

FINANCE AND MANAGEMENT

财经与管理

ISSN 2529-783X(Print)

2529-7848(Online)



中文刊名: 财经与管理

ISSN: 2529-783X (纸质) 2529-7848 (网络)

出刊周期: 月刊

出版语言: 华文

期刊网址: <https://ojs.s-p.sg/index.php/cjygl>

出版社名称: 新加坡协同出版社

Serial Title: FINANCE AND MANAGEMENT

ISSN: 2529-783X (Print) 2529-7848 (Online)

Frequency: Monthly

Language: Chinese

Web: <https://ojs.s-p.sg/index.php/cjygl>

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

Database Inclusion



Asia & Pacific Science
Citation Index



Creative Commons



China National Knowledge
Infrastructure



Google Scholar



Crossref



MyScienceWork

版权声明 /Copyright

协同出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料, 除另作说明外, 作者有权依据 Creative Commons 国际署名 - 非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求, 对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时, 必须注明原文作者及出处, 并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归协同出版社所有。

All articles and any accompanying materials published by Synergy Publishing on any media (e.g. online, print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s). Synergy Publishing Pte. Ltd. reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱 /E-mail: contact@s-p.sg

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #07-169, Singapore 059819



FINANCE AND MANAGEMENT

财 经 与 管 理

2021年 11月 第 5 卷 第 11 期

国际标准刊号: ISSN 2529-783X (纸质版) ISSN 2529-7848 (网络版)

International Standard Serial Number: ISSN 2529-783X (Print) ISSN 2529-7848 (Online)

主编

王世明

副主编

杨尚东 张恒军 孙杰 方晶 王飞 孙吉山

编委

谢元态 孙建华 杨克俭 吕月 赵竟硕 包富华 李朝相 张水江 张红伟 卞泽阳
樊子涛 王光耀 史云 王建康 陈圣斌 李世杰 汪洋 王新秀 孙建华 马晓玲
龙铭 宋丽丽

Editor-in-Chief

Shiming Wang

Associate Editor

Shangdong Yang Hengjun Zhang Jie Sun Jing Fang Fei Wang Jishan Sun

Editorial Board Members

Yuantai Xie Jianhua Sun Kejian Yang Yue Lv Jingshuo Zhao
Fuhua Bao Chaoxiang Li Shuijiang Zhang Hongwei Zhang Zeyang Bian
Zitao Fan Guangyao Wang Yun Shi Jiankang Wang Shengbin Chen Shijie Li
Yang Wang Xinxiu Wang Jianhua Sun Xiaoling Ma Ming Long Lili Song

- | | | | |
|----|-----------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|
| 1 | 能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”税收管理应用探讨
/ 滕涛 贺俊峰 智向 | 43 | 审计水泥生产企业的能源节约改进措施探究
/ 张兴敏 |
| 4 | 信息时代下财务会计工作的创新管理探析
/ 张海涛 勇晖 | 45 | 西藏基本公共卫生服务水平评价研究
/ 刘莹 |
| 6 | 新形势下基层人行开展监督执纪的建议
/ 岳琼 | 48 | 基于价值星系理论下的中小企业财务管理模式创新
/ 黄亚男 |
| 8 | 大数据时代企业人力资源管理变革的思考
/ 韩亚芳 | 50 | 经济数学在金融经济分析中的应用浅析
/ 张喜桃 |
| 10 | 设备采购招标投标管理浅探
/ 张立杰 | 52 | 浅谈大型企业财务共享中心的建设
/ 刘林 |
| 12 | 净值化资管产品估值方法的探讨
/ 王爽 | 54 | 平价期权价格变动因素研究
/ 张树德 |
| 14 | 新时代数字化时期保密管理工作浅析
/ 张艳 | 56 | 高职院校成本核算和绩效管理运行机制研究
/ 刘羽平 |
| 16 | 全面落实保密管理基层责任 全力构筑保密管理长效机制
/ 饶义 | 58 | 中国淮北矿业档案分类方案
/ 张倩 |
| 19 | 企业人事档案管理与人力资源开发
/ 仇艳丽 | 60 | 智慧化背景下农村社区治理转型：价值意义和实现路径
/ 李盛莉 |
| 21 | 基于区块链技术的分布式电源电子发票管理与应用研究
/ 杨鹏飞 张庆芳 韩倩文 | 64 | 论旅游企业服务文化对员工绩效的影响
/ 严荣 李涛 |
| 24 | 浅谈施工企业在境外项目中常见的财务风险及应对措施
/ 李玮靖 | 67 | 从科勒卫浴人脸识别事件谈中国佛山泛家居企业用户信息系统完善策略
/ 李润发 程振锋 杨美玲 |
| 27 | 建筑装饰企业税务筹划风险及防范
/ 张爱文 | 70 | 新旧动能转换下中国青岛市智慧冷链物流标准化建设研究
/ 常丽娜 祝慧 |
| 29 | 人力资源管理与组织绩效问题探析
/ 胡晓磊 | 72 | 海外中小型联合体项目财务风险浅析
/ 祁辉 刘玉 周俊玉 |
| 31 | 浅谈新时期企业人事档案管理存在的问题及对策
/ 杨箫菲 | 75 | 基于灰色 GM(1,1) 模型的中国佛山市物流人才需求预测研究
/ 赖虹秀 张晓芹 李寒霜 |
| 34 | 生态治理现代化路径探析
/ 张文娟 | 77 | 中国上市公司的高管激励机制与公司绩效的实证分析
/ 朱嘉伟 |
| 36 | 关于央企单位基层保密工作的几点思考
/ 卜旭光 刘海健 | 79 | 试论保险从业人员职业道德规范和风险管控
/ 陈伟伟 |
| 38 | 激励机制在企业人力资源管理中的应用
/ 侯华英 | 82 | 会计电算化中的信息安全影响分析
/ 徐源 |
| 40 | 万物互联的保险生态链
/ 睢苗 邓瑶 苑鹏飞 刘前程 柯斌宏 | | |

- 84 浅谈大数据背景下社保基金审计路径优化
/ 李洪文
- 86 医疗卫生机构薪酬制度改革现状与问题研究
/ 杨更亮
- 88 “后疫情”时代对中国扩大开放的思考
/ 胡晓玲
- 91 网络口碑效价与口碑质量对护肤品购买意愿的影响研究
/ 邵嘉苇 杨玉婷 何淑如
- 95 关于职业人才创新创业能力培养路径的探索——以共青科技职业学院航运类专业为例
/ 刘金华 刘小林 周宏基
- 97 经济新常态下管理会计在高等院校的实际应用研究
/ 郭辉
- 100 电力企业实施一体化管理体系研究
/ 张云奇
- 104 浅谈企业中的薪酬管理应用
/ 夏晓红
- 106 新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展
/ 杨静
- 108 企业德性资本研究的现实基础及成果综述
/ 张跃进 江洪娟
- 112 华为独创的劳动和分配关系模式：理论价值与借鉴意义——马克思主义政治经济学视角
/ 张璐 赖娟 谢元态
- 119 财务报表在企业管理中的重要性
/ 柳博文 朱世婷

- | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Discussion on the Tax Management Application of “B-F-C Four-dimensional System” of Energy Storage and Transportation Company
/ Tao Teng Junfeng He Xiang Zhi | | in the Enterprise Personnel File Management in the New Period
/ Xiaofei Yang |
| 4 | Analysis on Innovative Management of Financial Accounting in the Information Age
/ Haitao Zhang Hui Yong | 34 | Analysis on the Path of Ecological Governance Modernization
/ Wenjuan Zhang |
| 6 | Suggestions on Supervision and Discipline Enforcement by the Basic Level People’s Bank in the New Situation
/ Qiong Yue | 36 | Reflection on the Confidentiality Work at the Grass-roots Level of Central Enterprises
/ Xuguang Bu Haijian Liu |
| 8 | Reflection on the Change of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data
/ Yafang Han | 38 | Application of Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management
/ Huaying Hou |
| 10 | Exploration on the Bidding Management of Equipment Procurement
/ Lijie Zhang | 40 | The Insurance Ecological Chain of the Internet of Everything
/ Miao Ju Yao Deng Pengfei Yuan Qiancheng Liu Binhong Ke |
| 12 | Discussion on the Valuation Method of Net-valued Asset Management Products
/ Shuang Wang | 43 | Research on Improving Measures of Energy Saving in Auditing Cement Production Enterprises
/ Xingmin Zhang |
| 14 | Analysis of Confidentiality Management in the Digital Era of the New Era
/ Yan Zhang | 45 | Evaluation of Basic Public Health Service Level in Tibet
/ Ying Liu |
| 16 | Fully Implement the Confidentiality Management Grass-roots Responsibility to Build a Long-term Confidentiality Management Mechanism
/ Yi Rao | 48 | Innovation of Financial Management Mode of Small and Medium-sized Enterprises Based on Value Galaxy Theory
/ Yanan Huang |
| 19 | Enterprise Personnel File Management and Human Resources Development
/ Yanli Qiu | 50 | Analysis of the Application of Economic Mathematics in Financial and Economic Analysis
/ Xitao Zhang |
| 21 | Research on Distributed Power Electronic Invoice Management and Application Based on Block Chain Technology
/ Pengfei Yang Qingfang Zhang Qianwen Han | 52 | Discussion on the Construction of Financial Sharing Center in Large Enterprises
/ Lin Liu |
| 24 | Discussion on the Common Financial Risks and Countermeasures of Construction Enterprises in Overseas Projects
/ Weijing Li | 54 | Research on the Factors Affecting the Price Change of Parity Options
/ Shude Zhang |
| 27 | Tax Planning Risk and Prevention of Construction Decoration Enterprises
/ Aiwen Zhang | 56 | Research on Operation Mechanism of Cost Accounting and Performance Management in Higher Vocational Colleges
/ Yuping Liu |
| 29 | Analysis on Human Resource Management and Organizational Performance
/ Xiaolei Hu | 58 | China Huaibei Mining Archives Classification Scheme
/ Qian Zhang |
| 31 | Discussion on the Problems and Countermeasures Existing | 60 | Transformation of Rural Community Governance under the Background of Wisdom: Value Significance and Realization Path
/ Shengli Li |

- 64 Discussion on the Influence of Tourism Enterprise Service Culture on Employee Performance
/ Rong Yan Tao Li
- 67 Discussion on the Improvement Strategy of User Information System of Pan Home Enterprises in Foshan, China from Kohler Bathroom Face Recognition Event
/ Runfa Li Zhenfeng Cheng Meiling Yang
- 70 Research on the Standardization Construction of Qingdao, China Smart Cold Chain Logistics under the Transformation of Old and New Kinetic Drivers
/ Lina Chang Hui Zhu
- 72 Analysis of Financial Risk of Overseas Small and Medium Consortium Projects
/ Hui Qi Yu Liu Junyu Zhou
- 75 Research on Forecast of Logistics Talent Demand in Foshan City, China Based on Grey GM(1,1) Model
/ Hongxiu Lai Xiaoqin Zhang Hanshuang Li
- 77 Empirical Analysis of the Executive Incentive Mechanism and Company Performance of Listed Companies in China
/ Jiawei Zhu
- 79 Discussion on Professional Ethics and Risk Control of Insurance Practitioners
/ Weiwei Chen
- 82 Analysis of Information Security Impact in Accounting Computerization
/ Yuan Xu
- 84 Discussion on the Optimization of Social Security Fund Audit Path under the Background of Big Data
/ Hongwen Li
- 86 Research on the Current Situation and Problems of Salary System Reform in Medical and Health Institutions
/ Gengliang Yang
- 88 Reflection on China's Further Opening-up in the "Post-COVID 19" Era
/ Xiaoling Hu
- 91 Research on the Influence of Valance and Quality of Online Word-of-mouth on Purchase Intention of Skin Care Products
/ Jiawei Shao Yuting Yang Shuru He
- 95 Exploration on the Training Path of Innovation and Entrepreneurship Ability of Professional Talents—Taking the Shipping Major of Gongqing Vocational College of Science and Technology as an Example
/ Jinhua Liu Xiaolin Liu Hongji Zhou
- 97 Research on the Practical Application of Management Accounting in Colleges and Universities under the New Normal of Economy
/ Hui Guo
- 100 Research on the Implementation of Integrated Management System in Electric Power Enterprises
/ Yunqi Zhang
- 104 Discussion on the Application of Salary Management in Enterprises
/ Xiaohong Xia
- 106 The Integrated Development of Enterprise Financial Accounting and Management Accounting in the New Situation
/ Jing Yang
- 108 Discussion on the Practical Basis and Academic Summary of Virtue Capital Research
/ Yuejin Zhang Hongjuan Jiang
- 112 Huawei's Original Labor and Distribution Relationship Mode: Theoretical Value and Reference Significance—The Perspective of Marxist Political Economy
/ Lu Zhang Juan Lai Yuantai Xie
- 119 The Importance of Financial Statements in Business Management
/ Bowen Liu Shiting Zhu

Discussion on the Tax Management Application of “B-F·C Four-dimensional System” of Energy Storage and Transportation Company

Tao Teng Junfeng He Xiang Zhi

China Petroleum Pipeline Administration Engineering Corporation, Ltd. Asia Pacific Branch, Langfang, Hebei, 065000, China

Abstract

Industry and financial integration is an inevitable trend of financial transformation and upgrading, and also an urgent demand for enterprises to achieve strategic development goals. Tax management is an important financial function for enterprises to achieve management and create efficiency. This paper takes the lead in putting forward the “B-F C four-dimensional system” of industry and financial integration, and then starts with the problems existing in the tax management of industry and financial integration of energy storage and transportation companies, discuss how to apply tax management and better play a creative role, and contribute to the high-quality development of enterprises.

Keywords

industry and financial integration; “B-F·C four-dimensional system”; tax management

能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”税收管理应用探讨

滕涛 贺俊峰 智向

中国石油管道局工程有限公司亚太分公司, 中国·河北 廊坊 065000

摘要

业财融合是财务转型升级的必然趋势,也是企业实现战略发展目标的迫切需求。税收管理是企业实现管理创效的重要财务职能。论文率先提出业财融合“B-F·C 四维体系”,然后从能源储运公司税收管理在业财融合方面存在的问题入手,探讨税收管理如何应用和更好发挥创效作用,为企业高质量发展作出贡献。

关键词

业财融合; “B-F·C 四维体系”; 税收管理

1 引言

能源储运公司积极响应国家的“一带一路”倡议,国际化进程迈出实质性步伐。同时,市场开发成绩显著,但经营管理中仍然存在的问题与困难,机制体制也呈现出规

【课题项目】 中国石油集团工程有限公司课题基金项目,能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”创新研究,课题号 GLCX-CY-2021-07。

【基金项目】 中共廊坊市委办公室、廊坊市人民政府办公室第一批“廊坊市青年拔尖人才”基金项目(2019.11-2022.11)。

【作者简介】 滕涛(1986-),男,中国山东临沂人,硕士,中级会计师,从事国际工程税收和预算管理研究。

模庞杂和体制单一的特点。因此,建设国际一流能源储运公司的使命驱使企业不断提升自身竞争力,改变传统业务与财务管理模式不相融合的现状成为企业进一步发展的重点任务,而业财融合模式可以很好适应企业长期发展战略的需要,有助于增强外部环境竞争力和内部环境的适应力。作为国际化公司,税收管理一直是财务管理的重点研究内容,实现税收与业务的融合并最大限度发挥创效管理职能也一直是财务管理的努力方向。结合能源储运公司生产经营实际,论文创新性提出了业财融合“B-F·C 四维体系”,并在这一体系下对税收管理展开应用探讨。

2 能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”的提出

2.1 业财融合“B-F·C 四维体系”提出的背景

能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”,是关

于公司业务 Business 和财务 Finance 如何进行创新性融合 Connection 问题的研究,业财融合简称 B-F·C^[1]。其产生有其特殊的背景,迫切需要重点解决以下三大问题。

2.1.1 重点解决经营管理业务与财务融合机制的问题

在能源储运公司经营管理过程中,存在业务和财务协同效率不高、融合程度不紧、沟通渠道不畅等问题,通过融合问题的解决,进一步发挥财务管理中心作用和释放经营管理内生动能。

2.1.2 重点破解财务驱动业务价值提升高质量的问题

业财融合“B-F·C 四维体系”的研究,在于引导财务管理从事中、事后转到事前,通过提前介入,全面参与经营管理业务各阶段和环节,超前谋划业务,推动业务价值提升和高质量发展。

2.1.3 重点解决全方位全周期多手段融合体系搭建问题

通过业财融合“B-F·C 四维体系”,深度挖掘融合方法和举措,最终实现财务与业务“全方位、全周期、多手段”融合,进而优化财务管理模式,提高业务和财务协同的效率和质量^[2]。

2.2 业财融合“B-F·C 四维体系”的内容

业财融合“B-F·C 四维体系”主要实现业务和财务在“物质、空间、时间、方法”四个维度和“目标层、内容层、支撑层”三个方面的融合,如图 1 所示。

2.2.1 物质维度

第一,要划分经营业务,需要找出与财务职能有交叉和联系的经营业务。第二,对每一项经营业务进行打分,分析交叉和联系程度,从中抓住主营业务。

2.2.2 空间维度

分析与每一项经营业务相融合的财务职能,即针对每一项经营业务,找准与之对接的具体财务职能。

2.2.3 时间维度

时间维度主要解决每一项具体经营业务的发生节点。主要包括项目周期(跟踪开发、整体实施、收尾关闭)和管理周期(业务发起、执行、关闭)。

2.2.4 方法维度

方法维度主要解决针对不同经营业务、不同财务职能、不同周期的特点,采取相应的手段和方法实现融合。

3 能源储运公司税收管理业财融合的问题

当前,能源储运公司税收管理在业财融合上有三大问题。

3.1 业务目标与税收管理目标有时不相一致,与企业战略发展目标相违背

业务部门关注企业经营活动中业务量指标的完成情况,而税收管理部门更多关注业务税收成本、审计情况,

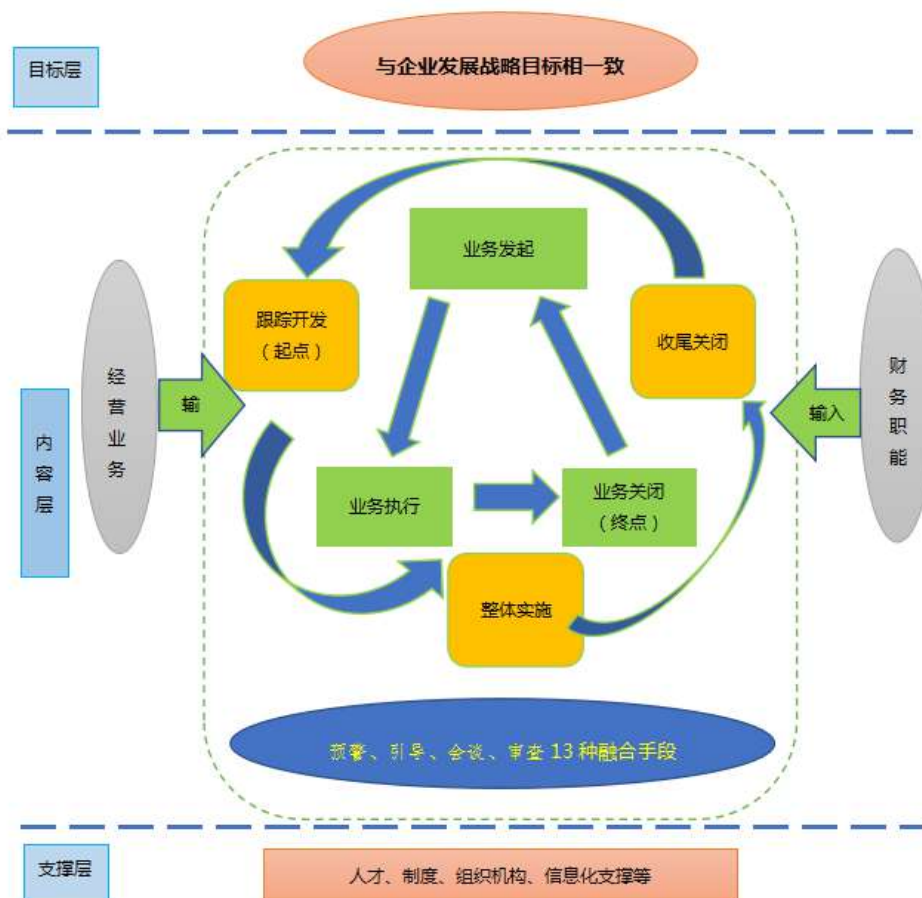


图 1 业财融合“B-F·C 四维体系”框架图

注重控制业务风险。在战略发展目标的实现上有时出现背道而驰的情况。

3.2 税收管理与业务嵌入不深、关联不紧、协同不强

当前的税收管理并不能涵盖企业市场开发和项目管理业务的方方面面,也无法全部关联到每个管理周期上的经营业务。业务和财务在协同协作方面缺少创新性的融合手段,导致税收管理财务创效的管理职能没有被充分挖掘出来^[3]。

3.3 组织、制度、人才、信息化方面的战略规划与税收对业务管理的支撑不够

目前公司的战略规划并没有从实质上起到业务与财务互相融合积极性作用,仅限于财务向业务融合,组织、制度、人才、信息化保障的有效支撑不够导致业财双向融合的动力不足。

4 能源储运公司业财融合“B-F·C 四维体系”税收管理应用

税收管理在业财融合“B-F·C 四维体系”中的应用,主要从目标层、内容层、支撑层三个方面展开。

4.1 目标层方面

企业制定了建设国际一流能源储运公司的长远发展目标。为实现这一目标,在“十四五”规划中明确了税收管理思路,实行“以制度建设、合规管理为基础,以外账管理、纳税实务、纳税筹划为重点,以队伍建设为保障,实行项目投标期、实施期和收尾期全周期”税务管控模式。

4.2 内容层方面

在内容层方面主要突出融合的创新举措,发挥业财融合“B-F·C 四维体系”全周期、全方位、全手段融合作用。

4.2.1 全周期融合

一是跟踪开发阶段与投标市场开发相结合,提供财税数据测算,为报价提供支持依据;

二是整体实施阶段强化对纳税筹划方案的编制审核、执行情况跟踪指导,大力开展退税,定期测算税负,完善内外账差异分析,加强风险提示;

三是收尾关闭阶段撰写纳税筹划总结报告,积累经验教训。

4.2.2 全方位融合

坚持主营业务和附属业务全融合思路,实现主营业务360°融合,附属业务有重点地融合。

一是跟踪开发阶段重点融合市场投标业务,发挥税收支持作用,做好预测分析;

二是整体实施阶段重点融合项目管理业务,发挥税收督导作用,严防税务风险;

三是收尾关闭阶段重点融合项目管理业务,发挥税收评价作用,研究综合税负。

4.2.3 全手段融合

税收管理在手段上的融合,主要包括预警手段、引导

手段、会议手段和审查手段四大类。

①灵活应用预警手段。预警手段包括重大提示、公布告知和风险预警。主要做法是利用信息化手段强化税收业务提醒、税务通知告知和审计风险预警。

②强化使用引导手段。引导手段包括现场指导、业务宣贯、指导手册。主要做法是普及国际税收知识,强化税收制度宣贯,疫情常态化下主要依赖于技术手段实现现场指导,构建国际项目“IPBPA”五环税务管理体系并形成税务管理手册。

③积极利用会议手段。会议手段包括联合会谈和风险评估。主要做法是利用生产例会、经营分析会、财务月会等形式揭示问题、交流经验、总结做法、分享案例、评估风险。

④合理搭配审查手段。审查手段是业务关闭和管理关闭最重要的融合方式。主要做法是从税收角度入手,加强对项目管理各项业务的合规审查,切实规避风险。

4.3 支撑层方面

4.3.1 组织架构设计

成立了以总部税务管理岗、各部室负责人和国家公司财务总监参与的税收筹划审核小组。以企业战略目标为导向,强化业务投标期、实施期、收尾期税收管理,上下联动,全员参与。

4.3.2 财税人才培养

一是建立了财税专家梯队人才管理建设和培养制度,实行局和公司两级专家库,充分发挥税收创效管理职能;

二是开展了系列财税线上线下培训,引导员工明晰企业发展战略目标,打破业财边界,将业财融合贯彻到税务管理始终。

4.3.3 税收平台保障

开发了财务共享平台和发票信息平台,在平台中最大限度地实现了“业务流程化、流程信息化、信息标准化”,是业财融合“B-F·C 四维体系”实施的保障。

5 结语

能源储运公司迫切需要解决面临的三大问题,催生了业财融合“B-F·C 四维体系”的提出,为探索税收管理在“物质、空间、时间、方法”四个维度上的应用提供了理论基础。业财融合“B-F·C 四维体系”在公司税收管理中得到了充分应用,取得了显著效果,符合企业战略发展目标,有助于实现税收创效和经营质量提升。

参考文献

- [1] 朱冰.关于企业财务管理中业财融合若干问题的思考[J].全国流通经济,2018(5):38-39.
- [2] 岳磊.企业管理中业财融合问题的探讨[J].财经界,2019,57(33):63-65.
- [3] 周晓峰.企业财务管理中业财融合问题研究[J].全国流通经济,2018(23):53-54.

Analysis on Innovative Management of Financial Accounting in the Information Age

Haitao Zhang Hui Yong

Yellow River Water Resources Commission Henan Yellow River River Bureau, Zhengzhou, Henan, 450003, China

Abstract

Now enterprises play an important role in China's economic development, and the importance of enterprise financial management has been fully recognized by more and more entrepreneurs and financial managers. However, in the current new round of economic development situation, the traditional financial management methods of enterprises have been challenged, and the traditional enterprise financial accounting means and methods are also facing changes. In the information age, to better promote the healthy and sustainable development of enterprises, it is particularly important to strengthen the enterprise financial management accounting work. Therefore, the paper analyzes the importance of financial management, possible problems in financial management and financial related problem solving strategies, in order to promote the development of the enterprise.

Keywords

Information Age; enterprise; financial accounting

信息时代下财务会计工作的创新管理探析

张海涛 勇晖

黄河水利委员会河南黄河河务局, 中国·河南 郑州 450003

摘要

如今企业在中国的经济发展中扮演着重要的角色, 企业财务管理的重要性已经被越来越多的企业家和财务管理人员所充分认同。然而在当前的新一轮经济发展形势下, 企业传统的财务管理方式遭到了挑战, 传统企业财务会计手段、方法等也面临着变革, 在信息时代下, 要想更好地促进企业健康、持续发展, 加强企业财务管理会计工作也就显得尤为重要。因此, 论文对企业进行财务管理的重要性、财务管理中可能出现的一些问题以及财务相关的问题解决策略进行了着重分析和探究, 以期能够促进企业的发展。

关键词

信息时代; 企业; 财务会计

1 引言

企业管理的核心是企业财务管理, 能够对企业健康持续发展起着重要促进作用, 如果企业想不断提高核心竞争能力, 就需要加强企业财务管理。在新经济形势的不断推动下, 企业的财务管理工作备受社会关注, 其中的重要性也得到了各方面的认同。企业若想实现更好、更快且健康可持续发展就必须通过不断完善其财务管理, 不仅能够有效降低企业运营成本, 提高企业运营管理水平, 更是大大增强了整个企业的核心竞争力。

2 新形势下企业财务管理会计工作的重要性

在企业的快速发展过程中, 财务会计工作关系到企业的正常运营。因此, 在市场经济快速发展的背景下做好企业的财务管理对于企业的健康发展来说十分重要。特别是

在当前新形势下, 企业只有充分认识财务会计工作中的突出问题, 积极探索采取有效的管理策略加以应对, 才能充分顺应时代的发展, 不断提升企业的市场份额及核心竞争力。首先, 行业属于社会资金密集型行业, 在促进企业的资产投资以及建设经营过程中, 需要大量的社会资金进行支撑。特别是在当前新形势下, 企业在进一步谋求发展与不断扩大自身市场份额的过程中, 需要充沛的市场资金。科学合理地做好企业的财务会计管理工作, 能够有效地提高资金管理的水平, 从根本上降低企业的资金管理成本。其次, 在管理中, 财务管理仍然是一个非常重要的内容。财务管理不仅是财务部门的事, 而且贯穿于企业的各个部门。科学合理的企业财务管理会计工作, 结合企业财务管理会计工作中收集到的一些财务信息, 可以为企业开展投资工作提供科学的决策依据。

3 当前企业财务管理工作中存在的问题

3.1 财务管理缺乏健全的监管机制

如今, 部分企业已经意识到了财务管理的重要性, 同

【作者简介】张海涛(1980-), 男, 中国河南鄯陵人, 本科, 会计师, 从事财务会计研究。

时也制定出了相应的规章制度,然而规章制度的有效落实和企业财务的有效监管仍然存在一些不足。此外,企业内部管理和运行监督机制无法充分发挥自身的监管职能。这主要是因为整个企业的管理和监督的主要权力来自外部监管机构,如国家工商、税务等监管部门。然而,这些机构的监管部门往往没有考虑到工程的整体利益,因而无法有效地对整个工程实施严格的监管。

3.2 对资金使用效果的控制力度不够

企业在进行生产过程中,拖欠企业短期工程款的现象已经不足为鲜,这样就可能需要企业先提前垫付大量资金用以维持正常生产,主要原因是目前企业没有足够的资金能力保证相关企业按时还款。这样,企业垫付的短期工程款就会演变成长期坏账。在这种情况下,企业内部资金周转不畅,甚至可能同时出现企业资金渠道断裂的现象。除此以外,有些企业为了有效改善企业坏账增加,这种资金压力将通过其他方式逐步转移并延伸到其他企业管理环节,如拖欠企业职工工资、拖欠建材供应商应收账款等。久而久之,如果这个难题得不到及时有效地解决,就可能演变成资金短缺的恶性循环,不仅给企业自身带来严重的经济损失,而且直接影响整个企业在国际社会的整体声誉和企业形象^[1]。

3.3 财务管理人员综合素质有待进一步提高

目前,许多企业的经济财务管理水平普遍偏低、复杂,部分员工工作效率低下。此外,部分财务管理相关人员职业道德和观念陈旧,财务管理内容相对单一,财务管理从业人员财务管理相关业务知识的实用性和专业技能严重不足,这导致许多现代企业在快速成长和发展的过程中,无法充分地满足其资金需求。

4 信息时代下企业财务管理的创新策略

4.1 不断提升企业会计和内控管理人员的基本职业道德素质

第一,企业经理应该通过高薪聘请一批具有丰富管理经验的专业财务审计师和控制管理人员,以便于有效处理企业长期存在的一系列财务问题,比如企业坏账、旧账等;第二,还希望和和一些高校企业建立紧密合作的关系,引进一批优秀的财务会计专业人才,而且为他们量身制定长期的就业培训计划方案,以此也便于这些高校毕业生能够及时抓住未来就业的大好机遇,为整个企业能够获得新的经济效益发展作出贡献;第三,企业的一些高层管理领导者还要按时的对企业财务以及企业财务管理审计两个部门的从业员工进行培训,让这些相关的会计工作人员熟练了解先进的财务审计管理观念,进而可以利用这些科学的会计技术手段武装会计实践,逐渐地可以增强自身的会计工作管理能力,进而有效的可以保证整个企业的长远健康发展^[2]。

4.2 优化资金控制力度,提升会计人员的整体素养

在企业财务会计管理工作中,企业往往需要按期垫付一定的流动资金,为有效保障企业的固定资金安全,提高企

业的资金使用率和资金周转率,企业应该积极优化企业资金风险控制管理力度,构建完善的催收欠款合同和催收管理机制,明确合同违约内容,确保业主职工能够及时合理缴纳欠款。同时,企业也应不断提高相关工作人员的专业能力,组织员工积极学习相关的法律法规,根据企业自身的实际情况,对目前企业拥有的财务管理制度进行不断地分析和完善。除此以外,财务会计管理人员也应该根据自身的实际水平,提高自身的财务会计管理意识,不断地学习,完善自身的知识,提高自身的技术水平,为企业的发展贡献自身的力量。

4.3 建立健全内控制度,强化内部审计

在当前新形势下,企业不断优化财务会计管理工作,提升内部财务管理水平,应该加快构建完善的会计制度,不断强化内部财务审计工作。一方面,在企业的内部财务管理中,企业应在严格遵守《国家会计法》的基础上,建立完善的财务内部管理服务体系、内部核算等工作机制,不断提高企业财务会计管理服务水平。同时,更要不断细化内部财务控制的实施,分批实施全面外部内部控制;另一方面,企业也认为应不断加强内部财务审计,明确内部财务审计的具体工作管理流程,明确各个部门的审计工作管理职责,不断优化细分内部审计重点项目,做好重要项目财务申报信息的会计档案管理以及信息化^[3]。

4.4 不断提高企业外部内控的业务信息化管理水平

伴随着中国信息化网络技术的逐渐转型升级,信息化网络建设已经逐渐地发展成为大多数中国企业重要发展中的主要工作任务。就目前情况来看,大多数的中国企业已经逐渐开始积极应用现代信息化的企业经营和财务管理手段,特别是在大型企业组织中的经营财务管理相关工作。伴随着现代网络通信技术以及现代计算机信息技术在现代企业管理中的广泛运用,实现了企业信息化的企业管理。但是,这种财务信息化的财务管理模式通常只针对限制在财务管理工作过程中的企业财务进行信息化的管理,然而在加强企业会计内部风险控制以及工作管理方面并没有真正实现财务信息化。因此,非常需要高度重视企业会计内部控制管理工作的财务信息化体系建设,提升企业会计内部流程控制管理工作财务信息化应用程度,进一步地提高了企业财务管理者对会计内部管理控制财务工作的管理效率。

5 结语

在信息时代下,企业的财务管理模式也应积极地进行创新,提高企业的财务管理水平,促进企业的健康发展。

参考文献

- [1] 张华.信息时代下财务会计工作的创新管理研究[J].商业观察,2020,65(1):122-123.
- [2] 郑小莹,马丁,王文青.浅谈在信息时代下财务会计工作创新管理[J].商情,2020(12):28.
- [3] 段凤梅.信息时代下财务会计工作的创新管理研究[J].中国管理信息化,2021,24(17):95-96.

Suggestions on Supervision and Discipline Enforcement by the Basic Level People's Bank in the New Situation

Qiong Yue

The People's Bank of China, Xiaogan City Center Sub-branch, Xiaogan, Hubei, 432000, China

Abstract

As an important part of my country's banking financial system, the basic-level People's Bank is of great significance and value in stabilizing social and economic operations and the safety of people's economic and property. The grassroots People's Bank of China is also constantly improving its own supervision and management system to continuously ensure the integrity of the banking supervision and management system and the internal integrity of the banking system. However, in the current stage of the internal supervision and discipline of the basic-level People's Bank, there are some problems that need to be resolved in time to ensure that the public power of the bank is properly operated.

Keywords

bank; supervision and discipline; measures

新形势下基层人行开展监督执纪的建议

岳琼

中国人民银行孝感市中心支行, 中国·湖北 孝感 432000

摘要

基层人民银行作为中国银行金融体系的重要组成部分,在稳定社会经济运行和人民币财产安全等方面具有重要意义与价值。在基层人民银行内部也在不断完善自身的监督管理体系,不断保障银行监督管理系统的与保证银行系统内部的廉洁性。但是在现阶段的基层人民银行内部的监督执纪中,却存在着部分问题需要及时解决确保银行的公权力得到正确运行。

关键词

银行; 监督执纪; 措施

1 引言

习近平总书记在十九大报告中指出了要健全党和国家的监督体系,让权力在阳光下运行。银行系统也处在党和国家的监督网之内,尤其是在基层人民银行开展监督执纪工作也是实现对公权力人员监察的重要方式。论文就是基于此出发点进行论述。

2 基层人行开展监督执纪的重要性

早在2020年的10月23日,中国人民银行就发布了关于《中华人民共和国中国人民银行法(修订草案征求意见稿)》进行向公众公开征集意见的通知。中国人民银行属于中国重要的金融机构,其对于中国经济的平稳运行起着重要的作用,对于市场经济调节,应对中国和其他国家经济波动,制定相关的财政和货币政策等具有重要的价值和意义。可以说,人民银行是一个可以发挥多样化作用的机构,必须对其进行监督才能做到真正地履行职责,开展业务。

【作者简介】岳琼(1973-),女,中国湖北孝感人,本科,中级经济师,从事人行监督执纪研究。

尤其是在基层的人民银行中,必须加快推进其监督执纪方面的建设,要让公权力在阳光下进行。基层人民银行是一重大金融政策的贯彻者和执行者^[1],要坚决反对党内和系统内部的贪污腐败,违法乱纪的行为。监督执纪工作的有效开展有助于更好的减少此类现象的发生。

3 现阶段基层人行在监督执纪方面存在的问题

3.1 监督执纪工作较为表面化

在基层人民银行日常的监督管理执纪的过程中,最常见的问题就是其监督执纪工作的表面化和僵硬化。虽然在中国人民银行内部有着严格的纪律方面的文件规定,但是在基层的人民银行中,很多的领导或者管理者都将其“束之高阁”,在日常的工作和人情处事当中将关系和面子放在第一位,起不到很好的监督作用。在遇到问题时也会出现不想管,不敢管的情况。在基层的人民银行中,因其所处的地区不同,在实际出现的问题的解决中也会存在表面化,以言语惩戒为主的告诫等处理方式,没有从严格的纪律和政策的实施,将会导致银行内部出现更多的腐败和违法乱纪的问题出现。监督执纪工作的表面化不仅不利于党内

的廉政建设,也不利于国家重大金融政策的实施。

3.2 部分人员廉洁意识薄弱

从主观方面来看,近年来基层人民银行的监督管理人员和工作人员或多或少地存在廉洁自律意识薄弱的问题。对于基层人行监督管理部门的专业人员来说,其作为专业化的监督执纪人员缺乏对于国家最新的廉政建设的党内学习,不积极主动去发现在部门内部存在的政治问题,也存在部分的领导干部缺乏责任担当的问题,对于主体责任的意识较为缺乏,没有全局和整体意识。从监督对象中的领导干部和工作人员一方来看,部分领导干部不愿意接受纪检的监督,部分工作人员自身也较为缺乏对于自身行为的规范和廉洁自律的意识。在纪委人员的监督执纪过程中,出现了不主动,不愿意配合的情况。主观上的意志薄弱是相对来说较为严重的一个因素,只有意识到了廉洁自身的重要性,才能推进监督执纪工作的进行。

3.3 监督体系不完善能力不足

在体系的建设方面,基层人民银行中的监督执纪工作还存在监督机制建设不完善的问题。如上文所述在基层人行中进行监督执纪是必要的,但是在实际的监督过程中会存在由于专业人员不充足,监督方式不完善而导致的在基层人行中的监督有着缺乏独立性的问题^[2]。监督管理部门的工作人员组成存在由不同业务的工作人员代为管理的问题,在这种交叉人员的管理下,基层人行的监督执纪工作的开展将不会发挥其应有的效果。在能力建设方面,监督执纪的人员有不熟悉日常业务的问题,将会降低监督工作的权威性。此外还存在监督管理的方式单一的问题,部分人行只设立了定期的监督执纪巡查工作,没有将其落实到日常的工作当中去,这些都不利于人行的监督工作的开展。

4 新形势下基层人行有效开展监督执纪的措施

4.1 工作人员加强廉洁自律意识与作为

基层人民银行的工作人员、党员,还有领导干部要在意识上树立廉洁自律的意识,并将其落实到实际的工作当中。要督促各党员领导干部积极学习习近平总书记关于政治建设,思想建设,行为建设等方面的党内监督的思想。领导干部要在自律和他律中作为,要切实维护党对于中国金融工作的领导,要积极地将中国最新的金融政策与货币政策传达出去,在业务的开展中要时刻把老百姓放在首位。基层人民银行的每一位工作人员都应该恪守职业操守,要积极学习党的有关会议与知识,要积极向党看齐。要不断加强工作人员的廉洁自律意识的教育,不断加强政治学习,提高自身素质,主动接受监督。

4.2 完善基层人行监督执纪的运作模式

完善基层人民银行监督执纪的运作模式。人行监督执纪的主体是人,在进行监督执纪之前首先应该解决主体责任的问题,不断明确基层人行中监督管理部门的人员组成以及职责与定位,在这一过程中基层人行应以中国人民银行总部的相关政策与文件为依据,以党内的政治规范和纪律为准绳,依据自身所处的不同环境和地区来构建适合自身的纪检监察部门。此外,在明确了主体和职责之后就需要将工作的模式和主要内容进行界定与系统的建构。最后也要对纪检监察部门的人员进行监督管理方面的规定。以不断优化和完善基层人行监督执纪的运作模式。

4.3 全方位多渠道拓展监督执纪的方式

此外,在新时代下创新基层人行监督执纪的工作方式尤为重要。传统的监督方式已经跟不上时代发展的步伐,在移动互联网时代下,智能化,在线化的监督管理方式也应该被不断的创新和应用。例如,基层的人行监督管理可以与省内的监督管理部门构建线上工作群,可以更好地将工作中出现的问题进行交流。在对监管人员的业务提升与政策培训与考核等方面也应该要充分利用网络化的平台进行学习培训,例如通过“学习强国”平台来推进工作人员对最新的政策理论的学习^[3]。从宏观上来看,在监督执纪的主体组成来看,可以拓展多种监督模式例如同级监督、上级监督、领导干部监督等多种形式。这样才能不断加强对于权力运行的监督和约束,以更好地推动人行的发展。

5 结语

银行作为在市场资源配置中起着重要作用的一个组成部分,是金融活动的中心。完善基层人民银行的监督管理体系是把握正确的政治方向,提高公权力系统廉政建设的必由之路。论文首先探析了基层人民银行开展监督执纪工作的重要性及必要性,针对现阶段监督工作中存在的问题进行了分析,最后对未来如何有效地开展监督执纪工作提出了相应的对策,以期能够促进和更好的完善基层监督执纪工作及其体系化的建设。

参考文献

- [1] 蒋烈.传承百年纪律建设经验 强化基层央行监督执纪问责[J].青海金融,2021(6):7-12.
- [2] 梁奇星,廖力玮.基层央行同级监督存在的问题及对策建议[J].企业改革与管理,2019(23):196-197.
- [3] 王明敏.《监察法》视域下公安机关纪检监察机构监督权的行使[J].法制与社会,2021(16):104-105.

Reflection on the Change of Enterprise Human Resource Management in the Era of Big Data

Yafang Han

Yellow River Survey, Planning and Design and Research Institute Co., Ltd., Luoyang, Henan, 471000, China

Abstract

The development of society and the progress of the Times have provided more convenient conditions for people's life, and made great changes in people's way of life. Various data and information technologies based on the Internet, used in the management link of enterprises, can provide convenience for the management of enterprises, make it more conform to the requirements of the development of the Times, and is also the inevitable choice for the development of the Times. This paper studies the reform of enterprise human resource management in the era of big data, discusses the problems in the enterprise and seeks the corresponding solution strategy, hoping to promote the improvement of enterprise human resource management system and help enterprises to better realize their development.

Keywords

the era of big data; enterprise development; human resource management

大数据时代企业人力资源管理变革的思考

韩亚芳

黄河勘测规划设计研究院有限公司, 中国·河南 洛阳 471000

摘要

社会的发展以及时代的进步,已经为人们的生活提供了更多的便利条件,使人们的生活方式产生了极大的变化。基于互联网作为基础的各种数据信息技术,用在企业的管理环节,能够为企业的管理工作提供方便,使其更加符合时代发展的要求,也是时代发展的必然选择。论文针对大数据时代企业人力资源管理变革方面的情况进行相应的研究,在了解大数据时代对于企业人力资源管理工作产生影响的前提下,探讨其中存在的问题,并寻找相应的解决策略,希望可以促进企业人力资源管理体系的完善,帮助企业更好地实现发展。

关键词

大数据时代;企业发展;人力资源管理

1 引言

现代科学技术的发展已经使中国快速进入了信息化社会,在此基础上,人力资源管理的模式已经不再满足于传统的管理体系。大数据时代下,人力资源管理方面所包括的内容极其丰富,心理学、管理学以及信息技术等多个方面都涵盖在其中,这为不同行业的发展奠定了良好的基础。企业要实现快速的发展,就需要结合实际情况来不断创新,完善人力资源管理的体系。

2 了解大数据时代对于企业人力资源管理工作产生的影响

当前科学技术水平不断提高,企业的管理已经不再局限于传统技术的应用,企业的发展中,通过对先进技术的分析,能够在一定程度上了解企业的市场竞争力大小,而

管理模式的落后性,会导致众多企业的发展受到限制。因此要结合实际情况来对企业的管理理念以及技术方式进行革新,尽量提高管理的效率,改善管理的模式,为企业提供更多的市场竞争力,帮助企业占据更有效的地位,这就要求企业能够对大数据时代的信息技术产生更深刻的理解,使内部的各种信息数据得到合理性的应用,将其体现在人力资源管理的过程中,使整体的管理模式产生变化。这对于企业来说,不但是一种发展的契机,更是一个巨大的挑战。具体来说,在应用数据信息技术的过程中,不但能够帮助提高信息资源的利用率,改善企业的管理模式,同时也会带来一定的管理风险,对企业的发展造成影响。总而言之,在大数据时代下,企业的发展必然会面临着人力资源管理的变革,这就需要深入研究人力资源管理的新模式以及新方法,帮助企业实现快速发展^[1]。

3 大数据时代企业人力资源管理中体现出的问题

3.1 企业的人力资源管理体系尚不完善

企业要实现更加快速稳定的发展,建立发展的优势,

【作者简介】韩亚芳(1983-),女,中国河北临西人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

就需要基于更加科学合理的人力资源管理体系来实现。人力资源管理体系的建立是确保人力资源管理工作顺利开展的重要基础,也是十分关键的一个环节,但是当前在企业的发展过程中,有很多企业并没有制定严格、完善、系统化的规章制度,尤其是工作流程不够明确,员工行为准则执行的效果也不够理想,这就导致员工在工作过程中难以秉持正确的工作态度,也缺乏工作的责任感。当企业中产生一些突发的问题以及复杂的情况时,就会产生内部管理混乱的情况,对于企业的长远发展造成极其严重的影响。因此,企业只有构建形成系统化、完善性的人力资源管理制度,或者是将现有的管理制度作为基础,进行进一步的创新和变革,才能够更好地适应大数据时代特点,促进人力资源管理的变革,提高企业的经济效益。

3.2 企业的激励机制尚不完善

企业吸引人才以及抓住人才时,薪酬福利的待遇设置也是十分重要的一部分,这是人力资源管理部门所负责工作内容中的一部分。对此,要求人力资源管理部门能够结合企业发展的实际情况,以及企业发展的目标,制定出更加科学合理的薪酬管理模式,从而吸引更多专业和优秀的人才,稳定员工队伍,激发员工的工作活力和工作热情,使员工的工作效率得到稳定的提高。但是实际中有一些企业的人力资源管理部门由于对于企业的情况缺乏合理性的了解,在对具体的激励管理条约进行制定时,就会存在生搬硬套的现象,导致企业的激励机制和企业的发展模式并不十分匹配,更加难以制定出针对性的管理政策,使员工在工作过程中,难以对自身的工作产生认同感和归属感,严重影响到员工工作的顺利开展,也影响到了员工工作的活力^[2]。

3.3 人力资源管理环节缺乏先进的理念作为指导

大数据时代背景下,对于企业人力资源管理工作并不是一项简单的管理工作,而是需要先进的管理理念来对其进行指导,但是在实际生产经营环节,人力资源管理的模式通常都是由企业的管理者直接制定,这种管理方式极其落后,和实际企业发展的需求无法匹配,更重要的是和人才梯队的建设理念不符,无法满足人才的长期发展规划,这就会导致企业在发展的过程中丧失一些关键性的人才,使企业的市场竞争力无法保障,使企业经营管理活动难以顺利开展。

4 大数据时代企业人力资源管理变革的有效措施

4.1 进一步完善企业的人力资源管理体系

在大数据时代下,企业要进一步关注和重视内部运行工作的管理内容,使人力资源管理部门能够得到统筹的分配和安排^[3]。与此同时,管理人员也要体现出自身的重要作用,真正服务于员工,服务于企业,从多个角度来开展自身的管理工作,体现出人力资源管理工作实际效果以及相关岗位的职能,帮助企业构建形成更加系统性和完善的人力资源管理体系。在对员工的绩效进行评价时,首先要基于员工的工作状态,了解员工的整体工作水平,将其作为对企业发展情

况进行测评环节的重要基础参考依据,让企业的管理人员在发展和工作的过程中,能够真正掌握企业的发展动向,制定出一系列有效的决策。

4.2 创新企业的激励机制

在明确合理的激励机制对于人才吸引和控制产生的重要作用之后,要帮助企业改善现状传统、呆板的人力资源管理机制,这种机制显然无法匹配大数据时代企业发展的需求^[4]。对此,要将企业的实际处境作为基础,根据人才的需求来构建合理的人才建设队伍体系,制定出人才激励机制,使员工的薪酬待遇以及福利的政策都更加完善和系统化,帮助员工在工作时具有活力,也能够快速融入到企业文化氛围中,和企业实现共进退、同发展,真正达到多方共赢的局面。此外,企业需要结合实际,构建形成大数据时代下的人才管理体系,明确企业可采取的人力资源管理理念,选拔一些优质的人才,要注意和员工之间的沟通以及交流,努力培训员工,使员工具有工作的责任感,也具有团结意识,可以真正融入到企业的人才队伍中,还要通过现代大数据技术来构建形成电子管理平台,让员工通过登录这些管理平台来了解企业的发展状况,明确自身的定位,促进企业竞争力的提升。

4.3 及时更新管理的理念

大数据时代下,企业开展人力资源管理是必须要了解企业发展的实际需求,正确审视市场发展的环境,分析大数据产生的具体影响,与此同时,还要对企业内部进行深入浅出的管理,通过人力资源信息进行整合以及分析,对员工的绩效进行统计,真正了解员工的需求,制定更科学合理的管理计划,以此来努力激发员工工作的动能^[5]。与此同时,管理者还要转变传统、落后的管理思维,以开放和包容的心态来将企业的发展文化理念传达给员工,使企业的人才队伍更具向心力。

5 结语

新时代对于企业的管理工作提出了更加严格的要求,在人力资源管理过程中本身存在众多的问题,企业必须要立足于大数据时代背景,寻求一些新的管理方式,调整发展的激励政策,完善人力资源队伍建设模式,真正意义上发挥人力资源管理的效果,最终实现快速稳定的发展。

参考文献

- [1] 张玲燕.大数据时代企业人力资源管理变革策略分析[J].中国集体经济,2019(24):114-115.
- [2] 徐艳.大数据时代企业人力资源管理变革策略探讨[J].现代营销(经营版),2019(11):15-16.
- [3] 徐红雨.大数据时代企业人力资源管理变革的思考[J].企业改革与管理,2017(5):104-105.
- [4] 孙双进.大数据时代企业人力资源管理变革问题探讨[J].中国集体经济,2017(12):94-95.
- [5] 刘梦琼.基于大数据时代企业人力资源管理变革的相关分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2017(10):23-24.

Brief Exploration on the Bidding Management of Equipment Procurement

Lijie Zhang

CNOOC Ningbo Daxie Petrochemical Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315812, China

Abstract

With the increasingly fierce competition of the socialist market economy, it brings many difficulties and challenges to the management of equipment procurement bidding. Equipment procurement bidding and bidding is an important means for enterprises to purchase high-quality equipment, reduce costs, enhance their own competitiveness, and obtain greater economic benefits. At the present stage, the management of bidding and bidding of enterprise equipment procurement lacks perfect system, and the management method of bidding and bidding in China is relatively backward, which has not adapt to the rapid development of China's market economy. This paper analyzes and discuss the main problems existing in the current bidding process of equipment procurement, and put forward corresponding solutions for these problems, so as to provide new ideas and reference for the smooth progress of the bidding management of equipment procurement.

Keywords

equipment procurement; bidding; tender; management measures

设备采购招标投标管理浅探

张立杰

中海石油宁波大榭石化有限公司, 中国·浙江宁波 315812

摘要

随着社会主义市场经济的日益竞争激烈化,给设备采购招标投标的管理工作带来不少的困难与挑战。设备采购招标投标是企业采购高质量设备、降低成本,增强自身竞争力,获得更大经济效益的重要手段。现阶段中国企业设备采购招标投标管理缺乏完善的制度,招标投标管理方法较为落后,已不适应中国市场经济的快速发展现状。论文对目前设备采购招标投标过程中存在的主要问题进行分析 and 探讨,并针对这些问题提出相应的解决措施,为设备采购招标投标管理工作的顺利进行提供新思路 and 参考。

关键词

设备采购; 招标; 投标; 管理措施

1 引言

随着市场经济的不断进步以及全球经济一体化的发展,企业经营中采取招标投标来进行设备采购是一种必然趋势。一方面,招标投标可以有效提升设备采购的质量,降低企业的成本。另一方面,招标投标引入竞争机制,可以更好地促进企业之间的竞争中趋向公平、公正、公开的氛围,促进更规范的市场秩序的建立和形成。然而在实际的招标投标管理过程中,仍然有不少的问题,例如出现一些虚假招标、贿赂招标、不公平交易等现象,既不利于设备采购的招标投标工作的健康发展,也发挥不了招标投标的有利作用。因此,现阶段必须重视以及找出设备采购的招标投标管理中存在的问题,并在此基础上采取相应的解决措施和策略,有效提高设备采购招标投标管理水平,保证招标

投标的质量。

2 设备采购招标投标中存在的问题

2.1 设备采购招标投标操作过程中存在的问题

第一,大多数企业在设备采购环节中采用的招标投标形式过于随意化和自由化,虽然企业管理制度上对招标对象以及招标标准都有严格的限制和要求,但在实际的招标投标中,这些标准和要求形同虚设,很少有人真正去执行,使得招标投标管理制度流于形式,起不到真正的制约作用。

第二,招标投标信息的保密工作不够严谨,一些不法投标人以信息公开等理由或者利用不当关系,取得标底价格等重要信息,进而修改自身的投标标底。使得最终中标结果缺乏客观性和公平性,也造成招标投标工作无法在相关的法律法规中进行。

2.2 管理体制中存在的问题

设备采购招标投标过程中出现的虚假投标、贿赂投标等现象都是由于招标投标管理机制的缺乏。虽然目前中国

【作者简介】张立杰(1972-),女,中国吉林公主岭人,本科,中级经济师,从事采办管理研究。

已陆续出台了一系列招标投标管理的相关法律法规,但具体的招标投标流程、招标投标机构、管理职能以及管理权限细节还无法真正落实到位,一定程度上加大了招标投标的管理难度。

另一方面,设备采购的招标投标尚未形成完善的管理制度,也没有设立专门的监管部门,或者监管部门职责模糊,使得招标投标各项环节工作缺乏相应的监督力度,容易造成设备采购混乱,问题频出。

2.3 评标办法的影响

招标投标的关键在于评标,其决定着评审投标文件的客观性与公平性,并关系到了招标成功与否。当前设备采购通常都是采取最低价评标法,虽然这种以价格为导向的评标办法可以将采购资金减少,提高招标人的投资收益,不过也存在诸多不足,如无法量化评审因素、评标客观性不足、评委受到用户的干扰等,同时难免出现恶意竞争的局面,导致最终评标结果差强人意。

3 完善设备采购招标投标管理的几点措施

3.1 建立健全设备采购招标投标管理制度

健全完善的设备采购招标投标管理制度是招标投标工作顺利开展的基础。

第一,建立一个独立的监督部门,在相关招标投标管理制度的指引下对招标投标工作的全过程进行严格监控。另一方面,对招标投标的各环节各部门的职能权限进行明文规定,并由对应的监管部门进行监管,各部门的职能在有关的管理规章制度下明确下来,有效避免职能不清造成的责任推脱后果。除此之外,还应当加大招标投标的公开力度,招标投标信息的透明化以及公开化能更好约束采购部门以及投标人的规范行为,使得设备采购更为透明化,有效保障了设备采购的公平公正性。目前,有些企业的招投标采取了计划公开、招标公告中评标办法的公开、投标人资质业绩的公开、中标结果的公开等,取得了很好的效果。

第二,完善的问责制是健全设备采购招标投标管理制度的重要组成部分,设备采购是一项较为复杂且涉及面较广的工作,考验着相关的采购人员的责任心以及对各部门组织的协调性。因此,可以专门设置项目负责人,并对设备采购的招标投标的各环节进行职能的明确和整合,对采购招标投标文件的制定、招标投标合同等信息进行确认后才能执行。同时,建立奖罚分明的问责机制,对参与招标投标工作的各环节部门人员进行严格的行为规范,将各部门的职能权限真正落实到位,一旦有违规行为,处以一定的惩罚处理^[1]。

3.2 完善设备采购招标投标操作程序

首先,应当建立资格预审制度,相关的采购部门应当对投标人员进行严格审核,明确投标人的资格。对投标人的资质、经营许可、生产范围以及业绩等方面进行严格预审,同时对于资格预审的要求和条件必须结合实际需求的前提下,符合设备采购要求。其次,必须规范招标投标程序。严格制定完善的设备采购招标投标工作程序,对整个程序进行

规范化处理。相关的采购以及招标投标人员应当严格按照招标投标的正规程序以及正确的流程进行操作,才能真正发挥招标投标的作用,进一步提高设备采购招标投标的质量。最后,相关的采购人员应加强自身的法律法规意识,日常招标投标的过程中要做好招标文件的保密工作,防止文件内容的泄密与丢失,杜绝信息被恶意泄密等现象发生,有效保证招标投标市场的健康有序发展^[2]。

3.3 评标过程的注意事项

在实际评标时需要注意以下两点内容:第一,根据量化指标作为评审的依据;第二,专家评审需要把握如下几个环节:根据招标文件内的技术附件为依据;对每一投标方的技术方案进行仔细分析;根据投标文件中的“资质、业绩、能力以及经验”等情况来对投标方实施审核。对于最低投标价法,需要特别注意最低投标报价是否低于成本价,如若投标方以低于成本价的价格中标,那么在后续作业过程中就极易出现偷工减料或是要求业主增加投资的问题出现,因此在评标时,评标专家需要对大幅度低于平均价的投标价进行评估,对于低于成本价的投标文件,应进行否决。

3.4 优化评标办法

首先要选择合适的评标办法。对于通用类设备,可以选择最低投标价法,对于较重要的设备,可以选择综合评估法,并且增加技术性能所占的权重,以此方法可以获得较为理想的结果。同时,应当科学设置评标细则,使得其具有客观公正性,确保其有效可行。最低投标价法要明确好各项评审因素的合格标准,切实做到商务技术合格前提下的低价者中标。综合评估法,要做好综合使用客观赋权与主观赋权,进而科学明确指标权重,需要科学量化指标,将人为主观因素的影响降低。此外,定期组织分析会、专题会以及碰头会来对招标评标工作的问题进行探讨,提升各专业人员的综合能力^[3]。

4 结语

设备采购招标投标是企业设备运营建设的基础,它是保证企业获得经济效益的重要手段,因此企业各部门应当充分认识到设备采购招标投标的重要性。设备采购招标投标管理工作是一些涉及面广且较为复杂的工作,在实施的过程中不可避免地出现各种问题,相关的部门应当从制度、法律以及操作程序等方面采取有效措施来解决招标投标过程中存在的问题。通过科学健全的管理制度,以及全方位的监管体制来不断加强和完善招标投标的管理水平,为企业设备采购的顺利完成以及实现经济效益的最大化奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 温兴海.设备采购招标投标管理研究[J].建材与装饰,2013(1):236-238.
- [2] 王强.如何做好机电设备采购与招标管理工作[J].内蒙古煤炭经济,2013(4):144.
- [3] 邹海迟.机械设备采购公开招标探讨[J].中国机械,2014(13):77.

Discussion on the Valuation Method of Net-valued Asset Management Products

Shuang Wang

Northeast Securities Co., Ltd., Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

In order to break the rigid payment with higher quality and guide the current financial institutions to realize the transformation and upgrading of the expected rate of return model, one bank, two conferences and one bureau issued a number of documents in the meeting one after another, these documents all emphasize the net value management, so it can be concluded that the net value management of capital management products transformation is very clear. For the transformation of the net worth of the most critical link is the need for asset management products for scientific and reasonable accounting.

Keywords

net worth; asset management products; valuation

净值化资管产品估值方法的探讨

王爽

东北证券股份有限公司, 中国·吉林 长春 130000

摘要

为了可以更加高质量地打破刚性兑付,同时引导当前金融机构实现预期收益率模式的转型升级,一行两会一局先后在会议当中出台了多项文件,这些文件都统一强调了净值化管理,所以能够得出资管产品的净值化管理转型是非常明确的。而对于净值化转型来讲最关键的一个环节,就是需要针对资管产品净值进行科学合理的核算。

关键词

净值化; 资管产品; 估值

1 引言

在对净值化管理实施背景分析过程中,要重点强调资管产品进行合理估值的重要性以及必要性,在实际工作过程中,资管产品主要使用市值法以及摊余成本的计量方法进行估值,所以选择使用具体的问题来将这两种方法进行对比研究,并针对这两种方法进行比较分析得出结论使得净值化资管产品的估值工作办法选择更加快速而且更加有效,更好地促进资管产品的净值化转型升级。

2 研究背景

2018年4月央行、银保监会、证监会、国家外汇管理局联合下发《关于规范金融机构资产管理业务的指导意见》(下称“资管新规”);7月20日,“一行两会”出台了管理意见的细则,大资管新规正式落地。资管新规明确指出,需要金融机构针对资产管理产品进行净值化管理,然后紧随其后银保监会、央行以及证监会,也开始以净值化管理的中心思想,先后出台了商业银行理财业务监督工作办法,

并进一步规范明确金融机构资产管理业务。这些政策先后出台主要是以净值化管理为核心内容,对于资管新规来讲,要求企业针对自身的资产进行净值化管理金融资产,应当始终秉持公允价值计量工作原则,并积极使用市值进行计量^[1]。但对于一部分资产来讲,本身并不具备进行市值计量的基础条件,所以在过渡期内,封闭期在半年以上的定期开放式资产管理产品,以及银行现金管理类理财产品,可以选择使用摊余成本法进行计量。管理办法以及运作规定两项文件的出台,对私募资管计划进行了全新的约束,应当严格基于当前的企业会计准则和资管新规中与金融工具估值的有关规定内容确认好在私募资管过程中资产管理工作计划的净值。对于这些文件来讲,在本身发布的过程中都是基于净值化管理为出发点的,所以资管产品的净值化管理,是当前社会发展背景下的一个必然趋势。

3 净值化管理的意义

之所以需要实现净值化管理,主要是为了解决刚性兑付这一问题,另一方面,也是当前整个金融市场发展过程中,存款利率市场化进程不断加快的必然成果。对于刚性兑付,是指在约定的合同期限之内,针对投资者许下相关承诺,

【作者简介】王爽(1992-),女,中国吉林蛟河人,硕士,中级会计,从事金融工具减值和资管产品估值研究。

保证本金以及保障收益,投资者本身不需要承担任何风险,在保证本金的基础上能够控制相应的收益。即使在理财及投资过程中有负债,那么对应的偿债来源不足以支付本息,发行者也必须要向投资者足额进行支付。所以对于这类理财产品来讲,产品本身的风险都会在平台中全面体现出来,这导致了存量风险快速累积并增加,然后引发流动性风险问题,对于整个金融市场的稳定安全运行造成了破坏,金融市场秩序也受到严重影响。而净值化管理则就是为了能够对这一传统管理模式进行打破,对投资以及理财过程中的风险进行平衡并实现卖者尽责,以及买者自负的理财局面,使投资者在明确风险的基础上进行操作,然后在享受收益的基础上承担投资过程中所产生的风险。通过这样的方式使刚性兑付的风险问题被逐渐瓦解,同时资源本身的配置以及应用效率会得到全面提升,重新回归到资管业务的本质。而对于净值化管理来讲,最关键的步骤就是要针对金融资管产品进行合理化估值^[2]。

4 净值化资管产品估值办法

对于市值法估值办法来讲,主要是依托实际成本与价值变动对资管产品的价值去分析。至于资管新规来看,始终坚持公允价值计量工作原则,并鼓励在计量过程中采用使用市值计量,但需要注意的是公允价值本身并不能够完全代表市值法估值工作办法。因为在市值法工作办法下,主要是根据所投资产品品种的市场活跃度区别来进行相应的估算,而公允价值则主要是通过市场价格以及同类资产和负债的最近市场交易价格以及同类资产或者是负债进行调整后,所产生的市场交易价格进行估值确定。对于市值法来讲,在公募基金金融资产估值管理中的应用,主要是对股票投资以及债券投资等非货币性投资对象进行估值的分析。例如在对股票投资进行管理的过程中,依托当前收盘价格进行估值证券交易所上市所实行的竞价交易的债券,也会直接将当天的收盘价格作为基础去进行估值,这两种情况主要是因为当前的交易市场活跃程度非常高,而这一活跃的交易市场是拥有资源交易的双方和市场价格信息公开的市场,这对于估值来讲是最为有利的,能够基于公平公开的环境去进行正确的估值^[3]。

但如果在估值过程中缺乏相应的活跃市场,例如进行非标投资,那么在估值的过程中,就需要参考的市场价格和其他的市场交易信息调整之后的报价,去进行公允价值的估计,如果在整个金融市场当中没有同类或者是相似的产品资产报价,那么就需要选择使用估值技术进行估值。基于中国企业会计准则当中,对公允价值计量的相关规定来看,企业在进行估值的过程中,如果以公允价值对企业资产及负债进行估值和计量,那么所采用的相关技术方法主要包括市场法、收益法以及成本法。在这些工作办法当中,市场法以及成本法是当前针对资管产品开展估值时所采用的最主要方法。采用市场法对公允价值进行估算时,则又可以分为上市公司比较法以及市价调整估算。在企业日常工作过程中,应当选择其中的一种或者是多种估值技术,比较接近的方法去进行公允价值的计量,在工作的过程中,应当选择使用多种估值技术对公允价值进行计量和确定,在使用过程中所产生结果的合理性以及可能会出现误差,然后在实际工作过程中选择基于当前环境与当前工作背景最符合并且最能够代表公允价值的工作规定,保证最终所获取的公允价值金额能够更加客观而且真实。

5 结语

对于净值化资管产品估值这一工作来讲,是解决刚性兑付这一问题的必然要求,同时也是企业资管产品管理工作转型升级的必然要求。所以,应当充分认识到,在当前净值化产品估值的重要性,选择合适的估值方法,在特定的工作背景以及工作对象下,对产品进行有效估值,切实提高净值化资管产品估值工作成果准确性以及结果的准确性,更好地促进资管产品实现全面净值化管理转型升级,使金融机构的预期收益率模式能够得到转变。

参考文献

- [1] 祝盈盈,雷良海.净值化资管产品估值方法的探讨[J].经济研究导刊,2019,392(6):109-113.
- [2] 渣梦丽.资管新规下,商业银行理财产品净值化研究[J].商情,2019(40):195+220.
- [3] 徐飞飞.净值化管理:信托产品估值问题研究[J].现代营销(经营版),2020,335(11):246-247.

Brief Analysis of Confidentiality Management in the Digital Era of the New Era

Yan Zhang

AECC Hunan Power Machinery Research Institute, Zhuzhou, Hunan, 412002, China

Abstract

Under the new era of Internet development and prosperity, to the human society bring greater opportunities and new challenges and competition, based on the background of the new era of digitization, is classified personnel in secrecy management under the new era in the face of new situation and new problems are analyzed, and puts forward some measures for classified management work, to improve the level of classified confidential management work, it has made a beneficial attempt to guarantee the security of confidentiality management effectively.

Keywords

new era; confidentiality management; secret-related personnel; secret-related carrier

新时代数字化时期保密管理工作浅析

张艳

中国航发湖南动力机械研究所, 中国·湖南 株洲 412002

摘要

新时代下互联网发展与繁荣,给人类社会带来更大的机遇和新的挑战与竞争,论文以新时代数字化为背景,就新时代下涉密人员在保密管理工作中面对的新形势和新问题进行了分析,提出了做好保密管理工作的几点措施,对于提高涉密人员的保密管理工作水平,有效保证保密管理的安全性做出了有益的尝试。

关键词

新时代; 保密管理; 涉密人员; 涉密载体

1 引言

当前正处于互联网信息高速发展的新时代,网络时代的发展普及到了生活中的方方面面,其主要特征是数字化技术在生产、生活、经济、社会、科技、文化、教育和国防等各个领域的应用不断扩大并取得日益显著的效益,其主要本质是开放、兼容、共享、绿色。特别是微信、微博、QQ、抖音等综合移动社交媒体平台的兴起,给我们的工作和生活带来了很大便利,也给保密工作带来了严峻复杂的挑战。另外,新时代的发展促进了科技人才的流动,也对涉密人员的管理工作提出了更高要求^[1]。为此,做好新时代的保密管理工作,特别是涉密人员的管理工作具有重要意义。笔者作为军工单位从事涉密管理工作人员对保密工作做了一些尝试。

2 新时代保密管理工作的形势和问题

随着新时代社会的到来,保密工作面临诸多新变化,

对涉密人员的管理也提出了新的要求,如目前普遍使用的手机,均具有摄录像和视频拍照功能,加之其大容量的存储空间,若涉密人员不注意或者涉密管理工作不到位,极易导致涉密信息的翻拍、私自存储和外泄;同时,人们的交际范围从身边的熟人到网络空间的陌生人,在日常聊天、论坛、贴吧等回复中也会导致涉密信息的外泄,而APP的应用程序使用也容易出现个人安全信息泄露;此外,单位的人员流动,除了对人职人员进行审查和培训外,对于离岗、离职的人员管理也提出了更高的要求,而专业性保密工作人员的短缺也给保密管理工作带来了难度。涉密载体形式多样化,在保密管理规章制度上对涉密载体的管理工作提出了更多要求。在数字化时代之前,保密管理工作中对涉密载体的管理主要是纸质文件和密品,但随着数字化时代的到来,一些新的涉密载体随之出现,涉密计算机、移动硬盘、U盘、光盘等。从管理规章制度和软硬件要求上给保密管理工作增加了一定的难度。同样数字化时代的到来,给宣传和对外交流带来了很大的挑战。互联网和网络的快速发展,使得以数字化存储为特征的数据在网上传播及其扩散非常迅速,失泄密事件很难得到有效控制。

【作者简介】张艳(1968-),女,中国山东济南人,本科,助理工程师,从事行政管理研究。

3 新时代数字化时期做好保密工作的几点措施

为做好新时代的保密管理工作，以下几个方面的措施，需要加强。

3.1 健全完善保密管理制度，加强入职、离岗、离职涉密人员的管理

健全现有的保密管理制度，并严格执行，建立完善基层单位的二级保密制度。加强对涉密人员的考核管理，由基层单位每季度完成涉密人员履职情况考核表报人力资源部备案，人力资源部根据考核情况下发涉密人员每月的保密补贴。涉密岗位和涉密人员的等级分为核心、重要和一般。涉密人员录用到涉密岗位时，用人单位要坚持先审后用的原则，经审查合格，签订涉密人员保密承诺书、协议书和责任书，履行相应的保密责任，同时要对其入职人员进行保密教育培训。培训合格再分配到下属二级基层单位时，下属二级基层单位也要与其入职人员签订基层单位保密责任书。

离岗离职人员的管理工作是涉密人员管理的难点，除了要办理“调离、退休、离职及调动人员的涉密物品交接检查项目表”外，还要签订离岗离职承诺书，核心涉密人员的脱密期是3~5年，重要涉密人员的脱密期是2~3年，一般涉密人员的脱密期是1~2年。由于机关保密工作人员的短缺，有单位已尝试将涉密人员离岗离职的脱密期回访归口到下属的二级基层单位直接管理，解决了人力资源部工作人员短缺的困难，也减轻了人力资源部保密管理工作量大的负担。涉密人员的“脱密期情况回访记录表”由二级基层单位专（兼）职保密员完成回访后交人力资源部备案^[2]。

3.2 加强涉密人员的保密宣传教育

涉密人员的安全保密意识强，有助于促进保密工作的开展，而涉密人员的安全保密意识提高是需要通过各基层单位不断开展学习培训、宣传教育来实现的。获得保密资格的一级二级保密单位的保密培训时间每年不能低于15h，三级单位的不能少于8h。对基层单位的专（兼）职保密员的保密培训应由上级主管业务部门组织完成，一年需二次，每次不低于4h。新入职人员在进入二级基层单位时也要进行入岗的保密学习宣贯，多次的保密学习的宣贯有助于新入岗的涉密人员加强保密警觉性^[3]。对于经审批通过的因公出国、因私出国涉密人员，单位必须组织出国前保密安全教育培训，学时不低于4h。

3.3 新时代下加强对涉密载体的管理

严格遵守并完善现有的涉密载体保密管理制度，国家涉密载体分密品、纸质载体、移动硬盘、光盘U盘、磁介质等。密品在管理中要严格遵守国家密品管理规定，遵循“严格管理、严密防范、确保安全、方便工作”的原则，涉密人员对研制、生产、试验、保存、维修、使用的密品要设立电子台账、做到账物相符，实物要专人保管在保密柜中。密品在研制过程中保存时应放在保密柜中。外型、构造易暴露国家秘密的密品，在研制、生产、试验、运输、保存、维修、

使用过程中应当对其采取遮盖措施或者其他保护性措施。不得露天生产、保存放置外型、构造易暴露国家秘密的密品。涉密人员在密品的交接环节需履行登记签收手续，填写密品交接登记表，记录签收情况的登记簿应当保存备查。纸质文件的产生要严格按照程序，合理定密，严格审批。纸质文件的传阅，要根据文件的发布层次及相关规定执行，在相关的知悉人员中传阅。纸质文件的复制，要严格履行审批手续，由专业人员完成复制工作，并对复印件进行盖章和登记建帐。对纸质文件的销毁，要符合相关程序，纸质载体销毁要在电子流程中相关领导审批完结后，再打印纸质交接单，交接人和接收人共同签字完成交接手续，并上传纸质交接单到销毁电子流程中备案。涉密光盘、U盘和磁介质的产生和销毁方式与纸质涉密载体的流程一致。涉密计算机管理因其重要和特殊性，在保密管理制度中作为单独项予以制定并要求严格执行贯彻，论文因篇幅有限就不再多做叙述。

3.4 新时代下加强对电子通讯设备的管理

要严格执行保密管理规章制度，并完善电子通讯设备管理的保密制度。人员不得在涉密场所，如试飞跟飞的现场随意拍照、摄录像、视频通话。未经批准不得将具有无线通信功能的设备和具备拍摄录音等功能的电子设备带入保密要害部门部位。禁止涉密人员将手机带入保密要害部门部位。非授权人员进入保密要害部门部位应当履行审批程序，登记并采取监督管理措施。涉密办公场所严禁拍照、摄录像、视频、开启热点和蓝牙等功能。涉密人员手机应用程序的使用，应该下载由国家工信部进行数据安全检查的50家重点互联网以及200款主流APP。

3.5 加强数字化时代下宣传工作的保密管理

数字化时代信息的传播从传统的电视、广播、报纸，进而延伸到了搜索引擎、社交网络、数字电视、智能手机等新媒体，其传播速度快，传播范围广，传播影响大是传统媒介无法比拟的，做好数字化时代下宣传工作的保密管理工作显得尤其紧迫和重要。

对于单位内部信息的宣传和传播，要严格执行“六项规定”的要求，禁止擅自对外披露单位涉密信息和内部信息。新闻媒体采访、摄像、拍照等，应当履行审批手续，由承办部门填写对外交流接待申请审批表格，经部门负责人、保密办公室和保密工作领导小组审批同意，不得涉及国家秘密，且单位要派人员全程陪同，对超出审批范围的拍摄要及时阻止。在对外发布的宣传报道要坚持“信息谁发布，保密谁负责”的原则，相关负责人须对其进行内容审查和保密审查。宣传报道的内容不得涉及国家秘密，对外宣传报道需填写宣传报道保密审查审批表格，保密工作领导小组审批通过后方可发布。

在对外交流保密管理中由于工作需要，需向其他单位提供与科研有关材料时，需由资料提供部门提出申请，填

(下转第18页)

Fully Implement the Confidentiality Management Grass-roots Responsibility to Build a Long-term Confidentiality Management Mechanism

Yi Rao

AECC Hunan Power Machinery Research Institute, Zhuzhou, Hunan, 412002, China

Abstract

In view of the profound changes and far-reaching impacts of international and domestic situations on the secrecy work of military research institutes, the principles, principles and requirements of the secrecy work of basic units of military research institutes are analyzed, and the management of secret-related personnel, secret-related carriers and secret-related meetings are considered. From the basic management level, measure implementation level and spiritual and cultural level, this paper probes into the long-term mechanism of establishing the confidentiality management of the basic unit of military research institute.

Keywords

military industry; secrecy management; long-term mechanism

全面落实保密管理基层责任 全力构筑保密管理长效机制

饶义

中国航发湖南动力机械研究所, 中国·湖南株洲 412002

摘要

针对国际形势对军工研究所保密工作的深刻变化和深远影响,对军工研究所基层单位保密工作方针、工作原则和工作要求进行浅析,对涉密人员管理、涉密载体管理、涉密会议管理等方面的进行了思考,从基础管理层面、措施实施层面和精神文化层面探究了建立军工研究所基层单位保密管理工作的长效机制。

关键词

军工; 保密管理; 长效机制

1 引言

随着中国经济实力和科技实力的迅猛发展,信息化数字化建设的大力推进,保密工作的对象和领域、内容和范围、形式和手段、环境和条件都发生了深刻变化,特别是进入“十四五”,面对百年大变局与全球大疫情叠加的形势任务和风险挑战,作为军工研究所单位,保密工作面临的困难和问题也越来越突出,基层单位保密管理工作是研究所保密工作的最后一公里,做好保密工作的责任重大、意义深远。

2 基层单位保密工作的原则和要求

军工研究所基层单位保密工作必须在研究所保密委员会的指导下,结合单位业务实际,严格贯彻“积极防范、突出重点、依法管理”的工作方针,严格落实保密工作与业务工作“同计划、同部署、同检查、同总结、同惩罚”

的要求,坚持“最小化、全程化、精准化”的原则,扎实做好保密工作^[1-3]。

2.1 工作方针

“积极防范”是保密工作实践经验和特点规律的科学总结。基层单位要做到“既确保国家秘密安全,又便利信息资源合理利用”的目标,首要任务就是要坚持预防为主,做到未雨绸缪、防患于未然。具体来讲,就是要以防止失密泄密为出发点和着力点,积极主动、关口前移,把保密工作做在前面,把保密措施落实在前面,构筑人防、物防、技防的综合防范体系,及时发现和消除泄密隐患,堵塞泄密漏洞,从源头上防止泄密事件发生,确保国家秘密安全^[4]。

“突出重点”是抓好保密工作的重要方法。必须坚持突出重点,处理好重点和一般的关系,抓好重点,确保核心。具体而言,就是要结合单位业务实际,“因密制宜”,管住核心、管住要害、管住源头,分层分级分类,合理分配保密资源,切实抓好重点领域和重要方面的保密工作,确保核心秘密安全。

“依法管理”是依法治国在保密工作中的运用和体现。

【作者简介】饶义(1972-),女,中国湖南长沙人,助理工程师,从事行政管理研究。

根本要求是依照国家保密法律、法规和规章及其他相关法律规定管理国家秘密。具体来讲，一是要有法可依，要建立健全基层单位保密基本制度体系；二是要有法必依，要严格按照法律法规、规章制度管理涉密人员、涉密载体、涉密介质、涉密活动等；三是要执法必严，要严格按照法律法规、规章制度，认真履行保密管理职责；四是要违法必究，对违反法律法规、规章制度的行为要依法依规查处，严肃追究责任。

2.2 工作原则

“最小化原则”是指严格按照有关保密规定和标准确定、管理国家秘密，确保国家秘密数量最少、知悉范围最小、涉密环节最简。具体而言，一是要严格按照保密法及保密事项范围规定确定国家秘密，精确定密；二是要按照工作需要，严格控制涉密载体数量，实行集中管控；三是要尽量简化环节，防止中间环节过多，造成接触、知悉范围不必要扩大。

“全程化原则”是指坚持国家秘密在哪里，保密工作就做到哪里，严格按照规范的标准和要求实施保密管理，实现全过程、全范畴、全方位、全天候覆盖，做到保守国家秘密百密不疏。具体来说，就是要确保国家秘密从产生、制作、流转、使用、解除、销毁的全寿命周期的安全。

“精准化原则”是指要根据基层单位自身业务实际、工作特点和涉密程度，采取相应保密措施，合理分配力量资源，精心设计保密方案、精细实施保密活动、精准制定保密制度，确保管理对象清晰、管理措施有效、管理流程闭环，不断增强基层单位保密工作的科学性、针对性和有效性。

2.3 工作要求

基层单位保密工作要坚持党管保密、依法行政、保放结合的工作总体要求，要统筹做好综合防范，综合运用多种手段，加强保密宣传教育，切实筑牢保守国家秘密的思想防线；建立健全保密规章制度，确保工作有法可依、有法必依、执法必严、违法必究；强化日常保密管理和监督检查，切实提高发现和查处泄密隐患和泄密事件的能力。

3 基层单位保密工作的主要内容

当前保密工作处于从传统模式向信息化、网络化为主要特征的现代化保密管理模式转型升级时期，要依靠规范化、标准化、流程化的工作思路来开展保密工作。

3.1 涉密人员管理

涉密人员管理主要是包括分类管理、上岗审查培训、出境管理、脱密期管理等。具体来说，分类管理是要严格按照涉密程度将涉密岗位人员分为核心涉密人员、重要涉密人员和一般涉密人员，实行分类管理。上岗审查培训要求任用、聘用涉密人员前按照有关规定进行审查，涉密人员应当具有良好的政治素质和品行，具有胜任涉密岗位所要求的工作能力，经保密教育培训，掌握保密知识技能，签订保密承诺书。出境管理要求涉密人员护照统一管理，出境必须经有关部门批准，并在出境前再次进行保密培训。脱密期管理要求涉密人员离岗离职要实行脱密期管理，脱密期内，应当按照规定

履行保密义务，不得以任何方式泄露国家秘密。

3.2 涉密载体管理

涉密载体包括以文字、数据、符号、图形、图像、声音等方式记载国家秘密信息的纸介质、光介质、电磁介质等各类物品。基层单位要按照“业务工作谁主管，保密工作谁负责”的原则，将涉密载体集中管理，建立台账，做到账物相符，涉密载体的制作、收发、传递、使用、复制、保存、维修和销毁必须严格执行国家保密规定，各环节履行签收、登记、审批的手续要确保程序规范，过程可控，手续齐全。

3.3 涉密会议管理

涉密会议应当按照“谁主办、谁负责”原则，明确涉密会议、活动各方面的保密职责，制定保密工作方案。

- 一是严格参加人员审查；
- 二是严格涉密载体管理；
- 三是严格场所设备检查；
- 四是严格保密要求；
- 五是严格保密新闻报道审查。

会议使用的音像等技术设备应当符合保密要求，涉密会议场所禁止带入手机等移动通信工具，未经批准不得将具有拍摄、录音功能的设备带入会议场所。涉密会议要使用信号屏蔽仪，并做好涉密会议资料从生产到销毁全程闭环管控。

4 基层单位保密工作长效机制探索

要想把保密工作做好、做扎实，必须建立一套符合基层单位业务实际的保密管理长效机制，包括三个层面：基础管理层面、措施实施层面和精神文化层面。基础管理层面包含保密规章制度、管理工作机构和基本的硬件条件；措施实施层面是与基层单位保密管理长效机制相适应的各项管理措施和技防措施；精神文化层面是领导干部和单位职工形成共同的保密观念、保密理念等。

4.1 基础管理层面建设

主要包括基层二级制度、基层组织机构和基础防范措施。

一是保密二级制度要以研究所保密基本制度为依据，吃透国家保密法律、法规、标准和上级有关的保密文件精神、制度要求，深入了解单位科研生产活动规律，通过 PDCA 循环管理模式逐步完善。

二是要成立基层单位保密组织机构，这是强化保密责任“纵向到底、横向到边”的有力保证。

三是基础防范措施主要包括人防、技防和物防，是保护涉密场所安全的重要手段，“三防”措施相辅相成，是将整体防护和重点防护相结合的综合管控措施。

4.2 措施实施层面建设

措施实施层面建设主要是要对日常保密管理中难点和重点的涉密人员管理和涉密载体、涉密计算机的管理。基层单位要充分利用研究所保密管理平台和信息化手段，创

新保密技防措施和管理措施,将保密管理有机融合到日常业务流程中,将涉密人员的保密行为固化到业务活动中,减轻人员工作量、提高工作效率,主要做到载体管理数字化、工作流程可视化、保密检查制度化、综合管理网络化、工作档案电子化、防范预警科学化。

4.3 精神文化层面建设

精神文化层面建设主要是要将“保密就是保国家安全,保密就是保企业发展,保密就是保个人前途,保密就是保家庭幸福”的保密安全理念深入人心,构建“心防为上、人防为本、技防为重、物防为体”的长效防范机制。不仅需要保密工作小组周密的策划部署、及时的保密教育培训、严格的保密监督检查,更需要部门领导、全体职工建立“领导有力、部门聚力、全员给力”的联防联控长效机制,通过正确的思想引导,促进“要我保密”到“我要保密”的转变,群策群力、齐心协力,共同提升基层单位保密管理工作水平。

5 结语

建立军工保密管理长效机制是新时代的要求,对于确

保安全、质量、稳定,促进军工研究所健康发展和基层单位规范化、标准化建设起着十分重要的作用。要适应新形势,迎接新挑战,保密工作必须在战略和全局的高度,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,充分认识加强保密工作的重要性 and 紧迫性,从党史学习教育中汲取做好军工研究所保密工作的智慧和力量,心怀“国之大者”,胸怀“两个大局”,科学把握新发展阶段,坚决贯彻新发展理念,服务融入新发展格局,始终为研究所中心工作筑牢安全保密防线。

参考文献

- [1] 刘玫.国防军工企业保密资格审查认证科学性研究[J].科技管理研究,2011(15):111-113.
- [2] 霍宇.论形势下做好国有大型石化企业保密工作思考[J].现代商贸工业,2011(9):79-80.
- [3] 王家卿,周黎,汪威涛.对航天系统信息安全保密工作的若干思考[J].保密科学技术,2013(2):52-54.
- [4] 金微.浅析如何建立长效机制推进保密管理工作常态化[J].中文信息,2018(10):222.

(上接第15页)

写对外提供资料申请表格,进行保密审批,材料为非密件的,经部门负责人、单位分管保密工作负责人、保密办公室和单位保密工作领导小组批准后方可提供;材料为涉密文件又必须提供的,要求接收单位与己方单位保密办公室签订对外提供密品、密件协议书后方可提供。提供的密品、密件均需按保密管理规章制度履行登记手续,建立台账。

4 结语

论文结合数字化时代的背景,分析了新时代保密管理工作中出现的新问题,提出了新时代下如何做好保密管理工作的几项措施。

数字化时代的保密管理工作不同于以往,它有自己的独特之处,尤其是在涉密人员流动变更和涉密人员的保密安全意识方面、涉密人员对涉密载体管理方面、涉密人员使用

电子通讯设备信息方面的管控和提高上。由于时代的进步和科学技术的更新,保密管理工作必须与时俱进,只有不断地提高保密管理工作水平,不断加强涉密人员的保密意识,才能有效做好保密管理工作,才能在数字化新时期为祖国的国防科研事业保驾护航。

参考文献

- [1] 程维.新时期加强涉密人员科学规范化管理的思考[J].工会论坛:山东省工会管理干部学院学报,2011(1):174-175.
- [2] 国家保密局指导管理司.关于进一步加强涉密人员保密管理工作的意见》解读(之一)涉密人员管理的原则、内容和主体[J].保密工作,2015(8):5-6.
- [3] 国家军工保密资格认定办公室.军工保密资格认定工作指导手册[M].北京:金城出版社,2017.

Enterprise Personnel File Management and Human Resources Development

Yanli Qiu

Gansu Huating Coal and Power Co., Ltd. Chenjiagou Coal Mine, Huating, Gansu, 744100, China

Abstract

For management, to adapt to the development trend of the society, according to the trend of the development of the Times and the social demand for talents. In the personnel file management of enterprises, we should make full use of the new human resource development concept, that is, to change the traditional enterprise personnel file management mode. Knowledge workers have different characteristics from previous talents, therefore, in the background of the new era, enterprises in the process of carrying out the management of personnel files, they should do a good job in sorting out and summarizing personnel files, fully develop human resources, and give full play to the value of human resources, so as to promote the healthy development of enterprises.

Keywords

enterprise; personnel files; human resource development

企业人事档案管理与人力资源开发

仇艳丽

甘肃华亭煤电股份有限公司陈家沟煤矿, 中国·甘肃 华亭 744100

摘要

对于管理而言, 要适应社会的发展趋势, 根据时代的走向以及社会对人才的需求, 进行一个新型的人力资源管理模式。在企业的人事档案管理中, 应充分利用新型人力资源开发理念, 即改变传统企业人事档案管理的模式。知识工人与以往的人才具有不同的特征, 因此在新时代的背景下, 企业在进行人事档案的管理过程中, 应做好人事档案的整理与归纳, 充分开发人力资源, 将人力资源的价值充分发挥, 从而促进企业的健康发展。

关键词

企业; 人事档案; 人力资源开发

1 引言

在社会经济的不断发展过程中, 人才的管理对于行业的发展来说十分重要。在如今新的社会发展过程中, 企业核心价值的体现以及竞争力的不断提高与其相关的人才管理有着密不可分的联系。社会时代的变革使得每个行业都在进行管理方式以及经营模式的改变。相关的管理人员应根据人事档案的信息资源, 充分发挥人才的价值, 促进企业而的综合发展。

2 企业人事档案在人力资源开发中的作用

2.1 规范人力资源的依据

人事档案记载了在职工的专业水平、思想道德水平以及专业能力等一些情况, 对于在职工进行了全面的资料信息介绍, 对于一些相关项目的研究进展以及在职工擅长的领域都有着详细的记载, 可以向管理者展现该名在

职工很多的专业能力方面的情况, 帮助管理者精准地找到各方面的人才。同时, 通过对企业人事档案的管理, 可以在很大程度上吸引和接收人才, 对于引进人才的过程中, 人事档案的管理可以提供很多一手资料。对于一些较大型的企业来说, 企业里在职职工的数量很多, 但是在职工的质量也是参差不齐, 企业在进行在职职工挑选的过程中, 对于在职职工的要求也很高, 难度较大。因此, 在促进企业良性发展的过程中, 相关的人事管理方式要对在职职工进行整体的把握, 对于一些选人和用人的机制要进行完善, 促进企业的良性发展。

2.2 优化人力资源配置的依据

人力资源的配置在提高人力资源的使用效率以及价值的过程中发挥着重要的作用, 也是一个重要的途径。在进行人力资源管理的过程中, 要明白的一点是, 人力资源的管理过程是一个动态进行的过程, 管理是会随着岗位和部门的变化而进行不断变化的。在对在职职工进行培训和学习的过程中, 企业也需要掌握目前阶段下各个部门的在职职工对于一些专业能力的掌握情况来进行, 通过掌握这些

【作者简介】仇艳丽 (1985-), 女, 中国甘肃灵台人, 本科, 中级经济师、助理馆员, 从事人事档案管理研究。

来了解人才在成长的过程中的规律以及在进行培养过程中人才发展的规律。在这些人才培养、促进人才发展的过程中,人力资源管理至关重要。

2.3 激发人力资源潜能的依据

在新的政策形式背景下,企业制度的不断改革,也导致了企业内很多的工作人员在年龄以及专业水平上的差距较大。这些改革政策的提出,势必会影响医务工作者的工作热情以及工作态度。激发工作人员的激情,纠正很多工作者的工作态度,为在职员工的健康发展提供平台,这些对于人力资源的管理来说都是十分重要的。因此,如何发挥出工作人员的工作积极性以及工作的态度,让医务工作者的工作效率达到最高,并且在对医务工作者进行能力提升的过程中,相关的管理者应该如何提高医务工作者的服务态度以及工作态度等,对于这些方面也应该要提出更多的要求^[1]。

3 企业人事档案管理进行人力资源开发的原则

3.1 整序开发原则

整序开发的原则主要是用在企业进行档案整理以及信息搜查方面的原则,在进行信息采集的过程中,相关的部门运用不同的方式对于在职员工的工作经历、个人的受教育经历以及一些业绩的情况,通过一定的手段将这些资料整理为有用的信息。此外,人事档案的管理也应在档案信息的归纳整理上进行一个整序开发的原则,可以对在职员工的信息采用一个终身制的原则,通过这种终身制的原则,来推动企业人力资源的开发。从资料的整理到给病人展现,在这个过程中整序化的开发就会显得十分有用。据此来讲,信息的整序化开发对于企业人力资源的进行大有裨益。

3.2 全面效益的原则

在企业进行人事档案的管理,除了对在职员工个人的发展大有帮助,还对在职员工自身的发展以及进步作用甚大。对于企业的整体发展来讲,想要获得更好的经济效益以及更好地知名度,在职员工的合理利用是必不可少的。从在职员工个人的发展来说,在职员工想要取得较好的业绩,有更好的知名度,企业方的人事化管理十分重要。因此,如果企业和在职员工双方都想获得更好的经济效益以及知名度,企业的人力资源开发利用以及档案信息的管理都是十分重要的。在进行的过程中,要把双方的效益考虑全面,遵循全面效益的原则,来对人力资源进行开发利用^[2]。

4 基于人力资源开发基础上企业人事档案管理的措施

4.1 更新人事档案管理的现代化观念

随着中国目前的形势发展,企业的管理制度以及档案的规划采集模式也都发生了变化。过去的信息采集以及档案管理不能够适用于现在的经济模式以及企业的运行模式。对于人事档案的现代化管理要进行不断地推进,推进的过程中要注意对医务工作者的档案信息进行一定程度的主动性,相

关的医务工作者要将自己的有关重要资料进行上交。相关的整理部门要对信息进行一个主动的收集、整理,并把资料进行一定的分类。此外,根据企业的相关制度,对于人才利用以及人才的开发要做好相关的信息整合,方便相关部门进行随时的查阅。加强人事档案管理的重视程度,及时的提升自身的工作水平,为企业进行人力资源的管理以及档案信息的提供营造一个保障的环境,安定基础工作者的心理,为信息提供者营造良好的工作氛围。

4.2 建立信息化人事档案管理网络

在社会的不断进步发展过程中,企业工作者的信息资料也发生着翻天覆地的变化,相关的管理内容也在进行不断地增加。对于内容的不断增加,过去的纸质档案资料已经不能满足企业的发展需求,建立一个方便快捷的信息查阅网络对于企业的发展大有帮助。通过信息网络的建立,帮助企业的工作人员录入相关的信息,在相关资料准备时,及时地将一些项目信息以及项目的进程发展信息录入,为管理人员提供一个较好的信息查阅平台。这样一来,可以方便企业进行信息的查阅,对于资料的完整程度也可以进行随时的补充,在很大程度上缩减了工作的时间,提高了工作的效率。

4.3 完善人事档案的动态管理

在进行企业的相关管理过程中,人员的大量流动也为档案管理工作增加了困难,因此,在对信息进行整合的过程中,要选择一些效率较高的模式进行。因此,企业可以在一定的时间内对工作人员进行一个信息的补充,方便能够在在职员工的能力以及最近时间内的工作状态进行展现,这样一来,加快了企业的信息管理,为其进行人才的开发和培养创造了好的条件。

4.4 实现柔性的人员流动机制

员工流动机制主要表现:最常见的想法是要求公司解决登记、户籍、子女教育、家庭安置等问题;单位要求员工提供人事档案,希望员工能同时在某个专业领域长期发展,兼职人才在阿贾波的公司是如此的限制,没有空间流动。他们的流动性、积累性和创造性受到很大的限制。在新的经济条件下知识工人是专业领域的专家,他们在这项工作中拥有更高的自主权,而不是传统的服从命令或规定的程序。他们依靠自己的能力和地位;另外,知识型员工一方面可以依靠自己的专业知识和能力,一方面,知识型员工愿意受到太多的约束,希望获得更多的决策权和自主权;另一方面,传统的组织纪律和规章制度做到了对他们有很好的效果^[3]。

4.5 完善薪酬管理体系

在研究改进人力资源企业薪酬体制管理工作方法过程中,相关部门工作人员还应当高度重视对人力资源管理薪酬体制管理体系的进一步发展完善,用人单位方面还需要积极研究学习和探索借鉴其他事业单位相关人力资源管理薪酬体系管理模式与工作方法,另一方面也非常需要与

(下转第23页)

Research on Distributed Power Electronic Invoice Management and Application Based on Block Chain Technology

Pengfei Yang Qingfang Zhang Qianwen Han

State Grid Gansu Electric Power Company, Lanzhou, Gansu, 730030, China

Abstract

With the increasing maturity of block chain technology, the application of electronic invoice based on block chain technology is also deepening in all industries. However, in the practical application process, there are also problems such as low efficiency of invoice issuing, low security of data storage and low security of information transmission. Based on blockchain technology, this paper innovated and proposed to improve invoice issuing efficiency based on smart contract technology, ensure data storage security through distributed ledger and ensure information transmission security through asymmetric encryption technology according to existing specific problems.

Keywords

blockchain; smart contracts; distributed power supply; electronic invoice

基于区块链技术的分布式电源电子发票管理与应用研究

杨鹏飞 张庆芳 韩倩文

国网甘肃省电力公司, 中国·甘肃 兰州 730030

摘要

随着区块链技术的日趋成熟, 基于区块链技术的电子发票在各行业的应用也不断深入。但在实际应用过程中, 也存在发票开具效率低、数据存储安全性低、信息传递安全性低等问题。论文基于区块链技术, 根据现存的具体问题创新提出根据智能合约技术提高发票开具效率, 通过分布式账本保障数据存储安全以及通过非对称加密技术保障信息传输安全。

关键词

区块链; 智能合约; 分布电源; 电子发票

1 引言

随着电子发票的普及, 应用模式的日益更新, 电子发票成为主流开票方式, 对税务和商业方式产生了较为深刻的影响。尽管电子发票发展迅速, 但依旧存在开具效率低、储存安全性低、传输安全性低的问题。而区块链技术中的智能合约、分布式账本等技术能较好解决上述问题。论文基于区块链技术就分布式电源电子发票管理与应用进行了深入的研究。

2 基于分布式电源的发票概述

2.1 发票概述

发票是在经济交易活动中, 由出售方向购买方签发的文本, 由向购买者提供产品或服务的名称、质量、协议价格等组成。在分布式电源交易中, 分布式发电户将多余电量售卖给电力公司, 因此在此交易过程中也需要发票作为

买卖双方的交易凭证。

目前中国开具发票有两种介质, 分别为纸质发票和电子发票。纸质发票指的是普通手撕发票, 以纸张为载体承载发票信息。电子发票是指通过税务机关的电子发票管理系统开具或收取的加盖电子签章、以电子方式传输和存储的收付款凭证。经互联网传播, 供纳税人使用。

2.2 分布式电源发票的开具流程

目前中国分布式光伏发电采用代开发票的形式。由于分布式光伏发电户作为自然人, 不具备法人或人工商业主资格, 无法获得由税务部门提供的发票及增值税发票。因此, 国家税务总局明确了由于分布式光伏发电属于电网公司购买分布式光伏发电项目电力产品, 因此由国家电网公司所属企业代分布式光伏发电户开具普通发票。

分布式电源发票代开环节需由税务机关、电力公司营销部、财务部以及发票平台等参与方共同参与。其中电力公司营销部作为代开发票部门, 负责定期与分布式发电户进行交易核算, 发起电子发票的开具申请; 税务机关作为发票开具方, 负责检查发票开具信息, 并生成发票号码、

【作者简介】杨鹏飞(1981-), 男, 中国甘肃武威人, 硕士, 副高级工程师, 从事购电结算及市场化管理研究。

代码;电力公司发票平台根据发票号码、代码生成纸质发票;电力公司财务部负责纸质发票接收、入账和报销。分布式电源电子发票开具与流转流程主要由以下三个环节所构成:

一是发票元数据汇总与传递。营销部在完成电量抄表、电价核对、电费核算工作后,生成批量开票信息元数据,分布式电源项目发票代开业务支持批量成票,营销将开票元数据传递至省(市)ODS,通知SG-UEP将数据抽取至总部ODS,数据至总部ODS后SG-UPE通知发票平台提取数据,发票平台通过内外网穿透将数据传递至税控系统。

二是电子发票生成与流转。税控系统进行数据校验并生成发票号码、发票代码,将数据传递至发票平台,电子发票平台生成纸质发票,将纸质发票经过总部下发至省市级ODS,再传递至营销部,营销部将纸质发票交给财务部。

三是电子发票接收与入账。营销部将电子发票按照业务传递至财务部,财务部进行纸质发票接收、入账和报销。

3 分布式电源发票现存问题

随着中国在电子发票的推广取得可喜的成效的同时,在电子发票管理中存在的问题也逐渐暴露出来。现存的分布式电源发票开具过程中存在发票开具效率低、数据储存安全性低、信息传输安全性低等问题^[1]。

3.1 发票开具效率低

就目前的开票流程而言,纸质发票存在开具环节较多、流程较长等问题,开票元数据和电子发票需要层层传递、层层流转,影响发票开具效率。目前分布式电源电子发票开具与流转需要经过发票原数据汇总与传递、电子发票的生成流转和电子发票接受与入账三个大环节。在发票元数据汇总与传递环节中,需要营销部在完成数据核对后,生成元数据,并将元数据由地市上报至省级,最后上报至总部。而电子发票开具后也需层层传递,跨部门流转,因此导致发票开具效率较低。

3.2 数据储存安全性低

发票的开具需要经过电力公司、税务局、发票开具平台等多方机构共同配合才能实现,但在此过程中,各个参与方之间的信息共享程度不高,技术标准不统一,各个参与方都分别储存着电子发票明细与版式文件数据,在数据交换的过程中存在数据易被篡改,导致各个参与方数据呈现不一致且难以被察觉,造成数据储存安全性较低^[2]。

3.3 信息传输安全性低

发票元数据的传输需要由地市公司向省公司汇报,再统一向国网总部进行数据的传输,后来需通过外网与电力公司外部单位进行数据等信息的传输。在分布式电源发票数据生成到发票的开具、发票的流转需要涉及电力公司内外部单位、机构。由于涉及的参与方较多,一定程度上导致了信息传输安全性较低。

4 基于区块链的分布式电源发票的解决方案

近年来,随着区块链技术的不断成熟,区块链在连接、

仲裁、共享等方面的优势也不断凸显。

一是基于智能合约技术,通过事先设定的条约自动触发事务执行,提高发票开具的效率;

二是基于分布式账本技术,通过链上各参与方的数据仓库均按照链式结构储存完整、统一、一致的数据,保障数据储存的安全性;

三是基于非对称加密技术,以公开密钥和私有密钥的方式,保障信息传输过程中的安全性^[3]。

4.1 智能合约

现阶段数据的传递是依靠人工,确认无误后逐层上传,数据传递环节多、流程长导致数据传输效率较低。而利用区块链的智能合约技术,将发票元数据和电子发票的传递行为程序化,通过人工设置智能合约触发条件,当符合条件时,则系统自动执行发票元数据传递智能合约,简而言之,就是利用程序代替人工执行合约。以此方法可以有效缩减以往数据传输各环节之间的确认时间,提高电子发票开具效率^[4]。

以分布式电源发票为例,分布式电源发票涉及电力公司内部、电子发票平台和税务局。其中,电力公司内部又涉及营销部、数据管理部和财务部。通过各参与方设置不同的规则,实现自动传输。例如电力公司营销部可通过自动抄表、人工设置结算规则和智能核算,自动将数据传输至数据管理部,数据管理部在接收数据后,通过已设定的数据汇总、分类规则,通过程序实现数据自动汇总、分类并传递至电子发票平台。电子发票平台通过设定电子发票开具执行、传递规则进行信息自动传递。当税务局接收到电子发票平台信息后,通过已设定的程序实现电子发票的代码自动生成,并将电子发票代码反馈至电子发票平台。待电子发票平台接收后直接将信息发送至电力公司财务部门,财务部门通过设置发票接收、入账、付款等准则实现电子发票的自动接收、入账和付款。

4.2 分布式账本

对于分布式电源发票而言,由于参与机构较多,通过各参与方独立的数据库,定时更新数据库,实现每个参与方及时记录区块链上的交易信息,并且每个数据库信息均保持一致。例如,营销部传递电子发票元数据给总部数据库,税务局和财务部门两个参与方的数据库均会主动、及时记录这笔交易信息。若想要篡改区块链上的信息,需要篡改超过一半以上数量参与主体的数据库,因此该措施能够有效防止数据被篡改,保证数据储存的安全性。

4.3 非对称加密技术

由于电子发票参与方较多,因此在信息传输过程中也存在不安全的因素。为解决信息传输过程中的安全隐患,可通过非对称技术得到有效解决。非对称加密技术通过在加密和解密两个过程中使用不同密钥保证信息传输的安全性。在这种加密技术中,每位用户都拥有一对钥匙——公钥和私钥。用户在加密过程中使用公钥,在解密过程中使用私钥,

通过这种方式能有效解决了对称加密中密钥需要分享所带来的安全隐患。对于分布式电源发票而言,可通过非对称加密技术,以公钥、私钥的组合方式对信息进行加密,保障信息传输的安全性。

5 结语

本次研究基于分布式电源电子发票在实际使用过程中存在信息传递效率低、数据存储安全性低和信息传递安全性低等问题,创新提出通过利用区块链技术中的智能合约、分布式账本和非对称加密技术解决上述问题。然而,在实际过程中,电子发票依旧存在一些尚未解决的问题,后续将持续

关注电子发票、区块链电子发票的相关技术以期更好解决尚存问题。

参考文献

- [1] 吕蕾,李颖,王琛,等.基于区块链的电子发票应用研究:问题与对策[J].经济师,2020(1):3.
- [2] 缪申培,支雪娥.区块链电子发票发展策略研究[J].商业会计,2021(15):3.
- [3] 王舰,赵悦,董灿.关于区块链电子发票的思考与建议[J].财务与会计,2019(14):63-65.
- [4] 谢沛凝.浅析电子发票及区块链在电子发票中的运用[J].全国流通经济,2020(34):3.

(上接第20页)

自身的实际工作情况和在岗职工真实薪酬需求情况进行有机地结合。在尽可能坚持保障公平原则的前提下,适当控制增加各级人力资源部门薪酬福利管理激励措施的功能差异性,并对从业人员薪酬绩效考核具体指标要求进行准确量化和综合细化,避免人员薪酬福利待遇的不绝对性和不平均对职工日常工作中的积极性造成严重挫伤。可以使员工通过积极参与组织群众举办生动精彩的集体户外体育活动、娱乐活动,为广大企业职工以及干部群众提供密切息息相关的企业集体体育娱乐活动以及福利,从而将用于企业内部薪酬激励绩效管理的各种绩效考核激励与企业组织内部约束力的综合作用功能得到有效充分发挥出来体现和突出来。

5 结语

人力资源开发对于企业和在职员工的健康发展来说都是十分重要的,要根据企业的发展情况,适时的选择信息管理模式,革新人事档案的管理以及人力资源的开发理念,形成独具特色的人事档案管理制度,充分发挥出每一位员工的价值,促进企业的健康发展。

参考文献

- [1] 房润南.加强人事档案管理 促进人力资源开发[J].人才资源开发,2020,433(22):38-39.
- [2] 李静.人事代理中的人事档案管理问题与优化建议研究[J].经济研究导刊,2020,431(9):141-142.
- [3] 张勇.新时代人事档案如何更好地服务于人力资源管理的思考[J].卷宗,2020,10(5):70.

Discussion on the Common Financial Risks and Countermeasures of Construction Enterprises in Overseas Projects

Weijing Li

China Power Construction Group Finance Co., Ltd., Beijing, 100044, China

Abstract

The "Belt and Road" initiative is a new attempt in the process of social development in my country. Overseas construction projects face relatively large financial risks during the development process. Therefore, we must pay attention to it and strive to solve these financial risks. This paper conducts research on this. First, we understand the common financial risk problems of construction companies in overseas projects, and on this basis, propose some specific countermeasures, hoping to better promote the effective management of construction companies in the development of overseas projects, and more control financial risks well.

Keywords

overseas projects; construction enterprises; financial risks; countermeasures

浅谈施工企业在境外项目中常见的财务风险及应对措施

李玮靖

中国电建集团财务有限责任公司, 中国·北京 100044

摘要

“一带一路”倡议的提出,是中国社会发展过程中一次新的尝试,境外施工项目在开展的过程中面对着比较大的财务风险,因此要对其重视,力求解决这些财务风险。论文对此进行研究,首先了解施工企业在境外项目中常见的财务风险问题,在此基础上提出一些具体的应对措施,希望可以更好地促进施工企业在境外项目开展过程中的有效管理,更好地控制财务风险问题。

关键词

境外项目; 施工企业; 财务风险; 应对措施

1 引言

20世纪后期以来,中国改革开放越来越深入,全球化的进程也越来越快,有很多施工企业已经走出了国门,走向了境外,使施工市场越来越开放和广阔,但是现如今在世界的发展过程中,各国经济的脚步并不完全一致,政治形势也相对比较复杂,国际的汇率市场极其混乱,对于施工项目的风险管理造成了一定的问题。与此同时,和国内的项目部来说,境外工程中开展的财务管理活动,本身会受到当地的人文条件以及法律因素和经济管理环境等多个方面因素的影响,导致其所面对的问题更大,财务风险也更大,如果没有对其重视,必然会导致境外项目的施工企业在发展的过程中越来越困难,发展的脚步受到限制,甚至影响到境外项目工程管理的结果。因此论文针对施工企业在境外项目中常见的财务风险及应对措施进行的控制意义重大。

【作者简介】李玮靖(1976-),女,中国浙江鄞县人,硕士,高级经济师,从事资金及外汇管理研究。

2 施工企业在境外项目中常见的财务风险分析

2.1 境外外部风险

2.1.1 政治风险

施工企业在境外项目中处于境外管理区域,因此受到外部政治因素的影响,也就是说项目所在地区的政治体系变化以及社会动荡动乱,还有战争等因素而产生的风险,有可能导致施工项目难以顺利进行,或者是出现工程的账款难以回收,这就会导致境外施工企业蒙受极大的经济损失。除此之外,还有一些国家以及地区的政治环境,很容易会受到国际政治环境的客观影响,导致政策体系很容易发生一些变化,对于境外建筑施工项目的正常运行会造成很大的威胁。

2.1.2 经济风险

境外项目所处的国家以及地区在经济政策方面会出现变动,因而产生了一些支付风险、汇兑风险等问题,这本身就是企业在外部发展过程中所面对的一些客观存在的因素。

首先,施工企业所面对的汇率风险。在境外施工项目所开展的过程中,通常是将外币作为基础来确认整体合同

以及结算的额度,一般来说有美元或者是其他的一些国际流通货币所组成,因此它们在发展的过程当中,必然会面对来自于汇率变动问题而导致产生的风险,与此同时还会承担由于币种的多次转换而造成的一些汇兑损失。比如说,某境外施工项目在结算时设定的合同结算金额是当地货币,经过监理人员以及业主审核的结算金额,一部分会折算为美元汇往国内,另一部分则要以当地币的形式汇入项目部在当地开立的银行账户中。这两种汇兑模式下,以当地币结算的工程款折算成美元之后,必然会承担一部分的汇兑损失。与此同时,由于人民币的升值,国内总部收到美元之后,将其汇兑成人民币同时也会承担一定的汇兑损失,另外如果当地的项目部缺乏资金,则需要从国内的项目总部将资金汇入当地的开户与银行,汇入的资金原本就是美元,当汇入当地的开户行之后,还需要将美元再次汇兑为中非法郎进行使用,这就会导致汇兑损失的再次产生^[1]。实际上,当地货币在对抗国际金融风险问题时的效果并不是十分明显,如果美元发生了贬值,当地币的贬值必然会更加明显,这对于施工企业造成的影响极大。

与此同时,由于人民币正在不断的升值,它会使海外的一些外币资产产生相应的汇兑损失,另外是在和激烈的海外市场竞争抵抗力过程中,中国的竞争优势主要是项目的成本低以及报价比较低,而当人民币升值之后,企业的低成本优势就会随之而缺乏,但是如果企业提高报价,又会导致企业的中标效果不理想,即便他们以低利润率中标,之后也可能由于无法适应其他国家的这种经济利润市场环境,而被迫退出市场^[2]。

其次,施工企业所面对的税务风险。各国都有自己的法律政策以及规章制度,对于税务方面作出了有差异性的规定,包括语言、政治以及经济形势方面的不同,导致对于税务政策进行把控时存在极大的难度。如果盲目地签订一些合同,而不对其进行提前的策划以及应对,必然会导致成本增大的问题,引起不必要的罚款。比方说有一些国家会要求承包商在当地设立企业的分公司,按照当地的法律制度去缴纳税收款项,这对于项目的成本必然会造成影响。比如说有一些施工项目虽然免征增值税,他们所缴纳的税种要由业主来代扣代缴增值税销项税、进项税则是先交后退,针对销项税来说,业主代扣代缴的部分是不予退款的。除此之外,相比较之下非洲一些地区的经济相对来说会比较落后,能够出具发票的供应商极少,有一些采购就可能无法取得增值税专用发票。此外,退税时能够退还的金额并不是很大,而由于退税环节所消耗的佣金费用比较高,企业就需要在退税的成本以及退税的金额之间做一个客观的分析,思考最合理的方案,这些多方面的问题对于企业来说,都是比较严重的税务负担^[3]。

2.2 境外内部风险

2.2.1 管理环节存在的风险问题

境外施工项目在开展的过程中,不同国家本身会计环

境都并不相同,他们在进入海外建筑市场之后,相应的风险问题已经进一步提高,而他们本身应对风险的能力却没有得到显著的提高,这种模式体现出了极大的局限性。在具体施工过程中,关于配套的设备设施等多个方面和相关部门的沟通效果并不是十分理想,这就会导致施工进度被延误。与此同时,还会导致施工过程中的成本控制难度更高。对此,必须要正确了解合同的情况,将可能会出现风险问题尽量控制在合同的范围内,在境外施工企业中,由于本身财务管理体制比较落后,项目在管理时也会存在困难,面对海外项目出现的财务风险问题,国内的管理部门很难对其提供指导,第一时间提供一些应对的方案和政策,使一些计划施工项目很难得到有效的财务监控。另外是企业中的一些财务管理工作人员,对于外语环境了解不够多,这类工作经验也比较缺乏,对于境外的财务以及税收、法律、政策制度体系都缺乏熟悉,导致对于风险无法进行有效的防范^[4]。

2.2.2 资金管理方面存在的风险

建筑施工企业本身的资产负债率比较高,需要很多的资金来维持他们的正常运转,但是实际中在银行贷款时会具有一定的规模限制,使用时的难度也比较大,为了保证项目能够正常实施,境外施工企业可能会选择其他的一些融资模式,这种模式在一定程度上缓解了他们的压力,但是与此同时也产生了其他的财务风险。另外,由于境外施工项目本身需要大量的资金提供支持,而项目中可用的资金又比较分散,对于不同项目的分散资金进行管理时存在很大的难度,导致资金管理的过程中存在着极大的风险问题^[5]。

3 施工企业在境外项目中财务风险的应对措施

3.1 针对汇率风险的应对

首先,开展境外施工项目的合同谈判环节,要尽量争取对于企业有良好效果的一些汇率结算方式,在具体运作的过程中,境外施工项目还需要使用两种以上的外币结算体系,尽量争取最为科学合理的付款方式,保障汇兑风险得到有效的降低。比如说,开展境外施工项目时,面对美元持续贬值以及人民币升值的状况,可以在签订合同时沟通,要求业主以支付当地币为主,减少在当地采购物资以及发放劳动工资时导致产生的一些汇兑损失。而针对必须要以美元支付的一部分款项,则要尽量争取以固定汇率进行折算,从而能够控制由于会对问题而导致产生的损失。另外,还需要结合实际情况来建立起相应的汇率预警体系,从而能够及时应对国际形势动荡而引发的汇率问题变化的风险。对此,国内总部以及境外的项目都需要对这些问题重视,国内总部要定期了解国际流通货币汇兑趋势变化情况,将其进行制图分析,而境外施工项目则需要编制当地币和美元的汇兑趋势分析图,还要设置汇兑预警线,如果发现汇率存在剧烈变动的问题,则需要及时启动科学合理的应对措施,希望减少由于汇兑产生的损失^[6]。

3.2 针对税务风险的防范

为了更好地应对境外施工项目发展过程中产生的一些风险,要求相关的财务管理工作人员从合同管理环节就开始做好税收规避的一些措施。在进入具体项目之前,对当地的一些会计政策制度以及准则产生充分的了解,并且可以聘请当地业务能力比较强的一些人员,协助境外施工项目的外账处理,提供各种税务报表,和当地的税务部门取得良好的沟通以及联系,还要结合实际去了解政策以及法律法规的变动,做到外账的及时调整和处理,使整体的账务模式得到优化。还要关注退税环节的科学化管理,尽量去争取更多的退税款,这就要求开展境外施工项目的团队,结合实际情况去设置专人负责增值税的减免以及抵扣,使整个过程更加完善,系统更加流畅^[7]。

3.3 优化境外施工项目的管理制度体系,提高人员素质能力

为了加强对于境外施工项目的财务风险防范,要结合实际来构建境内外的财务监管局域网,对于境外分支机构进行更有效的财务监控。在这个过程中,企业要结合海外项目的实际情况来构建形成特殊的财务制度体系,尽量统一会计核算流程和形式,让相关的财务管理制度在使用的过程中和实际的情况更加匹配,能够符合工程进度已经结算环节的实际需求。还要进一步对财务工作人员的岗位职责进行明确的规定,使内部监督体系得到进一步的完善,让各部分财务信息都更加准确而良好。其次是需要关注境外施工项目中财务管理工作人员的选拔以及培训,对他们进行语言以及境外财务知识方面的培训,使这些人员的综合素质水平得到相应的提高,尽量选择一些拥有境外工作经验以及境外口语能力的人员,使他们在面对比较大的财务风险时,也能够做出决策,拥有更强的沟通能力^[8]。

3.4 要关注对资金风险的有效防范

境外施工项目的进行过程中,项目管理部门要关注对于当地劳工的机械操作培训,组织一些技能比赛,了解他们的技术掌握情况。要定期对机械设备的损耗进行统计,了解设备的使用率,如果发现设备损耗比较高的设备,则需要对其原因进行分析,在后续进行更有效的管理,如果是设备损

耗相对比较低的情况,需要对相对应的操作人员提供一定的奖励。针对资金方面的安全问题,项目部要和银行之间取得及时的沟通以及联系,当他们的账户发生异常时,就可以及时告知施工项目管理方面,从而对其采取更加科学合理的应对措施。除此之外,要树立良好的企业形象,保持良好的关系,可以赞助当地的医疗站或者和当地学校签约,让当地学生参与到项目的实施过程中,解决一些学生的就业问题,这样就能够使企业的地位更加稳固,帮助企业更好地解决财务风险问题^[9]。

4 结语

现如今社会的发展过程中,境外项目已经开展得越来越频繁,在境外项目的管理过程中,要关注财务管理工作,加强对于财务风险的严格化管控,并采取科学合理的措施使境外项目能够顺利开展,这就要求财务管理工作人员不断的学习,了解客观存在的财务风险问题,并采取合理的措施为其提供支持。

参考文献

- [1] 陈少琴.境外施工项目财务风险及防范[J].云南水力发电,2017,33(S2):143-145+148.
- [2] 王施展.境外工程项目财务风险防控[J].中国外资,2021(14):42-43.
- [3] 杨林梓.企业境外项目财务风险管理研究[J].当代会计,2021(10):36-38.
- [4] 王红顺.“一带一路”建筑企业境外财务风险分析[J].新会计,2019(4):57-58.
- [5] 高敬欣.关于境外工程项目资金管理的思考[J].中国集体经济,2019(35):125-127.
- [6] 章土根.境外建筑市场财务风险管理的研究——以阿尔及利亚市场为例[J].中国总会计师,2015(6):82-84.
- [7] 金涛.浅谈建筑企业国外工程承包的财务风险和应对措施[J].时代金融,2016(12):110-111.
- [8] 陶红凯.浅析海外投资项目财务风险成因和应对措施[J].财经界,2020(15):204-205.
- [9] 饶钢.资质共享模式下建筑企业“走出去”财务风险与应对[J].国际商务财会,2020(5):23-25.

Tax Planning Risk and Prevention of Construction Decoration Enterprises

Aiwen Zhang

Shenzhen Qingfeng International Construction Technology Development Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518049, China

Abstract

The development of China's urbanization has brought the real estate industry into the golden era, construction and decoration enterprises are like bamboo shoots after a spring rain, and the team scale expands rapidly. Construction decoration competition between enterprises is more and more fierce, more and more enterprises through tax planning to strive for more after-tax profits. At the same time, we need to identify the risks of tax planning, planning in the principle of legitimacy, cost-benefit, overall principle, do a good job of tax planning risk prevention. This paper analyzes the main tax planning risks of construction decoration enterprises, and puts forward risk prevention and risk response strategies for the reference of the tax planning personnel of construction decoration enterprises.

Keywords

building decoration enterprises; tax planning risk; risk prevention

建筑装饰企业税务筹划风险及防范

张爱文

深圳擎锋国际建筑科技发展有限公司, 中国·广东 深圳 518049

摘要

中国城镇化的发展把房地产业带入了黄金时代, 建筑装饰企业如雨后春笋一般, 队伍规模迅速扩大。建筑装饰企业之间的竞争越来越激烈, 越来越多的企业通过税务筹划来为企业争取更多的税后利润。与此同时, 我们需要识别税务筹划存在的风险, 在合法性原则、事前筹划原则、成本效益原则、全局性原则下, 做好税务筹划风险防范。论文分析了建筑装饰企业主要的税务筹划风险, 提出风险防范、风险应对策略, 供广大建筑装饰企业的税务筹划人员参考。

关键词

建筑装饰企业; 税务筹划风险; 风险防范

1 引言

随着财税〔2016〕36号《财政部 国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》的公布执行, 建筑业、房地产业、金融业、生活服务业等全部纳入试点范围, 迎来了全面增值税时代, 建筑装饰企业增值税为主要内容的税务筹划接踵而来。在随后的税收征管工作中, 税务筹划风险逐渐暴露出来, 如何识别风险、分析风险、防范风险, 是我们作为企业的财务管理者必须解决的问题。

2 建筑装饰企业税务筹划的主要风险

2.1 纳税意识淡薄导致的法律风险

税务筹划超出了法律法规的界限进行的节税、避税, 是偷税、逃税, 视为法律风险。例如, 建筑装饰行业发包

方和承包方不签订承包合同、签订不含税的承包合同、私人账户收付款, 对外账务处理上不计入收入、不计算缴纳增值税和所得税; 又如, 建筑装饰企业多数劳务用工, 不是自有用工, 属于临时用工, 工人不愿意缴纳个人所得税, 企业又想差额征税, 便与劳务公司签订劳务分包合同, 由劳务公司代付农民工工资, 劳务公司向建筑装饰企业开具劳务分包发票, 达到差额征税的目的。这些给企业带来潜在的法律风险。

2.2 政策环境变化导致的政策性风险

为了实现减轻税负的目的, 在税务筹划中利用国家政策存在的不确定性, 视为政策性风险。建筑装饰企业税收筹划的开展, 主要以国家制定和实施的相关政策为依据, 基于建筑装饰企业相关政策进行合法、合理节税^[1]。例如, 营改增之后, 建筑装饰企业全面缴纳增值税, 税收政策发生了变化, 税务筹划人员对新政策不了解, 不能跟上最新的税收政策, 而选择原来的政策适用当下业务活动进行税

【作者简介】张爱文(1979-), 男, 中国湖北神农架人, 本科, 中级会计师, 从事建筑行业税收研究。

务筹划,就会带来税收筹划失败、违规等潜在的政策性风险。

2.3 违背税务筹划原则导致的原则性风险

建筑装饰企业生产经营的特点,导致税务筹划时容易违背税务筹划原则,导致原则性风险。例如,事前筹划性原则,要求企业税务筹划要在经济业务发生之前进行。建筑装饰企业为了赶工期,已经进场展开施工、施工合同还未签订,为了早点拿到预付款和进度款,一定要开具发票,事前没有做税务筹划,在业务发生之后,再想通过某种方法进行税务筹划,不仅很被动,税务筹划的空间相对变得很小,而且可能导致税务筹划的失败。又如,全局性原则,要求一项税务筹划活要从整体角度考虑企业总体税收负担。建筑装饰企业的生产业务,以装饰、装修为主(税率9%),可能存在销售货物(税率13%)、设计服务(税率6%)等其他业务,只是从单项业务活动做税务筹划,追求单个项目缴纳的税金最少,不综合考虑企业全盘,导致没有实现整体收益最大化,就违背了全局性原则。

2.4 会计核算不规范导致的依据错误风险

建筑装饰企业人员素质整体不高,包括部分管理人员和企业老板,加上装饰项目生产管理的特点,导致业务基础资料参差不齐,会计核算不规范。例如,期末多数企业不能及时取得成本核算资料,也很难取得甲方或第三方审定资料,导致工期超过1年或者没超过1年但跨年度的项目不能采用完工进度(完工百分比)法准确核算收入和成本。又如,专业水平不高的会计,没有考虑《企业会计准则》和税收法规存在差异,往往以会计核算的金额直接作为税金核算的依据,导致税务筹划的计算缴纳错误。

3 建筑装饰企业主要税务筹划风险防范

3.1 开办法律法规宣讲,提高尊法守法的自觉性

税务筹划人员必须在合法合规的范围内开展税务筹划。这里的法律法规,不仅包括税收法律法规还包括其他法律法规^[2]。建筑装饰企业管理者、税务筹划人员要多学习相关法律法规,同时要组织财务部门人员以及业务相关人员,宣讲学习《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国税收征管法》等法律法规,要求大家以身作则,尊重法律、遵守法律是我国公民应尽的政治性义务,是公民根本的行为准则的意识,要有敬畏之心。从而提高建筑装饰企业从业人员,尤其是管理者和税务筹划人员的遵法守法的自觉性。

3.2 积极了解政策变化,熟悉政策出台的背景和意义

建筑装饰企业税务筹划工作开展,必须以国家现行的财税政策为重要依据。政策随着政治、经济、社会、技术、环境、法律等因素的变化,也逐渐在发生变化。对于政策的变化,需要比较新旧政策的差异,考虑自身情况,进行税务筹划。税务筹划人员积极了解政策变化的同时,还要熟悉政策出台的背景和意义。例如,小型微利企业所得税优惠出台

的背景,2008年金融危机导致作为民营企业生力军的小型微利企业生存困难、甚至濒临倒闭,国家出台了一系列扶持小型微利企业发展的税收优惠政策。意义在于减轻了小型微利企业税收负担,增强了小型微利企业应对市场风险的能力,稳定了经济增长、就业形势。了解政策出台的背景和意义,不仅能更准确地把政策应用于税务筹划中,还有利于对未来政策适用的范围和时间做出预测。例如,2019年末至2020年末新冠病毒对经济造成巨大的负面影响,就可以预见小型微利企业所得税优惠的延续,甚至执行力度的扩大。

3.3 坚持税务筹划的原则,降低税务筹划风险

建筑装饰企业对税务筹划的需求越来越强,税务筹划人员更应该坚持以下税务筹划的原则:

①合法性原则。合法性原则是税务筹划的首要原则。税务筹划只能在法律法规许可的范围内进行,既要从税务筹划的目的出发,减少企业纳税,实现利润最大化,也要慎重考虑计划实施过程,不能超越法律法规的界限。

②筹划性原则。在具体纳税行为发生之前,对经济事项进行规划、设计、安排,达到减轻税收负担的目的。例如,预测工程项目的完成包括哪些具体业务、哪些业务环节,涉及哪些税种、哪些纳税环节、哪些税收优惠,进行相应的税务筹划需要事前做好哪些准备,可以对项目业务做哪些规划和调整^[3]。

③全局性原则。税务筹划应从企业整体的角度进行考虑。不仅要考虑单项业务的税收负担,还要考虑企业整体的税收负担;不仅要考虑减轻税收负担,还要着眼于企业整体的利益,从企业整体战略目标、整体的管理决策出发进行税务筹划。

3.4 开展系统的培训,提升专业水平

我们建筑装饰企业税务筹划成效的提高,需要税务筹划人员的专业水平的不断提高,需要对税务筹划人员开展系统的培训。建议从以下几个方面开展培训:

第一,熟读和理解中国税法,税法是税务筹划的重要依据,是税务筹划人员的基本知识构成,明白企业作为纳税人履行纳税义务的同时享有依法延期申报权、依法申请减税免税权、依法享受税收优惠等权利。

第二,熟悉相关会计准则、会计制度、会计核算行为的准则和规范,会计核算结果的准确性一定程度上影响税务筹划纳税金额的准确性,因此建筑装饰企业的税务筹划人员必须熟悉建筑装饰企业的相关会计准则、会计制度,把握《企业会计准则》和税收法规存在的差异,正确把握税收核算的依据。

第三,强化精益求精的态度,态度决定了一切,有了积极向上的态度,激发自身的最大潜能,才能让专业的水平不断提升。

(下转第33页)

Analysis on Human Resource Management and Organizational Performance

Xiaolei Hu

Renmin University of China, Beijing, 100000, China

Abstract

Human resource management and organizational performance issues have always been the focus of enterprise development, which requires enterprises to put forward a strategic human resource management strategy, which plays a positive role in improving enterprise organizational performance. This paper briefly discusses the relevant problems of enterprise organization performance, and focuses on analyzing the main action mechanism of human resource management on enterprise organization performance.

Keywords

human resource management; organizational performance problems; mechanism of action; staff characteristics; market orientation

人力资源管理与组织绩效问题探析

胡晓磊

中国人民大学, 中国·北京 100000

摘要

人力资源管理与组织绩效问题向来都是企业发展所关注的重点,它要求企业提出战略性人力资源管理策略,如此对提高企业组织绩效具有积极促进作用。论文简单探讨了企业组织绩效的相关问题,并重点分析人力资源管理对于企业组织绩效的主要作用机理。

关键词

人力资源管理; 组织绩效问题; 作用机理; 员工队伍特征; 市场导向

1 引言

对于企业组织而言,组织绩效问题在衡量组织运营工作方面具有重大作用。在企业中,组织绩效指标就包含4部分内容,它们分别是组织财务状况、客户对组织满意程度、组织核心业务流程、组织学习成长创新能力。当然,影响组织绩效指标的因素也相当多,由它们所衍生出的组织绩效问题应该重点来谈。

2 企业组织绩效相关问题探析

企业组织绩效所涉及的关键问题应该包含人力成本、组织知识创新力、市场导向三点。

2.1 人力成本问题

企业组织绩效的首要问题就是人力成本问题,尤其是在新经济时代,人力成本直接影响组织绩效中的财务指标,必须从经济学角度分析如何降低企业组织人力成本,提高组织绩效。为此需要深入分析人力成本内容,它应该囊括三大方面:一是人力成本的获取成本,包括直接或间接成本。

【作者简介】胡晓磊(1988-),女,中国江苏淮安人,硕士,从事人力资源研究。

直接成本用于招募、培训等各种显性费用,它们通过直接货币展示出来。二是无形成本,该类成本不能通过货币衡量,是在招募和培训过程中所付出的机会成本。三是人力成本,人力成本是直接发生于企业组织整个业务流程中的,所以它也成为财务指标的直接影响因素,对于企业组织整体的创新能力以及核心业务流程开展是非常有利的,它可以满足企业所面向的客户要求。

2.2 组织知识创造力问题

组织知识创造力代表了企业组织创造新知识的能力,在雇员交换、组合知识的过程中形成一种理想化组织实践成果,它体现了组织绩效之重要价值。在适应市场变化过程中,组织知识创造力得以凸显,它能够为企业获取持续绩效创造条件。当然,企业组织的知识创造力也直接影响了组织核心业务流程,其中前者作为后者的基础而存在,后者则作为前者的重要载体平台。在企业组织中,组织创造力主要通过核心业务流程服务客户,在提高客户满意度方面表现到位,它对于企业组织财务状况所产生的影响是颇为积极的。

2.3 市场导向问题

市场导向就是现代企业营销理论的支撑基础,它其中

就包括了客户导向、竞争导向以及企业部门协作导向。企业若要获取市场竞争优势就必须处理好市场导向问题,进而为客户提供高价值服务内容以及产品,这需要企业组织能够较好地理解市场需求。市场导向问题在企业组织绩效影响方面表现突出,在准确把握市场直接影响,优化组织创新方向、途径方面,它也建立了直接影响客户满意度与组织创新的基本导向,对企业组织的核心生产业务流程以及财务状况所产生的影响都是相当之大的^[1]。

3 人力资源管理对企业组织绩效的作用机理探究

人力资源管理是企业中极具战略性的管理机制,它为组织能够实现发展目标创造条件,也采取了一系列具有针对性计划以及战略意义的人力资源部署、管理行为。对于企业组织而言,人力资源管理工作的最大特征就是实现了自身与企业战略目标的相互结合,以组织战略目标作为基本出发点,相对系统、透彻地设计、实施人力资源开发与管理活动。在这一过程中,人力资源管理就能切实配合企业整体竞争战略与现实形势展开相应操作,有效强化企业市场竞争力,完善企业整体发展战略目标。在企业中,人力资源管理在组织管理工作所产生的影响极大,它主要通过组织人力资源政策有效实现,在制定这一战略管理方案时,企业组织绩效也因此被有效提升。所以说,人力资源管理对企业组织绩效的作用机理是非常明确的,企业往往会提出适合企业发展的人力资源管理政策,它其中涵盖了选人、育人、用人以及留人政策,其作用机理主要作用于人力资本、成本、员工动机、流动、组织知识创造力以及市场导向等诸多方面,由此就能够产生组织绩效,它其中所囊括的是企业的财务指标、创新与成长指标、核心业务流程指标以及客户满意度指标。

综上所述,人力资源管理所影响的是企业组织中的员工队伍特征,具体应该理解为员工的工作业务素质、心理素质等方面指标内容,这些都反映于员工的工作技能能力、动机以及流动等多个方面。为此,下文希望讨论两点人力资源管理对于企业组织绩效的作用机理。

3.1 人力资源政策对企业组织员工队伍特征的影响作用机理

员工队伍特征是能够客观反映企业组织绩效问题的,它其中包含了选人政策以及员工队伍特征。一方面是人力资本,它是企业组织正常运作的基本前提,它将人力资本直接转化为企业员工的实际工作绩效成果,为企业组织实现目标奠定基础。当然,企业获取人力资本的途径是相当多元的,比较常见的就是在具有特殊知识和经验的组织中获得员工,如此能够为企业合理规划人力资源计划,建立相对严格的人

才招募与筛选政策,可以帮助企业获得高水平人力资本。另一方面是选人政策,它对于企业组织中员工的工作动机与流动产生了较大影响。举例来说,在企业组织选择员工过程中必然会考察他们的个人性格、价值观等诸多心理条件,进而选择与企业组织文化相互吻合的优秀人选^[2]。

一般来说,高水平企业需要配备高水平人力资本,这对于企业形成组织知识创造力非常有利,它促使员工更愿意为企业组织贡献知识经验。为此,企业也应该回报员工采用高承诺性用人政策,如此对提高员工的贡献动机有积极作用。企业人力资源用人政策就是将组织绩效与团队绩效联系起来,形成共同目标,为员工提供更多发展机会以及可回馈绩效评估系统。当然,企业为组织员工提供发展动机的过程中,也希望同时弱化员工的流动动机,将优秀的人力资本尽量留下。

就留人政策而言,它与企业组织员工队伍特征也是相互关联的,企业首先采用组织人力资源政策,对雇员员工流动率进行科学分析,利用人力资源政策组合挽留优秀员工。如果员工在企业组织外部培训过程中培养技能,企业组织就会建立特殊的外部培训机制,与员工预先签订时间承诺协议,如此也能在一定程度上避免人力资本流失问题出现。

3.2 员工队伍特征对组织绩效提升的影响作用机理

员工队伍特征证明了人力资本高低,它与市场导向关系密切,而市场导向则是组织绩效中的一大核心指标。具体讲,要建立企业组织内部员工动机与市场导向之间的密切关系,主要通过企业组织文化与制度执行力传递来分析员工工作参与热情、满意度以及内部动因,它们都会对组织文化影响力以及制度执行力产生一定影响。同时,它也能促使企业为客户提供更优质的产品服务,创造更多价值。而如果员工流动性过大,则必然会影响到企业客户服务质量与服务稳定性。因此,员工队伍特征对于组织绩效水平提升具有极大影响作用^[3]。

4 结语

企业组织若要长远发展,就必须结合自身战略目标提出具体的人力资源管理方案,并对组织绩效问题产生正向影响。分别从人力资源成本、组织知识创造力以及市场导向三大方面思考、解决问题,不断提升企业组织绩效水平。

参考文献

- [1] 黄攸立,花明.战略人力资源管理与组织绩效问题探析[J].中国人力资源开发,2004(3):26-28.
- [2] 乔坤,周悦诚,王晓云.人力资源管理实践与组织绩效关系的元分析:从不同实践内容和文化视角切入[J].2021(2012-3):401-407.
- [3] 王晓晓.基于员工视角分析事业单位人力资源管理及组织绩效的相关性[J].中国民商,2020(1):144.

Discussion on the Problems and Countermeasures Existing in the Enterprise Personnel File Management in the New Period

Xiaofei Yang

Organization Department of the Party Committee (Human Resources Department) of Huating Coal Industry Group Co., Ltd., Pingliang, Gansu, 744100, China

Abstract

With the development of the new era, the enterprise attaches great importance to the management of the personnel archives, especially for the problems existing in the current enterprise personnel file management, we must conduct in-depth analysis, so as to put forward targeted solutions, which has great value for the reform and development of the enterprise in the new period. In the new era, enterprises should adopt innovative archives management methods, break through the bottleneck of traditional archives management, and at the same time, actively introduce higher-quality archives management talents, and establish a more scientific archives management system. This paper mainly analyzes the problems existing in the process of personnel file management in the new era, and discusses the solutions of personnel files problems, hoping to provide reference opinions for continuously improving the effectiveness of enterprise personnel file management.

Keywords

enterprise personnel files; management work problems; coping strategy

浅谈新时期企业人事档案管理存在的问题及对策

杨箫菲

华亭煤业集团有限责任公司党委组织部（人力资源部），中国·甘肃·平凉 744100

摘要

随着新时代的发展，企业在变革的过程中，对于人事档案的管理工作引起了高度的重视，尤其是针对当前企业人事档案管理中存在的问题，必须进行深入分析，从而提出有针对性的解决对策，这对于新时期背景下企业的变革和发展具有重要的推动价值。在新时期，企业应该采用创新型的档案管理方式，突破传统档案管理的瓶颈，同时，积极引入更加高素质的档案管理人才，建立更加科学的档案管理体系。论文主要分析了新时期人事档案管理过程中存在的问题，并且对人事档案问题的解决对策进行了探讨，希望能够为不断提升企业人事档案管理工作的有效性提供参考意见。

关键词

企业人事档案；管理工作问题；应对策略

1 引言

新时期企业的发展面临着更加高强度的市场竞争压力，为了面临新的发展环境以及不得不通过变革发展方式拓宽企业的发展道路，帮助企业提升竞争实力。而人事档案的管理工作，关系到企业人事的调动，是企业劳动人员合法权益提供重要保障的基础条件。但是新时期的企业运营发展过程中，在人事档案的管理和实践工作中，仍然存在着一系列问题，严重影响了人事档案管理工作的效率和质量，同时也无法确保员工的基本权益。因此，企业在发展的过程中，必须通过科学的管理方式制定合理的人事档案

管理体系，确保人事档案的价值能够充分发挥出来，为企业的人才管理工作提供有效的保障。

2 新时期企业进行人事档案管理工作的有效价值

人事档案的管理工作是新时期社会企业发展过程中企业人事管理工作的重要环节，人事档案记录工作中包含着企业中员工的基础信息，包括个人信息记录、个人征信记录、工作履历、成长记录以及不良表现等其他相关信息。而人事档案的管理工作，就是要将这些个人材料分门别类地进行整合以及管理，为后续调取和使用提供方便。通过企业员工的个人信息对员工进行深入了解，这就需要人事管理工作人员对档案进行搜集以及整合，为人事管理工作的顺利开展奠定良好的基础。

【作者简介】杨箫菲（1993-），女，中国甘肃灵台人，本科，中级经济师、助理馆员，从事企业人事档案管理研究。

2.1 为企业职工评优提供数据支持

在企业运营和发展的过程中,需要通过有效的激励手段来激发员工工作过程中的积极性。等级评优作为一种常规化的激励手段,在运用的过程中,需要提供一定的基础材料,而在进行评优工作时,企业员工的档案记录也是重要的评选标准,人事档案记录能够为评优工作提供有效的数据记录,同时,还能确保评优工作的公平原则。除此之外,如果企业需要在不得已的情况下进行人事调动,在对重要岗位进行调动之前,也可以通过对员工的档案简历进行调查,了解员工的品质以及日常工作水平,确保员工的职业技能以及综合素质符合岗位标准^[1]。

2.2 提升企业内部人事管理工作的质量

人事档案的管理工作作为企业人事管理工作的重要组成部分,在企业的运营管理中,发挥着不可替代的作用。而档案管理本身就是人事管理工作中的一个环节,为人事管理工作提供重要数据,更好地服务于人事管理合作。因此,在新时期的发展背景下,企业人事档案管理工作想要顺利进行,必须注重对员工基本档案的管理,通过对员工的档案进行总体分类以及深入分析,确保人事管理人员能够对企业的每一位员工日常工作状况具有更加全面的了解,进而拓宽员工的个人发展渠道,为企业的长远发展提供动力。

2.3 为其员工的合法工作权益提供有效的保障

在企业员工的日常工作过程中,档案管理工作的开展,对于员工本身在企业中的发展空间以及发展道路具有深远的影响。企业可以通过人事档案的管理流程以及管理信息内容对员工工作的基本情况进行深入了解,进而采用科学的人事调动方法,为员工找到最合适自己发展的岗位。与此同时,企业还可以根据员工档案的个人信息给予员工更加合适的薪酬待遇,帮助员工拓宽发展道路^[2]。

3 企业人事档案管理过程中存在的主要问题

3.1 管理建设信息化能力较差

在当前的企业人事档案管理中,纸质档案是员工档案储存的主要模式,这不仅导致档案的存储空间较大,在进行统计工作时,也会带来诸多的不便之处。除此之外,纸质档案还容易在整理的过程中出现丢失或损坏的现象。随着现代化信息技术的发展,人事档案信息化管理已经成为未来人事档案管理的必然途径,采用大数据技术,能够实现对人事档案的及时更新和动态管理,但是部分企业由于信息建设不足,严重地影响了企业人事档案管理工作效率和质量,同时也制约了新时期企业运行和发展的质量。

3.2 人事档案管理人员的综合素质有待提高

在新时期,人事档案管理工作在进行的过程中,对于管理人员提出了更加严格的要求,尤其是人事档案的信息化管理发展进程中,对于人事档案管理人员的信息化办公专业技能以及职业道德观念具有了更加迫切的要求。在目前这个阶段,很多企业的人事档案管理人员还是采用传统的档案管

理模式,对信息设备的应用技术不足,缺乏档案管理意识,甚至还会存在丢失或遗漏的问题,这也成为新时期企业档案管理工作开展过程中面临的关键问题,因此必须提高管理人员的专业素质,从而推动人事档案管理工作的良性发展^[3]。

3.3 管理制度不够科学

人事档案的管理工作作为企业经营管理工作中的关键环节,在开展的过程中,必须在科学的制度保障下才能进行。同时,科学的制度也是提升企业人事档案管理工作质量的重要前提。然而,在新时期,很多高层管理人员对于人事档案的管理工作重视程度不足,相关的人事档案建设管理制度也不够健全,这也严重阻碍了人事档案管理工作的开展,如果不能在科学的指导作用下进行这项工作,势必会为企业的变革和创新带来不利影响^[4]。

4 新时期企业人事档案管理问题的解决方式

4.1 建立信息化的档案管理模式,有效提升档案管理效率

随着中国现代信息技术以及大数据技术在企业经营过程中的广泛应用,人事档案的管理工作也面临着变革的新模式,在管理的过程中,可以以信息储存的方式对人事档案内容进行动态调整和更新。通过信息化的人事档案建立,能够让计算机等软件设备作为企业人事档案储存的重要载体,这样不仅能够避免纸质档案损坏或遗漏的问题,同时还能通过搜索引擎让人事档案的查询流程变得更加简洁。除此之外,信息化的大保存模式还能确保人事档案的安全性,避免纸质档案存储过程中的丢失情况,节约企业档案储存的空间,全面提升人事档案管理工作的效率^[5]。

4.2 提升档案管理人员的专业素质以及综合素养

在新时期企业经营和管理的过程中,对人事档案管理工作的重视程度不断提升,这也对人事档案管理工作人员的专业能力以及综合素养提出了更加严格的要求。针对这种情况,企业必须考虑从人事档案管理人员入手,通过强化培训解决当前人事档案管理过程中的关键问题,通过提高人事档案管理工作人员的专业能力,帮助其在工作中树立正确的职业道德素养,为人事档案管理工作的高质量开展奠定基础。同时,也为企业的经营和管理储备相应的人才队伍。在人事档案管理工作人员的培训过程中,需要特别注意其信息化办公能力的提升,确保管理人员能够采用现代信息化的管理技术,提升人事档案管理工作的效率和质量^[6]。

4.3 建立完善的人事档案管理制度

科学合理的人事档案管理制度是确保企业人事档案管理工作高效率开展的基础保障,只有在科学制度的领导下,才能实现人事档案管理工作的顺利开展,并且通过合理的制度设置,才能对企业的人事档案管理人员起到一定的约束作用,确保人事档案的管理以及统计流程符合相关标准规定。因此,在新时期人事档案管理工作首要解决的问题,就是要完善其管理制度,通过科学的制度设置,结合企业目前发展

的实际情况,对企业的人事档案管理工作进行科学的规范,同时充分约束管理人员的日常工作,提升管理人员在工作过程中的责任意识,确保人事档案管理工作能够在科学的规范作用下顺利开展^[7]。

5 结语

综上所述,企业的人事档案管理工作关系到企业人员的调动以及企业长期发展的内在动力,因此企业必须正视。目前,人事档案管理中存在的问题,通过制定科学的档案管理制度,提升管理工作人员的专业素质以及综合素养,采用现代信息化的档案管理模式,不断推动企业的档案管理工作朝着更加科学化的方向发展。

参考文献

[1] 孙莉.新时期企业人事档案管理存在的问题及对策[J].企业导

报,2016(3):31-32.

[2] 修云洁.新时期企业人事档案管理存在的问题及对策[J].办公室业务,2016(6):161-162.

[3] 于勇,郑志辉.浅谈新时期企业人事档案管理存在的问题及对策[J].建材与装饰,2016(34):169-170.

[4] 黎英.企业人事档案管理的问题及对策浅析[J].办公室业务,2017(7):62-63.

[5] 王向利.新时期建筑企业人事档案管理存在的问题及对策[J].陕西档案,2017(2):46-47.

[6] 马鹏程.新时期企业人事档案管理中存在的问题及解决对策[J].人力资源开发,2019(2):83-84.

[7] 王姝.新时期企业人事档案管理存在的问题及措施分析[J].现代经济信息,2020(10):22-23.

(上接第28页)

4 结语

建筑装饰企业的会计和税务工作基础薄弱,税务筹划工作必须在严格遵守现行法规税收法律、坚持税务筹划原则的前提下,结合国家政策方向、建筑装饰企业自身特点,立足当下,展望未来,从企业整体角度研究有利于企业整体利益的税务筹划方法,为企业节支增收;同时做好税务筹划风险的有效防范,积极应对风险,促进建筑装饰企业的长远、

健康发展。

参考文献

[1] 王会波.大型企业集团税务风险管控模式探讨[J].会计之友,2017(11):5.

[2] 徐光正.新形势下企业税务管理内部控制探讨[J].商场现代化,2016(11):2.

[3] 史盼旭.关于建筑业“营改增”政策的影响分析[J].财经界(学术版),2016(26):2.

Analysis on the Path of Ecological Governance Modernization

Wenjuan Zhang

CPC Baiyin Municipal Party School (Baiyin Municipal School of Administration), Baiyin, Gansu, 730900, China

Abstract

The construction of a socialist country with Chinese characteristics should not only pay attention to the simultaneous development of economy and policy, but also the construction of ecological civilization. At the same time of economic development, we will control environmental pollution, reduce waste of resources, build a beautiful China, and realize the great rejuvenation of the Chinese nation. This paper studies this, first understand the content of ecological environment governance modernization, on this basis, analyze some problems reflected in the current process of China's ecological governance, and explore the specific path of ecological governance modernization, hoping to better solve the prominent problems reflected in China's ecological governance and further accelerate the pace of ecological governance modernization.

Keywords

ecological governance; ecological protection; environmental protection

生态治理现代化路径探析

张文娟

中共白银市委党校（白银市行政学院），中国·甘肃 白银 730900

摘要

中国特色社会主义国家的建设事业不但要关注经济以及政策方面的同步发展，更需要关注生态文明方面的建设，在经济发展的同时控制环境污染、减少资源浪费、建设美丽中国，实现中华民族的伟大复兴。论文对此进行研究，首先了解生态环境治理现代化所蕴含的内容，在此基础上分析当前中国生态治理过程中体现出的一些问题，探讨生态治理现代化的具体路径，希望可以更好地解决目前中国生态治理工作中体现出的突出问题，使生态治理现代化的脚步进一步加快。

关键词

生态治理；生态保护；环境保护

1 引言

近些年来，中国经济社会的发展速度异常迅猛，使工业化以及城镇化的速度都得以加快，但是在很长一段时间发展工业的影响下，导致生态环境受到了极大的破坏，能源也面临着短缺的问题，这就会导致经济社会的发展受到影响，让人们的生活质量也无法保障。因此在未来的社会发展过程中，必须关注生态文明的保护工作，尽最大努力解决环境污染问题，减少资源的浪费，使中国实现持续稳定的发展。在这个过程中，生态治理的现代化水平不足，导致生态文明建设的效果受到了严重的影响，因此论文针对生态治理现代化路径进行深入的研究和分析，希望可以为生态建设工作的开展提供一定的参考依据。

【作者简介】张文娟（1983-），女，中国新疆沙湾人，硕士，讲师，从事科学社会主义、循环经济发展、农村经济发展研究。

2 正确认识生态治理现代化内容

近些年来，中国对于生态文明的保护工作十分关注，将完善国家治理体系、提高国家治理能力作为新社会发展以及全面深化改革的重要目标，并将国家生态治理工作放在了十分重要的位置，使其和现代社会的转型发展之间产生了完美的融合。

对生态治理现代化进行分析的过程中我们能够发现，这种治理主要是指使用生态学的原理，来对一些对环境存在危害的生物以及资源进行宏观调控，达到资源保护、环境修复以及污染防治的目标。更应该认识到生态治理还包括参与到生态治理工作中所有的主体的思想建设、行为的规范和制度创建等多个环节的内容，因此生态治理包括生态文明建设的整个过程。除此之外，还应当认识到，要将生态治理现代化和传统的环境治理进行区别，生态治理现代化方面更加体现出社会主体责任的变化，这种责任主体是由现如今的政府、公民、所有的社会组织以及企业共同参与并形成一整体，从全方面构建形成一体化的生态治

理结构,共同开展生态治理工作的一个模式。在这个过程中,政府的职能已经产生了变化,它不但要通过自身的权利使生态治理工作强制推动,更要起到共同协商和沟通的作用,让社会各界的人员都能参与到生态治理的过程中,发挥相应的价值。

3 中国生态环境治理方面体现出的一些问题

3.1 对于生态治理理念的认知尚未完整

当前来看,中国已经重视并加强了关于生态文明建设以及管理,但是相关的理念真正得到落实还存在极大的限制,主要是目前中国对于生态环境进行治理过程中的认识还体现表面性的特点,对环境保护工作的标准也比较低,面对一些复杂的环境危害问题无法进行全面有效的处理,这和现代化的生态治理要求无法完全匹配和融合。在这个过程中,政府部门的工作人员以及企业单位都没有真正认识到,在实现生态治理现代化建设的的工作中,必须要从多个角度来开展相关的工作,使整个产业链条真正达到清洁化的生产目标。而与此同时,人民群众也没有认识到在自己的日常生活中需要重视采取的各种行为方式,从个人的角度来努力践行绿色生活方式,有效减少对环境产生的污染和资源的浪费。

3.2 生态治理现代化体系尚不成熟

即便当前中国对生态治理工作产生了重视,但是仍然没有构建形成完善的生态治理现代化体系来对相关的工作进行规范,使所有的任务都可以得到全面的完成。也就是说,生态治理现代化体系的作用无法得到充分的发挥^[1],生态文明制度建设的过程和现如今的政治、经济、文化等多个方面的建设无法完全融合。

4 生态治理现代化路径研究

4.1 生态治理理念的现代化

生态治理现代化建设工作的开展,一是要体现理念的引导作用,要始终坚持人与自然、社会和谐共处的思想,在发展的过程中,自觉遵守自然资源,努力保护自然环境,从自身出发,严格落实环境保护的要求和规范。使每一个人在生活的过程中,都能够养成节约资源、爱护环境的习惯和意识,真正意义上使人与自然和谐相处。二是要树立环境保护以及发展有机结合的理念,要明确生态环境本身是生态系

统中特殊的一种产品,要在社会发展的过程中关注对于生态资源的全面性保护,了解在生态环境中出现的系统性修复问题,突出生态保护的重要性,使现代化背景下生态治理的工作能够更加顺利地展开^[1]。

4.2 生态治理方式的现代化

要保障生态治理良好效果,就需要努力创新一些新的生态治理方式,凝聚企业的创新力,聚集一些优秀的创新人才,攻克生态环境治理和保护方面的一些难题。将这些新型的生态治理方式应用到现代化的生态环境治理过程中,使其发挥重要的作用。比如说,对生态环境污染进行治理的过程中,可以应用一些现代化的生物技术方式,这些新研发的科技成果,大大提高了生态治理工作的效率以及效果,为生态治理行业的发展提供了专业的技术支撑,也构建形成了生态环境治理的平台,因此可以为后续工作的开展创造良好的基础条件。

4.3 生态治理主体的现代化

在生态治理现代化体系中,应当明确政府是相关工作开展的主要负责人,因此需要政府部门充分体现出自身的优势,在开展生态治理工作的过程中,发挥引导作用,使企业以及个人都能够正确看待生态治理工作对其产生的重要影响,并负责生态治理制度体系的有序落实和执行,对所有的治理主体权责进行明确的划分,对相关工作的落实情况进行了解和判断^[1]。

5 结语

总而言之,在新的时代下,生态治理现代化建设已经成为社会发展过程中的一项重要要求,必须对其更加关注,投入更多精力用于发展生态建设和落实环保工作,使生态治理现代化路径更加清晰,效果更加明显。

参考文献

- [1] 杜飞进.论国家生态治理现代化[J].哈尔滨工业大学学报(社会科学版),2016,18(3):1-14.
- [2] 任素馨.生态治理现代化路径探析[J].法制与社会,2019(17):110-111.
- [3] 李臻.国家治理现代化背景下生态治理现代化的路径探析[J].领导科学论坛,2018(5):22-23.

Reflection on the Confidentiality Work at the Grass-roots Level of Central Enterprises

Xuguang Bu Haijian Liu

AECC Hunan Power Machinery Research Institute, Zhuzhou, Hunan, 412000, China

Abstract

The advent of the information age is both an opportunity and a challenge for grass-roots confidentiality work. With the rise of various instant messaging software, the transmission speed and mode of information have changed greatly, the management and control of sensitive information is facing great challenges, and the penetration of the external environment into key areas is becoming stronger and stronger. Grass-roots confidentiality work can seize the opportunity to publicize confidential knowledge to grass-roots secret related personnel in a variety of rich ways, so as to improve employees' confidentiality awareness. Starting from the difficulties of grass-roots work under the new situation, this paper introduces the "five blocks" of grass-roots confidentiality work.

Keywords

basic unit; confidential work; new situation

关于央企单位基层保密工作的几点思考

卜旭光 刘海健

中国航发湖南动力机械研究所, 中国·湖南 株洲 412000

摘要

信息时代的到来对于基层保密工作来说,既是机遇,又是挑战。各种即时通讯软件的兴起,使得信息资料的传递速度和传递方式发生了巨大的改变,敏感信息的管控面临巨大的挑战,外部环境针对重点领域的渗透也愈发强烈。基层保密工作可以抓住机遇,将保密知识利用多种丰富方式宣传到基层涉密人员,提高员工的保密意识。论文从新形势下基层工作的难点出发,介绍了基层保密工作的“五大块”。

关键词

基层单位; 保密工作; 新形势

1 引言

随着“世界未有之大变局”的世纪之变,世界各国从自身的国家利益出发,力图本国企业占领世界经济的制高点,不断对中国的科技事业进行渗透和打压,抓住企业薄弱点进行制裁与断供,尤其是科技事业的重点领域,都是境内外情报机关妄图进行渗透的重要目标,各方面的窃密与反窃密斗争如火如荼^[1]。

作为一位央企科技基层单位的保密工作者,深知保密工作的重要性,保密工作是关系到党和国家的根本利益,关系到科技强国的实现。论文主要分为两个部分:第一部分是介绍保密工作新形势下面临的挑战;第二部分是针对挑战和困难,保密基层单位提高涉密人员意识,提高保密管理工作水平采取的具体措施。

【作者简介】卜旭光(1970-),女,中国湖南益阳人,初级政工师,从事行政管理研究。

2 基层保密工作难点

科学技术是第一生产力,如今大国之间的竞争都是生产力和生产要素的竞争,谁掌握了科学技术谁就拥有了核心技术,就容易跨过中等收入陷阱,而科技事业单位拥有丰富的科研成果,在一定的时空条件下,需要对存在国家利益的科学研究活动及其科研成果采取严密的保护措施^[2]。科学技术方面的保密已经成为保守国家秘密的重要组成部分,新形势下的基层保密工作呈现出以下难点。

2.1 窃密手段层出不穷

随着现代科技的发展,境内外势力窃密手段层出不穷,保密工作面临许多的挑战与风险,主要的窃密手段有以下两种。

第一种是间谍窃密手段,借用各种名义,通过派遣间谍人员潜入境内,开展间谍活动。主要渠道:实地窃取,建立相应的窃密据点;通过网络技术进行窃密,采用黑客的方式,通过互联网窃取我们在网络上的敏感信息;利用国外设备,植入情报收集软件或者信息采集监控系统,对

周围环境和周围人员进行监控,如斯诺登窃听泄密事件就是很好的例子。此外,苹果手机和特斯拉汽车的数据安全值得关注,需对数据的存储进行管控,防止手机成为一个移动的情报收集工具。

第二种是利益策反手段,通过金钱吸引或者美色诱惑的途径,对涉密人员进行感情拉拢。例如,某涉密科研单位工作人员黄某,经不住金钱诱惑,向境外间谍提供15万余份涉及国家机密的资料^[3]。

2.2 保密制度未能与工作管理办法相适应

如今,很多企业将生产效率作为第一要务,对保密管理工作不重视,未能及时更新管理办法,忽略了在信息化条件下的国家秘密保护,未及时保护国家秘密,因此在信息化的新形势下,应该及时更新保密二级制度,利用二级制度保护涉密人员,防止疏忽导致国家秘密的丢失。及时更新和宣贯基层单位二级制度,可以促进保密知识的交流,提高涉密人员的保密意识。

2.3 员工的保密意识相对落后

科技事业单位一些领导员工的保密意识和观念相对落后,一方面,认为自己所做的工作不涉及国家利益,感觉自己接触到的数据和资料与国家安全没有关联,认为这些资料和信息大家都知道和持有“无密可保、保密无用”的错误观念。另一方面,没有及时学习信息时代的保密知识,认为手机系统会保护我们的信息安全;微信等通讯软件中的聊天情况不会导致信息资料的外泄;在智能汽车上谈论涉密事项和将无线穿戴信息设备带入涉密要害部位不会被窃听;手机上安装来路不明的软件和互联网上随意暴露自我身份的生物特征信息不会被锁定;等等。但其实这些做法存在极大的泄密风险。

3 保密工作“五大块”措施

3.1 充实基层保密管理办法

一方面,根据分析调研基层单位中的实际秘点、防止出现失泄密事件的办法,制定基层单位的二级管理制度。另一方面,明确基层单位二级制度的原则:业务工作谁主管,保密工作谁负责,既开放又保守,方便工作又不泄密国家秘密。二级制度的更新需要及时关注上层主管精神。对新形势下不断出现的薄弱环节进行换版更新^[4]。例如,智能汽车、非法手机软件等相关最新规定以及对基层单位的二级制度进行更新。

3.2 丰富保密培训形式

新媒体的不断发展,新时代的年轻人不接受原有说教形式的保密教育,枯燥无味的学习方式使得学习效率大打折扣,内心抵触保密知识,导致保密意识的松懈。基层单位需要改变保密培训方式,丰富保密知识传递方式,让员工理解保密,用好保密,保护自己,而不是“保密一刀切”,什么都不能说。这样会导致阻碍技术交流,使员工开展业务畏手畏脚。基层保密工作新方式的探索有以下几点:第一,转变

身份,让涉密人员担任检查人员,了解容易出现失泄密事件的疏忽点,提高保密工作的参与度。第二,保密培训教育方式的改变,组织保密知识答题竞赛、拍摄保密视频和收集宣传案例。通过案例和视频讲解的方式,更加形象和生动地宣传保密,通过知识竞赛的方式,提高员工积极主动学习保密知识的意识。第三,简化保密知识的要点,通过对保密知识和基层单位的二级制度分析,形成保密知识“碎碎念”,时刻提醒涉密人员遵守保密规章制度。

3.3 加强对涉密人员的管理

基层单位对进入涉密岗位的人员坚持“先审后用,先培训后上岗”的原则;对已在涉密岗位的人员定期进行复查,同时对其配偶、子女的有关情况进行审查,并且与涉密人员签订保密承诺书、重大事项报告、保密协议书、保密责任书和出差提醒书;对离岗离职人员的脱密期管理,需要加强回访和思想动态分析,及时清退离岗涉密人员的国家秘密载体和涉密信息设备,并签订保密承诺书,使其明确离岗后的保密义务和保密责任,根据涉密人员的密级进行分级脱密期管理,督促离岗离职人员不得擅自到境外机构、社会团体或者外商独资企业任职,不得为境外组织、个人或者外商企业提供相关的咨询服务。

3.4 认真开展保密检查工作

高效的保密检查是保证保密二级制度落实到位的关键,是检验基层单位保密二级制度是否符合单位实际情况的试金石,只有通过保密检查才能找到保密工作的漏洞和隐患^[5]。有效保密检查主要分为五个方面:

第一,规范检查形式和项目,检查的主要内容分为保密规则制度的落实与建设、保密教育的宣传、保密要害基层单位的管理和涉密人员的管理等。

第二,检查队伍建设,开展保密检查需要准确掌握检查工具和检查技术,学习相关的保密检查内容,掌握保密相关的知识。

第三,采用多种保密检查并举,保密检查的形式包括例行的季度保密检查、不告知的突击检和针对薄弱环节的专项检查。

第四,开展重点部位和重点人群的保密检查工作,重点保密要害部位的检查工作检查基层单位是否具备完善安全可靠的保障方式,是否对进出要害部位人群进行身份识别,禁止无关人员进入。另外,重点人群的检查工作,主要是涉密人员的涉密载体管理和涉密设备的管理,检查日常保密自查和参加培训的学时。

第五,督促保密检查后的问题整改,保密问题有以下几个方面,教育培训的开展、领导员工职责的明确、基层保密制度的规定、保密设备的投入情况、保密要害部门的规范管理等方面。整改工作需加大领导问责制度,提高基层单位领导的重视。

(下转第47页)

Application of Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management

Huaying Hou

China Gold Group (Shanghai) Trading Co., Ltd., Shanghai, 200126, China

Abstract

Human resources is an important resource for enterprise development, and also the key resource for enterprises competing with each other. At present, many effective ways in enterprise human resources management have been applied, and the incentive mechanism is the very ideal way, and the effect of this system has been recognized by many enterprises. Therefore, this paper briefly analyzes the application value of the incentive mechanism in the enterprise human resource management work, and proposes to create a benign competitive environment for motivating each other and adopt different incentive methods, in order to provide reference and help for the enterprises to establish an incentive mechanism.

Keywords

incentive mechanism; enterprise management; human resource management

激励机制在企业人力资源管理中的应用

侯华英

中国黄金集团(上海)贸易有限公司, 中国·上海 200126

摘要

人力资源是企业发展的关键性资源,同时也是企业之间彼此竞争的关键性资源。目前,企业人力资源管理中许多有效的方式得到应用,激励机制便是其中十分理想的方式,且这种制度所产生的效果已经得到许多企业的认可。为此,论文简要分析了激励机制在企业人力资源管理中的应用价值,同时提出营造彼此激励良性的竞争环境以及采用差别激励等方式,以期为企业建立激励机制提供参考与帮助。

关键词

激励机制; 企业管理; 人力资源管理

1 引言

随着中国进入世界贸易组织以及经济发展速度加快,中国企业目前面对着挑战与机遇并存的局面,如果希望能够在竞争日渐激烈的社会之中谋求生存以及进一步的发展,便需要坚持以人为本的思想,强调激励机制在人力资源管理中的应用作用与价值。激励机制属于企业管理工作的重要构成部分,企业通过对激励机制的完善,可以刺激员工工作热情,使得员工愿意贡献自己的聪明才智,使得企业健康且有序地发展,提高企业的竞争力。

2 激励机制的应用价值

目前,企业之中最为关键的资源便是人。不仅如此,企业管理之中最为关键的管理也是针对人的管理,同时将激发人的主观能动性激励视为企业人力资源管理工作的基础渠道以及关键方式。现代企业如果希望提高个人竞争力,

很大程度取决于人力资源管理能力状况,构建并不断健全企业的激励制度,以最大程度激发企业工作人员的潜力以及工作热情,进一步提高企业的经济收入。激励机制的具体作用体现在如下方面。

2.1 刺激工作人员的工作积极性

完善的激励措施能够有效激发员工工作热情以及主观能动性,同时为转化员工较为消极的工作态度,使得员工能够将个人的精力完全投入到日常工作中,以提高工作人员的工作热情与效率,加速企业发展目标。

2.2 保证企业人员结构的稳定性

如今,市场之中关于人才的竞争愈发激烈,企业只有拥有大量人才,方可在市场竞争之中获得优势。而怎样留住企业的人才并为企业招募更多的人才,成为人力资源管理部门最为关键的任务。故而,企业可以借助各类具有诱惑力的激励制度以吸收更多人才,并使其愿意为企业发展贡献自己的力量^[1]。

2.3 加强组织凝聚力

激励的作用不仅对个人有影响,同时也对员工周围的

【作者简介】侯华英(1977-),女,中国山西运城人,硕士,高级经济师,从事人力资源管理研究。

人产生影响。企业通过合理的激励措施,可以将员工团结在企业周围,构成较强的凝聚力,有助于构成一种竞争的氛围,加快企业发展速度。

2.4 有效提高员工个人素质

激励制度将对人们的行为取向进行调节以及控制,使得员工以更大的热情以及动力开展学习和实践,在日常实践以及学习期间,员工个人素质也将得到显著提升,进而推动企业及员工的共同发展。

3 企业人力资源管理中应用激励机制的方式

3.1 建立彼此激励的良性竞争氛围

企业之中的任何岗位都存在十分激烈的竞争,如果企业能够建立彼此激励的良性竞争环境,企业未来发展道路将更为宽广,这也是企业获取长久发展的重点所在。企业需要建立更为良性的竞争平台,使得员工彼此鼓励与帮助,有利于员工形成正确的人生观以及价值观,同时有益于员工切实感受激励体系在企业内部竞争之中的效用。作为员工,应先对个人进行定位,同时配合企业人力资源管理部门共同健全激励体系,推动激励制度的科学发展,使得员工个人潜能得到更为充分的发挥。处于良性的竞争氛围下,员工可以更为深入地感受企业激励制度所包含的改革创新以及锐意进取等精神,进而为企业以及社会提供服务^[2]。

3.2 采用具有激励效果的薪酬分配体系

企业人力资源管理部门需要构建并不断完善绩效考核管理制度,而首要工作是保证薪酬体系的平等,所制定的各项激励措施也必须以此作为根据开展。企业在人力资源管理中,导致员工心理状态产生改变的并非薪级水平,更重要的是员工自身的技能价值是否得到体现,薪酬体系是否公平往往是由企业内部员工在彼此对比之后所评估的。故而,企业人力资源管理人员在考量市场影响因素之后,需要针对薪酬配置标准予以适当的调整,以保证企业工作人员确实可以获得与其价值相符的报酬。另外,应将量化的标准针对企业不同职能部门开展有效的评价,明确各个岗位所承担的责任以及责任覆盖范围,对其实际需要有更清楚的了解,进而确保岗位之间价值的对等性。基于该管理环境下,才能够令人力资源的分配以及适用性更为理想,从而提高企业的经济效益^[3]。

3.3 合理采用差别激励

因为各个部门、工作岗位以及员工个体之间的都存在明显的差异,特别是员工专业素养参差不齐,但是所有员工都是企业必不可少的部分,部分员工共享更为突出,但是部分基层工作人员的表现未必突出,所以企业在制定各种激励制度时必须思考个体之间需求方面的差异。例如,学历较高的员工更为重视个人自我价值的满足,即不仅关注个人物质需求是否得到满足,同时重视精神方面的需求是否得到满足。而学历相对较低的员工则首先重视个人基本需求是否得

到满足。如此便可满足各种层面员工的实际需要,进而令其能够全心全意为企业贡献自己的力量。又如,针对存在精神需求的员工,企业领导可以前往各个岗位进行慰问,针对先进的工作人员予以奖励,为同岗位其他员工树立榜样,一旦有了榜样,便不会有人屈居人后,自然会不断发展,另外可以举办表彰大会,为员工提供书面表扬以及口头表扬,以满足其精神方面的需要。再如,部分岗位常常需要外出,夏季高温的情况下,企业可以为外出的员工提供冷饮或是降暑措施,以此提高员工的向心力。企业只有结合不同岗位员工的不同需求设立相应的激励措施,才能保证激励措施的效用得到更为充分的发挥^[4]。

3.4 健全绩效考核以及评估制度

绩效考核以及评估的本质是保证人尽其才,使得人力资源的机制以及作用得到更大程度的发挥。企业在制定战略目标之后,为了确保企业发展目标的实现,需要对企业发展目标进行细分,从而将目标落实在各个部门的各个岗位之上,并为所有岗位的工作人员分配对应的任务,使得员工明确岗位职责。绩效考核便是针对所有员工工作目标完成状况的追踪、考核以及记录。绩效考核以及评估能够客观反映员工当前的工作状态以及工作效果。基于此,企业方可更科学地应用激励措施,以确保企业激励措施效果得到更充分的发挥。企业需要令所有员工明确考核的基本程序、方式,使得考核更加透明。而不同岗位的员工考核内容也必须有差异性,考核的目的在于推动员工以及企业的合作成长以及发展,而非惩罚或是奖励,是希望通过惩罚与奖励刺激员工的工作积极性。员工明确工作目标以及考核标准,工作热情可以得到显著提高^[5]。

4 结语

企业在人力资源管理中合理应用激励机制可以有效激发员工的工作热情,对企业长久发展以及应对市场竞争而言具有积极意义。为此,工作人员应明确激励机制在人力资源管理中的应用价值,通过完善绩效考核与评估制度以及采用差别激励等方式,建立切实可行的激励措施。

参考文献

- [1] 黄维维.考核激励机制在发电企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(2):88-89.
- [2] 许鼎.激励机制在物流公司人力资源管理中的应用[J].财经界,2018(6):137.
- [3] 宋效成.激励机制在供电企业人力资源管理中的应用[J].企业改革与管理,2020(6):80-81.
- [4] 谢笛.激励机制在企业人力资源管理中的应用探索[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2019(6):20-21.
- [5] 周丹.激励机制在煤矿企业人力资源管理中的应用新探[J].内蒙古煤炭经济,2019,292(23):67-68.

The Insurance Ecological Chain of the Internet of Everything

Miao Ju¹ Yao Deng² Pengfei Yuan³ Qiancheng Liu⁴ Binhong Ke⁵

1.Shenzhen Branch of CPIC, Shenzhen, Guangdong, 518000, China

2.Suzhou Branch of China Pacific Property and Casualty Insurance Co., Ltd., Suzhou, Jiangsu, 215000, China

3.Shandong Branch of CPIC, Jinan, Shandong, 250102, China

4.Inner Mongolia Branch of China Pacific Property and Casualty Insurance Co., Ltd., Hohhot, Inner Mongolia, 010010, China

5.Ningbo Branch of China Pacific Property and Casualty Insurance Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315000, China

Abstract

Firstly, the paper briefly introduces the Internet of Things insurance, summarizes the obstacles faced by the development of China's Internet of Things insurance at the present stage, and analyzes the preliminary solutions proposed by the author's company to get out of the development dilemma. Then it analyzes and proves the feasibility of the scheme from the aspects of technology, insurance principle and practice. Finally, it points out the future development trend of Internet of Things insurance and the further solutions to get out of the development dilemma.

Keywords

Internet of Things; non-auto insurance; early warning management; custom insurance

万物互联的保险生态链

眭苗¹ 邓瑶² 苑鹏飞³ 刘前程⁴ 柯斌宏⁵

1. 中国太平洋保险股份有限公司深圳分公司, 中国·广东 深圳 518000

2. 中国太平洋财产保险股份有限公司苏州分公司, 中国·江苏 苏州 215000

3. 中国太平洋财产保险股份有限公司山东分公司, 中国·山东 济南 250102

4. 中国太平洋财产保险股份有限公司内蒙古分公司, 中国·内蒙古 呼和浩特 010010

5. 中国太平洋财产保险股份有限公司宁波分公司, 中国·浙江 宁波 315000

摘要

论文首先对物联网保险进行了简单介绍, 总结现阶段中国物联网保险发展所面临的阻碍, 分析笔者所在公司为走出发展困境所提出的初步解决案例。进而从技术和保险原理以及实践等层面分析并证明该方案的可行性。最后指出物联网保险的未来发展趋势和走出发展困境的进一步解决方案。

关键词

物联网; 非车险; 预警管理; 定制保险

1 引言

对于互联网与金融的完美契合, 物联网与保险的结合似乎有一种“相见恨晚”的感觉, 它们的相遇似乎从一开始就注定不凡。有关媒体报道称, 一旦发生金融危机, 保险业将取代银行业成为受到波及的首要目标。毫无疑问, 近年来保险行业的快速发展首先得益于诸多创新科技的成功应用, 人工智能、大数据、物联网、区块链以及新兴商业模式的出现丰富了解决传统难题的手段, 为保险行业的发展注入了新鲜活力。先进科技的创新已经成为推动传统

行业焕发“第二春”的首要因素。

2 物联网保险的市场研究

2.1 非车险承保现状

物联网产业进入发展期, 产业下游成为发展主力, 其核心结论如下:

①传统企业和物联网巨头主动入局, 由需求方主动驱动已成为物联网产业发展的典型特征。

②当前物联网呈现碎片化, 难以形成规模效应。

2.2 非车险承保痛点

非车险风控和承保痛点:

①对于企业不断变化的动态风险尤其是火灾风险无法

【作者简介】眭苗(1990-), 女, 中国广东深圳人, 本科, 高级核保、初级风控师, 从事财产保险核保研究。

实时动态持续监测,无法对火灾风险发生进行提前预测和预警,无法在事故初发即帮助企业进行迅速处置控制。

②风险雷达以台风^[1]、暴雨的预测、预警为主,没有事前组织预防的功能。作为一个风险管理工具没有开放给企业使用,为企业带来价值。

③因为缺乏对中小微企业的风险管控能力,核保只能用不保来控制,未参与到大量中小微企业客户市场当中。

3 物联网保险的路径与模式

3.1 现有技术

通过物联网产生、收集海量的数据存储在云平台,再通过大数据分析甚至更高形式的人工智能为人类的生产活动、生活所需提供更好的服务。该类技术的研究在智能家居、基础设施应用、制造业、农业、环境管理、医疗保健和老年护理等人类生产、生活各个领域,得以广泛应用。

3.2 研究与应用

上述技术应用,可实现对烟、温、水、电、火、视频、RFID等传感数据、报警信息采集,前端数据采集的集中汇聚,再通过多种接入传输方式,包括公网、专网、光纤、3G/4G等,将数据传输至中心云平台,中心云平台应用云计算、大数据、数据挖掘等先进技术进行数据碰撞分析,实现大数据三色预警管理,为管理部门提供决策辅助,实现智能可视化消防管理。

该类型产品可广泛应用于厂房、家居、商店、机房、仓库等多行业、多领域场所。

3.3 实施路径与经营模式

本项目将形成一个以政府部门、保险公司、第三方运营中心及社会单位为主要元素的保险+物联网生态圈。

经营模式主要包括以下几点:

①本项目经营费用分为设备购置费、平台搭建费、平台服务费,企业客户为付费主体,另外可以申请政府专项资金补贴,保险公司可以在一定保费规模的基础上列支部分费用用于贴补平台服务费,达到多方共赢的局面。

②根据《安全生产法》对于安全生产费用的提取标准,可以通过消防维保与消防物联网打包,进行资源融合,既能减少客户既有支出,又能实现物联网设备的安装及后续的服务跟进。

4 与目前中国市场相适应的物联网保险

4.1 农险领域

近年来,农业保险对农业连年增产、农民持续增收发挥了重要的“稳定器”和“助推器”作用。然而,一些传统农业保险已经无法满足现代农业的需求。

大数据技术带来农业保险的提升与创新主要包括以下几点:

①精确承保。养殖业以标的识别为核心的精确承保新模式。

②精准理赔。养殖业以牲畜个体识别为核心的精准定损模式。

4.2 十三小行业

4.2.1 系统结构

利用物联网技术在辖区各小区内的居民住户及沿街商铺等场所实现联网群组预警,群组通讯,将不安全的消防隐患和发生的消防事故进行分级推送,从而更好更及时地促进平安社区的建设。某个子系统出现报警时,平台可以实现调取监控系统音视频码流,进而对所接入的点位进行消防可视化监管,同时综合智能消防火灾监管平台能够自动记录报警信息,还原火灾起火部位,能够对相关火警信息、地点、时间、频次等进行分组管理和图标展示,为火灾调查提供严谨的科学依据。

4.2.2 管理模式

管理模式如图1所示。



图1 小微场所智能消防预警系统

4.2.3 客户价值

- ①减少消防伤亡,提高消防工作效率。
- ②提高出警、扑救速度。
- ③打通市场。
- ④提升定价能力。
- ⑤建客户生态。
- ⑥防欺诈。

正如顾越董事长所讲到的:“衡量一家保险公司核心竞争力的,不是快速扩张的经营规模,而是强大的风险管理能力。从根本上说,风险管理能力才是险企的根本能力,决定险企在未来市场当中的地位和影响。保险产品在购买的时候是体现不出产品的根本属性的,其属性在整个完整的服务周期中才能体现,认识不到这一点,很容易把服务简单化、碎片化,把服务作为附加值。”

4.3 工业园区

目前的困境是中国中小企业有4000万家,占企业总数的99%,已成为市场主体中的主力军,根据国家和地方政府的经济发展规划,中小企业多为产业集群式发展,分布在

各色行业、不同规模的工业园区内，具有明显的地方特色。

4.3.1 中小企业特点

①资产规模小，保险金额低，不足保险公司保额下限要求。

②家族产业，管理层知识文化水平、风险认知参差不齐，大部分行业风险高。

4.3.2 保险公司的窘境

①诸多低保额业务^[2]，由于单均保费体量小、风险高且集中，没有有效的风险管控手段，核保往往设定最低承保保额，或者某些行业，直接不保。

②保险公司为了筛选风险差异定价，组建有自己的风险工程师队伍，按照一定规则，在投保之前对保险标的进行风险查勘，但即使这样，能够顺利承保的企业数量也少之又少，保险公司未能参与到大量的中小企业客户市场中。

③现有风险查勘及防灾防损服务，有客户信息的收集，有风险隐患的识别，有整改建议的提出，但是数据还不够精细，缺乏实质性的风险改善跟踪落地，无法有效保障风险的规避和降低。

④保险公司通过风险查勘筛选后的已承保业务，即使采取保中防汛防火系列风控措施，由于风险不断变化，也偶有出险，没有切实有效的全过程风控手段或模式，实为一大行业难题。

针对现有困境的解决思路：资源整合，合作共赢；人防+物防+技防的管理模式。

4.4 汽车车险领域

应用场景主要包括以下几点：

- ①车况分析终端。
- ②新型维修保养系统。
- ③新型救援服务系统。
- ④远程监控诊断控制系统。
- ⑤道路事故处理系统。

5 物联网保险的发展与未来

IDC《全球物联网支出指南，2021》研究发现^[1]，2020年全球物联网支出达到6904.7亿美元，其中中国市场占比23.6%。IDC预测，到2025年全球物联网市场将达到1.1万亿美元，年均复合增长11.4%，其中中国市场占比将提升到25.9%，物联网市场规模全球第一。对于保险行业来说，物联网保险将逐步取代互联网保险，物联网及其延伸的技术将颠覆大部分保险产品的运营及服务模式。保险公司利用物联网技术，将可以建立新的具有盈利能力的业务模式，这将与保险行业诸多环节的数字化趋势保持一致。抢占物联网保险先机的保险机构也将建立新的业务模式并获得新的利润增长机会。发展物联网保险，保险公司必须结合自身优势领域，对未来的挑战做好分析与应对，建立基于物联网保险关键要素模型的战略与实施计划。

物联网时代商业模式对保险业的影响将是颠覆性的，将极大冲击现在的经营理念、经营领域、经营方式等，将突破原有保险产品设计，改变作业流程，开辟新的领域，展现新的风险管理状态。从发展趋势看，保险消费者行为的变化和保险科技的应用，将重塑一个与以往大不相同的保险市场。

6 结语

物联网的发展给保险业带来了巨大的机遇与挑战，将改变保险业的思维方式，给保险业注入创新活力，推进保险机构传统经营模式加快转型，使保险机构更科学、更技术化地进行风险管理，更好地发挥出保险服务价值。

参考文献

- [1] 朱纯琳.区块链在移动医疗服务中的应用研究[J].医学信息,2021,34(21):21-26.
- [2] 孙虎伟,宋玲玲.物联网下智能物流供应链管理新模式分析[J].产业与科技论坛,2021,20(15):196-197.
- [3] 朱思柱,张萌.区块链技术在农业农村中的应用与对策研究[J].中国农机化学报,2021,42(7):170-176.

Research on Improving Measures of Energy Saving in Auditing Cement Production Enterprises

Xingmin Zhang

Jilin Tianqin Accounting Networks and Associations (General Partnership), Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

At this stage, China's energy shortage is particularly prominent. Therefore, it is necessary to strengthen energy conservation, improve resource utilization and gradually realize sustainable development. In this regard, taking the cement production enterprise as an example, this paper expounds the scope of energy audit, analyzes its energy-saving potential combined with the actual situation of the enterprise, and puts forward specific energy-saving measures, it is hoped that this analysis can provide reference and reference for similar enterprises to realize energy-saving and obtain benefits.

Keywords

cement production; energy audit; energy-saving measures

审计水泥生产企业的能源节约改进措施探究

张兴敏

吉林天勤会计师事务所(普通合伙), 中国·吉林 长春 130000

摘要

现阶段, 中国能源短缺问题尤为突出。因此, 需要加强能源节约, 提高资源利用率, 逐步实现可持续发展。对此, 论文以水泥生产企业为例, 阐述了能源审计范围, 并结合该企业实际情况, 分析了其能源审计节能潜力, 提出了具体的节能措施, 希望此次分析可以为同类企业实现节能获得效益提供借鉴与参考。

关键词

水泥生产; 能源审计; 节能措施

1 引言

论文主要以某水泥制造企业为例, 结合该企业 2020 年度能源审计数据, 通过实地现场调研提出了节能技改建议。

2 水泥生产企业能源审计范围

该水泥厂年生产水泥 200 余万吨, 余热发电量 550 万 kW·h/年。主要生产的是 P.C32.5、P.O42.5、P.O52.5 水泥以及熟料, 高达 8 亿元产值, 余热发电每年可向生产供电 4 千万 kW·h。该企业运用了新型干法水泥生产工艺, 其主要的能源消耗有煤、电, 还有一些柴油。

对于该水泥生产企业来说, 主要的能源审计范围包含了两方面: 其一, 审计该企业石灰石矿和水泥生产全过程。其中涉及矿山开采、余热发电系统、预均化、熟料煨烧系统、煤磨、水泥粉磨以及包装等方面具体的能源使用情况。其二, 是对厂区办公设备、建筑照明、暖通通风等实际用电情况进行分析。其中包含了能源管理情况、能源计量及统

计、公司综合能耗以及实物能耗、能源消费结构、节能量、能源成本、能源潜力以及具体措施等。

3 水泥生产企业的节能潜力分析

经过审核以及现场调查、节能检测情况看, 发现企业在能源利用过程中存在一些问题, 并对各工艺环节以及设备节能潜力进行了分析, 具体如下:

①从该企业能源管理工作情况看, 并未形成完善的统一制度, 也没有单独设置人员管理能源, 尤其是车间能源管理意识较为薄弱, 工作人员严重缺乏节能意识。企业并未全面对所有的主要耗能设备运行效率实施定期监测, 导致部分主要耗能设备能源利用实状无法掌握, 也未能遵循相关政策, 执行能源利用状况报告制度。所以, 为了实现节能, 需要从提高人员节能意识、加强节能管理两个方面入手。

②企业在能源平衡工作方面有待加强, 应当根据不同环节设置分类统计报表, 如能源购入贮存、输送分配、加工转换、使用等。同时, 也需要细化到主要生产、辅助生产、采暖(制冷)、照明等工序中, 从而进一步分析能源利用情况,

【作者简介】张兴敏(1990-), 女, 中国吉林长春人, 中级会计师, 从事上市公司年度财务报表审计研究。

并进行细化考核^[1]。

③分析回转窑窑头蓖冷机二段送入磨煤系统,发现其热风除尘效果并不理想,在整个运行过程中,导致磨煤机系统进入大量的熟料粉尘,严重增加了煤耗。而热风由于是先在沉降室进行除尘处理,而后才送入磨煤系统,但是因为沉降室过小,导致磨煤机系统内的熟料量只有总磨煤量的1%,进而导致磨煤耗电量明显增加。对此,可以采用高效低阻力的风粉分离设施,优化沉降室,从而加强磨煤系统二段冷却热风的除尘效果,实现节省电耗、热耗的目的。

④由于烧成系统其表面温度较高,因此表面热损失较为严重,系统热效率较低。根据实际统计,发现烧成系统散热损失占总热量支出的7.29%,而回转窑表面散热损失,则达到了总散热损失的47.87%。对此,可以通过强化回转窑的保温性能,发挥其节能作用。此外,也可以运用富氧燃烧技术,其节能效果非常显著。

4 企业水泥生产能源审计节能优化措施

4.1 建立健全定额考核制度

为进一步优化企业水泥生产能源审计节能措施,需要完善能源消耗定额管理制度,实现精细化管理。管理人员需要重点对企业耗能工艺、工序设备的实际能耗量进行分类、统计,并完善出相应的考核措施,提高人员节能意识,充分发挥能源管理节能潜力,最终达到预期的能耗降低效果,为0.1%~0.3%,该企业加强节能管理后,年节电量可以达15万kW·h,每年节约购电费用9万元。采取此项节能措施,预计需投资30万元,回收期为40个月^[2]。

4.2 加强生产设备管理

为切实落实好设备使用的节能措施,相关管理人员需要加强日常巡检,同时也要做好设备润滑管理,主要目的就是加强预防,确保设备能耗降低。通过动态维修设备,做到第一时间发现故障,并采取有效措施排除隐患,从而确保设备一直处于稳定的状态。在巡检过程中,为提高检验效率,相关工作人员需要配置相应的检测仪器,确保可以实现实时监控用能设备能源利用效率与此同时,也可以与同类机台设备的能耗指标对比,帮助人员及时发现其问题,并实施有针对性的节能措施,降低能源消耗。

4.3 加强生料配料控制管理

企业应当加强管理生料、配料,从原材料进场开始,要管理控制好工序以及各环节的量,合理优化煤、料的配合,结合实际需求调整生料率值。相关管理人员还需要制定出详细的质量指标,并及时修改配料方案,确保其符合预分解炉的客观规律。通过此节能措施,预计节约煤0.1%,每年节约购煤费用15.1万元。采取此项节能措施,预计需投资20万元,回收期为16个月^[3]。

4.4 强化节能技术改进

由上文可知,煤粉烘干主要是利用蓖式冷却机二段冷

却热风,由于二段冷却热风中融入了过多的熟料等粉尘,所以,需要通过沉降室除尘,但该企业的沉降室规格过小,建议运用风粉分离设施进一步优化沉降室,减少熟料进入磨煤系统中,提高二段冷却热风的除尘效果,通过减少熟料反复进行煤磨、焙烧,从而有效降低煤磨机耗能损失,同时也可以使得回转窑热损耗降低。采取更换沉降室的方式,增设高效风粉分离设施,可以极大地为企业降低进入磨煤系统熟料量。熟料在回转窑中焙烧,温度会达到1100℃左右,由于熟料属于二次焙烧,所以在很大程度上减少了热量损失,年节电4000kW·h,年节约能量折合标煤814.8t,每年节约购煤费用72.4万元,节约购电费用0.23万元。采取此项节能措施,预计需投资6万元,回收期为1个月。

此外,企业还可以引入富氧助燃技术,在此技术作用下,能够极大地降低烟气总量,维持一定的热焓,从而有效提高燃料燃烧效率。如果不增加燃料,通过提高窑内火焰温度,使其达到180℃~200℃,可以有效提升火焰对物料的辐射传热能力。不仅如此,运用富氧助燃技术,并不会直接影响到下游环节余热利用情况。通过实践,发现氧气的体积分数为28%左右时,效果最佳,可以节能10%~40%,如果以10%计算,则每年节能量折合标煤约17000t,每年节约购煤费用高达1511.1万元。采取此节能措施,预计需要93万元的设备投资,回收期为6个月。

如上所述,回转窑表面散热损失较多,对此,可以使用新型保温涂料,如太空节能隔热保温涂料,将此类保温材料涂到回转窑表面上,起到保温效果。此类保温涂料的使用温度需要控制在-80℃~1800℃,其导热系数较低,仅为0.03W/(m·k),但是其隔热抑制效率却可以达到90%左右。此外,将涂料涂在回转窑外表面,厚度控制在8mm,能够使回转窑表面温度下降并低于100℃。采取此项节能措施,每年可以节约购煤费用71.93万元,预计需投资52万元,回收期为8个月。

5 结语

通过论文对企业水泥生产能源审计节能措施分析,可知,对于水泥生产企业出现的能源审计问题,应当积极采取有效措施强化节能效果,如建立健全定额考核制度、加强生料配料控制管理、加强生产设备管理、增强节能技改措施等,提升节能效益,为企业获得更多经济效益。

参考文献

- [1] 谢寿锋.基于审计视域下企业内部控制有效性研究[J].中国外资,2019(14):90-92.
- [2] 杜剑,李宏欣.产品市场竞争对审计风险应对策略的影响研究[J/OL].会计之友,2021(12):31-39.
- [3] 林夜,缪颖,胡刚,等.新常态下强化内部审计监督职能的路径研究[J].中国市场,2021(17):157-158.

Evaluation of Basic Public Health Service Level in Tibet

Ying Liu

Tibet University, Lhasa, Tibet, 850000, China

Abstract

Based on the existing research, this paper designs a set of evaluation index system of basic public health service level suitable for Tibet, and uses the relevant data of basic public health in Tibet from 2015 to 2019 to evaluate the basic public health service level by entropy method.

Keywords

entropy method; basic public health; evaluation index system

西藏基本公共卫生服务水平评价研究

刘莹

西藏大学, 中国·西藏 拉萨 850000

摘要

在现有研究基础上设计一套适用于西藏的基本公共卫生服务水平评价指标体系, 并使用2015—2019年西藏基本公共卫生的有关数据, 利用熵值法进行评价。

关键词

熵值法; 基本公共卫生; 评价指标体系

1 引言

基本公共卫生是政府为公民提供的基本公共服务中的一项重要内容, 是最能体现社会公平的公共产品。逐步实现公共服务均等化是构建和谐社会与保障社会公平正义的重要制度安排。论文运用德尔菲专家打分法在现有研究基础上初步设计了一套适用于西藏的基本公共卫生服务水平评价指标体系, 并对其基本公共卫生服务水平进行评价。

2 资料与方法

2.1 资料来源

本研究的原始资料均来源于《2015—2019年西藏卫生统计年鉴》。

2.2 研究方法

2.2.1 构建原则

首先, 指标要充分。要构建完整的指标体系, 应尽可能多的选取指标。其次, 指标要独立。各指标之间无关联, 要从不同的监督对指标所反映的内涵进行评价。最后, 指标要具有代表性。在建构指标体系的过程中, 数据的公开性、

【基金项目】本项目由西藏大学研究生“高水平人才培养计划”项目资助(项目编号: 2019-GSP-S094)。

【作者简介】刘莹(1997-), 女, 中国河南商丘人, 在读硕士, 从事民族地区公共事业管理研究。

可获得性等也应该被考虑在内, 以便于后续对指标的计算和专家的复核^[1]。

2.2.2 构建步骤

定性分析“基本公共卫生服务”的政策内涵, 初步设计出结构模型的研究框架与提纲; 运用德尔菲法初步设计出评价指标并通过筛选、整合; 运用熵值法赋权计算基本公共卫生服务综合值, 测算公共卫生水平。

3 评价模型

3.1 研究对象与数据来源

论文选择中国西藏7个地级市, 如拉萨市、日喀则市、昌都市、林芝市、山南市、那曲市及阿里地区作为研究样本, 所用数据均来自《西藏卫生统计年鉴》(2015—2019年), 或通过其基础数据计算得出。

3.2 评价标准与指标选取

基本公共卫生服务项目, 是体现基本公共卫生服务水平的重要内容, 是深化医药卫生体制改革的重要工作。因此, 西藏基本公共卫生服务水平评价指标体系不仅包含一般意义的卫生现状, 还要体现出公共卫生的筹资水平、资源配置情况(练惠敏、胡正路, 2012), 同时也应考虑水平评价加过的体现, 即最终的服务结果^[2]。

3.3 方法选择与模型构建

熵值法评分。首先, 熵值法根据样本中各项指标数据自身信息量的大小计算出指标权重, 可以有效避免指标选

择和赋权的主观性(颜双波, 2017), 与主观赋权法相比具有更高的可信度(孟庆福, 2011)。其次, 影响基本公共卫生服务水平的因素复杂众多, 呈非线性, 属于耗散结构系统, 可以采用熵值法进行赋权分析。最后, 数据的样本区间为2015—2019年, 样本容量较小, 不适合进行主成分分析和因子分析(郑珍远等, 2019)。因此, 论文首先采用熵值法对指标体系进行赋权和评价, 具体步骤如下:

①将m个样本中的n个评价指标按照顺序排列成原始数据矩阵 $X = (x_{ij})_{m \times n}$ ($1 \leq i \leq m, 1 \leq j \leq n$), X_{ij} 即为第i个样本中的第j个指标。

②对数据进行无量纲化处理, 使其具有可比性。论文借鉴朱喜安等(2015)的研究成果, 选择处理效果最优的极值处理法, 对于正向指标, 令 $x'_{ij} = \frac{x_{ij} - \min\{x_{ij}\}}{\max\{x_{ij}\} - \min\{x_{ij}\}}$ ($i=1, 2 \dots m; j=1, 2 \dots n$), 对于负向指标, 得:

$$x'_{ij} = \frac{\max\{x_{ij}\} - x_{ij}}{\max\{x_{ij}\} - \min\{x_{ij}\}} \quad (i=1, 2 \dots m; j=1, 2 \dots n)$$

③计算指标体系的比重矩阵。 $(p_{ij})_{m \times n} = \frac{x'_{ij}}{\sum_{i=1}^m x'_{ij}}$ ($j=1, 2 \dots n$), 其中 ($j=1, 2 \dots n$)。

④计算各指标的熵值。 $e_j = -k \sum_{i=1}^m (p_{ij} \ln p_{ij})$ ($i=1, 2 \dots m$), 其中 $k = \frac{1}{\ln m}$, $0 \leq e_j \leq 1$ 。在熵值计算中, 若出现 p_{ij} 为0无法进行对数计算时, 采用均值差值法, 对其加1后再进行对数计算。

⑤计算差异项系数。 $g_j = 1 - e_j$ ($j=1, 2 \dots n$)。

⑥计算指标权重。 $w_j = \frac{g_j}{\sum_{j=1}^n g_j}$ ($j=1, 2 \dots n$),

其中 $\sum_{j=1}^n w_j = 1$ 。

⑦计算各项样本的综合得分水平 $F_i = \sum_{j=1}^n w_j = x'_{ij}$ 。

4 西藏基本公共卫生服务水平评价结果与分析

表1为利用熵值赋权法计算出的各指标权重, 前5位的指标分别为医疗卫生机构财政拨款收入、各地区医院出院者平均住院日、各地区基层医疗卫生机构床位数、医疗卫生机构总收入、各地区医疗卫生健康检查人数。表明在2015—2019年, 卫生投入水平、卫生设施、政策项目越来越成为影响基本公共卫生服务水平的因素, 这与当前促进基本公共卫生服务逐步均等化发展目标基本一致。

5 西藏基本公共卫生服务水平地区差异分析

将论文选取的7个地区、市如表2所示进行地区划分, 不同地区基本公共卫生服务水平的熵值法得分见表2。由此可知, 西藏基本公共卫生服务水平在地区、市上呈现出“东

北高、西南低”的特点。

表1 西藏基本公共卫生指标熵值法计算结果

一级指标	二级指标	权重	权重排名
B ₁	C ₁	0.0362	10
	C ₂	0.0467	9
	C ₃	0.0221	12
B ₂	C ₄	0.0847	5
	C ₅	0.0671	8
	C ₆	0.0953	3
	C ₇	0.0304	11
B ₃	C ₈	0.078	7
	C ₉	0.0918	4
B ₄	C ₁₀	0.1787	1
	C ₁₁	0.0845	6
	C ₁₂	0.1626	2
	C ₁₃	0.022	13

表2 西藏各地区、市的熵值法得分表

年份	阿里地区	昌都市	拉萨市	林芝市	那曲市	日喀则市	山南市
2015	0.1510	0.4201	0.2892	0.3324	0.7056	0.4193	0.2990
2016	0.1672	0.4320	0.2814	0.2749	0.7695	0.3978	0.3090
2017	0.1360	0.3741	0.5358	0.3548	0.4219	0.6010	0.2187
2018	0.1195	0.4256	0.4904	0.2340	0.3454	0.5224	0.1932
2019	0.1214	0.4778	0.5623	0.2656	0.4035	0.5094	0.1754

由熵值法评分结果可知: 首先, 那曲市的基本公共卫生服务水平在2016年显著高于其他地区(市), 其基本公共卫生服务初始水平最高, 较早地进入初步实现阶段。其次, 昌都市、拉萨市和日喀则市三个市的基本公共卫生服务水平呈现出波动提升的趋势。最后, 阿里地区的基本公共卫生服务水平相对较低, 而山南市的基本公共卫生服务水平则表现出不稳定的特征, 但其后两次退回至准备实现阶段, 且2018年的基本公共卫生服务水平仅高于阿里地区。

6 结语与政策建议

6.1 主要结论

一方面, 熵值法结果表明, 西藏基本公共卫生服务水平在2015—2019年整体上呈现出波动中上升的趋势。其中在2015—2019年, 卫生投入水平、卫生设施、政策项目越来越成为影响基本公共卫生服务水平的因素, 另一方面, 基本公共卫生服务水平具有地区差异性, 整体上表现出“东北高、西南低”的特征。

6.2 政策建议

6.2.1 改善地区间差异, 促进基本公共卫生服务均等化

根据研究结果可知, 西藏基本公共卫生服务水平差异显著, 那曲市在2015—2019年熵值法得分综合排名靠前, 而阿里地区五年间则一直倒数第一, 呈现出明显的地区差异, 呈现东北地地区名靠前而西南大部分地区排名较后的分布情况。这可能是由于那曲地区人口规模少, 相应的政府卫生支出以及相应的医疗卫生资源产出效果明显。因此应加大对阿里等地区(市)基本公共卫生服务的投入水平, 保证人

均基本公改善地区间差异,促进基本公共卫生服务均等卫生服务水平和产出水平有量的提高。

6.2.2 加快医疗体制改革,改善基本公共卫生服务水平

基本公共卫生服务具有公共物品的性质,因此政府对基本公共卫生服务的干预是减少市场失灵的必要调节。因此,扎实推进西藏全民医保体系建设:重点解决筹资机制不健全、重特大疾病保障机制不完善、医疗服务尚需加强、支付方法改革有待深化等问题,进一步巩固完善居民医保体系;加快推动公立医院改革,重点解决公立医院规划布局不合理、公益性不强、管理制度不健全、就医秩序不规范以及综合改革不配套等问题^[3]。

6.2.3 完善财政分权体制,改进地区政府官员政绩考核标准

虽然近年来政府在基本公共卫生服务等基本公共服务领域的支出规模在上升,但是对基本公共服务的绩效考核却

被忽视,因此改进对地方政府官员的政绩考核标准是非常有意义的。此外,应该将与居民民生工作息息相关的基本公共服务绩效水平综合考量,只有综合考虑地方政府官员任期的GDP增长水平、基本公共卫生服务、教育水平等相关指标都纳入绩效考核标准,才能倒逼地方政府官员对与民生工作紧密相关的基本公共卫生服务绩效考核等民生工作的重视,落实民生工作,提高全体社会居民的健康水平。

参考文献

- [1] 朱琳,王筱婧.城市流动人口基本公共卫生服务均等化与精准脱贫研究[J].北方民族大学学报(哲学社会科学版),2019(5):54-59.
- [2] 程迪尔,刘国恩.公共卫生服务均等化对民生获得感的影响研究[J].统计与决策,2019,35(5):117-120.
- [3] 麻宝斌,杜平.医疗卫生服务可及性如何影响民众的公共医疗公平感——基于七省市问卷调查数据的分析[J].甘肃行政学院学报,2019(1):9.

(上接第37页)

3.5 建设涉密载体全周期的闭环管理系统

涉密载体的管理是保密管理工作中的核心内容。基层单位需要对涉密载体进行全周期的闭环管理模式,从涉密载体的制作、收发、传递、使用、复制、保存、维修和销毁等环节建立涉密载体全周期闭环管理系统。为了提高涉密人员的使用与载体管理系统的推广,基层单位可以组织涉密人员学习系统使用方法、注意事项和审批流程。通过建立全周期载体管理系统,可以实现对基层单位每份涉密载体的安全可控、可追溯的管理,落实涉密载体管理责任,提高涉密载体管理效果,降低涉密载体失窃密情况发生的风险,提高涉密载体的管控。

4 结语

保密工作是基层单位的一项必须严格开展的工作,在新形势下,窃密手段层出不穷,如果保密制度更新不及时、涉密人员保密观念落后,将会导致工作很难开展且容易发生失泄密事件。论文从完善和充实基层保密制度、丰富保密培

训形式、加强对涉密人员动态管理、严肃开展保密检查和做好涉密载体的闭环管理五个方面对如何做好保密工作进行了详细阐述。科技基层单位做好新形势下的保密管理工作,探索有效且完善的保密管理办法,可以更好地提高涉密人员的保密意识,更好地维护科技事业的发展,更好地保守关系国家安全的国家秘密。

参考文献

- [1] 席莹.高校基层单位如何做好涉密项目保密管理工作[J].教育教学论坛,2014(2):278-279.
- [2] 王桂芝,崔淑妮,李君利.高校基层科技保密管理工作的几点体会[J].科研管理,2008(29):37-41.
- [3] 宁静.基层员工要增强保密意识[N].中国城乡金融报,2010-05-17(A02).
- [4] 王泾波.浅谈新形势下如何做好基层保密工作[J].安徽行政学院学报,2016,32(7):34-38.
- [5] 刘勇杏.信息化时代基层保密工作存在的问题及转型升级路径探讨[J].现代国企研究,2018(12):186.

Innovation of Financial Management Mode of Small and Medium-sized Enterprises Based on Value Galaxy Theory

Yanan Huang

Hubei University of Technology, Wuhan, Hubei, 430070, China

Abstract

Value galaxy is an intermediate organization, which is a new development of enterprise value creation mechanism and organizational form. As one of the important contents of the enterprise operation and management work, the backward small and medium-sized enterprises in the financial management mode leads to fuzzy financial management objectives and insufficient information problems, which makes the financial management can not play its original role. This paper describes the concept of value galaxy financial management mode and value galaxy, analyzes some of the problems existing in the financial management of small and medium-sized enterprises, proposes several suggestions for the financial management mode innovation of small and medium-sized enterprises, and expect to make a small contribution to financial management.

Keywords

value galaxy; financial management mode; small and medium-sized enterprises

基于价值星系理论下的中小企业财务管理模式创新

黄亚男

湖北工业大学, 中国·湖北 武汉 430070

摘要

价值星系是一种中间性组织,它是企业价值创造机制以及组织形态的新发展。财务管理作为企业经营管理工作中的重要内容之一,中小企业在财务管理模式上的落后导致出现财务管理目标模糊、信息化不足等问题,使得财务管理发挥不了本来的作用。论文表述了价值星系财务管理模式以及价值星系的相关概念,分析了目前中小企业财务管理中存在的一些问题,对基于价值星系视角下提出适用于中小企业财务管理模式创新的几项建议,期望能够对中小企业在财务管理方面作出一点微薄的贡献。

关键词

价值星系; 财务管理模式; 中小企业

1 引言

在新形势背景下,企业竞争主要以战略竞争为主,而价值星系理论成为企业战略竞争的有效对策,并且被广泛运用到企业战略发展中。而企业财务管理与价值星系管理之间有着必然的联系,价值星系管理理念运用到企业财务管理活动中,能够促进现有企业财务管理观念进行创新发展,提高企业的财务管理能力,增强企业的竞争实力,发挥企业优势,促进企业的长久发展,顺利完成发展目标。

2 概念

2.1 财务管理模式

通常来说,财务管理模式指在财务管理观念指导下,在企业财务管理活动中构建的一系列管理制度的综合体系,包括财务管理目标、财务管理理念、财务管理方法制度等

一系列财务活动所形成的标准化模式。

为了顺应时代发展,企业的相关财务管理模式需要创新。企业财务管理模式的创新会帮助企业提高分辨信息真伪、获取有效信息的能力;从而提升处理与决策的效率,规避风险;另外由于适当的财务管理模式可以提升企业管理预算的能力,促进企业的资金流通,让企业的资金更加流畅,促进企业经济持续发展。

2.2 价值星系

传统的价值链理论下企业经营发展的核心问题是找准其在价值链上的定位,并围绕自身经营活动制定相关企业战略以获得利益最大化。但由于信息技术的发展,企业借助其不断地突破时空的局限,促成不同企业间的协同合作,为了适应这些情况,价值星系理论随之被提出。

价值星系理论的提出实质上是以价值链为基础,该理论认为在价值链中存在的企业之间的关系如同星系一般,而“星系”作为企业本身与市场两者之间的一种中间性组织,星系中的企业进行价值创造的起始与终端都是顾客,并且强调供应商、商业伙伴和顾客等一起创造价值,因此

【作者简介】黄亚男(1995-),女,中国安徽阜阳人,硕士,初级会计,从事财务会计研究。

价值产生的关系不再是链状关系,而是与星系的复杂网状类似。处于星系中的企业制定企业战略时也不能只是考虑本企业的立场,而应该对同星系的其他企业进行综合考虑,最终确定企业的战略,并随之调整企业财务管理模式^[1]。

3 中小企业财务管理问题

3.1 模糊的财务管理目标

目前中国数量较多的中小企业在发展过程中面临的竞争压力较大,为应对这种情况,中小企业的财务管理目标一般是关注短期财务目标,财务目标的长远性和战略性关注不足。在发展过程中,中小企业重视业绩增长,对财务目标的设定缺乏考虑,影响财务活动的有效性。

3.2 财务管理信息化程度不足

中小企业对自身财务信息化重视不足,财务信息系统不能及时升级更新,财务信息管理较为落后。目前情况来看,中小企业的财务管理信息化发展面临一些障碍,企业的财务信息系统独立于其他系统,尤其是与业务系统不连接,导致财务和业务融合难度加大,业财融合实现进度较慢。此外,在传统的财务管理模式下,中小企业基本上都是手工方式完成大部分财务工作,效率慢且失误率较高,同时财务部门对内部经营和外部市场信息了解不全面,企业的财务决策的准确性和执行效率大大降低。

3.3 信息交流沟通不足

企业的财务活动覆盖多个部门,在财务管理过程中,财务部门与其他部门的信息交流沟通是非常重要的。目前中小企业的内部沟通不足,中小企业在信息整合、信息共享以及传递等方面存在问题,内部信息孤岛问题仍然存在。受传统财务管理理念的影响,各部门人员未能积极与财务部门进行及时且有效的沟通交流,对财务工作配合度较低。

4 价值星系视角下的中小企业财务管理模式创新

价值星系下的财务管理注重星系内成员企业的协调合作,不仅在时空上对价值链理论有所扩充,还要在管理方法和管理思路有所创新。

4.1 改变传统的财务管理观念

在价值星系的财务管理模式下,中小企业的财务管理观念要与价值星系相一致,以便促进财务管理的发挥。首先,中小企业要充分了解财务管理在内部运行的重要性,最大程度地支持财务管理人员,积极解决在财务管理模式创新过程中出现的各种新问题,打破财务管理创新的阻力。然后新的财务管理观念要确立,不能只站在本企业立场,而是在考虑同一星系中的其他企业的基础上,学习和接触企业成功的财务管理模式,加以改善,运用到本企业的财务管理模式的实践当中^[2]。

4.2 建立多层次的财务管理目标

价值星系的层次性决定了财务管理目标的层次性,价值星系的集合性使得其财务管理目标具有多样化特征。并

且价值星系的财务管理目标是实现最大程度上的价值创造,并在此基础上实行最合理化的价值分配。在价值星系中企业具有多样性,相应的价值星系的财务管理目标具有多样性特征。在当今激烈的市场竞争环境中,中小企业如果想要发展,其价值星系财务目标是建立在“企业”“市场”和“中间性组织”三级框架模式之上。在实施财务管理过程中,中小企业要做到资源的合理整合,实现较好的生产经营管理,需要发展多层次价值最大化模式^[3]。

4.3 推动财务管理信息化进程

价值星系模式的财务管理模式能够发挥其较大作用的是建立财务管理的信息化,通过信息化手段完成大量的财务信息数据整理与分析,从而找到企业最适合的财务管理规划,以及实现更好的信息共享。因此,中小企业需要重视财务管理信息化进程,尽可能引进相关的专业人才和先进技术应用在目前的财务管理模式中,让专业人才对中小企业的财务管理作出调整;同时,也可以让企业的财务人员接受相关的信息化技术的学习和培训。

4.4 健全企业财务管理部门

价值星系理论认为发展与现有顾客之间的联系,或是发掘潜在客户,都需要加强与纵向、横向合伙企业的合作。在价值星系中组织间关系是极为重要的,而且这种关系应当是灵活的,否则它将不利于价值增值的实现。价值星系的财务管理是能够将市场和企业、企业与企业的财务状况联系在一起,从而让企业能够做好应对市场变化,做好企业间关系的准备。从财务管理部门切入,结合客户、组织和市场对于企业的要求与实际情况,对中小企业财务管理部门进行有针对性的完善与调整,使财务管理部门富有活力,可以灵活应对新时期的客户需求,实现价值创造与分配^[4]。

5 结语

在价值星系中,中小企业在价值链中的定位已经发生变化,不是简单的价值链的一节,而变成一个复杂网状的一部分。改变其财务管理模式是中小企业的必然选择,否则逐步导致企业无法顺应社会的要求、满足市场的需求和跟上时代的步伐等。在这种背景下,中小企业进行财务管理时,应更重视与利益相关的其他企业以及其他利益方的联系,达成合作共赢,进而实现自身利益。这为中小企业财务管理模式的发展提供动力,从而推动中小企业实现现代化发展。

参考文献

- [1] 符刚,林万祥.价值星系与财务管理目标的选择[J].财会月刊,2007(8):6-7.
- [2] 徐冰.信息时代中小企业财务管理模式创新问题探讨[J].财会通讯,2014(29):66-67.
- [3] 方瑄.基于价值链模式的财务管理研究[J].财会学习,2019(27):61+63.
- [4] 贾秀丽.基于大数据背景下的财务管理模式创新研究[J].山西农经,2020(24):125-126.

Analysis of the Application of Economic Mathematics in Financial and Economic Analysis

Xitao Zhang

Gujiao Sub-branch of the People's Bank, Gujiao, Shanxi, 030200, China

Abstract

Based on the current social background of rapid economic development, the knowledge of economy and mathematics on management and economic development is becoming more and more prominent. Many enterprises begin to pay attention to the application importance of economic mathematics in the process of development, and strengthen the training of talents in this respect. For the development of enterprises, under the development background of the new century, financial enterprises can promote the development of enterprises and improve their own competitiveness, it is necessary to deeply interpret the role of economy and society in financial and economic analysis, and discuss the practical application of economic mathematics in financial and economic analysis.

Keywords

economic mathematics; financial and economic analysis; application

经济数学在金融经济分析中的应用浅析

张喜桃

人民银行古交支行, 中国·山西 古交 030200

摘要

基于当前经济快速发展的社会背景来看, 经济数学的有关知识对经营、经济发展产生的影响越来越突出, 许多企业在发展过程中都开始重视经济数学应用的重要性, 并加强对此方面人才的培养。对于企业发展来讲, 在新世纪发展背景下, 金融企业会促进企业的发展, 提高企业自身的竞争力, 需要针对经济社会给金融经济分析产生的作用这一问题进行深入解读, 对经济数学在金融经济分析中的实际应用进行探讨。

关键词

经济数学; 金融经济分析; 应用

1 引言

自从进入 21 世纪以来, 中国的经济发展一直都保持着较快的增速, 其中影响力最大的就是金融经济, 在中国整体经济体系当中所占的比重非常大, 虽然在新时期发展背景下中国金融经济呈现迅猛发展趋势, 但仍然存在许多问题没有得到解决。而基于过去金融经济中问题的解决来看, 经济数学的应用能够很好地对问题进行解决并保障金融经济实现全稳定发展, 所以就当前经济数学在金融经济分析中的实际应用以及问题解决中的参考作用进行深入研究。

2 现代经济分析的作用

至于当前的社会经济发展来看, 因为发展速度越来越快, 在实际发展过程中会有许多问题出现, 制约整个社会经济的进步和健康发展, 所以在经济活动当中, 运用经济数学已经成为整个社会经济发展的必然趋势与要求, 能够

更好地促进当前阶段的社会经济发展水平提升^[1]。而且对于当前阶段的现代经济活动来讲, 经济数学的作业也越发突出, 通过经济数学能够更好地了解并掌握当前科学发展的实际状况以及适应社会的经济发展趋势等, 对于金融行业的有关工作人员来讲, 能够在经济数学的应用过程中, 对社会经济的发展脉络有更加科学系统的把握。而且基于经济数学的相关学术研究内容, 可以在当前复杂的社会市场环境, 更好地对市场发展规律进行把控, 从而推动社会实践安全稳定的发展。对于现在的经济分析活动来讲, 数学分析是不可缺少的一项工具, 也是最重要的分析方式, 采用经济数学分析方式能够更好地降低在分析过程中所出现的误差, 同时也能够加深对经济分析过程的了解和掌握。所以在当前社会发展背景下, 要想将传统的经济分析各种问题进行全面解决, 最主要的就是依托数学分析的优势。采用数学分析法能够避免在经济分析过程中的许多问题, 能够极大程度上减少社会经济活动中的问题, 对整个社会的整体经济发展产生推动作用。

所以基于当前金融经济活动的开展与金融经济分析的

【作者简介】张喜桃(1968-), 女, 中国山西太原人, 本科, 助理会计师, 从事经济金融研究。

发展模式来看,在实际工作过程中,经济数学的应用将从多个方面为金融经济分析活动提供帮助,在下文当中就将针对经济数学的具体实践应用进行论述。

3 金融经济分析中的经济数学实践应用

3.1 金融经济分析中模型的应用

在经济数学体系当中,函数是最重要的基础内容,经济数学和函数之间存在的联系,可以为金融经济分析提供必要基础,这也是在进行金融经济分析时最常见的方法,采用函数的分析模式,能够更好地解决当前社会发展过程中存在的多种经济阻碍问题。例如,社会发展过程中,市场供给出现矛盾时,就可以通过函数知识对需求和供给的联系进行分析,从而探究当前市场发展过程中供给出现矛盾的核心问题。总而言之,当市场供给关系出现矛盾与问题时,就可以通过经济数学的相关知识内容,也就是函数进行市场中供给产品价格计算,然后将函数作为其中的变量,在产品价格上涨时供给也会有所上涨,那么就会导致需求量随之下降,除此之外还可以将需求作为函数的因变量,找到当前在市场经济发展与改革过程中的供需平衡点,使社会经济金融发展能更加稳定^[2]。

3.2 金融经济分析中的知识应用

若想真正将经济学与实际的经济活动进行联系并发挥作用,那么就需充分对当前经济学中的重要知识进行应用,主要就是导数知识。

导数知识是金融经济分析过程中应用最为广泛的内容,通过运用导数的优势构建相应的数学模型,然后使用数学模型将其中的变量转化为常量,再依托导数的形式,让整个金融经济活动实施过程更加清晰。对于现阶段金融经济分析活动的开展来讲,导数知识的运用是极为关键的,也是金融经济分析中的最常用的工具,对金融经济发展发挥了不可替代的作用。在金融经济分析过程中,一般情况下会依托导数的分析方法构建相应的模型,然后对金融经济发展进行分析和预算。

3.3 金融经济分析中方程的应用

在金融经济分析过程中,所应用的方程并不是一般意义上的一元或是二元一次方程,大多数情况下所指的是微分方程,这也是经济数学当中最重要的组成部分。

一般情况下,微分方程包括未知函数以及微分和自变量内容,在金融经济分析活动当中涵盖的内容非常多,而且

各内容与各体系之间可能存在必然的函数关系,所以在实际分析过程中很难针对分析中所遇到的因变量和自变量进行准确判断。在这一状况下,可以研究所开展的经济活动当中的诸多关系,构建系统性的微分方程,若是此时对函数有影响的变量非常多,可以通过变量转化来进行设计计算。对于金融经济分析活动来讲,在实施的过程中会依托多种多样的经济数学知识内容,对金融经济活动进行分析,如微分学和微积分等都会被应用在金融经济分析活动当中。

3.4 金融经济分析中理论的应用

金融经济分析是一项具有较强实践性的工作,但是在实际分析过程中理论的应用也是极为关键的,一般情况下常见的应用理论就是极限理论。

极限理论是诸多经济分析概念当中最重要的基础性内容,在企业的经济管理活动和现代金融经济实施过程中的应用非常广泛,采用这一分析方式可以良好地展示事物本身的发展规律^[3]。例如,可以充分反映出资源开发以人口数量的增加和减少,还有就是生物正权的增加减少等,所以极限理论在社会各类活动当中的应用都是比较普遍的。对于金融经济分析活动来讲,极限分析理论在年金计算和经济分析的复利计算分析当中的应用最为普遍,对于金融经济分析与金融发展极为关键和重要,发挥了不可替代的作用。

4 结语

综上所述,在社会经济快速进步与发展的过程中,市场经济的发展形势与所面临的机遇和挑战越来越多,在这种背景下,若想使经济的发展拥有更稳定的状态、更加健康,就需要依托科学合理的分析方法,对经济活动进行深入研究及分析,对当前经济活动的发展态势与未来的发展趋势进行预测。在这个过程中,经济数学知识的应用变得尤为重要,通过极限理论、微分方程和导数分析等多种方式,金融经济分析活动的效率及质量都得到提升,更好地帮助企业对当前的整体市场发展状况进行了解,促进社会企业实现整体进步。

参考文献

- [1] 王隽婷.经济数学在金融经济分析中的应用[J].时代金融,2016,622(12):24-25.
- [2] 张晔.试析经济数学在金融经济分析中的应用[J].辽宁师专学报(自然科学版),2016,18(1):30-32.
- [3] 曾金红.浅析金融经济分析中经济数学的应用[J].吉林广播电视大学学报,2015(4):7-8.

Discussion on the Construction of Financial Sharing Center in Large Enterprises

Lin Liu

National Energy Group Materials Co., Ltd., Beijing, 100036, China

Abstract

At present, with the gradual expansion of enterprise groups, the group headquarters and subsidiary companies are in different regions. The exchange of financial information urgently needs to be transmitted and processed through the network information platform. Large enterprises establish a unified platform for processing financial information data—financial sharing center, which can improve financial operation efficiency and reduce enterprise operation costs. However, how to establish an enterprise financial sharing center suitable for enterprise groups and how to link enterprise financial work with business work will be the problems that the financial sharing center needs to face and solve.

Keywords

financial sharing; standardized process; financial system

浅谈大型企业财务共享中心的建设

刘林

国家能源集团物资有限公司, 中国·北京 100036

摘要

当前,随着企业集团的逐渐扩大,集团总部与分子公司处于不同的区域,财务信息的交换迫切需要通过网络信息平台传输与处理,大型企业建立统一的处理财务信息数据的平台——财务共享中心,能够提高财务运营效率,降低企业运营成本。但如何建立与企业集团相适合的企业财务共享中心,如何将企业财务工作与业务工作联动起来,将是财务共享中心需要面对和解决的问题。

关键词

财务共享; 标准化流程; 财务制度

1 引言

大型集团企业的崛起以及其多地区经营的特点加快了集团财务共享服务中心的建设速度。论文简单介绍了财务共享服务中心对集团企业发展的重要意义,探寻阻碍集团财务共享服务中心建设的因素,在结合集团财务管理现状与集团经济发展规律的基础上,为从根本上解决集团财务共享服务中心建设过程中出现的难题而提出一些建议与措施。

2 财务共享中心的定义

财务共享服务中心(Financial Shared Service Center, 简称FSSC)是近年来出现并流行起来的一种新型的会计和报告业务的管理模式。它是将大型企业集团的不同地点的分、子公司的会计业务拿到一个SSC(共享服务中心)来记账和报告,将分子公司的财务工作进行整合,把涉及的

财务业务进行标准化流程改造,再按照统一的规范标准对财务信息进行加工处理。这样做能够加强企业内控管理,提高财务信息处理效率,降低财务运营成本,实现财务信息共享,改进财务信息质量,提高企业竞争力。

3 财务共享中心建立的意义

3.1 集团企业财务管理转型升级的内在要求

财务转型始于财务共享。传统的会计核算与报告都是在一个独立的单位里完成的,容易形成信息孤岛,对经营决策的支持力度不够,尤其是集团企业不能实时掌握这些数据信息。建立财务共享中心将数据作为生产力,将不同业务的各项信息进行标准化输出并及时准确地传递,为集团企业深入挖掘数据信息提供支撑,提升财务管理总体水平^[1]。

3.2 有利于提升企业集团的内部控制管理水平

企业集团建立共享中心模式后,利用全局化的规范对各项业务进行梳理,对企业的分、子公司财务流程建立统一的标准,集中管理子公司的财务活动,将以前各子公司复杂的内部流程统一管理,将内部控制流程深化管理,根

【作者简介】刘林(1976-),女,中国山东济南人,本科,中级会计师,从事财务共享中心智能化建设研究。

据共享中心新设的部门和岗位,重新设置岗位的职责和业务内部控制风险关键点,将部门之间的岗位联系得更加紧密,深化了内部控制流程的监督和管理,加强了集团公司对子公司的内部控制的监督和管理。

3.3 有利于降低财务运营成本

企业集团各分、子公司按照传统会计处理模式设置相同的会计业务处理岗位,财务共享中心将相同业务的会计岗位集中起来,提高会计信息处理的工作效率,减少了集团企业的重复性会计岗位的设置,减少了人员成本。

3.4 有利于提升企业的竞争力

企业集团将分、子公司的财务信息及时集中到一起,可以将资源配置不充分、不平衡的信息提供给决策者,提高资源的整合水平,优化配置资源,提高整个企业集团的竞争力^[2]。

4 财务共享中心的现状和存在的问题

4.1 相关的财务制度和内控管理制度不完善

由于财务共享中心是个新生事物,它是在传统的会计流程上改造而来的,虽然在成立之初已经设立了相关的财务制度和内部控制管理制度,但随着外部经济环境的变化、上级财务制度的变更、集团企业内控目标的转变、战略方向的调整等方面的影响,后续的财务制度和内控制度也要随之完善和调整,使得现行的财务制度和内控管理制度更加具有规范性和可操作性^[3]。

4.2 标准化流程带来的影响

不同的分、子公司的业务存在不同的业务特点,财务业务统一纳入财务共享中心的标准化流程,可能会导致非主流业务的流程设置不合理,产生标准化风险。由于处理财务的人员对业务的不了解、不熟悉,沟通不及时,还会产生信息传递风险。同时,由于流程设置不合理,可能会导致不同部门的沟通协调难以进行,互相推诿责任,会产生系统性风险。

4.3 单一化的核算业务岗位阻碍财务人员的专业能力提升

传统会计岗位一人身兼数职,甚至小单位只保留会计和出纳两个岗位。作为会计既要熟悉前端业务实质,又能针对所有的经济业务开展会计工作。而财务共享模式下将各项经济业务根据业务类型进行划分,根据流程的岗位类型进行划分,实现流程节点的精细化管理,每个财务工作人员只处理某个流程节点的业务,致使财务工作人员工作内容单一,接触到的知识面狭窄,每日进行大量重复性的工作,呈现劳动密集型特点,阻碍个人工作能力提升。

5 对财务共享中心模式下的建设措施建议

5.1 以各项财务管理和内控制度作为财务共享中心处理业务的抓手

①财务共享中心业务处理基于统一的财务管理和内控

制度,要求在企业集团层面制定统一的财务管理和内控制度,子分公司依照集团层面的财务管理和内控制度制定更加严谨地适用于本公司的制度。

②子分公司根据各业务特点,对于整个业务流程的不相容职务和控制风险关键点进行梳理,合理设置不同业务的流程并明确各岗位职责;财务共享中心的岗位设置,在符合岗位不相容职务的同时,还要重视信息与沟通平台的搭建,切实担负起核算与监督的职责。

③财务共享中心的财务审核人员不仅要熟悉集团层面的各项财务管理和内控制度,而且更要深入了解子分公司差异性的制度规定。

5.2 财务共享中心设立 AB 角岗位工作制和岗位轮换制度

在财务共享中心设立 AB 角岗位工作制岗位轮换制度,让不同岗位的工作人员有机会接触其他岗位的工作内容,在工作中学习和提升个人的业务水平和能力。

5.3 采用自动化和信息技术手段提升工作效率

①随着财务自动化的发展,财务共享中心简单、重复性的业务工作用财务机器人进行替代。在财务机器人开发前,应当让有丰富工作经验的工作人员将审核要点逐一理清、考虑周全。最好使用数字员工部署财务机器人,财务机器人的引进必将大幅提高整个财务共享中心的工作效率,同时大幅减少审核报错率。

②在业务系统与财务系统不是一个有机的系统情况下,考虑使用数据接口传输数据,在数据传递和衔接方面减少人为干扰。

③利用各种技术手段。例如,爬虫技术以财务共享中心数据资源为依托,拓展延伸大数据分析研判功能,辅助分析决策功能,为财务智能化提供基础。

6 结语

整体而言,财务共享业务随着各种信息化技术层出不穷和信息手段日新月异,必将引领财务共享中心的建设往标准化、信息化、自动化、智能化方向发展。

参考文献

- [1] 陈美冰.浅谈大型企业财务共享中心的建设问题及对策[J].财务管理研究,2020(8):4.
- [2] 肖应德.浅谈大型国有企业财务共享中心建设问题[J].财经界,2019(25):211-212.
- [3] 邓松兵.企业集团财务共享服务中心建设的问题及对策——基于中国一冶集团有限公司的案例[J].财政监督,2020(19):92-98.

Research on the Factors Affecting the Price Change of Parity Options

Shude Zhang

CPC Shanghai Pudong New Area District Party School, Shanghai, 201203, China

Abstract

Options are divided into three types: real value, virtual value and parity. This paper studies the trend characteristics of parity options in order to find the relationship between option price change and underlying assets and remaining days. Both time and underlying price will affect the option price, and the longer the number of days of residual value, the greater the attenuation of option price. The decline of option price presents an irregular distribution. When the index falls sharply, the greater the fluctuation of the time value of parity call options.

Keywords

affordable options; price; game

平价期权价格变动因素研究

张树德

中共上海市浦东新区区委党校, 中国·上海 201203

摘要

期权分为实值、虚值与平价三种, 论文研究平价期权走势特征, 旨在发现期权价格变动与标的资产与剩余天数之间关系。时间与标的价格都会影响期权价格, 而且剩余价值天数越长, 期权价格衰减越大。期权价格衰减呈现不规则分布, 当指数大幅下跌时平价看涨期权的时间价值波动幅度加大。

关键词

平价期权; 价格; 博弈

1 引言

期权是现代金融的核心产品, 主要用于管理金融风险, 英美等国是世界上发达的金融市场, 期权等金融衍生品品类众多。中国也陆续推出很多金融衍生产品, 主要集中在商品市场, 指数衍生产品也陆续引入, 可以预期金融衍生品在中国将会大力发展。

2 平价指数期权走势分析

2.1 平价期权基本特征

期权是高杠杆非常灵活的衍生投资品种, 作为管理风险的工具, 可以通过对冲已有头寸的风险实现投资组合的平稳。期权合约根据当前行权收益不同分为实值期权、虚值期权、平值期权三种, 对于期权持有方而言, 平价期权就是当前行权收益为 0, 实值期权就是当前收益为正, 虚值期权就是当前行权收益为负。实值期权价值分为两个部分: 内在价值和时间价值^[1]。

实值期权、虚值期权、平价期权这三种期权各有优缺点,

虚值期权立即行权可以获得正收益但是期权价格较高, 尤其是深度实值期权的流动性比较差, 报价的价差很大, 频繁买卖会产生很大费用, 虚值期权立即行权没有收益但是有售价低的优势。同时股票价格波动的会造成实值期权与虚值期权相互转换, 使得虚值期权存在转成实值期权的可能, 所以虚值期权也有价值, 只是价值相对实值期权较低。通常在交易安排中虚值价值较低适合长线投资策略, 实值期权和短线交易盈亏方向一致, 适合做短线交易。一般情况下, 实值期权的流动性很差, 为了解决这个问题, 这时我们可以购买一份期货和期权作为替代。

2.2 看跌平价期权与剩余天数之间关系

论文选用的标的是中金所沪深 300 指数平价期权的价格与剩余天数关系, 剩余天数越少, 平价期权的价格也越接近于 0, 期权的价格与剩余天数负相关。但是由于受到投资者心理影响, 个别天数呈现反复情况。越临近到期日期权价格下降趋势越剧烈^[2]。

3 平价期权因素研究

3.1 平价看跌期权价格影响因素

影响期权价格因素有很多, 基本来讲, 有指数的价格,

【作者简介】张树德 (1970-), 男, 中国安徽全椒人, 博士, 中级讲师, 从事新时代中国特色社会主义思想研究。

期权的行权价，合约到期期限以及无风险利率。事实上作为期权除了上述通用因素以外还有其他因素，如市场的气氛，以及市场的热情，这些因素也会影响期权价格。如表1所示，考虑持有一手平价看跌期权剩余天数为50天，当前的行权价和股价相等，假设未来标的资产价格下跌2%，对于论文研究而言标的资产就是中金所的沪深300指数期权，我们考虑不同剩余天数下的持有期权盈利情况。

表1 持有平价期权盈亏表

初始剩余天数	结束剩余天数	情形1 持有 盈亏	情形2 盈亏	情形3 盈亏
50	45	43.58	12.11	69.33
50	40	52.13	13.04	46.69
50	35	26.12	-13.62	25.94
50	30	11.48	-11.10	3.85
50	25	13.34	-8.91	-14.89
50	20	2.28	-15.01	-21.31
50	15	-16.87	-15.86	8.57
50	10	-30.60	-36.24	-57.21
50	5	-50.62	-70.57	-62.02

注：持仓手数为1手。情形1：模拟2021年7月29日至2021年09月12日。情形2：模拟2021年7月1日至2021年08月15日。情形3：模拟2021年5月27日至2021年08月11日。

从表1可以看出，持有该期权从盈利到亏损。该期权受到两种因素影响，一是股票价格下跌，导致期权价格上升；二是剩余天数导致期权价格在减少。而且指数下跌越早，持有期权盈利越明显。持有时间越短，期权的时间价格减少幅度越小。因为股价下跌而导致看跌期权价值上升。如果指数下跌指数点数相同，下跌时间越短，跌期权越有利。最快持有15日开始出现亏损，最晚持有30日就会出现亏损。

持有期权的盈亏并不是持续的，而是会出现交替现象。同时剩余天数相同但是期权价格变化很大。情形2对应的盈亏最低，而情形3的盈利最高。

3.2 看涨期权价格影响因素

我们考虑看涨期权的研究情况，首先假设指数上涨2%情况下平价看涨期权的走势。如表2所示，考虑持有一个看涨期权剩余天数为50天，行权价和股价相等，假设标的资产价格上涨2%，对于标的资产为中金所的沪深300指数期权，我们考虑不同到期日期权的盈利情况^[3]。

表2 持有平价看涨期权的价格

初始剩余天数	结束剩余天数	情形1 持有 盈亏	情形2 盈亏	情形3 盈亏
50	45	76.63	39.79	47.92
50	40	55.03	58.29	27.61
50	35	25.80	44.54	13.79
50	30	18.42	39.36	-14.99
50	25	18.50	15.28	-3.39
50	20	14.17	15.27	-4.25
50	15	28.39	4.26	-59.30
50	10	13.63	-28.12	-59.30
50	5	-3.50	-52.69	-48.62

注：持仓手数为1手。情形1：模拟2021年7月29日至2021年09月12日。情形2：模拟2021年7月1日至2021年08月15日。情形3：模拟2021年5月27日至2021年08月11日。

从表2可以看出，持有平价看涨期权从盈利到亏损。平价看涨期权受到两种因素影响，一是股票价格是上升，导致期权价格上升；二是时间导致期权价格在减少，同样的指数上涨越早，持有期权盈利越明显。持有时间越短，期权的时间价格减少越小。因为股价下跌而导致看跌期权价值上升。如果指数下跌指数点数相同，下跌时间越短，跌期权越有利。情形1盈亏比较稳定，剩余天数为5天使，持有期权出现亏损。而情形3期权盈亏不稳定，剩余天数为30天时开始出现亏损，剩余天数为15天时亏损突然加大。情形3时间是5月27日到8月11日，期间指数经历了大幅下跌，导致平价看涨期权时间价值大幅衰减。

4 结语

从前面研究可以看出，影响期权价格的主要是波动率时间价格，对于看跌平价期权而言，价格下跌时间越早对期权持有者越有利。对于平价看涨期权而言，价格上涨的时间越短对于期权持有者越有利。当沪深300指数价格变化不大时，时间波动率对期权价格影响很大。即使开始有利的期权也会随着时间流逝而出现亏损。期权盈亏的方法也存在很大差别，有时会很均匀。有时出现跳跃情况。

参考文献

- [1] 罗坚.50ETF期权套利机会分析[J].金融经济,2019(2):118-119.
- [2] 张树德.我国证券市场投资者行为实证研究[J].东北财经大学学报,2007(1):4.
- [3] 张树德.对冲基金定义与分类[J].财会月刊,2008(12):29-31.

Research on Operation Mechanism of Cost Accounting and Performance Management in Higher Vocational Colleges

Yuping Liu

Hunan Bio Electromechanical Vocational and Technical College, Changsha, Hunan, 410127, China

Abstract

Starting from the significance of strengthening cost accounting and performance management in higher vocational colleges, this paper puts forward some measures to improve the operation mechanism of cost accounting and performance management in higher vocational colleges. Strengthening cost accounting and performance management in higher vocational colleges help to reduce school operating costs, make resource allocation more scientific and reasonable, and improve school internal control. Higher vocational colleges should adopt effective strategies to continuously improve their ability in cost accounting and performance management.

Keywords

higher vocational colleges; cost accounting; performance management

高职院校成本核算和绩效管理运行机制研究

刘羽平

湖南生物机电职业技术学院, 中国·湖南长沙 410127

摘要

论文从高职院校加强成本核算和绩效管理的意义出发, 提出完善高职院校成本核算和绩效管理运行机制的措施。高职院校加强成本核算和绩效管理, 有助于降低学校运营成本, 使资源配置更为科学合理, 改善学校内部控制。高职院校应该采取有效的策略以持续提升自身在成本核算和绩效管理方面的能力。

关键词

高职院校; 成本核算; 绩效管理

1 引言

近年来, 中国高职院校数量不断增加, 办学规模不断扩大。作为高职院校管理的重要内容, 成本核算直接影响着学校的运营成本, 而绩效管理工作则对于学校办学水平亦有着重要影响。因而, 学校管理者应当对这方面给予更多的重视。论文从高职院校加强成本核算和绩效管理的意义出发, 提出完善高职院校成本核算和绩效管理运行机制的措施。

2 高职院校加强成本核算和绩效管理的意义

2.1 降低学校运营成本

通过加强这两方面工作, 高职院校的教职工能够形成成本管理意识, 各部门、各院系可以科学合理地配置既有的人力、物力资源, 改善管理效率, 防止出现资源浪费的现象。而且, 绩效管理体系的有效运行, 还能够让广大教职工更加积极地投入到成本控制工作中, 让学校的成本控制效果更为明显。

2.2 使资源配置更为科学合理

高职院校成本核算的目的体现在资源配置方面, 可以有效减少资源浪费状况。通过成本核算, 我们能够明确各部门和院系开展工作所需要的人力、设备以及资金。而借助高效的绩效管理, 成本控制的职责能够落实到所有教职工身上, 将成本控制与教职工的绩效结合起来, 避免由于资源分配问题导致资源浪费^[1]。资源配置管理可以与绩效管理联系起来, 激发教职工的工作积极性和主动性, 促进教学质量的提高, 改善办学水平, 实现高职院校的可持续发展。

2.3 改善学校内部控制

内部控制是指在单位内部建立的连接和约束不同业务活动的措施、方法和程序^[2]。内部控制能够帮助高职院校实现发展目标, 减少风险, 保障国有资产的安全。当前, 高职院校的财务工作正从过去的核算型向管理型发展, 而这方面工作的重点正在于教育成本核算方面。通过成本核算, 构建高职院校的内部控制机制, 明确学校财务管理工作的重点和难点, 提升资金的使用效率。

3 完善高职院校成本核算运行机制的策略

3.1 确立有效的高职院校成本管理对象

为了开展成本核算工作, 高职院校应当明确成本管理

【作者简介】刘羽平(1968-), 女, 中国湖南宁乡人, 本科, 高级经济师, 从事会计学研究。

对象。高职院校的产品是合格的毕业生,但每个专业学生的培养成本存在差异。在开展成本核算以前,高职院校应当合理考虑和选择成本管理对象,要将各个专业、不同成本消耗水平的学生区分为不同的成本管理对象。在成本核算完成之后,学校可以按照测算出的成本水平,采用具有差异性的收费标准,从而实现学费收入对成本的补偿,为学校运营和发展提供充足的资金来源。

3.2 明确具体成本核算管理项目

对于高职院校而言,成本项目指的是学校在办学过程中所消耗的各类资源。按照目前的规定,高职院校的费用支出可分为下列类型:教育教学支出、科研支出、行政管理支出、后勤保障支出以及离退休支出。然而,此种分类与成本核算之间不具有非常明显的对应关系。若高职院校在开展成本核算工作时仅以上述分类为依据,实际上难以满足实际工作的需求。因而,学校应当加强支出类别与成本项目之间的对应关系,按照学校成本管理的现实需要,在上述类别之下合理添加明细项目,如教学经费支出、科研经费支出等。学校应当澄清所有项目核算的支出内容,以确保成本核算工作的精确性^[1]。

3.3 对成本费用项目进行及时记录和归集

高职院校不属于盈利性组织,其收入项目具有单一、明确的特点,便于核算。然而,由于高职院校的成本项目关系到学校运营的多个方面,学校应当进行有效的收集和分类,才能保障学校的正常运行。财务部门应当详细审查所有支出项目,并明确每一笔成本都符合法规政策和学校财务制度的规定,然后才能将其纳入表中。否则,就应当追究相关责任人。对于项目产生的支出,除了记录归集金额之外,还需要判断其归属时间,并使用权责发生制归集成本。而且,学校还应当在日常工作中完善各项原始记录,完善不同物资的收发领用制度和价值传递方式,在成本核算过程中采取合理有效的成本归集和分配方法。

3.4 对成本费用项目进行汇总

学校不仅要及时记录和归集成本费用,还需要对其进行汇总,形成完整的教育成本报表,反映高职院校在特定会计期间之内所消耗的成本费用。这项工作对于今后的审计和数据分析具有重要价值。在制作成本报表的时候,高职院校应注意其作为学校的内部报表,对财务报表起到补充作用,用于解释教育成本的发生情况。而且,成本报表也应考虑将会计年度与学生在校时间结合起来,如此方能准确反映不同成本核算对象在特定会计年度的培养成本,测算出学生在校期间的累计培养成本。

4 加强高职院校绩效管理运行机制的对策

4.1 构建合理的绩效管理体系

高职院校的部门和院系众多,采用统一的绩效标准显然不合理。因而,高职院校应当按照各个部门、不同岗位的

实际状况合理构建绩效管理体系,依据教职员工的岗位职责明确绩效指标,结合工作结果的价值设定绩效权重,明确不同部门和院系的绩效管理标准,真正激发出广大教职员工的工作积极性,让绩效管理机制发挥其应具有的作用。

4.2 开展绩效辅导

高职院校的二级院系及其教职员工应当按照既定的绩效目标开展工作。在工作过程中,学校绩效管理机构和二级部门绩效管理机构对教职员工的工作进行指导和监督,通过沟通妥善解决发现的问题,对绩效目标进行适当调整。对于高职院校而言,绩效辅导工作的主要任务如下:一是进行持续、有效的绩效沟通,即学校绩效管理机构、二级部门的绩效管理机构要与教职员工进行密切的沟通交流,讨论分析各个部门和教职员工在工作中存在的问题,并按照现实情况的发展变化对绩效目标进行适当调整。二是搜集和记录绩效信息,即学校的绩效管理机构和二级部门的绩效管理机构应建立健全绩效档案,对绩效情况进行记录,开展年度考核和聘期考核提供准确的依据。

4.3 完善绩效评估以及应用

高职院校在确定绩效评价指标时,应按照高等教育的特点和学校自身情况,选择合理的指标,从而确保绩效考核工作能够顺利完成,促进学校绩效管理能力的提升。高职院校不同部门、不同岗位的工作内容存在差异,绩效考核涉及的内容也不尽相同,造成其绩效考核体系具有复杂性的特点。因此,高职院校在应用绩效管理的过程中,更要重视把考核结果反馈给各个部门和院系,使所有教职员工能够明确本岗位、本部门绩效问题产生的原因,并通过沟通交流制定有针对性的整改措施,达到改进绩效的目的。此外,借助绩效反馈,高职院校还能够及时掌握现行绩效评估体系中的缺陷,并与与时俱进地加以纠正,让绩效管理体系在高职院校办学过程中发挥积极的作用。

5 结语

成本核算和绩效管理是高职院校管理工作的重要内容。高职院校加强成本核算和绩效管理,有助于降低学校运营成本,使资源配置更为科学合理,改善学校内部控制。在成本核算方面,高职院校应确立有效的成本管理对象,明确具体成本核算管理项目,对成本费用项目进行及时记录和归集,并对成本费用项目进行汇总。在绩效管理方面,高职院校应当构建合理的绩效管理体系,开展绩效辅导,并完善绩效评估及其应用机制。

参考文献

- [1] 胡侃.高校成本核算与控制探析[J].新会计,2019(11):50-52.
- [2] 奚春梅.高职院校成本核算体系构成的探讨[J].营销界,2019(42):110-111.
- [3] 曹淑霞,韦日明.建立以KPI为核心的高校绩效管理[J].经济师,2020(9):230-231.

China Huaibei Mining Archives Classification Scheme

Qian Zhang

Huaibei Mining Co., Ltd. Luling Coal Mine, Suzhou, Anhui, 234000, China

Abstract

Office file management is an important part of the daily management work of each unit. The use of classified management mode for file management is conducive to the improvement of unit management ability and can strengthen the effect of file management. On this basis, analyze the characteristics of Huaibei Mining archives, clarify the archive classification scheme, and provide reference and reference for the effective development of office archives management.

Keywords

archives; classification; management

中国淮北矿业档案分类方案

张倩

淮北矿业股份有限公司芦岭煤矿, 中国·安徽 宿州 234000

摘要

办公室档案管理是各单位日常管理工作的的重要组成部分。采用分类管理模式进行档案管理,有利于单位管理能力的提高,可以加强档案管理的效果。在此基础上,分析淮北矿业档案的特点,明确档案分类方案,为办公档案管理的有效开展提供参考和借鉴。

关键词

档案; 分类; 管理

1 引言

为加强集团公司档案业务管理,进一步提高档案工作科学化、规范化、标准化水平,促进档案信息资源的开发利用,更好地为集团公司各项工作服务,依据《煤炭工业企业档案分类规则》《煤矿建设项目档案管理规范》《企业文件材料归档范围和档案保管期限规定》(国家档案局第10号令)、《归档文件整理规则》,结合集团公司档案工作实际,进行档案分类管理。

2 文书档案

2.1 分类大纲

按年度—机构—保管期限分类法整理文件,即淮北矿业集团公司有多少个内设机构就有多少类,集团公司下属单位按实际内设机构制定。

2.2 档案的编号方法

①按年度、机构、保管期限进行整理,即:年度—机构—保管期限组盒,并编上顺序号,盒内文件目录从“001”顺序编件号,即大流水号,在同一年度的同一个保管期限内的件号是唯一的。②排列方法:采用年度大类的排列方法,

即:年度—机构—保管期限原则排好后,编写盒号,盒号是三位阿拉伯数字,一个年度内盒号是唯一的,用三位阿拉伯数字编写。③文书档案的档号结构为:全宗号—年度—机构—保管期限—件号—盒号。在一个年度内的同一个机构的同一个保管期限下,每年从“1”件顺序排列,这样每个机构的每一个保管期限的件号都是唯一的。全宗号用二位代码标识,盒号用三位阿拉伯数字标识,按件装盒,盒内文件单件装订编号,件号用阿拉伯数字标识,按排列顺序流水编号,件号不应有空号。④文书档案的保管期限为:永久、30年、10年。

3 科技档案、会计档案、职工管理档案、特殊载体档案

3.1 分类原则

集团公司档案分类原则是以集团公司全部档案为对象,依据企业职能、结合档案内容及其形成特点,保持档案之间的有机联系,便于保管利用,同时又要考虑企业档案分类的包容性、延伸性和可操作性。

3.2 类目设置

3.2.1 一级类目的设置

一级类目的设置:依据《煤炭工业企业档案分类规则》设置八个一级类目。即地质勘测类、基本建设类、科学技

【作者简介】张倩(1981-),女,中国安徽濉溪人,本科,助理政工师,从事文书、档案管理研究。

术研究类、设备仪器类、产品类、会计类、职工管理类、特殊载体类。

3.2.2 二级类目的设置

地质勘测类的二级类目按工程项目性质设置；

基本建设类的二级类目按工程项目性质设置；

科学技术研究类的二级类目按专业设置；

设备仪器类、产品类的二级类目按型号和专业用途设置；

会计类的二级类目按文件形式（名称）设置；

职工管理类的二级类目是按职工的管理状况设置。即按干部、工人、离退休职工、死亡职工设置；

特殊载体类的二级类目按载体形式设置。

3.2.3 三级以下类目设置

根据集团公司档案形成的规律，使分类方案具有可操作性，在“地质勘测类”“基本建设类”“设备仪器类”“产品类”等类中设有三级类目，个别大类还设有四级类目。上述各三级以下类目设置的方法按生产环节或用途或名称等设置。

3.2.4 没有实体档案的类目

没有实体档案的类目可空号不用，不能予以取消或挪用。

3.3 标识符号

档案分类标识符号除文书类标识符有所变动外，其他类均采用《煤炭工业企业档案类目标识符号》即：

①一级类目用字母标识：地质勘测类——E；基本建设类——F；科学技术研究类——G；设备仪器类——H；产品类——J；会计类——K；职工管理类——L；特殊载体类——M。

②二级以其以下的类目标识采用阿拉伯数字标识，并采用双位制，即：均从11开始，以后用12、13……，除去“拾”数字续排直到99结束。

3.4 案卷的编号排列

①地质勘测类、基本建设类、科学技术研究类、设备仪器类、产品类档案的编号排列方法。

第一，编号方法。

根据科技档案专业性较强，且档案形成的时间和数量不定的特点，我们选用分类分到哪一级类目、编号就从哪一级为单元流水号。且不考虑案卷的保管期限与年度特征，依据档案形成的规律编号。

第二，排列方法。

按大类分属类、案卷顺序号排列，即大类→属类（按二级、三级、四级类目顺序）→案卷号。案卷的排列不考虑档案的保管期限与年度特征，以维护文件材料的系统与完整。

编号排列方法示例如图1所示。

大类→二级属类→三级属类→四级属类→案卷顺序号。

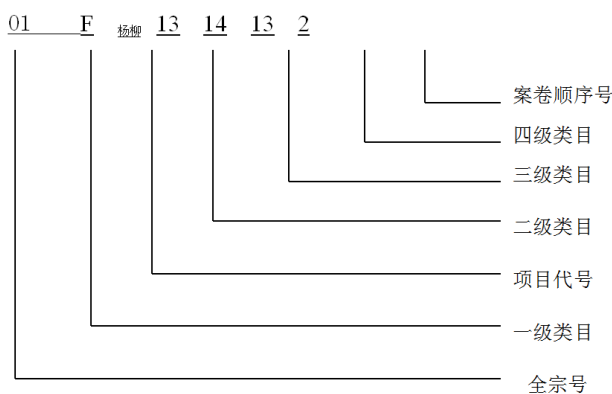


图1 类、案卷顺序号排列

②会计类档案的编号排列方法。

会计类档案按大类分属类分年度方法编号排列，即在会计类档案内先分别按凭证、帐簿、报表、职工薪酬清册、其他五个二级类目顺序排列，每个二级类目内再分别按年度顺序排列，案卷编号排列采取属类内年度流水编号，不考虑案卷的保管期限特征。

③职工管理类档案的编号排列。

职工管理类按大类分属类编号排列，即在职工管理类内按二级类目顺序排列，每个二级类目内再根据国家有关规定进行编号排列。案卷顺序号不受字符位数限制，以单位实有人数为准。

④特殊载体类档案的编号排列方法。

特殊载体档案的编号排列先按载体形式区分，然后在各种形式内，按其所反映的专题顺序编号排列，不考虑保管期限特征，如图2所示。

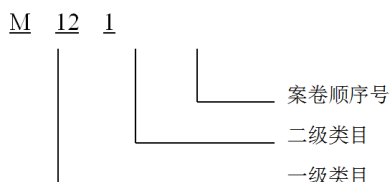


图2 特殊载体类档案的编号排列

⑤各大类在编写档案号时，除字母与数字之间不用隔点外，各属类之间、属类与案卷号之间均采用“·”隔开。

4 适用范围

集团公司机关档案室及各单位所涉及到的实体档案，均按此方案分类、组卷、编号排列。对此细则没涉及到的专业档案，如电力、化工等分类、组卷、编号排列均执行国家级专业主管部门标准。

5 结语

档案的分类与管理可以提高以后工作过程中的科学性与高效性。为此，相关工作部门以及人员应积极采取高效化、科学化策略，促进档案分类与管理更加合理化，推动国

（下转第63页）

Transformation of Rural Community Governance under the Background of Wisdom: Value Significance and Realization Path

Shengli Li

East China University of Political Science and Law, Shanghai, 201600, China

Abstract

The community is the “last kilometer” between the Communist Party of China and the government to serve the residents. Nowadays, building a smart community under the intelligent background of Internet information technology as the core is a powerful driving force to promote the transformation of social public structure, meet the gravity force of community residents’ yearning for a better life, and the best channel to improve the level of social public governance. However, in the process of community governance transformation, there are problems such as inaccurate role positioning of neighborhood committees, weak enthusiasm awareness of community residents and difficulties in the operation of smart community. It is our current responsibility and task to solve the difficulties facing the current community governance transformation.

Keywords

wisdom; community governance; transformation

智慧化背景下农村社区治理转型：价值意义和实现路径

李盛莉

华东政法大学，中国·上海 201600

摘要

社区是中国共产党和政府联系、服务人民群众的“最后一公里”。如今以互联网信息技术为核心的智慧化背景下建设智慧社区是推动社会公共结构转型的强大动力，满足社区居民对美好生活向往的万有引力，同时也是提升社会公共治理水平的最佳渠道。但社区治理转型过程中存在着居委会角色定位不准确、社区居民的积极性意识淡薄以及智慧社区运营困难等问题，解决当前社区治理转型面临的困难是我们当前的责任和任务。

关键词

智慧化；社区治理；转型

1 引言

经过改革开放 40 多年的发展，中国已经跃升为世界第二大经济体。中国共产党的十九届四中全会明确提出“建设社会治理共同体”的新目标，强调“必须加强和创新社会治理”，“要健全运用互联网、大数据等技术手段进行行政管理的制度规则，推动社会治理重心向基层下移，更好地提供精准化、精细化服务，实现政府治理和社会调节、居民自治良性互动”^[1]。论文的社会治理转型主要针对的是农村在城镇化过程中由传统村落向城市社区的转变，人口由农民转为市民、土地由集体所有转为国有、管理由村委会转为居委会，是农民基于共同生活习惯与行为约束所建立起来的相对开放的共同体组织。

【作者简介】李盛莉（1996-），女，中国河南驻马店人，硕士，从事社会治理研究。

2 智慧社区的价值意义

改革开放以来，“社区”这一概念逐渐被政府所采用。随着国家经济发展水平的不断提高，也直接带动农村地区的经济关系和经济结构发生重大的调整，传统的农村过渡到城市社区。中国共产党的十九大报告中明确指出：“加强社区治理体系建设，推动社会治理重心向基层下移，发挥社会组织作用，实现政府治理和社会调节、居民自治良性互动。”^[2]在当今以互联网为核心的背景下，现有的模式已经无法满足人民群众对美好生活需要日益增长的需求，因此社会治理以“智慧”为代表的社区应运而生。

2.1 智慧社区概念的界定

近年来，“智慧社区”成为学术界的一个热门话题。到目前为止，学术界仍然没有对智慧社区达成一致的概念，但是总体上大致可以分为三种观点，具体分析如下：第一种观点认为，智慧社区是政府、市场和居民利用新兴技术手段打造一个具有较强内聚力的社区。第二种观点认为，

智慧社区就是利用各种智能技术为居民提供一个更偏向于便捷服务的社区。第三种观点认为,智慧社区就是运用高科技的手段为居民打造一个具有高品质生活质量的社区,更好满足于人民的美好生活。这三种观点的共同之处都认为,智慧社区是运用移动互联网、物联网等高科技手段为满足人民对美好生活的向往而打造的社区。笔者认为,“智”就是结合当今的大数据的智慧化背景,运用以物联网、云计算、移动互联网等的新兴信息技术,“慧”就是结合当今的时代思想,以人民为中心,始终把人民对美好生活的向往作为根本的目标,实现居民和社区的良好互动。“智”和“慧”的结合就是时代背景和实时形势相结合,共同打造社区一个新的精神文明,提高居民的生活质量,促进社会长期稳定的发展。

2.2 智慧社区的价值意义

2017年中华人民共和国国务院发布了《关于加强和完善城乡社区治理的意见》,坚持以基层党组织建设为关键、政府治理为主导、居民需求为导向、改革创新为动力,健全体系、整合资源、增强能力,完善城乡社区治理体制,努力把城乡社区建设成为和谐有序、绿色文明、创新包容、共建共享的幸福家园,为实现“两个一百年”目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供可靠保证^[3]。政策出台后,中国各地政府结合当今的智慧化背景,纷纷响应并出台相关政策全力为居民建设智慧社区。

2.2.1 加速城镇化进程,推进传统农村社区治理转型升级

2018年中央农村工作领导小组办公室发布了《国家乡村振兴战略规划(2018—2022年)》,提出要以城市群为主体构建大中小城市和小城镇协调发展的城镇格局,增强城镇地区对乡村的带动能力^[4]。但是在城镇化的进程中,中国的城镇化在一定程度上出现了内卷现象。传统的农村社区面临着青年劳动力不足、资源短缺、教育医疗等基础设施落后等问题,使得传统农村社区的社会治理难度加大。针对传统农村社区面临的难题,智慧社区作为一种新的社会治理方式,依托当今的互联网、物联网、大数据等高科技的手段并结合当今的时代思想,始终秉持着为人民服务的宗旨和原则,通过对传统社区一些大大小小的“难点”进行改造升级,为居民营造一个便捷服务、办事高效的智能社区,来加速城镇化进程,推动传统社区向智慧社区的转变,最终实现传统社区治理的转型升级。

2.2.2 优化空间结构格局,满足现代化新型城乡关系需求

中国共产党的十九大报告提出,中国进入中国特色社会主义新时代。传统的农村已经发生了翻天覆地的大变化。传统的农村社区正在逐步向城镇转移,通过运用高科技手段,着力为居民打造一个便捷化、智能化、服务化的社区,来满足现代化新型城乡关系的新需求。一方面,智慧社区的建设能够避免传统社区的“宗族制”。高科技手段建设的社

区使社区的空间结构发生了显著的变化,使社区已经不再是单一的结构,而是立体化、层次化、智能化的网状结构,优化了社区的空间结构,使之成为一个具有较强内聚力的社区空间结构格局。另一方面,智慧社区的建设能够满足现代化新型城乡关系的需求。传统社区多是以“单位制”为核心。在国家指导下,政府主导一切,居委会主导社区的一切事务,缺点就是会出现官僚主义的倾向。智慧社区始终以人民对美好生活的向往作为其核心目标,致力于为居民打造一个具有较强内聚力、便捷舒适和高生活品质的社区,实现人与社会和社区之间的和谐共处。

2.2.3 提升社会治理水平,提高居民生活品质和质量

2017年6月,中共中央、国务院发文强调,要加大“互联网+社区”行动计划的推进力度,加快互联网与社区治理和服务体系的融合发展,充分运用社区论坛、微博、贴吧、短视频等新媒体平台,引领社区居民融洽日常交往、参与公共事务、组织协商活动、关爱邻里互助,不断创新探索网络化社区治理和服务新模式。智慧社区的建设将充分利用智慧化的背景为依托以互联网、物联网和大数据为核心对“互联网+社区”的治理模式进行改革、创新和完善。针对当前中国传统社区向智慧社区转型过程中遇到的困境,具体问题具体分析,提升社区的公共服务质量和社会治理水平为着力点,致力于为居民打造高生活品质和质量的社区。例如,新冠肺炎疫情给城市社会治理体系的应急反应和应急能力带来了一场严峻考验,而智慧社区作为城市社会治理的构成单元,不仅为高效赋能疫情防控提供了强有力的支撑而且为居民的生活质量提供了安全保障。首先,它通过智慧社区平台及时有效发布疫情防控信息及防护知识,社区居民只需要通过智慧社区“居民通”APP就可以获取相关信息,这在一定程度上增加了社区居民对打赢疫情防控阻击战的紧迫感和重视度。其次,它运用大数据技术对社区居民的数据反馈进行在线收集、研判和归档,提高了居民的在线沟通协作能力、减少人员外出以及降低病毒传播风险。最后,它利用5G网络具有的高速率、低延迟、大连接等特性对安防巡检机器人进行灵活部署,助力筑牢疫情防控“社区防线”,社区治理效能大大提升^[5]。

3 智慧化背景下社会治理转型面临的现实困境

2020年3月,习近平总书记在中国武汉视察新冠肺炎疫情防控工作时指出,要不断推进城市治理体系和城乡基层治理体系的升级与完善,加大宣传“全周期管理”的理念,积极寻求超大城市现代化治理新方案。“全周期管理”的要求为新时代智慧城市建设、智慧社区建设指明了发展的路径和目标。中国各地政府紧跟潮流和趋势掀起了智慧社区的建设热潮。但在现实生活中由于居委会角色定位不准确、转型社区居民集体意识薄弱以及智慧社区运营能力有所欠缺等仍然面临着一些急需解决的难题。

3.1 居委会角色定位不准确

中国鼓励智慧社区建设按照“政府主导、行业协同、企业和社会共同参与”这一模式推进。但在实际运营过程中居委会的角色没有明确的定位。转型社区的居委会一般都是随着传统社区而来的。居委会实际上是准政府的控制机构，主导社区的事务，政府是居委会实际工作的指导者。在此影响下，智慧社区的居委会由行政职能向服务职能转变，还未适应仍旧主导社区的一切事务决策，大量的行政事务占满了居民相应的需求，无法按照居民的要求对社区进行有效的管理。同样地，转型社区中的大部分居民从农村的传统社区转型而来，他们也不清楚甚至不了解不知道居委会的角色和职能。因此，居委会对其自身的定位也不准确，使其没有正确发挥职能。另一方面，公共服务是为居民社区服务的重要载体。在智慧社区中，公共服务的基础设施不管是硬件服务还是软件设施都没有达到预期目标。智慧社区建设的前提是拥有大量的人力资源、财力资源作为支持，然而在实际运营过程中却力不从心。智慧社区建设对资金的依赖程度较大，然而现阶段，社区居委会的资金来源基本上是政府财政拨款，其资金投入有限，在一定程度上限制了智慧社区的发展速度。

3.2 转型社区中居民集体意识淡薄

从传统的农村社区到当代智慧化背景下的智慧社区；从以农村的血缘和地缘关系为基础的社区转型到如今以城市建设为基础的社区；从邻里关系和谐，远亲不如近邻的传统邻里关系转型到当代以一个居住共同体为基础的社区，有着不同的地域、背景以及工作。由于传统的邻里互助关系遭到破坏，在新的陌生社区以及社区的公共服务不完善的双重制约下，转型社区居民的公共意识也尚未形成。一方面，邻里之间打破了以土地和血缘为基础上建立起来的关系，取而代之的是彼此之间的利益关系。邻里之间的互动较少，社区内部分居民的自律性和自觉性比较低，很容易引发冲突矛盾。另一方面，土地承载了传统村落的血脉，以小农经济为基础的农村文化是中华民族五千年文明得以延续的重要根基。在现代的市场经济以及智慧化背景下的智慧社区的冲击下，由传统的农村社区转型过来的部分农民会不适应和不习惯，一些年龄大的居民甚至不了解以及不会使用当今的智能手机、电脑、iPad等科技手段。乡村的生活方式逐渐被城市中的快节奏、多样化、层次化的生活所代替，他们会显得与城市格格不入，继而对该社区的集体意识也不强。

3.3 智慧社区运营能力有所欠缺

智慧社区的建设需要大量的人力资源和财力资源作为支持。然而，在现实的生活工作中，智慧社区建设的运营能力薄弱。一方面面临着财政资源的短缺。建设一个具有内聚力、便捷服务和具有高品质生活质量的社区，前期不仅需要大量的资金投入，后期也需要高额资金维持和修补完善。现在社区中的资金只有通过政府的财政拨款，其余没有途径能

够得到资金支持，这在一定程度上限制了智慧社区的建设和发展。另一方面人力资源不足。社区工作人员的整体水平不高，而且社会的福利待遇对工作人员也有极其重要的影响，较低的福利待遇使社区的服务人员积极性整体降低，这也是当今的年轻人毕业后不愿回农村或者社区工作的一部分原因。社区工作者大部分都是一些年龄偏大、文化层次偏低、对网络技能不熟练的人，都是从传统的农村社区转型而来，习惯了以血缘关系为基础的农村生活，很难融入智慧社区的建设和发展。相反年轻人更喜欢居住在一个方便和高质量生活水平的社区。面对居民和工作人员的年龄层次、教育背景以及技能方面的差异，很容易遇到一些问题得不到调解。因此，社区资源没有得到优化配置以及社区服务人员运营能力的不足成为建设智慧社区的一大关键难题。

4 智慧化背景下社会治理转型的路径

智慧社区作为推进新时代社区治理现代化的重要路径，中国政府应积极顺应时代潮流，将其上升到国家战略层面并出台一系列政策和战略指导意见，以引导各地区、城市智慧社区的健康有序发展，促进国家、省市县各层面协调管理智慧社区，不断满足居民对美好生活的需要，实现现代化的新型城乡关系融合。

4.1 秉持为人民服务宗旨，深化为居民服务意识

智慧社区建设的要求是“以人民为中心”。因此，在转型社区治理中政府科学的角色定位应是一种自上而下的政策支持与引导，实现由行政型主导型政府向服务型指导转变。与历史上任何时期相比，当前中国乡村社会处于转型时期更加开放和多元。政府应合理利用转型社区边缘效应，助力构建德治与法治相结合的现代乡村治理体系。在“互联网+”为主题的智慧化背景下，大数据等信息技术可以帮助政府或者管理者更科学、便捷地认识、分析和处理工作中的问题。一方面应打破传统社区治理模式行政化色彩浓厚的弊端，管理者应提高以及践行由行政化向服务化转变的意识，注重社区的治理效果，提高效率，为尽早实现智慧化社区而努力；另一方面应依托互联网的信息技术，简化社区办事流程，提高工作效率，促进信息公开化和透明化，让更多的居民参与其中，发挥居民的知情权、参与权以及表达权，也实现管理者的角色由行政化主导型向服务型转变，确保人民的权力得到保障以及发展成果由人民共享。

4.2 构建完善的社区关系，增强社区居民归属感

社区关系网络是在邻里空间关系基础上生成并融合在一起的。良好的社区治理结构有益于和谐融洽的邻里关系。新型社区网络关系是以熟人社会为依托，社区居民在共同的行为准则与共建机制的约束下，创造相互信任、团结互助、真诚相待的社区邻里环境。要搞好智慧社区的转型建设，需要进一步确定政府和社会组织之间的关系，调动多元主体共同参与智慧社区建设的积极性。其一，科学规划社区空间。注重空间融合与贯通，为转型社区居民构建具有生活重叠性

的公共空间,确保其保持一定频率和质量的邻里互动;其二,丰富社区邻里组织。培育多种类型的社区组织,促进各组织间的交流与合作,为邻里互动提供组织载体;其三,大力增加人才的引进。要以专业和业余的人才队伍为依托,进一步挖掘社区网络关系的生命力,组织开展多种社区活动和公益性的活动,使社区居民在参与活动过程中不断增加社区归属感,也更好地构建了较强的社区网络关系^[6]。

4.3 利用互联网信息平台,加强社区治理智能化

智慧社区涵盖多个方面,建设内容巨大又复杂,因而需要投入足够的人力资源、财力资源作为支撑。一方面,积极引进一些相关领域的高级技术人员组成智慧社区建设小组,为打造安全、便捷、宜居的社区建言献策。此外,还应加大社区工作人员的培训力度,并依托5G、区块链以及大数据等现代化信息技术水平提高其知识与技能水平,推进智慧社区建设的可持续发展。另一方面,要加大财政支持力度,拓宽资金获取渠道。例如,政府一般将经费按照一定的财政预算比例划给智慧社区试点项目,用于其建设和维护,而为了保障政府对社区公共运行经费财政投入的预算及时足额到位,必须建立相应监督检查机制和奖惩评价机制,确保资金主要用于购买、检测、维修以及维护基础设施等方面。除此之外,在建设运营方面,要加大投融资模式的推广与应用,鼓励各类社会资本加入到智慧社区项目建设和运营中,

让每一个居民都能共享智慧社区建设的成果^[7]。

5 结语

当今中国的农村社会无论在经济、政治还是在思想、文化方面都正在经历转型。新时代背景下,作为推进农村社区治理转型的重要体现就是智慧社区的建设。智慧社区建设有望成为塑造现代化新型城乡社区形态的新形象,促进社区居民实现美好生活的新目标,推进传统城市经济转型升级以及提升公共服务和社会治理水平的推动器,也有望成为实现中华民族伟大复兴的一个重要标志。

参考文献

- [1] 党的十九届四中全会《决定》(全文)[Z].
- [2] 易元芝.走向网络化治理:城市社区治理结构转型优化研究——以温州市社区建设为例[J].攀登,2018,37(4):90-94.
- [3] 佚名.中共中央国务院关于加强和完善城乡社区治理的意见[J].农村实用技术,2017(9):4.
- [4] 佚名.中共中央国务院印发《乡村振兴战略规划(2018—2022年)》[Z].
- [5] 白宇,岳弘彬.习近平:在湖北省考察新冠肺炎疫情防控工作时的讲话[EB/OL].中新网(chinaneews.com).
- [6] 王振坡,张安琪,王丽艳.新时代我国转型社区治理模式创新研究[J].城市发展研究,2020,27(1):89-94+101.
- [7] 曹海军,侯甜甜.新时代背景下智慧社区建设:价值、逻辑与路径[J].广西社会科学,2021(2):1-7.

(上接第59页)

家文化产业与文化事业高速发展。

参考文献

- [1] 雷洁,李思经,赵瑞雪,等.面向科研档案管理的知识图谱构建与应用研究[J].数字图书馆论坛,2020(5):38-39.
- [2] 符家乐.浅谈实现档案管理工作现代化的方法[J].科技资

讯,2020(11):56.

- [3] 冯雪.建构高校非遗档案收集分类新模式——基于河北科技大学非遗档案管理实践[J].档案天地,2019(11):67-68.
- [4] 杜文馨.发展初期地方高校外事档案分类管理模式分析[J].文化创新比较研究,2018(33):234-235.

Discussion on the Influence of Tourism Enterprise Service Culture on Employee Performance

Rong Yan Tao Li

School of Tourism, Hainan Institute of Tropical Oceanography, Sanya, Hainan, 572022, China

Abstract

With the rapid development of China's tourism enterprises, it has brought more economic benefits to different local cities. In this regard, the paper discusses the impact of tourism corporate culture on employee performance, so as to improve the social responsibility system of tourism corporate service culture and promote the sound development of tourism corporate service culture.

Keywords

tourism enterprise; service culture; employee performance; implementation strategy

论旅游企业服务文化对员工绩效的影响

严荣 李涛

海南热带海洋学院旅游学院, 中国·海南 三亚 572022

摘要

随着中国的旅游企业发展越来越迅速, 给不同地方城市带来更多的经济效益。对此, 论文对旅游企业文化对员工绩效的影响进行探讨, 以此完善旅游企业服务文化对社会责任制度, 推动旅游企业服务文化良好发展。

关键词

旅游企业; 服务文化; 员工绩效; 实施策略

1 引言

近年来, 信息化技术获得了很好的发展, 这对旅游企业服务文化带来了或多或少的影响, 不仅提升了员工的绩效, 同时也提升了旅游企业的核心竞争力度, 降低了旅游企业外部所产生的诸多矛盾, 以此提升企业的整体经济效益。

2 企业文化对员工绩效的重要性

企业文化指挥着企业的实践发展道路, 每一个领域对企业文化的内涵要求, 都需要有着自己的认识及理解。经有关问卷调查, 企业文化在不断的发展中, 逐渐形成的企业精神文明以及物质文明理念, 同时也包括企业管理中的软件管理以及硬件管理。不仅如此, 也包含着企业文化中的表层文化以及深层文化, 其中, 企业文化可以认为是在一定的意识范畴, 涵盖了企业的意识、习惯以及思想感情。

【课题项目】2020年海南省普通高等学校研究生创新科研课题《旅游企业服务文化氛围对员工服务绩效的影响研究》(项目编号: Hys2020-399)。

【作者简介】严荣(1985-), 女, 中国湖北仙桃人, 中级经济师, 从事旅游管理研究。

对此, 企业文化也指在某种社会历史背景下, 企业在发展过程中所形成的企业的文化特点, 并为之配置了相适应的机构与相关制度, 可以很好地反映出企业的员工的价值准则、行为规范以及道德精神等多方面的综合素养。尤其在企业文化理论概念方面, 包含了重要因素, 如价值观、文化仪式、企业文化等。旅游企业服务文化作为企业的工具战略, 与旅游企业服务文化与绩效有着不可分割的关系, 可以有效激励旅游企业一线员工的积极工作热情, 这不仅需要给予员工物质上的激励, 同时也要给予精神上的激励, 以此实现旅游企业服务的可持续稳定发展。再有, 良好的旅游企业服务文化还可以有效提升员工绩效, 同时对员工的绩效也有着积极的影响, 这可以使旅游企业服务文化对员工绩效带来积极的影响作用。

首先是企业环境, 在企业环境包括性质、外部环境、经营方向、形象以及企业与外界道德相互联系关系, 可以直接决定企业的多种行为, 包括在企业外部以及企业内部。在企业内部环境力主要体现对员工的工作态度以及在工作中获得的感受, 那在企业外部环境中, 主要是指外部的文化以及政治经济状况。对此, 具有良好企业环境氛围对员工的工作态度以及满足度都有着影响, 同时对企业员工的绩效也会带来积极影响。

其次就是价值观, 对一个企业来说企业员工对某一事

情表明出某一态度或行为被认定为是价值观、那对于企业来说价值观是整个企业文化的核心,同时也是企业内所有成员行为制定的一种统一标准,这样个人既可以管理好自己的意识行为。不仅如此,企业中的价值观不仅可以直接影响员工对企业的认知,并且还能为员工树立一个良好健康企业积极的思维模式。这样可以更好地为企业员工提供一个良好沟通交流平台的管理理念,加强企业员工的自由感以及存在感。对此,一个企业具有良好的价值观可以更好地实现企业与员工的融合管理,使员工更加热爱自己的工作岗位,发挥出自己的最大价值。

再次是典范人物,对一个企业来说典范人物是指将企业文化表现为人格化,可以为企业员工作为一个经典的示范榜样,让企业中的企业员工可以纷纷效仿,以此促进企业员工获得更高的工作绩效目标,充分发挥出企业员工的内在潜能,将其具有的优秀品质也渐渐演变成企业文化中的重要存在部分,塑造了企业的价值形态,实现了对企业员工绩效的高效提升。

最后就是文化仪式,它是指一个企业在组织开展各种聚会、活动的一种表彰形式,会将在企业中发生的事情更加形象化,以此来更生活地提出企业的价值观念,使企业员工通过参加这种生活活泼的仪式活动,来充分地认识到企业内涵,它会对企业员工的工作精神带来良好的激励作用^[1]。

3 提升旅游企业服务文化对员工绩效的价值作用

3.1 对一线员工精神激励

良好的旅游企业服务文化可以为一线员工起到积极的精神激励,这对提升旅游企业一线员工的服务绩效有着积极影响。著名的心理学家曾提出,旅游企业加强改善企业外部对一线员工的激励方法,可以有效提升一线员工的满意度,同时也可以促进一线员工的积极工作态度。对此,有效加强对旅游企业内部的激励机制,这对激励旅游企业员工的积极工作态度起到本质性作用,这比积极给予旅游企业一线员工物质激励更有效果,加强了旅游企业的服务文化,无形中提升了企业员工的服务绩效。再有,旅游企业还需要为员工提供一个良好的工作环境,落实加强对一线员工的精神激励的同时,还需要加强对员工的物质激励,以此构建完善利益驱动机制,这不仅可以吸引更多的优秀人才加入旅游企业,同时也落实付出即有回报的落实原则,有效提升了旅游企业员工的竞争意识,这对高效提升企业员工的服务绩效带来积极的促进作用。但在实际过程中,诸多的旅游企业服务文化过分注重物质激励方法,导致诸多的员工内心产生过大压力,出现了一些不利影响^[2]。尤其是部分旅游企业对于更高的绩效,迫使员工超常时间工作,经常加班,这对员工的身体状况带来诸多的亚健康影响。除此之外,诸多旅游企业员工长期驻守外地,部分员工常年不能回家,导致承受着思乡之苦,

诸多旅游企业并没有考虑这一因素,导致诸多远在他乡的员工出现了或多或少的心理问题,缺乏对旅游企业一线员工的人文关怀。

由此可以看出,旅游企业服务文化对员工绩效影响既有正的一面也由有负的一面,对此,旅游企业需要加强对一线员工物质激励的同时,还需要积极加强对一线员工的人文关怀,以此构建完善的精神激励机制,对于出现的负面影响需要深度反思,以此构建完善的旅游企业服务文化,让旅游企业的员工在一个积极向上且健康的和谐工作环境中,发挥自身的工作价值,获得对自身企业的归属感,加强对自身企业的凝聚力,有效提升旅游企业员工的服务绩效。除此之外,旅游企业还需要遵循以人为本的管理原则,从根本上给予员工足够的精神激励,以此实现旅游企业良好的持续稳定发展^[2]。

3.2 改善了企业组织环境

在构建良好的旅游企业服务文化过程中,为员工提供一个轻松和谐的组织环境非常重要,这是有效提升旅游企业员工绩效的关键条件。对于传统的旅游企业激励方式来说,一个企业的组织环境与企业内部的激励效果有着直接的关系。对此,构建一个良好的旅游企业服务文化非常重要,可以无形中提升员工的道德情操,从而影响到员工的绩效,促进了员工个人发展的外,也促进了旅游企业的良好发展,使企业员工们在工作的时候的都可以保持积极的乐观心态以及对工作负责的态度,加强对社会的责任意识,这不仅提升了员工绩效,同时也带来了积极的影响。与此同时,旅游企业员工在一个良好的组织环境中,还需要给予积极的评价鼓励,继而有效激发员工的责任意识以及荣誉感,实现了旅游企业员工服务绩效提升。对此,旅游企业这需要旅游企业不断加强对人力资源的开发重视,同时还需要积极培养旅游企业员工的团队合作意识,以此构建良好的旅游企业服务文化,推动其稳定的持续发展。

首先,旅游企业需要积极培养有效人才,并构建一支高素质且专业的服务团队,这对构建高品质的人文组织环境奠定了结实的基础。其次,旅游企业还需要构建完善的优秀人才培养体系,让企业员工在培训的过程中,加强对科学技术的技能了解,不断完善专业知识,以此加深员工对旅游企业的服务文化理念^[3]。最后,旅游企业还需要制定一套完善的指导机制,这样可以针对性地对员工遇到的问题进行针对性指导,也帮助新员工熟悉了解工作以及居住的周边环境,帮助新员工解决相应的实际问题,通过这种方式可以为员工提供一个和谐良好的组织环境,从而认同企业的服务文化,投入到自身的工作当中,发挥出自己的最大价值,有效提升了企业员工的服务绩效。需要注意的是,旅游企业在优化完善服务文化的过程中,还需要加强员工的团队协作能力,以此满足社会协同发展的需求。与此同时,还需要建立合作友好的工作关系,在于他人沟通交流的过程中,可以尊重领导,尊重他人,实现落实的企业文化中的合作共享精神,有效提

升员工工作绩效^[4]。

4 现阶段旅游企业服务文化对员工绩效的影响

4.1 旅游企业服务文化的影响

现阶段旅游企业服务文化可以从多个维度来分析,通常由创新型文化、官僚型文化等多个组织构成的。但是对当前诸多的旅游企业服务文化并没有统一的概念,有关学者认为,旅游企业服务需要积极遵循对企业信念系统的执行力度。旅游企业服务文化作为企业的工具战略,这与旅游企业服务文化与员工绩效有着密不可分的关系,可以有效激励旅游企业一线员工的积极工作态度,员工不仅可以获得物质上的激励,同时也可以获得精神上的激励,实现对旅游企业服务的可持续稳定发展^[5]。

4.2 员工绩效的影响

在旅游企业服务过程中,一线员工是与消费者直接接触的员工,其中员工的绩效通常是由情景绩效与任务绩效构成的,这需要旅游企业积极加强对一线员工服务绩效的影响,尤其是旅游企业一线员工具有调节企业内部服务氛围与绩效之间的调节影响,这对企业内部组织的认同以及工作压力有着或多或少的影响。再有,经有关调查显示,旅游企业一线员工是否具有积极的乐观状态对企业绩效也有着积极的影响,尤其是一线员工的乐观状态这是旅游企业服务文化的构建因素。对此,旅游企业积极加强对企业内部领导层对员工服务绩效的重视程度同时,还需要协调好企业一线员工对服务绩效之间的协同关系,这对优化完善旅游企业服务文化来说有着积极的影响^[6]。

4.2.1 岗位适应性

在企业的岗位当中,员工是否能够很好的适用岗位,并能工作中顺利地完成自己的工作内容即表示岗位的适应性。在一个企业力,员工对自己岗位适应性越强也就代表这名员工的工作效率越高,员工绩效也会随之增加。与此同时,员工对岗位具有良好的适应性,不仅需要具有良好的抗压能力,同时还需要具有对环境良好的适应能力,并不断完善优化企业培训机制,领导还需真正耐心地带领好自己的团队。对此这也需要企业在构建文化过程中,还需要多多加强对人文精神的关注,不断加强企业员工相互之间的合作意识,以此使员工可更快地适应工作岗位,很好地进入工作状态^[7]。

4.2.2 个人兴趣

对企业员工来说,兴趣爱好完成工作最好的内在动力,员工对自己的工作内容非常感兴趣,可以有效提升员工各种技能能力。尤其是一些具有创新性或是自主性的企业文化都可以有效激发员工对工作的内容看法,以此激发出员工努力的欲望,对自己的工作内容产生了浓厚的兴趣。不仅如此,

在对企业员工进行组织培训时,可以在激发员工主观能动性方面着手,以此帮助员工高效完成实现自己的工作目标,员工绩效也自然提升。

4.2.3 公平感

在一个企业当中,员工更够感受到公平、公正,公平、公正的感受可以顺利完成员工的绩效考核。对于企业员工来说在工作方面的积极行动不仅需要相对报酬的影响,同时还需要其他方面的一些影响。当员工深刻感受到公平感之后,精神及思想可以获得愉快及舒畅,能够全身心地投入到自己的工作岗位上,为企业创造出更大的价值。但如果一个企业并有对员工考核绩效做到公平公正,则会产生诸多的不利影响。对此,企业在管理过程中,可以对员工绩效报酬的问题加强关注,并确保绩效考核期间的公平公正性,这对员工勇于风险,为企业多出一份力带来积极的影响效果,绩效成绩也会相对增高。

5 结语

综上所述,加强对旅游企业领导层对社会责任意识是非常重要的,这为构建良好的旅游企业服务文化奠定了扎实的基础,同时也对企业员工的绩效成果带来积极的促进作用。不仅如此,对于旅游企业中的管理层来说,积极加强对领导层人员的责任取向可以有效促进旅游企业服务文化的积极影响,为企业一线员工树立良好的榜样,构建完善的培训机制,给予员工积极引导,有效加强员工对自身企业的认同度以及对自身企业的凝聚力,不仅提高一线员工对自身企业的满意度,同时也无形中促进了旅游企业员工的工作绩效。

参考文献

- [1] 贾婷婷.皇朝万鑫酒店企业文化对员工行为影响的扎根分析[J].现代商业,2020(25):62-63.
- [2] 胡绘明,姜昱媛.多元化经营对公司绩效的影响研究——以北京文化为例[J].山东青年,2018(6):148-149+151.
- [3] 高维.旅游上市公司员工薪酬激励与企业绩效管理策略探究[J].东方企业文化,2019(S1):83.
- [4] 杨瑞,孙星,张月.公司治理机制对旅游企业绩效影响的研究综述[J].管理观察,2020(6):17-19.
- [5] 曾琳.旅游文化传播对旅游经济及景区形象提升的影响研究[J].中国商论,2015(23):80-82.
- [6] 彭钿,孙正军.校企合作背景下的餐饮行业员工文化礼仪素养再提升研究——以合肥红顶餐饮有限公司为例[J].时代经贸,2019(6):59-61.
- [7] 许桂芳.刍议旅游文化企业实施预算管理中的问题及对策[J].财会学习,2019(10):57+59.

Discussion on the Improvement Strategy of User Information System of Pan Home Enterprises in Foshan, China from Kohler Bathroom Face Recognition Event

Runfa Li Zhenfeng Cheng Meiling Yang

Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou, Guangdong, 510850, China

Abstract

The application of emerging information technologies such as big data improves the efficiency of enterprise information system, but it also faces the problem of protecting users' information rights and interests. On the basis of safeguarding users' information rights and interests, using new technology to strengthen the construction of information system has become one of the important problems to be solved urgently. Taking Foshan Pan home enterprises in China as an example, combined with *Law of the People's Republic of China on the Protection of Personal Information*, this paper discusses the strategies to improve the user information system.

Keywords

pan household industry; user information; information system

从科勒卫浴人脸识别事件谈中国佛山泛家居企业用户信息系统完善策略

李润发 程振锋 杨美玲

广州工商学院, 中国·广东广州 510850

摘要

大数据等新兴信息技术的应用提高了企业信息系统效率,但也面临着用户信息权益保护问题。在维护用户信息权益基础上,运用新技术加强信息系统建设成为当前亟需解决的重要问题之一。论文以中国佛山泛家居企业为例,结合《中华人民共和国个人信息保护法》探讨完善用户信息系统的策略。

关键词

泛家居产业; 用户信息; 信息系统

1 引言

用户信息是企业战略决策与运营的基础,各类企业均重视用户信息的采集、处理和应用,以更好地服务于用户。中国佛山泛家居产业正处转型升级和智能化过程中,有着生产与销售各环节涉及的微观主体众多等特点,为维持其竞争力和适应泛家居产业新竞争环境,对于用户信息的依赖程度越来越强。完善用户信息系统对于提高佛山泛家居企业竞争力有着重要意义。物联网、大数据等新技术的运用提高了用户信息收集和处理效率,有助于提高企业运营效率和竞争力。但是,各种新型数据采集与处理技术也面临一系列的争议,其中用户信息安全和信息权益保护是当

【课题项目】佛山市2021年度社科规划共建项目(项目编号:2021-GJ028)研究成果。

【作者简介】李润发(1980-),男,中国广东广州人,硕士,讲师、经济师,从事市场营销研究。

前争议的核心问题之一。用户信息滥用甚至犯罪事件层出不穷,引发了社会各界广泛的关注。《中华人民共和国个人信息保护法》(简称《信息法》)于2021年8月20日由全国人大常委会通过,《信息法》从多个方面明确与加强个人信息保护。在此背景下,企业采用新技术加强信息系统建设时,必须高度重视用户信息保护,信息系统设计和运行必须充分考虑用户信息权益维护问题。论文主要是基于《信息法》讨论用户信息系统优化问题。《信息法》第四条规定“个人信息是以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息,不包括匿名化处理后的信息”。至于其他与个人相关的或者由个人信息加工整理而得的、与识别自然人无关的信息,则受到其他法律规范,也不在论文研究之列。

2 科勒卫浴人脸识别事件简介

2021年央视“3·15”晚会曝光科勒使用万店掌摄像头非法采集顾客人脸信息。随后,中国江苏省市场监管部门

专项排查发现也有类似情况,如名创优品使用的“名创优品”手机 APP 人脸识别功能还能正常使用^[1]。此事件引起了社会各界热议,一时间成为公众关注的热点话题,普通民众和律师等专业人士纷纷参与讨论。有专家表示无感抓拍不合法,涉嫌侵犯消费者权益^[2]。网传为了保护自己的隐私,有看房者甚至“戴头盔看房”。《人脸识别应用公众调研报告(2020)》显示六成受访者认为人脸识别技术有滥用趋势^[3]。

科勒卫浴人脸识别事件是近年来信息采集新技术运用引发的众多争议的典型事件之一,反映了用户信息保护与企业商业利益之间的冲突,也反映了大众对于违法甚至犯罪分子非法采集、转卖和使用用户信息带来的用户损失的关注。根据《信息法》,人脸信息属于敏感信息,“只有在具有特定的目的和充分的必要性,并采取严格保护措施的情形下,个人信息处理者方可处理敏感个人信息。”除人脸识别技术外,以互联网为基础的新技术运用还面临着诸多的用户信息滥用等违法甚至犯罪行为。

3 中国佛山泛家居企业个人用户信息系统参与人

论文所指的用户是指泛家居产品的最终自然人消费者,排除供应链中间环节交易中的各种可称为用户的买方,也排除法人及其他非法人组织用户。论文所指的用户信息系统是泛指处理用户信息各种信息管理系统。用户信息系统是以信息技术为支撑的用户信息收集、传输、加工、储存、更新、拓展和维护的系统。现代企业广泛运用各种信息管理系统,如常用的 ERP(企业资源计划系统)、CRM(客户关系管理系统)、SCM(供应链管理系统)。论文所指的用户信息系统包含 ERP、CRM、SCM 等企业管理信息系统。由于论文所研究的关注点是用户信息保护下的用户信息系统完善问题,因此不对具体的信息系统模型、技术实现等问题进行研究,而是集中于信息系统中所涉及的当事人及当事人之间所产生的用户信息保护关系进行研究。

从用户信息的采集、处理、传输与使用过程看,直接或间接涉及用户信息的当事人包括用户、经销商、代理商、制造商、供应商,以及提供物流、支付、售后服务等辅助完成商品交易及提供相关服务的当事人。同时企业间还可能会有各种信息交流,所交流的信息也可能涉及用户信息。例如,某客户通过网络订购产品,交易中所包括的客户信息可能有客户联系方式、年龄、产品型号、数量等信息。如果是中间商与用户达成交易,为完成供货,部分用户信息要提供给厂家,如产品的型号、数量等。同时,生产厂家为了更好地设计和开发产品,需要用户年龄、使用习惯的信息,厂商通常会向经销商、用户本人收集此类信息。

由此可见,为提高企业乃至整个供应链效率,为更精准和及时地服务用户,用户信息系统必然涉及众多的当事人。不仅包括直接与客户形成交易关系的当事人,如买方和

卖方。而且包括那些与客户没有直接交易关系的当事人,如物流商、供应商等。理论上,信息涉及的当事人越多,信息滥用、误用的风险越高,对于用户信息权益保护越不利。同时,涉及当事人越多,当事人之间的用户信息权利义务关系就越复杂,产生纠纷的概率也越高。在信息收集、处理和传递效率越来越高的背景下,通过必要的法律、经济、行政和内部管理措施有效地规范当事人信息行为显得极为重要。

4 泛家居企业用户信息系统优化策略

4.1 规范企业用户信息处理行为

消费升级和家居智能化^[4,5]决定了佛山泛家居企业全面进入用户信息驱动的战略决策和运营新阶段,对用户信息需求的数量和种类前所未有的增加。消费需求升级表现为对产品品质要求的提高和需求的多样化、个性化,从满足用户需求角度看,相对于传统以规模效率和低成本为特色生产方式,单件生产、多品种小批量生产和大规模定制生产有着无可比拟的优势。智能化是佛山泛家居产业将来较长一段时间打造核心竞争力的重中之重。从生产角度看,由传统的生产方式向智能制造升级。从产品角度看,智能家居产品正在取代传统家居产品成为未来产品的主流,有互联网和信息技术优势支撑的企业正在进军泛家居产业,传统的泛家居企业若不有效地应对由此带来了冲击,有望沦为小米等新兴进入者代工链上一员的可能。在智能化和消费需求升级的背景下,泛家居企业需要及时地获取更为丰富的用户信息,以便缩短产品开发和生产周期,实施企业再造,精准地响应用户需求。为解决用户信息权益和企业用户信息需求之间的矛盾,需要对信息采集、存储与传输等行为加以规范。告知、同意、必要和用户信息保护是企业用户信息行为的基本规则。

①告知规则。所谓告知是指以显著、清晰易懂的方式告知用户信息收集者、信息收集的范围和内容、信息收集的目的等。

②必要性规则。所谓必要性是指收集的用户信息限于实现处理目的的最小范围,为订立、履行合同所必需,不得过度收集个人信息,如有些企业收集与处理交易无关的个人身份信息属于违法行为。如果要突破必要性规则,则须经得当事人同意或者履行法定职责,或出现其他法定的情形。如在智能家居产品使用过程中,不可避免地要收集和用户使用用户信息以便支持各类智能化的功能,如采集用户声音信息以实现声控功能。从企业角度看,这些信息除用于实现产品约定功能之外,也是企业不断改进和设计产品的有用信息。当用户信息用于超出实现产品功能之必要的目的时,应当告知用户且征得用户之同意。

③同意规则。所谓同意,是指收集信息需要征得用户的同意,不能在不同意情况下,采取误导、引诱等方式获取信息。若取得个人同意,可突破必要原则,如企业进行用户

调查时,告知其调查目的和用途,征得用户同意时可采集非订立、履行合同所必要的信息,如个人消费历史、消费偏好、婚姻史等信息。当然,同意规则也有例外,如履行法定义务。

④敏感信息处理规则。对于敏感信息处理,要遵循《信息法》及相关法律、行政法规的特别规定。例如,“处理敏感个人信息应当取得个人的单独同意”,除非法律、行政法规另有规定。

⑤用户信息保护规则。订立、履行合同过程中,不可避免地涉及用户信息收集与处理。企业要加强信息安全评估,采取措施避免安全问题。例如,智能家居存在潜在的用户信息风险^[6],需要通过技术、合约等措施加以防范。

4.2 促进与规范用户信息共享

泛家居产业有产业链长、涉及面广、分工越来越精细等特点,许多家居产品在设计、生产和售后服务等环节涉及众多的微观主体。用户信息在产业链内共享有助于家居产业提升效率、提供个性化产品和及时满足客户动态变化的需求。但是,用户信息共享潜在地加大了用户信息侵权的风险。因此,对于用户信息共享要促进与规范结合,促进是为了提升家居产业的效率,而规范则着重于合法、合规、合约地分享用户信息以便保护用户权益。

首先,根据共享的目的明确可以分享的用户信息类型。对敏感类信息,分享时要评估必要性和风险,如客户联系信息,为了配送而分享给相关承运人是可行的。对于非必要的敏感信息分享,则需要征得用户的同意并评估潜在的风险。对于行业交流、市场分析目的的分享,通常不应当涉及客户的敏感信息,可通过匿名化处理后进行分享。

其次,明确信息共享当事人之间的权利和义务。根据《信息法》《中华人民共和国民法典》等相关法律明确共享信息当事人之间的权利和义务。基于信息分享风险评估和法律关系分析结果,根据所分享的信息类型确定分享规则和签订分享契约。

最后,采取必要的措施保障用户权益。通过必要的措施保障用户信息安全,如智能家居存在用户信息风险,需要采取必要的技术、合约措施予以解决。当被分享的信息危及客户权益时,及时采取必要的处理措施。当接受敏感用户信息的一方需要变更信息用途时,应当征得用户的同意。

4.3 强化用户信息跨境安全防范

佛山泛家居产业正在高层次走向国际化,如市场国际化、生产经营国际化。有时国际化企业出于战略或者运营的需要而跨境提供和使用用户信息。从生产角度看,佛山的低

成本优势逐渐丧失,产业低附加值环节向外转移的趋势短期内难以逆转。佛山企业主动将部分或全部生产环节转移到海外,而将设计、研发和品牌中心留在佛山,已经成为一些泛家居企业实施更高层次国际化战略的重要措施之一。此外,海外特定的资源、人才和研发优势也吸引着企业走出去。通过现代信息技术在全球范围实现高效的信息采集、传输甚至共享用户信息,有助于提高企业全球范运营能力,将成为越来越多佛山泛家居企业获取和维持竞争力关键所在。例如,出于降低成本、获取海外产品开发设计资源的需要,跨境传输与使用用户信息。

当企业向境外提供用户信息时,要遵循有关用户信息跨境提供规则。《信息法》为信息跨境提供了指引,这些指引包括但不限于企业应当采取必要措施确保境外接收方处理个人信息的活动达到《信息法》规定的个人信息保护标准;当处理个人信息量达到国家有关部门规定数量时,在中国境内收集和产生的个人信息应当存储在境内,确需向境外提供的,应当通过国家有关部门组织的安全评估,除非法律另有规定;为履行合同而需要向境外提供必要敏感信息的,应当遵循《信息法》有关敏感信息的规定及相关法律法规。

综上,在个人信息保护意识日益增强和法律、法规强力保护个人信息的背景下,完善用户信息系统对于促进行业健康发展和提高企业竞争力有着重要意义。佛山泛家居企业应当从规范信息处理行为、规范用户信息共享和强化用户信息跨境安全等方面完善用户信息系统,以实现用户权益保护与企业信息需求之平衡。

参考文献

- [1] 佚名.滥用“人脸识别”知名连锁店被立案调查[EB/OL]. <http://news.jstv.com/a/20210322/9df4b6a26986470a9d01528e5029533f.shtml>,2021-10-18.
- [2] 佚名.男子“戴头盔看房”全网疯传[EB/OL]. https://www.sohu.com/na/434024060_99967109,2021-10-18.
- [3] 佚名.人脸识别应用公众调研报告(2020)[EB/OL]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1680947512494842964&wfr=spider&for=pc>,2021-10-18.
- [4] 熊先青,李荣荣,白洪涛.中国智能家具产业现状与发展趋势[J].林业工程学报,2021,6(1):21-28.
- [5] 周鹏梅.物联网技术用于智能家居中的应用和开发[J].电脑编程技巧与维护,2019(2):117-119.
- [6] 孙岩.人工智能、物联网背景下智能家居系统的思考[J].建筑电气,2019,38(8):60-63.

Research on the Standardization Construction of Qingdao, China Smart Cold Chain Logistics under the Transformation of Old and New Kinetic Drivers

Lina Chang Hui Zhu

Qingdao Huanghai University, Qingdao, Shandong, 266427, China

Abstract

New growth drivers focus on the “four new ones”, namely new technologies, new industries, new forms of business, and new models. Under the background of the transformation of old and new growth drivers, with the continuous improvement of infrastructure in China’s logistics industry, the industry organization structure has been further optimized, intelligent information technologies such as the Internet of things and big data have been widely used in modern logistics services, and the intelligent management level of logistics enterprises has been significantly and steadily improved. This paper introduces the shortcomings and solutions of smart cold chain logistics in Qingdao, China under the conversion of old and new kinetic energy.

Keywords

the conversion of old and new growth drivers; smart cold chain logistics; standardization

新旧动能转换下中国青岛市智慧冷链物流标准化建设研究

常丽娜 祝慧

青岛黄海学院, 中国·山东 青岛 266427

摘要

新动能聚焦“四新”，即新技术、新产业、新业态、新模式。新旧动能转换背景下，随着中国物流行业基础配套设施的不断建设改善，行业组织结构进一步得到优化，物联网、大数据等智慧信息技术在现代物流服务领域广泛应用，物流企业智能化管理水平显著稳步提高。论文通过介绍新旧动能转换下中国青岛市智慧冷链物流现状，来探讨其不足之处和解决措施。

关键词

新旧动能转换；智慧冷链物流；标准化

1 引言

目前对于中国的冷链物流业与发达国家相比还较为落后，形成这种反差的主要原因包括：起步迟，冷链物流系统信息不够健全和完善，冷藏速冻运输系统物流设施规模严重不足，技术人员管理欠规范与相关技术科学人员缺乏等。现在中国青岛市目前的智慧冷链物流设施、冷链物流装备系统等均表现出明显不足。

【课题项目】青岛市哲学社会科学规划项目《新旧动能转换下智慧冷链物流发展路径研究》（项目编号：QDSKL2001291）；中国物流学会教改教研课题《大数据背景下应用型本科院校立体化教材建设研究》（项目编号：JZW2021112）。

【作者简介】常丽娜（1989-），女，中国山东聊城人，硕士，讲师，从事物流工程与管理、冷链物流管理研究。

2 新旧动能转换下中国青岛市智慧冷链物流现状

在新旧动能转换的背景下，冷链行业也出现了一批新兴产业、新业态，如新零售、低碳绿色冷链、智能冷链、横向或纵向一体化冷链、城乡一体化冷链、全产业链冷链、“一带一路”冷链及新冷链等，这对冷链物流行业的发展有着积极的推动作用。在如今云计算、大数据、物联网、人工智能、区块链等信息技术的支撑下，冷链物流也从传统的物流模式转向智慧物流模式。

目前青岛冷链物流发展良好。一是冷链物流建设初具规模。据初步统计，青岛市水果、蔬菜、肉类、水产品冷链流通率分别达到 20%、33%、40%，冷藏运输率分别提高到 25%、40%、50%，流通产品腐烂率分别下降到 19%、6%、9%。二是冷链物流基础设施加快建设。青岛市从事冷链物流的企业有 120 多家，冷库 1000 多家，总容量 250 万吨。现有冷藏车 5000 多辆，总运载能力约 10 万吨。三是冷链物流标准化服务体系不断完善。建成了青岛市公共配送信

息服务平台,具有移动配送、调度呼叫中心、车货跟踪(视频)监控等功能。冷链物流企业、食品加工和商贸流通业构建了互动的冷链物流服务体系。

3 青岛市智慧冷链物流标准化建设的不足之处

3.1 标准体系不健全

在2017版《中国冷链物流标准目录手册》中,大部分行业标准主要集中在中国冷链物流仓储和食品运输流通环节,很少有覆盖中国冷链运输流通全环节的行业标准,尤其是在不同行业冷链流通环节之间的标准衔接管理方面。在青岛市冷链流通信息化体系建设与行业发展规划方面还应进一步制定许多相关行业标准,如数据采集、传输、处理,通信等作为相关行业技术标准;这在一定程度上直接影响了青岛市冷链流通物流各环节的冷链信息化服务平台体系建设^[1]。

目前,青岛市颁发的许多冷链流通物流领域相关行业标准,大多仅认为是具有建议性、推荐性的,并未强制性质的要求冷链流通物流相关行业严格组织遵守和规范实施;同时,青岛市对于冷链物流领域相关行业法律法规标准体系不完善以及目前缺乏相关行业监管标准体系,导致大部分相关标准已经失去其重要引导性的意义。

3.2 冷链信息化覆盖率低

第一,青岛市冷链物流企业之间前期信息化建设发展管理水平参差不齐,缺乏规范、统一的运营管理;信息化项目建设的高成本也直接影响企业信息化建设发展;另外,第三方企业智慧冷链物流服务企业孵化发展动力不足,没有一个能够满足物流消费者、供应商与物流零售商三者多方面不同需求的一套个性化、规范化、一体化的冷链物流产品代理运营服务。

第二,农产品在流通运输过程中,青岛市冷链运输信息化系统覆盖不完整、不足够完善,导致一些农产品在冷链流通运输过程中可能出现运输信息化安全管理系统断链、农产品运输质量和安全风险监控系统断链等不良现象^[2]。

3.3 专业人才缺乏

目前,青岛市冷链物流专业信息化相关从业者很大一部分为从事计算机、农产品工程科学、制冷等相关学科技术人员的职业转型人员,缺乏对冷链食品物流企业运营、管理、理论知识、信息化产业发展与技术创新的基本系统知识认知;另外,中国各高校大多都未计划增设冷链物流相关专业,企业对冷链物流相关专业人才的定向培养也缺乏工作积极性,总体而言导致青岛市冷链物流专业信息化相关专业人才定向培养发展速度缓慢。

4 推动新旧动能转换下青岛市智慧冷链物流标准化建设的措施

4.1 推动青岛市冷链物流行业信息资源共享可视化

实现冷链物流上下游信息实时共享,不仅是解决改善

冷链物流效率、确保产品质量与安全、防止风险发生的关键,同时也应该是加快打通冷链物流服务体系,形成相对完善的冷链物流系统产业发展链条的重要措施之一。实现冷链物流上下信息共享不仅包括促进农产品冷链物流中各环节环境参数、质量安全管理情况、操控工艺参数以及相关物流信息的完全实时化和可视化,也包括食品生产商、供应商、销售商以及全体消费者之间的相关信息实时共享^[3]。

4.2 推动青岛市冷链物流操控智能化与自动化

当前冷链物流行业基础配套体系建设不断完善,冷链物流行业信息化应用程度不断稳步发展,新旧动能转换背景下,冷链物流监控智能化、自动化远程操控也将成为未来青岛市冷链物流行业发展的必然趋势。另外,实现冷链物流各个环节物流监控远程智能化、自动化物流操控高效率的管理,可有效促进青岛市智慧冷链物流行业发展,不断促进农业冷链物流各个环节以及相关物流行业制度标准的研究制定与贯彻实施,推动未来青岛市冷链物流监控远程操作向安全化与精细化、专业化的发展,对于加快实现安全化与绿色化的冷链物流系统发展进程具有重要的引导作用与示范作用。

4.3 推动青岛市冷链仓储物流企业运营流程精细化与服务专业化

新旧动能转换背景下,有效发现青岛市智慧冷链物流中的运营不足之处,并对其及时进行具有针对性的问题处理与技术优化,可极大地促进当前青岛市冷链物流向一套精细化、专业化物流管理系统运营业务方向快速发展。

通过不断增强冷链物流运营管理系统运营业务模式可以有效使每个流通运营环节中的冷链物流业务职责分工明确、细致;同时,对于在提高青岛市冷链物流各个环节的物流运营管理效率、降低冷链物流运营管理成本以及大大提升当前青岛市冷链物流流通行业综合竞争力等都具有至关重要的战略意义。

4.4 健全青岛市冷链标准化体系

完善标准化体系。梳理修订现行冷链物流标准,发布冷链物流配送服务质量标准等地方标准。鼓励有条件的冷链物流企业参与各级标准制修订,制定集团标准,开展联盟标准。推荐企业申报国家和省标准化试点示范项目,引导企业完善适合自身发展的标准体系。

5 结语

综上所述,智慧冷链物流标准化建设研究工作主要是尽快确保当前新旧动能转换下青岛市智慧冷链物流标准化建设推进冷链条件下物流运输规范化、规模化、统一化。它是实现食品冷链物流配运输运营和食品企业质量管理的重要技术前提,是不断加强推动青岛市冷链物流行业市场整体规划与行业政策沟通协调的重要支撑,所以要加快推动青岛市

(下转第74页)

Analysis of Financial Risk of Overseas Small and Medium Consortium Projects

Hui Qi¹ Yu Liu² Junyu Zhou²

1. The Eastern Route of South-to-North Water Diversion Smart Water Corporation, Beijing, 100071, China

2. China Petroleum Pipeline Engineering Corporation Asia Pacific Branch, Langfang, Hebei, 065000, China

Abstract

With the implementation of the national “Belt and Road” initiative, Chinese construction enterprises have welcomed unprecedented epoch-making opportunities and face challenges while entering the new market, especially in Southeast Asia, where governments have special protection policies for their own enterprises. Take Pakistan as an example, foreign companies need to form a consortium with local companies to participate in the bidding of Pakistan engineering projects. At the same time, in order to further “integrate” and gradually adapt to the rules of the host country after “going global”, we also need to cooperate with local enterprises to learn and accumulate localized operation experience, so the analysis of the financial risks of the consortium projects is more important. This paper mainly focuses on overseas small and medium-sized consortium projects, and by analyzing the financial risks of tax, capital and guarantee faced under the three consortium modes, it initially explores the consortium financial management mode of economic feasibility and risk control in practice.

Keywords

overseas small and medium-sized consortium project; financial risk; management through finance

海外中小型联合体项目财务风险浅析

祁辉¹ 刘玉² 周俊玉²

1. 南水北调东线智能水务(北京)有限公司, 中国·北京 100071

2. 中国石油管道局工程有限公司亚太分公司, 中国·河北 廊坊 065000

摘要

随着“一带一路”倡议的实施, 中国施工企业迎来了前所未有的划时代机遇, 进军新市场的同时也面临着挑战, 尤其在东南亚地区, 各国政府针对本国企业多有特殊的保护政策, 以巴基斯坦为例, 其他家公司需与当地公司组成联合体, 才能参与巴基斯坦工程项目的竞标。同时, 在“走出去”后为了进一步“融进来”, 逐步适应东道国规则, 也需要与当地企业联合, 学习、积累属地化运营经验, 因此针对联合体项目财务风险的分析更显重要。论文主要针对海外中小型联合体项目, 通过分析三种联合体模式下所面临的税务、资金及保函等财务风险, 初步探索实践中经济可行、风险可控的联合体财务管理模式。

关键词

海外中小型联合体项目; 财务风险; 财务管理

1 引言

联合体 (Joint Venture or Consortium) 是指在工程承包市场中, 两个或两个以上的承包商为实现特定的战略目标, 通过共享其资源、分担风险, 以实现优势互补、承揽工程项目, 项目实施中各自在保持一定独立性的同时, 通过契约联结或股权参与的方式建立较为稳定的合作伙伴关系。论文首先介绍海外工程项目联合体的三种模式, 其次以合同中涉及财务管理的三大方面即税务、工程款支付、保函作为基本点, 详细阐述与比较每种联合体模式的优势与劣势, 最后初步探索实践中经济可行、风险可控的联合体财

务管理模式^[3], 以期更好地为海外中资企业服务。

2 三种联合体模式下的财务风险分析

本部分以东南亚国家普遍实行的预扣税制为背景, 以工程实践为出发点, 仅从纳税主体 (即是否进行联合体税务注册) 及工程款支付方式两个视角, 将联合体划分为以下三种模式: 一是注册模式; 二是主导方代表联合体收款模式 (非注册); 三是业主分别付款模式 (非注册)。下文以中资企业 A 公司作为联合体中主导方、联合体中仅存在两个合作伙伴为例进行分析^[1]。

2.1 注册模式

该模式下需要进行独立的联合体税务注册即联合体为独立的纳税主体, 同时需要开立单独的联合体银行账户,

【作者简介】祁辉 (1988-), 男, 中国河北任丘人, 硕士, 注册会计师, 从事国际项目财务管理研究。

业主向联合体账户支付工程款并以联合体名义预扣税金。联合体需要单独建账核算及纳税申报，较为复杂。该模式下需以联合体作为申请人开立保函，如图1所示。

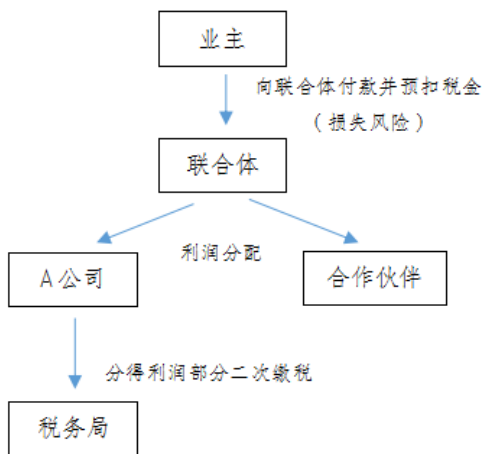


图1 注册模式示意图

该模式对A公司存在重大税务及资金风险，较为不利，主要风险如下：

①东道国实行预扣税制的情况下，联合体与A公司互为独立的纳税主体，业主在支付工程款时预扣联合体的所得税，存在只能由联合体在年度所得税汇算清缴时进行抵扣、A公司无法抵扣的风险；若无法抵扣，A公司依据从联合体中分得的利润计算应纳税所得税时，需要针对分得的利润进行二次缴税。

②因联合体与A公司互为独立的纳税主体，A公司的进项税无法用于联合体销项税的抵扣。

③联合体银行账户如果需由联合体双方签字才能生效，将导致A公司失去对资金的有效控制权，而A公司作为主导方对业主承担该合同项下的全部责任，却没有享有对等的权利，一旦项目执行过程中与合作伙伴发生纠纷，将处于被动境地。

2.2 主导方代表联合体收款模式（非注册）

该模式不进行联合体税务注册也不需要开立联合体银行账户，分为以下两个阶段，一阶段由主导方全权代表联合体收款，业主预扣主导方税金；二阶段根据联合体协议中的工作范围及合同额，由主导方向合作伙伴付款并预扣税金，此时合作伙伴实质上为分包商^[2]。该模式下会计核算、纳税申报方式与A公司自揽项目相同，不针对联合体单独建账核算。保函可由主导方作为申请人单独开立，也可由联合体作为申请人开立，如图2所示。

该模式优点为，A公司可完全控制项目资金，以保证合同的有效执行；缺点为，A公司向合作伙伴（实质为分包商）付款时仍需预扣税金导致二次扣税。该模式下需注意若由主导方全额开立保函，需要求合作伙伴提交以主导方为受益人的背靠背保函。

2.3 业主分别付款模式（非注册）

该模式不进行联合体税务注册也不需要开立联合体银行账户，根据联合体协议中约定的各自工作范围及合同额，联合体各方分别向业主提交发票请款，经审核无误业主分别向联合体各方付款并分别预扣税金。该模式下会计核算与纳税申报方式与A公司自揽项目相同，不针对联合体单独建账核算。保函可由联合体各方作为申请人分别开立，也可由联合体作为申请人开立，如图3所示。

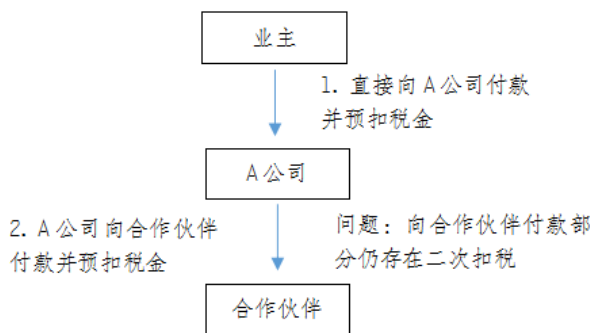


图2 主导方代表联合体收款模式示意图

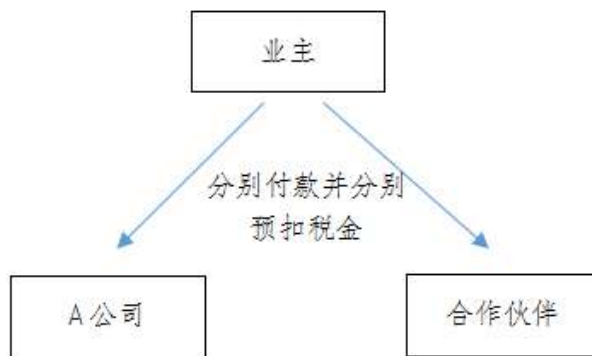


图3 业主分别付款模式示意图

该模式优点为，完全避免了双重征税的问题；缺点为，A公司无法控制项目整体资金，此种情况下应力争在主合同中约定联合体各方针对各自的工作范围向业主承担责任，否则A公司作为主导方将承担该合同项下的全部责任，却无法控制项目整体资金，一旦合作伙伴在项目执行过程中出现问题，将导致A公司承担连带责任。

3 海外中小型联合体项目财务管理模式设计

假设中资企业A公司作为主导方，与东道国B公司组成联合体共同执行东道国某工程项目。A公司与B公司签订了联合体协议，A公司作为主导方负责合同采办及设计部分，B公司作为当地合作伙伴负责合同施工部分，根据各自所承担的工作量约定了所占有的合同金额。为全面控制联合体项目潜在的税务及资金风险，拟设计经完善的由业主分别付款的财务管理模式（非注册）如下：

在不进行联合体税务注册及账户开立、完全规避双重

征税的基础上,为保证合同执行效果及对B公司进行有效的资金约束,在与业主签订的主合同及联合体协议中均对请款与付款程序进行特殊约定,即由A公司与B公司分别向业主编制请款发票,请款时必须由A公司出具面函并经A公司代表人签字,统一向业主提交请款发票,业主不接受B公司的单独请款,从源头进行控制;业主审核请款资料无误,按照A公司与B公司发票金额分别签发支票,但支票须由A公司代表人统一签收,A公司确认B公司所完成工程量后寄送其支票,亦从终端加以控制。

业主分别以A公司、B公司名义预扣税金并向A公司、B公司提供预扣税缴存证书。该模式下会计核算方式与A公司自揽项目相同,不针对联合体单独建账核算。项目履约及预付款保函,根据联合体协议中A公司与B公司所享有合同额,分别向业主提交保函、承担合同项下的责任与义务。

(上接第71页)

冷链物流上下行业质量信息化管理体系设施建设的重要关键技术。

参考文献

[1] 李宇璠,汪传雷,任澳杰,等.基于物联网技术的农产品冷链物流智慧平台设计[J].现代商业,2021(21):32-35.

4 结语

随着“一带一路”倡议的深入推进,中国施工企业迎来了海外发展的历史性机遇,联合体运营模式将会越来越普遍,这也是成功进入东道国市场、实现属地化运营的必经之路。论文针对海外中小型联合体项目,通过分析三种联合体模式下所面临的税务、资金及保函等财务风险,初步探索实践中经济可行、风险可控的联合体财务管理模式,以期更好地为海外中资企业服务。

参考文献

- [1] 陈志勇.国际石油工程联合体承包模式风险分析与应对[J].石油工程建设,2011(4):73-76.
- [2] 王华.国际工程项目联合体合作模式的分析与思考[J].中国勘察设计,2017(6):52-55.
- [3] 黄志远.浅谈EPC联合体总承包模式下从属方的风险控制[J].工程建设,2013(1):99-100.

[2] 李军涛,刘明月,刘朋飞.生鲜农产品多车型冷链物流车辆路径优化[J].中国农业大学学报,2021,26(7):115-123.

[3] 汪亮亮.大数据在智慧冷链物流中的应用[J].黑龙江粮食,2021(6):99-100.

Research on Forecast of Logistics Talent Demand in Foshan City, China Based on Grey GM(1,1) Model

Hongxiu Lai Xiaoqin Zhang Hanshuang Li

Guangdong Neusoft University, Foshan, Guangdong, 528200, China

Abstract

This paper uses the number of employees in Foshan, China logistics from 2015 to 2019 as the original data to build a model for forecasting the demand for logistics talents in Foshan City, and predicts the demand for logistics talents in Foshan from 2020 to 2024. The research results show that the overall demand for logistics talents in Foshan from 2020 to 2024 shows a steady and rising trend. The research results of this article can provide some reference for local government departments, universities and logistics companies to support the training of logistics talents.

Keywords

logistics; demand for talents; research

基于灰色 GM (1,1) 模型的中国佛山市物流人才需求预测研究

赖虹秀 张晓芹 李寒霜

广东东软学院, 中国·广东 佛山 528200

摘要

论文通过利用2015—2019年中国佛山物流的从业人数为原始数据, 构建佛山市物流人才需求预测的模型, 并且对2020—2024年佛山物流人才需求进行了预测。研究结果显示, 2020—2024年佛山总体物流人才需求人数呈现稳中有升的趋势。论文的研究结果可以为当地政府部门、高校及物流企业支持物流人才的培养工作提供一定的借鉴。

关键词

物流; 人才需求; 研究

1 引言

2020年中国佛山被选为生产服务型国家物流枢纽城市, 是中国广东唯一的入选城市。佛山的成功入选, 不仅是因为产业基础雄厚及充足的存量设施资源, 也是因为佛山有着强劲的物流需求。佛山现开放17个对外口岸, 是中国内河重要港口城市之一, 其物流建设与服务能力突出。2020年佛山五区的生产总值为10816.47亿元, 其贡献的社会物流总额超过3万亿元。随着作为中国珠三角的枢纽机场的佛山新机场选址的正式复批, 佛山的物流发展将迈上一个新台阶。物流的发展是地区经济发展的助推器。加快城市物流的发展速度, 提高城市物流发展质量, 需要专业的物流人才加入到城市物流的建设行列。2019年广州交通运输、

【基金项目】广东东软学院2020年科研创新团队项目“供应链管理研究团队”(项目编号: 2020XKYTD05)。

【作者简介】赖虹秀(1989-), 女, 中国广西桂平人, 硕士, 助教, 从事物流与供应链管理研究。

仓储和邮政业的从业人数为558806人, 而同为一线城市的佛山交通运输、仓储和邮政业的从业人数仅为43500人(2019年广州、佛山统计年鉴)。物流行业的发展归根结底要依靠物流人才。基于此, 本文通过使用灰色预测法对佛山市2021年—2025年物流人才需求进行预测分析和研究, 以期在一定程度上为地方培养物流人才培养提供依据^[1]。

2 理论概述

随着物流行业的兴起, 越来越多的学术界学者对物流人才需求展开了研究。早在2005年, 王景锋等人就开展了对物流管理专业人才需求的预测研究。目前学术界在研究该领域所用的研究方法和模型逐渐趋向成熟。贾少博和季新竹(2016)通过使用物流人才需求变化指数(LPDIC)对中国陕西物流人才需求进行分析和预测。李小玲等人(2016)使用非线性回归模型对广东省2016—2025年的物流人才需求进行了预测^[2]。于丽静等人(2017)通过使用二元线性回归预测和灰色预测组合法对山东省2015年—2020年的物流人才总量进行预测。唐玉藏(2018)采用平滑指数法和时

间序列预测法对2016—2020年浙江省物流行业对物流人才需求进行了预测。江楠(2021)利用灰色GM(1,1)模型对2019—2013年中国芜湖市南陵县农村物流人才需求进行了预测。

从以上的文献概括中可以看出,中国学者对在对物流人才需求预测进行预测时使用的模型方法较为多样化,其中有变化指数方法、非线性回归模型、二元线性回归模型、灰色GM(1,1)模型和指数平滑法等。灰色GM(1,1)预测模型是单项预测方法中较为常见并且预测精确度较好的一种模型,并被广泛应用在多个领域的需求预测研究中。

3 灰色 GM (1,1) 模型原理

灰色 GM (1,1) 模型属于灰色系统理论的一种,该理论由华中科技大学邓聚龙教授首先提出。灰色 GM (1,1) 模型利用微方程挖掘原始数据的本质, GM (1,1) 第 1 个数字 1 代表进行一阶微分,第 2 个数字 1 代表只包含 1 个数据序列。相比其他的预测模型,灰色 GM (1,1) 建模的优点包括:需要的样本信息少,计算简便,精度相对高,检验相对简单,不需要考虑数据分布规律或变化趋势等因素。灰色 GM (1,1) 模型通常适用于短期预测,只适合指数增长的预测,比如人口数量和工业产值预测等。区域物流人才需求数量受到多种因素的影响,因而该类数据存在一定的不规律性,适合用灰色 GM (1,1) 模型进行预测。在构建该模型时,一般包括以下步骤:

第一步:级比值检验。该步骤是为了检验原始数据是否有合适的规律性,是否可以构建到满意的模型,此步骤为初步检验。级比值 = 当期值 / 上一期值。级比值计为 λ , λ 位于 $(e^{-(2/(n+1))})$, $e^{(2/(n+1))}$ 之间 (e 代表的是自然对数值, n 为分析的样本量) 间则意味着较大可能会得到令人满意的模型。第二步:后验差比检验。在构建模型后,会得到一个后验差比 C 值,该值为残差方差。该值可以用于测量所构建的模型的拟合精度情况。测量的标准是后验差比 C 值越小越好,通常情况 C 值小于 0.65 便可。第三步:模型拟合和预测。进行模型构建后会得到模型拟合值,包括后期的预测值。第四步:模型残差检验。灰色 GM (1,1) 模型使用事后多重比较法进行残差的检验。通过查看相对误差值和级比偏差值的大小来进行检验。相对误差值 = 残差值绝对值 / 原始值,所得的相对误差值越小越好。通常情形下,相对误差值小于 0.2 即表明模型的拟合良好。另外,级比偏差的大小用于衡量拟合情况和实际情况的偏差,一般该值小于 0.2 即表示该模型拟合度较好。若计算所得的级比偏差小于 0.1 则说明该模型达到较高要求。

4 实证分析

通过查找 2015—2019 年佛山市统计年鉴,得到近 5 年佛山和物流相关的交通运输、仓储和邮政业的从业人数。具体见表 1。

表 1 2015—2019 年佛山物流行业从业人数

年份	2015	2016	2017	2018	2019
人数	41219	39722	43181	44320	43500

论文通过使用 SPSSAU 在线分析工具进行 GM (1,1) 模型的构建和运算。

第一步通过计算级比值 = 当期值 / 上一期值,可以得出及比值。计算结果显示:所选取的 5 列数据的级比检验值均在标准范围区间 [0.717,1.396] 内,表示表 1 中的原始数据是适合进行 GM (1,1) 模型的构建的。

第二步进行后验差比检验。构建 GM (1,1) 模型时,需要运算发展系数 a,灰色作用量 b,以及计算后验差比 C 值。通过 SPSSAU 的运算可得到后验差比 C 值的结果。结果显示该数列后验差比 C 值为 0.337, $0.337 < 0.035$,表明模型精度等级非常好。

第三步进行模型拟合和预测。通过把原始数据放进 GM (1,1) 模型进行运算,可得到 2020—2024 年佛山物流人才需求的预测值。根据预测结果可以描绘出 2020—2024 年佛山物流人才需求的预测情况的折线图,具体见图 1。

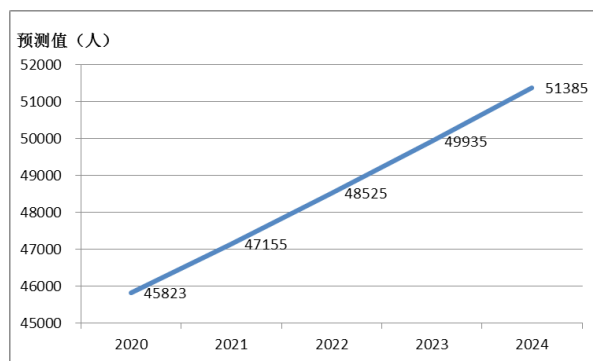


图 1 2020—2024 年佛山物流人才需求预测

第四步进行模型残差检验。GM (1,1) 模型检验表主要针对残差进行检验,包括相对误差和级比偏差。通过所构建的 GM (1,1) 模型的检验结果可以看出,该模型构建后的模型相对误差值最大值为 $0.087 < 0.1$,表明着模型拟合效果达到较高要求。模型相对误差值最大值 $0.053 < 0.1$,代表模型拟合效果达到较高要求,所得的结果是科学可行的^[3]。

5 结语

通过分析上述内容可以看出,使用灰色 GM (1,1) 模型对数据进行预测时,该模型对原始数据量的要求不高。灰色 GM (1,1) 模型可以对无规律的数据进行处理,然后再进行模型的运算。另外为了确保使用该方法进行预测的准确性,该模型提供了进行精度检验的思路和方法,是一种较为实用的预测方法。

论文以中国广东省佛山市为例,利用 2015—2019 年佛山物流的从业人数建立佛山物流人才需求预测模型,并且对

(下转第 81 页)

Empirical Analysis of the Executive Incentive Mechanism and Company Performance of Listed Companies in China

Jiawei Zhu

South China Normal University, Guangzhou, Guangdong, 510631, China

Abstract

This paper selects the data of 80 listed companies in China's Shanghai and Shenzhen stock exchanges for four consecutive years from 2016 to 2019 as a sample, puts forward the assumptions about executive compensation, shareholding ratio, asset-liability ratio, company size and other related variables, uses software Eviews to analyze the correlation of data and construct a multi-linear regression model, empirical evidence shows that: the executive compensation, shareholding ratio and company size and company performance of listed companies in China show positive correlation, the ratio of assets and liabilities is negatively correlated with the company's performance.

Keywords

executive incentives; company performance; linear regression

中国上市公司的高管激励机制与公司绩效的实证分析

朱嘉伟

华南师范大学, 中国·广东 广州 510631

摘要

论文选取2016—2019年连续四年在中国沪深交易所中80家上市公司的数据作为样本, 提出了有关于高管报酬、持股比例、资产负债率、公司规模等相关变量的假设, 运用软件Eviews对数据进行相关性分析以及构建多元线性回归模型, 实证表明: 中国上市公司的高管薪酬、持股比例以及公司规模与公司绩效呈现正相关性、资产负债率与公司绩效呈现负相关性。

关键词

高管激励; 公司绩效; 线性回归

1 引言

高管持股激励制度有利于减少代理成本, 减轻委托—代理问题, 对提高公司绩效有积极影响, 在实现员工自我价值的同时还可以提高公司的绩效, 实现公司长远发展目标。

2 研究设计

2.1 研究假设

假设 1: 高管报酬与公司绩效线性正相关。

假设 2: 高管持股与公司绩效线性正相关。

假设 3: 资产负债率与公司绩效线性正相关。

假设 4: 公司规模与公司绩效线性正相关。

2.2 数据来源与样本选取

论文数据来源于“Wind 数据库”, 并按照以下条件对样本进行筛选:

①选取的是沪深证券交易所 A 股上市的公司。

②剔除业绩过差或已经退市的 ST、PT 公司。

③剔除在样本期内数据不足或存在异常值的公司, 如总资产增长率大于 100%、资产负债率为负的样本数据。

④保留平衡面板, 剔除非平衡面板数据。

根据上述原则, 论文最终选取 80 家在沪深证券交易所 A 股上市公司的数据作为研究对象, 使用 Eviews 对数据进行有关实证分析。

2.3 变量选取

2.3.1 被解释变量

论文选取加权平均净资产收益率 (ROE) 作为被解释变量, 用于衡量企业的绩效。

2.3.2 解释变量

报酬变量 (GMP)。论文采用公司中高级管理人员中薪酬最高的前三名薪酬总额除以公司的总资产, 消除公司规模的影响。

持股变量 (MSP)。论文用年度薪酬前三名的高管人员的所持有股份占公司总股本的比例 (MSP) 作为持股变量, 用以衡量高管人员权益性薪酬。

2.3.3 控制变量

公司规模对数 (LnSIZE)。论文采用公司总资产对数

【作者简介】朱嘉伟 (2000—), 女, 中国广东云浮人, 在读本科生, 从事财务管理研究。

作为衡量公司规模大小的指标,用以控制公司规模对上市公司高管人员激励效果的影响。

资产负债率(DAR)。资产负债率(DAR)可以由公司年末的负债总额除以资产总额得到。

2.4 模型设定

根据假设以及变量的定义建立如下多元线性回归模型:

$$ROE = C + \alpha_1 GMP + \alpha_2 MSP + \alpha_3 DAR + \alpha_4 LnSIZE + u$$

其中,ROE为净资产收益率;C为截距; $\alpha_1 \sim \alpha_4$ 为系数;

GMP为报酬变量;MSP为持股变量;DAR为资产负债率;

LnSIZE为公司规模对数;u为随机干扰项。

3 实证分析

3.1 相关性分析

从相关性分析来看(见表1),各个变量之间的相关关系,总资产、高管持股比例、最高的三名高管薪酬与资产收益率之间存在正相关关系;资产负债率与净资产收益率之间存在负相关关系。

表1 运用 Eviews 所得的相关性检验结果

	ROE	GMP	MSP	LNSIZE	DAR
ROE	1	0.03	-0.02	-0.02	-0.07
GMP	0.03	1	0.05	-0.44	0.01
MSP	0.02	0.05	1	-0.02	-0.02
LNSIZE	0.02	0.44	-0.03	1	-0.03
DAR	0.07	0.01	-0.02	-0.03	1

3.2 回归分析

回归模型为:

$$ROE=0.14+1.17GMP+0.004MSP-0.05DAR+0.007LNSIZE$$

从回归模型得知,统计量在1%的显著性水平下均通过T检验;在10%的显著性水平下通过其F检验,说明回归模型具有回归意义;拟合优度说明解释变量对被解释变量的解释程度为45.3%,对于微观主题来讲,解释程度可以。

假设其他变量都不变的情况下,总资产每变动1%,净资产收益率减少0.004%,说明总资产与净资产收益率存在着显著的正相关关系;假设其他变量不变的情况下,资产负债率每变动一个单位,净资产收益率减少0.056个单位,说明净资产收益率与资产负债率存在着显著的负相关关系;假设其他变量不变的情况下,最高的三名高管薪酬每变动一个单位,净资产收益率增加1.71个单位,说明净资产收益率与最高的三名高管薪酬存在着显著的正相关关系(见表2)。

表2 运用 Eviews 所得的回归结果(部分)

Dependent Variable: ROE				
Method: Panel EGLS (Cross-section weights)				
Date: 12/06/20 Time: 07:17				
Sample: 2016 2019				
Periods included: 4				
Cross-sections included: 213				
Total panel (unbalanced) observations: 838				
Linear estimation after one-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.148234	0.023225	6.382389	0.0000
GMP	1.717269	0.905585	1.896309	0.0584
LNSIZE	0.007656	0.002270	3.372867	0.0008
MSP	0.004298	0.001580	2.719580	0.0067
DAR	-0.056163	0.008561	-6.560579	0.0000
Effects Specification				
Cross-section fixed (dummy variables)				
Weighted Statistics				
R-squared	0.453265	Mean dependent var	0.335322	
Adjusted R-squared	0.263096	S.D. dependent var	0.415817	
S.E. of regression	0.246650	Sum squared resid	37.77934	
F-statistic	2.383490	Durbin-Watson stat	2.661722	
Prob(F-statistic)	0.000000			

4 研究结论

4.1 高管薪酬与公司绩效之间存在显著相关性

说明近年来中国上市公司的相关治理制度逐步完善,也说明了高管薪酬水平的提高促进了公司绩效的提高^[1]。

4.2 持股比例与公司绩效呈现正相关性

这一结果可能是因为现行中国上市公司高管的持股比例逐年提高^[2],进一步说明中国上市公司的股权激励机制在不断完善。

4.3 资产负债率与公司绩效呈现负相关关系

资产负债率越高说明公司面临的财务风险越高,带来现金流不足、不能及时偿还债务等问题,对公司的正常运营有较大的影响^[3]。

4.4 公司规模与公司绩效呈正相关关系

公司绩效受自身财务能力的影响,公司规模越大越容易形成规模经济,在竞争中更具优势。

5 结语

通过实证分析发现,中国上市公司的高管激励机制,如薪酬、持股比例、公司规模、资产负债率与公司绩效存在一定相关性。

参考文献

- [1] 杨珂,杨继瑞,葛鹏.高管股权激励的效果与影响因素:争议及未来研究重点[J].重庆大学学报(社会科学版),2019,25(5):98-110.
- [2] 孙宋芝,干胜道.上市公司高管货币薪酬的激励效果实证——基于动态面板回归模型[J].会计之友,2018(5):61-65.
- [3] 宋红晨.企业绩效管理中绩效沟通与策略探析[J].当代经济,2016(7):90-91.

Discussion on Professional Ethics and Risk Control of Insurance Practitioners

Weiwei Chen

Sinatay Insurance Co., Ltd., Nantong Center Branch, Nantong, Jiangsu, 226006, China

Abstract

In the continuous development of the society to promote the development of various industries, but also to promote the development of the insurance industry. Make the insurance industry has entered a new journey, but the insurance industry in the developing of the risk of the corresponding hinders the healthy development of insurance industry, which is mainly composed of the risk factors of practitioners formed by the code of ethics consciousness weak, so should improve insurance company in the staff of professional ethics, to prevent the risk an insurance company in the production, promote the sustainable development of the insurance company. This paper focuses on the professional ethics and risk control of insurance practitioners for reference.

Keywords

insurance practitioners; professional ethics; risk control

试论保险从业人员职业道德规范和风险管控

陈伟伟

信泰人寿保险股份有限公司南通中心支公司, 中国·江苏 南通 226006

摘要

在社会不断发展中促进了各个行业的发展,同时也推动了保险行业的发展,使保险行业进入了新的征程。但是保险行业在发展中却存在相应的风险,阻碍了保险行业的良性发展,其中的风险因素主要由从业人员道德规范意识薄弱所形成,因此应提升保险公司中从业人员的职业道德,防止保险公司中风险的产生,促进保险公司持续发展。论文专门针对保险从业人员职业道德规范和风险管控进行研究,以供各界同仁进行参考。

关键词

保险从业人员; 职业道德规范; 风险管控

1 引言

保险行业道德风险是指从业人员对保险购买人员隐瞒实际保险信息,从而达成合作获取利益的一种欺骗行为。在保险行业不断发展中,行业形势逐年走高,但实际水平却没有明显提升,发展潜力较高但市场竞争力却略显不足。当前保险行业中存在很多潜在的问题,内部信息不对等方面的问题比较常见,特别是从业人员道德风险现象较为明显,因此保险公司应针对道德风险方面的问题进行严加管束,提升从业人员道德意识,防止道德风险的产生,保证保险行业健康发展。

2 保险从业人员道德风险的类型

2.1 管理决策中的道德风险

在管理决策中的道德风险主要表现为以权谋私,运用自身的职责权力在企业中进行账外经营,截留客户的保费、

手续费或退费或是在工作中进行弄虚作假进行越级审批等情况。有些报险从业人员为了自身的经济利益甚至不惜向客户透露内部信息,如在国家利率产生变更时,提前怂恿客户进行投保,罔顾公司的利益。有些保险公司利用退保费的方式为公司设置小金库,运用这样的方式谋取利益。

2.2 业务活动中的道德风险

业务活动中的职业道德风险主要体现在,从业人员没有按照从业经营规范进行开展保险业务。在对客户进行承保时没有全面科学地分析标的风险及违规承保,导致承保大量亏损客户最后造成成本过高。如在人寿保险业务办理过程中从业人员没有遵守诚信原则在业务办理过程中招揽大量不符合保险条件的客户,为其篡改信息令其符合承保条件,以谋取自身的利益为目的弄虚作假,与客户共同进行骗保,在实际保险业务经营中这样类似的案例屡见不鲜。有些人员在从业中不遵守职业道德将保险金变相流到客户手中,或是保险从业人员运用专业的知识为设计客户令客户产生错误的理解,最终为客户造成经济方面的损失。很多保险从业人员会在介绍保险是运用客户的逐利心理及对

【作者简介】陈伟伟(1986-),男,中国江苏南通人,本科,经济师,从事人寿保险人事行政工作。

保险知识的不了解,对客户进行隐瞒真实的保险信息,欺骗客户进行投保,或是运用模棱两可的说辞误导客户,从而形成保险从业人员业务活动中形成道德风险^[1]。

2.3 关键操作人员道德风险

在保险经营中,其中的关键操作人员存在道德风险,会对保险公司造成巨大的经济损失,同时会为保险公司带来负面形象影响,从而导致保险公司的声誉及信誉受到损害。在保险公司中有些关键岗位的保险从业人员为了谋取私利选择损害公司的利益,在工作中欺上瞒下,做着监守自盗的违法行为。例如,在某保险公司中的理赔从业人员为了满足自身的利益伙同客户进行骗取公司的理赔金,给保险公司带来了极大的损失。在对保险理赔中的关键环节估价、核保及定损等方面对金额进行了大幅度调整,导致保险公司支付了与其约定不符的赔付金额,导致金额流入客户及自身的手中。另外还有保险从业人员运用职权与客户达成合作,故意向理赔部门夸大事故情形或是设计虚假事故现场,从中骗取高昂的理赔金额,以此谋取私利,运用自身关键从业职能与职权进行弄虚作假,骗取保费,导致职业道德风险的产生。

3 保险从业人员职业道德规范和风险管控措施

3.1 强化保险公司内部控制制度

在保险公司中要想防范从业人员的道德风险,应在企业中加强内部控制。在保险公司中制定完善的内部制度,是实现企业经济利益及防范从业人员道德风险的重要方式,因此应在企业中建立具有安全、流动及效益的自我控制协调机制,在追求利益的同时不断自我完善与进步,深化企业的道德管控意识。因此,应在保险企业中构建制度防范、重点防范、骨干防范及技术防范的全方位预防管理体系,并在内部设置专门的核保核赔部门,提升企业中的风险管控能力,将承包与理赔划分为不同的部门,同时所有的审核与理赔人员都需进行随机抽取,避免职员间过度接触,形成风险隐患。另外,在容易引发风险的环节进行重点防范与规避,提升从业人员对职业道德及法律法规的重视,在工作中坚持遵守岗位工作职责进行开展保险工作。

3.2 完善激励约束机制

在保险企业中要想规避不对称信息问题的产生,关键在于合同设计,因此应优化保险合约内容,就是在符合公司合同及各项标准的情况下充分协调客户与保险公司的关系,保证双方的利益最大化,通过优质的合同内容,吸引客户进行投保,防止信息不对称的问题产生。以上内容就是当前代理公司中推崇的激励相融的协调性激励。因此,运用激励协调机制将保险公司的内部激励与外部激励结合才是有效防范保险从业人员道德风险的重要手段^[2]。

3.3 提升信息化管理水平

霍姆斯特姆曾经表示,任何与代理人行动有关的其他

信息,不管是否完整,都可以同时提升委托人与代理人的福利。所以,在保险公司中构建良好的内部信息系统,将代理人的各项信息进行记录,会清晰地反映出经营的成效,提升代理人行为的辨识度,运用这样的方式能够有效防止代理人出现道德风险,并且构建信息系统能够节约监督成本,所以在保险公司中构建完善的信息化系统可以有效规避道德风险的产生,但是也因此提升了保险公司的信息化管理要求。在信息化不断发展中,在保险企业内部构建信息化工作模式不仅能够满足业务的发展,还能满足客户的服务需求,同时还能实现内部风险管控,是防范从业人员道德风险的有效方法。所以,在保险公司不仅要设计激励约束机制,还要在内部构建信息化办公设施与资源,通过自行开发或引进等方式进行,并对信息化系统进行及时更新与维护,运用科学规范的网络信息系统防止保险信息不对称问题的产生,提升保险公司的信息化管理水平,防范从业人员道德风险的产生。

3.4 将法律与自律有效结合

竞争与法治是当前市场经济的主要特点,在保险行业发展中制定法律法规,属于是国家强制性的规范行为,因此运用健全,严谨的法律制度能够保证保险行业的良性发展,对实现经济效益有积极作用。因此,在保险行业中法律法规的制约与强行监管十分重要,也是企业或其他监管的重要依据与标准。只有构建完善的法律监督体系,才是保证保险企业遵循经济规律,保证保险供需关系、价格机制及竞争机制协调发展的有利基础^[3]。因此,保监会应明确自身的法律责任,保证代理人、公证人、经纪人的地位、从业条件及法律责任等与国家的规定相符,可以设置严格的考核制度,只有通过保险从业考核的人员,同时缴纳从业保证金,才允许其进入到保险行业中,同时保险行业协会应重视自身的职能,在内部运用自身的职能运用有效科学的方式约束保险企业在经营中的行为,并在内部制定保险管理制度与规章制度,运用制度规范从业人员及客户的行为,防止职业道德风险的产生。另外还可以在企业内部定期组织从业人员参加职业道德培训,可以通过观看纪录片的形式进行道德引领教育,提升从业人员对自身职责的认知,促进从业人员能够自觉遵守保险行业的规章制度,促进保险行业的持续发展。

3.5 保单通俗化

在保险公司中保单内容存在争议一直是保险公司与客户之间产生纠纷的主要问题,同时也是从业人员惯用的一种业务手段,运用条款中模棱两可的内容进行诱导甚至欺骗不具备专业知识客户,这样的情况也是产生道德风险的主要因素。如果保单内容通俗易懂便不会出现这样的情况,因此在保单内容设计是应对关键的内容加以提示,保证保单内容的通俗易懂,降低保险从业人员误导与欺骗客户事件的发生。

4 结语

在发展中中国保险将面向国际化发展，因此保险行业将立足于中外的市场竞争中，保险主体的增加是必然的发展趋势，同时会增加保险从业人员的需求，同时也对保险行业提出了更高的要求，如何在激烈的竞争环境中，促进企业良性发展是关键，因此应在保险企业中提升从业人员的职业道德，并构建完善科学的信息化管理系统与健全的法律法规，

以此促进保险行业在内部控制与外部监督中协调发展。

参考文献

- [1] 李文华. 保险行业从业人员职业道德现状研究[J]. 现代商贸工业, 2019, 40(4): 146-147.
- [2] 吴锦玲. 浅析保险人才队伍建设的策略研究[J]. 现代经济信息, 2019(4): 95.
- [3] 黄新爱. 人寿保险营销管理及职业道德教育研究[J]. 花炮科技与市场, 2019(1): 93.

(上接第76页)

2020—2024年佛山物流人才需求进行了预测。由模型的运算结果得出2020—2024年佛山物流人才需求的预测值分别为45823人、47155人、48525人、49935人和51385人，总体物流人才需求人数呈现稳中有升的趋势。作为中国粤港澳大湾区重要的国家物流枢纽城市，并且随着新机场落户佛山高明区，佛山的物流发展潜力将继续释放，而物流的发展是当地经济发展的助推器。为了满足未来5年佛山物流行业需要更多的物流人才的需求，政府部门应该对物流人才培养项目引起一定的重视，加大扶持力度，支持高校对物流人才

培养工作，多渠道促进产学研合作的实现。同时地方物流企业也应积极和高校进行联手，积极提升物流管理专业学生的物流管理能力。

参考文献

- [1] 贾少博, 季新竹. 陕西物流人才需求调查与分析[J]. 西部财会, 2016(7): 75-78.
- [2] 李小玲, 严雪晴, 吴爱萍. 面向广东省物流人才需求预测的研究[J]. 中国储运, 2016(12): 130-132.
- [3] 于丽静, 杨丽, 姜永强. 基于组合预测法的山东省物流人才需求预测分析[J]. 物流工程与管理, 2017(1): 167-169.

Analysis of Information Security Impact in Accounting Computerization

Yuan Xu

Beijing Electronic Science and Technology Institute, Beijing, 100070, China

Abstract

With the rapid development of computer technology in the new generation of information technology such as the Internet of Things, cloud computing, big data, mobile Internet, accounting computing has quickly replaced traditional manual accounting, realizing the timeliness and accuracy of accounting information data processing. The development of accounting computerization puts forward higher requirements for employees. We should not only be familiar with financial knowledge, but also skillfully use computer technology and strengthen the awareness of information security, so as to truly give full play to the advantages of accounting computerization.

Keywords

accounting computerization; finance; information security

会计电算化中的信息安全影响分析

徐源

北京电子科技学院, 中国·北京 100070

摘要

随着计算机技术在物联网、云计算、大数据、移动互联网等新一代信息技术的快速发展, 会计电算化迅速取代传统手工记账, 实现了对会计信息数据处理的及时性和准确性。会计电算化的发展对从业人员提出了更高的要求, 不仅要熟悉财务知识, 还要熟练运用计算机技术, 强化信息安全意识, 才能真正发挥会计电算化的优势。

关键词

会计电算化; 财务; 信息安全

1 引言

会计电算化也叫计算机会计, 是指以计算机为主体的信息技术在会计工作的应用, 比如我们熟悉的用友、浪潮等会计软件, 能够指挥在各种计算机设备替代手工完成的会计工作过程, 它实现了数据处理的自动化, 迅速取代传统的手工会计信息系统。

会计电算化以其高速度、高效率和高容量的优势, 把人们从传统手工记账、对账、汇总、查询和报表分析等方面繁重复杂的劳动中解脱出来, 极大地提高了工作的效率。

会计电算化后, 大量的传统纸质会计资料被电子数据、会计软件电子资料取代, 这些电子会计凭证、会计账簿、会计报表等信息的安全性, 不仅成为会计电算化重要的组成部分, 还成为各软件开发商竞争的重要因素。

【作者简介】徐源(2002-), 女, 中国山东诸城人, 在读本科生, 从事计算机科学与技术研究。

2 会计电算化的优势

2.1 提高了会计信息的及时准确性

日趋先进的会计电算化技术, 包括会计软件和相应的计算机硬件设备的配置, 如财务会计电子信息系统、数据输入与输出、文件储存与保管、网络安全等内容, 能够长时间大量存储数据, 以极高的速度和准确性自行运算和数据处理, 对会计信息加工的准确性和及时性明显提高。

2.2 拓宽了会计信息的使用范围

传统的手工记账模式, 企业管理者更多地注重资产的合理配置、负债的安全承受范围以及产品的生产经营情况, 会计电算化通过数据风险, 不仅及时掌握当前经济活动的最新动态, 而且还可以对未来经营方案进行预测, 这就为日常管理、分析、预测和决策, 随时提供可靠的依据^[1]。同时政府管理部门可以企业财务信息分析比对, 对企业的税收、用工用电情况、银行贷款信息进行安全预警指导。

2.3 提升了会计从业者的主观创造性

会计电算化对整个数据处理过程实现了计算机自动化,

会计从业者从繁重的重复劳动中解脱出来,只需进行原始资料的归类整理、录入等基础性操作,而把工作的重点和主要精力放在对经济活动的分析、预测和日常管理方面,能够发挥管理者的参谋作用,为企业经营活动提供更好的服务。

3 会计电算化应用中常见的问题

3.1 部分会计从业人员计算机技术水平不高

目前,会计从业人员的计算机技术大多偏重书本知识,业务理论主要是会计专业知识,对计算机技术的实际操作能力往往比较浅显。尽管他们财务会计知识丰富,但计算机专业知识却很匮乏,即使厂家在安装会计软件时做了系统的培训,但一些没有计算机知识的会计从业人员在上机时经常会出现误操作,使系统数据丢失,严重的还会导致系统崩溃。尤其是对一些年龄偏大的会计从业者来讲,计算机技术知识的贫乏已严重影响会计电算化的发展。

3.2 会计电算化常见的计算机技术性问题

操作系统不稳定和软件不兼容性问题。由于会计系统软件失灵,造成程序数据丢失。例如,财务人员正在录入数据或执行程序时,计算机突然出现“黑屏”或带有一系列英文字符的“蓝屏”,即使使用回车键或其他键,依然无法正常工作。最后,只好实施“热启动”结束任务,非常容易造成会计数据丢失甚至损坏应用程序。另一方面,由于软件不兼容,录入或采集数据后,生成的表格数据出错,由于信息数据技术性失真造成管理决策失误。

安全性存在风险问题。会计电算化会计实现了会计信息资源的共享,但将自身安全暴露于风险之中,风险主要来自信息泄密和网上黑客的攻击。主要表现:系统密码被非法窃取、盗用,致使单位信息泄露;网络传输中,信息存在被窃取风险;计算机病毒侵袭造成系统无法正常运行等问题。

4 提高从业人员计算机技术水平是电算化的前提

4.1 树立学习理念,提高专业素质

首先应当加强会计从业人员计算机专业水平培训,让他们掌握计算机的硬件和软件知识,还要对财务系统进行培训,能够熟练录入财务数据,对财务系统所产生的信息进行加工,根据管理决策需要进行设计、提取、使用各种会计报表。利用计算机程序和系统的数据库来编制外部用户所需的财务报告,为企业管理者、政府管理使用者以及外部投资者提供各种信息^[1]。可以说,在会计电算化时代,熟练的计算机技术水平和专业的财务知识缺一不可,只有把二者有机结合起来,才能把财务工作做好,成为一名合格的电算化从业人员。

4.2 培养熟练运用电算化的业务能力

在计算机电算化的环境下,从业人员作为重要的信息用户,对数据的真实性、完整性及内控制度比较熟悉。而计算机专业人员仅对电脑比较熟练,开发研究的软件未必符合财务人员工作的需要,这就要求财会人员必须学习和研究计算机技术的信息系统,熟悉计算机网络会计的一般知识,学

会分析与设计计算机电算化内容。在电算化时代,财会人员是会计信息系统的使用者、维护者。如果财务人员的计算机技术水平达不到熟练运用财务软件的水平,再好的电算化软件也发挥不出设计者的理想使用模式,仅满足于日常的记账算账只能造成电算化资源的浪费。

因此,提高财会管理人员计算机业务水平,让财会管理人员具备与管理信息系统相适应的思想观念和熟练的计算机操作技能以及数据库、网络技术、计算机软件设计、操作等一系列新技术和新知识。作为财会人员,应该学会一门编程语言并掌握其设计方法是很有必要的。在互联网使用方面,应特别注意加强学习和训练,掌握其常规使用方法。

5 加强计算机电算化安全性能保护

会计电算化为信息使用者提供便利的同时,信息安全保护尤为重要。首先要求从业人员加强业务学习,经常开展计算机技术信息安全素养培训。通过对使用计算机的会计从业人员正确引导。通过信息安全培训等方式,帮助他们树立正确的互联网观念,让他们养成对不良信息的抵抗能力。如经常开展网络安全讲座,树立安全意识,确保计算机技术能够在安全的环境中被应用。其次,可以通过行业组织、业务主管部门或者专业培训机构开展联合培训活动,为从业人员提供对应的计算机应用知识教学;邀请专业的计算机技术开发人才,到大型企业财务公司开展计算机技术应用讲座等。真正提升会计从业人员的计算机应用能力。最后,是做好计算机专业技术的安全防护。合理设定安全网进行防护。尽量避免各种计算机病毒侵入,做好安装杀毒软件,结合计算机技术运作情况,进行定期杀毒,定期安装安全补丁,以便及时发现计算机技术中存在的异常问题,保障计算机技术的安全性能^[2]。另外,在提高计算机技术安全性时,尤其是在安装软件之前,要对其系统进行安全检验。通过研发防护墙,并把现代入侵检验、监控、VPN等技术合理运用起来,形成由多个系统组成的防火墙。

6 结语

总之,会计电算化是一项综合性的工作。从业人员一方面要学习掌握财务软件的应用技能,做到熟练操作;另一方面还要学习计算机的相关知识,熟练掌握系统维护、软件安装、病毒防治、信息安全保障等各项工作,保证设备持续正常运行,确保工作顺利实施。

参考文献

- [1] 宋汐文.大数据背景下会计电算化问题探讨[J].中国商论,2021(16):126-128.
- [2] 柏春霞.网络环境会计信息安全控制分析[J].中国乡镇企业会计,2020(9):175-176.
- [3] 雷曼林,雷浩.基于信息安全背景下网络会计电算化防范措施研究[J].现代经济信息,2019(2):227-228.

Discussion on the Optimization of Social Security Fund Audit Path under the Background of Big Data

Hongwen Li

Feicheng Social Insurance Center, Shandong Province, Feicheng, Shandong, 271600, China

Abstract

Social security fund is the economic basis for the effective operation of social security system. Auditing and supervising the operation of social security fund can standardize the use of social security fund, maintain the safety and integrity of social security fund, promote the improvement and effective operation of social security system, and better promote the sustainable development of society. In the context of big data, the audit of social security fund faces some new problems and presents new audit characteristics. On this basis, the audit path of social security fund is optimized to improve the quality and efficiency of audit.

Keywords

social security fund; big data background; audit path; audit department; audit supervision

浅谈大数据背景下社保基金审计路径优化

李洪文

山东省肥城市社会保险事业中心, 中国·山东 肥城 271600

摘要

社保基金是社会保障制度有效运行的经济基础, 针对社保基金的运行状况进行审计监督, 可以规范社保基金的使用, 维护社保基金的安全与完整, 促进社会保障制度的完善与有效运行, 从而更好地促进社会的可持续发展。在大数据背景下, 社保基金的审计面临着一些新的问题, 呈现出新的审计特点。在此基础上对社保基金的审计路径进行优化, 提升审计的质量和效率。

关键词

社保基金; 大数据背景; 审计路径; 审计部门; 审计监督

1 引言

社保基金审计就是政府委托审计部门, 对政府和社会团体管理的社保基金进行审计监督, 重点关注财务收支的效率性、经济性和效益性。审计部门按照审计规划来对社保基金进行检查与监督。整个审计流程包括审计准备、审计实施和审计报告。审计准备需要对审计工作制定详细的计划, 明确审计工作的重点, 然后成立审计监督小组, 组织相关的准备工作, 发放相关的通告。审计实施需要收集信息资料, 编写承诺和底稿。审计报告首先要提出报告并征求意见, 然后出具报告和结论, 并整理相关资料。

2 社保基金审计中面临的问题

2.1 缺乏制度保障

目前中国在社会保障问题上并没有健全的法律作为保障(虽然已有《社会保险法》, 但相关法律法规尚不健全), 社会保障事业主要依托于行政力量来发展和推进。相关的

立法不能为社会保障事业提供完善的保障, 使得社保基金的审计工作也没有科学的指标体系来作为参考, 这样就无法对社保部门的工作效率和工作质量进行客观衡量。随着国家对社会保障问题的不断重视, 相关的法律也在逐步的完善过程中, 但现行的立法体系还不够健全, 很多法律内容局限于层次法, 无法实现实体法的作用, 这样就使得一旦社会保障政策在具体的落实中出现问题时, 也难以实现有力的惩戒, 导致腐败问题的滋生。

2.2 审计方法落后

在大数据背景下, 审计部门也探索运用大数据技术来进行社保基金的审计工作, 但是红十字会、残联等相关部门信息化进程较为滞后, 没有形成统一的数据系统, 区域业务信息也还未实现信息资源共享, 因此在资金的归集分析方面还存在着较大的难度。而医保、人社、房管、民政等部门虽然具备了数据信息系统, 但数据中存在着较多的冗余数据, 这就使得数据信息的提取和使用, 需要花费较多的时间和精力。同时, 各区域的信息处理系统、业务管理系统、财务软件等难以实现统一, 也使大数据审计面临着一定的困难。

【作者简介】李洪文(1967-), 男, 中国山东济南人, 本科, 高级会计师, 从事内部审计研究。

2.3 审计监管不到位

对于社保基金审计工作的监管，主要是通过行政手段来实施，缺乏完善的法规使得行政监管存在着一些不足。政府监管失灵的现象时有发生，这样就使得行政监管效率较低。而且由于监管方式较为单一，对于审计工作的监管常常出现缺位或者滞后，事后的监管无法避免问题的产生，也难以挽回损失，使得行政对审计工作的监管缺失了实际的意义。

审计部门的工作人员对社保基金的审计工作缺乏足够的重视度，在审计工作的实施过程中，缺乏自我监管意识，把审计工作流于形式化，难以发挥审计工作的实际作用。

3 大数据背景下社保基金审计工作的特点

首先，大数据技术使得审计工作呈现出连续性的特征。基于大数据技术的审计工作，在数据信息的收集和存储上充分保障了数据信息的真实性，并且可以为审计工作提供机构化数据，这些有参考价值的数据可以使审计工作深入开展，有利于深入判断审计问题，为政府的连续审计创造了可行性条件。

其次，大数据技术使得审计工作更加具有全面性和精准性。传统模式对于社保基金的审计，主要是通过抽样审计的方式来开展，这就使得审计信息无法全面、精准地反映社保基金的运行状况。而大数据技术则可以全面、精准地呈现审计信息，在收集和对比全面数据信息的基础上得出的审计报告，其精准性远高于抽样审计。而且利用信息化手段对审计信息进行存储，使得社保基金的审计更加具有透明性，有利于充分发挥审计工作对于社保基金的监管作用。

再次，大数据技术可以通过数据分析使审计报告更加具有科学性，使审计部门提出的建议更加具有可行性。数据库语言可以从大量的数据信息中，找到数据信息表现出来的问题，然后再对表现出来的问题，提出针对性的改进意见，使建议更加具有科学性和有效性。

最后，大数据技术使审计工作的开展更加便捷。审计人员无需再到实地进行考察和盘点，也无须受审计时间地点的限制，只需要在网络上对数据库的信息进行读取、分析和计算，就可以完成审计工作，从而提高了审计工作的效率^[1]。

4 大数据背景下优化社保基金审计的路径

4.1 开启全数据采集模式

在正式开展审计工作前，需要审计小组通过前期调研，来收集、整理、清理和转换数据，对审计过程中需要有中间表等资料进行准备。基于大数据技术背景下，数据信息的收

集要相对简单，可以构建全数据审计模式^[2]。利用制度保障和组织保障，尽可能地对审计项目相关的资源进行充分的获取，从而形成全数据的审计模式^[3]。

4.2 构建云计算审计模式

云计算审计模式可以通过互联网的服务来实现审计，审计人员无需亲自到被审计单位，只需被审计单位把审计需要的数据按要求上传到云端。此外，在进行数据处理时，也可以通过云服务来实现数据的分配，利用计算机来自动进行数据的审计，大大提升了审计的效率，节约了审计时间。关于审计的程序，可以由云软件供应用商，按照实际需求来设计和维护，这将大大促进审计工作的进步与发展。

4.3 算法辅助数据分析与挖掘

在正式实施审计过程中，可以依托大数据的算法技术，来对数据信息进行分析和挖掘。从总体上分析被审计单位，并通过建模形式来对审计结果进行分析，使得审计结果量化。总体分析可以以指标分析或者全面分析的形式开展。具体的实践中需要按照审计规划，找到审计信息中的问题，然后针对问题薄弱环节进行深入系统的处理。例如，建模分析可以以现行的审计模型为依据，在此基础上进行细致修改，以便于及时地发现问题，并对问题进行分析与处理。

4.4 审计处理与数据监督

在完成审计实施后，需要对前期的审计分析进行总结和处理，大数据技术的应用使得审计处理更加的便捷。依据分析结果提出具有代表性和针对性的结论，并在审计报告中体现出来。对审计中表现出来的问题，要进行疑点追踪调查，记录调查数据和结果。

5 结语

大数据背景下社保基金的审计工作，对工作人员的综合素质提出了较高的要求，不仅要具备专业的审计知识，还要具备社会保险相关的专业知识、信息化素养、政策解读能力等，这样才能完成高效的审计工作。作为审计工作人员要不断地进行自我提升，提高自身的综合素质，以便高效地完成社保基金的审计工作。

参考文献

- [1] 王子桐.大数据背景下社保基金审计路径优化研究[J].2021(2019-10):134-135.
- [2] 卢艳阳.大数据背景下社保基金审计路径优化探讨[J].中外企业文化,2020,605(4):65-67.
- [3] 邵婧.大数据背景下政府审计特征及优化路径研究[J].财经,2019(3):60-61.

Research on the Current Situation and Problems of Salary System Reform in Medical and Health Institutions

Gengliang Yang

Hebei Province Children's Hospital, Shijiazhuang, Hebei, 050031, China

Abstract

The continuous development of medical undertakings has prompted medical and health institutions to further implement the performance-based salary policy, which largely guarantees the salary of medical staff in medical and health institutions to the same time, and also further promotes the overall development of China's medical and health undertakings. In this context, the previous compensation system cannot meet the actual work needs of medical and health institutions. In this regard, based on the impact of the "new medical reform" on medical and health institutions, this paper analyzes the problems existing in the current compensation system of medical and health institutions, and puts forward specific measures to optimize the compensation system of medical and health institutions.

Keywords

medical and health institutions; performance salary; compensation system; current situation; optimization measures

医疗卫生机构薪酬制度改革现状与问题研究

杨更亮

河北省儿童医院, 中国·河北 石家庄 050031

摘要

医疗事业的不断发展, 促使医疗卫生机构进一步落实绩效工资政策, 这在很大程度上保障了医疗卫生机构医务工作人员的工资待遇, 同时也进一步推动了中国医疗卫生事业整体发展。此背景下, 以往的薪酬制度已经无法满足当前医疗卫生机构工作实际需求, 论文基于“新医改”对医疗卫生机构的影响, 分析了当前医疗卫生机构薪酬制度存在的问题, 并提出了优化医疗卫生机构薪酬制度的具体措施。

关键词

医疗卫生机构; 绩效工资; 薪酬制度; 现状; 优化措施

1 引言

医疗卫生机构担负着医疗和基本公共卫生服务的重任。随着“新医改”政策的不断落实, 在基本药物、公共卫生服务、医疗保障等方面出台了一系列政策, 使得医疗卫生机构工作更加完善, 但是也对医疗卫生机构提出了更高的要求。因此, 必须完善医疗卫生机构薪酬制度, 有效激发员工积极性, 提高服务水平, 发挥医疗服务公益属性。

2 “新医改”政策对医疗卫生机构的影响

首先, 从新“医改”政策实行情况看, 重新规定了医疗服务和药品、耗材的定价机制, 实行药品“零差率”, 破除以药养医, 取消耗材加成, 实施 DRGs 控费等, 改变了以往医疗卫生机构依靠药品作为主要利润方式的局面。

其次, 医保政策实行控制总额、控制标准, 直接导致

医保资金总额不足^[1]。再次, 医保政策在一定程度上还没有对不同的医疗机构实行差异化的服务价格支持。此外, 广大人民群众医疗需求日益增长, 而医保基金有限, 此种矛盾加剧。虽然分级诊疗逐步实施, 但多数患者还是选择大医院, 造成医疗机构就诊患者不均衡, 大医院一床难求, 基层卫生机构患者很少, 医疗机构工作量差别大。

最后, 现有薪酬体系中, 基本工资所占比重较大, 而绩效工资不足, 很难激发医务人员的积极性, 所以整体激励效果不佳。特别是专科优势不足的医院以及乡镇卫生院, 员工薪酬绝大部分是基本工资, 绩效非常少。

3 当前医疗卫生机构薪酬制度存在的问题

3.1 绩效考核缺乏实效性

医疗卫生机构在工作中, 必须严格按照政策规定的绩效总量实施相应的绩效考核、分配, 不能超出标准发放绩效。从当前医疗卫生机构实际绩效工资分配情况看, 依然存在“吃大锅饭”的现象。管理岗位、工勤岗位、临床一线岗位, 不同工作内容之间的薪酬水平并未出现明显的差距, 一线

【作者简介】杨更亮(1978-), 男, 中国河北平山人, 本科, 中级经济师, 党政办主任, 从事人力资源管理研究。

医务工作者,尤其是承担急危重症患者救治的医务人员即使多劳也未多得,直接影响了医务人员工作积极性。

3.2 医务人员薪酬整体偏低且差别很大

医务人员属于高知识群体,受教育时间长,承担的任务重,工作压力大,但从当前医务人员薪酬整体水平看,普遍偏低,而且在不同级别不同地区的医疗卫生机构中医务人员的薪酬差别也非常大。这种明显差距,造成一些医疗卫生机构人才大量流失,尤其是集中流向大城市大医院,致使本应承担公共医疗服务和常见病、多发病的二级医院和基层医疗卫生机构面临着严重的人才危机。

3.3 缺乏完善的绩效和财政补偿机制

公办医疗卫生机构属于事业单位,多数为差额财政拨款。为了满足人民群众多层次多样化的医疗健康需求,医疗卫生机构的医务人员工作压力日益增大,尽管当前国家在不断提高卫生经费的投入,来提升医务人员的价值体现和获得感,但绩效总额的设定仍不够合理。人社部门在核定绩效总量过程中,依照一般事业单位人员情况统一标准,平均薪酬水平不高,无法充分调动医务工作人员的积极性^[2]。在财政保障方面也显得不足,医疗卫生机构既要完成日常的医疗和公共卫生任务,同时还要考虑软硬件建设、人员培养,以便在竞争激烈的大环境下谋求发展,多面临着财力紧张的困境,直接影响了服务能力的快速提升与高质量发展。

4 优化医疗卫生机构薪酬制度的具体措施

4.1 明确薪酬改革原则

为进一步优化薪酬制度,应明确改革原则。

首先,需要在保证效率的基础上,做到公平性。侧重于临床一线工作,向重要紧缺的岗位、风险大和技术难度大的岗位倾斜,充分突显能者多劳、多劳多得、优绩优酬,使员工工作付出和其薪酬水平成正比,激发员工积极性、主动性。

其次,应当为员工树立公益性认知,帮助其认识医疗卫生机构的公益性质,明确工作职责和方向。为此,对于薪酬体系制定,应考虑社会责任,切忌一味地追求经济利益。

最后,应保证绩效考核可持续性,充分将员工待遇和医疗卫生机构长远发展相融合,并综合考量地区薪酬水平,结合绩效考核指标,为薪酬体系的完善提供科学依据,把握好绩效分配方向,进而充分发挥出激励作用。

4.2 革新分配管理模式

国家财政依照公益类事业单位对医疗卫生机构实施全额保障,包括人员工资、运转经费、设备设施、基建以及继教经费等。二类事业单位的差额保障比例合理提升。此外,全面加强对医疗卫生机构的鼓励,不断强化优质服务,以此达到收支盈余的目的。对于公立医院要促进其可持续发展,建立完善内部运行机制,提升运营管理效率,合理调整医疗服务价格,对不同专科医院实施差异化价格政策,进一步优化收入结构,充分发挥结余留用政策激励导向作用。

4.3 优化薪酬体系结构

按照“两个允许”要求,进一步合理核定绩效总量,业务收支结余在规定范围内提取基金后,主要用来激励。同时,缩小地区间绩效工资水平差距,平衡医务人员的薪酬水平。医疗卫生机构依照核定绩效总量实施自主分配,体现多劳多得、优绩优酬。此外,可以制定相应的绩效发放项目,设置岗位津贴、下乡补助、加班补助、夜班补助、值班补助等项目,给予医务人员一种新的工作认知,个人贡献和业绩决定了薪酬水平^[3]。

4.4 完善绩效考评制度

医疗卫生机构具有公益服务性质,因此,在实际工作中,应当体现出公益性职责的履行,在提升服务内涵上下功夫,做到合理用药、合理检查、合理收费,一切以患者为中心,从而提升社会美誉度和患者满意度,通过机构内部建立完善的绩效考核办法,充分运用考核结果,使得员工薪酬水平合理拉开距离,激发工作热情,拓宽职业发展空间,为广大人民群众提供安全、便捷、优质、高效的医疗健康服务。

5 结语

总而言之,医疗卫生机构应当积极落实新医改要求,从内部管理入手,完善薪酬制度体系,在保障医务人员工资待遇的基础上,培养更多人才,实施改善医疗服务行动,切实增强凝聚力和竞争力,促进整体工作的高质量发展。

参考文献

- [1] 李倩,贾瑶瑶,张光鹏,等.公立医院薪酬制度改革存在的问题及思考[J].中国医院,2020,24(3):22-24.
- [2] 张敏文.关于事业单位薪酬制度现状及改革探究[J].劳动保障世界,2019,556(36):8.
- [3] 李彦霖.四川省薪酬制度改革试点地区公立医院员工薪酬状况研究[J].成都中医药大学,2019(12):123-124.

Reflection on China's Further Opening-up in the "Post-COVID 19" Era

Xiaoling Hu

Guangzhou Xinhua University, Guangzhou, Guangdong, 510520, China

Abstract

The global outbreak of COVID-19 in 2020 has had a huge impact on the international economy, relations and order. China has acted as a responsible major country in the fight against the COVID-19. In the "Post-COVID 19" era, China should use the multilateral arena to strengthen international cooperation and collaboration with a more open attitude, and continue to play a huge role in promoting the process of globalization.

Keywords

post-COVID 19 era; further opening-up; international cooperation

“后疫情”时代对中国扩大开放的思考

胡晓玲

广州新华学院, 中国·广东 广州 510520

摘要

2020年新冠疫情的全球爆发对国际经济、关系、秩序都产生了巨大的影响。中国在抗击疫情期间体现了负责任的大国担当。在“后疫情”时代,中国要利用多边舞台,以更加开放的姿态,加强国际合作与协作,在推动全球化进程等方面继续发挥巨大作用。

关键词

后疫情时代; 扩大开放; 国际合作

1 引言

2020年,新型冠状病毒肺炎^①(后简称新冠肺炎)在全球全面爆发,疫情的发展和变化无论对国际经济、国际关系还是国际秩序都产生了深刻的影响。根据 Worldometers^②提供的资料显示,截至2021年9月20日,全球感染新冠肺炎的病例数已突破22926万例,超过100万病例的国家达到35个,107个国家病例超10万例。其中,美国、印度、巴西等国的每日感染速度更是惊人。另外,很多地区还出现了疫情反复的现象。据相关专家预计,新冠肺炎疫情对整个世界的影 响之大、时间持续之长,“后疫情”时代已经到来,也就意味着全球将在可预见的相当长的一段时间内,还会受到疫情的持续影响。而这种影响的在全球范围内的蔓延,最直接的影响就是全球的经济衰退,各种单边

主义、逆全球化的趋势不断加剧,这样一来,经济全球化的进程更是加雪上加霜。根据WTO公布的数据,在新冠肺炎疫情疫情影响下,2020年全球商品贸易下降了5.3%,这虽然比之前WTO的预计有所减少,但是全球的贸易量仍然在衰退。其中,尤其是欧洲和美国受到的打击最为严重。根据国际劳工组织ILO^③的统计数据,在新冠肺炎疫情冲击下,全球的受到影响的全职工作岗位大概有2.25亿个,数量大概是2008年金融危机产生影响的4倍之多,可谓是1930年经济大萧条以来的最大危机^[1]。

全球经济在经历了四次产业转移后,已呈现高度融合的态势。各个经济体不论大小在全球产业分工合作中都命运与共,牵一发而动全身。2020年新冠疫情在全球的爆发,对全球产业链造成了严重冲击,推动了产业链在全球范围内的转型和升级,从原材料供应到生产要素供给,从中间产品生产到最终消费市场等方面,都受到不同程度的影响。后疫情时代,各国经济“内卷化”的趋势逐渐呈现,以美国为代表的发达国家会以推动制造业回归为由实施单边主义及贸易保护主义,这样一来,会导致国际贸易的格局发生比较重大的变化,比如随着价值链本土化的加强,国际争端会不断增多,经贸依赖关系会大幅下降,另外,

【基金项目】论文系2016年广东省特色重点学科“公共管理”建设项目(项目编号:2017STSZD01)的子项目课题“关于中美贸易战的成因、影响及对策的研究”的阶段性成果。

【作者简介】胡晓玲(1983-),女,中国安徽蚌埠人,硕士,教师,从事国际贸易研究。

全球供应链本地化还会导致中间品贸易和最终品贸易大幅缩减这种逆全球化的大趋势会导致全球经济的衰退,后果将不可估量。中国作为全球产业链中不可或缺的重

要组成部分,中国有责任也有义务推动全球经济一体化的进程,所以在投资、贸易、金融等领域始终实施开放共赢对外战略。中国在本次全球疫情防控期间,在统筹治理疫情防控和经济社会发展方面取得显著成效,呈现了大国担当。如图1所示,“2020年中国GDP突破100万亿元,全年进出口、出口总值创历史新高,成为全球唯一实现经济正增长和货物贸易正增长的主要经济体^[2]”。

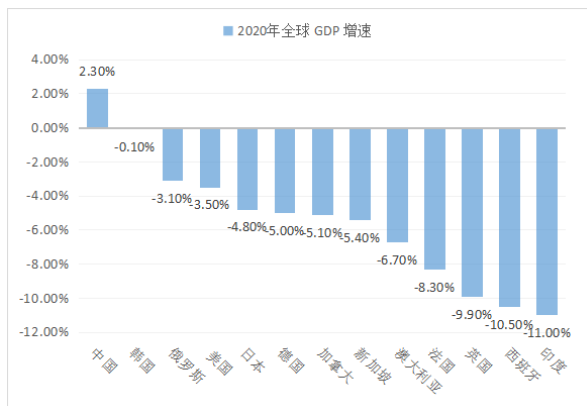


图1 2020年全球主要经济体GDP增速
(资料来源:wind, 泽平宏观)

2018年4月10日,习近平主席在出席博鳌亚洲论坛时,发表了题为《开放共创繁荣,创新引领未来》的主旨演讲。在演讲中,主席强调了:“过去40年中国经济发展是在开放条件下取得的,未来中国经济实现高质量发展也必须在更加开放条件下进行。这是中国基于发展需要做出的战略抉择,同时也是在以实际行动推动经济全球化造福世界各国人民。”同时,提出中国加大对外开放的四点措施即:大幅度放宽市场准入、创造更有吸引力的投资环境、加强知识产权保护、主动扩大进口。根据世界银行发布的《全球营商环境报告2020》显示,中国营商环境在全球190个经济体中排名第31位,连续第二年位列营商环境改善幅度全球排名前10。从《外商投资法》的出台到《市场准入负面清单(2019年版)》发布;从上海自贸试验区临港新片区揭牌到新设6个自贸试验区;从第二届“一带一路”国际合作高峰论坛到在上海举办的第二届进博会;从RCEP^④谈判的推进到合作的促成,从中日韩自贸区到中欧全面投资协定谈判的提速,中国对外开放的步伐从未停止,并且持续加速。笔者认为,中国在当前以及未来持续的一段时间内,都会在以下几个方面继续打造全局性、体制性开放,为中国深入参与全球化提供更坚实的支撑^[3]。

开放型经济的基本特点就是商品(服务)和要素可以较自由地跨国界流动,各个经济体可以充分地参与国际分工,充分发挥中国经济在国际分工中的比较优势,从而实现

资源的最优配置,产生最高的经济效率。一个国家的经济发展水平越高,开放程度就越大,开放型经济的要求各个国家降低贸易壁垒,提高资本的自由流动。制度型开放是相对商品和要素流动性开放来说的,制度型开放程度决定了商品(服务)和要素的流动程度,是更高层次的开放,其更加聚焦规则与制度层面的改变,主动清除中国不合理的法律法规的基础上,与国际先进的市场规则接轨,建立更加规范和透明的开放监管体系。

2 加强供给侧结构性改革

加强供给侧结构性改革,完成“去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板”五大基本任务。自供给侧结构性改革措施实施以来,取得了一系列的成就,正如中华人民共和国国家统计局发布的2019年统计公报显示:“2019年全国工业产能利用率为76.6%,比上年提高0.1个百分点;年末商品房待售面积比上年末减少2593万平方米;规模以上工业企业资产负债率下降0.2个百分点;教育、生态保护和环境治理业固定资产投资分别比上年增长17.7%和37.2%^⑤。”无论从国家还是各级政府层面,都着力破解经济运行中的结构性矛盾和问题,推动了经济发展质量效益的稳步提升。在取得成效的同时,我们要意识到经济运行中深层次的结构性、体制性制约仍未得到根本解决,还要继续深化改革,使得资源协同发展,建设现代化经济体系。

3 大幅度放宽市场准入

一方面,为进一步推进形成全面开放的新格局,积极促进外商投资、保护外商投资的合法权益,同时规范管理,《中华人民共和国外商投资法》和《中华人民共和国外商投资法实施条例》于2020年1月1日起开始实施。根据商务部数据显示,尽管在2020年全球疫情的冲击下,全球跨国投资大幅下降,中国实际使用外资却逆势增长了6.2%,达到9999.8亿人民币,实现了三大提升,即引资总量、增长幅度、全球占比。

另一方面,中国多次修改市场准入负面清单,根据发布的《市场准入负面清单(2020年版)》(后简称“清单”),大幅放宽了市场准入,共列入123项事项,禁止准入事项共5项,许可准入类事项共118项,相比2016年,缩减比例高达62%。修改后的2020版清单建立了更加统一公平的准入规则体系,在提振了市场主体信心的同时,又规范了政府的监管行为。

4 加强自由贸易试验区建设

2013年9月至2020年9月,中国已经在省市级地区分多批次成立了21个自贸试验区,包括上海、广东、天津、福建、辽宁、浙江、河南、湖北、重庆、四川、陕西、海南等地。英国《金融时报》旗下的FDI杂志发布2021全球最佳自由贸易区排名前五名中有两个来自中国。第三名是北方地区最

大的自贸区——大连自贸片区，而作为国际航运中心的核心区域和国际金融中心的重要突破点的上海外高桥保税区排名第四。另外，上海自贸试验区临港新片区和海南自由贸易港的建立，意味着将形成中国审批最精简、监管最精准、服务最高效的“放管服”改革先行区。自由贸易试验区主要着眼于体制机制创新和产业发展，对营造更加良好的营商环境起到了至关重要的作用。

5 加强国际合作与协作

2018年以来，中美贸易摩擦不仅对中美两国产生巨大的影响，中美两国作为全球产业链的最重要的环节，对其他国家或地区的经济和贸易也产生了联动作用。而且在全球疫情的影响下，各国在美国的影响下，或多或少地产生了民族主义的情绪。所以，“后疫情”时代，美国可能还会继续贯彻“印太”系列战略，离间中国和周边国家关系。而亚洲国家作为中国的地缘政治伙伴，多年以来，在经贸关系上已经形成了相互依存的紧密关系，中国是绝大多数亚洲国家的最大进出口伙伴国。《区域全面经济伙伴关系协定》（RCEP）的成立就是个很好的证明，这标志着当前世界上人口最多、经贸规模最大、最具发展潜力的自由贸易区正式启动。RCEP已经替代了CAFTA，与欧盟（European Union）和北美自由贸易区（NAFTA）并称为是世界上三大区域经济合作区。另外，虽然中欧投资协定未能于2020年底完成谈判，但是中国与欧洲一些国家和地区的合作已经远远超越了双边合作的范畴，前景广阔。另外，2020年9月7日，中国政府发布了《中国“一带一路”贸易投资发展报告2020》：“截至2020年5月，中国政府已先后与138个国家、30个国际组织签署200份共建“一带一路”合作文件。

2013—2019年，中国与“一带一路”沿线国家货物贸易进出口总额从1.04万亿美元增至1.34万亿美元，对沿线国家非金融类直接投资累计超过1000亿美元，年均增长4.4%。”中国与“一带一路”相关国家在经贸合作领域取得的丰硕成果，今后会更进一步深化经贸合作，提升贸易投资自由化和便利化水平，持续推进更高水平对外开放。

6 结语

中国携手世界各国在抗击疫情、期间体现了负责任的大国担当，在“后疫情”时代，美国不断“退群”的行为和逆全球化的政治倾向，已经使其失去了其霸权的基础。中国作为世界第二大经济体、世界最大的发展中国家，要利用多边舞台，以更加开放的姿态，加强国际合作与协作，积极参与全球治理，在稳定全球经济、推动全球化进程等方面继续发挥巨大作用。

注释

- ① Novel Coronavirus Pneumonia。
- ②世界实时统计数据，<https://www.worldometers.info/>。
- ③ ILO:International Labor Organization。
- ④ RCEP：区域全面经济伙伴关系协定。
- ⑤根据国家统计局2019年公告整理。

参考文献

- [1] 严瑜.中国为全球走出危机贡献力量[N].人民日报:海外版,2021-01-26(001).
- [2] 康晓.新冠疫情危机与全球治理新态势[J].国际论坛,2021(2):19-33+155.
- [3] 张程,赵梓若.“后疫情”时代的中美贸易战:起因、走向与应对[J].区域与全球发展,2021,5(1):111-123.

Research on the Influence of Valance and Quality of Online Word-of-mouth on Purchase Intention of Skin Care Products

Jiawei Shao Yuting Yang Shuru He

Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou, Guangdong, 510850, China

Abstract

Through the experimental design of 2 (positive word-of-mouth/ negative word-of-mouth) \times 2 (high word-of-mouth quality / low word-of-mouth quality), this study discusses the impact of online word-of-mouth valance and quality on consumers' purchase intention. The experimental results show that the purchase intention with high word-of-mouth quality is higher than that with low word-of-mouth quality; the purchase intention of positive word-of-mouth is higher than that of negative word-of-mouth; consumers with high word-of-mouth quality and positive word-of-mouth value have the highest purchase intention.

Keywords

valance of word-of-mouth; quality of word-of-mouth; purchase intention

网络口碑效价与口碑质量对护肤品购买意愿的影响研究

邵嘉苇 杨玉婷 何淑如

广州工商学院, 中国·广东广州 510850

摘要

本研究通过2(正面的口碑效价/负面的口碑效价) \times 2(口碑质量高/口碑质量低)的实验设计,探讨了网络口碑效价和质量对消费者购买意愿的影响。实验结果发现口碑质量高的购买意愿比口碑质量低的购买意愿高;正面的口碑效价的购买意愿比负面的口碑效价的购买意愿高;口碑质量高且正面的口碑效价的消费者购买意愿最高。

关键词

口碑效价; 口碑质量; 购买意愿

1 引言

随着互联网渗透到消费过程的方方面面,网络成为消费者之间信息传播的重要媒介。消费者在选购产品时,会在小红书、微博、微信、淘宝等社交APP上对相关产品信息搜索与讨论,分享自身使用感受。口碑在整个信息搜索过程中扮演着非常重要的角色,最早人们对网络口碑进行定义是通过网络用打字的方式,把自身对产品,服务的感受和使用经验传播出去。后来,一些学者也对网络口碑定义进行完善。Christiansen、Tax(2000)^[1]和Henning-Thurau等人^[2]强调,网络口碑与人之间的口头传播相比,传播信息的途径发生了变化——从声音传播转变成文字传播,网络使用者通过网络平台得到相关可信的信息后对此作出反应。

不管是任何口碑,都离不开观点的表达,而观点的质

量与论据的品质息息相关。论据是被客观真实表述的信息和观点。Areni和Lutz^[3]表明在对信息质量维度进行判断时,提出论据是通过表明自身是正面或负面的态度来选择立场,而论据的强度则是对此立场可信度的判断。因此,口碑里有非常重要的两个元素,一个是口碑的正负面,也被称为口碑效价,另一个就是口碑质量。这两个概念会贯穿论文,成为本研究的重点。

口碑效价作为口碑的重要内容之一,即通过对产品或服务正面或负面的评论下,表达自身对其产品或服务的态度。通过Mudambi等人^[4]对口碑效价进行定义为信息接收者在获取相关在线口碑评价时,从而在信息发送者发送的有利信息中帮助自身进行购买决策。同时一些国际学者在研究口碑效价时,将其分为正面口碑和负面口碑来进行研究。通过研究发现^[5]负面口碑的影响程度会比正向口碑影响的程度要高,且消费者关注程度会更强烈。会出现这种现象是因为负面口碑比正面口碑更能提醒消费者关于消费的潜在风险,从而提高人们对负面口碑的认同和关注;而且正面口碑是信息传播者的一种满意的态度,积极的评价,

【作者简介】邵嘉苇(1993-),中国广东广州人,硕士,助教,从事市场营销、传播学、消费者行为研究。

而负面口碑是完全相反，并提及其不满之处。所以当人们在进行购买决策时发现相关负面口碑评论，而负面评论是预示着消费者的不满的信号，从而对所购买的产品产生怀疑，最终会影响其自身对产品的态度，从而影响的购买行为发生的可能性。

有相关研究^[6]发现正面口碑效价对消费者具有正向说服作用，一定程度上能提高购买意愿，而负面口碑效价对消费者具有反向说服作用，从而抑制消费者购买意愿。马明^[7]提及口碑效价的正负口碑能在侧面反映不同产品的购买后悔程度，它能转变消费者原来的态度，从而改变对产品销售额，在对消费者购买意愿的影响程度也不同。

论述的可信度就是信息接受者对信息质量判断的重要依据。口碑本身也是信息的一种形式，口碑质量是通过其信息发送者评价是否真实有效，解释说明是否充分有据，来影响信息接收者判断的。口碑质量高低对口碑评定有着关键的影响，口碑质量高具有内容充实丰富真实性强，论据理由充分有力的特点，而口碑质量低则有内容不充实可信，论据不够明确的特点。同时，外部信息的获取是口碑质量评定的来源，当外部信息的可信度越高，信息接收者就会认定其口碑质量高，从而口碑质量越高的评价对口碑信息接收者的影响越大。Lee和Shin^[8]通过研究发现高的口碑质量比低的口碑质量信任程度会更高，从而影响消费决策。也由此可以得出口碑质量的来源对口碑质量的评定具有重要的影响作用。

Jun Wang、Liping Liu^[9]在对大学生购买手机经验的调查问卷中得出，口碑质量是对消费者购买意愿影响的重要维度，通过实验得出口碑质量在对消费者购买意愿的影响有着显著的正面影响作用。左文明、王旭^[10]在研究社会资本理论的课题中，通过建立网络口碑与消费者购买意愿的研究模型下，以蘑菇街和美丽说APP作为研究对象，数据研究发现口碑质量对消费者购买意愿具有正相关的联系；高慧^[11]也在实验中得到探讨在分析口碑信息特征和自身特征上对消费者购买意愿上看，口碑质量，知名度等因素对消费者购买意愿中发现了有着重要的正面影响作用；当然也有一部分学者对口碑质量对消费者购买意愿具有正面影响作用的说法持有反对态度，如王健^[12]在研究网络口碑对游戏消费者购买意愿研究下，也从网络口碑信息质量的研究维度上对消费者购买意愿进行研究分析得出网络口碑质量对消费者购买意愿并没有明显的正面影响。因为如今国际上的学者对口碑质量是否对消费者购买意愿影响的研究上有着不同的看法，所以从口碑质量这个维度出发看对消费者购买意愿的研究是有一定的研究意义的。

根据以上对口碑效价、口碑质量与消费者购买意愿相关理论的整理，本研究的模型如下图1所示。

本研究有以下假设：

H1：口碑质量高的购买意愿比口碑质量低的购买意愿高。

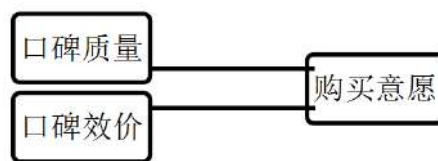


图1 网络口碑模型

根据口碑效价所具有正面口碑和负面口碑维度划分，来进行研究对消费者购买意愿的影响，做出假设：

H2：正面的口碑效价的购买意愿比负面的口碑效价的购买意愿高。

再通过结合口碑质量和口碑效价这两个不同的口碑维度出发共同研究对消费者购买意愿的影响，做出假设：

H3a：口碑质量高且正面的口碑效价的消费者购买意愿最高。

H3b：口碑质量高且负面的口碑效价的消费者购买意愿最低。

2 研究方法

本实验设计为2（口碑质量高/口碑质量低）×2（正面的口碑效价/负面的口碑效价）的实验设计，以中国广州某大学本科生为实验对象，实验过程随机分配受测者。对此，通过设计信息想象他们在逛淘宝去选购某涂抹式面膜的时候看到的评价信息，通过评价来回答各个变量的测量问题。在正式实验前，研究者利用的方艳宏（2009）^[13]口碑质量量表和Lee的口碑效价量表，确认刺激物的有效性。结果发现，高口碑质量（M=5.883）比低口碑质量（M=2.083）的消费者感知质量要高（T=10.679，p<0.001），正面口碑效价（M=5.500）比负面口碑效价（M=2.833）的态度更正（T=3.81，p<0.001）。由此可见，变量的操弄都是有效的。

正式实验中，每一实验组样本数为51人，共四组。最终得到有效问卷204份，缺失问卷数量为0份，回收率达100%。

根据ANOVA单因素分析模型进行F检验时，发现模型通过F检验（F=68.682，p=0.000<0.05），说明实验中所测量的自变量的最少一项对实验中所测量的因变量存在影响关系，也即说明模型构建有意义。

通过相关线性回归分析，我们可以得出所测量的自变量是否对所需因变量有产生关联关系。将口碑质量，口碑效价作为自变量，而将消费者购买意愿作为因变量进行线性回归分析。从上表可以看出，模型公式为：

消费者购买意愿=3.175+1.949×口碑质量+0.478×口碑效价
模型R方值为0.406，意味着不同自变量之间对所测因变量可以影响其40.6%的变化，该数据属于统计学的可接受范围之内。

根据下表测量自变量之间的回归系数可知，口碑质量对消费者购买意愿的影响程度为1.949（T=11.382，p=0.000<0.05），说明口碑质量对消费者购买意愿正向影响194.9%，意味着

口碑质量会对消费者购买意愿产生显著的正向影响关系。表明高口碑质量的消费者购买意愿要高于低口碑质量的消费者购买意愿，因此本研究的假设 H1 得到检验。

口碑效价对消费者购买意愿的影响程度为 0.478 (T=2.794, p=0.006 < 0.05)，说明口碑效价对消费者购买意愿正向影响为 47.8%，意味着口碑效价会对消费者购买意愿产生显著的正向影响关系。表明正面的口碑效价的消费者购买意愿要高于负面的口碑效价的消费者购买意愿，因此本研究的假设 H2 得到检验，如图 2 所示。

模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计	
		B	标准错误	Beta			容差	VIF
1	(常量)	3.175	.148		21.407	.000		
	口碑质量	1.949	.171	.619	11.382	.000	1.000	1.000
	口碑效价	.478	.171	.152	2.794	.006	1.000	1.000

a. 因变量：消费者购买意愿。

图 2 口碑效价对消费者购买意愿模型

3 交互效应检验

通过在一般线性模型单因素分析检测两个不同的自变量之间高低与正负面程度两两组合看对因变量的交互效应影响。通过数据分析可得，两个不同的自变量两两组合的方式在数据测试上对因变量的交互效应是显著的 (F=7.674, p=0.006 < 0.05)，表明口碑质量的高低与正负面的口碑效价交叉组合下，对消费者的消费者购买意愿产生的影响有着显著作用。进一步分析得出，当口碑效价是负面的时候，口碑质量对消费者的购买意愿有显著影响 (F=38.76, M_低=3.41, SD=1.61; M_高=4.89, SD=0.67, p < 0.05)；当口碑效价为正面的时候，口碑质量对消费者的购买意愿有显著影响 (F=102.86, M_低=3.42, SD=1.52; M_高=5.84, SD=0.67, p < 0.05)。当口碑质量低时，口碑效价对消费者的购买意愿没有显著影响 (M_负=3.41, M_正=3.42, p=0.9599 > 0.05)；当口碑质量高时，口碑效价对消费者的购买意愿有显著影响 (F=15.74, M_负=4.89, SD=0.67; M_正=5.84, SD=0.67, p < 0.05)，如图 3 所示。由此可得口碑质量高且正面的口碑效价的消费者购买意愿是最高的，对消费者购买意愿影响最大。因此，本次研究假设 H3a 得到验证，而口碑质量高且负面的口碑效价的消费者购买意愿并不为最低，无法得出其对消费者购买意愿影响最小的检验结果，由此本研究假设 H3b 未得到充分验证。到此可得本次研究假设 H3 不完全得到全部的验证，只有部分假设检验成立。

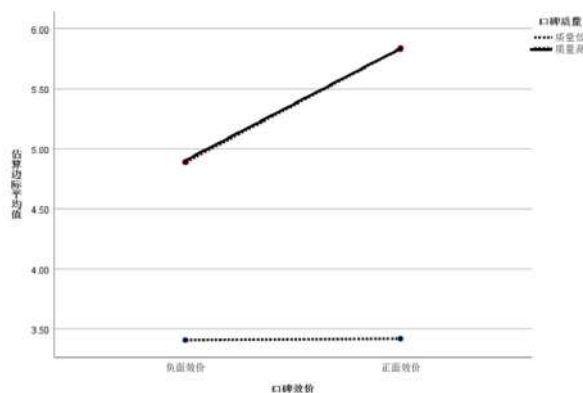


图 3 消费者购买意愿的估算边际平均值

根据实验数据可以总结出说明口碑质量在论文研究中既充当决定作用，又起到调节作用。同时，口碑效价对消费者购买意愿也是起到很重要的影响作用。

4 结语

本次研究是通过实验法的方式来进行研究探讨看护肤品网络口碑对消费者购买意愿的影响。本研究数据表明，口碑质量高的购买意愿比口碑质量低的购买意愿高；正面的口碑效价的购买意愿比负面的口碑效价的购买意愿高；口碑质量高且正面的口碑效价的消费者购买意愿最高。

本研究结论对企业实施企业口碑的打造和管理，提高自身企业对消费者购买意愿的管理提供一定意义上的启示：

首先，根据研究得出高的口碑质量会比低的口碑质量的消费者购买意愿要高，因此，企业要重视和提高自身企业的口碑质量，多向外界买家发布更加详实，更具说服力，更具可靠性的言论，建立与消费者之间的互动联系，让消费者能更好地感受企业文化，提高消费者的真实性，取得消费者的信任，引发消费者对企业进行更加有效，高层次的评论。

其次，根据研究得出正面的口碑效价的购买意愿比负面的口碑效价的购买意愿高，因此企业要学会树立自身的一个正面的形象，时刻关注与追踪消费者在使用企业产品或服务的不满情绪，防止形成负面影响，做到及时的回应和处理，积极与消费者进行沟通与反馈。

最后，根据研究得出口碑质量高且正面的口碑效价的消费者购买意愿最高，因此，企业要学会从口碑多方面因素来共同考虑，多方面刺激消费者，激发潜在消费者的关注与兴趣。

本次的研究还是存在很多的不足，在未来的研究还需进一步完善。其中本次研究中实验中样本研究对象局限，不能充分表现样本多样性。研究因素还是比较的单一，没有多方面地考虑到还可以影响到消费者购买意愿的其他因素，在进一步的研究中可以再加入一些其他的影响因素和中介变量，让整个实验看起来更加饱满。以消费者评论作为刺激信息也会有部分实验对象认为评论也是可以人为操控，企

业可以在背后存在营销导向,带给实验者的真实性还是有所欠缺,也值得未来研究的时候进一步探讨怎么解决实验对象所产生的想法,提高实验者实验的真实性。

参考文献

- [1] Tim Christiansen, Steve Tax. Measuring Word of Mouth: the Questions of Who and When [J]. *Journal of Marketing Communication Tax*, 2000,6(3):185-199.
- [2] Hennig-Thurau T, Gwinner K P, Walsh G, et al. Electronic word of mouth via consumer-opinion platforms: what motivates consumers to articulate themselves on the internet?[J]. *Journal of Interactive Marketing*, 2004,18(1):38-52.
- [3] Areni C. S, Lutz R J. The role of argument quality in the elaboration likelihood model [J]. *Advances in Consumer Research*, 1988, 15(1): 197-203.
- [4] Mudambi SM, Schuff D. What makes a helpful review? A study of customer reviews on Amazon.com[J]. *MIS Quarterly*, 2010(34): 185-200.
- [5] Ghose A. Ipeirotis PG. Designing novel review ranking systems:predicting the usefulness and impact of reviews[C]// *Proceedings of the ninth international conference on Electronic commerce*,New York. NY.USA: Association Computing Machinery (ACM),2007:303-310.
- [6] 侯海青,龚雅静.网络口碑对消费者购买意愿影响研究综述[J].*西安石油大学学报(社会科学版)*,2019,28(3):52-57.
- [7] 马明.网络口碑效价对消费者购买意愿影响研究[J].*中国高校人文社会科学信息*,2019(11):16-17.
- [8] Eun-Ju Lee, Soo Yun Shin.When do consumers buy online product reviews? Effects of review quality, product type, and reviewer's photo[J].*Computers in Human Behavior*,2014(31):356-366.
- [9] 左文明,王旭,樊偿.社会化电子商务环境下基于社会资本的网络口碑与购买意愿关系[J].*南开管理评论*,2019,17(4):13-15.
- [10] 高慧.网红口碑对消费者购买意愿的影响研究[D].济南:山东大学,2020.
- [11] 王健.网络口碑对游戏消费者购买意愿的影响研究[D].昆明:云南财经大学,2019.
- [12] 方艳宏.网络口碑传播对电子产品消费决策的影响研究[D].厦门:厦门大学,2009.
- [13] Kyung-Tag Lee, Dong-Mo Koo. Effects of attribute and valence of e-WOM on message adoption: Moderating roles of subjective knowledge and regulatory focus[J].*Computers in Human Behavior*, 2012,28(5):1974-1984.

Exploration on the Training Path of Innovation and Entrepreneurship Ability of Professional Talents—Taking the Shipping Major of Gongqing Vocational College of Science and Technology as an Example

Jinhua Liu Xiaolin Liu Hongji Zhou

Gongqing Vocational College of Science and Technology, Jiujiang, Jiangxi, 332020, China

Abstract

From a strategic perspective, this paper discusses the necessity and feasibility of innovative vocational education, and high quality shipping vocational talent training mode as the breakthrough point, expounds the new thinking of “separation of examination and education” “knowledge and action are one” “to promote learning” “integration of industry and education” and “curriculum ideology and politics” and other teaching reform, it is a new way to adapt to the country’s innovation-driven development strategy.

Keywords

innovation-driven; separation of examination and education; integration of industry and education

关于职业人才创新创业能力培养路径的探索——以共青科技职业学院航运类专业为例

刘金华 刘小林 周宏基

共青科技职业学院，中国·江西九江 332020

摘要

论文从战略高度出发，论述了高等职业院校开展创新创业教育的必要性和可行性，并以高素质航运类职业人才培养模式为切入点，阐述了“考教分离”“知行合一”“以赛促学”“产教融合”“课程思政”等教学改革的新思维，不失为适应国家创新驱动发展战略探索的一条新路子。

关键词

创新驱动；考教分离；产教融合

1 引言

随着经济发展，综合国力增强，高度重视创新创业能力培养已成为国家创新驱动发展战略，创新创业教育应该深入到高等教育尤其是高等职业教育的每一个细节。职业院校作为高等教育的重要组成部分，开展创新创业教育刻不容缓。众所周知，中国创新创业教育起步较晚，还没有形成像西方发达国家那样完备的创新创业教育体系，这就要求我们必须吸收其他国家先进经验，根据自己的实际情况，因地制宜，因材施教，使创新创业教育迈上一个新台阶。

共青科技职业学院是一所全日制普通高职院校，是中国江西省唯一一所经中华人民共和国交通运输部海事局批准的具备“国际远洋船员培训资质”的高等院校，其航海

专业人才教育，填补了江西省航海类高等教育空白。连续三年获得长江海事局辖区“A级”海船船员培训机构、“五星级海船船员培训机构”等多项国家级荣誉称号；人才培养质量不断提高，历年来毕业生就业率达100%。这些成绩的取得，与近年来大力推行的创新创业教育有着密切的关系^[1]。

2 适时顺世：高素质航运类职业人才培养的定力

职业教育的根本目的就是为区域经济培养优质的技术技能型人才；换言之，职业教育的发展与繁荣，必须要有地区产业为依托，没有产业对人才的需求，职业教育必将是无本之木，无源之水。中国是世界航海大国，航海专业前景辉煌，在中国的国际贸易中，90%的货物通过海运完成。九江是重要的航运要塞，其“一江一湖、直达大海”的特殊地理位置，使它在中共中央“一带一路”倡议决策

【作者简介】刘金华（1966-），男，中国江苏海安人，本科，轮机长，副教授，从事船舶轮机工程及电气自动化研究。

中具有重要的地位。江西省一直围绕“两横一纵”布局，重点推进长江江西段和赣江、信江等高等级航道建设，着力加强九江港、南昌港等港口建设，振兴“千年赣鄱黄金水道”。而要实现这样重大战略决策，必须要有强而有力的航运人才支撑。

正是基于这样的考量，共青科技职业学院举办者独具只眼，不吝投入，在江西率先举办航海类专业，并办出了一定的成效，成为学院办学的突出“特色”。而这适时顺世的办学定位，始终成为学校高素质航运类职业人才培养的内在动力。

3 考教分离：高素质航运类职业人才培养的动力

考试是一种严格的知识水平鉴定方法；通过考试可以检查学生的学习能力和其他能力。保证考试成绩的公平公正和真实性，实行考教分离是最为有效的方法。航海类专业在业务上隶属于海事局，对学生成绩的评价，海事局历来就是考教分离的考核形式。这种考教分离的形式能够使教师自觉地按照课程标准和教学基本要求组织教学活动，不断改进教学方法，力求最佳教学效果。同时也能使学生明确学习目的、端正学习态度，从而形成良好的学风。

航海学院借此而建立了以课程标准为依据的教学考核评价体系，充分发挥了考试在教学工作中的促进作用，人才培养质量不断得到提升，使考教分离成为高素质航运类职业人才培养的强劲动力。

4 知行合一：高素质航运类职业人才培养的自力

宋人陆游有诗云：“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。”这就是说，书本的知识一定要有实践的验证，也正是马克思主义理论联系实际哲学原理的朴素认识。明代思想家王阳明在《传习录》提出，“知中有行，行中有知”“知是行的主意，行是知的功夫”，明确指出知行合一是“致良知”重要途径。习近平总书记在论述知行问题时，反复强调的也是要把学到的本领运用到实际工作中去，指出：“学到的东西，不能停留在书本上，不能只装在脑袋里，而应该落实到行动上。”

职业人才的培养，说到底主要是技术技能的训练，所以实践是教学的重要内容。共青科技职业学院航海类专业重视实践教学，主要有三个突出特点：一是课时有保证，严格按教育部有关规定设计实训时间；二是设备有保证，举办者斥巨资投入实训条件的建设，航海类专业仪器设备总金额达5000多万元，能充分保证实训的需要；三是师资有保证，航海类专业教师基本上是双师型，都必须有船上工作的资质；按照国家海事部门规定，与其他专业师资配置不同，该专业的教师除了专业合格的学历证书之外，还必须要参加海事局举行的统一的教师资格考试，成绩合格后才能具备航海类专业任教资格。这为航海类学生“知行合一”的教育提供

了充足的物质保证^[2]。

5 以赛促学：高素质航运类职业人才培养的活力

以职业技能大赛为引领，建立健全创新创业教育长效机制，通过各种技能大赛挖掘学生创业、创新潜能，是实践证明行之有效的方法。技能大赛要获胜，就需要学生“做中学，学中做”，既要熟练掌握所学专业的职业技能，又必须要有所创造有所创新。鼓励学生参与技能比赛，能更大地激发学生的学习兴趣和技能训练的积极性，促进学生职业素质的养成果与职业能力的提高。同时，让学生在实践中研究问题，在竞赛中发现，从而激发其创新思维。

共青科技职业学院航海类专业学生连续二年参加了长江海事局举办的海员技能大比武，与本科院校同台竞技，蝉联团体总分第一名，两次获操艇项目第一名、获知识竞赛第一名的优异成绩。学校也因此连续获得长江海事局辖区2017年、2018年、2019年度“A级”海船船员培训机构、优秀课程认证机构、第十一届航运在线“船员最信赖的培训学校”等多项国家级荣誉称号；2019年度又被长江海事局评为五星级海船船员培训机构。

6 产教融合：高素质航运类职业人才培养的内力

内力就是物体在受到外界因素作用下，如外力、温度改变，使物体内部各部分或质点的初始状态发生了变化，物体内部各相邻部分或质点就产生了相互作用力，这个力就是内力。培养具有创新创业能力的高素质职业人才，一个最为重要的外力就是产教融合。

2017年10月18日，习近平同志在中国共产党第十九次全国代表大会的报告中指出，职业教育必须深化产教融合。所谓产教融合，就是指职业学校根据所设专业，积极开办专业产业，把产业与教学密切结合、相互支持、相互促进，把学校办成集人才培养、科学研究、科技服务为一体的产业性经营实体，形成学校与企业浑然一体的办学模式。

共青科技职业学院航海类专业产教融合的成功，在于有一批积极合作的航运企业，提供了非常好的平台。校企双方本着互利“双赢”原则，坚持校中有练、企中有教，实施成果互享、责任共担；从入校到毕业，企业参与人才培养整个过程，企业技术人才与学校专业教师角色互换交融，在校学生与企业实习员工兼容一体，这样既有利于激发学生的创造力、创新力，又利用师资队伍建设和专业的发展。

7 课程思政：高素质航运类职业人才培养的心力

中国共产党第十八次全国代表大会确立的教育方针是坚持教育为社会主义现代化建设服务、为人民服务，把立德

(下转第103页)

Research on the Practical Application of Management Accounting in Colleges and Universities under the New Normal of Economy

Hui Guo

School of Economics and Management, Yangtze University, Jingzhou, Hubei, 434000, China

Abstract

At present, China's economic development has entered a new normal stage, as an important link in realizing the sustainable development of the country's economy, colleges and universities are closely related to the development of the economy. Nowadays, major universities in China are carrying out reforms and innovations, seeking a higher level of development and progress, and management accounting is gradually being introduced into the reform and development of universities. Faced with the new changes in the economic situation, it has a corresponding impact on the management accounting work of colleges and universities. This paper analyzes and explores the concept of management accounting, the significance of management accounting to the development of colleges and universities under the new economic normal, the necessity of applying management accounting guidelines in colleges and universities, and the existing problems of management accounting in colleges and universities, and puts forward corresponding countermeasures according to the existing problems, so as to promote the high-quality development of colleges and universities.

Keywords

new normal of economy; management accounting; colleges and universities; research

经济新常态下管理会计在高等院校的实际应用研究

郭辉

长江大学经济与管理学院, 中国·湖北荆州 434000

摘要

当下中国的经济发展进入新常态阶段, 高校作为实现国家经济可持续发展的一个重要环节, 高校的发展与经济的发展是紧密相关的。现如今, 中国各大高校正在进行改革创新, 谋求更高层次的发展进步, 管理会计也逐渐引入高校的改革发展当中。面对经济形势所发生的新变化, 对高校的管理会计工作也产生相应的影响。论文针对管理会计概念、经济新常态下管理会计对高校发展意义、高校应用管理会计指引的必要性以及当下管理会计在高校存在问题进行分析探究, 根据存在的问题提出相应对策, 使管理会计促进高校高质量的发展。

关键词

经济新常态; 管理会计; 高等院校; 研究

1 引言

在经济新常态的这大背景下, 2016年6月中华人民共和国财政部印发《管理会计基本指引》。财政部出台该指引的目的是促进企业和行政事业单位加强管理会计工作, 提升内部管理水平, 促进中国经济转型升级。中国的高校作为事业单位也面临着教育体制改革。随着管理会计逐渐引入高校, 高校的管理会计工作如何适应经济新常态以及如何更好促进高校的发展, 这是当下很多高校和专家学者所关注的问题。论文就对新常态下管理会计在高校的发展存在问题进行具体的分析与探究, 为管理会计在高校的发展提出新思路。

【作者简介】郭辉(1996-), 男, 中国河南南阳人, 在读硕士, 从事管理会计研究。

2 管理会计概述

管理会计是从传统的会计系统中分离出来, 与财务会计并列, 着重为企业进行最优决策, 改善经营管理, 提高经济效益服务的一个企业会计分支。可以看出, 管理会计最初是在企业中开始应用, 近些年随着管理会计快速发展, 也逐渐应用到高等院校以及其他非营利性组织当中。高校管理会计通过运用其一些工具和管理方法, 在对于高校一些事务的预测、决策、组织、规划、控制和评价活动中提供有用的信息, 对于高校的建设发挥着重要的作用。

3 经济新常态下管理会计在高校发展的重要性

随着中国经济增长速度由高速增长转向中高速增长, 经济结构也在进一步优化升级, 经济动力由要素驱动、投资驱动逐渐转向创新驱动, 即经济发展步入“新常态”时期。

对于企业的发展来说是一个新的挑战,对高校发展同样也带来了全新的挑战。当下中国高等教育正在进行深化改革,高校的体制机制也在发生着变化,高校内部管理向内部治理的需求也变得更加迫切。近些年来高校在建设过程中原料成本、人才引进、科研活动以及其他事项中费用在不断增加,“开源节流”不但适合于企业而且对于高校来说也显得尤为必要。管理会计怎样才能使“开源节流”的作用凸显出来,经济新常态时期管理会计应如何发展和创新,这些都需要高校认真思考,正视这些问题。管理会计以会计作为基础,同时还注重其管理性。管理会计作为高校一些计划得以实施的工具对于高校的可持续发展有着至关重要的作用,对于高校的有序运行起着相应的保障作用。为了促使管理会计在高等院校中广泛应用,为了提高高校管理效率,提高预算效率,更好地为当地经济社会发展提供服务。高等院校要充分利用相应的管理会计工具和方法,促进有限的资源实现高效率的利用,更好地促使高校高质量的发展。因此,无论在什么时期,都要重视管理会计的作用,运用好管理会计,这对于高等院校高质量可持续发展大有裨益。

4 高校应用管理会计指引的必要性

4.1 高校的战略管理

战略管理是指一个组织或者企业根据所处的内外部环境条件和条件在一定时期里做出的长远发展方向,目标或者任务。选择不同的战略会导致不同的结果。对于企业来说,如果要持续健康发展下去,就要有自己的战略规划。作为高等院校,也应有自己的发展战略规划。高校不仅承担着教学和培养人才的任务,还承担着国家社会、自然科学的研究与发展的任务。高等院校汇聚众多的科研人员以及相应的科研资金,是科研和发展的起源地,高校的科学研究对于中国一些科研领域和高精尖端技术发展发挥着重要作用。高校肩负着为国家培养人才的重任,科研方式是否科学,教育策略是否合适,对于今后中国的发展都会产生重大影响。然而这些都需要高等院校有科学的战略规划^[1]。

4.2 高校的预算管理

高校作为非营利性的事业单位,对于预算管理有着长时期的使用。预算管理在高校在进行相关规划、决策、控制、评价活动中,发挥着重要作用。目前大多数高校使用的是零基预算的方法,高校实施预算管理可以优化学校资源配置,实时掌控学校资金的流动方向,能够统筹安排学校的一些事务活动以及整合学校资源,从而提升学校资源的利用率,避免资源的浪费。高校预算管理中既包含有对高校未来一年的财务收支的预算和规划,还包含对应时期发生的各种经济活动。高校实施预算管理有助于开展风险预测,能够尽量减小各类风险发生时对学校所带来的不利影响。因此,有针对性、有侧重点去改进或调整高校正在实施的计划,提升财务风险防控能力。高校实施预算管理,可以实现既定的战略目标,还有助于推动高校长远发展^[2]。

4.3 高校的成本管理

成本管理通常是指企业在生产经营过程中各项成本核算、成本分析、成本决策和成本控制等一系列行为。一般来说,由于企业的性质决定了企业对于成本管理有着严格的制度。而高校作为一个非营利的事业单位,也确实存在有成本,但是核算没有企业那么严格。高校实施成本核算,有利于加强高校管理并提高资金的使用效率。近几年大多数高校都正在实施新的政府会计制度,而不仅仅再只是“收入与支出两条线”。对于一个高校来说,除了机关单位,各二级教学院外,还有许多管理部门,如餐厅、继续教育、后勤保障等。为了使高校有序正常运转,各部门之间必须拥有一个完整的成本会计系统。此外,高校成本管理不仅能为各部门提供决策支持,还能为各部门提供成本数据,可以识别运营过程中产生的费用和各项成本,并进行成本的分析节俭不必要的费用支出。

4.4 高校的投融资管理

投融资管理通常是指政府为实现一定的产业政策和财政政策目标,通过国家信用方式把各种闲散资金,特别是民间的闲散资金集中起来,统一由财政部门掌握统一。对于高校来说也存在有投融资管理。高校的资金主要来自于国家教育部或者各级财政拨款,对外投资企业的现象也很常见。高校作为科研的发源地,很多科研成果都出自于高校,这些科研成果只有转化成产品在市场上流通才能创造更大的价值,科研成果转化成产品需要企业的支持,因此很多高校都存在着对外投资企业现象。高校实施的投融资管理,长远看有利于高校的健康发展^[3]。

4.5 高校的绩效评价

高校作为财政预算拨款单位和从事教学、科研、社会服务的组织。与企业相比,高校在人事制度上比较安逸,竞争意识比较薄弱,在高校里会经常看到人员之间、部门之间的推诿景象。绩效评价的实行可以优化高校资源配置提高利用效率。绩效评价方案的制订需要学校各部门相互的理解、支持和合作才能顺利、稳步地实施。

5 目前管理会计在高等院校应用中存在的问题

5.1 高等院校管理会计理论研究匮乏

管理会计萌生于20世纪初,一战后在美国一些企业中逐步推行。截至目前已经在企业中发展了100多年。为此,管理会计无论在理论中还是在实践中都取得了较大的发展,在企业的发展过程中逐渐形成一套相对比较系统的,完备的,全面的理论体系。而管理会计在高校中引入的时间短,相应的研究范围的广度和深度有限,将管理会计引进到高校的学校数量也相当有限。

除此之外,目前还有一大批的专家学者还在研究管理会计在企业中的应用,而对于高校的研究、探索相对较少;管理会计在高校理论与实践成果运用的实例也相对较少。由于缺乏相对完备成熟的理论作指导,这就导致了管理会计在高等院校中推广较为缓慢^[4]。

5.2 高等院校管理会计信息系统不够完善

当下管理会计信息系统的应用需要依靠像计算机、网络通信这些现代化信息技术,对会计信息进行收集、整理、加工、分析和报告这一系列操作处理,为高等院校进行管理会计活动提供全面、准确、详尽、及时的信息。然而,目前管理会计信息系统在高校应用上却不尽如人意。主要体现在:许多高校对于本校的信息化建设缺乏一个整体有效的长远规划;部门与部门之间软件相互独立信息不能有效畅通;一些高校对于系统软件的购买投入资金较少。这就导致管理会计在高校事务决策规划中得不到应有作用的发挥。

5.3 缺乏高层对管理会计的支持

在高校工作中存在着对管理会计认识水平较低的客观问题,由于缺乏对管理会计重要性认识,高等院校在管理会计活动的运用中积极性不高。一般情况下高校的领导是由当地组织部门任命或者由本校任职晋升上去加之很大一部分领导是非经管类专业出身,这就导致高校一些领导者对管理会计的相关知识以及管理会计的发展前景及其作用了解有限。由于高校领导者在学校一些事务决策者不能积极运用管理会计相关理论为其决策的意识,即便是下面一些有管理水平的财务人员提出相应建议,高校领导者也往往不会重视采纳。从而使得管理会计很难在高校推广和运用。

5.4 缺乏高水平、专业的管理会计人员

高校管理会计人员的素质和水平直接决定了管理会计能否在高校获得可持续的发展。当下许多高校缺乏高水平,专业型的管理会计人员。主要体现在:受传统会计的影响,一些人认为会计只是负责记账算账、报账、报销明细、工资报表,至于进行经营、管理决策,那都是校领导的职责;受高校人事体制制度影响,高校财务部门在人才招聘和用人体制过程中存在一些不足之处导致缺乏专业性人才对管理会计建设;在实际工作中财务部门人员培训次数较少以及经常出现事多人少的局面,使得会计人员无法专注提升管理会计技能,这些都限制了高校管理会计的发展^[5]。

6 管理会计在高校应用的对策

6.1 建立健全高校管理会计理论体系

当下,高校管理会计在高校中还处于初步发展阶段,广大学者对于管理会计的课题研究相对较少。从国家层面来说,要不断支持和激励广大业界学者对高校管理会计的深入研究,使之逐渐打造一套适合广大普通高校的管理会计理论体系。在高校管理会计理论体系建设过程中,要结合本校实际情况,充分利用现有的资源条件,鼓励本校的教职员工对管理会计的探究以及参与到对理论的实践。此外,高校对现有的管理会计理论进行修订补充完善,尽可能形成一套专门适用于高校的管理会计理论,助推管理会计在高校的不断发展的。

6.2 推进高校管理会计信息系统的建设

管理会计具有预测、决策、预算、控制、考核和评价的职能。这些职能建立在对相关数据和信息充分收集掌握的

前提下。为了使管理会计在高校事务决策中达到预期效果,一套完整的信息化系统显得尤为必要。对于高校来说,结合本校实际要制定好长期的信息化建设总体规划,要加大资金的投入推动信息系统的建设。高校内部要进行改革,促使部门与部门之间做到信息畅通,交流互通,提高信息的共享度。高校要重视管理会计信息化系统建设,最终实现管理会计为高校的可持续发展提供合理的实施对策^[6]。

6.3 提高对管理会计的重视程度

在经济新常态的背景下,作为高校领导要与时俱进用发展的眼光来看待管理会计要积极了解管理会计知识,要在意识上提高对管理会计的重视。此外,在全校范围内对管理会计概念,职能,应用现实意义,未来发展前景进行广泛的宣传讲解,使得全校教职工对管理会计有一个更加全面的了解,调动激发教职工应用管理会计的积极性。这些都有利于促进管理会计在高校的发展^[7]。

6.4 引进并培养专业的管理会计人员

当下随着经济的发展和科技的进步,当下社会各行各业对于人才有着共同的渴求,加强人才队伍建设,显得尤为重要。对于高校管理会计发展来说,对人才的引进和培养同样必不可少。因此,在制度层面上,高校要建立并不断完善财会管理人员准入标准和考核机制。高校要加强对财务管理会计人员专业理论知识的学习和教育,定期对财务管理会计人员进行专业培训。此外,还可以采取一系列激励政策措施,鼓励财会人员积极参与学习和培训,增强相关人员的责任感和荣誉感,不断提高财会人员的整体综合素质。

7 结语

在经济新常态的背景下,各高校都在不断进行内部体制制度改革,管理会计在高校应用中也要进一步完善。2021年是“十四五规划”的开局之年,各高校要把握时机,抢抓机遇,不断发展管理会计,要结合本校的实际,对于管理会计在高校应用中存在的问题及时去寻找解决策略,提高应用管理会计的水平,推动高校高质量可持续发展。

参考文献

- [1] 马媛.地方高校管理会计的实际应用及建议[J].辽宁经济,2020(8):74-75.
- [2] 华凤娟.高校管理会计问题及对策探究[J].中外企业家,2016(24):84.
- [3] 戴小华,周懿之,张镭.高校管理会计体系建设的创新思考分析[J].商讯,2020(29):16-18.
- [4] 魏丽玲.管理会计在高校应用中存在的问题及对策探讨[J].现代经济信息,2019(24):244.
- [5] 刘燕.管理会计在高校应用中存在的问题及对策研究[J].中国市场,2019(22):153-154.
- [6] 高思源.经济新常态下管理会计的发展思路[N].农村金融时报,2017-12-04(B07).
- [7] 陈荣生.经济新常态下高等教育改革探析[J].教育评论,2016(9):21-24.

Research on the Implementation of Integrated Management System in Electric Power Enterprises

Yunqi Zhang

Dongying Power Supply Company, State Grid Shandong Electric Power Company, Dongying, Shandong, 257100, China

Abstract

With the development and transformation of the modern market, various industries are also actively adjusting their internal management methods and optimizing the allocation of corporate resources in order to obtain a better development direction. Electric power companies should do the same in the market, through the improvement of management models, power companies can flourish. Based on this, this paper mainly explores the basic meaning of integrated management, as well as the current shortcomings of power enterprise management, and comprehensively explores how to implement an integrated management system within power companies to promote the sustainable development of power companies.

Keywords

electric power enterprise; integrated management; system discussion

电力企业实施一体化管理体系研究

张云奇

国网山东省电力公司东营供电公司, 中国·山东 东营 257100

摘要

随着现代市场的发展与变革,各个行业也在积极调整内部的管理方式,优化企业资源配置,以此来获取更好的发展方向。电力企业在中国市场中也应如此,通过对管理模式的完善,使得电力企业蓬勃发展。基于此,论文主要探究一体化管理的基本含义以及当前电力企业存在的不足,并综合探讨如何在电力企业内部实施一体化管理体系,以此来推动电力企业的可持续发展。

关键词

电力企业;一体化管理;体系探讨

1 引言

电力企业实施一体化管理体系的真正目的在于实现对企业的全面管理。通过对职业安全、质量管理以及环境管理体系的有效融合,为企业经营活动的开展提供保障。通过一体化管理体系的构建,能够使得企业经营活动有序开展,尤其是在当前市场竞争越来越激烈的情况下,为了有效强化电力企业的综合实力,就应当积极转换经营管理方法,通过对一体化管理体系的有效完善,推动电力企业健康运营。而电力企业在开展管理工作时,也应当对当下的管理制度进行创新与完善,将企业产品质量作为首要,通过管理来获取最大化的经济效益,促进电力企业的可持续发展。

2 一体化管理的基本含义

一体化管理体系是指对质量管理体系、环境管理体系、

职业健康和安全管理三大管理体系的有效协调,管理的真正目的是提高企业产品的综合质量,满足市场的实际需求。尤其是在当前人民生活质量的不断提高,以及社会生产力不断提升,人们对高质量产品的要求越来越迫切。通过一体化管理能够保障生产出高质量的产品;通过三项管理体系的有效协调,能够减少工作过程中的失误,进而增强产品质量,实现一体化管理体系的有效运行^[1]。

一体化管理的基本内容包括通过对企业内部经营活动、企业文化、安全生产及职业健康等多项内容的分析,并始终围绕着这几个关键点来探究,如何提高内部管理质量,同时也要将国际化的管理标准作为电力企业构建一体化管理体系的基本模型,按照自身的发展方向不断完善其他管理要求,优化管理基本架构。而协调管理的真正目的是通过对客户的整体协调,获取客户的满意度,让企业与员工能够获得最大收益,从而取得成功。一体化管理能够实现各级管理部门的有效组织,有效控制产品流程及经营活动范围。企业内部的各项系统能够有效实现集成,在操作过

【作者简介】张云奇(1974-),男,中国山东东营人,本科,高级经济师,从事企业管理研究。

程中应当注意相关事项,进而保障一体化管理体系的有效落实。通过各项准备工作的落实,企业系统管理操作方式更合规,有效提高内部经营管理的综合效率,实现组织管理的真正目的。

3 三大管理体系的应用现状分析

当前三大管理体系在应用过程中已经获取了相应的管理标准,以此来提高电力企业内部的管理水平,获取最佳管理效果。

对于质量管理体系,中国相应的制定了GB/T19001—2000标准,针对电力系统的综合质量管理内容,对电能质量指标明确了各项指标,从而保证电能在中国各个市场中能够得到充分应用,满足各行业需求。

在职业健康安全管理体系方面,中国则制定了GB/T28001标准,针对企业与职工之间的关系进行了有效协调,将电力企业员工的身体素质作为重点管理内容^[2]。

对于环境管理体系而言,中国则制定了GB/T24000—1996标准,针对电力生产过程中周边环境的防护措施以及节能环保等多个方面进行全面管理。

通过对三种管理体系的分析可以发现,部分工作内容存在重复的情况,各项管理规定执行遵循的基本原则大致相同,如果在企业内同时执行三大管理体系,工作内容会存在重复的情况,给企业造成一定负担。

虽然三项管理体系的应用能够满足企业各个环节工作内容的管理,由于部分工作内容存在重复,会在一定程度上增大人力及物力。通过一体化管理体系的有效构建,则能够有效改善管理重复点多的情况,既能够推动电力企业正常开展业务活动,也能够帮助企业正确认识法律规定,合理应用相关标准信息,增强管理的有效性,减少重复工作情况,同时也能够帮助各级管理人员了解当下的管理目标。总而言之,将三大管理体系一体化能够有效提高管理效率,强化管理质量,最主要的是企业能够在这种情形下,能够获取到最大化的经济效益,并不断增强自身管理水平。

4 电力企业实施一体化管理的重要性

对于电力企业而言,质量管理、环境管理以及职工健康管理是企业管理的重点内容,通过质量体系的有效完善,能够有效提高内部管理水平,实现对各个生产环节的有效控制,进而保障最终生产质量。同时,也能够有效协调各项生产经营活动,通过有计划、有组织地调整生产管理工序,落实企业生产管理的任务,如环境保护等,从而有效降低企业生产对外部环境带来的影响。对于企业而言,员工是生产的核心要素,只有不断加强健康安全卫生管理,在能够保障企业始终围绕着生产目标,不断改善当前企业现有的工作内容,完善卫生评价绩效等,在这种情况下,企业能够获得广大员工的支持,保障市场活动的有效开展。因此,实现企业一体化管理能够对企业的各个生产环节实现有效控制,对于

企业的发展而言,具有必要性。

每一企业在生产过程中都应该开展管理工作。通过科学有效的管理模式,能够有效提高企业生产效率,而一体化管理体系则能够推动电力企业的发展,提高企业内部管理水平。企业在发展过程中需要不断的投入资金以及人力成本来维护企业的正常运转,采用一体化管理体系则能够实现对资金成本的有效控制,保障管理质量。随着一体化管理体系的不断完善,企业内部管理工作划分更加清晰明确,管理任务能够得到落实。同时,能够进一步整合企业内部的管理资源,提高管理效果。

随着一体化管理体系的不断构建与完善,电力企业的综合管理水平得到明显增强,而企业的内部管理效果也不会不断上升。这主要是由于企业的内部资源能够实现整合,管理工作也更加进行明确,随着内部资源的合理分配,内部资源浪费情况逐步减少^[3]。同时,资源整合能够让每一位工作人员认识到管理工作的开展重点,实现内部工作机制的有效优化。总之,一体化管理体系意味着内部职责的有效落实,企业的各项权利职责能够实现有效划分,各项工作职责能够落实到个人,保障管理工作的有效开展。

5 电力企业实施一体化管理的基本原则

5.1 要严格遵守管理的原则

在构建一体化管理体系时,要按照企业的管理制度及管理标准,将顾客作为管理的核心,各个领导层也要积极发挥出自身的管理作用,充分激发员工潜能。通过应用个性化的管理方式来推动企业的稳定运行。而电力企业也要应用现代化的管理手段,不断完善现有的管理制度,同时要积极更新当前的管理系统,保证管理效果。

5.2 加强企业生产全过程管理

电力企业在生产过程中应当完善现有的质量体系,以此来提高企业质量管理效果。而企业也应当结合内部的生产情况,对各个生产环节进行全过程管理,同时也要加强职业健康安全管理,合理控制各项生产环节。

5.3 合理协调三个管理体系

三大管理之间体系存在一定的共同点,也存在一定的兼容性,所以在应用时需要协调整合各项管理内容,通过有效衔接来提高经营管理效果。为了保证各项管理标准能够凸显出自身的管理特色,企业就应当将三相关的内容结合为一体化的管理体系,从而提高整体管理效率。

6 当前电力企业管理过程中存在的问题

6.1 购电定价较为分散

就目前中国电力企业的发展情况来看,各公司之间的电价并不统一,最终的方法也并不相同。目前电力企业一般会结合实际的电力用量情况进行收费,而不同的电力付款方式也存在一定的差距,进而影响着实际企业收益。对于电气化的制定以及电气传输而言,存在一定的复杂性,而对工作

人员的人力成本以及资金设备等方面的成本来说,则会不断加大,有时还会存在成本浪费的情况。

6.2 网络结构不够完善

当前电力企业经营的大多数采取的是辐射结构,进而就会降低电源的最大数量。从企业的管理情况来看,电力企业应将环形网状结构与辐射结构相结合。通过对电网结构的完善,可以不断增强电力企业的实际管理效果,进而增强企业管理的集成度。

6.3 未更新管理电力设备

当前中国供电公司大多数采用的电力设备都是单独更新,但在生产过程中没有及时更换现有的机械设备,进而导致其生产效率难以得到有效提高。在实际对接过程中应用了新型设备,由于消耗过大会造成一定的损失。如果企业的设备仍然不够完善,管理方式仍然不够清晰,那么电网安全及运行效果难以得到有效保障,最终限制了企业管理效果。

6.4 营销管理方式单一

在当前电力营销过程中仍然存在一定的不足,但就当前电网的实际管理模式来看,其营销网络的建立还远远不够,营销体系不完善,整个营销过程较为简单,整体管理方法存在一定的不足,这就使得电力市场的发展难以得到有效拓展,企业经济效益难以得到保障。

7 电力企业实施一体化管理体系的方法策略

7.1 逐步整合管理资源

首先,电力企业在开展一体化管理过程中,要对管理模式进行充分研究,综合分析当下的管理资源,并对电力企业一体化的管理模式进行有效探讨。在开展管理资源整合工作过程中,应当注意其管理重点,而重点工作包括各项资源的合理分配以及员工的管理。

其次,要积极落实各项权利职责。在构建一体化管理体系过程中,要确定企业内部工作人员的工作职责,维护每位员工的权利。

最后,要确保理论体系与实际工作的融合,在开展管理工作时,要在理论上构建完善的一体化管理体系,通过与实际工作的融合,提高管理效果。

7.2 建立完善的管理体系

电力企业在发展过程中,也在、应顺应时代的潮流,不断创新与发展,电力企业的各项管理系统也在与新时代的高科技相融合。电力企业作为支撑经济发展的主要行业,为人们的日常生活提供了不可磨灭的资源。但电力企业在经营过程中存在垄断性的情况,而企业管理方式与其他行业之间也存在一定的差别。电力企业关乎着市场的正常运行以及社会的稳定发展,群众的日常生活与电力企业之间息息相关,而电力企业提供的产品却是无形的,在实际生产过程中对安全管理的需求较高,如果电力企业出现故障,那么社会是否能够稳定发展将难以想象。而电力企业要想实现对产品质量环境及员工的全面化管理,就应当科学开展管理活动,在日常

管理工作中要建立完善的管理体系。通过对各项工作要素的有效整合,结合自身生产经营活动的特点来提高企业的管理效果,实现对企业生产的全过程管理,并按照相关卫生标准落实管理体系,推动管理体系标准化。

7.3 建立环境和职业健康安全评审体系

企业应当不断完善内部评审计划,为了确保自身经营处于良好状态,并实现对环境和自然健康状况的有效评定,就应当按照相关标准完善管理体系。企业应当积极调查内部各项信息内容,制定出符合企业发展的相关标准。评审计划的制定专业性较强,需要在企业内部管理体系完善的基础上开展。企业应同时构建审核队伍,对各个项目开展有效审核。同时,落实产品生产的管理。企业应当结合自身的生产计划以及行业内部的各项流程标准,完善内部产品生产制度,以此来保障企业生产的有效开展,也要根据当前工作的实际情况进行综合评估,保障产品生产的安全性。

除此之外,也要相应的制定审核报告,在前期审核与评估流程完成后,电力企业则应当根据评估结果制定审核报告,确保一体化管理体系的有效落实。

7.4 应用合作管理模式

在构建一体化管理体系过程中,电力企业应当积极整合内部资源,在完成资源整合后,可以在内部开展合作管理模式,以此来提高管理效果。合作管理模式的主要内容包括两点:

第一,积极构建信任机制。在构建合作管理体系过程中,要加强人与人之间的协调,通过有效沟通来提高管理效果,如企业内部上下级、同事与同事之间的沟通。信任管理机制的有效构建能够充分增强企业内部沟通效果,使得一体化管理体系的落实更具有有效性。

第二,实现对电力企业内部管理工作的有效协调。在运行一体化管理模式过程中,电力企业各部门应当团结合作,通过有效沟通协调来提高工作效率。合作管理模式的有效运行,能够为管理工作提供协调标准,同时也能够使得管理方式更加人性化,符合企业的经营发展机制。

总之,合作方法可以适用于企业内部部门与部门之间的沟通,能够从而有效提高工作效率,促进企业高效运转,提高企业管理水平。

7.5 鼓励全体员工投入其中

电力企业在执行一体化管理体系时,要让每一位员工都能够认识到一体化管理的重要性,还要了解一体化管理的基本内容。同时,管理模式的落实也要以全体员工为基础,即包括内部在职员工,也包括各个部门存在的编外人员,在开展一体化管理时要将全体职工划分在内,以此来保障企业一体化管理体系的应用效果。全体员工要在企业的统一标准下开展自身工作,按照企业颁布的各项规章制度完成工作内容。此外,在构建一体化管理制度时,也要积极吸取员工的意见,确保制度的完善性。

8 结语

总而言之,随着社会市场的快速发展,电力企业应顺应时代的潮流,不断创新内部制度,通过对管理体系的不断完善实现一体化管理。将质量管理体系、环境管理体系以及职业安全健康管理体系有效融合,发挥出最大化管理效果。而中国电力企业也应当积极向一体化管理体系过渡,通过对管理方式的不断改革与创新,来提高自身管理水平。

(上接第96页)

树人作为教育的根本任务,全面实施素质教育,培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人,努力办好人民满意的教育。“立德树人”是现代教育的立足点,关系党的事业后继有人,关系国家前途命运。对此,教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知(教高〔2020〕3号),全面推进课程思政建设,这是落实立德树人根本任务的战略举措,推进习近平新时代中国特色社会主义思想进教材进课堂进头脑。航海学院坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人,引导学生了解世情国情党情民情,增强对党的创新理论的政治认同、思想认同、情感认同,坚定中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。从而深化职业理想和职业道德教育,引导学生深刻理解并自觉实践航运业的职业精神和职业规范,增强职业责任感,培养创新的职业品格和行为习惯^[1]。

心力,指精神与体力,这里特指精神的力量。课程思政指以构建全员、全程、全课程育人格局的形式将各类课程与思想政治理论课同向同行,形成协同效应,把“立德树人”作为教育的根本任务的一种综合教育理念。这就是我们今天

参考文献

- [1] 白华,周松连,李舒莹,等.国有企业内部控制体系一体化建设的思考[J].财会通讯,2021(20):3-9.
- [2] 庞秀.生产企业质量环境安全一体化管理分析[J].品牌与标准化,2021(5):52-53.
- [3] 程宏卫.企业集团资金一体化管理模式探讨[J].大众投资指南,2021(18):94-96.

职业教育的心理,是一种强大的精神力量,对培养航海类专业人才具有非常积极的意义。

8 结语

总之,共青科技职业学院对航运类职业人才创新创业能力培养路径的探索,具有普遍性的意义和推广价值。六力相聚,形成巨大的合力;这种巨大的合力,能凝聚人心,锤炼意志,让我们看准目标,充分认识到创新创业教育本质上是一种实用教育。它是以培育在校学生的创业意识、创新精神、创新创业能力为主的教育;我们将进一步解放思想,彻底转变传统教学模式,更新人才培养的理念,为区域经济培养具有创新精神和创业能力高素质航海类职业人才。

参考文献

- [1] 中华人民共和国教育部.教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知(教高〔2020〕3号)[R/OL].(2020-06-01)http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/202006/t20200603_462437.html.
- [2] 中华人民共和国交通运输部办公厅.海船船员培训大纲[R].2021.
- [3] 李海娟.创新创业导向下远程职业教育人才培养路径探索[J].职业技术,2021,20(9):48-52.

Discussion on the Application of Salary Management in Enterprises

Xiaohong Xia

Henan Province Housing Provident Fund Management Center of Sanmenxia Yima Coal Industry Group Co., Ltd., Sanmenxia, Henan, 472300, China

Abstract

Salary management is a very important content in enterprise management, and the rational use of salary management is the key to promoting enterprise development. This paper expounds the role of enterprise management, analyzes the problems existing in enterprise salary management, and puts forward the construction of enterprise salary management system, including a correct understanding of the scientific connotation of salary management; establish a clear salary management system; adopt various and flexible salary management incentive measures; strengthen the supervision of salary managers.

Keywords

enterprise; compensation management; application

浅谈企业中的薪酬管理应用

夏晓红

河南省三门峡市义马煤业集团股份有限公司住房公积金管理中心, 中国·河南 三门峡 472300

摘要

薪酬管理在企业管理中是一项非常重要的内容,合理运用薪酬管理是促进企业发展的关键。论文针对企业管理的作用进行阐述,并对企业薪酬管理存在的问题进行分析,提出企业薪酬管理体系的构建,包括正确认识薪酬管理的科学内涵;建立明确的薪酬管理制度;采取多样灵活的薪酬管理激励措施;加强对薪酬管理者的监督等。

关键词

企业;薪酬管理;应用

1 引言

薪酬管理在企业管理中是一项非常重要的内容,合理地运用薪酬管理是促进企业发展的关键。加强薪酬管理,结合企业自身实际情况制定出切实可行的管理制度,实现企业和员工的共同进步。

2 薪酬管理在企业管理中的作用

2.1 薪酬管理对于员工的意义

一方面,在薪酬管理中,企业用来支付员工福利主要是非现金的方式,这也是改变员工基本生活的重点内容,其中包含了工作餐、社保以及子女保险等。另一方面,企业还会给员工提供年休假、生日蛋糕等,这些福利制度可以改变员工的正常生活状态,安排好自己的生活,让员工能够更加有时间、精力投入工作中,协调员工工作与休息的关系,保证二者可以平衡^[1]。

2.2 薪酬管理对企业的重要作用

一方面,可以促进企业实现长期的战略目标。薪酬管理能够全面提升员工工作的积极性,这就加速了企业战略目标的实现。无论企业的战略目标是扩大规模、提高利润、节约成本还是技术突破,员工薪酬管理都会起到积极的推动作用,与企业的目标联系起来,实现企业和员工共同发展。企业可以通过全面的薪酬管理让员工更好地为企业服务,同时提高工作效率,以促进企业发展。

另一方面,合理的薪酬管理应是公开和透明的。薪酬设计能够全面提升企业的整体素质,同时根据企业的实际情况也能够充分地看出内部薪酬管理是否公平。保证薪酬更加的公开和透明,能够保证企业内部的沟通更加的通畅,还能够切实提高企业的经济效益。但是,这个过程中要掌握好度,防止内部员工存在互相攀比、恶意揣测等现象。

3 企业薪酬管理存在的问题

薪酬管理工作是企业中比较复杂的一个内容,也是非常难以管理的。中国很多的中小型企业逐渐提高人力资源

【作者简介】夏晓红(1976-),女,中国河南商丘人,本科,高级政工师、经济师,从事人力资源管理研究。

管理的重视程度,并且纷纷建立了符合自身情况的薪酬管理制度,因为多种不同因素的影响,再加上很多企业的管理者自身知识、能力的不足,价值观也不相同,导致薪酬管理工作存在较多的问题和漏洞。

3.1 薪酬管理制度与企业发展不同步

企业要想保证薪酬管理工作具备目标一致的特性,就必须与企业的发展战略相一致。企业的薪酬管理应该与计划完全保持协同,很多企业战略规划都是由发展规划部门所提出的,由于存在薪酬管理和企业发展不同步的现象,造成了薪酬管理工作完全没有发挥出重要作用,不能实现企业最终的目标^[2]。

3.2 薪酬管理不具备科学和透明性

薪酬管理并不单单指的是制定工资、发放工资等,要想实现企业的战略发展目标必须以科学为基础,建立完善的薪酬管理系统。管理学非常的复杂,薪酬管理也属于管理学的一个分支机构,这是一门非常重要的学科。就目前来讲,保密的薪酬管理已经不能适应当代社会发展,企业要公开薪酬支付制度,让员工可以充分的了解企业内部各个级别人员的工资以及相应的晋升通道,员工可以结合自身实际情况来努力工作从而获取相应的职位和薪酬。

3.3 薪酬分配中过于重视平均主义

企业的薪酬管理非常困难,要想在如此大的范围内保证绝对的公平是不可能的。但是在实际的工作中,我们一定秉持“按劳分配、多种分配方式并存”的薪酬管理方式。对于企业内部的不同岗位应该设置不同的薪酬管理制度和分配方式,要能够适当的拉开纵向岗位薪酬,企业的销售和业务员要有明确的上限规定,合理地分配基本工资和绩效工资,薪资水平不能超出企业核心领导人员。横向水平岗位也要根据实际需要分成工资和奖金两个部分,如果水平结构不存在任何差距的话,薪酬激励也就不存在任何意义。而过度重视公平主义也会在员工心中产生不公平的想法,这就容易造成有的员工存在懒惰现象,不努力、不上进,长期发展下去对于企业的发展是非常不利的。

4 企业薪酬管理体系的构建

4.1 正确认识薪酬管理的科学内涵

薪酬管理对于企业来说非常基础也非常的重要,科学合理的薪酬管理可以大大提高员工工作的积极性,提升业绩水平,促进企业更加稳定、健康地发展。尤其是,科学的薪酬管理制度并不只是以“薪酬”作为中心,而要充分考虑到人员的特点,将人作为管理工作的核心,要充分尊重员工,让员工发挥出价值。同时,还要依靠员工,让员工积极地参与到日常管理工作中,还要发挥每个员工的优势,激发员工的潜能,以人为本,更好地为员工服务。科学的薪酬管理必

须以企业的实际情况为基础设置,要充分的保证企业的经济效益,发挥出薪酬机制的激励作用,从员工方面来考虑问题,充分的满足员工的需要。这些都是企业管理者应该重视的,也是薪酬管理工作的科学内涵。

4.2 建立明确的薪酬管理制度

薪酬管理体系如果没有科学的管理制度作为依托也是不能够真正履行下去的,建立明确的薪酬管理制度,可以发挥出薪酬管理的作用,保证任何一项工作都有法可依,这才是科学管理的方式。企业薪酬管理应该保证其公平、合理。在公平的原则之下,最大限度地提高自身效益。企业建立薪酬管理制度的时候,要保证其能够符合每一个员工的基本需要,员工因为不同的背景、具体情况等而有着不同的需求。首先要全面的分析职位的特点,然后确定合理的薪酬结构,接下来是进行薪酬设计,其中包含了奖励制度的设立,对于薪酬管理工作及时进行评估和诊断,根据企业发展需要适当的调整薪酬制度,并且加强与员工的沟通。

4.3 采取多样灵活的薪酬管理激励措施

薪酬激励方式不仅仅体现在绩效工资以及奖金福利方面,企业应该根据自身的实际需要以及岗位不同制定出多种可行的薪酬激励措施,从多个方面来激发员工的斗志,从而达到薪酬管理的目标。福利是对员工激励最好的手段,通常福利主要指的是物质金钱、年假等,很多的企业都忽视了另外一种激励的手段,那就是内部薪酬。内部薪酬主要指的是处理金钱等物质奖励之外,对员工进行精神补偿的一种激励方式。内部薪酬的缺失主要表现在日常工作非常的乏味、缺乏挑战性、员工培训不足、人力资源投入成本比较少以及员工的发展渠道狭小。要想解决这些问题非常的简单,企业要结合自身实际情况来制定出不同的薪酬管理措施,实实在在地激励企业员工发展和进步^[3]。

5 结语

企业运营管理的最终目标就是实现经济效益,也是从这个目标开展的。工作的核心就是选择合适企业的人才,同时通过建立和谐的环境营造出一个更加积极、上进的工作氛围,而薪酬管理会直接影响员工的自身利益,如果薪酬管理不合理,必然导致员工心理不平衡,在工作中表现就是懈怠、不上进,所以要加强薪酬管理,结合企业自身实际情况制定出切实可行的管理制度,实现企业和员工的共同进步。

参考文献

- [1] 薛益民.企业核心员工薪酬管理探讨[J].现代商贸工业,2009(2):45-46.
- [2] 张建伟.论企业的薪酬管理与精神激励机制[J].学术论坛,2012(4):56-57.
- [3] 陈哲瑜.试析企业人力资源薪酬管理中的问题与对策[J].财经界,2020(27):78-79.

The Integrated Development of Enterprise Financial Accounting and Management Accounting in the New Situation

Jing Yang

National Energy Group Materials Co., Ltd. Beijing Cross-border Trade Center, Beijing, 100071, China

Abstract

With the continuous development of current informatization, enterprises have also innovated many management modes in management. In order to optimize the resource integration of enterprises and strengthen the innovation of enterprise management mechanism, relevant post personnel should not only improve their working ability and management ability, but also meet the needs of enterprise development, constantly enrich themselves and learn relevant knowledge and skills. In the process of operation and development, the difference between financial accounting and management accounting is obvious. However, after the integration of the two, effective innovation and adjustment by using information technology can improve the overall efficiency of the company and is conducive to the rapid development of enterprise economy.

Keywords

corporate financial accounting; management accounting; integrated development

新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展

杨静

国家能源集团物资有限公司北京跨境贸易中心, 中国·北京 100071

摘要

随着当前信息化的不断发展,企业在管理当中也创新了许多管理模式,为了优化企业的资源整合,加强企业的管理机制创新,相关岗位人员不仅要提升自己的工作能力、管理能力,更要顺应企业发展的需求不断充实自己,学习相关知识技能。企业在经营和发展过程当中,财务会计和管理会计二者的差异是比较明显的。然而,在二者进行融合之后,利用信息化技术进行有效的创新和调整,能够提升公司的整体效率,有利于企业经济的快速发展。

关键词

企业财务会计; 管理会计; 融合发展

1 引言

在企业管理过程当中,财务会计和管理会计二者存在一定的差异,但是在管理过程当中需要加强融合,在当今经济快速发展的速度之下,需要提升企业的管理效率。因此,要加强各部门的融合,论文对财务会计与管理会计融合发展的意义、财务会计与管理会计融合发展中存在的问题以及新形势下企业财务会计与管理会计融合发展的措施展开论述,以期为企业加快二者融合发展,提供相应的管理措施。

2 财务会计与管理会计融合发展的意义

2.1 有利于加强企业的绩效考核管理

在企业财务管理在企业财务会计和管理会计如何发展过程当中,不仅能够加强企业各部门的融合,更有利的是可以加强企业的绩效考核管理,在绩效考核管理过程当中能够加强员工对工作的重视程度,提升员工工作的积极性,

构建完善的管理制度,能使工作当中建立科学的管理体系,加强工作人员在工作当中的积极性^[1]。例如,在审计工作当中。会计需要提供可信的财务报表工作,而在管理会计当中需要进行相应的决策,二者相互融合,能够提供更加可靠的管理信息,调整传统的管理制度可以保证会计信息的可靠性和真实性。

2.2 有利于提升企业的竞争力

在加强二者管理过程当中,要区分财务会计和管理会计的服务对象。明确二者服务对象之后,推动二者的相互结合,不仅可以促进管理范围的扩大,还可以提升企业的整体竞争力,将二者有效结合,加强企业财务管理的效率和质量都是显而易见的,财务会计和管理会计相结合,不仅能够发挥各自的优势,还能达到1+1大于二的效果,提升公司的整体竞争力和管理效率^[2]。

2.3 有利于推动企业的管理效率

管理会计的主要任务是对公司日常事务进行管理统计,并做成管理报表,财务会计主要任务是对公司的账目进行核算,编制公司的年度报表和月度报表,对公司各个项目

【作者简介】杨静(1986-),女,中国山西朔州人,硕士,中级会计师,从事企业财务管理研究。

进行记账,对报表进行编制工作,加强管理会计和财务会计相结合,不仅能够提升管理工作的进度,加强管理人员对公司财务账目的监督,还能够保障公司账目的准确性^[1]。提升企业整体的工作效率,推动企业持续健康发展,为企业提供长期的整体经济效益。

3 财务会计与管理会计融合发展中存在的问题

3.1 发展中二者分工不明确

在加强财务会计和管理会计的推动过程当中存在的主要问题是二者分工并不明确,在促进相应管理过程当中,主要问题是没有进行明确的人员分组,对人员的编制管理并不到位,工作人员不了解自己实质的工作内容,导致工作人员在工作中缺乏目的性。除此之外,在时间和空间的对接上也存在不合理之处,导致财务工作和管理工作的作用无法得到充分发挥。在融合过程当中,管理不能向财务进一步延伸,不能准确分析相关财务信息数据,导致企业当中资金链容易出现問題,影响企业的健康发展。为了保障企业财务工作和管理工作的落实,需要加强对二者的明确分工^[4]。

3.2 二者传统管理模式影响管理进度

传统管理观念影响着当前公司管理的进度,通过数据调查我们可以发现公司财务管理和会计管公司财务管理和管理部门的相互融合,虽然能够提升企业发展的速度,但是仅限于理论上的融合,在实际操作过程当中,由于传统管理观念的影响,许多老日的管理观念根深蒂固,许多老员工无法适应时代发展的潮流,对信息化和融合化管理制度比较排斥,在管理和开展过程当中达到真正的融合十分困难,员工和公司架构制度无法适应新形式的改变,导致许多公司企业在进行公司改革过程当中没有意识到二者对公司真正的作用,应用范围比较狭窄,使两者的作用,无法得到真正的发挥。

3.3 二者工作内容存在差异

要想加强二者的管理,必须明确二者的发展目标,二者在发展过程当中首先工作内容上存在差异,在管理过程当中要想做到求同存异,就必须了解他们内在的差异。财务会计管理过程当中比较重视数据的核算和运营,而管理主要侧重于企业事务的规划,对公司发展的蓝图和各个部门工作人员的约束管理,主要为企业管理层提供决策。

除此之外,在职业素养方面,财务会计要求财务人员必须具备相应的专业知识,具有较强的专业性,管理人员在管理过程当中也需要较强的管理知识,需要准确的判断能力和分析能力。

4 新形势下企业财务会计与管理会计融合发展的措施

4.1 引入信息管理技术

管理方式的创新,不仅可以推动企业文化的改革,还

能促进企业的经济创新,同时可以使管理工作更加系统化,便于各个部门协调统一,能大幅度提升企业的经济效益。对企业人力资源进行有效配置,便可最大限度上发挥出企业人力资源的效果以及作用,对人力资源发展机制构建而言也大有裨益。管理部门的大力建设,需要建立一套专门的管理系统,从而全面地对人才的各项技能进行合理开发,达到人力资源利用效率最大化的效果。除此之外,还需要对人力资源的风险进行重视,需要与相关工作人员签署保密协议,防止工作人员泄露企业的商业秘密,同时要签署相关经验,就正值协议来确保员工是否诚信。

4.2 健全完整的管理机制

对企业人力资源进行有效配置,便可最大限度上发挥出企业人力资源的效果以及作用,对人力资源发展机制构建而言也大有裨益。人力资源配置阶段内,秉承能者居上原则,形成一种企业内部良性竞争样态。企业中的每个部门和机构,若是不思进取、止步不前,那么最后必将会被淘汰掉。所以说,一定要建立正规化的良性竞争机制,基于此,和企业外部形成良好的竞争合力,由此去推动企业全面发展与进步。

4.3 加强对员工的管理

为了提升员工工作的积极性,在管理当中必须加强对员工的人文关怀,关注员工的工作环境,体谅员工的日常生活,对员工的日常生活给予相应的关注,采用绩效补助和津贴的方式来激发员工工作积极性,使员工在工作当中存在感恩之心,感恩的态度对待企业,留住人才。在企业发展中只有尽可能满足职工生活的基本需求,稳定职工生活,才能使职工在工作中更加专注,能更尽心尽力为企业做贡献,增强职工对企业的认同感。

5 结语

在企业财务会计和管理会计融合的过程中不仅需要企业内部创新管理理念,加强管理人员跨专业技能培训,还需要全体企业员工相互配合,建立良好的企业管理文化,加强工作人员对企业管理文化的认同感,以此来推动企业的可持续发展。

参考文献

- [1] 张梦婷.新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展[J].财会学习,2021(6):95-96.
- [2] 魏国栋.新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展[J].魅力中国,2021(24):112.
- [3] 戴培艺,周笑波.新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展探讨[J].财经,2021(11):40.
- [4] 吕书芳.新形势下的企业财务会计与管理会计融合发展[J].百科论坛电子杂志,2021(12):12-13.

Discussion on the Practical Basis and Academic Summary of Virtue Capital Research

Yuejin Zhang Hongjuan Jiang

Nanjing Normal University Taizhou College, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

Abstract

Under the influence of Confucian traditional culture conception, even if enterprise virtue capital has not been the main research content of mainstream science, it has always been the attention of social theorists and management practitioners, there are many researches on corporate moral capital or related topics in ancient and modern China and abroad, and the writings are quite abundant. Under the background of high quality economic development, to fully tap the practical efficiency of virtue capital, and exploit the directing and pushing role of virtue capital in improving the enterprise performance and enhancing organizational resilience, is conducive to further enhance the business vitality and innovation power, to better form new ideas and new thinking of enterprise operation and management, and to help promote the practical benefits and value-added tension of social economic activities.

Keywords

virtue capital; enterprise management; business value

企业德性资本研究的现实基础及成果综述

张跃进 江洪娟

南京师范大学泰州学院, 中国·江苏 泰州 225300

摘要

在儒家传统文化理念的熏陶和影响下,企业德性资本即便没有成为显学的主要研究内容,却历来也受到社会理论家和管理实务者的关注和重视,古今中外围绕企业德性资本或相关主题的研究较多,著述颇丰。在经济高质量发展背景下,充分挖掘企业德性资本的现实效能、发挥德性资本在提升企业绩效与增强组织韧性等方面的指引和推动作用,有利于进一步增强企业的经营活力和创新动力,有利于更好地形成企业经营管理的核心理念和新思维,从而助力提升社会经济活动的现实效益和增值张力。

关键词

德性资本; 企业管理; 商业价值

1 引言

改革开放以来,中国的经济、社会发展均取得了举世瞩目的重大成就,中国企业的经营管理水平亦得到了很大的提升,企业在人力、物力、技术、管理等方面的投入也呈现出了指数级别的增长。但是,随着中国经济发展步入新常态,特别是在形成了新发展格局之后,企业传统生产

要素的投入效益已经很难再有大的突破性提升,并且企业经营过程中时常出现经济价值偏重化的倾向,这就需要探讨在新的社会条件下经济社会发展以及企业经营管理的动力和新价值。企业德性资本的培育和挖掘成为企业治理提升理论研究中的新课题。

2 企业德性资本的历史沿革

在中国的传统及商业道义中,一直比较崇尚“道德”“德行”或者“伦理”等对个人及群体行为的理性约束和心理规范,并形成相应的社会舆论范畴和心理契约环境。吕不韦在《察今》之中有言:“有道之士,贵以近知远,以今知古,以所见知所不见。”中国古代的太史公司马迁早在两千多年前就直言:“天下熙熙,皆为利来;天下攘攘,皆为利往。”专门作《货殖列传》,记录彼时成功的工商人士发财致富后基于个人德性的弘扬而服务乡梓、回报国家的崇高事迹。有“中国最后一位大儒家”之称,著有《东西文化及其哲学》《乡村建设理论》等著作的梁漱溟先生

【基金项目】江苏高校哲学社会科学研究一般项目“高质量发展视域下基于绩效提升的企业德性资本培育机制研究”(项目批准号:2021SJA2481)的阶段性研究成果;2020年南京师范大学泰州学院教学改革研究课题“高质量可持续发展背景下基于OBE理念的拔尖创新人才培养模式改革研究”(项目批准号:2020JG12017)的阶段性研究成果。

【作者简介】张跃进(1981-),男,中国江苏南通人,硕士,副教授,从事公司治理理论与实践研究。

曾说过中国文明早熟，中国早在两千年前就有资本主义了，自战国以来，封建制瓦解，人们在皇权之下平等，私人产权制度确立，在此制度框架下的经济当然是私人产权基础上的市场体制。有这样的市场体制基础及其社会交易实践，就应该有与之对应的精神基础和行为规范^[1]。在中国古代的传统法制体系以及社会伦理道德框架中，以儒家为主、道家法家为辅，后来又引入佛教伦理规范的商业伦理体系对彼时的社会生产以及商业交易行为起到了无可替代的引导和约束作用。中国古代的儒商群体就是在这样的社会背景下产生并且逐步得到发展壮大，并对中国古代朝代的更替轮换和社会的发展进步起到了重要的推动作用。所谓“儒商”，就是信奉以儒家伦理纲常为主的商业交易、社会合作活动的典范和规则并将其作为开展社会生产和经济合作的理念依据和实操基础^[2]。承袭儒家传统纲常理念的商业伦理并不排斥社会的商业现象以及从商阶层对于物质利益的崇拜和追求；依据儒家的商业伦理，所有的社会民众都可以在遵守“君子爱财，取之有道”这个赚钱规则的前提下谋取各自的经济利益，并从而推动社会经济活动的有序健康发展。对于商业从业者来说，在交易过程中做到诚实守信、合规经营，还是比较容易实现的，因为交易的参与者都想通过可预见性的商业诚信及其行为模式来确保交易的顺利完成和信誉的逐步累积。在传统封闭的熟人社会环境中，商业失信的机会成本是很大的，甚至会给商业失信者带来致命的报复和打击。但是，在法治机制缺失、人治氛围浓厚的制度环境下，也难免会出现掌权者在商业领域主动寻租的社会现象，商人为生存计、为发展谋，有时不得不做出有违传统商业伦理道德的妥协苟且之举。一方面，有君子之风、品行高尚又能严于律己的儒商个体却不会选择主动与权力阶层进行勾结设租。另一方面，儒家伦理具有鲜明的财富价值观并对社会中的商人群体产生显性的影响，教导人们不应该把金钱等物质利益看做人生在世的唯一行为目的，而只应该是满足生活需求以及实现自我发展的重要手段。社会民众可以通过参与合法合理、符合商业伦理道德的交易、合作活动积累物质财富，但不能痴迷于物质的追求和拥有，不能对金钱等物质财富产生盲目的拜物教心理^[3]。人的真正价值不能以赚取或者拥有金钱财富多寡的标准来衡量，而应该以社会所认可的个人道德品性的高低为依据来考察。如前所述，个人的德性当然是不以财富为前提的，但富裕有财的人可以给德性更多的表现空间，可以利用自己的金钱财富为他人、为整个社会提供服务或者提升福祉，从而彰显自己的高尚品德和社会价值。正是在中国古代传统儒家商业伦理的约束下，传统商人阶层虽以金钱财富的获取作为自身的主业目的，但在自己的日常生活中却是节俭自律的，在面对社会需求时却是灵魂高尚的^[4]。孟子曾说：“人之异于禽兽者几希。”即人有灵魂，在物质欲望之上还有精神。

在人类社会发展的历史上，社会经济状况的变化都与

同时期的政治运动具有极为密切的关联性，每次经济领域中的大震荡都在政治运动中达到高潮。1720年8月，一度被民众视为香饽饽的南海公司股票价格崩盘，到同年12月南海公司的股票已经如同废纸，价格再低也没人买了。为了解决南海公司诱导的社会金融危机，同时向社会民众还原整个事件的真相，英国国会着手调查南海公司股票崩盘的起因和经过，并最终查明主要是南海公司董事同会议员的行贿受贿行为以及南海公司对外发布虚假信息等共同酿成了此次波及面广、影响深远的金融危机，即南海公司的董事高管以及时任的部分英国政府官员因其失信丧德行为而在此次事件中难辞其咎。《1719年皇家交易所及伦敦保险公司法令》（别称《泡沫法令》）是为了维持南海公司的股价泡沫而由时任南海公司董事局总裁的布伦特游说政府通过的法案，意在禁止市场流通未经政府批准之股票，从而为南海公司股价的继续上涨提供稳定的资金来源。这个实际上由南海公司通过贿赂手段出台用以维持股价泡沫的《泡沫法令》最终却也加速了泡沫的破裂。在《泡沫法令》维持效力的一百多年时间里，英国股份公司的发展近乎停滞，而且该法令的长期有效也在很大程度上说明了南海公司给当时英国的社会民众造成了极为严重的心理阴影和现实损害，使得英国上下各个阶层都对股份公司产生了严重的厌恶感和排斥感，而股份公司原本是可以成为社会资源有效组合方式的社会劳动组织形式。南海公司股价崩盘后，英国国会再也无法忍受公司在经营管理和股票交易过程中存在的失德失信和坑蒙欺诈行为，继而通过立法的形式明确规定“成立公司为犯罪行为”。此举虽然在当时使得通过开办公司来运营商业项目的选择项不复存在，但是实质上却是以终止和消除商业交易中的丧德失信与交易欺诈行为为目的的^[5]。

在近乎300年后的2001年12月，美国最大能源公司之一的安然公司突然申请破产保护，此后美国上市公司和证券市场丑闻不断，特别是2002年6月的世界通信公司会计丑闻事件，“彻底打击了投资者对资本市场的信心”（美国国会报告，2002年）。2002年7月25日，美国国会参议院银行委员会主席萨班斯和众议院金融服务委员会主席奥克斯利联合提出的《2002年公众公司会计改革和投资者保护法》（又称《2002年萨班斯—奥克斯利法案》）在国会参众两院最终通过。这是一部美国立法机构根据安然公司、世界通讯公司等财务欺诈事件破产暴露出来的公司和证券监管问题所立的监管法规，对美国《1933年证券法》《1934年证券交易法》作出大幅修订，在公司治理、会计职业监管、证券市场监管等方面作出了许多新的规定。该法案开启了美国企业对商业伦理道德进行深刻反思的时代，也引发了公司治理理论界和实务界关于德性资本主义的大辩论。在资本主义的市场机制框架内，理性的经济人在经营管理企业的过程中要不要将“商业德性”作为自身的行为参照和价值指南？企业在面临激烈而残酷的市场竞争时能不能将自身受制于

“商业德性”的约束?美国著名经济学家、芝加哥大学教授、1976年诺贝尔经济学奖得主密尔顿·弗里德曼明确表示反对企业承担任何形式的社会责任,他认为商业行为与道德追求无关,因为商业企业的社会责任就是追求利润。促进社会福利是政治机构的主要任务,如果企业履行所谓的社会责任,那是在履行政府才该履行的职能。在游戏规则(公开的、自由的、没有诡计与欺诈的竞争)范围内,为增加利润而运用资源、开展经营活动,为社会提供更多有用的产品和服务就是其最大的社会责任;从企业发展的本源或者一个企业创立的初衷来讲,也就不应该有什么社会责任问题。企业应该以经营活动的利润最大化为根本目标,因为只有赚钱的企业才是具有德性的成功企业,对于利润最大化的终极追求才是商业企业运作的行为逻辑与理性支撑^[6]。但是,商业企业组织真的可以只要唯利是图而完全不顾其他吗?或者说如果商业企业只是纯粹地以商业利润最大化作为自身的唯一行动目标,那么这个目标能否在真正意义上予以实现呢?著名学者威廉·葛里德在其畅销书《资本主义的灵魂》中明确提出了商业企业到底“要不要与能不能”履行道德义务、承担社会责任的老问题,并给出了十分肯定的回答。葛里德完全不赞同弗里德曼有关企业创设目的及社会责任承担的理论观点,并进行了有力的辩述。商业企业将经营利润最大化作为自身的行动目标已经获得了社会民众的高度认可并得到了包括人力、物质、技术等在内的多方面社会资源的投入支持;国家和社会通过立法执法与消费反馈等途径为商业企业开展日常的经营管理活动提供了重要的保障和支持;社会民众通过不同的投资方式直接或者间接地为体量庞大、数量众多的商业企业提供了不可替代的资金支持和消费保障;商业企业特别是大型的上市公司,对社会的经济和政治活动以及民众的日常生活生存条件都产生了不容忽略重大影响。不管是出于对社会给予企业发展提供支持的回报,还是基于企业的社会影响已经大到应该积极参与社会治理的理念,商业企业必须就包括社会责任在内的德性义务的履行承担相匹配的责任。如果商业企业不能通过履行德性义务而形成并积攒必要的“德性资本”的话,企业将难以获得足以保障其长期稳定健康发展所需的内部动力与环境支持的。霍南德与冯切在其新书《最重要的是什么》中,通过对企业经营的个体成本与社会成本的比较分析,认为企业必须将在经营过程中产生的“交易外在性”或“业务外部效应”,通过直接或者间接的方式予以自行消化或者吸收,以尽可能降低商业活动对企业外部社会环境造成的潜在或现实不利影响,从而对弗里德曼主张的唯利是图式“理性资本主义”进行了深入的批判。企业如将本该自行承担的个体经营成本外推给社会来承担,或者企业对自身经营行为外部效应采取无动于衷或者消极处置的态度,这将是一种不讲德性、不负责任的企业行为,这将是一家具有高度社会责任风险并最终无法持续经营的企业。随着经济社会的发展对德性资本需求的日益提升,

企业经营过程中亦出现了不同形式的德性资本培育和运用的实践形式。霍南德与冯切在其新书中描述了美国各类“企业社会责任协会”“人道生产协会”“全球绿色生产组织”等德性资本主义的新机制。

另外,华尔街投资机构也日益重视企业德性资本的培育和效能的发挥运用。华尔街资金庞大的多米尼和卡沃特投资基金专门投向勇于承担社会责任、注重企业公平管理、追求经营德性价值的成长性企业。当然,有关企业德性资本培育的方式,不同的行业企业有各自独特的实践做法,如多伦多与纽约的创新投资公司倾向于以环保指标来衡量上市公司的德性程度、旧金山的进步资产管理公司则注重考察企业承担社会责任的现实状况,但均可用资本主义或者企业经营的内在逻辑来解释,即愿意通过承担德性义务责任进行德性资本培育的企业经营绩效要高于同行竞争企业,即企业的德性、德行已成为激烈市场竞争背景下企业新的竞争优势和经营利润来源。根据企业利益相关者理论,企业在追求自身经营利润最大化目标的同时,还要对包括股权持有者、内部员工、消费者、政府监管机构以及社会民众等在内的诸多社会主体负责,需要对多元利益主体的利益诉求给予必要及时的关注和满足。当德性经营的收益与成本比要优于逃避社会责任情况下的收益与成本比时,追求德性、德行便成为企业利润最大化的自觉路径选择。

3 企业德性资本研究的当代背景

随着中国社会主义市场经济发展进入“新常态”,社会经济的发展由速度导向型转变为速度与质量同步兼顾型,更加注重经济结构的优化升级和发展质量的内涵提升,由过去的“投资和生产要素”驱动向“创新驱动”过渡,从而实现经济社会的高质量发展与可持续发展。面对新的社会形势,作为社会财富的主要创造者和市场经济的重要参与者,企业的生产经营模式和价值创造理念日益影响到企业自身的业务发展规模和利润实现能力。在新的历史和社会条件下,企业经营所需投入的资源类别和数量均较以往有着日益显著的差异^[7]。

为了满足企业日常经营和长远发展的需要,在传统的物质资本和人力资本投入生产领域的同时,企业应该加大对“德性”资本的培育力度并努力发挥“德性”资本在企业发展战略制定、日常业务运营以及组织改革创新等方面的引导和约束作用,以充分体现时代发展对企业经营管理的现实要求。为了进一步满足经济高质量发展与可持续发展的现实要求、实现社会的和谐稳定和发展繁荣,在贯彻人本理念的基础上探索基于绩效提升的企业德性资本培育机制和举措显得尤为重要。企业“德性”资本研究将为新时期企业经营改进和社会的后续繁荣发展提供建议和指引^[8]。同时,对企业“德性”资本的培养及利用进行深入研究并得出切实有效的实操方法对企业自身、企业投资者、消费者以及社会整体环境各

方面权益的保障和发展都具有尤为重要的现实意义和推广价值,将为企业的良性、稳定和持续发展提供重要的推动力量。

4 企业德性资本研究的成果综述

梁捷(2006年)认为在两千多年前的古代中国,社会里没有什么资本,道德是最重要的资本;在两千多年后的当代中国,社会里到处充斥着资本了,而道德仍然是最重要的资本。

金军哲(2008年)认为道德本来就不是什么空洞的说教,而是符合事物本质和规律的东西。企业界流行一种新的资本理念——道德资本,是一个新课题。

疏唐泽(2010年)认为随着中国经济体制不断健全和完善,职业道德也被普遍认同和关注,但是人们对于职业道德能否产生价值在认识上还存在分歧,特别是忽视了职业道德资本化的现实。

徐本华(2012年)认为道即路,指我们应走正路,可引申为行为的法则;德即得,道德合在一起,指走正路,才能把握正确的方向,才不至于误入歧途。

章如庚(2013年)认为财富的资本来源于德性与智慧的积累,我们应该从古人的著作中去寻求德性与智慧。

谢玉进(2013年)认为追问企业道德资本的生成是“道德资本”理论与企业道德建设实际对接的重要环节,在“道德资本”研究中具有基础地位;探讨企业道德资本的生成,可以从“义”和“利”的辩证统一看企业道德资本生成的逻辑起点,从系统视角看企业道德资本生成的逻辑展开。

成中英、徐隽倬(2017年)认为,建立在德性能力上的领导力,尤其是政治领导力,是对《论语》中一直提倡的“智”“仁”“勇”等德性能力的发展和应用。儒家思想对人自我感觉、思维和意愿的深度结构性探究,带来了“智”“仁”“勇”等德性能力的产生。

卫旭华(2018年)认为,当领导避免采取违反德性原则的辱虐管理行为时,领导权力与地位之间具有显著的正相关关系,但当领导频繁表现出辱虐管理行为时,领导的高权力并不能转化为高地位。

陈辉、王红梅(2019年)认为,在新的时代背景下,需要对德性管理伦理的德性内容及养成机制加以重建,在社会主义核心价值观的引领下,通过构建个人私德、职业道德和社会公德体系,重建德性自修、家教训导、组织约束、道德楷模等德性养成机制,加强对组织管理者的道德约束和道德激励,才能使德性伦理在现代管理中的积极作用得到有效发挥。

丁志山(2019年)认为,组织在权变管理中,可能对组织德性的培育和已经形成的组织德性产生消极影响,组织的领导者培育组织德性要具备道德智慧,通过道德智慧培育组织德性,通过组织目标和道德管理引导组织德性。

靳凤林、冯磊(2020年)认为,资本阶层创新与冒险的

德性特质及其实现方式是其宪政制度发展的动力来源;劳动阶层权利与义务的价值观念及其实践路径是其宪政制度不断变革的重要纠错机制。正是这三大社会阶层激烈冲突又和谐共存的辩证统一,塑造了近现代英国政治伦理的精神品相。

温照宏(2020年)认为,儒家“仁爱”思想在儒家思想体系中占据主导和核心地位,全面研究和把握儒家学说、继承和弘扬中华优秀传统文化是培育企业社会责任感的重要路径来源。

毛世英(2021年)认为,从儒家仁义思想角度深入分析,“亲”与分别可看作是“仁”与“义”的体现,“亲”体现着持有正确的价值导向和道德情感,“清”意味着敬畏和遵守道德和法纪的底线,二者相辅相成、不可分割。

古今中外的能人学者都对企业经营之德性有着深刻的领悟和全面的阐释,认为企业和经营者对商业伦理道德的切实遵循和商业目标动机的社会化实践,即企业德性资本的培育开发和有效利用,是企业自身发展和社会繁荣富强的重要精神内核,并基于此对企业经营管理的实践形成了内涵丰富的价值指引和精神支撑,为中华民族复兴富强过程中企业经营水平的不断提升提供了重要的动能^[9]。

5 结语

企业德性资本的培育和挖掘对于新时期企业生产经营水平的提升和社会经济发展动能的增强均具有重要的推动作用。中国具有以德治国的文化传统,亦有商道酬勤的社会理念。在借鉴古今中外德性资本理论及实践成果的基础上,开发并投入具有中国特色的社会主义德性资本于企业生产经营之中,将为新时期中国经济社会的持续稳定发展提供更多的动力支持和质量保障。

参考文献

- [1] 章如庚.财富的资本来源于德性与智慧的积累[J].长春教育学院学报,2013,166(8):33-34+36.
- [2] 谢玉进.试论企业道德资本的生成[J].广西师范学院学报(哲学社会科学版),2013,133(1):125-128.
- [3] 徐本华.论道德领导与企业道德资本[J].领导科学,2012,499(14):53-56.
- [4] 金军哲.道德资本:管理者应当积蓄的财富[J].中外企业文化,2008,276(2):67.
- [5] 中国国家历史.让牛顿崩溃的经济危机,1720年英国南海泡沫事件[EB/OL].https://www.sohu.com/a/259075480_486911,2018-10-12/2021-11-13.
- [6] 鲍勇剑.华尔街流行“德性资本主义”[EB/OL].<http://biz.163.com/06/0730/13/2N9J9A0B00020QDS.html>,2006-07-30/2021-11-13.
- [7] 靳凤林,冯磊.英国资本主义宪政制度与三大阶层的德性特质[J].科学社会主义,2020,196(4):157-161.
- [8] 鲍宗豪.企业道德资本与和谐社会建设[J].开放导报,2007,135(6):73-75.
- [9] 杨育谋.“道德资本”打造竞争力[J].经营管理者,2006(6):28-29.

Huawei's Original Labor and Distribution Relationship Mode: Theoretical Value and Reference Significance—The Perspective of Marxist Political Economy

Lu Zhang¹ Juan Lai^{1,2} Yuantai Xie^{1*}

1.School of Economics and Management, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

2.Research Center of "Agriculture, Rural Areas and Farmers", Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

Abstract

Huawei is a technology-based private enterprise, and its unique labor and distribution relationship fully embodies the distinctive Chinese characteristics under the socialist market economy. Huawei's original employee stock ownership plan realizes the organic combination of socialist distribution according to work and market economy distribution according to factors. Using the principles of Marxist political economy to analyze Huawei's labor-management relationship, it is found that although Huawei is not a public-owned enterprise in the traditional sense, its production relationship highlights the inherent attributes of a new type of public-owned economy, its unique equity structure and all-member shareholding. The characteristics also show that the exploiting relationship of capital to labor is given way to a new type of distribution relationship in which employees share their own value creation. Huawei's current employee stock ownership system interprets the collection of personal ownership based on employees' own labor. The ownership system of Marx meets both the basic characteristics of "re-establishing individual ownership" discussed in Marx's "Capital", and the great concept of "community of free men" repeatedly demonstrated in the "Communist Manifesto" and "Das Kapital." Finally, it discusses the important reference significance of Huawei's labor and distribution relationship to China's state-owned enterprises, private enterprises and rural micro-economy.

Keywords

Huawei model; labor and distribution; political economy

华为独创的劳动和分配关系模式：理论价值与借鉴意义——马克思主义政治经济学视角

张璐¹ 赖娟^{1,2} 谢元态^{1*}

1. 江西农业大学经济管理学院, 中国·江西 南昌 330045

2. 江西农业大学“三农”问题研究中心, 中国·江西 南昌 330045

摘要

华为独特的劳动和分配关系充分体现了社会主义市场经济下鲜明的中国特色。华为独创的员工持股计划实现了社会主义按劳分配与市场经济按要素分配的有机结合。运用马克思主义政治经济学原理分析发现华为生产关系凸显出一种有别于传统意义上的公有制企业新型公有制经济的内在属性, 其独特的股权结构和全员持股的特征展现了“资本剥削劳动”让位于劳动者之间共享自身创造价值的新型分配关系, 诠释了这种“个人所有”“集合”的新型所有制——既符合马克思关于在生产资料“共同占有”基础上“重新建立个人所有制”的基本特征, 又初步具备了马克思关于“自由人联合体”的内在属性。最后论述华为劳动和分配关系对中国国有企业、民营企业和农村微观经济体的重要借鉴意义。

关键词

华为模式; 劳动和分配; 政治经济学

1 华为的劳动和分配关系模式

民营经济是现阶段中国非公有制经济中的重要组成部分。华为技术有限公司(以下简称华为)作为代表着全球最先进生产力的中国民营高科技企业, 从微观层面研究其独创的内部劳动和分配关系模式的理论价值与借鉴意义, 是中国经济学界一项全新的重要任务。

1.1 就劳动关系而言

华为在其发展的过程中发展了其独特的经营管理模式

如百分百员工持股计划, 将公司的发展与员工的个人发展有机结合在一起, 形成一种利益共享的模式, 有的学者认为华为的这种新型的劳动关系模式兼具合作性和共享性, 是一种合作共享型劳动关系^[1]。

1.2 就分配关系而言

华为通过其特殊的股权分配模式使得企业员工在某种程度上作为生产者直接占有了生产资料, 成为企业的主人翁, 这种分配方式在某种意义上可以认为其为社会主义公有

制按劳分配^[2]。华为员工所持有的员工股实际上是工会所授予的一种虚拟股，只享有分红权而并未有所有权。因此，有的学者仅认为华为的分配模式是一种员工分享模式中的虚拟股分享模式^[3]。华为的员工持股计划中企业员工可以凭借自己所付出的劳动不仅获得员工工资，并且可以分得一部分自身所创造出的剩余价值即利润，在分配中不仅仅是进行按劳分配，而是具有分享制特征的按要素分配模式。有的学者认为华为的员工持有股份制度下获得了股份分红的剩余价值实际上是以劳动为基础的个人所有制^[4]。

2 股权与治理结构：华为公司独创的内部权力与责任关系

2.1 华为公司独创的股权结构

华为是目前全球领先的 ICT（信息与通信）基础设施和智能终端的提供商，其主要核心公司包括华为技术有限公司和华为投资控股有限公司。后者是前者的唯一股东——全额控股华为技术；而后的股权结构的独特性却为世界股份企业史上所罕见，它只有华为投资控股有限公司工会委员会和任正非两大股东，分别持股 99.123% 和 0.8765%^[5]。由此可见，这两大股东又间接控股华为技术有限公司。根据“企查查”所得到的股东信息以及股权分配情况绘制的华为企业公司股权结构如图 1 所示。

华为公司独创的股权结构决定其独创的分配方式。其独创性表现在以下几点。

2.1.1 其独创股权结构和分配方式绝然不同于传统的私营企业

传统的私营企业股权集中在少数人手中，利润分配方式是由企业资本导向的。理论界比较一致的观点认为，从企业的基本属性看，华为当属一家高科技型民营企业^[6]。《华为基本法》明确规定，华为内部员工的股份由工会代持，但每个员工所持有的股份是确定的，也就是说华为的股份是量化到个人的——从这个意义上说，华为带有一定的私营企业性质。但是从上述其独特的股权结构和分配方式来看，它又绝然不同于传统的私营企业，其超越传统私营企业的进步性表现在，从所有制形式看，企业内部多数员工都持有股份——带有一定的“集体企业”性质；从分配制度及分配方式看，它可以通过可持续性贡献、突出才能、品德和所承担的风险得到自身所创造的利润——带有一定的“合作社”性

【基金项目】省高校人文社科重点基地项目，农业科技支持政策与农业企业科技创新行为研究（项目编号：JD15106，2015.12-2016.12）。

【作者简介】张璐（1998-），女，中国江西余干人，在读硕士，从事农村经济与金融研究。

【通讯作者】谢元态（1955-），男，中国江西上犹人，教授，从事《资本论》与转型经济研究。

质。因此，从这个意义上说，华为是集体企业与合作社的创造性结合，是“集体主义”与“合作共享”精神的高度融合体，体现了鲜明中国特色社会主义民营经济的时代特征。

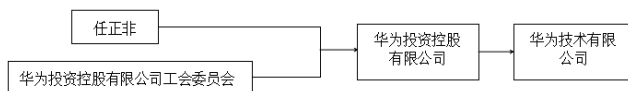


图 1 华为企业公司股权结构图

2.1.2 其独创的股权结构和分配方式还绝然不同于传统的集体企业

华为的员工股份由工会统一持有，这与集体企业的集体所有、共同劳动、按劳分配的分配方式比较相似。但其又区别于集体经济的生产资料共同所有和劳动成果平均分配，华为员工所持有的股份主要是由其对于企业的贡献度决定的。

2.1.3 其独创的股权结构和分配方式也不同于传统的国有企业

从股权结构来看，国有企业由国家对其资本拥有所有权或控制权；华为投资控股有限公司工会委员会和任正非两大股东直接或间接拥有华为集团两大核心公司的所有权和控制权。从分配方式来看，经过改制后的国有企业，其分配方式一般都是借鉴西方国家股份制企业的薪酬制度来设计的；华为由独特的股权结构所决定，其独特性在于，既有“类按劳分配”的方式，也有“按贡献分配”的方式，还有“按资分配”的方式，是创造性地将集体企业与合作社相结合的分配方式。

2.2 华为公司独创的治理结构

尽管图 1 股权结构图清晰地反映了中国《公司法》对于有限公司组织机构的要求，但是并未体现出华为企业的治理结构。尽管华为控股的两大股东是任正非和工会，但是持有决策权的意见团实际是持股员工代表大会^[7]。由选举产生的 115 名持股员工代表，拥有选举产生董事会、监事会的权力。在董事会中再选举产生董事长 1 名、副董事长 4 名、常务董事 3 名和董事 9 名；副董事长轮流担任轮值董事长。持股员工代表会是公司最高权力机构，拥有行使对利润分配、增资和董事监事选举等重大事项的决策权。名义上持股的工委以及任正非均通过形成持股员工代表大会形成决策意见团参与股东大会。因此，持股员工代表会行使的是传统股份有限公司股东会的职能。另外，在股权结构图中并没有体现出任正非作为华为的创始人在股权治理结构中的特殊地位。《华为章程》明确规定，任正非对进行董事和监事候选人的提名、公司增资方案、“资本结构调整”“治理章程”和“重大治理文件”的修订等方面拥有“一票否决权”。但这种否决权并非全部事项上的“单独决策权”，而只是在部分事项上才能行使的“否决权”。在这种治理结构下，形成了工会与任正非之间相互制衡的共治格局。据此我们可以得出华为实际的治理结构如图 2 所示。

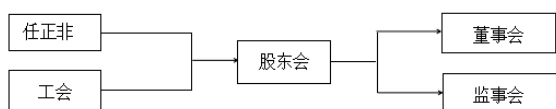


图2 合作与制衡并存的华为实际的治理结构图

2.3 华为公司独创的员工虚拟股及其特征

华为独创的员工持有的虚拟股，并非传统意义的普通股或优先股。首先，从权利构造上看，它与优先股和债权不同，而符合普通股某些的特性。华为持股员工在享有剩余价值分配的基础上同时可以通过持股员工代表大会享有一定的决策参与权。因此，该虚拟股是有别于无法参与公司决策但对公司资产、利润分配等享有优先权的优先股。另外，华为虚拟股可以进行回购和变现，这与优先股不同，优先股无法进行退股，只能通过赎回条款进行赎回。华为虚拟股在公司没有可分配利润时，持股员工也得不到分红，这也有别于债权。华为虚拟股并非传统意义上的普通股，而是一种“特殊的普通股”^[4]。其特殊性主要体现在以下几点。

2.3.1 员工标准普通股

华为员工股有别于中国《公司法》中所要求登记的普通股，而是在企业内部通过配股的形式进行企业内部登记，再通过工会委员会作为载体成为华为的标准普通股股东。

2.3.2 表决权“代议制”

华为虚拟股的持股员工行使表决权的方式也与普通股股东不同，它是通过“代议制”的方式，借由股东大会形成决策意见团参与股东大会进行决议。

2.3.3 员工股变现与回购

持股员工进行员工股变现和回购的方式也有别于普通股，目前华为所实施的方式主要通过企业进行统一回购。其中，当有持股员工需要离职时，公司也会将持股员工的所有股份进行回收，非该员工持股时间和年龄达到一定年限。

2.3.4 员工虚拟股的法律基础

《华为章程》规定，华为员工所持有的员工股并不是根据中国《公司法》登记在册的一般普通股，其法律基础是基于持股员工和公司之间所签订的协议，具体形式可能是参股协议、公司内部规章等。

2.3.5 员工股表决权的成本约束

《华为章程》明确规定，员工股的表决权只在持股员工代表会层面行使，这在保证员工行使表决权的基础上降低了员工直接持有公司普通股可能造成的极高的集体决策成本。

3 理论价值：华为公司独创的劳动和分配关系模式透析

3.1 独创的模式：内部股权结构决定集体合作共同占有的新型劳资关系

华为尽管是民营企业，但它的内部股权结构具有明显的社会主义公有制的一些特征。根据《宪法》规定，中国社

会主义经济制度基础的公有制，即全民所有制和劳动群众集体所有制。由于独特的股权结构和全员持股的特征，华为企业中资本雇佣劳动的关系已经让位于劳动者之间的合作劳动关系，资本对劳动的剥削关系让位于劳动者之间共享自身创造价值的分配关系，如图3所示。华为目前并不是传统意义上的社会主义公有制企业，但他的内部生产关系却有向公有制经济演变的趋势（最具标志性的事件是，华为在2020年和2021年分两次将自己的“鸿蒙系统的基础能力”，全部捐献给了国家工信部下属的“开放原子开源基金会”）。从华为的员工持股制度可以看到，华为借由工会委员会作为持股载体，承担对持股员工进行利润分配的统一管理和调度，以员工在规定期间的贡献程度作为分配指标进行利润即剩余价值的分配。根据华为员工持股计划，生产资料的所有权属于所有持股员工“共同所有”，而不是每个人都具有支配自身生产资料的权利。这种联合起来的劳动者“共同占有”企业所有生产资料的模式，实现了每个个体都是全部生产资料的所有者，同时公司又是全部生产资料的“总所有者”。对于这种“共同占有”的新型劳资关系，中国学界不少观点大相径庭，莫衷一是，有的持“集体经济说”，有的持“合作经济说”，还有的持“合伙经济说”等。但我们倾向于认为，它是同时兼有中国《宪法》中关于集体经济与合作经济的新公有制经济属性和基本特征，因而它是一种同时兼有集体与合作属性“共同占有”的新型劳资关系（值得特别提及的是，当今的安徽小岗模式、贵州塘约模式和山东烟台市模式，都是同时兼有集体与合作属性“共同占有”的新型劳资关系模式）。

3.2 独创的机制：劳资关系模式决定全员内部共享的新型分配方式

《宪法》规定，中国社会主义阶段“实行各尽所能、按劳分配的原则”。华为企业的劳动分配关系兼具社会主义制度下的共享性与合作性。如图3所示，与独特的股权结构和全员持股的特征相适应，华为公司独创的利益分配机制具有全员内部共享性。一方面，在动态劳动股份的激励下，劳动者通过发挥自身劳动创新能力以及劳动协调能力，创造出更多的用于分配的剩余价值或利润；另一方面，在收益分享机制作用下，劳动者创造的剩余价值或利润又依据持股数量以分红的形式分配给相关的持股员工。从这个层面来说，华为自称是一种合伙制企业是有一定道理的，企业劳动者也是企业虚拟股份的所有者通过劳动联合的方式结合起来创造和分享企业的价值和收益。在这种情况下，纯粹私有制企业中的那种劳资之间的冲突与对立的景象在华为企业中并不存在。如果说华为内部存在一定的劳资矛盾的话，仅仅是华为员工与作为联合劳动的公司（企业）之间的非对立矛盾，以及持股员工与非持股员工之间的利益分配差距的非对立矛盾。华为公司内部股权结构决定劳资关系模式决定内部分配机制关系如图3所示。

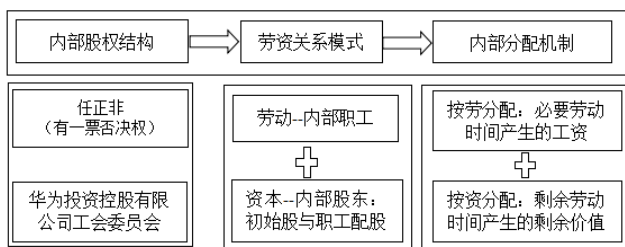


图3 华为企业的劳动分配关系模式

3.3 华为公司生产关系的重大历史进步性

3.3.1 比较充分地体现了社会主义市场经济的本质特征

中国特色社会主义经济体制的“特色”主要体现在“社会主义市场经济”，即既要让市场在资源配置中起决定性作用以发挥市场的效率，又要通过发挥政府的调控作用以落实“社会主义”制度的公平原则。

华为公司的生产关系比较充分地体现了社会主义市场经济的本质特征，效率与公平这对人类史上最难兼顾的矛盾在华为公司找到了在社会主义初级阶段最优的解决方案，实现了高效率与更公平的有机统一。可以说，它已经超越了当今资本主义国家和社会主义国家各类企业内部效率与公平矛盾协调的现有模式，甚至使被中国经济学界称之为所谓标准的“现代企业制度”——股份公司制度都黯然失色。

从资本的内部股权结构看，华为公司股权分为初始股与职工配股。初始股体现了资本在华为公司生产关系中资本所起的作用，而职工配股则体现了劳动激励的作用。在华为的发展初期，老员工的原始股具有资本增值的性质，比较突出地体现了市场经济的效率原则^[5]；而员工无需出资购股仅凭借其劳动贡献而可以享有虚拟股分红，既体现了效率原则——激励员工当家作主，又体现了社会主义制度的公平原则——劳资关系得于协调，劳资地位得于均衡——“资本统治劳动”的资本主义企业模式被带颠覆性的改造。可见，华为的股权激励方案经过逐步调整和完善，在不断稀释股权的资本激励占比的同时，不断增加劳动激励的股份占比。

从分配机制看，华为员工不仅能够以工资的形式获得在必要劳动时间内所创造的劳动力价值部分，还能够通过虚拟股分红的形式获得其剩余劳动时间所创造的部分剩余价值。在这个过程中，员工既是“劳动者”，同时又在一定程度上成为了“自己的资本家”（马克思语）。任正非坚决不让华为公司上市，因而华为企业没有外部资本的注入。但华为通过员工配股的方式，不仅最大限度地调动了员工的积极性，而且有效地克服了单纯由资本主宰企业运行管理的弊端，探索出一种既符合“人性”特征又完全超越私有制企业的全新分配机制。

3.3.2 符合马克思“重新建立个人所有制”构想的内在要求

马克思在《资本论》第一卷第七篇“资本积累”中所构想的未来社会，是要“在协作和对土地及依靠劳动本身

产生的生产资料的共同占有的基础上，重新建立个人所有制”^[6]。以此检验华为公司，它的所有制基本属性符合马克思“重新建立个人所有制”构想的内在要求。

①华为公司所拥有的全部生产资料，是“依靠劳动本身产生的”，而且是以“共同占有”为基础的。

华为企业在国内的民营企业中属于实行员工持股计划较早的企业，虽然学界对其企业性质争论不休，莫衷一是，但笔者比较倾向于它是一种典型的合伙制企业^[7]。华为公司重要的独特贡献在于，承认员工的劳动是企业发展的力量源泉，因而体现劳动成果的企业生产资料具有“共有”（共同占有）的属性。从这个意义上看，这便是马克思在《资本论》第一卷（2004年版）第874页所指的“重新建立个人所有制”的“共同占有”基础。

②华为公司所实行的员工持股计划，实际上是一种比较充分体现了以劳动者自己劳动价值为基础的“个人所有制”。

就华为公司所有制的股权结构而言，它的新增股份几乎全部量化到公司内部员工个人，使得公司的绝大部分资产（占90%多）都具有了劳动者以自己劳动为基础的“个人所有制”性质。通过华为的股权结构和分配机制看到，华为员工通过自身的劳动不断积累公司的生产资料，从而产生丰厚的集体收益，再通过员工的贡献程度进行利益分配不断调整或增持公司股权，如此循环往复，从而实现了在生产资料“共同占有”基础上的“重新建立个人所有制”。

3.3.3 符合马克思“自由人联合体”伟大构想的远景要求

与资本主义私有制企业不同，华为的生产资料既有公司集体所有成分，又具有“个人所有制”属性。这正好符合马克思对未来共产主义社会“自由人联合体”的前提条件。

马克思“自由人联合体”思想在《共产党宣言》首先提出，在《资本论》中作了精辟论证。青年马克思恩格斯在《共产党宣言》提出，“每个人的自由发展是一切人的自由发展的条件”；中年马克思在《资本论》中对“每个人的自由发展”这个条件有了更深刻的思考，认为这个条件是以生产资料“共同占有”和“重新建立个人所有制”为基础的。

从组织形式看，华为所有的员工都是独立的“自由人”，华为公司是千万个“自由人”自愿参与的“联合体”。从生产资料的基本性质看，华为员工既普遍拥有属于“个人所有制”的公司部分生产资料，而且这些生产资料又是以自己的劳动为基础由全体员工“共同占有”的，因而符合马克思对未来共产主义社会“自由人联合体”的前提条件。这是古今中外企业发展史上的巨大进步。由此可以认为，华为是富有中国特色的社会主义国家微观组织形式的一颗璀璨明珠。

综上，华为公司生产关系的重要历史进步性如图4所示。

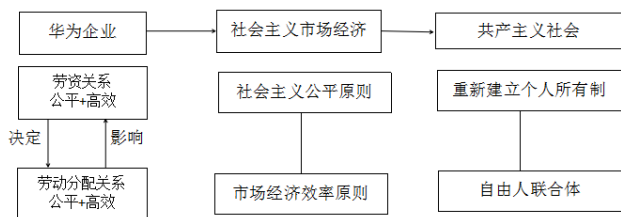


图4 华为公司生产关系的历史进步性

4 借鉴意义：华为模式对中国各类微观经济主体改革与发展的启示

改革开放后，从计划经济体制向市场经济体制转轨，随着所有制逐渐多元化，公有制经济的劳动关系模式也逐渐往市场化、法治化、多元化的方向发展；而非公有制经济的大多数是所有者与劳动者“一身兼两任”的个体经济或带有一定剥削性质的私营经济，只有极少数以华为为代表的企业实行合作共享型劳动关系模式。

如上文所述，与其他企业中私人资本成为掌握企业分配的模式不同，华为企业体现出的是一种“强劳动弱资本”的分配关系，突出强调了劳动和创新决定利益分配的原则。华为企业动态劳动股份的员工持股模式，不仅确保了利益分配中的经济公平，同时也实现了效率最大化，同时还兼具合作性和共享性，是中国特色社会主义劳动关系新模式的重要实现形式，体现了生产关系的历史进步性。因此，华为劳动和分配关系新模式对于中国社会主义市场经济条件下的各类所有制企业改革与发展都有重要的借鉴意义。

4.1 华为公司模式对国有企业未来改革的借鉴意义

国有企业是中国社会主义经济的主导力量。它不仅仅是以自身企业盈利为目标，更是兼具社会使命担负社会责任。在大众的视野里，不论当下的市场大环境如何，国企的工作同公务员一样被视为铁饭碗——劳动关系稳定，工资不会有大的波动——分配相对公平但缺乏激励效应。具体而言，目前国企的薪酬管理理念还相对落后，员工薪酬分配制度设计不尽合理，缺乏高效的激励机制。

4.1.1 可以适度借鉴华为实施全员持股计划

在中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议明确提出要积极发展“混合所有制”后，有些国有企业逐步引进了员工持股计划^[8]。但是，由于国企是国家对其资本拥有所有权或者控制权，这与华为这种民营企业性质上的不同，国企在推进员工持股计划的时候并不能简单地进行股权的赠与，而是要通过不改变国家拥有的所有权和控制权的前提下，借由员工持股计划以实现员工的激励。在此过程中，要充分吸取前苏联将国有企业资产折股平均分给全体人民——事实上是“全民瓜分国有资产”，最终导致社会主义公有制基础彻底瓦解的惨痛教训。因而，在企业经营过程中，可以通过对员工采取按贡献程度分红以激励员工，在员工对企业作出巨大贡献时，可以在对员工进行嘉奖的同时给

予员工进行出资购买股权的权力。企业可以内设一种类似华为工会的机构，员工所购买的股票必须通过该机构进行统一持有管理，但允许个人享受该股权所带来的收益和分红。在公平、公开的前提下，选举出持股员工代表。这样并不会改变国有企业的本质性质，保证了国家和集体对于国企的实际控制权。这种方法在某种程度上也是与华为一样实行结果导向，通过已知的利润分配激励使现有员工改变以往工作态度，充分展现主人翁意识^[9]。

4.1.2 可以有限借鉴华为“重建个人所有制”经验

国有企业借鉴华为经验，对推进劳动关系改革、工资制度改革和人事聘任制度改革方面都具有重要的意义。对于公有制企业来说，实施劳动主导模式与资本主导模式的相互补充相互融合将是未来劳动关系的探索方向。

①从所有制性质来看，华为企业的治理在充分调动员工工作的效率同时，也在分配上保证了公平。华为这种类似“重建个人所有制”的制度，可以成为国有企业改革的有限借鉴模板，使国有企业既坚持生产资料全民所有的基本属性，又在“协作”和“依靠劳动本身生产的生产资料”“共同占有”的基础上“重建个人所有制”^[9]。

②从分配制度的激励效果来看，企业员工通过自身劳动结合企业所提供的生产资料所产生给企业以及国家所带来的价值进行收入分红，通过与员工共享企业效益，更加充分地体现按劳分配原则。从内部人事制度效果来看，为了保证企业劳动分配中的公平与效率，必然要让企业员工具有“危机感”，正如任正非所说“危机感”便是让员工具有责任感，合理地引入淘汰制度不仅会激发员工居安思危的意识，也能够为国企开源节流，减少冗员，在这种机制下迫使每位员工不断增强自身能力，将自身所拥有的劳动力不断精进提升，更好的作用于集体所提供的生产资料。

4.2 华为公司模式对民营企业未来发展的借鉴意义

目前中国的民营企业主要分为个体经济和私营经济。华为模式尽管属于民营经济，却与传统的私有制经济有巨大区别，它从制度上克服了私人资本条件下的经济不公平问题。华为的薪酬制度与传统意义上的按劳分配相比而言，在更高层次上更加充分地贯彻了按劳分配原则。具体包括以下几点：

①华为企业的全员持股突出了“劳动”和“劳动者”的地位。由于华为公司坚持不上市，因而确保了公司不会受外部资本的控制，利润不会被外部资本截取^[10]，劳动是企业收益分配的重要依据，消除了劳动者与资本所有者之间的分配差距问题和资本对劳动的经济剥削问题。

②实施动态劳动股份制度突出了“劳动”和“劳动者”的贡献。劳动者除了获得由市场（效率与贡献）决定的工资外，还以持股分红的形式得到一部分剩余价值；劳动者获得剩余价值的多少取决于持股数量，而持股数量又与自身劳动的数量和质量密切相关。

③劳动者特别是持股员工具有民主管理企业的权利。华为的持股员工代表会制度为普通员工参与企业管理与决策提供了制度化的权利保障及平台。可见，华为“类按劳分配”特征的新型分配关系模式是其新型劳动关系模式在经济上的实现，是中国民营企业向经济效率性与公平性有机结合模式发展的现实范本^[9]。

4.2.1 华为公司模式对个体经济未来发展的借鉴意义

中国目前的个体经济绝大多数都是小微企业。按照马克思恩格斯的观点，个体经济在任何发展阶段都大量存在着，但是它都只处于附属地位，是国民经济不可或缺的重要补充。因此，在任何发展阶段都不应当强行抑制或者消灭个体经济。就微观而言，个体经济具有劳动者与经营者“一身兼两任”的特征；就宏观而言，个体经济具有小规模化、分散化、数量多、种类多的特点。

传统意义上的个人所有制是一种不存在剥削的小微经济体。与华为所形成的“类集体经济”与“个人所有制”的结合体不同，所有的个体经济之间都是相互独立的，它的生产资料是属于个人，而非集体。华为模式克服了个体经济分散以及低投入低产出的状况，对中国未来个体经济的发展具有重要的借鉴意义。如何将这些分散的个体经营者有效联合起来，是个体经济发展中的重要议题。华为模式中生产资料集体化也许可以为个体经济逐步走向联合提供可借鉴的改革思路。

①国家层面制定统一的支持与优惠政策。

由上述第二个特征所决定，地位低微的个体经济比较难于获得宏观（特别是财政金融）政策的支持，所以个体经济生命周期短和“融资难”几乎成为中外个体小微企业的常态。参照华为公司的股权结构和分配机制，需要国家层面制定出台支持个体经济发展的产业政策、财税政策和金融政策。产业政策要鼓励个体经济发展劳动密集型产业，以容纳更多地劳动者就业；财税政策要对个体经济给予更多的财税优惠；金融政策要鼓励银行、保险、投资、担保、租赁等机构支持个体经济发展，特别是要解决个体经济“融资难”问题。

②各地区各行业因地制宜分类施策。

各地政府部门可以结合当地的经济情况制定人才引进政策，支持个体经营者引进科技人才和管理人才。地方政府可以鼓励当地的个体经济体走向联合做强做大，引导个体经济增加内部劳动者“共享”成分，更多承担社会责任，为加快当地“共同富裕”贡献力量；还可以鼓励有条件的个体经营者采取参股的形式参与国有企业、集体企业。

4.2.2 华为劳动关系模式为私营企业向公有制企业演变提供了可能性范本

中国目前的私营企业可以结合自身的发展状况，参照华为为经验作发展规划：

①逐步改善股权结构和分配关系模式。适当增加员

工持股比例。通过与员工个人绩效挂钩的方式实行按劳配股^[11]，可以进一步调动企业员工的工作积极性，并有效杜绝员工在配股后降低工作效率。

②科学设计劳资关系及管理决策模式。随着员工持股比例的上升，应当如《华为章程》那样建章立制，既要防止大股东“一股独大”现象，以减少股东与管理层之间的决策矛盾，使公司集体利益大于股东个人利益；又要科学划分决策权限，降低资本的话语权^[12]，使企业员工能够参与公司决策并共享企业发展的成果。对于有筹集资金性质的员工持股计划，要依法披露资金的用途和后续使用情况，并接受员工和社会的有效监督，防范有些私营企业将员工持股计划作为变相融资工具^[13]。

③使企业逐步增加“共享”成分，为逐步向公有“共享”企业演变创造条件。

4.3 华为公司模式对农村微观经济主体未来发展的借鉴意义

中国农村出现了合作社、集体经济、家庭农场、产业化龙头企业和单个农户经营等多种微观经济主体形式并存的局面，形成在许多方面与市场经济难以相容的总体特征，具体表现为农村基层政权经济职能“虚置”、农地细碎化经营、农民内生性发展能力较弱等，这与市场经济所要求的高效组织体系、规模化经营以及抗风险能力等相悖。

土地是目前各类农村微观经济主体共同的生产资料。目前各类农村微观主体普遍处于“无资金无技能”的窘境。如果将农地资产化，可以将农村微观经济主体发展分为两大类：要么选择以土地股份合作的“农民联合劳动”形式，这是目前农村的主要形式，应当大力推广；要么通过城市工商资本下乡而集中土地经营，这实质上是采用“资本联合劳动”形式，应当慎重推行。

4.3.1 “农民联合劳动”形式的农村微观经济主体借鉴华为公司模式

从理论上讲，“农民联合劳动”的形式能够较好的消除“资本雇佣劳动”的剥削制度，实现社会主义公平，并同时兼顾效率，应当大力推广。目前主要有农民合作社和集体经济两类微观主体。

对于目前210多万个农民合作社而言，它是中国目前“农民联合劳动”最普遍的组织形式。它在坚持生产资料“个人所有制”而又全体社员“共同占有”的基础上“联合劳动”，因而最符合“自由人联合体”的内在属性，也与华为公司的生产资料属性最为类似。所以，农民合作社在劳动和分配关系模式上可直接借鉴或是嫁接华为公司模式。

对于现有的农村集体经济组织而言，它比农民合作社的公有制程度要高一些，它是在“共同所有”并“共同占有”的基础上“联合劳动”，近几年农村农业部设计的改革发展思路，是将现有农地资产化→资产资本化→资本股份化→农民股民化。这种改革模式基本上坚持了农地的集体所有制，

但它将集体资产量化分割到了每个农民后,其资产权属结构便类似于华为公司。值得特别关注的是,2014年兴起的贵州塘约“村社合一”模式和2017年兴起的山东烟台市已有2779个“村党支部领办合作社”模式,这是根据习总书记《摆脱贫困》著作和“发展新型集体经济,走共同富裕道路”“农业合作社是发展方向”的重要指示,在家庭承包制分散经营的基础上,重新把农民组织起来走集体化道路的非常成功的典型,对全国影响很大。这种“村党支部领办合作社”模式,完全有可能更多吸取华为公司模式的成功经验,走出一条中国特色社会主义的农村康庄大道。

4.3.2 “资本联合劳动”形式的农村微观经济主体借鉴华为公司模式

目前“资本联合劳动”形式的农村微观经济主体主要有家庭农场和产业化龙头企业两种。目前,家庭农场发展并不如愿,产业化龙头企业是上世纪九十年代农业产业化高潮延续下来的组织形态,对农业经济发展的带动作用也不理想。为了弥补这种缺陷,2013年提出鼓励“工商资本下乡”,这实际上就是一种通过“资本联合劳动”的农村微观经济形式。目前下乡的工商资本规模并不大,而且存在较多的矛盾和问题,其中理论上就尚未取得共识,如“城市工商资本”究竟是仅指工业资本和商业资本?还是包含民间资本、私人资本、企业资本、社会资本在内的多元化资本?至今尚无统一的定义。

我们认为,通过城市工商资本下乡而集中土地经营,这实质上是采用“资本联合劳动”形式,应当慎重推行。

一方面,要防止城市工商资本下乡的纯粹逐利行为。马克思在《资本论》批判说:“以追逐利润为导向的资本主义农业的一切进步,不仅是抢劫劳动者艺术的进步,而且是抢劫土地的艺术的进步”。因此,应当坚决有效地避免出现这种“以追逐利润为导向”的“一切进步”。

另一方面,因为“工商资本下乡”的目的就是通过“下乡”的“工商资本”纽带,将目前农村仍然分散经营的广大农户组织起来进行“联合劳动”,这与上文所述的“个体经济”和“私营企业”有许多相似之处。

因此,“资本联合劳动”形式的家庭农场和产业化龙头企业也好,“工商资本下乡”也好,都要充分借鉴华为公司生产资料集体化模式。对于家庭农场和产业化龙头企业,要防止其纯粹“追逐利润”而剥夺农民利益;对目前仍然分散经营的农户,要引导其逐步向合作社或集体经济形式过渡,最近两年在全国兴起的“村党支部领办集体经济合作社”应当成为最主要的发展模式。

5 结语

华为独创的劳动和分配模式体现了其在“个人所有制”基础上的共同占有,在符合市场经济效益原则的前提下充分体现了社会主义制度的公平性原则。该新模式为中国特色社会主义各类微观经济主体提供了改革与发展的重要参照,无论是民营企业、国有企业,抑或是农村微观经济体,都能在一定程度上借鉴华为的员工持股制度对现有制度加以改良设计,实现效率与公平的同时兼顾。

注释

①华为技术有限公司-企查查:《互联网资源库(<https://www.qcc.com/firm>)》。

②王军:《华为,到底是谁的华为?》,麦读法律阅读《互联网文档资源(<http://m.toutiao.com/i6830428873012806157/>)》,2020-05-24。

参考文献

- [1] 严金强,刘雅娟.中国特色社会主义劳动关系新模式探讨——以华为合作共享型劳动关系模式为例[J].教学与研究,2020(8):54-63.
- [2] 王艺明.从华为经验看社会主义公有制和按劳分配的新实现形式[J].财经智库,2019,4(4):27-41+141.
- [3] 程恩富,白红丽.我国民营企业员工分享模式的比较研究[J].河北经贸大学学报,2018,39(4):1-7.
- [4] 魏小萍.马克思与国民经济学家:起始于前经济学的分歧——读《詹姆斯·穆勒<政治经济学原理>一书摘要》[J].马克思主义与现实,2010(4):152-156.
- [5] 马艳,徐文斌,冯璐.华为员工持股对企业经济关系的影响与特色[J].教学与研究,2020(8):42-53.
- [6] 马克思.资本论(第一卷)[M].北京:人民出版社,2004.
- [7] 高锋.新形势下国有企业薪酬管理模式改革探究[J].中国集体经济,2021(9):114-115.
- [8] 陈延,金辉.国铁企业员工持股实施路径探析[J].铁道运输与经济,2021,43(2):58-63.
- [9] 华为大学.焯减:华为活力之源[M].北京:中信出版社,2019.
- [10] 周留征.华为创新[M].北京:机械工业出版社,2019.
- [11] 周留征.华为哲学:任正非的企业之道[M].北京:机械工业出版社,2017.
- [12] 黄卫伟.价值为纲:华为公司财经管理纲要[M].北京:中信出版社,2017.
- [13] 刘新刚,王玮.华为实践的理论基础探讨[J].企业管理,2020(1):4.

The Importance of Financial Statements in Business Management

Bowen Liu Shiting Zhu

Yunnan Institute of Technology, Kunming, Yunnan, 651701, China

Abstract

In modern business operations, companies increasingly rely on the analysis of financial statements, and use the analyzed and summarized financial data to formulate business strategies, and provide managers and other users of financial statements with real and useful accounting information, assist managers to manage the enterprise, investors to make investment decisions, and government agencies to supervise the enterprise. The paper expounds and analyzes the important role of financial statements in corporate management from three aspects: balance sheet, profit statement and cash flow statement.

Keywords

financial statements; business management; important role

财务报表在企业管理中的重要性

柳博文 朱世婷

云南工商学院, 中国·云南昆明 651701

摘要

在现代的企业经营中企业越来越依赖对财务报表进行分析,并以分析总结的财务数据进行企业经营战略的制定,并为管理者和其他财务报表使用者提供真实、有用的会计信息,以辅助管理者管理企业、投资人做出投资决策,政府机关对企业进行监督。论文从资产负债表、利润表、现金流量表三个方面来阐述、分析财务报表在企业管理中的重要作用。

关键词

财务报表; 企业管理; 重要作用

1 引言

近年,中国的经济增长速度非常快,涵盖的中国企业也发展迅速。在高速发展的今天,各企业面临的问题中,市场竞争是普遍现象之一。为了促使各企业在竞争激烈的今天稳定发展,财务报表专业分析,则是重要的工作部署。因为财务报表的精准分析可以直接并直观地展现企业经营情况,在企业的经营者掌握了以上信息后,就可以更好地为企业发展做出运营决策和工作计划,继而实现企业的高速稳定运转^[1]。在如今,大部分企业的管理方式随着社会的发展都产生了一系列的变革,使得目前的粗放式管理变成了精细化管理。对于管理者来说,虽然自身的权力增大了,但自身担负的责任也变得越来越重。通过财务提供的决策数据,管理者可以更加清晰、明了地了解经营者管理过程中出现的问题,将财务知识变成管理中的必需品。在此背景下,管理者必须对财务知识有所了解,从而帮助其做出更加正确的决策。

【作者简介】柳博文(1998-),男,中国云南普洱人,从事会计研究。

2 概念阐述

2.1 什么是财务报表

财务报表是反映企业或预算单位一定时期资金、利润状况的会计报表。中国财务报表的种类、格式、编报要求,均由统一的会计制度作出规定,要求企业定期编报^[2]。国营工业企业在报告期末应分别编报资金平衡表、专用基金及专用拨款表,基建借款及专项借款表等资金报表以及利润表、产品销售利润明细表等利润报表;国营商业企业要报送资金平衡表、经营情况表及专用资金表等。

财务报表包括资产负债表、损益表、现金流量表或财务状况变动表,财务报表是财务报告的主要部分,不包括董事报告、管理分析及财务情况说明书等列入财务报告或年度报告的资料。

2.2 什么是企业的管理

企业管理的定义,是非常宏观的。因为它涵盖的是整个企业生产经营过程中所有环节,其中包括工作计划、目标组织、事务指挥等。而在整个企业管理的过程中,需要经营者就现有企业拥有的资源(人、物、财、技术等)实现经营目标,以便助力企业实现最大的收益^[3]。

2.3 财务报表与企业管理的关系

企业财务报表可以反映企业的现金流量、资产负债情况、财务变动情况等企业的经营情况，而企业则可以通过对这些财务数据的详细分析来找出企业经营管理中的不足和错误，对企业接下来的经营战略制定和管理起着重要的支撑和服务作用。而企业的管理对之后的财务报表的制定有指导作用。所以，财务报表与企业管理的关系是相辅相成和相互影响的关系。

3 财务报表对企业管理中的重要作用

在企业的管理中，时常需要利用财务报表中的财务数据和信息来辅助企业的管理。财务报表的功能有很多。其中，它可以很好地汇总该企业某一个时间段的财务情况、运营情况和账面流水，以上信息反馈给企业实际经营者，有助于他们协调、布置以及改善日常管理，从而实现高效率增产。同时，针对投资者，也是很好的数据展示，根据财务报表数据，合理做出投资决定或是带宽决定，有利于财政、税务、工商、审计等部门对企业经营管理的监督^[4]。通常来说，对财务报表的分析主要通过比较分析法、结构分析法和综合分析法来揭示企业财务效益状况、资产运营状况、偿债能力状况和发展能力状况，以下对主要财务报表的介绍如下。

3.1 资产负债表的作用

资产负债表是反映企业在某一特定日期资产、负债、所有者权益状况的会计报表。资产负债表提供了企业资产、负债、所有者权益的总括情况，能够反映企业在某一特定日期所拥有的或者控制的经济资源，所承担的债务和义务，以及所有者对净资产的权益。

资产负债表依据“资产=负债+所有者权益”原理编制，可以向企业管理者揭示企业所拥有和控制的能用货币表现的经济资源，也就是企业资产的总规模及具体的分布状态。

有利于企业管理者明确自己的受托责任和义务，有利于企业优化资产和投融资等的结构，减低风险提高运营和企业管理的效率。

3.2 利润表的作用

利润表是反映企业在一定会计期间的经营成果的财务报表。利润表将一定期间的营业收入与同期间费用进行配比，按照各项收入、费用以及构成利润的各个项目分类分项编制而成的^[5]。

利润表在企业管理中主要发挥着反映企业盈利情况和经营业绩的作用。它通过对收入、费用的记录来反映企业的经营收益和成本消耗等企业生产经营成果。利润表对企业收入和费用的分析与记录有利于企业管理者了解企业盈利状况，有利于企业利润日后的增长，也有利于企业管理者把握

和制定经营战略。

3.3 现金流量表的作用

现金流量表是反映企业一定会计期间现金和现金等价物流入和流出的报表。现金流量表揭示了一定会计期间企业经营活动、投资活动、筹资活动对现金流的影响。现金是企业的“血液”，而财务报表中的现金流量表所反映的正是企业一定时间内现金的流入和流出情况，用来表明企业获得现金和现金等价物的能力。现金流量表帮助投资者、债权人评估企业未来的现金流量，进一步评估企业偿还债务、支付股利能力及对外筹资的能力。利息的收取及本金的偿还，股利的获得及股价变动利益，这些均取决于企业的现金流量状况，它决定了企业有能力还本付息和支付股利。便于报表使用者分析本期净利与经营活动现金流量差异的原因^[6]。

4 结语

从上面三个财务报表中最重要的组成部分作用的分析中，我们不难看出财务报表在企业管理中发挥着极其重要的作用，拥有好的、全面的财务报表可以显著提升企业管理的效率，作为企业管理中极其重要的环节，企业管理不仅为财务报表使用者提供了全面的财务信息，也为企业管理提供了合理的财务依据。所以，笔者认为财务报表在企业管理中是极其重要的。在以上的分析中已阐述财务报表在企业管理中重要性，财务报表中的资产负债、利润表、现金流量表等每一个组成部分对于企业管理都起着至关重要的作用，就如上文所述资产负债表可以起到对企业的资产质量做出判断和对企业投融资状况做出分析的作用，利润表可以起到反映企业的盈利状况和经营业绩的作用，而现金流量表可以起到反映企业获得现金和现金等价物的能力的作用。由此，可以印证财务报表在企业管理中的重要性的理论。随着时代的步和大数据时代的到来，财务报表在企业的管理中一定会越来越重要。

参考文献

- [1] 王晶.企业财务报表分析在财务管理中的作用[J].中国商论,2019(17):2.
- [2] 李启发.浅谈企业财务报表分析[J].财会月刊,2020(S1):6.
- [3] 刘运国,牛秀丽,魏喆妍.财务报表信息含量的分析——来自内蒙古地区上市公司的经验证据[J].内蒙古财经学院学报,2005(10):95-98.
- [4] 王粤燕.大数据时代基于财务报表的税收风险管理分析[J].纳税,2021,15(32):38-39.
- [5] 刘洋.企业财务报表分析存在的问题与方法分析[J].财会学习,2021(31):49-50.
- [6] 周丽文.新会计准则下企业财务报表研究[J].财会学习,2021(31):93-94.

《财经与管理》征稿函

《财经与管理》是由新加坡 Synergy 出版社创办的一本在财经和企业管理研究领域，与全球顶尖学者广泛合作的国际化华文学术期刊。本刊存档于新加坡国家图书馆，以企业管理者、财经类专家学者为主要读者对象，以国际最新财经和管理研究成果为理论基础，旨在共享商业管理界的前沿理论、焦点话题、资本运作等优秀实践经验，打造具有国际影响力的财经资讯平台。

《财经与管理》在世界各地专家学者的支持和协助下，被中国知网（CNKI），谷歌学术（Google scholar）等国际知名数据库收录。

《财经与管理》是一本拥有高水准的国际性同行评审团队的学术期刊出版物，编者鼓励在财经和管理领域有着深入研究的专家学者，对本刊进行有理论和实践贡献的优质稿件投稿。

征稿范围：

《财经与管理》主题涵盖但并不仅限于以下领域：

- 商业文化
- 管理咨询
- 统计与财税
- 金融经济学
- 人力资源管理
- 成本管理
- 资产评估
- 贸易与金融
- 投资与理财
- 国际经济研究
- 项目管理
- 改革与管理
- 风险管理分析
- 国际商务研究
- 国际资本管理
- 职业财经与企业管理

出版格式要求：

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：字符数 3000 以上
- 出版语言：华文
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

出刊及检索：

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 新加坡图书馆存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

作者权益：

- 期刊为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；
- 以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；
- 为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

评审过程：

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。



FINANCE AND MANAGEMENT

 **SYNERGY**
PUBLISHING PTE. LTD.

Tel: +65 65881289
E-mail: contact@s-p.sg
Website: ojs.s-p.sg

