



[6] 18/2023

ISSN 2661-3271 (O)

2661-3263 (P)



财经与市场



Universe Scientific Publishing Pte Ltd

财经与市场

Capital and Market

主编

Editor-in-Chief

Massimiliano Ferrara 雷焦卡拉布里亚地中海大学法律与经济系，意大利

副主编

Associate Editors

张传国 厦门大学经济学院
王铁龙 铁岭市科学馆
魏浩 北京师范大学经济与工商管理学院

编委成员

(排名不分先后)

Editors

Rajeshkumar G. Patel	桑卡尔昌德帕特尔大学，印度	杨万平	西安交通大学经济与金融学院
Sheridan Titman	亚利桑那州立大学，美国	文传浩	长江师范学院财经学院
Vincenzo Quadrini	安科纳大学，意大利	周洲	常州市常蒸蒸发器有限公司
Andrea Gianni	意大利伦巴第大区贝加莫省劳威尔	石建勋	同济大学财经研究所
周清杰	北京工商大学经济学院	张本照	合肥工业大学经济学院
杨光	南开大学	余振	武汉大学经济与管理学院
时文东	中国人民大学经济学院	王金营	河北大学
贺炎林	对外经济贸易大学金融学院	梁慧	江苏中唯诚会计师事务所

合作支持单位

Cooperative & Support Organizations

中国智慧工程研究会国际学术交流专业委员会
新加坡万仕出版社
新加坡前沿科学出版社
北京春城教育出版物研究中心
美国恩柏出版社
北京春城教育出版物研究中心

马来西亚唐博科学研究院
中国《城市建设》杂志社
北京万象兴荣科技文化发展有限公司
澳大利亚百图出版社
新加坡亿科出版社

<http://cn.usp-pl.com/index.php/cjsc/index>

Address: 73 upper Paya Lebar road #07-02B-03 centro bianco Singapore 534818

与时俱进合作共赢，让创新药守护人类健康

——再鼎医药业务发展副总裁杨丽媛专访

盛建安/文

作为新质生产力的重要组成部分，生物医药产业发展历来深受国家重视，其中的创新药产业更成为开辟生命科学的新赛道。近年来，我国创新药市场发展与全球市场逐步接轨，中国市场更是全面融入全球创新药研发体系，这份成绩的背后，离不开行业先行者们的坚守与付出。再鼎医药业务发展副总裁杨丽媛扎根行业16年，始终坚持从事创新医药领域的相关工作，为国内外知名医药企业提供战略和管理咨询服务，创新药物国际开发和商业化合作，更是把大量前沿创新药引入中国市场。秉持着面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康的责任担当，她以专业底蕴和创新精神一路探索，为中国创新药市场的繁荣发展做出了卓越贡献。

不惧挑战，她在BCG（波士顿咨询）历练成长为行业专家

大学本科毕业后，杨丽媛就加入全球知名的战略管理咨询公司BCG（波士顿咨询）担任咨询师，自此从事医药领域的咨询服务工作。

管理咨询是一份极具挑战的工作，在杨丽媛看来，这个岗位要接触广泛的行业，以及不同领域优秀的企业和管理者。行业三巨头之一的波士顿咨询，学习能力和解决问题能力提出了极高的要求。

杨丽媛自进入BCG开始，就面临很多挑战和压力。杨丽媛接受的首份任务是服务某全球知名建筑保温材料公司，帮助其进入中国市场。在初期对接的两个多月里，她着重研究了中国建筑保温棉的市场格局、经销渠道、竞争对手等，并通过走访工地、拜访行业知名专家进一步深入了解详情，最终拿出了详细的市场进入战略。

初战告捷，让杨丽媛信心倍增。而她接手的第二个项目则是另一片天地。这是一家全球行业排名领先的医药企业，涉及的行业产品、市场策略、业务模式和此前截然不同，一切都需要从头学起。作为刚接触咨询不久的新人，杨丽媛不仅要应对紧张的项目节奏，每天工作十多个小时，还要在繁重的工作中迅速掌握新行业的



大量专业知识，并为下一步工作方向的确立提供帮助。此外，她还需要和客户企业的业务部门负责人和决策人进行交流，在展示工作成果的同时答疑解惑。正是在这种高压环境下，杨丽媛的专业素养、实战经验和抗压能力得到了全面提升，对后来的工作帮助巨大。

2011年末，杨丽媛从全球知名的西北大学凯洛格商学院MBA毕业后重新回到BCG工作，担任项目经理。当时正值我国全面推进医疗保健政策改革，在的大好形势下，更多的大型制药企业开始加大中国市场的投入布局，而杨丽媛负责为中国几家大型跨国制药公司制定医改后市场战略。通过对国家政策和市场前景的精准分析，她建议企业以下沉城市和医院作为市场突破，取得了空前成功。她在组织变革、新药定价策略、市场进入战略、研发战略等领域提出的创新方案，也成为业界的经典案例。

潜心求索，她为中国创新医药市场发展奉献专业力量

2017年，杨丽媛受邀加入中国首批创新药企业再鼎医药，负责业务发展工作。当时，我国创新医药市场发展进入了发力期，国内市场对于全球创新药的需求持续提升。对中国市场前景充分看好的杨丽媛，开始专注通过跨境合作，加快和扩大新药的开发，为中国的患者引进全球领先的创新药物。

回忆起当年的工作经历，杨丽媛表示随着中国逐步成为全球创新药重要的战略新兴市场，中国加入ICH，实现药品开发与全世界接轨，再加上国家医保基本达到了全覆盖，越来越多的民众希望将创新高价药物纳入医保，这也为中国创新药市场的爆发打下了基础。不过，从产业发展角度来说，当时国内创新药依然相对较少，很多大公司的管线面临着中国获批远远滞后于美国等发达国家，这就导致国内市场依然依赖外企将全球的新药引入到中国。

为了把全球创新疗法带到中国，杨丽媛促成包括肿瘤、自身免疫、感染性疾病和中枢神经系统领域等许多成功的许可项目，从引进多款全球首创或同类最优的靶向药物的中国许可，到与再生元、Argenx，蓝图医药、Karuna 等多家欧美知名创新药企达成合作，总交易金额累计超过5亿美金。既要考虑患者的实际需求，又要兼顾药品开发政策和路径以及成本和收益，期间，杨丽媛克服了种种困难，也探索出了切实可行的合作方案。

杨丽媛加盟再鼎医药接手的首个重大项目是引进美国生物技术公司的一款胃癌在研产品。当时该产品在美国进行了初期的临床探索，但由于美国胃癌发病率比较低，属于罕见病范畴，招募病人和开发速度都非常挑战。而在中国，胃癌却是最常见的高发肿瘤之一，当时除了化疗之外并没有其他有效治疗手段。正基于此，杨丽媛和团队认为将该款创新产品引进到中国来是很好的机会，因此促成了该项目合作。当时美国合作伙伴对中国医药市场一无所知，对国内的创新药企业更是无从了解，在洽谈初期，遇到了很多困难。

迎难而上的杨丽媛首先从加深互信做起，在全面介绍中国医药市场环境，政策，公司团队、药物开发计划的同时，还带领美国企业项目负责人访问国内的医疗机构，进一步确立了合作方向，也通过专业经验和业务能力促成了项目落地。在达成合作后，中国迅速加入了这款新药研发的全球实验，提供了重要的实验数据。目前该产品已经在进行全球注册实验，将很快为全球和中国的胃癌患者带来福音。

在杨丽媛看来，创新药项目的推进，离不开团队的高效协作，这其中就牵涉到操作细节、信息互通、文化差异等问题。比如，她和团队曾接手一款治疗胃肠道间质瘤的肿瘤新药项目，这款药在2020年已经在美国获批。杨丽媛了解到，我国海南有一项新政策，美国药监局批准的新药在通过申请后，可以在博鳌试点使用。为了让中国病患早日用上这款新药，她和合作方同事系统整理了国家的相关政策、海南博鳌的政策细则、项目落地计划等，带领公司各个相关部门的同事与合作方一起在极短的时间内制定出了方案。最终，经过团队的不懈努力奋战，项目圆满成功，这款新药也成为博鳌试点的首批可以离岛使用的药物。

在再鼎医药从业期间，杨丽媛还先后领导完成了一系列全球新药开发合作项目。包括与技术平台公司合作探索发现肿瘤新靶点，纳米抗体在自身免疫疾病中的使用，ADC技术和产品合作等。在她和团队的共同努力下，再鼎医药被多次评选为中国医药行业商业拓展领先企业，先后获得2021“中国生物医药商业拓展10强”、中国生物医药产业链“创新风云榜”Top 10 等重磅荣誉，为我国生物医药产业和人民医疗健康事业的高质量发展做出了卓越贡献。

目录 CONTENTS

市场探析

与时俱进合作共赢，让创新药守护人类健康..... 盛建安(前插一)

财经论坛

节约型社会视域下绿色财政税收政策探讨..... 周云龙(1)

基于业财融合理念的企业司库管理研究..... 冯琳(4)

S集团发行绿色科创债的效益分析..... 张思琪 刘庆玲 汪帅(7)

高管团队人力资本特征对企业社会责任的影响

..... 王雨晴 李汝雨 王一舒 王筱 卢文君(10)

论定位理论在商业运营项目中的重要性..... 陈万昌(13)

基于政府审计视角下国有企业股权投资风险防控策略..... 孔庆金(16)

财务管理与审计

财务共享模式下国有企业财务会计向管理会计转型路径探讨..... 程浩(19)

探讨轨道交通企业内部审计和财务风险的管理..... 何进(22)

浅谈地铁公司财务管理信息化建设..... 涂文璟(25)

科研企业文化引领下的财务工作质效提升思路探索..... 杨静(28)

企业财务管理中的税务风险成本控制策略.....	张文娟 (31)
药业公司财务管理与风险控制.....	俞玲玲 (34)
大数据时代下企业财务管理存在的问题及解决措施.....	张芳芳 (37)

管理科学

新时期国有企业员工类型及管理策略.....	殷彩斌 (40)
探索人力资源管理中构建和谐劳动关系的优化路径.....	刘迎玉 (43)
高校行政管理人员培训体系优化策略.....	刘学辉 (46)
人力资源管理理论与实践创新研究.....	张艳芳 (49)
供应链管理中信息共享对企业运作效率的影响.....	楼 瑾 (52)
企业人力资源薪酬管理存在的问题与策略.....	苏世真 (55)
数字化转型对企业管理模式的影响研究.....	何士俊 (58)
家具制造企业创新管理与新产品开发策略研究.....	张伟锋 (61)
政府会计制度下事业单位预算管理的优化措施.....	曹玉玲 (64)

理论探索

消费升级背景下中高端国产品牌发展困境消解路径探究	方思怡 卫福建 董丽健 邵一涵 (67)
社交媒体在市场营销中的作用与影响研究.....	柴 鑫 (70)
网络平台从业人员的工伤保险困境及解决路径研究.....	舒 欢 (73)

拒交物业费：业主物业费缴纳纠纷困境.....	赖梅(76)
信息技术环境下审计质量控制与评估.....	张亮(79)
天津东疆保税区飞机租赁模式分享.....	景慧(82)
汽车零部件企业全球市场开拓与本地化策略的平衡.....	岑仕锋(85)
基于智能化与数字化的汽车零部件企业全球竞争力构建.....	岑红迪(88)
环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展研究.....	柳志伟(91)
外卖平台自主入驻商户的运营管理研究.....	艾燕琴(94)
建筑施工企业财务内部控制存在的问题及对策.....	赵小景(97)
信息化技术对财税工作的创新研究.....	吴书雷(100)
国有企业财会监督体系构建与完善研究.....	刘伟(103)
新形势下加强国有企业审计整改的思考.....	徐捷(106)
高职院校专项资金绩效管理思考.....	柯靓(109)

农村经济

乡村振兴战略背景下农村电商发展路径研究.....	石岩 郭嘉 董凌峰(112)
山东省乡村振兴水平测度研究.....	于婷婷(114)
城乡居民医疗保险制度的优化与创新.....	马宏梅(117)
保护非遗知识产权，赋能乡村振兴.....	马塾娴(120)
数字普惠金融助推山东省乡村振兴的对策研究.....	王舒琦 李亚燕 郭意可(123)

综合论坛

- 加快高端翻译人才培养，服务我国国际传播事业高质量发展..... 李晨欣 (126)
- 办公自动化发展对现代文秘工作的影响研究..... 刘 丹 (129)
- 数字化时代广告策略的转变与创新..... 刘欣雨 (132)
- 计划生育与人口老龄化的关联研究..... 花秀丽 (135)
- 打造智能数字化汽车零配件供应链..... 叶旭锋 (138)
- 全球市场中的人力资源流动性对汽车零部件企业的影响与应对策..... 石华芬 (141)
- 高校“自动离职”人员风险研究..... 吴玉会 (144)
- 推进新时代文明实践站建设..... 陶冶强 (147)
- 特大、超大城市排斥低技能流动人口的影响分析..... 袁 悦 (150)
- 纯卖货直播对消费者购买意愿的影响研究..... 周 磐 黎宥宏 杨紫淇 (154)

节约型社会视域下绿色财政税收政策探讨

周云龙

察哈尔右翼后旗卫生健康委员会, 中国·内蒙古 乌兰察布 012400

【摘要】要建设节约型社会, 需要处理好政府和市场之间的关系, 充分发挥财政税收政策的作用。在节约型社会视域下, 需要不断优化财政税收政策, 在促进经济发展的同时, 实现对环境的保护。现阶段我国的绿色财政税收政策体系还需要进一步完善, 本文主要分析绿色财政税收政策在节约型社会中建设的作用, 探究绿色财政税收政策的优化创新策略, 旨在促进经济与环境的协调发展。

【关键词】节约型社会; 绿色财政; 税收政策

在经济发展、气候变化等因素的影响下, 生态环境受到了一定的破坏, 绿色发展成为现阶段的重点工作, 绿色财政税收政策是目前推动绿色发展的重要工具, 通过对经济的调节, 引导企业和个人采取更加环保的生产和消费方式, 从而减少资源的消耗以及环境的污染, 实现经济社会的可持续发展。

1 节约型社会及绿色财政税收内涵分析

1.1 节约型社会

节约型社会是指在社会再生产的各个环节中, 采取科学的管理模式以及现代化的技术手段, 实现资源的合理配置以及高效运用, 尽可能的减少资源的消耗以及环境占用, 从而实现可持续的发展。节约型社会强调节约和高效的理念, 目的是实现经济增长方式的改变, 将高投入、高消耗的经济发展模式逐渐转化为低消耗、低污染, 为此在生产过程中需要保证资源的利用, 减少对环境的负面影响。

1.2 绿色财政税收

绿色财政税收是指政府基于环境保护、促进资源合理应用的目的向产生环境污染、资源消耗行为和产品征收的税收, 通过经济手段实现对生态环境的保护, 引导企业和个人在生产经营中减少污染的排放以及资源的消耗, 从而实现绿色生产的目标。

2 绿色财政税收政策在节约型社会建设中的作用

2.1 引导资源配置

绿色财政税收政策可以对税收以及财政支出的结构进行调整, 从而引导社会资源的优化配置, 例如, 在绿色财政税收政策中可以针对使用清洁能源的企业以及环保类型的企业给予一定的税收优惠, 以此降低企业的投资成本, 让更多的社会资本可以进入到企业中, 而对于产生污染较高的企业可以通过提高税收的方式进行限制, 从而推动高污染企业的转型升级, 实现资源的合理配置。

2.2 促进技术创新

技术创新是节约型社会的建设关键, 绿色财政税收政策中包含财政补贴、税收优惠等相关内容, 鼓励企业重视技术研发方面的投入, 以此实现对绿色生产技术的创新和应用。

2.3 调整产业结构

结合现阶段社会经济发展的实际情况, 产业结构不合理是导致资源浪费以及环境污染的主要原因之一, 绿色财政税收政策的实施可以实现对税收以及财政支出结构的调整, 进而推动产业的升级, 通过政策引导作用, 实现产业结构向绿色、低碳、环保的方向发展^[1]。

2.4 增强环保意识

在实现节约型社会的过程中, 环保意识的加强是重点工作内容, 绿色财政税收政策可以引导公众形成绿色消费观念和行为习惯, 一方面通过提高资源税、环境税等税收水平, 增加污染行为的成本负担, 使公众意识到保护环境的重要性; 另一方面, 对绿色产品给予税收优惠和财政补贴, 降低其价格水平, 提高公众的购买意愿, 从而构建绿色的社会氛围。

3 节约型社会视域下绿色财政税收政策分析

3.1 完善现有绿色财政税收政策体系

在构建节约型社会的过程中, 需要对现有的绿色财政税收政策进行完善, 为实现经济社会可持续发展提供重要保障。一是构建系统完整的绿色财政税收政策体系, 保证政策实施的目标以及政策内容的定位与节约型社会建设的目标一致, 明确税收的范围, 避免税收政策之间出现冲突和重叠的情况, 同时也需要加强政策之间的协调和配合, 形成政策合力, 从而实现政策效果的提升。二是加大绿色税收优惠政策的力度, 需要提前针对绿色产业的相关企业和项目实施进行调查, 判断其是否符合税收政策的相关条件, 对于符合条件的给予更好的税收优化, 可以降低企业所得税的税率、延长税收优惠政策的期限等, 鼓励企业大

力发展绿色项目，同时针对绿色环保技术和设备的应用，可以给予一定的税收减免的优惠或补贴，减低企业在开展绿色项目过程中的成本，以此激发企业发展绿色产业的动力。三是在完善绿色财政税收政策的过程中需要加强绿色财政支出的投入和管理，建立稳定的绿色财政支出增长机制，使得财政支出可以稳定增长，并重视支出监管与评估工作的开展，对绿色财政的使用情况进行管理，保证资金使用的合理性和科学性，可以真正用于绿色产业的发展，同时也需要引导社会资金积极投入到绿色产业中，构建多元化的绿色投入机制^[2]。四是建立绿色财政税收政策的宣传和教育机制，目的是进一步强化公众对绿色财政税收政策的认知度和接受度，一方面，重视媒体的宣传工作，充分借助传统媒体和新媒体的优势，对绿色财政税收政策的优势和重要性进行宣传，向公众普及绿色财政税收政策的相关知识，另一方面，政府部门也需要参与到宣传教育工作中，组织本地企业的管理层需要绿色财政税收政策的内容，引导企业与社会组织的合作，共同推动绿色财政税收政策的实施和发展。

3.2 建立健全政策标准

为保证绿色财政税收政策可以有效实施，需要建立健全的政策标准，使得绿色财政税收政策可以发挥出最大的效用。明确具体的政策标准可以为政策的执行提供明确的发展方向，让政策在执行的过程中与政策目标一致，从而保证绿色财政税收政策具备科学、合理以及可操作性的特点，同时政策标准还能为政策评估提供依据，帮助政策制定者了解政策效果，及时调整和完善政策。在建立政策标准时需要制定统一的绿色税收分类和标准，针对不同类型的绿色税收，明确具体的税收的产品和服务，规定哪些是绿色行为从而完善相应的绿色财政税收政策，为保证政策标准可以应对绿色产业以及企业的不断发展，还需要建立动态化的调整机制，根据实际情况对政策的标准进行调整，合理设置税收优化政策的范围和力度^[3]。具体的标准内容需要包括以下几个方面，一是环保税征收标准，在制定的过程中需要充分考虑到不同行业、不同地区的实际情况，保证标准设计的合理性和公平性，二是绿色采购标准，在节约型社会中，政府是采购的主体，为此需要在标准中明确采购标准，优先采购符合绿色标准的产品和服务，既可以推动绿色产业的发展，同时也可以起到一定的引导作用，三是构建绿色产业认定标准，确定绿色产业的范围、认定条件，并对认定的程序进行优化，只有符合认定标准的企业才可以享受到绿色财政税收政策中的优惠以及支持措施。

3.3 建立健全政府间转移支付制度

政府间转移支付制度是公共财政体系的重要内容，主要

包括一般性转移支付与专项转移支付，其中专项转移支付主要是对资金规定专门用途，需要专款专用。我国目前的地区经济发展仍然存在不平衡的情况，各地区之间的政府财力相差较大，一些重工业为主导的省份和地区属于能耗大省，绿色产业发展压力相对较大，为尽可能减少地区之间的节能的差距，需要在政府转移支付制度改革的过程中设置中央直接向地方进行节能和绿色产业建设方面的资金投入，主要是向中西部欠发达地区的能耗大省和节能大省倾斜，并采取科学、规范、透明的方法进行分配，地方政府必须按照有关规定，从地方预算中安排中央节能专款的配套资金，实行专款专用。另一方面重视生态补偿工作的开展，坚持因地制宜的原则，开展环境修复的项目工程，在政府部门的组织支持下，将现代化的技术手段应用在环境保护工作中，将环境修复作为绿色产业发展的重要组成部分^[4]。

3.4 规范各类绿色财政税收政策内容

根据现阶段社会经济的发展情况以及绿色产业和相关企业的发展方向，在执行绿色财政税收政策的过程中，还需要针对各种政策内容进行规范。

(1) 规范财政补贴政策

节约型企业在发展建设的过程中，需要在科研、设备等方面投入大量的资金，资金的回笼速度较慢，部分企业的效益低于社会效益，这也是部分企业对开展绿色项目存在抵触的主要原因之一，为此需要政府部门的采取有效的补贴政策进行扶持，补贴工作本身具有一定的激励作用和灵活性，政府部门可以根据本地区节约型社会建设的实际情况以及绿色产业发展的需求选择合适的补贴方式^[5]。一是实施物价补贴，例如，如果企业在构建先进的环保设备、对生产工艺进行改进时，导致成本高于社会的平均成本，就可以给予价格性补贴；二是企业亏损补贴，由于绿色企业在前期需要投入过多，会出现暂时性亏损的情况，为此需要给予财政政策上的优惠；三是财政贴息，政府可以代替企业支付部分贷款的利息，从而达到增加企业利润的目的；四是税前还贷，在计算企业应税所得的过程中，可以将企业的应还贷款从中取出，以此降低企业的纳税基数。为更好的发挥补贴政策的实际作用，政府部门需要保证补贴的数额控制在财力允许的范围内，并对企业接受补贴后可以达到的效果进行分析，提高补贴效果的可预测性，如果是针对环境的相关补贴，则需要在补贴之前对环境的影响进行全面的评估，若该项目对环境的发展并不正向作用，需要考虑是否补贴以及补贴的力度，针对化工、能源等产业需要进一步分析绿色发展的情况，减少传统生产模式经济补贴，大力开展绿色项目的补贴工作，要求企业将绿色财政税收政策中的补贴内容全部应用在绿色项目的研

究发展中。

(2) 规范环保收费政策

为提高社会公众对环保工作的重视, 加强对环境的保护, 需要遵循“污染者付费、利用者补偿的原则”, 大力推进生态环境的有偿使用制度。首先, 对于在生产过程中造成地表环境严重污染、垃圾排放量较高的企业需要依法治理或关停, 对于废弃物排放存在超标问题的企业进行处罚, 并将处罚获取的资金用于污染的治理工作中, 例如, 可以对企业排放的烟尘、二氧化硫等收取排污费, 对于排放垃圾的企业征收垃圾费等。其次, 需要保证企业违规排污的成本远高于违规所得, 从源头上减少企业污染的排放^[6]。

(3) 规范财政优惠信贷政策

在节约型社会发展的背景下, 为进一步提升企业开展绿色生产, 实现资源合理应用的积极性, 需要充分发挥政府部门的组织导向作用, 实施优惠的财政信贷政策, 通过政策的实施引导更多的进入到绿色产业中, 进一步增强信贷融资的支持力度以及效率, 从而推动绿色产业的持续发展。一是优化节能环保领域的金融服务, 政府部门需要引导金融机构针对环境保护、循环经济等项目提供直接融资服务, 对服务的内容和形式进行创新^[7]; 二是金融机构可以推出低息贷款、优惠贷款、贷款贴息等服务, 为企业提供资金支持; 三是环保部门可以与金融部门进行合作, 将在环境方面存在的违法违规行纳入到企业征信系统中, 从而提高企业对环境问题的重视程度, 引导其转变生产模式和理念, 共同参与节约型社会的建设中。

3.5 创新绿色财政税收管理方法

在实施绿色财政税收政策的过程中, 还需要针对绿色财政税收的管理方法进行创新, 完善管理模式, 以此提高绿色财政税收政策实施的质量和效率。

(1) 引入信息化管理手段

在信息技术快速发展的背景下, 信息化的管理模式可以有效提升管理效率, 实现资源的优化配置, 在对绿色财政税收进行管理的过程中需要积极引入信息化的管理模式, 一方面信息化管理可以实现数据的快速收集、整理和分析, 通过建立绿色财政税收数据库, 将各项税收数据、企业环保数据、能源消耗数据等进行集中管理, 可以实时掌握绿色财政税收政策的实施情况, 为政策调整提供科学依据, 另一方面, 也可以进一步提高绿色财政税收政策执行过程中的透明度, 借助信息化的管理平台, 公示绿色财政税收政策执行过程以及具体效果的信息内容, 让公众可以充分了解目前绿色财政税收政策的实际情况, 并参与到政策实施的过程中。政府部门需要借助信息化的技术手段建立绿色财政税收数据库以及信息共享平台, 保证财政、税务、环保等部门之间数据信息可以及时进行共享, 并建立

信息公开平台, 定期发布绿色财政税收政策的执行信息^[8]。

(2) 加强跨部门协作

绿色财政税收政策的实施需要多个部门的有效协作, 打破信息壁垒, 实现资源共享, 通过加强部门之间的沟通和交流, 保证绿色财政税收相关工作的实施过程更加符合政策的要求。在实际管理的过程中需要建立绿色财政税收政策跨部门协作机制, 明确各部门的职责和分工, 要求各个部门严格按照绿色财政税收政策的制度内容开展调查、审核、税收等工作内容, 例如, 财政部门负责环保财税政策统领, 税务部门负责环境税收政策, 建立促进资源节约和环境友好的环境税收政策体系, 发改委则需要对资源环境价格政策进行合理调整, 根据本地区节约型社会的建设情况优化改革环保以及自然环境相关的政策内容, 环保部门主要负责环境与经济政策的结合, 对当地的环境发展情况进行监管。

4 结束语

总而言之, 在节约型社会的建设背景下, 需要大力发展绿色经济, 在发展经济的同时, 注重生态环境的维护, 实现资源的合理应用, 明确绿色财政税收政策实施的重要性, 完善绿色财政税收政策体系, 建立健全的绿色财政税收标准、对政策内容进行优化, 完善政府间转移支付制度, 创新绿色财政税收管理方法, 对绿色财政税收政策的实施进行管理, 从而实现经济和环境的和谐发展, 推动节约型社会的建设与发展。

参考文献:

- [1] 姜玲. 讨论节约型社会视角下的绿色财政税收政策探讨[J]. 中国民商, 2020(8): 149, 158.
- [2] 贾新超. 节约型社会视角下的绿色财政税收政策分析[J]. 百科论坛电子杂志, 2020(21): 364.
- [3] 纪学英. 基于节约型社会环境下的绿色财政税收政策分析[J]. 纳税, 2020(1): 20.
- [4] 李晓军. 绿色财政税收政策的运用分析[J]. 市场调查信息, 2023(15): 56-58.
- [5] 刘金花. 绿色财政税收政策推行中存在的主要问题及完善策略探究[J]. 中国市场, 2021(16): 62-63.
- [6] 王蔚. 绿色财政税收政策推行中存在的主要问题与优化举措研究[J]. 财经界, 2021(20): 166-167.
- [7] 崔荣强. 节约型社会下的绿色财政税收政策分析[J]. 经济与社会发展研究, 2022(18): 52-54.
- [8] 刘晓娜. 对绿色财政税收政策推行中存在问题的探讨[J]. 消费导刊, 2021(12): 139-140.

作者简介:

周云龙(1989.11-), 男, 蒙古族, 内蒙古乌兰察布人, 本科, 中级经济师, 研究方向: 财政税收。

基于业财融合理念的企业司库管理研究

冯琳

大唐保定供热有限责任公司, 中国·河北 保定 071000

【摘要】本文探讨了基于业财融合理念的司库管理策略,分析了现行司库管理体系的缺陷,提出了优化现金管理、风险管理和投融资决策的要点,并详细论述了如何通过转变传统观念、明确司库管理职能、重构财务组织架构、建设司库管理平台、完善效果评价机制及加快专业人才队伍建设来实现高效的司库管理,提升企业资源配置效率和整体运营效益。

【关键词】业财融合; 司库管理; 风险管理; 投融资决策

1 引言

在现代企业管理中,司库管理作为企业财务管理的重要组成部分,承担着资金流动、风险控制和投融资决策的关键职能。然而,传统的司库管理理念和方法往往无法充分适应企业业务发展的实际需求,导致资金使用效率低下和风险管理不足。基于业财融合理念的司库管理策略,通过将业务与财务活动有机结合,实现资源的优化配置和效益最大化,成为企业提升管理水平和竞争力的重要路径。

2 基于业财融合理念的企业司库管理现状

2.1 司库管理体系缺失资金存量管理模块

现行司库管理体系中,往往缺乏有效的资金存量管理模块。这种缺失导致企业在资金使用和储备方面缺乏科学的规划和监控机制,难以实现资金的最优配置。资金存量管理是指对企业持有的现金及其等价物进行系统管理,以确保在任何时点上都有足够的资金满足运营需求和突发事件的应对。然而,许多企业仅关注短期的资金流动,而忽视了对长期的资金储备管理。这种做法容易导致企业在突发性资金需求或市场变化时出现资金短缺,进而影响正常的业务运营和战略实施。

资金存量管理模块的缺失还容易导致资金使用效率低下。没有科学的存量管理,企业可能会出现闲置资金过多或者短期流动资金不足的情况。前者会造成资金的机会成本增加,后者则可能引发流动性风险。因此,企业应当在现行司库管理体系中引入资金存量管理模块,建立完善的资金预测、计划和监控机制,确保资金在时间和空间上的合理配置。

2.2 企业内部资金配置决策未见差异化

在许多企业的司库管理实践中,内部资金配置决策缺乏差异化,未能充分考虑各部门、各项目的实际需求和风险

水平。这种一刀切的资金配置方式,既无法激发各部门的积极性,也不利于企业整体资源的最优配置。差异化的资金配置决策应基于各业务单元的具体运营情况、战略重要性和风险水平,灵活调整资金的分配比例和方式。

例如,对于战略核心部门和高潜力项目,应优先保证资金支持,确保其能够顺利推进和实施。相反,对于风险较高或回报不确定的项目,则应严格控制资金投入,甚至暂缓投资决策。此外,差异化的资金配置还应考虑各部门的历史绩效和未来发展潜力,实行动态调整机制,定期评估和优化资金配置方案。

2.3 业务活动与财务活动分离

当前不少企业在司库管理中,存在业务活动与财务活动相互独立、缺乏有效协调的现象。这种分离导致信息不对称,影响了资金管理的及时性和准确性。业务部门在进行各项活动时,往往只关注业务本身的开展,而忽视了对资金需求、成本控制和财务风险的综合考虑。而财务部门则主要关注资金流动、预算执行和成本核算,缺乏对业务实际情况的深入了解。

3 基于业财融合理念的司库管理要点

3.1 现金管理维度

现金管理是司库管理的重要组成部分,直接关系到企业的流动性、安全性和收益性。基于业财融合理念,现金管理不仅需要关注现金的收支平衡和流动性管理,还应深入业务环节,优化现金流的全过程管理。

首先,企业应建立全面的现金预算管理体系,通过与业务部门的密切协作,准确预测各项业务活动的现金需求和供应情况。现金预算管理不仅包括短期的现金收支计划,还应涵盖中长期的现金流预测,以确保企业在不同时间维度上的资金充裕度。通过业务与财务数据的实时联

动,企业可以动态调整现金预算,及时应对业务变化和市场波动。

其次,优化现金流管理,确保现金流的高效运转。企业应在业务流程设计中融入现金流管理理念,从订单生成、生产运营到销售回款,每一个环节都需考虑现金流的优化。例如,通过优化库存管理,加快库存周转率,减少资金占用;通过改进应收账款管理,加速回款周期,提升现金流入速度。企业还应重视供应链金融,利用供应链上下游企业的资金优势,优化自身的现金流结构。

3.2 风险管理维度

首先,企业应加强市场风险管理,特别是对汇率、利率和大宗商品价格等外部市场因素的变化进行密切监控。通过与业务部门的协作,企业可以及时调整定价策略、采购策略和销售策略,降低市场波动带来的不利影响。例如,利用财务工具进行套期保值,锁定汇率和利率波动风险;通过与供应商和客户签订长期合同,稳定采购和销售价格。

其次,重视信用风险管理。企业的业务发展离不开信用交易,但信用交易也伴随着较高的违约风险。企业应建立健全的信用评估体系,综合考虑客户的信用状况、行业风险和市场环境,科学评估客户的信用风险等级。通过合理的信用政策,控制应收账款的规模和账期,降低坏账风险。此外,企业还可以利用信用保险、保理等金融工具,转移和分散信用风险。

再者,强化操作风险管理。操作风险主要源于企业内部流程、人员和系统的失误。企业应通过业务流程优化、信息化系统建设和人员培训,提高操作的规范性和可靠性。例如,建立标准化的业务流程,减少人为操作失误;引入ERP等信息系统,实现业务与财务数据的自动对接,降低手工操作风险;加强员工培训,提升员工的风险意识和操作技能。

3.3 投融资决策维度

投融资决策是企业战略管理的重要组成部分,对企业的长期发展和竞争力具有重大影响。基于业财融合理念的投融资决策,应充分考虑业务发展需求和财务状况,实现企业资源的最优配置和效益最大化。

首先,投资决策应基于业务发展的实际需求和战略规划。企业在进行投资决策时,应深入了解各业务单元的发展状况和未来前景,优先支持战略核心业务和高潜力项

目。通过与业务部门的紧密合作,科学评估投资项目的可行性和预期收益,避免盲目投资和资源浪费。例如,利用财务模型进行投资项目的经济效益分析,综合考虑投资回收期、净现值、内部收益率等指标,确保投资决策的科学性和合理性。

其次,融资决策应综合考虑企业的资本结构和资金成本。企业在选择融资方式时,应根据业务发展的资金需求、现金流状况和市场环境,灵活运用股权融资、债务融资和内部融资等多种方式。通过优化资本结构,降低资金成本,提高财务杠杆效应,实现企业价值最大化。例如,在资本市场环境良好时,可以适当增加股权融资比例,降低财务风险;在利率水平较低时,可以通过发行债券等方式,获取低成本资金支持业务发展。

再者,投融资决策需要动态调整和优化。企业应根据业务发展的变化和市场环境的波动,定期评估和调整投融资策略,确保资金的有效使用和投资项目的顺利推进。例如,通过定期召开投融资决策会议,审议和评估各投资项目的进展和效果,及时调整投资方向和资金配置。同时,企业还应加强对外部市场的研究和监控,及时捕捉投资机会和融资窗口,灵活调整投融资决策,提升企业的市场竞争力和发展潜力。

此外,投融资决策还应注重风险控制。企业在进行投融资决策时,应全面评估项目的风险因素,制定相应的风险防范和应对措施。例如,通过设立风险储备金,预留应急资金,确保在投资项目出现问题时能够及时应对;通过引入专业的投资顾问和财务顾问,提升投融资决策的专业性和准确性。

通过基于业财融合理念的投融资决策,企业可以实现业务发展与财务管理的有机结合,提高资源配置效率,增强市场竞争力和可持续发展能力。

4 基于业财融合理念的企业司库管理策略

在现代企业管理中,基于业财融合理念的司库管理策略对于提高企业资源配置效率和整体运营效益至关重要。以下是具体的策略建议。

4.1 转变传统观念

在推行业财融合的司库管理策略时,首先需要转变传统观念。企业各级管理者必须认识到,司库管理不仅仅是财务部门的职责,而是需要业务与财务的深度融合。这意味着业务部门不仅要关注自身的运营和绩效,还要了解和参

与企业的财务管理和资金运作。同样，财务部门也需积极深入业务，了解业务运作的实际需求和市场环境，提供有针对性的财务支持和决策建议。通过观念的转变，打破业务与财务之间的壁垒，形成协同合作的工作模式，提高企业整体管理水平。

4.2 明确司库管理职能

明确司库管理职能是实施业财融合的基础。司库管理不仅包括传统的资金收支管理，还应涵盖风险管理、流动性管理、投融资管理等多个方面。企业应在司库管理中明确各项职能的具体内容和工作流程，确保每一项职能都有明确的责任主体和操作规范。例如，风险管理职能应包括市场风险、信用风险和操作风险的识别、评估和控制；流动性管理职能应包括现金流预测、资金调度和应急融资等。通过明确职能分工，建立系统化的司库管理框架，确保各项职能有序开展，提升管理效率和效果。

4.3 重构财务组织架构

重构财务组织架构是实现业财融合的重要步骤。传统的财务组织架构往往以财务职能为核心，缺乏对业务的深入了解和支持。为此，企业应建立以司库管理为中心的财务组织架构，将业务与财务职能有机结合。例如，设立跨部门的司库管理委员会，由业务和财务高管共同组成，定期讨论和决策企业的资金管理和投融资策略。此外，可以在财务部门内部设立专门的业务财务团队，负责与业务部门的对接和协作，提供针对性的财务支持和分析报告。通过重构组织架构，促进业务与财务的紧密合作，实现资源的优化配置。

4.4 建设司库管理平台

建设司库管理平台是提升司库管理效率和透明度的重要手段。企业应引入先进的信息化管理工具，建立集成化的司库管理平台，实现业务数据和财务数据的实时联动和综合分析。司库管理平台应包括资金管理模块、风险管理模块、投融资管理模块等，提供全面的数据支持和决策分析功能。例如，通过资金管理模块，企业可以实时监控现金流情况，优化资金调度；通过风险管理模块，企业可以及时识别和评估各类风险，制定应对措施；通过投融资管理模块，企业可以科学评估投资项目的可行性和收益，优化投融资决策。建设高效的司库管理平台，提高管理的智

能化和精细化水平。

4.5 完善司库管理效果评价机制

完善的司库管理效果评价机制是确保司库管理策略落实和持续改进的关键。企业应建立科学的效果评价体系，对司库管理的各项职能进行定期评估和反馈。例如，可以通过设定关键绩效指标（KPI），评估资金管理的效率、风险管理的效果和投融资决策的收益。企业还应定期进行内部审计和外部评估，发现并解决司库管理中的问题和不足。通过完善的效果评价机制，企业可以及时调整和优化司库管理策略，确保管理目标的实现和管理水平的不断提升。

4.6 加快专业人才培养建设

加快专业人才培养建设是实现业财融合司库管理的重要保障。企业应重视司库管理人才的引进和培养，建立完善的人才发展体系。首先，通过内部培训和外部学习相结合的方式，提高现有员工的专业素质和管理能力。其次，积极引进具备先进管理理念和实践经验的专业人才，丰富团队的知识结构和创新能力。此外，建立良好的激励机制，激发员工的工作积极性和创造力。例如，通过设立职业发展通道和绩效激励制度，鼓励员工不断提升自身能力，参与司库管理的创新和改进。通过加快专业人才培养建设，打造一支高素质、高效能的司库管理团队，为企业的发展提供有力支撑。

5 结束语

综上所述，现行司库管理理念的缺陷显著，亟需引入业财融合的管理理念，通过转变传统观念、明确司库管理职能、重构财务组织架构、建设司库管理平台、完善管理效果评价机制和加快专业人才培养建设等策略，提升企业的资金管理水平和运营效率。通过这些措施，企业可以实现资源的最优配置，增强市场竞争力和可持续发展能力，为企业的长期发展奠定坚实基础。

参考文献：

- [1] 孙文君, 王苑琢, 王竹泉. 司库系统的业财融合与“双能”效应[J]. 财会通讯, 2022, (08): 3-9. DOI: 10.16144/j.cnki.issn1002-8072.2022.08.003.
- [2] 傅方兴. 基于业财融合理念的司库管理研究[J]. 企业改革与管理, 2020, (07): 16-17. DOI: 10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2020.0626.

S集团发行绿色科创债的效益分析

张思琪 刘庆玲 汪 帅

青岛恒星科技学院, 中国·山东 青岛 266100

【摘要】中国积极推进可持续发展战略,水电行业以其巨大的发展空间和清洁能源属性成为了绿色债券市场的重要参与者,S集团又是中国领先的清洁能源企业,其绿色债券的发行规模和发行品种都位于行业前列,本文从经济、社会和环境三个角度对S集团发行绿色科创债的效益进行分析并归纳总结,得出相关结论并从企业方面提出相关建议。

【关键词】绿色科创债;清洁能源企业;效益分析

在全球环境问题日趋严峻的今天,绿色金融受到了各国政府与企业的高度重视。当前为了全面、深入和可持续地保护生态环境,国家正在大力推行绿色债券。根据资料显示,2023年上半年国内一般绿色债券的发行量超过3500亿元,较上年同期增加了15%,市场存量正稳步提升。在此背景下,S集团作为清洁能源领域的领军企业积极推动绿色金融创新,发行绿色科创债来支持环保产业和清洁能源的发展,促进可持续发展。

1 S集团发行绿色科创债基本情况

中国S集团于1993年在湖北武汉成立,它在发展过程中始终坚守国有投资企业的初心和使命,致力于全球水电领域的探索与发展,为国家经济和生态环境保护提供了坚实基础。同时S集团紧跟时代潮流,积极参与到新能源与环保领域中去,推出太阳能、风能等清洁能源项目来展现集团推动可持续发展的决心和实力。在绿色金融领域中,S集团也展现了其引领者的姿态,通过发行多种绿色债券来为中国绿色产业的发展注入新的动力。

S集团近几年积极参与绿色科创债的发行。2022年5月首次公开发行绿色科技创新债券,规模达100亿元,标志着S集团在绿色科技创新债券领域的首次尝试,也显示了其对绿色科技创新项目的重视和支持。2023年9月继续发行绿色科创债,进一步展现其在推动绿色科技创新和可持续发展方面的决心和实力。本文将2023年S集团控股子公司发行的绿色科技创新债券为主要研究对象进行分析。

1.1 S集团发行绿色科创债基本信息

2023年4月7日,S集团资本公司成功发行了第一期碳中和绿色科技创新公司债券。本期债券的募集资金流向主要有两方面,一部分用于偿还清洁能源项目的借款,另一部分用于清洁能源项目的融资租赁。所募集的资金计划全部用于清偿清洁能源项目的贷款以及清洁能源项目的融资租赁。中诚信评价指出,S集团资本公司是S集团的重要投资机构,是推动集团产融结合的重要力量。公司具有卓越的

投资管理才能,其投资风险一直维持在很低的水准,并透过投资项目的顺利退出及稳健的分红,取得了较好的投资收益。与此同时,企业所拥有的资产具有较高的流动性,但是在将来经营过程中,也要注意公允价值变化对企业资产和利润稳定性的影响。

1.2 S集团发行绿色科创债的动因

1.2.1 电力行业转型需要

根据《中国电力行业年度发展报告2023》的数据显示,在2006-2022年间电力行业已经成功减少了247.3亿吨的二氧化碳排放量。于此同时,电力行业的清洁能源装机容量也在持续上升,这都表明了未来电力行业的发展将侧重于清洁能源领域。S集团发行绿色科创债可以使科技创新与环保产业相结合,加快传统火力发电向清洁能源发电的转型,还在同行业内起到了绿色低碳转型的示范作用,更加推动了电力能源行业整体的转型发展和国家可持续发展。

1.2.2 各级政府的政策鼓励

从开始推行绿色债券以来,中国政府就发行了各种有关绿色债券的文件,2022年5月中国人民银行和国家发展改革委联合发布了《关于做好2022年绿色债券发行工作的通知》,其中提出要优化绿色债券的发行利率形成机制,通过市场化的方式引导金融机构为绿色债券提供优惠利率。从地方政府来看,2021年湖北省政府发布的《关于加快推进绿色金融发展的指导意见》其中明确提出要全力支持绿色债券的发行,通过财政补贴、税收优惠等措施来降低绿色债券的发行成本,提高市场吸引力。S集团作为湖北省内的龙头企业积极响应政府号召,充分利用政策机遇成功发行了多种绿色债券。

1.2.3 企业降低融资成本的需求

随着S集团近年来在清洁能源和绿色科技领域的持续投入,其业务规模迅速扩大,绿色低碳转型的步伐也日益加快,这样的发展趋势使得项目建设的资金需求不断增加,导致公司的总债务逐年上升,还款付息压力加大。在2020

年至2022年的期间内，S集团的长期债务呈现出明显的上升趋势，由3347.94亿元增加至4803.29亿元，长期债务在总债务中的占比也有所提高。然而这种债务结构的调整也带来了一系列财务问题。由于长期借款的利息成本通常高于短期借款，因此，公司的财务支出费用相应增加，融资成本也随之上升。这不仅加大了企业的财务压力，还进一步提高了企业的经营风险。这就要求集团必须要拓展新的融资渠道，寻找能够有效减轻企业负担的融资方式显得尤为重要。对S集团而言，发行绿色科技创新债券可以筹集更多资金推动与科技创新技术相关联的清洁能源项目，为绿色项目提供稳定长期的资金来源，从而降低负债成本和还款压力，实现可持续融资策略。

1.2.4提高绿色声誉需求

当前全球环保问题备受关注，企业的绿色声誉对自身的可持续发展至关重要。企业的绿色声誉可以反映出其对环保事业做出的贡献，体现出企业承担社会责任的具体情况。而发行绿色科创债是一项复杂的金融活动，需要多方协作并严格遵循交易流程。S集团成功发行的绿色科技创新债券不仅可以展示其在资金筹集、项目管理和环境评估等方面的国际公认实力，还能反映其在绿色发展和环境保护方面的坚定决心和实际行动。

2 S集团发行绿色科创债的效益分析

2.1经济效益分析

S集团流动比率因行业特征普遍较低，基本保持在0.7左右，2017年和2020年受乌东德水电站和新能源项目建设影响，流动比率进一步降至0.56，这意味着公司的流动资金减少，短期偿债能力下降。因此，S集团需要更加关注其现金流的管理，以确保短期债务的及时偿还。从长期偿债能力来看，S集团的资产负债率在逐年上升，但仍然保持在适宜水平，这表明企业的债务规模与总资产比例相对合理。通过对比S集团的资产负债结构，可以看到长期资产足以覆盖长期负债，而短期资产无法全面覆盖短期负债。S集团在2021年后采取了发行绿色科创债的策略来扬长避短，从表中我们可以看到企业的长期负债比例在不断扩大，这是为了构建更加稳健的财务结构。这种策略在不损害长期资产覆盖能力的前提下，缓解了短期资产覆盖不足的问题，降低资产负债期限错配风险，为环保和可持续发展项目提供稳定现金流支持，提升了集团偿债能力。

通过分析S集团在绿色科创债发行前后的销售净利率、销售毛利率和净资产收益率，可以看出，2022年1-6月销售净利率有显著增长，这与5月发行的绿色科技创新债券有关。资金的支持可能扩大了销售规模或优化了成本结构等。同年，销售毛利率也呈增长趋势，进一步说明了债券

发行对盈利能力的积极影响。净资产收益率升至6.56%，也表明发行绿色科技创新债券有助于提升公司的资本利用效率，从而增强盈利能力。再考虑到清洁能源市场的增长和政府支持，这个项目的预期收益率相当可观。同时这个项目也符合绿色债券认定标准，会享受到税收优惠和政府补贴进一步提高企业的收益。

2.2社会效益分析

2022年S集团成功发行了首只总额高达100亿元的绿色科技创新可交换公司债券，其票面利率仅有0.10%。这只债券的发行行为S集团的清洁能源项目和创新技术的研发提供了重要的资金支持并促进了绿色金融的发展，尽管市场反响好是因为投资者对长江电力股价的乐观预期，但是这一尝试明显提升了绿色科创债的知名度，深化了投资者对“绿色科技创新”这一概念的理解从而增强了他们的绿色投资意识。

投资者作为资金的供给方与融资者存在本质的区别，他们不能直接通过创新融资工具进行投资，只能依赖于绿色债券市场上已有的产品。而S集团长期以来积极发行绿色债券，此次成功发行的绿色科创债为投资者提供了更多元化的选择，进一步丰富了投资者的投资途径。这一举措不仅促进了绿色投资市场的发展也为投资者提供了更多样化的投资选择，同时拓宽了企业的融资渠道。

2.3环境效益分析

以“GC三资K1”为例，本期债券的募集资金将投向甘肃武威50万千瓦立体光伏治沙产业化示范项目和瓜州70万千瓦“光热储能+”项目，两项目年发电量预计为316814.16万千瓦时。与同等发电量的火力发电相比，这两个项目预计可实现二氧化碳年减排246.90万吨，这一数据在缓解全球气候变化的背景下具有重要的意义。考虑到本期债券募集资金占项目总投资的比例，我们可以进一步量化推算，其预计可实现二氧化碳年减排15.06万吨。这说明本期绿色科技创新债券的发行将为碳减排项目提供重要的资金支持并预计实现显著的碳减排效益。这不仅体现了S集团在绿色金融领域的积极实践和对环保事业的承诺，也为推动全球碳中和目标的实现做出了实质性贡献。

3 分析结论及建议

3.1分析结论

从前文经济效益分析来看，企业发行绿色科创债还能够提高自身的净资产收益率、销售毛利率等财务指标，进而提升企业的盈利能力，有助于企业加大在科技创新和绿色项目上的投入，推动企业的转型升级。

从社会效益层面来看，S集团成功发行的绿色科创债丰富了绿色债券的产品种类，为投资者提供了多元化的选择

途径从而拓宽了企业的融资渠道，对企业的可持续发展做出了贡献。同时它也引导了社会资金流向绿色产业，推动了绿色经济的发展。

从环境效益分析来看，绿色科创债的募投项目为科技创新与绿色环保的融合开辟了一条新路径。这种将绿色与科技创新技术相融合的项目不仅推动了科技创新的蓬勃发展，更在碳减排效应和其他环境效应上发挥了重要作用，成为了推动可持续发展的有效动力。许多绿色科创债的募投项目也都注重在提升经济效益的同时将环境效益置于同等重要的地位，它们都在各自的领域内发挥着积极的作用，通过科技创新和绿色发展相结合来推动中国经济结构的转型升级，为实现双碳目标提供有力的支持。

3.2 企业发行绿色科创债的相关建议

3.2.1 紧跟政策导向，抓住发展机遇

企业作为社会经济发展的重要力量应当肩负起推动绿色发展的重任，抓住发展机遇，紧跟国家政策导向。在绿色债券市场蓬勃发展的今天，发行绿色科创债是符合国际发展趋势的，这不仅能够体现出企业对国家政策的深入理解与执行，为其他企业树立榜样，还能够为其他想通过绿色科创债进行融资的企业提供宝贵的借鉴经验，推动更多企业加入到绿色发展的队伍中来。要想成功发行绿色科创债就要求企业要有敏锐的眼光和前瞻性的思维，通过各种渠道密切关注国家政策的走向和市场需求的变化，针对当前的市场情形来做出及时的产业调整并能速抓住机遇，加大对技术创新的投入来保持自身在绿色发展中的竞争优势。

3.2.2 制定合理资金规划，提高企业经济效益

绿色科技创新债券具有较大的成本优势，它可以享受到政府政策的补贴为企业带来额外的财务收益，在减轻企业的财务压力的同时优化资金结构。但是企业在发行绿色科创债前一定要充分考虑自身的偿债能力，保证有足够的资金偿还本息。企业一旦无法按时偿还债务就会损害它的声誉和形象，甚至还会威胁到企业自身的生存和发展。因此相关企业在决定发行绿色科创债前，必须综合考虑自身的经营特点、财务状况以及风险承受能力，合理的制定出资金规划来保证资产和负债的期限匹配，避免产生流动性风险。

3.2.3 重视媒体宣传，发挥声誉效应

在新兴金融产品刚刚出现在大众视野里时，企业要更加注重媒体的宣传，使得投资者们对新兴产品有一定的了解，加强他们对企业的信任，充分发挥出企业的声誉效应。企业可以通过传统媒体和新兴媒体来进行宣传，制作生动形象的专题报道、纪录片等向公众展示绿色科创债的价值。企业还可以借助主流媒体和权威机构的报道推荐来

增强绿色科创债的权威性和公信力。在发行和存续的过程中，利用社交媒体发布绿色科创债的发行进度、资金使用情况和环境效益等信息，加强与投资者的沟通和互动从而提高市场的透明度和信心。另外，企业还可以借助内部宣传栏和官网开设绿色环保板块来展示企业在碳减排方面的业绩和活动。通过对企业成果的展示进一步提升企业的绿色形象和声誉，吸引更多投资者的关注和认可。

3.2.4 合理评估投资项目，促进经济绿色发展

一个好的投资项目不仅能够为企业带来可观的收益还能为我国环保事业贡献出自己的一份力量，这就要求企业在选择募投项目时需要保持谨慎的态度，充分了解和项目的可行性、风险性以及其潜在的环境效益。企业可以从投资项目的科技创新性入手，充分了解投资项目的核心技术和市场竞争力，借助专业的评估机构对项目进行全面的评估和调查，选择一个适合企业自身发展的科技创新项目。企业还可以从项目的环保效益入手，通过先进的技术手段对投资项目的二氧化碳和其他环境污染物的减排量进行合理计算，最后选择一个能够有效降低污染物排放量的项目进行投资，来展示企业在环境保护方面所做出的贡献。

参考文献：

- [1] Löffler UK, Petreski A, Stephan A. Drivers of green bond issuance and new evidence on the “greenium” [J]. Eurasian Economic Review, 2021, 11 (1): 1-24.
- [2] Ivan S, Lisa S. Explaining green bond issuance using survey evidence: Beyond the greenium [J]. The British Accounting Review, 2023, 55 (1): 22-36.
- [3] Gianfrate G, Peri M. The green advantage: Exploring the convenience of issuing green bonds [J]. Journal of Cleaner Production, 2019, 219, 127-135.
- [4] 邵竹林, 张丽. 创新驱动视域下绿色金融发展的动因、困局与实现路径 [J]. 重庆工商大学学报(社会科学版), 2019, 36 (03): 1-12.
- [5] 武昕悦, 周咏梅. 绿色债券发行动因及效果的案例分析 [J]. 商业会计, 2022 (19): 102-104.
- [6] 徐珂. 深圳能源发行绿色债券的动因和股价效应研究 [J]. 绿色财会, 2023 (10): 32-36.
- [7] 李梦雅, 王伶俐, 廖宜静. 发行绿色债券对企业价值的影响研究 [J]. 黑龙江八一农垦大学学报, 2023, 35 (04): 105-111+134.
- [8] 沈世铭, 许睿, 陈非儿. 中国绿色科技创新对碳排放强度的影响研究 [J]. 技术经济与管理研究, 2023 (05): 28-34.

高管团队人力资本特征对企业社会责任的影响

——基于创业板上市公司

王雨晴 李汝雨 王一舒^{通讯作者} 王筱 卢文君

青岛城市学院, 中国·山东 青岛 266106

【摘要】基于高层梯队理论, 本文以2018-2023年部分创业板上市公司的为样本, 运用多元回归分析方法探究了高管团队人力资本特征对企业社会责任的影响以及高管持股比例在这种影响中的调节作用。研究表明: 高管团队平均年龄、平均任期与企业社会责任有显著的正相关关系; 受教育水平异质性和任期异质性对企业社会责任有显著负相关关系; 高管持股比例对高管团队人力资本特征与企业社会责任的关系起负向调节作用。本文拓展了关于高管团队人力资本对企业社会责任影响的研究, 同时为促进创业板上市公司履行社会责任提出可行性建议。

【关键词】高管团队; 人力资本特征; 高管持股比例; 企业社会责任

引言

随着经济全球化和一体化的发展, 世界经济水平普遍提高, 企业社会责任成为重要研究课题。企业逐渐意识到在追求利润的同时还要重视环境污染、员工安全保障、产品质量等涉及到社会责任的问题。Hambrick (1984)^[1]提出高层梯队理论(Upper Echelons Theory), 认为由于战略决策的复杂性和高管的有限理性, 以及高管团队成员的价值观和心理素质存在差异, 所以执行企业社会责任决策会有所不同。鲁虹^[2]提出了在人力资本的角度探究高管团队, 界定了高管团队人力资本的内涵和外延, 并建立了评价模型。董静^[3]从年龄、教育水平、职业与政治背景角度, 分析高管团队人力资本特征与引进风险投资引进策略的关系。鲜有文章从高管团队人力资本的视角探究对企业社会责任的影响。

根据激励理论, 高管成员根据自身需要产生动机, 做出切合自身目标的行为。激励机制强化或者减弱高管团队人力资本对企业社会责任的影响^[4], 因此, 本文还加入了高管持股比例这一社会情境因素作为调节变量, 探究推动创业板上市公司履行社会责任的激励机制。

1 理论分析与研究假设

高管团队(Top Management Team, TMT)对企业进行决策和控制, 通过战略制定和执行实现企业的发展。葛玉辉(2011)认为高管团队人力资本是凝结在高管团队自身的人口背景特征、能力结构和价值取向^[5]。本文参考王曦若(2018)等学者的研究并且考虑到数据的可获得性, 将人力资本特征分为三个方面: 一是高管团队人口背景特征, 包括平均年龄、平均任期、平均受教育程度和平均职称水平, 二是高管团队的异质性特征, 包括任期异质性和受教育水平异质性; 三是高管团队的政治背景特征, 它对企业社会责任决策产生一定程度的影响。企业社会责任的执行有赖于高管成员之间信息获取以及良好的沟通机制^[6]

1.1 高管团队人口背景特征与企业社会责任

信息决策理论认为, 信息的全面性决定了决策的质量。平均年龄、平均任期、平均受教育水平和平均职称水平影响了高管团队信息量水平。

H1: 高管团队平均年龄正向影响企业社会责任。

Pfeffer和Salancik (2010)以医疗行业为样本, 发现任职时间越长越容易与企业形成相同的价值理念, 做出促进企业长期进步的决策和策略^[7]。苏然(2016)认为管理者任职时间越长, 对企业的情感投入越多, 更加关注企业长远发展以及履行社会责任对企业绩效带来的长期影响^[8]。因此提出:

H2: 高管团队平均任期正向影响企业社会责任。

受教育程度反映了一个人的思维宽度和认知广度。汪罗娜(2014)认为受教育水平高的管理者思考能力的深度和广度都要比受教育水平低的管理者强, 他们决策质量更高^[9]。孙德升(2015)认为管理者的受教育水平越高, 越有可能承担社会责任, 因为受教育水平越高的人社会地位和收入一般也比较高, 责任感更强^[10]。因此提出:

H3: 高管团队平均受教育水平正向影响企业社会责任。

1.2 高管团队异质性特征与企业社会责任

高管团队的任期长短还影响团队的稳定性, 成员任期异质性大, 在认知和价值观方面可能会有差异, 对社会责任决策选择会有较大的差异。因此提出:

H4: 高管团队任期异质性负向影响企业社会责任。

受教育水平异质性会影响高管团队成员的知识水平和专业能力。Knight (2013)发现高管受教育水平异质性越大, 对企业战略的制定和执行产生的分歧越大, 企业社会责任战略决策难度越大^[11]。因此提出:

H5: 高管团队受教育水平异质性负向影响企业社会责任。

2 研究设计

2.1 样本与数据来源

以2018-2023年创业板上市公司为研究样本, 并进行如

下筛选：删除金融类上市公司、ST和ST*公司以及数据异常及数据缺失的公司。最终得到样本公司207家企业，数据来源润灵环球、国泰安(CSRAR)以及上市公司财务报告。

2.2变量测量

2.2.1被解释变量：

企业社会责任，采用润灵环球的评分，企业社会责任评分越高，说明企业社会责任履行情况越好。

2.2.2解释变量：

将企业高管团队人口背景特征刻画为平均年龄、平均任期、平均受教育程度。年龄和任期直接计算平均值；平均教育程度划分为，1=中专及中专以下，2=大专，3=本科，4=硕士研究生，5=博士研究生，然后将团队教育程度总值除以高管团队人数。

高层管理团队人力资本异质性特征变量的衡量主要采用两种方法：第一，测量任期异质性用标准差系数，其计算公式为：标准差系数=标准差/平均值。标准差系数数值越大，表明高层管理团队成员的特征差异越大。

高管团队受教育水平异质性特征用Herfindal-Hirschman系数来计算，式子如下，其中 P_i 是团队中第*i*类成员所占的百分比，*n*为种类的数量，*H*值界于0-1之间，系数越大，代表团队异质性水平越高，如（1）式

$$H = 1 - \sum_{i=1}^n P_i^2 \quad (1)$$

表3 高管团队人力资本特征影响企业社会责任回归结果

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Age	0.41***						0.16
	(3.87)						(1.20)
Tenure		0.22**					0.14
		(2.00)					(1.16)
Edu			0.13				0.18*
			(1.12)				(1.75)
HT				-0.23**			-0.17
				(-2.13)			(-1.59)
HE					-0.19*		-0.35***
					(-1.70)		(-3.55)
Size	-0.04*	-0.05*	-0.01*	0.05*	0.03*	0.01	-0.04**
	(-0.33)	(-0.37)	(-0.05)	-0.39	-0.24	(-0.03)	(-0.35)
ROA	0.19*	0.17*	0.23*	0.15*	0.18*	0.20	0.11*
	-1.32	-1.15	-1.50	-1.00	-1.13	-1.32	-0.84
LEV	0.23*	0.14*	0.11	0.08*	0.06*	0.11*	0.17*
	-1.46	-0.85	-0.66	-0.51	-0.36	-0.67	-1.21
Growth	0.02*	-0.04*	-0.08*	-0.23*	-0.03*	-0.05	-0.02*
	-0.17	(-0.26)	(-0.57)	(-2.13)	(-0.68)	(-0.34)	(-0.15)
YEAR	控制						
Industry	控制						
F	29.09	20.95	21.54	30.67	28.85	23.45	28.38
Adj-R ²	0.42	0.39	0.41	0.41	0.39	0.41	0.43

注：样本数 N =207；***表示变量在1%的水平上显著；**表示变量在5%水平上显著；*表示变量在10%水平上显著；资料来源spss22。

2.2.3调节变量：

本文用高管持股比例作为调节变量，用高管年末持股总数与总股本之比来表示。

2.2.4控制变量：

本文选择公司规模(SIZE)、企业业绩(ROA)、资本结构(LEV)、公司成长性(Growth)、公司年龄(Year)以及行业差异(Industry)作为控制变量。

2.3模型设定

为验证本文所提假设，建立如下模型：

$$CSR = \alpha_0 + \beta_1 Age + \beta_2 Ten + \beta_3 Edu + \beta_4 HT + \beta_5 HE + \beta_6 Size + \beta_7 ROA + \beta_8 LEV + \beta_9 Growth + \sum Year + \sum Industry + \phi$$

3 实证检验

3.1高管团队人力资本特征与企业社会

表3是高管团队人力资本特征影响企业社会责任的回归结果。表中平均任期和平均职称水平在0.05水平上呈显著，验证了假设1、假设2。受教育水平与企业社会责任有正相关关系但不显著，部分支持假设3。任期异质性和受教育水平异质性与企业社会责任负相关，验证了假设5和假设6。从控制变量看，企业业绩(ROA)、资本结构(LEV)、公司成长性为正(Growth)，说明这些控制变量对于企业履行社会责任具有一定的促进作用。

3.2高管持股比例的调节作用

表4 高管持股比例的调节作用

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Age	0.41***					0.16
	(3.87)					(1.20)
Tenure		0.22**				0.14
		(2.00)				(1.16)
Edu			0.13			0.18*
			(1.12)			(1.75)
HT				-0.23**		-0.17
				(-2.13)		(-1.59)
HE					-0.19*	-0.35***
					(-1.70)	(-3.55)
Size	-0.04*	-0.05*	-0.01*	0.05*	0.03*	-0.04**
	(-0.33)	(-0.37)	(-0.05)	-0.39	-0.24	(-0.35)
ROA	0.19*	0.17*	0.23*	0.15*	0.18*	0.11*
	-1.32	-1.15	-1.50	-1.00	-1.13	-0.84
LEV	0.23*	0.14*	0.11	0.08*	0.06*	0.17*
	-1.46	-0.85	-0.66	-0.51	-0.36	-1.21
Growth	0.02*	-0.04*	-0.08*	-0.23*	-0.03*	-0.02*
	-0.17	(-0.26)	(-0.57)	(-2.13)	(-0.68)	(-0.15)
YEAR	控制	控制	控制	控制	控制	控制
Industry	控制	控制	控制	控制	控制	控制
F	29.09	20.95	21.54	30.67	28.85	28.38
Adj-R ²	0.42	0.39	0.41	0.41	0.39	0.43

注：样本数N =207；表中所列示β数据为标准化后的回归系数，括号内数字为t检验值。***表示变量在1%的水平上显著；**表示变量在5%水平上显著；*表示变量在10%水平上显著；资料来源spss22。

表4是高管持股比例(Stock)对高管团队人力资本特征与企业社会责任关系调节作用的回归结果。从表中可以看出高管团队平均年龄、平均任期等与企业社会责任都是负相关的，表明高管持股比例对高管人力资本特征与企业社会责任关系起到明显的负向调节作用，增加企业高管团队的成员持股比例并不利于社会责任决策。

4 研究结论

以2018-2023年207份创业板上市公司为研究样本，运用高层梯队理论从高管团队人口背景特征、异质性特征和政府背景特征实证检验了高管团队成员人力资本特征对履行社会责任的影响。研究结果表明：高管团队平均年龄、平均任期企业社会正相关；高管团队成员异质性特征与企业社会责任呈负相关。总体来说高管持股比例对高管团队人力资本特征与社会责任的关系中起到负向调节的作用。

参考文献：

[1] Hambrick D, Mason P. The Organization as a reflection of its top management [J]. Social Science Electronic Publishing, 1984, 9(2):193-206.
 [2] 鲁虹, 葛玉辉. 高层管理团队人力资本及其评价模型[J]. 商业研究, 2009(11): 84-87.
 [3] 董静, 孟德敏. 高管团队人力资本特征对企业风险投

资引进策略的影响[J]. 科研管理, 2016, 37(11): 89-97.
 [4] 孙德升. 高管团队特征、冗余资源与企业慈善捐赠—一个调节效应模型的实证分析[J]. 理论界, 2015(03): 137-142.
 [5] 葛玉辉. 高管团队人力资本与权力配置差异化程度的关系研究[J]. 企业经济, 2011, 30(10): 9-14.
 [6] 王曦若, 迟巍. 高管团队人力资本异质性与企业创新投入的关系—高管团队地位不平等的调节作用[J]. 技术经济, 2018, 37(08): 35-42.
 [7] Pfeffer Salancik. The impact of CEO characteristic on corporate social performance [T]. Journal of Business Ethic, 2010, 93(1):53-72.
 [8] 苏然. CEO背景特征、CEO薪酬与企业自愿性社会责任[J]. 现代财经, 2016, 36(11): 76-88.
 [9] 汪罗娜. 高层管理团队人口统计学特征对企业绩效关系研究[D]. 西南财经大学, 2014.
 [10] 孙德升. 高管团队与企业社会责任: 高阶理论的视角[J]. 科学与科学技术管理, 2009, 30(04):188-193.
 [11] Knight, Mura-no. Corporate social responsibility and executive compensation: exploring the link[J]. Social Responsibility Journal, 2013, 9(1). 15-33.

论定位理论在商业运营项目中的重要性

陈万昌

贵州韶华房地产开发有限公司, 中国·贵州 贵阳 550002

【摘要】定位理论在商业运营项目中具有重要的指导意义,通过科学合理的市场定位,企业可以在激烈的竞争中脱颖而出,实现可持续发展。本文详细探讨了定位理论的定义和核心原则,强调其在提升市场竞争力和塑造品牌形象方面的关键作用,并通过具体案例分析展示了其在实际应用中的成效。通过明确市场定位和差异化策略,企业不仅能够精准地进行市场营销,还能通过提供优质客户体验来增强客户忠诚度。定位理论还在企业战略规划和产品创新中发挥重要作用,指导企业制定精准的市场策略和开发符合市场需求的新产品。展望未来,随着市场环境和技术的不断变化,企业需要灵活调整定位策略,以应对新的市场挑战和机遇,确保长期发展。

【关键词】定位理论;商业运营项目;市场策略

1 引言

1.1 定义和起源

定位理论最早由特劳特和里斯在20世纪70年代提出,旨在通过建立独特的市场形象来区分企业及其产品。这一理论的核心在于如何在消费者心智中占据一个明确的、有利的市场位置,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。定位理论强调市场细分和目标市场选择,通过识别和满足特定消费者群体的需求,企业可以有效地提升市场竞争力,塑造独特的品牌形象。

定位理论的起源可以追溯到广告和营销学的早期研究。当时,市场营销的主要目标是如何有效地传达产品信息,以吸引更多的消费者。随着市场竞争的加剧,单纯的信息传达已无法满足企业的需求,如何在信息泛滥的市场中脱颖而出成为企业面临的主要挑战。在此背景下,定位理论应运而生。特劳特和里斯提出,通过在消费者心智中建立一个独特的位置,企业可以在激烈的市场竞争中占据有利地位。这一理论不仅适用于产品营销,也广泛应用于品牌建设和企业战略规划。

1.2 定位理论的核心原则

定位理论的核心原则包括市场细分、目标市场选择和差异化定位。市场细分是指根据消费者的不同需求、偏好和行为特征,将市场划分为若干个具有相似特征子市场。通过市场细分,企业可以更好地识别和理解不同消费者群体的需求,为制定针对性的营销策略奠定基础。

目标市场选择是指在细分市场中,企业选择一个或多个最有潜力和吸引力的子市场作为其主要服务对象,并集中资源进行开发。目标市场选择的过程需要综合考虑市场规模、增长潜力、竞争状况和企业自身优势等因素。通过选择合适的目标市场,企业可以集中力量在最有可能成功的

领域进行深耕,提升市场竞争力。

差异化定位是指通过产品、服务或品牌的独特特征,使企业在目标市场中与竞争对手区分开来。差异化定位的实现可以通过多种方式,例如产品功能的独特性、服务质量的卓越性、品牌形象的独特性等。通过差异化定位,企业可以在消费者心中建立起独特的市场地位,增强品牌的吸引力和市场竞争力^[1]。

2 定位理论在商业项目中的重要性

2.1 提升市场竞争力

定位理论通过帮助企业明确其市场定位,能够显著提升企业的市场竞争力。通过精准的市场定位,企业可以有效地识别和利用市场机会,增强市场份额和客户忠诚度。明确的市场定位使企业能够集中资源进行有针对性的市场营销,从而提高市场营销的效率和效果。例如,一家定位于高端市场的品牌,可以通过提供优质的产品和服务来吸引高端客户,从而在激烈的市场竞争中占据优势地位。市场竞争力的提升不仅体现在市场份额的增加,还体现在品牌美誉度的提升和客户忠诚度的增强。通过建立清晰的市场定位,企业可以在市场中树立独特的品牌形象,从而吸引更多的客户并提高客户的忠诚度。

2.2 塑造品牌形象

通过定位理论,企业能够在消费者心中建立起清晰、独特的品牌形象。这种品牌形象不仅有助于吸引新的客户,还能增强现有客户的忠诚度,提升品牌价值和市場影响力。一个成功的品牌形象能够使消费者对品牌产生积极的联想,从而提高品牌的市场知名度和美誉度。例如,苹果公司通过其创新和简约的品牌形象,成功在全球范围内建立了强大的品牌影响力。品牌形象的塑造不仅体现在品牌的视觉设计上,还体现在品牌的市場传播和客户体验上。

通过一致的品牌传播策略,企业可以在消费者心中建立起一致的品牌形象,从而增强品牌的市场影响力和客户的忠诚度^[2]。

3 定位理论在市场营销中的应用

3.1 目标市场的确定

定位理论强调市场细分和目标市场的选择。通过深入分析市场,企业可以识别出最具潜力的细分市场,并针对这些市场制定相应的营销策略。市场细分是企业制定营销策略的重要基础,通过市场细分,企业能够识别出具有不同需求和偏好的消费者群体,从而有针对性地制定营销策略。例如,一家化妆品公司可以通过市场细分,识别出不同年龄段、不同皮肤类型的消费者,并为每个细分市场提供相应的产品和服务。目标市场的确定是企业制定市场营销策略的关键步骤,通过识别和选择最具潜力的目标市场,企业可以集中资源进行开发,从而提高市场营销的效率和效果。

3.2 产品差异化策略

在确定目标市场后,企业需要通过差异化策略来满足目标市场的需求。产品差异化可以通过功能、品质、服务等多方面实现,从而使企业在竞争中占据有利地位。差异化策略不仅能够提高产品的市场竞争力,还能够增强产品的附加值,提高企业的利润率。例如,一家汽车制造商可以通过提供高品质的售后服务和创新的汽车技术,来实现产品的差异化,从而在市场中脱颖而出。产品差异化策略的实施不仅体现在产品的设计和功能上,还体现在产品的品牌定位和市场传播上。通过差异化策略,企业可以在市场中树立独特的品牌形象,从而提高产品的市场竞争力和品牌的市场影响力。

4 定位理论的成功案例分析

4.1 行业案例分析

许多成功的企业都运用了定位理论来指导其市场营销策略。例如,可口可乐通过其“快乐”和“共享”的品牌定位,成功在全球范围内建立了强大的品牌影响力。可口可乐的品牌定位不仅体现在其广告宣传中,还体现在其产品包装和品牌传播策略中,使得消费者在每一次接触品牌时,都能感受到品牌的核心价值。通过定位理论的运用,可口可乐成功地在全球市场中建立了强大的品牌影响力,提高了品牌的知名度和美誉度。

4.2 商业项目案例研究

在具体的商业项目中,定位理论也发挥了重要作用。某房地产项目通过“园区+”销售模式,成功地将项目的定位与目标客户群体紧密结合,实现了快速销售和项目复苏。通过将目标客户群体定位为园区内的从业人员,该项目有效地

提高了销售效率,解决了项目停滞的问题,最终实现了项目的成功。该项目的成功不仅体现在销售业绩的提升上,还体现在项目的品牌形象和市场影响力的增强上。通过定位理论的运用,该项目成功地在市场中树立了独特的品牌形象,提高了项目的市场竞争力和品牌的市场影响力^[3]。

5 定位理论的实施策略

5.1 定位策略的制定

企业在制定定位策略时,需要综合考虑市场环境、竞争对手和自身优势。明确的定位策略能够帮助企业在市场中树立独特的形象,吸引目标客户群体。在制定定位策略时,企业需要进行市场调研,分析市场需求和竞争态势,从而确定最适合的市场定位。例如,一家新创立的科技公司可以通过市场调研,发现市场对高性能智能手机的需求,并将其产品定位于高性能智能手机市场。定位策略的制定不仅需要考虑市场环境和竞争态势,还需要结合企业的自身优势和资源,从而制定出最适合的市场定位策略。

5.2 营销传播的实施

定位策略制定后,企业需要通过有效的营销传播手段将其传达给目标客户。广告、公共关系、社交媒体等都是重要的传播工具,能够帮助企业增强市场知名度和品牌认可度。通过整合各种传播手段,企业可以实现营销信息的广泛传播,提高品牌的市场影响力。例如,一家时尚品牌可以通过社交媒体平台发布品牌故事和产品信息,与消费者进行互动,增强消费者对品牌的认可和忠诚度。营销传播的实施不仅需要考虑传播手段的选择,还需要结合传播内容和传播策略,从而实现最有效的市场传播和品牌推广。

6 定位理论与企业发展

6.1 定位理论与战略规划

定位理论在企业战略规划中占据重要地位。通过明确市场定位,企业可以制定更为精准的市场策略,提升市场竞争力,实现可持续发展。在战略规划过程中,企业需要结合市场定位,制定长期的发展目标和实施计划,从而确保企业在激烈的市场竞争中保持竞争优势。例如,一家全球化运营的企业可以通过明确的市场定位,制定国际市场的进入策略和品牌推广计划,从而实现全球市场的扩展。定位理论在企业战略规划中的应用,不仅能够提高企业的市场竞争力,还能够增强企业的品牌形象和市场影响力。

通过定位理论,企业可以更加清晰地定义其长期发展目标,并制定相应的实施计划。这不仅有助于企业在市场中保持竞争优势,还能确保企业资源的有效利用和配置。例如,一家全球化运营的企业可以通过明确的市场定位,制定国际市场的进入策略和品牌推广计划,从而实现全球市

场的扩展。定位理论的应用使得企业能够更加系统地进行战略规划,有效应对市场变化和竞争压力^[4]。

6.2 定位理论与产品创新

定位理论还可以指导企业的产品创新。通过识别目标市场的需求,企业可以开发出符合市场需求的新产品,从而在竞争中保持领先地位。在产品创新过程中,企业需要结合市场定位,进行产品设计和功能开发,以满足消费者的多样化需求。例如,一家智能家居公司可以通过市场调研,发现消费者对智能家居产品的需求趋势,并开发出具有创新功能的智能家居产品,从而在市场中占据有利地位。定位理论在产品创新中的应用,不仅能够提高产品的市场竞争力,还能够增强产品的附加值和品牌的市场影响力。

7 定位理论的前景与展望

7.1 行业趋势分析

随着市场竞争的日益激烈,定位理论的重要性愈加凸显。未来,企业将更加注重市场定位,通过创新的定位策略来提升市场竞争力。市场环境的快速变化和消费者需求的不断演变,要求企业在制定市场定位时,需要更加灵活和创新。通过持续监测市场趋势和消费者行为,企业可以及时调整市场定位,保持市场竞争力。行业趋势的分析不仅体现在市场环境的变化上,还体现在技术创新和消费者需求的演变上。通过行业趋势的分析,企业可以识别出市场的潜在机会和挑战,从而制定出最适合的市场定位策略。

随着数字化和全球化的不断发展,定位理论将会在更多的新兴市场和行业中得到应用。企业将越来越多地利用大数据和人工智能等技术手段,进行更加精准和动态的市场定位。通过对大量消费者数据的分析,企业可以更深入了解消费者需求和行为,从而制定更有效的市场定位策略。此外,随着环保和可持续发展的趋势愈加明显,企业在进行市场定位时,也需要考虑到社会责任和环保因素,以提升品牌的社会形象和市场竞争力。

7.2 未来发展方向

在未来,定位理论将继续发展和演变。企业需要不断适应市场变化,灵活调整定位策略,以应对新的市场挑战和机遇,实现长期发展。未来的定位理论将更加注重消费者体验和品牌价值的塑造,通过数字化技术和大数据分析,企业可以实现更加精准的市场定位和个性化的营销策略,从而在竞争中保持领先地位。未来发展方向的探讨不仅需要结合市场环境和技术创新,还需要考虑企业的战略目标和资源配置,从而实现企业的可持续发展和市场竞争力的提升。

随着技术的进步,企业将能够更加快速和灵活地响应市场变化。通过实时数据分析和智能化决策支持系统,企业可以更

迅速地识别市场机会和调整市场定位。此外,企业还需要不断创新,不仅在产品和服务上进行创新,还需要在市场定位策略上进行创新。通过不断探索和尝试新的定位策略,企业可以在市场中保持竞争优势,满足不断变化的消费者需求^[5]。

8 结论

通过对定位理论在商业运营项目中的重要性的详细探讨,可以清晰地看出这一理论在提升市场竞争力、塑造品牌形象和促进企业可持续发展等方面具有不可替代的作用。定位理论通过明确的市场定位和差异化策略,帮助企业在激烈的市场竞争中脱颖而出,增强了市场竞争力。通过识别和满足特定消费者群体的需求,企业可以更加精准地进行市场营销,提高市场份额和客户忠诚度。

定位理论在塑造品牌形象方面也发挥了关键作用。通过明确的品牌定位,企业能够在消费者心中建立起清晰、独特的品牌形象,从而吸引新的客户并增强现有客户的忠诚度。成功的品牌形象不仅提高了品牌的市场知名度,还增强了品牌的市场影响力和价值。例如,苹果公司通过其创新和简约的品牌形象,成功在全球范围内建立了强大的品牌影响力,这正是定位理论有效应用的结果。

定位理论对企业的战略规划和产品创新也具有重要指导意义。通过明确市场定位,企业可以制定更为精准的战略规划和市场策略,提升市场竞争力,实现可持续发展。定位理论还可以指导企业进行产品创新,通过识别目标市场的需求,开发出符合市场需求的新产品,从而在竞争中保持领先地位。未来,随着市场环境和技术的不断变化,定位理论将继续发展,企业需要灵活调整定位策略,以应对新的市场挑战和机遇,实现长期发展。

参考文献:

- [1] 郭馨梅,熊龙龙.从项目定位入手实现商业地产差异化[J].全国商情,2014(16):18-19.
- [2] 邓茜月.论如何运用广告促销产品和塑造品牌形象——以苏宁的广告活动为例[J].传媒论坛,2020,3(21):175-176.
- [3] 孙海箴.精准定位:文化馆文创产品差异化开发研究[J].大众文艺,2022(19):8-10.
- [4] 才子琪.商业综合体及外围区域商业业态布局研究——以成都太古里项目为例[D].重庆大学,2021.
- [5] 吴玉华.行业趋势向好汽车板块企稳[N].中国证券报,2023-07-18(A05).

作者简介:

陈万昌(1980.08—),男,汉,重庆市,本科,研究方向:商业地产运营管理服务。

基于政府审计视角下国有企业股权投资风险防控策略

孔庆金

重庆德润环境有限公司, 中国·重庆 400000

【摘要】本文以政府审计视角为切入点,对国有企业股权投资风险防控策略进行了深入研究。首先分析了国有企业股权投资形势及风险成因,接着,从建立风险防控部门、构建良好的投资文化、提高信息化水平等角度,详细阐述了政府审计视角下国有企业股权投资风险防控的策略。通过本文策略的实施,可以有效降低国有企业股权投资风险,实现国有资产的保值增值,并提高企业的市场竞争力。

【关键词】政府审计;股权投资;风险防控

引言

股权投资是指为了参与或控制某一企业的运营活动而投资购买其公司股份的行为,股权投资通常是长期持有有一个公司的股票或长期的投资一个公司,以期达到控制被投资单位,或被投资单位施加重大影响,或为了与被投资单位建立密切关系,以分散经营风险的目的。实施股权投资能够提升企业收益,提高资本回报率,助力企业多元化经营和发展。这几年在很多大型国企也开始参与到金融市场和股权投资中,但由于市场环境复杂多变、项目投资者的风险意识和投资水平有限等原因,造成一些国企股权投资收益并不佳。与此同时,由于国企的全民所有制性质,股权投资一旦失败,就会给国家和人民造成经济损失。基于此,在允许国企参与股权投资的基础上,还应该重点加强国企投资活动的风险管理。政府审计作为国有企业的重要监督部门,其对国有企业股权投资风险防控策略的研究具有重要的理论和实践意义^[1]。随着我国国有企业改革的不断深入,股权投资在国有企业发展中的地位越来越重要。然而,股权投资同时也伴随着较高的风险。如何在政府审计的大背景下有效防控风险,进一步规范股权投资工作,成为现阶段亟待研究的课题。

1 新市场形势下国有企业股权投资形势分析

1.1 股权投资规模逐年递增

近年来随着经济的发展和资本市场的完善,股权投资逐渐成为了一种主流的投资方式。国有企业在新的市场形势下,也逐步加大了股权投资规模,投资规模逐年递增。这一趋势的出现,一方面是由于国有企业的资本实力不断增强,另一方面也是由于国有企业逐渐认识到股权投资对于企业战略发展和转型升级的重要性。首先,国有企业的资本实力不断增强,为股权投资提供了资金保障。随着国有

企业的改革和发展,其资本实力得到了显著提升,这为股权投资提供了坚实的基础^[2]。国有企业可以利用自有资金或者通过资本市场筹集资金进行股权投资,扩大企业的资本规模,提高企业的市场竞争力。其次,股权投资对于企业战略发展也具有的重要意义。

1.2 参股投资规模持续扩大

除了加大股权投资规模外,国有企业参股投资规模也持续扩大。参股投资是指国有企业通过持有其他企业的股份,参与被投资企业的经营管理,分享其经营成果的一种投资方式。在新的市场形势下,参股投资逐渐成为国有企业进行股权投资的重要方式之一。通过参股投资,国有企业可以进入新的领域,了解被投资企业的经营状况和市场需求,降低因自主经营而产生的风险。同时,参股投资也可以帮助国有企业获取更多的资源和信息,提高企业的创新能力和管理水平。其次,参股投资有利于国有企业的转型升级。通过参股其他企业,国有企业可以学习其先进的管理经验和经营模式,提高自身的竞争力和管理水平^[3]。同时,参股投资也可以帮助国有企业实现多元化发展,拓展业务范围,提高企业的市场竞争力。

1.3 股权投资偏好多元化

在新市场形势下,国有企业的股权投资也逐渐偏向多元化。随着市场环境和政策法规的变化,国有企业的投资领域和行业也在不断调整 and 变化。为了应对市场竞争和转型升级的需要,国有企业逐渐将股权投资重点放在了高新技术、新能源、环保等领域,这种多元化可以更好地适应市场环境和政策法规的变化,提高自身的竞争力和市场适应性。

2 国有企业股权投资风险成因分析

2.1 投资决策风险

国有企业在进行股权投资决策时,可能面临的风险主要包括投资项目的选择、投资对象的评估以及投资决策的执行等方面。首先,投资方对被投资企业的经营状况不熟悉,盲目地将资金投入企业,或对股权项目缺乏详细的预算分析,导致股权收益分配达不到预定的指标,这些都是投资人决策失误造成的风险形式^[4]。此外,投资方可能受到市场热点、行业趋势等因素的影响,而非基于充分、准确的信息进行投资决策,进而导致投资失误。其次,被投资企业因内控决策失误,导致日常经营失败,无法按照合同规定向投资方支出收益,股权投资方案在规定期限内执行失效。这可能是因为被投资企业的管理团队经验不足、决策失误,或是因为市场、行业等因素导致的经营风险。而投资决策的执行过程中,也可能因为投资方和被投资方之间的沟通不畅、信息不对称等问题,导致投资方案无法得到有效执行,进一步增加了投资风险。

2.2 市场环境风险

随着我国经济的快速发展,我国资本市场开放整体呈现出循序渐进和逐步加速的特征。我国许多国有企业也开始积极参与到股权投资领域。不过因为缺乏投资风险意识,股权投资过程中科学性、理性不足,项目投后管理机制欠缺等因素,导致部分国有企业的股权投资项目面临较大的收益风险。市场风险如何直接关乎企业的投资收益,因此市场风险是国有企业股权投资过程中的重点管理内容。现阶段,国有企业股权投资面临的市场风险主要表现在这些方向:一是融资市场环境不稳定,国有企业进行股权投资的主要资金来源为融资活动。这几年来,国外国内融资市场经济呈现出下行趋势,这是主要影响国有企业投资管理质量的一个重要原因;二是激烈的市场竞争环境下,投资目标范围缩小。当今世界,信息技术创新日新月异,投资市场的逐步不断增加,对于部分已经较为成熟的投资项目,企业间的竞争非常强烈,由此则会引发溢价问题,大大增加了国有企业的投资难度。

2.3 投资运营风险

运营风险主要源于被投资企业的经营管理不善、市场环境变化等方面。被投资企业的经营管理不善可能导致企业运营效率低下,盈利能力不足,甚至出现亏损。如果被投资企业的管理层缺乏经验或能力不足,可能导致企业无法应对市场变化,经营状况恶化,从而影响到国有企业的投资回报。而市场环境的变化可能对被投资企业的经营产生重大影响。例如市场需求下降、竞争加剧、原材料价格上

涨等因素都可能影响到企业的盈利能力。国有企业如果不能充分考虑到市场环境的变化,可能会在投资运营过程中面临较大的风险。

2.4 投资退出风险

退出机制的不完善是导致国有企业在投资退出时面临困难的主要原因,如果国有企业在投资时未明确退出条款,或者退出机制设计不合理,可能导致在投资退出时无法实现预期的价值回报,甚至出现亏损。此外,国有企业在投资退出时可能面临市场环境不利的局面,如股权转让市场低迷等,这可能导致投资退出时的价格低于预期^[5]。另外,法律风险也是国有企业股权投资退出风险的一个重要方面。如果投资退出过程中涉及法律程序不规范、合同纠纷等问题,就可能导致国有企业无法顺利实现投资退出,甚至面临法律诉讼的风险。在政府审计视角下,如果投资退出涉及国有股权转让,就更需要遵守相关的法律法规和政策要求,不合规可能面临处罚。

3 政府审计视角下国有企业股权投资风险防控措施

3.1 建立专业的风险防控部门,培养专业的投资管理人才

国有企业在进行股权投资活动时,要想达到风险管理的目标除了需要稳定的风险管理环境以及过程管理模式,还应科学建设投资组织架构,实现对各项投资环节的效益和风险实施精准把控,精准分析项目投资的价值。具体而言,国有企业应设立专门的风险防控部门,该部门的主要职责应是监测和评估企业的投资风险,并制定相应的风险应对策略。具体而言,风险防控部门应定期收集和分析国内外经济、政策、市场等信息,以评估投资项目的潜在风险。此外,风险防控部门还应定期与财务、运营、市场等部门沟通,以确保投资决策的合理性和合规性。该部门还可以与外部审计机构合作,利用其专业知识和经验,对企业投资项目的合规性、效益性、经济性等进行评估。这不仅可以减少潜在的风险,还可以为企业决策提供更准确的依据。为了提高风险防控部门的效率和效果,在有条件的情况下,国有企业可以设立一个由外部专家组成的咨询委员会,以提供专业的建议和意见。这将有助于提高风险防控部门的战略性和前瞻性,更好地适应复杂多变的市场环境和政府审计的指导。

在新的经济环境下,国有企业应重视培养、引进专业的管理人才,为提升股权投资风险管理工作质量做好准备。人才培养方面,主要是加强人才引进和内部培训。企业应

积极引进具有丰富经验和专业知识的投资管理人才，以提高企业的投资管理水平。同时应加强对现有员工的培训和教育，提高他们的专业素质和技能水平。通过定期组织培训课程、研讨会、案例分析等活动，使员工了解最新的投资理念、市场动态和风险管理技术。此外，国有企业还可以与高校和研究机构合作，开展人才联合培养项目，为企业培养具有创新能力和实践经验的投资管理人才。在培养投资管理人才时，企业应注重培养他们的风险管理意识和责任感。只有当投资管理人员充分认识到风险防控的重要性，才能在实际工作中主动识别、评估和应对各种风险。此外，企业还应注重培养员工的团队协作精神和沟通能力，以确保各部门之间的信息畅通和协同合作。

3.2 构建良好的投资文化，严格落实岗位工作职责

构建良好的投资文化是国有企业股权投资风险防控的基础。只有良好的投资文化能够引导员工树立正确的投资观念和 risk 意识，促进企业的可持续发展。企业应注重培养员工的长期投资理念，鼓励他们进行价值投资，而不是追求短期利益。此外，企业还应注重风险管理，将风险控制纳入投资决策的全过程，确保投资的合规性和稳健性。为了构建良好的投资文化，国有企业可以采取以下措施：一是加强投资理念的教育和培训，使员工充分理解企业的投资目标和策略；二是设立激励机制，鼓励员工遵循企业的投资文化和风险管理要求；三是加强内部沟通和协作，促进各部门之间的信息共享和协同合作。

这种良好的投资文化是严格落实岗位工作职责的关键。明确和严格的岗位工作职责有助于确保各个环节的工作得到有效执行，减少人为因素的干扰和错误，企业应明确各岗位的职责和权限，制定详细的工作流程和操作规范，确保各个岗位能够按照规定的流程和标准进行工作，同时加强对员工的监督和考核，确保他们能够认真履行职责，严格按照规定的工作流程和操作规范进行工作。此外，政府审计部门也会加强对国有企业股权投资风险的审计监督，定期对国有企业的投资决策、运营管理和退出情况进行审计，评估企业的投资风险和内部控制有效性。通过审计监督，政府审计部门可以及时发现和纠正企业的投资风险问题，促进企业改进投资管理，提高投资效益。

3.3 提高信息化水平，使用先进风险管理工具

提高信息化水平有助于国有企业更好地收集、整理和分析投资相关信息，提高投资决策的科学性和合理性。国有企

业应加强信息系统的建设和优化，实现投资相关信息的高效整合和共享。现阶段不少企业已经建立了投资管理信息系统，实现了对投资项目的全流程管理，囊括了项目筛选、评估、决策、实施和退出等环节。新时代的大数据、人工智能等先进信息技术的应用，也能有效提高投资决策的精准度和预见性。

信息化时代先进的风险管理工具也有助于国有企业更好地识别、评估和应对投资风险。国有企业应积极引入现代化的风险管理工具和方法以提高投资风险管理的科学性和有效性。应用市面上常见的风险评估软件，可以对投资项目的潜在风险进行量化分析和评估，以便制定相应的风险应对策略。此外，企业还可以使用风险监测系统，实时跟踪投资项目的风险状况，以便及时调整投资策略和措施。在推进信息化进程的过程中，应注意以下几方面：一是加强对风险管理工具和方法的研究和引进，确保工具和方法的先进性和适用性；二是培训员工掌握风险管理工具的使用方法，提高他们的风险管理能力；三是建立完善的风险管理流程和制度，确保风险管理工具的有效运用。

4 结语

在政府审计的大背景下，对国有企业股权投资风险防控问题的研究至关重要。在实际操作中，各企业还需不断探索和实践，以找到最适合自己的风险防控策略。政府审计部门也应继续加强对国有企业股权投资风险的审计监督，提供及时、有效的指导和帮助。

参考文献：

- [1] 黄刚. 国有企业开展股权投资后评价审计的实践[J]. 中国内部审计, 2016(5): 4.
- [2] 陈萍. 政府审计视角下国有企业股权投资风险防控研究[J]. 支点, 2023, (11): 96-98.
- [3] 卢晓璐. 战略审计视角下中央企业金融化路径研究——以中国交建为例[D]. 北京交通大学, 2017.
- [4] 李青山. 审计视角下企业股权投资管理主要风险和对策[J]. 中国审计, 2022(24): 64-66.
- [5] 王会娟, 陈靓, 吕岩. 风险投资股权质押与企业创新——基于中小板和创业板的实证研究[J]. 2021(2020-6): 11-19.

作者简介：

孔庆金(1986.02—)，男，汉族，四川泸州人，大学本科，中级会计师，研究方向：审计业务。

财务共享模式下国有企业财务会计 向管理会计转型路径探讨

程 浩

江苏省烟草公司泰州市公司, 中国·江苏 泰州 225300

【摘要】财务管理是国有企业管理的一个重要组成部分, 能够帮助国有企业及时进行数据分析, 发现财务问题, 填补信息差, 为国有企业做出正确的决策提供必要的支持, 国有企业进行合理的财务管理可以帮助国有企业获取收益, 提高国有企业运营效率。在全社会信息化水平和国有企业管理水平日益精进的当下, 诸多国有企业为了进一步优化国有企业管理, 纷纷建设财务共享中心, 在财务共享中心的帮助下实施财务管理, 这一方式取代了传统的管理模式, 也为国有企业从财务会计过渡到管理会计提供了新的机会。因此, 本文在国有企业实施财务转型的背景下, 分析了国有企业从财务会计转型到管理会计的重要意义, 并提出了几条转型措施, 以期能够提高国有企业运营效率, 促进国有企业持续健康发展。

【关键词】财务共享; 财务会计; 管理会计

引言

随着我国市场经济水平的不断提高, 国有企业所采用的传统的财务管理模式已经无法适应国有企业发展的需求, 现在国有企业亟待使用一种新的管理方式, 将管理会计与财务共享进行深度融合, 从而更好地解决国有企业存在的财务管理问题, 为国有企业的持续健康发展提供支持。而国有企业在管理过程当中, 需要结合具体的工作现状, 考量实际情况, 准备多样化的解决方式和解决策略, 以更好地发挥管理会计工作的最大优势, 助力国有企业现代化水平的提升。

1 财务共享模式下财务会计向管理会计转型的意义

1.1 提高数据分析能力

在财务共享的模式之下, 财务会计向管理会计转型, 能够显著提高国有企业数据分析的能力。国有企业所使用的传统的财务会计的工作方式, 无法最大限度地发挥出国有企业进行财务价值创造和人员服务管理的最大价值, 而国有企业所搭建的财务共享模式, 在发挥了管理会计作用的同时, 实现了对国有企业内部财务系统的建设和完善, 不仅能够解放更多的劳动力到更有价值的工作岗位中, 还能够实现对国有企业财务管理方式的精进。另外, 在人工智能技术和大数据技术快速发展的当下, 国有企业搭建财务共享系统, 通过线上渠道和智能手段对涉及的信息进行共享, 能够帮助国有企业的管理层和决策层做出精准决策, 提高数据分析的效率和准确性, 确保国有企业所采取的管理措施的科学性。

1.2 提高风险管控能力

国有企业目标市场和各种经营场景中存在着诸多风险, 直接关系到国有企业的收益, 并最终决定国有企业的生存。国有企业搭建财务共享平台, 能够促进财务会计向管理会计转型, 及时获取市场信息, 通过大数据进行精确地推测, 从而减少错误决策, 更好地帮助国有企业规避风险。另外, 各种管理工具通过财务共享模式也能很好地发挥作用, 在数据和信息共享的前提下, 内部控制体系可以有效防止出现内部舞弊和违规行为, 风险管理也可以从战略、财务、市场、运营等多个方面确保企业稳健发展。

1.3 优化业务流程

财务共享模式的建立, 在推动国有企业从财务会计向管理会计进行转型的方面, 具有重要意义。财务共享模式能够优化国有企业的业务流程, 提高国有企业的经营效率。首先, 传统纸质版的业务处理方式不仅会造成资源浪费, 还容易出现差错, 在很大程度上也延长了业务处理的时间。而在财务共享模式的帮助之下, 可以通过电子记账凭证和电子文件的处理, 在减少运营成本的同时, 提高信息的准确度和科学性, 最大限度地缩小时间差。其次, 电子化处理的方式, 能够实现随时记录, 不同部门之间也能够打破地理时空限制实现随时随地业务处理, 能够对各项经济事项提供支持, 提高业务部门工作效率。

2 财务共享模式下财务会计向管理会计转型的困境

2.1 人才转型与培养的挑战

虽然在信息技术快速发展的当下, 我国国有企业的财

务会计向管理会计过渡的进程不断加快,但仍然存在一些尚未解决的困难。国有企业从财务会计向管理会计的过渡需要大规模专业化人才的帮助和支持,管理会计需要提高自身专业素养,掌握会计知识,为国有企业提供具有前瞻性的决策分析,以促进国有企业的持续健康发展。然而,当下诸多国有企业当中的财务人员,自身综合素养仍存在较多问题。首先,财务人员无法形成对管理会计身份的正确认识,自身仍然停留于传统的财务角色上,无法做出正确的身份认定。其次,自身能力和素养不足,不具备管理会计所应该具备的技能。再次,由于财务人员的年龄分布层次较广,学历层次也不均衡,工作经验也存在一定的差异,这导致他们各自的学习背景和学习能力具有较大的差距,无法统一地适应公司的要求。最后,通过引进外部会计人才短时间提升整体财务管理水平的方式,由于受到信息不对称、行业特点、人员成长经历、个人意愿等因素的影响,也殊为不易。

2.2 管理思维与制度变革的挑战

管理层对管理会计的认知是影响国有企业从财务会计向管理会计过渡的一项重要因素,在现实工作中,除了财务人员自身认识不足外,公司管理层也无法形成对管理会计的正确认知,因而无法体会到管理会计在国有企业经营中所发挥的重要作用,因此也就加大了转型工作的难度。另外,国有企业内部的制度变革也是从财务会计向管理会计过渡的一项必要前提,在转型之前,需要建立起一套与管理会计相匹配的运行机制和组织架构,然而,在实际的工作过程中,这样的组织架构往往因操作的困难性和巨大风险性而被搁置。

2.3 数据整合与共享的挑战

在数据层面,财务会计向管理会计的转型中还存在着数据整合与共享的挑战。虽然大数据技术和一些线上平台的建立促进了信息和数据的公开流动,加强了各部门之间的信息和资源共享,但在实际工作中仍然面临着诸多问题。由于部门类型和部门职责的差异,各部门之间的业务系统以及数据储存和处理标准不同,这些差异严重影响了财务共享模式当中的数据整合,国有企业不仅需要耗费大量的人力、物力、财力去搭建一个相通的数据与资源共享平台,还有可能受到技术影响而无法完成。同时,数据的公开与共享涉及企业经济信息数据安全问题,在缺乏完善的

保护机制的情况下易造成经济信息数据外泄问题。

3 财务共享模式下财务会计向管理会计转型的路径

3.1 强化管理意识,转变思想观念

要想在财务共享模式之下实现财务会计向管理会计的转型,国有企业首先需要树立起正确的观念,从根本上强化管理意识,以新的思想观念代替传统的管理理念。在这一过程当中,需要注意的是,国有企业不仅需要对现在的财务工作内容进行优化,还需要从根本上更新国有企业内部管理人员的管理观念和管理意识,从而使新的管理观念和新的管理方式与管理途径相配合。财务共享模式的建立,为国有企业财务信息的集中处理提供了技术和手段支持,而从自身来看,财务人员需要树立全局意识和全局观念,站在整个公司的财务状况上对财务信息的管理进行考量。财务人员需要站在全局性的视角上,为国有企业正确的经营决策提供科学准确的财务信息。比如,搭建财务共享平台后,财务人员应对单位的财务数据进行全面且充分地掌握,并结合国有企业的经营状况进行分析,提供适合国有企业发展的管理建议。另外,财务共享模式对于财务人员的预测和决策能力提出了新的要求,财务会计往往将过多的时间和精力放置于对国有企业内部一些财务数据的记录和分析上,不具备前瞻性,而管理会计则更加注重对国有企业未来发展的预测,因此,财务人员进行工作时,需要摆脱传统的“记账员”思维,用具有前瞻性和战略性的眼光武装自己,在重视现有工作的基础上,增强对企业财务风险等的预测能力,与其他部门积极配合,提高自身的业务处理能力、团队合作能力等。

3.2 加强国有企业人才培养,提升专业能力

人才是保障国有企业从财务会计向管理会计过渡的重要元素。财务共享模式的建立需要与兼具专业性和综合性的高素质人才相匹配。为了更好地进行国有企业的财务管理工作,要打造一支能力过硬的专业财务管理团队,为国有企业提供财务管理部门方面的人才支持。国有企业需要根据自身的经营状况和财务管理现状制定合理的人才培养目标,该目标的制定要符合实际,同时要满足国有企业的发展需要。国有企业可以根据培训目标合理安排培训内容,根据培训人员的学习情况,合理调整培训方式,定期为培训人员开展考核和评估,帮助培训人员获取对自身学习情况的正确认知。而且所制定的培训计划需要做到由浅

入深，由表及里，层层递进，应对高层财务人员拓展更深层次的战略管理知识，对中层财务人员开展全面的管理会计应用工作指导，对基层财务人员主要加强其能力培训，定期开展财务管理能力方面的工作检测。另外，国有企业也可以通过开展分享会和交流会的方式，让员工之间彼此沟通和交流，分享学习经验和工作经验，不断取长补短，提高自身的财务管理素质。

3.3 构建管理会计体系，明确管理职责

国有企业需要搭建好一个完善的财务管理体系，明确体系当中的管理职责。一个好的管理体系需要以一个逻辑严密、层次清晰的框架为基础，在这一框架之下开展各种各样的管理工作，从而达到提高国有企业管理效率的目的。当然，一套完善的管理会计体系框架，需要不仅涉及一些管理会计的基本目标和方法，还需要包括具体的流程以及评价和反馈机制。这些要素的建构和完善，有利于保障国有企业各项管理会计工作的平稳运行，同时也能保障国有企业的管理会计工作能够与国有企业经营目标相吻合。而国有企业的财务管理框架具体包括，首先，国有企业需要结合自身实际的管理会计工作情况制定合适的财务管理目标，并在这一目标下开展相关工作，其次，国有企业还需要吸收和借鉴国内外成功经验，完善企业的财务管理手段和途径，再次，国有企业需要明确部门工作权责，确保公司上下财务活动有条不紊地开展。比如，财务部门在财务管理工作当中，需要为公司提供准确合理的财务信息，以便其他部门参考，而业务部门则需要对管理会计的工作理念和工作方式有一个系统化地掌握，通过各部门协调，共同助力国有企业财务管理工作的升级。

3.4 优化财务流程，提升管理效率

财务共享模式的建立，能够更好地利用现代化的信息技术，实现国有企业管理过程的持续优化，显著提高国有企业管理的效率和质量，推动国有企业从财务会计向管理会计转型。国有企业在进行相关的管理工作之前，需要通过线上线下了解业务流程，明确每个流程所对应的各项工作，从而有针对性实施改善措施。国有企业通过财务共享系统对所涉及的工作流程展开全面而详细的分析和梳理，在了解有关工作流程的各项信息后，可以针对流程当中出现的一些烦冗或不完善的步骤进行优化，进一步减少资源

浪费。比如，编制财务报表是每个国有企业所必须进行的一项工作，为了进一步精细化工作流程，国有企业可以利用大数据技术详细筛查财务报表编制过程当中出现的一些冗余环节，并在确保正确的基础之上，对冗余环节进行合并处理，以便更好地提高工作效率，提升国有企业的财务管理能力。另外，国有企业可以积极运用现代化的信息技术辅助进行财务管理，比如，国有企业可以通过建设财务共享平台来打破信息的时空限制，融合线上线下的两种信息资源，并对这些数据和信息进行分析和处理，而在大数据技术的加持下，能够对企业财务信息当中常出现的一些错误进行总结，建立起模板为日后相关问题的处理提供支持，这种处理方式在提高效率的同时也为国有企业节约了更多的人力成本。最后，国有企业可以积极吸纳人工智能技术加入财务管理过程当中去，例如，使用AI人工智能对现有的财务管理流程和财务管理信息进行分析，寻找可能出现的漏洞，并及时弥补，降低财务管理的差错，提高国有企业财务管理的准确性和时效性。

4 结语

数字化信息水平的快速提升对国有企业提出了更高的要求，为了顺应时代发展的潮流，响应国家政策的号召，我国国有企业需要在全局信息化的背景之下，推动内部管理模式的转型升级，搭建财务共享平台，实现由财务会计向管理会计的转变。为了提高国有企业财务管理质量，加快过渡进程，国有企业需要不断优化管理流程，明确管理责任，提升专业能力，为国有企业日后的高质量发展奠定坚实的基础。

参考文献：

- [1] 罗黔虹. 关于共享模式下财务会计向管理会计转型的研究[J]. 质量与市场, 2023(13): 154-156.
- [2] 彭冲. 财务共享模式下国有企业财务会计向管理会计的转型发展[J]. 现代商业, 2020(25): 173-174.
- [3] 谷帅. 财务共享下财务会计向管理会计的转型分析[J]. 当代会计, 2020(05): 119-120.
- [4] 欧华玉. 财务共享模式下财务人员向管理会计转型应具备的素质和策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2022(14): 3.
- [5] 谭阳. 浅谈财务共享模式下财务会计向管理会计的转型[J]. 经济技术协作信息, 2023(4): 0217-0219.

探讨轨道施工企业内部审计和财务风险的管理

何 进

重庆轨道四号线建设运营有限公司, 中国·重庆 400000

【摘要】轨道施工企业内部审计和财务风险的管理是确保企业经营健康和可持续发展的重要环节。通过对内部审计的实施和财务风险的有效管理,企业可以及时识别、评估和应对潜在的风险,保护利益相关者的权益,并提高企业的竞争力和可信度。基于此,本文对轨道施工企业内部审计和财务风险的管理进行了研究,以期对相关人士提供参考。

【关键词】轨道施工; 企业内部审计; 财务风险

1 前言

内部审计可以帮助企业建立健全的内部控制制度,检查业务流程和操作是否符合规定,保证资源的有效配置和使用,防止欺诈和错误。同时,内部审计还可以提供独立的信息和建议,以支持和指导企业管理层的决策。财务风险管理包括风险识别、评估、监测和控制等多个方面。通过建立完善的财务风险管理体系,企业可以更好地管理现金流、控制成本、管理债务和投资风险,确保财务稳定和可持续发展。

2 城市轨道交通工程财务审计中资金的审计

城市轨道交通项目财务审计涉及资金审计。在资金审计过程中,工作人员将对项目的财务记录进行全面审查,以确保项目资金的使用符合相关法规和政策,并且透明有效。工作人员需要审查项目的支出记录,包括支付给供应商、承包商和服务提供者的款项,并核实这些支出是否符合所签订的合同和协议,检查是否有任何不正常或不适当的付款。审计员将检查项目的收入记录,包括门票销售收入、广告收入等。工作人员需要核实收入记录,并检查任何未报告或未记录的收入,评估项目的资金管理,包括资金流动、账户余额、内部控制等。工作人员需要核实资金已按照预算要求使用,没有滥用、挪用或浪费的情况,并建议改善资金管理的措施。工作人员需要将检查项目资金的使用是否符合相关法规和政策。这包括确保资金使用的透明度、公平性和合规性,以及遵守财务报告要求和纳税义务。审计员评估项目的内部控制系统,以确保资金的正确和安全使用。审计员识别潜在的风险和漏洞,并建议改进内部控制的方法^[1]。财务审计流程如图1所示。

3 新形势下轨道施工企业内部审计面临的主要挑战

随着数字技术的快速发展,轨道施工企业可能面临数字化转型的需要。这意味着内部审计需要适应新的技术环境,掌握相关的数字工具和技能,以有效地审计数字系统、数据分析和网络安全。轨道施工企业的规模和复杂性持续增长,包括地铁线路的扩建、新技术的引进和众多项

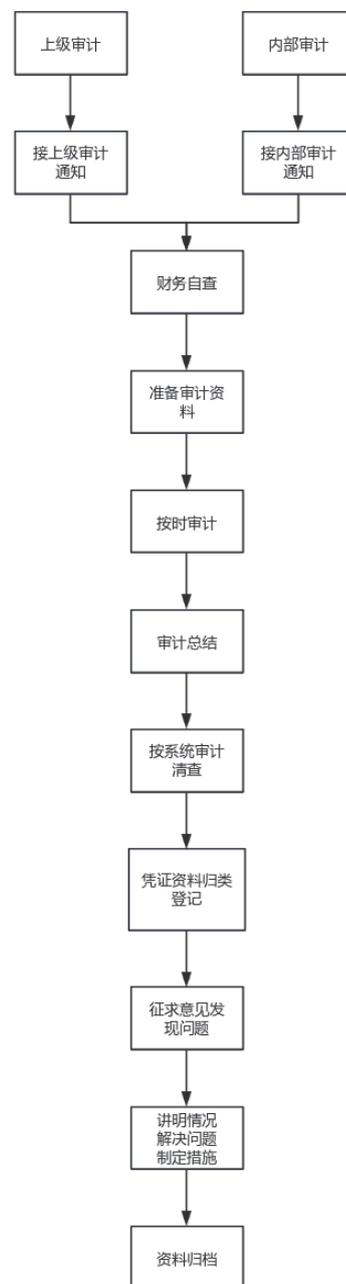


图1 财务审计流程

目。这给内部审计带来了更大的挑战,要求审计员拥有更

目 录

第一篇 审计概述

第一章 审计依据	3
第一节 审计服务工作的指导思想	3
第二节 审计依据	3
第三节 审计目标	4
第二章 审计职责	5
第三章 跟踪审计工作内容	6
第一节 资料管理	6
第二节 现场查验	8
第三节 进度款审核	10
第四节 材料、设备、专业工程认价	11
第五节 工程变更审核	12
第六节 工程签证审核	13
第七节 工程索赔审核	14
第八节 审计会议	15
第九节 审计总结	15
第四章 审计流程	17
第一节 跟踪审计工作流程	17
第二节 现场见证计量程序	18
第三节 核算程序	18
第四节 付款审核程序	19
第五节 变更审核程序	19

图2 中国矿业大学出版社《城市轨道交通工程审计指南》

广泛的知识和技能，以处理复杂的业务和运营模式，同时保持高效和准确的审计工作。新形势下，轨道施工企业面临的风险将不断变化和增加。例如，可能涉及网络安全风险、投资风险、合规风险等。内部审计需要能够识别和评估这些风险，并提出适当的建议和控制措施，以保护轨道施工企业的利益和资产安全。轨道施工企业通常由涉及不同业务和职能的多个部门和单位组成。这就要求内部审计在审计工作中要与各部门紧密配合，了解各方面情况，协调各方的配合和支持。跨部门合作面临的挑战包括信息共享、沟通协调、权责划分等。

4 城市轨道交通工程财务审计中工程价款的审计

在城市轨道交通工程财务审计中，项目价格审计是非常重要的部分，需要按照《城市轨道交通工程审计指南》(图2为中国矿业大学出版社《城市轨道交通工程审计指南》)进行审计。项目价格是指支付给承包商和供应商的

于支付项目建设、设备采购、人工成本和其他相关费用的资金。审核员将认真审核与项目价格相关的合同文件和付款凭证，确保付款金额符合合同约定，并检查相关付款是否合法合规。审计员检查施工进度和付款计划之间的一致性。他们将评估实际完成的工程量和相应的付款比例是否与合同约定相符，并检查付款时间点是否与项目实际进度相符。审核员将审查工程变更管理过程，以确保任何工程变更已得到适当批准，并进行了适当的成本评估和合同调整。他们还核实工程变更后的付款金额是否被准确记录并正确使用。审计员将审查付款的成本计算和支出遵守情况。他们将检查支出是否符合相关的成本标准，并确保支付符合相关活动，如建筑和设备采购。审计员将评估项目价格管理的内部控制系统和流程，包括支付授权、记录和监控程序。他们将识别潜在的风险和漏洞，并提出改进建议，以确保项目价格的安全性和合理性^[2]。

5 城市轨道交通工程财务审计中其他费用的审计问题

5.1 三种收费

在城市轨道交通项目的财务审计中，除了对项目价格进行审计外，还需要对其他费用进行审计。

其中，主要涉及的三种成本是管理成本、融资成本和运行维护成本。审核员将审查项目管理费用的记录和支出。这包括人事补偿、办公费用、培训费、差旅费、专业咨询费等。审计员将核实这些费用是否符合相关政策和预算要求，并确保这些费用是合理和合规的。城市轨道交通项目通常通过融资方式筹集建设资金。审计员将审查融资费用的记录和支出，包括利息、费用、银行手续费等。审计员将检查融资费用计算的准确性和付款的合规性，以确保资金使用的透明度和合规性。审计员将审查城市轨道交通项目的运营和维护成本，包括车辆维护成本、设备维护成本、能源成本、人员薪酬等。审计员将核实这些费用的支出是否符合合同和预算要求，并确保费用支出合理和合规。

在审计这些费用时，审核员将核实这些费用是否符合相关法规、政策和合同协议，并遵循了适当的授权和批准程

序。审计员会评估开支是否合理和必要，是否符合项目的实际需要，并进行成本效益分析。审计员将评估费用管理的内部控制系统和流程，包括费用批准、报销程序和费用记录，以确保费用支出的准确性和安全性。审计员将核实费用的支出是否符合预算要求，并评估预算控制和执行情况。

通过对这些其他费用的审计，可以确保城市轨道交通项目资金使用的合规、透明和有效，提供可靠的成本支出信息，促进项目管理和运营的不断改进。

5.2 人工成本

在城市轨道交通项目财务审计中，人工成本是另一个重要的审计问题。人工成本是指支付给从事轨道交通工程建设、运营、维护工作人员的工资、津贴和福利。审核员将审查人事档案和与人工费用支付有关的合同文件。他们将核实员工的劳动合同是否合法有效，员工的条件是否符合，并检查合同中关于工资、津贴和福利的约定。审核员将审查工资计算和付款凭证，以确保工资计算准确并按时支付。检查工资、加班费、奖金等金额是否正确记录，是否符合相关政策法规的要求。审核员将对轨道交通项目的工作时间和考勤管理系统进行评估。他们核实员工的考勤和工时记录，以确保工资计算的准确性和一致性。审计员将审查与福利和津贴有关的支出。这可能包括医疗保险、养老保险、住房补贴、交通补贴等。他们会检查这些费用的支出是否符合合同约定和相关政策要求，确保支付的合理性和合规性。审计人员将审查轨道交通项目的税收和社会保险费的支付情况。他们将核查计算的准确性和所要求的税收和社会保险缴款的遵守情况。

通过审核人工成本，可以确保工资、津贴和福利等费用符合合同、政策和法规要求。审计结果将为用工成本提供可靠信息，确保人力资源管理公平合理，促进轨道交通工程项目顺利实施^[3]。

5.3 搬迁补偿费用

在城市轨道交通项目财务审计中，拆迁补偿是另一个需要审计的重要问题。轨道交通工程涉及基础设施建设，可能涉及土地征收拆迁，拆迁补偿成本成为审计的重要对象。审计员将仔细审查与拆迁补偿费用有关的拆迁合同和协议文件。核实合同和协议是否合法有效，合同和协议约定的赔偿金额和支付方式是否符合相关政策法规的要求。审计员将评估拆迁补偿费的标准和计算方法。检查拆迁补偿费用计算的准确性和合规性。审计员将审查拆迁补偿金支付的证据，包括支付记录、账单和银行转账。他们将检查付款的准确性和付款流程的合规性，以确保拆迁补偿金按照合同协议和相关政策支付。审核员将评估拆迁费用使用的监控系统 and 控制流程，包括拆迁费用使用计划、报销程序和费用记录。核实拆迁费用的使用是否符合合同约定和相关政策要求，确保费用

的合理性和合规性。审计员将评估搬迁补偿费用管理的风险和内部控制制度。它们查明可能的风险和弱点，并提出改进建议，以确保搬迁补偿费用的安全性、可靠性和合规性。

通过对搬迁补偿费用的审计，可以确保搬迁补偿费用的支付符合合同、政策、法规的要求。审计结果将为拆迁补偿费使用情况提供可靠信息，确保征地拆迁过程公平合理，维护各方合法权益，促进城市轨道交通项目顺利推进。

6 城市轨道交通工程财务审计中费用计量的划分

在城市轨道交通项目财务审计中，成本计量的划分是一项关键任务，它涉及到将各项成本合理划分为相关的成本项目。直接成本是与特定项目或活动直接相关的费用，可以直接追溯到特定的工程或项目阶段。例如，人工成本、设备采购成本、材料成本等，可归类为直接成本。间接成本是指那些不能直接与具体项目或活动联系在一起，但在整个项目的运作和支持中起重要作用的成本。包括管理员工资、办公场地租金、行政费用、保险费用等。配送成本是指为满足项目需要而产生的成本，包括征地成本、搬迁补偿成本、临时设施成本等。融资成本是指为筹集资金而发生的成本，包括利息、手续费、银行手续费等。运行维护费用是指项目建成后轨道交通系统运行维护所发生的费用，包括车辆维护费用、设备维护费用、能源费用、人员工资等。

在费用计量过程中，审计人员需要仔细审查相关费用的记录和文件，并根据实际情况正确地将其分类为不同的成本项目。审计员还根据相关法规和政策评估费用的计量，以确保成本核算的准确性和合规性。通过合理的成本计量划分，可以实现对城市轨道交通工程成本的监控和控制，提高项目管理的透明度和可靠性，促进项目的顺利进行和成功实施。

7 结论

总之，轨道交通施工企业的内部审计和财务风险管理是企业管理中不可缺少的一部分。有助于确保企业财务状况真实可靠，提高企业整体风险管理能力，为企业的长远发展奠定坚实的基础。在实施过程中，企业应注重内部控制的完善、信息披露的透明度、合规性和道德原则，从而有效地保护企业和利益相关者的利益。

参考文献：

- [1] 张维信. 营改增背景下建筑企业内部审计与财务风险管理的探讨[J]. 中外企业家, 2016(8Z): 1.
- [2] 任亚奇. 论建筑安装企业内部审计与财务风险管理[J]. 经济视野, 2015(2): 2.
- [3] 王和芹. 中小企业财务风险管理 with 内部审计浅谈[J]. 财会学习, 2017(15): 1.

作者简介：

何进(1985.12-), 女, 汉族, 重庆, 硕士研究生, 中级会计师, 研究方向: 财务管理。

浅谈地铁公司财务管理信息化建设

涂文璟

武汉地铁集团有限公司, 中国·湖北 武汉 430000

【摘要】地铁公司作为典型的资产密集型企业, 工程项目建设周期较长, 资产数量较多, 管理过程较为复杂, 数据信息较多。现阶段, 在我国地铁线路的投资工程中, 其成本已经达到了5亿元, 在工程项目建设之后, 将会形成数以十万计的资产类型。面对这样的管理现状, 如何通过财务管理工作, 保障财务管理效率达到理想目标, 加强不同部门之间的有效合作, 实现企业财务管理工作账、实相符的目标, 是企业目前在财务管理工作中面临的现实难题。基于此, 文章分析了地铁公司财务管理信息化建设的具体策略, 并提出了几点措施, 以供参考。

【关键词】地铁公司; 财务管理; 财务信息化; 信息化建设

引言:

在地铁财务信息化转型工作中, 要实现三方面的转型: 实现全面的云融合, 也就是实现企业业务和财务的全面融合, 财务和资产的有机结合, 财务和税务的有机结合。在系统建设过程中, 可以实现管理边界的全面外延, 与客商、银行、政府、社会化服务等全面衔接; 实现数据驱动, 也就是从前端着手, 实现业务活动的有效发起, 严格依照财务管理工作的标准及要求, 建立更为规范化的市场交易管理体系, 实现企业财务大数据的有效分析; 智能化, 也就是所有业务活动的推进可以通过该系统进行自动化管理, 凭证可自动化生成, 无需有关工作人员进行手工操作管理, 影响企业的财务管理工作效率^[1]。

1 地铁公司财务管理信息化建设必要性

1.1 提高运营管理效率

通过财务管理信息化, 可以使得地铁公司的财务管理和业务工作流程得到全方位优化, 避免工作人员手工操作所带来的各类问题, 有效规避了人为错误, 使得数据信息的处理效率、处理质量得到了显著提升。在智能化财务系统的支持之下, 地铁公司的财务数据处理效率将会得到全面改善, 传统需要通过人工进行处理各类复杂工作, 直接交给系统进行替代即可, 决策的效率将会得到提升, 响应效率将会得到显著增强。

1.2 提高财务管理能力

通过信息化建设, 可以使得地铁公司的财务管理工作变得更为精细, 不管是基础的会计核算, 还是复杂的资金预算和成本管理工作, 均可以通过该系统进行全面监控, 实现了对企业财务管理工作的有效追溯。地铁公司可以及时发现其中是否存在缺陷和不足, 制定出针对性的控制管理措施, 保障企业财务管理工作的科学性及其有效性, 降低财

务风险。

1.3 提升内部控制管理水平

通过财务管理信息化, 可以使得地铁公司的内部控制体系更为完善, 财务、合同开展过程更为合规。例如, 在系统的建设过程中, 可以在其中设定管理权限, 嵌入审批和管理工作流程, 保证财务工作操作的规范性, 从根源上控制财务舞弊和违规行为, 整体的财务管理效率将会得到全面优化。

2 地铁公司财务管理信息化建设目标

地铁财务信息化平台将智能化、自动化的处理方式完全融入其中, 打通整个业财一体化的全过程, 实现了更快的需求响应、更紧密的业财连接、更好的用户体验、更高的处理时效、更好的数据支撑, 促进集团主营、战略拓展业务创新发展。该系统可达到下列五个主要目标:

2.1 共享服务集中化

集中核算单据, 集中业财规则, 集中账务处理, 涵盖企业各类财务会计核算业务, 包括收入、支出、现金、成本、固定资产处理、投资业务等, 是一个综合性的财务服务平台。

2.2 业财税资一体化

将不同的财务业务融合在一起, 打通各个层面, 让业、税、资深度融合, 将财务融入业务的每个环节, 让财务数据有业务来源, 可以追溯与此同时, 还需提供数字化服务, 用来指导业务, 同时还可以进行事中管控, 达到对财务目标和业务目标的双重控制^[2]。

2.3 集中共享智能化

将最新的 OCR 识别技术、RPA 技术、移动技术、知识管理等相结合, 以智能化技术手段提高财务工作的自动化、智能化水平, 提高业务处理的精度与效率。

2.4 财务分析自动化

与管理会计深度融合,对许多系统的业务数据和分析数据进行灵活集成,对业务交易事项的多维、多类型数据进行实时记录,并将其送入财务数据中心,在将来逐渐形成财务的大数据中心。

2.5 系统响应敏捷化

通过中台体系结构,建立敏捷开发中台、业务中台、数据中台、技术中台,快速响应企业共享管理模式需求。采用中台小前台的结构,前端轻应用弥补传统ERP的缺点。平台支撑业务的方式由“标准化、电子化、稳态化”向“数字化、智能化、敏捷化”的高需求转变,能够适应快速变化的地铁多业态发展对信息技术快速响应的需求。

3 地铁公司财务管理信息化建设策略

3.1 规划系统架构建设

渠道层采用基于角色的多终端访问模式,以门户为中心实现集中展示;在应用层,通过“服务找人”和“去系统化”的方法,为共享财务人员、全体员工提供明确的工作流程与业务服务指南,方便报账人在平台上快速建立业务单据,并发出业务请求,让用户在报账的全过程中感受不到系统的存在;中台层以业务为中心,以共享服务、业务流程为重点,实现业务微服务的可复用。同时,还提供灵活的开发中台工具,可以快速地进行应用配置与装配,并对应用构建模式进行创新。以数据为导向,以数据中台为基础,对多域数据进行聚合,强化数据建模,将数据整理成主题库、主题库、指标库,使之能为用户所理解。实现数岗匹配,根据岗位管理需求设定数据指标、报表,利用中台工具实现数据服务的快速配置,提供数据视图及数据检索功能;外围集成就是对外部资源进行整合,并将报账前后业务处理信息通过接口传递出去^[3]。

3.2 业务流程再造,推动管理转型

财务信息化模式是财务制度上的一次重大变革,它在财务组织、核算体系、核算流程和核算理念上都有极大变化,还涉及到与之相适应的其他业务。为此,需对企业财务管理流程进行全面再造,并将其形成标准化、流程化、系统化的工作流程,实现核算方法、流程、口径的统一,规范岗位职责,统一业务操作规范,信息透明,最终达到真正的财务集中。

3.2.1 构建智能报账平台,形成集中报账工厂

对所有的报账场景进行全面梳理,实现100%的报账场景,从前端发起审批,到共享稽核、资金支付、会计核算的整个链条,只需要登录门户网站,通过手机终端就能

进行各种报账业务,并且100%实现报账凭证图像的覆盖,达到无纸办公的目的,为会计档案的电子化奠定基础;通过与携程等商务平台的整合,可以将企业和各种优质的商旅供应商纵向连接起来,在横向上,将“预算控制-行为审批-消费控制-智能审核-入账-支付”的整个过程进行打通;内建财务机器人,借由设定规则,进行智能填单、智能审单、智能核算、敏感字检查等功能,并采用电子发票、电子回单、电子存档等电子方式,完成系统的自动化和智能化处理;提供智能客服机器人,让使用者在任何时间都能了解到公司的日常支出标准、常见的问题以及各种报账技巧^[4]。

3.2.2 构建智能运营平台,支撑高效共享运营

作为财务共享中心组织内部的一种精细化运作平台,它可以实时地分析和监测共享中心的各个环节数据,并对其进行有效预警和监控。在运行过程中,还可以实现对员工的报账信用、共享绩效、业务质量等的统计管理;通过行业领先的处理模式,实现对报账单多个收款载体的拆单处理,并对支付信息进行自动校验、触发和推送到资金系统中,同时,还可以利用防重机制、异常监测、硬件等多种方式对资金风险进行控制;实现按规则派单分工、双屏审单、自动制证、资金支付单自动生成、员工信用和共享中心绩效管理,智能化的运作,场景化、自动化的管理方式,可以让共享运作的效率得到更大的提升,减少财务风险。

3.2.3 构建智能分析平台,发挥数据的聚合效应

地铁集团核算部门众多,会计报表的编制、管理会计的统计分析工作量大,建立统一的财务智能分析平台,充分发挥业务与财务数据的聚合作用,为各个管理层级提供更加及时、准确、全面和可视化的大数据智能决策支持。快速发布财务报表和统计分析报告,以满足管理层不断变化的经营分析和数字化决策需要;在财务分析方面,引进了蓝科LacaNet12LTS合并报表软件,实现经营主体85%以上的自动合并,形成四表一注,支持从合并报表到明细凭证层面的渗透分析,一键穿透报表数据源。支持动态分析企业层面的报表数据;统计分析方面,引进华宇一站式数据分析平台,在企业层次上建立统一的财务指数库,打通财务信息的共享渠道,并通过智能的分析模型,实现各种场景下的财务统计分析,为企业的联动分析能力、洞察经营形势的变化,做好数据的积累和准备。

3.2.4 构建成本分摊中心,实现成本一键式分摊

在地铁运营中,费用分摊一直是“老大难”问题。以

往的费用报销都要进行逐笔核算,分摊动因需要人工统计,分摊凭证多,会计处理困难,分摊过程难以追溯。为此,需以个性化定制成本共享中心为核心,致力于建立多种归集、分摊模式,既能满足内部管理输出需求,又能满足外部披露需求。每一次计算的时间都大大缩短,只需要十分分钟左右,大大提高了计算效率;支持灵活定义成本归集模式、分摊模式、转移模式,彻底颠覆传统成本分配模;高效自动化地处理海量的成本会计数据,可以根据成本元素+维度自动汇总,并输出月末分摊和年末分摊的成本分析数据^[5]。

3.2.5构建规则处理平台,实现“规则”跨系统统一调用

财务管理中包含大量的规则逻辑,如过程审批、账户映射、费用分担、审计检查等。原本都是分散在各个业务系统中进行自我维护和管理,不能进行统一调用,并且大部分的规则都是用代码编写,不能进行灵活配置。为此,需构建“业务逻辑规范化、规则配置集中化、规则应用可视化”的规则处理平台,实现对财务控制规则的全生命周期管理,支持对不同业务单据的业务流程分支、逻辑验证和检查控制。

4 加强财务管理信息化制度建设

在地铁公司财务管理信息化转型工作中,制度建设可以为其提供刚性约束,保障系统操作行为的规范性、系统运行的稳定性、数据管理的可靠性、系统应用的安全性。具体来说,在制度的建设过程中,需要从以下几个方面着手:

一是制定财务管理工作规范。在这一方面,主要是通过制度建设,明确财务信息化建设的具体目标、工作方向、实施步骤和原则,保障系统建设和企业的战略经营发展目标保持一致状态。并在制度中,规定信息化工作的具体流程,确保有关工作人员在进行数据信息录入时的操作规范。

二是建立数据安全和保密制度。通过数据安全机构的建立健全,专门负责对企业的系统使用进行安全管理。尤其是对于企业的重要商业机密和敏感数据,需要做好防护和加密,避免其他人操作,导致企业出现数据信息泄露或是被非法访问。企业可以定期组织系统的安全扫描和风险评估工作,若是发生发现其中存在安全风险,也可以立即进行修复。

三是建立用户权限管理制度。系统的运用必须要设置严格的管理权限,可以结合各个部门的工作需要和财务管理

工作需求,对权限进行分级设置,确保企业的重要信息只能够通过财务管理部门或是高层调取,并对权限变更过程进行动态监控,做好相关记录,有效规避管理工作未能落实到位所引发的各类问题。

5 加强人才队伍建设

在地铁公司的财务管理信息化转型过程中,必然会对有关工作人员的工作技能提出更高的标准及要求。为此,人才团队的建设是重点。地铁公司需要设立专业的人才培养计划,将人才培养提高到企业的一把手工程,确定数字化人才培养的具体目标、方向、时间、步骤和周期,并面对不同岗位和层次的员工,制定出差异化的培训措施,保障培训工作的科学性及其有效性,也可以在内部人才培养的基础条件上,加强对外部专业人才的引进,强化复合型人才队伍的建设,为企业的数字化转型工作提供人才支持,实现管理知识的不断更新,优化其综合素质和管理水平。

结论:

综上所述,在地铁公司的发展过程中,需要深入贯彻落实“十四五”规划中有关我国数字化发展、数字中国建设的相关纲领和要求,主动拥抱数字化时代,建设智能化和一体化的智能财务管理体系,为地铁企业各项业务活动的创新发展和企业整体的数字化转型奠定基础。在平台的建设过程中,需要具有智能共享、报账、账务处理、运营数据分析等众多功能模块,为员工提供服务窗口,为企业的管理工作提质增效奠定基础,以保障企业管理工作的科学性及其有效性,为地铁公司的长远、稳定、可持续发展提供保障。

参考文献:

- [1]杨慧娜.浅析地铁公司财务管理信息化建设[J].财会学习,2020,(35):9-10.
- [2]万满珍,魏远英.地铁工程建设财务管理的思考——以信息化建设助力管理会计实施[J].会计师,2020,(23):34-35.
- [3]周月娇.关于城市轨道交通企业运营成本核算的相关探讨[J].市场观察,2020,(10):87.
- [4]王克亮.新时期地铁财务信息化建设研究[J].中国外资,2020,(16):133-134.
- [5]阮彩霞.关于管理会计转型下财务信息化体系建设的思考[J].今日财富,2020,(16):184-185.

作者简介:

涂文璟(1993.5—),女,民族:汉族,籍贯:湖北武汉,中级会计师,本科,主要从事财务管理工作。

科研企业文化引领下的财务工作 质效提升思路探索

杨 静

中国星网网络应用有限公司, 中国·重庆 400000

【摘要】本文重点研究分析了企业文化与财务管理工作间的联系,着力于通过企业文化凝心聚力,助推企业高质量发展路径思考。重点论述了在企业文化引领之下,科研企业的财务工作质量效率提升的若干策略。文章分析企业文化在引领财务管理理念更新的作用,它能够使得财务管理制度不断的完善,而且还能够提高科研企业财务人员的专业能力素质。通过深度分析企业文化给科研企业财务工作所产生的影响,进一步强调了强化财务工作规范性严谨性的重要性。要不断提高财务人员的政治素养,道德水平,不断地推进科研企业财务工作创新及增强财务部门人员的凝聚力,大力促进企业文化与财务决策工作的深度融合。开展企业文化活动,重点明确企业文化活动在财务管理工作中作用,通过企业文化引领提高财务人员的政治理论水平及大局意识,激发财务人员廉洁从业,及风险防控意识。

【关键词】科研企业;企业文化;财务工作;质效提升

引言

科研企业是科学研究、技术研究的重要机构,它推动国家技术创新,以培养科技人才。自从二十大之后,国家更加关注科技创新,提出了很多的促进科技创新举措。同时,党的二十大指出,要全面建设社会主义现代化国家,就要加强文化自信。企业文化在加强科研企业工作创新中亦必不可少。科研企业的企业文化建设工作已经成为了引领科研企业发展的关键驱动力。财务工作在科技成果转化、科研人才培养方面都有关键作用。现今科研企业的财务工作面临诸多挑战及问题,如科研经费分配不均,资产重复购置,成本管控欠佳。针对财务管控出现的问题,思考企业文化与财务管理工作的内在联系,通过企业文化引领推动科研企业财务工作质效提升的举措。

1 企业文化与财务管理工作的内在联系

1.1 企业文化引领财务管理理念更新与提升

将企业文化活动与业务活动同推进,通过持续深化财务人员对企业文化的学习领会,能够给财务管理工作提供更多的方法和指引。财务管理不仅是简单的资金、核算、税务、资产管理,更是为企业科研及经营活动提供决策。科研企业在正确企业文化的引领下,财务人员要不断改变自己思想观念,立足服务科研,助推企业年度重点任务完成、能力达成,关注企业未来长远的发展,推动财务工作守正创新,以期更符合科研企业发展目标。企业通过企业文化引领加强员工的廉洁自律及合规意识教育,促进财务人员严格遵守党纪法规及国家财经纪律,以确保财务工作

依法合规,进而为财务工作提供更强大的思想指引^[1]。

1.2 企业文化促进财务管理制度的完善与执行

在企业文化指引下推动各企业内部管理制度的优化,促进财务工作的持续规范,不断迭代优化财务管理制度流程,明确各项财务活动流程、工作标准,明确财务部门工作职责,保障财务工作优质高效推进。通过企业文化活动进一步规范财务制度,强调员工的执行力,加强其对财务管理工作的日常监督,不让制度成为一纸空文,促使制度更为高效地落实。强有力的制度保障有助于提高财务工作规范性,有效规避财经风险^[2]。

1.3 企业文化提升财务管理团队的综合素质

通过进一步加强团队建设、人才培养,给财务工作提供更有力的人才队伍保障。财务管理团队是整个财务工作的核心,人员综合能力素质高低会影响到财务工作质量。因而在企业文化引领下,财务人员更加团结协作,以应对财务工作中的挑战,企业文化活动还为财务人员提供了学习交流的平台,通过系统的理论知识学习及文化建设培训,应用理论武装头脑,通过文化开拓视野思路,提升能力素质,帮助财务人员更好应对多元化的财务工作环境。

2 企业文化对科研企业财务工作的影响分析

2.1 强化财务工作的规范性和严谨性

企业文化活动将进一步提升财务人员的纪律意识和规矩意识,企业中的企业文化活动在此较好的为财务工作起到了引领规范作用。持续开展企业文化活动,促使财务人员自觉的遵守规章制度,严格依照规章制度履职,确保财务

工作更加规范严谨,有助于防范一些财经违规问题发生,进而保障科研资金被高效安全的使用。

2.2提升财务人员的政治素养和职业道德

企业文化活动更加关注于企业员工的政治素养和职业道德,对于企业的财务人员也有积极影响,通过参与大型企业文化活动,财务人员具有更强烈的正性思想意识,提高了政治敏锐性,政治判断能力,就更好地执行企业的方针政策。企业文化活动还能够培养财务人员的诚信思想意识、工作责任感以及服务的思想意识,使他们在日常工作中更加公正廉洁^[3]。

2.3促进科研企业财务工作的创新发展

通过企业文化活动鼓励财务人员思维创新,更好的激发其改革精神。因而企业文化活动对于推动科研企业内部财务工作创新起到关键作用。在企业内部组织开展大量的企业文化活动,使得一线的财务人员都学习更先进的财务管理思想理念,学习更科学的工作方法,有利于财务人员思维创新,对于整个企业的财务工作创新都有积极的促进作用,而且还可以持续地推动企业财务工作模式的优化。

2.4增强科研企业财务工作的凝聚力和向心力

企业文化活动要求财务团队协作,财务人员有更强烈的集体思想意识,增强该企业工作团队的凝聚力。在企业内部组织开展企业文化活动时,财务人员都能够各方沟通联系交流,增强各方的信任,有着共同的目标价值思想观念,有助于创造良好的和谐氛围,提高财务人员的凝聚力、战斗力,共同推动科研企业人员工作的顺利开展。

3 企业文化引领下的财务工作质效提升策略

3.1企业文化与财务有机融合,提升财务决策质效

加强企业文化与财务工作的融合,通过定期将企业文化活动与业务活动同部署同落实,提高财务人员的政治觉悟和责任意识,提升其工作中自觉遵循企业政策方针的觉悟。在企业文化的思想引领下,将企业文化活动和财务决策有机的融合在一起,可实现财务工作质量效率的大幅提升。通过组织开展企业文化活动,为财务决策提供更多的政治指导思想保障,进而确保财务决策更加科学规范;通过企业文化各项方针政策与业务政策共同学习,财务人员能够更好地领会到财经工作的思想精髓,有助于财务人员全面领会国家科研企业的财务工作要求,能够便于企业制定出合理的财务决策。财务人员坚持企业的发展方针,指引财金工作更加准确高效。企业文化活动要关注一些工作实践和理论的融合,财务人员以问题导向、系统观念将财

经问题与企业文化活动融合,就可以拓宽其视野,增加其知识,提高其分析问题的能力,有助于财务人员为企业经营发展提供信息支撑,充分考虑到企业实际,评估风险,预判收益,保证决策具有更强前瞻性。当前还推动了财务决策制度的完善,健全决策程序,优化责任机制,为财务决策提供更多的保障支撑。在企业文化引领下,财务决策工作得到了有效的提升。例如,某科研企业在制定重大投资决策时,将“以国家发展政策为企业市场发展依据”的企业文化与财务决策紧密结合。召开专题会议,深入研究国家宏观政策和市场发展趋势,确保投资决策符合国家战略方向 and 市场需求。同时,财务部门对投资项目的财务可行性进行深入分析,提出科学的风险评估报告。在企业文化指引下,科研企业最终确定了既符合国家政策导向,又具有较好市场前景的投资项目,实现了企业文化与财务决策的有机结合,提升了科研企业的财务决策质量和效益。

3.2企业文化引领廉洁科研,推进科研高质量发展

作为科研企业对科研经费审核把关至关重要。应定期开展依托企业文化的廉政教育活动,借助讲座、“三会一课”、谈心谈话等,加强对科研人员的廉洁教育,引导其树立正确的价值观和道德观。同时,还应制定规范的科研经费管理办法,明确经费申请、审批、报销等流程,防止违规操作。对标项目全周期预算加强科研经费全过程管控,确保科研经费在项目各节点严格按预算使用;如果项目路径发生变动,及时按制度规定履行预算调整。通过企业文化引领,推动科研人员自觉遵守法律法规和道德规范,形成风清气正的科研环境。

此外,要指导财务人员深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。加强党性教育,树立正确的价值观和道德观。加强廉政建设和反腐败斗争,营造风清气正的政治生态。通过党风建设,规范其财务操守,提高财务风险防控能力。

3.3企业文化活动在优化财务流程中的作用

科研企业组织开展企业文化活动,持续优化改进现有财务工作流程,提升财务工作的规范性、科学性效率,将推动整个企业高质量发展。企业文化活动通过明确财务流程,为优化财务流程提供更多的指引。企业文化活动更加强调制度建设规范,促使财务部门优化改进流程,确保流程设计的规范。开展企业文化活动,明确企业内财务工作的流程环节,确定责任人时间节点,使得财务活动更加规

范, 财务流程更加清晰, 避免出现一些差错。开展企业文化活动, 加强财务人员的教育培训, 提高他们办事能力, 办事效率, 同时提高这些人员的能力素养, 让他们更好的去执行流程。通过开展培训教育, 财务人员就可以掌握先进的理论和技能, 提高财务问题处理能力水平。

3.4 利用企业文化促进财务风险防控

科研企业开展企业文化活动, 引领财务工作, 有利于建立完善的财务风险防控体系, 增加财务人员的稳定性, 增强其企业文化活动教育, 使财务人员有正确价值观和职业观, 而且还能够提高财务人员的风险思想意识。通过大量开展企业文化活动, 让一线的财务人员认识到财务风险防控的关键性, 将其内化于行, 保证工作更加规范, 避免出现一些违规行为。组织开展企业文化活动, 推动财务部门健全风险管控制度体系, 明确风险管理工作职责和流程。这些活动还可以使得财务部与其他部门的协作配合, 形成风险防控的屏障, 从而使财务工作的规范。组织开展财务人员的风险知识教育培训, 开展案例讲解, 让他们识别自身的工作中的风险, 掌握风险应对的方法。企业文化鼓励财务人员去参与到风险防控工作实践中来, 优化改进自己的财务工作方法, 增加经验。

规范内控制度流程建设是企业财务风险防控的关键。是保障企业财务工作规范、高效运行的基础。企业文化则发挥着核心作用, 将内控制度流程建设与企业文化紧密结合, 确保内控工作始终沿着正确的方向前进。明确内控目标才可为内控工作提供准确的指导。因此, 需要明确保障组织资产安全、提高运营效率、防范腐败风险等内控目标, 进而制定一套科学、完整的内控制度体系。规范内控制度流程建设中需要加强企业文化领导下的风险识别与评估。识别出潜在的风险点和薄弱环节, 针对性制定具体的内控措施和应急预案, 确保在风险发生时能够迅速应对、有效处置。此外, 在企业文化引领下, 应定期开展内控培训和教育活动, 增强员工对内控工作的认识和重视程度。并建立监督考核机制, 确保内控工作落地生根。

明确在采购和费用报销工作中的领导责任, 依照企业方针制定相关规章制度, 明确采购和费用报销的标准、程序以及要求。通过案例分析、警示教育等方式, 定期开展财务人员的廉洁教育, 增强其纪律意识和廉洁自律能力。此外, 实施纪律监督机制需要设立专门的监督机构, 负责对采购和费用报销工作进行全程监督, 确保其合规性。

3.5 企业文化在提升团队凝聚力中的价值

科研企业组织开展一系列的企业文化活动, 着力于增强员工的工作凝聚力。通过深入组织开展企业文化建设活动, 增强团队建设成员的归属感, 形成团结协作, 积极向上的工作氛围, 进而使财务工作质效提升。在工作中通过开展企业文化宣传, 团队成员都能够深刻理解并认同组织的使命, 形成共同的道德标准, 这种共同价值观念有助于增强团队成员之间的默契, 形成紧密的团队协作关系, 组织开展各种各样的企业文化活动团体活动及学习, 促进财务部门的成员间的交流, 增强各方的信任, 企业文化还强调团队协作的关键性, 鼓励团队成员相互支持协作处理问题, 团队协作有助于提高整个团队的工作质量效率, 而团队成员在相互协作中还能够提高自己的专业能力, 达到个人价值最大化的目的。企业文化要求在企业内部创造公平公正的竞争机制, 为团队成员提供更广阔发展空间。这种企业文化活动的开展着重于激发团队成员工作的积极性, 有助于提高团队成员的凝聚向心力。通过总结和提炼企业文化, 形成特色的团队精神, 这种团队精神的弘扬有助于财务工作的质效提升。

4 结论

在科研企业切实开展企业文化与财务融合, 有助于进一步加强财务工作规范, 提高财务人员的工作能力素养, 持续推进财务工作创新, 更好地服务于企业经营及科研发展, 持续增强企业内部人员的工作凝聚力、向心力。持续推进企业文化与财务融合, 牢固树立财务人员正确的世界观和方法论, 提高财务人员的业务素养。企业文化融入财务流程优化中, 建立完善的内控机制, 风险管控体系, 增强对风险防控。通过企业文化引领形成团队凝聚力, 搭建良好的干事创业平台, 为企业科研工作开展提供有效的财务支撑及合理的资源保障。

参考文献:

- [1] 赵奇. 科研事业单位财务管理创新体系建设研究[J]. 投资与创业, 2017(9): 131-133.
- [2] 李慧, 温素彬, 焦然. 企业环境文化、环境管理与财务绩效: 言而行, 行有报吗?[J]. 管理评论, 2022, 34(9): 297-312.
- [3] 黄小燕. 科研事业单位财务内控管理研究[J]. 财会学习, 2020(34): 187-188.

作者简介:

杨静 (1971—) 女, 四川遂宁, 本科, 高级会计师/计划财经部部长, 研究方向: 财务管理。

企业财务管理中的税务风险成本控制策略

张文娟

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

【摘要】企业在全球化和信息化快速发展的背景下,面临的税务风险日益复杂。本文通过探讨企业财务管理中的税务风险来源,提出有效的税务风险成本控制策略。首先,分析了企业财务管理的基本概念、主要职能及当下的新特点;其次,系统梳理了税务政策变动、税务合规和国际税务风险的主要来源;最后,提出了税务风险识别与评估、税务风险管理体系的建立、税务筹划与优化、以及具体的税务风险控制措施。研究表明,通过科学的税务风险管理,可以有效降低企业税务成本,提升企业竞争力。

【关键词】企业财务管理; 税务风险; 成本控制; 税务筹划; 风险评估

引言

在现代企业运营过程中,财务管理作为企业管理的重要组成部分,直接关系到企业的生存和发展。随着全球经济一体化的推进和信息技术的飞速发展,企业面临的财务管理环境愈加复杂,特别是税务风险日益凸显。税务风险不仅影响企业的财务健康,更可能对企业的整体运营产生重大影响。如何有效识别、评估和控制税务风险,降低税务成本,已成为企业管理者亟待解决的问题。

1 企业财务管理特点

1.1 企业财务管理的基本概念

企业财务管理是企业运营管理中的核心环节,涉及资金的筹集、使用和分配,旨在优化企业资源配置,实现价值最大化。通过财务管理,企业可以合理规划资本结构,科学进行资金运作,从而有效支持生产经营活动。企业财务管理不仅关注财务报表的编制和分析,还涵盖预算管理、成本控制、税务规划等多个方面,形成系统性、全方位的财务管理体系。财务管理的核心目标在于提升企业的盈利能力和持续发展能力,通过合理的财务决策,增强企业的市场竞争力。

1.2 企业财务管理的主要职能

企业财务管理在企业内部发挥着多种关键职能。首先,资金筹集是财务管理的首要职能,通过多种融资渠道获取足够的资金支持企业运营和发展。其次,资金使用职能包括投资决策、资产管理等,确保资金高效运用。再者,成本控制职能通过制定成本管理制度,严格监控各项费用支出,提升企业利润空间。此外,财务管理还承担着财务分析与报告职能,定期编制财务报表,为管理层提供决策依

据。最后,税务管理职能旨在合理规划税务事项,降低税务成本,规避税务风险。企业财务管理通过这些职能的有效运行,保障企业财务健康,支持企业战略目标的实现。

1.3 当下企业财务管理的新特点

现代企业财务管理在传统职能基础上,逐步呈现出新特点。首先,信息化管理成为企业财务管理的重要特征。信息技术的飞速发展,使得企业能够通过财务软件、ERP系统等工具,实现财务信息的实时采集、处理和分析,提升财务管理效率和准确性。信息化管理不仅优化了财务流程,还增强了财务决策的科学性和及时性。全球化财务管理则是现代企业财务管理的另一显著特征。随着经济全球化的不断深入,企业在国际市场上的经营活动日益频繁。全球化财务管理要求企业具备跨国财务管理能力,包括外汇风险管理、国际税务筹划等。企业需掌握各国财务法规,灵活运用国际财务管理工具,适应全球化经营环境,提升国际竞争力。风险导向管理在当前企业财务管理中亦占据重要地位。面对市场环境的高度不确定性,企业财务管理需高度重视风险识别、评估与控制。通过建立全面的风险管理体系,企业能够及时发现潜在财务风险,采取有效措施加以防范和应对。风险导向管理不仅限于财务风险,还涵盖市场风险、信用风险等,确保企业在复杂的市场环境中稳健运营。

2 企业财务管理中的税务风险来源

2.1 税务风险的定义与分类

税务风险指的是在企业运营过程中,由于各种内部或外部因素的变化,导致企业在税务方面面临的不确定性和潜在损失。这种风险广泛存在于企业的日常经营活动中,并

可能对企业的财务状况和经营成果产生重大影响。税务风险的分类包括税务政策变动风险、税务合规风险和国际税务风险。每一类风险都具备其特有的特点和诱发因素,且相互交织、彼此影响,从而使得企业的税务管理面临复杂多变的挑战。税务风险的有效管理需要企业具备全面的风险识别、评估和应对能力,并通过系统的风险管理体系,保障企业在不断变化的税务环境中稳健运营。

2.2 税务政策变动风险

税务政策变动风险是指由于国家或地区税收政策的变化,使企业的税务负担或税务合规要求发生变化,从而对企业的财务状况和经营活动产生影响。这种风险主要来源于政府税收政策的调整和税务法律法规的修订。

2.2.1 政策调整对企业的影响

税收政策的调整可能导致企业税负的增加或减少,从而直接影响企业的现金流和盈利水平。具体而言,税率的上调或下调、税收优惠政策的出台或取消、税收征管方式的变化等,都会对企业的财务管理产生重要影响。企业需要密切关注税收政策的变化,并及时调整财务策略,以应对政策变化带来的财务风险。此外,政策调整还可能影响企业的投资决策和资本结构,从而对企业的长远发展产生深远影响。

2.2.2 法律法规的不确定性

税务法律法规的不确定性指的是由于税务法律法规的频繁修订、解读的不一致或实施的差异性,使企业在税务合规过程中面临的风险。这种不确定性可能导致企业在税务申报和税务筹划过程中出现误判,进而引发税务纠纷和财务损失。企业在应对税务法律法规不确定性时,需要加强对税务政策和法律法规的研究和理解,建立健全的税务合规机制,以降低因法律法规变化带来的税务风险。

2.3 税务合规风险

税务合规风险是指企业在税务申报、缴纳和管理过程中,由于各种原因未能完全遵守税务法律法规和政策要求,从而面临的法律、经济和声誉风险。这种风险主要来源于税务申报错误和税务稽查的可能性。

2.3.1 税务申报错误风险

税务申报错误风险指的是企业在进行税务申报过程中,由于各种原因导致申报数据错误或遗漏,从而引发税务纠纷和财务损失。这种风险可能源于内部财务管理制度不健

全、财务人员专业素质不足或外部环境变化等因素。企业需要通过建立健全的内部控制机制,加强财务人员培训,提高税务申报的准确性和合规性,以降低税务申报错误风险。此外,企业还应建立税务审计和风险预警机制,及时发现和纠正税务申报中的错误和漏洞,确保税务申报的准确性和合法性。

2.3.2 税务稽查风险

税务稽查风险是指企业在日常经营和税务申报过程中,由于税务机关的稽查和审计,可能发现税务违规行为,从而面临税务处罚和经济损失的风险。税务稽查风险主要来源于企业财务管理不规范、税务申报不准确或税务筹划不合理等因素。企业应通过完善财务管理制度,加强税务合规管理,建立健全的税务风险防控机制,降低税务稽查风险。此外,企业还应密切关注税务机关的稽查动态,及时调整税务策略和应对措施,确保在税务稽查过程中做到合规、透明和高效。

2.4 国际税务风险

国际税务风险是指企业在跨国经营过程中,由于不同国家和地区的税务法律法规差异、国际税务政策变化等因素,面临的税务风险。这种风险主要来源于跨国交易中的税务风险和税务争议。

2.4.1 跨国交易中的税务风险

跨国交易中的税务风险指的是企业在进行跨国贸易和投资活动中,由于不同国家和地区的税务政策和法律法规差异,可能引发的税务风险。这种风险包括转让定价风险、永久机构风险、税务抵免风险等。企业在进行跨国交易时,需要充分考虑各国税务法律法规的差异和要求,合理规划税务策略,降低跨国交易中的税务风险。企业还应通过加强国际税务管理,建立健全的跨国税务风险防控机制,提高跨国交易的合规性和税务管理水平。

2.4.2 国际税务争议

国际税务争议是指企业在跨国经营过程中,由于不同国家和地区的税务管辖权和税务政策差异,可能引发的税务纠纷和争议。这种风险可能导致企业在多国税务机关之间面临双重征税、税务处罚和法律诉讼等问题。企业应通过加强国际税务协调,建立健全的国际税务争议解决机制,降低国际税务争议风险。企业还应积极参与国际税务合作,利用双边税务协定和多边税务协定,合

理规划国际税务策略，确保在跨国经营中实现税务合规和税务风险控制。

3 企业财务管理中的税务风险成本控制策略

3.1 税务风险识别与评估

税务风险识别与评估在企业财务管理中占据至关重要的地位。通过有效识别税务风险，可以预见潜在问题，制定应对策略。识别方法多种多样，包括定性分析和定量分析等。定性分析主要依赖于经验和专业判断，而定量分析则借助数学模型和统计工具。无论采用何种方法，识别的目的是全面了解企业所面临的税务风险，并根据不同风险的性质和影响程度，制定相应的管理措施。在评估税务风险时，需考虑风险发生的可能性和潜在的财务影响。评估模型可以提供科学的量化分析，为企业决策提供数据支持。常见的评估模型包括情景分析、蒙特卡罗模拟等，这些模型能够帮助企业预测不同情境下的税务风险变化情况，从而制定更为精准的应对策略。

3.2 税务风险管理体系的建立

建立完善的税务风险管理体系是企业有效控制税务风险的关键。管理体系包括组织架构和管理流程两个方面。合理的组织架构应明确各部门和人员的职责和权限，确保税务风险管理工作高效有序进行。通常，企业会设立专门的税务风险管理委员会，负责制定税务风险管理政策，监督和评估风险管理效果。管理流程的设计应涵盖税务风险识别、评估、应对和监控等各个环节。通过系统化的管理流程，企业能够及时发现和应对税务风险，确保税务管理的合规性和有效性。管理流程还应包括定期审查和更新机制，以应对不断变化的税务环境和政策调整。

3.3 税务筹划与优化

税务筹划与优化是企业降低税务风险和成本的重要手段。税收优惠政策的利用可以帮助企业合理降低税负，提高盈利水平。企业需要深入了解各类税收优惠政策的具体内容和适用条件，制定科学的税务筹划方案。在利用税收优惠政策时，应避免过度依赖单一政策，结合企业实际情况，综合运用多种税收优惠政策，最大限度地实现税务效益。税务架构的合理设计是税务筹划的重要组成部分。通过科学的税务架构设计，企业可以优化资金流动和税务负担，减少不必要的税务支出。税务架构设计需要考虑企业

的业务模式、资金来源和投资方向等因素，确保税务筹划的合理性和可持续性。

3.4 税务风险控制的具体措施

加强税务培训与教育是控制税务风险的重要措施之一。通过定期开展税务培训，可以提高财务人员的税务知识水平和风险防范能力，确保税务管理工作的专业性和规范性。培训内容应包括最新税务政策法规、税务风险识别与评估方法、税务筹划与优化策略等，为企业税务管理提供全面支持。建立税务风险预警系统是提升税务管理水平的有效途径。预警系统通过实时监控税务数据和外部环境变化，及时发现潜在税务风险，并发出预警信号，提醒企业采取相应措施进行应对。预警系统的建立需要依托信息技术，结合大数据分析和智能算法，确保预警信息的及时性和准确性。提升税务信息化水平是实现税务风险控制的重要手段。通过引入先进的财务管理软件和信息系统，企业可以实现税务数据的自动化处理和分析，提高税务管理的效率和准确性。信息化手段不仅能够优化税务管理流程，还能提供强大的数据支持，为企业税务决策提供科学依据。

4 结束语

企业在面对日益复杂的税务环境时，需要高度重视税务风险的管理。具体的税务风险控制措施，包括加强税务培训与教育、建立税务风险预警系统、提升税务信息化水平等，可以进一步提高企业税务管理的专业性和效率。通过这些综合性的税务风险成本控制策略，企业可以在激烈的市场竞争中保持财务健康和可持续发展。

参考文献：

- [1] 王欣奥. 企业财务管理中的税务风险成本控制策略[J]. 营销界, 2021, (31): 127-128.
- [2] 金蕾. 试析企业财务管理中的税务风险成本控制策略[J]. 中国集体经济, 2021, (17): 143-144.
- [3] 盛颖杰. 企业财务管理中的税务风险成本控制策略[J]. 市场观察, 2020, (09): 61.

作者简介：

张文娟（1991.3-），女，汉族，山东省临沂市人，邮编：276000，硕士，研究方向为：工商管理金融与会计。

药业公司财务管理与风险控制

俞玲玲

浙江野风药业股份有限公司, 中国·浙江 金华 321000

【摘要】本文主要探讨药业公司的财务管理与风险控制问题。通过对药业公司的财务状况进行分析,发现药业公司存在着资金周转不灵、负债率高等问题。针对药业公司面临的风险,提出了相应的风险控制措施,并且结合实际案例,验证了提出的风险控制措施的有效性,进一步说明药业公司的财务管理与风险控制的重要性。

【关键词】药业; 财务管理; 风险控制; 风险评估

引言

药业公司财务管理与风险控制的行业背景在当前的经济环境中显得尤为重要。医药产业作为国民经济支柱产业之一,在我国经济发展中发挥着重要作用。近年来,随着我国人口老龄化和城乡居民医疗健康需求的不断提高,医药行业的发展势头强劲。随着医药行业的不断发展,药业公司的财务管理日益复杂。财务管理不仅涉及到公司的资金筹集、使用、分配等方面,还与公司的发展战略、市场竞争、政策法规等密切相关。有效的财务管理能够为公司提供准确的财务信息,帮助公司做出科学的决策,推动公司的稳健发展。在医药行业快速发展的同时,药业公司也面临着各种财务风险。这些风险主要包括市场风险、信用风险、流动性风险等。市场风险主要来自于药品价格波动、市场需求变化等因素;信用风险则主要来自于客户违约、供应商不履约等;流动性风险则主要来自于公司资金流动性不足、负债结构不合理等。这些风险如果得不到有效的防范和控制,将对公司的稳定经营和可持续发展造成严重影响。在当前的经济环境下,药业公司需要充分认识到财务管理和风险控制的重要性,并采取有效措施防范和控制各种财务风险。只有这样,才能确保公司的稳定经营和可持续发展。

1 存在的问题

1.1 财务管理存在的问题

(1) 资金周转不灵。药业公司的资金周转问题主要表现为应收账款回收困难、存货积压等。如果公司的应收账款无法及时收回,或者存货积压过多,将导致公司的资金流动性下降,甚至可能引发资金链断裂的风险。这将对公司的正常运营和稳定发展造成严重影响。药业公司的资金

流入主要依赖于销售收入,而药品的研发、生产和销售周期较长,导致资金回笼速度较慢。药业公司的资产结构较为单一,主要集中在存货和应收账款上,而这些资产的变现速度较慢,也会导致资金周转不灵。药业公司的负债结构也存在问题,主要是短期借款和应付账款较多,导致公司需要不断地筹措资金来偿还这些债务。这些问题都会导致药业公司的资金周转不灵,影响公司的经营和发展。

(2) 负债率高。公司的财务状况负债率较高,则意味着公司的债务水平相对较高,可能会对公司的经营和发展产生负面影响。高负债率可能导致公司面临着更高的利息负担和偿债压力,从而降低公司的盈利能力和现金流量。高负债率还可能影响公司的信誉和声誉,使得公司在融资和合作方面面临更大的困难。造成药业公司负债率高的原因可能有多种,例如公司过度依赖借款来支持业务发展,或者公司的资产负债结构不合理,导致负债规模过大。

(3) 生产成本高昂。药业公司的生产成本主要包括原材料成本、人工成本、设备及厂房租赁成本等。药品的原材料成本往往较高且价格波动较大,导致生产成本高昂。药业公司需要投入大量资金进行研发,研发成本也是生产成本的重要组成部分。高昂的生产成本对企业的财务状况造成较大困扰,影响企业的盈利能力。部分药业公司在成本预算安排方面存在不合理的情况。可能是由于前期没有做好成本的使用计划,导致成本预算与实际支出存在较大偏差。这种不合理的成本预算安排不仅会影响企业的经济效益,还可能对企业的长期发展产生负面影响。

(4) 资金利用过度与浪费。部分药业公司在资金利用方面存在过度和浪费的现象。在原材料采购、生产设备投入、营销费用等方面可能存在不必要的支出,导致资金利

用效率低下。这种不合理的资金利用方式不仅增加了企业的成本负担,还可能影响企业的长期发展。

(5) 缺乏有效的财务管理制度和流程。一些药业公司缺乏科学、有效的财务管理制度和流程,导致财务管理混乱、不规范。这可能导致财务信息不准确、不及时,影响企业的决策效率和准确性。同时,缺乏有效的财务管理制度和流程还可能增加企业的财务风险,影响企业的稳定发展。

1.2 面临的 风险

(1) 市场风险。药业公司的产品销售受到市场需求、竞争对手、政策法规等多种因素的影响,市场风险的不确定性较高。药品市场的价格波动受到多种因素影响,如供需关系、政策调整、原材料价格等。价格波动可能导致药业公司的销售 收入和利润产生波动,增加公司的经营风险。随着医疗技术的不断进步和患者需求的变化,药品市场需求也在不断变化。如果药业公司无法及时适应市场需求变化,可能会导致产品滞销、库存积压等问题,进而影响公司的财务状况。

(2) 信用风险。本文中提到的信用风险是指药业公司在与客户、供应商、金融机构等交易过程中,由于对方无法按时履行合同或无法偿还债务而导致的损失风险。药业公司在开展业务过程中,需要与各方进行交易,其中包括销售药品、采购原材料、融资等。在这些交易中,药业公司需要对交易对方的信用状况进行评估,以避免因对方信用问题而导致的损失。

(3) 流动性风险。药业公司面临的流动性风险主要表现为资金周转不灵、现金流量不足等问题。这些问题可能会导致公司无法按时偿还债务、无法满足日常经营所需的资金、错失投资机会等。药业公司的流动性风险主要来自于应收账款和存货的管理。如果应收账款无法及时收回或者存货积压过多,将影响公司的资金流动性,甚至可能引发资金链断裂的风险。

(4) 技术风险。研发失败风险:药品研发周期长、投入大,且成功率较低。如果药业公司的研发项目失败,将导致公司投入的大量资金无法收回,增加公司的财务风险。技术更新风险:随着医疗技术的不断进步,药品生产技术也在不断更新。如果药业公司无法及时跟进技术更新,可能会导致产品质量下降、生产效率降低等问题,进

而影响公司的竞争力和财务状况。

(5) 合规风险。法规变化风险:医药行业的法规政策经常发生变化,如药品审批、定价、采购等方面的政策调整。如果药业公司无法及时适应法规变化,可能会导致公司面临法律纠纷、罚款等风险。知识产权风险:药品研发涉及大量的知识产权问题,如专利、商标等。如果药业公司未能妥善保护自己的知识产权,或者侵犯了他人的知识产权,将可能面临法律诉讼和赔偿等风险。

(6) 供应链风险。原材料供应风险:药品生产需要大量的原材料,如果原材料供应不稳定或者价格波动较大,将直接影响药业公司的生产成本和产品质量。销售渠道风险:药业公司的销售渠道包括医院、药店等,如果销售渠道不畅或者销售合作方出现问题,将直接影响公司的销售 收入和利润。

(7) 财务风险。筹资风险:药业公司需要大量的资金投入进行研发和生产,如果筹资渠道不畅或者筹资成本过高,将增加公司的财务风险。

2 风险控制措施

2.1 加强市场调研

加强市场调研是药业公司风险控制的重要措施之一。药业公司需要深入了解市场需求和竞争情况,以便更好地制定销售策略和产品定价。药业公司可以通过市场调研了解消费者对于药品的需求和偏好,以便更好地满足市场需求;药业公司可以通过市场调研了解竞争对手的产品定价和销售策略,以便更好地制定自己的销售策略和产品定价;药业公司还可以通过市场调研了解市场趋势和变化,以便及时调整自己的销售策略和产品定价。所以加强市场调研是药业公司风险控制的重要手段之一,可以帮助药业公司更好地应对市场风险和提高自身竞争力。

2.2 建立信用评级体系

该体系可以通过对客户、供应商、合作伙伴等相关方的信用状况进行评估,从而有效地降低信用风险。药业公司可以通过以下步骤建立信用评级体系:(1) 确定评级标准,包括客户的信用历史、财务状况、行业地位等因素;(2) 收集相关数据,包括客户的财务报表、信用报告、行业分析等;(3) 对数据进行分析 and 评估,确定客户的信用等级;(4) 根据客户的信用等级制定相应的信用管理策略,如加强对高风险客户的监控、提高对低风险客户的信

程度等。通过建立信用评级体系, 药业公司可以更好地控制信用风险, 提高财务稳定性和盈利能力。

2.3 优化资产负债结构

药业公司应该通过调整资产和负债的比例, 使得公司的资产结构更加合理, 降低财务风险。药业公司可以采取以下措施来优化资产负债结构: (1) 药业公司可以通过增加长期负债的比例来降低负债率。长期负债通常具有较低的利率和较长的偿还期限, 可以有效降低公司的财务风险。药业公司还可以通过发行债券等方式融资, 进一步优化资产负债结构; (2) 药业公司可以通过加强资产管理来提高资产质量。药业公司可以通过加强对存货、应收账款等流动资产的管理, 降低资产质量风险。药业公司还可以通过加强固定资产的管理, 提高固定资产的使用效率, 降低固定资产的折旧和维护成本, 从而优化资产负债结构; (3) 药业公司可以通过加强现金流管理来优化资产负债结构。药业公司可以通过加强应收账款的回收、控制存货周转率等方式来提高现金流量, 从而降低流动性风险。此外, 药业公司还可以通过加强现金管理, 合理规划现金流量, 降低财务风险。

3 实际案例验证

(1) 案例一: 市场风险控制。针对药业公司面临的市场风险, 本文提出了以下措施: 通过市场调研, 药业公司了解消费者的需求和偏好, 以及竞争对手的产品和 market 表现, 更好地把握市场机会和风险。建立市场风险评估体系。药业公司建立一套科学的市场风险评估体系, 对市场风险进行全面、系统的评估和分析。通过对市场风险的评估, 药业公司及时发现和应对市场风险, 降低市场风险对公司经营的影响。药业公司根据市场需求和竞争情况, 优化产品结构和市场定位, 提高产品的市场竞争力。通过优化产品结构和市场定位, 药业公司更好地满足消费者的需求, 提高产品的市场占有率和盈利能力。药业公司加强品牌建设和营销推广, 提高品牌知名度和美誉度, 增强产品的市场竞争力。通过加强品牌建设和营销推广, 药业公司更好地吸引消费者, 提高产品的销售额和市场份额。

(2) 案例二: 信用风险控制。药业公司在销售产品时, 往往需要与客户签订合同并提供信用期, 这就存在着客户无法按时付款或者违约的风险。为了控制信用风险,

药业公司可以采取以下措施: 建立客户信用评级体系。药业公司可以根据客户的历史交易记录、财务状况、信用记录等因素, 对客户进行评级, 从而确定客户的信用等级。对于信用等级较低的客户, 药业公司可以采取更加严格的信用控制措施。加强对客户的风险监控。药业公司可以通过建立风险监控体系, 对客户的交易情况进行实时监控, 及时发现客户的异常交易行为, 如逾期付款、拖欠账款等, 从而采取相应的措施, 如催收、提前收回信用等。优化资产负债结构。药业公司可以通过优化资产负债结构, 减少负债风险, 从而降低信用风险。具体措施包括增加自有资金比例、降低负债比例、优化债务结构等。

(3) 案例三: 流动性风险控制。药业公司需要建立流动性风险管理体系, 包括制定流动性风险管理政策、建立流动性风险监测和预警机制等。药业公司需要优化资产负债结构, 通过合理配置流动性资产和流动性负债, 提高公司的流动性水平。药业公司还可以通过加强现金管理、优化库存管理等方式, 提高公司的流动性水平。药业公司需要加强内部控制, 建立健全的内部审计和风险管理机制, 确保公司的流动性风险得到有效控制。通过以上措施, 药业公司可以有效控制流动性风险, 提高公司的财务稳定性和可持续发展能力。

4 结语

本文通过对药业公司的财务状况进行分析, 发现药业公司存在着资金周转不灵、负债率高等问题。针对药业公司面临的风险, 包括市场风险、信用风险、流动性风险等, 提出了相应的风险控制措施, 如加强市场调研、建立信用评级体系、优化资产负债结构等。结合实际案例, 验证了本文提出的风险控制措施的有效性。

参考文献:

- [1] 李洋. H医药公司财务风险评价及控制研究[D]. 西安石油大学, 2023.
- [2] 周婷婷. 基于区块链技术K药业公司财务舞弊治理研究[D]. 江苏科技大学, 2023.
- [3] 李思怡. 基于DEA的我国医药制造上市企业财务绩效评价研究[D]. 西华大学, 2022.
- [4] 梁家铭. 黑龙江百泰药业有限公司财务内部控制管理优化研究[D]. 吉林财经大学, 2020.

大数据时代下企业财务管理存在的问题及解决措施

张芳芳

中国远东国际招标有限公司, 中国·北京 100000

【摘要】在大数据时代背景下, 信息化转型发展已经成为很多企业创新发展的有力抓手之一。与此同时, 社会经济持续发展同样在社会各行各业促成了更加激烈的市场竞争, 需要企业通过引入新型技术的形式, 增强自身核心竞争力, 在市场竞争中占据一席之地。在此过程中, 企业需要高度重视引入新兴技术要素创新内部经营管理工作的重要性, 尤其需要关注财务管理的信息化转型发展。而大数据时代同样为财务管理工作带来了崭新的变化, 难免在企业的创新过程中引发问题, 需要企业正视财务管理问题并予以解决, 确保财务管理信息化转型的顺利推进。为此, 企业应当更加深入地认识大数据时代下的财务管理, 判明具体的财务管理问题, 以便为后续采取措施解决问题的实践过程提供理论指导。

【关键词】大数据; 企业管理; 财务管理; 管理创新

引言

在当今的大数据时代背景下, 社会各行各业的企业均需面对更加复杂的外部社会发展环境, 应当高度重视内部经营管理工作的创新转型, 以便确保各项工作均可在崭新的时代背景下高效进行, 从微观层面出发推动企业整体的核心竞争力表现取得提升。在企业经营管理工作中, 财务管理工作尤为关键, 事关企业内部的资金使用情况, 同时与经济活动密切相关。财务管理工作不仅可以真实反映企业指定时间段内的经营状况, 同时还可以通过财务报表的形式, 为企业后续的决策提供数据支持。而财务管理工作涉及较多方面的影响要素, 在大数据时代背景下更容易出现各类现实问题, 需要企业对现实存在的财务管理问题引起重视, 具体问题具体分析, 采取行之有效的针对性措施予以解决, 确保财务管理工作可以取得符合时代社会发展的创新转型成果。

1 大数据时代下的企业财务管理

为求面向大数据时代创新解决财务管理中出现的各类问题, 企业应当优先把握各项相关内涵, 诸如大数据时代背景, 企业财务管理的内容, 大数据时代下的企业财务管理变化等, 以便为后续分析问题并讨论解决措施的过程指出明确的方向。

1.1 大数据时代背景分析

在社会主义市场经济体制持续健全的过程中, 各类互联网信息技术深入普及, 为社会各行各业带来了技术层面的崭新可能性^[1]。尤其是其中的大数据技术, 更是直接促成了大数据时代, 推动数据信息成为新型资源之一, 可以通过有效的数据挖掘分析获取其中有待发掘的有价值信息, 实现

较为可观的价值。与此同时, 移动互联网和云计算技术等新型技术取得相应的发展成果, 为大数据的形成、挖掘与分析提供必要的支持。大数据的规模体量较大, 可以包含海量的数据信息, 同时大数据内部数据的来源广泛, 存在形式多样的各种数据信息。

1.2 企业财务管理的内容

究其定义, 企业财务管理一般是指企业员工基于管理学专业理论, 基于配套的财务会计工具和方法, 为企业资金筹集、资金使用和利润分配等活动提供管理。另有学者认为, 企业财务管理立足于企业的战略发展目标, 在资金融通、资产购置、现金流运营和利润分配等方面, 在特定计划指导下完成组织协调的控制管理活动, 是企业内部经营管理的核心环节。其中, 财务管理主要体现在下述几个方面。首先是融资管理, 以再生产扩大和资本结构调整需求为基准, 通过投资决策工具获取企业发展所需资金。其次是投资管理, 在获取发展资金后, 企业需要利用财务管理编订投资方案, 以便确保投资收益可以达到预期。再次是运营资金管理, 主要面向流动资产及负债, 有计划地面向资金运用实现有计划管理。最后是成本管理, 借助财务管理工具控制成本层面的耗损。

1.3 大数据时代下的企业财务管理变化

进入大数据时代后, 企业财务管理面临的变化主要体现在财务会计数据信息处理加工高效化, 财务数据信息的整合分析效果增强, 业财融合在技术要素下更具可行性, 在更多的数据信息支撑下辅助决策等方面。一是财务会计数据信息处理加工高效化。在大数据技术的有力支撑下, 企业可以通过更加高效的形式完成会计核算工作, 在减

轻财务管理人员压力之余,有效地预防核算误差^[2]。二是财务数据信息的整合分析效果增强。在大数据技术的协助下,企业可以串联更多财务管理数据信息,借助大数据挖掘提取其中的有价值信息。三是业财融合在技术要素下更具可行性。业财融合对于财务管理提出了较高的要求,主要体现在需要财务管理深入业务活动中收集相关数据信息,而大数据时代下的技术要素可以确保数据信息收集效率,为业财融合实现提供更有力的支持。四是在更多的数据信息支撑下辅助决策。财务管理所得数据信息可以在企业管理层具体的决策过程中提供明确的依据,经过大数据时代新型技术赋能之后,可以提供更加科学的依据,确保决策有效性可以达到预期。

2 大数据时代下企业财务管理存在的问题

大数据时代不仅为企业财务管理带来崭新的可能性,同时难免引发一定的现实问题,需要更加清晰地分析常见问题及其成因,探索有效的解决思路。一般而言,财务管理问题大多以尚未对大数据技术应用引起足够的重视,现有财务管理信息化建设水平有待提升,财务管理数据信息的信息安全存在风险,管理制度适配工作变化的推进进度缓慢,财务管理人员在信息素养方面表现欠佳等形式得到体现,需要如实分析各类问题成因并予以解决。

2.1 尚未对大数据技术应用引起足够的重视

当前,很多企业均对大数据技术在财务管理工作中的价值形成了正确的认识重视,并初步在尝试应用的过程中取得相应的成果^[3]。相对地,仍有部分企业在财务管理方面倾向于沿用既有的工作模式,尚未对以大数据技术为首的信息技术应用引起足够的重视。究其原因不难发现,新兴技术要素应用对企业的信息化建设水平要求较高,也就意味着需要高昂的成本投入,同时具备一定的不确定性,为很多企业引起重视并投入实践的过程带来了较大的阻力。

2.2 现有财务管理信息化建设水平有待提升

在大数据时代下应用新兴技术要素时,企业需要在信息化建设水平方面有所表现,以便确保各类技术均可有序参与到各类经营管理工作的信息化转型过程当中。在财务管理工作中也不例外,企业的财务管理信息化建设水平影响重大,可以直接决定各类技术要素在财务管理工作中可以发挥的作用。而当前,部分企业财务管理问题正体现在现有信息化建设水平偏低这一方面,在引入并应用新兴技术要素时可能难以提供足够有力的支撑,甚至妨碍其实际应用过程。

2.3 财务管理数据信息的信息安全存在风险

在大数据时代背景下,很多企业均已初步在财务管理工作中促成了新兴技术要素应用,取得了相应的成果。而信息化转型不仅仅意味着更多的可能性,更是会同步带来不同于以往的风险性要素,需要企业如实辨识新型风险并予以管理。在财务管理信息化转型过程中,常见的新型风险主要体现在财务管理数据信息的信息安全方面^[4]。在应用新兴技术要素的过程中,企业难免需要将财务管理信息数据上传至云端,更加需要关注可能出现的风险。而当前,部分企业的信息安全尚且未能得到相应的保障。

2.4 管理制度适配工作变化的推进进度缓慢

在企业迎合大数据时代背景创新推动财务管理信息化转型发展的过程中,相关管理制度的健全完善较为关键,以便为信息化转型发展过程提供制度性的支持,约束各岗财务管理人员在具体工作实践中的工作态度和工作行为。而当前,部分企业相对重视技术要素在财务管理工作中应用,在推动管理制度适配财务管理工作变化方面相对乏力,以至于管理制度实际的健全完善进度相对缓慢,有可能引发各类现实性的问题,需要企业引起重视并切实推进。

2.5 财务管理人员在信息素养方面表现欠佳

在实际立足于大数据时代背景,推动技术要素深度嵌入财务管理工作中时,企业应当意识到财务管理人员是各类技术要素的实际应用主体,可以凭借其综合素养表现直观地影响到信息化转型效果^[5]。深入分析企业在岗财务管理人员工作表现不难发现,绝大部分财务管理人员均在财务管理专业化素养方面表现较为优秀,而在信息素养方面尚未取得相应的自我发展成果。受此影响,应用于财务管理工作的技术要素应用效果有限,尚且未能充分实现其价值。

3 大数据时代下企业财务管理存在问题的解决措施分析

在实际地解决企业财务管理在大数据时代下的各类问题时,企业应当优先实事求是地分析自身现有的财务管理状况,以实际存在的问题为基准分析研讨有效的解决思路和解决措施,更加科学地保障财务管理的实际质量。在此过程中,企业主要可以从下述几个角度出发分析可行的财务管理问题解决措施:高度重视大数据技术在财务管理中有效应用,围绕新兴技术应用提升财务管理信息化水平,确保财务管理形成的数据信息获得安全保障,在创新财务管理时跟进管理制度并促成健全,敦促财务管理人员主动地提升信息素养表现等。

3.1 高度重视大数据技术在财务管理中有效应用

为解决财务管理工作在大数据时代存在的各类问题,企业应当优先对以大数据技术为代表的技术要素应用形成正确的认识和重视,为其实际的应用过程提供必要的支持,以便确保技术要素可以赋能财务管理工作的有效创新过程。为此,企业应当优先确保管理层可以优先对财务管理中的技术要素应用引起重视,在常态化会议中保持强调和宣讲,通过以身作则地引起重视的形式,带动财务管理部门负责人同步引起重视,积极地在财务管理工作中推进技术要素应用。

3.2 围绕新兴技术应用提升财务管理信息化水平

在大数据时代背景下,新兴技术本身发展迅速,对实际的应用过程提出了较为严格的要求,主要体现在需要企业财务管理达到一定的信息化水平,以便为技术要素应用提供必要的平台支持^[6]。因而企业应当从自身现有的财务管理工作状况出发进行分析,明确当前的信息化水平,为后续采取措施提升水平的过程提供明确的依据和指导。与此同时,企业还应将需要应用于财务管理中的新兴技术提出的应用需求纳入考量,以便确保财务管理信息化水平可以实现针对性的有效的提升。

3.3 确保财务管理形成的数据信息获得安全保障

在大数据时代背景下,财务管理信息化为相关数据信息的信息安全带来了更多的风险性因素,甚至已经构成现实问题。因而企业应当对该问题保持关注和重视,通过确保数据信息安全的形式,在充分利用技术要素之余,规避实际应用技术要素过程中可能出现的信息安全风险。为此,企业可以与第三方信息安全企业开展合作,围绕企业自身的财务管理信息安全管理需求,建构符合企业实情的财务管理信息安全风险防范体系,通过常态化维护运营提供安全保障。

3.4 在创新财务管理时跟进管理制度并促成健全

在应用新兴技术要素赋能财务管理工作中,企业还应意识到管理制度可以发挥的关键作用,及时跟进财务管理工作中出现的各类变化,并在财务管理制度中予以体现^[7]。借此,企业不仅可以推动财务管理制度本身取得现代化转型发展,同时还可以从制度层面出发,为各岗财务管理人员运用技术要素创新工作的过程提供明确的指导,同时对其工作态度和在工作行为形成有效的约束。在健全管理制度后,企业还应持续跟进新制度条文的实际效果,以便通过及时调整确保制度健全可以发挥其作用。

3.5 敦促财务管理人员主动地提升信息素养表现

在大数据时代背景下应用技术要素创新财务管理时,企业还应明确财务管理人员在实际创新过程中可以发挥的决定性作用,创新增强财务管理人员队伍建设力度,确保各项技术创新可以在具体的财务管理工作中落地。为此,企业应当定期组织财务管理人员参与信息素养培训活动,敦促各岗员工积极主动地参与其中,在信息素养表现方面取得自我发展,在更好地适应技术要素为财务管理带来的变化之余,服务于财务管理质量的稳步提升。

4 结语

综上所述,在当今的大数据时代背景下,企业财务管理需要面对较为复杂的社会发展环境,既可以利用技术要素赋能财务管理工作,也有可能创新财务管理的过程中遭遇现实问题,需要企业辩证地看待大数据时代下的财务管理工作,依照崭新变化和自身财务管理实情进行分析,以便通过遇到问题解决问题的方式确保财务管理工作可以适应大数据时代。在此过程中,不同企业在财务管理工作中可能遇到的问题存在显著差异,受企业性质、所在行业以及既往财务管理模式影响较大,因而企业在实际地创新财务管理工作中,可以着重关注自身现有财务管理工作所需面临的实际问题,以问题成因为基准采取措施予以应对,推动财务管理工作在大数据时代下实现创新发展。为此,企业应当高度重视财务管理现存问题并采取措施予以解决,为财务管理工作的进一步创新发展创造更加有利的条件。

参考文献:

- [1] 钟培长. 国有企业战略型财务管理体系构建探究——以W集团为例[J]. 国际商务财会, 2022, (24): 74-77.
- [2] 赵卓, 焦莎, 袁晓璐, 等. 大数据背景下企业财务管理存在的问题及对策建议[J]. 企业改革与管理, 2022, (20): 138-140.
- [3] 成瑶, 李存芳, 刘小毅, 等. 大数据驱动下电商企业财务管理问题剖析——以SHGL公司为例[J]. 物流工程与管理, 2022, 44 (08): 81-83.
- [4] 张国江. 基于内部控制视角的中小企业财务管理问题及对策探究[J]. 山东纺织经济, 2022, 39 (07): 9-13.
- [5] 束嘉慧. 大数据时代企业财务管理问题研究——以苏宁易购为例[J]. 全国流通经济, 2021, (24): 59-61.
- [6] 陈晓鸣. 大数据背景下企业财务管理面临的问题及解决措施[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2020, 36 (09): 36-38.
- [7] 胡必雯. 大数据时代的集团企业财务集中核算问题探讨[J]. 今日财富(中国知识产权), 2020, (01): 150+154.

新时期国有企业员工类型及管理策略

殷彩斌

山西焦煤西山煤电斜沟选煤厂, 中国·山西 吕梁 033602

【摘要】本文首先对国有企业员工类型的演变与现状进行了深入分析, 将员工类型划分为创新型、技能型、服务型、服务型、职能型等几类并依次阐述了各类员工的特点。随后基于管理理论的基础与原则, 针对不同的员工类型提出了相应的管理策略包括激励机制、培训规划、团队建设等方面的内容, 接着进行了案例分析深入剖析了某国有企业在员工管理方面的具体实践并总结评估了管理策略的实施效果。最后针对国有企业员工管理策略的优化提出了建议, 包括完善激励机制、加强员工培训、构建多元化企业文化、强化人本管理等措施, 以期提升国有企业的管理水平和核心竞争力。

【关键词】新时期; 国有企业; 员工类型

1 新时期国有企业员工类型分析

1.1 国有企业员工类型的演变与现状

国有企业作为国家经济的坚实支柱, 其内部正式员工类型经历了显著的演变, 这种变化不仅映照了国家经济结构的调整也彰显了企业管理理念和人才机制的创新。

传统的国有企业正式员工以原正式工为主, 他们在国企改革之前加入, 享受着国家的编制、行政级别以及丰厚的福利保障。然而随着国企改革的深化和市场竞争的日益激烈, 这种单一的员工结构已无法完全满足企业持续发展的需求。

步入新时期, 国有企业的正式员工类型逐步丰富和细化。除了传统的原正式工, 还涌现出了专业技术人员、中层管理人员、基层操作人员以及职能支持型员工等多种员工类型。专业技术人员作为企业的核心力量, 凭借丰富的专业知识和实践经验, 承担着研发、技术创新、工艺改进等关键职责, 中层管理人员则在企业中扮演着桥梁与纽带的角色, 他们不仅需要具备扎实的专业基础, 还需要展现出卓越的组织协调与领导能力^[1]。基层操作人员则是企业最基础、最广泛的员工群体, 他们负责执行具体的生产任务, 确保企业的日常运营顺利进行, 此外职能支持型员工在国有企业中也发挥着不可或缺的作用, 他们负责企业运行和管理的各个方面, 为企业的高效运转提供有力保障。

1.2 现有员工类型的分类及其特点

技术研发型员工是企业创新的引擎, 他们具备深厚的专业背景和创新能力, 致力于新产品的开发、技术的升级和工艺的改进, 他们的存在为企业带来了源源不断的技术革新, 是企业保持竞争力的关键所在。

中高层管理型员工则是企业决策和执行的中坚力量, 他

们具备丰富的管理经验和卓越的领导能力同时还具有敏锐的市场洞察力和战略眼光, 他们负责企业的战略规划、组织协调、资源配置和团队建设, 确保企业能够在激烈的市场竞争中保持稳健的发展态势。

业务操作型员工负责具体的生产操作、客户服务、销售推广等工作, 他们具备扎实的专业技能和高效的工作能力, 能够迅速应对各种突发情况, 能够确保企业的日常运营顺利进行^[2]。

职能支持型员工则为企业提供了全方位的职能服务, 包括财务、人力资源、法务等, 他们的工作虽然相对繁琐, 但有力确保了企业的内部管理和运营的顺利进行。

2 新时期国有企业员工管理策略探讨

2.1 管理策略的理论基础与原则

在理论层面, 现代人力资源管理理论、组织行为学、心理学以及激励理论等理论构成了国有企业员工管理的坚实基础, 这些理论深刻揭示了员工个性化需求、工作动机、团队合作以及组织文化等关键要素的重要性, 为企业的管理策略提供了宝贵的指导。

在原则方面, 国有企业员工管理需严格遵循以人为本、公平合理、激励奖励的核心原则。以人为本原则倡导尊重员工的主体地位, 关注员工的需求与发展, 努力营造和谐融洽的工作氛围, 公平合理原则要求企业在员工管理过程中要保持公正以此确保每位员工的权益得到充分保障, 避免出现任何形式的歧视和偏见, 而激励奖励原则则是通过构建合理的激励机制, 激发员工的工作热情和创造力, 实现企业与员工的共同成长和进步。

国有企业员工管理还格外注重员工的职业发展、培训与教育等方面, 通过为员工制定个性化的职业规划, 提供丰

富的成长机会,帮助员工提升自身素质和能力,使其更好地适应企业发展的需要^[3]。同时加强员工的培训和教育,提升其专业技能和知识水平,也是企业实现可持续发展的关键所在。

2.2 不同员工类型的管理策略制定

针对技术研发型员工,管理策略应着重营造一个创新导向的工作环境,需要提供充足的研发资源和先进的设备,鼓励他们大胆探索新技术和新领域,还要定期举办技术交流会和研讨会,为员工提供一个分享经验、碰撞思想的平台,从而推动企业的技术创新步伐。

对于中高层管理型员工,应聚焦于提升他们的领导力和战略眼光,这需要通过组织领导力培训和战略研讨会,以此帮助他们提高决策能力、团队管理和组织协调能力。同时还要为他们规划明确的职业晋升通道和广阔的发展平台,以激发他们的工作积极性和创造力。

业务操作型员工的工作效率和准确性直接关系到企业的生产和服务质量。因此管理策略应着重于提供实用的技能培训和指导,确保他们能够快速、准确地完成工作任务。同时还要建立有效的激励机制和绩效考核体系,要对优秀员工给予表彰和奖励,进一步激发他们的工作热情。

职能支持型员工负责提供财务、人力资源和法务等关键服务,对于这类员工,管理策略应强调专业化和流程化,可以通过为他们提供专业培训和机会,提升他们的专业素养和服务能力,同时优化内部流程,提高工作效率,确保他们的工作能够高效、准确地支持企业的运营和发展。

2.3 管理策略的实践与调整

在实践管理策略时,企业应确保各项措施得到有效执行,包括明确各级管理人员的责任和任务、建立有效的沟通和反馈机制以及提供必要的资源和支持,只有通过强有力的执行管理策略才能转化为实际成果,才会提升员工满意度和企业绩效。

然而在实践中难免会遇到各种问题和挑战,因此企业需要对管理策略进行持续的评估和调整,而这可以通过收集员工的反馈意见、分析绩效数据、观察市场变化等方式进行^[4],在调整管理策略时,企业应保持开放和灵活的态度,可以借鉴其他成功企业的经验并结合自身的实际情况进行创新和改进。同时也要关注员工的意见和建议,让他们参与到管理策略的制定和调整过程中,以增强员工的归属感和参与度。

3 相关案例分析

3.1 案例背景

近年来,随着市场竞争的加剧和技术的快速进步,某知名互联网科技企业面临着巨大的挑战和机遇。为了保持领先地位并实现可持续发展,该企业对其员工管理策略进行了全面优化,以适应不同员工类型的需求和发展。

3.2 案例企业概况及员工类型分析

该企业拥有技术研发型员工、中高层管理型员工、业务操作型员工和职能支持型员工等多种类型的员工。其中技术研发型员工占据较大比例,他们是企业技术创新和产品升级的核心力量,中高层管理型员工则负责企业的战略规划和日常管理,业务操作型员工负责具体的业务执行和客户服务,职能支持型员工提供财务、人力资源和法务等关键支持。

3.3 案例企业管理策略实施情况

针对不同类型的员工,该企业制定了不同的管理策略,对于技术研发型员工,企业提供了充足的研发资源和创新空间,鼓励他们进行技术探索和创新实践,同时企业还设立了技术创新奖励机制,对取得重大技术突破的员工将给予丰厚的奖励。

对于中高层管理型员工,企业则通过组织领导力培训和战略研讨会等方式,提升他们的管理水平和决策能力,此外企业还为这些员工提供了广阔的职业发展空间和晋升机会以激发他们的工作积极性和创造力。

对于业务操作型员工,企业则会通过定期的技能培训和意识培训去帮助他们提高业务水平和服务质量。

对于职能支持型员工,企业会提供专业的培训和发展机会,帮助他们提升专业素养和工作效率。

3.4 管理策略实施效果

经过一段时间的实践,该企业的管理策略取得了显著的效果,技术研发型员工的创新能力和技术水平得到了显著提升,为企业带来了多项技术突破和产品升级,中高层管理型员工的战略规划和领导力得到了加强,推动了企业的快速发展,业务操作型员工的业务能力和服务意识得到了提高,提升了客户满意度和市场竞争力,职能支持型员工的专业素养和工作效率也得到了提升,为企业提供了坚实的支持。

4 国有企业员工管理策略优化建议

4.1 完善激励机制与晋升通道

当前,随着市场竞争的加剧和员工需求的多样化,单一

的薪酬体系已难以满足员工的期望,因此国有企业应积极探索多元化的激励方式,以更好地激发员工的工作热情和创造力,而这除了需要提供具有竞争力的基本薪酬外,企业还需要引入绩效奖金、项目奖励、年终奖等激励措施,并根据员工的工作表现和贡献给予相应的回报,此外股权激励也是一种有效的长期激励方式,通过将员工的利益与企业的发展紧密绑定,激发员工的主人翁意识和责任感。

在晋升通道方面,企业应明确晋升标准和程序,建立科学的评估体系,综合考虑员工的工作表现、能力素质、发展潜力等因素,为员工提供清晰的职业发展路径^[5],同时企业还需要设立内部岗位轮换机制,使员工能够在不同岗位上积累经验,提升综合素质,为晋升打下坚实基础。

4.2 加强员工培训与发展规划

员工的培训与发展规划对于提升员工能力和素质起着至关重要的作用,随着技术的飞速发展和市场的持续变化,员工需要不断学习以适应新的工作环境,因此国有企业应加大在员工培训方面的投入并制定个性化的培训计划,这些计划应针对不同岗位和员工的具体需求,提供精准、有针对性的培训内容包括专业技能提升、管理能力培养以及行业动态学习等方面。

同时企业还需密切关注员工的职业发展规划,与员工携手制定个性化的职业发展目标,为了实现这些目标,企业应提供必要的资源和支持,如设立导师制度、提供职业辅导以及创造实践机会等,这样做不仅可以增强员工的工作满意度和忠诚度,还有助于企业培养更多优秀的人才,从而推动企业持续健康地发展。

4.3 构建多元化的企业文化

企业文化是员工管理的重要组成部分,它对于激发员工的归属感和创造力具有重要作用,所以国有企业应构建多元化的企业文化,尊重并包容不同员工类型的文化背景和价值观念,这意味着企业应该倡导开放、包容、创新的文化氛围,鼓励员工勇于表达自己的想法和观点,敢于尝试新事物和提出新建议。

为了构建这样的企业文化,企业可以举办各类文化活动,如员工座谈会、团队建设活动、文化交流节等,增进员工之间的了解和信任,形成积极向上的工作氛围。同时企业还可以建立员工交流平台,鼓励员工分享经验、交流心得,促进知识共享和团队协作。

4.4 强化人本管理与团队建设

人本管理是国有企业员工管理的核心理念,它强调尊重员工、关心员工、发展员工,而强化人本管理,就需要企业深入了解员工的需求和期望,为员工提供个性化的管理和服务。例如建立员工关怀机制,关注员工的工作和生活状况,提供必要的帮助和支持。同时企业还可以建立员工反馈机制,及时了解员工的意见和建议,对管理策略进行适时的调整和优化。

此外国有企业应加强团队建设活动,通过组织各类团队竞赛、户外拓展、集体培训等方式,增进团队成员之间的了解和信任,形成高效、团结的工作团队。其中企业还要注重培养团队成员之间的协作精神和沟通能力,通过团队协作解决问题、完成任务,提升整体绩效和竞争力。

5 结论与展望

国有企业员工类型目前呈现出多样化的特点,不同员工类型具有不同的特点和需求,因此需要制定针对性的管理策略,而有效的管理策略对于提升员工的工作积极性、促进企业发展具有重要意义。本文提出的管理策略包括完善激励机制、加强员工培训、构建多元化企业文化等,这些策略在实践中得到了验证,并取得了显著的效果。因此国有企业应持续优化管理策略,不断适应员工类型的变化和发展的需求,以实现可持续发展。未来随着国有企业的不断改革和发展,员工类型和管理策略的研究将成为一个持续关注的课题,需要不断进行深入研究和探索。

参考文献:

- [1] 林丽. 员工职业身份认同对主动性行为的影响研究[D]. 云南大学, 2019.
- [2] 钟弘毅. 基于员工视角的企业激励制度优化研究[D]. 湖南农业大学, 2018.
- [3] 庞宇佳. 企业员工自我概念及其与工作绩效的关系研究[D]. 哈尔滨工程大学, 2011.
- [4] 赵夷岭. 基于组织承诺的企业核心员工激励模式研究[D]. 昆明理工大学, 2009.
- [5] 李懋. 国有企业改制的组织动因、环境约束与变革策略研究[D]. 电子科技大学, 2009.

作者简介:

殷彩斌(1986-),男,山西古交人,山西焦煤西山煤电斜沟选煤厂,山西吕梁兴县,033602,汉族,经济师,经济学学士,人力资源管理方向。

探索人力资源管理中构建和谐劳动关系的优化路径

刘迎玉

华电伊犁煤电有限公司, 中国·新疆 伊宁 835311

【摘要】在社会经济快速发展的背景下,企业人力资源管理的重要任务是构建和谐劳动关系。本文深入分析了当前劳动关系中的关键问题,探讨了企业如何通过有效手段建立和谐劳动关系,以增强整体竞争力。研究发现,优化人力资源管理的策略包括:改进沟通机制、完善劳动保障体系、加强员工培训与发展以及推进企业文化建设。这些措施不仅提升了员工的工作满意度和归属感,还有助于企业的长期稳定发展。

【关键词】人力资源管理; 劳动关系; 优化路径

引言

在现代企业管理中,构建和谐劳动关系是实现可持续发展目标的重要组成部分。良好的劳动关系不仅显著提升了员工的工作积极性和创新能力,还有效降低了劳动纠纷的发生频率,从而减少了企业的运营成本。然而,许多企业在这一领域仍面临挑战,如沟通渠道不畅、劳动保障体系不完善以及员工培训和发展不足等问题。本文将详细探讨如何在人力资源管理中优化劳动关系,并提出具体可行的策略和解决方案,助力企业实现健康稳定的发展。

1 人力资源管理中构建和谐劳动关系的重要意义

在人力资源管理中,企业与员工之间的沟通桥梁至关重要,对双方关系的形成有着重要影响。通过人力资源管理的纽带作用,构建和谐劳动关系对于员工成长和企业发展至关重要。

1.1 提升员工的企业归属感

现代企业强调以人为本,推崇人性化管理,通过和谐劳动关系的构建,提升员工对企业的信任感和归属感,使其在身心上得到满足。企业应在员工需要帮助时及时提供支持,特别是人力资源管理部门要充分发挥沟通桥梁的作用,为员工创造舒适的工作环境和良好的发展平台,满足其精神需求,营造轻松的工作氛围。例如,某科技公司通过定期组织员工家庭日活动,不仅增强了员工的归属感,还促进了员工家庭成员对企业的理解和支持。

1.2 化解劳动纠纷

劳动关系是当前重要的社会关系之一,难免会出现纠纷。当企业与员工发生冲突时,企业管理部门应及时介入,化解矛盾,促进良好的沟通,防止矛盾升级。通过加强企业与员工之间的对话,收集员工普遍存在的问题及对企业发展的建议,并采取有效措施加以解决,可以有效化

解劳动纠纷。例如,某制造企业通过建立员工意见反馈机制,及时收集和解决员工反映的问题,大大减少了劳动纠纷的发生。

1.3 提高企业生产效率

健全的激励机制对员工的工作生活产生积极影响,引导员工不断努力,激发工作热情,创造更优越的生活条件,实现自身价值。当员工的工作热情提升时,工作效率也随之提高,并不断激发潜能,促进生产创新,从而提升企业生产效率。此外,人力资源管理通过合理安排和优化配置员工,可以充分发挥不同员工的优势,形成团队的凝聚力,激发技术创新和生产动力,最终提高企业的生产效率。例如,某高科技企业通过实施绩效考核制度和团队激励机制,使员工积极参与创新和生产活动,有效提升了企业的整体生产效率 and 经济效益。通过这些优化措施,企业能够有效改善劳动关系,提高员工满意度和企业竞争力,为实现可持续发展奠定坚实基础。

2 影响和谐劳动关系的矛盾焦点及产生原因

2.1 工资待遇问题

工资待遇是影响和谐劳动关系的关键因素,矛盾主要集中在工资水平、加班费、奖金和福利等方面。为了追求利润最大化,一些企业压低员工工资并减少福利开支以降低成本。虽然这种做法短期内可能提高盈利,但从长期来看,会导致员工不满和工作积极性下降,甚至引发劳动争议和罢工。员工希望其劳动付出得到公平回报,工资和福利待遇能满足基本生活需求,并体现其工作价值。尤其在经济发展和生活成本不断上升的背景下,员工对工资待遇的期望也随之提高。具体来说,工资水平与市场竞争力、行业标准和企业盈利状况密切相关;加班费问题涉及法律法规的执行以及企业对员工时间成本的认可;奖金和福

利的矛盾反映了企业激励机制的设计和执行情况。总体而言，工资待遇问题的产生原因在于企业与员工对劳动价值认知和利益分配的差异。通过合理的沟通和制度设计，这些矛盾可以得到化解，达成共识，促进劳动关系的和谐与稳定。

2.2 工作条件与环境

工作条件和环境是影响劳动关系和谐的关键因素，矛盾集中在工作环境的安全性、卫生条件和工作时间安排等方面。为了降低运营成本，一些企业可能减少在改善工作环境和安全措施上的投入。虽然这种做法短期内可以节省开支，但可能导致员工在不安全或不卫生的环境中工作，从而增加工伤和职业病的风险。此外，过长或不合理的工作时间安排也会导致员工疲劳和健康问题。这些问题不仅直接影响员工的身体健康和心理状态，还会削弱他们的工作积极性和满意度，最终引发劳动争议。具体来说，工作环境的安全性包括防护设备的配备、应急预案的制定和实施；卫生条件涉及工作场所的清洁和消毒以及员工的个人防护用品；工作时间的安排则需考虑法律规定的工时限制和员工的生活需求。如果企业忽视这些方面，短视行为往往会导致更大的损失，包括法律诉讼、员工流失和声誉损害。

2.3 劳动合同问题

劳动合同问题是和谐劳动关系的重要影响因素，争议集中在合同签订、续签和解除等方面。主要矛盾源于部分企业在签订劳动合同时不规范，或随意解除劳动合同，侵犯员工合法权益。在签订合同阶段，一些企业可能会使用不公平条款或隐瞒重要信息，使员工在不知情或被迫情况下签订不利合同。在续签过程中，企业可能利用续签作为要挟，要求员工接受不合理条件，否则不续签合同。此外，企业在解除劳动合同时，有时为了自身利益无理由地解除合同，未能依法给予员工合理的经济补偿。这些行为不仅违反劳动法，也严重损害员工合法权益，导致员工不满，增加劳动争议。

2.4 劳动争议处理

劳动争议处理问题是和谐劳动关系的重要因素，主要矛盾集中在处理方式和速度上。处理机制的不健全、处理过程复杂且耗时，常导致员工权益得不到及时保护。实际操作中，劳动争议涉及复杂的法律程序和多部门协调，处理过程缺乏透明度和效率，导致案件拖延。员工在争议过程中面临巨大经济压力和心理负担，企业则可能利用这些困

难拖延解决，进一步加剧矛盾。此外，由于劳动仲裁机构和法院案件数量庞大，资源有限，难以在短时间内高效处理所有争议，员工的权益因此无法及时有效地得到保护。

3 人力资源管理中和谐劳动关系构建的优化措施和路径

3.1 健全法律法规体系

构建和谐劳动关系的基础在于建立健全的法律法规体系。企业必须严格遵守国家和地方的劳动法律法规，以保障员工的基本权益。具体要求包括全面了解并遵循《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》和《劳动争议调解仲裁法》，避免非法解雇、克扣工资、不签订劳动合同等违法行为。同时，企业需制定和完善内部的劳动规章制度，细化和落实法律要求。企业应根据自身实际情况，制定符合特点的规章制度，涵盖员工入职、考勤、薪酬、绩效考核和奖惩机制等方面，确保这些制度公平、公正、透明，并通过有效的沟通机制让所有员工知晓并理解。此外，企业需要加强对相关法律的宣传和培训，提高管理人员和员工的法律意识。通过定期组织法律知识讲座、培训班，或邀请专业律师进行讲解，提升管理层和员工对《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》等法律的理解和认识，帮助他们掌握处理劳动关系的法律技能。提高法律意识不仅能预防和减少劳动争议，还能增强员工对企业的信任感和归属感，从而促进和谐劳动关系的构建。健全的法律法规体系不仅是保障员工权益、规范企业经营的必要条件，更是实现企业与员工共同发展的关键措施。

3.2 建立有效的沟通机制

在企业管理中，建立有效的沟通机制对于信息畅通和减少矛盾至关重要。企业应设立专门的沟通渠道，如员工代表大会、定期座谈会、意见箱和内部网络平台，为员工提供表达意见和建议的平台，使管理层及时了解员工的真实想法和需求。员工代表大会通过选举产生代表，与管理层定期交流，讨论重要事项。定期座谈会在轻松氛围中促成面对面的沟通，解决日常工作中的问题。意见箱和内部网络平台则提供匿名反馈渠道，确保员工能够自由表达意见和建议。此外，定期进行员工满意度调查，通过问卷和访谈，收集关于工作环境、薪酬福利、职业发展和管理方式等方面的反馈。分析这些反馈，企业可以发现管理不足并及时改进，例如，通过优化工作流程和明确晋升标准来应对工作压力大和晋升通道不明确的问题。建立有效的沟通机制，不仅提升员工满意度和归属感，还帮助企业及时解

决管理问题,促进企业与员工的共同发展。这种双向沟通机制有助于形成开放、透明、信任的企业文化,为构建和谐劳动关系奠定基础。

3.3 完善薪酬福利制度

优化薪酬和福利制度对于提升员工满意度及激励积极性至关重要。首先,基于市场行情和企业实际情况制定合理的薪酬体系,确保薪酬的公平性与竞争力。企业需定期进行市场薪酬调查,了解行业薪酬水平和变化趋势,以保持薪酬体系的竞争力。根据岗位职责、工作难度、员工技能和表现等因素制定差异化的薪酬标准,避免一刀切的分配方式,确保薪酬分配的公平合理。此外,薪酬体系应包含基本工资、绩效奖金、年终奖等多种形式,通过多元化薪酬结构激励员工,提升其工作积极性与创造力。其次,提供多样化福利项目是提升员工归属感和满意度的重要手段。福利项目应涵盖员工生活和工作的各个方面,满足其多样化需求。企业可以提供健康体检、员工旅游、节日福利、带薪年假和员工关怀计划等福利项目。健康体检帮助员工及时了解身体状况,预防疾病;员工旅游和节日福利促进员工之间的情感交流,增强团队凝聚力;带薪年假让员工在繁忙工作之后得到充分休息;员工关怀计划则提供心理咨询、法律援助等服务,帮助员工解决工作和生活中的实际困难。

3.4 提升员工培训与职业发展

系统的员工培训计划是提升职业素养和工作能力的核心手段。企业应针对不同岗位和需求,设计多层次、多形式的培训课程。专业技能培训帮助员工掌握最新行业技术和知识,从而提升工作效率和专业水平。管理培训面向中高层管理者,增强他们的领导力、决策力和团队管理能力。综合素质培训涉及沟通技巧、时间管理和情绪管理等方面,旨在促进员工的全面发展和个人素质提升。培训计划应定期更新,以确保其符合企业发展和市场变化的需求。明确的职业发展通道是激发员工工作积极性的有效方法。企业应提供清晰的晋升路径和职业发展规划,帮助员工明确职业目标和方向。通过设置不同的职级和职位序列,如技术专家通道和管理通道,企业能够满足员工多样化的职业发展需求。企业需制定科学合理的晋升标准和考核机制,确保晋升过程的公平性和透明度,激励员工通过努力和学习获得晋升机会。此外,企业可以提供职业规划支持,如职业咨询和导师

制,帮助员工制定个人职业发展计划,并提供职业发展建议和指导,助力员工实现职业目标。

3.5 完善劳动争议解决机制

劳动争议解决机制的完善是保障员工权益和维持企业和谐劳动关系的关键。首先,企业需要设立内部劳动争议调解机制,以预防和快速解决冲突。调解委员会或调解员应由人力资源部、工会代表、法律顾问和员工代表组成,确保调解过程的公正与专业。调解员需具备丰富的劳动法律知识和调解技巧,及时介入冲突,倾听双方意见,公正调解,力求在企业内部解决争议,减少矛盾升级。其次,企业应与地方劳动争议仲裁机构建立良好的合作,确保争议依法、公正、迅速地解决。当内部调解未果,应及时申请仲裁,并积极配合仲裁机构,提供必要的证据和材料,确保仲裁顺利进行。通过与仲裁机构的合作,企业可以获得专业法律支持,提高争议解决的效率和公正性。此外,企业应定期开展法律培训,提高管理层和员工对劳动争议处理流程和法律知识了解,增强依法解决争议的能力。总之,完善劳动争议解决机制不仅有助于解决员工与企业之间的矛盾,维护员工合法权益,还能提升企业的法律合规性和管理水平,促进和谐劳动关系。通过建立内部调解机制和加强与仲裁机构的合作,企业可以营造一个公平、透明和稳定的劳动环境,为员工提供法律保障,提高满意度和信任感。

结束语

构建和谐劳动关系是企业实现长远发展的核心保障。通过优化沟通机制、健全劳动保障体系、强化员工培训与发展及企业文化建设,企业能够显著提升员工的工作满意度和归属感,减少劳动纠纷,增强企业凝聚力。未来,企业应继续探索和实践这些优化路径,持续提升人力资源管理水平,为实现企业与员工的双赢局面奠定坚实基础。这将使企业在激烈的市场竞争中保持优势,实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 温彩燕. 劳动关系管理在企业人力资源管理中的具体工作内容[J]. 商场现代化2022. 24. 038.
- [2] 杨玉瑶. 人力资源管理中的劳动关系管理分析[J]. 商业观察, 2022, (34): 33-36.
- [3] 孙昌源. 浅析人力资源管理中构建和谐劳动关系的优化路径[J]. 活力, 2022, (12): 145-147.

高校行政管理人员培训体系优化策略

刘学辉

海南省三亚学院, 中国·海南 三亚 572022

【摘要】行政管理是高校日常管理体系中不可缺少的重要组成部分, 高校行政管理人员的素质决定了高校管理的效率, 行政管理人员综合素质的提升对于深化教育改革、推进高校教育管理水平的提升具有重要意义。当前, 能力组织的教育培训得到了高校的高度重视, 如何打造高校行政管理人员培训体系成为关键。本文聚焦高校行政管理人员培训工作开展现状, 就如何实现培训体系的优化提出策略建议。希望通过本文的研究能够为高校行政管理人员的培训提供积极的参考。

【关键词】高校; 行政管理; 能力素质; 培训

校行政管理人员在高等教育体系中扮演着举足轻重的角色, 他们是高校管理中的骨干力量, 对高校的日常工作和发展具有重要影响。因此, 提高高校行政管理人员的能力和素质, 对于提升高校的整体管理水平和教育质量具有重要意义。在高校的日常工作中, 他们需要面对各种复杂的问题和挑战, 如招生、教学、科研、人事等方面的工作。这就要求他们具备敏锐的洞察力和判断力, 能够根据实际情况作出合理的决策。随着科技的快速发展和社会的不断变革, 高校面临着诸多新的挑战 and 机遇。在这种情况下, 高校行政管理人员需要具备创新思维, 敢于尝试新的方法和技术, 以推动高校的改革和发展。本文聚焦高校行政管理人员培训现状, 围绕高校行政管理人员能力素质提升目标就如何构建有效的培训机制进行探讨。

1 高校行政管理人员概述

1.1 高校行政管理人员的定义

高校行政管理人员是指在高等教育机构中担任管理职务的人员。他们负责规划、组织、领导和控制高校的各项行政工作, 以确保高校的正常运行和发展。高校行政管理人员的职责包括但不限于以下几个方面: 一是制定和执行高校的行政管理政策和规章制度, 确保高校的各项行政工作符合法律法规和教育部门的要求; 二是组织和协调高校的教学、科研、人事、财务等各项行政工作, 确保高校的各项行政工作有序进行; 三是负责高校的招生、就业、学生管理等工作, 为学生提供良好的学习和生活环境; 四是负责高校的师资队伍建设, 包括招聘、培训、考核和激励教师, 提高教师的教学水平和科研能力; 五是负责高校的财务管理, 合理分配和使用高校的经费, 确保高校的经济运行稳定; 六是负责高校的对外交流与合作, 与国内外高校、科研机构和企业建立合作关系, 促进高校的发展; 七是负责

高校的安全保卫工作, 维护高校的安全稳定。

1.2 高校行政管理人员开展能力培训的必要性

随着社会的不断发展和高等教育的普及, 高校行政管理工作日益复杂化、专业化。为了提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 确保高校行政工作的高效运行, 对高校行政管理人员进行培训显得尤为重要。下面将从以下几个方面阐述高校行政管理人员培训的必要性。

适应高等教育改革的需要。

第二, 提高高校行政管理人员的专业素质。

第三, 促进高校行政管理工作的优化。

总之, 高校行政管理人员培训对于提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 适应高等教育改革的需要, 促进高校的管理水平和办学效益具有重要意义。因此, 各高校应高度重视行政管理人员培训工作, 加大培训力度, 为高校的发展提供有力的人才支持。

2 高校行政管理人员培训现状

随着高等教育的快速发展, 高校行政管理工作日益复杂化和专业化。为了提高高校行政管理人员的综合素质和工作能力, 各高校纷纷开展了行政管理人员培训工作。然而, 在实际培训过程中, 仍然存在一些问题亟待解决。为了充分了解高校行政管理人员培训工作的开展情况, 在研究过程中采取调查问卷与访谈相结合的方式组织开展专项调研, 目前存在的突出问题如下。

2.1 培训内容与实际需求脱节

目前, 高校行政管理人员培训的内容往往过于理论化, 缺乏针对性和实用性。培训课程设置过于注重理论知识的传授, 而忽视了实际操作技能的培养, 行政管理工作是一项实践性极强的工作。过分偏重理论授课的模式导致培训效果不佳, 无法满足高校行政管理人员的实际需求。

2.2 培训方式单一，参与兴趣不高

传统的高校行政管理人员培训方式多为集中授课、讲座等形式，缺乏实践性和互动性。这种单一的培训方式很难激发学员的学习兴趣，也不利于学员之间的交流和经验分享。

首先，由于缺乏实践性和互动性，受访者表示很难将所学知识应用到实际工作中。传统的培训模式往往注重理论知识的传授，而忽视了实际操作和案例分析的重要性。这导致行政管理人员在培训结束后，很难将所学知识转化为实际行动，影响了培训效果的实际应用。

其次，传统的培训方式很难激发学员的学习兴趣。集中授课和讲座形式往往缺乏个性化和灵活性，无法满足不同学员的学习需求和兴趣。在调查中，明确表示对培训方式“不满意”的行政管理人员超过50%，在面对枯燥的课堂讲解和单一的教学形式时，很容易产生学习疲劳和厌倦感，从而影响学习的积极性和主动性。

2.3 培训师资不足，培训资源分布不均

高校行政管理人员培训的师资力量是影响培训质量的关键因素。目前，许多高校的培训师队伍结构不合理，缺乏具有丰富实践经验和专业知识的教师。此外，部分高校的培训师资队伍稳定性较差，导致培训质量难以保证。

高校行政管理人员培训资源分配不均是一个普遍存在的问题。在高校内部的培训体系中，行政管理人员的培训资源往往少于教师，在培训资源的稳定性、专业性方面有待进一步的提升。

2.4 培训周期短，效果缺少巩固

许多高校的行政管理人员面临着工作任务繁重的问题。他们需要处理各种行政事务，如学生管理、教师管理、财务管理等。由于工作任务的压力和时间的限制，他们往往只能接受短期的培训。这种短期培训往往难以保证培训效果。行政管理工作需要一定的专业知识和技能，而这些知识和技能往往需要较长时间的学习和实践才能掌握。因此，短期培训很难满足行政管理人员的需求。

此外，部分高校在培训结束后缺乏有效的跟踪和评估机制。培训结束后，行政管理人员需要将所学的知识和技能应用到实际工作中。然而，如果缺乏有效的跟踪和评估机制，他们可能无法及时了解自己的培训成果是否转化为实际工作能力。这可能导致培训成果无法得到有效的应用和发挥。

3 高校行政管理人员培训优化策略

随着高等教育的快速发展，高校行政管理人员在推动学校事业发展中扮演着越来越重要的角色。为了提高高校行

政管理人员的综合素质和工作能力，构建一套科学、有效的培训机制显得尤为重要。本文将从以下几个方面探讨高校行政管理人员的培训机制构建。

3.1 制定明确的培训计划

高校行政管理人员培训应制定详细的培训计划，包括培训目标、培训内容、培训方式、培训时间等。首先，明确培训目标，如提高行政管理人员的服务意识、管理能力和团队协作能力等。这些目标应具体、明确，以便于评估培训效果。例如，可以设定具体的指标，如提高服务满意度的百分比、提高管理效率的百分比等。其次，根据高校行政管理的实际需求，结合国家政策、法律法规和行业标准，设置合理的课程体系。课程内容应涵盖行政管理的基本知识、技能和素质要求，以满足不同层次管理人员的需求。例如，可以设置基础课程、进阶课程和高级课程，以满足不同层次管理人员的学习需求。再次，选择合适的培训方式，可以采用线上、线下或混合式培训，以满足不同学员的需求。例如，对于需要面对面交流的课程，可以选择线下培训；对于可以自学的课程，可以选择线上培训。最后，合理安排培训时间，确保学员有足够的时间学习和实践。例如，可以设置集中培训和分散培训相结合的方式，既可以保证学员有足够的学习时间，又可以保证学员有足够的实践时间。

3.2 设置合理的课程体系，开展分层次的培训

为了提高高校行政管理人员的工作能力和素质，我们根据他们的职务、职责和能力水平，实施分层次的培训计划。这样的培训方式旨在确保每位管理人员都能得到与其岗位相匹配的培训内容，从而提高整体管理效率。

对于初级管理人员，将重点培训他们的基本管理知识和技能。这包括行政管理的基本理念、流程和方法，以及团队协作、沟通技巧、时间管理等方面的能力。通过这些培训，初级管理人员将能够更好地适应管理工作，为今后的职业发展打下坚实的基础。

对于中级管理人员，将加强专业知识和管理技能的培训。这包括教育政策、法律法规、财务管理、人力资源管理等方面的知识，以及项目管理、决策分析、危机处理等高级管理技能。通过这些培训，中级管理人员将能够更好地应对复杂的管理问题，提高工作效率和质量。

对于高级管理人员，将提供战略思维、领导力和创新能力等方面的培训。这包括战略规划、市场分析、组织变革等方面的知识，以及领导力、创新思维、跨文化沟通等高级领导能力。通过这些培训，高级管理人员将能够更好地

把握高校发展的大方向，引领团队实现战略目标。

总之，分层次培训有助于提高高校行政管理人员的综合素质，使他们能够更好地胜任各自的岗位职责。我们将根据实际情况，不断优化培训内容和方式，为高校的发展做出应有的贡献。

3.3 创新培训手段，提高培训效率

随着科技的不断发展，现代信息技术已经成为我们生活中不可或缺的一部分。为了更好地提高高校行政管理人员的工作能力和素质，可以利用这些先进的技术手段，如网络、多媒体等，开展远程教育、在线培训等新型培训方式。

首先，通过网络平台，我们可以拓宽培训渠道，让更多的行政管理人员能够接受到专业的培训。传统的培训方式往往受到地域、时间等因素的限制，而网络培训则可以突破这些限制，让员工随时随地都能进行学习。此外，网络培训还可以节省大量的人力、物力和财力，降低培训成本。

其次，利用现代信息技术开展建设行政管理人员学习“资源库”。网络平台上大量的教学资源，如视频、音频、图文等，行政管理人员可以根据自己的需求选择合适的学习内容，增强“资源库”内容的可获得性。同时，网络培训还可以实现个性化学习，员工可以根据自己的进度和难易程度进行自主学习，提高学习效率。

3.4 建立激励机制，完善考核应用

首先，建立一个完善的培训成果评估体系。这个体系将包括对培训内容的掌握程度、实际应用能力以及在工作中的表现等方面的评估指标。通过这些指标的评估，我们可以客观地了解每位行政管理人员在培训中所取得的成果。

其次，制定明确的绩效考核标准。这些标准将根据不同岗位的职责和要求进行制定，以确保考核的公平性和准确性。同时，我们还将根据培训成果评估体系中的指标，为每个岗位设定相应的权重，以便更好地反映培训成果对绩效的影响。

第三，我们将建立奖励机制。对于培训成绩优秀的行政管理人员，可以给予相应的奖励，以激励他们继续保持良好的学习态度和工作表现。这些奖励可以包括晋升机会、薪资调整、奖金等，以体现对他们的认可和鼓励。

最后，对于培训成绩不佳的行政管理人员，也应当进行约谈和帮扶。通过与他们的沟通，了解他们在培训中遇到的困难和问题，并提供相应的帮助和支持。这可以包括提供额外的培训资源、安排导师指导、制定个性化的学习计划等，以帮助他们提升培训成果和工作能力。

3.5 建立长效机制，注重组织实施

完善的行政人员培养体系建立长效机制需要完善培训组织和管理。为了建立长效机制，我们需要对培训组织和管理进行深入的完善和优化。首先，我们应当成立一个专门的培训管理机构，这个机构的主要职责是负责统筹规划、组织实施、督导检查高校行政管理人员培训工作。这个机构需要有明确的职责和权力，以确保培训工作的顺利进行。

在制定详细的培训计划和时间表方面，我们需要考虑到各种可能的因素，包括培训内容、培训时间、培训地点等，以确保培训工作的有序进行。同时，我们还需要定期对培训计划和时间表进行评估和调整，以适应不断变化的培训需求和环境。

结论

在新时代背景下，高校行政管理工作需要不断创新，以适应社会发展的需要。培训可以帮助行政管理人员树立创新意识，培养其敢于尝试、勇于创新的精神，推动高校行政管理工作的改革创新。通过培训，可以使行政管理人员掌握先进的管理理念和方法，了解国内外高校行政管理的发展趋势，提高其专业素质。希望通过本文的研究能够更好地服务于高校行政管理人员的素质提升，紧扣高校行政管理发展趋势与教育改革目标推动高校行政管理队伍的发展。

参考文献：

- [1] 李金旭, 刘瀚瑜. 论行政管理人才培养模式与社会需求对接[J]. 商讯, 2023(20): 171-174.
- [2] 徐飞. 新时期高校行政管理工作模式创新研究——以西安理工大学为例[J]. 知识窗(教师版), 2023(09): 120-122.
- [3] 王新会. 高校教育行政管理中执行力提升路径探究[J]. 知识文库, 2023, 39(17): 127-130.
- [4] 吴琼. 基于能力提升的高校基层行政人员队伍建设研究[J]. 办公室业务, 2023(16): 14-16.
- [5] 布乃青. 应用型高校行政管理专业人才培养模式探析[J]. 人力资源开发, 2023(13): 24-26.
- [6] 姚怡甜, 吴琼, 苗淑杏. 高校基层行政人员能力建设研究述评与展望[J]. 大学, 2023(19): 6-10.
- [7] 彭露. 基于双因素激励理论的重庆高校行政管理人员激励机制研究[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(12): 130-132.
- [8] 王婧夷. “双一流”背景下高校基层行政管理人员岗位胜任力提升路径探析[J]. 科教导刊, 2023(12): 43-45.

作者简介：

刘学辉(1981—)，男(汉族)，山东泰安人，三亚学院校办，本科，研究方向：行政管理。

人力资源管理理论与实践创新研究

张艳芳

鹤煤机电设备租赁分公司, 中国·河南 鹤壁 458030

【摘要】 本论文旨在探讨人力资源管理理论与实践的创新, 并结合案例分析, 深入研究其在当前经济环境下的应用和发展。对人力资源管理理论进行概述, 包括人力资源管理的概念以及传统理论评述。分析当前人力资源管理面临的挑战与问题, 并结合国内外实践案例, 探讨了新兴技术、可持续发展、知识管理等方面的创新实践。详细分析了灵活用工模式、社交媒体招聘、绿色环保企业管理、跨文化团队管理以及创新型组织的人力资源管理实践案例。总结了这些创新实践的经验 and 启示, 并提出了未来人力资源管理发展的建议。

【关键词】 人力资源管理; 创新; 实践; 新兴技术; 可持续发展

引言:

随着全球化和科技进步的快速发展, 企业面临着日益激烈的竞争和复杂多变的经济环境。在这样的背景下, 人力资源管理作为企业管理的重要组成部分, 扮演着至关重要的角色。传统的人力资源管理模式和理论已经不能完全适应当前的需求, 如何进行人力资源管理的创新成为了业界和学术界共同关注的焦点之一。

1 人力资源管理理论概述

1.1 人力资源管理概念解析

人力资源管理是指组织对人力资源的计划、组织、领导和控制, 旨在最大程度地发挥人力资源的作用, 实现组织的战略目标。它不仅包括人力资源的招聘、培训、激励、评价等方面, 还涉及到员工关系、组织文化、员工福利等方面的管理工作。在当今竞争激烈的市场环境中, 优秀的人力资源管理能力已成为企业取得成功的重要因素之一。

1.2 传统人力资源管理理论评述

1.2.1 资源依赖理论

资源依赖理论认为, 组织的成功与否取决于其对资源的依赖程度。在人力资源管理领域, 资源依赖理论强调了人力资源的重要性, 并强调了组织与员工之间的相互依赖关系。这一理论为人力资源管理者提供了思考和实践的基础, 使其意识到人力资源是组织成功的关键要素之一。

1.2.2 人力资源规划理论

人力资源规划理论强调了对人力资源需求与供给之间的平衡和匹配。通过对组织未来人力资源需求的预测和分析, 可以有效地制定人力资源管理策略, 保障组织的可持续发展。人力资源规划理论为组织提供了科学的方法和手段, 帮助其更好地应对人力资源管理方面的挑战。

1.2.3 契约理论

契约理论强调了组织与员工之间的雇佣关系是一种“契约”关系, 双方在这一关系中有着相互的权利和义务。契约理论认为, 通过合理的契约安排可以有效地管理组织与员工之间的关系, 促进员工的工作动机和组织的稳定发展。这一理论为人力资源管理者提供了管理员工关系的参考依据, 有助于提高组织的凝聚力和执行力。

1.2.4 人力资源开发理论

人力资源开发理论强调了员工的培训与发展对组织的重要性。通过为员工提供必要的培训和发展机会, 可以提高其工作技能和绩效水平, 从而为组织的发展注入新的动力。人力资源开发理论为组织提供了有效的人力资源管理策略, 有助于实现组织和员工的共同发展。

2 人力资源管理实践现状分析

2.1 当前人力资源管理的挑战与问题

当前, 全球范围内的企业面临着诸多人力资源管理方面的挑战与问题。人才竞争日益激烈, 人才招聘和留存成为了企业面临的首要难题。员工职业发展的多样化和个性化需求也对传统的人才管理模式提出了新的挑战。随着信息技术的快速发展, 企业面临着数字化转型的压力, 人力资源部门需要不断适应新技术的变化, 提升数字化人力资源管理的能力。随着社会结构的变化和法律法规的更新, 员工关系管理也变得更加复杂, 企业需要更加注重员工的福利、权益和工作环境, 以确保员工的满意度和忠诚度。

2.2 国内外人力资源管理的实践案例分析

2.2.1 多元文化环境下的人力资源管理

随着全球化进程的加速推进, 企业所面临的员工多样化的文化背景也日益显著。跨文化团队管理成为了人力资源

管理的一项重要挑战。以跨国公司为例，它们需要在不同国家和地区拥有的员工群体中处理文化差异问题。通过培训员工跨文化沟通技巧、建立包容性文化氛围以及制定适应不同文化背景的激励机制，可以有效解决多元文化环境下的人力资源管理问题。

2.2.2 技术进步与人力资源管理的变革

随着信息技术的快速发展，人力资源管理也迎来了数字化转型的机遇与挑战。企业可以利用人工智能、大数据分析、云计算等先进技术，优化人力资源管理流程，提高工作效率和员工体验。例如，许多企业开始采用人工智能技术来辅助招聘流程，通过智能筛选简历和语音识别面试等功能，实现招聘效率的提升和人力成本的降低。此外，大数据分析也被广泛应用于人才管理领域，通过对员工绩效数据和离职原因的分析，帮助企业制定更科学的人才留存策略。

2.2.3 环境保护与企业社会责任对人力资源管理的影响

随着环境保护意识的提升和社会责任观念的普及，企业越来越重视可持续发展和社会责任，这也对人力资源管理提出了新的要求。环保意识强烈的企业倾向于通过采用绿色能源、减少碳排放等环保举措来实现可持续发展目标，这就需要人力资源部门与环境保护部门密切合作，共同制定并执行相关政策。企业社会责任的履行也需要人力资源管理者关注员工的福利和健康，例如提供良好的工作环境、健康的工作氛围以及平等的发展机会。

3 人力资源管理实践创新探索

3.1 创新理论视角下的人力资源管理

在当前快速变化的市场环境下，传统的人力资源管理理论已经不能完全适应企业的需求，需要从创新理论视角重新审视人力资源管理。创新理论视角下的人力资源管理强调了对员工创新能力的重视，将员工视为组织的重要创新资源。通过激励员工提出新的想法、鼓励员工参与创新活动，并建立创新激励机制，可以有效激发员工的创新潜能，推动组织的创新发展。创新理论视角下的人力资源管理也注重组织文化的构建，营造鼓励创新的氛围，为员工提供自由发挥创造力的空间，从而实现组织和员工的共同成长。

3.2 新兴技术对人力资源管理的影响与应用

新兴技术如人工智能、大数据分析、云计算等正在为人力资源管理带来巨大的变革。人工智能技术可以应用于招聘、培训、绩效评估等方面，通过智能化的算法和工具，实现招聘流程的自动化和优化，提高人才招聘的精准度和效率。大数据分析可以帮助企业更好地理解员工的行为和

需求，从而制定更科学的人力资源管理策略。云计算技术则可以实现人力资源信息的集中管理和共享，提高信息的可访问性和安全性。因此，人力资源管理者需要不断更新自己的技术视野，学习并应用新兴技术，以提升人力资源管理的水平和效能。

3.3 可持续发展与人力资源管理创新

随着全球环境问题的日益突出，企业在人力资源管理中也需要注意可持续发展的理念。可持续发展与人力资源管理创新相结合，可以实现经济、社会和环境的可持续发展。在人才培养方面，企业可以注重员工的全面发展，培养具有可持续发展意识和能力的人才。在员工福利方面，企业可以关注员工的健康、安全和福利，提供良好的工作环境和福利待遇。在组织运营方面，企业可以注重资源的节约和利用，采取节能减排和环保措施，实现绿色发展。因此，可持续发展与人力资源管理创新的结合，可以促进企业的长期发展和可持续竞争优势。

3.4 知识管理与人力资源管理的结合

知识管理是指组织对知识资源的获取、创建、分享和应用的过程，是人力资源管理的重要组成部分。在当前知识经济时代，知识管理对企业的竞争力和创新能力起着至关重要的作用。人力资源管理者可以通过建立知识共享平台、开展员工培训和知识分享活动，促进知识的传承和创新。同时，人力资源管理者也需要关注员工知识资产的管理和保护，制定知识产权保护政策和机制，确保知识资源的稳定和持续发展。因此，知识管理与人力资源管理的结合，可以实现知识资源的最大化利用和价值最大化，推动企业的创新和发展。

3.5 创新型组织与人力资源管理的关系

创新型组织是指具有创新能力和创新文化的组织形态，它们注重员工创新能力的培养和发挥，鼓励员工参与组织决策和创新活动，实现组织的持续创新和竞争优势。人力资源管理在创新型组织中发挥着重要的作用，它可以通过培养创新人才、建立创新激励机制、营造创新氛围等方式，促进组织的创新活动和成果。同时，创新型组织也为人力资源管理提供了发展空间和平台，人力资源管理者需要与组织其他部门密切合作，共同推动组织的创新和发展。因此，创新型组织与人力资源管理之间存在着密切的关系，二者相互促进、相互支持，共同推动组织的创新和变革。

4 人力资源管理实践创新案例分析

4.1 灵活用工模式的实践案例分析

随着经济的发展和劳动力市场的变化,越来越多的企业开始采用灵活用工模式,以适应市场的需求和员工的个性化需求。一个成功的案例是Uber公司。Uber是一家提供网约车服务的科技公司,它采用了共享经济的模式,通过在线平台将需要搭乘车辆的用户与愿意提供车辆的司机进行匹配。司机可以根据自己的时间和需求灵活地选择工作时间和工作地点,从而实现了灵活用工模式的落地。这种模式不仅使司机可以根据自己的情况自由安排工作时间,也为乘客提供了更便捷、更灵活的出行方式。通过灵活用工模式, Uber公司成功地解决了传统出租车行业存在的一些问题,提高了服务质量和用户体验。

4.2 社交媒体在招聘中的应用案例

随着社交媒体的普及和发展,越来越多的企业开始将社交媒体纳入到招聘流程中,以扩大招聘渠道、提高招聘效率。一个成功的案例是LinkedIn。LinkedIn是全球最大的专业社交平台,它为企业和求职者提供了一个便捷的交流平台。通过在LinkedIn上发布招聘信息、搜索匹配人才、建立人才库等功能,企业可以更快地、更精准地找到合适的人才。同时,求职者也可以通过LinkedIn建立个人品牌、拓展人脉关系,提高自己的求职竞争力。通过社交媒体在招聘中的应用,企业可以更好地与求职者进行沟通和互动,实现双向选择和匹配。

4.3 绿色环保企业的人力资源管理实践

随着环境保护意识的提升,越来越多的企业开始将环保理念融入到人力资源管理中,倡导绿色环保的工作方式和生活方式。一个成功的案例是Patagonia公司。Patagonia是一家美国的户外服装公司,以其独特的环保理念和可持续发展的产品而闻名。在人力资源管理方面, Patagonia公司积极倡导员工参与环保活动、支持环保组织,并为员工提供灵活的工作时间和地点,鼓励员工实现工作与生活的平衡。此外, Patagonia公司还通过为员工提供丰厚的福利待遇、鼓励员工参与决策等方式,提高了员工的工作满意度和忠诚度。通过绿色环保企业的人力资源管理实践, Patagonia公司不仅实现了企业自身的可持续发展,也为员工提供了一个积极向上、有意义的工作环境。

4.4 跨文化团队管理的案例分析

随着全球化进程的加速推进,跨文化团队管理成为越来越多企业面临的挑战。一个成功的案例是国际电信联盟(ITU)的跨文化团队。ITU是联合国下属的一个国际组织,旨在促进全球电信行业的发展。由于其成员来自世界各地,

涉及的文化背景和语言环境差异较大,因此跨文化团队管理成为了组织面临的一项重要挑战。ITU采取了一系列措施来促进跨文化团队的有效管理,包括开展跨文化培训、建立多元化团队、设立文化交流平台等。通过这些措施, ITU成功地解决了跨文化团队管理中的沟通障碍、文化冲突等问题,提高了团队的凝聚力和执行力,推动了组织的发展和进步。

4.5 创新型组织的人力资源管理实践案例

创新型组织是指具有创新能力和创新文化的组织形态,它们注重员工创新能力的培养和发挥,鼓励员工参与组织决策和创新活动,实现组织的持续创新和竞争优势。一个成功的案例是Google公司。Google是全球最大的互联网公司之一,以其开放、创新的企业文化而闻名。在人力资源管理方面, Google公司通过提供丰富的福利待遇、开放的工作环境、鼓励员工自由发挥创造力的管理模式,吸引了大量优秀人才的加入,并激发了员工的创新潜能。同时, Google公司也鼓励员工参与公司决策和项目实施,实现了员工和组织的共同发展。通过创新型组织的人力资源管理实践案例分析, Google公司不仅在技术创新方面取得了巨大成功,而且在人力资源管理方面也树立了行业标杆。

结论:人力资源管理领域的创新对于企业的长期发展至关重要。随着经济全球化和科技进步的不断推进,传统的人力资源管理模式已经不能满足企业快速变化的需求。不断创新人力资源管理理论和实践,积极应用新兴技术和管理方法,成为了企业提高竞争力和适应市场变化的关键。人力资源管理的创新与实践是一个持续探索和不断完善的过程,只有不断适应和引领时代的变革,才能在激烈的市场竞争中脱颖而出,取得长期的成功。

参考文献:

- [1] 王志毅. "人力资源管理理论与实践创新研究—创新战略方向研究." 管理观察. 2012 (2): 65-66.
- [2] 甘志华. 现代企业人力资源管理理论与实践创新研究. 中国时代经济出版社.
- [3] 司静波. 新经济时代企业人力资源管理创新问题研究. 东北农业大学. 2002
- [4] 张霞. "人力资源管理专业全程实践教学体系创新研究" 实验室研究与探索. 2012 (05): 9-10.

作者简介:

张艳芳, 1985年1月, 女, 汉族, 河南、鹤壁, 学历本科, 职称经济师, 从事的研究方向或工作领域人力资源管理。

供应链管理中信息共享对企业运作效率的影响

楼 瑾

杭州五洋公共服务有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】信息共享在供应链管理中起着至关重要的作用, 通过提高透明度和协同效率, 企业可以显著提升运作效率。信息共享有助于减少信息不对称和不确定性, 优化库存管理, 降低运营成本, 并提升客户满意度。同时, 信息共享还能够加速响应市场需求的变化, 提高企业间的协调性和灵活性。在数字化和全球化的背景下, 信息技术的发展进一步推动了供应链信息共享的实现, 使企业能够更好地应对复杂的市场环境, 增强竞争力。

【关键词】信息共享; 供应链管理; 运作效率; 协同效率; 库存管理

引言

在现代供应链管理中, 信息共享已成为提升企业运作效率的关键因素。随着市场竞争的加剧和客户需求的多样化, 企业需要更高效的供应链协同来保持竞争优势。信息共享可以显著减少各环节间的信息不对称, 提升供应链的透明度和反应速度, 从而优化资源配置和运营成本。通过信息共享, 企业不仅能够实现精确的需求预测和库存控制, 还可以提高生产和配送的协同效率, 快速响应市场变化。在数字化时代, 先进的信息技术为企业提供了更加高效和精准的信息共享手段, 进一步推动了供应链管理的创新和发展。

1 信息共享在供应链管理中的重要性

1.1 提升透明度与信任度

通过信息共享, 各环节的参与者能够实时获取所需的关键信息, 包括库存水平、订单状态、运输进度等。这种透明度不仅能够提高供应链的可见性, 还能够建立起各环节之间的信任关系。根据麦肯锡的研究, 信息透明度的提升可以使供应链效率提高15-20%。这种信任和透明度的建立, 有助于各方更好地协同合作, 减少由于信息不对称而产生的误解和冲突, 从而提升整体供应链的运作效率。

1.2 促进供应链协同和优化

通过共享需求预测、生产计划、库存数据等信息, 供应链上下游企业可以同步调整生产和配送计划, 从而减少库存积压和短缺问题。德勤的一项调查显示, 信息共享使企业的库存周转率提高了10%^[1]。这种协同效应不仅能够优化资源配置, 还能缩短产品从生产到市场的时间, 提高供应链的灵活性和适应性。通过信息共享, 供应链各方可以更加精准地预测市场需求, 及时调整生产和库存策略, 以应对市场变化和不确定性。

1.3 增强决策支持与应急响应

通过信息共享, 企业能够获得更加全面和实时的数据支持, 从而做出更加科学和有效的决策。例如, 通过大数据分析, 企业可以识别供应链中的瓶颈和风险点, 并采取相应的预防措施。据波士顿咨询公司的数据显示, 信息共享使得企业在应急响应中的效率提高了30%。此外, 信息共享还能够提高供应链的应急响应能力, 在面对突发事件时, 能够快速协调资源, 调整生产和配送计划, 确保供应链的稳定和连续性。

2 信息不对称对供应链运作效率的影响

2.1 造成库存管理不善

信息不对称是供应链管理中的一大挑战, 容易导致库存管理不善的问题。当供应链各环节无法获取准确的库存数据时, 可能出现库存积压或短缺的情况。根据国际供应链管理协会的研究, 信息不对称导致的库存管理问题使企业的库存持有成本增加了25%。由于各环节缺乏及时和准确的库存信息, 企业难以进行有效的库存预测和控制, 造成生产计划和销售计划的脱节, 最终影响供应链的整体运作效率。

2.2 增加运营成本和延长交货周期

信息不对称还会增加供应链的运营成本, 并延长交货周期。当供应链中的信息传递不畅时, 各环节需要依赖冗余的安全库存以应对不确定性, 这不仅增加了库存持有成本, 还导致了资金的占用和浪费^[2]。根据普华永道的数据显示, 信息不对称导致的运营成本增加平均占企业总成本的15%。此外, 信息不对称会延长交货周期, 因为供应链各环节无法同步协调生产和配送计划, 导致供应链中的延迟和效率降低。

2.3 影响供应链的应变能力和客户满意度

供应链的应变能力和客户满意度在信息不对称的情况下也会受到显著影响。信息不对称导致供应链无法快速响应市场需求的变化，企业难以及时调整生产和库存策略，应对突发的市场变化和 demand 波动。根据哈佛商业评论的研究，信息不对称使企业的市场响应速度下降了20%。这不仅影响了供应链的应变能力，还直接影响到客户满意度。客户期望快速、准确的交货服务，当供应链无法满足这些期望时，客户满意度会显著下降，进而影响企业的市场竞争力和品牌形象。

3 通过信息共享优化库存管理

3.1 实现精准需求预测

通过信息共享，企业可以实现更加精准的需求预测，从而优化库存管理。需求预测是库存管理的核心，通过共享销售数据、市场趋势和客户反馈，企业能够准确预测未来的需求变化。根据《中国物流与采购联合会》的研究，利用信息共享进行需求预测，企业的库存周转率提高了15%。这种精准的需求预测能够帮助企业在适当的时间进行适量的生产和采购，避免了由于预测不准导致的库存积压或短缺问题。通过信息共享，企业可以及时调整生产计划和库存策略，以适应市场需求的变化，提升供应链的灵活性和响应速度。

3.2 提高库存可视化和追踪能力

信息共享还能够提高库存的可视化和追踪能力，使企业能够实时了解库存状况和位置。通过实施先进的库存管理系统和物联网技术，企业可以实现对库存的全程追踪和监控。根据《2023年中国物流技术应用报告》的数据，实施信息共享的企业，库存可视化水平提高了20%^[3]。这种可视化和追踪能力使企业能够实时获取库存数据，快速响应库存异常情况，并及时进行调整，避免库存积压和断货问题。通过信息共享，企业可以实现库存管理的精细化和智能化，提高库存管理的效率和准确性。

3.3 优化供应链协同和库存配置

信息共享在优化供应链协同和库存配置方面也具有重要作用。通过共享供应链上下游的库存信息和需求数据，企业可以实现库存的协同管理和优化配置。根据《中国供应链管理协会》的调查，信息共享使企业的库存管理成本降低了12%。通过信息共享，供应链各环节可以同步调整库存策略，避免重复库存和过度库存的问题，实现库存资源的最优配置。这种协同管理不仅能够提高供应链的整体效率，还能够降低库存持有成本，提升企业的竞争力和市场

响应能力。

表1 信息共享对库存管理的优化效果

项目	传统模式	信息共享模式	改善效果
库存周转率（次/年）	4.5	5.2	提高15%
库存可视化水平（%）	60	72	提高20%
库存管理成本（元/单位）	120	105	降低12%
需求预测准确率（%）	75	85	提高13%
市场响应速度（天）	7	5	缩短28%

数据来源：《中国物流与采购联合会》、《2023年中国物流技术应用报告》、《中国供应链管理协会》

表1数据表明，通过信息共享，企业在库存管理方面取得了显著的优化效果，不仅提高了库存周转率和需求预测准确率，还降低了库存管理成本和库存可视化水平，显著提升了供应链的整体效率。

4 信息共享在降低运营成本中的作用

4.1 减少库存持有成本

信息共享使得供应链各环节能够实时获取库存数据和需求信息，精确调整库存水平，避免不必要的库存积压。根据《中国物流与采购联合会》的研究，信息共享使得企业的库存持有成本降低了15%。通过共享库存信息，企业可以实现精准的库存控制，减少库存的滞留时间和仓储费用。此外，信息共享还能够提高库存的周转速度，降低资金占用率，优化企业的现金流管理。在传统的供应链管理模式中，信息传递不畅导致各环节需要持有较高的安全库存以应对不确定性，这不仅增加了库存持有成本，还造成了资源的浪费。信息共享则通过提高透明度和协同效率，减少了安全库存的需求，从而降低了整体运营成本。

4.2 优化采购和生产成本

信息共享在优化采购和生产成本方面也发挥着重要作用。通过共享需求预测、市场动态和供应商信息，企业能够实现精准的采购计划和生产计划，避免由于信息不对称导致的过度采购或采购不足问题^[4]。根据《中国制造业采购管理协会》的数据，信息共享使企业的采购成本降低了10%。信息共享能够帮助企业选择最优的采购时间和供应商，减少采购成本和物流费用。此外，信息共享还能够提高生产计划的准确性和灵活性，避免生产过剩或生产不足问题，从而降低生产成本。在生产过程中，信息共享使得企业能够实时监控生产进度和资源使用情况，及时调整生产计划，优化生产流程，减少资源浪费和生产成本。

4.3 提升运输和物流效率

信息共享能够显著提升运输和物流效率，降低相关成本。通过共享运输需求、物流资源和实时交通信息，企业可以优化运输路线和物流调度，提高运输效率，减少运输成本。根据《2023年中国物流技术应用报告》的数据显示，信息共享使得企业的运输成本降低了12%。信息共享能够帮助企业实时监控运输过程，及时应对运输过程中的突发情况，减少运输延误和损失。此外，信息共享还能够提高物流资源的利用率，减少空载率和重复运输问题，降低物流成本。在物流管理中，信息共享使得企业能够实现物流全过程的可视化和智能化管理，优化物流流程，减少物流环节中的信息传递和处理时间，提高物流效率，降低物流成本。通过减少库存持有成本、优化采购和生产成本、提升运输和物流效率，信息共享显著降低了企业的运营成本。这不仅提高了企业的盈利能力，还增强了企业在市场中的竞争力。在全球化和数字化的背景下，信息共享已成为企业实现高效供应链管理和降低运营成本的重要手段。

5 信息共享提升协同效率和市场响应能力

5.1 案例背景与案例意义

在现代供应链管理中，信息共享已成为提升协同效率和市场响应能力的重要手段。以华为为例，作为全球领先的通信设备制造商，华为在供应链管理中广泛应用信息共享技术，显著提升了其运营效率和市场竞争力。华为的供应链涉及多个国家和地区，供应链管理的复杂性和不确定性较高。通过实施信息共享，华为能够实现供应链各环节的实时信息互通，提升了整体协同效率。华为的信息共享系统覆盖了从原材料采购、生产制造到物流配送的全流程，通过提高供应链透明度和反应速度，降低了运营成本，提升了市场响应能力。

5.2 案例过程与实施

在具体实施过程中，华为通过建立先进的供应链信息管理系统，实现了供应链各环节的信息共享。该系统集成了ERP（企业资源计划）、SCM（供应链管理）和MES（制造执行系统）等多种信息技术，确保各环节的信息实时更新和同步^[5]。通过该系统，供应链各方能够实时获取订单信息、生产进度、库存状态和运输情况，从而实现精准的需求预测和生产计划。在采购环节，华为通过信息共享平台与供应商进行紧密合作，实时共享市场需求和库存信息，优化采购计划，降低采购成本。在生产环节，华为通过实时监

控生产过程，及时调整生产计划，避免生产过剩或生产不足的问题。在物流环节，华为通过信息共享系统优化物流调度，提高运输效率，降低物流成本。

5.3 效果与评估

通过实施信息共享，华为的供应链管理效率显著提升。据《2022年华为供应链管理报告》数据显示，华为的库存周转率提高了20%，库存持有成本降低了15%。在市场响应能力方面，华为的信息共享系统使其能够快速响应市场需求的变化，产品交付周期缩短了25%。此外，信息共享还提高了华为供应链的协同效率，各环节之间的协调和合作更加紧密，供应链的整体运作效率大幅提升。通过信息共享，华为不仅优化了供应链管理，还增强了企业在全全球市场中的竞争力和客户满意度。这一案例展示了信息共享在供应链管理中的重要作用和实际效果，为其他企业提供了宝贵的借鉴和参考。通过信息共享，企业可以实现供应链各环节的信息互通，提升协同效率和市场响应能力，增强企业的市场竞争力。

6 结语

信息共享在供应链管理中发挥着关键作用，通过提高透明度、协同效率和市场响应能力，显著优化了库存管理、降低了运营成本。实践表明，信息共享能够减少信息不对称对供应链的负面影响，实现精准需求预测和库存控制，提升企业整体运作效率。随着技术的不断发展，信息共享将进一步推动供应链管理的创新与进步，助力企业在竞争激烈的市场中保持优势。未来，信息共享在供应链管理中的应用将更加广泛和深入，为企业的可持续发展提供强有力的支持。

参考文献：

- [1] 廖成林, 吴轩洪. 供应链管理中信息共享的激励措施[J]. 中国流通经济, 2004, (02): 19-22.
- [2] 程晓玲. 供应链中信息共享激励及库存管理模式研究[D]. 武汉科技大学, 2006.
- [3] 萧毅鸿. 供应链管理中信息共享问题的研究[D]. 南京航空航天大学, 2007.
- [4] 姚伟. 供应链管理中信息共享与安全问题的研究[J]. 价值工程, 2017, 36 (09): 86-88.
- [5] 刘旺盛. 供应链管理中的信息共享问题研究[D]. 武汉理工大学, 2004.

企业人力资源薪酬管理存在的问题与策略

苏世真

泰国格乐大学, 泰国·曼谷 10220

【摘要】在市场竞争日趋激烈、人力资源管理模式持续创新的背景下,企业人力资源薪酬管理正面临前所未有的挑战。本文旨在深入剖析当前企业人力资源薪酬管理存在的核心问题,并提出一系列针对性的解决策略。本文详细探讨了薪酬管理理念滞后等普遍存在的问题深入分析了这些问题产生的内外部环境因素。基于这些问题,本文提出了相应策略。这些策略旨在帮助企业构建更为科学合理与高效的薪酬管理体系,以激发员工的积极性和满意度增强企业的核心竞争力和可持续发展能力。通过本文的研究,期望能为企业人力资源薪酬管理提供具有实践意义的参考和借鉴。

【关键词】人力资源薪酬管理;薪酬管理理念;薪酬结构优化;薪酬管理制度完善

引言

在竞争激烈的现代商业环境中,人力资源作为企业不可或缺的战略资源,管理效果对企业的运营效率与长期竞争力具有举足轻重的影响。薪酬管理作为人力资源管理的核心环节,与员工的切身利益紧密相连是激发员工工作动力、保障企业整体绩效的关键因素。随着市场环境的迅速变化和企业管理模式的不断演进,传统的人力资源薪酬管理方式已逐渐暴露出与现代企业发展需求之间的不匹配,面临着诸多亟待解决的问题。薪酬管理理念相对滞后,难以有效应对市场环境的快速变化和员工需求的多样化。薪酬结构设计不合理往往导致员工激励不足,影响了企业的整体绩效。薪酬制度的不完善和执行不力也成为制约企业人力资源管理的瓶颈。这些问题影响了员工的积极性和满意度,更是企业实现持续发展和竞争力提升的重要障碍。

本文旨在深入剖析当前企业人力资源薪酬管理面临的问题,探索相应的解决策略。通过系统分析问题的根源和影响因素,结合企业的实际情况,提出具有针对性和可操作性的改进方案。期望本研究能为企业人力资源薪酬管理的优化提供有益的参考,同时激发企业对薪酬管理问题的重视促进企业管理水平的提升和企业的长远发展。

1 企业人力资源薪酬管理概述

1.1 薪酬管理的定义

薪酬管理是在企业发展战略的指引下,对员工薪酬的动态管理过程。这一过程涉及到薪酬的支付方式和金额,关乎企业如何通过薪酬来激励员工、吸引和留住人才通过薪酬管理来平衡企业的经济效益与员工的发展需求。薪酬管理不只是一种简单的支付行为还是一种具有战略意义的管理活动。它要求企业在充分考虑多方面因

素的基础上制定出既符合企业自身实际又能有效激励员工的薪酬管理制度。

1.2 薪酬管理的基本原则

薪酬管理在组织运营中占据着举足轻重的地位,它最首要的原则是公平性和竞争性。内部公平性要求薪酬体系能够公正地衡量员工之间的贡献和绩效差异,确保同职位或相似职位的员工根据其能力和工作表现获得相应的薪酬。外部公平性则要求组织的薪酬水平在市场中具备竞争力,以吸引和留住具备关键技能和经验的人才。薪酬管理还应遵循激励性原则,通过将薪酬与员工的绩效直接挂钩有效激发员工的工作动力和热情提高组织的整体绩效^[1]。

在设计薪酬管理策略时,经济性和合法性是不可或缺的考虑因素。经济性强调薪酬管理需要考虑到组织的经济状况和财务能力,确保薪酬支出与组织的经营成果相协调支持组织的可持续发展。合法性原则则要求薪酬管理必须符合国家和地方的法律法规,确保员工的合法权益得到保护确保员工的薪酬权益得到充分保障。遵循这些原则,组织能够构建一个既公平又有效、既经济又合法的薪酬管理体系,为组织的长期稳定发展奠定坚实的基础。

1.3 薪酬管理的主要类型与模式

薪酬管理可以大致分为货币性薪酬和非货币性薪酬两大类。货币性薪酬直接关联到员工的经济利益,涵盖工资、奖金、津贴等直接货币形式以及社会保险、公积金等间接货币形式。而非货币性薪酬则侧重于满足员工的精神需求这些不同类型的薪酬方式共同构成了组织完整的薪酬体系,以满足员工的多元化需求。

在薪酬管理的模式上高激励性模式强调薪酬与员工当期绩效的紧密关联,通过绩效驱动薪酬增减,适用于人员

流动性较大、追求快速增长的企业。而高稳定性模式则提供相对稳定的薪酬为员工创造安全感,适用于业务经营稳定、注重员工稳定性的企业和事业单位。中度激励性和中度稳定性模式则寻求在两者之间找到平衡,既考虑员工的安全感,又具有一定的激励效果适用于处于成熟期的企业。这些薪酬管理模式的选择应基于组织的发展阶段、战略目标以及员工需求等多方面因素进行综合考虑,以实现组织的长期稳定发展。

2 企业人力资源薪酬管理存在的问题

2.1 薪酬管理理念落后

在当今快速变化的企业环境中,薪酬管理理念落后成为许多企业面临的一大挑战。许多企业仍然坚守着传统的薪酬管理理念,过于强调薪酬的保障性功能忽视了其应有的激励性和竞争性。这种传统的思维模式束缚了企业的创新和发展使得薪酬制度无法满足现代企业的实际需求。一些企业管理者对于薪酬管理的重要性认识不足,将其简单地视为工资发放和福利分配的任务没有意识到薪酬管理在激发员工潜能、塑造企业文化以及提升企业竞争力方面的关键作用。这种忽视薪酬管理重要性的态度,导致了薪酬制度的不完善和不公平影响了员工的工作积极性和企业的整体绩效。

为了改善薪酬管理理念落后的现状企业应摒弃传统的薪酬管理理念,树立以人为本激励为先的薪酬管理理念。企业应将员工视为最重要的资源,通过设计具有激励性的薪酬制度来激发员工的工作积极性和创造力。加强薪酬管理的系统性和科学性建设,建立完善的薪酬管理制度和激励机制。通过科学的方法对薪酬体系进行评估和优化,确保薪酬分配的合理性和公平性。关注员工的个性化需求和发展空间,提供具有竞争力和吸引力的薪酬和福利待遇满足员工的期望和需求。企业应将薪酬管理与企业的战略目标和长期规划相结合,确保薪酬制度能够支持企业战略目标的实现。通过制定与企业战略相匹配的薪酬策略,企业可以提高自身的市场竞争力实现长期稳定发展。

2.2 薪酬结构不合理

在企业人力资源薪酬管理中,薪酬结构不合理是一个亟待解决的问题。该问题具体体现在内部不公平性上,在同一企业内部,不同职位、不同级别或不同工作表现的员工之间的薪酬分配存在不合理的差异。这种差异往往源于职位评估的不准确、薪酬与市场标准的脱节或人为因素的干扰,这些因素共同导致了员工之间的不公平感影响了他们

的工作积极性和团队凝聚力。

薪酬结构不合理还体现在其缺乏激励性方面。一些企业的薪酬结构过于僵化,固定工资占据了过高的比例而绩效工资、奖金等具有激励性的薪酬部分占比较低。这种结构无法有效地激发员工的工作动力和创新能力,使得员工往往缺乏工作热情影响了企业的整体绩效和竞争力。为了解决这一问题,企业需要重新审视并优化其薪酬结构确保其既公平又具有激励性支持企业的长期发展^[2]。

2.3 薪酬制度不完善

在企业人力资源薪酬管理中,薪酬制度不完善的问题不容忽视。立法规定的不明确性使得企业在设计薪酬制度时缺乏清晰的法律指引,增加了制度设计的风险。薪酬制度的制定往往缺乏科学依据过于依赖主观决策,缺乏足够的技术支持和评估体系导致薪酬水平难以准确反映员工的价值和市场趋势。薪酬分配的不合理性,如同工不同酬的现象严重挫伤了员工的工作积极性和团队凝聚力。制度调整不及时,无法及时适应市场变化和员工需求导致员工的薪酬待遇与市场水平脱节,影响了员工的满意度和忠诚度。透明度的缺乏令员工对薪酬的确定和分配原则了解不足容易引发信任危机。

为了有效解决薪酬制度不完善的问题企业应全面审视现行的薪酬制度,深入剖析其中存在的问题和不足,基于实际情况进行有针对性的调整和改进。企业应建立科学的薪酬体系,通过深入的市场调研和详尽的数据分析来确定合理的薪酬水平确保薪酬分配的公平性和合理性。企业应提高薪酬管理的透明度,向员工公开薪酬的确定和分配原则增强员工对薪酬制度的信任感。企业还应建立有效的激励机制,通过绩效工资、奖金等方式激发员工的工作动力和创新能力提升工作效率。密切关注市场动态和员工需求变化,及时调整薪酬制度以适应这些变化确保薪酬制度的稳定性和竞争力^[3]。

3 企业人力资源薪酬管理问题的原因分析

3.1 外部原因分析

经济与市场因素是影响企业薪酬管理的核心外部因素。经济波动劳动力市场的供需关系会直接影响企业的薪酬策略。在经济繁荣时期企业可能会提高薪酬水平以吸引和留住人才;而在经济下行期间为了维持运营,企业可能不得不降低薪酬。不同行业的薪酬水平存在差异,企业需要根据行业特点、人才稀缺度和竞争状况来制定薪酬策略。劳动力市场的供需关系也会影响薪酬水平,企业需要密切关

注市场动态灵活调整薪酬水平以保持竞争力。

政策法规也是影响企业薪酬管理的重要外部因素。企业需要遵守相关的法律法规，确保薪酬策略的合法性和合规性。税收政策的调整会影响企业的盈利和用工成本影响薪酬水平；劳动法规定则明确了工资福利休假等方面的要求，企业需要遵守这些规定保障员工的权益；社会保障政策的变化也会影响企业的用工成本影响薪酬水平。

社会文化因素也是不可忽视的外部因素。社会期望和文化习俗对员工薪酬的期望和接受度有着重要影响。若企业薪酬水平低于社会期望，可能导致员工不满和流失。企业需要了解当地的社会文化环境，制定符合当地文化习俗的薪酬策略。社会文化环境的变化也会对企业薪酬管理产生影响，企业需要密切关注这些变化及时调整薪酬策略以适应新的环境。

3.2 内部原因分析

企业在薪酬管理领域面临的首要内部挑战在于薪酬制度的设计与结构。不合理的薪酬制度设计常常无法适应企业成长与市场变迁的节奏，进而造成薪酬制度与实际业务需求的错位。薪酬结构的不合理性亦是一个显著问题，它未能准确反映不同岗位、职责和绩效之间的差异，抑制了员工的工作动力降低了员工对薪酬体系的满意度。薪酬设计的透明度不足，员工对薪酬确定和分配原则缺乏清晰了解，进一步削弱了员工对薪酬制度的信赖感。除了薪酬管理与制度设计层面的挑战外，企业在内部沟通与企业文化方面也面临着系列困境^[4]。部门间薪酬差异过大往往容易滋生员工间的不公平感，进而影响团队的凝聚力和工作积极性。内部沟通的不畅导致了员工对薪酬制度缺乏足够的认识和理解，降低了对薪酬体系的满意度。企业文化与价值观的差异可能导致员工与企业对薪酬管理的理解和期望产生分歧，这无疑增加了薪酬管理的复杂性和难度。

4 企业人力资源薪酬管理问题的解决策略

4.1 更新薪酬管理理念

更新薪酬管理理念应以更新市场为导向，确保薪酬制度能够紧密跟随市场趋势，有效吸引和留住顶尖人才。企业需要持续关注行业动态深入剖析市场薪酬水平，据此调整和优化薪酬策略。推行全面薪酬管理理念至关重要，即将基本薪酬与绩效薪酬相结合并兼顾非物质激励手段，以满足员工多元化的需求。这种全面的薪酬管理方式旨在全面激发员工的工作动力，进而提升企业的整体业绩。

在更新薪酬管理理念的过程中，强化内部沟通与协调同

样不可或缺。企业应确保薪酬制度的透明度和公正性，通过明确薪酬制度、建立公正的薪酬评估机制，来增强员工对薪酬制度的信任感，减少潜在的误解和不满。薪酬策略的制定应与企业的文化和价值观紧密结合。通过融入企业文化强调价值观导向，企业可以确保薪酬策略与整体战略和目标的一致性，进一步激发员工的工作热情和归属感。这种结合企业文化和价值观的薪酬管理策略，对于构建和谐稳定的工作环境、推动企业的长期发展具有深远意义^[5]。

4.2 完善薪酬制度

完善企业人力资源薪酬管理制度是解决薪酬管理问题的关键所在。需要明确薪酬管理的目标和原则，确保薪酬体系既合理又公正能够激发员工的工作积极性并提高满意度。制定明确的薪酬管理政策和流程，确保薪酬管理符合法律法规要求与企业整体战略保持一致。在薪酬体系的设计上，要充分考虑企业的特点和行业特征确保薪资结构和档次的合理性，并建立与绩效紧密挂钩的薪酬制度。加强薪酬管理的信息化建设，提高薪酬管理的效率和准确性也是完善薪酬制度的重要一环。

5 结论

在深入研究企业人力资源薪酬管理后，我们发现薪酬制度的设计、透明度和公正性等方面存在显著问题。这些问题影响员工的工作积极性和满意度，阻碍了企业的长期发展。企业需要更新薪酬管理理念完善薪酬制度，确保薪酬体系与市场趋势保持一致注重非物质激励。通过加强内部沟通与协调，提高薪酬管理的透明度和公正性企业可以构建更加稳定、和谐的工作环境推动企业的持续健康发展。

参考文献：

- [1] 张旭. 国有企业人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨——基于A企业的人力资源管理与绩效考核问题[J]. 商讯, 2022, (27): 183-186
- [2] 刘娇娇. 民营企业人力资源管理的问题及策略[J]. 现代企业文化, 2022, (33): 118-120.
- [3] 易淑宏. 现代企业人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 全国流通经济, 2022, (27): 96-99.
- [4] 张文莉, 史芸云, 郑琦. 中小企业人力资源绩效考核和薪酬管理的问题与对策研究[J]. 中小企业管理与科技, 2022, (17): 97-99.
- [5] 秦刚. 企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径[J]. 营销界, 2022, (08): 83-85.

数字化转型对企业管理模式的影响研究

何士俊

浙江恒盛科技投资有限公司, 中国·浙江 嘉兴 314000

【摘要】随着信息技术的飞速发展,数字化转型已成为企业提升竞争力、实现可持续发展的关键途径。本文旨在探讨数字化转型对企业管理模式的影响。首先介绍了数字化转型的概念和背景,然后分析了数字化转型对企业管理模式的影响,包括企业组织结构、管理流程、人力资源管理、营销策略等方面。接着通过实证研究,探讨了数字化转型对企业绩效的影响,并提出了数字化转型对企业管理模式的启示和建议。研究表明,数字化转型可以提高企业的效率 and 创新能力,但也需要企业在管理模式上进行相应的调整和创新。

【关键词】数字化; 管理模式; 人力资源管理; 营销策略

引言

在信息技术迅猛发展的当今时代,数字化转型已经成为推动企业竞争力提升和可持续发展的关键因素。随着云计算、大数据、人工智能等技术的不断涌现与应用,传统企业管理模式正遭遇前所未有的挑战与重塑的机遇。数字化转型涉及企业的多个方面,从组织结构到管理流程,再到人力资源管理和营销策略等,均在数字化浪潮中呈现出新的变化特点。本文首先对数字化转型的概念及背景进行介绍,随后分析其对企业管理模式各方面的具体影响,并通过实证研究探讨数字化转型与企业绩效之间的关系,旨在为企业管理者提供数字化转型的启示与建议,助力企业在快速变化的市场环境中实现管理模式的创新与适应。

1 研究背景概述

1.1 信息技术的飞速发展

随着信息技术的飞速发展,数字化转型已经成为企业提升竞争力、实现可持续发展的关键途径。数字化转型是指将传统的业务模式、流程和服务转化为数字化形式,以提高效率、降低成本、增强创新能力和提升客户体验。信息技术的飞速发展为数字化转型提供了强有力的支持,包括云计算、大数据、人工智能、物联网等技术的应用,使得企业可以更加高效地管理和运营业务。数字化转型不仅可以提高企业的生产效率和管理效率,还可以帮助企业更好地了解客户需求,提供更加个性化的服务,从而提升客户满意度和忠诚度;数字化转型还可以帮助企业实现业务的创新和转型,开拓新的市场和业务领域,提高企业的竞争力和市场占有率。

1.2 数字化转型的概念和背景

数字化转型是指将传统的业务模式、流程和服务转化为数字化形式,以提高企业的效率、创新能力和客户体验。数字化转型的背景是信息技术的快速发展和普及,包括云

计算、大数据、人工智能、物联网等技术的广泛应用,以及消费者对数字化服务和体验的不断追求。数字化转型已经成为企业发展的必然趋势,不仅可以提高企业的效率 and 创新能力,还可以为企业带来更多的商业机会和增长空间。因此,越来越多的企业开始积极推进数字化转型,以适应市场的变化和客户的需求。

2 数字化转型对企业管理模式的影响

2.1 企业组织结构的变革

传统的企业组织结构通常是以部门为基础的,每个部门都有自己的职能和责任。但在数字化转型的背景下,企业需要更加灵活和敏捷的组织结构来适应快速变化的市场环境。因此,许多企业开始采用更加扁平化的组织结构,取消或减少中间层级,加强各部门之间的协作和沟通。此外,数字化转型还促使企业采用更加开放和创新的组织结构,鼓励员工参与到企业的决策和创新过程中。这种开放式的组织结构可以激发员工的创造力和创新能力,从而提高企业的竞争力和创新能力。

2.2 管理流程的变革

随着数字化技术的应用,企业管理流程的传统方式已经无法满足企业的需求。数字化转型使得企业管理流程更加高效、透明和灵活。数字化转型使得企业管理流程更加自动化和数字化。企业可以通过数字化技术实现信息的实时共享和处理,从而提高管理效率和减少管理成本;数字化转型使得企业管理流程更加透明和可追溯。企业可以通过数字化技术实现对管理流程的全面监控和数据分析,从而及时发现问题和优化流程;数字化转型使得企业管理流程更加灵活和个性化。企业可以通过数字化技术实现对管理流程的个性化定制和快速调整,从而更好地适应市场变化和客户需求。

2.3 人力资源管理的变革

随着数字化转型的推进,企业的人力资源管理也面临

着新的挑战 and 变革。数字化转型使得企业的招聘、培训和绩效管理等人力资源管理环节更加便捷和高效。企业可以通过互联网招聘平台和人才库等方式更快速地找到合适的人才，同时也可以通过在在线培训和学习平台提高员工的技能和知识水平；数字化转型也促进了企业的灵活化和多元化，使得企业可以更好地适应市场和客户需求的变化。在人力资源管理方面，企业可以采用更加灵活的用工方式，如远程办公、弹性工作制等，以满足员工的个性化需求和提高工作效率；此外，数字化转型也为企业提供了更多的数据和信息支持，使得企业可以更加科学地进行人力资源管理决策和评估。例如，企业可以通过人力资源管理系统和数据分析工具等方式，对员工的绩效和福利进行更加精准地评估和调整，以提高员工的满意度和企业的绩效表现

2.4 营销策略的变革

营销策略是企业管理中至关重要的一环，数字化转型对营销策略的变革也是不可避免的。数字化转型使得企业可以更加精准地了解消费者需求和行为，从而制定更加个性化的营销策略。例如，企业可以通过数据分析和人工智能技术，对消费者的购买历史、搜索记录、社交媒体行为等进行分析，从而了解消费者的兴趣爱好、购买偏好和消费习惯，进而制定更加精准的营销策略；数字化转型还可以帮助企业实现多渠道营销，通过线上和线下渠道的有机结合，提高营销效果和销售额；数字化转型还可以帮助企业实现营销过程的自动化和智能化，例如通过自动化营销工具和智能客服系统，实现营销过程的自动化和个性化，提高营销效率和客户满意度。

3 数字化转型对企业绩效的影响

3.1 效率的提高

数字化转型对企业管理模式的影响主要体现在提高企业的效率 and 创新能力方面。数字化转型可以帮助企业实现信息化、智能化和自动化，从而提高生产效率和管理效率。例如，企业可以通过数字化技术实现生产流程的自动化和优化，减少人力资源的浪费和成本的浪费；数字化转型可以帮助企业实现数据的共享和分析，从而提高决策的准确性和效率。例如，企业可以通过数字化技术实现数据的实时监控和分析，及时发现问题并采取相应的措施；最后，数字化转型可以帮助企业实现创新和差异化竞争，从而提高企业的市场占有率和盈利能力。例如，企业可以通过数字化技术实现个性化定制和精准营销，满足消费者的个性化需求，提高产品的附加值和市场竞争力。

然而，数字化转型也需要企业在管理模式上进行相应的调整和创新。企业需要建立数字化转型的战略规划和组织

架构，明确数字化转型的目标和路径，落实数字化转型的责任和权利；其次，企业需要加强人才培养和管理，提高员工的数字化素养和创新能力，培养数字化转型的领导力和团队合作精神；企业需要加强风险管理和安全保障，防范数字化转型带来的信息泄露和安全漏洞，保障企业的信息安全和业务连续性。

3.2 创新能力的增强

数字化转型可以帮助企业提高创新能力。首先，数字化转型可以帮助企业更好地了解市场需求和客户反馈，从而更好地满足客户需求。通过数字化技术，企业可以收集和分析大量的数据，了解客户的购买行为、偏好和需求，从而更好地制定产品和服务策略；数字化转型可以帮助企业加速产品研发和创新。数字化技术可以帮助企业更快地开发新产品和服务，并且可以更好地测试和优化产品；数字化技术还可以帮助企业更好地与供应商、合作伙伴和客户进行协作和创新，从而提高企业的创新能力；最后，数字化转型可以帮助企业更好地管理知识和信息，从而更好地利用企业内部的知识和经验，促进创新和知识共享。因此，数字化转型可以帮助企业提高创新能力，从而更好地适应市场变化和提高竞争力。

4 数字化转型对企业管理模式的启示和建议

4.1 重视数字化转型的战略意义

随着信息技术的飞速发展，企业必须重视数字化转型的战略意义。数字化转型可以帮助企业提高效率和创新能力，从而更好地适应市场变化和客户需求。数字化转型对企业管理模式的影响是全方位的，包括企业组织结构、管理流程、人力资源管理、营销策略等方面。数字化转型可以帮助企业实现更加灵活的组织结构，更加高效的管理流程，更加科学的人力资源管理和更加精准的营销策略；数字化转型还可以帮助企业实现数据驱动的决策，从而更加准确地把握市场趋势和客户需求，提高企业的竞争力和市场占有率；数字化转型对企业绩效的影响也是显著的，数字化转型可以帮助企业提高生产效率、降低成本、提高产品质量和服务水平，从而提高企业的盈利能力和市场竞争力。因此，企业必须重视数字化转型的战略意义，积极推进数字化转型，不断创新和优化管理模式，以适应市场变化和客户需求，提高企业的竞争力和可持续发展能力。

4.2 加强组织架构的创新

数字化转型对企业管理模式的影响是多方面的，其中之一就是加强组织架构的创新。传统的企业组织结构通常是以部门为基础，各部门之间相对独立，信息流通不畅，导致决策效率低下。而数字化转型可以通过引入新的技术和

工具,打破部门之间的壁垒,实现信息共享和协同工作。例如,企业可以采用云计算、大数据、人工智能等技术,建立数字化平台,将各部门的数据整合在一起,实现信息的共享和交流;此外,数字化转型还可以通过引入新的管理模式,如敏捷管理、平台化管理等,来提高组织的灵活性和适应性,使企业更加敏捷地应对市场变化和客户需求。数字化转型可以帮助企业加强组织架构的创新,提高决策效率和组织协同能力,从而提高企业的竞争力和可持续发展能力。

4.3 推进管理流程的数字化转型

数字化转型可以帮助企业实现管理流程的自动化和数字化,从而提高管理效率和减少管理成本。具体来说,数字化转型可以通过以下几个方面推进管理流程的数字化转型:

数字化转型可以帮助企业实现信息的实时共享和协同工作。通过数字化平台,企业可以将各个部门的信息整合在一起,实现信息的实时共享和协同工作。这样可以避免信息孤岛和信息不对称的问题,提高管理效率和减少管理成本。

数字化转型可以帮助企业实现管理流程的自动化。通过数字化平台,企业可以将各个管理流程自动化,从而减少人工干预和管理成本。例如,企业可以通过数字化平台实现采购、销售、库存等管理流程的自动化,从而提高管理效率和减少管理成本。

数字化转型可以帮助企业实现数据的分析和挖掘。通过数字化平台,企业可以将各个管理流程的数据进行分析和挖掘,从而发现问题和机会。例如,企业可以通过数字化平台分析销售数据,发现销售瓶颈和销售机会,从而调整营销策略和提高销售效率。

数字化转型可以帮助企业实现管理流程的优化和创新。通过数字化平台,企业可以不断优化和创新管理流程,从而提高管理效率和创新能力。例如,企业可以通过数字化平台实现供应链管理的优化和创新,从而提高供应链效率和降低供应链成本。

数字化转型对企业管理模式的影响是全方位的,其中推进管理流程的数字化转型是其中一个重要方面。企业应该积极推进数字化转型,从而提高管理效率和创新能力。

4.4 优化人力资源管理的模式

数字化转型使得企业可以更加高效地管理人力资源,提高员工的工作效率和生产力。首先,数字化转型可以帮助企业实现人力资源信息化管理,包括员工档案、薪酬管理、绩效考核等方面。通过数字化的手段,企业可以更加方便地管理员工信息,提高管理效率;数字化转型可以帮助企业实现人力资源智能化管理。通过人工智能、大数

据等技术手段,企业可以更加准确地预测员工的需求和行为,从而更好地满足员工的需求,提高员工的满意度和忠诚度;此外,数字化转型还可以帮助企业实现人力资源的全球化。通过数字化的手段,企业可以更加方便地管理全球范围内的员工,提高跨国企业的管理效率和协同能力。数字化转型对企业的人力资源管理模式带来了巨大的变革和提升,企业需要积极适应数字化转型的趋势,不断创新和优化人力资源管理的模式,以提高企业的竞争力和可持续发展能力。

4.5 创新营销策略,提升市场竞争力

随着数字化技术的普及和应用,企业可以更加精准地了解消费者需求和行为,从而制定更加个性化和有效的营销策略。数字化转型还可以帮助企业实现多渠道营销,通过社交媒体、电子商务平台等渠道与消费者进行互动和交流,提高品牌知名度和用户黏性;数字化转型还可以帮助企业实现数据驱动的营销,通过数据分析和挖掘,发现潜在的市场机会和消费者需求,从而制定更加精准的营销策略。数字化转型为企业提供了更加广阔和多样化的营销渠道和手段,帮助企业提升市场竞争力和品牌价值。

5 结语

本文通过理论分析与实证研究,深入探讨了数字化转型对企业管理模式的多维度影响,包括组织结构的扁平化、管理流程的自动化、人力资源管理的数字化以及营销策略的个性化等方面。研究结果显示,数字化转型显著提升了企业的效率和创新能力,推动了管理模式的革新。然而,这一转型过程也要求企业必须调整现有管理理念与做法,对员工技能提出新要求,并能够有效管理变革过程中可能出现的不确定性与风险。因此,企业需要建立相应的策略和制度,以适应数字化转型带来的深远影响,确保能够在激烈的市场竞争中保持竞争优势。

参考文献:

- [1] 李耀东. 数字经济时代企业数字化转型的管理问题研究[J]. 商业经济, 2024, (07): 36-39+73.
- [2] 姚毓春, 李金城. 数字化转型与国有企业技术创新: 基于环境不确定性与关系嵌入的新视角[J]. 中国软科学, 2024, (07): 122-136.
- [3] 靳小超, 金诺, 田宝龙. 基于区块链的企业数字化转型发展研究[J/OL]. 青海师范大学学报(哲学社会科学版), 1-7[2024-06-27].
- [4] 王会艳, 段琼洁. 企业数字化转型理论框架与研究展望——基于文献的扎根研究[J]. 经济论坛, 2024, (06): 109-121.

家具制造企业创新管理与新产品开发策略研究

张伟锋

嘉瑞福(浙江)家具有限公司, 中国·浙江 湖州 313000

【摘要】本文旨在探讨家具制造企业的创新管理和新产品开发策略,尤其是座椅行业方向。通过文献综述和案例分析,分析了当前家具制造企业面临的挑战和机遇。从创新管理的角度出发,提出了家具制造企业应该采取的创新管理策略,包括建立创新文化、加强人才培养、优化组织结构等。针对新产品开发,提出了家具制造企业应该采取的策略,包括市场调研、产品设计、生产制造等方面的创新。本文的研究成果对于家具制造企业的创新管理和新产品开发具有一定的参考价值,有助于提高企业的竞争力和市场占有率。

【关键词】家具制造企业; 座椅行业; 创新管理; 新产品开发

引言

家具行业作为重要的民生产业,不仅满足了人民对美好生活的​​基本需求,而且随着市场需求的不断变化和技术进步,正朝着智能化、个性化和绿色化方向发展。其中,座椅行业作为家具行业的一个重要分支,也在持续创新和发展。

近年来,随着各地房地产市场政策的优化调整以及保障性住房、城中村改造等重点工程的投资加快,家具行业运行环境逐渐回升向好。家具制造业的整体发展趋势积极,市场规模不断扩大,盈利状况也得到了改善。

1 家具制造行业

1.1 家具定义及分类

根据分类标准的不同家具产品有不同的分类,如依据制作原材料分类,家具产品可以分为木制家具、竹、藤家具,金属家具、塑料家具及其他。座椅是家具中的重要组成部分,为人们提供舒适的坐姿和支撑,有助于提高工作效率和减轻疲劳。随着经济的发展和消费者对办公环境舒适度的提高,座椅行业市场需求不断增加,呈现出良好的发展前景。

1.2 家具制造企业面临的挑战和机遇

家具制造企业面临的挑战和机遇是多方面的。随着消费者对家居生活品质的要求不断提高,家具制造企业需要不断提升产品的品质和设计水平,以满足消费者的需求。随着互联网的普及和电商的兴起,传统的家具销售模式受到了冲击,家具制造企业需要积极转型升级,拓展线上销售渠道,提高品牌知名度和市场占有率。随着经济社会的发展,环保和节能成为了社会关注的焦点,家具制造企业需要加强环保意识,推广绿色家具,以适应市场需求。但

人工成本和原材料成本的上升也给家具制造企业带来了压力,需要通过提高生产效率和降低成本来保持竞争力。在这些挑战的背后,也存在着机遇。家具制造企业可以通过创新管理和新产品开发策略,提高企业的核心竞争力,拓展市场份额,实现可持续发展。

1.2.1 家具制造企业的发展现状

家具制造企业是一个重要的制造业领域,随着市场需求的变化和消费者对家具品质和设计的要求不断提高,家具制造企业面临着许多挑战和机遇。一方面,市场竞争激烈,企业需要不断提高产品质量和设计水平,以满足消费者的需求;另一方面,新技术和新材料的不断涌现,为家具制造企业提供了更多的创新机会。值得思考的还有,随着人们对环保和健康的关注度不断提高,家具制造企业也需要在材料选择和生产过程中更加注重环保和健康因素。因此,家具制造企业需要采取创新的管理和新产品开发策略,以保持竞争优势和满足市场需求。

1.2.2 家具制造企业面临的挑战

家具制造企业面临着多方面的挑战。市场竞争激烈,消费者对于家具的需求也在不断变化,这就要求企业必须不断创新,推出符合市场需求的新产品。原材料价格波动较大,加之环保要求越来越高,这就要求企业必须寻找更加环保、节能的生产方式,同时也要控制成本,提高生产效率。人才的引进和培养也是企业面临的重要挑战,如何吸引和留住优秀的人才,提高员工的技能和素质,对于企业的发展至关重要。政策环境的变化也会对企业产生影响,如税收政策、环保政策等,企业需要及时了解政策变化,做好应对措施。因此,家具制造企业需要不断创新,提高自身的竞争力,才能在市场竞争中立于不败之地。

1.2.3家具制造企业的机遇

家具制造企业面临的机遇主要来自于市场需求的变化和技术的进步。随着人们生活水平的提高和消费观念的变化,消费者对于家具的需求也发生了变化,不再只是追求实用性和美观性,更加注重个性化和定制化。这为家具制造企业提供了更多的发展空间和机会。同时,随着科技的不断进步,新材料、新工艺、新技术的应用也为家具制造企业带来了更多的创新机会。例如,智能家居、环保材料、3D打印等技术的应用,可以为家具制造企业带来更多的竞争优势和市场机会。因此,家具制造企业应该积极抓住这些机遇,加强创新管理和新产品开发,以满足消费者的需求,提高企业的竞争力和市场份额。

2 通过创新管理以促进座椅行业发展

家具制造企业应该采取的创新管理策略包括多方面。建立创新文化是非常重要的。家具制造企业应该鼓励员工提出新的想法和创意,同时也应该提供相应的奖励和激励机制,以激发员工的创新潜力。加强人才培养也是至关重要的。家具制造企业应该注重员工的培训和发展,提高员工的专业技能和创新能力,以满足企业的创新需求。当然,优化组织结构也是创新管理的重要方面。家具制造企业应该建立灵活的组织结构,以便更好地适应市场变化和创新需求。同时,企业应该注重信息共享和沟通,以促进创新和协作。这些创新管理策略可以帮助家具制造企业更好地应对市场挑战,提高企业的竞争力和市场占有率。

2.1建立创新文化

制造企业中,建立创新文化是非常重要的。为了达到一个好的效果,企业应该鼓励员工提出新的想法和创意,让员工感受到企业对创新的重视和支持。企业也应该建立一个开放的创新平台,让员工可以自由地交流和分享创新想法。企业还应该加强对员工的培训和教育,增强员工的创新能力和创新意识。企业应该建立一套完整的创新管理体系,包括创新流程、创新评估和创新奖励等方面,以保证创新能够得到有效地管理和实施。通过建立创新文化,家具制造企业可以激发员工的创新潜力,提高企业的创新能力和竞争力。

2.2加强人才培养

制造企业的创新管理中,加强人才培养是至关重要的一环。企业应该注重人才的引进和培养,通过招聘优秀的人才和提供培训机会,提高员工的专业技能和创新能力。当然,企业也应该建立良好的激励机制,通过薪酬、晋升和

其他福利措施,激励员工积极参与创新活动。另一方面,企业还应该注重团队建设,通过组建跨部门的创新团队,促进不同领域的专业人才之间的交流和合作,提高创新效率和质量。不可否认的是,企业也应该注重知识管理,建立知识库和专业数据库,为员工提供便捷的知识共享和学习平台,促进知识的传承和创新的发展。通过加强人才培养,家具制造企业可以提高员工的创新能力和专业技能,为新产品的开发和市场竞争提供有力的支持。

2.3优化组织结构

在制造企业的创新管理中,优化组织结构是一个重要的方面。家具制造企业应该建立一个灵活的组织结构,以便更好地适应市场需求和技术变革。企业应该建立一个高效的沟通机制,以便各部门之间能够及时地交流信息和协作。同时,企业应该采用分散式的管理模式,让各个部门和员工能够更加自主地决策和行动。注重人才的培养和激励,吸引和留住优秀的人才,为企业的创新和发展提供有力的支持也是一个值得考虑的方面。最后,企业应该建立一个有效的绩效评估体系,以便对员工和部门的表现进行评估和激励,促进企业的创新和发展。通过优化组织结构,家具制造企业可以更好地实现创新管理和新产品开发,提高企业的竞争力和市场占有率。

2.4推行创新管理制度

推行创新管理制度是家具制造企业在面对激烈的市场竞争和快速变化的消费者需求时必须采取的重要策略。家具制造企业应该建立创新文化,鼓励员工创新思维和创新行为,为企业的创新提供源源不断的动力。加强人才培养,培养具有创新能力和创新意识的人才,为企业的创新提供有力的支持。此外,优化组织结构,建立创新团队,加强内部沟通和协作,提高企业的创新效率和创新质量。家具制造企业还应该加强对外部创新资源的整合和利用,与供应商、客户、研究机构等建立紧密的合作关系,共同推动创新。可以说,推行创新管理制度是家具制造企业实现可持续发展 and 提高市场竞争力的必要手段。

3 促进座椅行业发展的新产品开发策略

新产品开发策略主要包括市场调研、产品设计和生产制造三个方面。市场调研是新产品开发的重要环节,家具制造企业以及座椅行业都需要通过市场调研了解消费者需求和市场趋势,以便更好地把握市场机会。产品设计是新产品开发的核心环节,家具制造企业以及座椅行业都需要根据市场调研结果和自身实际情况,设计出符合消费者

需求的产品，并注重产品的创新性和差异化。生产制造是新产品开发的实施环节，家具制造企业需要根据产品设计方案，制定生产计划和生产流程，确保产品质量和生产效率。在新产品开发过程中，家具制造企业还需要注重与供应商和销售渠道的合作，以确保产品的供应和销售。新产品开发是家具制造企业提高竞争力和市场占有率的重要手段，需要企业在市场调研、产品设计和生产制造等方面进行创新和优化。

3.1 市场调研

在产品开发中，市场调研是至关重要的一步。座椅企业需要通过市场调研来了解消费者的需求和趋势，以便更好地满足市场需求。市场调研可以通过多种方式进行，例如在线调查、面对面访谈、焦点小组讨论等。通过这些方式，企业可以了解消费者对于家具的需求、喜好、购买习惯等方面的信息。此外，企业还可以通过分析竞争对手的产品和市场表现，了解市场的竞争情况和趋势。通过市场调研，企业可以更好地把握市场需求和趋势，为新产品的设计和开发提供有力的支持。

3.2 产品设计

产品设计策略主要包括以下几个方面。座椅企业应该注重市场调研，了解消费者的需求和趋势，以此为基础进行产品设计。企业还应该注重创新设计，不断推陈出新，提高产品的附加值和竞争力。当然，企业还应该注重产品的可持续性设计，考虑环保和资源节约等因素，以满足现代消费者对于环保和可持续性的需求。注重产品的生产制造，采用先进的生产工艺和技术，提高产品的质量和效率，以满足市场的需求也是有一件值得思考的方面。

3.3 生产制造

座椅企业的新产品开发中，生产制造是一个至关重要的环节。为了实现新产品的成功开发和推广，座椅企业需要采取一系列的生产制造策略。优化生产流程，提高生产效率和产品质量是一个必不可少的步骤。当然，企业也需要加强对生产设备的投入和更新，以确保生产设备的先进性和稳定性。此外，企业还需要加强对生产人员的培训和管理，提高生产人员的技能和素质，确保生产过程的顺利进行。最重要的一点，企业还需要加强对生产过程的监控和管理，及时发现和解决生产过程中的问题，确保产品的质量和交货期的准确性。

3.4 产品推广和销售

在家具制造企业的产品推广和销售方面，需要采取一系列的策略来提高产品的知名度和销售量。企业应该加强市场调研，了解消费者的需求和偏好，以便更好地定位产品和制定推广策略。企业也应该注重产品设计，不断创新，提高产品的品质和功能，以满足消费者的需求。企业还应该加强渠道建设，拓展销售渠道，提高产品的覆盖面和销售量。同时，企业还应该注重品牌建设，提高品牌知名度和美誉度，以增强消费者的购买信心和忠诚度。当然也要注重售后服务，提供优质的售后服务，增强消费者的满意度和口碑效应。通过以上一系列的策略，家具制造企业可以提高产品的知名度和销售量，增强企业的竞争力和市场占有率。

4 结语

随着我国经济的持续发展，居民收入和生活水平不断提升，消费者对家具产品不再满足于基本的功能，更加注重产品的品牌与使用体验。年轻一代消费群体逐渐成为主流，他们代表的新生消费力量正向家具市场涌来。随着消费者的迭代、消费痛点变化、获取信息渠道多元化、时间碎片化，消费形态逐渐形成了新规律，这将进一步促进家具行业以及座椅行业的发展。因此，未来家具企业尤其是座椅行业，需更加看重创新管理与新产品设计，以适应满足消费者对家具产品提出的新需求。

参考文献:

- [1] 陈一珉. 艺术设计推动家具制造企业转型——以“2021第十三届哈尔滨国际家具展览会”为例[J]. 林产工业, 2023.
- [2] 黄艳丽, 谭玉玺. 国际设计杂志推动家具设计创新的机制研究[J]. 出版科学, 2021.
- [3] 许柏鸣. 家具产业生态的重塑与未来走势[J]. 家具与室内装饰, 2021(09).
- [4] 苏钟海, 孙新波, 李金柱, 张金隆. 制造企业组织赋能实现数据驱动生产机理案例研究[J]. 管理学报, 2020(11).
- [5] 朱剑刚, 吴智慧, 黄琼涛. 家具制造企业信息集成平台构建技术研究[J]. 林业工程学报, 2019(03).
- [6] 郭佳, 黄明华, 胡传宝, 马新年, 许鼎均, 黄晓莹. 广东省家具产业集群分布结构探析[J]. 家具与室内装饰, 2018(11).

政府会计制度下事业单位预算管理的优化措施

曹玉玲

江西省南昌市就业创业服务中心, 中国·江西 南昌 330000

【摘要】预算管理的开展是事业单位财务管理的重要内容, 主要目的是实现单位资源的科学分配, 保障资金的使用效率。但是传统预算管理工作还比较落后, 管理模式不科学, 而在政府会计制度的实施下, 必须要按照预算批准开展经济活动, 实现预算管理与实际工作的真正结合。同时, 为了更好地发挥预算管理在事业单位财务管理中的应用价值, 还需要立足单位实际对事业单位的预算管理进行优化, 从而可以进一步提升事业单位财务管理水平。基于此, 本文就政府会计制度下事业单位预算管理的优化措施进行了分析, 以期能够为事业单位的财务管理工作开展提供科学的参考依据。

【关键词】政府会计制度; 事业单位; 预算管理

引言

事业单位作为政府部门的一部分, 其预算管理受政府会计制度的影响尤为显著。传统预算管理工作开展过程中还未充分考虑单位实际情况, 信息化水平也不够高, 导致事业单位的财务管理工作质量始终达不到预期的效益, 严重影响了事业单位的可持续发展水平。因此, 有必要紧跟政府会计制度的实施潮流, 进一步优化事业单位的预算管理措施, 从而提高事业单位的发展水平。

1 政府会计制度概述

2019年1月1日起, 我国《新政府会计制度》正式在全国范围内实施, 该制度标志着我国行政事业单位会计核算体系已全面转向政府会计核算模式, 从制度层面真正建立了以权责发生制为基础的预算会计体系, 从核算内容上实现了全面与完整的有机结合, 极大的提高了单位预算管理工作的开展质量。《新政府会计制度》中新设“预算会计”和“财务会计”两大核算体系, 即: 预算会计实行收付实现制, 核算单位预算收入、预算支出和预算结余; 财务会计实行权责发生制, 主要反映单位资产、负债、净资产、收入和费用。在此背景下, 事业单位在财务管理工作的开展中已然将预算管理作为重要工作内容, 并通过科学合理的预算管理来进一步提高单位内资金的使用效益, 确保单位资金运行机制的不断完善。通过一些事业单位的实践表明, 新的制度明确将资产负债管理纳入了预算管理的框架内, 从而使得预算管理从单纯的收支平衡向资产负债状况全面反映转变, 有助于实现事业单位资产的长期稳健管理, 而且预算管理更加透明, 包括财务状况、经营成果、现金流量等方面的披露比较完善, 事业单位的内部控制水平也因此得到了较大的提升, 同时也提升了外部利益相关

者对事业单位财务运作的信任度和评估的可靠性; 而且新制度不仅着眼于动态管理, 还倡导使用会计信息进行持续的预算调整和预警, 从而有利于事业单位准确掌握财务状况, 及时作出反应, 避免财务风险的积累, 事业单位的预算管理不再是一次性的、静态的过程, 而是一个持续、动态的调整与优化过程, 大大提升了预算管理的实效性和适应性^[1]; 另外, 新制度采用的公允价值计量模式, 进一步增强了事业单位对资产负债的全面、公正、客观的反映能力, 相较于传统的成本计量模式, 公允价值计量模式更能够反映资产当前的市场价值, 避免了资产负债表信息的偏差和滞后性, 不仅减少了预算管理中可能存在的人为操作空间, 也提高了预算管理的效率和效果, 事业单位可以更加精准地评估资产负债的风险和财务健康状况, 从而在预算编制和执行过程中做出更加科学的决策。

2 政府会计制度下事业单位预算管理存在的问题

2.1 预算编制过程中未充分考虑单位实际情况

事业单位在预算编制过程中出现形式主义倾向, 主要源于对预算编制程序和规定的过度依赖。例如, 过分追求数字的精确性和符合标准化的格式, 可能导致预算内容缺乏真实性和灵活性, 无法有效地反映事业单位实际的运行需求和挑战, 而且一些管理者对预算编制的过程和结果的表面化关注, 也可能加剧了形式主义的倾向。另外, 在事业单位长远发展的预算编制中, 实质性的需求往往远比表面的形式更为重要, 比如对于收入预算, 如果只是简单地依据历史数据进行线性推算, 而未考虑市场变化、技术进步或政策调整等因素, 就会导致收入预算的不准确性和实效性问题。同样地, 支出预算如果只是概括性地按照部门或项目划分预算额度, 而忽视了具体活动的成本结构和

优化空间,也会影响到资源的有效配置和利用效率,如果在预算编制中忽视了单位的战略目标、市场需求和技术进步,很可能造成长远发展的策略性错误和资源配的不合理性^[2]。

2.2 预算执行不理想

在预算编制后,实际执行过程中出现了不符合预期的情况,主要表现在以下几个方面,一是对预算的审核和管理不严格,比较常见的就是预算编制时没有考虑到实际情况的变化,导致预算执行时出现资金不足或超支等情况;二是缺乏有效的预算执行监督,部门在执行预算时可能存在挪用公款、超支等情况,而缺乏有效的监督机制无法及时发现和纠正这些问题;三是缺乏主动实施预算的积极性也是导致预算执行不理想的原因之一,比如事业单位在执行预算时可能存在消极怠工、敷衍塞责等情况,从而导致预算执行效果不理想。

2.3 预算管理信息化水平不高

政府会计制度下,事业单位预算管理信息化水平不高是当前面临的一大问题。信息化建设的不足导致数据采集和处理依赖于人工操作,这不仅效率低下,还容易产生错误,严重影响了预算的编制和执行的精确性,单位还缺乏自动化数据采集系统,预算编制过程中往往需要大量人力投入,耗费时间和精力,而且难以避免人为错误的发生,使得预算的准确性大打折扣。而且信息化水平不高意味着预算数据的分析和挖掘难以做到实时、精准和全面,对于事业单位而言,如果在预算执行过程中无法及时获取准确的财务数据和业务运营情况,预算编制往往更多依赖于经验和主观判断,缺乏客观的数据支持和分析依据,就难以做出及时调整和决策,影响了预算的灵活性和响应能力。

3 政府会计制度下事业单位预算管理优化措施

3.1 联系单位实际,确保预算刚性

政府会计制度下,事业单位在编制预算时应考虑到事业单位的实际运营情况,对预算中不合理、不科学的部分进行调整,保证预算的刚性。一是要对事业单位的运营模式进行全面了解。这包括对其核心业务、经营方式、市场竞争情况等方面的调研和分析,只有了解了事业单位的实际情况,才能有针对性地进行预算编制工作,对于南昌市就业创业服务中心来说,为了保障其正常运行,还需要充分考虑到创业服务场地、设备等方面的支出等,以便可以确保其能够充分发挥工艺只能^[3];二是要注意财务状况的评估和分析,事业单位的财务状况

直接影响到预算的可行性和稳定性,通过对财务数据的梳理和分析,可以更好地把握事业单位的财务状况,合理确定预算支出的规模和范围,比如针对近年来经营状况良好、财务状况稳定的事业单位,可以适当提高部分预算支出,支持其业务发展和提升;三是要考虑到事业单位的业务方向和发展规划,事业单位在制定预算时,应结合自身的发展战略和规划,科学确定各项支出的优先级和比重,比如,单位近年来加大了对人才引进和培养的投入,预算中应合理安排人员培训费用、福利待遇等支出,以保证人才队伍的稳定和壮大。总之,通过全面了解事业单位的运营情况、财务状况和业务方向,合理调整预算条目和支出规模,可以有效提高预算的可操作性和实效性,为事业单位的健康发展提供有力支持。

3.2 加强预算执行力度,优化管理质量

事业单位需要建立健全的预算执行监督机制,加强对预算执行的监督和管理,确保部门和个人严格按照预算执行,必须可以通过定期检查和审计预算执行情况,及时发现和纠正预算执行中的问题,确保预算的顺利执行。通过对预算执行的管理和监督,提高管理效率和效果,确保预算的顺利执行和实现预算目标,因此可以建立健全的预算执行管理制度,加强对预算执行的管理和监督,提高管理效率和效果,尤其是要注意在编制预算时要与工作目标密切联系,杜绝盲目申请经费、坐等经费的现象,要使预算经费真正发挥出来,并加强对预算的梳理,增强对预算实施的全员参与,做到互相监督,确保实现真正的透明化,提高预算执行的力度^[4]。

3.3 注重管理方法,实现预算管理信息化建设

3.3.1 构建健全的预算管理信息化系统

在当前信息化高度发达的背景下,事业单位需要构建健全的预算管理信息化系统,以提高预算编制和执行的效率和精度,该系统主要是建立一个统一的预算模板,将所有预算指标纳入统一管理,通过预算模板,事业单位可以根据不同的业务流程设置不同的预算指标,确保预算的全面性和覆盖性,而且预算模板中编制好的预算指标可以便捷地分配给各个部门和项目,通过信息化系统,预算指标可以自动生成,各部门根据实际需求进行调整和细化,从而确保预算的合理性和准确性,这种方式不仅减少了手工操作的时间和误差,还提高了预算编制的效率和透明度。在数据处理方面,预算管理信息化系统通过自动化的数据汇总和分析,使得财务部门能够更快速、更准确地编制和分

析预算数据,比如系统可以实时汇总各部门的预算执行情况和财务数据,提供给财务部门进行进一步的预算分析和决策支持,这种方式有效地提升了预算管理的科学性和精确度,有利于事业单位根据实际情况调整预算方案,以应对外部环境变化和内部业务需求。为了实现预算管理的实时调整和控制,信息化系统还应设立预算调整规则和流程,通过设定预算调整规则,系统能够在预算执行过程中自动进行预算数据的实时调整和控制,确保预算的灵活性和及时性,比如面对某项支出超出预算的情况,系统可以自动发出警示并提出调整建议,以避免预算超支情况的发生,同时保证预算的执行效果。另外,该系统中还具备一个动态监控模块,在该模块的支持下可以实时查看各部门的预算执行情况,提供给管理者及时的反馈和决策支持,以此不仅能够帮助事业单位管理者了解预算执行的实时情况,还能够及时发现问题并采取措施,保证预算的执行效果和预算目标的实现。

3.3.2进行信息化人才的培养和引进

事业单位预算管理信息化建设还需要信息化人才的支持,因此应该结合政府会计制度的要求进行信息化人才的培养和引进。在人才培养方面,一方面需要设置科学的培训课程,以此可以提供信息化技术和知识的学习,让人才掌握所需的技能,主要就是举办信息化培训课程,使其可以学习到最新的信息化技术和工具的应用,掌握数据分析、系统管理等方面的专业知识,从而更好地参与到预算管理信息化建设中来;另一方面则是要注重建立实践基地,实践环境为人才提供了实际操作和项目实践的机会,使他们能够在真实的信息化工作环境中提升实际应用能力,通过参与实际项目和解决实际问题,人才可以更好地理解信息化技术在预算管理中的应用,提高解决问题的能力 and 应变能力。在人才引进方面,事业单位应注重对信息化人才的引入,可以与高校、研究机构建立合作关系,通过校企合作、校园招聘等形式吸引优秀的信息化人才加入单位,还可以利用互联网和社交媒体等渠道发布招聘信息,扩大招聘范围,吸引更多有潜力的人才关注和申请,这种引进方式不仅可以为事业单位注入新鲜血液,还能够通过外部人才的技术和经验来推动预算管理信息化建设的进程,提升管理水平和竞争力。另外,为了激发人才的创新意识和竞争力,培养其解决实际问题的能力,还可以组织信息化技能竞赛,让其在竞争中不断提升自己的技术水平和工作能力^[5]。总之,这种全方位的人才战略不仅可以满足事业单位对信息化人才的需求,还能够为其在信息化

领域的发展注入新的活力和动力,推动预算管理的现代化和智能化进程。

3.3.3建立健全的信息安全管理机制

尽管信息化技术的广泛应用提升了工作效率,但同时也带来了信息泄露和安全隐患的风险。因此,建立健全的信息安全管理机制至关重要,应建立健全的信息安全管理制度,制定详细的信息安全政策和操作规程,明确信息安全管理责任和流程,确保全员参与和执行,比如制定访问控制政策,规定不同权限人员在系统中的操作权限和访问范围,防止未授权的信息访问和使,还要建立信息安全管理团队,负责系统的监控、应急响应和事件处理,及时应对各类安全威胁和风险事件。另外,还需要建立健全的网络安全保障体系。这包括但不限于配置防火墙、入侵检测系统(IDS)和数据加密技术,从而防止数据泄露和窃取^[6]。

结语

综上所述,在政府会计制度的要求下,事业单位在开展预算管理工作的过程中,更加注重对单位资金、资源的科学分配与管理,保障了财务管理工作的公开与透明,从而提高单位内控水平,为保障事业单位的健康、稳定以及可持续发展提供了科学的保障。因此,必须要立足单位实际,结合在预算管理中存在的实际问题进一步对预算管理进行优化,这对促进事业单位的高质量发展,也有着十分重要的现实意义。

参考文献:

- [1]王凯丰.政府会计制度下行政事业单位预算管理的探究[J].中国管理信息化,2022,25(21):42-45.
- [2]蔡莉.政府会计制度下事业单位预算管理措施[J].质量与市场,2022(19):76-78.
- [3]王晋.探究政府会计制度下事业单位预算绩效管理[J].质量与市场,2022(17):127-129.
- [4]彭菲菲.政府会计制度下事业单位预算管理变化及应对[J].行政事业资产与财务,2022(14):73-75.
- [5]袁桂珍.政府会计制度下事业单位预算管理的优化措施探讨[J].财经界,2022(21):35-37.
- [6]李艳丽.政府会计制度下事业单位预算管理策略优化研究[J].财经界,2022(14):68-70.

作者简介:

曹玉玲(1984.3-)女,汉,江西余干,研究生(现目前的职称):高级会计师(副高),研究方向:财务管理。

消费升级背景下中高端国产品牌 发展困境消解路径探究

——以男性服装市场消费为例

方思怡 卫福建 董丽健 邵一涵

上海立信会计金融学院, 中国·上海 201620

【摘要】随着国内消费市场的不断升级,中高端男性服饰市场的竞争日益激烈。本文通过对男性服装消费的理论研究,以及基于消费能力较强的省(市)男性消费者的调查,分析男性消费者的中高端服饰消费态度与行为特征。以国际知名男性中高端服饰品牌比音勒芬为例,深入剖析其在华传播策略,并从产品服务、品牌传播、消费环境三个方面,以BONO为例探讨国产服饰品牌应如何借鉴国际经验,实现高质量发展。通过实地调查和对比分析经验归纳,本文提出具体的路径和对策,以期提升国产服饰品牌的竞争力和市场份额。

【关键词】国产服饰品牌;国际服饰品牌;高质量发展;中高端;消费态度;消费行为学

【基金项目】上海立信会计金融学院上海市级创新训练项目(项目编号:S202411047130)

引言

消费升级背景下国家提出发挥中高端消费对经济增长的重要作用,而国产中高端品牌发展乏力,面临品牌文化内涵不足,商品服务供给无法满足消费者心理预期的问题。中产阶级中男性的高占比和他经济崛起昭示男性具有高消费价值。本项目以男性服装市场消费为切入点,通过李克特、spss问卷调查和访谈研究男性服装消费特征,构建理论模型研判市场趋势,对比分析国内外中高端服装品牌建设,最终给国产中高端品牌发展困境消解对策。

1 男性服装消费理论研究

男性服装消费的多元影响因子包括社会学、心理学和经济学等方面。社会学角度,男性服饰消费受到社会阶层、社会文化和社会关系等因素的影响;心理学角度,男性服饰消费与个体的自我概念、价值观和消费心理等因素有关;经济学角度,男性服饰消费与收入水平、消费观念和消费能力等因素相关。基于以上理论,本文拟构建男性服装消费自我概念模型,以揭示男性消费者在服饰消费中的内在心理过程。

2 男性服饰消费态度与行为特征调查和市场需求分析

2.1 男性服饰消费态度与行为特征调查

本次调查以上海、浙江、江苏等地的男性消费者为对象,采用问卷调查与深度访谈相结合的混合型研究方法。问卷调查运用Linket五级评分法和SPSS法编制,旨在了解男性消费者在购买中高端服饰时的态度与行为特征。深度访谈则为了更深入地挖掘男性消费者在服饰消费中的心理需求。

2.1.1 男性消费者中高端服饰消费态度与行为特征的调

查数据:

品牌偏好:在调查的男性消费者中,约65%的人表示购买中高端服饰时更倾向于选择知名品牌,他们认为知名品牌代表着高品质和良好的信誉。

价格敏感度:约70%的男性消费者表示,他们在购买中高端服饰时,价格不是主要考虑因素,更看重服饰的品质和设计。

个性化需求:约80%的男性消费者认为,服饰的个性化设计非常重要,他们希望通过穿着独特的服饰来展现自己的个性和品味。

购买渠道:线上购物和线下购物在男性消费者中都有较高的比例,其中约60%的人表示更倾向于线下购物,因为他们可以亲自试穿和感受服饰的品质;约40%的人表示更倾向于线上购物,因为他们认为线上购物更方便快捷。

消费频率:在调查的男性消费者中,约50%的人表示每个月会购买1-2次中高端服饰,约30%的人表示每季度购买1-2次,约20%的人表示每年购买1-2次。

消费预算:约60%的男性消费者表示,他们愿意为一件中高端服饰支付1000-3000元的价格,约30%的人表示愿意支付3000-5000元,约10%的人表示愿意支付5000元以上。

消费动机:在调查的男性消费者中,约70%的人表示购买中高端服饰是为了满足自己的审美需求,约60%的人表示是为了展现自己的社会地位,约50%的人表示是为了满足工作和社交场合的需求。

2.1.2 调查结果显示:

男性消费者在购买中高端服饰时,更加注重品牌形象、产品质量和个性化设计。随着年龄的增长,男性消费者对

品牌和品质的追求愈发明显。此外,不同身份和经济条件的男性消费者在服饰消费上存在显著差异。高收入群体更倾向于购买知名品牌和具有独特设计风格的服饰,而中等收入群体则更注重性价比。

2.2 男性中高端服装市场需求分析

根据调查结果,结合权威市场调研报告,得出男性中高端服装市场呈现出以下特点:

品牌集中度较高: 知名品牌在男性中高端服装市场占据主导地位,消费者对品牌形象和品牌故事的认同感较强。

个性化需求日益凸显: 男性消费者越来越注重服饰的个性化设计,以展现自我风格和品位。

时尚与功能相结合: 男性消费者在追求时尚的同时,也关注服饰的功能性,如舒适度、实用性和易于搭配等。

线上线下融合趋势明显: 随着互联网的普及,线上购物成为男性消费者购买中高端服饰的重要渠道。同时,线下实体店仍然具有不可替代的优势,特别是在体验和服务方面。

3 国产高端男性服饰品牌高质量发展的战略洞见:来自国际竞争对手的经验

3.1 国际男性中高端服饰品牌在华传播策略分析——以比音勒芬为例

比音勒芬,这个在国际上享有盛名的男性中高端服饰品牌,近年来在中国市场的表现尤为出色,其业绩增长与其精准有效的传播策略息息相关。我们将从产品服务、品牌传播和消费环境三个方面,深入探讨比音勒芬的成功之道。

3.1.1 产品服务方面

优质的产品是品牌传播的基础。比音雷芬在产品服务上下足功夫。面料选择上,比音勒芬坚持采用奢侈品级别的面料,这种对面料的精挑细选,确保了产品的品质和舒适度。在产品设计上,不仅融合了现代设计理念,还深入研究了中国人的审美习惯,打造出既具有国际水准又符合本土审美的高端产品。其广告中的色彩搭配低调而不失优雅,与品牌定位高度契合。此外,比音勒芬还注重产品的细节处理,如独特的剪裁、精致的纽扣等,都体现了品牌的用心和品味。

3.1.2 品牌传播方面

比音勒芬的品牌定位清晰且独特,旨在传递一种高品质的生活方式。为了实现这一目标,他们采用了精细化市场定位、价格定位、形象定位和渠道定位等多维度策略。

市场定位: 明确将目标消费群体锁定为追求品质生活的中高端男性。通过市场调研和数据分析,深入了解这一群体的消费习惯和需求,从而推出更符合他们口味的产品和服务。在价格定位上,产品价格相对较高,这不仅体现了产品的成本和质量,更代表了品牌的价值和消费者的身份

象征。

形象定位: 通过精心策划的广告宣传、时尚的代言人以及高品质的产品展示,成功塑造了儒雅、高端的品牌形象。在广告中运用低调内敛的色彩搭配和精致的画面构图,展现出品牌的独特气质和品味。同时,签约的知名代言人如国内一线男星,不仅提升了品牌的知名度,还进一步强化了品牌的高端形象。

传播手段: 充分利用了社交媒体、直播带货等新型渠道。在微博、微信、抖音等社交平台上积极发布品牌动态和时尚内容,与消费者进行互动和交流。通过直播带货的方式,让消费者更加直观地了解产品的特点和优势。此外,通过举办品牌活动、赞助高端赛事等方式提升品牌的知名度和美誉度。这些多元化的传播手段使得比音勒芬能够精准触达目标消费者群体并实现品牌的快速增长。

3.1.3 消费环境方面

比音勒芬在各大城市开设的精品店是其品牌形象的重要展示窗口。这些店面设计融合中式元素展现出品牌独特的文化韵味和高端形象。店内提供专业的导购服务和定制体验让消费者在舒适的环境中亲身感受产品品质并享受个性化的购物体验。导购人员经过专业培训能够根据消费者的需求和身材特点提供个性化的穿搭建议和优质的售后服务。

同时比音勒芬还注重线上线下的融合传播为消费者提供便捷的购物体验和完善的售后服务,他们在线上平台如官网、电商平台等提供详细的商品信息和便捷的购物流程;线下实体店则提供贴心的售后服务和专业的产品咨询,提高客户粘性。

3.2 国产服饰品牌传播策略分析——以BONO为例

BONO,作为国内知名的中高端男性服饰品牌在市场中占有一定的地位。然而,近年来随着市场竞争的加剧和消费者需求的多样化,其在品牌传播策略上暴露出了一些问题。本文将从品牌定位、传播手段和消费环境三个方面,详细分析BONO在品牌传播上的不足。

3.2.1 品牌定位模糊

与比音勒芬等具有明确品牌定位的竞争对手相比,BONO的品牌定位显得相对模糊。虽然品牌一直致力于为中高端男性提供优质的服饰产品,但在塑造品牌形象和明确市场定位方面却显得力不从心。这种模糊性不仅体现在品牌宣传的口径上,更反映在产品设计和市场定位的实际操作中。

具体来说,BONO在广告宣传中缺乏一个清晰、统一的品牌形象。其广告内容往往更注重产品的功能性和实用性,而忽视了品牌文化的传递和品牌形象的塑造。这导致消费者在选择时难以将其与其他同类品牌区分开来,从而削弱了品牌的竞争力。

此外,在市场定位不清晰。一方面,品牌试图抢占中高

端市场，与国际品牌竞争；另一方面，又难以割舍低端市场的份额，导致产品线过于庞杂，无法形成鲜明的市场特色。这种定位上的模糊性不仅让消费者感到困惑，也影响了品牌在目标消费群体中的认知度和忠诚度。

3.2.2 传播手段单一且缺乏创新

在品牌传播手段上，BONO主要依赖传统的广告和促销活动。然而，在数字化、网络化日益普及的今天，这种单一的传播方式已经显得捉襟见肘。与比音勒芬等竞争对手相比，在社交媒体、直播带货等新型传播渠道上的投入明显不足。

此外，广告宣传也缺乏创新。其广告内容往往千篇一律，缺乏新意和创意点。这不仅无法吸引消费者的眼球，甚至可能引发消费者的审美疲劳和抵触情绪。

3.2.3 消费环境有待提升

消费环境是影响消费者购买决策的重要因素之一。然而，在这方面，BONO也存在一定的不足。虽然品牌在一些城市设有专卖店，但店面设计和陈列方式相对陈旧、缺乏创新和特色。这不仅影响了消费者的购物体验，也削弱了品牌的形象和价值。

具体来说，BONO的专卖店设计往往过于传统和保守，缺乏现代感和时尚元素。店内的陈列方式也相对单一和呆板，无法充分展示产品的特点和优势。此外，店内的服务水平也有待提升。部分销售人员缺乏专业素养和沟通技巧，无法为消费者提供优质的服务和购物体验。

同时，在售后服务方面，BONO也存在一定的不足。部分消费者在购买后遇到问题时，难以得到及时有效的解决方案。这不仅影响了消费者的满意度和忠诚度，也对品牌的口碑和形象造成了一定的损害。

3.3 国产中高端服饰品牌高质量发展的路径和对策——以BONO为例

面对激烈的市场竞争和消费者需求的变化，国产中高端服饰品牌如BONO，急需找到高质量发展的路径和对策。针对前文提到的品牌定位模糊、传播手段单一和消费环境有待提升等问题，以下是为其提出的具体发展路径和对策。

首先，明确并强化品牌定位。深入市场调研，了解目标消费者群体的需求和偏好，以及竞争对手的情况，挖掘出自身的独特卖点和品牌价值。通过精细化的市场定位、价格定位、形象定位和渠道定位，塑造出一个清晰、独特的品牌形象。

其次，创新传播手段与渠道。在数字化时代，应充分利用社交媒体、直播带货等新型传播方式，扩大品牌的影响力和知名度。例如，可以与热门网红、时尚博主进行合作，通过他们的推荐和直播带货，吸引更多潜在消费者的

关注。同时，还应在社交媒体上积极发布品牌动态、时尚穿搭指南等内容，与消费者保持互动，提升品牌的活跃度和话题性。

最后，提升消费环境与服务水平。应注重店面设计的创新和升级，打造出独特且舒适的购物环境，让消费者在选购商品的同时，也能享受到愉悦的购物体验。此外，提高员工的服务意识和专业素养。通过定期的培训和考核，确保员工能够为消费者提供热情、专业的服务。同时，完善会员制度、积分兑换等营销策略，进一步增强消费者的忠诚度和黏性。

综上所述，BONO要实现高质量发展，需要明确品牌定位、创新传播手段与渠道以及提升消费环境与服务水平等多方面的努力。只有这样，才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，赢得消费者的青睐和信任。

4 结论与展望

本文通过对男性服装消费的理论研究和实证调查，分析了男性消费者的中高端服饰消费态度与行为特征。结果表明，男性消费者在购买中高端服饰时，更加注重品牌形象、产品质量和个性化设计。同时，男性中高端服装市场呈现出品牌集中度高、个性化需求凸显、时尚与功能相结合以及线上线下融合等特点。对国际知名男性中高端服饰品牌比音勒芬在华传播策略的分析以及与国产服饰品牌BONO的对比研究发现：国产服饰品牌在品牌定位、传播手段和消费环境等方面仍存在不足。针对这些问题，我们提出了相应改进建议：服饰企业应注重品牌建设、提高产品质量、创新设计风格，并积极拓展线上线下渠道，以满足男性消费者的多元化需求。明确品牌定位、创新传播手段与渠道以及提升消费环境与服务水平等。期望这些建议能够推动国产中高端服饰品牌高质量发展并在未来的市场竞争中占据有利位置。

参考文献：

- [1] 万晗. 劲霸男装长城大秀，以高端新国货定义“中国茄克”[J]. 纺织服装周刊, 2021, (35): 7.
- [2] 男装品牌的中年之感[J]. 国际品牌观察, 2021, (04): 6.
- [3] 本刊编辑部. 海澜之家变化中的品牌术[J]. 国际品牌观察, 2021, (04): 12-14.
- [4] 殷侃, 陈建辉. 浅谈湖南服装企业品牌的发展——以金鹰服饰集团有限公司“KWK”男装品牌为例[J]. 湖南包装, 2020, 35 (04): 121-123.
- [5] 杜明慧, 陈慧慧, 郑广泽. 浅析男装品牌的运营手段及运营流程[J]. 西部皮革, 2020, 42 (10): 110.

社交媒体在市场营销中的作用与影响研究

柴 鑫

重庆城市科技学院, 中国·重庆 402160

【摘要】随着互联网时代的不断发展,传统的市场营销模式已经无法满足当下消费者的需求,社交媒体作为一种新型媒体,以互联网为基础推动用户产出内容与品牌产生交互活动,不仅在当下的市场营销环境中扮演着重要角色,也推动了传统营销模式的进步。

本研究旨在全面探讨社交媒体平台营销对品牌、消费者以及市场环境的影响力。社交媒体平台,如微博、微信、抖音和小红书等,已经成为企业营销战略中不可或缺的一部分。随着用户数量的不断增长和社交媒体功能的日益完善,这些平台为品牌提供了与消费者互动、传播信息、建立品牌形象的新途径。

【关键词】社交媒体; 市场营销; 影响力

1 社交媒体平台的崛起

社交媒体是指依托互联网,以用户关系为基础进行内容创造和分享的网络平台。它通过用户之间的链接,促进信息、意见、见解、经验和观点的分享与交流。社交媒体不局限于个人使用,目前也被广泛应用于商业、教育、政治等领域,成为现代社会中不可或缺的一部分。现阶段国内主要包括社交网站、微博、微信、抖音、小红书等等。现阶段,社交媒体的主要特点包括了互动性、即时性、共享性、多样性、个性化、以及全球化。

根据KAWO发布的《2023中国社交媒体平台指南》,截至2022年12月,我国网民数已突破10.67亿,互联网普及率达75.6%,其中社交媒体用户人数占全体网民的95.13%。“全民社交”的趋势正加速推动着社交媒体生态的深刻演变。这一变化无形中重塑了我们的消费场景与习惯,同时也在潜移默化地改变着我们的购物行为。

2 主流社交媒体平台现状分析

2.1 微博社交平台

微博作为国内社交媒体的先驱,其用户规模正经历着持续增长。根据《2022年微博垂直领域生态白皮书》的数据显示微博月活跃用户达到5.86亿,同比净增1300万,日活跃用户达到2.52亿,同比净增300万,四季度微博的月活跃用户中来自移动端的比例达95%。同时,用户粘性也在不断提升,用户日均使用时长达到3小时。这些数据表明,微博的用户基础在不断扩大,且用户对平台的依赖程度也在增加。

微博的用户可以通过APP迅速分享和获取最新动态,实现即时沟通。其次,平台支持文字、图片、视频等多媒

体内容形式,丰富了用户的表达方式和信息获取渠道。再者,微博的互动性强,用户可以通过评论、转发、点赞等方式轻松与他人交流,形成了广泛的社交联系。微博的用户群体广泛,涵盖了各年龄层和兴趣爱好的人群,为信息的多元化传播提供了坚实基础。

微博平台的用户普遍年轻且具备消费能力,大多数是来自20-29岁的用户,这为平台注入了活力和消费潜力。同时,用户中高学历和高收入群体占比较大,他们对高品质产品和服务有着更高追求。

由于微博平台的这些用户特征使其成为年轻时尚品牌、高科技产品、高端品牌与服务以及文化活动与娱乐品牌的理想营销平台。通过精准定位目标受众并策划有针对性的营销活动,品牌可以在微博上实现有效的推广和销售增长。

2.2 微信社交平台

根据腾讯发布的财报显示,微信及WeChat的合并月活跃账户数达13.27亿,同比增长2%,几乎实现了对中国人口的全量覆盖,稳坐“国民第一社交App”宝座。微信已经从单纯的社交聊天软件逐步演变为一款多功能的综合性应用,不仅涵盖了公众号、小程序、直播等丰富功能,还内置了如翻译、搜索等实用工具,为用户提供了多样化的应用场景。而微信支付更是成为日常生活中不可或缺支付手段之一。

数据显示微信用户主要集中在年轻到中年群体。具体来说,18-24岁的用户占比相对较高,其中25-40岁用户占比最高,达到35%左右。这部分的用户通常有一定的消费能力,可以熟练的使用微信平台中的各种生态服务。这为企

业提供了广阔的市场基础。特别是微信公众号生态营销可以通过精准推送，直接触达这些潜在消费者。微信公众号生态营销为企业提供了丰富的用户数据，包括用户构成、行为偏好等，这使得企业能够据此制定更为精准的营销策略。利用这些数据，企业可以深入洞察用户需求，进而优化产品和服务。

企业通过微信公众号以多种形式发布内容，不仅能吸引用户，提升品牌知名度，还能通过持续发布高质量内容来塑造和提升品牌形象，展示企业的专业性和优势，进而在用户中建立起坚实的信任感和权威性。微信社交平台为品牌营销带来了更多创新的可能性，成为现代营销中不可或缺的一环。

2.3 抖音社交平台

根据QuestMobile的数据显示，2023年5月，移动互联网月活用户达到12.13亿，同比增长2.2%，抖音、快手、小红书、哔哩哔哩、微博等五大典型新媒体平台的活跃用户规模庞大，已深度渗透到用户中。这些平台按照发展态势形成了明显的三个梯队，其中，抖音在用户规模和增长速度上都处于领先地位，独占鳌头。微博和快手紧随其后，形成第二梯队。而哔哩哔哩和小红书则位居第三梯队，稳步发展。

抖音社交平台的特性主要体现在音乐与创意的结合、强调社交互动、拥有垂直内容社区以及秀场直播功能等方面。这些特性共同构成了抖音独特的社交体验，吸引了大量用户的参与和关注。在抖音平台上，用户可以通过点赞、评论、分享等方式与其他用户进行互动，也可以关注其他用户的动态。这种社交互动的机制能够促进用户之间的沟通、交流和合作，从而增加用户的参与感和粘性。平台也创建了多个垂直内容社区，使用户能够更轻松地找到自己感兴趣的内容。这些社区满足了用户的多样化需求。

目前，抖音社交平台的内容已经在渐渐发生改变。从最初的以短视频与音乐相结合为主，逐步拓展到了更加专业型的内容和短剧模式。这种变化不仅丰富了平台的内容生态，还为用户提供了更多元化的选择和观赏体验。这些新兴内容形式的出现，使得抖音不再仅仅是一个娱乐平台，更成为了一个集合了教育、信息、娱乐等多功能的综合性社交平台。

这种多样化的内容，也为创作者和品牌方提供了更多的创作空间和可能性。他们可以根据自己的需求，选择适合的内容形式进行创作，从而更好地与观众产生共鸣

和互动。

2.4 小红书社交平台

根据《2023年小红书平台活跃用户研究报告》的数据显示小红书平台用户主要以女性为主，占比高达67%至80%，且年龄集中在18岁至35岁之间，其中20岁至29岁的用户最多。这些用户主要集中在都市地区，具有高消费潜力，注重时尚、美妆和潮流文化。同时，男性用户虽然占比相对较低，但也在稳步增长，他们更关注生活方式、娱乐和网购等内容。总体来说，小红的用户群体年轻化、消费力强且活跃度高，乐于接受新鲜事物，普遍具备较高的学历，大多数用户拥有本科或以上学历。

小红书社交平台是融合了社交互动、内容分享与电商购物的综合性平台。其显著特性在于，它为用户提供了一个可以自由分享生活点滴、购物心得以及各类实用技巧的空间。同时，小红书还具备强大的电商功能，使用户能够直接从分享的内容中购买心仪的商品，实现了内容与购物的无缝衔接。此外，平台上的内容推荐算法也非常精准，能够根据用户的兴趣和行为习惯，推送个性化的内容，从而极大地提升了用户体验。

作为女性用户占大多数的社交媒体，小红书平台对于企业营销的影响是多方面的，首先，通过用户分享和推荐，品牌能够在平台上获得更广泛的曝光。用户发布的笔记和评论经常会包含品牌信息，这无疑会增加品牌的知名度。小红的算法会根据用户兴趣和行为推荐相关内容，这也使得品牌信息能够更精准地触达目标受众。另外，用户间的口碑传播，特别是正面的评价和推荐，对品牌形象的塑造非常有利，能吸引更多潜在顾客。而品牌对负面评价的积极回应，也是维护品牌声誉的有效途径。

3 社交媒体在营销中的重要作用

3.1 增加品牌曝光度

社交媒体平台拥有庞大的用户基础，例如抖音、小红书等平台的用户数量众多，且用户活跃度高。通过在这些平台上发布内容，品牌可以获得更多的曝光机会。

在社交媒体上，用户的真实评价和推荐往往能引发其他用户的关注和信任。这种口碑传播效应能够显著扩大品牌的影响力，增加曝光度。

3.2 促进与用户的互动

社交媒体的本质是互动，品牌或企业可以通过发布内容、回复评论、举办活动等方式与用户直接互动，这种双向沟通有助于建立紧密的品牌与消费者关系。而且社交媒

体平台上的互动不仅有助于收集用户反馈,以便改进产品或服务,还能让用户感受到品牌的关注和尊重,提升用户忠诚度。目前消费者在社交媒体上的参与度很高,他们乐于分享、评论和转发,这为品牌创造了口碑传播和病毒式营销的机会。

3.3 提高转化率

社交媒体平台提供了丰富的数据分析工具,使品牌能够精准定位目标受众,优化广告投放策略,从而提高营销效率和投资回报率。通过有针对性的广告和活动,直接引导用户进行购买或其他期望行为。例如,在小红书上发布产品使用心得和推荐,或者通过限时折扣、优惠券等方式刺激消费者购买。这些策略能够有效提高转化率,将潜在消费者转化为实际购买者。

3.4 建立品牌形象和信任

通过在社交媒体上发布有价值的内容,如行业洞察、用户故事等,品牌可以塑造专业、有趣、可信赖的形象。同时,用户的评论和分享也会影响其他用户的购买决策。正面的口碑传播能够帮助品牌建立信任,吸引更多潜在消费者。

3.5 进行市场调研和用户反馈收集

社交媒体为品牌提供了实时获取用户反馈的机会。通过监测用户在平台上的讨论和评价,品牌可以及时了解用户对产品的看法和需求,从而进行产品优化或调整市场策略。这种实时的市场调研和用户反馈收集对于提高产品和服务质量至关重要。

4 社交媒体营销的影响

4.1 对消费者行为的影响

社交媒体营销对消费者产生了深远的影响。在信息获取与决策方面,消费者通过社交媒体接触到品牌发布的各类信息,这些信息会直接影响他们的购买决策。当消费者在社交媒体上浏览到关于某产品的正面评价或推荐时,他们对该产品的购买意愿往往会随之增强。

此外,社交媒体营销还具备满足消费者个性化需求的能力,通过精准推送符合消费者兴趣和偏好的内容,为他们打造定制化的体验,这种被重视的感觉会进一步提升消费者对品牌的忠诚度。

同时,社交媒体为消费者与品牌及其他消费者之间搭建了一个互动平台,消费者可以通过评论、点赞和分享等方式积极参与其中,这不仅提升了消费者的参与感,更让他们深感自己是品牌社区不可或缺的一部分。

在这样的互动过程中,消费者对品牌的认知逐渐加深,甚至与品牌建立起深厚的情感连接,这无疑会增强消费者对品牌的忠诚度和满意度。此外,社交媒体上的各种促销活动和限时折扣等信息,常常会刺激消费者的购买欲望,改变他们的购买行为。而且,消费者在社交媒体上分享自己的购物体验和产品评价,这种口碑传播的方式对潜在消费者的购买决策也产生了重要影响。

4.2 对企业营销的影响

利用社交媒体平台企业能迅速触及更多潜在客户,从而有效扩大市场覆盖范围。同时,这些平台通过收集用户数据,为企业提供更精准的目标受众定位,使营销活动更具针对性和效果,避免了资源浪费。此外,相较于传统营销,社交媒体营销成本更低,且提供的数据分析工具能帮助企业更好地把握市场动态和优化策略。最重要的是,通过社交媒体,企业能够塑造专业、有趣的品牌形象,及时回应消费者反馈,逐步建立起良好的品牌形象和消费者信任,这对企业促进销售增长和保持客户忠诚度至关重要。

5 结语

社交媒体平台在市场营销中起到的作用不可小觑,它为传统的营销模式搭建了新的载体平台,使企业和品牌可以完成线上和线下、传统营销和数字化营销相结合的全域营销。企业应当积极的利用社交媒体平台,打造独有的私域流量池。因此,充分发挥社交媒体的潜力,将成为企业成功进行市场营销不可或缺的一环。

参考文献:

- [1] 孙姚唯怡. 基于互联网经济下社交电商的竞争策略及其影响分析——以小红书为例[J]. 金融论坛, 2023, (04): 99-101.
- [2] 赵阳. 基于社交媒体平台的影响力营销分析[J]. 对外经贸, 2023, (01): 107-109.
- [3] 涂永清. 社交电商背景下零售企业营销模式研究[J]. 上海商业, 2023, (01): 59-61.
- [4] 马梦成. 社交媒体时代的营销变革——以微博营销为例[J]. 秦智, 2022, (01): 123-125.
- [5] 陈曦. 社交媒体营销对电子商务合作关系的影响分析[J]. 华章, 2023, (02): 99-101.

作者简介:

柴鑫, 女, 重庆人, 硕士, 从事工作: 专任教师, 研究方向: 市场营销。

网络平台从业人员的工伤保险困境及解决路径研究

舒 欢

华东交通大学人文社会科学学院, 中国·江西 南昌 330013

【摘要】网络平台的兴起为网络平台从业人员提供了更加灵活的就业形式和更为便捷的谋生手段。但是, 由于网络平台从业人员具有高度的灵活性, 时间的自有性, 工作的碎片化等特征, 其与网络平台以及服务单位之间缺乏紧密的人身依附性色彩, 难以将其纳入“劳动关系”这一工伤保险待遇前置性条件范畴之中, 由此导致现有的工伤保险制度无法保护网络平台从业人员的人身健康安全。这种制度困境却又与网络平台从业人员高职业风险的状态相矛盾, 为此亟需对现有的工伤保险制度予以变革。应当在现有工伤保险制度不动摇的基础上, 从“课以网络平台风险防控‘兜底者’的义务”、“构建‘众筹式’的新型工伤保险缴纳制度”、“推广商业保险与社会保险相结合的工伤保险制度”、“合理配置网络平台从业人员工伤保险待遇的标准”和“优化工伤认定的标准”等方面入手, 构建符合时代发展, 新业态经济特征的新型工伤保险制度。

【关键词】网络平台从业人员; 劳动关系; 工伤保险

在网络平台的飞速发展中从业人员的工伤保险保障是与之不匹配、不平衡的, 在行业良性发展与劳资互利中存在着实际困境, 为此网络平台亟需优化从业人员的工伤保险保障。

1 网络平台从业人员法律保护的制度壁垒

笔者通过“中国裁判文书网”, 以“工伤保险”、“网络平台”为关键词进行案例检索, 发现各地的法院对于网络平台从业人员能否根据《工伤保险条例》主张工伤保险赔付存在同案不同判的现象。

第一种情形是法院认为网络平台从业人员与所在服务公司之间不具有劳动关系, 因此不应依据《工伤保险条例》来主张工伤保险赔付。例如, 在“张玉珍、徐洪富等与浙江外企德科人力资源服务有限公司确认劳动关系纠纷”一案中, 法院认为指出, “徐晖的报酬获取方式呈现不定期支取、数额不稳定的特点, 不符合劳动合同的一般特征。”因此, 法院认为原告与被告之间不存在劳动关系, 原告也就无法申请工伤赔付。^①

第二种情形是法院认为网络平台从业人员与所在服务公司之间存在劳动关系, 应当承担工伤保险赔付。例如, 在“程佟诉山东途翼网络信息技术有限公司劳动争议”一案中, 法院认为“途翼公司与程佟劳动关系的认定, 是‘互联网+’背景下的新型用工模式, 对于此模式法律性质的判断, 应综合考察劳动者是否接受用人单位的日常管理、

是否接受劳动报酬、所从事的劳动任务是否为用人单位业务组成部分等因素, 确定劳动者与用人单位之间是否存在“从属性”, 该特点亦系劳动关系与承包关系之间的关键区别点。本案中, 程佟从事的外卖骑手业务是途翼公司的业务组成部分, 途翼公司对程佟的进行日常管理, 之间人格从属性和组织从属性的特征较明显。一审认定途翼公司与程佟之间存在劳动关系并无不当。”^②与此相类似的案例还有“例如在岳海清与北京亿心宜行汽车技术开发服务有限公司纠纷案中案^③等。

通过上诉案例可以看出, 目前网络平台从业人员能否享有工伤保险保障存在截然相反的不同意见, 这种意见归根结底在于工伤保险认定的两个制度:

一是劳动关系的存在是工伤保险赔付的前提性要件。有学者指出, “我国工伤保险制度设计采取了与劳动关系捆绑的制度模式, “劳动关系—社会保险关系—工伤保险”是我国工伤保险制度设计的基本逻辑。”^[1]二是劳动关系认定的复杂性。在我国, 认定劳动关系的存在主要在两个方面: 其一, 劳动者与用人单位之间是否签订劳动合同; 其二, 在未签订劳动合同的情形下从事实劳动关系的角度来认定劳动关系存在。司法实践中, 法院也都根据《关于确立劳动关系有关事项的通知》(劳社部发〔2005〕12号文)来阐述劳动者与用人单位之间关系是否存在。

简言之, 网络平台从业人员在现有的工伤保险制度下难

以规避职业所带来的人身损害风险。

2 网络平台从业人员工伤保险制度改革的实践与阻碍

2.1 网络平台从业人员工伤保险制度改革的实践方案

第一种模式是扩大参保人员，将网络平台从业人员等新业态职工纳入工伤保险保障范围之类。例如，成都市于2019年出台的《成都市人民政府办公厅关于促进新经济新业态从业人员参加社会保险的试行实施意见》（已废止）中明确提出“新经济组织使用非全日制从业人员的，从业人员本人按灵活就业人员参保办法参加城镇职工基本养老保险和基本医疗保险。同时，新经济组织应为其参加工伤保险。”

第二种模式是单险种工伤保险辅以商业保险模式。这种模式以浙江省为主要代表。《浙江省人力资源和社会保障厅关于优化新业态劳动用工服务的指导意见》（浙人社发〔2019〕63号文）提出“新业态从业人员可以按规定先行参加工伤保险。发挥用工主体作用的平台可以为新业态从业人员以全省上年度职工月平均工资为基数单险种参加工伤保险，平台承担用人单位依法应承担的工伤保险责任。平台可以通过购买商业保险的形式，把应承担的工伤保险责任转由商业保险承担。建立多重劳动关系的新业态从业人员，各用人单位应当分别为其缴纳工伤保险费。”

第三种模式是网络平台从业人员自行缴纳工伤保险费，保障待遇一般高于人身意外险，但低于工伤保险。例如，《长春市新经济新业态从业人员职业伤害保险办法（试行）》（征求意见稿）采取的就是此种方式。

上述三种模式对于保障网络平台从业人员的生命健康安全具有重要的现实意义，也在一定程度上弥补了《工伤保险条例》未覆盖网络平台从业人员的问题。但是，实践模式中也存在诸多问题。

2.2 网络平台从业人员工伤保险制度改革中存在的阻碍

第一，上位法依据不足。例如，成都市将工伤保险覆盖的范围扩大至网络平台保险从业人员，这显然与《工伤保险条例》参保人员和范围的要求不相符合，缺乏上位法依据，甚至与上位法相抵触，产生合法性危机。也正是如此，成都市才不得不将改革方案予以废止。

第二，强制性不足，执行性有待提高。浙江省和长春

市等地方在推进工伤保险制度改革中，均强调以“自愿”为原则，地方政府其引导和鼓励的作用，这与《工伤保险条例》中“强制缴纳”原则相比更加疲软，难以普遍性的执行。

第三，工伤保险缴纳主体的合理性有待论证。一方面员工个人与平台没有太多利益牵连，二者仅仅是合作关系，由平台缴纳显然增加了平台的义务；而由个人缴纳且不论个人是否有缴纳的能力和意愿，且个人缴纳将使工伤保险待遇与其他商业保险待遇的区别趋于消弭。

第四，参保人数范围难以确定。网络平台从业人员的流动性大，工作性质不稳定，如此便会给工伤保险待遇的认定带来一定的识别困难。尤其是那种将网络平台从业人员完全纳入工伤保险覆盖范围的试点方案，则将会使参保人员的边界更加模糊，由此可能带来工伤保险制度的混乱。

第五，参保标准不统一。《工伤保险条例》中的参保标准较为统一，也方便用人单位缴纳参保数额，但是目前的改革实践中却缺乏统一的参保标准，参保标准究竟应当等于还是小于工伤保险数额需要进一步厘清。

3 网络平台从业人员工伤保险制度的改革路径

3.1 网络平台从业人员工伤保险制度的改革方案的选择

网络平台从业人员工伤保险制度的改革方案无非是两种：一是在现有《工伤保险条例》所框定的架构下进行扩充。二是不改变现有的工伤保险制度，对于新业态等网络平台从业人员来说，应另行设置新型的保险制度。^[1]

对于这两种改革方案，我们认为基于下列原因应当选择第二种：

取消“劳动关系”这一前置性认定要件看似扩大了工伤保险待遇享受主体的范围，但是也易引发享受主体不确定的问题。第二，可以网络平台缴纳工伤保险的义务将不利于网络平台等新生产模式的发展壮大。当前，面对世界百年未有之大变局，新型的市场生产模式和新技术等生产动力是推动我国高质量发展的重要引擎，为此应当为新业态组织提供高效有利的营商环境。一旦要求网络平台承担其缴纳工伤保险的义务，则难以使该类组织“轻装上阵”，不利于其在激烈的市场竞争中发展壮大。

3.2 网络平台从业人员的工伤保险制度的构建

第一, 坚持现有的工伤保险制度, 合理区分网络平台从业人员的类型并进而将那些符合现有工伤保险标准的人员纳入工伤保险范围。部分司法案例显示, 有些网络平台从业人员也不完全被排除在工伤保险保障范围之外, 其关键仍然在于是否具有“人身依附性”。对于那些接受用人单位管理, 由用人单位发放工资待遇的网络平台从业人员应当严格按照《劳动合同法》和《工伤保险条例》的规定, 使其享受工伤保险待遇。毕竟, 互联网等新技术虽然改变了用工方式, 但并未改变劳动法平衡劳动力市场用工与劳动者权益保护的核心原理。^[2]

第二, 将那种不接受用人单位管理和由用人单位发放薪资等“弱人身依附性”的网络平台从业人员与用人单位之间另行设置新的非劳动关系, 并在此基础上构建系统的新型工伤保险制度。具体而言, 可以从以下方面构建:

一是课以网络平台风险防控“兜底者”的义务。这种义务不要求平台为平台从业人员缴纳工伤保险费用, 但一方面需要凭借其算法技术、管理规则等手段, 为从业人员提供相对可靠安全的劳动环境; 而另一方面, 当从业人员发生人身损害时, 平台应当及时提供必要的救助服务。此外, 鼓励平台为从业人员购买商业保险, 以防范化解职业风险。^[3]

二是构建“众筹式”的新型工伤保险缴纳制度。基于“风险共担”原则, 可以由网络平台从业人员、网络平台、其他服务提供者(例如代驾公司)以及政府按照一定的比例, 为网络平台从业人员购买工伤保险, 从而共同化解网络平台从业人员的职业风险。

三是推广商业保险与社会保险相互结合的工伤保险制度。目前, 部分地方已经实行“商业保险与社会保险”相结合的复合型工伤保险制度, 尤其是对于外卖骑手等从业人员来说, 商业保险能够抵冲对第三人的人身损害赔偿。

四是合理配置网络平台从业人员工伤保险待遇的标准。网络平台从业人员所享受的工伤保险待遇应不高于现有的工伤保险待遇, 但也不应低于商业保险待遇, 应在二者之间保持相对平衡。^[4]

五是优化工伤认定的标准。认定部门应当根据网络平台

从业人员的收入证明、入驻平台证明、完成订单任务证明等材料来认定其享受新型工伤保险待遇的主体资格。^[5]

4 总结

笔者通过分析了网络平台从业人员在工伤保险方面的困境, 指出了现行法律保护存在的制度壁垒, 包括劳动关系认定的复杂性以及工伤保险制度的不完善。法院在判决网络平台从业人员是否能享受工伤保险时存在分歧, 这主要取决于是否存在劳动关系及其认定方式。改革实践方面, 一些地方政府尝试了不同的方案, 如扩大工伤保险覆盖范围、推行工伤保险与商业保险相结合的模式, 以及允许个人自行缴纳工伤保险费。但这些尝试面临诸多问题, 如上位法依据不足、执行力度不够、参保主体合理性、参保人数范围难以确定和参保标准不统一等。

笔者主张应为网络平台从业人员另设新型保险制度, 而不是简单取消劳动关系作为工伤保险的前提条件。建议包括: 坚持现有工伤保险制度, 合理区分网络平台从业人员类型; 为“弱人身依附性”的从业人员构建新的非劳动关系和工伤保险制度; 网络平台应承担风险防控义务, 提供安全劳动环境和必要救助服务; 构建基于风险共担原则的众筹式工伤保险缴纳制度; 推广商业保险与社会保险相结合的制度; 合理配置工伤保险待遇标准; 优化工伤认定标准, 确保网络平台从业人员的权益得到有效保护。这些建议旨在为网络平台从业人员提供更加公平、合理的工伤保险保障。

参考文献:

- [1] 白艳莉. 新业态从业人员职业伤害保障体系构建研究[J]. 中州学刊, 2022, (07): 80-89.
- [2] 董保华. 论劳务派遣立法中的思维定势[J]. 苏州大学学报(哲学社会科学版), 2013, 34(03): 50-60+191.
- [3] 白旭明. 网络平台刑事合规的风险防控与规则建构[J]. 华南理工大学学报(社会科学版), 2022, 24(04): 65-74.
- [4] 储著斌, 田懋. 网络平台从业人员的工伤保险困境及解决路径[J]. 周口师范学院学报, 2022, 39(01): 94-99.
- [5] 刘舒雨. 网络平台外卖配送人员的工伤保险问题研究[D]. 江西财经大学, 2022.

拒交物业费：业主物业费缴纳纠纷困境

赖 梅

江西理工大学法学院，中国·江西 赣州 341000

【摘要】由一个典型物业费缴纳纠纷案件引发思考，业主能否以物业服务存在瑕疵为由拒交物业费，以此为切入点深入分析当下物业费缴纳纠纷的现状。从物业公司自身的服务质量、前期物业合同和业主三个层面分析物业费缴纳纠纷产生的原因。进而主要从物业服务人的地位不明确、业主委员会缺位、业主大会难召开和难通过三个方面对物业费缴纳纠纷困境进行思考并提出相关解决建议。

【关键词】物业服务；物业收费；物业费缴纳纠纷

【课题项目】江西理工大学大学生创新创业训练资助项目：物业服务合同纠纷实证研究—以物业费争议为例，项目编号：DC202310407050，项目类型：创新训练项目。（作者单位：江西理工大学）<https://mp.weixin.qq.com/s/KcW00eRXdY70Ise77wx3mg>

一、对物业费缴纳纠纷的现状分析

（一）由典型的物业费缴纳纠纷案件引发思考

在山东省枣庄市，“原告A某物业公司系某小区的物业管理单位，由其为业主提供物业管理服务，被告王某某系该小区的业主。2020年12月18日某社区居委会与原告签订了《物业管理委托服务合同》约定：某小区委托物业公司管理服务的事项为本物业区域内房屋建筑共有部位的维修、养护和管理，包括楼盖、屋顶等，以及本物业区域内车辆停放、疏导管理。被告王某某以小区管理混乱，将车、电动车乱停乱放，小区电梯广告收益未对业主公开，消防通道堵塞等为由，拒绝交纳物业服务费，经原告催缴后仍拒不交纳物业服务费，原告向法院提起诉讼”。最终法院认为在物业公司已履行合同主要义务的情况下，相对应业主的主要义务即支付物业费不应当免除，最终对被告不支付物业费的抗辩不予支持，并判决原告王某某应向原告支付物业费。

近几年来，由物业费缴纳引发的纠纷陆续增多。如果物业公司提供了基本的物业服务，但未达到合同约定的完整要求，属于一般违约，业主不能以此为由不支付物业费，但可以要求物业公司采取继续履行、减少物业费等方式承担违约责任。由于物业公司的服务对象是全体业主，每一个业主站在自身利益角度考虑问题，因而对物业服务的感受和态度也会不同。如果业主都以物业服务不能令其满意和存在瑕疵为由，通过少交、拒交物业费企图与物业公司进行对抗，业主物业费缴纳纠纷将会进入解决困境。

（二）物业费缴纳纠纷的现状

一是物业费纠纷诉讼数量高发。根据瀛和不动产业务中

心执行主任赵中华团队编写《中国物业管理纠纷大数据报告》（2013-2022）全国物业服务合同纠纷案由的案件数量（目前登记在裁判文书网的）为3520308件，其中涉及物业费纠纷的案件数量为883912件，涉及业主要求提高物业服务水平或者降低物业费的纠纷案件数量为262106件，涉及解除合同、解聘物业公司、选聘新物业公司的纠纷案件数量为319677件，共计约占全国物业服务合同纠纷案由的案件数量的41.64%。

二是业主因对物业服务不满意，认为物业公司提供的物业服务不到位而拖欠少交甚至拒缴物业费的情况多发。根据上述报告，在涉及业主要求提高物业服务水平或者降低物业费纠纷案件数量占物业服务合同纠纷案件总量的7.45%。这一比例反映出部分业主认为物业公司提供的物业服务有瑕疵且质价不符，于是都以物业服务有瑕疵为由拖欠，少交甚至不交物业费。

三是法院不支持大多数业主关于不缴纳物业费的诉讼请求。大多数业主以不满意物业公司服务为抗辩理由拒交物业费不能得到法院支持。2023年11月15日在中华人民共和国裁判文书网中以“不满物业服务”、“拒缴物业费”为关键词进行检索，发现在2022年有81例因不满意物业服务为由拒缴物业费的民事案件中，除去相同的裁判文书6例，剩下的75例案件中无一判决支持业主不缴纳物业费的诉讼请求。

四是物业费缴纳纠纷难化解，调解难度大。发生物业费纠纷时，双方的矛盾往往比较激烈，业主一方面觉得物业服务质量不高，没有按照合同约定得到相应的服务，另一方面又觉得诉讼的成本太高，于是选择拒绝缴纳物业费。

当物业公司催缴时, 业主与物业公司各执一词, 都不承认是自己的问题, 使得调解解决纠纷的难度加大。

五是业主在该纠纷中往往处于弱势地位。物业服务是一种集体消费模式, 在物业服务上体现为它只能由全体业主购买和使用, 而单个业主无法自己购买, 它是一种集体消费行为, 具有共同选择、共同付费、共同收益的特点^[1]。虽然业主对物业服务产品的需求具有差异性, 但单个业主无法自由解聘和选择物业公司, 使得单个业主在物业公司面前往往处于弱势地位。出现物业费纠纷时, 部分业主可能对物业公司不满, 但不能单方解聘物业公司, 而是需要通过召开业主大会由全体业主共同决定。

二、纠纷产生的原因分析

(一) 物业管理企业服务行为不规范、服务质量不高

首先是物业公司自身存在问题, 随着社区物业的不断发展, 物业服务的价值理念和专业程度本应该有新的变化, 但仍有部分小区的物业管理仍处在停滞不前的状态。主要体现在其管理服务观念落后, 从业人员缺乏相关的专业知识和服务意识。大部分物业公司的员工未挂牌, 员工的考核制度也未落实, 投诉渠道也不完善。经过走访我们发现老旧小区的安保人员多为五六十岁的大爷, 存在看守巡查记录不齐全, 对监控影像也未存档的现象, 使得后续物业与业主的纠纷时有发生。其次是对服务标准没有明确的界定。由于服务标准没有明确的界定, 物业服务的质量也无从评判, 每一个业主对于物业服务的质量都有自己的评价标准, 差异性太大, 不可能统一。于是业主对物业的意见越积越多, 纷纷以“质价不符”为由拖欠, 少交甚至拒交物业费。

(二) 前期物业管理体制的专断性

前期物业管理其实是小区物业管理的一个特别阶段, 物业服务合同的主体是开发商和物业公司。但是物业公司大部分是由开发商指定的, 且是开发商的“子公司”。这种管理体制就使得物业公司对小区有高度的管控性和垄断性, 在实际提供物业管理和服务中比较强横, 就物业费问题业主和业主委员会很难与其进行平等协商。因而只要业主找寻开发商解决问题无望, 便将矛头指向与其有经济往来的物业, 物业对此也是搪塞其词, 一拖再拖, 导致纠纷无法及时得到有效解决, 由此双方关系对立, 业主便通过欠交、拒交物业费发泄情绪。

(三) 业主法律意识淡薄

一方面由于业主对物业服务合同中自身义务认识不清,

一些业主认为物业服务存在瑕疵、房屋空置等问题都可以成为拒交物业费的理由, 但根据《中华人民共和国民法典》第九百四十四条规定, 一旦业主享受了物业服务, 则就具有按时缴纳物业服务费的义务。另一方面是业主与物业公司对物业服务的认知处于信息不对称的状态^[2], 部分物业公司没有按照规则和约定对物业费标准进行公示, 也没有公示物业费用用途, 从而使得部分业主因对物业费价格产生合理性怀疑, 进而使业主对物业公司的不信任感增加, 导致业主拒缴物业费。

三、物业费缴纳纠纷的困境

(一) 物业服务人的地位不明确

物业服务人的权力义务和管理权限不清晰。《中华人民共和国民法典》第二百八十四条规定业主可以自行管理建筑物及其附属设施, 也可以委托物业服务企业或者其他管理人管理。进而明确了物业服务人有相应的管理权限; 第九百三十七条明确指出物业服务合同是由物业服务人提供物业服务的合同, 物业服务人在本质上是为业主服务的, “服务者”是其首要角色^[3]。第九百四十四条第一款规定业主接受物业服务后有支付物业费的义务, 进而明确了物业服务人的地位是服务者。与此同时, 该条第三款还明确规定了物业服务人不能采取强硬的手段达到控制业主, 让业主服从的目的。

但在维持物业服务的运营过程中, 物业费是物业公司收入的重要来源, 物业公司需要对物业费收缴进行管理。而且, 在物业服务人提供物业服务的过程中, 无法避免会出现管理和服务的双重属性。物业服务人在服务中管理, 在管理中服务, 但在本质上其进行管理的权利来源于业主^[4]。物业服务人的身份比较复杂, 部分物业服务人对自己的身份定位错误, 凌驾于业主之上, 具体表现为不按照合同约定提供相应的物业服务, 却强制迫使业主缴纳物业费; 或有业主以主人公身份自居, 拒不配合和听从物业服务人的安排, 使得物业收费频频受阻。

(二) 业主委员会缺位

业主委员会成立难。业委会的组建步骤较多, 组建业主委员会一般应要在街道办事处具体指导下, 由业主提出意见, 建成由业主代表、街道办事处、社区居委会等共同组成的筹备组, 收集小区居民意见, 组织业主签字, 过程十分艰难。如今我国小区总量不断攀升, 但以江西省为例, 截止2023年3月底, 已成立业主委员会的小区占比仅为61.1%。由于部分小区没有成立业主委员会, 小区的重

大事务无法得到有效决策,对物业服务无法监管甚至无法进行更换。业主委员会的成立难困境,将影响业主大会的召开,进而影响业主更换物业公司 and 想提升物业服务的需求。一旦发生物业纠纷时,部分业主可能因无法与物业公司进行有效沟通解决,而欠交甚至不交物业费,让物业费缴纳纠纷进入困境。

(三) 业主大会难召开和难通过

随着城市化进程的迅速发展,小区的规模也在迅速扩大。虽然小区内的业主在逐渐增多,但是召开业主大会的难度并没有因此减小。小区内业主人数普遍较多且组成成分复杂,因各种原因未参加业主大会的情况成为常态,再加上大部分业主的权利意识和法治意识比较淡薄,“搭便车”的心理较为普遍。但业主大会召开的目的是为了决策小区内事关每一位业主利益的事项,如果要解聘物业服务企业,应当经参与表决专有部分面积过半数的业主且参与表决人数过半的业主同意。而在现实生活中,为了保证业主大会能正常召开,部分小区会在业主大会议事规则中约定好收到但未做出意思表示的视为参与表决,但是会出现能否视为同意,能否按照少数服从多数,将未表决的业主视为同意大多数意见的难题^[5]。而这一系列的难题都会影响小区解聘或更换物业公司。深层次来说,进而影响小区自治。业主大会难召开难表决的困境不但不利于解决物业费纠纷,同时也会使业主维权受阻。

四、解决物业费纠纷困境的建议

(一) 明确物业服务人的地位和义务

物业服务人在参与小区事务管理过程中,无法避免会出现服务和管理的多重职责,因而要正确认识物业服务人的地位,厘清物业服务人在提供物业服务和收费过程中与业主之间的关系。首先,物业服务人要按照和遵守和业主签订的物业服务合同的约定,为业主提供清理社区垃圾、维修护理、保障社区安全等物业服务;其次,物业服务人的管理权限来自于业主的授权,因而只能在授权范围内对小区进行管理,无权采取强制措施以管理者的姿态迫使业主缴纳物业费。

解决物业服务缴纳纠纷的关键在于正确处理物业服务人与业主之间的关系。物业服务人要在提供质价相符的服务基础上,完全履行物业服务合同;业主要按时缴纳物业费,进而形成权责统一的物业服务关系,避免矛盾的产生。

(二) 强化业主委员会和业主大会的作用

首先要明确业主与业主委员会、物业公司之间的法律关系。全体业主对小区内的共有建筑物以及附属设施要进行共同管理,而业主行使共同管理权的方式之一就是设立业主委员会和业主大会。业主大会是小区物业管理的决策机构,业主委员会是其执行机构^[6]。业主委员会是业主的代表,它代表全体业主与物业公司签订物业服务合同并对业主具有法律约束力。业主委员会还有监督物业公司及时履行合同内容和积极解决物业纠纷等义务。因而需要强化业主委员会的作用,在人员组成上可以吸纳党员参选业主委员会,奠定业主委员会的红色属性。通过党建引领的方式,将业主委员会纳入到基层党组织的领导中,从而推动小区成立业主委员会。

五、结语

物业管理服务是现代城市管理的重要组成部分,与城市经济发展密切相关。但近年来,业主与物业公司之间的矛盾冲突日益突出,尤为值得关注的物业费缴纳纠纷正在极大影响着物业公司的良性发展和业主对美好生活的需求。研究物业服务合同纠纷一方面有助于深入了解物业费缴纳纠纷产生的原因,纠纷特点,更为重要的是在该纠纷背后归纳总结物业费缴纳纠纷的困境。通过对业主物业费缴纳纠纷的困境分析进而思考解决该类纠纷的具体措施,为解决该类纠纷提供借鉴意义。同时,也有助于完善物业管理法规和物业服务标准,保障业主和物业管理公司的权益,维护社会公平正义。

参考文献:

- [1] 陈鹏, 城市社区物业费困局及其对策思考[J]. 行政管理改革, 2018(6): 48-53
- [2] 常艳妮. 从信息不对称角度浅析物业费收缴困境[J]. 中国市场, 2016(10): 141-142
- [3] 钟瑞栋, 毛仙鹏. 论物业服务人的法律地位[J]. 温州大学学报(社会科学版), 2022, 35(05): 87-95.
- [4] 于飞. 《民法典》中物业服务人的管理权限[J]. 浙江工商大学学报, 2020(05): 17-25. DOI: 10.14134/j.cnki.cn33-1337/c.2020.05.002.
- [5] 肖颂洋, 王桂玲. 论业主委员会的民事主体定位[J]. 司法警官职业教育研究, 2021, 2(04): 61-69.
- [6] 朱艳钦. 浅谈业主大会决议僵局的破局之道[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(03): 29-31.

信息技术环境下审计质量控制与评估

张 亮

国网辽宁省电力有限公司综合服务中心, 中国·辽宁 沈阳 110000

【摘要】随着信息技术的飞速发展, 审计行业正面临着前所未有的挑战与机遇。信息技术为审计提供了新的工具和方法, 但同时也带来了新的风险和挑战, 要求审计机构不断创新和完善质量控制体系。本文旨在探讨信息技术环境下审计质量控制与评估的重要性、方法以及实施策略, 为审计行业的数字化转型提供理论支持和实践指导。

【关键词】信息技术; 审计质量; 质量控制; 质量评估

引言

信息技术(IT)的广泛应用已经深刻改变了审计行业的运作模式和业务流程。在信息化背景下, 审计数据的获取、处理和分析都发生了巨大变化, 这为审计工作提供了更为便捷和高效的技术手段。然而, 信息技术的应用也带来了审计风险的增加和审计质量的挑战。因此, 如何在信息技术环境下实现审计质量控制与评估, 成为审计行业亟待解决的问题。

1 信息技术环境下审计质量控制的重要性

1.1 提高审计效率

在信息技术环境下, 审计效率得到了显著提升。传统的手工审计过程往往涉及到大量纸质文档的查阅、整理和分析, 这一过程不仅耗时且容易出错。然而, 随着信息技术的广泛应用, 审计数据的获取、存储和处理都实现了自动化和数字化。通过专门的审计软件和数据库系统, 审计人员可以迅速访问、检索和分析被审计单位的财务数据、业务记录以及其他相关信息。这种自动化处理不仅大大减少了人工操作的繁琐和重复性工作, 还降低了人为错误的风险, 从而显著提高了审计工作的效率和准确性。

1.2 降低审计风险

信息技术的应用为审计人员提供了更全面、更深入的视角来了解被审计单位的经济活动和内部控制情况。通过数据分析和数据挖掘技术, 审计人员能够迅速发现异常交易、潜在风险和违规行为, 从而及时进行进一步的调查和验证。此外, 信息技术还能够帮助审计人员更好地评估被审计单位的业务模式和运营环境, 以便更准确地识别和控制审计风险。这种全面而深入的了解有助于审计人员及时发现和纠正问题, 从而降低审计风险, 提高审计工作的质量和可靠性。

1.3 增强审计公信力

在信息技术环境下, 审计工作的透明度和可追溯性得到

了显著提高。通过信息化审计平台, 审计人员可以实时记录审计工作的全过程, 包括数据收集、分析、结论形成以及建议提出等各个环节。这种全面的记录不仅有助于审计人员自我监控和评估工作质量, 还为外部监管机构提供了便利的审计监督手段。此外, 信息技术还能够确保审计数据的安全性和完整性, 防止数据被篡改或丢失。这些措施都有助于增强审计结果的公信力和可信度, 提高审计工作的权威性和影响力。

2 信息技术环境下审计质量控制的方法

2.1 建立信息化审计平台

通过建立信息化审计平台, 我们可以实现审计数据的集中存储、管理和分析, 从而显著提高审计工作的规范化和标准化水平。该平台通常包含数据库管理系统、审计软件和其他相关工具, 这些工具能够自动化处理大量数据, 并提供数据分析、报告生成等功能。这样的平台使得审计数据易于访问、检索和共享, 减少了数据冗余和错误, 同时提高了数据的安全性和完整性。信息化审计平台还能支持审计流程的优化, 例如, 自动化任务分配、工作进度跟踪和质量控制等。这些功能使得审计团队能够更高效地协作, 确保审计工作的及时性和准确性。此外, 该平台还可以提供数据可视化工具, 帮助审计人员更直观地理解和分析数据, 从而更快地识别潜在问题和风险。

信息化审计平台的建立还带来了数据驱动决策的新模式。通过对海量审计数据的挖掘和分析, 可以发现数据背后的模式和趋势, 为管理层提供决策支持。这种数据驱动的审计方法有助于提前识别风险, 优化资源配置, 提高企业运营效率。随着技术的不断进步, 信息化审计平台还可以集成新兴技术, 如人工智能、区块链等, 进一步提升审计工作的智能化水平。例如, 利用人工智能进行异常检测, 利用区块链确保数据的不可篡改性, 这些技术的应用将为审计工作带来革命性的变化。

2.2 加强审计人员的信息化培训

信息技术基础知识是审计人员不可或缺的基本功。随着大数据、云计算等技术的广泛应用, 审计人员需要具备扎实的信息技术基础, 以便更好地理解和应用这些技术。因此, 培训内容应涵盖信息技术的基本原理、应用场景等, 帮助审计人员建立起坚实的信息技术基础。

审计软件操作是审计人员日常工作的重要工具。熟练掌握各类审计软件的操作, 能够极大地提高审计工作的效率和准确性。因此, 培训应注重审计软件的实际操作, 通过案例分析和模拟演练等方式, 让审计人员在实践中掌握软件的使用技巧。数据分析技能更是信息化时代审计工作的核心能力。通过数据分析, 审计人员可以深入挖掘数据背后的规律和趋势, 发现潜在问题和风险。因此, 培训应教授审计人员如何运用数据分析工具和技术, 对审计数据进行深入挖掘和分析。

通过定期的信息化培训和实践, 审计人员可以不断提升自己的信息技术能力, 更好地应对数字化时代带来的挑战。这不仅可以提高审计工作的效率和质量, 还可以推动审计工作的创新和发展, 为企业的可持续发展提供有力保障。

2.3 完善审计质量控制体系

完善的质量控制体系是审计工作成功的基石。它确保每一个环节都达到既定的高标准, 从而降低审计风险, 并显著提升审计结果的公信力和可信度。要构建这样一个体系, 首先需要制定详尽的审计质量控制标准和流程。这些标准和流程必须覆盖审计工作的所有方面, 从初步审查到最终报告, 每个环节都有明确的质量要求和责任分配。这样可以确保审计工作的一致性和可靠性。通过定期的内部审计和外部评估, 可以对审计工作的质量进行全面检查。这些评估不仅可以发现潜在的问题, 还可以提供改进的依据, 从而不断提升审计质量。

此外, 信息技术的运用为质量控制提供了强大的支持。数据分析工具可以帮助审计人员识别数据中的异常模式, 自动化测试工具可以确保审计程序的准确性。这些技术的应用可以实现对审计工作的实时监控和预警, 及时发现和纠正问题, 进一步提高审计质量。

总之, 通过建立信息化审计平台、加强审计人员的信息化培训以及完善审计质量控制体系, 我们可以提高审计工作的规范化和标准化水平, 降低审计风险, 提高审计工作的质量和效率。

3 信息技术环境下审计质量评估的实施策略

3.1 构建科学的审计质量评估指标体系

在信息技术环境下, 审计质量评估指标体系的构建显得

尤为重要。这不仅是因为信息技术的快速发展对审计工作提出了新的挑战, 也是因为科学的评估指标体系能够更有效地反映审计工作的质量, 为审计工作的改进提供有力支持。

构建科学的审计质量评估指标体系, 首先需要明确评估的目的和范围。评估目的是确定评估的重点和方向, 而评估范围则是确定评估的对象和内容。在信息技术环境下, 评估的目的可能更加注重审计工作的效率和准确性, 而评估范围则可能包括审计流程、审计方法、审计人员的技能等多个方面。评估指标应该能够全面反映审计工作的质量, 同时具有可操作性和可测量性。在信息技术环境下, 可以考虑引入一些新的评估指标, 如信息技术的应用程度、数据分析的能力等。这些指标可以帮助审计人员更全面地了解审计工作的质量状况。

在选择了评估指标后, 需要建立相应的评估模型。评估模型可以根据评估指标的权重和关系, 对审计工作的质量进行量化评估。在信息技术环境下, 可以利用数据分析和机器学习等技术手段, 建立更加复杂和精确的评估模型。需要对评估结果进行解释和反馈。评估结果应该能够为审计工作的改进提供有价值的信息, 同时也应该成为审计工作自我监督和持续改进的重要依据。在信息技术环境下, 可以利用可视化技术手段, 将评估结果以直观的形式呈现出来, 方便审计人员进行分析和决策。

3.2 加强审计质量评估的信息化支撑

信息技术可以极大地提高审计质量评估的效率和准确性, 同时也可以为审计人员提供更加丰富的数据和分析工具。利用信息技术手段进行数据采集和整理是审计质量评估的基础。传统的审计工作往往依赖于人工收集和整理数据, 这不仅效率低下, 而且容易出错。而信息技术可以实现数据的自动采集和整理, 大大减少了人工操作的需要, 提高了数据的准确性和完整性。数据分析和挖掘技术是审计质量评估的关键。通过对大量审计数据的分析和挖掘, 可以发现数据背后的规律和趋势, 为审计人员提供有价值的信息。信息技术可以提供强大的数据分析工具, 如统计分析、关联规则挖掘等, 帮助审计人员更深入地了解审计数据。

建立实时监控和预警系统是审计质量评估的重要手段。通过对审计工作的实时监控, 可以及时发现潜在的问题和风险点, 避免问题扩大化。信息技术可以实现对审计工作的实时监控和预警, 及时提醒审计人员采取相应的措施。

3.3 注重审计质量评估的实效性和可操作性

审计质量评估的实效性和可操作性是评估体系是否成功的重要标志。一个有效的评估体系不仅能够提供有价值的信息, 还能够为审计工作的改进提供具体的建议和行动计划。

确保评估结果的客观性和公正性是评估体系有效性的前提。评估结果应该基于事实和数据,避免主观臆断和偏见的影响。为了确保评估结果的客观性和公正性,可以采用多种评估方法和工具,如专家评审、客户反馈等,以获得全面的信息。评估结果应该具有可操作性,即评估结果应该能够为审计工作的改进提供具体的建议和行动计划。这些建议和行动计划应该具有明确的目标和实施步骤,方便审计人员在实际工作中加以应用。为了提高评估结果的可操作性,可以与审计人员密切合作,了解他们的实际需求和困难,提供有针对性的建议。

建立持续改进机制是评估体系有效性的保障。审计工作是一个持续的过程,评估体系也应该不断地进行优化和改进。通过定期的评估和反馈,可以发现评估体系中存在的问题和不足,及时进行调整和改进。同时,也可以借鉴其他组织的成功经验和做法,不断提升评估体系的水平。

总之,构建科学的审计质量评估指标体系、加强审计质量评估的信息化支撑以及注重评估结果的实效性和可操作性是提高审计工作质量的关键。只有不断地完善和优化评估体系,才能更好地服务于审计工作,为企业的发展提供有力保障。

4 案例分析

某会计师事务所(以下简称“事务所”)在信息技术环境下,事务所面临着日益增长的审计需求和复杂的业务环境,传统的审计方法已经难以满足现代审计的要求。为了提高审计工作的质量和效率,决定实施一套科学的审计质量评估策略。事务所决定引入信息技术,对审计质量评估体系进行改革和升级。

为了确保评估结果的科学性和可靠性,事务所利用统计分析和数据挖掘技术,建立了一个综合评估模型。这个模型将不同指标的权重和关系进行量化,以得出综合评估结果。通过这个模型,事务所可以对审计工作的整体质量进行客观的评价,并识别出需要改进的领域。在加强审计质量评估的信息化支撑方面,事务所引入了先进的数据采集和整理系统。这些系统实现了对审计数据的自动化收集和整理,减少了人工操作的错误和遗漏。自动化的数据采集和整理不仅提高了工作效率,还确保了数据的准确性和完整性。事务所还利用数据分析工具对收集到的数据进行深入分析。这些工具可以帮助审计人员发现数据背后的模式和趋势,为审计质量评估提供了有力支持。通过数据分析,审计人员可以更准确地评估审计工作的质量,并发现潜在的风险和问题。此外,事务所建立了实时监控和预警系统,对审计过程进行实时跟踪。这个系统可以及时发现潜在的问题和风险,提前采取措施进行预防和整改。通过实时监控和预警,事务所能够及时

响应任何潜在的问题,确保审计工作的顺利进行。

在注重审计质量评估的实效性和可操作性方面,事务所采用了多种评估方法,包括专家评审、客户反馈等,以确保评估结果的客观性和公正性。这些方法可以提供不同角度的评估视角,帮助审计人员更全面地了解审计工作的质量。根据评估结果,事务所制定了具体的改进措施和行动计划。这些措施和计划明确了改进的目标和实施步骤,确保评估结果能够转化为实际的审计工作改进。通过实施这些措施和计划,事务所能够针对性地解决审计工作中存在的问题,提高审计质量。事务所建立了持续改进机制,定期对评估体系进行评估和修订。随着业务环境和审计要求的不断变化,评估体系也需要不断地进行优化和更新。通过持续改进,事务所能够确保审计质量评估体系始终保持最新状态,适应不断变化的审计环境。

通过实施上述审计质量评估策略,事务所取得了显著的成效。审计工作的质量得到了显著提高,合规性和准确性得到了有效保障。审计效率也得到了提升,审计周期缩短,响应速度加快。此外,通过实时监控和预警系统,事务所能够及时发现和解决潜在问题,降低了审计风险。本案例分析展示了某会计师事务所在信息技术环境下实施科学审计质量评估策略的过程和成效。通过构建科学的评估指标体系、加强信息化支撑和注重评估的实效性和可操作性,事务所成功地提高了审计工作的质量和效率。

5 结论

信息技术环境下审计质量控制与评估是审计行业数字化转型的重要组成部分。通过建立信息化审计平台、加强审计人员的信息化培训、完善审计质量控制体系以及构建科学的审计质量评估指标体系等措施,可以有效提高审计工作的质量和效率,降低审计风险,增强审计公信力。未来,随着信息技术的不断发展和应用,审计行业将迎来更多的机遇和挑战,需要我们不断探索和创新。

参考文献:

- [1] 左小颖,冯思琪,贾晓萌.基于信息技术的审计质量控制分析[J].集成电路应用,2021,38(08):76-77.
- [2] 徐鹏.信息技术背景下大宗商品企业内部控制审计的创新[J].活力,2023,(05):97-99.
- [3] 杨笑雪.科创板信息技术行业上市公司内部控制信息披露问题及影响因素研究[D].西南财经大学,2023.
- [4] 李琳,裴林.信息技术环境下控制审计风险的对策[J].中国内部审计,2012(5):2.
- [5] 李冰,尉旭红.信息技术环境下内部审计风险管理 with 质量控制[J].冶金财会,2010(6):3.

天津东疆保税区飞机租赁模式分享

景 慧

Jackson Square Aviation飞机租赁公司, 中国·北京 100020

【摘要】天津东疆保税区开发的“1+1”飞机资产管理模型, 通过整合二手飞机租赁和合约到期飞机交易方式, 解决了飞机租赁公司面临的高资金压力和复杂资产管理等重大挑战。该模型盘活资产, 提高运营效率, 为航空公司提供了扩展机队的成本效益解决方案。这种创新方法促进了租赁公司和航空公司的双赢局面, 推动了可持续发展, 提高了市场竞争力。随着全球航空市场的持续增长和对灵活资产管理需求的增加, “1+1”模型在未来将发挥至关重要的作用, 提供显著的商业价值和广泛的应用前景。

【关键词】飞机租赁模式; 运营效率; “1+1”模型

1 引言

1.1 高价值资产的定义

飞机资产被认为是高价值资产, 这不仅是因为其昂贵的购买成本, 还包括其复杂的维护费用和高额的运营成本。飞机在航空运输网络中起着关键作用, 其高价值体现在其能够为航空公司带来长期稳定的收益和显著的商业价值。拥有和运营一架飞机需要大量的资金投入, 这使得飞机成为航空公司和金融机构高度重视的资产类别。此外, 飞机资产的保险费用也较高, 这是因为飞机本身的高价值以及潜在风险的复杂性。综合来看, 飞机资产的高价值不仅体现为直接的财务成本, 还包括其带来的潜在收益和风险管理成本。

1.2 飞机资产的特殊性

飞机资产的特殊性不仅在于其高价值, 还在于其技术复杂性和严格的监管要求。飞机的设计、制造、维护和运营都需要符合国际和国家航空安全标准, 这使得飞机资产管理成为一个专业性极高的领域。此外, 飞机的使用寿命较长, 但其技术更新和市场需求变化迅速, 这要求航空公司和租赁公司必须具备灵活的资产管理策略, 以应对市场的动态变化。例如, 随着环保法规的日益严格, 许多航空公司需要更换旧型号飞机, 以符合新的排放标准。这种情况下, 二手飞机的租赁和购买就成为一个重要的选项, 因为它们可以在短期内满足合规要求, 同时减少资金投入^[1]。

2 航空金融服务公司的挑战

2.1 资金压力

航空金融服务公司在持有和管理飞机资产时, 面临着巨大的资金压力。购买和维护飞机需要大量的资本投入, 这使得公司在资金周转上面临严峻挑战。为了维持运营和拓展业务, 航空金融服务公司必须寻找多样化的融资渠道, 以确保公司能够持续运作并保持竞争力。这包括但不限于银行贷款、发行债券以及引入外部投资者等方式。此外,

公司还需要制定灵活的财务管理策略, 以应对市场波动和政策变化带来的资金风险。例如, 通过资产证券化等创新金融工具, 可以有效缓解资金压力, 提高资金使用效率。

2.2 资产管理的复杂性

管理飞机资产不仅涉及日常的运营和维护, 还包括对资产的长期规划和优化。飞机租赁公司需要制定有效的资产管理策略, 以最大化资产的使用效率和经济效益。除此之外, 飞机的资产管理还涉及合约管理、市场需求预测以及技术升级等方面的内容, 这些都增加了资产管理的复杂性。公司需要具备专业的管理团队和先进的管理工具, 才能应对这些复杂的管理挑战。例如, 随着数字化技术的进步, 越来越多的公司开始采用大数据和人工智能技术来优化资产管理流程, 提高决策的准确性和效率。此外, 国际市场的变化和地缘政治因素也可能影响飞机资产的管理策略, 公司需要具备全球视野和快速应变的能力。

3 二手飞机租赁模式

3.1 模式简介

二手飞机租赁模式是一种通过租赁已经使用过的飞机来满足航空公司需求的商业模式。相比新飞机, 二手飞机的价格较低, 租赁成本也相对较少, 这使得航空公司可以用较低的投入获取更多的飞机使用权, 从而提高其运营能力和市场竞争力。该模式不仅适用于快速扩展的航空公司, 也为资金有限的中小型航空公司提供了可行的解决方案。二手飞机租赁模式还可以灵活应对市场需求的变化, 帮助航空公司在短时间内增加运力, 满足高峰期的需求。例如, 在旅游旺季或重大活动期间, 航空公司可以通过租赁二手飞机迅速扩展其机队规模, 从而提高服务水平和市场占有率。

3.2 模式优势

二手飞机租赁模式具有多方面的优势。首先, 二手飞机的购买和租赁成本较低, 可以有效减轻航空公司的财务负

担。其次，这种模式可以迅速满足市场对飞机的需求，特别是在航空市场快速发展的阶段。此外，二手飞机租赁模式还可以帮助飞机租赁公司盘活存量资产，提高资产的利用率和运营效率。通过这种模式，租赁公司不仅可以获得稳定的租金收入，还可以享受国家和地区提供的税收优惠政策，从而进一步提高公司的经济效益。再者，二手飞机租赁模式还具有较高的灵活性和适应性，能够根据市场需求和政策变化进行调整。例如，租赁公司可以根据市场的需求变化和航空公司的具体情况，提供量身定制的租赁方案，从而最大限度地满足客户需求，提高客户满意度^[2]。

4 二手飞机租赁的市场需求

4.1 市场需求分析

随着全球航空业的快速发展，对飞机的需求量不断增加。尤其是在新兴市场和发展中国家，航空旅行的普及带来了对于运力的巨大需求。然而，新飞机的高昂价格使得许多航空公司，尤其是中小型航空公司，难以承担。二手飞机租赁模式因此应运而生，成为满足这一市场需求的重要途径。通过租赁二手飞机，航空公司可以在较短的时间内增加运力，满足市场的需求，而不必承担购买新飞机的高昂成本。

此外，全球经济的不确定性和市场波动也促使航空公司更加谨慎地进行资本支出。租赁二手飞机不仅可以减少财务风险，还能提供更大的灵活性，使航空公司能够根据市场需求迅速调整运力。此外，随着全球航空业的绿色转型，越来越多的航空公司开始关注燃油效率和环保性能。虽然新飞机在这些方面具有优势，但二手飞机经过适当的改造和升级，也能满足环保要求，从而成为一个具有成本效益的选择。

4.2 快速发展的市场

二手飞机租赁市场近年来发展迅速，主要得益于全球航空业的蓬勃发展和金融环境的变化。许多航空公司，特别是在亚太地区和拉丁美洲，开始更多地依赖二手飞机来扩大其机队。此外，随着环保意识的增强和法规的日益严格，许多航空公司选择更新其机队，以降低运营成本和排放水平，这也推动了二手飞机租赁市场的发展。二手飞机租赁市场的快速发展不仅满足了航空公司的需求，也为飞机制造商和租赁公司提供了新的商业机会。

在这个过程中，租赁公司的角色变得尤为重要。它们不仅提供资金支持，还帮助航空公司选择合适的机型，并提供专业的资产管理服务。租赁公司通过不断优化其机队组合，提升资产利用率和运营效率，从而在市场竞争中占据有利位置。此外，金融机构和投资者也看到了二手飞机租赁市场的巨大潜力，纷纷加大对这一领域的投资，进一步推动了市场的发展^[3]。

5 合约到期飞机交易模式

5.1 模式简介

合约到期飞机交易模式是一种创新的资产管理方式。传统上，飞机租赁合同到期后，航空公司需与租赁公司续签合约或寻找新的租赁飞机，这个过程复杂且耗时，常常导致飞机闲置或租赁断档。通过合约到期飞机交易模式，租赁公司可以在合约即将到期时，以优惠价格将飞机出售给航空公司，从而避免了租赁断档问题。此模式不仅加速了资产的流转，也提高了资产利用率和公司运营效率。

这种模式的实施需要租赁公司与航空公司之间建立良好的合作关系，并且需要一套完善的资产评估和交易机制。通过准确评估飞机的剩余价值和市场需求，租赁公司可以为航空公司提供有竞争力的价格，从而促进交易的顺利进行。此外，为了确保交易的合法性和合规性，租赁公司还需要与相关监管机构保持密切沟通，确保所有交易符合国际和国家的法律法规。

5.2 模式优势

合约到期飞机交易模式的优势在于其灵活性和高效性。首先，租赁公司可以通过提前处置即将到期的飞机，减少资产闲置时间，优化资产结构。其次，航空公司可以通过购买符合其运营需求的二手飞机，节省租赁成本，提高运营效率。再次，这种模式还能通过交易灵活性，降低交易成本和税务负担，进一步提高各方的经济效益。整体而言，合约到期飞机交易模式实现了租赁公司与航空公司的双赢，促进了行业的健康发展。

通过合约到期交易模式，租赁公司可以更好地规划其资产管理策略。例如，可以根据市场预测和公司战略，提前安排飞机的处置和交接，避免因市场波动或政策变化带来的不确定性。此外，这种模式还能够提高租赁公司的资金回笼速度，增强其财务稳定性和抗风险能力。对航空公司来说，通过购买合约到期的二手飞机，不仅可以获得优惠的价格，还可以快速扩展机队，提高市场反应速度。

6 合约到期后的资产处置

6.1 传统处置方式

传统的合约到期后，飞机资产的处置方式通常包括续租、出售或退还制造商。续租是指租赁公司与航空公司续签租赁合同，但这一过程往往复杂且耗时。出售则需要找到合适的买家，且涉及较多的法律和财务程序。退还制造商则通常适用于有回购协议的情况，但这种方式在实际操作中较少见。传统处置方式的一个主要问题在于其复杂性和不确定性，容易导致资产闲置，影响公司运营效率。

传统方式还存在信息不对称和市场透明度不足的问题。由于飞机资产管理涉及多个利益相关方，包括航空公司、租赁公司、金融机构和监管机构，信息的不对称性可能导

致决策失误和市场效率低下。此外，市场透明度不足也可能导致资产估值不准确，影响交易的公平性和合理性。为了克服这些问题，租赁公司需要不断改进其资产管理流程，引入先进的管理工具和技术，提高信息透明度和决策效率。

6.2 创新处置方式

相较于传统方式，创新的资产处置方式更具灵活性和效率。通过合约到期飞机交易模式，租赁公司可以在合约即将到期时，与航空公司协商，以优惠价格直接出售飞机，从而避免了租赁断档和资产闲置的问题。此外，租赁公司还可以通过拍卖、资产证券化等方式快速处置飞机资产，提高资产的流动性和利用率。创新的资产处置方式不仅简化了操作流程，减少了交易成本，还能显著提高资产管理的效率和收益。

创新的处置方式还包括引入大数据和人工智能技术，提升资产管理的智能化水平。通过对市场数据和运营数据的分析，租赁公司可以更准确地预测市场需求和资产价值，从而制定更加科学的处置策略。例如，通过机器学习算法，租赁公司可以优化飞机的维护和运营计划，提高资产的利用率和寿命。再者，区块链技术的应用也可以提高交易的透明度和安全性，防止信息篡改和欺诈行为，进一步提升市场的信任度和公平性^[4]。

7 “1+1”飞机资产管理模型的未来前景

7.1 行业前景

“1+1”飞机资产管理模型的未来前景广阔。随着全球航空市场的持续增长和航空公司对灵活资产管理需求的增加，这一模型将发挥越来越重要的作用。特别是在新兴市场和快速发展的地区，二手飞机租赁和合约到期交易模式将成为满足市场需求的重要手段。同时，随着环保法规的加强和技术的进步，航空公司对现代化、低排放飞机的需求将进一步推动这一模型的发展。未来，更多的租赁公司和航空公司将采用“1+1”模型，以提高资产管理效率和市场竞争力。

全球航空业的复苏和发展也为“1+1”模型提供了新的机遇。随着各国经济的复苏和国际旅行的恢复，航空公司的运力需求将进一步增加，二手飞机租赁市场将迎来新的增长。此外，随着科技的进步和管理模式的创新，租赁公司将能够提供更加个性化和多样化的服务，满足不同航空公司的需求。总体而言，“1+1”模型将在未来的航空资产管理中发挥重要作用，推动行业的可持续发展。

7.2 商业价值

“1+1”飞机资产管理模型不仅具有显著的行业前景，还具备巨大的商业价值。通过这一模型，租赁公司可以显著提高资产利用率，降低运营成本，增加收益。同时，航

空公司可以以较低的成本获得更多的飞机使用权，提高其市场竞争力和运营效率。此外，这一模型还能够通过创新的交易方式，享受国家和地区提供的税务优惠政策，进一步提高经济效益。整体而言，“1+1”模型通过优化资产管理和交易流程，实现了租赁公司和航空公司的双赢，具有广阔的应用前景和商业潜力。

通过引入“1+1”模型，租赁公司还可以提升其品牌价值和市场声誉。通过提供高质量和灵活的租赁服务，租赁公司可以吸引更多的客户，扩大市场份额。同时，这一模型还可以帮助租赁公司建立长期稳定的客户关系，提升客户满意度和忠诚度。对航空公司来说，通过采用“1+1”模型，不仅可以降低成本，提高运营效率，还可以提升其在市场中的竞争力和盈利能力。总之，“1+1”飞机资产管理模型具有巨大的商业价值和广阔的应用前景，将在未来的航空业中发挥重要作用。

8 结论

天津东疆保税区开发的“1+1”飞机资产管理模型在航空金融领域代表了一项重要的创新。通过整合二手飞机租赁模式和合约到期飞机交易方式，该模型有效解决了飞机租赁公司面临的主要挑战，如高资金压力和复杂的资产管理。该模型不仅盘活了资产，提高了租赁公司的运营效率，还为航空公司提供了具有成本效益的解决方案，以扩展其机队并满足市场需求。通过这种创新方法，航空业可以实现双赢局面，促进可持续发展并提高市场的整体竞争力。

展望未来，“1+1”模型具有进一步应用和扩展的巨大潜力。随着全球航空市场的持续增长和对灵活资产管理需求的增加，这一模型将在未来发挥至关重要的作用。较低的成本、提高的效率和对市场变化的适应能力使其成为租赁公司和航空公司的一种宝贵策略。随着航空业不断发展并适应新的挑战，“1+1”模型无疑将为航空金融的进步做出贡献，支持该领域的动态需求。

参考文献：

- [1] 中国航空金融交付飞机409架[N]. 经济参考报, 2014-09-19(008).
- [2] 陈彦蓉. 融资租赁助力航空产业展翅高飞[N]. 金融时报, 2023-06-14(005).
- [3] 谢嘉迪. 二手飞机交易 片区成全国最大市场[N]. 厦门日报, 2022-04-21(T08).
- [4] 季念, 梁朝晖. 飞机租赁创新模式的探讨——以天津东疆港SPV租赁为例[J]. 华北金融, 2013(7): 4.

作者简介：

景慧(1974.11--), 女, 汉, 山东济南市, 本科, 中级经济师, 研究方向: 航空金融与飞机租赁。

汽车零部件企业全球市场开拓与本地化策略的平衡

岑仕锋

宁波福尔达智能科技股份有限公司, 中国·浙江 宁波 315000

【摘要】在全球化的浪潮中, 汽车零部件企业面临着如何平衡全球市场开拓与本地化策略的双重挑战。本文旨在探讨汽车零部件企业在全世界市场开拓与本地化策略之间的平衡。通过对汽车零部件行业的概述, 分析了全球市场的发展趋势和竞争格局, 探讨了汽车零部件企业在全世界市场开拓中面临的挑战和机遇, 以及本地化策略的重要性。通过案例分析, 探讨了一些汽车零部件企业在全世界市场开拓和本地化策略方面的成功经验和教训。最后, 提出了汽车零部件企业在全世界市场开拓和本地化策略方面应该采取的策略和建议, 以实现平衡发展。

【关键词】汽车零部件; 全球市场; 市场开拓; 本地化

引言

随着全球经济一体化的加速发展, 汽车零部件企业为了实现持续增长与扩张, 不得不在全球化与本地化之间寻求一个精妙的平衡。全球市场开拓为企业带来了规模经济和国际影响力, 而本地化策略则确保了企业能够敏锐地响应不同市场的特定需求与偏好。本文将分析汽车零部件行业在全世界市场的发展趋势和竞争格局, 并探讨在全世界市场开拓中面临的挑战与机遇。同时, 还将研究本地化策略在建立品牌形象、提高消费者满意度以及适应法规变化方面的重要性。通过对成功案例的深入分析, 本文旨在为汽车零部件企业提供一种双轨并行的战略模式, 以在充满变化的全球市场中实现可持续发展。

1 研究背景概述

1.1 全球化浪潮下汽车零部件企业面临的挑战

全球化浪潮下, 汽车零部件企业面临着许多挑战。全球市场的竞争格局日益激烈, 来自不同国家和地区的企业都在争夺市场份额。这使得汽车零部件企业需要不断提高产品质量和技术水平, 以满足消费者的需求; 全球市场的开拓需要大量的资金和人力资源, 这对于中小型企业来说是一个巨大的挑战; 此外, 不同国家和地区的法律法规、文化习惯和消费习惯也会对企业的全世界市场开拓带来一定的影响和挑战。

另一方面, 本地化策略也是汽车零部件企业面临的挑战之一。虽然本地化可以帮助企业更好地适应当地市场, 但是在实施本地化策略时, 企业需要面对许多问题。例如, 如何在当地寻找合适的供应商和合作伙伴, 如何适应当地的文化和法律法规, 如何在当地建立品牌和销售网络等等。这些问题都需要企业投入大量的时间和精力来解决。

1.2 汽车零部件企业全球市场开拓与本地化策略的平衡问题

全球市场的开放和竞争加剧, 使得汽车零部件企业需要在全世界范围内寻找新的市场机会, 以实现业务增长和利润提升。然而, 全球市场的开拓也带来了一系列的挑战, 如文化差异、法律法规、语言障碍等, 这些都需要企业进行适应和应对。

与此同时, 本地化策略也是汽车零部件企业需要考虑的重要问题。本地化策略是指企业在本地市场建立生产基地、研发中心、销售渠道等, 以适应当地市场需求和文化特点, 提高企业的竞争力和市场占有率。本地化策略的实施需要企业具备深入了解当地市场的能力, 同时也需要企业具备一定的资源和资金实力。因此, 汽车零部件企业需要在全世界市场开拓和本地化策略方面采取一系列的策略和建议。

2 汽车零部件行业概述

2.1 汽车零部件行业的定义和发展历程

汽车零部件行业是指为汽车制造商提供零部件和配件的企业。随着汽车工业的发展, 汽车零部件行业也得到了快速地发展。在20世纪初期, 汽车零部件行业主要是由汽车制造商自己生产, 随着汽车制造商的规模扩大和生产线的专业化, 汽车零部件行业逐渐独立出来; 在20世纪50年代, 汽车零部件行业开始向国际市场扩张, 成为全球性的产业。在全球化的浪潮中, 汽车零部件行业面临着如何平衡全球市场开拓与本地化策略的双重挑战。随着全球市场的竞争加剧, 汽车零部件企业需要不断提高产品质量和技术水平, 以满足消费者的需求; 汽车零部件企业也需要在本地市场开展本地化策略, 以适应当地的文化和市场需求。因此, 汽车零部件企业需要在全世界市场开拓和本地化策略之间寻求平衡, 以实现可持续发展。

2.2 全球市场的发展趋势和竞争格局

在全世界市场中, 汽车零部件企业需要面对来自全球各地

的竞争对手, 这些竞争对手不仅来自传统的汽车零部件企业, 还包括了新兴的互联网企业和科技公司。同时, 全球市场的发展趋势也在不断变化, 例如, 新能源汽车的兴起、智能化技术的应用、消费者对环保和安全性的要求等等, 这些都对汽车零部件企业提出了更高的要求和挑战。在这样的背景下, 汽车零部件企业需要不断地调整自己的战略, 以适应全球市场的变化和竞争格局的挑战。

3 汽车零部件企业在全市场开拓中面临的挑战和机遇

3.1 全球市场开拓的挑战

全球市场的竞争格局已经发生了巨大的变化, 市场竞争越来越激烈, 企业需要不断提高自身的竞争力才能在中立足; 全球市场的需求和消费习惯也在不断变化, 企业需要不断调整自身的产品和服务以适应市场需求; 此外, 全球市场的法律法规和政策也在不断变化, 企业需要不断跟进和遵守相关法规和政策。最后, 全球市场的文化差异也是企业需要面对的挑战之一, 企业需要了解和尊重不同文化背景下的消费者需求和习惯, 以便更好地开拓市场。

全球市场开拓对于汽车零部件企业来说既是机遇也是挑战。企业需要平衡全球市场开拓和本地化策略, 采取有效的措施来应对市场变化和挑战, 以实现平衡发展。

3.2 全球市场开拓的机遇

全球市场的发展趋势和竞争格局也为汽车零部件企业带来了许多机遇。随着全球汽车产业的不断发展, 汽车零部件市场也在不断扩大。这为汽车零部件企业提供了更广阔的市场空间和更多的商机; 同时, 随着新能源汽车的兴起和智能化技术的应用, 汽车零部件市场也在不断创新和升级。这为汽车零部件企业提供了更多的发展机遇和创新空间; 此外, 全球市场的开放和贸易自由化也为汽车零部件企业提供了更多的机会, 使得企业可以更加便捷地进入全球市场, 开拓更多的商机。

在这样的背景下, 汽车零部件企业应该积极抓住机遇, 加强全球市场开拓, 提高企业的国际竞争力。同时, 企业也应该注重本地化策略的实施, 深入了解当地市场的需求和特点, 提供更加符合当地需求的产品和服务, 以满足消费者的需求。只有在全球市场开拓和本地化策略之间实现平衡, 企业才能够在全球市场中立于不败之地, 实现可持续发展。

4 本地化策略的重要性

本地化策略是指企业在全市场开拓中, 根据当地的文化、法律、经济、政治等因素, 采取相应的本地化措施, 以适应当地市场的需求和特点。本地化策略的意义在于, 它可以帮助企业更好地融入当地市场, 提高产品的适应性和竞争力, 降低生产成本, 增强企业的可持续发展能力。在汽车零部件

行业中, 本地化策略的重要性尤为突出, 因为不同国家和地区的汽车市场需求和法规标准存在差异, 如果企业不能及时调整产品和服务, 就难以在当地市场立足。同时, 本地化策略也可以帮助企业更好地与当地政府和社会各界沟通, 建立良好的企业形象和品牌声誉, 为企业的长期发展奠定基础。因此, 汽车零部件企业应该在全市场开拓中, 注重本地化策略的制定和实施, 以实现平衡发展。

5 汽车零部件企业在全市场开拓和本地化策略方面的成功经验和教训

5.1 成功经验

在全市场开拓和本地化策略方面, 一些汽车零部件企业已经取得了成功的经验。这些企业注重本地化生产, 通过在当地建立生产基地, 提高了产品的本地化水平, 降低了生产成本, 提高了产品的竞争力; 其次, 这些企业注重与当地企业的合作, 通过与当地企业建立合作关系, 共同开发新产品, 提高了产品的适应性和市场竞争力; 这些企业还注重品牌建设和市场营销, 通过建立品牌形象和营销网络, 提高了产品的知名度和市场份额; 最后, 这些企业注重人才培养和技术创新, 通过引进和培养高素质人才, 不断提高产品的技术含量和创新能力, 保持了企业的竞争优势。这些成功经验为其他汽车零部件企业提供了有益的借鉴和启示。

5.2 教训

汽车零部件企业的全市场开拓和本地化策略中, 有一些企业曾经遭遇了失败和教训。某在中国市场的本地化策略不够到位, 没有充分考虑到中国市场的特殊性, 导致其在中国市场的销售业绩一直不佳。此外, 另一家公司在中国市场的市场定位也存在问题, 其产品价格过高, 无法满足中国消费者的需求。最终, 博世公司不得不退出中国市场, 遭受了巨大的损失。

从这些失败的案例可知, 在全市场开拓和本地化策略中, 企业必须充分考虑到本地市场的特殊性和消费习惯, 制定符合当地市场的本地化策略和市场定位, 才能在全市场中取得成功。同时, 企业还需要不断学习和改进, 不断适应全球市场的变化和竞争格局, 才能实现平衡发展。

6 汽车零部件企业在全市场开拓和本地化应采取的策略和建议

6.1 全球市场开拓和本地化策略的平衡

全球市场的开放和竞争加剧, 使得汽车零部件企业需要在全市场范围内开展业务, 以获取更多的市场份额和利润。然而, 全球市场的开拓也带来了一系列的挑战, 如文化差异、法律法规、语言障碍等, 这些都需要企业进行适应和应对。同时, 本地化策略也是汽车零部件企业必须要考虑的因素。本地化策略可以帮助企业更好地适应当地市场的

需求和文化, 提高产品的适应性和竞争力。然而, 本地化策略也需要企业投入大量的时间和资源, 包括人力、物力和财力等。

为了平衡全球市场开拓和本地化策略, 汽车零配件企业需要制定合理的战略和计划。首先, 企业需要对全球市场进行深入的研究和分析, 了解各个市场的需求和特点, 以制定相应的市场开拓策略; 企业需要根据当地市场的需求和文化, 制定相应的本地化策略, 以提高产品的适应性和竞争力; 此外, 企业还需要加强与当地政府和企业的合作, 以获取更多的资源和支持。

在实施全球市场开拓和本地化策略的过程中, 汽车零配件企业需要注意以下几点: (1) 企业需要建立完善的管理体系和组织架构, 以确保战略的顺利实施; (2) 企业需要加强人才培养和管理, 以提高员工的素质和能力; (3) 企业需要注重品牌建设和市场营销, 以提高品牌知名度和市场份额。

6.2 汽车零配件企业的战略选择

为了在全球市场中获得更大的市场份额和更高的利润, 汽车零配件企业需要积极开拓全球市场, 提高产品的国际化水平和竞争力。然而, 全球市场的竞争格局和消费者需求的多样化也给汽车零配件企业带来了巨大的挑战。在这种情况下, 本地化策略成为了汽车零配件企业实现平衡发展的重要手段。

本地化策略是指企业在全世界市场中根据当地市场的需求和特点, 采取相应的生产、销售和服务策略, 以适应当地市场的需求和提高企业的竞争力。在汽车零配件行业中, 本地化策略的实施可以帮助企业更好地了解当地市场的需求和特点, 提高产品的适应性和竞争力, 同时也可以降低企业的成本和风险。

在实施本地化策略时, 汽车零配件企业需要考虑多方面的因素, 如当地市场的需求和特点、政策和法规、文化和语言等。同时, 企业还需要建立当地的销售和服务网络, 提高产品的本地化水平和品牌知名度, 以满足当地消费者的需求和提高企业的市场份额。

汽车零配件企业需要在全球市场开拓和本地化策略之间寻求平衡, 以实现可持续发展。在实施本地化策略时, 企业需要考虑多方面的因素, 并采取相应的措施, 以提高产品的适应性和竞争力, 同时也需要加强品牌建设和销售网络的建设, 以提高企业的市场份额和盈利能力。

6.3 汽车零配件企业的组织架构和管理模式

配件企业的组织架构和管理模式是实现全球市场开拓和本地化策略平衡的重要因素之一。在全球化的背景下, 汽

车零配件企业需要建立一个灵活的组织架构, 以适应不同国家和地区的市场需求和文化差异。同时, 企业需要采用不同的管理模式, 以确保在全球市场中的竞争力和本地化的适应性。

在组织架构方面, 汽车零配件企业需要建立一个全球化的组织结构, 以实现全球市场的协调和管理。这包括建立全球性的管理团队和跨国的业务部门, 以便更好地协调全球业务和资源。此外, 企业还需要建立本地化的业务部门和团队, 以适应不同国家和地区的市场需求和文化差异。这些本地化的团队需要具备本地市场的专业知识和经验, 以确保企业在当地市场的竞争力和本地化的适应性。

在管理模式方面, 汽车零配件企业需要采用不同的管理模式, 以适应不同国家和地区的市场需求和文化差异。例如, 在一些发达国家, 企业需要采用先进的管理模式和技术, 以提高生产效率和产品质量。而在一些发展中国家, 企业需要采用更加本地化的管理模式和技术, 以适应该地的市场需求和文化差异。此外, 企业还需要采用灵活的管理模式, 以应对全球市场的变化和挑战。

总之, 汽车零配件企业的组织架构和管理模式是实现全球市场开拓和本地化策略平衡的重要因素之一。企业需要建立一个全球化的组织结构, 并采用不同的管理模式, 以适应不同国家和地区的市场需求和文化差异。这样才能确保企业在全世界市场中的竞争力和本地化的适应性。

7 结语

本文通过案例分析, 展示了汽车零配件企业在全世界市场开拓与本地化策略中的成功经验与教训, 强调了在全世界竞争中寻找二者平衡点的重要性。汽车零配件企业必须认识到, 虽然全球化带来了前所未有的市场机遇, 但忽视本地特性和需求可能会导致企业在具体市场的竞争失利。因此, 灵活的本地化策略不仅有助于企业在不同地区建立品牌忠诚度, 还能促进产品和服务的创新, 以满足全球多样化的需求。综上所述, 汽车零配件企业应采取包容的策略, 将全球视野与本地智慧相结合, 以实现在全球各区域市场的平衡发展和长期繁荣。

参考文献:

- [1] 赖柳燕. 全球经济新形势下工程企业海外市场开拓策略研究[J]. 中国市场, 2023, (34): 106-109.
- [2] 曲健美. 探析大数据背景下制造业财务分析转型升级——以汽车零配件制造企业为例[J]. 活力, 2023, (05): 115-117.
- [3] 孙文杰, 崔巍. 全球化背景下的商业信用风险与跨国企业信用管理策略[J]. 商业观察, 2024, 10(15): 76-78+83.

基于智能化与数字化的汽车零部件企业全球竞争力构建

岑红迪

宁波福尔达智能科技股份有限公司, 中国·浙江 宁波 315000

【摘要】本文旨在探讨基于智能化与数字化的汽车零部件企业全球竞争力构建。本文通过对智能化与数字化的概念进行阐述,分析了其在汽车零部件企业中的应用现状和未来发展趋势,探讨了智能化与数字化在提升企业生产效率、优化供应链管理、提高产品质量等方面的作用。并提出了基于智能化与数字化的汽车零部件企业全球竞争力构建的策略,包括加强技术创新、优化组织架构、拓展国际市场等方面。本文旨在为汽车零部件企业提供有益的参考和借鉴,促进其在全球市场中的竞争力提升。

【关键词】智能化; 数字化; 汽车零部件; 竞争力; 全球

引言

零配件行业是汽车产业的重要组成部分,其发展与汽车产业的发展密不可分。随着智能化与数字化技术的不断发展,汽车零部件行业也在不断地进行着转型升级。智能化技术的应用使得汽车零部件的生产更加高效、精准,数字化供应链管理的实施使得企业能够更好地掌握市场需求,提高供应链的效率和透明度,智能物流的运用则能够提高物流的效率和安全性。这些技术的应用不仅提高了企业的生产效率和产品质量,也为消费者提供了更好的购买体验。

1 背景

1.1 智能化与数字化的概念阐述

智能化与数字化是当今汽车零部件企业发展的重要趋势。智能化是指通过人工智能、物联网、大数据等技术手段,实现汽车零部件生产、管理、销售等各个环节的智能化和自动化;数字化则是指将各种信息数字化,实现信息的共享和流通,提高企业的信息化水平和管理效率;智能化和数字化的结合,可以实现汽车零部件企业的智能化生产、数字化管理和智能化服务,提高企业的竞争力和市场占有率。在未来,随着人工智能、物联网、大数据等技术的不断发展,智能化和数字化将成为汽车零部件企业发展的重要方向。

1.2 智能化与数字化在汽车零部件企业中的应用现状和未来发展趋势

智能化与数字化是当今汽车零部件企业中的热门话题。智能化指的是通过人工智能、机器学习等技术手段,使汽车零部件企业的生产、管理、销售等环节更加智能化、自

动化和高效化;数字化则是指将企业的各项业务数字化,包括数据采集、处理、分析和应用等,以提高企业的决策效率和管理水平。目前,智能化与数字化已经在汽车零部件企业中得到广泛应用,成为企业提升竞争力的重要手段。在智能化方面,汽车零部件企业可以通过智能制造、智能物流、智能仓储等手段提高生产效率和管理水平。例如,通过智能制造技术,企业可以实现生产线的自动化和智能化,提高生产效率和产品质量。在数字化方面,企业可以通过数据采集、处理和分析,实现供应链管理的数字化和智能化,提高供应链的透明度和效率。此外,数字化还可以帮助企业实现产品质量的监控和改进,提高产品的质量和可靠性。

未来,随着人工智能、物联网、大数据等技术的不断发展,智能化与数字化在汽车零部件企业中的应用将会更加广泛和深入。企业可以通过智能化和数字化手段,实现生产、管理、销售等各个环节的智能化和自动化,提高企业的竞争力和市场占有率。同时,企业还需要加强技术创新,拓展国际市场,优化组织架构等方面,以实现全球竞争力的构建。

2 智能化与数字化在汽车零部件企业中的作用

2.1 提升企业生产效率

本文探讨了智能化与数字化在汽车零部件企业中的应用现状和未来发展趋势,探讨了其在提升企业生产效率、优化供应链管理、提高产品质量等方面的作用。在提升企业生产效率方面,智能化与数字化技术可以通过自动化生产线、智能化机器人等手段实现生产过程的自动化和智能化,从而提高生产效率和降低生产成本。此外,数字化

技术还可以通过实时监测生产过程中的数据,及时发现和解决生产中的问题,进一步提高生产效率和产品质量。同时,智能化与数字化技术还可以通过优化供应链管理,实现供应链的数字化和智能化,从而提高供应链的效率和灵活性,进一步提高企业的生产效率。

2.1.1 智能化生产线的建设

智能化生产线的建设是汽车零配件企业提高生产效率和产品质量的重要手段。企业需要引进先进的智能化设备和技术,实现生产线的自动化和数字化,需要对生产过程进行全面的数据采集和分析,通过大数据分析和人工智能技术,实现生产过程的优化和智能化控制。此外,企业还需要加强对员工的培训和技能提升,提高员工的智能化和数字化素养,使其能够适应智能化生产线的工作要求,需要建立完善的智能化生产线管理体系,实现对生产过程的全方位监控和管理,确保生产线的稳定运行和产品质量的稳定提升。通过智能化生产线的建设,汽车零配件企业可以实现生产效率的提高和产品质量的稳定提升,从而提高企业的竞争力和市场占有率。

2.1.2 数字化生产计划的制定

数字化生产计划的制定是基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建中的重要环节之一。数字化生产计划是指通过数字化技术对生产计划进行制定、优化和调整,以提高生产效率和产品质量。数字化生产计划需要考虑以下几个方面:企业需要建立数字化生产计划平台,该平台应该能够实现生产计划的自动化制定、优化和调整,并能够与企业的ERP系统、MES系统等进行无缝对接,以实现生产计划的全面数字化管理;企业还需要建立数字化生产计划的数据模型,该数据模型应该包括生产设备、生产工艺、生产人员等方面的数据,并能够实现数据的实时采集、分析和处理,以为生产计划的制定提供数据支持;企业还需要建立数字化生产计划的算法模型。该算法模型应该能够根据生产设备、生产工艺、生产人员等方面的数据,自动制定最优的生产计划,并能够实现计划的实时优化和调整,以适应生产环境的变化;最后,企业需要建立数字化生产计划的执行机制。该执行机制应该能够实现生产计划的实时监控和反馈,以及对生产计划的实时调整和优化,以确保生产计划的顺利执行和生产效率的最大化。

2.2 优化供应链管理

在汽车零配件企业中,优化供应链管理是提高企业竞争力的重要手段之一。智能化与数字化技术的应用可以帮助

企业实现供应链的可视化、透明化和智能化管理。企业可以通过数字化技术实现对供应链各环节的实时监控和数据分析,从而更好地掌握供应链的运作情况,及时发现和解决问题;此外,智能化技术还可以帮助企业实现供应链的自动化管理,同时,智能化技术还可以帮助企业实现供应链的智能化预测和规划,例如通过大数据分析技术实现对市场需求的预测和产品规划,从而更好地满足市场需求。

2.3 提高产品质量

在提高产品质量方面,智能化与数字化技术可以通过实时监测和控制生产过程中的各项参数,确保产品的一致性和稳定性。同时,通过数据分析和挖掘,可以发现产品质量问题的根源,及时采取措施进行改进和优化。此外,智能化与数字化技术还可以实现产品质量的可追溯性,对于产品质量问题的追溯和处理提供了有力的支持。因此,汽车零配件企业应该积极采用智能化与数字化技术,提高产品质量水平,提升企业在全全球市场中的竞争力。

3 基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建策略

3.1 加强技术创新

加强技术创新是基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建的重要策略之一。在当前全球经济竞争日益激烈的背景下,汽车零配件企业必须不断推进技术创新,以提高产品质量、降低生产成本、提高生产效率和满足消费者需求。企业应该加强对新技术的研究和开发,不断推陈出新,提高产品的技术含量和附加值。企业应该加强与高校、科研机构等合作,共同开展技术研究和开发,提高企业的技术创新能力。企业还应该加强对员工的培训和技能提升,提高员工的技术水平和创新能力,为企业的技术创新提供有力的人才支持。企业也应该加强对知识产权的保护,提高自主创新能力,避免技术泄露和侵权行为的发生。通过加强技术创新,汽车零配件企业可以不断提高产品质量和技术含量,增强企业的核心竞争力,从而在全全球市场中获得更大的竞争优势。

3.2 优化组织架构

智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建中,优化组织架构是一个重要的策略。企业需要建立一个高效的组织架构,以便更好地实现智能化与数字化的应用。这意味着企业需要重新评估其现有的组织结构,以确保其能够适应新的技术和市场趋势;企业还需要加强内部沟通和协作,以便更好地利用智能化和数字化技术的优势。这

可以通过建立跨部门的团队和流程来实现；企业还需要加强员工培训和发展，以确保员工具备应对新技术和市场趋势的能力；企业也需要建立一套有效的绩效评估和激励机制，以激励员工积极参与智能化和数字化的实施，并确保企业的整体绩效得到提升。通过优化组织架构，企业可以更好地应对市场变化和技术进步，提高生产效率和产品质量，从而提升企业的全球竞争力。

3.3 优化产品结构

优化产品结构是基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建的重要策略之一。在当前全球市场竞争激烈的背景下，汽车零配件企业需要通过优化产品结构来提高产品的附加值和市场竞争能力。企业需要通过智能化技术来提高产品的智能化水平，需要通过数字化技术来实现产品的个性化定制；此外，企业还需要通过优化产品结构来提高产品的性能和质量，需要通过智能化和数字化技术来实现产品的智能化服务。因此，优化产品结构是基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建的重要策略之一，企业需要通过不断创新和优化来提高产品的附加值和市场竞争能力。

3.4 拓展国际市场

智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建策略中，拓展国际市场是一个重要的方面。为了实现这一目标，汽车零配件企业需要采取一系列措施。企业需要加强对国际市场的了解和研究，了解不同国家和地区的市场需求和消费习惯，以便更好地满足客户需求；企业还需要积极参加国际性的汽车展览会和贸易洽谈会，以扩大企业的知名度和影响力，同时也可以与国际上的客户建立联系；此外，企业还可以通过与国际知名汽车厂商合作，共同开发新产品，提高企业的技术水平和产品质量，从而更好地满足国际市场的需求；企业也可以通过建立海外销售网络和代理商渠道，拓展国际市场，提高企业的销售额和市场份额。总之，拓展国际市场是基于智能化与数字化的汽车零配件企业全球竞争力构建策略中不可或缺的一部分，企业需要采取一系列措施来实现这一目标。

3.4.1 智能化营销策略的制定

智能化营销策略的制定是汽车零配件企业全球竞争力构建的重要组成部分。在智能化与数字化的背景下，汽车零配件企业需要通过制定智能化营销策略来提高市场竞争

力。企业需要通过大数据分析和人工智能技术来了解消费者需求和行为，以便更好地制定营销策略；企业还需要通过智能化的销售渠道和客户关系管理系统来提高销售效率和客户满意度；此外，企业还可以通过智能化的广告投放和社交媒体营销来提高品牌知名度和影响力；企业需要通过智能化的售后服务和客户反馈机制来提高产品质量和客户满意度，从而增强客户忠诚度和口碑效应。

3.4.2 数字化渠道拓展的推进

数字化渠道拓展是汽车零配件企业全球竞争力构建中的重要策略之一。随着互联网技术的不断发展，越来越多的消费者开始通过网络购买汽车零配件，这为企业提供了更广阔的市场空间。因此，企业需要加强数字化渠道的建设，通过建立自己的电商平台、与第三方电商平台合作等方式，拓展销售渠道，提高销售额和市场占有率。同时，企业还需要加强数字化营销，通过搜索引擎优化、社交媒体营销等方式，提高品牌知名度和影响力，吸引更多的消费者关注和购买。企业还可以通过数字化渠道收集消费者反馈和需求，及时调整产品结构和服务模式，提高客户满意度和忠诚度。

4 结语

未来汽车零配件行业的发展趋势和挑战也值得关注。智能化与数字化技术的深入应用将成为未来汽车零配件行业的重要发展方向，企业需要加强技术研发和创新，提高产品的附加值和竞争力。同时，环保和可持续发展也将成为未来汽车零配件行业的重要议题，企业需要积极响应国家的政策要求，推动绿色制造和可持续发展。

参考文献：

- [1] 查贵勇, 左星坤, 赵宸霏. 我国汽配行业发展态势、存在问题及对策分析[J]. 产业创新研究, 2021(20).
- [2] 艾克. 跨境电商加持下的自主汽配品牌崛起正当时[J]. 汽车与配件, 2021(20).
- [3] 史佩京. 中国汽车零部件再制造产业技术发展现状及趋势[J]. 表面工程与再制造, 2021(06).
- [4] 张希文. 有限全球化对中国汽车后市场的影响及应对[J]. 汽车与配件, 2020(22).
- [5] 邓彦波. 中国汽车后市场汽车维修与保养现状探究[J]. 内燃机与配件, 2020(21).

环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展研究

柳志伟

杭州临江环境能源有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】随着全球环境问题的加剧, 环保行业的兴起被视为实现可持续发展的关键途径之一。然而, 如何在不牺牲环境质量的前提下促进环保行业的经济增长, 是一个需要深入分析的问题。本文旨在探讨环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展问题。通过对环保行业的发展历程和现状进行分析, 发现环保行业在经济发展中扮演着越来越重要的角色; 通过对环保行业经济效益和生态环境保护的关系进行研究, 发现二者之间存在着密切的联系和互动作用。基于此, 提出了促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的对策和建议, 包括加强政策引导、完善环保产业链、提高环保技术水平等, 这对于促进环保行业的可持续发展和生态环境的保护具有一定的理论和实践意义。

【关键词】环保; 经济效益; 生态环境; 保护; 协调发展

引言

在全球环境问题日益严峻的当下, 环保行业作为实现可持续发展的重要力量, 其发展状况受到了广泛关注。随着人类对生态环境保护意识的增强, 环保行业不仅在促进经济增长中发挥着越来越重要的作用, 更成为推动绿色发展理念的关键领域。然而, 如何在保证生态环境质量的前提下, 实现环保行业的经济效益最大化, 是当前研究和实践中亟待解决的难题。通过分析环保行业的发展轨迹以及其在当前经济结构中的地位与作用, 可以得出, 只有正确处理环保行业经济效益与生态环境保护之间的关系, 才能确保双方的协调发展。为了达到这一目标, 本研究提出了一系列促进环保行业与生态环境保护协调发展的对策和建议, 旨在为环保行业的健康发展提供指导, 并为其他相关领域的可持续发展提供借鉴。

1 环保行业背景概述

1.1 环保行业的兴起

随着全球环境问题的日益严重, 环保行业逐渐成为了一个备受关注的领域。在过去的几十年中, 环保行业在全球范围内得到了快速发展。这一发展趋势主要得益于政府对环保行业的大力支持和投资, 以及公众对环境保护意识的不断提高。在中国, 随着经济的快速发展和城市化进程的加速, 环保行业也得到了快速发展。据统计, 中国环保行业的年均增长率已经超过了20%。环保行业的兴起不仅为经济发展注入了新的动力, 同时也为生态环境保护提供了更多的手段和技术支持。

1.2 环保行业在可持续发展中的关键作用

环保行业的发展可以促进经济的可持续发展, 其发展需要大量的投资和技术支持, 这些投资和技术引入可以带动相关产业的发展, 从而促进经济增长; 同时, 环保行业的发展可以提高生态环境的质量。环保行业的主要任务是保护生态环境, 通过环保行业的发展, 可以有效地减少污染物的排放, 改善生态环境的质量, 从而保护生态环境的可持续发展; 环保行业的发展还可以提高社会的环保意识和环保素质, 促进全社会的环保行动, 从而实现可持续发展的目标。

1.3 环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展问题

通过对环保行业的发展历程和现状进行分析, 可以发现环保行业在经济发展中扮演着越来越重要的角色。随着人们环保意识的提高和政府对于环保产业的支持力度加大, 环保行业的规模和影响力不断扩大; 通过观察环保行业经济效益与生态环境保护之间的关系, 可以发现二者之间存在着密切的联系和互动作用。环保行业的发展不仅可以促进经济增长, 还可以改善生态环境, 提高生活质量。基于此, 提出促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的对策和建议。这些对策和建议的实施可以促进环保行业的可持续发展, 同时也可以更好地保护生态环境, 实现经济效益和生态效益的双赢。

2 环保行业的发展历程和现状分析

2.1 环保行业的起源和发展历程

环保行业的起源可以追溯到20世纪70年代, 当时环境污染问题日益严重, 人们开始意识到环境保护的重要性。随着环保意识的不断提高, 环保行业逐渐形成并得到了政府

和社会的广泛关注。在中国，环保行业的发展可以分为三个阶段。第一阶段是20世纪80年代初期，当时政府开始重视环境保护，成立了环保部门，环保行业开始萌芽。第二阶段是20世纪90年代，当时环保行业得到了快速发展，涌现出了一批环保企业和环保科研机构。第三阶段是21世纪初期至今，环保行业进入了快速发展期，政府加大了对环保行业的支持力度，环保产业链不断完善，环保技术水平不断提高。目前，中国的环保行业已经成为了国民经济的重要组成部分，对于促进经济发展和保护生态环境具有重要意义。

2.2 环保行业的现状和发展趋势

环保行业是指以环境保护为主要目的的产业，包括废弃物处理、水处理、空气污染控制、环境监测等领域。随着全球环境问题的日益严重，环保行业在全球范围内得到了广泛的关注和发展。在中国，环保行业也逐渐成为了一个重要的产业，其发展速度和规模也在不断扩大。据统计，2019年中国环保行业的总产值达到了1.7万亿元，同比增长了8.7%。其中，废弃物处理、水处理、大气污染治理等领域的市场规模均呈现出不断扩大的趋势。

环保行业的发展趋势主要表现在以下几个方面：

环保行业的技术水平不断提高，新技术、新材料的应用不断推进，使得环保行业的治理效果和经济效益得到了提升；

政府对环保行业的支持力度不断加大，政策法规的制定和实施为环保行业的发展提供了有力的保障；

社会对环保问题的关注度不断提高，环保行业的市场需求也在不断扩大；

环保行业的国际化程度不断提高，国际合作和交流也在不断加强，为环保行业的发展提供了更广阔的空间和机遇。

总之，环保行业在中国的发展前景广阔，其在经济发展和生态环境保护中的作用越来越重要。未来，环保行业将继续保持快速发展的态势，同时也需要加强技术创新、政策引导和市场监管等方面的工作，以实现环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展。

2.3 环保行业在经济发展中的重要角色

环保行业的发展可以促进经济的增长和就业的增加。随着环保意识的不断提高，人们对环保产品和服务的需求

也在不断增加，这为环保行业提供了广阔的市场空间；同时，环保行业的发展也需要大量的人力、物力和财力投入，这为经济的发展提供了新的增长点；环保行业的发展可以提高经济的竞争力和可持续发展能力，推动传统产业向绿色、低碳、循环经济转型，提高企业的环保意识和环保技术水平，从而提高企业的竞争力和可持续发展能力；环保行业的发展也可以促进经济结构的优化和升级。环保行业的发展可以推动经济结构向高端、智能、绿色方向转型，从而提高经济的质量和效益。

3 环保行业经济效益和生态环境保护的关系研究

3.1 环保行业经济效益与生态环境保护的密切联系

环保行业经济效益与生态环境保护之间的联系是非常密切的。环保行业的发展可以促进经济的增长和就业的增加。环保行业的发展需要大量的投资和技术支持，这些投资和技术支持可以带动相关产业的发展，从而促进经济的增长；同时，环保行业的发展也需要大量的人力资源，这些人力资源的需求可以带动就业的增加；环保行业的发展可以改善生态环境，减少污染物的排放和资源的浪费，从而改善空气质量、水质量和土壤质量等方面的环境问题，提高人民的生活质量；环保行业的发展需要注重资源的节约和环境的保护，这与可持续发展的理念是一致的，可以促进经济的可持续发展和生态环境的可持续发展，从而实现经济、社会和环境的协调发展。因此，环保行业经济效益与生态环境保护之间的联系是非常密切的，需要加强政策引导和技术支持，促进环保行业的可持续发展和生态环境的保护。

3.2 环保行业经济效益和生态环境保护的互动作用

环保行业的发展可以促进生态环境的保护和改善，例如通过减少污染物排放、提高资源利用效率等方式，减轻了环境压力，改善了生态环境质量；同时，生态环境的保护和改善也可以促进环保行业的发展，例如通过政策引导和市场需求的增加，推动环保技术和产品的研发和应用，促进环保产业的发展。因此，环保行业经济效益和生态环境保护的协调发展是相互促进的，二者之间的互动作用是不可忽视的。

4 促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的对策和建议

4.1 加强政策引导

加强政策引导是促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的重要手段之一。政策引导可以通过制定相关法律法规和政策文件,明确环保行业的发展方向和目标,为环保企业提供明确的政策支持和保障;并且政策引导可以通过财政和税收等经济手段,对环保企业进行资金补贴和税收减免,降低环保企业的经营成本,提高其竞争力和盈利能力;此外,政策引导还可以通过技术创新和人才培养等方面,为环保行业提供必要的技术和人才支持,提高其技术水平和创新能力。

总之,加强政策引导是促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的必要手段,需要政府和相关部门加强协调和合作,制定出更加完善和有效的政策措施,为环保行业的可持续发展和生态环境的保护提供有力的支持和保障。

4.2完善环保产业链

完善环保产业链是促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的重要对策之一。这需要加强环保产业链的整合和协调,建立起从环保技术研发、生产制造、销售服务到废弃物处理等环节的完整产业链;同时,应该推动环保产业与其他相关产业的深度融合,促进资源共享和优势互补,实现环保产业的高效发展;加强环保产业的国际合作和交流也是重要环节,引进先进技术和管理经验,提高环保产业的国际竞争力可更加稳固环保产业链;加强对环保产业的政策支持和资金扶持,鼓励企业加大环保投入,提高环保产业的发展速度和质量。通过完善环保产业链,可以实现环保行业经济效益和生态环境保护的协调发展,为实现可持续发展目标做出积极贡献。

4.3推动环保行业与其他产业的融合发展

推动环保行业与其他产业的融合发展是实现环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的重要途径。可以通过加强环保产业链的建设,将环保技术与其他产业相结合,实现资源共享和优势互补。例如,将环保技术应用于制造业中,可以提高生产效率和产品质量,同时减少环境污染;通过政策引导,鼓励其他产业向环保产业转型升级,促进环保产业与其他产业的融合发展。例如,政府可以出台税收优惠政策,鼓励企业投资环保产业;最后,可以通过

加强环保技术研发和创新,提高环保技术水平,促进环保产业与其他产业的融合发展。例如,可以加强环保技术研究,开发出更加高效、环保的技术产品,提高环保产业的市场竞争力。

4.5加强环保行业人才培养和科研创新

加强环保行业人才培养和科研创新是促进环保行业经济效益与生态环境保护协调发展的重要举措。这需要先加强环保行业人才培养,提高环保从业人员的专业素质和技能水平。这可以通过加强环保专业课程的教学、开展实践教学和职业培训等方式来实现;再加强环保行业的科研创新,推动环保技术的创新和应用。这可以通过加强环保科研机构的建设、加大环保科研经费的投入、鼓励企业开展环保技术创新等方式来实现;此外,还应该加强环保行业与高校、科研机构的合作,促进环保科技成果的转化和应用。通过加强环保行业人才培养和科研创新,可以提高环保行业的技术水平和创新能力,推动环保行业的可持续发展,实现环保行业经济效益与生态环境保护的协调发展。

5 总结

通过深入分析环保行业的发展历程和现状,明确了该行业在经济增长中所扮演的日益重要的角色。尽管环保行业与生态环境保护之间存在天然的张力,但二者的相互依赖性和互动作用也提供了实现协调发展的可能性。为了达到这一目标,本文提出了一系列策略性建议,旨在构建一个既能够带来经济效益又能保护生态环境的环保行业新模式。同时,强调了平衡环保行业经济效益与生态环境利益的重要性,并对实现这种平衡的途径进行了系统的探讨,不仅丰富了环保行业与可持续发展相关的理论,而且为政策制定者和企业实践者提供了实用的指导,有助于推动环保行业的健康发展和生态环境的全面保护,也可为其他领域寻求经济效益与环境保护之间平衡提供参考。

参考文献:

- [1] 魏鑫,肖远菊. 环境保护税对经济绿色发展的影响路径分析[J]. 中国管理信息化, 2024, 27 (05): 143-146.
- [2] 冯茜,杨健全. 中国环境保护税促进经济绿色转型模式创新[J]. 环境保护科学, 2024, 50 (02): 61-66.

外卖平台自主入驻商户的运营管理研究

艾燕琴

杭州地力量咨询服务有限公司, 中国·浙江 杭州 311500

【摘要】随着外卖平台也在快速的发展。外卖平台上入驻的商户数量及质量, 对外卖平台的成功与否起到关键作用。商户入驻外卖平台, 主要包括谈合作被动入驻和自主入驻。自主入驻对于外卖平台来讲, 可以增加平台的商户数量, 让更多会运营的商户加入, 丰富平台内容, 同时减少公司的运营成本。因此, 怎样使商户更多更方便的自主入驻外卖平台是个需要研究的问题。影响商户自主入驻外卖平台的因素主要包括入驻政策、措施、入驻流程、审核通过率和店铺开张等。本文对这些影响商户自主入驻外卖平台的因素进行分析, 并在商户自主入驻外卖平台运营流程中提供解决方案, 从而提升外卖平台自主入驻的商户数。外卖平台自主入驻的商户数的增加, 会促进外卖平台的高速发展。

【关键词】运营管理; 审核通过率; 店铺开张等

引言:

近年来, 外卖平台随着移动互联网的快速发展而不断的发展, 方便了人民的生活, 也为线下的商户拓展了线上的渠道, 从而增加了顾客和收益。外卖平台上商户的种类和数量, 在很大程度上影响了外卖平台上顾客的数量, 从而影响外卖平台上的收益。因此, 需要不断的增加外卖平台上商户的数量, 这样才能使外卖平台有源源不断的客源。但外卖平台如何吸引商户自主入驻, 这是需要研究的问题。影响商户自主入驻外卖平台的因素主要包括入驻政策、措施、入驻流程、审核通过率和店铺开张等。入驻政策会使更多人了解外卖平台及准入门槛; 入驻流程清晰, 商户申请入驻过程中会比较顺利, 那么商户申请数就会增加, 从而导致审核通过率高; 审核流程标准统一, 会提升审核通过率, 商户入驻数增加; 店铺开张准备如门店信息、店招、核心菜品等信息, 店铺开张准备的越充分, 被线上用户的选择概率也就越高, 平台的成交量也会提升。综合概述, 在商户自主入驻外卖平台流程中, 如何更好的运营管理, 是提升自主入驻商户数的关键。

本文先介绍运营管理的流程和概念, 再介绍外卖平台上的商户入驻流程, 最后介绍商户自主入驻外卖平台的运营管理。通过分析影响商户自主入驻外卖平台的因素, 并在商户自主入驻外卖平台运营流程中提供解决方案, 从而提升外卖平台自主入驻的商户数。

1 运营管理

运营管理, 通俗来讲, 就是为了实现目标而对事项流程

进行计划、组织、实施和控制的一个决策过程^[1]。在这个决策过程中, 会决定实现目标进行的方案、工作流程等。运营管理是企业很多职能中重要的部分, 很多职能围绕运营管理而开展。比如在运营管理中, 需要成本管理和人力资源管理的辅助, 确保整个运营过程顺利进行。运营管理, 最初开始于制造业, 是一个组织生产的管控过程。后来经过时代的发展, 运营管理时常也运用到服务行业, 是一个输入到输出的过程。

运营管理的种类很多, 目前的种类主要包括用户运营、产品运营、数据运营、精细化运营和智能化运营^[2]。用户运营, 是指针对目标用户采取方案进行管理, 吸引用户并留住用户^[3]; 产品运营, 是指针对产品进行产品化运营, 发掘产品的特点进行管理; 数据运营, 是指运用数据驱动的方式帮助企业找寻市场需求, 并在管理过程中时常运用数据分析来不断更改运营策略^[4]; 精细化运营, 是指运用最小成本优化业务流程, 使用户熟悉业务步骤, 更好的依赖产品; 智能化运营, 指运用人工智能的互联网技术去参与流程, 提高运营效率。不同的运营种类, 对应的运营方式不同, 在运营过程中采取的方案也有些许不同。总结来讲, 就是不同的业务目标, 需要使用不同的运营管理方式去实现。

2 外卖平台商户自主入驻的流程

移动互联网的发展, 促进了很多外卖平台的产生。外卖平台的发展成长离不开商户的加入, 商户加入的越多, 外卖平台的发展越快。在外卖平台上, 商户入驻的主要方式

包括被动入驻和自主入驻。对于外卖平台来讲, 商户被动入驻需要外卖平台不断的去线下接触不同的商户, 期间会产生沟通成本、差旅成本和合同成本等。除此之外, 还会有一些额外的成本, 比如首次谈判失败导致的二次接触成本。而商户自主入驻的方式, 对于外卖平台来讲, 将减少很多成本。首先, 商户自主入驻是一种自发的行为, 表示对该外卖平台的认可。其次, 商户自主入驻的流程可以线上化, 减少线下的差旅成本等。总之, 商户自主入驻对于外卖平台来讲, 是个吸引商户并留住商户的好途径。

外卖平台商户自主入驻的流程, 一般包括下载外卖平台注册商户信息、准备入驻申请材料和提交材料等待审核。下载外卖平台注册商户信息, 是指找到入驻的外卖平台, 注册商户信息; 准备入驻申请材料, 是根据外卖平台入驻信息要求提交材料, 主要包括商户工商注册信息、商户经营种类、商户地址和商户联系电话等信息; 提交材料等待审核, 是指外卖平台需要根据提交的材料审核是否批准入驻。如果按照入驻申请材料准备充分, 通常就会容易通过审核, 成功入驻外卖平台。外卖平台商户自主入驻流程是否通顺、简单操作, 决定了商户成功入驻的通过率。

3 自主入驻外卖平台商户的运营管理

商户自主入驻外卖平台的数量和质量, 对外卖平台的发展起到关键作用。因此为了外卖平台的成功发展, 需要研究如何提升有质量的商户自主入驻外卖平台的数量。本文通过研究商户自主入驻外卖平台的运营管理, 来增加外卖平台自主入驻商户数。

外卖平台上面的自主入驻商户数受多重因素的影响。这些因素主要包括自主入驻商户引流政策、措施、入驻流程、审核通过率和咨询转化率及店铺开张等^[5]。可以通过常规线下地推引流、入驻流程优化、审核通过率提高、咨询转化率提高来增加外卖平台的商户自主入驻数^[6]。常规线下地推, 一般通过挖掘特征、调研分析来进行常规转化; 入驻流程优化, 包括工商数据对接、承诺函线上化、健康证上传取消、平台身份认证绿色通道、平台企业认证绿色通道等措施。也可通过分析入驻流程中的跳转流失率来进一步反向优化入驻流程, 提高入驻数; 关于审核通过率、咨询转化率, 可通过布点引流增加曝光、优化审核标准、优

化咨询转化流程来提高审核通过率、咨询转化率。下文分别针对影响自主入驻商户数的因素进行详细分析, 以此提高外卖平台上的自主入驻商户数。

3.1 自主入驻商户引流措施

为了吸引商户自主入驻外卖平台, 需要运营一些布点引流措施。布点引流运营管理, 具体措施包括分析圈定目标商户、广撒及精细化运营、提升商户的产品认知和提升商户留存。简单来讲, 运营节奏主要包括基础搭建、主动推进和提升留存环节。

基础搭建环节, 主要针对目标商户做运营。这里的目标商户特指线上目标商户。针对线上目标商户, 采取两种方式进行运营管理: (1) 精准(定向)运营。在站内, 通过合法数据短信推送。这些站内数据包括外卖平台内类目数据、已入驻商户行为分析、采购餐饮类相关买家数据。在站外, 通过短信、邮件电话邀约等方式。(2) 广撒(覆盖)运营。具体运营方式包括投入关键词搜索、发软性帖子(美食网站、美食论坛、人气论坛)、微博发文、站内布点(争取卖家中心资源)^[7]。

主动推进环节, 主要应用各种运营方法来吸引商户。运营方法主要包括发短信(有手机的前提下)、横幅广告、邮件(有邮箱的前提下)、单页小册子(考虑成本)、新媒体、论坛软性帖子。通过这些运营方法, 使很多商户了解到外卖平台, 吸引商户自主入驻到外卖平台当中。

提升留存环节, 主要通过产品优化留存商户。具体产品优化方式包括入驻操作引导功能强化升级、商户留存数据分析^[8]。入驻操作引导功能强化升级, 可以使商户更方便快捷入驻, 节省时间; 商户留存数据分析, 可以帮助分析商户流失的原因。针对流失原因改正方案, 吸引新商户, 加强老商户的维护。

3.2 入驻流程

商户自主入驻外卖平台, 往往需要遵循外卖平台上面一定规则的自主入驻流程。这个自主入驻流程, 往往是展示在外卖平台上面, 说明商户自主入驻需要做的事情及步骤。因此, 自主入驻流程是影响商户是否成功入驻的首要因素。

在自主入驻流程说明文件或系统页面中, 需要将流程可

可视化,即将流程通过图文结合的方式展示给商户。商户只有清晰理解入驻的流程,才能促使其自主入驻;在具体的自主入驻材料提交环节,可以将入驻流程简单化,比如地理位置定位(lbs)、工商数据对接核实注册信息、平台身份认证绿色通道、平台企业认证绿色通道等措施;此外,可通过分析入驻流程中的跳转流失率来进一步反向修改入驻流程,提高自主入驻数。

3.3 审核通过率

审核通过率,是指商户自主入驻外卖平台时申请商户数通过审核成功入驻的比率。提升审核通过率,主要方式包括分析数据、优化解决方案和推动落地执行。

分析数据,是指分析审核不通过的原因。将审核不通过的原因分类,一般包括平台原因、商户材料提交原因和运营审核人员主观原因。平台原因,是指平台的一些硬性规定需要遵守,比如需要遵从法律法规要求。商户自身原因,是指商户提交的材料不够等。运营审核人员主观原因,是指运营审核人员对于审核材料的主观性,个人主观认为的不合理。针对这些审核不通过的原因,逐步改善,统一审核标准,可以提升审核通过率;优化解决方案,是指按照不通过类目优先解决核心的问题。核心问题包括系统优化(主营业务及配送时间)、改进操作、商户引导等。通过对系统的优化改进商户的操作流程,引导商户按照步骤操作,可提升审核通过率;推动落地执行,是指将提升审核通过率的措施真正落地执行。将初审环节强化、审核标准严格落地,降低误退回率。针对自主入驻的商户,如果审核不通过,需要补充材料的可以安排客服跟进流程,并且基于自主入驻的商户审核流程,制作商户自主入驻指导手册引导商户一步步正确的完成入驻,从而进一步提升审核通过率,最终增加入驻商户数。

3.4 咨询转化率

咨询转化率,在外卖平台上,是指潜在商户访问平台之后,经咨询自主入驻商户数与总咨询入驻商户数的比例。提高咨询转化率,就是提高潜在商户转化为入驻商户的比率。

优化咨询转化流程,包括转化流程讨论(人力、流程)、转化流程输出(跟进节奏)、提高转化数据基数。转化

流程讨论,是指关注跟进情况(人力、成本),分析不合理咨询流程、优化跟进方法,从而提高咨询转化率;转化流程输出(跟进节奏),是指针对审核不通过、咨询没转化的商户进行复审,筛查适合的商户,避免遗漏;提高转化数据基数,是指转化数据基数越大,入驻商户转化的精准性越强。通过宣传,外卖平台咨询入驻商户增加,那么咨询转化率就会增加。

4 结语

对自主入驻外卖平台的商户进行运营管理,主要是通过自主入驻商户政策、引流措施、入驻流程、审核通过率和咨询转化率等提升入驻数。自主入驻商户引流措施中,可采取措施吸引商户、转化商户、留下商户;入驻流程中,可使流程环节简单化、可视化,增加自主入驻商户数;关于审核通过率,统一审核标准,加快审核速度;提高咨询转化率,不遗漏任何一个潜在商户。综上所述,对于外卖平台自主入驻的商户运营管理,通过合理有效的措施,将提升商户入驻数,并且增加商户对外卖平台的依赖性,可以不断促进外卖平台的发展。

参考文献:

- [1] 李新然. 运营管理[M]. 清华大学出版社, 2019.
- [2] 许乃利. 存量客户一体化运营管理体系探索及思考[J]. 信息通信技术, 2020, 14(4): 6.
- [3] 王玉皎. 浅谈互联网用户运营管理的常见手段——以“知乎”为例[J]. 经营者, 2019.
- [4] 郭燕萍, 苏雪峰. 基于数据挖掘技术的电商零售平台数据化运营管理研究[J]. 电子商务, 2018(12): 3. DOI: CNKI: SUN: DZKJ. 0. 2018-12-029.
- [5] 张小龙. 外卖O2O平台入驻商家销量的影响机制研究[D]. 哈尔滨工业大学[2024-01-22]. DOI: CNKI: CDMD: 2. 1017. 864557.
- [6] 朱丽军, 邹佑林, 郑远强. 美团外卖平台入驻商家月销售量的影响因素研究[J]. 商场现代化, 2020(22): 3.
- [7] 高晓晓. 移动电子商务背景下外卖APP的传播策略分析[D]. 兰州大学, 2020.
- [8] 范玲珊. 外卖运营平台的设计与实现[D]. 北京交通大学, 2016. DOI: 10. 7666/d. Y3124316.

建筑施工企业财务内部控制存在的问题及对策

赵小景

重庆中环建设有限公司, 中国·重庆 401120

【摘要】建筑施工企业财务内部控制是防范财务风险、提高资金效率的关键。本文在分析当前建筑施工企业财务内控存在的意识淡薄、制度不健全、风险管控不力、内审乏力、信息化水平低等问题的基础上,提出了提升意识、健全制度、强化管控、发挥内审、推进信息化等优化对策。某建筑施工企业的实践表明,采取系统性内控措施,可有效提升内控水平,促进企业规范运作、健康发展。建筑施工企业要以风险为导向,不断完善内控体系,为实现高质量发展提供坚实保障。

【关键词】建筑施工企业; 财务内部控制; 风险管控; 内部审计; 信息化

引言

随着建筑行业规模的不断扩大和竞争的日益加剧,加强财务内部控制已成为建筑施工企业实现规范运作、防范化解风险的迫切需要。近年来,国家高度重视企业内部控制建设,出台了一系列政策措施,为企业加强内控工作指明了方向。但在实践中,建筑施工企业在财务内控方面还存在诸多亟待解决的问题,严重制约了行业高质量发展。本文拟在剖析这些问题成因的基础上,提出优化完善的思路 and 对策,以期为建筑施工企业强化财务内控、实现长远发展提供有益借鉴。

1 建筑施工企业财务内部控制存在的问题

1.1 财务内部控制意识薄弱

建筑施工企业财务内部控制意识薄弱是一个普遍存在的问题。具体表现在管理层对内部控制重视程度不足,缺乏全面系统的认识和战略性谋划,在资源配置、制度建设、人员培养等方面投入不够,导致内部控制工作难以有效开展。同时,员工内控意识淡薄也是一个突出问题。受传统观念影响,多数员工认为内控是管理者或专职部门的事,与自身关系不大,缺乏主动参与的积极性。在日常工作中,遇到涉及内控的事项时,往往存在抵触情绪,不愿配合,甚至故意规避。管理层重视不够和员工参与度低,使内部控制流于形式,难以发挥应有作用,给企业经营管理带来诸多隐患。这一问题如得不到有效解决,必将严重影响建筑施工企业财务内控体系建设和运行的有效性。

1.2 内控制度体系不健全

当前,建筑施工企业普遍存在内控制度体系不健全的问题,主要体现在缺乏系统完善的内控制度和现有制度执行力度不够两个方面。一方面,多数建筑施工企业尚未根据自身业务特点和管理需求,建立起覆盖各个环节、层次清晰、配套完备的内部控制制度体系。内控制度往往存在碎

片化、过于原则化的特点,可操作性不强。许多关键领域和核心环节缺乏必要的内控制度规范,管理流于随意。另一方面,对于已经制定的内控制度,执行力度严重不足。受人员能力、经费保障、监督问责等因素制约,内控制度得不到有效贯彻,在实际工作中经常被架空和虚化。制度的权威性和严肃性无法体现,难以真正发挥应有的规范和约束作用。内控制度“有名无实”,致使财务管理行为失范、风险隐患丛生的情况时有发生。

1.3 财务风险管控不到位

建筑施工企业面临的财务风险日益复杂,但风险管控普遍不到位,难以实现对风险的有效识别、评估、应对和监控。突出表现为风险评估和预警机制的缺失。多数企业尚未建立系统完善的风险管理体系,缺乏必要的风险评估工具和方法,无法准确把握风险发生的可能性和影响程度。风险管理流于被动应对,缺乏前瞻性和预见性。同时,针对可能出现的风险,预警机制发挥作用有限,信息收集和传导不畅,难以实现风险的早发现、早预警、早处置。此外,面对突发的风险事件,应急机制不健全,职责划分和流程衔接不够清晰,应对不力,损失难以避免。体现在财务领域,则可能导致资金链断裂、债务违约等严重后果。由此可见,财务风险管控不到位,已成为制约建筑施工企业高质量发展的重要因素。

1.4 内部审计监督乏力

作为实现内部控制目标的“免疫系统”,内部审计发挥着至关重要的作用。但在建筑施工企业中,内部审计普遍存在独立性不强、流于形式、效果不佳等问题。很多企业的内审部门隶属于财务部门或其他职能部门,在组织设置上缺乏独立性,难以开展客观公正的审计,发现和反映企业内部存在的各类问题。同时,内审人员专业胜任能力不足,审计内容和方法创新乏力,往往满足于事后审计和案

卷式审计, 缺乏事前预防、事中控制的理念和措施。审计工作流于形式, 未能聚焦风险领域和关键环节, 及时发现内控薄弱环节和潜在经营风险, 更谈不上提出有针对性、可操作性的整改建议。内审监督乏力, 使企业“九龙治水”、多头管理等顽疾难以根除。

1.5 财务信息化水平不高

随着信息技术的快速发展和广泛应用, 财务信息化已成为企业财务管理转型升级的必由之路。但建筑施工企业受认识局限、资金投入不足等因素制约, 财务信息化建设普遍滞后, 难以适应新形势下加强内控、防范风险的需要。主要体现在信息化系统功能单一、数据共享和集成不足等方面。目前, 多数企业财务信息化系统基本局限于会计核算层面, 缺乏对内控、审计、风险管理等环节的有效支撑。系统模块不健全, 缺乏彼此贯通的集成机制, 业务协同和数据交互能力不强, 无法实现各类财务数据的自动采集、实时共享和综合利用。在缺乏信息化手段支撑的情况下, 财务内控工作效率低下, 风险分析和预警常常滞后, 突发事件和典型案例难以及时发现和总结。可以说, 财务信息化水平的高低, 在很大程度上决定了建筑施工企业内控管理的质量和效果。

2 加强建筑施工企业财务内部控制的对策

2.1 提升内部控制意识

提升内部控制意识是加强建筑施工企业财务内部控制的基石。一方面, 要将内控培训纳入企业人才培养体系, 因岗施教、因人施教, 突出培训的系统性、针对性和实效性。通过案例教学、专题讲座、研讨交流等方式, 深入阐释内控工作的重要意义, 剖析内控缺失的深层次原因和危害, 引导干部员工树立“不能腐”的思想道德防线和“不能腐”的心理监督防线, 自觉做内控制度的坚定执行者和有力监督者。另一方面, 要强化内控责任追究, 健全责任体系, 压实各级主体责任。综合运用常规检查、“飞行检查”、专项检查等方式, 加大对各单位、各部门内控工作的监督检查力度。对于内控措施执行不力、监管责任缺失、屡查屡犯的, 从严追究相关人员责任, 坚决杜绝内控工作“走过场”“做选择”。同时, 建立容错纠错和澄清保护机制, 为敢于担当者担当, 为敢于负责者负责, 营造良好的内控工作环境。只有常抓不懈强化内控意识, 才能筑牢发现问题、防范风险的“火眼金睛”, 为企业经营发展保驾护航。

2.2 健全内控制度体系

健全完善的内控制度体系要坚持目标引领、问题导向,

在系统评估梳理的基础上, 突出针对性、有的放矢地健全内控制度。聚焦资金管理、工程项目、物资采购、财务核算等关键领域薄弱环节, 重点围绕“三重一大”决策、关联交易、合同管理等“高风险点”, 织密织牢制度篱笆。注重制度的统筹配套, 加强上下联动、内外衔接, 提高制度建设的系统性、协调性。同时, 要立足企业实际, 科学界定、明晰制度界面, 从严从实从细制定操作规程、实施细则和监督问责措施, 做到令行禁止、执行到位。在此基础上, 加强制度执行力建设, 建立健全定期检查、重点抽查、责任追究等长效机制, 推动内控制度落地生根、充分发挥效能。综合运用常规监督、专项检查、审计、内控测评等方式, 加强上级检查、同级互查、自我检查, 促进形成发现问题、解决问题的常态长效机制。积极运用信息化手段, 依托大数据等技术, 实现内控制度执行的实时监控、动态预警、精准再监督, 不断巩固完善内控制度执行的监督闭环。

2.3 强化财务风险管控

当前建筑市场竞争日趋激烈, 不确定因素明显增多, 强化财务风险管控已成为企业生存发展的内在要求。要牢固树立风险防控意识, 建立健全事前评估、事中监测、事后评价的全过程风险管理机制。着重在体制机制、管理流程、考核评价等层面进行优化和创新, 持续增强财务风险管控的前瞻性、针对性和有效性。加强重点领域风险管控, 聚焦资金链、“两金”管理、融资担保、海外业务、工程结算等关键环节, 深入开展风险识别、评估和分析, 制定针对性防控措施。健全财务风险评价指标体系和预警机制, 合理设定预警阈值, 及时发现、快速响应, 最大限度降低风险损失。创新运用大数据、云计算、人工智能等现代信息技术, 不断增强风险监测、研判、预警能力。针对可能出现的重大风险, 制定周密完善的应急预案。明确应急组织体系, 优化应急流程, 细化应对措施, 确保关键时刻拉得出、打得赢。同时, 加强业财融合, 完善内部协同和信息共享机制, 实现风险的综合研判、联防联控。

2.4 发挥内审监督作用

要进一步强化内部审计监督的严肃性、权威性、有效性。选优配强内审队伍, 加强专业培训和实战锻炼, 全面提升内审人员的政治素质和业务水平, 着力打造一支忠诚干净担当的内审铁军。创新体制机制, 理顺内审部门职责边界, 保障内审权力行使不受非正当干预。拓展内审监督广度, 聚焦重点领域、关键环节、风险链条, 综合运用常规审计与专项审计、事前审计与事中审计等方式, 从制度执行到风

险防控再到效益提升,实现内审全过程、全链条、全方位监督。创新审计理念,坚持问题导向、目标导向、结果导向,既查找问题,更注重剖析原因、总结规律、完善制度,切实做到“治已病、防未病”。加强信息化手段运用,积极探索大数据审计,提高发现问题、精准监督的能力。加强内部审计、纪检监察、巡察督查等监督力量的统筹衔接,建立信息共享、结果互认、问题移交等工作机制,不断提升监督工作的协调性、联动性、实效性。

2.5 加快财务信息化建设

当前,建筑施工企业要紧跟信息化发展潮流,坚持需求导向、问题导向,因企制宜推进财务管理信息化建设。在深入调研、广泛征求意见的基础上,科学编制财务信息化建设规划,做到“心中有数、手中有策”。坚持成熟实用、注重实效,引进先进实用的财务管理软件,重点围绕预算管理、资金管理、成本管理等领域,加快推进财务核算、管理、决策各层级信息系统建设。全面梳理财务业务流程,优化财务管理模式,积极推行财务业务一体化,加快财务各业务模块的集成整合,实现财务业务协同。提高基础数据标准化水平,强化对各类财务数据的分析、整合、共享,充分挖掘海量财务数据的关联性、关键性、衍生性,努力实现数据价值最大化。积极运用大数据、云计算、移动互联等新技术,打造集约化、智能化的财务管控平台,全面提升预测分析、风险预警、辅助决策等能力。加强上下衔接、内外联动,实现企业内部各系统的互联互通、资源共享,切实增强财务管理的及时性、准确性、协同性,为企业管控体系和治理能力现代化提供有力支撑。

3 建筑施工企业财务内部控制的实践效果

3.1 通过采取一系列措施,某建筑施工企业内控水平明显提升

某建筑施工企业将财务内控作为强化管理的重要抓手。通过创新开展分层分类、线上线下相结合的全员内控培训,员工责任意识和管控能力大幅提升。同时,该企业将内控责任纳入绩效考核和干部选任,有效传导压力、激发动力,各项内控措施落实更加到位。企业还通过优化业务流程、细化风险防控措施等举措,做到内控与生产经营的深度融合,实现了重点领域、关键环节的精准管控。内审部门坚持独立履职、突出重点、创新方式,在推动内控体系有效运转、提高风险管控能力等方面发挥了积极作用。财务信息化建设实现重大突破,财务管理与业务运营充分贯通,极大提升了内控的效率和效果。经过持续系统的努力,该企业各级员工真正成为内控建设的践行者、推动

者,内控成为引领企业规范发展的“指南针”、保障企业行稳致远的“压舱石”。

3.2 财务内控水平的提升,为企业高质量发展奠定了坚实基础

财务内控水平的稳步提升,有力推动了该建筑施工企业高质量发展。财务运行更加安全规范,资金使用效率明显提高,财务风险得到有效管控。优化全面预算和成本管控,为加强财务管控、提升盈利能力提供了有力抓手。以数据为驱动的管理决策更加科学精准,企业发展的质量和效益持续向好。在严密的内控体系保障下,企业守住了不发生重大违规违纪问题的底线,树立了诚信合规的良好形象,品牌美誉度和市场号召力显著提升。可以预见,随着大数据、云计算、人工智能等现代信息技术在财务内控领域的深入应用,建筑施工企业精细化、智能化的内控管理必将成为常态。唯有顺应新趋势、引领新潮流,持续增强内控这个“免疫力”,才能在市场竞争中赢得先机、奠定优势,推动企业行稳致远、基业长青。

4 结语

加强财务内部控制是建筑施工企业实现高质量发展必须着力解决的重要课题。企业要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,将财务内控建设作为一项重大政治任务和战略举措,坚持守正创新、固本强基,持之以恒抓制度、强基础、防风险,确保内控体系有效运转、充分发挥作用。要积极顺应信息化、数字化发展大势,加快推进内控数字化转型和智能化升级,运用现代科技手段破解内控中的痛点难点堵点,不断提升内控管理精细化、专业化、高效化水平。唯有如此,建筑施工企业才能在新发展阶段牢牢把握高质量发展主动权,在激烈的市场竞争中抢得先机、赢得优势,为行业转型升级和经济社会发展贡献更大力量。

参考文献:

- [1] 徐韬纳. 建筑施工企业财务内部控制存在的常见问题及对策[J]. 财会学习, 2018.
- [2] 王雁. 建筑施工企业财务内部控制问题及对策[J]. 安防科技, 2021(11): 1.
- [3] 孙念念. 建筑施工企业财务内部控制存在的问题及其对策[J]. 商情, 2023(21): 0021-0024.

作者简介:

赵小景(1984.10-),男,汉族,云南师宗人,本科,会计师,职务渝赤叙高速总承包项目财务负责人,研究方向:财务管理。

信息化技术对财税工作的创新研究

吴书雷

麦胡图镇人民政府, 中国·内蒙古 凉城 013757

【摘要】在新时期, 现代信息化技术快速发展, 为财税工作深入开展带来一定的机遇, 科学合理应用信息化技术, 构建智能化、数字化的财税工作体系, 调整优化税务工作思路与流程, 可以促进财税工作升级转型, 进一步提升财政局财税工作质量与有效性。基于此, 本文就针对应用信息化技术创新优化财税工作的策略进行深入分析与研究。

【关键词】信息化技术; 财税工作; 创新策略

财税工作是财政与税收的简称, 其中财政是国家为维持现实需求, 凭借政治权力, 分配社会产品的手段; 税收是按照法律法规获取财政收入的模式, 财税工作包括税收筹划、税务筹划方案设计、风险评估、减免税备案、财税政策执行等, 关系与影响着社会、国家的利益。目前社会发展环境越来越复杂, 财税工作形势比较严峻, 面临的风险逐步增多, 急需创新与改革。信息化技术具有智能、互动、高效、实时等特点, 对于财税工作创新开展具有一定促进作用。因此, 财税局可以合理使用信息化技术, 重构财税工作流程, 优化财税工作组织模式, 保证财税工作具备的价值与功能作用可以有效发挥, 为社会与各个行业稳定发展提供助力。

1 信息化技术对财税工作的正面影响

1.1 有利于促进数据信息共享共建

合理应用现代信息技术, 建构智能化、信息化的工作平台, 可以让各个职能部门协调合作意识增强, 促进与助力信息数量共享传递和交换, 进而提升财政局财税工作效率, 创造更多的价值。一方面, 财税工作流程复杂, 涉及的行业领域相对较多, 利用现代信息系统衔接各项工作, 动态、实时跟踪工作过程, 可以促进信息及时传递共享, 让财税管理、财税服务工作可以高效开展^[1]。另一方面目前社会经济转型化、常态化发展速度加快, 对于各级部门、各个行业交流互动提出更高要求, 利用现代信息化技术, 推进与助力财税信息化、现代化建设, 可以为不同单位交流互动提供助力, 财政局可以借助数据共享、交换的模式, 更好把握财税工作实际情况与状态, 为财税管理决策工作开展提供充足的数据信息支持与帮助。

1.2 有利于优化配置资源

有机整合现代信息技术与财税工作, 巧妙灵活使用信息系统与平台, 实时跟踪监测财税政策执行情况、税务筹划执行状态等, 从全局、顶层角度把控掌握单位各项工作运行状态, 有利于提升财税资源配置效率, 提升资源配置整体质量, 预防管控财税风险。例如财政局可以设计创建信息化、现代化平台, 合理应用财务机器人(RPA), 自动化、智能化处理财税工作, 可以让财务工作量与工作人员数量减少, 保证人才资源得到有效应用; 利用自动对账、自动开票等现代信息技术, 借助财务机器人完成重复性工作、基础性工作, 可以规避财税资源浪费问题, 进一步提升财税工作效率^[2]。

1.3 有利于提升财税管理质量

整合应用信息化技术, 建构信息化的财税工作系统与平台, 可以让空间与时间对于财税工作的限制被打破, 进一步提升与强化财税工作有效性、工作质量。例如: 利用现代信息技术可以针对各个单位部门、各个社会机构税务相关的信息进行实时、动态搜集整合, 包括财税政策信息、市场信息、行业发展信息、企业纳税信息、事业单位各部门工作情况等, 提炼开发有价值、有意义的信息, 可以助力财税决策工作开展, 提升财税的工作整体质量^[3]。

2 信息化技术对财税工作的负面影响

从整体层面分析, 信息化技术的应用既为财税工作开展带来一定机遇, 提升财政局财税管理有效性, 又为财税实施开展带来一定的挑战。一方面信息化平台的打造与建构, 使得财税工作风险增加。因为在信息化平台下, 财政局财税系统需要密切连接互联网, 并且利用线上财税软件

进行工作,有可能被互联网当中的黑客与病毒入侵,导致财税信息系统当中重要、核心信息被破坏、被窃取的风险将会明显增加,威胁与影响资金、资源安全^[4]。另一方面,利用信息化技术开展财税工作,会不断提升财税工作的复杂度与难度,为财税工作开展带来明显的操作风险,财税工作者需要拥有优异的财税系统运用能力、现代信息设备操作能力与网络安全管理能力,但是一般的财税工作者,缺乏良好的财税实践工作能力、专业知识技能运用能力,在财税工作过程中极易出现信息录入不够全面、操作不合理等问题,对于财税数据调查分析科学合理性及精准性产生一定影响。

3 基于信息化技术的财税工作创新策略

3.1 促进数据信息互联互通,改善财税管理流程

在信息化技术应用与引进过程中,必须不断改善、调整财税工作思维与管理模式,打造构建数据信息畅通沟通路径,促进与助力信息互联互通,借此发挥与调动财税工作具备的促进作用,助力财税工作深度、高质量开展。一是搭建与创设数据信息收集使用机制,财政局相关财务部门可以利用现代信息技术,包括数据分析、数据采集应用技术等,分析挖掘、开发整合与财税相关的数据信息,搭建与创设财税数据库。并针对数据信息进行深入分析研究,明确掌握财税计划、财税方案筹划制定情况,与财税政策实施状态等,及时有效监督检查转型资金使用、区域内企业纳税申报等,为财税管理工作开展提供充足的参考信息,进而让信息数据具备的价值作用可以有效发挥。二是强化业务工作、财税管理工作交互力度,促进两者相互协作、相互帮助。具体来讲,财政局需要树立、建构业财一体化、协同化的发展理念,利用现代信息技术,与所在地区各个单位部门、税务机关、企业等密切合作,协同处理财税工作,并利用财税信息化手段支持与引领相关部门落实财税管理任务^[5]。例如:可以建立信息互联互通的机制,财税工作者可以及时有效向区域各个部门、各个企业等传递与财税相关的信息,让财税数据信息能够在区域内高效流转,借此发挥与激活财政局具备的服务、指导职能作用,为社会发展提供全面高效的服务。

3.2 搭建财税信息化系统,提升财税工作效率

在信息技术快速发展背景下,为促进与助力财税工作高

质量、全方位开展,让财税工作价值作用可以进一步发挥。财税局需要整合应用云计算技术、大数据技术与互联网技术等现代信息技术,搭建具有决策分析研究功能、税务核算申报、税务风险预警监管功能、税收统筹规划服务等不同功能模块,为财税工作智能化与信息化开展打下坚实的基础,也为社会发展提供全方位、强有力支持与帮助^[6]。一是利用决策支持功能,在这一模块当中可以积极合理收集税收文件、会计准则等,建立专属的数据库,并及时有效吸收接纳财务数据、财务政策信息,保证所需的工作者可以随时查阅、查询财税信息,及时有效学习国家财政知识,提升决策效率与有效性。二是构建税务核算申报模块,可以将这一模块划分为发票管理控制、业务审核计算、纳税申报数据处理几个部分,可以借助互联网实时系统收集发票信息,并且使用自动化、智能化的真伪辨别软件与技术,认真、辨别发票真伪,使用数字化形式存储与管理。并且利用预置的互联网接口联通当地已有的财务系统、工作系统等,利用智能化、现代化手段针对各项信息当中涉及的财税数据进行提取,并且使用信息技术针对区域各个企业与行业涉税业务需要缴纳的税额进行计算,让税负服务工作可以自动化开展。三是建构财税风险预警与识别模块,由财税信息化系统,从不同维度、不同层面针对财税信息数据进行调查收集,制定与建构财税风险预警报告,搭建与创设“税务检测体验表”,及时有效警示存在风险的工作或者经营活动。同时利用风险预警模块精准评估风险隐患之后,这一模块可以使用报告识别、判断风险,结合数据库整合归纳与整合的信息,针对各项风险隐患提供可行性较强的意见,为财税服务、财税管理工作开展提供高质量服务,助力财税工作深入开展。四是打造税务筹划服务模块,在这一模块当中,财税工作者可以及时有效面向上级部门或者行业专业人才,咨询财税问题,由专业财税工作者及时有效解答处理,借此让财税工作质量可以进一步提升。

3.3 构建财税内部监督检查机制,提升财税工作质量

财税工作是一项十分重要的经济管理活动,活动流程相对较多,而要想预防与管控财税风险隐患,提升财税工作整体效率,避免出现资金浪费问题,就必须结合财税信息化运行发展情况,打造与构建完善、优异的税务工作机

制,对税务信息化管理工作进行约束与管理。一是围绕财税工作任务与需求,打造与构建一套内部审查、监督机制,及时有效审核财务经济活动、会计信息等,全面考察审核、监督管理财税工作。二是推进与实施审核检查机制,为保证税务信息化建设发展有效性,管理者需要定期定时检查线上、电子凭证,明确掌握电子总账、电子账目与报表等,避免出现徇私舞弊的行为与问题。此外,还需要构建责任机制,让税务信息化管理职责任务能够深入落实,明确具体工作者、具体部门税务信息化工作任务,督促与促进相关工作规范合理、科学有效运用信息化系统,组织开展财税管理工作,让财税工作质量与效率可以有效提升。

3.4 管理财税信息系统安全,保证数据信息精准性

财税信息化工作开展需要财税信息系统支持,而财税信息系统运用则需要互联网、智能科技帮助,这也导致财税信息系统极易受到网络黑客、病毒的攻击,导致数据信息丢失。为保证财政局财税信息化工作整体质量与水平,需要科学合理开展网络安全维护与管理工作。一是科学合理使用防火墙技术,对财税信息系统进行保护。防火墙是连接外部网络与单位内部网络的重要桥梁,其具有病毒拦截、网络病毒识别判断等功能,可以避免网络病毒危害财务信息系统安全稳定,让财务信息系统安全性逐步提升。二是巧妙灵活引入互联网环境安全技术,保障、维护财税信息系统稳定安全。在财税信息化工作过程中,财税工作者可以打造与创设密闭式的网络,让数据传输效率与安全性可以提高。在技术升级过程中,可以分离软件与硬件系统,利用大型、现代的网络数据库产品分别升级软硬件。三是以“网络安全预防”为原则,做好安全指导。在财税信息化发展过程中,需要设置独立、专属的信息安全预防管理团队,创设与打造信息安全风险预警防范机制,财税工作过程中需要先预防控制后检修,还需要分配信息系统使用权限,例如:在修改与编辑数据库信息时,需要管理人员提供权限,方可借助于依据已有的原始凭证进行修改,让数据库信息安全与真实性得到最大程度保障。

3.5 提升财税工作者能力,培养复合型财税人才

财税信息化工作难度相对较高,工作流程与任务复杂多

变,要想发挥信息化技术功能作用,让财税工作能够持续、创新开展,财税局就必须加大对财税人才培养力度,培养一批复合型、专业型的财税信息工作人才,为财税工作创新开展提供人力资源支持。一是定期、定时组织开展座谈会、主题交流会、学习培训活动等,引导财税工作者交流经验、交流技能,学习财税专业知识与技能,掌握计算机、现代信息技术应用方法,能够主动、高效参与到财税信息化建设中,提升财税工作整体效率与能力。二是定时指导财税工作者,前往上级部门、国内外高校、第三方机构等,不断学习与深造,让财税工作者的专业技能、专业素质与信息化技术运用能力可以全方位提升。同时,还可以打造与建设线上课程,指导财税工作者学习各种专业技能与知识,升级职业升级,比如申请注册会计师、中级会计证书与税务师等,让财税工作者综合素养可以快速发展。

4 结束语

综上所述,利用信息化技术,促进财税信息化发展,可以为业务拓展、战略方案目标落实、单位决策管理等提供强有力服务,为社会经济发展提供助力,需要对其进行重点关注,财税局需要明确信息化技术的优势特点,将其科学合理引入财税管理工作中,构建财税信息化系统,打造财税信息安全预防管控体系,建设信息管理机制,潜移默化提升财税工作质量。

参考文献:

- [1] 齐永义. 浅谈财税信息化下的企业财税风险管理与内部控制[J]. 财会学习, 2023(12): 4-6.
- [2] 官媛媛. 新财税体制下如何强化行政事业单位财务管理探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2023(7): 37-39.
- [3] 彭艳. 《政府会计制度》下公路养护事业单位财务管理信息化[J]. 财会学习, 2020(34): 87-88.
- [4] 唐大鹏, 李俊仪. 推进财政管理内部控制信息系统建设的经验及启示——以辽宁省财政厅为例[J]. 中国财政, 2018(2): 67-69.
- [5] 宋平. 新形势下事业单位财税管理内部控制存在的问题和优化策略[J]. 财会学习, 2023(20): 137-139.
- [6] 王丽霞. 大数据时代背景下行政事业单位如何加强财务管理信息化建设[J]. 中国民商, 2023(3): 116-118.

国有企业财会监督体系构建与完善研究

刘 伟

内蒙古自治区烟草公司锡林郭勒盟公司, 中国·内蒙古 锡林郭勒 026000

【摘要】当前我国经济体制改革不断深入, 国有企业作为国民经济的重要支柱, 其财务健康状况不仅关系到国家的经济安全, 还直接影响着企业的可持续发展。本研究立足于当前我国国有企业面临的财务管理和监督问题, 通过深入分析国有企业财会监督体系存在的问题, 如监督机制不完善、财务信息不透明、内部控制松弛等, 提出了构建和完善国有企业财会监督体系的对策和建议。本文全面系统地探讨了国有企业财会监督体系的构建框架, 重点分析了加强法规建设、完善内部控制机制、提升财务信息透明度、优化财会人才结构等方面的对策。研究表明, 通过构建和完善国有企业财会监督体系, 可以有效提升国有企业的财务管理水平和监督效率, 促进国有企业健康、稳定、可持续发展。本研究对于完善我国国有企业的财务监督机制, 优化财务管理体系, 保障国家经济安全具有重要的理论和实践意义。

【关键词】国有企业; 财会监督体系; 经济安全与可持续发展

引言

国有经济是国民经济的支柱, 其中国有企业又在国民经济的发展中起主导作用, 但在现阶段, 国有企业在财会监督体系的建设上还不够健全, 比如监督力度不足、内部控制缺乏稳定性等问题。因此, 我们需要建立和完善财务监督体系, 包括强化相关法规, 提高信息透明度, 提升内部控制的持续性和稳定性, 培养更多的财务人才等措施。通过这些措施, 可以促进国有企业更健康, 更稳定的发展。这不仅对国有企业可持续发展具有重要意义, 也对整个国家的经济安全有着深远影响。

1 当前国有企业财会监督体系现状

1.1 国有企业财会监督体系的现状

当前我国国有企业财会监督体系主要由财务部门、审计部门及纪检监察机构共同构成, 旨在确保财务管理的合规性和透明度^[1]。财会监督机制的基本框架通常包括内部审计、外部审计和政府监管等环节。现行的主要监督形式涵盖财务报表审核、经济责任审计、专项审计等。现有的财会监督体系中依然存在许多不完善之处, 这些问题制约了财务管理的规范性和企业效益的提升。

1.2 国有企业财会监督机制的基本框架

国有企业财会监督机制的基本框架主要包括三个方面:

(1) 依托于国家相关法律法规建立的外部监督机制, 主要通过财政部、审计署等机构对企业财务活动进行外部监管; (2) 企业内部自身构建的内部审计和财务控制系统, 确保内部财务活动的合法性和有效性; (3) 社会监督机制, 包括会计师事务所、媒体和公众的介入, 增加监督的广度和深度, 形成全方位的财会监督体系。

2 国有企业财会监督体系存在的问题

国有企业财会监督体系存在的问题表现在多个方面。监督机制的不完善表现为责权不明确, 监督主体之间职责交叉、重复或缺位, 导致监督效能不高。财务信息不透明则体现在会计信息披露不全或不实, 隐瞒真实财务状况, 减弱了外部监督的有效性^[2]。内部控制的松弛也是一个突出问题, 内部控制制度存在形式大于内容, 实施不到位等问题, 这些问题根深蒂固且相互影响, 侵蚀了企业财务风险防控的内脏, 对国有企业财务管理与监督体系构建与完善提出了挑战。

2.1 财务信息不透明

财务信息不透明是国有企业财会监督体系中一个突出的问题。主要表现为财务数据不全面、信息披露不及时、透明度不足等现象, 这些行为不仅影响了企业的财务健康状况, 也使得外部监管部门无法全面掌握企业的真实财务状况。

造成财务信息不透明的原因主要有以下几个方面: 一是现有财务监督法规和制度执行力度不足, 对信息披露的具体要求和惩罚机制不够完善, 使得企业在信息披露上存在侥幸心理; 二是企业内部控制机制薄弱, 缺乏有效的内部审计和监督体系, 导致财务信息在生成和传递过程中容易出现差错; 三是财务人员专业素养和职业道德水平参差不齐, 部分人员对业务和财经政策理解不到位, 导致数据处理有偏差。

2.2 信息披露不及时

信息披露不及时是指企业在财务信息的公开发布上存在延迟或选择性披露, 导致信息的滞后性和不完整性, 使得利益相关者难以及时获取企业的最新财务动态。透明度不足则体现在企业对外披露的信息缺乏详细性和准确性, 重

要财务指标和信息被模糊处理,无法为外部分析和决策提供可靠依据。

为了解决财务信息不透明的问题,应从加强法规建设、完善内部控制机制、提升财务人员素质等方面入手。完善财务信息披露制度,明确信息披露的具体要求和惩罚措施,增强企业的信息透明度;强化企业内部控制体系,建立健全内部审计和监督机制,确保财务信息的真实、准确和完整;加强对财务人员的培训和管理,提升其职业道德和专业能力,确保财务信息的可靠性和透明性。通过这些措施,可以有效改善国有企业财务信息不透明的现状,提升财会监督的效率和效果。

2.3 国有企业财会监督问题的成因分析

国有企业财会监督问题的成因主要包括体制机制原因和法规制度缺陷。体制机制方面,监督权责分离不清,导致监督不到位,内部控制松散,权力集中导致监督力度不足。法规制度方面,相关法律法规不健全,缺乏统一的财会监督标准,法律执行力度不足,导致监督效果不佳。这些成因使得国有企业财会信息不透明,监督机制不完善,进而影响企业的财务健康和可持续发展。

2.3.1 体制机制原因

国有企业财会监督问题的体制机制原因主要包括监督体系缺乏独立性、绩效考核不科学、监督职责不明晰、权责利分配不合理等。

2.3.2 法规制度缺陷

法规制度缺陷是导致国有企业财会监督问题的重要原因之一。当前,国有企业在财会监督方面的法律法规仍存在不完善和滞后的现象。具体表现在法规体系不健全,相关法律法规较为零散,缺乏系统性和全面性,难以形成有力的监督约束。一些现行法规执行力度不够,监管机制薄弱,存在规避和执行不力现象,导致财务监督实际效果不佳。法律和制度的不足使得财会监督体系在实际操作中面临诸多障碍,不能有效保障财务管理和监督的严肃性和公正性。

3 构建与完善国有企业财会监督体系的对策与建议

3.1 构建完善的法规体系

国家应制定和完善国有企业财会监督相关的法律法规,确保法律层面上对财会活动的全方位监控与约束。明确财会监督机构的职责和权限,以法律形式固定企业财务透明度的要求。建立严格的法律责任追究机制,对违反财会监督规定的行为进行严厉处罚,从而增强法律的威慑力。加强法规执行和监管,通过建立监督问责制度,确保法律法规的有效实施。立法过程中,应广泛征求各方意见,确保

法规的科学性和可操作性,适应实际操作需求。这些措施将为国有企业财务监督提供坚实的法律保障。

3.1.1 制定与完善财会监督法律法规

制定与完善财会监督法律法规至关重要,应根据实际需求不断更新与补充现行法律法规,确保其有效性和适用性。法律应明确财务透明度、内部控制和监督机制等关键内容,强化对违规行为的处罚力度。加强法律法规的制定过程,需要广泛听取各方意见,并借鉴国内外先进经验,实现财务监督的法治化、系统化和规范化,推进国有企业财会监督体系的法治建设。

3.1.2 加强法规执行与监管

加强法规执行与监管是确保国有企业财会监督体系有效运行的关键。应建立健全的法律监督机制,加强对各类违法违纪行为的查处力度,提高财会人员的法律意识和职业操守,确保相关法规的落实与有效执行。

3.2 完善内部控制与监督机制

强化内部控制体系建设是提升国有企业财会监督水平的关键策略。需从风险评估、流程控制、岗位设置等方面入手,健全各环节的内部控制措施。通过对业务流程进行全面梳理和优化,建立科学、合理、有效的内部控制体系,防止财务舞弊和管理漏洞。建立健全监督机制,形成决策、执行和监督相互分离又相互制约的监督体系。引入外部审计和内控监督,开展定期和不定期的审计工作,确保监督机制的独立性与公正性,以此提升国有企业财务管理的透明度和可靠性。

3.2.1 强化内部控制体系建设

国有企业在内部控制体系建设上应明确各环节职责,规范财务流程,制定细致操作指南,加强风险评估,并定期开展内控自查和审计,以此强化制度执行力。应利用现代信息技术提高内部控制的自动化和智能化水平,实现实时监控和快速响应机制。通过这些措施,可以提升内部管理效率,降低操作失误和违规行为,保障财务管理的规范化和标准化。

3.2.2 建立健全监督机制

建立健全监督机制对于国有企业财会监督体系的完善至关重要。需要设立独立的审计部门,确保财会监督的客观性和公正性;引入外部审计力量,增加第三方监督的透明度和权威性;除此之外,建立多层次、多渠道的监督网络,包括内部审计与外部审计的协同作用。通过制度化的监督机制,加强对财会活动全过程的监督,确保财务管理的科学性和透明度,为国有企业的健康发展提供有力保障。

3.3 提升财务信息透明度与财会人才建设

提升财务信息透明度与加强财会人才建设是构建与完善国有企业财会监督体系的关键措施。财务信息透明度是企业财务管理的基础,而财会人才建设是企业财务管理和监督的核心。要有效提升财务信息透明度,必须在法规建设、信息披露、技术手段等方面进行系统性的改进;而加强财会人才建设,则需要从教育培训、激励机制和职业发展等多方面入手,以全面提升财会人员的素质和能力^[5]。

3.3.1 提升财务信息透明度

提升财务信息透明度需要完善信息披露制度。国有企业应严格按照国家规定的财务信息披露要求,定期向社会和相关部门披露真实、完整的财务数据。信息披露的内容不仅包括基本的财务报表,还应涵盖财务报表附注、重大事项说明、风险提示等。通过提高财务信息的公开透明度,增强社会公众和投资者对企业的信任和监督,有助于防范和减少财务风险。

利用信息技术手段提升财务信息透明度。国有企业应积极应用现代信息技术,建设高效的财务信息系统。通过ERP(企业资源计划)系统、财务管理软件等,实现财务数据的实时采集、处理和分析,提高财务信息的准确性和及时性。建立财务信息共享平台,促进企业内部各部门之间的信息交流和协同,确保财务数据在整个企业范围内的透明度和一致性。

加强内部审计和外部监督也是提升财务信息透明度的重要措施。内部审计部门应定期开展内部审计,对企业财务活动进行全面检查和评估,及时发现和纠正财务管理中的问题。外部监督则可以通过引入第三方审计机构,对企业财务信息进行独立审计,确保财务数据的真实性和公正性。

3.3.2 加强财会人才建设

国有企业应加大对财会人员的教育培训力度,提升其专业素质和职业技能。通过与高校、职业培训机构合作,开设财会专业培训课程,定期组织财会人员参加继续教育,更新知识结构,掌握最新的财务管理和监督方法。注重培养财会人员的职业道德和责任意识,树立廉洁自律、诚实守信的职业风尚。

构建科学合理的财会人才激励机制是吸引和留住优秀财会人才的重要手段。国有企业应根据财会人员的工作绩效、专业水平和贡献,制定合理的薪酬激励政策,激发其工作积极性和创造力。特别是对于在财务监督和管理方面表现突出的人员,给予适当的奖励和表彰,鼓励更多的财会人员积极参与企业财务管理和监督工作。

注重财会人才的职业发展规划。国有企业应为财会人员提供广阔的职业发展空间,制定明确的职业晋升通道,帮

助其在职业生涯中不断成长和进步。通过轮岗、岗位交流等方式,提升财会人员的综合素质和管理能力,培养一批既懂财务管理又熟悉企业运作的复合型人才。

提升财务信息透明度与财会人才建设是一个系统工程,需要各方面的共同努力。通过完善信息披露制度,应用信息技术手段,加强内部审计和外部监督,能够有效提升财务信息的透明度。通过加大教育培训力度,构建科学的激励机制和职业发展规划,则能够全面提升财会人员的专业素质和管理能力。这些措施的实施,不仅有助于国有企业财务管理水平的提高,还将为企业的可持续发展提供坚实的保障。

4 结束语

本研究从国有企业的财会监督体系出发,深入剖析了当前我国国有企业在财务管理和监督方面存在的问题,针对问题提出了详细的改革措施和对策。通过文献研究法、比较研究法以及案例分析法,全面探讨了国有企业财会监督体系的构建与完善,尤其关注了法规建设、内部控制机制、财务信息透明度、财会人才结构等关键环节。然而,仍需注意的是,国有企业财会监督体系建设和完善过程中仍存在一定的局限性和挑战,例如各级管理部门协同效应不足、企业文化和制度规范的落地执行困难等。因此,今后在深入推进国有企业财务监督体系改革的过程中,需要各方共同努力,因地制宜、精益求精地优化体制机制,不断满足国有企业可持续发展的需求。总之,本研究在理论与实践为国有企业财务监督机制的构建与完善提供了有益启示,旨在为国有企业创造更加高效和稳健的财务管理环境,以促进国有企业的健康发展,保障国家经济安全。进一步的研究可结合实际案例,深入探讨不同类型国有企业面临的具体问题及其解决策略,对国有企业财务监督体系的建设和完善提供更有针对性的支持和指导。

参考文献:

- [1] 谢莹. 浅谈国有企业财会监督[J]. 西部财会, 2021, (07): 70-72.
- [2] 苏玲凤. 完善我国国有企业财会监督的建议[J]. 投资与创业, 2020, (21): 79-81.
- [3] 郑加斌. 国有企业财会监督体系完善思考[J]. 乡镇企业导报, 2019, (12): 0140-0141.
- [4] 何辛. 关于国有企业财会监督的思考[J]. 当代会计, 2023, (13): 172-174.
- [5] 郭永昊. 加强国有企业财会监督 提高国有企业治理能力[J]. 财务与会计, 2020, (17): 10-11.

新形势下加强国有企业审计整改的思考

徐捷

重庆城市交通开发投资(集团)有限公司, 中国·重庆 401121

【摘要】随着国有企业改革不断深化和市场经济体制逐步完善,国有企业审计整改在保障国有资产安全完整、提升企业治理效能中扮演着重要角色。新形势下,国有企业面临着诸多新的挑战 and 机遇,这就使得如何有效应对审计整改工作中的新情况、新问题,成为当前国有企业管理者和监督者共同面对的重要课题。本文旨在分析新形势下国有企业审计整改面临的新挑战,探讨加强审计整改的必要性,并提出相应的改进策略与管理建议。

【关键词】新形势;国有企业;审计整改

引言

近年来,国家不断深化国有企业改革,推动混合所有制经济发展。审计是党和国家监督体系的重要组成部分,是推动国家治理体系和治理能力现代化的重要力量,审计整改作为审计监督闭环的关键环节,其重要性愈发凸显。习近平总书记强调,发现问题是审计的基础工作,推动问题是目的,要从一体推动发现问题、完善治理、推进改造的角度去看待内部审计。心中醒,口中说,纸上做,不从身上过,都是无用功。内部审计整改是维护审计权威、发挥审计职能的“后半篇文章”。然而在新形势下,国有企业审计整改仍面临诸多挑战,整改责任落实不到位、整改机制不健全、整改成果应用不充分等问题,亟需采取有效措施加以解决。

1 新形势下国有企业审计整改面临的新挑战

1.1 经济环境变化复杂

随着全球经济格局的动态调整和国内外市场竞争的日益激烈,国有企业在经济环境中的运作面临着前所未有的复杂性和不确定性。经济环境的变化不仅包括宏观经济政策的调整和市场结构的变化,还涉及国际贸易形势的波动和全球供应链的重新配置,经济环境的复杂性使得国有企业面临着更加多样化和快速变化的经营环境,在这种情况下企业的经济活动受到多方面因素的影响,这些因素不断挑战着企业的盈利能力和经营稳定性,对国有企业的运营管理和财务状况产生了深远影响,也对审计整改工作提出了新要求。

1.2 法规政策更新频繁

在当前全球化和信息化快速发展的背景下,法规政策的更新频率显著增加,对国有企业的审计整改工作提出了更

高的要求和更大的挑战。法规政策的频繁更新不仅反映了国家治理体系的动态调整和法律体系的不断完善,也直接影响到企业经营活动的合规性和风险管理的有效性。法规政策的更新频繁就要求国有企业需要时刻关注并及时响应最新的法律法规。审计整改作为确保企业运作符合法律法规的关键环节,必须紧密结合最新的法规要求,持续优化和完善审计整改的工作机制和执行路径。

1.3 信息化水平参差不齐

信息化水平的不均衡在国有企业审计整改中表现出多方面的影响。信息技术的快速发展和应用广泛程度的不均衡,导致了企业在信息化支持下进行审计整改时面临的困难和受到限制,这种参差不齐的现象不仅影响了审计整改的效率和质量,也对企业内部管理和外部监督产生了深远的影响。信息化水平参差不齐直接影响了审计数据的采集、处理和分析能力,在信息化水平较低的企业中,往往存在着信息系统老化、技术设施滞后等问题,导致审计数据的获取和整合困难,审计整改工作无法基于全面、准确的数据展开。相比之下信息化水平较高的企业可以通过先进的信息技术手段,实现对数据的实时监控和分析,从而更加高效地进行审计整改。

2 新形势下国有企业审计整改面临的问题

2.1 整改责任落实不力

在国有企业审计整改过程中,整改责任落实不力问题显现出多层面的隐忧。审计整改作为确保企业运行规范、优化管理的关键环节,其有效实施依赖于各级管理者对整改任务的严格执行和有效监督。然而在当前形势下,整改责任

落实不力的现象普遍存在，这不仅影响了审计整改工作的推进速度，也削弱了整改成果的可持续性和实效性。整改责任落实不力可能源自管理层面的问题。在一些国有企业中，管理层对于审计整改任务的重要性认识不足，缺乏对整改工作的长远规划和坚定支持，导致整改责任执行时存在拖延和敷衍的情况。管理层的不重视和不落实，容易使得整改措施不能及时有效地落地生根，从而影响到企业内部治理结构的健全和运作效率的提升。

2.2 整改机制不健全

整改机制的不健全是当前国有企业审计整改工作的一大痛点。在一些国有企业中，由于长期以来审计整改工作的制度建设相对滞后，导致整改机制缺乏系统性和前瞻性。审计整改应当是一个闭环、持续改进的过程，但现实中存在着审计报告落地后整改不彻底、措施不完备的现象。缺乏科学的整改机制设计，容易导致审计问题得不到根本性解决，影响企业治理效能和运营效率的提升。不但无法在新形势下推动企业的发展和进步，还很容易使得企业出现各种经营风险。

2.3 整改成果应用不充分

审计整改的核心目的在于通过解决审计发现的问题，提升企业内部控制、风险管理水平，从而实现企业治理的有效性和经营效能的提升。然而在当前的实践中，虽然完成了审计整改的程序和流程，但整改成果的实际应用效果却不尽如人意。审计整改通常会提出一系列具体的整改措施和建议，涵盖财务管理、内部控制、运营管理等多个方面，然而这些整改成果在实际应用过程中，往往面临着“纸上整改”和“形式主义”的问题，即整改报告完成后，相关部门未能有效贯彻执行，导致整改效果难以真正体现在企业的日常管理和运营决策中。

3 新形势下加强国有企业审计整改的必要性

3.1 提升国有企业治理水平

国有企业作为国家重要的经济支柱，其治理水平直接关系到国家经济运行的稳定和持续发展。审计整改作为国有企业内部控制和治理的重要手段，其效果直接受到企业治理水平的制约和影响。当前国有企业治理面临着多方面的挑战，如决策效率低下、权责不明确、内部监督机制不

健全等问题，这些问题不仅制约了企业的内部管理效率，也影响了企业在市场竞争中的灵活性和应变能力。国有企业广泛涉及多个行业和领域，面临的风险多样且复杂，包括市场风险、财务风险、经营风险等，通过加强国有企业的审计整改可以强化内部控制措施，建立健全风险管理体系，能够有效识别、评估和应对各类风险，有利于在审计过程中发现问题、推动整改并预防未来的风险事件。

3.2 防范化解重大风险

防范和化解重大风险是国有企业审计整改中至关重要的一环。在当前复杂多变的市场环境下，国有企业面临着多样化的风险挑战，如经济周期波动、市场竞争加剧、政策法规变化等，这些风险不仅直接影响企业的经营效益和财务状况，也对国有资产的安全性和完整性造成威胁。随着市场经济的不断发展和全球化进程的加速，国有企业所面临的外部环境变化日益复杂。在这样的市场环境中，国有企业需要具备敏锐的风险感知能力和科学的应对策略。审计整改作为监督和管理的重要环节，需要通过全面深入的风险评估，识别和分析各类潜在风险，及时制定和调整风险防范措施，以应对外部环境的变化和风险事件的发生。

3.3 促进改革发展

在当前国有企业审计整改的背景下，促进改革发展被视为推动企业转型升级、增强竞争力的重要路径。随着经济全球化和市场竞争的日益激烈，国有企业面临着来自多个方面的挑战和压力。传统的经营模式和管理方式已经难以适应快速变化的市场环境，而企业改革发展成为应对这些挑战的重要选择。改革发展是提升企业治理水平的有效途径，通过优化治理结构、明确权责关系，强化内部控制和监督机制，通过审计整改，可以有效防范和化解各类风险，提升企业运营效率和管理效能。例如，建立健全的董事会和高管团队，推动决策的科学化和规范化，对企业的长远发展具有重要意义。

4 加强国有企业审计整改的策略与建议

4.1 构建整改责任体系

在国有企业审计整改中，构建一个有效的整改责任体系是确保审计工作顺利进行和整改效果显著的关键因素，也是确保审计整改措施能够落地生根、取得实效的基础性工作。在构建整改责任体系时，需要明确各个层级和部门的

责任主体。被审计对象主要负责人是审计整改工作第一责任人，应统筹推动本单位审计整改工作，研究完善工作机制，压实整改责任，对重大问题亲自抓、亲自管，确保整改工作取得实效；分管领导应在职责分工范围内对分管领域审计发现问题整改工作履行监督管理职责，组织研究提出解决具体问题的措施，推动问题整改到位；被审计对象履行审计工作职责的部门应统筹协调、组织实施、跟踪督促整改落实；相关职能部门负责具体问题的整改落实。

4.2 加强整改制度建设

审计整改制度作为国有企业内部控制和风险管理的重要组成部分。新形势下，加强整改制度建设显得尤为迫切和必要。首先，可建立审计整改协同联动机制，成立审计整改工作领导小组或工作专班，统筹组织开展审计整改工作，及时研究审计整改有关重大事项，协调推动问题整改落实到位等；其次，可建立审计整改工作报告机制，对于60日整改期限内的整改事项，被审计对象应及时报告整改情况及整改结果，对于60日整改期限内未能完成的整改事项，应持续整改问题，定期报告整改情况直至销号；再次，可建立审计整改销号机制，实行清单式台账管理，根据审计发现问题、审计意见建议等，逐项分解形成问题清单。严格对照问题清单、问题整改类型等，按项逐条制定整改措施，明确责任人、时间表等，形成任务清单、责任清单。

4.3 提升信息化水平

提升信息化水平在当前国有企业审计整改中具有重要意义，它不仅是提高工作效率和质量的关键，也是适应数字化时代发展需求的必然选择。信息化的基础设施是信息化水平提升的基础，包括完善企业网络建设、提升信息系统的安全性和稳定性、建立高效的数据存储和管理体系等。企业可以通过引入先进的服务器、云计算平台和大数据分析工具，构建起稳定、高效的信息技术基础设施，为审计整改提供可靠的技术支持和数据保障。而信息化管理能力是指企业在信息系统、信息技术应用和信息资源管理方面的能力，包括建立健全的信息化管理机制和流程、制定信息安全管理政策、加强对信息技术人员的培训与管理等，通过提升管理人员和技术人员的信息化意识和专业能力，确保信息系统的运行稳定性和信息安全性，有效应对信息泄露和网络攻击风险。

4.4 加强培训与教育

加强培训与教育在提升国有企业审计整改效能和应对新形势下挑战中具有重要作用。在快速变化的经济环境和法规政策背景下，员工的知识更新和技能提升显得尤为重要。培训与教育不仅有助于填补员工在新技术、新政策方面的知识空白，还能够提高其对企业内部规章制度的理解和遵守能力。针对不同岗位和部门的员工，制定全面的培训计划是保证培训效果的关键，通过需求分析，确定各级别员工在知识技能、管理方法和审计政策方面的培训需求，保证培训工作的针对性和有效性。

4.5 强化整改成果应用

在国有企业审计整改中，强化整改成果的应用是确保审计工作成效转化为实际管理提升的关键环节。审计发现问题的整改情况作为对被审计对象经营业绩考核的重要依据，领导干部经济责任审计结果及整改情况作为考核、任免、奖惩被审计领导干部的重要参考，纳入所在单位领导班子党风廉政建设责任制检查考核内容，作为领导班子民主生活会以及班子成员述责述廉的重要内容。

5 结论

国有企业审计整改在新形势下面临诸多挑战，但也蕴含着发展的机遇，通过构建责任体系、加强审计整改的制度建设和提升信息化水平、加强教育培训、强化整改成果运用等策略与建议，能够有效应对当前国有企业审计整改的问题，推动国有企业持续健康发展，为经济社会发展贡献更大的力量。

参考文献：

- [1] 朱宇龙. 新形势下加强国有企业经济责任审计工作的思考[J]. 投资与创业, 2022(18): 90-92.
- [2] 郑美廷. 新形势下加强国家审计整改的思考[J]. 当代会计, 2022(5): 3.
- [3] 王偲如. 新形势下企业内部审计问题研究[J]. 老字号品牌营销, 2022, (16): 155-157.
- [4] 蒋庆华. 浅谈新形势下审计监督在国企中的作用[J]. 广西电业, 2021, (08): 21-23.
- [5] 雷德权. 新时期下加强国有企业内部审计监督的思考与建议[J]. 商业故事, 2021(8): 75-76.

高职院校专项资金绩效管理思考

柯 靛

重庆公共运输职业学院, 中国·重庆 402247

【摘要】为了进一步提升高职院校专项资金的使用效益,形成科学的管理机制,本文对高职院校专项资金绩效管理的重要性进行了分析,并详细阐述了当前高职院校专项资金绩效管理存在的问题,包括内控体系不够完善、绩效评价指标虚化、项目预算编报不足等。之后提出高职院校专项资金绩效管理的优化策略,通过健全监督管理机制、合理确定绩效指标、强化预算管理意识等措施,发挥出专项资金的**最大价值,满足高职院校的发展需求。

【关键词】高职院校; 专项资金; 绩效管理

引言

在高职院校的资金来源中,专项资金是不可或缺的部分,并且对高职院校的发展起到了关键作用。近些年我国持续加大高职院校专项资金的投入,不过由于缺乏完善的管理机制,导致专项资金的使用率较低,无法达到预期的要求,并且影响了高职院校的发展。因此高职院校要落实专项资金绩效管理,采取更为科学的管理模式,有效解决专项资金使用过程中的问题,为高职院校的可持续发展创造有利条件。

1 高职院校专项资金绩效管理的重要性

1.1 提高专项资金使用率

近些年我国财政部门加大了高职院校的专项资金投入,用于人才培养扶持与提升教育质量,也是高职院校不断扩大招生规模、拓展学科领域的重要依托。由此可见专项资金关乎着高职院校教育工作的基本运行,绩效管理是强化专项资金使用率的关键,高职院校会以绩效管理为基础,保证专项资金的合理分配,推动相关项目的执行。若盲目投入转向自己可能会造成高职院校收支冲突,所以采取了更为科学的绩效管理**模式,将有限的专项资金配置到效益更高的项目中。

1.2 提高工作人员积极性

高职院校专项资金绩效管理**模式,会按照要求公开绩效评价结果,从而保证专项资金使用的公开性与透明度,自觉接受各部门与岗位的监督,保证管理流程的规范性与真实性。工作人员会严格履行自身责任,主动发现专项资金绩效管理中存在的问题,提高积极主动性。尤其在绩效评价的影响下,增强工作人员的责任意识,能够主动投入到

专项资金绩效管理过程。

2 高职院校专项资金绩效管理存在的问题

2.1 内控体系不够完善

高职院校专项资金绩效管理缺乏完善的内控体系,或存在内部控制机制不完善等问题,导致专项经费支出与绩效目标存在明显差异。专项资金使用是否合理决定了高职院校的发展,由于缺少内部控制体系的支持,导致专项资金的使用不够规范,存在浪费或低效等情况,专项资金与项目任务的匹配度不高。另外为了完成预算执行出现虚列支出,关键原因在于缺少限制,没有形成良好的内部控制体系,所以才会引起专项资金监管不严,管理过程中“形式轻实质”。

2.2 绩效评价指标虚化

当下高职院校专项资金绩效评价**指标的设置不够科学,存在淡化、虚化等现象,比如绩效评价**指标无法充分反映核心产出,并且设定较为分散、模糊,所以很难发挥出实际作用,无法体现专项资金的投入效益,促使绩效评价**指标的权威性降低。专项资金绩效评价主要分为三级指标,其中二级指标涵盖数量、质量、时效以及成本,由于质量与时效指标缺乏公式进行精确定量表达,所以只能进行大概判断,并且绩效评价过程中存在一定主观性,从而影响到绩效评价结果。

2.3 项目预算编报不足

预算**是高职院校专项资金绩效管理中的关键环节,主要根据项目任务目标进行分析,明确项目实施过程中可能需要的资金,因此具有较强的前瞻性,会对项目展开全面预测,并将成本控制**在预算范围内。不过在执行过程中预算

编制工作不够科学, 导致全年预算与执行数存在差异, 预算的执行效率相对较低。究其原因在于高职院校缺乏预算管理意识, 虽然获取到的专项资金越来越多, 但预算编制较为盲目, 加上预算评审把控不严格, 最终造成资金分配不合理。

2.4 未能重视绩效评价

高职院校专项资金绩效评价, 在资金使用过程中能够发挥重要作用, 这也是设立绩效评价体系的目标。不过在执行过程中, 未能发挥出绩效评价的最大化价值, 高职院校专项资金主管部门绩效评价过于形式化, 并且没有重视评价结果的运用, 比如按照评价结果开展奖惩激励政策, 评价结果与专项资金管理相互脱离。由于缺乏对绩效评价的认知, 缺乏完善的绩效评价体系, 从而影响到专项资金的使用率。

3 高职院校专项资金绩效管理的优化策略

3.1 健全监督管理机制

高职院校主要通过多渠道获取资金, 其中专项资金具有较高的占比, 用于支持职业教育发展、提高职业教育水平。为了保证专项资金分配结合、管理规范, 应健全监督管理机制, 将专项资金绩效管理贯彻落实。首先建立相应的专项资金管理小组, 负责专项资金申报与监管, 由高职院校领导层与财务部门人员组成, 肩负起专项资金预算、使用、审计以及考核评价等责任, 比如在专项资金申报过程中, 仔细审查是否存在高估预算、虚列经费等问题。其次落实专项资金绩效管理任务目标, 树立正确的经费使用观念, 将岗位工作与个人晋升、薪酬福利挂钩, 提高专项资金管理人员的主观能动性, 切实强化自身的责任意识。另外建立专项资金信息公开制度, 将专项资金的申报、使用信息公开, 以便发挥全民监督作用, 如发布到院校官网平台, 接受各部门、各岗位的监督, 强化专项资金绩效管理成果。总而言之高职院校专项资金从统筹规划阶段就要接受严格的监管, 对申报项目进行科学分析, 确认是否具备研究前景, 并对整个申报流程与资金使用进行把控, 保证专项资金管理的真实性与合法性。

3.2 合理确定绩效指标

在高职院校专项资金绩效管理中, 应充分理解绩效管理的内涵, 同时确定绩效管理指标, 以便发挥出绩效管理的作用。高职院校会借助完善的评价指标体系, 反映出专

项资金的执行情况与使用效益, 所以应结合项目特点, 遵循客观性原则、全面性原则, 减少专项资金管理中的随意性, 对比评价指标即可判断专项资金管理问题。由于高职院校专项资金涉及的范围相对较广, 并且不同的专项资金用途存在差异, 因此要保证绩效指标的针对性, 按照专项资金特定用途设置绩效指标, 从而实现更加客观的评价。在构建绩效评价指标时, 要充分考虑到高职院校的发展战略, 包括教育质量提升、人才培养、科技创新以及办学条件保障等方面。在高职院校专项资金绩效指标建设中, 主要采取关键业绩指标法、平衡计分卡完善评价指标体系, 关键业绩指标大多立足高职院校的战略目标, 而平衡计分卡则会将战略目标层层分解, 属于可量化的评价指标。在采用平衡计分卡时, 将4个维度作为一级指标、结合专项资金项目类型设计二级指标, 再结合二级指标设计更加详细的三级指标。

3.3 强化预算管理意识

做好预算管理能够促使高职院校避免盲目追求高预算获取更多专项资金, 所以要强化预算管理意识, 重视预算编制可行性论证, 在专项资金预算编制申报前, 必须由专业人员负责分析, 包括财务预算管理部门等, 联合校办、采购部、项目部等共同参与论证, 以此来增强预算申报编制的可行性。专项资金管理人员可以分解项目任务, 对预算资金展开细化处理, 通过分解成若干小项目, 提高预算编制的准确性。高职院校可以组织预算编制管理队伍, 充分掌握专项资金预算编报运作流程、方法, 在申报过程中能够发挥自身作用, 严格把关专项资金申报书。一般来说预算编制的合理性会对专项资金支出绩效考评造成资金影响, 当分数较低的情况下, 会影响长期专项资金的拨付, 因此高职院校要重视预算管理, 将其贯穿在专项资金绩效管理过程, 有效控制专项资金的支出。除此之外将专项资金纳入高职院校总体预算管理工作中, 实行统一管理、规范管理, 根据专项资金的使用方向编制预算方案, 促使专项资金有计划、有内容、有人管, 从而提升专项资金的使用率。

3.4 完善内部控制体系

在高职院校专项资金绩效管理中, 需要构建完善的内部控制体系, 结合《项目经费专项实施细则》《专项资金预算管理制度》, 打造内控制度保证专项资金使用的合理合

法。首先规范专项资金收支管理工作,专项资金应实行专人管理、专人核算、专人审批,严格遵循专款专用原则,仔细审查专项资金使用计划与相关资料,严禁随意调整、杜绝拆借挪用,按照要求执行,促使专项资金去向明确。专项资金使用应经过严格审批,确认申报资料与审批手续,所有凭证均合法合规,实现专款专用的目标,进一步提高专项资金的使用率。其次强化高职院校专项资金内部审计,对专项资金的使用过程展开全面化、动态化监督,发挥出财务与审计双重监督作用,并且要贯穿在专项资金使用的前、中、后等阶段。专项资金使用前主要加强预算编制方案审计,使用过程中则重点查看是否出现专项资金挤占、挪用等问题,这也是降低专项资金使用率的关键因素。对于专项资金的绩效管理尽量交给独立机构完成,高职院校可以成立内部审计小组,专门负责专项资金使用检查,包括专项资金的使用方向、使用进度等,增强内部控制效果。

3.5 科学调度专项资金

当下高职院校应提升专项资金审批与分配的客观性,部分项目需要大量人力、物力的支持,包括研发人员、仪器设备等,在落实过程中应提前明确资金的使用,避免出现重复叠加等问题造成不必要的资金浪费,因此要加强专项资金配置优化,进一步提高专项资金的使用率。虽然专项资金由上级财政部门根据项目申报情况审批、拨付,但资金的实际使用大多由高职院校自主完成,若专项资金分配不合理,不仅会影响项目的推进,还会造成前期投入过大等浪费现象,高职院校必须加强自身专项资金调度能力,防止资金挪用、占用,保证资金链的顺畅。管理部门要注意经费规划与下达的时效性,比如上半年的经费要在上半年完成下达分配,确保有足够的时间对专项资金进行统筹规划,促使相关项目顺利开展。另外适当放宽专项资金的使用时间,尽量避免采用一刀切式的管理模式收回未使用资金,应给予足够时间对专项资金进行安排或转接使用。专项资金审批完成后,立足全局视角对项目展开统筹规划、综合考量,按照项目任务属于批复资金预算合理使用。

3.6 构建绩效评价体系

在高职院校专项资金绩效管理中,需要建立可行的绩效评价体系,比如落实绩效考核制度,充分发挥绩效考核的

作用,改善以往专项资金管理绩效考核形式化问题,根据高职院校的特点,打造符合要求的考核制度,并保证考核评价体系的可操作性,设置科学的考核指标,充分发挥出考核评价结果的价值。比如将绩效评价结果与相关人员的薪酬福利建立联系,增强工作人员的专项资金管理意识,为提高专项资金的使用率创造有利条件。除此之外在高职院校专项资金使用过程中,由管理机构负责评审,同时项目负责人应按要求提交专项资金使用绩效自评报告,通过核实与检查确认项目的可行性,对专项资金的使用绩效展开监控、评价、考核,从而实现专项资金全程化绩效评价目标。

4 结语

尽管我国高职院校推出了专项资金绩效管理理念,但在执行过程中存在问题,受自身管理意识等因素影响,未能重视专项资金绩效评价。高职院校管理层大多注重项目申报与资金支出进度等方面,对绩效管理工作缺乏投入,所以想要提升高职院校的财政专项资金治理能力,必须加强内部控制,构建完善的绩效管理体系。对于高职院校的发展来说,充足的资金保障是关键,想要保证各类经费支出合理,必须采取有效的监管机制,确保每笔专项资金的使用合法合规。总而言之高职院校应改变传统的专项资金管理模式,将绩效管理体系贯彻落实,为强化专项资金的使用率打下坚实基础。

参考文献:

- [1] 李梦芝,马天骏,王典,曾秋华.高职院校财政专项资金绩效管理思考[J].行政事业资产与财务,2022,(21): 10-13.
- [2] 高春伟,杜雅,段玉青.浅析高职院校专项资金绩效管理问题及对策[J].理财,2022,(07): 96-98.
- [3] 张琼瑜,俞红梅.基于项目全周期信息系统管理模式的高职院校专项资金绩效管理研究[J].行政事业资产与财务,2021,(18): 15-16.
- [4] 冯海燕.浅谈高职院校财政专项资金预算绩效管理[J].知识经济,2020,(01): 167-168.

作者简介:

柯靛(1985.10--),汉族,重庆市巴南区人,大学本科,职称:会计师,职务:会计主管。

乡村振兴战略背景下农村电商发展路径研究

——以山西省阳泉市为例

石岩 郭嘉 董凌峰 (通讯作者)

杭州师范大学阿里巴巴商学院, 中国·浙江 杭州 311121

【摘要】近年乡村振兴战略逐步推进,我国农村发展速度显著提升。随着互联网技术的普及与应用,农村电商作为一种新兴贸易模式,为乡村振兴提供了新的动能与载体,开创了农村发展的新形式,并为电子商务提供了新的应用可能。然而,在经济发展相对落后、年轻劳动力缺乏的地区,农村电商的发展尚未充分,实践过程中也缺乏科学指导路径。本文以山西省阳泉市为研究对象,采用文献分析法和SWOT分析法,分析当地农村电商的现状,针对发现的问题提出未来发展路径和解决方案,以期推动阳泉市农村电商的发展,加速产业转型,实现民生福祉。

【关键词】农村电商;乡村振兴;电子商务

发展农村电商是推进乡村振兴的重要途径。我国各地方政府都极其重视这一问题,从加快物流配送体系建设、加强电商技能培训等多个方面采取行动、提出措施。然而,由于缺乏明确指导路径和经济、人力资源的限制,许多地区在政策、基础设施和人才建设方面不完善,导致农村电商发展缓慢。因此,研究科学的农村电商发展路径,对推动其高质量发展和落实乡村振兴战略至关重要。

现有文献主要研究农村电商的积极作用、面临的困境及其与乡村振兴战略的互动机制^{[1]-[3]},但对发展路径的研究不足。阳泉市曾依靠资源优势迅速发展,但过度开发煤炭资源影响了经济可持续性,急需转型。互联网的发展为阳泉市提供了发展电商的机会。然而,该市的电商政策、基础设施和市场化程度不完善,群众对电商缺乏了解和信任,缺少专业人才,限制了电商在就业、创业和增收方面的作用,阻碍了乡村振兴。因此,研究阳泉市农村电商的发展现状,明确影响其发展的因素并提出路径建议,对电商发展、经济转型和乡村振兴具有重要意义。

1 阳泉市农村电商发展的SWOT分析

在农村电商发展方面,2023年,阳泉市已有多家电商主体,全市网络零售额再创新高,增速位居全省前列。在基础设施方面,阳泉市电力的覆盖率较过去显著提升,通讯基础设施也更加完善,通电话村比例达到了极高的标准,有线电视覆盖率、宽带互联网覆盖率均超过50%。这些条件为农村电商发展提供了有利基础。然而,农村拥有的电子商务配送站点却仍然不多,影响了农产品的及时寄递和运输,易导致商品在运输途中的腐败和变质,成为制约当地农村电商发展的瓶颈因素。SWOT分析见表1:

表1 阳泉市农村电商发展的SWOT分析详情

SWOT分析	具体内容
优势 Strengths	1. 农特产品具有独特价值:阳泉市农田土壤硒含量高,平均为0.476ug/g,是全国平均值的2.1倍。部分农特产品如玉米、谷子、土豆等具有独特的食用和药用价值。2. “乡村e镇”推进数商兴农:山西省推动的“乡村e镇”策略,整合电子商务,提升阳泉市特色产品如半沟红薯、冠山连翘茶等的市场竞争力。3. 农村电商创业人员带头:阳泉市目前有多位农村电商创业优秀带头人,有助于推动本地农村电商发展。
劣势 Weaknesses	1. 政策推行与宣传不到位:阳泉市农村电商相关政策文件数量少,且多发布于2015年,时效性差,政策宣传和推行力度不足。2. 基础设施建设不够完善:阳泉市仅有10.40%的农村拥有电商配送站点,物流体系不健全,影响农产品的及时运输和质量。3. 电商专业人才较为欠缺:当地就业形势严峻,电商人才引进和留用政策不足,整体薪资水平较低,难以吸引电商专业人才。
机会 Opportunities	1. 潜在用户有待充分挖掘:阳泉市农村电商普及程度低,潜在用户市场大,业务种类和消费者需求有待进一步开发。2. 农村电商企业竞争平和:阳泉市农村电商市场发展秩序公平,企业间竞争较少,有助于企业发展信心和核心竞争力的提升。3. 多种产业融合电商发展:旅游产业与农村电商融合,促进地方特色农产品销售和旅游业发展,如平定县娘子关旅游公路带来的新经济源泉。
威胁 Threats	1. 农村电商新技术迭代更新:阳泉市可能缺乏及时有效的技术理论学习与应用培训,新技术的高投入对地方经济造成负担。2. 农产品交易平台侵占市场:如美团优选、多多买菜等平台用户基数大、运营成熟,可能在一定程度上侵占阳泉市农村电商市场。3. 农产品批发市场价格低廉:农产品批发市场价格低廉、时效高,居民更倾向于选择熟悉可靠的购买渠道,对农村电商构成威胁。

2 阳泉市农村电商发展路径建议

在农村电商的发展过程中,政策、基础设施和人才三者

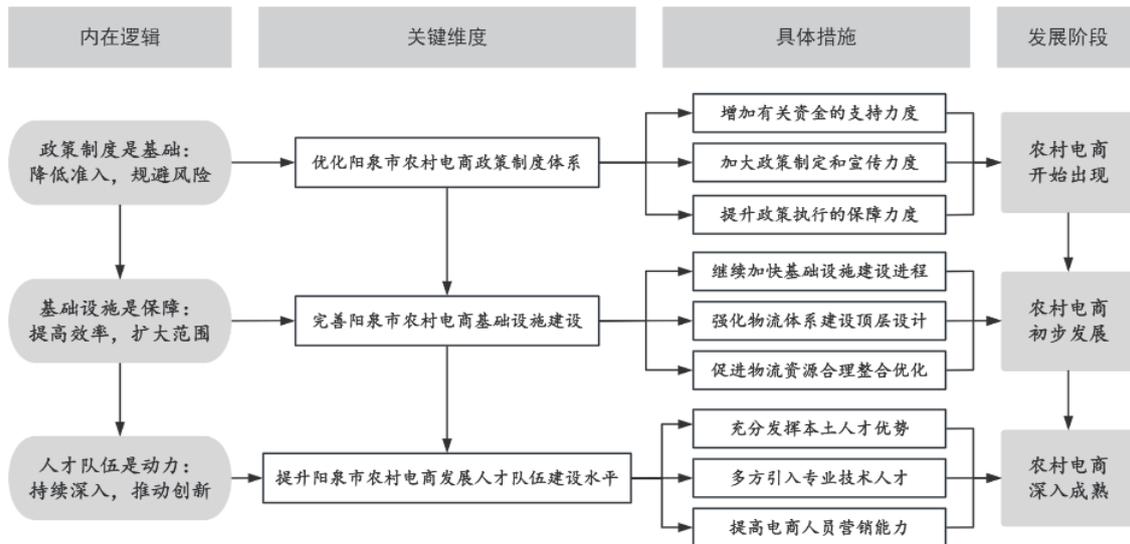


图1 阳泉市农村电商未来发展路径建议

之间相互作用，密不可分。然而，受限于经济成本及人力物力资源的限制，实际发展过程中需要遵循一定的顺序，避免盲目并行发展。基于对阳泉市农村电商发展现状的分析，本文提出以下路径建议：（见图1）

3 结论

在乡村振兴战略的背景下，阳泉市利用自身优势发展农村电商。本文基于阳泉市农村电商发展现状，运用SWOT分析法对其内部优劣势、外部机遇与威胁进行阐述，指出在政策支撑、基础设施建设、人才队伍建设等方面存在的问题，提出以下路径建议，以推动阳泉市农村电商的高质量发展，促进乡村振兴战略的有效落实：

（1）优化农村电商政策体系：阳泉市政府及相关部门应提升农村电商政策的制定数量和质量，从宏观环境上提供保障性支撑，积极寻求项目资金支持，利用网络自媒体平台加大宣传力度，更好地体察民意，进一步完善制度体系。此外，加强政策执行力度，从政策和制度层面为阳泉市农村电商的发展提供强有力的基础保障。

（2）完善农村电商基础设施建设：提升阳泉市农村有线电视覆盖率，为农村电商宣传提供便利；细化物流体系整体规划，增加对新型物流模式和体系的建设，促进现有物流资源的优化整合，降低农村电商交易过程中的物流成本，提高运营效率和覆盖范围。

（3）提升农村电商人才队伍建设：充分挖掘本土人

才，依托其对阳泉市的熟悉度推动农村电商发展，并为回村创业者提供更多优惠政策；尝试从全市、全省及全国研究院、学校及电商企业等多渠道引进专业人才，拓展人才来源；继续推进农副产品的线上销售，加速品牌营销，创新营销方式，提高现有电商从业者的营销能力。通过上述措施，增加阳泉市农村电商的人才储备，为未来发展注入持久动力。

参考文献：

- [1] 李海艳, 唐礼智. 乡村振兴视域下农村创新创业型人才培养路径与驱动策略分析[J]. 农业经济, 2022 (08): 128-130.
- [2] 魏蔚. 乡村振兴视域下大学生农村电商创业的探析[J]. 农村经济与科技, 2021, 32 (10): 178-180.
- [3] 陈爱民. 乡村振兴视域下农村电商产业集群发展策略研究[J]. 吉林农业, 2019, (19) 52.

作者简介：

石岩, 女, 籍贯: 黑龙江, 民族: 汉, 职称: 讲师, 职务: 无, 研究方向: 产品开发, 数字经济;

郭嘉, 女, 籍贯: 山西阳泉, 民族: 汉族, 职称: 学生, 职务: 无, 研究方向: 农业数字化转型;

董凌峰, 男, 籍贯: 山东, 民族: 汉族, 职称: 讲师, 职务: 无, 研究方向: 信息管理与信息系统。

山东省乡村振兴水平测度研究

于婷婷

烟台大学经济管理学院, 中国·山东 烟台 264005

【摘要】乡村振兴是激活乡村发展活力, 促进农业农村现代化的一项重要举措。文章构建乡村振兴指标体系, 基于2018-2022年山东省16地市的的面板数据, 运用熵值法测度乡村振兴水平, 展现乡村振兴战略实施的效果。研究发现: (1) 从全省层面来看, 山东省乡村振兴水平逐年提高, 2020年增速最快, 较2019年增长22.10%。(2) 从地市层面来看, 山东省各地市间乡村振兴水平差异明显, 2018-2022年乡村振兴水平平均水平位列最后的是济宁市, 与排名第一的东营市差距较大。(3) 从乡村振兴各子系统指数来看, 生活富裕子系统均值最低, 治理有效子系统均值最高, 且各地市在实施乡村振兴战略中的长处和短板存在差异。

【关键词】熵值法; 乡村振兴; 指标体系; 山东省; 测度

引言

经济与社会发展的不平衡, 使得农村发展不足、城乡发展失衡、资源配置不均等问题越来越突出, 乡村振兴融合了“共同富裕”和“城乡融合”理论^[1], 已成为解决当前社会主要矛盾的重大举措。2017年党的十九大正式提出乡村振兴战略, 之后, 2018年《乡村振兴战略规划(2018-2022年)》对乡村振兴作出阶段性谋划, 2021年《中华人民共和国乡村振兴促进法》全面阐述乡村振兴, 提出“要按照产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的总要求(简称20字总要求)”, 统筹推进乡村振兴, 2024年中央一号文件指出“必须坚持不懈夯实农业基础, 推进乡村全面振兴”, 中国乡村振兴进入新的发展阶段。

学术界有关乡村振兴评价体系及测度的学术成果颇丰, 为本文奠定了研究基础, 但仍存在以下不足。第一, 在指标构建上, 大多数学者都能围绕20字总目标展开, 但适用范围存在差异。第二, 在研究时间上, 时效性有待提高, 未能充分展现政策实施的效果。第三, 在研究空间上, 大多研究中国乡村振兴水平, 对于省和地市的研究较少。因此, 本文结合山东省和16地市现状, 构建乡村振兴水平指标体系, 将研究时间集中于2018-2022年, 展现乡村振兴战略实施的效果。

1 乡村振兴指标体系构建

1.1 乡村振兴指标体系

在遵循科学性、可测性和可行性等原则的基础上, 借鉴

表1 乡村振兴水平指标体系

一级指标	二级指标	三级指标	属性	权重
乡村振兴	产业兴旺 (20.46%)	人均农业机械总动力(千瓦)	正向	0.064
		农业劳动生产率(元/人)	正向	0.054
		规模以上农产品加工企业主营业务收入(亿元)	正向	0.087
	生态宜居 (19.83%)	农药、化肥施用量(万吨)	负向	0.076
		卫生厕所普及率(%)	正向	0.050
		农村绿化率(%)	正向	0.072
	乡风文明 (19.50%)	农村居民教育文化娱乐支出占比(%)	正向	0.063
		农村居民平均受教育年限(年)	正向	0.060
		有线电视覆盖率(%)	正向	0.073
	治理有效 (22.62%)	已编制村庄规划的行政村占比(%)	正向	0.099
		已开展村庄整治的行政村占比(%)	正向	0.073
		农村贫困发生率(%)	负向	0.055
生活富裕 (17.59%)	农村居民恩格尔系数(%)	负向	0.065	
	每百户汽车拥有量(辆)	正向	0.041	
	人均住房面积(平方米)	正向	0.069	

徐雪和王永瑜（2022）相关研究，结合数据可获取性和山东省发展实际，构建包含5个二级指标子系统，共包含15个三级指标的乡村振兴水平指标体系（见表1）。

1.2数据说明

数据主要来源于《山东省统计年鉴》、《中国农村统计年鉴》、《中国教育统计年鉴》、wind数据库、《中国人口和就业统计年鉴》、《中国城乡统计年鉴》等。数据的几点说明如下：第一，对于个别缺失的数据（例如有线电视覆盖率和农药、化肥施用量），假设这些指标变化速度保持不变，用其上一年度的变化率进行数据补充。第二，将农村居民平均受教育年限这一指标，转变为受教育程度，借鉴卢亚娟和殷君瑶（2021）^[13]对受教育程度的赋值方法，由此得出农村居民平均受教育年限。第三，2019年国务院批准撤销莱芜市，管辖划归济南市，故并未对莱芜市进行单独分析。

2 山东省乡村振兴水平测度方法

熵值法赋权客观，能够减少主观性，客观反映各指标的重要性，且对指标数据的变动和变异性比较敏感，能够更好地反映实际情况，因此选择熵值法进行测度，计算步骤如下：

第一步，由于各项指标计量单位存在不统一，首先要对指标进行标准化处理。

$$\text{负向指标: } X'_{ij} = \frac{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - X_{ij}}{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})} \quad (1)$$

$$\text{正向指标: } X'_{ij} = \frac{X_{ij} - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})}{\max(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj}) - \min(X_{1j}, X_{2j}, \dots, X_{nj})} \quad (2)$$

X_{ij} 为第*i*个地市的第*j*个指标， X'_{ij} 为标准化后的数值， $i = 1, 2, 3, \dots, n$ ； $j = 1, 2, 3, \dots, m$ 。

第二步，计算第*i*个地市占第*j*项指标的比重。

$$P_{ij} = X'_{ij} / \sum_{i=1}^n X'_{ij} \quad (3)$$

第三步，计算第*j*项指标的熵值。

$$\ln(P_{ij}) \quad 0 \leq e_j \leq 1 \quad (4)$$

第四步，计算第*j*项指标的差异系数。

$$g_j = 1 - e_j \quad 0 \leq g_j \leq 1 \quad (5)$$

第五步，计算第*j*项指的权重。

$$W_j = g_j / \sum_{j=1}^m g_j \quad (6)$$

第六步，计算各个省份的综合得分。

$$S_i = \sum_{j=1}^m W_j X'_{ij} \quad (7)$$

3 乡村振兴水平测度分析

3.1山东省乡村振兴水平综合指数

通过测度2018—2022年山东省16地市年乡村振兴指数（见表2），根据结果，山东省乡村振兴水平具有以下特点：

第一，从全省层面来看，山东省乡村振兴水平逐年提高。年平均增长率为15.84%，其中，2020年增速最快，较2019年增长22.10%。缘于山东省积极响应国家的号召，加快推进乡村振兴战略，乡村振兴水平得以提升，且由于政策实施效果具有滞后性，2020年山东省乡村振兴效果最为显著。第二，从地市层面来看，山东省各地市间乡村振兴水平差异明显。具体表现为，2018—2022年乡村振兴水平平均得分排名前五的地市分别为：东营市（0.5523）、滨州市（0.5466）、日照市（0.5324）、威海市（0.5148）和淄博市（0.5094），这5个地市构成山东省乡村振兴发展的“第一梯队”，济宁市位列最后，平均得分仅为0.3670，与排名第一的东营市差距较大，仅为东营市的66.45%。

3.2山东省16地市乡村振兴子系统指数

对乡村振兴各子系统指数进行分析，能够更好地了解各地市在实施乡村振兴战略中的优势与不足，从而为进一步推动全省乡村振兴工作的开展提供参考。2022年产业兴旺子系统指数均值为0.0937，高于均值的地市有13个，菏泽市（0.0792）聊城市（0.0781）和济南市（0.0770）乡村振兴指数甚至低于0.08。生态宜居子系统指数均值为0.0956，高于均值的地市有9个，占山东省所有地市的56.25%，农村人居环境整治和生态环境修复力度亟待提高。乡风文明子系统指数均值为0.0957，高于均值的地市有13个，占山东省所有地市的81.25%，东营市（0.2169）排名第一，菏泽市（0.0740）仍低于均值。治理有效子系统指数均值为0.1042，高于均值的地市有13个，占山东省所有地市的81.25%，聊城市（0.0966）、济宁市（0.0763）和菏泽市（0.0720）低于均值。生活富裕子系统指数均值为0.0917，高于均值的地市有13个，占山东省所有地市的81.25%，聊城市以0.0697得分排名最后。

4 研究结论与政策建议

4.1研究结论

第一，从全省层面来看，山东省乡村振兴水平逐年提高，2020年增速最快，较2019年增长22.10%。第二，从地市层面来看，山东省各地市间乡村振兴水平差异明显，2018—2022年乡村振兴平均水平位于第一梯队的地市分别为：东营市、滨州市、日照市、威海市和淄博市，济宁市位列最后，与排名第一的东营市差距较大，仅为东营市的66.45%。第三，从乡村振兴各子系统指数来看，生活富裕子系统均值最低，治理有效子系统均值最高，且各地市在实施乡村振兴战略中的长处和短板存在差异。

4.2政策建议

第一，大力发展乡村产业，提高乡村振兴水平。适应消费者的多元化需要，引导加工企业向农村聚集、重心下沉，发展农产品加工业，形成一批具有国际竞争力的农业品牌和特色产品，为农民提供更多的就业机会，为农业创造更多的增值收益。同时，发掘农村多种功能，加快发展乡村旅游、农业观光、休闲康养、电子商务等新产业新业态，推动农业现代化发展。

表2 2018-2022年山东省16地市乡村振兴水平综合指数

地区	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	均值
济南市	0.4402	0.2544	0.7080	0.5663	0.4672	0.4872
青岛市	0.2960	0.3548	0.4012	0.6322	0.4809	0.4330
淄博市	0.4279	0.3153	0.4994	0.6210	0.6834	0.5094
枣庄市	0.4339	0.2666	0.3557	0.5527	0.5695	0.4357
东营市	0.2971	0.6214	0.6710	0.3465	0.8256	0.5523
烟台市	0.3818	0.5623	0.4672	0.5378	0.5715	0.5041
潍坊市	0.3870	0.4909	0.5513	0.3105	0.6714	0.4822
济宁市	0.2864	0.2315	0.3104	0.5462	0.4606	0.3670
泰安市	0.4988	0.3073	0.5055	0.3743	0.6662	0.4704
威海市	0.1783	0.5741	0.7158	0.4151	0.6906	0.5148
日照市	0.2062	0.5514	0.6428	0.6723	0.5895	0.5324
临沂市	0.4744	0.5516	0.3511	0.3931	0.6442	0.4829
德州市	0.4243	0.3820	0.2887	0.6624	0.6966	0.4908
聊城市	0.2346	0.3250	0.5322	0.6925	0.4293	0.4427
滨州市	0.3947	0.4034	0.5143	0.6579	0.7625	0.5466
菏泽市	0.5164	0.3646	0.4906	0.4960	0.3926	0.4521
均值	0.3674	0.4098	0.5003	0.5298	0.6001	——

第二, 制定协同发展策略, 促进各地市协调发展。要根据各地的资源禀赋和市场需求, 发展适合当地的特色产业, 找准促进乡村振兴发展的切入点和发力点, 如旅游、文化、手工艺、电商等。同时, 加强各地市间的经济技术合作, 发达地市要充分发挥带动和支援作用, 欠发达地市要利用好先发优势, 积极追赶。

第三, 加快农村人才队伍建设, 促进人才兴农富农。要进一步完善人才工作观念, 以科学人才观来指导农村人才发展, 落实好乡村人才关键工程, 贯彻人才工作的思想, 充分发挥人才作用。与此同时, 同时, 借助农村发展的巨大潜能和光明远景, 感召人才、吸引人才、聚集人才, 又要集思广益, 群策群力, 共谋发展, 带领广大群众共同富裕。

参考文献:

[1] 张旺, 白永秀. 中国乡村振兴水平的区域差异、分省动态演进及空间相关性研究[J]. 数量经济技术经济研究, 2022, 39(02): 84-102.

[2] 王亮, 咎琳. 数字普惠金融对乡村振兴的影响研究[J]. 金融理论与实践, 2023(4): 77-87.

[3] 廖文梅, 袁若兰, 虞娟娟. 城镇化与乡村振兴的耦合协同研究——基于江西省脱贫县(市)的数据[J]. 生态经济, 2022, 38(11): 115-121+129.

[4] 陈俊梁, 史欢欢, 林影. 乡村振兴水平评价体系与方法研究——以华东6省为例[J]. 华东经济管理, 2021, 35(04): 91-99.

作者简介:

于婷婷(1999.03-), 女, 汉族, 山东德州人, 烟台大学经济管理学院硕士研究生, 研究方向为农村发展。

城乡居民医疗保险制度的优化与创新

马宏梅

赤峰市松山区当铺地满族乡人民政府, 中国·内蒙古 赤峰 024045

【摘要】随着我国经济的持续增长和社会结构的深刻变化,城乡居民医疗保险制度作为保障国民健康的重要机制,其优化与创新显得尤为迫切。当前制度面临覆盖不全面、保障力度不足等问题,亟需改革以适应社会发展和人民需求。本文旨在深入分析医疗保险制度现状,探讨其面临的挑战,并提出创新优化路径,以期实现制度的可持续发展,更好地服务于广大城乡居民的健康保障需求。

【关键词】城乡居民; 医疗保险; 制度优化; 创新路径; 可持续发展

引言

在全面建设社会主义现代化国家的进程中,城乡居民医疗保险制度作为社会保障体系的关键一环,对于维护社会稳定和促进人民福祉具有不可替代的作用。然而,随着人口老龄化、医疗需求增长等社会问题的日益凸显,现行医疗保险制度亟需优化与创新。本文将从制度现状出发,分析存在的问题,探讨优化路径,以期为推动医疗保险制度的改革与发展提供有益的思考和建议。

1 城乡居民医疗保险制度现状分析

1.1 制度覆盖范围与存在的问题

城乡居民医疗保险制度覆盖范围的广泛性直接影响着民众的健康保障,当前虽然医疗保险制度已经实现了基本覆盖,但仍存在一些亟待解决的问题。不同地区之间的覆盖程度存在差异,一些经济欠发达地区的医疗保险覆盖率相对较低,导致当地居民在面临疾病时难以获得足够的保障。一些特殊群体,如农民工、自由职业者等,由于工作性质和流动性较大,其医疗保险参保率不高,这部分人群的医疗保障需求往往得不到满足。医疗保险的参保门槛相对较高,部分低收入群体因经济负担而难以参保,这无疑加大了他们因病致贫的风险。扩大医疗保险的覆盖范围,降低参保门槛,确保所有居民都能享受到基本的医疗保障,是当前制度优化的首要任务。

1.2 保障水平与实际需求的差距

医疗保险的保障水平直接关系到参保居民在面临疾病时能否得到及时有效的治疗,当前的医疗保险制度在保障水平上与居民的实际需求还存在一定差距。一方面,医疗保险的报销比例和范围有限,对于一些重大疾病和特殊治疗,报销额度往往难以覆盖全部医疗费用,导致居民需要承担较高的自费部分。另一方面,随着医疗技术的发展

和新药物的不断涌现,医疗费用逐年上涨,而医疗保险的报销标准和额度却未能及时调整,使得居民在实际就医过程中感受到的经济压力越来越大。医疗保险的报销流程繁琐,报销周期长,也给急需治疗的居民带来了不便。提高医疗保险的保障水平,扩大报销范围,优化报销流程,以满足居民不断增长的医疗需求,是制度创新的重要方向。

2 城乡居民医疗保险制度面临的挑战

2.1 人口老龄化对医疗保险制度的影响

随着我国人口老龄化的加速,医疗保险制度面临着前所未有的挑战。老年人口的增加意味着对医疗资源的需求将不断增长,这对医疗保险基金的可持续性构成了巨大压力。老年人往往患有多种慢性疾病,需要长期、持续的医疗照护,这不仅增加了医疗保险的支出,也对医疗保险制度的支付能力提出了更高的要求。此外,人口老龄化还可能导致劳动力市场的变化,影响医疗保险基金的筹集。年轻劳动力的减少将减少医疗保险基金的缴纳基数,而老年人的增加则增加了医疗保险的支付需求,这种供需矛盾需要通过制度创新来解决。例如,通过调整缴费比例、延长缴费年限、引入商业保险等方式,来增强医疗保险基金的筹集能力和支付能力,确保制度的可持续发展。

2.2 医疗费用持续上涨的压力

医疗费用的持续上涨是医疗保险制度面临的另一个重要问题。随着医疗技术的进步和新药的研发,治疗成本不断增加,这直接导致医疗保险基金的支出压力增大。医疗资源的过度集中和不合理使用,也加剧了医疗费用的上涨。一些患者为了获得更好的医疗服务,往往选择大城市的三甲医院,这不仅增加了个人的医疗支出,也加剧了医疗保险基金的负担。为了应对这一挑战,医疗保险制度需要通过优化支付结构、引导合理就医、控制医疗费用等方式,

来控制医疗费用的不合理增长。通过推广分级诊疗制度、鼓励使用基本药物和适宜技术,来降低医疗费用,减轻医疗保险基金的压力。

2.3 医疗资源分配不均的问题

医疗资源分配不均是影响医疗保险制度公平性和效率性的关键因素,在我国优质的医疗资源主要集中在大城市和发达地区,而农村和欠发达地区的医疗资源相对匮乏。这种不均衡的资源分配导致了医疗服务的不公平,使得一些地区的居民难以享受到高质量的医疗服务。医疗资源的过度集中也加剧了医疗保险基金的使用压力,因为大城市的医疗费用往往更高。为了解决这一问题,需要通过政策引导和资源配置,促进医疗资源向基层和农村地区倾斜,提高这些地区的医疗服务能力和水平。医疗保险制度也需要通过差异化的支付政策,鼓励患者就近就医,减少不必要的跨区域就医,从而缓解医疗资源分配不均带来的问题。通过这些措施,可以提高医疗保险制度的公平性和效率性,更好地满足广大居民的医疗需求。

3 医疗保险制度优化的理论基础

3.1 社会保险与商业保险的融合

社会保险作为国家提供的基本保障,其覆盖面广,但保障水平有限,难以满足多样化的医疗需求。而商业保险则以其灵活性和个性化服务,为参保人提供更高层次的医疗保障。将社会保险与商业保险进行有效融合,不仅能够拓宽医疗保险的覆盖范围,还能提高保障水平,满足不同人群的医疗需求。这种融合可以通过政策引导,鼓励商业保险公司开发与社会保险相衔接的补充医疗保险产品,为参保人提供更全面的保障。政府可以通过税收优惠等措施,激励个人和企业参与商业保险,形成多层次的医疗保险体系。通过建立信息共享机制,实现社会保险与商业保险之间的数据互通,可以提高保险服务的效率和质量,减少重复投保和资源浪费。这种融合模式有助于构建一个更加完善、可持续的医疗保险体系,为应对人口老龄化、医疗费用上涨等挑战提供有力支持。

3.2 风险管理与成本控制的平衡

医疗保险制度的核心在于风险管理和成本控制。风险管理要求制度能够合理预测和应对未来可能出现的医疗风险,确保基金的长期稳定;而成本控制则要求制度能够有效控制医疗费用的增长,避免基金的过度消耗。实现这两者之间的平衡,需要制度设计者深入分析医疗风险的特点和成本构成,制定科学合理的政策。例如,通过建立风险

评估机制,对不同人群的医疗风险进行分类管理,可以更精准地配置资源,提高基金的使用效率。同时,通过推广健康教育和疾病预防措施,可以降低疾病的发生率,减少医疗风险。在成本控制方面,可以通过建立医疗服务和药品的采购谈判机制,降低医疗服务和药品的价格,控制医疗费用的不合理增长。此外,通过建立激励和约束机制,引导医疗机构和医务人员合理使用医疗资源,避免过度医疗,也是实现风险管理和成本控制平衡的重要手段。

3.3 制度设计与社会公平的考量

医疗保险制度设计必须充分考虑社会公平,确保所有参保人都能享受到基本的医疗保障。社会公平不仅体现在制度的覆盖面上,还体现在保障水平和服务质量上。制度设计要确保所有人群,无论收入高低、职业差异,都能平等地参与医疗保险,享有基本的医疗保障。这需要政府通过立法和政策,消除参保的障碍,降低参保门槛,扩大覆盖范围。制度设计要考虑到不同人群的医疗需求和支付能力,通过差异化的保障措施,实现保障水平的合理分配。例如,对于低收入群体,可以通过提高报销比例、扩大报销范围等方式,提供更多的保障;对于高收入群体,则可以通过提供补充医疗保险,满足其更高层次的医疗需求。此外,制度设计还要考虑到医疗服务的质量和可及性,通过优化医疗资源配置,提高医疗服务水平,确保所有参保人都能享受到高质量的医疗服务。

4 城乡居民医疗保险制度创新路径

4.1 多层次医疗保险体系的构建

构建多层次医疗保险体系是应对当前医疗保险制度面临的挑战、满足不同人群医疗需求的有效途径。多层次体系意味着在基本医疗保险之上,通过政策引导和市场机制,发展补充医疗保险和商业健康保险,形成基本保障与个性化需求相结合的保障模式。这种体系能够为参保人提供从基础到高端的多样化选择,满足不同收入水平和健康状况人群的医疗需求。基本医疗保险作为第一层保障,确保所有参保人享有最基本的医疗保障;补充医疗保险作为第二层保障,为有更高保障需求的参保人提供额外的保障;商业健康保险则作为第三层保障,提供更为个性化和高端的医疗服务。多层次体系还应包括医疗救助和慈善捐助等,为贫困和特殊困难群体提供必要的医疗帮助。构建多层次医疗保险体系,需要政府、市场和社会三方面的共同努力,通过政策支持、市场运作和社会参与,形成协同发展的医疗保险生态。

4.2 信息技术在医疗保险管理中的应用

信息技术的快速发展为医疗保险管理提供了新的工具和方法。通过信息技术的应用,可以提高医疗保险的管理效率,降低运营成本,提升服务质量。通过建立医疗保险信息管理系统,可以实现参保信息、医疗费用、报销流程等数据的电子化管理,减少人工操作的繁琐和错误,提高管理的准确性和透明度。利用大数据分析技术,可以对医疗保险的运行状况进行实时监控和分析,及时发现问题并采取措​​施,优化资源配置,提高基金的使用效率。通过移动医疗和在线服务平台,可以为参保人提供便捷的医疗咨询、预约挂号、费用结算等服务,改善就医体验。信息技术还可以用于医疗保险的反欺诈工作,通过智能监控和数据分析,识别和预防欺诈行为,保护医疗保险基金的安全。

4.3 激励机制与参保积极性的提升

激励机制是提高参保积极性、促进医疗保险制度健康发展的关键因素。通过建立有效的激励机制,可以激发个人和企业的参保意愿,增加医疗保险基金的筹集,提高制度的覆盖率和保障水平。政府可以通过税收优惠等政策,鼓励个人和企业参加医疗保险,为参保人提供经济上的激励。通过建立个人账户制度,将个人缴费与个人利益直接挂钩,使参保人更加关注自己的健康,积极参与健康管理和疾病预防,从而降低医疗风险,减少医疗保险的支出。通过建立绩效考核和奖励机制,可以激励医疗机构和医务人员提高服务质量,合理使用医疗资源,提高医疗保险基金的使用效率。通过建立信息公开和透明度机制,让参保人了解医疗保险的运行状况和个人权益,增强参保人的信任感和满意度,从而提高参保积极性。

5 政策建议与实施策略

5.1 加强顶层设计与政策协调

加强顶层设计是确保医疗保险制度优化与创新成功的关键。顶层设计需要从国家战略层面出发,制定全面、长远的医疗保险发展规划,明确制度发展的方向和目标。这包括对现行医疗保险制度进行全面评估,识别存在的问题和不足,提出改革的总体思路和具体措施。政策协调则要求各级政府和相关部门在顶层设计的框架下,加强沟通和协作,形成政策合力,确保各项改革措施的顺利实施。这不仅涉及到医

疗保险制度内部的政策协调,如缴费标准、报销政策等,还涉及到与其他社会保障制度的衔接,如养老保险、失业保险等,以实现社会保障体系的整体优化。顶层设计和政策协调还需要充分考虑地区差异和社会需求,制定差异化的政策,以满足不同地区、不同人群的医疗保障需求。

5.2 优化资源配置与提高资金使用效率

优化资源配置是提高医疗保险资金使用效率的重要途径。这要求医疗保险制度在资金筹集、分配和使用等各个环节,都要进行科学合理的规划和管理。首先,通过优化筹资机制,确保医疗保险基金的稳定增长,满足日益增长的医疗需求。这可能包括调整缴费比例、拓宽筹资渠道等措施。在资金分配上,要根据不同地区、不同人群的医疗需求,合理分配医疗保险资源,避免资源的浪费和错配。此外,通过建立绩效考核机制,对医疗机构和医务人员的服务进行评估,引导他们合理使用医疗资源,提高服务质量和效率。通过信息化手段,加强对医疗保险资金的监管,确保资金使用的透明和规范,防止滥用和浪费。

6 结语

本文深入剖析了城乡居民医疗保险制度的现状与挑战,并提出了一系列创新优化的策略。通过制度的不断革新与实践,我们有理由相信,城乡居民医疗保险制度将更加完善,更有效地满足人民群众的健康需求。随着政策的逐步落实和科技的持续发展,医疗保险制度有望实现更广泛的覆盖、更高效的管理,为构建和谐社会贡献更大的力量。

参考文献:

- [1] 唐小洁. 江西城乡居民基本医疗保险筹资机制优化研究[D]. 江西财经大学, 2023.
- [2] 褚雷. 城乡居民医保整合背景下农民医保服务的改善及其优化策略研究[J]. 理论学刊, 2022, (03): 141-149.
- [3] 晏彩群. 城乡居民医疗保险制度的优化策略探讨[J]. 今日财富(中国知识产权), 2021, (09): 214-216.
- [4] 何建峰, 洪薇. 以民为先制度创新——厦门率先建立城乡居民补充医疗保险[J]. 就业与保障, 2012(10): 1.
- [5] 伍嘉裕. 城乡居民基本医疗保险筹资模式创新研究[J]. 四川劳动保障, 2015.

保护非遗知识产权，赋能乡村振兴

——以大理剑川的木雕为例

马塾娴

云南师范大学云南纪检监察学院, 中国·云南 昆明 650000

【摘要】木雕是中国最古老的民间艺术文化之一，历经漫长的岁月沉淀仍然经久不衰。木雕技艺起源于白族，白族人民在吸收了汉族和其他民族的文化和生产技术后，逐步形成了独特精湛的技艺，2019年11月，《国家级非物质文化遗产代表性项目保护单位名单》公布，剑川县文化馆获得“剑川木雕”保护单位资格。继国家关于“乡村振兴”与“传统工艺”的相关政策相继出台后，乡村中的传统工艺类非物质文化遗产项目成了学界关注的焦点。但木雕这项非遗目前在发展中面临知识产权保护的诸多问题，如非遗保护的体制不够健全、没有协调统筹相关部门对非遗文化进行保护、发展资金短缺等问题。此外，大理剑川的木雕文化作为非遗项目有助于乡村振兴，需要建立非遗产权保护的有效机制，探索出一条非遗+乡村振兴的道路。

【关键词】乡村振兴；非物质文化遗产保护；知识产权

引言

根据中华人民共和国政府乡村振兴战略的指导思想，产业赋能是推动乡村振兴的重要路径之一，^[1]其中乡村非物质文化遗产资源的开发，是未来推动实现乡村振兴的重要举措。大理剑川作为中国西南地区的乡村地区，拥有得天独厚的自然风光和丰富的文化资源，木雕作为其特色产品，具有良好的乡村振兴应用前景。2023年2月，文化和旅游部公布了66个2022年“非遗工坊典型案例”，剑川县嘉林木雕非遗工坊的“剑川木雕：在守正创新中焕发新活力”名列其中。利用好木雕这一文化资源，可以多方面促进乡村振兴发展。

1 大理剑川县木雕文化资源的概况与特点分析

1.1 大理剑川县木雕文化资源的概况

目前，剑川县积极响应国家乡村振兴战略的发展政策，借助木雕特色产业拓宽产业门类，已成为当地的支柱型产业。据了解，多年来剑川县委政府一直着力打造木雕产业，截至2021年，全县木雕产业从业人员达2.1万人，全县木器木雕行业预计产值4.3亿元，占比全县工业总产值38.7亿元的11.1%。随着木雕产业的发展，木雕产业虽然已经成为剑川当地的一项支柱产业，但多年来却一直处于不温不火的状态，其出现的问题诸如木雕产品定位发生变化，由建筑和家居装饰变为工艺美术品，市场的竞争加剧；剑川木雕属于纯手工精细工艺品，创作难度大、时间长，商业品转化率低；手艺人文化水平低，创新能力低，产品更新速度慢；木雕产权意识，品牌的打造，旅游业发展资金、政策问题等，对于乡村振兴的发展极为不利其中的问题亟需解决，就需要外资介入对木雕这一非遗资源进行

开发，而开发非遗资源将伴随着诸多知识产权问题，如授权开发主体难确定、产品缺乏独创性、假冒和仿制产品泛滥等，这些问题的解决则依赖于建立起健全的非遗知识产权保护机制。笔者从剑川木雕的现实状况出发，研究剑川木雕非遗知识产权保护机制的建立，以此来推动剑川木雕文化产业赋能乡村振兴。

1.2 大理剑川县木雕文化资源的特点

非物质文化遗产与物质文化遗产相比较而言，具有非物质性、民族性、传承性、活态性、群体性等特征^[2]。但由于自然条件、地理位置、经济发展、历史及民族间的交融，大理剑川的木雕文化非遗呈现出独具特点的区域特点，主要包括以下几点：

1.2.1 独具民族特色

白族的木雕艺术举世闻名。在古代，白族木雕主要用于皇宫寺庙、居民建筑的装饰上，特别以大理剑川木雕最为出名。北京人民大会堂云南厅的堂门和木雕屏风就是出自剑川木匠之手。白族的木雕艺术是在吸收了汉族文化后，形成的具有白族文化特色的雕刻艺术。

1.2.2 历史悠久

剑川白族的木雕技术历史悠久，发源于距今一千多年的南诏、大理国期，其技艺被广泛应用于刷，用于制作族谱、经卷、甲马纸等。云南剑川白族木雕作为少数民族木雕工艺的代表一，在全国有着一定的影响。据历史文献载，从明代起，剑川的白族木雕艺人就跨越州县，除了在云南留下足迹，还远至与云南接壤的一些东南亚国家。清乾隆十年公元年，剑川州清朝张涨在《滇南新语》一书中写道“剑川晓瘠，食众生寡，民俱世业木工，滇七十余州县及邻滇之黔、川等省，善规矩斧凿者，随地皆剑民”。可见在以前，白族木雕

工匠的精湛就已经获得了较高的赞誉，知名度很高。

1.2.3 潜能巨大

大理剑川木雕文化具有广阔的应用前景。剑川木雕产于大理州剑川县，始于公元十世纪，是木雕工艺手法的一种，工艺品多以浮雕为主，木雕技艺精湛，木雕工艺品精美，具有丰富的民族文化内涵和传统工艺的独特魅力，充分展示了白族和中原文化的交融。“剑川木雕”被成功注册国家地理标志商标，当地也有天艺园木雕博物馆。剑川木雕所蕴涵的文化价值能为乡村振兴注入更多活力，而目前剑川木雕文化资源没有得到很好的开发利用，需要研究进一步分析其发展现状及困境，通过木雕与旅游业、就业创业和文化创意产业结合，实现乡村经济的蓬勃发展，为农民增加收入，改善乡村居民的生活质量，实现乡村振兴的目标。但这都需要建立在对非遗知识产权保护完善的基础之上，只有建立健全的知识产权保护机制，才能有助于非遗文化进一步得到开发，以走向更为广阔的市场，实现最大化的经济效益。

2 保护大理剑川非遗文化资源具有重要意义

保护大理剑川木雕非遗文化，对于促进大理剑川乡村振兴具有重要意义。根据中华人民共和国政府乡村振兴战略的指导思想，产业赋能是推动乡村振兴的重要路径之一，其中乡村非物质文化遗产资源的开发，是未来推动实现乡村振兴的重要举措。^[3]大理剑川作为中国西南地区的乡村地区，拥有得天独厚的自然风光和丰富的文化资源，木雕作为其特色产品，具有良好的乡村振兴应用前景。2023年2月，文化和旅游部公布了66个2022年“非遗工坊典型案例”，剑川县嘉林木雕非遗工坊的“剑川木雕：在守正创新中焕发新活力”名列其中。利用好木雕这一文化资源，可以多方面促进乡村振兴发展。

2.1 旅游业发展

大理剑川自然风光壮丽，拥有丰富的文化遗产和民族风情，可以发展乡村旅游业。木雕作为白族特色手工艺，可以与传统村落结合起来，打造乡村特色景点。开展乡村旅游活动等，吸引更多游客前来观光旅游，体验木雕文化，带动乡村经济发展，提升当地居民收入。

2.2 产业转移与就业创业

理剑川木雕可以充分利用产业转移的机会，吸引外来企业、创业者和人才来乡村创业和就业。通过引进新兴产业、培育特色产业，提供就业机会，促进农民增收，例如将木雕不仅仅局限于装饰品，可以制作家具、玩具，农民还可以通过学习制作木雕而增加收入。

2.3 文化创意产业发展

借助丰富的文化资源和乡村文化传统，大理剑川木雕可以发展文化创意产业。通过打造文化创意园区、推广乡村文艺、开展文化体验活动等，挖掘乡村文化价值，提高乡村文化产业链的附加值^[4]；木雕可结合时代元素与民族特色，更便于打开年轻人的市场；木雕也可以与其他非遗文化相结合，具有浓厚的民族文化气息。

综合来看，大理剑川乡村振兴具有广阔的应用前景。通过发展旅游业、就业创业和文化创意产业，可以实现乡村经济的蓬勃发展，为农民增加收入，改善乡村居民的生活质量，实现乡村振兴的目标，但这都需要建立在对非遗知识产权保护完善的基础之上，只有建立健全的知识产权保护机制，才能有助于非遗文化进一步得到开发，以走向更为广阔的市场，实现最大化的经济效益。

3 大理剑川木雕文化资源所面临的非遗保护困境

3.1 非遗保护的法治意识不够高

虽然多年来剑川县委政府一直着力打造木雕产业，截至2021年，全县木雕产业从业人员达2.1万人，全县木雕行业预计产值4.3亿元，占比全县工业总产值38.7亿元的11.1%。但剑川木雕的知识产权的保护问题日益突出，政府没有建立完善的知识产权保护机制，笔者通过走访发现，当地的群众对于知识产权的保护并不了解，政府也并没有针对非遗知识产权的法律问题进行宣传，导致当地群众总体非遗保护的法治意识淡薄。而且笔者还了解到现今剑川传统工艺类从业者仍以传统匠人为主，他们普遍文化水平不高，遵循传统工艺道德把精力更多地投入到工艺实践、作品创作中，表现出突出的匠人特点和气质；虽然年轻的从业者逐渐增多，但他们多数也未接受过高等教育，更多的是习得一门手艺，谋得立身之业。在此类群体中，多数都对非遗相关法规政策、知识产权保护相关内容不够了解，也很少参加地方政府与相关部门开展的知识产权保护宣传和讲解，尚未意识到用法律手段保护自身知识产权，给以知识产权保护推动传统工艺类非遗高质量发展造成了认识局限。

3.2 非遗知识产权保护管理、专业引导不足

剑川非遗的保护职责主要政府的各级文化部门，但由于政府文化部门业务范围广，人员也十分有限，少数民族地区社会中介机构没有得到较好的培育和运用，面对数目众多的非遗项目，运用知识产权知识开展保护管理显得力不从心，面对相当一部分“非遗”申报主体违背保护宗旨、歪曲非遗本身内在意蕴、大搞旅游开发的现象缺乏有效监管^[5]；同时，少数民族地区政府文化部门受过知识产权专业培训的工作人员较少，普遍缺乏知识产权专业素养，无法对本地区非遗保护提供有效引导与专业帮助。

3.3 没有形成协调统一的保护机制

非遗的保护虽然主要是以政府的文化职能部门负责,但目前我国尚未建立起科学统一的保护机制,非遗保护的机制不够统一高效,这需要各部门联动起来,整合各方资源,加强部门之间的沟通与合作,共同构建起协调统一,科学高效的非遗保护机制。

3.4 法律保护未成规范体系与全方位格局

在法律层面,现行的专门针对非遗保护的法律法规及法律性文件只有《全国人民代表大会常务委员会关于批准〈保护非物质文化遗产公约〉的决定》和《非遗法》,以及《国务院关于加强文化遗产保护的通知》《国务院办公厅关于加强我国非物质文化遗产保护工作的意见》等行政法规与规范性文件。可见我国在非遗保护方面的立法尚存在空缺,大多借鉴国际立法,立法欠缺与社会现实需求之间的矛盾较大。2011年颁布的《非遗法》,至今已有十余年之久未进行修改,此法已不适用于当今社会发展需求。而且该法的内容大多属于指导性原则,并未在具体的司法实践加以规定,依据《非遗法》制定的地方性法规同样无法进行较大改动,导致实践中常常出现效率低下的问题。在《非遗法》与其他法律如知识产权法、诉讼法等配合上,也存在一些漏洞。有时即使存在明确的权利人,当其权利受到侵害时,面对“找谁管”“怎么管”等问题时也会感到迷茫。因为没有统一体系化的法律格局,在司法的判决中也难以产生公信力。

4 从知识产权的角度出发,保护大理剑川木雕的路径探索

4.1 提高群众的非遗保护法律意识

非遗保护的前提是群众具有一定的非遗保护意识,尤其是传承人和所有权人,在非遗产受到侵害时,要积极主动地采取措施,运用好法律这一武器来维护好切身利益。政府和社会不仅需要加强少数民族地区科学文化素质教育、深入持久地开展法制宣传教育,而且需要结合社会经济生活向非遗所有权人或传承人阐明非遗资源重要的历史价值和巨大的经济价值。针对非遗所有权人或传承人开展有知识产权法律知识的普及培训,不仅介绍我国知识产权法律制度,而且介绍《世界文化多样性宣言》《保护非物质文化遗产国际公约》等普遍认同的国际公约。同时,在现实生活中,政府通过严格执法、法院通过公正司法充分保护非遗所有权人或传承人利益,让非遗所有权人或传承人切切实实感受到自身权利的存在,从而提升他们信仰法律、崇尚权利的意识。

4.2 营造良好的维权氛围

营造良好维权氛围,剑川以木雕非遗知识产权保护为抓手,从产业日常经营管理、群众普及、青少年教育等维度进行广阔覆盖,让各方了解和参与非遗保护工作,共享非遗保护的红利,有效推进知识产权保护的工作。一方面,通过建立示范点在全社会提升维权氛围,如建立木雕知识产权保护教育基地、旅游园检察官联络室、木雕知识产权保护展示中心、木雕知识产权保护示范窗口等。另一方面,通过开展宣传活动增强全民维权意识,如商知识产权法庭进校园,在校园进行审判活动,让群众更加真实地感受到知识产权的司法保护。

4.3 建立多元化的保护体系

建立多元化的共治体系,不仅可以提高非遗知识产权的保护效率,还可以更好地促进非遗知识产权的发展。在此方面可以借鉴泉州的“德化经验”,建设具有本地特色的机制,如打造政府、法院、协会、企业和个人“五位一体、多元共治”的知识产权保护体系。政府充分发挥治理的领导作用,出台涉及知识产权的创造、运用、管理、服务等政策文件。县法院通过实施严格保护、强化创新导向、完善诉讼机制三方面举措,推动提升剑川木雕的原创能力。

5 结语

非遗知识产权保护不仅有利于非遗项目的更好传承,也是统筹推进知识产权强国建设的重要环节。文章总结了剑川非遗知识产权的现状,所面临的困境以及解决的路径,提出建立多元的保护体系、营造良好的维权氛围、提高群众保护非遗的法律意识三方面政策建议,对指导非遗知识产权保护实践具有一定理论借鉴价值。

参考文献:

- [1] 周林浩. 以产业振兴推动乡村振兴[Z]. 理论导报, 2022(9): 34-35.
- [2] 张治东. 非物质文化遗产与乡村旅游融合发展的路径选择——以宁夏为例[J]. 宁夏党校学报, 2021, 23(02): 120-128.
- [3] 《关于推动文化产业赋能乡村振兴的意见》政策解读[J]. 中外文化交流, 2022(4): 12-16.
- [4] 范周: 《文旅融合的理论与实践》, 《人民论坛·学术前沿》, 2019年第11期.
- [5] 文红, 唐德彪: 产权制度的构建与民族文化旅游资源开发[J]. 云南社会科学, 2007(5): 50, 52.

作者简介:

马塾娴(2002.01--),女,汉族,云南江川,云南师范大学本科,研究方向:知识产权,非遗保护。

数字普惠金融助推山东省乡村振兴的对策研究

王舒琦 李亚燕 郭意可

青岛恒星科技学院, 中国·山东 青岛 266100

【摘要】本研究以数字普惠金融在推动山东省乡村振兴中的作用为焦点, 基于金融可持续发展理论和金融排斥理论, 深入剖析了数字普惠金融助推山东省乡村振兴的发展现状, 在此基础上指出山东省乡村振兴存在监管政策不完善、监管体系不健全; 信用建设体系有待加强; 金融机构在乡村的可持续发展能力较弱等问题, 并针对上述问题提出相应的解决建议, 如完善金融监管、加大监管力度; 加强信用体系建设、建立风险评估机制和积极拓展金融服务的覆盖范围。

【关键词】数字普惠金融; 山东省乡村振兴; 对策研究

引言

新时代建设农业强国的重要任务是全面推进乡村振兴, 其核心目标是通过改善乡村生产生活条件、提升村民收入水平, 实现农业供给侧结构性改革和农村经济优化升级, 推动实现城乡全面互补共赢。数字普惠金融作为一种金融科技手段, 通过整合数字技术与金融服务, 有效缩小城乡金融差距, 为山东省乡村振兴提供了新的动力和支撑。

在数字普惠金融在推动乡村振兴中发挥了核心作用。该服务模式不仅为农村居民带来了便捷的金融接入方式, 解决了传统金融机构在农村地区覆盖不足的问题, 还填补了农村地区金融服务的缺口。同时, 利用大数据分析、区块链技术先进技术等, 增强了信用评估和风险控制的能力, 为乡村振兴战略的实施提供了更加精确和持久的金融动力。此外, 数字普惠金融可向乡村创业者和农民提供多样化的金融产品与服务, 以适应各种需求, 从而推动了山东省农村经济的多元化发展。因此, 研究数字普惠金融如何高效推动乡村振兴发展, 对于促进山东省乡村产业升级与转型具备关键性的意义与作用。

1 数字普惠金融助推山东省乡村振兴的发展现状

1.1 山东省乡村振兴的现状

2023年, 山东省在乡村振兴方面取得了不少成就, 特别是在教育、医疗和社会保障等领域。山东省高度重视教育事业的发展, 致力于推动教育公平和质量的提升新改扩建幼儿园412所、中小学295所。山东地区着力增强医疗健康系统建设, 不断提高基础医疗服务的质量。同时, 该省积极制定和执行就业促进政策, 通过不同渠道拓宽就业市场, 进而有效提升了就业的整体品质与效率。通过推行创业激励政策、拓宽就业渠道等途径, 新增城镇就业人数达到110万, 助力求职者把握更多就业机会。

综合考量, 2023年山东省在推进农村复兴的战略中, 不仅使得民众生存状况得到改善, 而且为社会未来的持续进步打下了稳固的基石。山东地区将在将来时段持续推动变革进程, 同时拓宽开放幅度, 为构建更加昌盛强大的社会贡献更为丰硕的成果。

1.2 山东省数字普惠金融发展现状

1.2.1 数字普惠金融总指数

山东省数字普惠金融的总指数值由2017年的272.06点上升至2022年的390.38点, 增幅达到了118.32点。观察山东省数字普惠金融的增长率, 可以发现其呈现出稳定上升的趋势, 虽然不同年份之间可能存在一些波动, 但总体上仍然是持续向好的。此现象显示, 山东在数字包容性金融方面已实现稳健进步, 近年连续促进数字包容性金融的发展与应用。

1.2.2 数字普惠金融覆盖广度

山东省数字普惠金融覆盖广度指数总体呈现稳定增长的趋势, 并且斜率显示其增长速度在2022年之前一直保持较高水平。这表明山东省在数字普惠金融方面取得了显著进展, 其覆盖范围在不断扩大, 为更多农村居民提供了更广泛的金融服务。这一趋势的持续发展有望进一步促进农村金融的普惠性和可持续性。根据关于覆盖广度指标的定义, 结合当时山东省的发展状况, 可以认为这一阶段的增长较快是信息基础设施的发展完善与以支付宝为代表的移动金融服务平台兴起共同作用的结果。

1.2.3 数字普惠金融使用深度

在农村数字普惠金融服务的领域中, 金融机构需认识到传统渠道思维所存在的局限性, 并应重点优化线上服务体验。涵盖更准确地掌握农村地区的生产与生活方面的需求, 提供与现实相符合的定制化服务, 并且整合线上与线

下渠道,保障农户可以更加方便地得到必要的金融支持。这或许需要对技术进行投资,提升农民运用数字化手段的技巧,并打造一个更为紧密的金融支持系统。

1.2.4 数字普惠金融数字化程度

山东省的数字普惠金融数字化程度在之前几年呈现总体上升的趋势。尽管在2017年到2022年期间整体保持稳定,但中途出现了小幅回落,这可能是因为数字普惠金融发展规律导致的。一旦拥有一定的发展基础,发展方向往往会从覆盖广度转向使用深度。这表明山东省数字普惠金融行业正朝着更深层次的发展方向迈进。

1.2.5 数字普惠金融不同维度比较

对比数字普惠金融指数(如图3-7)的三个维度可以看出,覆盖广度始终呈上升趋势,这意味着越来越多的弱势客户群体得到金融需求的满足。然而,在2017年后,覆盖广度指数超过了覆盖深度,表明数字普惠金融需要转向对金融产品的升级换代,而不仅仅依赖有限的客户群体。此时,强化使用深度成为发展重点,以为原有客户提供更优质的金融服务。此外,数字化程度一直保持较高水平,这归功于新兴技术的不断创新发展,促使普惠金融走向数字化。

2 数字普惠金融助推山东省乡村振兴的问题分析

2.1 监管政策不完善、监管体系不健全

山东省乡村地域的监督架构或许不够健全,没有对数字普惠金融领域的监督做到面面俱到。监管政策的执行效果可能受到监管责任分散、协调不畅、执行力度不足等因素的负面影响,从而无法有效地规范行业发展。数字普惠金融领域所面临的挑战颇为广泛,其中涵盖了信用危机、技术挑战、法规遵循风险等多方面问题。若对这些风险的监管措施不够严格,乡村区域金融体系可能会陷入无序,金融风险事故亦随之可能发生。监管措施的漏洞可能造成监管主体对数字普惠金融领域的认知不全,从而产生信息的不对等。

山东省乡村地区的人口相对稀少,监管机构往往面临人才储备不足的问题。即使有监管机构存在,也可能因为人员数量不足而难以覆盖到每个乡村地区,导致监管不够全面。乡村地区的监管机构可能由于经费有限而无法投入足够的资源进行监管工作。资金的不足可能招致监管人员的缺失、培训的不充分以及监管工具和设备的落后,这些因素将共同作用,对监管效能产生不利影响。数字化的普惠金融结合了高新技术与金融理念,监管当局需掌握相匹配

的专业能力与技术洞察。

山东省可通过强化监管制定与执行,打造一个完善的监管框架,从而加大对数字包容性金融部门的监管。提升政策的及时性、重点,以及有效性,有利于促进数字包容性金融部门的健康发展,进而更好地支持农村战略的实施。

2.2 信用建设体系有待加强

山东省乡村区域存在显著的信息不平衡现象,金融实体很难搜集到详尽且精确的客户数据。这种状况导致金融机构在执行商业活动时,常常无法深入洞察客户的信用等级及其偿债能力,从而使得风险无意识地得到扩展。例如,某些消费者可能未如实透露自身的债务状况或信用历史,导致金融机构无法及时洞察到潜在的信用危机。

山东省乡村区域普遍面临信息差异显著的挑战。信息的高昂获取成本和共享渠道的不畅,使得金融机构在获取乡村居民的全面且精确信用信息方面面临挑战。这种情况造成金融实体在考查信誉时未能获得必要的的数据支撑,难以深入洞察个体及公司信用的各个维度。

2.3 金融机构在乡村的可持续发展能力较弱

传统金融机构在乡村地区提供的金融产品较为单调,无法充分满足乡村居民多元化的金融需求。然而,数字普惠金融通过创新金融产品和服务模式,紧密结合乡村地区的特点和实际需求,推出了更加贴近当地情况的金融产品,有效满足了乡村居民的多样化金融需求,从而提升了金融服务的可持续性。

在山东省乡村地区,传统金融机构的布局和服务普遍存在短板,这直接导致了金融服务的普惠性不足。考虑到乡村地区的人口分布较为分散,经济基础相对薄弱,传统金融机构在这些区域的业务拓展往往面临盈利难题或缺乏积极性,进而造成了金融服务在乡村地区的缺失。传统金融机构在乡村地区提供的金融产品较为单调,无法充分满足乡村居民多元化的金融需求。然而,数字普惠金融通过创新金融产品和服务模式,紧密结合乡村地区的特点和实际需求,推出了更加贴近当地情况的金融产品,有效满足了乡村居民的多样化金融需求,从而提升了金融服务的可持续性。

3 数字普惠金融助推山东省乡村振兴的对策建议

3.1 完善金融监管、加强监管力度

为保证山东省数字普惠金融的健康发展,加强金融监管是必不可少的措施。为了达成这一愿景,本省需主动探索并刷新监管的工具与策略,其目的在于引导金融机构推

出符合规定的数字普惠金融服务与产品，同时有效遏制不良现象的产生。进一步地，该省还需出台明确的政策和措施，提升财政支出的额度，并建立包括数字金融服务、金融科技分享以及行业信息在内的多个平台，旨在推动数字普惠金融领域的持续创新与增长。此策略将强劲支撑并确保山东省乡村的复兴。

制定专门的监管政策和框架，以适应数字普惠金融的特殊需求，并确保其具有预见性。涵盖了对数字化金融商品的清晰度、遵循规定以及防护措施的具体规范。定期举办监管界的聚会，这种做法不仅限于省级范围，而且应该推广至市县级别。借助科技创新，如区块链、云计算和大数据分析等，提高监管效能及精准度。技术应用能够提升风险预见与行为监管的效率。为山东省地方政府部门授予财政资助及技术援助，助力其塑造及优化地方监管框架。

3.2 加强信用体系建设、建立风险评估机制

构建针对山东省农村居民的信用评估机制，对于增强他们的信用自觉及提升信用质量具有关键作用。搜集并整理农业生产者的信赖数据，创建信誉记录，同时对其信誉水平进行评估，此举将有效促使农业生产者自发保持诚信。跨部门协作机制的建立、信息共享和联合监管等举措也至关重要。对农村居民建立信用评价体系，加强信用信息共享，以及建立信用激励和惩戒机制，都是推动数字普惠金融健康发展的有效途径。

制定并实施针对数字普惠金融的风险评估机制，对各类风险进行全面、系统地评估，包括信用风险、市场风险、操作风险等，及时发现潜在风险隐患。数字包容性金融机构需提升信息公开力度，确保消费者得悉产品细节、潜在风险及费用概况，以增进其对服务的认识并强化风险管理意识。为确保数字普惠金融组织的健全运作，必须打造一个周全的风险控制框架。此架构需包含风险侦测、风险评估、风险调控以及风险解决等多个步骤，保障风险管理活动能够全方位覆盖并高效执行。

3.3 积极拓展金融服务覆盖范围

通过建设更多的金融服务网点或者采用数字化渠道，覆盖更广泛的农村地区，包括偏远地区和边缘地带，确保金融服务能够覆盖到每一个乡村。设计符合农村居民及小型企业特性的金融解决方案，涵盖微型信贷、乡村信用合作

社、农作物保险等多方面，旨在全方位满足这些特定群体的金融诉求。精简账户开设流程，改善审批流程，减少金融服务入门障碍，使广大农村居民和小微企业能够得益于金融服务。提升农村居民及小微企业主的金融理解力和操作技能，通过实施金融知识普及与技能培训项目。政府采取措施如资助、提供信贷担保、减息等，以便让数字化的普惠金融机构在乡村地区更易获得金融支持，从而减少金融服务费用，增强其普及性。

政府部门、金融机构、社会组织等应加强合作，形成政府主导、市场运作、社会参与的多元化金融服务体系，共同推动金融服务的普惠性。

通过以上对策的实施，可以有效提升数字普惠金融在山东省乡村振兴中的普惠性，促进农村居民和小微企业的金融包容性和可持续发展。

4 结论

通过深入研究数字普惠金融如何助力乡村振兴的文献资料，结合金融可持续发展理论和金融排斥理论，运用文献研究法、理论分析法以及总结归纳法，全面了解了数字普惠金融在推动山东省乡村振兴中的显著优势。我们深入分析了发展的主要阻碍，涵盖监管体系的不完备，信用体系建设的薄弱，金融机构在乡村可持续发展的能力需要增强等方面。为了解决上述问题，我们提出了一系列明确的发展策略。为了确保数字普惠金融的稳健运作，需致力于优化金融监控和风险规避机制。信用体系需要得到进一步强化，以便提高农村金融领域的信誉度。

参考文献:

- [1] 钱海章, 陶云清, 曹松威, 等. 中国数字金融发展与经济增长的理论与实证[J]. 数量经济技术经济研究, 2020, 37(06): 26-46.
- [2] 刘亦文, 丁李平, 李毅, 等. 中国普惠金融发展水平测度与经济增长效应[J]. 中国软科学, 2018, (03): 36-46.
- [3] 雷汉云, 郝云平, 杨叶青. 农村经济发展、普惠金融与包容性增长[J]. 中南大学学报(社会科学版), 2019, 25(05): 90-98+117.
- [4] 赵宇红, 梁光华, 许曼莉, 等. 我国农村数字普惠金融体系构建与发展研究[J]. 管理现代化, 2021, 41(06): 1-3.

加快高端翻译人才培养， 服务我国国际传播事业高质量发展

李晨欣

西北大学，中国·陕西 西安 710127

【摘要】国际传播能力建设关乎着国家对外话语叙事体系的构建。而高端翻译人才的培养肩负着服务国家战略、促进国际传播能力发展的重要使命。本文基于我国国际传播现状，提出应创新人才培养体系，着重构建适用于国际传播需求的翻译人才培养体系，以期提升我国国际传播能力，推动中国与世界更近一步的交流互鉴。

【关键词】国际传播能力；高端翻译人才；人才培养

1 引言

目前，我国在开展国际传播工作时面临两方面的困境：一方面，过于“趋异”，表现出以本国叙事和本国话语为中心，导致传播的预期与效果之间出现较大偏差；另一方面，又倾向于“趋同”，有意无意地迎合西方话语和西方偏好，缺乏国际传播话语体系的主体构建（虞鑫、崔乃文，2022：90）。据此，可以看出我国的国际传播工作亟需突破与进展。而高端翻译人才在传递中国声音、讲好中国故事维度的培养质量直接决定和影响着我国国际传播事业的未来发展。因而，在提高我国国际传播能力方面，对高端翻译人才的培养起着十分重要的作用。目前，我国面临着高端翻译人才不足的情况，制约了中国话语的表达和转化。因此，本文从国际传播战略需求切入，研究我国国际传播现状，提出应创新人才培养模式，构建适用于国际传播需求的翻译人才培养体系，以此来讲好中国故事，提升中华文化传播力和影响力。

2 国际传播与翻译人才培养互联互动

任文、赵田园（任文、赵田园，2023：1）指出，国际传播与传播有所区分，更侧重于对外传播，而目前我国翻译需求也是对外翻译，即中译外；两者的主要任务都是对外讲好中国故事，传播好中国声音；国际传播与翻译的关系密不可分。

“国家传播能力应属于国家话语能力范畴，国家话语能力属于国家语言能力范畴”（文秋芳，2022：18）。因此，在国际传播中，语言是基础，单一化的传播型人才并

不能完全胜任国际传播的任务。“我国国际传播的人才结构较为单一，缺少专家型人才、多语种人才和其他行业领域的人才”（郑保卫、王青，2021：16）。国际传播的发展离不开对高端翻译人才的培养，两者密不可分。国际传播可以理解为中国亟需世界倾听并理解中国声音，而翻译作为一种手段方法，在其中将中国的思想理念用另一种语言表述出来，通过视频、报刊等多种形式呈现，使得世界感知并理解，最终实现国际传播效能，达到传播目的。在这一层面，译者不仅仅是外语符号转换器，也是对外传播信息建构的参与者和共同把关人、受传双方信息传递者、跨文化交流促进者、翻译产品传播效能影响者和研究者（任文、赵田园，2023：3）。在国际传播方面，翻译的作用日趋凸显，国际传播建设发展离不开翻译人才的培养，要想提高我国国际传播工作效果，必须要加大对高端翻译人才的培养力度。而目前我国国际传播方面的发展需求也为翻译人才培养带来了机遇和挑战。

3 培养高端翻译人才，服务我国国际传播事业高质量发展

现今，中国与世界的联系更为紧密，同世界的关系也到了历史性时刻，中国亟需世界感知并了解中国话语，更好地推动中国优秀文化走出国门，迈向世界大舞台。在这走出去的路途中，翻译扮演着非常重要的角色，过去的中国需要了解世界，社会对翻译工作者的需求集中在外译中板块，而现今，更需要世界了解、理解中国。因中译外的需求增多，对高端翻译人才需求也更为迫切。而目前，国内

缺少高质量的中译外翻译人才，而要想破解这些困境，必须要立足中国现实，服务于我国对外传播交流的需求，进行顶层设计，对人才培养机制体制进行创新。

3.1 创新人才培养模式，构建适用于国际传播需求的翻译人才培养体系

传统高校对于翻译人才的培养集中在理论知识学习和语言学习为主，而很少对学生进行专门的翻译实践训练，学生的翻译能力并没有达到理想化标准，以至于很多学生在岗位上不能胜任翻译工作。在新时代背景下，学校对于高端翻译人才的培养方案要做出一定的调整：全方位培养实践型翻译人才，建立适用于国际传播需求的翻译人才培养体系。对翻译人才的培养方案要对接国家发展战略需求和社会发展需求，而目前国际传播的范围广、传播地区的多样复杂，以往较为单一的新闻传播类或外语类人才已经无法满足国际传播各方面的工作要求（郑保卫、王青，2021：18），由此可以看出，国际传播的难度对人才提出了更高的要求，需要加大对翻译人才的综合素养和业务能力的培养，要培养一批具备跨文化交际、国际关系分析等能力，且良好的双语转换能力的翻译人才，他们有着专业的知识素养又熟知国际传播工作，才能正确有效地传递中国声音，为中国在国际舆论占据主阵地。

3.2 加强翻译人才的国家意识培养，完善翻译专业课程思政建设

各高校应完善翻译专业课程思政建设，培养翻译人才的家国意识，帮助学生了解中国特色话语体系，用中国理论解读中国实践，立足中国，提高用外语向国际社会讲好中国故事的能力。目前，国家发展迫切地需要一批高端的翻译人才，他们可以创新性地将中国的理论、中国的发展、中国的故事、中国的形象通过语言等多媒体传递给世界。这些翻译人才必须精通目的语言，了解目的语文化；与此同时，翻译人才本身必须具备国家意识和政治素养，对中国发展理念，政治方向有着清晰的认知，在翻译中，主动自觉维护国家形象，达到我国国际传播的需求。“希望各高校自觉树立家国情怀……把国家需要与人才培养结合起来，在服务国家大局中发展自己，在发展自己中服务国家

大局。（陈雪亮，2022：4）”

3.3 加大学科交叉融合，精准化培养高端翻译人才

翻译因其天然的跨学科属性而具有跨学科迁移能力，高校应增加翻译人才培养的跨学科比重，进行课程设计交叉融合，从语言学、传播学、区域国别、法律、医学等不同学科视角来培养人才，在多个学科之间进行交叉融合，拓展翻译人才的视野。现今，翻译人才培养模式太过局限，未能将人才培养具象化，只注重学生的外语能力培养，而忽视了其他能力建设，不符合社会现实需求，致使理论与实践脱节，培养的学生无用武之地，而社会更是思贤若渴，在法律、医学、商务等各个领域都渴求具备专业素养的翻译人才，使国内各大领域都与国际接轨。故而，对于翻译人才的培养应精准化培养，推行产教融合模式，与各类产业单位进行合作，联合培养社会国家所需的翻译人才，提高翻译人才的专业化、实用性。

3.4 加大非通用语翻译人才的培养力度，积极服务国家外交战略

在“一带一路”倡议下，语言互通是促进“五通”实现的催化剂。目前，国内对非通用语人才的培养重视程度不够，并未整合规划。各大高校的非通用语师资力量薄弱，且师资水平不均，难以保证人才培养质量。在“一带一路”背景下，中国亟需开展多边外交，与周边及第三世界国家交流互通、建立良好的外交关系。现今，高端非通用语种翻译人才的严重匮乏，已经成为制约中国国际传播工作进展的一个重要瓶颈（闫国华，2014：9）。新时代赋予了各高校新的使命任务，高校应紧紧结合国家发展需求，积极探索非通用语人才培养模式，着力培养一批熟知对象国语言文化，并能使用其语言表述中国思想理念，传递中国声音，进行文化思想上的交流互鉴。

3.5 加强翻译人才培养间的国际交流合作，与母语人才互学互鉴

“翻译必须加大国际交流。（黄友义，2018：8）”在人才培养方面，亟需开展国际交流与合作，忌闭门造车。在译界，有一个众所周知的规则，既译者理想的翻译是由非母语译入母语，一般非母语译者的译作在学界看来充满

着稀奇古怪的搭配和用词,使得母语人士难以理解和阅读。而从我国目前的发展战略需求来看,更需要的是译者译出母语,也就是中译外。各高校可定期开展中译外翻译实践练习,邀请母语译者加入,这些人士具备母语优势,能清楚地了解目的语国家的受众,熟悉其文化背景、思想观念、对新闻的接受程度和喜好习惯。因此,在实践合作中能够帮助国内译者规避一些错误或歧义,提高中译外难点问题的翻译效果,更加准确地构建中国的国际话语表述体系。

4 结语

本文聚焦适用于国际传播需求的高端翻译人才培养,围绕国家国际传播的现实需求,解读高端翻译人才的必要性,探索人才培养的实践路向,构建适用于国际传播需求的翻译人才培养体系。面向国家在国际传播方面的现实需求,我们要培养一批具备跨文化交际、国际关系分析等能力,且良好的双语转换能力的翻译人才,他们有着专业的知识素养又熟知国际传播工作,能够正确有效地传递中国声音,传播中国故事,为中国在国际舆论方面占据主阵地。

参考文献:

[1] 虞鑫,崔乃文.从“走出去”到“走进去”:全球史叙事视野下中国国际传播能力建设路径[J/OL].人民论坛·学术前沿,2022(19):90-94.

[2] 郑保卫,王青.当前我国国际传播的现状、问题及对策[J/OL].传媒观察,2021(8):13-19+2.

[3] 胡安江.中国特色对外话语体系的译介与传播研究[J].中国翻译,2020,41(2):44-51+188.

[4] 吴贇,蒋庆胜.国际传播视阈下对外翻译研究:理论建构与应用价值[J].外语教学理论与实践,2022(4):1-10+21.

[5] 任文,赵田园.国家对外翻译传播能力研究:理论建构与实践应用[J].上海翻译,2023(2):1-7+95.

[6] 文秋芳.国际传播能力、国家话语能力和国家语言能力——兼谈国际传播人才培养“双轮驱动”策略[J].河北大学学报(哲学社会科学版),2022,47(3):17-23.

[7] 郑保卫,王青.当前我国国际传播的现状、问题及对策[J/OL].传媒观察,2021(8):13-19+2.

[8] 陈雪亮.培养优秀翻译人才 助力沟通中国与世界[J].外语教育研究前沿,2022,5(2):3-4.

[9] 闫国华.文化对外传播与非通用语种翻译人才培养[J].中国翻译,2014,35(5):9-11.

[10] 黄友义.服务改革开放40年,翻译实践与翻译教育迎来转型发展的新时代[J].中国翻译,2018,39(3):5-8.

作者简介:

李晨欣(2000.1.14-),女,汉族,陕西咸阳,大学硕士,学生。研究方向:英语笔译。

办公自动化发展对现代文秘工作的影响研究

刘丹

华电伊犁煤电有限公司, 中国·新疆 伊宁 835000

【摘要】在现阶段文秘工作开展中,传统的文秘工作方式逐渐被现代化的电子化、网络化方式所取代,文秘工作者将面临更高的要求,而传统的文秘工作模式也将不能满足现阶段文秘工作的需求,同样会在很大程度上增加问题出现的概率。目前,在文秘工作中利用先进技术已经成为不容忽视的重要决定,为了提高办公的工作效率,应该对目前的办公模式进行改进和创新,推动办公朝着自动化方向发展。办公自动化发展主要体现在先进技术的利用、工作处理方式的改进,虽然能够在文秘工作中起到至关重要的作用,但文秘人员也将面临着更大的压力和挑战,尽快适应新型的文秘工作模式,为确保其工作更为高效和准确,相关研究极为必要。

【关键词】办公自动化;现代文秘工作;影响;策略

当前是网络科技高速发展应用的年代,企业为了提高文秘工作的办公效率,将自动化系统引入到企业的经营和管理中。现代的企业发展中,人才和技术才是企业发展的核心动力,具有自动化技能的人才应该得到企业的重视,面对竞争激烈的市场环境,文秘人员理应进行思考,如何才能提升自身的办公自动化操作技能,以此来提高办公效率。

1 办公自动化概述

随着企业的不断发展,传统的办公模式已经不能满足工作量较大、内容较多的办公现状,而新型的自动化办公模式深受企业的重视,在办公过程中,可以利用信息化技术来高效、准确的完成所负责的工作内容,促使原有办公室工作得以形成更为理想的模式,自动化办公模式能够在很大程度上提高办公效率,且不会出现任何差错,相较于传统办公有着很大的改进。随着我国信息技术的飞速发展,办公自动化的普及和应用已成为企业提效降本的关键。现代办公人员凭借先进的办公自动化系统,不仅显著减轻了工作负担,还极大提升了办公效率和质量。这一系统集成计算机设备、通信网络、专业软件和辅助设备,构建了一个高效的人机信息交互平台。该系统在信息处理上展现出卓越性能,能够迅速获取、精确加工、深入分析、便捷共享、安全存储并高效利用各类信息资料。同时,它还能够并行处理多样化的数据信息,为办公人员提供了强大的支持,使办公工作更加智能化、高效化。

近年来,办公自动化模式在企业运营中愈发受到瞩目,相关技术的革新与突破不断推动着这一模式的进步。办公自动化地位的日益凸显,无疑为企业带来了显著的优势和

效益。其功能日益全面,其中几项突出的功能价值尤其值得一提。首先,在数据处理方面,办公自动化彻底改变了传统方式下的繁琐和低效。无论是文字、数据、图形、语音还是视频,都能得到高效、精准的处理,极大地提升了信息资料的应用价值。这不仅加快了工作效率,还确保了数据处理的准确性和可靠性。其次,办公自动化在行政事务整合优化方面展现出了巨大潜力。从文字材料、公文写作到会务组织、对外接待,再到人事、工资、办公用品、财务、党建管理等多个方面,自动化应用都带来了极大的便利。它使得这些原本繁杂的任务变得更加高效、准确,有效解决了人工管理可能带来的混乱和滞后问题。最后,办公自动化在通信方面也取得了显著的优化效果。它不仅在办公室内部构建了便捷的交流平台,还促进了不同部门、不同人员之间的信息流通。这种信息共享的方式,不仅提高了工作效率,还加强了团队协作,为企业的发展注入了新的活力。

2 办公室文秘工作中存在的问题

2.1 工作目标不明确

在办公室文秘工作中,工作目标不清晰,未制定明确的工作目标,导致工作在落实过程中未进行合理规划,部分人员对于工作的标准要求并没有清晰的认知,这也就导致工作人员并不知道该采取何种方式去完成自己所负责的内容,办公室工作人员在岗位认知上存在明显不足,他们往往仅局限于执行上级的指示,而缺乏自主规划。在日常工作中,他们未能形成系统的工作计划,且未能对自身职责进行深入的探索和研究,这种被动的工作方式限制了他们的工作效率和专业成长。

2.2 没有合理创新工作方法

当前, 办公室文秘工作的运作仍沿用传统模式, 致使管理制度与实际工作内容之间存在显著脱节。在执行管理措施时, 未能根据具体的工作需求进行调整和优化, 这严重制约了办公效率的提升。究其原因是在于单位领导对于工作制度落实的重视程度不足, 导致部分工作留于形式, 未能真正贯彻执行。同时, 领导层意见的不统一也加剧了这一问题, 使得办公室文秘人员在实际工作中遭遇轻视和忽视, 进一步影响了其工作积极性和效率。

3 办公自动化发展对现代文秘工作的影响

3.1 有助于提高办公效率

随着信息技术的飞速发展, 文秘工作迎来了前所未有的变革。将信息化技术融入文秘工作中, 不仅实现了办公的自动化, 更极大地提升了工作效率。传统的文秘工作依赖于人工处理, 信息资料的搜集、整理、修改等过程耗时费力, 且易出错, 这无疑增加了文秘人员的工作负担和压力。而现代化的办公自动化模式为文秘工作带来了革新的机遇。如今, 文秘人员可以借助先进的办公自动化软件, 灵活高效地处理各项工作。例如, 在文稿撰写这一核心工作中, 传统的模式往往费时费力, 难以保证文稿的质量和效率。而借助办公自动化软件, 文秘人员可以轻松使用现成的文稿模板, 快速构建文章框架, 减少前期准备工作的繁琐。在撰写过程中, 软件能够自动识别并提醒错误, 避免了许多不必要的修改。此外, 软件的自动化功能还能优化文稿的格式, 使文稿更加规范、专业。这种变革不仅提高了文秘人员的工作效率, 还降低了他们的工作负担。他们可以将更多的精力投入到文稿内容的创作和优化上, 提升文稿的质量和水平。因此, 信息化技术在文秘工作中的应用具有重要的价值和意义。

3.2 有助于优化信息运用

办公自动化的发展对现代文秘工作产生了深远的影响, 特别是在信息资料的运用方面, 这一影响尤为显著。在当今信息化时代, 文秘工作涉及到大量信息的收集、整理、传输、分析和存储, 这些任务对于提升工作效率、确保信息的准确性和安全性至关重要。面对海量的信息资料, 传统的工作模式已难以应对。不仅工作量大, 而且容易引发混乱, 导致信息资料的价值被削弱。然而, 办公自动化的出现为文秘工作带来了创新的解决方案。它使得信息资料的运用更加高效、有序, 为整个工作流程带来了革命性的变革。在信息收集阶段, 文秘工作人员可以通过办公自动

化平台, 利用互联网技术, 轻松地多个部门或领域获取全面、多样的数据信息资料。这大大节省了时间和人力成本, 同时保证了信息的全面性和准确性。在信息整理和分析方面, 办公自动化软件的应用使得这一过程更加自动化和智能化。软件可以根据预设的目标和需求, 对数据信息资料进行分类整理和分析, 有效避免了手动操作的繁琐和易错性, 提高了工作效率和准确性。在信息资料的传递方面, 办公自动化平台为单位内部提供了高效的信息互通渠道。这使得信息资料能够迅速、准确地传达到各个相关部门和人员手中, 避免了信息延迟和失真带来的问题。在信息资料的存储方面, 办公自动化技术同样发挥了重要作用。除了传统的计算机设备和硬件设备存储外, 还可以通过互联网进行云存储。这种存储方式不仅容量大、安全性高, 而且便于随时随地进行查阅和使用, 极大地提高了信息资料的可利用性。

3.3 有助于改进管理效果

办公自动化的发展对现代文秘工作产生了深远的影响, 尤其在改进管理效果方面表现突出。首先, 办公自动化通过引入先进的信息技术, 使文秘工作更加高效、精准。文秘人员可以借助自动化工具, 快速完成文件整理、信息传递等任务, 大大提升了工作效率。这种效率的提升, 使得文秘人员有更多的时间和精力去关注管理的细节, 从而提升管理效果。其次, 办公自动化为文秘工作提供了强大的数据管理功能。通过自动化系统, 文秘人员可以轻松地对各类数据进行整理、分析和存储, 为决策提供有力支持。这种数据驱动的管理方式, 使决策更加科学、合理, 有助于提升整体的管理效果。最后, 办公自动化还促进了文秘工作的规范化。通过统一的自动化平台, 文秘工作的流程和标准得以统一, 确保了工作的规范性和一致性。这种规范性不仅提升了文秘工作的专业度, 也有助于提升管理效果, 使企业运营更加顺畅、高效。

4 办公自动化在现代文秘工作中的优化运用

4.1 文字管理方面

办公自动化在现代文秘工作中对于文字管理的优化运用显著提高了工作效率和准确性。通过自动化的文档管理系统, 文秘人员可以轻松实现文件的创建、编辑、存储和检索, 避免了传统纸质文档管理的繁琐和低效。自动化工具还提供了拼写检查、语法修正和格式调整等功能, 确保了文稿的准确性和专业性。此外, 自动化的版本控制功能使得多人协作编辑成为可能, 提高了团队协作效率。这些优

化运用不仅提升了文秘工作的效率，还能够在很大程度上提高文档管理的规范性和安全性，为现代文秘工作带来了极大的便利。

4.2 信息管理方面

秘书的另一核心职责是高效采集并报送对企业有价值的信息。在办公自动化系统的助力下，这一任务变得更加高效便捷。通过信息网络，秘书可以快速搜集各类新闻热点信息，并利用系统即时整理、归总并上传。更重要的是，办公自动化系统支持文字、图表、图像、语音等多种形式的信息资源共享，使得个人与个人、企业与企业之间的信息交流更加畅通无阻。秘书无需离开岗位，便能轻松调阅所需情报资料，极大地提高了信息采集与报送的效率，为企业决策提供有力支持。

4.3 做好保密工作

秘书人员必须时刻绷紧保密这根弦，将安全防范意识融入日常工作中。在现代办公自动化环境中，保密工作愈发严峻，网络技术迅猛发展，文件档案的传播途径多样，泄密风险大增。计算机、磁盘等成为潜在的信息泄露点，而窃密手段也日益高科技化，如红外遥感、激光技术等。因此，秘书人员需深刻认识到保密工作的重要性，从思想上筑牢防线，增强安全防范意识。通过加强培训、完善制度、严格管理等方式，确保机密信息的安全，为企业和组织的发展保驾护航。

4.4 在工作中对工作方法进行有效的创新

创新是推动我国经济腾飞的关键动力。文秘人员需紧跟时代步伐，以国家工作要求为基石，不断创新工作方法，使文秘工作更加科学、规范。缺乏创新意识将导致工作停滞不前，影响效率。为有效创新，文秘人员应基于自身工作，增加学习时间，勤于积累与总结，结合实际需求深入研究，确保工作更具针对性，避免脱离实际。只有了解实际需求，找到最佳工作方法，摒弃不适应的方式，积极探索并加强落实，才能推动文秘工作不断向前发展。

4.5 注重软、硬件配置

办公自动化在现代文秘工作中的应用已成为推动其创新

发展的重要力量，值得各单位高度关注。为有效实现这一转变，首要任务是构建合理、可行的办公自动化系统，并优化其所需的软硬件配置。单位管理人员应充分认识到办公自动化的重要性，并加大投入，确保系统建设所需资金充足。在选择软件和硬件时，必须结合单位实际需求和文秘工作特点，确保它们能够高效、稳定地运行，为文秘工作提供有力支持。此外，在配置办公自动化系统时，还需充分考虑单位的经济状况、人员配置和业务需求。通过综合评估，选择最适合的软件和硬件，避免资源浪费和资金损耗。这样，不仅能提升文秘工作的效率和质量，还能为单位创造更大的价值。因此，各单位应积极响应办公自动化的发展趋势，努力推动现代文秘工作的创新与发展。

结论

综上所述，文秘工作在企业发展中具有举足轻重的地位。它不仅关乎企业日常运营的顺畅，更是企业决策支持的重要力量。文秘工作的完善需要长时间的经验积累和总结，无法一蹴而就。因此，文秘人员需保持耐心和毅力，持续学习、不断进取，以更高的专业素养和更严谨的工作态度，为企业发展提供坚实保障。只有这样，才能更好地完成文秘工作，提高企业的整体实力，推动企业的可持续发展。

参考文献：

- [1] 何兴发, 何月月. 浅谈如何做好高校办公室文秘工作[J]. 贵州民族学院学报(哲学社会科学版), 2018, 11(02): 181-182.
- [2] 李元, 朱晓宇. 浅析高校办公自动化环境下的文秘工作[J]. 办公室业务, 2018, 09(09): 135+137.
- [3] 卞华程. 浅析如何提高文秘专业人才办公自动化的应用能力[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2018, 05(12): 274-278.
- [4] 蒋晓敏. 浅析现代企业文秘工作的特征及工作方法[J]. 办公室业务, 2018, 12(07): 112-113.
- [5] 钟聆. 浅谈如何充分发挥企业文秘人员的参谋助手作用[J]. 广东科技, 2018, 23(18): 171-172.

数字化时代广告策略的转变与创新

刘欣雨

河北大学新闻传播学院, 中国·河北 保定 071002

【摘要】随着科技的飞速发展,数字化时代已经来临,广告行业也面临着前所未有的挑战与机遇。本文通过对数字化时代广告行业的现状进行分析,提出了广告策略的转变与创新,以帮助广告主和广告公司在激烈的市场竞争中把握正确的发展方向。首先,本文简要介绍了数字化时代的背景及其对广告行业的影响。其次,分析了数字化时代广告策略的转变,包括广告投放渠道、广告内容、广告创意和广告效果评估等方面的变化。然后,探讨了数字化时代广告策略的创新,包括人工智能、大数据、物联网等新技术在广告领域的应用,以及个性化营销、内容营销、社交媒体营销等新型营销模式的推广。最后,本文提出了广告公司在数字化时代的转型升级路径,以及广告主在数字化时代如何制定有效的广告策略。

【关键词】数字化时代; 广告策略; 转变; 创新; 人工智能; 大数据; 社交媒体营销

一、引言

数字化时代的到来,给广告行业带来了巨大的变革。在过去的几十年里,广告行业经历了从传统媒体到数字媒体的转变,广告形式、投放渠道、创意手法等方面都发生了翻天覆地的变化。数字化时代,广告主和广告公司如何应对这些变革,把握新的发展机遇,成为当前广告行业面临的重要课题。本文旨在探讨数字化时代广告策略的转变与创新,以期广告主和广告公司在数字化时代的发展提供理论指导。随着互联网和移动设备的普及,数字化时代已经来临,广告行业也受到了巨大的影响。广告主、广告公司和媒体都面临着新的机遇和挑战。本文旨在探讨数字化时代广告策略的转变与创新,以帮助广告主和广告公司更好地适应这个时代的发展。

二、数字化时代广告行业的现状

1. 广告投放渠道的转变

在数字化时代,互联网的普及和移动设备的广泛应用,使得广告投放渠道发生了巨大的变化。从传统的报纸、杂志、电视、广播等媒体,逐渐转向网络、社交媒体、移动应用等数字媒体。根据艾瑞咨询发布的《2019年中国互联网广告市场趋势报告》,中国互联网广告市场规模已超过1000亿元,占整个广告市场的比重超过60%。

2. 广告内容的转变

数字化时代,广告内容也发生了很大的变化。从传统的图文广告,逐渐转向短视频、直播、互动游戏等多种形式。

根据CTR发布的《2019年中国广告市场趋势报告》,短视频广告市场份额逐年上升,已成为广告主的重要营销渠道。

3. 广告创意的转变

数字化时代,广告创意更加注重个性化、趣味性和互动性。广告主和广告公司通过大数据、人工智能等技术手段,深入了解目标受众的需求和喜好,为企业量身定制个性化的广告创意。同时,借助虚拟现实、增强现实等技术,广告创意的表现形式更加丰富多样。

4. 广告效果评估的转变

数字化时代,广告效果评估更加科学、精准。广告主和广告公司可以通过数据分析,实时监测广告的投放效果,如点击率、转化率、ROI等指标。此外,还可以通过用户行为分析,深入了解广告对目标受众的影响,为后续的广告投放提供有力支持。

三、数字化时代广告策略的转变

1. 广告投放渠道的转变

在数字化时代,广告主和广告公司应重视互联网广告市场的布局,加大对短视频、直播、移动应用等新媒体的投入。同时,结合线上线下多元化的营销渠道,实现广告的全方位覆盖。

2. 广告内容的转变

数字化时代,广告主和广告公司应关注内容营销,以高质量的内容吸引和留住目标受众。通过短视频、直播等形式,打造有趣的广告内容,提升用户的观看体验。此外,还

可以通过原创、独家内容,提升品牌形象和影响力。

3. 广告创意的转变

数字化时代,广告创意应更加注重个性化和互动性。广告主和广告公司可以利用大数据、人工智能等技术,深入了解目标受众的需求和喜好,制定个性化的广告创意。同时,加大虚拟现实、增强现实等新技术在广告创意中的应用,提升广告的趣味性和吸引力。

4. 广告效果评估的转变

数字化时代,广告主和广告公司应充分利用数据分析,实现广告效果的实时监测和精准评估。通过点击率、转化率、ROI等指标,评估广告投放效果,及时调整广告策略。此外,还可以通过用户行为分析,深入了解广告对目标受众的影响,为后续广告投放提供有力支持。

四、数字化时代广告策略的创新

1. 人工智能在广告领域的应用

人工智能技术的不断发展,为广告行业带来了新的机遇。广告主和广告公司可以利用人工智能,实现广告的智能创作、智能投放和智能评估。例如,利用人工智能生成广告文案,根据用户行为数据实现精准投放,以及通过机器学习优化广告投放策略。

2. 大数据在广告领域的应用

大数据技术的应用,使广告主和广告公司能够深入了解目标受众的需求和行为。通过收集和分析用户数据,实现精准定位和个性化营销。例如,利用大数据分析用户兴趣爱好,为用户提供感兴趣的广告内容;通过用户行为数据,优化广告投放策略。

3. 物联网在广告领域的应用

物联网技术的应用,为广告行业带来了新的发展空间。广告主和广告公司可以利用物联网设备,实现广告的智能推送和场景营销。例如,通过智能家居设备推送家居用品广告;利用穿戴设备推送健康类产品广告。

4. 个性化营销、内容营销、社交媒体营销等新型营销模式的推广

数字化时代,广告主和广告公司应重视个性化营销、内容营销、社交媒体营销等新型营销模式。通过深入了解目

标受众的需求,为企业量身定制个性化的广告方案;打造高质量的内容,提升品牌形象和影响力;利用社交媒体平台,与用户进行互动沟通,提高用户参与度和忠诚度。

随着科技的飞速发展,数字化时代已经来临,广告行业也面临着创新与变革的压力。为了适应这个时代的发展,广告主和广告公司需要不断创新广告策略,以提高广告效果和吸引消费者的注意力和兴趣。

首先,人工智能在广告领域的应用是一个重要的创新方向。通过利用人工智能技术,广告主可以根据消费者的行为和喜好,进行个性化的广告投放和推荐。例如,通过大数据分析,人工智能可以识别消费者的兴趣和需求,并推送相关的广告内容。此外,人工智能还可以用于广告创意和制作,通过学习和模仿人类创意的过程,生成新颖独特的广告创意。

其次,大数据在广告领域的应用也是一个重要的创新方向。通过收集和分析消费者的数据,广告主可以更好地了解消费者的需求和行为,并进行精准的广告定位和投放。例如,通过分析消费者的购物记录和浏览行为,广告主可以向消费者推送相关的广告内容,提高广告的点击率和转化率。大数据还可以用于广告效果的评估和优化,通过实时监测广告的投放效果,广告主可以及时调整和优化广告策略。

此外,物联网在广告领域的应用也是一个重要的创新方向。通过利用物联网技术,广告主可以实现更加智能和个性化的广告投放。例如,通过物联网设备,广告主可以向消费者推送与他们的地理位置和环境相关的广告内容。例如,当消费者进入一个商场时,可以通过物联网设备向他们的手机推送商场的优惠活动和促销信息。

最后,新型营销模式的推广也是一个重要的创新方向。在数字化时代,社交媒体成为一个重要的广告投放平台。通过利用社交媒体的广泛传播和用户互动,广告主可以与消费者建立直接的沟通渠道,并进行有效的品牌推广和市场传播。此外,跨界合作也成为一种新兴的营销模式,通过与其他品牌或行业的合作,广告主可以扩大品牌的影响力和受众群体。

综上所述，数字化时代广告策略的创新是广告主和广告公司面临的重要挑战和机遇。通过利用人工智能、大数据、物联网等先进技术，以及推广新型营销模式，广告主和广告公司可以更好地适应数字化时代的发展，提高广告效果，吸引消费者的注意力和兴趣。

五、广告公司在数字化时代的转型升级路径

1. 提升技术能力

广告公司应加大技术投入，提升人工智能、大数据、物联网等新技术的应用能力。通过技术创新，提高广告创作的效率和质量，实现精准投放和智能评估。

2. 拓展服务领域

广告公司应拓展服务领域，提供全方位的营销解决方案。结合客户的实际需求，提供从广告创意、制作、投放、监测到数据分析等一站式服务。

3. 培养专业人才

广告公司应重视人才培养，打造一支具备数字化素养的专业团队。加强内部培训，提升员工的广告创意、技术应用、数据分析等方面的能力。

4. 加强合作伙伴关系

广告公司应加强与互联网平台、媒体、技术公司等合作伙伴的关系，实现资源整合和优势互补。通过与合作伙伴的合作，提高广告投放效果和客户满意度。

六、广告主在数字化时代的广告策略

1. 明确广告目标

广告主在数字化时代应明确广告目标，根据企业发展战略和市场需求，制定有针对性的广告策略。

2. 选择合适的广告投放渠道

广告主应根据目标受众的特点，选择合适的广告投放渠道。结合线上线下多元化的营销渠道，实现广告的全方位覆盖。

3. 制定个性化的广告创意

广告主应充分利用大数据、人工智能等技术，深入了解目标受众的需求和喜好，制定个性化的广告创意。

4. 注重广告效果评估

广告主应充分利用数据分析，实现广告效果的实时监测和精准评估。根据广告投放效果，及时调整广告策略。

七、结论

数字化时代，广告行业面临着前所未有的挑战与机遇。广告主和广告公司应把握数字化时代的发展趋势，转变广告策略，实现创新。通过加大技术投入、拓展服务领域、培养专业人才等方式，提高广告公司的竞争力。同时，广告主应明确广告目标，选择合适的广告投放渠道，制定个性化的广告创意，注重广告效果评估。只有这样，广告主和广告公司才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献：

- [1] 陈旭. 数字化时代的广告传播策略研究[J]. 现代传播(上半月), 2019, 4(12): 60-62.
- [2] 王晶. 数字化时代广告策略的创新发展[J]. 商业经济研究, 2020, 3(5): 56-58.
- [3] 李娜. 数字化时代广告策略的转型与创新[J]. 企业科技与发展, 2021, 2(9): 45-47.
- [4] 张丽娟. 大数据时代数字广告产业的发展趋势及对策研究[J]. 科技与创新管理, 2022, 1(4): 78-81.

计划生育与人口老龄化的关联研究

花秀丽

赤峰市松山区当铺地满族乡人民政府, 中国·内蒙古 赤峰 024045

【摘要】随着全球人口老龄化趋势的加剧, 中国作为人口大国, 其计划生育政策与人口老龄化之间的关联性日益受到关注。本文在深入分析计划生育政策的历史背景和实施效果的基础上, 探讨了该政策如何影响中国的人口结构, 并导致当前人口老龄化问题。文章强调了研究这一关联性对于制定有效应对策略、保障社会经济可持续发展的重要性。本文在提出对现有政策的反思与建议, 为缓解人口老龄化带来的挑战提供理论支持和实践指导。

【关键词】计划生育; 人口老龄化; 人口结构; 政策影响; 社会挑战

引言

在全球化的背景下, 人口老龄化已成为各国共同面临的社会问题。中国自上世纪70年代实施计划生育政策以来, 人口结构发生了显著变化。随着生育率的持续下降, 人口老龄化问题日益凸显, 对社会经济发展带来了前所未有的挑战。本文旨在探讨计划生育政策与人口老龄化的内在联系, 分析其对中国社会经济的深远影响, 并提出应对策略, 以期为相关政策制定提供参考。

1 计划生育政策的历史回顾与实施效果

1.1 计划生育政策的起源与发展

计划生育政策是中国在特定历史时期为应对人口过快增长而采取的一项基本国策。自1979年正式实施以来, 该政策通过强制性措施, 如限制家庭生育数量, 有效控制了人口的快速增长。这一政策的起源可以追溯到20世纪50年代, 当时中国面临着人口数量激增所带来的资源分配压力和社会经济发展的挑战。

1.2 计划生育政策对人口数量的控制效果

计划生育政策实施后, 中国人口的增长速度明显放缓, 通过限制家庭生育数量, 尤其是城市地区, 人口出生率得到了有效控制。这一政策在短期内取得了显著成效, 避免了人口过快增长可能带来的资源短缺和社会问题。长期来看这一政策也带来了一些副作用, 如性别比失衡、人口老龄化加速等问题。

2 人口老龄化现象的全球与中国特例

2.1 人口老龄化的全球趋势与特点

人口老龄化是全球性现象, 其特点主要表现在老年人口比例的持续上升和人口平均寿命的延长。这一趋势与生育率的普遍下降和医疗条件的改善密切相关。在发达国家, 老龄化现象尤为明显, 而在一些发展中国家, 随着经

济的发展和医疗条件的提升, 老龄化问题也逐渐显现。全球老龄化带来的挑战包括劳动力市场的紧缩、社会保障体系的压力增大以及对健康和养老服务需求的增加。各国政府和国际组织正通过制定相关政策和措施, 如提高退休年龄、鼓励生育、完善养老保险体系等, 以应对这一全球性挑战。

2.2 中国人口老龄化的特殊性分析

中国人口老龄化具有其特殊性, 主要体现在人口基数大、老龄化速度快、区域发展不均衡等方面。由于计划生育政策的长期实施, 中国的生育率长期低于替代水平, 导致年轻劳动力的减少和老年人口的增加。随着经济的快速发展和城市化进程的推进, 大量农村劳动力涌向城市, 使得农村地区老龄化问题更为严重。中国政府已经意识到这一问题的严重性, 并开始逐步放宽生育政策, 同时加大对老年人社会保障和健康服务的投入, 以缓解老龄化带来的压力。

2.3 人口老龄化对社会结构的影响

人口老龄化对社会结构产生了深远的影响, 劳动力市场的紧缩可能导致经济增长放缓, 企业面临招工难的问题。老龄化对社会保障体系构成巨大压力, 尤其是养老保险和医疗保健系统。随着老年人口的增加, 养老金支付和医疗资源的需求不断上升, 这对政府财政和社会资源分配提出了更高的要求。家庭结构和社会关系也因老龄化而发生变化, 传统的家庭养老模式受到挑战, 需要社会提供更多的养老服务和支持。

3 计划生育与人口老龄化的关联性分析

3.1 计划生育对生育率的长期影响

自20世纪70年代末实施以来, 计划生育政策在中国产生了深远的影响, 尤其是在生育率方面。这项政策通过限制

家庭生育数量，有效控制了人口的快速增长。然而，长期的低生育率导致了人口结构的显著变化，年轻劳动力的减少直接影响了劳动力市场的供给。随着经济的发展和社会的进步，人们对于生活质量的追求逐渐提高，加之教育水平的提高和女性地位的提升，生育意愿普遍下降。此外，高房价、教育成本和工作压力等社会经济因素也进一步抑制了生育率。计划生育政策还对家庭结构产生了影响，许多家庭只有一个孩子，这不仅增加了独生子女的心理压力，也使得他们在成年后面临更大的养老责任。这种“四二一”家庭结构，即四个祖父母、两个父母和一个孩子，使得家庭的养老负担加重，同时也影响了家庭内部的代际关系和文化遗产。长期低生育率还对社会经济发展模式产生了影响。劳动力市场的紧缩可能导致经济增长放缓，企业面临招工难的问题。同时，人口老龄化也可能导致消费结构的变化，对养老服务、医疗保健等产业产生新的需求。政府和社会各界需要认识到这一问题的严重性，并采取有效措施来应对。

3.2 低生育率与人口老龄化的相互作用

低生育率与人口老龄化之间的相互作用构成了中国人口结构变化的主要特征。低生育率直接减少了年轻劳动力的供给，导致劳动力市场紧缩，这不仅影响了经济的活力和增长潜力，也对社会保障体系带来了压力。随着老年人口比例的增加，社会对于养老和医疗资源的需求急剧上升，这要求政府必须增加相应的财政支出，以满足老年人口的需求。这种人口结构的变化也对社会经济发展模式产生了深远的影响。劳动力短缺可能导致企业成本上升，影响其竞争力，而消费结构的变化则可能促使经济向服务业和医疗保健行业转型。家庭结构的变化，如“四二一”家庭模式的普及，也对传统的家庭养老模式提出了挑战，需要社会提供更多的养老服务和支持。低生育率与人口老龄化的相互作用还对社会价值观和文化遗产产生了影响。年轻一代在面对老龄化社会时，可能需要重新考虑他们的生育决策和职业规划，以适应劳动力市场和社会需求的变化。社会也需要适应这种变化，通过提供更多的教育和培训机会，帮助劳动力提升技能，以适应经济结构的转型。为了应对这一挑战，政府和社会需要采取一系列措施。这包括通过提供家庭支持政策来鼓励生育，加强教育和培训体系，提高劳动力的素质和技能，以及加强社会保障体系，确保老年人口的基本生活和医疗需求得到满足。通过这些措施，可以更好地平衡低生育率和人口老龄化之间的关

系，促进社会的和谐与可持续发展。

3.3 政策调整对缓解老龄化的潜在作用

面对人口老龄化带来的挑战，中国政府已经开始调整相关政策，以期缓解这一问题。逐步放宽生育政策，允许家庭生育更多孩子，这有助于提高生育率，增加年轻劳动力的供给。这一政策调整不仅能够缓解劳动力市场的紧缩，还能够减轻社会保障体系的压力。政府加大对老年人社会保障和健康服务的投入，完善养老保险体系，提高医疗服务质量，以应对老年人口增加带来的压力。政策调整还包括对教育体系的改革，以适应劳动力市场的需求变化，培养更多具备高技能和创新能力的人才。政策制定者需要考虑到不同地区和不同社会群体的特殊情况，制定差异化的政策，以确保政策的公平性和有效性。例如，对于边远地区和农村地区，可能需要更多的政策支持和资源投入，以促进当地经济发展和改善居民的生活水平。对于女性劳动者，政策需要提供更多的支持和保护，以鼓励她们参与劳动力市场，提高女性的就业率和职业发展机会。政策调整还需要关注老年人的生活质量和精神需求。政府和社会应该提供更多的文化、教育和娱乐活动，以丰富老年人的生活，提高他们的幸福感和生活满意度。政策还应该鼓励老年人参与社会活动，发挥他们的经验和智慧，为社会的发展做出贡献。政策调整是一个复杂的过程，需要综合考虑经济、社会、文化等多方面的因素。通过合理的政策设计和实施，可以有效地缓解人口老龄化带来的挑战，促进社会的和谐与可持续发展。

4 人口老龄化带来的社会经济挑战

4.1 劳动力市场与人口老龄化的关系

随着人口老龄化的加剧，劳动力市场正面临前所未有的挑战，老龄化直接影响劳动力的供给，因为随着老年人口比例的增加，劳动年龄人口相对减少，导致劳动力市场的紧缩。这种紧缩不仅减少了劳动力的总量，也可能降低了劳动力市场的活力和创新能力，因为年轻劳动力通常更具有创新精神和适应新技术的能力。劳动力市场的老龄化还可能导致劳动力成本的上升，因为老年劳动力往往需要更高的工资和更好的福利来维持其生活质量。企业在招聘时可能会面临更高的成本和更少的选择，这可能会影响企业的竞争力和经济的增长速度。劳动力市场的老龄化也对教育和培训体系提出了新的要求，需要培养更多适应未来市场需求的高技能劳动力。

4.2 老龄化对社会保障体系的压力

人口老龄化对社会保障体系构成了巨大压力,尤其是养老保险和医疗保健系统。随着老年人口的增加,对养老金的需求不断上升,这对政府财政和社会资源分配提出了更高的要求。许多国家的养老保险制度是基于现收现付模式,即当前劳动者的缴费用于支付当前退休者的养老金,但随着劳动年龄人口的减少,这种模式的可持续性面临挑战。医疗保健系统也面临着老龄化带来的压力,老年人通常需要更多的医疗服务和长期护理,这不仅增加了医疗保健的开支,也对医疗资源的分配和管理提出了更高的要求。政府需要通过改革社会保障体系,提高效率,鼓励储蓄和投资,以确保社会保障体系的长期可持续性。

4.3 健康医疗资源配置的挑战

人口老龄化对健康医疗资源的配置提出了新的挑战,随着老年人口的增加,对医疗服务和长期护理的需求不断上升,这对医疗资源的供给和分配提出了更高的要求。老年人往往患有多种慢性疾病,需要更多的医疗关注和护理服务。这不仅增加了医疗系统的负担,也对医疗资源的配置和管理提出了新的挑战。政府和医疗机构需要优化医疗资源的配置,提高医疗服务的效率和质量,以满足老年人口的健康需求。此外,还需要加强对老年人健康教育和预防保健的投入,通过提高老年人的健康意识和自我管理能力,减少对医疗资源的过度依赖。发展社区医疗和家庭医疗,为老年人提供更加便捷和个性化的医疗服务,也是应对老龄化挑战的重要途径。

5 应对人口老龄化的策略与展望

5.1 政策层面的调整与优化

政策层面的调整与优化是应对人口老龄化的关键,中国政府已经开始逐步放宽生育限制,允许家庭生育更多孩子,以期提高生育率,增加年轻劳动力的供给。此外,政府也在积极推动养老保险和医疗保障体系的改革,以适应老龄化社会的需求。例如,通过提高退休年龄、鼓励储蓄和投资等方式,增强养老保险制度的可持续性。政府也在加大对老年人健康服务的投入,改善医疗服务质量,以满足老年人口增加带来的需求。政策的调整和优化需要综合考虑人口结构、经济发展和社会需求等多方面因素,以实现社会的长期稳定和可持续发展。

5.2 社会参与与老龄化社会的适应

社会参与是老龄化社会适应的重要组成部分,随着人口老龄化的加剧,社会需要更多地参与到老年人的关怀和服务中来。这包括家庭、社区、非政府组织和私营部门等多

方力量的共同参与。家庭作为传统的养老支持系统,其作用不容忽视,但随着社会的发展,社区养老服务 and 专业养老机构的作用也越来越重要。社会参与不仅可以提供更多样化的养老服务,满足老年人的不同需求,也有助于构建一个更加包容和友好的社会环境。社会参与还可以通过志愿服务、社区活动等方式,增强老年人的社会参与感和生活质量。

5.3 科技创新在应对老龄化中的作用

科技创新在应对人口老龄化中扮演着越来越重要的角色,随着科技的发展,智能化、信息化技术为养老服务提供了新的可能性。例如,通过远程医疗、智能穿戴设备等技术,可以为老年人提供更加便捷和个性化的健康管理服务。此外,人工智能和大数据技术的应用,可以帮助政府和医疗机构更有效地分析老年人口的健康需求和医疗资源的分配,提高服务的精准性和效率。科技创新还可以促进养老产业的发展,开发更多适合老年人的产品和服务,提高老年人的生活质量。科技创新也有助于提高劳动生产率,缓解劳动力市场的压力,为应对人口老龄化提供新的动力。

6 结语

本文通过深入分析计划生育政策与人口老龄化的关联性,揭示了低生育率对人口结构的长期影响及其对经济潜在挑战。面对人口老龄化带来的复杂问题,中国需要在政策调整、社会参与和科技创新等方面采取综合措施。通过持续的政策优化和社会适应,可以有效缓解老龄化带来的压力,促进社会的和谐与可持续发展。

参考文献:

- [1] 唐哲. 对我国计划生育制度的反思 [D]. 甘肃政法大学, 2022.
- [2] 周誉东. 人口与计划生育法完成修改: 调整生育政策、应对人口老龄化的关键一环 [J]. 中国人, 2022, (02): 43.
- [3] 彭文畅. 人口老龄化背景下南昌市城镇居民生育支持政策研究 [D]. 江西财经大学, 2022.
- [4] 吕昭河, 谢玉球. 包容性生育政策的理论与实践——后人口转变时期生育政策的时代内涵和导向研究 [J]. 思想战线, 2021, 047 (003): 163-172.
- [5] 胡萌. 中原城市群县域人口老龄化时空格局及影响因素研究 [D]. 河南大学, 2019.

打造智能数字化汽车零配件供应链

叶旭锋

宁波福尔达智能科技股份有限公司, 中国·浙江 宁波 315000

【摘要】汽车工业作为国民经济的重要支柱之一,其零配件供应链的运营质量直接影响整个行业的竞争力。然而,在当前瞬息万变的市场环境和消费需求下,传统的汽车零配件供应链已经难以满足企业的实际需求。为此,企业亟需通过智能化和数字化的手段,对供应链进行全面升级改造,以提升灵活应变能力、降低运营成本,增强对市场变化的洞察力,从而增强自身的核心竞争力。

【关键词】智能化;数字化;汽车零配件

引言

智能化的供应链管理系统,可以基于大数据分析对销售趋势、库存水平等实时进行监测和预测,帮助企业做出更精准的决策,提高供应链的响应敏捷性。同时,数字化的生产制造和物流配送环节,也为企业提供了更大的灵活性,能够更好地适应个性化定制、小批量快速生产等新需求。传统的供应链管理往往存在信息不对称、资源浪费、协调不畅等问题,而借助物联网、云计算、人工智能等技术,企业可以实现生产、库存、物流等环节的全面数字化和智能化。例如,基于RFID技术的智能仓储可以实现库存的自动管理,降低人工操作成本;基于优化算法的智能配送则可以大幅缩短送货时间,提升运输效率。总的来说,智能数字化供应链有助于企业整合资源、精简流程、降低运营成本,从而提升整体的竞争优势。最后,智能数字化供应链对于增强企业的数据洞察能力同样重要。随着各环节的数字化,企业可以获取更加全面、准确的供应链数据,为精准预测需求、优化库存水平、制定产品开发策略等提供有力支撑。同时,基于人工智能等技术手段,企业可以深入挖掘这些数据蕴含的洞见,为供应链的持续改进提供决策依据。这不仅有助于提升企业的供应链管理水平,也为其产品研发、市场营销等其他业务环节带来积极影响。

1 供应链数字化转型的必要性

当前,汽车零配件行业正面临着来自各方的巨大挑战。一方面,消费者的需求日益个性化和多样化,对供应链的响应速度和柔性提出了更高要求;另一方面,行业内部竞争日趋激烈,各企业都在不断寻求成本优化和效率提升。然而,传统的汽车零配件供应链普遍存在一些痛点,严重制约了企业的市场响应能力和运营效率。首先是信息孤岛的问题。在传统的供应链模式中,上下游企业之间信息流

通不畅,数据无法有效共享和整合。采购、生产、销售等各环节信息互相独立,无法实现全流程的可视化管控。这不仅造成了信息传递的时滞和失真,而且也阻碍了上下游的高效协同。其次是资源浪费的问题。由于信息孤岛和数据分散,供应链中各个环节很难实现精准的需求预测和供需平衡。这不可避免地导致了原材料、库存、运输等环节的资源浪费。企业不仅要承担高昂的资金和仓储成本,还可能面临滞销、积压等风险。最后是响应滞后的问题。在快速变化的市场环境下,如果供应链无法及时捕捉和响应客户需求变化,就很难保持竞争优势。传统的供应链管理通常反应迟钝,难以快速调整产品结构和供给方案,从而导致严重的供需错配。

面对这些痛点,供应链的数字化转型显得尤为迫切和必要。数字化为供应链管理带来了全新的机遇。通过物联网、RFID等技术的广泛应用,供应链各环节的运行数据可以实时采集和传输,为后续的分析和决策提供可靠的基础。这不仅大幅提高了数据的可视化程度,也为供应链的精细化管控奠定了技术基础。基于丰富的运营数据,企业可以借助大数据分析和人工智能等技术,实现精准的需求预测、优化的生产调度、智能的库存管控等。这不仅帮助企业快速响应市场变化,还能提高资源配置的效率,从而大幅降低供应链的运营成本。数字化转型使得上下游企业能够实现信息的及时共享和流畅协同,打破了原有的信息孤岛。基于云平台的协同机制,供应链上下游可以实现柔性的资源调和快速的需求响应,有效增强了整体的敏捷性和市场适应能力。

2 智能化感知层的构建

在打造智能数字化汽车零配件供应链的过程中,智能化感知层的构建是至关重要的一环。通过物联网、RFID、GPS

等技术的广泛应用,实现对供应链各环节的全面感知和智能化管控,是实现供应链智能化的关键所在。在传统的仓储管理中,库存货物的识别、库存状况的监测以及动态调拨等工作往往依赖于人工操作,效率较低,易出现错误。而利用物联网技术,可以实现仓储环节的自动识别和智能化管控。具体来说,借助RFID和条码技术,仓储管理系统能够实现对入库、出库货物的智能识别和自动记录,大幅提高了数据采集的准确性和效率。同时,通过对仓储环境、设备状态的实时监测,系统还能进行智能调度,动态优化仓储布局和作业流程,从而提高仓储资源的利用率。此外,基于大数据分析和人工智能技术,仓储管理系统还能根据历史数据进行精准的需求预测,智能调整库存水平,减少资金的占用和积压风险。可以说,物联网技术赋予了仓储管理全新的智能化特征,对于提高供应链整体的敏捷性和效率至关重要。

其次,基于RFID和GPS技术的实时物流监控也是智能化感知层的重要组成部分。在传统的物流管理中,货物在运输过程中的可视性较差,一旦出现异常情况,企业通常难以及时发现和应对。而通过在货物、运输工具上部署RFID和GPS设备,物流管理系统能够实现对整个运输过程的全程监控和可视化。RFID技术能够实时采集货物的位置、状态等关键信息,为物流管理系统提供可靠的数据支撑。而GPS技术则能够精确定位运输工具的实时位置,并结合大数据分析,优化车辆的行驶路径,提高运输效率。同时,物流管理系统还能根据采集的实时数据,自动预警可能出现的异常情况,如延误、破损等,并快速调度应急措施,最大限度地降低损失。总的来说,基于RFID和GPS技术的全程物流监控,大幅提升了供应链的可视化程度和响应能力,是构建智能化感知层的另一关键支撑。

3 数据驱动的供应链优化

在当前瞬息万变的市场环境下,企业要想保持在汽车零配件行业,准确把握市场需求变化趋势对于企业的生产计划和库存管理至关重要。而传统的需求预测往往依赖于经验判断,往往难以做到准确预测。而借助大数据分析技术,企业能够结合海量的历史销售数据、市场环境数据、客户行为数据等,运用时间序列分析、机器学习等方法,对未来市场需求进行更加准确的预测。例如,通过分析各类车型以及区域市场的历史销售数据,预测未来不同车型和区域的配件需求变化趋势;或者结合气候、节假日等外部因素的影响,更精准地预测配件的季节性需求。与此同

时,大数据分析还能帮助企业识别隐藏在数据背后的复杂关联,发现潜在的需求变化规律。这些洞见不仅能指导企业调整产品策略,同时也为供应链优化提供了有力支撑。可以说,大数据分析赋能的需求预测,不仅能帮助企业更好地把握市场脉搏,也为供应链的精准规划和灵活调整奠定了基础。在复杂多变的供需环境中,如何动态平衡供给和需求,提高资源配置的效率,一直是供应链管理的难点所在。而借助人工智能技术,企业能够打造智能调度系统,实现对生产、采购、库存、运输等环节的动态优化。具体来说,系统可以依托机器学习算法,分析海量的订单、库存、物流等数据,识别供需动态变化的规律,提出优化建议。如根据当前库存状况、运输能力等,自动调整生产计划,实现供给和需求的动态平衡;或者根据运输路径、车型等信息,优化配送方案,提高运输效率。此外,智能调度系统还能与企业的ERP、WMS等系统实现深度融合,形成闭环的供应链智能决策支持。这不仅大幅提升了供应链的运营效率,也增强了企业应对市场变化的响应能力。可以说,人工智能算法支持的智能调度,为汽车零配件供应链的精益优化提供了强大的技术支撑。

4 协同共享的供应链生态

在传统供应链中,各参与方信息孤立,难以实现资源的有效协调。而通过构建基于云平台的信息共享机制,企业能够突破信息壁垒,实现上下游的高效协同。云平台能够集成各参与方的订单、库存、生产、物流等关键数据,形成全面的供应链大数据。企业可以通过云平台实时掌握上下游的动态信息,比如下游客户的需求变化、上游供应商的交货状况等。这不仅能帮助企业更好地预测和应对各种变化,还能促进上下游的配合协调。制造商能够及时响应下游渠道的需求波动,调整生产计划;上游供应商也可以根据订单变化,合理安排采购和生产。同时,云平台还能提供数据分析和智能决策支持,帮助各方优化生产、库存、配送等关键环节。可以说,基于云平台的信息共享机制,不仅增强了供应链上下游的协作能力,也提升了整个供应链的敏捷性和适应性。

基于区块链的信任机制是增强供应链数据可追溯性的关键所在。在复杂的汽车零配件供应链中,数据的真实性和可信度一直是制约供应链协作的重要因素。而区块链技术的特点,如去中心化、不可篡改性等,为解决这一问题提供了有效路径。通过构建基于区块链的供应链信任机制,企业能够实现对关键数据的全程追溯。这些数据包括原材

料采购、生产制造、物流运输、最终销售等各个环节。区块链的分布式账本和加密机制，确保了数据的真实性和不可篡改性，大大增强了供应链各方的互信度。

同时，区块链技术还能帮助实现供应链各方的自动化协作。通过智能合约，一旦上游供应商完成交付，资金就会自动结算到指定账户；再或者，一旦发现质量问题，相关信息会快速在供应链上传递，有利于快速定位和解决问题。这种基于区块链的信任机制，不仅提升了供应链的透明度，也极大地促进了上下游的协作与信任。

5 数字化转型的关键挑战

5.1 技术整合与标准制定

现有的汽车零配件供应链往往存在信息孤岛，各参与方使用不同的信息系统和数据标准，导致信息难以有效互通。而要实现供应链的全面数字化转型，必须打破这些信息壁垒，实现上下游各环节的无缝连接。这需要企业在技术整合方面下大功夫。一方面，要推动核心信息系统的升级改造，确保各子系统间能够高效协同；另一方面，还要制定统一的数据标准和接口规范，使得上下游企业的信息系统能够进行无缝对接。只有实现这样的技术整合，才能真正打造出覆盖供应链全流程的数字化平台，提升整个供应链的敏捷性和适应性。标准制定也是关键。现有行业内缺乏统一的数字化标准，这不仅制约了技术的进一步应用，也阻碍了上下游企业的深度协作。因此，供应链各方需要通过密切合作，制定出符合行业特点的数字化标准体系。这不仅有利于推动技术创新，也能增强整个供应链的互操作性，助力数字化转型的全面推进。

5.2 人才培养与组织变革

人才培养与组织变革是匹配数字化转型需求、提升组织敏捷性的关键所在。数字化转型不仅需要先进的技术支撑，更需要相匹配的人才和组织架构。但目前汽车零配件企业普遍存在人才短缺和组织僵化的问题。一方面，数字化转型要求企业拥有一支掌握前沿技术的专业人才队伍，包括数据分析、人工智能、区块链等领域的专家。但目前市场上这类人才供给严重不足，企业亟需加大人才培养和

引进力度。同时，还要为现有员工提供数字化技能培训，推动全员数字化素养的提升；另一方面，数字化转型要求供应链企业具备更强的组织敏捷性。传统的层级式管理模式已无法适应快速变化的市场环境，企业需要构建扁平高效的组织架构，赋予一线员工更多自主权和决策权。同时，要建立健全的绩效考核和激励机制，充分调动员工的积极性和创造力，助力数字化转型的全面推进。

6 结语

在瞬息万变的 market 环境下，汽车零配件企业迫切需要通过智能化和数字化手段，对其供应链进行全面升级改造，以提升灵活应变能力、降低运营成本，增强对市场变化的洞察力，从而增强自身的核心竞争力。本文对此进行了深入分析，希望能为相关企业提供有益参考，助力其供应链管理水平的全面提升，在激烈的市场竞争中占得先机。

参考文献:

- [1] 张雍达, 宋嘉. 工业4.0时代的智能制造[J]. 中国工业和信息化, 2021(09).
- [2] 张秋琳. 离散制造业多工厂MES应用研究[J]. 智能制造, 2021(04).
- [3] 万胤岳. 工业4.0背景下企业智能制造发展探析[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021(09).
- [4] 高净净. 基于MES与AGV互联的智能仓储系统设计[J]. 机电工程技术, 2021(07).
- [5] 卫官, 孔宁宁. 绿色制造工艺在汽车零配件机械加工中的应用研究[J]. 内燃机与配件, 2021(18).
- [6] 陆才雄. 面向机械加工工艺规划的绿色制造技术研究[J]. 大众标准化, 2021(12).
- [7] 韩金辰, 赵云. 绿色制造工艺在汽车零配件机械加工中的应用[J]. 汽车测试报告, 2024.
- [8] 付皓. 绿色制造工艺在汽车零配件机械加工中的应用[J]. 汽车测试报告, 2023.
- [9] 宋希红. 绿色制造工艺在汽车零配件机械加工中的应用研究[J]. 内燃机与配件, 2021.

全球市场中的人力资源流动性对汽车零部件企业的影响与应对策

石华芬

宁波福尔达智能科技股份有限公司, 中国·浙江 宁波 315000

【摘要】随着全球化进程的加速, 人力资源流动性成为影响汽车零部件企业发展的关键因素之一。高流动性带来的人才竞争、知识转移和技能短缺对企业经营策略和人力资源管理提出了新的挑战。本文从全球市场的角度出发, 探讨了人力资源流动性对汽车零部件企业的影响。针对这些影响, 进一步提出了相应的应对策略, 以期为企业在全球市场中保持竞争力提供参考。通过这些策略的实施, 企业不仅能更有效地应对人才流动的挑战, 还能利用人力资源的全球化趋势促进自身的持续发展与创新。

【关键词】人力资源流动性; 汽车零部件企业; 全球市场; 经营策略

引言

在当今全球化的经济环境中, 人力资源流动性已经成为企业竞争力的一个重要决定因素。对于汽车零部件企业而言, 随着市场的全球化扩展, 人才的国际流动日益频繁, 带来了知识、技能和创新思维的交流, 同时也引发了人才竞争和管理上的新挑战。高流动性背景下的人才吸引与留存、知识转移的效率, 以及应对技能短缺的策略, 成为汽车零部件企业必须面对的关键问题。本文旨在深入分析全球市场中人力资源流动性对汽车零部件企业的具体影响, 并探讨制定有效对策以维护企业的竞争优势。

1 研究背景概述

1.1 全球化进程的加速

随着全球化进程的加速, 汽车零部件企业面临着越来越激烈的竞争。人力资源流动性成为影响企业发展的关键因素之一。在全球市场中, 人才的流动性越来越高, 企业需要面对来自全球的竞争对手, 同时也需要吸引和留住优秀的人才; 此外, 知识和技能的转移也成为了企业发展的重要因素。在这种情况下, 企业需要采取相应的策略来应对这些挑战。例如, 企业需要加强人才培养和激励机制, 以吸引和留住优秀的人才; 同时, 企业还需要建立多元化的工作团队, 以便更好地适应不同文化和背景的员工; 企业还需要优化全球人力资源管理系统, 以更好地管理全球范围内的人力资源。通过这些策略的实施, 企业可以更好地应对人才流动的挑战, 同时也可以利用人力资源的全球化趋势促进自身的持续发展和创新。

1.2 人力资源流动性的影响因素

人力资源流动性的影响因素主要包括人才竞争、知识转移和技能短缺。人才竞争是人力资源流动性的一个重要影响因素。随着全球化的发展, 企业之间的竞争越来越激

烈, 各个企业都在争夺优秀的人才。这种竞争不仅存在于国内市场, 也存在于全球市场; 知识转移也是人力资源流动性的一个重要影响因素。随着人才的流动, 企业之间的知识也在流动。这种知识的流动可以促进企业的技术创新和发展。但是, 知识的流动也可能会导致企业的核心技术被竞争对手所掌握; 技能短缺也是人力资源流动性的一个重要影响因素。随着人才的流动, 企业可能会面临技能短缺的问题。这种技能短缺可能会影响企业的生产效率和产品质量。因此, 企业需要采取相应的措施来应对这些影响因素, 以保持在全球市场中的竞争力。

2 人力资源流动性对汽车零部件企业的影响

2.1 技术创新

从全球市场的角度出发, 探讨了人力资源流动性对汽车零部件企业的影响, 其中之一是技术创新。随着人才流动的加速, 企业面临着技术人才的流失和技术转移的风险, 这对企业的技术创新能力带来了挑战。同时, 全球市场的竞争也在不断加剧, 企业需要不断地推陈出新, 提高产品的技术含量和附加值, 以保持市场竞争力。因此, 企业需要加强技术创新, 提高自身的技术水平和创新能力, 以应对人才流动和市场竞争的挑战。

为了应对技术创新的挑战, 企业可以采取多种策略。企业可以加强技术人才的培养和激励机制, 提高技术人才的归属感和忠诚度, 减少人才流失的风险; 其次, 企业可以建立多元化的工作团队, 吸引不同背景和专业的人才, 促进知识和技术的交流和转移, 提高企业的创新能力; 企业还可以优化全球人力资源管理系统, 建立全球化的技术创新网络, 整合全球的技术资源和创新能力, 提高企业的技术创新水平和竞争力。

技术创新是企业在全球市场中保持竞争力的重要因素之

一。企业需要加强技术创新，提高自身的技术水平和创新能力，以应对人才流动和市场竞争的挑战。通过加强技术人才的培养和激励机制、建立多元化的工作团队、优化全球人力资源管理系统等策略的实施，企业可以更有效地应对技术创新的挑战，促进自身的持续发展和创新。

2.2 人才吸引与留存

随着全球化进程的加速，企业面临着来自全球范围内的竞争，而人才是企业发展的重要资源。高流动性带来的人才竞争，使得企业需要更加注重人才的吸引和留存。为了吸引和留住优秀的人才，企业需要提供具有竞争力的薪酬福利、良好的工作环境和机会；此外，企业还需要建立良好的企业文化，让员工感受到企业的价值观和使命感，从而增强员工的归属感和忠诚度；同时，企业还需要加强对员工的培训和发展，提高员工的技能和素质，以满足企业的发展需求；除此之外，企业还可以采取灵活的工作制度，如弹性工作时间、远程办公等，以提高员工的工作满意度和生活质量。通过这些措施，企业可以吸引和留住优秀的人才，提高企业的竞争力和创新能力。

2.3 跨国经营的复杂性

跨国经营的复杂性是指汽车零部件企业在全全球市场中面临的各种挑战和难题。不同国家和地区的法律法规、文化背景、市场需求等因素的差异会对企业的经营策略和人力资源管理带来影响。企业需要了解并适应当地的法律法规，同时也需要考虑如何在不同文化背景下有效地管理员工和开展业务；其次，跨国经营还会面临语言沟通、时差等问题，这些问题可能会影响企业的协调和决策效率；不同国家和地区的市场需求和竞争环境也会对企业的产品研发和市场营销带来挑战。因此，企业需要制定相应的战略，包括建立全球化的供应链、加强跨国合作和交流、提高组织协调和沟通效率等，以应对跨国经营的复杂性。

3 应对策略

3.1 加强人才培养与激励机制

在全球化的背景下，企业需要更加注重人才的培养和激励，以吸引和留住优秀的人才。企业可以通过建立完善的培训体系，提高员工的技能和知识水平，以适应不断变化的市场需求和技术发展；企业可以采取多种激励措施，如提供具有竞争力的薪酬和福利待遇、提供良好的工作环境和机会等，以激发员工的工作积极性和创造力；此外，企业还可以通过建立良好的企业文化和价值观，增强员工的归属感和认同感，从而提高员工的忠诚度和稳定性。通过加强人才培养与激励机制，企业可以更好地吸引和留住优秀的人才，提高企业的核心竞争力和市场地位。

3.2 建立多元化的工作团队

建立多元化的工作团队是应对人力资源流动性带来的

挑战之一。在全球化的背景下，企业需要面对来自不同文化、语言、背景和经验的员工，这就需要企业建立一个多元化的工作团队。多元化的工作团队可以带来多方面的好处。多元化的工作团队可以提高企业的创新能力。不同文化和背景的员工可以带来不同的思维方式和观点，从而促进创新；多元化的工作团队可以提高企业的适应能力。在全球化的市场中，企业需要适应不同的文化和市场环境，多元化的工作团队可以更好地适应这些变化；多元化的工作团队可以提高企业的员工满意度和减少员工流失率。员工在一个包容和尊重不同文化和背景的工作环境中更容易感到满意和归属感，从而减少员工流失率。为了建立多元化的工作团队，企业需要采取一些措施：企业需要制定多元化的招聘政策，吸引来自不同文化和背景的员工；企业需要提供培训和发展机会，帮助员工适应企业的文化和工作环境；企业需要建立一个包容和尊重不同文化和背景的工作环境，鼓励员工分享自己的观点和经验。通过建立多元化的工作团队，企业可以更好地应对人力资源流动性带来的挑战，提高企业的竞争力和创新能力。

3.2.1 多元化团队的优势

多元化团队是指由不同背景、文化、性别、年龄、经验等方面的人组成的团队。这种团队的优势在于能够汇聚不同的思想和经验，从而提高团队的创新能力和解决问题的能力。多元化团队能够带来不同的视角和思维方式，从而促进创新和创造性地解决问题；多元化团队能够提高团队的适应性和灵活性，因为团队成员的多样性能够更好地适应不同的环境和情况；多元化团队还能够提高团队的文化敏感度和跨文化沟通能力，从而更好地开展跨国业务；多元化团队能够提高员工的满意度和减少员工的流失率，因为员工能够感受到公司对多样性的重视和尊重。因此，建立多元化团队是企业在全全球市场中保持竞争力的重要策略之一。

3.2.2 多元化团队的挑战

多元化团队是现代企业中不可避免的趋势，它可以带来更广泛的视角和更多的创新思维。然而，多元化团队也带来了一些挑战。不同文化背景和价值观的成员可能会导致沟通障碍和冲突；不同的工作风格和习惯可能会影响团队的协作效率和质量；多元化团队还需要更多的管理和协调，以确保每个成员都能够充分发挥自己的优势，同时也要保持团队的整体目标一致性。因此，企业需要采取一系列措施来应对这些挑战：企业需要建立一个开放、包容和尊重多元文化的企业文化，以促进团队成员之间的理解和信任；企业需要提供跨文化沟通和冲突解决的培训，以帮助团队成员更好地理解和适应不同的文化背景；企业还需要制定明确的团队目标和角色分工，以确保团队成员的工

作协调和协作效率；企业需要建立有效的团队管理机制，包括定期的团队评估和反馈，以及适当的激励和奖励机制，以鼓励团队成员的积极参与和贡献。通过这些措施，企业可以更好地应对多元化团队的挑战，实现团队的协作效率和创新能力的最大化。

3.2.3 多元化团队的管理策略

全球化带来的人力资源流动性挑战时，建立多元化的工作团队是一种有效的管理策略。多元化的团队可以带来不同文化、背景和经验丰富的人才，从而促进创新和知识转移；此外，多元化的团队还可以提高企业的适应性和灵活性，因为团队成员可以更好地理解和适应不同的市场和企业文化环境。为了建立多元化的团队，企业可以采取一些措施，例如招聘来自不同文化和背景的人才、提供跨文化培训和教育、建立多元化的团队文化和价值观等；企业还可以采用灵活的工作安排和沟通方式，以便团队成员可以更好地协作和交流。通过建立多元化的团队，企业可以更好地应对人力资源流动性带来的挑战，提高企业的竞争力和创新能力。

3.3 优化全球人力资源管理系统

3.3.1 全球人力资源管理的重要性

全球化的进程的加速使得人力资源流动性成为影响汽车零部件企业发展的关键因素之一。在这种情况下，全球人力资源管理变得尤为重要。全球人力资源管理是指企业在全球范围内招聘、培训、管理和激励员工的过程。它不仅涉及到企业内部的人力资源管理，还包括跨国企业之间的人力资源管理。全球人力资源管理的重要性在于，它可以帮助企业更好地应对人才流动的挑战，提高企业的竞争力和创新能力。

在全球市场中，人才竞争日益激烈，企业需要吸引和留住优秀的人才。全球人力资源管理可以帮助企业建立多元化的工作团队，吸引和留住具有不同文化背景和技能的员工。此外，全球人力资源管理还可以帮助企业优化全球人力资源管理系统，提高人力资源管理的效率和效果。

3.3.2 全球人力资源管理的挑战

随着全球化进程的加速，汽车零部件企业面临着越来越多的人力资源管理挑战。高流动性带来的人才竞争使得企业需要更加注重人才的吸引和留存。这需要企业建立更加完善的人才培养和激励机制，以提高员工的归属感和忠诚度；人力资源流动性也带来了知识转移的挑战。企业需要更加注重知识的积累和传承，以保证技术创新的持续性和竞争力的提升；跨国经营的复杂性也是一个重要的挑战。企业需要面对不同国家和地区的法律法规、文化差异、语言障碍等问题，需要建立全球人力资源管理系统，以确

保企业在全市场中的合规性和稳定性。针对这些挑战，企业需要采取相应的应对策略。例如，加强员工培训和发展，建立多元化的工作团队，优化全球人力资源管理系统等。通过这些策略的实施，企业可以更好地应对人才流动的挑战，同时也可以利用人力资源的全球化趋势促进自身的持续发展和创新。

3.3.3 全球人力资源管理的优化策略

全球人力资源管理的优化策略需要从多个方面入手：

(1) 企业需要加强人才培养与激励机制，以吸引和留住优秀的人才。这可以通过提供具有竞争力的薪酬和福利、提供职业发展机会，以及建立良好的企业文化等方式实现；

(2) 建立多元化的工作团队也是优化人力资源管理的重要策略之一。企业可以通过招聘来自不同文化背景和专业领域的员工，以促进知识和经验的交流和共享；(3) 优化全球人力资源管理系统也是必不可少的。企业需要建立全球统一的人力资源管理标准和流程，以确保在不同国家和地区的员工享有相同的待遇和福利；(4) 企业还需要加强对全球人力资源市场的研究和了解，以及及时调整和优化人力资源管理策略，以适应市场变化和挑战。通过这些策略的实施，企业可以更好地应对人才流动的挑战，提高员工的工作满意度和忠诚度，促进企业的持续发展和创新。

4 结语

本文通过分析全球市场中人力资源流动性对汽车零部件企业的影响，突显了在人力资源管理和企业经营策略上进行创新的必要性。面对人才的高流动性，企业需要采取积极措施，如优化招聘流程、加强员工培训和发展、建立有效的激励机制，以及营造包容的企业文化，以吸引和保留关键人才。同时，利用人力资源的全球流动，企业可以吸收多元文化中的新知识和创意，促进技术创新和业务发展。总之，通过制定和实施一系列应对人力资源高流动性的策略，汽车零部件企业不仅能够更好地管理人才流动带来的挑战，还能利用这一趋势推动自身的持续发展和市场竞争力提升。

参考文献：

- [1] 孙文杰, 崔巍. 全球化背景下的商业信用风险与跨国企业信用管理策略[J]. 商业观察, 2024, 10(15): 76-78+83.
- [2] 李一凡, 王娜. 2023年汽车及零部件企业相关排名情况分析[J]. 汽车与配件, 2024, (08): 49-53.
- [3] 舒康军. 跨国公司在全球市场中的战略管理分析[J]. 商业观察, 2024, 10(12): 73-76.
- [4] 杜莎. 全球汽车内外饰市场增速约7%, 这些零部件企业争相布局[J]. 汽车与配件, 2021, (01): 52-53.

高校“自动离职”人员风险研究

吴玉会

新疆大学, 中国·乌鲁木齐 830000

【摘要】“自动离职”是人力资源的热门词汇,也是劳动关系消灭、变更的重要形式。随着人事改革的不断深入,高校自动离职人员日益增多,其引发的风险也日益加大,具体主要包括恢复人事关系风险、撤销自动离职处理决定风险等风险类型。基于此,下文首先分析了高校“自动离职”情形,然后着重探讨了高校“自动离职”人员风险的识别、评估及防控,以期为其他高校人事管理人员提供参考。

【关键词】高校;自动离职;人员风险;识别;评估;防控

引言

高校“自动离职”具体是指高校教职工未经学校同意,不按正常辞职或调任程序,与学校单方面接触劳动关系的行为。但是在实际工作中许多“自动离职”人员会突然出现,要求高校为其补发工资、恢复工作等,甚至部分“自动离职”人员还会采用仲裁、信访等形式和高校展开利益博弈,这些现象的出现都会在一定程度上增大高校人事管理难度。除此之外,教育主管部门也对于高校“自动离职”现象高度重视,在2014年“吃空饷”专项清理行动中教育主管部门提醒各大高校对“自动离职”人员养老保险问题加强关注,提前制定方案应对可能存在的风险。因此为了降低高校“自动离职”人员产生风险,在当前背景下对高校“自动离职”人员风险的识别、评估、防控展开探讨,具有重要的现实意义。

1 高校“自动离职”的具体情形

1.1 根本违约

根本违约是高校“自动离职”的常见类型,具体是指教职工在没有正当理由、未经高校批准的情况下长时间旷工。教职工没有继续履行人事合同意愿,一走了之,不辞而别,该旷工行为必须达到根本违约标准。

1.2 旷工违约

此种“自动离职”情形也主要以旷工为主要表现,并且高校需要以规章制度的形式对旷工违约的标准予以确定。如许多高校会将“一年内旷工30个工作日或连续旷工15个工作日视为自动离职”,而“自动离职”需要同时伴随“工资、奖金不予发放”等相关规定^[1]。

1.3 被迫依法离职

当高校强令冒险作业或违章指挥对教职工人身安全造成危险时,或高校采用非法限制人身自由、暴力胁迫等手段迫使教职工劳动时,教职工可以不顾《事业单位人事管理

条例》的相关规定,与高校自动依法解除劳动合同。

1.4 辞职未获批准

在实际生活中,个别高校可能会通过限制档案转出、克扣工资奖金等方式防止教职工出现单方辞职行为。教职工认为辞职无需按照高校既定辞职程序进行,进而极易出现提出辞职申请,但是未经高校批准就无故离职现象。

2 高校“自动离职”人员风险

2.1 风险识别

根据相关法律规定,结合具体事例,高校“自动离职”人员风险主要可以概括为两方面,一是人事关系恢复风险,二是自动离职处理决定撤销、变更风险。

2.1.1 自动离职处理决定撤销、变更风险

自动离职决定撤销、变更风险主要由已经自动离职并且将人事档案转移到校外的人员所引发,他们的诉求在于撤销或变更自动离职决定以此来接续工龄,更好的办理退休手续。伴随时间的不断推移,许多“自动离职”人员即将面临退休,而在正式退休之前他们会更加急切的寻求养老保障。当前我国养老保险待遇主要受缴费工资水平和缴费年限两者决定,工资水平较高,缴费时间越长,退休后发放的养老金也就越多。而缴费年限又可以分为两类,即视同缴费年限和实际缴费年限,其中实际缴纳年限是指参保人员按照《基本养老保险个人账户管理暂行办法》规定连续缴纳的年限,而高校职工缴费年限为视同缴费年限,即缴费年限与工作年限相同^[2]。而根据机关事业单位人员自动离职参加工作工作年限计算问题的相关规定,高校教职工自动离职后此前的工龄全部清理,之后如果继续参加工作工龄需要重新计算。

上述规定使得高校“自动离职”人员工作年限会到严重影响,进而会大幅降低“自动离职”人员养老保险待遇,甚至会使个别“自动离职”人员退休后达不到养老保险发

放标准。这些“自动离职”人员为了使自己获得更多的养老保障，会在退休手续办理前和高校主动交涉，要求高校从人事档案中撤出自己的自动离职决定，或是将自己的自动离职决定变动为辞职证明或调动介绍信，通过此类操作可以使前后工龄接续起来，进而可以延长养老保险缴费年限，增加“自动离职”人员退休待遇。因为“自动离职”并非个例，在实际处理时多以批量处理为主，所以在对自动离职撤销、变更时会起到牵一发而动全身的效果。例如某个“自动离职”人员依据上述操作接续了自己的工龄，延长了自己的养老保险缴费年限，其他“自动离职”人员也会纷纷效仿，而这势必会对高校人事管理的连续性造成不利影响。

2.1.2 人事关系恢复风险

人事关系恢复风险主要由擅自离职或出国逾期未归的“自动离职”人员所引发，这些“自动离职”人员当年擅自离职或出国与高校断绝一切联系，高校对其进行催告后他们也没有任何回复，在此情况下高校只能按照高校规章制度或国家政策文件对其作出自动离职的处理决定。由于高校没办法和“自动离职”人员取得联系，所以只能通过刊登报纸的方式将处理决定予以发送，这些“自动离职”人员一部分人事档案已经转出高校，还有一部分人事档案依旧滞留高校。此类“自动离职”人员并不承认高校作出的“自动离职”处理决定，理由是当前高校在作出“自动离职”决定时程序存在瑕疵、适用的政策存在误差，或自己没有亲自签署“自动离职”决定。此类“自动离职”人员的诉求主要在于想回高校办理退休或继续回高校任职，个别“自动离职”人员甚至要求高校继续为其提供住房优惠或补发当年工资等。如果为上述“自动离职”人员恢复人事关系，不仅会牵涉住房、养老保险等福利问题，而且会增大高校财政负担，提高高校人事管理难度^[3]。

2.2 风险评估

无论是人事关系恢复还是自动离职处理决定撤销变更，如果“自动离职”人员与高校主动协商沟通，则风险水平会相对较低。而一旦“自动离职”人员采取诉讼或仲裁手段，风险水平会成倍增加。由于高校“自动离职”的处理决定时间久远，当时的法律政策及处理程序存在诸多纰漏，加之现行的法律法规会更加倾向于劳动者保护，因此法院或仲裁时可能会作出保护“自动离职”人员，而不利高校的判决^[4]。

2.2.1 仲裁时效风险

人事争议依据当前司法实践规定需要进行“一裁两审”，而仲裁程序是解决人事争议的首要环节。《人事争议处

理规定》中对于仲裁时效作出了明确规定，即“当事人在应当知道或知道自身权利受到侵害之日起60天内可以向仲裁委员会申请人事仲裁”。在现实生活中，部分“自动离职”人员虽然已经离职多年，但是自己刚刚得知高校处理决定，因此会依据《人事争议处理规定》向仲裁委员会提出人事仲裁。

2.2.2 文件依据风险评估

当前高校在对“自动离职”处理时主要依据人调发[1990]19号、国发[1986]73号、劳人干函[1983]101号。而法院及仲裁部门在对“自动离职”事件处理时主要依据人调发[1990]19号和劳人干函[1983]101号。如果高校在作出“自动离职”决定时没有依据劳人干函[1983]101号，而是依据其他政策文件，在诉讼或判决时就可能存在政策适用方面的风险。

2.2.3 处理程序风险评估

依据人调发[1990]19号、国发[1986]73号、劳人干函[1983]101号等政策文件的相关规定，高校在对工作人员作出“自动离职”处理决定时程序极为严格。高校在作出“自动离职”处理决定前需要对离职人员进行动员返回或批评教育，只有当离职人员拒不返回或批评教育无效时，高校才能对该离职人员作出“自动离职”的处理决定。在实际生活中，如果高校未对离职人员作出动员返回或批评教育就对其作出“自动离职”决定，或是无法证明自己已对自动离职员工进行动员返回或批评教育，就有可能在判决或仲裁时处于不利地位。

2.2.4 处理决定送达风险评估

根据现行的法律政策，处理决定只有送达至本人后才能发生法律效力，但是现行的法律政策并未对处理决定送达进行明确规定。在实际生活中，高校通常会按照劳办发[1995]179号文件的相关规定进行处理。该文件中指出“单位通知长期病休、放长假或请假的职工回单位办理相关手续或报道时，要采用书面形式直接送达到职工本人，职工本人不在的情况下可以由近亲属签收。只有当上述方式无法送达或职工下落不明时才能采用新闻媒介或公告的形式通知”。但是高校人员“自动离职”后普遍与高校处于失联状态，进而导致高校只能通过刊登报纸的形式将处理决定告知“自动离职”人员。在此情况下，如果法院或仲裁委员会判决较为严格，可能存在判处高校自动离职处理决定无效的风险。

2.3 风险控制

要想有效防控“自动离职”人员风险，高校主要可以从以下几方面着手。一是妥善保管起算仲裁时效的材料。依据

《人事争议处理规定》，仲裁时效需要从离职人员知道或应当知道他们被处于“自动离职”处理决定之日算起。因此为了因诉讼时效而引发诉讼风险，高校必须对离职人员应当知道或知道自己被处于“自动离职”处理决定的时间详细加以记录。在对此类事件实际处理过程中，高校可以让离职人员通过书写申诉材料的方式对知晓自己被处于“自动离职”处理决定的经过及具体时间点进行详细叙述。这种即使离职人员将人事争议上报至仲裁委员会，高校也能以人事诉讼时效超过为由予以抗辩；二是借助“两不找”规定与“自动离职”人员开展调节。“两不找”具体是指高校尚未与劳动者解除劳动合同，而劳动者又长期不为高校提供劳动，两者长期处于两不找状态。两不找状态可以认定劳动者和高校劳动合同中止，中止期间劳动者和高校没有法律层面的义务权利关系，劳动者也不能继续以高校工作年限计算工龄。在此期间如果劳动者或高校其中一方要求解除劳动合同，而另一方拒绝解除而提起诉讼或仲裁的，人民法院或劳动仲裁委经过审理认为符合现行法律规定的，应当允许劳动者或高校解除劳动合同。在对“自动离职”事件处理时，高校还可以依据“两不找”的相关规定对自身合法权益加以维护。例如，当“自动离职”人员提出恢复工作、缴纳社会保险、补发当年工资等诉求时，高校就可以依据“两不找”的相关规定进行抗辩。

2.4 离职人员风险防控体系构建

虽然本文已对自动离职人员风险的识别、评价、防控进行了系统研究，但是这种风险防控主要以事后防控为主，要想避免此类现象发生，高校必须根据自身实际情况构建离职人员风险防控体系，具体主要可以从以下几方面着手。一是完善法律政策，确保高校人员处理有法可依。以往高校主要依据部委规章进行人员处理，但是这些规章立法层次较低，出台时间较早，部分甚至还存在规定不一致的问题，已经无法很好的满足高校人事管理工作要求。国务院2014年颁布了《事业单位人事管理条例》，其中对包括高校在内的事业单位人事管理作出了明确规定。在此背景下，高校要以《事业单位人事管理条例》为基础，积极推进人事管理体制创新，逐步将所有教职工纳入合同聘用制范畴，以此来确保高校人员处置更加有法可依^[5]；二是严格把控入职合同签订，对工作人员通讯地址准确记录。以往由于高校不重视工作人员通讯地址记录，导致“自动离职”处理决定传送存在诸多阻碍。依据现行的法律法规，“自动离职”处理决定需要先通过直接或邮寄的形式进行传送，之后再采用刊登报纸的形式进行传送。如归未经直接或邮寄传送流程就直接采用报纸的形式传递，其

效力会大打折扣。因此在工作人员新入职签订合同时，高校就需要对工作人员的常驻住址、联系方式等准确加以记录，以防之后因通讯地址记录不清对“自动离职”处理决定传达造成不利影响；三是考勤及催告流程加以健全。高校要依据自身实际情况制定切实有效的考勤及催告制度，详细记录各位工作人员出勤情况，对于无故缺勤的工作人员要采用书面的方式对其进行催告，以此来为人事争议仲裁或诉讼提供准确的诉讼时效起算时间；四是健全社保和工资管理工作。要以工作人员不再为高校提供劳动之日确定工作人员自动离职时间，进而确定工作人员社保停止缴纳及工资停止发放时间；五是妥善保管工作的各类文件资料^[6]。有效充分的举证在诉讼、仲裁案件中起着重要作用，而高校日常工作中产生的合同、通知、签收本等都是高校有效充分举证的依据。因此高校在日常工作中必须构建完善的工作资料保存制度，对工作资料尤其是要对工作人员签收资料妥善保存，以此为之后可能出现的人事争议纠纷提供证据。

结语

综上所述，“自动离职”是人事关系消灭的一种常见方式，也是人事变动的一种重要形式，但是却存在诸多方面的风险。因此，高校在人事管理过程中必须对“自动离职”人员风险加强防控，通过做好“自动离职”人员风险识别、评估、处理，构建离职人员风险防控体系等举措，切换降低“自动离职”人员风险。

参考文献：

- [1] 南旭良, 刘若男. “自动离职”引发的信访问题及人事争议案件对高校人事管理的挑战[J]. 人才资源开发, 2019 (21): 32-33.
- [2] 袁琳. 理性应对“自动离职”[J]. 人力资源, 2019 (13): 56-59.
- [3] 宋莉芳, 曹吉星. 高校“自动离职”人员风险研究——以X高校为研究样本[J]. 人力资源管理, 2016 (10): 188-191.
- [4] 苏高文. 自动离职的性质及法律后果[J]. 中国社会保障, 2015 (05): 62.
- [5] 林淑惠. 自动离职追加班费有望 索经济补偿难行[J]. 中国人力资源社会保障, 2016 (02): 45.
- [6] 薛思媛. 机关事业单位自动离职后养老保险如何补缴[J]. 天津社会保险, 2015 (04): 38.

作者简介：

吴玉会 (1991. 11. 06-), 男, 汉, 宁夏中卫, 硕士研究生, 研究方向: 组织与战略管理。

推进新时代文明实践站建设

——让小阵地发挥大能量

陶冶强

淮南市博物馆, 中国·安徽 淮南 232001

【摘要】新时代文明实践阵地是展现村民精神风采的大舞台,也是村民精神力量的加油站。它在当下的中国文明塑造中发挥着基础性、关键性的作用。以“党群服务+文明实践”为文明实践宗旨,建设有场所、有队伍、有内容、有活动、有保障的“五有”标准的综合体,打造集便民服务、教育培训、卫生健康、志愿服务等多功能于一体的新时代文明实践地,形成“文明实践搭台,各方都来唱戏”的生动局面。用活新时代文明实践站,推动新时代文明实践阵地建设往实里做、往深里走,让小阵地释放大能量。

【关键词】新时代文明实践阵地; 服务群众; 讲文明; 树新风

新时代文明实践站是正风气、鼓干劲、促发展的活动场,是滋养文明乡风,推动乡村振兴的群众舞台,也是政策宣讲的讲台、文化生活的舞台以及移风易俗的平台。新时代文明实践中心建设需要以解决思想问题与实际相结合为原则,以日常化、具体化、生活化为方法展开的基本逻辑,实现从引领乡风文明向培育时代新人、从文化供给向文化传承、从精准惠民服务向乡村振兴、从化解矛盾问题向社会治理的功能发展。^[1]精心策划新时代实践活动,营造浓厚实践氛围,以实践促文明,以文明润乡风,借助新时代文明实践站召集志愿者,壮大为群众服务的力量,扎实开展志愿活动,搭好“连心桥”。充分发挥党员服务桥梁纽带作用,切实践行“为民服务办实事”活动,聚焦服务地方政府、企业客户、人民群众,积极主动为民办事、解难题。^[2]开展丰富多彩的特色文明实践活动。不断深化新时代文明实践志愿活动,不断培育文明新风,宣传党的政策方针、培育和践行主流价值观、丰富活跃文化生活、弘扬时代新风尚,打通宣传群众、教育群众、关心群众、服务群众的“最后一公里”。^[3]多彩实践活动,塑造乡风文明,传递文明新风,提高群众文明素养,提升群众幸福指数。

1 积极发挥新时代文明实践站多重功能培育文明新风

按照“优势嫁接、资源共享、功能嵌入”的原则,实现文明实践+理论宣讲、文明实践+道德教育、文明实践+文化培育、文明实践+便民服务”四大功能平行运作,交叉推进,常态化开展暖心志愿服务工程,切实服务村民所需所盼所想,以及培育时代新人和弘扬时代新风的精神家园。借助新时代文明实践中心宣讲团,开展上门宣传,有力宣

传了中央重要会议、重大方针政策以及惠农措施。宣传与农民利益紧密相关的户改厕、人居环境整治、老领津贴、养老保险办理、电动三轮车上牌等政策,开展优质服务,为宜居宜业和美乡村建设贡献正能量,不断增强农村群众的获得感、幸福感。

新时代文明实践站的职能和职责颇为丰富,它组织开展各类文明实践活动,如志愿者服务、环境保护、文艺演出等,以推动社会和谐进步。它还指导和培养社会志愿者队伍,加强志愿服务管理,发扬互助、友爱、奉献的志愿精神。此外,它还与乡村、学校、企事业单位等合作,推动文明乡风、文明校风、文明办公风尚的建设。

新时代文明实践站具有多样性、广泛性和互动性等特点。它的形式多样,可以是社区、学校、企事业单位等固定的场所,也可以是一个流动的平台,覆盖了各个年龄段和社会群体。同时,它注重互动交流,鼓励群众积极参与,通过组织各类实践活动、讲座、培训等形式,激发群众的参与热情,增强社会凝聚力。

新时代文明实践站作为基层思想政治工作的坚强阵地,在多方面都发挥了重要的作用。

通过月度活动菜单,举办一场场带鲜味“接地气”的政策宣讲,一件件有温度“冒热气”的志愿服务,一份份送到群众“家门口”的惠民套餐。在乡村振兴的全面推进中发挥着举足轻重的作用。

1. 组织文明实践活动:新时代文明实践站应组织开展各类文明实践活动,如志愿者服务、环境保护、文艺演出等,以鼓励人民群众积极参与,推动社会和谐进步。

2. 指导培养志愿者队伍:新时代文明实践站负责指导和

培养社会志愿者队伍, 加强志愿服务管理, 发扬互助、友爱、奉献的志愿精神, 促进社会公德的培养和传承。

3. 推动文明风尚建设: 实践站应与乡村、学校、企事业单位等合作, 推动文明乡风、文明校风、文明办公风尚的建设, 引导公众树立正确的价值观和行为规范。

4. 提供文化艺术教育与服务: 新时代文明实践站应提供文化艺术教育与服务, 组织开展文化艺术普及培训、展览展示等活动, 以丰富人民群众的文化生活, 提升整体素质。

5. 开展社会文明评选和表彰: 实践站应组织开展各类社会文明评选和表彰工作, 激励和表彰在社会文明进步中做出突出贡献的个人和集体, 树立典型, 引领榜样。

村干部在村文化活动室为居民进行防诈骗、扫黑除恶、交通安全等知识宣传, 设立党史学习专栏和党史知识竞赛, 提供义诊、义剪、教育咨询、网络办理等便民服务。通过志愿服务活动, 党员发挥先锋模范作用, 聚焦群众急难愁盼问题, 真正为群众办实事、解难题。

打造新时代文明实践站的道德讲堂、农家书屋、乡村大喇叭等固定阵地, 组织开展生动活泼的形势政策教育, 充分利用“两联一进”、“户户入, 入户户”群众工作法, 用“乡音土话”把乡村振兴、民生保障、生态环保、乡风文明、法律法规、农村政策等与农民利益密切相关的政策讲清楚、讲明白, 进而凝聚广大群众奋进新征程的前行力量, 激发广大群众依靠自力更生、艰苦奋斗的精神。

加强道德教育, 打造乡里“好模范”, 始终以社会主义核心价值观进乡村、进社区、进校园、进机关、进企业、进景点等为着力点, 以身边好人和道德模范、“文明家庭”、“星级文明户”、“优秀共产党员户”“好儿媳、好公婆、好妯娌、好邻里”等评选为载体, 深入推进典型引领行动, 组织开展“讲道德、传典型”道德评议活动, 促进主流价值观外化于行, 营造人人争当好模范的向上风气。为留守儿童、留守妇女、孤寡老人、特殊患病人群“微心愿”开展困难救助、心理辅导、亲情连线、技能培训等暖心志愿活动, 真正使新时代文明实践“小阵地”释放出大能量。并以新时代文明实践讲堂、模范长廊、光荣榜、好人故事等不同方式广泛宣讲模范典型事迹。

活动现场, 老师通过讲述家风家训系列故事, 从身边的例子、名人的事迹入手, 为亲人们讲述家风家训的意义。借由手工制作的形式, 加强亲子互动, 引导大家在日常生活中注重营造和谐的家庭氛围, 为共建和谐社区起到积极的促进作用。

人居环境整治, 党员带头做表率, 群众积极参与清洁家园。活动中, 志愿者们手拿着垃圾袋、扫把、铁锹、镰刀, 寻找村路两边的白色垃圾、烟头、烟盒、饮料瓶, 捡拾河沟里的农药袋子和农药瓶, 清除掉电线杆上的乱贴乱画, 打扫路上的树叶, 为村民发放垃圾分类知识手册, 扎实推进“四治两完善、四净两规范、四勤两参与”农村人居环境整治工作, 全面提升村容村貌提升人居生活水平, 助力乡村振兴。

摒弃出行陋习, 倡导交通文明。新时代文明实践站志愿者队伍走进小学、中学, 向青少年开展文明交通主题讲座, 普及常见交通标识, 掌握交通安全常识等, 增强文明交通意识, 倡导遵守交通规则, 养成文明出行的好习惯。

新时代文明实践站整合了各类公共服务资源, 提高了服务效能, 满足了人民群众日益增长的精神文化需求。它创新了宣传方式, 强化了意识形态工作, 通过群众喜闻乐见的形式宣传党的主张, 传播社会主义核心价值观。同时, 它还丰富了群众的文化生活, 提高了文明素养, 营造了文明、和谐、向上的社会氛围。

2 新时代文明实践站的价值

建设新时代文明实践站, 是深入宣传习近平新时代中国特色社会主义思想的一个重要载体, 要着眼于凝聚群众、引导群众, 以文化人、成风化俗, 调动各方力量, 整合各种资源, 创新方式方法, 用中国特色社会主义文化、社会主义思想道德牢牢占领农村思想文化阵地, 动员和激励广大农村群众积极投身社会主义现代化建设。积极培育和践行社会主义核心价值观, 凝聚社会共识, 营造浓厚的学习氛围。着眼群众所需所求, 结合当前时政大局, 多措并举, 让文明乡风进村入户, 滋养村民精神家园。利用文明实践宣讲, 让村规民约、文明乡风在群众心中扎根。具体说来有以下四点:

1. 弘扬优良传统与传承历史文化: 通过举办各类文化活动, 传播优秀传统文化, 弘扬民族精神, 传承历史文化, 增强民族自豪感和文化自信。这有助于在全社会形成尊重、传承和弘扬优秀传统文化的良好氛围, 提升人们的文化素养和精神境界。

2. 培育和践行社会主义核心价值观: 新时代文明实践站紧紧围绕社会主义核心价值观, 开展主题教育活动, 引导群众树立正确的世界观、人生观、价值观, 培育有理想、有道德、有文化、有纪律的社会主义公民。这有助于在全社会形成共同的价值追求和道德风尚, 推动社会和谐稳定

和文明进步。

3. 宣传党的方针政策，落实国家战略：新时代文明实践站充分发挥宣传阵地作用，深入宣传党的方针政策，及时传达国家发展战略，推动党的路线方针政策落地生根。这有助于增强群众对党的信任和支持，提高党的执政能力和领导水平。

4. 发挥党组织领导作用，凝聚民心：新时代文明实践站坚决贯彻党的决策部署，充分发挥党组织领导作用，广泛动员社会各界参与，凝聚民心，增强党同人民群众的联系。这有助于形成党群一心、共谋发展的良好局面，推动社会各项事业持续健康发展。

总的来说，新时代文明实践站的价值在于通过一系列实践活动，提升群众的思想觉悟、道德水准和文明素养，推动社会全面进步和人的全面发展。同时，它也是党联系群众、服务群众的重要桥梁和纽带，对于加强基层治理、促进社会和谐稳定具有重要意义。

3 完善不足，建实建强新时代文明实践站

按照“强基础、抓规范”工作思路，立足凝聚群众、引导群众、以文化人、成风化俗总目标，以新时代文明实践站阵地为依托，坚持线上线下、与乡村振兴同频共振，调动各方力量，整合各种资源，创新方式方法，全村上下掀起新时代文明实践热潮，取得服务群众融会贯通的“叠加效果”。然而，在实际建设和运营中，文明实践站也存在一些不足之处，比如缺乏系统性是一个显著的问题。由于各地文明实践站在建设和运营过程中缺乏具体的指导和规范，没有形成一套完整的标准体系，导致这些站点运营难以规范化，服务水平参差不齐。这不仅影响了实践站的整体效能，也限制了其在社区发展中的作用。一些地区可能由于缺乏资源而无法充分发展实践站，而其他地区则可能占据了过多的资源，这导致了实践站效益的差距。

针对存在的诸多不足，新时代文明实践站需要进一步加强系统性建设，制定具体的指导和规范，形成一套完整的标准体系。

1. 完善基础设施建设：新时代文明实践站需要有完备的基础设施，如活动场地、教学设施、展示空间等。这些设施应该根据实践站的具体需求进行规划和设计，确保能够满足各项活动的开展。

2. 深化活动内容设计：新时代文明实践站应该注重活动内容的创新性和实效性。可以围绕社会主义核心价值观、中华优秀传统文化、公民道德建设等方面，设计丰富多样

的活动形式，如讲座、展览、志愿服务等。同时，要关注群众的需求和兴趣，确保活动能够吸引群众参与。

3. 加强组织管理：新时代文明实践站需要建立健全的组织管理体系，明确各项职责和任务。可以成立专门的管理团队，负责实践站的日常运营和管理。同时，要加强志愿者队伍建设，吸引更多有志于参与文明实践的人加入。健全党建引领的治理机制，建立由党组织统一领导、各实践站组织协同的治理体系，坚持因地制宜、分层推进的管理模式。坚持把支援者作为新时代文明实践站的主体力量，优化志愿服务保障，孵化培育志愿服务项目，精准对接群众需求，切实提高服务群众的针对性、实效性，建立文明实践志愿服务长效机制，持续推进新时代文明实践建设。以志愿服务为主要形式，鼓励党政领导干部担任志愿服务项目领队，加强对志愿服务的组织引导，并邀请专家学者担任服务首席专家，推动党工、社工、志愿者联动形成规模，推进新时代志愿服务向专业化、精准化、品牌化迈进，打造出具有现代化特色的志愿服务品牌。^[4]

4. 加大宣传推广力度：提升新时代文明实践站的建设水平，还需要加强宣传推广。可以通过各种渠道，如媒体宣传、网络推广等，扩大实践站的影响力和知名度。同时，要积极开展对外交流与合作，借鉴其他地区的先进经验和做法。

5. 优化资源配置，确保各地区能够公平获得所需资源，推动实践站的均衡发展。此外，加强与周边社区的互动和合作，深入了解社区需求，提高实践站的针对性和实效性。

持续深化新时代文明实践站建设，以点带面、全面示范推动新时代文明实践建设水平整体提升，以群众需求为导向，将文明实践站打造成凝聚民心、汇聚民心、温暖民心的阵地，努力扩大社区生活的“服务圈”。滋养乡风文明，推动乡村振兴，为建设宜居宜业和美乡村，努力交出精彩的答卷。

参考文献：

- [1] 李慧情. 新时代文明实践中心建设路径优化研究：以贵州省X市为例[D]. 贵阳：贵州大学，2022.
- [2] 周波, 陈果妍. 以新时代文明实践中心推动乡村文明建设[J]. 大众用电, 2023, (12): 61.
- [3] 刘洋, 李阳. 新时代文明实践中心建设现状及优化对策研究—以天津市为例[J]. 美与时代, 2023, (12): 128.
- [4] 刘洋, 李阳. 新时代文明实践中心建设现状及优化对策研究—以天津市为例[J]. 美与时代, 2023, (12): 129.

特大、超大城市排斥低技能流动人口的影响分析

——基于不同利益群体视角

袁悦

中国城市建设研究院有限公司, 中国·北京 100120

【摘要】低技能流动人口作为城市中最弱势的群体, 通常会在落户、就业与公共服务等方面受到排斥。相关经济理论表明特大、超大城市严控人口规模、只吸引高技能人才落户而排斥低技能流动人口的各种政策严重违背了市场规律, 会导致各利益相关群体利益受损并为城市发展带来成本。特大、超大城市政府应当正确看待城市规模扩张, 放宽对于低技能流动人口的户籍限制, 不断提高技术与管理服务水平。

【关键词】低技能流动人口; 特大、超大城市; 户籍制度

从20世纪80年代的大规模人口流动到现在近40年的发展过程中, 人口流动逐渐成为我国社会常态, 流动人口自身的结构也发生了很大变化, 表现出一些新的特征。其中较为显著的是受教育程度的变化, 受过高等教育的流动人口比例从1982年的1.04%上升到2017年的14.84%, 但受教育程度高中及以下的低技能劳动力仍占总数的80%以上^①。

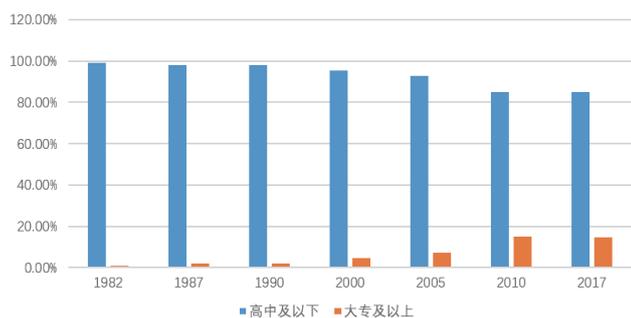


图1 流动人口学历结构变化

本文的主要研究对象就是这部分群体, 他们同时具有两个身份特征, 一个是低技能, 这使得他们在城市的“抢人大战”中相比高技能流动人口落户受限、被排斥在城市公共服务之外; 另一个是流动人口, 使得他们比相同技能水平的户籍人口就业受限。两个身份特征带来的两方面限制导致低技能流动人口成为城市中最弱势的群体, 不仅就业得不到保障, 甚至无法满足最基本的生活需要。然而现有文献大多将流动人口作为一个整体进行分析或按照代际、

户口性质划分, 将低技能流动人口从流动人口中单独划分的研究较少。在目前倡导社会公平、机会平等、发展成果惠及所有民众的背景下, 探究如何保障这一弱势群体的权益具有重要意义。

本文的研究目的是聚焦特大、超大城市排斥低技能流动人口的社会现象, 分析不同的利益相关者在这一过程中受到的影响, 进而得出对城市总体福利的影响。最后为特大、超大城市户籍制度改革和政府的流动人口管理提出建议。

1 排斥低技能流动人口的具体表现

1.1 户籍限制

对于低技能流动人口的落户限制主要体现在偏向高技能流动人口的户籍政策上。近年来一些超大、特大城市对于落户条件有所放宽, 实行积分制落户或持居住证申办, 但从各个城市的户籍政策中可以看出, 这些政策面向的都是高学历者或专业技术人才, 受教育程度高中及以下的低技能流动人口仍难以落户。而在当前户籍与公共服务相挂钩的机制下, 在落户上受到排斥也就意味着这部分群体在生活中同样遭受排斥。

高低技能流动人口的落户途径的对比可以从另一个侧面展现城市对于低技能流动人口的排斥。本文利用2017年全国流动人口卫生计生动态监测调查d卷的数据对已经在常住地落户的高、低技能流动人口的落户途径进行比较, 发现低技能流动人口更多是凭借外部因素通过征地、家属随转等方式获得户籍; 而高技能流动人口则可以更多地凭借自

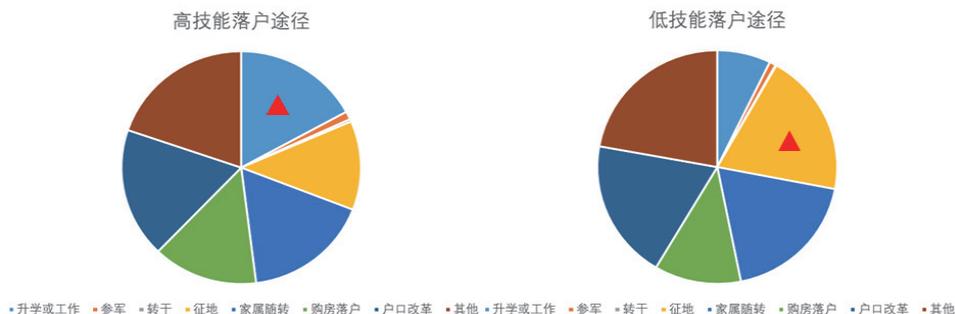


图2 分技能流动人口落户途径

身的人力资本通过升学或工作的方式获得城市户籍^②。(见图2)

1.2 就业限制

一般认为对流动人口的就业限制存在于两方面，一是进入限制，符合雇主能力需要的劳动者仅仅因为户籍而不能进入某些行业或是不能获得某些岗位；二是在获得岗位后，具有相同技能和投入水平的工人因为户籍不能获得相同的工资和福利^[1]。目前已经有许多实证研究证明了我国劳动力市场上存在户籍歧视与市场分割且在一定程度上影响了劳动力的工资^[2]、就业机会^[3]以及就业保障和福利^[4]。本文对低技能流动人口和户籍人口的就业情况进行了简单的比较，发现流动人口确实在各个方面都处于弱势，尤其在医保参保情况和公有制单位就业比例上与户籍人口有明显差距^③。

表1 低技能劳动力就业情况

	流动人口	户籍人口
月平均收入/元	3604.221	3662.37
参加城镇职工医保	15.10%	45.34%
主观找工作难度增加	42.48%	36.98%
零工散工	9.27%	5.13%
非正规就业	38.63%	20.96%
公有制单位就业	4.86%	31.59%

2 基于不同利益群体视角的影响分析

2.1 流动人口

2.1.1 低技能流动人口

对于利益的直接相关者低技能流动人口，从表2的数据^④可以看出只有2.23%的低技能流动人口在受到排斥后选择离开城市，这部分劳动力无法留在本可以获得更大效用的地方，造成了个人福利损失^[5]。而87.96%的人会继续留在城市，他们在住房方面被排斥到都市边缘区的城中村，基本公共服务无法保证，生活质量差；在就业方面无法获得技能增长且遭受歧视被排斥在城市的低效率部门从事着“3D”的工作，没有完善的社会保障和健全的劳动保护，无法享有平等的居住权、就业权。

表2 分技能流动人口居留意愿

	低技能	高技能
留在该城市	87.96%	95.54%
离开该城市	2.23%	1.07%
没想好	9.81%	3.39%

2.1.2 高技能流动人口

对于高技能流动人口的影响主要体现在教育收益率的下降方面。李实和邢春冰利用2005年1%人口抽样调查数据和2012年流动人口动态监测调查数据对流动人口教育收益率的变化进行了初步分析，研究发现，2012年的教育收益率比2005年大幅下降，且受教育程度高中以上的流动人口教育收益率下降最多。进一步分析教育收益率变化原因，得到非技术工人工资增长对于高技能流动人口的教育收益率有显著负向影响的结论，即非技术工人（低技能劳动力）供给越短缺，高技能流动人口的教育收益率下降越多^[6]。

目前国内学者对于刘易斯拐点是否已经到来尚未达成一致观点，但基本上都认为非技术工人已相对短缺。蔡昉和都阳认为一方面相关行业的平均工资、农民工工资，以及农业雇工工资在2003年以来都经历了快速提高，增长速度显著高于2003年以前的平均水平；另一方面，农民工与大学毕业生以及城镇就业者的工资趋同，农民工内部受教育程度不同群体之间的工资差距缩小，这两方面的变化都有力地验证了刘易斯转折点的到来^[7]。汪进和钟笑寒研究发现与同等收入国家的平均水平相比，中国的农业劳动力比重偏高，这暗示中国仍有可能通过政策手段来进一步释放农业劳动力，推迟刘易斯转折点的到来^[8]。而刘易斯拐点到来或即将到来情况下非熟练工人的短缺会被户籍限制进一步加重，尤其对于特大城市而言，其本就聚集了更多的高技能劳动力，带来了对生活性服务业更大的需求。对低端服务业的需求本可以由低技能流动人口来填补，但对低技能流动人口的排斥会导致生活性服务业劳动力供不应求，最终可能的结果是流动人口中相对高技能的劳动力去填补空缺，导致其就业层次降低、教育收益率降低，如出现大学生就业难的现象——与小城市相比，大城市的制造业和体力型服务业有更高的比重是大学毕业生^[9]。这种个体实际受教育程度高于工作所需受教育程度的现象被称为过度教育，通常发生在劳动力市场供大于求的情况下。此时劳动力不能充分就业，导致劳动力资源分配的无效率，造成劳动力资源的闲置和浪费。与充分就业的个体相比，过度教育的高技能流动人口会在就业中处于劣势，进而影响其对工作的满意程度。与此同时，在劳动力市场中，用人单位和企业通常以学历作为判断个体人力资本强弱的信号，如果高学历的个体不能充分就业，就会向下错配，与更低学历层次的个体展开竞争，挤占更低学历层次个体的岗位^[10]。

2.2 户籍人口

2.2.1 高技能户籍人口

从图3中可以看出，特大、超大城市的生活性服务业确实存在劳动力供给短缺的问题。虽然农民工从事第三产业的比例总体在上升，但是有更多特大、超大城市的东部地区增加地十分缓慢。

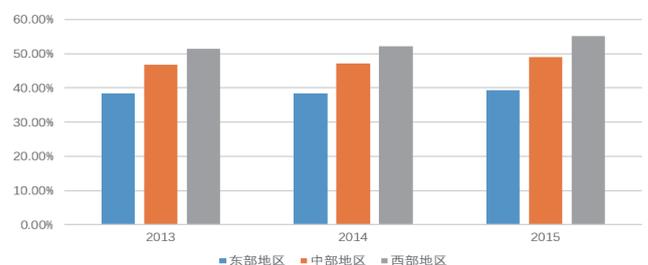


图3 分地区农民工第三产业从业占比

在生活性服务业劳动力供给短缺下最大的利益受损者是对消费型服务业需求最大的高技能户籍人口。劳动力供给短缺导致了相应部门工资的上涨，比如说在大城市频频出现“天价月嫂”现象，这就意味着城市居民获取生活性服务的成本增加，导致服务需求减少和劳动生产率的下降，

而产生这一结果主要是因为户籍制度破坏了劳动力的技能互补关系。新古典经济学的分工理论认为高低技能劳动力存在技能互补。在技能互补的情况下，高技能的户籍人口可以从事具有比较优势、更高生产率的生产活动，而把家政、餐饮等服务外包给低技能劳动者，同时低技能劳动者也发挥了专业化生产的优势特征，最终社会总劳动生产率提升。城市劳动力技能互补关系形成的必要条件是交易成本系数足够小；而当城市规模的扩大有效地增进了市场规模时，交易成本系数才会进一步降低^[11]。

所以说，为了有效地增进劳动力技能互补以及提升劳动生产率，不同技能劳动者的最优选择就是向大城市集聚。一方面，在大城市集聚有利于增大市场规模，降低交易成本系数并促进分工演进；另一方面，在大城市集聚有助于缩短空间距离，从而减少双方沟通、谈判而形成的隐性交易成本，以及减少运输成本等显性交易成本^[11]。而排斥低技能流动人口的户籍制度限制了人口自由流动和城市规模的自然增长，会增加市场交易成本，阻碍劳动力技能互补，最终降低社会总体劳动生产率。进一步，劳动生产率下降后高技能户籍人口可能会因为工资降低或闲暇减少进而减少消费，导致生活质量下降。

2.2.2 企业雇主

劳动经济学认为，对于城市中的企业雇主而言，对低技能流动人口进行就业歧视需要以利润减少作为代价。假定一个完全竞争的劳动力市场，低技能户籍人口和低技能流动人口的劳动力边际生产率相同，但歧视性雇主认为流动人口的边际生产率更低。以歧视系数 d 代表歧视偏好的强度，MRP是劳动力边际收益产品，代表增加一个额外的劳动力所产生的额外收益，通常是一条斜率为负的曲线；以 W_r 代表户籍工人的工资； W_m 代表非户籍工人的工资。在存在歧视的情况下，流动人口的市场均衡条件是 $MRP-d=W_m$ ；户籍人口的市场均衡条件是 $MRP=W_r$ ，此时雇主实现收益最大化，流动人口会得到更低的工资。

图4表示歧视性雇主和非歧视性雇主对于低技能流动人口的雇佣决策。非歧视性雇主在低技能流动人口的工资等

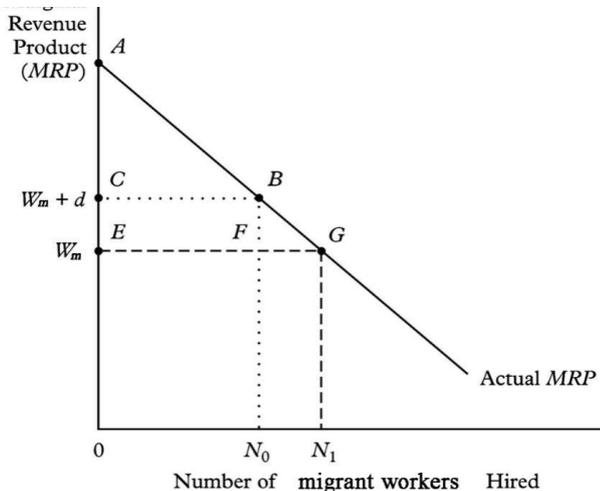


图4 两种类型雇主的雇佣决策

于实际的边际收益产品时停止雇用，雇佣的人数是 N_1 ，而歧视性雇主倾向于雇佣更少的非户籍工人，即在达到均衡之前就停止雇用，雇佣人数是 N_0 ；最后歧视性雇主的利润为图中AEFB部分，而非歧视性雇主的利润区域为AEG部分，也就是说歧视性雇主为了坚持他们的歧视偏好不得不放弃一部分利润。

3 对城市总体的影响分析

最后，从宏观的城市层面来看，排斥低技能流动人口不利于城市的可持续发展，降低城市总体福利。其一，如上所述，留在城市的低技能流动人口由于无法享有平等的公民权利产生不断扩张的城中村与新二元结构问题，加重了城乡二元结构刚性，不利于城乡一体化发展，制约了城市整体现代化进程。

其二，根据上述分析，对于规模越大的城市，限制低技能劳动力流入，抑制高低技能劳动力的分工和技能互补，越会导致社会总体劳动生产率降低，降低城市竞争力。

其三，会导致消费增长动力不足。外来人口本来可以作为城市消费增长的动力，但流动人口（尤其是低技能流动人口）无法在大城市落户，一方面使得迁移到大城市的流动人口在一开始就形成了非永久性迁移的预期，进而会以一个过客的身份安排其在城市的投资和消费行为，保持较高的储蓄倾向^[12]。另一方面流动人口自身及家属都无法享受所在城市的医疗、教育等公共服务，所以不会选择举家迁移，而是将老人和儿童留在老家，进而妇女会更多地留在老家照顾老人和儿童。这就会导致外来移民更多地将工资寄回老家更少地用于消费^[5]。由此可知，低技能流动人口选择向大城市迁移的行为是一个短期利益最大化的行为，没有在大城市定居预期的支撑，这一群体的潜在内需将仍然难以发掘出来。

所以，特大、超大城市在增加低技能流动人口流动与居住成本的同时，也给自身的城市发展带来了成本。

4 结论、建议

本文的主要结论是特大和超大城市一味地严控人口规模和结构，只吸纳高技能人才而限制低技能流动人口准入，忽视城市规模演变的自然和市场规律，势必会造成城市总体福利的损失、削弱城市竞争力^[13]并增加城市发展的成本。高、低技能劳动力共同向大城市流动是由市场机制决定的，任何违背市场机制的做法都会导致要素配置的扭曲。基于此，本文给出如下建议。

首先，地方政府应坚守公平原则，通过改革户籍制度减少与消除不平等来促进社会公平与增长的共享性。改革开放以来，中国确立了“以经济发展为中心”的转型路径，体现为市场经济对计划经济的逐步替代，在分配制度上确立了“效率优先，兼顾公平”的指导原则，造就了世界瞩目的“中国速度”。然而，随着改革深入，片面的“经济增长”路径的局限性日益凸显，即经济虽然高速增长，但社会发展却相对滞后，社会不平等、贫富两极分化、城乡差距拉大等社会问题渐趋严重，这些问题加重了中国社会转型期的挑战，进而引起对“效率与公平”关系的反思。十八大报告中提出了“权利

公平、机会公平和规则公平”。机会公平强调机会在不同人群中的公平分配，指社会中所有人都应拥有获得成功的平等权利和机会。在中国城市化进程中，自由迁移是劳动者获取公平机会、改善自身生活水平的重要途径。然而，由于户籍等制度限制，中国劳动力空间流动受阻，无法增进自身福利，甚至造成了迁移者在地理空间上选择的扭曲。权利公平要求所有公民都要按照宪法和法律的规定平等地行使权利和履行义务，任何公民不能被排除在法律所赋予的权利之外。但事实却是流动人口在城市社会融入过程中不断遭受地方政府依托户籍制度为其行使就业、居住与公共服务权利而设置的阻碍。根据上述分析，城市排斥低技能流动人口不仅违背了机会公平、权利公平的原则，也不利于城市经济增长，造成了公平与效率兼失的结果。所以中国当前实现社会公平的必要条件是特大、超大城市去积极应对顺应市场规律的城市规模扩张，合理规划城市的规模，在进行“抢人大战”吸引高技能人才聚集的同时也应出台政策放开一部分低技能劳动力落户，逐步且有序地减少对低技能劳动力的制度性歧视。

其次，城市管理应该认识到解决城市发展过程中的矛盾与问题的方法应是增加供给而不是抑制需求。以行政手段控制人口规模只能减缓人口流入的趋势，无法逆转市场规律实现人口的负增长，也无法从根本上解决“城市病”。相反，特大、超大城市应学习国际上相应规模城市的管理经验，改善技术与管理手段以适应人口增长趋势，不断增加基础设施和公共服务供给^[9]。

最后，城市在不断吸纳和培育专业技术人才的同时也应关注低技能流动人口的人力资本积累，如为其提供职业培训，一方面能够加强其与高技能劳动力的对接，提高分工效率；另一方面可以为高端生活性服务业储备充足的人力资本，推进现代服务业体系的构建。

5 不足与展望

经济聚集会带来劳动生产率和人均收入的提高，所以理论上来说反市场规律的城市规模控制会给城市的发展带来各方面的成本。本文的不足之处是仅从经济原理上进行分析，排斥低技能流动人口的户籍制度对于高技能户籍人口与高技能流动人口的影响需要通过实证研究进一步验证，以便为科学制定城市政策提供更坚实的依据，这也是本文后续的研究方向。

目前在户籍制度上存在的矛盾是，中央政府不断强调推进户籍制度改革，而在地方尤其是特大、超大城市却遭受阻碍。结合本文的分析，产生这种矛盾原因之一是地方政府放开户籍限制付出的成本是显性的、即期的，包括为流入人口提供住房与公共服务、解决城市拥堵与环境污染问题等；而收益却是远期的、隐性的，比如说能够推进城乡一体化进程和刺激消费，而自利且任期只有几年的城市政府通常只选择承担能够获得短期收益的职责，所以推进户籍制度改革的动力不足。中央政府除了出台政策之外可能还需要加大财政支持激励地方政府进行户籍和配套制度改革。

目前中央的户籍政策是全面放开镇和小城市、有序放开

中等城市落户限制，合理确定大城市落户条件，严控特大城市人口规模，然而对于放开户籍限制的中小城市流动人口落户意愿很低，限制最严格的特大城市落户意愿最高。解决这种落户意愿与户籍政策的错位，可能还需要顶层设计的继续调整。

最后，户籍远远不是终点，低技能流动人口在获得城镇户籍之后更重要的是获得平等的就业权、居住权、多元化的发展权以及享受城镇基本公共服务的权利，满足人的自然、经济和社会属性，进而逐步融入城镇社会。

注释：

- ①数据来源：《2015年中国人口与劳动问题报告》
- ②数据来源：2017年全国流动人口卫生计生动态监测调查数据
- ③数据来源：2017年全国流动人口卫生计生动态监测调查数据
- ④数据来源：2017年全国流动人口卫生计生动态监测调查数据

参考文献：

- [1] 蔡昉, 都阳, 王美艳. 劳动力流动的政治经济学[M]. 上海: 上海人民出版社, 2003.
- [2] 邓曲恒. 城镇居民与流动人口的收入差异基于Oaxaca-Blinder和Quantile方法的分解[J]. 中国人口科学, 2007(2): 8-16.
- [3] 陈钊, 陆铭, 佐藤宏. 谁进入了高收入行业? ——关系、户籍与生产率的作用[J]. 经济研究, 2009(10): 121-132.
- [4] 章元, 王昊. 城市劳动力市场上的户籍歧视与地域歧视: 基于人口普查数据的研究[J]. 管理世界, 2011(7): 42-51.
- [5] 梁文泉, 陆铭. 城市人力资本的分化: 探索不同技能劳动者的互补和空间集聚[J]. 经济社会体制比较, 2015(3): 185-196.
- [6] 李实, 邢春冰等. 农民工与城镇流动人口经济状况分析[M]. 北京: 中国工人出版社, 2016.
- [7] 蔡昉, 都阳. 工资增长、工资趋同与刘易斯转折点[J]. 经济学动态2011(9): 9-16.
- [8] 汪进, 钟笑寒. 中国的刘易斯转折点是否到来——理论辨析与国际经验[J]. 中国社会科学, 2011(5): 22-37+219.
- [9] 陆铭. 大国大城[M]. 上海: 上海人民出版社, 2016.
- [10] 李剑峰. 过度教育对大学生就业状况的影响——基于比较优势视角的分析[J]. 教育学术月刊, 2016(2): 82-89.
- [11] 张松林, 孙文远, 郑好青. 大城市限制低技能劳动力对人力资本外部性的影响——基于新兴古典经济学视角的分析[J]. 人文杂志, 2019(6): 47-54.
- [12] 邹一南. 户籍制度改革的内生逻辑与政策选择[J]. 经济学家, 2015(4): 48-53.
- [13] 吴伟平. 城市劳动力技能互补的微观机制研究: 基于分工的视角[J]. 社会科学, 2020(2): 74-84.

纯卖货直播对消费者购买意愿的影响研究

周 磐 黎宥宏 杨紫淇

北京理工大学珠海学院, 中国·广东 珠海 511363

【摘要】随着直播卖货的兴起,各种形式的直播间如网红、总裁、工厂倒闭亏本卖货、店播等直播方式涌现。本文基于SOR理论,对商家纯卖货直播模式进行研究,实证发现:主播特征、直播环境和购买紧迫感均正向影响消费者购买意愿;其中信任起中介作用。本研究揭示了纯卖货直播中影响消费者购买决策的关键因素及作用机制,丰富了促销及新媒体营销理论,为商家进行纯卖货直播提供了理论依据。

【关键词】纯卖货直播;主播特征;直播环境;购买紧迫感;信任;SOR

【基金项目】本文系珠海市社科项目“城市形象与融媒体传播策略研究——主流媒体及社会化媒体中珠海形象的框架分析”(2021YBC141)的阶段性成果之一。

直播卖货作为一种新兴的电商形式,经历了爆发式的增长和发展,已成为电商行业的重要组成部分。直播带货也已经不再局限于专业网红或明星,越来越多普通人甚至商家高管等也纷纷加入其中。同时,直播带货的商品种类日益丰富,涵盖了速食食品、美妆护肤、家居用品、服饰鞋包等领域。然而,这也带来了诸多问题,如市场竞争愈发激烈而导致选品困难、价格战和售后服务欠缺等。为了应对这些挑战,直播卖货行业正在不断创新,如“网红+名人”组合、“爆款单品多次返场”等营销策略的推出。

学者们也为此进行了深入的研究,主要探究各直播因素对消费者购买意愿的影响,如主播特征(龚婷等,2022)、直播与品牌关联度(陈炜等,2023)、直播互动模式(袁海霞等,2020)和直播情境(杨思琪,2022)等;同时,李雪铃(2023)的研究发现,内容转化型与直接带货型直播对消费者购买意愿影响不一样。综上可知,过往研究对不同直播类型的研究不够深入。因此,本文基于SOR理论,对纯卖货直播进行研究,试图打开纯卖货直播影响消费者购买意愿的黑匣子。

1 主要概念和理论基础

1.1 纯卖货直播

与传统直播带货模式相比,纯卖货直播在定位、形式、策略、主播角色和受众等方面存在显著的差异。详见下表(表1-1)。

1.2 SOR理论

SOR理论由环境心理学领域的学者Mehrabian(1974)等提出,后来营销学者把它用于诠释与预测消费者行为,取得良好效果。SOR理论又叫刺激-机体-反应模型,Stimulus(刺激)一般指自变量的作用,Organism(机体)指刺激下的内在心理和生理反应,而Response(反应)指在自变量作用下的行为反应。

本研究中,纯卖货直播的特征(颜值、个人吸引力)、直播环境(展示产品背书、产品展示效果)和购买的紧迫感(限时、限量)是刺激物,而机体的心理反应是消费者对直播产品的信任,反应则为消费者的购买意愿。

2 假设推演及模型构建

2.1 纯卖货直播中主播特征对消费者购买意愿的影响

在传统直播带货中,主播是非常重要的一个元素,对消费者的情感和购买意愿有直接的影响。秦慧柳(2022)研

表1-1 纯卖货直播与传统直播带货对比分析

区别点\直播类型	纯卖货直播	传统直播带货
直播定位	销售目标明确,较少铺垫,直接卖货	主要通过内容及互动吸引粉丝,较少直接卖货内容
直播形式	时间固定、内容固定、主播不固定,直播一场接一场	直播时间及主播相对固定,两者密切相关
主播角色	专业销售人员,侧重产品讲解	内容及情绪输出吸引受众IP
销售策略	主要是通过折扣、限时限量抢购、搭售、赠品等进行促销	通过内容及互动传递情感,营造认同感及购物氛围进行销售
直播受众	有明显购买需求的用户	各类对账户感兴趣的用户
产品种类	自有产品,种类及数量少	种类及数量非常多,代理为主
发展动态	通过现有品牌、产品吸引直播受众进行线上销售	先建立直播品牌吸引粉丝,再引进各种品牌、产品进行线上销售

备注:根据网络资料整理

究发现, 主播的声誉、内容品质、互动能力均为直播卖货的关键影响因素; 龚婷等 (2022) 学者指出, 主播言行强烈影响用户信赖度, 从而影响其购买意愿; 谭希欣 (2023) 也发现, 通过优化主播特质可以有效提升消费者的购买意愿。因此, 可以合理推断, 在纯卖货直播中, 主播的特征如颜值、吸引力等等, 也会起到很重要的角色。

综上所述, 提出假设:

H1: 在纯卖货直播中, 主播特征正向影响消费者的购买意愿。

2.2 纯卖货直播中直播环境因素对消费者购买意愿的影响

在传统直播带货中, 直播环境也是学者们研究的重点。段沛昭 (2022) 发现虚拟交互环境对传播内容有决定性作用; 谭希欣 (2023) 也发现强化产品展示效果能有效提升消费者的购买意愿。由此可见, 直播环境因素确实能影响直播的销售效果。而在纯卖货直播中, 产品背书和展示效果是最重要的两个环境因素。

综上所述, 提出假设:

H2: 在纯卖货直播中, 直播环境因素正向影响消费者的购买意愿。

2.3 纯卖货直播中购买紧迫感对消费者购买意愿的影响

除了上面提到的物质层面的直播环境, 时间、机会、风俗和文化等也是一种特定的情境因素。如直播过程中嵌入的诱导性购买行会塑造一种氛围, 从而推动消费者实际下单购买 (段沛昭, 2022); 而实时评论、点赞和抽奖等互动环节能培养用户的亲近感, 从而提高购买意愿 (黄颖华, 2023); 同时, 限时抢购和限量特卖等活动, 则营造的是购买的紧张感和紧迫感, 促使消费者在直播结束前做出购买决定 (黄颖华, 2023)。因此, 在纯卖货直播情境中, 塑造消费者的购买紧迫感也是一个重要的促销因素。

综上所述, 提出以下假设:

H3: 在纯卖货直播中, 消费者的购买紧迫感会增加其购买意愿。

2.4 信任的中介作用

信任是市场营销中非常重要的一个变量, 在直播电商营销中亦是如此。如直播中, 用户会因为主播的专业度而对其及所带的货产生信任 (黄宏卿, 2023), 从而下单购买; 罗传挥等 (2021) 运用SOR模型, 发现主播的背景资质正向影响消费者的认知与情绪, 从而正向影响其购买意愿。因此, 在纯卖货直播情境下, 直播特征、直播环境和购买紧迫感等因素也可能会影响消费者对主播、对品牌 and 产品的信任, 从而产生购买意愿。

综上所述, 提出以下假设:

H4a: 信任在主播特征对消费者购买意愿的影响中起中介作用。

H4b: 信任在直播环境因素对消费者购买意愿的影响中起中介作用。

H4c: 知信任在购买紧迫感对消费者购买意愿的影响中起中介作用。

2.5 本研究概念模型构建

综上所述, 根据SOR理论, 在纯卖货直播研究中, 主播特征、直播环境和购买的紧迫感是S, 对消费者形成刺激, 而信任是消费者的机体反应O, 购买意愿则为消费者对纯卖货直播的行为R。本研究概念模型见下图 (图2-1)。

3 量表设计及数据收集

3.1 量表设计

所有潜变量均借鉴成熟量表, 设计3个题项, 采用李克特7点计分法进行量化测量。

主播特征测量 (黄宏卿, 2023) 的题项有: “主播的个人风格我很喜欢”、“主播在视觉上让我感觉非常愉悦”及“主播对商品质量和功效的介绍非常专业”。

直播环境测量 (黄宏卿, 2023) 的题项有: “直播间的场景布局很吸引人”、“直播间展示背书的布局让我更加相信产品的功效”和“直播间展现了更直观的商品使用效果”。

购买紧迫感测量 (Voss K E, 2003) 的题项有: “纯卖

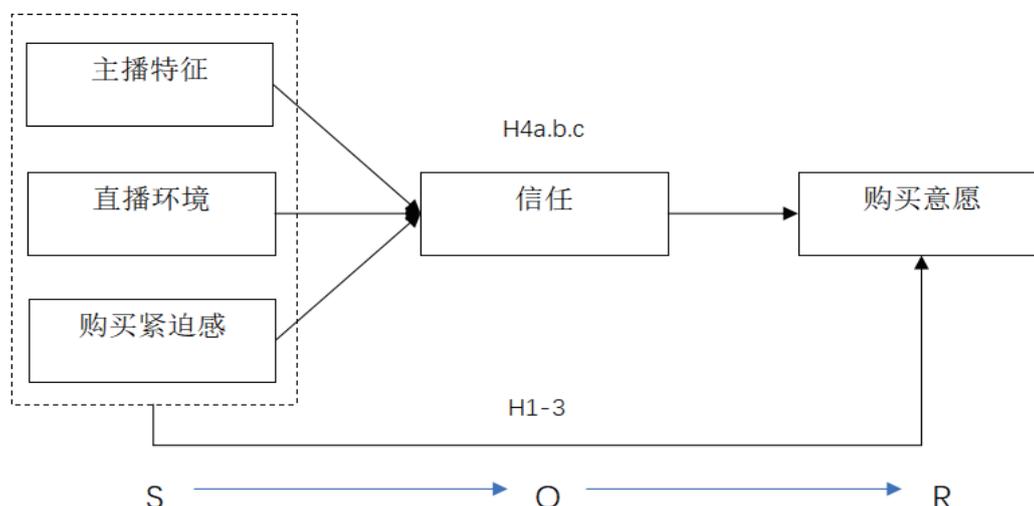


图2-1 本研究概念模型

货直播间的氛围可以让我产生情感共鸣”、“纯卖货直播间的氛围可以让我感同深受”与“纯卖货直播间的价格和优惠直击人心”。

信任测量（黄宏卿，2023）的题项有：“我相信该主播是善意的，会考虑到买家的基本利益”、“购买该主播所推荐产品很放心”与“相信该主播推荐的产品及服务对大家是有用的”。

购买意愿测量（Dodds W B等，1991）的题项有：“我会对纯卖货直播中所推荐的产品感兴趣”、“如果有需要，我会考虑购买该纯卖货直播中所推荐的产品”与“我愿意尝试纯卖货直播中推荐的品牌产品”。

3.2 数据收集

根据量表，设计了调查问卷。问卷分两部分，第一部分是潜变量的测量题项，一共15个题项；第二部分是人口特征信息。为了甄别问卷的有效性，里面设置了一道甄别题项。2023.12月，通过见数（Credamo）进行数据收集。一共收回问卷636份，其中135份不符合甄选条件（即未体验过纯卖货直播），最终有效问卷501份，有效率78.8%。

3.3 描述性统计分析

经统计，本次调研的人口特征统计如下表（表3-1）：

表3-1 人口特征统计

变量	区分项	频次	比例
性别	男	217	43.3%
	女	284	56.7%
年龄	18岁以下	19	4.0%
	18-25岁	155	30.9%
	26-30岁	171	34.1%
	31-40岁	74	14.8%
	41-50岁	59	11.8%
	50岁以上	22	4.4%
收入	1500元以下	25	5.0%
	1501-4000元	108	21.6%
	4001-7000元	237	47.3%
	7001-10000元	88	17.6%
	10000元以上	43	8.6%

由上表可知，女性关注纯卖货直播的人数比男性更多；年龄主要集中在18-30岁，这个年龄段的用户占比65%；被测收入主要集中在4001-7000元区间，占比47.3%。综上所述可知，纯卖货直播的主要受众为收入不太高的年轻人，是厂家需要重点关注的群体。

3.4 信度和效度分析

使用SPSS26，本文对调研数据进行克隆巴哈系数检验和探索性因子分析，结果见下表（表3-2）：

表3-2 信度和效度分析结果

变量	题项	Cronbach. α	因子载荷
主播特征	Q1	0.895	0.843
	Q2		0.832
	Q3		0.851
	Q4		0.820
直播环境	Q5	0.861	0.841
	Q6		0.844
	Q7		0.834
购买紧迫感	Q8	0.896	0.832
	Q9		0.858
	Q10		0.839
信任	Q11	0.869	0.841
	Q12		0.826
	Q13		0.835
购买意愿	Q14	0.928	0.843
	Q15		0.856

由上表可知，克隆巴哈系数 α 最小为0.861，远大于0.7的信度可接受水平，说明量表的内部一致性非常好。同时，因子载荷最小0.820，说明量表具有良好的收敛效度；结合KMO检验系数为0.988，大于0.9的水平，说明量表具有较好的相关性，非常适合进行因子分析。

4 实证分析

4.1 相关性分析

本研究采用Pearson系数的方法来分析评价五个研究变量的相关性，结果见下表（表4-1）。由表4-1数据中可见，本研究提出的五个变量，即主播特征、直播环境、购买紧迫感、信任和购买意愿之间的Pearson系数均在0.66到1之间，而且P均小于0.01，相关性显著。

表4-1 研究自变量、因变量相关性分析

变量	主播特征	直播环境	购买紧迫感	信任	购买意愿
主播特征	1				
直播环境	0.66**	1			
购买紧迫感	0.70**	0.67**	1		
信任	0.70**	0.68**	0.70**	1	
购买意愿	0.71**	0.69**	0.70**	0.68**	1

*: $P < 0.05$, **: $P < 0.01$.

4.2 主效应检验

为检验主效应，本研究使用SPSS26.0软件，以购买意愿为因变量，对自变量主播特征、直播环境及购买紧迫感一起进行回归分析，回归结果见表4-2。由表4-2可知，VIF均远小于5，说明数据不存在严重的多重共线性；同时， F 值=578，说明回归模型的拟合度比较高，模型合理；此外，调整后的 R^2 为0.669，说明模型具有比较强的解释和预测能力。

对于主播特征， $\beta_1=0.281$ ，且 $P < 0.001$ ，说明主播特征

对消费者购买意愿具有显著的正向影响, 假设H1得证。对于直播环境, $\beta_2=0.269$, 且 $P<0.001$, 说明直播环境对消费者购买意愿具有显著的正向影响, 假设H2得证。对于购买紧迫感, $\beta_3=0.351$, 且 $P<0.001$, 说明购买紧迫感对消费者购买意愿有显著的正向影响, 假设H3得证。

表4-2 主效应检验结果

变量	Beta	P	VIF
主播特征	0.281	<0.001	2.25
直播环境	0.269	<0.001	2.97
购买紧迫感	0.351	<0.001	3.32
R ²	0.671		
△R ²	0.669		
F	578		

4.3 中介效应检验

本研究采用Bootstrap进行中介效应检验, 使用的软件为SPSS26.0。依次将主播特征—信任、直播环境—信任、购买紧迫感—信任进行中介效应检验, 检验结果见表4-3。由下表可见, 信任作为主播特征与消费者购买意愿的中介, 其间接效应系数为0.71, 占比68.9%; 其对应的95%置信区间为[0.57, 0.80], 该区间未包含0, 说明中介效应显著; 因此, 假设H4a成立。同时, 信任作为直播环境与消费者购买意愿的中介, 其间接效应系数为0.82, 占比72.6%; 其对应的95%置信区间为[0.71, 0.90], 该区间未包含0, 说明中介效应显著; 因此, 假设H4b得证。最后, 信任作为购买紧迫感与消费者购买意愿的中介, 其间接效应系数为0.51, 占比66.2%; 其对应的95%置信区间为[0.45, 0.71], 该区间未包含0, 说明中介效应显著; 因此, 假设H4c成立。

表4-3 信任中介效应检验结果

自变量	总效应	直接效应	间接效应	LLCI	ULCI	间接效应占比
主播特征	1.03	0.32	0.71	0.57	0.80	68.9%
直播环境	1.13	0.31	0.82	0.71	0.90	72.6%
购买紧迫感	0.77	0.26	0.51	0.45	0.71	66.2%

注: 部分效应系数大于1, 是因为未进行标准化处理。

5 结语

本研究以纯卖货直播为背景, 基于SOR理论构建概念模型, 研究了纯卖货直播对消费者购买意愿的影响。实证结果表明, 吸引力和颜值等主播特征、产品背书和产品展示效果等直播环境以及限时、限量等塑造的购买紧迫感均正向影响消费者的购买意愿; 信任在其中起到中介作用。

以上研究丰富了直播的理论体系, 拓展了新媒体营销的研究范围。同时, 该研究为直播电商提供了一定的管理启示: 首先, 招募主播时, 除了关注专业能力及技巧外, 颜值需符合大众审美; 其次, 可选择展示效果强烈的产品

背书, 如CCTV认证及推荐等; 最后, 直播中可大胆采用限时、限量等“逼单”行为, 提高销售转化率。

参考文献:

- [1]Dodds W B, Monroe K B, Grewal D. Effects of price, brand, and store information on buyers' product evaluations[J]. Journal of marketing research, 1991, 28(3): 307-319.
- [2]Mehrabian A, Russell J A. An approach to environmental psychology[M]. the MIT Press, 1974.
- [3]Voss K E, Spangenberg E R, Grohmann B. Measuring the hedonic and utilitarian dimensions of consumer attitude[J]. Journal of marketing research, 2003, 40(3): 310-320.
- [4]陈炜, 吴佳荷. 主播—品牌关联度对消费者购买意愿的影响[J]. 重庆文理学院学报(社会科学版), 2024, 43(02): 40-51.
- [5]龚婷, 周瑞芳, 郑明贵. 带货主播语言行为特征与消费者购买意愿关系分析[J]. 商业经济研究, 2022(18): 57-60.
- [6]段沛昭. 媒介情境论视域下看电商直播带货诱导与消费者购买意愿行为[J]. 新闻前哨, 2022(10): 37-39.
- [7]黄宏卿. 基于感知信任的直播电商消费者购买意愿研究[D]. 哈尔滨商业大学, 2024.
- [8]黄颖华. 直播购物中临场感的影响因素及作用结果研究[D]. 北京信息科技大学, 2023.
- [9]李雪铃. 短视频平台直播带货账号类型对消费者购买意愿的影响研究[D]. 江南大学, 2024.
- [10]罗传挥, 梁华, 曾威. 基于SOR模型的直播带货下消费者购买意愿的影响因素研究[J]. 商场现代化, 2021(16): 1-4.
- [11]秦蕙柳, 黄颖, 杨荣, 等. 电商直播营销与消费者购买意愿的影响研究[J]. 现代商业, 2022(6): 39-41.
- [12]谭希欣. 社交电商直播中消费者购买意愿的影响因素研究[D]. 华东政法大学, 2023.
- [13]杨思琪. 直播助农模式下消费者购买意愿的影响因素研究[J]. 广东蚕业, 2022, 56(09): 106-108.
- [14]袁海霞, 黄丽雯. 电商直播互动模式对消费者购买意愿的影响研究[J]. 哈尔滨商业大学学报(社会科学版), 2022(06): 19-30.
- [15]叶舜雅. 基于TAM模型的直播带货对消费者购买意愿的影响研究[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2021, 37(12): 91-94.

作者简介:

周磐(1974.5.17—), 男, 广东茂名人, 博士, 北京理工大学珠海学院讲师, 研究方向: 整合营销传播;
黎宥宏(1999.2.8—), 男, 广东清远人, 北京理工大学珠海学院本科生, 研究方向: 新媒体传播;
杨紫淇(2001.6.24—), 女, 广东电白人, 北京理工大学珠海学院本科生, 研究方向: 新媒体研。

征稿函

《财经与市场》期刊是一本综合性财经理论学术刊物。它始终关注财经、市场营销等理论的前沿问题，以刊登财经与市场方面论文，评价财经科研成果，探讨财经与市场规律，传播财经市场相关经验，宣传相关实验成就，开展财经学术讨论，是财经理论界首选类的学术交流平台。ISSN 2661-3263 (P) ; 2661-3271 (O)。

《财经与市场》以发展提高财经、会计、市场等专业科研成果和学术水平，开展财经学术交流，促进财经事业蓬勃发展为办刊宗旨。以传播财经信息，开掘财经实践为办刊理念，通过高端的财经研讨和各种财经类论文征集等活动，将本刊努力打造成为中国财经理论方面的重点期刊，财经实践方面的权威期刊。成为财经期刊中的第一品牌杂志。

主要栏目：

财经论坛、农业经济、财务管理、区域经济、管理科学、会计审计、金融研究、财经视野、市场营销等。

投稿须知：

1. 稿件应具科学性、实用性、论点明确、论据可靠、数据准确、逻辑严谨、文字通顺。
2. 论文以 5500 字符数为三版，来稿请使用 word 排版，并注明作者姓名、单位、通讯地址、邮编、电子信箱、联系电话等，本刊欢迎 网上投稿。
3. 论文基本要素齐全，文章标题、英文题目摘要、作者单位、作者姓名、关键词、摘要、结语、参考文献等。
4. 所投稿件请保证文章版权的独立性，无抄袭、署名排序无争议、文责自负，请勿一稿多投！

用稿说明：

1. 来稿无论我刊选用与否，都会在 3 个工作日内将审理结果通知作者，作者也可来电来邮查询，以免影响正常发表。经审核合格准予录用者由本刊签发“稿件录用通知书”，并告知有关刊载事宜，印刷出版后赠送该期杂志 1 册于作者。
2. 本刊有权对来稿进行结构层次，语言文字和编辑规范方面的删改，如不同意删改，请在投稿时特别说明。无论刊用与否均不退稿（有特殊要求的应注明），请作者自留底稿。若作者要求撤稿或作者工作单位及投稿作者有变动者，请务必使用书面文字陈述或电话、E-mail 与本刊落实。



Universe Scientific Publishing Pte.Ltd

73 upper Paya Lebar road #07-02B-03 centro bianco Singapore 534818

<http://cn.usp-pl.com/index.php/cjsc/index>

定价：30元