

新公司法下审计委员会履行监督职能的积极作用研究

曹 越

[华锐风电科技(集团)股份有限公司,北京 100080]

摘 要:新修订的《中华人民共和国公司法》的颁布和实施,为公司治理框架中的审计委员会职能提供了明确具体的法律基础,尤其是在有限责任公司、股份有限公司以及上市公司中,有助于最大限度地发挥了审计委员会在履行监督职能方面的作用。新《公司法》通过引入审计委员会拓展了内部治理结构,在一定程度上改变了传统监事会监督的模式,为提升企业治理效能提供了重要的制度支持。

关键词:《中华人民共和国公司法》;审计委员会;内部审计;外部审计

中图分类号:F239.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0001-04

A study on the positive role of the audit committee in exercising supervisory functions under the new company law

Cao Yue

[Sinovel Wind Power Group Co., Ltd., Beijing, 100080]

Abstract: The promulgation and implementation of the newly revised Company Law of the People's Republic of China provides a clearer and more specific legal foundation for the functions of audit committees within the corporate governance framework. This is especially true for limited liability companies, joint-stock companies, and listed companies, where the role of audit committees in performing supervisory functions can be maximized. The new Company Law introduces audit committees to expand the internal governance structure, which significantly alters the traditional supervision model of the board of supervisors, thus providing crucial institutional support for enhancing corporate governance efficiency.

Key words: Company Law of the People's Republic of China; audit committee; internal audit; external audit

0 引言

我国于2023年修订了《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》),为审计委员会的功能提供了明确的法律框架。在此背景下,审计委员会的监督职能的作用被进一步强化,使其在企业内部治理和监督管理层方面具有更强的实际影响力,改变传统监事会的监督模式,提升公司治理的整体效能。文章通过探讨新《公司法》下审计委员会的监督职能,揭示其在现代公司治理结构中的积极作用,分析企业通过这一制度创新提高治理效率,促进企业的健康发展。

1 研究背景

《公司法》自1993年制定以来,经历了多次修

改,其中2005年进行了全面修订,2013年和2018年则重点修改了公司资本制度相关内容。到了2023年,《公司法》又进行了相当大幅度的修订,包含112项实质性修订内容。这些变化表明立法者在努力使公司法更加适应现代经济环境,提高法律的适应性和实用性,以更好地规范企业行为,支持市场经济的发展。

与2018年《公司法》相比,新《公司法》亮点之一是审计委员会职能职权的法律规范。新《公司法》在第六十九条、第一百二十一条、第一百三十七条中分别规范了有限责任公司、股份有限公司和上市公司对审计委员会的组成和职责。基于新《公司法》下的审计委员会的新职能、职权和制度设计,使

审计委员会在履行监督职能、促进公司内外审计协同中发挥重要作用。相较于修订前的《公司法》，容易产生监事会履职不利或者达不到理想效果的情况，新《公司法》则能够起到明显的推动效果。

2 新《公司法》关于审计委员会的主要规定

2.1 有限责任公司审计委员会

新《公司法》第六十九条规定，对有限责任公司，可以根据自身的章程，在董事会中设立由董事组成的审计委员会，不设传统的监事会或者监事，由审计委员会行使监事会的职权。审计委员会的成员构成比传统监事会更加精简，监事会成员需由股东代表和适当比例的公司职工代表共同组成，且职工代表的比例不得低于三分之一，同时明确禁止董事和高级管理人员兼任监事；而新《公司法》下，审计委员会成员组成仅要求由公司董事组成^[1]。

新《公司法》的相关规定使公司能够灵活选择适合自身治理结构的监督模式，同时，审计委员会委员由董事兼任，能够吸纳熟悉财会和内审工作的职工代表，因其参与度和职权性相对较强，有更高的组织地位，在一定程度上完善了有限责任公司的治理结构。

2.2 股份有限公司审计委员会

相较于有限责任公司，股份有限公司具有复杂的组织结构和经济影响力，其经营对社会经济的影响更加广泛，需审计委员会发挥更强的监督作用。

根据新《公司法》第一百二十一条规定，允许在董事会中设立由董事组成的审计委员会，同时对股份有限公司审计委员会的职权规定更加细致，在人员构成、人员数量以及客观独立等方面有更高的要求。如在人员组成上，规定审计委员会必须由至少三名董事构成，同时要求其中半数以上成员不得持有公司中除董事职位之外的任何职务，且不能与公司存在任何可能影响其独立性和客观判断的关系^[2]。此外，审计委员会作出的决议也需由委员会成员过半数通过。这一规定旨在确保委员会在监督公司管理层时保持客观性和独立性。

与有限责任公司类似，股份有限公司也可以选择适用的形式来检查公司财务、监督公司管理层的

工作以及提议召开临时股东会会议并提出提案等公司章程规定的各项职权。传统监事会监督的基本理论是以利益不相容理论为主，即尽量避免陷入评价自身工作的内控悖论，但由于其利益层面与公司关系不大，监督管理层更多的是一种责任，很多监督流于形式，或者存在“监而不管、无法监督”的情形。而新《公司法》引入的审计委员会，更多的是从利益相关的角度监督公司治理。第一，是审计委员会由公司董事构成，对公司的发展方向行业背景有着深刻的理解；第二，因公司的经营成效与审计委员会成员的个人利益密切相关，具有相对更强的内驱力履行监督管理职责。

2.3 上市公司审计委员会

根据新《公司法》第一百三十七条关于上市公司审计委员会设置的规定，针对上市公司，董事会中的审计委员会被赋予特定的权力，其对多项重大决策产生实质性影响。具体来说，在董事会就雇用或解雇负责公司审计的会计师事务所、任命或解除财务主管，以及在进行财务会计报告披露和处理由国务院证券监督管理机构规定的其他事项之前，需获得审计委员会多数成员的批准。这一赋权机制确保了审计委员会在关键财务和治理事项上发挥显著的推动和把关作用。

中国证券监督管理委员会的《上市公司治理准则》虽对审计委员会的职能进行了明确界定，但其权力主要集中在监督、审核和提议层面，并未从实务层面约定审计委员会具体拥有的实质性权利，如否决权等。新《公司法》的修订则细化了审计委员会的权限，在重大财务决策中赋予其前置否决权。这不仅增强了审计委员会在协调内外部审计职能方面的有效性，还为公司治理提供了强有力的法律保障。通过这一制度设计，审计委员会在上市公司中的重要性进一步提升，有利于提高财务管理透明度与管理层的问责性。

与中国证券监督管理委员会2018年修订的《上市公司治理准则》相比，审计委员会监督评估、协调内外部审计的职能在《公司法》第一百三十七条进行了细节的明确。审计委员会在《上市公司治理准则》中仅有监督、审核、提议等正向的职权，并未规

定否决权,然而新《公司法》第一百三十七条中,审计委员会被赋予了对部分关键决策的前置审批权,其中包括对董事会在聘用或解雇负责公司审计的会计师事务所、任免财务负责人以及在进行财务会计报告披露和处理由国务院证券监管机构规定的事项时,审计委员会需事先进行审议和批准^[3],相当于赋予审计委员会的前置否决权,结合《上市公司治理准则》中对审计委员会权利的规定,给予了“审计委员会”一柄“尚方宝剑”,更加有利于审计委员会履职,特别是在协调内外部审计的各项职能上,从法律层面给予审计委员会更大的空间。

3 新《公司法》下审计委员会履行监督职能的积极作用

3.1 审计委员会在宏观上有更强的职权

尽管在有限责任公司及股份有限公司层面,审计委员会与监事会的职权相同,但由于两者的定位和组织架构的不同,以至于审计委员会推动内外审计协同上更有优势。

第一,在了解公司决策方面,审计委员更有优势。监事会的本质是外部监督,所以董事会对决议事项,不会主动向监事会披露决议的背景及有关的考虑,这导致监事会无法全面了解企业决策的动机无法进一步发表意见。而审计委员会的成员作为董事,其本身就有查阅董事会披露决策所需的背景资料的权利,能够做出相对正确的决策。因此,虽然职能看似都是监督,但审计委员会的董事身份背景,较之传统的监事会更有优势。

第二,在影响公司决策方面,审计委员更有优势。根据《公司法》规定,监事可以列席董事会会议,对董事会决议事项提出质询和建议,但没有表决权,这导致监事会没有影响董事会的决议权。与监事会不同的是,审计委员会由于成员均为董事,自然具有投票权,影响力与监事会亦不可同日而语。

第三,在监督公司管理层方面,审计委员更有优势。监事会的职权主要包括对公司管理层的监督功能,具体而言,其可以对董事会和高级管理人员的行为进行审查和监督。如果发现其行为违反法律、行政法规、公司章程或股东会决议,监事会拥有提出解

任相关人员的建议。此外,监事会还可以通过审阅公司财务报告、参与定期会议、开展专项调查等方法,确管理层的决策和行为符合企业的整体利益及法律要求,从而保障公司治理的稳健运作和股东权益。这导致监事会对管理层缺乏足够的“威慑力”,但与监事会不同,审计委员会成员都是董事,而任免公司经理并根据经理的提名决定任免公司副经理、财务负责人等是董事会的职权,从而更能给予公司管理层压力,请公司高管配合,从而实现整合内部和外部审计的目标。

综上,审计委员会由于其作为董事会的组成部分,可以理解为法律从内部对公司治理的加强,通过设立审计委员会,董事会不仅有决策的职能还有监督的职能。考虑到审计委员会成员必须为董事或董事会成员中的职工代表的优势,这相当于让董事会“长牙带刺”,更能从内部决策角度监督公司治理。由于有以上抓手,审计委员会从法律地位上,更加能够整合内部审计和外部审计,为提升企业治理水平发挥更大的作用。

3.2 审计委员会在聘任、解聘外部审计机构、会计师事务所方面的职权

新《公司法》规定,审计委员会在上市公司有聘用、解聘承办公司审计业务的会计师事务所的前置审批权。这项规定相当于审计委员会对选任外部会计师事务所所有更强的决策权,与之相对,监事会的职权及对外聘会计师事务所的影响力相对较弱。新《公司法》第七十八条规定,监事会可以检查公司财务,第七十九条规定,监事会必要时可聘请会计师事务所等外部机构进行协助。上述两条规定虽然赋予了监事会外聘事务所监督公司的权利,但监事会外部监督的特性,会使其职权虽有法律条文支撑但缺乏实务作用。特别是在实践中监事会成员并非董事会成员也非财务专业人员,加之其拥有的职权仅是“可以”检查,“必要时”聘请会计师事务所,导致监事会在履行监督工作时往往力度较弱。

考虑到上市公司审计委员会在聘任外部会计师事务所所有决策权,这给审计委员会管理影响外部审计工作的有利抓手,相对监事会对外部审计有更多的职权,充分发挥外审作用。

3.3 审计委员会在上市公司财务负责人聘任方面的职权

在上市公司的财务负责人的聘任方面,审计委员会能够调动财务负责人在内外审协同当中提供支持、提供数据、提供资源,营造相互配合的氛围。

新《公司法》规定,上市公司审计委员会有聘任、解聘财务负责人的前置审批权。财务负责人作为企业高管主管企业的各项财务工作。众所周知,内部外部审计工作的主要审计对象就是财务部门,财务负责人及财务部门对外部审计的配合对审计工作的成果与成效至关重要。结合之前论述,审计委员会掌握前置的任免权,可以更好地督促财务负责人配合审计工作。与审计委员会相比,监事会对高管的影响力则相对较弱。《公司法》明确规定,监事会负有监督董事和高级管理人员履行其职务的责任。如果这些高层管理人员的行为被发现违反了法律、行政法规、公司章程或股东会决议,监事会有权提出解任建议,但这仅赋予了监事监督权和董事及高管解任的建议权,没有否决权,导致监事会对高管的约束力较弱。如果配合内审、外审的各项监督工作不在公司章程或作为股东会决议提出,那么监事会对此事项甚至无法行使建议权。在实务工作中,很少有公司章程或股东会决议对要求财务总监配合内外部审计工作做出具体规定或者决议,这让监事会请高管配合内外部审计难上加难。

3.4 审计委员会的监督管理职能

中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》第三十九条中指出,审计委员会主要承担的职责任务包括“对外部审计工作的监督与评估,提出聘请或更换外部审计机构的建议”,以及“对内部审计工作的监督与评估,负责协调内部审计与外部审计的关系”。该规定明确赋予审计委员会监督评估内部审计与外部审计,以及负责内部外部审计协调的工作。

同时,基于新《公司法》对审计委员会的职权规定,于内审而言,可以使其从内审中获得更多管理层履职情况的信息,有针对性地掌握企业运行情况;而

在外审方面,审计委员会可以获取注册会计师识别出的错报、涉及管理层的错误或舞弊行为等信息,进一步牵头推动内外审交流、增加交换信息,减少管理层的干预阻塞。这也进一步强化了其监督管理职能。

4 结论

新《公司法》的颁布与实施对提升公司治理结构具有重要意义,针对普遍存在的监事会未能发挥预期的监督作用的情况,对有限责任公司和股份有限公司引入审计委员会进行“可供选择”的尝试,针对上市公司则明确了审计委员会的前置审批权。这是监督思路的根本转变,能够从根本上提升监督的专业性与效率。相较于传统的监事会监督,审计委员会由专业化董事组成,能够深入参与公司治理,代表股东会和董事会对管理层进行直接的监督。同时,对协同内外部审计,审计委员会可以将两者特点发挥形成合力,使建立常态化内部审计监督和周期性外部审计检查结合的监督模式成为可能,为协调内外部审计建立了组织和制度上的保障,有效提升了企业财务管理的透明度和管理层的问责性,为企业提升综合治理水平和实现可持续发展提供了坚实的组织和制度保障。

参考文献:

- [1]周永宝.新《公司法》与工会工作:机遇、挑战与应对:企业民主管理的视角[J].工会理论研究(上海工会管理职业学院学报),2024(4):4-13.
- [2]全国人民代表大会常务委员会.中华人民共和国公司法[J].中华人民共和国最高人民法院公报,2024(5):5-27.
- [3]李东阳.论董事对第三人责任:以《公司法(修订草案)》第190条为中心[J].北京理工大学学报(社会科学版),2024,26(1):111-119.

作者简介:曹越,男,北京人,华锐风电科技(集团)股份有限公司,研究方向:财务管理。

基于固定成本分析的企业经营管理思考

陈广德

(广东华兴玻璃股份有限公司, 广东 佛山 528000)

摘要: 在全球化经济市场的发展过程中, 企业在经营发展过程中, 不仅受全球经济变化的影响, 同时还受企业内部经营管理等多个方面的影响, 以至于企业发展面临诸多挑战和机遇。为了使企业更好地运营, 并在市场竞争中占据一席之地, 企业在自身经营管理中应基于固定成本分析角度着手, 并从直接成本、间接成本管理方面逐步改善企业运营现状, 从而不断减轻企业固定成本压力, 使企业真正实现长效发展。

关键词: 固定成本; 企业经营; 管理

中图分类号: F275.2

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2025)03-0005-04

Thoughts on enterprise management based on fixed cost analysis

Chen Guangde

(Guangdong Huaxing Glass Co., Ltd., Foshan, Guangdong, 528000)

Abstract: In the process of the development of the globalized economic market, enterprises are not only affected by global economic changes, but also by various aspects of internal management, resulting in many challenges and opportunities for enterprise development. In order to improve the operation of enterprises and occupy a place in market competition, enterprises should start from the perspective of fixed cost analysis in their own business management, and gradually improve their operational status from the aspects of direct and indirect cost management, in order to continuously reduce the pressure of fixed costs and truly achieve long-term development.

Key words: fixed cost; enterprise management; administration

0 引言

在竞争日益激烈的市场环境中, 企业经营管理面临前所未有的挑战, 固定成本作为企业运营成本的重要组成部分, 直接影响企业的盈利水平和市场竞争力。基于固定成本的分析与管理成为企业经营管理中不可或缺的重要环节。基于此, 文章旨在通过深入探讨固定成本在企业经营管理中存在的问题, 并提出有针对性的改进对策, 以期为企业制订科学合理的经营管理提供必要的参考借鉴。

1 固定成本概述

相较于变动成本, 固定成本则是在固定时间和范围对其业务量的一种计算, 计算时不会受业务量的变化而发生改变。因此, 固定成本主要涉及利息支出、抵押费用等, 即使企业生产量为零时, 依旧需要承担这些成本。而在企业的业务量发生变化时, 业务量所分摊的固定成本会减少, 反之则会增

加^[1]。在传统成本管理方式下, 其成本管理方法采取削减服务项目和降低材料采购成本等方式实现成本的节约, 但这种方法很难将成本管理和企业竞争优势进行有机结合。因此, 想要更好地提高企业的竞争收益和整体效益, 则必须基于战略管理角度加强成本分析, 最大限度地实现对企业经营管理的优化目的。为此, 只有积极探索对固定成本的降低方式, 才能使企业在经营发展中获得足够利润, 通过这种方式, 企业不仅能够更好地控制成本, 还能增强其在市场中的竞争力。

2 企业经营管理中存在的主要问题

2.1 环境问题

第一, 受全球经济危机的影响, 产业投资的增长速度明显放缓, 在全球性的经济风暴中, 当前我国产业发展面临前所未有的挑战。海外市场的竞争愈发激烈, 跨国企业为了争夺有限的市场份额, 纷纷采取

各种策略,这给国内企业的经营和发展带来了巨大的压力。在这种背景下,国内企业需要谨慎地选择投资方向,以确保资金的安全和有效利用。第二,随着国内企业运营规模的逐渐扩大,其在内部炼化能力上的提升并未如预期般显著。这导致投资增长显得乏力,大型投资项目的数量也相对较少。这种情况的出现,一方面,是因为企业在扩大规模的过程中,未能有效地整合资源,提高生产效率;另一方面,是由于行业壁垒的存在,企业在某些领域难以取得突破,限制了国内企业的进一步发展。第三,随着科技水平的不断进步,国内企业自身的运营能力也得到了显著提升,但在有限的市场环境中,同质化竞争现象越来越严重,而企业为了获取市场份额,在竞争过程中采取压价的方式,虽然可以获得一定的市场份额,但长此以往,必然会给整个行业的发展造成巨大的损失,同时也破坏了市场的公平竞争性。

2.2 管理问题

近年来,越来越多的企业经历了一系列持续的重组过程,该变革不仅体现在机构数量的显著增加上,还在固定资产的规模上实现了跨越式的提升。然而,这种快速的扩张也带来了诸多亟待解决的问题。常见的情况是单位之间缺乏默契合作,使得资产优化分配时很难实现均衡性,以至于机构重复设置、人员冗余的现象尤为突出。这些问题严重影响了企业的运营效率,也使得经营管理效果在短期内难以达到理想状态^[2]。与此同时,企业在固定资产方面的开支非常大,对应的管理费用也居高不下,巨大的财务支出,给企业的运营和发展带来了沉重的负担,使得企业在面对市场竞争时捉襟见肘,难以灵活应对。更为严峻的是,受市场环境的变化影响,压低价格而中标的现象越来越多,尤其是在受全球通货膨胀的影响下,相关工程项目中的人工成本以及材料成本这两个主要支出方面呈现出显著的上涨趋势,这给企业的运营带来了前所未有的挑战,导致更多企业因此陷入运营困难的境地,甚至面临倒闭的危机。面对困境,第一,企业需要加强内部管理,优化资源配置,减少机构重复和人员冗余,提高运营效率。第二,需要积极寻求外部合作,拓展市场空间,增强企业的竞争力。并且在这个过程中应注重对技术的创新以及品牌的构建,才能确保企业在竞争激

烈的市场环境中实现可持续发展。

2.3 内外问题

在当前复杂多变的市场环境中,企业面临来自内外多方面的挑战,问题具体体现在以下几个方面。第一,市场资源的稀缺性日益凸显,导致在工程招投标过程中,低价中标的现象时有发生。这种情况的出现,不仅加剧了市场竞争的激烈程度,也给企业的投资工作带来了较大的困扰。由于招标底线的模糊性,企业在参与投标时往往难以准确判断项目的盈利空间和风险程度,进而增加了投资决策的难度和不确定性,从而影响企业的投资回报率,甚至有可能对企业的长期发展产生不利影响^[3]。第二,管理费用和制造费用作为企业固定成本的重要组成部分,其高低直接关系企业的整体效益。在当前市场环境下,如何有效降低固定成本,成为企业管理部门亟须解决的重要课题,降低固定成本有助于提高企业的盈利能力,增强企业的市场竞争力,为企业的可持续发展奠定坚实基础。因此,针对这些问题,企业管理部门需深入分析市场趋势和内部运营状况,并制订科学合理的投资策略和成本控制措施。此外,还需要加强内部管理,优化资源配置,提高运营效率,才能在激烈的市场竞争中保持稳健发展,实现长期价值最大化。

3 基于固定成本分析下企业经营管理策略

3.1 强化工程报价管理

在工程成本控制与管理的过程中,对成本结构的分析,能够使之清晰地区分固定成本与变动成本。而固定成本指的是不受工程实施与否影响的固定开支,而变动成本则随工程推进而逐步累积。当招标价格低于工程整体预算但超出变动成本时,执行该工程仍能带来一定的边际收益,有助于分摊部分固定成本。尤其当这些固定成本所关联的资产处于未充分利用状态时,接受此类招标项目具备一定的可行性。然而,当招投标的金额远低于工程总成本时,必然会使整个工程项目难以带来实质性的贡献。为此,在进行工程报价时,必须确保工程报价高于工程变动以及闲置固定成本总和至上,才能确保后续工程项目的经济性和可行性。

3.2 做好固定成本预测工作

对于招标阶段而言,当预估的工程总成本超过

设定的拦标价时,则需要确定其固定成本的具体数额,同时还要计算对应的变动成本数据,该过程大致包括以下几个方面。

第一,对总成本,可将其设置为含有闲置的固定成本。

第二,对人工成本,可根据员工待岗薪资标准以及在岗人数进行人工成本的计算。

第三,对直接材料成本,涉及整个工程项目中所使用的全部材料费用。

第四,对设备成本,除了使用的设备,还包括闲置设备以及所有设备的折旧额。

第五,对制造费用,包含管理人员、施工人员等所有人员的基本薪资和整个工程项目周期内的所有总支出。

第六,对其他附加费用,通常指的是办公室设备维护、电费等费用。

如果企业在经营管理中存在资金紧张的情况下,同时相应的员工和设备也都没有得到充分利用,则在投标时,应基于上述要素精确核算投标工程总成本,同时估算闲置固定资产价值^[4]。如果招标价格高于工程总成本减去闲置的固定成本,那么企业可以考虑接受该投标,这种方法有助于企业在资源利用最大化的同时,确保项目的经济效益。

3.3 实现企业资源科学分配

针对资源进行有效配置时,必须充分利用项目所在区域市场情况,对整个工程所需设备使用情况进行分析,随后根据实际情况采用短租或者长租的方式,以此控制成本。而根据项目所在地的社会服务资源状况,还能进非核心生产任务进行外包,以求最大限度地减少对人力资源的支出。针对企业的资源管理和分配来说,应该根据项目工程的规模和类型对不同机构、岗位、工作范围进行管理分配,避免因岗设岗。并根据不同项目类型以及项目规模,需要对施工现场、设备以及所使用的办公用品采用标准化管理,以进一步提高资源管理使用效率。

3.4 加强企业经营管理

在对企业经营管理方面的强化中,需要企业优化自身的组织结构,通过不断拓宽现有市场覆盖面服务于市场。同时,还应重视对国内外相关机构的协同性,防止出现内部机构重置的情况,从而有效地

减少企业出现冗余问题而导致固定成本增加^[5]。机构的增设或撤销应遵循“精准施策、有所取舍”的原则,基于对未来资产发展趋势和规模的深入分析,科学决策是否增设新的机构,并且秉持可持续发展的理念,及时整合或撤销资源匮乏、效益低下的机构。而针对资源的协调调配时,应构建完善的内部资源信息平台,并制订资源交易管理规范,以更好地促进各部门资源的有效协调,避免资源闲置。基于内外部市场的不断变化,企业还应构建统一的项目管理体系,进一步推动项目管理向着现代化和标准化的方向发展。与此同时,做好对市场分析并降低成本投资时,企业应实施内外差异化的投资策略,使企业形成差异化竞争优势,确保资金的投资更好地达到预期效果,这对促进企业的健康发展至关重要。

3.5 实施固定资产归口分级管理

部分企业在对固定资产的管理中,通常会出现实际情况与账面不符的问题。而想要解决该问题,相应的管理人员在制订固定资产管理制度时应采取“归口分级管理”模式。该模式要求在财务部门支持和协调作用下,根据固定资产的不同类型对其进行分类,同时安排专门的人员进行全面管控。基于此,根据固定资产的实际使用情况与使用范围,必须做好对各部门实际情况的落实管理,并以此细化到具体岗位和人员。通过这种方式,有利于构建严格的固定资产管理体系。而在实施“归口分级管理”模式时,还可采用分层管理的方式,如生产设备由生产部门进行统一管控,动力设备则由动力部门负责^[6]。在对归口进行管理时,严格执行管理任务,能够有效确保企业固定资产的合规性和完整性,并在此框架下将相应的管理权限下放到各级部门,并对特殊固定资产明确指定具体的负责人。此外,在整个资产管理过程中,还应坚持层级责任制,以提高固定资产管理的效率和使用效果。

4 相关案例分析

以某公司为例,该公司项目部门正在参与一项工程的投标,根据业主提供的图纸等必要资料,预计该项目的总成本为1亿元,项目的预定周期为1年。目前,该公司有1000名员工处于待岗状态,每人每月的薪资为1000元。为了执行此项目,该公司将从待岗员工中抽调300人到现场工作。此外,项目

将使用该公司现有的 3 台吊车和若干台焊机,这些设备预计在项目前 6 个月内投入使用,每月的折旧费用总计 30 万元。此外项目部门现有 50 名管理人员,每月工资总额为 20 万元,项目现场可使用的闲置临时设施每月摊销费用为 10 万元,项目部门已租赁的办公楼每月摊销费用也是 10 万元,办公设备每月折旧额为 5 万元。按照既定标准,项目间接费用估计为 800 万元,其中固定成本占其他间接费用的 40%。基于以上信息,该公司可以计算该工程的最低投标价格。

计算步骤如下:

①直接人工成本:

300 名工人每月工资: $300 \times 1\,000 = 30$ 万元

一年总工资: $30 \times 12 = 360$ 万元

②设备折旧费用(前 6 个月):

每月折旧:30 万元

6 个月总折旧: $30 \times 6 = 180$ 万元

③管理费用:

管理人员每月工资:20 万元

一年总工资: $20 \times 12 = 240$ 万元

④摊销和折旧费用:

临时设施每月摊销:10 万元

办公楼每月摊销:10 万元

办公设备每月折旧:5 万元

一年总摊销和折旧: $(10+10+5) \times 12 = 270$ 万元

⑤间接费用:

总间接费用:800 万元

固定成本(40%): $800 \times 0.4 = 320$ 万元

可变成本(60%): $800 \times 0.6 = 480$ 万元

⑥总成本 * *:

直接人工成本:360 万元

设备折旧费用:180 万元

管理费用:240 万元

摊销和折旧费用:270 万元

间接费用:800 万元

总成本: $360+180+240+270+800 = 1\,850$ 万元

⑦最低投标价格:

为了确保盈利,A 公司需要在总成本基础上加上一定的利润。假设 A 公司希望获得 10% 的利润率,则最低投标价格为:

最低投标价格 = 总成本 $\times$ (1 + 利润率)

最低投标价格 = $1\,850 \times 1.1 = 2\,035$ 万元

因此,该公司针对该工程的最低投标价格应为 2 035 万元,其中包括所有直接和间接成本,并考虑了一定的利润率。

5 结论

在企业经营管理中,通过精准把握固定成本的构成与变动规律,企业能够更加有效地控制成本、提高资源利用效率,进而实现盈利能力的持续提升。随着市场竞争的进一步加剧和技术的不断发展,企业还需不断探索和创新固定成本管理的新方法、新路径,以更好地适应市场环境的变化,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 杨笑.加强发电企业固定资产管理的措施与思考[J].审计与理财,2024(4):40-41.
- [2] 景阳秋.加强农牧企业固定资产管理的思考[J].营销界,2023(21):62-64.
- [3] 王艳霞.关于加强制造企业资产管理的思考[J].质量与市场,2023(7):175-177.
- [4] 朱君生.关于加强企业固定资产管理的思考[J].中国乡镇企业会计,2022(12):90-92.
- [5] 陈佳.关于加强高速公路企业固定资产管理的思考[J].商讯,2022(13):99-102.
- [6] 姚理靖.关于加强企业固定资产管理的思考[J].质量与市场,2022(9):157-159.

作者简介:陈广德,男,江苏盐城人,广东华兴玻璃股份有限公司,研究方向:企业管理。

行政事业单位内部控制环境风险及应对研究

陈晓光

(桂林师范高等专科学校,广西 桂林 541199)

摘要:良好的内部控制环境是内部控制有效的前提。研究从行政事业单位内部控制的内涵入手,分析了行政事业单位内部控制环境的要素和内部控制环境存在的风险,提出了加强清廉文化和内部控制意识教育、完善内部控制机构和内部控制制度、加强信息沟通和信息公开力度、强化关键岗位人员监督机制、建立内外联动的监督网络等应对行政事业单位内部控制环境风险的措施。

关键词:行政事业单位;内部控制环境;环境风险;应对措施

中图分类号:D630

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0009-04

基金项目:文章系桂林师范高等专科学校 2023 年校级重点科研项目;地方高校国有资产管理绩效评价研究(项目编号:KYA202306)研究成果。

Research on internal control and response of administrative institutions

Chen Xiaoguang

(Guilin Normal College, Guilin, Guangxi, 541199)

Abstract: A good internal control environment is the premise of effective internal control. Starting with the connotation of the internal control of administrative institutions, it analyzes the elements of the internal control environment of the administrative institutions, and proposes the measures to strengthen the education of the internal control consciousness and the information communication and information disclosure, and establishing the supervision network of internal and external linkage.

Key words: administrative institution; internal control environment; environmental risk; response measures

0 引言

财会监督是行政事业单位维护经济活动正常运行的重要环节。在新时代背景下,行政事业单位的经济活动更加复杂多样,财会监督在单位治理中的作用日益突出,是单位治理结构中的重要组成部分。内部控制是会计监督的一种外在表现形式,在经济领域具有重要的风险控制作用^[1]。内部控制的有效实施,需要良好的内部控制环境为基础。加强行政事业单位内部控制环境建设,对推动行政事业单位内部控制工作意义重大。

1 行政事业单位内部控制的内涵

1.1 行政事业单位内部控制的含义

关于内部控制的概念,不同文献的表述不尽相同,一般以企业为控制对象进行定义。财政部 2012

年发布《行政事业单位内部规范(试行)》将行政事业单位内部控制定义为:行政事业单位“为实现控制目标,通过制定制度、实施措施和执行程序,对经济活动的风险进行防范和管控。”规范将行政事业单位内部控制的核心,指向经济活动的风险防范和控制。财政部 2015 年发布《关于全面推进行政事业单位内部控制建设的指导意见》,进一步要求把行政事业单位内部控制对象从经济活动层面扩展到全部业务活动和运行。这意味着行政事业单位内部控制的内涵更加丰富了,风险防控的范围扩大到单位的全部业务工作。内部控制内涵的扩大,给行政事业单位内部控制工作提出了新的要求和标准。当然,行政事业单位的业务运行与企业的经营活动存在本质区别,这就决定了行政事业单位内部控制要素的特殊性。

1.2 行政事业单位内部控制的目标

行政事业单位内部控制的目标包括:第一,“合理保证单位经济活动合法合规、资产安全和使用有效、财务信息真实完整”,这是对单位经济活动提出的要求;第二,有效防范工作人员在业务活动中谋取不正当利益,这是对单位工作人员的行为的要求,防止工作人员在经济活动中发生违法违规的行为;第三,“提高公共服务的效率和效果”,这是保证经济活动最终的结果能够达到预期的目的,也是内部控制的核心。行政事业单位内部控制的三个目标相辅相成,根本目标是为了实现其职能。

1.3 行政事业单位内部控制的特点

1.3.1 内部控制主体为国有单位

企业是由投资人创建的主体,资产为投资者所有;行政事业单位是国有单位,资产国家所有。行政事业单位内部控制工作,在政府主管部门管理下实施,内部控制活动目的是维护国家利益和社会公共利益。行政事业单位的工作人员是受托从事相关工作以实现单位职能。由于行政事业单位是国有单位,决定了单位内部控制活动具有严格的合规性要求。

1.3.2 单位主体非营利性

企业是营利性组织,企业内部控制服务于企业经营活动,以更好地实现企业盈利目的。行政事业单位以公共治理和社会事业发展为目标,是非营利的^[2]。行政事业单位内部控制,不是为了获取经济利益,而是维护国有资产的安全,提高资产的使用效率,规范单位的业务活动和单位工作人员的业务行为,合理保证单位正常运行,实现单位服务职能。因此,行政事业单位的内部控制活动,根本目的不是维护单位的经济利益,而是实现其服务社会的职能。

1.3.3 行政事业单位经费来自财政预算

企业的收益源于经营活动,企业盈利在依法纳税后由企业自主支配,具有一定的灵活性。行政事业单位经费源于财政拨款,或事业单位业务活动产生的事业收入。财政拨款和事业收入都是财政资金的范畴,必须纳入财政预算管理。财政资金的取得、使用和绩效评价,都必须严格遵守相关的法律规定。行政事业单位内部控制,要监督单位依法依规使用

财政资金,服务单位有效运行,提高资金使用效率和效果。

1.3.4 行政事业单位内部控制是内部监督和外部监督的结合

企业内部控制由企业内部实施,外部单位不会参与。行政事业单位的内部控制工作,由单位管理层具体组织实施,同时接受上级财政部门 and 上级主管部门的监督指导。特殊情况下,单位利益与国家利益发生冲突时,或者单位主要负责人不能自律时,内部控制存在失效的风险。因此,在内部自我监督的基础上,还需要有外部监督进行补充,形成完善的监督体系。如内部控制年报制度就是对单位内部控制工作的有效性进行的外部监督。

2 行政事业单位内部控制环境要素和控制风险

2.1 行政事业单位内部控制环境要素

内部控制环境是内部控制的基础。财政部等五部门发布的《企业内部控制基本规范》指出,企业内部控制环境一般包括“治理结构、机构设置及权责分配、内部审计、人力资源政策、企业文化”等。《行政事业单位内部控制(试行)》没有明确指出内部控制环境要素,但是,规范第三章单位层面内部控制所规定的内容就是内部控制环境的相关内容。其实,行政事业单位内部控制环境要素与企业内部控制环境要素范围基本相同,只是具体内容有所差别。如治理结构,企业是董事会、监事会、经理层等,行政事业单位有行政班子和上级主管部门;机构设置及权责分配,行政事业单位要依法设置内部机构并赋予职权;内部审计监督,行政事业单位不仅有内部审计机构,还有纪检监察、职代会等监督机构;人力资源政策和企业文化在行政事业单位也是客观存在的。和企业一样,行政事业单位的内部控制环境,直接影响内部控制的有效性。

2.2 行政事业单位内部控制环境存在的风险

2.2.1 机构设置不够规范,岗位职责不够明确

为了有效实现单位的职能,行政事业单位必须设置一定的内部机构。但是,部分行政事业单位在设置内部机构时,分析论证不充分,机构设置与单位职能不匹配,机构职责界定不规范、不清晰,导致岗

位重叠、职能交叉、权责不明等与单位实际需求不匹配等情形。有利的事情争着做,不利的事情相互推诿,一方面出现权力重叠,另一方面又出现权力真空^[3],机构空转、人浮于事,给单位正常运行造成障碍。

2.2.2 内部控制制度不够健全、控制措施有待完善

根据《行政事业单位内部控制规范(试行)》,行政事业单位应当根据实际情况制订单位内部控制制度。通过内部控制制度明确岗位的职责,规范工作人员的行为,以有效达成组织的目标。但是,部分行政事业单位对内部控制工作缺少足够重视,没有将工作真正落到实处。有的单位建立了系统的内部控制制度,但与单位的实际业务不适应,达不到应有的效果;有的单位制度不健全,导致制度执行时受到各种制约,难以实际执行到位;有的单位满足于应付上级单位的检查,制度建设流于形式,无法有效执行。特别是部分基层行政事业单位,连内部控制的牵头部门都不明确,更谈不上制订完善的内部控制制度体系。没有制度的支撑,内部控制的措施难以有效实施。

2.2.3 信息沟通不畅,制衡效果不到位

良好的信息沟通机制是内部控制有效实施的基础。第一,部门之间、岗位之间通过信息交流,相互制衡、相互监督;第二,通过信息公开,让单位业务活动接受公众监督,及时发现和纠正存在的问题。部分行政事业单位,部门之间、岗位之间缺少必要的信息沟通机制,决策机构、业务部门、财务部门、监督部门之间,信息沟通渠道不畅,导致决策、执行、监督各环节之间失去有效的制衡,造成内部控制失效^[4]。部分行政事业单位信息公开的制度不健全、不规范,不公开或不及时公开应该公开的信息,逃避监督。信息不公开、不透明,失去了必要的监督,形成违规的潜在风险。

2.2.4 内部审计监督不力

内部审计是内部控制环境的要素之一,内部控制审计是提升内部控制管理水平的有效办法,有利于形成良好的内部控制环境^[5]。从现状分析,行政事业单位内部审计监督力度还不够强。目前,只有

行政主管部门和大中型事业单位才设置有独立的内部审计机构,基层行政事业单位没有内部审计机构,不具备内部审计的能力;部分单位对内部审计工作不重视,内部审计只是走过场、搞形式,没有真正发挥审计监督作用。此外,审计人员配备不足、人员素质偏低也是造成审计监督不力的原因之一。内部审计监督不力,导致部分潜在问题无法及时发现,造成内部控制失效风险。

2.2.5 关键岗位工作人员权力失去制衡

行政事业单位的关键工作岗位,如财务、资产管理、政府采购、基本建设等,工作人员掌握较大的决策权,权力失去制衡,导致制度失效造成违规。特别是单位主要负责人和班子成员,掌握单位的最高决策权,也是单位内部控制建设的关键人员。他们掌握了单位大量资源,如果内部控制的制衡力度不强,班子成员自律意识弱化,就会破坏单位内部控制制度,出现内部环境控制风险。从公开的行政事业单位违法违规案件分析,单位内部控制失效,与单位主要负责人权力失控、单位内部控制制度受到破坏存在密切的联系。单位关键岗位人员制衡,是内部控制环境重点之一。

3 应对行政事业单位内部控制环境风险的措施

3.1 加强清廉文化和内部控制意识教育

第一,内部控制环境建设要解决观念问题。《行政事业单位内部控制规范(试行)》实施已经十年,部分单位管理层没有清楚认识内部控制的本质,甚至把内部控制看作是行使权力的障碍,不重视内部控制工作。第二,单位职工没有内部控制的概念,不知道什么是内部控制。单位要加强内部控制的宣传、培训,让全体人员,特别是管理层充分认识内部控制在保障单位正常运行、防范违法违规中的重要性。第三,要加强清廉文化教育,让全体人员增强法制观念、提高职业道德修养,树立守法依规、廉洁自律的清廉价值观,增强实施内部控制的原动力。

3.2 完善内部控制机构和内部控制制度

行政事业单位内部控制是一项全面性、系统性的工作,需要有相应的制度保障和组织机构作支撑。部分单位管理层对内部控制工作认识不足,将内部

控制当作是一项简单的事务,随便交给某个部门就不管了,导致工作无法开展。单位要成立内部控制领导机构,单位主要负责人要亲自抓,明确牵头部门和职能部门的责任,建立完善的组织机构,有组织、有计划地开展内部控制工作。单位要结合实际情况,制订内部控制制度体系,如授权审批制度、归口管理制度、政府采购制度、集体决策制度、信息公开制度等。同时,要根据外部环境的变化、单位业务的调整,及时梳理控制风险点,对内部控制制度进行修订,以确保制度的适应性。

3.3 加大信息沟通和信息公开力度

有效的信息沟通能够在部门之间形成权力制衡,合理的信息公开可以让权力受到更大范围的监督。行政事业单位要根据单位的实际情况,建立信息沟通机制,理顺部门之间的沟通渠道,保证各部门之间信息传递通畅、业务运行透明,部门之间制衡有效。

单位要围绕预算的编制、执行、监督建立信息沟通体系,将财务、业务、监督连接为整体,将相互牵制、相互制衡贯穿业务运行全过程。单位要加强信息系统建设,加快信息传递速度,减少人为干预,及时获取反馈信息,增强信息沟通的效率和监督效果。要建立信息公开制度,公开与群众利益相关的业务信息,让权力暴露在阳光下。如公开单位的收入分配制度、政府采购过程、部门资源配置等,接受群众监督,防止暗箱操作,降低违法违规发生的风险。

3.4 强化关键岗位人员监督机制

关键岗位人员违法违规行为,会造成严重的损失和恶劣的影响。行政事业单位应该针对关键岗位人员制订具体的制衡措施,如授权审批制度、岗位轮换制度、强制休假制度、资产清查制度等,通过事前预防、事中控制、事后检查的全过程监督,构建系统防范违法违规风险体系。对单位主要负责人、班子成员和部门负责人,要加大预防措施和制衡力度。如加强任职前内部控制意识和规则意识教育、完善离任审计、将遵守内部控制的情况作为年度述职考核的内容、公开岗位职责和职权范围、建立群众举报制度等,通过多种手段和措施,形成立体监督体系,防范违法违规行为的发生。

3.5 建立内外联动的监督网络

行政事业单位是政府委托成立的单位主体,是政府体系的组成部分。行政事业单位应当建立完善的内部控制体系,合理控制内部风险。同时,上级主管部门也要建立对行政事业单位的监督机制,促使单位自觉遵守内部控制规范。现行内部控制年报制度,对优化单位内部控制环境发挥了积极作用。然而,仍然有部分单位不重视内部控制工作。有的单位只重形式,不讲实效;有的单位不做实际工作,年终聘请中介编制内部控制年度报告应付。因此,要进一步加强单位内部控制工作的指导和监督,将财政监管、政府审计、纪检监察、业务主管各部门连接成一个监督网络,将内部控制和外部监督形成合力,优化单位内部控制环境。

4 结论

内部控制立足风险控制,助力行政事业单位实现其职能。行政事业单位要充分认识内部控制的重要性,单位负责人亲自抓,单位职工全员参与。单位要合理设置内部机构,明确岗位职责,完善内部控制制度体系,充分利用现代信息技术实现信息沟通,形成有效的监督体系,建立良好的内部控制环境,为单位内部控制工作奠定基础,为单位安全、高效运行提供保障。

参考文献:

- [1]李颖琦,苏宏通,李翔.依法治国与内部控制:理论发展与实践探索:中国会计学会内部控制专业委员会2021学术年会综述[J].会计研究,2022(1):187-189.
- [2]李小梅.行政事业单位加强内部控制建设研究[J].中国乡镇企业会计,2024(7):160-162.
- [3]丁道香.基于财务风险管理视角的行政事业单位内部控制体系研究[J].中国管理信息化,2024(9):36-39.
- [4]李利.行政事业单位内部控制有效性研究[J].中国农业会计,2024(9):75-77.
- [5]马福涛.行政事业单位内部控制审计研究[J].财会学习,2024(14):143-145.

作者简介:陈晓光,男,广西桂林人,桂林师范高等专科学校,研究方向:财务管理、财经素养教育、风险控制。

跨境物流企业业绩管理与优化问题研究

冯娟华

(浙江锦联国际物流有限公司, 浙江 义乌 322000)

摘要: 在全球经济一体化的发展背景下, 跨境物流企业面临新的机遇和挑战。有效的业绩管理是企业实现提质增效和战略目标的关键手段。研究通过系统地分析跨境物流企业业绩管理的三个核心环节: 预算管理、经营分析和考核激励, 揭示了在这些环节中存在的主要问题, 并通过实际案例, 揭示了这些问题对企业运营的深远影响。针对这些问题, 研究提出了相应的优化思路, 为跨境物流企业提供了切实可行的业绩管理优化方案, 为企业在全球竞争中的持续发展提供了理论支持和实务参考。

关键词: 跨境物流企业; 业绩管理; 预算管理; 经营分析; 考核激励

中图分类号: F724.6

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2025)03-0013-04

Research on performance management and optimization issues in cross-border logistics enterprises

Feng Juanhua

(Zhejiang Jinlian International Logistics Co., Ltd., Yiwu, Zhejiang, 322000)

Abstract: Amidst the backdrop of global economic integration, cross-border logistics enterprises continuously encounter new opportunities and challenges. Effective performance management is a critical tool for achieving quality enhancement, efficiency, and strategic goals. This study systematically analyzes three core aspects of performance management in cross-border logistics enterprises: budget management, operational analysis, and evaluation and incentives. The study reveals the major issues present in these areas and explores their profound impact on business operations through practical case studies. To address these issues, the study proposes optimization strategies that offer feasible solutions for improving performance management in cross-border logistics enterprises, providing both theoretical support and practical guidance for their continued development amid global competition.

Key words: cross-border logistics enterprises; performance management; budget management; operational analysis; evaluation and incentives

0 引言

业绩管理是指企业通过系统化的管理工具和方法, 对战略目标进行分解、分配、监控和评估, 以确保企业整体目标的实现。它在企业管理体系中占据核心地位, 通过科学的方法和系统的流程, 将企业战略目标层层分解至各个部门和岗位, 并通过预算、监督、考核等手段进行有效管控。业绩管理主要包括预算管理、经营分析和考核激励三个核心环节。其中, 预算管理通过合理制订企业未来一定时期内的详细计划和资源分配方案, 以指导和控制各项活动

的开展, 从而保障企业资源的合理配置和目标的实现。经营分析是基于实际经营数据, 进行系统分析和对比, 以发现问题、优化策略并确保目标的达成。考核激励则是通过科学的评估和奖励机制, 激励员工积极性, 推动企业整体目标的实现。

物流企业的业绩管理在提高运营效率和服务质量方面至关重要。通过科学的预算管理和深入的经营分析, 企业能够识别运营瓶颈和低效环节, 从而采取有效的改进措施, 减少资源浪费, 提高工作效率和客户满意度。积极的预算管理帮助企业合理分配资

源,避免浪费,而细致的经营分析则通过数据优化运营,如优化运输路线以减少时间和成本。全面的业绩管理将企业战略目标逐层分解,确保各部门和个人协同努力,实现整体目标。尤其在跨境物流中,企业面临复杂的国际市场环境,必须灵活应对多国法规和市场需求的变化。有效的业绩管理可以优化资源配置,快速调整策略,从而抓住市场机会,推动可持续增长。因此,科学的业绩管理是跨境物流企业应对国际挑战、实现全球扩展的关键。

1 跨境物流企业业绩管理存在的问题

1.1 预算管理方面存在的问题

1.1.1 预算编制缺乏科学性

部分跨境物流企业的预算编制缺乏科学性和系统性,预算目标主要由管理层提出,缺乏自下而上的参与过程。这种自上而下的编制方式往往忽略基层实际操作中的具体需求和问题,预算的可操作性差,使得预算目标与实际情况严重脱节,难以有效指导实际工作。具体来说,管理层在制订预算时,往往基于宏观战略目标和历史数据,但并未充分考虑基层部门的实际运营状况和市场变化。基层员工的实际操作经验和一线反馈未能充分体现在预算中,导致预算编制脱离实际,难以执行。如某物流企业在制订年度预算时,仅依据往年数据和市场预测,忽视了基层仓库和运输部门提出的资源需求,如设备更新和人力配置,最终导致预算目标无法实现。

1.1.2 缺乏自下而上的互动和反馈机制

缺乏自下而上的互动和反馈机制,直接影响企业的财务绩效和资源配置效率。部分跨境物流企业在制订预算时,通常采取自上而下的方式,由高层管理人员决定各部门的预算分配,忽视了基层员工的实际需求和反馈。如某大型跨境物流公司在年度预算编制过程中,仅依赖管理层的决策,未考虑仓储和运输部门员工的反馈。结果,预算分配不合理,仓储部门的实际需求未能得到满足,导致库存积压,增加了运营成本。同时,运输部门在预算内无法获得足够的资金用于车辆维护和更新,进而影响配送效率和客户满意度。这种缺乏互动和反馈的预算管理模

式,导致企业各部门之间的脱节,基层员工的意见未能反映到预算决策中,造成资源浪费和效率低下。因此,跨境物流企业亟须建立自下而上的互动机制,鼓励基层员工积极参与预算编制,从而推动企业整体业绩的提升。

1.2 经营分析方面存在的问题

1.2.1 两套体系独立运行

在部分跨境物流企业中,经营分析和财务分析是根据不同标准运行的两套独立系统。两者之间缺乏统一的数据标准和共享机制,信息孤岛现象严重,分析结果的不一致性让管理层难以形成全面、准确的经营决策依据。经营分析更多的关注业务操作层面的指标和数据,如物流效率、运输成本、客户满意度等;而财务分析侧重于财务报表和会计数据,如收入成本、利润率、现金流等。因数据标准和指标体系不同,导致两者之间无法有效整合和对比。如某物流企业在进行经营分析时,业务部门的数据和财务部门的数据不一致,问题根源难以追踪,决策者无法获得全面、准确的经营状况,影响企业的整体战略决策。

1.2.2 缺少规范化的会议机制

部分跨境物流企业尚未建立明确的经营分析会议机制,会议的频率、参会人员以及数据权限等方面缺乏规范和制度化。非系统化的会议运行方式,导致各部门在经营分析中的意见无法充分表达和讨论,影响整体经营管理的有效性。如某企业在进行月度经营分析时,会议时间不固定,参会人员不明确,导致部门之间沟通不畅,数据分析不完整,会议效果大打折扣。此外,各部门的数据权限不明确,信息共享不充分,使得分析结果不够全面。如在某次会议中,仓储部门的库存数据与销售部门的销售数据不一致,无法得出准确的库存周转率和库存成本,影响库存管理和市场预测。

1.3 考核激励方面存在的问题

1.3.1 考核激励范围不够全面

部分跨境物流企业的考核激励机制主要集中在业务部门,而对职能部门的考核和激励力度不足。

职能部门员工在绩效考核和激励机制上处于弱势地位,影响工作积极性和创新力。如部分企业将销售业绩作为主要考核指标,忽视了对支持部门如人力资源、财务、IT 等职能部门的考核和激励,导致这些部门的员工缺乏工作积极性和创新力。此外,现有考核机制未能体现团队协作的重要性,部门之间各自为政,缺乏协作。如销售部门为了达成销售目标,可能夸大产品优势,导致后续服务部门面临压力,这种情况影响了整体绩效。

1.3.2 员工晋升通道不够清晰

在部分企业中,员工的考核激励与职业晋升未能形成明确关联,晋升通道不够清晰。这种模糊的机制导致员工缺乏长远发展目标和动力,进而影响企业人力资源的稳定。企业在制订晋升机制时,往往未能充分考虑员工的实际能力和贡献,而是依赖单一指标或主观判断,容易导致优秀员工的流失。如部分企业在晋升评估中,仅以学历和工龄为主要评判标准,忽视了员工的实际业绩和能力,致使那些具备高能力和业绩的员工因学历或工龄不匹配而无法晋升。此外,部分企业在晋升过程中仅依据管理层的主观评价,而未结合员工的实际工作表现和团队反馈意见,导致晋升决策的不公正,进而引发员工的不满和离职。这种模糊和不透明的晋升机制不仅削弱了员工的工作动力,还不利于企业的人才培养与储备。

2 跨境物流企业业绩管理优化思路

2.1 加强企业管理层对业绩管理的重视

管理层是企业业绩管理的核心。为了提升管理水平和决策能力,管理层应通过学习和借鉴先进企业的业绩管理经验。许多成功企业都建立了完善的业绩管理体系,在预算编制、经营分析和考核激励等方面表现出色。管理层可以通过参加行业会议、研讨会和培训课程,系统学习成功经验和方法。此外,管理层需积极地参与预算编制、经营分析和考核激励等关键环节,不仅要制订战略目标,还要监督和调整执行过程,确保策略落实到位。如在预算编制阶段,管理层应召集相关部门负责人进行讨论,确保各

部门的预算需求能够得到充分表达,并在此基础上进行综合平衡和调整。

2.2 建立业绩管理相关制度

在预算管理方面,建立全面科学的预算管理体系是提升企业业绩管理的关键。第一,制订详细的预算编制时间表,规定预算编制的启动时间、参与部门、评审流程和最终敲定时间。第二,各部门在预算编制过程中应通过上下对接机制,充分沟通、协调需求和目标,确保预算的合理性和可操作性^[1]。第三,应建立预算执行的实时跟踪和反馈机制,确保预算在实际执行中的可控性和高效性。这样一来,企业可以确立科学、合理的预算目标,并确保预算能够在实际运营中得到高效执行,从而提升整体业绩管理水平。

在经营分析方面,跨境物流企业需构建联动的经营分析和财务分析指标体系,确保数据的统一录入和共享。第一,可以通过技术手段搭建统一的数据分析平台,实现数据的准确性和一致性。第二,制订明确的经营分析规范和流程,包括会议的频率、参会人员、数据权限等,确保每次经营分析都能产生具体解决方案和行动计划。通过系统化的经营分析,企业能够高效运营,确保各项经营活动在科学的指导下进行。

在考核激励方面,企业应建立贯穿全年的业绩管理体系,推动绩效导向的企业文化建设。第一,要科学地评估员工的工作表现。考核结果应公平、公正,与员工的薪酬、晋升紧密挂钩。第二,要明确晋升标准和流程,确保每位员工有清晰的职业发展路径。通过绩效考核与职业晋升结合,企业可以提升员工的职业素养和长期发展动力。第三,通过定期的绩效评审,对表现优秀的员工进行重点培养,为企业的发展储备人才。这些措施不仅能提升员工的工作积极性和责任感,还能确保企业的绩效考核体系透明、公正,有助于企业吸引和留住优秀人才。

2.3 加强财务与业务的融合

第一,明确职责与协作机制。在业绩管理的各个环节中,企业应明确各部门的职责和分工,制订清

晰的协作流程,增进业务部门和财务部门之间的合作与交流。如企业可以通过制订工作流程和协作机制,明确业务部门和财务部门在预算编制、经营分析和考核激励中的具体职责和分工,确保各部门能够紧密合作,共同推动业绩管理的实施。在预算编制阶段,业务部门负责提出实际需求和目标,财务部门负责预算的平衡和调整,确保最终的预算既合理又可执行。第二,加强财务人员的轮岗与业务培训。企业应推动财务人员参与业务日常管理,通过轮岗和培训等方式,提升财务人员的综合素质和业务理解能力。如通过轮岗计划,让财务人员在业务部门工作一段时间,了解实际业务流程和具体操作,提升业务理解和支持能力。与此同时,企业应定期组织业务培训,帮助财务人员掌握最新的业务知识和技能,提升其在业绩管理中的作用和贡献。

2.4 提升财务人员的专业能力

第一,企业应鼓励员工考取专业证书,如 CIA、CPA 等,通过设立专项激励政策,鼓励员工提升专业技能和工作的热情。如企业可以设立专业证书奖励基金,对考取相关专业证书的员工给予奖励和补贴,同时提供考试费用报销和休假支持等措施,鼓励员工积极提升自己的专业能力。通过专业认证提高员工的专业素质和职业水平,不仅有助于员工个人发展,同时还能提升企业的财务管理整体水平,增强企业的市场竞争力^[2]。第二,应积极引入行业内外先进的管理课程和培训项目,定期组织员工参加培训,通过不断学习和培训,提升员工的综合素质和专业能力。如企业可以与知名学术机构和培训机构合作,定期组织专业课程培训,帮助员工了解最新的管理理念和技术手段,提升其在业绩管理中的实践能力。通过这些专业课程培训,企业不仅可以提高员工的专业能力,还能够确保在市场竞争中持续领先。

2.5 加快财务信息化建设

第一,企业应结合自身业务模式和发展需求,对

财务系统进行全盘规划,明确系统建设路线图。如企业应优先考虑业务系统建设,通过完善业务系统为财务系统建设打下坚实的基础,实现业务系统与财务系统无缝对接。第二,企业应积极引入人工智能等先进技术,赋能财务基础性工作,如审核、催款等,通过高技术手段提高财务工作效率和准确性。如在审核环节,可以通过自动化的财务系统快速审核并识别潜在问题,减少人工错误,实现财务工作的智能化和自动化;在催款环节,可以通过智能化系统自动生成催款通知,并进行追踪和提醒,提高催款效率,降低坏账风险^[3]。

3 结论

通过对跨境物流企业业绩管理现状的深入分析,研究发现企业在预算管理、经营分析和考核激励等方面存在普遍问题,严重影响企业的运营效率和目标达成。基于此,文章提出了一系列优化措施,包括建立全面科学的预算体系、整合经营和财务分析、优化绩效激励机制、强化财务与业务融合以及加快财务信息化建设等。上述措施的有效实施不仅需要企业高层的重视和推动,还需要全体员工的积极参与。通过系统化、科学化的业绩管理,跨境物流企业能够更好地应对市场变化,优化资源配置,最大化实现企业价值。

参考文献:

- [1] 孙晓清, 屈腾. 全面预算管理在建筑项目中的应用[J]. 中国招标, 2024(6): 117-119.
- [2] 邓棋滢. 从激励视角谈企业绩效考核中存在的问题及对策[J]. 人才资源开发, 2020(14): 91-92.
- [3] 梁高越. 大数据时代物流企业财务分析及管理路径研究[J]. 中国储运, 2024(3): 109-110.

作者简介: 冯娟华, 女, 江西乐平人, 浙江锦联国际物流有限公司, 研究方向: 企业内控管理。

新时期国有企业高质量发展的战略思路探讨

黄 娜

(珠海格力建设投资有限公司,广东 珠海 519000)

摘 要:研究重点阐述了新时期国有企业高质量发展中,抓好供给侧结构性改革主线、规划好国有资产的布局状态、注重做大做强国有资本、不断提升国有企业的抗风险能力等基本思路,并进一步提出战略发展的关键原则。总结了新时期国有企业高质量发展战略深化结构调整,提升生产要素供给质量、优化国资布局,完善监督体系、推进资本运作,增强核心竞争力、加强风险防控,完善内控体系等执行措施,力求提升国有企业发展质量,维持国有企业稳定发展状态。

关键词:国有企业;高质量发展;供给侧结构性改革;抗风险

中图分类号:F271

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0017-04

Exploration of strategic thinking for high-quality development of state-owned enterprises in the new era

Huang Na

(Zhuhai Gree Construction Investment Co., Ltd., Zhuhai, Guangdong, 519000)

Abstract: This study focuses on the basic ideas of grasping the main line of supply-side structural reform, planning the layout of state-owned assets, emphasizing the expansion and strengthening of state-owned capital, and continuously improving the risk resistance ability of state-owned enterprises in the high-quality development of state-owned enterprises in the new era. It further proposes key principles for strategic development. Summarized the implementation measures of the high-quality development strategy of state-owned enterprises in the new era, deepening structural adjustment, improving the quality of production factor supply, optimizing the layout of state-owned assets, improving the supervision system, promoting capital operation, enhancing core competitiveness, strengthening risk prevention and control, and improving the internal control system, striving to improve the development quality of state-owned enterprises and maintain their stable development status.

Key words: state-owned enterprises; high-quality development; supply-side structural reform; risk resistance

0 引言

国有企业高质量发展是现阶段企业发展所追求的重点目标。随着国有企业改革的不断深入,高质量发展战略的规划和执行,应当结合区域经济发展情况和企业发展目标进行综合考虑。只有明确发展方向,进一步提出执行战略思路的科学措施,才能够提升企业发展的质量,稳定企业发展的状态。

1 新时期国有企业高质量发展的战略思路

1.1 抓好供给侧结构性改革主线

在新时期,国有企业是我国国民经济的支柱。高质量发展是企业发展的重点目标,高质量发展与供给侧结构性改革的深化有着密切关系,追求高质量发展目标,旨在通过优化资源配置,提高生产效率,进一步激发市场活力,推动企业实现转型升级,

达到提质增效的目标。抓好供给侧结构性改革要求国有企业持续推进产业结构优化升级。第一,要积极淘汰落后产能,减少低端供给。第二,应当积极培育新兴产业,发展高端产能,满足市场逐步增长的多元化需求^[1]。第三,应当促进技术创新,推动产业升级,不断提升产品的附加值,体现市场竞争力。将传统的规模扩张目标向质量效益目标转型^[2]。

1.2 规划好国有资产的布局状态

国有资产的布局状态会影响企业的竞争力,导致可持续发展缺乏动力。在新时期规划好国有资产的布局状态,能够推动国有企业高质量发展。具体来说,第一,企业应当明确自身的战略定位和发展方向,根据国家的产业政策和市场需求合理调整资产配置状态,优化产业布局,形成具备核心竞争力的产业集群。第二,应当加大与国际先进企业的合作交流力度,引进先进技术和管理经验。在资产布局实践中,企业发挥自身优势,探索差异化发展道路,利用深入挖掘自身的资源和技术优势的措施,形成独特的竞争优势。第三,国有企业还应当加大资产的管理和监督工作力度,建立健全资产监督工作体系,做好资产的清查评估和处置,确保国有资产保值增值。总的来讲,规划好国有资产的布局状态能够帮助企业实现高质量发展目标,进一步明确战略定位,充分利用自身优势,通过强化管理监督的方式,获得更多的资产,管理效益为经济社会的发展注入新活力。

1.3 注重做大做强国有资本

在新时期国有企业高质量发展的战略思路中,做大做强资本属于核心内容。资本的存量不仅关乎国有企业在国民经济中的主导地位,还关系到国家经济的整体竞争力和可持续发展动力。第一,做大做强国有资本应明确资本的战略定位,国有资本应当聚焦关系国家安全、国民经济命脉的重要行业和区域,从能源、交通、通信等领域入手募集资本,推动

国有资本向产业链高端和价值链核心环节集聚,为高质量发展提供强劲动力。第二,企业改革工作应不断深化,以便激发资本活力,利用员工持股、股权激励、混合所有制改革等多项措施并举的方式引入非公资本,参与国有企业改革,推动国有企业建立健全现代企业制度,提升市场运作的整体水平。第三,企业还应当从资本的投资运营入手实现强化,通过设立国有资本投资运营公司的方式,对国有资本进行统一集中的监管^[3]。

1.4 不断提升国有企业的抗风险能力

新时期,国有企业面临的市场环境具有复杂多样的特征,提升抗风险能力是企业实现高质量发展目标的关键要点。企业不仅要具备强大的市场竞争力和稳定的盈利能力,还应当具备应对多样化风险和挑战的能力,提升抗风险能力。第一,从风险管理的角度上来讲,企业需构建全面的风险管理体系,明确风险管理的职责和流程,加强风险识别评估,制订并执行风险管理控制措施。第二,从企业发展的角度上来说,增强企业的财务稳定性,优化资本结构,强化财务风险防控力度非常重要。第三,财务部门还应当注重加大资金管理力度,维持稳定的现金流状态,以便增强国有企业的财务综合运营管理能力,为应对风险提供坚实的基础。第四,对于企业风险管理工作而言,人力资源也是非常重要的方面。企业应当注重培养引进财务管理岗位,业务岗位以及内控管理岗位等多岗位的高素质专业人才,既可以提升企业的技术水平^[4],又可以构建完善的管理体系。部分以核心技术作为支撑的国有企业,还应当适当加大研发投入力度,推动技术创新,促进产业升级。

2 新时期国有企业高质量发展战略的执行措施

2.1 深化结构调整,提升生产要素供给质量

第一,在深化结构调整时,应当做到加大科技创

新的支持力度。基于不同的企业背景,在关键核心技术上加大攻关力度。如某航天科技集团通过自主研发,突破多项“卡脖子”技术,推动了我国航天事业的快速发展。在高端制造业领域,国有企业也可进一步加强与科研机构和高校的合作,开展产学研一体化项目,提升技术创新的力度和效果。另外,应当注重强化科技创新的激励机制建设,鼓励员工积极参与创新活动。第二,数字化转型是深化结构调整,提升生产要素供给质量的关键要点。所谓数字化转型,要求国有企业积极引入大数据技术云计算技术发挥作用,优化生产流程,提高生产效率。如某钢铁冶炼企业通过数字化转型实现了生产过程的智能化与自动化控制,大幅度提高了生产效率,保证了产品质量。数字化转型也可利用数据采集分析的功能,了解客户需求,实现生产定制化的目标,这也有利于提高企业的市场竞争力,提升生产要素供给质量。第三,从全要素的角度上来说,加大人才队伍建设力度也是深化改革的重要动力,国有企业应当从人才的选拔、人才评价和人才引进等多个角度入手采取人才队伍建设技术措施与管理措施,吸引并留住高素质人才。某企业大力推进人才强企战略,加大了高层次人才引进培养力度,建立了科学的绩效评估和激励机制,激发了员工的工作积极性和创新活力。另外,企业在引入员工后还应注重技术培训和思想认知培训两方面工作,力求提升员工专业素养和技能水平。此外,企业还应当从制度支撑和品牌建设方面入手,采取有效的措施,一方面完善企业制度,提升供给质量,建立健全法人治理结构,构建完善的内部控制体系,注重利用先进的技术手段加强品牌建设;另一方面利用数字化技术和大数据平台支持品牌宣传推广工作,发挥新媒体技术平台的积极作用,为全面提升要素的供给质量提供保障性支持^[5]。

2.2 优化国资布局,完善监督体系

第一,在优化国资布局构建监督体系的实践中,

国有企业应当注重做好战略性重组,优化专业整合成效。企业需根据国家战略需求和市场发展趋势,推动国有资本向国民经济发展的重点行业领域集中,进一步加大与国际市场的接轨力度,引进先进的技术标准和管理理念等,为优化战略性重组效果,有效整合多元化资源和技术提供动力。从资本管理的角度上来说,国有企业应当完善国有资本的监管体系,优化国资布局,企业需建立健全资本管理制度,加强对国有资本的监督和管理,从资本运用的监管到考核,形成完善的工作流程,以便提升资本的使用效益。同时,国有企业还应当加强内部审计工作力度,建立内部审计标准流程,保证国有资本安全稳定运营。在推进混合所有制改革的实践中,国有企业则应当引入社会资本和先进管理经验,推动资本的优化配置^[6]。第二,在优化国资布局时,还可通过建立国有资本投资运营公司的方式达到预期目标。国有企业可设立国有资本投资运营公司,推动资本的优化配置,通过国有资本的运营战略,达到促进发展的目标。

2.3 推进资本运作,增强核心竞争力

第一,国有企业需积极响应国家的政策号召,实现资本的合理流动与优化配置。推动国有经济向特定功能、领域和行业进行优化布局,为资本运作打好基础。如部分国有企业通过依托全产业链优势,大力发展新材料装备制造和信息技术。新兴产业通过投资建设科技产业园的方式,推动资本运作合理布局资本结构。用创新性的技术,逐步淘汰传统技术,促进产业转型升级。另外,部分国有企业还通过市场化的方式实现了资本的保值增值。一方面通过并购重组的方式获取优质资产,扩大市场份额,提升盈利能力;另一方面,利用资本市场实现融资,降低融资成本为企业的创新和大规模发展提供充足的资金支持。第二,国有企业推动资本运作增强核心竞争力的实践中,还应当积极支持具备条件的企业集团

上市,这是资本运作的最终目标。通过上市的方式,能够帮助企业拓宽融资渠道,同时接受全面的市场监督检验,这对提升企业的管理水平和运营效率具有重要作用。另外,上市的过程也能够为国有企业引入战略投资者实现股权结构多元化的目标提供重要支持,这是进一步提升企业的竞争力的重要手段。

总之,在高质量发展的背景下,企业需要重视资本运作,积极引入多方面技术和资源推进资本运作优化资本配置应用状态,以资本做支撑,强化企业的核心竞争力,为国有企业的高质量发展开辟新的道路。

2.4 加强风险防控,完善内部控制体系

第一,加强风险防控是国有企业持续稳定发展的重要动力。只有精准识别风险,采取有效措施控制风险,形成完善的内部控制体系,才能够积极践行高质量发展的战略思路,取得良好的高质量发展效果。国有企业需建立完善的风险防控体系,从风险评估、风险预警、风险应对等环节入手采取措施定期落实风险评估工作,对企业可能面临的信用风险、市场风险、操作风险等引起充分的重视,并制订科学的风险应对策略和应急预案,以便在风险来临前,及时采取预防性措施,降低企业损失。第二,国有企业需要建立健全内部控制体系,除了上文所提到的形成完善的内部控制体系外,还应当从机构设置和权责分配方面进行进一步细分,保证各环节业务形成能够相互制约监督,通过加强内部控制来规范企业的各项管理活动。对国有企业来说,采购、销售、财务数据的分析,都是关键的管理流程,构建完善的内部控制体系,能够保证上述管理流程有明确的责任人,有科学的指导方法,最终取得良好的运行管理质量,保证合法合规。第三,在完善内部控制体系时,还应

当从防范法律风险的角度入手采取针对性措施。企业应当注重加强法律。通过培训引导定期组织员工学习法规政策,并且成立专门的法务部门,与企业财务部销售部等关键部门。加强协同合作,为维持企业稳定、合规的运营状态,防范法律风险提供保障。

3 结论

综上所述,新时期国有企业高质量发展战略的思路和实践策略应当保证匹配度。分别从技术、人员、资源运用等多个方面入手明确新时期国有企业高质量发展的战略目标,保证多元资源支持。此外,从实际出发为企业发展寻求新的思路和实践方法,力求有效运用多方面的技术和资源支持,为取得更好的发展效果,稳定国有企业在复杂市场环境中的发展状态提供支持。

参考文献:

- [1] 杨习铭,李航.数字化转型为企业高质量发展“赋能”还是“负能”[J].上海节能,2024(11):1746-1763.
- [2] 徐燕.高质量发展背景下国有企业经济责任审计研究[J].今日财富,2024(35):80-82.
- [3] 潘忠文,范征,罗开艳.基于区域经济高质量发展的城镇化路径探究[J].通化师范学院学报,2024,45(11):62-67.
- [4] 史哲冬.深圳市国有企业党建品牌引领企业高质量发展初探[J].中国品牌与防伪,2024(11):28-30.
- [5] 阳镇,王越.企业高质量发展的驱动机制研究:ESG的新视角[J].东北财经大学学报,2024(6):58-71.
- [6] 陈琳,梁思思,李云,等.“五聚焦五抓好”为企业高质量发展聚力赋能[J].企业文明,2024(11):45-46.

作者简介:黄娜,女,陕西咸阳人,珠海格力建设投资有限公司,研究方向:国企改革。

大数据时代企业经营管理中的挑战与对策

冀田慧

(山西杏花村汾酒集团有限责任公司, 山西 汾阳 032200)

摘要: 随着社会经济的快速发展, 传统的企业经营管理方式已经无法满足日益增长的需求, 迫切需要利用智能技术来辅助企业进行管理和辅助决策。这就需要企业转变经营管理理念、提升科技创新水平、强化数据治理, 从而在大数据背景下保持可持续发展。

关键词: 大数据时代; 企业经营管理; 挑战与对策

中图分类号: F270

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2025)03-0021-04

Challenges and countermeasures in enterprise management in the era of big data

Ji Tianhui

(Shanxi Xinghuacun Fenjiu Group Co., Ltd., Fenyang, Shanxi, 032200)

Abstract: With the rapid development of the social economy, traditional business management methods are no longer able to meet the growing demand, and there is an urgent need to use intelligent technology to assist enterprises in management and decision-making. This requires enterprises to continuously update their management concepts, improve their level of technological innovation, and strengthen data governance in order to maintain sustainable development in the context of big data.

Key words: big data era; enterprise management and operation; challenges and countermeasures

0 引言

在大数据时代背景下, 随着市场经济的逐步健全与发展, 企业规模与数量迅速增加, 给人们的日常工作与生活带来了便利, 但也给企业本身的经营管理提出了严峻的考验。这就需要企业对自身发展现状与外部环境等诸多方面都进行全方位考虑, 同时也要对企业本身的经营管理体制进行持续改进, 这样才能在激烈的市场竞争中占据有利地位。

1 大数据技术的概念和特点

大数据由大量的数据组成, 这些数据的数量远远超出人们在特定的时间内接收、处理和分析信息的能力。可以说, 大数据是一种信息性质的资产, 需要有适当的方法来进行分析与加工, 从而获取相关的价值, 以便更好地支撑下一步的决策。同时, 大数据技术是现代社会的—种新现象, 虽然目前还无法

给出一个确切的界定, 但是大数据技术所蕴含的数据具有速度快、效率高、变化快、数量大等特点, 已被广泛认可。大数据的特点是: 第一, 大数据具备了一定的尺度, 要进行的分析和采集数据也在不断地增长, 并且大量的数据是从各个来源而来, 最后汇聚在一起, 从而构成了大数据。第二, 大数据的应用呈现出多元化特点, 即大数据源于不同的数据, 呈现出不同的种类和结构, 不仅包含结构化的数据, 还包含无结构化与半结构化的数据, 如图片、网页、文本、视频等^[1]。真正有价值的数据往往是经过筛选、分析和加工后的结果。

2 大数据时代企业经营管理中的挑战

2.1 管理观念相对落后

随着经济的快速发展, 以往的企业管理观念相对落后, 部分企业管理者没有意识到这种情况的变

化,在一定意义上导致企业管理模式陷入了停滞。另外,部分企业引入了一些比较先进的互联网技术,但传统的企业管理观念,致使员工在使用互联网技术方面的能力并不强,哪怕已经掌握了非常先进的技术资源,无法将潜力和价值充分地挖掘出来,在一定程度上也是一种浪费。由此可见,在大数据时代,传统的企业管理观念对企业运作产生了消极影响,从而制约了企业发展^[2]。

2.2 大数据技术使用能力相对薄弱

大数据技术是企业开展经营管理的重要方式。但从企业现状来看,部分企业在应用真正的技术时都会遇到一定困难,少数企业根本没有关注到先进数据技术的引进,造成了企业内部管理工作繁琐且杂乱无章,这在一定程度上制约和妨碍了企业对大数据技术的正确管理与应用。此外,部分企业在运作时,没有很好地运用大数据技术,导致在企业经营管理中,企业内部管理水平很难跟上时代发展步伐,在一定程度上制约了企业发展。

2.3 数据的安全保障性能差

对于企业发展而言,保证大数据的安全性是至关重要的。为了保证企业的正常运作,需要采用安全的方式来实现大数据应用。部分企业在经营管理中获得的数据源、客户信息和内容都要经过密码处理,在一定意义上,由于互联网的开放,企业数据储存变得不再安全,而数据的遗失则会给企业发展带来巨大损失,甚至企业运营陷入停滞。近几年,由于企业内部信息泄漏引发的安全事故频发,对企业经营稳定构成了很大的威胁。

3 大数据时代企业经营管理中的对策

3.1 加强数据驱动的决策能力

大数据时代的显著特征涉及对海量数据的产生、收集、分析、储存、使用。在互联网技术的广泛应用下,单位时间内产生庞大的与人们生产、生活、产业发展、企业管理等紧密相关的数据,并且数据的价值也不断向多元化发展,可见,信息技术与大数据技术及相关理念的应用对企业经营管理与发展具有重

要意义。在大数据时代,企业经营管理的成功与否,往往依赖数据驱动的决策能力。传统的管理模式主要以经验、直觉为基础的传统管理模式,在面对海量的数据时,单纯依靠传统方法进行决策时,很可能会错过机遇或出现失误。因此,提升基于数据驱动的企业决策能力,是提升企业核心竞争力的重要方式。基于数据驱动决策,核心在于对市场趋势、客户行为和运作效能等重要因素进行准确分析,进而进行科学合理决策。企业借助巨大的数据系统,对客户的购物习惯进行了实时监测与分析,并对产品的需求进行了预测,以达到最优的存货与供应链的运营效率。有了准确的数据,企业可以根据各市场的商品制订差异价格,从而提高利润。在此背景下,通过对客户的点击、购买、评价等行为进行实时采集与分析,从而对产品推荐算法进行改进、个性化营销方案的制订和客户体验提高。如某企业通过对产品的需求进行准确预测,并进行相应的储备,以防止出现存货短缺或过量的现象,进而减少企业的运作费用,提升客户的满意度。在实践中,企业需要构建一套完备的数据采集、存储与分析体系,并将现代人工智能与机器学习等方法应用于大数据的深度挖掘与预测。这既能使企业及时准确地做出经营管理的参考,又能迅速地因应外界变动,把握机遇。

3.2 提升数据采集和整合能力

数据采集和整合是提高企业运作效率、强化市场预测、优化资源配置的重要依据。如何提高企业的数据采集和整合能力,已是当前企业面临的一个重大问题。第一,企业应拓宽数据收集通道。社交媒体、客户交易记录、物联网设备、流水线生产等多层次的海量数据,具有广泛的应用前景。企业要从多方面进行数据采集,保证数据的完整性和多元化^[3]。如某零售企业利用移动支付平台和社交媒体,对客户的购物偏好、浏览习惯和交互反馈进行了实时了解,并进行了优化,从而达到准确的营销目标,提高了客户的忠诚和销量。第二,集成数据是非常关键的。在当今企业中,通常存在着多种体系、多平台的情况,因此,如何有效地将多源异构的数据集

成一个统一数据平台上,对提高企业的管理水平具有重要意义。企业要构建良好的数据集成架构,保证数据资源的多样性,防止数据的分散。如某轿车生产企业通过构建一个统一的数据平台,将销售、生产、供应链、售后服务等各个方面的数据进行集成,让管理者可以从整体的角度做出迅速响应和决策,从而提高企业运作效率。另外,企业也应强化数据的品质,以保证数据的准确性。同时,企业也要重视各部门间的合作,以提高数据采集和整合能力。

3.3 加强数据安全和隐私保护

数据在企业发展过程中发挥越来越大的作用,但与此同时,数据泄露、个人数据侵权等问题随之产生,对企业诚信、合规和客户信任构成了极大的威胁。因此,在企业的经营管理过程中,需要加强数据的安全性与保密性。这就需要企业建立完善的数据安全系统,确保在存储、传输和使用过程中,数据的安全得到充分的保护。为确保数据安全,通常采用数据加密的方式。如部分银行为了保证客户的账户和业务记录安全,采用了一种加密的方法。因此企业也需要采取有效的权限管理措施,以防止数据泄露,并保证只有被授权的员工才能使用。为降低内外部安全隐患,企业可以通过指纹识别、动态密码等多种认证方式来保证人员及使用者的真实身份^[4]。这就需要企业在数据收集、存储、处理和使用等领域,严格遵守《通用数据保护条例(GDPR)》《个人信息保护法(PIPL)》等有关法律规定,并将数据获取、存储、处理和使用的权限授予使用者。另外,企业应为客户提供方便快捷的途径,使客户可以随时查看、修改、删除自己的个人数据。如某信贷评级企业在2018年发生的一起泄密案,涉及1.43亿名客户的隐私,其危害迄今仍未得到彻底解决。这起事故不但使企业遭受巨额罚款,而且对客户的信誉也造成极大伤害。这也给企业敲响了警钟:我们绝不能放松对个人数据的安全性与隐私权的保障,需要不断地加大对科技防护与治理的力度。

3.4 推动智能化业务流程

在大数据时代背景下,推进企业经营管理过程

的智能化已是企业实现数字化转型和提高运作效率的一条有效途径。以大数据、人工智能、机器学习等技术为基础,提高企业流程的自动化、智能化、柔性化,为企业的发展提供了新思路。第一,企业要推动经营管理过程的智能化,首要任务就是要对企业进行充分数据集成。由于各部门、各系统间的数据呈现出“信息孤岛”现象,造成了数据传递速度较慢、影响了企业的整体决策。而利用大数据技术,企业可以对各类数据资源进行有效的集成,达到了信息的流通与共享,突破了各个行业之间的屏障,提高了整个商业过程的协作效能。如某零售商建立了一个统一数据平台,对客户的购物习惯进行了实时追踪,以便对客户需求进行准确的估计,并进行相应的存货调节以及最优的供应链管理,降低了企业的成本。第二,企业要利用人工智能、机器学习等方法,对大量的商业数据进行分析与处理,从而实现商业活动中存在的问题自动识别与优化。通过该算法,企业能够对生产过程的运作状况进行动态监测,对可能出现的风险进行预警。如在当今金融行业,随着数字化转型的推进,智能化防欺诈系统的应用逐步成为银行防范金融风险的重要手段。这些系统通过实时分析交易数据,利用机器学习技术精准识别交易中的异常模式,有效检测并防止潜在的欺诈行为。这些智能系统能够快速处理大量交易数据,自动化地标记可疑交易,甚至根据预设的风险模型采取自动处置措施,如冻结账户或暂时停止交易。这种实时防范机制不仅大大提高了银行的反欺诈能力,还帮助降低了人为疏漏或响应延迟的风险。

3.5 建立数据文化,促进全员数据素养提升

在大数据时代背景下,部分企业经营管理遇到了空前的机遇和挑战。大数据是推动企业决策、优化业务流程、提高企业竞争力的关键。想要充分发挥这些优势,就需要在企业内部营造良好的“数据”氛围,提高企业人员对“数据”的认识^[5]。而创建数据文化的中心是每个企业员工办公的一部分。在大数据时代背景下,传统的数据处理与决策权限被高度分散,要保证企业有能力适应瞬息万变的市场,需

要推进所有人都参与到数据的产生、处理和分析中来,以提升企业总体的管理水平。同时,加强工作人员对大数据技术的了解,是构建数据文化的重要环节。高数据素养的员工可以通过数据发现问题、识别机遇并想出有效的方法,从而在大数据背景下获得生存与发展的竞争力。

3.6 优化客户体验与个性化服务

在大数据时代,如何对客户进行有效的数据分析、准确地进行市场定位,从而实现客户体验的优化,并向客户提供个性化的服务,已经成为当今企业面临的一项重要战略。通过对客户服务的优化,能够提升客户满意度,提升客户忠诚度,进而提升企业的品牌价值。在大数据技术的环境下,企业可以对客户的行为、偏好、消费习惯等多个维度的数据进行收集与分析,深入了解客户的需求,从而为客户提供人性化的服务。如亚马逊、阿里巴巴等电子商务网站会基于客户的浏览记录、购物记录和查询等信息,向客户提供有针对性的商品,以提升客户的购物体验。亚马逊推出的“猜你喜欢”的个性化推荐系统,通过对海量数据的分析,可以准确地判断出客户的真实需求,从而为客户提出相应的建议。在客户服务上,利用大数据技术,可以为企业提供更多的智能服务。又如,基于大数据的百度智能客服,可以利用自然语言处理等方式,对客户提出的问题进行及时的判断,从而在一定程度上提升了客户的服务水平和品质。通过对客户的反馈信息进行持续的分析,能够对服务的内容和互动进行最优的改进,从而为客户提供接近于客户需求的解答,从而提高客户体验。个性化服务的实质就是针对客户需求与喜好,为客户提供量身定做的商品或服务。再如,以Netflix、Spotify为代表的流媒体平台通过大数据对

客户的收看和收听行为进行了研究,并定时向客户推荐适合自己的电影或者音乐,以此来提高客户的黏性和满意度。Netflix 对客户的观看时间、评分和搜索习惯进行了持续的改进,让每个客户都能找到适合自己的影视内容^[6]。

4 结论

综上所述,大数据技术是网络时代发展中的必然产物,企业只有在确定了自身的发展需求之后,才能真正地提高自身的核心能力,从而在激烈的竞争中占据上风。企业的经营管理优化是一项滴水穿石的工作,并非一朝一夕能够完成的。需要逐步将大数据技术融入其中,了解大数据技术的本质,并将大数据技术和企业的实践管理融合,从而促进企业长期、平稳地发展。

参考文献:

- [1]周赵,黄冰冰.大数据时代背景下企业经营管理模式创新与发展分析[J].现代商业,2023(24):83-86.
- [2]张建川.大数据时代下企业经营管理模式探究[J].中外企业家,2020(5):74.
- [3]李炎.大数据时代加强企业经营管理的思考[J].现代商业,2020(34):149-151.
- [4]梁晶.大数据时代背景下企业经营管理模式与发展解析[J].内蒙古煤炭经济,2020(10):94,96.
- [5]李远兴.大数据时代下企业经营管理模式创新研究[J].大众标准化,2023(23):167-169.
- [6]魏波.大数据时代下企业经营管理模式与发展研究[J].中国石油和化工标准与质量,2020,40(15):102-103.

作者简介:冀田慧,女,山西孝义人,山西杏花村汾酒集团有限责任公司,研究方向:企业经营管理。

全面预算在供热企业的应用研究

李家琦

(中化学建设投资集团有限公司,北京 100041)

摘要:全面预算管理现已得到各企业的广泛实践和全面应用,研究以供热企业为例,重点分析企业在采取全面预算管理过程中面临的现状和存在的问题挑战,重点讨论具体的优化方案,以指导全面预算管理的完善优化。

关键词:全面预算管理;预算目标;战略目标

中图分类号:F294.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0025-04

Research on the application of comprehensive budget in heating enterprises

Li Jiaqi

(China National Chemical Construction and Investment Group Co., Ltd., Beijing, 100041)

Abstract: Comprehensive budget management has been widely practiced and comprehensively applied by various enterprises, this study takes heating enterprises as an example, focus on the analysis of the enterprise in the process of comprehensive budget management and challenges, focus on the specific optimization scheme, in order to guide the improvement and optimization of comprehensive budget management.

Key words: comprehensive budget management; budget objectives; strategic objectives

0 引言

供热企业作为我国重要的民生企业,其理念关乎民生福祉,意在探索并实践共赢道路的机制。然而,在当前经济形势下,供热企业的经营、管理和利润相较以往有所降低,面临新的挑战。目前,全面预算已被全面采用和推广,以供热企业为例,分析并探究全面预算的应用和改善,为供热企业全面预算管理的不断改革和发展提供抓手。

1 理论基础

1.1 全面预算管理的内容

全面预算管理是具有综合性的一种系统性的管理,这种系统性的管理是通过对企业自身的财务信息和非财务信息进行资源分配以及信息统筹,并结合财务系统的信息对企业进行有效的考核和管理,以此实现企业的经营指标实现和内部管理平衡等多项内容。全面预算管理涉及的内容不仅是财务预算,还包括业务预算、资本预算等多个维度,涵盖企业所有的经济活动。

全面预算管理最早在美国企业中得到应用和发展。其“全面”的特点体现在全员参与、覆盖全面、管理链条全流程跟踪。全面预算管理涉及企业的全部部门,涵盖企业整体的经营活动,不仅是简单的财务预算,还包括业务预算、资本预算等多个维度^[1]。

全面预算的内容包括经营预算和财务预算、专项决策预算三大类。

1.1.1 经营预算

经营预算反映企业日常生产经营活动中的基本信息,是对经营情况的直观反映,是基本的预算内容。其内容包括如生产预算、销售预算、采购预算及直接材料消耗等。

1.1.2 财务预算

财务预算反映预算期内的一定财务情况,包括企业的经营情况、现金收支情况以及财务数据中的期末数据情况等。具体包括利润表、现金流量表以及资产负债表的预计数据。财务预算的编制基础通常是业务预算以及专项决策预算,财务预算为预算体系的主体和核心。

1.1.3 专项决策预算

该类预算是指在企业中,一般较少发生或基本上不发生的长期投资项目,或涉及专项业务的一次性支出等。预算具体包括固定资产的采购、设备的更新或者项目的改扩建等。通常与资本性支出预算以及生产经营决策类预算等相关。

1.2 全面预算管理的作用

全面预算管理的作用具体包括但不限于明确工作目标、协调企业内部工作、掌控日常经济活动、评

定工作业绩、合理配置资源、支撑企业战略、控制风险^[2]。

1.3 全面预算管理的基本方法

全面预算管理的基本方法是根据预算不同的特点、方式进行分类。

1.3.1 定期预算法

就是在一定时间,也称为会计期间内作为编制预算所确定的周期。

1.3.2 滚动预算法

在进行预算编制时分离预算期间和会计期间,根据预算实施情况来制订补充预算计划,并且每期都产生滚动,使得预算期固定在一个长度^[3]。

1.3.3 增量预算法

考虑到不同的业务内容、经济活动以及开支的区别。确定各项经济行为的预算数。以现有的经济活动为基础,不再进行调整。

1.3.4 零基预算法

同样是根据业务内容、经济活动以及开支的区别,不考虑现有经济活动的开支,从零开始计算,结合经济活动的实际情况确定。

1.3.5 弹性预算法

考虑业务内容、经济活动的不同带来其中业务量大小和数量的区别,确定预算编制的具体框架和内容。

1.3.6 固定预算法

确定预算编制期限内基本无变化的预算编制内容,确定可行性的预算。

2 供热企业的全面预算管理

2.1 供热行业现状

2.1.1 市场规模

近年来,中国城市集中供热行业的市场规模持续扩大。据中研普华产业研究院发布的报告,2023年中国城市供热市场规模已达5万亿元人民币,预计到2030年将达到10.8万亿元人民币,年均复合增长率超过5%。这主要得益于城市化进程的加速、居民生活水平的提高以及政策对清洁能源供热的支持。2022年,全国城市集中供热面积达111.25亿平方米,较2021年增长4.92%;供暖管道长度达49.34万公里,增速6.9%。

2.1.2 技术进步

随着技术进步,供热行业逐渐从依赖化石燃料转向清洁能源的应用,以降低环境污染并提高供热效率。生物质能源、地热能、太阳能等清洁能源供热方式得到广泛的应用,推动了城市供热行业的绿色

转型。此外,供热系统也在不断智能化和自动化,以提高供热质量和降低设备故障率。供热企业的技术进步是国家倡导双碳背景下新能源逐步发展的一个重要内容。

2.1.3 政策支持

政府对节能环保政策的重视和推动为供热行业提供了广阔的发展空间。政策对清洁能源供热的支持促进了行业的绿色转型和可持续发展。如某能源集团通过推广热源点冷凝水回收利用技术、推进换热站迭代升级等措施,实现了节能减排和经济效益的提升。

2.1.4 未来发展趋势

未来供热行业将继续朝着绿色化、智能化、区域化的方向发展。随着技术的进步和政策的推动,清洁能源的应用将更加广泛,供热系统的智能化和自动化水平将进一步提高,服务质量和用户满意度也将不断提升。未来的发展趋势是影响企业具体发展的背景条件。企业要时刻关注未来发展趋势以此来确定自己的发展战略。

2.2 供热企业情况

供热企业一般是主要承担城市供热服务、供暖设施安装、供暖管道维修及服务。企业部门由战略计划部、财务部、组织人事部、办公室、安全环保部、市场部、项目保障部、网络管理部、技术物资部、信息化中心、审计部、运营中心、客户热线中心等部分组成,同时设立分部、子(分)公司,作为专门定点运营单位。企业管理制度齐备,管理人员配备合理,正在结合企业自身情况设置有专门的预算管理机制。

2.3 全面预算管理内容

2.3.1 预算组织机构

供热企业的预算管理一般实行分级管理,其中企业为一级预算管理机构、各分部为二级预算管理机构。

二级预算管理机构是指各单位、分部以及更小的组织机构以及承担一定经济活动和业务内容的单位作为预算管理机构,通常包括相关职能管理部门、分(子)公司等。

不同级别的组织机构在日常的生产经营工作中确定自己的预算管理机构,包括根据需要确定是否细化预算以及执行管理和责任分配机构和机制,同时确定责任人员(企业本部各部门作为预算责任中心管理,部门内部指定专人作为预算管理人员)。

预算决策和执行管理责任机构根据各自机构的职责职能以及一级预算管理单位的具体要求确定预算管理委员会等。

预算管理委员会的设置是为了更好地执行和管理预算具体实施的有效机构,负责人由二级预算单位乃至一级预算单位主要负责人担任,副主任由相关单位分管负责人担任。预算管理委员会的主要职责包括:审议预算的管理制度、规章和政策;审议企业预算管理的基本目标及原则;根据企业制订的年度生产经营目标、不同阶段制订的企业战略规划,确定企业的预算方案和调整方案;处理企业在预算编制以及执行和监督考核中遇到的主要问题;根据预算执行情况审议考核结果^[4]。

预算管理委员会下设预算管理办公室,由企业相关职能部门组成,在预算管理委员会组织下,预算管理办公室主要负责组织企业预算编制、预算审核、预算控制、预算调整、预算分析、预算考核等预算工作。预算管理办公室的组成主要包括与业务相关的职能部门。预算管理办公室牵头部门为财务部,负责预算管理办公室的日常工作。预算管理牵头部门主要职责包括:制订全面预算的管理制度,提出预算管理原则和目标;向上级主管机关报送相关预算报表文件;组织预算责任中心开展全面预算的编制、审核、汇总及报送工作;组织各主责部门对预算责任中心上报的预算方案涉及其职责范围内的预算内容进行审核、提出初步意见;汇总各主责部门对企业预算指标的综合平衡意见;根据预算决策机构的审核结果,组织落实下达批复和预算指标;处理企业全面预算编制、执行以及考核中的有关问题;定期、不定期组织各主责部门对预算执行情况进行重点分析,提出管理建议和措施;监督、检查企业总体预算执行完成情况;组织对预算责任中心进行考核并上报预算管理委员会。预算管理主责部门主要职责包括:负责企业归口预算的编制、分析、调整工作,提出职责范围内预算指标的安排方案及平衡意见;对预算责任中心上报的预算方案涉及其职责范围内的预算内容进行审核、提出初步意见;监督、检查二级预算单位归口预算执行情况;配合预算牵头部门完成二级预算单位预算考核工作;其他与全面预算管理相关工作。

各预算责任中心主要负责人为预算工作的第一责任人。

各预算责任中心具体开展预算工作应当遵守上级单位的相应要求,并负责管理具体预算方案的执行情况。同时还要做好与上级单位预算责任机构的对接和汇报,根据上级单位预算责任机构下达的预算指标和具体要求根据具体业务和部门实施情况进行分解。确定专职人员监督实施过程,在实行预算

过程中若出现任何差异,进行具体的分析说明,并解决执行过程中的任何问题。在执行后结合实际情况进行预算执行的总结汇报,并结合上级机构的要求和本级预算单位的具体绩效考核指标进行考核奖惩工作。并做好所有的相关管理、检查工作,配合上级预算管理机构做好预算的检查和监督等工作。

2.3.2 全面预算周期

全面预算按预算的周期分类为以下内容。

第一,战略周期预算指根据企业的发展规划,如三到五年的中长期战略发展目标的预算内容。

第二,项目全周期预算指业务周期从业务的开始到业务结束,同时业务周期的时间跨度是在一年以上的情况下确定的预算。

第三,年度预算是在一个业务年度内的预算。具体包括年度的经营数据、利润和资产情况。

第四,临时预算指发生具有重要性的例外事项。是需要临时编制且需要经过上级管理层集体决策的预算。例外事项是指编制年度预算时或中期预算调整时未能预见的事项。

2.3.3 预算执行

经营预算的目的是通过详细的预算安排,指导企业的日常生产经营活动,确保企业在预算期间内能够有效控制成本和收入,从而实现企业的经营目标。

财务预算水平是通过数据来了解企业经营情况、现金流情况以及具体的财务指标落实情况等,通过财务数据包括利润表数据来进行说明和比较,以此直观地帮助企业确定业务执行情况和财务情况。

3 供热企业全面预算管理可能存在的问题

3.1 不符合企业的战略需求,过于注重利润等短期目标

为了实现股东利益的最大化,通过预算管理,不仅是从短期利益来关注企业的整体实现水平,还是一种长期的经营和战略发展能力来评判企业。以净资产收益率,总资产周转率等核心指标来关注企业发展。同时基于市场大环境的影响,判断企业的自身发展后确定系列标准和指标情况,从宏观的角度确定微观的具体内容,最终得出本年度总体预算目标表。且供热有一定的社会属性,应当在指定预算时综合考虑。

3.2 预算编制不够准确合理

目前存在预算编制准确性不足的情况。因为编制预算的人员非业务人员、不了解各个部门的实际运转,在编制预算过程中缺乏依据实际经验,所以会

有出现预算编制过程的一些不准确的问题。目前可以结合大数据、人工智能等现代信息技术手段,通过市场动态监测,提升对市场变化的敏感度和预测能力,同时还要加强内部沟通与协作,确保预算编制过程中各部门信息的充分交流和沟通,以确保预算编制的可行和有效。

3.3 过于依赖历史数值进行预算估计

经对比项目实际经营成本和预算经营成本发现,预算的部分经营成本取值往往偏低,这些预算偏低的成本为:职工薪酬及福利费、单位面积煤耗量和环保药剂费。同时,可能存在供暖费收缴率设置不合理的情况。即将供暖费收缴率确定为100%,不符合供暖费的实际收缴情况,是因部分用户拖欠热费,影响企业资金回笼,而历史陈欠和政府拖欠供热费补偿现象也普遍存在。

3.4 预算分析的调整和监督不当

财务人员可能没有高度重视预算执行中的差异,并且不能够及时地提供差异的原因分析给管理层。这种情况会削弱预算管理的效果,因为管理者无法根据准确的信息来做出正确的决策。同时,企业的预算调整机制可能过于僵化,当面临市场变化或突发事件时,难以迅速做出反应。这样的僵化结构可能导致企业错失机会或遭受不必要的损失。企业内部各部门之间在编制预算时可能存在沟通不畅的情况,预算与实际业务需求脱节。此外,预算调整的过程中缺乏跨部门协作,那么调整后的预算也可能不够精确,不足以反映真实的业务状况。企业缺乏有效的预算监控和反馈系统,以至于不能定期对比预算与实际支出,也无法根据实际情况进行适时的调整。

4 全面预算管理具体优化方案和建议

4.1 明确预算目标与战略一致

确保企业的长期发展战略与短期经营目标之间保持一致性。在制订预算时要充分考虑到企业的战略方向,使预算成为指导并支持企业战略发展实施的抓手和工具。企业应当做到战略先行,将企业的战略目标作为第一导向。

4.2 提高预算编制的准确性

第一,采用滚动预测的方法,根据市场变化及时调整预算。

第二,利用先进的数据分析技术(如大数据分析)来提高预测精度。

第三,加强对历史数据的分析利用,从中发现规

律性信息作为新一年度预算编制的基础。

第四,增强跨部门协作。建立一个由财务部门牵头,各业务单元共同参与的预算编制小组。通过定期沟通会议等形式加强各部门之间的信息共享与合作,确保预算计划能够得到广泛认可和支持。

第五,灵活应对不确定性因素。设置一定的缓冲空间或弹性指标,以应对不可预见的风险事件;同时也要考虑设立专项基金用于处理突发状况。

第六,强化执行监督机制。建立健全的预算执行监控体系,包括但不限于月度/季度业绩回顾会、差异分析报告等手段,及时发现问题并采取相应措施进行纠正。

第七,促进全员参与文化。鼓励所有员工参与到预算过程中来,让他们了解自己的工作如何影响到整个组织的目标达成情况。这样不仅可以增加员工的责任感,还能激发他们的积极性和创造力。

第八,持续改进与反馈循环。将全面预算管理视为一个持续迭代的过程,在每年结束后都要对该年度的预算执行情况进行全面总结,并据此对未来几年的预算做出适当调整。同时,也应注重倾听并统计基层员工的反馈意见,不断优化完善预算管理体系。

5 结论

全面预算管理在企业内控管理中是不可或缺的财务管理内容。在供热企业,基于对供热环保要求的增加,中国天然气供不应求的大环境下,供热成为民众和政府关注的重要事项。企业除了应对技术和环保材料的高标准,还应做到控制成本、节约预算。进行全面预算管理,才能使得企业健康地生存和发展。

参考文献:

- [1] 贾慧.全面预算在煤矿企业财务管理中的有效应用探析[J].当代会计,2023(6):46-48.
- [2] 马蔡琛,朱雯瑛.全成本预算绩效管理的改革实践与未来展望[J].经济与管理研究,2024,45(2):87-97.
- [3] 黄勇.对财务管理变革的相关探讨[J].中国集体经济,2013(13):130-131.
- [4] 刘秋红.加强全面预算管理,提高企业经济效益[J].经济师,2017(3):275-277.

作者简介:李家琦,女,天津人,中化学建设投资集团有限公司,研究方向:管理会计。

基于财务风险管理视角的内部控制策略研究

刘婧婧

(大庆京北方信息技术有限公司, 黑龙江 大庆 163000)

摘要: 财务风险管理是现今社会中企业内部控制实施的重要手段, 通过对企业日常经营遇到的难点进行分析并提出一系列行之有效的措施, 内部控制在提升企业经营业绩及改善工作流程中起到了举足轻重的作用。研究分析了企业内部控制管理中存在的问题, 并针对性提出改进措施, 旨在提高企业内控效能和运营效率, 以实现稳健和可持续的发展。

关键词: 内部控制; 风险管理; 财务管理

中图分类号: F275

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2025)03-0029-04

Research on internal control strategies based on financial risk management perspective

Liu Jingjing

(Daqing Jingbeifang Information Technology Co., Ltd., Daqing, Heilongjiang, 163000)

Abstract: Financial risk management is a crucial means for implementing internal control in contemporary society. By analyzing the challenges encountered in daily business operations and proposing a series of effective measures, internal control has played a pivotal role in enhancing corporate performance and improving business processes. This study analyzes the issues present in corporate internal control management and proposes targeted improvement measures, aiming to enhance the efficiency and effectiveness of internal control and operational performance, thereby achieving more stable and sustainable development.

Key words: internal control; risk management; financial management

0 引言

在现代企业管理中, 内部控制作为提高运营效率和风险控制的重要手段, 扮演着不可或缺的监管角色。随着市场竞争日益激烈, 企业面临的经营风险也不断增加, 内控管理的完善显得尤为重要^[1]。然而, 部分企业在内部控制的实施过程中, 仍旧面临员工培训不足、制度流程不匹配、信息化程度不高以及反馈机制缺失等诸多问题。存在问题不仅制约了企业的经营效率, 还存在潜在风险。因此, 研究将深入探讨企业内部控制管理的现状, 分析其中存在的问题, 并提出切实可行的改进对策, 以期为企业提升内部控制效能、优化资源配置、保证持续发展提供理论支持和实践指导。

1 单位内部控制管理问题的现状

1.1 内部控制培训和相关文化建设不足

企业员工对内部控制环境的理解较为浅显, 主

要源于管理层在会议上阶段性要求对历史工作的自查。然而, 这些自查大多流于形式, 未能长期有效地防止类似问题的再现。通常情况下, 员工仅在管理层强调后的几天内进行表面式的检查, 内部控制的氛围仅限于短期内的存在。此外, 员工对内部控制的重要性和必要性缺乏足够认识, 公司缺乏系统性的内部控制培训机制和流程, 主要依赖老员工口头传授给新员工。即使有相关培训, 往往形式化, 缺乏实质性的后期效果评估。整体培训体系缺少完整的闭环流程, 从而导致内部控制的相关文化建设不足, 影响了内部控制体系的有效实施。

1.2 企业内部控制制度和流程有待优化

1.2.1 内部控制制度和流程的形式化和不匹配问题

企业内部控制制度大多为总公司直接下发的文件, 尽管相对全面广泛, 但在实际执行中往往流于形

式,对当地业务的适配性较差,执行难度较高。此外,各种流程节点设计烦琐,审核人员不认真履行职责,使得操作过程中与实际业务脱节。部分简单的流程节点需要耗费数个工作日才能完成,严重影响了业务效率。

1.2.2 财务核算和管理工作需要加强细化和专业化

第一,会计科目设置有待进一步细化标准,现在的安排大多服从总公司的统一要求而忽略了地方业务的特殊性,造成了财务处理上的偏差。第二,会计账务复核环节的不足更为突出,现有财务编制仅为会计主管和出纳各一名,前者负责全面的会计工作,而出纳无专业背景也缺乏经验,这种结构下财务岗位显得薄弱,缺乏后备支持力量。第三,在成本核算方面,由会计主管通过电子表格分摊,依据手工考勤数据进行,人员变动频繁则增加了误算的可能性。另外,财务分析环节则表现稍显滞后,基本上仅在领导要求时才处理特定数据,没有形成定期的同比、环比分析,无法及时发现业务波动带来的财务异动。对固定资产管理,也存在超期资产的使用问题,管理和财务部门间缺乏沟通,造成超期资产未能及时得到合理处置与核算。

1.2.3 企业内部控制缺乏关注

企业内部控制过于依赖财务部门,而财务部门被视作非生产性部门,导致其对异常波动的警示未能引起业务部门足够的重视。同时,财务部门对业务具体运作的理解不足,导致其无法深层次分析数据以服务于业务优化,而业务部门亦因不理解财务数据口径和分析结果,和财务部门的沟通上存在障碍。这种彼此割裂的状况,影响了内部控制体系的全面与深度实施,阻碍了企业提高整体运营效率和风险应对能力。

1.3 企业信息化财务共享建设有待完善

1.3.1 信息化系统建设不够完善,对业务和财务管理造成不利影响

内部控制的信息系统应该支持企业多个层面的需求,但目前企业在这方面的建设尚显不足。在财务端,系统主要具备非项目预算模块和账务处理模块,无法全面覆盖企业运作中复杂的财务需求。而在业务端,虽然设有项目预算模块和成本及收入模

块,但缺乏对合同、往来、资产等基础数据的整体配合和权限科学化配置。这导致数据无法实现有效联动和实时监测,企业仍严重依赖手工报表的数据加工,制约了数据准确性和系统的整体效率。信息化系统的不完善直接导致信息传递的不畅,进而影响内部控制措施的及时性和有效性,增加了人为错误的风险。

1.3.2 内部控制流程与业务的融合不足,导致数据共享程度偏低

内部控制流程与具体业务活动之间缺乏紧密的结合,使得许多内部控制措施难以有效实施。企业办公系统的数据统计针对部门不同而有所差异,口径不一致,数据有滞后性,出现差异后需进行耗时的筛查和对比。具体来说,会计人员根据财务口径对成本进行分摊和记录,并需区分含税与不含税收入,因此在与项目系统传递数据时常出现不一致情况。这种低效、分散的数据处理方式,浪费了大量时间在基础数据的核对上,尤其在人力成本数据统计时,需要长时间的人工确认以满足管理层的需求。譬如,当管理层要求调取某个月份人力成本数据时,审计周期和统计方法的差异,往往导致对数据理解的不一致,延误信息反馈。

1.3.3 企业内缺少持续的反馈和监督预警机制,使得内部控制的连续性和及时性不足

当前企业仅依赖总公司一年一次的内部审计来进行全流程和业务检查,这种审查可以提供独立的评估和监控活动,确保内部控制系统的运行。然而,因审计的频率原因,往往检查的是过去产生的业务问题,缺乏及时的补救措施与改进指导。同时,企业内部系统中的预警指标设置不够明确,监督机制尚不完善。现有的反馈渠道仅限于公司邮箱,单一化限制了反馈及时性,且不易于迅速得到相应答复。此外,与企业内部控制管理相配套的绩效考核方案存在滞后发出的情况,没有形成对员工有效的激励和约束,致使管理效果不尽如人意。

2 企业内部控制管理问题解决对策的探讨

2.1 加强内部控制培训和文化建设

第一,优化内部控制环境,通过建立积极的控制机制形成良性循环。企业需要在文化、结构和人力资源政策上实现多方努力,以增强管理层对内部控

制重要性的认识。企业文化的健康发展是内部控制环境优化的基础,科学合理的组织结构则确保沟通和流程的畅通,而人力资源政策则保障人才在企业内得到合理配置。管理层应深刻重视与了解内部控制的^[2]意义和作用,带动整个企业在执行过程中高效积极,从而提升整体管理水平^[2]。

第二,树立榜样作用,通过强化企业文化建设和价值观引导全员行动。企业管理层,尤其是高级管理人员和各部门负责人,肩负引导和规范员工行为的重要责任。通过他们对内部控制制度的严格遵守和推进,能够向全体员工传递清晰的信号,表明高层对内部控制的重视。这种榜样示范作用,能够在潜移默化中提升各层级员工对内部控制的思想认识和实际操作水平,从而在企业内形成一种紧密的氛围。

第三,提高财务人员的专业素养和职业道德,以适应企业不断发展的需要。针对企业内部不同背景的财务人员,需制订细化的成长计划。对非科班出身但通过内部选拔进入财务岗位的员工,公司应开展阶段性基础知识培训,侧重于财务知识、信息化系统操作和企业主营业务的综合培养,以帮助他们快速融入公司文化并胜任工作。同时,对科班出身的财务人员,应利用不断变化的财税知识和信息化工具,提升他们的业务处理能力和职业道德水平。内部不定期的财务培训和外部财税讲座的参与,都将帮助财务人员在数据分析中找到更多策略优化项目业务,提高企业的经营效益。

第四,加强与内部控制相关的培训,提升其有效性和实际作用。企业应按期组织全面培训,并辅之以考核机制,确保培训不流于形式。培训应涵盖内部控制的重要性、实际操作及其对日常工作的提升作用,通过验收考核来检验员工的理解和实践能力,使其在思想上和实践中都认识到持续改进内部控制的必要性。同时,培训的规模、频次和力度需要根据员工的反馈和企业的实际需求进行动态调整,以最大化地发挥培训的实际效能。

2.2 优化企业内部控制制度和流程

第一,定期梳理和更新制度流程,以确保内部控制制度与业务实际保持一致。定期评估有助于发现现有内控流程与业务流程不匹配的节点,确保制度在操作中的可行性和有效性,从而提高效率。这样

的梳理有助于及时查找和修正滞后于不适应现状的部分,让制度真正能够融入日常运营,支撑业务发展。

第二,简化和优化业务流程,从而高效地推动业务。明确各流程节点的职责与分工,关键节点由专人负责审批,当面临复杂问题时及时升级处理,尽可能减少不必要的环节。这将帮助企业在减少冗余步骤的同时加快操作速度,提高整体业务运转效率,以支持快速变化的市场需求。

第三,完善财务核算管理,以提升数据准确性。细化会计科目设置,确保其与业务需求匹配,并根据实际业务情况进行及时调整以避免不必要的偏差。建立双人复核机制,引入专门的审核岗位以确保账务的准确性,降低财务风险。在成本归集过程中,确保分摊的准确性,并与业务部门定期对账,以便为管理层决策提供准确的信息支撑。针对财务分析,需要定期对经营指标进行深入评估,以便快速应对业务波动,确保企业健康财务状态。同时,加强固定资产管理,通过明确相关岗位职责和定期盘查,确保资产得到合理利用和妥善处置,从而避免资源浪费和资金风险。

第四,明确岗位职责与强化员工培训,以确保数据的准确应用和流通。财务部门应及时分享数据分析结果,业务部门需根据这些数据查找并解决问题,实现成本降低和效率提高。在这个过程中,明确的岗位职责有助于增进各部门之间的协调和合作,避免职责不清而导致的效率损失。与此同时,通过定期培训来提高员工的专业能力和灵活性,确保他们能够适应新的工具和市场变化,这对保持企业的竞争力至关重要。以上措施将有助于企业提升内部控制的实际效能,实现资源的最优配置,确保公司在快速变迁的市场环境中始终保持运营效率和风险控制的领先地位。

2.3 加强信息化财务共享系统建设

为了增强企业的运营效率和决策精准性,强化内部控制执行和信息化系统建设至关重要,企业可以采用以下措施优化财务共享系统。第一,增强管理层对内部控制执行的决心,加大对信息化财务共享系统的投入力度,实现流程的数字化。通过整合财务与业务系统,消除二者之间的壁垒,以实现数据

的融合。完善内部控制信息系统,定期收集各部门面临的问题,并及时更新系统需求,提高信息传递的效率和准确性。第二,加强内部控制流程与业务活动的紧密结合,重点关注业务日常管理和可控目标的分析,确保内部控制措施的有效实施。通过加大制度执行力度和强化各环节的常规工作培训,使员工按工作手册指导进行,减少偏差,确保制度的严格执行。第三,优化内部控制资源配置,合理调整信息化共享系统的角色权限。财务部门应具备全数据导入和分析权限,而业务部门拥有查看权限。当业务部门发现数据波动时,应及时反馈给财务部门以核实数据准确性。此外,业务部门也需通过自身反思以提高员工数据质量、现场管理效能,或调整业务策略。这种协调有助于充分利用财务与业务数据,为公司决策提供全面支持,从而提高组织运营效率和准确性^[3]。

2.4 建立持续的反馈和监督预警机制

为了进一步提高企业的运营效率和风险管理能力,企业需要在多个方面进行加强和改进。第一,完善预警指标和监督机制,提升问题识别和解决能力。当信息化系统中某一数据出现异常时,应立即提醒发送至财务和相关业务部门。相关部门需在系统内标注差异原因,并提交审核,详细说明问题原因和后续解决措施。如果同一指标再次触发预警,系统应自动报送至上一级管理人员,确保问题受到各层级的重视并得到及时解决。第二,提升预警反馈和突发事件的处理能力。建立应急管理制度,根据可能发生的不同情况和严重程度进行分层报告和处理。制订有效的应急响应计划,确保在突发事件时各部门可以迅速协调和采取行动。第三,制订与内部控制管理相适配的绩效考核机制。针对不同类型业务,制订合适的考核方案,并根据时间和业务变化及时更新。这种动态的考核机制能激励员工提升工

作效率,并有效适应业务环境的变化。第四,形成常态化的培训沟通机制。实施岗前和岗中的全面培训,记录培训及考核结果,并为不合格人员提供再培训机会。对二次考核仍未通过的员工,应采用适当的奖惩措施。这一持续的培训和评估机制将帮助员工不断提升技能和适应能力,为企业的长期发展和目标实现提供坚实的人才基础。

3 结论

综上所述,现代企业面临日益复杂的市场环境和多样化的经营风险,内部控制作为确保企业运营效率和风险管理的关键手段,显得尤为重要。然而,当前企业在内部控制的实施过程中普遍存在培训不足、制度流程不匹配、信息化建设滞后以及反馈机制缺失等问题。这些问题不仅削弱了内控体系的效能,也潜藏着未能及时发现和应对风险的隐患。为此,企业需通过优化内部控制培训和文化建设、调整和更新制度流程、加强信息化财务共享系统建设以及建立持续的反馈与监督预警机制等对策来提升内控水平。这一系列改进措施将有助于提升企业的管理效能,实现资源的最优配置,确保企业在激烈的市场竞争中保持领先地位和可持续发展。

参考文献:

- [1]王丽萍.企业财务会计内控管理机制的构建与优化[J].纳税,2024,18(8):25-27.
- [2]邢爱国.企业财务内部控制面临的主要困境及应对分析[J].理财,2024(9):69-71.
- [3]翟迪华.企业内部控制管理中存在的问题及对策[J].中国市场,2024(21):91-94.

作者简介:刘婧婧,女,吉林扶余人,大庆京北方信息技术有限公司,研究方向:内部控制。

完善街道办事处财政管理体制的研究

刘 涛

(山东省济南市长清区孝里街道办事处, 山东 济南 250309)

摘 要: 财政是保证街道办事处能够正常运转的物质保证, 街道办事处的财政管理体制在其中发挥着十分重要的作用。研究通过对街道办事处财政管理体制的深入调研发现并梳理了财政收支结构不合理、预算管理不规范、监督机制不完善等突出问题。并结合存在的实际问题提出了包括优化财政结构、合理安排财政支出在内的一系列改革措施, 以期能够优化街道办事处的财政管理体制, 促进街道办事处的健康运转, 更好地发挥街道办事处的服务效能。

关键词: 街道办事处; 财政; 管理体制

中图分类号: F812.7

文献标识码: A

文章编号: 1008-4428(2025)03-0033-04

Research on improving the financial management system of street offices

Liu Tao

(Xiaoli Street Office, Changqing District, Jinan, Shandong, 250309)

Abstract: Finance is the material guarantee for the normal operation of street offices, and the financial management system of street offices plays a very important role in it. This study has discovered and sorted out prominent problems such as unreasonable financial revenue and expenditure structure, non-standard budget management, and imperfect supervision mechanism through in-depth research on the financial management system of street offices. And based on these practical problems, a series of reform measures have been proposed, including optimizing the financial structure and arranging financial expenditures reasonably, hoping to optimize the financial management system of the street office, promote the healthy operation of the street office, and better play the service efficiency of the street office.

Key words: street office; finance; management system

0 引言

街道办事处作为基层管理的重要组织, 在城市治理中发挥着重要的作用。其财政管理体制的发展与完善更是对公共服务水平和城市管理效能的提升产生着十分深远的影响。街道办事处的财政管理并不是简单的人员工资和办事处建设, 而是关系到公共服务和城市管理的重要议题。但是当前部分城市街道办事处存在如财政资金分配不均、收支矛盾突出、财务管理不规范等一系列问题, 严重影响了街道办事处的服务效能。所以, 街道办事处应该提升对财政问题的重视程度, 采取有效措施优化和完善街道办事处财政管理体制, 提升街道办事处的服务效能。

1 当前街道办事处财政管理存在的问题

1.1 财政收入方面

1.1.1 税收收入占比较低, 非税收入结构不合理

税收分成是街道办事处除财政拨款以外的最大的

财政收入来源, 但是街道办事处的经营活动有限, 辖区内部的企业数量和规模都不是很大, 使得街道办事处的税收来源不够丰富, 直接导致税收分成在财政收入中的占比较低。同时非税收入主要包括财政拨款、行政事业收费、社会捐助以及国有资产收益等渠道, 但是除了财政拨款其他渠道的收效甚微, 以至于街道办事处的财政收入严重依赖财政拨款, 财政收入结构不合理现象十分明显。

1.1.2 上级转移支付力度不足, 依赖程度较高

街道办事处作为基层政府机构, 在其财政收入中上级转移支付是一项重要的资金来源, 但是由于依赖程度比较高也会经出现一些问题。第一, 上级转移支付的力度不足问题可能会造成街道办事处预算的不确定性, 使得街道办事处难以做出长周期的规划。第二, 当街道办事处过分依赖上级转移支付可能会丧失财务管理的主动权, 导致在项目选择、资源配置等方面受制于上级指令, 无法灵活应变本地居民的实际需求。第三, 街道办事处过分依赖转移

支付会导致内部管理缺乏绩效意识,不利于激发工作人员的工作积极性和创新能力^[1]。

1.2 财政支出方面

1.2.1 人员经费支出比重过大,公共服务支出不足

人员工资、福利支出比重过大是部分街道办事处财政管理中存在的现实问题,这导致用于公共服务的支出严重不足。第一,街道办事处的人员结构不合理,可能会存在人员冗余和机构臃肿,出现人员工资经费支出过高的现象,这在一定程度上压榨了公共服务性的支出经费。第二,部分街道办事处在进行预算设计的过程中没有认识到公共服务性支出的重要性或者缺乏科学合理的预算编制方法和流程,导致公共服务支出预算不足,严重影响了街道办事处的服务效能。第三,个别街道办事处可能存在财政使用监督不力的现象,使得经费使用过程中出现不合理的支出情况,未能有效保障公共服务支出。

1.2.2 重点项目资金保障不够,影响基础设施建设和民生改善

加强社区基础设施建设和改善民生既是街道办事处的重要工作职能,也是街道办事处的重要财政支出方向。但是由于财政收入单一以及参政管理不善等原因会出现重点项目资金无法保障的现象,严重影响了这些关键任务的完成质量和进度。如资金短缺导致的公共设施维护和升级的延后,使得部分民生工程项目无法如期完工甚至可能出现烂尾现象,严重影响了当地居民的生活质量^[2]。

1.3 预算管理方面

1.3.1 预算编制不够科学,缺乏前瞻性和准确性

预算编制工作是街道办事处财政管理中的重要工作内容,直接关系到公共资源的合理配置和有效利用。但是部分街道办事处存在预算编制不科学的现象。第一,部分街道的预算编制不能充分考虑长远发展规划,缺乏对未来几年内重大项目建设、人口增长趋势等因素的预测导致预算编制缺乏前瞻性。第二,部分街道的数据收集和分析方法比较粗放,对支出项目估算不够精确,导致预算编制缺乏准确性,要么资金过剩浪费,要么项目资金短缺延误。

1.3.2 预算执行监督机制有待完善,存在违规支出现象

预算执行监督不到位是一个比较严重的现象,

不仅可能导致街道办事处的财政预算不够严谨,甚至可能滋生腐败。部分街道办事处存在监督机制不完善的现象影响了预算执行的监督工作。如有的街道办事处监督制度不够完善,缺乏明确、细致且具有可操作性的预算执行监督制度;有的办事处街道监督力量相对薄弱,监督人员专业素养不够,难以有效履行监督职责等现象都能够造成了预算执行监督不到位,影响街道办事处的服务效能^[3]。

1.4 财务管理方面

1.4.1 财务人员专业素质参差不齐,财务管理水平不高

街道办事处财务人员的专业素养参差不齐是一个比较明显的现象。第一,部分街道办事处对财政工作的认识不够深刻,认为只要能够掌握一定的财务常识就能够胜任这份工作,不需要具备太多的专业能力。第二,部分街道办事处在财务人员的招聘与选拔过程中也存在着一定的漏洞,导致一些业务能力不合格的工作人员在街道办事处担任了财务工作。

1.4.2 财务制度不够健全,内部控制相对薄弱

在街道办事处财政管理工作中,财务制度不够健全,内部控制相对薄弱是财政工作不能顺利开展的重要原因之一。很多时候工作人员将更多的精力投入日常行政事务和公共服务上,而忽视了财务管理的规范化和内部控制的重要性,这就使得街道办事处在财务制度和内部控制工作中总有一些执行不到位的地方。如预算编制不精确,季末预算超支等现象时有发生。

2 完善街道办事处财政管理体制的对策建议

2.1 优化财政收入结构

2.1.1 加强税收征管,提高税收收入比重

税收分成是街道办事处财政收入的重要组成部分,加强税收征管,提升税收收入比重是优化财政结构的重要方式和手段。第一,要完善税收基础建设、加强税法宣传和提高征管效率,通过有效措施加强对辖区内各类企业和个体经营者的税务登记管理,增强他们的纳税意识,营造良好的税收环境。第二,积极运用信息技术等现代化手段优化税收征收管理系统,简化申报程序提高税务机关工作效率。第三,

应该加强税收执法力度,加大对逃税、避税行为的查处力度,维护公平竞争的市场秩序,防止税收流失。最后,应该加大对企业的扶持力度,鼓励创新创业,有效增加社区内部的纳税主体^[4]。

2.1.2 积极培育非税收入增长点,规范非税收入管理

在街道办事处的财政收入结构中,除了转移支付和税收分成,还有一项非常重要的板块就是非税收入,其中包括国有资产管理、社会捐助以及行政事业收费等几项非常重要的内容。所以,街道办事处应该积极培育非税收入增长点,通过积极增进国有资产经营管理、设定合理行政收费标准以及加大社会捐赠吸收力度等方式优化街道办事处的财政收入结构和渠道。如通过加强国有资产管理,以出租、出让、特许经营等方式使闲置资产得到有效利用,实现为街道办事处的创收。

2.1.3 争取上级加大转移支付力度,提高资金使用效益

上级转移支付是街道办事处财政收入的重要组成部分,所以积极争取上级转移支付力度是提升街道办事处财政收入的重要手段。第一,应该加强与上级部门的汇报与交流,与上级部门保持良密切的联系,不但能够及时了解最新的政策动向和资金分配规则,同时还能够让上级部门了解自己的工作开展情况,为申请财政拨款做好准备工作。第二,应该优化资金管理,加强财政审计,建立严格的资金监控系统,细化预算管理,确保每一分钱都用在刀刃上,杜绝浪费,提高资金使用效率,为自己申请财政拨款创造良好的外部条件。

2.2 合理安排财政支出

2.2.1 压缩一般性支出,降低行政成本

在街道办事处的运行过程中,压缩不必要支出是加强财政管理的重要方式和手段。在一般行政支出中应该遵循节俭的原则,如在优化办公设备的采购工作中应该避免过度购置高端办公用品,推行二手物品再利用,延长设备使用寿命,节约资源;在精简会议活动中应该减少非必要的会议、培训和公务接待,有效节省差旅和场地费用。在办公过程中积极推进无纸化办公,降低打印、复印和邮寄成本。在办公场所安装节能灯具,优化空调、供暖系统,倡导

绿色出行等都能够有效节约行政成本。同时应该注意优化人力资源结构,节约人工成本。

2.2.2 加大公共服务投入,提高民生保障水平

改善民生、提升公共服务水平是街道办事处的重要工作内容,所以在其财政支出结构中应该加大公共服务投入力度,对提高民生保障具有重要意义。如在制订年度预算的过程中应该优先保证教育、卫生、社会保障等基本民生项目的资金供给,针对老年人、残疾人、低收入家庭等制订具有针对性的优化方案等,切实保障居民生活质量的提升。此外,街道办事处还应该投资基础设施建设和改造,改善人民群众的生活环境等。

2.2.3 优化支出结构,保障重点项目建设

在财政支出结构中应该重点保障重点项目建设的财政支持。第一,明确重点项目清单,并且针对每个项目制订详细的财政预算编制,包括启动资金、中期投入、后期运维等各个阶段所需资金都应该准备到位,确保项目能够有条不紊地推进。第二,应该加强资金统筹调配,一方面是结合项目申请重点项目建设基金,另一方面是积极统筹街道办事处财政收入,设立专项资金,优先保障重点项目资金到位,避免资金缺口影响项目进度。第三,加强重点项目建设的预算执行监管,保证项目能够如期竣工。

2.3 加强预算管理

2.3.1 提高预算编制的科学性和精细化程度

预算管理是街道办事处财政管理工作的重要内容。第一,要进行精细化的需求调研,切实结合街道的实际需求情况制订明确的工作内容和相关的预算编制,保证预算编制的精确性。第二,要充分利用信息技术对街道的发展方向进行可行性预测,从而保证预算编制具有一定的前瞻性,避免预算不够导致街道办事处的工作无法推进。第三,制订详细的预算编制备案,提升预算编制面对突发状况的应急能力,保证财政预算的稳定性。

2.3.2 强化预算执行监督,建立健全预算绩效评价体系

构建健全的预算监督体系能够确保财政资金的有效利用、提升政府服务质量至关重要。第一,落实各个部门和个人在预算执行中的角色和责任,保证每一笔预算都能够落实到个人。第二,应该建立健

全预算审批使用流程,保证每一笔预算都能够按照合规程序使用和支出。第三,构建健全的预算执行审查制度,定期对预算执行情况进行审查,对去向不明的资金要切实查明、落实责任,保证预算编制能够有效执行^[5]。

2.4 提升财务管理水平

2.4.1 加强财务人员培训,提高业务能力

加强财务人员的职业素养是提升街道办事处财政管理工作的直接手段。第一,在招聘工作中应该严把人才质量关,选择业务能力过硬职业素养合格的财务人才充实到街道办事处的财务工作中去。第二,应该加强街道办事处的内部人员培训工作,给财务人员创造能力发展和自我提升的机会,鼓励他们通过自学或者参加培训班等方式学习先进的财务知识和财务工作理念,提升他们的工作能力和职业素养。

2.4.2 完善财务制度,加强内部控制和审计监督

第一,制订详细的财务管理细则,规范收支审批流程,明确权限分工,确保每项业务都有章可循,减少操作中的模糊地带。第二,建立严格的内控机制,包括岗位分离制衡、定期轮岗、定期盘点资产等机制避免权力过于集中,形成相互制约的格局。第三,强化对财政预算的审计监督,成立专门的审计小组对财务报表、重大投资项目、政府采购等活动进行定期和不定期审计,切实监督预算执行情况。

2.5 建立健全财政管理体制的配套措施

2.5.1 推进财政信息化建设,提高管理效率

第一,推进信息技术在街道办事处财务管理中的应用。如街道办事处可以开发或引进一体化的财务管理系统实现财政管理工作全流程数字化操作,提高工作效率。又如,构建财务信息数据库,实现财务数据的集中存储和实时共享。第二,信息化财务软件的应用能够取代诸如发票识别等一些简单重复的工作,有效提高财务工作的工作效率,同时还能够减少人为失误,提升工作质量。

2.5.2 加强与其他部门的协作配合,形成工作合力

财务部门是街道办事处的核心保障部门,在工作实践中经常会和其他部门发生联系,所以财务部门应该加强与其他部门的协调合作,形成工作合力,提高自身的工作效率。如在工作实践中定期召开由各相关部门参加的联席会议,讨论财政管理中的共性问题,统一认识,协商解决方案。又如,在部分重点的项目的建设过程中应该由多部门抽调专人组成专项工作小组,共同保证项目建设的推进情况,在这个过程中财务部门应该做好协调辅助工作,做好预算执行监督,保证项目能够如期完工。总之,加强协调配合能够形成工作合力,提高财政管理工作效率。

3 结论

财政管理工作在街道办事处的正常运行中发挥着重要的作用,合理优化财政收入结构和财政支出,加强预算编制和预算执行管理,提升财务人员的工作素养和职业水平,建立健全财政管理体制的配套措施,都是街道办事处加强财政管理,实现财政资源高效利用、提升服务质量的重要举措。

参考文献:

- [1]王秋贞.街道办事处财政管理思考[J].新会计,2015(1):64.
- [2]李玲.街道财政财税管理体制的创新方案分析[J].财会学习,2020(13):163-164.
- [3]范蕾蕾.基于街道财政财税管理体制的创新探索[J].营销界(理论与实践),2020(2):208.
- [4]陈振会.街道办事处管理体制存在的问题与对策探析[J].领导科学论坛,2017(23):24-26.
- [5]张慧敏.浅谈街道办事处的财政管理体制优化措施[J].社会科学,2023(5):146-149.

作者简介:刘涛,男,山东济南人,山东省济南市长清区孝里街道办事处,研究方向:财政税收。

PDCA 循环模式下的政府绩效管理数字化转型分析

马喜悦

(中央民族大学管理学院,北京 100074)

摘要: 基于 PDCA 循环模式,政府绩效管理数字化转型提供了一个持续改进的框架,有助于提升政府管理的透明度、效率与精度。然而,在转型过程中,传统的绩效管理模式的现代技术手段的结合还不够深入,在目标设定、执行、评估及结果应用等环节中存在诸多不足。研究基于 PDCA 循环模式分析了政府绩效管理数字化转型中的主要问题,具体包括绩效目标设定模糊、执行不到位、评估标准不合理以及结果反馈机制不健全等问题。在此基础上,研究提出了数字化转型策略,强调应通过数据驱动的目标设定、强化组织执行能力、多维度评估方法的应用以及完善的智能化决策支持系统等措施,推动政府绩效管理持续优化。通过不断完善数字化转型路径,政府可以有效地应对复杂的管理挑战,提升公共服务的质量和效率。

关键词: 政府绩效管理;数字化转型;PDCA 循环

中图分类号:D630

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0037-04

Research on the digital transformation of government performance management based on PDCA cycle mode

Ma Xiyue

(School of Management, Minzu University of China, Beijing, 100074)

Abstract: Based on the PDCA cycle model, the digital transformation of government performance management provides a framework for continuous improvement, which helps enhance transparency, efficiency, and accuracy in government management. However, during the transformation process, the integration of traditional performance management models with modern technological means is still insufficient, leading to various shortcomings in the setting of objectives, execution, evaluation, and application of results. This study analyzes the main issues in the digital transformation of government performance management based on the PDCA cycle, specifically including unclear performance goal setting, inadequate execution, unreasonable evaluation criteria, and an imperfect feedback mechanism. On this basis, this study proposes strategies for digital transformation, emphasizing the need to use data-driven goal setting, strengthen organizational execution capabilities, apply multi-dimensional evaluation methods, and establish comprehensive intelligent decision support systems to promote continuous optimization of government performance management. By continuously improving the digital transformation path, governments can more effectively tackle complex management challenges and enhance the quality and efficiency of public services.

Key words: government performance management; digital transformation; PDCA cycle

0 引言

PDCA 循环作为一种经典的持续改进管理模式,已经被广泛应用于各行各业的管理实践中。政府绩效管理的数字化转型,基于 PDCA 循环模式,不

仅能够促进管理流程的科学化、透明化,还能够提升政府服务效率和公共资源的配置效率。然而,传统的政府绩效管理模式的数字化技术的结合尚不成熟,转型过程中仍面临诸多困难和问题。特别是在

设定目标、执行策略、绩效评估和结果应用等环节,数字化转型的深度和广度还远未充分挖掘。因此,研究如何有效融合 PDCA 循环模式与现代信息技术,探索适合政府绩效管理的数字化转型路径,具有重要的理论价值和实践意义。研究将围绕这一主题,分析现阶段政府绩效管理中的不足,并提出相应的改进策略,以期对未来政府管理改革提供有益借鉴。

1 基于 PDCA 循环模式的政府绩效管理数字化转型尚存的不足

1.1 设定目标及计划环节(P):绩效目标设置模糊

在 PDCA 循环的“计划”(P)阶段,设定明确且可衡量的绩效目标是关键。然而,目前部分政府部门在数字化转型过程中,绩效目标的设定往往存在模糊不清、缺乏科学依据等问题。部分政府绩效目标缺乏量化标准,无法具体反映绩效的提升空间。在公共服务领域,政府在绩效考核中往往侧重于工作量的统计而非质量的提升,缺乏针对性的目标设定。部分绩效目标过于宽泛,导致具体执行时缺乏方向感。目标不够具体、明确,无法有效指导绩效的落实与推进。此外,数字化转型背景下,绩效目标的设定仍然较为依赖传统的行政手段,而未能充分结合现代信息技术,如大数据分析、人工智能等,来预测和设定更为精准的目标^[1]。

1.2 绩效执行环节(D):绩效执行不到位

在 PDCA 循环的“执行”(D)环节,政府绩效管理的数字化转型面临的一个重要问题是执行不到位。虽然数字化转型带来了丰富的数据资源和技术手段,但在绩效执行层面,部分政府部门仍然缺乏高效的执行机制和协同平台。

尽管信息化技术已经普及,但政府各部门之间的协作依然存在信息孤岛现象,导致相关政策和措施在执行过程中无法得到及时传达和落地。如某些地区的财政部门、税务部门和社会保障部门之间在执行绩效管理时,缺乏统一的标准和协调机制,使得

政策在执行过程中效率低下,无法达到预期的绩效目标。

虽然现代化信息系统可以提供实时监控、数据分析等功能,但部分政府部门在实际使用过程中,仍然未能有效利用这些工具。智能化的决策支持系统、自动化的流程管理系统等,往往因操作不当或系统不完善,未能在执行阶段发挥应有的作用。

1.3 绩效评估环节(C):绩效考核评价标准不合理

在政府绩效管理的数字化转型过程中,绩效评估体系的建设仍然存在显著不足。主要体现在:第一,现有的绩效评估标准较为单一,过于侧重于量化指标,而忽视了质量的提升。部分地方政府部门在进行绩效评估时,往往侧重于任务完成的数量、财政支出的节约等指标,却忽略了服务质量、公众满意度等软性指标的评价。这种单一的评估标准不仅无法全面反映政府绩效的真正水平,也不利于数字化转型中创新性成果的评价^[2]。

第二,绩效评估的指标设计缺乏灵活性和适应性。在数字化转型过程中,各项工作内容日益复杂和多元化,传统的“一刀切”型评估标准已难以适应现代化政府管理的需求。尤其是在信息化手段介入后,如何制定出合理的评估标准,充分考虑数据的全面性、准确性及时性,成为亟须解决的问题。

第三,部分地方在绩效评估时,缺乏对具体业务流程和实际工作场景的深入分析,使得评估结果缺乏真实性和可操作性。这种不合理的绩效评估标准,使得政府部门的数字化转型成果无法得到有效的验证和认可,也影响了其后续的优化与改进。

1.4 结果应用环节(A):结果反馈机制不健全

PDCA 循环中的“行动”(A)环节,主要指在绩效评估后,如何根据评估结果进行反思和改进。在政府绩效管理的数字化转型过程中,结果反馈机制不够健全是一个突出问题。

在绩效评估后,虽然有评估报告,但评估结果往往没有得到及时的应用和反馈。政府在做出决策

时,缺乏基于评估结果的有效调整,导致绩效管理的改进未能及时跟进。在城市治理领域,尽管通过数据分析发现某些政策措施的效果不佳,但由于结果反馈机制不完善,相关调整未能迅速落地,影响了政府绩效的提升。

在数字化转型过程中,政府绩效管理的评估标准和目标应当具备动态调整的能力。然而,许多地方在实施过程中,依然采用静态的反馈机制,导致在环境变化和政策调整的背景下,绩效管理体系难以及时适应新的需求。这种缺乏灵活性的绩效反馈机制,使得政府的数字化转型面临诸多挑战^[3]。

2 基于 PDCA 循环模式的政府绩效管理数字化转型策略

传统的管理模式由于信息不对称、决策滞后以及资源配置不合理等问题,难以满足现代政府管理的需求。基于 PDCA 循环模式的数字化转型,为政府绩效管理提供了一个持续改进的框架,通过不断优化“计划”(P)、执行(D)、检查(C)和行动(A)四个环节,有助于提升政府管理的透明度、效率与精度。在这一背景下,构建科学、灵活和智能化的政府绩效管理体系成为亟待解决的关键课题。以下将围绕如何利用 PDCA 循环模式的各个环节推进政府绩效管理的数字化转型展开具体讨论。

2.1 计划环节(P):进一步明确目标与方向

在 PDCA 循环的“计划”环节中,明确并合理设定绩效目标是提升政府管理效能的核心。当前,部分政府部门在制定绩效目标时,过于依赖传统的经验与行政指令,缺乏系统化、数据驱动的目标设定框架,这导致绩效目标的模糊性和不切实际。为了实现数字化转型,必须借助大数据、人工智能等技术手段,通过数据驱动的方式精准地设定目标,从而提升目标的科学性和可操作性。

利用大数据分析技术,可以实时监测社会经济发展趋势、民众需求变化以及政策执行中的问题,进而依据实时数据进行动态的目标设定。以城市交通管理为例,通过对城市交通流量的实时监控和分析,

政府可以精准设定“交通拥堵指数”作为绩效考核的重要目标,并根据这一目标对交通治理方案进行优化。通过数据分析,政府不仅能够识别交通瓶颈,还可以基于数据变化及时调整政策目标,如减少拥堵路段的交通压力、优化公交车次和路线,从而使目标更加具体且符合现实需求。

数字化转型为政府提供了多元化的评估工具,可以结合传统的硬性指标(如财政支出、工作量等),引入软性指标(如民众满意度、政策影响力等),使绩效目标的设定更具全面性。如在健康领域,政府可通过多维度的指标设定,如“人均医疗服务水平”“公共卫生资源分配公平性”以及“居民健康生活指数”等,来全面评估医疗卫生政策的绩效表现,从而保证目标设定的科学性和多元化。

2.2 绩效执行环节(D):强化组织执行能力

传统的行政管理模式在执行层面面临着资源配置不均、部门协作不足以及信息流通滞后等问题。为了实现有效的绩效执行,必须借助数字化技术的优势,强化政府部门的执行能力,确保绩效目标能够顺利实施。通过建设数字化管理平台,政府能够实现任务的自动化分配与跟踪,确保每个执行环节都能够得到及时落实。某市政府在实施社会保障政策时,采用了智能化的社会保障信息平台,通过这一平台,市民的社会保险申请可以实时监控,相关部门能够及时了解政策的执行进度,并进行有效的调整。如果某一地区的社会保险发放出现滞后,系统会自动生成警报并推送到相关管理人员手中,确保执行不受延误。

强化组织执行能力不仅仅需要提升技术手段,还需要优化组织架构与流程。数字化转型为政府提供了重构组织协同机制的机会。在此过程中,政府应注重跨部门信息共享和资源整合,减少信息孤岛现象的发生。政府可以借助云计算和大数据技术构建一个统一的信息平台,打破部门间的信息壁垒,确保政策执行中的信息流畅无阻,资源得到有效整合,从而提高整体执行效率。

2.3 绩效评估环节(C):信息多元化的评价方法

多元化的评价方法首先表现在评估指标的多维度化。传统的绩效评估通常依赖于单一的量化指标,如财政支出的控制、工作任务的完成量等,这种评估方法容易忽视政府政策的社会影响和公众的主观感受。数字化转型提供了更多的评价工具,可以从更多维度进行评估^[4]。如政府可以通过社交媒体、问卷调查等渠道获取公众对政府政策的反馈,从而将民众满意度、政策感知度等软性指标纳入绩效评估体系。这种信息多元化的评价方法能够更加全面地反映政府的政策效果和执行情况。

此外,信息化手段还可以提升评估过程的精确度与时效性。借助大数据技术,政府可以实时收集各项政策实施中的数据,及时评估政策效果。以公共安全管理为例,政府可以通过视频监控、传感器数据等实时获取城市治安状况、应急响应时间等信息,进而对政策的实施效果进行即时评估,避免因信息滞后而导致的决策失误。通过这种智能化的评估方法,政府能够更高效、更科学地进行绩效评估和调整。

2.4 结果应用环节(A):完善结果反馈机制与智能化决策支持

结果反馈机制的完善首先体现在及时性与透明度上。在传统模式下,政府往往存在评估结果反馈滞后或信息不公开的情况,这不仅影响了政策调整的及时性,也降低了公众的信任度。数字化转型能够通过实时数据共享和智能化报告系统,确保评估结果能够迅速反馈到决策层和执行层^[5]。如政府在进行社会保障政策实施后的效果评估时,可以利用大数据平台生成实时反馈报告,并将结果通过电子平台公开,增强政策的透明度与公众参与感。

这些系统通过对大量数据的处理与分析,能够

为政府提供科学的决策建议。如智能决策支持系统可以对不同政策情境下的可能结果进行模拟,为政府领导提供多种决策方案。这不仅提高了决策的精确度和时效性,还能够降低政策失误的风险。通过这种智能化的支持系统,政府能够实现灵活、迅速的绩效调整和优化。

3 结论

通过基于PDCA循环模式的持续优化,政府不仅能够实现管理流程的高效运作,还能通过数据驱动的决策过程,提升政策执行的精准度与时效性。然而,当前在政府绩效管理的数字化转型过程中,仍存在许多亟待解决的问题,包括目标设定不够科学、执行机制有待健全、绩效评估标准相对单一以及结果反馈机制滞后等。为了克服这些挑战,政府需加强信息化技术的应用,推动各部门间的协同合作,构建灵活、高效的评估和反馈机制。此外,政府还需注重干部的数字素养培养,提升全体工作人员对数字化工具的理解与操作能力。

参考文献:

- [1] 刘军跃,李远志.运用PDCA循环实现绩效管理系统的有效沟通[J].商业研究,2006(23):41-43.
- [2] 唐庆华,张际,王净,等.PDCA循环法在医院绩效管理中的应用研究[J].重庆医学,2015,44(12):1713-1715.
- [3] 曹书民,杜清玲.PDCA循环在企业绩效管理系统中的运用[J].价值工程,2008,27(6):103-106.
- [4] 李光明.PDCA在营销绩效管理中的运用[J].中国质量,2004(7):26-29.
- [5] 郑建炯.预算绩效管理视角下政府绩效提升路径探究[J].财会通讯,2024(12):171-176.

作者简介:马喜悦,女,回族,中央民族大学管理学院,研究方向:绩效管理。

事业单位财政预算资金绩效管理的优化路径研究

汤 越

(东阳市机关事务保障服务中心,浙江 东阳 322100)

摘 要: 事业单位借助预算资金绩效管理能解决资源分配不平衡、资金利用效率偏低等问题。如何高效利用有限的财政资源已成为各单位亟须应对的重大课题,强化预算资金绩效管理便是帮助事业单位摆脱困境的关键举措。鉴于此,研究从财政预算资金绩效管理的意义出发,深入研究事业单位实践过程存在的认识程度待加深、执行不够精细、信息沟通不到位、绩效评价指标缺乏合理性、考核结果应用力度不足等疏漏,并结合现实给出诸多行之有效的优化路径,旨在为事业单位提供借鉴。

关键词: 事业单位;财政预算资金绩效管理;优化路径

中图分类号:F812.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0041-04

Research on the optimization path of performance management of fiscal budget funds in public institutions

Tang Yue

(Dongyang Municipal Government Affairs Support Service Center, Dongyang, Zhejiang, 322100)

Abstract: Performance management of budget funds can solve problems such as imbalanced resource allocation and low efficiency of fund utilization in public institutions. How to efficiently utilize limited financial resources has become a major issue that all units urgently need to address. Strengthening budget fund performance management is a key measure to help public institutions overcome difficulties. In view of this, this study starts from the significance of performance management of fiscal budget funds, and deeply studies the shortcomings in the practical process of public institutions, such as the need to deepen understanding, insufficient execution, inadequate information communication, lack of rationality in performance evaluation indicators, and insufficient application of assessment results. It also provides many effective optimization paths based on reality, aiming to provide reference for public institutions.

Key words: public institutions; performance management of fiscal budget funds; optimize the path

0 引言

事业单位作为关键的社会服务组织,其主要职能是为群众提供公共服务,财政预算资金绩效管理作为一种新型管理工具,被各单位广泛运用,有助于单位提高资金利用效率、强化预算监督管理、实现战略发展目标,更好地满足社会服务需求。然而,从实际执行情况来看,部分事业单位践行途中还面临诸多困难,制约该项工作深入建设。由此可见,研究探讨提升财政预算资金绩效管理水平的关键因素,对事业单位高质量发展而言具有极其深远的影响。

1 事业单位财政预算资金绩效管理的意义

1.1 提高单位资金利用效率

财政预算资金绩效管理突出监管资金运用状

况,事业单位实施该项工作能够随时掌握资金总量、余额等数据,知晓具体的资金走向,结合现实变化灵活调配资金,保证具有发展潜力的项目始终有充足的资金后盾,显著提高资金利用率。另外,事业单位通过预算绩效管理明确自身战略目标,增强预算工作的透明度,相关人员根据岗位职能编制合理有效的预算计划,使每一笔资金落到实处,避免非必要支出。此外,专业的预算绩效管理离不开完善的绩效考核体系,要求事业单位完善绩效指标、评价模式,科学评估各项工作任务以及职工表现,有利于约束职工行为,规范化使用资金,推动资金使用走向合法道路。

1.2 推动单位实现战略目标

第一,事业单位执行财政预算资金绩效管理要

基于相关政策规定,可以更好地理解文件要求,制订既符合现阶段单位运营需要,又满足社会发展要求的战略规划,提高目标可实现性。第二,在预算绩效管理引导下,事业单位重新审视自身各项业务活动的目标与标准,有助于岗位职工精准定位自身职能,有方向地努力进取,为单位创造更大价值,形成合力完成预期目标。第三,财政预算资金绩效管理能够定期追踪评价绩效目标落实状况,方便事业单位发现管理流程存在的问题,立即采取措施予以解决,持续提高单位服务质量,以获得群众更多正向评价,助力单位实现工作目标^[1]。

1.3 加强单位预算监督管理

事业单位贯彻财政预算资金绩效管理可以进一步完善自身监督机制,构建包含财务审计、内部审计、绩效考评等领域的监管体系,实现资金使用全过程监督,防止出现滥用或浪费行为。另外,财政预算资金绩效管理要求事业单位定期考核预算执行情况,做好管理层和职工反馈工作,为管理层整改决策提供便利,引导职工攻克自身薄弱环节,确保预算工作高效无误,充分发挥监督作用^[2]。此外,通过预算绩效管理事业单位建立配套奖惩机制,能够增强职工使命感,保质保量完成预算绩效管理任务,再度强化监督效果。

2 事业单位财政预算资金绩效管理存在的问题

2.1 预算绩效管理认识有待加深

意识决定行为,部分事业单位预算绩效管理落实效果不甚理想,其中一个重要原因就是认识程度仍需深化。第一,受到传统预算工作模式制约,事业单位负责人尚未转变管理观念,陈旧的管理方法已经不能完全满足单位运营需求,预算绩效管理建设初期便受到阻碍。此外,单位负责人对预算绩效管理相关内容缺少宣导,该项工作未能完全融入日常业务活动,整体氛围渲染不到位,弱化预算绩效管理落实效果^[3]。第二,单位负责人没有做好表率,职工未能感受到单位对预算绩效管理的重视,误以为该项工作实施对单位发展来说可有可无,对此并未投入较多心力,实际执行过程出错率偏高。并且单位内部鲜少见到相关宣传痕迹,职工缺少了解预算绩效管理核心概念的机会,难以保证财政预算资金

利用效率。

2.2 管理工作执行不够精细化

一项工作执行情况直接决定最终效果,有的事业单位财政预算资金绩效管理实施过程仍有待优化。第一,事业单位缺乏完备的预算绩效管理体系,当前使用的制度未考虑不同活动特点,削弱制度有效性,并且制度没有详细表述工作要求、指标、方法等,职工在一知半解的状态下开展工作,各环节难以顺利推进。第二,单位制度设置的权责界限相对模糊,各岗位职工很难正确理解制度内容,人岗不匹配现象加剧。在此背景下,一旦出现问题可能导致互相推脱责任,单位也不能第一时间锁定责任主体,给自身造成经济损失。第三,单位建立的监督机制有待完善,一方面缺少专项监管人员,只依靠执行者自主监督很难保证执行过程的规范性;另一方面虽然有监督人员,但是监督制度覆盖范围较狭窄,监督工作无法发挥实际作用。

2.3 预算编制流程仍需要规范

具有前瞻性的预算计划为财政资金使用指引方向,部分事业单位预算编制流程缺乏标准性,影响整体工作质量。第一,预算编制环节人员参与度较低,通常由管理层确定整体工作方向,职工按照指令负责实施,整个过程权力过于集中,只凭借单位负责人个人力量不能反映单位精确的资金需求,降低预算计划可实现性。第二,事业单位编制预算前准备工作不够充分,整理的范围较为狭窄,部分编制人员只通过自身工作经验设计内容,预算计划客观性得不到保障^[4]。第三,市面上有众多预算编制方法供事业单位运用,但是部分单位依然固定地采用以往的增量法制订预算计划,导致单位过分依赖历史数据,忽略了当下预算绩效管理运转要求,编制的预算计划难以适应新的绩效目标 and 需求,实际工作成果浮于表面。

2.4 践行过程信息沟通不到位

预算绩效管理的交流可分为内部、外部两部分,部分事业单位信息传输存在不及时、不全面现象,一定程度上耽误工作进度,不利于单位长足发展。第一,单位内部缺少切实可行的沟通渠道,各部门信息传递不畅,相关人员无法及时获取预算绩效管理工作数据,且很难保障数据时效性,弱化最终工作效

果。同时,各部门缺乏团结意识,彼此习惯站在各自角度处理工作,忽略了集体利益,绩效管理工作质量低下。第二,事业单位与外界利益相关者缺乏有效沟通,降低外部相关人员对预算绩效管理工作的认同感,无法产生协同效应,制约预算绩效管理深度发展。

2.5 绩效评价指标缺乏合理性

预算绩效管理考评体系需要全面的绩效评价指标做支撑,部分事业单位指标有待完善,阻碍预算绩效管理推进。第一,单位设置的绩效评价目标不够明晰,与自身发展实际脱节,围绕该目标制订的评价指标缺乏合理性,无法反映真实的资金使用状况。第二,事业单位对预算绩效管理的理解停留在表面阶段,设计指标相对单一,侧重于财务层面数据,难以体现财政预算考核结果的全面性^[5]。第三,事业单位未能平衡定性与定量指标,过分关注工作结果,忽视了其他不可量化因素,考评流程主观意识较强,削弱职工对该环节的认同感,久而久之,逐渐丧失工作热情。

2.6 绩效考核结果应用力度不足

预算绩效考核结果能反映具体的工作落实情况、职工贡献等信息,部分单位将考核结果视作预算绩效管理最终环节,对结果运用力度不足,限制预算绩效管理实际价值发挥。第一,单位预算绩效管理的考评结果没有与年底考核挂钩,降低各部门人员对该项工作的重视程度,职工发现工作落实情况对自身影响较小,长此以往容易产生懈怠心理,导致财政资金预算使用效率逐渐低下,绩效指标完成情况不佳。第二,单位未将考评结果融入次年预算编制流程,每一次制订预算计划都需要重新整合数据,浪费考评结果真实价值,并且增加预算绩效管理执行难度。

3 事业单位财政预算资金绩效管理优化路径

3.1 增强预算绩效管理认识

第一,事业单位先要从顶层设计出发,召开管理层会议,促使其正确认识预算绩效管理运转程序,从而起到引领带头作用。同时,借助公示栏、工作手册、工作群等渠道,大力宣传预算绩效管理执行必要性,引起全体人员重视,为后续实践做好铺垫。第

二,单位负责人需主动摒弃传统观念,建设与预算绩效管理有关的组织文化,真正将相关概念纳入单位各项工作,反映到职工一言一行当中。此外,单位负责人整理关键知识架构并转述职工,引导所有人员真正体会预算绩效管理价值所在,形成自上而下的管理体系,共同助推预算绩效管理落地。第三,职工作为工作直接执行者,单位需定期开展动员大会、专题培训等,增强其预算绩效管理意识,掌握该项工作运营标准、操作技巧、实施目的等信息,有把握地开展相关工作。

3.2 加大绩效管理执行力度

第一,事业单位要立足现实,基于当前预算绩效管理制度继续改进,统筹管理流程,根据内外环境变化有目的地设计制度内容,提高制度可行性,使其为各环节指引前进方向。第二,事业单位在制度中需明确岗位职责界限,坚持不相容岗位分离原则,合理安排人员,保证各阶段都有具体的负责人,以制度约束他们行为,助力预算绩效管理有序实施。另外,在详细的责任机制引导下,即便出现异常,单位也能立即找到负责人询问问题产生原因、影响程度等,采取有效措施加以控制,尽可能减少问题带来的损失。第三,事业单位应重视建设独立的监督部门,并制订配套的监督机制,阐述监督工作细节,体现该环节的权威性。监督人员上岗前做好培训,使其知晓监督目的、范围等,保持独立思维公平、公正地开展工作,要求其定期撰写监督工作报告,以便单位负责人掌握真实的预算绩效管理进度,做出准确判断。

3.3 优化绩效管理编制流程

第一,事业单位要强调全员参与,鼓励全体职工为编制合理的预算计划献计献策,增强预算编制流程的民主性。单位负责人需广泛调查各部门对资金需求的建议,跟随国家大方向确立工作重心,同时要求编制人员除了考量活动刚性支出,还要将项目投资等弹性支纳入编制范围,保证预算计划与单位发展目标紧密贴合。第二,事业单位需扩大数据收集范围,包括相关政策要求、同行运营趋势、历史工作数据等,预测项目未来投入与产出,从而制订精密的预算计划。第三,事业单位需根据不同业务活动特点,选择适宜的预算编制方法,如保证数据合理的项目单位选择增量预算法,而预算编制基础变化较

小的项目更加适合零基预算法,提高编制方法使用的灵活性。

3.4 促进实践过程信息沟通

第一,事业单位要建立可行的沟通渠道,如专门的邮件、工作群等,以加强各部门联系,并要求各环节职工实时传输工作数据,方便下一阶段人员优先掌握工作方向,给单位负责人调整决策提供便利。另外,单位定期召开跨部门讨论会议,探讨近段时间预算绩效管理成效、总结经验教训,在互动中促进彼此理解,增加工作默契值。同时借助会议向各部门树立正确的观念,团队合作完成预算绩效管理目标,实现信息共享。第二,事业单位要主动与外部利益相关者保持密切联络,邀请他们参与预算绩效管理研讨会,发表对该项工作的优化建议,为单位拓宽发展路径,形成合力推动预算绩效管理落实。

3.5 重塑绩效评价指标体系

第一,事业单位先要依照评价原则,确立可衡量的预算绩效评价目标,确保预算绩效管理与单位整体发展方向一致,围绕目标设置绩效评价指标,增加指标真实性。第二,事业单位立足预算绩效管理需求、项目特性等,从多维度角度考量绩效评价指标,包含财务、业务、社会效益等层面,提高评价指标的全面性,公平公正地考评财政预算资金应用效果以及绩效完成情况,增强职工对该环节的认同感。第三,事业单位应有机结合定量与定性指标,既要重视最终工作成果,也要增加影响力、职工贡献、项目质量等定性要素在评价中的占比,更好地反映绩效差异和特点,从而获得客观的评价结果。

3.6 加强绩效考核结果运用

第一,事业单位要将预算执行情况和绩效管理纳入单位年度考核,使该项工作贯穿单位各项活动始终,进而引起各部门职工重视。将预算绩效考核结果与职工利益挂钩,如人才培养、奖金分配、岗位调整、薪酬层级划分等,充分调动职工主观能动性,真正发挥考评结果作用。对表现突出的部门或职工,事业单位要采取正向激励措施,如公开嘉奖、荣

誉证书等,为其余人员树立成长标杆,而未达标者单位应及时进行面谈,参考未达标原因制订 PIP 计划,帮助其完成工作目标,通过充足的人文关怀增加职工对单位的归属感,在岗位上创造更大价值。第二,事业单位应加强考核结果与下一次预算绩效管理工作的关联性,预算编制环节把考核结果作为考虑因素,根据结果优化资金分配,优先倾斜具备发展潜力的项目,让职工明白绩效考核结果直接关系到来年的项目资金预算,从而全身心投入工作建设,自觉提升预算绩效管理水平。

4 结论

总而言之,财政资金预算绩效管理是一项需要长期坚持的项目,涉及单位运营管理的方方面面,事业单位要保持警惕,以积极的态度迎接新挑战。放眼未来,财政资金预算绩效管理的道路漫长险峻,单位要努力改进相关管理体系,才能适应变化多端的社会环境。可以从加强整体认识、加大执行力度、优化编制流程、促进信息沟通、重塑绩效指标体系、加强考核结果运用等方面入手,充分发挥财政资金预算绩效管理效用,向群众提供优质的服务。

参考文献:

- [1] 吴建宁.提高事业单位财政预算资金绩效管理水平的思考[J].财讯,2024(15):64-66.
- [2] 王君君.事业单位财政专项资金绩效管理的思考[N].河南经济报,2024-07-25(12).
- [3] 高凡.提高事业单位财政资金预算绩效管理水平的思考[J].今日财富,2024(21):50-52.
- [4] 贾丹丹.事业单位财政资金绩效管理策略创新研究[J].市场周刊,2024,37(20):47-50.
- [5] 胡洪杰.事业单位财政预算管理与绩效管理协同机制的构建[J].纳税,2024,18(16):67-69.

作者简介:汤越,女,浙江东阳人,东阳市机关事务保障服务中心,研究方向:预算资金绩效管理。

全面预算管理在国有企业中的应用探究

——以 CT 高速为例

王熠阳

(西安石油大学,陕西 西安 710065)

摘要:随着国企改革的持续深化,全面预算管理不仅融入企业经营的各个环节,还显著促进了管理效能的提升,成为企业管理不可或缺的一环。特别是对国有企业 CT 高速而言,全面预算管理的应用尤为关键。研究旨在深入剖析 CT 高速如何有效实施全面预算管理,以期为国有企业管理优化提供借鉴与启示。

关键词:全面预算;国有企业;管理

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0045-04

An investigation into the application of comprehensive budget management in state-owned enterprises

—Taking CT high-speed as an example

Wang Yiyang

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

Abstract: With the continuous deepening of enterprise reform, comprehensive budget management has not only been integrated into the operation of various enterprises, but also significantly promoted the improvement of management efficiency, becoming an indispensable part of enterprise management. Especially for CT High-speed, the application of comprehensive budget management is particularly critical. This study aims to deeply analyze how CT High-speed effectively implements comprehensive budget management, in order to provide reference and inspiration for the optimization of enterprise management.

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

0 引言

随着国民经济不断发展,我国的经济发展重点逐渐从“量”的积累转变为“质”的提升。国有企业作为我国国民经济的中流砥柱,需要通过深化体制改革,实现精细化管理,促进企业可持续发展,从而提高其在国际市场中的竞争力。全面预算管理作为一项重要举措,能够有效对企业成本实现合理管控。实施全面预算管理,企业能立足战略愿景,科学梳理内部资源,并对其进行合理调配与应用,以应对风险、提升经济效益及增强竞争力。

1 全面预算管理概述及 CT 高速概况

1.1 全面预算管理概述

全面预算管理是一种现代化且极具系统性的管理范式,其核心在于紧密围绕企业的战略目标进行

细致规划与预测,旨在精准描绘未来某一时段内企业的运营活动蓝图及其预期财务成果。此模式的核心优势在于其“全面覆盖”的特性,即要求企业全体成员积极参与,同时涵盖企业所有经济活动。

1.1.1 全面预算的编制

相较于传统的预算管理方法,全面预算管理以其宽广的覆盖范围和卓越的执行效率脱颖而出。它不仅承袭了传统预算管理的核心功能,更巧妙地将企业的经营愿景与战略目标融于一体,极大地提升了企业的内部管理效能。全面预算管理的核心聚焦预算编制,涵盖三大关键领域。业务预算紧密围绕企业的核心业务活动,特别是生产与市场营销等领域的规划项目;财务预算则与企业运营、资金流动及财务健康状况紧密相连,包含预期收益表、现金流量预测及预计资产负债表等关键内容;专项预算则聚

焦企业的重大战略举措,如产品线拓展、设备升级或固定资产投资扩大等,全面助推企业战略落地。这一综合性的预算管理方法,为企业的发展提供了强有力的支持^①。

1.1.2 全面预算的执行

预算的有效执行是全面预算管理机制成功实施的核心。为确保执行到位,企业需严格遵循既定规范,首要任务是细化并分配预算计划。企业应将年度预算项目科学纳入规划框架,并依据内容将任务分配至相关责任主体。细化后的预算规划需全面传达至各部门,确保各责任主体清晰了解自身职责与权限,实现预算信息的全面覆盖与无缝衔接,从而保障全面预算管理机制的有效运行。除此之外,区别于传统的静态预算管理,全面预算管理需要根据市场环境和业务变化进行动态调整,确保符合预算管理以及企业需求。

1.1.3 全面预算的考评

评估机制主旨在于全方位、多维度地衡量企业全面预算管理的执行情况与取得的成效。为此,企业需基于自身实际情况,预先设定一套严谨且全面的评价标准,并在预算周期内,对企业的运营成果展开系统而深入的评估。这一评估重任,通常由负责全面预算管理的核心人员担当,只有具备科学合理的评估机制,才能充分发挥其规范与激励的双重效能,确保全面预算管理体系稳健前行,有效落地。

1.2 CT 高速概况

CT 高速成立于 2000 年,其业务领域广泛涉足公路、桥梁及其他关键交通基础设施的投资、建设、收费管理、养护服务以及综合运营;同时,深入公路沿线的餐饮住宿、车辆维修、旅游开发、广告传媒等多元化服务。此外,企业还积极投身公路沿线其他相关产业的投资与开发,如现代服务业投资、股权的投资、专业管理与咨询服务。

1.2.1 业务结构与财务风险方面

企业主营业务涵盖路桥运营、智能科技两大核心领域,并积极拓展交通能源这一新兴业务板块。路桥运营业务作为企业的经济支柱,其收入占比高

达 79.03%,在 2023 年度,该板块实现了 25.26 亿元的卓越营收,智能科技业务与交通能源业务亦分别取得了 3.21 亿元与 2.33 亿元的佳绩,彰显了企业在多元化经营道路上的稳健步伐。财务方面,企业 2023 年的负债率为 51.23%,较上一年度下降了 1.97 个百分点,财务结构呈现出积极的改善趋势,偿债能力得到了有效提升。然而,流动比率和速动比率分别为 0.39 和 0.37,这两项指标偏低,映射出公司短期偿债能力的薄弱。对此,企业需高度重视现金流管理,以确保财务稳健运行。^①

1.2.2 财务指标方面

2023 年,我国 CT 高速全年营业总收入达到 31.96 亿元,与去年同期相比,实现了 9.57% 的稳健增长,彰显了企业在经营过程中的稳健与韧性。更为亮眼的是,企业实现了归母净利润 9.42 亿元,同比大幅增长 30.39%,扣非净利润亦达到 9.23 亿元,同比增长 28.55%,企业净利率达到了 30.08%,较上年同期上升 4.48 个百分点,盈利能力强劲。在现金流方面,CT 高速经营活动产生的现金流量净额高达 20.41 亿元,同比增长 19.70%,为企业的运营与扩张提供了坚实的资金支持。^②

2 国有企业开展全面预算管理的重要性

2.1 利于国有资产的稳定和增值

相较于其他类型的企业,国有企业在管理模式的结构上彰显出独特的差异性,其资产管理效能不仅直接影响着国有企业的日常运营与投资决策的质量,还在深层次上与我国国民经济的整体发展趋势紧密相连。在 CT 高速,其预算管理组织体系自上而下地细分为预算决策机构、预算管理机构 and 预算责任单位三个至关重要的层次。具体而言,CT 高速的股东大会担负着全面预算管理的最高决策机构的重任,负责审慎审批企业的全面预算方案;董事会则专注于制订企业的全面预算方案及其调整方案;而经理层则负责组织编制企业的全面预算方案及其调整方案。这一层次分明、职责明确的体系架构,为 CT 高速在管理自有资产上实现了稳健增值奠定了坚实的基础。

①数据来源:新浪财经(<https://finance.sina.com.cn/realstock/company/sh600035/nc.shtml>)

②数据来源:上海证券交易所(http://www.sse.com.cn/disclosure/listedinfo/announcement/c/new/2024-04-19/600035_20240419_LIL3.pdf)

2.2 利于提高国有企业的竞争力

健全的全面预算管理机制可以不断锤炼与提升国有企业的应变能力,为企业的长远发展铺设坚实的基石,推动国有企业以迅猛的态势向前发展^[2]。CT 高速依托全面预算管理,采用信息为基础的控制与风险为核心的防范方法,利用尖端信息技术全面采集、比对及解析业务数据,精准预判并识别潜在风险。同时企业紧密跟踪宏观经济政策、市场环境及生产经营状况的变化,对预算执行情况实施动态监控、严格监督与深入分析评价,并提出有针对性的解决措施与建议,为预算调整、内部经营管理优化及绩效考核提供重要参考。

2.3 有利于促进国有企业管理体制的完善

全面预算管理可以时刻监控各部门的工作动态,进一步推动国有企业内部管理流程与制度的优化,为完善国有企业管理体制注入了新的活力。以 CT 高速为例,在预算年度开启之初,企业明确规定,各级预算在未经批准前,可参照上年同期的预算支出基数进行安排。一旦预算获得正式批准并发布,便具备不容置疑的强制性效力,各预算责任主体必须严格遵守执行。

2.4 强化部门协调,提高企业综合能力

全面预算管理是一项错综复杂的系统工程,其预算编制阶段尤为关键。在此过程中,企业采用目标导向与上下联动的方法,不仅促进了各部门间的深度交流与紧密协作,还有效避免了信息不对称所带来的模糊与误解,显著减少了部门间的推诿现象^[3]。预算执行阶段,各部门通过细致比对与汇总预算数据,能够迅速洞察严重偏离预算或实际执行中的偏差情况,并立即召集相关部门,共同探寻差异背后的深层原因。这一流程不仅极大地提高了部门间的工作协同效率,减少了误解与冲突,还实现了各部门权责的精准平衡与相互制约,从而构建了一套灵活适应市场需求变化的内部运营管理体系,为企业的综合竞争力注入了强劲动力。

3 国有企业实施全面预算管理存在的问题

3.1 全面预算管理制度有待完善

当前部分国有企业在该体系建设上仍有待完善。部分国企虽已初步建立相关体系,但覆盖范围有限且问题频现,亟须进一步完善与优化。

在构建预算管理制度时,部分国有企业对指标管理存在“重结果、轻过程”的问题,结果类财务指标设置参考权重过高,而对过程性的财务指标设置权重偏低,这就导致最终的评价结果存在一定的滞后性,对预算管理的时效性不足。与此同时,预算编制的内容不够全面、执行的后续反馈不足以及全流程执行标准不规范等问题,都导致全面预算管理无法落到实处。

3.2 全面预算管理的认识不到位

全面预算管理在企业管理中具有重要意义,但在国有企业中存在着管理人员对其认识不足的问题。他们认为全面预算管理会增加成本,实施意义不大。这种片面的认识导致了企业总成本的上升,特别是人力资源成本和时间成本。另外,国有企业中的管理人员往往将全面预算管理的责任局限于财务部门,忽视了全员参与的重要性。此外,管理层对全面预算管理或多或少存在误解,基层员工的认知也出现偏差,缺乏积极投入,以至于预算和实际执行存在较大差距,企业难以达成战略目标。

3.3 预算绩效考核机制不够健全

在实施全面预算管理过程中,部分国有企业存在着预算绩效考核体系有待完善的问题。第一,这些国有企业在设计绩效考评体系中虽然覆盖了基础财务指标,但是对部分软性服务方面的非财务指标未能纳入其中,如业务创新、服务满意度以及决策效果等。这种单一体系的绩效考核有可能会最终工作趋向“唯指标性”,出现头痛医头,脚痛医脚的问题。第二,在完成绩效考核后,企业的考核并未以考核结果为导向开展后续工作,对存在问题的工作环节仅采用一定的惩罚措施,并未对问题的根源做深入剖析,而对部分工作成绩优异的员工嘉奖的力度也有待加大,这种做法使员工积极性受到打击,从而限制了全面预算管理的发展^[4]。

3.4 预算人员专业能力有待提升

当前,部分国有企业将预算管理工作交给兼职人员,而非专职人员来承担,以至于专业知识体系不够完善,预算管理要素缺乏深入了解的情况。因此,当遇到预算管理难题时,兼职人员往往难以妥善处理,结果导致管理层所获取的数据信息精确度不够,工作效率明显降低。

目前国有企业预算管理人员整体能力存在不

足,无法深入挖掘数据背后的价值,也无法为管理层提供有效的决策支持,从而影响了全面预算管理的效果,预算管理人员的能力培养和提升亟待加强。同时企业缺少对预算管理人员的培训,未对相关人员进行更多的学习机会和实践机会^[5]。

4 国有企业构建全面预算管理体系的有效策略

4.1 强化全面预算管理体系的构建

在内部管理实践中,需要充分重视计划管理的核心作用。国有企业只有加强内部管理,优化全面预算管理体系,才能提升预算决策的准确性和成本控制的有效性。为了更好地管理企业的经营计划和资源分配,应当设立专门的计划委员会,下设业务预算、资产计划以及财务预算等分支机构。业务预算组应当由各业务部门的负责人担任,负责制订、评估、指标分配、定额管理、监控实施、分析协调以及绩效评估等工作。

4.2 优化预算编制流程与方法

在制订预算时,必须遵循目标导向、上下结合的原则,实施分层编制、逐级汇报和层级审核、综合平衡的机制。以 CT 高速等国有企业为例,他们可以采用“三上三下”的预算编制模式。第一,通过下发预算准备通知,各部门开始准备预算。第二,各业务部门上报匡算结果,通过市场预测和内外部情况,合理预测市场趋势和需求总量。第三,管理层下达预算指导目标,明确政策,并提出下一年度预算的指导目标。然后,各业务部门根据要求编制预算初稿并上报。经过审查平衡和审核批准后,下达预算指标。第四,各部门对预算方案进行修改完善,并提交最终的预算方案。

4.3 深化预算执行流程管理

各部门在收到预算指标后,应该按照成本分解要求,遵循全面覆盖和深入细节的原则,结合本部门具体情况逐级细化预算指标,这样可以确保每个环节都以预算为执行基准,建立全面的责任网络体系。在计划执行过程中,企业需要进行必要的动态监控,及时处理出现的重大偏差,确保计划目标的顺利实现。预算委员会应该责成相关机构分析问题根源,并采取有效的纠正措施。预算委员会则应根据企业运营进展和计划目标完成情况,对当期计划执行情况进行详细分析。

4.4 加速完善预算考核评价体系与反馈机制

企业在设定这些指标时,不仅要包括通用的共性指标,还需要根据本行业和企业实际情况,制订具有针对性的个性指标。上级单位根据年度经营管理考核办法中的评分细则对各单位的预算执行情况进行评分,并形成相应的考核意见。对执行过程中收集到的反馈信息及存在的问题,上级单位将及时处理,努力缩小预算计划与实际情况之间的差距。企业可以将预算编制的质量和效率作为相关部门年度评优和下一年度经费申请的考量标准之一,以此显著提升预算编制的主动性。通过奖励优秀的预算编制工作,激发部门 and 员工的工作动力,使其更加努力地提高预算编制的质量和效率。

5 结论

全面预算管理在国有企业中的应用对提升管理效能、增强竞争力以及优化资源配置具有显著作用。通过 CT 高速的案例,我们可以看到全面预算管理不仅有助于提高企业竞争力,还能强化企业综合能力。然而,国有企业在实施全面预算管理过程中也面临制度有待完善、认识不到位、考核机制不健全以及人员专业能力不足等问题。为了克服这些挑战,国有企业需要加强全面预算管理体系的构建,优化预算编制流程与方法,深化预算执行流程管理,并加速完善预算考核评价体系与反馈机制。通过这些策略的实施,可以有效推动国有企业全面预算管理的深入发展,为企业的长期稳健发展提供坚实的管理基础。

参考文献:

- [1] 杨琨.企业全面预算管理体系研究[J].商业观察,2023,9(25):105-108.
- [2] 江彬.国有企业全面预算管理存在的问题及对策研究[J].中国集体经济,2020(2):27-28.
- [3] 王芳.国有企业全面预算管理的问题与对策[J].中国市场,2023(6):9-12.
- [4] 余智.加强全面预算管理推动国有企业长远发展[J].中国乡镇企业会计,2024(7):46-48.
- [5] 李聪聪.国有公交企业预算管理问题与对策:以 B 公司为例[J].质量与市场,2023(9):76-78.

作者简介:王熠阳,男,宁夏银川人,西安石油大学,研究方向:财务管理。

基层医疗卫生机构财务内控管理的现状与探索

夏悦悦

(合肥经济技术开发区临湖社区卫生服务中心,安徽 合肥 230091)

摘要:建立科学有效的财务内控管理机制,有助于保障基层医疗卫生机构防范经营风险、提升服务效率、降低业务成本,促进基层医疗事业持续稳定发展。但内控管理的建立健全是一个漫长且需要不断探索的过程。研究对基层医疗卫生机构运营中的一些现状和存在的问题进行分析,并据此给出一些优化探索,希望能为现阶段基层医疗卫生机构的财务内控管理提供一定程度的帮助。

关键词:基层医疗卫生机构;财务内控管理;优化探索

中图分类号:R197.322

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0049-04

The current status and exploration of financial internal control management in primary healthcare institutions

Xia Yueyue

(Linhu Community Health Service Center, Hefei Economic and Technological Development Zone, Hefei, Anhui, 230091)

Abstract: Establishing a scientifically sound and effective financial internal control management mechanism aids in safeguarding primary healthcare institutions against operational risks, enhancing service efficiency, and reducing operational costs, thereby promoting the sustainable and stable development of primary healthcare services. However, the establishment and improvement of internal control management is a lengthy process that requires continuous exploration. This study analyzes the current state and existing problems in the operation of primary healthcare institutions and offers some exploratory optimizations. It is hoped that these insights can provide a certain degree of assistance in the financial internal control management of primary healthcare institutions at this stage.

Key words: primary healthcare institutions; financial internal control management; optimization exploration

0 引言

基层医疗卫生机构是政府举办的独立核算的公益性事业单位,承担着向辐射区域居民提供基本医疗服务和基本公共卫生服务两大职能。然而,部分基层医疗卫生机构面临财务内控制度有待完善等问题,影响机构的运行效率和服务质量。随着医药卫生体制改革的全面深化,政府对基层医疗卫生机构的财务内控提出更高的要求,通过年度财务报告审计、收支结余专项审计、市级和区级的绩效考核等方

式实现对其监督和管理,有助于提高财务内控管理水平,进而推动基层医疗卫生事业的健康可持续发展。

1 基层医疗卫生机构财务内控管理的问题

1.1 财务内控制度流于形式,监督机制不够健全

我国部分基层医疗卫生机构在从私营医疗机构转制而来的过程中,面临部分突出的财务管理和内控问题。虽然政府在此过程中出台了新的财务管理

制度,为提升内控管理水平奠定了基础,但部分机构并未全面理解这些新制度的核心要求,也没有对此给予足够的重视。在这种情况下,机构往往忽略了对财务人员的专业培训,导致在关键管理领域,如库存现金管理方面出现严重的松懈。这种松懈增加了资金被挪用或短缺的风险,直接危及到机构的财务稳定和安全。

此外,医保及医院信息系统账目在缺乏有效财务内控制度的情况下,难以实现实时更新和准确核对。这种财务账目管理的不完善为资金流动带来了极大的潜在风险。其后果可能是账实不符和成本结转不准确,将严重影响机构的整体财务透明度和社会公信力。而账实不符还可能引发更多问题,如预算的误判和资源配置的失误,限制了机构的长远发展目标和策略的有效实施。

此外,部分基层医疗卫生机构的财务内控监督机制尚不完善,检查工作往往流于形式,未能真正发挥其应有的监督和保障作用,使得诸多潜在问题长期得不到解决,往往要等到年度审计时才被外部监督机构披露。这种滞后的问题识别机制意味着无法及时纠正问题,只能事后补救,迫使机构处在被动局面中。

1.2 岗位职责划分不清晰,人员配备不足

在当下的基层医疗卫生服务机构中,管理层普遍倾向于医技人员的培养,对行政和财务人员数量和质量上缺乏关注。此时,会计人员便会面临多重角色重叠的局面,不仅要负责记账,可能还承担库房收发、采购以及合同管理等多项职能。这种状况导致工作分工不明确,各个岗位缺乏必要的独立性,也没有足够的制衡机制以确保操作合规,从而削弱了机构内部的监督机制^[1]。财务操作的风险也会因财务和行政人员职责界限不明确增加,因为在多任务并行的压力下难以集中精力提升自身专业水平。繁重的任务不仅降低相关人员的工作效率和质量,

还会对整个机构的财务管理水平产生负面影响。

人员配备不足的问题随着财务管理任务复杂化和要求的提高愈发突出。人力资源的匮乏构成了财务部门快速适应外部环境变化的巨大障碍,甚至可能进一步限制财务部门调整内部工作流程的能力。而面对不断更新的合规要求,若财务部门表现出的响应能力不足,会使机构内控流程优化难上加难。在缺乏足够人力和专业支持的情况下,这种状况无疑会增大系统操作失误的可能性,加剧了合规风险。

1.3 资产管理有待规范

基层医疗卫生机构的存货和固定资产,尤其是医用耗材和专用医疗设备,占据了基层医疗卫生机构资产的绝对分量。然而,部分基层医疗机构缺乏完善的资产内控管理制度,又或是即便存在制度也未能进行有效落实,导致管理效率低下^[2]。

在存货管理方面,特别是医用耗材的处理存在突出问题。由于检验试剂耗材领用量大且频繁,库房仅在形式上记录入库,随后快速出库至检验科,这导致检验试剂完全由相关科室自主管理,财务部门对实际消耗和库存状态难以有效监管。财务部门通常根据库房的出库单据一次性全额计入成本,这种方法无法准确反映试剂的实际使用情况,难以与当期收入精准匹配。

基层医疗卫生机构在固定资产管理上也面临类似挑战。由于捐赠资产和政府拨入资产通常由各相关科室独立处理,缺乏系统的登记和验收入库程序,财务人员难以及时进行账务登记,造成账实不符。同时,固定资产的盘点工作主要由会计人员负责,工作量大、耗时长,且通常仅在年度末进行盘点,使得机构无法及时掌握资产的实时状态,难以满足监督和制约机制的要求。此外,资产处置也存在缺乏明确处置程序的问题,陈旧、毁损或闲置的资产由于缺乏明确的处置步骤而常常被堆积在机构内部,增加

了空间的压力,加重了管理负担。

2 基层医疗卫生机构财务内控管理发展的探索与展望

2.1 完善财务内控制度,加大内部监督力度

为摆脱内控执行力不足和制度形式化这种被动局面,基层医疗卫生机构需要从本质上完善财务内控制度,加大内部监督力度,从而化被动为主动。基层医疗卫生机构需要明确和细化财务内控管理要求,将涉及预算编制、财政拨款、自主采购以及“三重一大”的相关事项都纳入一个清晰的内控体系框架中,在提升财务活动透明度的同时,还可以为操作人员提供明确的指引。

基层医疗卫生机构应推动内部监督制度的规范化和常态化。通过设立定期的内部评估机制,鼓励机构自我检查并对相应批准流程进行审视,及时发现并纠正潜在问题。这类内部评估和自我评估制度不仅能够帮助管理层提前识别潜在风险,还可以确保内控措施能够被及时地调整和优化,将问题遏制在萌芽状态,减少对机构潜在的负面影响和损失。

在此基础上,基层医疗卫生机构也应落实责任追究制,明确每个岗位的职责和权限,将每个财务环节的问题责任都落实到具体岗位,形成贯穿事前、事中、事后的闭环管理体系,确保出现问题时,能迅速识别责任主体并采取补救措施,从而提升整个内控管理的响应速度和矫正能力。这样的实践不仅能够减少问题发生,还可以促进员工对自身职责的深刻理解和认同,进一步提高内控管理的有效性^[3]。

2.2 完善组织结构,明晰岗位职责划分

随着基层医疗机构业务规模的不断壮大,适时补充行政岗位数量也显得尤为关键。为了适应这种变化,机构需要严格按照内部控制指南来操作,深入了解各岗位之间的关联性。通过深入分析每个职位的功能及其如何相互配合,确保流程的高效运转。

在组织结构建设和岗位职责划分过程中,需要

充分考虑成本效益以及相互制约机制,通过识别并去除不必要的职能重叠,保证每个职位都能发挥其最大效能,从而提高财务管理控制的质量。在财务岗位的设置上,实现职能的合理分工至关重要,应做到审批与经办分管、钱与账分管、账与物分管以及钱与物分管,达到不相容职务分离的效果。此时,这种分工安排有助于降低潜在风险,保障各类财务操作过程的客观性和公平性。此外,详尽明确的责任分配还促进了内部牵制制度的有效执行,使得该体系不仅易于落实而且效果显著。

需要注意的是,财务内部控制的核心是加强监控功能,而不是让财务部门负责每一个业务流程。财务人员主要承担监督和审查的职责,依法行使其监督权力。当发现违规行为时,财务人员有权制止并作出相应纠正。如对不真实、不合法的原始凭证,财务人员应坚决拒绝办理,确保财务记录的真实性和合法性。同时,对记载不准确或不完整的原始凭证,应将此类不合格材料返还给提供方,并指明需要补充哪些具体内容,从而保证每一份提交上来的资料都能达到既定要求。机构也应在财务管理的各个环节配备充足的专业人员并提供相应的资源支持,以便财务团队能够顺利执行其监督职能。

此外,机构可以通过加强技术应用,如引入先进的财务管理系统,来提高工作效率和确保数据的准确性,从而逐步构建科学、灵活、具有高度适应性的管理体系,优化整体工作流程,促进组织结构的完善,保证各项业务在高效且安全的环境下进行。

2.3 规范资产管理策略

由于存货和固定资产在基层医疗卫生机构中总资产中的占比较大,因此,规范这两项资产的管理是提升财务内控水平的关键。对存货管理,机构应建立健全管理制度和岗位责任制,要求相关人员根据药品、疫苗、试剂等类别进行细分,并指派专门人员负责管理,以确保管理的专业性和准确性。在库存

管理中,则要明确各个环节的审批流程,如收发存、盘点和报损等业务必须由有相应权限的人员审核批准,以维持操作的规范性和透明性。同时,建立精准的物品管理台账,详细记录每项物品的状态和流向。在使用物品时,则应遵循先进先出原则,从而有效减少过期和失效的风险。基层医疗卫生机构还可以通过建立临期预警机制对物品的有效期进行管理,这有助于机构在资产临期时及时做出反应并处理,避免因使用过期疫苗或其他药物而产生的法律诉讼、赔偿或严重的后果。

加强系统数据管理是规范存货管理的另一个关键环节。机构需要理清医保及医院信息系统的应用逻辑,制订科学的存货编码标准,以便于准确地识别和管理库存,并在每个月末进行全面的库存数据核查,确保账面数据与实际库存的保持一致。若发现差异,则应及时采取纠正措施,以确保数据的准确性和可靠性。

在固定资产管理方面,完善登记制度是规范其管理的基础。机构可以按照资产的来源和性质进行分类,对不同类别的固定资产采取有针对性的管理措施。财务部门、资产使用部门和资产管理部门也应各司其职,建立管理责任制^[4],增强资产使用者的责任意识,确保设备使用记录的完整性也是规范固定资产管理的重要方法。在资产调拨和外借时,应经过严格审批,定期盘点资产,由资产管理部门组织实施,并由财务部门监督。此外,建立健全资产处置流程,及时处理盘盈、盘亏和闲置资产,以优化资源利用。具体职能分工为财务部门负责固定资产总账和一级明细分类账,进行金额核算,资产管理部门负责二级明细分类账,按类别、品名、规格、型号,进行数量金额核算,使用部门负责建卡(台账),进行

数量管理。做到财务部门有账,资产管理部门有账有卡,使用部门持有卡片,便于进行清查核对,互相监督制约。

3 结论

随着国家医疗改革进程的持续深化,基层医疗卫生机构面临全面的发展要求。然而,部分机构是由相对成熟的私营医疗机构转型而来,便为新的管理制度的执行带来了诸多的困难。而管理层缺乏对行政及财务人员的重视,存在岗位人员短缺、角色重叠和职责不明确的问题。另外,由于耗材等存货领用量大且频繁适用、固定资产范围广和来源多样的特点,卫生机构在资产管理方面面临着挑战。因此,基层医疗卫生机构应当完善财务内控制度、完善组织结构和岗位职责划分,强化资产管理以对现状进行改善,从而使整个产业向健康有序的方向发展,最终惠及广大人民群众,提升医疗服务的质量和可及性。

参考文献:

- [1] 刘海波.惠安县洛阳镇卫生院.基层医疗卫生机构内控管理中的常见问题与对策[J].财会学习,2024(21):155-157.
- [2] 董晓辉.基层医疗卫生机构财务内部控制存在的问题及建议[J].投资与创业,2019(11):110-111.
- [3] 汪雪梅.基层医疗卫生机构财务内控管理存在的问题及对策分析[J].行政事业资产与财务,2022(4):64-66.
- [4] 卢青青.基层医疗卫生机构财务管理运作中的问题对策研究[J].财讯,2024(14):105-107.

作者简介:夏悦悦,女,安徽合肥人,合肥经济技术开发区临湖社区卫生服务中心,研究方向:内部控制。

对事业单位岗位优化管理的思考

徐瑞静

(广东省监狱管理局警务保障中心,广东 广州 510405)

摘要:随着我国社会主义市场经济体制的不断完善和政府职能的深刻转变,事业单位逐步与行政机关分开,呈现出管理体制多元化、用人机制灵活化的新态势,迫切需要建立适应现代事业单位特点的人力资源管理体系。研究拟就优化事业单位岗位管理的意义、存在问题和改革策略进行探讨,以期为推进公共服务供给侧结构性改革、加快建设人才强国提供参考。

关键词:事业单位;岗位管理;优化策略;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(2025)03-0053-04

Thoughts on optimizing management of positions in public institutions

Xu Ruijing

(Guangdong Prison Administration Bureau Police Support Center, Guangzhou, Guangdong, 510405)

Abstract: With the continuous improvement of China's socialist market economy system and the profound transformation of government functions, public institutions are gradually separated from administrative agencies, presenting a new trend of diversified management system and flexible utilization of human resources. It is urgent to establish a human resource management system that adapts to the characteristics of modern public institutions. This study intends to explore the significance, existing problems, and reform strategies of optimizing job management in public institutions, in order to provide reference for promoting the supply side reform of public services and accelerating the construction of a talent strong country.

Key words: public institutions; job management; optimization strategy; human resource management

0 引言

岗位管理是事业单位人力资源管理的核心内容,对提升事业单位人才队伍建设水平、推动公共服务供给侧结构性改革具有重要意义。当前,事业单位岗位管理仍存在管理理念陈旧、单位行政化色彩浓厚、专业化程度不高、动态管理机制缺失等问题。优化事业单位岗位管理,加快转变管理思想,创新政府管理方式,运用先进人力资源管理理论,建立健全动态管理机制,不断提升岗位优化配置和科学管理水平,为建设高素质专业化事业单位人才队伍提供有力保障。

1 事业单位岗位管理意义

岗位管理是运用现代人力资源理论和方法,根

据单位职责任务和工作需要,科学设置岗位,合理配置人员,并规范岗位聘用、考核、晋升、退出等管理活动的过程^[1]。对于事业单位而言,加强岗位管理具有多方面的重要意义。

1.1 有利于转变用人观念

岗位管理强调以岗定编、按岗聘用,打破身份管理的传统做法,树立“以岗位为本、以绩效为先”的用人导向,有利于调动广大干部职工的积极性、主动性、创造性。在岗位管理中,事业单位必须摒弃“论资排辈”“平衡照顾”等错误观念,树立竞争意识、服务意识,坚持“能者上、庸者下”,优化人力资源配置,促进形成能上能下、能进能出的选人用人新机制。

1.2 有利于推进人事制度改革

岗位管理是深化事业单位人事制度改革的必由之路。通过合理划分管理、专业技术、工勤技能等不同类别岗位,实行岗位管理与绩效考核、薪酬分配、职称评聘等制度的有效衔接,可以破除论资排辈、身份管理等弊端,构建科学规范的岗位职级体系,为建立充满活力、富有效率的事业单位用人机制奠定基础^[2]。

1.3 有利于优化人力资源配置

岗位管理坚持以事定岗、以岗定员,根据不同岗位的职责任务、工作特点和所需资格条件,科学核定岗位总量,合理确定各类岗位比例,形成结构合理、优化配置的岗位设置方案,避免人力资源闲置浪费。同时,通过在岗位聘用中择优选拔、鼓励竞争,可以优化人岗匹配,提高人力资源使用效能,促进事业单位更好地完成职责使命^[3]。

2 事业单位岗位管理存在的问题

2.1 管理思想观念相对落后

观念决定行动。当前,部分事业单位对岗位管理的重要意义认识不够到位,习惯于沿用传统的身份管理模式,思想观念转变滞后。部分单位在岗位设置时重“身份”、轻“岗位”,岗位职责不明确,岗位说明书流于形式,难以发挥应有作用。在人员聘用中,仍然存在论资排辈、平衡照顾等现象,竞争意识不强,缺乏进取精神。在绩效考核和薪酬分配中,“大锅饭”现象较为普遍,与岗位贡献挂钩不紧密^[4]。部分事业单位负责人认为搞岗位管理是上级的事,与己无关,缺乏主动作为的意识。

2.2 事业单位行政化色彩浓厚

在长期的计划经济体制下,事业单位普遍存在行政化倾向,表现为管理方式粗放、服务意识不强、机构臃肿、编制冗余等问题,影响了岗位管理的规范有序开展。部分单位在核定岗位时简单照搬行政编制,设置了大量副职岗位和从属岗位,导致岗位总量偏多、结构不合理。在确定不同岗位职责时,存在职责交叉、定位不清等问题,影响了各岗位的协同配

合。在人员聘用中,部分单位仍沿用身份管理的做法,重学历、轻能力,忽视岗位要求,人岗不匹配。在绩效考核中,部分事业单位套用公务员考核办法,难以全面准确评价不同岗位的工作实绩,影响了考核的针对性。

2.3 岗位管理理论和技术应用不足

岗位管理是一项专业性很强的系统工程,需要运用先进的人力资源管理理论,采用科学的岗位分析、评价技术,这对事业单位人事管理部门提出了较高要求。但在实践中,部分事业单位缺乏岗位管理的专业人才,人力资源管理理论知识匮乏,难以开展高质量的岗位设置和优化工作。在岗位设置时,缺乏对本单位人力资源现状、事业发展需求的科学分析,难以形成动态优化的岗位总量和结构。在岗位聘用中,缺乏对不同岗位任职资格的细化规定,科学性不够,可操作性不强;在绩效考核中,量化指标设计不够精准,考核方式相对单一,难以对不同岗位的工作实绩做出全面客观评价。

2.4 缺乏健全的岗位动态管理机制

岗位管理是一个动态优化的过程,需要建立健全岗位动态调整机制,根据形势任务变化及时优化岗位设置。但当前,部分事业单位尚未建立完善的岗位动态管理制度,存在岗位设置僵化、无法适应环境变化等问题。部分单位在首次岗位设置后,便按部就班,缺乏动态调整的意识,难以适应新形势新任务的要求。在岗位聘用中,部分事业单位缺乏严格的考核淘汰机制,在岗人员能进不能出,新进人员难有发展空间。在岗位晋升中,多数单位缺乏竞争择优的选拔制度,论资排辈现象较为普遍,不利于人才脱颖而出。

3 优化事业单位岗位管理的策略

3.1 加快转变岗位管理思想

第一,思想是行动的先导。优化事业单位岗位管理,首要的是加快转变思想观念,树立正确的用人导向。要通过集中培训、专题研讨等方式,教育引导广大干部职工尤其是领导干部,充分认识岗位管理

的重要意义,切实增强实施岗位管理的思想自觉和行动自觉。树立“以事择人、人岗相适”的理念,打破论资排辈的旧框框,坚持按岗位要求选才用人,做到能上能下、能进能出,把合适的人选到合适的岗位上来。

第二,牢固树立“岗位管人、绩效管事”的工作导向。将岗位职责、工作绩效作为考核评价、薪酬分配、职务晋升的基本依据,调动广大职工的积极性、创造性。把岗位职责落实作为岗位管理的核心内容,通过健全岗位说明书、签订岗位聘用合同等方式,明确岗位职责任务,推动岗位职责落地见效。同时,要加大绩效考核力度,把工作实绩作为评判岗位人员的重要标准,将考核结果与岗位晋升、薪酬分配挂钩,形成重实干、重业绩的用人导向。

第三,加大宣传力度,广泛宣传岗位管理改革的重大意义和政策要求,及时总结推广先进典型和创新做法,为岗位管理营造良好舆论氛围。充分利用报纸杂志、广播电视、网络新媒体等载体,加大正面宣传力度,讲好岗位管理故事,展示岗位管理成效,提振广大干部职工投身岗位管理改革的信心和决心^[5]。

3.2 创新政府管理方式

第一,创新人员管理制度,打破身份界限,完善人员进入、流动和退出机制。改革现有的人员聘用办法,实行全员聘用,签订聘用合同,明确岗位职责、工作目标、薪酬待遇等,形成能上能下、能进能出的用人机制。积极探索人员退出机制,完善岗位淘汰和不适岗人员分流安置办法,畅通人员有序流动渠道。要完善绩效评价制度,建立科学的考核评价体系,加强聘期管理,对不称职、不作为的人员及时调整。

第二,创新收入分配激励机制,建立健全与岗位职责、实际贡献相联系的绩效工资制度,体现多劳多得、优绩优酬的分配导向。拓宽专业技术人员职业发展通道,畅通岗位晋升渠道,完善职称评聘制度,为优秀人才脱颖而出创造条件。要加大人才交流力度,鼓励高层次人才在事业单位之间合理流动,推动

人力资源的合理配置和共享。

第三,加快推进事业单位分类改革,根据不同行业领域、不同类型事业单位的功能定位和特点,实行分类管理、分类指导,建立与事业单位职能相适应的法人治理结构,逐步推进事业单位人事管理权下放,赋予事业单位更大的用人自主权,为完善岗位管理创造良好环境。通过政府职能转变和管理方式创新,厘清政府与事业单位的权责边界,理顺管理体制,为事业单位岗位管理注入强大动力。当前,事业单位正积极探索“一个机构多个分支”的运营模式,“一个机构”作为分支机构的领导机关,是唯一法人主体,各分支机构受其领导,在各分支机构编制、职数总量范围内,统筹调整优化编制和人力资源,理顺权责关系,完善体制机制。同时,各分支机构根据职责任务和工作需要设置岗位,岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件,进一步调整优化事业单位工作人员队伍结构,形成科学合理的管理体制,最大限度发挥人员队伍的积极作用,促进单位人事管理工作顺利开展。

3.3 基于人力资源理论实施岗位管理

第一,科学开展岗位分析和评价。运用访谈法、问卷调查法等方法,准确把握各岗位的工作性质、职责任务和所需的知识技能,确定岗位的重要程度和岗位价值,为岗位设置、定编定员、绩效考核等提供依据。要优化岗位设置,根据单位职能定位和事业发展需要,遵循效率优先、精简高效的原则,科学核定岗位总量,合理确定各类岗位比例,使岗位职数、结构比例与单位人员数量匹配、与事业发展适应。实行动态管理,适时调整岗位设置,为人才成长提供空间。

第二,建立以岗定薪、按绩取酬的收入分配机制。在岗位设置的基础上,根据不同岗位的职责权重、工作难易程度等因素,合理确定岗位绩效工资标准。将岗位绩效工资水平与岗位职级、年度考核结果、工作业绩等挂钩,形成收入能高能低、多劳多得的正向激励机制。要完善岗位聘用管理,根据岗位要求,在公开、平等、竞争、择优的基础上公开招聘,

择优聘用。制订岗位任职条件和聘用程序,明确学历、资历、能力等聘任标准,规范竞聘流程,加强全过程监督,确保人岗相适。实行聘用合同管理,明确聘期、岗位职责和考核要求,依法依规解除与不称职人员的聘用合同,形成进退有序、合理流动的选人用人机制。

第三,创新绩效考核机制。针对不同岗位的工作特点,分类设计考核指标,注重工作实绩、履职状态等内容,强化平时考核,改进考核方式方法,提高考核的针对性和科学性。加强考核结果运用,将考核结果与岗位晋升、绩效工资、续聘等挂钩,调动职工的工作积极性。建立人力资源信息管理系统,及时收集、整理和分析岗位人员数量、结构、素质等信息,实现人力资源信息的动态管理和共享利用,为岗位优化管理提供数据支撑。

3.4 完善岗位动态管理机制

第一,建立科学规范、运转高效的动态管理机制,是保障事业单位岗位管理持续优化的重要举措。要建立岗位定期评估调整制度,根据人员变动、机构调整、职能优化等情况,每年或每两年对岗位设置情况进行评估,对岗位总量、结构比例等及时优化调整,增设新兴业务岗位,及时撤并冗余岗位,为人才发展提供空间。同时,结合实际合理设置见习岗位、储备岗位,为引进高层次人才、培养后备干部提供制度保障。

第二,建立岗位竞聘上岗制度,推行公开竞聘、平等竞争,鼓励事业单位在岗人员竞聘。对新设岗位实行公开招聘,择优聘用。要完善岗位聘期管理制度,根据不同岗位的工作性质,实行相对灵活的聘期制,一般专业技术岗位聘期3~5年,管理岗位聘期2~3年。对新进人员实行试用期制度。根据工作需要和聘用人员考核情况,聘期届满后经考核合格方可续聘,对不胜任岗位工作的人员不予续聘或

调整岗位。

第三,建立科学的岗位等级晋升制度。在岗位序列内部,根据岗位职责要求和工作绩效,按照客观公正、竞争择优的原则,适时开展岗位等级晋升,拓展职业发展通道。制订岗位晋升的基本条件和程序,明确晋升指标、晋升周期,规范晋升程序。注重培养复合型人才,创新岗位交流机制,鼓励管理岗位与专业技术岗位的合理流动。

4 结论

岗位管理是适应现代公共管理发展的必然要求,是加快推进国家治理体系和治理能力现代化的重要举措。事业单位作为提供公共服务的重要力量,必须主动适应新时代改革发展需要,树立全新的管理理念,创新体制机制,借鉴吸收现代人力资源管理的先进经验做法,不断优化岗位设置,完善配套措施,推动形成科学规范、运行高效的岗位管理制度,为事业单位持续健康发展提供坚实的人才和制度保障。

参考文献:

- [1]吴洁.探析事业单位岗位管理的主要困境与优化改进思路[J].经济与社会发展研究,2024(4):138-140.
- [2]尹雅彬.事业单位岗位设置及聘用管理问题探究[J].经济管理,2024(1):13-16.
- [3]傅汝佳.事业单位预算管理的现状分析及优化策略[J].财会学习,2024(5):52-54.
- [4]谢德达.事业单位人力资源管理中的人才培训管理优化[J].经济管理,2024(1):151-154.
- [5]孙天花.事业单位岗位设置管理工作的激励作用[J].经济管理,2024(2):150-153.

作者简介:徐瑞静,女,广东河源人,广东省监狱管理局警务保障中心,研究方向:人才队伍建设。

地勘事业单位内控体系的构建研究

付传君

(浙江省第十一地质大队,浙江 温州 325006)

摘要:在地勘事业单位的经营和发展过程中构建完善的单位内部控制体系,对提升地勘事业单位的服务效能也具有十分重要的作用。当前,我国地勘事业单位的内控体系建设正处于关键的节点,呈现出明显的行业特性,随着事业单位改革的不断深化,地勘事业单位内控体系建设中存在的问题和短板也正逐渐显现出来。研究深入探讨了地勘事业单位内控体系的构建过程中存在的一些问题,并且提出了相应的解决策略。

关键词:地勘;事业单位;内控体系

中图分类号:D630

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0057-03

Research on the construction of internal control system in geological exploration institutions

Fu Chuanjun

(The 11th Geological Brigade of Zhejiang Province, Wenzhou, Zhejiang, 325006)

Abstract: Building a sound internal control system in the operation and development process of geological exploration institutions also plays a crucial role in enhancing their service efficiency. At present, the construction of internal control system in China's geological exploration institutions is at a critical juncture, showing obvious industry characteristics. With the continuous deepening of institutional reform, some problems in the construction of internal control system in geological exploration institutions will gradually emerge. This study delves into some of the problems that exist in the construction process of internal control systems in geological exploration institutions, and proposes corresponding solutions.

Key words: geological exploration; government-affiliated institutions; internal control system

0 引言

在我国社会经济飞速发展,基础设施建设如火如荼的今天,构建完善的内控体系在地勘事业单位运营和发展中凸显的作用愈发明显。地勘事业单位原有管理体系存在的诸多弊端也正在逐渐暴露出来,如何提高效率、降低成本、防控风险,都成为亟待解决的核心议题。所以,加强地勘事业单位的内控体系建设,提高地勘事业单位内部管理效率和社会服务效能已经成为一项迫在眉睫的工作。通过对地勘事业单位各个工作环节的深入调研,发现现有管理体制的漏洞并且加以调整和改正,形成一套完整的、体系化的内控管理工作流程是地勘事业单位内控体系构建的核心目标。

1 地勘事业单位内控体系构建过程中存在的问题

1.1 地勘事业单位的内部控制环境存在问题

地勘单位的内部管理环境对内部控制体系的构建有着十分重要的影响。在地勘事业单位的实际运营过程中,尚未建立起真正的法人治理结构,地勘事业单位内部管理控制无法形成一个完整的体系,使得整个单位的控制管理呈现出“小、散、弱”的状态^[1],单位内部结构环境在一定程度上影响了内部控制体系的构建。同时,单位管理层的工作风格与管理理念也是制约单位内部控制的重要因素,部分管理层人员缺乏内部控制的意识和理念,对内部控制工作的支持和推动力度不够,在一定程度上影响

内部控制工作的顺利开展。此外,单位负责人重视不够也会造成单位文化向着松散、散漫的方向发展,无法形成全员参与、重视内部控制的整体文化氛围,从而导致单位内部存在“重业务、轻管理”的倾向,内部控制制度在实际工作中难以得到有效执行。

1.2 地勘事业单位内部控制活动中存在的问题

在传统的管理理念下,地勘事业单位的实际内部控制活动也存在着一定的问题,对构建科学的内部控制体系产生一定的影响。第一,授权审批不规范,审批岗位办理业务的审批事项、权限范围以及工作流程都存在着一定的不透明现象,在项目审批过程中存在着不按流程工作的现象。第二,在勘探项目的立项和决策过程可能缺乏充分的论证和评估,项目风险增加,在项目执行过程中由于预算执行控制不足也容易造成项目成本超支。第三,在资产管理方面,地质勘探设备等资产的购置、验收和登记环节可能存在漏洞,导致资产流失或账实不符。第四,在合同管理中存在签订前的审查不够严格的现象,出现条款不清晰、不合法或不利于单位的情况,以至于国有资产经营效率的低下,甚至可能会造成国有资产的流失^[2]。

1.3 地勘事业单位的风险评估与管理工作缺失

目前,我国部分地勘事业单位以及其所属企业对风险管理的重视程度不高以及粗放式管理是造成其内部管理松散和内控能力不足的重要原因。部分地勘事业单位在运营实践中没有按照规范成立风险评估委员会与相应的风险评估工作小组,使得很多时候风险评估工作处于拍脑袋状态,想当然地界定风险造成了投资运营风险的扩大。同时,部分地勘事业单位的风险评估工作没有和业务管理工作形成有效的衔接,也使得风险评估工作在一定程度上失去了工作效能。此外,部分地勘事业单位没有形成“全面系统持续收集信息”的基础工作机制,进而对单位的风险评估工作造成了一定程度的影响,无法结合实际情况进行准确的风险评估^[3]。在实际工作中,部分单位囿于水平有限只能对预判风险的一项或者几项业务进行风险评估,无法全面进行风险

评估并做好积极应对。

1.4 地勘事业单位的内部监督有待加强

内部监督是构建并且实施地勘事业单位内部控制体系的必要手段,通过加强内部监督不但能够建立健全内控体系,还能够监督和评价内控体系的实际效果,并且对其进行必要的调整和改进,这对地勘事业单位内控体系的构建和进一步完善将发挥重要的作用。但是在地勘事业单位的实际运营过程中存在着严重的内部监督薄弱的现象。如部分地勘事业单位尽管设有独立的审计部门,并且能够制订具有针对性的审计计划和审计工作实施方案,但是在实际工作中,审计部门被赋予的权限是十分有限的,没有规定明确的监督程序、监督方法和具体的监督要求,严重影响了审计部门的工作效能和作用发挥^[4]。同时,部分地勘事业单位的审计部门虽然在名义上是独立部门,但是在实际工作中非常容易受到外界的干扰。这不但影响了审计部门工作职能的发挥,还削弱了地勘事业单位内部监督效能。

2 地勘事业单位内控体系构建的有效策略

2.1 优化地勘事业单位的内部控制环境

优化地勘事业单位内部控制的管理环境是加强单位内部控制,构建完善内部控制体系的有效策略。地勘事业单位应着力于构建完善的内部管理架构,为加强内部控制提供坚实的组织基础。第一,要根据国家有关法律法规和事业单位法人治理结构和议事规则,明确单位内部的决策、执行以及监督等各方的权利和义务,形成完整的单位管理架构。第二,要健全地勘事业单位的审批制度,明确各个岗位办理业务的范围和权限以及相应的工作流程,使得内部控制能够有法可依、有据可依;构建重大事项集体决策制度,并且加强管理的透明化程度,从而实现单位内部的全员参与管理;重要的是地勘事业单位内部的工作人员都能够在授权范围内行使自己的工作职责。第三,地勘事业单位要培养自身能够适应市场经济环境的单位文化,并且加强单位文化的内部宣传和教育,使内控体系成为单位文化建设的重要内容。

2.2 规范地勘事业单位内部控制的工作流程

内部控制工作是地勘事业单位内部控制体系的

重要工作内容,同时也是构建地勘事业单位内控体系的有效手段。在工作实践中要充分发挥单位内部审计部门的效能与作用,促进审计部门积极配合财政、税务等政府部门完成对单位的监督检查工作^[5]。通过规范优化地勘事业单位的内部管理工作流程来加强单位的内部控制。第一,全面梳理内控制度和流程,依据相关法律法规和地勘事业单位的实际情况,对现有的内部控制制度和流程进行全面梳理,修订和完善存在漏洞及不合理之处的制度和规定,明确各项业务的操作流程和关键控制点。第二,完善预算管理流程,制订科学合理的预算编制方案,确保预算的准确性和合理性;严格执行预算审批程序,加强对预算执行情况的监控和分析,及时发现并纠正预算执行中的偏差;建立预算绩效考核机制,将预算执行情况与部门和个人的绩效挂钩,提高预算执行的严肃性。

2.3 加强地勘事业单位的风险评估与管理

地勘事业单位的风险评估与管理工作是内部控制体系的重要内容,构建完整的内部控制体系必须加强地质勘查事业单位的风险评估与管理。第一,要构建全面风险框架,确立涵盖所有业务领域的风险管理体系,包括但不限于财务管理、项目执行、人力资源、信息技术以及合规性等各方面^[6]。第二,通过运用SWOT分析、情景模拟等手段进行精细化的风险识别,同时采用定性和定量结合的方法,给每个已识别的风险打分,确定其紧迫性与影响程度,以便优先处理高危事项。第三,制订详细的风险应急响应计划,为常见危机设计专项处置预案,包括紧急疏散演练、备用通信线路配置、安全设施维护等,提高快速反应能力^[7]。

2.4 加强地勘事业单位的内部监督

强化内部监督是构建内部控制体系的关键环节,能够确保地勘事业单位运作高效、合法合规,减少错误和浪费,提升整体管理水平。第一,建立多层次的监督组织架构,设计从上到下的内部监督体系,

明确各个环节监督工作的具体职能和权限。第二,充分发挥审计部门的作用,加强地勘事业单位的内部审计工作,对单位财务记录、项目进展、资源分配等进行全面审视。开展突击抽查,不定期检查,确保持续遵守既定准则。第三,加强内部监督的技术手段建设,充分利用信息技术进行自动化异常检测,提升内部监督的精确性和时效性。

3 结论

地勘事业单位是我国地质勘探事业的中坚力量,加强其内控工作具有重要的现实意义。地勘事业单位应该持续优化地勘事业单位的内部控制环境,规范地勘事业单位内部控制的工作流程,加强地勘事业单位的风险评估与管理,加强地勘事业单位的内部监督,构建科学完善的地勘事业单位内部控制体系。

参考文献:

- [1] 孙丽媛.行政事业单位财务内控体系的构建与实践[J]. 纳税, 2024, 18(18): 94-96.
- [2] 潘理洁.基于内控五要素的行政事业单位固定资产管理内控体系构建研究[J]. 中国农业会计, 2024, 34(4): 60-62.
- [3] 胡林.事业单位财务内控体系构建及举措[J]. 现代企业, 2024(1): 187-189.
- [4] 于惠毅.财务风险管理视角下事业单位内控体系的构建与评价[J]. 财会学习, 2023(20): 167-169.
- [5] 李正益.试析基于财务风险防控的事业单位内控体系构建[J]. 财会学习, 2023(19): 158-160.
- [6] 丛雁鹏.基于风险控制的机关事业单位内控体系构建[J]. 大众投资指南, 2023(10): 50-52.
- [7] 吉会娇.现行会计制度下行政事业单位内控体系构建[J]. 环渤海经济瞭望, 2023(4): 117-119.

作者简介:付传君,男,土家族,湖北利川人,浙江省第十一地质大队,研究方向:预算管理、内部控制、资产管理。

商业银行金融产品与服务跨市场创新研究

卜燕萍

(天津银行,天津 300000)

摘要:随着全球金融市场的不断发展和深化,商业银行作为金融体系的重要组成部分,面临日益激烈的竞争环境和复杂多变的市场需求。为了提升核心竞争力,商业银行纷纷探索金融产品与服务的跨市场创新,研究旨在深入探讨商业银行金融产品与服务跨市场创新的基本内涵、特点、内在联系及实践建议,以期为商业银行的转型发展提供有益的参考。

关键词:商业银行;金融产品;服务创新

中图分类号:F830.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0060-04

Research on the cross-market innovation of financial products and services of commercial banks

Bu Yanping

(Bank of Tianjin, Tianjin, 300000)

Abstract: With the continuous development and deepening of the global financial market, commercial banks, as an important part of the financial system, are facing an increasingly fierce competitive environment and a complex and changeable market demand. In order to enhance the core competitiveness, commercial banks have explored the cross-market innovation of financial products and services. This study aims to deeply explore the basic connotation, characteristics, internal connection and practical suggestions of the cross-market innovation of financial products and services of commercial banks, in order to provide useful reference for the transformation and development of commercial banks.

Key words: commercial bank; financial products; service innovation

0 引言

近年来,随着金融科技的飞速发展和金融市场的日益开放,商业银行的传统业务模式面临前所未有的挑战。为了在激烈的市场竞争中立于不败之地,商业银行必须寻求创新,以满足客户日益增长的多元化、个性化需求。跨市场创新作为商业银行创新战略的重要组成部分,不仅有助于提升商业银行的综合服务能力,还能促进金融市场的健康稳定发展。因此,对商业银行金融产品与服务跨市场创新的研究具有重要的理论和现实意义。

1 商业银行金融产品与服务跨市场创新的基本内涵

1.1 金融市场资源整合的广度与深度

金融市场资源整合是跨市场创新的基础。商业

银行凭借其广泛的客户基础、丰富的资金池以及专业的金融人才,能够高效地将货币市场的流动性、资本市场的投资机遇、外汇市场的汇率变动等资源整合起来。这种整合不仅体现在资金与资产的优化配置上,还涉及客户信息、市场数据、行业趋势等软性资源的深度挖掘与共享。通过构建跨市场的资源整合平台,商业银行能够创造出更具吸引力的金融产品,如跨市场的资产配置方案、风险对冲工具等,满足投资者多元化的投资需求与风险管理要求^[1]。

1.2 金融产品创新的差异化与个性化

针对不同市场的客户需求与风险承受能力,商业银行在跨市场创新中设计出了一系列具有差异化特点的金融产品。如跨市场理财产品通过投资多个市场,实现风险与收益的平衡,满足了投资者对资产多元化配置的需求;跨境投融资产品则利用国内外

市场的联动效应,为企业提供便捷的融资渠道与海外投资途径,促进了资本的国际流动^[2]。此外,随着金融科技的发展,商业银行根据客户的个性化需求,运用大数据分析、人工智能等技术,提供定制化的金融解决方案,进一步提升客户体验与满意度。

1.3 服务模式升级的智能化与人性化

服务模式升级是跨市场创新的重要方面。商业银行通过引入金融科技手段,如区块链、云计算、人工智能等,不仅大幅提高了服务效率与质量,还实现了金融服务的智能化与个性化。智能投顾系统能够根据投资者的风险偏好与投资目标,自动调整投资组合,提供全天候的资产管理服务;而在线服务平台与移动支付技术的普及,则让客户能够随时随地享受便捷的金融服务,增强了金融服务的可获得性与普惠性^[3]。

1.4 风险管理优化的策略与实践

跨市场创新在提高金融服务效率的同时,也对风险管理提出了更高要求。商业银行通过跨市场投资组合管理,将资金分散投资于不同市场、不同资产类别中,有效降低了单一市场风险对整体投资组合的冲击,实现了风险分散与收益稳定。同时,利用先进的风险管理模型与预警系统,实时监控市场动态与风险变化,及时调整投资策略,确保资产的安全与增值。

2 商业银行金融产品与服务跨市场创新的特点

2.1 跨市场融合性

跨市场创新的核心在于其强大的融合性,这一特性直接打破了传统金融市场的界限,实现了资源在不同市场间的自由流动与优化配置。在过去,金融市场往往按照资产类型、地域或交易方式被严格划分,如货币市场、资本市场、外汇市场、衍生品市场等,这些市场间相对独立,信息交流不畅,资源配置效率低下。然而,随着全球化进程的加速和金融科技的发展,商业银行开始尝试将不同市场的元素进行融合,设计出跨市场的金融产品与服务。如通过结构性存款、挂钩不同市场指数的理财产品、跨币种投资组合等方式,将货币市场、资本市场与外汇市场的元素巧妙结合,既满足了投资者对多元化资产配置的需求,又促进了各市场间的信息与资金流动,增

强了市场的整体活力与效率。跨市场融合还体现在金融基础设施互联互通上。近年来,随着支付清算系统、证券交易系统、信用评级体系的跨国界合作,不同市场间的交易壁垒进一步降低,为商业银行开展跨市场业务提供了便利的条件。这不仅促进了金融市场的国际化进程,也为全球投资者提供了多元化的投资选择和风险管理工具,推动了全球金融市场的进一步融合^[4]。

2.2 风险分散性

商业银行通过跨市场投资组合管理,实现了风险的有效分散。在单一市场中,由于经济周期、政策变动、市场情绪等多种因素的影响,投资往往面临较高的系统性风险。而跨市场创新则允许商业银行根据客户的风险偏好和收益目标,构建跨市场的投资组合,将资金分散投资于不同地域、不同行业、不同资产类别的金融产品中,从而实现风险的自然对冲和分散。如将一部分资金投资于发达国家的高信用等级债券以获取稳定收益,另一部分则配置于新兴市场或高风险高收益的股票,以此来平衡整体投资组合的风险与收益。此外,跨市场创新还促进了金融衍生品市场的发展,为商业银行提供了更多风险管理的工具。通过利用期权、期货等衍生品进行套期保值,商业银行可以在不改变原有投资组合的前提下,有效对冲特定风险,提高投资组合的稳健性。这种风险分散的策略,不仅提升了商业银行自身的风险管理能力,还为投资者提供了安全的投资环境。

2.3 客户导向性

跨市场创新以满足客户需求为核心,体现了商业银行从产品导向向客户导向的深刻转变。随着居民财富的增长和金融意识的提升,客户对金融产品的需求日益多样化、个性化。跨市场创新正是基于这一背景,通过整合不同市场的资源,设计符合客户需求的定制化金融产品。如针对高净值客户,商业银行可以设计跨市场、跨资产类别的综合财富管理方案,既包含传统的储蓄、贷款服务,也涵盖投资、保险、税务规划等全方位财富管理服务,以满足客户多元化的资产配置和风险管理需求。通过分析客户的交易行为、风险偏好、财务状况等信息,商业银行可以为客户提供定制化的投资建议、风险评估报告,甚

至是智能投顾服务,从而提升客户的满意度和忠诚度^[5]。

2.4 创新驱动性

跨市场创新是商业银行应对市场竞争、实现可持续发展的关键驱动力。在金融市场日益同质化的今天,传统的金融产品和服务已难以满足客户的多元化需求。因此,商业银行必须不断探索新的业务模式和产品设计,推动金融产品和服务的持续创新。跨市场创新正是这一探索的集中体现,要求商业银行不仅要具备深厚的金融专业知识,还要紧跟市场动态,把握技术进步带来的机遇。如随着区块链技术的兴起,商业银行开始探索利用分布式账本技术优化跨境支付、贸易融资等业务流程,提高交易效率,降低交易成本。同时,借助人工智能和机器学习技术,商业银行能够准确地预测市场走势,优化投资组合,为客户提供精准的投资建议。这些创新实践不仅提升了商业银行的市场竞争力,也为整个金融行业的转型升级提供了宝贵经验。

3 商业银行金融产品与服务跨市场创新的内在联系

3.1 市场需求与产品创新

市场需求是跨市场创新的出发点和落脚点,是驱动商业银行进行金融产品与服务创新的根本动力。随着全球经济一体化进程的加速以及消费者需求的日益多元化,不同市场的客户需求呈现出明显的差异化特征。商业银行需要深入洞察这些需求变化,包括但不限于企业客户对跨境融资、投资及风险管理解决方案的需求,以及个人客户对便捷、个性化金融服务的需求。通过对市场需求的精准把握,商业银行能够设计出既符合市场趋势又贴近客户实际的金融产品,如跨境理财、供应链金融、数字货币钱包等,从而实现产品创新,增强市场竞争力。这种以市场需求为导向的创新策略,有助于商业银行在激烈的市场竞争中脱颖而出,赢得客户的信任。

3.2 资源整合与服务升级

资源整合是跨市场创新的基础,对于商业银行而言,意味着要打破传统业务界限,充分利用全球金融市场的资源,包括资金、信息、技术、人才等,形成优势互补,提升整体服务效能。通过构建全球化的

金融服务网络,商业银行能够为客户提供高效、便捷的跨境金融服务,如跨境支付、外汇交易、国际信贷等。同时,资源整合也为服务升级提供了有力支撑。服务升级不仅是技术层面的提升,还是服务理念与模式的根本变革,旨在通过提供个性化、智能化、定制化的服务,进一步满足客户的深层次需求,提升客户满意度和忠诚度。服务升级与产品创新相辅相成,共同推动商业银行跨市场创新向深层次发展。

3.3 风险管理与收益优化

在跨市场创新过程中,风险管理和收益优化是商业银行不容忽视的重要目标。跨市场投资组合管理作为风险管理的一种有效手段,通过在不同市场、不同资产类别之间进行合理配置,可以有效分散风险,减少单一市场或资产波动对整体投资组合的影响,从而实现风险的可控与降低。同时,通过精细化的风险管理,商业银行能够更好地识别并把握市场机遇,优化投资组合结构,提升整体收益水平。在收益优化方面,商业银行还需关注资本效率的提高,通过提高资金运用效率、降低运营成本等方式,实现利润最大化。风险管理与收益优化的平衡,是商业银行跨市场创新成功的关键所在。

3.4 技术创新与模式创新

技术创新和模式创新是商业银行跨市场创新的双轮驱动。在金融科技的浪潮下,商业银行积极引入大数据、云计算、人工智能、区块链等前沿技术,推动金融产品和服务的智能化、个性化发展。如利用大数据分析客户需求,提供定制化金融解决方案;通过人工智能优化客户服务体验,实现7×24小时全天候服务;借助区块链技术提升交易透明度,降低交易成本。与此同时,模式创新也是商业银行跨市场创新的重要方面。通过探索新的业务模式和产品设计,如平台化、开放银行、生态金融等,商业银行能够打破传统业务边界,构建开放、共享、共赢的金融服务生态,为跨市场创新提供持续动力。技术创新与模式创新的深度融合,将极大地拓展商业银行跨市场创新的广度和深度,推动其向更高层次发展。

4 商业银行金融产品与服务跨市场创新的建议

4.1 加强市场研究,准确把握客户需求

面对日益多元化的客户群体和快速变化的市场

需求,商业银行必须深化对市场的理解与分析。这不仅包括宏观经济趋势的把握,如经济增长率、通胀水平、政策导向等,还需细化到具体行业、区域乃至微观个体的行为分析。通过大数据分析、市场调研、客户访谈等手段,银行可以精准捕捉不同客户群体的需求特征和风险偏好,如年轻人群对数字化金融服务的偏好、中老年群体对稳健理财产品的需求等。基于此,银行能够有针对性地设计金融产品,调整服务策略,确保产品与服务能够紧贴市场需求,提升客户满意度和忠诚度。

4.2 深化资源整合,提升综合服务能力

在全球化与金融科技快速发展的背景下,商业银行需打破传统界限,积极寻求与各类金融机构、科技公司、电商平台等的合作,实现资源互补,构建开放共赢的金融服务生态。通过资源共享、技术融合、渠道拓宽等方式,银行可以为客户提供一站式、全场景覆盖的金融服务体验,如移动支付、在线信贷、智能投顾等。此外,深化资源整合还有助于银行挖掘新的增长点,如通过跨界合作推出联名信用卡、联合开发供应链金融产品等,进一步拓宽服务边界,提升综合服务能力。

4.3 完善风险管理体系,保障业务稳健发展

风险管理是商业银行稳健运营的生命线。面对跨市场、跨业务的复杂风险环境,银行需建立健全全面风险管理体系,涵盖信用风险、市场风险、操作风险、流动性风险等多个维度。通过引入先进的风险管理工具和技术,如风险量化模型、压力测试、智能风控系统等,银行能够实现对风险的精准识别、有效控制和及时预警。同时,加强内部合规文化建设,增强员工风险意识,确保每一项业务决策都符合监管要求,保障银行在复杂多变的市场环境中稳健前行。

4.4 推动技术创新,提升服务效率和质量

金融科技的发展为商业银行提供了前所未有的转型机遇。银行应加大在人工智能、区块链、云计算、大数据等前沿技术上的投入,推动服务模式、产品形态和业务流程的创新。如利用人工智能技术实现智能客服、智能风控,提高服务响应速度和准确性;通过区块链技术提升交易透明度,降低交易成

本;运用云计算提升数据处理能力,支持大规模并发交易。这些技术创新不仅能显著提升服务效率和质量,还能增强客户体验,推动银行业务向智能化、个性化方向发展。

4.5 加强监管合作,防范跨市场风险

在全球金融市场日益互联互通的今天,跨市场风险成为银行面临的重要挑战。商业银行应积极与国内外监管机构建立良好的沟通合作机制,及时了解监管政策动态,确保业务合规。同时,参与行业自律组织,共享风险管理经验,共同研究应对跨市场风险的策略。通过加强国际合作,参与国际金融监管标准的制订与实施,银行能够更好地应对全球金融风险,为金融市场的健康稳定发展贡献力量。

5 结论

商业银行金融产品与服务跨市场创新是提升核心竞争力、满足客户需求、促进金融市场融合的重要途径。通过深入分析跨市场创新的基本内涵、特点、内在联系及实践建议,研究为商业银行的转型发展提供了有益的参考。未来,商业银行应继续加强市场研究、深化资源整合、完善风险管理体系、推动技术创新和监管合作,以实现跨市场创新的可持续发展。同时,监管机构也应加强对跨市场创新业务的监管和指导,确保金融市场的健康稳定发展。

参考文献:

- [1]刘洁.数字技术对商业银行盈利能力的影响:基于跨国数据的实证分析[D].长春:吉林大学,2024.
- [2]季婕.CS农商行跨区域经营问题及对策研究[D].扬州:扬州大学,2023.
- [3]崔晨阳.工商银行D分行普惠金融业务发展对策研究[D].扬州:扬州大学,2023.
- [4]王茜.金融科技背景下BJ银行零售业务数字化转型研究[D].石家庄:河北地质大学,2023.
- [5]雷雅麟.工商银行NN分行普惠金融业务大数据营销策略优化研究[D].南宁:广西大学,2023.

作者简介:卜燕萍,女,天津人,天津银行,研究方向:金融。

基于科学技术推广服务中心视角的高新技术产业投资策略研究

何渭林

(慈溪市科学技术推广服务中心,浙江 慈溪 315300)

摘要:随着科技创新的加速发展,高新技术产业已经成为拉动我国经济发展的主要动力。在此基础上,科学技术推广是推动科技成果转化与产业化的重要平台。研究通过对我国高新技术产业投资特点进行了深入分析,并对国际竞争中高新技术企业的投资机会和挑战进行了讨论。

关键词:科学技术;推广服务;中心视角;高新技术;产业投资

中图分类号:F279.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0064-04

Research on investment strategies for high tech industries from the perspective of science and technology promotion service centers

He Weilin

(Cixi City Science and Technology Extension Service Center, Cixi, Zhejiang, 315300)

Abstract: With the accelerated development of technological innovation, high-tech industries have become the main driving force for China's economic development. On this basis, the promotion of science and technology is an important platform for promoting the transformation and industrialization of scientific and technological achievements. This study conducts an in-depth analysis of the investment characteristics of China's high-tech industries. In addition, it also discusses investment opportunities and challenges for high-tech enterprises in international competition for reference.

Key words: science and technology; promotion services; central perspective; high tech; industrial investment

0 引言

高新技术产业的发展除了依靠技术自身的革新,还离不开资金的流动与市场需求。随着全球经济的发展,技术创新已经成为提高企业核心竞争力的重要方式。而科学技术推广服务中心是促进高新技术企业的有效投资,发挥了连接政府与企业的作用。研究从科学技术推广服务中心入手,对我国高新技术产业投资进行有效的引导,从而推动我国科技成果的转化与产业化。

1 基于科学技术推广服务中心视角的高新技术产业投资的重要性

1.1 促进经济结构转型升级

随着全球经济的竞争日益,高新技术产业的投资也越来越受到重视。在高新技术方面加大投资力

度,可以有效地推进我国经济结构的转型升级,提高产业竞争能力,从而为我国经济实现可持续发展作出贡献。高新技术产业既是科技创新的尖端,又是信息技术、生物制药、环保节能和先进制造业等高增值产业。通过在上述方面的投资,能够加速传统产业的技术创新和提升,提高生产率,减少能源消耗,促进资源有效使用等,从而转向创新驱动的绿色低碳发展。

1.2 增强国家创新能力和竞争力

高新技术产业是促进我国科技创新、促进产业发展的重要环节,对高新技术产业进行投资能够极大地提升我国的自主创新实力,为国民经济提供持续动力。第一,高新技术产业往往具有多个尖端领域,如人工智能、生物制药、新材料、新能源等,

其技术的突破对推动我国传统产业的转型升级具有重要意义。如加大智能制造、自动化技术的投资,可以提高我国的制造技术,增强我国的国际竞争能力^[1]。第二,加大对高新技术产业的投资力度,可以促进科技成果向产业化的转化。同时,加强科技院所与企业的密切合作,实现资金与科技的双向流通,是加速科技成果向社会经济发展的重要途径。这样不但可以促进企业自身的科技进步,还可以促进社会整体的科技进步。

1.3 培育高端人才和智力资本

高新技术产业的核心竞争优势,除了资金、设备投入,还取决于具有自主知识产权的高层次科技人员。他们既有深厚的理论功底,又有能力为企业的技术研究和市场开发等作为支撑。为此,科学技术促进具有加强对高层次人才的培育与引进,以保证企业具有不断的创新动力。这就需要加强与高校和科研部门的合作,构建产教融合的创新机制,是实现高层次人才培养的重要途径。通过以上合作方式,可以更快地将科研成果转换到现实中去,提高企业的核心能力^[2]。

2 基于科学技术推广服务中心视角的高新技术产业投资存在的问题

2.1 资金支持不足

尽管高新技术产业有着较大的发展空间,但其研发周期长、投入大、收益低,很难获得足够的资金。而传统的金融机构往往不愿意在高风险项目上投入资金,尤其是在初始期或还没有盈利的新技术产业,导致获取资金的难度越来越大。另外,政府提供的专项资金也具有限制,无法涵盖全部合格的投资,特别是中小企业往往会遇到融资困难的问题。此外,资本市场对高新技术产业缺乏足够的认识和重视,使得部分企业很难通过上市等资本运营方式获取足够的融资。这就导致融资的“瓶颈”制约着企业的研究与开发,阻碍整个行业的发展与科技创新。

2.2 技术转化率偏低

尽管很多研究成果都是在实验室研究中有所进展,但到了商业化时常常会遇到诸多问题,从而造成投入产出不理想的结果。目前,我国科技成果的转

换途径尚不明确,相应的政策支撑与市场体系尚不健全,阻碍了技术创新向实际应用的快速发展。此外,部分高新技术产品还面临技术成熟度和市场适应性等不确定因素,使得企业进行大规模的投入没有足够自信,从而造成技术成果转换缓慢。

2.3 人才短缺与技术储备不足

在科学技术迅速发展以及产业结构调整加快背景下,部分高新技术企业遇到了急需高新和专业化人才的问题。但受培训与引入制度不健全等因素影响,高新技术人才依然短缺,制约着我国企业在技术研究、创新和产业化进程中的人才支撑。特别是对部分创业型高新技术企业来说,因资本与资源的限制,很难将具有核心能力的人才吸纳并保留下来,从而阻碍企业的发展。

3 基于科学技术推广服务中心视角的高新技术产业投资策略

3.1 聚焦前沿技术领域

随着全球范围内科学技术的迅速发展,高新技术产业已逐渐成为促进我国经济发展的主要动力。对投资人来说,专注前沿技术,不但可以提高企业的竞争力,而且可以促进科技进步与产业转型。前沿技术一般是在科研与科技发展方面走在世界前列,并具备突破与市场需求的技术。其中包括人工智能、量子计算、生物科技、5G通信、无人驾驶、区块链等。在此基础上,人工智能成了热门的投资方向。人工智能技术不但推动了传统产业的智能化,也对各个产业的经营方式产生了深远影响^[3]。如深度人工智能技术已在医学上得到了广泛运用,尤其是癌症筛查和药物研发中。在人工智能方面进行投资,不仅可以在未来的竞争中占据优势,还可以从科技发展中获得丰厚的收益。另外,尽管尚处在研究和开发初期,但所蕴含的计算容量已远远超过了传统计算机,是未来信息科技发展的重要趋势。此外,部分企业纷纷将大量资金投入研究和开发中,其潜在的应用价值将对金融、材料科学等各个方面带来深刻影响。这就需要投资人在进行前沿技术投资时,综合考量技术成熟程度、应用前景和市场需求等因素。尽管前沿技术的收益较高,但同时也伴随着

高风险。如量子计算机、人工智能等科技门槛很高,投入较大,而且还得经过漫长的时间论证。这就需要投资人在进行充分的市场调查与技术分析后,选定具有相当的科技含量及市场需求量不断增加的产业。

3.2 加强产学研合作

在我国高新技术产业发展中,加强产学研合作是促进科技进步与产业化的主要方式。这就需要科学技术服务中心加强与高等院校、科研院所及企业的合作。通过产学研合作,可以有效地解决企业在技术开发、市场开发和资金投入上的缺陷,提高整个产业链的综合竞争能力。加大了产学研的力度,促进了我国科技成果转化的步伐。近几年,部分高校和企业建立了科技转换平台,将很多前沿技术成果推向市场^[4]。如某高校经过与国内众多高新技术企业的深入交流,已将光纤传感技术、激光雷达等前沿技术应用到产业和医疗等领域,促进了相关技术的产业化发展。在此基础上,企业通过与高校的联合,获取国际领先的研究成果及科技支持,从而提升了企业的自主创新水平。同时,通过共同研究与开发,可以减少重复工作以及投资费用。其中,“产学研合作项目”就是一个很好的例子。研究以国家为主导,以企业、高校、科研院所为主体,开展科技攻关,既促进了高新技术产业的迅速发展,又产生了一批拥有自主知识产权的创新性研究成果。同时,也为我国企业提高了自身竞争能力,加快了当地经济的转变和升级。强化产学研的另外一个重要作用就是如何培育和引入优秀人才。通过校企双方的合作,建立适合于市场需求的创新人才培养平台。如某企业与当地高校合作成立了“企业博士后工作站”,以此为平台,吸纳了大批高端人才,为企业进行技术创新活动提供了持续的人才支撑。通过高校与企业的联合,可以最大限度地发挥人力资本作用,同时也能为企业的发展奠定坚实的人力基础。

3.3 促进科技成果的商业化

科技成果的商业化不仅有助于提升技术创新的市场应用价值,还能促进产业链的完善与经济的可持续增长。所以,科学技术推广服务中心应将科技

研究成果高效地转换成有市场竞争能力的产品或服务,作为科技发展战略的重要内容。第一,要突破技术和市场屏障,实现科技成果的转化。而部分研究单位倾向于将精力集中在科技研究上,对市场需求及产业化途径的规划相对薄弱。在这种情况下,科学技术推广服务中心能够起到沟通的作用,为研究开发和市场需求建立一个沟通平台。如部分高新技术企业在技术创新过程中,会遇到市场接纳程度与运用不明确等问题。第二,要加大对高新技术企业的扶持力度。资金是推动技术转化的关键因素,特别是创业期的资金投入大、周期长、风险大等。这就需要引导基金、风险投资和产业基金等对我国科技企业进行投资,可以使企业在进行技术研究和营销方面的融资问题得到解决。如部分高新技术企业在获得了科研资金的支持后,已顺利地完成了技术试验、产业化和商业化,并取得了一定的经济成果。只有这样,才能使科学技术成果更快地进行产业化,从而在市场竞争中占有一席之地。

3.4 风险分散与阶段性投资

在高新技术企业投资中,风险分散与阶段性投资的方式是关键。高新技术产业是一种高风险高收益的行业,其风险较大,同时也存在着技术不成熟、市场需求不确定和政策变动等多种风险。所以,采取合理的风险分散与阶段性投资战略,既能确保资金的安全性,又能提高收益的稳定度。第一,在投资经营领域,风险多样化是一个非常重要的问题。在高新技术产业,因持续时间长且市场变化迅速,单一的投入会带来巨大的金融风险。投资人借由多元化的方式,降低个别项目的破产风险。如投资人可以在人工智能、生物制药和新能源等多个行业的高科技产业中进行投资。通过这种方式,在一个区域内的一个项目如果不成功或者没有达到期望收益,那么在其他方面的投入就有机会继续获利,整体的风险就会减少。第二,阶段性投资也是解决高新技术企业所面临不确定因素的有效方法。在研究开发、产品化和市场化等阶段,高新技术企业所面临的问题和风险也不尽相同。阶段性投资,其实质是分阶段进行。在科技研究与开发初期,投资人可以先投

入少量的资金,等到科技发展到足够程度,经过了一定市场检验,才会投入更多的资金。如部分生物制药项目,由于处于研究早期,会出现很大的失败概率,所以投资人可以通过前期投入少量资金来减少这种风险;等研制出新药,进行临床试验后,再进一步追加投入。通过这种方式,既能减少前期的投资风险,又能获得后期收益。如某企业处于前期科技开发阶段,投资人采用分阶段投资,逐渐加大了投资力度。待该企业的科技得到了初期的证实,并已进入了小规模的生产阶段,投资人可以再适当时加大投入力度,以利于企业的扩张。

3.5 加强国际化布局

随着科学技术的飞速发展,技术创新与产业升级已不局限于某一国家或某一地区,跨国投资、技术合作已成为推动产业发展的重要力量。所以,对高新技术企业来说,扩大国际市场、优化全球资源配置、提高国际竞争力以及投资效率并维持行业的领先地位,是非常有必要的。高新技术产业是一种高科技、高智能的行业,其大量的创新成果常常要依靠国际性的平台来推动。企业通过跨国经营,既能充分发挥各国、各区域的资源优势,又能加快科技转移和科技成果分享的效率。如大量的国产技术企业通过兼并、合资等方式进军国外市场,利用本地的技术、市场及人才等优势,使技术的本地化和国际化发展成为可能。

H企业就是这种战略中的一个经典案例。H企业在国际上的大力开拓,不但占领了通信器材行业的主要市场,而且也通过在多个国家建立研究和开发部门,促进5G等相关科技的研究和运用^[5]。跨国经营有助于高新技术企业更好地适应不断发展的外部环境和挑战。当前,随着世界范围内的产业链一体化程度越来越高,一个国家通过跨境协作、资源整合等方式可以打破技术与市场瓶颈。通过加强与世界各国的技术交流与协作,使企业能够分享到世界上前沿的科技成就,同时也能够在世界各地进行

最优的供应链与制造。但同时,在全球化过程中,存在潜在的风险,尤其是来自政治、法律和文化方面的问题。为此,我国高新技术企业在推进国际化进程中,需要进行相应的风险评估和管理。如我国部分网络企业在迈向国际市场的同时,对各国的相关立法规定缺乏足够的重视,由此引发的信息隐私性、知识产权等问题也随之产生。所以,企业在进行跨国并购时,需要对所处国家的政治、经济、社会等方面的特点进行深入研究^[6]。

4 结论

综上所述,研究分析了我国高新技术企业的发展战略,指出了科技成果转化的重要意义。研究在技术创新、资金导向和市场合作等方面,对科学技术推广服务中心的发展提供了实践指导。未来,科学技术推广服务中心要根据科技发展与市场需求,不断地调整投入方式,从而跟上新经济环境与科技发展的潮流,促进高新技术产业的可持续发展。

参考文献:

- [1]刘畅,王兴中,农强,等.风险投资、政府补贴与高新技术产业创新绩效研究[J].企业科技与发展,2023(1):1-5.
- [2]杨丹丹,罗锋.广东省高新技术产业国际竞争力及其影响因素研究[J].科技管理研究,2023,43(7):51-61.
- [3]王永辉.科技金融对高新技术产业创新效率的影响研究[D].济南:齐鲁工业大学,2023.
- [4]刘羽汶,罗尧.风险投资对高新技术企业发展的影响研究[J].江西电力职业技术学院学报,2022,35(5):164-166,168.
- [5]郭曲勇.利用资本市场发展高新技术产业[J].现代商业,2022(1):97-99.
- [6]孟令子.中国高新技术产业园区产业集聚发展研究[J].中国科技投资,2019(31):192.

作者简介:何渭林,男,浙江宁波人,慈溪市科学技术推广服务中心,研究方向:高新技术投资。

利率市场化背景下提高农村商业银行经济效益的措施研究

梁文凤

(甘肃华亭农村商业银行股份有限公司,甘肃 华亭 744100)

摘要:随着现代农村商业银行的全面发展,为加强管理方式,推动管理模式创新,就要做好利率市场化在农村商业银行中的应用,以此提升银行经济效益。通过系统梳理国内外相关理论与实践经验,探讨在利率自主定价机制逐步完善、市场竞争日趋激烈的环境下,农村商业银行如何通过优化资产负债结构、加强风险防控、创新金融产品和服务模式、提升金融科技应用水平等手段,来增强自身竞争力,拓宽盈利渠道,实现经济效益与社会效益的双重提升。

关键词:利率市场化;农村商业银行;经济效益

中图分类号:F832.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0068-04

Study on the measures to improve the economic benefits of rural commercial banks under the background of interest rate liberalization

Liang Wenfeng

(Gansu Huating Rural Commercial Bank, Huating, Gansu, 744100)

Abstract: With the comprehensive development of modern rural commercial banks, in order to strengthen the management mode and promote the innovation of management mode, it is necessary to do a good job in the application of interest rate marketization in rural commercial banks, so as to improve the economic benefits of banks. Through system combing related theory and practice experience at home and abroad, discusses the interest rate independent pricing mechanism gradually improve, the increasingly fierce market competition environment, rural commercial Banks how to optimize the structure of assets and liabilities, strengthen risk prevention and control, innovative financial products and service mode, enhance the level of financial technology application, to enhance their competitiveness, broaden the profit channels, realize the economic benefit and social benefit.

Key words: interest rate liberalization; rural commercial bank; economic benefit

0 引言

随着我国金融市场的持续不断向前发展,利率市场化改革的步伐日益加快,这一变革不仅深刻影响整个金融行业的格局,也为各类金融机构带来了新的发展契机与严峻挑战。农村商业银行,作为我国金融体系中不可或缺的重要一环,扎根农村、服务“三农”,其健康稳定的发展对促进农村经济繁荣、提升金融服务覆盖面具有举足轻重的意义。然而,在利率市场化的浪潮之下,农村商业银行传统的盈利模式遭受冲击,利差空间逐渐收窄,这使得它们不得不面对前所未有的挑战与亟待把握的机遇^[1]。在此背景下,农村商业银行如何在保证服务实体经济特别是农村经济发展的同时,有效应对利率市场化带来的冲击,探索一条既能提高经济效益又能保

持稳健经营的道路,成为当前亟须解决的关键问题。这不仅关乎农村商业银行自身的生存与发展,也是推动我国农村金融改革深化、实现乡村振兴战略的重要保障。研究通过分析利率市场化背景下农村商业银行提高经济效益的意义、特点、现状及措施,以为农村商业银行的可持续发展提供理论支持和实践指导。

1 利率市场化背景下提高农村商业银行经济效益的意义

1.1 优化资源配置

利率市场化促使农村商业银行根据市场利率进行资金定价,这一机制有助于实现资金的优化配置,提高资金使用效率。在利率市场化的环境中,农村商业银行可以根据不同客户的信用状况、风险等级

和资金需求,灵活调整贷款利率,从而引导资金流向更加高效、更有潜力的领域^[2]。这种资金配置的灵活性,不仅有助于农村商业银行降低资金闲置率,还能促进资源的有效整合,提高整体经济效益。

此外,利率市场化还促使农村商业银行注重客户关系的维护和管理。通过深入了解客户需求,农村商业银行可以精准地提供金融服务,满足客户的个性化需求,从而增强客户黏性,提高客户满意度^[3]。这种以客户需求为导向的服务模式,有助于农村商业银行在激烈的市场竞争中脱颖而出,实现可持续发展。

1.2 增强市场竞争力

在利率市场化的背景下,农村商业银行可以通过灵活的定价策略,吸引和保留优质客户,从而增强市场竞争力。传统的利率管制环境下,农村商业银行往往难以通过价格手段进行市场竞争。然而,在利率市场化后,农村商业银行可以根据市场情况和客户需求,灵活调整存贷款利率,以更具竞争力的价格吸引客户。

此外,农村商业银行还可以通过创新金融产品和服务,提升市场竞争力。如推出定制化理财产品、提供便捷的移动支付服务等,以满足客户多样化的金融需求。这些创新举措不仅有助于农村商业银行拓展市场份额,还能提升品牌形象,增强客户信任度。

1.3 推动业务创新

利率市场化要求农村商业银行不断创新金融产品和服务,以满足市场多样化需求,促进业务发展。在利率市场化的环境中,农村商业银行需要不断探索新的业务领域和盈利模式,以适应市场变化。如可以发展供应链金融、绿色金融等新兴业务领域,为客户提供全面、专业的金融服务。此外,农村商业银行还可以通过科技手段推动业务创新。利用大数据、人工智能等先进技术,提升金融服务效率和客户体验。如通过智能客服系统实现24小时在线服务,通过大数据分析为客户提供个性化的投资建议等。这些创新举措不仅有助于农村商业银行提升业务竞争力,还能为客户提供便捷、高效的金融服务^[4]。

1.4 提升风险管理能力

面对利率波动带来的风险,农村商业银行需要加强自身风险管理能力,确保经营稳健发展。在利

率市场化的环境中,利率波动成为常态,农村商业银行需要建立健全的风险管理体系,以应对可能出现的利率风险。如可以通过建立利率风险预警机制、制订风险应对策略等措施,降低利率波动对经营的影响。同时,农村商业银行还需要加强内部控制和合规管理,确保业务操作的合规性和安全性。通过完善内部控制机制、加强员工培训等措施,提高员工的风险意识和合规意识,降低操作风险和合规风险。这些风险管理措施不仅有助于农村商业银行保持稳健经营,还能提升客户信任度和市场竞争力。

2 利率市场化背景下提高农村商业银行经济效益的特点

2.1 资金来源多元化

利率市场化使得农村商业银行的融资渠道更加多元化,但也面临资金成本上升的问题。在利率市场化的环境中,农村商业银行可以通过发行债券、吸收存款、同业拆借等多种方式筹集资金。这种多元化的融资渠道有助于农村商业银行降低对单一融资渠道的依赖,提高资金筹集的灵活性和稳定性。然而,随着资金来源的多元化,农村商业银行也面临资金成本上升的问题。为了吸引资金,农村商业银行需要提高存款利率或降低贷款利率,从而增加资金成本。因此,农村商业银行需要在资金来源多元化和资金成本之间找到平衡点,以实现经济效益的最大化。

2.2 利润压力增加

随着利差缩小,农村商业银行的利润空间受到压缩,需要寻找新的盈利增长点。在利率市场化的环境中,由于市场竞争的加剧和利率波动的增大,农村商业银行的利差逐渐缩小。这导致农村商业银行的传统盈利模式受到挑战,利润空间受到压缩。为了应对利润压力的增加,农村商业银行需要积极寻找新的盈利增长点。如可以发展中间业务、拓宽非利息收入渠道等。通过提供多元化的金融服务,农村商业银行可以增加收入来源,提高盈利能力。此外,农村商业银行还可以通过优化成本控制、提高运营效率等措施,降低经营成本,提高利润空间^[5]。

2.3 资产质量风险加大

利率市场化的推进导致信贷市场利率波动增大,增加了农村商业银行的资产质量风险。在利率

市场化的环境中,市场竞争的加剧和利率波动的增大,信贷市场的风险逐渐暴露。农村商业银行在发放贷款时,需要谨慎地评估客户的信用状况和还款能力,以降低不良贷款的风险。为了应对资产质量风险的增加,农村商业银行需要加强信贷风险管理。如可以建立完善的信贷风险评估体系、加强贷后管理等措施。通过加强对信贷风险的监控和管理,农村商业银行可以降低不良贷款率,提高资产质量。此外,农村商业银行还可以通过优化信贷结构、提高信贷资产质量等措施,降低资产质量风险对经营的影响。

2.4 市场竞争加剧

利率市场化使得银行间的竞争更加激烈,农村商业银行面临来自国内外大型银行的竞争压力。在利率市场化的环境中,由于市场竞争的加剧和利率波动的增大,银行间的竞争变得愈发激烈。农村商业银行不仅需要面对来自国内其他银行的竞争,还需要应对来自国外大型银行的挑战。为了应对市场竞争的加剧,农村商业银行需要加强品牌建设、提升服务质量等措施。通过加强品牌建设,农村商业银行可以提高知名度和美誉度,吸引更多客户。同时,通过提升服务质量,农村商业银行可以增强客户黏性,提高客户满意度。这些措施不仅有助于农村商业银行在激烈的市场竞争中脱颖而出,还能提升整体经济效益。

3 利率市场化背景下提高农村商业银行经济效益的现状

3.1 资金成本上升

利率市场化意味着农村商业银行需要紧跟市场利率进行资金定价。以往,农村商业银行可能依赖政府设定的基准利率进行存贷款定价,但随着市场化进程的推进,银行必须根据市场供求关系灵活调整利率。这一变化导致银行的资金成本普遍上升,为了吸引存款,银行不得不提高存款利率,尤其是在竞争激烈的市场环境中,这一趋势尤为明显。资金成本的上升直接压缩了银行的利润空间,对经济效益的提升构成了直接威胁。如部分小型农村商业银行由于规模有限,议价能力较弱,往往在资金成本上处于劣势,进一步加剧了经营压力。

3.2 利润空间压缩

随着利率市场化的深入,存贷款利差逐渐缩小,

这对农村商业银行的利润空间构成了严峻挑战。在传统的利差盈利模式下,银行通过贷款利息收入与存款利息支出的差额获取利润。然而,在利率市场化背景下,贷款利率的下行压力和存款利率的上行压力共同作用于利差,导致利润空间显著压缩。部分银行甚至因为风险管理不善或资产质量下降而出现亏损,这对银行的可持续发展构成了严峻考验。特别是在经济增速放缓、信贷需求不振的背景下,银行面临更大的盈利压力。

3.3 资产质量下降

利率市场化加剧了信贷市场的波动,导致部分贷款无法按时收回,增加了农村商业银行的资产质量风险。在利率市场化的环境中,借款人的融资成本发生变化,部分高风险借款人可能因无法承受更高的利息负担而违约,进而影响银行的贷款质量。此外,利率波动还可能引发借款人的提前还款行为,影响银行的利息收入稳定性。这些因素共同作用,导致银行的资产质量出现下滑,进一步压缩了经济效益的提升空间。

3.4 创新能力不足

面对利率市场化的挑战,部分农村商业银行在产品和服务创新方面显得力不从心,难以满足市场多样化的需求。第一,由于缺乏足够的人才和技术支持,银行在开发新产品、优化服务流程方面进展缓慢。第二,部分银行对市场动态把握不够准确,导致创新产品与市场需求脱节,难以形成有效的市场竞争力。第三,创新能力不足不仅限制了银行的经济效益提升,还可能使其在未来的市场竞争中处于不利地位。

4 利率市场化背景下提高农村商业银行经济效益的措施

4.1 优化资金结构,降低资金成本

农村商业银行应通过多种渠道优化资金结构,降低资金成本。第一,加强存款渠道建设,通过提高存款利率、优化服务体验等方式吸引农民群众增加存款。第二,探索发行债券、引入社会资本等多元化融资方式,拓宽资金来源,优化负债结构。以某农商银行为例,该行通过设定核心存款占比目标,重点考核低成本存款增长情况,有效降低了资金成本。第三,银行还可以利用大数据、人工智能等技术手段,

精准营销,提高存款吸揽效率。

4.2 加强风险管理,提升资产质量

农村商业银行应建立健全风险管理体系,提升贷款审查和管理能力,确保资产质量稳步提升。具体而言,银行应加强对客户信用评估和风险控制的投入,利用大数据分析、机器学习等技术手段提高风险评估准确性;同时,加强贷后管理,及时发现并处置潜在风险,降低不良贷款率。某农商银行通过优化存款结构、严把新增贷款质量关、落实不良贷款问责制度等措施,有效提升了资产质量。此外,银行还应加强与地方政府、担保公司等机构的合作,共同分担风险,提高风险抵御能力。

4.3 创新金融产品,提升服务能力

面对市场需求的多样化,农村商业银行应不断创新金融产品和服务,提升服务能力。开发针对农村市场的定制化金融产品,如农业产业链金融、农村电商金融等;利用互联网技术搭建线上服务平台,实现贷款申请、审批、放款等流程的线上化、智能化;开展金融知识普及和教育培训,提高农民的金融素养和风险防范意识。某农商银行自主研发的“码上贷”零售业务平台就是一个成功的案例,通过线上线下结合的方式,为农户提供便捷、高效的金融服务。

4.4 加强合作,共享资源

农村商业银行应积极与国内外大型银行、地方政府、当地企业等各方建立合作关系,共享资源和经验,提升自身竞争力。通过与大型银行的合作,学习其先进的管理经验和先进技术手段;与地方政府和企业的合作,有助于了解当地经济发展动态和政策导向,为银行提供更多的业务发展机会。某农商银行通过与客户经理定价分成机制,激发了客户经理的积极性和创造力,赢得了更多的客户资源。此外,银行还可以探索跨地域、跨行业的合作模式,实现资源共享和优势互补。

4.5 提升科技水平,提高运营效率

农村商业银行应加大科技投入力度,提升服务质量和效率。利用移动展业数字化平台、区块链、人工智能等技术手段,实现线上线下结合的服务模式,提高业务处理速度和客户满意度。如通过移动展业

平台,银行可以实现在线获客、智能风控、远程审批等功能,大幅提高运营效率。同时,银行还应加强数据治理和数据分析能力建设,挖掘数据价值,为决策提供有力支持。

4.6 实现精细化财务管理

农村商业银行应转变传统的财务核算模式,推行精细化管理。通过引入现代财务管理知识和管理会计理念,建立扁平化管理体系和全过程动态控制模式,提高经济资源配置效率。针对不同期限、不同类型的存贷款产品设定不同的 FTP 价格(内部资金转移定价),准确反映业务条线和部门条线的盈利情况,为精细化管理提供数据支持。此外,银行还应加强预算管理、成本控制和绩效评价等方面的工作,确保各项财务指标达到预期目标。

5 结论

随着利率市场化的深入推进,农村商业银行正面临前所未有的挑战与机遇。这一变革不仅改变了传统的金融生态环境,也对农村商业银行的经营模式、业务结构和风险管理提出了全新的要求。农村商业银行需要积极应对这一变化,通过优化资产负债结构,稳定负债来源,同时加大对高收益资产的配置,以提高资产端的收益。未来,农村商业银行应继续深化改革,不断创新,以适应市场需求,提升竞争力。

参考文献:

- [1] 张瀚友.利率市场化农村商业银行如何应对:以沐阳农商银行为例[J].中外交流,2020,27(30):79.
- [2] 王欣慰.存贷利率市场化调整对农村商业银行财务的影响研究[J].中国市场,2023(23):56-59.
- [3] 武月.金融利率市场化改革对农村商业银行的影响研究[J].商场现代化,2024(5):135-137.
- [4] 朱姗姗.利率市场化对农村商业银行风险的影响[D].成都:四川大学,2021.
- [5] 余涛涛.利率市场化对农村商业银行绩效的影响研究[D].成都:西南财经大学,2021.

作者简介:梁文凤,女,甘肃平凉人,甘肃华亭农村商业银行股份有限公司,研究方向:商业银行经济效益。

数字经济赋能新质生产力发展的多重优势、逻辑机制与实现进路

刘 杰

(西北民族大学经济学院,甘肃 兰州 730030)

摘 要:数字经济作为一种全新的经济形态,正在成为推动经济增长的新引擎,在赋能推动新质生产力发展方面具有独特优势。从逻辑机制上看,数字经济主要通过促进技术创新、优化资源配置、推动产业升级等途径赋能推进新质生产力发展。在实现进路上,应进一步加强数字基础设施建设,强化数字技术创新能力,提高数据要素利用率,强化与实体经济的深度融合。

关键词:数字经济;新质生产力;逻辑机制;数字基础设施

中图分类号:F124

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0072-04

Enabling new quality productivity in the digital economy: multiple advantages, logical mechanisms and paths to realization

Liu Jie

(School of Economics, Northwest Minzu University, Lanzhou, Gansu, 730030)

Abstract: As a new economic form, digital economy is becoming a new engine driving economic growth, and has unique advantages in enabling the development of new quality productivity. From the perspective of logical mechanism, the digital economy mainly promotes the development of new quality productive forces by promoting technological innovation, optimizing resource allocation, and promoting industrial upgrading. On the way to achieve progress, we should further strengthen the construction of digital infrastructure, strengthen the ability of digital technology innovation, improve the utilization rate of data elements, and strengthen the deep integration with the real economy.

Key words: digital economy; new quality productivity; logic mechanism; digital infrastructure

0 引言

当前,中国经济已经从高速增长阶段转向高质量发展阶段,亟须通过培育战略性新兴产业、发展未来产业和全面提升科技创新能力,重塑我国在全球产业链、价值链、创新链中的地位。

1 数字经济赋能新质生产力发展的多重优势

1.1 制度优势

在新时代背景下,中国特色社会主义市场经济体制强调全体人民共同富裕,力图实现中华民族伟大复兴。社会主义市场经济体制既能够“集中力量办大事”,又充分激发了全体人民的创新活力,实现了有利于创新发展的各类要素的充分流动。当前,我国政府研判最新发展趋势,适时提出“数字中国”建设方略。2023年中共中央、国务院印发的《数字中国建设整体布局规划》强调:“全面提升数字中国建设的整体性、系统性、协同性,促进数字经济和实

体经济深度融合,以数字化驱动生产生活和治理方式变革,为以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴注入强大动力。”

1.2 经济优势

数字经济的发展方式、运行机制和正外部性影响为打造更高质量的产业体系、经济结构、要素匹配机制等提供了时代机遇,为培育发展新质生产力打下了坚实基础。当前,我国正不断加快数字化转型,大力推动质量变革、效率变革、动力变革,不断增强产业创新力和竞争力。毋庸置疑,推动数字化转型必须以坚实的数字化基础设施为前提。《2023年通信业统计公报》显示,截至2023年底,全国光缆线路总长度达6432万公里,互联网宽带接入端口数达到11.36亿个,比上年末净增6486万个,具备千兆网络服务能力的10G PON端口数达2302万,网络强国和数字中国建设取得极大成果。

近年来,我国数字经济建设工作成效显著,2023年数字经济规模达到53.9万亿元,数字经济占GDP

比重达到 42.8%,数字经济增长对 GDP 增长的贡献率达 66.45%。我国已经实现市市通千兆、县县通 5G、村村通宽带。云计算、大数据、人工智能、物联网等数字产业蓬勃发展。中央企业成立数字科技类公司近 500 家,5G 行业应用已融入 76 个国民经济大类,5G 加工业互联网项目数超过 1.4 万个。从整体来看,我国已经建成了相对完善的数字基础设施体系,生产资料数据化的土壤基本具备。

1.3 战略优势

在中国特色社会主义基本制度语境下,数字经济赋能新质生产力发展拥有一定战略优势。第一,国家政策是数字经济赋能新质生产力发展的政治优势。我国政府高度重视数字经济发展工作,并先后出台了网络强国战略、大数据战略、数字经济发展规划,将数字经济的发展上升到国家重大战略高度。面对数字基础薄弱、生产力相对低下的现状,党中央统筹全局和协调各方,作出“东数西算”“一带一路”等战略部署,旨在尽快缩小东西部差距,助力实现西部生产力水平跃升。面对新的经济环境变化,党中央再次适时提出培育新质生产力的发展要求,全面实现以中国式现代化全面推进强国建设和民族复兴伟业。

第二,社会主义市场经济体制从制度层面为探索数字经济因地制宜赋能新质生产力发展提供了根本支撑。从宏观制度看,“有效市场+有为政府”的协调有序运行机制仍然是最大的战略优势,国有资本与民营资本正在合力攻关重大创新项目,为新质生产力发展提供技术创新优势和资本支持。政府作为“看得见的手”发挥着重要协调作用,市场这只“看不见的手”在资源分配方面发挥着决定性作用,这种内力与外力有效协同的机制兼顾实用性和规范性,既有利于短期促进市场活力,还有利于长远掌握战略主动权和话语权,统筹兼顾产业韧性和安全,确保将创新发展、战略性新兴产业发展放在首要位置,抢占发展先机进而形成发展新质生产力的国际竞争优势。

2 数字经济赋能新质生产力发展的逻辑机制

2.1 数字创新驱动机制

2.1.1 数据要素促使生产效能提升

数据要素作为一种新的生产要素,深刻改变着生产要素组合和消费效用选择,相较于传统生产要素展现高科技、高效能、高速度等新特征,与新质生

产力的内涵高度契合。数据要素在价值创造维度上展现的优越性,进一步拓展了生产资料的内涵与外延,促成了生产力表现形式与效能的根本性跃迁,从而催生了新质生产力^[2]。数据要素从微观上改变了市场结构、市场行为和市场绩效,同时催生了以数据要素流动为基础的智能物流网络,数据要素的利用范式将有效打破地理环境的制约,实现了更为高效的发展模式。

2.1.2 数字技术推动生产模式改变

数字技术的深度应用是数字经济的核心所在。当前,在人口老龄化持续加剧的现实情景下,探索利用大数据、人工智能等先进技术实现对人力的替代和优化,实现发展动能转换和经济发展方式转变是时代赋予的重要机遇。数字技术促使企业改变了传统经营方式,线上线下同步经营是未来企业发展的必然选择,也是满足消费者个性化需求的有力方式,特别是深刻改变了供给侧生产端的智能化改革,智能制造、现代农业、智慧服务业加速演进,产业边界逐步模糊,不同业态融合发展成为主流,生产模式逐步向更加智能更加环保更加安全的方向演进。

2.1.3 数字平台赋能生产力水平跃迁

数字平台是信息汇聚融通的重要场所,在数字经济模式中发挥着指挥棒作用。数字平台连接着不同市场不同主体,是经济要素循环流转的“神经中枢”,极大地降低了交易成本进而提升了生产效率。数字平台对数据和算法的应用能够不断促进科技创新,催生和孕育出新的生产力形态,持续形成新质生产力发展的驱动因素。数据要素的应用集中体现了数字平台对生产要素的捕获能力,这种能力能够全方位加强市场数据要素的共享、交易和服务机制,大幅增强区域内生产要素的协同联动性,从而发挥出数字平台赋能新质生产力发展的功效^[3]。

2.2 产业升级牵引机制

2.2.1 人工智能塑造智能发展模式

人工智能技术借助市场规模效应,充分发挥出大数据和物联网的协同共生潜力,最大限度地引发了技术的连锁反应,开启了智能制造和智慧服务的历史先河。人工智能通过海量数据训练、算法深度优化和算力基础网络构建,打造了全新的技术底座。人工智能技术具备的进化学习能力,使 AI 系统具备动态适应环境的能力,主要典型应用包括自动驾驶的实时决策优化、智能制造中的柔性生产线调整等,这种自适应性正在改变传统的“预设规则”式技术

发展逻辑,自发形成了一种复杂的适应性系统,促进整个生产方式向智能化转型升级。

2.2.2 颠覆性技术开拓智能空间

基于核心技术突破的颠覆性技术创新是指在当前技术路径受阻的情况下,通过开辟新的技术轨道,有效化解“低端锁定”和“卡脖子”困境,实现技术轨道转换的非线性创新过程。^[4]颠覆性技术会对传统或主流技术产生颠覆性效果,能够提供全新的产品和服务,并重新配置价值体系,直接推动产业转型升级。通过现有技术要素与场景因素的创新组合,能够形成新的价值主张、资源配置模式、生产组织模式和运营管理模式,从而实现跨层次、跨领域的价值创造过程,进一步开拓智能发展空间。

2.2.3 战略性新兴产业奠定智能发展基础

战略性新兴产业的核心在于技术创新,逐步形成一批具有强大未来竞争优势的新产业。战略性新兴产业的主要优势在于政策支持下的技术突破,这种集中性、持久性和多元性的产业培育方式相对灵活,同时更具有法律保障和资本支持。战略性新兴产业发展契合了供给侧结构性改革的核心要义,进一步构筑了新质生产力的发展基础。战略性新兴产业的全局带动能力能够形成智能发展要素的聚合效应,形成发展合力,有助于从结构层面统筹各类新兴技术,助推产业结构优化升级,充分发挥市场的创新激励作用。

2.3 跨界发展协同机制

2.3.1 数字经济助推技术跨界融合

在数字经济时代,物联网、人工智能、区块链、虚拟现实等数字技术有效融合,有力引领了新一轮科技革命和产业变革,实现了信息技术的跨界融合与突破式发展。^[6]大数据技术广泛地用于收集各个领域、各个渠道的海量数据,实现高效抓取和整合社会经济领域的宏观数据,为企业制定市场规划提供有效支撑。物联网和人工智能更是改造了制造业和服务业领域,产品、产业和劳务实现了数字化智能化升级,消费者体验感和幸福感明显提升。区块链技术则以其分布式特征,确保了数据的真实性和不可篡改性。数字技术的创新性融合为各个领域的战略决策提供了坚实的基础。

2.3.2 数字经济赋能实体经济发展

数字经济具备更丰富的外延性,数字经济将各类生产要素数字化,能够催生新技术、新业态、新模式,改变了实体经济的运营方式和市场逻辑,特别是促进供需两端发生结构性改革,通过进一步提高生

产效率、降低交易成本、拓展市场边界等方式,有力弥合了实体经济发展的现实短板不足。从产品生产和销售过程看,数字技术推动生产过程实现智能化和自动化,大幅提升了供给端效率和产品质量。利用大数据、云计算等数字技术可以分析消费者个性化需求,深度挖掘消费者的潜在需求。利用数字营销能够拓展市场渠道,提高产品销量和市场占有率。

2.3.3 数字经济推进产业深度融合

数字经济作为一种以信息技术为基础的新兴产业形态,其快速发展将助力技术和商业模式持续创新^[7],助推一、二、三产业协同发展,同步实现供给端和需求端的精准对接,减少资源浪费,大幅提升发展效率。数字经济具备高度信息化、智能化特征,能够实现各产业数字化、智能化和网络化生产,依托线上数字平台这个虚拟载体,各产业间信息交换效率显著提升,推动形成各产业集约化发展模式,数据网络的构建打破了地域限制,大幅降低了产业融合壁垒。

3 数字经济赋能新质生产力发展的实现进路

3.1 财政视域:数字经济对新质生产力发展的支持作用

3.1.1 分类实施财税政策,推动全产业链技术创新

进一步落实“专精特新”财政支持政策,鼓励更多企业和科研人员开展科研攻关,特别是建立国有企业和民营企业联合科研攻关模式,鼓励民营资本参与国家重大科研项目。积极推进财税制度改革,在政策上向国家科技重大项目、前沿创新领域倾斜,以财政政策推动创新链、产业链、资金链、人才链深度融合。

3.1.2 创新财政投入模式,确保财政资金“精准注入”

立足适应新质生产力快速发展的时代要求,在发展的薄弱环节实现资金快速“补位”。聚焦“卡脖子”技术领域,适度增加财政资金来弥补市场失灵,克服项目早期资金短缺困难,为培育新质生产力提供财政支持。财政资金要精准扶持一批正在科研攻关的国有企业和民营企业,特别是对于一些前沿技术领域的民营企业要给予更大支持力度。

3.1.3 优化经费支出结构,聚焦配合国家战略任务

通过优化支出结构,进一步向基础研究、应用基

基础研究、国家战略科技任务聚焦。要深化科技经费分配使用机制改革,提升科技投入效能,加快实现高水平科技自立自强。建立国有企业科研经费绩效考核机制,对于长期投入而产出不明显的企业要及时停止经费支持。

3.2 市场视域:数字经济对新质生产力发展的正反馈作用

3.2.1 优化市场环境,打造现代产业体系

建立健全高新技术产品和服务的交易场所,进一步提高市场的开放度和透明度。加强新型基础设施建设,着力改善交通、通信、物流等条件,打造现代产业体系和市场环境,推进各领域各行业转型升级,持续提升产品在产业链价值链创新链中的地位。

3.2.2 培育市场主体,打造高端产业链主企业

支持高新技术企业发展壮大,进一步提高企业的市场竞争力。加大对中小型创新企业的扶持力度,着力提供创业指导、研发经费支持和融资服务。培育一批具有创新能力和核心竞争力的龙头企业,发挥链主企业在资源分配、产品分工和自主创新过程中的示范引领作用。

3.2.3 加强区域合作,促进资源要素共享共建

积极融入国内国际大市场,加强与“一带一路”沿线国家的业务合作,促进国内国际两个市场、两种资源的循环流转。进一步加强国内区域合作,充分实现优势资源互补和数据信息共享,强化市场空间联系和虚拟集聚,推动数字技术和数字产业向西部梯度转移,实现国内国际先进技术和管理经验溢出共享。

3.3 产业视域:数字经济对新质生产力发展的承载作用

3.3.1 立足核心竞争能力,发挥龙头企业创新引领作用

发挥龙头科技企业的示范引领和带动作用,鼓励龙头企业加大技术创新和品牌建设力度,进一步提高核心竞争力和创新能力。持续加大对创新型小微企业的扶持力度,加快打造未来产业和战略性新兴产业,突出生产力的新质态高效率高科技特征。

3.3.2 聚焦培育新的经济增长点,积极推动各类产业转型升级

扭住产业这个“牛鼻子”,加快破解产业不平衡

不充分的发展问题,积极改造传统生产方式,推动传统产业向高端化、智能化、绿色化方向发展,不断淘汰落后产能。积极发展新能源、新材料、生物医药等新兴产业,持续培育新的经济增长点。

3.3.3 围绕原始基础创新,着力构建高层次人才培养机制

人才是发展新质生产力的关键因素,也是基础支撑。综合高校、科研院所、企业等多元主体智库作用,全面增加对人才培养的投入,加快教育和培训体系建设,进一步提高劳动者素质。出台相关激励政策,吸引高层次人才和创新团队到高新企业发展。

4 结论

数字经济作为经济高质量发展的重要驱动力,兼具技术创新、环境改善、产业升级等多重特征,其特殊的经济形态和演进轨迹与新质生产力内涵高度契合。从长远看,实数融合发展是关键中的关键,通过供需两端的相互牵引推动机制来增强产业链供应链韧性和安全水平,不断孕育新的生产力质态,从而实现更为高阶的要素循环、产业形态和发展方式。

参考文献:

- [1] 张斯琴,田雪岐.数字经济赋能黄河流域新质生产力及低碳转型的路径研究[J].人民黄河,2025,47(2):8-14,41.
- [2] 宋虹桥,张夏恒.数字化转型赋能新质生产力:机理、挑战与路径选择[J].北京理工大学学报(社会科学版),2024,26(6):41-51,73.
- [3] 谭洪波,耿志超.数据要素驱动新质生产力:理论逻辑、现实挑战和推进路径[J].价格理论与实践,2024(5):39-44,145.
- [4] 陆岷峰.数据市场化赋能新质生产力:理论逻辑、实施模式与发展趋势[J].新疆社会科学,1-15[2024-06-03].
- [5] 杨瑾.以颠覆性技术创新推动制造业智能化转型升级[J].人民论坛·学术前沿,2023(17):37-44.
- [6] 陈晓红.数字经济时代的技术融合与应用创新趋势分析[J].中南大学学报(社会科学版),2018,24(5):1-8.
- [7] 刘建江,李渊浩.数字经济如何赋能全要素能源效率提升?[J].财经理论与实践,2023,44(2):105-113.

作者简介:刘杰,男,土家族,湖北恩施人,西北民族大学经济学院,研究方向:数字经济。

互联网金融对城市商业银行的影响与对策研究

刘小磊

(辽宁振兴银行股份有限公司, 辽宁 沈阳 110000)

摘要: 互联网金融在互联网技术迅猛发展的同时,逐步兴起,深刻影响着城市商业银行。对互联网金融对城市商业银行的内在影响、应用意义、应用现状、应对策略等方面进行了深入的探讨。通过分析互联网金融的特点和优势,结合城市商业银行的发展现状,有针对性地提出发展对策,推动城市商业银行在互联网金融时代健康发展。

关键词: 互联网金融;城市商业银行;对策

中图分类号:F830.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0076-04

Research on the influence and countermeasures of Internet finance on urban commercial banks

Liu Xiaolei

(Newup Bank of Liaoning, Liaoning, Shenyang, 110000)

Abstract: With the rapid development of Internet technology, Internet finance is gradually rising, which has had a profound impact on city commercial banks. This study discusses the internal influence, application significance, application status and coping strategies of Internet finance on urban commercial banks. By analyzing the characteristics and advantages of Internet finance and combining with the development status of urban commercial banks, targeted development countermeasures are put forward, so as to promote the healthy development of urban commercial banks in the era of Internet finance.

Key words: Internet finance; urban commercial bank; countermeasures

0 引言

互联网金融是运用互联网技术,通过提供便捷、高效的金融服务,将现代信息技术与金融产业深度融合的产物。互联网金融成为商业银行发展的新动力和新动力,近年来,互联网金融迅速崛起,对传统商业银行体系形成了巨大的冲击和变革。在互联网金融的运营模式、服务质量、风险管理等方面,城市商业银行作为金融服务体系中的重要一环,已经受到了相当大的冲击。因此,研究互联网金融对城市商业银行的影响和应对之策,既有理论上的借鉴意义,也有现实上的借鉴意义。

1 互联网金融对城市商业银行的内在影响

1.1 改变经营模式

互联网金融的快速发展正以前所未有的速度推动城市商业银行的经营模式发生深刻变革。传统上,城市商业银行依赖实体网点的设置与运营,但这一模式在互联网金融的冲击下显得日益笨重和低效。互联网金融的发展促使城市商业银行积极拥抱

数字化、网络化,实现从线下向线上经营的转型。通过建立互联网金融平台,城市商业银行不仅突破了地域限制,更提供了线上开户、贷款申请、支付结算等全方位服务,实现了线上线下的无缝对接与融合经营^[1]。

这种经营模式的转变,不仅显著提升了金融服务的便捷性和效率,让客户无论身处何地都能轻松享受银行服务,还极大地拓宽了银行的业务范围和客户群体。以往因地理位置偏远或交通不便而被忽视的潜在客户,现在只需通过互联网即可轻松触达。

1.2 提高金融服务效率

通过运用先进的互联网技术,互联网金融实现了金融服务的自动化和智能化,金融服务的效率和质量也因此得到了极大的提高。城市商业银行借助互联网金融平台,可以推出自助开户、自助贷款等便捷服务,极大地减少了人力成本和时间成本。客户无须到银行网点排队等候,只需通过手机或电脑就能轻松完成业务办理。

此外,互联网金融的数据分析能力也是提升金融服务效率的关键。银行可以通过大数据分析,对客户的资信状况进行精准的评估,对客户的理财需求进行预测,做到服务个性化、精准化。这种以数据为基础的决策支持,在降低信贷风险的同时,也使顾客的满意度和忠诚度得到了提升^[2]。

1.3 引发风险挑战

互联网金融的发展并非全然利好,同时带来了一系列风险挑战。第一,城市商业银行要面临的一大考验就是互联网金融平台的安全问题。由于互联网金融涉及大量敏感信息的传输和存储,一旦平台遭受黑客攻击或数据泄露,将对客户隐私和银行声誉造成严重影响。所以平台的安全性、隐私性的保护都是需要加强的。

第二,在互联网金融领域,风险管理也是一大难题。互联网金融的便捷性和高效性使得金融欺诈、非法集资等风险事件频发。城市商业银行需要加强对互联网金融业务的监管和风险控制,建立完善的风险管理体系,确保金融安全和稳定。

1.4 改变竞争格局

互联网金融的兴起深刻影响了整个金融行业的竞争格局。城市商业银行以往面临的竞争压力主要来自国有大行和股份制银行,然而,随着互联网金融企业的崛起,这种竞争格局发生了根本性变化^[3]。

凭借低成本、高效率、便捷的服务优势,传统商业银行市场份额和盈利能力受到严峻挑战,大量客户迅速被互联网金融企业所吸引。城市商业银行要应对这一挑战,唯有加快转型步伐,在激烈的市场竞争中提升服务质量,创新经营模式,才能立于不败之地。

2 互联网金融在城市商业银行发展中应用的意义

2.1 拓宽业务领域

互联网金融的发展为城市商业银行提供了前所未有的业务扩张机遇。通过互联网金融平台,城市商业银行可以开展线上贷款、移动支付、网络理财等新兴业务,满足客户日益多样化的金融需求。新兴业务不仅丰富了银行的产品线,提高了盈利能力,还增强了品牌的品牌影响力和市场竞争力。

如打破了传统贷款业务时空限制,让客户无论何时何地都可以申请贷款的网络贷款业务,大大提高了申请贷款环节的便捷性和效率;移动支付业务

则让银行能够深入客户的日常生活中,提供无处不在的金融服务;网络理财业务更是让客户可以轻松实现财富的保值增值,享受更加灵活多样的理财方式^[4]。

2.2 提高服务质量

互联网金融的应用,使城市商业银行的服务品质得到了极大的提升。客户可以随时随地办理各类金融业务,通过互联网金融平台享受便捷、高效的金融服务。这一服务模式在提升客户满意度、忠诚度的同时,也使银行的经营成本有所降低。

同时,互联网金融的数据分析能力,让银行对客户的需求偏好有了准确的了解,从而将金融产品和服务更加个性化地提供给客户。如通过分析客户的交易记录和消费习惯,银行可以为客户提供定制化的理财产品推荐和金融服务方案,让客户感受到贴心和专业的服务。

2.3 促进金融创新

通过引入互联网技术和理念,城市商业银行可以创新业务模式、服务方式和风险管理机制,提升金融服务的智能化和自动化水平^[5]。

如银行通过引入区块链技术,能够实现交易记录和管理安全、透明和高效;银行通过引入人工智能技术,能够提供智能化、个性化的客户服务;银行通过引入大数据分析技术,能够对客户信用和贷款风险进行准确的评估,降低信用违约率。这些创新增强了综合竞争能力,同时也提升了银行的盈利水平。

2.4 加强风险管理

通过互联网金融平台,银行可以实时监控客户的交易行为和风险状况,及时发现和防范潜在风险。这种基于数据的实时监控和预警机制,使得银行在发生风险事件时,能够更快地应对,而在发生损失时,也能够准确应对。

同时,银行对客户资信和贷款风险的评估,准确地体现了互联网金融的数据分析能力。银行通过对客户的交易记录、消费习惯、信用记录等多维度数据的分析和挖掘,制订出科学合理的信贷政策和风险管理措施,从而全面地了解客户的资信状况,了解客户的还款能力等。

3 互联网金融在城市商业银行发展中应用的现状

3.1 线上平台建设

目前,随着科技的飞速发展,互联网已经深入人

们的日常生活中,这一趋势促使众多城市商业银行紧跟时代步伐,积极建立自己的互联网金融平台,提供一站式的金融服务,包括但不限于在线开户、贷款申请、支付结算等。相比传统的银行业务模式,线上平台打破了时间和空间的限制,使客户能够在任何时间、任何地点通过手机或电脑进行业务操作,大大提高了金融服务的便捷性和效率。此外,线上平台的搭建也帮助城市商业银行拓宽业务范围和客户群体,特别是在年轻人中赢得了广泛的关注和使用。为了进一步提升客户体验,这些平台在设计时还融入了多种便捷功能,如一键客服、智能导航等,让用户体验更加流畅和贴心。

在线上平台的建设过程中,城市商业银行也充分考虑到了用户数据的保护和信息安全问题。因此,大部分平台都采用了先进的数据加密技术和多层次的认证机制,确保客户在进行业务操作时的数据安全。

3.2 移动支付普及

移动支付作为互联网金融的重要组成部分,不仅改变了人们的支付方式,更深刻地影响了人们的消费习惯。城市商业银行纷纷将移动支付作为发展的重点,通过打造便捷、高效的移动支付平台,满足客户多样化的支付需求。从支付账单、购物结算到转账,移动支付都展现了其特有的便捷性。这些支付平台大多集成各种银行卡、支付二维码等功能,实现了多渠道支付,满足了客户在不同场景下的支付需求。

对于城市商业银行而言,移动支付平台不仅是支付工具,还是收集交易数据和客户信息的重要渠道。通过对客户的支付行为和消费习惯进行分析,银行能够准确地把握市场动态和客户需求,为精准营销和产品开发提供支持。同时,移动支付也加速了银行业务模式的转型,使银行能够在支付业务上寻求新的利润增长点。

3.3 网络理财兴起

在互联网金融浪潮中,网络理财成为众多城市商业银行发展的新热点。随着理财意识的提升,人们不再满足于传统的储蓄方式,而是倾向于寻求收益高、风险低的理财产品。为了满足这一需求,城市商业银行通过网络理财平台,推出了种类繁多的理财产品,包括货币基金、债券基金、结构性存款等。这些理财产品不仅具有较高的收益率和流动性,而

且大多数都由银行信誉背书,具有较低的风险水平,因此赢得了广大客户的青睐。

为了吸引和留住客户,网络理财平台还不断优化用户界面,提高交易速度和透明度。通过打造友好的用户界面和操作流程,客户可以轻松地完成理财产品的购买和赎回操作。同时,为了增加产品的吸引力,平台还定期推出各种优惠活动和收益提升计划,帮助客户实现财富的增值。

3.4 风险控制加强

在互联网金融快速发展的过程中,城市商业银行逐渐认识到风险控制的重要性。互联网环境下的金融业务不仅具有虚拟化、开放化的特点,还面临复杂、多变的风险挑战。为了应对这些风险,城市商业银行引入了一系列先进的风险管理技术和理念,加强了对互联网金融业务的监管和风险控制。这些技术和理念包括大数据风控、机器学习等,通过智能化的手段提高风险识别的准确性和效率。

在风险管理方面,城市商业银行不仅加强了对客户信用和贷款风险的评估和管理,还通过多维度、全方位的数据分析,及时预警和应对潜在风险。通过对客户的财务状况、历史行为等信息进行综合评估,银行可以准确地判断客户的信用风险水平,为贷款审批和定价提供依据。

4 互联网金融对城市商业银行的对策研究

4.1 加强技术创新与应用

在互联网金融的大背景下,城市商业银行的发展、技术创新成为其中的关键元素。城市商业银行应积极引进和应用新技术,如区块链技术、人工智能等,以提升金融服务的智能化和安全性。区块链技术可以提高金融交易的透明度和可追溯性,通过分布式账本和智能合约等机制降低交易成本和风险。而人工智能技术通过智能客服、语音识别、自动化交易等功能则能够提高金融服务的便捷性和效率。

除了技术应用,城市商业银行还应关注技术创新对业务模式的影响。银行可以通过技术手段的创新,在寻找新的业务增长点的同时,扩大经营范围和利润率。如可以帮助银行更好地满足客户需求,提高市场占有率和盈利能力,利用大数据分析进行精准营销、个性化产品设计等。

4.2 搭建多层次的服务体系

面对互联网金融冲击下的客户多元化需求,传统银行的经营模式已经难以适应。因此,城市商业

银行要为客户提供全方位的金融服务,建立多层次的服务体系,将互联网金融与传统的线下服务结合起来。第一,银行要完善网上渠道建设,包括手机银行、网银等,让客户随时随地都能办业务。第二,通过开设网点、ATM 机等线下渠道,银行可以为客户提供面对面的服务和咨询,满足客户对传统银行服务的需求。

城市商业银行也要加强与其他金融机构和企业的合作,在构建多层次服务体系的过程中实现资源共享、优势互补。银行通过与其他金融机构如银行、基金公司、保险公司等进行合作,使客户的理财服务更加周全;银行也可以通过与互联网公司、电商平台等合作,为银行增加收入来源。

4.3 加强风险管理与监管

各类金融风险也随着互联网金融的迅猛发展而不断涌现。因此,城市商业银行在追求业务发展的同时,必须加强风险管理,加强对互联网金融业务的监管。第一,银行应制订相关的规章制度和风险防范机制,明确各部门、各岗位的职责和权限,确保各项业务合规运行。第二,银行也要加强内部控制和风险管理流程的优化,提高风险识别的准确性及应对能力。第三,城市商业银行应加强与监管机构在风险监管方面的沟通与合作,以应对互联网金融带来的风险和挑战。银行可以通过与监管机构的紧密合作,及时了解监管政策和行业动态,在经营策略和风险防范方面做出及时调整。第四,银行还应加强对市场变化和竞争对手的分析和研究,把握市场动态和趋势,提高应对风险的敏锐性和前瞻性。

4.4 提升客户体验和服务质量

在互联网金融的竞争格局中,客户体验和服务质量是银行赢得市场的关键因素。因此,城市商业银行应注重提升客户体验和服务质量,通过业务流程优化、服务效率提高等方式,提升客户满意度和忠诚度。如降低客户等待成本和时间成本,通过简化开户流程,缩短贷款审批时间;并通过提供个性化、

便捷化的服务,使顾客的使用体验和满意度得到提升。

除了业务流程的优化,城市商业银行还应加强对客户需求的调研和分析。银行通过对客户需求偏好的深入了解,能够为客户提供贴合实际的产品与服务。如针对年轻人对数字化、个性化服务的需求,银行可以推出智能化的投资顾问、个性化的金融产品等;并且针对中小企业融资难、融资贵等问题,银行能够提供贷款服务更加便捷、优惠。

5 结论

快速发展的互联网金融,深刻影响着城市商业银行。通过改变经营模式、提高金融服务效率、引发风险挑战以及改变竞争格局等方面的影响,互联网金融推动了城市商业银行的转型和创新。城市商业银行需要在技术创新和应用、构建多层次服务体系、加强风险管理和监管、提升客户体验和服务质量、加强人才培养和团队建设等方面加强工作,以应对这些挑战和风险。这些措施的实施,将助力城市商业银行在互联网金融时代下实现健康、稳定的发展。

参考文献:

- [1]袁帅,任美陶.城市商业银行零售业务数字化转型对策研究;以吉林银行为例[J].长春金融高等专科学校学报,2023(6):35-42.
- [2]吴刘婉莹.金融科技支持下的中小银行数字化转型研究[D].湖南:中南林业科技大学,2023.
- [3]黄铮铮.互联网金融对商业银行效率影响的研究[D].上海:上海财经大学,2023.
- [4]聂文蕊.金融科技对商业银行竞争力的影响研究;以 A 股上市商业银行为例[D].呼和浩特:内蒙古财经大学,2023.
- [5]张辉.金融科技驱动下城市商业银行转型研究[D].上海:上海财经大学,2022.

作者简介:刘小磊,男,山东潍坊,辽宁振兴银行股份有限公司,研究方向:互联网金融等。

电子商务环境下商贸流通业转型升级的路径与策略

王 菲

(宣城市商务局,安徽 宣城 242000)

摘 要:研究通过分析电子商务对商贸流通业的影响,探讨了行业面临的挑战与转型瓶颈,并提出了在数字化转型、线上线融合、大数据与人工智能应用等方面的转型路径。此外,研究还深入分析了商贸流通业转型升级的具体策略,包括战略定位、技术驱动、人才创新、政策支持等方面。最后,结合实施路径与保障措施,提出了商贸流通业在电子商务环境下顺利转型的应对策略。以期为商贸流通业提供有益的参考,以更好地应对电子商务带来的挑战,推动行业的健康发展。

关键词:电子商务;商贸流通业;转型升级;数字化转型;大数据

中图分类号:F274

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0080-04

The pathways and strategies for the transformation and upgrading of the commercial circulation industry in the e-commerce environment

Wang Fei

(Xuancheng Municipal Commerce Bureau, Xuancheng, Anhui, 242000)

Abstract: This study analyzes the impact of e-commerce on the commercial circulation industry, explores the challenges and transformation bottlenecks faced by the industry, and proposes transformation pathways in areas such as digital transformation, online-offline integration, and the application of big data and artificial intelligence. Furthermore, the study analyzes specific strategies for the transformation and upgrading of the commercial circulation industry, including strategic positioning, technology-driven approaches, talent innovation, and policy support. Finally, combining implementation paths and safeguarding measures, the study offers strategies for the industry to successfully transform in the e-commerce environment. The research aims to provide valuable reference for the commercial circulation industry to better cope with the challenges brought by e-commerce and promote the healthy development of the industry.

Key words: e-commerce; commercial circulation industry; transformation and upgrading; digital transformation; big data

0 引言

近年来,随着电子商务的快速崛起,传统商贸流通业正在经历前所未有的变化。电子商务不仅重塑了市场结构、消费者需求,也带来了传统商贸流通企业在供应链、物流、客户服务等方面的深刻挑战。面对这种变化,商贸流通业必须积极应对,通过转型升级提升竞争力和适应性。转型升级的核心任务是通过数字化转型、技术创新和商业模式变革,推动传统商贸流通业实现创新发展。

1 电子商务对商贸流通业的影响

1.1 电子商务的发展趋势

随着互联网技术的不断进步,电子商务已经从最初的简单交易平台发展为涵盖多个领域的综合性生态系统。近年来,移动互联网、人工智能、大数据等新技术的融合加速了电商行业的创新与发展。特别是社交电商、直播电商等新兴业态的崛起,进一步扩大了电商的市场边界。消费者对便捷购物、个性化推荐和快速配送的需求日益增加,推动了电商平

台技术和服务的不断升级。同时,跨境电商和全球化趋势也在不断推动全球贸易格局的变化^[1]。

1.2 电子商务对传统商贸流通业的冲击

第一,电商平台通过打破地域限制,实现了商品和服务的全球覆盖,严重冲击了传统实体店的市场份额。消费者不再依赖实体店的商品展示和购物体验,转而倾向于通过在线平台进行比价、评价和购买。第二,电商大大提高了交易效率,通过数字化工具简化了采购、库存和支付等环节,使传统商贸流通业在供应链管理和物流效率上处于劣势。

1.3 商贸流通业面临的挑战

第一,市场竞争加剧,传统商贸流通企业需要应对来自电商平台的强大竞争压力,尤其是在价格、配送和商品选择方面,传统企业往往处于劣势。第二,技术创新滞后,部分商贸流通企业的数字化转型进程缓慢,仍依赖传统的库存管理和销售模式,难以跟上消费者对个性化、便捷购物体验的需求。第三,物流与供应链管理效率低下,也是传统商贸流通企业的一大难题。随着消费者对快速配送和高效服务的要求不断提高,部分企业在这方面的竞争力不足,导致客户流失。

2 商贸流通业转型升级的现状分析

2.1 国内商贸流通业转型的普遍问题

国内商贸流通业在转型过程中普遍面临技术更新滞后、创新能力不足等问题。部分传统商贸流通企业尚未完成数字化转型,信息化基础设施建设滞后,导致企业在大数据、云计算、人工智能等新技术的应用上处于劣势。同时,线上与线下渠道融合程度偏低,企业在面对快速发展的电商市场时未能及时调整商业模式,导致市场竞争力下降。部分中小型商贸流通企业缺乏充足的资金和技术支持,难以投入转型所需的设备、技术和人才储备中。此外,部分企业在员工培训和管理层认知上的滞后,也使得转型进程缓慢^[2]。

2.2 商贸流通业转型的瓶颈分析

商贸流通业转型过程中面临的主要瓶颈包括资

金、技术和人才的短缺。第一,转型需要大量的资金投入,尤其是在信息化建设、设备升级和市场拓展方面,但部分传统商贸流通企业尤其是中小企业,资金有限,难以承受高额的转型成本。第二,技术瓶颈也是制约转型的关键因素。部分企业缺乏必要的技术积累和研发能力,导致在应用大数据、人工智能等技术时出现困难,无法实现供应链的智能化和优化。第三,人才的短缺也是转型过程中的瓶颈。

3 电子商务背景下商贸流通业转型升级的路径

3.1 加快数字化转型

加快数字化转型是商贸流通业在电子商务环境下提升竞争力的关键。数字化转型可以通过技术创新、业务流程优化和运营模式重构,帮助企业提高效率、降低成本,并增强市场适应性。第一,企业应推动信息化建设,建立全面的数字化管理平台,整合各类业务数据,如销售、库存、物流等,形成智能化的决策支持系统。第二,企业可以借助大数据分析消费者行为,精准预测市场需求,从而调整产品供应与营销策略。第三,云计算技术可以帮助企业实现资源的共享与优化,降低IT基础设施的投资成本,提升数据处理和存储能力。

3.2 提升线上线下融合发展

线上线下融合发展是商贸流通业转型升级的重要方向。传统零售企业需要突破“线上”与“线下”各自为战的局限,实现业务的深度融合。第一,企业应推动O2O(线上到线下)模式创新,消费者可以通过线上平台获取产品信息、完成购买,并选择线下门店自提或体验。这种模式不仅提升了购物的便利性,还能增强线下门店的吸引力。第二,企业可通过线上引流线下体验,在线上平台提供丰富的商品展示、促销活动,吸引顾客到线下门店进行实际体验。线下门店则可以通过引入数字化设备和智能技术,提升服务质量和用户体验,激发消费者的到店需求。

3.3 加强大数据与人工智能的应用

在电子商务背景下,大数据与人工智能技术的

应用能够显著提升商贸流通业的运营效率和客户体验。第一,大数据技术能够帮助企业实时收集并分析海量的消费者行为数据,通过数据挖掘精准洞察消费者的购买偏好、消费习惯,从而进行个性化推荐和精准营销,提高转化率。第二,人工智能技术,特别是机器学习和自然语言处理,能够优化库存管理和需求预测,减少库存积压,提高物流效率。在客户服务方面,人工智能驱动的客服系统可以提供24小时智能响应,通过语音识别和智能问答提高客户满意度。第三,人工智能还能在供应链管理中进行智能调度,提升采购、物流和仓储等环节的自动化水平,进一步提升企业的综合竞争力和运营效率^[3]。

3.4 创新商业模式与服务模式

创新商业模式与服务模式是商贸流通业转型升级的核心。随着消费者需求的不断变化,传统的商业模式已经无法满足市场的多元化需求。第一,商贸流通企业可通过O2O(线上到线下)模式,结合线上平台的便捷性与线下门店的体验优势,创新购物体验。如消费者可在线下门店体验商品后,选择通过线上平台购买,或者享受线上下单线下配送的便捷服务。第二,企业可以推出订阅服务或定制化产品,提供个性化和长期服务,增加客户黏性。第三,跨界合作和共享经济也是创新商业模式的重要方式。

4 电子商务环境下商贸流通业转型升级的策略

4.1 战略定位与发展方向

在电子商务环境下,商贸流通业的转型升级首先需要明确战略定位与发展方向。企业应根据自身资源、市场环境和消费者需求的变化,确立清晰的战略目标。如部分企业可以专注于创新产品和服务,推动差异化竞争;部分企业则可以选择拓展市场领域,走多元化发展路线。发展方向上,企业需要从单一的传统零售模式向线上线下融合、数字化转型转变,提升市场敏感度和响应速度。同时,企业应加强与各类平台的合作,优化供应链,提高物流效率,以应对快速变化的市场需求。

4.2 技术驱动的转型策略

技术是商贸流通业转型升级的核心驱动力。在电子商务背景下,企业应积极推动技术创新,利用数字化技术驱动业务流程的优化和转型。第一,商贸流通企业需要加快信息化建设,全面推进大数据、云计算、人工智能等技术的应用,提升数据采集和分析能力,优化产品推荐和营销策略。第二,智能化的物流与供应链管理技术对提高运营效率至关重要,企业应整合物联网、机器人和自动化设备等技术,提升库存管理、订单处理和配送速度。第三,企业还应关注移动互联网的发展,推动移动电商平台的建设,实现全渠道营销和线上线下深度融合。

4.3 人才与组织管理创新

商贸流通业的转型升级离不开人才与组织管理创新。企业应通过培养和引进复合型、创新型人才,提升整体业务水平和应对市场变化的能力。第一,企业要注重数字化和技术型人才的引进,尤其是在大数据、人工智能、云计算等领域的专业人才,以推动技术创新和数字化转型。第二,培养员工的创新思维和解决问题的能力,也是企业持续创新和适应市场变革的重要保障。第三,在组织管理方面,企业应打破传统的层级管理模式,推行灵活的团队协作和项目管理,激发员工的工作积极性和创造力^[4]。

4.4 品牌建设与市场拓展策略

在电子商务环境下,商贸流通业的品牌建设和市场拓展显得尤为重要。企业应通过差异化的品牌定位和创新的营销策略,提升品牌影响力和市场知名度。第一,品牌建设需要注重产品质量和服务体验的提升,通过客户口碑和忠诚度的培养,形成稳定的消费者基础。第二,企业应结合线上与线下渠道,实施全方位的市场营销策略,借助社交媒体、内容营销、KOL合作等方式,提高品牌的曝光度和用户黏性。

5 商贸流通业转型升级的实施路径与保障措施

5.1 实施路径

商贸流通业的转型升级应从战略规划、技术应

用、人才培养等多个方面入手,制订系统性的实施路径。第一,企业应从制订数字化转型战略入手,明确转型的目标、方向和步骤,结合市场需求和竞争态势,规划短期和长期目标。第二,在技术应用方面,企业要加大对信息化、智能化技术的投入,逐步实现从传统零售向线上线下融合、智能化管理过渡。第三,中期目标是推动大数据、云计算、人工智能等技术的全面应用,优化供应链管理和提升客户体验。第四,长期来看,企业应实现全渠道营销与服务的深度融合,提升品牌竞争力和市场占有率。

5.2 保障措施

商贸流通业转型升级的保障措施包括政策支持、资金保障、技术研发和团队建设等方面。第一,政府应出台有利于商贸流通业转型的相关政策,为企业提供税收优惠、资金补贴及技术创新支持,减轻企业转型负担。第二,企业需要设立专项资金,支持信息化建设、技术研发及设备更新等方面的投入,确保转型的资金需求得到满足。第三,在技术方面,企业可以与科研院所、高校合作,积极研发适应市场需求的创新技术。第四,为了保障转型的顺利推进,企业还应加强员工培训和人才引进,构建一支专业化、高素质的团队,提供相应的知识和技能支持。

5.3 风险管理与应对策略

商贸流通业在转型过程中面临多种风险,包括技术风险、市场风险、资金风险等。因此,企业需要建立完善的风险管理体系,制订有针对性的应对策略。第一,在技术风险方面,企业应加强对新技术的评估和验证,确保技术投资的可行性和可控性,避免因技术选型不当导致转型失败。第二,市场风险主要来自竞争加剧和消费者需求变化,企业需加强市场调研,精准把握市场趋势,及时调整产品和服务策

略,提升市场适应能力。第三,资金风险方面,企业要合理规划资金使用,确保转型过程中的资金流动稳定,避免过度依赖外部融资^[5]。

6 结论

电子商务环境下,商贸流通业的转型升级是行业发展的必然趋势。通过对电子商务影响的分析,研究指出了传统商贸流通业面临的挑战,并结合现有理论提出了数字化转型、线上线下融合、大数据与人工智能应用等多条转型路径。在具体策略上,企业需要通过优化战略定位、加大技术创新力度、加强人才培养与组织管理,以及获得政策支持等多方面的协作,推动转型进程。此外,实施过程中,企业还需关注风险管理,建立应对措施,确保转型顺利进行。

参考文献:

- [1]何俊娜.经济新常态背景下商贸流通经济转型策略研究[J].全国流通经济,2023(9):16-19.
- [2]喇娟娟,郝旭召,努尔比姑丽·莫拉.基于“双碳”背景的流通转型与技术创新的耦合关联分析[J].工业技术经济,2023,42(1):99-103.
- [3]陈静.互联网背景下商贸流通业转型策略[J].商业经济研究,2019(19):16-18.
- [4]葛文全.基于新常态谈我国商贸流通业的发展方向[J].商业经济研究,2017(16):11-13.
- [5]刘媛.经济新常态背景下商贸流通经济转型策略研究[J].全国流通经济,2022(8):17-19.

作者简介:王菲,女,安徽芜湖人,宣城市商务局,研究方向:电子商务、商贸流通、消费市场。

保险产品创新与保险监管效率的经济学分析

吴文娟

(中国邮政集团有限公司湖北省利川市分公司,湖北 恩施 445400)

摘要:随着现代保险产品管理以及创新发展速度的加快,为更好地推动管理分析效能,需要全面解读保险产品创新与保险监管效率,实现经济学的全面分析。研究探讨了保险产品创新与保险监管效率之间的经济学联系,分析了保险产品创新如何推动保险公司风险管理能力的提升,并成为新的业务增长点,同时也讨论了这种创新对保险监管带来的挑战。通过对均值—方差分析工具的应用,研究探讨了保险产品创新对保险公司经营有效边界的影响,并对保险产品创新背景下的保险监管效率进行了度量。

关键词:保险产品创新;巨灾风险;破产概率

中图分类号:F840.32

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0084-04

Economic analysis of insurance product innovation and insurance regulatory efficiency

Wu Wenjuan

(China Post Group Corporation Limited Lichuan Branch, Hubei Province, Enshi, Hubei, 445400)

Abstract: With the acceleration of modern insurance product management and innovation development, in order to better promote the efficiency of management analysis, it is necessary to comprehensively interpret the innovation of insurance products and the efficiency of insurance supervision, and realize a comprehensive analysis of economics. This study discusses the economic link between insurance product innovation and the efficiency of insurance regulation, analyzes how insurance product innovation promotes the improvement of the risk management ability of insurance companies and becomes a new business growth point, and also discusses the challenges brought by this innovation to insurance regulation. By applying mean-variance analysis tools, this study analysis the impact of insurance product innovation on the effective boundary of insurance companies, and measures the efficiency of insurance regulation in the context of insurance product innovation.

Key words: insurance product innovation; catastrophe risk; bankruptcy probability

0 引言

近年来,随着金融市场的蓬勃发展和客户需求的日益多样化,保险产品创新已经成为保险公司经营的重要内容。保险产品不再仅局限于传统的风险管理工具,而是逐步向多元化的资产配置工具转变,日益成为保险公司寻找新的业务增长点的重要途径。然而,这种创新在带来积极效应的同时,也放大了保险公司的经营风险,对保险监管提出了新的挑战。如何平衡保险产品创新与监管效率之间的关系,确保保险市场的稳健运行,成为当前亟待解决的问题。因此,研究旨在从经济学的角度,全面分析保险产品创新与保险监管效率之间的关系。我们将深入

探讨保险产品创新如何推动保险公司风险管理能力的提升,并成为其新的业务增长点,同时也将分析这种创新对保险监管带来的挑战和监管者如何有效应对这些挑战。通过对保险产品创新与保险监管效率的经济学分析,我们期望能够为保险行业的健康发展提供有益的参考和启示,推动保险行业在创新和监管之间找到平衡点。

1 保险产品创新与保险监管效率的经济学内在联系

1.1 保险产品创新与风险管理

保险产品创新是保险公司应对复杂多变的市场环境和风险挑战的重要策略。传统的保险产品主要

聚焦巨灾风险管理,如火灾、地震等自然灾害导致的损失。然而,随着社会的进步和经济的发展,企业和个人面临的经营风险日益多样化,传统的保险产品难以满足市场需求。因此,保险产品创新成为保险公司提供新型风险管理手段的重要途径^[1]。现代创新型保险产品不仅涵盖传统的巨灾风险管理,还拓展到了广泛的一般经营风险领域。如巨灾债券的发行便是保险产品创新的一大亮点。通过将巨灾风险转移到资本市场,保险公司能够有效地分散和对冲风险。当巨灾发生时,资本市场上的投资者将承担部分或全部损失,从而减轻保险公司的赔付压力。这种创新方式不仅为保险公司提供了新的风险管理工具,也为投资者提供了多样化的投资选择。此外,投资连结保险和分红保险等产品的推出,也有效分散了因银行利率变动带来的风险。这些产品将保险保障与投资功能结合,使得消费者在购买保险产品的同时,还能享受到投资收益。这种创新方式不仅增强了保险产品的吸引力,还提高了保险公司的风险管理能力^[2]。

1.2 保险产品创新与业务增长

保险产品创新不仅增强了保险公司的风险管理能力,还成为推动公司业务增长的重要引擎。随着消费者需求的多样化和个性化,传统的保险产品难以满足市场需求。因此,保险公司需要不断创新,推出符合消费者需求的保险产品,以吸引更多的客户。投资连结保险和分红保险等创新型保险产品的发展,为保险公司带来了新的业务增长点。这些产品不仅提供了传统的保险保障,还通过投资收益为消费者带来了额外的收益。这种创新方式使得保险公司在保费收入和利润来源中占据了越来越重要的地位。此外,基于电子商务的网络保险迅速发展,成为保险公司业务增长的新动力。通过网络平台,保险公司能够突破地域限制,将产品和服务推向广阔的市场。

1.3 保险产品创新与监管挑战

保险产品创新在带来积极效应的同时,也对保险监管提出了新的挑战。第一,创新型保险产品使得保险公司的风险结构变得愈发复杂。这些产品可能涉及多个市场和领域,风险因素也更加多样化。因此,监管者需要细致地评估这些产品的风险,以确保保险公司的稳健运营。第二,保险产品创新还可

能导致市场行为的变化。如部分创新型保险产品可能具有更高的风险和不确定性,可能引发消费者的误解和投诉。第三,部分保险公司可能利用创新型保险产品进行不正当竞争或欺诈行为。这些变化都可能使得传统的监管方式变得不再有效,需要监管者不断更新和完善监管手段和方法。

2 保险产品创新与保险监管效率的经济学分析

2.1 提升保险公司的风险管理能力

通过对保险产品创新的经济学分析,保险公司能够更好地理解和管理风险。第一,创新型保险产品通常涉及多个市场和领域,风险因素也更加多样化。因此,保险公司需要运用经济学原理和方法,对这些风险因素进行科学的评估和管理。第二,通过开发新的保险产品,保险公司能够有效地分散和转移风险。如通过风险证券化等创新手段,保险公司能够将风险转移到资本市场或其他领域,从而降低自身的风险敞口。第三,这种创新方式不仅提高了保险公司的风险管理能力,也为其提供了更多的发展机遇^[3]。

2.2 促进保险业的健康发展

保险产品创新能够推动保险业的健康发展。第一,创新型保险产品能够满足消费者多样化的需求,提高保险市场的竞争力。随着消费者需求的不断变化和升级,传统的保险产品已难以满足市场需求。因此,保险公司需要不断创新,推出符合消费者需求的新产品。这些新产品不仅能够为消费者提供更加全面和个性化的保障,还能提高保险市场的竞争力和活力。第二,通过风险证券化等创新手段,保险公司能够有效地应对巨灾风险等极端事件。这些创新手段不仅提高了保险公司的风险承受能力,还增强了整个保险业的稳定性和可持续发展能力。

2.3 提高保险监管的效率

通过对保险产品创新与保险监管效率的经济学分析,监管者能够更好地理解保险产品创新对保险公司风险和市场行为的影响,从而制订出有效的监管政策。第一,监管者需要密切关注市场动态和消费者需求的变化,及时评估创新型保险产品可能带来的风险和影响。在此基础上,监管者可以制订有针对性的监管措施和方法,以确保保险公司的稳健

运营和市场的健康发展。第二,监管者需要不断更新和完善监管手段和方法。随着金融科技的快速发展和保险市场的不断变化,传统的监管方式可能难以适应新的市场环境。因此,监管者需要积极运用新技术和新方法,提高监管效率和准确性^[4]。

3 保险产品创新与保险监管效率的经济学分析的现状

3.1 理论研究

在理论研究方面,保险产品创新与保险监管效率的经济学分析已经成为学术界关注的热点话题。学者们广泛运用均值—方差分析工具,深入研究了保险产品创新对保险公司经营有效边界的影响。这一研究不仅揭示了保险产品创新在提高保险公司期望收益方面的积极作用,同时还指出了其可能带来的经营风险。这种收益和风险之间的交互作用,使得保险公司的经营有效边界曲线发生了显著的变化。保险产品创新通过引入新的风险分散机制,能够在一定程度上降低保险公司的整体风险水平,从而提高其经营效率。然而,创新往往伴随着未知因素,如市场接受度、法律合规性等,这些因素都可能转化为经营风险。因此,在保险产品创新的过程中,保险公司需要权衡收益与风险,找到最优的经营策略。

3.2 实践经验

在实践方面,保险公司和监管机构不断探索保险产品创新与监管效率的结合点,以应对日益复杂的市场环境。面对巨灾风险等挑战,保险公司积极推出巨灾债券等创新型产品,通过资本市场进行风险分散和融资。这些创新型产品不仅为保险公司提供了新的盈利渠道,还提高了其应对巨灾风险的能力。同时,监管机构也在不断完善监管政策,以应对保险产品创新带来的挑战。如监管机构加强对创新型保险产品的审批和备案管理,确保其符合法律法规的要求^[5]。此外,监管机构还建立了风险监测和预警机制,及时发现和处置潜在的市场风险。在实践中,保险公司和监管机构还通过合作与交流,共同推动保险产品创新与监管效率的提升。如双方可以共同开展市场调研和风险评估工作,为制订科学合理的监管政策提供依据。同时,保险公司也可以向监管机构反馈产品创新过程中的问题和困难,寻求

监管机构的支持和帮助。

3.3 国际比较

从国际比较的角度来看,不同国家和地区的保险产品创新与监管效率存在差异。部分发达国家在保险产品创新和监管政策方面相对成熟,能够为其他国家提供有益的借鉴。这些国家通常拥有完善的法律法规体系、先进的科技水平和丰富的市场经验,为保险产品创新提供了良好的环境。然而,不同国家的保险市场和监管环境存在差异,因此,在实际应用中需要结合具体情况进行分析。如部分发展中国家可能面临市场不完善、法律法规不健全等问题,需要采取灵活和务实的监管政策来推动保险产品创新。同时,不同国家之间的文化差异也可能影响保险产品创新的推广和接受度。在国际比较中,我们还可以发现一些共性的问题和挑战。随着全球化进程的加速和科技的发展,跨国保险业务日益增多,如何加强国际合作与协调,共同应对跨国保险风险成为一个亟待解决的问题。此外,随着消费者对保险产品需求的多样化和个性化趋势日益明显,如何满足消费者的需求并推动保险产品创新也成为重要的课题。

4 保险产品创新与保险监管效率的经济学分析的建议

4.1 加强理论与实践的结合

在保险产品创新与保险监管效率的经济学分析中,加强理论与实践的结合是至关重要的。第一,理论研究应关注实际问题,提出具有可操作性的政策建议。如可以通过建立数学模型和仿真系统来模拟保险产品创新对保险公司经营和监管效率的影响,为制订监管政策提供科学依据。第二,实践经验也应及时反馈给理论研究,以不断丰富和完善理论框架。如可以通过案例研究、问卷调查等方式收集保险公司和监管机构在保险产品创新过程中的经验和教训,为理论研究提供实证支持。此外,还可以邀请实践领域的专家参与理论研究工作,共同推动理论与实践的深度融合。

4.2 完善监管政策

监管机构应不断完善监管政策,以适应保险产品创新的挑战。第一,可以建立灵活和动态的监管机制,以应对创新型保险产品带来的市场风险。如

可以设立专门的创新保险产品审批通道,简化审批流程并提高审批效率;同时加强对创新型保险产品的风险评估和监测工作,确保其符合法律法规的要求并符合市场发展的需求。第二,监管机构应加强对创新型保险产品的信息披露和透明度管理。通过要求保险公司及时、准确地披露创新型保险产品的相关信息 and 风险情况,提高市场的透明度和公平性;同时加强对消费者的教育和引导工作,提高其对创新型保险产品的认知和理解能力。第三,监管机构还应积极推动保险市场的竞争与合作机制建设。通过鼓励保险公司之间的良性竞争和合作交流,推动保险产品创新和服务质量的提升;同时加大对市场垄断和不正当竞争行为的打击力度,维护市场的健康稳定发展。

4.3 推动科技创新

科技创新在保险产品创新中发挥着重要作用。保险公司应充分利用大数据、人工智能等先进技术提高产品创新的质量和效率。如可以通过大数据分析技术挖掘消费者的需求和偏好信息为产品创新提供数据支持;利用人工智能技术优化产品设计、定价和风险管理等方面的流程提高产品创新的速度和准确性。同时监管机构也应积极推动科技创新在保险监管中的应用以提高监管的智能化和精准化水平。如可以建立基于大数据和人工智能技术的风险监测和预警系统及时发现和处置潜在的市场风险;利用区块链技术提高保险合同的透明度和可追溯性保障消费者的合法权益。

4.4 加强国际合作

保险产品创新与保险监管效率的经济学分析需要国际合作与交流。不同国家和地区的保险市场和监管环境存在差异,通过加强国际合作与交流可以分享经验、借鉴做法共同提高保险产品创新与保险监管效率的经济学分析水平。第一,可以加强跨国监管合作与协调机制建设。通过签订双边或多边监

管合作协议明确各国在保险产品创新和监管方面的权利和义务;加强跨国监管信息的共享和交流提高监管的协同性和有效性。第二,可以推动国际保险标准的制订和推广工作。通过参与国际保险组织的活动推动国际保险标准的制订和完善;加强与国际保险市场的交流和合作推动国际保险标准的推广和应用。最后可以加强跨国保险教育和培训合作。通过举办跨国保险教育和培训活动提高各国保险从业人员的专业素养和创新能力;加强跨国保险研究和学术交流推动保险产品创新与监管效率的经济学分析理论的不断发展和完善。

5 结论

保险产品创新与保险监管效率的经济学分析是一个复杂而重要的课题。为了提高保险产品创新与保险监管效率的经济学分析水平,我们需要加强理论与实践的结合、完善监管政策、推动科技创新和加强国际合作,以更好地应对保险产品创新带来的挑战,推动保险业的健康发展。

参考文献:

- [1]高万东,吕鹰飞.农业“保险+期货”模式的运行机制与试点评价[J].经济纵横,2023(11):95-102.
- [2]魏帅,陈子玉.区块链在科技保险中的创新应用[J].河南科技,2023,42(17):130-135.
- [3]程婧雅.保险科技对寿险公司业务结构影响的实证研究[D].上海:上海财经大学,2023.
- [4]徐国富.淮南市基本医疗保险基金监管存在的问题与对策研究[D].大连:辽宁师范大学,2023.
- [5]刘喆.农业保险保障水平对农业生产效率的影响及区域异质化分析[D].泰安:山东农业大学,2023.

作者简介:吴文娟,女,湖北恩施人,中国邮政集团有限公司湖北省利川市分公司,研究方向:保险。

以应用场景创新推动低空经济发展

张 譔 莉

(台州湾新区公共资产投资管理有限公司, 浙江 台州 318000)

摘 要:在科学技术不断进步、市场需求多元化的背景下,低空经济逐步成为拉动全球经济发展的新引擎。低空经济是指以无人机、飞行器等为主要媒介,涉及低空空域内物流运输、空中出行、农业、环境监测和应急救援等诸多领域的一种经济行为。近年来,在无人机技术、空中交通管理系统及相关基础设施建设等方面逐渐完善的背景下,低空经济迎来了爆炸式发展。

关键词:应用场景;创新推动;低空经济

中图分类号:F287.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0088-04

Promoting low-altitude economy development through application scenario innovation

Zhang Xianli

(Taizhou Bay New Area Public Asset Investment Management Co., Ltd., Taizhou, Zhejiang, 318000)

Abstract: In the context of continuous scientific and technological advancements and diversified market demands, the low-altitude economy has gradually become a new engine driving global economic growth. The low-altitude economy refers to an economic activity that primarily utilizes unmanned aerial vehicles (UAVs), aircraft, and other related technologies, covering various fields such as logistics transportation, air mobility, agriculture, environmental monitoring, and emergency rescue within low-altitude airspace. In recent years, with the gradual improvement of UAV technology, air traffic management systems, and related infrastructure, the low-altitude economy has ushered in explosive growth.

Key words: application scenarios; innovation-driven; low-altitude economy

0 引言

通过低空经济应用场景的革新与扩展,既可以破解传统产业的困境,也可以开拓新的市场机会。如将无人机运用到物流、农业以及城市空中出行中,既提高效率又极大地降低成本,促进相关行业转型升级。与此同时,随着科技的发展与政策的扶持,低空经济应用场景会越来越多元化、应用领域会越来越广泛。

1 当前低空经济的主要应用场景

1.1 无人机物流与快递

随着无人机技术的持续进步,尤其是飞行稳定性、自动导航、续航能力以及承载能力的不断增强,快递行业无人机应用逐步由试点阶段走向实际运行阶段。无人机可以实现城市及偏远地区货物的高效快捷运输,特别是对传统运输方式难以达到或者运输效率低下的地区,如偏远乡村、山区或者拥挤的城

市区域等,显示出极大的优越性。通过使用无人机配送小件商品,快递公司能够明显降低运输成本、减少配送时间、提高物流效率。另外,无人机物流并不限于快递行业,它还在医疗物资运输和应急救援物资发放中展现极高的应用价值。尤其是当自然灾害来临时,无人机能够快速地把急需物资送到灾区,从而有效地减轻应急情况下传统物流方式的运输压力^[1]。

1.2 农业植保与精准农业

农业植保和精准农业在低空经济下被广泛应用,发展前景良好。在无人机技术日益成熟的背景下,农业植保已经逐步由传统人工喷洒向自动化、智能化无人机作业模式转变。无人机应用于农业,尤其在农药喷洒、播种、施肥和监测作物生长上,显示出极大优势。无人机可以对飞行高度及喷洒角度进行精确控制,并通过高精度 GPS 及传感器技术保证

农药、肥料及其他投入物准确施入,在增加作物产量与质量的前提下,减少浪费与降低环境污染风险。如无人机可以根据作物生长状况,利用图像识别技术准确判断施药面积和次数,避免危害健康作物,促进农业生产智能化。无人机也可以对农田进行高效监测和数据采集,并利用遥感技术、红外成像等技术实时采集农田土壤湿度信息、作物生长状况和病虫害情况的信息为农业决策的制订提供准确的支撑。这些数据是精准农业发展的重要依据,使农户可以结合实际需要对管理措施进行调整,以达到资源高效配置、农业产值最大化等目的^[2]。

1.3 灾后应急救援与环境监测

第一,灾后应急救援时,无人机可快速进入灾区开展空中侦察与现场评估工作,协助救援队伍掌握灾后现场第一手资料。通过安装高清摄像头和红外成像仪,无人机可以在恶劣天气或者视线限制情况下对灾区基础设施进行快速扫描、交通网络及人员分布为救援指挥提供准确决策支持。无人机可搭载医疗物资、救援设备及通信设备等,以空投形式及时把救援物资运送到灾区并对受灾群众实施紧急救助。在科技日益进步的今天,智能化无人机也能够自动识别灾区人员方位,辅助救援人员进行幸存者定位,提高救援效率。第二,无人机配备了多种传感器,如气体传感器、温湿度传感器和光谱分析仪等,能够对空气质量、水源污染和土壤环境进行实时监测,从而为环境保护部门提供全面的数据支持。在生态保护区及污染源周边,无人机可以定时进行巡视,对水质、土壤、空气等有关数据进行实时收集,有利于政府部门对环境问题及时发现与治理,以免污染蔓延。对农业污染、森林火灾以及河流污染,低空飞行器还可以进行高效的监控,起到预警以及应急响应的效果。无人机灵活性强、成本低等特点使得无人机成为环境监测的一种重要手段,特别是对部分交通不便或者危险地区,常规人工监测通常会出现时间滞后、人员风险大等问题,而且无人机可以提供实时、安全的备选方案。

1.4 城市空中出行与航空出租车

第一,城市空中出行,主要指用电动垂直起降飞行器,无人机以及小型飞行器在城市空域中实现人与物品空中运输。这类飞行器具有高效、环保、快捷等特点,可实现城市空中“点对点”交通联系,解决

传统道路交通拥堵难题,尤其是大城市,交通压力越来越大,空中出行被认为是缓解交通拥堵问题的一种有效途径。第二,航空出租车作为城市空中交通的关键方式之一,利用飞行器完成城市的短距离运输,为旅客提供了与地面出租车相似的服务体验。与传统地面交通工具相比较,航空出租车以其快捷灵活和不需要复杂基础设施支持的特点可以极大地缩短旅行时间,特别是交通高峰时飞行器可以迅速绕开拥堵路段直接到达终点。航空出租车可以为市区高密度商业区、旅游景点以及大型活动等提供有效交通解决方案,提升市区整体交通状况及出行体验。尽管目前航空出租车和城市空中出行还处于初期阶段,面临技术、法规、基础设施等方面的挑战,但全球多个城市和企业已经在积极开展相关试验和项目。随着无人驾驶技术的发展,电池续航能力不断增强,空域管理政策逐渐完善,城市空中出行及航空出租车在未来数年内能大规模运行,并成为低空经济的重要发展方向^[3]。

1.5 空中旅游与观光

空中旅游一般是借助直升机、小型飞行器或者无人机等低空飞行器引导旅游者远眺城市景观、自然风光或者历史遗址等,为旅游者提供一种独特视角与身临其境的体验。相较于传统地面旅游,空中观光能在短期内涵盖更多的景区,旅游者可在高空饱览其他途径很难领略的美丽风光,感受别样的眼界与自由感。如很多知名旅游城市都纷纷开展空中观光项目,使游客能够从高空中俯瞰城市地标性建筑——河流、湖泊及周边自然景观等,大大提高旅游附加值。在某些自然景区或者较远旅游目的地中,低空飞行器还可以作为方便的交通工具迅速地把旅游者运送到不易抵达的地区,扩大旅游资源利用的范围。无人机技术的进步也为短途旅游低空飞行的运用提供了可能,旅游者能够通过短途飞行感受到不一样的景区,并享受到别具一格的空中旅程。如在山脉、海岛或者沙漠等风景区中,空中旅游既可以带来瑰丽的风景,又可以给旅游者提供新的出行途径,从而产生特殊的市场需求。

2 应用场景创新对低空经济发展的推动作用

2.1 技术创新与应用场景的结合

随着科学技术的不断进步,特别是无人机技术、

智能化飞行器、人工智能、5G 通信、云计算等新兴技术迅猛发展,低空经济应用场景也在不断扩大。技术创新给低空经济提供了更多可能,由传统航空摄影和快递物流扩展至城市空中出行、农业精准植保、环境监测和应急救援等诸多新应用场景。以无人机为例,随着无人机飞行时间、载重能力和控制精度的不断提高,更多传统行业都在探讨如何把无人机技术融入自身业务,从而提高工作效率,降低成本或者扩大业务。低空经济中飞行器及相关技术发展需依靠完善基础设施支撑,包括机场、飞行器充电站、无人机起降平台和空域管理系统。特别是城市空中出行以及无人机物流配送方面,其相关基础设施建设情况直接影响低空经济应用场景落地推广。就城市空中出行而言,只有构建合适飞行器起降平台和与既有交通系统有效对接,才能实现城市空中交通系统的高效无缝。在无人机的配送过程中,建立专门的无人机飞行路径和充电/补给站点不仅可以提高配送的效率,还可以确保飞行的安全性,避免与其他空域发生交通冲突。在低空飞行器越来越多的情况下,对空域进行有效的管理变得更加重要。开发智能化空中交通管理系统并运用大数据和云计算实现低空空域动态监控与实时调度可有效规避飞行器间矛盾,保障飞行安全。研究也可通过空域规划优化,针对不同种类低空经济应用,提供特殊飞行通道与区域,以推动低空经济各应用场景良性有序开展^[4]。

2.2 市场需求驱动与应用场景的多样化

在低空经济高速发展的今天,单个产业的实力往往很难适应市场的复杂需求,所以各产业间的协作就变得非常重要。第一,低空经济中很多应用场景包括无人机物流、空中出行和农业植保等,这些应用场景涉及不同方面的技术支撑与资源整合。如航空行业、无人机制造业、信息通信技术公司及城市规划和交通管理部门都需要从政策、技术标准和空域管理上密切配合,协同促进低空经济规范化、产业化。产业之间合作既有利于共享各方面优势资源,也可以促进技术跨界融合发展,促进低空经济应用于诸多领域创新。低空经济不是独立的产业,它是跨行业、跨领域,要求产业间资源与技术协同创新的综合体。如将智能制造、人工智能、大数据、5G 通信和低空经济相结合,能够对无人机飞行和空中出行

应用场景进行有效的支撑;而现代物流、电商和交通的发展需求也给低空经济带来了广阔市场。通过跨界创新使不同领域技术及应用能够互相促进,促使低空经济朝着多元化、智能化方向发展。

3 推动低空经济发展的应用场景创新路径

3.1 优化基础设施建设,提升低空经济服务能力

第一,低空经济的飞行器和相关技术的发展需要依赖完善的基础设施支持,这包括机场、飞行器充电站、无人机起降平台、空域管理系统等。尤其是在城市空中出行和无人机物流配送等领域,相关基础设施的建设直接关系到低空经济应用场景的落地与普及。如在城市空中出行领域,需要建设适合飞行器的起降平台,并与现有的交通系统进行有效衔接,以实现高效、无缝的城市空中交通系统。第二,在无人机配送方面,建设专用的无人机飞行通道和充电/补给站点,不仅能提高配送效率,还能确保飞行安全,避免与其他空域的交通冲突。第三,随着低空飞行器数量的增加,空域的高效管理显得尤为重要。发展智能化的空中交通管理系统,利用大数据、云计算等技术对低空空域进行动态监控和实时调度,能够有效避免飞行器之间的冲突,确保飞行安全。第四,在此基础上,还可以通过优化空域规划,为不同类型的低空经济应用提供专门的飞行通道和区域,从而促进低空经济各个应用场景的健康有序发展。

3.2 推动技术研发与市场化应用的结合

第一,低空经济技术研发需密切结合实际情况才能适应市场需求与产业发展多样化需求。如无人机技术发展要关注飞行器可靠性、续航能力以及安全性等方面,而这些技术性能的好坏直接影响无人机在物流配送以及农业植保中的使用效果。在技术研发中既要以创新为核心,也要注意准确对接市场需求,这样才能保证所开发出的技术真正能解决行业痛点和提高应用价值。第二,低空经济作为一种新兴的产业,市场需求增长迅速,但是要想实现大范围的运用,就需要将科技与真实的市场场景密切结合,特别是城市空中出行以及无人机物流。以城市空中出行为例,其技术研发既要重视飞行器设计与制作,又要兼顾飞行器与城市交通系统融合,以保证飞行器在真实环境下高效安全地工作。第三,

低空经济在基础设施建设、数据平台、空域管理等方面还需密切结合应用场景,以市场化运营模式推动技术成果转化应用。政府部门可采取政策扶持和财政补贴等措施激励企业增加对技术研发的投入,促进其迅速实现市场化应用;企业有能力通过投资和经营策略,将其研发的成果转变为实际的商业产品和服务,从而促进整个产业链的进步;科研机构有能力为各种企业提供技术援助和解决策略,从而共同推动技术与市场之间的紧密融合^[5]。

3.3 完善政策框架与监管体系

第一,低空经济这一新兴产业的发展既有赖于技术与市场的驱动,还需要完善的政策与监管体系保障飞行安全,空域资源的合理使用与产业公平竞争。政府要加快制订完善低空经济有关法规,对低空空域使用管理及飞行安全标准进行界定。目前,我国低空空域管理较为落后,出现了各地政府低空飞行管理标准不尽一致,甚至没有专门的低空经济法规等问题,造成了政策实施中的不确定性。因此,构建一个统一且系统的政策框架并厘清各方权责可以为产业发展提供源源不断的政策支持与法律保障。第二,低空经济监管体系一定要随着飞行技术发展同步进行,以保证监管措施能满足日新月异的技术应用以及市场需求。以无人机物流,空中出行为例,因其涉及空中交通管理、飞行器认证和数据安全等诸多方面,原有监管体系亟须提升与完善。政府可通过搭建智能化监管平台并运用大数据和人工智能技术手段实现低空飞行实时监控和动态调度来保障低空飞行器安全飞行。同时,还需加强对飞行器制造、运营企业的质量监管,制订严格的行业标准,推动技术创新与安全监管并行。政府可采取出台优惠政策、税收减免、财政补贴等方式激励企业开展低空经济领域的研发与创新并扶持市场化应用。

4 低空经济的前景展望

在世界范围内关注低空经济的背景下,政府为了推动这一新兴产业良性发展,开始加快了相关政策的制订与优化步伐。我国低空经济领域也已颁布多项政策法规,这为无人机及其他低空飞行器商业化应用奠定了基础。随着政策环境日益改善,低空

经济必将在更多的应用场景下得以验证与普及。低空经济发展不仅要依靠航空技术,还要和信息通信、智能制造和交通管理等众多产业融合发展,此次跨界合作有利于促进技术创新和应用场景多样化,并进一步拓展低空经济市场空间。伴随着5G、大数据以及人工智能等技术的运用,低空经济必将在智能化、精准化以及高效化等领域实现更大突破,并成为促进当代社会智慧城市发展的重要环节。

5 结论

综上所述,创新应用场景是低空经济的关键动力。随着科技持续进步,政策支持力度加大以及市场需求日趋多样化,低空经济应用场景在各领域不断扩大并显示出极大发展潜力。从无人机物流、空中出行到农业植保和环境监测,低空经济中的各种应用逐渐改变了传统的产业格局,促进了经济模式创新。但低空经济在高速发展过程中仍然面临技术瓶颈,空域管理和行业规范方面的挑战。要充分释放低空经济潜能,需要技术研发紧密结合市场需求,跨行业合作,完善政策及监管体系等方面促进低空经济产业链成熟并可持续发展。在未来应用场景不断创新,产业生态日益优化的大背景下,低空经济必将成为社会进步与经济转型的主要动力,并带来智能、高效、环保的前景。

参考文献:

- [1]郭倩.“低空经济”乘势起飞 催生万亿级市场[N].经济参考报,2024-12-25(1).
- [2]袁城霖.低空谋高飞,达州如何发力?[N].四川日报,2024-12-24(11).
- [3]曹丽珍.“空中车险”,给低空经济“上保险”[N].南京日报,2024-12-24(A06).
- [4]杨彩霞.实体经济“满弓”竞发跑赢“未来”[N].呼和浩特日报(汉),2024-12-24(1).
- [5]陈靖斌.低空经济成新引擎:政策引导产业加速布局[N].中国经营报,2024-12-23(C07).

作者简介:张譔莉,女,浙江仙居人,台州湾新区公共资产投资管理有限公司,研究方向:低空经济。

高质量发展背景下县域营商环境优化探究

李 丽

(新蔡县发展和改革委员会,河南 驻马店 463000)

摘 要:在当前高质量发展背景下,县域经济是我国经济中的重要部分,县域经济发展的质量与速度对我国整体经济可持续增长起着关键作用。而营商环境是县域经济发展过程中的一个重要依托,营商环境的好坏直接关系到企业生存和发展,从而关乎县域经济繁荣和稳定。所以,改善县域营商环境就成了促进县域经济高质量发展至关重要的一项措施。研究对高质量发展背景下县域营商环境优化策略进行了分析,以期能够对促进县域经济高质量发展起到有益借鉴。

关键词:高质量发展;县域;营商环境

中图分类号:F127

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0092-04

Exploration of improving the county business environment under the background of high-quality development

Li Li

(Xincai County Development & Reform Commission, Zhumadian, Henan, 463000)

Abstract: In the current context of high-quality development, county economy is an important part of China's economy, and the quality and speed of county economic development plays a key role in the sustainable growth of China's overall economy. The business environment is an important support for the development of county economy. Meanwhile the quality of the business environment directly affects the survival and development of enterprises, thus affects the prosperity and stability of county economy. Therefore, improving the business environment in counties has become a crucial measure to promote high-quality economic development in counties. This study analyzes the measures in improving the county business environment under the background of high-quality development, in order to provide useful reference and guidance for promoting high-quality economic development in counties.

Key words: high-quality development; county; business environment

0 引言

营商环境是指同市场主体运行密切相关的各类体制机制因素之和,不仅涉及政务、法治、市场等诸多领域,而且深刻地影响包括社会文化在内的更为广阔的维度。我国营商环境作为改革开放中至关重要的一部分,对推动地区经济发展和提升产业效率都有着直接和深刻的意义。同时,健康平稳的营商环境也可以吸引更多的外部投资流入,进而拉动就业增长,提高政府财政收入,最终促进社会发展和进步。所以,不断改善与优化营商环境是经济社会可

持续发展的重要途径。

1 县域营商环境优化的意义

良好的营商环境,对推动新质生产力发展极为重要,是促进经济高质量发展的强大“助推器”。随着中国经济步入新的发展阶段,县级的资源和人口优势逐步减少,因此,如何通过培育和扩展新质生产力来激发新的经济增长动力变得越来越紧迫。第一,要发展新质生产力,必须靠科技进步、创新驱动、人才引进和制度优化等诸多要素综合作用,才能形成较强的综合竞争力和有效促进经济结构的转

型升级。在这一进程中,建设公平公正、开放包容、富有活力的良好营商环境是关键。良好的营商环境既可以吸引更多的优质企业及项目,又可以激发在位企业活力和创造力,推动其对新技术、新模式进行持续探索,进而增强全地区,甚至全国的创新能力和核心竞争力。第二,良好的营商环境有助于新型政商关系的建立。所谓新型政商关系,其核心是一个“亲”字和一个“清”字。其中,“亲”意味着政府和企业保持紧密的关系,但是这种关系必须以互相尊重为前提,也就是说政府部门应该积极主动地行动起来,主动地去服务、扶持企业,同时还需要企业做到依法依规经营,诚实守信。只有在这两个层面均有充分体现的情况下,才有可能真正构建一个健康稳定、互利共赢的政商关系新框架。第三,良好的营商环境有利于促进城乡融合发展。一方面,能促进城乡经济交流合作,使两地优势资源得到合理地分配运用,如把城市资金、技术优势导入农村实现产业升级改造;另一方面,通过为城乡居民尤其是农民群体提供更多的就业机会与创业平台,不仅有利于其增加收入来源、缩小城乡差距,还可以促进整个社会的和谐与稳定。与此同时,随着各类企业的成长壮大以及其产业链条向周边乡村地带的延伸,也会带动地方基础设施建设和公共服务水平的提高,从而进一步提高居民的生活质量^[1]。

2 县域营商环境的构成要素

县域作为连结城市与乡村的一座重要桥梁,集城市与乡村多元特色于一体,呈现出多样化发展模式,具有完备经济功能。县域营商环境作为县级政府这一主要供应方所形成的影响市场主体经济参与的多种外部因素之和,涉及政务环境、法治环境、市场环境和人文环境^[2]。

第一,政务环境属于基础层面。县域政务环境是营商环境的基础和基本组成要素。良好的政务环境可以给投资主体明确的期望,为经济活动主体营造良好的市场条件。优化行政审批流程,提高行政效率,能有效地降低企业运营成本并激发市场活力

与社会创造力。第二,法治环境是重要依托。高质量县域法治环境对保持良好营商环境具有重要意义,既能创造一个公平、透明、安定的市场秩序,又有助于维护公民基本权利,实现社会公正。健全的法律体系、完善的司法制度能够为各经济主体在市场竞争中提供稳固的法律保障。另外,加大知识产权保护力度是改善县域营商环境不可或缺的环节,对鼓励创新、促进技术转移转化等方面都有着重要的作用。第三,市场环境是中心。县域市场环境就像一个地区发展过程中的“过滤网”,直接关系到企业生存和发展情况。市场规模、消费需求特点和行业竞争态势综合决定着区域是否有能力吸引外部资本流入。所以,建立健康、有序、富有活力的市场体系对促进地方经济增长具有重要的意义。第四,人文环境是发展基础。县域人文环境体现着本地居民生活方式、价值观念以及他们对待外在事物的心态等深层内容。这种特殊的文化氛围,常常会给企业带来一种隐形的财富,即品牌效应。一方面,社会良好风气有利于诚信经营良好氛围的形成;另一方面,丰富多彩的地方文化资源也可得到开发和利用,并发展成各具特色的文化旅游产业或者相关服务业项目,进一步拉动全区经济发展^[3]。

3 高质量发展背景下县域营商环境优化措施

3.1 提高政务服务效能

第一,遵循“依法依规打破常规”的准则,对国家、省、市明确取消、下放、调整的审批事项,必须坚定不移地落实到位。与此同时,对仍被保留的审批事项需采取清单式管理、保持动态更新等措施,满足社会需求与发展环境变化。此外,对企业群众反映较多、证件证明材料过多、重复报送等情况,政府部门要主动梳理高频使用证照种类,促进业务结案后电子版证书或者执照的同步发放,以简化审核流程、提高审批效率。第二,优化审批流程,提高政府服务质量。为了实现这一目标,需要进一步实施如网上审批、“一网通办”和“一证通办”等一系列的改革策

略,并全方位地实施投资项目审批的清单制度。这样既有利于减少不必要纸质文件的流转,又可以大幅缩短办事周期。另外,还对行政审批事项具体操作指南可以进行进一步改进,通过画出清晰流程图的形式帮助申请人深入了解申请全过程,以加快事务办理速度。第三,打造高标准线下政务服务大厅,把一切与企业、公众利益相关的行政服务都集中在一个地方提供,做到审批项目、审批部门和便民服务“三集中”。通过创建多功能服务窗口,大力宣传“一窗通办”的理念,确保群众只需跑一趟就能完成众多的手续处理。此外,需要建立和完善县、乡、村三级联动机制,让偏远地区居民同样能够享受便捷、高效的政务服务体验。第四,高效推动“结合互联网和政务服务”是现阶段深化简政放权,转变政府职能的关键之一。进一步推进“一网通办”改革工作,鼓励、支持更多线上适宜运行的业务移植到智慧政务平台或智能终端设备开展,争取达到不需要面对面就能成功地完成所有事项;对确实需要亲临现场才能解决的问题,则应充分利用信息技术手段构建线上线下信息共享体系,允许用户一次性提交所需资料并通过互联网渠道完成后续步骤。同时,具有地方特色的应用软件也应该发挥应有的作用,尤其是其内置的“好差评”评价系统,可用于收集社会各界对服务质量的实际反馈信息,并将其作为不断改进工作的基础。无论在线上线下服务场景中,均应坚持每次接待1名用户记录1次评价结果、每次办理1个案例接受1次满意度调查的原则,从而持续改进服务水平,增强用户体验感。

3.2 建立完善且适配的法律法规体系

在立法层面,与高标准市场体系建设相适应的法律法规体系建设有待加快。目前,县域营商环境建设面临着法律依据不健全的困境。第一,要加快立法进程,补齐法律法规的短板。针对新业态、新产业和新模式的发展特点,颁布相关法律法规,明确参与主体的权利和义务,为市场主体提供明确的法律依据。随着科技发展与社会进步,各种新型商业模式与经济活动层出不穷,需要我国法律法规及时跟

进并对这些新兴领域给予清晰规则指导。第二,加强对现有规定的修订和完善,使之与时俱进,适应市场经济发展对法规的要求。其中包含但不局限于简化行政审批流程,降低企业运营成本,提高政府服务效率。通过对现行制度框架的不断优化,能够为企业发展营造一个更为宽松的良好环境,从而激发企业的市场活力与社会创造力。另外,还应注意加强法律条文的可操作性、实用性,以免太过抽象或者模糊的条文造成在实践中难以贯彻。第三,加大执法力度,提高执法效果。需要加大对违法违规行为查处力度,打击恶意拖欠款项、侵犯产权等违法行为,保持良好市场秩序。对违反合同精神,侵害他人合法权益者要依法从严惩处,以产生有效威慑。总之,只有建立并完善适配的法律法规体系,才能够有效地提高县域营商环境的建设质量。

3.3 规范市场竞争秩序

必须多方面着手建立有序的市场环境。第一,完善经营环境的法治化建设。为了能够使市场的竞争秩序得到有效规范,就必须增强市场主体的法律意识。因此,要以坚定市场主体创新发展为信念,加强产权违法行为的治理,对破坏市场秩序的行为要进行严格的处理,只有这样才能够保证市场竞争的合理有序,进而创造出一个氛围良好的县域营商环境。第二,加强县域市场的信誉水平建设同样至关重要。县级政府部门要加大诚信企业典型宣扬力度,努力建设社会诚信体系。通过完善企业诚信考核标准确保企业行为规范。以业务市场经营活动为辅助,促进经营实体与市场信任,提高县域整体声誉,有利于促进县域市场向健康,良性方向发展。第三,要加快县域经济品牌化发展步伐。根据县域地理区位、资源优势、经济基础等条件,培育发展地域特色显著产业品牌。推进“一县一业”“一村一品”品牌化建设,积极探索产业品牌价值,增强产业集聚效应。通过产业集聚推动营商环境优化升级,增强县域经济竞争力^[4]。

此外,市场环境可经下列措施得到进一步改善:第一,为保证市场公平竞争,加大市场监管力度,构

建和完善市场监督机制。为维护市场秩序,对违反规定的要依法予以处理。第二,加大中小企业融资渠道力度,加强金融支持。促进中小企业成长壮大,通过金融机构扶持等途径摆脱中小企业融资难的现状。第三,加大对人才的培养和引进力度,促进中小企业增长、壮大人力资源素质的提高;培育和吸引更多高素质人才进入县市场工作、创业,通过教育培训、人才引进等措施,为市场发展提供强有力的支持。第四,加强与其他地区的合作与交流,借鉴先进经验。通过与其他地区交流合作,学习成功的市场环境建设经验,使自己的发展水平不断提升,从而获得发展上的成功。

3.4 加强人文环境建设

高质量发展背景下县域营商环境优化问题是促进地方经济发展尤为重要的因素。其中加强人文环境建设既能增强县域吸引力、竞争力,又能促进社会和谐、文化繁荣,为经济发展奠定坚实的社会基础、文化支撑。第一,提升教育质量,造就高素质人才。在基础教育、职业教育、终身教育等方面加大投入力度,鼓励、扶持高等教育机构发展,并与企业联合实施产学研项目,推动人才培养与地方经济发展需求相联系。通过优质教育资源的供给,能够吸引更多的人留在本地,进而给县域经济带来新的生机。第二,发掘、保护地方历史文化资源,开发文化旅游产业。通过组织文化节庆活动和非物质文化遗产展示提升县域文化吸引力影响力。与此同时,要加强传统文化的继承和创新,使其在现代社会重新获得生机和活力。这样既有利于增强县域文化软实力,又可以吸引更多的游客来观光游览,拉动相关行业的发展。第三,完善医疗、养老和住房等公共服务设施,提高居民生活质量。建立健全社会保障体系,保障居民基本生活需求,提升幸福感、归属感。高质量的公共服务不仅是吸引人才、吸引企业重要的因素,

还是提升县域整体形象至关重要的环节。第四,强化社会治理、保持社会稳定。以法治建设为抓手,以社区服务为依托,以志愿者活动为载体,增进社会公平与正义,建立和谐人际关系与环境。稳定、和谐的社会环境对企业长远发展和良好投资氛围的形成都有好处^[5]。

4 结论

综上所述,优化营商环境是一项长期、持久的工作,不是一朝一夕就能完成的。今后仍需继续努力、不断创新,进一步完善相关措施,使县域发展与市场需求和经济形势的变化相适应。放眼未来,县域一定会以高质量发展理念为指导,持续加强营商环境优化工作,持续增强县域经济竞争力与吸引力。通过不断完善政务服务、强化法治建设等措施,可望在县域营造公开、公平、透明的营商环境,给企业发展提供广阔的空间,给县域经济高质量发展注入新的活力。

参考文献:

- [1]陈瑞,郭纳.新发展格局下县域营商环境优化路径与对策[J].当代县域经济,2024(9):19-21.
- [2]李翔宇,李如耀,王慧敏.基于政府视角下县域法治化营商环境优化路径研究:以扬州市江都区为例[J].新西部,2024(5):94-97.
- [3]李嘉骥,孙莉莉.高质量发展背景下辽宁营商环境优化研究[J].辽宁经济管理干部学院学报,2023(3):24-27.
- [4]张可,翟璐.营商环境优化背景下辽宁省制造业高质量发展的困境与对策研究[J].上海商业,2022(9):198-200.
- [5]曹志鹏.市场化改革背景下营商环境优化与流通产业高质量发展——以长三角城市群为例[J].商业经济研究,2020(23):159-162.

作者简介:李丽,女,河南驻马店人,新蔡县发展和改革委员会,研究方向:经济、金融。

关于客户价值的企业市场营销策略研究

马 迪

(四川工商学院,四川 成都 611745)

摘 要:首先,研究阐述了客户价值的理论框架,包括客户、企业及其互动所创造的价值。随着竞争加剧,客户已成为企业的核心无形资产,重视客户价值能有效降低营销风险、帮助企业实现预期效益目标、增强竞争优势。其次,研究对客户进行分类,提出金牌客户、银牌客户和铜牌客户的不同营销策略,强调了客户关系管理的重要性。最后,研究分析了基于客户价值的营销战略制订原则,强调精准识别客户需求、科学规避营销风险及优化营销策略的必要性。通过这些策略,企业可以最大化客户价值,提升市场竞争力。

关键词:客户价值;市场营销策略;客户关系管理;风险规避

中图分类号:F274

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0096-04

Research on enterprise marketing strategy about customer value

Ma Di

(Sichuan Technology and Business University, Chengdu, Sichuan, 611745)

Abstract: First, the study expounds the theoretical framework of customer value, including the value created by customers, enterprises and their interactions. With the intensification of competition, customers have become the core intangible assets of enterprises. Paying attention to customer value can effectively reduce marketing risks, help enterprises to achieve the expected benefit goals and enhance their competitive advantage. Secondly, the study classifies customers, puts forward different marketing strategies for gold customers, silver customers and bronze customers, and emphasizes the importance of customer relationship management. Finally, this study analyzes the principle of marketing strategy formulation based on customer value, and emphasizes the necessity of accurately identifying customer needs, scientifically avoiding marketing risks and optimizing marketing strategy. Through these strategies, the enterprise can maximize its customer value and enhance its market competitiveness.

Key words: customer value; marketing strategy; customer relationship management; risk avoidance

0 引言

对于企业而言,深入发掘和充分利用客户价值至关重要。只有通过全面识别和最大化客户价值,才能在市场推广中获得理想的成果。客户价值的发掘和体现是营销流程中的核心任务,如何在企业所处的市场环境中,准确识别目标客户群体并有效挖掘其潜在价值,成为提升市场营销效益的关键。企业的营销团队应当明确战略目标,注重对客户价值的分析和发掘,以此为基础推动卓有成效的营销活动。

1 基于客户价值的客户类型划分

1.1 金牌客户

金牌客户通常占总客户数的10%,但他们贡献的利润往往远远超过其他客户群体,通常占据企业整体利润的50%左右。因此,如何有效管理和维护金牌客户,成为企业营销策略中的关键。为了实现更高的利润回报,企业必须确保金牌客户得到足够的关注和优质服务^[1]。与其他类型的客户相比,金牌客户的流失率偏低,展现极高的忠诚度,信任企业提供的产品与服务,并保持频繁互动及深厚的合作

关系。企业与金牌客户的合作建立在能够满足其个性化需求的基础上,而金牌客户对价格的敏感度较低,他们更加注重企业对其重要性的认同,期望获得优待和专属服务。

1.2 银牌客户

银牌客户对企业的业务发展同样至关重要,他们的利润贡献仅次于金牌客户,而且往往具有向金牌客户转化的潜力。银牌客户通常会将大部分业务委托给企业,但由于其自身的业务规模、收入水平和利润预期等因素,他们比金牌客户更加关注价格和性价比,倾向于选择在保证中等及以上质量的同时,价格更加合理的产品或服务,以确保自身的利润空间和市场竞争力。因此,虽然银牌客户为企业带来的利润通常低于金牌客户,但他们依然是企业稳定发展的重要支柱,具有很大的战略价值。

1.3 铜牌客户

铜牌客户在企业的发展过程中贡献较小,但他们依然是不容忽视的一部分。尽管部分铜牌客户带来的利润较为有限,但这一群体在整体客户中占据了最大的比例,且未来发展潜力巨大。铜牌客户通常是处于初步发展阶段、尚未成熟的客户群体。此时,企业的产品或服务可能还未能完全满足铜牌客户的需求,双方的合作往往限于小规模的交易。对企业来说,尽管为铜牌客户提供产品或服务的投入较大,但短期内回报的利润较少。然而,随着时间的推移,这些客户可能会逐步成长为高价值的客户群体,对企业未来的增长和发展具有重要意义。

2 基于客户价值的企业营销战略制订原则

2.1 精准识别客户价值

不同客户群体因其背景、需求、行为等差异,其价值体现各不相同。企业在制订营销策略时,首先要深入识别不同客户群体的价值特征,确保采取差异化营销手段,最大化地挖掘客户价值。企业需通过收集、分析各类客户数据,了解客户需求的发展趋势和层次,制订相应的营销策略。在精准识别客户价值时,企业还需进一步细分目标市场和客户群体,设计出有针对性的营销方案^[2]。通过深入了解客户个

性化需求并提升忠诚度,企业能够有效提升客户对营销策略的认同感,吸引更多潜在客户消费。精准分析客户价值并保存历史数据,有助于营销人员利用过往经验,在不同背景下做出快速判断。

2.2 科学规避营销风险

在制订营销战略时,风险规避是不容忽视的一环。企业应识别并规避潜在风险,确保营销策略的科学性和实效性。为此,企业需要综合分析市场环境、产品需求和销售情况,制订全面的风险防控措施,最大限度地发挥营销策略的积极作用。第一,建立完善的风险防控机制。企业应制订详细的风险管理方案,并设计应急预案,确保在遇到突发事件时,能够迅速应对,减轻风险的负面影响。企业还需定期评估营销策略的合理性,分析现有方案中的潜在风险。第二,密切关注市场变化和客户需求。企业应及时了解市场动态,避免因信息不对称或对客户需求的误解导致策略偏差。还应加大市场调研力度,利用数据分析工具收集更全面的信息,深入挖掘客户需求。第三,加强内部管理。企业应建立健全内部管理体系,确保营销活动合规并增强员工责任感,构建完善的工作流程,有效规避潜在风险。

3 基于客户价值的企业市场营销策略

3.1 优化市场营销管理体系,提升客户信息获取能力

在企业的运营与发展过程中,为了增强竞争优势,企业必须深入了解客户的价值,通过分析客户的基本需求,整合公司资源,以最大化地实现项目生产与企业管理目标。第一,企业应依据客户价值,深入研究需求市场,收集关于客户地域分布、发展趋势以及消费能力等信息。通过对产品及客户实际问题的分析,确保市场营销工作的精准对接,从而更好地满足客户的需求。第二,在信息技术日益发展的今天,企业应利用网络技术提升数据获取的效率,依据客户价值,及时准确地获取用户市场信息,并制订适合的市场营销策略。值得注意的是,在大数据应用中,企业应根据客户价值进行精准的信息采集,及时识别不同区域数据的异常波动,从而规范市场营销策

略,确保客户信息的高价值性和有效性。

3.2 精细化市场定位,增强营销精准度

在以客户价值为核心的背景下,企业的市场营销策略需注重精细化的市场定位。企业应通过深入分析客户的年龄、性别、兴趣、消费习惯等多维度因素进行市场细分,从而精准识别目标客户群体。市场细分能够帮助企业全面理解客户需求,并制订针对性营销策略。第一,收集并分析客户数据,利用大数据和人工智能工具识别潜在客户,挖掘市场趋势和客户痛点^[3]。第二,评估不同细分市场的潜在价值,明确各市场的增长前景,从而优先关注最具潜力的市场,并合理配置资源。第三,基于细分市场的特点,制订精准的营销方案,涵盖产品特性、定价策略、促销手段和销售渠道等,确保营销策略的有效性。第四,借助现代技术工具如搜索引擎、社交媒体等,企业能够扩大覆盖范围,提高营销效果。此外,企业应通过专业评估方法如多变量分析和 A/B 测试,评估营销策略的实施效果,进一步提升精准度。这些措施有助于优化营销流程,满足客户需求,推动企业持续增长。

3.3 加强宣传与沟通,提升品牌认可度

在企业营销活动中,为了维护与客户的良好关系,必须加强宣传与沟通,创造有利的促销条件。企业可以通过广告等传播方式,将活动信息传递给客户,吸引他们关注相关活动,从而在市场流通过程中激发购买欲望,并推动销售增长。第一,营销部门需要做好全面的宣传工作,确保线上与线下推广同步进行。所制订的宣传方案应紧密围绕客户的需求与价值,确保广告内容的精准性和吸引力,利用广告作为沟通工具,让客户了解企业的战略方向,并激发他们对产品的兴趣。通过这种方式,企业能够通过广告吸引更多客户关注,提升品牌认知度,同时营销人员还需借助公共关系手段,将产品和服务的详细信息传达给客户,并根据客户反馈不断优化产品和服务。第二,加强与客户的互动与沟通也至关重要。许多企业通过销售人员、代言人或广告宣传,提升公众对企业和产品的认知度,进而增加品牌的社会认可度。然而,这些传统方式通常涉及较高的成本,因

此,在成本有限的情况下,企业可以根据不同客户群体选择更具性价比的沟通渠道,探索创新的宣传方式。

3.4 分析不同类型客户,开展差异化营销

企业应根据客户的价值和潜力,制订差异化的营销方案,以实现资源的最优配置。表 1 展示了不同类型客户的营销策略。

表 1 不同类型客户的营销资源配置和策略划分

客户类型	资源配置	产品策略	价格策略
金质客户	最大投入	个性化产品	稳定价格
银质客户	重点投入	差别化产品	竞争或渗透价格
铜质客户	降低投入	标准化产品	较高价格
客户类型	营销策略	促销策略	保持策略
金质客户	适当减少渠道层次	价值让度促销	发展、维护
银质客户	直接营销	人员推销	发展
铜质客户	保持原有营销渠道	适度推销	维护、放弃

对金质客户群体,企业需要提供定制化的产品和服务,精准满足其特殊需求。这些客户是企业利润的主要来源,因此,企业应在合作的初期阶段深入了解客户的需求,通过专门的客户经理保持紧密联系,确保及时回应并解决各种问题。除了在产品设计和交易模式上提供定制服务,企业还应关注客户的整体体验,尤其在需求高峰期,确保为高价值客户提供高效、优质的服务^[4]。同时,企业可以通过折扣、返利等优惠政策,提升客户的尊贵感和忠诚度,确保与这些客户建立长期稳定的合作关系。

对银质客户群体,企业同样需要采取差异化的服务和产品策略,确保客户能够感受到具有竞争力的价值。虽然次高价值客户的当前贡献不如核心客户,但他们在企业的增长和市场拓展中潜力巨大。因此,企业应注重与这些客户的关系建设,增强他们的忠诚度。通过为客户提供专属折扣、特殊待遇,甚至邀请客户参加企业举办的私人活动,企业可以增强客户的归属感。同时,通过互动式的营销活动,如设立客户俱乐部、在线论坛等,企业可以与客户保持持续互动,及时传达产品信息,增强客户的参与感和信任感。此外,企业还应关注这些客户的情感需求,

增强他们对品牌的认同感,确保客户在情感和理性层面与企业建立紧密的联系。

对铜质客户群体,企业的核心策略应是提供标准化的产品和服务,以降低运营成本,提高效率。尽管这些客户的当前价值较低,但他们仍具有一定的成长潜力。企业应通过品牌建设和市场推广吸引这些客户的关注,并通过树立高品质的品牌形象,提高其忠诚度。同时,企业应加强与这些客户的沟通和合作,逐步增加他们的订单量,帮助他们逐步向高价值客户过渡。对那些潜力较小的铜质客户,企业可考虑减少资源投入,甚至终止合作,但仍需保持关注并谨慎处理,以避免产生负面影响。

3.5 创新营销手段,吸引客户关注

在竞争激烈的市场环境中,创新营销手段对吸引客户至关重要。企业需持续创新产品和服务,满足日益变化的客户需求,提升用户体验,从而在市场中脱颖而出。第一,产品质量和创新是保持市场竞争力的基础。企业应密切关注市场需求和客户反馈,推出具有差异化和前瞻性的创新产品。如结合眼霜与眼部按摩仪功能的创新产品,成功吸引了消费者的注意,满足了对多功能产品的需求,增强了市场竞争力并提升了销量。第二,创新的营销手段有助于更好地传递产品的独特价值。如通过电商平台的营销活动,某品牌眼霜向消费者传递了“同等价格下获得更多功能”的价值信息,成功激发了购买欲望。

3.6 挖掘客户潜力,建立可持续发展机制

企业市场营销应是一项持续优化的工作,旨在发掘客户潜力并建立长期的运营机制。第一,企业应构建高效的客户关系管理平台,整合客户数据,为精准营销决策提供支持。通过分析客户需求变化,企业可以灵活调整营销策略,及时回应客户期望。第二,交叉销售和增值服务策略是激发客户潜力的

重要手段。交叉销售通过推荐相关产品满足客户需求,增值服务则通过提供个性化服务提升客户满意度。第三,建立高效的反馈机制和强化员工培训,有助于提升服务水平,确保快速响应客户需求。企业还应制订长期的营销规划,灵活应对市场环境变化,确保策略的可持续性。第四,通过内外部资源的协调合作,企业可推动市场拓展、增加市场份额,同时满足客户个性化需求,达成共赢。通过这些策略,企业能够发掘客户潜力,构建稳固且可持续的营销体系。

4 结论

总的来说,在当前的企业经济运营与发展中,企业应根据自身品牌建设的特点,进行客户价值分析,从而明确市场营销策略,提升竞争力。通过优化销售周期和控制营销成本,企业可以有效地满足客户需求,为经济增长提供支持。同时,企业管理者应增强市场意识,通过教育和引导提升员工的市场责任感,以创新的营销思路和方案推动企业发展,帮助实现客户价值的最大化。

参考文献:

- [1]高建军.基于客户价值企业如何制订市场营销策略[J].中国商人,2024(7):182-183.
- [2]黄莹莹.基于客户价值的企业市场营销策略[J].现代商业,2023(7):15-18.
- [3]匡志鹏.基于客户价值的企业市场营销策略研究[J].行政事业资产与财务,2022(12):46-48.
- [4]王尧艺.基于客户价值的企业市场营销策略分析[J].中国管理信息化,2022,25(4):120-122.

作者简介:马迪,女,黑龙江伊春人,四川工商学院,研究方向:市场营销及企业管理策略研究。

数字经济背景下企业税务合规的挑战与应对策略

从倩云

(武汉港航建设集团有限公司,湖北 武汉 430000)

摘要: 研究分析数字经济背景下企业税务合规的影响,包括积极影响和消极影响,并在此基础上探讨企业税务合规面临的挑战,如跨境交易税务管理复杂化、数据隐私与税务透明度冲突等。针对上述挑战,提出应对策略,包括强化跨境税务管理、平衡数据隐私与透明度、深入研究新兴技术解决税法适用难题以及关注国际税收动态,以期为我国企业在数字经济时代实现税务合规提供参考。

关键词: 数字经济;企业税务合规;跨境交易;数据隐私;国际税收规则

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0100-04

Challenges and responses to corporate tax compliance in the context of the digital economy

Cong Qianyun

(Wuhan Port and Shipping Construction Group Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430000)

Abstract: This study analyzes the impact of corporate tax compliance in the context of the digital economy, including both positive and negative effects, and explores the challenges faced by corporate tax compliance, such as the complexity of cross-border transaction tax management, conflicts between data privacy and tax transparency. To address the above challenges, strategies are proposed, including strengthening cross-border tax management, balancing data privacy and transparency, conducting in-depth research on emerging technologies to solve tax law application problems, and paying attention to international tax dynamics, in order to provide reference for Chinese enterprises to achieve tax compliance in the digital economy era.

Key words: digital economy; corporate tax compliance; cross border transactions; data privacy; international tax rules

0 引言

2024年12月1日,国家税务总局全面推广应用全面数字化电子发票(数电发票),标志着我国税收征管方式正从“以票管税”向“以数治税”的深刻变革,这一变革不仅体现税收征管水平的全面提升,也为企业税务合规带来新的机遇与挑战。在数字经济背景下,企业的运营模式日益多样化,跨境交易频繁,数据隐私与税务透明度之间的冲突日益凸显,新兴技术的快速发展更是给税法适用带来前所未有的难题,国际税收规则的不确定性,致使企业在税务合规方面面临复杂的局面^[1]。因此,研究旨在分析数字经济背景下企业税务合规的影响和挑战,并探讨应对策略,以期为我国企业在数字经济时代实现税务合规提供参考,

助力企业在数字化浪潮中稳健前行。

1 数字经济背景下企业税务合规的影响

1.1 积极影响

1.1.1 税收征管效率提高

在数字经济蓬勃发展的背景下,企业税务合规工作迎来税收征管效率显著提高的契机。税务部门得益于大数据、云计算等先进技术的广泛应用,能够实时、高效收集和处理海量涉税信息,实现对企业纳税行为的精准监控与评估。这一转变不仅极大地缩短税款征收周期,减少人为干预和误差,还促进税收征管的智能化、自动化进程。企业因此面临更加透明、公正的税收环境,税务合规的复杂度和难度相应降低,有助于企业快速响应税务政策变化,及时调整

经营策略,确保税务管理的时效性和准确性。

1.1.2 税务筹划新机遇

数字经济时代,企业税务筹划的空间和方式得到前所未有的拓展^[2]。第一,数字化工具如区块链技术的应用,为税务信息的真实性和不可篡改性提供有力保障,促使税务筹划方案的设计与实施更加依赖于数据分析和预测能力,为企业创造更多合规避税和减税机会。第二,随着跨境电子商务、数字服务等新业态的兴起,国际税收规则的调整也为企业在全球范围内优化税务架构、合理配置资源提供新的可能。企业可以充分利用这些新兴技术和规则变化,进行精细化的税务规划,以实现税务成本的最小化和价值的最大化。

1.2 消极影响

1.2.1 税务风险的增加

随着数字经济的发展,企业面临的税务风险日益复杂。第一,跨境交易、虚拟货币等新型经济活动的出现,促使税务法规的适用性和解释性变得更加复杂,增加企业合规的难度和风险。第二,数字技术的应用也可能引发数据泄露、信息安全等问题,进而引发税务争议和法律风险。税务机关对新业态的监管滞后和不确定性,也在一定程度上给企业带来潜在的税务风险。

1.2.2 合规成本的提升

为了应对数字经济带来的税务挑战,企业需要投入更多的资源和精力进行税务合规管理,包括聘请专业的税务顾问、购买先进的税务管理软件、加强内部税务培训等,额外的投入无疑会增加企业的运营成本。在此基础上,随着税务法规的不断更新和完善,企业还需要持续跟踪和学习最新的税务政策,以确保合规管理的有效性和及时性,持续的合规投入和更新成本,对于中小企业而言尤为沉重。

2 数字经济背景下企业税务合规的挑战

2.1 跨境交易税务管理复杂化

在数字经济蓬勃发展的当下,企业跨境交易日益频繁,税务管理的复杂性也随之升级。数字经济促进全球价值链的深度融合,致使商品和服务的交易界限变得模糊,跨境所得的判定变得相对复杂。

第一,数字化产品和服务的交付往往不受物理空间限制,使得税源追踪和收入归属地的确认成为难题。第二,各国对数字经济的税收政策尚未统一,税率差异、税收管辖权冲突等问题频发,加剧跨境税务管理的难度。第三,电子支付手段的广泛应用,虽然提高了交易效率,但也造成税务当局难以有效监控跨境资本流动,增加逃避税的风险。

2.2 数据隐私与税务透明度冲突

数字经济时代,数据成为企业运营的核心资产,然而数据隐私保护与税务透明度之间的平衡成为企业税务合规的新挑战^[3]。第一,企业为保护用户隐私和商业秘密,倾向于对部分数据进行加密或限制访问。第二,税务当局为了打击逃税行为,要求企业提供详尽的交易数据和财务报告,以提高税收透明度。两者之间的矛盾不仅考验企业的数据管理能力,也对法律框架下数据共享机制提出更高要求。

2.3 新兴技术带来的税法适用难题

区块链、人工智能等新兴技术的广泛应用,为税务管理带来前所未有的变革,同时也带来税法适用的新难题。如智能合约的自动执行特性,致使交易在无人干预的情况下即可完成,在一定程度上模糊交易的真实性和合理性,给税务稽查带来挑战。随着数字货币的兴起,使得税务当局难以追踪资金的流向和来源,增加税收流失的风险,新兴技术的应用,要求税务法规不断更新和完善,以适应技术发展的步伐。

2.4 国际税收规则不确定性增加

随着数字经济的全球化发展,国际税收规则面临前所未有的不确定性。第一,数字经济的跨国特性使得税收管辖权难以界定,各国对数字服务税、数字商品税等新型税种的征收标准和税率存在分歧。第二,国际税收合作机制尚不完善,多边税收协定和双边税收协定的更新滞后于数字经济的发展速度,导致国际税收争议频发。

3 数字经济背景下应对企业税务合规挑战的策略

3.1 加强跨境税务管理,应对交易复杂化

3.1.1 建立健全跨境交易税务风险评估体系

在数字经济背景下,跨境交易频繁且复杂,企业

需构建一套全面且动态的税务风险评估体系,以有效应对税务合规挑战,该体系应涵盖交易前的尽职调查、交易中的实时监控以及交易后的复盘总结^[4]。第一,运用大数据分析技术,对潜在交易对象的税务合规历史、所在国家(地区)的税收政策及执行力度进行综合评估,识别潜在的税务风险点。第二,建立税务风险预警机制,利用机器学习算法,对交易数据进行实时监控,一旦发现异常交易模式或税务风险迹象,立即触发预警,以便企业及时采取措施。第三,强化内部税务培训,提升员工对跨境税务风险的识别与应对能力,确保在交易全过程中,企业能够主动识别并规避税务风险,维护自身合法权益。

3.1.2 优化跨境税务信息共享机制,提高协同效率

优化跨境税务信息共享机制,是提升税务合规效率的关键。第一,企业应积极与税务机关、海关、银行等相关部门建立信息共享平台,确保跨境交易数据的及时、准确传递,避免信息不对称导致的税务风险。企业借助共享平台,可便捷的获取最新的税收政策解读、税务指南及案例分享,提高税务合规的准确性和时效性。第二,推动国际税收合作,参与国际税收信息交换协议,如 CRS(共同申报准则),以加强与其他国家(地区)税务机关的沟通与合作,共同打击跨境逃税行为。第三,企业还应加强内部税务部门与法务、财务、业务部门之间的协同,形成税务合规的合力,确保税务策略与企业整体战略的一致性。

3.2 平衡数据隐私与透明,化解冲突矛盾

3.2.1 建立数据隐私保护与税务合规的协调机制

在数字经济时代,数据隐私保护与税务合规之间的平衡至关重要。企业需建立一套数据隐私保护与税务合规的协调机制,确保在合法合规的前提下,有效保护用户隐私和企业商业秘密。第一,明确数据分类与权限管理,对涉及税务合规的数据进行分级保护,确保只有授权人员能够访问敏感数据。第二,采用先进的加密技术,对敏感数据进行加密存储和传输,防止数据泄露,并构建完善的数据访问日志

系统,记录数据访问行为,便于追溯和审计。第三,加强与税务机关的沟通,明确税务合规所需的数据范围和格式,避免不必要的的数据泄露风险。第四,在此基础上,企业应定期审查数据隐私保护政策,确保其符合最新的法律法规要求,同时兼顾税务合规的需求。

3.2.2 提升数据安全水平,满足税务透明度要求

提升数据安全水平,是满足税务透明度要求的基础,企业应从以下几个方面入手:第一,建立健全数据安全管理体系,包括制订数据安全政策、建立数据安全组织架构、实施数据安全培训等,确保数据安全管理的全面性和系统性。第二,加强数据访问控制,采用多因素认证、访问权限审批等机制,确保数据访问的合法性和安全性,并定期进行数据安全审计和风险评估,及时发现并修复潜在的安全漏洞,提升数据安全防护能力。第三,积极响应税务机关的数据请求,提供准确、完整的交易数据和财务报告,同时确保在提供数据的过程中,不侵犯用户隐私和企业商业秘密,企业在保障数据安全的同时,满足税务透明度的要求,促进税务合规的顺利进行。

3.3 深入研究新兴技术,解决税法适用难

3.3.1 探索区块链技术在税务合规中的应用

在数字经济浪潮中,区块链技术以其去中心化、不可篡改的特性,为税务合规提供了新的解决方案。区块链技术能够确保交易记录的透明性和可追溯性,有效应对数字经济下税务管理的复杂性。具体而言,第一,利用区块链技术构建分布式账本,将跨境交易信息实时记录并共享于网络中,各参与方均可验证交易的真实性和完整性,不仅降低信息不对称带来的税务风险,还提高税务审计的效率。第二,通过智能合约实现税务条款的自动执行,智能合约能够基于预设条件自动触发税务计算和支付,确保税务义务得到及时履行,同时减少人为干预导致的税务错误。第三,利用区块链的加密技术保护交易数据的安全与隐私,企业在共享税务信息时,可借助公钥和私钥的加密机制,确保数据在传输过程中的安全性,既满足税务透明度的要求,又保护用户隐私和企业商业秘密。企业应积极探索区块链技术在税

务合规中的实际应用,与税务机关合作建立区块链税务平台,推动税务管理的数字化转型。

3.3.2 利用先进算法提升税务合规智能化水平

随着人工智能技术的不断成熟,其在税务合规领域的应用日益广泛,借助集成先进的算法模型,企业实现对税务风险的智能识别与预警,提高税务管理的效率和准确性。第一,利用机器学习算法对历史税务数据进行深度学习,构建税务风险预测模型,该模型能够识别异常交易模式,预测潜在的税务风险点,为税务合规策略的制订提供数据支持。第二,开发智能税务审核系统,通过自然语言处理和图像识别技术,自动审查财务报表和交易记录,识别潜在的税务违规行为,提高税务审计的效率和精准度。第三,企业还能利用人工智能技术优化税务筹划,根据最新的税收政策和市场环境,智能生成最优的税务筹划方案,降低税务成本,提升企业竞争力。

3.4 关注国际税收动态,减少规则不确定

3.4.1 加强国际税收政策研究,提前布局应对策略

在数字经济全球化的背景下,国际税收政策的变动对企业税务合规产生深远影响。企业应加强对国际税收政策的研究,密切关注各国税收法规的更新和国际税收合作的新动向,提前布局应对策略,降低税收风险。第一,建立国际税收政策研究团队,定期收集和分析各国税收政策、税收协定和国际税收案例,为企业提供最及时的税务资讯和政策解读。第二,参与国际税收规则的制订和讨论,积极表达企业意见,推动形成公平、合理的国际税收体系,减少税收管辖权冲突和税率差异带来的不确定性。第三,根据国际税收政策的变动,及时调整企业的税务策略和税务架构,确保税务合规的同时,最大化利用税收优惠政策,降低税收成本。

3.4.2 建立跨国税务合作机制,降低税收风险

面对数字经济下跨境税务管理的复杂性,企业应积极建立跨国税务合作机制,与税务机关、国际组织和其他企业开展税务合作,共同应对税务挑战,降

低税收风险^[5]。第一,加强与国际税务机关的沟通与合作,积极参与国际税收信息交换和税务协查,确保跨境交易信息的准确性和完整性,避免信息不对称导致的税务争议。第二,与同行企业建立税务合作联盟,共享税务合规经验和最佳实践,共同应对跨国税收挑战,提升税务合规的整体水平。第三,利用国际税收协定和双边税收协定,合理规划跨境税务架构,避免双重征税和税收逃避,降低税务合规成本。企业应积极拓宽跨国税务合作渠道,构建多元化的税务合作网络,共同应对数字经济下的税务挑战,维护企业的合法权益。

4 结论

数字经济背景下,企业税务合规面临诸多挑战,如跨境交易税务管理复杂、数据隐私与税务透明度冲突、新兴技术带来税法适用难题及国际税收规则不确定性增加等。通过强化跨境税务管理、平衡数据隐私与透明、深入研究新兴技术及关注国际税收动态等策略,可有效应对这些挑战。未来,随着数字经济的持续发展,企业应不断创新税务合规管理方式,积极参与国际税收合作,以适应不断变化的税收环境,实现可持续发展。

参考文献:

- [1]梁燕妮.数字经济背景下的数据交易风险与合规治理研究[J].广西科学,2024,31(2):395-404.
- [2]施露彬.企业税务合规管理与内部控制研究[J].中国经贸,2024(8):88-90.
- [3]冯桂柳.建筑企业涉税合规与税务风险防范研究[J].品牌研究,2023(26):227-229.
- [4]曹宇.“双循环”格局下我国平台企业合规风险与挑战[J].中国商论,2023(11):10-12.
- [5]刘扬华.大数据时代中小企业税务合规管理现状与优化措施[J].经济师,2023(12):101-102.

作者简介:从倩云,女,江苏江都人,武汉港航建设集团有限公司,研究方向:财务管理。

固定资产投资项目优化提质途径研究

——以福建省 N 市为例

洪燕云

(南安市统计局,福建 泉州 362300)

摘要:投资是拉动经济增长的三驾马车之一,长期以来在经济发展中扮演着举足轻重的角色。在经济转型发展的关键时期,固定资产投资为地方经济增长提供强劲动力的同时也为优化区域产业结构奠定了坚实的基础。以福建省 N 市为例,对其固定资产投资项目运行现状和潜在问题进行分析,在此基础上提出固定资产投资项目优化提质途径,这对推动 N 市经济高质量发展具有积极价值。

关键词:固定资产投资项目;优化提质;途径;福建省 N 市

中图分类号:F830.59

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0104-04

Research on ways to optimize and improve the quality of fixed assets investment projects —A case study of N City, Fujian Province

Hong Yanyun

(Nan'an Municipal Statistics Bureau, Quanzhou, Fujian, 362300)

Abstract: Investment is one of the three driving forces behind economic growth and has long played a crucial role in economic development. In the critical period of economic transformation and development, fixed assets investment provides a strong driving force for local economic growth and also lays a solid foundation for optimizing the regional industrial structure. Taking N City, Fujian Province as an example, this study analyzes the operation status and potential problems of its fixed assets investment projects, and on this basis, puts forward ways to optimize and improve the quality of fixed assets investment projects, which has positive value for better promoting the high-quality economic development of N City.

Key words: fixed assets investment project; optimize and improve quality; pathways; N City, Fujian Province

0 引言

固定资产投资是经济增长的主要动力源之一,在我国经济发展过程中起到积极作用。然而,在经济转轨过程中,传统固定资产投资动能的优势日渐减少,投资引致的经济增量空间不断缩小^[1]。在国内经济加速动能转换的背景下,广大三四线城市经济颓势凸显,投资力竭的怀疑之声也此消彼长。随着经济转轨和投资高质量发展,探讨如何实现经济可持续增长也是固定资产投资项目优化提质的核心关切所在。N 市地处福建省东部,晋江中游,文化底蕴深厚,建城史悠久,现为泉州市代管县级市。近年

来,N 市在轰轰烈烈的市场经济潮流中逐渐被周边大城市吸血,经济增长资源稀缺、资本存量差异扩大,在一定程度上增加了 N 市经济发展的难度。积极扩大有效投资,推进各项“稳投资”政策落地,实现固定资产投资稳增长是当前 N 市经济建设的主要思路。但在持续推进固定资产项目建设过程中,受到资源禀赋、政策执行和市场环境等诸多因素的影响,固定资产投资项目呈现粗放化发展,特别是面临投资项目基数高、民间投资后续乏力、房地产投资增速降幅明显等问题的困扰,在一定程度上表明了加速本地固定资产投资项目优化提质相关研究的必要性。

1 福建省 N 市固定资产投资项目运行现状

1.1 总体规模

N 市统计局披露的数据显示,2024 年上半年,N 市固定资产投资增长 7.0%,呈现趋势性回落。其中,项目投资增长 15.8%,占全市比重 86.7%,拉动固定资产投资增长 12.6 个百分点,贡献率达 180.4%;房地产投资下降 28.3%,占全市比重 13.3%,拉低固定资产投资 5.6 个百分点,N 市城镇项目投资带动性较强^[2]。

1.2 项目建设

N 市固定资产投资项目主要集中于三产投资、民生领域投资、民间投资和国有投资等方面。

1.2.1 第三产业投资增势良好

2024 年上半年,全市第一、二、三产业分别增长 4.3%,-5.5% 和 17.0%。其中,第一产业拉动固定资产投资增长 0.1 个百分点,贡献率为 1.4%;第二产业拉低固定资产投资 2.4 个百分点,贡献率为 -33.8%;第三产业(不含房地产)拉动固定资产投资增长 14.9 个百分点,贡献率为 212.8%。在各类政策的推动下,N 市近年来充分投资扩容,助力三产扩容。专项债资金发行使用加快,带动重点项目建设,N 市老旧小区改造项目、道路建设项目、水利建设项目等一批国家预算资金项目持续深入推进。

1.2.2 民生领域投资强度持续上升

近年来,N 市通过持续推进道路建设、自来水和燃气管网改造、推进老旧小区翻新等一批国家预算资金项目建设,实现基础设施固定资产投资飞速发展。2023 年增长 84.5%,拉动当年固定资产投资增长 10.5%。其中尤以热力、供水、燃气、电力等公用事业投资增长较为显著,增长率为 85.4%。2024 年上半年增长 82.6%,拉动当年固定资产投资增长 13.6%。其中,公共设施管理业增长 135%。此外,N 市大力推动乡村振兴,通过投资建设儿童活动区、村民广场、健康义诊等提高百姓幸福感。

1.2.3 国有投资持续发力稳增长

2023 年国有投资同比增长 72.8%,占固定资产投资的 27.0%,拉动增长全市固定资产投资增长 12.7 个百分点。2024 年上半年国有投资增长

73.4%,占固定资产投资的 37.1%,拉动固定资产投资增长 16.8 个百分点。随着中国(N 市)绿色智慧家产业园基础配套设施(一期)、N 市城市文化旅游综合体项目、N 市城乡供水一体化等重点项目施工建设加快,拉动明显。

1.2.4 房地产投资

近年来,N 市坚持“房住不炒”原则,因地制宜、因城施策推动房地产业良性循环。2022 年,N 市房地产投资发生显著变化,从施工面积来看,该年度施工面积 968.13 万平方米,同比增长 4.3%。其中,住宅施工面积 641.63 万平方米,同比增长 8.4%;办公楼施工面积 54.64 万平方米,同比下降 2.4%;商业营业用房施工面积 87.36 万平方米,同比下降 12.1%;其他类型地产项目合计施工面积 182.49 万平方米,同比增长 2.0%。由此可见,N 市房地产业中住宅地产发展稳健,商业性质地产施工面积下滑反映出社会有效需求不足的态势。而从竣工面积来看,本年度全部房屋竣工面积为 208.66 万平方米,同比增长 81.9%。其中,住宅竣工面积 150.87 万平方米,同比增长 135.5%;办公楼竣工面积 2.56 万平方米,同比下降 79.5%;商业营业用房竣工面积 13.41 万平方米,同比增长 213.2%;其他类型房屋竣工面积 41.83 万平方米,同比增长 23.6%。对比施工与竣工面积发现,该年度 N 市房地产竣工面积增速较快,说明房地产保交楼政策在资金推动下执行贯彻良好,同时也反映出 N 市房地产投资的总体势头向好,特别是住宅地产竣工面积增长显著。此外,房地产开发投资呈现开局低、震荡回涨、年末小翘尾的增长态势。2022 年,房地产开发投资实现 127.92 亿元,增长 1.5%;2023 年房地产投资下降 32.2%,商品住宅投资下降 32.1%;办公楼投资增长 16.3%。(表 1)

表 1 N 市 2022 年房屋施工、竣工面积情况

分类	施工面积		竣工面积	
	本年	比增	本年	比增
全部房屋	968.13	4.3	208.66	81.9
住宅	641.63	8.4	150.87	135.5
办公楼	56.64	-2.4	2.56	-79.5
商业营业用房	87.36	-12.1	13.41	213.2

续表

分类	施工面积		竣工面积	
	本年	比增	本年	比增
其他	182.49	2.0	41.83	23.6

此外,现阶段,N市计划总投资达5 000万元及以上项目的投资同比增长43%,对全市固定资产投资的贡献程度同样较大。

2 固定资产投资项目面临的困境

2.1 新增固定资产投资项目不足

N市统计局公开披露的资料显示,2023年全年,全市固定资产投资新入库项目361个,同比下降15.1%,计划投资总额相比上年下降26.1%,连续3年下降^[3]。此外,计划投资总额超过1亿元的项目共47个,同比下降32.9%,相应投资总额规模下降31.5%。这都反映出当前N市固定资产投资项目的运作进入下行阶段,新增固定资产投资项目不足也反映了本地由投资驱动的经济增长乏力。

2.2 房地产开发投资持续下滑,拉低投资增速

受房地产市场需求端热度下降的影响,N市房地产开发投资受到较大影响。第一,房地产企业资金压力增加,同时商品房库存量显著上升,导致开发投资指标下行,企业在房地产领域的投资意愿低迷^[4]。第二,在房地产市场进入存量竞争阶段后,房地产相关投资对全市固定资产投资的拉动水平显著下滑,在一定程度上影响了全市固定资产投资项目的优化发展。

2.3 创新投资不足,转型滞后

现阶段N市固定资产投资项目以传统产业项目为主,主要聚焦工商业项目、民生服务等领域。2023年全年在信息化、智能化、绿色化领域的创新投资总额有限,以南安三安半导体研发与产业化项目、南安海峡科技生态城项目等为代表,创新投资主要集中在产业链中下游,固定资产投资项目对本地产业结构转型的带动作用有限,因而未能充分实现固定资产项目投资与本地经济发展的良性循环。

3 固定资产投资项目优化提质途径

3.1 强化项目实质性开工,扩大建设规模

固定资产投资项目是N市实现高质量发展的

核心,是推动高质量发展的支撑点、着力点,重大项目作为高质量发展的关键载体,对扩大有效投资和推动经济社会发展具有引领作用^[5]。为持续提升固定资产投资项目水平,需要在准确把握国家政策导向的基础上着重围绕公用事业、高新技术产业、现代智能制造产业的高质量建设发展目标,谋划储备一批可尽快开工建设的项目。在项目推进上,全面落实项目建设清单制,实行市、区、县处级负责人牵头办、引资单位具体办、项目秘书跟踪办、职能部门协同办,推动建设全面加速。树牢“重落地、重质量、重实效”工作导向。在重大项目督查上,可通过建立负责任的督查方式,做到“每周一督查、周周有通报,月月有总结”,通过严格的考核促进N市重大固定投资项目建设工作高效落实。此外,还要加大固定资产投资项目集中落地和开工建设的推进力度,确保重大项目储备保障充分,如期开工建设,继而有效扩大在库投资存量,为提振本市固定资产投资水平服务。

3.2 优化固定资产投资结构

优化固定资产投资结构需要准确把握本地产业资源和经济发展的优势与方向。对于N市而言,需要进一步加强对重点产业的支持力度来优化产业投资结构。第一,持续加大对农业领域创新的投资力度,强化农业的基础地位。充分利用诸如乡村振兴等农业保护政策,加大对农业的固定资产投资力度。在此过程中着重支持对农业发展起保护性、开发性或具有示范效应的项目。针对农村电网、水利设施、防洪抗旱以及区域特色市场体系建设等进行开发。着力将建设资金更多地转移至农村,不断夯实农村现代化产业和生活设施基础,并以此为基础增加对农村教育、卫生等社会事业的持续投入,从多个方面为提升农村公共服务水平蓄力,大力发展农村公用事业,通过不断改善农村生产生活条件来为提高N市社会经济发展水平服务。第二,大力培育具有竞争优势的南安工业产业集群,积极发展工业循环经济,助力高产出低能耗的新型绿色工业创新发展,同时限制低水平工业的固定投资增长,努力推动N市二产内部结构的高级化。第三,加大对信息化和高新技术产业的创新投资,坚持电子政务先行,加

速带动电子社区和公共数据领域的智能化投资。适当加大对通信、广播电视、计算机三大网络改造升级的投资力度,不断提升全市经济和社会信息化水平。同时要加速投融资体制改革,在改革调控手段方面,将由行政命令管控转变为对投资主体的利益激励与约束,政府依靠经济政策和杠杆更好地对市场信息进行修正,间接提高固定资产投资的预期收益率。在此过程中还要不断加强企业的投融资主体地位,实现企业自主决策、自担风险的社会化机制,政府与企业逐渐形成科学的协作机制,由此提高政府固定资产投资的方向性。在实务中,通过完善政策引导和信息发布等间接调控手段,综合运用计划、金融、财政等调控手段,发挥价格、汇率等的杠杆作用,实现地方固定资产投资结构的不断完善升级。

3.3 优化固定资产投资环境,做好招商引资工作

项目审批一站式办结,实现全程帮办、重点代办,协调兄弟单位并联审批,常态化实施“拿地即发证”“拿地即开工”等服务,高效精准为项目建设提供一流的服务保障。可通过单独设立重大项目推进工作指挥部,由主要负责人任指挥长并设立下级工作组,通过主动进行政企信息互联互通,积极召开各类专题会或以视频连线的方式解决相关问题,提高重大固定资产建设投资项目快速落成的速度^[6]。要因地制宜制订营商环境优化政策,以市场主体的感受为重要标准,建立全面服务企业成长的营商环境体系,如应用数字化政务平台促进政企融合,统筹配置行政执法职能和资源,对固定资产投资环节,可通过平台化、泛网络化管理,弱化行政约束,丰富市场主体体验。此外,进一步扩大产业园的实际影响,引导更多企业进驻,集中释放营商政策利好,统筹整合交通、邮政、供销和快递等资源,摊薄技术推广成本,促进先进技术在固定资产投资领域的广泛应用,继而发挥技术创新的价值。不断优化固定资产投资环境,提升招商引资能力。

为促进固定资产投资项目优化提质,需要进一步优化全市营商环境建设,为高质量招商引资提供充足保障。在招商引资实践中,通过创新招商方式,积极利用数字媒体平台扩大本市优质投资资源的公

域影响力,不断吸引外部资金进驻投资^[7]。与此同时,N市也要充分调动民间资本的投资,引导新兴资本进入工业和现代服务业领域,提高创新投资能力。在扩大新兴投资规模的过程中着重围绕大型城市,如厦门、泉州的产业转移契机,明确招商重点,努力吸引包括现代物流、信息传输、云计算等信息服务业和高质量加工业投资项目落地,以项目建设为主要抓手,持续扩大本地固定资产投资规模。

4 结论

固定资产投资对拉动经济增长具有重要价值。通过对N市固定资产投资项目现状的调查分析发现当前全市固定资产投资项目总体稳健,但在固定资产投资总量、结构、增速等方面仍存在诸多问题,面临转型滞后的困境。新的经济周期下,N市需要在重点领域发力,持续优化固定资产投资体系,提升固定资产投资潜能,通过优结构、保开工、完善环境来保证固定资产投资提质增效。以此不断推动固定资产投资与经济发展相互促进、融合发展,为N市固定资产投资发展和经济建设提供积极支撑。

参考文献:

- [1]梁慧歆,宋宇.有效提升固定资产投资质量[J].宏观经济管理,2023(12):78-84.
- [2]李鹏飞.固定资产投资如何产生更大的经济价值[J].航空财会,2023,5(3):42-44.
- [3]赵艳.从固定资产投资看鄂尔多斯市准格尔旗的转型发展[J].内蒙古统计,2022(4):62-63.
- [4]易信.我国中长期固定资产投资变动趋势、问题及建议[J].经济纵横,2022(7):33-41.
- [5]刘丕绍,华志红.固定资产投资与经济发展的互动效应研究[J].商展经济,2022(6):131-134.
- [6]孟书霞,孙蓓,石志忠.邢台市固定资产投资中的问题及对策[J].河北金融,2021(1):64-67.
- [7]邱冬阳,彭青青,赵盼.创新驱动发展战略下固定资产投资结构与经济增长的关系研究[J].改革,2020(3):85-97.

作者简介:洪燕云,女,福建南安人,南安市统计局,研究方向:固定资产投资统计、房地产统计、建筑业统计。

业财融合背景下企业财务管理的现状与探究

胡小燕

(广州立白企业集团有限公司,广东 广州 510000)

摘要:随着经济的不断发展,业财融合的概念已经越来越深入到各企业,越来越多企业发觉到财务部不仅只拥有核算职能,还能为企业提供价值创造。研究通过业财融合的意义、目前部分企业在业财融合过程中存在的问题及在业财融合背景下企业财务管理的探究等方面对业财融合进行思考,以期为企业实现业财融合、在不断变化的商业环境中保持竞争优势,提供有益参考。

关键词:业财融合;组织变革;业务流程;信息化建设

中图分类号:F276.1

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0108-04

Current status and exploration of corporate financial management in the context of business-finance integration

Hu Xiaoyan

(Guangzhou Liby Enterprise Group Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000)

Abstract: With the continuous development of the economy, the concept of business-finance integration has become increasingly ingrained in enterprises. More and more companies are realizing that the finance department not only has accounting functions but can also provide value creation for the organization. This study explores the significance of business-finance integration, the issues most companies face during the integration process, and the evolution of financial management in the context of business-finance integration. The aim is to offer valuable insights for enterprises to achieve integration, thereby maintaining a competitive edge in a constantly changing business environment.

Key words: business-finance integration; organizational change; business process; information technology development

0 引言

在新时代背景下,传统企业财务管理已经无法满足动态环境中企业发展的需求。在业财融合模式下,企业能够整合财务与业务信息,实现精准决策和高效资源配置。本研究旨在探索业财融合对企业管理带来的影响,分析实施过程中遇到的具体问题,提供可行的优化路径。通过推动财务管理与业务运营的深度结合,为企业创造更大的价值和创新发展空间。

1 业财融合对企业财务管理的意义

随着市场竞争的日益激烈,企业内组织的授权、激励、赋能等矛盾随之凸显,亟待解决。财务部门拥有专业知识,但对业务的具体情况不够了解;而业务

部门缺乏财务专业知识,难以结合财务建议做出业务决策,可能导致严重后果。只有业务与财务并肩作战,基于业务的洞察融入财务专业判断,方能确保用科学的方式创造企业价值。

1.1 提升决策的准确度,充分发挥财务价值

在传统的财务管理中,财务属于后勤部门,部分管理者认为,财务部门的工作仅涉及日常账务处理,不能直接为企业创造价值。然而在业财融合的背景下,财务逐渐显现其重要性,在企业的运营中,如何让利润最大化,是财务部门极为重要的工作内容;在业务投放的方向上,财务部门需要出具专业的财务意见,为企业节约成本。同时,财务部门需要从不同方面进行考虑,与业务一起解决问题。在知业务又

懂财务的硬实力加持下,助力企业管理者在激烈的市场竞争中形成独特的竞争优势,并在不断变化的市场环境中,走出一条属于自己的路,实现财务部门真正的价值。

1.2 加大风险控制力度,适应市场多变性

在传统的管理中,业务部门申请费用,审核需要几个工作日甚至更久。主要原因是每个审批节点的沟通不够顺畅,企业错失市场投入的最佳时机,直接影响业务的推进。在业财融合下,企业需要重新思考及梳理流程设置的合理性,优化相关审批流程的节点,考虑各节点设置的必要性。要求企业完善风险管理制度,做到既能快速审批,又能控制风险,让制度流程适用于多变的市场。此外,业财融合有助于企业快速、准确地识别业务上的潜在风险,通过有效分析业财数据,在知业务懂业务的基础上,将风险控制在萌芽时。同时业财数据的整合,有利于企业有效地制订应对策略,快速响应问题,避免不必要的损失。如通过分析客户的销售数据和信用情况,企业可以较准确地评估客户的回款风险,制订针对性的信用政策,将坏账风险降到可控范围。

1.3 提升企业凝聚力,助力企业竞争力

业财融合的实施,有助于提升企业凝聚力。第一,实现业财融合有助于提升员工自我价值的认同感。让员工工作有动力,自信地展示自己的能力,为企业发展做出更大的贡献。同时业财融合加强了业务和财务之间的沟通,让双方清晰地了解对方工作,从而了解企业的整体运作^[1]。第二,业财融合对人才的全面发展有较高要求,员工通过跨部门沟通,接触到更多业务和知识,增强各方面能力,不断学习实现自身的职业发展和提升,促进企业的长期发展。

2 业财融合背景下企业财务管理目前存在的问题

2.1 业财融合意识相对薄弱,企业宣导力度不足

在企业的运营中,业财融合需要企业自上而下的宣导,然而部分企业的管理层不够重视,企业整体业财融合意识相对薄弱,影响业务的高效推进。业财融合作为一种较新的管理理念,也未被真正理解

透。管理层通常认为业务部门和财务部门互相独立,互不干涉。由于业财融合意识相对薄弱,部门间难以互相了解业务和需求,管理人员难以根据财务的数据做出适合企业发展的运营决策。

同时,业财融合作为新概念和管理方式,可能会导致员工出现抵触情绪,难以配合管理和工作。员工对业财融合的重要性缺乏深刻的认识且管理层缺乏对员工业财融合的引导,影响业财融合工作的推进。

2.2 流程体系有待完善,制度陈旧不规范

一般情况下,企业基于风险把控及各部门的需求设置流程,而这些流程在实施过程中,常由于各部门之间基于自身利益考虑产生矛盾,进而影响各部门的工作效率。因此,企业管理流程的优化和完善,是企业推进业财融合的必要环节。

此外,部分企业的制度陈旧,存在多年未更新的情况,导致无法快速响应市场。如企业合同管理机制不够完善,存在长期未签署的客户合同,但由于企业缺乏风险管理制度,对这些风险合同难以及时识别并解决,无形中增加了企业的经营风险。企业目前的考核制度大多基于业务、财务部门各自工作指标和架构设置,各部门间存在壁垒,不利于业财融合管理制度的推进。因此,企业需要完善相关考核制度及架构,助力业财深度融合的实现。

2.3 信息化建设相对薄弱,部门壁垒未打破

信息化建设速度慢,难以跟上快速增长的业务发展,数据质量偏低,影响决策准确性。部分企业在初创阶段,并不重视信息化项目建设,忽视数据质量的重要性,将企业大量资源投入业务扩张,未能及时意识到企业需要利用各部门数据分析挖掘增长点,同时由于业财融合意识相对薄弱,企业在运营前期没有有效的数据积累,数据分析难以为企业决策提供有力支持。

部分企业未建立业财数据互通的一体化平台,存在部门壁垒,业财数据难以及时同步更新,影响业财部门沟通,降低各自工作效率。业财系统无法一体化,将会导致大量数据需人工整合,无形中影响了数据准确性,及降低了工作效率。如应收账款报表无法衔接到销量报表,未能通过系统直接出具客户

的销量及应收账款等,需要手工合并数据获取相关指标,工作效率偏低,在不能确保手工数据百分百准确的情况下,容易造成管理层的决策偏差。

2.4 员工专业度不足,跨业务融合效率偏低

企业业务人员不懂财务知识,财务人员不了解业务实质,缺乏相关提升员工专业度的培训,缺少业财双通的专业型人才。业财融合是双向融合,财务要参与到业务流程去,了解合同、产品、客户等相关信息。业务人员也需要树立利润与现金流至上的理念,正确理解财务结果导向,识别财务风险。目前企业缺乏相关专业度培训,缺乏业财相通的专业型人才,难以实现业财融合的推进。

此外,部分企业跨业务管理难以较好融合,各部门对业财融合中管理过程精细化程度的提升所带来的管理价值认识不到位,过程管理价值挖掘力度不够,跨岗位、跨专业间的配合未能充分体现业财融合的管理效益与管理价值。

3 业财融合背景下企业财务管理的探究

3.1 增强业财融合意识,深化业财融合认知

企业管理层应增强对业财融合的认知,全面理解其对公司成长的关键作用。通过密切整合业务与财务活动,为企业发展奠定坚实基础^[2]。

第一,管理层需要深刻意识到业财融合工作的战略重要性。在日常经营管理过程中,充分引导员工发挥财务数据对开展业务的指导性作用,这不仅要求员工能够理解和分析财务数据,还要深入了解业务的实际运营情况。第二,管理层还应加大业财融合工作的力度。注重对员工的思想引导,鼓励财务人员走出办公室,深入一线市场。这种市场调研的方式能够帮助财务人员了解市场的真实情况,识别出业务中的痛点和潜在风险,从而为企业制订灵活多变且适应市场需求的业务标准提供依据,提升企业竞争力。第三,业务人员也应接受基础财务知识的培训,不仅是为了更好地理解公司内部的财务报告,还需学会解读客户的财务报表,以便识别客户的经营痛点,这种全面的了解让产品方案能对标客户诉求,做到精准投入,帮助企业在竞争激烈的市场环境占得先机。第四,在推动业财融合过程中,企

业应增强各部门责任和跨部门合作意识,通过有效的激励机制来促进工作的顺利开展,明确的责任分工和积极的激励措施可以激发员工的参与热情,让业财融合的进展更加顺畅,从而更好地提升企业的竞争力,创造出更大的价值和发展空间^[3]。

3.2 更新健全制度制订,优化组织架构

恰当的考核制度助力业财融合,其对员工工作结果产出的质量检验作用尤为明显,企业需要利用恰当的考核制度加速业财融合。如业务部门的考核指标不应再以销量为王的倾向性指标为主,需要加入利润、费用、预算、现金流等指标,同时针对当月特有的项目,可以增加部分项目相关的特殊指标。

管理制度的完善更新需跟上多变的市場。市场制度应实现季度或月度更新,对市场进行及时的反应,促销方式能跟随销量效果变更而变更,实现费用有效投入市场;预算的制订需充分参考实际业务状况,如充分参考市场前景、产品预期、竞品研究、客户消费习惯等因素制订,实现销量目标制订符合市场预期;完善合同管理制度,针对客户长期未签署合同等情况,需要出具相应的制度进行规范,保障公司利益。

在组织架构上,企业应建立财务BP团队,将权力下放到业务单元,使财务BP融入各业务部门内,实现双线汇报,实线为财务经理(总监),虚线为业务经理(总监),从组织架构上实现业财融合,让业务财务有效融合,为企业创造价值。

3.3 加快信息化建设,建立数据共享平台

推进信息化建设是企业快速走上业财融合道路的重要环节。通过构建集高效、智能、便捷于一身的共享信息化系统,能更好地支持企业业财融合的进程。共享信息化平台通过将不同部门的业务数据整合到数据平台中,根据已制订的数据标准和规范,实现不同部门数据间的匹配与集成,实现快速高效的数据分析,在激烈的市场竞争中快速抢占市场^[4]。如将合同的审批、销量数据、对账开票、回款整个业务流程在同一数据集成平台进行,既保证了数据口径统一,也可以快速地获取数据。同时业务部门及财务部门能及时关注数据的变化情况,更新相关内容,有利于决策者做出准确的决策。搭建共享信息

化系统有利于企业进行风险,实现业务全流程管控,使财务部门全流程参与,实现有效监督,降低流程中的内控风险。从业务流程的源头控制质量,如关注业务是否符合投入产出比、符合利润规划等,根据分析决策业务发展方向;从过程了解业务进度,关注业务的完成时间是否符合规划,内容是否符合审批,从结果了解活动真实产出,及为后续分析提供真实的数据,保证分析的准确度。企业的信息化建设需要紧跟时代步伐,采用云计算、大数据分析和人工智能等前沿技术,以不断提升信息系统的智能化水平、数据的准确程度以及使用的便利性和高效性,为管理决策提供强有力的数据支持。因此,企业应持续创新信息技术,积极引入先进技术和解决方案,推动信息化建设向前发展,以实现业财融合,满足企业发展的要求。

3.4 培养复合型人才,提高管理效率

业财融合是否能真正为企业创造价值,人才配置是否得当是其中的关键因素。企业需要培养大量有市场洞察力、战略思维、商业敏感度的专业型人才,以适应企业价值创造的要求。然而在实际工作中,部分财务人员仅将注意力放在核算和成本控制上,忽略了业务实质的重要性,导致业务实质与财务政策无法适配,造成业务与财务数据脱节,阻碍业财融合的实现。而业务人员往往关注业务上的销量提升,缺乏对利润、成本等基础财务指标,同时也忽略客户财报上呈现的经营痛点,从而无法根据客户痛点提出解决方案,错失商机。因此,企业要时刻有目的地培养复合型人才,为企业发展源源不断地输送人才。

第一,企业可通过一个个小项目培养人才。每个小项目都配置业务和财务人员,这样能使双方在较小的业务范围内,了解业务的完整周期,全面且贴近业务。在此基础上,企业还可进一步建立部门间的轮岗制度,给予不同部门间员工轮岗机会,促进业

财部门互相委派人才,在岗位轮换中深入了解业务、理解财务,通过换位思考,实现真正的业财融合。

第二,企业应加强人才的培养,为不同部门提供更多的学习机会,提升其综合素质。可以通过举办行业交流会、企业内部交流会、定期邀请专业人士进行专业知识的分享等,不断提升各部门员工的能力,助力企业实现业财融合,从而提升企业的整体竞争力。同时,还应有意地培养有数据型思维的人才,推进员工在工作中对相关数据的提取和使用,充分利用数据的价值,实现前瞻性预测。企业可通过客户的资信评估、以往的还款表现及其销售增长率等数据,预判该客户的还款情况,以此判断业务发展,保障公司利益。

4 结论

随着中国财务管理的不断进步,业财融合将会成为大部分企业的必然选择。业财融合应是自上而下逐步推进,通过管理者的思想意识转变提升,业财人员的重视程度提高;公司的组织架构及政策变更,以及信息化技术的进步,复合型人才培养等一系列措施,打破业务财务的壁垒,逐步实现融合,为企业创造更大的价值。

参考文献:

- [1]陈易安.企业财务管理中实施业财融合存在的问题及对策探析[J].国际商务财会,2024(9):47-55.
- [2]宋国友.基于业财融合的精细化财务管理路径研究[J].质量与市场,2024(4):120-122.
- [3]冯珍珍.企业财务管理中业财融合探究[J].商业观察,2024,10(12):89-92.
- [4]史春雨.企业业财融合的作用和实践策略[J].中国农业会计,2024(3):94-96.

作者简介:胡小燕,女,广东广州人,广州立白企业集团有限公司,研究方向:财务会计。

北部湾区域事业单位财务管理信息化建设存在问题及对策

蒋雅萍,王盛连

(北部湾大学,广西 钦州 535011)

摘要:北部湾区域事业单位在财务管理信息化建设上取得了良好的成绩,但同时也存在信息化建设标准不统一、信息孤岛和数据隔离现象严重,信息化人才队伍建设不够完善,财务信息安全存在隐患等问题,北部湾区域事业单位在财务管理信息化建设中要加强顶层设计、统一信息化建设标准,培养信息化人才,提升财务数据安全水平,借鉴国内先进地区经验,为区域事业单位财务管理信息化建设提供新思路。

关键词:事业单位;北部湾区域;财务管理;信息化建设

中图分类号:F270.7

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0112-04

基金项目:文章系广西教育厅 2022 年度广西高校中青年教师科研基础能力提升项目“业财融合背景下北部湾经济区高校财务信息化建设路径研究”(项目编号:2022KY0410);广西高校人文社会科学重点研究基地项目“内控视角下北部湾区域行政事业单位财务管理信息化建设研究”(项目编号:BHZKY202019)。

Problems and countermeasures of financial management informatization construction in Beibu Gulf regional institutions

Jiang Yaping, Wang Shenglian

(Beibu Gulf University, Qinzhou, Guangxi, 535011)

Abstract: Institutions in the Beibu Gulf region have made good achievements in the construction of financial management informatization, but there are also problems such as inconsistent informatization construction standards, serious information islands and data isolation, imperfect construction of informatization talent team, and hidden dangers in financial information security. It provides new ideas for the construction of financial management informatization of regional institutions.

Key words: public institutions; Beibu Gulf region; financial management; informatization construction

0 引言

北部湾区域是我国经济发展的重要区域之一,地处东盟经济圈和泛珠三角经济圈的交汇点。近年来,随着“一带一路”倡议的深入推进,北部湾区域的经济的发展迎来了新的机遇和挑战。在此背景下,加快事业单位财务管理信息化建设,旨在提高财务会计信息质量,提升财务管理水平和服务水平;推动财务管理信息化建设,对提升区域治理体系和治理能力具有重要意义^[1]。

1 财务管理信息化建设现状

1.1 信息化系统的建设概况

北部湾区域事业单位作为地方政府的重要组成部分,承担着推动区域经济发展、提供公共服务

等多重职责。随着信息化技术的快速发展,北部湾区域事业单位在财务管理信息化建设方面取得了显著进展。据统计,目前北部湾区域大部分的事业单位建立了财务管理信息化系统,实现了财务数据的电子化、网络信息化管理。这不仅提高了财务管理效率,还增强了财务数据的准确性和可靠性。(表1)

表1 北部湾区域部分高校财务管理信息化建设概况

高校名称	信息化现状	存在问题
A. 财经学院	未提及具体信息化进展	高校债务风险;资金结构需优化
B. 大学	建立大数据平台支撑全面预算绩效管理	面临技术、数据安全、人才挑战;财务风险管理;资金挑战

续表

高校名称	信息化现状	存在问题
C. 职业技术学院	依托财务信息化系统实现一体化管理	高校财务风险管理;需加强业财融合和数据共享
D. 职业技术学院	加强财务管理的信息化建设	新办高校财务风险识别与管控;需加强信息化建设提高效率和透明度
E. 大学	建立财务共享中心	优化财务流程;在资金筹集、使用和监控方面仍存在不足;需加强风险防控
F. 艺术学院	加强财务信息化建设	提高工作效率;学院财务风险预警机制有待完善;需加强风险识别和防范
G. 警察学院	升级财务系统	提升数据处理能力;预算管理仍存在短板;需进一步强化预算管理和执行
H. 职业技术大学	加强财务信息化建设	提高透明度;财务风险防范意识有待增强;需加强风险识别和风险应对能力
K. 设计学院	引入先进财务管理软件	提升管理水平;财务风险识别不够全面;需完善风险预警机制

在具体工作中,事业单位通过引入先进的财务管理系统,实现了预算编制、执行、监控和绩效评价的全程电子化,大大提高了预算管理的精细化和科学化水平。部分单位还利用信息化手段加强对财务风险的预警和防控,有效降低了财务风险的发生概率。如钦州市 A 事业单位通过实施预算管理信息系统,实现了预算编制、执行和监控的全流程信息化管理,缩短了预算编制时间,提高了预算执行准确率。

北部湾区域事业单位在广西区财政厅的规划部署下,国库资金支付统一使用财务管理一体化平台,实现会计核算、预算编制和执行、决算编报、资金管理、资产管理等财务工作的一体化管理。通过一体化系统的应用,各单位在数据处理、报表生成、财务分析、各项财务模块数据核对等方面的效率得到显著提高,大大减少了人工操作产生的差错,提高了财务数据的准确性和可靠性。

1.2 信息化技术的应用概况

在北部湾区域事业单位的财务管理信息化建设

中,信息化技术应用呈现出高速发展的态势。随着云计算、数字化、人工智能等科技技术的飞速发展,财务管理信息化水平得到了显著提升,数据共享与整合能力增强^[2]。

以北部湾区域 B 高校为例,该校引入了先进的财务管理软件,通过集成预算管理、会计核算、资金支付、资产管理、科研管理等功能模块,实现了财务管理流程的全程电子化^[3]。各个数据模块的打通,在原始数据采集、录入上节省了大量时间,使用财务管理软件后,大大缩短了财务处理时间,有效节约了人力成本,根本上提高了工作效率。该软件还具备强大的数据分析功能,能够对财务整体数据进行深入挖掘和分析,为决策提供有力支持。

此外,北部湾区域事业单位还积极探索信息化技术在财务管理中的创新应用。部分单位利用区块链技术构建分布式账本,确保财务数据的安全性和不可篡改性。部分单位利用人工智能技术开展财务预测和风险评估,提高财务管理的精准性和前瞻性。这些创新应用不仅提升了财务管理水平,也为事业单位的可持续发展注入了新的动力。

2 财务管理信息化建设中存在的问题

2.1 财务信息化建设标准不统一,信息孤岛和数据隔离现象严重

在财务管理信息化系统的建设中,缺乏统一的建设规划和数据标准,单位各系统模块之间兼容性较差,应用和管理方面存在较大差异,导致数据共享和互联互通存在困难,影响数据的一致性和准确性。

部分单位在搭建财务管理信息化系统时,缺乏统一的顶层设计理念,没有开展本单位信息化建设从上至下的整体部署,信息化标准不统一。这也体现出在财务管理理念方面,单位负责人对财务管理信息化的认识不够深入,缺乏前瞻性和创新性,尚未结合大数据时代的特点进行统一规划部署,难以适应新时代的发展需求。

2.2 财务信息化建设队伍不够完善,缺乏财务视野的信息化人才

财务信息化领域缺乏同时掌握财务管理知识和信息化知识的人才,部分财务人员对信息技术的掌握和应用能力有限,缺乏专业的信息化知识和技能。部分事业单位只实现了基本的财务信息化管理系统

的应用,而能够充分利用大数据、云计算等先进技术进行财务管理的单位寥寥无几。各项财务数据价值未充分挖掘,由于财务人员对信息系统的应用水平不高,大量的财务数据无法得到有效的整合和分析,数据价值未得到充分挖掘和利用。由于专业意识和认识的差异,财务人员往往更加关注财务管理本身,对信息技术的重要性和应用价值认识不足^[4]。

2.3 财务信息安全存在隐患,亟须加强安全防护

部分单位在进行信息化系统建设时,未能充分考虑信息安全问题,以北部湾区域B事业单位为例,B单位建立大数据平台支撑财务预算及核算系统,将预算管理、财务报销平台、收费系统、资产管理等纳入同一平台进行管理核算,单位后台数据管理和系统设置权限由会计科科长兼任管理,系统维护主要靠开发公司的人员运维,单位数据如教职工和学生人员信息、财务数据等被开发公司运维人员全部掌握,敏感数据未加密,存在严重的财务数据泄露风险。

3 对策及建议

3.1 加强顶层设计,明确财务管理信息化建设的目标和标准

北部湾区域事业单位应加强财务管理信息化的顶层设计,从整体上统筹规划信息化建设,避免各单位各自为政、重复建设。事业单位应根据自身实际情况,结合区域发展规划和财务管理需求,制订详细的财务管理信息化建设整体规划和标准,建立区域内的财务信息共享平台,实现各单位财务数据的实时共享和交换,提升财务管理的整体水平^[5]。

第一,通过部门之间的协调,制订统一的数据格式和编码标准,各系统模块从原始数据采集录入开始实现统一的数据格式和编码标准,打通各模块之间的系统数据传输。不同业务模块至少要保留能对接数据的接口,确保不同系统之间的数据传输和共享的一致性。

第二,事业单位可以将财务信息化建设与内部控制管理结合起来。以单位内部控制涉及的预算管理业务、收支管理业务、政府采购业务、资产管理业务、合同管理等几大核心业务为依托^[4],建立统一的信息系统和数据管理方式,各部门通过明确职责

和流程,定期交流、共享信息和解决问题,打破信息孤岛和数据隔离现象。

3.2 建立信息化人才综合培养机制,提升信息化队伍水平

建立信息化人才综合培养机制,设立专门的信息化科室和专职岗位,强化数据管理和分析能力,引进外部专业人才,提升信息化队伍水平,发挥信息化在财务管理中的优势。

第一,组织财务人员参加定期的综合培训,包括财务管理专业知识、信息化专业技术知识和信息化应用技能等方面的培训,提高信息技术知识和应用能力。可以邀请专业的信息化培训机构或信息化软件开发单位进行培训,也可以通过内部培训和知识分享来提升人员的信息化素养^[6]。

第二,建立财务信息化专职岗位,引进复合型人才,聘用具有财务管理和信息技术能力的专业人才,负责财务信息化建设工作。建立完善的数据管理机制^[7],提高专职岗位人员对数据的管理和分析能力,充分挖掘财务数据的潜在价值,为决策提供支持。

第三,建立绩效评估和激励机制,将财务信息化应用能力纳入考核,鼓励财务人员积极学习和应用信息化技术,推动财务管理信息化的快速发展,提高其在财务信息化建设中的能力和贡献。

3.3 加强财务系统防护,提升数据安全水平

北部湾区域事业单位在推进财务管理信息化建设的同时,要加强信息系统的安全防护工作,确保财务各项数据的完整性和安全性,同时应建立完善的信息数据管理体系,制订详细的信息安全管理制度和操作流程,确保信息安全管理有章可循^[8]。此外,也应加大对信息安全技术的投入,采用先进的信息安全防护技术和设备,提高信息系统的安全防护能力。

第一,建立本单位专业的运维团队,培养本单位自有的系统运维人员,负责财务信息系统的日常维护和系统升级管理,确保系统的稳定性和安全性,减少对软件开发单位的依赖。

第二,强化财务信息系统安全措施,建立完善的财务信息系统安全维护手段,包括访问权限、数据加

密、日志监控等措施,确保财务数据的安全性和完整性。

第三,加强数据加密保护,对财务敏感数据进行加密处理,特别是涉及保密项目和保密工作的单位,加强数据的保护措施,减少泄密风险。

3.4 借鉴国内财务管理信息化建设的经验

北部湾区域事业单位在借鉴国内先进地区的经验过程中,要注重以下几点:第一,要充分利用云计算、大数据等先进技术,推动财务数据的实时更新和互联互通。第二,要建立完善的财务信息化系统,实现财务流程的自动化、智能化。第三,建立覆盖全市的财务信息共享平台,实现各级事业单位财务数据的实时共享和交换。

4 结论与展望

4.1 研究结论

通过对北部湾区域事业单位财务管理信息化建设的现状、问题及对策进行深入分析,研究得出以下结论:据统计,通过引入先进的信息化系统,北部湾区域事业单位的财务处理速度得到提升,大大缩短了决策周期。同时,信息化建设在促进财务透明度和监督方面也取得了积极成效。但仍然面临标准不统一、人才短缺、信息安全等方面的问题。为提升财务管理信息化水平,事业单位应加强顶层设计,明确建设目标和标准;建立信息化人才培养机制,提升信息化队伍水平;加强信息安全管理,确保财务数据安全;借鉴国内先进经验,推动财务管理信息化建设的全面提升。

4.2 展望趋势

未来五年内,北部湾区域事业单位财务管理信息化建设的投入将持续增长,随着技术的不断进步和应用场景的拓展,财务管理信息化的应用范围和深度也将不断扩大。未来财务管理信息化建设将呈现出智能化、集成化和安全化的发展趋势。事业单

位应紧跟时代发展步伐,提升财务管理信息化水平。此外,财务管理信息化建设还将更加注重与实际业务发展的深度融合。

财务管理信息化建设正是北部湾区域事业单位实现创新发展的重要途径之一。通过不断推进财务管理信息化建设,北部湾区域事业单位将能够更好地适应时代发展的要求,推动财务管理与业务管理的协同共进,提升财务管理水平,为区域经济社会发展作出更大的贡献。

参考文献:

- [1] 马洪达,柳文娟.新时代下行政事业单位财务信息化平台建设研究——基于内部控制建设和政府会计制度施行“双重”影响的财务信息化建设思考[J].中国集体经济,2020(2):130-132.
- [2] 陈虎,孙彦丛.管理会计信息化——财务信息化发展的必然趋势[J].财务与会计,2015(7):11-12.
- [3] 胡晓筱,王雪.内部控制视角下行政事业单位财务管理信息化建设研究[J].财经界,2020(28):206-208.
- [4] 李文蔚.内控视角下高校财务信息化平台建设探究[J].纳税,2020(35):63-65.
- [5] 李娜.信息化视角下行政事业单位财务管理信息化建设存在的问题[J].纳税,2023(12):79-81.
- [6] 吴艳红.内控视角下事业单位财务管理信息化建设研究[J].行政事业资产与财务,2020(23):2.
- [7] 孔岩.试论智慧财务下行政事业单位内部控制信息化建设[J].行政事业资产与财务,2022(1):21-23.
- [8] 柳召伟.行政事业单位财务管理信息化探究[J].商业观察,2023,9(7):93-96.

作者简介:蒋雅萍,女,湖北仙桃人,北部湾大学,研究方向:财务管理;

王盛连(通信作者),女,广西合浦人,北部湾大学,研究方向:财务管理。

大数据平台在财务共享中心预警工作中的应用与实践

李 蓝

(中铁二十一局集团第五工程有限公司,重庆 402160)

摘 要:财务共享中心通过依托大数据平台,能够高效提取并分析财务数据,发现财务内控、资金管理、应收款项、收入成本确认、合同资产等方面的问题,并及时反馈给相关单位及人员,从而推动企业业财融合,提升管理水平。研究还结合中国铁建、中国中铁等上市企业的年报数据,以及国务院国资委对施工央企的要求,提出了事前、事中、事后三个阶段的具体应用策略。

关键词:大数据平台;财务共享;预警工作

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0116-04

Application and practice of big data platform in the early warning work of financial sharing center

Li Lan

(China Railway 21st Bureau Group Fifth Engineering Co., Ltd., Chongqing, 402160)

Abstract: By relying on the big data platform, the financial sharing Center can efficiently extract and analyze financial data, find problems related to internal financial control, fund management, receivables, revenue and cost recognition, contract assets and other aspects, and timely feedback to relevant units and personnel, so as to promote the integration of enterprise industry and finance and improve the management level. This study also combines the annual report data of listed enterprises such as China Railway Construction and China Railway, as well as the requirements of the State-owned Assets Supervision and Administration Commission of the State Council for central construction enterprises, and puts forward the specific application strategies in three stages: before, during and after the event.

Key words: big data platform; financial sharing; early warning work

0 引言

财务共享中心作为一种新兴的管理模式,旨在将企业部分零散、重复性的业务、职能进行合并和整合,集中到一个新的半自主式的业务中心进行统一处理。在大数据背景下,财务共享中心能够高效地利用数据资源,提升企业的财务管理水平。研究将重点探讨大数据平台在财务共享中心预警工作中的应用与实践。

1 大数据平台在财务共享中心预警工作中的应用深化探讨

在当今数字化时代,大数据已经成为企业管理的核心驱动力之一,尤其在财务共享中心的应用中,其对提高财务管控效率、预防财务风险具有不可估

量的价值。财务共享中心作为企业财务管理的神经中枢,通过整合、分析跨部门、跨系统的财务数据,利用大数据平台实现预警工作的智能化与精准化,对保障企业财务健康、促进可持续发展具有重要意义。

1.1 财务内控问题的精准发现

大数据平台以其强大的数据处理能力,能够全面、细致地监控企业财务流程中的每一个环节。通过对交易数据、审批记录、账目变动等信息的实时抓取与分析,平台能够自动识别出异常交易模式、未经授权的财务操作或审批流程中的漏洞。如当某笔大额支出未经正常审批流程即被支付,大数据平台会立即触发预警,提醒管理人员介入调查,有效防止内部欺诈、误操作等风险的发生。这种即时反馈机制,

极大地增强了财务内控的主动性和有效性^[1]。

1.2 资金管理的智能化监控

资金是企业运营的“血液”，其安全高效流动对维持企业正常运转至关重要。大数据平台通过集成银行账户信息、资金流转记录、预算执行情况等数据，构建全面的资金监控体系。平台能够实时追踪大额资金的流向，分析资金使用的合理性与合规性，及时发现并预警资金挪用、超预算支出、账户异常活动等风险。此外，通过对历史资金流动数据的深度学习，平台还能预测未来资金需求，辅助企业进行科学的资金规划与调度，确保资金链的稳定与安全。

1.3 应收款项回收风险的动态预警

应收账款是企业资产的重要组成部分，但其回收风险往往被忽视。大数据平台通过对客户信用历史、应收账款账龄、催收记录等数据的综合分析，能够精确评估每笔应收账款的回收风险。对长期挂账、催收无效的款项，平台会自动发出预警，提示财务部门采取积极的催收措施，如调整信用政策、法律诉讼等，有效降低坏账损失，优化资产结构。

1.4 收入成本确认的合理性审计

在复杂的商业环境中，准确、合规地确认收入与成本是企业盈利能力的直接体现。大数据平台通过对比历史数据、行业标准、合同条款等信息，能够自动识别收入成本确认中的异常波动，如过早或过晚确认收入、成本分摊不合理等情况。这种智能化的审计方式，不仅提高了审计效率，还增强了审计结果的准确性和客观性，有助于企业及时发现并纠正财务管理中的不当行为，维护财务报告的真实性与可靠性^[2]。

1.5 合同资产长期挂账问题的智能化管理

合同资产作为企业未来经济利益的重要来源，其管理效率直接影响企业的资产质量和盈利能力。大数据平台能够自动梳理合同资产清单，分析合同执行进度、收款情况、成本发生额等数据，识别出长期挂账、进展缓慢的合同资产。通过预警机制，提醒管理层关注这些资产的潜在风险，如客户违约、项目延期等，并推动相关部门采取积极措施，如重新谈判

合同条款、加强项目管理等，以减少资产损失，提升资产运营效率^[3]。

2 大数据平台在财务共享中心预警工作的实践深化

2.1 数据提取与分析的精细化

大数据平台在财务共享中心的应用，首先依赖高效的数据提取与分析能力。通过 API 接口、数据仓库等技术，平台能够从 ERP 系统、CRM 系统、银行系统等多元数据源中自动抽取数据，并进行清洗、整合、存储。随后，利用数据挖掘、机器学习等先进技术，对数据进行深度分析，挖掘隐藏在数据背后的风险信号和趋势变化，为预警工作提供坚实的数据基础。

2.2 预警信息的多渠道反馈

预警信息的及时传达是确保预警机制有效性的关键。财务共享中心通过大数据平台，不仅可以将预警信息以邮件、短信等形式直接发送给相关责任人，还可以集成至企业内部通信平台、移动应用等，实现预警信息的即时推送和多渠道覆盖。同时，平台还支持预警信息的分级管理，根据风险等级和紧急程度，自动确定信息的接收范围和优先级，确保关键信息能够迅速传达至决策层，促进快速响应与决策。

2.3 问题整改与业财融合的闭环管理

大数据平台不仅是一个预警工具，还是推动问题整改、促进业财融合的重要平台。一旦预警信息被触发，财务共享中心应立即启动问题响应机制，组织相关部门进行问题核查与整改。平台可以记录问题处理的全过程，包括问题描述、责任分配、整改措施、效果评估等，形成完整的问题管理闭环。同时，通过定期回顾预警案例，分析风险成因，企业可以不断优化财务流程、完善内控制度，实现业务与财务的深度融合，提升整体管理效能^[4]。

3 事前、事中、事后的应用策略

3.1 事前：健全机制，完善制度——构建预警系统的基石

事前阶段是整个财务预警工作的起点，也是预防风险发生的关键环节。要求企业从制度建设、组

织架构、预警指标等方面入手,构建一个坚实的可靠的预警基础。

3.1.1 明确预警目标与原则

企业需明确财务预警的总体目标,如提高财务透明度、降低财务风险、提高管理效率等。这些目标应与企业的战略规划和业务发展目标契合,确保预警工作的方向性和针对性。同时,企业还应确立预警工作的基本原则,如及时性、准确性、全面性、保密性等,为预警工作的开展提供基本遵循。

3.1.2 构建预警组织架构与职责体系

完善的预警组织架构是预警工作顺利进行的重要保障。企业应设立专门的预警管理部门或委员会,负责预警系统的规划、建设、运行和维护。该部门应具备独立性和权威性,能够跨部门协调资源,确保预警工作的有效实施。同时,企业还需明确各部门及岗位在预警工作中的具体职责,形成上下联动、左右协同的工作机制。通过制订详细的职责清单和 workflows,确保每个环节都有专人负责,每个任务都能得到有效执行^[5]。

3.1.3 制订预警制度与流程规范

制度是预警工作有序进行的基石。企业应制订一套完整的预警制度,包括预警信息的收集、分析、报告、处理等环节的规定。这些制度应明确预警信息的来源、收集方式、分析方法和报告流程,确保预警信息的准确性和及时性。同时,企业还应制订预警响应的流程规范,包括预警信号的触发条件、响应措施、责任分工等,确保在预警信号触发时能够迅速、有效地进行应对。

3.1.4 建立科学合理的预警指标体系

预警指标体系是预警系统的核心部分。企业应根据自身的业务特点和风险状况,建立科学、合理的预警指标体系。这些指标应能够全面反映企业的财务状况、经营成果、风险状况等,包括但不限于资产负债率、流动比率、速动比率、应收账款周转率和存货周转率等。通过设定合理的预警阈值,企业可以及时发现潜在的财务风险和问题,为预警工作提供有力的数据支持。

3.2 事中:分类预警,防范风险——预警系统的核心行动

事中阶段是整个财务预警工作的核心部分,要求企业利用大数据平台对财务数据进行实时监控和分析,及时发现并防范潜在风险。

3.2.1 实施分类预警策略

企业应根据预警指标的不同性质和风险程度,对预警信息进行分类管理。通过设定不同的预警级别,如高风险、中风险和低风险,企业可以精准地识别风险,并采取相应的预警措施。对高风险预警信息,企业应立即启动应急响应机制,采取紧急措施进行防范和应对;对中风险预警信息,应加强监控和分析,及时采取措施进行防范;对低风险预警信息,可以进行定期跟踪和评估,确保风险得到有效控制。

3.2.2 利用大数据平台进行实时监控与分析

大数据平台为财务预警提供了强大的技术支持。企业应充分利用大数据平台的优势,对财务数据进行实时采集、处理和分析。通过数据挖掘和机器学习等技术手段,企业可以发现潜在的财务风险和问题,如异常交易、资金流动异常等。同时,企业还应建立数据可视化系统,将复杂的财务数据以直观、易懂的方式呈现出来,方便管理人员进行决策和判断。这有助于提升预警工作的准确性和效率,使企业能够更快地响应风险^[6]。

3.2.3 建立快速响应机制

一旦触发预警信号,企业应迅速启动预警响应机制。这包括成立应急处理小组、制订应急处理方案、组织实施应急处理措施等。应急处理小组应由相关部门和人员组成,具备快速响应和处置风险的能力。同时,企业还应加强与相关单位和人员的沟通协调,确保预警信息能够及时、准确地传递到相关人员手中,并得到有效处理。通过建立快速响应机制,企业可以在风险发生前或发生时迅速采取行动,降低风险带来的损失。

3.3 事后:落实整改,督促问责——预警系统的闭环管理

事后阶段是整个财务预警工作的收尾部分,也

是确保预警效果的关键环节。要求企业对预警发现的问题进行及时整改和问责,确保问题得到有效解决,并持续改进和优化预警系统。

3.3.1 问题整改与反馈机制

一旦发现问题或风险,企业应立即组织相关人员进行整改。整改工作应明确责任人和整改期限,并制订详细的整改方案。同时,企业还应建立问题反馈机制,确保整改工作的进展和效果能够及时反馈给相关人员和管理层。这有助于管理层及时了解整改情况,对整改工作进行督促和指导。对整改不力或拒不整改的情况,企业应采取相应的惩罚措施,以确保整改工作的顺利进行和有效性。

3.3.2 督促问责与激励机制

为了确保问题得到有效解决,企业应建立督促问责机制。其中包括对整改工作的督促检查、对责任人的问责处理以及对整改效果的评估等。通过督促问责机制,可以促使相关人员认真地对待预警工作,确保问题得到彻底解决。同时,企业还应建立激励机制,对在预警工作中表现突出的个人或团队进行表彰和奖励,以激发全员参与预警工作的积极性和创造性。

3.3.3 持续改进与优化预警系统

预警工作是一个持续改进和优化的过程。企业应对每次预警工作的效果进行评估和总结,分析存在的问题和不足,并提出改进措施和优化建议。其中包括完善预警指标体系、优化预警流程、提升数据分析能力等。通过不断改进和优化预警系统,可以提高预警工作的准确性和效率,使企业能够更好地应对各种财务风险和挑战。此外,这也有助于提升

企业的整体管理水平和风险防范能力,为企业的稳健发展提供有力保障^[7]。

4 结论

大数据平台在财务共享中心预警工作中的应用与实践具有重要意义,依托大数据平台,财务共享中心能够高效提取并分析财务数据,发现潜在风险和问题,并及时反馈给相关单位及人员。这有助于全面提升企业的业财融合度和管理水平。未来,随着大数据技术的不断发展和完善,财务共享中心的预警工作将发挥更加重要的作用。

参考文献:

- [1]方伟,叶良伟.财务共享模式下高校财务大数据平台和决策支持系统建设研究[J].中国管理信息化,2024,27(19):38-41.
- [2]童宏兵,武艳,方良才,等.大数据助推财务管理转型升级[J].创新世界周刊,2023(4):82-90.
- [3]李莹楠.财务共享服务数字化转型的动因与技术影响探析[J].商讯,2022(1):41-44.
- [4]罗云舜.运用信息技术推动企业财务管理转型的探究[J].财会学习,2021(24):16-18.
- [5]张越.大数据背景下企业财务转型问题研究[J].企业科技与发展,2020(11):113-115.
- [6]李玉瑞.财务共享模式下财务大数据平台和决策支持系统建设研究[J].纳税,2020,14(24):65-66.
- [7]李航,樊西为,姚如秀,等.大数据与财务报告及其未来模式研究[J].中国总会计师,2019(10):44-47.

作者简介:李蓝,女,河南登封人,中铁二十一局集团第五工程有限公司,研究方向:财务共享、预警机制。

房地产开发企业借款费用会计处理及影响研究

陆安娜

(江苏中天嘉诚会计师事务所有限责任公司,江苏 南京 211899)

摘要:近年来,房地产行业正朝着持续稳定发展的方向转变。想要平稳地完成转变,需要各房地产开发企业加强内部管理,降低财务风险,通过精细化管理,实现降本增效的目标。研究以现行实务当中房地产开发企业借款费用资本化的典型问题作为切入点,着重针对借款类型、资本化开始、停止时点的判断、资本化金额的计算等方面进行分析,以期为提高房地产开发企业借款费用资本化会计处理的质量提供些许参考。

关键词:房地产开发企业;借款费用资本化;会计处理影响

中图分类号:F279.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0120-04

Research on accounting treatment and impact of borrowing costs for real estate development enterprises

Lu Anna

(Jiangsu Zhongtian Jiacheng Certified Public Accountants Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu, 211899)

Abstract: In recent years, the real estate industry has been shifting towards sustained and stable development. To smoothly complete the transformation, it is necessary for real estate development enterprises to strengthen internal management, reduce financial risks, and achieve the goal of cost reduction and efficiency improvement through refined management. This study takes the typical problem of capitalization of borrowing costs in real estate development enterprises in current practice as the starting point, focusing on the analysis of loan types, judgment of capitalization start and stop points, calculation of capitalization amounts, etc., in order to provide some reference for improving the quality of accounting treatment of capitalization of borrowing costs in real estate development enterprises.

Key words: real estate development enterprises; capitalization of borrowing costs; accounting treatment impact

0 引言

过去的二十年,房地产行业作为我国国民经济的重要组成部分,迅猛发展。随着国家各项政策的调整和优化,房地产行业由原来的“高周转”向“持续稳定发展”转变。这就要求各房地产开发企业调整投资规模,加强内部经营管理,降低财务风险,并通过精细化管理,实现降本增效的目标。现阶段,我国房地产开发企业大多采用以集团为投资主体,单独成立项目公司进行开发建设的模式,按照“立项—取得土地使用权—贷款—开发建设—交付资产”的流程运作。通常情况下,房地产开发企业获取土地使用权时需要大量的资金,即使这部分资金可以通过集团内部拆借解决,在项目开发过程中,也

需要持续的资金投入。另外,在项目资产销售回款前,日常的运营也需要资金的支持。因此,借款就成为解决上述资金需求的重要来源。

1 研究背景

资金需求量大,借款周期长是房地产行业的特点之一。目前,房地产开发企业融资渠道主要有金融机构借款、发行债券、关联方借款等,通过这些方式取得的金额和为了取得这些借款支付的利息、溢价或折价摊销以及因其发生的外币借款的汇兑差额及其他成本、辅助费用都属于“借款费用”。借款费用的会计处理方法的不同,将直接影响房地产开发企业的财务状况和经营成果^[1]。由此可见,财务核算显得尤为重要。另外,实践中资本化金额的计算

较为复杂,需要运用职业判断同时还要考虑借款费用的类型,客观上增加了会计处理的难度。

研究梳理了现行实务当中房地产开发企业借款费用资本化的典型问题,提出分析结论,同时给出一些实务案例,并加以分析,以期为类似企业提供一些参考。

2 研究问题

2.1 有关借款类型的辨析和判断的问题

房地产开发企业借款包括专门借款和一般借款两种。其中,专门借款签订的是固定资产借款合同,合同中会包含“贷款的具体内容”条款,对款项的用途有明确的指定。一般借款签订的则是流动资金借款合同,不会对贷款用途进行限制。实践中,由于不同类型的借款在用途、期限、利率、担保方式等方面存在差异,相当一部分房地产开发企业存在借款类型判断不清的问题^[2]。专门借款和一般借款混用,无法根据开发进度控制资金的投入规模;不利于制订合理的、有针对性的资金管理计划;不利于统筹安排和规划资金的使用和融通,可能导致资金堆积,产生不必要的资金成本。

2.2 有关资本化开始时点的判断问题

目前我国部分房地产开发企业会依照过往惯例在取得土地使用权资产的时点作为购建房屋建筑物资本化开始的时点,认为取得土地使用权的金额是建造对外出售的房屋建筑物的成本,符合资本化条件,但这种做法并不适用于所有情况。

部分土地在这个时点仍需要通过一系列的规划、设计等活动才能够达到预定可使用状态,此时这种土地使用权可能并不符合资本化的条件,不能进行资本化,将这个时点作为购建房屋建筑物资本化开始的时点的合理性有待商榷。即使土地使用权资产满足了资本化的条件,企业还应考虑是否同时满足“在取得土地使用权时使用了借款”“资产支出已经发生”以及“为使土地达到预定可使用状态所必要的购建活动已经开始”三项条件,并以此为依据判断将该时点作为资本化开始时点的合理性^[3]。

这种盲目设定资本化开始时点的行为可能会导致资本化的提前,造成企业资产及利润虚高,从而直

接影响企业对经营成果的认知以及对后续经营战略的调整。

2.3 有关资本化的金额计算的问题

专门借款和一般借款的处理方式不同。专门借款是专门用于某一资产的生产或构建的。发生的相关费用构成资产的成本,所以取得借款时,只要符合资本化条件就可以资本化,不需要考虑累计支出的加权平均数。而一般借款既要考虑超过专门借款占用的一般借款的累计支出的加权平均数,也要考虑一般借款的加权平均资本化率。实践中,部分房地产开发企业在核算借款费用时,未明确区分专门借款和一般借款。全部以开发成本的支付金额为基数,按照开发成本占用的时间加权计算借款费用资本化的金额。

2.4 有关专门借款、闲置资金、理财收益的处理问题

房地产开发企业取得的专门借款闲置期间通常会存入银行取得利息收入或者购买短期理财产品,常见的是结构性存款。目前的结构性存款大多使用浮动利率,可能带来投资损失,部分企业不愿披露这些损失,随即将其资本化,使企业财务报表中披露的利润高于实际以吸引更多投资者的投资。此外,当闲置资金投资出现亏损时,损失金额不计入资产成本,导致当期资本化利息超过了当期专门借款的实际利息,上述处理均不符合企业会计准则的规定^[4]。

当这些理财产品带来收益时,部分房地产开发企业则希望能够平衡相关税费。这些企业在专门借款的利息费用中扣除投资收益,并将其确认为可资本化的借款费用,使资产增加的同时达到平衡税费支出的目的。

通常情况下,房地产开发企业的多个项目会同时开发建设。一般借款、专门借款、自有资金在不同项目中混用也较为常见。实践中,当开发企业需要提高利润时,会人为地认定收益高的项目使用的是 general 借款和自有资金,收益低的项目使用的是专门借款。当开发企业利润较高需要减少利润时,则会进行相反的认定。

2.5 有关发生正常或非正常中断的问题

难以准确判断正常与非正常中断也是房地产开发企业借款费用资本化中常见的问题。房地产开发企业在实践中的情况相对复杂,存在认定不清或故意混淆的情况。根据准则规定,发生正常中断时,不需要暂停借款费用资本化,而发生非正常中断时,则需要暂停借款费用资本化,发生的借款费用需计入当期损益。如果两者混淆,会影响房地产开发企业的财务报表和财务指标。

部分房地产开发企业也存在工程非正常中断超过三个月仍不计入财务费用而进行资本化的情况。税法对借款费用的处理有明确规定,资本化的利息支出已经计入相关资产的成本,因此,在计算企业所得税时,应按照该资产的计税基础(包括资本化的利息支出)进行折旧、摊销等处理。这样就导致少计当期费用虚增利润。另外,非正常中断主要由管理决策或者不可预见原因导致的,如果无视非正常中断,可能掩饰企业管理上存在的问题。

2.6 有关确定停止资本化时点的问题

部分房地产开发企业将取得商品房预售许可证的时点作为停止资本化的时点,也有企业则不考虑工程是否通过验收或竣工决算手续是否完成等情况,立即在工程完工或项目交付时停止借款费用资本化。这些做法在构建资产未达到“实质上完成”的要求时即停止资本化,与会计准则冲突,因此不能将其作为停止借款费用资本化的时点。提前停止资本化,一方面,借款费用将计入当期损益,增加费用从而减少了净利润;另一方面,借款费用不再资本化,会减少资产的金额,从而降低净利润率、总资产回报率等财务指标,可能会对企业的价值评估和投资者信心产生影响。房地产开发企业中也存在实质上完成资产的购建,但并未停止资本化的情况。特别是经济适用房项目,带有公益性质,通常盈利较小。为了减轻财务压力,开发企业会推迟停止资本化。

3 研究分析

3.1 案例背景和相关问题

20*7年,某市某区人民政府将坐落于辖区内

某街道的土地划拨给该市某建设发展有限公司用于经济适用房项目的建设。同年,某区开发投资有限公司与甲开发银行签订固定资产贷款合同,贷款金额5 000.00万元合同约定贷款应用于该区经济适用房片区的改造与建设,预计项目总投资额10 000.00万元。贷款期限为五年,自20*8年1月1日起至20*12年12月31日止,贷款合同约定年利率为4.5%。合同签订当日,贷款到账5 000.00万元。

另外,某建设发展有限公司与乙银行签订流动资金借款合同,贷款金额为3 000.00万元;贷款期限均为三年,自20*8年2月1日起至20*11年1月31日止,贷款合同约定年利率为5.2%。

20*8年4月1日上午,施工单位在进行正常土方开挖作业时,意外发现了疑似古代墓葬结构的迹象。现场立即停止了所有作业,第一时间向当地文物管理部门报告。随后文物保护部门开始进行现场勘察与保护,相关工作于5月31日结束。由于文物保护单位迟延出具证明文件,建设工程实际停工3个月,即7月1日恢复施工。

经济适用房交付资产包括住宅、商业用房和餐饮楼、幼儿园用房和社区中心。根据合同与相关协议,在不同的时期进行验收、办理竣工结算和资产移交。截至20*9年6月30日,住宅尚有50户未分配;商业用房和餐饮楼处于内部装修状态,预计8月1日可对外招租;幼儿园用房和社区中心已移交给街道办事处。

假定该案例某建设发展有限公司按年计算资本化利息,工程款月末支付,闲置资金存放银行,未购买理财产品,月利率为0.20%。该案例主要讨论以下问题:第一,专门借款闲置期间投资收益的处理方式;第二,借款费用资本化起点和止点的确认情况;第三,停工期间借款费用的处理方式。

3.2 分析和结论

针对专门借款闲置资金收益情况,存在如下三种情况:第一,资本化期间专门借款闲置资金收益小于专门借款的利息费用;第二,资本化期间专门借款闲置资金收益大于借款的利息费用;第三,资本化期间专门借款闲置资金投资发生损失。由此可见,在现行准则下,因闲置资金获得的收益不同将直接影

响项目资产的成本。当闲置资金收益大于借款费用时冲减了资产成本,造成项目资产成本虚减。当闲置资金投资发生亏损时,由于准则规定当期资本化利息不得超过实际利息,因此闲置资金的损失金额直接计入当期损益,不计入项目资产的成本。鉴于专门借款发生的利息是为了资产的生产或构建而支付的代价,而闲置资金的投资活动是独立于资产生产或构建之外的,无论投资是盈是亏,一律计入“投资收益”科目。这样保证了资产成本构成的一致性,计算简单,便于企业的执行。

针对借款费用资本化起止时点的问题,随着土地价格的不断提高,房地产企业前期支付的成本也不断提高,自有资金往往不能负担土地款,因此部分房地产企业会提前资本化开始时点。另外,房地产企业为了使核算更加准确,一般会在月末根据项目的完工进度对开发成本进行预估,这就可能导致在计算一般借款资本化金额时,累计开发成本中包含了上述预估的工程款,从而增加了资本化的金额。因此,在确定资本化开始时点时,要遵循实质重于形式的原则,不能以取得土地使用权或者施工许可证时开始资本化。实际开工建设后才算资产生产或者构建工作的开始。

经济适用房项目存在交付多项资产的情况,如住宅、商业用房、学校等配套设施。其中住宅部分根据我国《城市房地产管理法》和《城市商品房预售管理办法》的规定,可以预售时并没有达到预定可使用或可销售状态。因此,不能将预售作为资本化结束时点。如果项目主体部分已建造完毕并办理竣工备案,但尚有较多工程款未支付,此时即使工程已经完工,也不应停止借款费用资本化。

针对停工期间发生的借款费用,关键是精准判断中断属于正常中断还是非正常中断。如果是可以预见的,计划之中的,或者必要的就判定为正常中断。如果是不可预见或者管理不善造成的则判定为

非正常中断。实务中,在出现非正常中断时可能无法预测中断时间是否超过三个月。建议先不暂停借款费用资本化,待中断时间达到三个月时,再进行账务调整,将计入资产成本的金额调至损益。

4 结论

尽管《企业会计准则第17号——借款费用》对企业的借款费用资本化处理进行了规范,但在实际工作中面对的实务情境往往更加复杂。如企业同时涉及多个在建项目,各个项目的专门借款之间以及专门借款与一般借款之间存在交织等情况,都为准确区分专门借款和一般借款带来一定困难。另外,部分财务人员缺乏相应的专业知识和技能,在计量借款费用资本化利息时未将专门借款和一般借款按照对应的方法进行计算,从而对借贷费用资本化确认、可靠性和准确性产生影响。借款费用资本化开始和停止的确认时点不同,对交付资产的入账价值和当期损益带来直接影响,可能会造成人为操纵利润的情况。因此,房地产开发企业应加强对企业借款费用资本化的监控,提高企业财务人员的综合素质,使企业的财务信息能够准确反映企业的财务状况和经营成果,并具有一定的可比性。

参考文献:

- [1] 常振宇. 房地产企业借款费用资本化起止时点研究[J]. 财会研究, 2023(7): 40-42.
- [2] 刘克军. 房地产企业借款费用资本化起止时点问题分析[J]. 财会学习, 2018(17): 109-110.
- [3] 黄大军. 对工程项目借款利息资本化的探讨[J]. 时代金融, 2015(30): 153-154.
- [4] 吴晓波. 开发企业借款费用资本化[J]. 上海房地, 2013(7): 40-41.

作者简介: 陆安娜, 女, 上海人, 江苏省中天嘉诚会计师事务所有限责任公司, 研究方向: 企业会计准则。

刍议人工智能时代企业财务信息化建设

王晴波

(上海蔚来汽车有限公司, 上海 201804)

摘要: 随着信息技术的迅猛发展,在当下时代下人工智能技术已应用到企业管理的方方面面,促进财务信息化实现变革。财务信息化作为现代企业财务管理活动中的重要组成部分,在提高财务工作效率、优化资源配置、降低运营成本方面发挥着重要作用,但是在推进财务信息化过程中还存在诸多问题和挑战。为应对所存在的各类挑战,研究对相关问题进行研究,分别站在不同视角论述对企业有价值的管理策略,促进企业实现发展。

关键词: 人工智能;企业;财务信息化

中图分类号:F275

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0124-04

The construction of enterprise financial informatization in the era of artificial intelligence

Wang Qingbo

(Shanghai Nio Automobile Co., Ltd., Shanghai, 201804)

Abstract: With the rapid development of information technology, artificial intelligence technology has been applied to all aspects of enterprise management in the current era, to promote the reform of financial informatization. As an important part of modern enterprise financial management activities, financial informatization plays an important role in improving financial work efficiency, optimizing resource allocation and reducing operating costs. However, there are still some problems and challenges in the process of promoting financial informatization. In order to deal with all kinds of challenges, this study explores the relevant problems, and discusses the valuable management strategies for enterprises from different perspectives to promote the development of enterprises.

Key words: artificial intelligence; enterprise; financial informatization

0 引言

为应对时代发展的挑战,越来越多的企业认识到了人工智能的价值,并在人工智能技术建设过程中充分结合自身实际需求,构建了完善的信息化管理体系。通过对各项工作流程实施信息化控制的方式,能提高财务工作效率,规避财务活动中的风险和问题,并促进企业各环节工作都得到约束和控制。

1 相关概念

人工智能是一种模拟人类智能的技术,让系统能胜任复杂的任务,其核心在于通过算法实现自动化决策。在现代企业财务管理环节中,人工智能应用到数据分析、风险管理、财务预测等多个环节中。财务信息化指的是通过一系列先进管理技术和方法,对企业的财务工作进行科学控制,实现对财务资

源合理配置的过程,其核心是提高企业的管理效率及市场竞争力。在企业管理环节,财务信息化包括资金管理、资产管理、成本管理等多方面,能有效提高企业的运营管理效率和发展水平。人工智能时代的财务信息化建设是一个复杂且多维度的工程,涉及一系列活动的管理,综合应用大数据技术、财务智能化等概念,能让企业的财务工作更加智能化,以提升财务信息化的管理水平。

2 人工智能时代企业财务信息化建设的问题

2.1 基础管理活动存在问题

第一,数据准确性不足。财务数据准确性直接影响决策质量。部分企业在财务管理环节存在手工录入数据、数据重复等一系列问题,导致数据准确性

不足、项目混乱等问题发生,影响财务信息的准确性与合理性。第二,数据完整性缺失。在实施信息管理环节要确保所有数据实现整合。但是部分企业在数据管理过程中数据标准流程不够合理,导致关键数据缺失或遗漏,影响了各项工作的规范性。第三,数据标准化程度偏低。部分企业不同部门之间的数据格式标准不一致,数据整合、分析相对困难。不同部门使用的会计准则和编码体系不一致,跨部门的数据整合工作耗时耗力。第四,数据共享存在问题。部分企业未实现数据共享,在财务信息化环节中各部门之间的数据未实现高效沟通与及时传递,信息孤岛的现象较为严重,各部门之间缺乏完善的信息沟通机制和衔接措施,导致信息不对称的问题存在,影响了企业的整体工作效率以及决策水平。

2.2 大数据技术应用不足

大数据技术在财务信息化中扮演重要角色。随着数据的增加,企业的数据安全和隐私保护成为一大难题。部分企业在处理敏感数据时不重视数据的安全性,对各类数据没有建立完善的管理措施和控制标准,数据容易产生泄漏等方面问题,严重制约了企业的发展。同时部分企业的人员能力不足,缺乏先进的管理体系对各类数据进行处理,数据分析较慢。另外,部分企业数据管理体系不够完善,导致数据准确性不足,数据质量参差不齐,使各环节工作得不到及时控制,影响决策的开展。此外,部分企业在数据管理过程中人才相对短缺,缺乏数据分析师,导致各类数据的分析进度缓慢,严重制约了企业各项工作的开展。

2.3 财务智能化滞后

在财务智能化环节应该使用先进的算法模型。但是部分企业在使用财务智能化系统时,算法模型可能存在偏差,导致所得出的结果和实际情况之间存在偏离。同时,部分企业在智能化建设过程中未对智能化系统进行持续更新和不断升级,智能化系统的适应性不足,系统在上线之后无法对各项工作流程提供有价值的支持,影响各业务流程的顺利运转。此外,财务智能化系统的建设、应用需要员工支持,但是部分员工对信息技术的应用保持保留态度,系统的应用不佳,对系统接受度不高,影响了系统的正常管理。

2.4 系统建设不足

在部分企业的系统建设环节中系统建设力度不足,各系统之间难以实现有效衔接。在系统建设过程中系统缺乏衔接性,各系统在建设时存在耗时、耗力等问题。同时系统的安全性不足,系统运作涉及大量敏感数据,部分企业的系统存在安全隐患,遭受外部冲击。此外,系统建设过程中需要大量的投入开展维护、升级,各环节都需要大量资源支持,系统的维护成本过高,将导致系统更新滞后,严重制约系统的稳定性和可靠性。

2.5 风险管理不当

部分企业在风险管理环节没有全方位认识到系统运作中可能存在的各类风险,包括存在技术风险、法律风险等,未做到对各类风险的全面控制。由于风险分析不到位,风险管理活动中的各类问题未得到及时解决,给企业发展带来一系列隐患。同时部分风险管理环节存在的问题无法第一时间被分析并发现,以至于管理流程中出现问题,进而影响企业各项工作的开展。如部分企业识别潜在风险时没有形成科学的应对策略,风险应对不充分,难以及时对各类风险进行控制。企业各类风险应对不及时,在发生风险时无法第一时间做到对各类风险的应对和控制,导致各类风险突发给企业造成经济损失的问题,缺乏完善的风险应对措施,加剧风险对企业的影响,制约企业的正常运营。

3 人工智能时代企业财务信息化建设的建议

3.1 改进基础管理活动

第一,形成完善的财务管理制度。企业要以完善的财务管理制度明确各级人员的职责分工标准,形成严格的审批流程和操作规范,让各级人员有序执行各项工作,避免管理不当发生各类风险,让企业的各项工作流程执行更加合理,并形成对各类事项的监督、审核和检查,确保各项工作要求得到严格执行。

第二,构建高效的财务数据管理体系。财务数据作为企业开展各类决策的基础,各环节数据的管理对企业发展至关重要。企业要建立完善的数据管理体系储存海量信息,并确保各类数据的完整性、准确性。如企业通过建立数据管理标准,让财务人员

按照特定格式对数据进行管理,避免数据发生错误等问题。

第三,重视财务人员的培训。随着信息技术高速发展,财务人员的工作要求也在发生巨大转变。企业要定期对财务人员开展培训,让人员掌握最新技能,并通过专业的学习了解各项工作要求,提升自身专业素质。同时企业可以和专业培训机构合作,开展财务信息化的相关课程,课程内容涵盖软件、数据分析等,做到对各环节工作的精细化分析,达到提高工作效率和管理质量的目标。

第四,引入外部专家资源。外部专家具有专业的知识和经验,促进企业在开展财务信息化建设过程中提供各类管理活动支持。外部专家不仅能提供专业的咨询服务,还能识别潜在问题和风险,帮助企业制订相应的风险预案和工作标准,分析潜在问题并制订解决方案。通过共同探讨,交流心得和体会,为财务信息化的管理提供支持。

3.2 关注大数据技术

第一,提高数据采集能力。企业在人工智能时代背景下,大数据的应用对推动财务信息化建设具有重要意义,大数据技术能帮助企业收集、储存、分析海量数据,为企业提供精确的数据决策支持。通过引入先进的数据采集工具和技术,实现对各类数据的实时处理、采集。如企业可以通过传感器、电子标签等物联网设备,实时监控各类财务数据,保障财务数据的完整性、准确性。

第二,构建完善的数据储存体系。在大数据时代背景下,企业的各类数据管理活动要求较高。为确保各环节数据信息能得到及时控制,企业要建立完善的数据集成体系,确保庞大的数据体系能得到全方位集成。如企业可以通过分布式储存机制,将数据分散储存在多个节点,提高数据传输、读写速度,对各类数据进行高效管理。同时借助云端存储等方面服务,让各类数据迁移到云端,减轻本地储存的压力,提高数据安全性和规范性。

第三,重视对数据的分析和处理。在实施数据管理环节要形成具体的数据管理措施,若缺乏完善的数据管理流程将会影响数据的分析结果。为确保企业各类数据管理工作更加高效,要建立先进的数据处理和采集流程,确保各环节数据信息得到及时

控制,保障数据质量。如企业可以通过可视化工具将各类数据转化为直观图表,做到对各类数据的高效控制。

3.3 实现财务智能化

第一,推广自动化工具的应用。在人工智能时代背景下,财务智能化是推进财务信息化建设的关键。财务智能化不仅能提高财务管理效率和准确性,还能为企业各类活动提供决策支持。为此企业要高度关注自动化工具的应用,运用自动化工具将企业的各类数据录入到报告中,让流程实现自动化、规范化管理。如可以通过引入 ERP 系统让采购、销售、库存管理等各环节得到自动化管理,减少人工操作的问题,并提高工作效率,促进各环节工作更加及时、准确。

第二,引入财务机器人。财务机器人能模拟人类的操作,完成对各类工作的处理和控制在引入财务机器人之后,企业的报销单据等方面工作都能通过机器人完成,借助机器人流程自动化技术,减少财务人员重复劳动,并让应收、应付等环节工作都实现自动化处理,使应收账款管理流程更加高效^[1]。

第三,对信息预警和监控。在财务管理环节企业要时刻了解自身需求的变化情况,及时发现管理活动中的问题并予以处理,企业也可以实时监控财务数据变化趋势,帮助企业快速做出对各类活动的反馈,并用预警系统设置完善的预警指标。当各类数据超过预警范围时发出警报,提示相关人员及时处理各类数据。

第四,重视决策智能化。企业在对各类数据的分析环节要借助技术实现决策智能化。如通过应用机器学习算法对各类数据进行分析,预测未来信息,并为企业制订科学的计划提供参考。同时企业对各类信息进行分析,形成科学的管理决策,促进企业各维度活动得到精细化管理,并建立自动化、智能化的管理措施,提高工作效率和准确性,为企业管理活动提供支持,保障企业在激烈竞争中处于优势。

3.4 持续改进系统

第一,企业要选择符合自身实际需要的信息系统。完善的系统是推动财务信息化建设的关键。企业要构建稳定、高效的财务信息系统,以满足复杂的市场变动。在企业选择财务信息系统时,要全面关

注市场上的各类信息,根据自身业务活动特点和实际需求,选择适合自身的系统。如企业可以选择功能齐全、集成度高的 ERP 系统,让企业采购、库存、销售等各环节工作实现自动化处理,并确保企业各环节信息能实现精细化控制,为企业高效开展各类工作提供必要支持。

第二,重视系统的定制化开发。企业在系统建设环节不同系统的业务有一定差异,企业要重视系统的个性化差异,结合实际需求重视个性化开发功能。如企业根据自身实际特点开发个性化模块,包括应收账款管理、应付账款管理、固定资产管理等模块,并结合企业工作任务的需求,对各模块管理流程进行动态优化和控制,以满足企业发展的实际需要。

第三,重视系统的集成。为确保企业各部门流程实现全方位衔接和控制,企业要重视对各环节信息的全面提升,形成跨部门的信息协同共享机制。通过将财务系统和人力资源系统、供应链系统等系统进行衔接,让企业各类数据实现同步,进而提高数据的准确性、一致性,并让各方主体之间实现互联互通,以此大幅提高管理效率和工作规范性,促进企业各维度的工作管理更加高效^[2]。

第四,形成完善的技术支持体系。系统的稳定离不开高效的技术保障,企业要构建完善的技术团队,为系统的建设提供全方位支持和服务。如企业可以设立专门的团队及时解答系统在运行过程中存在的问题,并定期开展系统的维护和升级,确保系统具有稳定性和规范性。同时企业要重视系统的开发,帮助企业各级人员掌握系统管理工作的方法,使企业系统稳定、高效,满足企业发展需要,让企业在激烈的竞争中占据有利位置。

3.5 规避管理风险

第一,健全风险管理制度。为确保企业的各类风险管理活动更具规范性,要建立完善的风险管理流程,以应对各类风险。如企业通过建立专门的风险管理委员会,负责对各类风险管理策略进行控制,并形成完善的风险管理措施识别潜在风险,防控风险发生给企业带来影响的可能性^[3]。

第二,重视数据的安全防护。在信息系统建设过程中要建立多层次的防护措施,避免数据被非法

泄露的问题。企业通过加密技术对各类敏感数据进行加密,让各环节数据具有安全性。同时企业要建立完善的安全监测系统,检测系统的安全漏洞,及时对系统进行修复,保障系统具备安全措施,规避系统数据被随意篡改的风险。

第三,重视网络安全账户。随着网络攻击手段不断更新,网络安全成为信息建设过程中不可或缺的部分。企业要重视网络安全防护技术,实时监控网络流量,防控黑客攻击,并通过对各类风险进行处理的方式,促进企业能全方位管理活动中的风险,为企业各环节工作的开展提供必要支持。

第四,建立数据恢复机制。数据备份是防止数据丢失的重要方式,企业要定期对数据进行备份,形成详细的数据恢复计划,确保数据得到安全储存,并建立数据恢复测试系统,保障备份的有效性,确保数据在丢失时能快速完成恢复,促进企业稳定运营。

4 结论

在人工智能时代背景下开展财务信息化建设是一个复杂且多维度的过程,涉及的管理活动较多,各环节工作存在问题都将给企业的发展带来挑战。企业要形成完善的应对措施,有效克服管理活动中的风险和问题,以提高企业的整体竞争力和工作规范性。基于此,研究探讨如何借助财务信息化对企业各项工作进行控制,认为企业要形成完善的管理措施,保障各类数据信息真实、准确,以科学管理措施对企业工作流程中各类活动进行全面管理,确保企业有序应对时代发展要求,达到提升企业管理水平的目标。

参考文献:

- [1] 刘亚.企业财务智能化发展策略探究[J].商场现代化, 2023(8):174-176.
- [2] 庄有余.智能化时代下企业财务管理职能的转型[J].商业观察, 2022(16):93-96.
- [3] 李建雯.企业财务“数字化+智能化”管理的转变与实践研究[J].全国流通经济, 2022(16):113-116.

作者简介:王晴波,女,上海人,上海蔚来汽车有限公司,研究方向:财务信息化。

商贸型企业销售激励的财税处理分析

许雅娟

[嘉兴信一会计师事务所(普通合伙),浙江 嘉兴 314000]

摘要:新收入准则的发布对商贸型企业常见销售激励的会计处理产生了重大影响,这不仅导致财税处理方面的差异更加显著,提高了企业对财务和纳税管理的要求,而且迫使企业在策略上进行适应性调整。基于此,研究归纳了常见销售激励手段,并针对其会计、增值税和企业所得税的处理进行了总结,并提出相应的企业管理建议,以期帮助企业有效地应对新准则下的挑战。

关键词:商贸型企业;新收入准则;销售激励手段;财税处理

中图分类号:D922.294

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0128-04

Analysis of financial and tax treatment for sales incentives in commercial and trade enterprises

Xu Yajuan

[Jiaxing Xinyi Certified Public Accountants (General Partnership), Jiaxing, Zhejiang, 314000]

Abstract: The release of the new revenue standards has had a significant impact on the accounting treatment of common sales incentives for commercial enterprises. This not only leads to more significant differences in financial and tax treatment, but also increases the requirements of enterprises for financial and tax management, and forces enterprises to make adaptive adjustments in their strategies. Therefore, this study summarizes common sales incentive methods and summarizes their accounting, value-added tax, and corporate income tax treatments, and proposes corresponding management suggestions to help companies more effectively respond to the challenges under the new standards.

Key words: commercial enterprises; new income standards; sales incentive measures; financial and tax treatment

0 引言

商贸型企业主要从事货物的批发和零售,其业务特点包括产品多样化、资金周转率快和多元化的营销策略等。这类企业不生产商品,而是通过实体店或电商平台进行销售,以采购和销售的差价获取利润,服务对象为终端消费者或批发零售商。在业务处理中,它们采用各种销售激励手段,包括销售折扣、返利、买赠等。自新收入准则发布实施以来,这些销售手段的会计处理过程中的错误时有发生,增加了企业的经营风险。此外,增值税和企业所得税相关法规规定与会计处理方式之间也常有差异。基于此,研究探讨了商贸型企业常见的销售激励手段,分析其会计处理和增值税、企业所得税处理,旨在为

规范相关财税处理提供参考。

1 有关销售折扣的财税处理

销售折扣是指在商品交易中,销售方为刺激销售和快速回款而提供给客户的价格优惠策略。通常,这种策略包括商业折扣和现金折扣。以 A 商贸企业为例,他们为客户 B 企业提供了两种折扣方案:第一,在双十一期间购买商品可享受八折优惠,这属于商业折扣;第二,如果 B 企业在购货后 10 天内付款,则可获得额外 2% 的折扣,在会计处理中,该折扣被视为现金折扣。

1.1 相关会计处理分析

商业折扣的会计处理为按照商业折扣后的金额确认营业收入,同时结转相应营业成本。

而现金折扣的会计处理相对复杂。在现行收入准则下,现金折扣不再简单地确认为财务费用,而是作为可变对价处理。可变对价是企业确认交易价格时的重要考虑因素之一,因此,合理、准确地确认现金折扣的金额,对交易价格及收入的确认至关重要。可变对价的会计处理,需按期望值或可能发生的金额确定可变对价的最佳估计数,将最佳估计数作为交易价格的一部分,在履行相关履约义务时确认收入,而不能在客户实际享受折扣时才冲减收入。企业应根据以往交易案例、交易惯例以及客户所处的环境等进行职业判断,进而确认可变对价的最佳估计数。

在现金折扣入账时,企业通常不会开具现金折扣相关的发票的,因此,从税收角度来说,税法并不认可现金折扣导致的收入减少的金额。根据税收相关规定,发生现金折扣时,企业应该准备好合同、支出依据(包括内部现金折扣收款政策文件和外部资料)、付款凭证(如银行回单)等资料留存备查。

1.2 相关增值税的分析

根据《国家税务总局关于折扣额抵减增值税应税销售额问题的通知》(国税函〔2010〕56号)的规定,当纳税人以折扣形式销售货物时,如果销售额和折扣额都在同一张发票的金额栏中分别注明,则可以按扣除折扣后的金额计算增值税。但如果折扣额仅在发票备注栏标注,而不在金额栏中,则折扣额不能从销售额中扣减。因此,对商业折扣,企业应在开具发票时注明折扣后的金额,以此计算并缴纳增值税。相较之下,对现金折扣,企业按照总价法来计算并缴纳增值税,现金折扣的实际发生金额不再冲减增值税。

1.3 相关企业所得税的分析

税法规定,商业折扣是企业为促进销售而在商品价格上给予的折扣,其收入金额应按扣除折扣后的价格确定。与此不同,现金折扣是债权人为了鼓励债务人在规定期限内付款而提供的折扣,应按扣除折扣前的金额确认销售收入,实际发生的现金折扣则作为财务费用扣除^[1]。在商业折扣的情况下,企业所得税与会计处理是一致的,因此在汇算清缴时无须进行纳税调整。然而,对现金折扣,旧的收入准

则规定其在实际发生时计入财务费用,此处理时点与企业所得税一致,故也无须进行纳税调整。在新收入准则背景下,现金折扣被视为可变对价处理,影响了收入确认的金额,从而导致会计处理与企业所得税处理的不一致。当现金折扣跨年度结算且未结算时,会计上已冲减部分收入,但所得税处理不允许税前扣除。这种情况下,需要确认递延所得税资产,并就该差异进行所得税的纳税调整。

2 有关现金返利的财税处理

现金返利是指企业为维护客户关系并促进销售而在客户达到某一销售目标时给予的奖励。以A商贸企业为例,该企业每年与经销商签订合同,确定经销商的月度、季度和年度销售业绩目标,并约定如果达到相应的业绩目标,将支付一定比例的现金返利。如当经销商B企业完成相应的业绩指标后,A企业根据约定标准,给予B企业已销售商品的一定折扣作为优惠,并计提应返还的现金金额。这笔现金通常不直接支付给客户,而是抵扣在B企业下次进货时的购买价款,从而减少B企业应支付的采购金额。

2.1 相关会计处理分析

根据企业会计准则的规定,A企业应将计划给予客户的现金返利归类为“应付客户对价”和“可变对价”进行处理。实务中需要重点关注两方面:一是可变对价的判断,二是应付客户对价的处理。第一,现金返利作为可变对价,其享受程度依赖客户的采购额和采购量,具有不确定性。因此,根据新收入准则,在初始确认时需对此进行适当的会计估计。第二,应付客户对价表示A企业向客户B企业支付金额的逆向现金流动。这种支付在会计上应视为应付客户对价。在销售货物给经销商时,A企业应根据其返利政策,并结合经销商的过去销售数据和能力,合理估算应计提的现金返利,并按可变对价的估计限制确认销售收入,确保交易价格包括的可变对价不超过在不确定性消除后极可能不会出现重大转回的总收入^[2]。

对计提的现金返利,通常不直接向经销商直接支付现金,而是通过抵减未来采购的货款来实现。

企业应根据具体合同条款和负债义务,将其确认为相应的负债科目。

2.2 相关增值税的分析

在处理现金返利的会计事项时,财务人员依据职业判断来确定可变对价的最佳估计,这会减少销售收入。然而,增值税的缴纳是依据实际发生的金额进行的。根据《国家税务总局关于折扣额抵减增值税应税销售额问题的通知》(国税函〔2010〕56号),在现金返利实际发生时,企业需开具红字专用发票,从而冲减销项税额。同时,经销商在申报时需将相应的进项税额转出。实践中,通常在下一批销售中通过开具红字发票的折扣形式来体现现金返利金额,这样做可以抵减经销商的应付货款,并相应调整双方的增值税额。

2.3 相关企业所得税的分析

现金返利的实现通常是根据合同条款结算,这可能与会计核算周期不一致,尤其在返利跨年度结算的情况下,其处理方式类似于现金折扣。在会计处理中,现金返利按照可变对价原则进行,即在交易发生时,根据对现金返利的最佳估计确认收入。而在税务处理中,返利的税前扣除在返利实际结算或红字发票开具时得到承认。因此,企业在会计核算中需将相关金额计入递延所得税资产,并在企业所得税汇算清缴时进行必要的纳税调整。

3 有关买赠的财税处理

买赠销售方式是通过赠送产品以提升其知名度,从而促进销售的一种营销策略。研究讨论三种主要形式:第一,免费寄送试用样品,如给长期合作客户提供新研发产品的试用;第二,免费提供无理由退换货服务,如网络销售中的七天无理由退货政策;第三,消费或采购金额达到一定金额时赠送礼品。这些策略通过提高消费者的参与度,进而增加营业额。

3.1 相关会计处理分析

第一,免费寄送试用样品是在合同签订前向客户提供的,企业应依据样品的成本和视同销售价格作为基数,计提相应的增值税,并将其计入销售费用。

第二,提供无理由退换货或试用期涉及收入准则中的质量保证条款。企业需评估该质量保证是否作为向客户提供商品符合标准的独立服务。如果是独立服务,则应作为单项履约义务按照收入准则进行会计处理;否则,按照或有事项准则处理,即在客户取得商品控制权时,全额确认不含增值税的销售收入,并在会计期末估计可能发生的质量保证费用。对退换货期或试用期内可能退货的部分,应确认预计负债,并相应确认主营业务成本。在实际发生质量保证服务费用时,应调整预计负债。

第三,针对消费或采购达到一定标准赠送礼品的营销活动,企业应当按照附有额外购买选择权的销售进行会计处理,同时评估该返利是否构成一项重大权利,若构成,应将其作为单项履约义务,并分摊交易价格。

3.2 相关增值税的分析

对第一类涉及免费寄送试用样品和第三类当消费或采购金额达到一定标准时赠送礼品的营销活动,根据《中华人民共和国增值税暂行条例实施细则》第四条规定:“将自产、委托加工或者购进的货物无偿赠送其他单位或者个人,视同销售货物。”因此,应按照这些样品或礼品的市场售价计算并申报增值税。对第二类提供无理由退换货或销售商品试用期的情况,这是属于附有质量保证条款中的或有事项。在这种情况下,企业应全额确认收入,并根据收取的金额计提增值税。根据《国家税务总局关于红字增值税发票开具有关问题的公告》(国家税务总局公告2016年第47号),在实际发生退货或试用期结束导致退货的情况下,企业需开具增值税红字专用发票以抵减相应的增值税。

3.3 相关企业所得税的分析

对免费寄送样品,会计上按成本确认销售费用,而根据税法规定,在企业所得税汇算清缴时,由于此类样品赠送属无偿行为,需进行视同销售的纳税调整,同时调整相应的收入和成本。

提供无理由退换货或试用期商品销售时,企业所得税处理与会计处理存在差异。会计上,会对可能发生的质量保证费用计提预计负债,而企业所得税则只允许在实际发生质保费用时进行扣除,因此

会产生纳税调整。

第三类消费或采购达到一定标准时的赠送礼品或营销活动,可能被认定为市场推广行为。根据《关于企业处置资产所得税处理问题的通知》(国税函[2008]828号),资产用于市场推广或销售目的时,若资产所有权发生变更,应视同销售来确定收入。在会计处理中,将赠送或营销礼品按成本价结转至库存商品,同时计入对应的销售费用科目。在企业所得税汇算清缴申报时,需填写视同销售申报表,尽管商贸企业的采购价与视同销售计税金额基本相同,但在业务招待费、广告费和业务宣传费的计税基数中包括视同销售收入金额,将会影响企业所得税的汇算清缴申报。

4 财税处理差异对企业的影响及应对措施

4.1 财税处理差异对商贸企业的影响

新收入准则的实施使商贸企业在销售折扣、现金返利和买赠等促销手段的会计处理上发生了显著变化。这些企业通常采用频繁且多样化的营销策略,因此面临相对复杂的财务管理挑战^[3]。尤其是税法与会计处理之间的差异显著增加了企业纳税规划的难度。这种差异直接影响企业的财务策略和风险管理。

具体而言,由于税务和会计处理的时点不一致,企业可能在某些时期面临现金流压力。对现金流管理不善可能导致流动性问题,进而限制企业的运营和扩张能力^[4]。此外,这种处理上不一致还增加了合规风险,企业必须在税务法规与会计准则之间进行协调,以确保合规,并避免税务处罚和财务报告错误。这种协调要求的不仅是数字上的调整,还需要深入理解不同法规对财务带来的影响。

4.2 应对措施

第一,在经营决策中需保持审慎。税会差异可能显著影响企业的营销和定价策略。因此,在设计促销活动时,需全面考虑税务影响,以实现净利润和税务效率的优化。企业可以通过建立跨部门团队来

评估不同营销策略的财务影响,以在提高市场竞争力的同时保持税务合规性。

第二,企业应调整资源投入,以应对财税差异。增加在财务人力、系统和专业培训方面的投入,能够确保准确的税务申报和财务报告。此外,更新财务软件和系统以便更好地兼容新准则,进行实时数据分析和报告,将有助于企业有效地管理复杂的财税需求,从而提升整体财务管理水平和合规能力。通过定期的内部审计与培训,企业能保证技能更新和流程优化,降低财务和税务风险。

5 结论

研究对商贸型企业的销售激励手段进行了系统分析,重点研究了新收入准则发布后销售折扣、现金返利和买赠等方式的会计及税务处理方法。分析发现,这些促销手段在会计和税务处理上存在诸多差异,尽管这些差异增加了管理的复杂性,企业仍可以通过加强财务和税务策略的调整与整合,有效提升财务报表的准确性,同时确保税务合规。在应对这些变化的过程中,企业需要在学习新准则的同时,适应具体的业务实践,以减轻潜在的风险和挑战。研究为商贸型企业在财税处理规范化方面提供了明确的指导,助力其在日益复杂的财务和税务环境中实现持续、稳健发展。

参考文献:

- [1] 新收入准则下现金折扣会计与所得税处理的差异分析[J].注册税务师,2022(4):67-69.
- [2] 新收入准则下销售返利的会计处理[J].财务与会计,2023(7):53-55.
- [3] 附有质量保证条款销售的财税处理对比[J].财会通讯,2020(9):100-103.
- [4] 新旧收入准则下销售退回的税会差异分析[J].会计师,2023(11):118-120.

作者简介:许雅娟,女,浙江嘉兴人,嘉兴信一会计师事务所(普通合伙),研究方向:会计理论与实务。

国际准则下商业汇票贴现的会计认定浅析

张 玉

[塞拉尼斯(中国)投资有限公司南京分公司,江苏 南京 210005]

摘 要:研究的主要目的是澄清中国特殊的融资方式商业汇票贴现实务操作在国际准则的应用盲区,供国际会计准则研究与应用者参考。研究主要分析在中国相关票据法规与国际准则中的关键表述的对应关系,探讨不同类型的商业承兑汇票贴现追索权的认定依据,阐明特定金融资产境内外遵循原则及会计处理。

关键词:商业汇票贴现;追索权;国际准则

中图分类号:F832.2

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0132-04

Analysis of the accounting treatment of commercial acceptance draft discounting under international GAAP

Zhang Yu

[Celanese (China) Investment Co., Ltd. Nanjing Branch, Nanjing, Jiangsu, 210005]

Abstract: The main purpose of this study is to clarify the grey area in the application of China's special financing method of Commercial Acceptance Draft discounting in international GAAP. This study is focused on the corresponding relationship between key expressions in relevant China Draft regulations and international GAAP, explores the recognition basis of different types of Commercial Acceptance Draft discounting and recourse rights, and clarifies the principles and accounting treatment for specific financial assets both domestically and internationally.

Key words: commercial acceptance draft discounting; recourse right; international GAAP

0 引言

随着现代企业融资方式的不断丰富,大量的企业运用各种工具与综合性方案,以满足不同情景下的融资需求。作为融资的主体,企业结合自身情况,仔细评估,合理规划。在决定实施前,企业应基于会计准则严加考量,确保其会计处理的合理性。

目前,中国商业汇票贴现是一种常见的融资方式。其市场应用多年来稳步提升。研究者根据上海票交所信息,整理了2022年至今的商业汇票运行情况,截至2024年11月,月度贴现额已达到2.5万亿元人民币(见图1)。

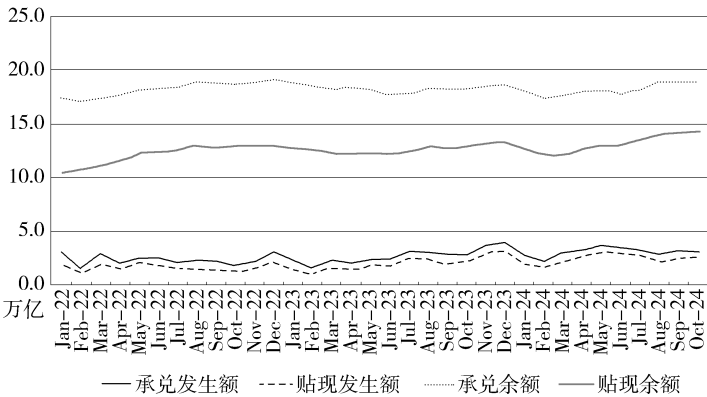


图1 商业汇票运行情况

究其原因,一方面,其市场透明,有官方交易场所,价格合理,成交量大,受让者多;另一方面,企业应用场景适用性强,基数较大。

研究主要探讨的是在中国票据法规及国际会计准则下,不同追索权性质的商业汇票贴现业务在会计处理中的不同情况,为大家实务操作提供思路。

1 商业汇票及贴现类型

1.1 商业汇票的定义及分类

根据 2022 年发布的《商业汇票承兑、贴现与再贴现管理办法》(下称“管理办法”)第二条规定,商业汇票是出票人签发的,委托付款人在见票时或者在指定日期无条件支付确定的金额给收款人或者持票人的票据,包括但不限于纸质或电子形式的银行承兑汇票、财务公司承兑汇票、商业承兑汇票等^[1]。

管理办法也同时将贴现的交易表述如下:贴现是指持票人在商业汇票到期日前,贴付一定利息将票据转让至具有贷款业务资质机构的行为^[2]。据此,我们可以进一步分析商业汇票需要进入贴现的两个条件。

1.1.1 依法合规取得

实务中,贴现业务需满足以下条件:贴现申请人需依法设立并合法存续,具备履行合同义务及承担民事责任的权利能力;贴现行为的签署与履行应基于申请人的真实意愿,且无法律瑕疵;贴现申请人提供的商业汇票及其他所有文件必须真实、合法、有效,无任何伪造或变造情形。同时,除了因税收、继承、赠予而依法无偿取得票据的情况,贴现业务还应基于真实的交易关系和债权债务关系进行。

1.1.2 具有真实交易关系和债权债务关系(因税收、继承、赠予依法无偿取得票据的除外)

该条件反映到实务上有如下考量:贴现申请人确保其所获商业汇票及相应票据权利来源合法,与直接前手的票据转让真实有效。对经背书的商业汇票,若基于商品或服务交易取得,贴现申请人保证交易真实有效,且已支付或将按基础交易合同约定支付合理对价。同时,商业汇票不存在被利害关系人申请挂失、公示催告,或被有权机关采取查封、冻结等保全或执行措施的法律风险。这表明,中国汇票贴现业务在实务中已对管理办法的指引与规定进行了充分细化,为国际准则的条件判定提供了有力

依据。

1.2 商业汇票贴现类型

商业汇票贴现根据实际情况可分为全部追索权、部分追索权及无追索权三种类型。追索权,是指在汇票到期被拒绝付款或汇票到期日之前出现法定情形时,持票人在依法行使或保全票据权利后,享有的向汇票的背书人、出票人或其他债务人请求偿还汇票金额、利息以及获取相关拒绝证明和通知书费用的权利如表 1 所示。

表 1 追索权类型

类型	无追索权	部分追索权	全部追索权
追索对象	除贴票人及被许可的前手外的所有前手	除贴票人及被许可的前手外的所有前手	贴票申请人及所有前手
追索范围	无	非法获得、申请或自身瑕疵票据的到期未获承兑票据	所有到期未获承兑票据
实务应用	极少	少	多见

2 国际会计准则对应票据贴现的认定原则

商业承兑汇票是中国特有的金融资产,在国际会计准则中,没有专门的指引,因此,根据其性质,主要考虑将之归入金融资产对应的规定。其适用准则为:《美国会计准则第 140 号——金融资产的转让与服务及债务解除》Statement of Financial Accounting Standard No. 140, Accounting for Transfers and Servicing of Financial Assets and Extinguishments of Liabilities (“SFAS No.140”)^[3]。

该准则的核心是判断资产转让行为是否属于法律上的真实出售(true sale at law)。为此,准则主要从以下几个方面给出了条件。

1. 是否为法律上的隔离资产。
2. 是否有质押及交换的权利。
3. 是否存在有效控制。
4. 交易价格是否为市场公允价格。

与之对应的认定原则主要集中在该公告中的第 9、27、28 条关于金融资产的表述,具体分析如下。

第 9 条 金融资产(或金融资产的全部或部分)的转让中,当转让人失去了对这些金融资产的控制权,应视为出售,此时转让资产除受益权以外的对价在交换时已收取。

准则第 9 条的重点是要确认转让方对商业汇票

失去控制权。本条用以下方式来判断。

1. 确认资产与转让方的隔离

确认金融资产转让方在完成转让手续后,无法对该票据实施任何行为或影响。

2. 处置权的合法性

确认受让方收取金融资产,以及进一步质押及交换该资产的权利。

3. 回购或赎回转让协议是否形成影响隔离性的隐含行为

即确认转让方与受让方将是否受相关义务的约束,使得转让方有权在某些时点回购票据,或者有义务在某些时点必须回购票据。

该考量依据来自美国《统一商法典》第9-623条对债务人回购权进行的规定。如果原始权益人对已经移转资产仍保有回购权利,那么法院就可能把相关资产的转让行为认定为担保借贷而非出售。

第27条 应基于事实和情形,根据证据的性质和程度确认在财务报表中所转让的金融资产为隔离资产——通过单一交易或一系列整体交易,推定其超出转让人及其债权人权利范围内。

准则第27条进一步明确隔离资产的范围,列举了常见的实际情况,其排除撤销,关联交易,以及在转让方破产的情况下,转让方及其债权人也获得票据的可能性,从而保证受让方的权益。

第28条 关于证券化是否算作隔离转移资产,可能取决于证券化是一步完成还是两步完成等因素。

准则第28条主要谈证券化是否算作资产隔离,并且特别提出典型的回购及融券交易符合隔离要求。

在本节中,许多人对债券回购和贷款协议的理解存在盲区,这主要源于一项标准假设:典型的回购协议和证券贷款主要围绕有形资产展开。这一假设强调原始所有者需承担确保资产质量的责任,而非保证未来现金流的生成。此类豁免条款的存在,并未直接改变财产购买与处置的本质特征^[4]。实践中,常因前期存在的缺陷,如欺诈、过度转让、过度抵押贷款、资产被没收或冻结等情况,以至于无法及时获得法院对金融资产转让或使用的确认,或引发买卖双方之间的纠纷。此外,依据FAS 140准则,债务交易的价格被定义为交易双方在自愿基础上,于交

易时刻为购买或出售资产所支付的价格,而非资产出售或清算时的价格^[5]。

3 中国相关法律规定与国际准则的对应

针对商业汇票这个特殊资产,中国法律中没有任何法条对真实出售加以规定。因此,我们只能从真实出售的本质出发,判断上述四个核心是否有效。这些判断也同样来自与承兑汇票相关的法律条款。

3.1 确认资产与转让方的隔离

3.1.1 确认承兑汇票转让方在完成转让手续后,无法对该票据实施任何行为或影响

依照《中华人民共和国票据法》第二十七条的规定,持票人可以将汇票权利转让给他人或者将一定的汇票权利授予他人行使。

据此,如果转让方以背书的方式将汇票转让给受让方,就会视同为完成了将该票据项下的权利和利益出售和转让的行为。

3.1.2 处置权的合法性

(1) 票据获得的合法性

判断是否有合适的对价,对应交易,以及获取过程是否合法。实务操作中,受让方往往通过要求转让方提供与票据对应的销售合同、增值税发票、票据本身的前一手名称等方式加以核实确认。

(2) 票据本身的合规性

判断是否有伪造、变造,不连续背书等瑕疵。随着纸质票据退出历史舞台,所有贴现票据均在电子平台操作,保证了整个票据流转过程中的合法性、连续性。

(3) 票据是否受限

这主要是保证票据承兑的现金能够合法为受让人所有。

3.1.3 回购或赎回转让协议的影响

即确认转让方将不受本票据项下或与本票据有关的对受让方的任何义务的约束,除非票据瑕疵。

由此可见,中国的票据贴现业务仍然可以与国际准则相对应,从实务上具有判定真实销售的基础,能够在会计处理上与国际接轨^[6]。

4 会计处理

根据以上阐述,我们可以进一步探讨三种贴现类型在境内外准则下,对应不同的会计处理。按照中国《企业会计准则第22号——金融工具确认和计

量》(2017年修订)及《企业会计准则第23号——金融资产转移》的规定,结合国际准则的原则,可以得出境内外会计处理对比如表2所示。为简化起见,

表2讨论的情形假设企业收取票据时未打算开展贴现业务,没有减值迹象。

表2 境内外商业汇票贴现业务会计处理比较

类型		无追索权	部分追索权	全部追索权
或有负债		确定不存在(可能概率区间等于100%)	基本确定不存在(可能概率区间大于95%但小于100%)	很可能存在(可能的概率区间大于50%但小于等于95%)
国际会计处理	贴现发生	借:现金 利息费用 贷:应收票据	借:现金 利息费用 贷:应收票据	借:现金 利息费用 贷:短期借款
	票据到期	无	被退回票据: 借:应收票据 贷:现金 利息费用	借:短期借款 贷:应收票据
中国会计处理	贴现发生	借:银行存款 利息费用 贷:应收票据	借:银行存款 利息费用 贷:应收票据	借:银行存款 短期借款—利息调整 贷:短期借款—成本
	利息分摊	无	无	借:财务费用 贷:短期借款—利息调整
	票据到期	无	被退回票据: 借:应收票据 贷:银行存款 利息费用	借:短期借款—成本 贷:应收票据

由此可见,境内外会计准则对商业汇票贴现的会计处理方法大致相同,两类准则都基于发生概率区间分类。区别在于中国准则只谈了控制权的原则,对回购主要指明了买断式回购、质押式回购及优先回购权的情形,判定条目从广度和深度上不如国际准则明确完整。

以上是我对境内外会计准则下商业汇票贴现的性质认定与财务报表内外处理的浅见。随着实务的不断创新,国内会计准则可以进一步细化与明确,相互借鉴,为会计处理提出明晰的指引。

参考文献:

- [1] 商业汇票承兑、贴现与再贴现管理办法[S]. 中国人民银行, 2022年8月24日.
- [2] 中国人民银行条法司. 中华人民共和国票据法[M]. 北京: 中国法制出版社, 1995.

- [3] 美国会计准则第140号——金融资产的转让与服务和债务解除 Financial Accounting Standards Board, September 2000, Statement of Financial Accounting Standard No.140, Accounting for Transfers and Servicing of Financial Assets and Extinguishments of Liabilities (“SFAS No.140”)[OL]. [https://www.fasb.org/page/ShowPdf?path=aop_fas140.pdf&title=FAS%20140%20\(AS%20AMENDED\)](https://www.fasb.org/page/ShowPdf?path=aop_fas140.pdf&title=FAS%20140%20(AS%20AMENDED)).
- [4] 熊浩. 企业资产证券化中的“真实出售”法律研究[D]. 上海: 华东政法大学, 2022.
- [5] 谢永江. 资产证券化中债权资产转让的法律标准[J]. 证券市场导报, 2007(2): 48-55.
- [6] 斯蒂文·L. 希瓦兹. 结构金融: 资产证券化原理指南[M]. 李传全, 等译. 北京: 清华大学出版社, 2003: 53.

作者简介: 张玉, 女, 江苏南京人, 塞拉尼斯(中国)投资有限公司南京分公司, 研究方向: 交易规划、金融风险控制、资金管理、国际投融资和公司重组。

企业数据抓取反不正当竞争法规制进路探析

陈凤娇

(南京财经大学,江苏 南京 210023)

摘要:数字经济时代,数据成为各企业的核心竞争要素。数据抓取的不正当竞争纠纷频发,引起理论与实务界广泛关注。我国数据抓取行为司法裁判主要依据竞争法第二条展开,存在认定标准与裁判规则不统一的问题。通过对数据抓取不正当竞争行为认定标准的厘定与不同情形下裁判规则的区别适用,实现互联网企业经营者与社会公共利益的多元利益平衡,在数据保护与流通之间实现帕累托最优。

关键词:数据抓取;不正当竞争;爬虫协议

中图分类号:D922.294

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0136-04

基金项目:2024年度江苏省研究生科研与实践创新计划项目“数字化转型背景下企业数据知识产权保护体系构建”(项目编号:KYCX24_1902)。

Exploring the progress of enterprise data scraping anti-unfair competition laws and regulations

Chen Fengjiao

(Nanjing University of Finance & Economics, Nanjing, Jiangsu, 210023)

Abstract: In the era of digital economy, data has become the core competitive element of enterprises. The frequent occurrence of disputes over unfair competition in data capture has aroused widespread concern in both theoretical and practical circles. Judicial adjudication of data capture in China is mainly based on Article 2 of the Competition Law, and there exists the problem of inconsistency in the determination standard and adjudication rules. By defining the criteria for determining unfair competition in data capture and differentiating the application of adjudication rules under different circumstances, the balance of multiple interests between Internet business operators and social public interests can be realized, and Pareto optimization can be achieved between data protection and circulation.

Key words: data capture; unfair competition; crawler protocol

0 引言

数字化转型的浪潮中,加速构建数据要素市场成为当务之急,企业经营者间的竞争焦点已不再局限于用户资源的抢占,而是更多地集中在数据这一核心资源上。当前,企业间数据流通主要有两种形式:第一,利用 Open API(开放应用程序接口)技术达成数据传输;第二,某一方采用网络爬虫等技术手段单方面获取另一方的数据。一方面,企业间的数据抓取行为促进了数据流通的规模化,推动了新业态的发展;另一方面,这也导致实践中出现大量企

业间的数据抓取不正当竞争争议。

1 竞争法视角的数据抓取与“爬虫协议”

1.1 数据抓取与不正当竞争行为

数据抓取,也称数据爬取,是一项利用网络爬虫技术(Web Crawler),对浏览器网页中的 HTTP 超文本传输协议、URL 地址等进行访问与获取的新型数据获取模式^[1]。数据抓取无疑提高了以互联网平台等为代表的数字经济经营者获取数据的效率,但同时数据抓取的不正当使用与不正当竞争也毋庸置疑地将损害部分经营者的利益。技术本身是中立

的,但技术的利用有正当与不正当之分,合理正当地利用爬虫技术,不仅利于提升经营者的竞争力,也有助于促进优质数据流通,增加社会整体利益;而不正当地抓取数据,会侵害他人数据权益,构成数据抓取的不正当竞争。企业面临日益激烈的行业竞争和愈发残酷的市场淘汰机制,网络爬虫技术在此背景下也逐渐成为经营者攫取竞争优势的工具。

1.2 “爬虫协议”及其法律属性争议

市场商业模式不断推陈出新,互联网相关行业内部深谙非正当数据抓取行为的行业及社会危害,于是设置了以爬虫协议(或 Robots 协议)为代表的一系列限制数据抓取的规则。爬虫协议的具体工作机制表现为:网站通过设置 robots.txt 文件,在网络爬虫访问网站时,对其允许抓取或禁止抓取的部分网页内容进行提示。或是提示特定的网络爬虫完全可以或绝对禁止抓取网页内容,从而形成网站内部的黑名单与白名单。在互联网平台经营者广泛运用爬虫协议限制数据抓取的情况下,数据抓取者开始从爬虫协议设置的非正当性入手,为自身数据抓取行为的正当性寻求依据。由促进数据共享与流通的角度观之,网站爬虫协议的设置,应当以禁止抓取为例外、允许抓取为原则。关于爬虫协议法律属性的竞争法研究,学界尚未达成共识。宁立志与王德夫认为,爬虫协议是互联网站点与搜索引擎间的一种通信技术合同^[2];王晓晔、张平等人则认为,爬虫协议属于行业自律规范。研究较为认同“行业自律公约”说,中国互联网协会亦采用了爬虫协议就是行业惯例的观点。

2 数据抓取不正当竞争行为规制困境

2.1 数据抓取不正当竞争行为认定标准参差

当前数据抓取类不正当竞争案件已经形成相当数量的累积,此类案件主要存在两种裁判思路。第一,权利侵害性认定思路;第二,行为正当性认定思路^[3]。两种裁判思路采取了不同的认定标准,也将导致最终裁判结果的迥异。在权利侵害性认定思路中,主要考察两个标准:第一,应判断原告对相关数据是否享有不被抓取的合法权益;第二,判断被告的

数据抓取行为是否对原告的合法权益造成侵害,若满足以上标准,被告的数据抓取行为便构成不正当竞争。与侵害性认定思路相比,行为正当性认定思路不仅考察数据抓取与被抓取双方的利害关系,还将消费者利益、社会公共利益等一并纳入考察范围。此种多元利益衡量机制诚然能够更好地促进公平竞争、维护市场秩序,但在行为正当性认定过程中,反不正当竞争一般条款以是否符合商业道德为标准,进行数据抓取行为正当性的判断。商业道德本身是一个模糊的概念,这也导致一般条款的适用边界较为模糊。同时过度恪守商业道德规则,可能对一些具备经济效益的数据造成流通与传播的限制,阻碍新商业模式的发展革新^[4]。

2.2 数据抓取不正当竞争行为裁判规则争议

既往的裁判中,通常未对数据的法律性质作出界分。被抓取的数据对于互联网平台而言究竟属于一种数据权利还是数据利益,对具体裁判规则的适用有着重要影响。被抓取数据一旦获得类似于知识产权、物权的法权化保护,便获得排除不特定人群妨害的正当性依据。这种法权化的保护路径,偏向于互联网平台经营者的权利保护,忽视了消费者在市场竞争中本应享有的权利^[5]。此种法权化的保护模式在个案裁判过程中应审慎适用,以充分考量案涉数据是否构成数据权利为前提,对数据权力及数据利益进行场景化的区别保护。以用户发布于互联网平台的数据为例,此类数据中通常不包含互联网经营者的时间、劳动成本与智力成果,若将此类数据认定为互联网平台的数据权利,长远来看必将损害数字经济的健康经营与竞争模式、损害消费者及社会公共利益。

3 数据抓取不正当竞争行为认定标准厘定

3.1 主体:互联网经营者及竞争关系的拓宽

数据抓取行为的实施主体应当是与被抓取平台具有竞争关系的互联网经营者。关于经营者的界定,学界从最初的“主体资格说”逐渐演变为“行为说”。竞争关系分为狭义竞争关系和广义竞争关系。狭义竞争关系指直接(同业)竞争关系,即仅存

在于提供相同产品或服务的经营者之间的竞争关系;广义竞争关系,孔祥俊教授将其划分为三类,包括直接(同业)竞争关系、减损其他经营者竞争优势的间接竞争关系和为自己或他人增加交易机会间接竞争关系。互联网行业商业模式日新月异,不同领域的经营者之间存在发生业务交叉的可能性,竞争关系不局限于提供相同或类似产品或服务的经营者之间,竞争关系的认定总体呈现拓宽趋势、突破传统的同业竞争,进入了广义竞争关系的范畴。

3.2 客体:数据抓取行为侵害的竞争法利益

第一,反不正当竞争法最初重点保护诚信经营者的利益,以避免非诚信经营者对其合法竞争权益的损害。第二,随着市场竞争形态的发展演变,不正当竞争的负外部性不仅影响了竞争者的利益,也对消费者利益造成损害。消费者利益开始逐渐受到重视,并被反不正当竞争法所吸收,成为其保护法益之一^[6]。第三,市场经济基础的机制是竞争机制,反不正当竞争法正是通过限制、排除不正当竞争,来确保健全市场竞争机制的形成。健全的市场竞争机制,便是反不正当竞争法所保护的又一法益——制度利益。在网络爬虫抓取互联网数据情形中,不正当竞争法保护的具体法益也包括三个部分:第一,被抓取数据经营者对数据享有的合法权益;第二,互联网消费者对相关数据享有的合法权益;第三,互联网行业健全稳定的竞争机制之制度利益。

3.3 行为:“获取—利用”二分的正当性认定

司法实践中关于数据抓取行为的正当性判断,通常以是否符合商业道德作为评价标准。由于商业道德并非明确的法律标准,数据抓取行为正当与否的边界相对模糊。有学者通过总结既有裁判观点,将数据抓取行为的正当性判断分为数据获取和数据利用两个阶段,提出以“获取—利用”两分法来评价数据抓取行为整体的正当与否:第一,应当判断数据获取的正当性。若互联网经营者系通过合法合规途径、经被抓取数据方平台或用户许可进行的数据获取,且为数据获取付出合理成本,则认为该数据获取行为具备正当性。否则,认定为不正当。第二,当数

据获取阶段被认定为正当时,则需要进一步判断数据利用的正当与否。数据利用的正当性判断,应重点关注是否超出合理的利用限度,以及是否削弱被利用方原本的市场竞争优势、是否对其造成实质性代替。若数据获取与数据利用两个阶段均具备正当性,则可认定整个数据抓取行为正当。

3.4 结果:造成具备可责性的损害结果

数据抓取行为可能侵害被抓取数据经营者对数据享有的合法权益、互联网消费者对相关数据享有的合法权益以及互联网行业健全稳定的竞争机制之制度利益,只要对上述三种法益其一造成损害,便具备损害结果。但数据抓取仅具备损害结果并不一定构成不正当竞争,并非所有造成竞争法权益损害的行为都具备可责性。只有数据抓取行为造成的损害结果具备可责性,才有可能构成不正当竞争行为。是否具备可责性,应当通过造成损害与创造经济价值的利益平衡为考察标准,若创造的经济价值大于造成的损害,则不具备可责性。应当明确反不正当竞争法视角下数据抓取行为的违法边界和正当性空间,尽可能地调和数据抓取与数据保护这对矛盾,实现数据利用效率的帕累托最优^[7]。

4 数据抓取不正当竞争行为裁判规则区别适用

4.1 “实质性替代”规则及其适用情形

“实质性替代”规则在数据市场早期就已确立,并被广泛用于司法裁判。该规则主要适用于未经许可获取并利用其他经营者数据,且对其他经营者产生“实质性替代”的情形。在此规则下,“实质性替代”成为判断数据抓取行为是否正当的关键性因素。同时,根据前文厘定的不正当竞争行为认定标准,还应进一步考虑“实质性替代”是否具有可责性。第一,判断数据抓取方对数据的获取利用是否对市场经济产生积极效果;第二,判断数据的获取与利用对市场秩序产生了何种不良影响;第三,综合衡量其积极效果与不良影响的大小,判断其是否具备可责性。同时,还应考量数据获取与利用是否遵循“最少且必要”原则,判断数据抓取是否超出必要限度。

4.2 “破坏性利用”规则及其适用情形

“破坏性利用”规则可与“获取—利用”二分的数据抓取行为正当性判断相关联。在数据获取阶段,裁判通常认定违反平台限制措施而获取数据的行为具有破坏性,如违反爬虫协议、突破平台设置的登录限制、IP 频率访问限制等^[8]。在数据利用阶段,通常认定超出合理利用限度,削弱数据控制方原本竞争优势的行为具有破坏性。“破坏性利用”规则以否定数据权利思维为出发点,认为只要数据抓取行为不具备破坏性,就应当被认定为合法,以达到促进数据资源共享与流通的目的。“破坏性利用”规则的关键在于如何认定“破坏性”,通常认为只要数据获取阶段具有破坏性,则无论数据利用行为是否正当,可直接认定整个数据抓取过程具有“破坏性”。但数据获取行为是否具有破坏性,取决于平台权限是否对数据抓取方开放,这将导致平台对数据享有实际的控制权。平台是否能够自主决定数据获取的权限,仍有进一步探讨空间。

4.3 “三重授权”规则及其适用情形

网络平台中的数据不仅包含平台经营者自身开发以备商业利用的数据,还包括用户发布于平台的数据以及用户的个人信息数据。有裁判观点提出以“三重授权”规则来判断用户个人信息数据的抓取行为是否正当,也即网络爬虫抓取的数据是用户个人信息数据时,在用户同意数据提供方向第三方开放数据的前提下,数据抓取方还应当再次就数据抓取事宜向平台与用户均获得授权,即“用户授权+平台授权+用户授权”的三重授权原则。“三重授权”规则诚然有助于维护互联网平台经营者的竞争优势、保护用户的个人信息,但此种法权化的保护模式,也会限制数据的流通与商业利用。应将“三重授权”规则的适用范围明确限制在用户的身份信息数据,不宜向其他类型数据扩张适用。

5 结论

数字经济时代,企业数据抓取所引发的不正当

竞争问题日益凸显,其复杂性要求法律规制既要保护数据权益,又要促进数据流通与创新。研究通过对数据抓取不正当竞争行为的深入分析,厘定了认定标准,并探讨了不同裁判规则的适用情形。面对数据抓取行为正当性边界的模糊性,文章提出以“获取—利用”二分法为判断依据,结合“实质性替代”“破坏性利用”及“三重授权”等规则,力求在保护经营者与消费者利益、维护市场竞争秩序之间找到平衡点。未来,应进一步强化立法规范,明确数据权属与利用规则,为构建公平有序高效的数据要素市场提供坚实的法律保障。

参考文献:

- [1]李玉香,王孟玉,涂宇晰.基于 python 的网络爬虫技术研究[J].信息技术与信息化,2019(12):143-145.
- [2]宁立志,王德夫.“爬虫协议”的定性及其竞争法分析[J].江西社会科学,2016,36(1):161-168.
- [3]赵丽莉,孙宏娇.限制数据抓取行为正当性及判定研究:基于“权利侵害”与“行为正当性”两种判断标准[J].电子知识产权,2023(3):40-49.
- [4]李兆阳.《反不正当竞争法》视角下对数据抓取行为规制的反思与修正[J].暨南学报(哲学社会科学版),2021,43(6):65-76.
- [5]张占江.不正当竞争行为认定范式的嬗变从“保护竞争者”到“保护竞争”[J].中外法学,2019,31(1):203-223.
- [6]孔祥俊.论反不正当竞争法的竞争法取向[J].法学评论,2017,35(5):18-31.
- [7]刘继峰,张雅.反不正当竞争法视角下数据抓取行为违法性的认定[J].西北工业大学学报(社会科学版),2021(4):102-111.
- [8]周樾平.数据爬取的不正当竞争认定规则研究[J].南大法学,2023(2):87-102.

作者简介:陈凤娇,女,河北定州人,南京财经大学,研究方向:民商法。

电商平台自我优待的反垄断规制

李 薇

(江南大学法学院, 江苏 无锡 214122)

摘 要:随着数字经济的迅速发展,互联网反垄断问题引起了世界范围内广泛关注。在此背景下电商平台自我优待行为逐渐被人们重视,自我优待行为可能会破坏市场的自由竞争。数字经济背景下,传统的反垄断方法面临市场支配地位认定困难、竞争效果分析陷入困境等问题。为了避免平台市场竞争失衡与竞争积极性受损,解决电商平台自我优待行为对法律法规造成的挑战,研究从转变市场支配地位认定思路、增加滥用市场支配地位行为类型、正确适用合理原则、完善平台监管机制四个方面寻求制度的完善。

关键词:自我优待;反垄断;竞争损害

中图分类号:D922.294

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0140-04

Anti-monopoly regulation on self-benefit of e-commerce platforms

Li Wei

(School of Law, Jiangnan University, Wuxi, Jiangsu, 214122)

Abstract: With the rapid development of the digital economy, Internet anti-monopoly issues have attracted widespread attention worldwide. In this context, the self-benefit behavior of e-commerce platforms has gradually attracted people's attention, and self-benefit behavior may undermine free competition in the market. Under the background of digital economy, traditional anti-monopoly methods face problems such as difficulty in determining market dominance and difficulties in analyzing competitive effects. In order to avoid market competition imbalance and damage to competitive enthusiasm, and to solve the challenges posed by self-benefit behavior of ecommerce platforms to legal regulation, this study seeks to improve the system from four aspects: changing the thinking of market dominance determination, increasing the types of abuse of market dominance, correctly applying the principle of reasonableness, and improving the platform supervision mechanism.

Key words: self-benefit; antitrust; competitive harm

0 引言

随着市场经济的稳步发展,平台经济逐渐发展起来,在大数据和算法优势的助力下,部分数字平台成为市场的新兴力量,互联网平台独有的规模经济,杠杆效应、网络效应等特点大幅提高了市场集中度,形成强者愈强的局面。随着存量市场竞争的愈发剧烈,部分互联网头部平台凭借自身优势地位逐渐实施各种滥用行为,破坏公平竞争的市场环境,自我优待就是其中之一。电商平台是一种为企业和个人提供在线交易的场所,商家可以利用此平台所提供的网络基础、管理和支付等共享资源,与消费者进行高效的商业互动。电商平台自我优待是指平台优待自己关联

企业的行为。2017年谷歌案使得该行为被高度关注,谷歌购物操纵搜索结果,把自家产品放置于醒目的位置,受到了欧盟反垄断处罚。2020年,欧盟、美国、日本等分别针对脸书、谷歌、苹果等平台巨头滥用市场支配地位的行为展开了反垄断调查和诉讼^[1]。

我国的数字平台在经过二十多年的自由发展后,同样也出现了诸多问题,平台经营者自我优待问题逐渐成为反垄断讨论的热点。实践中,众多案例表明,传统的反垄断规制范式在应对数字经济领域的反垄断任务时面临诸多新的难题,平台经济领域的反垄断在理论与现实方面面临严峻的挑战,因此需对其进行更多的探讨与实践。

1 电商平台自我优待行为概述

1.1 自我优待行为理论内涵

自我优待行为最早产生于工业经济时期。根据交易成本经济学,自产自销能够解决外部高额交易成本问题,有利于降低成本和提高效率,被视为理所应当的经营决策^[2]。自我优待,简单来说就是优待自己的意思,对电商平台的自我优待行为,通常指电商平台利用其作为平台管理者的身份,制订相应的平台规则或者利用自身地位优势,对自营业务给予特殊优待。

1.2 电商平台自我优待行为的表现形式

根据实践中已经出现的电商平台自我优待行为,其行为大体上有以下三种表现形式:第一种是提高自营产品搜索排名,其指电商平台操纵算法,以隐蔽的手段控制搜索结果排序,将自营业务的商品排在结果首位,提高了自营产品的优势^[3]。第二种是擅自收集并使用平台内经营者数据,以亚马逊为例,亚马逊对其平台上经营者的数据进行收集,并得到对自营经营有利的结果,据此研发自有品牌的产品,调整其业务销售范围、定价等,获得竞争优势。第三种是收取其他经营者的产品费用,以苹果税案为例,苹果公司对自带软件除外的其他软件都收取了30%的交易手续费,因为必须负担的苹果税,与苹果自营业务进行竞争的其他对手的经营成本被迫提高,因此,只能通过提高价格或者降低质量的方式来转嫁成本,消费者在面临同种选择之时倾向于选择苹果公司产品,苹果公司获得其竞争优势。

1.3 电商平台自我优待行为的竞争损害

1.3.1 损害其他竞争者权益

平台内经营者需要对消费者需求、类似产品、自身销售等动态数据进行长时间的观察,从而持续地对产品设计、质量、价格等要素做出相应的调节,从而获取并保持其在市场中的竞争优势。对经营者来说,商品数据具有一定的商业秘密性,通常情况下,在短时间内竞争对手很难能够获得和使用这些数据。但是电商平台可以利用市场支配地位轻易获取,并利用其数据对自身相似自营业务进行调整改进,甚至可以成为这些竞争对手商品的替代品,严重侵害了竞争者的经济权益。

1.3.2 损害消费者权益

电商平台长期实行自我优待行为会导致其他竞

争对手逐渐被挤出市场、创新者不断流失,平台自营业务的市场份额增大,竞争压力减小,所提供的商品服务质量会逐渐降低,消费者的利益会因此受到影响。同时电商平台在对消费者的搜索结果通过算法处理后,消费者的选择项可能将在平台的控制下逐渐拘泥于其自营业务产品范围,侵害消费者的公平交易权。在大数据算法下,电商平台又能够暗中监视消费者的支付意愿、消费习惯等信息,这将使消费者处于劣势地位。

1.3.3 损害市场自由竞争

自我优待会阻碍市场创新,平台窃取竞争对手的创新成果进行低价销售,辛勤的研发者没有得到应有的回报,创新积极性受到打击。平台企业凭借自身的市场支配地位,可以知晓竞争对手的重要信息进而对自身业务给予优待,通过操控算法、制订规则等方式妨碍平台内其他经营者的发展。凭借着平台自我优待进行保护的竞争,竞争的不是产品和服务而是背后的势力,这种竞争会使市场丧失活力、缺乏效率。

2 反垄断法对电商平台自我优待行为的规制缺陷

2.1 市场支配地位认定存在困难

自我优待属于平台滥用市场支配地位的行为,对其进行规制依旧要经过传统的反垄断规制步骤,即首先必须对其市场支配地位进行认定。在传统的相关市场中,企业的市场主体地位评判的关键指标就是价格,具有市场支配地位的企业凭借自身的地位往往通过控制价格获得垄断利润^[4]。然而在数字经济条件下,为了提高自身竞争力,平台往往会对用户免费开放,以便大量获取并积累数据,这样在传统经济模式下作为判断市场支配地位的重要指标——价格便很难发挥作用。但是平台可以通过其他非价格竞争手段,如控制关键数据或技术,这些行为可以间接行使市场力量,也更难以鉴别平台是否具有市场支配地位。互联网生态下,用户的数据信息、用户黏度等要素成为认定市场支配地位的关键影响因素。此外,在数字经济下,市场势力并不是一成不变的,在企业发展的不同阶段会有所调整,如在初始阶段平台为了吸引用户的目光,会提供给用户一个较低的价格,但是到中后期当企业获得市场支

配地位后就会选择涨价,这些变化加强了对其实支配地位认定的难度。

2.2 滥用市场支配地位行为列举存在漏洞

《中华人民共和国反垄断法》规定了七种典型的禁止具有市场支配地位的经营者从事的行为,分别是垄断高价或不公平低价、掠夺性定价、拒绝交易、指定交易、限制交易、搭售、差别待遇行为。此外,还规定了一个兜底条款。有学者认为,可以从差别待遇角度规制自我优待行为,因为二者有些特征较为相似,但同时也意识到,互联网平台并没有对平台内其他经营者实施差别待遇,而只是对自营产品给予优待,这样便和差别待遇类型差别较大,难以认定为差别待遇。此外,还有学者的观点是互联网平台自我优待可能涉及拒绝交易行为,具有市场优势地位的企业利用自身优势以拒绝交易的方式将某些交易对象排除在市场之外。但是根据《反垄断指南》的规定,我国对拒绝交易行为的判定条件比较严格,目前并没有充足的证据表明可以对自我优待行为以拒绝交易的方式进行规制。此外,在我国反垄断执法实践中,无经营者被依据“兜底条款”而认定其实施滥用市场支配地位行为,因此现行法律规范对自我优待行为的规制还存在法律依据缺失的困境^[5]。

2.3 竞争效果分析的困境

世界范围各个国家制订反垄断法的主要目的是要保护竞争,对垄断行为实施干预措施,保护市场经济参与者可以公平开展竞争,实现公平价值。经营者通过努力获得市场支配地位本身并没有错,反垄断法要规避的是企业滥用市场支配地位带来的负面影响,损害其他竞争者和消费者利益。芝加哥学派认为规模经济是产生效率的基本条件,经济效率是反垄断法的唯一目标,如果行为对市场竞争的正面效应比负面影响更大,这样该垄断行为就具有合理性。此前的经济市场根据芝加哥学派的观点,对企业滥用市场支配地位行为进行的反垄断审查慢慢地松懈,平台企业自由地发展,随之出现了一系列垄断问题,其中之一就是互联网平台进行自我优待。芝加哥学派太过重视效率目标,其他社会目标渐渐消失在反垄断法的保护范围内,如国家和公共利益、公平正义等相较于经济价值而言更具优先的社会

目标。

3 电商平台自我优待行为的法律规制路径

3.1 转变市场支配地位认定思路

在传统的反垄断框架中,通常根据主体在相关市场中对价格的控制能力来认定其是否具有市场支配地位。但在互联网中,互联网平台其中一个竞争优势就是数据要素,平台将会千方百计地致力于收集用户数据。数据是一种流量资源,时刻发生着变化,与传统经济时代的生产要素不同之处之一在于具有较强的变动性,甚至可能因为平台实施的某项措施在短时间内发生翻天覆地的变化。另外,数据具有时效性,在一定时期内可能发挥着巨大的作用,但是可能也会因为技术的变革或产品服务的更新而丧失作用,因此要以动态视角来判定其行为主体是否具有支配地位。互联网平台在掌握大量数据后将会通过这种竞争优势来剥削或者操纵市场,反垄断应该将平台企业对数据流量的垄断作为衡量行为主体是否具备市场支配地位的标准之一,对有高能力获取竞争数据的互联网企业施加特殊义务,以此来保护竞争、维护公平秩序。

3.2 增加滥用市场支配地位行为类型

对自我优待行为的法律规制可以考虑参考借鉴德国的《反限制竞争法》的做法,将自我优待规定为一种独立的滥用市场支配行为类型。同时该法明确了自我优待行为的规制对象是在结构和数据获取上具有极其竞争优势的经营者,并规定了两种该经营者禁止实施的自我优待行为,但赋予其抗辩的权利,将“自我优待行为”类型独立化。我国《反垄断法》没有将自我优待行为单独规定为一种类型,但是设置了一条兜底条款用来规制“其他滥用市场支配地位行为”,当平台的自我优待行为不能被归为拒绝交易、搭售和差别待遇时,可以用该条款来对滥用行为进行规制。但是德国将自我优待进行独立化的做法值得我们认真考虑,这样更加符合法律明确性要求。

3.3 正确适用合理原则

当企业或经营者的某些行为被指控为反竞争的垄断行为,且该限制竞争行为不仅会对竞争造成损害也会带来正面效应时,通常要运用反垄断法中的合理原则来对其行为及其后果进行具体分析,判断

该限制竞争行为的合理性。在评判某一限制竞争行为时,合理原则通过对比该行为带来的好处与所产生的弊端来判断该行为是否具有违法性。合理原则有两种快速适用的方法:第一,“快速浏览的合理原则”。即在某些行为被指控为垄断行为时,事前预设该行为具有违法性,经营者拥有相应的抗辩权,如果能够对该竞争行为进行说明和解释,证明其具有经济效率,再全面分析行为的经济效益,如果抗辩成立,则该行为具有正当性。如此平台经营者抗辩的举证责任降低,合理原则的程序简化。第二,“较小限制性替代措施测试”。当被告对被指控为垄断行为的控诉进行抗辩时,原告只需要提出一个能够达成相同的抗辩目的但是对竞争损害更小的行为,就可以判定该行为违反了“比例原则”而具有违法性^[6]。如此避免了在适用合理原则时需要进行的复杂的成本效益分析。这两种快速适用方法能够帮助执法机关在短时间内做出判断,有助于我国的反垄断规制工作的进行。

3.4 完善平台监管机制

基于监管的实践经验,进行事前预防成效优于事后惩罚规制,有助于缓解事后规制滥用行为法规和经验丰富的不足,完善监管机制。因此,事前监管与事后规制应当齐头并进,更好地保护竞争,营造活力的竞争环境。在电商平台自我优待情境下,事前规制面临算法歧视和数据垄断的监管难题。面对数据驱动竞争,监管部门可以引入监管科技理念,以科技应对科技。对算法歧视,监管部门可以定期开展对平台服务器和算法的技术监测,保证平台基于算法的搜索排序可以对所有经营者一视同仁。对数据垄断,平台经营者作为第三方的电商服务平台,又参与平台进行交易,兼具管理者和经营者的双重身份。因此,应将其业务范围划分平台业务和自营业务,分别采取经营,让自营业务和其他平台内经营者机会均等地参与市场竞争,并且禁止将利用服务平台身份得到的数据信息提供给自营业务。监管部门之间要齐心协力,进行职能分工,加强信息交流和共享,加大垄断行为打击力度,实现事前、事中和事后的全

方位监管。

4 结论

数字经济的背景下,电商平台的自我优待问题已经逐渐受到了反垄断部门的关注,电商平台利用市场支配地位对自营业务实施自我优待与公平竞争的理念相违背。《中华人民共和国反垄断法》作为“市场经济的宪法”,最基本、最直接的目标是保护竞争,激发市场主体竞争活力,重塑公平竞争的市场秩序。当前《中华人民共和国反垄断法》对电商平台自我优待的规制仍存在着局限性,有待于进一步的完善。针对现有立法无法全面规制自我优待行为类型这一问题,可以考虑将平台自我优待单独归到一项滥用行为进行规制。同时,在分析平台行为是否构成和构成哪一类滥用市场支配地位行为时要具体问题具体分析,结合反垄断法的目的、理念,运用更为简便的合理原则进行快速判断,从而实现反垄断法对电商平台自我优待行为科学有效的监管。

参考文献:

- [1] 杨广彦.平台经营者滥用市场支配地位行为认定研究[D].兰州:兰州大学,2022.
- [2] 姚宜君,陈永国.电子商务平台自我优待行为的法律分析[J].河北经贸大学学报(综合版),2022,22(3):42-48.
- [3] 朱晓颜.论平台经济领域下自我优待行为的反垄断法规制[J].黑龙江工业学院学报(综合版),2022,22(10):84-89.
- [4] 李丽红,尹伟贤.数字经济背景下反垄断面临的挑战与应对研究[J].理论探讨,2021(2):92-96.
- [5] 曾迪.平台滥用数据优待自营业务的法律规制[J].科技与法律(中英文),2022(6):54-63.
- [6] 孟雁北,赵泽宇.反垄断法下超级平台自我优待行为的合理规制[J].中南大学学报(社会科学版),2022,28(1):70-82.

作者简介:李薇,女,安徽淮北人,江南大学法学院,研究方向:行政法。

浅论行业年检与合同规范在共筑非公企业缴存住房公积金 坚实防线中的作用

林晓贞

(海南省住房公积金管理局,海南 海口 571700)

摘要:研究旨在探讨非公有制企业行业年检与合同规范在缴存住房公积金过程中的重要作用,分析当前存在的问题,并提出相应的改进措施。通过加强行业年检和合同规范,共同构建起坚实的防线,确保住房公积金制度的有效实施,保障职工的合法权益,促进社会的稳定与和谐发展。

关键词:行业年检;合同规范;非公有制企业;住房公积金;坚实防线

中图分类号:D922.294

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0144-04

On industry annual inspection and contract standardization in building non public enterprises together the role of depositing housing provident fund in the solid defense line

Lin Xiaozhen

(Hainan Housing Provident Fund Management Bureau, Danzhou, Hainan, 571700)

Abstract: This study aims to explore the important role of industry annual inspection and contract standardization in the process of depositing housing provident fund in non-public enterprises, analyze the current problems, and propose corresponding improvement measures. By strengthening industry annual inspections and contract standards, we can jointly build a solid defense line to ensure the effective implementation of the housing provident fund system, safeguard the legitimate rights and interests of employees, and promote social stability and harmonious development.

Key words: industry annual inspection; contract specifications; non-public enterprises; housing provident fund; solid defense line

0 引言

2023年全国住房公积金年报显示,城镇私营企业等非公有制单位职工占比过半且持续提高。新开户职工中,城镇私营企业等非公有制单位职工占比75.55%,缴存职工中,城镇私营企业等非公有制单位缴存职工占比53.47%,非公经济体成为住房公积金新增缴存主力,非公有制企业的缴存情况备受关注^[1]。随着经济的发展和政策的推动,越来越多的非公有制企业开始认识到住房公积金对吸引和留住人才的重要性,逐步加入缴存队伍,但仍有大量的就业人员尚未建制缴存,严重损害了职工的合法权益。为了加强对住房公积金缴存的监管,行业年检和合同规范成为两个重要的手段。通过行业年检,可以对非公有制企业的缴存情况进行全面检查,及时发现问题并加以解决;而规范合同则可以明确非公有制企业和职工的权利义务,为缴存住房公积金提供

法律保障。研究将从行业年检与合同规范的角度出发,探讨二者结合在缴存住房公积金构筑坚实防线中的作用和影响。

1 住房公积金制度在非公有制企业中的现状

住房公积金制度自建立以来,在提高职工住房支付能力、保障职工基本住房需求方面发挥了重要作用。然而,在非公有制企业中的普及情况呈现出一定的复杂性和多样性。

1.1 普及程度不一

与机关事业单位和公有制企业相比,非公有制企业在住房公积金制度的普及程度上存在明显差距。第一,部分非公有制企业已经建立了住房公积金制度,较好地提升了职工支付住房能力,为职工提供了基本住房保障需求;第二,仍有部分非公有制企业未建立住房公积金制度或建制之后未全员缴存住

房公积金,损害职工合法权益,导致职工无法享受这一福利待遇,所引起劳资纠纷的社会问题日益凸显。

1.2 缴存比例和基数差异大

在缴存住房公积金的非公有制企业中,住房公积金的缴存比例和基数也存在较大差异。部分非公有制企业按照较高比例和基数为职工缴存住房公积金,而另一部分非公有制企业则选择以最低比例和最低基数缴存。这种差异不仅影响了职工的住房保障权益,还加剧了非公有制企业间的不平等竞争。

2 行业年检与合同规范在共筑非公有制企业缴存住房公积金坚实防线中的作用

2.1 行业年检是非公有制企业合规经营的试金石

在当今经济高速发展的社会中,非公有制企业作为市场的主体,其经营活动的合规性与透明度直接关系到市场经济的健康发展。而行业年检作为维护市场秩序、监督非公有制企业合规经营和保障职工合法权益的重要制度,其重要性不言而喻^[2]。

行业年检,特别是工商年检,作为非公有制企业年度经营情况的重要审查环节,不仅是对非公有制企业过去一年经营状况的全面回顾,还是对非公有制企业未来发展方向的指引。通过工商年检,政府部门能够及时了解非公有制企业的注册资本、经营范围、经营状况等关键信息,评估非公有制企业的信用状况和经营能力。此外,民办非企业、律师等行业的行业年检能对职工为权益保障和规范管理有促进作用。对那些在缴存住房公积金方面存在违规行为的非公有制企业,行业年检无疑是一道强有力的“防火墙”。通过严格的审查和监管,确保非公有制企业按照相关法律法规的要求,及时、足额地为员工缴存住房公积金,维护员工的合法权益。

2.2 在非公有制企业实行行业年检缴存住房公积金的意义

2.2.1 确保合规性

行业年检能够对非公有制企业的住房公积金缴存情况进行全面审查。通过检查非公有制企业是否按照规定比例为员工缴存住房公积金,以及缴存的及时性和准确性,可以确保非公有制企业遵守相关法律法规,保障员工的合法权益。

对未按规定缴存的非公有制企业,年检可以及时发现问题并要求其整改,促使非公有制企业规范自身行为,确保企业缴存的合规性。

2.2.2 促进公平竞争

行业年检可以营造公平的市场竞争环境。所有非公有制企业都必须接受年检,确保在住房公积金缴存方面一视同仁。这有助于防止部分非公有制企业通过不缴存或少缴存住房公积金来降低成本,从而获得不正当竞争优势。公平的竞争环境可以激励非公有制企业注重员工福利,提高非公有制企业的整体竞争力。

2.2.3 加大监管力度

年检是监管部门对非公有制企业缴存住房公积金情况进行监督管理的重要手段。通过年检,监管部门可以及时掌握行业内非公有制企业的缴存动态,发现问题并采取相应的措施进行处理。加大监管力度可以提高非公有制企业对住房公积金缴存的重视程度,促使非公有制企业自觉履行缴存义务。同时,年检结果可以作为非公有制企业信用评价的重要依据,对非公有制企业形成一定的约束作用。

2.3 合同规范是非公有制企业和职工双方契约精神的导向标

规范的劳动合同可以明确非公有制企业和职工在住房公积金缴存方面的权利义务,包括缴存基数、缴存比例、缴存时间等^[3]。职工可以依据合同要求非公有制企业按时足额缴存住房公积金,非公有制企业也可以依据合同对职工进行管理。明确的权利义务可以避免双方在缴存过程中产生纠纷,保障员工的合法权益,同时也为非公有制企业提供了明确的行为准则。

2.4 提供法律保障和纠纷解决

合同是具有法律效力的文件,规范的合同可以为住房公积金缴存和纠纷解决提供依据和法律保障。如果非公有制企业和员工在住房公积金缴存方面发生纠纷,可以依据合同中的条款进行协商解决或通过法律途径解决,通过法律途径维护自身的合法权益。

2.5 增强员工意识,促进劳动关系和谐稳定

规范的合同可以提高员工对住房公积金的认识和重视程度。员工在签订合同时,会更加关注住房公积金的相关条款,了解自己的权益和义务。增强员工意识可以促使员工积极维护自己的权益,同时也可以在思想上、心理上、感情上对企业产生认同感和归属感,进一步增强企业凝聚力。同时,非公有制企业按时足额缴存住房公积金也可以增强职工的归

归属感和忠诚度,促进劳动关系和谐稳定。

2.6 行业年检与合同规范的协同作用,共同筑成缴存住房公积金的坚实防线

行业年检与合同规范在促进缴存住房公积金方面发挥着协同作用。第一,行业年检的严格审查促使非公有制企业不得不重视住房公积金的缴存工作,避免因违规行为而受到行政处罚或信誉损失。第二,合同规范的明确约定则为非公有制企业和员工之间建立起了一道坚实的法律屏障,确保双方在缴存住房公积金问题上能够达成共识并严格执行。两者相辅相成,共同推动了缴存住房公积金的规范化进程。

3 当前行业年检与合同规范存在的问题

3.1 行业年检执行不到位

部分地区对非公有制企业的行业年检不够重视,年检流于形式,只检查社会保险缴纳情况未将住房公积金纳入年检的项目,这种排除性导致非公有制企业不重视住房公积金缴存。部分非公有制企业也存在侥幸心理,不认真对待年检,甚至弄虚作假,逃避监管。

3.2 合同规范不统一

目前,劳动合同中关于住房公积金缴存的条款不够规范统一,部分非公有制企业在合同中未明确缴存基数、缴存比例等重要内容,或者故意模糊条款,为日后不按规定缴存住房公积金留下隐患。

3.3 监管力度不足

相关部门对非公有制企业的住房公积金缴存监管力度不足,缺乏有效的监督手段和处罚措施。导致不按规定缴存住房公积金的非公有制企业未受到应有的处罚,难以起到震慑作用。

3.4 职工维权意识不强

部分职工对住房公积金制度的认识不足,维权意识不强。在签订劳动合同时,不关注住房公积金缴存条款,或者在发现非公有制企业未按规定缴存住房公积金时,不敢或不知道如何维护自己的合法权益。

4 加强行业年检与合同规范的措施

4.1 加大行业年检执行力度

4.1.1 明确年检范围与要求

提高对行业年检的重视程度,将住房公积金年检纳入非公企业年间范围,内容涵盖缴存单位的基本信息、缴存基数、缴存比例、缴存额以及职工个人

账户信息等方面。完善年检制度,明确年检内容、程序和要求,提高年检的科学性和规范性^[4]。在年检过程中,严格检查缴存单位是否按照规定的缴存基数、比例和额度进行缴存,是否存在逾期缴存、少缴、断缴等情况,并核实职工个人账户信息的真实性和完整性。

4.1.2 加强宣传与指导

为确保年检工作的顺利进行,提前通过电子政务平台、单位门户网站、微信公众号等多种渠道发布年检通知,详细说明住房公积金项目年检的具体要求、时间节点和操作流程。同时,组织专人对缴存单位进行线上或线下的培训与指导,解答缴存单位在年检过程中遇到的问题和困难,确保各缴存单位能够充分了解住房公积金项目年检的重要性和具体操作方法。

4.1.3 实施严格审核、监督与处罚

在年检过程中,严格按照规定的标准和程序对缴存单位提交的资料进行审核。对不符合要求的单位,会要求其限期整改并重新提交资料。同时,会加强对缴存单位的日常监督和管理,确保各项政策得到有效执行。加大对年检中发现问题非公有制企业的处罚力度,对未按规定缴存住房公积金的非公有制企业,依法责令限期整改,处以罚款等处罚,并纳入社会信用体系进行联合惩戒。

4.1.4 优化服务与保障

为提高年检工作的效率和质量,不断优化服务流程和服务方式^[5]。如通过推行线上办理、自助办理等便捷方式,降低缴存单位的办事成本和时间成本;加强对年检人员的培训,提升其业务水平和执法能力,确保年检工作的质量;同时加强与其他相关部门的沟通协调,形成工作合力,共同推动住房公积金制度的健康发展。

4.1.5 强化责任、落实

明确各级政府和相关部门在住房公积金年检工作中的责任和任务,确保各项工作得到有效落实。同时加强对年检工作的监督和考核,确保各项政策措施得到有效执行并取得实效。

4.2 统一合同规范

4.2.1 明确住房公积金缴纳条款

制订统一的劳动合同范本并明确住房公积金的缴纳条款,是保障职工权益的第一步。非公有制企业应在劳动合同中应明确住房公积金缴存条款的内

容和要求,包括缴存基数、缴存比例、缴存时间等关键信息,确保职工能够清晰了解自己的权益和非公有制企业的义务。同时,非公有制企业还应承诺按时足额缴纳住房公积金,为职工的未来生活提供有力保障。

4.2.2 增强非公有制企业责任意识

将住房公积金纳入合同规范,有助于增强非公有制企业的责任意识。非公有制企业作为住房公积金的缴纳主体,应承担起相应的社会责任和法律责任。政府部门可以通过加大监管和执法力度,督促非公有制企业依法履行缴纳住房公积金的义务,对违法违规行为予以严厉打击,切实维护职工的合法权益^[6]。

4.2.3 提高职工参与度

职工是住房公积金制度的直接受益者,提高职工对合同条款的认识和理解,提高职工的参与度有助于推动住房公积金制度的健康发展。非公有制企业可以通过组织进行劳动合同培训、发放宣传资料等方式,加强职工对合同条款中住房公积金制度的了解和认识,增强职工的参与意识和维权意识。同时,非公有制企业还可以建立健全职工意见反馈机制,及时收集和處理职工的意见和建议,不断完善住房公积金制度。

4.2.4 加强监督和管理

住房公积金纳入合同规范后,加强对非公有制企业劳动合同的审查,加强对合同执行情况的监督和管理,确保合同中住房公积金缴存条款的规范统一。政府部门应建立健全住房公积金监管体系,加强对非公有制企业缴纳住房公积金情况的监督检查,及时发现和纠正违法违规行为。同时,还应加强对住房公积金管理机构的监督和管理,确保其依法履行职责,为职工提供优质的服务和管

4.2.5 完善法律法规体系

将住房公积金纳入合同规范需要完善相关的法律法规体系。政府部门应加快制订和完善相关法律法规,明确住房公积金的缴纳、提取、使用等各个环节的规范和要求,为住房公积金制度的健康发展提供坚实的法律保障。同时,还应加强对法律法规的宣传和普及工作,提高全社会的法律意识和法治观念。

4.3 加大监管力度

第一,建立健全住房公积金监管体系,加强对非公有制企业缴存情况的日常监督检查。

第二,完善监督手段,利用信息化技术,建立住房公积金监管平台,实现对非公有制企业缴存情况的实时监控。

第三,加强部门间的协作配合,形成监管合力。住房公积金管理中心、工商、税务、劳动监察等部门应加强沟通协调,共同做好对非公有制企业缴存住房公积金的监管工作。

第四,加大对不按规定缴存住房公积金非公有制企业的处罚力度,提高非公有制企业的违法成本。

4.4 增强职工维权意识

第一,加强对职工的住房公积金制度宣传教育,提高职工对住房公积金制度的认识和理解。

第二,建立职工维权服务平台,为职工提供法律咨询、投诉举报等服务,帮助职工维护自己的合法权益。

第三,鼓励职工积极参与非公有制企业民主管理,监督非公有制企业的住房公积金缴存情况。

5 结论

行业年检与合同规范是共筑缴存住房公积金坚实防线的重要手段。通过强化行业年检执行力度、统一合同规范、加大监管力度和提高职工维权意识等措施,可以有效加强对住房公积金缴存的监管,确保非公有制企业合规缴存,保障职工的合法权益。同时,也有助于促进非公有制企业规范管理,推动社会的和谐稳定发展。未来,我们应不断完善行业年检与合同规范制度,加强各部门之间的协作配合,共同为住房公积金制度的有效实施贡献力量。

参考文献:

- [1]程磊,郑前宏.党组织参与民营企业治理的效果与机制研究[J].经济评论,2023(5):55-72.
- [2]齐属翔.签合同前必看!企业劳动合同法律风险防范[J].现代企业文化,2023(4):148-150.
- [3]郑辉.浅谈住房公积金归集扩面的现状及对策[J].商业文化,2021(21):38-39.
- [4]刘群.企业劳动风险防范要点及对策[J].现代企业文化,2023(4):148-150.
- [5]国家工商行政管理总局.市场主体准入与监管[M].北京:中国工商出版社,2012.
- [6]范健.商法[M].北京:高等教育出版社,2011.

作者简介:林晓贞,女,海南琼海人,海南省住房公积金管理局,研究方向:住房公积金、资金归集缴存管理。

新就业形态劳动争议中的劳动关系认定问题剖析

张 宇

(正阳县劳动人事争议仲裁服务中心,河南 驻马店 463000)

摘 要:随着互联网和平台经济的迅猛发展,新就业形态劳动者数量激增,这一新兴群体已成为我国劳动力市场的重要组成部分。研究从新就业形态劳动关系的特征入手,深入探讨了这一领域劳动者与用人单位之间关系的特殊性。在此基础上,研究分析了当前劳动关系认定中存在的问题,并提出了相应的解决对策,包括完善劳动关系认定标准、加强劳动者权益保护、强化平台公司责任等,旨在为新就业形态劳动争议的解决提供有力的理论支持和实践指导,促进新就业形态的健康发展。

关键词:新就业形态;劳动争议;劳动关系认定问题

中图分类号:D922.5

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0148-04

Analysis of the Issue of labor relationship identification in labor disputes of new employment forms

Zhang Yu

(Zhengyang County Labor and Personnel Dispute Arbitration Service Center, Zhumadian, Henan, 463600)

Abstract: With the rapid development of the internet and the platform economy, the number of workers in new employment forms has surged, making this emerging group an important part of China's labor market. This study starts with the characteristics of labor relationships in new employment forms and delves into the particularities of the relationship between workers and employers in this field. On this basis, the study analyzes the existing problems in the identification of labor relationships and proposes corresponding solutions, including improving the standards for identifying labor relationships, strengthening the protection of workers' rights and interests, and reinforcing the responsibility of platform companies. The aim is to provide strong theoretical support and practical guidance for the resolution of labor disputes in new employment forms, and to promote the healthy development of new employment forms.

Key words: new employment forms; labor disputes; identification of labor relationship issues

0 引言

近年来,随着我国新型就业形式的迅速增长,诸如网约配送员、网约车驾驶员、货车司机以及互联网营销师等新兴职业不断涌现。但是,在这些新就业形态中,劳动者与用人单位之间关于劳动关系的确立存在诸多分歧,这些问题不仅损害了劳动者的正当权益,还限制了新型就业模式的进一步发展。因此,对这类新型就业争议中的劳动关系确认问题进行详尽探讨,具有重要的学术研究价值和实际应用意义。

1 新就业形态劳动关系的特征

1.1 劳动关系的虚拟性

在传统的雇佣模式下,员工与雇主之间的关系

通常是基于实体办公环境中的面对面交流和协作构建的^[1]。然而,随着互联网技术的迅猛进步,新就业形态下的劳动关系展现了明显的数字化特征。这类关系的特点主要表现在工作者与组织间的互动方式及任务执行过程上:不再受限于特定的工作地点,个人可以通过在线平台接收工作指令并提交成果,整个作业流程均在网络空间内实现。这种转变克服了物理位置与时区差异带来的障碍,允许人们实现远程办公,同时也使企业能够广泛地招募人才。

1.2 劳动关系的灵活性

新就业形式的一个突出特点是其提供的灵活性。这种模式赋予了工作者更大的自主性,使其能够自由地规划自己的工作时间和任务类型。根据个

人的时间安排和偏好,员工可以选择合适的工作时段、时长以及具体工作的种类。对那些寻求职业与私人生活之间良好平衡的人来说,这样的灵活性无疑是一个巨大的利好,因为其有助于有效地划分工作和个人生活的界限^[2]。

1.3 劳动关系的复杂性

新就业形式下的劳动关系因其涉及众多参与者而呈现出高度复杂性。除了直接参与的劳动者与传统雇主,还包括平台企业、商家以及消费者等多方角色。平台企业在这一过程中起到了关键作用,作为沟通劳动者与工作提供者之间的纽带,负责协调与管理;商家则负责发布工作任务,而消费者则是服务的最终受益人。这种多维度的合作模式进一步增加了劳动关系处理上的难度,要求法律法规及监管机构在解决纠纷时能够全面考量各利益相关方的权利与需求^[3]。

1.4 劳动关系的动态性

劳动关系在新就业形态下并非固定不变,而是持续处于变动状态。随着技术的发展、市场需求的变化以及相关法律法规的调整,劳动关系的形式与实质也在不断进化。如在平台经济逐渐成为主流的趋势下,劳动者的工作模式可能从传统的全职工作转变为兼职形式,或是由正式雇员的身份转为独立承包商。这样的流动性要求劳动者和雇主双方都需具备较强的适应能力,并且对法律制度及监管机制提出了更高的标准,以保证即使是在劳动关系快速变化的情况下,也能有效维护劳动者的合法权益^[4]。

2 新就业形态劳动关系认定中存在的问题

2.1 劳动关系认定标准不够明确

在现行法律体系内,我国针对新就业模式下劳资关系的认定标准仍处于一个相对模糊的状态。这种不确定性主要源于缺乏统一明确的定义标准,特别是在区分劳动者与平台企业、用工单位之间的雇佣关系和合作关系时,界限不够清晰。在实际操作中,对相同的工作形式,在不同地区、不同的法院或仲裁机构间可能会出现截然相反的判决结果,进而引发众多劳动纠纷。如部分平台倾向于将工作人员视为“独立承包人”而不是正式雇员,以此逃避诸如

社会保险缴费、最低工资保障等法律规定下的责任,这样的做法极大地削弱了对劳动者权益的有效保护^[5]。

2.2 劳动者权益保护不到位

在新兴的工作模式下,平台经济如雨后春笋般涌现,为人们提供了前所未有的便捷机会和广阔的就业机会。需要注意的是,这种新型工作模式也带来了一系列新的挑战,尤其是在劳动关系界定标准方面的问题日益凸显。由于缺乏明确的界定标准,部分劳动者的合法权益往往处于不利地位,他们在面对劳资纠纷时,常常陷入困境。具体而言,当劳动者遇到劳资纠纷时,他们通常难以证实自己与平台企业或雇主之间存在着正式的雇佣关系,从而无法享受《中华人民共和国劳动法》所规定的工资保障、带薪年假及社会保险等基本福利。在这种情形下,员工可能会遭遇薪资拖欠的问题,工作场所的安全也可能得不到充分保障,甚至面临无理解雇的风险。而这些问题的解决过程往往因为缺乏具体的法律依据而变得异常艰难。

2.3 平台公司逃避责任

在追求经济利益的过程中,部分平台企业可能采取措施来规避正式的劳动关系。通过构建复杂的合同条款或模糊工作性质的方法,这些企业倾向于将员工定位为“自由职业者”或是“个体经营者”。这样做主要是为了绕过作为雇主所需承担的社会保险、税务以及劳工保护方面的义务。此类行为不仅侵害了工作者的基本权益,还对劳动市场的公平竞争秩序造成了负面影响。

2.4 法律法规滞后

随着新就业模式的持续发展与变化,现行的法律法规在界定劳动关系方面表现出了一定程度的滞后性。部分传统劳动法规及其原则难以直接适用于这些新兴的工作形式,从而使得现有法律条文在实际执行过程中显得不够充分。如在平台经济下兴起的“共享经济”模式中,当前的法律规定可能无法有效地解决劳动者与平台企业之间的权利义务问题。这种不匹配增加了新就业形态中劳动关系认定的复杂性和难度。因此,为了更好地适应新型就业方式的发展趋势,及时修订和完善相关法律法规显得尤

为必要。

3 新就业形态劳动关系认定问题的解决对策

3.1 完善劳动关系认定标准

3.1.1 明确劳动者与用人单位之间的权利义务

在新兴的工作模式下,明确劳动者与雇主之间的权利义务关系是建立和谐劳动关系的关键。第一,必须清晰界定劳动者的工作内容、工作时间和工作地点。具体而言,应详细规定工作职责以确保责任分明;对工作时间与地点也需有明确指导,以此来保护劳动者的日常生活质量和身心健康。第二,劳动报酬及福利待遇的具体化同样必不可少,包括工资支付标准的设定、加班费计算方法的确立以及社会保险和住房公积金的缴纳等。第三,还需充分保障劳动者的休息休假权益,确保员工能够在工作之余享有足够的恢复时间和空间。

3.1.2 明确劳动关系性质

第一,考察劳动者与雇佣方之间存在的依赖程度。如果劳动者高度依赖雇主所提供的平台或资源开展工作,则这种依赖性可能指向了劳动关系的存在。第二,是否受到雇主单位的管理与监督也是评判标准之一。当劳动者遵循雇主制订的工作规范,并接受其管理和指导时,这往往意味着双方存在劳动关系。第三,考量劳动者所创造的价值与雇主利益之间的联系也至关重要。若劳动者的工作成果能够直接促进雇主经济或其他方面利益的增长,那么这种利益关联亦可作为劳动关系存在的证据。

3.2 加强劳动者权益保护

3.2.1 建立健全劳动者权益保护机制

第一,需要建立一个完善的权益保护体系。具体措施包括设立专门负责劳动者权益维护的机构,承担起接收和解决劳动者投诉与纠纷的责任,确保每项申诉都能得到及时且公正的处理,从而为权益受损的劳动者提供坚实的后盾。第二,需要制订一套全面覆盖劳动者权益的制度框架,明确界定诸如薪资发放、工作时间安排、休息休假权利、社会保险及福利待遇等方面的规定,以防止劳动者在这些领域的合法利益遭受侵害。

3.2.2 确保劳动者在劳动关系认定过程中的合法权益得到保障

第一,加强劳动法律法规的宣传教育工作,通过组织讲座、分发宣传材料以及利用网络平台等多种方式来推广法律知识,进而提高员工的法律意识。第二,企业和社会应当共同投资于员工的职业技能发展,这不仅有助于提升个人综合能力及其就业竞争力,对企业而言也是培养和保留人才的有效途径之一。通过增强员工的专业技能,可以促进劳资双方关系的和谐稳定。第三,企业与政府应携手合作,完善劳动关系协调机制,设立专门机构处理劳动争议,确保员工遭遇纠纷时能够获得及时公正的解决。

3.3 强化平台企业责任

3.3.1 明确平台企业在劳动关系认定中的责任

作为新型经济模式的引领者,平台企业承担着维护劳动者权益的重大责任。第一,构建全面的劳动者权益保护体系,通过制订和优化相关法律法规及内部规则,为员工提供坚实的法律后盾。其中包括但不限于保证工资准时全额发放、依法缴纳社会保险以及切实落实休息休假权。第二,平台企业需要明确劳动关系认定的标准和程序,确保这些标准公开透明、公平公正,让每位员工都能清楚地认识到自身权益及公司应尽的责任。第三,企业应当建立一套规范化的内部管理体系,对从招聘至离职的每一个环节进行严格把控,坚持公平原则,防止任何形式的不公平待遇发生。第四,设立专门负责处理劳资纠纷的机构也十分必要,该机构需具备独立性和专业性,能够高效解决员工在劳动关系认定过程中遇到的各种问题,及时有效地捍卫员工的合法权益。

3.3.2 督促平台企业履行社会责任

强化对平台企业的监管机制,确保其严格遵守法律法规,并积极履行社会责任。政府应当加强对这些企业的监督,对任何违法活动采取严厉措施。同时,构建完善的信用评价系统,对那些遵纪守法且承担社会责任的企业给予适当奖励;相反,则需对其违规行为实施相应的惩罚。此外,还应鼓励平台企业更多地参与社会公益活动,为员工提供多元化的福利保障。平台企业自身也应当主动承担起作为企

业公民的责任,关心员工的职业成长和个人福祉,通过提供专业培训、改善薪资待遇及优化工作条件等手段来增强员工的满意度。除此之外,平台企业还可以利用资金支持或志愿服务等形式参与公益活动,为促进社会和谐与进步作出贡献。

3.4 完善法律法规体系

3.4.1 适时调整与完善相应的法律规范

为解决新就业形态下劳动关系认定所面临的挑战与难题,应及时调整并完善相关法律法规。第一,需界定新就业形态中劳动关系的法律性质,区分平台用工及灵活用工等多种形式,以确保劳动者权益得到全面保护。第二,在新就业形态领域内,对劳动者权益保障尚存空白之处,如薪酬支付、工作时长、休息休假制度以及社会保险和福利待遇等,应设立明确且具操作性的规定,以防止劳动者权益受损。第三,应加大对平台企业和用人单位的监管力度,促使其依法履行其雇佣责任。第四,加大对新就业形态下劳动关系认定问题的研究投入,为法律修订提供坚实的理论基础。通过实地调研、案例研究以及专家讨论等方式,深入理解此类劳动关系的特点及其运作规律,总结实际经验,为立法活动提供科学支持。在此过程中,还需关注国际国内关于该领域的研究成果,吸收借鉴先进做法,不断充实和完善我国在新就业形态劳动关系认定方面的理论框架。

3.4.2 适应新形势下的需求

针对新就业模式的发展动态,应适时调整并完善相应的法律法规体系。第一,鉴于新型就业形式持续演进的特点,需对其演变趋势保持高度关注,并据此及时修订相关法律规范,以确保其适用范围的广泛性和前瞻性。第二,需强化对这类就业形态的监控与预警机制建设,以便快速识别和处理可能出现的问题,从而有效维护劳动者的合法权益。第三,通过增进与国际社会在该领域的沟通协作,吸取他国成功案例中的宝贵经验,有助于提升我国在新就

业类型下劳资关系界定工作的专业水准。第四,利用参与国际研讨会、促进学术对话及互访专家等途径,深入学习其他国家或地区在解决新型劳动关系问题上的成熟策略与实践,不断增强我国在此领域的全球竞争力。

4 结论

综上所述,新就业形态劳动争议中的劳动关系认定问题,已成为我国劳动关系领域的一大挑战。随着共享经济、平台经济的兴起,劳动者与平台企业之间的劳动关系愈发复杂。这些问题不仅涉及劳动者权益保障,还关系到平台经济的健康发展。深入剖析新就业形态劳动关系的特征,揭示劳动关系认定中的难点,如界定标准模糊、权益保障不足等,是解决这一问题的关键。为此,我们应从完善法律法规、明确劳动关系认定标准、加强监管和争议处理等方面入手,构建公平、公正、透明的劳动关系认定机制,以保障劳动者合法权益,促进新就业形态的和谐发展。

参考文献:

- [1]季欣雨.论风险社会理论下新就业形态劳动者权益保障工作[J].就业与保障,2024(10):52-54.
- [2]程龙,李坤刚.新就业形态劳动纠纷“非诉”调解制度研究[J].中国人力资源开发,2024,41(10):86-103.
- [3]苏蕾权,王钰.新就业形态领域党建工作助力平台经济劳动关系建设的路径[J].四川劳动保障,2024(7):12-13.
- [4]谢晖,胡燕.新就业形态劳动者“过劳”问题治理困境及对策研究[J].湘潭大学学报(哲学社会科学版),2024,48(4):70-74.
- [5]吴丹盈.合力保障新就业形态劳动者权益[J].法治与社会,2024(7):66.

作者简介:张宇,女,河南驻马店人,正阳县劳动人事争议仲裁服务中心,研究方向:人力资源、就业、金融。

浅论事业单位职工教育培训现状及创新模式

曾利平

(重庆市荣昌区商贸物流服务中心,重庆 402460)

摘要:随着社会的进步和科技的飞速发展,新知识、新技术、新理念层出不穷。事业单位作为公共服务的重要提供者,其职工需不断更新知识储备,提升业务能力和服务水平,以适应时代发展的需求。高质量的教育培训有助于提升事业单位的服务质量,增强公共服务的针对性和有效性,更好地满足人民群众日益增长的美好生活需要。研究首先阐述事业单位职工教育培训的重要性,然后分析事业单位职工教育培训现状及问题,最后制订改进策略。

关键词:事业单位;职工教育培训;现状;创新模式

中图分类号:D630.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0152-04

On the current situation and innovative models of education and training for employees in public institutions

Zeng Liping

(Rongchang District Commercial Logistics Service Center, Chongqing, 402460)

Abstract: With the progress of society and the rapid development of technology, new knowledge, new technologies, and new ideas are constantly emerging. As an important provider of public services, employees of public institutions need to constantly update their knowledge reserves, enhance their business capabilities and service levels to meet the needs of the times. High quality education and training can help improve the service quality of public institutions, enhance the pertinence and effectiveness of public services, and better meet the growing needs of the people for a better life. This study first elaborates on the importance of education and training for employees in public institutions, then analyzes the current situation and problems of education and training for employees in public institutions, and finally formulates improvement strategies.

Key words: public institutions; employee education and training; present situation; innovative mode

0 引言

事业单位在发展过程中,面临着各种新的挑战 and 机遇,为了保持竞争力和可持续发展,事业单位需要不断提升自身综合能力和服务水平。而职工教育培训正是实现这一目标的重要途径,通过教育培训,事业单位可激发职工的潜能和创造力,提升职工的专业技能和综合素质,为事业单位的发展提供有力的人才保障。

1 事业单位职工教育培训的重要性

事业单位职工教育培训的重要性不容忽视,对提升职工个人素质、促进单位发展以及满足社会公

共服务需求具有关键作用。第一,提升职工专业素质。随着社会的不断发展和变化,职场竞争日益激烈,事业单位职工需要不断更新自己的专业知识和技能,以适应新的工作环境和要求。教育培训可帮助职工掌握最新的业务知识和技能,提高其在岗位上的胜任能力^[1]。第二,促进个人职业发展与成长。教育培训有利于职工清晰地了解自身的职业兴趣和发展方向,制订科学合理的职业规划,通过专业化的培训,职工可明确自身的职业目标和定位,为未来的职业发展提供基础。同时,教育培训为其提供更多的学习和发展机会,有利于拓宽其职业道路,通过参加各种培训和学习活动,职工可提升自身的综

合素质和能力水平,为未来职业发展创造更多可能性。第三,满足社会公共服务需求。教育培训有利于事业单位职工更好地理解和掌握服务对象的需求,提升服务意识和服务水平。通过不断改进服务方式和方法,事业单位可以更高效地满足社会公众的公共服务需求。

2 事业单位职工教育培训现状分析

对事业单位职工教育培训现状进行分析,需要从多个维度入手,其中包括培训需求识别、培训内容设计、培训方式、培训效果评估以及培训支持体系等方面。第一,培训内容与方式多样化。当前,事业单位职工教育培训的内容日益丰富多样,涵盖专业知识、业务技能、管理能力等多个方面。同时,培训方式也更加灵活多样,既有传统的线下集中授课,也有线上网络学习、远程视频教学等新型培训方式^[2]。第二,培训覆盖面扩大。随着培训工作的不断深入,事业单位职工教育培训覆盖面也在持续扩大,越来越多的职工有机会参与到各种形式的培训中,不断提升自己的综合素质和能力。第三,培训效果显著提升。通过一系列的培训活动,事业单位职工教育培训的效果显著提升。一方面,职工的专业知识和技能得到提升,可以更好地适应岗位需求和工作要求;另一方面,职工的综合素质和能力也得到全面提高,为事业单位发展注入新活力。

3 事业单位职工教育培训中的问题分析

3.1 教育培训目标不够明确

事业单位职工教育培训目标不够明确,难以指导培训工作顺利开展,影响培训效率及质量的提升。第一,缺乏具体性。教育培训计划往往过于笼统,没有针对具体岗位、技能或业务需求设定明确的学习目标,员工不清楚培训后应达到何种能力水平或掌握哪些具体技能。第二,与实际工作脱节。培训内容与职工当前及未来工作需求不匹配,缺乏针对性和实用性,这可能导致员工对培训失去兴趣,认为培训对提高工作效率和职业发展帮助不大。第三,目标设定模糊。培训目标描述不清晰,使用含糊的词汇如“提高能力”“增强意识”等,缺乏可衡量的标准

和具体的评估方法。这使得培训效果的评估变得困难,也无法有效检验培训是否达到预期目标。第四,缺乏长远规划。教育培训缺乏系统性和连续性,没有根据组织战略和个人职业规划制订长期培训计划,这可能导致培训内容与员工职业发展路径不一致,影响员工的积极性和忠诚度。第五,反馈机制缺失。培训过程中缺乏有效的反馈机制,无法及时了解员工的学习情况和需求变化。同时,培训结束后也缺乏跟踪评估,无法对培训效果进行持续监测和改进。

3.2 职工教育培训内容不够丰富、针对性不强

事业单位职工教育培训内容不够丰富、针对性不强的问题,是当前部分单位在人力资源管理中面临的重要挑战,这种问题的存在,不仅影响了职工个人能力的提升,还制约了事业单位的整体发展。第一,内容不够丰富。现有的培训内容可能过于单一,主要侧重于理论知识的传授,而忽视了实践操作、案例分析、团队协作等多方面的培训。同时,缺乏对新技能、新知识、新理念的引入,导致培训内容滞后于时代发展和工作需要。第二,针对性不强。培训内容与职工的实际需求和岗位需求脱节,缺乏针对性和实用性,同时没有充分考量不同岗位、不同层级职工的差异化需求,导致“一刀切”培训方式难以满足不同职工的学习需求。

3.3 培训形式相对单一且滞后

在事业单位职工教育培训中,培训形式相对单一且滞后是一个急需解决的问题,这种现状不仅影响了职工的学习积极性和培训效果,还制约了单位的整体发展和职业成长。第一,培训形式相对单一。当前部分事业单位的培训仍以传统的课堂教学为主,缺乏多样化的培训形式,这种单一的培训方式易使得职工感到枯燥乏味,难以激发其学习兴趣和动力。同时,单一的培训形式也限制了培训内容的丰富性和深度,无法满足职工多样化的学习需求。第二,培训形式滞后。随着互联网和信息技术的飞速发展,线上培训、虚拟现实、增强现实等新型培训形式逐步普及。然而,部分事业单位在培训形式上仍然停留在传统模式,未能及时引进和应用先进的培

训技术。

3.4 培训效果评估与反馈机制缺失

事业单位职工教育培训中,培训效果评估与反馈机制的缺失是一个急需解决的问题。这种缺失不仅影响培训工作的持续改进和优化,还制约了个人成长和事业单位整体绩效的提升。第一,缺乏明确的评估标准。部分事业单位没有事先设定可量化的、具体的评估指标来衡量培训成果。如对技能提升类培训,没有明确的技能测试或行为表现评估标准;对态度或观念转变类培训,也缺乏相应的问卷调查或访谈来衡量学员的前后变化。第二,评估过程不系统。培训结束后,没有系统化地评估流程来收集和分析培训效果的数据。可能只是简单地收集一些反馈表,而没有进行深入的数据挖掘和比较分析,无法全面、准确地了解培训的实际效果。第三,反馈机制不够健全。即便进行了评估,但评估结果往往未能及时、有效地反馈给相关部门和人员。培训组织者、管理层以及参与培训的职工之间缺乏有效的沟通渠道,使得培训中发现的问题和建议无法得到有效处理和落实。第四,评估结果应用不足。评估结果未能成为改进未来培训计划和策略的重要依据。即使收集到了有价值的评估数据,也往往因为缺乏重视或缺乏相应的改进措施而未能得到充分利用,培训效果难以持续提升。

4 事业单位职工教育培训创新模式构建

4.1 明确教育培训目标

在事业单位职工教育培训中,明确教育培训目标是非常关键的,一个清晰、具体且可衡量的培训目标可确保培训活动的针对性和实效性,提升职工的专业素质和能力,促进事业单位的持续发展。第一,明确培训需求。通过问卷调查、访谈、绩效分析等方式,深入了解员工和组织的培训需求,确保培训内容与岗位需求、业务需求和个人发展需求紧密相关。第二,设定具体目标。根据培训需求,制订具体、可衡量的培训目标。目标应明确指出员工在培训后应掌握哪些技能、达到何种能力水平以及如何通过实际行动来体现这些变化^[3]。第三,制订详细计划。根据培训目标,制订详细的培训计划,包括培训内

容、培训方式、培训时间、培训师资等。确保培训计划具有可操作性和可实施性。第四,建立反馈机制。在培训过程中建立有效的反馈机制,及时了解员工的学习情况和需求变化。同时,鼓励员工提出意见和建议,以便对培训计划进行及时调整和优化。第四,实施跟踪评估。培训结束后,对培训效果进行跟踪评估。通过考试、测试、项目实践等方式检验员工是否达到培训目标。同时,收集员工和管理层的反馈意见,对培训效果进行全面评估和总结。

4.2 以需求为导向的培训内容选择

在事业单位职工教育管理中,以需求为导向的培训内容选择是提升培训效果、促进职工个人发展及组织目标实现的关键。第一,职工需求分析。不同岗位的职工需要知识、技能和素质存在差异,所以要对不同岗位的职工进行详细分析,找出具体的培训需求;事业单位内部不同部门的职工在业务水平上存在差异,通过评估职工的整体业务水平,确定其需要基础培训还是进阶培训。第二,丰富培训内容。除了基础理论知识,还应增加实践操作、案例分析、团队协作等多方面的培训内容,可提升职工的综合素质和能力水平,并且密切关注行业动态和新技术发展趋势,及时将新技能、新知识、新理念引入培训中,确保培训内容与时俱进,满足事业单位的发展需求。第三,提高针对性。通过问卷调查、访谈等方式,深入了解职工的实际需求和岗位需求,确保培训内容与职工的需求紧密相关,提高培训的针对性和实效性;针对不同岗位、不同层级的职工,制订差异化的培训计划。

4.3 多元化培训形式并提高灵活性

事业单位职工教育培训中,实施多元化培训形式并提高灵活性是提升培训效果、满足职工多样化学习需求的重要途径。第一,引入多样化的培训形式。充分利用互联网和信息技术手段,开展线上线下相结合的培训方式,线上培训可突破时间和空间的限制,为职工提供灵活便捷的学习方式;线下培训则可通过面对面交流和实践操作,加深职工对知识的理解和掌握。同时,引入互动式教学、案例分析、角色扮演等多样化的教学方法,提高培训的趣味性

和参与度,通过互动和交流,激发职工的学习兴趣和积极性^[4]。第二,引入先进的培训技术。虚拟现实和增强现实技术的应用,为职工提供沉浸式的培训体验,通过模拟真实的工作场景和操作流程,让职工在虚拟环境中进行实践和操作,提高培训的针对性和实效性;利用 AI 技术为职工提供个性化的学习路径和推荐,通过分析职工的学习行为和成果,AI 可为其量身定制学习计划并提供相关学习资料和建议。

如 J 公司作为其区内商贸和物流产业的重要支持机构,一直致力于推动区域商贸与物流行业的发展。随着市场竞争的加剧和物流技术的不断进步,对物流人才的专业技能和综合素质提出了更高要求。为此,J 公司积极创新职工教育培训模式,采用多元化培训形式,并提升培训灵活性,以满足不同层次、不同岗位职工的学习需求。第一,推行职业资格证书制度。在职工教育培训中,J 公司积极推行职业资格证书制度,鼓励职工考取物流员、中级物流师等相关资格证书。通过与企业合作,了解行业对人才的需求,制订有针对性的培训计划,确保培训内容与职业资格认证标准衔接。同时,中心还提供考前辅导和模拟测试,帮助职工顺利通过考试,提升就业竞争力。第二,加强校企合作,实施订单式培养。J 公司积极与区内外流通企业建立合作关系,采取订单式培养模式,根据企业需求定制培训课程。每年根据企业需求和教学计划,安排职工在企业进行实习锻炼,实现理论与实践的深度融合。第三,发展多种形式的继续教育。J 公司建立了灵活的学习制度,为职工提供多种形式的继续教育机会。第四,实施“1+n”课程模式。为了满足物流行业对人才多样性的需求,J 公司在培训中实施“1+n”课程模式。即以物流专业知识为核心,设置必修课和选修课,职工可以根据自己的兴趣和职业发展方向选择学习其他相关学科。

4.4 建立有效培训效果评估与激励机制

事业单位职工教育培训中,建立有效的培训效

果与激励机制是提升职工能力、促进组织发展的重要手段。第一,建立科学的培训效果评估体系。根据培训目标和内容,明确评估的具体指标,如知识掌握程度、技能提升情况、行为改变及工作绩效改善;建立定期评估机制,及时收集和分析评估数据,将评估结果反馈给职工和培训组织者,以便及时调整和优化培训方案。第二,构建有效的激励机制。将职工的培训效果和绩效表现与薪酬挂钩,对培训中表现优秀、取得显著进步的职工提供薪酬奖励,激发其学习动力;为积极参与培训、取得优异成绩的职工提供更多的职业发展机会,如晋升、轮岗、参与重要项目等,增强其职业发展空间和归属感。第三,强化培训效果与激励机制的协同作用。将培训效果评估结果作为激励的重要依据,确保激励措施的针对性和有效性;通过激励机制的实施,激发职工的学习热情和积极性,促进培训效果的提升。

5 结论

综上所述,事业的发展离不开高素质、专业化的职工队伍,通过职工教育培训,可提升职工的专业技能和综合素质,增强其创新意识和能力。同时,职工教育培训也是事业单位文化建设的重要组成部分,有利于形成积极向上的学习氛围和团队精神,帮助事业单位稳定、健康地发展。

参考文献:

- [1] 刘铭.事业单位职工教育培训的创新途径[J].品牌研究,2024(1):199-201.
- [2] 王昭旭.关于提高事业单位职工教育培训效果的路径探索[J].品牌研究,2024(10):222-224.
- [3] 熊英.事业单位职工教育培训工作的现状与应对策略[J].首席财务官,2024(12):241-243.
- [4] 庞健.基于提升事业单位职工教育培训效果的建议探究:以机电专业为例[J].数字化用户,2024(20):11-12.

作者简介:曾利平,女,重庆人,重庆市荣昌区商贸物流服务中心,研究方向:人力资源。

优化事业单位人力资源管理:薪酬与绩效管理的核心作用 与实施路径

仇霖霖

(淄博市周村区疾病预防控制中心财务科,山东 淄博 255300)

摘要: 事业单位作为社会服务的重要提供者,在社会良好发展中起着重要的作用,同时,在人力资源管理方面面临着独特的挑战和需求。研究深入分析了事业单位的薪酬与绩效管理核心作用,从三个方面详细探讨了事业单位薪酬绩效管理存在的问题,并提出了有针对性的实施优化路径,包括制订科学的薪酬绩效管理体系、科学制订员工薪酬绩效体系、加强考核制度落实。以期可以为事业单位人力资源管理提供更有效的薪酬绩效管理方案,提升组织整体薪酬绩效与整体竞争力,促进事业单位良好发展。

关键词: 事业单位;人力资源管理;薪酬与绩效管理;核心作用;实施路径

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0156-04

Optimizing human resource management in public institutions: the core role and implementation path of compensation and performance management

Qiu Linlin

(Department of Finance, Zhoucun Center for Disease Control and Prevention, Zibo, Shandong, 255300)

Abstract: As an important provider of social services, public institutions play an important role in the good development of society. At the same time, they face unique challenges and needs in human resource management. This study deeply analyzes the core role of salary and performance management in public institutions, discusses in detail the problems existing in salary and performance management in public institutions from three aspects, and puts forward targeted implementation optimization paths, including the development of scientific salary and performance management system, scientific development of employee salary and performance system, and strengthening the implementation of appraisal system. It is expected that this study can provide a more effective compensation and performance management plan for the human resources management of public institutions, improve the overall compensation performance and overall competitiveness of the organization, and promote the good development of public institutions.

Key words: public institution; human resource management; compensation and performance management; central role; implementation path

0 引言

事业单位作为公共服务的重要组成部分,在满足社会需求和促进社会发展方面具有极其重要的作用。然而,事业单位在人力资源管理方面面临诸多问题和挑战。薪酬绩效管理作为一种有效的人力资源管理工具,对事业单位的组织绩效和员工发展具有重要意义。因此,在当前快速变革的社会背景下,研究薪酬绩效管理在事业单位中的应用与优化成为

一项迫切的课题。研究将分析事业单位薪酬与绩效管理核心作用与实施路径,以期为事业单位提供指导性和可操作性的薪酬绩效管理方案,提升事业单位人力资源管理水平,促进事业单位可持续发展。

1 薪酬与绩效管理核心作用

1.1 加强事业单位人力资源管理

薪酬与绩效管理体系在事业单位中犹如指挥棒,对加强整体的人力资源管理起着关键作用。第

一,合理的薪酬制度能够吸引高素质人才加入事业单位。事业单位若能提供具有竞争力的薪资水平、完善的福利保障以及多样化的津贴补贴,就能在人才市场上脱颖而出,吸引具备专业知识和技能的优秀人才。第二,绩效管理能有效激励员工积极投入工作。通过设定科学合理的绩效目标,明确员工在各个阶段的工作任务和期望达成的成果,员工能够清晰知晓自己的努力方向^[1]。而且,绩效评估环节可以根据员工实际的工作表现给予相应的评价和反馈,让员工清楚了解自身的优势与不足,促使其不断改进工作方法和提升工作能力,积极主动地为单位发展贡献力量,这也使得整个单位的人力资源管理更具活力和有效性。第三,薪酬与绩效管理结合,有助于营造公平公正的工作环境。在事业单位中,完善的薪酬和绩效管理体系可以依据员工的实际情况来分配薪酬、评定绩效等级,避免职场平均主义和不合理的分配现象,让员工感受到公平,增强对单位的认同感和归属感,最终稳定人才队伍,进一步强化人力资源管理工作。

1.2 优化人力资源配置

在优化人力资源配置方面,薪酬与绩效管理有着不容忽视的影响力。第一,薪酬的差异化设置可以引导人力资源流向关键岗位和重点业务领域。如在科研类事业单位,对承担重要科研项目、掌握核心技术的岗位,设置较高的薪酬待遇,吸引更多专业能力强的科研人员投身其中,使得单位有限的人力资源能够聚焦核心科研工作,提高科研成果产出的效率和质量。第二,绩效管理则是对员工能力和岗位适配度的动态监测工具。通过定期的绩效评估,可以精准地发现员工在不同岗位上的工作成效。对那些在现有岗位上绩效表现突出、能力远超岗位要求的员工,单位可以考虑将其晋升到更具挑战性、更能发挥其才能的岗位上;而对绩效持续不佳、不太适应岗位工作的员工,则可以通过培训提升或者岗位调整等方式,使其到合适的岗位上去,实现人岗匹配的优化。这样一来,整个事业单位的人力资源就能在不同的岗位上各尽其能,发挥最大的价值,避免人才的浪费和岗位的闲置,优化了人力资源的配置结构。

1.3 客观评价人力资源工作成果

薪酬与绩效管理能够为事业单位提供客观评价人力资源工作成果的有效途径。薪酬本身在一定程度上反映了员工对单位的贡献价值。不同岗位的薪酬设定是基于岗位分析、市场薪酬水平等多方面因素考量的,员工获得的薪酬高低与其在岗位上创造的价值有直接关联。不仅如此,绩效管理更是对员工工作成果全面且细致的衡量机制。绩效指标涵盖工作的数量、质量、效率、创新性等多个维度,通过定期收集、分析员工在这些方面的数据,能够准确地评估员工在一定时期内的工作完成情况^[2]。如对宣传部门的员工,绩效指标可以包括稿件发布的数量、传播的范围、受众的反馈等,依据这些指标进行评价,能客观地判断员工在宣传工作方面的成果。而且,将各个员工的绩效成果汇总分析,还能从整体上看出单位不同部门、不同业务板块的工作成效,为单位进一步调整工作计划、优化资源分配提供有力的依据,有助于事业单位更好地把握人力资源工作的整体情况,持续提升管理水平和发展能力。

2 事业单位薪酬绩效管理中存在的问题

2.1 薪酬绩效管理体系不够健全

事业单位薪酬绩效管理体系的健全与否直接关系到整个单位人力资源管理的效果以及员工的工作积极性和单位发展的可持续性,但当前部分事业单位在此方面存在诸多欠缺。第一,在薪酬管理体系上,缺乏系统性的岗位价值评估机制。部分事业单位没有对各个岗位进行全面、深入且科学的分析,难以精准确定不同岗位的相对价值。这就导致岗位薪酬标准设定较为随意,可能出现一些关键岗位与普通岗位在薪资待遇上区分度不大的情况,无法体现出岗位对单位贡献程度的差异,使得薪酬分配失去了应有的激励导向作用。第二,绩效管理体系往往缺乏明确且可操作性强的目标设定。部分事业单位在制订绩效目标时,目标过于笼统模糊,没有细化到具体的工作任务和可衡量的指标上。员工对自己究竟要达成怎样的绩效成果不清楚,缺乏清晰的努力方向。第三,薪酬与绩效管理体系之间缺乏有效的联动机制。薪酬调整本应与绩效结果紧密挂钩,绩

效优秀的员工理应获得相应的薪酬增长,绩效不佳的员工薪酬也应有所体现。但在实际中,部分事业单位的薪酬和绩效是相互脱节的,使得绩效管理失去了其重要的激励作用,从而影响整个单位工作效率和质量的提升。

2.2 薪酬结构体系不够合理

事业单位薪酬结构体系不够合理是较为突出的一个问题,影响着员工的收入公平感和工作积极性。第一,基本工资占比较大,而绩效工资等浮动部分占比过小。基本工资通常是按照员工的职称、职务、工作年限等因素确定,相对固定,变动空间有限。而绩效工资本应是根据员工的工作表现来灵活调整,用于激励员工提升工作绩效的重要部分,可在部分事业单位中,绩效工资占总薪酬的比例过低,导致其难以发挥出应有的激励效果。如某事业单位绩效工资仅占员工月工资总额的20%左右,即便员工在某个月工作表现非常突出,绩效工资的增加额度也很有限,很难对员工产生足够的激励,让他们愿意付出更多的努力去争取更好的绩效^[3]。第二,津补贴设置缺乏合理性和规范性。部分事业单位津补贴种类繁多,但部分津补贴的发放依据并不明确,存在随意性。如部分单位的交通补贴、通信补贴等,不论员工实际的工作出行需求和通信成本高低,一律按照固定标准发放,没有体现出差异化,也未能与员工的实际工作贡献挂钩。同时,对部分特殊岗位或艰苦环境下工作的员工,相应的津补贴力度不足,无法有效补偿他们所面临的额外工作困难和付出,降低了这部分员工的工作满意度和积极性。

2.3 考核制度执行不到位

考核制度是薪酬绩效管理中的关键环节,然而在事业单位中,考核制度执行不到位的现象屡见不鲜。从考核标准来看,部分事业单位虽然制订了详细的考核标准,但在实际执行过程中仍难以做到客观公正。考核标准中存在定性描述过多、定量指标不足的问题,这使得考核人员在评价时主观性较强,容易受到人情因素、个人印象等影响。如在对员工的工作态度进行考核时,“工作认真负责”“积极主动”等这类定性描述为主的标准,不同考核人员可能有不同的理解和判断尺度,导致考核结果缺乏客

观性和公信力。在考核主体方面,考核主体相对单一,大多以负责人评价为主。单位内部同事之间、服务对象等其他相关主体参与考核的程度偏低,这样就难以全面、多角度地了解员工的工作表现。此外,考核周期设置也不尽合理。部分事业单位考核周期过长,如一年才进行一次全面考核,这使得考核反馈严重滞后,员工在工作中出现的问题既不能及时得到纠正,也无法根据及时的考核结果调整工作策略和努力方向。同时,过长的考核周期会让员工觉得绩效表现的好坏在短期内得不到关注和回应,进而降低对考核的重视程度,影响工作积极性。

3 事业单位薪酬绩效管理的实施路径

3.1 制订科学的薪酬绩效管理体系

第一,事业单位需要对内部各个岗位进行详细且深入的分析,明确各岗位的职责、工作内容、所需技能以及工作环境等关键要素。通过岗位分析,为后续的薪酬与绩效标准设定提供坚实的基础,确保每个岗位的价值能得到准确衡量。第二,参考外部市场同行业、同类型岗位的薪酬水平至关重要。事业单位不能闭门造车,要通过多种渠道收集市场信息^[4]。了解市场上相似岗位的平均薪资、福利待遇以及薪酬结构,对比自身单位现行的薪酬水平,找出其中的差距和优势所在,从而使本单位制订的薪酬标准既能体现内部公平性,又具备外部竞争力,避免因薪酬过低导致人才流失现象,或过薪酬高造成资源浪费。第三,绩效指标要契合事业单位的战略目标以及各岗位的工作特点。对业务类岗位,可以设定业务完成量、业务质量、客户满意度等可量化指标;对服务类岗位,如窗口服务人员,重点关注服务态度、办事效率、群众投诉率等指标;对管理岗位,则可以包括团队建设成效、工作任务推进情况、制度执行效果等方面的指标。与此同时,指标要明确具体、可衡量、可达成、具有相关性且有时限性,以便准确评估员工绩效,引领员工朝着单位期望的方向努力工作。

3.2 科学制订员工薪酬绩效体系

在制订员工薪酬绩效体系时,要充分考虑员工个体的能力差异以及对单位的贡献程度。对能力突

出、具备高学历、专业技能强且能在工作中创造显著价值的员工,给予更高的薪酬起点以及更具挑战性、回报丰厚的绩效目标。另外,不同职业发展阶段的员工需求和工作重点有所不同,薪酬绩效体系也应与之相适应。对新入职员工,重点帮助他们快速适应工作环境、提升基本技能,薪酬方面可保障基本生活并设置适当的新人激励机制,绩效目标相对聚焦基础工作任务完成情况;处于成长期的员工,渴望提升专业能力和获得晋升机会,薪酬可随着能力提升和绩效表现逐步增加,绩效指标要引导他们在业务拓展、项目参与等方面多下功夫;对资深员工,注重职业成就和工作的稳定性,薪酬体系要体现他们多年的贡献积累,绩效则侧重对其传承经验、带领团队等方面的考核,让不同阶段的员工都能在薪酬绩效体系中找到激励自己的动力。此外,事业单位要建立良好的薪酬绩效沟通机制,让员工充分了解薪酬绩效体系的构成、计算方法以及自己的薪酬是如何确定、绩效是怎样评估的。单位管理层和人力资源部门要定期与员工进行沟通交流,解答员工的疑问,听取员工的意见和建议。

3.3 加强考核制度落实

第一,确定清晰的考核主体是保障考核制度有效落实的前提。在事业单位中,对不同岗位的考核,要明确由谁来负责考核工作。一般来说,管理层对直接下属的工作绩效进行考核是常见的方式,但对涉及多部门协作的工作,可成立联合考核小组,由相关部门负责人及专业人员共同参与考核。同时,要明确考核主体的具体职责,如考核人员要准确记录员工的工作表现、收集相关数据、按照既定的考核标准公正客观地进行评价等,避免考核过程中出现职责不清、推诿扯皮的情况^[5]。第二,设定合理的考核周期,根据岗位性质和工作特点,可以分为月度考核、季度考核、半年度考核以及年度考核等不同形式。并且,要规范考核流程,从考核通知发布、员工自评、上级评价、考核结果汇总到结果公示等环节都要严格执行,确保考核过程的严谨性和透明度,让考

核结果经得起检验。第三,考核结果要充分运用到薪酬调整、职务晋升等多个方面。如果员工考核结果优秀,在薪酬方面应给予相应的调薪奖励,在职务晋升上优先考虑,提供更多的发展机会;对考核结果不佳的员工,要分析原因,针对解决,让考核真正发挥激励和约束员工的作用,推动单位整体工作效率和质量的提升。

4 结论

薪酬与绩效管理是事业单位人力资源管理的关键所在,其核心作用关乎管理强化、配置优化及成果评价等多方面,而合理的实施路径则让这一管理切实落地、发挥实效,有力推动了事业单位稳步发展,凸显出其重要价值。并且,事业单位面临新形势、新要求,薪酬与绩效管理也要持续革新。要紧跟单位职能拓展与战略升级,精准适配发展需求,使其成为驱动发展的强大动力。同时,积极引入大数据、人工智能等前沿技术,深化数据分析以优化薪酬结构,精准预测绩效走向,增强管理的科学性与灵活性。相信通过不断完善与创新,薪酬与绩效管理将助力事业单位汇聚更多人才,在服务社会中实现更高质量的跨越,绽放耀眼光芒。

参考文献:

- [1]陈丽.事业单位人力资源管理优化思考[J].合作经济与科技,2024(21):91-93.
- [2]石岩.新时期下事业单位人力资源管理激励机制的优化探究[J].经济师,2024(8):265-266.
- [3]洪巧英.事业单位人员薪酬与绩效管理分析[J].活力,2024(13):25-27.
- [4]沈家舒.新形势下交通事业单位人力资源管理配置优化研究[J].河北企业,2024(6):131-133.
- [5]王木.企业人力资源管理中薪酬与绩效管理的作用[J].中国集体经济,2024(15):109-112.

作者简介:仇霖霖,女,山东淄博人,淄博市周村区疾病预防控制中心财务科,研究方向:人力资源管理。

乡镇农村劳动力培训与就业促进机制探究

贾纪林

(山东郑营镇人民政府,山东 菏泽 274600)

摘要:随着我国乡村振兴战略的深入推进,乡镇农村劳动力的培训与就业问题日益凸显,成为推动农村经济发展和实现乡村振兴的关键环节。研究深入剖析了当前乡镇农村劳动力培训的现状,同时针对培训过程中存在的问题进行了详细的分析。在此基础上,研究进一步探讨了构建有效的就业促进机制,包括政策引导、模式创新、校企合作、服务平台建设、就业跟踪服务等策略,旨在为提高乡镇农村劳动力素质、增强其就业能力、促进其稳定就业提供全面的理论参考和实践指导,为乡村振兴战略的实施提供有力的人才保障。

关键词:乡镇农村;劳动力培训;就业促进机制

中图分类号:F323.6

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0160-04

Exploration of training and employment promotion mechanisms for rural labor in townships and villages

Jia Jilin

(People's Government of Zhengying Town, Shandong Province, Heze, Shandong, 274600)

Abstract: With the deepening implementation of China's rural revitalization strategy, the issue of training and employment of rural labor in townships and villages has become increasingly prominent, and it is a key link in promoting rural economic development and achieving rural revitalization. This study thoroughly analyzes the current situation of rural labor training in townships and villages, and conducts a detailed analysis of the problems existing in the training process. On this basis, the paper further explores the construction of effective employment promotion mechanisms, including strategies such as policy guidance, model innovation, school-enterprise cooperation, platform construction, and employment tracking services. The aim is to provide comprehensive theoretical references and practical guidance for improving the quality of rural labor in townships and villages, enhancing their employment capabilities, and promoting their stable employment. This is intended to provide strong talent support for the implementation of the rural revitalization strategy.

Key words: townships and villages; labor training; employment promotion mechanism

0 引言

作为我国农村人口的关键组成部分,乡镇地区的劳动力素质与技能水平对乡村振兴战略的成功以及农村经济的持续健康发展至关重要。国家对此给予了高度关注,并在近年来推出了一系列旨在增强农村劳动力培训质量及就业机会的政策举措。尽管如此,在这些政策的实际执行过程中,依然存在诸多亟须解决的问题和挑战,需要通过细致入微的分析来识别问题所在,并采取切实可行的方法加以应对,

以促进农村劳动力整体素质的提升及其就业状况的稳定,从而为乡村振兴战略的有效推进奠定稳固的基础。

1 乡镇农村劳动力培训现状

1.1 政策支持力度加大

近年来,我国政府对乡镇农村劳动力培训的关注度显著增强,同时在政策支持方面也加大了力度。从国家层面来看,一系列旨在提高农村劳动力素质并促进其就业创业的优惠政策陆续出台,为农村劳

动力营造了有利于技能提升与职业发展的良好环境^[1]。第一,政府通过设立免费培训项目来满足不同年龄层和需求各异的农村劳动力的需求,提供的课程种类繁多。第二,为了减轻参加培训者的经济压力,政府还推出了培训补贴措施,旨在激励更多人参与其中以提升个人技能水平^[2]。

1.2 培训内容多样化

为了适应农村劳动力群体的多元化需求,培训内容已经得到了广泛的扩展与深化^[3]。第一,在农业技术方面,培训依然占据核心地位,主要集中在推广现代农业技术上。第二,针对农村劳动者向非农行业转移的需求,职业技能培训提供了包括电工、焊工、厨师、家政服务以及汽车修理在内的多种实用技能训练。第三,为希望自主创业的人群,创业指导课程提供了宝贵的资源和支持。

2 乡镇农村劳动力培训存在的问题

2.1 培训与市场需求脱节

在农村劳动力培训的实际操作中,存在着培训内容与市场需求不匹配的问题^[5]。第一,培训课程的内容更新滞后。部分项目依旧停留在传授传统农业技巧或基础劳动技能上,忽视了现代农业技术、创新经营策略以及新兴产业所需的专业能力,以至于参训人员即使学有所成,在就业市场上依然处于不利地位。第二,培训项目的单一性。部分培训过分侧重特定技能的培养,而未能充分考虑到市场对多样化及复合型人才的需求增长趋势。第三,不同区域之间由于经济发展水平、产业构成以及就业机会存在显著差异,但现有培训方案往往缺乏足够的地域针对性,没有充分结合地方特色和具体需要来设计课程,进而造成培训成果与当地实际工作岗位需求之间的错位^[4]。

2.2 培训质量参差不齐

农村劳动力培训的质量问题亟待关注。第一,培训机构的资质存在较大差异。由于行业内缺乏统一的标准规范,部分机构可能不具备充足的教学资源和设施。第二,教师的专业水平不均衡。某些培训机构的讲师可能缺少相关领域的实践经验,难以

有效地将理论知识与实际操作结合,进而削弱了培训的有效性。第三,教材内容及教学手段相对落后也是不容忽视的一点。部分课程材料更新滞后,加上授课方式单一、互动环节不足,这些因素共同作用下,很难激发学员的学习热情与参与度^[6]。

2.3 培训效果不明显

尽管农村劳动力积极参与了多样的培训课程,但实际成效并未完全达到预期目标。第一,技能增长幅度较小。部分劳动者虽学得了一些新的职业技能,但这些技能与当前市场需求相比仍显不足,难以赋予他们显著的竞争优势。第二,就业转化效率偏低。培训结束后,能够成功转换为稳定工作的农村劳动力比例不高,部分参与者因所学技能与岗位需求不匹配或缺乏必要的工作经验而面临求职难题。第三,持续学习意愿和条件欠缺。完成培训后,多数人缺少进一步提升自我的动力及资源支持,导致其专业能力停滞不前。上述因素共同作用下,农村劳动力在就业市场上的竞争力较弱,实现长期稳定就业面临较大挑战^[7]。

3 乡镇农村劳动力就业促进机制探究

3.1 完善政策体系

3.1.1 政策宣传与普及策略

第一,构建多元化的信息传播体系,以确保信息能够广泛覆盖目标群体。利用电视、广播等传统媒介渠道,并结合互联网平台和社交网络等现代传播手段,定期更新并发布有关政策解析和培训活动的信息,使广大农村劳动者能够及时掌握最新政策动向。第二,通过分发手册、海报等形式的纸质资料,在社区公告板或村委会等公共场所进行展示,进一步提高信息获取的便捷性。第三,为深化对政策的理解,建议定期举办专题讲座,邀请农业领域的专家、职业发展顾问以及成功转型的农村工人现身说法,分享个人经验与成就故事,以此激发听众的兴趣并增强他们对相关政策的信心。

3.1.2 监管力度提升措施

第一,对培训机构的资质进行严格审查,建立一套全面的评估系统,涵盖师资水平、教学设施和资源

等方面,确保这些机构能够提供高质量的教学服务。第二,培训内容需与当地产业的发展需求匹配,确保课程设置既实用又能满足市场需求。同时,通过构建培训成果评估机制,定期追踪调查学员的学习成效及其就业状况,以此作为衡量培训项目成功与否的关键指标。第三,为进一步保障培训质量,建议政府设立一个动态的准入及退出管理体系。对新申请成立的培训机构,应对其提交的材料进行全面审核,确认其达到规定标准;而对已获批准的机构,则需定期复查,对未能维持教学质量者采取警告、暂停运营乃至撤销许可等措施。与此同时,鼓励社会各界积极参与监督过程,开放举报途径,并对任何违规行为给予严惩,营造一个全民共同参与监管的良好环境。

3.2 创新培训模式

3.2.1 订单式培训

在推进乡镇农村劳动力培训的过程中,订单式培训模式显得尤为关键。该模式的核心是与当地主导产业或新兴行业的企业构建紧密的合作关系,并依据企业的具体需求来定制培训课程。比如,如果某一地区主要发展农产品加工,培训机构就可以与相关企业合作,共同规划培训方案,涵盖诸如农产品深加工技术、食品安全管理及包装设计等领域的知识。这样不仅能够确保培训内容与市场需求匹配,还能帮助企业培养出符合岗位要求的技术人才。另外,订单式培训通常还包括实地实习环节,使学员能够在真实的工作环境中学习和成长,从而在完成培训后能更快地适应工作岗位,减少企业在员工入职初期的培训成本和适应时间。为促进订单式培训的发展,政府可设立专门的资金支持项目,鼓励企业和培训机构之间的合作。此外,建立一套全面的评估体系也十分必要,用以跟踪培训成果并进行质量评估,保证培训达到预期效果。通过这种方式,农村劳动力不仅可以掌握实用技能,还能增加就业机会,为乡村振兴战略作出贡献。

3.2.2 定向型培训

定向型培训侧重满足特定行业或职业的发展需求,旨在为农村劳动力提供精准的技能提升服务。此类培训方案通常基于对劳动力市场需求的细致研

究及对未来趋势的预判。如在乡村旅游日益受到欢迎的情况下,定向型培训可以集中提高乡村旅游服务质量、农家乐管理能力以及生态旅游解说技巧等方面。实施这类培训时,需要与相关行业的领先企业、专业教育机构以及职业技能培训机构紧密协作,共同开发课程内容。课程设计不仅应包含理论知识的学习,还必须包括实践操作和模拟练习,以确保参与者能够掌握实际工作所需的各项技能。此外,结合当地独特的资源,如地方文化特色和传统工艺等元素,开发具有地方特色的课程,有助于增强培训项目的吸引力,提升学员的就业竞争力。为了进一步优化定向型培训的效果,政府可以通过一系列政策激励措施来支持,如给予培训费用补贴、提供实习机会等。同时,建立有效的就业推荐系统也是关键,它可以帮助完成培训的人员顺利找到工作,实现从培训到就业的平稳过渡。通过将订单式培训与定向型培训相结合的方式,能够增强他们在就业市场上的竞争力,从而为乡村振兴战略的成功实施奠定坚实的人才基础。

3.3 加强校企合作

为了促进农村劳动力实现长期稳定的就业,加强企业和培训机构之间的合作至关重要。这种合作关系不仅有利于企业提前确定潜在员工,同时也能为农村劳动者创造更多的实习和实践机会。政府应当积极支持企业与职业培训机构建立紧密的合作关系,共同开发并执行培训项目。企业凭借其在行业前沿的实操经验和丰富的案例资源,能够为受训者提供贴近实际工作环境的学习机会和模拟情境,从而帮助农村劳动力不仅学习理论知识,还能通过实践增强职业技能。具体来说,双方可以联手规划人才培养方案,设立专门的实习岗位,使农村劳动力能够在实际工作环境中积累宝贵经验。如家具制造企业可与职业学校建立合作伙伴关系,向学生提供实地操作的机会,使其在一线学习木工技艺及组装技巧。此外,通过实施特定的实训计划,企业能够帮助参与者在完成一定时期的培训后直接入职,从而缩短其适应新环境的时间。再者,构建长效的人才输送体系也是十分必要的,如定期举办招聘会以

及校园招聘活动,以此来增加农村劳动力获得就业信息的机会,并确保他们能够更加顺畅地加入企业。

3.4 建立就业服务平台

3.4.1 线上平台建设

为有效地支持农村劳动力,构建全方位覆盖的在线就业服务系统显得尤为重要。此系统将汇聚各类职业信息资源,涵盖但不限于工作机会发布、行业发展动态、职业技能评估等内容,致力于提供一站式解决方案。通过改进用户界面设计与互动体验,确保乡村地区的劳动者能够便捷地查找并筛选适合自身条件的工作岗位。同时,该平台还将增设在线职业指导服务,助力用户掌握市场趋势,制订合理的职业生涯规划。为了增强影响力和普及度,计划采用社交媒体、移动应用程序及微信公众号等多种网络媒介作为推广渠道,以保证相关政策与信息能够迅速传达给每一位农村工作者。

3.4.2 线下服务平台

在乡镇层面,构建就业服务站作为实体服务平台的核心组成部分。这些服务站将配置专业就业顾问,为求职者提供包括面对面的职业介绍、就业辅导及创业支持在内的多样化服务。该类机构将成为农村劳动者获取职业信息、解决就业问题的关键渠道。定期组织就业交流会,直接邀请企业与农村劳动力进行对接,旨在简化招聘流程,从而提高就业匹配效率。此外,服务站还将承担收集并反馈农村劳动力就业需求的任务,以此为政府制订相关政策措施提供参考依据。

3.5 加强就业跟踪服务

为确保就业服务能够持续且有效,我们建议对已找到工作的农村劳动者实施定期的跟进访问。这些回访可以通过电话、短信或者上门拜访的形式来完成,目的是深入了解他们的工作状况、薪酬水平以

及职业成长路径等关键信息。通过这种周期性的交流机制,不仅能够有效地收集用户对当前就业情况的意见与建议,还能及时识别并解决他们在职场上遇到的各种难题。基于此反馈,我们可以适时调整和完善现有的服务方案及政策导向,以更好地满足广大农村劳动者的实际需求。

4 结论

综上所述,乡镇农村劳动力培训与就业问题关系到乡村振兴战略的实施和农村经济的发展。通过完善政策体系、创新培训模式、加强校企合作、建立就业服务平台、加强就业跟踪服务等措施,可以有效提高乡镇农村劳动力的素质和就业竞争力,为乡村振兴战略的实施提供有力支撑。

参考文献:

- [1] 温有栋,黄婷.公共就业服务与农民收入:“学有所成”还是“无效补贴”:基于中国劳动力动态调查数据的验证[J].江西财经大学学报,2024(6):75-87.
- [2] 李灵欣,李昕.乡村振兴背景下农村劳动力资源转移的现实困境与发展建议[J].山西农经,2024(20):35-37,43.
- [3] 杨文杰,高境翼.乡村振兴战略下农村劳动力就业现状及路径探析[J].农业经济,2024(10):98-100.
- [4] 张晓东.特色劳务品牌培育助推农村剩余劳动力转移就业的路径研究[J].农业经济,2024(10):101-103.
- [5] 曹丽娟.农村人力资源开发促进形成农业新质生产力研究[J].农村经济与科技,2024,35(18):12-14,51.
- [6] 孙晓慧.农村劳动力转移与城市化[J].人力资源,2024(18):18-19.
- [7] 李萌萌.促进农村劳动力有序合理流动的对策探索[J].农村·农业·农民,2024(18):43-45.

作者简介:贾纪林,男,山东菏泽人,山东郑营镇人民政府,研究方向:人力资源、金融。

大数据时代背景下事业单位人力资源管理创新路径探析

李 华

(浉池县城关镇人民政府,河南 三门峡 472400)

摘 要:在大数据时代背景下,事业单位人力资源管理面临着机遇与挑战。本研究探讨了大数据对事业单位人力资源管理变革的深远影响,涉及优化管理效能、增加职场贡献以及调动管理者主观能动性,还揭示了在大数据影响下事业单位人力资源管理所面临的挑战,诸如人力资源政策体系尚不健全、职工培养及激励体系尚显欠缺、数据处理的缺陷以及人力资源挖掘不足等问题,并提出相应的改进策略,包括完善人力资源管理制度、优化内部激励制度与构建绩效考核体系、加强数据库建设以及在人才招聘与选拔等,以期对事业单位的人力资源高效管理、人员资源优化提供新思路。

关键词:大数据时代;事业单位;人力资源管理

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0164-04

Exploring the innovation path of human resources in public institutions under the background of big data era

Li Hua

(People's Government of Chengguan Town, Mianchi County, Sanmenxia, Henan, 472400)

Abstract: In the context of the big data era, human resource management in public institutions is facing both opportunities and challenges. This study explores the profound impact of big data on the transformation of human resource management in public institutions, involving optimizing management efficiency, increasing workplace contributions, and mobilizing managers' subjective initiative. It also reveals the challenges faced by human resource management in public institutions under the influence of big data, such as the incomplete human resource policy system, inadequate employee training and incentive system, deficiencies in data processing, and insufficient human resource mining. Corresponding improvement strategies are proposed, including improving the human resource management system, optimizing internal incentive system and constructing performance evaluation system, strengthening database construction, and providing new ideas for efficient human resource management and personnel resource optimization in public institutions.

Key words: big data era; public institution; human resource management

0 引言

信息化、数字化与智能化等先进技术的发展与应用促进了各行业领域的高质量发展。作为支撑国家公共服务架构的核心单元,在数智时代背景下,事业单位的人力资源管理正步入一个由传统操作向现代管理模式转变的重要阶段。这一转变既带来了新的发展契机,也面临诸多挑战。在信息化浪潮中,探索如何利用前沿大数据技术改革与创新事业单位的人力资源配置模式,进而提升其运营管理质量,已成为一项刻不容缓的研究课题。研究旨在深入剖析在大数据背景下事业单位人力资源管理改革的新路

径,推动事业单位在新时代的持续发展。

1 大数据时代背景下事业单位人力资源管理创新的意义

1.1 有利于提升人力资源管理的信息化水平和现代化水平

大数据时代,以海量数据为核心的技术手段正渗透各行业领域,特别是在涉及事业单位人力资源管理方面,大数据极大地革新了传统的人力资源管理体系与操作流程,显著提升了管理效能,映射出数字化与现代化管理的新方向、新内容和新方法。对于事业单位而言,人力资源管理是运营管理中的重

要环节,决定着事业单位成长的关键要素和竞争优势。在构筑未来发展的蓝图时,事业单位必须深刻认识到人力资源的关键地位及其科学配置的必要性,并依托大数据技术对人力资源管理进行深度优化与持续完善,助力单位的战略发展规划高效推进^[1]。

1.2 提升工作价值

在数字技术的支持下,数据收集、传递、分析、处理、利用等效率的提高使得事业单位人员的工作质效得到极大提高。运用海量数据深入挖掘职工绩效及其技能胜任力,针对每位职工量身定制个性化职业成长路径,助力事业单位深入洞察职工的诉求与愿景,进而为职工提供精准的进修与晋升机遇,促进职工综合素养与职业技能的不断提升。与此同时,依托数据资源深度开发与利用,事业单位能够对人力资源管理的效果进行精准评价,适时优化管理策略,进而有效激发人力资源管理的内在潜力。

1.3 有利于激发事业单位人力资源管理人员积极性

在日常管理方面,事业单位人力资源管理人员往往将人才的吸纳与筛选环节视为核心的工作要点,并对其进行重点关注和精细化管理。如薪资计算、档案管理、签订合同、缴纳社保等,这些工作虽然相对基础,但较为机械、枯燥,且管理模式也相对单一。在此情形下,借助大数据理念与大数据技术,事业单位人力资源管理者打破传统思维模式的限制,积极探索人力资源管理的新思路。采取多元举措对传统管理模式的转型升级,并重视对人力资源管理人员的激励,将职工的核心权益与迫切需求置于重要地位,推动人力资源管理机制的革新。如利用大数据技术分析职工历史绩效、培训需求、职业发展规划等,为人力资源管理决策提供有力的依据^[2]。

2 大数据时代背景下事业单位人力资源管理创新存在的问题

2.1 人力资源管理制度有待完善

在事业单位日常人力资源管理活动中,精准且高效地调配人力资本,成为单位高效运转与高质量发展的核心。它关乎每一位职工的幸福和工作成长,因此,事业单位将人力资源的管理深入各部门、各岗位。事业单位的人力资源管理需要从战略目标

出发,全面统筹、协同推进、明确权责、细化落实。但在实际工作中,部分事业单位存在着人力资源管理制度不健全、流程不完善、监督不到位等问题,导致人力资源管理效能不足。在诸多人力资源管理的关键环节里面,人才招聘、培训和绩效管理构成了核心的三角支架,其中绩效管理是组织运作中的核心要素,若绩效考核指标不够完善、考核方法不科学,就难以反映职工的工作绩效,绩效管理的督促与激励作用不能全面发挥,这对事业单位发展产生一定的负面影响。

2.2 培训与激励机制存在不足

部分事业单位对职工培训缺乏重视,对新职工未进行系统化、深入化的入职培训;单位内部缺乏浓厚的竞争氛围,导致入职时间较长的职工对于参与培训的积极性不高,一部分职工安于现状,难以进步;另一部分职工不满现状,工作积极性降低,工作业绩不高。同时,事业单位激励与考核机制的建立和实施效果并不理想,主要体现在薪酬分配不科学,而绩效考核结果不客观,薪酬管理、考核激励等决策有时很大程度上依赖管理层主观判断,未能全面公正地体现出工作者辛勤付出及其综合素质。除此之外,在激励措施上对于职工成长成就方面的需求欠缺考虑,未能深入发掘人才潜力,导致职工在职业成长过程中遭遇重重限制。

2.3 数据处理环节存在漏洞

数字化转型推进事业单位的人力资源管理正缓缓步入一个关键时期,在此阶段,显著特征表现为对数据资产进行精细化管理以及对其潜在效能的深度发掘。但目前,部分事业单位的人力资源管理者在数据处理的技术上仍显不足,一方面,数据加工环节缺少统一性与规范化管控,导致职工薪资、社保等敏感信息泄露的风险增加,并且职工信息的更新与维护滞后,严重侵害了职工的合法权益,削弱了人力资源管理在职工工作效能方面的整体表现;另一方面,由于数据处理主要是通过计算机网络技术实现,而部分人力资源管理人员在数据处理方面的能力还有待提高,因此在招聘、培训及绩效考核等关键环节,无法充分发挥大数据技术的优势。如在招聘过程中,招聘信息的发布虽已网络化,但缺乏利用先进技术进行精准筛选与处理的能力,无法对招聘信息的

覆盖率进行分析,难以掌握招聘的进程;在绩效评价中,缺乏科学的数字模型实时对职工的工作业绩进行监控、分析、对比与评价,绩效考核仍然在一定程度上依赖人工操作,效率低下且受主观因素影响较大,导致绩效评价结果的不公和缺乏严谨性^[3]。

2.4 人力资源开发力度不足

随着数据科技的飞速发展,事业单位的人力资源管理正面临深刻的变革。人力资源管理的运作模式和效率正因大数据技术的融入而焕然一新。特别是在重构劳动能力方面为事业单位带来了前所未有的机遇。通过对职工的历史数据、当前表现以及未来发展趋势的深入挖掘和分析,事业单位可实时掌握人力资源管理现状、人才队伍建设情况,从而精准地制订人才发展策略,优化人才配置。借助大数据的力量,事业单位能够精准打造并实施个性化的职工能力成长方案。在依托海量数据的支撑,事业单位得以针对职工的技能特长、个人喜好及职业成长蓝图,量身打造专属的培训与成长路径方案。这些培训计划从职工的实际需求出发,结合其职业发展规划,精准提供定制化的学习资源和发展路径,帮助职工更好地发掘自身潜力,提升职业素养与工作能力。另外,借助海量数据的处理技术,事业单位内部的人才流动及配置得到了显著优化。事业单位通过对这些信息进行细致的探究与评估,能精确地掌握职员职业成长的期望与职位的空缺信息,进而推动人力资源的精准定位及合理配置。依托数据驱动的内部人才市场动态调整,不仅能够增进职工的工作满足感和对事业单位文化氛围的认同,同时也有效防止了人力资源的浪费与职位匹配不当,从而显著提升事业单位的综合运营效能^[4]。

3 大数据时代下事业单位人力资源管理创新措施

3.1 不断创新完善人力资源管理制度

现阶段,随着事业单位规模的持续扩张,在人力资源管理领域,传统的管理模式正逐步显现与当今时代步伐脱节的弊端,已经难以适应新时期背景下人力资源管理的需求。因此事业单位应积极利用大数据分析手段来提升人力资源管理效率,人才评估机制及审核流程等进行动态优化。在深化事业单位人力资源管理体制的创新实践中,必须融合数量分

析工具与深度评价策略,确保数字化人力资源管理体系能够高效、准确运行。推进岗位配置与级别划分的精确化管理。通过大数据对人才的能力、性格偏好等进行综合识别,并根据人才发展需要,采取数据驱动手段,实现求职者与职位间的精确匹配与迅速调配。通过大数据技术的持续赋能,使人力资源管理最大限度地挖掘职工的工作潜能,进而有效提升其职业热情。

3.2 优化内部激励制度,构建完善绩效考核体系

利用大规模数据信息技术对激励机制进行完善与优化。第一,对职工一段时期内工作水平和工作表现进行全面记录,并用大数据技术对数据进行分析,由系统作出全面客观评价,构建一个公正且准确的薪酬绩效考核机制,更好地督促与激励职工积极开展工作并取得更高绩效。第二,塑造积极向上的共同价值观体系,对组织内行为,工作态度,价值观等进行规范,从组织文化的角度来激发职工的工作热情。第三,应用大数据,根据各职位角色所承担的职能界限、工作特性、挑战难度以及所处环境的优劣,构筑全方位多层次的激励架构。借助于大数据技术的领先优势,对绩效考核机制进行创新架构,有助于提高人力资源管理效率,使绩效考核的结论更加公正、贴近实际工作。第四,在制定职工评估体系的过程中,要对影响职工业绩的主观因素、客观因素、单位制度、社会环境等重要因素充分调查、研究分析,从而确定绩效考核各项关键指标,结合单位的发展现状与未来规划,将重要考核指标量化和细化,同时优化出绩效指标对应的权重,突出关键绩效;对绩效评价结果合理分层,匹配相应的层级化奖惩方案。第五,利用大数据信息平台观察记录、收集整理各项考核数据,利用海量数据筛选与整合,细致剖析每位职工的业绩亮点与不足,同时全面评估整个团队的工作成效与胜任力。第六,依据考核结果实施已制定的奖惩方案,充分调动职工积极性。透过深度发掘海量的数据资产,能将评价时由于人的主观性造成的影响降到最低。让整个评价体系更加公平和客观。

3.3 加强数据库建设

在推进人力资源数字化转型的实践中,事业单

位必须加强数据资源库的构建,实现数据资源的优化融合,从而为人力资源管理工作提供坚实的数据支持与保障,确保管理目标顺利达成。为实现提高职工工作效率与质量,事业单位必须强化人才队伍建设,夯实人才储备。依托健全的人力资源信息库,全方位收集职工的基本信息、职业生涯、培训资料、绩效评估等数据。运用尖端的数据存储与管理技术,保障数据的稳定与安全性。借助大数据分析手段与策略,深入挖掘数据潜能,为人力资源决策提供有力支撑。

3.4 人才招聘与选拔方面的优化策略

事业单位人力资源管理应用大数据技术进行优化升级的过程中,需要充分结合大数据工具的多元功能,全面提升人才招聘和选拔工作的效率性和精准性,进而提升人力资源管理工作的质量。事业单位需革新人才甄选手段,主动融合各类翔实的数据资料,不断增强人才选拔的精准性和招聘过程的时效性。对求职者进行精确的形象描绘,通过分析应聘者的简历、社交媒体行为、专业技能认证等多维度数据,构建出应聘候选人画像。详尽地涵盖了被提名者的学历情况、职业生涯路径等核心个人资料。此外,依托庞大信息资源的深度分析,有助于人才选拔流程的优化和效率的显著提高。研发并打造符合自身特定要求的求职简历筛选机制、语义分析等技术手段,自动筛选出符合岗位要求的简历,并进行初步评估,为招聘人员提供有价值的参考信息,不断优化简历筛选和初步评估流程。在众多数据资源的支撑下,针对岗位需求与人力资源市场的动态进行即时监测和深入剖析。通过精准预判短期内人力资源变动的趋势,从而有计划地开展人才招聘活动。构建数字化岗位胜任力模型,运用该模型对应聘者的胜任力进行综合评价,选择胜任力优秀的候选人入职,

为单位的高质量发展引进更多的高层次人才。

4 结论

在信息科技迅猛进步的当下,大数据技术的发展与应用给事业单位的人力资源管理领域带来了前所未有的挑战和机遇。事业单位需深刻理解数智时代背景下大数据在人力资源管理中的重要地位,积极探索创新路径,不断完善人力资源管理制度,优化内部激励机制,加强数据库建设,提高人才招聘与选拔的科学性和准确性。这样一来,事业单位才能在大数据飞速发展的时代不断提升人力资源管理效能,为国家公共服务事业的发展作出贡献。同时,事业单位在推进人力资源管理创新的过程中,确保在大数据的运用过程中遵循法律法规,维持操作的合法性、标准化以及防护的严密性。展望未来,伴随大数据技术的持续进步与广泛应用,事业单位人力资源管理将迎来更加广阔的发展前景。

参考文献:

- [1]秦森.大数据时代下事业单位人力资源管理改革路径分析[J].乡镇企业导报,2024(14):213-215.
- [2]单伯俊.大数据时代下事业单位人力资源管理改革路径[J].商讯,2024(11):179-182.
- [3]陈晓莲.大数据时代下事业单位人力资源管理变革与创新探索[J].经营管理者,2022(8):64-65.
- [4]张倩.大数据时代背景下事业单位人力资源管理创新与改革研究[J].河北能源职业技术学院学报,2021,21(2):63-65.
- [5]杨晓兰,黄苏南.大数据时代背景下事业单位人力资源管理的创新与改革[J].商讯,2019(32):194-195.

作者简介:李华,女,河南三门峡人,渑池县城关镇人民政府,研究方向:人力资源管理。

基于人岗匹配视角浅谈事业单位人力资源管理

李 婷

(天镇县城市管理综合行政执法大队,山西 大同 038200)

摘 要:人岗匹配作为人力资源管理中的核心理念,强调将合适的人才安置在最适合的岗位上,以实现个人能力与岗位需求的最佳契合。对此,研究首先阐述了人岗匹配理论的内涵,然后结合事业单位的特点,分析了当前在人力资源管理中人岗匹配存在的问题,如岗位设置不够科学、人才评价机制不完善、激励机制缺乏针对性等。针对这些问题,提出一些建议,如优化事业单位的岗位设置、完善人才评价机制、针对性激励人才等。

关键词:人岗匹配;事业单位;人力资源管理

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0168-04

Discussion on human resource management in public institutions from the perspective of person-job fit

Li Ting

(Tianzhen County Urban Management Comprehensive Administrative Law Enforcement Brigade, Datong, Shanxi, 038200)

Abstract: Person-job fit, as a core concept in human resource management, emphasizes placing suitable talents in the most appropriate positions to achieve the best match between individual abilities and job requirements. In response to this, the study first elaborates on the connotation of the person-job fit theory. Then, combining the characteristics of public institutions, it analyzes the problems existing in person-job fit within human resource management, such as unscientific job settings, imperfect talent evaluation mechanisms, and a lack of targeted incentive mechanisms. In response to these issues, the article puts forward some suggestions, such as optimizing job settings in public institutions, improving talent evaluation mechanisms, and providing targeted incentives for talents.

Key words: person-job fit; public institutions; human resource management

0 引言

人岗匹配的核心目标在于实现“人尽其才、物尽其用”,即最大限度地挖掘和利用人的潜力,同时确保具体岗位的工作开展能满足要求、达到预期,实现对人力资源的配置优化,提升管理水平并充分发挥人力资源管理价值。全面促进人岗匹配的实现,既能直接促进事业单位人力资源管理水平提升,也能为整个单位的高质量高效率运行发展奠定稳固的根基。

1 人岗匹配概述

人岗匹配是人力资源管理领域的一个重要概念,将其融入事业单位的人力资源管理工作,能够发挥显著意义,在实践中需要先对人岗匹配的基本内

涵形成理解。

1.1 人岗匹配的概念

所谓人岗匹配,是指基于职工个体的素质、能力以及需求,将其安排到适合的岗位上,让职工素养和岗位需求保持最大限度的契合。

1.2 人岗匹配的目标

人岗匹配的目标是从岗位需求角度出发匹配适合的人才,确保负责对应岗位的人员各方面素养能满足实际需求;人岗匹配要从人员需求出发,根据人员综合素养以及期望等因素为其安排适当的岗位,实现个人自我价值的实现与岗位工作任务完成的对接同步。另外,岗位激励机制、人事矛盾的解决也是支持人岗匹配的有效手段^[1]。

1.3 人岗匹配的重点

人岗匹配的重点在于考虑人员能力、个性、兴趣、需求与职业要求间的一致性,同时需要凸显一定的岗位自主性以允许人员自主发挥。人岗匹配被广泛应用于招聘、岗位配置、绩效考核以及岗位调配等领域,其能在要素有用原理、能级层序原理、激励强化原理、信息催化原理、公平竞争原理、胜任力原理等的支撑下为人力资源管理提供有力支持。人岗匹配既要关注个人能力与岗位要求的匹配,也要强调个人付出与岗位回馈的匹配,如此方能形成长期、稳定、高效的人力资源管理体系^[2]。

2 事业单位人力资源管理中人岗匹配存在的问题

结合事业单位人力资源管理的实际开展来看,在人岗匹配方面出现了一些问题,导致部分职工和岗位的匹配程度较低,职工在岗位上的工作满意度、贡献度等都偏低。

2.1 岗位设置不够科学

合理设置岗位是事业单位人力资源管理的基础部分,同时也是促进人岗匹配的关键。目前部分事业单位岗位设置并不科学,导致人岗匹配难以实现。一方面,岗位设置过于简单和重复,存在岗位职责模糊、职位多余的情况,无法明确具体岗位要求,人力资源浪费严重,使得岗位价值与作用难以充分发挥;另一方面,岗位设置缺乏良好整体性,岗位间协调不足,不同岗位间的衔接与配合不到位,晋升机制不够合理完善。在岗位设置本身存在问题的情况下,权责不清、工作量分配不均、衔接不顺畅等问题自然难以避免,进而影响人岗匹配效果。

2.2 人员能力培训不到位

目前部分事业单位在人员能力培训方面并不到位,存在培训内容缺乏针对性、培训方法单一的问题,未根据岗位实际需求以及人员具体情况合理制订培训方案,缺乏对创新化、多样化培训手段的应用,导致培训效果不尽如人意,进而出现人员综合素质无法完全满足岗位需求并影响人岗匹配的情况^[3]。

2.3 人才评价机制不够完善

部分事业单位人才评价机制不够完善,绩效考

核方法不够科学客观,绩效指标设置脱离实际,考核过程不够规范,导致考核评价结果的可靠性难以保障,自然会影响单位对人才实际情况的准确把握。另外,部分单位还存在无法充分利用评价结果的问题,没有严格依照评价结果采取岗位调整、组织培训、奖励惩处等措施,影响人岗匹配实践效果。

2.4 岗位调配机制不规范

部分事业单位的岗位调配机制并不规范,存在诸如启动调配条件模糊、调配程序不规范等问题,严重影响单位人岗匹配的实践。岗位调配条件不够明确,缺乏清晰合理的标准,导致部分应当调配的人员依旧留任原本岗位,难以实现动态化的人岗匹配。岗位调配程序过于散乱,程序本身不够规范,同时程序的执行实施相对随意,也会导致人岗匹配和预期存在一定偏差。

2.5 激励机制不够健全

部分事业单位的激励机制并不健全,这使得人岗匹配难以充分实现。一方面,激励机制不够明确,没有针对人员在岗位工作中的具体表现进行有效评价和激励,自然很难通过激励提高人岗匹配度,反而容易导致人员的工作积极性与创造力受到抑制;另一方面,激励机制本身不够公平公正,相应的评价指标体系覆盖不够全面、标准不够合理,容易令人员对激励结果产生不公平感,还会影响他们的岗位工作积极性以及团队合作意愿,从而影响人岗匹配实践效果。

3 事业单位人力资源管理中优化人岗匹配的策略

针对事业单位人力资源管理在人岗匹配方面表现出的具体问题,作为人力资源管理工作来讲,需要对这些问题的形成形成清楚认识,并采取恰当的策略,优化人力资源管理,推动人岗匹配的实现,让职工能够在合适的岗位上发光发热,最大限度地作出贡献,为事业单位工作开展起到推动作用。

3.1 优化事业单位的岗位设置

对事业单位的岗位设置进行优化,能从岗位出发为人岗匹配的实现提供支持。第一,要做到全面分析岗位。事业单位人力资源管理者应当全面深化

对本单位实际情况的分析,从整体上对各个部门的职能与权责加以确定,关注不同部门与岗位之间的衔接情况,针对性把握岗位人才需求,以此作为人岗匹配的基础^[4]。尤其要关注不同部门、不同岗位类别之间的差异,弄清楚管理岗位在日常管理与决策、专业技术岗位在专业领域工作、工勤技能岗位在技术操作与维护保养工作、行政服务岗位在行政支持与服务等方面的侧重点,以此作为匹配人才的关键。第二,要合理设置岗位。根据事业单位实际情况,从整体上对各个部门具体岗位进行科学设置,务必基于工作事项以及单位任务设置具体岗位,强化不同岗位间的相互联系,通过各岗位间的衔接合作增强整体效应,切实解决岗位分配不完善、工作量分配不均等问题。第三,事业单位还要对岗位说明加以编制,通过岗位描述以及岗位需求为人岗匹配提供支持。

3.2 提升人员岗位胜任力

做好人员教育培训工作,提升人员岗位胜任力,通过各种方式落实人员教育和培训任务。第一,对职工进行分岗位培训,针对不同岗位的员工,要分别进行专业培训,提升职工的专业知识和技能水平,让职工能够切实满足岗位工作的能力需求。第二,鼓励引导职工自主学习,利用业余时间自学,通过阅读书籍、观看视频、在线学习等方式,丰富自己的知识储备。通过教育培训和自主学习,可以促进职工的岗位胜任力得到提高。第三,以思政教育为基础,以业务能力培训为重点,以辅助技能培训为突破,全方位提升人员岗位胜任力,促进人岗匹配。

3.3 完善人才评价机制

对人才评价机制加以完善,能准确反映人才实际情况,进而结合岗位实际需求实现人岗匹配。第一,优化绩效考核,全面落实覆盖德、能、勤、绩、廉等不同维度,通过年度考核、聘期考核、平时考核、专项考核等进行综合考核,针对具体岗位合理设置绩效指标,规范考核程序与标准,以此保障考核评价的科学性与有效性。第二,注重人才发展评价。针对单位各岗位人才,需要对他们自身的专业发展进行评价,了解职工的专业发展情况。第三,要定期开展人岗匹配度评价。每隔半年时间,针对事业单位职工

的人岗匹配度进行评价,了解各岗位、各职工的人岗匹配程度。第四,健全考核评价结果运用机制,针对考核评价结果为优秀、合格、基本合格、不合格四个档次的职工,要采取不同措施进行应对。如优秀职工要给予奖励。不合格职工要加强教育培训或是岗位调整。

3.4 合理规范岗位调配程序

事业单位需要合理规范岗位调配程序,在人力资源管理中动态化地为人员安排适合的岗位,根据单位实际需求优化人力资源配置。规范岗位调配的启动调配条件,只有在补充人员空缺和充实工作力量、引进急需人才和改善队伍结构、新组建单位选调工作人员、单位撤并或编制缩减划转安置人员、向基层一线或艰苦地区充实力量、调整和岗位不相适应的人员、解决员工夫妻两地分居或其他特殊困难以及其他工作需要等情况下,方能进行岗位调配,其他情况下不得随意进行岗位调配^[5]。进行岗位调配需先确定人选条件以及产生方式,其中调整和岗位不相适应的人员应当以绩效考核评价结果为依据,为其安排适合的岗位,以免人员长期在不适合的岗位上难以充分发挥作用与价值以及影响岗位高效运行;其他情况下岗位调配的人选产生要以有关法律法规为基准,根据岗位实际需求确定拟调人选条件,通过公开遴选、公开招聘等方式产生拟调人选。产生拟调人选后需征求调出单位、部门以及本人意见,听取有关负责人、人事部门、纪检监察机构、群众的意见,以本人自愿提交愿意调出申请为基础。接收单位同意调动申请后,需由主管部门进行审核以及调出单位加以审批,通过审批后再由调入单位或部门进行审核,之后再办理调动手续,调动人员在规定时间内到调入单位或部门报到,最后再办理组织关系转移等相关手续。

3.5 针对性激励人才

为了促进人岗匹配,事业单位需在人力资源管理中针对性激励人才,充分激活和挖掘人才的动力与潜力,让人才能在岗位中充分发挥作用与价值,促进岗位高质高效运行。充分利用绩效考核结果,根据考核结果全面把握人员岗位工作情况以及实际需求,着重分析人员付出与岗位回馈是否匹配、人员内

在动力是否充足、激励方式是否符合人员需求、激励条件与程序是否规范等,进而有针对性地进行调整与优化,在健全激励机制的支撑下实现对人员的有效激励。

3.5.1 奖励

明确人员奖励的条件,给予符合条件的人员相应的奖励,通常包括推进公共服务事业改革方面表现突出、成绩显著的人员;长期服务基层、爱岗敬业、为民服务等方面表现突出的人员;工作中有显著经济效益或社会效益的人员;对外交流与合作、重大赛事与活动中成绩显著的人员;岗位工作中做出显著成果的人员。明确事业单位工作人员的奖励种类,由低层级到高层级依次包括嘉奖、记功、记大功、授予称号等,而且不同种类的奖励需要由对应权限的单位批准。事业单位需要定期对工作人员进行奖励,以年度或聘(任)期为周期,基于相应的考核结果确定奖励的人员。定期奖励的名额需要综合考虑单位数量、人员规模、职责任务、工作绩效等因素,奖励名额应当优先向一线基层和艰苦边远地区工作人员倾斜。除了定期奖励,事业单位还需根据实际情况进行及时奖励,即对在应对重大突发事件、完成重大专项工作等方面做出成绩或贡献的人员进行奖励。事业单位人才奖励方式应当包括物质奖励与精神奖励,前者除奖金与晋升工资外还包括职称评定,后者则包括表彰、通报表扬、颁发荣誉证书等。人员达到奖励条件后,本人可提出奖励申请,他人或单位也可为其提出申请。申请通过单位管理层审核后,便可确定具体的奖励种类与方式,而且单位需在对获奖人员进行表彰奖励的同时做好宣传推广工作,强化获得奖励人员的典型榜样作用,进一步激活人员内在动力。

3.5.2 惩戒

惩戒属于负向激励手段,其在事业单位人力资源管理中发挥的作用同样不可忽视。针对违反工作

规定以及造成严重后果、违反职业道德损害单位声誉及利益、严重失职渎职或存在其他严重违规行为的人员,需在事实清楚、证据确凿的前提下进行惩戒。事业单位人员惩戒方式主要有口头警告、书面警告、停职检查以及降级降职。针对事业单位人员的惩戒应当做到定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备,对职工的违规行为必须做到调查核实并生成相应报告,由单位领导层审核后再确定惩戒等级与方式,告知职工具体惩戒内容并执行。

4 结论

人岗匹配是新时期事业单位做好人力资源管理工作的关键所在。事业单位应当高度重视人岗匹配,既要岗位进行综合分析科学设置,又要对人员进行考核评价和教育培训,更要动态化地对岗位与人才进行匹配,务必做到人员被安排到合适的岗位,进而充分发挥人员潜力与价值以及岗位职能作用。

参考文献:

- [1]高贺.基于人岗匹配视角下的事业单位招聘管理工作探讨[J].活力,2024,42(14):43-45.
- [2]余丽娟.人岗匹配视角下A事业单位招聘管理实践研究[J].市场周刊,2024,37(16):183-186.
- [3]孙智利.人岗匹配视角下,事业单位招聘管理方法[J].人力资源,2024(10):160-161.
- [4]陈皎宇.论如何提高事业单位公开招聘的人岗匹配度:体校公开招聘中人岗匹配度的优化与创新[J].中国科技投资,2024(14):142-144.
- [5]戈晗军.如何提高事业单位公开招聘人岗匹配度[J].经济师,2023(12):277-278.

作者简介:李婷,女,山西天镇人,天镇县城市管理综合行政执法大队,研究方向:人力资源管理。

审计全覆盖背景下公立医院内部审计人力资源管理探究

李 英

(聊城市中医医院,山东 聊城 252000)

摘 要:在全面审计覆盖的新形势下,公立医院内审任务遭遇重重考验,迫切要求优化内部审计的人力资源管理,以匹配时代发展的步伐。本研究针对全面审计覆盖条件下,公立医院内审人力资源管理所暴露的独立性缺失、人力资源匮乏、人才管理体系不够健全等问题进行了剖析,并基于现有问题,提出有针对性的改进措施。这些建议包括独立建立审计部门、形成垂直管理模式、分层次分类别地进行培训、完善审计质量控制规范体系、实施差异化的量化评估以及加强评估结果的运用,以期真正提高内部审计的品质和效率,推动公立医院治理结构的优化,并实现其长期稳定的发展。

关键词:审计全覆盖背景;公立医院;内部审计;人力资源管理

中图分类号:R197.322

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0172-04

Research on human resource management of internal audit in public hospitals under the background of full audit coverage

Li Ying

(Liaocheng Hospital of Traditional Chinese Medicine, Liaocheng, Shandong, 252000)

Abstract: Under the new situation of comprehensive audit coverage, the internal audit task of public hospitals has encountered many tests, and it is urgent to optimize the human resource management of internal audit to match the pace of development of the times. Under the condition of comprehensive audit coverage, this study analyzes the problems of lack of independence, lack of human resources and imperfect talent management system exposed by internal audit of public hospitals, and puts forward targeted improvement measures based on the existing problems. These suggestions include establishing an independent audit department, forming a vertical management model, training in different levels and categories, perfecting the standard system of audit quality control, implementing differentiated quantitative evaluation and strengthening the application of evaluation results, with a view to truly improving the quality and efficiency of internal audit, promoting the optimization of governance structure of public hospitals and realizing their long-term and stable development.

Key words: audit full coverage background; public hospitals; internal audit; human resource management

0 引言

近年来,我国对审计监管的着重力度及标准有了显著提升。针对公立医院这一特定领域,内部审计承担着初步审计监管的职能,其相当于医院的“自我防护系统”,在医院的内控机制中扮演着不可或缺的角色。执行中央关于“审计全面覆盖”的策略,对医院的财政资金、国有资产、国有资源以及领导干部的经济责任执行情况进行详尽的审查与监

管,针对医院管理中的不足之处提出积极的改进建议,这对加强医院的内控能力、预防管理风险、推动医疗卫生事业的稳健发展具有重要意义。

1 审计全覆盖背景下公立医院内部审计人力资源管理存在的问题

1.1 内部审计工作独立性缺失

内部审计的核心要素之一是独立性,是确保内部审计目标得以实现和功能得以发挥的关键所在。

独立性分为表象和本质两个层面。现阶段,大部分公立医院都已成立了专门的内部审计机构,表面上显示出审计独立性的特征^[1]。然而,实质上,审计的权威性还需进一步增强,实际操作过程中审计工作常常遭遇各种障碍。部分原因在于,部分公立医院管理层对内部审计的重要性认识不够,这在内部架构的设置和理念上造成了误解,如部分医院的内部审计部门并非由主要高层直接负责,而是由纪委书记、财务主管等职务人员兼任领导职责;部分高层对审计职能有着错误的认知,他们误以为内审工作者在医院的审核过程中所提出的意见是在故意挑剔,似乎在无理地增设障碍,影响了行政审核的效率以及审核事项的流畅进行^[2]。在实际操作中,内审工作者常常遭遇来自上级管理层的干涉、审计对象的非协作态度、利益牵制以及人际关系的干扰,这些因素使得他们难以保持客观性、公正性和全面性,导致内审的监督作用难以得到充分的施展。

1.2 内部审计人力资源短缺

近期,国家对环境保护、医疗保障等民生方面的重视程度持续提升,并且对管理层在经济职责上的审计监督也日趋严格,导致审计任务量显著增加,审计工作的难度系数也相应上升。在公立医院内部审计方面,人力资源的不足主要表现在两个层面:第一,审计工作人员的数量不够。就现阶段而言,大部分公立医院仅配置少量员工来承担审计职责,这与不断增长的审计任务之间形成了明显的差距^[3]。第二,审计人员的专业知识构成相对单一,审计团队的结构存在不合理之处。在当下社会迅猛进步的背景下,公立医院面临的审计任务变得多元化和复杂化,这无疑要求具备多样化技能的审计人才来承担内部的审计职能。目前,部分公立医院内部审计团队的人员构成大多为会计或审计领域的毕业生,但在计算机技术、大数据处理、法律知识、工程技术以及造价估算等领域的专业人才极为稀缺。这种专业结构的单一性导致了审计团队在综合能力上的不足,尤其是在审计工作要求全面覆盖的今天,他们在

处理具体审计任务时往往缺乏必要的跨学科专业知识和数据分析技能^[4]。

2 审计全覆盖背景下完善公立医院内部审计人力资源管理的建议

2.1 加强公立医院内部审计的独立性

内部审计在公立医院中发挥着规范运营、预防风险、巩固内部控制、提高效率与效果的关键作用。内部审计的独立性关键反映在组织架构、职员配置、业务执行这三个层面。第一,从高层到基层更新理念,强化内部沟通与合作。公立医院需加大对内部审计独立性的价值和必要性宣传力度,确保整个机构在思想上达成一致,深化对内部审计独立性的理解,营造一个全体员工主动遵循规章制度、支持内部审计工作的环境。第二,设立独立的审计部门,形成垂直管理架构。公立医院在内部审计的组织架构上应独立于其他部门,并聘请专业人才专门负责审计事务。审计部门须在院长直管下执行内部审计任务,对其负责并定期汇报工作进展。医疗机构需授予审计部门相应的监管权限,把审计成果及改进效果纳入科室评价和干部任用的考量因素,以强化审计工作的独立性与权威性,确保监督作用的充分施展。第三,完善法规制度,确保内部审计依法行事^[5]。医疗机构应主动构建和完善内部审计的相关法规体系,清晰界定审计部门与其他部门的职责范围,确立审计的实施规范和操作细节,实现内部审计从人为管理到制度管理的过渡,打造一个以制度约束人员、规范权力、指导工作的优良体系,保障内部审计独立性的制度支撑,推动审计工作的独立、公正、开放、透明,促进医疗机构制度完善、管理规范、发展精细且可持续^[6]。

2.2 建立科学的选人、育人、用人制度

2.2.1 选人

依据我国公立医院内审工作发展蓝图,选拔人才应具备明确的目标性与计划性。第一,需针对内部审计的具体情况开展特色化评估,确立各审计职位的任务目标、职责范围、工作准则及规章制度,同

时明确岗位选聘的具体标准,实现岗位与人员的精准匹配^[7]。第二,应依据医院内部审计岗位的具体要求,细化审计专业领域,综合考虑员工的专业知识、政治素质、工作业绩、职业经验以及个人职业规划等多方面因素,精准选拔,确保人尽其才。第三,应按照科学比例,配置具有多样化专业背景、知识结构以及不同年龄段的内审工作人员,以满足新时代审计工作在多样化、专业化和全面性方面的需求。

2.2.2 育人

第一,公立医院需针对内审人员的能力水平,拟定教育训练方案、选定教育训练项目、制订教育训练计划、确立教育训练目的,实施差异化教学,分层次、分类型地开设教育训练班次,提升学习的实效性,针对内审人员的实际需要补充知识能量。致力于塑造具备全面素质的复合型内部审计团队,力求完成两大转型,即在专业构成上,从单一型人才向复合型人才转变;在职业能力上,从经验型人才向创新型人才转变。第二,采取多样化手段强化对内审人员的后续教育和技能提升,拓展人才培养的途径,如委托社会上的专业审计机构或邀请上级审计部门针对现行的法规政策、审计实际操作经验,尤其是大数据技术与审计技术的融合等主题,对内审人员进行专业上的深造;针对实际工作需求,内部审计人员需参与由外部政府机关或机构举办的各类培训课程、审计实务交流论坛以及案例分析讨论会;为有效调和工作与学习的冲突,公立医疗机构需主动尝试融合“互联网+”与审计知识教育,通过信息化技术建立网络教学平台,实施线上教学模式,并提供课程回放、学习时间统计等便捷功能,以此帮助审计人员突破地域和时间的限制,根据自身情况灵活安排学习时段和场所,从而增强学习的自主性,提升培训效果。第三,医疗机构也应整合专题培训与系统培训,针对不同审计岗位的特点,增加专业知识的同时,合理安排全面性培训内容,以增强审计人员的整体素质;同时,鼓励审计人员通过多种途径学习先进的工作技巧和经验,吸收各家之长,不断充实自身的知识体

系,提升专业技术和综合素养。第四,审计部门需完善审核品质的管理规范架构。拟定审计文件的标准模板,详细规定文件的规范化格式、具体内容、编制规范及品质审核标准;编制职位职责说明,界定不同职位间的责任划分,详述各岗位的工作目标、任务内容、基本操作流程、基础操作技巧以及完成时限等;加强入职前的专业培训,指导新员工参照标准执行审计任务,迅速融入审计岗位,保障审计业务的顺畅进行。第五,定期举行审计部门的常规会议,对跨区域发展的公立医疗机构,审计部门可利用远程视频会议形式定期开展审计工作人员的经验分享,针对审计过程中遇到的问题进行集体讨论,共同探索解决方案;及时汇总会议中提及的优秀经验与技巧,并将其编入审计部门的工作资料库,以便内审人员检索与借鉴。第六,促使审计人员对审查流程的标准化与规范化建立起更为深入与清晰的了解,在掌握审计基本技巧的前提下,主动寻求符合新时代审计全面覆盖需求的新型模式与技巧,持续更新审计手段,确保其与现实需求的契合度与实用性。

2.2.3 用人

在公立医院内部审计工作中,人力资源管理扮演着核心角色,是确保内部审计任务得以顺利完成的关键所在。善于发现并合理利用人才,选拔有德有才之人,确保人尽其用、才尽其能,是内部审计人力资源有效配置的基础。需要对审计部门的专业人才结构进行精心优化,吸纳更多相关领域的技术人才。此外,还应提升内审团队的协作效能,按照不同人才的特点将其安置在适合的审计岗位,依据各个审计项目的具体要求,打造专业、知识、能力均衡的审计小组,从而让内审人员能够在工作中各尽其责、相互配合、充分发挥个人优势,进而增强内部审计团队的整体业务能力。强化审计团队的技能融合,采取举办专题探究、案例分析、互动交流等多种措施,全方位推动团队专业技能化和人员职能化进程。指导审计人员发掘个人优势、深入研究业务领域,确保审计实施中的协作配合与专业互补,打造出公立医

院审计工作的全局观念。有效提升审计人力资源的利用效率,最大限度地发挥审计队伍的综合效能。营造一个团结和睦的工作氛围,建立平等对待、机会均等、奖励优秀、激励踏实肯干的人才成长激励机制,为审计人员开辟职业晋升与个人发展路径,全面点燃审计人员的工作热情和执行动力。

2.3 健全公立医院内部审计人力资源考核评价激励机制

内部审计人员的评审与激励体系对于公立医院的人力资源管理而言,扮演着至关重要的角色。这一体系不仅构成了审计工作内部监控的核心战术与工具,而且成为医院在人才选拔上的关键考量标准,为内部审计团队的领导干部评估、员工的晋升及职位变动等方面提供了严谨且有力的判断基准。第一,明确突出关键要素,确立评价与审核的方向性。建立以工作绩效和职业能力为核心的评价体系,依托岗位分析,对审计岗位的具体职责和任务进行细化量化,制订出公正的量化标准,并将常规管理与年度评审相结合,充分利用评价机制作为推动发展的动力源泉。第二,优化评审标准,拓展评审的广度。评审的要素不应仅限于工作量的评估,还应涵盖工作的品质、成效及效率等多个维度。实施审计工作的细致量化与分层次审核,制订针对性的审核条款,确保评审指标和得分准则展现充分的区分度,使得评审“尺度”能够精确地衡量各个岗位的实际工作表现,通过个性化的评审机制来确保评审体系的公正性与合理性。

3 结论

综上所述,在全面审计的新形势下,优化公立医院内审人才资源管理需着眼于强化内审独立运作、打造完善的选拔与培养机制以及完善内部审计人员的绩效评估与激励体系,这三个层面需要有序、科学地深化执行,以此有效增强内部审计人才管理的实效性。

参考文献:

- [1] 张梅,鲍茵茵.公立医院内部控制审计存在问题及对策探讨[J].中国内部审计,2024(10):49-51.
- [2] 苏昱霖,舒启航.研究型审计模式下公立医院重大基建项目内部跟踪审计实施路径探索[J].中国卫生经济,2024,43(7):78-85.
- [3] 黄灵,万文.基于内部审计视角提升公立医院全面预算管理[J].审计与理财,2024(5):39-40.
- [4] 苏昱霖,王亦冬.公立医院内部审计新质生产力发展路径探索[J].中国卫生经济,2024,43(9):84-91.
- [5] 刘平,张秀娜,沈慧芝,等.公立医院内部审计与纪检联动实施路径研究[J].医院管理论坛,2024,41(5):6-8.
- [6] 欧阳春月.公立医院内部审计参与经济合同签订工作探讨[J].行政事业资产与财务,2024(5):106-108.
- [7] 朱永丽,许晔.基于内部控制视角的公立医院内部审计管理[J].卫生经济研究,2024,41(3):91-93.

作者简介:李英,女,山东聊城人,聊城市中医医院,研究方向:审计、人力资源。

基于数字化转型背景的城市商业银行人才队伍建设研究

刘 美

(铁岭银行股份有限公司,辽宁 铁岭 112000)

摘 要:研究基于数字化转型背景,首先概述了城市商业银行数字化转型的现状,分析了现有人才队伍建设概况及数字化转型对人才的新要求。接着指出城市商业银行在人才队伍建设中面临知识结构不匹配、培训体系滞后、激励机制不完善、组织文化与转型不适应等主要挑战,有针对性地提出了优化人才结构、创新培训体系、完善激励机制、营造创新文化等策略,旨在促进城市商业银行人才队伍的转型升级,推动其数字化转型进程。

关键词:数字化转型;城市商业银行;人才;队伍建设

中图分类号:F832.3

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0176-04

Research on the construction of talent teams in city commercial banks based on the background of digital transformation

Liu Mei

(Bank of Tieling Co., Ltd., Tieling, Liaoning, 112000)

Abstract: Based on the background of digital transformation, firstly, the current situation of digital transformation of city commercial banks was summarized, and the overview of existing talent team construction and the new requirements of digital transformation for talents were analyzed. Continuing to point out the main challenges faced by city commercial banks in talent team construction, such as mismatched knowledge structure, lagging training system, imperfect incentive mechanism, and inadequate organizational culture and transformation, targeted strategies have been proposed to optimize talent structure, innovate training system, improve incentive mechanism, and create innovative culture, aiming to promote the transformation and upgrading of the talent team of city commercial banks and advance their digital transformation process.

Key words: digital transformation; city commercial bank; talents; team building

0 引言

随着科技的迅猛发展,传统金融模式逐渐被打破,金融服务的形式、内容与方式正在发生深刻变革。在这一过程中,人才队伍的建设成为推动城市商业银行可持续发展的因素之一,尤其是数字化转型的推进,使得城市商业银行对人才的需求发生显著变化,银行亟须具备跨学科知识、创新能力及技术应用能力的人才以应对激烈的市场竞争。然而,目前部分城市商业银行在人才队伍建设上依然面临知识结构不匹配、培训体系滞后、激励机制不足以及组织文化缺陷等问题,制约了城市商业银行的转型与发展。

1 城市商业银行人才队伍建设现状

1.1 城市商业银行数字化转型概述

在数字化转型过程中,城市商业银行不仅面临

技术升级的挑战,还需适应新的市场环境和客户需求。以某银行为例,该行积极响应中央金融工作会议精神,探索数字普惠金融转型之路,在推动科技赋能的过程中深入考察先进地区的成功经验,借鉴其技术应用、市场开拓和客户服务的实践。同时结合自身实际逐步形成了适合自身特点的数字金融服务模式。这一转型将更多金融资源配置到科技创新、绿色发展、中小微企业等领域,对促进城市商业银行全面发展有积极作用。

数字化转型在技术层面之外还包括业务模式创新与服务方式升级。某银行通过打造线上线下结合的服务平台,为客户提供便捷的金融服务。如推出了移动银行和互联网金融产品,使客户能够随时随地获取服务;借助大数据分析精准识别客户需求,提供个性化金融解决方案,推动了地方经济的发展。

1.2 现有人才队伍建设概况

目前,部分城市商业银行在人才队伍建设上存在一定的短板。尽管已经形成了一定规模的人才队伍,但其专业知识技能的更新速度相对滞后,较难满足快速变化的市场需求。第一,现有人才队伍多集中于传统业务,对数字化金融的理解应用相对薄弱,这类业务能力缺口会影响员工工作表现,制约银行整体业务发展。第二,城市商业银行在吸引和培养具备数字化转型所需技能和经验的人才方面存在困难,这导致了高素质人才的短缺,进而阻碍了数字化转型战略的步伐。第三,城市商业银行组织内部对数字化转型所需的新思维、新技术和新方法的接纳与融合不够迅速,影响了人才队伍建设与业务发展的协同推进^[1]。

1.3 数字化转型对人才的新要求

数字化转型的深入使城市商业银行对人才的要求不断提升。以某银行为例,该行在推进数字普惠金融时应培养具备传统金融知识、数字化思维、技术应用能力与创新意识的人才以支持银行的业务创新。

具体而言,银行必须培养具备跨界思维的人才,才能将金融与技术结合,推动业务的深度融合。如金融分析师除了掌握传统财务知识,还需掌握数据分析工具,运用数据为决策提供支持。同时,银行也应注重培养具备创新能力的人才,鼓励他们在工作中主动探索新的业务模式,以适应快速变化的市场环境。

2 城市商业银行人才队伍建设存在的主要问题与挑战

2.1 知识结构不匹配

当前部分城市商业银行面临的突出问题是人才知识与数字化转型需求不匹配。第一,大多数员工的知识结构偏重于传统金融业务,如信贷审批、风险管理、财务分析等方面,在数字技术应用、大数据分析、人工智能等新兴技术领域存在明显短板。这一问题在日常业务操作中的体现尤为明显,如在面对客户数据需要大规模分析时,部分银行员工仅具备基础数据处理能力,无法依靠数据挖掘为业务创新提供有力支持。以某银行为例,虽然在传统业务上积累了丰富的经验,但在实施数字普惠金融时,员工在数据分析与技术应用方面的短板明显拖慢了

整体转型进程。缺乏复合型人才易导致银行在开发新的数字金融产品时步履蹒跚,无法满足日益复杂的客户需求。第二,团队整体对数字化思维存在欠缺。部分员工依旧习惯以传统的方式处理问题,缺乏使用技术手段解决问题的意识,加剧了城市商业银行在面对数字化转型挑战时的被动局面,削弱了银行在市场竞争中的敏捷性和创新能力。

2.2 培训体系滞后

部分城市商业银行的培训项目仍然以传统金融业务为中心,培训内容主要集中在信贷、风险控制、合规管理等领域,对大数据、区块链等数字技术的培训鲜少涉及。这种滞后导致员工知识更新速度跟不上行业发展步伐,尤其是在面对日新月异的技术革新时,员工的业务能力得不到及时升级,使得银行在技术变革中的竞争力大打折扣。

以某些中小型城市商业银行为例,尽管这些银行也已意识到数字化转型的必要性,但在实际操作中由于缺乏有效的培训体系支撑,员工在转型过程中难以快速适应新的技术环境。部分城市商业银行虽然已经开始引入金融科技平台,但部分员工对如何使用这些新系统进行高效工作仍处于学习阶段,业务效率偏低。这种培训体系的滞后延长了数字化转型的适应期,一定程度上增加了员工的工作压力,进而影响了员工的业务表现。

2.3 激励机制有待完善

尽管部分城市商业银行已经意识到数字化转型对人才需求的迫切性,但在激励措施的设置上仍然偏向传统模式,未能充分调动员工特别是数字化人才的积极性。具体表现为薪酬体系相对僵化,未能反映数字化人才的市场价值与贡献。如某些城市商业银行仍将薪酬与员工的资历跟业务量挂钩,忽视了对具备数据分析、技术开发等新兴技能人才的激励。这样的薪酬结构无法留住具有技术专长的复合型人才,致使优秀人才流失到更具竞争力的大型银行或金融科技公司。

除了薪酬问题,职业发展通道不清晰也影响着员工的积极性。传统银行中的晋升机制大多基于资历、创新能力以及数字化技术应用能力在晋升考核中所占的比重较低,使得那些掌握数字化技能的员工无法在职业上获得晋升,使其工作积极性下降,甚至离开银行另谋高就^[2]。

2.4 组织文化与转型不适应

传统的组织文化大多强调风险规避,追求稳健的业务增长,这在一定程度上与数字化转型所必需的创新开放的文化相冲突。

第一,在部分城市商业银行中,尽管管理层已经意识到数字化转型的紧迫性,但组织内部仍然缺乏支持创新的氛围。员工在面对新的技术及业务模式时缺乏尝试的动力和勇气,担心失败会带来负面后果。如某银行在实施数字化转型初期,部分员工对使用新的技术系统抱有抵触心理,担心这些技术无法稳定运行或会带来额外的工作负担,进而阻碍了整体业务的数字化推进。

第二,部门之间的协作不畅亦是一个明显问题。城市商业银行内部的不同部门各自为战,缺乏跨部门的沟通与合作,特别是在引入新技术、推动业务创新的过程中,不同业务条线的利益分配存在冲突。这种文化上的滞后与分工协作不足使得银行内部创新氛围不浓,制约了人才数字化思维的培养,阻碍了业务的创新。

3 城市商业银行人才队伍建设策略

3.1 优化人才结构,加强复合型人才培养

要适应数字化转型的要求,城市商业银行应着力调整现有的人才结构,特别是推动复合型人才的培养。第一,要对现有人才进行全面评估,筛选出具有潜力的员工,借助设立“数字化转型人才发展计划”,定向培养掌握多领域知识的人才。具体操作上可以引入定制化的职业发展路径,针对不同岗位设置差异化的业务能力培训项目。第二,银行还需密切与高校、科研机构的合作,打造产学研结合的培养机制。与高校开展合作,定期选派优秀员工参加短期进修,参与课程深造,掌握大数据分析、人工智能等前沿技术应用。同时设立内部导师制度,由经验丰富的资深员工和外部技术专家共同为年轻员工提供指导,缩短人才成长周期。这种双轨制的培养方式有助于打造一支既熟悉银行业务流程又具备数字化思维的复合型人才队伍^[3]。

某银行为了应对数字化转型的需求设立了“银行大学”,其中一项核心内容便是深化对全体员工的数字化培训。该银行利用线上与线下结合的形式,系统性地为员工提供了大数据、人工智能、区块链等前沿技术的培训课程。同时还大力引进外部专

家,并在内部实行导师制度,将数字化专家的知识经验有效传递给基层员工。依托该项目,该银行培养出了一批既具备传统金融知识又精通数字技术的复合型人才,在数字化转型中的作用不容小觑。

3.2 创新培训体系,提升培训效果

现有培训体系滞后于城市商业银行数字化转型的需求,必须对其进行全面革新。第一,在培训内容上应增加技术类课程,如数据分析、人工智能、区块链等技术的应用,让员工能够掌握这些与金融业务紧密相关的前沿技能。可以使用引入外部专家讲座、线上课程与实战工作坊相结合的方式,带动知识的灵活性。第二,在培训形式上,银行应逐渐摆脱传统的单向课堂教学模式,采用案例教学、情景模拟,以及跨部门协作等创新培训方式。实战演练和模拟项目的设计可以帮助员工更好地理解数字技术在银行业务中的实际应用场景,从而锻炼实践操作能力。为了保障培训效果,银行可以打造动态的培训效果反馈机制,定期对员工进行能力评估,并根据反馈结果及时调整培训内容,使培训符合实际业务需求^[4]。

如某银行打造了“全流程数字化学习体系”,借力线上平台为员工提供灵活、互动式的学习体验,涵盖大数据、云计算、金融科技等领域的内容。该系统支持员工在工作中的实时学习,具备丰富的实战案例内容,便于增强培训的实操性。同时,该银行在每次培训后都设置了详细的反馈和评估机制,根据员工的反馈持续优化培训内容,使员工能够快速适应数字化转型的需求。

3.3 完善激励机制,激发人才活力

要吸引并留住优秀的数字化人才,城市商业银行必须在激励机制上进行改革。

第一,薪酬体系需体现差异化,对具备数字化技术专长的员工实行更有竞争力的薪酬待遇。银行可采取增加绩效奖金、提供项目分红和股权激励等长期激励手段,增强员工对银行的归属感。给表现优异的员工提供更多的晋升机会,特别是设立针对数字化人才的专门晋升通道,使他们的职业发展路径更加明确。

第二,银行可以设立创新奖励基金,对在技术创新或业务流程优化中做出贡献的团队或个人进行表彰,充分调动员工的积极性,促使他们在工作中不断

创新、追求卓越。

第三,银行应构建完善的绩效考核机制,提高激励的透明度,将员工的创新能力、团队协作以及业绩表现等多个维度纳入考核范围,将激励措施真正落到实处。

以某银行为例,该银行为了吸引并留住具有技术专长的数字化人才,一方面,实施了差异化的薪酬制度,将数字化人才的薪酬与其创新能力、业绩紧密挂钩;另一方面,设立了股权激励计划,向核心技术人员或优秀团队发放股权激励、项目分红等,增强员工的归属感与长期发展动力。凭借差异化的激励措施,该银行吸引了大量优秀的技术型人才,促进了自身在金融科技领域的创新发展。

3.4 营造创新文化,促进数字化转型

组织文化的革新是城市商业银行数字化转型能否成功的核心。

第一,在现有组织文化的基础上,银行应大力推动开放、包容、创新的企业文化建设。管理层应鼓励员工在工作中大胆尝试新方法,创新业务流程,并设立“创新孵化项目”来专门支持员工提出的数字化创新方案,可以定期举办“数字创新大赛”,激发员工的创新思维,促进跨部门协作与交流。

第二,为减少员工对创新失败的顾虑,银行应搭建容错机制。在这个过程中,管理层必须传达明确的信息,即在创新过程中允许一定程度的失败,并对尝试创新的员工给予鼓励,而不是简单的评判结果,以此培养员工的创新精神及冒险意识,推动组织内部形成更加活跃的创新氛围^[5]。

第三,银行可以积极策划并定期举办跨部门头脑风暴会议,打破固有的部门界限与沟通障碍,全员集思广益,促进技术与业务在各部门间的深度融合,为银行的全面数字化转型注入更为强劲且持续的内

生驱动力。

鉴于此,某银行在推进数字化转型过程中着重营造开放、包容、创新的企业文化。一方面,为了鼓励员工勇于尝试新技术设立了明确的容错机制,依靠内部创新竞赛、创意分享会等形式,激发员工的创新思维;另一方面,借助跨部门项目组的形式逐渐形成跨部门协作文化,使不同业务条线的员工能共同合作解决问题,促进数字化转型项目的顺利推进。

4 结论

面对数字化转型的浪潮,城市商业银行人才队伍建设显得尤为关键。通过优化人才结构、创新培训体系、完善激励机制以及营造创新文化,城市商业银行能够有效应对当前面临的挑战,培养出适应数字化时代需求的复合型人才。未来,伴随技术的不断进步,城市商业银行需继续深化人才队伍建设,不断探索实践,以人才为引擎,驱动数字化转型的深入发展,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 高峰.加快培养数字化人才,赋能银行数字化转型[J].中国银行业,2022(2):26-28.
- [2] 江海潮,于景洋.中小银行数字化转型的现状、问题与策略[J].全国流通经济,2022(25):146-148.
- [3] 南京市农村金融学会课题组,张捷.商业银行零售业务数字化转型探究[J].现代金融,2021(2):11-13.
- [4] 张文亮.开放生态助力银行业数字化转型驶入快车道[J].中国银行业,2021(8):20-22.
- [5] 文宇.商业银行数字化转型对绩效的影响分析[D].广州:广州大学,2022.

作者简介:刘美,女,辽宁铁岭人,铁岭银行股份有限公司,研究方向:人才队伍建设。

人工智能在工程管理与人力资源发展中的应用创新

王 磊

(宝鸡二建集团有限公司,陕西 宝鸡 721013)

摘 要:在当今的建筑和工程领域,采用尖端技术手段以优化项目管理和提升效率已经成为行业内的重要趋势。基于深入分析和智能化处理大量的项目数据,设计和施工团队现在能够在项目早期阶段识别潜在的挑战,从而确保设计方案的精确实施性。利用机器学习和视觉识别技术对施工过程进行实时监控,不仅能够提高施工质量和安全性,还能优化资源配置,降低成本并缩短工期。在项目的决算阶段,自动化处理和数据分析的应用大幅提高决算的准确性和效率。这些技术的综合应用不仅促进工程项目管理的现代化,也为行业内的资源配置和成本控制提供了新的策略,标志着传统工程管理向高效、精细化发展的重要步骤。

关键词:工程项目管理;人力资源;人工智能

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0180-04

Innovation in the application of artificial intelligence in engineering management and human resource development

Wang Lei

(Baoji Erjian Group Co., Ltd., Baoji, Shaanxi, 721013)

Abstract: In today's construction and engineering fields, adopting cutting-edge technological means to optimize project management and improve efficiency has become an important trend in the industry. Based on in-depth analysis and intelligent processing of large amounts of project data, design and construction teams are now able to identify potential challenges in the early stages of the project, ensuring the precise implementation of design solutions. Utilizing machine learning and visual recognition technology for real-time monitoring of the construction process not only improves construction quality and safety, but also optimizes resource allocation, reduces costs, and shortens construction periods. In the final settlement stage of the project, the application of automated processing and data analysis significantly improves the accuracy and efficiency of the final settlement. The comprehensive application of these technologies not only promotes the modernization of engineering project management, but also provides new strategies for resource allocation and cost control in the industry, marking an important step towards the development of traditional engineering management towards greater efficiency and refinement.

Key words: engineering project management; human resources; artificial intelligence

0 引言

在当前的工程设计与施工领域,前沿技术的采纳和应用已经成为推动项目高效执行的核心动力。这些技术在处理项目中的复杂数据、优化决策过程以及提高工作效率方面呈现出巨大的潜力。技术应用从精确的设计预测、现场施工监控到精细化的项目结算处理,每一个环节都通过提高质量和成本效益,展现其对工程实践的深远影响。随着行业对这些先进手段的探索和应用不断深入,传统的工程管

理模式正在经历向智能、高效的转变。这种转变不仅提升了项目的执行效率,还极大地增强了项目管理的透明度和预测能力。这种技术驱动的方法论不仅改进了单个项目的管理,也推动了整个行业的技术革新和标准提升,预示着建筑行业在科技助力下的未来发展方向。

1 人工智能在工程管理中的应用创新

1.1 在工程设计中的应用

在现代工程设计领域,利用大数据分析和机器

学习技术来预测和解决设计阶段遇到的复杂问题,已经成为推动行业进步的关键手段。这些技术在材料选择和施工方法确定方面提供了高效的决策支持,使设计团队能够通过精确的算法模型分析不同材料的性能参数与成本效益,选择适宜的建筑材料和施工技术。这种选择不仅保障了建筑结构的稳定性和经济性,还兼顾环保需求,符合可持续发展的目标。通过高级仿真技术模拟不同设计方案在实际应用中的表现,设计团队能够基于详细的模拟结果对各个方案的综合性能进行评估。这种方法不仅优化了设计方案,还显著降低了实施阶段的风险和成本,提高了预测问题的准确性。如通过机器学习模型,设计师可以预测某种材料在特定环境下的耐久性,或者评估不同建筑结构在自然灾害中的表现,从而在设计阶段避免潜在的结构失效。

这种基于数据的设计方法改进了传统依赖经验的设计流程,使设计决策科学化和精确化。数据驱动的设计过程不仅加快了设计周期,也提高了设计的创新性和适应性,使工程项目更加响应市场和环境的变化。由此可见,工程设计领域的技术革新不仅提高了项目成功率,还优化了资源利用和项目管理,推动整个建筑行业朝着高效、智能的未来发展。

1.2 在工程施工中的应用

在当代工程施工领域,采用机器学习和视觉识别等先进技术对工程质量与进度进行精确监控已经成为行业内部普遍采纳的新趋势。这些技术的应用不仅仅限于提高现场管理的效率与安全性,还彻底改变了项目管理的传统模式。特别是无人机等自动化设备的使用,为项目团队提供了对工地全时段的实时监控能力,使他们能够在第一时间发现并应对各种潜在的安全隐患以及与预定工程进度不符的情况,确保整个工程能够按照既定的计划顺畅推进。

先进技术在优化资源配置和物流管理方面显示出巨大的潜力。通过对工地即时需求的精确分析和预测,这些技术帮助项目管理者有效地减少了资源的浪费和成本的过度支出,从而实现了成本的大幅削减。同时,更为精确的资源调配不仅加快了工程项目的实施速度,还极大地缩短了项目的总工期,提高了整个项目交付的效率和质量。这种基于技术的施工管理方式,不仅提升了工程项目的安全标准

和质量,而且还实现了成本与时间的双重优化,展现了传统施工管理模式向智能化、精细化方向的成功转型。这不仅标志着一个全新的工程施工管理时代的到来,也预示着未来工程施工行业将更加依赖技术创新来驱动其持续发展和优化。这一变革不仅提升了施工效率和质量,也为整个行业带来了更高的安全标准和成本效率,引领全球工程施工行业向高科技、环保、经济的未来迈进。

1.3 在工程决算中的应用

在现代工程项目管理中通过整合先进的数据处理技术和自动化工具,工程决算的效率和准确性得到了显著提高。利用机器学习和人工智能算法,系统能够自动处理大量复杂的账务数据,精确匹配项目实际支出与合同规定,确保每一笔费用的合理性和正确性。此技术不仅限于单一项目的决算处理,还能通过分析累积的历史数据,洞察成本趋势和预算偏差,为企业未来项目的预算编制和成本控制提供数据支持和决策依据。这种预测能力让企业能够提前识别潜在的成本风险,制订有效的应对策略,优化资源配置,降低不必要的开支。这些技术的应用还包括自动审计功能,通过与项目管理软件和 ERP 系统的集成,实现实时数据同步和交叉验证,进一步提高数据处理的精度和财务报告的可靠性。如系统可以自动识别并警报那些与预设成本模型相异常的数据点,使得项目团队能够及时调整方案,避免成本超支。高级数据可视化工具的应用,让复杂的财务数据和成本分析结果以易于理解的形式呈现给项目团队和决策者,加强了信息的透明度和交流的有效性。通过这些集成的技术解决方案,工程决算不仅成为财务结算的过程,还是一个持续的成本监控和项目评价机制,极大地提升了整个项目管理流程的专业性和先进性。

2 人工智能在人力资源发展中的应用创新

2.1 在人才招聘与筛选中的应用

在当今竞争激烈的人才招聘市场中,企业通过采用大数据和人工智能技术,已经能够实现候选人筛选与评估的精准化和高效化。这些技术的应用使人力资源团队能够处理庞大的数据量,自动化地筛选出符合职位要求的简历,极大地节省了人力和时间资源。如通过设定特定的关键词和算法模型,招

聘系统可以迅速从成千上万的简历中识别出具备所需专业技能和相应工作经验的候选人,这不仅提升了筛选的速度,也增加了筛选过程的准确性。人工智能的进一步应用,如社交媒体行为分析,允许雇主深入了解候选人的人格特质和职业道德。人工智能技术能够分析候选人在社交平台上的互动和发布内容的性质,帮助雇主评估其是否具备适合企业文化和团队环境的社交和沟通技能。这种全面的评估方式,不仅着重考察专业能力,同时也关注候选人的综合素质和个人特性。此外,企业还运用自然语言处理技术和情感分析来深入解析候选人的求职信、自我介绍等自述材料,从中抽取有关其职业动机、期望及个人价值观的信息。这些深入的分析不仅帮助雇主评估候选人的短期表现,还有助于判断候选人的长远潜力和其与公司长期战略目标的匹配度。通过这种高度自动化和智能化的招聘流程,企业不仅能够提高招聘的效率和质量,还能精确地匹配候选人,从而增强员工的工作满意度和留任率。这种综合且高效的选拔机制,显著提升了企业的整体竞争力,并为企业吸引和保留顶尖人才提供了强有力的支持,确保企业在不断变化的商业环境中保持领先地位。

2.2 在员工培训与发展中的应用

在当今快速变化的商业环境中,为员工提供精准且高效的培训方案显得尤为关键。企业通过深入分析员工的学习偏好、过往经验以及掌握的技能水平,可以制订出高度个性化的培训计划。这种个性化的方法能够针对每位员工的具体需求,设计适合他们的学习路径,从而显著提高学习的吸收率,并确保每位员工都能在最短的时间内补齐其技能短板,以提高整体的工作效率。随着行业趋势的快速演变,企业面临的挑战和机遇也在不断变化,这就要求培训内容不仅要个性化,还需要具备高度的灵活性和适应性。通过对行业动态的持续监测,企业可以及时更新培训课程,确保员工掌握前沿的知识和技能,从而保持企业在激烈竞争中的优势。如技术快速发展的行业,如IT或生物技术,对新技术和新方法的迅速响应尤为重要。通过这样高度定制化且能够动态调整的培训方案,不仅能够促进员工个人的成长和职业发展,还能帮助企业更好地实现其战略目标。这种方法彻底改变了传统的“一刀切”培训

模式,将培训变得更加高效、目标更加明确。通过精确的目标设定和资源配置,企业能够确保培训资源的最优分配和利用,进一步激发员工的潜能和创造力。如将数据分析和机器学习集成到培训程序中,可以帮助管理层识别员工的潜在需求和成长空间,从而提供精准的培训和发展机会。总之,通过采用高度个性化且灵活调整的培训方案,企业不仅能提升员工的技能和效率,还能增强其适应行业变化的能力,确保企业在未来市场上保持竞争力和创新力。这种前瞻性的培训策略是企业持续发展和成功的关键。

2.3 在绩效考评与激励中的应用

在现代企业管理中,绩效考评和员工激励机制的有效融合,对激发员工潜力和提升组织效率至关重要。采用数据分析和人工智能技术,企业能够对员工的日常工作行为、项目参与效率及团队协作能力进行多维度 and 实时的监控与分析。这种方法让绩效评估更加精细化和个性化,能够真实反映每位员工的工作表现和能力水平。如通过分析员工参与项目的角色定位和项目完成度,管理层可以准确把握员工的核心竞争力和团队贡献度。基于这些数据,企业可以制订符合员工期望和实际表现的激励措施。如对技术能力突出的员工,企业可以提供更多的技术培训和平台,促进其职业成长;而对团队协作能力强的员工,则可以通过提供团队领导机会或优先推荐参与重要项目等方式进行奖励。定期的职业发展讨论会和个性化的职业规划服务,也是企业用来增强员工职业满意度和忠诚度的重要手段。通过综合激励方案,不仅提高了员工的工作动力和创新能力,还有助于形成积极向上、充满活力的企业文化。在这种文化背景下,员工更加愿意为公司的长远发展投入更多热情和创造力,从而推动企业持续成长和行业竞争力的提升。这种科学且人性化的绩效考评与激励机制,是现代企业赢得竞争优势的关键。

3 案例分析

3.1 应用方案

在建筑行业的一次创新探索中,一家具有国际视野的工程公司决定采用先进技术来升级其项目管理流程。在项目的设计阶段,该公司引入智能技术

对建筑信息模型(BIM)进行深入分析,此举旨在预先识别并解决可能出现的结构挑战。这项智能系统,通过分析以往项目的大量数据,辅助设计师在初期阶段就做出科学合理的设计决策,极大地降低了项目后期修改的可能性和成本。进入施工阶段,该公司部署了一套智能监控系统,利用无人机对施工现场进行全天候的实时监视。这套系统的核心能力在于自主识别出实际施工与规划蓝图之间的任何偏差,并能够即时将这些关键信息反馈给项目管理团队,从而显著减少因返工导致的时间延误和额外成本。在项目接近尾声的工程决算阶段,该公司再次展示了技术的力量,通过自动化处理众多的财务文件,如发票和合同,显著提高处理速度与准确性,并减少因人为操作失误而产生的风险。在整个过程中的技术应用,不仅显著提升了项目的整体效率和质量,也为公司节省了大量成本。这一系列的措施,充分展现将先进技术融入传统行业的巨大潜力与价值。

3.2 应用成果

采纳新兴技术之后,该企业在项目执行过程中实现了显著的提升和效果。通过引入先进的自动化工具和智能分析技术,项目的完成周期平均缩减了约15%,这一显著的提速不仅加快了项目的交付速度,也使得客户能够迅速地享受到服务。更重要的是,这些技术的应用使项目成本平均降低了20%,这一成就就是通过对资源的优化配置和对流程的精细化管理实现的。优化配置包括精确的资源调配和时间管理,而流程的精细化管理则通过自动化的工作流程减少了人为错误和效率低下的问题。通过实时数据监控和分析,团队能够快速识别并解决潜在的质量问题,从而确保了项目质量的稳步提高。项目团队的协作和协调也因技术的集成而变得高效,项目信息的实时更新使得每个团队成员都能快速获取需要的信息,加快决策过程,并减少沟通成本。对于团队

成员而言,这些技术的应用显著降低了工作强度,同时提高了工作效率和满意度。员工发现,通过使用这些高级工具,他们可以专注于策略性和创造性的任务,而将日常重复且耗时的工作交由系统自动处理。这种工作方式的转变不仅提升了个人的工作效能,也为团队创造了更多的价值。如设计师可以花更多时间在创新设计上,而不是数据整理和计算,工程师可以专注于技术挑战和解决方案的优化。

4 结论

在今日快速演变的商业和工程领域,将先进技术整合进项目管理和人力资源发展中,已经证明是提高效率、创新和节约成本的关键。不仅优化设计与施工流程,提升工程质量,还改善人才选拔和员工发展的方式,为企业带来前所未有的竞争优势。通过精确的数据分析和个性化的管理策略,企业能够更好地应对市场变化,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 张炜.人工智能在工程项目管理中的应用探索[J].四川建材,2024,50(3):18-20,23.
- [2] 杨利宾.人工智能背景下研究智能化技术在工程管理工作中的运用[J].低碳世界,2020,10(10):108-109.
- [3] 杜洋.基于人工智能生成内容(AIGC)技术的企业人力资源数字化转型[J].信息系统工程,2024(3):117-119.
- [4] 曹晓丽,王肖肖,杜洋.人工智能在企业人力资源管理中的应用与优化研究[J].信息系统工程,2024(1):86-88.
- [5] 李亚楠.人力资源管理须实践导向,人工智能尚需精准发力[J].人力资源,2024(5):42-45.
- [6] 王书华,杨学成,曹静,等.应用人工智能优化制造业人力资源结构的对策建议[J].科技管理研究,2024,44(2):187-193.

作者简介:王磊,男,陕西高陵人,宝鸡二建集团有限公司,研究方向:人力资源管理、工程管理。

人力资源职业技能培训效果的提升策略

吴婷婷

(杭州市滨江区筑才职业技能培训学校, 浙江 杭州 310000)

摘要:在人力资源管理领域,职业技能培训的重要性不容忽视。随着全球化和技术进步的加快,企业所面对的市场竞争也变得愈发激烈,而员工在职场中的技能和能力直接影响着企业的持续成长和繁荣。因而,培养人力资源职业技能逐渐演变成为一条提高企业的竞争力的关键途径。

关键词:人力资源;职业技能培训;策略

中图分类号:F272.92

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0184-04

Strategies to improve the effect of human resources vocational skills training

Wu Tingting

(Hangzhou Binjiang District Zhucui vocational skills training school, Hangzhou, Zhejiang, 310000)

Abstract: In the field of human resource management, the importance of vocational skills training cannot be ignored. With the acceleration of globalization and technological progress, the market competition faced by enterprises has become more fierce, and the skills and abilities of employees in the workplace directly affect the sustained growth and prosperity of enterprises. Therefore, training human resources vocational skills has gradually evolved into a key way to improve the competitiveness of enterprises.

Key words: human resources; vocational skills training; tactics

0 引言

人力资源职业技能培训在提升企业竞争力、促进员工职业发展、适应市场变化和提升企业文化等方面具有重要作用。企业需要高度重视其员工的职业技能培训,通过科学的培训手段和完善的培训计划,确保员工职业技能的持续提高,从而为企业的持续增长打下坚实的基石。

1 人力资源职业技能培训的重要性

1.1 有助于提高员工的工作效率和工作质量

通过系统化的培养,员工可以掌握前沿的技术和工作策略,增强其专业技能,使自己在职场表现更为自如和高效。拥有高素质员工的人不仅能够提高生产效率,还能降低工作出错的可能性,从而减少企业的运营成本。

1.2 有助于员工的职业发展和个人成长

员工在接受培训后,能够持续地扩充自己的理论知识和实操能力,同时配置相关职业技能等级证书后,将为其提供职业生涯中广阔的成长空间。随

着个人能力的提升、工龄的增加,技能等级证书的升级匹配,将培训规划与个人职业发展规划进行了有效结合,实现个人成长。

1.3 有助于落实组织发展战略,适应市场发展

面对市场环境中的飞速变化,企业应当持续创新并调整其策略来迎接新的考验。企业可以通过进行职业技能的系统培训,确保员工掌握应对社会变化所必需的知识与技术能力,进一步提升企业的适应性与应变水平^[1]。

1.4 有助于提升企业文化和员工士气

系统的培训计划体现了企业对员工发展的重视,有助于增强员工对企业的归属感和忠诚感。与此同时,经过专业培训,员工间的交往和协同作战将会加强,这有助于团队合作精神的培养和企业文化的塑造。

1.5 有助于提升员工的工作满意度和职业发展感

人力资源职业技能培训有助于提升员工的工作满意度和职业发展感。员工经过持续的学习和技术

进步,可能在员工的职业道路上得到更多的晋升机会和职业成长机会,这同样增强了职员对企业的忠诚感和归属感。

1.6 有助于留住人才

在当今竞争激烈的劳动市场上,拥有良好的职业技能和不断更新的知识储备是员工吸引力的重要标志。企业重视人力资源的职业技术培训,不仅能留住表现出色的员工,还能成功地吸纳更多具有高发展潜力的员工,为企业的未来发展提供持续的推动力。

人力资源职业技能的培训重要性不仅体现在提升员工的职业水平和提高组织内部的竞争力,还进一步体现在提高企业持续发展的潜力上。通过不断地改进和更新培训课程,人力资源的专业精英能够确保机构在快速演变的市场环境下始终保持其领先地位。

2 人力资源职业技能培训的原则

人力资源职业技能培训是提升企业竞争力和员工素质的重要手段。其基本原则包括需求导向原则、系统性原则、实用性原则、持续改进原则和参与性原则。

2.1 需求导向原则

需求导向原则要求,培训应严格根据企业以及其员工的实际需求进行精心设计和执行。通过进行需求的分析,明确了培训的具体目标和培训内容,以保障其针对具体需求和有效性。各家企业需要周期性地开展岗位的深入分析,对员工的整体素质进行评估,从而掌握每个岗位所追求的技巧和知识,并据此设计出具有科学依据的教学计划。

2.2 系统性原则

系统性原则强调教育培训应该是一个系统、全面的活动。培训的范围并不仅限于简单的课程设计,还涉及培训前的需求评估、培训中的教学活动实施以及培训完成后的效益评价等多个步骤^[2]。企业需要构建一个全面的员工培训系统,以确保培训与员工的职业进步及企业的长远目标紧密相连。

2.3 实用性原则

实用性原则强调培训课程应当具备实际操作性和应用性,这样做能够直接助力员工增强职员的工作技能。企业的培训课程需要紧密关联实际工作,

特别强调实际技能的培训,避免仅在理论上进行空谈。通过案例研究、模拟操作和实际工作模拟等途径,企业能使培训材料更加贴近企业日常业务需求。

2.4 持续改进原则

持续改进原则强调培训过程应当通过 PDCA 管理持续不断地被优化。各企业应依据培训的效果反馈及员工成长的动态,适时地优化和调整培训的大纲和策略,以保证培训效果的持续性提高。基于培训结束后的评估结果和意见反馈,可以识别出当前培训存在的缺陷,并据此调整和完善相关的培训策略。

2.5 参与性原则

参与性原则强调要充分调动员工应当积极地投身于培训过程的各个环节。培训不应只是企业单方面地向职工传授知识,还应该是一种双向互动和沟通的综合过程。企业应该鼓励员工在培训过程中积极提出问题、交流意见和分享心得,这将通过团队合作和互相学习,从而提升培训的效果。员工参与度的提高,意味着培训效果也随之增加。

在现代企业中,人力资源职业技能培训已成为一种常态化、制度化的管理手段。通过采用科学的员工培训方法,企业能够显著提高员工的专业技术水平,进一步增强企业的核心竞争力。

3 人力资源职业技能培训的现状

目前企业都认识到人力资源是企业宝贵的资产,而技能培训则成为提高员工能力和增强企业竞争优势的核心策略。尽管人力资源的职业技能培训在多家大型企业中已广受欢迎,但其成效仍不理想,充满了各种问题与考验。从整体上看,人力资源职业技能培训的覆盖面逐年扩大,越来越多的企业开始重视职业技能培训的价值,并为员工技能培训投入了大量资源。部分企业每年都安排培训活动,不仅涉及职业技能,还囊括办公软件、管理技巧以及创意思维和创新思考,能够全方位地提高员工的整体素养^[3]。但是,尽管企业在培训上投入了大量的资金,但是训练的成果未能满足期望。

3.1 培训内容与实际工作需求脱节

培训内容与实际工作需求脱节的问题相对普遍。很多的培训内容设计并没有设定目标,也未能有效地结合企业的真实需求与员工的职业成长目

标。培训课程通常偏向于理论知识,缺少具体执行和实例分析,这导致员工在培训后难以将所学应用到实际职场中,从而大幅度降低了培训效果。

3.2 培训方式的单一化

培训方式的单一化也是影响培训效果的重要因素。尽管人工智能的应用,为各种培训方法的落地创造了条件,但部分企业在具体执行时,依然采用传统的授课方式。缺少互动和实践的培训方法很难真正唤起员工的学习热情和参与感,从而使得培训成效不尽如人意。但强调互动性、实践导向的培训策略,如案例式教学、模拟练习及项目实际操作,可以显著提升员工的学习成果。

3.3 培训评估机制有待完善

培训评估机制有待完善也是制约培训效果的重要原因。部分企业在培训结束之后并没有建立起基于科学的成果评估机制,导致培训的成果难以被准确地量化和优化。同时未将员工的学习成果、员工在实际职场环境中的运用和业绩的提升等因素与培训效果评估进行长期结合。在执行培训活动,管理层对此的支持和关心也构成了决定培训成效的核心要素。管理层对培训成效的重视不足,未能将这些培训成果与员工的绩效评价以及职业成长紧密地融合在一起,降低了员工对参与培训的积极性以及培训结果的持续性。

3.4 员工自身的学习动力不足

员工自身的学习动力和态度也是影响培训效果的重要因素。尽管企业为员工提供了众多培训的机会,如果员工的学习热情和积极性不足,那么培训的成功与否也将难以确保。员工的学习热情与自身的职业成长目标、个人提高的需要以及企业文化是紧密相连的。因此,在制订企业的培训方案时,必须高度重视每位员工的实际需求和职员的热情,以此激发员工的学习意愿。

总之,人力资源职业技能培训在提升员工素质和企业竞争力方面具有重要作用,但其效果受到多种因素的制约。企业在实施培训时,务必强调培训内容的针对性和实际应用性,使用多样的训练方法,构建全面健全的培训成效评估机制,赢得管理团队的鼎力支持,并且激发员工的学习潜能和动力,这样才能有效地提高培训成效,进而为企业的长期发展提供强大的支撑^[4]。

4 人力资源职业技能培训效果的提升策略

提升人力资源职业技能培训效果,是现代企业在激烈市场竞争中保持竞争力的关键。高效的职业技能培训不仅可以显著提升员工的技术专业性,还有助于增强员工对工作的满意程度,提升企业的总体运营收益。

4.1 明确培训目标

培训的目标不仅要明确和可量化,还需与企业的战略性目标保持一致。企业应该对员工当前的技巧与将来的成长需求进行详细评估,并确定相关培训的具体方向与内容。明确的培训目标会使员工明确了解培训的宗旨及其预期成果,使得职员积极地参与培训活动。一个明确的训练目标不仅可以为教学方法提供明确的导向,还可以激励员工积极地学习,从而确保培训的效果得到提高。企业的培训目标应当与其战略意图符合,保障培训活动能有效地助力企业的长远发展。应该设定清晰且可以量化的培训对象,这样员工便可明确地了解预期的培训成果。除此之外,企业还应确保培训的目标具有足够的挑战性,以减少员工可能产生的恐惧和犹豫心态。当企业清晰地定义培训目的时,他们能有效地策划培训的课程和方法,从而提升培训活动的目标导向和有效性。

4.2 制订科学的培训计划

培训计划应包括培训的时间、培训的方法以及培训的内容等多个要点。企业可以根据各种岗位的具体需要,设计有针对性的课程计划。培训方案应当具备适应性,以适应日新月异的市场态势和商业需要。譬如,通过实施模块化设计的培训方案,能够使员工易于按照自己的时间表和特定需求来进行教学。在拟定培训策略时,企业必须全面考量企业的真实需求、员工的技术能力和培训实施的可能性。企业应深入探讨员工的培训需求和企业的未来方向,从而确定培训的核心内容和实施途径。企业需要明确具体和系统的培训课程及其时间的布置,确保培训内容既全面又有条理,同时也要确保培训时长得到妥善安排。培训计划也应当涵盖对各种教育资料,如培训用教材和教师培训等方面的准备工作。而且,企业应该使培训方案有所调整,针对培训中遇到的难题和得到的反馈,及时地进行改进和调整,确

保培训能够产生期望的成果。

4.3 选择合适的培训方法

不同的培训方法对培训效果的影响不同。传统的讲授虽然信息量大,容易导致学员疲劳,参与度不高。企业能够融合各种线上线下的培训模式,如在线课程、工作坊、现场考察和模拟演练等,以增强培训的互动性和实用效果。以电子学习平台为例,员工有更多的机会在任何时候、任何地方进行学习,这进一步增强了学习的灵敏度和易用性。企业应当根据提供的培训内容和目的来挑选出适宜的培训方式。对理论性较为突出的主题,可以运用如讲授法或案例分析法等多种教学手段进行探讨;而对操作性强烈的主题,则倾向于模拟训练或实地操作作为研究方法来进行处理。在选择员工培训的方法时,应充分考虑职员各自的学习特质。针对员工在各个不同的层次和职位上,企业可以选择具有差异性和有针对性的培训策略,以确保培训内容能够满足各类员工的实际需求。除了重视培训手段的多元性,还应该通过融合多种培训策略,以增强培训活动的吸引力和有效性。如企业可以尝试将授课方式与讨论法、实践法搭配,通过鼓励互动性和交流,增强员工的参与意识和学习的成果。

4.4 强化实践操作

理论知识的学习固然重要,但实际操作技巧绝对是技能培训过程的关键部分。各企业应当强调把理论知识与实际操作融合,通过真实的操作、各种模拟练习、技能比武等多种手段,使员工在实际工作中能够稳固自己的知识并提高实践的水平。扩大实践操作的机会,确保在培训中有充分的实践环节,以确保员工在实践中巩固和加强职员所掌握的知识和技术。应当为员工营造一个真实的办公场景,并提供真实的任务,使其可以在模拟的工作环境中完成操作,以强化培训的实际性和针对性。通过实际应用,员工能够将理论知识融入真实的工作场景,从而增强职员对所学知识的掌握和理解并提高解决实际问题的能力^[5]。另外,在实际的工作场景里,应当激励员工主动地把所获得的培训内容投入实际操作,并积极地进行实践与反馈,这有助于通过持续地尝试和深入地思考,进一步优化培训成果,从而增强工作的成果。

4.5 建立完善的评估机制

培训效果的评估是培训过程的重要环节。企业通过评估可以迅速发现并处理培训中出现的问题,进而做出相应的调整和优化,进而提高培训课程的针对性和实效性。企业应该构建一个反馈系统,及时收集员工培训绩效反馈,以便持续地改进技能培训的内容和方式,从而增强培训的有效性和实用性。此外,企业还需要对培训进行持续的跟进评估,以深入探究其对员工职业生涯的长远影响,并经过不断地评估改良,以确保培训的成效能够符合预期。对培训效果评估有多种方式,可使用考试、问卷调查、面对面对话等多种方式进行评价。同时评估要基于科学的评估准则和方式,包括但不限于对员工培训目标达成的具体状况以及培训对员工绩效的长期影响。为了全方位掌握培训的成效,通过构建健全的评估体系,企业能有效地且持续跟进员工的培训成效,从而促进员工职业技能的提升及整体企业的持续成长。

5 结论

提升人力资源职业技能培训效果需要企业在培训目标、计划、方法、实践、评估等方面进行全面的规划和实施。借助科学系统的培训方案,企业能够持续地提高其员工的各种专业技术和全面素养,从而加强其核心的市场竞争力,并进一步推动企业持久发展。

参考文献:

- [1] 张宁.人力资源职业技能培训效果的提升策略[J].财讯, 2023(7):160-162.
- [2] 周梦茹,陈功义.乡村振兴背景下“互联网+”职业技能培训研究[J].河南农业,2022(21):6-8.
- [3] 赵锋.职业技能培训教学资源开发的探索与实践[J].中国培训,2022(4):96-98.
- [4] 刘妍.雄安新区农民职业技能培训开展存在的问题及对策研究[J].当代经理人,2021(4):57-64.
- [5] 黄芹.新形势下失业职工技能培训衔接问题分析[J].职业,2021(6):20-21.

作者简介:吴婷婷,女,浙江杭州人,杭州市滨江区筑才职业技能培训学校,研究方向:人力资源管理、职业技能培训、就业指导。

新常态下事业单位人力资源管理策略研究

鹿秀强

(临朐县机关事务服务中心,山东 潍坊 262600)

摘要: 事业单位是指国家为了社会公益目的,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。人力资源管理工作能够为事业单位提供重要的人才支持,在经济新常态的背景环境下,加强事业单位的人力资源管理工作不仅能够保证事业单位的正常运转,同时还能够促使这些单位在科教文卫等社会服务活动中作出更大贡献,对社会繁荣和稳定具有十分重要的意义。研究探讨了新常态下事业单位改进人力资源管理策略的有效措施。

关键词: 新常态;事业单位;人力资源;管理

中图分类号:D630

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2025)03-0188-03

Research on human resource management strategies of public institutions under the new normal

Lu Xiuqiang

(Linqu County Government Affairs Service Center, Weifang, Shandong, 262600)

Abstract: Public institutions refer to social service organizations established by state organs or other organizations using state-owned assets for the purpose of social welfare, engaged in activities such as education, science and technology, culture, and health. Its human resource management work can provide important talent support for public institutions. In the context of the new normal of the economy, strengthening the human resource management work of public institutions can not only ensure their normal operation, but also promote them to make greater contributions in social service activities such as science, education, culture, and health, which is of great significance for social prosperity and stability. This study explores effective measures for improving human resource management strategies in public institutions under the new normal.

Key words: new normal; government-affiliated institutions; human resources; administration

0 引言

在经济发展新常态背景下,我国经济发展从高速转为中高速,经济结构正在不断优化和升级。这就要求经济主体在经营活动中不能再盲目追求体量的发展和扩张,而是应该将更多的注意力放到投资驱动和创新驱动,加快经济体制改革,促进经济的多元化发展。在此环境下,事业单位也应该积极适应时代发展的潮流,通过加强人才建设的方式促进工作方式的改革,通过有效的人力资源管理提高工作人员的素质,从而提升整个单位的组织效能和服务质量,为社会的稳定和经济的发展作出贡献。

1 新常态对事业单位人力资源工作的影响

1.1 新常态下事业单位人力资源的工作理念应该更新

新常态下,事业单位的工作环境和工作重点发生重大变化,对人才的需求也会随着转变,所以事业单位人力资源工作理念的更新势在必行,这样才能使得事业单位能够适应经济发展、社会变革和技术创新的要求,更好地为社会进行服务。第一,应该实现从人才数量到人才质量的转变。在传统的人力资源工作中事业单位注重对人才数量的需求,抱着人多好办事的心态,进行大规模的招聘活动。在新常态下应该重视人才的质量和能力的,这样才能够提

升事业单位的工作效能。第二,应该实现从控制到赋能的理念转变。传统的事业单位人力资源管理工作更加重视对单位人员的指导,看重工作人员的执行力。在新常态下应该更加重视单位员工的能力展现和素质提升^[1]。

1.2 新常态下事业单位的人才结构应该优化

新常态下,事业单位的工作环境和工作方向都产生了一定的变化和调整,对人才的需求也在发生着重大的变化,所以进行人才结构优化是一条必经之路。第一,新常态下事业单位的人才结构应该体现多元化和包容性,从年龄、性别、民族、专业以及生活背景和工作经历都应该体现出多元化和包容性,这有利于创建更加包容性的工作环境。第二,应该提升工作岗位的专业匹配度。在传统的事业单位中由于很多工作具有基础性使得专业不对口的现象普遍存在,严重影响了工作效率和工作质量。在新常态下,每个岗位都有与之匹配的专业人才,个人专长应该与职务要求高度契合,确保工作高效运行,减少人员闲置和浪费现象。第三,事业单位工作人员的年龄结构应该合理分布,在人才团队中既有经验丰富、稳重成熟的资深专家,也有充满活力、敢于尝试的年轻人,老中青三代人形成良好的传承与互补。这样能够实现人才的梯次配置,保证人才的不断供应。

1.3 新常态下事业单位人力资源的管理方式应该优化

新常态下,事业单位的工作环境发生了变化,所以人力资源的管理方式也应该进行一定的优化,从而保证单位对人才的正常需求。如事业单位在人力资源管理过程中应该采用战略导向型人才培养方式,将人力资源管理融入整体战略规划,确保人才部署与组织目标一致,从而实现人才培养和单位发展的协调一致,大大提升事业单位的服务效能。如事业单位可以结合自身需求提升人才管理方式的灵活性和敏捷性,采用灵活的用工政策,将远程工作、弹性工时、外包团队等现代化的人才管理方式应用到人力资源管理工作中来,在必要的时候甚至可以为了特殊人才的引进适当调整人才使用标准,以快速响应市场需求和业务变化^[2]。

2 新常态下事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 缺乏现代化的人才管理理念

在新常态下,事业单位的人力资源管理工作面临着新的环境和挑战,但是在工作理念上部分单位还是采用老办法和老套路,缺乏现代化的人才管理理念。如部分事业单位还是将员工看作是单位运行的成本,认为员工的人工成本支出是单位的重要成本忽视员工在工作中创造的价值。这种人才管理理念缺少对员工的关怀,打击了员工的工作积极性。

2.2 缺乏科学的人力资源管理制度

科学有效的人才管理制度是进行工作创新提升事业单位工作效能的有效策略,但是在新常态下部分事业单位受到传统工作方式的影响,缺乏科学的人力资源管理制度,在一定程度上影响了单位员工的能力发挥。第一,在单位员工的日常管理中部分事业单位还是采用一份档案、一张考勤的员工管理方式,到点正常上下班,有事签张请假条就算完成了人事管理工作。这种沉闷、老套的人力资源管理工作制度不利于人才的管理和工作的创新。第二,在人才的激励工作中,部分事业单位也没有构建完整的人才激励制度,导致无论员工工作能力的高低和工作绩效的多少都会受到同样的待遇,只要能够按时上下班就能够拿到全勤奖,只要在工作期间没有重大失误就能够拿到正常福利和奖金。这种能够保证下限的绩效制度不利于员工工作能力的发挥和发展,容易培养一批躺平的职场老油条。这样的人才管理机制和绩效奖惩措施,无法有效调动员工的主观能动性,大大降低了单位的工作效率。

2.3 缺乏完善的人才培养机制

人才的培养和储备是新常态下企事业单位人力资源管理的重要工作内容,在人力工作中除了正常的人才引进,还应该注重内部的人才培养,这样不但能够保证单位运行和发展的需求,同时还能够有效提升员工的忠诚度。但是,在新常态下部分事业单位没有构建自己完善的人才培养机制,他们在人才的使用过程中还通过招聘和引进的方式,对特殊人才的需要甚至可能是通过单位借调的方式来完

成和实现。这在一定程度上会影响单位的正常工作,在正常工作中工作岗位和员工都是呈现一一对应的关系,如果有员工因故不能参加工作就容易造成某一工作内容的停摆^[3]。

3 新常态下事业单位优化人力资源管理的有效措施

3.1 构建现代化人才管理理念,促进人力资源管理的现代化改革

在经济新常态下,构建现代化的人才管理理念是促进事业单位人力资源管理优化改革的有效策略,所以事业单位应该适应时代发展的潮流,从管理理念开始进行人力资源管理工作现代化改革。第一,事业单位的人才管理理念应该适应经济新常态的发展观念,确立以创新为核心的价值观,鼓励单位员工在工作过程中提出新想法,支持员工在工作中勇于实践和创新并且能够允许员工在一定范围和程度内的失败,形成创新文化和机制。第二,应该树立以人为本的人力资源管理理念,将员工视为单位的重要资源而不是单位的负担,在工作实践中尊重每个人的能力和贡献,为员工提供平等的发展机会和畅通的晋升空间,让员工在完成工作的同时也能够实现自己的人生价值。第三,应该树立以绩效和成果为导向的人才管理理念,构建明确的绩效目标和明确的绩效奖惩制度,充分激发和调动单位员工的工作积极性。

3.2 构建科学的人才管理制度,充分调动单位员工的主观能动性

人才管理的核心目标在于激发单位员工的工作积极性,充分调动他们的主观能动性,使员工能够创造更大的工作效能,而构建科学的人才管理制度是激发员工主观能动性的有效措施。第一,构建公平公正的人才选拔机制,事业单位在进行人才招聘的工作中应该通过公开化和透明化的招聘渠道和人才选拔规则,确保公平、公开、透明的竞争环境。第二,应该创建科学合理的绩效奖惩制度,给员工发展和提升动力。在实践过程中对能力出众和工作突出的员工进行奖励,从而调动他们的工作积极性。这些奖励既可以是物质奖励也可以是精神褒奖,甚至可以是晋升通道的畅通。

3.3 构建完善的人才培养机制,给单位员工创造畅通的成长渠道

在事业单位的运行与发展过程中,积极进行人才培养和提升单位员工的工作能力是人力资源管理的重要工作内容,也是提升单位员工工作积极性的重要手段。所以在新常态下,事业单位应该构建完善的人才培养机制,为员工提供更加畅通的提升和晋升渠道,让员工在完成工作的同时也能够实现自己的人生价值。第一,事业单位应该加强对员工的教育和培养,通过开办培训班等方式对员工进行理论知识系统培训,通过老带新等工作方式提升新员工的工作实践能力,通过有效手段促进单位员工个人能力和工作素养的提升。第二,应该为优秀的单位员工提供更加畅通的晋升渠道,员工在工作过程中能够看到发展和提升的希望,从而有效调动他们的工作积极性^[4]。

4 结论

在新常态下,事业单位的工作面临新的环境与挑战,对人才的需要也有所变化。所以事业单位在人力资源管理工作应该适应时代发展的潮流,积极构建现代化人才管理理念,促进人力资源管理的现代化改革;构建科学的人才管理制度,充分调动单位员工的主观能动性;构建完善的人才培养机制,给单位员工创造畅通的成长渠道,有效提升事业单位的工作效能。

参考文献:

- [1] 王万晓,李琳.大数据时代下事业单位人力资源管理改革研究认识实践[J].品牌研究,2024(31):271-273.
- [2] 孙绍波.大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新策略[J].中国经贸,2024(28):172-174.
- [3] 黎来添.事业单位人力资源管理的困境及创新发展策略分析[J].大众文摘,2024(20):45-47.
- [4] 宁菲菲.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用及其实施策略[J].经济与社会发展研究,2024(27):104-106.

作者简介:鹿秀强,男,山东高密人,临朐县机关事务服务中心,研究方向:人力资源。