审计，构建良好的内部审计环境，保障审计的全面性，做好财务收支审计，加强专项审计和物资审计，优化医院内控制度，强化招标采购、经济合同管理、项目工程管理等的审计，引进培养专业的审计人员，确保审计工作全面有效，帮助医院合理防范风险，实现高质量发展。

参考文献：

[1]张媛媛，赵敏君.公立医院内部审计问题分析与风险防范[J].现代审计与会计，2024(2)：28-30.

[2]罗玮，赵露露，郭心怡，等.发挥内部审计监督职能，助力公立医院高质量发展[J].大众标准化，2024(2)：25-27.

[3]张媛媛.新形势下公立医院内部审计高质量发展策略研究[J].财会学习，2024(2)：131-133.

[4]顾晨，尤敏，李佳佳.优化内部审计监督职能 助力公立医院高质量发展[J].中国农业会计，2024，34(1)：77-79.

作者简介：吴晓春，女，江苏盐城人，盐城市第三人民医院，研究方向：医院成本核算、医院内部审计等。

高质量发展背景下公立医院全成本核算存在的问题及对策研究

叶哲娴

（厦门市海沧医院，福建　厦门　351006）

摘　要：居民生活水平的提升，推动了我国公立医院高质量发展，也对医疗业务提出更高要求。为促进精细化管理，公立医院基本采用全成本核算。但当前阶段，全成本核算工作开展仍存在一些问题，如全成本核算体系不完善、成本核算单元划分不清晰等。基于此，文章从公立医院全成本核算的重要性出发，分析了当前阶段全成本核算工作中存在的问题，并提出了相应的解决策略。

关键词：高质量发展；公立医院；全成本核算

中图分类号：F275.3　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0131-04

Research on the problems and countermeasures of total cost accounting in public hospitals under the background of high-quality development

Ye Zhexian

(Xiamen Haicang Hospital, Xiamen, Fujian, 351006)

Abstract: The improvement of residents' living standards has promoted the high-quality development of public hospitals in our country, put forward higher requirements for medical. In order to promote refined management, public hospitals generally adopt full cost accounting. However, at present, there are still some problems in the implementation of full cost, such as the incomplete full cost accounting system and unclear division of cost accounting units. Based on this, the article starts from the importance of full cost accounting public hospitals, analyzes the problems existing in the current full cost accounting work, puts forward corresponding solutions for reference.

Key words: high-quality development; public hospitals; full cost accounting

0　引言

2021年，国务院办公厅提出《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》，国家卫生健康委、国家中医药管理局印发《关于印发公立医院高质量发展促进行动（2021—2025年）的通知》，强调“提升公立医院发展新效能”“实施医院管理提升行动”，要求医院建立健全运营管理体系，整合医院人财物资源，建立运营决策支持系统，推动运营管理的科学化、规范化、精细化。公立医院的精细化成本管理势在必行，而全成本核算是精细化成本管理的基石，有助于医院优化资源配置、提升管理效益、改善服务质量、挖掘自身潜力。

1　公立医院全成本核算的重要性

1.1　资源配置优化

成本是货币化、对象化的资源投入，是已发生、过去式。资源是面向未来、投入式。全成本核算就是连接成本与资源，投入资源、核算成本、评价效率。公立医院的“人财物”资源有限，如何将有限的资源发挥出最大的效能是运营管理的重点。全成本核算可以“盘点”医院拥有的资源，评价各科室资源使用的效率，进而优化资源配置，减少资源浪费，提高资源利用效率，使医院更具竞争力和可持续性

发展[1]。

1.2 管理效能提升

受公立医院定位和固有经济思维的影响,以及医院管理层职业的限制、医院业务复杂管理难度大等原因,很多医院现阶段都存在环节低效、流程冗余、体系混乱、成本过大、成本不合理、成本浪费的现象。全成本核算的精细化成本管理要求每个部门、每个员工都是成本管理者,对特定成本负责。通过全成本核算,医院管理层能从经济层面考量、管理各科室,提升管理效能。

1.3 服务质量改善

全成本核算可以针对医疗服务流程进行评估、改进,精简优化就医流程,提升患者就医体验。此外,优化的资源配置和较高的管理效能,可以提升公立医院的竞争力,提供优质高效医疗卫生服务。服务能力和医疗水平的提升,又能进一步促进医患关系和医院的可持续发展。

1.4 充分发掘内部发展潜力

各科室在竞争资源的过程中,需要深度挖掘自身潜力,发展最适合本科室的医疗亮点业务,进而增强业务能力。公立医院在经营过程中需全面盘点整合自身拥有的资源,结合外部的发展机会,审视自身的潜力和发展方向,做好长期定位和短期规划,提高综合效率,提高医疗服务水平,实现高质量发展[2]。

2 公立医院全成本核算存在的问题

2.1 全成本核算体系不完善

根据《福建省公立医院成本管理办法》,各科室发生的间接成本要严格遵循相关性、重要性、成本效益性等原则,采用阶梯分摊法,按照分项逐级分步结转的方式将成本费用进行三级分摊,最终转移到临床服务类科室。按照核算目的不同,分为医疗业务成本、医疗成本、医疗全成本和医院全成本。

不同的分摊方式、不同的经费来源,形成不同的报表、不同的成本。部分公立医院成本管理人员在完成成本数据核算后未做好细化分类,直接将全部成本数据输送至相关科室,科室内部短期内接收大量的数据信息,增加数据分析难度,难以从中快速找出关键数据。

2.2 成本核算单元划分不清晰

从经费维度,公立医院属于差额拨款的事业单位,收入来源分为医疗收入、财政收入、科教收入、其他收入等;支出也会根据资金来源不同分为自有资金支出、财政资金支出、其他专项支出。不同资金支出如果全部计入各个科室直接成本,科室就会产生怀疑。这项支出与本科室日常开展的业务并不紧密,甚至有时是毫不相关[3]。而若不计入各个科室直接成本,则会导致成本的颗粒度不够,医院层面公共成本过高。

从科室维度,在医院实际运营中,科室共用成本的分摊一直是大难题。当需要分别核算门诊住院成本时,由于缺少精准的考勤数据,医生成本较难分摊。不同住院科室共用一个护理单元,护理人员成本、共用平台成本和耗材成本很难精准分摊,护理应有的价值得不到充分体现。

2.3 各科室间信息沟通不畅

根据《政府收支分类科目》中支出经济分类科目,可将费用分为工资福利费用、商品和服务费用、对个人和家庭的补助费用等。(表 1)

表 1 公立医院经费支出分类

工资福利费用	基本工资、津贴补贴、奖金、社会保障缴费、伙食补助费、绩效工资、住房公积金、其他工资福利费用
商品和服务费用	办公费、印刷费、咨询费、手续费、水费、电费、邮电费、取暖费、物业管理费、差旅费、因公出国(境)费用、维修(护)费、租赁费、会议费、培训费、公务接待费、专用材料费、劳务费、委托业务费、工会经费、福利费、公务用车运行维护费、其他交通费用、其他商品和服务费用
对个人和家庭的补助费用	离休费、退休费、退职(役)费、抚恤金、生活补助、救济费、医疗费、其他对个人和家庭的补助费用
固定资产折旧费	
无形资产摊销费	

表 1 中的科目是财务做账要求,但是如果直接

制作成报表后报送临床科室，临床科室解读成本报表经常会对报表中的数据产生疑问，或者无法直观了解到科目下费用的数据明细。

2.4 成本核算信息化建设滞后

新时期，我国大数据、云计算、“互联网+”等大数据技术不断发展，为居民经济生活带来了极大的便捷，同时也对公立医院相关工作开展提出了更高的要求。为了向患者提供更优质的医疗服务，公立医院应该完善运营管理信息系统建设，特别是全成本核算工作。当前，很多公立医院信息系统建设虽然相对完备，特别是医疗业务活动方面，各个业务板块能实现信息连接，但是对医院内部运营管理，特别是成本管理还不够重视。精细化成本管理与全成本核算都要依赖于覆盖医院全部运营活动的成本管理系统。现有的成本管理信息系统建设不够完善，虽然与财务系统能实现结合，但是无法与业务系统对接。例如，HIS 系统、物资系统、设备追踪系统等，财务人员需要经过数据迁移、手工计算、多次录入才能采集所有所需的成本数据，容易造成数据错误和工作低效，无法为医院成本管理考核、改进等工作提供支持。

3 公立医院全成本核算的优化对策

3.1 推进业财融合，健全全成本核算体系

全成本核算往往被认为是财务部门的工作，其实没有全院全员的通力协作，全成本核算工作难以精细化，也难以应用到实际决策中。所以全成本核算体系决不能闭门造车，要与一线工作紧密结合。

首先，建立三级组织架构。一是领导小组，负责决策和监督，确定全成本核算和成本管理框架设计及制度；二是成本管理委员会，负责制度落地、日常核算、成本分析及培训；三是科室兼职成本核算员，负责记录、统计、报送、核对成本原始数据。

其次，明确工作流程。一是明确成本原始数据收集的要求，如数据收集的种类、办法、报送时间等。二是明确科室兼职成本核算员的岗位职责，兼职成本核算员一般是非财务出身，采用定期培训方式，保证数据采集的准确性。三是明确定期的成本数据分析研讨，成本数据要定时分析，追踪溯源，才能发挥成本助于决策的作用。

最后，成本报表呈现。不同管理层级、不同部门应结合其决策需求及工作内容选择对应的报表数据。例如，院长级别应重点关注医疗全成本、医院全成本，以全院角度为主的报表数据；科主任级别应将关注点放在医疗业务成本、医疗成本等内容上，以科室角度为主。此外，根据各个科室特征不同，可细分设计某些特定成本报表。

3.2 做好成本分类，明确划分成本核算单元

从经费维度，成本管理要做到专款专用、专注效率效果。不同资金支出要根据购置的物资、人力等资源，是否与科室日常开展业务相关、是否能为科室医疗服务创造价值，决定是否计入科室直接成本。

财政基本拨款收入是指由财政部门拨入的符合国家规定的离退休人员经费、政策性亏损补贴等经常性补贴[4]，包括“人员经费”和“日常公用经费”两部分。这部分支出应计入各个科室直接成本。

财政项目拨款收入是指由财政部门拨入的主要用于基本建设和设备购置、重点学科发展、承担政府指定公共卫生任务等专项拨款。这部分支出若能为科室医疗服务创造价值，就应该计入各个科室成本；反之，则应在医院层面为该专项设立收入支出设立专项台账。

同理，科教收入、非同级财政拨款收入、其他收入等，应根据文件要求和支出实质，判断是否能直接计入科室成本。

从科室维度出发，对医生共用成本来说，可结合实际情况设置一个合理的分摊动因，如根据医生在门诊和住院的 HIS 系统工作时间进行分摊。若无法准确计量时间，则应以门诊住院收入占比分摊。共用护理单元成本，如果床位数固定时，可采用床位数进行分摊；反之，可以使用实际住院床位日数进行

分摊。

所以成本核算的划分要根据实质性原则、成本效益原则。实质性原则要求根据该笔成本发生的目的、实质效果,划分成本核算单元。成本效益原则要求在缺少成本动因数据时,不应纠结于现有的系统缺陷,而是选择相对容易获取的分配动因划分成本核算单元[5]。

3.3 搭建信息沟通渠道,打破信息沟通壁垒

根据与科室沟通的经验总结,将会计支出科目按照资源消耗分成五大类,分别是人员成本、物资耗材、场地费用、第三方费用、其他费用。再根据实质性原则,将现有会计科目重新分类,构成新的成本报表项目,便于临床科室理解分析。(表2)

表2 公立医院会计支出科目分类

人员成本	工资福利费用、差旅费、因公出国(境)费用、会议费、培训费、劳务费、工会经费、福利费、对个人和家庭的补助费用
物资耗材	办公费、印刷费、专用材料费、其他固定资产折旧费、无形资产摊销费
场地费用	水费、电费、邮电费、取暖费、房屋折旧费
第三方	物业管理费、维修(护)费、租赁费、委托业务费、公务用车运行维护费
其他费用	咨询费、手续费、公务接待费、其他交通费用、其他商品和服务费用

形成新的成本报表项目后,面向科主任、护士长、科室兼职成本核算员,组织多场成本宣讲培训。让科室理解成本报表项目,反馈成本实际发生时遇到的困惑。定期每月、每季度、每年,与科室解读成本报表,对比成本变化趋势,分析成本变化原因,挖掘成本管理点。

3.4 引进信息技术,构建成本核算信息系统

目前,各大公立医院或多或少都有成本管理系统,但系统的精细化程度差异较大。

首先,全成本管理系统需要与各个业务模块系统实现对接,便于第一时间接收成本数据,充分发挥成本数据的时效性。例如,对接药品耗材系统,实时获取药品耗材成本数据,方便实时决策。

其次,全成本管理系统能向下做细化,除整体金额外,还应为科室制订金额下具体数据的形成时间和金额构成等数据。全成本管理系统的各种报表,应该做成本数据精细化、详细化还原,便于科室结合精细化的数据了解成本产生的场景。

最后,全成本管理系统能向各个科室主动发出成本预警,形成驾驶舱数据。当月某个成本项目波动异常,主动向相关职能科室和临床科室发出预警,便于科室分析原因,提出改进措施。针对院长、科主任等管理层时间有限,精选几项成本数据形成驾驶舱数据,方便实时关注,把握成本方向舵。

4 结论

综上所述,在新时期高质量发展的背景下,公立医院面对国家、人民群众的期许,提高自身竞争力势在必行。而以全成本核算为基础的精细化成本管理,能使得公立医院审视自身,整合资源,提升能力,为患者提供更优质的医疗服务。

参考文献:

[1]祝燕羽.公立医院科室全成本核算存在的问题及对策分析[J].活力,2024,42(12):112-114.

[2]李香.对公立医院全成本核算及成本管控路径探析[J].活力,2024,42(11):115-117.

[3]谭栋.新医改背景下公立医院的全成本核算及控制分析[J].财会学习,2024(10):80-82.

[4]袁悦.做好公立医院全成本核算工作的对策探讨[J].投资与创业,2023,34(12):82-84.

[5]李治强.关于公立医院全成本核算问题的思考[J].大众投资指南,2023(2):158-160.

作者简介:叶哲娴,女,福建厦门人,厦门市海沧医院,研究方向:成本会计。

高质量发展背景下职业教育学校财务内部控制体系探究

尹　枫[1],蒋　硕[1],王　梦[2],梁智勇[1]

(1. 河北省信息工程学校,河北　保定　071000;2. 通化市国土资源局东昌直属分局,吉林　通化　134000)

摘　要:随着经济社会的快速发展,职业教育已经成为培养高素质技能型人才的重要阵地。在当前形势下,职业教育学校财务内部控制体系的建立健全显得尤为重要,是促进职业教育高质量发展的内驱力。健康的财务内部控制体系可以确保教育资金的合理分配和使用,提高资金使用效益,为职业教育的发展提供有力保障。

关键词:职业教育;财务内部控制;资金使用效益;高质量发展

中图分类号:F253.7　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0135-04

Exploration of the financial internal control system of vocational education schools under the background of high-quality development

Yin Feng[1], Jiang Shuo[1], Wang Meng[2], Liang Zhiyong[1]

(1. Hebei Province Information Engineering School, Baoding, Hebei, 071000;
2. Tonghua City Land and Resources Bureau Dongchang Branch, Tonghua, Jilin, 134000)

Abstract: With the rapid development of the economy and society, vocational education has become an important field for cultivating high-quality skilled talents. In the current situation the establishment and improvement of the financial internal control system in vocational education schools is particularly important, as it is the internal driving force for promoting the high-quality development of education. A healthy financial internal control system can ensure the reasonable allocation and use of educational funds, improve the efficiency of fund utilization, and provide a strong guarantee for development of vocational education.

Key words: vocational education; financial internal control; fund use efficiency; high-quality development

0　引言

近年来,我国职业教育事业取得了长足的进步,但仍存在一些问题。因此,加强职业教育学校财务内部控制管理,提高资金使用效益,对推动职业教育健康持续发展具有重要的现实意义。文章旨在针对职业教育学校财务内部控制存在的问题,提出完善职业教育学校财务内部控制体系的对策和建议。研究方法主要采用文献分析法,通过对相关文献的梳理,提出完善职业教育学校财务内部控制体系的对策和建议,为职业教育学校财务内部控制体系的完善,提供理论指导和实践借鉴。

1　职业教育学校实施财务内部控制管理的重要性

1.1　保障资金安全

教育资金的安全对职业教育体系的正常运营和发展至关重要,一个健全的财务内部控制体系是确保教育资金合理分配和使用的关键。这样的体系通过实施严格的财务管理流程和控制措施,可以有效防止教育资金的浪费、滥用和腐败现象。在实践中,这意味着职业教育学校内部必须确保每一笔资金都按照既定的规定和目标使用。这要求建立一套完善的预算管理制度,确保预算的编制、审批、执行和监督等环节都得到严格控制,从而防止预算分配的不合理和资金的浪费。此外,还需要实施有效的资金审批流程,确保每一笔资金的支出都经过适当审批,并且有明确的支出依据;同时,建立健全的内部审计和外部审计机制,定期对财务活动进行审查,以确保资金使用的合规性和透明度。通过这些措施,职业教育学校财务内部控制体系能够确保教育资金的安全,防止资金的浪费、滥用和腐败现象,为教育事业

的可持续发展提供坚实的财务保障。

1.2 提高资金使用效益

在职业教育领域,资金的使用效益直接关系到教育质量和学生的学习成果。建立健全的财务内部控制体系,可以为职业教育相关体系提供一种科学、合理的资源配置方式,从而提高资金的使用效益。通过有效的预算管理,职业教育学校内部可以确保资金按照优先级和实际需求进行分配。这包括对教育项目进行成本效益分析,确保资金投入最具潜力和优先级的教育项目中,从而提高资金的使用效率。实施成本控制措施,可以帮助职业教育学校内部降低不必要的开支,优化资源配置。通过监控和分析成本数据,可以识别成本节约的机会,并采取相应的措施,如采购管理、能源节约和效率提升等;通过绩效评估体系,职业教育学校内部可以对资金使用的效果进行评估,确保每一笔资金都能带来预期的教育成果[1]。这要求部门建立一套完善的绩效评估指标,如学生满意度、就业率、课程质量等,以衡量资金使用的效益。

1.3 优化财务决策

财务内部控制体系在职业教育体系中的重要性不容忽视,尤其是在优化财务决策方面。一个有效的财务内部控制体系,能够为部门提供准确、及时的财务信息。这些信息对决策者来说至关重要,可以帮助他们做出更加准确有效的财务决策。准确的财务信息有助于决策者对相关部门的财务状况有一个清晰的了解,包括资产、负债、收入和支出等。这样,他们可以更好地评估财务健康状况,并根据需要进行调整。及时的财务信息可以使决策者迅速响应外部环境的变化,如政策调整等,从而及时做出财务决策,以应对这些变化。此外,通过对财务数据的分析和管理,可以发现潜在的财务问题和风险,并采取相应的措施进行预防和应对。这有助于避免财务危机,确保财务稳健。通过对财务数据的分析和解读,决策者可以发现优势和劣势,从而制订更加符合实际情况的发展战略。

2 高质量发展背景下职业教育学校财务内部控制管理面临的问题

2.1 财务管理制度不健全

在当前的职业教育体系中,财务管理制度不健全是一个普遍存在的问题。职业教育学校内部在预算编制过程中,可能没有充分考虑到实际的教育需求和资源状况,导致预算目标与实际执行之间存在较大差距。预算执行过程中的调整和控制措施不够严格,可能导致预算执行的偏离度较大。资金使用过程缺乏透明度和监督。职业教育学校内部在资金使用过程中可能没有建立有效的监督机制,使得资金的使用情况不够公开透明。这种情况可能导致资金的滥用、浪费,甚至滋生腐败现象。另外,职业教育学校内部在财务报告的编制和发布过程中,可能没有严格遵守相关法律法规和会计准则,导致财务报告的准确性和完整性无法得到保证。这不仅会影响内部的决策,也会影响外部的评估和监督。财务管理缺乏有效的内部控制和风险管理措施,在财务管理过程中,可能没有建立有效的内部控制体系,导致财务活动的合规性和合理性无法得到有效保障。

2.2 财务监督机制不完善

财务监督机制的不完善是职业教育学校财务内部控制的另一个主要问题。监督机制的缺失或不足,可能导致财务活动中的不当行为无法及时被发现和纠正,增加了资金被滥用或浪费的风险。此外,缺乏有效的监督机制,也可能导致内部审计和风险评估流于形式,无法真正发挥其应有的作用。在实践中,财务监督机制的不完善可能表现为缺乏独立的监督机构或监督人员,或者监督人员的独立性受到威胁,无法真正独立于被监督的财务活动。这可能导致监督人员在工作中受到干扰,无法客观、公正地执行监督职责。监督机制的不完善也可能体现在缺乏有效的监督工具和手段。例如,缺乏先进的财务信息系统,使得监督人员无法及时、准确地获取财务信息,从而无法有效地进行监督。

2.3 财务人员素质不高

职业教育学校内部财务人员的素质直接关系到财务控制的效果。目前,一些职业教育学校内部的财务人员缺乏必要的专业知识和技能,对最新的财务管理理念和法律法规了解不足。这种情况导致他们在面对复杂的财务问题时无法有效应对,从而影响财务内部控制体系的运行效率和效果。专业知识和技能的缺乏,会导致财务人员在执行日常财务工作时出现错误,如预算编制不准确、账目处理不当

等。这些错误在实际工作中可能会被放大,影响到整个体系的财务效率。对最新财务管理理念和法律法规的了解不足,可能会使财务人员在制订财务策略和决策时,无法充分利用先进的财务管理方法和技术,也无法确保财务活动的合规性。此外,财务人员的素质不高还可能影响内部审计和风险评估的有效性。如果财务人员无法准确识别和评估潜在的财务风险,那么职业教育学校内部就可能面临更大的财务风险。

2.4 信息化水平不足

随着信息技术的发展,财务管理信息化已经成为提高财务内部控制效率的重要手段。信息化不仅能够提高财务数据的处理速度和准确性,还能够增强财务信息的透明度和可追溯性,从而提升整体的财务管理水平。然而,职业教育学校内部信息化水平仍然不足,成为制约财务内部控制体系发展的重要因素。信息化水平不足可能表现为缺乏统一的财务信息系统,或者现有的系统功能不全、更新不及时。这可能导致财务数据无法实现实时共享,财务流程无法实现自动化,从而影响财务内部控制的效率和效果。此外,信息化水平不足也可能导致职业教育学校内部在财务数据分析和管理方面存在缺陷,如财务人员可能无法充分利用财务数据以支持决策制订,也无法及时发现和应对潜在的财务风险。

3 高质量发展背景下职业教育学校财务内部控制体系的构建

3.1 完善财务管理制度

为了构建有效的职业教育学校财务内部控制体系,首要任务是完善财务管理制度。这包括制订和实施一系列的财务政策和流程,确保财务活动的规范性和合规性。完善的财务管理制度,应当涵盖预算编制、资金使用、账目管理等各个环节,为财务内部控制提供明确的行为规范和操作指南。预算编制和执行应建立科学的流程,确保预算目标与内部的长远发展战略相一致。资金管理和使用要制订明确的规范,确保资金使用符合法律法规,包括对大额资金流动的审批流程、资金存储和投资等方面的规定。账目管理和报告要确保账目管理系统的准确性和完整性,定期进行账目核对和审计,并定期准备和发布财务报告,供内部和外部利益相关者参考。成本控制要实施成本控制措施,降低不必要的开支,优化资源分配,包括对成本中心的管理、成本分析和成本效益分析等。此外,要确保所有的财务活动都符合相关的法律法规,并强调财务伦理的重要性,如禁止欺诈和滥用资金等。最后,建立一个持续改进的机制,定期评估财务管理制度的效果,并根据业务发展和外部环境的变化进行调整。

3.2 建立健全财务监督机制

为确保职业教育学校财务内部控制体系的有效运行,必须建立健全的财务监督机制。这包括设立一个独立的财务监督岗位,负责客观公正地监督和评价财务活动,减少潜在的利益冲突,并确保其拥有足够的权限和资源执行职责。同时,应制订定期的财务审计计划,由独立审计团队执行,进行内部控制评估,以识别潜在的弱点和改进领域。此外,建立匿名举报系统,鼓励员工报告可疑的财务行为或内部控制缺陷,保护举报者的隐私和安全。审计和评估发现的任何问题应立即采取纠正措施,并跟踪跟进以确保问题得到有效解决。持续监督和改进是关键,随着业务环境和法规的变化,需要不断调整和改进财务监督机制,以适应新的挑战和需求。这样,职业教育学校内部能够确保财务控制体系的有效性,及时发现和纠正问题,防止财务违规行为,保护教育资金的安全和合理使用。

3.3 提高财务人员素质

为确保职业教育学校财务内部控制体系的高效运行,提升财务人员的专业素质至关重要。这要求加强财务人员的持续培训和教育,确保他们掌握最新的财务管理知识、技能和法律法规,鼓励他们获取专业认证,注重职业道德和责任感的培养,强化诚信、公正和透明的重要性,并实施财务轮岗和交流,以拓宽视野、增强全局观念和风险意识。另外,还需建立合理的激励机制,奖励表现优秀、职业道德高尚的财务人员,激发他们的工作积极性和创新精神。通过这些措施,职业教育体系将打造一支高素质、专业化的财务团队,为财务内部控制体系的有效运行提供坚实的人才支持。

3.4 推进信息化建设

为了提升职业教育学校财务内部控制效率,职业教育学校需重视信息化建设,这是现代财务管理

的核心。投资先进的财务信息系统是基础。这些系统能够实现财务数据的实时共享,让所有相关人员都能够及时获取最新的财务信息,提高决策效率。同时,自动化处理功能可以减少人为错误,加快处理速度,提高工作效率。通过数据分析,可以加强财务决策支持。利用先进的数据分析工具,对财务数据进行深入分析,为管理层提供有价值的洞察,支持财务决策。这不仅能够提高财务管理的科学性和精确性,还能够帮助机构发现潜在的风险和机会。此外,确保信息系统的稳定、安全和数据的完整性也是至关重要的,在推进信息化建设的同时,必须重视信息安全性,采取有效的安全措施,保护财务数据不被非法访问、泄露或篡改。这不仅是防范风险的需要,也是促进透明度和信任度的关键[2]。通过这些措施,职业教育学校内部能够充分利用信息技术,为财务内部控制提供有力支撑。

3.5 加强风险管理

为了加强职业教育学校财务内部控制,必须重视风险管理,这是确保财务稳定和可持续发展的关键[3]。首先,职业教育学校内部应建立和完善风险管理体系,制订全面的风险管理政策和程序。其次,定期进行风险评估,以识别和评估可能影响财务内部控制的各种内部和外部风险因素。此外,建立风险预警机制和制订应急预案,在面临财务风险时能够及时应对,减少损失;并加强内部审计,评估风险管理体系的有效性,确保风险管理措施得到执行。最后,培养内部的风险管理意识,让内部人员都认识到其重要性并积极参与。通过这些措施,职业教育学校内部能够更好地应对财务风险,保护资产安全,确保财务内部控制的有效性,为长期发展奠定坚实的基础。

4 结论

在高质量发展背景下,职业教育学校财务内部控制体系的建立和完善,对保障财务健康和可持续发展具有重要意义。通过加强信息化建设、推进预算管理、提高资金使用效率、完善财务监督机制、推进信息化建设以及加强风险管理等一系列措施,可以保证其在不断变化的环境中稳健前行。职业教育学校财务内部控制体系是一个动态的、持续改进的过程,需要不断调整和优化;同时,也需要强化全员参与的意识,提升财务管理人员的专业素质和能力,确保内部控制体系的有效性和适应性。

参考文献:

[1]赵金晶.新形势下行政机关财务内部控制体系的建设研究[J].财经界,2021(4):141-142.

[2]李娟.新形势下企业财务内部控制体系的构建[J].纳税,2020,14(23):85-86.

[3]郝雅丽.刍议新形势下现代企业内部财务控制体系的完善[J].经济研究导刊,2012(13):112,160.

作者简介:尹枫,女,内蒙古海拉尔人,河北省信息工程学校,研究方向:预决算管理、内控管理、会计核算;

蒋硕,男,江苏新沂人,河北省信息工程学校,研究方向:气象预报预测、气象教育培训、职业教育管理;

王梦,女,吉林通化人,通化市国土资源局东昌直属分局,研究方向:财务管理、预决算管理;

通信作者:梁智勇,男,河北唐山人,河北省信息工程学校,研究方向:财务管理、固定资产管理。

事业单位财务内部控制管理存在的问题及对策分析

张巧军

(郴州市第一中学,湖南　郴州　423000)

摘　要:为了进一步提升事业单位内部管理水平,需要健全内部控制机制,建立设计规范、运行有效的内部控制管理体系,形成常态的规范化管理,提高风险防范能力,保证事业单位经济业务安全稳健运行。文章主要分析事业单位加强财务内部控制管理的重要性,以及财务内部控制管理存在的主要问题,提出加强财务内部控制管理的对策,确保事业单位更好地发挥其社会服务功能。

关键词:事业单位;内部控制;对策

中图分类号:F253.7　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0139-04

Analysis of the problems and countermeasures in financial internal control management of public institutions

Zhang Qiaojun

(Chenzhou No.1 Middle School, Chenzhou, Hunan, 423000)

Abstract: In order to further improve the internal management level of public institutions, it is necessary to establish and improve the internal control mechanism, establish an internal control system with standardized design and effective operation, form a routine of standardized management, enhance the ability of risk prevention, and ensure the safety and stable operation of the activities of public institutions. The article mainly analyzes the importance of strengthening financial internal control management in public institutions, as well as the main problems existing in financial internal control management, puts forward countermeasures to strengthen financial internal control management, so as to ensure that public institutions better perform their social service functions.

Key words: public institutions; internal controls; countermeasure

0　引言

在新的历史时期,事业单位的财务内部控制逐渐受到广泛关注。这不仅是因为财务内部控制对提高事业单位公共服务质量和财政资金使用效果具有重要的影响,更是因为其对事业单位整体运营和发展有着重要作用。当前,事业单位在财务内部控制方面存在诸多问题。这些问题不仅阻碍了事业单位整体运营和发展水平的提升,同时也影响了财务管理工作的正常开展。因此,加强财务内部控制是事业单位实现科学、精准、高效管理的重要手段[1]。

1　事业单位加强财务内部控制管理的重要性

1.1　能够保证财政资金的规范合理使用

在国民经济发展和社会运转中,事业单位发挥着至关重要的作用。事业单位的资金大部分都是由国家财政拨款的,通过实施内部控制,财务工作将更加规范,各项资金的使用将更加符合规定,从而能够有效降低财务风险,确保事业单位财务工作的稳健运行;还能有效提升财务工作透明度,使事业单位内部的资金使用情况更加公开、透明,将有助于财政资金的合理高效使用。

1.2　能够促进事业单位持续发展

事业单位的财务管理工作越来越受到重视。财务会计内部控制作为财务管理的重要组成部分,对事业单位的可持续发展具有重要的促进作用。首先,加强内部控制工作能够促使事业单位不断完善自身的财务会计管理体系,使财务管理更加规范、科学、合理。其次,通过内部控制,能够提高财务会计工作的效率和质量,从而更好地服务于事业单位的

发展[2]。

2 事业单位财务内部控制管理存在的主要问题

2.1 财务内部控制意识薄弱

目前,我国事业单位在财务内部控制方面存在很多问题,其中最为突出的问题是内部控制意识薄弱。一个健全的内部控制体系,必须建立在强烈的内部控制意识之上。然而,部分事业单位在这方面存在明显不足,过于注重业务开展而忽视管理的重要性。这些事业单位未能充分认识财务内部控制对事业单位整体运营和发展的重要意义,导致相关工作在执行过程中过于形式化,甚至被误解为仅仅是应付上级检查的程序性任务。这种误解忽视了内部控制与事业单位经营发展的紧密联系及其对事业单位发展的积极推动作用。事业单位财务人员是财务管理工作的主体,财务人员的素质直接影响财务管理质量。但是从目前来看,部分事业单位财务人员内部控制意识较为薄弱,没有认识到内部控制的重要性,也没有掌握内部控制的方法和技巧。

2.2 财务内部控制制度不完善

目前,大部分事业单位在财务内部控制制度的构建与执行过程中,主要采取的是效仿上级的模式。这些单位在填补制度漏洞、更新制度的过程中,通常缺乏对具体情况的深入调研和分析。此外,一些事业单位在财务管理的权责划分上,存在一定的不明确性和模糊性。这些问题在一定程度上影响了制度的有效实施和事业单位的运营效率。制度流程的混乱无疑阻碍了岗位责任制的有效实施,一旦面临问题,责任推诿、不敢承担的情况时有发生。长期下去,这种状况势必会削弱财务内部控制的有效性。

2.3 预算编制不全面、不科学

预算属于财务内部控制管理的一项有效方法,预算编制的全面性和科学性至关重要。然而,目前我国多数事业单位在进行预算编制时往往显得不够全面,也缺乏科学性。预算编制时间紧张,准备不充分,导致预算单位财务部门与业务部门之间的沟通不畅,部分业务部门对预算编制工作不予配合,甚至缺席。这使得预算编制工作难以全面反映事业单位的财务收支状况和工作重心,给预算的准确性和有效性带来了挑战。预算项目编制不够精细、项目绩效目标设定不准确,导致相关问题产生,对财务预算管理质量产生了严重影响,同时对事业单位财务内部控制的效能也造成了负面影响[3]。

2.4 财务内部控制评价监督体系不完善

一些事业单位的财务内部控制评价监督机制存在不足。在实际操作中,部分单位未能建立全面、专业的评价指标和有效的监督机制,即便制定了相关规章制度,在其执行过程中也未能做到全程把控,导致财务内部控制的成果无法及时公示。财务审计监督往往流于形式,缺乏外部监督的介入。同时,财政、审计、纪检等部门在监督事业单位财务管理内部控制管理工作时,缺乏统一、专业的参考标准,使得内部控制工作质量难以体现。这些问题导致了工作实践的混乱和失序,亟待改进。

3 事业单位加强财务内部控制管理的对策

3.1 增强财务内部控制管理意识

首先,事业单位的管理者应该充分认识到财务内部控制的重要性,并加强宣传和教育,让全体员工了解财务内部控制的基本原则和方法。其次,要严格执行财务管理制度,加强对关键环节的控制和管理,确保财务管理工作的规范化和科学化,发现问题及时处理并解决。最后,要提高财务人员的地位和待遇,让他们在工作中更有积极性和主动性。再次,要加强对财务人员的培训和教育,提高他们的专业素质和职业道德水平。最后,要建立完善的考核机制和奖惩机制,激励他们积极进取、提高工作效率和质量。同时还要加强与其他部门的沟通和协作,共同促进财务管理工作的顺利开展。

3.2 完善财务内部控制管理制度

事业单位财务内部控制管理制度的优化,首要任务是深入调研、细致梳理和整合事业单位内部的实际状况。在此前提下,事业单位必须坚守财务管理制度的完整性及全面性原则,将其贯穿于事业单位各项经济决策的始终。为此,事业单位应充分利用各种控制指标,实时分析、比对和跟踪经济活动中的各类信息,形成动态的管控模式。为提升财务内部控制管理的质量,事业单位应明确管理权责,规范业务程序,构建协同交互、多元监督的工作流程。事业单位不仅需要结合科学专业的约束机制和适应性指标,还要事业单位确保各项业务程序得到有效执

行,并接受多元监督。通过这种方式,相关工作人员将更清晰地理解内部控制的价值和作用。此外,事业单位必须将财务管理制度作为工作的核心,确保其得到全面、严格的执行。同时,事业单位应注重提升财务内部控制管理的透明度和公平性,确保所有相关人员都明确自身的职责和权限。这样的做法不仅能提升财务管理内部控制的质量,也能使事业单位在经济决策中更加稳健、高效。

其次,要进一步细化内部控制管理建设工作,紧抓内部控制管理重点。要结合实际情况“量身定做”内部控制管理制度,总体上严格规范内部控制管理执行、有效规避风险等,形成严密配套、协调有效的制度体系。通过建立健全制度体系,尤其是针对易出现问题和风险高发环节进行重点优化,明确责任划分并强化监督执行,确保在财务内部控制过程中有法可依、有章可循。

最后,积极引入先进的管理手段和技术,优化工作流程,实现财务内部控制的制度化、流程化和常态化[4]。

这些措施,可以有效提升事业单位的风险防范能力,确保各项业务稳健运行。为了提高制度全面性,建议相关事业单位加强财务内部控制制度的调研论证工作,确保制度能够全面覆盖事业单位的各项业务活动及相关事项。同时,明确财务管理权责划分,确保内部控制管理工作能够得到有效开展。这些措施的有效实施,可以提高事业单位财务内部控制工作的效率和效果,推动事业单位财务管理水平的提升。

3.3 全面、科学进行预算编制工作

为了提升预算编制的全面性和科学性,事业单位应当强化当前的预算管理。提升事业单位预算编制的全面性,需要从多个方面入手,以确保预算的合理性和可行性,为事业单位的发展提供有力的保障。第一,要充分考虑事业单位的实际情况和业务特点,制订符合实际的预算目标。第二,要全面考虑各项支出,包括人员经费、公用经费、项目经费等,确保预算的合理性和可行性。第三,要加强对预算执行的监督和管理,确保预算的执行情况与预算目标相符合。第四,要建立完善的预算评估机制,对预算执行情况进行定期评估,及时发现问题并加以改进。提升事业单位预算制订的科学性,涉及对现行预算制度的深度分析,并在此基础上及时修正和完善其不足之处。具体而言,需根据事业单位内部的活动信息设立可量化的指标,并进行详细记录。通过这种方式,事业单位可以在完成活动成本核算后,基于成本需求来构建更为合理的预算体系。第五,要提高领导层和管理层对财务管理重要性的认识。同时,加强各部门间的沟通与交流,要重新规范事业单位的财务内部控制管理规则和操作流程,让每位成员都能明白其重要性,进而积极参与,必须坚守预算管理标准,以防超出预算时严守审批程序,保障财务预算管理规范有序,推动事业单位财务管理工作和内部控制管理效率的提升。第六,需对财务管理团队进行必要的改革。这可能包括引进高专业素质的财务人员,或定期为现有团队提供培训,以提升他们的现代化财务管理知识和技能。这样的改革将打造一支专业可靠的财务管理队伍,为事业单位财务管理工作和内部控制管理质量的提升奠定坚实的基础。

3.4 落实财务内部控制管理评价指标及监督方案

为了确保事业单位财务内部控制管理的有效性,就要建立一套完善的内部控制管理监督机制。事业单位需基于实际运作状况,构建一个健全且独立的审计监督体系。此系统将对事业单位的财务活动进行综合的监测和分析,并及时纠正在财务内部控制管理方面的不足。在此基础上,事业单位必须实施对财务信息的即时收集与反馈,并进行科学评估;同时,应设计合理的预防性风险评估指标,既包括事前控制,也包括事中控制。全体员工都应当积极参与内部控制的监督工作,并对任何审计发现的违规行为及时处理。

此外,引入外部监管资源可以增强监管的广度和深度,可以通过内外结合的监管方式,提高监控的全面性和独立性。这需要与财政、审计、纪检监察等部门保持密切合作,确保他们能定期对事业单位的财务内部控制管理制度,进行专项监督和审计工作,从而深入分析财务预算,以及真实的收支数据。通过强化专项审计,明晰各项专项资金的使用情况,并做好详细追踪记录,可以有效提升事业单位财务内部控制管理的合理性和专业性,确保资金的合理使

用和管理的透明性。要加强对业务重要环节、节点的监控,梳理内部职责分工、权限,对可能存在的风险隐患制订有效的防控措施。坚持问题导向,针对内部管理薄弱环节和风险隐患,事业单位需要深入梳理各自的业务流程并明确岗位职责。在此基础上,事业单位需要细致地查缺补漏,秉持高标准、严要求和精细推敲的原则,致力于研究并规范业务流程。事业单位应细致地查找潜在风险点,明确目标并有针对性地提出防控措施,从而实现对重点业务和领域的全覆盖。要重点加强对事业单位层面和业务层面的内部控制;合理保证事业单位经济活动合法合规、资产安全和使用有效,以及财务信息真实完整,有效防范舞弊和预算腐败,坚持全面性原则、重要性原则、制衡性原则、适应性原则;在预算业务、收支业务、政府采购业务、资产业务、建设项目业务等方面实现全面控制;选择适当的应对策略,并据此建立完善的内部管理制度;实施不相容岗位分离制度,明确各岗位的职责权限,避免职责重叠和潜在的舞弊风险。同时,事业单位应强化内部授权审批控制,确保内部决策流程的合规性和效率。在预算控制方面,事业单位应严格遵守预算管理制度,防止预算外支出和过度开支,以进一步保护资产安全;执行会计控制和单据控制,确保信息准确无误地传递和记录;定期进行内部信息公开,提高透明度,增强信任。这些措施有助于确保事业单位经济活动的合规性和效率,降低潜在风险,增强组织的稳健性[5]。

4 结论

综上,事业单位财务内部控制面临着若干挑战。这些挑战包括对内部控制管理意识的缺乏、内部控制管理制度的不完善、财务管理预算编制的不全面,以及内部控制监督机制的不足。针对这些发现,为了提升事业单位财务管理和内部控制的水平,并持续改进这一体系,事业单位需采取正确的策略,强化财务管理的内部控制意识,确保每个员工都意识到其重要性;完善内部控制制度,以建立一个更加严密和高效的管理框架,丰富内部控制管理内容和规章,为不同情境提供详细的指导方针;科学开展预算编制工作,确保财务计划的全面性和实用性;落实内部控制管理监督方案,保证内部控制系统得到有效执行和监控。此外,事业单位应考虑其公共服务的角色,不断寻求创新方法来完善财务内部控制管理的组织构架。实施岗位与责任的分离原则,促进所有人员积极参与财务管理和决策过程,是确保事业单位职能得到充分发挥并实现价值的关键。这些措施的实施,不仅可以增强事业单位的财务管理效能,还能为公众服务创造一个更稳固、可靠的财务基础。

参考文献:

[1]刘亚楚.行政事业单位财务内部控制存在的问题及对策[J].商业2.0,2023(15):95-97.

[2]朱科亮.探讨行政事业单位财务会计内部控制[J].财会学习,2023(10):170-172.

[3]王慧.加强行政事业单位财务管理内部控制的对策探析[J].中国乡镇企业会计,2023(2):139-141.

[4]郑文文.行政事业单位财务内部控制存在的问题及对策[J].老字号品牌营销,2023(3):95-97.

[5]陆倩.行政事业单位财务内部控制管理制度完善对策[J].金融客,2023(1):77-79.

作者简介:张巧军,男,湖南郴州人,郴州市第一中学,研究方向:财务管理。

网络游戏虚拟财产的保护问题研究

康曦文

（南京财经大学，江苏　南京　210023）

摘　要：电子竞技和游戏直播行业的兴起使人们对网络游戏的认可度与日俱增。虚拟财产作为网络游戏中不可或缺的重要元素，因其增值和流通产生的纠纷也日益增多。虚拟财产在网络游戏中的保护问题涉及用户权益保护、虚拟财产交易安全以及游戏开发者利益平衡等方面。文章基于认定虚拟财产的物权属性立场，尝试探讨网络游戏中的虚拟财产分类及其权利归属及法律框架，对特有难点进行探讨分析，尝试给出针对性的立法建议。

关键词：网络游戏；虚拟财产；物权

中图分类号：F273.4　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0143-04

基金项目：江苏省研究生科研创新计划项目《数字经济下网络游戏虚拟财产保护探究》，项目编号：KYCX24_1904。

Research on the protection of virtual property in online games

Kang Xiwen

(Nanjing University of Finance & Economics, Nanjing, Jiangsu, 210023)

Abstract: The rise of the esports and game live streaming industries has led to an increasing recognition of online games. As an indispensable and important element in online games, virtual property has also caused an increasing number of disputes due to its value-added and circulation. The protection of virtual property in online games involves the protection of user rights, the security of virtual property transactions and the balance of interests for game developers. Based on the recognition of the property rights of virtual property, the article attempts to explore the classification and ownership of virtual property in online games, as well as the corresponding legislative framework.

Key words: online games; virtual property; real right

0　引言

时代的变迁和技术的发展赋予人们满足精神生活更丰富的可能性和选择权。随着人们精神世界需求的日益增长，部分人娱乐偏好也从线下活动逐步转为线上活动，尤其是网络游戏。网络游戏的虚拟性、自由度拓展了人们想象力的边界，使人们得以在虚拟世界中扮演现实中遥不可及的角色和身份。然而“虚拟”并非“虚假”，逃离现实世界的桎梏并不意味着在虚拟世界中能够为所欲为。网络游戏发展至今，游戏账号、游戏装备的交易在生活中已经十分常见。在大众的认知中，这类网络虚拟财产的交易与现实物品的交易几乎无异，不仅催生了许多以回收、买卖虚拟财产为主要业务收入的“玩家”，市面上也诞生了 GMM、5173 等专供用户进行网络游戏虚拟财产交易的成熟的交易平台。据统计，全球虚拟货币交易额已经超过 500 亿美元，而中国虚拟货币市场报告显示，2019 年中国虚拟财产市场的规模已经达到了 1 200 亿元人民币。此外，虚拟物品交易平台上的交易量也在不断攀升，如 Steam 平台上的虚拟物品交易量每年都在增加。这些数据表明，虚拟财产市场已经成为一个庞大且充满活力的经济领域，亟须更完善的立法予以规制。

1　网络游戏虚拟财产保护的法律框架

1.1　确认虚拟财产为物权

将虚拟财产认定为“物”，将权利人对其享有的权利视作“物权”，已经是人们观念中最自然、最直观的认识，容易为大众所接受。物权是权利人依法对特定的物享有直接支配和排他的权利，在网络游

戏虚拟财产的语境下,玩家可以通过登录游戏账号支配其账号上的虚拟财产;游戏运营商也可以通过后台或者系统账号查看、管理甚至在必要情况下处分虚拟财产[1],完全能够做到。从立法发展的角度来看,法律要为经济发展保驾护航,提供保障和规范,因而物权的定义范围必须与时俱进,以适应市场经济的发展和新兴产业的出现。目前,已有学者通过“习惯物权”的路径解释了网络虚拟财产作为物权的合理性,认为虚拟财产满足习惯物权的三个要件,即存在习惯事实、存在公示方法、存在法院认可[2]。坚信在未来的立法中,将虚拟财产确认为物权是必然之举。这应是我国虚拟财产立法的下一步,也是建立虚拟财产保护法律框架的第一步,是未来处理虚拟财产的继承、分割等民事纠纷或者对虚拟财产进行刑事保护的基石。

1.2 网络游戏虚拟财产的所有权归属

网络游戏虚拟财产创造于虚拟的网络世界中,作为数据保存在游戏运营商的服务器里,一旦服务器暂时关闭(如游戏进行内容更新)或永久停止运营(如游戏关服),玩家用户将无法通过登录账号使用虚拟财产,使虚拟财产最终的所有权归属成为难题。文章将尝试从多角度论证网络游戏虚拟财产的所有权归属应为玩家用户。

1.2.1 利益平衡

学者王立新、杨中合认为将网络虚拟财产归属于运营商较为合理,这样更加有利于平衡用户和网络服务运营商之间的利益[3]。网络游戏虚拟财产实际上是玩家通过充值支付对价或投入时间与精力获得的虚拟财产,即使是玩家间进行交易或无偿赠送,也是私法领域中的合法行为。运营商本身拥有更改游戏数据代码的技术与权限,与玩家在游戏中的掌控地位类似于造物神与凡人,能够随时处分这些虚拟财产。运营商的强势地位足以保障其通过预设游戏机制和规则对自身利益进行事前保护,或通过技术和权限实现事后救济。在相差如此悬殊的支配力对比下,若无法保障玩家对其依据游戏规则投入时间、精力、金钱的产出能归玩家所有,则玩家的权利与义务分无法平衡,运营商与玩家的法律地位也无法平等。

1.2.2 价值判断

游戏账号是玩家在游戏中投入的所有心血与情感的集合。账号内的角色形象代表玩家的审美偏好和现实向往,获得的道具、装备背后是玩家热情、专注与耐心的沉淀。正是这样的投入使得网络游戏中包含账号、道具在内的虚拟财产对玩家而言有着非同凡响的意义和乐趣,具有不可替代性。而无论是账号还是道具,即便获取途径再少、获取难度再高,对运营商而言都是随时可以进行复制或删除数据,本身毫无意义。根据黑格尔的人格理论,财产权是人格的一种延伸,财产权与自由、身份和隐私相联系[4]。游戏角色是玩家在虚拟游戏世界中的化身,玩家对其具有强烈的人格认同感,将网络游戏虚拟财产的归属划归玩家无疑是能够实现更大价值的选择,也有利于保障玩家对游戏的热情不减,维持玩家黏性与活跃度,使游戏业的发展更加兴盛。

1.3 网络游戏虚拟财产保护的原则

1.3.1 维护用户权益

经由上述论证,网络游戏中虚拟财产或是通过现实货币购买,或是通过自己的劳动(游戏时间与精力投入)获得,具有一定的经济价值。保护用户的虚拟财产权益不仅关乎个体用户的利益,也关系到整个网络游戏市场的良性发展和可持续性,是游戏运营商的一项重要任务。为了实现这一目标,游戏运营商应当制订明确的用户协议,明确规定用户对其虚拟财产的所有权、使用权以及相应的保障措施。用户协议应清晰地界定虚拟财产的性质和价值,确保用户明确知晓和同意相关规定。另外,游戏运营商应建立完善的安全体系,防止黑客攻击和账号盗窃等行为对用户虚拟财产的侵害。这包括加强服务器端的安全防护措施,定期检测系统漏洞并及时修复,加密用户数据传输以保障数据安全,采用多重身份验证等措施,防止非法进入用户账号。游戏运营商还应建立专门的团队,监控和应对虚拟财产的盗窃行为,及时进行处置并追究法律责任。除此之外,游戏运营商还应提供有效的客服机制,及时响应用户的投诉和问题。游戏运营商应设立专门的客服团队,提供及时的客服服务,确保用户的问题能够得到及时解决。游戏运营商还应积极配合相关部门

和机构,建立用户维权平台,为受到虚拟财产侵害的用户提供法律援助和维权支持。

1.3.2 保障虚拟财产安全

保障虚拟财产安全具体可分为保障虚拟财产安全和虚拟财产交易安全。网络游戏运营商不仅是游戏的创造者,还是虚拟财产的发行者和管理者。目前关于网络游戏虚拟财产的纠纷中,大多数案件的诉讼双方是原告为玩家、被告为游戏运营商,运营商具有强大技术支持和运营团队,可以通过在服务器上修改数据完成收回虚拟道具、虚拟货币、封禁账号等行为。因此,运营商有维护游戏秩序、保障游戏内虚拟财产安全的义务[5]。为此,游戏运营商需要加强游戏系统的安全性,采用技术手段提升系统的安全性,以减少虚拟财产受到黑客攻击和盗窃的风险。虚拟财产交易安全则需要游戏运营商与游戏交易平台相互协作,游戏交易平台需要采用安全可靠的交易机制,以保障用户在交易虚拟财产时的安全性和合法性,建立一套完善的交易规则和机制。游戏平台可以设立交易手续费,实施交易双方的实名认证,对交易信息进行验证和监管,以减少交易中的风险和纠纷。此外,游戏平台还可以提供安全的交易环境,如采用担保交易、中介平台等方式,确保交易的可靠性和公正性。而游戏运营商则应在交易过程出现问题时,及时提供相关技术支持,如后台监控交易过程、调取交易记录等。

2 网络游戏虚拟财产的难点攻关

2.1 价值认定

虚拟财产价值的认定标准直接关系到当事人的利益,然而由于虚拟财产在游戏中的表现形式繁多且换算形式不一,甚至同一虚拟财产可能有多种获取途径,导致各方对虚拟财产的价值评判标准存在主观性。同时,网络游戏虚拟财产受行业政策、游戏版本内容更新等不确定因素影响,相较于传统财产价值变化幅度更大,难以预测。因此,司法机关无法形成明确、科学的评估机制。

针对网络游戏虚拟财产的价值认定问题,笔者认为可以参考《中华人民共和国民法典》第五百一十一条第2款规定:“价款或者报酬不明确的,按照订立合同时履行地的市场价格履行;依法应当执行政府定价或政府指导价的,依照规定履行[6]。”《中华人民共和国民法典》第一千一百九十四条规定:“侵害他人财产的,财产损失按照损失发生时的市场价格或者其他合理方式计算。”在评估认定网络游戏虚拟财产价值时,优先以损失发生时间的虚拟财产市场价格(如在上文中提到的交易平台中的价格)为依据,如果虚拟财产没有市场价格或市场价格差异较大。则可以参考玩家获取虚拟财产时投入的金钱或裁判时获取该虚拟财产所需投入的金钱价格。玩家及游戏开发商在此过程中应予以配合,平衡双方利益,确保评估结果的合理性。

2.2 管辖权划分

不论哪一款游戏,玩家在注册账号时都需要勾选阅读并同意《用户服务协议》的选项。作为格式合同,《用户服务协议》中会针对司法管辖问题进行约定并以黑体加粗、颜色标记或其他合理方式提示注意,如《腾讯游戏许可及服务协议》中相关约定如下:“您和腾讯之间因本协议发生的(和/或与本协议有关的)任何纠纷或争议,首先友好协商解决;协商不成的,您同意将纠纷或争议提交至本协议签订地有管辖权的人民法院管辖。”“本协议签订地为中华人民共和国广东省深圳市南山区[7]”。在王红莉诉腾讯公司案中,一审法院认为玩家在勾选同意签订的《用户服务协议》中管辖条款有效,并以此作为管辖依据进行审判。但二审法院认为该格式条款实际上剥夺了玩家选择管辖的权利,违背公平原则要求,故此条款无效,不能作为管辖依据。在涉及腾讯公司的另一案:韩潇诉腾讯公司案中的主审法官则认为《用户服务协议》中条款繁多,管辖条款并非必须选项,腾讯公司未尽到合理提醒义务,因此不能根据协议管辖确定管辖权[8]。

可以看出,游戏开发商更希望通过在《用户服务协议》中事先约定协议管辖条款来进行管辖权认定,以此降低自身的诉讼成本、增加玩家方的诉讼障碍,以此规避诉讼风险。然而,从法院提出的“违背公平原则”和“未尽到合理提醒义务”两条理由来看,可以看出法院充分考量了游戏开发商企业规模、法务资源等天然的优势地位,尽可能维护玩家的权

益。文章认为,在协议管辖的优先效力之外,有关玩家与游戏开发商之间关于虚拟财产纠纷的管辖,应赋予玩家住所地与游戏开发商公司住所地同等的管辖权。

2.3 举证责任分配

虚拟财产的虚拟性注定了与其有关的信息必须存在于计算机数据系统内。因此在相关纠纷中,不能全然依照传统的举证责任分配规则。首先,玩家不可能随时随地在线监控自己的虚拟财产状况,除了对自己的账号密码进行保密,也没有其他能够加强保障自己虚拟财产安全的手段。因此,在面临侵权时,玩家作为所有权人无法立即知晓并采取手段保护自己的虚拟财产安全,甚至无法调取过往的数据证明其对虚拟财产的所有权和财产损失;且由于侵权行为通过网络进行,玩家无法掌握侵权方的任何信息,以至于玩家的自力救济可能性无限趋近于零[9]。

承担举证责任是当事人的法定义务,为避免同案不同判,举证责任分配应当由立法明确。在当下尚无具体完善法律规定的情况下,可以借鉴新塘幸司教授提出的"距离规则",即当证据在双方之间分布不平衡,且权利主张者无法获取其主张的证据时,由更容易获得或者适用相关证据的一方承担举证责任更有利于实现公平正义。在网络游戏虚拟财产纠纷中,作为证据的游戏数据只能储存在处于游戏开发商掌控下的服务器内,显然游戏开发商对游戏数据的"距离"更近,其作为游戏的运营方,也应对玩家的虚拟财产安全尽到保障义务和协助玩家维护权益的义务[10]。目前,虚拟财产纠纷的类型多种多样,玩家与玩家之间、玩家与游戏开发商之间甚至玩家与交易平台之间,都可能出现对簿公堂的局面。即便游戏开发商并不涉诉,但在举证需要时仍有义务积极配合法院和当事人调取证据,当事人可以为此支付一定费用。

3 结论

随着互联网技术与经济的发展,传统法律制度将面临更多的挑战,必须将网络游戏中的虚拟财产权益纳入法律法规。文章基于认定网络游戏虚拟财产的物权属性立场,参考学界观点对其特有的四个难点进行分析,提供立法建议,旨在促进对网络游戏虚拟财产法律属性、权利归属、安全保障等问题的思考与发展,期望作者身为游戏玩家的美好愿景得以实现。相信在《中华人民共和国民法典》第一百二十七条规定先行的基础上,未来将会有更具有针对性的法律法规出台,为虚拟财产的保护措施添砖加瓦。

参考文献:

[1]林旭霞.虚拟财产权性质论[J].中国法学,2009(1):88-98.

[2]许可.网络虚拟财产:一个习惯权利的进路[J].学术交流,2016(11):67-72.

[3]杨立新,王中合.论网络虚拟财产的物权属性及其基本规则[J].国家检察官学院学报,2004,12(6):3-13.

[4]黑格尔.法哲学原理[M].张企泰,范扬,译.北京:商务印书馆,1997:48.

[5]施凤芹.对"网络虚拟财产"问题的法律思考[J].河北法学,2006(3):51-53.

[6]康娜.数字经济下虚拟财产的立法进路——基于《中华人民共和国民法典》第一百二十七条与保管合同的视角[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2021(5):49-58.

[7]张婷,毕成.论网络游戏虚拟财产权的民法保护[J].陇东学院学报,2023,34(1):118-122.

[8]邓社民,李炳录,韩金山.再论网络虚拟财产的法律性质——以玩家对网络游戏装备享有的权利性质为视角[J].新疆大学学报(哲学·人文社会科学版),2019,41(5):30-37.

[9]朱虎.禁止转让债权的范围和效力研究:以《中华人民共和国民法典》规则为中心[J].法律科学(西北政法大学学报),2020(5):120-131.

[10]乔宇飞,曹磊.运营商终止网游服务,购买的游戏币咋办?[N].人民法院报,2023-07-06(3).

作者简介:康曦文,女,江苏苏州人,南京财经大学,研究方向:法学(民商法方向)。

事业单位健全薪酬激励机制的有效策略研究

洪佳君

（漳州市职工服务中心，福建　漳州　363000）

摘　要：作为以公益服务为主要工作内容的机构，事业单位与其他国家机关不同，主要通过发挥精神效用和劳务输出创造效益，在教育、科研、文化等方面发挥着重要的作用。在体制改革不断推进的大背景下，事业单位要加强对人力资源管理工作的重视，建立健全薪酬激励机制，调动职工工作热情，更好地支持事业单位发展。文章简单阐述事业单位健全薪酬激励机制的积极意义，并结合实际工作中面临的问题提出优化的策略。

关键词：事业单位；薪酬激励；问题；优化策略

中图分类号：F272.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0147-04

Research on the effective strategy of improving the salary incentive mechanism in public institutions

Hong Jiajun

(Zhangzhou Workers Service Center, Zhangzhou, Fujian, 363000)

Abstract: As institutions with public welfare services as their main work content, public institutions are different from other state agencies in that they mainly create benefits by exerting spiritual utility and labor output. It play an important role in education, scientific research, culture and other fields. Against the backdrop of continuous institutional reform, public institutions should strengthen their emphasis on human resource management, establish and improve salary incentive mechanisms, mobilize employees' enthusiasm for work and better support the development of public institutions. The article briefly explains the positive significance of establishing a sound salary incentive mechanism in public institutions and proposes optimization strategies based on the problems faced in practical work.

Key words: public institutions; salary incentives; problem; optimization strategy

0　引言

近些年来，国家出台了一系列的政策文件和法律法规，积极推动事业单位管理模式转变，提高财政资金使用效益。薪酬激励作为人力资源管理的重要内容，在提升员工工作积极性和凝聚力方面发挥着积极的作用，需要引起有关人员的高度重视。但是一些单位在管理体系、薪酬结构、职业激励、薪酬分配、绩效考核等方面存在各种问题，影响了薪酬激励的实际效果。基于此，针对事业单位健全薪酬激励机制的有效策略进行研究，具有积极的现实意义。

1　事业单位健全薪酬激励机制的意义

1.1　增强员工工作积极性

事业单位工作性质较为特殊，职工薪酬待遇相对固定，所以，许多职工在进入单位以后，工作态度较为消极，严重影响了单位的工作效率和质量，不利于单位公共服务职能的发挥。在开展薪酬激励的过程中，事业单位可以全面了解职工的工作状态，收集职工的实际需求，结合职工工作表现进行奖励和惩罚，对表现优异、贡献突出的职工进行物质或者精神激励，对态度消极、安于现状的职工进行惩罚，降低他们的工作绩效，从而激发员工的工作热情，调动员工工作积极性，使他们充分发挥自身潜力，为单位健康可持续发展提供助力[1]。

1.2　提升员工凝聚力

员工凝聚力是影响事业单位健康发展的重要因素，对单位公共服务职能的发挥具有直接的影响。在建立健全薪酬激励机制的过程中，事业单位可以坚持客观公正的原则，结合不同部门工作内容科学设置绩效考核指标，明确各个部门职工的职责权限，

在内部形成互相监督和高效协同的工作机制,提高工作效率和质量的基础上,使员工结合自身工作内容提出有效的建议,反馈自身实际需求,从而提高单位管理水平,强化单位职工凝聚力,为单位各项工作的顺利开展提供助力。

2 事业单位薪酬激励机制存在的问题

2.1 薪酬管理体系不完善

薪酬管理机制是激发职工工作积极性的重要手段,事业单位可以采取合理的薪酬方案激发职工工作积极性。但是一些事业单位薪酬管理机制不够科学,在进行薪酬设置时,只关注单位职工的职称和职位,缺乏对职工工作能力和岗位表现的考量,没有根据经济形势、物价变化等因素进行科学调整,无法体现职工的个人能力和实际贡献,容易打击职工的工作积极性。同时,部分事业单位未能将绩效考核与薪酬管理进行对接,绩效考核流于形式,结果缺乏公正性和说服力,也没有将其应用到薪酬分配中,严重影响了单位职工的工作态度。

2.2 薪酬结构有待优化

事业单位薪酬结构的合理性对薪酬激励的实际效果具有直接的影响,但部分事业单位在薪酬结构的设计上相对传统,存在“一刀切”的现象。事业单位没有根据绩效考核结果对职工的薪酬进行科学分配,也没有结合工作岗位的不同进行差异化设计,使得工作难度和强度较高的职工获得的薪酬与其他岗位相比差别较小,严重影响了他们的工作积极性,容易出现人才流失问题。

2.3 职业发展激励缺失

长期以来,许多事业单位内部员工缺少顺畅的职业晋升通道,职业发展规划过于单一,容易造成职工能力和岗位要求不匹配的问题。许多单位晋升渠道不畅,员工很难获得职业晋升,容易引起职工缺少职业目标感,工作积极性较差。部分事业单位薪酬激励体系过于僵化,缺少系统的培训计划和职业发展支持,缺少完善的轮岗制度,绩效评估标准不够清晰,没有对员工进行职业发展指导,造成职工缺少职业发展规划,影响了工作效率提升。

2.4 薪酬分配方式单一化

事业单位在制订薪酬分析机制的过程中,不但需要充分考虑各个部门和岗位员工的职称级别,而且要全面分析职工的工作强度和技能要求,从而保证薪酬分配模式的多元化和有效性。但是一些事业单位通常根据员工职称和职务进行薪酬分配,缺乏对职工岗位工作难度和具体内容的考量,使得职工对薪酬分配机制缺乏认同,容易使员工出现不满情绪,不利于单位职工工作积极性的提高。

2.5 绩效考核作用发挥有限

事业单位在发展过程中,要建立科学完善的绩效考核机制,对职工表现进行科学评估,并结合绩效考核结果对职工进行激励,从而拉开不同职工的薪酬收入水平,激发职工的工作积极性,在内部营造良好的工作环境。但是从实际情况来看,许多事业单位建立的绩效考核机制不够科学,考核周期设计不够合理,绩效考核指标设计不够全面,过度关注财务指标,缺乏对非财务和长期指标的关注,影响了绩效考核评估结果的客观性和公正性。同时,部分事业单位没有将绩效考评结果与奖金分配进行对接,没有结合结果对职工进行奖励,影响了单位薪酬激励作用的发挥。

3 事业单位健全薪酬激励机制的有效策略

3.1 完善薪酬管理体系

事业单位要结合自身实际情况,建立科学完善的薪酬管理体系,为各项工作的开展提供指引。第一,更新薪酬管理观念。事业单位在顺应时代发展要求,积极引入“能力工资”理念,持续优化薪酬分配机制,不但要对表现优异、能力突出的职工进行岗位职级的评定,而且要结合其岗位成果和工作水平进行薪酬分配,在内部形成良好的工作氛围,更好地吸引和留住人才,激发事业单位内部活力,为单位职能的履行提供助力[2]。第二,优化薪酬管理制度体系。事业单位在开展薪酬管理的过程中,要全面梳理上级部门出台的政策文件和法律法规,明确薪酬管理标准和要求,分析职工薪酬中岗位工资与绩效工资的差异,制订出科学可行的薪酬分配计划,保证单位薪酬管理机制与自身实际情况的匹配性。在进行岗位设置时,事业单位要坚持因事设岗原则,全面分析不同岗位工作要求,清晰界定职工工作职责,保证单位职工岗位工作得到规范管控。事业单位要定期对薪酬管理制度的有效性和科学性进行评估,积极学习最新的管理理念和方法,结合制度中存在的

问题制订出针对性的优化措施,从而保证薪酬管理制度的先进性,为单位公共服务职能的履行提供助力。第三,做好人力资源管理基础工作。事业单位要全面梳理人力资源管理要求,将先进的管理理念应用到薪酬管理工作中,在进行岗位设置时,对单位编制、岗位职责、工作性质、职工情况等进行全面分析,坚持因事设岗原则细化岗位职责,编制形成岗位说明书,详细说明岗位职责、任职条件、岗位待遇、工作权限等,结合职工的岗位贡献度进行薪酬分配,激发内部管理活力,提高单位工作效率。

3.2 优化单位薪酬结构

3.2.1 调整绩效工资发放形式

事业单位要改变过去基础性绩效工资发放只考虑岗位等级和职工职称的模式,充分考虑不同岗位工作的能力要求和职责任务,激发员工在岗位上做出贡献。第一,事业单位要科学调整岗位设置,明确岗位职责,如果职工兼任其他岗位,可以适当对其进行基础性绩效工资的倾斜。第二,在设置基础性绩效工资时,事业单位要充分考虑当地发展水平,保证绩效工资可以满足职工生活需求,体现职工的贡献情况。第三,事业单位不但要结合当地物价和发展水平为职工发放生活性补贴,而且要根据岗位重要程度和职工贡献,科学设置工作性补贴发放机制,强化职工的归属感和责任感[3]。

3.2.2 科学设置绩效工资比例

事业单位将内部岗位划分为基础岗位和关键岗位,结合岗位贡献度科学调整绩效工资发放标准,职工岗位工作价值越高,绩效薪酬分配比例越高,从而实现对职工的有效激励,调动职工的主观能动性。事业单位要科学设置不同层级职工绩效工资在工资总额中所占的比例,适当提高关键岗位的绩效工资总额,将绩效工资向关键岗位职工倾斜,实现对重点人才的激励,调动单位骨干职工的工作积极性。

3.2.3 优化单位绩效工资结构

事业单位要科学调整基础性绩效所占比重,适当降低绩效工资中与职工职级和职称挂钩的工资比例,合理改进奖励性绩效所占比重,充分体现职工的岗位业绩和贡献程度,并提高奖励性工资在绩效工资总额中所占的比例,使绩效工资向核心岗位、高水平人才、业务骨干、贡献突出职工倾斜,在发挥员工激励作用的基础上,充分考虑职工业绩实际情况,调动职工工作积极性。

3.2.4 适当增加绩效工资总量

如果事业单位绩效工资总额不变,仅在内部进行分配结构的改变,无法保证职工激励的实际效果。为了更好地对职工进行激励,事业单位要积极增加财政收入,提高单位绩效工资总额,适当增加单位整体绩效工资,调动员工工作积极性,强化他们对单位的归属感。主管部门要深入分析事业单位发展需求和财务状况,对任务目标完成效果较高的单位,适当提高绩效工资整体规划,将增加的部分加入奖励性绩效当中,对单位中工作表现优异、做出重要贡献的职工,进行针对性激励;对工作态度较差、岗位贡献较低的职工,取消增加的绩效分配资格,从而实现对单位重要岗位职工的有效激励,调动职工的工作积极性,提高单位的工作效率和质量。

3.3 加强职业生涯管理

事业单位要想对职工进行薪酬激励,激发职工工作积极性,就要建立完善的职工职业生涯管理机制,积极拓展职工发展渠道,为职工提供晋升渠道,避免出现人才流失问题。首先,事业单位要全面了解职工需求,坚持以人为本原则,将职业生涯规划管理作为职工激励的重要手段,正确理解职业生涯管理的积极意义,强化职工对生涯规划的认识,激发他们的参与主动性。其次,事业单位要制定科学规范的职业生涯规划管理制度,明确管理目标、流程、原则,结合员工实际需求设计出多元化的职业发展通道,为职工提供晋升路径,为各项工作的开展提供助力。再次,事业单位要建立轮岗制度,鼓励职工在不同岗位学习,拓宽他们的职业视野,提高他们的综合能力,并通过传帮带、培训开发等手段,对单位职工进行针对性的指导,提高他们的自我规划和管理能力[4]。最后,事业单位要建立顺畅的沟通机制,鼓励职工积极与管理人员进行交流,针对职业生涯目标进行讨论,帮助职工结合环境变化科学调整职业规划,为员工提供顺畅的职业发展通道,强化职工对单位的归属感和信任感,激发他们的工作积极性。

3.4 薪酬分配多元化

事业单位建立的薪酬分配机制需要具有保障和激励作用,可以体现不同岗位所具有的价值,从而实

现对职工的有效激励。事业单位要持续优化薪酬激励机制,结合各个岗位职工实际情况科学设置薪酬差距,并结合各个岗位的工作难度和强度设计薪酬分配模式,保证薪酬管理的公平性。事业单位要对内部岗位设置进行全面梳理,明确各个部门职工的工作任务和职责,结合岗位评价结果剔除不必要岗位,并根据单位所在区域的经济水平科学设计薪酬机制,保证职工完成岗位工作可以获得相应的报酬。在设计薪酬分配机制的过程中,事业单位要对各个岗位的技能要求进行全面分析,深入了解岗位工作难度和强度,不但要充分考虑技能工资所占比重,而且要合理设计职务工资比例,保证单位薪酬机制的公平性和竞争性,强化职工的薪酬分配意识,激发员工工作积极性。

3.5 强化绩效考核管理

绩效考核主要是对单位职工的工作表现和实际绩效进行科学评估,为薪酬激励机制的完善提供依据。第一,明确绩效考核目标和原则。事业单位要结合自身实际情况科学设置绩效考核目标,包括提高职工工作效率、实现个人与组织目标统一、激励员工等,绩效考核原则包括客观、公正、公开、透明等。第二,指标设置。事业单位在开展绩效考核的过程中,要对不同岗位的工作难度和具体内容进行详细分析,坚持可量化、可达成、可衡量等原则,结合岗位职能的不同设计差异化的指标,不但要关注职工工作业绩,还要从工作态度、创新水平、协作能力等角度进行指标设计,设置服务质量、服务效率、职工满意度等指标,对职工工作进行正确引导,避免出现“一刀切”的问题,得到客观公正的绩效考评结果,为绩效考核的开展提供参考依据。第三,完善考核流程。事业单位要在年初或者各个项目开展以前,组织有关人员制订工作计划,明确工作目标、具体任务、时间进度等,加强对职工工作绩效的沟通,及时发现其中的问题,采取针对性的措施进行调整,从而保证绩效目标的实现[5]。第四,加强结果应用。在绩效考评结束以后,事业单位要及时将结果反馈给员工,不但要将结果与奖惩机制进行对接,将绩效工资向着成绩突出的职工倾斜,而且要在内部形成压力,对绩效较差的职工进行约谈,对工作态度消极的职工进行警示,在内部形成良好的工作氛围,提高单位工作效率和质量。

4 结论

薪酬激励是事业单位激发职工工作积极性的重要手段,是提高单位职工凝聚力的有效措施,在单位发展中发挥着至关重要的作用。面对日趋复杂的内外部环境,事业单位要持续优化薪酬结构,完善薪酬管理体系,加强职业生涯管理,做好职工薪酬分配,强化绩效考核管理,从而建立健全薪酬激励机制,提高单位工作效率和质量,为单位公共服务职能的发挥提供助力。

参考文献:

[1]周芳.事业单位人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(3):237-239.

[2]朱晓哲.事业单位薪酬管理与薪酬激励机制探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(4):221-224.

[3]李亮亮.事业单位人力资源管理中的激励机制及应用策略研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(1):100-103.

[4]郑新媛.事业单位人力资源管理中的有效激励机制研究[J].市场周刊·理论版,2023(6):187-190.

[5]单成玲.基层农业科研事业单位薪酬分配机制探讨[J].农业科技管理,2023,42(4):82-85.

作者简介:洪佳君,女,广东潮州人,漳州市职工服务中心,研究方向:人力资源。

大语言模型视域下电商客服人才培养思考

李斯伦

(广东文艺职业学院,广东　广州　511400)

摘　要:随着电子商务行业的迅速发展和消费者需求的提升,以大语言模型为支撑的智能客服在电商领域的应用日益广泛,对电商客服人才提出了更高的要求。虽然面对新技术的冲击,但人工客服在复杂问题的处理以及情感交流方面仍具有优势。人工客服与智能客服协同工作将成为未来的发展趋势,对服务质量和效率的提升具有重要意义。文章分析大语言模型在电商客服领域的应用现状和电商客服行业的发展现状,结合人才培养中存在的问题,探讨了大语言模型下电商客服人才培养的策略,提出通过校企合作、课程改革及实战训练,特别是培养难以被大数据模型替代的软技能和人机协作能力的训练,以提升电商客服人才综合素质,适应未来行业高质量发展。

关键词:大语言模型;电商客服;电子商务;人才培养

中图分类号:C961　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0151-04

Reflections on the cultivation of e-commerce customer service talents from the perspective of large language models

Li Silun

(Guangdong Literature & Art Vocational College, Guangzhou, Guangdong, 511400)

Abstract: With the rapid development of the e-commerce industry and the improvement of consumer demand, the application of intelligent customer service supported by large language models in the field of e-commerce is becoming more and more extensive, which puts forward higher requirements for e-commerce customer service talents. Despite the impact of new technologies, human agents still have advantages in handling complex problems and communicating emotionally. The collaborative work of human customer service and intelligent customer service will become the future development trend, which is of great significance to the improvement of service quality and efficiency. Thearticle analyzes the application status of large language models in the field of e-commerce customer service and the development status of the e-commerce customer service industry, combined with the problems existing in talent training, discusses the strategy of e-commerce customer service talent training under large language models, proposes to improve the comprehensive quality of e-commerce customer service talents and adapt to the high-quality development of the industry in the future through school-enterprise cooperation, curriculum reform and practical training, especially the training of soft skills and human-computer collaboration ability that are difficult to be replaced by big data models.

Key words: large language model; e-commerce customer service; e-commerce; talent training

0 引言

电子商务行业是典型的以数字化、智能化、高效化为特征的新质生产力,近年来呈现出爆发式增长。随着我国互联网和智能手机普及率的大幅度提高,消费者购物习惯已悄然改变,电商网购已经成为人们重要的购物习惯。电商客服岗位应运而生,电商客服人员通过为消费者提供优质的服务成为电商行业中重要的岗位之一,其服务质量会直接影响消费者的购买意愿和企业的形象。当前电商客服行业属于劳动密集型行业,许多大型企业将自身的客服部门外包给专门的公司来为客户提供服务。以ChatGPT为首的人工智能时代来临,大语言模型得到了快速的发展,在自然语言处理领域取得了重大突破,使智能客服不断升级发展,在服务行业得到了广泛的应用,为客服行业的发展以及电商客服人才的培养带来了新的机遇和挑战。

1 大语言模型在电商客服领域的应用现状

大语言模型是基于人工神经网络采用巨量数据和深度学习技术的人工智能模型[1],具有强大的文本学习能力、理解能力、逻辑推理能力,能够实行拟人化的聊天对话、文案创作等。由于大语言模型的效果受到计算资源的影响,大语言模型的发展逐渐转至轻量化的“垂类”大模型。智能客服领域便是大语言模型影响下的一个重点关注的“垂类”领域。一些研究者和国内外的大型公司也在不断尝试基于大语言模型的垂类领域的智能客服适配[2],解决生产服务中遇到的问题。例如,法国某公司在利用大语言模型不断地迭代智能客服机器人提高其服务效果方面做出了有益的尝试。应用大语言模型构建企业专属的智能客服是未来客服领域的发展方向[3]。

电商企业一直在不停地利用新技术,提高消费者的消费体验和销售转化率、优化客户关系管理。当前大语言模型技术在电商领域就被应用在购物指导、客户关系管理、推荐系统等方面,如应用于自动回复、问题分类、情感分析等多个环节[4]。如何使用大语言模型采用诸如多模态情感计算的方法,实现更加拟人化和人格化的客服服务是当前各大科技公司重点关注的问题。从传统的人工客服到基于大数据模型的智能客服的发展过程中,人工客服人员的作用同样重要。未来的工作场景极有可能是人工优质客服与智能客服机器人协同工作,完成7×24小时的高质量服务,以降低企业的人力成本和管理成本。同时也要看到电商客服人员不能被完全取代,因为人工客服在处理复杂问题、思考性问题以及情感问题上,特别是企业比较重视的高价值客户、潜在客户、提高客户转化率等方面,具有独特的优势[5]。电商客服人员的服务态度和纠纷处理能力是消费者评价电商客服人员的关键因素[6]。未来,人机协同的工作场域对人工客服的素质和能力要求会更高。例如,基础的客服工作将由智能客服替代,对优质客服人员需要较多。在处理相对复杂的工作中,虽可以使用智能客服,但特殊的问题仍需要优质客服来处理。

2 电商客服行业的现状与挑战

从市场规模来看,我国电商客服市场规模已超过千亿元,智能客服市场规模预计在2025年将达到上百亿元,其年复合增长率一直处在高位,主要应用在零售电商、金融行业、旅游业等服务业领域[7]。这主要在于电商市场的不断扩大以及消费者对购物体验的更高要求。随着网购成为主要购物渠道,高质量、个性化和便捷化的服务更加赢得消费者的青睐。电商客服行业的参与者主要包括两类:一类是电商平台自建的客服团队,如京东、天猫等;另一类是专业的第三方电商客服外包公司。

目前,电商客服面临的主要问题是消费者对消费体验的高要求与网购中实际体验下降之间的矛盾,具体体现在咨询场景的反应速度不够快、高峰期

无人应答或等待时间过长、非工作时间无人响应等问题,在电商大促期间表现尤为明显。同时,电商客服团队人员的变动率过大,导致服务质量出现较大的波动,难以提供稳定且高质量的服务,对具有丰富经验的优质客服需求较大。电商企业越来越重视消费者的服务体验,但由于行业门槛低、从业人员素质参差不齐等因素使得市场竞争更加复杂。随着我国向服务型社会迈进,消费者对个性化服务的需求将会大大增加。电商平台对客服人员的综合素质要求也会越来越高,技术迅速更新也会要求客服人员不断学习新知识、掌握新技能,其服务水平的升级迫在眉睫。目前,以大语言模型为基础的智能客服极大地提高了服务工作的效率,但仍与消费者的需求存在一定的差距。未来,随着人工智能技术的发展,智能客服能够更好地为消费者提供精准和个性化的服务。虽然电商客服行业面临诸多挑战,但在技术创新和市场需求的双重推动下,发展前景广阔。

3 电商客服人才培养的现状与问题

电商客服岗位是直接面对消费者的主要岗位,是沟通品牌与客户的中介,其服务质量和效率对企业的品牌声誉和销售业绩有不小的影响。行业激烈的竞争,使电商企业更注重消费者的消费体验,对客服人员的要求也越来越高。职业教育是电商客服人才培养的主力军,中高职电子商务专业都将《电商客户服务》课程作为该专业的核心课程,对接电商客服岗位是电商行业中人才需求量最大的岗位。学校教育主要是通过相应的课程设置和实践教学,培养具备基本客服技能的学生。在教学上,部分学校的教学内容主要偏向理论,过于依赖电商客服模拟软件系统,实战训练不足,导致学生缺乏实际操作经验。另外,部分学生的计算机操作能力不强,打字速度较慢,难以满足客服岗位高效沟通的需求。不少同学对客服岗位缺乏认知、职业规划不明确,缺乏晋升空间,薪水低,缺乏工作热情,就业意向较低[8]。当前的客服岗位培养体系中也存在一定的不足,如技能单一、缺乏创新思维、难以适应技术变革等。樊文婷从行业调查研究的角度揭示了企业端客服岗位的一些工作现状,如“团队氛围压抑、薪资不满意、晋升难度大、工作压力大,管理方式缺乏变通等,致使不断招聘和培训中陷入恶性循环”[9]。

随着电商企业的提质增效,大语言模型支撑下的智能客服逐渐被企业采用,形成了人机协同工作的场景,企业对高素质复合型客服人才的需求迫切。传统的电商客服教学没有跟上新技术的变化,停留在单一技能的训练上,缺乏对新技术、新方法的关注,缺乏对未来电商客服人员难以被大语言模型下的智能客服替代的核心能力的研究和重视,缺乏对人机协同工作的场景的研究与训练等。

4 电商客服人才综合素质提升的策略

为了适应行业高质量发展对电商客服人才的要求,文章从人才供给侧和需求侧的角度提出如下策略。

4.1 电商客服人才供给侧采取的策略

从人才培养的角度来说,由于知名企业有较强的人才培养体系和完善的培训流程,学校应加强与知名电商企业的合作,共建校内校外实训基地,打通人才培养链。

在教学内容上,职业院校要对《电商客户服务》等课程进行改革,课程的理论教学与实践教学要一一匹配,全过程融入思政育人,重视学生的基本技能和职业素养,要强化学生在情感理解、沟通能力、复杂问题解决、危机管理与应对等,难以被大数据模型替代的技能的培养;增加人机协作能力的实战模拟和案例分析,让学生亲身体验大语言模型在电商客服中的应用与挑战,学会在真实场景中应用所学知识解决问题;还要提升客服人员的数据分析能力、人工智能辅助决策能力等,加强数据伦理、隐私保护等相关法律法规的教育。

在实训教学上,要实行岗课对接,以实战项目为依托,企业导师和校内导师共同开展实战型教学,在校内进行电商客服实战项目的体验;校内实训结束,学生在岗位实习期间继续与企业共建的校外实训教学基地进行岗位实操,实现人才精准有效的对接。

在教学方法上,要采用理实一体化的教学方法,从理论到实践,从使用客服软件进行模拟实训到电商客服实战项目训练,使学生的技能不断进阶,通过体验式的教学不断提高学生的岗位胜任力。

在课程评价上,校内导师、企业导师、学生等多元主体参与评价,将过程性、结果性、增值性评价相结合,重点以岗位胜任力为依据,职业素养养成贯穿始终的综合评价方式,让学生感知到自身的成长与进步。

在课程拓展上,学校可以定期邀请相关的行业专家进校园,让学生了解电商客服领域的最新动态和技术趋势,以便及时调整学习方向和职业规划。

4.2 电商客服人才需求侧采取的策略

人才流失具有一些共同的特点,人才队伍的稳定性一直是不少企业困扰的问题。相对其他电商岗位来说,电商客服岗位的离职率一直偏高。在注重体验消费的当下,企业应该要更加注重电商客服团队的发展,优化客服团队结构,不断地升级队伍,提高队伍的稳定性;在薪酬管理、员工满意度、晋升空间、人才的内部培育建设、企业文化方面等,给予电商客服人员更多支持。特别是目前客服人员的年龄结构普遍是“95 后”和“00 后”,企业的管理方法要及时调整,注重人文关怀与持续性的职业生涯发展,满足新时代电商客服人才的成长需要,推动电商客服行业向智能化、高效化、个性化方向发展。

5 结论

培养适应新质生产力发展要求的人才是职业教育的重要任务。电商行业的高质量发展离不开高质量的服务,优秀的客户服务是电商行业的重要竞争力之一。随着大语言模型技术的进步,智能客服的发展突飞猛进,对电商客服人员未来的工作造成一定的冲击,职业院校要及时跟上行业的变化,积极主动地改变人才培养策略,改变课程的教学内容与教学方法,注重学生的综合评价,提升电商客服人员在人工智能时代的职业素养和核心技能,通过培养新型客服人才,为我国经济社会高质量发展贡献力量。

参考文献:

[1]闫啸彤,唐晓彬,沈童,等.大语言模型发展综述[J].统计学报,2024,5(4):13-18.

[2]康保斌,王刚,杨雷,等.面向产业链上下游企业的基于 LLM 的垂直领域智能客服适配方法研究[J].制造业自动化,2024,46(6):7-12,100.

[3]当大模型遇上客服:丝芙兰的实践迭代,与雪佛兰的疯狂翻车[EB/OL].https://www.woshipm.com/ai/5966917.html.

[4]探索 LLM 大模型在电商领域的潜力:购物指导和客户关系管理[EB/OL].https://blog.csdn.net/universsky2015/article/details/137297177.

[5]AIGC 如何掀起智能客服“新革命”?[EB/OL].https://www.infoq.cn/article/4DmRyoNqdGymWtDRqUvF.

[6]张东哲,林野川.电商人工客服满意度研究[J].科技促进发展,2021,17(3):558-564.

[7]我国智能客服行业:零售电商为最大应用领域 在线客服、语音客服市场份额较大[EB/OL].https://www.chinabaogao.com/detail/719277.html.

[8]李忠怡.经济服务化背景下电商客服人员素质培养及提升路径探索[J].经济师,2021(4):55-56.

[9]樊文婷.上海电商 A 公司客服人才流失对策研究[D].武汉:华中科技大学,2021.

作者简介:李斯伦,男,四川眉山人,广东文艺职业学院,研究方向:电子商务、旅游职业教育。

事业单位战略性人力资源管理研究

林美华

（福州市马尾区亭江镇综合行政执法队，福建　福州　350016）

摘　要：新时期，人力资源在事业单位的发展过程中发挥着越来越重要的作用，因此战略性人力资源管理工作被提上日程。为了更好地推动事业单位的可持续发展，必须以战略性的目光分析人力资源管理中存在的不足，寻求有效的解决途径，实现人力资源管理水平的进一步提升。基于此，文章立足事业单位的发展需求，对战略性人力资源管理展开讨论，推动战略性人力资源管理的有效落实，实现对事业单位内部人力资源的充分开发，提升事业单位凝聚力，真正发挥事业单位人力资源管理价值。

关键词：事业单位；战略性；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)36-0155-04

Research on strategic human resource management in public institutions

Lin Meihua

(Comprehensive Administrative Law Enforcement Team of Tingjiang Town, Mawei District, Fuzhou, Fujian, 350016)

Abstract: As we enter a new era, human resources are playing an increasingly important role in the development of public institutions. Thus strategic human resource management has put on the agenda. In order to better promote the sustainable development of public institutions, it is necessary to analyze the deficiencies in human resource management from a strategic perspective seek effective solutions, achieve further improvement in the level of human resource management. Based on this, the article focuses on the development needs of public institutions, discusses human resource management, promotes the effective implementation of strategic human resource management, fully develops the internal human resources of public institutions, enhances the cohesion of public institutions, and leverages the value of human resource management in public institutions.

Key words: public institutions; strategic; human resource management

0　引言

事业单位由于其特殊性，本身在人力资源方面具有较大的优势，也是推动事业单位高质量发展的关键要素。战略性人力资源的提出，能够帮助事业单位更好地实现战略性目标，围绕事业单位的各项工作需要开展高质量、高效率的人力资源管理，充分发挥其激励作用和指导作用，促进事业单位综合绩效水平的不断提升，促进事业单位组织文化建设事业的不断发展。

1　事业单位战略性人力资源管理的重要性

1.1　提高组织效能

事业单位通过战略性人力资源管理策略，能够选拔更多优秀的人才，制订更加合理的人才培养方案，通过有效的激励方式，提高员工的工作积极性和创造力，让员工能够形成更强大的凝聚力共同推动事业单位战略目标的实现，从而发挥事业单位更强大的组织效能，确保各项工作有条不紊地高效完成。同时，在战略性人力资源管理的模式下，事业单位能

够更好地优化内部岗位设置,确保人力资源与工作岗位相匹配,真正实现人尽其才、才尽其用,为事业单位提供高质量的公共服务奠定良好的基础,让事业单位的组织效能得到进一步提升。

1.2 增强竞争力

在战略性人力资源管理的帮助下,事业单位不仅可以充分发挥员工的主观能动性,还能够通过职业生涯规划帮助员工找到发展的正确方向,以推动事业单位各项工作的顺利完成,让事业单位能够在公共服务领域做出更多贡献,实现自身效益的提升,增强自身在该领域的竞争力[1]。同时,根据绩效考核与结果反馈,员工能够及时了解自己在日常工作中存在的不足和问题,总结上一个阶段的工作表现情况,及时调整自己的工作态度和工作方法,以便更加高效地完成各项任务,为事业单位的高效运行奠定良好的基础,让事业单位能够为广大人民群众提供更加优质的服务内容,获得更多的好评与肯定。

2 事业单位战略性人力资源管理面临的挑战

2.1 人力资源供给不足

在探讨事业单位人力资源供给不足的问题时,不得不提及某地方教育系统的案例。该系统下属多所中小学校,因长期受限于编制管理,导致优质师资资源严重匮乏。具体而言,随着教育改革的深入和学生人数的增加,对高水平英语教师的需求急剧上升。然而,由于编制名额多年未变,许多学校只能望“才”兴叹,部分偏远或条件较差的学校甚至出现了英语教师一人身兼数职的尴尬局面。这种人力资源供给不足直接影响了教学质量,限制了学校教育水平的提升,战略性人力资源管理模式的推行也因此受阻[2]。

2.2 人力资源管理理念滞后

以某省级科研机构为例,该机构在推动战略性人力资源管理过程中,虽然引进了先进的管理理念和系统,但在实际操作中未能充分体现“以人为本”的核心理念。在机构内部,员工的职业发展规划模糊,晋升渠道不畅,优秀员工的个人价值难以得到充分认可和体现;同时,激励机制僵化,过于依赖传统的职称评审和绩效考核,忽视了员工个性化需求和创造力的激发。这种管理理念的滞后,导致员工工作积极性不高,创新能力受限,人才流失现象时有发生。更为严重的是,由于缺乏对员工心理和情感关怀的重视,团队凝聚力下降,影响了整个机构的科技创新能力和竞争力。为此,该机构开始反思并尝试调整其管理策略,强调员工参与、尊重个体差异,构建更加人性化的工作环境和激励机制。

2.3 人力资源管理机制不完善

某公立医院在人力资源管理上同样面临着机制不完善的挑战。首先,在人才招聘环节,该医院虽然每年都会发布招聘公告,但招聘流程烦琐、审批周期长,且往往只关注岗位需求而忽视了对人才潜力和未来发展的评估,导致一些优秀人才因等待时间过长而转投他处。其次,在人才培养方面,医院的培训计划往往缺乏系统性和针对性,多以应急式培训为主,难以有效提升医护人员的专业能力和综合素质。再次,医院的绩效评价体系和晋升机制也不够完善,存在论资排辈的现象,年轻有为的医生难以获得应有的认可和晋升机会,极大地挫伤了他们的工作热情和积极性[3]。最后,医院对未来人才需求的预测和规划不足,当面临突发事件或业务扩张时,往往陷入人才短缺的困境。针对这些问题,医院着手改革,优化招聘流程,完善培训体系,建立更加公平透明的绩效评价和晋升机制,并加强对未来人才需求的预测和分析,以期构建一套科学、合理、高效的人力资源管理体系。

3 事业单位战略性人力资源管理的实施策略

3.1 制订人力资源规划

在战略性人力资源管理模式的实践下,某市环

保局成功实现了岗位优化与人才精准配置。面对日益严峻的环境保护挑战,该局首先深入分析了内部岗位的实际需求,明确了各科室在环保监测、污染治理、法规宣传等方面的具体职责;同时,前瞻性地评估了环保领域的新兴趋势,如数字环保、绿色经济等,预见到对数据分析师、环境政策研究员等新兴岗位的需求增长。基于此,该局科学合理地调整了岗位设置,不仅增设了新兴岗位,还优化了传统岗位的工作内容,确保每个岗位都能精准对接环保工作的实际需求。在人力资源规划过程中,该局严格遵循党的领导和国家环保法律法规,确保岗位设置既符合国家规定,又能有效界定单位的责任与使命,避免了岗位职责不清或与其他部门交叉的情况。特别值得一提的是,该局坚决杜绝了“因人设岗”的现象,所有岗位调整均基于岗位需求和工作实际,有效防止了超责任核定编制的问题。这一举措不仅树立了人力资源管理的权威性和公正性,也极大地激发了员工的工作积极性,促进了环保工作的高质量发展。如今,该局人才结构更加合理,员工在各自岗位上发挥所长,共同为城市的绿色发展贡献力量,实现了事业单位与员工的双赢[4]。

3.2 建立完善的招聘机制

事业单位作为公共服务的重要提供者,工作的专业性、服务性和稳定性要求极高,直接决定了人才队伍的构建必须精准高效。以某市图书馆为例,该馆在推进战略性人力资源管理过程中,对人才选拔与聘用机制进行了深度优化,不仅提升了服务质量,也促进了自身的持续发展。

首先,市图书馆深刻认识到自身作为文化传播与交流平台的特殊性质,对工作人员的专业素养、服务意识和职业稳定性提出了更高要求。为此,在每年的招聘季,图书馆都会提前制订详尽的招聘计划,明确岗位需求、招聘范围、考试内容及审查标准,确保招聘过程公开透明、科学公正。比如,在招聘图书管理员时,除了考察应聘者的图书管理知识外,还特别注重其沟通协调能力、服务态度和长期职业规划,以筛选出最符合岗位需求的人才。

其次,市图书馆遵循政府宏观调控指导,结合自身用人需求,通过官方网站、社交媒体等多渠道发布招聘信息,面向全社会广开才路。在严格的笔试、面试及资格审查环节后,图书馆会对拟聘人员进行公示,确保招聘过程的透明度,同时也增强了公众对图书馆的信任和支持。这一过程中,图书馆严格遵守招聘程序,结合岗位设置和当地实际情况,合理安排招聘人数,有效避免了资源浪费和岗位不匹配的问题。

最后,图书馆以战略性眼光审视岗位设置,不断优化人才结构。通过岗位分析,图书馆明确了各岗位的核心职责和技能要求,确保招聘到的人才与岗位高度匹配。同时,利用信息技术建立人才选拔体系,对在职人员进行定期评估和绩效考核,进一步筛选出具有发展潜力的人才,为他们提供更具针对性的培训和发展机会。这种动态调整机制不仅激发了员工的积极性和创造力,也促进了图书馆整体服务水平的提升。

总之,市图书馆通过优化招聘机制、严格招聘程序、合理设置岗位以及运用信息技术等手段,构建了一套高效、科学、公正的人力资源管理体系。这一体系的成功实施,不仅为图书馆选拔了大量高素质的人才,也为提升公共服务质量、推动文化事业发展提供了有力保障。

3.3 加强员工培训与发展

事业单位在通过战略性人力资源管理进行改革的过程中,首先要明确本单位所承担的社会责任与义务,明确各项工作的重要性和关键点。这样才能够在人力资源配置时抓住主要矛盾和主要问题,为事业单位的长远发展奠定良好的基础。培训作为人力资源管理的重要组成部分,不仅关系到员工个人

的成长与发展,也关系到事业单位整体工作水平的提升。因此,事业单位应该加强对培训工作的重视程度,根据现有工作人员及具体的岗位职责,对培训方案进行细化,实现精准化的员工培训。在培训的过程中,应该顺应时代的发展潮流,实现线上培训与线下培训相结合的方式,坚持因材施教的基本原则,为不同员工提供个性化的培训指导,针对员工的短板提出有效建议,督促员工不断提升自我、完善自我,实现理论知识和实践技能的丰富与融合。培训的最终目的是让员工能够真正将所学运用到实际工作中,因此事业单位还应该重视培训结果的反馈工作,跟进不同员工在培训后的成长情况,以总结培训中存在的不足和问题,在后续培训工作中更好地提升员工工作能力[5]。除此之外,事业单位还应该根据员工的岗位需求和成长规划为员工制订持续性的培训计划。这样不仅使员工通过培训取得持续性的进步,还能够为事业单位的长远发展提供源源不断的人才支持。

3.4 建立激励机制

激励机制是人力资源管理中的重要核心之一,对员工的工作积极性有直接影响。事业单位在利用战略性人力资源管理模式进行优化时,可以通过高质量的绩效管理来构建科学的激励机制,以便最大限度地调动员工工作的主观能动性和创造力。一套完整的绩效考核体系,需要构建科学的绩效管理循环模式,通过绩效计划来推动绩效辅导的落实,再根据绩效评价的结果完成绩效反馈,以不断督促员工改善自己的不足之处。事业单位应该结合具体的岗位职责来设置合理的岗位绩效指标,并通过岗位绩效指标与相关工作人员进行沟通,帮助工作人员了解该岗位需要完成的任务与目标,以形成完善的绩效计划,帮助员工更加有序规范地完成各项工作。在绩效辅导阶段,管理者应该进一步加强与员工的沟通交流,及时跟进绩效指标的完成情况,了解员工在绩效指标落实过程中遇到的困难与问题,分析导致工作进度与绩效指标存在差距的原因,并结合现实情况在必要时灵活调整绩效指标,保证绩效指标的公平公正。随后,通过绩效评价真实地反映员工的工作情况,准确地评估员工的工作行为和工作结果,并及时将评价结果反馈给相应员工,同时将绩效评价结果与员工的薪酬福利结合起来,以发挥绩效指标的激励作用,将事业单位的战略性人力资源管理模式落到实处。

4 结论

综上所述,战略性人力资源管理能够进一步提高事业单位的人力资源管理水平,有效优化事业单位的管理职能,帮助事业单位进一步提升核心竞争力,充分发挥事业单位的人才优势,提高事业单位的工作质量和工作效率,构建更加和谐的组织文化和单位氛围,让事业单位更好地发挥服务职能。

参考文献:

[1]秦丹丹.大数据环境下事业单位战略性人力资源绩效管理与员工激励研究[J].商业经济,2023(5):124-125,128.

[2]王磊.战略性人力资源视角下的事业单位人事管理[J].人才资源开发,2022(5):40-41.

[3]高华源.事业单位战略性人力资源管理中的人力资源开发问题分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(4):74-76.

[4]胡军.事业单位改革新空间下战略性人力资源管理研究[J].今日财富(中国知识产权),2021(10):178-180.

[5]孔小梅.事业单位战略性人力资源管理中的人力资源开发问题分析[J].商业观察,2021(18):91-93.

作者简介:林美华,女,福建福州人,福州市马尾区亭江镇综合行政执法队,研究方向:人力资源。

公共部门人力资源绩效考核管理探讨

刘坤煌

（泉州市安溪生态环境保护综合执法大队，福建　安溪　362400）

摘　要：随着社会的不断发展，绩效考核作为一种重要的管理方式最初应用于企业管理中，逐渐被引入公共部门管理中，但因研究起步较晚，所以其在公共部门管理中的应用存在着制约。基于此，文章首先对开展公共部门人力资源绩效考核的意义进行了阐述，其次分析了目前绩效考核过程中存在的主要问题，最后提出具有针对性的解决措施，希望对提升公共部门人力资源绩效管理水平有所启示。

关键词：公共部门；公务员；人力资源绩效考核

中图分类号：F272.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0159-04

Discussion on performance evaluation and management of human resources in the public sector

Liu Kunhuang

(Quanzhou Anxi Ecological and Environmental Protection Comprehensive Law Enforcement Team, Anxi, Fujian, 362400)

Abstract: With the continuous development of society, performance appraisal, as an important management method, was initially applied in enterprise management and gradually introduced into public sector management. However, due to the late start of research, its application in public sector management is constrained. Based on this, the article first elaborates on the significance of conducting performance evaluation of human resources in the public sector, analyzes the main problems in the current performance evaluation process, and finally proposes targeted solutions, hoping to provide inspiration for improving the management level of human resources performance in the public sector.

Key words: public sector; civil servant; human resource performance evaluation

0　引言

公共部门的工作要点之一就是不断向社会输送公共服务及物资。因此，公共部门在完善社会资源分配，包括完善整体社会管理工作中有着重要作用。现如今，随着经济全球化的不断发展，对公共部门也产生了一定的影响，而绩效考核是对公共部门工作人员个人技术水平，包括整体工作态度进行考核时的重要工具，同时也是部门各项人力资源活动能够顺利开展的基础。所以针对绩效考核目前存在的问题进行研究，有利于调整目前的发展情况，便于公共部门尽快适应社会环境变化。

1　开展公共部门人力资源绩效考核的意义

1.1　为公共部门其他人力资源管理工作的开展构建基础

在公共部门人力资源管理的过程中，公职人员会出现任免、奖惩以及福利待遇包括职位调动等不同的管理活动，这些活动都要以绩效考核作为基准。绩效考核是人力资源管理者做出人事决策时的重要基础，也是所有资源管理活动能够顺利开展的重要反馈以及体现，个人绩效以及组织目标的具体关系

如图 1 所示。

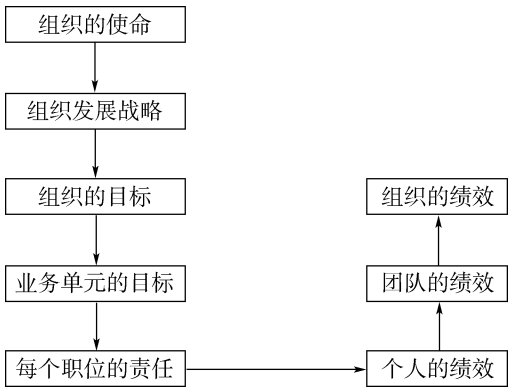

图 1　个人绩效与组织目标的关系

1.2　为职员的未来职业规划提供必要支撑

通过对职员的个人工作态度,包括工作过程中产生的具体成果以及个人综合能力进行评估,就能发现职员的优点和不足,对优点应该加以表扬,而对存在的不足必须进行针对性的辅导和培训。这一切工作的开展都要以绩效考评的最终结果为依据。

1.3　为领导和下属之间的沟通搭建桥梁

绩效考核工作的开展和沟通之间有着密切联系,部门工作人员的具体工作表现以及下属考核结果的最终反馈,包括日常工作过程中的各种意见反馈等,都需要上级跟下级之间进行互动和交流才能开展。绩效考核中的有效沟通能够帮助上级和下级不断增强对各项事件的理解,以及对双方的信任,实现预期工作目标,共同为公共部门的工作开展提供助力。

1.4　有利于使公职人员接受公众监督

根据公务员考核制度的要求来看,考核的内容包括考核标准都要做到公开、公正,考核一定要听取群众意见。这种规定向社会大众展现公职部门工作人员工作过程中的标准,其工作作风包括整体的工作效率完全接受公众的监督以及检查,避免公职人员存在知法犯法的行为。

2　公共部门人力资源绩效考核存在的问题与缺陷

2.1　考核标准存在的问题

我国国家机关工作人员的考核可以划分为两个部分,分别是平时考核以及定期考核[1]。平时考核也可以称为不定期考核,指的是对日常工作过程中的具体情况进行考核,这种考核存在着经常性。而定期考核主要是以平时考核作为发展的基础,对非领导级别的工作人员进行定期考核,应用的还是年度考核的办法。首先由个人针对自身的岗位职责以及相应的要求,对一段期限内的工作开展总结;主管领导需要听取群众意见之后提出更加有效的考核建议,由相关负责人或者授权的委员会对考核时的等次进行确认,并且将最终的考核结果当作奖励工作人员以及完成职务晋升时的重要依据。

根据目前的情况来看,我国现行的绩效考核体系近似于人员导向包括绩效导向之间的混合体,在绩效考核工作中,考核内容里的“德”包括“廉”等可以当作是一种个性化的特征,而“勤”包括“绩”则是工作人员在日常工作过程中的具体表现以及绩效水平,“能”则是跟个性特征以及工作表现之间都有着密切联系的指标。因为在进行考核的过程中并没有对考核内容进行量化处理,所以没有设定严格的标准,而且在对每一个不同的部门和岗位进行考核的过程中,所选择的标准基本相同。这也就导致人力资源考核工作在开展的过程中没有办法达到最终的考评效果以及信度要求。

2.2　考核评估者选择存在的问题

在开展公务员年度考核时,都是由上级主管作为考核的评估者,虽然也提出了主官在考核时一定要听从群众意见的要求,以及在考核委员会组建时必须包含着公务员代表,但是在实际考核时依然由主管领导人或者部门的负责人来主导。对群众作用的发挥并不是非常重视,所以在这样的评价体系当中难免会导致出现有失公允的问题,甚至存在腐败问题。

2.3　考核结果反馈存在的问题

绩效考核的重要作用之一就是为人力资源管理的其他环节提供必要的客观依据,在管理的许多领域都需要以绩效考核结果当作评定的标准。但是根据

目前的情况来看,由于考核标准以及考核主体比较单一等不同问题的存在,绩效考核结果在目前的公共部门人力资源管理实践中的应用仍存在很大的问题,没有得到良好发挥[2]。这主要体现在绩效考核的结果中层次等级过少,很难在公务员评价体系中对其进行有效区分。考核等级设置是整个考核体系中非常重要的内容,考核结果分配的等级越多越能代表对公务员进行区分时的区分度,也对最终考核结果的精确性以及利用率越有利。《中华人民共和国公务员法》中将定期考核的考核结果划分成了四个等级,分别是优秀、称职、基本称职以及不称职,但是因为分级较少,所以各机关部门在对绩效考核结果执行时,很容易出现两头小、中间大的问题,也就是大多数人都属于称职和基本称职的范围中,只有极少数人是优秀或者是不称职的范围。这种考核制度直接降低了公务员在日常工作过程中的积极性,在某种程度上也掩盖了公务员在工作岗位上的个人努力,长此以往容易使公务员不思进取。另外,在《公务员考核规定(暂行)》中认定每年公务员年度考核时优秀等级人数一般是参与考核总人数的 15%,最多时不能超过 20%,在开展具体操作时,需要将总人数乘以这一比例,然后获取本单位绩效考核优秀等级人数。

2.4 考核后续培训存在的问题

依据目前的情况来看,在开展绩效考核时,很少会为被考核者提供培训,导致绩效考核工作体系的发挥受到了非常大的影响。而且被考核工作人员的个人职业规划也无法依据其个人的具体发展情况进行制订,导致了最终的考核跟培训工作变成了两个互不关联的程序,这和最初的考核目的是完全相悖的。

3 针对公共部门人力资源绩效考核管理进行改革包括完善的主要措施

对公共部门的人力资源管理工作来说,绩效考核是非常重要的组成部分之一,同时也是对公务员开展综合性的评价包括激励的重要途径之一,是公务员在工作过程中可以得到职位晋升时的主要依据,在整个公务员制度中都有着无法取代的地位。例如,××局就将平时的考核结果跟干部的评先评优,包括选拔任用以及事业单位人员专技岗位应聘等进行挂钩,将最终的考核结果的激励作用发挥出来。为了能够打造出更加科学的干部考核责任制度,避免出现走过场的现象,可以从以下几点出发[3]。

3.1 切实落实法律法规

对法律法规予以落实,能够从根本上对国家公共部门的人力资源活动进行规范以及把控。从已经出台的法律法规可以看出,目前我国仍在不断探索和提升公共部门的人力资源管理水平,而且已经迈出了非常重要的一步。但是法律法规的落实并不是一蹴而就的事情,本身是一个比较缓慢的过程,所以要求各个部门在日常工作的过程中要做到以身作则,不断落实法律法规。只有将法律法规落到实处,才能够确保所有的人力资源活动都可以顺利地开展,同时也可以为各项活动提供保障。

3.2 制订出更加科学的工作分析包括岗位说明

对我国的公共部门来说,因为历史原因,缺乏岗位说明,因此必须不断地加强各个岗位的工作实际分析,对每一个岗位的具体情况进行分类,规定不同岗位以及不同级别的考核标准。只有这样才能在进行考核的过程中保持分级分类考核,使考核的过程变得更加科学[4]。例如,××局就制订了《××局 2022 年度公务员平时考核工作方案》,在整个方案当中明确了平时考核的具体指标,每一个股室以及直属单位聚焦中心工作重点任务,树立鼓励实干、争先创优的鲜明导向,同时设置了“共性+个性+加减分”的考核指标,对权重进行了区别,对不同层次以及不同类别,包括不同岗位的公务员实际情况进行分析,打造个性化的考核内容以及指标。

3.3 打造出更加科学的评估维度,细化包括量化考核指标

在制订了更加科学且合理的工作分析,包括岗

位说明书之后,必须对现行的绩效考核标准进行分析,可以发现“德、能、勤、绩、廉”标准是比较笼统的。所以需要依据每一个不同的地区以及不同的层次,包括不同的部门在运转过程当中的具体情况,科学地增加一些符合实际情况的内容,通过定量评价以及定性评价结合的方式,也能够增加评价结果的等级与分类。在对被考核者成绩进行评定时,可以根据评价方法进行科学计算,在充分考虑实际情况的前提下,获取每一位公务员在日常工作过程中的表现以及综合考核评价结果。例如,由××局、××环境监测中心站联合举办的 2021 年××市生态环境监测职业技能竞赛项目,就是以更加灵活有趣的竞赛方式量化人员考核,通过技能竞赛的方式全面展现整个队伍的技术水平,在竞赛中大力地营造了“比、学、赶、超”的浓厚氛围。将这种生态环境监测职业技能竞赛常态化、持续化,能够激发出工作人员刻苦学习知识以及不断增强自身学习能力的动力。该市共有 11 支队伍,44 名优秀的选手参赛。整体比赛涉及了理论知识以及技能操作这两个部分,同时设置了个人赛包括团体赛,在无形当中增强了工作人员考核时的积极性。

3.4 实行考核责任制,打造出科学的考核监控机制

在过去,开展公务员管理时存在的问题与绩效考核责任制不够明确之间有着密切联系。实行公务员绩效考核责任制的目的是,明确在考核过程中考核主体所需要承担的一切责任和义务,明确在考核失误之后所需要承担的处罚,以确保绩效考核制度能够顺利开展,使最终考核结果实现客观公正。所以建立公务员绩效考核责任制,就是从制度上明确好责任以及义务。因此,在完善以及改革公共部门人力资源绩效考核时,要充分明确各个考核主体在每一个考核环节中担负的责任,包括如何对失职行为进行追究,确保整个考核过程包括最终的考核结果都是客观跟公正的。除此之外,也必须加强对考核工作的监督,打造更加科学的监控机制,确保每一项考核结果都是透明且真实可靠的,尤其是要对考核者的情况进行监督包括考察[5]。

3.5 及时反馈并完善整个绩效管理系统

在公共部门人力资源绩效考核的过程中,必须科学运用最终的绩效结果,提升绩效结果,彰显其对实践所产生的指导性作用。以此作为基础,对每一项政策的具体落实进行检验,查看工作人员在进行岗位配置时是否存在问题,以提升整个公共部门的人力资源管理水平。

4 结论

综上所述,随着社会的发展以及人们生活水平的提升,大众对政府职能的界定包括公务员队伍的整体素质提出了更加严格的要求。在这样的形势下,要对公共部门的人力资源管理调整和完善,仔细分析公共部门人力资源绩效考核中的现存问题,并探索相应的对策,以提升公共部门人力资源管理水平,不断发挥绩效考核的作用。

参考文献:

[1]陈潇源.我国公共部门人力资源绩效考核存在的问题及对策探析[J].企业科技与发展,2010(18):150-152.

[2]孙琳.基于成本效益分析的公共人力资本绩效考核研究——兼论公共服务部门人力资源管理会计的构建[C]//第一届中国建设人力资源强国学术研讨会论文集,2009:383-394.

[3]白彬.走出我国公共部门人力资源绩效考核的困境[J].科学之友,2008(27):75-77.

[4]邓怡.论服务型政府下我国公共部门人力资源绩效考核体系的完善[D].成都:西南财经大学,2007.

[5]王维,边桂田.公共部门人力资源绩效考核的问题与对策研究[J].投资与合作,2014(6):164.

作者简介:刘坤煌,男,福建泉州人,泉州市安溪生态环境保护综合执法大队,研究方向:人力资源管理。

人才流动背景下医院人事档案管理探究

刘雯倩

（山西医科大学第一医院，山西　太原　030001）

摘　要：基于新时代背景下，人才流动范围及数量不断扩大，医院人事档案管理工作面临新挑战。人事档案管理是医院健康发展的重要内容，能够为医院经营发展提供人才支持。尽管很多医院已经深刻认识到人事档案管理的重要价值，也采取了一系列管理措施，但实际成效并不理想，仍然存在一些尚未解决的问题。基于此，文章首先阐述了人才流动、医院人事档案管理概念，分析了医院人才流动原因及影响，然后对医院人事档案管理问题进行重点分析，并提出加强信息化建设、优化管理流程、强化档案在人才流动中的作用等措施，旨在提升医院人事档案管理水平，促进人力资源合理配置，推动医院高质量发展。

关键词：人才流动；医院；人事档案管理

中图分类号：F272.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0163-04

Exploration of hospital personnel file management in the context of talent mobility

Liu Wenqian

(The First Hospital of Shanxi Medical University, Taiyuan, Shanxi, 030001)

Abstract: Based on the background of the new era, the scope and quantity of talent mobility are constantly expanding. The management of hospital personnel files is facing new challenges. Personnel file management is an important measure for the healthy development of hospitals, which can provide talent support for the operation and development of hospitals. Although many hospitals have deeply recognized the important value of personnel file management and taken a series of management measures, the actual results are not ideal, and there are still some unresolved problems. Based on this, the article first elaborates on the concepts of talent mobility and hospital personnel file management, analyzes the reasons and impacts of hospital talent mobility, then focuses on analyzing the issues of hospital personnel file management. Measures such as strengthening information construction, optimizing management processes and enhancing the role of files in talent mobility are proposed to improve the level of hospital personnel file management, promote rational allocation of human resources and promote high-quality development of hospitals.

Key words: talent mobility; hospital; personnel file management

0　引言

随着医疗行业人才流动的日益频繁，医院人事档案管理的重要性日益凸显。人才流动对医院既是机遇也是挑战，面对当前医院在人事档案管理上面临的诸多挑战，如何优化医院人事档案管理，以应对挑战、促进医院可持续发展，是一个值得关注的问题。

1　相关概念概述

1.1　人才流动

人才流动，是指人才在不同组织、地区或职业之间的转移和变动。这一现象在当今社会尤为普遍，不仅是个人职业发展的体现，也是社会经济发展和组织结构调整的重要反映。

人才流动可以根据不同的维度进行分类。从流动的方向来看，可以分为内部流动和外部流动，内部流动指的是人才在组织内部的岗位调整、职位晋升或部门转换，有助于组织内部的人才资源配置和优化；外部流动则是指人才离开原有组织，加入其他组织或从事不同的职业，能够为新组织带来新的人才资源和可能的创新机会[1]。人才流动还可以根据流动的性质分为横向流动和纵向流动，横向流动是

指人才在同一层级或相似职位之间的流动,有助于拓宽人才的工作经验和视野;纵向流动则是指人才在组织内部的职位晋升或降级,反映了人才的职业发展轨迹和组织对其的认可程度。

1.2 医院人事档案管理

医院人事档案是记录医院员工重要个人与工作信息的文件,其内容全面且详细,不仅涵盖了员工的基本信息,还涉及员工的教育背景、工作经历、专业技能、职务变动以及奖惩情况等多方面资料。这些信息共同构成了员工在医院的工作表现和发展轨迹的完整记录,为医院了解员工情况、人才选拔、培养和评估提供了重要依据。

医院人事档案管理具有全面性、动态化、保密性和规范性的特点。医院人事档案管理具有全面性,内容涵盖了员工在医院工作的各个方面,从基本信息到专业技能,从工作经历到职务变动,都会进行详细记录。人事档案是一个动态变化的过程,随着员工在医院的工作和发展,档案内容会不断更新和完善,以反映员工的最新情况[2]。此外,由于医院人事档案涉及员工的个人隐私和医院的机密信息,因此具有严格的保密性要求。最后,医院人事档案的建立和管理需要遵循一定的规范和标准,以确保档案的准确性和可用性,为医院的人力资源管理和发展提供有力支持。

2 医院人才流动的原因及影响

2.1 医院人才流动的原因

个人职业发展是医院人才流动的重要原因。随着医疗技术的不断进步和医疗行业的快速发展,医护人员对职业发展的期望也在不断提高,许多员工渴望通过不断学习和实践来提升专业技能和知识水平,以实现个人职业成长和价值的最大化。因此,当医院无法提供足够的职业发展机会或晋升空间时,人才流动就成为员工追求更好职业发展的优先选择。薪酬福利也是影响医院人才流动的重要因素,如果医院在薪酬福利方面无法满足医护人员的期望,或者与其他医疗机构相比存在明显的差距,人才流动的发生概率较大。工作环境和氛围也是影响医院人才流动的重要因素,良好的工作环境和氛围能够让医护人员更加愉悦地工作,提高工作效率和满意度;如果工作环境恶劣或氛围紧张,医护人员的离职概率会相对提升。家庭和生活因素也可能导致医院人才的流动,若医护人员的家庭或生活状况发生变化,比如需要照顾子女、老人或处理其他家庭事务,就需要调整工作地点或工作时间,以适应家庭和生活的变化。

2.2 人才流动对医院的影响

人才流动对医院而言是一把双刃剑,既带来了显著的正面影响,也伴随着不容忽视的负面影响。从正面影响来看,人才的流入为医院注入了新的活力,新员工带来的新鲜思想、专业技能和丰富经验,能够为医院带来发展的契机,激发医院内部的活力和创造力,推动医院在医疗技术、服务模式和管理理念等方面的持续创新。通过吸引和保留优秀人才,医院能够提升自身的医疗水平和服务质量,从而在激烈的医疗市场竞争中脱颖而出,占据更有利的地位。此外,人才流动还有助于医院根据业务发展需要灵活调整和优化人才结构,确保医院始终拥有适应当前和未来挑战的高素质人才队伍[3]。当然,人才流动也会给医院带来一些负面影响,关键人才的流失容易导致医院在某些领域的技术和服务水平出现空缺或下降,影响了医院的整体竞争力,对患者的就医体验造成不利影响。频繁的人才流动会破坏团队的稳定性和凝聚力,导致工作效率下降和员工满意度降低。

3 医院人事档案管理存在的问题

3.1 信息化程度不足

当前,许多医院仍然采用传统的手工方式进行人事档案管理,而纸质档案的存储和检索效率低下,且容易出现档案丢失、损坏或信息不准确等问题。一些医院已经引入了人事档案管理信息系统,但系统功能往往较为单一,医院内部各部门之间的人事档案信息无法实现有效共享和交互,增加了信息重复录入的负担,无法满足医院对人事档案多元化管理的需求。同时,系统的更新和维护也可能不及时,导致信息处理能力受限,也影响了医院整体管理效率的提升。更重要的是,在信息化程度不足的情况

下,医院人事档案信息可能更容易受到外部攻击或内部信息泄露的威胁,为医院带来潜在的风险。因此,医院需要积极采取措施推进人事档案管理的信息化建设,以提升管理效率和服务质量。

3.2 档案信息安全度低

尽管有些医院已经制定了信息安全管理制度,但缺乏具体的操作流程和责任分工,导致在实际执行中难以落实到位,无法有效保障档案信息安全。此外,部分医院在人事档案管理的信息化建设方面进展缓慢,采用的技术手段相对落后,不仅影响了档案管理的效率,也增加了信息安全的风险。档案管理人员是保障档案信息安全的重要力量,但一些档案管理人员的专业素质和技能水平参差不齐,对档案信息安全的重要性认识不足,缺乏必要的信息安全意识、风险防范意识、信息安全知识和技能,难以应对日益复杂的信息安全威胁。

3.3 档案利用效率低下

档案利用效率低下的基本表现为检索困难,传统的人事档案管理方式往往依赖于纸质档案或简单的电子化存储,缺乏先进的检索系统和工具。在需要查找特定档案信息时,管理人员不得不耗费大量时间和精力进行手动检索,大大降低了档案的利用效率。由于医院员工流动、职务变动等情况时有发生,人事档案信息需要不断更新以保持其准确性和时效性。但在实际操作中,档案信息的更新往往滞后,导致档案中的信息与实际情况不符,影响了档案的准确性和可利用性[4]。此外,医院人事档案中蕴含着员工的学历、专业背景、工作经历等大量有价值的数据信息,但由于缺乏有效的数据分析和挖掘手段。这些宝贵的信息资源往往被忽视或浪费,无法为医院的人力资源管理和决策提供有力支持。

3.4 档案管理与人才流动的脱节

医院内员工流动是常态,员工的入职、离职、岗位变动等情况较多。但当前许多医院的档案管理往往滞后于这些变化,导致档案中的信息与实际情况存在偏差,不仅影响了档案的准确性,也降低了其在人力资源管理中的价值。同时,医院在面对人才流失时,需要迅速调整人力资源配置,而档案管理本应在此过程中发挥重要作用,但由于档案管理的滞后性和不准确性,医院在应对人才流失时往往缺乏足够的信息支持,导致决策效率低下。

4 人才流动背景下医院人事档案管理的策略

4.1 加强人事档案管理的信息化建设

在人才流动日益频繁的背景下,医院人事档案管理的信息化建设显得尤为重要。为了提升档案管理的效率和准确性,医院应积极引入先进的档案管理系统,借助电子化档案管理系统实现档案的数字化存储、检索和利用,提高档案的检索效率,减少管理人员的手工操作,并降低档案丢失或损坏的风险。为了确保档案信息的准确性和时效性,医院需要建立完善的档案数据录入与更新机制,规范档案数据的录入标准,确保信息的完整性和准确性,定期对档案信息进行更新,以反映员工的最新情况。医院人事档案管理可以引进人工智能技术,通过构建智能模型辅助管理人员进行自动分类、信息提取和异常检测等日常档案管理任务,对员工的职业发展潜力、岗位匹配度等进行预测和评估,提高管理效率,为医院的人才选拔、培养和流动提供科学依据。随着云计算技术的发展,医院也可以考虑将人事档案信息存储在云端服务器上。云端存储不仅可以实现数据的远程访问和共享,提高工作便利性,还可以为医院提供更为安全、可靠的数据备份和恢复机制。在面临自然灾害、硬件故障等突发情况时,云端备份可以确保医院人事档案的连续性和完整性不受影响。

4.2 重视档案信息安全问题

医院人事档案不仅包含了员工的个人隐私信息,还涉及医院的敏感数据和商业秘密,因此必须采取切实有效的措施来保障档案信息的安全。医院应制定完善的人事档案信息安全管理制度,明确档案信息的收集、存储、处理、传输、共享等各环节的安全要求,确保档案管理活动的规范化、制度化。对纸质档案,医院应设置专门的档案室进行存放,档案室应具备防火、防盗、防潮、防虫等条件,确保档案的物理安全;对电子档案,应存放在安全的服务器或存储设备中,并采取物理隔离、访问控制等措施,防止外部攻击或非法访问。医院应对人事档案中的敏感信息进行加密处理,定期更新加密算法和密钥,确保即使

在信息泄露的情况下,也无法被轻易解读。医院应建立严格的访问控制机制,对档案的访问权限进行精细化管理,只有经过授权的人员才能访问相应的档案信息,且访问过程应被详细记录,以便日后进行审计和追溯[5]。医院应定期对人事档案管理系统进行安全检查和评估,及时发现并修复存在的安全漏洞和隐患,制订完善的应急预案和响应机制。一旦发生档案信息安全事件,能够迅速启动应急预案,采取有效措施进行处置,减少损失和影响。

4.3 优化人事档案管理流程

为了提升档案管理的效率和响应速度,医院应对现有的人事档案管理流程进行全面梳理和评估,识别其中存在的瓶颈和冗余环节,简化烦琐的流程,从而提高档案管理的效率,并降低管理成本。医院应从档案的收集、整理、归档、检索和利用等各个环节,建立标准化的人事档案管理流程,确保每个环节都有明确的操作规范和责任分工,通过标准化管理减少人为错误和疏漏,提高档案管理的准确性和可靠性。医院可以考虑引入流程管理工具,实现人事档案管理流程的自动化和可视化,帮助管理人员实时监控流程的执行情况,及时发现并解决问题,从而确保流程的顺畅和高效。医院应建立跨部门的工作机制,确保人事、财务、后勤等部门在档案管理方面的信息共享和协同工作,通过加强部门之间的沟通与协作,避免信息的重复采集和处理,提高整体的管理效率。

4.4 强化人事档案在人才流动中的作用

面对人才流动带来的挑战,医院需要充分利用人事档案信息,为人才流动提供数据支持。通过对人事档案数据的深入挖掘和分析,医院可以了解员工的职业背景、技能水平、工作绩效等关键信息,从而更加准确地评估员工的潜力和价值,为医院制订人才流动策略、岗位匹配和人才储备提供参考价值。医院应通过对员工的人事档案进行深入分析,识别员工的职业发展需求未得到满足、工作绩效下滑、对医院的认同感减弱等潜在的人才流失信号。一旦人才流失预警系统发出警报,医院应立即启动应对机制,与员工进行沟通、了解其原因和诉求,以及提供必要的支持和帮助,及时采取措施进行干预,以降低人才流失的风险。在员工离职或岗位变动时,医院需要确保人事档案的完整性和准确性,并依法处理相关手续,从而保护医院的合法权益,维护员工的个人权益,避免因人事档案问题引发的法律纠纷。医院在人才流失后,一方面需要对流失人才的人事档案进行细致分析,找出导致流失的关键因素,以便及时调整和改进医院的人力资源管理策略,加强对现有员工的培训和激励,提高他们的专业技能和工作积极性,以降低未来人才流失的风险;另一方面要及时通过人事档案寻找合适的替代人选,以确保医院业务的正常运行。

5 结论

文章通过对人才流动背景下医院人事档案管理现状的分析,明确了医院人事档案管理中存在的问题,并提出了加强信息化建设、优化管理流程、强化档案在人才流动中的作用等措施,有助于提升医院人事档案管理水平,促进人力资源的合理配置。

参考文献:

[1]周风云,张苗,韩兴波,等.新形势下强化中医院人事档案工作管理的机制和措施[J].四川劳动保障,2023(5):21-22.

[2]高珊.数字化背景下提高事业单位干部人事档案管理水平的有效策略[J].黑龙江档案,2023(5):85-87.

[3]林彩凤.人才强国背景下医院人事档案信息化管理现状及对策分析[J].办公室业务,2024(1):19-21.

[4]李雨佳.新医改背景下医院人事档案管理工作规范化的实践与探索[J].办公室业务,2023(24):152-154.

[5]王艺.事业单位人力资源部门的数字化转型与人事档案管理[J].国际公关,2024(1):86-88.

作者简介:刘雯倩,女,山西吕梁人,山西医科大学第一医院,研究方向:人力资源。

高级经济师在企业人力资源管理中的作用研究

王　超

（江苏恒顺食品科技有限公司，江苏　镇江　212000）

摘　要：文章探讨了高级经济师在企业人力资源管理中的作用及其面临的问题，并提出了改进策略。高级经济师在企业中扮演着关键角色，不仅有助于拓展人力资源管理团队规模，还能提升对标管理效果，并有效整合人力资源管理结构。然而，当前他们在战略管理中面临一些挑战，如对人力资源战略管理的重视程度不足、人才机制不合理以及缺乏完善的激励制度。为改善这些问题，文章建议提高对人力资源战略管理的重视，建立科学的人才评价体系，并完善激励制度，从而提升高级经济师在战略管理中的作用，推动企业人力资源管理的整体优化。

关键词：高级经济师；企业人力资源管理；作用

中图分类号：F272.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0167-04

Study on the role of senior economist in enterprise human resource management

Wang Chao

(Jiangsu Hengshun Food Technology Co., Ltd., Zhenjiang, Jiangsu, 212000)

Abstract: This paper explores the role of senior economists in human resource management within enterprises and the challenges they face as well as suggests improvement strategies. Senior economists play a crucial role in companies, helping to expand the human resource management team, enhance benchmarking management effectiveness, effectively integrate the structure of human resource management. However, they currently encounter several challenges in strategic management, such as insufficient emphasis on human resource strategic management, unreasonable talent mechanisms and a lack of comprehensive incentive systems. To address these issues, this paper recommends increasing the emphasis on human resource strategic management, establishing a scientific talent evaluation system and improving the incentive system to enhance the role of senior economists in strategic management and promote the overall optimization of human resource management in enterprises.

Key words: senior economist; enterprise human resource management; role

0　引言

在现代企业管理中，人力资源管理日益成为推动组织发展和提升竞争力的关键因素。高级经济师作为企业高层次的经济管理人才，因其深厚的经济理论基础和丰富的管理经验，对人力资源管理有着重要影响。然而，随着企业环境的复杂化和人力资源管理需求的多样化，高级经济师在战略管理中的作用逐渐显现出不足之处。这包括对人力资源战略管理的重视程度不够、人才机制存在问题以及激励制度不完善等。这些问题不仅制约了人力资源管理的效率和效果，也影响了企业的整体运营和发展。

1　人力资源管理中高级经济师的重要作用

1.1　便于拓展人力资源管理团队规模

高级经济师在企业人力资源管理中具有至关重要的作用，尤其是在人才培养和绩效管理方面。首先，高级经济师应重视员工培养的进度，建立系统化的监督与管理机制，以确保员工在工作中能够规范行为和提高工作效率。这不仅包括定期的培训和技能提升，还涉及对员工工作的实时监控和指导。通过有效的管理，高级经济师能够确保每一位员工都

在其岗位上充分发挥作用,并不断提升自身能力。在实际的工作管理中,高级经济师需要设计并实施科学的奖惩制度,以激励员工的积极性和创造力。通过设立明确的绩效考核标准和奖励机制,对表现优秀的员工给予物质和精神上的奖励,如奖金、晋升机会以及公开表扬等,可以有效激发员工的工作热情和忠诚度。相对地,对工作表现不佳的员工,高级经济师应配合制订合理的惩罚方案,促使员工改进其工作态度和效率。这种科学的奖惩体系不仅提升了员工的工作动力,还促进了人力资源管理团队的规模扩展。通过系统化的培训和管理,高级经济师能够更好地发掘和培养人才,为团队引入更多具有潜力的新成员,从而推动团队规模的不断扩大。

1.2 便于提高对标管理效果

高级经济师在提升企业对标管理效果方面扮演着重要角色。为实现这一目标,高级经济师需要进行绩效考核指标和薪酬设计的个性化,以确保各类人才的表现能够得到公平评价,并与企业的发展目标紧密对接。个性化设计不仅能够更好地激发员工的潜力,还能够提高管理的精确度和效率。首先,高级经济师应根据不同岗位的特点,制订有针对性的绩效考核指标。例如,对知识型企业中的技术人才,可以通过能力工资和目标达成度来进行考核。这样,考核不仅注重员工的技术水平,还关注其对公司目标的贡献,有助于激励员工持续提升自身能力,并将个人发展与企业目标相结合。其次,对主管类人才,考核应结合其工龄和工作项目进度。这种考核方式能够反映主管在团队管理和项目推进中的实际表现,鼓励他们通过有效的领导和项目管理推动团队和项目的进展,确保管理效率的提升。对销售人才,高级经济师可以采用佣金与绩效工资结合的模式。这种模式通过将一部分薪酬与销售业绩挂钩,能够直接反映销售人员的业绩水平,激发他们的工作积极性和销售动力,从而提高销售业绩。通过优化薪资模式和设定个性化的绩效考核指标,高级经济师能够更好地满足企业的多样化需求,提升对标管理的效果。

2 高级经济师在人力资源战略管理中存在的问题

2.1 缺少对人力资源战略管理的重视程度

在许多企业中,领导者对人力资源战略管理的重视程度不足,主要体现在以下两个方面。首先,企业领导者通常将注意力集中在业务资源和营销渠道的管理上,认为这些方面直接影响企业的营业收入,因此优先关注采购、运输、生产、销售和售后服务等环节。这些领域对企业的营收和市场竞争力有直接影响,应引起极大的关注和投入。然而,领导者常常忽视了人力资源管理在企业运营中的重要性,未能充分认识到人力资源对企业长期发展的关键作用。其次,企业的人力资源管理者往往缺乏对高端人才的有效管理意识。许多管理者将人力资源管理的重点放在中低端岗位上,认为这些岗位的管理工作相对简单和常规,而忽视了高端岗位的人才需求和管理。这种态度导致了对高端人才的物质需求和心理需求的管理工作未能得到充分关注。例如,高端人才不仅需要有竞争力的薪资和福利,还需要得到职业发展的机会和心理上的支持,但这些需求常常被忽略或处理不当。这种重视程度不足的现象,不仅影响了企业高端人才的留存和发展,也制约了人力资源战略的有效实施。

2.2 人才机制不合理

随着经济的发展和企业对创新的需求不断增加,企业越来越意识到创新对可持续发展的重要性。然而,在高级经济师的选拔和人才机制方面,企业的实际操作存在显著不足。虽然企业理论上认可创新的重要性,但在实践中,选拔高级经济师的机制仍然沿用传统的人力资源管理方法,未能针对高级经济师的特点进行优化。传统的人才选拔机制往往侧重于经验和学历的评估,较少考虑高级经济师所需的专业技能和创新能力。这种单一的选拔标准,可能导致企业未能充分挖掘和利用那些具备创新思维和战略眼光的高级经济师的潜力。例如,传统机制可能更重视应聘者的资历和过往业绩,而忽视了对其解决复杂问题能力和创新能力的评估。这种情况不

仅影响了高级经济师在企业中的有效发挥,也制约了人力资源管理的整体效能。此外,传统的人才机制可能还存在对高级经济师的培养和发展的支持不足的问题。在高水平的人才选拔过程中,如果缺乏对高级经济师在职培训和职业发展的系统规划,将无法有效激发他们的潜力和创造力,从而影响企业的创新能力和长期发展。因此,企业需要重新审视并改进人才机制,特别是针对高级经济师的选拔和培养策略[1]。

2.3 缺乏完善的激励制度

在许多企业中,激励制度的设计存在明显不足,这在高级经济师的管理中尤为突出。首先,企业的激励制度往往千篇一律,过于依赖物质激励。这种制度设置主要关注薪酬和奖金的分配,而忽视了高级经济师对自我尊严和个人价值实现的需求。尽管高级经济师通常享有较高的薪酬待遇,但他们更看重的是能否在工作中得到尊重和认可,感受到个人成就感和价值。因此,单纯的物质激励往往无法满足他们的实际需求,使得激励措施的效果大打折扣。其次,很多企业在人力资源管理中缺乏对高级经济师的个性化关注,依然采用机械化、规范化的制度来进行管理。这种做法不仅没有体现对高级经济师个体差异和需求的尊重,还可能导致他们对管理制度产生抵触情绪。枯燥的管理制度和规定缺乏灵活性,使得高级经济师难以感受到人性化的关怀和支持,从而影响了他们的工作积极性和对企业的忠诚度。因此,企业需要重新审视和改进激励制度,特别是针对高级经济师的激励措施。激励制度不仅应包括竞争力的薪酬,还需尊重和认可个体的贡献,满足高级经济师在自我尊严和个人价值实现方面的需求。此外,建立更为灵活和人性化的管理机制,将有助于提升高级经济师的工作满意度和整体绩效,从而推动企业的长远发展[2]。

3 完善高级经济师在人力资源战略管理作用的策略

3.1 提高对人力资源战略管理的意识

为了提升高级经济师在企业人力资源战略管理中的作用,企业需要将更多的管理精力和资源投入人力资源管理方面。首先,企业应致力于制度化设计,建立科学有效的激励机制、绩效考核制度以及职工培训和晋升制度。这样的系统化管理不仅能提升整体的工作效率,还能增强员工的工作动力和企业的凝聚力。通过建立完善的激励机制,可以激发员工的潜能,使他们更积极地投入工作中;通过优化绩效考核制度,可以更公正地评估员工表现,为晋升和奖励提供依据;而系统化的职工培训和晋升制度则能够帮助员工不断提升技能和实现职业发展,从而更好地适应企业的发展需求。另一方面,人力资源管理者应从细节入手,提升对人力资源战略管理的重视程度。这包括改善员工的居住环境、饮食环境和工作环境。通过提供舒适的办公空间、健康的餐饮选择和优质的住宿条件,企业能够在细微处体现对员工的关心和重视。这不仅有助于提升员工的满意度,还能增强员工的归属感和忠诚度。此外,人力资源管理者还应加强与高端管理人才的沟通与交流。通过定期的座谈会、个别访谈等方式,管理者可以更好地了解高端人才的内心想法和需求,倾听他们的意见和建议。这种开放的沟通渠道不仅有助于及时解决高端人才在工作中遇到的问题,还能促进管理者与员工之间的相互理解和信任,从而提高高端人才的工作满意度和企业的整体运作效率。增强对人力资源战略管理的意识,既需要企业在制度设计和资源配置上做出实质性投入,也需要管理者关注细节,倾听员工的声音。通过这些措施,企业可以更有效地发挥高级经济师的作用,推动人力资源管理的优化和企业的可持续发展。

3.2 建立科学的人才评价体系

要有效发挥高级经济师在人力资源战略管理中的作用,企业首先需要建立一套科学、全面的人才评价体系。这个体系不仅应评估员工的工作能力和态度,还要与企业的文化价值观和业务发展方向紧密结合,从而起到自我检查和优化的作用。在当今竞争激烈的市场环境中,企业必须根据自身的发展需求和实际情况,制定适合不同层次人才发展的绩效

考核制度。在设计这套评价体系时,可以采用特征导向和行为导向等多维度的评估方法。通过特征导向,可以明确高级经济师在工作中的专业技能、管理能力和领导特质;而通过行为导向,则可以更好地了解他们在实际工作中的表现,特别是在团队合作、问题解决和决策制订等方面的行为表现。这种多层次的评估方法,能够更全面地反映高级经济师的综合素质和潜在价值。此外,企业还应根据高级经济师的特点,制订具体的管理办法,确保他们在公司内有公平的晋升机会。一个科学合理的人才评价体系不仅能为企业提供清晰的人才发展路径,还能激发高级经济师的工作积极性,增强他们对企业的归属感。通过这种体系,企业能够更精准地识别和培养关键人才,推动整体人力资源管理水平的提升。同时,这种人才评价体系还应具有一定的灵活性,以便在企业发展变化时,及时调整和优化,确保始终能够满足企业的战略需求和人才发展的实际需要。科学的人才评价体系是企业实现可持续发展的重要保障,也是高级经济师在企业中发挥更大作用的关键途径。

3.3 建立完善的激励制度

为了有效发挥高级经济师在人力资源战略管理中的作用,企业必须建立一套完善的激励制度。根据马斯洛的需求层次理论和公平理论,激励制度的设计应充分考虑不同层级员工的差异化需求。首先,企业的人力资源管理者需要对每个岗位的员工进行全面的了解,明确他们的基本情况和需求,从而制订出适合不同员工群体的激励措施。对低端岗位的员工,物质激励通常是最为直接有效的方式,如提供奖金、津贴和福利等,以满足他们的基本生活需求和安全感。而对高端岗位的员工,尤其是高级经济师,他们往往更注重社会尊重和自我价值的实现。因此,激励措施不仅要包括物质方面的奖励,还应注重精神层面的满足。人力资源管理者可以通过提供股权激励、参与企业决策、个人发展机会等方式,增强高级经济师的归属感和成就感。此外,企业在设计激励制度时还应考虑到公平性的重要性。员工会比较自身与他人在薪酬、福利和晋升机会等方面的待遇,确保激励制度在企业内部保持公正和透明,能够有效避免因不公平感导致的员工士气低落和工作积极性下降。对高级经济师而言,公平的激励制度不仅能够激发他们的工作热情,还能促使他们更好地发挥在企业战略管理中的作用。通过结合物质激励与精神激励、注重差异化和公平性,企业能够建立一套切实有效的激励制度,进一步提升高级经济师的工作动力和对企业的贡献度。这种制度的完善不仅有助于企业吸引和留住高端人才,还能推动整体人力资源战略管理水平的提升[3]。

4 结论

通过对高级经济师在人力资源战略管理中的作用、存在的问题及优化策略的深入探讨,可见高级经济师在企业发展中扮演着至关重要的角色。然而,企业在实际管理中往往忽视了高级经济师的独特需求和管理价值。通过完善激励制度、建立科学的人才评价体系以及提升对人力资源战略管理的重视,企业能够更有效地发挥高级经济师的专业优势,从而推动企业的可持续发展与核心竞争力的提升。这一过程不仅有助于企业实现战略目标,也为整体人力资源管理的提升提供了坚实的保障。

参考文献:

[1]韩欣童.企业人力资源管理中的高级经济师作用分析[J].商讯,2023(16):155-158.

[2]赵秀娟.行政事业单位高级经济师在人力资源管理中发挥的作用[J].中国管理信息化,2022,25(24):133-135.

[3]方瑛.高级经济师在企业人力资源管理中的作用研究[J].大陆桥视野,2022(4):96-97.

作者简介:王超,男,江苏镇江人,江苏恒顺食品科技有限公司,研究方向:人力资源管理。

大中型国有企业薪酬管理体系优化改革探讨

王家钗

（福建漳龙集团有限公司，福建　漳州　363000）

摘　要：在国有企业深化改革的关键时期，内部收入分配制度成为国有企业内部治理体系优化的重要组成部分，也是落实按劳分配为主体的分配原则的载体，并且在完善要素市场化配置中起到决定性作用。在此背景下，文章围绕大中型国有企业薪酬管理体系优化改革进行探讨，简述薪酬管理体系优化改革的作用，重点分析大型国有企业薪酬管理体系优化改革的难点，最后基于讨论和分析，针对改革难点问题，逐一提出应对策略。

关键词：大中型国有企业；薪酬管理体系；改革探讨

中图分类号：F272.9　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0171-04

Discussion on optimizing the reform of the compensation management system of large and medium-sized state-owned enterprises

Wang Jiachai

(Fujian Zhanglong Group Co., Ltd., Zhangzhou, Fujian, 363000)

Abstract: In the critical period of deepening the reform of state-owned enterprises, its internal income distribution system has become an important part of the optimization of the internal governance system of state-owned enterprises, and is also the carrier of implementing the distribution principle of distribution according to work as the main body, and plays a decisive role in improving the market-oriented allocation of factors. In this context, the article discusses the optimization and reform of the compensation management system for large and medium-sized state-owned enterprises, briefly describes the of the compensation management system optimization and reform, focuses on analyzing the difficulties in the optimization and reform of the compensation management system for large state-owned enterprises, and finally based on the discussion and analysis, puts forward countermeasures for the difficulties in the reform one by one.

Key words: large and medium-sized state-owned enterprises; compensation management system; reform discussion

0　引言

一直以来，国有企业薪酬管理受到社会各界的高度关注，并且经历了几个关键阶段，计划经济时期开启工资总额管理变革之路。1985 年，国家有关部门对大中型国有企业实行工资总额同经济效益挂钩的管理办法，此项举措标志着国有企业工资分配制度体系基本形成；新国资监管模式下，推动工资总额管理变革持续发展，2003 年国家有关部门提出，对国有企业工资分配进行调控，推动国有企业建立健全工资总量宏观调控机制；新时代背景下，深化工资总额管理机制改革，国务院提出国有企业工资总额管理要实行与社会主义市场经济相适应的企业薪酬分配制度。现如今，国有企业薪酬管理改革在社会主义市场经济体制的不断完善和国有体系改革深化的推动下，逐渐成为国有企业落实改革的重要举措，也是国有企业面对新时代发展环境分配制度改革应对的重大挑战。因此，文章主要围绕国有企业薪酬管理体系优化改革进行探讨，旨在为国有企业构建符合新时代管理的薪酬体系提供思路。

1　薪酬管理体系优化改革作用

1.1　提升员工满意度

一方面，国有企业围绕岗位价值、市场因素、企

业战略、薪酬激励构建相应的薪酬管理体系,从各方面保证员工对薪酬管理体系的认可,促使员工在工作中感受到付出与回报的正向关系,进一步深化员工对自己所在岗位薪酬管理机制的理解。另一方面,国有企业将薪酬管理与员工自身利益相挂钩,并且采用多样化、多层次、丰富的薪酬待遇,以满足不同员工对薪酬体系的需求,从而提升员工对国有企业薪酬管理机制的满意度[1]。

1.2 增强企业竞争力

一方面,国有企业传统的薪酬管理制度难以适应当前市场化用工需求,有的国有企业高级人才流失严重,制约了国有企业的发展和进步。通过薪酬管理体系优化改革,管理人员将薪酬管理与企业发展战略相融合,优化内部薪酬配比,确保高级人才付出能够得到相应的回报,以吸引人才和留住企业发展需要的人才。另一方面,国有企业在薪酬管理体系改革中,合理调节内部各层级的收入分配比例,并采用差异化薪酬管理机制,促使国有企业与所属公司能够按照实际经营管理情况,设置相应的薪酬管理机制,确保各公司都能吸引到不同领域的人才,从而激发人才活力,提升企业竞争力。

1.3 符合新时期理念

一方面,在新时期环境下国家倡导构建和谐的劳动关系,国有企业通过优化内部薪酬管理体系,制定相应的薪酬管理制度与管理机制,保障企业与劳动者双方的合法权益。例如,国有企业将劳动报酬、福利待遇等与职工密切相关问题进行共同商榷,引导各类型员工按照自身技能发挥相应的作用,以利用合理的薪酬管理体系,助力国有企业构建劳动关系。另一方面,国家在 2024 年 7 月 21 日发布的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》中指出:“深化国有企业工资决定机制改革,合理确定并严格规范国有企业各级负责人薪酬、津贴补贴等。”国有企业在国家发展改革的理念以及指导方针的推动下,优化内部薪酬管理体系,提高薪酬管理机制的完整性,并且规范内部收入分配管理秩序,切实落实新时期高质量发展理念。

2 大中型国有企业薪酬管理体系优化改革的难点

2.1 薪酬体系相对统一性不足

大中型国有企业薪酬管理体系规范化管理难度较大、相对统一性不足。在业务发展过程中由于国企布局优化调整等因素,造成权属企业多,体系较为复杂,所属公司会根据自身经营管理情况,对薪酬体系做出调整,导致国有企业薪酬管理体系看似一致,实际整而不合,难以从集团层面实现薪酬体系化的管理。其中存在主要问题在于:国有企业薪酬管理策略、薪酬管理水平、薪酬结构、工资总额管理、经理层薪酬管理未能进一步优化和调整。这些问题的存在使得国有企业难以构建完善的薪酬管理体系,导致企业薪酬产出效能比例难以达到预期效果[2]。

2.2 薪酬管理机制有待规范

大中型国有企业薪酬管理规范性方面,难以做到兼顾全局,容易出现薪酬与职级、资历对应;岗位工资确定与调整措施没有明确的规定,员工对薪资上浮、下调以及岗位对应的薪资掌握不足,难以调动员工的积极性;有的国有企业只规定了管理晋升与薪酬机制,技术人员与研发人员的薪酬难以调整,不利于国有企业培养技术型人才队伍。

2.3 薪酬激励效果不明显

大中型国有企业薪酬激励机制难以发挥应有的作用,主要问题在于:有的国有企业强调稳定运营,导致部分员工的贡献度与付出价值不匹配,加之权属公司绩效薪酬难以管控,无法达到激励效果;薪酬管理差异化管理不明显,未能体现业绩优先、去职级化的激励分配原则以及任期制激励措施没有明显的差别,最终很难激发员工积极性、创造性。

2.4 薪酬管理考核方式有待完善

大中型国有企业薪酬考核机制优化难度较大,权属企业多,且各公司绩效薪酬管理存在差异。例如,某集团企业薪酬结构是基本薪酬与绩效薪酬构成,基本薪酬是根据员工职级、岗位决定;绩效薪酬是根据年度绩效考核决定,绩效考核机制的不一致问题严重影响到员工绩效薪酬核算结果。导致这一

现象的问题在于:有的国有企业未能针对绩效薪酬成立考核管理小组,使得考核方式、评价方式不够规范;考核标准未能相对统一,降低了绩效考核结果的客观性,进而影响绩效薪酬的发放比例;薪酬绩效考核结果的应用不足。例如,薪酬绩效考核结果不合格或者未完成业绩的事项,惩处力度较小[3]。

3 大中型国有企业薪酬管理体系优化改革的策略

3.1 优化薪酬管理体系

第一,确定薪酬策略。大中型国有企业与权属公司,在组织结构和发展方向有自身的特色,管理人员应根据各公司发展战略情况,制订相应的薪酬管理策略。例如,A 公司在当地经营管理实力较强,处于市场领先地位,可以采用市场领先型薪酬策略;B 公司处于发展阶段,主要跟随市场整体发展规律开展经营管理活动,可以采用成本导向薪酬策略,确保企业利润得到合理控制。第二,建立薪酬等级。一是基本薪酬,国有企业需要评估各部门岗位价值,评估岗位员工专业能力,以此确定各岗位基本薪酬;二是绩效薪酬,企业应确定整体绩效目标,按照各部门工作贡献价值,分配相应的绩效薪酬比例,以达到企业业绩增长员工工资增长、业绩下降工资下降的薪酬管理形式。第三,优化薪酬结构。管理人员应结合企业实际情况,针对不同岗位设置对应的绩效薪酬比例。例如,某国有企业建立了三级绩效薪酬组合机制,集团领导层以高弹性长期激励为主;中层管理岗以短期激励加长期激励为主;基层岗位主要以短期高稳定性的激励措施为主,从而合理调整了企业的薪酬结构。第四,调整工资总额管理机制。对大中型国有企业来说,可以采用工资总额管理机制,集团公司根据子公司发展定位以及所处的发展阶段,确定工资总额联动指标。例如,外部效益型子公司可以选择净利润、营业收入、经济增加值、净资产收益率薪酬分配联动指标;内部效益型子公司,可以选择净利润、营业重点收入、重点业务完成率、管理能力提升等指标作为薪酬分配联动指标。第五,优化经理层薪酬管理措施。国有企业针对经理层可以采用任期制和契约化薪酬管理机制,制订步骤如下:①制订方案。确定任期与契约制管理的重要举措,监督管理机制以及保障措施。②履行决策审批程序。根据国有企业规章制度以及控股股东要求,履行相关决策审批。③签订契约。董事会或控股股东与经理层员工签订协议、年度任期责任书,明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇,退出规定等。④实施考核。按照契约内容开展相应的业绩考核。⑤结果应用。按照考核结果确定薪酬、决定聘任或者解聘。

3.2 调整薪酬管理机制

第一,职级与薪级对应。国有企业需要保证同一职级岗位基本薪酬一致,绩效薪酬按照岗位员工的贡献度发放,同时根据公司发展水平设置相应职级与薪级。一般来说,公司等级越高,相同岗位员工的基本薪酬越高。第二,建立岗位工资确定与调整机制。虽然国有企业集团公司与权属公司薪酬管理机制要实行差异化管理,但是岗位工资的确定与调整机制,应该由集团制订统一标准。例如,集团规定权属公司各级员工三年绩效考核至少提升一个等级,具体的增长额度根据公司工资总额实力决定。第三,构建职称职级双通道。国有企业需要建立双通道机制并将其与薪酬机制相挂钩,主要是将内部全体人员划分为两大类,即技术研发人员和职能管理人员,分别建立相应的晋升及薪酬管理体系。以技术研发人员为例,将其划分为硬件人员、软件人员、产品人员每一类员工按照工作和技能,细分为初级、中级、高级人员,对应设置不同的基本薪酬与绩效薪酬,以激发内部各类人员的积极性与创造性[4]。

3.3 建立薪酬激励框架

第一,基本薪酬全面化管理。为发挥国有企业薪酬激励的作用,从集团层面管理权属公司的基本工资,确保国有企业内部基本薪酬与国家规定的标准保持一致,避免过高或者过低影响社会薪酬管理的稳定性,同时完善和促进机会公平制订机制。第二,绩效薪酬部分管控。绩效薪酬是反映国有企业

产出收益的直接表现，与权属公司经营管理情况息息相关。因此，国有企业应开放绩效薪酬管理权利，将调整权、分配方式交由权属公司自行管理，以提升国有企业薪酬管理体系优化的合理性。第三，激励薪酬差异化管理。国有企业薪酬激励机制应采用差异化形式，明确规定薪酬调整业绩优先，可以定期对薪酬比例调整的员工进行业绩调查，确保权属公司能够遵守企业规定。

3.4 完善薪酬考核机制

首先，成立考核小组。中大型国有企业需要在总部成立绩效薪酬考核管理小组，并将相关人员安排到各个所属公司，按照国有企业制订的绩效薪酬考核方式，与公司薪酬绩效考核负责人共同完成工作，将每次考核结果同步到国有企业总部，以保证整体考核结果的客观性，切实落实国有企业薪酬体系优化改革工作。其次，制订考核标准。大中型国有企业绩效薪酬考核标准应相对统一，确保各公司差异化运营得到满足。相关管理人员可以从任务性、管理绩效、工作态度、胜任能力等维度确定考核标准，所属公司根据经营管理实际情况设置相应的评价指标，提交到总部进行确认，待审核通过后，所属公司才能执行薪酬绩效考核指标。以任务性维度为例，企业负责人根据经营管理计划制订关键业务指标、工作计划目标、当月重点工作任务、奖惩指标等，以此规范绩效薪酬考核标准，提升绩效薪酬管理质量。最后，落实考核结果的应用。国有企业绩效薪酬考核结果除了用于发放绩效薪资外，还可以将其作为员工岗位基础薪酬比例调整的参考。例如，某国有企业对绩效考核结果等级为“不合格（60 分以下）”的员工实行降薪管理机制，对连续 3 次以上考核结果为“不合格”的员工实行待岗集中培训，培训周期不低于 3 个月，工资按照当地最低工资标准发放，培训结束进行考核，评定通过办理上岗手续，未通过的员工继续培训，培训时长不超过一年。这种考核结果应用方式，采用末位淘汰机制，优化了内部绩效薪酬管理机制[5]。

4 结论

总而言之，大中型国有企业实施薪酬管理体系优化改革，是提升内部薪酬分配的合理性，更是健全和保障民生制度体系的重要举措。当前，部分国有企业因薪酬管理优化问题，难以激发内部员工的活力，对高质量人才培养、人才储备也造成一定的影响。文章从几个角度尝试提出相应的策略，国有企业可以优化薪酬管理体系、调整薪酬管理机制、建立薪酬激励框架、完善薪酬考核机制，以构建符合大中型国有企业在新时代背景下的薪酬体系，助力国有企业和谐劳动关系管理体系的建立，从而保障国有企业未来发展行稳致远。

参考文献：

[1]孙海雨.国有企业薪酬管理体系改革存在的问题及对策探究[J].市场周刊，2024，37(14)：175-178.

[2]洪小妹.国有企业薪酬管理体系再优化实操解析——以国有企业 F 公司为例[J].大陆桥视野，2024(2)：99-101.

[3]贾鹏.国有企业薪酬管理现状与对策研究[J].内蒙古科技与经济，2023(17)：28-30.

[4]王晓方.国有企业薪酬管理体系的优化研究[J].企业科技与发展，2022(12)：147-149.

[5]负梓豪.我国大型国企薪酬管理问题研究[J].经济师，2015(12)：24-25.

作者简介：王家钗，男，福建漳州人，福建漳龙集团有限公司，研究方向：人力资源管理。

集团企业绩效管理实践及思考

王杉杉

（江苏东海文化旅游发展集团有限公司，江苏　连云港　222300）

摘　要：高质量的绩效管理能够有效促进集团企业实现战略目标，形成高效的发展模式，强化企业的核心竞争优势。文章通过分析集团企业绩效管理的重要意义，剖析目前集团企业在绩效管理实践中存在的主要问题，并针对性地提出了完善绩效管理组织、优化绩效管理执行流程、设定清晰的绩效目标、调整绩效考核指标以及优化绩效考核反馈流程等一系列优化建议。这些建议有助于集团企业更好地开展绩效管理实践，进而全面提升企业经营管理水平和竞争实力。

关键词：集团企业；绩效管理；实践；问题；优化建议

中图分类号：F272　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0175-04

Group enterprise performance management practice and thinking

Wang Shanshan

(Jiangsu Donghai Culture and Tourism Development Group Co., Ltd., Lianyungang, Jiangsu, 222300)

Abstract: High-quality performance management can effectively promote the group enterprises to achieve strategic goals, form an efficient development model and strengthen the core competitive advantages of enterprises. This paper by analyzing the significance of group enterprise performance management, analysis of the main problems in the performance management practice, put forward the perfect performance management organization, optimize the performance management execution process, set clear performance goals, adjust the performance appraisal index and optimize the performance appraisal feedback process and a series of optimization Suggestions. These suggestions will help the group enterprises to better carry out performance management practice, then comprehensively improve the enterprise management level and competitive strength.

Key words: group enterprise; performance management; practice; problems; optimization suggestions

0　引言

随着经济全球化和科技进步的深入发展，企业面临的市场竞争环境日益复杂，如何在激烈的竞争中保持优势地位，实现可持续发展成为现代集团企业面临的重大课题。绩效管理作为提升企业竞争实力的重要手段，在集团企业管理实践中备受关注。高质量的绩效管理不仅能够帮助集团企业实现战略目标，形成高效的发展模式，而且能够强化企业的核心竞争优势。然而，受管理理念、组织架构、管理方法等因素的影响，当前许多集团企业在实施绩效管理的过程中仍面临诸多挑战，绩效管理的效果与预期目标存在一定差距。因此，系统研究集团企业绩效管理的意义、问题及优化建议，对促进集团企业高质量发展、增强市场竞争力具有重要理论和实践价值。

1　集团企业绩效管理意义

1.1　实现企业战略目标

集团企业实施绩效管理的首要目的是实现企业的战略目标。通过制订科学合理的绩效管理体系，将集团企业的战略目标层层分解并落实到各部门、各岗位，使全体员工的工作目标与集团企业的整体战略目标保持高度一致。在此基础上，集团企业可以通过持续跟踪绩效目标的完成情况，及时发现和解决影响战略目标实现的问题，确保企业各项工作

始终围绕战略目标展开,朝着既定的方向前进。同时,绩效管理也为集团企业战略目标的动态调整提供了重要依据[1]。通过分析绩效考核结果,企业管理层可以及时了解内外部环境的变化,据此调整企业战略,以适应不断变化的市场需求。

1.2 促进形成高效发展模式

绩效管理的另一个重要意义在于促进集团企业形成高效的发展模式。科学的绩效管理能够帮助集团企业建立高效的资源配置机制,将有限的人力、物力、财力等资源集中投入对企业发展更为关键的领域,提高资源利用效率。同时,通过绩效考核,集团企业可以及时发现内部管理中存在的突出问题,采取有针对性的措施加以改进[2]。例如,针对绩效考核中暴露出的部门协作不畅、沟通效率低下等问题,集团企业可以通过优化业务流程、改进沟通方式等举措,促进部门间的高效协同,提升整体运营效率。此外,绩效管理还能够激发员工的工作积极性和创造性,调动全员参与企业发展的主动性,促使企业形成全员创新、持续改进的良性发展模式。

1.3 强化企业核心竞争实力

绩效管理对强化集团企业核心竞争实力也具有重要作用。一方面,通过建立科学的绩效考核体系,将员工的薪酬待遇、职业发展与其工作绩效紧密挂钩,可以充分调动员工的积极性,激发其潜力,使其愿意为企业的发展贡献自己的智慧和力量,从而提高企业的整体竞争实力[3]。另一方面,绩效管理为企业发现和培养优秀人才提供了重要平台。通过绩效考核,集团企业可以发掘出表现突出的优秀员工,为其提供更大的发展空间和资源支持,同时建立富有竞争力的薪酬体系和晋升通道,以吸引和留住优秀人才,不断充实企业的人才队伍,增强企业的核心竞争优势。

2 集团企业绩效管理问题

2.1 绩效管理组织及制度不完善

当前,不少集团企业在绩效管理方面存在组织和制度建设滞后的问题。一些企业尚未建立专门的绩效管理部门,缺乏专业的绩效管理人员,绩效管理往往由人力资源部门兼职负责,管理力量薄弱。同时,集团企业的绩效管理制度不健全,缺乏系统性和连贯性,各项管理制度之间存在冲突和矛盾,且执行不到位,导致绩效管理流于形式,无法发挥应有的作用。如部分集团企业虽制订了较为完善的绩效考核制度,在实施过程中却存在考核不规范、考核结果应用不充分等问题,未能将绩效考核与员工的职业发展、薪酬分配等有机结合起来,致使绩效考核沦为“走过场”。组织及制度建设不完善,严重制约了集团企业绩效管理工作的有效开展[4]。

2.2 绩效管理理念普及不广泛

绩效管理要取得成效,必须转变传统的人力资源管理理念,树立现代绩效管理理念。但从目前的情况看,部分集团企业对绩效管理的重要性和必要性认识不足,管理层和员工的绩效管理意识淡薄,普遍存在重业务、轻管理的倾向,对绩效管理缺乏应有的重视。一些企业领导将绩效管理视为一种额外的负担,而非提升企业管理水平的有效工具。在绩效管理实施过程中,不少基层管理者抱着应付了事的态度,未能切实履行绩效管理职责。员工也普遍认为绩效管理是上级对自己的一种控制和约束,产生抵触情绪,消极应对。绩效管理理念滞后严重影响了管理者和员工的主动性和积极性,导致绩效管理难以真正落到实处并发挥作用。

2.3 绩效考核规范性不足

绩效考核是绩效管理的核心环节,其规范性直接关系到绩效管理的效果。但从集团企业的实践来看,绩效考核普遍存在规范性不足的问题[5]。具体表现为:考核指标设置不科学,定性指标过多,可量化、可考核的指标偏少;考核方式单一,以填表式考核为主,缺乏多元化的考核手段;考核周期较长,多为年度考核,未能做到持续跟踪和过程管控;考核主体单一,主要由直接上级进行打分评价,缺少其他评价主体的参与,考核结果主观性较强等。此外,在考核实施过程中,一些考核人员责任心不强,应付了事,考核流于形式,未能客观公正地评价员工的实际工作表现,致使考核结果失真,难以真实反映员工的

绩效水平,也影响了绩效考核的公平性和公正性。绩效考核规范性不足严重影响了考核结果的有效性和可信度,制约了绩效管理水平的提高。

2.4 绩效管理结果反馈不充分

绩效反馈是绩效管理的重要环节。通过及时、充分地将绩效考核结果反馈给员工,可以帮助其了解自身优缺点,明确改进方向,调动其改进绩效的积极性和主动性。但在实践中,不少集团企业在绩效管理结果反馈方面做得不够充分。有的企业在绩效考核结束后,只是简单地将考核结果告知员工,缺乏必要的沟通与交流,考核结果反馈流于形式,员工无法真正从考核中得到反思和改进的契机;有的企业考核结果反馈不及时,无法对员工后续行为产生应有的指导和激励作用;还有的企业考核结果被长期束之高阁,未能得到有效运用,员工看不到绩效考核对自身职业发展的帮助,进而产生抵触和逆反心理,消极应对绩效管理。绩效管理结果反馈不到位,严重降低了员工对绩效管理的认可度和参与度,不利于调动员工的积极性和创造性。

3 集团企业绩效管理优化建议

3.1 完善绩效管理组织

集团企业要加强绩效管理组织建设,成立专门的绩效管理部门,配备专职的绩效管理人员,负责绩效管理的统筹规划和组织实施。绩效管理部门要发挥好组织协调作用,加强与集团企业各职能部门、各子公司的沟通联系,推动绩效管理与战略规划、预算管理、人力资源管理等其他管理工作的有机结合,形成全面系统的管理合力。

同时,集团企业要高度重视绩效管理队伍建设,通过选拔、培训、轮岗等方式,打造一支业务精湛、作风过硬的绩效管理人才队伍。要建立完善的绩效管理人员职业发展通道,为其提供良好的职业发展空间和晋升机会,调动绩效管理人员的积极性和创造性。定期开展绩效管理专业培训,提升绩效管理人员的业务水平和管理能力,使其掌握先进的绩效管理理念、方法和工具,以适应新形势下集团企业绩效管理的需要。

此外,要明确绩效管理部门及人员的职责权限,建立健全绩效管理工作机制。根据集团企业的发展战略和经营目标,制定切实可行的绩效管理制度和流程,明确绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈等各环节的具体要求和操作规范。加强绩效管理信息化建设,运用大数据、人工智能等现代信息技术手段,提高绩效管理工作效率和精准度。

最后,要将绩效管理纳入集团企业的整体治理架构中,将绩效目标与企业的战略目标紧密联系,将绩效结果与干部选拔任用、薪酬分配、奖惩问责等挂钩,充分发挥绩效管理的战略导向和业绩驱动作用。通过构建全面、系统、科学的绩效管理体系,推动集团企业持续健康发展,真正将绩效管理打造成为企业核心竞争力的关键支撑[6]。

3.2 优化绩效管理执行流程

绩效管理涉及计划制订、组织实施、考核评价、结果应用、改进提高等多个环节,需要形成一套科学规范的管理流程,以保障绩效管理工作的有效开展。集团企业要结合实际,系统梳理和优化绩效管理流程,明确各环节的具体要求和操作规范。在绩效计划制订环节,要广泛征求各方意见,使绩效目标更加科学合理;在组织实施环节,要做好绩效计划的分解落实,加强过程管控和跟踪评估,及时纠偏;在考核评价环节,要遵循客观公正原则,运用科学方法,提高考核的针对性和有效性;在结果应用环节,要将考核结果与员工薪酬、职业发展紧密挂钩,充分发挥绩效管理的激励约束作用;在改进提高环节,要总结绩效管理工作的经验教训,查找存在的不足,持续改进绩效管理实践。通过流程再造,集团企业可以构建起一套全面系统、科学规范的绩效管理流程体系,有效提升绩效管理工作的规范性和有效性。

3.3 设定清晰的绩效目标

绩效目标是绩效管理的出发点和落脚点。科学合理的绩效目标能够为绩效管理工作指明方向,调动员工的积极性和创造性。因此,集团企业要高度重视绩效目标的设定。一是要将企业战略目标分解为各层级的绩效目标,做到目标上下贯通、层层递

进,形成一套覆盖全员的目标体系;二是目标设定要坚持 SMART 原则,做到具体、可衡量、可实现、可相关、有时限;三是绩效目标的设定要充分征求员工意见,增强员工主人翁意识;四是要根据内外部形势变化,对绩效目标进行动态调整,保持目标的适应性和挑战性。通过上述举措,集团企业可以建立起完善的绩效目标体系,并不断提高绩效目标管理的科学化水平,从而引领和推动企业各项工作高效开展。

3.4 调整绩效考核指标

绩效考核指标是绩效管理的重要抓手。科学合理的考核指标能够准确评价员工的绩效表现,为绩效改进提供可靠依据。集团企业要立足实际,调整和优化绩效考核指标体系。一是要注重指标的系统性,建立涵盖财务、客户、流程、学习与成长等维度的平衡计分卡,全面考评企业绩效;二要提高定量化指标比重,减少主观性和随意性,做到“可量化、可考核”;三是要体现“以结果为导向”的理念,将工作结果和工作过程有机结合,克服“唯 KPI 论”的不良倾向;四是要加强考核指标的分级分类管理,针对不同层级员工设置针对性强的考核指标,发挥绩效指标的“指挥棒”作用。通过动态调整考核指标,不断提升考核指标的科学性和有效性,为绩效管理工作的深入开展奠定基础[7]。

3.5 优化绩效考核反馈流程

绩效反馈是绩效管理的关键环节,是帮助员工认清优缺点、激励员工持续改进的重要手段。集团企业要充分认识绩效反馈的重要作用,不断优化绩效考核反馈流程。一是建立多元化的绩效反馈渠道,定期组织绩效面谈,及时反馈考核结果,促进上下级之间高效沟通;二是加强绩效辅导,通过专业指导帮助员工分析原因、明确改进方向,调动其改进绩效的主动性;三是将绩效反馈与员工职业发展相结合,运用绩效反馈结果指导员工成长,让员工感受到绩效管理的获得感和成就感;四是强化绩效反馈结果应用,将反馈情况作为薪酬分配、岗位调整的重要依据,树立“业绩导向”的鲜明导向。通过优化反馈流程,不断提高绩效反馈的针对性和有效性,帮助员工从绩效管理中收获进步和成长,切实增强员工的获得感和满足感。

4 结论

综上所述,绩效管理在集团企业管理中具有十分重要的地位和作用。高质量的绩效管理有助于集团企业实现战略目标,形成高效发展模式,强化核心竞争优势。但受诸多因素影响,当前集团企业在绩效管理实践中还存在一些突出问题,在一定程度上制约了绩效管理水平的提升。针对这些问题,集团企业要采取切实有效的优化举措,着力从完善绩效管理组织、优化绩效管理执行流程、设定清晰的绩效目标、调整绩效考核指标、优化绩效考核反馈流程等方面入手,不断改进和创新绩效管理实践,促进绩效管理由“形式化”向“实质化”转变,真正将绩效管理打造成推动企业持续健康发展的“助推器”。

参考文献:

[1]赵北靖,李国强.基于战略导向的集团化企业绩效管理方法设计与研究[J].商展经济,2024(9):181-184.

[2]常芳.集团企业绩效管理实践及思考研究[J].品牌研究,2024(3):36-38.

[3]刘涛.集团企业绩效管理实践及思考[J].质量与市场,2023(4):151-153.

[4]王文昌.关于强化集团企业绩效管理的思考[J].质量与市场,2023(11):160-162.

[5]张琪.大数据背景下集团企业全面预算管理与绩效考核问题研究[J].上海商业,2023(4):176-178.

[6]赖丽琴.集团企业绩效管理实践及思考[J].大众投资指南,2023(12):68-70.

[7]李茜.集团企业绩效管理实践探讨[J].老字号品牌营销,2023(11):100-102.

作者简介:王杉杉,女,江苏连云港人,江苏东海文化旅游发展集团有限公司,研究方向:人力资源管理。

企业人力资源管理中劳动关系问题及对策探讨

吴耀玉

(江苏省如皋市石庄镇综合服务中心,江苏　如皋　226531)

摘　要:随着经济的发展,劳动关系在企业管理中的重要性愈加凸显。良好的劳动关系不仅影响员工的工作积极性与满意度,也关系企业的生产效率和整体竞争力。研究发现,目前企业劳动关系管理存在劳动合同管理不完善、劳动条件和工作环境不佳、职工权益保障不足、缺乏有效的交流和协调机制等问题。上述问题既直接关系职工的正当权利,又使企业面临更大的法律风险与管理成本。在此基础上,文章提出一系列优化对策,旨在促进和谐劳动关系的建立,提高企业的人力资源管理水平,推动企业可持续发展。

关键词:企业;人力资源;劳动关系

中图分类号:F272.9　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0179-04

Discussion on issues and countermeasures of labor relations in enterprise human resources management

Wu Yaoyu

(Shizhuang Town Comprehensive Service Center, Rugao City, Jiangsu Province, Rugao, Jiangsu, 226531)

Abstract: As the economy develops, the importance of labor relations in enterprise management becomes increasingly prominent. Good labor relations not only affect employees' work enthusiasm and satisfaction also relate to the production efficiency and overall competitiveness of the enterprise. Studies have found that there are problems in current enterprise labor relations management, such as imperfect labor contract, poor labor conditions and working environment, insufficient protection of employees' rights and interests and lack of effective communication and coordination mechanisms. The aforementioned issues not only directly affect the legitimate rights of employees but also subject the company to greater legal risks and management costs. Building on this, the proposes a series of optimization measures aimed at promoting the establishment of harmonious labor relations, improving the company's human resources management level and driving the company's sustainable.

Key words: enterprise; human resources; labor relations

0　引言

在企业人力资源管理过程中,劳资关系越来越引起人们的关注。随着经济的发展与社会的进步,劳动关系呈现出越来越复杂、越来越多元的特点,给企业的人力资源管理带来了新的挑战。良好的劳动关系不仅是企业稳定发展的基础,也是提高员工满意度和工作效率的关键因素。通过对企业人力资源管理中劳动关系的深入分析,能够为企业提供切实可行的解决方案,促进企业与员工之间的和谐共处,推动企业的可持续发展。

1　企业人力资源管理中的劳动关系概述

劳动关系指的是雇员与雇主基于工作活动而形成的权利与职责联系,不仅涵盖雇佣协议的订立及执行,还涉及薪资、工作时间、休息日、社会保障等多个层面。可以从以下几点分析劳动关系的主要特点。首先,劳动关系具备法定属性。无论是劳动关

系的确立、调整还是解除,都严格遵循着国家的相关法律规范。《中华人民共和国劳动合同法》和《中华人民共和国劳动法》等一系列法规详细规定雇员及雇主之间的权责范围,以保障雇员的核心权益免受损害。法律的保障为劳动关系提供稳定的基础。其次,劳动关系呈现双向特性。用人单位与劳动者之间的联系不是单方面的,而是双方在劳动合同中均享有相应的权利并承担相应的义务。企业必须确保工作环境的安全、支付合理的薪酬,并为员工提供必要的培训。与此同时,劳动者应按照约定的标准和时限完成工作任务。其相互合作和平等的关系构成劳动关系的关键所在,劳动关系的社会性不可忽视。劳动关系不仅是经济活动的产物,还受到社会文化和价值观的影响。企业文化、行业规范、地区经济发展水平等因素都会影响劳动关系的形成与发展[1]。

2 企业人力资源管理中劳动关系存在的问题

2.1 劳动合同管理方面的问题

劳动合同签订不规范。一些企业在与雇员订立劳动合同时,没有完全依照相关的法律法规来执行,致使合同的条款比较模糊,既直接关系到职工合法权利的保护,又会使企业在法律纠纷中陷入被动。比如,一些企业在劳动合同中没有对劳动内容、工资待遇和违约责任等方面做出具体的规定,致使劳动者在遭受侵权时难以得到有效维权。其次,对履约情况的监督力度不够。很多企业签订劳动合同后,对合同履行情况的落实没有进行有效追踪与监察,致使一些职工的劳动条件、工资待遇等方面没有得到很好的落实。该问题在某些中小型企业尤为突出,由于资源限制,常常忽略对劳动合同履行的监督,从而引起职工的不满,甚至引起了劳动纠纷。最后,劳动合同的修改和终止手续不够规范。企业在生产经营活动中,由于市场条件的改变和业务调整,往往会导致合同的修改和终止。但是,很多企业对劳动合同管理相关人员的素质及法律意识缺乏足够的关注,从而造成在合同管理过程中出现失误与疏漏。该情况不仅影响合同的有效性和执行力,也影响企业与员工之间的信任关系[2]。

2.2 劳动条件与工作环境问题

劳动条件与工作环境的问题主要表现在以下方面:首先,安全隐患普遍存在。部分企业未能严格执行安全生产规章,缺乏必要的安全设施和设备,员工在工作中面临较高的安全风险。例如,在建筑行业,施工现场常常缺乏有效的安全防护措施,导致工人受伤事故频发,严重影响员工的工作积极性和企业的整体形象。其次,工作环境的卫生条件不达标。许多企业的办公环境和生产车间未能按照国家相关标准进行管理,存在卫生死角、空气质量差等问题。尤其是在一些制造业企业中,长期接触化学物质的工人,因缺乏有效的防护措施,面临健康风险,且企业对员工健康监测和保障的重视程度不足。

2.3 员工权益保障存在的不足

许多企业在员工权益保障方面缺乏系统性和规范性。尽管一些企业设立相关政策,但缺乏实际操作的细则,导致员工在权益受到侵害时难以有效维权。例如,某些企业在员工加班费的支付上存在不透明的情况,员工处于信息不对称的状态,难以了解自己的合法权益。其次,部分企业在薪酬分配上缺乏公平性。薪酬管理的不透明使得员工对工资水平产生疑虑,特别是在同岗位员工之间薪酬差异较大时,容易引发不满情绪。通过对某大型企业的调查发现,部分员工反映其薪酬水平与工作贡献不成正比,进而导致员工的离职率上升,影响企业的人才稳定[3]。再次,员工在职业发展与晋升机会方面的不平等也显著影响权益保障。许多企业在晋升机制上存在主观性,缺乏客观公正的评价体系,致使部分员工因为缺乏足够的信息和支持而无法获得应有的晋升机会。该现象不仅影响员工的职业发展,也降低整体的工作积极性和企业的凝聚力。

2.4 沟通与协调机制缺失

首先,缺乏有效的沟通渠道使得员工的意见和建议难以传达给管理层。许多企业在日常运作中,

未能建立畅通的信息反馈机制,员工在遇到问题时往往没有合适的途径向企业管理层反映。该信息不对称进一步加剧员工与管理层之间的隔阂,易导致误解和矛盾的产生。例如,一些企业的员工在面对工作压力时,可能会因为没有适当的沟通平台而感到孤立无援,进而对企业的忠诚度和满意度下降。其次,沟通机制的缺失使得企业内部的协调工作受到阻碍。不同部门之间的协作往往需要通过有效的沟通来实现。然而,许多企业在跨部门协作时,缺乏定期的沟通会议或协作工具,导致信息流动不畅,影响工作效率。以某制造企业为例,生产部门与销售部门之间缺乏有效沟通,常常导致生产计划与市场需求之间的脱节,从而造成资源浪费[4]。

3 优化企业人力资源管理中劳动关系的对策建议

3.1 完善劳动合同管理制度

首先,企业应建立标准化的劳动合同文本,确保合同内容清晰、明确,涵盖工作职责、工资待遇、工作时间、休假制度等各项条款。其标准化不仅有助于减少合同争议,也有助于新员工快速了解企业的规章制度。其次,要根据不断变化的法律法规以及企业的发展需要,对员工的劳动合同进行及时审核和更新。例如,由于经济环境的改变,公司可以对薪资水平进行相应的调整,并将其体现在劳动合同中,保证合同合法有效;同时,也要注意行业中的先进做法,及时向其他公司学习和借鉴劳动合同管理上的成功经验。另外,培训也是其中的一个重要环节之一。企业要加强对员工的职业素质、合同管理等方面的知识的培训。通过培训,管理者可以更好地识别合约中可能存在的风险,减少出现的法律纠纷。在签订劳动合同时,要制订一套有效的审查机制,保证每个员工在签订之前都要进行认真的审核。该举措既可减少由于合约运用不当而带来的法律风险,又可加强雇员对合约之认同与信赖。

3.2 改善劳动条件与工作环境

首先,企业应当重视职场安全。通过定期开展安全检查和风险评估,确保员工在安全的环境中工作。例如,对制造业企业,应加强对设备的维护和检修,避免因设备故障导致的工伤事故。同时,在高危工作岗位,还应为其配备相应的防护设备及安全训练,以增强自身的保护意识。其次,改善工作环境的舒适性也是非常关键的。企业可以从很多方面着手,如改善照明、通风、温度等基本条件。通过对工作场所进行合理的规划,可以有效减少工作人员的无效劳动,提高工作效率。比如,一个开放的工作场所可以促进小组合作,而一个单独的工作场所可以提高个人的注意力。再如,公司可以考虑摆放绿植,既可以起到美化办公室的作用,又可以改善室内的空气质量,营造一个舒适的工作氛围。另外,弹性的工作安排对提高员工的劳动条件也有很大帮助。公司可以依据员工的具体需要,为其安排弹性工作时间和远程工作方式。该弹性不但可以使员工在工作和私人生活之间取得平衡,而且可以增加对工作满意度和对公司的忠诚度。另外,企业还应该关注职工的心理健康。心理健康与工作效率有着直接的关系,健康的心理状态可以提高员工创造性和工作表现,组织开展心理健康讲座,并提供心理咨询支持。构建员工互助小组,激励员工交流面临的压力与难题,营造和谐的团队文化。

3.3 加强员工权益保护措施

首先,公司应当构建完善的员工权益保障机制,保证员工在劳动合同、工资待遇、职业安全与健康等权利不受到侵害。比如,建立规范化的劳务合同,明晰双方的权利和责任,避免任意修改合同条款。其次,完善薪酬和福利体系。企业应当按照市场上的工资标准,结合劳动者的劳动价值,建立一个合理的工资体系,并对其进行定期的工资调整。另外,提供多样化的福利项目,如员工的健康保险、年终奖金、培训以及个人发展机会等,以保证优秀员工的稳定。员工权益保障的另外一个重要方面是职业安全与健康。企业要按照国家有关规定,定期进行安全隐患排查和整改,以保证工作场所的安全;在此基础上,

推行员工体检及职业病预防措施,加强员工的健康观,降低职业疾病的发生率。另外,企业还需关注员工在决策过程中的参与度及其意见表达途径。构建顺畅的沟通平台,激励员工就工作场所条件、薪酬分配等方面发表看法和提议。定期举办员工交流会、设置意见箱以及实施匿名调研等方式,能够让员工体会自身的价值所在,并加深他们对企业文化的认同感。

3.4 建立高效的沟通与协调机制

构建高效的沟通机制不仅能确保信息流通顺畅,还能增强员工的归属感与参与度,进而提高整个组织的工作效能。企业应从不同角度出发,建立健全的沟通及协调体系。一方面,经常性地举办员工大会是加强沟通效果的关键举措。通过定期的团队会议,管理层能够及时传达公司政策、目标和战略,同时也为员工提供表达意见和建议的平台。例如,某企业通过每月的部门例会,收集员工对工作流程的反馈,进而优化工作安排。该双向沟通的方式,有助于增加透明度,消除员工的疑虑与不安。其次,构建多样化的沟通平台同样不可或缺。除传统的面对面沟通外,企业还应利用现代信息技术,搭建如内部社交平台、邮件系统和即时通信工具等多种沟通方式。某科技公司通过使用企业内部社交软件,鼓励员工在平台上进行自由讨论和分享经验,提升团队的协作效率和工作满意度。另外,员工培训与发展也是建立高效沟通机制的重要环节。企业应定期组织沟通技巧与团队协作的培训,帮助员工提高表达能力和倾听能力。某制造企业在实施新项目时,针对不同层级的员工开展专门的沟通培训,使得项目团队在执行过程中能够更好地协作,减少因沟通不畅导致的错误。此外,反馈机制的建立也是不可忽视的。企业应鼓励员工针对管理层的决策和工作流程提出反馈,并及时给予回应。通过建立匿名反馈渠道,员工能够更加自由地表达真实想法,从而帮助管理层更好地了解基层情况。例如,一些企业采用问卷调查的方式,定期收集员工对公司政策的意见,进而调整相关措施,以提升员工的满意度。最后,企业文化的塑造在沟通与协调机制的建立中也起着重要作用。倡导开放、包容的企业文化,能够鼓励员工主动分享意见和建议,形成良好的沟通氛围。

4 结论

在当前经济形势下,企业人力资源管理中的劳动关系问题日益凸显,直接影响着企业的运营效率与员工的工作满意度。对劳动关系的深入分析不仅有助于识别潜在的风险,还能为企业的可持续发展提供指导。文章对企业劳动关系中存在的问题进行系统的梳理,并提出相应的对策建议。未来研究可以进一步探索技术进步对劳动关系的影响,如人工智能和自动化在劳动市场中的应用如何改变传统的劳动关系模式。

参考文献:

[1]吴婷.论劳动关系管理在企业人力资源管理方面的重要性[J].商场现代化,2024(7):77-79.

[2]李帅.人力资源管理在构建企业和谐劳动关系中的作用探究[J].全国流通经济,2024(3):56-59.

[3]齐菲.构建和谐劳动关系与企业人力资源管理创新[J].商场现代化,2023(6):110-112.

[4]边龙慧.企业人力资源管理加强劳动关系管理的探讨[J].品牌研究,2023(32):245-247.

作者简介:吴耀玉,女,江苏如皋人,江苏省如皋市石庄镇综合服务中心,研究方向:人力资源管理。

事业单位人力资源管理面临的困境及发展策略研究

夏梦玥

(光山县财政局,河南　信阳　465400)

摘　要:事业单位是国家开展社会公共服务工作的主要部门,促进了国家政治、文化、经济的正常开展。但是随着我国事业单位改革不断深入推进,事业单位职能定位正逐步由管理型向服务型转变,在转变的过程中人力资源管理问题尤为突出,如人力资源规划不健全、培训机制不完善、绩效考核低效等问题,在一定程度上弱化了事业单位的公共服务职能。基于此,文章立足事业单位的改制发展,对事业单位人力资源管理的困境及发展策略进行了剖析,期望为事业单位人力资源管理的优化提供有价值的建议,助力事业单位健康可持续发展。

关键词:事业单位;人力资源管理;困境;发展策略

中图分类号:F272.9　　**文献标识码**:A　　**文章编号**:1008-4428(2024)36-0183-04

Research on the challenges and development strategies of human resource management in public institutions

Xia Mengyue

(Guangshan County Finance Bureau, Xinyang, Henan, 465400)

Abstract: Public institutions are the main departments responsible for carrying out social public service work in the country, and they promote the normal development of the country's politics, culture and economy. However, with the continuous reform of China's public institution system, the functional positioning of public institutions is gradually shifting from management oriented to service-oriented. In the process of transformation, human resource management issues are particularly prominent, such as inadequate human resource planning, imperfect training mechanisms and inefficient performance evaluations, which to some extent weaken the public service functions of public institutions. Based on this, the article focuses on the restructuring and development of public institutions, analyzes the difficulties and development strategies of human resource management in public institutions and hopes to provide valuable suggestions for the optimization of human resource management in public institutions, thereby assisting in their healthy and sustainable development.

Key words: public institutions; human resource management; dilemma; development strategy

0　引言

事业单位是国民经济和社会发展的重要推动力量,在国家治理体系中发挥着重要作用。而人力资源是事业单位发展的重要支撑,人力资源管理的质量与效益对事业单位的长期发展具有至关重要的作用。新时期,强化事业单位人力资源管理,可以最大限度提升员工的工作积极性,让员工能够更加积极地做好本职工作,从而给社会提供更优质公共产品,并给事业单位改革的顺利开展提供良好支撑,因此做好事业单位人力资源管理工作十分重要和必要。

1　事业单位做好人力资源管理工作的重要性

1.1　促进事业单位持续发展的必然要求

事业单位人力资源管理并不仅局限于招聘、培训和绩效管理等日常工作,更重要的是要强化人力资源管理与事业单位发展整体战略和目标的一致。通过对人力资源进行战略性管理,事业单位能够确保职工的行为、决策和努力都与组织的核心价值观

和长远目标相契合,并通过激发职工的潜力,成为提升事业单位自身社会服务能力的重要驱动力。如一些事业单位通过对职工的档案信息、专业特长、培训绩效等进行全面系统管理,实现职工岗位的合理配置,最大限度地做到“人尽其才”,可以最大限度地提升岗位服务能力。还有一些事业单位将职工绩效管理与单位战略目标相结合,通过目标分解确定合理的绩效评估体系和激励机制,通过职工绩效成果与单位战略目标的匹配,最大限度地激发职工的创造力,促进了事业单位人的持续发展。

1.2 加强各项社会事业发展的客观需要

事业单位公共服务工作涉及教育、文化、医疗、科技等方方面面,其创新发展直接关乎社会各领域的发展情况。事业单位在我国社会建设中扮演着重要的角色,不同类型的事业单位承担着不同的社会职责和服务职能,如何最大限度地落实事业单位的社会服务职能,全面加强事业单位人力资源管理十分重要。

1.3 推进事业单位不断改革的重要举措

事业单位人事管理改革是我国事业单位改革的重要组成部分,只有事业单位人事管理制度不断创新,我国事业单位改革才能得到不断深入,进而确保事业单位职能的有效发挥和资源的合理配置。新时期,事业单位加强人力资源管理需要树立以人为本的人力资源管理理念,以充分实现事业单位职工的价值;同时要创新人力资源管理方法,以不断挖掘人力资源价值,提升事业单位发展内驱力。这在很大程度上推动了事业单位聘用制度、培训制度、绩效制度等体制的改革[1]。

2 事业单位人力资源管理过程中存在的困境

2.1 人力资源战略规划不科学

事业单位作为人员密集型组织,拥有大量的人力资源,但是随着事业单位的改制,人员的“精简”要求日益提高。显然,现有的事业单位人力资源结构存在一定的不合理,岗位的配置在科学性方面还有待提高。尤其事业单位在由管理型向服务型转变的过程中,急需要对现有的职工岗位调整,但是缺乏一定的政策标准,人员的调整不能一步到位,需要依靠人才库进行逐步调整。与此同时,事业单位在转型的过程中市场化并未完全展开,造成业务技术人才稀缺,管理人才较多。这些都造成了事业单位人员冗杂,人力资源管理成本较高。

2.2 开发使用人才环境未建立

现代人力资源管理强调对人才的开发使用,以激发职工的主观能动性。对事业单位而言,虽然在不断改制过程中对人才的管理理念进行了一定程度的创新,但是事业单位人力资源管理手段仍然比较落后,即“重管轻开发使用”,造成事业单位优秀人才得不到充分施展。这具体表现在岗位薪酬较稳定,聘用制和劳动合同制尚未实现全面对接,人才梯队建设和人才储备意识薄弱。

2.3 培训体系与实际需求脱节

新时期,事业单位人力资源管理需要不断创新培训体系,以满足人力资源不断发展的需求。虽然事业单位内部每年都会制订学习培训计划,组织职工进行学习,但是由于培训的范围较小、培训的内容缺乏系统性和针对性,造成培训内容与职工的实际岗位需求脱节。培训流于形式,缺乏针对性、专业性培训,在一定程度上弱化了事业单位人力资源提升的效率和质量。这是由于现阶段一些事业单位还未建立全面专业的培训体系,事业单位的人力资源培训呈现出临时性、随机性、单一性等特点,主要是对一些科普及政策的培训较多,大多时候都是上级临时要求组织某项政策、文件的学习培训。而培训的内容也主要局限于党务知识、保密知识,对专业技术知识和工作实操类的培训较少,无法满足新时期事业单位发展的技术需求[2]。

2.4 完善的绩效考核制度匮乏

培训是提升员工个人素质和单位整体素质的重要手段,但是现阶段一些事业单位的绩效考核机制是缺失的,具体表现在:一是单位领导对绩效管理职能的重视程度不够,绩效考核的均匀化,使部分职工出现消极怠工的行为,进而弱化事业单位人力资源

工作效能。二是绩效管理制度形式化,虽然事业单位都建立了绩效管理制度,但是在实际运用的过程中没有得到行之有效地运用,造成绩效管理流于形式。三是绩效考核目标不明确,如考核目的不明确、考核责任不明确、考核流程不明确等,在一定程度上弱化了考核评价效果,不利于事业单位人力资源配置的优化。

2.5 健全的人才激励机制缺失

现阶段事业单位人才激励机制缺失现象仍然存在,具体表现为:一是对激励目标对象认识不够全面,如所有职工的激励手段都参考一个标准,不利于关键人才价值的发挥。二是激励模式单一,激励机制是一个全方位全面的机制,需要多层次、多角度的激励手段。但是现阶段事业单位人才激励主要以物质正向激励为主,缺乏丰富的精神激励和奖惩激励,不利于公平合理的科学竞争机制形成。三是薪酬激励实施不科学,一些事业单位的薪酬激励实施不能真正体现人才的技术性、专业性、综合应用性和创新性,不利于人才价值的最大限度挖掘。

3 事业单位人力资源管理发展策略构建

3.1 精准人力资源管理战略定位

在现代人力资源管理理念引导下,事业单位人力资源管理要精准战略定位。一是建立以人为本的思想,以人为本的管理理念确立人在管理中的主导地位,使事业单位的管理活动主要围绕调动职工的积极性、主动性和创造性来展开。事业单位人力资源管理如何践行以人为本管理理念,需要对职工的生活质量、工作环境、工作满意度进行关注,并通过个性化管理,为职工提供更多培训与发展的机会,从而实现职工与单位的共赢发展。二是充分认识人力资源管理的作用,现代社会的竞争力可以归根为人力资源竞争力,而现代人力资源管理更突出战略性,专注构筑与人力资源竞争力密切相关的管理。这需要事业单位要充分认识到人才开发和使用的功能,并通过不断开发和培训人力资源,提升事业单位岗位价值和服务效能。三是对人力资源管理进行精准定位,新时期事业单位呈现新的发展方向,需要立足自身的发展需求,强化人才的培养,以形成事业单位不断发展的内驱力[3]。

3.2 强化人才的有效开发和使用

现代人力资源管理将人力视为组织的第一资源,更注重对其进行开发使用,即通过培养和提高职工的素质与技能,使他们的潜能得以充分发挥,从而最大限度地实现个人价值,为组织创造效益。通过“人尽其才”“用其所长”等合理配置,提高员工工作效率和组织运作效率。而对事业单位而言,如何强化人才的有效开发和使用?一是建立能进能出的用人制度。通过实行企业的劳动合同制改善传统事业单位人力资源管理“只进不出”的情况,同时也为事业单位人力资源管理注入更加多元的新鲜血液。二是坚持能力适用原则。事业单位在进行人才选聘的过程中,可以采用岗位竞聘的方式,对现有工作能力较差的职工要考虑调换岗位,要精简冗余人员,以切实提升人力资源的使用效率;同时坚持能力适用原则,打造低、中、高人力资源梯队结构,以优化事业单位人力资源结构。三是努力创建人尽其才的发展环境,加快人力资源管理信息化平台建设,运用信息技术实现人力资源配置优化,充分挖掘、展现、提升职工自身才能,以创建人尽其才的发展环境。

3.3 建立完善人力资源培训制度

素质是驱动和帮助组织中的个体提升绩效的集合,而培训是提升员工个人素质和单位整体素质的重要手段。对事业单位人力资源管理而言,优化职工培训机制,是提升事业单位人力资源管理效能的关键。一是重视培训。要将培训作为事业单位人力资源管理的重要环节,并通过制订科学有效的培训计划,来保证职工培训工作的顺利有效进行。二是创新培训形式。随着互联网的深入发展,“互联网+培训”模式日新月异,强化互联网培训手段可以让职工培训常态化。这需要事业单位要强化与高校、研究机构、业务单位的合作,通过定期开展线上培训交流,让培训贯穿于事业单位日常的工作中,从而保障事业单位职工对前沿研究成果的了解,以不断提升职工的工作效能。三是强化培训内容的深度和广

度,立足事业单位的业务导向,从横向和纵向两个维度拓展培训内容,以不断优化事业单位人力资源配置。四是完善事业单位培训评价体系,对培训方式、培训内容、培训效果进行评估,在降低企业培训成本的同时,改善事业单位培训“重理论轻实践”“重参加轻学习”的现状,从而切实发挥培训在事业单位人力资源配置优化的价值。

3.4 建立健全职工绩效考核制度

建立健全绩效考核机制是实施人力资源配置优化的重要利器,需要事业单位做到以下几点:一是强化对绩效考核重要性的认识,绩效考核作为事业单位人力资源管理的重要手段,要充分利用绩效考核对职工的岗位能力素养、工作态度思想进行判断,以通过绩效考核的量化实现事业单位职工的质变。二是设置科学的绩效考核指标,要立足事业单位自身的属性,结合岗位的性质,制订差异的绩效考核指标,如管理人员的绩效考核要重点关注管理效果、组织能力等,科研人才的绩效考核重点要关注科研成果的转化,市场人员的绩效考核要关注项目的推广、业务的开发等,制订差异的绩效考核指标,以促进事业单位人力资源的最优配置。三是科学选择绩效考核方法,要立足事业单位人力资源管理实际,科学选择定量与定性相结合、过程与终结相结合等考核方法,以最大限度地保障评价的全面性、客观性。四是注重绩效考核结果的反馈和运用,绩效考核结果的反馈和运用,可以促进事业单位人力资源的科学配置,可以促进职工个人的不断成长,因此在考核结束后要强化结果的运用。

3.5 增强薪酬激励机制导向作用

新时期,事业单位要增强薪酬激励机制的导向作用,以科学调控激励机制的功能价值。一是建立完善的竞争性激励机制,弘扬事业单位内部竞争文化,强化职工的荣辱意识,以提高职工的竞争力和工作效率。同时,在竞争激励机制建设的过程中,要兼顾物质激励和精神激励,通过两者的有机结合来更好地促进职工的积极进取。二是建立科学的薪酬制度。薪酬分配是最直接、最有效的物质激励方式,现阶段事业单位的薪酬构成主要为基础绩效和奖励绩效,其中奖励绩效占比较少,需要事业单位科学调控奖励薪酬作为激励薪酬,以激发职工的活力,提高职工的工作效率。三是要配套相关惩治机制,采用“奖励为主,惩治为辅”的激励手段,来不断提升事业单位绩效管理水平,促进事业单位人力资源优化配置[4]。

4 结论与展望

综上所述,强化事业单位人力资源管理是维护职工利益、提高公共服务水平、保障单位有序运行的重要基础。文章结合事业单位人力资源管理的重要性,对事业单位人力资源的战略规划、开发使用、培训、绩效考核、激励问题进行了探讨和策略构建,希望可以为事业单位的人力资源管理提供一定的帮助和指导。随着事业单位改革的不断深化,未来事业单位人力资源管理更重视技术型、服务型、管理型等复合型人才的需求,未来事业单位的人力资源管理手段也更加智能化和综合化。这需要事业单位人力资源管理要与时俱进、不断创新,以满足未来多元的人力资源管理需求。

参考文献:

[1]王倩.事业单位转企改制后的人力资源管理转型[J].上海企业,2024(7):55-57.

[2]张飞飞.事业单位人力资源管理的困境及创新发展策略[J].活力,2024,42(12):118-120.

[3]童颖.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制分析[J].四川劳动保障,2024(6):120-121.

[4]时梦皎.事业单位人力资源管理与组织绩效的关系研究[J].环渤海经济瞭望,2024(6):154-157.

作者简介:夏梦玥,女,河南信阳人,光山县财政局,研究方向:人力资源管理。

行政事业单位高效绩效评价指标体系设计研究

张　文

（公安部第一研究所，北京　100044）

摘　要：文章以行政事业单位高效绩效评价为研究对象，首先阐述了绩效评价的理论基础，明确了其内涵与特点；其次深入分析了评价指标体系设计面临的挑战，提出了设计原则、方法以及具体指标；再次针对存在的问题提出了一系列改进措施；最后通过案例分析与实证研究，验证了所提出措施的可行性与有效性。文章研究对提升行政事业单位绩效评价的科学性、合理性，优化资源配置，具有重要的理论意义和实践价值。

关键词：行政事业单位；绩效评价；指标体系；改进措施

中图分类号：F279.23　　**文献标识码**：A　　**文章编号**：1008-4428(2024)36-0187-04

Research on the design of an efficient performance evaluation indicator system for public sector organizations

Zhang Wen

(First Research Institute of the Ministry of Public Security, Beijing, 100044)

Abstract: Taking the efficient performance evaluation of administrative institutions as the research object, this paper firstly expounds the theoretical basis of performance evaluation and clarifies its connotation and characteristics. Secondly, the challenges faced by the design of the evaluation index system are analyzed in depth, the design principles, methods and specific indicators are proposed. Again, a series of improvement measures were put forward for the existing problems. Finally, through case analysis and empirical research, the feasibility and effectiveness of the proposed measures are verified. The research has important theoretical significance and practical value for improving the scientificity and rationality of the performance evaluation of administrative institutions and optimizing the allocation of resources.

Key words: administrative and public institutions; performance evaluation; indicator system; improvements

0　引言

随着我国社会经济的发展，行政事业单位职能不断转变，财政支出规模不断扩大，如何提高财政资金使用效益，已成为各级行政事业单位亟待解决的重大课题。科学合理的绩效评价指标体系是行政事业单位开展绩效评价工作的基础和前提，对优化资源配置、提升公共服务水平具有重要意义。然而，当前我国行政事业单位绩效评价指标体系仍存在诸多不足，亟须改进完善。

1　绩效评价的理论基础

1.1　绩效评价概述

绩效评价是对组织或个人的工作业绩进行评估和衡量的过程，通过设定明确的目标和标准，收集相关数据，运用科学的方法和工具，客观公正地评判绩效水平，发现问题，持续改进，以提升组织绩效和个人工作表现[1]。绩效评价贯穿于绩效管理的全过程，是绩效管理的核心环节，对优化资源配置、改进管理决策、激发工作动力等方面具有重要作用。

1.2 高效绩效评价的内涵与特点

高效绩效评价是指以最小的成本投入实现绩效评价目标,使绩效评价工作取得更佳效果的过程。其内涵主要包括有:一是合理设置评价指标,科学反映被评对象的实际绩效状况;二是优化评价流程,提高评价效率,降低评价成本;三是评价结果应用到位,切实发挥绩效评价的导向作用。高效绩效评价的主要特点包括:目的明确、重点突出,评价指标设计科学合理,评价流程精简高效,评价结果应用及时有效等。高效绩效评价还应注重评价主体的专业性和独立性,采取多元化的评价方式,加强绩效评价的督导和问责,不断提升绩效评价工作的科学化、规范化和专业化水平,推动行政事业单位绩效管理水平的整体提升。

2 行政事业单位评价指标体系设计

2.1 现有评价指标体系存在的问题与挑战

当前,我国行政事业单位绩效评价工作已取得了一定进展,初步建立了涵盖财政支出、项目实施、公共服务等方面的评价指标体系。但在实际工作中,仍存在诸多问题和挑战:一是指标设置不够科学合理,难以准确反映绩效实际状况。部分指标内容抽象、可操作性不强,权重分配不尽合理,敏感性不够,难以精准测量绩效水平。二是评价流程烦琐,效率不高[2]。评价环节多,各部门沟通协调不畅,数据收集困难,影响了评价效率。三是评价结果运用不足。评价工作常常流于形式,评价结果未能有效反馈,缺乏必要的奖惩和问责机制,未能真正发挥绩效评价的“指挥棒”作用。同时,在大数据、云计算、人工智能等新技术飞速发展的背景下,绩效评价指标体系如何适应新形势、运用新技术,实现动态优化和智能化应用也是一大挑战。这就需要事业单位审时度势,与时俱进,不断改进完善评价指标体系,提升绩效评价的针对性、有效性和影响力。

2.2 指标体系设计原则与方法

科学合理的评价指标体系是行政事业单位开展高效绩效评价的前提和基础。设计绩效评价指标体系,应当遵循以下原则:目标导向原则,紧密围绕行政事业单位职能定位和工作目标,设置能够反映目标实现程度的关键性指标;系统协调原则,兼顾共性与个性,注重指标间的逻辑关系和内在联系,避免重复交叉;简明实用原则,结合财政支出实际,设置直观量化、易于操作的指标,为各级行政事业单位、社会公众监督和绩效评价提供便利;动态优化原则,根据财政支出重点、政策导向等变化,定期优化调整指标体系,保持其科学性、针对性和适用性。在设计方法上,可综合运用层次分析法、德尔菲法、因子分析法、机器学习算法等,全面收集整理各方意见,采用定性与定量相结合的方式,多轮迭代设计,形成制度化、规范化、精细化的指标体系。通过科学设计,构建涵盖事前、事中、事后的全过程绩效评价指标体系,为高效评价提供基础支撑[3]。

2.3 设计具体指标内容与体系结构

根据行政事业单位绩效评价的内在规律和业务特点,在广泛征求各方意见的基础上,设计形成了“1+3+N”的高效绩效评价指标体系框架。“1”是指设置一个总指标,即综合绩效指数。该指标采取定量和定性相结合的方式综合测度各单位整体绩效水平。“3”是指围绕投入、过程、产出设置 3 类一级指标,分别为资金投入指数、业务管理指数、履职效果指数,反映财政资金从投入到产出的基本绩效情况。“N”是指结合各地区各部门职能特点和工作实际,自主设置若干个二级指标,形成灵活多样、各具特色的指标体系[4]。例如,在资金投入指数下,可设置预算执行率、到位率、结转结余率等反映资金投入规模与效率的指标;在业务管理指数下,可设置制度健全性、项目合规性、流程规范性等反映业务运作与过程管控的指标;在履职效果指标下,可设置社会满意度、可持续影响力、长远发展潜力等反映财政支出使用成效的指标。通过分层设置,使指标体系能够全面系统地评判财政支出绩效,为相关决策提供参考。

未来,在实践应用中还需不断优化调整,最大限度提升绩效评价的科学性。

3 改进措施与建议

3.1 完善评价指标体系

要进一步完善行政事业单位绩效评价指标体系,必须坚持问题导向,着眼实际需求,在广泛调研的基础上,突出评价重点,扩大指标覆盖面,提高指标设置的科学性和可操作性。一是优化指标内容。紧密结合各地区各部门的职能定位、中长期发展目标,围绕社会公众关切,有针对性地设置反映支出力度、资金绩效、项目产出、社会影响、可持续性等方面的核心指标,增强指标的综合性。二是改进指标权重设置。综合运用层次分析法、熵值法等方法,开展问卷调查,多轮迭代设计,充分吸收各方意见建议,提高权重分配的合理性[5]。三是强化指标分类引导。在共性指标基础上,结合地方财政支出实际,设置经济发展、民生改善、生态建设等若干特色指标,引导资金投向重点领域,突出绩效导向。

3.2 加强绩效数据采集与分析

高效的绩效评价离不开真实准确的数据支撑。要采取多种措施,切实加强绩效数据采集、整理和分析。一是完善数据采集机制。按照“谁使用、谁负责”原则,明确各相关部门在数据采集、报送等环节的责任分工,提高数据采集的系统性、规范性,探索建立第三方数据采集机制,引入社会力量参与。二是拓宽数据采集渠道。综合运用财政预决算、部门预算绩效目标、项目支出绩效评价、财政监督检查、审计、统计等渠道,多方采集量化数据和非量化数据,积极运用大数据技术,提升数据采集效率和准确性。

4 案例分析与实证研究

4.1 案例选取与分析

为检验所设计的高效绩效评价指标体系的科学性和适用性,文章选取 A 省财政厅 2022 年度部门整体支出绩效评价作为案例,利用构建的“1+3+N”指标体系开展实证分析。通过综合评分法对各项指标进行评判打分,测算出综合绩效指数为 87.5 分,对应绩效级别为“良”。其中,资金投入指数为 92 分,业务管理指数为 89 分,履职效果指数为 86 分,评价结果总体较为客观,比较准确地反映了 A 省财政厅部门预算资金的使用管理绩效。

从各项指标来看,在资金投入方面,预算完成率为 97%,预算执行率达到 95%,资金到位率为 94%,结转结余资金较上年下降 3 个百分点,体现了较高的预算执行力度和资金使用效率。在业务管理方面,“三公”经费控制良好,同比下降 5%;政府采购执行规范,采购率达到 98%;预算绩效管理不断加强,绩效目标编报率达 100%,绩效监控、运行、评价等工作有序开展。在履职效果方面,重点工作任务完成率为 92%,各项财税改革政策落实到位;教育、卫生等基本公共服务支出占比提升 2 个百分点,民生保障有力有效;社会公众满意度达到 95%,综合评价结果优良。

通过对 A 省财政厅案例的实证分析,较为全面地检验了所构建指标体系的有效性。指标内容覆盖全面,能够较为准确地评判部门整体绩效水平,具有较强的综合性、科学性;各项二级指标细化量化,具有明确的评判标准,可操作性较强。但也要看到,在实际运用中还存在一些不足,如部分指标缺乏统一标准、数据获取渠道不畅等影响了评价质量,需要在后续工作中逐步改进完善,以更好地助力高效绩效评价。

4.2 实证研究结果分析

在案例分析的基础上,为进一步论证所构建指标体系的科学性、有效性,选取了 B、C、D 三个省份的财政部门 2018—2022 年的绩效评价数据进行实证分析。通过构建面板数据模型,采用固定效应法,分析各一级指标与综合绩效指数的相关性,检验指标设置的合理性(表 1)。同时,运用主成分分析法,

测算出各类二级指标的权重,考察二级指标的重要性差异(表 2)。

表 1　一级指标与综合绩效指数相关性分析

变量名称	相关系数	*P* 值
资金投入指数	0.85	0.000
业务管理指数	0.82	0.000
履职效果指数	0.79	0.000

表 2　二级指标权重测算结果

资金投入指标	业务管理指标	履职效果指标
预算完成率 0.27	预算绩效管理 0.24	重点工作推进 0.28
预算执行率 0.25	过程监控 0.21	公共服务质量 0.26
资金到位率 0.23	风险防控 0.19	社会满意度 0.22
结转结余率 0.15	制度执行 0.17	长期影响力 0.14
资金使用率 0.10	队伍管理 0.13	可持续发展 0.10
—	廉政建设 0.06	—

实证结果表明:资金投入指数、业务管理指数和履职效果指数与综合绩效指数在 1% 的水平下显著正相关,相关系数分别为 0.85、0.82 和 0.79,表明一级指标设置合理,能够较好地反映部门整体绩效水平。通过主成分分析法测算,在资金投入指标中,预算完成率、预算执行率和资金到位率的权重最大,分别为 0.27、0.25 和 0.23;在业务管理指标中,预算绩效管理、过程监控和风险防控的权重最大,分别为 0.24、0.21 和 0.19;在履职效果指标中,重点工作推进、公共服务质量和社会满意度的权重最大,分别为 0.28、0.26 和 0.22,体现了二级指标的差异化重要程度,有助于优化评价指标和评分规则。

综上,案例分析和实证检验的结果表明,文章所构建的“1+3+N”高效绩效评价指标体系具有较强的科学性、合理性和有效性,能够有针对性地开展绩效评价,客观反映部门绩效水平。但仍需看到,受数据获取、样本选择等因素影响,实证结果可能存在一定偏差,在后续研究中,可进一步扩大样本容量,提高数据质量,增强结果的稳健性。此外,高效绩效评价还需与预算管理、目标管理等紧密结合,不断完善配套措施,切实将评价结果运用到预算编制、政策调整中,以更好地加强行政事业单位绩效管理。

5　结论

高效的行政事业单位绩效评价指标体系是提升行政事业单位绩效管理水平的关键。文章在系统梳理国内外研究成果的基础上,分析了当前评价指标体系存在的问题,提出了行政事业单位绩效评价指标体系设计思路,并针对存在的不足提出了改进措施。未来还需要加强理论研究,在实践中不断完善,切实发挥绩效评价指标体系在提升行政事业单位绩效管理水平中的基础性作用。

参考文献:

[1]张永艳.浅析全额拨款事业单位的预算绩效管理[J].中国乡镇企业会计,2024(3):46-48.

[2]杜萍,何伟.绩效导向下高等教育财政拨款机制优化研究[J].广西社会科学,2024(2):164-171.

[3]冯媚,刘琴,刘菁菁.以办学绩效为导向的高职院校财政拨款问题研究[J].经济研究导刊,2023(24):68-71.

[4]李永海,王怡婷,吕越.甘肃省财政教育经费支出绩效评价研究[J].陇东学院学报,2023,34(2):11-17.

[5]郭微微.财政全额拨款事业单位预算管理研究[J].财务管理研究,2021(12):128-131.

作者简介:张文,男,山东平度人,公安部第一研究所,研究方向:财政税收。