

# 中国科技投资

CHINA VENTURE CAPITAL

2025.1期  
总第589期

邮发代号：82-634  
国内统一刊号：  
CN 11-5441/N  
国际标准刊号：  
ISSN 1673-5811

1月5日出版

S市场与S基金发展的制约因素分析与对策研究  
“双碳”目标下发展绿色供应链金融探究  
上海地区银行业数字拓客展业路径的探讨及实践  
河南省先进计算产业链发展问题及对策研究

ISSN 1673-5811



# 中国科技投资

CHINA VENTURE CAPITAL

中国信息协会主管、主办

《中国科技投资》杂志社出版发行

中国知网（CNKI）系列数据库收录期刊

万方数据库全文收录期刊

中文科技期刊数据库全文收录期刊

国家哲学社会科学文献中心收录期刊

国家哲学社会科学学术期刊数据库收录期刊

龙源期刊网收录期刊

《国家科技期刊开放平台》收录期刊

中国核心期刊（遴选）数据库收录期刊

## 学术指导委员会

DIRECTION COUNCIL

|               |     |
|---------------|-----|
| 国家发展改革委原副主任   | 徐宪平 |
| 中央财经委员会办公室副主任 | 韩文秀 |
| 国务院发展研究中心原副主任 | 刘世锦 |
| 中国社会科学院学部委员   | 李扬  |
| 中国工程院 院士      | 邬贺铨 |
| 清华大学 院士       | 金涌  |
| 北京交通大学 院士     | 徐寿波 |
| 中国矿业大学 院士     | 彭苏萍 |

版权声明：本刊内容版权属于《中国科技投资》杂志社  
未经书面许可，谢绝转载

总编：刘健钧

执行总编：李晓娜

副社长：汪洋

副主编：张婷

总编室（010-68575135/010-63862127）：

胡芳日 罗冉 常健

姚东甫 关森

融媒体部（010-68576106）：

李璟 龙秋月 黄菲 何梓嫣

政策研究部（010-65812825）：

陈兵 陶圣凡 冷教豪 刘秋萍

办公室（010-68512845）：赵林 张萨莎

美编：苗苗

法律顾问：张水葆 王建军

杂志网站：www.zgkjtz.com

投稿平台：<https://zgkjtz.boyuancb.com/Admin/>

通讯地址：北京市海淀区阜成路北三街8号

中国消费者报大厦8层

邮发代号：82-634

国内统一刊号：CN 11-5441/N

国际标准刊号：ISSN 1673-5811

出版日期：每月5日、15日、25日出版

定价：30元/期

广告许可证：京西工商广登字20170234号

发行：《中国科技投资》杂志社

印刷：廊坊市安次区团结印刷有限公司

# CONTENTS

## 目录



# P12

基于 CiteSpace 的高校重点  
实验室研究热点与发展态势浅析

**特别声明：**为适应我国信息化建设，扩大本刊及作者知识信息交流渠道，本刊已被中国知网、万方数据库等全文收录，其作者文章著作权使用费与本刊稿酬一次性给付。免费提供作者文章引用统计分析资料。如作者不同意文章被收录，请在来稿时向本刊声明，本刊将做适当处理。

**著作权使用说明：**本刊已许可合作数据库以数字化方式复制、汇编、发行、信息网络传播本刊全文。所有署名作者向本刊提交文章发表之行为视为同意上述声明。如有异议，请在投稿时说明，本刊将按作者说明处理。

### ◆ 科技金融

- 
- 1 S 市场与 S 基金发展的制约因素分析与对策研究 赵子健  
6 “双碳”目标下发展绿色供应链金融探究 李瑞涵 陈舒婷  
9 上海地区银行业数字拓客展业路径的探讨及实践 邵倩  
12 基于 CiteSpace 的高校重点实验室研究热点与发展态势浅析  
李晶晶 王建 李彭辉  
15 国有资产监管数智化建设路径探析 张润生

### ◆ 产业发展

- 
- 18 河南省先进计算产业链发展问题及对策研究 高巍  
21 “架构者”视角下航旅数据要素资产化流通探究 张笑维 叶可 郭树行  
24 光伏发电平台海上运输的风险与应对策略浅析 张硕  
27 东北地区农村生活污水治理研究 陈蕾  
30 数字经济背景下应用型高校新商科产教融合生态圈建设路径研究  
——以陕西省为例 许素青  
33 安徽省驷马山灌区水资源有效管理与区域经济可持续发展研究 李辉  
37 高校概念验证中心建设研究  
——以天津理工大学为例 康苏媛 何占营 马莉莎  
41 建筑工程投资项目招标投标的风险控制分析 刘跃  
44 土木工程招投标中的风险识别与管理研究 罗倩  
47 城市轨道交通工程项目合同管理的要点及措施探析 梅克冰  
50 推动数字经济与实体经济融合的路径分析 马振耀  
53 人工智能在工业设计中的应用探究 史骏  
56 大数据技术在通信企业市场运营中的应用探究 许晓丹

### ◆ 财会金融

- 
- 59 计量资产全生命周期质量管理中的大数据分析应用探析 李根 王艺霏  
62 目标成本管理视角下的制造业成本控制问题探讨 张美玲  
65 预算绩效管理与财会监督融合：困境剖析与突破路径 吴昌男  
68 企业财务资金预算与业务预算协同管理研究 王烁



# P30

数字经济背景下应用型高校  
新商科产教融合生态圈建设  
路径研究

- 71 公立医院项目经费管理问题的对策研究  
——以A医院为例 苏昂
- 74 地方公立医疗机构融资与政府隐性债务关系的探讨  
——以H市为例 吴国晨
- 77 文旅企业财务风险管理及对策浅析 刘佳佳
- 80 管理会计在预算绩效管理中的应用策略浅析 刘秀秀
- 83 财务共享模式下国有企业的业财融合思考 孟凡祯
- 86 企业会计处理中的税务筹划运用浅析 郭江山
- 89 税收管理中的问题及对策研究 李静
- 92 政府会计准则下公共基础设施核算的相关思考 刘佳惠
- 95 基于平衡计分卡的建筑项目绩效评估方法研究 祁铭峰

## ◆ 企业管理

- 98 国有企业市场营销过程中的问题探究 姚润
- 101 金融机构库存管理优化对成本控制的影响分析 陈建平
- 104 事业单位预算绩效评价的难点与优化对策探析  
——以霍山县为例 段敏
- 107 强化企业文化建设提升企业核心竞争力的思考 蒋培容
- 110 连锁药店企业重组中的价值创造策略探讨 林立家
- 113 可持续发展理念下高新技术企业如何强化战略管理 马靖
- 116 加强生产制造企业成本核算与控制的策略分析 潘涛
- 119 市场改革背景下电力企业营销创新策略探讨 康华菁

## ◆ 人力资源

- 122 基于关键绩效指标的绩效评估方法探讨 李怡然
- 125 校企联盟培养跨境电商人才的路径研究 袁昉
- 128 人力资源管理视角下员工激励机制的作用及优化探索 王素娟
- 131 数字化转型下的事业单位人力资源管理流程优化研究 贾亚楠
- 134 职业教育赋能陕西省新质生产力的优化路径研究 朱保一 陈树
- 137 新商科建设视阈下工商管理类专业的发展路径探析 马德成
- 140 新时期国有企业人力资源管理优化分析 白茹
- 143 事业单位人力资源管理创新研究 李会芳 任泽琦 王宽宽
- 146 事业单位绩效工资管理的效率与公正性分析 高桂楠
- 149 工商管理类大学生的创新创业能力提升策略研究 黄湖鑫
- 152 区域经济与人才流动协同发展的探讨 张美玲
- 155 公立医院绩效工资与成本核算的关联及优化路径 曾章玉
- 158 新形势下科研机构高层次科技人才引进研究 王莉颖

# S 市场与 S 基金发展的制约因素分析与对策研究

赵子健

**摘要:** 当前我国私募股权基金存在到期后退出不够顺畅的问题,应对的关键在于更好地发挥出 S 市场与 S 基金的功能作用。目前我国 S 市场交易多为折价交易,在此价格机制下,顶层制度不完善、国资基金退出难、募资来源受限制、税收设计不匹配等制约因素共同作用,致使我国 S 市场与 S 基金发展迟滞。对此,本文提出加快健全顶层设计,进一步完善配套机制;探索转让定价机制,提高国资退出可能性;积极拓展资金来源,培育多元化买方机构;明确基金税收政策,合理降低买卖方税负等一系列富有针对性的政策建议,以期精准有力、同向发力、形成合力,助推 S 市场与 S 基金高质量发展。

**关键词:** 私募股权投资; S 市场; S 基金; 折价交易

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250101

科技创新离不开金融支持。由于科技创新在技术、产品、管理和财务等方面具有较大不确定性,相较于银行信贷等间接融资和传统债权融资,私募股权投资基金的创新支持效力和资本配置效率更高,其在支持实体经济、促进科技创新等方面的地位与作用也日益凸显。私募股权投资行业的高质量发展有赖于建立良性的“募、投、管、退”循环,其中“退”是我国当前相对薄弱的环节,主要体现为退出渠道较为单一。

而在国际相对成熟的股权投资基金市场上,通过私募股权二级市场基金(The Private Equity Secondary Fund,以下简称 S 基金)接盘退出是被普遍使用的方式。S 基金是私募股权二级市场(The Private Equity Secondary Market,以下简称 S 市场)

的买方,交易对象主要为各基金的投资人,本文讨论的 S 基金交易对象主要指合伙制基金的合伙人,包括有限合伙人(Limited Partner, LP)和普通合伙人(General Partner, GP)。国外的 S 基金最初是以 GP 主导的股权受让为主要业务,近年由于国外市场发展放缓,逐渐演化出 LP 主导的基金份额转让。退出的本质是基金投资者通过将其投资的基金份额及其形成的企业股权进行转让,从而进行资本变现的过程,前者在国内更为常见。由于转让的基金份额实缴状态形式多样:一种特例是 S 基金受让原 LP 未实缴的出资份额并完成实缴,份额转让的同时实现了资本扩充;另一种特例是 S 基金若购买私募股权基金全部投资组合,或私募股权基金面临强制清算时仍有部分项目无法退出, S 基金接盘全部剩余项目,这时候私募股权基金能实现(提前)清算。

近几年, S 市场与 S 基金相关研究主要集中在学理层面,往往基于美国等发达经济体的实践,与我国现实国情的巨大差异导致研究成果的针对性不足、实操性不强,进而难以匹配我国科技金融发展的最新趋势和内在需要,无从打通我国 S 市场与 S 基金高质量发展征程上所面临的诸多堵点和卡点,也无法有效指导市场主体开展具体实践。而本文为实务层面的分析,明确了 S 市场与 S 基金对于新发展阶段下健全我国资本市场的必要性,系统梳理了目前存在的诸多制约因素,在确保政策取向一致性的前提下提出了一揽子措施建议,以期有力推动 S 市场与 S 基金高质量发展,进而积极发挥私募股权投资基金的创新支持作用。

## 一、S 市场与 S 基金的兴起及功能



### （一）S 市场的兴起及功能

S 市场起源于 20 世纪 90 年代的美国资本市场，美国纳斯达克 144A 证券门户市场是 S 市场的雏形，为之后各国建设二级市场提供了参考。Plagborg 和 Morten<sup>[1]</sup> 通过对各国私募股权基金退出渠道的研究发现，私募股权基金份额的二手交易逐渐成为众多投资者的退出选择。贺绍奇<sup>[2]</sup> 基于美国 144A 市场在建设、规范与监管等方面的经验，指出我国应该把 S 市场的建设提到建立多层次资本市场的战略高度上加以重视，放松对私募基金的过度限制，消除私募基金发行与转让面临的法律不确定性，并在监管和投资者保护上进一步丰富资本市场层次。成九雁和林智勤<sup>[3]</sup> 指出，二级市场在汇聚买卖双方、减少信息不对称、降低交易门槛、提高转让效率等方面均具有积极作用。张萌<sup>[4]</sup> 指出，S 市场要形成一个完善的市场体系，就必须鼓励专业的 S 基金、一级市场基金投资人和基金管理人、不同资金背景的主体进入，同时可以在税收上给予政策优惠，鼓励资金配置于二级市场。

### （二）S 基金的兴起及功能

世界上第一只公认的 S 基金由美国风险投资基金集团于 1984 年成立。经过 40 年的发展，海外 S 基金的专业化能力强，投资者认可度高。S 基金主要具备以下功能：第一，S 基金是一种优化的私募股权基金退出途径，推动私募股权基金市场交易的多元化发展和高层次建设<sup>[5]</sup>。第二，S 基金能提

供重组流动性，解决私募股权基金及其投资者的流动性需求，为底层资产的科技创新企业发展提供持续资金支持<sup>[6]</sup>。第三，S 基金将私募股权的投资过程由“马拉松”转变为“接力赛”，让私募股权机构对创新企业更有耐心，进而促进创新发展<sup>[7]</sup>。

需要明确的是，在国外成熟的 S 市场中，S 基金可以随时将已经购买的基金份额再次转让给其他 S 基金，即存在“投资—退出一再投资”的业务闭环，彻底解决 S 市场股权退出问题，而不仅仅是起到接续作用，S 基金后续即使不能通过并购、IPO 等方式退出，也可以通过转让给其他 S 基金退出。

### 二、发展 S 市场和 S 基金的必要性

近年来，在国家创新驱动发展战略的引领下，私募股权投资基金为科技创新与进步作出了巨大贡献。证监会曾公开表示，注册制改革以来，近九成的科创板上市公司和六成的创业板上市公司曾获得过私募基金支持，包括半导体、生物医药等重点科技创新领域项目约 10 万个，在投本金约 4.3 万亿元。据 CVSource 投中数据显示，2024 年上半年，我国新成立私募股权和创投基金 2393 只。

但遗憾的是，我国迄今尚未构建起中小企业并购市场和 S 市场，导致一旦私募股权基金到期后不能顺利退出，就只有基金延期或强制清算这两种出路，前者虽然更受 LP 青睐，但需要由基金管理人按照合同约定召开全体合伙人会议投票决定。此

外，两种方式都会冲击股权投资行业的发展和科技创新体系的建设。

一是不利于科创投资行业可持续发展。一方面，无法退出意味着用于科创投资的资金无法正常回收或用于再投资，资金循环被打破，导致股权投资行业更难募资；另一方面，基金长期延期的最终结果是强制清算，而被动实物分配是最为常见的方式，而目前被动实物分配股权的具体流程、退出后的所得税处理等都存在不确定性。

二是可能会冲击被投资科技型企业的正常经营。基金一旦进入清算流程，如果投资者不接受实物清偿，基金管理人对于底层资产的处置有如下三种模式：第一，对于已经上市的公司，将会在二级市场迅速转卖，量大的话势必影响公司股价；第二，对于已提交上市申请的公司，股东列异会延缓上市进程，倒逼基金管理人以低于上市估值的价格进行转让；第三，对于其余无法转让的底层资产，只能根据回购协议起诉创业公司进行回购，对科技企业现金流产生巨大冲击。

三是可能导致国资基金份额长期贬值。近年来，国资股权基金规模成倍增长，而国资基金比市场化基金退出难度较大，持续延期会形成实质上的呆账坏账，进而对地方经济产生负面影响。

### 三、我国S市场与S基金发展的制约因素

我国S基金起步相对较晚，直到2013年歌斐资产才发行了本土第一只人民币S基金，但近年来各级政府在发展S基金方面进行了诸多探索。2020年7月15日，国务院常务会议提出在区域性股权市场开展股权投资和创业投资份额转让试点。之后，证监会批复同意在北京股权交易中心、上海区域性股权市场开展私募股权和创业投资份额转让试点；广州市和浙江省政府表示要率先发起设立专业化S基金，大力培育私募二级市场基金。得益于政府部门对S基金的关注度与日俱增，S市场规模在前几年扩张速度较快。ZERONE执中数据显示，2022年我国私募股权二级交易规模约为1021亿元，近三年复合增长率达73.25%。

但总体而言，我国S基金在发展上仍处于起步探索阶段。据业内估计，国外S基金存量约占全部股权基金存量的5%，而我国这一比例不足1%。究其原因，在S基金特殊的折价交易机制下，顶层制度不完善、国资基金退出难、募资来源受限制、税收设计不适配等制约因素共同作用，阻碍了我国S市场与S基金的进一步发展。

当前，我国大量的S市场交易都采用折价交易的形式。具体而言，基金投资的底层企业每进行一

轮融资，基金的账面价值就会相应增加，基金持有底层企业时间越久，企业后续融资轮次越多，基金的账面价值就越高。但是，底层企业股权的变现能力不一定会随时间推移而提高，这就导致基金的账面价值与实际价值产生偏离。换言之，S市场交易是受让方以流动性较高的现金资产，换取流动性较低且收益不确定性较强的基金份额资产，以博取未来可能的高回报率。而为了补偿受让方在交易中损失的资产流动性和承担的未来收益不确定性风险，交易双方经过博弈后往往选择按基金账面净值或评估价格打折出售的交易方式。

#### （一）缺少顶层制度的引领，配套机制进展缓慢

一是监管部门对S基金尚无明确界定。目前，“S基金”仅是一个非官方叫法，监管机构尚未在法律法规层面对S基金的概念进行厘清，更无从谈及分类管理及业务规范。实践中，大量S基金按照私募股权类FOF或创投类FOF在中国证券投资基金业协会进行备案，比照母基金类别进行监管。

二是其他行政部门对S交易缺乏认可。监管部门对概念界定的缺失导致国家行政体系对S基金“折价”行为仍缺乏广泛共识，工商、税收、国资、财政、审计等部门对此认可度较低，相关规则制度难以形成，整个行业仍处于“摸着石头过河”的状态，S交易仍面临一定掣肘。

#### （二）国资基金退出难度高，市场交易扩大困难

一是国资定价机制对折价交易认同相对不足。目前国资卖方是S市场的核心卖方，包括中央企业、中央金融企业、地方国企和政府引导基金等，其特点是单笔交易规模大。出售国资基金份额的通常做法是买方S基金先进行报价，如果报价可以覆盖国资卖方的本金和融资成本，则卖方去找第三方评估机构评估定价。由于股权基金底层多为非上市企业，其财务信息具有低频性和非公开性，且评估机构为避免承担国有资产流失风险，出具的评估价一般要稍低于基金账面价值，但买方往往认为存在虚高而难以接受。尽管国资在上海股权托管交易中心等试点平台交易可以对基金份额的评估价格进行两次九折折扣定价，但大概率依然高于买方报价。此外，第二次折扣须由卖方自主决策，实践中大多数国资决策者对于二次折扣带来的决策风险的承受意愿较弱。

二是缺乏有效容错机制导致转让动力不足。尽管国资监管体系已经建立了相应的容错机制，但在实际操作中仍然存在一定阻碍。在国资基金份额转让过程中，出售时机、交易定价、转让效果都存在不可控因素，一旦折价出售形成账面亏损，或

转让过程受到合规性质疑，甚至基金份额出售给民营机构后升值，都可能为决策者带来追责风险，这在一定程度上削弱了出让意愿。

三是国资转让决策流程较长导致交易风险增加。一方面，交易决策周期较长。国有基金份额转让过程需要经过多层审批和决策，目前至少需要6个月，其间底层资产可能出现上市、破产等重大变化而影响交易的执行。另一方面，转让结果不确定性较高。国资决策流程并非一次性授权给投资部门全权处理，而是从投资部到管理层、党委会，再到监管部门，其间每个环节都可以提出决策意见。

### （三）退出难叠加规则障碍，限制募资资金来源

一是S基金退出难导致市场资金持币观望。目前，我国尚未建立起私募股权二级市场体系，S基金难以将已经购买的资产再次转售给其他S基金，而在缺乏并购退出机制的背景下，S基金自身的退出也只能通过IPO。因此，当前我国S基金的功能定位是接续，即“时间换空间”，延长原基金的存续期限以提高底层公司上市的可能性。我国S基金尚未完成一轮经营周期，在没有优良业绩验证的情况下，市场资金参与S基金势必保持谨慎。

二是嵌套规则有碍资管资金进入S基金。2018年发布的《关于规范金融机构资产管理业务的指导意见》明确提出资产管理产品可以再投资一层资产管理产品，即要求资金嵌套不超过两层。2023年发布的《私募投资基金监督管理条例》虽明确规定母基金投资不计入投资层级，但S基金是否计入投资层级尚不明确。实践中，大多数S基金管理人倾向于认为可以依托备案成母基金的方式不计入层级，但由于S基金具有封闭性和长期性，各方在政策明确之前不敢轻易尝试。

三是政府资金参与S基金的意愿较弱。除各市场主体外，股权一级市场募资的其他重要来源是各级财政资金，但由于S基金不具备招商引资功能，财政资金流入S基金的比例明显偏少。

### （四）各环节税负认定不清，压缩市场交易空间

一是交易环节中卖方应纳税额认定不清。目前，国内各地税务机关对S基金的折价交易持不同态度。S交易中卖方折价转让基金份额，应当按照转让价格扣除基金初始成本来缴纳所得税，但卖方所在地的税务部门可能会将这一行为视为避税行为，从而仍对卖方按照账面价格而非转让价格征税，导致卖方在转让协议中约定由S基金承担额外赋税，增加了S基金的交易成本。

二是退出环节中重复征税降低买方意愿。当S基金所购基金份额内的某一底层项目产生退出收

益，该S基金获得相当于该项目退出收益减去买入价的增值。但税务机关倾向于不是将S基金的买入价分摊到每一项底层资产上来计算该退出资产的买入价，而是仍按照项目退出收益减去前手初始投资成本计算所得税，存在重复征税问题。

## 四、推动S市场和S基金高质量发展的建议

前文分析了S市场与S基金发展中存在的制约因素，本部分将有针对性地提出一些措施建议，以期有力推动S市场与S基金高质量发展。

### （一）加快健全顶层设计，进一步完善配套机制

目前制约S基金发展的根本原因是更多强调S基金在股权投资市场中的接续功能，而较少考虑在S市场内形成“投资—退出—再投资”的业务闭环，及其与其他退出渠道的联动。比如，基金份额进入S市场流通后，如果不能在S市场内部循环消化，其底层资产可以被继续拆解进入其他退出渠道。顶层设计的缺失使得当前我国市场上通行的股权基金募资、投资、退出、税收等机制无法适应S基金发展的新形势。因此，建议尽快完善制度，做好S基金发展所需的顶层设计并完善配套机制。

### （二）探索转让定价机制，提高国资退出可能性

一是探索国资基金拍卖定价机制。国资基金份额出售难的症结在于公允交易价格的缺失。建议借鉴纳斯达克私募股权二级市场交易平台的拍卖机制，邀请交易频繁、定价能力被业内认可的市场化S基金作为成熟买家参与竞标，在国资基金转让价不能低于投资成本这一限制上进行探索突破，通过集中拍卖的方式退出。

二是建立国资基金折价转让机制。在长期无法退出的情况下，基金底层资产可能已经发生重大变化，基金实质上可能已经是不良资产。但是在通常情况下，股权基金的账面价值会按照最近一轮融资计算，基金存续时间越久则账面价值越高，呈现“账面繁荣”，此时如果继续按照账面价值评估定价，那么存续时间越久就越难以出售。建议探索国资基金存续到一定阶段后对账面价值进行减值的机制，或允许国资基金存续到一定阶段后适用市场化估值方式，按照成本加利息的方式定价。

### （三）积极拓展资金来源，培育多元化买方机构

一是创新保险资金参与S基金方式。因为S基金的净值波动小，可以很好地平滑保险企业利润表的波动，所以保险资金参与S基金的积极性很高。但是保险资金的合规要求相对较高，并且要在短期内进行调整的话难度比较大，如监管要求保险资金参与的股权投资项目不得有重大法律纠纷，而S基金的交易标的底层项目众多，只要有一个存在诉讼

争端，整个S基金就不符合保险资金的投资标准。建议在符合嵌套要求和监管合规的前提下，积极探索险资旗下的私募股权基金以联接基金的方式参与S基金的机制。

二是鼓励国有资金积极投资S基金。目前，江浙的个别城市下属区县有出资成立S基金的先例，甚至有将资金投向市场化的S基金管理机构。建议各地积极借鉴这一做法，由财政、国资系统提供专项资金，以财务投资的方式注入S基金，进而撬动更多社会资金涌入，构建国资和民资齐聚的私募股权二级市场。

#### （四）明确基金税收政策，合理降低买卖双方税负

一是明确卖方按实际交易价格计税。地方税务机关对S基金折价交易的认定拥有自由裁量权，个别城市目前已经认可S基金的折价交易模式，对卖方按照实际交易价格而不是账面价格计税。建议各地税务机关结合本地情况尽快出台相关办法。

二是从根本上厘清S基金的税收制度。明确S交易双方的纳税义务，增强基金份额流转过程中的透明度与公允性，建立一套适用于合伙企业份额转让的税收制度。此外，在当前阶段，出于鼓励S基金发展的考虑，建议在基金收回投资成本前，不缴纳当年所得税；收回成本后，再按照单个退出项目在全生命周期内获得的整体收益征收所得税。

#### 五、总结

加快构建与高水平科技自立自强高度适配的科技金融体系，是提升国家创新体系整体效能的内在要求，是增强我国全球科技竞争实力的重要依托。大力发展创新支持效力和资本配置效率更高的私募股权投资行业，应当以其“募、投、管、退”的良性循环推动“科技—产业—金融”的高水平循环。

本文基于国内外学术研究成果，以及我国私募股权投资行业的实际情况，明确指出当前我国存在私募股权基金到期后退出不够顺畅的问题，不利于科创投资行业可持续发展，同时可能冲击现有科技创新体系，还可能导致国资基金份额长期贬值，而

应对这一问题的关键在于充分发挥S市场与S基金的功能作用。

目前，我国大量的S市场交易都是折价交易，受让方以流动性较高的现金资产，换取流动性较低且收益不确定性较强的基金份额资产，并以基金账面净值或评估价格的折扣作为补偿。在折价交易这一价格机制下，我国S市场与S基金的发展存在顶层制度不完善、国资基金退出难、募资来源受限制、税收设计不适配等问题，不利于私募股权投资行业繁荣发展。对此，本文提出加快健全顶层设计，进一步完善配套机制；探索转让定价机制，提高国资退出可能性；积极拓展资金来源，培育多元化买方机构；明确基金税收政策，合理降低买卖双方税负等一系列政策建议，旨在助力S市场与S基金高质量发展，促进股权投资基金的创新支持作用发挥，支持我国创新驱动发展战略行稳致远，塑造发展新优势。

#### 参考文献：

- [1]Plagborg,Morten. IPO or SBO?: The Increasing Importance of Operational Performance for Private Equity Exits Following the Global Financial Crisis of 2007 - 08[J]. Journal of Applied Corporate Finance, 2017(1):115-121.
- [2]贺绍奇.私募二级市场创新:美国144A私募市场经验及我国借鉴[J].中国市场,2014(19):39-46.
- [3]成九雁,林智勤.私募股权二级市场发展与创新[J].中国金融,2023(02):59-61.
- [4]张萌.私募股权二级市场综述研究[J].中国商贸,2014(01):126-127+129.
- [5]张琼琳.国有企业参与私募股权基金投资优化与退出管理分析[J].现代商业,2022(20):87-89.
- [6]任伟恒.发挥S基金优势作用的意义和途径探究[J].商展经济,2024(19):108-111.
- [7]赵娅.发展私募股权二级市场基金畅通创新资本循环体系[J].商业文化,2021(33):40-41.

（作者单位：国泰君安证券股份有限公司研究所）

# “双碳”目标下发展绿色供应链金融探究

李瑞涵<sup>1</sup> 陈舒婷<sup>2</sup>

**摘要：**“双碳”战略目标的提出，标志着绿色低碳可持续发展成为新时代经济社会发展的重要目标，也使得绿色供应链金融备受关注。目前我国绿色供应链金融尚处于成长阶段，虽然取得了阶段性成果，但也面临不少挑战。本文从金融机构的视角出发，建议构建通用性评估体系、创建企业绿色信息动态管理平台及跨部门金融服务平台，以推动绿色供应链金融的标准化、协同化和集成化发展。

**关键词：**碳达峰；碳中和；绿色供应链金融；平台金融

**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250102

随着中国经济步入新的发展阶段，全面、协调、可持续的绿色发展模式成为新时代经济增长的新追求和新导向。减少工业领域的直接或间接碳排放量，降低能源消耗，提高能效，优化环境，这些不仅是工业企业绿色转型的核心环节，更是推动经济社会可持续发展的关键。本文以绿色供应链为主题，探讨金融机构如何构建适用广泛的绿色信用评价体系，完善绿色信息公开机制，助推工业绿色转型，并就采纳平台化战略以促进绿色普惠金融的发展提出见解。

## 一、“双碳”目标与绿色供应链金融

随着经济社会的不断发展，气候变化已经成为全球面临的巨大挑战之一。二氧化碳等温室气体排放量持续增加，导致全球气温上升，极端天气事件频发，自然生态系统遭到破坏。我国作为世界上最大的发展中国家和碳排放的大国，在全球气候治理方面的作用不容小觑。为了应对这一挑战，推动实施可持续发展战略和构建人类命运共同体，我国在2020年9月提出了“双碳”目标，即到2030年前实现碳排放达到峰值，到2060年前实现碳中和。这一目标的提出展现了中国在环境保护和可持续发展方面的决心，并且将对各行各业产生深远影响，其中绿色供应链金融将成为推动“双碳”目标

实现的重要手段。

自“双碳”目标提出以来，我国工业部门在淘汰落后产能、采用新能源及提升能源效率方面已实现显著飞跃。供应链，作为工业企业的生命线，覆盖了从社会产品设计到加工生产，再到运输、储存、销售及报废回收的全过程，是推动工业绿色转型的关键节点。构建绿色供应链，运用绿色金融工具与服务促进链上企业协同合作、相互监督，以提升生产质量和效率，可为工业企业的绿色转型提供助力，有助于节能减排与可持续发展的宏伟目标实现。

为构建绿色供应链，企业势必要在引进节能环保设备、创新绿色化生产方式、加强供应链绿色化管理上加大资金投入，但可能造成短期内无法获得超额收益而陷入资金困境，部分中小企业也因缺乏不动产抵押而无法获得资金支持<sup>[1]</sup>。因此，发展绿色供应链金融具有重要的现实意义：一是能够有效弥补企业绿色化转型的资金缺口，让企业获得资金以协调上下游企业共同开展绿色环保实践；二是在提升企业绿色化水平的同时，提高企业生产效率和收益；三是为企业积攒社会声誉，提升可持续竞争力<sup>[2]</sup>。

广义的绿色供应链金融旨在为工业企业绿色供应链管理提供金融服务，提升整条供应链的绿色化发展水平；狭义的绿色供应链金融主要是指利用供应链金融产品支持绿色产业的发展和企业绿色化转型。绿色供应链金融融合了“绿色金融”“供应链金融”和“绿色供应链”三个概念，并两两结合形成了“供应链金融+绿色金融”“绿色供应链+供应链金融”“绿色供应链+绿色金融”三种不同的发展模式<sup>[3]</sup>。

2020年，广东省针对本省汽车制造业发布了《大湾区绿色供应链金融服务指南（汽车制造业）》<sup>[4]</sup>，较早地为工业企业发展绿色供应链金融提供指导性意见，提出了聚焦绿色设计、采购、生产、物流、消

费与回收全流程的绿色供应链管理评价体系,并初步规范了指标评价体系,首次实现了区域性标准统一。此后,重庆市也推出绿色金融服务绿色汽车供应链的试行指南。江苏、浙江、上海等地的银保监局(现为金融监管局)也在绿色金融行动方案上强调构建绿色供应链金融。

金融机构方面,兴业银行率先发布《绿色供应链金融业务指引》<sup>[5]</sup>,界定了绿色供应链金融的定义,并推出了能效融资、绿色产品买方信贷、保理等服务;青岛银行推出绿色供应链金融“碳E贷”产品<sup>[6]</sup>;网商银行成功发行支持小微绿色发展的信贷资产流转计划<sup>[7]</sup>。

但整体看来,全国绿色供应链金融的发展存在步调不一、标准不一、行业间差异大、激励约束机制不健全等问题。在具体产品与服务上,目前也多基于“供应链金融+绿色金融”,即模式一进行,目前已探索出包括能效融资、节能设备买方融资、排污权抵押贷款等金融服务,而对于模式二、模式三的探索相对较少,且面向小微企业的金融服务相对不足。

## 二、当前金融机构开展绿色供应链金融的难点与对策

发展“供应链金融+绿色金融”依然是当前阶段银行业发展绿色供应链金融具备可行性、易操作性的重要模式。而制约该模式发展的主要症结在于:第一,缺乏通用性的绿色信用评估标准;第二,企业绿色数据的真实性、时效性与评价的公正性难以保障<sup>[8]</sup>。因此,金融机构应积极探索绿色供应链金融的创新产品与服务,充分利用工业互联网和平台化策略的优势,与多方机构展开合作,共同创新新产品与新服务,同时为众多小微企业提供碳普惠及绿色普惠服务,拓展绿色供应链金融服务的场景。

### (一) 构建绿色信用评估体系

第一,明确服务对象。一方面,进行定性考察。金融机构需要在提供绿色供应链金融服务时划定准入门槛,明确服务对象为真实的绿色产业或项目企业。另一方面,进行定量考察。金融机构应在关注供应链核心企业自身的绿色化水平的同时,关注核心企业的绿色供应链管理能力和核心企业应具备完善的绿色供应链管理制度体系,能够对链上的上下游企业进行监督和约束。

第二,明确服务范围。当前,绿色供应链金融多针对生产制造过程中的绿色设备采购端。为推进绿色供应链的完善建设,避免出现资源过度集中于生产制造的个别环节,金融机构应该将生产全流程纳入服务范围,提供涵盖企业产品设计、生产、

运输、销售、回收等全生命周期的金融服务。在具体产品方面,绿色供应链金融服务应包括但不限于项目融资、流动资金类贷款、担保承诺类业务、绿色债券、绿色资产支持票据、绿色保险、绿色理财、绿色投资基金<sup>[9]</sup>等各类金融产品。

第三,完善绿色信用评估体系。金融机构在企业生产经营提供全生命周期的服务时,应完善绿色信用评估体系,有效量化企业相关碳排放表现,作为企业信用评分或评级。以银行授信为例,将企业生产经营各个阶段的碳排放表现纳入贷前考察、贷中监督、贷后管理体系中,考察其绿色风险。如针对物流行业,参照《物流企业绿色物流评估指标》《物流企业温室气体排放核算与报告要求》<sup>[10]</sup>等,对积极开展节能减排,进行循环包装箱、智能仓储、智能配送等绿色化升级的物流企业予以支持。

### (二) 搭建企业绿色信息动态管理平台

应用现有的金融产品发展绿色供应链金融的同时,应积极采纳“平台经济”思想,利用大数据、工业互联网、区块链等新兴技术构建绿色供应链金融服务平台。该平台将接入企业、金融机构、政府部门、第三方评估机构等部门,实现资金流和信息流在平台上的高效流通。

平台金融的策略能有效调节资金的供求平衡,促进金融机构间的良性竞争,减少信息流动壁垒,同时利用绿色供应链金融将不动产抵押贷款转化为动产抵押,进一步降低企业融资成本;有利于金融机构及时掌握企业的动态信息,便于监督管理和降低风险。

绿色供应链金融服务平台有望成为金融服务创新的孵化器,如网商银行依托其作为互联网银行的优势,开创以平台数据驱动的小微绿色金融新模式,以“绿色经营评价体系”记录小微商家的绿色行为,并给予“绿色采购贷”“绿色0期账”等<sup>[11]</sup>金融优惠支持,内嵌新兴技术的金融服务平台更能有效利用小微企业的经营、交易等非标准化信息,识别小微企业的绿色属性和经营状况,绿色普惠服务小微企业提供了广阔的应用空间。

### 三、“双碳”与绿色供应链金融相互促进

一方面,“双碳”目标的提出,给绿色供应链带来了重要影响。首先,企业在投资决策上,不再仅仅关注经济效益,而需要更多地考虑环境因素,采用绿色低碳的生产模式。这就意味着绿色供应链的重构和优化是大势所趋。其次,企业更加重视环境风险管理,避免因违反环保法规而产生经济损失和声誉损害。最后,企业必须从单一的经济目标转向追求经济、社会、环境三个维度<sup>[12]</sup>。金融产品

和服务的革新也受到了“双碳”目标的显著影响。金融机构开始推出更多支持绿色供应链的金融产品，如绿色债券、绿色信贷等，这些产品能够满足企业的融资需求，推动绿色转型。此外，金融机构不再仅仅是资金的提供者，还是推动绿色经济发展的重要力量。

另一方面，绿色供应链金融在实现“双碳”目标中起着举足轻重的作用。绿色供应链金融能够有效帮助各行各业降低碳排放，通过引导资金流向环保、节能的生产和运营模式，提高资源利用效率。这种金融模式鼓励企业采用可再生能源和清洁技术，从而推动这些技术的发展和运用，为“双碳”目标的实现提供有力支持。此外，绿色供应链金融还能促进产业结构优化升级，使经济发展与环境保护同步推进，为构建生态文明和实现可持续发展贡献力量。

综上所述，“双碳”目标与绿色供应链金融之间存在着相互促进的关系。未来，随着相关政策的落实和技术的进步，我们有理由相信，绿色供应链金融将在“双碳”目标的实现过程中发挥更大的作用。

#### 四、结语

“双碳”目标的提出，是中国对全球气候变化挑战的积极回应，也是推动国内经济社会可持续发展的重要举措。在持续推进“双碳”目标下，绿色供应链金融综合绿色金融、绿色供应链、供应链金融等理念，对我国工业企业的绿色化转型意义重大。面对当前绿色供应链金融界定不清、缺乏统一评定标准、信息流动受阻的现状，金融机构应该积极与政府部门、第三方机构等合作，应用大数据、工业互联网、区块链等信息技术构建绿色信用评估体系、打造企业绿色信息动态管理平台、吸纳平台金融策略创新服务模式，在把控风险的同时，不断创新绿色金融服务产品，助力工业企业绿色转型、丰富绿色普惠金融服务场景。此外，“双碳”目标和绿色供应链金融存在相互促进关系，预计未来在政策落实和技术进步的推动下，绿色供应链金融将更有力地支持“双碳”目标的实现。

#### 参考文献：

- [1]徐荣贞,王森,何婷婷.绿色供应链金融视角下中小企业可持续发展的动力机制研究[J].金融理论与实践,2022(1):76-86.
- [2]江怡洒,冯泰文.绿色供应链整合:研究述评与展望[J].外国经济与管理,2022,44(6):135-152.
- [3]钱立华,鲁政委,方琦.绿色供应链金融三大发展模式[J].中国银行业,2019(8):78-79.
- [4]广州碳排放权交易所.助力制造业绿色转型,“大湾区绿色供应链金融服务指南(汽车制造业)”正式发布[EB/OL].(2020-9-9)[2023-11-20].<https://www.cnemission.com>.
- [5]兴业银行.兴业银行发布国内首个绿色供应链金融业务指引[EB/OL].(2019-9-29)[2023-11-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1645977816434044357&wfr=spider&for=pc.html>.
- [6]王新蕾.青岛银行推出碳金融综合服务方案[EB/OL].(2021-6-28)[2023-11-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1703778539894838623&wfr=spider&for=pc.html>.
- [7]中国网科技.国内首单!网商银行发行小微绿色资产流转计划规模达20亿[EB/OL].(2021-6-23)[2023-11-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1703351583516783913&wfr=spider&for=pc.html>.
- [8]单明威.多方参与下的绿色供应链金融模式研究[J].环境与可持续发展,2019,44(3):64-67.
- [9]段琳.双碳目标下绿色金融发展对策研究[J].商业经济,2022,(7):177-179.
- [10]极目新闻.首个全国生态日“绿色物流”受关注两大行业标准8月1日起实施[EB/OL].(2023-8-15)[2023-11-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1774276809661098794&wfr=spider&for=pc.html>.
- [11]华夏时报.支付宝上线300亿绿色基金,网商银行推出绿色采购贷,蚂蚁的碳中和“生意经”[EB/OL].(2021-3-9)[2023-11-20].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1693731980184302028&wfr=spider&for=pc.html>.
- [12]巩素霞.从公共管理的角度看企业社会责任[J].商品与质量,2012(S1):9-10.

(作者单位: 1. 扬州大学商学院,  
2. 中央财经大学金融学院)

# 上海地区银行业数字拓客展业路径的探讨及实践

邵倩

**摘要:**近年来,金融科技发展迅猛,银行纷纷探索加强数字化工具运用,提升金融数据深度分析能力和金融场景服务能力,实现数字赋能业务转型升级。本文系统分析当前上海地区拓客生态环境、业务难点堵点,通过对数字化工具运用选择、模型参数选定、目标客户遴选、拓客触达路径实践等多维度剖析,探索上海地区银行业数字拓客的路径。文章引用A银行运用该路径两年的实践做了成效分析,认为此举大幅减少了银企间盲目营销造成的资源浪费和信息错配问题,提升了中小企业的金融服务体验及产品的匹配度。文章也对目前数字拓客存在的隐患及优化思路作了探讨。

**关键词:**银行;客群营销;拓客模型;数字化;上海

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250103

数字化时代,层出不穷的金融科技要如何运用到银行业务生态中,实现数字赋能业务转型升级,是金融行业长期思考的重要命题。笔者基于15年银行从业经验,深刻分析当前上海地区的数字经济及金融科技现状,聚焦数字拓客领域展开需求研判,探索具体的解决路径,分析长期实践的长效及隐患,同时提出下一步优化方向,期待能够提供一套科学、系统的数字拓客方法,帮助银行拓宽金融科技的运用场景,推动实体经济可持续高质量发展。

## 一、上海地区数字经济及金融科技发展现状

### (一)数字经济发展现状

近年来,习近平总书记强调,数字经济正在成为重组全球要素资源、重塑全球经济结构、改变全球竞争格局的关键。我国要充分发挥海量数字和丰富应用场景优势,促进数字技术与实体经济深度融合,不断做大做优做强我国数字经济。数字经济作为上海地区四大新赛道之一,在产业战略规划、产业园区集聚、知名龙头企业入驻方面都享有深远布局及资源禀赋,更在经济产值、品牌、产业、生态创新等发挥了重要作用。2022年上海市政府发布《数字经济发展“十四五”规划》。2023年上海市数字经济核心产业增加值达到6600亿元,占全市GDP比重保持在13%左右。2024年,上海举办

全球数商大会,成立中国大模型语料数据联盟,启用十省“一地挂牌、全网互认”数据交易链,在全国率先建构数据要素市场发展指数<sup>[1]</sup>。

### (二)金融科技发展现状

金融科技(FinTech)是数字经济的重要组成部分,其利用互联网技术和数字技术创新金融服务,成为推动数字经济发展的力量。中国人民银行印发《金融科技发展规划(2022—2025年)》,上海也加快推进《上海金融科技中心建设实施方案》,加强政策指导。据亿欧智库统计,2020年上海市产业数字化增加值规模已超过1万亿元,产业数字化占GDP比重超过40%,数字基础设施建设及科技生态建设全国领先。其中,上海地区金融科技主要运用在合规监管数字化、新客挖掘数字化、内在系统迭代数字化、平台及产品数字化四个方面。

## 二、数字拓客面临的机遇及挑战

### (一)上海地区拓客产业分析

上海地区享有金融、航运、国际经济、贸易、航运、科技创新的五大优势,产业布局及客群结构极具特色,与党中央决策部署的重点战略、重点领域高度一致,整体科技企业体量及科技技术含量全国领先,科技型企业、战略性新兴产业占地区GDP比重超过40%,上海集成电路产业规模占全国比重超过20%,生物医药产业创新药获批上市量约占全国总量1/3。截至2022年,上海汇聚着24611户高新技术企业,28140户科技型中小企业,4792户专精特新企业,集中在以浦东新区、闵行区、嘉定区为首的各大区县中,当地政府、监管机构、各级委办局积极出台规划方案及文件指导,举办产融交流活动,推动产业发展。综上,上海地域整体营商环境优秀,市场要素资源充沛且流动顺畅,具备数字拓客模型萌芽、开发、应用的绝佳地理优势。

### (二)银行业数字拓客面临的主要挑战

#### 1.无法精准甄别优质目标企业

对于银行而言,客群拓展是业务的重中之重,但上海有45万家市场主体,银行与企业间存在信息不对称,如何甄选出优质目标客群是极为重要的。目标客群的认定出现偏差,将直接导致执行成效难达预期。

## 2. 无法精准推演触达客户的最优路径

实际拓客中，银行很难获取到新企业的联系方式，更无法获取企业的核心高管联系方式，只能通过到企业注册地址陌生拜访展开营销，经常碰到地址错误，办公楼早已搬离，或被企业前台拒之门外的情况，营销成功率大打折扣。银行必须探索出更科学、更有效的触达客户路径，提高营销成功率。

## 3. 无法精准匹配目标客户需求，造成沟通失灵

从银行实际业务拓展中发现，企业端需求形形色色，银行金融产品琳琅满目，要将发散的、无序的企业需求库和庞大的金融产品库匹配难度较大，不同的企业存在不同的业务结构、交易支付习惯、盈利能力，会产生很多信息错配或关键要素丢失，导致银行盲目营销，浪费沟通成本，造成沟通失灵、合作无果的情况。

## 4. 前线营销人员通过单打独斗很难推进数字项目落地

当企业与银行达成初步合作共识后，往往可能因为一些诸如预约开户排队、网银转账手续费等小问题，造成银企关系紧张，导致业务落地困难。因此来说，基层拓客容易因机制不完善、内部协调不顺畅等因素导致营销受阻，使得数字拓客整体推行效果不理想。对于银行而言，完善顶层设计，整合体系资源，调动各部门聚力协同才是破局之道。

## 三、研发数字拓客路径模型

### （一）圈定目标客群

银行在目标客群选择时，首先需考虑两个维度。第一维度是与国家、当地经济及自身行内发展方向高度匹配，包括是否符合近年来党中央决策部署的重点领域、符合自身发展战略定位的目标客群、围绕当地支柱产业及特色产业，从而圈定目标客群。第二维度是基于价值、风险衡量企业的综合可挖掘潜力，可通过外部大数据绘制企业画像，从科技资质、成长能力、规模情况、财税情况、研发能力、行业发展前景六大维度对企业进行价值评价，再通过稳定评分、信用履约评分、外部舆情、涉诉情况对企业进行风险评价，最后基于二八定律的高中低分组，对目标客户进行分层，为不同客群排序营销优先级<sup>[2]</sup>。通过上述步骤可绘制出更清晰精准的目标企业数字画像，甄别出符合国家政策导向及行内战略导向，客户资质更优、风险隐患更低的目标客户。

### （二）推演触达路径

银行要推演出最优的触达路径，必须运用外部数据与体系内数据的有效整合，才能挖潜出可行路径，而银行存量客户数据运用是建立精准拓

客路径的关键。银行在长期业务发展过程中，积累了大量的客户真实信息，天然掌握了现有客户关系网，包括存量客户资金往来习惯、股东情况、投资关系、上下游客户圈等数字资源。银行可通过分布式数据挖掘和云计算等技术手段，将目标客群与存量客户进行撞库推演，帮助客户经理推导出最优解触达路径，大幅增加客户经理精准触达优质客户的成功率。

### （三）建立产品全生命周期智能匹配体系

根据企业生命周期理论，企业经历初创、成长、成熟、衰退四个阶段，各个阶段的金融需求都有不同的特点。在数字拓客的场景下，银行需借助大数据进行算法分析，对银行体系内个人、公司、机构、信用卡、普惠等各类产品特征及优势全维陈列分析，从而推演出适合各个企业生命周期的智能产品库。此外，可通过存量客户产品使用习惯来完善自身算法，优化同类周期客户的产品推介库，帮助一线客户经理找准企业的痛点难点，推荐最符合企业需求的产品，并通过自动文本生成等技术提供可视化、定制化的客户营销方案，尽可能地消除盲目营销成本，促成银企高效沟通。

### （四）建立敏捷化项目推进组

敏捷组织的关键要素有三，其一是体系内资源保障。在银行顶层设计中，须从理念上意识到数字拓客是数字化营销及业务转型的重要手段，内嵌于战略方案、考核、定价、审批等环节，盘活资源，打通业务链条，巩固自身优势，提升全行数字转型的行动热情。

其二是人员及技术保障，银行需打破传统组织架构，建立跨条线、跨部门的敏捷组织，组建懂科技、懂产品、懂营销、懂操作的团队去形成金融科技合力，消除沟通障碍，化解企业难点痛点，提高成功率<sup>[3]</sup>。

其三是生态圈保障。银行需打破自身的营销局限，在外部市场寻找更多链接点，与当地的区县府、金融局、科委、交易所、重点园区管委会、行业协会等建立链接和跨界合作机会，逐步形成多领域、多伙伴、多场景的金融服务生态，使方法论有更多的运用场景，提高金融服务触及面及服务深度。

## 四、数字拓客的实践及成效分析

### （一）背景介绍

A 银行是一家全国性股份制商业银行，成立于 1988 年，被纳入全国性系统性重要银行。A 银行上海分行在全国范围内业务规模、经营指标排名前列，2022 年起，A 银行上海分行积极响应党中央加快创新驱动发展战略，在金融科技领域投入大量

人力、物力来探索研发数字拓客模型，并投入实践。本文将对其实施步骤及成效进行详细分析，具备一定的参考价值。

## （二）实施步骤

A 银行上海分行自 2022 年开始探索数字拓客，在圈定目标客群方面，聚焦专精特新企业、高新技术企业、独角兽企业、国家科技重大专项企业、创新型中小企业等腰部企业，从营销拓客痛点、难点出发，结合大数据技术，综合专家打分法、层次分析法和主成分分析法制定大数据模型，实现数智融合，综合考量企业营销能力，圈定目标客户群。

在路径推演方面，A 银行上海分行运用客户关系网、资金往来信息等数据，将股权关联、交易关联、距离信息进行排序择优推介，推导出最优触达路径，大幅增加客户经理精准触达优质客户的成功率。

在产品需求匹配方面，A 银行上海分行建立目标客户金融需求分类清单及自身银行产品偏好清单，进行特征撞库提高银企匹配率，各个阶段的客户需求得到进一步满足<sup>[4]</sup>。

在组织推动方面，A 银行上海分行制定拓客发展规划，将数字拓客单独立项，建立汇聚科技人才、业务人才、营销人才的敏捷组织，明确考核要求及访客要求。同时畅通行内业务机制，创新建立国家战略直通车，加深基层与业务条线、风险条线融合，形成全行协同作战能力，实现“制度引导—考核牵引—线索推送—营销推动—跟踪评估—资源保障—促成项目转化落地”的闭环管理。

## （三）具体成效

A 银行上海分行自 2022 年启动数字项目后，两年内聚焦 37583 家目标客户，利用大数据分析挖掘技术，打破传统拓客模式，实现科学性、数字化、有组织地筛选高潜目标客户，优化资源配置，加大金融服务，从而实现客户体验升级，两年内科技企业新开户数接近 200 户，整体营销效率提升 58%。

## 五、当前数字拓客存在的隐患及优化思路

### （一）数字拓客存在的隐患

#### 1. 数据失灵

企业和外界存在天然的信息不对称，银行业只能通过外部数据了解企业专利数量，但无法准确判断专利质量，故数字拓客前期通过大数据评判企业资质时，存在数据失灵的可能，影响模型事前判断力，导致最终执行与初定目标偏差。

#### 2. 信息安全

数据拓客的全流程信息安全极为重要，外部公

开数据采集需合规合法且精确可靠，与银行业数据撞库过程须严防泄密风险，数据整合后使用也须考虑数据隐私隔离，各个环节均须做好数据安全隔离，做好客户经理数字拓客信息安全培训。

#### 3. 执行偏差

整个拓客过程需调动全体营销人员围绕目标客群，运用模型工具坚持不懈地采取行动，日复一日地拓客，才能正向循环，产生实效。但在实际执行过程中，营销人员是否有动力去拓客，是否愿意运用模型工具，在营销过程中困难能否被妥善解决，均对项目的长期稳定产出产生影响，导致执行偏差<sup>[5]</sup>。

## （二）优化思路

### 1. 数据萃取过程优化

在采集数据时可进一步扩大采集范围，如外部的融资情况、融资租赁到期、债券发行披露、新增拿地公告、新设分（子）公司、高管变动，以及银行内的企业大额交易频次增加、现金流缺口增大、理财产品到期、新增交易对手等信息，丰富目标画像及商机线索，挖掘目标企业更多的合作潜力。

### 2. 数字化营销工具优化

出于信息安全的考虑，银行业必须自行研发体系内数字化营销工具，既要对接外部数据，也要与银行客户管理系统对接，连接营销前中后台各部门，实现营销过程、执行跟踪、需求解决，风险管理四大维度闭环，才能合法、安全、高效地提升业务实效。

### 3. 案例提炼推广

方法及模型的运用会产生大量应用数据，倘若提炼模型、参数、应用经验，并在优质平台推广，可广泛应用于全国各地的各类零售、机构、公司客群，产生雪球效应，获得更大的规模效益。

### 参考文献：

- [1]黄奇帆,陈春花,吴声,何帆,管清友等.数字上的中国[M].北京:中信出版集团.2022.
- [2]周丽琨.数字化技术基础[M].北京:中国人事出版社.2022.
- [3]骆志芳,许世琴.金融机构经营管理[M].北京:经济科学出版社.2020.
- [4]曹佳鹤,曹玉想.商业银行市场营销策略分析[J].河北金融,2021(5):37-40.
- [5]李梅茵.大数据在互联网金融用户画像中的应用研究[J].中国高新科技,2021(10):47-48+80.

（作者单位：广发银行股份有限公司上海分行）

# 基于 CiteSpace 的高校重点实验室研究热点与发展态势浅析

李晶晶 王建 李彭辉

**摘要:** 为系统梳理高校重点实验室研究领域的系列理论与实践成果,本研究以近 20 年 CNKI 数据库中聚焦高校重点实验室研究的 581 篇文献作为样本。运用 CiteSpace 软件绘制高校重点实验室研究领域的知识图谱,深入挖掘该领域研究的核心期刊、研究机构的特征。同时,通过关键词聚类分析与突现分析,梳理出该研究领域的研究热点、前沿动态以及发展趋势,以期为该领域的科研人员和科研管理部门提供有力的数据支撑与参考依据。

**关键词:** 高校重点实验室;知识图谱;发展趋势

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250104

基金项目:中央引导地方科技发展资金

项目名称:天津理工大学新材料概念验证平台建设

项目编号:24ZYCGCG00540

基金项目:天津理工大学教学基金重点项目

项目名称:新工科背景下高校公共科研服务平台与人才培养体系建设新模式

项目编号:2022-05

高校重点实验室作为国家科技创新体系的重要组成部分,承载着开展前沿科学研究、培养高层次人才、推动科技进步以及服务社会的重任,可见加强高校重点实验室领域研究具有重大意义。近年来,国内学者主要聚焦于体制机制<sup>[1]</sup>、管理模式<sup>[2-3]</sup>、人才培养<sup>[4-6]</sup>、开放共享<sup>[7-8]</sup>、实验室安全<sup>[9]</sup>等具体方面的研究,缺少从时间轴角度对高校重点实验室发展的梳理研究。本文基于知识图谱对 2004~2024 年的中国知网(CNKI)数据库收录的我国高校重点实验室文献集合进行分析,挖掘二十年以来我国高校重点实验室领域的单位、期刊、关键词等信息,并探讨高校重点实验室热点前沿和演进过程,为高校重点实验室领域的学术研究提供综述依据。

## 一、数据采集与处理

本文数据来源为 CNKI 数据库的学术期刊数据库,选择“高级检索”方式,设置主题“高校重点实验室”,检索文献出版年度范围为 2004~2024

年,文献来源类别选择为全部期刊,检索后获取文献 744 篇,删除新闻报道、征稿通知、无作者、非实验室研究等无效文献后形成可分析的实验室有效文献 581 篇。本研究使用由美国德克赛尔大学陈超美博士开发的 CiteSpace 软件进行知识图谱可视化分析<sup>[10]</sup>,总结 2004~2024 年高校重点实验室的重点研究内容,探讨了高校重点实验室研究热点与趋势。

## 二、文献集合数据分析

### (一)年度发文趋势

年度文献量变化体现高校重点实验室领域的研究热度和发展趋势,同时反映了学者对该领域的关注度。采用 CNKI 的数据统计功能,得到了 2004~2024 年度发文数量趋势图,如图 1 所示,从 2004~2024 年,我国高校重点实验室研究领域年度发文数量总体呈增长趋势,尤其是 2012~2021 年的累积发文量快速增加。同时从年度发文趋势来看,2006~2011 年发文数量平均在 24 篇,直至 2012 年达到爆发点与峰值为 44 篇,随之 2012~2021 年发文数量趋于平缓,在 2013、2016、2018 年稍有下降,之后在 2022 年后发文量明显下降,说明高校重点实验室研究问题进入了高度凝练阶段。

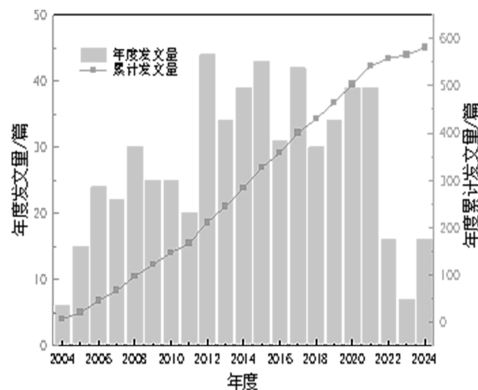


图 1 高校重点实验室研究年度发文量和增量趋势

### (二)核心期刊分析

在统计的文献集合中,期刊的已发文章显示,《实验技术与管理》发文量为80篇,排序第一,所占比率是13.77%;发文量次之是《实验室研究与探索》66篇,所占比率为11.36%。两刊共计发文量为146篇,占比为25.13%,远高于其他期刊发表量,表明《实验技术与管理》《实验室研究与探索》是高校重点实验室研究领域的学术研究的重要平台,具有较强的学术影响力。

### (三) 研究机构分布分析

分析高校重点实验室研究文献的发文单位,得到主要发文单位共现网络图谱(图2),其中网络图谱节点数为465,连线数为142,密度为0.0013,发文数量3篇以上的单位是天津中医药大学等8个。图2显示,发文单位共现网络呈现出相对分散的状态,发文单位各节点之间连线数量较少,聚类特征并不显著,表明该领域合作大多数集中在高校内部,而高校之间的合作尚显不足,整体上尚未构建起紧密的合作网络。

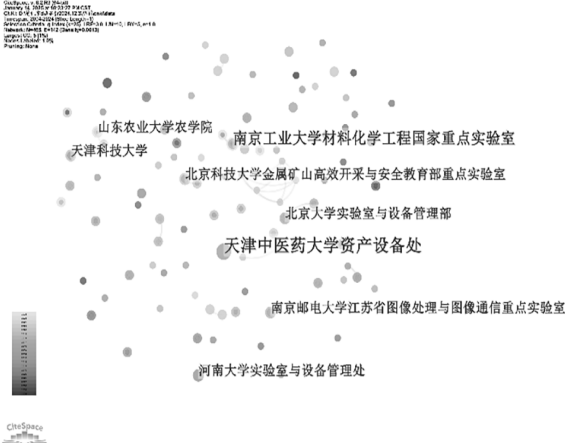


图2 主要发文机构的共现网络图谱

## 三、文献关键词知识图谱

### (一) 关键词共现图谱

文献的关键词是对研究内容的精炼概括,能高度体现该领域的研究特征与研究内容,而关键词共现图谱可归纳研究领域的发展趋势。通过运用CiteSpace软件进行分析,得到了高校重点实验室研究的关键词共现图谱(图3)。在此图谱中,节点数量为418个,连线数量为623条,密度为0.071。由图3可见,在国内高校重点实验室的研究中,出现频次较高的节点是高校、实验室、管理、安全管理、地方高校、建设、对策、管理模式、人才培养、实验教学、创新能力、创新、仪器设备。在近二十年的时间跨度里,高校重点实验室的研究受到广泛关注与深入探讨,且在实验室研究领域的范畴内,高校始终是该领域研究的焦点所在。



图3 高校重点实验室研究的关键词共现图谱

### (二) 文献关键词聚类分析

将文献关键词进行对数似然算法聚类分析,得到关键词聚类图谱(图4)。通过分析得知,12个聚类研究内容存在交叉现象,总体上划分为以下几方面:一是聚焦高校实验室体制改革、管理机制等方面开展研究;二是主要针对实验室问题及对策、人才培养等实验室建设的要素分析研究;三是就高校实验室安全管理、信息化等开展研究;四是高校实验室共享方向,主要是开放模式、仪器设备共享利用率、开放课题等方面研究。

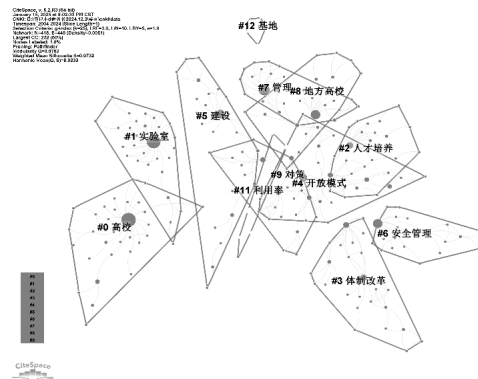


图4 高校重点实验室研究聚类图谱

## 四、研究前沿突现分析

利用CiteSpace软件,设置热点分析指数为0.5,得到高校重点实验室研究关键词突现分布图如图5所示,展示了近二十年高校重点实验室研究的发展特征,2004~2024年高校重点实验室领域研究大概分为三个阶段:

### (一) 初期研究前沿分析

初期研究关键词的突现时间为2006~2010年,此阶段我国高校重点实验室的研究前沿主要集中在“体制改革”“对策”“高等学校”“人才培养”“问题”等方面。如谢小风等<sup>[2]</sup>分析了地方高校重点实验室管理特点及存在的问题,提出高校重点实验室要凝练发展目标和研究方向,坚持人才培养与梯队建设相结合,加强实验室投入,增强产学研合作、

加大实验室开放力度等举措。

## (二) 中期研究前沿阶段

中期研究关键词的突现时间为 2012~2016 年, 此阶段我国高校重点实验室的研究前沿主要集中在“管理”“运行机制”“探索”“管理机制”“资源共享”“管理模式”等方面。该阶段研究方向在实验室管理上有了细化与创新, 侯亚彬等<sup>[1]</sup>根据本校重点实验室建设与管理实际情况, 积极探索创新管理模式, 提出了完全独立模式、依托学院模式、相对独立模式、合作共建模式四类的分类管理, 并取得了显著成效。张小蒙等<sup>[1]</sup>通过样本分析, 探讨了高校国家重点实验室资源共享现状与不足, 并提出了有针对性的改进举措。范瑞泉等<sup>[9]</sup>通过文献分析与实例分析, 理清实验室创新能效提升的制约因素, 为广东省重点实验室建设提供对策建议。

## (三) 后期研究前沿阶段

后期研究关键词的突现时间为 2018~2024 年, 该阶段我国高校重点实验室研究前沿主要集中在“安全管理”“双一流”“科技创新”, 特别是高校重点实验室安全研究依然受到学者们的广泛关注。朱程等<sup>[8]</sup>通过分析重点实验室安全中存在的管理职责不明、安全措施不力等问题, 提出通过建设安全教育体系、加强宣传教育、提高应急能力、加强基础设施建设、强化安全检查等保证重点实验室的安全状态。

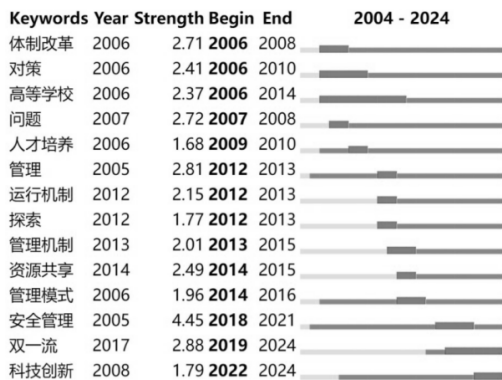


图 5 高校重点实验室研究关键词突现分布

## 五、结语

本文基于 CNKI 数据库和 CiteSpace 软件知识图谱可视化分析法, 分析了 2004~2024 年收录的

高校重点实验室研究的 581 篇文献集合, 梳理了发文趋势、核心期刊、研究单位以及基于关键词的共现、聚类与突现分析。分析得出如下结论: 高校重点实验室领域研究文献集合虽增量明显, 但缺乏大规模的研究群体, 且研究机构聚类也不显著; 实验室领域研究热点较为分散且呈现多元化, 大致分为实验室制度建设、实验室建设、实验室管理、实验室共享; 历经近二十年阶段性发展, 高校重点实验室的研究渐入安全和科技创新等深层次的剖析问题阶段。未来, 该领域可通过持续研究, 探讨如何形成多学科、跨机构的核心作者群体。

## 参考文献:

- [1] 张小蒙, 金鑫, 何畔, 等. 高校国家重点实验室的管理机制探究[J]. 实验室科学, 2015, 18(03): 161-163+167.
- [2] 谢小风, 应敏. 地方高校重点实验室管理的特点与发展对策[J]. 实验技术与管理, 2007(05): 5-7+11.
- [3] 侯亚彬, 宫德龙, 丁颖. 高校重点实验室建设与管理模式的创新和实践[J]. 实验室科学, 2012, 15(01): 150-151.
- [4] 张丹, 王鑫, 侯彪, 等. 高校科研实验室文化建设在创新人才培养中的探索与实践——以智能感知与图像理解教育部重点实验室为例[J]. 西安电子科技大学学报(社会科学版), 2024, 34(02): 103-107.
- [5] 白亮, 孟兆磊, 赵雨霄. “大思政”视域下高校实验室育人功能的实践路径研究[J]. 北京科技大学学报(社会科学版), 2024, 40(03): 53-60.
- [6] 刘艳琼, 杨正. 借鉴揭榜挂帅优化重点实验室开放课题管理[J]. 实验室研究与探索, 2023, 42(06): 262-265+287.
- [7] 辛良, 朱宜斌, 孙志强, 等. “双一流”建设背景下高校实验室改革与创新[J]. 实验室研究与探索, 2020, 39(06): 248-252.
- [8] 朱程, 林盛, 邓存国, 等. 高校实验室安全管理工作探究[J]. 实验室研究与探索, 2024, 43(07): 245-248.
- [9] 范瑞泉, 蔚鹏, 张迪, 等. 高校省级重点实验室科技创新能力提升的对策分析——基于中山大学(医科)广东省重点实验室的研究[J]. 科技管理研究, 2015, 35(24): 99-102.
- [10] 张清, 李新房. 基于CiteSpace的国内课程思政研究现状与趋势可视化分析[J]. 西藏科技, 2023, 45(05): 45-50.

(作者单位: 天津理工大学)

# 国有资产监管数智化建设路径探析

张润生

**摘要：**数智化建设能够优化国有资产监管体系，还能够为中央企业的可持续发展注入新的活力。本文围绕国有资产监管的数智化建设，提出几条建设路径，包括：树立正确认知、优化工作体系；改善监管方式，突破信息禁锢；加快信息建设，助力创新发展等，并展开探讨，旨在提出一个全面而系统的指导框架，为中央企业有效推进国资监管的数智化建设提供有益参考。

**关键词：**中央企业；国资监管；数智化建设

**DOI：**10.12433/zgkjtzt.20250105

当今时代，数字化与智能化技术高速发展，国有资产（以下简称“国资”）监管正置身于一个前所未有的挑战与机遇并存的复杂环境中。“十四五”规划明确提出要“加快数字化发展，建设数字中国”，这为中央企业国资监管的数字智能化建设指明了方向。在此背景下，本文深入探索国资监管数字智能化建设的可行路径，旨在全面推动国资监管工作的数智化转型。

## 一、国资监管数智化建设的重要意义

### （一）落实国家数字化发展战略的重要任务

国资监管数字智能化建设不仅是国家数字化发展战略的核心构成，也是推进“数字中国”和“数字政府”建设的关键一环，其核心目标在于通过运用现代信息技术，特别是大数据、云计算、人工智能等先进技术手段，从数据、算力、算法角度入手，对国有资产及企业运行情况进行全面、穿透、精细的数智化管理和监控，旨在从根本上革新传统的监管模式与工具，以数智化手段达成实时、精准、有效的监管目标，从而显著提升国资监管的针对性和实效性。充分利用现代信息技术手段，大力推进国资监管数字化进程，通过构建统一、高效、规范的在线监管系统，可实现对国有企业各个业务环节的全方位、全过程监管<sup>[1]</sup>。同时鼓励中央企业积极探索创新国资监管模式，以适应新时代下国企改革发展的新需求，进一步提升国资监管的精准度和效率，

推动国有资产管理和企业健康发展。

### （二）推动中央企业创新发展的内在要求

国资监管数智化对于推动中央企业创新发展而言，是其在数智化转型过程中的内在要求和必然路径。在当前全球经济一体化、市场竞争日趋激烈的大背景下，中央企业若想实现党建工作的科学化、规范化，投资决策的精准化、理性化，财务管理的精细化、智能化，以及资金运作的安全化、高效化等多方面的目标，就必须积极引入并深度应用数字智能化技术。通过建立完善的数据资源体系和数字资产管理平台，中央企业能够实时获取并深度分析各类业务数据，从而实现对企业经营状况的全面感知和精准把握，这种基于大数据的实时动态监控机制，不仅可以提高决策者的战略决策能力，还可以优化内部管理流程，明确权责边界，有效防范风险。

### （三）互联网时代中央企业发展的必然选择

在当今的互联网时代，数字智能化已成为全球竞争与合作的核心动力，对经济社会发展产生了深远影响。对于中央企业而言，充分利用数智化先进技术挖掘并利用数据资源已成为其实现高质量发展、确保利润增长的关键。例如，通过大数据分析，中央企业能够精准捕捉市场趋势，优化资源配置，有效降低运营成本，从而提升盈利能力；云计算技术的运用，则能够突破企业规模的限制，使中央企业能够迅速获取和处理海量信息，提高决策效率，为企业的稳健发展提供有力支持；人工智能能够在错综复杂的市场环境中，助力中央企业应对各种挑战，提升其适应能力和市场竞争力，从而确保企业的持续盈利。

在保障中央企业利润的同时，也关注员工收入的增加。通过数智化模型，企业可以更加精准地评估员工的工作绩效，制定合理的薪酬体系，确保员工的付出得到应有的回报。这不仅能够激发员工的工作积极性，还能进一步提升企业的生产效率和盈利能力，形成良性循环。

数智化建设对于政府税收的增长也具有重要意义。随着中央企业盈利能力的提升,以及数智化管理带来的税收监管的精准化和高效化,政府税收收入也将随之增加,这将为国家的经济建设和社会发展提供更为坚实的财力保障。

数智化进程对于加快科技创新发展也起到了至关重要的作用。通过大数据、云计算和人工智能等技术的应用,中央企业可以更加高效地开展科技创新活动,推动产业升级和技术进步。这将为中央企业的高质量发展提供源源不断的动力,同时也将带动整个社会的科技创新性发展。

因此来说,积极推进国资监管数智化建设,不仅对企业利润、员工收入、政府税收有正向作用,还能大幅提高国有资产监管的规范化、精准化水平,有效防范和化解潜在风险,对国有资产进行全流程、动态化的高效管理,实现从源头到终端的全程追溯和监控,确保国有资产的安全性。

## 二、国资监管数智化建设存在的问题

### (一)数据统一采集的实时性及穿透性需提升

随着国资监管数智化浪潮的不断推进,国资监管模式正经历着深刻的变革,逐步从传统的“事后处理”模式向“事前规范”转变。这一转变不仅强调监管工作必须前置布局、强化预防机制,更预示着监管手段需彻底摒弃过往对纸质报表的高度依赖,迈向自动化数据采集与实时监控的新阶段。国务院国资委积极响应这一变革需求,发布了国资监管业务数据指标库 1.0 和 2.0,依据国资监管的核心职能精心设计,旨在确保中央企业能够遵循统一且严格的数据标准和格式,按时提交涵盖广泛业务领域的各类数据,从而极大增强了数据的规范性和可比性。

尽管这一举措在推动数据标准化和集中管理方面取得了显著成效,但在实现数据实时性方面仍面临挑战。特别是对于那些对时间敏感度极高的业务场景,数据的采集与传输方式仍显得滞后,不少情况下仍依赖于过时的刻盘、手工制表或是通过系统界面的人工录入,这些方式不仅效率低下,而且严重阻碍了数据的即时报送与快速响应能力,难以满足当前监管对于实时性的高要求。

此外,在数据的穿透性层面,现有的数据采集机制大多聚焦于央企集团或地方国资委本级,对于下属单位的数据报送要求相对宽松,导致数据链条的完整性和深度不足。这不仅限制了上级机构对下属单位运营状况的全面了解与精准把控,还引发了数据真实性与准确性的核验难题。由于缺乏有效的现象分析和数据验证手段,上级监管机构难以

确保下级单位提交的数据既全面又准确,这无疑给国资监管的效率和效力埋下了隐患。因此,如何进一步深化数据采集的实时性与穿透性,成为当前国资监管数智化转型中亟待解决的关键问题。

### (二)数据资源共享有待加强

在国资监管这一复杂而精细的体系中,经营决策、人事变动、财务状况以及众多其他管理业务之间存在着错综复杂却又至关重要的内在联系。这些业务环节相互交织,共同构成了国资监管工作的基石。因此,它们要求不同部门之间必须建立起一种高效、紧密且灵活的联动机制,以确保能够协同一致地完成数据采集这一基础而关键的任务。但在实际操作中,各部门之间常常存在着明显的“孤岛效应”,各部门往往更倾向于按照自身的业务线条和模块独立开展工作,导致数据资源的整合与共享成为一大难题。如当某个企业出现经营异常或潜在风险时,由于各部门之间的信息壁垒,可能无法及时识别并采取相应措施,从而增加了国资流失的风险和运营成本<sup>[9]</sup>。这种局面不仅导致了大量人力资源的浪费,使得各部门在数据采集、整理和分析上投入了过多的精力和时间,而且严重降低了整体的工作效率。因此,为了提升国资监管的效率和效果,必须提升数据资源共享的程度。

### (三)中央企业监管工作体系亟待优化

国资监管的数智化转型,作为提升国资监管效能与驱动央企深化改革的关键支柱与创新路径,对中央企业发挥着举足轻重的作用。然而,在其构建与推进过程中,仍面临着一系列亟待攻克的重重难关。首要难题在于制度根基与组织保障体系的薄弱,缺乏一套清晰明确的规章制度与专业的执行团队作为坚强后盾。这一现状导致各部门在职责界定、工作内容及操作流程上存在着较大的模糊地带,若仅局限于简单上线系统与完成基础任务的浅层次推进,将难以充分挖掘并释放国资监管数智化的巨大潜能。其次,在工作机制层面,责任划分存在一定的模糊性,构成了另一大阻碍。统筹协调、业务指导、具体执行及协同合作等关键角色的定位不明确,加之缺乏一套涵盖前期规划、中期监控及后期评估等全链条的标准化管理流程,使得整个体系显得杂乱无章。

## 三、国资监管数智化建设路径

### (一)树立正确认知,优化监管工作体系

在认知方面,一要认识到数智化转型的紧迫性与重要性。首先,中央企业及国资监管部门需深刻认识到,数智化转型不仅是技术层面的革新,更是提升监管效能、优化资源配置、推动央企高质量发

展的战略选择。二要明确数智化转型的目标与愿景。确立清晰的数智化转型目标，如提高监管效率、增强风险防控能力、促进决策智能化等，并以此为指引，让全体员工在数智化转型上形成共识，激发内部动力。三要培养数智化思维。鼓励大家树立数据驱动、智能决策的理念，将数智化思维融入日常工作中，形成主动探索、积极应用新技术、新方法的良好氛围。

在监管工作体系方面，一要构建以数据为核心的工作流程。深化设计国资监管工作流程，确保数据采集、处理、分析、应用等各个环节紧密衔接，形成闭环管理。同时，强化数据治理，提升数据质量，为数智化转型提供坚实的数据基础。二要完善组织架构与职责分工。根据数智化转型的需求，调整优化组织架构，明确各部门、岗位的职责与权限，确保数智化建设的各项任务得到有效落实。同时，建立跨部门的协同机制，促进信息共享与资源整合。三要建立标准化、规范化的管理体系。制定完善的数智化建设标准与规范，涵盖数据管理、系统建设、安全防护等方面，确保数智化转型的有序推进。同时，建立科学的评估与反馈机制，定期对数智化建设的成效进行评估，及时调整优化策略<sup>[3]</sup>。四要强化人才队伍建设。加大对数智化人才的引进与培养力度，提升员工的数智化技能与素养。通过培训、交流、合作等方式，构建一支懂技术、会管理、善创新的数智化人才队伍，为国资监管数智化建设提供有力的人才支撑。

## （二）改善监管方式，突破信息禁锢

一要构建穿透式监管模式。穿透式监管是国资监管数智化建设的重要路径，通过人工智能、大数据、物联网等先进技术，提升内部控制效能，进而实现对国资运营数据的穿透式分析，从数据层面揭示国资运营的真实状况，发现潜在的风险或问题。这就要求在数智化平台上构建完善的穿透式监管体系，包括数据采集、数据清洗、数据分析、风险预警等功能模块，实现对国资运营数据的全方位、深层次挖掘。二要推动国资国企应用上云。通过打造国资监管云化平台，进一步实现国资监管数据的集中存储、统一管理和高效利用。同时，国资监管云化平台还可以为国资国企提供丰富的数智化应用和服务，如在线审批、智能分析、决策支持

等，进一步提升国资国企的运营效率和竞争力。企业应构建以核心数据库为中心的数据资产管理体系，并辅以基础数据库和专项数据库，以满足多样化的业务需求，有效整合并优化信息资源。在此基础上，建立统一的数据标准和规范化的技术架构成为至关重要的一环，能够确保各系统间的数据无缝对接，为各系统之间搭建互通的桥梁<sup>[4]</sup>。三要规范新增业务需求。对于新增信息系统的建设，从方案选型、产品性能评估、项目实施到运维保障，均进行严格的审查与管理，切实贯彻“摸清现状，激活现有资源”的原则，通过科学布局与精细化管理，加速系统集成进程，实现系统间深层次的数据共享，有效消除“信息孤岛”，推动国资监管信息系统整体的协同进步与联动反应。

## （三）加快信息基础设施建设，助力创新发展

一要强化基础设施建设。积极响应国家“新基建”战略，加强5G网络、数据中心、工业互联网等基础设施建设，为国资监管提供高效、稳定的信息化支撑。二要提升网络安全防护水平。中央企业必须深刻洞察当前网络安全的新形势及其紧迫性，准确把握网络安全面临的新挑战，全面加强网络安全保障体系与能力建设。进一步构建网络安全态势感知平台，实现对网络行为、专用服务器及业务系统数据的实时监控，确保国资监管平台的稳定运行与高效管理。三要优化数据中心布局。推动综合办公、经营管理及国资监管类信息系统全面向云端迁移，促进管控能力与系统集成的深度融合，加强业务协同，为国资监管数智化创新发展提供坚实有力的支持。

### 参考文献：

- [1]赵立.中央企业国资监管信息化建设研究[J].企业改革与管理,2024(02):67-68.
- [2]翁黎明,赵奕然,宋伶才.中央企业构建国资国企在线监管平台的探索与实践[J].中国军转民,2024(01):62-64.
- [3]包月玲.试论新形势下中央企业产权登记管理[J].中国总会计师,2023(11):64-67.
- [4]张新彬.国有资产监管视角下中央企业内部控制体系研究[D].北京邮电大学,2023.

（作者单位：国务院国有资产监督管理委员会信息中心）

# 河南省先进计算产业链发展问题及对策研究

高巍

**摘要:**近年来,河南省全面实施“换道领跑”战略,大力培育具有前瞻性、引领性的先进计算产业,初步形成了布局合理的先进计算产业链,但在产业链中仍然存在产业基础不强、头部企业过少、数据开放度不高、应用场景较少等诸多问题,严重制约了河南省先进计算产业的进一步发展。针对这一问题,本文提出了一系列对策,包括:巩固先进计算产业链上游的基础、强化产业链中游核心企业的培育与引进、拓展产业链下游的应用场景、完善先进计算产业的生态系统等。

**关键词:**河南省;先进计算;产业链

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250106

## 一、我国先进计算产业概述

### (一) 先进计算的内涵

先进计算是融合了计算、存储、网络、控制技术,实现人、机、物互通和智能应用的新一代信息基础设施,是一系列能够有效提升算力规模、降低算力成本、提高算力利用效率的创新性技术,涵盖超级计算机、高性能计算、云计算、大数据分析、人工智能、量子计算等多个领域。先进计算是数字经济时代的新质生产力,对推动科技进步、促进产业数字化转型以及支撑经济社会发展有重要作用,在全球范围内,先进计算技术的发展水平已成为衡量一个国家科技实力和经济竞争力的重要指标,世界多国政府、高校、科研机构、市场主体等都在加速推进先进计算领域的基础研究、应用研究和前沿布局<sup>[1]</sup>。

### (二) 先进计算要素与产业链

先进计算的三大构成要素主要是算力、算法、算据。算力层面指服务于经济社会发展的计算能力,具有计算能力的软硬件,主要对象包括 CPU/GPU/NPU、服务器、存储器等基础产品。算法层面指驱动计算发挥赋能效用的系列理论、架构、系统、软件、方法的统称,包括计算理论、计算架构、计算系统及各类计算方法、EDA、基础软件等。算据层面指一切比特化的事物,及其生成、采集、编码、存储、传输、搜索等系列行为,如围绕数据存储、清洗、分析、挖掘、交易等过程提供的产品及服务。先进计算产业链包括核心元器件层、整机层、基础软件层、平台层、应用层等五个层次<sup>[2]</sup>。核心

元器件层和整机层是先进计算产业链的上游产业,形成先进计算的算力要素。基础软件层和平台层是先进计算产业链的中游产业,形成先进计算的算法要素。先进计算产业链的下游是应用层。算据主要来源于产业链下游应用层,服务于中游算法层。中游算法层算法类别包括类脑计算、量子计算、光计算、分布式计算、并行计算、边缘计算、云计算、人工智能、存算一体等算法。

### (三) 我国先进计算产业发展状况

我国先进计算产业在基础理论方面、芯片技术方面、计算系统方面已积累了一定量级的底层储备,在大国大市场和国家治理现代化的背景下拥有广阔的市场空间,发展先进计算对加快经济社会发展、重塑产业竞争优势具有重要战略意义。近年来,以人工智能、高端芯片为代表的新一代信息技术在我国快速发展,先进计算面向海量数据、实时响应、多元场景、绿色安全等场景的信息处理需求,通过计算理论、计算器件、计算部件、计算系统等融合性创新和颠覆性重构,形成更高算力、更高能效、更加多样、更加灵活的计算产品,涵盖通用计算、智能计算、高性能计算、前沿计算等计算范畴,在数字政府、工业互联网、智慧医疗、远程教育、金融科技、航空航天、文化传媒等多个领域得到广泛应用。

## 二、河南省先进计算产业链发展现状

### (一) 河南省积极发展先进计算产业

河南省积极融入国家大数据、5G、算力一体化等战略布局,加快建设以国家超级计算郑州中心、人工智能计算中心、边缘计算中心、5G网络为重点的基础设施,先后出台《河南省鲲鹏计算产业发展规划》《河南省大数据产业发展行动计划(2022—2025年)》《河南省“十四五”数字经济和信息化发展规划》《河南省新型显示和智能终端产业链现代化提升方案》等规划(方案),设立新兴产业投资引导基金,成立省信创产业研究院、省信创培训学院等平台。河南省将先进计算产业纳入28个重点发展的产业链之一,致力于将其打造成为规模达千亿级别的产业链。

### (二) 基本形成多点布局的产业链条

河南省已初步形成“一核多点”的先进计算产业布局,形成以郑州为重点发展算力研发和服务—

以郑州航空港区为重点发展整机与核心零部件研发制造—以许昌和鹤壁为重点发展信创产业的先进计算产业链条。超聚变作为全球领先的产业链上游算力基础设施与服务提供商落地郑州后，带动记忆科技等省外产业链中游的核心配套企业落户郑州航空港区并投产。产业链上游企业龙芯中科围绕芯片、主板、内存、硬盘等产业链关键环节，在鹤壁布局云涌科技板卡生产、龙芯芯片封装测试等多个优质项目。其中，郑州集聚了超聚变、浪潮、长城、紫光等服务器和PC机厂商，超聚变服务器产能达到60万台，形成了以高新区图灵小镇、郑东新区中原科技城、鲲鹏小镇、中原算力谷等为代表的先进计算产业、郑州数据交易中心等上游和中游算力算据集群。全省在产业链下游推广了一批政务、基础设施、产业、社会等领域的示范应用，实施了一批智慧城市、智慧教育、智慧健康、智慧环保、智慧社区、智慧旅游等应用示范工程，不断扩大市场需求，提高品牌竞争力<sup>[3]</sup>。

### （三）先进计算产业整体发展较快

建成国家超级计算郑州中心、中原人工智能计算中心一期，启动建设多个边缘计算中心以及存算一体数据中心等基础设施，建成了省信创综合服务保障中心、中原鲲鹏生态创新中心等适配服务平台。“国家超算互联网核心节点”的建设将极大提升河南省在国家算网布局的地位。郑州数据交易中心加速了数据的市场化应用。在软件方面，超聚变推出服务器操作系统，填补了河南省在操作系统等基础软件方面的空白。近年来，河南省加强与华为、浪潮、紫光、长城、曙光等优势企业合作，在郑州、许昌、安阳等地建设了一批硬件生产基地，全省服务器产业从无到有、迅速成长。许昌积极布局鲲鹏计算产业，鲲鹏服务器产能已达到36万台，具备了一定产业基础。2023年，河南省服务器产能已超过130万台，PC机产能240万台<sup>[4]</sup>。

## 三、河南省先进计算产业链存在的问题

### （一）先进计算产业基础有待加强

产业链上游核心处理器、板卡、存储器等核心部件自主研发制造能力不强，算力核心技术受制于人，关键零部件外部依赖性较强，在CPU和GPU等算力基础硬件和配套软件体系建设相对薄弱。先进计算研发投入和创新能力方面与先进计算发达地区差距仍然较大。在人才方面，产业链上游的系统软件开发工程师、集成方案工程师、硬件工程师等相对缺乏。产业链中游的产品研发、应用工程师比较缺乏。产业链下游的运维、售前、售后技术支持人员相对缺乏。

### （二）产业链中游头部企业相对匮乏

先进计算产业链中游具有牵引产业链上游企业和拓展产业链下游企业的重要作用，是先进计算产业链的“中流砥柱”，相较于先进计算发达的地区，河南省在产业链中游的基础软件层和平台型企业的头部企业相对匮乏，这极大制约了算力的应用和算法的场景拓展，限制了先进计算产业链整体的发展规模和质量。

### （三）产业链下游应用场景有待拓展

先进计算相关的消费应用和行业应用场景有待挖掘。在“工业大脑”和“城市大脑”领域应用案例总体偏少，在钢铁、医药、装备、能源、化工等行业研发、制造、销售等环节应用场景仍然不足，在餐饮、住宿、出行、购物、娱乐等民用消费领域应用场景的潜力也没有得到有效挖掘。基础算力增加和应用场景不足的错位现象仍然存在。

### （四）数据开放度不够

公共数据在数据安全与数据开放方面界定不清，导致适合开放的公共数据不能面向社会充分开放，影响相关领域的应用和发展。数据流通总体质量有待加强，数据及时性、价值含量、可读性方面需要提高，不能充分满足市场主体需求。个人信息数据面临安全风险，存在着数据被过度收集，以及数据泄露、篡改、破坏、伪造等问题，可能导致个人隐私被侵犯风险较大，甚至对个人人身、财产、生命安全造成危害。

## 四、河南省先进计算产业链发展的对策

### （一）夯实先进计算产业链上游基础

梳理先进计算产业链图谱，以超聚变等先进计算核心企业为链主，围绕芯片、CPU、GPU、主板、服务器、操作系统、数据库等产业链中游和上游产业，着力发展整机设计、核心元器件、关键材料等产业链短板环节，提升产业链关键环节的配套能力。强化操作系统、数据库、应用软件、外接设备等的国产适配，推动产业应用落地<sup>[5]</sup>。推进核心芯片和底层软件攻关，突破一批关键技术，夯实产业发展基础。引导市场主体创新突破，强化骨干企业在重大专项创新突破上的主体地位，加强产学研用研发力量协调和产业链上下游协同，统筹利用各方资源，支持基础软件、核心电子器件、高端通用芯片等重点产品研发和试验验证。加大围绕芯片的核心技术研发突破。支持龙头企业联合高校院所以及产业链上下游企业实施计算产业集群协同创新项目，开展计算领域重大关键技术联合攻关。支持E级计算机核心技术、加速处理技术级硬件加速器（包括GPU、FPGA、NPU等异构计算处理

器)、云边协同计算系统和内存计算系统等计算系统相关领域实现重大突破的企业发展。

## (二) 加强先进计算产业链中游的头部企业培育和引进

大力培育和引进一批人工智能和云计算等先进计算产业链中游头部企业、细分领域独具技术优势的潜力型企业。支持有实力的企业牵头国家、省研发攻关项目。加强河南省支持先进计算相关的软件产业政策的实施,全面落实落细国家软件产业税收优惠政策。鼓励地方对被认定为国家级软件名园、省级数字经济产业园的园区给予奖励。引导各地加大开源社区、人工智能开放创新平台等建设。强化科技服务对先进计算及相关产业赋能。培育河南省本地先进计算领域骨干企业,重点遴选一批经营业绩良好、成长性高的“单项冠军”、专精特新“小巨人”企业,在自主研发、上市孵化、品牌建设、融资服务等方面进行重点支持。支持龙头企业建立产业链上下游协作关系,带动中小企业共同发展。对具有国际化背景、自主创新能力强、品牌知名度高、盈利模式成功、发展前景良好,且对本地先进计算产业发展有重大引导或推动作用的先进计算领域重大项目予以重点扶持,按照“一事一议”政策给予支持。

## (三) 拓展先进计算产业链下游的场景应用

在发展通用型大模型边际效应逐步降低的背景下,充分利用河南省人口多、数据多、场景应用丰富等优势,围绕新能源汽车、装备制造、低空经济、航空航天、工业互联网、工业设计、智慧政务、智慧教育、智慧医疗、智慧政法等领域,加快研发垂直行业大模型。深化与智能网联车融合发展,深耕自动驾驶、车路云一体化等新技术新应用。依托国家超级计算郑州中心、中原人工智能计算中心、省信创综合服务保障中心、中原鲲鹏生态创新中心等平台,大力发展5G、云服务、元宇宙、数字化运用等前沿信息技术的研发与应用。支持符合条件的先进计算产品纳入政府采购目录,支持企业采购省内生产的先进计算终端制造产品。

## (四) 全面提高算据高质量供给水平

立足数据要素市场的特征与现实,以数据产权结构性分置制度促进数据动态权属流动,构建统一开放的数据要素交易市场机制,厘清数据监管边界,保障数据要素市场安全发展,实现数据要素高水平、高质量、高效率的市场化配置。在此基础上,进一步推动数据开放与流通使用,注重数据要素往原创性、颠覆性科技创新领域流动,打通先进计算产业的发展堵点,以数据要素赋能先进计算产业的创新

发展。通过市场化手段推动数据供给,引导数据生产处理供应商集聚,引进培育数据源商、数据开发商、数据服务商等多元主体,推动数据的采、存、洗、标、训等相关企业的商业合作。进一步推动郑州数据交易中心发展,增强数据的高质量供给水平。推动优质公共数据开放。制定政府公共数据资源开放清单,推动公共数据授权运营,支持在依法设立的数据交易机构开展数据流通、交易。加快可以公开的电子政务公文及档案、地方志等公共数据依法依规全面开放。推动学校、医院、交通等数据量密集的公共事业单位数据依法公开、流通<sup>[9]</sup>。

## (五) 完善先进计算产业生态

推进现有数据中心从存储型向计算型升级,加快数据中心从“云+端”集中式架构向“云+边+端”分布式架构演变,优化城市算力布局结构,按照“城市+园区+边缘”的总体布局,形成城市数据中心、产业园区配套数据中心、分布式边缘计算中心的多层级数据中心体系,实现分类分级布局。整合先进计算相关政策,优化相关企业布局,建设自主、开放的人工智能算力、算法、算据服务平台,增强发展合力,提升资源利用效率;围绕计算产业链条,提供更多更好的人才引进配套措施。打造研发设计、生产制造、创新集成、人才培养为核心的服务器产业生态集群,形成规模优势,优化发展生态。围绕先进计算产业链部署资金链,找准资金链与产业链耦合点,通过国有投资运行“园区+产业基金”的方式,使资金链服务产业链,产业链反哺资金链。推动和引导银行开发适应先进计算产业的信贷产品,为企业提供贯穿全生命周期、覆盖全发展流程的金融服务。加大对先进计算产业企业相关创投风投企业的支持力度。

## 参考文献:

- [1]黄伟.专题导读先进计算[J].信息通信技术与政策,2024,50(06):1.
- [2]梁华贤,江齐明.瞄准AI芯片前沿:抢占智算发展高地[J].信息与电脑(理论版),2024,36(07):134-136.
- [3]中国信息通信研究院.中国信通院发布信息通信业(ICT)十大趋势[J].互联网天地,2022,(01):5.
- [4]夏子航.湖南阔步先进计算产业新征程[N].上海证券报,2023.
- [5]张晔.“三链”融合激活产业优势江苏昆山高新区打造先进计算“新名片”[N].科技日报,2022.
- [6]方佳伟.合肥先进计算中心拟打造“升级版”[N].合肥晚报,2021.

(作者单位:河南省发展战略和产业创新研究院)

# “架构者”视角下航旅数据要素资产化流通探究

张笑维<sup>1</sup> 叶可<sup>2</sup> 郭树行<sup>3</sup>

**摘要:** 在数据要素市场发展的大背景下, 航旅数据作为关键资源, 其资源化、资产化乃至资本化的转化路径对于推动航旅产业数字化转型具有重要意义。然而, 当前航旅产业数据要素资产化发展出现了端到端之间的割裂与断层。本文在现有研究基础上, 针对行业市场痛点, 基于“架构者”理论, 构建了数据要素流通的端到端价值流模型, 将数据要素资产化流通过程分为数据开发、数据治理、存证入库、运营增值和流通发行五大阶段, 并详细阐述了各个阶段行业“架构者”所需具备的能力映射。最后, 文章给出基于数据要素流通的端到端价值流模型指导航旅产业数据要素资产化流通发展的政策建议。

**关键词:** “架构者”理论; 数据要素; 端到端价值流; 航旅产业

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250107

基金项目: 中央企业产学研合作项目

项目名称: 数字经济驱动产业链转型升级设计研究

项目编号: 2023-ZJ-067

加速推进数据要素的市场化配置与流通, 对于我国实现经济高质量发展具有举足轻重的战略意义。航旅数据作为交通数据重要的组成部分, 具有巨大的价值潜力, 但是现阶段市场对于航旅数据的运用仍处于初级阶段, 未能充分发掘、释放航旅数据中潜在的经济、社会价值。这主要是由于当前对数据要素全生命周期价值流缺乏系统性的认知, 导致价值流在端与端之间遭遇阻隔, 数据要素在采集、存储、处理至应用的全链条中出现了断层与“信息孤岛”现象。这一问题不仅加剧了数据要素的管理与操作成本, 还严重制约了数据要素的质量提升与应用效能的发挥。鉴于此, 本文将从“架构者”的视角出发, 聚焦航旅数据要素的端到端流通研究, 旨在深入剖析当前航旅数据流通面临的挑战与困境, 探索构建高效、安全、可信的数据流通框架, 以促进航旅数据要素市场的健康发展, 为数字

经济的高质量发展贡献力量。

## 一、发展现状

数据要素端到端价值流是指数据资源在整个生命周期中的无缝传递和交流过程。现阶段, 学界对于数据要素流通的不同阶段进行了划分, 马费成等人<sup>[1]</sup>从较为宏观的角度上将数据要素的市场化分为了生产、流通、分配、消费四个重要阶段。而赵需要、郭义钊、姬祥飞等人从数据要素价值释放的角度提出数据要素的价值化包括数据资源化、资产化、资本化三大过程<sup>[2]</sup>, 数据要素价值化以数据资源化为起点, 通过数据处理、质量评估、定价使其成为数据资产, 再经过利用、流通交易等环节从数据资产化进入数据资本化阶段, 最终实现数据价值化的价值实现过程。高志豪等人<sup>[3]</sup>基于数据信托产业视角, 将数据要素流通阶段分为了产业原始数据获取、产业数据要素汇聚、数据信托产品入市、信托产品服务跟进、数据再提供与回馈五大阶段。刘志雄等人<sup>[4]</sup>则是从价值流的角度对数据要素流通进行了划分, 提出数据要素价值流是包含原始数据的生产者、数据集生产者和数据分析者在内的数据要素市场主体共同参与对数据的收集、存储、分析和应用等环节所产生的增值差, 引导价值流动形成一个具有正反馈效应的价值链闭环。

“架构者”这一概念源自 Gulati 等人<sup>[5]</sup>, 指的是生态系统内部的核心成员。他们通过设定阶段目标、统筹行业发展, 发挥了统揽全局和协调各方的作用, 推动整个生态系统的发展。当前, 国内外学界的研究者从行业主导企业和行业战略企业的角度探讨了不同“架构者”在行业生态系统发展中的作用机制。从理论上科学地划分了行业发展的不同阶段, 并详细总结了“架构者”企业在各个阶段所需引导行业具备的价值能力。谭劲松、李海艳等<sup>[6]</sup>人从“架构者”理论的角度, 考察研究了中国轨道交通装备产业, 分别阐述了不同发展阶段中, 行业生态系统“架构者”所应具备的价值能力目标, 为本文的研究提供了案例参考<sup>[7]</sup>。张素娟、曾凡颖基于“架构者”理论视角对数字科普产业创新生态路

径进行了研究，将数字科普产业的生态演化路径分为初生期、成长期、成熟期三个阶段，并总结了每个阶段的生态系统“架构者”所应完成和发展的价值能力，为本文的研究提供了先创性参考<sup>[8]</sup>。

故而，本文创新性地从“架构者”理论视角，对于数据要素流通的端到端价值流进行全生命周期的探索和研究，重新划分了数据要素流通的端到端价值流阶段，提出不同阶段所应具备的业务能力，并基于数据要素市场化发展，创造性地提出数据要素端到端价值流模型，旨在释放数据要素潜能、实现数据要素安全高效流通，为解决数据要素“不能流通、不可流通、不易流通”三大难题中的“不能流通”这一问题探索可行路径。

## 二、模型设计

针对数据要素流通中存在的端到端协同缺失问题，本文从“架构者”视角出发，创新性地提出了一种全生命周期业务能力覆盖的新型数据要素流通架构模型——数据要素流通的端到端价值流模型，如图1所示。该模型在宏观上将数据要素流通过程横向划分为供给端、流通端和需求端三大环节，其中流通端作为实现数据要素供需匹配的核心过程，具有至关重要的地位。在供需匹配环节，本文将数据要素细分为五大价值流阶段，这一划分与尹西明等人提出的基础层、增值层、流通层的数据要素市场化配置过程相契合<sup>[9]</sup>，从而明确了数据要素价值实现的框架。此外，本文还依托国际业务架构标准 BIZBOK<sup>[10]</sup>，运用价值流模型，对数据要素价值实现的框架路径进行了详细阐述，进一步丰富了该模型的理论内涵和实践指导意义。



图1 数据要素流通的端到端价值流模型

数据开发作为数据要素流通的起始点与核心源泉，是数据来源测量的首要阶段。这一阶段的关键能力映射聚焦于数据采集的多元化与数据溯源的精准化，目的是构建一个既全面又合规的数据供给体系，以确保数据要素供给的完备性与合法性。在数据采集的多元化方面，要求同时兼备数据层次的深度挖掘与数据领域的广度拓展。

数据治理阶段，作为数据要素向资源化转变的关键过程，其核心在于将原始且无序的海量数据转

化为可用且高质量的数据资源。在数据的权属厘定上，需采用分级分类确权的思路，通过对数据进行有序的分类与分级，确保其在组织内部获得恰当的处理与使用权限<sup>[11]</sup>。具体而言，可根据数据类别的不同，如个人数据、企业数据、政府数据等，采用差异化的权属厘定方法<sup>[12]</sup>，并在此基础上构建完善的数据权属目录，以实现权属来源清晰、可追溯。

存证入库是数据要素流通过程中至关重要的监管记录阶段，它发生在原始无序数据成功转化为可用数据资源之后。此阶段的核心任务是基于已构建的数据权属目录，对数据实施存证入库的监管措施，以确保数据在使用和运营过程中的可见性与透明度。为实现这一目标，首要能力映射是建立一套完备的全周期日志采集体系。该体系通过详细记录数据处理日志和数据流通日志，能够全面追踪数据从处理到流通使用的每一个关键环节，形成一条清晰的数据生命周期轨迹。

运营增值阶段是实现数据要素向资产化转型的关键环节，其核心在于深度挖掘与转化初步加工处理后的数据资源价值，以塑造具备流通性和交易价值的数字资产。通过实施梯度化产品设计策略，能够精准对接需求端的不同需求层次，提供多样化、层次分明的数据产品选择，从而有效拓展数据资源的应用场景与价值边界。与此同时，综合性数据产品估值机制致力于从成本、收益、市场等多个维度出发，综合运用成本法、收益法、市场比较法等传统估值方法，并结合信息熵理论、博弈论等现代经济学理论，构建多样化的定价模型。这些模型包括基于信息熵的定价模型，用于量化数据的信息含量与价值密度；以及基于博弈论的定价模型，用于模拟市场参与者在数据交易中的策略互动与均衡状态<sup>[13]</sup>。通过这些综合性的估值手段，对不同类型、不同质量的数据产品进行初步的价值评估，为数据产品的市场定价提供科学依据，为后续的价格谈判与交易过程奠定坚实的参考基础。

在数据要素资产化价值释放的流通发行阶段，能力映射应聚焦于构建一站式的服务对接。从宏观架构视角来看，首要任务是构建完善的服务对接能力体系。具体而言，需实施数据资产目录推送机制，将整理标准化后的数据要素资产信息编纂成详尽目录，并精准推送至潜在买家与合作方，以提升数据的可见性和可访问性，为供需匹配打下坚实基础。此外，引入用后评价机制，由使用方在数据使用一段时间后，根据实际应用效果对数据质量、价值、适用性等进行综合评估，为数据质量提升、产品优化及服务改进提供宝贵参考，推动数据要素资

产化进程向更高层次发展。

### 三、政策建议

为确保航旅数据要素资产化的稳健推进与可持续发展,政府亟需构建一套与之高度契合的政策支持体系。此体系的构建需深刻洞察数据要素资产化的内在逻辑与发展轨迹,并紧密结合航旅产业数据要素的独特性,据此,本文谨提出以下几项策略性建议:

第一,应着手制定一套与之适配的监管政策框架。鉴于当前数据要素市场尚处于萌芽阶段,其资源化、资产化乃至资本化的转化路径缺乏坚实的法律基石与有效的监管机制。数据要素在流通与交易过程中,不可避免地会触及敏感隐私信息,这不仅加剧了数据泄露与滥用的风险,还引发了数据权属界定、价值评估及定价机制等一系列复杂问题。因此,建立健全的监管体系,以严格规范的监管措施为航旅数据要素资产化的健康发展保驾护航,显得尤为迫切。

第二,政府应携手航旅行业的领军企业,共同发挥引领作用。通过政策引导与资金支持,鼓励企业深化数据技术创新,优化数据管理流程,推动数据资源的有效整合与高效利用。同时,依托龙头企业的行业影响力与资源优势,构建数据共享与合作平台,促进数据要素在产业链上下游的顺畅流通,加速数据资产化的进程。

第三,设立试点区域作为航旅数据要素资产化的先行先试阵地。通过选取具有代表性的地区或企业,实施差异化的政策试验,探索数据要素资产化的有效路径与最佳实践。试点区域不仅要在数据确权、交易规则、安全保障等方面进行创新尝试,还应注重总结经验教训,为全面推广提供可复制、可推广的模式与经验。

#### 参考文献:

- [1]马费成,卢慧质,吴逸姝.数据要素市场的发展及运行[J].信息资源管理学报,2022,12(05):4-13.  
[2]赵需要,郭义钊,姬祥飞等.政府开放数据生态链上数据要素价值分析及评估模型构建——基于“数据

势能”的方法[J].情报理论与实践,2022,45(12):50-59.

[3]高志豪,郑荣,张默涵等.基于数据信托的产业数据要素流通:动力逻辑、信托纾困与模式重塑[J/OL].情报理论与实践.[2023-11-12].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/11.1762.G3.20231026.1403.002.html>.

[4]刘志雄,谢建邦.数据流动与数据生态治理研究[J].中国特色社会主义研究,2022(Z1):66-75+161.

[5]Gulati, R., Puranam, P., TuShman, M. Metaorganization Design: Rethinking Design in Interorganizational and Community Contexts[J]. Strategic Management Journal, 2012, 33(6):571-586.

[6]蔡杜荣,于旭.“架构者”视角下的区域创新生态系统形成与演化——来自珠海高新区的经验证据[J].南方经济,2022(03):114-130.

[7]谭劲松,宋娟,陈晓红.产业创新生态系统的形成与演进:“架构者”变迁及其战略行为演变[J].管理世界,2021,37(09):167-191.

[8]张素娟,曾凡颖.数字科普产业创新生态路径研究——基于“架构者”理论视角[J].中国科技产业,2023(09):64-67.

[9]尹西明,林镇阳,陈劲等.数据要素价值化生态系统建构与市场化配置机制研究[J].科技进步与对策,2022,39(22):1-8.

[10]国际业务架构标准BIZBOK <https://www.businessarchitectureguild.org>.

[11]马费成,熊思玥,孙玉姣,等.数据分类分级确权对数据要素价值实现的影响[J].信息资源管理学报,2024,14(01):4-12.DOI:10.13365/j.jirm.2024.01.004.

[12]张永忠,张宝山.构建数据要素市场背景下数据确权与制度回应[J].上海政法学院学报(法治论丛),2022,37(04):105-124.

[13]赵馨燕,吴彦明,陈爱华,等.数据资产化:实现环节、驱动效应与实现路径[J].会计之友,2024,(19):75-81.

(作者单位: 1. 中央财经大学财政税务学院,  
2. 中央财经大学信息学院,  
3. 中国民航信息集团有限公司信息服务部)

# 光伏发电平台海上运输的风险与应对策略浅析

张硕

**摘要:** 为了应对光伏发电平台海上运输面临的复杂挑战, 本文从环境不确定性到法规合规性等多维风险入手, 研究了关键问题及其成因, 并提出系统化解决思路。本文认为, 通过优化风险评估体系、引入智能化管理技术及完善应急与协同机制, 可显著提升运输的安全性与效率, 为海洋新能源发展提供坚实的保障。

**关键词:** 光伏发电平台; 海上运输; 风险管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250108

随着全球能源转型的加速推进, 光伏发电作为清洁能源的重要形式, 在海洋领域的应用前景愈发广阔。海上运输作为光伏发电平台部署的关键环节, 不仅直接影响设备的完好性与安装效率, 还关系到能源项目的经济性与安全性。复杂的海洋环境、严苛的法规要求及技术管理手段的局限性, 使风险防控成为研究和实践的重点领域。探索科学有效的运输策略, 对于推动海上光伏发电规模化发展具有重要的理论与实践价值。

## 一、光伏发电平台海上运输的重要性

光伏发电平台作为一种新型的大型能源装备, 其体积庞大, 通常达到 35 米 × 60 米的规模, 具有高技术密集度和显著的环境适应性。这种超大尺寸为运输过程带来了诸多挑战, 包括在航道限制、装卸作业和稳定性管理等方面提出了更高要求。同时, 其运输不仅仅是简单的物理转移, 更是一个涉及设备性能完整性保障、安装调试时效提升以及项目总体经济效益优化的系统工程。海上运输的顺利完成直接关系到整个光伏电站的建设周期, 同时对发电效率、设备寿命和系统稳定性有深远影响<sup>[1]</sup>。在能源多样化和零碳化进程中, 光伏发电平台需要适应近海及深远海复杂环境, 对其运输路径选择、风险防控和技术保障提出了极高要求。海上运输的重要性不仅体现在对技术难题的攻克, 更体现为运输过程对全球光伏产业链协同发展和国际市场开拓的促进作用。

## 二、光伏发电平台海上运输的主要风险

### (一) 运输环境的不确定性

海上运输环境的不确定性是光伏发电平台运输面临的首要风险因素。海洋气象条件的复杂多变性, 包括风力等级、浪高、洋流强度以及能见度等因素直接影响运输安全。当风力达到 7 级以上或者浪高超过 3.5 米时, 大型光伏发电平台的运输稳定性将显著下降。特别是在台风季节, 强风极易导致平台结构承受超过设计值的风荷载, 当风速从 12m/s 增加到 25m/s 时, 作用在平台上的风荷载会增加 4 倍以上<sup>[2]</sup>。此外, 海洋环境的腐蚀性 (包括盐雾、湿度、温度等) 也会对平台的金属结构和电气设备造成不同程度的损害, 这种损害往往具有累积性和隐蔽性, 需要通过专业的防腐处理和定期检测来预防和控制。

### (二) 海运过程中的货损风险

光伏发电平台在海运过程中的货损风险主要体现在平台结构完整性、功能部件损坏以及整体变形等方面。由于光伏发电平台属于大型特种设备, 其运输过程中的应力分布十分复杂。平台在运输过程中可能遭受的主要载荷包括: 静态载荷 (自重、预应力等)、动态载荷 (波浪冲击力、惯性力等) 以及环境载荷 (风载荷、温度应力等)。特别是对于桩基固定式光伏发电平台, 其结构在运输过程中需要承受显著的垂直载荷和侧向冲击载荷。当波浪周期与运输工具的运动频率接近时, 可能引发动态响应加剧的现象, 对钢结构连接部位的结构完整性构成威胁。此外, 运输过程中产生的环境载荷 (风荷载、温差应力等) 可能与设备自重及波浪载荷形成叠加效应, 进一步增加钢结构的疲劳损伤风险。因此, 在运输过程中需采用精确的应力分布分析与动态载荷控制策略, 确保固定结构的安全性与耐久性。

### (三) 运输过程中的安全性风险

光伏发电平台海运过程中的安全性风险主要体现在设备稳固性、人员操作和应急处置三个方面。平台在船舶甲板上的固定方式直接关系到运输安全, 不当的绑扎方式或固定点选择可能导致平台在航行中发生位移或倾覆。在装卸和运输过程中, 操作人员常常需要应对高空作业和重物吊装等

高风险作业场景，任何人为的操作失误都可能导致严重的事故。海上运输过程中如遇紧急情况，由于救援条件受限，应急处置难度较大，特别是在远洋运输中，一旦发生事故，救援时效性较差<sup>[3]</sup>。

#### （四）合规性风险

光伏发电平台的海上运输涉及复杂的法规与合规性要求，主要包括国内航运法规、船级社规范以及地方性海事管理条例。首要考虑的是运输船舶的适航性要求，必须符合《国内航行海船法》的相关规定。随着环境保护要求的不断加强，需严格遵守《船舶污染物排放控制技术要求》及相关环境保护法律的具体要求。同时，不同地区可能对光伏发电平台的海上运输提出特定的合规性要求，例如对大型设备的装载限额、防污染措施及运输过程中的应急预案提出明确规范。光伏发电平台作为新型海上设备，其运输标准在国内范围内尚处于逐步完善阶段，这种规范的不确定性本身也构成一定的风险。遵守这些法规要求涉及大量的文件准备和协调工作，同时需要满足不同地区的特定条款和审批程序，确保运输的合规性与高效性。

### 三、当前光伏发电平台海上运输过程中存在的突出风险管理问题

#### （一）风险评估机制不健全

目前光伏发电平台海上运输的风险评估体系存在明显不足，主要表现在评估标准不统一、评估维度单一以及评估方法落后等方面<sup>[4]</sup>。现有的风险评估往往过分关注单一维度，如气象条件或设备状态，而忽视了多维度风险的耦合效应。例如，在风险量化评估中，仅有 23.5% 的评估报告考虑了环境因素与设备特性的交互影响。此外，风险评估的时效性也面临挑战，大约 85% 的评估报告使用的气象数据滞后性超过 12 小时，在快速变化的海洋环境中可能导致评估结果与实际情况产生较大偏差。

#### （二）应急预案缺乏系统性

现行的光伏发电平台海上运输应急预案普遍存在覆盖面不全、响应机制不完善、预案演练不充分等问题<sup>[5]</sup>。具体表现在三个方面：第一，预案的场景覆盖不全面，特别是对极端天气、设备故障、人员意外等多重风险叠加的复杂场景考虑不足。第二，应急响应机制存在断层，各相关方职责界定模糊，协调配合机制不畅通，导致黄金救援时间被延误。第三，应急演练流于形式。根据行业调查数据，仅有 28.3% 的运输项目会进行实战化应急演练，而在已开展的演练中，完整模拟真实场景的比例更是低至 15.6%。这种系统性缺失会直接影响突

发事件的处置效率和效果。

#### （三）风险管理的技术手段不足

目前，光伏发电平台的海上运输仍处于初步探索阶段，风险管理技术体系尚未全面建立。由于项目数量较少，实际运输案例有限，现阶段的风险管理更多依赖传统经验和技术手段，缺乏系统性和针对性。在监测预警方面，由于光伏发电平台具有大体积、高精密度等特性，对运输过程中的应力、位移、加速度等实时数据的监测需求较高，但现有设备监测系统的布设密度和灵敏度普遍难以满足这些要求。此外，海洋环境中数据传输的不稳定性和采集设备抗干扰能力的不足，也在一定程度上限制了监测系统的可靠性。

在风险预测方面，基于海洋条件和设备特性构建的智能化模型仍处于研发阶段，缺乏针对光伏发电平台这一特种设备的专用预测工具。例如，目前的风险识别大多基于单一维度（如气象条件或设备载荷），而未能形成对多维度风险的耦合分析能力，导致预测结果的精度和实际效用受限。在决策支持方面，现有的运输方案优化和应急处置策略更多依赖人工经验，而非基于大数据和人工智能技术的科学分析。特别是在面对复杂的环境变化时，缺乏实时决策支持系统，进一步加大了运输的不确定性。

#### （四）风险分担与协调机制缺失

光伏发电平台的海上运输涉及多个利益相关方，包括设备制造商、运输公司、项目业主及监管部门等，现阶段整体的风险分担和协同机制尚未完全建立。运输过程中面临的问题包括各方职责界定不清、风险责任划分不明确以及信息共享机制的缺失。

在风险分担方面，由于光伏发电平台属于新型设备，其运输过程可能涉及诸如设备损坏、运输延误及突发事件等风险，但现有的保险条款难以全面覆盖这些特定风险。例如，针对超大体积光伏平台的运输，现有海运保险在货物价值、特殊设备附加险种等方面存在一定的空白，增加了项目参与方的经济风险。

在协同机制方面，各相关方在运输过程中的信息沟通和协作尚不充分，特别是对于运输进度、风险预警和应急响应等环节的实时信息共享缺乏系统支持。这种信息流的不畅可能导致风险响应不及时，影响整体运输效率。此外，不同项目方之间的协调机制尚未形成统一的行业规范，特别是在运输责任的划分和应急情况下的指挥权界定方面，可能出现推诿或延误现象。

### 四、降低光伏发电平台海上运输风险的应对策略

### （一）构建全面的风险评估体系

构建全面的光伏发电平台海上运输风险评估体系，需要建立多维度、动态化的评估框架。首要任务是建立统一的评估标准，将环境因素、设备特性、人员操作等多个维度纳入评估范畴，特别关注各风险因素间的耦合效应。评估过程应采用定量与定性相结合的方法，通过建立风险量化模型，对风力、浪高、温度等环境参数进行实时监测和数据分析，结合 Monte Carlo 模拟方法评估不同风险因素的发生概率和影响程度。在评估团队构成方面，需要组建包含海事工程师、气象专家、结构力学专家和光伏技术专家在内的跨领域评估小组，确保评估的专业性和全面性。同时，建立评估结果的动态更新机制，根据气象预报和海况变化及时调整风险等级，为运输决策提供科学依据。评估报告应包含详细的风险地图，明确标注各阶段的潜在风险点，并提供相应的预防措施和控制方案，为后续运输作业提供可操作的指导建议。

### （二）制定系统化的应急预案

系统化的应急预案应当基于“预防为主、应急为辅”的原则，构建多层次、全覆盖的应急响应体系。预案的编制需要充分考虑极端天气、设备故障、人员意外等多种突发情况，并针对不同风险等级设计相应的响应流程。应建立三级响应机制：对于一般风险事件，由现场工作组直接处置；对于较大风险事件，启动项目应急指挥中心统筹协调；对于重大风险事件，则需要调动外部救援力量协同处置。预案中应详细规定各参与方的职责分工，建立清晰的指挥链条和信息报送渠道，确保应急响应的高效性。预案还应包含详细的应急资源配置方案，明确救援设备、专业人员和应急物资的储备要求。定期开展实战化应急演练是提高预案可操作性的关键，演练应模拟不同天气条件和海况下的各类突发情况，通过实操检验预案的可行性，并根据演练反馈持续优化完善预案内容。

### （三）引入先进技术手段支持管理

在光伏发电平台海上运输的风险管理中，需要充分利用物联网、大数据、人工智能等先进技术，构建智能化的风险监测与防控体系。第一，应在平台关键结构位置部署高精度传感器网络，实现对应力、位移、加速度等参数的实时监测，采样频率应达到每秒不少于 10 次，确保数据的时效性。第二，建立基于 5G 网络的数据传输系统，实现船舶与陆地指挥中心的实时数据互通，同时部署边缘计算设备进行数据预处理，降低传输负载。第三，在数据

分析层面，运用机器学习算法构建风险预测模型，通过分析历史运输数据和实时监测数据，对潜在风险进行提前预警。第四，开发智能决策支持系统，整合气象数据、海况信息和设备状态数据，为航线规划和运输方案优化提供科学依据。同时，利用数字孪生技术建立平台运输的虚拟仿真系统，用于人员培训和方案验证。

### （四）建立健全协同分担机制

建立健全的风险协同分担机制，需要从法律、经济和管理三个层面进行系统设计。首先，制定详细的责任划分文件，明确运输公司、设备制造商、保险公司等各方在不同风险事件中的责任范围和赔偿义务。其次，设计多层次的保险方案，包括基础货物保险、扩展责任保险和特殊风险保险，确保保险覆盖范围与实际风险相匹配，理赔额度能够有效覆盖可能的损失。建立风险资金池制度，要求参与方按照约定比例共同出资，用于处理超出保险范围的突发风险。在管理层面，构建统一的信息共享平台，实现运输进度、风险预警、应急处置等信息的实时共享，各方按照预设的响应机制快速协同行动。同时，建立定期协调会议制度，及时解决运输过程中出现的问题，优化协作流程。针对跨境运输，还需要提前与相关国家的海事部门建立联系机制，确保通关和检验等环节的顺畅进行。

## 五、结语

光伏发电平台海上运输涉及多重复杂风险，需从评估、预案、技术及协同机制四方面系统优化，确保运输安全与效率。未来应聚焦动态监测、智能化决策支持与国际法规协调，推动相关技术与管理手段的深入融合，为大规模应用与跨境运输提供有力保障。

### 参考文献：

- [1]葛瑞.海外光伏电站项目物流管理探讨[J].工程技术研究,2022,7(12):116-118.
- [2]司如意.铁路运输企业光伏发电在线监测系统研究[D].北京交通大学,2019.
- [3]李朋,范利军.固态散装货物海上运输风险及防范策略分析[J].中国航务周刊,2024(38):58-60.
- [4]冯乐,张波,赵民,等.LEC法划分海上风电作业风险等级[J].劳动保护,2024(09):65-68.
- [5]张雁平.海上桥梁施工大型构件运输安装安全专项风险评估——以宁波舟山港某公路工程海上桥梁项目为例[J].价值工程,2023,42(17):41-43.

（作者单位：中建八局第一建设有限公司）

# 东北地区农村生活污水治理研究

陈蕾

**摘要:** 我国东北地区气候寒冷、人口分布分散、经济发展不均衡,使得当地农村生活污水处理面临特殊挑战。本文主要探讨东北地区农村生活污水处理的现况,探寻合理的环境污染管控与治理举措,具体包括人工湿地、氧化塘以及发展生态农业等方法。

**关键词:** 农村污水; 水污染; 生态治理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250109

## 一、农村水环境污染现状及治理必要性

农村水环境指的是遍布于农村的湖泊、水利枢纽、江河、水塘等的地下水与地表水。相较于城区,农村地区人口分布较为分散,导致生活污水难以集中处理。同时,废水收集与处理系统等基础设施建设存在不足。此外,经济条件的限制以及居民环保意识的相对薄弱,共同导致了农村废水处理率显著低于城镇水平。我国农村废水大部分即时排进水渠或水塘,排出方法笼统、管控不足、废水处理设备贫乏是造成农村废水处理困难的关键要素<sup>[1]</sup>。农村废水室外径流、地下排出,不但会影响身心健康,还会导致地表水和地下水污染,对农村生态环境造成破坏。环境恶化必定阻碍社会经济发展,我国自始至终坚持走可持续发展道路,在当前建设美丽乡村的要求下,农村废水处理成为一道亟待解决的难题。

## 二、农村水环境污染影响因素分析

### (一) 生活污水随意排放

生活污水处理的是居民日常生活中产生的各种废水,包含各种洗涤用水和人畜排泄物是乡村水污染的主要污染源。由于农村排水管道系统和废水管网不健全,日常生活废水处理系统基本建设落后,生活污水处理没法得到妥善处理,影响了农村可持续发展<sup>[2]</sup>。

### (二) 畜禽养殖污染

因为农村经济相对不发达,农村种植业治污设

备不健全,畜禽养殖粪污随便倾倒状况屡见不鲜。大量畜禽养殖废水立即渗透到土壤层或没经处理就直接排进附近江河或湖泊中,致使水体富营养化。

### (三) 农村工业污染

近些年,农村城镇化发展显著,城区工业逐渐向农村迁移,每年都有大量工业污染物没经处理立即排出,导致比较严重的环境污染。而且随着工业的发展,废水处理配套设施机器设备并没有配套相应的设施,对农村水环境构成威胁。

### (四) 农业面源污染

随着农业科技持续广泛应用,大量有机化学农药和化肥被运用到农业生产中。但据国家统计局数据分析,有机化学农药和化肥的消化吸收运用率仅占30%左右,其余残留成分随降水或灌溉水下渗导致严重的水污染。

## 三、农村水环境污染治理技术分析

当前主要的农村污水处理技术包括人工湿地法、生态过滤法、厌氧处理法和氧化塘法等<sup>[3]</sup>。人工湿地法利用植物、微生物和基质共同作用处理污水,具有生态友好和维护成本低的特点。生态过滤法通过自然或人工过滤系统去除污水中的污染物,适用于水量较小的农村污水处理。厌氧处理法通过厌氧微生物降解有机污染物,产生的沼气可作为能源使用,适合集中处理。氧化塘法利用自然塘地进行污水处理,操作简单,但占地面积较大。

### (一) 厌氧水解技术

厌氧水解技术目前在污水处理中应用较为普遍,这种技术采用一系列水解反应、醇酸化等化学反应实现水质净化。该技术悬浮物去除率较高,并能将大量可微生物溶解的大分子结构物质溶解成小分子结构有机物,降低后面模块废水处理耗能,减少处理时间,并可节约大量成本。目前,在一些经济比较发达的农村地区,早已使用了基于微驱动力乃至无驱动力的一体化低耗能废水处理设备,工艺简单,全过程基本上不耗电,适用于不同规模和

表1 处理前后水质变化表

| 指标                  | 初始污水 | UASB 出水 | 氧化塘出水 | 国家二级排放标准 |
|---------------------|------|---------|-------|----------|
| BOD (mg/L)<br>生物需氧量 | 300  | 45      | 15    | ≤ 30     |
| COD (mg/L)<br>化学需氧量 | 600  | 60      | 30    | ≤ 50     |
| 氨氮 (mg/L)           | 40   | 20      | 5     | ≤ 10     |
| 总磷 (mg/L)           | 5    | 2       | 1     | ≤ 1.5    |
| 悬浮物 (mg/L)          | 150  | 30      | 10    | ≤ 20     |
| 大肠菌群 (个 /L)         | 106  | 104     | 102   | ≤ 500    |

表2 各年出水水质状况表

| 年份   | 污水排放量<br>(吨 / 年) | BOD (mg/L) | COD (mg/L) | 氨氮 (mg/L) | 磷 (mg/L) |
|------|------------------|------------|------------|-----------|----------|
| 2016 | 10000            | 320        | 640        | 45        | 5.5      |
| 2017 | 10500            | 310        | 630        | 44        | 5.3      |
| 2018 | 11000            | 300        | 620        | 43        | 5.1      |
| 2019 | 11500            | 290        | 610        | 42        | 5.0      |
| 2020 | 12000            | 280        | 600        | 40        | 4.8      |

地域的废水分散化处理。

### (二) 人工湿地技术

人工湿地技术是一种结合了水生植物、微生物菌群以及填料，共同作用于废水处理的技术，其基本原理是人工湿地系统完善后，大量微生物菌种在水生植物和填料中累积繁育，具有阻隔效果。水中的有机物，经过生物膜的吸附同化作用后，对环境污染物质具有较好的去除效果。在此过程中，好氧、厌氧以及缺氧三种条件并存，共同促进了污水中植物和微生物对氮、磷的吸收。与此同时，通过硝化—反硝化效果间接性除去污水中多余的氮和磷。这种工艺具备投资少、运作管理简易、运作维护保养便捷等特征，但占地面积大，易受季节和气温的影响。

### (三) 生物滤池法

生物滤池法的关键是填料和石子，通常借助人工构建微生物处理系统，利用废水与填料之间的空隙，达到净化处理废水的目的。大颗粒物环境污染物质通过人工填料除去，高溶解性环境污染物质通过微生物膜空隙溶解。系统管理简易便捷，不受温度影响，占地面积小，可实现全自动操作，可靠性强，能在我国北方普遍运用<sup>[4]</sup>。

### (四) 氧化塘法

氧化塘法是通过人工修补和复建土壤层，修建含有防渗层的废水池，利用其自然净化处理能力处理环境污染物的技术。在废水处理池中，污水中的有机物通过有机沉降吸附，再通过微生物菌种的溶

解和过滤，最后经由藻类的新陈代谢除去。该处理技术能去除污水中 80% 以上的 BOD；而水体中的氮则通过硝化效应、挥发和水生植物消化吸收三种方式除去。这种方法资金成本低，而且可立即回收利用污水，提高水资源利用率，可用于缺水、土地总面积大但技术水准相对落后的农村。

### 四、厌氧处理法和氧化塘法综合应用效果——以东北地区某污水处理厂为例

在东北地区的农村污水处理项目中，科学的方法选择及管理措施至关重要。以东北地区某污水处理厂为例，该项目结合厌氧处理法和氧化塘法进行综合处理，厌氧处理产生的沼气用于村内能源供应，氧化塘进一步处理污水。调研显示，厌氧处理法对有机污染物和营养盐的去除效果良好，氧化塘法通过自然降解和光合作用进一步净化污水，出水水质达到国家二级排放标准，如表 1 所示。

如表 2 所示，该综合处理方法节能、经济环保，出水 BOD (生化需氧量) 和 COD (化学需氧量) 逐年降低。但该方法占地面积较大，适用于土地资源丰富的农村。

### 五、加强农村污水治理的建议

#### (一) 强化源头控制

源头治理是农村水治理中最重要的方式，也是优化农村水环境的关键。一是要持续推广标准农村畜牧养殖，引入专业的环境污染治理及畜禽养殖排泄物处理设备，实现畜禽养殖排泄物收集与处理，以畜禽养殖粪尿替代化肥，改良土壤。与此同

时,还要提升养殖技术,尽量避免养殖全过程中废水随便排放。养殖场内可安装有机垫料,从根源消化吸收排泄物,控制禽畜大小便随便排出。二是从管理视角来看,工业废水对水环境的污染是可以应对和防止的,但务必从根源上开展合理管控。涉水市政工程公司要担负生态环境保护的主体责任,不能只追求经济效益而忽略对水环境的保护,要高度重视水环境保护,提升自身的污染治理能力。

### (二)因地制宜推广污水处理技术

在农村水环境污染治理的过程中,我们必须坚持因地制宜的原则,不断优化农村污水处理技术推广策略,以有效应对农村水环境污染的根本问题。要实事求是地分析农村经济承担能力和管理水平,加速营销推广低成本低耗能、高性价比的节能减排技术,尤其是废水处理技术。与城镇相比,农村人口相对较少,污水的流量和质量有着时间上的不匀称性和水质不平稳的特征,在选择废水处理技术时,要遵循经济、高效的原则,选用简单易操作的方法。

对于距市政工程废水管网较近的村庄,生活污水就近连接市政工程废水管网,运输至市政工程污水处理厂处理。对不能列入市政工程管网的村庄,可以建设小型废水处理站集中化处理。对于人口分散化的偏僻乡村和山区地带,选用分散式农村生活污水处理技术。对于旅游景区、生态景区等温差较小的平坦宽阔地区,可建设小型人工湿地开展废水处理,并在人工湿地内栽种荷花、芦苇等水生植物,使其具备一定的经济收益和观赏价值。与此同时,还可开展雨污分离更新改造,走污水循环应用之路,净化后的水可就近用作农业灌溉。除此之外,为解决排泄物环境污染水环境的难题,可全力推动农村旱厕更新改造,以绿色洗手间替代旱厕,运用微生物菌种将排泄物转换为有机肥。

### (三)发展生态农业

要想解决农药、化肥环境污染难题,首先要改革创新理念,全力推动生态农业发展。发展生态农业,不但需要改造自然环境,还要保护环境,有效控制水污染。在农业生产过程中,尽可能使用复

合肥,减少氮肥的使用,避免氮、磷污染。与此同时,要全面管控农药的使用。相关部门要正确引导农户使用高效、低毒、低残留的农药。此外,目前我国很多农村地区仍选用大水漫灌的方式灌溉,这些状况不但会导致水资源的巨大消耗,还会造成氮、磷等营养物质的流失,破坏农村自然环境。因此,有必要加强科学宣传,推广节能灌溉技术,如滴灌、喷灌、回水沟等。

### 六、结束语

农村水环境治理不仅具有现实的紧迫性,而且是乡村振兴战略中一个关键的实施点,关系到农村生态建设、社会经济发展和农民的安居乐业。东北地区农村生活污水处理需要综合运用人工湿地法、生态过滤法、厌氧处理法和氧化塘法等多种技术方法,同时加强管理,才能达到预期效果。

未来的研究和实践应进一步优化现有技术,探索新型处理方法,提高污水处理的效率和经济性。具体建议如下:第一,继续研发和推广适应寒冷气候的新型污水处理技术,特别是能够处理难降解污染物和有毒有害物质的技术;第二,加强农村污水处理设施的管理体系建设,提升管理人员的专业技能,确保污水处理设施的正常运行;第三,政府应加大对农村污水处理设施建设和运行的资金投入,制定和完善相关政策法规,推动农村污水处理水平的整体提升;第四,提高农村居民对污水处理重要性的认识,鼓励居民参与污水处理的监督和管理,共同维护农村水环境。

### 参考文献:

- [1]贾倩,朱梦洁,胡亚伟,宋常吉,靳晓辉,李志豪.农村水环境污染控制及治理技术分析[J].中国资源综合利用,2021(4):39.
- [2]王恒华.农村水环境污染成因及综合治理对策分析[J].上海环境科学,2022(2):102-104.
- [3]蔡蕊.农村水环境现状与治理技术分析[J].北方环境,2019(7):31.

(作者单位:通辽市住房和城乡建设局)

# 数字经济背景下应用型高校新商科 产教融合生态圈建设路径研究

## ——以陕西省为例

许素青

**摘要:** 数字经济通过高创新性、强渗透性、广覆盖性贯穿了经济发展的各领域,不仅提供了新的经济增长点,还是改造提升传统产业的有力支点,日益成为加速建设现代化经济体系,推动经济高质量发展的重要引擎。本文以陕西省为例,探究了数字经济背景下应用型高校新商科产教融合生态圈建设的多方面状况。研究发现,商科产教融合生态圈建设能够创新人才培养模式,推动产业升级转型,优化资源配置,但是也存在课程体系滞后、师资力量薄弱、校企合作深度不足等方面的短板,对此,本文提出了针对性发展策略,包括构建动态课程体系、打造“双师型”教师队伍、深化校企合作机制等,同时需强化保障措施与持续评估机制,以促进高校人才培养与区域数字经济协同发展。

**关键词:** 陕西省;应用型高校;新商科;产教融合;区域数字经济

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250110

课题项目:陕西省“十四五”教育科学规划 2023 年度课题

项目名称:数字经济背景下陕西应用型高校新商科产教融合生态圈建设路径研究

项目编号:SGH23Y2743

课题项目:西安翻译学院教改项目

项目名称:新商科数字化时代背景下 < 国际货运代理 > 课程建设研究

项目编号:J22B04

课题项目:西安翻译学院名课建设项目

项目名称:国际货运代理

项目编号:ZK2219

在当今数字化浪潮汹涌澎湃的时代背景下,国家对产教融合与数字经济发展予以高度重视并出台一系列相关政策。例如,《关于深化产教融合的若干意见》着重强调要达成教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接,以适应经济社会快速发展的需求。陕西省作为教育资源颇为丰富的大省,坐拥数量众多的应用型高校,在应用型高校新商科产

教融合生态圈建设中占据着极为关键的探索地位<sup>[1]</sup>。据统计,陕西省目前拥有诸如渭南师范学院等多所公办应用型高校,以及西安欧亚学院等一系列民办应用型高校。这些高校的商科专业每年为社会源源不断地输送大量专业人才。然而,伴随数字经济的蓬勃兴起与迅猛发展,如何构建更为高效且深度的协同发展模式已然成为亟待深入研究与解决的重要课题。

### 一、数字经济背景下陕西省应用型高校新商科产教融合生态圈建设的价值

#### (一) 创新人才培养模式:构建数字化商科人才培养新生态

陕西省应用型高校新商科与区域数字经济企业的深度交融协作,为创新人才培养模式开辟了新路径。企业能够将实际运营中的数字化商业项目巧妙引入课堂教学情境之中,使学生仿若置身真实商业战场,亲身体验数字经济的魅力与挑战<sup>[2]</sup>。与此同时,高校教师则可将前沿的理论知识如数字经济学原理、数字化营销理论等精准融入项目实践指导进程。如此一来,学生在学习过程中能够深度接触并参与到真实的商业数字场景运作与复杂问题解决之中,从而逐步形成数字化思维模式、敏锐的创新能力,具备扎实的实践操作技能。这一模式恰似一座桥梁,精准地将高校人才培养与区域数字经济发展需求联系起来,为区域数字经济蓬勃发展输送源源不断的复合型创新人才,成为推动区域数字经济可持续发展的一大动力源泉。

#### (二) 推动产业升级转型:注入数字化创新活力于传统产业

高校新商科所蕴含的丰富科研资源与雄厚人才储备可为区域数字经济企业提供强劲的技术研发支撑与卓越的智力服务<sup>[3]</sup>。例如,在数字营销领域,高校与企业可携手开展基于大数据分析的精准营销策略研究,借助高校的数据挖掘技术与企业的市场数据资源,为企业量身定制个性化的营销方案,显著提升营销效果与效率;在人工智能应用方面,共同探索人工智能技术在客户关系管理中的创新应用模式,利用高校的算法研究优势与企业的客

户数据基础,实现客户服务的智能化升级,增强客户满意度与忠诚度。通过诸如此类的合作研究与实践应用,能够助力企业全方位优化业务流程、大胆创新商业模式,极大地提高企业在数字经济复杂环境下的核心竞争力,进而有力推动区域产业从传统模式向着数字化、智能化的高阶方向转型升级,实现区域数字经济整体发展质的飞跃。

### (三) 优化资源配置: 搭建产教资源共享互通桥梁

产教融合能够将高校的教育教学资源与企业的多元市场资源、先进技术资源等进行深度整合与高效对接。高校所拥有的现代化实验室、尖端科研设备等可与企业共享,为企业技术研发与创新提供硬件支持;企业的丰富实践岗位、海量行业数据等珍贵资源亦能为高校教学所用,使高校教学内容更具时效性与实用性。资源的双向流通与共享,有效规避了重复建设所导致的资源浪费现象,让有限的资源在新商科人才培养与区域数字经济发展的宏大进程中得以更加科学合理、高效精准地配置,显著提升资源利用效率与协同发展效益,构建起互利共赢的产教融合资源共享生态系统<sup>[4]</sup>。

## 二、数字经济背景下陕西省应用型高校新商科产教融合生态圈建设中存在的问题

### (一) 课程体系滞后: 数字经济前沿知识融入不足

陕西省部分应用型高校新商科课程体系在数字经济快速发展的时代浪潮中更新迟缓。数字经济领域层出不穷的新技术、新应用,如区块链技术在供应链金融中的创新应用、人工智能驱动的智能商业决策系统等,未能及时且充分地反映在课程内容之中。这一滞后性导致学生在校园内所学知识与实际市场需求之间出现严重脱节现象。学生毕业后踏入职场,往往需要耗费较长时间去适应企业数字化业务的严苛要求,不仅影响了高校人才培养的质量与声誉,也降低了企业用人的效率与效益,成为制约新商科产教融合与区域数字经济协同发展的关键瓶颈之一<sup>[5]</sup>。

### (二) 师资力量薄弱: “双师型”教师匮乏

高校新商科教师队伍结构呈现出明显的不合理性,其中具备扎实数字经济理论知识与丰富实践经验的“双师型”教师占比偏低。多数教师长期专注于理论教学工作,缺乏在数字经济企业一线的实际工作经历,对行业前沿技术的动态发展与实践应用场景了解极为有限。在教学过程中,难以将贴合实际的数字商业技能与鲜活的实践经验传授给学生,致使学生的实践能力与创新能力的培养被严重束

缚。这不仅影响了课堂教学的质量与效果,也在很大程度上制约了产教融合的深入、有效开展,成为新商科人才培养与区域数字经济协同发展道路上的一道障碍。

### (三) 校企合作深度不足: 形式大于实质

尽管部分高校与企业已然建立起合作关系,但合作往往仅浮于表面形式,缺乏深度与内涵。例如,常见的合作形式多局限于简单的学生实习安置、不定期的企业讲座举办等基础层面,而在长期稳定的合作机制构建以及深度融合的合作项目开发等关键领域却进展缓慢。双方在人才培养方案的精细化制定、课程共建的深度协同、科研合作的紧密对接等核心环节未能形成全方位、多层次的紧密协作关系<sup>[7]</sup>。浅层次的合作模式导致产教融合的巨大潜力未能得到充分挖掘与释放,无法实现高校与企业资源共享与优势互补的最大化效能,严重阻碍了新商科人才培养质量的提升以及区域数字经济的快速发展<sup>[6]</sup>。

## 三、数字经济背景下陕西省应用型高校新商科产教融合生态圈建设的策略

### (一) 构建动态课程体系: 以数字经济动态为导向的课程革新

高校应着力构建一套科学高效的课程动态调整机制,定期组织专业团队深入调研区域数字经济企业的实际需求以及行业的前沿发展趋势。通过联合企业资深专家与校内骨干教师共同组建课程修订委员会,依据调研结果对课程大纲进行全面、细致的修订。及时将数字经济领域的新兴知识、前沿技术如数字化风险管理、云计算在商业运营中的应用等融入课程内容之中,确保课程内容的时效性与先进性。同时,大力开发数字化教学资源,精心打造在线课程平台、构建虚拟仿真实验项目库等,为学生营造丰富多样、生动逼真的学习情境与体验环境,全方位保障课程体系始终与区域数字经济的动态发展相契合,为培养适应数字经济时代需求的新商科人才奠定坚实基础<sup>[8]</sup>。

### (二) 打造“双师型”教师队伍: 多途径培养复合型师资力量

一方面,高校应制定系统全面的教师数字经济培训计划,加大对现有教师的数字经济专业知识与技能培训力度。通过选派教师深入数字经济企业挂职锻炼,参与企业核心项目开发、业务流程优化等实际工作,使其在实践中积累丰富经验,提升实践能力与行业洞察力;另一方面,积极拓宽人才引进渠道,大力引进具有数字经济企业丰富工作经验的高级专业人才充实教师队伍,优化师资结构,实

现理论教学与实践指导的有机融合。借助教师团队的全方位优化升级,显著提高课堂教学质量,使学生在课堂学习中能够汲取到更贴合实际、更具前瞻性的数字商业知识与技能,为产教融合的教学环节注入强大活力与动力,推动新商科人才培养质量的稳步提升。

### (三) 深化校企合作机制: 全方位构建深度融合合作模式

校企双方应秉持长期稳定、互利共赢的合作理念,共同组建具有权威性与高效性的产教融合理事会等管理机构,全面负责合作项目的规划制定、协调推进与监督评估。在人才培养层面,双方紧密协作共同制定个性化、精准化的人才培养方案,依据企业岗位需求的细分化特征设置课程模块与实践教学环节,实现人才培养与企业用人需求的无缝对接;在科研合作领域,联合申报数字经济相关的前沿科研项目,共同搭建科研创新平台,将科研成果及时、有效地转化为企业的实际生产力与高校的优质教学资源<sup>[9]</sup>。通过全方位、深层次的合作模式,切实达成高校新商科人才培养与区域数字经济发展需求的高度契合,为区域数字经济的创新发展提供强有力的人才支撑与智力保障。

## 四、强化保障措施与持续评估机制

### (一) 政策保障与支持: 政府引导与激励政策的推动作用

政府部门应充分发挥其宏观调控与引导职能,制定出台一系列针对数字经济背景下陕西省应用型高校新商科产教融合生态圈建设的优惠政策与扶持措施。例如,设立专项财政资金,对积极开展深度产教融合合作项目的高校与企业给予资金补贴与奖励,激励双方加大在人才培养、科研合作等方面的投入力度;制定税收优惠政策,对参与产教融合的企业给予税收减免或优惠待遇,降低企业合作成本,提高企业参与积极性;出台人才引进政策,为高校引进数字经济领域高端人才提供便利条件与政策支持,充实高校师资力量与科研团队。通过政府的政策引导与激励,为产教融合与区域数字经济协同发展营造良好的政策环境与制度保障。

### (二) 资源整合与共享平台建设: 构建数字化资源交互枢纽

高校与企业应共同致力于打造一个功能完备、高效便捷的资源整合与共享平台。该平台应涵盖人才资源库、科研项目库、实践教学资源库等多个子模块。通过人才资源库的建设,实现高校教师与企业技术人才的信息共享与交流互动,促进人才的合理流动与优化配置;借助科研项目库的搭建,方

便高校与企业及时发布科研需求与合作意向,提高科研合作的对接效率与成功率;利用实践教学资源库的构建,整合企业的实习岗位信息、实践案例资源以及高校的实验教学设备与课程资源等,为学生提供丰富多样的实践学习机会与资源支持。

### (三) 持续评估与反馈机制: 动态监测与优化协同发展进程

建立健全一套科学合理、行之有效的持续评估与反馈机制,对数字经济背景下陕西省应用型高校新商科产教融合生态圈建设的全过程进行动态监测与评估。制定详细的评估指标体系,涵盖人才培养质量、科研合作成果、企业经济效益提升等多个维度,定期对合作项目进行量化评估与分析。依据评估结果及时发现协同发展过程中存在的问题与不足,并将反馈信息及时传递给高校、企业与政府相关部门<sup>[10]</sup>。各方根据反馈信息制定有针对性的改进措施与优化方案,对人才培养方案、科研合作模式、政策支持措施等进行适时调整与完善。通过持续评估与反馈机制的有效运行,确保产教融合与区域数字经济协同发展始终沿着科学、高效、可持续的轨道前进。

### 参考文献:

- [1]王缙,宾厚.应用型本科高校新商科人才培养提升策略[J].物流科技,2024,47(21):167-170.
- [2]马琳.新基建推进陕西数字经济发展路径[J].当代县域经济,2024(11):50-53.
- [3]杨嘉歆,张丽,刘辉.加快培育发展新质生产力的创新体系、策略与陕西实践[J].宝鸡文理学院学报(社会科学版),2024,44(03):50-58.
- [4]胡薇.数字经济促进陕西县域经济发展路径研究[J].全国流通经济,2024(08):109-112.
- [5]乔嘉蓉,杨帆.陕南地区数字经济发展水平测度及推进路径[J].陕西理工大学学报(社会科学版),2024,42(02):9-18.
- [6]严萌.数字经济背景下地方院校服务陕西乡村振兴战略的路径探析[J].乡村论丛,2024(02):109-113.
- [7]石艾鑫.应用型高校人才培养模式改革与创新研究[J].教育信息化论坛,2024(03):81-83.
- [8]杨双双.陕西民办应用型高校个性化人才培养探析[J].人才资源开发,2023(20):15-17.
- [9]庄旭升,于军,陈树,等.数字经济对陕西乡村振兴内生发展有效性研究[J].合作经济与科技,2023(20):17-19.
- [10]王铁山,宋欣.数字经济推动陕西区域协调发展路径研究[J].新西部,2023(07):48-51.

(作者单位:西安翻译学院)

# 安徽省驷马山灌区水资源有效管理与区域可持续发展研究

李辉

**摘要:** 安徽省驷马山灌区是全国最大的提水灌区,其水资源分布特征对区域农业和生态环境影响深远。随着合肥都市圈及长三角城市群的快速发展,灌区内水资源利用率不断提高,供水结构发生了显著变化。本文分析了驷马山灌区水资源的分布特征、季节性变化、空间差异及利用现状,以及灌区作物产值,探讨了水资源利用效率低的原因,并提出了政策建议:完善水资源管理制度、推广节水灌溉技术、合理分配水权、加强公众节水意识教育、促进跨部门协作与政策协调,并强化水资源法律法规建设。为实现可持续发展,建议采取综合水资源管理策略,提升公众节水意识,完善水权制度,建立政策引导与激励机制,鼓励多方协作与社会参与,以及推动科技创新与信息化建设等。这些措施将有助于高效利用水资源,促进经济可持续发展。

**关键词:** 驷马山灌区;水资源;节水灌溉技术;可持续发展;公众节水意识

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250111

## 一、驷马山灌区水资源现状分析

安徽省驷马山灌区是全国最大的提水灌区,位于安徽省东部,对当地农业生产和生态环境有着重要影响。该地区大部分位于江淮分水岭地带,地表径流少且时空分布不均,主要依靠建库拦蓄利用<sup>[1]</sup>。驷马山引江工程建于20世纪70年代,为灌区提供了重要的外水补给条件,有力保障了干旱年份区域经济社会的供水需求。

### (一) 驷马山灌区水资源分布特征

该地区水资源的主要来源包括降水、地下水和河流等。受季风影响,区内降水量的变化有着极其

显著的特点,即降水量的年内分布呈现汛期集中,季节分布不均和最大、最小月降水量相差悬殊等特点,降水分布极为不均,造成了部分时段的水资源短缺。

近年来,随着国家长江经济带战略的深入实施,合肥都市圈及长三角城市群迅速崛起。特别是在驷马山灌区范围内,引江补淮、江水西引、引江入滁及江水北送等四条供水线路的规划与建设,为区域内用水量的持续增长提供了有力保障,使得区域内用水量持续增长,用水结构发生明显变化<sup>[2]</sup>。驷马山引江工程逐渐由以农业灌溉为主的水利工程转为具备引江灌溉、城镇供水、生态补水、滁河分洪、兼顾航运等综合利用的大型水利工程<sup>[3-4]</sup>。供水结构的多元化,迫切需要规划区域内的供水规模。

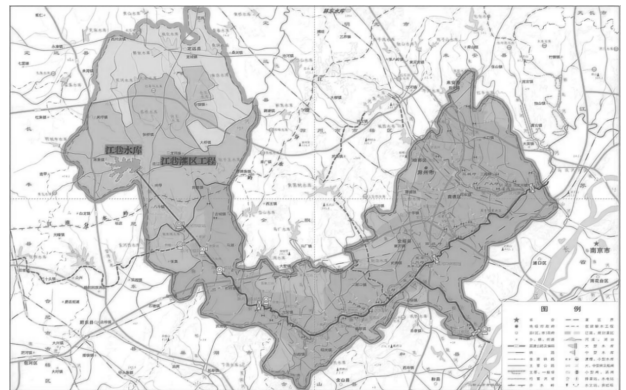


图1 驷马山灌区与江巷灌区示意图

### (二) 驷马山灌区水资源季节性变化

水资源的季节性变化主要受到降水量和气候条件的影响。一般来说,夏季是降水的高峰期,水资源相对丰富,适合农业灌溉。而在秋冬季节,降

表 1 安徽省驷马山灌区作物组成结构预测

| 水平年       | 灌溉片     | 作物组成 (%) |      |      |      |      | 复种指数 |
|-----------|---------|----------|------|------|------|------|------|
|           |         | 中稻       | 麦油   | 玉米   | 黄豆   | 蔬菜   |      |
| 现状 2022 年 | 驷马山现有灌区 | 0.62     | 0.36 | 0.03 | 0.04 | 0.11 | 1.16 |
| 规划 2035 年 | 驷马山现有灌区 | 0.74     | 0.59 | 0.21 | 0.11 | 0.16 | 1.80 |
|           | 江巷水库灌区  | 0.55     | 0.70 | 0.20 | 0.30 | 0.10 | 1.85 |
|           | 余庄灌区    | 0.55     | 0.70 | 0.20 | 0.30 | 0.10 | 1.85 |

表 2 各作物种植面积及产值计算

| 作物 | 种植比例 | 种植面积 (万亩) | 亩产量 (斤) | 单价 (元 / 斤) | 产值 (元)        |
|----|------|-----------|---------|------------|---------------|
| 中稻 | 0.62 | 136.4     | 1560    | 1.25       | 2,656,800,000 |
| 麦油 | 0.36 | 79.2      | 1178    | 1.19       | 1,111,255,680 |
| 玉米 | 0.03 | 6.6       | 1152    | 1.025      | 7,765,440     |
| 黄豆 | 0.04 | 8.8       | 700     | 3.5        | 21,560,000    |
| 蔬菜 | 0.11 | 24.2      | 2700    | 1.56       | 1,016,808,000 |

水量减少，水资源相对紧张，灌区面临水资源短缺的压力。在这种情况下，合理调配水源、节约用水显得尤为重要。

### (三) 驷马山灌区水资源空间差异

驷马山灌区内不同区域的水资源分布存在差异。沿河流和湖泊附近的区域水资源相对丰富，适宜进行大规模灌溉；而远离水源的区域则水资源短缺，农业发展受到限制。因此，在进行水资源管理时，应根据不同区域的水资源状况，制定相应的管理策略，以实现水资源的合理配置。

### (四) 驷马山灌区的利用现状

驷马山灌区位于皖东地区，是属传统农业区，设计灌溉区覆盖面积 365.4 万亩，主要以农作物种植为主，农业用水占总用水量的 80% 以上。灌区内以种植水稻为主，根据近三年驷马山现有灌区中稻种植比例为 62%，复种指数为 1.16；考虑到驷马山灌区水源条件较好，规划 2035 年考虑水稻、旱作和蔬菜种植比例保持稳步提升。表 1 为 2022 年灌区农作物组成结构及 2035 年预测。

### (五) 灌区作物产值分析

目前驷马山现有灌区实际灌溉面积 220 万亩，在这一地区，中稻、麦油、玉米、黄豆和蔬菜是主要的种植作物，各自的种植比例分别为 0.62、0.36、0.03、0.04 和 0.11。通过分析这些作物的种植比例

和亩产量，我们可以计算出该地区的农业总产值。

综合以上计算（见表 2），驷马山灌区的总农业产值为 48 亿元。以上的产量和单价会因地区、年份以及市场行情的波动而有所不同。

值得注意的是，驷马山灌区的复种指数为 1.16，这意味着在同一块土地上可以进行多次种植，从而进一步提高产值。考虑到复种效益，实际的作物种植面积增加，总产值将达到 55.86 亿元。

驷马山灌区的农业灌溉不仅保障了粮食生产，也为地方经济发展做出了显著贡献。未来，随着灌溉设施的进一步完善和农业技术的提升，预计该灌区的经济效益将持续增长，为安徽省的农业现代化提供坚实的基础。

## 二、驷马山灌区水资源管理存在的问题

第一，灌溉方式落后。传统的灌溉方式如漫灌和沟灌，水分利用效率低，造成了大量水资源的浪费。第二，水权制度不明确。水权的模糊不清使得用水主体之间存在许多问题。如灌区管理跨流域（长江与淮河），滁河流域跨两省（安徽省和江苏省），管理区域交叉重叠，管理协调方面存在信息共享不足。这导致水资源的配置不合理，部分地区水资源短缺，而另一些区域则出现浪费现象。第三，管理体制跟不上社会发展的要求。目前，驷马山灌区的水资源管理权限主要集中在几个重要水利工程

的管理上，而对面上工程的管理则由地方政府负责。这种管理模式导致各级管理部门在职责划分上存在重叠或空白，缺乏有效的协调与配合，很难建立起科学的用水计划，现有的用水安排往往依赖于经验和临时决策，缺乏系统性和前瞻性。这种情况下不仅影响了水资源的合理配置，也使得用水效率低下。第四，推动节水型灌区建设方面还有待加强。

### 三、供水经济模式的理论框架

供水经济模式是指在水资源管理和水供给过程中，通过建立合理的经济机制和管理体系，以实现水资源的高效利用和可持续发展。该模式不仅关注水资源的供给数量和质量，更强调在供水过程中经济效益、生态效益和社会效益的协调与平衡。供水经济模式的核心在于通过科学的管理和技术手段，优化水资源的配置，降低水资源的使用成本，同时保障农业生产和生态环境的需求<sup>[5-6]</sup>。

#### （一）供水经济模式的构成要素

供水经济模式通常由以下几个基本要素构成：一是水资源管理体系。具体包括水资源的规划、分配、使用和监测等管理环节。有效的水资源管理体系能够确保水资源的合理配置，避免不必要的浪费。二是供水技术与设施。现代化的供水技术和配套设施是实现高效供水的基础，如节水灌溉技术、智能水表、雨水收集系统等，这些技术能够提高水的利用效率，减少损失。三是经济激励机制。通过经济手段激励用水主体节约用水，提高水资源的利用效率。例如，实施水价改革，按照用水量和水资源稀缺程度进行阶梯水价收费，鼓励用户合理用水。四是政策法规支持。政府的政策和法规为供水经济模式提供了法律保障和制度框架。合理的政策法规能促进水资源管理的规范化和科学化。五是公众参与意识。增强公众的节水意识，提高其参与度，形成全社会共同参与水资源管理的局面。公众的参与不仅能够提升水资源管理的透明度，还能增强节水的实际效果。

#### （二）供水经济模式的目标

供水经济模式的主要目标包括：一是提高水资源利用效率。通过优化管理和技术手段，最大限度地提高水资源的使用效率，减少水资源的浪费。二是促进农业可持续发展。为农业生产提供稳定的水资源保障，支持农业的可持续发展，保障粮食安全。三是保护生态环境。在供水过程中，要充分考虑生态需求，确保不对生态环境造成负面影响，实现经济与环境的协调发展。四是实现水资源的公平合理分配。通过合理的水权分配机制，确保各类用水主体公平地获得水资源，促进社会和谐与稳定。

### （三）供水经济模式的实施策略

实施供水经济模式可以通过以下几种策略：一是技术创新。推动节水灌溉和水资源回用等新技术的应用，提升水资源利用效率。二是完善水权制度。建立健全水权交易市场，鼓励水资源的合理流动与配置，使水权的分配更加灵活与合理。三是对水资源管理实施刚性约束。完善水资源刚性约束制度，严格控制水资源开发利用总量，建立健全水资源论证制度，确保水资源的合理配置与高效利用。四是建立监测评估机制。定期监测水资源的使用情况和生态环境的变化，评估供水经济模式的实施效果，及时调整管理策略。五是加强对公众的宣传与教育。通过各种渠道加强水资源保护意识宣传，提高社会对节水的重要性的认识，鼓励全民参与水资源管理。

### 四、政府与社会组织在水资源管理中的角色与影响

#### （一）政府在水资源管理中的角色与影响

政府在水资源管理中扮演着关键角色，其影响力体现在多个方面：一是政策与法规的制定。政府负责制定水资源管理的相关法律法规等，明确水资源的使用权和管理责任，为合理配置水资源提供法律保障。二是水资源管理机构的建设。政府建立并完善水资源管理机构，负责水量和水质监测及资源分配等具体工作。三是资金投入与资源配置。政府通过财政拨款和专项基金，为水利基础设施建设、生态修复和技术研发提供资金支持。四是技术支持与推广。政府引导科研机构 and 高校开展水资源管理技术研究，推动节水灌溉、污水处理和雨水收集等技术的应用。五是公众意识的引导。通过宣传教育和公众参与，政府提高社会对水资源保护的认识，促进公众对水资源管理的理解和支持。六是监测与评估机制的建立。政府建立完善的水资源监测与评估机制，通过数据收集和分析，评估水资源的使用情况及其对生态环境的影响。

#### （二）社会组织与公众参与的作用

社会组织与公众参与在水资源管理中同样至关重要，主要体现在以下几个方面：一是提高透明度。社会组织和公众的参与提高了水资源管理的透明度，使政府在决策过程中能考虑更广泛的利益相关者的需求，从而作出更加全面合理的决策。二是提高资源利用效率。公众参与促进了水资源的有效利用，通过社区项目和节水宣传活动，提高居民的节水意识，形成可持续管理的文化氛围。三是推动管理创新。社会组织和公众的参与能够激发新的想法，推动水资源管理的创新，促进政府和企业开发贴近用户需求的产品和服务。四是加强生

态保护意识。公众的参与增强了对生态保护的意识，促进社会对水资源可持续管理的关注。五是引导社会资本进入水利事业。公众的参与与社会组织的介入有助于社会资本积极参与水利工程建设和水资源管理。

## 五、政策建议与经济可持续发展路径

### (一) 水资源合理利用的政策框架

在全球水资源短缺和环境压力加剧的背景下，建立一个科学、合理的水资源利用政策框架显得尤为重要。第一，完善水资源管理制度。建立统一的水资源管理机构，明确各级政府、企业和农民在水资源管理中的职责与权利。第二，推广节水灌溉技术。鼓励农民采用滴灌、喷灌等高效节水灌溉技术，减少灌溉过程中水分的蒸发和渗漏损失。第三，建立健全水权分配机制。建立水权确权 and 交易制度，明确水权的归属，防止水资源的无序竞争与浪费。第四，加强公众节水意识教育。应加强对水资源保护和节水意识的宣传教育，普及水资源的基本知识和节水技巧。第五，促进跨部门协作与政策协调。推动农业、水利、环境等相关部门之间的沟通与合作，形成合力。第六，强化水资源法律法规建设。完善水资源管理的法律法规体系，明确水资源的利用、保护和管理的法律责任和义务。

### (二) 可持续发展的实施策略

制定和实施可持续发展的策略尤为重要。第一，建立综合性水资源管理体系，定期对水资源的数量和质量进行评估。第二，组织农业技术人员和农民进行节水灌溉技术的培训，提升农民的技术水平和意识。第三，对水资源进行确权，建立水权登记制度，明确各类用水主体的用水权利和义务。第四，制定和完善水资源管理相关的法律法规，明确

各级政府和用水主体的责任和义务。第五，建立跨部门的协作机制，促进水资源管理、农业生产、生态保护等各方面的协调发展。第六，鼓励科研单位和企业研发新型节水灌溉技术、智能水管理系统等，提高水资源管理的科技含量。

## 六、结论

综上所述，驷马山灌区的水资源管理面临诸多挑战，以水资源利用效率较低为导向，通过供水经济模式理论框架解析，并结合政府和社会在水资源管理中的重要影响，提出了相应的政策建议和可持续发展路径。通过建立合理的供水经济模式和完善的管理机制，可以有效提高水资源利用效率，保障农业的可持续发展，同时保护生态环境。未来，亟需各方共同努力，推动水资源管理的科学化和精细化，以实现区域经济的可持续发展。

### 参考文献：

- [1]张金慧,韦凤年,王春夏,赵梅,施宏江,刘修武,丁新,王德才. 驷马山灌区, 润泽皖东万顷田[J].中国水利,2013(21):10-13.
- [2]朱正普.安徽水资源配置与供水工程布局的探讨[J]. 江淮水利科技,2013(05):3-5.
- [3]高焕涛.驷马山灌区三级干渠续建方案设计研究[J]. 陕西水利,2021(09):98-102.
- [4]夏文博.驷马山引江工程对南淝河生态补水研究[J]. 江淮水利科技,2017(04):27-28.
- [5]张勤,常仁凯,梁云.驷马山灌区综合信息管理平台建设浅析[J].江淮水利科技,2022(01):42-45.
- [6]沈小莉,韩健.浅谈驷马山水利工程乌江枢纽自动化与信息化管理系统升级[J].治淮,2020(02):47-49.

(作者单位：安徽省驷马山引江工程管理处)

# 高校概念验证中心建设研究

## ——以天津理工大学为例

康苏媛<sup>1</sup> 何占营<sup>2</sup> 马莉莎<sup>1</sup>

**摘要:** 概念验证中心的建设是现阶段各地区开展科技成果转化的重点工作之一, 本文从国家层面和地方层面出台的一系列政策梳理我国“概念验证”的发展情况, 对有代表性的高校院所的概念验证中心建设情况进行了列举, 最后以天津理工大学建立的新材料概念验证中心为案例, 从中心建立的原理验证、产品与场景体系验证、原型制备与技术可行性验证和商业前景验证四方面内容进行阐述, 总结其概念验证中心具有多方主体融合协作、提供概念验证基金支持和构建全过程服务体系的建设特点。

**关键词:** 概念验证; 高校概念验证中心建设; 科技成果转化

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250112

课题项目: 天津市科技计划项目

项目名称: 京津冀科技成果转化服务平台与资源网络建设

项目编号: 23ZYCGCG00640

项目名称: 天津理工大学新材料概念验证平台建设

项目编号: 24ZYCGCG00540

党的二十届三中全会提出, 深化科技成果转化机制改革, 加强国家技术转移体系建设, 加快布局建设一批概念验证、中试验证平台。概念验证是指从技术、市场、产业等维度, 对科技成果进行验证, 旨在验证技术可行性并判断商业价值、评估市场潜力, 是吸引社会资本推动科技成果形成产品、迈向市场化产业化应用阶段的重要环节。概念验证内容包括原理或技术可行性研究、原型制造、性能测试、市场竞争分析、知识产权保护策略等。通

过概念验证, 可为科研早期成果配置种子资金、帮助打通科技成果转化“最初一公里”<sup>[1-3]</sup>。

### 一、我国概念验证的发展

2017年9月, 国务院印发的《国家技术转移体系建设方案》首次提到“概念验证”, 并指出, 要强化创新创业载体技术转移功能, 聚焦实体经济和优势产业, 引导企业、高校、科研院所发展专业化众创空间, 依托开源软硬件、3D打印、网络制造等工具建立开放共享的创新平台, 为技术概念验证、商业化开发等技术转移活动提供服务支撑。2020年5月, 科技部和教育部印发《关于进一步推进高等学校专业化技术转移机构建设发展的实施意见》, 文件要求高等院校建立的专业化技术转移机构应逐步形成概念验证、科技金融、企业管理、中试熟化等服务能力。2022年9月, 科技部印发《“十四五”技术要素市场专项规划》, 其中指出, 探索对概念验证、中试、产业化等不同阶段采取差异化的金融支持方式。

依照国家相关政策及国内外建设经验, 我国多个省市纷纷加入到概念验证中心(平台)建设的热潮之中。2018年10月, 北京市海淀区发布了“概念验证支持计划”, 这是全国首个概念验证支持计划; 2022年6月, 北京市科委、中关村管委会发布《中关村国家自主创新示范区优化创新创业生态环境支持资金管理办法(试行)》, 提出支持科技成果概念验证平台、概念验证项目; 2024年10月, 新修订的《中关村国家自主创新示范区优化创新创业生态环境支持资金管理办法》, 持续支持科技成果概念验证平台建设。2020年10月, 上海市科委、上海市教委发布了《关于加快推进本市大学科技园高质量发展的指导意见》, 这是我国最早提出鼓

励概念验证中心建设的省市级政策文件；2024年9月，上海市人民政府办公厅发布《上海市促进科技成果转化行动方案（2024—2027年）》，提出实施概念验证中心建设计划（POC计划），引导科技企业、社会资本联合科研机构建设概念验证中心，降低科技成果转化风险和不确定性。2022年3月，天津市科技局、天津市财政局印发《天津市促进科技成果转化后补助办法》，鼓励各区、高校院所、科技型企业设立配套资金或专项资金用于概念验证、技术交易等工作；2023年12月，天津市科技局发布《关于2023年度天开高教科创园概念验证科技计划项目立项的通知》，支持企业开展概念验证工作，通过概念验证项目的实施，发掘早期科技成果的潜在商业价值；2024年1月，进一步修订的《天津市促进科技成果转化后补助办法》，对开展概念验证项目和服务的相关完成单位给予后补助，充分发挥市级财政资金的引导作用，鼓励高校和科研院所、各区、科技型企业设立配套资金或专项资金用于概念验证、技术转移等工作。2022年11~12月，杭州市发布了《杭州市构筑科技成果转化首选地实施方案（2022—2026年）》《构筑科技成果转化首选地的若干政策措施》《杭州市概念验证中心建设工作指引（试行）》，明确提出杭州市的建设目标，要打造全国颠覆性技术转移先行地，打造全国科技成果概念验证之都，构建科技成果评估、转化、投融资、商业化开发等国内领先的概念验证服务体系。据不完全统计，目前北京、上海、深圳、广州、杭州、合肥、天津、成都、苏州、武汉和西安等城市都在围绕概念验证中心（平台）建设、概念验证项目支持、概念验证资金设立等展开布局<sup>[4-6]</sup>。

## 二、我国高校概念验证的发展

目前，许多高校院所根据自身科技发展及学科建设，并结合社会经济发展需要，建立了概念验证中心（平台），以加速科技成果从实验室到商品再到产业化的转化。

2018年4月，西安交通大学依托国家技术转移中心成立全国高校首个概念验证中心，搭建了全球首个概念验证线上平台，还成立了概念验证微种子基金。西安交大概念验证中心一方面聚焦技术层面的检验工作，涵盖了对原理的考究、原型的制作以及对技术实际可行性的研判等方面验证；另一方面进行商业验证，评估科研成果的市场需求、竞争态势、商业模式等，回答“能否卖得动”的问题。整合高校、企业、投资机构、政府等各方资源，搭建产学研合作平台，促进创新资源的优化配置和高效利

用，对经过概念验证的项目进行孵化和培育，提供创业辅导、技术支持、市场推广等一系列服务<sup>[6-9]</sup>。

2019年7月，中科概念验证中心作为全国首批概念验证中心正式开启相关服务工作，中心的主要功能是提供概念（项目）遴选识别、验证评估、价值分析、概念验证资金支持、创新创业专家咨询、创业培训教育和创业孵化等服务。中心聚焦解决“原理到技术”“原理到成果”的验证与投资、“人才到市场”“技术到市场”等商业问题，支持科研成果项目开展市场潜力和应用价值评估，支持早期项目成长，培养科技创新型人才，完善科技成果转化全链条的市场化运行机制<sup>[10]</sup>。

2019年10月，中关村科学城—北京航空航天大学概念验证中心正式挂牌成立，中心携手区域内创业资本及企业孵化器等多方力量，共同为概念验证工作提供有力支撑。通过遴选重点扶持项目开展概念验证，实施技术熟化，补齐技术创新链条，构建从原始创新、概念验证、孵化培育直至成果转化落地的全流程科技成果转化模式<sup>[6-9]</sup>。

2020年11月，清华工研院概念验证中心建设启动，中心的主要功能是提供全链条服务，包括基础科研成果筛选、规划概念验证方案、开展概念验证评估及验证环节。中心通过前沿技术分析、学术调研、成果专利池布局、产业链布局等工作，围绕生命健康、新能源、高端装备等清华大学优势重点领域，遴选具有产业化前景的基础研究成果进行验证，形成技术验证、产品验证、商业验证、市场验证等完整概念验证流程。

另外，杭州师范大学建立了硅材料概念验证中心、大连理工大学与智能制造龙城实验室共建人工智能概念验证中心、上海交通大学联合多家单位成立了概念验证中心联盟……各单位根据不同的地区、不同的领域，通过建立概念验证中心来促进科技成果的转化和应用，推动科技创新和经济发展。

## 三、天津理工大学概念验证中心建设内容

天津理工大学聚焦新材料领域紧紧围绕传统产业转型升级、战略性新兴产业发展的重大需求，为突破重点新材料科技成果转化，建设了新材料领域概念验证中心。概念验证中心通过优化整合人才、成果、资本和市场等要素，着重围绕材料性能展开原理验证，依据新材料制品推进产品与场景体系验证，同时针对新材料制备落实原型制备与技术可行性验证，通过链条式摸索行业领域的商业前景验证。

### （一）原理验证

原理验证依托学校天津理工大学测试中心，对

新原理、新方法、新发现等创新概念和早期科技成果的科学性、合理性进行验证分析。目前中心在册分析测试仪器设备有百余套，总值超过2亿元，其中100万元以上的大型仪器设备29套，测试服务面积近4000平方米。中心开放测试评价的服务范围覆盖新材料、化学、化工、电子电路、生物、医药、环境等众多学科领域，利用与发展球差校正电子显微术、原子分辨谱学、原子间电场表征技术、结构信息三维重构和原位电子显微术等技术，在原子分辨水平上表征材料的表面/内部结构和化学信息及其在催化过程中的变化；建立与发展“材料微结构”的最新表征方法与技术，以突破亚纳米及单原子催化剂表征方法的瓶颈，揭示材料功能性能起源，推动亚纳米及单原子观测技术和新功能晶态材料的发展，验证技术的可实现性。

### (二) 产品与场景体系验证

产品与场景体系验证依托天津理工大学与校友企业深圳斯多福新材料科技有限公司合作建立的天津理工大学斯多福先端材料研究院，加快高校知识产权和科技成果向企业转移转化，统筹学校学科、科研、人才优势，以及头部企业应用市场、资金及资本运作优势，依托此研究院对创新概念和早期科技成果迁移到其他学科或跨学科整合到新的应用场景上的技术可实现性与潜在市场需求点、需求真实性、需求群体匹配性等进行分析验证，突破制约产业发展的关键核心技术和共性技术，利用校企共建研发平台，重点验证产品实现的基础条件及应用场景体系实现过程中关键技术、加工测试工艺、系统集成验证等技术手段以及产业支持政策体系的可实现性。推动“基础研究—技术攻关—技术应用—成果转化”全过程衔接，推动资源上下贯通、精准匹配，推进产教融合、共建共赢。

### (三) 原型制备与技术可行性验证

原型制备与技术可行性验证依托学校先进多孔功能材料、功能晶体材料、显示材料与光电器件、材料微结构等材料领域重点实验室，组织相关材料的关键功能分析和实验结论验证，明确产品关键技术指标和主要使用性能。实验室则在海量模拟和实验数据的基础上，建立全面详实的材料“基因”数据库，通过数据的比较、分析和挖掘，阐明微观结构特征与宏观光学性能的本质联系，获得优质材料的选型标准，进行结构设计优化，建立起一套快速、低耗、创新型的材料预测、设计、搜索和优化的研发系统，并验证成果产业化的技术可行性及需要的基础条件，组织产品试制验证并在相关使用环境中进行测试。此外，还会利用学校相关的外

埠研究院完成符合设计要求的小批量试制工艺技术体系验证，在小试工程化过程中明确技术风险。

### (四) 商业前景验证

商业前景验证利用天津理工大学科技园汇集新能源新材料等领域优势，通过与当地企业搭建交流平台、共建技术平台和中试基地，完成产品满足使用要求和质量一致性验证，面向产业需求开展技术研究和成果转化，发挥大学科技成果转化、创业孵化、集聚资源、培育人才和协同创新等核心功能，对科技成果的市场前景、产品优势、竞品分析、生产与组装调查等进行验证分析。同时验证产品的安全性、有效性、社会经济价值、市场应用前景，通过有效整合并利用校、区创新资源，推动区域产业聚集程度、研发转化能力和创新服务体系提升，形成开放、灵活、多样、高效的发展格局。此外，还会通过产业创新资源推介、合作伙伴对接、创业投融资等商业顾问服务，互补技术(产品)的成熟度与供给、商业策略、知识产权、投资回报等商业要素的可实现性，探索形成推广应用的政策需求分析报告和市场竞争策略报告等。

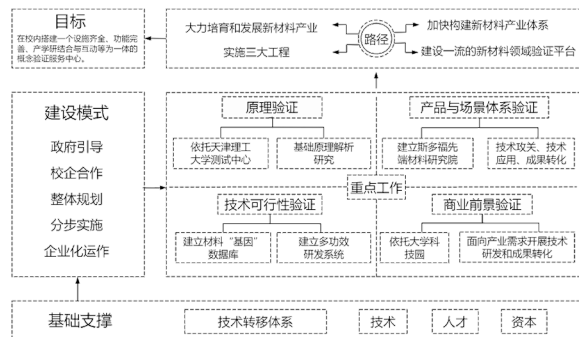


图1 天津理工大学概念验证中心建设整体架构  
四、天津理工大学概念验证中心建设特点

#### (一) 多方主体融合协作

高校科研院所主导的概念验证中心，容易重视前端不重视后端，项目难落地；而企业主导的概念验证中心，容易重视后端不重视前沿性和原创性(颠覆性)，在一定程度上背离了概念验证中心建设的本意，二者均有不足。对此，应建立多方主体协作模式，各方优势互补、互利共赢，兼顾公益性和市场化。天津理工大学采用“政府引导、校企协同、统筹规划、逐步推进、市场化运营”的模式，在建设过程中，着重将技术、人才、资本三要素充分融合，致力于在校内打造出集设施完备、功能多元、产学研深度互动等诸多优势于一身的综合性验证中心。

#### (二) 设立概念验证基金

概念验证中心除了要积极帮助验证项目争取政

府科技部门的资金支持外，一般还需要单独或合作设立概念验证基金，为验证项目提供一定数量的资金支持。天津理工大学与校友企业共同建设的斯多福先端材料研究院，共同设立1亿元的概念验证资金，基于行业发展趋势，构建“企业提需求—工程师对接教授共同研发—企业负责试制—客户现场测试”的验证模式，推动需求端和创新的高效融合。

### （三）全过程服务体系构建

概念验证中心应具有为概念验证项目提供聚集、配置资源的作用。天津理工大学通过集聚学校科研创新人才、技术经纪人、产学研对接服务人员等相关服务资源，为中小新材料企业及预研项目、高校科研团队提供全过程服务；通过整合资源提高资源要素的附加值，从测试中心测试、校内研究机构验证、大学科技园孵化三方面共同发力，为新材料研发企业提供产品研发、设计制造、试验检测、成果转化、应用推广、人才培养等全流程一体化产业技术基础公共技术服务，确保科研成果和核心技术资源能够真正承接落地。

## 五、结论

现阶段，国家和地方均将建设概念验证中心（平台）视作促进科技成果转化及培育新质生产力的关键举措，重点关注高能级概念验证中心的建设，并为此出台了一系列政策支持与建设方案。高校概念验证中心的建设既要参考先进国家和地区的建设经验，也要依据本地区 and 单位的实际情况不断摸索和推进建设内容和方式。

天津理工大学新材料概念验证中心的建设主要聚焦于四大关键验证服务开展工作，即对原理的验证、产品与使用场景体系的验证、原型制作及技术可行性的验证，以及对商业前景的研判。中心充分发挥学校科研设备的优势，推动校内实验室、大型仪器等资源共享，面向新材料产业技术需求，更

好地为新材料企业的科学研究和产业概念验证提供仪器和分析人员支撑。同时以天津理工大学学科专家、重点实验室和新材料相关科研平台为依托，衔接西青大学科技园进行项目孵化，推动资源上下贯通、精准匹配，与新材料行业相关企业开展关键技术攻关，实现产教融合，将科技创新成果及时应用到具体产业和产业链上。

### 参考文献：

- [1]舒辉,王丽娟,王灵利.概念验证中心:打通成果转化“最初一公里”[J].中国科技信息,2023(5):107-110.
- [2]徐啸.国内外概念验证中心建设模式研究[J].杭州科技,2022,53(6):42-49.
- [3]刘滨,田超,池源,栗向龙.畅通科技成果转化验证链的有效路径和机制建设[J].科技创新发展战略研究,2024(8):37-43.
- [4]姜新华,张一博,刘海波.我国概念验证活动的实践探索与发展对策[J].科技管理研究,2023,43(19):118-123.
- [5]孙启新,刘罗瑞.我国概念验证中心发展路径探索[J].清华金融评论,2024(6):88-90.
- [6]韩光,李坤白,张茂强,常志强.概念验证中心建设模式与路径——以杭州“科技成果概念验证之都”建设为例[J].科技和产业,2024(8):47-55.
- [7]王文,侯莹,许翔.积极推动高校产学研合作新生态建设[J].中国民族教育,2024(10):13-16.
- [8]崔国印,刘芄健,沈清明,徐佳.高校概念验证中心建设的逻辑理路[J].中国高校科技,2024(10):86-91.
- [9]姚畅,刘海波,张亚峰.概念验证:中美欧的比较与启示[J].智库理论与实践,2024(9):91-99.
- [10]夏子叶,姚畅,初玉,张微微.中科概念验证中心的案例研究与政策启示[J].智库理论与实践,2024(9):100-109.

（作者单位：1. 天津市科学技术发展战略研究院，  
2. 天津理工大学）

# 建筑工程投资项目招投标的风险控制分析

刘跃

**摘要:** 以建筑工程投资项目作为研究对象,重点分析了此类项目招投标的风险类型及防控措施。采取理论总结方式,率先提出了建筑工程投资项目的招投标风险类型,详细介绍了财务风险、合同风险、技术风险、市场风险、政策风险对招投标的影响,提出了健全招投标监督机制完善管理体系、编制招标文件、利用风险态度报价模式、构建信用体系、完善招投标风险管理制度、提高人员素质与能力等控制措施。

**关键词:** 建筑工程;投资项目;招投标;风险防控

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250113

建筑工程投资项目的专业性强,需要做好经济分析、技术论证、风险防控、投资决策工作。许多企业在建筑工程投资项目的招投标方面积累了丰富的经验,逐步采取了很多新型理念和管理方式。但由于每一建筑工程投资项目的规模、建设要求等各有不同,为减少招投标风险,有关人员需考虑项目的特殊性,采取先进的风险识别与防控理念。一些工程投资项目的招投标风险频发,导致项目推进困难。未来,面对各种规模及类型的工程投资项目,相关人员需根据招投标风险类型,采取更为有效的控制措施。

## 一、建筑工程投资项目的招投标风险

建筑工程投资项目的招投标过程中,考虑到招投标工作的参与主体较多,再加上有严苛的工作标准,如缺乏合理管控,必将出现各类风险,影响招投标工作的稳步推进。结合大量的工程项目经验,招投标风险主要有以下几种:

### (一) 财务风险

任何规模及类型的建筑工程投资项目,在招投标工作期间都需要将财务管理放在关键位置,就是要通过全过程、细致化的财务管理来管理资金、预算、成本等工作。否则,招投标工作中财务管理不到位,可能导致潜在的经济损失。对于一些高科技厂房项目而言,因项目投资额度大,面临的财务风险远高于其他类型的工程项目,若初期预算与实际支出的差异较大,可能因资金不足而停工<sup>[1]</sup>。

### (二) 合同风险

工程招投标阶段,投标方、招标方之间应签订合同,以合同条款来强制规定各项工作。双方签订合同后,后续的项目实施中,都应严格履行合同。但是,一些工程投资项目可能面临合同风险,主要发生在合同签订、履行与管理阶段。在没有有效识别和防控合同风险的情况下,一方可能因违约而支付较高的违约金。一般来说,合同风险主要因合同条款语法错误、表意不明、责任不清等引发。

### (三) 技术风险

技术风险也是建筑工程投资项目招投标期间的常见类型,就是与项目技术方案、技术实现、技术保障有关的风险。项目的前期阶段,有关人员未做好技术比选与论证,最终确定的技术方案在后续施工时出现问题,这是导致技术风险的主因。

### (四) 市场风险

招投标阶段的工作中,常常需要确定价格等要素。但工程投资项目中所涉及的材料、设备与人工费用,受市场影响较大。如在招投标工作中相关人员未准确把握市场的供需关系、价格趋势等,都有可能导致项目的投资损失。在频繁的市场材料与设备价格波动下,无形中增加了项目成本,影响了招投标工作的稳步推进。

### (五) 政策风险

建筑行业的发展深受国家政策影响。正是因为如此,在工程投资项目的招投标工作中,有关人员必须关注国家和地方政策的变化情况。当出台新政策,或者对环保施工有更为严苛的施工要求时,可能增大项目成本,延长工期。具体来说,当国家或地方政府的政策有所调整时,将无法执行旧有的项目审批流程、招标要求,可能影响项目进度<sup>[2]</sup>。比如,政府常常要调整建筑工程的税收政策、土地使用政策。当对环保施工的要求提高后,招投标工作也受到显著影响。为达到环保施工规定,工程企业需增大环保投入,并重新制定项目的技术和管理等措施,伴随着成本增加、工期延误。

## 二、建筑工程投资项目招投标风险的防控措施

### (一) 健全招投标监督机制,完善管理体系

招投标为工程项目的关键环节，此环节的工作复杂，极易出现各种风险。为减少风险，有关部门与机构需建立完善的招投标监督机制，并形成招投标管理体系，以制度形式来规定招投标工作的方方面面，使后续各主体、各部门和各岗位人员都能严格依据制度规定来办事，凸显制度体系的指导与约束作用。

需要注意的是，有关部门、机构在制定招投标监督机制、完善管理体系时，应加强相互之间的沟通，且要严格遵守国家现行的法律法规等，以确保制度体系中相关内容的合理性与可行性。从招投标监督机制的角度，要求在招投标工作下成立监督小组，由该小组来监督招投标工作的全过程，一旦在监督时发现招投标问题或者风险，需立即将问题上报主管单位，由主管单位仔细分析问题和风险，采取行之有效的处理措施。招投标管理体系中，则应该包含责任划分、工作流程等方面。比如，在责任划分与落实上，需要清晰指出各主体、各部门、各岗位人员的职责，确保招投标时各司其职，共同来处理招投标方面的难点、风险<sup>[3]</sup>。如一旦因岗位人员工作失误而导致招投标风险，除了要第一时间处理外，还需要追究相关人员责任，以提高岗位人员对招投标工作的重视程度，使其在岗位上遵守工作规范。

## （二）做好招标文件的编制工作

工程招投标方面，招标文件为重要的参考资料。为避免招标文件编制问题带来的风险，企业应安排专业人才来编制招标文件。这些人才需熟悉国家的招标文件编制要求，并积累了丰富的工作经验，能依据工程投资项目的性质、规模、技术标准等来编制招标文件，使招标文件中的各项内容完全与工程项目相匹配。对于项目投标为专业综合技术标的情况，在招标文件中应包含招标人、项目经理、项目实际业绩、财务情况、招标人资质等内容，同时，也需要包含企业主要项目经历、监理团队构成，以及详细的项目质量、技术、成本等计划内容。商业投标文件的内容则不同，还应包括企业资质、营业执照、国家获奖代表的证书、证明公司业绩良好的法人营业执照等背景文件。当编制好招标文件后，还需要全面审查，保障其内容完整、准确。

## （三）合理利用风险态度报价模式

### 1. 建立风险态度函数模型

工程招投标风险相对较多，为有效应对这些风险，有关人员需具有高度的风险责任意识，参考招标文件，建立风险态度函数模型。为提高招投标风

险的防控水平，需要采取定量化方式，如引入“风险态度”模型，优化合同计价，从根本上降低合同风险。对于专业管理人员而言，其在负责工程招投标工作时，需有正确的风险管理态度，熟悉风险态度计价原理及工作方式。在此条件下，再综合项目的各方面情况确定招投标报价模式，选择风险评估方法。以功能关系为前提来展开运算，得到风险评估结果，分析投标人的评价系数，对于评估时发现的的风险，除了要确定风险类型和原因，还需要计算风险对工程招投标的影响程度，实现风险分级，为每一级别的风险制定防控措施。

### 2. 科学选择合同计价方式

针对各种类型和规模的工程投资项目，招投标阶段也需选择合适的合同计价方式。目前的建筑市场上，合同计价方式相对较多，但每种计价方式的适用特点有所不同，在实际的工作中需做好筛选。综合大量的项目经验，选择合同计价方式时应关注以下方面：工期短、风险小、价格变化少的项目，可优先选择固定价格方式来报价；工期长、工程量大、成本高、价格波动明显的项目，适宜利用调整型合同报价，以便在有关因素变化时随时调整价格。无论在工程投资项目中选择何种合同计价方式，有关人员都需要熟悉这一计价方式的要点和适用条件，在项目全过程中科学管理价格。

## （四）构建完整的信用体系

随着建筑市场的发展，通过构建信用体系，在一定程度上可预防招投标风险。具体来说，当形成了完善的信用体系后，可从制度角度来规范和约束投标方的行为，使其严格遵循市场规律，不断提高自身的综合竞争力。在信用体系中应明确规定信用评估标准、方法、内容等，记录投标方的全部业务、业绩、信用等信息，并将这些数据存储于专门的数据库中。在涉及招投标合作时，有关人员需调取数据库中的信用记录，综合评价投标方的资质、信誉与能力。当审核通过后，方可建立信任关系，构建稳定的合作关系。当然，专业评估机构也需要综合评估招标方的情况，或者由第三方机构来完成信用评级，以确保信用评价结果的准确性，为招投标工作的开展提供有效保障。

当然，不同主体、机构之间还需要加强合作，协商制定信誉奖惩制度，实时监控招标方、投标方的行为，若发现违法违规现象，则需要立即采取有效的处理措施，并将此次违法行为记录到信用数据库，由主管单位给予严厉处罚。对于信誉、信用良好的投标方，则需要给予奖励，如加大合同额度、提前支付等。

## （五）完善招投标风险管理制度

### 1. 制定统一的风险管理标准

对工程投资项目的招投标风险，为制定切实有效的管理措施，有关部门需制定统一的风险管理标准，在其中明确指出风险管理的内容、流程、责任划分等。为体现风险管理标准的作用，需保障其中内容的完整性与可行性，如涉及风险识别、评价、响应与监测方面。以招投标风险识别和评价为例，招投标工作尚未开始之前，有关人员就需要分析后续可能发生的风险，此过程中应采取定性和定量相结合的方式，以得到相对客观的识别与评价结果，使岗位人员可掌握招投标风险的类型、原因等。在识别到风险后，有关部门应立即进入风险防控阶段，尽可能在早期采取有效措施，以免风险处理不及时而扩大，带来更大损失。而在风险监测方面，应将人工监测与智能监测相结合，注意保持动态化监测。

### 2. 建立风险识别和评估机制

一些工程项目的招投标工作中，经常因风险识别和评估机制不完善而诱发各类风险，针对这一情况，有必要建立完善的风险识别与评估机制，使有关部门、专业人员定期、不定期排查风险。一些岗位人员的专业能力较强，工作经验丰富，可进入工程现场进行调研，将项目情况与招投标工作联系起来，发现潜在风险。而且有关人员需在仔细研读项目资料的基础上，综合历史数据、专家意见来分析潜在风险。需要注意的是，无论在排查过程中发现何种风险，相关人员都需要分析市场等变化性因素给风险带来的直接影响，据此制定更为科学且有效的风险控制措施。现阶段的风险识别与评估，需要引入人工智能新技术，就是由人工智能等建立招投标风险管理系统，在系统中集成与项目相关的各种数据，并引入多种算法，由智能模块自动采集和处理各种数据，得到风险结果，发送预警信号。

### 3. 制定针对性强的风险应对措施

无论识别到何种招投标风险，都应该制定对应的风险防控措施，以采取源头性控制手段，以减少风险，或者降低风险出现的可能性。比如，针对市场风险，投标方应调整报价，优化合同条款；对于技术风险，则需要加大在技术方面的研发投入，不

断尝试采用新技术，以构建完善的技术体系，优化技术方案；对于合同履约风险，应构建完善的履约机制，并强化合同管理与监督。总之，风险识别、评价结果应与风险防控措施相对应。为确保风险防控措施的合理性，投标方、招标方之间应加强沟通，协商制定措施，就风险管理目标、方法等达成一致意见。

## （六）提高人员素质与能力

为应对工程投资项目的招投标风险，人才素质和能力也是需关注的重点方面。也就是说，在招投标风险的防控方面，企业需加强人才建设。一方面，企业需经常性针对招投标、管理等岗位人员进行专业化培训，向他们传授招投标风险识别、管理和防控的新理念、新方法，提高这些人才的专业素质与能力。为保障培训活动的有效性，需要构建完善的培训体系，以制度形式规定培训内容、时间安排、考核方式等。后续有关部门应根据培训制度要求，组织理论培训，并安排实践训练，使岗位人员储备关于招投标风险管理的更多理论知识，并提升其技能水平，以便其在后续能应对工作中的诸多挑战。另一方面，有关部门需依据项目招投标风险管理方面的人才数量和素质需求，从高校等引进专业化人才，由这些人才带来新理论、新技术，逐步组建工作团队。但在引进人才时需强化考核工作，考察人才的责任意识、工作能力等，择优录取。

## 三、结语

招投标风险对建筑工程投资项目的稳步推进存在直接影响。为减少招投标风险带来的损失，有关人员需强化风险分析，着重把握招投标阶段的工作内容、流程，尽早识别、发现风险，提高招投标工作的有效性。

### 参考文献：

- [1]潘焰潇.建筑企业招投标风险及防控措施研究[J].中国住宅设施,2023(10):73-75.
- [2]吴丽燕.政府投资工程招投标风险因素的研究[J].江西建材,2023(08):353-354+357.
- [3]沈丽艳.建筑工程项目招投标阶段风险因素及防控措施[J].现代企业,2023(08):73-75.

（作者单位：中交路桥南方工程有限公司）

# 土木工程招投标中的风险识别与管理研究

罗倩

**摘要:** 文章探讨了土木工程招投标中的主要风险,包括法律风险、市场风险、技术风险和管理风险。法律风险主要源于合同条款的模糊和误解,可能导致纠纷和法律诉讼;市场风险则与经济环境、行业竞争及原材料价格波动密切相关,这可能影响投标报价的稳定性;技术风险则来源于项目设计和施工技术的复杂性,可能导致施工延误和质量问题;管理风险则涉及信息传递不畅和项目管理不当,可能导致决策失误。针对这些风险,提出了相应的应对策略,包括合同条款审查、市场调研、技术评估和信息系统建设等方面。

**关键词:** 土木工程; 招投标; 风险识别与管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250114

在土木工程领域,招投标对工程的质量、进度和成本控制有着直接影响关系。然而,招投标过程充满了不确定性,各种风险因素可能会导致项目的失败或延误。随着市场竞争的加剧,招投标的复杂性不断增加,项目参与者面临的风险类型也日益多样化。法律风险、市场波动、技术不确定性及管理失误等,都可能对招投标的成功与否产生重大影响。因此,识别和管理这些风险变得尤为重要。通过建立有效的风险管理机制,相关方不仅能够降低潜在损失,还能提升项目的整体成功率。此外,随着信息技术的快速发展,数字化手段在招投标风险管理中的应用逐渐增多,为行业的可持续发展提供了新的思路与工具。本文将深入探讨土木工程招投标过程中面临的主要风险及其应对策略,以期工程项目管理提供参考和借鉴。

## 一、土木工程招投标存在的风险

### (一) 法律风险

法律风险通常来源于招标文件、合同条款的模糊性以及合规性问题。如果招标文件中未明确规定各项要求,投标人可能因误解条款而在后续执行中面临法律纠纷。这种模糊性不仅增加了招投标的复杂性,也使得项目的顺利实施受到威胁。此外,法律风险还可能源于不当的合同管理和履行。许多项目在合同签署后,缺乏必要的监督和管理,导致合同条款未能得到有效执行,从而引发纠纷。

为了有效应对法律风险,首先,招标单位应确保招标文件的清晰和准确,避免使用模糊的表述。其次,在合同条款的设计上,应考虑到各方的权益,特别是对违约责任和争议解决机制进行详细规定。法律咨询的介入也至关重要,专业律师的审核可以有效识别潜在的法律问题,确保招标文件的合法性和可行性<sup>[1]</sup>。

另外,建立良好的沟通机制也是减少法律风险的重要手段。招标方与投标方应保持开放的沟通,及时解决可能出现的法律问题,从而避免因信息不对称而导致的误解和争议。

### (二) 市场风险

市场风险主要源于经济环境的变化、行业竞争的加剧以及原材料价格的波动等因素。这些因素不仅影响了项目的投资回报率,也直接关系到投标单位的盈利能力。在经济环境不确定的情况下,投标单位可能面临较高的市场风险,例如,经济衰退可能导致工程项目的减少,从而增加竞争,压低报价。此外,行业内的竞争也会加剧投标单位之间的价格战,使得原本合理的报价被迫降低,进一步影响项目的利润空间。

原材料价格波动是市场风险的重要组成部分。在工程建设中,钢材、混凝土等原材料的价格会受到市场供求关系的影响,价格的快速变化可能导致预算失衡。这种情况下,投标单位需要对报价进行精确的市场分析,以减少潜在的财务损失。

为应对市场风险,投标单位应定期进行市场调研,及时掌握行业动态和价格走势。此外,灵活的报价策略可以帮助单位在市场波动时保持竞争力。例如,可以考虑采用动态定价机制,根据市场变化调整报价,以确保在维持竞争力的同时不降低项目的盈利能力。

### (三) 技术风险

技术风险主要体现在项目设计、施工技术以及施工队伍的能力等方面。随着工程项目的复杂性增加,技术风险的影响也愈加显著。首先,设计阶段可能出现技术方案不合理或不切实际的情况,这可能导致施工过程中遇到不可预见的技术难题。例如,设计未考虑到地质条件、气候变化等因素,

可能导致工程实施过程中出现重大变更，进而引发延误和成本增加。

施工技术的选择也会直接影响项目的进度和质量。如果施工单位未能选择适合项目特点的技术方案，或者在实施过程中技术水平不足，可能会导致工期延误、质量不达标等问题。技术人员的专业水平与经验同样是影响技术风险的重要因素，团队能力不足可能导致项目在关键环节出现失误。

为了有效应对技术风险，招投标单位应在投标前进行全面的评估，确保所选方案的可行性与合理性。同时，建立健全的技术支持体系，保证在施工过程中能够获得必要的技术指导和资源。此外，加强施工队伍的培训，提升其技术水平与应对突发问题的能力，这也是降低技术风险的重要手段。

#### （四）管理风险

管理风险在土木工程招投标过程中同样占有重要地位，主要涉及项目管理的有效性、信息传递的准确性以及团队沟通的效率等方面。在招投标阶段，项目管理的不当可能导致资源配置不合理，影响项目的整体进展<sup>[2]</sup>。例如，如果在投标过程中未能准确评估项目需求，可能导致投标报价失误，从而增加中标后的执行难度。

信息传递的滞后和不准确也是管理风险的一大来源。投标单位在招投标过程中涉及多个部门，如技术、财务和法律等，若各部门间信息沟通不畅，可能导致决策失误和项目延误。这种信息孤岛效应使得项目管理缺乏全面性和协调性，进而影响项目的执行效率。

此外，团队成员之间的协作与沟通同样至关重要。管理层需确保团队的有效协作与协调，避免因沟通不畅而产生的误解和矛盾。为降低管理风险，招投标单位应建立健全的信息管理系统，以提高信息共享的效率。同时，定期组织团队会议，确保各部门及时更新项目进展和面临的挑战。加强项目管理培训，提升团队的整体管理水平，能够有效减少管理风险，确保项目在招投标阶段及后续执行过程中的顺利进行。

## 二、风险处理策略

### （一）确保招标文件清晰，合同条款明确

首先，招标单位应确保招标文件的准确性与完整性。在编制招标文件时，应详细列明各项条款，避免模糊或不明确的表述，这样可以减少因误解条款而导致的法律纠纷。其次，建立法律审核机制是必要的。招标单位可以聘请专业律师对招标文件及合同进行审核，确保其合规性与可执行性，从而减少潜在的法律风险。此外，招标单位应与投标方

保持良好的沟通，确保在招标过程中的信息透明，以避免因信息不对称而引发的法律争议。

合同管理是法律风险控制的另一重要环节。在合同签署后，应定期对合同的履行情况进行检查，确保各方按照合同条款执行，并及时解决可能出现的问题。在合同中应明确违约责任和争议解决机制，以便在发生纠纷时能够迅速有效地进行处理。

最后，定期进行法律培训，提高相关人员的法律意识，使其能够更好地识别和防范法律风险，确保招投标过程的顺利进行<sup>[3]</sup>。

### （二）通过市场调研灵活调整报价以降低风险

为有效应对土木工程招投标中的市场风险，投标单位首先应加强市场调研。定期对行业动态、市场供需关系以及原材料价格变化进行全面分析，以确保在报价时能够反映出市场的真实情况。这种前期的市场调研可以帮助投标单位更好地理解市场环境，从而在投标时做出更具竞争力的报价。

其次，灵活的报价策略也是降低市场风险的关键。投标单位可以根据市场变化适时调整报价，采用动态定价机制，在保证竞争力的同时，也能保持合理的利润空间。此外，考虑到市场的不确定性，投标单位还应在投标书中设置风险预案，预留一定的应急资金，以应对可能出现的成本波动<sup>[4]</sup>。

与合作伙伴的关系管理也很重要。与供应商建立稳固的合作关系，确保在原材料采购过程中能够获得更为优惠的价格和稳定的供应。这不仅能降低采购成本，还能在市场波动时提高抗风险能力。

最后，投标单位应定期进行市场风险评估，及时识别潜在的风险因素，确保在市场环境发生变化时能够迅速采取应对措施<sup>[5]</sup>。

### （三）开展全面技术评估，强化团队技术能力

为应对土木工程招投标中的技术风险，首先，投标单位应进行详尽的技术评估。在投标前，应对项目的技术方案进行全面分析，确保所选方案的可行性与合理性。这包括对设计的合理性、施工工艺的适用性以及项目特定条件的考虑，确保技术方案能够满足实际需求。

其次，确保施工团队的专业能力也是降低技术风险的重要措施。投标单位应选择经验丰富、技术能力强的团队进行项目实施，并定期对团队进行培训，提升其专业技能与应变能力。此外，建立技术支持体系，确保在施工过程中能够及时获得必要的技术指导与支持<sup>[6-8]</sup>。这将有助于应对施工过程中出现的技术难题，减少因技术失误而导致的项目延误。

此外，投标单位还应加强对技术设备的管理与

维护，确保所使用的设备符合相关标准，并在施工前进行全面检查，以降低因设备故障引发的技术风险。在项目实施过程中，建立完善的质量控制体系，确保每个施工环节都符合技术规范，从而保证工程质量<sup>[9]</sup>。

最后，定期进行技术风险评估，及时识别和分析潜在的技术问题，以便在项目执行过程中能够快速采取应对措施。

#### （四）建立高效信息系统，优化项目管理流程

针对土木工程招投标中的管理风险，首先，建立健全信息管理系统是关键。投标单位应采用现代化的信息技术，确保各部门间的信息传递及时、准确。通过信息化手段，可以实现信息的集中管理与共享，提高决策的效率和准确性，减少因信息孤岛效应导致的管理失误。

其次，明确项目管理流程和责任也是降低管理风险的重要措施。在招投标阶段，投标单位应建立清晰的项目管理结构，明确各部门的职责与分工，确保每位团队成员都能明确自己的角色和任务。这将有助于提高团队的协作效率，减少因沟通不畅而产生的误解和矛盾。

定期的项目进展会议也是有效的管理风险策略<sup>[10]</sup>。通过召开项目会议，确保各部门之间的交流与反馈，及时解决项目执行中遇到的问题。此外，项目管理人员应具备良好的沟通能力，能够协调各方关系，确保项目各个环节的顺利衔接。

最后，加强团队培训，提高项目管理人员的综合素质和专业能力，也是降低管理风险的重要手段。通过不断提升团队的管理水平，投标单位能够在复杂的招投标环境中更好地应对各种管理挑战，确保项目的顺利推进。

### 三、结论

在土木工程招投标过程中，各类风险的存在对项目的成功实施构成了显著挑战。法律风险主要源于招标文件与合同条款的不明确，可能导致误解与法律纠纷。因此，确保招标文件的准确性与合同条款的清晰性至关重要，聘请专业法律顾问进行审核可以有效降低这类风险。市场风险则与经济环境的变化、行业竞争以及原材料价格波动密切相关。定期进行市场调研、灵活调整报价和建立稳定的供应链关系是应对市场风险的有效策略。这不仅有助于

在竞争中保持优势，还能降低因市场波动导致的成本增加。技术风险主要体现在项目设计的合理性、施工技术的选择以及团队的技术能力。全面的技术评估和持续的团队培训是降低技术风险的有效方法。同时，建立技术支持体系，确保在施工过程中获得必要的技术指导，可以帮助项目顺利进行。管理风险与信息传递的准确性、团队沟通的效率密切相关。通过建立健全的信息管理系统，优化项目管理流程，可以提高决策效率，减少因信息不畅导致的误解和延误。此外，明确各部门的职责与分工、定期召开项目进展会议也是降低管理风险的重要措施。总之，综合采取法律、市场、技术和管理等多方面的风险应对策略，可以有效提升土木工程招投标的成功率，为项目的顺利实施提供坚实保障。

#### 参考文献：

- [1]张益萍.建筑企业招投标中存在的风险及防控策略[J].中国招标,2024(10):116-118.
- [2]高剑宏.水利水电工程招投标阶段中存在的问题及策略研究[J].中国水运(下半月),2024,24(09):34-35.
- [3]薛琛璋.工程物资设备招标采购中的风险管理与研究[J].中国设备工程,2024(16):77-79.
- [4]肖劲松.企业招标采购中招投标审计风险的识别及防范[J].中国物流与采购,2024(13):98-99.
- [5]徐雷.浅谈施工企业招投标风险及防控策略[J].中国集体经济,2024(14):98-101.
- [6]韩娟.建筑施工企业的法律风险防范与控制研究[J].建筑科学,2024,40(09):191.
- [7]高玲.建筑施工企业财务风险管理及其规避[J].大众标准化,2024(16):89-91.
- [8]裴秀娟.建设工程招投标中知识产权管理存在的问题及对策[J].工程建设与设计,2024(13):262-264.
- [9]Ismail, Mohd Razali, Ming Sun, and Graeme Bowles. A Risk-oriented Tender Evaluation System for Construction Projects in Malaysia[J]. Engineering, Construction and Architectural Management, 2021,28(7):1887-1907.
- [10]Laryea, Samuel. Nature of tender review meetings[J]. Journal of Construction Engineering and Management, 2013,139(08):927-940.

（作者单位：安徽省投资集团控股有限公司）

# 城市轨道交通工程项目合同管理的要点及措施探析

梅克冰

**摘要:**当前城市化进程的快速推进使得人们对交通的需求持续增长,轨道交通建设项目数量随之增加,其中合同管理是确保城市轨道交通工程项目顺利实施的关键环节。本文围绕城市轨道交通工程项目合同管理,从风险分担、合同变更、质量管理、支付结算和合同收尾等方面对其要点进行梳理,并提出明确分配义务与风险责任、提前明确合同变更流程、完善落实质量追责机制、加强合规结算周期审查监督以及实施合同收尾工作清单制度等具体措施。

**关键词:**城市轨道交通;工程项目;合同管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250115

## 一、城市轨道交通工程项目合同管理概述

城市轨道交通工程项目合同管理涉及合同签订、变更管理、质量管理、支付结算等方面,在实施过程中,合同管理不仅涉及合同的签订履行,还包括对合同执行过程的监督控制,以确保项目能够按照合同约定要求完成,其规范性和有效性均能够直接影响项目的质量<sup>[1]</sup>。

## 二、城市轨道交通工程项目合同管理的要点

### (一) 风险分担机制的合理性

当前城市轨道交通工程项目合同中所确立的风险分担机制仍存在着诸多问题。

一是风险分担不合理。往往是一方(通常是政府或业主)承担了过多风险,而另一方(通常是承包商或供应商)则承担较少风险,极易导致合同履行过程中的争议与纠纷问题。二是风险责任不清晰。城市轨道交通工程项目往往涉及包括政府、设计单位、施工单位、供应商等多个参与方。然而,对于项目中的各种风险,各方之间存在着责任划分不清晰的情况,使得风险发生时责任认定困难,影响了项目进展。三是风险分担机制缺乏灵活性。突发事件、不确定事件等风险的发生在城市轨道交通工程项目的实施过程中乃是常事,当前合同管理机制却普遍缺乏对这类变化的灵活应对措施,导致其实际操作面临僵化困境。

### (二) 合同变更管理的灵活性

城市轨道交通工程项目周期长、技术要求复杂、设计及规划量庞大,因此极可能在项目实施过程中出现各种变更,相应地也需对合同变更各环节

有所把握。

一是流程不清晰。在实际操作中,往往缺乏明确的变更管理流程,导致变更申请、审批和实施过程中的混乱、延误现象发生,给项目进度、成本控制带来了不小的影响。二是决策不及时。一旦发生变更,变更申请、审批决策也需要立即就位,以确保项目顺利进行。然而,决策不及时的情况在城市轨道交通工程合同管理中依然普遍存在,容易致使变更申请得不到及时处理,进而延误项目进展,还可能引发各方不满及争议。三是变更管理缺乏透明度。合同变更需要同步各利益相关方,在这一过程中但凡缺乏了透明监督,便会诱发双方信任基础的垮塌<sup>[2]</sup>。

### (三) 质量管理要求的严格性

城市轨道交通工程项目质量是确保乘客出行安全的关键要素,但目前仍然存在着诸如质量管理不到位、验收标准不统一以及责任追究机制不健全等问题。

第一,质量管理不到位。城市轨道交通工程项目包含设计、施工、材料选用等多个环节,而部分项目在每个细分环节的质量管理方面存在着监管不足、责任不明确等现象,致使工程质量无法得到有效保障,进而出现施工质量不达标等棘手问题。第二,验收标准不统一。在项目验收阶段,业主方需根据合同约定的验收标准进行评定,以确定项目是否达到预期,但当前不同项目可能采用不同的验收标准,甚至同一项目的不同部分也会存在标准不一致的情况。第三,责任追究机制不健全。部分项目存在责任追究不到位、责任认定困难等问题,导致其质量问题得不到有效解决,进而影响了项目的长期运行。

### (四) 支付结算机制的明确性

城市轨道交通工程项目的支付结算环节直接关系到参与方的利益和项目正常运转,一旦发生问题,将制约项目的资金流动、扰乱和谐友好的合作关系。

一是支付结算不及时。支付结算未按照合同约定的时间节点进行,导致供应商、承包商资金周转困难,影响到参与方的合作意愿。二是支付标准不统一。针对所涉及的不同费用(如工程款、材料款、管理费等),不同项目或不同参与方极有可能

采用不同支付标准，支付标准不统一会使得支付结算过程混乱，也容易引发冲突纠纷。三是支付结算机制不透明。支付结算过程缺乏透明度，各方无法清楚地了解支付依据及标准，难以有效监督支付的程序结果，最终形成不公平的支付行为或不合理的支付结果<sup>[3]</sup>。

### （五）合同收尾工作的规范性

城市轨道交通工程项目结束后的合同收尾工作常常被人们所忽略，但实际上该环节的规范性将直接关系到项目的后续运营。目前，合同收尾工作方面主要有以下问题需要注意。

一方面，合同收尾工作不规范。部分项目缺乏统一的规范、流程，合同收尾工作存在不完整、不及时的情况，导致项目结束后资料归档不完善、验收确认不清晰，还容易缺少关键文件记录，或存在文本错误等，给项目后续管理带来不便。另一方面，验收确认不清晰。各方对于验收标准、程序等的理解存在偏差，验收结果不一致也会诱发纠纷和问题。

## 三、城市轨道交通工程项目合同管理的措施

### （一）明确分配义务与风险责任

城市轨道交通工程项目合同管理工作需要明确分配义务与风险责任，采取相应措施，以确保各方在项目实施过程中能够切实按照约定进行合作，降低项目风险。

一是需要建立清晰的责任分工。合同签订阶段需明确各方责任义务范围，划分好设计单位、施工单位、监理单位、业主等各方权责，避免责任模糊及争议。同时，合同中还需针对工程质量要求、工期要求、支付方式、索赔和争议解决机制等内容进行完善规范，避免因合同条款不清晰、不完善等引发纠纷。

二是让风险分担机制更合理。合同中必须明确各方在项目实施过程中所面临的风险责任，建立起相应的风险分担机制。例如，通过设立风险准备金、保险金等来应对项目实施过程中的风险变化，以确保项目在面临不可预见风险时能够及时应对，降低各方损失。同时，在合同中约定风险责任承担方式和分配原则，确保各方在风险发生时能够按照约定分担责任，避免责任推诿、争议等情况发生。

三是在实施过程中加强合同监督。例如，建立起有效的合同管理监督机制，对合同执行情况进行跟踪监督。该工作可通过设立专门的合同管理团队、委托第三方法律服务机构进行，使各方权益均能得到有效保障<sup>[4]</sup>。

### （二）提前明确合同变更管理流程

明确合同变更管理流程，旨在确保执行期间项

目变更及时、合理，规范变更申请、审批和实施方案，确保各方权益得到平衡，提高项目管理质效。

首先，建立清晰的变更管理流程。这一步需要在合同签订阶段完成，明确变更管理的流程原则，将其纳入合同条款中，对变更申请、审批流程、变更影响评估、变更执行和变更记录等内容进行细化。该阶段也需对变更管理过程中涉及的沟通流程进行界定，对于变更管理会议周期、变更通知机制等予以明确，保证项目进行过程中沟通渠道畅通。

其次，建立专门的变更管理团队。在项目启动阶段，组建专门的变更管理团队，负责项目变更管理的具体实施执行。例如，某城市轨道交通工程项目所建立的变更管理团队由项目经理、法务人员组成，其中项目经理负责变更影响的分析评估，以及同相关方的合作沟通；法务人员则负责法律合规性的审查风险评估，确保项目在变更过程中合法合规，以规避潜在的法律风险。

最后，建立变更影响评估机制。应及时对变更所带来的影响进行评估，并且评估结果应作为考量因素纳入变更审批，从而成为决策变更的依据。应当采用综合的指标体系来全面评估变更对项目的影响：一是项目进度指标，包括变更是否会导致项目时间变动、变更对项目关键路径的影响程度等；二是成本指标，评估变更是否会导致额外成本支出，以及变更对原有预算的执行情况是否有影响等；三是质量指标，评估变更是否会影响项目交付的质量标准、安全性和可靠性等方面；四是资源利用指标，深入探究变更是否会导致增减项目所需的人力、物力等资源发生变化，以及变更对资源配置、利用效率等方面的影响等；五是风险指标，评估变更是否会增加项目风险程度，变更是否会导致新风险出现等；六是利益相关者满意度指标，评估变更是否符合利益相关者的期望需求，探究变更是否会影响利益相关者的利益分配等。

### （三）完善落实质量责任追究机制

质量责任追究机制是指通过建立严格的质量管理体系来明确各方质量监管责任，同时设立相应质量追责机制以进行多方位质量管理。一旦发现质量问题，责任人便需要被追究责任，从而倒逼多方对质量管理予以重视。

第一，明确质量责任追究分配。将质量管理体系建立、质量检查验收责任、质量问题整改处理等记录在合同中，厘清责任关系，提高质量管理质效。同时，辅以相应的质量问题跟踪整改机制，搭建整改台账或数据库，记录质量问题发生情况、整改责任人和整改进度等信息。

第二，加强质量监督检查。在项目实施过程中，应建立起有效的质量监督检查机制，对各环节进行全面监督检查。例如，通过委托第三方进行质量检测、设立质量检查部门或组织质量检查小组等方式进行<sup>[9]</sup>。

第三，完善质量记录及其档案管理制度。做好记录归档工作，建立相应的质量档案库或电子文档管理系统等，以此存储好项目的质量文件、检测报告、验收记录等，以便项目结束后进行回顾总结，做到让质量信息完整可追溯。例如，某城市轨道交通工程项目的隧道施工阶段发现隧道壁面出现裂痕，项目团队立即对该处质量问题进行了记录，并编制了详细的问题报告，对裂痕的位置、大小、影响等情况均予以关注。随后，该项目团队对裂痕进行了专业检测评估，并对检测报告结果进行上报、归档等。

#### （四）加强合规结算周期审查监督

合规结算周期是指在城市轨道交通工程项目中按照合同约定、相关法律法规要求，对工程进度、质量、材料等各项要素进行全面审查确认的特定结算周期。设立该周期的主要目的是确保结算过程合规、合理，以平衡并保障各方权益。

首先，建立健全的合规审查机制。合同起草之时便需要建立起合规审查机制，定期对合同执行情况审查评估，确保各方按照合同约定履行义务。所约定的审查内容应包含合同执行进度、质量执行情况、支付结算情况等方面，通过定期审查评估，及时发现并解决合同执行过程中存在的问题和隐患。

其次，持续强化对支付结算的周期监督。设立支付结算监督小组或委托专业机构进行监督，加强对支付结算的审核审查，确保支付结算的及时性、准确性，防止出现违约争议，维护项目合作关系的正常。

最后，强化合同履行过程中的沟通协调。各方需加强沟通协调，及时共享项目信息及合同执行情况，搭建合理科学的合同执行通报制度，以促进合同履行过程中的沟通协调，解决合同执行过程中的问题和困难。例如，某地铁项目承包商发现了一个影响工程进度的技术难题，但原合同条款中并未明确相应解决方案，基于事先约定的沟通流程，承包商首先向项目经理提出意见，详细说明问题的性质和影响，接着，项目经理立即召集了相关技术人员、法务人员等，会同承包商进行深入沟通讨论。基于合同最初约定的沟通流程，各方得以顺利沟通，从而达成一致意见，确保工程进度顺利推进。

#### （五）实施合同收尾工作清单制度

合同收尾工作清单制度是指在城市轨道交通工程项目结束阶段，根据合同约定和相关规定制定一份清单，详细列出项目结束时所需完成的各项工作内容和责任人，并规定具体的操作流程、标准等，旨在确保项目结束阶段的各项工作能得到及时、有序解决。

一方面，搭建清单制度。合同收尾工作清单应包括结算清理、资料归档、验收确认等内容，明确收尾工作的具体内容和要求，规范合同收尾工作的操作流程，明确每个环节细项的责任人、时间节点等，确保合同收尾工作有序进行。其中，结算清理可以包括款项核对、发票整理等任务，资料归档可以包括文件整理、归档编号等任务，验收确认则需要包括最终验收流程、验收标准等任务。此外，需要定期更新、跟进清单，对清单中的任务进行进度跟踪。

另一方面，明确工作内容及责任人。收尾工作内容应包含结算款项清理、未竣工工程整改、质量问题处理、资料归档和档案管理等内容，责任人需根据各项工作的性质特点进行分配。同时，由责任人制定规范的操作流程标准。例如，针对结算款项的清理，应规定具体的结算流程标准，明确结算的时间节点程序；针对资料归档，应规定归档的文件类型和存储位置。

#### 四、结语

城市轨道交通工程项目的合同管理是确保项目顺利实施和运营的重要保障措施。针对风险分担、合同变更、质量管理、支付结算和合同收尾等关键要点，需要采取相应的措施加以规范和完善。只有通过做好合同管理工作，才能有效地确保城市轨道交通工程项目的顺利实施和长期运营，为城市交通发展提供坚实的保障。

#### 参考文献：

- [1]王芳玲.城市轨道交通工程项目成本管理措施研究[J].活力,2024,42(03):133-135.
- [2]郑重.城市轨道交通工程施工合同的风险管理[J].运输经理世界,2023(29):55-57.
- [3]杨志坚.城市轨道交通工程项目管理优化探究[J].智能城市,2022,8(04):62-64.
- [4]王嫣.基于BIM技术的城市轨道交通工程项目协同管理分析[J].隧道与轨道交通,2023(02):6-8+67.
- [5]庞志理,栾淑梅,李哲,等.城市轨道交通工程合同管理审计问题分析[J].运输经理世界,2023(26):4-6.

（作者单位：北京大岳咨询有限责任公司）

# 推动数字经济与实体经济融合的路径分析

马振耀

**摘要:** 本文深入探讨了数字经济与实体经济融合的理论机制,揭示了数字经济如何赋能实体经济以及实体经济如何支撑数字经济。并从数据赋能、智能工业产业集群等方向详细探讨了深化农业经济数字化转型、推动工业经济数字化转型、加大科技与基础设施投入以及构建现代化数字治理体系的融合路径,发现必须从企业、政府、学校等等不同的主体进行发力,才能有效推动数字经济与实体经济的融合发展。

**关键词:** 数字经济; 实体经济; 融合发展

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250116

党的二十大报告明确指出,要“坚持把发展经济的着力点放在实体经济上”。实体经济作为国民经济的基石,承载着创新、就业、税收等多方面的职能,是国家经济稳定和长远发展的根本支撑。目前全球经济正处于数字化转型的关键时期,信息技术迅猛发展,数字经济的体量和影响力日益增大。人工智能、大数据、云计算、5G等技术的广泛应用,推动了产业结构的变革,改变了传统经济运行模式。我国作为世界第二大经济体,经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段,实体经济的转型升级成为经济可持续发展的关键。而数字经济与实体经济的融合不仅是时代发展的必然要求,更是构建现代化经济体系、实现高质量发展的关键。

## 一、推动数字经济与实体经济融合的理论机制

数字经济的本质是依托信息技术的迅速发展,通过数据的集成与应用,形成新的生产力。而实体经济则是支撑国家经济增长、创造就业和财富的根基。数字经济与实体经济的深度融合,不仅有助于提升传统产业的技术含量和附加值,还能推动新兴产业的加速成长,增强经济发展的内生动力。

### (一) 数字经济为实体经济提供新产业、新效率、新平台

#### 1. 数字产业化

数字技术赋能传统产业,推动其向数字化、智能化方向发展。传统制造业、农业、服务业等行业,在融合大数据、云计算、物联网等技术后,实现了生产、管理、营销等环节的数字化改造,提升了生产效率和资源配置能力。数字产业化催生了互联网金融、电子商务、云服务、人工智能等全新的数

字经济产业,这些新兴产业的蓬勃发展,优化了传统产业的结构,也为市场提供了更广泛的产品和服务选择,推动了消费模式的转型升级。随着数字技术的不断进步,数字产业化还推动了产业链条的重构,使数据成为新的生产要素,数字平台成为新的生产载体,催生出跨行业、跨领域的融合创新。通过数字化手段,产业之间的壁垒逐渐被打破,形成更加开放和共享的产业生态系统,促进资源的高效配置和协同创新<sup>[1]</sup>。

#### 2. 产业数字化

产业数字化能够推动产业链条的延伸与升级,促使产业之间形成更紧密的协作关系。在数字化平台的支持下,可使供应链、销售链和服务链的各环节实现信息共享和资源互通,从而大大提升产业链的整体效率。特别是在制造业和服务业中,数字技术能够打破传统企业的封闭性,形成跨行业、跨区域的协作网络,进一步激发创新活力,增强产业竞争力。与此同时,产业数字化还可以催生新的商业模式,推动共享经济、平台经济等新型经济形式发展。

#### 3. 数字平台化

数字平台化指的是构建高度互联互通的在线平台,通过平台整合各类资源,实现企业、市场、消费者之间的实时互动与共享,使不同行业和领域的企业能够在共享的数字生态系统中进行合作与创新。传统制造业、零售业、物流业等通过数字平台的融合,能够实现供应链的实时监控和智能调度,还能基于大数据进行精准的市场分析和个性化服务,促进产业的去中介化和去成本化。数字平台直接对接供需双方,可有效减少中间环节,降低交易成本和运营成本,使产品或服务能够以更高效的方式触达消费者,形成更为直接的市场流通。

### (二) 实体经济为数字经济提供新需求、新场景、新支撑

实体经济能够为数字经济提供新需求、新场景和新支撑,正是基于它在推动经济结构转型、提升产业竞争力方面的基础性作用。随着实体经济的不断发展,特别是制造业、服务业等传统产业的转型升级,对信息技术的依赖日益加深,催生了对数字化工具、平台和技术的广泛需求。

实体经济的发展直接推动了数字技术在各个

行业中的应用和创新，形成了大量的需求场景。在这一过程中，数字经济能够为实体经济提供丰富的场景和解决方案，促进产业深度融合，实现智能制造、精细管理等目标。此外，实体经济的发展也为数字经济提供了更强有力的支撑。

## 二、数字经济与实体经济融合发展的路径分析

### （一）海量数据赋能实体产业，持续深化农业经济数字化转型

数字经济的核心优势是能够基于大数据、云计算、人工智能等技术手段，挖掘和应用海量数据资源，赋能农业产业链的各个环节，提升生产效率、优化资源配置和加强精准管理。农业作为我国经济的基础性产业，长期以来都存在效率低、生产模式单一和信息不对称等问题，而数字化转型的推进，为农业发展带来了根本性的变革。

首先，海量数据的应用提升了农业生产的精细化水平。通过数据采集与分析，农民能够实时掌握气候变化、土壤质量、作物生长等重要信息，实现精准播种、施肥、灌溉和病虫害防治等管理措施。这种基于数据分析的精确决策，不仅提高了农作物的产量和质量，也有效降低了生产成本，推动了农业生产向高效、可持续的方向发展<sup>[9]</sup>。其次，海量数据推动了农业产业链的智能化升级。通过农业生产中的数据采集与共享，供应链中的各个环节可以实现无缝对接，形成信息流、物流和资金流的闭环。例如，农业生产企业通过数据平台与农民、供应商、销售渠道等进行深度协作，优化了种植、加工、物流等各个环节，提升了农业产业链的整体效率和市场响应速度。最后，数字化技术能推动农业精准服务并衍生出个性化产品。在数据驱动下，农业生产不再是简单的规模化生产，而是根据市场需求和环境变化，提供差异化、定制化的产品和服务。

### （二）加快培育智能工业产业集群，推动工业经济数字化发展

智能工业产业集群是指以智能制造、工业互联网、大数据分析、人工智能等新兴技术为核心，围绕制造业及相关产业形成的技术集聚、协同创新和资源共享的产业集群。《“十四五”智能制造发展规划》对智能工业产业集群的培育提出了明确要求，强调要促进传统产业的数字化转型，建设以数字化、智能化为特色的现代工业体系。为加快智能工业产业集群的培育，推动工业经济数字化发展，必须从以下几个方面着手：

第一，加强智能制造核心技术的自主创新和攻关。要加大对人工智能、工业互联网、5G通

信、大数据等技术的研发投入，打破关键核心技术的瓶颈，提升自主可控能力。政府可以设立专项资金、税收优惠、人才引进等方式，鼓励企业和科研院所加强产学研合作，攻克智能制造领域的“卡脖子”技术，推动技术成果的转化和应用，促进智能化装备的国产化替代。

第二，推动产业数字化基础设施的建设。建设高效的工业互联网平台、云计算数据中心、工业大数据中心等基础设施，是智能工业产业集群发展的基础。要鼓励企业投资建设智能工厂和数字化生产线，实现从生产到供应链管理的全过程数字化<sup>[9]</sup>。

第三，完善智能工业产业集群的协同创新机制。智能工业的快速发展离不开企业间的紧密合作与协同。各地应着力构建以产业链为核心的创新生态，推动智能制造产业链上下游企业、科技创新平台、产业园区的协同合作，推动跨行业、跨区域的产业联盟建设，促进技术、资源和信息的共享，进一步提升智能工业产业集群的集聚效应和创新能力。

第四，促进智能化应用的示范推广。在一定区域和行业内，选择一批智能制造示范企业和示范项目，通过示范引领带动整个产业集群的技术进步和转型升级。通过政策激励和资金支持，推动更多企业在智能制造、智能化服务等领域进行技术试点，形成一批具有示范效应的智能化应用案例，为其他企业提供可复制、可推广的经验。

### （三）加大科技与基础设施投入，补齐数字经济发展短板

#### 1. 强化数字基础技术和共性技术研究

随着数字经济的快速发展，企业对技术的依赖日益增强，传统产业亟需依托先进的数字技术实现升级换代，只有在基础技术方面取得突破，才能为企业提供持续创新的动力，并推动新兴产业的快速成长。

其一是推动自主研发的核心技术攻关。企业要加强与高校、科研院所的合作，建立联合研发平台，聚焦关键技术领域进行攻关。尤其是在核心硬件技术、操作系统、数据库管理、边缘计算等基础技术的自主创新上，要不断加大研发投入，缩小与国际先进水平的差距，提升自有技术的核心竞争力。

其二是加大对共性技术研究的投入，推动产业链协同创新。共性技术往往具有广泛的应用性和适配性，能够为不同产业领域的企业提供技术支持和解决方案，要重点聚焦信息通信技术、工业物联网、智能感知技术等基础领域，通过技术共享与资源整合，推动技术的标准化、模块化和平台化，在

产业链上下游中形成技术协同效应，提升整体产业的创新能力。

其三是强化技术创新的生态建设，形成产业集群和技术联盟。要倡导组建行业技术联盟或创新中心，汇聚技术力量与资源，形成共同攻关的合力。将产业链内企业进行资源整合，促进技术的跨界应用，推动不同领域间技术的相互渗透和融合<sup>[4]</sup>。

#### 2. 着力加强算力基础设施建设和推广使用

随着数字化转型的加速，算力已成为推动数字经济发展的核心要素。数字经济依赖海量数据的处理与分析，实体经济则需要通过智能化手段提升生产效率和创新能力，二者的融合发展离不开强大的算力支撑。提升算力基础设施的建设，能够为数据驱动型的创新提供强有力的支撑，推动传统行业的数字化、智能化转型。强化算力基础设施，要扩大和提升数据中心的规模和运算能力，构建更加智能化的云计算平台，并通过优化技术架构提升计算资源的配置效率。此外，还要加大5G、光纤等先进通信技术的普及力度，提升算力资源的共享与流动性，为企业提供实时、精确的数据支持，推动跨行业、跨地区的算力资源整合和共享，形成统一的技术标准和操作规范。

### （四）构建现代化数字治理体系，促进数实融合发展与监管有效协同

#### 1. 建立全方位、多领域、立体式的现代化治理体系

现代化治理体系是以信息化、智能化为基础，推动政府管理、社会治理和公共服务创新的综合性、全方位的治理结构，在提升政府治理效率、优化资源配置、增强社会治理能力方面发挥着重要作用。要加强跨部门、跨行业的数字协同机制建设，形成政府、企业、科研机构等各类主体的协同发展格局。

在这一过程中，应通过完善法律法规，特别是在数据治理、隐私保护等方面建立健全的制度体系，确保数据的合法、安全流通。同时，推动数字经济的创新应用，促使信息技术在制造业、农业、物流等领域的深度渗透，推动各行业向数字化、智能化、绿色化方向发展。现代化治理体系要加强对企业尤其是中小企业数字化转型的政策支持，通过数字技术降低企业运营成本，提升产业效率。政府应制定引导政策，为企业提供技术创新、资金支持和培训服务，帮助企业在数字化浪潮中获得竞争优势，推动实体经济的智能化升级<sup>[5]</sup>。

#### 2. 拓展数字政府服务新场景

随着数字经济的迅猛发展，实体经济面临着前所未有的数字化转型需求，拓展数字政府服务新场景，是推动数字经济与实体经济深度融合的关键举措。数字政府不仅要在传统的政务服务领域发挥作用，更应走向产业、社会和民生等更加广泛的领域，服务范围和功能更加丰富。

一方面，全面提升政务服务的数字化水平，促使“互联网+政务服务”的服务范围不断向外延伸，重点建设高效便捷的一站式服务平台，推动政务数据共享，优化服务流程，简化办事环节。通过大数据技术，打破政府各部门间的信息壁垒，整合资源，精准匹配企业和民众需求，实现“让数据多跑路，让群众少跑腿”，提升政府服务的公共价值，降低行政成本，提升社会生产力。

另一方面，创新数字政府服务，助力实体经济转型升级。数字技术在政府服务中的应用应更加精准地对接产业需求，特别是在推动中小企业和传统产业的数字化、智能化转型方面，政府应为企业提供从技术支持到政策引导的全方位服务。通过建设产业互联网平台，推动政务数据与企业数据的共享与协同，支持创新型企业与传统制造业进行跨界合作，降低企业创新成本，提高资源配置效率，促进产业结构优化升级。

### 三、结语

数字经济与实体经济的深度融合，符合我国当前经济发展的大趋势，为实现我国经济高质量发展提供了强大动力。要做好这项工作，必须牢牢把握数字经济与实体经济融合发展的核心，要加强基础设施建设，促进科技创新，完善政策环境，推动产业转型，强化数字技术在各行业中的应用。

#### 参考文献：

- [1]韩文龙,俞佳琦.数字经济与实体经济融合发展:理论机制、典型模式与中国策略[J].改革与战略,2023,39(06):65-78.
- [2]王晓冬.以高质量数据供给推动“数实融合”[J].中国信息界,2023(06):34-36.
- [3]原磊,王山.数字经济助力现代化产业体系建设[J].当代经济研究,2023(12):5-13.
- [4]王禹心.如何促进数字经济与实体经济深度融合[J].中国商界,2023(12):116-117.
- [5]王越,王军.数字经济对实体经济的影响机制研究[J].中国西部,2023(06):86-94.

（作者单位：邯郸市产业投资集团有限公司）

# 人工智能在工业设计中的应用探究

史骏

**摘要：**随着科技的进步，人工智能（AI）已渗透到工业设计领域的多个方面，不仅改变了行业的标准运作流程，还推动了工业设计理念的革新。本文探讨人工智能在生成式设计、参数化设计、产品生命周期管理及设计优化、人机交互设计与用户体验改进等工业设计环节中的应用，深度剖析了人工智能在工业设计中的具体应用方案，并提出强化数据安全与知识产权保护能力、确保人机协同发挥双方优势、保留人工质量控制与检验环节、引入应急措施和容错机制四项保障措施，旨在促进工业设计智能化升级，助力工业产业转型发展。

**关键词：**人工智能；工业设计；数据安全

**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250117

当前，人工智能正在以前所未有的速度渗透工业设计领域。2024年1月，IDC预测2027年，全球在人工智能领域的总投资规模将达到4,236亿美元；同年8月，我国工业和信息化部组织了人工智能赋能新型工业化典型应用案例征集工作，为人工智能应用于工业设计领域带来了新的发展机会。从《中国制造2025》到《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》，一系列政策规划都明确地将人工智能定位为未来发展的重要方向，强调了它在智能制造和产业升级中的关键引领作用。在这一背景下，本文将深入探究人工智能在工业设计中的具体应用，旨在促进工业设计数字化转型与创新发展。

## 一、人工智能与工业设计概述

### （一）概念界定

人工智能是一门研究、开发用于模拟、延伸、扩展人的智能的理论、方法、技术及应用系统的新技术科学。它致力于借助机器学习、深度学习、自然语言处理、计算机视觉等技术手段，使机器从数据中学习、进化，提高智能水平，从而胜任一些需要人类智能才能完成的复杂工作<sup>[1]</sup>。

工业设计是一门以人为中心，以满足人们需求为目标，运用科学、技术和艺术的知识，进行产品创新、服务优化的学科。它涵盖了产品设计、环境设计、交互设计等多个领域，旨在通过创新设计提升产品功能性、美观性与体验性。

将人工智能与工业设计相结合，是一次科技与

设计深度交融的大胆尝试。AI技术为工业设计提供了新的设计工具和优化手段，而工业设计则为AI技术提供了丰富的应用场景与验证平台。

### （二）发展历史

人工智能和工业设计是两个看似独立的领域，但实质上其历史发展紧密相连，共同见证了从理论探索到实践应用的深刻变革。自1943年，美国神经科学家麦卡洛克和逻辑学家皮茨提出神经元的数学模型以来，人工智能便踏上了漫长曲折的发展道路。而工业设计，自18世纪下半叶起也经历了从手工艺设计向现代工业设计的转型。二者在20世纪中后期开始逐步融合，尤其是在近几十年里，伴随着大数据、机器学习等技术的发展，人工智能在工业设计中的应用也日益广泛。据统计，自2010年以来，全球范围内涉及人工智能与工业设计的专利数量以年均超过20%的速度增长。将人工智能技术应用到工业设计中，不仅能提高设计效率与精度，还极大地丰富了设计创意的可能性。例如，基于机器学习算法对用户行为数据的分析，可以精准预测市场趋势，为工业设计师提供设计灵感；而计算机视觉技术的应用，则可以使产品外观与结构优化设计更加直观、高效。

## 二、人工智能在工业设计中的具体应用

### （一）生成式设计

生成式设计是人工智能在工业设计领域的创新性应用形式，其内在机理是依托人工智能算法与机器学习技术，分析海量设计数据，学习并模拟设计规律，进而创造出新颖、高效、符合特定需求的设计方案。生成式设计基于其智能化、自动化的设计优势，超越了传统设计的局限，能够实现从信息抓取、数据洞察到创意输出的无缝衔接。

在设计初期，人工智能生成式设计首先通过收集、分析大量历史设计案例、用户行为数据以及市场趋势信息，并同步抓取联网信息，进而在其系统工具内部构建形成丰富的工业设计数据库。随后，人工智能系统对这些数据进行深度学习，从中提炼出设计元素间的关联规则、美学标准、市场接受度等关键要素。接着，设计师通过生成式设计平台设置特定设计目标与约束条件，对产品功能需求、材料选择、制造成本等进行规定，人工智能系统便会启动其模式识别能力，根据这些条件自动

生成多个设计草案。最后，设计师基于自身专业经验，对这些草案进行人工评估润色，最终确定最佳方案。

## （二）参数化设计

参数化设计是一种基于数学模型的设计方法，它能根据预设参数，自动调整设计方案，人工智能在其中的作用主要是自动进行数学模型拟合、参数筛选调整、模型演算、数据分析并输出图像化结果<sup>[2]</sup>。和生成式设计不同的地方在于：参数化设计更强调数据的严谨性与科学性，强调模型的高拟合度，重视各个变量与函数模型之间实现数学上的和谐美感；而生成式设计更加“天马行空”，人工智能扮演着设计师的“灵感锦囊”角色，同时注重设计的丰富性、多样性、快捷性，以缩短设计周期。

例如，某高端汽车品牌在设计其最新新能源车型时，设计师便使用了人工智能工具。首先，在 Alias AutoStudio 中设定汽车设计的基本参数和性能要求，对车身尺寸、风阻系数目标、动力系统等的区间进行了基本定义。其次，基于人工输入的需求，系统快速生成多个初步设计方案，涵盖不同车身线条、轮毂造型、进气口设计等。再次，使用 Grasshopper 等参数化设计工具，对人工智能生成的初步设计进行精细化调整，如优化车身曲率、调整轮毂辐条数量、优化进气口形状等。最后，在调整过程中，人工智能系统将进行实时性能模拟，进行空气动力学分析、结构强度校核，同时把模拟结果实时反馈给设计师，并最终将参数最优的方案保留下来。

## （三）产品生命周期管理及设计优化

产品生命周期管理 (PLM) 是一种跟踪产品从概念设计、详细设计、生产、运维乃至最终淘汰全流程的管理理念。人工智能能帮助设计师更好地基于 PLM 视角进行工业设计，以延长产品的使用寿命、提升产品的经济效益<sup>[3]</sup>。

在设计初期，人工智能可根据材料的物理属性（如硬度、延展性、耐腐蚀性等），结合产品使用环境和功能需求，推荐最优材料组合，并通过分析故障模式及其影响的历史数据，识别出过去设计中容易出现失效的部位及其原因，帮助设计师在新产品开发时规避风险。

在设计中期到投产前的最后优化阶段，人工智能主要用于根据多维数据进行设计决策优化。例如，在结构设计中通过有限元分析来模拟产品在不同工作条件下的应力、变形情况，找出结构薄弱环节并优化方案，以提升产品后续的强度和耐久性。通过这种方法，人工智能不仅可以减少设计过程中

的人为错误，还能够在规定时间内评估大量设计方案，帮助设计团队找到性能最优的设计。

在产品生命周期中的维护、退役阶段，人工智能可结合传感器数据分析当前产品工作状态、故障频率和环境数据，预测产品的剩余使用寿命。如若继续设计优化的成本效益比低于直接报废，那么人工智能将对设计师作出“优化调整”的建议，并直接推导出可能的设计改进方向。

## （四）人机交互设计与用户体验改进

人机交互是工业设计中不可或缺的一部分，主要关注如何使产品与用户之间的交互更自然、直观、高效。人工智能技术可应用于保障人机交互设计及其用户体验的持续改进，需结合以下设计及技术手段综合处理。

一是引入循环神经网络和变分自编码器，使人工智能系统能更精准地理解设计师的语音指令和文本输入。同步采用计算机视觉技术进行实时反馈和界面优化，并利用卷积神经网络分析用户的操作行为。比如，眼球追踪技术结合热力图分析，可精准捕捉用户关注区域，指导设计师进行界面布局优化。

二是建立多模态交互系统，融合语音、手势及触摸等多种输入方式，为用户提供更自然、便捷的交互体验。立足融合学习和强化学习算法，人工智能可自适应调整交互策略，帮助设计师更好地根据不同用户画像进行个性化设计。例如，采用基于 Q 学习的策略梯度算法，使产品系统在多次交互中不断提高响应速度。

## 三、人工智能应用于工业设计的保障措施

### （一）强化数据安全与知识产权保护能力

在工业设计中应用人工智能会涉及大量数据交换，因此，企业需要强化数据安全与自身知识产权保护能力。

在数据安全方面，企业应部署 AES-256 位加密标准等加密技术，对处于传输与存储状态的设计数据进行加密处理、防止数据泄露。同时，建立多层防御体系，包括防火墙、入侵检测系统 (IDS) 和入侵防御系统 (IPS)，以抵御外部攻击。实施严格的数据访问控制机制，采用基于角色的访问控制 (RBAC) 策略，确保只有授权人员才能访问敏感数据，并进行定期数据备份与灾难恢复演练，确保在数据丢失或系统故障时能够迅速恢复。

在知识产权保护方面，企业可利用区块链技术的去中心化特征，为设计成果提供不可篡改的数字指纹，同步采用智能合约技术自动执行知识产权许可协议，确保权益得到及时、准确的保护。

## （二）确保人机协同发挥双方优势

人机协同不仅意味着设计师与人工智能之间进行合作，更意味着双方充分发挥各自优势。设计师拥有独特的创意、审美和市场趋势的敏锐洞察力，而人工智能则拥有强大的数据处理、分析能力。

首先，应使用高度智能化的用户界面（UI）和用户体验（UX）设计，优化人机交互流程，使设计师能够直观、高效地与人工智能系统协作。例如，采用 NLP 技术，设计师通过语音指令、文字指令直接与人工智能沟通，利用人工智能提高工业设计工作效率，从而实现人机间的无缝协同。

其次，应利用深度学习技术，提升人工智能系统的感知理解能力，使其能更准确地捕捉设计师的意图。例如，让人工智能自行学习设计师的历史设计作品，自动调整设计参数和风格，生成符合设计师偏好的设计方案。在人工智能中同步集成机器视觉技术，实时分析设计作品细节、比例、着色等，使人工智能充分贴合设计师的审美观<sup>[4]</sup>。

最后，应建立人机协同的决策支持机制，使人工智能系统能在工业设计决策中发挥辅助作用。例如，在色彩搭配、材料选择等细分维度上，要求人工智能基于大数据分析提供多种选择方案，并利用可视化工具展示不同方案的效果，帮助设计师进行方案决策。

## （三）保留人工质量控制与检验环节

尽管人工智能技术在工业设计中展现出了惊人的潜力，但仍不能忽视人工质量控制与检验环节的重要性，这些环节是确保设计成果符合设计要求、满足质量标准的关键步骤。

首先，利用人工复核确保人工智能系统在设计阶段的精确性。例如，在产品完成设计后，设计师需基于人工智能生成的方案进行人工评估，检查其是否符合设计规范、行业标准、政策趋势等，确保设计创新、实用。这一过程中，设计师需依据自身历史经验及专业直觉，逐一检验人工智能生成的设计，并进行精细化调整。

其次，引入高精度测量与检测设备，如三维扫描仪、光谱仪等，对人工智能设计的产品原型进行物理验证。借助以上设备，精确测量产品的尺寸精度、材料成分及表面质量等关键参数，与人工智能预测的数据进行比对，确保设计成果与预期目标一致。例如，使用三维扫描仪，利用其微米级精度捕捉产品表面的能力，确认产品的每一个细节，无缝对接人工智能设计的数字模型，及时发现并纠正可

能出现的偏差。

最后，建立严格的质量追溯体系，将人工智能设计、人工复核及物理检测等各个环节的数据进行记录存档，从而快速定位问题源头、为后续设计优化和质量控制提供宝贵的数据支持。此外，还应通过持续的数据积累分析，优化人工智能算法与人工复核流程，在人机协同的基础上持续提升设计质效。

## （四）引入应急措施和容错机制

在人工智能与工业设计的融合过程中，系统可能会出现各种不可预见的问题。这些问题可能源于技术本身不完善，也可能源于外部环境变化。为确保设计流程不因突发问题而中断、设计成果不因技术故障而受损，应引入应急措施及相适应的容错机制。

一方面，建立详尽的应急响应预案。当人工智能设计辅助系统出现故障或错误预测时，应立即启动应急预案，快速切换至人工干预模式，确保设计进程不受中断。应急响应预案需涵盖故障识别、报警机制、人员调配及备选方案执行等关键步骤，并明确各环节的响应时间要求，如故障识别需在 1 分钟内完成，人工接管不超过 5 分钟。

另一方面，引入容错机制提升人工智能系统的稳定性，通过冗余设计、故障检测和自动修复技术降低错误对设计流程的影响。例如，采用双模冗余（DMR）策略，当主模块（负责主要设计任务）出现错误时，备份模块自动化无缝接管，确保设计连续性<sup>[5]</sup>。此外，人工智能系统还应集成智能检测算法，对设计过程中的数据进行实时监测校验，一旦发现异常数据，立即启动容错流程，将错误影响限制在最小范围内。

### 参考文献：

- [1]刘瑜兴.人工智能在工业设计中的应用研究[J].石河子科技,2023(04):70-71.
- [2]张玉函.人工智能在工业设计中的应用研究[J].专用汽车,2022(09):69-71.
- [3]刘慧莹.人工智能技术在工业设计中的应用[J].工业设计,2022(04):107-109.
- [4]邵菲,袁新林.智能制造技术在工业设计中的应用及其发展趋势[J].现代工业经济和信息化,2023,13(10):142-145.
- [5]韩冰.汽车工业设计中智能化与数字化技术应用[J].汽车测试报告,2023(15):52-54.

（作者单位：溧阳市工业和信息化局）

# 大数据技术在通信企业市场运营中的应用探究

许晓丹

**摘要:** 大数据具有大量、高速、多样和准确的特点,随着科学技术的不断发展,大数据技术对通信企业的影响越来越大。通信企业处于数据产业链的基础性环节,天然具有容易获取数据和高效应用数据的特点,更能有效发挥出大数据技术为企业发展提质增效的优势。本文首先阐述了通信企业市场运营的现状,然后介绍大数据技术在通信企业获取商企客情、个人营销促销以及提升服务满意度等方面的应用,并指出大数据在企业营销中对市场反应速度、产品策略以及市场分析等方面支撑不足的痛点,最后对通信企业大数据技术的应用提出了优化建议。

**关键词:** 通信企业; 大数据; 市场运营

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250118

## 一、通信企业市场运营的现状

通信企业的收入来源主要是大市场以及政企市场。大市场是主要战场,以个人业务和家庭业务为主,是收入和利润的主要来源,是基于规模经营的基石,也是企业最大的护城河和源动力。但是当前大市场已经进入存量时代,业务增长幅度有限,必须持续固本强基,利用质量和服务赢取人心红利。政企市场是新兴市场,产业互联网的空间如同星辰大海,需要通信企业强健自身能力,通过赋能千行百业,为企业可持续发展开辟新空间。现阶段的政企业务需求繁杂,涉及的法律法规甚多,无论是产品还是盈利模式都有待优化提升。进入5G时代,通信企业从以量为增长点的传统营销模式逐步过渡到以质为增长点的价值创造模式,并依托用户多、信息量大的天然优势,开启了大数据市场运营的新征程,探索将大数据作为发展市场的新动力,既通过大数据分析市场,又通过大数据营销产品,还将大数据技术打造为科技产品,以满足广大政企客户的需求<sup>[1]</sup>。

## 二、大数据技术在通信企业市场运营中的应用

### (一) 在获取商企客情信息中的应用

商机拓展的关键是获取商家、政企等服务目标

的客情数据,而且要甄别出政务服务窗口等特殊客户,进行重点保障和营销免打扰,唯有如此才能拉单列表高效开展走访和商机发掘工作,迅速占据市场先机。在传统模式中,通信企业获取客情数据主要靠扫楼扫街收集信息,不仅消耗人力物力,而且收集到的数据是孤立的、不成体系的,没有定期维护更新,也存在维度不一致、口径不统一的问题,未能充分发挥数据价值。通过大数据技术,可以用Java和Python语言打造客情目录,针对主流地图开源接口、美团大众、政务网站等应用公开数据,运用自动化测试工具和图像识别等技术,爬取商企数据。

通过大数据技术获取客情信息,具有三个显著优点。一是实现自动化,自动获取商家数据,定期自动更新,大大降低了人工收集维护的工作量;二是实现标准化,数据规范统一,关联性强,多维度融合,尽显大数据价值,同时便于共享协同,有效地提升商机拓展的成功率;三是功能可扩展,以标准技术和通用框架为根基,辅以互联网海量的数据源,可根据场景的拓展沉淀更多的数据,同时推动应用场景的延伸。这种爬取信息的技术具有多种应用场景,包括出租楼宇商机拓展、工作网目标客户挖掘、网吧竞技云拓展、餐饮监控设备推广等,对商企业务的发展具有很强的辅助作用。

### (二) 在个人市场营销中的应用

个人市场是通信企业收入和利润的主要来源,是基于规模经营的基石,也是企业最大的护城河和原动力。针对个人市场,通信企业通常会根据时令节日开展营销促销活动,一方面为了增加业务收入,另一方面也是为了通过维护企业形象增加客群黏性。以新春营销为例,春节过后一般是业务高开高走的重要时点,对于大城市而言,有许多返城务工的存量客户,同时也会带来同乡新工友这一新增客户,因此企业通常需要开展多场返乡促销活动,以此提高市场占有率,降低客户携号转网的风险。

然而,在实际业务开展中,往往存在两个问题。一是一线网格不清楚外来人员返回高峰情况,盲目

地在重点区域摆摊促销，导致业务办理量极少；二是促销宣传短信发送不精确，导致很多外来人员目标客户不清楚在什么地方有怎样的促销活动。针对此类困境，利用大数据技术建立外来人员返乡模型就是一个很好的解决方案。技术人员先对营销区域进行类别细分，比如，车站周边、公园景区、菜市场、购物综合体、城中村和工业园区等，然后通过营销区域中心点经纬度，以经纬度间距离计算法明确各个区域的范围，再根据区域范围内的小区情况，统计各重点区域所含小区的号码打点情况，以上一年常驻各重点区域的号码为基数，将包含本年除夕初一两天的前后连续五天离开本市的号码定义为外来返乡人员，以此达到精准筛选客户，有针对性地进行营销的目的。大数据模型借助 PAAS 提供的数据自动统计汇总能力，可实现数据到达自动统计汇总更新，数据更新后能够通过自助分析平台直接触达，无需人工参与，从而有效减少工作量，提高数据支撑的效率，帮助一线人员快速响应市场需求，抢占先机。

### （三）在提升服务满意度中的应用

市场的发展不仅要有量的发展，更要有质的发展。服务满意度是衡量市场质的发展的一个重要因素，服务满意度高，既能提高存量客户的留存率，也能形成口碑效应，为新增市场的发展提供潜在机会，因此必须重点提升企业的总体服务满意度。服务人员与用户直接接触，服务质量的好坏直接影响到用户满意度，所以对所有服务人员的服务质量进行监管是极其重要的。

线上客服、专线经理、装维师傅等都是典型的服务人员，他们与用户进行沟通的方式有很多：微厅、装维小号、线上投诉、投诉回访等。但是大部分信息都是语音数据，如果需要人工去听每一段语音，再进行服务质量监管是极其费时间的，所以可以利用大数据技术，结合语音、文本、图像等结构或非结构化数据，对服务质量进行综合分析，能有效提升用户感知。

在服务前，可以利用大数据构建感知画像模型，对个人、家宽和政企客户进行潜在投诉预测，从而对潜在投诉用户和低满意度用户进行有针对性的关怀，减少人工分析投入，智能化地降低投诉率，提升满意度。在服务中，可以利用大数据技术做到无线网络变化感知、物联网投诉定位和语音投诉关键信息自动提取，通过综合分析多维数据，实现投诉问题智能诊断，并从数据库中自动推送投诉问题解决方案。在服务完成后，大数据技术能将满意度回访数据收集起来，用以扩充用户信息数据

库，为回访满意度分析提供有效素材。对于像家宽这样地点信息强相关的业务，也能利用大数据技术根据最新投诉工单自动判断地址库中是否存在重复或错误地址，并自动进行地址数据库维护更新。

## 三、通信企业利用大数据进行营销的痛点

### （一）对市场变化的反应不灵敏

市场竞争瞬息万变，谁先洞悉市场，谁就赢得先机。大数据可以应用在市场细分、市场选择和市场定位等各个方面，既能通过建立大数据算法快速反应机制进一步进行市场细分，也能通过大数据进行市场潜力预测，以便进行市场选择，还能通过大数据技术计算产能和销售的配比关系，找准自身的市场定位<sup>[2]</sup>。

然而，在实务中，往往存在大数据对市场变化的反应过慢的情况。一是数据收集的自动化程度不足。不少大数据收集模型都是依赖人工操作，哪怕设定为定时收集数据，设定的频率也比较低，因为担心运行频繁占据系统资源。二是大数据模型的参数变更流程烦琐。市场变化往往会导致大数据模型的参数变化，但是许多大数据模型的参数变更需要审核人员层层审批，审批流程比较长，一定程度上制约了大数据模型的使用。三是大数据系统设计不成熟。部分大数据系统收集、分析数据的设计逻辑和实际市场运营工作不符，有的甚至有数据冲突的情况，导致应用报错，分析谬误等一系列问题，让企业不得不花时间修复、优化，显然影响了对市场的反应速度。

### （二）对产品创新支持不力

在使用大数据技术分析用户画像之后，理论上通信企业可以根据用户的产品使用习惯，定制不同的产品，以获得更高的利润，但是实际上通信企业制定的产品策略仍然比较传统，未能发挥好大数据的优势。现有通信企业的产品结构仍是比较单一，不同的产品之间的差异还是集中体现在语音业务、流量业务上，未通过定制的方式在套餐中添加个性化、差异化的权益类产品，或者虽然产品有包含一些权益，但是和用户的使用偏好不符合<sup>[3]</sup>。部分产品的定价也没有经过大数据模拟检验，造成“低价产品性价比不高，需要用户支付套外费用；高价产品权益过剩花钱买了用不上的业务”的情况，给客户带来一定的困扰。长此以往，通信企业会给客户一种“不懂用户”的印象，尤其是年轻客群。

### （三）对市场分析的支撑力度不足

在市场营销之前，企业通常会先进行市场分析，根据分析的结果制定一套或者多套营销方案，然后再让领导裁定执行。市场分析是建立在号码

信息的处理之上的,通信企业号码量大,信息维度多,天然适合使用大数据技术进行处理。通过大数据技术,可以比较便捷地做到数据自动采集、数据预处理、数据储存、数据清理和数据可视化,但是在实际工作中,市场分析人员往往还是通过 Excel 的基本功能进行拉单列表,这种方式虽然容易上手,但是也制约了数据处理的效率。市场分析速度慢,分析质量不高,会间接影响到营销方案的执行,进而影响营销的效果。通信企业市场部的某些复合型人才虽然会用大数据技术进行高效分析,但是相对于整个市场线条来说,运用大数据技术分析的比例还是相对较低,分析人员之间的数据交流还是比较原始、缓慢,未能形成规模效应。

#### 四、通信企业大数据技术应用的优化建议

##### (一) 树立科学的数据运营理念

在 5G 时代,大数据技术就是连接企业和客户的高速公路。通信企业要自上而下营造起重视大数据的氛围,在上层主动利用大数据拟定市场战略,在中层整合资源发展大数据技术,在基层积极使用大数据技术抢占市场。在通信企业转型的过程中,科学的数据运营理念能够帮助企业迸发出全新的活力。对内,可以依托大数据的分析能力和共享能力,强健市场运营体系的根基,降低信息沟通的环节,形成低成本高效率的内部优势;对外,可以利用大数据的收集能力和传播能力,形成“收集信息—生产内容—传播信息—收集反馈—优化内容—再次传播”的闭环机制,抓住客户痛点,持续对市场进行强而有力的宣传,形成“洗脑”效应和“自来水”效应,给企业带来巨大流量。

##### (二) 加强数智化人才队伍建设

科技是第一生产力,而人才则是发展科技的原动力。因此,必须加强数智化人才队伍建设,通过内外部培训、引入数据人才等方式,促进企业员工数智化转型,形成大数据市场运营的人才梯队<sup>[4]</sup>。对于通信企业而言,可以通过一定的指标考核,提高数据库工程师、网络工程师的比例,这既是企业大数据技术水平的软性体现,也是一些政企业务投标的硬性要求。在人才比例提高的同时,也要重视技术的实际发展和应用,有针对性地让大数据人才参与各市场运营项目,让大数据技术真真切切地服

务于一线市场的发展。

##### (三) 优化通信企业的营销模式

在“大智移云”的背景下,整个通信市场逐步向多元化方向发展,客户的需求和消费心理已经发生了根本性变化。客户不再是以往的“遇到问题—形成需求—比价购买”的行为习惯了,更多是受到商家和外界的刺激后产生需求,从而直接消费。因此,通信企业必须优化营销模式,积极通过大数据描绘更加精准的用户画像,要比客户自己更加了解客户,通过全方位、多层次的宣传刺激客户,引导客户产生需求。对于高质量的客户,甚至可以通过大数据专项分析报告,向企业上层争取资源,为其个性化定制营销方案,生产高度契合其需求的个性化产品,从而赢得客户的信任。

##### (四) 提高对大数据安全的重视

大数据给用户带来了诸多便利,帮助企业迅速发展,但也不能忽视数据安全问题。通信企业必须重视数据泄露、数据滥用等问题,这既是对企业内控水平的考验,也是企业可持续发展的必由之路<sup>[5]</sup>。一方面,要加强数据岗位的内控建设,通过权责分离、多重审批等措施建立多道防线,防止员工泄露数据、以权谋私;另一方面,也要加强自身技术锤炼,通过安全技术升级、定期进行攻防测试等方式,不断发现漏洞、填补漏洞,强化网络安全数据安全控制体系,对抗意图窃取企业重要数据信息的不法分子,守护国家和人民的信息安全。

##### 参考文献:

- [1]姜明子.大数据在通信企业营销模式转型升级中的应用研究[J].中国科技投资,2022(36):1-3.
- [2]王楠.市场营销如何下好大数据“先手棋”[J].人民论坛,2020(15):182-183.
- [3]王奕璇.5G时代通信企业营销策略与新模式探究[J].中国科技投资,2023(23):28-30.
- [4]张潇.大数据视域下电子商务的营销路径优化研究[J].中国商论,2024,33(16):35-38.
- [5]周世航.大数据时代下电子商务开展精准营销的策略分析[J].中国商论,2023(18):45-48.

(作者单位:中国移动通信集团广东有限公司佛山分公司)

# 计量资产全寿命周期质量管理中的大数据分析应用探析

李根 王艺霏

**摘要:** 现代电力工程事业的快速发展,对计量资产全寿命周期质量管理提出了更高要求,有必要融合运用系统完善的大数据技术方法,全面提升计量资产管理综合质效。本文基于全寿命周期质量管理中的大数据特点,以及大数据的计量资产全寿命周期管理框架进行分析。在探讨MDS大数据分析平台构建与应用的基础上,结合相关实践经验,分别从多维度检定误差分析等方面,研究了基于大数据的检定分析优化应用。

**关键词:** 计量资产;全寿命周期;大数据技术

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250119

## 一、全寿命周期质量管理中的大数据特点

大数据是海量数据信息的集合体,其以统计学理论为基础,以信息技术为基本工具,包含着特定领域内的巨量数据信息,可通过数据挖掘技术和数据筛选技术等,分析提取有价值的信息,为特定经济社会活动提供服务。研究表明,大数据技术在计量资产质量管理中具有显著的容量大、结构多、产生速度快等现实优势,可根据既定管理目标精准完成数据搜集、甄别、提取、转换与分析,有效提升管理效能<sup>[1]</sup>。近年来,国家相关部门高度重视大数据技术的应用实践与创新,在细化完善大数据技术发展战略体系,拓展延伸大数据技术应用覆盖范围等方面制定并实施了诸多具有宏观导向的政策措施,为新时期全面彰显大数据技术的时代价值提供了重要依据。同时,各级电力部门同样在优化计量资产全寿命周期管理流程,深入挖掘与整合各类数据资源等方面进行了诸多具有成效的研究与探索,各类业务数据之间的关联性明显增强,初步构建形成了基于大数据技术的工作框架体系,成效显著。

## 二、基于大数据的计量资产全寿命周期管理框架

### (一)管理体系

在长期应用与探索中,基于大数据技术的计量资产全寿命周期管理体系日臻成熟,其主要以电能表、采集终端与低压电流互感器等作为主要面向对象,在实践中所发挥出的现实价值更加突出。在大数据技术辅助作用下,计量资产全寿命周期质量管理体系可细化分为若干子单元,比如采购到货、设备

验收、设备运行与资产报废等,通过衔接控制各子单元之间的关联关系,实现协同化的资产管理效果。计量资产全寿命周期管理体系所形成的海量数据可分类存储至指定位置,实现对计量业务流程的在线监控,满足高标准、高质量的计量资产管理需求。

### (二)评价体系

为持续优化改进大数据技术的应用成效,动态调整完善计量资产全寿命周期管理质量,可选择具有代表性的评价指标,构建管理成效评价体系,对计量资产管理的阶段性成效进行评价分析,包括质量分析、风险分析和寿命评估分析等,为后续提升计量资产管理策略的针对性提供参考,确保资产管理持续改进。在大数据环境下,计量资产管理评价体系可实现模型化操作,分别构建风险评估模型和资产寿命分析模型,按照标准化的评估流程取得理想管理效果,辅助指导资产维护与更新,提高各类计量资产的现实价值。

### (三)计量资产各环节状态分析体系

计量资产全寿命周期管理的不同环节对数据信息的需求存在明显差异,应根据各环节目标状态,对差异化的数据信息进行分别收集、整理与展示,以准确描述各环节现状特征<sup>[2]</sup>。区分结构化数据和非结构化数据的差异,按照计量资产管理需求进行业务解析,完成数据收集和流程分析等任务,使被筛选后的数据成为有价值的信息。为计量资产各环节的资产状态赋予特定资产属性和管理属性,对各类数据予以标准化处理,以便准确识别影响全寿命周期管理质量各类因素。

## 三、MDS大数据分析平台的构建与应用分析

### (一)省级计量中心生产调度平台

省级计量中心调度平台(MDS)是大数据技术应用的重要载体,可根据计量资产管理目标要求,细分为生产运行管理、监控调度、质量监督与技术服务等多种功能,在数据信息关联作用下实现对各级供电部门计量资产的实时管控。为实现省级计量中心生产调度平台的预期价值,应制定完善可行的数据关联交互标准,明确数据挖掘与数据关联的协同化原则,在统一标准下实现计量资产数据交互。在平台接口方面,通常可采用多层架构结构体

系，在计量资产管理系统数据层、应用层与业务层之间构造业务逻辑，同时与营销业务进行关联，满足数据实时分析的动态化需求。

### （二）大数据分析平台技术架构及数据抽取

在大数据环境下，计量资产全寿命周期质量管理所形成的数据量较大，且类型众多，如何在海量的数据信息中准确抽取有价值信息，满足数据增值分析需求，是大数据分析平台构建与应用应重点把握的问题。对此，可在业务应用方面对数据类型进行细分处理，依据大数据计算分析服务，剔除计量资产管理各环节生成的偏差数据，有序实现大数据集群处理，避免批次表计的共性问题<sup>[9]</sup>。对大数据分析平台所抽取到的数据进行纵向对比，若实际值超出预期值特定范围，则对照检定数据与表计质量的相关性，进行数据质量清洗校验，正确识别影响计量资产质量的关键因素，防止干扰条件影响。

### （三）大数据分析方法

#### 1. 离线数据挖掘分析

离线数据挖掘分析的过程同时也是运用人工智能算法等工具，对多类型数据进行集成、清理和分析的过程，可精准发现数据背后潜在的彼此逻辑关系，为计量资产价值最大化等业务活动提供指导。离线数据挖掘应首先把握数据相关性，准确衡量不同数据因素之间的关联深度，通过多参数检定等方式，识别与离线数据的潜在关系，并对后续数据演变趋向作出精准预测。从数据聚类划分角度而言，离线数据挖掘可首先设定样本数据，然后按照样本数据之间的层级逻辑关系，对所有数据进行统一标准化处理，自动筛选符合要求的海量检定数据等，同步进行表计运行结果估计。

#### 2. 实时计算与挖掘

纵观传统固化条件下的计量资产管理，普遍存在数据交互关联不足、实时计算准确度较低等共性问题，对人工手动管理和处理模式具有较高依赖，不仅容易出现数据校验错误，而且还直接降低了计量资产管理实效性。对此，应根据计量资产全寿命周期管理目标要求，遵循协同化的原则要求，对表计数据进行实时计算，并拓展挖掘与之关联的有价值数据信息，这对于电网关键运行设备的状态实时监测具有直接作用。在该基础上，通过对批次表计进行实时计算和累计分析，形成基于动态化的质量预测模型，在符合预警条件时，自动发出预警信息，辅助技术人员作出处置。

### （四）基于大数据的全寿命周期管理分析

#### 1. 基于聚类划分的综合质量评价

在数据整理方面，通常将表计检定数据作为分

析数据来源，按照数据分析与处理的既定规则，生成与之对应的质量行为数据，在宏观维度上对数据进行分级和分类，同时排除存在质量缺陷的数据干扰与影响。在聚类划分方面，可将相对分散的检定数据进行精准分类，若同一检定项目的设备值聚类划分结果相对较近，则表明其在性能状态与质量方面具有同等程度的相似性。在上述基础上，筛选出影响表计质量分析的生产信息，进而识别推测影响表计质量的其他类型因素，比如生产批次、元器件等，实现不同生命周期的数据贯通。

#### 2. 趋势预测

大数据环境下计量资产全寿命周期管理的各项数据均具有自身特定价值，且不同类型数据之间存在相互影响关系，这为计量资产管理中的趋势预测提供了基础条件。对此，可利用系统平台调阅分析计量资产运行状态下的历史数据信息，经分析比对后，对其运行状态与价值变化趋势作出准确预测，按时间序列形成数据关联，以有效把握可能存在的检定设备计量误差，将相应误差幅度控制在允许范围内。将前期生成并经处理完成的数据导入系统平台，通过趋势分析法等预测误差水平与趋向，帮助技术人员及时校正计量失准问题，并推测判断异常数据概率，识别与消除潜在安全隐患<sup>[4]</sup>。

#### 3. 定时检定告警

在省级计量中心调度平台（MDS）系统中设定检定告警触发条件，在检定流水线数据环境下完成精准化的数据采集，通过大数据实时计算分析，对异常信息形成质量告警，同时将检定信息进行入场存储处理。在对异常信息进行分类对比的基础上，与定时检定告警触发条件进行比对，若偏离幅值超出额定范围，满足触发机制，则自动发出不同等级状态的预警信息，提醒技术人员及时对异常数据作出处理。在表计质量预测方面，则同样可进行挖掘建模，在检定数据与质量结果之间建立关联对等关系，为计量资产的提前报废等提供直观参考，降低设备故障风险。

## 四、基于大数据的检定分析应用

### （一）多维度检定误差分析

#### 1. 多维度检定误差数据样本挖掘

基于大数据的计量资产全寿命周期质量管理在多个层面摆脱了传统陈旧管理工具与模式的束缚，工作质效得以显著提升。但受限于诸多外在条件，数据误差与偏差的影响不容忽视，应使系统具备相应的误差检定功能，实现检定装置信息、批次信息和供应商信息等数据的高度关联。在具体操作中，可首先按照既定规则选择样本数据，对特定时间阶

段下的检定平均误差进行挖掘分析,绘制形成本时段平均误差总体变化曲线,将可能出现的数据误差控制在合理范围内。通过判断分析平均误差数据,增强误差数据样本的指导性,提高需求数量的精准性和合理性,判断检定误差的发展趋向,以更加直观的方式描述基于大数据的检定分析结果。

## 2. 理想样本库和预警样本库构建

理想样本库和预警样本库共同构造形成大数据条件下的差异数据库,可为筛选有效数据信息提供极大便利。对此,在理想样本库和预警样本库构建过程中,应首先设定清晰明确的构建规则,在多维度下对有效数据进行筛选过滤,并通过对比不同类型样本参数,纠正数据库偏差,实现系统自动筛选。在时间维度上,可自动对比预警样本数据和目标样本数据,对某个周期范围内的计量资产状态进行客观详细描述;在批次维度上,则可筛选超出预警范围的数据信息,对照预警约束条件,定位某批次的设备是否存在故障隐患问题。对检定不合格项目数据进行数据挖掘,对不合格原因形成专门预警,以此及时发现故障风险,预估后续设备状态,为完善检定能力提供建议。

## (二) 寿命分析与寿命预测

在分类分析计量资产有关故障分类信息的基础上,考量影响计算资产使用寿命的内部因素和外部因素,对其寿命作出分析与预测,为提高计量资产技术管控水平,优化完善使用环境条件等提供依据。采用差异化的计量资产使用寿命模型指标,通过统计分析方法,对计量资产表龄和库龄等作出分别分析,从质量因素和非质量因素方面找准影响资产使用周期的干扰因素。构建计量资产寿命预测模型,计算出计量资产寿命标杆值,对照数学模型分析结果,对计量资产寿命作出有效判断预测。寿命预测模型的构建方法多种多样,包括多线性回归法、主成分分析法和逻辑回归法等,这些不同的构建方法在适用条件、建模过程与预测准确度等方面存在明显差异,应根据其各自利弊予以灵活择定。

## (三) 设备运行情况分析

### 1. 设备故障历史数据与报废数据的挖掘

在设备故障历史数据挖掘方面,可从大数据的可视化功能特征出发,设定导向约束条件,对计量资产运行中形成的故障数据样本进行分析整理,对特定批次的设备故障进行预估判断,并将判断结果以图形化的方式展现出来。科学利用数据挖掘技术,分析判断关键故障类型的外在表现,对上一阶段的误差进行溯源分析,以此作为调整优化设备运

行状态的依据<sup>[5]</sup>。在设备报废数据挖掘方面,则应根据报废设备运行年限要求,分析样本数据间的差异,及时向厂商提出质量改进建议,降低后期设备故障率。通过样本间的数据比对分析,筛选排查报废设备的具体报废原因,用以指导后期设备质量的改进与提升。

## 2. 计量资产需求和智能生产

计量资产的需求具有动态性和连续性特征,对生产与供应环节的实际要求相对较高。对此,可将基于大数据的检定分析作为基础条件,精准挖掘来自营销业务应用系统中的相关数据信息,如业扩新装、定期轮换、工程改造和故障换表等数据,为生成清晰明确的计量资产需求计划提供基础支撑。按年度、季度和月度等周期性数据差异,设计需求预测框架,在准确把握影响需求变化因素的同时,提升计量资产需求计划的科学性,以保障各类计量器具的连续及时供应。在智能生产环节,可根据计量资产需求信息、库存信息和供货周期信息等,自动生成生产指令,并对生产过程保持动态跟踪与监控。通过三维组态和视频监控等方式,实现计量资产生产的精细化管理。

## 五、结语

综上所述,大数据技术的核心价值作用与特点决定了其在计量资产全寿命周期质量管理中的关键地位。因此,电力企业应宏观审视计量资产全寿命周期管理的基本需求,精准把握大数据技术的关键应用规则与方法,建立健全系统完善的大数据技术应用平台,在更深层次范围内收集、分析与处理各类数据信息,在计量资产管理各环节之间实现数据信息的高度共享,为全面彰显大数据技术的价值和保障计量资产全寿命周期质量管理成效创造理想条件。

## 参考文献:

- [1]徐鹿,高洁晨,王淳,等.大数据时代背景下数据资产的会计计量设想[J].商业经济,2023(12):153-155.
- [2]蒋群.基于系统融合的计量资产全寿命周期管理提质增效研究与应用[J].农电管理,2022(11):43-46.
- [3]李骁,赵曦,王者龙,等.融合数据挖掘的电能计量资产自动化智能库房管理方法[J].电子设计工程,2021,29(12):102-107.
- [4]王宗晶.基于MDS系统的电能计量资产全寿命周期管理流程及策略[J].民营科技(电子版),2022(12):143.
- [5]吴华,孙恺霞,娄云,等.基于MDS系统的电能计量资产全寿命周期管理流程及策略[J].物流技术,2022,34(01):254-257.

(作者单位:国网新疆电力有限公司巴州供电公司)

# 目标成本管理视角下的制造业成本控制问题探讨

张美玲

**摘要:** 本文分析表明目标成本管理能够提升制造业整体竞争力,并实现制造业的可持续发展。然而,现阶段目标成本管理在制造业成本控制中仍面临成本控制意识薄弱、成本核算不准确以及供应链管理不善等问题,今后应进一步增强成本控制意识,提升成本核算的准确性,提高成本控制执行力。

**关键词:** 目标成本管理;制造业;成本控制

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250120

在产品的整个生命周期中,目标成本管理贯穿于产品设计、制造和销售的全过程。在产品开发阶段,企业可以根据市场需求预测、竞争对手分析等因素确定产品的价格区间,进而确定产品的成本目标;在生产准备阶段,要明确产品所需的原材料、零部件、半成品等采购计划,对各项资源进行合理配置,保证其供应充足并可满足生产要求;在生产实施阶段,严格按照设计图纸、工艺文件、作业指导书等技术标准进行操作,做好每个环节的成本管理工作,将生产成本控制到预定的目标成本范围内;在产品销售阶段,通过分析实际销售量与预期销售量的差异,找出造成偏差的原因,及时采取措施调整销售策略,努力提高市场占有率。

## 一、目标成本管理概述

目标成本是企业生产经营活动中,根据一定时期内产品的销售价格和生产成本,预先确定的一种预期的、相对稳定的成本水平。它以实现最低生产成本为目标,以作业成本法为基础,将单位产品(或项目)的各项耗费作为成本对象进行归集、分配,计算出产品(项目)的实际成本与计划成本之间的差异,并对差异原因进行分析,制定相应的改进措施,不断降低实际成本,直至使实际成本达到目标成本为止。目标成本管理的实质是一种目标管理,即通过把企业战略目标分解成部门目标,再由各部门目标转化为各层次人员的具体工作任务,最后落实到每一个操作层面上去<sup>[1]</sup>。

目标成本确定的方法主要有三种,即通过市场调研确定、根据历史数据进行预测、结合行业情况与竞争对手价格制定,第一种方法最为合理、科学。目标成本包括固定成本、变动成本及单位成本等。

其中,固定成本是指与产品生产数量无关的成本项目;变动成本则是与产品产量相关的成本项目;单位成本是指不考虑该产品总成本结构的变动,将单个产品成本的加权平均。

## 二、目标成本管理视角下制造业成本控制的重要价值

### (一)提升制造业整体竞争力

成本控制是提升制造业整体竞争力的重要手段之一。通过加强成本控制,可以有效降低生产成本,提高企业利润率,增强市场竞争力。同时,成本控制还有助于提升产品质量和服务质量,满足客户需求,扩大市场份额,进一步增强制造业的市场地位。此外,成本控制还有助于优化资源配置,降低生产过程中的成本浪费和损失,提高劳动生产率和生产效率,从而提高制造业的整体竞争力<sup>[2]</sup>。

### (二)促进制造业可持续发展

目标成本管理,通过对成本的预测、决策、控制和核算等一系列活动实施管理,确保企业生产运营过程中的成本控制目标得以实现。在整个成本管理体系中,以产品为中心,将成本与质量、进度、资源等方面相结合,可实现从产品设计到销售再到售后服务的全过程成本控制,并对成本进行分析和考核评价,从而使制造业实现可持续发展。

## 三、目标成本管理视角下制造业成本控制的主要问题

### (一)成本控制意识薄弱

成本意识是指企业员工在生产经营活动中,应以降低成本为目的,把成本控制作为日常工作的重要组成部分,将节约资源和保护环境作为自己义不容辞的责任。但是,部分制造业企业往往没有真正建立起这种理念,只是简单地认为成本控制只是财务部门或会计人员的事情,与其他部门无关。这种片面的成本控制意识不利于企业在整个产业链上实施有效的成本控制,也难以取得预期的效果。

### (二)成本核算不准确

成本核算是确保成本控制顺利开展的基础,其准确性直接关系到后续成本计算的准确性。然而,在实际操作过程中,部分制造业企业往往忽视了成本核算工作,缺乏足够重视。例如,对于生产成本

的归集范围不够明确、成本分类方法不够合理,造成不同种类的产品和同一产品的不同批次之间在成本核算方面存在较大差异;有的企业甚至随意改变成本核算的标准,使得成本数据失去了可比性,从而无法为成本控制提供准确依据<sup>[3]</sup>。

### (三) 供应链管理不善

供应链管理是指从原材料采购到产品交付的整个过程中,企业如何进行协调和管理,以实现成本控制和效率提升。制造业通常采用“三现”(现物、现金、现货)法来确定成本,即先取得实际耗用的材料、人工等原始凭证,然后通过一定的方法将其转换成具体数量,最后再根据这些具体数量计算出该项目的总成本。但制造业经常出现成本核算不准确的情况,主要表现为以下几种情形:一是在销售商品或提供劳务时,由于未按规定及时开具发票,造成无法准确计量销售收入和销售费用;二是对某些特殊的业务,如委托加工商品,没有及时记录成本信息,导致成本数据不准确;三是对一些特殊费用,如研发费用、管理费用等,没有按照国家有关规定计提折旧或者进行摊销,从而导致相关数据不准确。以上种种问题都会直接影响到制造业目标成本管理的效果,因此,制造业需要建立健全内部控制制度,规范会计核算流程,确保成本核算数据的真实性和准确性。

## 四、目标成本管理视角下制造业成本控制优化策略

### (一) 增强成本控制意识

#### 1. 强化全员成本控制意识

一是充分发挥领导干部的表率作用,坚持以身作则,强化责任意识,对企业成本管理工作要高看一眼、厚爱一分。二是在全企业内部大力宣传成本控制文化和理念,使广大员工充分认识到成本控制的重要性,进一步提高思想认识,增强自身参与成本控制的积极性和主动性,把节约成本变成全体员工自觉的行动。三是利用各种有效的方式,如召开员工大会、班组会议等形式,加强对成本控制重要性的宣传,让每个人都明确自己所肩负的成本职责,明确在生产经营中降低成本的方法及重要性。四是建立奖惩机制,把成本控制与职工的切身利益紧密结合,以激励为主,以鞭策为辅。

当前,很多制造企业普遍存在“重生产轻管理”的现象,忽视了人力资源管理,而人力资源管理中最重要的就是激励约束机制。只有建立起科学合理的激励约束机制,才能促使员工积极主动地参与成本控制工作,确保企业成本持续有效地降低<sup>[4]</sup>。

#### 2. 树立全面的成本控制意识

在成本控制过程中,不仅要考虑生产环节的成本控制,还要从原材料、能源采购、运输等各个方面来进行成本控制。只有这样,才能使企业的成本得到有效控制,从而达到降低企业成本的目的。

目前,我国制造业普遍存在着“重生产轻管理”的问题,这是因为管理层过于注重销售收入和利润,而忽视了对企业经营活动中的各项成本费用支出的严格控制,导致了企业经营活动中各项费用支出增长过快,大大增加了企业的运营成本。因此,管理者应当树立起全面的成本控制意识,全面掌握公司各部门所发生的每一项费用,并将其控制到合理范围内。同时,管理层还应深入基层,了解各项工作的具体情况,并积极开展成本分析工作,从而提高企业经济效益提供数据支持。此外,管理者还要加强对成本控制的宣传力度,通过各种形式,如讲座、研讨会、学习班等,让员工充分认识到成本控制的重要性,不断提高他们的成本意识。

### (二) 提高成本核算准确性

#### 1. 加强内部控制,提高成本管理水平

在传统的成本控制中,成本由产品生产过程中的各个环节、各部门相互制约和协调来完成。由于企业规模有限,分工不够明确,技术落后等原因,使得成本责任无法落实到具体责任人。为改变这一现状,管理者应建立健全内部控制制度,细化岗位职责,实行目标责任制,对所从事的工作有明确的目标要求,做到责权对等,奖罚分明,加强检查监督。同时,要根据企业自身情况,不断改进控制手段,设计并实施切实可行的成本降低计划。通过定额管理,逐步完善以预算为中心的成本管理体系,制定统一的标准,规范日常开支行为,提高资金使用效率,压缩不必要的支出。对于原材料采购,要进行科学的分析,从技术上和经济上判断材料是否是最优选择,尽量减少库存积压,避免资源浪费。对于一些非生产性费用,如管理费用、财务费用,也应该严格控制,把它们纳入生产费用中。此外,还可以采用计算机网络系统对成本信息进行采集、加工、存储、处理,实现数据共享,提高会计信息质量,使成本核算更加准确、及时<sup>[5]</sup>。

#### 2. 优化成本核算方法,完善成本核算体系

由于在生产过程中,各个环节之间存在着大量的重复劳动或迂回生产的现象,所以企业一般采用分期成本计算方法,将产品按照一定的标准划分为若干个成本计算期。但这种核算方法会产生一些不合理的结果,比如,有些企业为了使会计报表数据能够满足要求,人为地把月末一次结转完毕的工作量分解到各月甚至季度来完成;有些企业则人为

地延长结转时间,人为地推迟产品完工进度;有的企业还在原材料、半成品和产成品等主要生产对象上人为地进行了计价差异调整等等。这些做法都是错误的,给成本控制带来了困难。因此,对成本核算方法应加以改进。具体来说,就是要建立起以全面成本管理为目标的成本核算体系,既要体现传统的成本核算方法,又要突出产品特性和价值链的特点,建立起与之相适应的核算体系。这样可以解决不同行业、不同规模企业的成本核算问题,避免因成本核算方法不当而造成核算信息失真。

### (三) 提高成本控制执行力

要保证成本核算工作的质量,就要有科学合理、公正客观的考核制度。成本考核可以分为三种:一是由财务部门根据各相关单位和人员的任务完成情况进行考核;二是由上级主管部门或董事会直接进行考核;三是由内部审计部门进行考核。前两种方式具有很强的客观性,但不便于对企业员工的激励,而第三种方式在企业管理者与被管理者之间形成了一个互相监督的关系,能够有效地促进成本数据的准确性。企业应加强成本考核制度建设,通过建立健全成本责任制,实行目标管理,将成本控制指标分解落实到各个部门、各个岗位和个人,明确责任,奖罚分明,并采取相应措施严格控制成本支出。如有的企业制定了《产品成本核算实施细则》等规章制度,规定产品完工入库后,材料费的计算必须依据正式发票,没有正式发票的不得作为材料入账,以防止虚增材料成本。另外,还可以通过组织员工开展“合理化建议”活动,鼓励员工提出改进生产经营管理中存在的问题的建议,从而为节约成本费用提供参考意见,从源头上堵塞漏洞。

### (四) 优化供应链管理

#### 1. 对供应链进行科学规划

供应链管理是指从原材料采购、生产加工到产品销售等各个环节的活动。供应链中各企业之间进行协同合作,从而实现对资源和成本的合理控制。因此在供应链管理过程中,管理者要充分考虑不同阶段的具体需求,并以此为基础制定出科学合理的规划方案。

首先,在原材料采购阶段,可以根据市场供求情况来确定原材料价格。其次,在生产加工阶段,应根据订单数量以及原材料供应情况来决定生产节奏。最后,在销售阶段,可以通过建立仓储管理

系统来缩短物流时间。除此之外,还应该重视产品售后服务工作,这也是企业与消费者之间联系的纽带,有助于提高企业的信誉度及知名度。

#### 2. 建立并完善供应链信息平台

在经济全球化的今天,供应链企业之间的联系越来越密切,但也存在竞争关系。因此,各企业在进行合作时要加强沟通交流,及时了解对方的情况,为后续的合作奠定基础。然而,企业之间因为信息传递速度较慢,实现实时信息共享存在困难,所以无法形成有效的合作机制。要想改变这种状况,就必须建立供应链信息平台,促使信息能够及时共享,便于共同制定决策方案。

目前,我国制造业已经具备了一定的信息化技术水平,但还存在部分问题。例如,缺少先进的信息管理系统、信息资源利用率较低等问题都严重阻碍了供应链的发展。对此,相关部门应积极采用计算机技术对企业生产过程进行管理,并将采集到的信息及时反馈给上游供应商以及下游用户。而针对供应链中存在的成本高、效率低等问题,可以利用数据分析技术加以解决。

#### 3. 构建柔性化制造系统,提高生产资源的利用率

在信息时代的背景下,市场环境瞬息万变,企业要实现以客户需求为导向、提升自身竞争力的目标,就必须建立一套具有柔性化特点的制造体系,让供应链上下游企业高效协同。

传统的制造业模式通常在生产过程中各个环节都由同一企业完成,而柔性化制造系统则强调各企业之间的密切配合和相互协作,即根据客户需求的变化及时调整生产计划和物流运输方案,从而使产品能够快速满足市场需要。

#### 参考文献:

- [1]梁晖.目标成本视角下制造业成本控制问题研究[J].财会学习,2024(19):104-106.
- [2]刘改革.目标成本管理下的制造业成本控制问题[J].今日财富,2023(03):35-37.
- [3]夏宇帆.目标成本管理视角下制造业成本控制问题分析[J].商场现代化,2022(18):101-103.
- [4]高飞.基于目标成本管理视角下的制造业成本控制问题探讨[J].纳税,2020,14(22):147-148.
- [5]青发波.基于目标成本管理视角下的制造业成本控制问题探讨[J].中外企业家,2020(02):67.

(作者单位:江苏财经职业技术学院)

# 预算绩效管理与财会监督融合：困境剖析与突破路径

吴昌男

**摘要：**在现代财政管理领域，预算绩效管理与财会监督的结合已成为提升财政效率和优化资源使用的重要议题。本研究对预算绩效管理与财会监督整合的理论基础进行了全面分析，深入考察了二者在公共经济学和会计学等学科中的根源，以及在目标设定和 workflows 方面的内在关联性。为应对制度、信息和人力资源等方面的挑战，文章提出优化制度协同、消除信息障碍以及增强人才培养等建议。

**关键词：**预算绩效管理；财会监督；财政效能

**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250121

财政管理是国家治理的根基和重要支柱之一，在现代社会经济运作中具有至关重要的地位。预算绩效管理和财会监督则是财政管理体系的两个关键组成部分，它们如同双轮驱动，协力推动财政管理向科学化、精细化和标准化的目标迈进。绩效管理关注财政资源的投入与产出效果的评估，通过科学的目标设定、严格的执行监控及精准的效果评估，实现财政资源的最佳分配，确保每一笔资金都能充分发挥其价值。财会监督将重点放在审查财务活动的合规性、真实性以及规程的合适性，依托会计和审计理论与财经法规，形成稳固的监督机制，有效降低财务风险，守护公共资金的安全。两者的深度结合不仅是响应财政管理演变的必然趋势，更是应对当前财政所遭遇多重挑战、推动财政体制改革、提升公共服务质量的重要需求，对实现国家治理系统及治理能力的现代化具有重要的影响。

## 一、预算绩效管理与财会监督的理论溯源与融合基础

### （一）理论根源

预算绩效管理是建立在公共经济学的基本理论之上的一个重要组成部分。公共经济学探讨如何在资源有限的情况下，优化公共资源的分配效率。预算绩效管理恰恰遵循这一原则，将绩效目标融入预算的编制、执行、评估和反馈的各个环节。在制定预算时，应依据社会需求和政策方向，合理设定目标，确保资源配置的科学性和合理性；在实施过程当中，持续跟踪绩效指标的完成状态，适时优化资源配置策略，从而确保预算执行与预定绩效目标之间保持一致；在评价阶段，通过采用系统的分析手段，对资金的投入和产出的效果进行综合评估，以此为后续的预算决策提供参考依据；在反馈

环节，则通过利用评价结果，对预算管理流程进行优化，从而形成良性循环。通过这种反复的管理机制，可使有限的财政资源能够精确地倾斜到效益最高的项目中，从而显著提升公共服务的总体质量和水平。

财会监督的理论基础主要来自于会计学的核心原则、审计学的专业理论以及相关财政法规的制度框架。会计学所涉及的记账方法和会计等式等基本理论，为财务信息的精确记录与呈现打下了基础，进而保障了财务数据的真实性和可依赖性。审计理论则为监控流程设定了明确的方法和步骤，通过内外部审计的协同作用，全面深入地审查财务活动，以便及时识别潜在的风险和问题。金融法律法规作为行为规范，为财务活动的合法性划定了清晰界限，约束了各经济主体在财务操作中的行为。这三者相辅相成、互为支撑，共同形成了坚实的财会监督理论框架，为维护市场经济的正常运转和保护公共利益夯实了基础<sup>[1]</sup>。

### （二）融合的必要性

从目标一致性的角度来看，预算绩效管理与财会监督具有高度的相关性。预算绩效管理的主要目标在于提升财政资金的使用效率，最大限度地实现公共资源的价值。更重要的是，这一目标的达成必须建立在稳固的财务合规性之上。财会监督通过全面评估财务活动的合法性和正当性，切实遏制了资金的滥用、挪用与浪费等不当行为，从而为预算性能的管理营造了优越的财务环境，确保资金的使用效率有序合规。双方共同努力加强财政资源的整体利用价值，从而促进公共利益最大化，形成目标上的紧密合作关系<sup>[2]</sup>。

在 workflow 层面，二者相互依存、协作。预算绩效的管理在资金的初期规划以及后续的评估过程中起着至关重要的作用。在初期，通过设定清晰的绩效目标和评估指标，为资金配置提供可靠依据，促进资金流向更具潜力的领域；在后续阶段，则通过对绩效的评估，深入分析资金的使用效果，为资源分配的合理性提供可靠依据。财会监督则侧重于对资金运作过程的实时跟踪和动态调整，凭借敏锐的财务视角及时识别和纠正资金使用中的偏差，确保资金流转的合规性与安全性。预算绩效管理在执行阶段所进行的绩效评价与财会监督的

过程监控形成了良性互动,互为补充,共同构建了一个严谨而完整的财政资金管理体系,确保财政资金在各个环节都受到有效的监管,从而实现管理绩效的最大化<sup>[2]</sup>。

从可行性角度来看,绩效管理的实施离不开财务提供的相关数据。在这一过程中,财会监督不仅可以增强财务数据的准确性与可信性,还能在实践中融入绩效管理原则,从而在确保财务活动的合规性基础上,进一步提升资金的使用效率<sup>[3]</sup>。

## 二、预算绩效管理与财会监督融合面临的现实困境

### (一) 制度层面的隔阂

目前,预算绩效的管理与财会监督之间在制度的建立上存在明显的分离,这在很大程度上影响了它们的有效结合。目前,预算绩效管理的体系尚待完善,绩效评价的指标设置缺乏科学性和系统性。某些评估指标过于强调经济效益,忽视了对社会价值和环境影响等重要方面的评估,从而导致绩效评价结果片面,难以全面反映财政资金的实际使用效果。更为重要的是,这些绩效评价的标准未能有效结合财会监督的主要指标,结果使得绩效评价难以全面考虑资金使用的合法性,从而无法为决策提供真实可靠的支持,进而影响了财政资金管理的科学性和实效性。

同时,财会监督体系更强调对经济违规行为的事后制裁,而在预防和过程监控方面则显得不足。在监督活动中,识别出的问题未能及时有效地融入预算绩效的调整环节,致使整改措施滞后,无法迅速遏制违规行为对绩效目标产生的不良影响。这种各种制度之间缺乏有效的协作与互动,不仅降低了监督的效率,影响了监督的效果,也使得预算绩效管理难以依据监督的意见进行及时的优化和调整,进而导致财政资金的整体使用效益和管理质量差强人意。

### (二) 信息共享的壁垒

在当前大数据迅速发展的时代,数据已经成为推动财政管理创新及优化决策的关键资源。尽管如此,在预算绩效管理和财会监督的实施过程中,信息的互通仍面临着许多严重的困难。部门的信息系统各自独立,财政部门、预算单位与审计机构所使用的财务管理软件及绩效评价系统往往是由不同的开发商设计,导致数据格式和接口标准存在显著差异,这使得系统之间无法实现有效的互通与数据流动,形成了一个信息孤立体。这种分散的信息状况极大阻碍了数据资源的有效整合与共享,使得相关机构在全面和准确的信息获取上面临困难,进而影响决策的科学性与及时性。

另外,信息共享中的数据隐私与安全问题,也成为了重要的障碍因素。财政资金中包含大量敏感数据,如纳税人的资料和财政交易记录,因此,各部门在进行信息共享时,对潜在的数据泄露威胁心存忧虑。在信息共享过程中,缺乏有力的数据加密措施、严格的访问控制和健全的数据保护体系,使得数据面临一系列安全威胁,如可能被盗取、篡改或滥用等。

### (三) 人才队伍的短板

为了实现预算绩效管理和财会监督的有效结合,对于专业团队的能力和素质要求变得更加严格和全面。然而,当前的人才队伍状况在一定程度上并未能满足这一期待,成为推进融合进程的一个重要障碍。许多传统的财务专业人员通常将精力放在会计核算、财务报表的编制以及合规性检查等基础操作上,对于绩效管理的理解和运用都显得比较浅薄,他们在日常财务工作中,缺乏将绩效目标与工作有机结合的意识和能力。在实际工作中,他们往往受到传统财务思维的限制,通常只关注真实性和合理性等基本审核因素,对绩效管理的理念认识不足,设定绩效目标时常面临不同程度的挑战。这导致对财务活动进行深入分析和有效管理的能力不足,从而阻碍了预算绩效管理的支持力度。即使已实施财会监督,通常也仅限于合规性审核,而缺乏从产出效益的角度进行深入剖析,因此,合规的财务活动未必能实现最佳效益。

相比之下,负责预算绩效管理的人员虽然了解绩效评价的流程与技能,然而在财务专业知识方面却明显不足。在应对复杂的财务信息、账目解析以及财务关系的整理时,他们往往缺乏足够的专业能力,难以准确理解财务活动的本质和规律。因此,尽管绩效管理工作人员在制定绩效目标时采取了相对科学的方法,然而在进行成本绩效分析时,常常需依赖外部的帮助,缺乏必要的内部分析工具。这种多元化人才的匮乏使预算绩效管理与财会监督的紧密结合在实际操作中缺乏足够的智力支持和专业保障,难以充分发挥两者的协同效应。

## 三、预算绩效管理与财会监督融合的突破路径

### (一) 制度协同优化

建立一个统一且协调的制度框架是破解预算绩效管理与财会监督有效结合的核心措施。首先,需对现有的预算绩效管理以及财会监督相关规章进行全面的梳理和整合,深入挖掘并消除制度间的矛盾与冲突,同时解决衔接不畅的问题,以确保双方在目标设定、遵循原则和操作流程等方面达到协调与统一。在此基础之上,有必要建立一套系统性

和细致的《预算绩效管理与财会监督结合实施细则》，明确指出在预算的编制、执行、评估和监督等环节中双方各自的责任划分、合作流程以及信息交流的标准，为彼此的合作提供清晰且具体的制度框架与操作指南<sup>[3]</sup>。

在设定绩效指标时，需要充分吸纳与财会监督相关的要素及其核心关切，确保将财务合规性、资金利用率和风险管控等重要参数融入到绩效考核体系中，以使绩效评价的结果能够真实且全面地呈现财政资金运作的实际情况，包括合规性、效益性及风险水平的多个方面。此外，需建立健全监督与绩效调整之间的紧密互动机制，相关监督机构在识别问题后，必须迅速、准确地将问题的详细信息及改进建议反馈给预算单位和绩效管理部门，后续应迅速启动对绩效目标的调整程序，合理优化资金分配方法，及时修订管理策略，确保各制度之间实现有效的协同与闭环管理，从而促进预算绩效管理与财会监督的有效对接与深度融合<sup>[4]</sup>。

## （二）打破信息壁垒

运用现代信息技术手段打破数据壁垒，实现信息的高效流通，是推动预算绩效管理与财会监督深度融合的关键所在。首先，需要积极整合各个部门独立运作的信息系统，打造一个整合型的财务管理信息平台，统一数据标准和接口协议，以便于预算的制定、执行、绩效评价与财务审计等各项功能模块有效融合，实现信息的无障碍流通。构建信息平台，能够消除各部门之间的数据壁垒，促使信息的集中管理和共享，这为促进业务融合提供了坚实的基础。

借助于大数据技术，全面剖析和探讨了庞大的财务与业绩数据，深入发掘其潜在的风险要素、效益优化的机遇以及相关规律与趋势。例如，通过对各类项目及其在不同时间段的资金流动进行持续监控和分析，结合绩效指标的变化情况，能够准确识别出那些可能存在不当操作、资源低效使用或潜在风险的资金区域，这为财会监督提供了清晰、具体的目标，同时也为预算绩效管理的决策优化奠定了基础和方向。

## （三）人才培养与队伍建设

构建一支同时掌握预算绩效管理和财会监督技能的复合型人才队伍，是实现预算绩效管理与财会监督有效结合的重要基础。在高等教育和职业教育领域，需要积极推进相关专业课程的体系改革，增设“预算绩效与财务整合”这一专业方向，通过将财务会计、预算管理、绩效评价、信息技术及相关法律法规等多学科知识的有机结合，来建立一个系统全面、层次分明且注重实践的知识框架，

从而培养跨学科思维和综合应用能力，为融合工作提供高素质的后备人才。

在职员工的培训应当政策化、形式多样化，形成系统性机制。定期开展跨部门和行业的专题研讨及业务交流活动，邀请行业内的专家学者和经验丰富的实务工作者进行授课和案例分享，以理论讲解、案例分析、模拟演练和实地考察等多种形式，全面提升工作人员对预算绩效管理与财会监督深度融合的理解和实际操作能力。此外，完善人员的轮岗与沟通机制，鼓励财务与绩效管理的专业人员在不同部门中进行角色互换与交叉任职，以便他们在实际工作中深入理解彼此的职责、流程与需求，从而加强交流协作，培养宏观视野及团队协作精神，逐步构建起一支专业能力强、结构合理、高效协同的复合型人才队伍，为预算绩效管理与财会监督的深度融合提供坚实的人员保障与智力支持<sup>[1]</sup>。

## 四、结论与展望

预算绩效管理与财会监督的结合是现代财政管理发展的必由之路。尽管目前在制度框架、信息传递和人才储备等多个领域面临不少挑战，但通过优化制度协同、消除信息障碍、加强人才培养等一系列切实可行的措施，逐步克服障碍，实现二者的深度结合是完全可以达到的，并且具有重要的现实意义。这样的整合不仅将明显提升财政资源配置的效率和利用效果，促进财政管理向更为精细化、科学化和智能化的方向演变，还将为我国财政体制改革的深化和公共服务质量的稳步提升注入强大的动力，进而为国家治理体系及其能力的现代化奠定坚实的财政基础。在未来的进展中，应积极应对融合过程中所出现的新问题和挑战，及时调整和改进融合机制，持续探索创新的管理理念和技术手段，从而推动财政管理向更高的标准和质量不断迈进，为实现经济和社会的可持续发展提供更为强大和高效的财政支持。

### 参考文献：

- [1]周山.财会监督视角下行政事业单位财务治理效能提升对策探讨[J].山东纺织经济,2024,41(07):1-4.
- [2]江书军,黄盼盼,邓茹.财会监督视角下预算绩效管理质量提升路径研究[J].财政监督,2024(12):10-15.
- [3]朱益锋,刘昊,钱岑,等.预算绩效管理与财会监督融合机制研究[C]//中国水利学会.2023中国水利学术大会论文集(第七分册).
- [4]王萌萌.财会监督背景下科学事业单位全面预算绩效管理研究[J].中国农业会计,2024,34(20):25-27.

（作者单位：天长市财政局）

# 企业财务资金预算与业务预算协同管理研究

王烁

**摘要:** 本文探讨企业财务资金预算与业务预算之间的协同管理机制。首先阐述了资金预算与业务预算相关的基础理论,总结了财务资金预算和业务预算之间存在着紧密的关联性。然后分析了财务资金预算应该与业务预算相互衔接,需要进行有效的协同管理才能实现企业整体的财务目标等问题。最后,针对存在的问题提出企业财务资金预算与业务预算协同管理的相应措施包括:建立统一信息平台,强化共享意识;规范财务与业务协同流程;统一绩效考核标准;加强预算管理人才培养。

**关键词:** 财务管理; 资金预算; 业务预算; 协同管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250122

随着市场环境的不断变化和竞争的加剧,企业面临着资源配置效率和风险控制的双重挑战。在现代企业管理中,财务资金预算与业务预算的协同管理愈发受到重视。财务资金预算主要关注资金的筹集与使用,而业务预算则侧重于业务活动的规划与执行。因此,研究财务资金预算与业务预算的协同管理,不仅具有理论意义,也可为企业实践提供指导,助力企业在复杂多变的环境中实现可持续发展。

## 一、资金预算与业务预算的理论基础

### (一) 预算管理的基本理论

预算是指在一定时期内,对组织的财务资源进行计划和分配的工具。它不仅是财务管理的重要组成部分,也是实现战略目标的基础。预算的主要功能包括资源配置、绩效评估、风险控制和决策支持。通过预算,组织能够合理分配资源,确保各项活动顺利进行。预算管理的流程通常包括编制、执行、监控和调整四个环节。首先,编制阶段需要各部门根据战略目标和历史数据提出预算草案。接着,在执行阶段,各部门按照预算开展业务活动,确保资源的有效利用。随后,监控阶段通过定期对比实际支出与预算进行分析,识别偏差并评估绩效。最后,调整阶段根据实际情况和外部环境的变化,对预算进行必要的修订,以保持其有效性和适应性。

### (二) 财务资金预算的理论框架

财务资金预算是企业财务管理的重要工具,其

构成要素主要包括收入预算、支出预算、资金来源和资金使用计划。收入预算是对未来一段时间内企业预期收入的估算,支出预算则是对各项费用和投资的预测。资金来源部分明确了资金的筹集渠道,如自有资金、借款或融资等,而资金使用计划则详细列出了资金的具体用途。在编制财务资金预算时,企业需综合考虑市场环境、历史数据和未来发展战略,确保预算的合理性与可行性。编制过程通常包括数据收集、分析预测、制定预算方案及审核调整等环节。执行阶段则要求企业定期对预算执行情况进行监控与分析,及时发现偏差并采取相应措施,以确保资金的有效利用和财务目标的实现。通过科学的预算编制与严格的执行,企业能够更好地管理财务风险,提升资金使用效率<sup>[1]</sup>。

## 二、财务资金预算与业务预算的关系

### (一) 财务资金预算与业务预算的相互影响

资金流动在企业运营中扮演着至关重要的角色。第一,资金流动的顺畅与否直接影响到企业的日常运营。企业在进行生产、销售和服务时,需要及时支付原材料采购、员工工资和其他运营费用。如果资金流动不畅,企业可能面临现金流短缺,导致无法按时支付账款,进而影响供应链的稳定性和员工的士气。第二,资金流动的灵活性还关系到企业的应变能力。在市场环境变化时,企业需要迅速调整策略,灵活调配资金以应对突发情况,如市场需求的波动或竞争对手的挑战。第三,业务发展对资金需求的影响同样显著。随着企业规模的扩大和市场份额的增加,企业在生产能力、市场推广和技术研发等方面的投入需求也随之增加。因此,业务发展阶段的不同,企业对资金的需求量和结构也会发生变化。

### (二) 协同管理的必要性

协同管理是指不同部门或不同单位之间共同合作、协调资源、共同实现目标的管理方式。第一,协同管理可以提高资源配置效率。在传统的管理模式下,各部门之间往往存在信息资源配置不够灵活,导致资源浪费和效率低下。而协同管理可以打破各部门之间的壁垒,实现资源共享和优化配置。通过协同管理,不同部门可以共同制定目标和计划,协调资源的使用,避免重复投入,提高资源利用率。第二,协同管理可以降低财务风险。在市场

竞争激烈的环境下，企业面临着各种风险，如市场风险、经营风险等。如果各部门之间缺乏有效的协作和沟通，往往会导致信息不畅通，决策不及时，进而增加企业的财务风险。而通过协同管理，不同部门可以共担风险，应对挑战。各部门之间可以及时共享信息，协同制定风险管理策略，降低企业面临的财务风险<sup>[2]</sup>。

### 三、财务资金预算与业务预算的协同管理中存在的问题

#### （一）财务部门与业务部门缺乏共享机制，形成“信息孤岛”

第一，组织结构的壁垒是导致“信息孤岛”的根本原因。财务部门和业务部门通常在企业内部承担不同的职能，彼此之间的沟通和协作往往受到部门界限的限制。由于各自的工作重点和目标不同，导致信息的流动受到阻碍，形成相对独立的工作环境。第二，侧重点的差异也是一个重要因素。财务部门通常注重数字和数据分析，强调合规性和风险控制，而业务部门则更关注市场动态和客户需求。这些差异使得双方在信息交流时缺乏共同语言，难以有效理解对方的需求和信息，从而导致“信息孤岛”的出现。第三，技术系统的不同也加剧了“信息孤岛”的问题。许多企业在信息系统的建设上，财务和业务部门使用各自独立的软件和工具，导致数据无法互通。即使有数据共享的需求，技术上的障碍也使得信息的整合和共享变得困难<sup>[3]</sup>。

#### （二）财务预算与业务预算的目标不一致

首先，财务预算侧重于企业整体的财务健康和盈利能力，强调资金的流入与流出、成本控制和利润最大化。而业务预算则更关注于具体业务部门的运营效率和市场竞争力，注重销售目标、市场份额和客户满意度等指标。这种关注点的差异导致了两者在目标设定上的不一致。然后，财务预算通常是基于历史数据和宏观经济环境进行预测，往往较为保守，旨在降低风险。而业务预算则可能受到市场动态、竞争策略和创新需求的影响，倾向于追求更高的增长目标。这种风险偏好的差异使得两者在预算目标上产生了矛盾。第三，企业内部各部门之间的利益冲突也可能导致目标不一致。业务部门可能为了争取更多资源而设定较高的预算目标，而财务部门则可能出于控制成本的考虑，限制预算的增长。这种利益博弈使得财务预算与业务预算在目标上难以达成一致。

#### （三）财务预算与业务预算缺乏协同

首先，财务部门与业务部门往往在不同的职能体系中运作，缺乏有效的沟通机制，导致各自制定

预算时未能充分考虑对方的需求和目标。这种信息的不对称使得预算编制过程缺乏整体性。其次，目标设定的差异性。财务预算通常侧重于成本控制和利润最大化，而业务预算则更关注市场拓展和销售增长。这种目标上的不一致使得两者在预算编制时难以形成合力，进而影响整体战略的执行。第三，缺乏统一的预算编制标准和流程。不同部门可能采用各自的预算编制方法和时间节点，导致预算数据的可比性和一致性降低，进而影响决策的有效性。

#### （四）财务预算与业务预算编制周期不一致

企业财务预算与业务预算的编制周期不一致，主要源于两者的性质和目的不同。财务预算通常是基于企业整体财务状况和战略目标进行的长期规划，涉及资金的筹集、使用及分配，通常周期较长，可能涵盖年度、季度甚至更长时间。这种预算需要考虑外部经济环境、市场变化及政策法规等多方面因素，因此编制过程较为复杂，时间也相对较长。而业务预算则更侧重于具体业务部门的运营计划，通常是短期的，周期较短，可能是按月或按季度进行编制。业务预算关注的是日常运营的细节，如销售目标、生产计划和人力资源配置等，旨在确保各部门能够有效执行其职能，达到既定的业绩目标。此外，业务预算的编制往往需要根据市场需求的变化进行灵活调整。而财务预算则需要业务预算的基础上进行整合和调整，因此两者在时间安排上自然存在差异。

#### （五）财务与业务绩效考核不匹配

首先，考核指标的选择不当。许多企业在制定财务考核指标时，过于关注短期利润和成本控制，而忽视了长期业务发展和市场竞争力的提升。这种短视行为导致财务数据无法真实反映业务的实际表现。其次，部门间的协作不足。财务部门与业务部门之间缺乏有效沟通，导致财务考核标准与业务实际情况脱节。业务部门在追求业绩时，可能会采取一些短期行为，影响整体财务健康。再者，激励机制的不合理。企业在设计激励方案时，往往将重点放在财务指标上，忽略了对业务创新、客户满意度等非财务指标的考量。这种激励方式可能导致员工在追求财务目标时，忽视了其他重要的业务指标。最后，外部环境的变化也会影响财务与业务绩效的匹配。市场需求、政策法规等外部因素的变化，可能导致企业在财务上表现良好，但业务绩效却未能同步提升，从而造成考核结果的不一致。

#### （六）财务预算与业务预算缺乏动态调整机制

首先，企业在预算编制阶段往往基于历史数据和

感性。许多企业在制定预算时，依赖于过去的业绩和经验，而忽视了外部环境的快速变化，如经济波动、政策调整和竞争态势等。其次，企业内部沟通不畅也是一个重要因素。各部门在预算编制时，往往各自为政，缺乏协同和信息共享，导致预算目标和实际业务需求脱节。另外，一些企业可能倾向于保守和风险规避，导致预算一旦制定后就不愿意进行调整，缺乏对变化的适应能力。最后，技术手段的不足也限制了动态调整的可能性。许多企业在数据分析和实时监控方面的投入不足，缺乏有效的工具来跟踪预算执行情况，导致无法及时发现偏差并进行调整。

#### 四、财务资金预算与业务预算的协同管理的具体措施

##### (一) 建立统一的信息管理平台强化信息共享意识

首先，建立一个统一的信息管理平台，包括财务软件和业务管理系统，确保所有数据都能够集中存储和管理。其次，制定明确的信息共享政策和流程，明确各部门之间的信息共享权限和责任，确保信息能够及时准确地传递和共享。最后，建立定期的信息共享会议和沟通机制，让财务部门和业务部门之间能够定期交流和分享信息，及时解决问题和调整策略，强化信息共享意识，提高企业的运营效率和决策水平。

##### (二) 建立正确处理财务和业务目标冲突的管理机制

一是设立独立的财务部门。确保财务部门独立于业务部门，负责监督和审计企业的财务活动，避免业务部门为了追求业绩而忽视财务风险。二是制定明确的财务目标和业务目标。确保财务目标与业务目标保持一致，避免出现矛盾。同时，制定合理的绩效考核机制，使员工在追求业务目标的同时也能够关注财务风险。三是建立风险管理体系，加强内部控制。建立完善的风险管理体系，及时发现和解决财务和业务目标冲突带来的风险，通过建立健全的内部控制制度，规范企业的财务活动，防范潜在的财务风险，确保财务和业务目标的协调。四是定期对企业的财务和业务目标进行评估，及时调整和优化管理机制，确保企业的长期发展和稳定经营。

##### (三) 规范财务预算和业务预算的协同流程

制定明确的财务预算和业务预算目标，并确定相关的指标和关键绩效指标，确保财务和业务预算之间的一致性和协同性，加强沟通与协调，定期召开会议，共同讨论和制定预算方案，确保双方的利益和目标一致。在制定预算计划时，激励财务部门

和业务部门员工积极参与和执行预算计划，确保预算执行的有效性和准确性<sup>[4]</sup>。

##### (四) 充分考虑业务变化和市场动态提高预算的适应性

第一，定期评估市场变化和业务需求，及时调整预算分配。通过月度或季度审查，确保预算与实际业务情况相符。其次，采用滚动预算方法，能够更灵活地应对市场波动，确保资源配置的有效性。第三，利用数据分析工具，实时监控市场趋势和竞争对手动态，及时识别潜在风险和机会，从而为预算调整提供数据支持。鼓励各部门参与预算编制过程，收集一线员工的反馈和建议，确保预算反映实际业务需求，增强预算的可操作性。最后，预留一定比例的灵活资金，以应对突发事件和市场变化，确保企业能够更有效地应对业务变化和市场动态，提高预算的适应性。

##### (五) 统一财务和业务部门的绩效考核标准

建立包括财务和业务部门代表的跨部门的绩效考核工作小组，确保各方意见得到充分讨论和采纳，制定统一的绩效指标体系，结合财务指标（如利润率、成本控制）与业务指标（如销售增长、客户满意度），将财务与业务目标相结合，确保各部门在追求自身目标的同时兼顾整体企业战略，确保考核标准既反映财务健康，又关注业务发展，将绩效考核结果与薪酬、晋升挂钩，从而提升员工整体绩效水平。

##### (六) 加强财务资金预算与业务预算协同管理人才培养

根据企业实际情况和员工需求，制定详细的培训计划，包括培训内容、时间安排、培训方式等，以确保培训效果。针对财务和业务预算协同管理的需求定期组织培训，设计专门的理论知识培训和实践操作等课程。收集员工反馈，及时调整培训计划，不断提升培训质量，提升相关员工的财务资金预算与业务预算协同管理综合能力和团队协作水平。

##### 参考文献：

- [1]陈晓华.集团企业资金预算管理预警指标的创新与风险控制[J].中国商界,2024(09):152-153.
- [2]康宁.企业财务管理中业财融合的策略探究[J].投资与创业,2024,35(11):55-57.
- [3]徐思祺.企业财务业务一体化实施研究分析[J].老字号品牌营销,2023(24):150-152.
- [4]张津.基于全面预算管理的国有企业财务资金内部控制研究[J].现代商业,2023(02):176-179.

(作者单位：中交三航第一工程（杭州）有限公司)

# 公立医院项目经费管理问题的对策研究

## ——以 A 医院为例

苏昂

**摘要:** 在医疗体制改革的背景下, 公立医院项目经费管理的水平直接关系到医疗服务的品质与效率, 影响着医疗资源的合理配置和公众对医疗服务的认可度。强化项目经费管理, 既是遵循政策导向的体现, 又是提升医疗服务能力与满足公共需求的必要举措。本文探讨针对 A 公立医院项目经费管理的实际问题, 运用 PDCA 理论提出改进措施: 计划阶段包括设立预算委员会、建立全面预算制度、建立风险评估机制; 实施阶段包括业务流程再造、精细化项目管理; 检查阶段包括完善内控体系建设、建立绩效评价机制; 改进阶段包括完善项目监督问责机制、构建业财融合的信息系统、建立项目激励机制等。

**关键词:** 公立医院; 项目经费管理; PDCA

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250123

### 一、PDCA理论的运用框架

PDCA 是一种持续改进的管理方法, 广泛应用于全面质量管理中, 包括计划、实施、检查和改进四个步骤: 在计划阶段, 编制科学合理的项目预算; 在执行阶段, 关注资金使用进度; 在检查阶段, 分析数据监控项目经费的使用情况, 发现潜在问题; 在改进阶段, 根据检查阶段的反馈解决问题, 完善项目经费管理制度和流程, 提高资金利用效率。

### 二、A 医院项目经费管理问题

#### (一) 计划阶段问题

##### 1. 组织机构设置不合理

部门间职责划分不清, 对项目是否是科研项目划分不清, 科研项目由科技处管理, 非科研项目由具体承担部门自行管理, 出现“各自为政”的现象; 项目经费管理的责任界定模糊, A 医院项目经费管理部门和项目具体承担部门对项目经费的审批界限不清晰, 经常在工作中发生推诿扯皮的现象; 决策和执行之间存在着较大的信息不对称和协调不畅的问题, A 医院项目具体承担部门各自的主管领导不一致, 导致工作思路及管理方式存在差异, 经费分配使用也有差异, 造成实际工作中存在大量争议, 需要沟通协调来解决。

##### 2. 管理制度不完善, 预算编制不合理

A 医院没有针对非科研项目的管理制度及经

费使用规定, 非科研项目经费的使用报销由具体的项目承担部门自行处理, 财务人员没有统一的标准规范其审批内容和流程, 由于主管领导不一样, 对项目审批的标准也存在差异, 造成相似项目的报销依据也不尽相同。

A 医院科研项目预算编制不合理, 存在不同部门承担的相同性质的科研项目预算内容差异大的情况。同样的科研课题, 有的编制出差调研费用, 有的不编制; 有的编制版面费, 有的不编制; 有的项目经费金额很大, 但调研费用较小, 反之亦然; 缺乏对项目实施过程中各种变化因素和风险的考虑, 比如, 科研项目结题时的审计费用, 在编制预算时需要掌握经费来源机构是否要求做结题审计, 是否需要出具第三方的审计报告, 预算编制时需预留出审计经费<sup>[1]</sup>。

##### 3. 风险评估不到位

A 医院没有建立完善的风险评估机制, 不能确保对各种潜在风险的全面评估, 已有评估不够深入, 没有制定相应的风险管理对策及纠偏措施。

#### (二) 实施阶段问题

##### 1. 管理流程不科学

A 医院非科研项目没有归口部门统一管理, 缺乏统一的执行标准和业务流程, 非科研项目的承担部门按照各自的工作内容和流程实施非科研项目, 项目各阶段任务和责任无法清晰界定, 项目任务分配难以明确, 各个环节间缺乏有效的沟通与合作。

##### 2. 项目管理粗放

###### (1) 实施条件不到位

项目执行所需的人员和物资经常未能及时准备到位, 项目成员被日常事务性工作拖延, 对项目投入时间不足; 实验室设备检测化验能力不足; 部分项目因外部环境或其他因素导致实施条件不足, 比如, 项目负责人调离本单位, 要么将未结题项目带离本单位, 要么项目就此搁置, 无人员接替管理。

###### (2) 结余管理不到位

A 医院部分项目结题后没有进行结账, 比如, 有的项目已经结题, 却还有没有及时报销的财务单据, 没有结算应付款项; 一个项目负责人同时负责两个以上的项目, 在部分项目结题部分项目未结题时, 项目人员还在报销已结题项目的单据; 项

目管理部门未及时通知财务部门已结题项目的相关信息，甚至在结题几年后还未通知；项目验收结项后，不及时办理项目资金结算与结账手续，造成结余资金滞留在项目承担单位，出现资金闲置和浪费的情况。

### (3) 预算执行偏差大

项目执行过程中产生未预期的额外费用；调研出差经费超预算；未预留结题审计费用；部分项目匹配资金来源不足，项目结题时匹配资金偏差大，造成支出比例不符合经费来源单位的要求；未对项目成本实时追踪与深入分析<sup>[2]</sup>，未及时发现费用偏离并及时调整预算；未建立费用执行的考核机制，对发现的问题未能及时查找原因并提出相应的改进措施。

## (三) 检查阶段问题

### 1. 内控体系建设不完善

A医院未能建立起完善的内控机制，非科研项目未明确资金使用的具体规则和流程，导致项目经费管理中存在的资金使用不明确、流程不规范等问题无法得到及时监督和控制。比如，医院虽以红头文件的形式正式颁布了内控手册，但内控实际执行的力度不足。医院在项目经费管理过程中缺乏有效的监督和检查机制，没有执行定期召开会议的规定，对在内控检查中发现的问题未能及时纠正，内控检查成了流于形式的应付差事。内部沟通和协调方面存在障碍，信息传递不顺畅，决策效率低下等问题，各部门对内控实际执行中存在的问题缺乏沟通的平台，未形成有效的信息共享机制。

### 2. 绩效评价不到位

A医院未建立科学的绩效评价体系，相关制度没有建立起来；未制定明确的绩效评价标准和指标，使用的项目评估技术不够科学和全面，无法准确反映项目执行的实际情况和效果；由于缺乏有效的绩效评估工具，医院在评估项目的总体成效时，未对项目资金的经济合理性、效率水平、效益状况、公平性，以及对预算资金的分配、使用流程、成果产出和影响效果进行客观、公正的量化评估与综合评价，绩效评价停留在是否完成预算支出执行率的层面上，而未能深入分析其效益和质量，对项目成果的转化及项目实际产生各种效益难以准确开展量化评价；未对项目执行情况进行全面动态监测和分析，未能及时发现并解决存在的问题，对医院的整体绩效产生了负面影响<sup>[3]</sup>。

## (四) 改进阶段问题

### 1. 监督问责机制不完善

未建立有效的监督机制，包括明确各个岗位

在项目执行过程中的责任和权限，以及定期汇报和评估的机制；未建立信息反馈与监督问责机制，明确责任人和问责程序，未对项目执行中出现的问题及时追究责任，未形成项目管理工作的全过程闭环管理。

### 2. 信息化建设不到位

未建立全面的项目财务管理信息化系统，包括预算编制、资金使用、结果评价等各个环节。由于缺少系统化的信息管理平台，A医院已有制度无法得到有效执行。比如，资金申请审批报销等各个流程还停留在纸质传递的阶段，严重影响了资金管理的及时性，尤其在费用报销的环节，个别项目票据报销的时间拖延数月甚至跨年，没有做到对项目经费管理数据的实时监控和分析，对项目进展的及时性和准确性把握不足。

### 3. 考核激励机制不健全

未确立明确的评价标准和绩效考核系统，缺乏必要的激励和监督；未建立奖惩制度来提高管理者的积极性和责任心，项目管理人员缺乏掌握资金管理技能的积极性，导致项目完成质量欠佳，资金使用效率低下。

### 4. 人员素质有待提高

未建立对项目管理人员及财务人员的学习培训机制，不少项目管理人员在项目经费管理方面的经验不足，专业水平有待提高；对不同来源的项目经费的管理规定学习不够深入，对文件理解有偏差，甚至将不同来源的项目经费规定混淆使用，对新的政策规定的学习不及时；固有思维和观念根深蒂固，对新的管理理念和方法排斥，接受程度较低。

## 三、A医院项目经费管理问题的对策

### (一) 计划阶段对策

#### 1. 设立项目预算管理委员会

成立项目预算管理委员会，作为A医院项目预算管理的最高领导机构，在党委领导下开展工作。由院长和书记、各分管院领导、项目管理部门、项目承担部门组成。其核心职能是审批项目预算，主要体现在几个方面：考察项目资金需求，科学编制预算，对项目实施方案深入审查和评估，根据项目的紧迫性和重要性分配资金，实现对财务资源的高效管理；定期审查预算执行情况，及时识别和解决问题，提出调整建议，确保资金的合理利用，显著提高资金使用效率和预算执行力，使项目经费管理更加规范。

#### 2. 建立全面预算制度，科学合理编制预算

A医院已建立项目全面预算制度。明确了预算编制流程，规定每个部门及其成员的具体职责和

权限,科学合理编制预算,评估医院当前的运营情况和各个项目的特殊需求,评估各项费用的必要性和合理性;建立预算调整机制,允许根据实际情况调整预算;加强对预算执行的监督和考核,增强对资金使用的实时追踪和评估。

### 3. 建立风险评估机制

A 医院建立了风险评估机制。明确定义了项目的风险及其来源,包括资金使用风险、项目进度延误风险、人员变动风险等;建立了具体的风险评估标准和指标体系,全面审视和分析各类风险要素,确定这些风险发生的可能性及其潜在的影响程度;制定了相应的风险防范措施,明确了责任部门和相关人员,建立了风险预警机制和处理流程;建立了风险管理台账和档案,对历史项目风险及应对措施进行总结和归档,为未来类似项目提供经验参考。

## (二) 实施阶段对策

A 医院对业务流程进行优化重组,明确了各层级的审批权限并强化预算执行,提高了资金使用的刚性和透明性;重新梳理了支出审批事项并以红头文件的形式出台实施,A 医院经费支出事项分为常规支出事项、非常规支出事项、科研/专项经费支出事项三类,每一类都规定了具体的流程和审批权限;设置兼职预算员、报账员,将项目经费管理的责任分工明确化,确保项目经费的使用和支出情况得到及时的跟踪和监控,及时发现预算执行偏差和资金使用异常情况,为项目经费管理提供及时的决策支持,协助项目负责人进行财务数据的监测和分析,帮助项目团队及时调整经费使用计划,提高资金利用效率。

## (三) 检查阶段对策

### 1. 完善内控体系建设

A 医院设立内控小组,明确了各岗位的责任,设立了审批流程,加强内部审计功能;建立了周期性的自我检查和错误更正机制,项目负责人主动与资金提供方及医院各部门进行沟通,及时响应监管部门的要求,保证提供的信息真实、准确,以便发现并处理资金使用中的各种问题;审计处监督资金的使用,进行评价并提出改进措施。

### 2. 建立绩效评价机制

A 医院建立了绩效评价机制:一是设立评估指标,根据项目需求制定适当的财务和服务质量指标;二是明确负责人和审查流程,确保流程透明化;三是实施与反馈,强调将评估结果运用在实际操作中,定期收集反馈并调整策略。

## (四) 改进阶段对策

### 1. 完善项目监督问责机制

A 医院建立了监督问责机制,一是界定监督问责的主体及其职能范畴,明确纪检监察办公室与审计处在监督职责与权限上的区分;促进各监督部门间的信息互通与协同工作,以保障监督活动的全面性与实效性。二是健全监督问责体系与操作流程,构建了项目监督问责的具体程序、适用范围、评判准则及责任分配,确保问责工作的标准化,保障问责实施的有序性、规范性与有效性;提升问责过程的透明度,增强问责的公正性与公开性。三是强化了监督问责的执行力度与成效,建立完善的问责跟进机制,对问责结果进行评价,确保问责目标得以实现;增强信息搜集与监控措施,及时识别并处理问责问题。

### 2. 构建业财融合的信息系统

A 医院在工作实践中建立了智慧财经系统,已建设内容包括预算管理系统、支出审批系统、资产管理系统、合同管理系统,下一步将建立项目经费管理系统。项目经费管理系统的建设目标包括:一是提高项目资金使用效率;二是保障项目进度;三是降低项目风险;四是优化资源配置;五是提升项目管理水平。

### 3. 建立项目激励机制,加强人员培养

建立了奖惩机制,对工作出色的个人和团队给予奖励,激发员工的工作积极性和创造力;反之,则给予相应的惩罚。将项目经费管理的工作指标纳入绩效考核体系<sup>[4]</sup>,与员工的薪酬、晋升等直接挂钩。

加强培训和技能提升,组织相关的专业知识和技能培训,提高项目经费管理人员的专业水平和管理能力;建立健全的人才培养机制,通过制定个人成长规划,为其提供更多的发展机会和空间;医院还鼓励项目成果转化、应用以及知识产权申报,保障医院和研究人员合法权益。

## 参考文献:

- [1]郑佩勇.新会计制度下公立医院科研项目经费管理存在的问题及建议[J].财会学习,2019(15):118+120.
- [2]于瑾玫.PDCA循环在医院成本费用控制中的运用[J].中国医院管理,2016,36(09):74-75.
- [3]董雯婷.PDCA循环在医院绩效管理中的运用与思考[J].时代经贸,2018(02):72-74.
- [4]郑大喜.公立医院财政补助项目支出预算绩效评价研究[J].中国卫生经济,2015,34(06):8-12.

(作者单位:北京小汤山医院)

# 地方公立医疗机构融资与政府隐性债务关系的探讨

## ——以 H 市为例

吴国晨

**摘要：**本文以审计 H 市公立医疗机构融资为背景，研究了地方政府主办的公立医疗机构新增融资情况，分析了公立医疗机构债务与政府隐性债务的关系，从法律法规层面探讨公立医疗机构作为地方政府主办的事业单位，其债务也应一并纳入预算管理，从实务层面讨论金融机构向公立医疗机构借款应充分考虑其政府背景。

**关键词：**地方公立医疗机构；融资；政府隐性债务  
**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250124

根据《医疗机构管理条例》和国家卫生健康委员会颁布的《医疗机构等级评审标准》，医疗机构分为一级、二级和三级。一级医疗机构是指以提供基本医疗保健服务为主的医疗机构，主要功能是预防、诊断和治疗常见病、多发病，为社区居民提供初级卫生保健服务。通常指的是基层医疗机构，如社区卫生服务中心、乡镇卫生院等，主要提供基本医疗服务，满足社区居民的常见病、多发病诊疗需求。二级医疗机构是指以提供专科医疗服务为主的医疗机构，主要功能是诊断和治疗常见病、多发病的疑难杂症，以及一些专科疾病。一般是地区性的医疗机构，如县医院、市区的中型医院等，在医疗服务、教学和科研方面具有一定综合能力，能处理更复杂的疾病。三级医疗机构是指以提供综合性医疗服务为主的医疗机构，主要功能是诊断和治疗疑难杂症、危重疾病，以及一些罕见疾病。三级医疗机构是最高级别的医疗机构，提供全面的医疗服务，包括疑难病症诊疗和高风险手术，同时承担着重要的教学和科研任务<sup>[1]</sup>。

本文重点讨论主体为一级、二级医疗机构中属于基层地方政府主办的公立医疗机构，一般为事业单位法人，归属地方卫生健康委员会管理。文章以 H 市地方公立医疗机构为例，重点对该机构的融资

情况，及其融资与政府隐性债务的关系进行分析。

### 一、H市公立医疗机构的融资情况

#### （一）融资的基本情况

笔者在对 H 市某家地方金融机构贷款明细进行审计分析时发现，H 市多个区县的多公立医疗机构在该金融机构存在借款，金额合计 1.6 亿元，总共涉及 4 个区县近 20 家公立医疗机构，且已存在多年。除一笔为医院建设举借的项目贷款外，其余借款均为流动资金贷款，期限一至三年，担保方式为信用<sup>[2]</sup>。从合规性资料方面看，上述公立医疗机构提出的融资申请是用来采购药品及医疗器械，实际贷款受托支付第一流向为各区县卫健委。对此，金融机构相关人员表示，该地卫健委对下属公立医疗机构实施财务集中制度，因此要求借款资金集中统一管理，后由各卫健委下属公立医疗机构的采购发票向卫健委财务部门报销使用资金。这样等于贷款资金全部进入了卫健委统一账户的资金池，变相绕过了受托支付的要求，笔者尝试让该金融机构相关人员提供了贷款资金使用情况资料，但因所有资金都混在资金池中使用，已无法具体核实贷款资金的真实流向。

#### （二）金融机构的态度

对于一个多亿元的公立医疗机构贷款，地方金融机构表示无奈，其本意是为了支持当地公立医疗事业发展，对于是否能够向公立医疗机构贷款，认为短期经营性的流动资金应该是有一定可行性的，他们并未收到上级部门禁止发放该类贷款的通知，本着“法无禁止即可为”的思路，可以向公立医疗机构发放贷款。对于这些贷款的最终流向，该金融机构表示作为合作中弱势的一方，无法要求地方卫健委如何操作，只要不发生风险即可。对于这些贷款是否会涉及政府隐性债务，该金融机构表示已查询财政部门的政府债务系统，未包含该机构发放的

这类贷款。

### （三）当地相关部门的表态

审计期间，我们向当地财政部门取证，要求对上述公立医疗机构的融资进行确认，H市财政部门表示很为难，虽然上述公立医疗机构的性质为政府主办的事业单位，但是医疗机构由地方卫生健康委员会统一管理，因此财政部门并不了解相关情况，且当地基层医疗机构资金压力很大，建议向卫健委了解情况<sup>[9]</sup>。随后我们将取证单发给各区县卫健委，卫健委也很为难，尤其对于这类公立医疗机构是否纳入预算管理、纳入管理的范围、融资的资金是否纳入预算管理含糊其词，前后说法常自相矛盾。

## 二、法律法规的相关要求及思路

### （一）关于公立医疗机构是否能够融资方面

根据国务院办公厅转发的国办发〔2011〕32号文，明确“纳入本次债务化解范围的基层医疗卫生机构是指由政府主办的乡镇卫生院和社区卫生服务机构”，并要求“落实政府投入责任，坚决制止发生新债。各地区、各有关部门要严格按照《国务院办公厅关于建立健全基层医疗卫生机构补偿机制的意见》（国办发〔2010〕62号）的要求，落实政府办基层医疗卫生机构的基本建设、设备购置、经常性收支差额补助等各项经费，不留经费缺口。基层医疗卫生机构建设项目和设备购置要按程序申报，经批准后实施，所需资金由政府纳入财政预算足额安排……所有政府办基层医疗卫生机构都要认真执行国家有关规定，不得举借新债。各地要加强源头控制，确保基层医疗卫生机构建设与政府财力水平相适应，不得将应由地方政府承担的资金转给基层医疗卫生机构承担。”

根据财政部、国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局等四部门印发的《关于进一步加强公立医院内部控制建设的指导意见》，第十四条“加强基本建设项目管理，严禁公立医院举债建设和超标准装修，规范基本建设项目的全过程管理。加强多院区建设管理，严禁未批先办、未批先建，坚决杜绝无序扩张。”

因此，从中央及各部门的文件来看，公立医院和基层公立医疗机构的融资是有着极其严格的规定，尤其是举债建设、举债购买设备等，对基层公立医疗机构基本是完全禁止了。这里存在一个点，即地方公立医疗机构的短期经营性融资是否可行，中央的文件未曾提到，那是否“法无禁止即可为”呢？笔者认为需要从实际出发，若地方公立医疗机构确有合理的短期经营融资需求，如购买一些药品、医疗器械等，理论上是从外借入短期融资是

可行的<sup>[10]</sup>。但真实情况是，在推行医保集中采购的当下，公立医疗机构的采购大多通过地方卫健委，很多资金也由医保支付，尤其作为采购的甲方，对销售方是有较强的账期话语权的，融资的真实性、贷款资金的实际流向往往无法保证，极大概率存在贷款挪用、短贷长用的问题。

另外，根据江苏省人民政府办公厅发布的《省政府办公厅关于印发省属事业单位债务管理暂行办法的通知》苏政办发〔2018〕77号第六条“事业单位举借债务必须实行严格审批制度，履行报批手续。即按照部门预算和财务隶属关系，由事业单位提出申请，经其主管部门审核后报送省财政厅审核确认，再报省政府审批。有下列情形之一的不得举借债务……国家规定不得举借债务的事业单位，如义务教育、公立医院等”和第十七条“各市、县可参照本办法制定本地区事业单位债务管理办法或参照本办法执行”。从省里对事业单位债务管理文件来看，除明确禁止的举债事项以外，事业单位举债必须报同级财政部门审核确认，再报同级人民政府审批。但文中H市公立医疗机构的融资均拿不出审批文件。

### （二）全面预算管理方面

根据财政部、国家卫生健康委、国家医保局、国家中医药局等四部门印发的《关于进一步加强公立医院内部控制建设的指导意见》，第十条“加强预算管理，强化预算刚性约束，建立预算执行、分析和改进机制，加强预算调整审批控制，坚持‘无预算不支出’原则，落实全过程预算绩效管理”和《关于印发公立医院全面预算管理制度实施办法的通知》国卫财务发〔2020〕30号，第三条“本办法所称全面预算管理，是指医院对所有经济活动实行全面管理，全部纳入预算管理范围”，明确公立医疗机构要强化预算一盘棋思想，严格要求预算管理体系。

H市涉及贷款的近20家公立医疗机构，全部为地方政府主办的事业单位，按照相关文件要求理应按相关规定全部纳入预算管理，举借的债务资金也应纳入预算管理。但审计调查发现，H市地方卫生部门和财政部门均未将公立医疗机构纳入预算，也未将其举借的债务资金纳入预算管理。

## 三、公立医疗机构与政府隐性债务关系的思考

隐性债务，是指地方政府通过各种方式违法违规或变相举债形成的债务，是地方政府未公开的债务，但地方政府对其负有偿债的责任。H市4个区县近20家公立医疗机构的1.6亿元贷款，已涉嫌新增地方政府隐性债务。

### （一）从合规性角度

H市4个区县近20家公立医疗机构的1.6亿元贷款，其中大部分流向地方卫健委统一账户管理的资金池，变相绕过了贷款资金受托支付的要求，其行为本身已违规。对于近20家地方公立医疗机构及其1.6亿元贷款，地方卫生部门和财政部门没有纳入预算管理，已违反全面预算管理的相关规定。资金流入卫健委的统管账户，更是存在地方政府相关部门变相举债的嫌疑，行为本身已存在涉嫌新增政府债务风险。

### （二）从操作性角度

H市农商行作为地区性的商业银行，其围绕地方经营存贷类金融业务，目的是获得更高的效益。公立医疗机构本来就是地方重要的公益性事业单位，背靠地方政府的信用，在当前经济形势下，H市农商行对于向H市4个区县近20家公立医疗机构发放贷款，肯定是积极主动的。以地方政府信用为背书发放低风险的1.6亿元贷款，是H农商行的优质资产。由此打开与地方卫生部门的合作话语权，农商行更是乐见其成<sup>[1]</sup>。

贷后管理中，存在大部分贷款资金流向地方卫健委统一账户管理的资金池，变相绕过了贷款资金受托支付的要求等违规问题，H市农商行也有足够的动机进行美化修饰。至于涉嫌新增地方政府债务风险的问题，那是相关政府部门更需考虑的事，农商行并不关心。H市近20家公立医疗机构的1.6亿元贷款，融资成本低，担保方式为信用，在严控信贷资金流向地方政府及部门的当下，贷款的条件就显得相当优越，地方相关政府部门也很有动力操办此事，并且出于资金管理的目的，要求贷款资金直接受托支付至地方卫健委的账户。在操作层面上，尽管存在涉嫌新增政府隐性债务的问题，但由于借贷双方出于利益考量，双方均认可这个行为，实际也就如此操作了。导致这1.6亿元贷款从贷前贷中贷后等多个操作角度观察，均存在信贷资金流向地方政府涉嫌新增隐性债务的问题。

### （三）从实质性角度

审计调查发现，进行融资的H市的公立医疗机构大部分为乡镇卫生院或街道卫生中心，这类政府主办的基层医疗机构，本身经营规模较小、经营业绩一般，处于经营困难的边缘，是很难通过自身经营收益来偿还借款资金的，即无法落实第一还款来源。但H市的这家金融机构却能够给予这类地方公立医疗机构1.6亿元信用贷款，看中的并非这类地方医疗机构的经营能力，而是地方政府对这些地方医疗机构的信用背书，即地方政府不可能放任这类公立医疗机构逾期、违约，一定会对其主办的这类医疗机构的债务负责偿还。该类债务本质上是增加了地方政府的偿债责任，即实质上新增了地方政府隐性债务。

综上，地方公立医疗机构的融资，若其需求的真实性得以保证，借款资金使用正常，且按相关规定进行了报批，纳入当地预算管理，理论上这类融资行为是可行的、合法合规的。已通过审批并纳入了预算管理，即不存在政府隐性债务的问题。但遗憾的是，H市近20家地方公立医疗机构的1.6亿元融资，既没有经过审批、纳入预算管理，也没有合理融资需求，使得融资的真实性、贷款资金的实际流向存在诸多问题，尤其大部分资金流向了地方卫生部门，更是涉嫌政府部门借道融资。因此来说，H市公立医疗机构确实存在新增政府隐性债务的风险。

#### 参考文献：

- [1]王国秀.对公立医院融资模式的几点思考[J].财会研究,2020(03):55-57.
- [2]郭琳,车士义.医疗健康产业的融资模式与风险管理[J].金融理论与实践,2017(05):115-118.
- [3]肖晗,朱民田.公立医疗机构改革补偿机制的完善研究[J].中国市场,2015(31):92-96.
- [4]袁秀伟.社会资本办医机构发展制约因素分析[J].中国卫生经济,2014,33(09):14-16.
- [5]张来勇,黄蕾蕾.对医疗机构引入社会资本的分析和建议[J].卫生软科学,2014,28(01):23-24.

（作者单位：泰州市经济责任审计中心）

# 文旅企业财务风险管理及对策浅析

刘佳佳

**摘要:** 文旅企业在受到市场波动、建设与运营阶段资金压力大以及法规环境变化的影响后很容易出现财务风险,本文深入剖析文旅企业收入、成本、投资、资金流动性管理及内部控制等方面的风险管理内容,并有针对性地提出提高财务管理意识,加速业财融合,加强制度建设,建立健全风险控制管理体系等应对策略。

**关键词:** 文旅企业; 财务; 风险管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250125

从宏观层面来看,全球经济格局的动态演变犹如一只无形的大手,时刻左右着文旅企业的命运走向。在经济繁荣时期,人们的可支配收入增加,文旅消费需求旺盛,为企业带来了蓬勃发展的契机,市场规模得以迅速扩张,新的文旅项目如雨后春笋般涌现,企业呈现一片欣欣向荣的景象。然而,一旦经济形势下滑,消费者往往会削减非必要的文旅开支,文旅企业的客源量锐减,营业收入随之大幅缩水。在此背景下,做好文旅企业的财务风险管理工作尤为重要。

## 一、文旅企业财务风险的成因

### (一) 需求高度季节性, 易受市场波动影响

由于游客的出行习惯、节假日安排以及气候等因素的影响,旅游需求呈现周期性波动,文旅企业在淡季收入急剧下降,整体的资金流动性较差,导致资金链在淡季时容易出现紧张,尤其是大规模的基础设施建设和项目投资仍需持续投入,无法随着季节变化灵活调整。与此同时,文旅企业收入高度依赖于市场波动和外部环境变动。例如,经济形势的变化、政策调整、消费者需求的变化以及自然灾害、疫情等突发事件,都会直接影响游客的出行意愿和消费水平。随着市场竞争的加剧和消费需求的日益多元化,文旅企业的市场敏感度和应变能力受到挑战,经营风险不断上升。

### (二) 投资规模大, 回报周期长

文旅建设周期较长,且投入资金多为一次性大规模支出,企业在项目筹备时就有较大的资金压力,而项目的回报通常需要数年,甚至十年以上的时间才能逐步明显,且回报的过程可能呈现不均衡

性,文旅企业在项目建设阶段极易产生资金链断裂的风险。由于投资回报周期较长,文旅企业的资金周转压力增大,财务风险随之上升<sup>[1]</sup>。在项目建设初期,企业通常依赖外部融资、银行贷款等方式获取资金,在承担较大负债的同时还需承担高额的财务成本。即便是项目建成后,市场需求的波动、政策变化等因素,也可能导致项目的收益未能如期实现,或收益远低于预期,一旦该项目未能按预期产生效益,整个企业的财务状况就会受到严重影响,甚至面临违约风险。

### (三) 政策法规环境发生变化

文旅行业的运作受政府政策、法律法规的严格监管,特别是在文化遗产保护、旅游资源开发、土地使用、环保等方面,法规的变化直接影响企业的财务状况和经营策略。随着国家对文化旅游产业的关注度不断提升,各类政策和法规在不断完善与调整中。尤其是近年来,随着经济发展模式的转型以及环保、资源保护等问题的日益突出,文旅企业所面临的法规环境变得愈加复杂和严苛。企业在项目规划、建设及运营过程中,如果没有及时掌握政策动向或未及时采取有效应对法规变化的措施,极易导致资金投入无法按预期取得回报,进而增加财务风险。

## 二、文旅企业财务风险管理内容

### (一) 收入风险管理

文旅企业的收入主要来源于门票销售、旅游服务和商品销售等,门票销售是文旅企业最重要的收入来源之一,通常受节假日、旅游旺季的影响较大。导游、交通、住宿等旅游服务收入同样呈现季节性波动,旺季时,游客数量剧增,企业收入也随之上升;而在淡季,游客数量锐减,相关收入随之下降。如果旺季出现经济下行、市场需求疲软、政策调整等外部因素的影响,企业的收入则会大幅缩减。且目前整体的市场竞争日益激烈,消费者的选择增多,文旅企业的客流量下降,进而影响其整体收入水平。因此文旅企业要有效进行收入风险管理,必须准确把握收入来源的特性,特别是在季节性波动和市场需求变化的背景下,通过多元化经营、合理的资金调度和灵活的营销策略,分散

收入风险<sup>[2]</sup>。

### （二）成本风险管理

文旅行业的成本结构通常较为复杂，应从成本预算管理入手，科学制定年度及季度预算，并根据市场变化及时进行调整。在项目开发阶段对土地、建筑、设备、人工等各项成本进行详细核算，并通过有效的供应链管理降低采购成本；在运营阶段要根据游客数量、服务需求的变化动态调整人力资源配置；在日常运营中，通过信息化手段实时跟踪成本数据，及时调整资源配置和运营策略。同时要重视外部环境对成本的影响，尤其是在劳动力成本、能源价格、原材料价格等方面的波动，建立合理的薪酬体系、激励机制及灵活的用工模式来平衡劳动力成本。

### （三）投资风险管理

投资风险管理需要从项目评估、资金调控、实施监控等多个方面着手，开展全面的市场调研和政策环境分析，明确项目的市场需求、竞争状况及可能存在的政策支持或限制因素。企业需制定详细的项目可行性报告，包括项目定位、成本估算、收益预测、风险点识别等内容，并通过财务模型对不同市场情景进行模拟测算，明确投资的财务风险敞口。项目启动后定期审核项目预算执行情况，与项目实际支出进行对比，并根据对比数据来解决成本超支或资金不足的问题。项目负责人应定期提交财务进展报告，详细记录投资进度、成本变化及风险情况，并组织相关部门进行阶段性审查<sup>[3]</sup>。

### （四）资金流动性风险管理

由于项目投资周期长、回报期延迟，企业在资金运作中容易出现流动性紧张的风险。因此，强化资金流动性风险管理，确保资金链的稳定，成为企业财务管理中的核心任务。文旅企业必须在年度预算阶段，根据实际经营需要合理安排各项资金流动，明确各项收入来源与支出计划。企业需根据项目进展、季节性特点以及市场变化情况，制定灵活的资金调度方案，合理配置短期和长期资金，在预算执行过程中，财务部门要定期跟踪各项资金支出的实际情况。同时加强应收账款管理，减少资金积压。文旅企业在提供旅游服务或销售门票、商品时，往往存在大量的应收账款，如果这些账款无法及时回收，会直接影响企业的资金流动性。企业要制定严格的信用管理制度，对客户进行信用评估，明确付款期限和方式，采取灵活的催收手段，并结合商业保理、应收账款融资等方式，将账款转化为现金流，减轻资金压力。

### （五）内部控制

文旅企业要根据《企业内部控制基本规范》等相关法规，结合企业的具体业务特点，制定财务管理制度，明确各项财务活动的操作规范和审批流程。制度的完善要求企业在日常经营中，所有财务数据必须经过严格审核，财务报告应及时准确地反映企业经营状况，并建立独立的财务审计部门，定期对财务活动进行审计和监督。内部控制的另一个关键环节是职责分离与权限管理，要明确各职能部门和人员的职责，做到财务数据的录入、审核、审批和支付等环节的人员分工明确。随着大数据和信息技术的发展，引入先进的财务管理软件和ERP系统，实时监控资金流动、项目进展和财务状况，如果数据量较大，还需定期聘请第三方审计机构，对财务报表和经营活动进行审计，确保所有经营活动符合政府政策和行业规范，避免因合规问题带来的财务风险。

## 三、文旅企业财务风险应对策略

### （一）提高企业的财务管理意识，优化财务架构与人才配置

企业高层管理人员要深刻认识到，财务管理不仅仅是财务部门的职能问题，而是全体管理者和员工共同责任的核心问题。在企业战略决策中，必须将财务管理作为重要的决策依据，面对项目投资、资金运作及收入波动等问题，企业领导应强化对财务风险的敏感性和预见性，推动财务管理理念的更新，积极运用现代财务管理工具，提升风险识别与管理能力。根据业务发展和财务管理需求，设置适当的财务部门和职能岗位，各职能部门要明确分工，同时财务部门应与其他部门密切配合，特别是与项目投资、市场营销、成本控制等部门的协作。文旅企业应根据自身发展的战略目标和财务风险管理需求，培养和引进复合型财务人才，注重提升财务团队的协作能力，定期开展内部培训和业务交流，提高财务人员的综合素质和团队协作能力。

### （二）加速业财融合

业财融合是指企业的业务与财务管理在战略规划、目标设定、信息共享等方面实现高度融合和协同运作，形成统一的、互为支撑的管理体系。加速业财融合能够使财务管理深度嵌入业务流程中，达到提高决策效率、降低财务风险的目的。

具体而言，要加速业财融合进度，文旅企业需从多个方面着手，推动业务与财务的全面协调与协同创新。第一，强化战略规划层面的融合。在文旅企业的战略规划过程中，财务部门应与业务部门密切合作，共同制定符合业务实际的财务目标，做到

战略决策、预算制定和财务管理的有机结合。第二，优化预算与计划管理的协作。在预算编制阶段，业务部门要向财务部门提供详细的业务预测数据，财务部门则根据业务需求与市场状况，科学评估并制定合理的资金投入计划。在预算执行过程中，财务部门要定期跟踪业务部门的预算执行情况，及时发现和调整偏差，确保资金使用的高效性和规范性。第三，推动财务信息系统与业务系统的深度融合。在大数据和信息化技术的背景下，文旅企业应加速财务信息系统与业务管理系统的整合与协同，使两者之间的数据流动更加顺畅和实时。这要求企业建立统一的信息平台，实现财务数据与业务数据的实时共享与同步更新。第四，强化风险管控的协同机制。企业要建立财务部门与业务部门之间的风险联动机制，将风险管控嵌入到业务运营的全过程。在项目投资、市场拓展和运营管理等关键环节，财务部门应根据业务部门提供的数据和信息，进行全面的风险评估，并提出风险应对措施。在日常运营中，财务部门还应通过实时数据监控与分析，发现潜在的风险隐患并及时预警，帮助业务部门在第一时间采取有效应对措施。第五，建立绩效考核与激励机制的融合。在考核体系中将业务部门的业绩与财务管理的成果紧密挂钩，财务部门的绩效评估不仅要看重财务数据的合规性和准确性，还要关注其对业务部门支持和风险管理的有效性。业务部门的考核则要结合财务表现，形成多方共赢的考核模式。

### （三）加强企业全方位的制度建设

在文旅企业的财务决策中，必须充分考虑到行业的季节性波动、政策变化以及市场需求等因素，建立决策流程规范，避免决策过程中出现过于依赖短期效益、忽视长期风险的情况。企业应设立专门的财务决策委员会，由财务部门、业务部门及其他相关职能部门共同参与。

文旅企业的制度建设不能停留在理论层面，必须通过持续的监督和审计来确保各项制度得到严格执行。审计制度要定期对财务状况、预算执行情况、资金使用情况进行检查，及时发现制度执行中的漏洞和问题，并采取有效的整改措施。同时，企业应通过外部审计、内部审计等多种方式，增强财务管理的透明度和公正性，确保制度的权威性与执行力。通过有效的监督与审计，企业可以进一步强化对财务风险管控能力，提升管理层对企业运营状况的掌控力。

### （四）建立健全风险控制管理体系

在文旅企业的财务风险管理中，必须明确制定一套风险识别、评估、应对和监控的完整制度。风险管理制度应覆盖企业的各个业务环节，包括项目投资、资金管理、成本控制、市场波动等因素，确保企业能够在面对复杂的市场环境和不确定的外部风险时，采取有效的应对措施。企业应定期开展财务风险评估，结合行业发展趋势、市场动态和内部经营状况，对潜在的财务风险进行全面分析。同时建立风险应对机制，及时调整财务战略和资金使用方案，确保在遭遇突发事件或经营困境时，能够迅速采取有效措施化解风险。通过科学的财务风险管理制度，企业可以有效识别和应对财务风险，为企业的可持续发展提供保障。

### （五）强化企业资金监管，不断拓宽融资渠道

强化企业资金监管与拓宽融资渠道是相辅相成的，良好的资金监管能够确保企业资金的高效、安全使用，而拓展融资渠道则为企业提供了更多的资金保障和灵活应对市场变化的能力。文旅企业应在这两方面同步推进，建立完善的资金管理制度，确保资金的使用符合企业的战略目标，并通过多元化的融资方式应对市场风险，保障企业在激烈竞争中立于不败之地。企业要在强化内部资金管理的同时，探索多元化的外部融资方式。传统的银行贷款、资本市场融资、股权融资等仍然是企业融资的重要途径，但随着金融市场的发展，企业还可以通过发行债券、资产证券化、PPP项目合作等方式，拓宽融资渠道，与金融机构、投资者建立良好的合作关系，在资金短缺时获得及时支持。

除了传统的融资方式外，企业还应注重利用政府政策和行业资源，争取更多的政策性资金支持和补贴。许多地方政府为促进文旅产业的发展，出台了税收优惠、财政补贴、贷款贴息等一系列优惠政策，文旅企业应积极与政府部门对接，获取相关支持。

#### 参考文献：

- [1]陶仙朋.浅谈旅游企业财务风险管理问题及其对策[J].老字号品牌营销,2023(21):91-93.
- [2]赵璐茵.市场复苏时期旅游企业财务风险管理探究[J].投资与创业,2023,34(12):109-111.
- [3]张浩.关于文旅融合发展视域下文化行业财务管理创新探析[J].中小企业管理与科技,2023(05):145-147.

（作者单位：邯郸市建设投资集团有限公司）

# 管理会计在预算绩效管理中的应用策略浅析

刘秀秀

**摘要：**本文主要探讨管理会计的基本概念和目标，以及管理会计在预算绩效管理中的应用、局限性和应用策略。管理会计在绩效管理中贯穿始终，包括设定绩效目标环节、绩效评估环节、实施绩效改进环节。但这其中也存在着一定局限性，如数据质量和信息准确性不足、信息化技术的支持薄弱、绩效指标体系不完善以及组织文化和员工素质有待提升等。对此，文章提出了相应的应用策略，包括加强数据质量和信息准确性管理、增强信息化技术对管理会计工作的支持、改进绩效指标体系、提升组织文化和员工素质等。

**关键词：**管理会计；预算绩效管理；应用策略

**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250126

预算绩效管理是现代企业管理的重要手段之一，是以企业长期战略为目标，基于企业内外部信息并运用管理会计工具实施预算编制、执行、控制和评价的过程，可为企业绩效提升、资源优化、决策制定等提供支持。管理会计在企业预算绩效管理中发挥着关键作用。本文探讨了管理会计在预算绩效管理中的应用策略，旨在促进管理会计在预算绩效管理中的作用得以充分发挥。

## 一、管理会计的基本概念和目标

管理会计包括对企业内部和外部数据汇总、收集、处理和数据分析的过程，其核心在于为企业管理和决策提供支持、参与企业绩效管理活动以及对绩效进行控制和评价<sup>[1]</sup>。

管理会计目标是为企业及其管理层提供决策支持、绩效管理。其中，提供决策支持是指将汇总收集到的信息进行数据处理后，通过定性和定量的数据分析，形成相关建议，评估企业风险和收益，最终规避风险。绩效管理是指控制、评价企业绩效的过程，在制定企业关键绩效指标的基础上，对企业的绩效情况进行监控和控制，利用管理会计工具对企业绩效进行评价并制定改进措施，达到优化企业资源配置的目的。

## 二、管理会计在绩效管理中的应用

### （一）设定绩效目标

绩效管理的关键环节在于目标和指标设定，管

理会计工具在这一环节中发挥重要作用。首先，通过预算管理和成本管理确定目标，预测实现目标的可行性以及为实现目标所需的成本费用和相关资源投入，利用成本管理工具为企业实现目标提供数据依据。其次，绩效指标是衡量企业绩效的手段，通过平衡财务指标、非财务指标、长期目标和短期指标进行绩效评价<sup>[2]</sup>。同时，分析企业的经营模式，明确企业应关注的关键绩效指标，将目标拆解为更加详细的定量指标。最后，通过战略管理工具制订战略目标并制定相应规划，建立企业长期绩效管理策略，并对企业短期经营方案进行风险评估，确保设定的目标值与企业长期战略目标相符。

### （二）开展绩效评估

绩效评价旨在对组织和个人的绩效进行定量和定性的评估。在此过程中，将运用管理会计工具来衡量和分析绩效。首先，利用横向和纵向分析以及定性和定量的方式开展绩效评价。通过纵向分析将企业当前数据与历史数据相比较，评估企业发展趋势。通过横向分析将本企业指标和数据对标同行业，评估企业优势和不足。通过盈利能力、营运能力、偿债能力等财务指标，结合市场份额、社会影响力、客户满意度等非财务指标对企业进行监控和评估，帮助企业了解自身财务情况和经营状况，并制定改进策略。其次，通过建立绩效评价体系，帮助管理层了解企业绩效的整体情况，为后续改进提供依据。通过定量和定性的评价方式评估企业资源利用效率，帮助企业识别绩效关键节点，从而提高企业绩效。最后，形成绩效意见或绩效评估报告，将本企业绩效的指标和结果整理汇总，分析企业整体绩效情况，以供管理层参考。

### （三）实施绩效改进

绩效改进是通过采取应对措施和行动，提高企业绩效水平和实现目标的活动。管理会计为绩效改进提供了工具和方法去识别问题、分析原因及提出改进策略。首先，利用管理会计工具如成本管理和营运管理工具，优化资源配置，平衡收入和产出，测算最优点，提高盈利水平<sup>[3]</sup>。其次，利用管理会计工具如绩效管理和奖惩机制，增强员工的自我驱动力。设定总体目标，同时建立奖惩机制，基

于总体目标和具体目标，设置与之对应的指标值和奖惩标准，激发员工的积极性，推动绩效改进。最后，利用管理信息系统或技术模型工具，进行数据处理和数据分析，提升绩效改进，为管理层提供决策支持和改进意见。

### 三、管理会计在企业预算绩效管理中的局限性

#### （一）数据质量和信息准确性存在不足

管理会计在企业预算绩效管理的运用中，数据质量和信息准确性存在不足。一方面，企业在日常经营活动中涉及大量的经营数据和财务数据，这些数据存储在企业服务器中，数据存储的安全性应得到重视。另一方面，前端业务系统和财务系统会不断输入数据和信息，这部分数据和信息的准确性和可靠性应如何保证，也是企业预算绩效管理中面临的重要问题。其一，很多企业未能打通业务财务接口，业务口径和财务口径数据存在偏差。其二，一些企业未能全面运用数字化管理工具，不能实现数据的自动收集、处理和分析。其三，缺乏数据审核机制，数据质量低下和数据准确性不足的情况时有发生，在审核失灵的情况下，数据的准确性、完整性和可靠性无法保证。

#### （二）信息化技术的支持较为薄弱

在预算编制环节，手工填写预算报表是一个问题，业务部门使用电子表格将各项业务部门的预算数据传递到财务部门，这一过程会导致数据失真，时效性也无法保证。除此之外，一定规模的集团公司，其预算主体数量和层级较多，预算编制的工作量会随着企业数量和层级的增加而增加，预算编制时反复调整，与各部门的协调工作也会增加。在预算绩效管理的其他环节中，如绩效评估、绩效评价以及考核工作中，没有通过专门信息系统，而是通过手工录入到表格中，缺少信息化技术的支持，且人为评判的标准不统一，相关数据也不能实现共享，依然存在“信息孤岛”的现象，整体的信息化程度并不高，无法提升工作效率，这也是企业预算绩效管理中存在的问题之一。如何通过提升预算编制的信息化水平帮助企业保障预算编制的时效性、准确性和可靠性是企业预算绩效管理过程中亟待解决的问题。

#### （三）绩效指标体系不完善

目前，企业已经应用的绩效指标包含收入、利润总额、归母净利润等总体指标，净资产收益率、销售净利率等经营效率指标，利息保障倍数、盈余现金保障等偿债能力指标。但是很少涉及企业的发展指标，如可持续增长率这类指标并没有被列入企业绩效评价指标中，这就导致部分企业管理层为

了达成短期内的业绩考核，不惜牺牲企业的长期发展，而采取追求短期盈利的策略。除此之外，各类绩效指标的权重系数不平衡也是目前存在的问题之一，很多企业没有将这类指标权重细化赋值，而是粗略地将大类赋值作为评价体系的一部分。绩效评价体系建设对于管理层行为具有引导作用，一旦绩效评价指标设置存在较大瑕疵，就会对企业预算绩效管理造成负面影响。

#### （四）组织文化和员工素质有待提升

管理会计在企业预算绩效管理中的应用过程中，组织文化和员工素质起着重要作用。一方面，预算绩效管理应当全员参与并且全员执行，企业内部应当将这种理念潜移默化地融入企业文化，以减少预算绩效管理协同的工作量。但在实际工作中，这种观念通常在企业内部并未形成共识，仅有管理层和个别部门的相关人员较为重视。这和管理层没有给予积极宣贯有一定关系。除此之外，员工的认同度不高，也降低了员工参与其中的积极性，甚至出现敷衍的情况。另一方面，员工素质也会影响管理会计在预算绩效管理中的应用，预算绩效管理是一项管理工作，不仅要求员工具备财务知识和技能，还要求员工具备一定的业务知识和管理知识。但在实际中，部分人员财务专业知识储备不足，需要花费大量精力在补充基础知识上，影响工作进度。另外，岗位未设置AB岗，其中一人发生临时状况，会出现无人接替工作的情况，从而严重影响绩效管理的时效性和准确性，造成预算绩效管理的决策过程受阻。

### 四、管理会计在企业预算绩效管理中应用的策略

#### （一）加强数据质量和信息准确性管理

企业开展预算绩效管理工作的基础是具备高质量的数据和准确的信息，不满足这一条件应当做出优化。

首先，对于数据信息质量，应当定期维护和检查，并制定维护流程和检查机制，由专人负责。持续关注数据治理情况，对数据库中存在的冗余数据和错误数据进行定期清理，保证企业数据信息的准确性。

其次，增强数据安全意识，加强数据访问权限管理，建立日常数据备份和数据恢复管理流程，确保数据安全得到保障。同时，提升企业数字化程度，打通企业业务、财务系统，实现数据互通互联，在此基础上建立数据审核机制，持续审核和校正差异数据，提升数据处理的准确性和及时性。

最后，通过培训或组织会议向员工宣贯数据质量和信息准确性的重要性，促使其在日常工作中重

视数据质量和准确性。鼓励各部门之间共享信息和数据，加强部门之间的协同合作，保证数据的一致性和准确性。除此之外，定期对企业数据质量进行评估，对发现的问题予以有效解决。

### （二）增强信息化技术对管理会计工作的支持力度

随着经营规模和市场经济的发展，以及对预算绩效工作的愈发重视，手工编制和传输预算信息的模式已经不能满足要求，应当改进为适应经济发展的信息化模式。

首先，企业应整合业财系统，打通数据之间的壁垒，实现预算绩效管理各个模块的集成。业务人员将业务数据输入后，系统直接将数据传输至预算管理系统内，有效减少数据传输失真的问题，提升数据传输的时效性<sup>[2]</sup>。

其次，对于企业预算主体较多、预算需反复调整的情况，应在信息系统中通过各模块设置取数关系，及时交互数据，同时，利用系统中校验公式的功能，强制校验表间关系，提高预算绩效工作的效率和质量。除此之外，在打通与业财系统接口的基础上，应当设置预算预警功能，如项目即将超过预算，预算管理模块则会发出预警信息，减少人为干预导致的数据偏差。

最后，在提升企业信息共享水平和企业预算编制信息化水平这一问题上，应当加大力度建设企业财务共享中心，建立企业业财系统，避免形成“信息孤岛”，提升企业信息化建设水平。

### （三）改进绩效指标体系

绩效指标作为管理层评估企业整体表现和决策的依据，其体系建设的完善程度关系到企业的未来发展。

首先，应当在全面考虑企业内外部环境的基础上建立符合企业自身定位的绩效指标体系，改变原有单一的绩效指标，增加绩效指标的多维性和全面性，除了包括盈利能力、偿债能力、营运能力外，还应当涉及创新性指标、挑战性指标以及发展性指标等，这不仅能够防止管理层为了短期效益而放弃企业长期发展，还可以全面反映企业的绩效表现。

其次，绩效指标不应仅局限于业务部门，还应当覆盖企业各个部门和员工，并与人力部门协同制定奖惩机制，激发部门和员工的积极性，促使员工实现绩效目标。

最后，对于指标赋值时应当全面考虑，突出重点，并设置一票否决。赋值的调整要随着对外部环境和市场的预期进行调整，均衡指标覆盖面，对于涉及生产经营、利润和企业可持续性的重要指标可以增加权重，对于企业战略发展新方向涉及的指标同样可以增加权重，对于事关安全生产或重大法律事件的指标可以设置一票否决项，体现出预算绩效管理对企业发展的引导作用。

### （四）提升组织文化和员工素质

对于预算绩效管理中组织文化的缺失，可以采取以下应对方式：首先，强化全员参与预算绩效工作的理念，对员工进行宣贯和引导，将这种理念融入企业文化，提升员工的认同感，促使员工积极投入这项工作。其次，企业管理层应当积极引导，重视和配合预算绩效管理工作，以身作则。最后，加强各部门间的有效沟通，强化信息共享，加强部门之间协作，提升预算绩效管理的执行力。对于预算绩效管理中员工素质的缺失，可以采取以下应对方式：一方面，通过内部筛选，选拔出具有专业知识和技能的管理会计人员，通过培训和学习增强员工技能，同时建立积极机制，对主动学习和提升技能的员工进行奖励；另一方面，对预算绩效管理工作实施 AB 岗，增强二人之间的协作和沟通，减少信息壁垒，避免出现工作无人接替的情况，这样可以有效改善因员工个人原因导致的预算绩效管理工作进度缓慢的问题。

## 五、结语

管理会计为管理层决策提供支持，为企业战略目标实现提供抓手，已经成为企业预算绩效管理中不可或缺的工具。运用管理会计工具为企业制定绩效目标、对执行情况进行评估和监控、评价企业绩效，可以帮助企业优化资源配置，提高企业运行管理效率。企业应当对管理会计在企业预算绩效中的应用予以重视，以实现长远发展。

### 参考文献：

- [1]韩君兰.管理会计在企业预算绩效管理中的应用[J].财会学习,2024(14):104-106.
- [2]顾棠.从管理会计的角度探讨企业全面预算管理的改进策略[J].中国市场,2024(24):143-146.
- [3]王雷.管理会计在绩效管理中的应用与优化[J].财讯,2023(10):158-160.

（作者单位：北京京能房产租赁经营有限责任公司）

# 财务共享模式下国有企业的业财融合思考

孟凡祯

**摘要:** 本文分析财务共享基本发展理念以及财务共享模式下的业财融合基本原则, 结合具体问题, 提出财务共享模式下的企业财务管理业财融合应明确发展目标, 创新建设方法与财务管理思想, 构建符合企业发展需求的财务部门监管体系。

**关键词:** 财务共享; 国有企业; 业财融合; 管理体制

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250127

在国有企业持续改革发展过程中, 优化内部组织架构和管理机制已成为推动国有企业长远发展的重要条件。如今大部分国有企业为保持长远发展动力, 开始对内部经营管理思想进行了优化改革, 紧随时代发展趋势对传统经营思想进行了创新。其中, 业财融合思想是推动国有企业财务管理创新转型的重要条件, 也是最直观有效的方式, 此方法可以在国有企业财务管理工作和一线业务发展之间建立密切关联, 在提升国有企业综合竞争实力方面发挥着重要作用。

## 一、财务共享的发展理念

新时期财务共享理念的发展主要是以现代前沿技术为依据。财务共享理念与国有企业发展相结合主要是围绕企业业务开展情况和财务管理流程, 将企业财务管理架构和管理组织过程纳入统一平台内进行管理, 在推动企业内部业务架构完善方面发挥着重要作用。整个过程可以将市场环境作为基本导向, 为国有企业客户群体提供高质量的管理服务<sup>[1]</sup>。

同时, 信息技术也是满足国有企业财务共享的必要条件, 以信息技术为中心的管理方法开始广泛应用在国有企业当中, 具体包括财务管理流程、内部员工组织架构以及绩效管理等等。在财务共享理念支持下, 国有企业内控管理水平也会得到显著提升, 进而可以帮助企业实现可观的利润, 这对于国有企业业务流程规范执行而言也是有利激励。从国有企业财务共享服务中心角度来看, 应始终将市场需求作为基本导向, 并根据这一前提要求为客

户提供更加优质的服务。

采用财务共享模式可以实现各部门财务数据的高效整合, 从而降低数据信息重复录入和处理的问题。借助云计算和大数据等先进技术, 财务共享模式可以实现自动化和智能化财务管理。而传统财务管理模式需要各部门独立开展财务管理工作, 整个过程会投入大量人力资源和财务资金。而通过财务共享模式可以将财务成本控制在最低范围内, 企业资金利用效率也会得到显著提升。

## 二、财务共享下国有企业业财融合的基本原则

### (一) 全面性

全面性原则要求国有企业制定风险的全面覆盖管理办法, 将风险应对措施和风险防范机制等内容纳入其中, 使企业能够在财务共享模式下稳定运行。同时, 国有企业还要对财务共享模式下的信息访问权限进行严格把控。之后员工通过授权后才能够访问隐私数据。为保证访问者的身份合法性, 企业应制定访问审批机制和身份验证机制, 将访问历史数据详细记录下来。基于财务共享模式下的国有企业财务管理要保证各项数据传输安全性, 利用VPN技术和加密技术方法保证信息传递安全性, 针对机密隐私信息制定合理的备份机制和恢复计划。除此之外, 国有企业还要制定合理的监管报告机制, 对财务共享系统的安全运行状态进行定期检查, 在发现问题后第一时间进行处理。

### (二) 一体化

国有企业在业务决策制定过程中应将财务因素纳入考虑范围内, 并且在制定财务决策时也要多方面考虑业务因素。而通过业财融合, 二者可以在决策方面实现协调统一, 确保企业能够制定更加合理、全面的决策方案。在财务管理工作实际开展期间, 财务预算是十分重要的核心环节, 业务计划是业务管理重点内容之一, 实行业财融合能够将二者有机结合在一起, 便于国有企业对未来发展趋势全面把控和规划<sup>[2]</sup>。因此, 国有企业财务管理在实现业财融合过程中, 应坚持一体化原则, 消除业财信息数据之间的融合障碍, 综合考虑财务

和业务两方面的具体表现，确保在一体化模式下提升绩效评估水平，将国有企业真实绩效表现情况展现出来。

### （三）统一性

现代企业应制定符合自身发展需求的财务共享机制，将不同企业及相关部 门的财务数据整合在一起，进而满足财务信息共享和深入分析需求，帮助企业精准衡量经济效益与财务效益<sup>[9]</sup>。在此期间，国有企业应全面优化财务管理工作，提升成本控制与税务管理水平，确保企业在经营发展过程中获取更加稳定的财务效益。与此同时，企业应为业务活动开展提供真实可靠的财务数据，明确具体的经济目标，将收入、利润以及市场占有率等目标引入其中。除此之外，国有企业应在经济和财务目标之间建立协调关系，确保财务和效益满足统一性要求。在此基础上，国有企业应重视自身核心竞争优势提升，在产品研发和市场拓展等环节加大投入力度，促使企业可以保持核心竞争优势，最终在激烈的市场竞争环境下稳定发展。

## 三、财务共享模式下国有企业业财融合面临的问题

### （一）业财融合财务管理思想有待创新

在财务共享模式下，部分国有企业缺少与时俱进的业财融合管理思想，认为财务管理只是完成基本的财会核算和费用报销审批，财务部门也只设置在项目部门。而开展高质量财务管理的关键就是要实施全动态风险管控，为企业经营发展创造更高价值<sup>[4]</sup>。但由于国有企业开展的业财融合水平不足，导致财务活动很难落实到位。此外，由于财务和业务管理在目标方向层面不一致，财务人员无法从业务角度探索优化路径，导致业财融合实现难度较大，再加上部分国有企业内部存在业务数据失真和完整度不足的问题，导致财务分析失去应有的效果。

### （二）业财融合财务管理机制有待完善

当前部分国有企业项目部门缺少对预算战略目标的深入了解，将过多精力投入短期业绩方面，财务部门也更看重财务预算编制情况。整个过程缺少完善的预算管理体系融入，导致企业全员预算管控意识较弱。还有部分国有企业缺少业务活动开展期间的成本管控，进而出现了较严重的材料浪费问题。再加上绩效管理缺少业财融合思想，导致绩效考核存在指标复杂和层级多样化等问题，最终影响着业财融合的整体效果。

### （三）融合方向不明确

当前部分国有企业在业财融合集中管理效果方面与以往经营管理成效之间存在明显差异。为保证业务和财务深度融合，明确融合方向是不可缺

少的重要条件，只有创建良好的业财融合渠道，才能够确保各项管理措施贯彻落实到位。但部分国有企业由于缺少丰富的业财融合经验，导致对财务管理方式了解不够深入，对国有企业稳定经营管理造成了影响<sup>[5]</sup>。

### （四）业财融合效果不理想

国有企业在业财融合方面的问题之一就是业务和财务目的不同。开展业务活动的主要目的是为企业创造更高的经济利润，而财务工作则是对各类资金活动进行整理分析，为后期决策制定提供基础保障。这也导致业财融合集中管理存在一定冲突，需要设置二者共同适用的标准，为业财融合联合管理铺垫良好基础。但部分国有企业在业财融合集中管理方面仍存在很多不完善的问题，出现了业务和财务定位不一致的情况，业财融合在财务管理工作中的优势无法得到充分发挥，无法践行新时期财务共享思想。

### （五）管理模式需进一步创新

当前部分国有企业采用的财务管理模式存在形式单一和固化问题，进而阻碍着财务管理模式的业财融合发展。引发此类问题的主要原因包括以下几点：一是部分企业为了减少成本投入和风险，在业财融合过程中没有根据国有企业实际发展情况进行调整，导致传统财务管理模式很难满足新型财务规划要求，不仅增加了管理风险，也导致成本出现不必要的增加。二是企业无法及时根据业财融合要求构建完善制度体系，进而在财务机制运行期间缺少规范制度导向，很容易出现忙中出错的问题，对财务管理转型发展影响较大。

## 四、财务共享模式下国有企业财务管理业财融合发展路径

### （一）创新业财融合财务管理思想

在国有企业内部文化建设层面，管理人员应大范围宣导业财融合重要性，使其细化到组织架构设定与权责分配等工作流程中，强化管理者对业财融合的思想认知，在企业内部统一业财目标，使其能够为战略计划落实提供精准服务。同时，在组织架构设置过程中还要成立单独的业财融合部门，要求财务部门与业务部门骨干成员参与其中，确定业财人员的岗位责任范围。与此同时，企业还要重视财务和业务精英人员的教育培训工作，重点培养业财融合系统操作能力，促使线上业务流程得到合理优化。在线下要成立统一汇报机制，由业财部门共同落实资金控制和预算管理决策。

### （二）构建完善的财务部门监管体系

国有企业在财务管理落实业财融合过程中，既

要将财务和业务部门相关制度整合在一起,也要构建完善的监管体系,这也是合理优化国有企业成本管理的主要方法。通过构建完善的财务部门监管体系可以为业财工作顺利开展提供基础保障。对此,国有企业应成立单独的审计监督队伍,对财务部门与业务部门相关工作进行重点检查,确保国有企业各项资金分配能够合理有效。除此之外,国有企业应在关键项目上给予足够的关注,安排专业人员对业务开展动态管控,进而构建完整的业务部门监督体系,在业财部门之间构建良好的工作氛围,帮助财务部门深入了解业务部门具体情况。

### (三) 明确业财融合发展目标

国有企业在社会发展进程中承担着独立责任,也是经济治理工作的重要组成部分。国有企业也是新时期经济发展的指向标,能够为新市场理论落实打下良好基础。所以国有企业要在业财融合集中管理中始终坚持党的领导,将可持续发展思想贯彻落实到位。与此同时,国有企业在激烈的市场竞争环境下也面临着巨大压力。因此,财务管理落实业财融合思想应始终关联市场环境,结合不同发展趋势进行灵活调整。此外,国有企业要始终坚持实事求是的基本原则,业财融合管理要与现实结合在一起,随时根据经济发展情况制定整改措施,在产业布局基础上提升改革成效。例如,国有企业可以通过改变绩效考核内容来实现业财统一,关于企业内部员工的绩效考核内容制定要综合考虑多方面影响因素,使财务人员能够打破自身固有认知,全面增强自身业财融合意识,进而为财务管理业财融合发展贡献自身力量,在明确业财融合目标指引下推动财务管理模式创新发展。

### (四) 丰富业财融合建设方法

为获得比较理想的业财融合成效,国有企业应对业财融合方法进行创新,将二者联合优势充分发挥出来。同时,国有企业还要对业财融合治理流程和组织架构进行不断优化,提升整体财务水平,将资金投入控制在合理范围内,促使业财融合能够获取更高收益。此外,企业财务管理工作实现业财融合还应渗透 KPI 管理和服务经营模式,在加强财务管控前提下提升决策执行性,为财务管理顺利开展铺垫良好基础。

### (五) 加快财务管理创新转型步伐

国有企业要想为业财融合发展决策规划提供有力支持,必须推动财务管理创新转型。在满足组织重造和职能更新的前提下,要求全新的财务部门能够主动创新财务管理,进而满足战略性和全局性发展需求,参与到企业未来规划和战略决策制订中来,从战略角度出发对相关政策制度进行补充和完善,促使财务战略决策支持作用得到明显加强。与此同时,国有企业财务部门要根据业务端提出的各方面诉求,尽可能地为业务运营提供针对性与个性化的服务模式,实现全过程管理,促使财务工作能够从以往的事后被动反馈转变为事前主动渗透,持续强化重大财务事项的监督管理职能。除此之外,国有企业还要以深度自动化和智能化发展为核心,将服务定价与数据信息管控作为基本指引方向,对财务流程进行全面优化,构建财务共享服务中心,减轻财务人员的业务负担。

### 五、结束语

综上所述,在市场经济发展的深入进程中,经济环境开始展现出激烈的竞争态势,国有企业在进行财务管理时,面临着规范性和效益性的双重严格要求。在此发展形势下,国有企业开始重视财务共享和业务融合理念。其中,财务共享模式能够构建完善共享平台和共享机制,企业内部资源和信息数据都能够实现高效整合,进一步提升了国有企业财务管理透明度。所以新时期国有企业要深入探索财务共享模式下的业财融合实现路径,全面提升财务管理规范性,进而为社会经济高质量发展夯实基础。

### 参考文献:

- [1]苏梅.财务共享模式下国有企业财务管理的业财融合思考[J].财会学习,2023(21):1-3.
- [2]苏俊豪.试论财务共享模式下国有企业财务管理的业财融合[J].中国乡镇企业会计,2023(8):128-130.
- [3]贺苗莹.业财融合下国有集团企业财务共享服务模式的应用研究[J].全国流通经济,2022(25):51-53.
- [4]陈佳铃.关于财务共享模式下国有企业财务管理的业财融合分析[J].首席财务官,2022(7):183-185.
- [5]孙明霞.财务共享模式下国有企业财务管理的业财融合思考[J].越野世界,2023,18(8):181-183.

(作者单位:山东海化集团有限公司)

# 企业会计处理中的税务筹划运用浅析

郭江山

**摘要:** 本文总结了企业会计处理中应坚持的税务筹划原则,分析了税务筹划是企业会计处理的核心内容且二者具有共同的目标,并详细探讨了费用列支、长期投资核算、存货计价、盈亏弥补以及科学设定资产摊销时间的具体税务筹划运用方式。

**关键词:** 企业; 会计处理; 税务筹划

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250128

企业的会计处理是指企业在日常经营管理中,对其经济业务活动进行确认、计量、记录和报告的过程,是企业财务管理的重要组成部分,涵盖了财务活动的方方面面,包括收入的确认、成本费用的计量、资产负债的计量与披露、所有者权益的变动等。企业能从会计处理系统中准确反映自身的财务状况和经营成果,为内部管理决策、外部投资者分析及政府监管提供依据。我国企业的会计处理必须依据《企业会计准则》进行规范,这一准则由财政部发布,新的企业会计准则体系对传统会计处理的内容做出了详细的规定,还引入了公允价值计量、金融工具分类与计量、收入确认五步法等新方式,提升了会计处理的科学性和规范性。在企业会计处理中,税务筹划是非常重要的部分,合理的税务筹划可以帮助企业在符合法律法规的前提下,最大限度上减轻税务负担,进而提升企业的利润水平。企业要科学合理地运用税务筹划,以实现长远的财务计划和企业未来的发展目标。

## 一、企业会计处理中运用税务筹划的原则

### (一) 合法

税务筹划的前提是符合法律法规的要求,企业在进行税务筹划时必须严格依据国家现行税法和会计准则,确保所有的财务处理和纳税申报都是依法进行的。企业在进行税务筹划时要选择最为合理且合法的税务处理方式,避免触碰法律红线,防止因此产生的税务风险或法律责任。在进行税务筹划时,所有的会计处理和税务处理都应当具有充分的依据和透明的记录,能够经受住税务机关的审

查和验证。企业财务人员进行会计处理时,应当依据现行会计准则和相关税法的规定进行处理,确保企业的财务数据与纳税申报数据相符,避免因会计处理不当导致的税务问题。

### (二) 效益最大化

遵循最大化效益原则并不意味着追求极端的节税或避税行为,而是在合法合规的前提下,运用税法赋予的各种政策工具,实现税务筹划的经济效益最大化。企业要充分利用国家和地方政府制定的税收优惠政策、税收减免条款和各种税收优惠措施,优化自身税务成本结构,实现利润最大化。从整体财务战略出发,将税务筹划与企业经营决策、资金管理和投资规划等结合起来,优化应税收入和可扣除项目的管理,有效降低应纳税所得额,延迟纳税义务或提前享受税收优惠,进而增强资金流动性,提高资金利用效率<sup>[1]</sup>。

### (三) 统筹全局

在全球化和市场竞争日益激烈的环境下,企业的税务筹划已不仅仅是企业财务部门的任务,而是需要与企业的战略规划、经营决策、资本运作等紧密结合。因此,统筹全局的税务筹划原则要求企业高层管理者从全局角度出发,综合考虑各类税务因素以及财务管理的各个方面,合理分配资源,优化业务流程,最大限度地提高企业的市场竞争力和财务收益。在实际的会计处理工作中,统筹全局的税务筹划应当贯穿企业的整个财务周期,从项目投资、生产经营到利润分配等各个环节入手,通过合理安排企业的收入、费用、成本、资本运作等活动,降低税务成本,优化税收支出。

## 二、企业税务筹划与会计处理之间的关系

### (一) 税务筹划是企业会计处理的核心内容

会计处理是企业在日常经营活动中对财务数据进行确认、计量、记录和报告的过程,而税务筹划则是在遵循税法的前提下,通过科学合理的会计处理方式,优化企业税负结构,达到减轻税收压力的目的。作为企业会计处理的核心内容,税务筹划

关系到企业的财务报表编制和信息披露，直接影响企业的资金管理、利润分配和长期发展规划。会计处理中的各类财务数据，如收入、费用、资产负债的确认和计量，都会对企业的应纳税额产生直接影响。因此，合理有效的税务筹划有助于企业在合法合规的基础上最大限度地降低税务成本，增强财务灵活性和竞争力。

## （二）税务筹划与会计处理具有共同的目标

税务筹划与会计处理虽然侧重点不同，但它们在企业财务管理中的目标是一致的，都是为了提升企业的整体经济效益和市场竞争能力，在企业的实际操作中，税务筹划和会计处理密切配合，共同为企业的经营决策提供支持。企业在进行固定资产购置时，需要通过会计处理确认资产的价值和折旧方法，同时，税务筹划则根据税法规定的折旧政策选择最有利的方式，以达到延缓税款支付或降低当期税务负担的效果<sup>[2]</sup>；在利润分配方面，会计处理记录和反映了企业的财务成果，而税务筹划则通过选择合理的利润分配方式，如留存利润、股息发放或资本化等，帮助企业在股东收益和税收支出之间找到平衡，最终实现股东利益和企业整体利益的最大化。企业还可以通过税务筹划在研发费用加计扣除、税收优惠政策等方面作出相应安排，结合会计处理优化研发成本的列支方式，减少企业的税务压力。

## 三、税务筹划在会计处理中的运用途径

### （一）费用列支的选择

企业的费用列支是企业在日常经营活动中发生的各种支出，根据会计准则和税法规定，在会计处理过程中将其合理列入当期成本或费用，费用的列支包括管理费用、销售费用、财务费用以及其他运营成本等，企业通过费用列支能够反映其经营活动的资源消耗情况。

在税务筹划的框架下，合理选择费用列支方式，可以有效减少企业的应纳税所得额，降低税务负担，实现税务优化。在管理费用和销售费用的列支中，企业可以根据实际经营需要，适当调整费用的发生时间。通过延后确认某些费用支出，企业可以在未来的财务年度内享受相应的税前扣除，延缓税款的支付。

同时，企业在费用列支时要充分利用税法中的特殊扣除政策，在进行固定资产折旧和无形资产摊销的费用列支时，企业也可以通过税务筹划灵活选择折旧或摊销的方法和期限。根据税法规定，不同行业和资产类型的折旧年限和摊销方法存在差异，企业可以根据自身的经营特点，选择加速折旧或缩

短摊销年限的方式，将更多费用在早期列支，减轻当期的税负压力<sup>[3]</sup>。

### （二）长期投资核算方法的选择

企业在会计处理中，常用的长期投资核算方法主要有成本法和权益法，两者在确认收益和税务影响上存在较大差异，因此选择合适的核算方法对于企业的税务筹划具有重要意义。

成本法通常适用于企业对被投资单位不具有重大影响的情况下，即企业持有的股权比例较低时。按照成本法，企业在会计处理上仅在被投资单位分配利润时确认投资收益，这种方式使企业的投资收益确认与现金流入紧密相关。

在税务筹划中，成本法的优势在于延缓了收益的确认时间，企业可以通过延迟分红的方式，推迟投资收益的确认延缓纳税义务。权益法则适用于企业对被投资单位具有重大影响的情况，通常是持股比例较高或对被投资单位的经营决策具有实质性控制时，企业在会计处理中要根据被投资单位的净利润变化调整投资账面价值，并在当期确认相应的投资收益。虽然权益法在投资收益确认上更加及时，但也使得企业无法通过延迟分红来调整收益的确认时间。因此，企业在税务筹划中若采用权益法，需要更为谨慎地规划被投资单位的利润分配和经营活动<sup>[4]</sup>。

### （三）存货计价方法的选择

存货是企业流动资产的重要组成部分，其计价方法直接关系到企业的成本计算、利润确认和应纳税所得额的确定，目前有先进先出法、加权平均法和个别计价法等，不同的存货计价方法，不同企业在不同会计期间的成本和利润水平有所不同。

先进先出法的基本原理是先购入的存货先发出，期末存货按最近购入的成本计价。在物价上涨的情况下，先进先出法会导致较低的成本结转入当期，企业的账面利润较高，因此应纳税所得额也会相应增加。这种方法适合于存货周转较快、物价相对平稳的企业。

加权平均法则是通过计算存货的平均成本，将其作为期末存货的计价基础。这种方法能够平滑企业在存货购入和发出过程中的成本波动，适合于存货采购频率较高且价格波动较大的企业。加权平均法在税务筹划中的应用，可以帮助企业有效控制利润的波动，避免因成本变化过大而导致的应纳税所得额剧烈波动。由于其计价较为均衡，企业的利润水平和税负相对稳定，能够在较长时间内保持较为一致的财务表现，这对于企业的长期税务规划和财务管理具有积极作用。

个别计价法是针对存货的每一项购入进行单独计价,适用于存货种类少但单位价值高的企业,如奢侈品、汽车等行业。该方法能精确反映企业存货的成本与销售的对应关系,在会计处理中具有较高的准确性。在税务筹划中,个别计价法的应用能够为企业提供较大的灵活性,企业可以根据实际销售的商品选择合适的成本进行结转,在一定程度上调节当期利润和税务负担。

#### (四) 盈亏弥补方法的选择

我国税法对企业发生的亏损弥补方式作出了明确规定,企业应根据实际情况选择适当的方式,合理运用税务筹划以减轻税务负担。

第一,根据《中华人民共和国企业所得税法》的规定,企业在纳税年度发生亏损时,允许企业在未来的五年内用盈利弥补该亏损,这是最为常见的亏损弥补方式,也是我国企业税务筹划中必须重点考虑的内容之一。

第二,税前扣除。在盈利年度中,企业可以在计算应纳税所得额时扣除以前年度的亏损,进而减少当期应纳税所得额。在具体的会计处理中,企业需要准确核算当期利润和以前年度的亏损额,并合理安排每年的盈利水平,确保亏损能够在规定的期限内得到有效弥补。

第三,兼并或重组进行亏损弥补。在某些情况下,企业通过合并其他亏损企业或进行内部资产重组,可以将亏损转移到盈利企业进行弥补达到税收优惠的目的。这种方式在税务筹划中具有较高的灵活性,尤其适用于集团企业或大型企业。在实施合并或重组时,企业需要充分考虑会计处理和税法要求,同时避免由于不当的操作导致的税务风险。企业在选择盈亏弥补方法时,需综合考虑其实际的财务状况、盈利能力以及未来的经营规划,对未来的盈利能力进行合理预测,并根据不同的盈亏弥补方式带来的税务效果,选择最有利于降低税负的方式。

#### (五) 科学设定资产摊销的时间

国家的税收政策随着社会经济的发展不断变化,企业必须灵活应对这些变化,以实现税务成本的最小化。资产摊销是指企业将固定资产、无形资产等长期使用的资产在其使用寿命内逐年分摊到各期成本中,资产摊销的时间设定直接影响企业的

成本列支和利润计算,因此在税务筹划中合理设定资产摊销的时间尤为重要。设定资产摊销时间的核心目的是通过合理安排成本费用的摊销,平衡各期的税务负担,使企业能够在不同时期优化应纳税所得额。长期资产摊销时间的设定,关系到企业的当期成本和未来期间的税负。资产的摊销期限如果较长,企业的成本费用将在一个较长的会计期间内进行分摊,这可能导致当期的利润较高,从而增加当期的税负;相反,如果摊销期限较短,那么当期的成本将会增加,利润相应降低,税负压力也会随之减轻。

因此,企业应根据自身的财务状况和未来的盈利预测,结合国家的税收政策,选择最有利的摊销时间才能达到税务优化的目的。企业需根据不同类型的资产设定合理的摊销年限和摊销方法。国家税法规定了不同类别资产的最低摊销年限,例如建筑物、设备、运输工具等各有不同的摊销年限要求,企业在设定摊销时间时需遵循这些规定。同时,企业还可以根据自身的经营特点,选择直线法或加速折旧法进行摊销。直线法即将资产成本均匀分摊到各期,而加速折旧法则允许企业在资产使用初期加大摊销比例,减少当期应纳税所得额。

#### 四、结束语

会计处理是企业财务管理的核心工具,关乎企业的运营效率、财务状况以及发展潜力。随着我国新会计准则的实施,企业在进行会计处理时必须严格遵循准则规定,合理运用税务筹划,这样才能让企业在合法合规的前提下,优化税务支出,提升资金利用率,增加企业利润。

#### 参考文献:

- [1]陈世强.企业税务筹划在会计处理中的应用方案[J].今日财富,2022(20):136-138.
- [2]姜海霞.企业税务筹划在会计处理中的应用策略[J].商场现代化,2022(07):148-150.
- [3]陈幽兰.企业会计应对企业税务筹划的策略分析研讨[J].全国流通经济,2020(36):166-168.
- [4]李典.企业会计处理方法选择在纳税筹划中的运用分析[J].企业科技与发展,2020(11):124-126.

(作者单位:甘肃省武威市凉州区职业中等专业学校)

# 税收管理中的问题及对策研究

李静

**摘要:** 财政税收管理作为国家经济政策的重要组成部分,对促进经济发展和社会公平具有重要意义。本文分析认为,当前税收管理体系面临着执行力度不足、信息化水平偏低和专业素养缺乏等多重挑战。本文提出可以通过提高税收政策透明度、加强政策评估、优化税务人员培训和推动信息技术的应用等策略方法,有效提升税务管理的效率与公平性。

**关键词:** 税收管理; 政策透明度; 税收信息化; 征管体系

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250129

税收管理直接关系到资源的有效配置与社会公平正义。随着经济的快速发展和社会结构的不断变化,传统的税收管理模式逐渐显露出诸多不足,特别是在执行力度、信息化建设及专业人员素养等方面存在短板。面对全球经济一体化和国内经济转型的双重压力,提升税收管理的效率与公平性尤为重要。

## 一、税收管理的重要性

税收管理在现代经济体制中发挥着至关重要的作用,其重要性主要体现在以下几个方面。首先,税收是国家收入的主要来源,直接影响政府的公共服务能力和社会福利水平。有效的税收管理确保税收政策的公平性与透明度,促进社会财富的合理分配,有助于减少贫富差距。其次,税收管理是经济调控的重要工具,通过调整税率和税制,政府能够引导资源配置,刺激或抑制特定行业的发展,从而实现经济的可持续增长。再次,完善的税收管理体系还有助于提高税收征管效率,降低税务风险,减少逃税漏税现象,保障国家财政安全。最后,随着信息技术的发展,税收管理的数字化转型成为趋势,通过大数据分析与智能化税务系统,可以实现对税源的精准管理与实时监控,提高政策执行力与响应速度<sup>[1]</sup>。

## 二、当前税收管理中存在的问题

### (一) 税收政策的执行力度不足

#### 1. 税收政策的透明度不足

在当前的税收管理中,税收政策的透明度问题显著制约了政策执行力的有效性。税收政策的透明度不足,导致纳税人在政策理解和遵循上产生困惑,进而影响其合规性。例如,复杂的税收法规和缺乏清晰的指引使得小微企业在税收申报时面临诸多挑战,增加了遵从成本。与此同时,透明度不足还导致政策变更时缺乏充分的公众参与和反馈机制,削弱了政策的社会接受度。缺乏透明度的税收政策容易引发社会对税制公平性的质疑,进一步加剧纳税人的抵触情绪。此外,税务机关在执行政策时,若缺乏明确的信息共享和沟通渠道,容易造成政策落实过程中的信息不对称,从而加大税务风险。这种情况不仅影响了政府的公信力,还会导致税收收入的下降,影响国家财政稳定。

#### 2. 税收政策的公平性与效率性不足

当前,税收管理中税收政策的公平性和效率性不足的问题异常显著,这也形成了税制改革的重大阻力。首先,税收政策往往未能充分考虑不同收入群体和行业之间的差异,导致高收入者与低收入者之间的税负不均。例如,某些税收优惠政策主要集中在特定行业或大型企业,忽视了中小企业和个体经营者的税收负担,从而加剧了社会经济的平等。其次,现有税收政策在实施效率上也存在问题,复杂的税制和繁琐的征收程序使得纳税人难以高效合规地进行纳税申报,增加了遵从成本。效率性不足不仅降低了税收征收的整体效果,还会导致政府在资源配置上的失误,使得公共财政难以实现优化配置。最后,缺乏针对性和弹性的税收政策无法适应经济发展的动态变化,进一步削弱了税收政策对经济发展的引导作用。

### (二) 税收征管体系不健全

#### 1. 征收效率低下

税收征管体系的低效性是当前税收管理面临的突出问题,直接影响到国家财政收入的稳定性和可持续性。首先,税务机构在征收过程中往往缺乏现代化的信息技术支持,导致数据处理和信息共享的滞后。这种滞后不仅使得纳税人无法获得及时的政策指导,也增加了税务人员的工作负担,降低了征

收效率。其次，传统的征管模式往往依赖人工审核，造成了纳税申报审查流程的冗长且繁琐，延迟了税款的征收。最后，税务人员的专业素养和接受的培训不足，也限制了其在征收过程中的判断力与执行力，使得许多纳税人的合理申报得不到及时的确认或处理，进一步加剧了税务管理的低效性。此外，由于缺乏对征收过程的有效监管，逃税漏税现象时有发生，影响了税收的公平性和整体征收效果<sup>[2]</sup>。

## 2. 税务人员专业素养不足

税务人员专业素养不足是当前税收征管体系中亟需关注的重要问题，直接影响到税务工作的质量和效率。首先，税务工作人员在教育背景和专业培训方面存在短板，许多从业人员缺乏系统的税务知识和实际操作能力。这种专业素养的缺失不仅导致政策执行中的错误和遗漏，还影响了对复杂税务问题的判断和处理。其次，税务人员对最新税收政策、法规及经济环境的敏感度不足，难以有效应对快速变化的税务形势，造成政策落实的滞后。最后，由于缺乏对客户服务意识培养，导致税务人员在与纳税人沟通时缺乏有效的互动，难以建立良好的信任关系，进而影响纳税人的合规性和积极性。此外，专业知识更新的不足也使得税务人员难以适应信息化和数字化背景下的征管要求，从而制约了税务工作的现代化进程。

## (三) 税收信息化水平偏低

### 1. 数据共享机制不完善

当前税收管理中，数据共享机制的不完善显著制约了税收征管的效率和透明度。首先，现有的财政信息系统通常独立运作，各部门之间缺乏有效的沟通与协作，导致信息孤岛现象严重。这种局面不仅延迟了数据的更新和获取，还使得各个税务机构在信息对称方面处于劣势，增加了税收风险。其次，数据标准化程度低，造成不同系统间数据格式和内容不一致，进一步增加了数据共享的难度。这不仅影响了税务机关对纳税人财务状况的实时监控，也使得跨部门的联动管理难以实现。最后，由于缺乏统一的法律法规和政策框架，各地在数据共享方面的积极性和方向性不足，导致了税收管理中出现各自为政的局面。数据共享机制的缺失不仅削弱了政策执行的有效性，也降低了公众对税务管理的信任度。

### 2. 信息系统的整合性不足

当前税收管理中，信息系统的整合性不足是一个亟待解决的关键问题。这种不足主要源于多种因素，首先是各类信息系统的设计和开发过程缺乏统一的标准和规范，导致系统间存在技术壁垒，使

得信息难以实现有效互通。其次，各部门在信息化建设时往往侧重于自身业务需求，忽视了与其他部门系统的兼容性，造成了不同系统之间的功能重叠和数据冗余，从而影响了整体工作效率。此外，由于缺乏有效的系统架构规划与统筹管理，使得各税务机构在信息化建设中盲目投入，最终导致资源浪费和效率低下。信息系统的更新与维护缺乏长远规划，系统间的数据交换协议不明确，也进一步加大了整合的复杂性。

## 三、提升税收管理水平的对策

### (一) 完善税收政策

#### 1. 提高政策透明度

提高税收政策透明度是完善税收管理的重要对策，有助于增强政策的公信力与执行力，完善税收管理。首先，通过制定详细的政策解读与指南，确保纳税人在政策变动时能够及时获得信息，从而减少因不理解政策而导致的误报或漏报现象。其次，建立有效的政策反馈机制，使纳税人和社会公众能够参与政策制定与修订过程，促进政策的动态调整和优化，增强公众对税收制度的认同感。此外，利用现代信息技术，通过税务官网、社交媒体及其他数字渠道，提供政策信息的实时更新与在线解答，使税收政策更加透明和可及<sup>[3]</sup>。

#### 2. 加强政策评估与反馈

加强税收政策的评估与反馈机制是提升税收管理效能的重要手段，定期进行政策评估能够全面分析现行税收政策在实际执行中的效果，评估其对经济发展和社会公平公正的影响。首先，通过量化指标和实证分析，识别政策实施中存在的不足之处，如征收效率低下或政策适用范围狭窄，从而为后续的政策调整提供数据支持。其次，建立有效的反馈渠道，鼓励纳税人和相关利益方对税收政策进行评议，使政策制定者能够及时获取一线反馈信息，了解政策在实际操作中的困难与挑战。从而提高政策的针对性与适应性，也增强纳税人对政策的信任感，促进其主动合规。此外，结合现代信息技术，利用大数据分析和信息化平台，实时监控政策执行情况，为政策评估提供动态支持，进而实现税收管理的科学化和精细化。

### (二) 优化税收征管体系

#### 1. 加强税务人员培训

加强税务人员培训是优化税收征管体系的关键举措，其重要性体现在多个方面。人员培训能够提升税务人员的专业素养，使其深入理解税收法律法规及政策，增强在复杂税务情境中的判断能力与应对能力。首先，通过定期的培训与考核，确保税

务人员掌握最新的税收政策与技术手段，从而提高工作效率与准确性。其次，培训应覆盖数据分析、信息技术应用等现代技能，帮助税务人员熟练运用信息化工具，实现高效的数据处理与风险评估。从而提升税务管理的精细化水平，增强对纳税人行为的监测能力。此外，还可以通过角色扮演和案例分析等实践性培训方法，提升税务人员的沟通能力与服务意识，使其能够更有效地与纳税人进行互动，解答疑问，营造良好的纳税服务环境。

## 2. 提高征收效率

提高税收征收效率是优化税收征管体系的核心目标，涉及多个关键环节。首先，采用先进的信息技术手段，如区块链和人工智能，实现数据的实时处理与智能分析，从而减少人工干预，提高数据录入的准确性和速度。可通过建设集成化的税务信息平台，实现税务数据的集中管理和共享，加快信息流转，减少因信息不对称而导致的征收延误。其次，简化税收申报与征收流程，通过优化税务管理系统，减轻纳税人的申报负担，降低遵从成本，提高纳税人的主动性和合规性。此外，建立动态监控机制，通过大数据分析实时识别潜在的逃税行为，及时采取相应措施，增强税务监管的效率和针对性。最后，定期评估征收流程，识别瓶颈和低效环节，持续优化政策与操作规范，确保税收征管工作高效运行<sup>[4]</sup>。

## （三）加强税收信息化建设

### 1. 建立综合信息平台

建立综合信息平台是加强税收信息化建设的核心举措，其目标在于提升税务管理的智能化与效率化。首先，综合信息平台应整合各类税务数据，包括纳税人基本信息、税收申报记录、历史缴纳情况及相关经济活动数据，从而形成全面的纳税人画像。这种数据集成不仅能够提高税务人员在风险评估与决策过程中的信息可用性，还能增强对纳税人行为的分析能力。其次，平台应具备实时数据处理和智能分析功能，通过大数据技术实现对纳税申报的动态监控，及时识别潜在的逃税行为和异常模式。此外，为提高用户体验，平台应提供便捷的在线服务功能，支持纳税人随时查询政策信息、办理

申报及缴纳税款，实现一站式服务。

### 2. 推动数据共享与应用

推动数据共享与应用是加强税收信息化建设的关键环节，对于提升税务管理的效率与精准性具有重要意义。首先，通过建立跨部门的数据共享机制，有效整合各类经济、财务与社会数据，实现信息的流动性与可视化。这种信息的流动性不仅能够增强税务机关对纳税人整体经济活动的全面了解，还能够促进其对潜在风险的及时识别和干预。其次，采用大数据分析技术，增强税务机关对海量数据进行深度挖掘与智能分析的能力，从而发现税收政策实施中的趋势与问题，提高决策的科学性和合理性。此外，建立完善的数据安全机制，以保障数据在共享过程中的安全性和隐私保护，增强公众对数据共享的信任<sup>[5]</sup>。

## 四、结语

税收管理在当前经济环境中面临诸多挑战，如税收政策的执行力度不足、税务人员的专业素养欠缺以及信息化水平偏低等，严重影响了税收征管的效率与公平性。而通过完善税收政策的透明度和评估机制，优化征管体系，提高征收效率，加强税务人员培训，建立综合信息平台并推动数据共享，可以有效提升税收管理的整体效能。这些对策不仅有助于提高税务管理的科学性和规范性，还有助于增强纳税人的合规意识和满意度，促进社会的税收公平与经济的可持续发展。

### 参考文献：

- [1]李玲.财政税收管理中的问题与解决对策[J].新理财(政府理财),2024(05):60-63.
- [2]王伟.财政税收管理体制存在的问题及对策分析[J].财讯,2023(24):4-6.
- [3]李文军.财政税收管理中的问题及对策研究[J].财经界,2023(11):9-11.
- [4]原文嫻.对于财政税收管理工作中遇到的问题与对策思考[J].中国产经,2022(10):65-67.
- [5]宋晓琳.财政税收管理中的问题与对策[J].今日财富,2021(17):115-117.

（作者单位：邹平市财政保障中心）

# 政府会计准则下公共基础设施核算的相关思考

刘佳惠

**摘要:** 本文分析了政府会计准则下推进公共基础设施会计核算的意义,探讨了其存在的问题,如历史公共基础设施有待核算、公共基础设施分类及价值难以确定、公共基础设施计提难度较大、公共基础设施后续管理存在不足、财务核算人员能力不能满足需求等。文章着重阐述了公共基础设施核算优化策略,包括进行资产盘查、加强顶层设计管理、破解计提折旧难题、做好资产日常管理、不断提升财务核算人员工作能力等。

**关键词:** 政府会计准则; 公共基础设施; 会计核算  
**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250130

在新政府会计准则落实过程中,有关公共基础设施的核算问题一直存在诸多争议。在实际的公共基础设施核算环节,考虑到公共基础设施具有投入资金量大、建设周期长等特征,会计核算难度较大。当前,公共基础设施主要包括市政基础设施、交通基础设施、水利基础设施和其他基础设施。市政基础设施细分为市政交通设施、市政供排水设施、市政能源设施、市政环卫设施、市政园林绿化设施、市政综合类设施、市政信息通信设施、其他市政设施等。为了进一步提升公共基础设施核算质量,本文结合具体案例展开分析和研究。

## 一、政府会计准则下推进公共基础设施会计核算的意义

### (一) 完善政府会计核算标准体系

公共基础设施是政府公共资产的重要组成部分,公共基础设施管理工作具有一定的难度,其核算工作也具有一定的复杂性<sup>[1]</sup>。长期以来,我国缺乏针对公共基础设施的详细核算准则。随着新会计准则的实施,这一制度“空白”得到了填补。准则对各级地方政府在公共基础设施的初始计量、后续支出等方面进行了细致的规定和改进,为我国公共基础设施的核算工作提供了制度基础和保障。这确保了行政单位在公共基础设施核算方面有明确的依据和规范可遵循。

### (二) 明确核算范围

公共基础设施种类繁多,项目类型多。新政府

会计准则进一步明确了行政单位公共基础设施核算标准和范围,可实现对不同类型公共基础设施的分类和单独核算,有效打破了传统会计制度对公共基础设施核算产生的负面影响。

### (三) 持续提升国有资产维护和后期管理质量

新会计准则将公共基础设施纳入会计核算范围,对提升国有资产利用率以及资产后期管理维护均起到非常重要的意义。过去很长一段时间,我国行政单位公共基础设施核算管理工作普遍存在项目多头管理、权责体系不清等问题,难以准确反映政府部门的财务管理水平和资产管理能力。新会计准则实施后,进一步明确了公共基础设施核算范畴和核算内容,一方面,可以显著提升政府财务报告质量、全面摸清政府“家底”;另一方面,可以及时帮助政府规避管理风险,为后续的财政管理工作开展奠定基础,明确方向,为政府领导班子制定管理决策提供数据支撑。

## 二、政府会计准则下公共基础设施核算存在的问题

### (一) 历史公共基础设施有待核算

新会计制度实施以前,公共基础设施建设项目种类繁多,时间跨度从几个月到几十年不等,公共基础设施建设原始资料不完善,且以往的会计核算没有将公共基础设施纳入资产类核算范畴,公共基础设施的账务处理也主要以项目支出为主,导致历史公共基础设施入账价值难以确定;且未实行政府会计制度前,基本建设项目单独设账,未纳入大账核算,也导致大量公共基础设施长期游离账外<sup>[2]</sup>。

### (二) 公共基础设施分类及价值难以确定

以市政基础设施道路建设工程为例,其包含道路、污水管道、雨水管道等设施,工程竣工决算后转登记公共基础设施时,单位会计人员通常无法准确进行资产分类,应将该工程登记为市政交通设施,还是分别登记为市政交通设施、市政供排水设施。同时,受会计人员工作能力水平限制,根据项目结算评审报告,无法拆分道路及污水雨水管道决算价值,难以准确反映资产价值<sup>[3]</sup>。如涉及大型项目或多类公共基础设施,竣工后对于资产分类入账、确定资产登记价值更加困难。

再如,根据政府会计制度准则,在建工程中“待核销基建支出”明细科目核算建设项目发生的江河清障、航道清淤、飞播造林、补助群众造林、水土保持、城市绿化、取消项目的可行性研究报告费以及项目整体报废等不能形成资产部分的基建投资支出。政府会计准则第5号公共基础设施总则中,市政基础设施包含公园绿地。“城市绿化”“公园绿地”“园林绿化设施”三者核算内容相近,无法进行区分,给财务核算及资产登记带来不便。

### (三)公共基础设施计提折旧难度较大

根据《关于进一步做好政府会计准则制度新旧衔接和加强行政单位资产核算的通知》(财会〔2018〕34号)文件,在国务院财政部门对公共基础设施折旧(摊销)年限作出规定前,单位在公共基础设施首次入账时暂不考虑补提折旧(摊销),初始入账后也暂不计提折旧(摊销)。截至目前,财政部门未出台相关文件,单位计提折旧(摊销)尚无统一标准,一定程度上对会计人员界定公共基础设施折旧年限以及核算工作开展造成了阻碍。

### (四)公共基础设施后续管理存在不足

各单位普遍存在重建设轻管理问题,对建成后的公共基础设施是否纳入单位资产管理重视程度不足。各级财政部门的培训主要针对预算单位的会计人员,而许多单位的领导以及项目建设管理科室对此认识不足,这导致了公共基础设施在后续管理上缺乏必要的支持与合作,往往仅被视为资产登记的问题。

自全面实施预算管理一体化系统后,原资产管理信息系统也全面接入一体化系统中进行管理,但在公共基础设施资产管理中,使用功能仍存在不足。比如,在公共基础设施卡片信息登记过程中,系统未针对公共基础设施资产特征、市政基础设施会计明细科目及编号表进行相应资产设置,导致无法准确登记资产。

目前公共基础设施建设单位登记资产后,部分公共基础设施存在划拨难问题,如城市供热管道设施、城市供水管道设施等市政基础设施资产,大多数由行政单位建设并登记资产,实际运行维护资产的供热公司、供水公司为自负盈亏的企业。按照政府会计准则第5号关于记账主体“谁承担管理维护职责,由谁入账”的原则,此种情况下,如何将行政事业单位资产划拨至自负盈亏的管理维护单位需要进一步明确。

### (五)财务核算人员能力不能满足需求

新政府会计制度落实后,行政单位的会计核算工作从原来的收付现实制转变为权责发生制,

新会计制度和旧会计制度存在一定差异,由此对财务人员的专业能力和综合素质提出了更多要求,不单单涉及财务核算知识,更结合所属单位工作职责,需要学习掌握大量业务知识。大部分单位会计人员工作能力不足,无法满足资产规范核算和管理的要求。

## 三、政府会计准则下公共基础设施核算优化策略

### (一)组织公共基础设施资产盘点,全面摸底

公共基础设施在经济发展中扮演着非常重要的角色,各相关部门在“摸清公共基础设施家底”的条件下,明确清查时间节点,要细化具体的工作方案,充分履行政府部门职能,各级财政单位和行业主管部门要组建专门的公共基础设施清查小组,进行全面摸排<sup>[4]</sup>。

参照《关于进一步加强市政基础设施政府会计核算的通知》(财会〔2022〕38号)关于市政设施基础设施初始计量的相关要求,一是原尚未入账公共基础设施,在2002年原《基本建设财务管理规定》施行后办理竣工财务决算的,按照初始建设成本进行入账;对部分建设年代久远、初始构建有关原始凭据不可考,在原《基本建设财务管理规定》施行后进行改扩建或大型修缮的,可以按照距入账时间最近一次改扩建或者大型修缮的成本入账,并在财务报表附注中对相关情况进行披露。对无法取得工程竣工财务决算资料的,可以依次按照工程结算审核金额、工程结算金额、工程合同造价金额、工程设计预算金额、工程概算金额等作为初始构建成本。

二是原未登记的公共基础设施且明确初始建设成本的,进一步核实资产登记单位、资产维修维护单位为增加公共基础设施使用效能或延长使用年限而发生的改建、扩建等后续支出,在原有公共基础设施账面价值增加改建、扩建等支出,再扣除被替换部分的账面价值,确定公共基础设施登记价值<sup>[5]</sup>。

三是对已登记的公共基础设施进行全面排查,建议按照项目结算评审能单独确认不同资产价值的,独立登记公共基础设施,对于不能单独确认资产价值的,以项目主要实施单项工程为主体进行资产价值登记,为后续计提折旧工作奠定基础。

### (二)明确资产登记主体,加强公共基础设施资产顶层设计管理

公共基础设施按照“谁承担管理维护职责、由谁记账”的原则,确定资产登记单位。在实施过程中,部分地区存在公共基础设施建设单位与维护单位不同情况,有些公共基础设施由市政管理部门维修管理,供热、给水、排水等公共基础设施由相应

热力、城市供水、污水处理企业管理,财政部门应根据各部门单位三定方案职能设定及维修维护实际管理情况,明确该地区公共基础设施登记单位,建设单位组织实施建设项目后,依据制度要求将公共基础设施划拨至资产维修管理单位。

建议各地完善预算管理一体化系统—资产管理模块—公共基础设施相关使用功能,结合公共基础设施资产特性、公共基础设施分类明细进行资产卡片登记设置,包含登记资产名称、资产属性信息(资产规模、体量、资产组成部分等),建设时间、资产价值、折旧年限及折旧计提办法等信息。参照固定资产模式,实现公共基础设施资产划拨、处置等功能,便于财政部门全面掌握资产信息及单位的资产管理。

完善公共基础设施资产划拨制度,由乡村等集体组织维护管理的公共基础设施,建议实行线下划拨,建设单位登记资产后,书面向财政部门提出划拨申请,财政部门依据建设单位划拨申请,根据审批权限进行划拨批复,乡村等集体组织依据划拨批复金额,进行资产登记。后续由企业实行维护管理的公共基础设施,需要上级财政部门进一步规范明确。

### (三) 破解公共基础设施计提折旧难题

第一,财政部门应加快出台关于公共基础设施折旧年限的明确规定。组织专业团队进行充分调研和论证,结合不同类型公共基础设施的特点、使用频率、预期寿命等因素,制定科学合理且具有可操作性的折旧标准,为各单位提供统一的遵循依据。第二,建立健全公共基础设施的资产清查和评估机制。各单位定期对公共基础设施进行全面清查,准确掌握资产的实际状况,包括使用年限、损耗程度等,为计提折旧提供准确的数据基础。

### (四) 做好公共基础设施资产日常管理

第一,公共基础设施建设单位必须重视会计核算主体日常管理工作,按照会计制度要求进行资产登记。第二,考虑到不同工作人员在判断公共基础设施项目是否属于改扩建支出时存在一定的认知差异,按照政府会计制度解释第4号相关规定认定改建、扩建后资产成本,以此来保障公共基础设施项目核算质量<sup>[6]</sup>。第三,建设单位登记设置专门的公共基础设施资产管理台账,在台账中必须明确记录公共基础设施名称、建设时间、使用年限以及竣工时间等信息数据,从而为会计人员开展核算工作奠定基础。

### (五) 不断提升财务核算人员工作能力

第一,为了进一步提升会计人员的综合素质,相关单位必须严格贯彻落实权责发生制原则,做好常规会计核算工作。相关单位要完善人员培训管理制度,不断提升会计人员的综合素质和业务能力。相关单位还要重视会计人员职业道德培养工作。第二,负责公共基础设施管理的工作人员离职或调岗后,必须严格按照相关规定办理移交手续,为后续公共基础设施核算工作开展创造便捷的条件。第三,建立考核与激励机制。设定明确的工作标准和考核指标,对在公共基础设施核算工作中表现出色、能力提升显著的会计人员给予奖励,如职级晋升、职称评审等,激发工作人员提升自身能力的积极性和主动性。第四,开展内部交流与分享活动。组织单位会计人员、资产管理之间进行经验交流,让经验丰富的工作人员分享工作中的成功经验,共同探讨遇到的问题及解决方法,促进单位公共基础设施管理整体能力的提升。

### 四、结语

新政府会计制度落实后,对公共基础设施核算工作作出了明确规定,受传统核算制度的影响,对公共基础设施核算工作带来了诸多不便,鉴于此,相关部门要深入解读新政府会计制度,根据单位实际情况,界定公共基础设施核算主体、计量方式和标准,然后采取科学的核算方法,在规范财务核算行为的同时持续提升单位管理水平,以此来促进单位健康持续发展。

### 参考文献:

- [1]李萍.新政府会计准则下沙县区市政公共基础设施核算现状及管理建议[J].投资与合作,2023(06):91-93.
- [2]孙海曼.新政府会计准则下关于公共基础设施核算的思考与研究[J].中国乡镇企业会计,2023(05):78-80.
- [3]肖新刚.新会计准则下公共基础设施资产核算分析及应对策略[A].//财经与管理国际学术论坛论文集(三)[C].中国国际科技促进会国际院士联合体工作委员会,2022:147-149.
- [4]顾璧军.公路公共基础设施政府会计核算相关问题分析[J].行政事业资产与财务,2022(13):79-81.
- [5]王铜璐.探讨新政府会计准则下公共基础设施会计核算的难点与策略[J].财经界,2022(15):74-76.
- [6]钟美玲.新会计准则下公共基础设施资产核算分析及应对策略[J].中国集体经济,2021(21):157-158.

(作者单位:扎鲁特旗城乡建设事务服务中心)

# 基于平衡计分卡的建筑项目绩效评估方法研究

祁铭峰

**摘要:** 本文结合平衡计分卡的理论与方法,对建筑项目绩效评估中财务、客户、内部流程和学习与成长四个维度的指标体系进行了深入分析,并探讨了这些维度在实际应用中的关键设计方法及其对项目管理效能的影响。通过构建系统化的绩效评估框架,文章旨在提升建筑项目的管理效能,实现项目的高效执行与可持续发展。

**关键词:** 建筑项目;平衡计分卡;绩效评估;管理效能

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250131

在当前全球化和现代化建设迅速推进的背景下,建筑项目的复杂性和规模不断增加,建筑行业正面临着来自各方面的挑战。绩效评估作为项目管理的重要组成部分,不仅能够衡量项目的执行效果,还能为管理决策提供依据。然而,传统的绩效评估方法往往过于依赖单一的财务指标,忽视了项目执行过程中的其他关键要素,如客户满意度、内部流程效率及组织的学习与成长等。构建一套科学、全面的建筑项目绩效评估方法成为亟待解决的问题。平衡计分卡作为一种多维度的绩效评估工具,通过财务、客户、内部流程和学习与成长四个方面全面反映项目的执行情况,能够更好地适应建筑项目的复杂性与多样性,促进项目的高效管理与长远发展。因此,基于平衡积分卡的建筑项目绩效评估方法研究,具有重要的理论和实践意义,有助于提升建筑项目的管理水平,促进行业可持续发展。

## 一、平衡计分卡的理论基础

### (一)平衡计分卡的定义与发展

平衡计分卡由卡普兰(Robert S. Kaplan)和诺顿(David P. Norton)于20世纪90年代提出,旨在弥补传统财务指标的局限,将财务与非财务指标结合,形成综合的绩效管理工具。最初应用于企业管理,随着其发展,逐步扩展到其他领域,成为战略管理的重要工具,帮助组织将战略目标转化为具体的运营指标。

### (二)平衡计分卡的四个维度

平衡计分卡通过财务、客户、内部流程和学习与成长四个维度对组织进行全面评估。财务维度评估盈利能力和财务健康状况,客户维度衡量市场表

现和客户满意度,内部流程维度关注运营效率,学习与成长维度则考量创新与员工能力提升。四个维度的结合确保了绩效评估的全面性与平衡性。

### (三)平衡计分卡在绩效评估中的应用特点

平衡计分卡的优势在于其多维度评估模式,弥补了单一财务指标的不足,使组织能够从多个角度全面考量绩效。它将战略目标与具体运营活动紧密结合,确保战略执行有效性。平衡计分卡灵活性强,能够根据组织规模、行业特征和发展阶段进行调整,广泛应用于不同类型的管理场景<sup>[1]</sup>。

## 二、建筑项目绩效评估的关键因素

### (一)项目成本控制

成本控制是建筑项目绩效评估的核心,直接影响项目的经济效益。有效的成本控制不仅要降低开支,还需在保证质量和进度的前提下实现优化。从预算编制到结算审计,成本控制贯穿整个项目周期,确保项目资金合理使用,防止超支。

### (二)项目进度管理

进度管理是确保项目按时完成的关键,涉及多方协调、施工流程安排及突发问题处理。科学的进度规划和实时监控能有效避免项目延误,保障进度与其他项目要素的平衡。通过使用项目管理工具,可确保进度顺利推进,提升资源配置效率。

### (三)项目质量管理

项目质量管理直接影响客户满意度和建筑物的安全性与使用寿命。全过程的质量控制、严格的质量标准以及有效的检测体系是确保项目达到预期质量的关键。优质的质量管理能减少返工,降低项目总成本。

### (四)安全与环境管理

安全与环境管理是建筑项目的必备环节。安全管理可有效预防事故,保障工人安全和项目顺利推进。环境管理则要求减少施工对周边环境的影响,确保项目符合环保要求,实现可持续发展。

### (五)资源与风险管理

资源管理确保人力、物力、财力高效配置,避免资源浪费或不足影响项目绩效。风险管理则识别并应对项目中的各种不确定性,制定应急预案,最大限度降低风险对项目的负面影响<sup>[2]</sup>。

## 三、基于平衡计分卡的建筑项目绩效评估体系构建

### (一)财务维度的绩效指标设计

财务维度是衡量建筑项目经济效益的核心指标，旨在评估项目在财务上的表现与可持续性。建筑项目的财务维度不仅包括传统的成本控制和收益率，还涉及项目的资本回报率、现金流管理以及资金使用效率等方面。财务指标的设计需要结合项目的投资回报预期，衡量项目整体的经济价值。具体而言，项目的财务维度指标可以通过净现值(NPV)、内部收益率(IRR)、投资回收期等关键财务指标进行评估，以确保项目的资金能够有效运作，减少财务风险并提升投资者信心。财务维度还应关注项目的长期盈利能力，评估项目的生命周期成本，避免仅关注短期财务表现，而忽视了项目的长远发展<sup>[3]</sup>。

### (二) 客户维度的绩效指标设计

客户维度在建筑项目的绩效评估中同样至关重要，主要关注项目能否满足客户需求以及提升客户满意度。建筑项目作为一个高度定制化的产品，其客户维度的绩效指标应涵盖客户的满意度、项目交付的质量、服务响应速度等方面。高质量的项目交付不仅能够提升客户的满意度，还能够为公司赢得良好的市场声誉和潜在的未来合作机会。在客户维度的指标设计中，还应重点关注与客户的沟通效率，确保项目的每一个环节都能准确反映客户的期望与要求。客户满意度调查、项目交付的准时率，以及客户投诉处理的响应速度等都是评价项目客户维度绩效的关键指标，通过这些指标可以确保项目的交付过程符合预期。

### (三) 内部流程维度的绩效指标设计

内部流程维度主要评估建筑项目的运营效率与管理流程，确保项目在实施过程中能够高效运作。建筑项目涉及多个部门的协作和复杂的施工流程，因此，内部流程的高效运转对于项目的成功至关重要。内部流程维度的绩效指标包括项目的资源使用效率、工程进度的控制、施工流程的合理性及信息管理等。通过设计科学的流程管理制度，可以确保各个部门的协调工作顺畅，从而避免因流程不畅导致的项目延误或成本增加。建筑项目的内部流程还应注重创新能力和应变能力，及时应对突发问题与环境变化，确保项目的连续性和稳定性。质量控制体系的完善和信息化技术的应用也是内部流程维度中不可或缺的组成部分，通过这些手段可以提高项目的整体效率和执行力。

### (四) 学习与成长维度的绩效指标设计

学习与成长维度关注的是建筑项目团队及组织的长期发展与创新能力，是企业持续发展的动力源泉。建筑项目的复杂性和技术性决定了项目团

队必须具备持续学习和创新的能力，以应对快速变化的市场需求和技术进步。学习与成长维度的绩效指标主要涉及员工的专业技能提升、项目团队的协作能力以及组织的创新能力。通过定期的技能培训和知识分享，可以提升员工的专业素养，并通过知识管理系统确保项目中积累的经验教训能够得到有效传承和运用。学习与成长维度还需要评估组织对新技术的接受度和适应能力，尤其是在当前信息化、数字化快速发展的背景下，项目管理信息系统的应用程度也成为评价项目学习与成长的一个重要因素。这一维度的优异表现能够为项目的长期成功奠定坚实基础，并确保企业在未来市场竞争中保持优势<sup>[4]</sup>。

## 四、平衡计分卡在建筑项目绩效评估中的应用分析

### (一) 绩效评估流程设计

在建筑项目中，科学合理的绩效评估流程是确保平衡计分卡有效应用的基础。绩效评估流程的设计应基于项目的战略目标，将财务、客户、内部流程以及学习与成长四个维度的指标进行有机整合，确保各指标之间相互联系、相互支持。评估流程需要明确评估的时间节点与周期，通常在项目的不同阶段(如设计、施工、验收等)进行动态评估，以便及时调整项目管理策略。评估流程应配备先进的管理工具和数据支持系统，确保数据的实时性与准确性。通过对流程的规范化管理，能够确保各个维度的绩效指标能够落地实施，并根据评估结果对项目进度和质量进行必要的调整，从而提升整体项目管理水平。

### (二) 绩效评估的动态调整机制

建筑项目的复杂性和环境的不确定性决定了绩效评估过程需要具备动态调整机制。项目在执行过程中，外部环境的变化，如市场需求、政策法规以及技术条件的变动，都可能影响项目的进展和绩效表现。因此，项目管理者需要建立灵活的评估调整机制，以应对这些变化。动态调整机制的核心是及时识别偏差，并通过快速反应机制进行校准。例如，若在某一评估周期内发现项目的财务指标未达预期，需要迅速分析原因并采取纠正措施，如优化资源分配或调整施工方案。同样，若客户维度的反馈表明客户满意度下降，也应迅速调整项目交付方式或加强客户沟通，确保项目顺利进行。通过动态调整，能够有效降低风险，确保项目各项指标实现<sup>[5]</sup>。

### (三) 不同类型建筑项目的适应性分析

不同类型的建筑项目在规模、复杂性以及目标客户群体上存在显著差异，因此，平衡计分卡在在不

同项目中的应用方式也需做相应调整。对于大型公共基础设施项目，财务维度可能并非最优先考量，而更强调社会效益与环境保护。因此，在此类项目中，客户维度与内部流程维度的指标设计应更侧重于项目的社会责任、公共服务质量以及项目进展的透明度和公平性。而在商业地产项目中，财务维度的投资回报率和成本控制成为关键，客户维度则侧重于租户满意度和项目的市场竞争力。住宅建筑项目可能更注重客户的个性化需求和项目的居住质量，因此，在学习与成长维度上，设计团队的创新能力和对市场需求的敏锐把握至关重要。通过对不同类型项目的适应性分析，可以为平衡计分卡的应用提供更具针对性的指导，使其能够更灵活地应用于各种建筑项目中，提高评估结果的精准性和有效性。

## 五、基于平衡计分卡的建筑项目绩效评估的优势与不足

### （一）评估方法的优势

基于平衡计分卡的建筑项目绩效评估方法具有显著的优势。它突破了传统以财务指标为主的单一评估模式，将财务、客户、内部流程及学习与成长四个维度有机结合，形成多维度的综合评估体系。这一方法能够全面反映项目的整体绩效，避免过分依赖某一指标，尤其是在建筑项目中，客户满意度与内部流程管理同样至关重要。平衡计分卡能够帮助管理者将战略目标与日常运营活动紧密衔接，确保项目各环节的工作都围绕整体战略展开，从而提高项目管理的执行力和效果。通过这一评估体系，项目团队不仅能够及时发现问题，还可以采取富有针对性的改进措施，提升项目的管理水平。平衡计分卡强调长期的组织学习与创新，能够促进团队持续提升专业能力和管理效能，增强项目的竞争力与可持续发展能力<sup>[6]</sup>。

### （二）评估方法的局限性

尽管平衡计分卡在建筑项目绩效评估中具有显著的优势，但其应用也存在一定的局限性。平衡计分卡的实施需要耗费较多的资源和时间，尤其是在复杂的建筑项目中，评估指标的设计和数据的收集处理都需要大量的投入。平衡计分卡作为一种战略性评估工具，要求管理者具备较高的战略眼光和综合管理能力，才能有效地将各维度的指标有机整合，若管理者缺乏相关经验，可能会导致评估体系流于形式。平衡计分卡的多维度评估方式虽然

全面，但在实际操作中，可能会因为某些指标之间的相互矛盾而难以实现协调一致。例如，项目的成本控制和提升质量常常存在冲突，如何在评估中合理平衡这些矛盾是管理者面临的一大挑战。平衡计分卡的动态调整机制虽然能够应对环境的变化，但如果缺乏科学的评估反馈机制和决策支持系统，动态调整的效果可能会大打折扣。

### （三）评估改进的方向

为克服平衡计分卡在建筑项目绩效评估中的局限性，未来可以从多个方面进行改进。应在项目初期设计科学合理的评估指标，确保各维度指标的可操作性和可量化性，以便在评估过程中能够获得准确的反馈数据。信息技术的引入将极大提高平衡计分卡的应用效果，通过项目管理信息系统的建设，能够实现数据的实时采集与分析，为动态调整机制提供数据支持，增强决策的科学性和及时性。加强管理者的培训和团队的协作也至关重要，管理者需要具备综合的战略管理能力，确保各维度的指标在实施过程中能够相互协调，避免因指标冲突而影响项目绩效。评估体系的设计应根据项目的实际情况进行灵活调整，尤其是在面对不同行业或项目类型时，应结合项目的特性进行个性化的指标设置，从而提升评估结果的精确性和适应性。这些改进方向将帮助平衡计分卡更好地发挥其优势，提升建筑项目绩效评估的有效性<sup>[7]</sup>。

### 参考文献：

- [1]严绍恒.基于平衡计分卡的D建筑设计公司设计部绩效管理研究[D].四川师范大学,2023.
- [2]肖玥莹.基于平衡计分卡的SJ建筑公司绩效评价体系优化研究[D].哈尔滨工业大学,2023.
- [3]毛善民.基于平衡计分卡的鑫兴达公司绩效考核方案优化研究[D].石河子大学,2023.
- [4]侯庆键.基于平衡计分卡A企业绩效考核体系构建[D].河北地质大学,2022.
- [5]杨春艳,赵向莉.基于平衡计分卡的建筑企业采购绩效评价体系构建[J].盐城工学院学报(自然科学版),2022,35(02):69-72.
- [6]徐鸣.平衡计分卡在建筑设计企业绩效管理的应用——以S公司为例[J].财务管理研究,2021(04):40-44.
- [7]张然.基于平衡计分卡的Z建筑企业绩效评价研究[D].重庆理工大学,2021.

（作者单位：上海建工七建集团有限公司）

# 国有企业市场营销过程中的问题探究

姚润

**摘要:** 市场营销是企业实现市场目标、提升竞争力的核心活动,涉及产品推广、品牌建设和客户关系管理等多个方面。有效的市场营销策略能够帮助企业准确定位市场需求,提升市场占有率,并实现可持续发展。在全球化和数字化背景下,市场营销的复杂性和挑战性日益增加,要求企业不断创新和调整其营销策略以适应市场变化。本研究围绕国有企业市场营销的现状和优化措施展开,重点分析了当前国有企业在市场营销过程中面临的问题,在此基础上提出国有企业需要树立正确的市场营销理念,制定个性化的营销策略,加强市场营销团队管理,积极拓展市场营销渠道,并大力培养专业的市场营销人才。通过对这些措施的分析,希望可以为企业提升市场营销效果、增强市场竞争力提供具体的解决方案和实践指导。

**关键词:** 国有企业; 市场营销; 优化措施

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250132

当前,传统的市场营销模式已难以满足现代消费者日益多样化和个性化的需求,企业需要不断创新以维持竞争优势。市场营销不仅仅是销售产品,更是建立品牌价值、理解和满足客户需求,以及实现企业战略目标的过程。有效的市场营销策略能够帮助企业精准定位市场、提升品牌影响力和客户忠诚度,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。随着信息技术的进步和消费者行为的变化,市场营销模式也在不断演变,新兴的数字营销手段和数据分析技术正在重新定义市场推广的方式。因此,企业特别是国有企业,必须积极适应这些变化,通过优化市场营销策略和团队管理来应对不断变化的市场环境,以实现可持续发展,保持长期的竞争优势。

## 一、国有企业强化市场营销的重要性

### (一) 促进企业自身发展

在激烈的市场竞争环境中,国有企业通过加强市场营销,可以精准定位市场需求,提升产品和服务的适应性,从而扩大市场份额。目前,许多国有企业由于缺乏市场敏锐度,无法及时应对市场变化,导致产品滞销和客户流失,而有效的市场营销

可以帮助企业准确捕捉消费者偏好和市场趋势,快速调整生产和服务策略,避免资源浪费和库存积压。此外,强化市场营销有助于增强品牌价值,塑造企业良好形象,增加客户忠诚度,这对于企业保持持续增长尤为重要<sup>[1]</sup>。在数字化转型背景下,许多国有企业通过线上线下联动营销策略,实现了精准投放和定制化服务,成功开拓了新市场。

### (二) 提升企业竞争力

国有企业常因市场营销不足而在行业内失去竞争优势,企业过去依赖于单一的传统销售渠道,导致市场拓展乏力,竞争力下降。通过创新营销策略,如利用新媒体平台和数字化营销工具,企业能够快速传播品牌信息,扩大市场影响力,吸引更多潜在客户。此外,强化市场营销使企业能够更好地进行产品差异化,精准满足消费者多样化的需求,从而在竞争中占据有利地位。实践证明,许多企业通过加强市场营销,提高了品牌知名度和市场占有率,成功超越了行业对手,赢得了更多的市场份额和客户信任。

### (三) 助力国家经济战略实施

当前阶段,我国更加注重高质量发展和经济结构优化,国有企业作为国民经济的支柱,应通过强化市场营销来推动战略目标的实现。具体而言,企业通过精准的市场营销策略,能够更好地推动科技创新和产业升级,提升自身在高端制造、绿色环保、新能源等关键领域的市场占有率。例如,在“双碳”战略背景下,许多企业积极调整营销方向,推广绿色产品和服务,有效支持了低碳经济的发展目标。此外,强化市场营销还能增强国有企业的国际竞争力,推动企业“走出去”,实施国际化战略。通过品牌国际化和市场拓展,国有企业不仅扩大了自身的国际市场份额,还提升了国家在全球经济中的话语权。因此,强化市场营销不仅是企业自身发展的需求,也是助力国家经济战略实施的重要途径。

## 二、国有企业市场营销中的问题

### (一) 市场营销理念较为落后

先进的管理理念对于推动国有企业发展壮大十分重要,而在营销观念上展现出足够的灵活性,

则是确保企业营销活动顺利进行的关键所在<sup>[2]</sup>。然而,根据目前的情况,不少企业对于营销的重要性尚未有充分的认识,企业领导者既未将营销管理与企业的竞争力紧密融合,也未曾从企业价值链的视角出发去审视营销各环节之间的联系,对营销在市场竞争中的作用也缺乏足够的关注,严重制约了国有企业的稳健发展。另外,企业在产品宣传和推广上采取的手段相对陈旧,如果不能及时更新宣传策略、革新推广手段,会极大影响营销效果,进而妨碍企业的持续进步和增长。

## (二) 缺乏个性化的营销策略

伴随着我国经济发展的进程,消费者在购物时展现出越来越多样化的个性化需求。精准把握不同消费群体的独特需求,有助于制定出更具针对性的个性化营销战略,有效防止其他竞争者的简单模仿,从而让国有企业能在市场竞争中稳固脚跟,增强品牌忠诚度和市场主导力。然而,观察目前国有企业的营销手段,不难发现其中存在诸多不足。一方面,企业仍旧固守传统的营销思路,导致企业间的营销手段同质化严重,缺乏鲜明特色,使得整个营销架构显得缺乏核心;另一方面,企业只强调短期利益,忽略了营销策略的深入研究和创新,通常直接复制过去的成功案例,错误地认为只要能带来利润的策略就是好策略,却忽视了这种缺乏思考的模仿可能会为企业的可持续发展埋下隐患,使企业在面对市场变化时显得无力,最终在激烈的市场竞争中逐渐被淘汰。

## (三) 市场营销团队管理不足

团队管理方面的问题限制了市场营销的有效性,制约了企业的市场表现和长远发展。首先,许多企业的市场营销团队结构不合理,团队成员职责不明确,导致工作效率低下,无法迅速响应市场变化。其次,营销团队的激励机制不健全,缺乏科学的绩效考核制度,导致团队成员工作积极性不高,创新能力不足。最后,团队内部缺乏有效的沟通和协调机制,信息传递不畅,决策效率低,影响了整体营销策略的执行效果。管理层对市场营销的重视程度不够,往往忽视团队的培训和发展,导致团队成员专业能力不足,难以应对市场的复杂需求<sup>[3]</sup>。

## (四) 市场营销渠道比较单一

一些企业依然主要依赖实体店面或传统的经销商网络来销售产品,这限制了它们的市场覆盖范围和客户接触点。随着互联网技术的发展和消费者购买习惯的变化,这种传统渠道已经难以满足市场的需求。例如,一些企业在电子商务和社交媒体平台上的投入不足,未能充分利用这些新兴渠道来

拓展市场,市场信息获取滞后,使企业在市场竞争中处于劣势,因为竞争对手可能已经通过多元化的渠道取得了市场优势。此外,渠道的单一也影响了企业对市场变化的反应速度和灵活性,导致企业在应对市场需求波动时,难以进行及时的调整,企业难以有效触达潜在客户,市场份额难以扩大,整体市场表现受到严重制约。

## (五) 缺乏综合型营销人才

首先,许多国有企业的市场营销团队成员仅专注于单一领域,如销售或市场调研,缺乏跨领域的综合能力,导致团队无法有效整合市场信息,无法制定全面而有前瞻性的营销策略。其次,市场营销的复杂性要求人才不仅具备传统营销技能,还需要掌握数据分析、市场趋势预测、数字营销等新兴技能。然而,许多营销人员往往缺乏这些复合型技能,使得企业在面对快速变化的市场环境时,无法进行有效的市场分析和决策。最后,现有的营销人才多依赖传统的营销经验,而忽视了市场创新和技术变革的重要性,导致企业难以通过创新的营销手段吸引新客户和维护现有客户。

## 三、国有企业市场营销优化措施

### (一) 树立正确的市场营销理念

为了实现国有企业的持续健康发展,管理层需密切关注当下市场发展状况,对市场趋势进行细致的剖析,并结合企业自身的文化底蕴,打造出符合时代需求的营销战略,确保其具备现代感和未来视野。在构思全新的营销战略时,应致力于营销策略与模式的革新,发挥国有企业在技术、人力及资本上的优势。采取技术输出服务、产业链深度合作、设备出租和生产外包等手段,有效提高营销业绩,增强企业的市场竞争能力。同时,企业应保持对市场动态的高度警觉,以便及时调整战略部署,突破传统营销思维的框架。营销创新活动应紧密追随消费者需求的变化,保证能满足市场的多元化需求。通过持续的市场营销策略调整与优化,国有企业不仅能有效达成营销目的,还能在市场竞争中占据更有利的位置,提升综合竞争力<sup>[4]</sup>。

### (二) 制定个性化的营销策略

国有企业在制定个性化的营销策略时,应首先进行全面的市场调研,深入了解目标客户的需求、偏好和行为模式。通过数据分析,企业可以识别出不同客户群体的特征和需求差异,从而制定具有针对性的营销方案。其次,企业需要结合自身的产品或服务优势,制定符合不同客户群体需求的个性化解决方案。个性化的营销策略不仅包括产品的定制,还应涵盖服务的个性化和营销信息的精准

推送。企业还应通过多渠道整合营销,结合线上线下平台,形成多触点的客户互动体验。运用大数据技术分析客户的购买行为和偏好,制定精准的广告投放策略,提升营销效果。此过程中,企业可以通过与客户建立长期关系,提供定制化服务和专属优惠,进一步增强客户的忠诚度和满意度。例如,某文旅企业对客户进行了细分,将其目标市场分为家庭游客、情侣游客和商务游客三类。针对家庭游客,推出包含家庭房间、亲子活动和儿童游乐设施的“家庭欢乐套餐”,并通过线上平台提供定制的亲子活动推荐,满足家庭游客对安全和舒适的高要求。对于情侣游客,设计浪漫度假套餐,包括蜜月套房、私人定制晚餐和浪漫活动,通过社交媒体精准推送相关优惠和活动,吸引情侣客户的兴趣。商务游客则可以提供商务套房、会议室租赁以及企业定制等服务,增加会议安排和交通接送服务,以满足其对高效和便捷的需求。通过大数据分析技术,企业能够实时监测客户反馈和市场动态,调整营销策略,以确保提供贴合客户需求的服务。

### (三) 加强市场营销团队管理

国有企业要加强市场营销团队管理,首先应建立明确的团队结构和职责分工,确保每个成员都能发挥其特长,提升整体工作效率。有效的团队管理还需实施科学的绩效考核和激励机制,以激发团队成员的工作积极性和创造力。通过设立明确的目标和绩效指标,可以量化团队成员的工作成果,并根据实际表现进行合理的奖励和调整。同时,定期进行团队培训和技能提升,帮助成员掌握最新的市场营销知识和技术,是增强团队专业能力的重要手段。此外,建立有效的沟通和协作机制,促进团队内部信息的畅通和资源的共享,也是提升团队整体执行力和应对市场变化能力的关键。通过强化团队管理,国有企业能够形成高效的营销组织,提升市场竞争力和响应速度,实现营销目标的全面达成。

### (四) 积极拓展市场营销渠道

多样化的渠道不仅能帮助企业触及更广泛的客户群体,还能提高品牌的市场曝光率,为营销创造更多的机会。国有企业应主动识别和利用新兴的营销渠道,如电子商务平台、社交媒体和移动应用等,通过这些现代化的渠道实现精准营销和广泛触达。此外,企业还应优化传统渠道的运营,整合线上线下资源,形成多元化的营销网络。例如,企业通过建立官方电商平台和利用第三方电商平台

来拓展市场,同时开展线上促销活动和数字广告,以吸引更多的消费者。社交媒体营销也是不可忽视的渠道,通过与消费者进行互动,了解消费者的实际需求,从而及时调整营销策略。企业还可以探索区域市场和国际市场的拓展机会,利用区域特色和国际化战略开拓新的市场份额。借助这种全面的渠道拓展策略,国有企业不仅能提升市场覆盖率,还能提高市场灵活性和响应速度,更好地适应市场变化和需求的波动<sup>[5]</sup>。

### (五) 培养专业的市场营销人才

培养专业的市场营销人才对于提升企业的市场竞争力和推动业务增长至关重要。拥有具备深厚专业知识和实际操作能力的营销人才,企业能够制定更精准的营销策略和实现更高效的市场推广。一方面,企业应重视内部培养,通过系统的培训计划和职业发展路径,提高现有员工的专业水平和综合能力。通过定期举办营销技能培训、参加行业研讨会和引进先进的营销工具,提升员工对市场趋势的敏锐度和对新技术的掌握。同时,建立完善的激励机制和职业晋升通道,以激励员工的学习热情和创新能力。另一方面,企业还应注重外部引才,通过引进具有丰富经验和高素质的市场营销专家,提升团队整体水平。企业通过招聘市场上优秀的营销人才,引入先进的市场营销理念和实践经验。此外,与高校和专业培训机构合作,开展校企合作项目和实习机会,吸引和培养年轻的市场营销人才,建立人才储备库。

#### 参考文献:

- [1]杜佳辰.国有企业市场营销管理模式创新研究[J].前卫,2023(5):240-242.
- [2]洪焯.以差异化竞争为基础的国有企业市场营销战略研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(4):4.
- [3]任健.新经济背景下国有企业市场营销战略新思维分析[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(4):4.
- [4]王辉.新形势下国有大型建企高质量做好市场营销的探索与实践[J].施工企业管理,2023(7):98-100.
- [5]李国庆.企业市场营销中客户关系管理的价值探究[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(9):3.

(作者单位:江苏省烟草公司苏州市公司)

# 金融机构库存管理优化对成本控制的影响分析

陈建平

**摘要:** 随着金融市场竞争的加剧,金融机构的库存管理愈发重要,但在实际操作中仍存在库存积压、周转率低及信息化水平不足等问题,导致成本控制效果不佳。基于此,文章围绕库存管理优化展开深入分析,探讨库存控制策略、信息技术应用及风险预警机制的优化路径,以期实现成本有效控制并提升运营效率,为金融机构的可持续发展提供理论支持与实践指导。

**关键词:** 库存管理; 成本控制; 金融机构; 信息技术; 风险预警机制

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250133

在全球经济环境愈加复杂的背景下,金融机构库存管理的重要性日益凸显。有效的库存管理不仅能够降低金融机构的运营成本,还能够提升其整体运营效率,从而增强其在市场中的竞争力。当前,金融机构在库存管理方面面临诸多挑战,如存货结构复杂、信息化程度不足、风险管控不健全等问题,这些因素不仅限制了库存管理的优化,也对成本控制带来了负面影响。而通过运用现代库存管理理论和方法,金融机构可以在确保业务稳定的前提下,优化库存配置、缩短周转周期、减少库存积压,从而实现成本的有效控制。因此,研究金融机构库存管理优化对成本控制的影响,不仅具有重要的理论意义,也为金融机构的成本管理提供了实践指导。

## 一、库存管理优化的理论基础

### (一) 库存管理概述

库存管理在金融机构中扮演着关键角色,其主要目标在于优化库存水平,以实现资源配置的最优化和运营成本的最小化。库存管理的核心任务是平衡供需关系,减少因库存积压或短缺引起的风险与成本。在现代金融环境中,库存管理的对象不仅包括实体物资,还涉及数据、信息等虚拟资源的管理。科学合理的库存管理有助于金融机构在提升业务响应速度的同时,维持业务的连续性和稳定性,为其在竞争激烈的市场中提供持续发展的动力。

### (二) 金融机构库存管理的特点

金融机构的库存管理区别于传统制造业和零售业,具有独特的特点和挑战。金融机构的库存以

票据、合同等无形资产为主,这类库存具有较高的风险性和不确定性,难以通过简单的数量控制来实现有效管理。金融库存管理受到行业法规、市场环境等外部因素的影响较大,需要与信息系统和数据技术高度结合,以实现库存状态的实时监控和动态调整。金融机构的库存管理往往涉及多个业务部门,跨部门协作的复杂性对库存优化提出了更高的要求。这些特点决定了金融机构在库存管理中需要灵活的策略和精细化的管理方式,以有效应对库存管理的挑战<sup>[1]</sup>。

### (三) 库存管理优化的基本理论与方法

库存管理优化涉及一系列理论与方法,包括经济订货量(EOQ)、ABC分类法、物料需求计划(MRP)、供应链管理(SCM)等。经济订货量理论通过计算最优订货量,帮助机构在持有成本和订货成本之间找到平衡,以降低总体库存成本。ABC分类法则根据物料的重要性划分库存优先级,使管理资源得到合理分配。物料需求计划通过预测需求,合理安排库存补充时间和数量,从而减少库存不足或过剩的情况。供应链管理则通过对上下游资源的整合与协同,优化库存管理流程,从整体上提升库存管理效率。这些理论和方法为金融机构在优化库存管理方面提供了科学指导,为其在复杂的市场环境中提升成本控制能力提供了有力支持。

## 二、金融机构库存管理现状与问题分析

### (一) 金融机构库存管理的现状

金融机构的库存管理在近年来得到了显著发展,逐步引入了信息化、数字化等技术手段,以实现库存的动态监控和精准管理。大多数金融机构已经建立起了较为完善的库存管理体系,覆盖了物料、文件以及无形资产的管理流程,并在一定程度上实现了库存数据的实时更新与共享。然而,部分金融机构在库存管理的深度和精细化方面依然存在不足,库存管理的自动化和智能化水平较低,缺乏高效的跨部门协作机制,导致库存利用率和运营效率未达到最佳状态。

### (二) 当前库存管理中存在的问题

在库存管理实践中,金融机构面临诸多问题,主要包括库存积压、周转率低、信息不对称等方面。部分金融机构由于预测机制不完善,导致库存积压和资源浪费现象严重,增加了运营成本。库存周转

率较低，物资闲置时间长，影响了资源的合理配置与利用效率。金融机构的库存管理信息系统往往存在不对称现象，数据更新不及时或信息孤岛现象较为普遍，不仅增加了管理难度，还使库存优化难以有效落地。这些问题对金融机构的库存管理效率和成本控制产生了负面影响，需要深入研究和优化改进<sup>[2]</sup>。

### （三）影响库存管理优化的因素

库存管理优化在金融机构中受到多重因素的影响，包括市场环境、内部管理机制、信息技术水平等。市场环境的变化，如政策调整、市场需求波动等，直接影响库存的需求和管理策略，要求金融机构具备快速响应的能力。内部管理机制也是关键因素，跨部门协作的效率、流程的规范化程度以及管理人员的专业素养均对库存管理效果产生重要影响。信息技术水平决定了库存管理的自动化和智能化程度，信息系统的集成度和数据分析能力是优化库存管理的重要支撑。有效识别并管理这些影响因素，能够帮助金融机构在库存管理优化中实现成本的有效控制和资源的高效利用。

## 三、库存管理优化对成本控制的作用机制

### （一）库存优化与成本控制的关联性分析

库存管理优化在金融机构成本控制中的作用至关重要，二者相辅相成，形成了密不可分的关系。库存优化能够有效减少因库存积压、库存短缺或物流中断等问题所带来的额外成本，这些问题往往会导致直接和间接的资金浪费，甚至影响业务的连续性。通过合理的库存规划和科学的采购周期设置，金融机构能够有效降低库存持有成本、仓储成本和库存损耗费用等直接成本。例如，在持有成本方面，库存优化帮助金融机构减少占用的资本资源，进而降低资金的使用成本和利息负担。合理的库存管理还能够提升资源的利用效率，避免因存货积压而产生的折旧、损耗等不必要的费用支出，从而进一步降低总体运营成本<sup>[3]</sup>。

在库存优化的过程中，金融机构可以通过制定精细化的管理策略，将成本控制和效率提升紧密结合起来。库存优化不仅涉及库存数量的合理控制，也包括优化供应链的运作效率和库存配置的合理性。通过多维度的库存优化，金融机构能够提升对市场需求的响应速度，降低因市场波动带来的库存短缺风险，进而提高库存的周转率和利用率，实现资源的合理配置。库存管理的优化不仅从直接成本控制上对金融机构产生积极影响，还通过提升运营效率，带来更多潜在的经济效益。因此，库存优化与成本控制具有深层次的协同关系，合理的库存

管理策略能够在保障业务的同时实现成本的有效管控，为金融机构的可持续发展提供支持。

### （二）库存管理优化在降低成本中的具体体现

通过精细化库存管理，金融机构能够根据业务需求和市场预测，合理安排库存物资的种类和数量，避免库存积压，降低持有成本。例如，金融机构可以采用动态需求预测和滚动补货策略，在保证业务稳定的前提下，使库存规模维持在较低水平，从而减少资金的占用和机会成本。库存管理的优化直接减少了因存货过多而产生的管理成本，使运营资源得到更加高效的配置。

优化库存管理能够有效降低仓储成本。仓储成本不仅包括物资存放所需的场地费用，还包括保管、损耗等附加成本。合理的库存优化策略能够减少物资在仓库中的停留时间，缩短周转周期，从而减少仓储空间的占用。通过信息技术的引入，可以实现对库存状态的实时监控，及时发现和处理过期、损坏等问题，降低仓储过程中的损耗成本，提高仓储的有效利用率。随着库存管理效率的提升，仓储成本也得到了显著的降低。

在采购成本方面，库存管理优化通过合理的采购周期和批量订货策略，实现对采购频率和数量的科学控制。例如，利用经济订货量（EOQ）模型，可以帮助金融机构在采购时选择最优的订货量，达到持有成本与订货成本的平衡，降低采购过程中产生的各类费用。库存优化还能够帮助金融机构建立起高效的供应链管理体系，与供应商之间保持良好的合作关系，获得稳定的供应渠道和更具竞争力的采购价格，从而在整个采购流程中节约成本。这些具体措施在降低成本的过程中发挥了显著作用，使金融机构的资源配置更加合理，财务表现更加优化<sup>[4]</sup>。

### （三）库存优化对金融机构运营效率的影响

库存管理优化对金融机构的运营效率提升同样具有重要作用，这不仅体现在库存量的控制上，还在于整体业务流程的流畅性与响应速度的提升。通过库存管理优化，金融机构能够在需求变化时迅速调配资源，确保服务的连续性，减少因库存不足或过多而导致的业务中断风险。库存管理优化有助于缩短周转周期，提高周转率，从而加速资金的回笼和再投入，提高资金流动性和使用效率。

信息化管理的应用进一步推动了库存管理的优化，使金融机构能够对库存数据进行更精细的分析和实时监控。信息系统的引入使库存数据的获取和分析更加便捷和准确，帮助管理层更清晰地了解库存的流动状态，优化补货和配置决策。通过实

时的数据支持,金融机构可以更加灵活地应对市场需求的变化,提升对供应链和库存的调控能力,从而提高整体运营效率。跨部门的协作效率在库存优化中得以显著提升,通过信息系统的联通,各部门能够共享库存信息和需求数据,避免重复作业和资源浪费。库存管理的优化不仅显著降低了运营成本,而且在更深层次上提升了金融机构的管理效率和服务品质,为其在市场竞争中的竞争力提供了坚实的保障。

#### 四、金融机构库存管理优化的策略与措施

##### (一) 库存控制策略的优化设计

金融机构在库存管理中面临着独特的挑战,库存控制策略的优化设计是实现高效库存管理、提升成本控制效果的重要措施之一。应建立科学的库存控制系统,以满足不同类别库存物资的管理需求。运用ABC分类法,将库存按重要性和价值分为A、B、C三类,优先控制高价值或高风险物资,确保在有限资源条件下的资源合理分配。可结合定量订货策略,明确每类物资的订货时间和数量,使库存管理更具规范性和可操作性。在此基础上,应用EOQ模型,计算最优订货批量,以实现持有成本和订货成本的平衡,从而降低库存总成本。

安全库存水平和补货点的合理设定也是优化库存控制策略的关键。金融机构应根据市场需求的波动性和业务特点,灵活设置安全库存,以防止突发需求增加或供应链延迟带来的库存短缺风险。同时,通过设定合理的补货点,确保在库存达到低位时能够及时补充,从而保证业务的连续性,避免因库存短缺对正常运营的影响。应定期进行库存盘点和数据分析,识别库存结构中的冗余或不合理部分,并根据实际需求动态调整库存量,以确保库存的合理性和精益化。

##### (二) 运用信息技术提升库存管理效率

信息技术在库存管理中的应用为金融机构提供了强大的技术支持,是提升库存管理效率、降低管理成本的重要手段。建立信息化管理平台,实现库存数据的实时采集、动态更新与共享,有助于管理层对库存现状进行精准掌控,减少因信息延迟或数据不准确带来的决策失误。利用大数据分析和人工智能技术,金融机构可以预测市场需求的变化趋势,通过分析历史数据和当前市场动态,及时调整库存策略,增强库存管理的前瞻性与主动性。

引入物联网(IoT)技术可使库存管理自动化水平更高。在物资管理过程中,可使用传感器实

时监控库存状态,包括库存数量、位置和周转情况等,及时发现异常并采取相应的应对措施。通过物联网与信息管理体系的结合,金融机构能够实现库存管理的全流程自动化和智能化,从而减少人工干预,降低人力成本,提升管理效率。信息技术的应用还可以实现库存数据的可视化,帮助管理层直观了解库存分布和状态,提高决策的准确性与效率,优化库存管理流程。

##### (三) 建立风险预警机制以防范库存管理中的潜在风险

库存管理中的风险对金融机构的成本控制和运营稳定性具有重要影响,因此建立全面的风险预警机制尤为必要。金融机构应运用数据分析建立完善的风险评估模型,识别库存管理中的关键风险因素,例如市场需求的不确定性、金融产品价格波动等,从而为库存管理策略的优化提供依据。风险评估模型的应用不仅可以帮助识别潜在风险,还能够量化风险的影响程度,以便在制定库存策略时有放矢。

风险预警系统的构建能够在风险超过预设阈值时发出警报,使管理层能够在问题扩散前采取有效措施。风险预警系统应包括库存量监测、供应链动态监测等多个模块,以全面掌握库存管理中的各类风险源。加强跨部门的信息共享机制,实现库存风险信息的流动,使各业务部门对库存风险有共同的认知,以提高协同应对突发事件的效率,减少信息不对称造成的决策滞后。定期进行库存风险评估和管理流程优化,不断提升风险预警系统的灵敏度和应对能力,从而确保金融机构在市场波动和外部风险中依然能够保持库存管理的稳定性与高效性<sup>[5]</sup>。

##### 参考文献:

- [1]孙鹏涛.P银行黑龙江省分行成本控制的问题及对策研究[D].哈尔滨工业大学,2022.
- [2]罗坤琦.永吉公司存货成本控制优化研究[D].湖南大学,2022.
- [3]边宏.企业库存成本控制及其优化研究[J].中小企业管理与科技,2022(03):10-12.
- [4]吴亚龙.基于供应链环境的多级库存优化管理研究[D].兰州交通大学,2019.
- [5]王永春.中小金融机构成本管控问题初探[J].纳税,2019,13(18):146-147.

(作者单位:重庆三峡银行股份有限公司)

# 事业单位预算绩效评价的难点与优化对策探析

## ——以霍山县为例

段敏

**摘要:** 县级事业单位预算绩效评价工作中的突出难点引发广泛关注, 研究显示, 当前评价工作存在以下问题: 预算编制环节未能充分体现绩效导向, 使资金使用效益难以准确评估; 指标评价体系结构不够完善, 无法全面反映县级单位运行绩效; 数据获取渠道受限, 分析手段有待提升, 影响评价准确性; 评价成果应用深度不足, 限制了管理水平提升。本文提出以下改进思路: 构建预算编制与绩效目标协同机制, 建立多层次指标评价框架, 规范数据采集程序, 深化评价结果运用, 优化公共资源配置方式。

**关键词:** 事业单位; 预算; 绩效评价

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250134

事业单位管理效能直接决定着政府资源的使用成效, 而预算管理在财务运行框架中发挥关键作用。霍山县认真执行中央关于全面预算绩效管理的战略要求, 在县委、县政府统一部署下, 稳步推进各项改革措施。随着工作深入开展, 至 2022 年年末, 全县已初步搭建起系统完备的“三全”预算绩效管理框架。现以该县各单位预算绩效管理工作推进现状为基础, 结合本单位财务预算绩效管理工作, 系统梳理存在的问题, 旨在助力县级管理改革。

### 一、县级事业单位预算绩效评价要素

#### (一) 预算绩效评价的目标

县级事业单位预算绩效评价蕴含多重价值目标, 开展绩效评价工作直接推动预算管理公开化与规范化进程, 保障预算资金运行安全性与使用效益<sup>[1]</sup>。评价过程发现预算管理存在短板, 为管理体系优化提供实践依据。评价机制实施能够带动县级事业单位整体效能提升, 增强单位社会形象与公众认可度。

#### (二) 预算绩效评价的原则

科学化、全面化、实用化、导向化构成县级事业单位预算绩效评价基本准则<sup>[2]</sup>。评价体系设计必须遵循科学规律, 保证评估结果反映真实情况; 评价过程应注重预算管理全链条监测, 防止关键节点缺失; 评价指标需保持操作简便性, 支持单位自主开展评估; 评价成果应着重发挥引导作用, 推动预

算管理改革, 带动绩效水平跃升。

#### (三) 预算绩效评价的指标体系

科学的指标体系构建是县级事业单位预算绩效评价基础, 评价体系设计采用定性定量双重维度, 形成立体化评估框架<sup>[3]</sup>。定性维度重点考察预算管理规范要求落实情况, 包括编制及时性、执行规范性等; 定量维度专注预算效能测算, 通过预算执行完成度、资金使用效率及社会效益等数据指标反映和双维度指标协同运作, 保障预算绩效评价的准确性。

### 二、县级事业单位预算绩效评价的难点分析

#### (一) 绩效目标与预算编制脱节

第一, 县级事业单位预算编制阶段存在绩效目标设定偏差, 单位战略规划与发展实际未能充分融入绩效目标制定环节, 反映出环境分析与内部条件评估不足等深层次问题<sup>[4]</sup>。目标设定过程形式主义倾向明显, 缺乏实质性内容支撑。目标偏差弱化了对预算编制工作的指引作用, 还引发资源错误配置, 造成预算资源损耗。

第二, 绩效目标向预算项目转化机制不畅制约着县级事业单位预算管理效能, 当前预算编制实践, 绩效目标难以转化为明确预算方案, 暴露出预算编制队伍对绩效理念理解不深, 以及业务部门间信息交流不充分等问题。转化障碍降低预算与单位需求匹配度, 更给预算执行带来诸多不确定性, 影响预算运行秩序。

第三, 县级事业单位预算编制与绩效目标衔接不畅问题日益凸显, 绩效管理实践显示, 目标设定偏离预算编制实际, 致使绩效评价难以发挥应有作用, 削弱了对预算管理改革创新的推动效应。预算执行过程, 资源分配因缺乏绩效导向而偏离既定方向, 降低运营效率, 更制约了公共服务水平提升。

#### (二) 绩效评价指标体系不完善

第一, 绩效评价指标设计不科学已成为县级事业单位预算评价领域亟待解决的难题。现有指标体系, 普遍存在指标定义笼统、评价标准模糊等问题, 导致评估工作难以精准开展<sup>[5]</sup>。评价实践显示, 部分指标局限于某些投入产出要素, 缺乏系统性考量, 影响评价结论的全面性。指标设计过于庞杂,

造成数据采集与处理环节繁琐,降低工作效率,还产生额外评价成本。

第二,预算绩效评价体系存在指标权重设定不合理问题。权重体系作为评价指标效能发挥的关键要素,科学性直接决定评价结果的准确度。评价人员个人主观经验过度干预权重分配过程,致使指标权重设定偏离客观实际,权重失衡导致部分核心指标因权重过低难以发挥应有作用,而次级指标因权重过高产生失真影响,扭曲了绩效评价的真实效果。

### (三)绩效评价数据获取和处理难度大

第一,预算绩效评价数据质量问题已成为县级事业单位绩效管理领域的关键挑战<sup>[9]</sup>。在评价体系运行过程中,财务数据、业务记录和调查结果等基础信息的真实性备受考验,这种现象源于单位内部治理机制不完善,各部门间信息共享渠道受阻。评价实践中出现的账目造假、记录缺失及问卷偏差等情形,严重损害了绩效评价的公信力。

第二,提升绩效评价数据质量面临诸多挑战。这些挑战主要表现为数据精确度不足、数据统一性缺失、数据及时性不够等方面。数据收集阶段,人员误操作、设备异常等因素引发信息采集偏差;在数据传输保存环节,技术障碍、管理缺位等问题导致信息遗失;在数据更新维护层面,工作迟滞、职责履行不力等原因造成信息过时,数据质量问题严重制约了绩效评价的有效性,并可能对管理决策产生误导。

### (四)绩效评价结果应用不足

第一,建立预算安排与绩效评价结果的联动关系尚存在明显瓶颈,高效的预算绩效管理要求把上年度评价结果作为预算资源配置的重要参考指标。但目前预算编制程序复杂,受多方面因素制约,绩效评价结果无法有效指导预算决策,造成资源分配与单位绩效表现不相适应,制约了县级事业单位服务效能和运行质量的持续提升。

第二,建立绩效评价结果与激励约束措施的有效联动机制仍面临重重困难。理想的激励约束体系需把绩效评估结果作为奖惩实施的重要依据,发挥绩效管理的正向引导功能。然而,现行激励约束机制尚不完善,实践中往往出现执行不到位的情况,致使绩效评价沦为形式化考核,无法真正调动县级事业单位改革工作效能的积极性,反而可能诱发工作效率下降和资源浪费等问题。

## 三、县级事业单位预算绩效评价的优化对策

### (一)加强绩效目标与预算编制的结合

科学合理的预算编制流程构建是县级事业单

位提升财务治理水平的关键,从绩效目标设置、经费需求测算到预算执行监控等重点环节入手,打造环环相扣的预算编制运行体系<sup>[7]</sup>。预算流程设计突出灵活性与适应性特征,依据机构实际运营状况和外部环境演变,动态调整预算管理方案,保证预算编制工作的科学性与实效性。

预算绩效目标的落地执行离不开系统化的分解转化机制,通过设置科学合理的量化指标,把整体目标细化为若干个执行单元,配合严密的时间计划、明确的责任分工和具体的完成指标。结合目标管理(MBO)等先进理念,从目标制定到执行监督的全程管控,既保证了绩效管理的实效性,又能充分激发县级事业单位人员的工作热情与创新活力。

健全信息反馈机制是预算绩效管理的重要支撑,县级事业单位应完善部门沟通协调制度,保证预算编制过程信息传递顺畅,问题解决高效。建立定期评估分析制度,对预算编制执行全过程实施动态监控,及时发现并解决问题,切实提升预算管理实效。

实现绩效目标与预算编制有效衔接需要长期积累,县级事业单位应着眼制度建设,完善内部工作规范,加大人员能力建设力度。重点强化全员协作意识,优化考核激励机制,保证预算编制各环节严格对标绩效目标要求,通过建立常态化监督机制,促进预算管理整体水平显著提高。

### (二)完善绩效评价指标体系

科学构建财务绩效评价指标,应突出预算执行达标率、经费使用合理性及资产运作效率等关键要素<sup>[8]</sup>。预算执行达标率反映单位预算编制的科学性与执行的规范性;经费使用合理性聚焦于压降不合理开支,增强资金配置效率;资产运作效率则采用周转率等计量指标,评价资产管理及运用成效。

构建县级事业单位业务层面评价指标,需聚焦机构履职实效。评价体系主要包括任务完成效率、服务质量达标率及社会评价结果三个方面。通过考察规定期限内任务完成效率,可评估机构工作执行力;服务质量达标率体现产品和服务符合标准情况;社会评价结果则采用问卷等形式,汇总服务对象对机构工作的评估意见。

公共服务效能评价标准重点考察县级事业单位社会职责履行质量,建立服务覆盖指数评估体系,量化公共服务供给能力;设计社会贡献度测算模型,评估经济文化带动作用;制定环保责任考核清单,跟踪环境保护投入绩效,形成多层次社会效益评价机制。

构建高质量预算绩效评价指标体系需紧密结

合县级事业单位功能定位,深度解构评价要素,落实指标精准量化。系统设计评价指标逻辑架构,使各级指标有机衔接,客观反映单位效能状况。建立评价体系动态调整机制,适应组织发展新形势,保障指标体系科学性,增强评价工具实用价值。

县级事业单位绩效评价机制执行应突出重点任务。比如,健全数据监测预警机制,严格执行数据质量标准,保证评价基准精准度;完善评价程序规范要求,强化过程监管力度,树立评价工作公信力;深度挖掘评价数据价值,科学制定改进措施,推进评价结果实效转化。

### (三) 强化数据获取和处理能力

数据信息采集体系完善是县级事业单位提升治理能力的重要支撑,而构建一体化数据采集监测网络,可使部门间业务数据无缝对接,保证信息采集时效准确<sup>[9]</sup>。科学划分数据采集职责边界,优化采集作业规程,防范数据采集重叠与缺失问题。推进数据报送周期管理,完善多维度审核验证机制,全面增强数据资源可用性。

完善数据质量管理标准体系是强化数据运维能力的重要保障,成立专业化数据管控中心,统一负责数据筛查、校准和整合等核心任务。深度应用现代数据处理技术,整合大数据分析系统、数据挖掘解决方案等创新工具,有效提升数据处理的规范性与可靠性。构建常态化数据质量评价体系,推进问题预警机制建设,快速发现并修正数据缺陷,使数据资源持续优化。

提升县级事业单位员工数据管理能力成为关键任务,应实施数据素养提升计划,开展针对性培训活动,引导员工深入理解预算绩效评价数据应用价值。设置数据处理技能课程,构建分层次培训体系,提高员工数据分析水平。专业人才梯队建设显著增强单位数据管理效能,推动预算绩效评价工作规范化发展。构建跨部门数据协作体系也是县级事业单位提升数据管理能力的关键举措,通过与政府机构、专业协会、研究单位等建立战略伙伴关系,打造数据共享平台,让信息资源互通互联。深化技术交流合作,引入先进数据处理方法,增强预算绩效评价数据分析能力。

### (四) 强化绩效评价结果的应用

绩效评价成果在县级事业单位发展中发挥着战略导向作用,该评价体系反映县级单位工作实绩,为资源配置优化提供科学依据<sup>[10]</sup>。通过评价结果引导预算资源分配,建立动态调整机制:对高绩效单位加大资金支持力度,适度压减低绩效单位预算规模,推动形成优胜劣汰的良性竞争格局。

构建绩效评价结果运用机制是提升县级事业单位预算管理效能的关键,通过建立评价结果与单位利益挂钩制度,激发基层单位改进预算管理的积极性。在具体实施过程中,设置预算绩效专项奖金池,对表现突出单位予以物质激励与荣誉嘉奖;针对绩效考核结果欠佳单位,启动跟踪督查程序,保证整改措施落实到位,推动管理水平全面提升。

加快推进预算绩效评价与资源分配的融合发展进程,优化预算管理数字平台建设,打通绩效评价数据在预算各环节流转渠道。运用智能分析手段,准确定位预算管理环节存在的问题短板,为科学调配资源提供可靠依据。建立预算执行动态监测系统,保障资金使用符合绩效评价要求。数字化转型助力预算管理提质增效,增强绩效评价对资源配置的引导作用。

提升预算绩效评价水平应重点关注三方面:制定科学评价标准,运用量化考核指标,消除主观因素对资源配置产生的不良影响;加大预算管理人员能力建设力度,定期组织业务培训,切实提高专业素质;健全监管制度,优化内控流程,规范绩效评价全过程。经验表明,评价标准科学化、管理队伍专业化、监督机制规范化是满足预算绩效评价工作提质增效的核心要素。

### 参考文献:

- [1]程磊.论事业单位预算绩效管理的难点及解决措施[J].中国农业会计,2023,33(24):54-56.
- [2]李迎春.试述行政事业单位预算绩效评价的难点与优化对策[J].商讯,2023(23):143-146.
- [3]梁妙芬.行政事业单位全面实施预算绩效管理的难点及优化措施探讨[J].今日财富,2023(18):110-112.
- [4]朱华平.行政事业单位预算绩效管理的难点及优化策略[J].投资与创业,2023,34(16):173-175.
- [5]阚美玲.行政事业单位推进预算绩效评价的优化策略微探[J].财经界,2023(02):51-53.
- [6]常向宇.事业单位预算绩效管理的难点及优化措施探析[J].商讯,2022(25):112-115.
- [7]苏辉煌.事业单位预算绩效评价的难点与优化对策[J].行政事业资产与财务,2022(14):16-18.
- [8]刘建红.行政事业单位的预算绩效管理探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(15):146-148.
- [9]高麟,左松洁,姜晓旭,等.事业单位预算绩效评价体系优化研究[J].商业会计,2022(05):79-81.
- [10]熊焱,余晓聪.行政单位预算绩效评价存在的问题及对策[J].行政事业资产与财务,2022(02):31-33.

(作者单位:安徽霍山县发展和改革委员会)

# 强化企业文化建设提升企业核心竞争力的思考

蒋培容

**摘要:** 企业文化作为企业的灵魂和基石。本文论述了当前企业文化的不同类型,分析了企业文化建设中存在的问题,如认知偏差、与企业管理脱节、员工参与度不高以及持续性和创新性不足等,并提出应从价值观塑造、行为规范、组织氛围、培训与发展、激励机制等多方面有效提升企业的核心竞争力,从而实现企业的高质量可持续发展。

**关键词:** 企业; 文化建设; 核心竞争力

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250135

在全球化竞争日益激烈的今天,企业核心竞争力已成为决定其生存与发展的关键因素。企业文化作为企业的软实力,不仅关乎企业的品牌形象和内部凝聚力,更直接影响到企业的战略定位、管理效能和市场竞争能力。然而,当前许多企业在文化建设方面仍存在诸多不足,导致企业文化未能充分发挥其应有的价值。因此,如何强化企业文化建设,将其转化为提升企业核心竞争力的有力武器,成为摆在企业面前的一项紧迫任务。

## 一、企业文化与企业核心竞争力之间的关系

### (一) 文化是企业核心竞争力的重要组成部分

企业文化深刻影响着企业的战略导向、员工行为及市场定位,不仅是企业的精神内核,更是其区别于竞争对手的独特标识。它塑造了企业的价值观、信念和行为规范,引导员工朝着共同的目标努力,形成强大的内部凝聚力,不仅提升了企业的决策效率和执行力,还促进了创新思维的萌发,使企业能够灵活应对市场变化,持续推出符合消费者需求的产品和服务。此外,企业文化所展现的企业形象和品牌价值,也是吸引客户、建立市场信任的关键。因此,企业文化不仅是企业软实力的体现,更是构成其核心竞争力的不可或缺要素。

### (二) 文化建设是提升企业核心竞争力的有效途径

企业文化建设的优势在于能够从根本上塑造企业的独特性,进而提升企业的核心竞争力。通过构建积极向上的企业文化,企业能够激发员工的归属感和创造力,形成高效协作的团队氛围,良好的氛围可以促进技术创新和管理优化,使企业能够不断

推出符合市场需求的新产品和服务,从而在竞争中占据优势地位<sup>[1]</sup>。同时,企业文化还为企业提供了清晰的价值导向和行为准则,有助于企业在复杂多变的市场环境中保持战略定力,实现可持续发展。

### (三) 企业文化与企业核心竞争力存在相互促进关系

企业文化与企业核心竞争力之间还具有相互促进的关系。一方面,强大的企业文化能够为企业核心竞争力提供坚实的支撑,企业文化当中所蕴含的价值观、信念和行为规范,能够引导企业不断创新,提升产品和服务的质量,从而在市场中获得竞争优势。另一方面,企业核心竞争力的提升也会反过来推动企业文化的进一步发展,尤其随着企业在市场竞争中的不断成功,其品牌形象和市场地位得到巩固,这将进一步激发员工的自豪感和归属感,促使员工更加积极地践行企业文化,形成良性循环。

## 二、企业文化建设的类型

### (一) 管理型文化

在企业文化中,管理型文化侧重于通过规范的管理制度和流程,确保企业运营的高效性和稳定性。在这种文化中,企业强调规章制度的重要性,通过明确的职责划分、严格的流程管理和高效的决策机制,确保企业运营的稳定性。管理型文化注重效率与效益的平衡,追求在既定目标下,以最少的资源消耗实现最大的产出,积极鼓励员工遵循既定的规则和程序,强调员工的责任感和职业素养,通过培训和激励机制,提升员工的执行力和团队协作能力<sup>[2]</sup>。

### (二) 家庭型文化

在家庭型企业文化中,企业被视为一个大家庭,员工之间的关系如同家人般亲密无间。家庭型文化强调员工之间的互助、关爱与支持,倡导团队合作与共享成果。企业会积极组织各种团队建设活动、家庭日聚会,以此增强员工之间的情感联系,营造温馨和谐的工作氛围。家庭型文化非常注重员工的个人成长与职业发展,提供培训和晋升机会,使员工感受到企业的关怀与重视,从而促进企业的凝聚力和向心力。

### (三) 创新型文化

创新型企业文化优势在于能够推动企业持续发展和促进企业竞争优势的持续构建，在这种企业文化中，企业高度重视创新思维的激发和实践，鼓励员工勇于尝试、敢于突破，不断追求新技术、新产品和新服务的开发。创新型文化倡导开放包容的工作氛围，允许失败，并从中学习成长，以此激发员工的创造力和创新能力。同时需要企业建立创新激励机制，鼓励员工积极参与创新活动，还强调跨部门、跨领域的合作与交流，促进知识共享和思维碰撞，为企业带来新的发展灵感和方向。

#### (四) 社会责任型文化

社会责任型文化是一种强调企业对社会负责、积极履行社会责任的企业文化类型。在这种文化中，企业不仅追求经济效益，更注重自身的社会影响力和道德责任，要求企业关注环境保护、社区发展、员工福利等社会问题，通过实际行动践行可持续发展理念<sup>[9]</sup>。企业要积极参与社会公益活动，回馈社会，提升品牌形象和社会声誉，同时注重企业内部的道德建设和合规经营，确保企业行为符合社会期望和法律法规要求。在这种企业文化的影响下，能够不断增强企业的社会认同感和公信力，促进企业与社会和谐共生。

### 三、企业文化建设提升核心竞争力存在的问题

#### (一) 认识不足

部分企业领导者对企业文化的理解不够深入，将其简单地等同于企业口号、标志或员工团建活动，忽视了企业文化在塑造企业精神、价值观和行为规范方面的核心作用。因为对企业文化的认识不足，所以导致企业文化建设缺乏系统性和长远规划，难以形成独特且深入人心的企业文化氛围。

#### (二) 企业文化与管理脱节

企业文化应与企业战略、组织结构、管理制度等紧密融合，这些因素都会对企业运营造成影响。然而在实际的工作中，企业文化往往会被边缘化，未能有效融入企业运营的各个环节，导致企业文化难以发挥其应有的导向、约束和激励作用。

#### (三) 企业员工参与度不高

员工是企业文化的创造者和传播者，但部分企业在文化建设过程中忽视了员工的主体地位，缺乏与员工的充分沟通和互动，导致员工对企业文化缺乏认同感和归属感，难以形成共同的文化愿景和价值观<sup>[4]</sup>。

#### (四) 企业文化创新性不足

企业文化建设是一个长期且持续的过程，需要企业不断投入资源和精力进行维护和更新。但是

因为企业对文化建设重视度不足，所以没有为企业文化创新投入过多的支持，导致部分企业缺乏持续的文化建设机制和创新意识，企业文化也逐渐僵化、过时，最终无法适应外部环境的变化和企业发展的需要。

### 四、强化企业文化建设的有效策略

#### (一) 明确并树立企业核心价值观

企业价值观塑造，是企业进行企业文化建设不可忽视的重要组成部分。首先，企业高层领导需深度参与并主导价值观的提炼，通过内部调研、员工访谈等方式，广泛收集员工的意见和建议，确保核心价值观能够真正反映企业的实际情况和员工的心声，同时以身作则，通过自己的言行来诠释和践行核心价值观<sup>[9]</sup>。其次，企业应将其提炼为简短有力的语句或口号(如表1所示)，并广泛应用于企业的日常运营、员工培训和品牌建设等各个环节，反复强调宣传，使员工在潜移默化中接受并认同这些价值观。最后，还需注重价值观的持续优化和更新。随着企业的发展和市场环境的变化，核心价值观可能会面临新的挑战 and 考验。因此，企业需定期评估价值观的适应性和有效性，并根据实际情况进行必要的调整和完善。

表1 部分企业的核心价值观

| 企业名称  | 核心价值观               |
|-------|---------------------|
| 波音公司  | 永为先驱，尽善尽美           |
| 百事公司  | 身体力行、开诚布公、多元化、包容性   |
| 飞利浦公司 | 客户至上、言出必行、人尽其才、团结协作 |
| 本田汽车  | 实现顾客利益的最大化          |

#### (二) 建立企业行为准则与规范

建立企业行为准则与规范旨在通过明确的行为标准，引导员工在日常工作中践行企业文化，从而形成统一、和谐的工作氛围。这一措施首先需要制定一套科学、合理的企业行为准则，涵盖员工的职业操守、工作态度、团队协作、客户服务等多个方面，确保员工在各个方面都能有章可循。在制定过程中，要充分征求员工的意见和建议，确保准则的实用性和可操作性。其次要加强行为规范的宣传和培训，通过内部培训、宣传栏、企业网站等方式让员工深入了解行为准则的内容和重要性，同时定期检验员工对准则的掌握程度和应用能力。以华为企业为例，华为针对员工制定了涵盖多个方面的明确的工作规范。例如基本工作规范当中要求员工明确目标与计划，针对工作任务设定具体、可

度量、可实现、结果导向、时间限定的目标，确保工作有的放矢。

### （三）构建开放、包容、创新的工作环境

强化企业文化建设，还要构建开放、包容、创新的工作环境，激发员工潜能、促进团队协作与企业持续发展。为此，企业需从多方面入手，营造一种鼓励自由表达、尊重多元、支持创新的组织氛围，首先应倡导开放的沟通文化，鼓励员工之间以及上下级之间的坦诚交流，确保信息的透明流通，增强团队的凝聚力。同时要培养包容性的工作环境，尊重每一位员工的个性与差异，提供公平的机会和资源，让不同背景的员工都能感受到归属感和价值认同，从而激发其工作热情和创造力<sup>[6]</sup>。此外，企业还需加大对创新的支持力度，设立创新激励机制，鼓励员工勇于尝试、敢于突破，为那些提出新想法、实施新方案的员工提供资源和平台，即使失败也能从中学习成长，形成正向循环。通过这些措施，帮助企业构建起一个既充满活力又富有创造力的组织氛围，为企业文化建设注入源源不断的动力。

### （四）加强员工文化认同与能力提升

强化企业文化建设时，深化员工文化认同与个人能力也非常重要。为实现这一目标，企业应设计并实施全面而系统的培训计划，将企业文化理念、价值观及行为规范融入其中，通过课堂讲授、案例分析、角色扮演等多种教学方式，让员工深刻理解企业文化的内涵与外延，从而在日常工作中自觉践行<sup>[7]</sup>。同时，企业还需关注员工的职业发展需求，提供个性化的职业发展规划与晋升机会，鼓励员工参与跨部门、跨领域的项目合作，拓宽视野，增强团队协作能力。最后鼓励员工利用业余时间参加在线课程、研讨会等，不断提升专业技能与综合素质，实现个人与企业的共同成长。通过这些举措，有效增强员工对文化的认同感与归属感，同时提升团队的整体效能，为企业的长远发展奠定坚实的人才基础。以华为为例，华为与毛里求斯当地的合作伙伴通过科技创新，大规模种植珊瑚并采集、传输和分析数据，助力当地珊瑚礁群和相关生物多样性的恢复，不仅体现出了华为本身的技术实力，更彰显了其对社会和环境的责任感，华为员工参与这些公益项目，也能够深刻感受到自己工作的深刻意义，从而增强对企业的认同感。

### （五）完善文化导向的绩效考核与奖励制度

企业应首先明确企业的核心价值观与行

为准则，并将其作为绩效考核的重要指标之一，确保员工在追求业绩的同时，也能践行企业文化，展现良好的职业操守与团队精神。在此基础上，设计科学合理的绩效考核体系，采用自我评估与上级评价相结合的方式，全面、公正地评估员工的工作表现与文化契合度。同时建立多元化的奖励制度，如奖金、晋升机会等物质奖励，以及表彰大会、荣誉证书等精神激励，让员工在获得物质回报的同时，也能感受到来自组织的认可与尊重。如在华为企业内部，设立了“蓝血十杰”奖、杰出贡献奖等，以此表彰企业优秀员工，让员工切身体会到被认可和被尊重。

### 五、结语

强化企业文化建设不仅是提升企业核心竞争力的关键路径，更是推动企业实现可持续发展的内在要求。通过构建一套以核心价值观为引领、与员工行为紧密关联、与企业管理深度融合，并具备持续创新能力的企业文化体系，有助于企业建立和保持良好的内部秩序，为企业的发展注入源源不断的动力，确保企业在激烈的市场竞争中脱颖而出，赢得持久的竞争优势。

### 参考文献：

- [1]陆静.企业文化建设与企业持续竞争力的关系研究[N].经济导报,2024-07-15.
- [2]曲明辉.提高国有企业核心竞争力视角下企业文化建设探析[J].山东国资,2024(04):112-113.
- [3]寇森.以提升企业核心竞争力为目标的企业文化建设研究——航空科研院所企业文化分析[J].中国市场,2024(12):107-110.
- [4]苗杨.企业文化建设是强化企业核心竞争力的关键[C]//百色学院马克思主义学院.2024年思想政治教育论坛郑州分论坛论文集.长江大学,2024.
- [5]薛桐涓.企业文化建设对提升企业核心竞争力的作用研究[J].现代企业文化,2023(34):9-12.
- [6]丁素婷.企业文化建设对提升企业核心竞争力的作用研究[J].全国流通经济,2023(14):49-52.
- [7]刘赟静,卢泳,张文玉.坚持“三维强化”提升新时代国企核心竞争力——国网吉林供电公司企业文化建设新突破[C]//吉林省电机工程学会.吉林省电机工程学会2022年学术年会获奖论文集.国网吉林供电公司,2022.

（作者单位：达州开放大学）

# 连锁药店企业重组中的价值创造策略探讨

林立家

**摘要:** 本文着重讨论优化资源配置和提高运作效率之于连锁药店重组的重要意义。实践中,此类企业面临着资源整合困难、品牌文化融合困难、法律法规合规风险等问题。文章提出解决对策,包括:建立有效整合各方资源、熔铸品牌灵魂、推动文化共生的协作网络以及建立健全的法律防线,相信以创新驱动发展为核心的企业能够持续引领价值升级,在激烈的市场竞争中立于不败之地。

**关键词:** 连锁药店; 企业重组; 价值创造

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250136

在医药行业竞争日趋激烈和市场环境持续变化的背景下,企业重组价值创造战略是提高企业竞争力和实现可持续发展的重要手段。通过资源整合和创新的商业模式,连锁药店能够实现价值最大化,并开拓新的增长空间。然而,要实现这一战略目标,企业必须深入分析市场趋势,准确把握消费者需求,同时加强内部管理,提高运营效率。此外,企业还需要注重人才的培养和引进,因为人才是推动创新和实现价值创造的关键因素。通过这些综合措施,连锁药店不仅能够增强自身的市场竞争力,还能在激烈的市场竞争中保持领先地位,实现长期稳定的发展。

## 一、企业重组对连锁药店的意义

### (一) 优化资源配置,提升运营效率

对于连锁药店来说,企业重组是深化内部改革,激发市场活力的重要举措,特别是在优化资源配置和提高运营效率方面,具有十分重要的意义。整合分散的门店资源,形成规模效应,减少重复投资和资源浪费。据业内报道,通过重组,药店的平均存货周转率可以提高20%~30%,在降低库存成本的同时,提高资本的流动性。另外,重组也有利于优化供应链管理,通过集中采购和统一配送,进一步降低了物流成本,据估计可以节省5%~10%的成本。重组后的企业可以对人力资源进行更有效的配置,使专业技能和岗位需要达到最优匹配,员工的工作效率平均提高15%以上。重组还能够加强连锁药店的市場定位和品牌影响力。

通过统一的品牌形象和营销策略,连锁药店能够更好地吸引顾客,提升顾客忠诚度。同时,企业重组有助于实现信息技术的共享和升级,通过建立统一的信息系统,可以实现数据的集中管理和分析,从而为决策提供更加精准的依据。此外,重组后的连锁药店能够更好地适应市场变化,快速应对外部环境的挑战,增强抗风险能力。

### (二) 扩大经营规模,实现规模经济

对于连锁药店来说,企业重组是扩大经营规模,获得规模经济效益的一种重要手段。通过重组,药店可以将资金、门店、供应链、人才等多方面的资源整合起来,快速提高市场占有率。规模越大,销售机会越多,单位经营成本也越低。比如,大批量采购可以降低药品采购价格,降低库存成本;而统一的物流配送系统可以降低运输成本,提高运作效率。产业调查表明,当企业规模扩大时,单位成本可以减少15%~20%。大型连锁药店更易赢得消费者的信赖,增强市场竞争能力。因此,重组后的连锁药店,通过扩大经营规模,不仅可以优化成本,而且可以在激烈的市场竞争中取得优势,为公司的长期发展打下良好的基础<sup>[1]</sup>。

### (三) 促进管理创新,提升服务质量

对于连锁药店来说,重组不仅仅意味着资金和资源的再整合,同时也为企业创新和服务水平的提高提供了难得的机遇。通过引进先进的管理理念与方法,如利用ERP对库存进行优化、降低库存积压、提高资金周转率等;也可以引进精益管理的概念,简化工作流程,降低运营成本。同时,连锁药店还将增加员工的培训投入,提高他们的专业技术水平,增强他们的服务意识,保证为客户提供准确、专业的用药指导,从而提高他们的市场竞争力。产业报告显示,重组后的管理创新能使药店顾客满意度平均提高15%~20%,客流量和销售量也相应提高10%。这样,不但可以提升品牌影响力,更能为企业长远发展打下坚实的基础。因此,通过重组,既可以促进管理创新,又可以提高服务质量,从而使连锁药店获得明显的竞争优势与经济效益<sup>[2]</sup>。

## 二、连锁药店企业重组中存在的问题

### （一）资源整合难度大

如何整合资源，是连锁药店进行重组的一个重要问题。这主要体现在资产、品牌、人才和信息系统等方面。由于各家药房都有自己独特的运作模式与资源系统，因此在整合过程中往往会遇到很大的困难。尤其是在信息系统的集成方面，不同的药店可能会使用不同的管理体系，数据的格式、标准也不一样，这就造成了“信息孤岛”现象，不利于资源共享。据统计，大约 60% 的连锁药店在整合过程中遇到了明显的困难，其中信息系统整合不良的比例高达 40%。这不仅会影响重组后的运作效率，也会造成顾客体验的下降，进而影响企业市场竞争力。

### （二）品牌与文化融合障碍

连锁药店在改制过程中存在着不可忽视的品牌文化融合障碍。企业重组通常是指不同品牌之间的整合，每一个品牌的背后都有其独特的文化价值与市场定位。这种文化差异会导致企业在品牌理念、服务理念甚至经营战略等方面发生冲突，从而影响企业的市场认同与顾客忠诚。据统计，大约 60% 的重组案例都遇到了品牌和文化融合方面的问题，其中近三成是因为整合不得当而影响了重组的效果。

品牌是连锁药店的核心竞争能力之一，而文化是其灵魂。如果重组药店未能与原品牌文化精华有效融合，将会造成品牌形象模糊、消费者认知混乱。另外，企业员工对企业文化的不适应，也会影响企业的工作效率、服务水平，从而使企业的品牌与企业文化的融合更加困难<sup>[3]</sup>。

### （三）法律与监管合规风险

连锁药店重组过程中面临的法律和监管方面的风险是不可忽视的。随着医疗市场的日趋规范，《中华人民共和国药品管理法》和《中华人民共和国公司法》等法律法规也越来越复杂，企业在并购和经营过程中都要严格遵循这些规定。连锁药店在改制过程中，如果不能很好地解决药品质量管理体系的整合、范围的变更登记和知识产权的保护，很容易引发法律风险。据统计，近几年来，因商标侵权、医疗损害责任和假冒药品而引发的法律纠纷频频发生，不仅损害公司的形象，还可能面临巨额罚款甚至刑事责任。

## 三、连锁药店企业重组中的价值创造策略

### （一）构建协同网络，破解整合难题

在连锁药店重组过程中，打破整合困境，实现价值创造的关键战略是建立协同网络。这种战略不仅需要调整组织结构，还需要在信息流、物流、资

金流等多个层面形成高水平的协同，从而实现资源的优化配置，提高效率。利用云计算、大数据、物联网等现代信息技术，构建覆盖供应商、分销商、药店和消费者的全链协作网络。通过该网络，企业可以对各个环节的运行数据进行实时掌握，对市场需求进行准确的预测，并对库存与采购计划进行及时调整，以减少运营成本，提高反应速度。如某大型连锁药店采用智能供应链管理系统后，库存周转率提高 20%，缺货率下降 15%。就物流协同而言，企业可以通过设立区域配送中心、采用先进的分拣体系、自动化仓储设施等措施来提高物流效率。通过优化运输路线，使用绿色包装材料，进一步降低生产成本，响应环境要求。比如，某连锁药房采用自动分拣线后，在降低人工成本的同时，可减少订单处理时间 30%。另外，资金流动的协同效应也是不可忽视的。建立一个财务共享中心，对资金流动进行实时监控与调度，提高资金的使用效率。通过与金融机构的合作，发展供应链金融服务，支持上、下游企业的融资，提高整个供应链的稳定性。比如，零售连锁药房利用银行的低利率贷款，不仅保证了供应链的正常运转，还加强了与供应商的长期合作。在连锁药店重组过程中，建立协同网络是实现企业价值创造的重要手段。通过整合信息技术、物流优化、资本协同等手段，解决整合难题，提高企业综合竞争能力，实现可持续发展<sup>[4]</sup>。

### （二）熔铸品牌灵魂，促进文化共生

在重组过程中，塑造品牌灵魂，推动文化共生，是实现企业价值创造的重要环节。品牌不仅仅是一个公司的形象符号，同时也是一座连接消费者情感的桥梁。要想建立强大的品牌认同，就必须对自己的历史文化进行深挖，把它和现代市场的需要结合起来，形成自己独特的品牌概念。比如，一家著名药店在改制过程中，把多年来一直坚持的“健康第一，服务第一”理念融入新的公司文化当中，通过举办健康讲座、社区义诊等活动，在强化品牌形象的同时，也加强了与消费者的情感联系。在技术层面上，通过大数据分析消费者的购买行为，精准定位市场需求，是提升品牌价值的有效途径。企业可采用先进的 CRM 系统对客户偏好进行分析，并进行个性化的健康信息、产品推荐，从而提高客户黏性。据统计，实施个性化营销策略后，公司的顾客复购率可以提高 20%。另外，构建数字供应链管理体系，优化库存管理，在保证药品及时供应的前提下，减少药品过期损失，也是提高运作效率和降低成本的重要手段。在文化共生层面上，重组企业要注意多元文化的融合，尊重

和吸收来自不同文化背景员工的价值观和工作习惯。组织团队建设、文化交流等活动，促进员工间的理解与合作，营造宽松的工作环境。例如，某连锁药店被兼并后，由不同部门的员工担任“文化大使”的角色，负责传播自己公司的文化特征，促进文化交流和融合，最终形成更加活跃的公司文化生态。只有将现代科技手段和传统人文关怀相结合，才能熔铸品牌灵魂和促进文化共生。通过精准营销、高效运营和文化融合，才能让连锁药店在重组中获得最大的价值。

### （三）筑牢法律防线，确保运营合规

在重组过程中，建立法律防线，保证合规经营，是实现价值创造战略的核心基石。这一环节不仅关系到企业的稳健前行，也关系到维护消费者权益，树立良好的行业形象。药店要认真学习 and 贯彻《中华人民共和国药品管理法》和《中华人民共和国公司法》等相关法律法规，从进货、储存、销售到售后的各个环节都要依法办事。比如，在采购药品的时候，要对供应商的资质进行严格的审核，以保证所销售的药品的来源是合法的，质量是有保证的，并且要做好进货查验的记录，这就是药品可追溯系统的有力支持。此举既与《中华人民共和国药品管理法》有关药品质量监督管理相关规定相一致，又可有效避免因药品质量问题而引起的法律风险及信誉危机。在销售环节，药店应确保所有药品的销售都符合相关法律法规的要求，包括但不限于药品的标签、说明书和广告宣传。此外，药店还应建立完善的药品不良反应监测和报告机制，及时处理消费者的投诉和反馈，确保药品安全使用。在售后环节，药店应提供准确的用药指导和咨询服务，帮助消费者正确使用药品，减少用药错误和不良反应的发生。通过这些措施，药店不仅能够保障消费者的健康权益，还能增强消费者对药店品牌的信任度和忠诚度，从而在激烈的市场竞争中脱颖而出<sup>[5]</sup>。

### （四）创新驱动发展，引领价值升级

创新驱动发展是连锁药店转型过程中突破重组瓶颈、引领企业价值升级的关键。只有将先进的科学技术和经营理念融入企业管理之中，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。在重组之后，技术

创新成为推动药店价值提升的核心驱动力；通过大数据和人工智能技术，药店能够对客户的购买行为进行精确的分析，并对其需求趋势进行预测，进而对库存进行优化管理，减少浪费，提高运行效率。比如，某连锁药店采用智能供应链管理后，库存周转率提高 20%，客户满意度明显提高。同时，移动医疗 App 的开发和应用，将药店服务由线下延伸到线上，提供在线咨询和远程诊断等服务，扩大利润空间，提高客户黏性。服务方式的创新也是非常重要的。改制后的药店应该积极探索“药房+健康管理”一体化服务模式，比如建立健康监测站，免费检测血压和血糖，并在专业药师的指导下增强消费者的健康管理意识。据业内报道，采用这种服务模式的药房，其顾客回访率高达 30%，有效促进了药店的销售。此外，在人才培养和激励机制方面也不能忽略。通过建立健全的培训制度，鼓励员工学习药学服务和数字化营销等新技术，提高员工整体素质。同时，通过实施业绩评价和股权激励，充分调动员工的积极性和创造性，为公司长远发展打下坚实的人才基础。在连锁药店重组过程中，创新驱动发展是实现价值升级的关键所在。通过技术创新、服务模式创新和人才培养机制创新，连锁药店不仅可以提高运营效率，提升客户体验，而且可以在市场上建立起一种很难复制的竞争优势，将整个行业推向一个新的高度<sup>[6]</sup>。

#### 参考文献：

- [1]药监局发文，支持药店兼并重组[J].中国药店,2023(05):15.
- [2]张小洁.多家上市连锁药店拓展策略生变[N].经济参考报,2024-11-14(003).
- [3]林志吟.争夺慢病患者药店打响留客之战[N].第一财经日报,2024-10-29(A09).
- [4]李琪,湘无恙.全省启动集采药品“进零售药店”试点[N].三湘都市报,2024-10-25(A04).
- [5]俞尔茹.药店转型破局:药价整改下的多元探索[J].中国药店,2024(07):51-53.
- [6]梁旭.医药连锁零售企业的资金管理探讨[J].广东经济,2024(10):64-66.

（作者单位：漱玉平民大药房连锁股份有限公司）

# 可持续发展理念下高新技术企业如何强化战略管理

马靖

**摘要:** 本文从提升企业核心竞争力、应对市场变化、促进持续创新三个方面探讨了高新技术企业强化战略管理的必要性。文章分析了当前企业在战略管理中存在战略目标不明确、资源配置不合理、缺乏有效的战略执行机制、战略管理人员素质有待提高等问题,并针对这些问题,提出了明确企业战略目标、优化资源配置、建立健全战略执行机制、提升战略管理人员综合素质等相应的解决方案。

**关键词:** 可持续发展; 高新技术企业; 战略管理; 创新能力

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250137

战略管理作为企业发展的重要组成部分,对企业能否实现可持续发展起着至关重要的作用。然而,当前许多高新技术企业在战略管理中存在诸多问题。这些问题严重制约了企业的可持续发展。本文旨在探讨在可持续发展理念指导下,如何优化高新技术企业战略管理,以提升企业的综合竞争力。

## 一、高新技术企业强化战略管理的重要性

### (一) 提升企业核心竞争力

强化战略管理能够帮助企业明确未来发展方向,制定适应市场变化的策略,进而巩固并提高在行业中的优势地位。系统化的战略规划与执行,企业集中资源于最具潜力的领域,优化技术研发流程,提升产品质量及服务水平,这不仅增强了企业在竞争中的优势,还能有效地塑造其在市场中的核心竞争力。强有力的战略管理可使企业能在行业激烈竞争中脱颖而出,并在不断变化的市场环境中保持领先地位。

### (二) 有利于应对市场变化

市场环境的复杂多变要求高新技术企业具备灵活应对的能力。战略管理的有效性在于帮助企业洞察市场趋势,识别潜在风险及机遇。通过深入的市场分析和情报收集,企业制定针对性的战略措施,及时调整运营方向,适应外部环境的变化。强化战略管理不仅能增强企业的预判能力,还能帮助其快速调整战略以应对市场的不确定性。这种应变能力对于企业在面对市场冲击时,保持业务的持续增长及稳定性至关重要。

### (三) 有利于促进持续创新

一方面,战略管理可以帮助企业确立创新的方

向,在系统规划下,保障创新活动有效开展。企业可以依据战略规划,集中力量攻克关键技术难题,推动技术进步、产品升级;另一方面,制定明确的创新战略后,企业能有效激发员工的创新意识,形成良好的创新氛围<sup>[1]</sup>。例如,某些高新技术企业建立内部创新激励机制,鼓励员工提出创新想法,并给予资金支持,使得企业在技术研发、产品创新方面不断取得突破。

## 二、高新技术企业强化战略管理存在的问题

### (一) 战略目标不明确

首先,部分高新技术企业在制定战略目标时,只停留在宏观层面,缺乏具体化的实施计划。这样的战略目标,无法为企业提供明确的路径指导,在实际操作中容易迷失方向。例如,一些企业在设定增长目标时,只提出年度增长率,而未详细规划各个业务部门的具体任务、步骤。这种缺乏细节的战略目标,既不好落实,也无法准确评估战略执行的效果及进展情况。

其次,战略目标未经过充分的风险评估。这一问题在高新技术企业中尤为突出。由于高新技术行业的市场环境变化迅速,技术更新迭代频繁,企业在制定战略目标时,若未充分考虑各种潜在风险,容易在后期执行过程中遇到困难。例如,市场需求波动、技术开发周期延长、竞争对手不正当竞争等因素,都需要在战略目标制定前进行详细的风险评估。然而,许多企业在这一环节上投入不足,战略目标在制定时显得过于理想化。

最后,许多高新技术企业在制定战略目标时,过于追求快速扩张或技术突破,而忽视了自身资源、能力的实际情况。例如,一些企业在技术研发方面设定了过高的目标,但未考虑现有研发团队的实际能力,最终导致目标难以实现。这样的战略目标,不仅会消耗企业大量资源,还会影响员工士气与企业整体发展。

### (二) 资源配置不合理

首先,企业资源分配缺乏科学依据,在进行资源配置时,依赖主观判断,容易造成资源浪费或配置不当。例如,在研发资金的分配上,一些企业未进行充分的市场调研、技术评估,仅凭管理层的经验、直觉进行决策,致使研发项目失败,资金浪费。这种缺乏科学依据的资源分配,不仅降低了资源的

利用效率，还影响了企业整体的战略执行效果。

其次，企业在制定战略目标时，忽略了资源配置的实际情况，资源配置未能紧密围绕战略目标展开。企业的战略目标可能宏大且远景美好，但在具体实施过程中，资源的分配却未能与之匹配，战略目标的实现困难重重。

最后，高新技术企业在资源配置过程中，缺乏统一的协调机制，资源重复配置。各部门之间缺少有效的沟通合作，资源分配过程中缺乏整体规划，资源重复使用的情况屡见不鲜。比如，不同部门在进行相似项目时，各自申请资源，而非通过统一规划协调、进行资源优化配置。这种现象不仅浪费宝贵的资源，还影响企业的整体效益。

### （三）缺乏有效的战略执行机制

一方面，企业没有明确的战略执行责任分配，在制定战略目标时，未能清晰地将各项具体任务分配到各个部门及个人，责任模糊。部门职责不明确，个人责任不具体，战略目标落实缺乏执行动力。管理层在分工时缺少具体的指导原则，没有详细的责任矩阵或任务分配图。各部门在执行过程中，经常互相推诿，责任不清，战略落实的责任心不足<sup>[9]</sup>。

另一方面，企业在战略规划阶段设定了较为固定的执行方案，面对市场变化时，战略执行过程中缺乏相应的调整机制。企业对外部环境变化的响应速度较慢，无法及时调整执行策略以应对新的挑战。执行团队通常沿用原有的执行方案，忽视了对执行过程中的实际变化的及时调整，战略执行不能适应快速变化的市场环境。

### （四）战略管理人员素质有待提高

首先，高新技术企业的管理人员战略管理方面的知识技能没有经过系统培训，他们在实际工作中更多依靠个人经验与直觉进行决策。这种情况使得战略管理的科学性、专业性不足，无法从全局视角制定、执行战略。缺乏系统培训，管理人员在应对复杂的战略问题时，缺乏理论依据，战略管理的效果难以得到保障。

其次，高新技术企业的快速发展，很多管理人员晋升速度较快，但在实际工作中的战略管理经验相对不足。面对复杂的战略问题时，容易出现判断失误或者处理不当的情况。实践经验的积累需要时间历练，而高新技术企业发展速度较快，管理人员很难在短时间内积累足够经验，从而影响战略管理的有效性。

最后，高新技术企业的管理人员，尤其是中基层管理人员忙于企业日常事务，对宏观经济环境及行业发展趋势缺少深刻理解，战略视野局限在企业

内部，难以从更广阔的视角进行战略思考。在制定和执行战略时，容易忽视外部环境的变化，难以做出前瞻性的决策。

## 三、高新技术企业强化战略管理的优化措施

### （一）明确企业战略目标

首先，战略目标的制定应基于企业长期发展的需要，结合市场趋势、技术进步、社会责任等多方面因素。为保证战略目标具备操作性，企业应组织跨部门团队进行深入的市场调研，掌握最新的市场动态，找准企业自身的优势、短板，明确发展重点。在制定战略目标时，需要将目标细化至各个部门，制定详细的行动计划、时间表。各级管理人员需定期召开战略会议，对目标的推进情况进行监督调整，保证目标在每个环节的落实。

其次，企业在制定战略目标的同时，要进行全面的风险评估。具体而言，可以采用情景分析法，列出可能影响战略目标实现的内外部风险因素，如市场波动、技术革新、政策变动等，并针对这些风险制定应对方案。应对方案应包括风险发生后的具体措施、责任部门及人员、资源调动计划等内容，保证在风险发生时企业能够快速响应，减少对战略目标的负面影响。此外，战略目标必须与企业的实际能力相匹配。制定目标时，要充分考虑企业的资金、人力、技术、管理水平等多方面的实际情况，采用分阶段目标设定的方法，将长期目标分解为若干短期目标，并为每一个短期目标制定相应的资源投入计划及实施步骤，保证每一步都在可控范围内<sup>[9]</sup>。

最后，建立系统的战略目标评估反馈机制。定期对战略目标的执行情况进行评估，及时发现并纠正偏差。通过数据分析、员工反馈、市场反应等多渠道收集信息，对战略目标的执行效果进行全面评价，并根据评估结果对战略目标与执行策略及时调整，保持目标科学可行。

### （二）优化资源配置利用

首先，基于科学依据进行资源分配，开展全面的资源盘点，包括资金、技术、人才、设备等各类资源的现状与潜力评估。通过数据分析工具，对资源的利用情况进行精细化管理，找出资源分配中的瓶颈，制定相应优化方案。

其次，在制定战略目标时，资源配置规划应同步进行，并且资源的调配应与战略目标的优先级相一致。对于关键项目、重要部门，优先配置核心资源，让资源集中在企业发展最紧迫的领域。同时，避免在非战略性领域投入过多资源，减少资源分散带来的管理负担。同时，建立有效的资源配置协调

机制，避免内部资源重复配置现象。可设立专门的资源协调部门，统一管理全公司的资源分配，并利用信息化系统实现资源调度的透明化、可视化<sup>[4]</sup>。各部门在使用资源前，需要向资源协调部门提交资源申请，说明具体需求、预期效果，资源协调部门再根据企业整体资源状况、战略需求，合理分配资源，并定期对资源使用情况进行审核。

最后，随着市场环境及企业内部条件的变化，资源配置的需求也在不断变化，企业需保持对资源配置的动态管理。定期召开资源管理会议，审视资源使用效果，发现问题并及时调整资源配置方案。特别是在新项目启动或重大调整时期，企业应迅速重新评估资源配置状况，灵活调配资源，以支持战略目标实现。此外，为了更好地利用外部资源，企业还需积极拓展与外部机构的合作。与高校、研究机构、供应商等建立长期合作关系，通过外部资源的引入、整合，弥补企业内部资源的不足。特别是在技术创新领域，与外部科研机构的合作能为企业带来最新的技术和前沿思维，极大地增强企业在高科技领域的竞争力。

### （三）建立健全企业战略执行机制

首先，企业应根据不同部门的职能特点，合理分配战略执行任务，明确每个部门职责。为此，应制定详细的战略执行计划，明确各部门的任务与目标，同时设立明确的职责分配表，列出每个部门和个人在战略执行中的具体职责。并定期召开战略执行会议，通报各部门的执行进度，针对存在的问题进行讨论调整，保证战略执行协调统一。

其次，企业需要建立一套科学合理的监控评估体系，对战略执行的各个环节进行全程监控评估。具体而言，一是设立专门的战略监控小组，负责收集分析战略执行中的各类数据，并定期编制战略执行报告，汇报给企业管理层。二是建立问题反馈机制，鼓励员工及时报告执行过程中的问题、困难，根据实际情况进行调整改进。三是引入外部评估机构，对战略执行情况独立评估，保障评估结果的客观、公正。

最后，企业应建立动态调整机制，根据实际情况对战略执行计划进行优化。例如，设立战略调整委员会，定期评估战略执行的成效，并根据评估结果对战略执行方案进行调整。同时，鼓励各部门在战略执行过程中进行创新，提出改进建议，并对具有可行性的建议及时采纳实施。

### （四）提升战略管理人员综合素质

首先，制定详细的培训计划，涵盖战略管理的基本理论、方法、工具，并邀请国内外知名专家进

行授课。同时，引入先进的培训方式，如案例教学、模拟演练等，使战略管理人员更好地理解掌握战略管理的精髓。此外，企业还应定期组织战略管理人员参加行业内的学术研讨会，了解最新的战略管理理论及实践动态，不断更新知识结构。

其次，提供更多实践机会，帮助战略管理人员积累实际经验，鼓励其参与企业的重大项目与决策，在实践中锻炼自己的能力。为此，企业可设立战略管理人员轮岗机制，让他们在不同的岗位上积累丰富的工作经验，全面了解企业的运营情况<sup>[5]</sup>。同时，提供经费让战略管理人员到国内外知名企业考察交流，学习先进的战略管理经验，将其应用到企业的实际工作中。也可建立战略管理人员的导师制度，由经验丰富的高层管理人员对新进战略管理人员进行指导帮助，加速其成长。

最后，拓宽战略管理人员的战略视野，增强其对宏观趋势的把握能力。企业应通过多种途径，帮助战略管理人员开阔眼界，增强其对宏观经济、行业动态、科技发展的洞察力。为此，要定期组织战略管理人员参加国内外的经济论坛、行业峰会、科技展览，了解全球经济形势及行业发展的最新趋势。同时，鼓励战略管理人员加强对相关领域的研究学习、订阅专业期刊、阅读相关书籍、掌握前沿知识。

## 四、结束语

在可持续发展理念的指导下，高新技术企业应不断强化战略管理，通过明确企业战略目标、优化资源配置、建立健全战略执行机制以及提升战略管理人员素质等措施，提高企业核心竞争力，适应市场变化，促进持续创新。未来，高新技术企业应继续深化对可持续发展理念的理解、应用，不断优化调整战略管理模式，以应对不断变化的市场环境，最终实现企业的长远发展。

### 参考文献：

- [1]马素萍.高新技术企业加强财务战略管理及风险控制策略[J].活力,2024,42(05):139-141.
- [2]吴斌.新形势下的高新技术企业财务战略管理分析[J].中小企业管理与科技,2023(24):158-160.
- [3]乔焱.高新技术企业战略规划制定与战略管理要点解析[J].企业改革与管理,2023(20):40-41.
- [4]许亚云.新形势下高新技术企业财务战略管理研究[J].商讯,2023(15):69-72.
- [5]石建敏.高新技术企业的战略管理探讨[J].中国中小企业,2020(06):151-152.

（作者单位：北京中电华大电子设计有限责任公司）

# 加强生产制造企业成本核算与控制的策略分析

潘涛

**摘要:** 文章主要概述生产制造企业成本核算的重要性,分析成本核算与控制中存在的不足,并提出相应的改善策略,包括:科学选择成本核算方法,完善成本核算与控制体系,加强成本综合分析,加大监督管控力度,以及提高会计核算信息化水平等。

**关键词:** 生产制造企业; 成本核算; 成本控制

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250138

生产制造企业各个环节的工作内容通常比较复杂,经济效益会受到较多因素的影响,如果成本核算不到位,就会使得企业综合建设效果不佳,难以保证各项工作有序开展。基于此,生产制造企业需要在现有的基础上加大成本核算与控制力度,在各个环节的工作中准确计算成本消耗情况,减少资金浪费,提高资源利用率,实现资源优化配置。

## 一、生产制造企业成本核算的重要性

第一,有利于实现成本控制目标。开展各项工作之前,相关人员都会设立一个具体的目标,以此作为实践操作的动力,提高工作人员的积极性及主动性。在现代化社会发展当中,生产制造企业做好成本核算工作,可以让生产人员、制造人员等了解各项工作的开展需要耗费的实际成本,还能够为有关决策的提出提供可靠的参考。由此可见,做好成本核算工作可以为后续实现成本控制目标提供良好的依据,减少产品生产制造中产生的资源浪费问题,从根本上提高资源利用率,达到更高的生产标准。

第二,有利于获得更高的经济效益。成本核算与控制的主要目的在于达到预期的经济效益目标。成本核算与控制人员可以有效识别浪费,在开展各项工作前制定具体的成本控制措施,从而实现降本增效。

第三,有利于企业科学决策。部分决策者对某一个项目进行可行性分析时,缺乏参考依据,尤其是缺乏与成本控制人员之间的沟通交流,在没有参考准确的成本数据的情况下做出决策,容易导致项目决策可操作性不强。生产制造企业开展成本核算工作,可以科学对比和分析各项成本,预测项目决策对于成本造成的影响,再根据成本核算结果调整决策内容,采取科学的评估方式,以评估结果作

为参考依据判断是否需要开发新产品,提高项目决策的科学性<sup>[1]</sup>。

## 二、生产制造企业成本核算与控制存在的问题

### (一) 成本核算方法简单

目前,我国许多生产制造企业进行成本核算时选择的核算方法都比较简单,常见的方式有品种法、分步法、分类法及分批法。为了减少成本核算工作量,大多数成本核算人员会选择品种法进行核算,这是最简单的一种核算方法,需要以产品的品种作为基础计算产品成本,但是不能够提供不同环节的成本内容,所以大多数大批量生产或者不需要提供分步产品资料的生产制造企业会将这种方式作为成本核算的主要形式。

一些生产制造企业在连续大批量生产的过程中会采取分步核算的方式完成这项任务,以每一个产品的生产步骤作为主要依据,计算每一个环节需要消耗的成本<sup>[2]</sup>。当生产制造企业生产小批量单件产品时,就会选择分批法作为主要的成本核算方式,其需要以产品的件别作为基础完成基本的核算任务。

一些生产制造企业在成本核算模式上并未随着经济环境的不断变化而作出相应的改变。不少企业没有针对自身的生产经营模式及涉及的领域与范围改变成本核算方法,还有些企业过于追求短期效益,缺乏对成本核算与控制的重视,产生了会计账目混乱的问题,难以充分体现成本核算的价值,使得自身的发展受到了较大的限制。

### (二) 成本控制体系不完善

成本核算与控制对于工作人员的行为操作提出了较高的规范化要求,但是很多工作人员并不能够按照要求将各项操作落实到位,实际控制生产制造成本的过程中受到了较多因素的影响,降低了成本控制效果。最主要的原因在于目前的成本控制体系不完善,这就要追溯到我国的会计制度构建情况,1992年之前还是按照所有制的形式进行成本核算,在这之后虽然形成了统一的会计制度体系,但还是有较大的提升空间<sup>[3]</sup>。生产制造企业组织工作人员进行成本核算和控制工作时并未结合自身的具体情况优化成本核算与控制形式,尤其是缺

乏针对性的管理制度，成本核算与控制人员在日常工作中态度不端正，没有及时发现实际操作中的问题，往往会在完成生产制造工作之后再行成本核算，不能够及时调整经营策略，使得企业成本核算与控制滞后，不利于经济效益的提升。

在成本控制体系不完善的情况下，企业往往难以对成本进行有效监控和管理。由于缺乏有效的成本控制体系，企业无法准确地追踪和分析成本数据，导致成本超支和资源浪费的现象时有发生。成本控制体系的不完善还表现在对成本控制的重视程度不够，企业内部缺乏对成本控制重要性的认识，导致成本控制措施难以得到有效执行。同时，企业内部的沟通和协调机制不健全，各部门之间缺乏有效的信息共享和协作，使得成本控制工作难以形成合力。因此，建立和完善成本控制体系，提高成本控制的效率和效果，是企业提升竞争力和实现可持续发展的关键。

### （三）信息化应用水平低下

信息化技术在目前各个领域建设发展中都得到了广泛的应用，工作人员可以利用其提高工作效率和质量，解决传统工作形式下效率低下的问题。但是生产制造企业在目前开展成本核算与控制工作时，缺乏对信息化技术的科学运用，尽管部分核算人员会借助电算化方式简化成本核算流程，但是整体的信息化应用水平还是比较低下，达不到新时期的成本核算与控制标准。生产制造企业组织工作人员进行成本核算与控制时，存在基础设施建设缓慢的情况，特别是会计信息应用程序管理不到位，不能够充分体现相关技术方法的作用。

生产制造企业的成本核算与控制人员缺乏对信息化技术的了解与应用，不能够充分利用现代信息化技术解决传统核算与控制形式下的弊端。处理生产制造业务和开展计算工作时，缺乏对有关软件的合理使用，最终体现出来的信息化应用水平不高，不符合现代化生产制造企业成本核算与控制需求。由于缺乏有效的信息化系统支持，企业难以实现对生产过程中每个环节成本的实时监控和分析，导致成本控制的滞后和不精确。

信息化技术的不足也影响了企业对市场变化的快速响应能力，使得企业在面对激烈的市场竞争时处于不利地位。因此，提升信息化应用水平，构建与企业实际需求相匹配的成本核算与控制体系，已成为生产制造企业迫切需要解决的问题。

### （四）成本核算监管不到位

要充分提高成本核算与控制成效就应该做好相应的监管工作，让成本核算与控制人员在工作当中

井井有条，防微杜渐。许多生产制造企业都会在生产流转环节出现质量监督及数据复核问题，尤其是会出现漏检的情况，不仅难以保证产品生产质量，还会对成本核算造成消极影响。就目前的成本核算监管形式来说，一些质检员并未对质量不达标的半成品进行标注，直接将其自然流转到第二环节，直到产品入库之前，质检员才会发现其中存在的问题，这就会造成成本浪费<sup>④</sup>。开展产品数据复核工作时，有关人员缺乏对车间统计数据的详细核对，导致两款不同的产品相互混淆，在入库之后才经由库房管理员发现问题，导致成本核算质量不达标。

企业内部的激励机制可能未能与成本控制效果挂钩，导致员工在成本核算和控制方面缺乏足够的动力。因此，建立和完善成本核算的监管体系，加强内部审计和外部监督，以及优化激励机制，对于提升成本核算的准确性和有效性至关重要。

## 三、生产制造企业成本核算与控制的策略

### （一）科学选择成本核算方法

落实成本核算与控制工作的过程中，首要任务就是科学选择成本核算方法，改变以往单一的成本核算形式，以提高成本核算结果的准确性为目标，达到生产制造企业成本管理的要求和标准。虽然使用简单的成本核算方法可以在短时间内获得结果，但是在产品相同生产订单不同时，还是会存在一定的成本差异，这就需要进一步优化成本核算方法，做好科学的成本规划，使得成本核算能够为成本有效控制提供精准的依据。选择成本核算方法时，需要根据生产制造企业的产品生产制造情况合理细化和分配成本核算对象，对不同作业环节消耗的物料进行汇总，明确具体的产品成本之后再安排和分配费用。为了提高成本核算精准性，生产制造企业可以采取以人工工时作为标准的费用分配方式，还能够引进 ERP 系统提供更加精准的细节服务，减少成本核算中出现的漏算问题。

### （二）完善成本核算与控制体系

健全的成本核算与控制体系可以为各项工作的有序开展提供规范化保障，减少生产制造企业在发展中产生的资金浪费。在新时期迅速发展社会经济的过程中，生产制造企业应该不断完善成本核算与控制体系，分析目前控制体系存在的问题和漏洞，结合企业的实际情况，采取更加科学的措施，确保资金得以合理利用，保障企业经济效益。

完善成本核算与控制体系时，生产制造企业要秉承可持续发展的原则构建可行性工作体系，以减少无价值的损失作为重要目标，做好超额负担管理工作，形成更加规范的成本核算与控制体系，保证

企业的经济效益水平得到有效提升。为了充分体现成本核算与控制体系的作用及价值,企业应该组织全体职工参与到相关体系的建设中来,尤其需要加强财务部门与企业内部其他部门之间的合作,保持部门与员工之间良好配合,通过多方协作体系的构建加强成本核算与控制成效<sup>[5]</sup>。与此同时,还应构建科学的责任制度,让各个工作人员清楚自身的职责,尤其是要让成本核算人员警醒,使其可以按照岗位要求参与到成本管控当中,针对当前的工作提出合理建议,体现成本核算对控制体系的约束作用。

### (三) 加强成本综合分析

对于生产制造企业的发展来说,在销售产品之前做好成本综合分析工作,对于提高企业经济效益水平至关重要。成本核算与控制人员要从各个方面对企业经营消耗的成本进行核算与分析,从成本预测、决策、技术改进、流程控制、计划执行等各方面的工作着手,全面提高成本综合分析成效,获得更加准确的成本核算结果。开展这项工作,需要以产品全生命周期作为根本,对产品研发、采购、生产、销售、使用、维修、报废等多方面的因素进行分析,深入了解影响产品成本的动态因素,以减少各个环节消耗的成本作为前提,在不影响产品质量及使用效果的情况下减少不必要的成本支出,维持各个环节工作的平衡性<sup>[6]</sup>。

在进行成本综合分析时,生产制造企业不能够将这副重担全部压在财务部门身上,而是需要让财务部门、成本管理部门、生产部门、销售部门等多个部门相互沟通协作,组织成本分析会议,汇总来自各个部门工作人员的意见和建议,共同研究出最佳的成本控制方案,从根本上提高成本核算精准性,减少成本控制过程中产生的影响因素。

### (四) 加大监督管控力度

部分工作人员在成本核算与控制过程中缺乏责任感,没有明确这项工作的重要性和必要性,将个人利益与企业利益分割开来,不能够充分体现其企业综合建设发展中的职能,影响了企业综合经济效益的产生。加强生产制造企业成本核算与控制时,应该持续加大监督管控力度,以促进企业高质量运行发展作为关键,通过采取科学的监督管控措施树立良好的企业形象,为实现企业长效发展打好基础。

生产制造企业领导人员要对各个岗位工作人

员的行为操作进行严格的监督管理,详细记录各个生产环节的质检结果,让成本核算与控制人员参与生产环节的成品流转、检查与记录核对工作,在保证产品合格性的同时减少生产成本,实现对产品成本的有效把控。在实施监督管控工作的过程中,还应对成本核算人员出现的漏算、错算等问题进行分析与处理,制定相应的措施,帮助其调整成本核算方法,同时结合奖惩机制和激励机制提高成本核算人员的工作积极性,使其形成良好的工作习惯,从而全面提高企业的成本核算与控制水平。

### (五) 提高会计核算信息化水平

信息化技术在生产制造企业成本核算与控制中的应用,要求工作人员掌握会计核算信息化操作方法,能够借助最新的技术获取产品数据信息,并且对其进行集成处理,以此提高成本核算的精准性。在利用信息化技术进行会计核算时,需要实时采集生产数量、工时、原材料消耗情况等数据信息,减少手工录入产生的数据错误及延迟问题,提供科学的数据依据<sup>[7]</sup>。

在会计核算中应用信息化技术中,还可以实现对数据信息的自动化处理。成本核算与控制人员可以直接对相关数据进行对接与处理,并且可以在MES系统集成支持下实时监控生产过程中消耗的人工成本、间接成本及材料成本,根据实际情况及需求及时调整生产计划,从源头上实现成本的有效控制。

#### 参考文献:

- [1] 滑文. 生产制造企业成本管理应用分析及策略探讨[J]. 中国科技投资, 2024(23): 80-82.
- [2] 赵东艳. 生产制造企业成本核算的常见问题与应对举措分析[J]. 市场周刊, 2024, 37(18): 164-167.
- [3] 葛爱军. 制造企业成本核算存在的问题及对策研究[J]. 现代商业研究, 2024(04): 56-58.
- [4] 李亚. 制造企业生产成本核算与管理问题探讨[J]. 投资与创业, 2023, 34(21): 94-96.
- [5] 李婧. 浅谈制造企业生产成本核算与管控的重要性[J]. 冶金财会, 2023, 42(09): 36-38.
- [6] 孙涛. 关于加强生产制造企业成本核算与控制策略研究[J]. 商业观察, 2023, 9(18): 33-36.
- [7] 方芳. 论设备制造企业成本控制与管理思路[J]. 商讯, 2023(03): 76-79.

(作者单位: 徐州阿卡控制阀门有限公司)

# 市场改革背景下电力企业营销创新策略探讨

康华菁

**摘要:** 本文分析了市场改革对电力企业营销创新的要求。随着市场化改革深入,电力市场呈现竞争性、多元化主体引入及用户需求多样化特征,电力企业必须创新营销策略以应对变化。文章分析认为,电力企业需提升市场响应速度、用户满意度,实现品牌差异化,并提出了相应的创新策略:洞察用户需求、设计差异化产品、开发数字化营销平台、提升品牌形象和智能化客户服务。

**关键词:** 电力市场; 企业营销; 用户需求; 数字化平台; 智能化服务

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250139

## 一、电力市场改革的特点

### (一) 市场化和竞争性

市场化改革首先体现在电力定价机制的改变上。自2002年启动的电力体制改革以来,我国逐步减少了政府对电力价格的直接干预,坚持市场化方向,推动新能源上网电量全面进入市场、上网电价由市场形成,配套建立可持续发展价格结算机制,区分存量和增量分类施策,促进行业持续健康发展。到2023年,全国市场化电量交易规模已达约2.8万亿千瓦时,占总售电量的接近52%,实现了显著的市场化<sup>[1]</sup>。此外,在竞争性方面,发电侧已允许不同企业进入市场竞争,形成了“竞争中性”原则,确保不同所有制企业公平参与。市场化和竞争性的提升有效促进了资源配置的效率优化,使市场能够更灵敏地响应供需变化。

### (二) 市场主体多元化

在传统模式下,电力市场主要由垄断性的电力公司主导,而随着改革深入,逐步引入了发电企业、售电公司、独立配电企业等多类市场主体。以2015年新电改“9号文”为起点,售电侧市场化改革得以启动,截至2023年,全国登记的售电公司数量已超过5400家。这些新主体的进入为市场注入了活力,增强了竞争,改变了以往由单一主体控制的局面。此外,多元化主体的出现也催生了对不同商业模式的探索,如通过直接交易、合同能源管理等方式来满足差异化的市场需求。

### (三) 用户需求多样化

在电力市场改革背景下,用户对电力的需求已不再局限于基本用电需求,而是转向个性化和高质量的电力服务<sup>[2]</sup>。以工业用户为例,许多企业希望获得稳定、低成本的电力供应,以降低生产成本。另一方面,随着可再生能源的快速发展,越来越多的个人和企业用户倾向于绿色电力消费,2023年数据显示,全国绿色电力交易规模已突破150亿千瓦时。用户的需求变化促使电力企业在服务和产品设计上更具针对性和灵活性,需提供差异化的服务方案。

## 二、电力企业市场营销创新的必要性

### (一) 提高市场响应速度

在电力市场改革背景下,市场对电力企业的响应速度提出了更高要求。随着市场化交易的推广,这一变化意味着电力企业需更快应对市场波动并调整营销策略,确保能在瞬息万变的环境中保持竞争力。通过创新营销手段,企业能够更迅速地捕捉市场变化、洞察用户需求的动态,并及时推出合适的产品或服务,以更好地满足用户需求。

### (二) 提高用户满意度

用户需求日益多元化,对电力产品和服务的质量提出了更高要求。传统的单一营销方式已难以满足这些多样化需求,因此电力企业必须在营销方式上创新,通过差异化的服务和个性化的产品设计来提升用户体验。通过灵活的营销策略,企业能够更有效满足不同用户群体的期待,进而增强用户粘性和满意度。

### (三) 实现品牌差异化

在多元化市场主体竞争加剧的背景下,品牌差异化成为电力企业营销的关键。电力产品因其高度标准化而缺乏显著的产品差异化特征,电力企业若要在激烈的市场竞争中脱颖而出,必须通过营销创新来保证品牌差异化。例如,借助绿色电力和智能服务等创新策略,电力企业能够在市场中塑造独特的品牌定位,吸引那些对低碳环保或科技感服务有需求的用户。

## 三、当前电力企业市场营销面临的挑战

### (一) 对客户需求的认识不足

数据显示,2023年,绿色电力交易规模已达

150 亿千瓦时，但许多电力企业未能准确识别出这一类用户需求的增长趋势，未能及时推出相应的绿色电力产品或服务<sup>[3]</sup>。用户需求的多样化增加了企业对客户需求的理解难度，使传统营销模式难以有效触达用户需求。对市场需求的认识不足，导致电力企业的产品针对性欠缺，用户对其服务的满意度降低，进而会削弱用户的忠诚度和对品牌的认同感。

### （二）市场竞争加剧

截至 2023 年末，全国登记的售电公司数量已超过 5400 家，电力市场不再由少数几家大型企业垄断。多元化市场主体的涌入，使电力企业在产品和服务定价上面临更大压力，导致利润空间被压缩。同时，由于电力产品的高度同质化，企业难以通过传统营销方式维持差异化优势，市场份额受到了明显的冲击。竞争加剧带来的价格战和客户争夺，使得电力企业的运营成本增加，利润率下降。

### （三）电力产品差异化困难

电力作为一种公共产品，其质量和形式高度统一，不同企业提供的电力在本质上并无差异。据统计，2023 年全国电力市场化交易电量已达约 2.8 万亿千瓦时，这一规模的增长却难以带动电力企业通过产品差异化来吸引用户<sup>[4]</sup>。由于缺乏独特性，电力企业在推广中难以树立独特的品牌形象，导致客户忠诚度较低，企业间的竞争只能依赖价格战，营销效果不佳。

### （四）技术创新滞后

电力企业在数字化和智能化技术应用方面相对滞后，不利于市场营销。据统计，2023 年，全球物联网市场规模已达到 3000 亿美元，但我国电力企业在物联网、大数据等新兴技术的应用尚未成熟<sup>[5]</sup>。技术创新滞后，导致企业无法通过智能手段进行用户行为分析、精准营销等现代化营销，限制了营销的精准性和互动性。此外，缺乏数据支撑的营销策略，难以有效满足用户多样化需求，阻碍了企业对客户需求的深度挖掘和服务优化。

### （五）营销模式僵化

有些电力企业的营销模式过于传统，多数采用固定套餐和推销模式，难以适应快速变化的市场需求。数据显示，2023 年，电力市场化交易用户数已突破 150 万人次，但电力企业仍以标准化产品为主，缺乏灵活的个性化套餐设计<sup>[6]</sup>。这种僵化的营销方式无法及时响应用户需求的变化，导致用户体验和满意度下降。此外，僵化的模式使得不少传统电力企业难以与新兴的售电公司竞争。

## 四、电力市场改革背景下电力企业市场营销创新策

## 略应用

### （一）洞察用户需求

电力企业通过智能客户数据分析系统，结合大数据平台对用户的用电数据进行采集和分析，为个性化服务提供支持。例如，国家电网在 2023 年通过“电力大数据平台”收集了近 6 亿用户的用电频率、时段、消费量和偏好等数据，为精准洞察用户需求提供了基础。借助大规模数据收集，电力企业可以深入了解市场动向，提升个性化产品和服务的设计，并确保营销策略的高效性和精准性。通过机器学习和数据挖掘技术分析用户的用电行为，电力企业能够识别不同用户群体的特定需求，如家庭用户 35% 的晚间用电增加，以及工业用户的白天高峰用电。基于这些分析，企业可将用户分为不同群体，如高峰用电型和节能型，并制定个性化的营销策略。例如，针对高峰用电型用户可推出灵活电价套餐，而节能型用户则可享受更多绿色电力产品选择。这种精准的用户画像和定制化服务，有助于提高用户满意度和忠诚度，减少市场份额流失风险，增强企业的市场竞争力。

### （二）产品设计差异化

电力企业通过分析用户用电习惯和需求，设计出多样化的灵活套餐服务。例如，根据 2023 年数据，超过 25% 的家庭用户倾向选择绿色电力套餐，说明环保电力的需求在增长。电力企业可依据市场调研推出个性化产品，如“高峰用电套餐”和“绿色电力套餐”，满足不同用户的需求，进而提升自身的市场竞争力。高峰用电套餐主要面向工业用户，而绿色电力套餐则满足环保意识较强的用户。通过这种差异化的产品设计，电力企业能够提供更符合用户需求的服务，增强市场吸引力。电力企业还可以通过线上平台和线下渠道推广新套餐，确保信息准确传达，提高用户的知晓度和兴趣。此外，电力企业还应定期收集用户反馈，对套餐进行优化调整，以提升用户满意度和忠诚度。通过这种灵活的套餐服务设计，电力企业不仅能够提升服务质量，也可以增强市场竞争力和用户粘性。

### （三）搭建数字化营销平台

电力企业通过开发售电移动应用，提供包括购电、账单查询、故障报修等多种服务，可极大提升用户体验。例如，2023 年，“电 e 宝”App 的用户数量突破 1 亿，日活跃用户量增长了 20%。这种数字化平台能够优化用户体验和服务效率，增强用户粘性，提升整体服务质量。平台的核心功能经过精准设计，可以有效满足用户的实际需求，提高应用的便捷性，使用户能够更加方便地享受电力服务。

在平台开发过程中,开发团队应根据需求制定详细的功能模块,并进行全面的功能和安全测试,以确保应用发布时具备稳定可靠的性能。通过严格的测试,电力企业能够确保系统功能完善,避免技术问题影响用户体验,从而为用户提供优质的服务。

此外,在平台发布后,企业可通过微信公众号、线下营业厅及短信等渠道进行推广,并提供使用教程,帮助用户更快熟悉操作,以提升平台的普及率和使用频率。定期更新和维护是另一项重要工作,电力企业需不断对其进行优化,增加个性化优惠和用电节能建议等新功能,以适应用户需求的变化。通过这些措施,企业不仅能增强用户粘性,还能够提升服务质量,推动业务的数字化、智能化转型。

#### (四)提升品牌形象

电力企业可通过实施绿色低碳品牌战略,强化品牌的绿色属性,从而赢得消费者的信任。例如,国家电网在2023年设定了绿色电力交易量增长30%的目标,这一举措显著提升了品牌的市场认可度和环保形象。这一战略不仅符合可持续发展的趋势,也有效满足了用户对于绿色能源的需求,明确了企业在绿色发展方向上的定位,为企业树立了绿色低碳的品牌形象。

在绿色电力产品与服务推广方面,电力企业可以推出绿色电力套餐,并通过绿色电力交易平台提供风能、太阳能等可再生能源。这些措施不仅能够满足用户的环保需求,还能够提升企业的品牌吸引力。与此同时,企业还应通过多渠道宣传“低碳生活”主题活动,线上线下推广节能环保理念,进一步增强公众的绿色意识,支持品牌的绿色形象建设。此外,企业还应定期发布绿色发展成果报告,展示其在低碳领域的贡献,以增强社会责任感和品牌的竞争力。

这些措施的实施,有利于电力企业提升品牌的社会形象,避免品牌形象同质化带来的市场劣势,推动绿色低碳品牌的持续发展。通过这些努力,电力企业不仅能够满足用户对绿色发展的需求,还有助于可持续发展目标实现。

#### (五)客户服务智能化

电力企业可以引入人工智能客服平台,旨在提升服务效率,降低运营成本。以南方电网为例,其智能客服系统在2023年服务用户量同比增长35%,大幅提高了用户满意度。智能客服系统的引入实现了用户即时响应,全天候提供服务,显著增强了企业的市场竞争力及用户粘性。通过调研明确核心功能需求,确保智能客服系统能满足用户对便捷

服务的期望,进一步提升了企业的服务水平。

在技术实现方面,电力企业可通过集成语音识别和自然语言处理技术,开发能够与用户实时对话的智能客服系统。这一技术能够显著提升用户的交互体验,使其能够更自然、便捷地与系统互动,同时可以有效减少用户的等待时间。待系统上线后,电力企业还应通过微信公众号、短信及营业厅等渠道进行推广,并向用户介绍使用方法,以提高用户对智能客服的认识和使用意愿,从而扩大系统的使用范围。

此外,企业还应收集用户互动数据,不断进行分析与功能优化,以提升智能客服的应答准确性及服务功能。这一持续优化的过程,不仅可以提升系统的服务效果,还能够增强用户的满意度和粘性。此外,引入人工智能客服及自助服务平台,可以帮助电力企业显著提升服务效率和客户体验,有效满足用户对快捷、全天候服务的需求,进一步提高市场竞争力。

#### 五、结语

在电力市场改革背景下,电力企业需通过营销创新适应竞争并满足用户多样化需求。利用智能客户数据分析系统,企业能够精准洞察用户需求,实现个性化营销;差异化产品设计则满足不同用户群体的需求,提升满意度;数字化营销平台可提高服务便利性和用户活跃度,优化用户体验;绿色低碳品牌战略能强化社会责任形象,提升市场认可度;人工智能客服不仅可以提升服务效率,还能够降低运营成本,增强用户粘性。这些创新策略,不仅有助于提高电力企业的市场适应力,还有利于行业可持续发展,满足新时代电力市场的需求。

#### 参考文献:

- [1]徐珊.电改背景下电力企业市场营销创新策略探讨[J].企业改革与管理,2023(22):95-97.
- [2]刘晓茜.市场经济下电力企业市场营销的创新策略[J].质量与市场,2023(17):67-69.
- [3]邵平.电力企业市场营销的创新策略分析[J].营销界,2023(11):70-72.
- [4]卜维霞.市场经济下电力企业市场营销的创新策略[J].投资与合作,2022(04):174-176.
- [5]赵露.电力企业市场营销创新策略分析[J].科技创新与应用,2021(32):193.
- [6]吴亚玲.浅析电力市场营销的创新与发展[J].才智,2021(10):21.

(作者单位:国网福建省电力有限公司建瓯市供电公司)

# 基于关键绩效指标的绩效评估方法探讨

李怡然

**摘要:** 本文主要探讨关键绩效指标(KPIs)评估法在现代企业管理中的应用。文章首先阐述了KPIs的内涵及其在绩效管理中的重要性,随后分析了在应用过程中常见的过度依赖量化指标、缺乏与其他绩效管理方法的有效结合、构建KPIs时的一致性思维缺失以及难以量化员工创新能力和团队合作精神等问题,最后提出了多元化构建绩效评估体系、与其他绩效管理方法有效结合、确保各级指标之间的逻辑一致性和支持性以及关注非量化评价等优化路径。

**关键词:** 关键绩效指标; 绩效评估; 评估方法

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250140

在现代企业管理中,绩效评估是一种确保组织目标得以实现的重要方法。基于关键绩效指标(Key Performance Indicators, KPIs)的绩效评估方法,因其明确性和可量化性而被广泛采用。然而,这种方法并非无懈可击。本文旨在深入探讨KPI在绩效评估中的应用,分析其存在的问题,并提出相应的优化策略。

## 一、关键绩效指标的内涵

基于关键绩效指标的绩效评估方法是一种广泛应用于现代企业中的绩效管理工具。它通过将企业的战略目标分解为可量化的指标,以确保这些目标有效达成。这种方法不仅有助于明确员工的工作职责和期望,还能促进企业整体战略目标的实现<sup>[1]</sup>。

关键绩效指标法能够将企业的宏观战略目标转化为具体的、可衡量的指标,从而使得每个员工的工作都与企业的整体目标紧密相连。这种做法体现了从组织到个人的层层分解过程,确保了资源能够集中到企业最重要的领域。

在企业管理和团队领导中,关键绩效指标是衡量组织或个人在实现目标过程中表现的重要工具。为了确保这些指标能够有效推动组织向前发展,SMART原则成为了设定和评估KPIs的黄金标准。这个原则强调了五个关键要素,每个要素都是确保KPIs成功实施的保障。

一是具体性(Specific)。目标应该是清晰和明确的,避免模糊不清。这意味着每个指标都应该有一个明确的定义,让所有相关方都能理解其含义和预期结果。

二是可测量性(Measurable)。KPIs应该是可以量化的,这样管理者和团队成员就可以通过数据来跟踪进度和效果。这不仅涉及到数字的收集,还包括了对数据进行有效分析的能力。

三是可达性(Achievable)。虽然目标应该具有挑战性,但同时也必须是可实现的。这意味着在设定目标时,需要考虑到资源、时间限制和团队的能力,以确保目标既激励人心又切实可行。

四是相关性(Relevant)。KPIs应该与组织的整体战略和目标紧密相关。这意味着每个指标都应该对实现组织的长期愿景和短期目标有所贡献,确保所有努力都朝着同一个方向。

五是时限性(Time-bound)。每个KPI都应该有一个明确的时间框架,这有助于确保团队保持紧迫感,并要求其在规定的时间内完成任务。这种时间限制也有助于定期评估进度和调整策略。

遵循SMART原则,组织可以保证KPIs既具有挑战性,又能够符合实际,从而提高整个绩效管理过程的有效性。这种方法不仅有助于团队集中精力,明确目标,并通过持续的反馈和评估来优化工作流程,而且有助于提高员工满意度,帮助组织取得更好的业务成绩,拥有更强的竞争力。

## 二、使用关键绩效指标方法时存在的问题

### (一) 过度依赖量化指标

KPIs通常关注可量化的、易于测量的成果,而忽视了员工的行为、态度和团队合作等非量化因素。这种单一的量化导向可能导致员工过分关注短期目标,而忽视长期发展和创新。此外,缺乏全面评估可能导致员工感到不公平,因为他们的努力和贡献可能没有得到全面的认可<sup>[2]</sup>,最终这可能会不利于员工的工作满意度和忠诚度提升,影响团队的整体表现和组织的长期成功。

### (二) 未与其他绩效管理方法有效结合

在使用关键绩效指标进行绩效管理时,若未与其他方法如平衡计分卡(Balanced Scorecard, BSC)和360度反馈等有效结合,可能导致绩效评估的片面性。例如,缺乏平衡计分卡中的财务与非财务指标的平衡视角,可能导致组织过于追求短期利益,忽视了员工学习成长和内部流程的优化。而缺少360度反馈的全面性,管理者可能无法全面了解员工的工作表现和团队贡献,从而无法准确评估员工

的全面发展和潜在价值。这些都会影响员工的工作积极性和忠诚度，还可能导致组织战略出现偏差和绩效管理的有效性降低。

### （三）构建关键绩效指标缺乏一致性思维

构建关键绩效指标时缺乏一致性思维会导致组织内部目标和期望的混乱。当不同部门或团队设定的 KPIs 相互冲突或不协调时，员工可能会感到困惑，不清楚组织的整体方向和优先级。这种不一致性可能导致资源分配不当，员工努力的方向与组织的核心目标不一致，从而导致工作效率不高。长期来看，缺乏一致性的 KPIs 可能会削弱员工的士气和组织的承诺，因为其无法清晰地看到自己的工作与组织的长远目标之间的联系。此外，不一致的 KPIs 也可能导致管理层在评估和奖励员工表现时出现偏差，进一步加剧内部的不信任和不满。

### （四）员工创新能力和团队合作精神难以量化

关键绩效指标法在评估员工的创新能力和团队合作精神时，存在明显的局限性。创新能力往往涉及非线性思维和探索性行为，这些特质难以通过标准化的量化指标来衡量。团队合作精神是一种动态的、基于人际关系和互动的过程，它超越了简单的任务完成度或效率指标。KPIs 在量化这些复杂的人类行为时，可能会忽略那些不易观察但对组织成功至关重要的非显性因素，如创造力、领导力和团队凝聚力等。这种量化的困难可能导致员工过度关注可量化的指标，而忽视了那些对长期成功和创新至关重要的无形资产，从而可能抑制团队的整体表现和创新潜力。

## 三、使用关键绩效指标方法的优化路径

### （一）多元化构建绩效评估体系

要克服基于关键绩效指标的绩效评估方法中过度依赖量化指标的问题，可以采取以下几个策略：

一是多元化考核指标。在设计绩效考核体系时，应避免过分依赖量化指标。除了量化指标外，还应包括定性指标，如员工的职业精神、创新能力、团队合作能力等。这样可以更全面地评价员工的表现，避免因过度量化而导致的“有数量缺质量”的问题<sup>[9]</sup>。

二是应用 BSC。采用平衡计分卡的方法，将财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度纳入考核体系中。这种方法可以帮助企业在追求短期业绩的同时，也不会忽视长期的战略目标和员工的成长。

三是重视过程管理。绩效管理不仅仅是结果的管理，更重要的是过程的管理。通过设定明确的过程目标和里程碑，引导员工关注工作的进展和改

进，而不仅仅是最终的结果。

四是将科学化与民主化结合起来。在绩效考核中，既要保证科学性，也要推进民主化。通过建立开放透明的沟通机制，让员工参与到绩效考核的标准制定和评价过程中来，增加考核的公正性和接受度。

五是定期回顾和调整考核指标。绩效考核指标不是一成不变的，需要根据组织的战略目标和个人的工作环境的变化进行定期的回顾和调整。这有助于确保考核指标的相关性和有效性。

六是强化培训和支持。对于那些难以量化的技能和行为，如领导力、创新能力和客户服务等，企业应提供相应的培训和支持，帮助员工提升这些能力，并在绩效评估中给予适当的权重。

### （二）与其他绩效管理方法的有效结合

BSC 和 360 度反馈等其他绩效管理方法与关键绩效指标结合的最佳实践可以参考以下方法：

一是以战略为导向。BSC 能够将企业的战略目标转化为具体的绩效衡量指标，通过财务、顾客、内部流程以及学习与创新四个维度及其指标之间的相互驱动，实现企业绩效考核的不断优化。这种方法不仅关注传统的财务指标，还强调非财务指标的重要性，如顾客满意度、内部业务流程效率和员工的学习与成长，有助于企业在竞争中更好地利用无形资产。

二是开展多维度的绩效评估。通过引入 360 度反馈机制，从多个角度收集关于个人或团队绩效的信息，包括来自同事、上级、下属甚至客户的反馈。这种全方位的反馈有助于更全面地评估个体的表现，并促进个人发展和团队协作<sup>[9]</sup>。

三是持续监控和调整。绩效管理体系不应是一次性的项目，而是一个持续的过程。通过定期审查和更新绩效指标和目标，确保它们仍然符合组织的战略方向和市场环境的变化。同时，利用信息技术工具来支持绩效数据的收集、分析和报告，可以提高效率和准确性。

四是改变文化和行为。绩效管理不是关于数字的游戏，而是通过这一过程改变组织的文化和员工的行为。通过明确的沟通和反馈机制，确保所有员工都理解他们的工作如何贡献于组织的整体目标，从而激发他们的积极性和责任感。

### （三）确保各级指标之间的逻辑一致性和支持性

在构建关键绩效指标体系时，确保各级指标之间的逻辑一致性和支持性是至关重要的。这不仅有助于提高组织的决策质量，还能确保资源的有效分配和利用<sup>[9]</sup>。以下是几个关键步骤和方法，用于

确保 KPI 体系的一致性和支持性：

一是战略对齐。首先，需要确保所有 KPI 都与组织的战略目标紧密对齐。这意味着每个 KPI 都应该直接反映或支持组织的长期目标和愿景。通过使用 BSC 等工具，可以明确地展示不同层面（如财务、客户、内部流程、学习与成长）之间的联系和相互作用。

二是多层次评估对齐。采用多层评估对齐模型，如四步模型，可以帮助组织在不同层级（战略、战术、操作）上保持一致性。这种方法强调了从战略到操作各个层面的指标之间的逻辑关系和依赖性。

三是使用树状结构表示 KPI。将 KPI 可视化树状结构，清晰地呈现出不同层级之间的关系。这种结构有助于识别哪些指标对上层 KPI 目标有更大的影响，从而更有效地设定目标，并做出基于这些目标的决策。

四是结合定性和定量数据。为了增强 KPI 体系的有效性，应考虑将定性数据纳入绩效评估中。例如，结合 BSC 和层次分析过程（AHP）的方法，可以在量化指标的同时，也利用定性信息来增强结果的可靠性和实用性。

五是持续的沟通和反馈。通过定期审查和调整 KPI，以及在整个组织内广泛传播战略意图和 KPI 的重要性，可以增强员工的理解和支持，从而提高整个体系的一致性和有效性。

六是考虑组织规模和管理层级的影响。研究表明，组织的规模和管理层级可能会影响战略和战术基准绩效测量的一致性。因此，在设计 KPI 体系时，应考虑到这些因素，并相应地调整指标的选择和权重的设置。

#### （四）关注员工创新能力和团队合作精神的非量化评价

针对员工创新能力和团队合作精神的非量化评价方法，可以从以下几个方面进行探讨：

一是评估团队过程变量。根据研究，支持创新、愿景、任务导向和外部沟通等团队过程变量与创造力和创新表现出了最强的关系。因此，可以通过观察和评估这些过程变量在团队中的实际表现来进行非量化的评价。例如，通过定期会议记录、项目报告或团队成员之间的互动交流来评估团队的支持创新程度和沟通效率。

二是心理授权测量。心理授权是影响员工创新行为的一个重要因素。可以通过问卷调查的方

式，让员工自我报告他们在工作中的心理授权感受，如自主性、能力感、意义感和影响感等维度。这种方法可以帮助管理者了解员工的心理状态，从而更好地激发其创新潜力。

三是评估领导风格与团队关系。研究表明，领导风格和工作小组关系对创新行为有直接影响。可以通过观察领导如何激励和支持团队成员，以及团队成员之间如何相互协作和支持，来评估这些因素的实际效果。此外，可以通过团队建设活动或团队会议中的互动来观察团队成员之间的关系质量。

四是考察努力—回报公平感知。员工对于努力与回报之间公平性的感知也会影响其创新行为。可以通过访谈或问卷调查的方式，了解员工对于自己工作投入与获得回报之间是否感到公平，以及这种感知如何影响他们的创新意愿和行为。

五是分析团队异质性与行为整合。团队的多元性和行为整合对创新绩效有显著影响。可以通过分析团队成员的专业背景、工作经验等方面的差异，以及团队如何通过有效的沟通和协作来整合这些差异，来评估团队的合作精神和创新能力。

#### 四、结语

通过本文的探讨，我们认识到基于关键绩效指标的绩效评估方法在企业管理中的重要性及其面临的挑战。尽管 KPI 提供了一种有效的绩效衡量工具，但其在实际应用中存在的问题不容忽视。为了提高绩效评估的全面性和有效性，企业需要采取多元化的评估体系，与其他绩效管理方法有效结合，并确保指标之间的逻辑一致性和支持性。此外，对员工创新能力和团队合作精神的非量化评价也至关重要。通过这些优化路径，企业可以更好地激发员工潜力，提高组织绩效，实现可持续发展。

#### 参考文献：

- [1]汪晓燕.基于关键绩效指标的绩效预算与评价[J].中国市场,2024(18):105-108.
- [2]郭佳佳.关键绩效指标在企业绩效考核中的应用[J].四川劳动保障,2024(05):132-133.
- [3]郜福.财务指标与关键绩效指标在企业预算管理中的应用[J].商业2.0,2024(18):115-117.
- [4]刘娜,袁俊宝.以关键绩效指标为核心的企业考核体系研究[J].齐鲁珠坛,2024(02):18-21.
- [5]杨天宇,王迪.三级公立医院绩效考核管理中KPI的应用进展[J].中国医院,2024,28(05):59-63.

（作者单位：淄博市财政局）

# 校企联盟培养跨境电商人才的路径研究

袁昉

**摘要:** 本文主要阐述了以校企联盟合作培养跨境电商人才的意义,分析了当前跨境电商人才培养面临的困境,提出以校企联盟培养跨境电商人才的策略,希望能够发挥学校与企业资源优势,互相融合,为跨境电商人才培养做出有益贡献。

**关键词:** 校企联盟; 跨境电商; 人才培养

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250141

跨境电商是指利用互联网和电子商务平台进行跨国贸易的商务活动。随着经济全球化的不断深化,电子商务在世界零售市场中占比快速提升。跨境电商的发展,使得消费者可以在全球范围内购买到优质商品,不再受地域的限制。跨境电商的发展,为电子商务企业提供了更广阔的消费市场与消费群体,但也对传统电商人才培养提出新的要求。在此背景下,校企联盟作为一种能够有效提高跨境电商人才培养质量的模式,是跨境电商长远发展的必然选择。

## 一、跨境电商与校企联盟概述

### (一) 跨境电商

跨境电商的兴起源于电子商务在全球范围内的迅速崛起。所谓跨境,是指在不同海关区域内,由各贸易主体在网上进行的进出口业务。相比以往的跨国贸易,跨境电商主要通过电子商务完成整个交易流程,具有风险低、效益稳定、操作灵活、运营成本低、商品种类丰富等诸多优势。随着电子商务的发展,以亚马逊、阿里巴巴为代表的跨境电商企业发展迅速,而众多消费者也通过跨境电商,不用出国即可享受全球优质商品。我国电子商务发展迅速,2023年国内电子商务市场规模达50.57万亿元,展现出良好的发展势头。

### (二) 校企联盟

在我国,校企联盟是政府主导、行业指导、社会参与的全国公益平台。联盟以技术创新需求为纽带,以契约关系为保障,有效整合产、学、研、用各方资源,充分发挥自身优势,搭建一个综合性公共服务平台,提供科技成果转化、大学生创业指

导与孵化、科技人才培养与选聘和管理咨询服务,采用产业化新机制、新模式的运营,加强院校与社会各界的联系,建立校企合作长效运行机制,深化产教融合,强化科技对经济发展的支撑和引导作用。与校企合作相比,校企联盟合作深度与合作内容更进一步。双方建立联合体,从招生、培养、就业指导到课程制定、师资力量培训,校企联盟全方位合作,共同提高人才培养层次与质量。具体到跨境电商人才培养,高校往往在课程内容设置与师资力量上落后于市场发展,而校企联盟充分发挥学校与企业的力量,采用产学研等多种合作模式,助力学生完成学习活动,培养高层次、高水平的跨境电商人才<sup>[1]</sup>。

## 二、以校企联盟培养跨境电商人才的意义

### (一) 有利于提升学生的实践能力

当前,大学生就业难的问题十分突出,其中既有产业结构因素,也有学生自身能力与企业需求不匹配的问题。高校在人才培养中往往注重理论教学,对于学生实践能力的培养普遍不足,而校企联盟模式提出了相应的解决办法。跨境电商作为一门应用课程,要求学生必须具备一定的实操经验,通过校企联盟的方式,企业可为学生提供跨境电商实际运营机制、规则、模式等在学校无法学习到的内容,使学生深入接触跨境电商,从而在日后工作中能够尽快适应岗位的技能需求。此外,校企联盟模式下,学校改变以往学生在学校期间缺乏社会实践的弊端,通过参与企业的实训活动,了解自己的不足,在日后学习中能够有针对性地提升专业素养<sup>[2]</sup>。

### (二) 有利于推动教学改革

校企联盟模式下,学校不再是教育活动的唯一主导者,而是与企业共同合作,就课程建设与人才培养进行改革,以便更符合市场人才需求。企业根据自己的用人反馈,对跨境电商的课程设置进行重构,更新教学内容,使其更符合行业用人需求。学校与教师普遍缺乏行业经验,对于跨境电商的认识与了解偏向于理论化,且知识往往滞后于行业发展。企业作为市场参与者,对于跨境电商的发展模式与

方向更为敏感,这就为教师提供更多行业资源与实践机会。教师通过对企业跨境电商的学习与实践,在课程教学中将不再拘泥于教材本身,而是充分结合行业发展特点,提出具有创新性的课程内容。

### (三)有利于提升跨境电商人才的培养水平

随着跨境电商的迅速发展,传统电子商务专业的学生很难满足企业用人需求,培养高质量跨境电商人才迫在眉睫。部分学校虽然开设跨境电商专业课程,但是由于缺乏实践经验,学生并不了解跨境电商规则与法律等相关知识,满足不了企业的用人需求。通过校企联盟,学校可以更好地了解企业对于跨境电商领域人才的需求,根据企业实际岗位需求调整课程设置,培养出更符合市场需求的人才。对于一些发展迅速的跨境电商企业来说,校企联盟有助于发掘优秀人才,扩大企业的人才资源库,增强自身竞争力。对于学生来说,校企联盟不仅为自己提供了实习与就业机会,也能够在学习期间接触真实企业运作环境,提升实践能力和技能。

## 三、校企联盟培养跨境电商人才面临的困境

### (一)学生的学习积极性较低

跨境电商作为一门应用型课程,学生在学习过程中,缺乏重视,缺乏自我学习动力。多数学生没有跨境购物的经历,对于跨境电商课程缺乏主动参与的热情。一些课堂讨论或者团队活动,往往不能积极参与其中。一些学生对于跨境电商行业发展前景缺乏了解,也没有自身职业规划,表现在日常学习中,既没有具体的学习目标,也没有积极主动参与的兴趣。部分学生缺乏自我管理 with 约束能力,没有进取心,缺乏学习目标与奋斗意识。跨境电商发展迅速,学生认为自己在学校学习的课程知识没用,毕业后还需要进入企业重新学习,因此对日常学习态度消极。

### (二)师资力量不足

校企联盟合作办学模式对于教师的要求,除了理论教学外,还要具备一定的实践能力。对于跨境电商教育教学而言,教师需要具备一定的跨境电商工作经验,在电商运营与市场开发方面具备实操能力。对于企业来说,目前高校教师普遍存在理论性强、缺乏实操经验的弊端,虽然能够较好地满足教学要求,但是面对校企联盟办学新模式、新思路,多数教师还需要时间适应。目前,我国的电子商务平台正以多种形式发展。随着平台政策的不断更新与变革,有关产业在高职教育、跨境电子商务人才培养等领域已经跟不上时代的发展。如果学校师资队伍建设出现了问题,不能及时跟进,将会严重影响人才的成长和企业的发展。部分教师知识

结构陈旧,在课堂教学中不能很好地将最新的电子商务发展模式与运营理念教授给学生,不利于学生成长<sup>[3]</sup>。

### (三)教学目标不清晰

校企联盟在实践中也存在教学目标不清晰的问题。学校在人才培养定位上通常与企业有一定的差异,企业往往从自身用人需求出发,教学目标倾向于以岗位要求来制定教学目标,而学校往往着眼于学生的长远发展,在重视专业技能的同时,更加关注学生综合素质的全面提升。教学目标不统一,学生在学习缺乏重点,也无法制定明确的考核目标,学习成果也无法得到检验。面对专业课程实践活动,学校与企业的诉求不一致,在教学内容与课程设置上缺乏明确的目标导向,有时甚至会出现学生不理解课程设置的现象。部分学生对于跨境电商行业缺乏清晰的认识,无法将学习内容与实际业务需求结合起来。此外,有些学校缺乏实践导向和应用能力培养,导致学生学习理论化的知识偏多,缺少真实案例分析和操作实践。

### (四)企业参与校企联盟的积极性不高

目前,多数企业对于建立校企联盟培养跨境电商人才积极性不高,主要体现在以下方面:首先,跨境电商作为一种市场经营活动,本身具有一定风险,在将学生纳入到企业实训环节,可能会影响企业的正常发展,且多数学生缺乏社会经验,担心学生不能适应企业的用人需求。其次,校企联盟意味着学生与企业是双向选择关系,企业在付出时间与精力后,企业未必能获得学生的认可,或者学生不能胜任工作岗位,企业付出的成本无法收回。最后,企业作为市场经济主体,可能缺乏教育经验,而建立校企联盟意味着企业要付出额外的精力与时间。多数企业管理者缺乏教育情怀,认为企业通过外部招聘与内部培养的方式即可完成跨境电商人才储备,校企联盟模式未必能够准确客观筛选出优秀人才,因此对于建立校企联盟共同培养跨境电商人才缺乏兴趣<sup>[4]</sup>。

## 四、基于校企联盟的跨境电商人才培养路径

### (一)充分调动学生的学习积极性

校企联盟培养跨境电商人才,要充分调动学生的学习积极性,使学生从被动学习转变为自主学习。作为教师,要改变传统跨境电商教学模式,结合学生个性与课程知识结构,引入企业实际操作流程,将跨境电商实际操作作为教学活动的主要内容。在教学环节,教师要注重知识结构的趣味点,吸引学生学习。在教学方法上,可以采用情景模拟、角色扮演等方式,将学生带入到跨境交易活动

中,让学生真实模拟整个跨境电商的操作。在调动学生学习积极性过程中,教师要充分考虑学生的心理特点,采用物质激励与精神激励相结合的方法。对于学生在跨境电商人才项目中表现出色的学生,可以通过发放奖学金及授予优秀学生称号的方式进行激励,使学生获得正向反馈,以更加积极的心态参与到教学活动中。为了激发学生的学习兴趣,鼓励创新,强化对跨境电商的行业认同感,还可以举办创业创新活动,鼓励学生自主设计跨境电商业务活动。

## (二)着力打造“双师型”教师队伍

打造一支高水平的教师队伍,是校企联盟培养跨境电商人才的前提。结合企业用人需求,培养具备实践教学技能的教师,对于提升教学质量与人才素质具有显著作用。作为企业,要发挥自身优势,为企业提供跨境电商专业实践机会,使教师能够第一时间了解行业发展现状,对于跨境电商最新发展现状有清楚了解,这样才能在教学活动中具有针对性与实践性。要为教师建立完善的培训体系,考虑到跨境电商行业发展迅速,而教师又远离行业,因此企业可以定期为教师制定培训内容,鼓励教师提高实操能力,这样在跨境电商教学中才能适应行业发展<sup>[9]</sup>。

要充分发挥校企联盟的优势,引导企业积极参与到教学目标制定中,从企业自身发展出发,将跨境电商人才所需的素质培养融入到教学目标中,使教学内容更加具有实际意义。对于现有教师队伍,应当建立教师教学评价机制,鼓励教师不断提高自己的教学水平,激发其教学热情,对其教学效果进行评估,使其将工作重心放在学生成长上,从而提升校企联盟下跨境电商人才培养质量。

## (三)重视校企联盟实训平台建设

在校企联盟下,跨境电商人才培养要充分发挥高校和企业各自的优势,建设统一的实训平台,为学生提供丰富的实践经验与就业机会。作为企业,可以发挥自己的资源优势,与跨境电商院校建立密切合作关系,打造跨境电商实训平台。企业提供项目资源与运营数据支持,学校则提供学生管理与技术指导。借助跨境电商实训平台,设置实践性强的课程项目,让学生在实训平台上即可完成实际操作与项目模拟。考虑到跨境电商交易环节需要资金

与商品,而学生普遍缺乏经验的实际情况,可利用虚拟仿真软件,为学生提供在线操作活动,帮助其通过模拟操作掌握跨境电商操作流程与相关交易规则。学校要对学生在平台交易中存在的问题进行有针对性的指导,建立完善的评估机制,综合评价学生在实训平台上的表现与成绩。要定期举行实训成果展示和宣讲活动,邀请企业代表参与评审和交流,让学生展示实训成果和专业能力,增强他们与企业的联系和就业机会。

## (四)创新合作培养模式

要充分利用校企联盟,创新合作模式,提高跨境电商人才培养质量。企业拥有丰富的实操经验,可以派遣企业优秀员工参与到学校教学活动中。企业员工可以参与到课程设计、教学实践、学生评价等环节,与教师一起,就跨境电商人才培养制定一套成熟的人才培养模式。一些有实力的企业,还可以与学校共同建立跨境电商实训基地,让学生在实训基地中完成实践项目、模拟营销活动和实际业务操作,接触行业内最先进的技术和运营模式。企业还拥有丰富的行业资源,应当在学校与企业之间建立行业沟通桥梁,邀请电商领域专家学者与企业高管到学校与学生展开交流,鼓励学生向专家提问自己学习中遇到的问题,提高自己对行业认知水平。学校则可以借助网络平台,将最新的跨境电商知识与经验分享给学生,将对外贸易最新规则及平台操作流程等知识提供给学生,同时为学生提供最新的行业前沿动态,鼓励学生扩大知识面。

### 参考文献:

- [1]蔡元萍.基于产业学院的跨境电商精英人才培养模式初探[J].哈尔滨职业技术学院学报,2021(2):4-6+58.
- [2]龙雨,左向山,刘加林.基于校企联盟的跨境电商人才培养路径研究[J].公关世界,2024(12):53-55.
- [3]朱音楠.“一带一路”环境下跨境电商人才培养的途径研究[J].武汉冶金管理干部学院学报,2019(2):65-67.
- [4]窦凯.数字贸易时代跨境电商人才培养路径研究[J].黑龙江教育(高教研究与评估版),2022(8):72-74.
- [5]金贵朝,黄玉峰,刘作和.基于校政企合作的杭州跨境电商人才培养模式研究[J].电子商务,2016(10):73-75.

(作者单位:无锡旅游商贸高等职业技术学校)

# 人力资源管理视角下员工激励机制的作用及优化探索

王素娟

**摘要:** 文章以人力资源管理的视角分析员工激励机制的作用,指出目前在激励机制的统筹性、目标、方法以及反馈与评价制度方面存在的一系列问题,并从设立清晰明确的激励目标、激励机制与企业战略相一致、优化工作岗位设置、构建多元化的激励方式、注重效果评估等方面提出针对性策略。

**关键词:** 激励机制; 人力资源管理; 目标

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250142

## 一、激励理论相关概述

激励是通过满足员工的需要促使其努力工作,达到实现组织目标的过程,是激发、鼓励并调动人的积极性、主动性和创造性的过程。目前,激励理论大体可分为三类:内容型激励理论、过程型激励理论、强化理论。其中,内容型激励理论和过程型激励理论主要研究怎么激发人的动机,怎么调动人的积极性;而强化理论则说明怎么强化正确的行为,更重视环境对人的行为的影响。

### (一) 内容型激励理论

内容型激励理论主要是强调内部因素对激励的影响,其中代表性的有需要层次理论、ERG理论、双因素理论、三重需要理论。

马斯洛的需要层次理论认为,人的需要从低到高分5个层次,即生理需要、安全需要、爱与归属的需要、尊重的需要、自我实现的需要。其中,前三个为基本需要,后两个为高级需要。该理论还认为,每个人都有这些需要,只是每种需要在不同的时期表现出来的强烈程度不同而已,已经获得的满足需要不再有激励作用,未被满足的需要才是激励的源泉,而且组织对于满足低层次需要的投入效益是递减的<sup>[1]</sup>。

ERG理论是由奥尔德弗提出的,该理论在马斯洛的需要层次理论上进行了补充,更为灵活。该理论认为,各种需要可以同时具有激励作用,同时提出“挫折—退化”的观点,即如果较高层次的需要

得不到满足,那么对于较低层次的需要就会加强<sup>[2]</sup>。

双因素理论,是由赫次伯格提出的激励因素和保健因素理论。其中,保健因素包括人际关系、工作环境、监督方式、工资等,而激励因素包括责任、晋升、成就感、工作本身等<sup>[3]</sup>。

麦克利兰的三重需要理论包括成就需要、亲和需要、权利需要,每一种需要对应不同的管理特征和风格。

### (二) 过程型激励理论

过程型激励理论重点是通过说明和描述各种内部因素发挥激励的过程,从而进一步诠释了激励。过程型激励理论主要有弗罗姆提出的期望理论、亚当斯提出的公平理论。其中,期望理论认为动机是由效价、期望和工具性共同作用的,正效价、高期望和高工具性将会产生最强的动机<sup>[4]</sup>。公平理论认为,人的工作动机,不仅受到实际收入的影响,还习惯将自己的收入与他人相比较,包括纵向比较和横向比较。

### (三) 强化理论

强化理论即改造型激励理论,是指人的行为是受外部环境刺激所影响控制的,行为结果对行为本身有强化作用。

## 二、员工激励机制在人力资源管理中的作用

一是提高组织的竞争力。员工激励机制是人力资源管理中最核心的一环,它的设计及实施效果直接影响着组织整体竞争力以及可持续发展<sup>[5]</sup>。通过建立科学的员工激励机制,可以促进组织各项制度的有效实行,优化人力资源管理,各司其职,激发员工的内在驱动力,从而为企业创造更大的整体效能。

二是激发员工的工作热情和积极性。员工激励机制是建立在员工需求和动机的基础上,组织通过设定合理的激励目标,且明确目标与报酬、晋升、培训等奖励之间的密切关系时,员工看到自己的努力与回报具有直接的联系,将会形成正向激

励,员工将会更加积极工作,创造更好绩效,进而促进实现组织目标。同时,高质量的激励机制能起到引导作用,为提供充分施展才能的平台,并为其成长发展创造有利条件。

三是提高员工忠诚度,为组织留住人才。员工是组织发展的基础,员工的整体素质在很大程度上影响着组织的发展。科学的激励机制不仅能增强组织的品牌效应,吸引优秀的外部人才,还能对内部人才起到激发作用。尤其在组织内部人才激励上,个性化和针对性的激励政策,公正、透明的内部晋升机制,是激励员工持续努力的重要手段,也是凝聚人才、吸引员工的重要法宝。

四是促进良好的组织文化形成。激励机制通过制定和强化员工一系列的工作标准、明确的行为规范和价值观,并指导员工在日常工作中积极践行、参与共创组织文化,树立榜样,使员工在遵循组织目标的同时,增强对组织的认同感和团队精神,有助于形成积极健康的组织文化。

### 三、激励机制在实施过程中存在的问题

第一,激励机制设计缺乏统筹性。一是激励机制与组织文化、组织战略不匹配。良好的激励机制一定是为组织发展战略服务的,有些组织也有系统的激励机制,但是与组织发展现状以及采取战略不相符,无法保证有效实施。二是激励机制与其他机制未形成合力。员工激励机制需与组织各项制度,包括员工薪酬体系、福利体系、绩效考核制度、员工培训与开发制度等组织各项制度配套使用,统一规划,相互配合,才能发挥出其应有的作用。

第二,激励目标设计不合理。有些组织的激励目标在设计时没有充分考虑员工需求、动机和价值观。有的目标对员工没有挑战性,没有新鲜感,没有站在员工高层次需要上考虑。有的目标设置过高,实现起来很困难,激励作用明显下降。还有的目标的设立不仅没起到激励作用,反而加剧内部竞争、导致员工过分追求短期利益等。

第三,激励方法单一。不少组织仅仅重视物质奖励,多采用涨工资、发放奖金等奖励形式,对于员工个人成长、自我价值实现等方面考虑不足,没有相应的晋升机制,没有为员工建立职业生涯通道。还有的组织晋升机制不透明,带有很大的主观性,普通的员工缺乏晋升的机会,打击了员工工作的积极性。此外,有些组织受大环境经济形势影响,本身经济发展困难,难以兼顾组织长期发展需要和员工职业生涯规划。

第四,激励机制反馈与评价制度不健全。反馈与评价制度是一个持续改进的过程,目的是确保

激励机制作用发挥得当,激励质量和效果明显。当前,很多组织在激励机制执行过程中缺乏相应的评估和反馈机制,没能及时掌握员工心理动态和工作进展,导致激励机制的效果大打折扣。

## 四、激励机制的优化策略

### (一)设置清晰明确的激励目标

第一,员工需要是前提。员工激励机制的建立应该是建立在员工实际需要的基础上。马斯洛的需要层次理论、麦克利兰的三重需要理论都阐述了这一点,激励机制建立的前提就是要充分考虑员工的需要,考虑员工不同时期、不同状态下每种需求的强烈程度,是基本层次需求还是高级需求,是成就需要、亲和需要还是权利需要占主导,只有这样,才能更加有针对性的制定满足员工实际需要的激励措施,也更能有的放矢地培养人才。

第二,目标制定是关键。在目标制定时可利用目标管理法,但要注意:一是目标要具体化。要详细、具体、明确地描述要实现的结果。要让员工清楚的知道要做什么,要达到什么标准,避免使用模糊、笼统的语言描述,目标要尽可能量化,要可衡量,且评定标准明确,最大限度确保衡量的公平性。二是明确时间节点。要根据工作的轻重缓急和所占权重约定完成工作期限,制定完成目标的进度表和对应的时间节点,定期调度工作的完成进度,根据组织的内外部变化及组织目标及时作出调整。三是员工共同参与决策。在制定目标时,组织和员工要共同研讨、充分沟通,让员工充分参与其中,最大程度启发员工的自觉性,做到每一名员工目标明确,每一个部门目标明确,且员工目标和部门目标一致,与组织整体目标密切相连。

### (二)激励机制要与企业战略相一致

激励的基本原则是提高员工的积极性,但其最终目的是实现组织的绩效目标。积极向上的企业文化可以为激励机制的充分发挥提供良好的环境,而激励机制有效实行也能进一步推动组织文化的建设,二者是相互促进,相辅相成的。所以,在制定激励机制时,管理者要充分考虑组织战略、竞争战略、职能战略,和组织文化紧密结合,在不同的成长和发展阶段,采取不同的激励机制,确保激励机制精准落实。

### (三)优化工作岗位设置

第一,工作岗位设置要树立“以人为本”理念。管理者要根据组织发展目标,可借助大数据对员工工作表现和贡献深入分析,综合考虑员工个人能力、责任意识、成长需要等整体素质,进行合理的组织设计和科学的岗位设置,确定合理的激励等

级,明确相应的激励方式和手段,使员工充分施展专业才能。在员工绩效考核方面,可采用360度反馈做法、平衡计分卡(BSC)、关键绩效指标法等,通过多角度和多元信息源对员工的工作绩效进行评估,以准确反映其胜任能力。

第二,建立人才竞争机制。让能者上庸者下,管理者应根据实际,建立公平的人才竞争机制,创造公平的竞争环境,通过对员工绩效的客观评价和考核,实现优胜劣汰,让优秀的员工得到合理的配置和才能的充分发挥,让员工队伍“活”起来,确实用好人才,用活人才。

#### (四)构建多元化的激励方式

第一,物质激励。一是可实行绩效薪金制。根据弗罗姆的期望理论,并不一定是高奖励就能控制员工的行为,只有在员工注重奖励,并且知道自己怎么做才能达到目标,而且达到目标和所取得奖励有明确的关系时,员工才愿意去努力实现目标。也就是说,员工的绩效要与组织的目标建立明确的、直接的联系,才能提高激励水平。组织要通过调研,深入分析与薪酬相关的外在因素和内在因素,制定科学、合理的薪酬体系和公平、量化的绩效评估体系,将员工的工作产出与取得的报酬相结合,设立与员工绩效挂钩的薪酬结构,综合运用长期和短期奖励计划,为员工提供优渥的福利政策,切实提高组织整体生产力水平。二是要注重公平。根据亚当斯的公平理论,组织在设置薪酬激励时,要公开、透明,要让员工对薪酬计算方式及获得奖励方式“心中有数”,要让员工明白薪酬的设计依据,这样才能促进员工获得更好的公平感。

第二,精神激励。赫茨伯格的双因素理论认为,工资、工作环境、人际关系等保健因素只能消除不满,却不一定能激励员工,而只有工作本身、晋升、成就感、责任、个人成长等激励因素才能起到激励作用。所以组织在为员工提供保健因素的同时,要注重利用工作本身对员工的价值引导和激励员工发挥更大的工作热情和价值,要从内在因素出发,最大限度激发员工的主动性和工作荣誉感。

一是可实行“参与管理”,推行“工作丰富化”的管理措施,给予员工更多的参与决策、承担责任和成长进步的机会,让员工参与更多的工作设计、工作规划,并自我掌握和监督工作的进度。二是提供晋升的机会,满足员工的职业发展愿望和目

标,特别对于企业高绩效的和具有较好管理能力的员工来说,组织的职业发展规划系统尤为重要。三是注重培训。当前,科技发展迅速,人才竞争日益激烈,通过提供高质量的内外培训可以帮助员工提升工作能力、不断提升自我价值,同时培训机会还有助于提高员工的工作安全感及满意度,也提高员工的忠诚度及归属感,为组织创造更高的价值。四是加强员工关怀。包括提供良好的工作氛围、建立有效的沟通渠道、实施心理关怀以及促进员工个人发展的一系列措施等。

#### (五)激励效果评估不可忽略

要通过定性和定量评价,建立反馈机制,畅通企业与员工沟通渠道,要定期反馈员工目标的完成情况及接近目标程度的情况,定期对激励相关措施进行审查和优化,了解员工的需求和期望,适时对员工激励机制进行评估、调整,以确保激励机制能够切实发挥作用,有效激发员工潜能,提高完成效率。

#### 五、结束语

当前,社会的竞争以及人才的竞争日益激烈,激励机制在组织发展中的作用愈来愈明显和重要。未来,组织应结合自身实际,综合考虑员工需求、企业发展战略、组织文化,综合运用绩效管理、薪酬管理、员工培训开发,科学、严谨地设置员工激励机制,因人施策,多元化实行激励,不断探索,灵活调整,双向反馈,持续完善,始终与自身发展目标保持高度一致,以适应市场变化,激发员工的潜能,实现可持续发展。

#### 参考文献:

- [1]宋香云,曲方.马斯洛需要层次理论对公务员激励机制的启示.人力资源管理,2014(10):170.
- [2]陈百卉,郑剑锋.ERG理论与需要层次理论的比较及具体现象分析[J].科技信息,2014(12):256+261.
- [3]戴薇.基于双因素理论的事业单位员工激励问题研究[D].湘潭大学,2015.
- [4]李德勇,陈谦明.基于期望理论的组织人力资源激励机制的多维构建[J].西南民族大学学报(人文社科版),2013,34(4):144-147.
- [5]钟强.员工激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].社会科学,2022(2):176-179.

(作者单位:青岛市即墨区灵山街道办事处)

# 数字化转型下的事业单位人力资源管理流程优化研究

贾亚楠

**摘要:** 本文主要探讨数字化时代事业单位人力资源管理流程的优化问题。首先阐述了数字化转型对事业单位人力资源管理的重要意义,随后深入解析了当前事业单位人力资源管理流程中存在的诸多弊端,如管理理念相对滞后、人力资源信息系统分散、招聘与培训流程缺乏精准性、绩效评估与薪酬管理体系不完善等。接着,详细探讨了数字化浪潮推动下可采取的优化策略,包括:引入先进的人力资源管理信息系统、利用大数据技术提升招聘与培训效果、借助人工智能优化绩效评估和薪酬管理、加强员工数字化素养培养等。

**关键词:** 数字化转型; 事业单位; 人力资源管理; 流程优化

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250143

当今时代,数字化飞速发展,信息技术正深刻地改变着各个行业的运营模式和管理方式。事业单位作为公共服务的重要提供者,不可避免地需要应对数字化转型的挑战。人力资源管理作为事业单位管理的核心职能之一,其流程的优化对于提升组织效率、提高服务质量具有举足轻重的作用。如何借助数字化手段,突破传统人力资源管理的局限,构建更为科学、高效的管理流程,已成为事业单位在新时代背景下亟待解决的重要课题。

## 一、数字化转型对事业单位人力资源管理的意义

### (一) 提升管理效率

传统的事业单位人力资源管理流程大多依赖手工操作和纸质文档,如员工档案管理、考勤记录、薪酬计算等,不仅耗费大量的人力和时间,而且容易出现人为错误。数字化转型后,可以通过引入自动化的人力资源管理信息系统,实现数据的快速录入、存储、查询和分析,从而大大减少了人工干预,提高了管理流程的运行速度和准确性。例如,电子考勤系统可以实时记录员工的出勤情况,并自动生成考勤报表,从而节省人事部门手动统计考勤的时间;薪酬管理系统能够根据预设的公式自动计算员工工资,避免手工计算可能出现的差错,从而显著提升人力资源管理的整体效率。

### (二) 优化决策依据

数字化技术为事业单位人力资源管理提供了巨大的数据资源和强大的分析工具,通过对员工的基本信息、工作表现、培训经历、职业发展轨迹等数据进行收集、整理和分析,管理者能够更为全面、深入地了解员工,从而为人力资源管理决策提供科学、精准的依据。例如,可以利用大数据分析和了解员工的技能短板和培训需求,为制定个性化的培训计划提供支持;通过对员工绩效数据的挖掘,可以发现影响绩效的关键因素,进而优化绩效评估指标体系和激励机制。此外,基于数据分析的预测模型还能够帮助管理者提前预测人才需求和流动趋势,以便及时采取相应的措施进行人才储备和挽留,有效提升人力资源管理的战略决策水平<sup>[1]</sup>。

### (三) 促进人才发展

在数字化环境下,事业单位可以借助各种在线学习平台和数字化培训工具,为员工提供更加丰富多样、个性化的培训资源和学习机会。员工可以根据自己的时间安排和职业发展需求,自主选择适合的培训课程和学习方式,来实现自我提升和职业成长,同时数字化的人才评估和反馈机制能够更加客观、准确地反映员工的工作能力和业绩表现,为员工的晋升、奖励提供公平公正的依据,激发员工的工作积极性和创造力,促进人才的全面发展。例如,通过在线学习管理系统,员工可以随时随地参加培训课程,并进行在线测试和互动交流,培训效果可以得到及时的跟踪和评估;利用人工智能技术构建的人才评估模型,可以对员工的综合素质进行多维度分析,为人才选拔和任用提供有力的支持<sup>[2]</sup>。

## 二、事业单位人力资源管理流程存在的问题

### (一) 管理理念相对滞后

许多事业单位长期以来受传统管理体制的束缚,人力资源管理理念较为陈旧,仍然将人力资源视为一种成本而非战略资源。在管理过程中,注重事务性工作的处理,而忽视了对员工的激励、开发和职业规划,这种管理理念导致人力资源管理缺乏前瞻性和主动性,难以满足事业单位在数字化时代创新发展的需求。例如,在人才引进方面,往往只关注学历、职称等硬性指标,而忽视了人才的创新能力、数字化素养与数字化转型密切相关的软性素

质；在员工培训方面，缺乏系统性的规划和针对性的设计，培训内容与实际工作需求脱节，无法有效提升员工的数字化工作能力。

### （二）人力资源信息系统分散

截至目前不少事业单位虽然已经建立了一些人力资源管理信息系统，但这些系统大多是孤立存在的，缺乏有效的整合和集成。例如，人事部门可能有员工档案管理系统，财务部门有薪酬发放系统，培训部门有培训管理系统，各个系统之间的数据无法实现共享和流通，形成了所谓的“信息孤岛”。这种情况下，可能会出现数据重复录入或数据不一致性问题，从而增加管理成本和工作量，影响数据的综合利用和分析挖掘。例如，在进行人才盘点时，由于无法获取员工在各个系统中的全面数据，导致难以对人才结构、人才分布、人才潜力等进行深入分析，无法为人力资源规划和决策提供准确的依据。

### （三）招聘与培训流程缺乏精准性

在人员招聘环节，事业单位的招聘模式缺乏灵活性，目前主要是人社局组织考试。在数字化时代，人才市场竞争日益激烈，这种传统的招聘模式难以满足事业单位对数字化、创新型人才的需求。例如，对于一些需要具备特定数字化技能的岗位，如数据分析师、网络工程师等，由于缺乏有效的数字化招聘工具和方法，可能会错过许多优秀的潜在人才。在员工培训方面，事业单位的培训流程也存在诸多问题。比如，培训需求分析不够深入。由于缺乏对员工个体差异和岗位需求的精准把握，从而导致培训内容的针对性不强。再如，培训方式也较为单一，主要以传统的面授课程为主，缺乏线上线下相结合的多元化培训模式，难以满足员工多样化的学习需求。此外，培训效果评估不够科学，通常只关注培训过程中的考试成绩或学员满意度，而忽视了对培训后员工工作行为和绩效变化的跟踪评估，无法真正衡量培训的实际效果。例如，对于一些涉及数字化技术应用的培训课程，由于缺乏实践操作环节和后续的技术支持，员工在培训后可能无法将所学知识有效应用到实际工作中，而导致培训资源的浪费。

### （四）绩效评估与薪酬管理体系不完善

事业单位绩效评估体系普遍存在指标设置不合理、评估方法不科学等问题。绩效评估指标往往过于笼统和模糊，缺乏明确的量化标准和可操作性，难以客观、准确地衡量员工的工作绩效。评估方法主要以定性评价为主，如果缺乏数据支撑和客观依据，很容易受到主观因素的影响，导致评估结

果的公正性和可信度受到质疑。事业单位薪酬管理体系也存在不灵活的问题。薪酬调整机制不灵活，通常不能根据员工的绩效表现、市场行情等因素及时进行调整，无法有效发挥薪酬的激励作用。例如，对于一些在数字化项目中表现突出的员工，如果薪酬调整不及时，可能会影响他们的工作积极性和忠诚度。

## 三、数字化转型下事业单位人力资源管理流程优化的策略

### （一）引入先进的人力资源管理信息系统

事业单位应整合现有的人力资源管理信息系统，构建数字化平台。该平台应涵盖人力资源管理的各个环节，包括人员招聘、培训管理、绩效管理、薪酬管理、员工档案管理等，实现数据的集中存储、共享和实时更新。通过该系统，可以实现人力资源管理流程的自动化和标准化，也可以提高管理效率和准确性。例如，在人员招聘环节，系统可以自动发布招聘信息到多个招聘平台，自动接收简历并进行初步筛选，根据预设的筛选条件快速识别出符合岗位要求的候选人，并将相关信息推送给招聘人员进行进一步的面试和评估。在绩效管理环节，系统可以自动采集员工的工作数据，如工作任务完成情况、项目进度、群众满意度等，按照设定的绩效评估指标体系进行量化评估，并生成绩效报告，为薪酬调整、晋升奖励等提供依据。同时，该系统还应具备强大的数据分析功能，能够对人力资源数据进行深入挖掘和分析，为人力资源管理决策提供数据支持。例如，通过对员工流失数据的分析，可以找出导致员工流失的主要原因，如薪酬待遇、职业发展空间、工作环境等，从而采取针对性的措施加以改进；通过对员工培训数据的分析，可以了解员工对不同培训课程的需求和反馈，优化培训计划和课程设置。

### （二）利用大数据技术提升招聘与培训效果

事业单位可以利用大数据技术拓宽招聘渠道，提高招聘的精准性。通过整合各大招聘网站、社交媒体平台、专业人才库等多渠道的人才数据，构建一个庞大的人才数据库<sup>[1]</sup>。利用数据分析工具对该数据库进行挖掘和分析，建立人才画像模型，根据岗位需求精准匹配潜在人才。例如，对于一个需要招聘数据分析岗位的事业单位，可以通过分析人才数据库中候选人的学历背景、专业技能、工作经历、项目经验、数据处理能力等多维度数据，筛选出具备相关技能和经验的候选人，可以通过智能推荐系统将招聘信息推送给这些潜在人才，提高招聘的成功率。此外，大数据还可以应用于招聘过程中

的背景调查和风险评估,通过对候选人在网络上的公开信息、社交媒体言论、信用记录等进行收集和分析,可以更全面地了解候选人的个人品德、职业素养、信用状况等,降低招聘风险。

### (三) 借助人工智能优化绩效评估和薪酬管理

事业单位可以引入人工智能技术构建智能化的绩效评估模型。该模型可以根据员工的工作岗位、工作任务、工作流程等因素,自动设定个性化的绩效评估指标体系,并通过员工的绩效数据进行实时采集、分析和处理,实现绩效评估的自动化和客观化。例如,对于一个信访投诉接线员,模型可以自动采集其接听电话数量、通话时长、群众满意度、群众问题的办结率等数据,按照设定的绩效评估指标进行量化评估,并生成绩效报告<sup>[4]</sup>。此外,人工智能还可以应用于绩效评估中的异常检测和预警,通过对员工的绩效数据进行持续监测和分析,如果发现员工的绩效出现异常波动,如突然下降或持续降低,系统可以自动发出预警信号,提醒管理者及时关注并采取相应的措施,进行绩效辅导、调整工作安排等。

### (四) 加强员工数字化素养培养

事业单位应当重视提升员工的数字素养,并将其融入到员工的培训体系中。通过开展数字化技能培训、举办数字化知识讲座、组织数字化项目实践等多种方式,提高员工的数字化意识和操作能力。例如,可以针对不同岗位的员工开设办公软件应用、数据分析工具使用、数字化项目管理等培训课程,帮助员工掌握基本的数字化技能;邀请行业专家举办数字化前沿技术讲座,如人工智能、大数据、区块链等,来拓展员工的数字化视野;组织员工参与数字化项目建设,在实践中提升员工的数字化应用能力和创新能力。此外,事业单位还应建立数字化学习平台,为员工提供丰富的数字化学习资源和便捷的学习渠道,员工可以根据自己的时间和需求,自主选择学习内容和学习方式,实现个性化的学习和成长。例如,通过在线学习平台,员工可以随时随地学习数字化课程、参加在线考试、与其他员工进行学习交流和互动,提高学习的积极性和效果。

### (五) 构建数据安全保障机制

在数字化转型过程中,事业单位面临着数据安全的严峻挑战。因此必须构建完善的数据安全保障机制,确保人力资源数据的安全和隐私<sup>[5]</sup>。首先,应加强数据安全技术防护,采用防火墙、加密技术、身份认证技术等多种安全技术手段,防止数

据被窃取、篡改和泄露。例如,对人力资源管理信息系统中的敏感数据进行加密存储和传输,采用多因素身份认证的方式来确保用户登录的安全性。其次,应建立健全数据安全管理制度,明确数据的收集、存储、使用、共享等各个环节的安全责任和操作规范。例如,规定数据的收集应遵循合法、必要、正当的原则,不得收集与人力资源管理无关的数据;针对数据的使用和共享应经过严格的审批程序,明确使用目的和共享范围,并对使用和共享过程进行记录和监控。最后,应加强员工的数据安全意识教育,提高员工对数据安全重要性的认识,规范员工的数据操作行为。例如,通过开展数据安全培训、签订数据安全保密协议等方式,让员工了解数据安全风险和防范措施,避免因员工的不当操作导致数据安全事故的发生。

### 四、结语

数字化转型为事业单位人力资源管理带来了前所未有的机遇和挑战。通过对事业单位人力资源管理流程现状及问题的深入分析,本文提出了一系列在数字化浪潮下的优化策略,包括引入先进的人力资源管理信息系统、利用大数据技术提升招聘与培训效果、借助人工智能优化绩效评估和薪酬管理、加强员工数字化素养培养以及构建数据安全保障机制等。这些策略的实施将有助于事业单位实现人力资源管理的数字化、智能化和高效化,提升组织的核心竞争力,更好地履行公共服务职能,为社会的发展做出更大的贡献。当然,数字化转型是一个长期而复杂的过程,需要事业单位不断探索和创新,结合自身的实际情况和发展需求,持续优化人力资源管理流程来适应时代的发展和变化。

### 参考文献:

- [1]顾美玲.事业单位人力资源管理数字化转型的困境及优化策略[J].中国新通信,2024,26(19):57-59.
- [2]郭冬梅.数字化转型视角下事业单位人力资源管理创新研究[J].互联网周刊,2024(17):32-34.
- [3]李鹤.事业单位人力资源管理的数字化转型策略[J].人力资源,2024(12):14-15.
- [4]高阳.数字化转型背景下事业单位人力资源管理策略优化[J].商讯,2024(10):179-182.
- [5]谷晓岚.数字化人力资源管理探讨[J].今日财富,2024(14):86-88.

(作者单位:山东省枣庄市市中区综合行政执法大队)

# 职业教育赋能陕西省新质生产力的优化路径研究

朱保一 陈树

**摘要:** 本文归纳陕西省新质生产力岗位需求和能力要求,调查陕西职业教育“新质生产力”认知现状,文章认为,在职业教育赋能陕西省新质生产力过程中,供需矛盾主要体现在职业教育的人才培养与新质生产力岗位能力要求匹配度不够。职业教育面临专业建设与新质生产力产业脱节、人才培养与岗位标准脱节、教学能级与技术应用脱节、素养养成与创新要求脱节等一系列问题。为解决职业教育赋能新质生产力的关键堵点,文章归纳总结了陕西省新质生产力岗位需求和能力要求,并立足现状,提出了强化专业建设、深化产教融合、提升教师素质、加强国际交流等对策建议。

**关键词:** 职业教育; 陕西省; 新质生产力

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250144

课题项目: 2024 年度陕西开放大学科研项目  
 项目名称: 职业教育赋能陕西省新质生产力优化路径研究  
 项目编号: 2024KY-B18  
 课题项目: 陕西省教育科学“十四五”规划 2024 年度一般课题  
 项目名称: 产教融合视域下职业院校师生数智素养提升路径研究  
 项目编号: SGH24Y3136  
 课题项目: 2023 年度陕西开放大学教育教学改革研究项目  
 课题名称: 陕西开放教育中师生数智化素养提升路径研究  
 项目编号: sxkd2023yb02

党的二十届三中全会提出“健全因地制宜发展新质生产力体制机制”。新质生产力以科技创新为引擎,注重高效能、高质量和数字化、网络化、智能化等特征。当前,陕西省正处在跨越结构调整阵痛期、新旧动能转换期、转型升级承压期的关键阶段,必须充分发挥科技优势,推动经济增长方式由依赖要素投入转向依赖效率提升和创新推动,实现陕西省经济高质量发展。新质生产力发展对劳动者的技术生产水平、工具使用能力提出了更高的要求。

## 一、国内研究综述

新质生产力在国内学术界受到了广泛关注,众

多学者从不同角度对其进行了深入研究,涵盖了其理论基础、实践应用、政策支持等方面。赵建军等提出新质生产力是创新驱动的生产力,具有高科技、高效能、高质量特征,符合新发展理念<sup>[1]</sup>。丁任重等分析了新质生产力在不同区域经济发展中的应用情况,提出了因地制宜发展新质生产力策略,强调区域特色和资源优势的重要性<sup>[2]</sup>。刘洋等探讨了新质生产力背景下职业教育的创新实践,提出了通过校企合作、产教融合等方式提升职业教育质量的路径<sup>[3]</sup>。但针对地域特色,职业教育赋能新质生产力的研究并不多。

## 二、职业教育赋能陕西省新质生产力现状分析

陕西省 2024 年政府工作报告将“大力推进现代化产业体系建设,加快发展新质生产力”列为当年政府十大工作任务之首。职业教育高质量发展必然不断提高人才培养与新技术、新产业的精准匹配度,满足高质量多层次就业,这是职业教育赋能新质生产力的核心。

### (一) 职业教育赋能陕西省新质生产力优势分析

#### 1. 专业设置与人才培养

陕西省的职业院校在专业设置上积极对接新质生产力的发展需求,新增和改造了一批与新质产业相关的专业,如人工智能、大数据、新能源汽车、工业机器人技术等。职业院校注重培养学生的实践能力和创新能力,通过校企合作、产教融合等方式,提高学生的就业竞争力和岗位适应能力。

#### 2. 就业率与就业质量

陕西省职业院校的毕业生就业率保持在较高水平,其中,中职毕业生就业率分别保持在 92%、86% 以上,60% 以上毕业生直接服务陕西省经济社会发展。毕业生在新能源、新材料、高端装备制造等战略性新兴产业领域有着广泛的就业分布,为陕西省新质生产力的发展提供了有力的人才支持。

#### 3. 政策支持与引导

陕西省政府高度重视职业教育的发展,出台了一系列政策措施,支持职业教育赋能新质生产力。例如,《陕西省高水平推进产业创新集群建设加快新质生产力实施方案》等文件明确了职业教育在培育新质生产力中的重要作用。政府还通过资金扶持、项目引导等方式,鼓励职业院校与企业开展深

度合作，共同培养符合市场需求的高素质技术技能人才。

## （二）职业教育赋能陕西省新质生产力劣势分析

尽管陕西省职业教育在赋能新质生产力方面取得了显著成效，但仍面临一些挑战。一是专业设置与新质产业脱节。部分职业院校的专业设置仍然滞后于新质产业的发展需求，导致人才培养与市场需求不匹配。二是人才培养质量有待提高。部分职业院校在人才培养过程中存在重理论轻实践、重知识轻能力等问题，影响了毕业生的就业竞争力和岗位适应能力。三是产教融合深度不够。部分职业院校与企业的合作还停留在表面层次，缺乏深层次的产教融合和协同创新。

## （三）调查陕西省职业教育对新质生产力的认识现状

为调查陕西省职业教育中对新质生产力的认识现状，分析人才供需矛盾，找出职业教育滞后新质生产力发展的人才培养瓶颈，我们通过“问卷星”向陕西职业院校的学生定向发放调查问卷，共收到有效问卷 228 份。利用 SPSS 软件对问卷进行统计分析，得出以下结论：

### 1. 认识现状

调查结果显示，随着智能手机的广泛普及，网络提供了丰富的信息资源，学生已经认识到了新质生产力的重要性以及对学习内容会产生一定的影响。职业院校也正在紧追产业发展趋势，开设新质生产力相关课程，课程设置基本符合新质生产力发展的需求。

### 2. 新质生产力人才培养的不足之处

从调查结果来看，仍有 18.86% 的同学没有参与过与新质生产力相关的实践活动，47.81% 的同学认为职业院校与企业的合作程度紧密程度不够。学生最想提升的技能依次是实践操作能力（占比 86.84%）、创新思维能力（占比 74.12%）、团队协作能力（占比 67.98%）、职业素养（占比 63.6%）。学生希望通过增加实习机会、加强课程实践性、提供职业规划指导、开展企业讲座等方式提高就业竞争力。学生对职业教育教师的专业水平非常满意（占比 60.53%）、满意（占比 30.26%）、一般（占比 8.77%），这意味着职业教育教师的专业水平仍然有很大的提高空间。实践机会少、与企业联系不紧密是制约职业院校新质生产力人才培养的两大重要因素。

### 3. 陕西省新质生产力发展中的人才供需矛盾

职业教育人才培养与岗位能力要求匹配度不够。发展新质生产力，必须加大创新力度，培育壮

大新兴产业，这就离不开高层次科技人才的支撑。特别是在前沿和关键领域，如突破“卡脖子”关键核心技术的战略科学家和高水平基础研究人才，陕西省乃至全国都相对缺乏。这种人才的需求迫切，但供应却显得不足，形成了供需矛盾。

教育内容与产业需求脱节，部分职业院校的专业设置和课程内容未能及时反映最新的技术标准和工作要求。教师实践能力不足，部分教师缺乏行业实践经验，做不到理论联系实际。与此同时，产教融合深度不够，校企合作模式尚需进一步深化，以实现资源共享和优势互补。此外，科技人才的激励措施、职业发展渠道等方面也可能存在不足，影响了人才的供应和留存。

## （四）陕西省新质生产力岗位需求和能力要求

陕西省根据资源优势，将大力发展战略性新兴产业和未来产业，岗位需求主要集中在诸如新能源、新材料、人工智能、生物技术、航空航天等高新技术产业以及文化创意、现代服务业等特色产业。这些领域的发展需要大量具备相关专业知识和技能的专业人才，以推动产业的创新集群建设和全要素生产率的提升。新质生产力的发展对相关产业人才培养提出了新的要求，具体而言，一是需要掌握科学技术、具有创新能力和数字素养的拔尖创新人才和拥有专业技能的新型劳动者；二是管理的理念、方式、技术与数智经济、数智技术的融合成为一种新趋势，劳动者需要掌握最前沿的技术知识，如人工智能、大数据分析、区块链等。

在能力要求方面，新质生产力岗位对人才提出了更高的标准。首先，劳动者需要全面了解并掌握相关科技知识，同时具备良好的政治思想品德。其次，新质生产力涉及多个学科的交叉融合，因此，需要人才具备跨学科素养，能够灵活运用不同学科的知识和方法解决问题。最后，技术创新和产业升级是新质生产力发展的核心动力，相关人才还需要具备强大的技术创新能力和产业升级意识，能够不断推动技术进步和产业升级。

## 三、职业教育赋能新质生产力优化路径的典型案例分析

选取职业教育赋能新质生产力的三个典型案例，借鉴其成功经验。这些案例充分展示了如何通过深化教学改革、加强产教融合、创新人才培养模式等措施，使职业教育可以更好地服务新质生产力的发展需求。

### （一）人才培养模式创新

广州市技师学院作为南粤首家技工院校，积极抢抓“智改数转”新质赛道，聚焦“百千万工程”“产教评”技能生态链，以推进工学一体化技

能人才培养模式为载体,深化教学改革。学院通过不断提高技能人才培养质量,服务区域经济高质量发展,展现了在新质生产力“新赛道”上的风采。

### (二)专业优化与升级

扬州市职业大学通过智慧农机团队的研发工作,成功研发出大豆玉米复合种植智慧除草机器人,并应用于扬州地区多家农村合作社和农场,受到了农户们的一致好评。该智能农机装备的研发服务国家粮食安全战略,致力于农业机械化的实施与创新。这一案例不仅展示了扬州市职业大学在专业优化与升级方面的成果,也体现了新质生产力在推动社会进步和经济发展中的核心作用。

### (三)产教融合与校企合作

山东水利职业学院通过产教融合,承担了日照地区523座小型水库的雨水工情自动测报和水库安全运行与防洪调度项目。学院与行业企业深度合作,共同完成项目任务,为日照地区构建智慧水利体系提供数据支撑,实现了“数字大脑”的赋能,有效提升了水库的安全运行水平。

## 四、职业教育赋能陕西省新质生产力优化路径的建议

基于职业教育人才培养现状与陕西省新质生产力发展人才需求的矛盾,借鉴职业教育赋能新质生产力优化路径典型案例,结合陕西省新质生产力特点和职业教育发展现状,本研究有针对性地提出职业教育赋能新质生产力发展的对策建议,如图1所示。

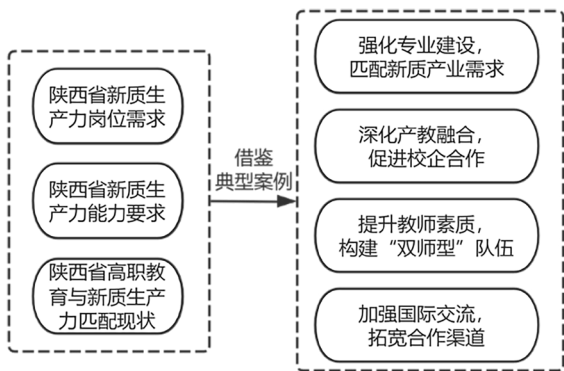


图1 职业教育赋能陕西省新质生产力优化路径思路

### (一)强化专业建设,匹配新质产业需求

第一,专业设置应与产业升级同步。职业教育专业建设应与陕西省新质产业发展需求紧密对接,根据《产业结构调整指导目录》和陕西产业发展规划,调整和优化专业设置,确保专业建设与产业升

级同步。第二,加强专业群建设。围绕陕西省新质产业的核心专业,构建专业群,强化专业间的交叉融合,形成具有竞争力的专业集群。通过专业群建设,提高职业教育的整体实力和服务能力。第三,构建模块化课程体系。根据新质产业的需求,构建模块化的课程体系,注重培养学生的跨学科知识和综合能力。通过课程体系的优化,提高职业教育的针对性和实效性。

### (二)深化产教融合,促进校企合作

第一,拓展校企合作形式和内容。鼓励行业领军企业牵头成立职业教育联合体,通过实体化运作促进校企之间的协同发展。加强职业院校与企业的合作,共同制订人才培养方案,实现资源共享和优势互补。第二,推动产学研用一体化。建立产学研用一体化的新型人才培养模式,鼓励职业院校与企业、科研院所合作开展科研项目,促进科技成果转化与应用,为新质生产力的发展提供技术支持。

### (三)提升教师素质,构建“双师型”队伍

第一,加强教师培训和人才引进。通过跟岗访学、顶岗实践、培训进修等方式,提高教师的专业素质和教学能力。同时,积极引进企业界的高技能人才担任兼职教师,丰富教师队伍结构。第二,引导教师转变角色。鼓励教师由知识传授者向学习组织者和创新指导者转变,注重培养学生的创新能力和实践能力。

### (四)加强国际交流,拓宽合作渠道

第一,搭建多元交流平台。强化与国际职业院校及企业的合作,构建多元化的交流平台,以培养既具有本土特色又符合国际化标准的技术复合型人才。通过国际交流,拓宽合作渠道,提高职业教育的国际化水平。第二,推动职业教育“走出去”。积极参与“一带一路”等国际合作项目,让陕西省职业教育“走出去”,提升陕西省职业教育的国际影响力和竞争力。

### 参考文献:

- [1]赵建军,盖凯程.政策支持下的职业教育与新质生产力发展[J].教育发展研究,2023(9),40-50.
- [2]丁任重,张辉.新质生产力在区域经济发展中的应用[J].地域研究与开发,2024(2),45-55.
- [3]刘洋,李华.新质生产力背景下职业教育的创新实践[J].中国职业技术教育,2023(15),70-80.

(作者单位:陕西开放大学(陕西工商职业学院))

# 新商科建设视阈下工商管理类专业的发展路径探析

马德成

**摘要:** 新商科建设要求打破学科界限壁垒,适应数字社会深度变革发展,通过多学科交叉融合与教育模式革新,推动工商类专业培养适应大数据时代及国家战略需求的新型商科人才,助力国家软实力提升与“一带一路”倡议实施。本文通过文献分析、政策解读与实践案例相结合的方法,分析新商科的时代背景与战略目标,论证学科交叉融合、校企协同育人、国际化办学等路径的可行性,认为新商科建设需以“思维更新、学科交叉、实践导向”为核心,从教育思想迭代、师资力量更新、培养方式优化等多个维度,推动工商管理类专业实现教育理念重塑、课程体系重构及师资队伍升级。

**关键词:** 大数据;新商科;工商管理类专业

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250145

## 一、新商科的时代意蕴

新商科的提出,是在全球新科技革命、新经济发展、中国特色社会主义进入新时代的大背景下,以打破传统商科的逻辑和思维定式为目标。新商科通过传承与创新、交叉与融合、协同与共享,促进传统商科的升级与创新,促进各学科之间的跨界融合。商科建设将从以学科为导向转变为以时代需求为导向的发展模式,旨在应对当前国际国内形势的复杂性,以服务于我国经济社会领域的全面深化改革,提高我国在国际社会中的影响力。

新商科的概念是在新文科提出的背景下,响应教育部以“四新”建设引领改革创新的理念而提出的。“新商科”要强调以下四个“新”:即思维方式的新、经营规则的新、理论体系的现代化、工具应用的新颖化<sup>[1]</sup>。建设新商科要利用好学科交叉融合的“催化剂”,针对关键领域,强化基础学科培养能力,打破学科专业壁垒,优化现有学科专业体系,促进新板块建设,加快人才培养。

如何将旧商科建设为新商科,这是一个跨时代性的工程。建设新商科就是使用全新的教育理念,重新思考和设计商科的人才培养方式。相比于旧商科,新商科建设应以国家、社会发展需求为导向,而不是以企业需求为导向来培养人才。新商科促进产学研融合,消除校企、院校、学科之间的隔阂,实现产学研协同发展。新商科要在现有商科的基础上,回应科技、社会、经济所带来的挑战<sup>[2]</sup>。建设新商科要打造一个能够体现新技术、新思维、新经济学、新管理学、新金融、新法学的学科系统,用信息化的设备与模式改造传统课堂,对学生将采用任务驱动的模式,同时运用体验式学习,为社会与国家提供适应大数据时代,符合社会需求的新商科人才。

新商科是一次从内而外的彻底变革,而非单纯的旧瓶装新酒。它既着眼于社会的变化和未来的方向,又代表着认知革命的教育思维,是一种全新的人才培养理念。因此,新商科背景下的人才培养,在遵循教学基本规律的同时,还需要遵循商业的客观发展规律,既要夯实学生商科知识与商科的理论基础,又要保证新型商科教育内容能够与社会的商业活动相互照应、融合,还要提高商科学生对知识理论的理解程度。因此,新商科不是在现有商科教育思想、理念、体系、机制、方式、评价等基础上的优化,而是要全面、根本性重塑一套新的商科教育思想、理念、体系、机制、方式、评价等,是一次全新的商科教育治理变革。

## 二、新商科建设的战略目标

从国家层面来说,商科对内是国家经济发展与管理人才的重要构成部分,对外是讲好中国故事、提高文化软实力的重要载体。从社会层面来说,大数据时代商科需要抓住学科交叉所带来的机遇,积极寻找商科在新时代的发展与创新目标。从高校自身来说,需要为国家做好未来处于关键领域的涉

外人才储备。新商科建设不仅要适应新时代思想观念、文明风尚、行为规范的发展要求,更有望成为一种现实生产力。

### (一) 学科交叉融合, 推动商科高等教育创新发展

新商科既具有传统商科的普遍特点,也呈现出一些新的特点。第一,新商科的最大特色是创新。新商科要在人文社科领域寻求中国特色新的突破,同样需要在科技革命和产业变革的浪潮中,探索学科增长点,研究改造传统学科的途径。做到理论上有所创新、机制上有所创新、格局上有所创新。第二,学科之间相互交叉融合是新商科的显著特征。大数据商业市场向商科人才展示了全新的时代需求,所以新商科所培育的人才,必须适应大数据时代。新商科将在人文社科领域进行两个以上学科的交叉和拓展,高校应当主动去寻找由人文社会科学和自然科学的交叉而产生的新兴的学科领域,为我国新商科的发展提供新领域。第三,超前预判变化、主动追求变化,成为当今时代应对挑战的核心要素,这是新商科面对复杂的世界形势的重要核心。很多全新的问题随着社会的发展而不断出现,要解决它们就不能一成不变,要取得更好的成绩,需要在实践中不断摸索、调整和创新。

### (二) 加强企业软实力建设, 提升国家软实力

软实力是指一个国家影响自身发展的潜力,如文化、价值观念、社会制度等,是一个国家综合实力的组成部分。作为国家综合国力的重要组成部分,软实力是一国所拥有的,对国际社会的无形影响,如国家体制的吸引力、文化体系的感召力、国家形象的亲和力。当今大国竞争时代,国际秩序的理性化与法治化,将软实力的价值上升到了与传统的硬实力同等重要的地位,正如约瑟夫·奈所言,“硬力量和软力量都非常重要,不过,软力量的重要性正在大数据时代更加凸显”<sup>[9]</sup>。国家软实力的构成主要有文化要素和经济要素两大部分,而经济要素的核心和基础则是企业的软实力,企业的软实力对引导、决定与拟定国际标准、国际规范和国际体制的能力至关重要。新商科建设作为提升国家软实力的途径,通过在新的国际规范、标准、机制上助力,旨在增强企业当前的竞争力、生存力和发展力,进而提升国家的驾驭能力。新商科能够帮助企业创造卓越的、具有影响力的企业文化,为企业培育具有创新能力的人才队伍,从而达到提升国家软实力的目的。

### (三) 培养关键领域涉外人才, 服务国家“一带一路”倡议

在后金融危机时代,我国已经开始研究“一带一路”倡议的广阔市场和合作优势,其能够迅速得到其他国家的支持的原因,是中国的产能、技术、资金、经验、模式具有优势。为确保世界经济长期稳定,中国将努力推动在“一带一路”沿线国家间建立合作与对话,在全球范围内建立互利互惠且平等的发展伙伴关系。在此背景下,商科教育需要具备世界发展眼光,准确把握中国特色社会主义进入新时代和“一带一路”倡议的时代背景,作出符合中国需要、符合时代要求的意义解读,才能具备推进新商科建设的现实基础和理论前提。否则,新商科建设就可能陷入一种封闭状态,脱离当今世界与中国经济社会发展的现实轨道。因此,只有加快发展与国际接轨的新商科专业,加强与周边地区国家的新商科专业合作,加强与国外院校的交流与合作,推进国际化办学,新商科建设才能在世界的视野中进行深入的探索。为培育一批有能力服务“一带一路”建设的新型商科人才,应当有计划地向国外合作院校输送学生。此外,为推进“一带一路”建设,应培养一批充分认识并且热爱中国的国际化外籍人才,真正做到“把中国特色的发展理念充分的体现在国际体系的指导思想、学科体系、学术体系和话语体系上”<sup>[10]</sup>。

### 三、工商管理类专业的新商科建设路径

互联网、人工智能、大数据、云计算、区块链等新产业的诞生,对传统商业环境、模式带来了颠覆性的冲击,也必然会对商科教育带来巨大影响。社会变革日益加速,新技术层出不穷,研发能力不断提升,研发周期大幅缩短,产品更新迭代速度越来越快,消费需求日趋个性化、多元化。面对这样的巨变,作为商科主体的工商管理专业建设已经不能满足大数据时代需求,必须以新商科建设为契机,探索新的发展路径与模式。

#### (一) 教育思想的迭代更新

在新商科背景下建设工商管理类专业,需要“脱胎换骨”,让工商管理类学生拥有新思维。在当今大数据时代中,人工智能、云计算、区块链等新概念与新技术让商业环境发生了巨大的改变,使得原本传统的工商管理行业与其他行业的分界线模糊化,仅仅学习单一的工商管理知识的传统人才,在新时代的人才市场中不再具有竞争力。面对大数据时代对商科的种种挑战,工商管理类专业需要凝练以信息商品为基础的新理论,形成面向信息产业的新理念、新技术、新思想。在大数据背景下,更加需要能够掌握并熟练应用新工具的新型人才。大数据时代更注重数据的分析与预测,数据收集、

分析、应用,企业对于工商管理专业的需求,并不需要单纯的理论性人才,更为迫切的是需要能够熟练运用新技术新工具分析数据并对企业的运营实施管理的复合型人才。

因此,应当改变只重视理论和学术研究而轻应用和实践教学的传统教学模式,在教授理论知识的同时,为学生提供充足的实践机会,提高实践教育在商科教育中的占比;强化商科专业基础知识,做到基础课程内容的与时俱进,同时要加强对其他各类技术专业的认识,培养能够跨学科并符合市场需求的现代商科人才。

### (二)教育理念的融合创新

教育理念、教育模式与教学方式随着大数据时代的到来而面临全面重塑。工商管理专业建设需要一种适合当今时代的理念,需要既能够推动新商科服务于国家对外开放,也能为与新开设的商科专业接轨,制定工商管理类新专业的学科教育规划,促进多学科融合,创新出区别于以往的工商管理专业的理论与工具。在教育管理考核上,应重点考核在“干中学”过程中的创新能力。在教育上,推行非标准化、个性化、能够定制的学习方式。

### (三)师资力量的更新发展

教师是学校的基石,如果要培养工商管理的新型专门人才,也必须要有与之相匹配的师资力量。传统工商管理专业的教师知识结构狭窄,交叉专业教育知识比较缺乏,学校需要加强本专业老师与校内或国内其他专业院系合作,选派教师到其他专业院系继续深造、进修学习,使工商管理专业教师在工商管理等专业知识的综合运用上,摆脱单一知识结构,增强综合运用能力。同时,加强校企合作,使现有教师在实践能力和综合素质得以提升。可面向校外招聘熟悉业务技能,行业知识广泛的商业从业人员,尤其是了解其任职专业和行业物品信息、市场动态的、专注于相关标准和行业实务事务的人员,以补充、更新师资队伍。为了优化教师队伍

结构,可以将企业管理、经营方面比较擅长的人才请到学校担任教职。

### (四)培养方式的不断优化

通过学科交叉不断创新、优化培养方式,培养能够服务经济社会发展的高素质人才,使其真正成为促进国家创新发展的先导力量。提高课程质量是需要迫切解决的重要问题,课程是人才培养的核心要素,提高课程质量解决的是教育最根本问题。在课程中引入最新成果、优化课程体系、做好教学设计,提供示范课程、名师团队教学视频、教学示范中心。教材的选择和更新也对新工商管理专业具有重大意义。教材是传播知识的主要载体,体现一个民族的价值观体系。对于教材需要有严格的把关与把控,具体而言,需要完善高校教材分级管理、质量监控制度,把学科发展的前沿理论成果、实践成果纳入教材。

新时代,专业学科建设应当面向国家战略、社会发展需要,工商管理类专业建设必须服务国家、服务社会,这是新商科建设的核心目标与任务,也是当前工商管理类专业发展的指导思想。推进新商科建设,是工商管理类专业适应时代需要的必由之路。新商科既是一种理念,也是一种路径,以新商科建设为指导,培养大数据商业时代新型工商管理人才,是工商管理类专业的时代任务。

### 参考文献:

- [1]齐佳音,张国锋,吴联仁.人工智能背景下的商科教育变革[J].中国大学教学,2019(07-08):58-62.
- [2]中国教育新闻网.高等院校“新商科”建设与国际化联盟在京成立——聚焦“新商科”建设与发展[EB/OL].(2018-12-18)[2019-09-10].人民网-北京频道.
- [3]舒明武.中国软实力[M].上海大学出版社,2010.
- [4]刘翠青,周仕德.论中国特色课程论学科体系的建构[J].课程·教材·教法,2020,40(3):70-75.

(作者单位:重庆移通学院)

# 新时期国有企业人力资源管理优化分析

白茹

**摘要:** 国有企业做好人力资源管理,能够提升自身的人力资源配置效率,构建更加合理的组织结构,为高质量发展夯实人才基础。本文剖析新时期国有企业人力资源管理现状,综合政策与多方管理经验,提出优化建议,包括树立现代人力资源管理理念、健全人力资源管理制度、完善绩效考核机制、强化信息应用提升效能等。

**关键词:** 新时期; 国有企业; 人力资源管理

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250146

新时期国内外市场环境持续变化,国有企业面临着越来越大的经营压力,需要从可持续发展的角度出发,做好现代化管理转型,其中做好人力资源管理成为无法忽视的关键环节。做好人力资源管理不但能够提升员工凝聚力,加强技术能力储备,更是有助于形成强有力的内在发展驱动力,获得更好的经济效益。国有企业长期以来所坚持的稳健发展理念与传统的人力资源管理模式,已经无法适应新时期复杂多变的市场环境,国有企业发展也面临着越来越大的发展压力,综合考量宏观政策、经济效益与员工稳定等多方面因素之后,做好人力资源管理也成为当下迫切需要解决的问题。本文系统分析新时期国有企业人力资源管理所面临的现实困境,结合实际情况为国有企业核心竞争力的提升提供优化建议。

## 一、国有企业人力资源管理的重要性

### (一) 提供充足的人力资源支撑

国有企业日常生产经营需要大量人力资源支撑,尤其是高技术人才更是保持企业竞争力的关键,做好人力资源管理有助于为国有企业发展提供充足的人员保障,激发强大的内在发展潜能。帮助国有企业做好人力资源优化配置,人尽其用,确保每位员工都能在自己擅长的岗位上发挥作用,进而提高企业生产效率。并且通过创新优化人力资源管理,可以形成对员工能力、绩效与发展规划等更

全方位的分析,从而为企业整体的人才引进、培训与机制构建等方面提供更加科学的依据,减少不必要的人员流动与人才流失。

### (二) 构建完善的员工激励机制

随着新经济市场的快速发展,国有企业为了适应这一快节奏的环境,员工的工作压力也相应地大幅增加。人力资源管理工作内容也不再局限于简单的员工招聘、培训与考核,为了提高员工工作积极性,还需要做好员工职业规划与激励考核管理。合理的人力资源管理工作可以优化员工绩效考核机制,为员工提供更合理的薪酬待遇、福利与职业发展机会,进而提高员工的满足感,激发更高的工作热情,从而提高工作效率<sup>[1]</sup>。人力资源作为国有企业经营管理的重要组成部分,需要秉承规范化、人性化与科学性的理念,从企业实际场景出发,合理规划绩效考核与激励机制,从而最大限度激发员工潜能。

### (三) 助力企业实现经营目标

优化人力资源管理还对实现国有企业战略目标具有重要的现实意义,通过采取有效管理措施,可以将人力资源管理与企业战略规划相结合,满足企业经营不同阶段所需的人力资源与技术能力。为了适应外部经济环境的变化,国有企业的人才需求、人才结构以及人才市场供需情况都发生了较大变化,从企业经营不同阶段的人力资源需求出发,结合外部市场进行动态人力资源管理,可以形成弹性化的人力资源管理制度,培养和储备与企业战略目标相契合的高质量人才,以更加灵活的方式解决在经营中出现的各种人力资源管理问题,为战略目标的实现提供强大的人力资源支撑,促进战略目标的快速达成。

## 二、国有企业人力资源管理的现状

### (一) 管理理念较落后

国有企业的人力资源管理工作内容相对更加复杂,而受到传统管理方式的影响,国有企业管理

理念难以跟上新时期高速发展的需求，导致实际的人力资源管理工作普遍缺乏足够的科学合理性，实际操作上也出现了各种问题。对于国有企业而言，做好人力资源管理工作的价值在于提高人力资源的利用率，通过人尽其用，发挥每一个员工的个人价值，提高员工工作积极性，进而释放更大的企业活力。但是国有企业现实管理过程中，并没有结合新时代发展的要求进行人力管理理念的更新，落后的管理理念与先进的技术需求形成鲜明对比，以至于出现管理与业务割裂的情况<sup>[2]</sup>。人力资源管理不但不能为企业发展提供充足的人力资源支撑，相反成为阻碍企业发展的桎梏，都是源于落后管理理念的影响。特别是部分领导忽视人力资源管理的重要性，认为他们只是进行一些简单的人员招聘或薪酬核算等工作，并没有真正意识到现代管理中人力资源的战略影响，更没有将对人力资源的管理纳入整体战略发展规划中，这也对国有企业的长远发展形成制约。

### （二）管理制度流程不合理

为了保障国有企业内部管理工作的顺利开展，做好相关制度建设必不可少，通过有效制度制定的方式，能够为相应管理工作提供有效指导。但是，目前一些国有企业的人力资源管理制度建设尚不完善，并不能对实际人力资源管理工作形成强有力的引导。多数国有企业的人力资源管理制度都是参照事业单位内容制定的，并不符合当下国有企业的管理需求，实操与可落地性较差。人力资源管理制度建设的滞后与不完善，也影响到了国有企业在新时期发展环境中的竞争优势，缺乏有效的人力资源管理制度，严重制约了人力资源管理工作的规范化开展，无法指导各项工作的有序开展。具体来看，不论是在绩效考核制度、员工培训制度还是招聘与岗位晋升等制度方面，制度建设的合规有效性都有待加强。标准细化程度不够、评价方法片面、条款设置不当等各种问题的存在，都制约着人力资源管理效能的发挥。另外，程序化管理要求严格、灵活性不足、对基层员工个性化需求掌握不足等，也是国有企业人力资源管理制度僵化的重要表现。

### （三）绩效激励分配不公平

过去很长一段时间，国有企业的国有性质，导致长期存在“大锅饭”的问题，员工干多干少一个样，没有公平有效的绩效激励分配制度。而随着近些年国家对国有企业体制改革的深入，国有企业在自负盈亏压力下，逐渐开始引入绩效考核的方式进行人力资源管理。但是在实践中，绩效管理也存在着分配不均或不平的问题。例如绩效考核过于看

重量化的指标，如出勤、计件数等，忽略了作为软技能的团队合作、创新贡献等绩效内容，常常造成员工极大的不公平感，逐渐失去对企业管理的认同感。另外，薪酬体系过度依赖职级，硬性的薪酬档次安排与职级调整规则，也引发了很多形式化的管理问题，员工创新工作积极性受到影响，不公平感也导致了大量高技能人才流失<sup>[3]</sup>。另外，员工的激励机制也有待进一步完善，多数国有企业激励方式单一，还是以奖金、奖品等物质奖励为主，缺乏更有价值的精神层面的激励方式，加上不够合理的奖惩标准，无法准确反映员工的实际工作情况，甚至引发消极怠工的情况。

### （四）信息化管理程度不高

新时期互联网、大数据等各种信息技术的快速发展，为人力资源管理带来巨大发展机遇的同时，也为国有企业人力资源管理形成一定挑战。但是综合来看，国有企业在信息化技术的引进与建设方面还存在很多不足。国有企业数据量庞杂，在日常的人力资源管理工作中，经常需要处理大量的员工信息、绩效考核、招聘培训等数据，信息系统引入的不足，造成了严重的数据壁垒、“数据孤岛”问题，需要人力资源管理人员频繁地在不同信息系统之间切换操作，为原本就繁琐的人力资源管理工作带来了更大的压力。而且不同信息系统之间的共享不及时，也在很大程度上加大了管理风险，影响管理决策的及时性与准确性。面对信息化管理程度不高的问题，国有企业对人力资源相关数据的分析与价值挖掘能力受限，人力资源管理工作也受到了很大影响。特别是当日常繁琐的审批流程与信息化管理的不完善相结合时，会导致审批效率低下、决策反应迟缓等问题，从而对国有企业的整体竞争力构成障碍。

## 三、新时期国有企业人力资源管理的优化策略

### （一）树立现代人力资源管理理念

基于新时期市场发展需求，国有企业需要尽快转变人力资源管理理念，形成以市场为导向的管理机制，为新形势下高质量发展奠定基础。现代人力资源管理理念应当从国有企业实际管理需求出发，充分结合企业战略目标，明确人力资源管理目标，并将人力资源管理提高到战略管理层面，提高对人力资源管理的重视程度。要逐渐渗透以人为本的管理理念，充分尊重企业员工，满足大部分员工的个性化发展需求。要积极引入全新的人力资源管理思维，全面提高人力资源管理水平，通过与员工更有效的交流，吸引员工自觉加入企业日常管理中，调动员工工作积极性。充分结合以人为本的先

进管理理念,形成创新的人力资源管理思路,顺利推进各项工作的开展<sup>[4]</sup>。要基于人本思想,注重对员工个人思想意识的培养,通过员工个人职业素养与技术能力的提升,全面提高企业整体员工素养。尤其是企业领导层,要摒弃对人力资源管理的固有偏见,深刻认识人力资源管理工作的重要性,并积极与员工建立良好关系,为企业健康发展创造有利条件。

### (二)健全人力资源管理制度

国有企业要顺应新时期高质量发展的需求,还需要从人力资源管理顶层设计出发,逐步建立健全有效的人力资源管理制度。一方面,要形成明确的人力资源管理目标与定位,在进行人力资源管理优化过程中,要充分结合企业战略发展目标,明确人力资源管理的重点和方向,确保人力资源管理与企业发展方向一致。明确的人力资源管理目标规划,可为进一步优化管理策略提供指导。另一方面,要逐步建立健全国有企业的人力资源管理制度与管理流程,充分结合企业内部建设以及人力资源实际情况,形成符合企业自身、具备高可操作性的管理制度,并严格按照制度执行。全面梳理国有企业的员工招聘、岗位晋升、薪酬福利、绩效考核等工作内容,并形成规范化、精细化的管理制度。例如,建立科学的员工岗位晋升制度,综合员工技术能力、管理能力、日常表现等诸多方面,做好员工日常晋升管理。制度是保障管理工作顺利开展的基础,同时也是一系列管理工作的基本依据,因此国有企业要通过高效制度体系的建设,强化制度落实,为人力资源相关主体形成有力保障。

### (三)完善绩效考核机制

绩效考核管理是国有企业人力资源管理工作的重点,直接关系到员工工作积极性调动、技术能力提升与工作效率等方面,且绩效考核管理通常与员工的薪酬福利相挂钩。因此做好人力资源的绩效考核管理尤为重要,需要国有企业基于公平公正的角度逐步完善绩效考核评价机制,通过引入更加多样化的绩效考核与评价方式,从量化与质化的角度优化绩效考核与评价指标,切实提高绩效考核的有效性。在实际操作中,国有企业要从不同职级、不同工种出发,结合员工的职能职责,形成有重点、有层次的绩效考核指标,通过自评、互评等不同维度,提高绩效考核的客观性与公平性<sup>[5]</sup>。同时还需要注意绩效考核过程的管理,做好日常工作

的阶段性考核,结合先进的技术方式形成动态考核管理机制。充分运用绩效考核结果,做好员工薪酬管理、岗位晋升等,为员工提供明确的职业发展规划,以提高员工的工作积极性,增强企业的市场竞争活力。

### (四)强化信息应用提升效能

在新时代背景下,随着大数据、云计算等先进信息技术的蓬勃发展,人力资源管理必须充分利用这些技术的支持,合理采纳现代技术手段,构建功能齐全的人力资源管理信息系统。一方面,做好基础硬件设施的配置,为信息系统的运行提供强大的技术能力支撑,确保企业有能力进行各系统数据的收集、处理与分析;另一方面,通过一系列数字化、信息化工具的引入,全面提升国有企业人力资源管理工作效能。引进功能完善的HR系统,形成完善的干部管理、考核评价、薪酬绩效、招聘培训等数字化管理体系,消除与不同部门之间由于信息系统不同造成的“数据孤岛”。例如可以采用引入云服务架构与云计算资源的方式,既能确保信息系统应用资源具有足够的灵活性,还能降低对硬件的维护支出。另外云计算强大的安全管理机制,也能做好日常数据备份和安全管理,并提供良好的远程操作机制,满足不同办公场景下对人力资源管理的需求。

## 四、总结

综上所述,新时期人力资源管理已经成为影响国有企业竞争能力的重要方面,要想在激烈的市场环境中取胜,国有企业就要充分重视人力资源管理,结合企业实际情况构建新发展格局,借助现代化的人力资源管理技术,切实提高人力资源管理能力,为国有企业新时期的高质量发展提供充足动力。

### 参考文献:

- [1]谭茗月.新时代加强国有企业人力资源管理的思考[J].航天工业管理,2023(11):51-54.
- [2]王雪娇.新形势下国有企业人力资源管理风险因素及应对策略研究[J].河北企业,2024(02):134-136.
- [3]柳姝婧.浅谈国有企业人力资源管理中的问题和对策[J].全国流通经济,2023(14):95-98.
- [4]张传一.新时代推进国有企业人力资源管理科学化的路径分析[J].人力资源,2022(21):72-74.
- [5]兰洪菘.国有企业人力资源管理策略与实践[J].经济师,2024(05):260-261.

(作者单位:天津临港产城建设发展集团有限公司)

# 事业单位人力资源管理创新研究

李会芳 任泽琦 王宽宽

**摘要:** 事业单位人力资源管理是提升工作效能, 激发干事创业动能的重要途径。当前, 事业单位人力资源管理中存在诸如人力资源管理战略重视不足、招聘方式传统且程序化、现代信息技术应用局限、人力资源管理机制缺陷、绩效评估和奖励制度的有限等不足。针对这些不足, 本文从人力资源管理视角出发, 就进一步提升对人力资源管理的重视程度、革新人力资源管理的思维观念、制定人力资源成长规划与岗位配置策略、现代信息技术的有效与恰当运用、完善相关培训体系、强化绩效管理机制等方面, 探讨事业单位人力资源管理的创新策略与措施方法。

**关键词:** 人力资源; 战略管理; 事业单位  
**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250147

新时代, 我国事业单位正以前所未有的速度推进改革进程, 但在这一转型的关键时期, 其人力资源管理遭遇了诸多瓶颈。比如, 管理制度不健全, 以及管理措施效力不足, 成为了制约事业单位进一步发展的枷锁。面对这一严峻挑战, 事业单位亟需从战略管理的视角出发, 寻找破解人力资源管理难题的金钥匙。这意味着, 事业单位必须紧密结合自身实际, 同时洞察社会发展的新需求, 并以此为基础, 精心绘制人力资源发展的宏伟蓝图。为实现这一目标, 事业单位应致力于建立健全人力资源管理机制, 确保各项管理措施既科学又高效。同时, 还应勇于探索管理方式的新路径, 通过创新实践, 为事业单位的有序运行注入源源不断的活力。

## 一、事业单位人力资源实施战略管理的重要性

### (一) 促进管理理念的革新

事业单位的人力资源管理工作多年来一直在相对稳定的环境中运行, 但现已逐渐显现出与时代脱节的问题, 迫切需要转变传统的管理理念, 着眼于人力资源战略管理视角, 审视并明确人力资源管理的新方向。这一理念的转变有助于紧跟时代发展, 为全局经营发展工作提供新的指引, 推动事业单位组织人力资源管理工作的创新发展。

### (二) 优化人力资源管理的工作流程

战略是发展的指南针, 明确的方向是发展的前提, 而落实则是发展的关键。以人力资源战略管理为导向, 对现有人力资源管理工作流程进行梳理和优化, 有助于解决存在的问题, 明确工作的重点和方向, 以及具体的实施步骤<sup>[1]</sup>。这对于提升人力资源管理工作的效率和效果具有积极意义。

### (三) 提升人力资源管理的工作质量

事业单位的稳定前行, 离不开人才资源的坚实支撑。要确保人才资源的有效配置与协同合作, 高效的人力资源管理不可或缺。因此, 加速事业单位人力资源管理工作的创新步伐, 实则是在为事业单位的高质量发展添砖加瓦。将人力资源战略管理提升至战略高度, 不仅是对人力资源管理地位的肯定, 更是对其作用的强化。此举有助于推动事业单位人力资源管理工作迈向更高台阶, 实现更高质量的发展。如此, 事业单位方能拥有更为坚实的人才基础, 为自身的稳健发展注入源源不断的动力, 确保在前进的道路上行稳致远。

## 二、事业单位人力资源管理的问题

### (一) 对人力资源管理的战略重视不足

当前, 部分事业单位在发展过程中, 对人力资源管理战略的忽视已成为一个显著阻碍。首要问题在于, 这些单位在人力资源管理中, 对人力资源管理战略的规划、执行、监控及反馈等环节投入不足。领导层往往更侧重日常行政事务, 而未将人事管理提升至事业单位核心战略的高度。这种认知上的偏差, 不仅导致人力资源管理战略缺乏长远眼光和全面性, 还不利于事业单位人力资源配置效率与创新力的提升。此外, 招聘方式传统且程序化, 缺乏针对性和创新; 员工培训和成长计划过于形式化, 无法有效支持员工的职业发展, 难以适应不断变化的工作环境。这不仅限制了员工的潜能发挥, 也拖慢了事业单位的发展步伐。同时, 缺乏有序、科学的人力资源管理系统, 进一步削弱了员工的工作热情和忠诚度, 对事业单位的持续稳定发展构成威胁。员工若感到被边缘化或缺乏尊重, 可能导致流失率上升和工作效率下降, 进而影响事业单位的整体绩效。

## （二）对现代信息技术的应用有局限

在数字化时代背景下，信息技术在事业单位人力资源管理中的作用日益凸显。然而，部分事业单位在信息技术应用方面仍存在不足。一方面，尽管部分单位已引入专业信息技术系统，但由于技术应用能力有限或系统功能不完善，导致系统在人事管理中的应用效果不佳。界面繁琐、操作复杂等问题，增加了人力资源管理相关人员的工作难度，不利于管理效率提高。此外，系统间缺乏高效整合，形成“信息孤岛”，影响信息共享和流通，进而威胁管理决策的准确性和响应速度<sup>[2]</sup>。另一方面，随着信息技术的快速发展，事业单位人力资源管理面临技术更新迅速的挑战。一些单位在引入专业信息系统后，很快面临系统淘汰或技术支持不足的问题，需持续进行系统更新或替换。在信息技术不断迭代的环境下，确保人力资源管理的稳定性和连续性，已成为当前摆在相关管理人员面前亟待解决的一道难题。

## （三）人力资源管理的机制有缺陷

首先，现有的人事管理体系在灵活性和适应性方面存在明显不足，难以应对外界环境的复杂多变和内部多样化的人才需求。传统员工管理策略过于刻板，可能导致人才流失和整体效率下滑。其次，人力资源管理机制的不完善加剧了人员离职和不稳定性。由于缺乏科学合理的人才流动机制，顶尖人才难以得到应有的激励和持续利用，增加了事业单位的人力资源成本。再次，绩效评估和奖励制度的有效性受到人力资源管理体系不健全的影响。缺乏科学客观的绩效评估体系，导致员工绩效评估不公，降低了员工的工作热情和积极性。同时，激励系统的不完善也削弱了员工的忠诚度和归属感，影响了事业单位的整体和谐与发展速度。最后，在人力资源管理机制中，员工的培训和成长策略存在明显缺陷。缺乏全面、系统性的培训安排和成长路径，不仅限制了员工的职业发展潜力，也削弱了其工作热情和对事业单位的归属感。

## 三、优化人力资源管理的策略

### （一）进一步提升对人力资源管理战略的重视程度

首先，领导层需深刻意识到人力资源管理战略是事业单位成功的核心要素之一，不仅仅是日常行政职能的延伸，更是决策过程中的关键一环。因此，在制定策略时，务必将人力资源管理战略纳入其中，领导层观念的革新将为人力资源管理战略赢得更多支持，并产生更为广泛的社会效应。

其次，要建立健全人力资源管理制度。这包括

确立清晰的人员管理原则与流程，确保其与事业单位的战略目标紧密契合。一个高效的人力资源管理体制不仅能有效执行相应的战略，还能显著降低管理风险，并为员工提供更广阔的职业发展空间。

再次，强化员工参与和沟通机制也是提升人力资源管理战略重视度的关键。事业单位应通过多种方式，如定期召开员工参与决策会议、建立有效的反馈渠道等，提高员工在人力资源管理领域的参与度。员工的积极参与不仅能提升其归属感和认同感，还能为事业单位提供宝贵的反馈信息，助力人力资源管理的持续优化<sup>[3]</sup>。

最后，持续培养和壮大人才队伍是事业单位发展的不竭动力。事业单位应关注员工的职业发展需求，提供丰富的培训和晋升机会，帮助员工在职业技能和素养上不断提升。通过培养具备专业技能和卓越领导力的人才，事业单位将更好地应对外部环境的变化，实现长远发展，同时使人力资源管理战略的方向更加明确和坚定。

### （二）革新人力资源管理的思维观念

在认知层面，管理层需构建以人力资源战略规划为先导的人力资源管理理念，贯彻以人力资源战略导向的原则，着手人力资源管理体系的系统性整合与升级，明确人事管理的核心要点，攻克人事管理中的棘手难题，并强化人事管理在组织发展中的关键作用。

同时，在管理实施层面，将人力资源战略思维落实到具体实践中，利用好人力资源战略导向功能，不断增强人事管理能力，增强对新情境、新挑战的适应与应对能力。在当前复杂多变的环境下，事业单位正面对前所未有的挑战与契机，因此，如何有效规避人力资源管理中的风险，同时紧抓人力资源发展的新契机，对于推动事业单位的持续健康发展具有决定性意义。

### （三）制定人力资源成长规划与岗位配置的策略

在探讨人力资源战略管理的核心议题时，有学者明确指出，与事业单位的长远发展规划相匹配的人力资源规划，才是实现高效与科学管理的关键所在。为此，事业单位应着手制定一套既体现自身特色，又紧密贴合实际需求的人力资源长期发展战略蓝图。该蓝图需明确能力框架，以便精准识别并吸引最符合岗位要求的人才。在此基础上，事业单位需根据既定的人力资源规划，科学合理地设置各类岗位。这一过程中，机构编制部门与人力资源管理部门之间的紧密协作至关重要。双方应携手共进，确保岗位设置的合理性与有效性。从人力资源战略管理的视角来看，事业单位可将岗位细分为三大

类别：一是行政管理类岗位，负责单位的日常行政管理及协调工作；二是业务运营类岗位，专注于单位的业务开展与运营；三是公共服务类岗位，致力于提供优质的公共服务，满足社会公众的需求。这样的划分有助于事业单位更好地进行人力资源管理及配置。通过清晰界定各岗位职责，不仅能够提升工作效率，还能实现人员配置的科学化。

然而，在实际工作中，事业单位常因人力资源管理过度介入，在人员调动上遭遇瓶颈，难以实现人力资源管理的动态优化<sup>[4]</sup>。为破解此难题，事业单位可考虑适度吸纳编制外人员，将非核心且繁琐的任务交由他们完成，从而提高整个体系的灵活性与快速响应能力，促进人力资源管理更加顺畅高效。

#### （四）现代信息技术的有效与恰当运用

在事业单位的人力资源管理工作中，有效且恰当地运用现代信息技术，是增强运作效率与管理品质的核心。首要之举是构建起一套数字化的人事档案管理系统。此系统的实施，不仅实现了人事信息的电子化与数字化流转，还牢固构筑了信息的安全防线与保密屏障。诸如运用尖端的加密技术与严谨的访问控制机制，确保数据免受非法侵入与泄露之虞。此外，数字档案系统还可以极大提升数据检索与分析的效率，为决策层提供坚实的数据支撑。

其次，引入人力资源信息系统，这对于提升人力资源管理的自动化与智能化水平大有裨益。该系统横跨员工信息管理、薪资福利处理、人才选拔招聘、员工培训发展及绩效评价等多个维度。依托这一平台，管理层能够在统一的视图下监控与调控各类人事活动，进而增进工作效率与管理精确度。例如，先进的现代信息系统能够自动生成绩效管理文档，为领导层提供透视员工绩效表现与职业发展的窗口。

最后，在人力资源管理的广阔天地中，大数据分析人工智能技术的融入同样不可或缺。人事部门得以通过对历史数据与实时数据的深度剖析，精准预判员工动态、表现趋势及对培训的期待等。譬如，人工智能算法可用于简历筛选、潜在离职风险预测，或是自动化处理常规人事咨询等场景。这些技术不仅加速了管理效率的提升，更为人事决策的制定提供了更为科学、深入的依据。

#### （五）完善相关培训体系

首要任务是建立一套全面的继续教育与持续培训体系，鼓励事业单位员工树立终身学习的观念，以此提升他们的职业能力和个人素养，进而促进事业单位整体竞争力的提升。事业单位需要彻底改变过去“重使用轻培养”的人才管理思维，将岗前培训与在职培训视为更为关键的环节，实现人才培养与实际使用的紧密结合。其次，要加强对培训效果的评估与反馈，确保每项培训都能精确执行、细致到位。这要求我们不仅要清晰界定培训的类别、内容及形式，还要依据员工的实际需求与条件，设计个性化的培训内容，以增强培训的针对性和有效性。最后，要严格执行员工个人培训成绩的考核，详细记载每位员工在学习培训过程中的具体表现及成绩。这些记录将作为薪酬调整、职位晋升及年度考核的重要参考，以此激发事业单位员工参与培训的积极性，推动他们不断进步。

#### （六）强化绩效管理机制

绩效管理在事业单位中扮演着举足轻重的角色。为了保持组织的活力和效率，事业单位必须积极推动绩效管理改革，摒弃传统绩效管理中的不合理之处，积极采纳现代人力资源管理的先进理念和方法。在实施绩效考核时，事业单位应遵循分层考核的原则，明确考核的具体内容和标准，并根据不同部门和岗位的特点，制定差异化的考核方案。这样不仅能确保考核的公正性和准确性，还能更好地激发员工的积极性和创造力。考核结束后，人力资源管理部门需及时整理和分析考核信息，对员工进行科学合理的分级评定。在分级过程中，应综合考虑部门整体绩效和员工个人绩效，不断完善和优化绩效评定体系。通过深化目标管理，明确共同发展愿景，事业单位可以进一步激发员工工作热情，推动事业单位不断向好发展。

#### 参考文献：

- [1] 翟璐. 六大对策化解人力资源培训与开发问题[J]. 中国商界, 2023(9): 102-103.
- [2] 杨锋. 国有企业人力资源开发中的激励问题及策略分析[J]. 人才资源开发, 2023(14): 85-87.
- [3] 王惠钰. 中小型企业人力资源开发中存在的问题及策略研究[J]. 营销界, 2023(9): 143-145.
- [4] 韩月乔. 民营企业人力资源开发面临的问题与对策研究[J]. 营销界, 2023(7): 152-154.

（作者单位：东营市东凯投资促进有限公司）

# 事业单位绩效工资管理的效率与公正性分析

高桂楠

**摘要:** 本文深入分析了事业单位绩效工资如何影响员工的工作积极性,探讨了其与工作绩效之间的关联,并对绩效评估体系及工资分配的公正性进行了细致的剖析。文章认为,影响事业单位绩效工资管理效率的因素包括:落后的管理理念,忽视其激励作用,不完善的制度设计等。通过研究,提出提升绩效工资管理效率与公正性的策略,包括:优化管理流程、建立科学合理的绩效评估机制、提高分配的公平性等。

**关键词:** 事业单位;绩效工资管理;效率;公正性  
**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250148

在当今社会,事业单位作为提供公共服务的重要力量,其管理水平和运行效率至关重要。绩效工资管理作为事业单位人力资源管理的关键环节,对于激发员工积极性、提高工作效率和保证公平公正具有重要意义。然而,目前事业单位绩效工资管理在实践中仍面临一些挑战。部分单位的绩效工资管理缺乏科学性和有效性,未能充分发挥其应有的激励作用。同时,在绩效评估和工资分配过程中,也可能存在不公平现象,影响员工的工作热情和单位的和谐稳定<sup>[1]</sup>。因此,深入分析事业单位绩效工资管理的效率与公正性,探索有效的改进策略,成为当前事业单位管理中的一个重要课题。

## 一、事业单位绩效工资管理概述

### (一)绩效工资的概念与内涵

一般来说,事业单位工资由人力资源社会保障部门和财政部门核定总量,在核定的工资总量内由单位确定分配方式和办法,年度根据绩效考核结果发放。事业单位工资主要包括基本工资、绩效工资、津贴补贴。其中,基本工资是员工的基本收入保障;绩效工资是按员工被聘岗位,根据岗位技术含量、责任大小和劳动强度进行确定;津贴补贴则是根据员工的工作岗位、工作性质等因素按照一定标准给予的某种形式的补贴。

绩效工资由两部分组成,即基础性绩效工资和奖励性绩效工资。事业单位类别和单位具体情况不同,基础性绩效工资和奖励性绩效工资占绩效工资总量不同。基础性绩效工资按月随基本工

资发放,奖励性绩效工资分配根据绩效考核结果可以按月、季、年发放。基础性绩效工资相对稳定,一般与岗位性质、级别等因素相关;奖励性绩效工资则具有较大的弹性,根据员工的具体绩效表现进行分配,旨在激励员工提高工作效率和质量,为单位创造更大的价值。基础绩效是按照职称职务标准来执行,而奖励性绩效如何公平则需要探讨。

## (二)事业单位绩效工资管理的目标与原则

### 1. 目标

一是激励员工。通过将绩效与工资挂钩,激励事业单位员工积极工作,提高工作效率和质量,为实现单位的战略目标贡献力量。二是提升绩效。促进员工不断提升自身能力和素质,以更好地履行岗位职责,从而整体提升单位的绩效水平。三是优化资源配置。根据员工的绩效表现合理分配薪酬资源,使有限的资金发挥最大的效益,实现资源的优化配置。四是增强竞争力。建立科学合理的绩效工资管理体系,有助于提高事业单位的吸引力和竞争力,吸引和留住优秀人才<sup>[2]</sup>。

### 2. 原则

一是公平公正原则。绩效评估和工资分配过程要公平、公正、公开,确保员工对绩效工资管理的信任和认可。二是绩效导向原则。以工作绩效为核心,突出业绩成果在工资分配中的重要性。工资水平应与员工的实际绩效紧密相关,真正体现多劳多得、优绩优酬。三是可操作性原则。绩效工资管理体系要具有可操作性,评估指标要具体、可量化,便于实际执行和考核。同时,管理流程要简洁明了,减少不必要的环节。

## (三)绩效工资在事业单位管理中的重要性

一是激励员工提高工作绩效。为单位创造更多的价值,将员工的个人利益与单位的整体利益相结合,促使员工更加努力地工作,提高工作效率和质量。

二是实现人力资源的优化配置。根据员工的工作表现和单位的实际需求进行调整,对于表现优秀的员工,给予更高的绩效工资,激励他们继续发挥优势;对于表现不佳的员工,适当降低绩效工资,促使他们改进工作。

三是提高单位的管理水平。建立科学合理的绩效评估体系和工资分配机制，有助于提高单位的管理水平。通过对员工的工作绩效进行客观、公正的评估，为单位的决策提供科学依据，同时也有助于发现管理中存在的问题，及时进行改进。

## 二、事业单位绩效工资管理的效率分析

### （一）绩效工资对员工工作积极性的影响

一是明确目标和动力。当员工意识到自己的努力可以直接转化为更高的收入时，会更加积极地投入工作，主动提高工作效率和质量。例如，对于在专业技术岗位上，技术水平较高，工作表现出色的员工，要给予较高的奖励性绩效工资，以激励他们不断提升技术水平，提高综合素质，促进单位事业发展。

二是形成竞争氛围。员工为了获得更高的绩效工资，会努力提升自己的工作表现，与同事展开良性竞争。这种竞争意识可以促使员工不断学习和进步，提高整个单位的工作效率。例如，在科研单位中，科研人员为了争取更多的科研项目和成果，会积极提升自己的科研能力，从而推动单位的科研水平不断提高。

### （二）绩效工资与工作绩效的关联度分析

一般来说，绩效工资与工作绩效之间存在正相关关系。即员工的工作绩效越高，获得的绩效工资也越高。这种关联度可以通过科学合理的绩效评估体系来体现。例如，采用定量与定性相结合的评估方法，对员工的工作任务完成情况、工作质量、工作态度等方面进行综合评估，根据评估结果确定绩效工资的发放额度。

然而，绩效工资与工作绩效的关联度并非绝对，还会受到一些因素的影响，如绩效评估的准确性、工作环境、员工个人能力等。如果绩效评估不准确，可能会导致绩效工资与工作绩效的关联度降低。此外，工作环境的优劣也会影响员工的工作绩效，进而影响绩效工资与工作绩效的关联度。例如，一个工作氛围良好、团队协作能力强的单位，员工的工作绩效往往较高，绩效工资与工作绩效的关联度也会相应提高<sup>[9]</sup>。

### （三）绩效工资管理流程对效率的影响

明确合理的绩效目标是绩效工资管理的基础。如果目标设定不清晰或不合理，员工可能会感到迷茫，不知道工作的重点和方向，从而导致工作效率低下；相反，明确的目标能够引导员工将精力集中在关键任务上，提高工作的针对性和效率。

公正透明的评估过程能够增强员工对绩效工资管理的信任，提高员工的参与度和积极性。如果

评估过程存在暗箱操作或主观偏见，可能会导致员工感到不公平，从而影响工作效率。因此，评估过程应该公平、公正、及时、准确，以便员工能够及时了解自己的工作表现，并有针对性地进行改进。

及时有效的反馈与沟通能够帮助员工了解自己的工作表现，明确改进的方向和重点。如果缺乏反馈与沟通，员工可能无法意识到自己的不足之处，从而无法及时调整工作方法和策略，影响工作效率。

### （四）影响绩效工资管理效率的因素

落后的管理理念会制约绩效工资管理效率的提升。如果管理者对绩效工资的认识不足，仅仅将其视为一种薪酬形式，而忽视了其激励和引导作用，就难以充分发挥绩效工资的优势。

制度设计存在缺陷，也会影响绩效工资管理效率。例如，绩效工资的分配方案不合理、绩效评估周期过长、绩效工资调整机制不灵活等问题，都可能导致绩效工资管理效率低下。因此，应根据单位的实际情况，制定科学合理的绩效工资制度，确保绩效工资管理高效运行。

## 三、事业单位绩效工资管理的公正性分析

### （一）公正性在绩效工资管理中的体现

绩效评估标准应客观、明确、可衡量，能够真实反映员工的工作表现和业绩成果。绩效评估过程应公开、透明、规范，确保评估结果的真实性和可靠性。评估主体应多元化，包括上级领导、同事、服务对象等，避免单一评估主体可能带来的主观偏见。评估程序应严格按照规定进行，确保每个环节都有章可循。此外，事业单位应有完善的申诉机制，公正、透明的机制能够及时处理员工的诉求，并给予合理的解释和答复。

### （二）绩效评估体系的公正性考量

评估标准应该清晰、具体、可衡量，并且与工作目标和职责紧密相关。评估方法应该尽量减少主观因素的影响，采用客观的数据和事实作为评估的依据，采用定量与定性相结合的方式，综合运用关键绩效指标法、360度评估法、目标管理法等多种方法，提高评估结果的准确性和可靠性。评估主体应该包括多个层面，如上级领导、同事、下属以及客户等。评估流程应该公开、透明，并且遵循一定的程序和规则。

### （三）绩效工资分配的公平性

绩效工资分配应在单位内部体现公平性，即不同岗位、不同级别员工的绩效工资应与其工作贡献度相匹配。这需要对岗位进行合理的评估，确定其相对价值，并根据员工的绩效表现进行分配。

同时，绩效工资分配应考虑到员工的工作年限、学历、职称等因素，确保内部公平性<sup>[4]</sup>。

绩效工资分配应在外部市场上体现公平性，即单位的绩效工资水平应与同行业、同地区的其他单位相比较具有竞争力。如果单位的绩效工资水平过低，可能会导致人才流失；如果单位的绩效工资水平过高，可能会增加单位的成本负担。

#### （四）确保绩效工资管理公正性的挑战

不同岗位的工作性质和要求不同，绩效评估的难度也较大。例如，对于一些创新性、创造性的工作，很难用传统的评估方法进行准确评估。为了应对绩效评估的复杂性，单位应不断探索和创新绩效评估方法，采用多元化的评估指标和方法，提高评估的科学性和准确性。同时，应加强对绩效评估的研究和实践，总结经验教训，不断完善绩效评估体系。

绩效工资管理涉及单位和员工的利益平衡问题。如果绩效工资分配不合理，可能会导致单位和员工之间的矛盾和冲突。为了实现利益平衡，单位应充分考虑员工的利益诉求，建立健全沟通机制，听取员工的意见和建议。

### 四、提升事业单位绩效工资管理效率与公正性的策略

#### （一）优化绩效工资管理流程

确保绩效目标与组织战略目标相一致，并将其清晰地传达给员工。绩效目标应该具体、可衡量、可实现、相关联且有时限。邀请员工参与目标设定过程，充分考虑员工的意见和建议，提高目标的合理性和可接受性。定期对绩效目标进行回顾和调整，以适应内外环境的变化。建立多元化的评估主体，包括上级领导、同事、下属以及服务对象等，从不同角度对员工绩效进行全面评估。制定明确的评估标准和指标体系，确保评估的客观性和公正性。加强对评估过程的监督和管理，确保评估工作按规定程序进行。

#### （二）建立科学合理的绩效评估机制

针对不同岗位的特点和要求，设计具有针对性的评估指标，应涵盖工作业绩、工作能力、工作态度等多个方面。确保评估指标的可衡量性和可操作性，便于评估者进行客观评价。定期对评估指标进行修订和完善，以适应单位发展和岗位变化的需要。

根据评估目的和指标的特点，选择合适的评估方法，如目标管理法、关键绩效指标法、360度评

估法等。可以结合多种方法，提高评估的全面性和准确性。根据不同岗位和评估目的，选择最适合的评估方法。加强对评估方法的培训和指导，确保评估者正确运用评估方法<sup>[5]</sup>。

#### （三）提高绩效工资分配的公平性

制定清晰具体的绩效指标，结合岗位特点和组织目标，确定明确、可衡量、可达成、相关联、有时限的绩效指标。并将绩效标准和目标向全体员工公开，确保每个人都了解评估的依据。实行多元化评估主体，引入上级、同事、下属以及客户等多方面的评估主体，从不同角度对员工的绩效进行评价。制定严格的评估流程，包括评估时间、方式、数据收集等环节。确保评估过程按照既定程序进行，避免随意性和主观性。更要对评估者进行专业培训，提高他们的评估能力和公正性意识。沟通与反馈也是十分重要的一环，管理者与员工定期进行绩效沟通，了解员工的工作进展和遇到的问题，及时给予指导和支持，让员工更好地理解评估结果，增强对绩效工资分配的认同感。

### 五、结论

事业单位绩效工资管理的效率与公正性对单位的发展和员工的积极性有着至关重要的影响。通过对绩效工资管理的深入分析，我们明确了其在激励员工、优化资源配置等方面的重要作用。在未来的发展中，事业单位应持续优化绩效工资管理体系，建立科学合理的绩效评估机制，增强分配公平性，并加强沟通与反馈，充分发挥绩效工资的优势，提高员工的工作效率和满意度，推动事业单位不断进步，更好地为社会提供优质的公共服务。

#### 参考文献：

- [1]张树军.江美霞.关于事业单位绩效工资管理制度的思考[D].质量与市场,2024(04):32-34.
- [2]蔡夏梦.事业单位绩效工资分配方案的优化措施——以SH单位绩效工资调节系数设计为例[J].人力资源,2023(17):62-64.
- [3]覃丽萍.事业单位绩效工资正向激励的路径依赖[J].现代经济信息,2016(15):137.
- [4]延永恒.事业单位绩效工资公平性探析[J].审计与理财,2023(02):52-54.
- [5]褚俊玲.人力资源绩效管理风险及应对措施探究[D].市场瞭望,2024(03):43-45.

（作者单位：天津市特种设备监督检验技术研究院）

# 工商管理类大学生的创新创业能力提升策略研究

黄湖鑫

**摘要:** 本文深入分析了当前工商管理类大学生创新创业能力的发展现状,从培养创新思维、组建学生团队、建设师资队伍和深化校企合作四个方面系统探讨了提升工商管理类大学生创新创业能力的有效策略。

**关键词:** 工商管理; 大学生; 创新创业能力

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250149

《国家中长期教育改革与发展纲要》指出,“要全面提高高等教育质量,着力培养信念执着、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质专门人才和拔尖创新人才”。十九大报告也强调,“创新是引领发展的第一推动力”。作为创新生力军,大学生的创新创业能力关系到国家创新驱动发展战略的实现,其创新创业水平的提升具有重要的战略意义。然而,近年来由于高等教育的快速扩招,大学生的创新思维受到限制,部分工商管理类专业学生更是出现了专业理论与实践脱节、创新能力不足等问题。因此,在中国特色社会主义新时代背景下,高校应积极培养创新型人才,激发大学生的创新活力。

## 一、工商管理类专业概述

### (一)工商管理类专业及就业方向

工商管理类专业涵盖多个学科,包含会计学、审计学、财务管理、市场营销、人力资源管理、旅游管理等专业,学生毕业后会获得管理学学士学位。部分高校单独招生,有些则在本科招生时将市场营销、人力资源管理、旅游管理等归为工商管理大类,学生在大二后进行专业分流。

会计学专业备受关注,录取分数通常较高,学生需要学习资金运用的基础知识,考取 CMA、CPA、ACCA 等证书拓展职业发展方向,如国际四大会计师事务所、大型企业及政府单位,拥有这些资格证书的会计毕业生通常具备更强的就业竞争力。

审计学则以“查账”为主要方向,与会计的“做账”相对,要求学生掌握审计流程,适合报考 CMA、CPA 等证书,以获得审计领域的专业认可。财务管理专业侧重参与企业决策,包括成本预算、财务风险管理,学生常选择 CMA 等管理会计方向

的证书。市场营销专业主要学习市场管理与推广,学生可从事营销策划、新媒体运营等工作。考取财会类证书为自身增值也成为许多学生的选择。

人力资源管理专业注重企业内部的人力资源规划、绩效管理等模块,学生就业面广泛,可从事招聘、薪酬管理等职务<sup>[1]</sup>。旅游管理专业则主要面向旅行社、景区等单位,从事旅游策划、咨询及管理工作,考取相关证书可提高就业竞争力。总体而言,工商管理类专业学生在就业方向上具有较强的灵活性。见表 1。

表 1 工商管理类专业及就业方向

| 工商管理类专业 | 就业方向                            |
|---------|---------------------------------|
| 会计学     | 名厂大企业、会计师事务所、行政事业单位等。           |
| 审计学     | 在企业 and 行政单位从事审计工作。             |
| 财务管理    | 企业财务岗位、金融机构、政府经济管理部门等。          |
| 市场营销    | 考公考编、营销策划、新媒体运营、销售推广等。          |
| 人力资源管理  | 人力资源部门、咨询公司、企事业单位人力资源管理工、财会行业。  |
| 旅游管理    | 在旅行社、旅游咨询公司等单位进行旅游咨询、策划、开发、管理等。 |

### (二)工商管理类专业发展历程

工商管理作为一门学科,其起源与现代企业的诞生密切相关。工业革命之前,商业活动主要以小规模的手工作坊和农业经济为主,管理的复杂性相对较低。随着工业革命的推进,生产规模扩大以及技术进步,企业的运作方式发生了根本性的变化,传统的管理模式已经无法满足这一需求。在此背景下,19 世纪末期和 20 世纪初期,管理科学开始逐步形成。管理的系统化研究始于早期工业管理者,其对企业运作的观察总结,提出了许多管理方法。弗雷德里克·泰勒 (Frederick Taylor) 和亨利·法约尔 (Henri Fayol) 是本时期的重要代表人物,前者提出了科学管理理论,后者提出了管理的

五大职能理论。工商管理学科的发展也经历了多个重要阶段。1983年，中山大学管理学系开始招收企业管理专业的硕士研究生，为管理学院的企业管理学专业硕士学位授予权单位的申报创造了有利的条件。1985年，中山大学管理学院成立，标志着企业管理学科正式开始建设。1986年，中山大学管理学系获得博士学位授予权，进一步推动了工商管理学科的发展。

## 二、工商管理类大学生创新创业能力发展现状

### （一）师资短板亟待补齐

工商管理类大学生创新创业能力的发展受到师资结构的制约。当前部分高校的师资建设不均衡，专任教师多偏向理论知识的传授，缺乏创新创业的实际操作经验，难以有效指导学生实操。一些教师具备较强的学术研究背景，但在创新创业领域的实践不足，导致其在指导学生创业时无法提供实用的建议<sup>[2]</sup>。此外，部分学校的教师培训机制不健全，教师缺乏参加创新创业专项培训的机会，使得师资力量难以满足学生对创新创业教育的需求。同时，部分教师的职称评审和考核指标依旧偏重学术成果，对创新创业教学成果的重视不足，进一步加大了教师在创新创业教育中的短板。

### （二）实践缺失的现状

工商管理类专业的学生缺乏系统化、针对性强的创新创业实践机会，导致其实践能力难以提升。许多高校的创新创业教育模式依然局限于课堂教学，理论内容多于实践操作，导致学生在实际操作中面临知识断层。同时，部分学校提供的实训项目过于基础，未能深度贴合真实的创业情境，学生难以在有限的实践机会中有效积累创新创业经验。不少高校实践教学设备、场地有限，甚至存在实验室资源分配不均的问题，使得学生在创新创业实训中的体验感大打折扣。

### （三）校企合作表面化

尽管一些高校与企业建立了合作关系，但合作深度有限，多数停留在表面交流层面，难以为学生提供真正的创新创业实战平台。很多校企合作仅限于企业短期参观，缺少长期的项目合作和实习实践环节，学生难以真正参与企业的实际运营过程。校企合作资源分布不均衡，部分高校能够获得优质企业资源，而其他学校的学生则缺乏高质量的实践机会。同时，部分企业对校企合作的积极性不高，未充分认识到学生的创新潜力，导致合作效果欠佳。校企合作的浅层化限制了学生深入企业环境中锻炼创业能力的机会，影响创新创业教育的实际成效。

### （四）创新意识与风险把控双重缺失

许多大学生在创新创业中普遍缺乏创新意识，学生在学习过程中较为重视理论知识的掌握，却缺乏对市场变化、消费者需求、产品创新等方面的敏锐感知力。传统教育模式使得学生的思维模式固化，部分学生在创业时局限于既定框架内，不敢突破创新。此外，部分学生的风险意识薄弱，对创新创业中的困难缺乏足够的准备，导致其在面对市场波动时显得被动。

## 三、工商管理类大学生的创新创业能力提升策略

### （一）培养创新思维，夯实自主创业基础

培养创新思维关键在于让大学生跳出课本，走向实践，打破传统教育对知识的单一认知，激发其探索新知、实践创新的认识。要培养创新思维，高校教师需引导学生开辟自己的“第二课堂”，使其认识到生活中的各种现象都能成为创新创业的起点。“第二课堂”是指学生在课堂教学之外自主开展的实践活动，包括社会实践、志愿服务等多元化活动。相比传统的理论学习，“第二课堂”强调学生在真实场景中应用知识，培养创新思维和实践能力。高校教师可以引导学生积极参与各类活动，帮助其开拓视野、锻炼综合能力<sup>[3]</sup>。学生可以从校内外资源中寻找实践机会，参加由学校组织的社会调研项目，经由市场调查和消费者反馈了解真实需求，提升自身的数据分析能力。学生还可以参与“全国大学生创新创业大赛”等比赛，经由设计商业计划书、模拟企业运营，在实战中培养解决问题的能力。通过在实践中的历练，学生能够更加敏锐地捕捉到社会需求，培养解决实际问题的能力。此外，教师可以从实践平台上提供支持，通过创新创业课程，让学生在真实场景中训练创新思维。创新思维的培养不是一朝一夕之事，而是需要在课内外的不断实践中逐步积累。学生应将“意识到实践”的理念内化于心，主动寻找创新的机会并勇于尝试，便能在“意识—实践—意识”的循环往复中不断提升创新能力。

### （二）组建学生团队，提升实战应用能力

团队合作能带来资源共享、知识互补，也为学生提供了更具挑战性的实战环境，使其能够在复杂的实际情境中锻炼解决问题的能力。团队组建初期，学生可以选择兴趣组合式、零件拼凑式或导师推荐制三种方式，保证团队成员在能力、兴趣和资源方面具备互补性，最大限度地发挥协同效应。

兴趣组合式适用于对某一课题高度热情的学生，如在市场营销项目中，有相同兴趣的学生能够积极参与，保持高昂的工作热情。学生可以借助校

内创业社团、创新实验室等平台结识志同道合的伙伴,或使用社交平台与校外拥有相似目标的成员交流,保证团队的凝聚力。兴趣驱动使得团队的合作效率更高,学生在这样的氛围中能够自觉投入项目中,产生持续的创新动力。

零件拼凑式更加注重团队成员的专业优势互补,适用于复杂度较高、分工明确的创新创业项目。对于面向市场的产品项目,团队需要涵盖产品研发、市场推广、财务管理等多方面的能力。这种组队方式需要团队发起人对项目有清晰的规划,并依据每个阶段的任务需求匹配合适的成员。工商管理类学生在这个模式中能够深入了解跨学科的项目需求,学习如何与不同领域的成员合作,在项目推进中锻炼统筹协调的能力。

导师推荐制在导师主导的创业项目中较为常见。具有丰富实战经验的导师能够根据项目特点推荐合适的学生进入团队,并在项目中担任指导角色。导师通常具备丰富的项目经验,能够有效指导学生分配任务,并帮助团队识别潜在的市场风险。以商业策划项目为例,导师推荐在财务管理和市场分析方面表现突出的学生,协助团队进行数据分析。经由导师的指引,学生能够更快地理解实际需求,在应用中巩固工商管理的理论知识,提升专业素养。

### (三) 加强师资队伍建设, 激发创新指导潜力

建设“双师型”师资队伍在工商管理类专业的创新创业教育中起着重要的支撑作用。“双师型”教师不仅要具备扎实的理论功底,还应拥有丰富的实战经验,能够从实践角度对学生进行有针对性的培养。高校引入具有行业背景的教师,能够有效弥补传统师资队伍中实践经验不足的缺陷,为学生带来更贴近市场的专业指导。教师授课可结合实际项目,将管理理论与实践应用有机结合,推动学生从基础知识学习逐渐向高层次的实际操作过渡,帮助其更有效地掌握管理学科的应用价值。

加强“双师型”师资队伍建设,一方面,要引入具有丰富行业经验的教师,特别是在工商管理专业中,企业管理、市场营销、财务分析等具备职业资质的专家进入高校教学,能够为学生企业提供符合企业需求的知识结构。这类教师不仅能讲授理论知识,还能带领学生参与校内外的创新创业项目,组织学生深入企业参观调研,让学生在真实环境中理解管理。另一方面,高校需定期对现有教师进行系统培训,使其具备“双师型”素养。高校应设置短

期企业挂职、产业调研等方式,教师在实践中加深对行业动态的认识,形成对市场需求的敏锐判断力。工商管理类教师在参与企业实践后,能够在课堂上融入最新行业技术,使课程内容更具前沿性。与单纯的理论讲授相比,这种方式能帮助学生在实际场景中理解专业知识的运用价值,从而增强对课程内容的兴趣和参与度,激发创新创业的潜力。

### (四) 深化校企合作, 拓展创业资源平台

校企合作为工商管理类大学生拓展了宝贵的创业资源平台,使学生得以在实践中提升专业素养,积累真实的职场经验。现代企业的管理理念、市场战略、财务规划等是课堂中难以深度触及的内容,而校企合作可以帮助学生在真实的企业环境中,全面理解企业管理运作的复杂性。经由参与企业的运营项目,学生能够学习到多元化的管理思维,了解企业实际运作的规范性,这对创新创业能力的培养起到了极大的促进作用。借助深入企业调研、项目参与和市场实践,学生能够了解行业的实际需求,还可以及时掌握市场动态,增强创业的市场敏锐度。平台支持使学生能够更快速地将理论知识转化为实践操作。

同时,企业在项目合作中可以提供技术支持、实习机会等大量资源,帮助学生逐步了解企业的运作机制,从而拓展其创业资源积累。企业导师在校企合作中的作用不可忽视,其凭借其在行业中的丰富经验,能够帮助学生在创新创业中应对困难,树立清晰的创业目标。企业导师的指导下,学生可以根据市场需求调整创业方向,提升项目策划能力,增强创新的市场适应性<sup>[4]</sup>。面对复杂的市场环境,学生可以在企业导师的帮助下锻炼思维、提升实战技能,为创业打下坚实的基础。

#### 参考文献:

- [1]尚津.新时代大学生创新创业能力提升与实践[J].投资与创业,2024,35(19):22-24.
- [2]周岐燃,袁丹.产教融合背景下机械类专业培养大学生创新创业能力的意义及途径[J].四川劳动保障,2024(09):98-99.
- [3]张伟,王海燕,陈晓朝,赵瑞.大学生创新创业能力评价体系构建与培养路径优化研究[J].职业技术,2024,23(10):8-15.
- [4]刘俊,朱宝忠,孙运兰,彭剑,汪波,樊利军.新工科背景下能源与动力专业人才创新创业能力提升策略[J].创新创业理论与实践,2024,7(18):148-151.

(作者单位:广西英华国际职业学院)

# 区域经济与人才流动协同发展的探讨

张美玲

**摘要:** 在知识经济时代,区域经济的发展与人才流动之间存在密切的互动关系。经济发展的不平衡性和产业结构的差异性,直接影响着人才的供需平衡和流动方向。与此同时,人才作为推动经济发展的重要资源,其流动的效率又反作用于区域经济的持续增长。协调好区域经济与人才资源的关系,已经成为当代经济学与人力资源管理的重要课题。本文分析了我国当前人才流动的现状,探讨了区域经济与人才流动的互动关系,指出了市场需求对人才流动的导向作用,并提出了若干基于区域经济发展的策略,如科学的人才管理理念,市场需求导向的人才流动机制,以及推进人才共享计划的实施等。

**关键词:** 人才流动; 区域经济; 协同发展

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250150

在当今全球化背景下,区域经济的迅速发展对人才的需求愈发强烈,人才的流动已成为影响区域经济竞争力的关键因素。不同区域由于经济水平、产业结构和政策环境的差异,导致人才资源的供需不平衡,进而影响区域间的发展差距。理论研究表明,人才不仅是经济增长的驱动力,也是推动区域创新和产业升级的核心力量。区域经济的发展对人才的数量和质量提出了更高的要求,而合理的人才流动则能促进资源的优化配置,实现区域间的协同发展。因此,研究区域经济与人才流动之间的关系,有助于制定更加科学合理的人才战略,推动区域经济的协调与可持续发展。

## 一、我国人才流动现状

当前我国人才流动呈现明显的区域性差异,主要表现为从中西部和欠发达地区向东部沿海经济发达地区的集中流动<sup>[1]</sup>。经济发达地区凭借优越的就业机会、高薪资水平、完善的生活条件和职业发展前景,吸引了大批高素质人才。这种流动趋势导致中西部地区人才流失,出现人才“虹吸效应”,加剧了区域间发展的不平衡。此外,随着全球化的推进,国际人才流动也日益频繁,但我国吸引海外高层次人才的环境和政策仍需进一步优化<sup>[2]</sup>。

自2019年起的五年间,东部人才流入比例由

61.6%降至59.2%,人才外流比例亦由55.8%降低至45.7%,反映出东部人才流动减缓的趋势。到了2023年,中部人才流入与流出占比呈现为18.7%和25.4%,较2022年分别微降0.3%和微增0.5%。同期,西部及东北部2023年的人才流入率相较于2022年有所增长,人才外流数量则略微降低。就人才净流入率而言,东部地区在2019年至2022年间从5.8%升至14.0%,2023年虽有0.5%的小幅下降至13.5%,但凭借其经济实力和战略地位,依然吸引众多人才流入。中部地区则持续出现人才净流出,2023年的净流出率比2022年有所加剧。而西部与东北部的人才净流入率在2023年有所好转,分别达到-4.1%和-2.6%,较2022年分别提高了0.6和0.7个百分点<sup>[3]</sup>。

## 二、区域经济发展与人才流动之间的关系

### (一) 区域经济影响人才流动

区域经济发展水平显著影响人才流动的方向和规模。经济发达地区由于具备更高的薪资水平、优越的生活条件和丰富的发展机会,吸引了大量高素质人才的聚集,形成了明显的人才“虹吸效应”。这些地区不仅能提供更多的就业机会,还具备更好的基础设施和社会服务,进一步增强了对人才的吸引力。相反,经济相对落后的地区由于缺乏足够的资源和发展机遇,往往难以留住人才,导致人才外流严重。这种人才流动格局加剧了区域间发展的不平衡,形成了经济发达地区与欠发达地区之间的差距。总体来看,区域经济的差异直接推动了人才从欠发达地区向发达地区的流动,进一步加剧了区域间的经济不平衡<sup>[4]</sup>。

### (二) 人才供需平衡促进区域经济发展

当区域内的人才供给能够有效满足经济发展需求时,企业和产业将获得所需的技能和创新动力,推动经济持续增长。反之,人才短缺会限制区域经济的潜力,导致发展滞后。通过合理配置和吸引人才,欠发达地区可以补足经济发展的短板,促进均衡发展。同时,经济发达地区的人才溢出效应可以缓解过度集中的问题,带动周边区域的经济活力。因此,优化人才供需关系,促进区域间的人才合理流动,是实现区域经济协调发展的关键因素。

### 三、区域人才流动管理的问题

#### (一) 人才管理理念落后

部分地区在推动经济发展的过程中，没有形成一个良好的流动人才管理理念。首先，传统的人才管理观念过于注重单一的引进，缺乏对人才流动规律和市场需求变化的动态适应，导致人才资源无法在区域内实现最优配置。其次，部分地区未能及时更新人才发展战略，对外部人才的吸引力不足，导致高层次、紧缺型人才无法流入，影响区域经济的创新发展和产业结构的升级。最后，人才流动的管理机制往往缺乏灵活性，未能根据经济发展阶段、行业特性等因素作出精准调整，造成了部分领域人才过剩或短缺的情况，进而制约了区域经济持续健康发展。

#### (二) 与市场需求相脱节

区域人才流动管理中的另一个重要问题是与市场需求的脱离，尤其在人才引进、配置与流动的实际操作中，未能及时对接市场需求变化，导致人才的供需不匹配。一方面，许多地方的政策设计仍停留在传统的人才引进模式上，忽视了市场对人才的具体需求，特别是在高新技术、服务业等行业的急需人才方面。市场对于某些领域的人才需求日新月异，而传统的区域人才管理体系往往缺乏灵活性，无法与行业的快速发展相同步。另一方面，人才流动管理过于依赖行政干预，缺乏对行业和企业实际需求的精准理解，导致引进的人才并未完全适应市场需求，甚至在区域内造成了人才的浪费。此外，区域经济结构与市场需求的不匹配，也是造成人才流动与市场需求脱节的重要原因。许多地方的产业升级与市场需求并未形成有效对接，导致一些人才在特定地区找不到合适的就业机会，人才流动反而成为区域经济发展中的瓶颈。例如，山东德州作为京津冀、环渤海、省会群三大经济圈的关键节点，尽管具备地理优势，却在人才引进上面临困境。由于周边发达地区和资源富集城市的“虹吸效应”，德州的人才流失问题愈加严重，无法满足其经济发展和产业转型的迫切需求，导致人才引进与市场需求间的矛盾日益突出。

#### (三) 人才共享计划落实不到位

尽管许多地区已提出人才共享的政策与目标，以促进不同区域之间的人才互通与资源共享，但在实际执行过程中，许多计划未能真正落地。首先，许多地方在实施人才共享时缺乏统一的规划和协调机制，导致不同区域之间在人才引进和流动的标准、程序上存在较大差异，甚至出现重复引进或人才浪费的现象。其次，由于区域间经济发展水平、

产业结构及人才需求的差异，人才共享计划的实施往往未能精准对接各区域的具体需求，导致共享的人才难以在目标区域充分发挥其作用。例如，部分高层次人才可能由于地区经济基础较弱、行业发展滞后而未能找到合适的岗位，造成了共享计划的资源浪费。最后，地方政府和相关部门在人才共享过程中往往缺乏有效的沟通与信息共享机制，导致人才信息不对称，流动受阻。

### 四、基于区域经济发展的人才流动策略

#### (一) 树立科学的人才管理理念

第一，人才管理应“以人为本”，尊重人才的个体差异和职业发展需求。政府和企业需要摒弃传统的计划思维，转向更加灵活和市场导向的管理模式。通过建立以市场需求为导向的人才管理机制，各地区可以更精准地识别和培养符合本地经济发展需求的专业人才，从而推动区域经济的可持续发展。第二，人才管理应注重长远规划，而非短期利益。区域经济的发展并非一蹴而就，而是需要持续的投入和战略布局。因此，各级政府在制定人才政策时，应结合本区域的经济发展战略和产业布局，合理引导人才流动的方向。通过建立完善的人才数据库和信息共享平台，动态监测和分析区域内外的人才供需情况，为政策制定提供数据支持，实现科学决策。第三，还应重视人才的引进和留用，制定更加吸引人才的激励政策，如税收优惠、住房补贴、子女教育等配套措施，营造良好的工作和生活环境，增强区域对高层次人才的吸引力和黏性。第四，树立科学的人才管理理念还应包括推进人才评价机制的改革。要打破单纯依赖学历和资历的评价标准，构建以能力和绩效为核心的人才评价体系，真正做到人尽其才，才尽其用。利用科学的管理理念，优化人才资源配置，区域经济可以获得更强劲的发展动力，实现经济与人才的协调发展<sup>[5]</sup>。

#### (二) 基于市场需求带动人才流动

随着经济的发展，市场对人才的需求不断变化，不同区域、行业对人才的类型和数量也在变化。首先，人才流动应紧密围绕市场需求进行。各地政府和企业应建立健全市场信息反馈机制，及时了解市场对人才的需求变化，通过政策引导和市场调控，促进人才向需求旺盛的地区和行业流动。其次，人才流动需要与区域经济发展战略相结合。各地区应根据自身的经济发展特点和产业布局，制定有针对性的人才流动政策。发达地区可以通过优化环境、提供激励措施吸引高层次人才，同时，也应鼓励部分人才流向欠发达地区，以推动区域间的协同发展。对于欠发达地区，政府应加大对基础设

施和公共服务的投入，提升区域吸引力，并制定相关政策吸引人才回流或外部人才的流入，从而改变人才过度向发达地区集中的现象。最后，企业作为市场的主体，应在人才流动中发挥积极作用。企业可以通过灵活的用工制度、合理的薪酬体系和良好的职业发展前景，吸引和留住人才。在此过程中，企业应充分发挥市场需求的导向作用，主动参与人才流动的调控，帮助员工实现职业理想的同时，也推动企业自身和区域经济的发展。

例如，为解决山东德州人才引进与市场需求脱节的问题，德州应实施“北接南融”专项行动，加快建设具有本地特色的区域性人才聚集高地。首先，德州应创新人才政策，优化人才引进与培育机制，提供更加优厚的待遇和发展空间，打造具有区域吸引力和竞争力的政策体系，吸引高层次和紧缺型人才。其次，加强与京津冀等周边地区的合作，推动区域内人才流动与协作机制的建立，借助周边发达地区的人才资源，促进优势互补。同时，通过加强与企业的联动，明确人才需求方向和市场趋势，促进人才与行业需求的对接，提升人才的专业对口率。这样，德州不仅能吸引外部人才，也能留住本地优秀人才，从而为区域经济持续发展创造有利条件。

### （三）推进人才共享计划准确落实

一方面，人才共享计划的核心在于打破区域间的人才壁垒，实现资源的优化配置。区域经济的发展水平和产业结构各不相同，这种差异使得部分地区可能出现人才过剩，而其他地区则面临人才短缺的问题。通过实施人才共享计划，可以有效缓解这种不平衡现象，实现人才资源的合理流动。具体而言，政府应加强区域间的合作，建立统一的人才数据库和信息共享平台，促进人才供需信息的互通互联。这样一来，不同地区的企业和机构能够根据实际需求，通过共享平台灵活调用和引进人才，从而在更大范围内优化人力资源配置，助力区域经济的均衡发展。另一方面，人才共享计划的落实还需要完善的政策支持和制度保障。各级政府应制定配套政策，鼓励和支持人才在区域间的合理流动与共享。例如，可以通过税收优惠、补贴政策以及其他激励措施，吸引人才到欠发达地区或特定行业贡献智慧与技能。同时，还应通过立法和政策，保障共享人才的权益，确保在流动过程中享有公平的待遇和发展机会。此外，各地政府还应鼓励企业和高校

积极参与人才共享计划，促进产学研合作，加强区域间的人才培训和继续教育，使人才能够更快适应不同地区和行业的需求。

### （四）因地制宜进行科学规划

为了促进区域经济的协调发展，政府需要根据本地的经济状况和特点，制定科学的人才流动规划，确保人才的合理配置和高效利用。首先，政府应根据不同地区的产业优势和发展需求，确定人才引进的重点领域，做到因地制宜，避免人才资源的浪费。例如，针对资源丰富的地区，可以通过加强与相关行业的对接，吸引技术型和管理型人才，推动产业升级。其次，政府应加大对经济相对落后地区的支持力度，通过优化基础设施建设和改善投资环境，吸引外部人才流入并促进本地人才的返乡创业，带动地区经济复苏与发展。最后，政府还应在不同区域内合理划分就业岗位，为各类人才提供适合的职业发展机会。通过明确岗位设置和优化就业结构，确保人才能够最大限度地发挥其专业特长，促进人才与地方经济的双向发展。

### 五、结语

综上所述，区域经济发展与人才流动的协同发展，是新时代下推动经济社会高质量发展的必然要求。通过强化人才流动机制，不仅能够为区域经济注入源源不断的活力与智力支持，还能在更大范围内实现资源的优化配置与共享。未来，需继续深化对这一领域的研究与实践，不断拓宽人才流动渠道，以更加开放包容的姿态，迎接区域经济发展的新机遇与新挑战，共同开创人才与区域经济和谐共生的美好未来。

### 参考文献：

- [1]张琛.基于区域经济发展的校企协同培养创新创业人才策略[J].吉林农业科技学报,2023,32(2):47-50.
- [2]刘若江,金博.服务区域经济发展的应用型创新人才培养模式研究[J].投资与合作,2023(9):202-204.
- [3]沈雪庭.助推区域经济发展的人才培养模式出新[J].中学政治教学参考,2022(27):1.
- [4]吴郭泉,吴翟.需求导向下地方高校与区域经济社会发展联动协同育人的理论与实践研究[J].贺州学院学报,2023,39(1):143-149.
- [5]余博,潘爱民.数字经济,人才流动与长三角地区高质量发展[J].自然资源学报,2022,37(6):13.

（作者单位：青岛市即墨区段泊岚镇人民政府）

# 公立医院绩效工资与成本核算的关联及优化路径

曾章玉

**摘要：**本文深入探讨公立医院绩效工资与成本核算的关联及优化路径。绩效工资制度通过激励医护人员提升服务效率和资源利用效果，影响服务项目成本控制；调节服务项目优先级与关键点，影响成本分配和核算方法选择；推动技术创新和工作流程改进，改变成本结构和核算办法。成本核算则为绩效评估提供关键依据，帮助评估医护人员对服务项目成本的贡献，助力合理资源分配和预算制定，支持绩效工资制度运行。文章建议改进绩效工资制度，设置明确、可量化指标，设计差异化奖励机制，确保公平透明并激励持续发展；优化成本核算方法与流程，引入精细化方法，统一标准流程，借助信息技术并加强跨部门协作；提升二者整合效果，实现数据共享，定期审查，目标一致并建立反馈机制。

**关键词：**绩效工资；成本核算；公立医院管理；绩效管理

**DOI：**10.12433/zgkjtz.20250151

在我国，公立医院肩负着保护人民健康和提高医疗质量的重要责任。但是目前公立医院管理正遭遇诸多挑战，如资源分配不够、效率不高、服务质量参差不齐等，驱使管理者寻找高效的管理方式来不断提高运营效率和服务质量。绩效工资作为一种激励制度，在公立医院环境里，怎样设计与实施高效的绩效工资制度仍然是一个复杂和挑战性的任务，特别是在评估指标的选择、激励效果的客观性以及与控制成本的协调方面存在着一系列问题。成本核算是公立医院管理中另一个非常重要的层面，因为成本核算方法的复杂性和数据获取的限制，使之在实际应用中遭遇诸多挑战。本文致力于深入分析绩效工资制度和成本核算在公立医院管理中的关联性以及对管理效率和服务质量的影响，提出相应的优化措施与建议，以期能为公立医院管理实践活动提供基础理论支持和具体指导。

## 一、绩效工资在公立医院管理中的角色

### （一）绩效工资的概念

绩效工资是一种根据个体或团队的表现来确定报酬的激励机制。它与传统按职位或工作年限确定薪资的方式不同，更强调个人或团队的工作绩效和达成的目标。在公立医院的管理体系中，绩效工资的引入旨在激励医护人员更加积极地投入工作，提高服务品质与效率，并且促进资源的优化配置。

### （二）绩效工资在提升医疗服务质量中的作用

虽然遭遇诸多挑战，绩效工资在公立医院管理中仍然起着重要作用。绩效工资制度旨在激励医护人员积极投入工作，关注服务品质与医疗安全，从而全面提高医疗服务水平。依据明确的绩效评估标准，绩效工资能够帮助公立医院管理者能够更好地分配资源，提高资源利用效率，进而控制成本，提升服务效率。绩效工资制度的实施需要医院管理者思考如何优化工作流程、提升技术水平、改进管理方法，这些努力有助于推动医院管理的突破和提升整体运营效率。

## 二、公立医院管理中的绩效管理挑战

虽然绩效工资制度从理论上具备诸多优势，但公立医院管理在实践中面临多种挑战。明确适度的绩效评估指标是绩效工资实施的首要问题。医疗质量的评估标准需要综合考虑医疗安全、患者满意度、医疗效果等各个方面，并且这些数据必须具备客观性、可操作性和测量性。绩效工资的有效性取决于它对于医护人员行为和绩效的激励作用。但是医疗服务的复杂性使得激励效果往往很难量化和验证，容易受主观因素的影响。而绩效工资制度必须保证公平性和公正性，避免因评估标准或是考核者的主观原因而造成的不公。尤其是在医疗服务行业，公平公正的薪酬分配对维护医务人员的工作积极性和团队协作尤为重要<sup>[1]</sup>。

## 三、成本核算在公立医院管理中的角色

### （一）成本核算方法概述

成本核算是指通过对医院各项活动和服务进行费用分析，从而确定每项服务的实际成本。常见的公立医院的成本核算方法如下：一是直接成本法。该方法将和实际服务直接相关的成本分配给相应的服务项目。比如，手术室手术费用包含麻醉、器材、药物等直接成本。二是间接成本法。该方法将无法直接归属于特殊特定服务项目的成本，如管理花费、设备折旧费用等，依照某类合理的分配基础分摊到各项服务中<sup>[2]</sup>。三是全成本法。该方法充分考虑直接成本和间接成本，测算每一项服务的全方位成本，更为全面、更为精准。

### （二）成本核算在资源配置与管理中的作用

成本核算在公立医院管理中扮演着重要角色，具体体现如下：通过对比各项服务成本，医院管理者可以更清晰地了解哪些项目成本较高，什么服务项目效益不错，进而针对性地调节资源分配和管理对策。成本核算带来了财务决策的基础，协助医院管理者制定相应的收费标准、预算分配和财务规划，保证医院的财务健康和可持续发展。依据成本核算结论，医院能够合理定价各项服务，确保收支平衡的前提下，提高服务效率和患者满意度。此外，成本核算结果也可作为绩效评估的重要因素，协助医院管理者评定各个部门和个体的绩效，为进一步改进提供数据支持。

## 四、公立医院成本核算的难点与挑战

成本核算在公立医院管理中遭遇多方面的挑战。公立医院服务项目种类繁多，每个服务项目可能涉及多个环节和部门，怎样精确归类与分析成本是一个难题。医院内部的成本数据来自多部门及系统，数据的获取、准确性和一致性对成本核算尤为重要。医院所提供的医疗服务计量单位不统一，比如手术室按手术次数、住院部按病床日、门诊部按就诊人次，必须统一折算成标准计量单位开展成本核算。随着医学技术与治疗流程的持续创新和优化，及时调整成本核算方法以适应这些变化，无疑是一项挑战<sup>[3]</sup>。

## 五、公立医院绩效工资与成本核算的关联分析

### （一）绩效工资制度如何影响成本核算

绩效工资制度在公立医院中常用于鼓励医护人员提高效率和服务水平。绩效工资制度往往与服务水平、病人满意度等数据挂钩。医护人员为了达成绩效目标，很有可能会更加注重服务效率和资源利用效果，从而间接影响服务项目的成本控制。绩效工资制度可能会致使医院管理者调节服务项目的优先级与关键点，优先选择可以提升绩效的项目。这

类调节可能会影响各项目的成本分配和核算方法的选择。为了保证绩效，医务人员会努力促进技术创新和工作流程的优化，这种改善可能直接或间接地影响服务项目的成本结构和成本核算的办法。

### （二）成本核算对绩效工资制度的反馈作用

成本核算对绩效工资制度也具有重要的反馈作用。成本核算结果通常作为绩效评估的关键依据之一。通过对比医护人员所参加的服务项目的实践成本和绩效表现，能够更客观地评估其工作贡献，从而明确绩效工资的发放比例和档次。成本核算能够帮助医院管理者准确评估每一位医护人员对服务项目成本的贡献。高效管理并节省成本的医务人员可能会因此获得更多的绩效奖金或其他形式的奖励。成本核算结果有利于医院管理者更合理地开展资源分配和预算制定。合理安排资源和预算，能够给予绩效工资制度更可靠的支持，保证其顺利推进和高效运行。

### （三）案例分析

某公立医院实行了基于服务质量和效率的绩效工资制度，并进行成本核算分析。成本核算数据显示，有部门在一年内执行的技术实际操作成本较高，但提高了患者治疗效果并降低了住院天数。医院管理层根据绩效工资制度，将各种因素列入考虑，对有关医护人员展开了正向激励和奖励，以引导他们继续推动技术创新和优化服务流程。在这个例子中，成本核算帮助医院管理者理解了新技术引入的成本效益，并且通过绩效工资制度鼓励医护人员积极推动创新，最后提升了整体服务效率和服务质量<sup>[4]</sup>。

## 六、优化路径与建议

### （一）改进公立医院绩效工资制度的建议

第一，设置很明确的绩效指标，保证所选择的绩效指标和医院的总体战略目标和服务质量紧密相关。比如，可以包括患者满意度、治疗成功率、手术并发症率、医疗错误率等。这些数据理应能客观的体现出医护人员的工作效率和质量。明确能够量化和可衡量的指标，以便能够进行合理的评估和比较。比如，能通过具体的数字标准来评估医护人员在各项指标中的表现。依据医生、护士、技术人员等不同角色和职能的工作特点，设计相应的奖励机制。比如，医生很有可能更偏重治疗的效果和手术操作成功的概率，而护士很有可能更偏重病人护理的质量和病房管理的效率。

第二，保证奖励制度公平合理，杜绝任何形式的歧视或不公平对待。奖励需要根据绩效指标的达到程度和个人贡献大小开展合理安排。保证绩

效评估的过程对医护人员透明可见,防止评估过程的不确定性和不合理现象。医护人员应清楚了解评估的标准和方法。绩效评估的结果应及时向医护人员反馈,包含评估得分、奖励的具体金额或其他形式的奖励。及时沟通有利于医护人员在工作上作出调整和优化。绩效工资制度应当激励医护人员参与持续改进和专业发展。比如,能通过奖励制度支持医疗团队参加学术会议、进修课程、培训项目或开展科研活动。激励医护人员间的团队协作和各种知识分享,以推动整体服务质量的提升和医院绩效的提升<sup>[5]</sup>。

### (二) 优化成本核算方法与流程的实施策略

成本核算在公立医院上对资源管理和预算制订尤为重要。引进活动基础成本法(ABC)等精细化成本分析方法,可更有效地分配和计算各类服务项目的成本。根据ABC法,能够更清晰地了解每个服务项目的实际成本构成,进而优化资源配置与服务定价策略。设计一致的操作流程与标准主要包括统一的数据收集标准、成本分析工具的使用规范以及报告的结构化和格式化,确保成本核算方法的执行过程和报告的格式标准化。标准流程能够减少错误和提升成本数据的可比性。引进专业的信息技术系统来支持成本核算流程。这种系统可以集成各个部门的数据,提高数据的真实性和实用性。根据ERP系统或是成本管理软件,管理层能迅速获取最新的成本信息,同时结合实时动态作出决策和优化。成本核算是一个需要多部门协作的复杂过程。创建跨部门的合作精英团队,包含财务、医务、行政和信息技术等部门的代表。这种精英团队能够共同商定与执行成本核算对策,保证成本核算的全方位性和准确性<sup>[6]</sup>。

### (三) 提升绩效工资与成本核算的整合效果

为了提高绩效工资制度和成本核算的整合效果,可以采用以下方法:一是对绩效工资制度和成本核算系统进行数据集成,以实现数据共享。在数据的一致性和清晰度得到充分保证的前提下,医院管理者可以更好地评估和奖励医护人员,保证奖励

与其实际成本贡献密切相关。二是定期组织绩效审查会议,汇总和分析绩效数据以及成本核算结果。这种会议不但评估医护人员的绩效,还探讨成本核算对绩效评估产生的影响。会议的意义是共同商定改善对策,保证医院在绩效奖励方面和成本控制方面的一致性和效率,保证制定的绩效目标和医院的成本管理目标一致。比如,绩效评估时应考虑医护人员在成本控制、资源利用效率和服务质量层面的贡献,而不只是医治数量或药品使用量。这样可以促使医护人员在绩效评估中,更加重视成本效益和资源利用率。三是建立有效的持续改善和反馈机制。依据成本核算和绩效评估的结果,立即调整和优化绩效工资制度和成本控制策略。这种制度可以帮助医院实现资源的最优化配置,提高服务效率和质量<sup>[7]</sup>。

综上所述,通过改进绩效工资制度、优化成本核算方法与流程,并提升二者的整合效果,公立医院能够实现更有效的资源管理、提高医护人员的工作热情和服务水平,进而充分满足病人需求与社会期待。

#### 参考文献:

- [1]夏春玉.“医改”对于基层医院成本核算及绩效工资的影响[J].财讯,2020(06):181-181.
- [2]沈凌.全成本核算在医院绩效分配管理中的运用与分析[J].营销界,2021(Z4):129-131.
- [3]曹和平,李丽敏,李晓燕等.临床路径下病种人力成本核算模型初探[J].现代医院,2020,20(5):705-707.
- [4]张德雨.基于预算比例法的县级公立医院绩效工资分配方法研究[D].南华大学,2024.
- [5]张军武.县医院运用不完全成本核算,快速核算绩效工资[J].会计师,128(05):51-52.
- [6]吕明.公立医院绩效工资管理存在的问题及其完善[J].质量与市场,2023(15):157-159.
- [7]邵明慧.公立医院科室成本核算的现状与优化思考[J].中国卫生经济,2022(005):041.

(作者单位:江山市第四人民医院)

# 新形势下科研机构高层次科技人才引进研究

王莉颖

**摘要:** 本文探讨了科研机构吸引高层次科技人才的重要性,剖析了在人才引进过程中遇到的诸多挑战,例如:不健全的引进机制、有限的引进途径,以及激励机制的不合理性。同时,文章也指出了监督和考核体系的不足,以及人才培养模式亟需改进的地方,并针对这些问题提出了相应的解决策略。

**关键词:** 新形势; 科研机构; 高层次科技人才

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20250152

科技创新是推动经济增长和国家发展的重要引擎,而高层次科技人才的引进则是科研机构实现科技创新的关键步骤,不仅能够加快行业整体发展步伐,还能够突出机构自身实力,在科技文化创新层面做出卓越贡献。当前,随着新形势下科技发展趋势的变化,科研机构高层次科技人才引进已然面临新的挑战 and 机遇。本文将探讨新形势下科研机构高层次科技人才引进的现状与问题,并提出相应的解决之策,以期能为科研机构科技人才引进工作提供一定的借鉴和参考。

## 一、新形势下科研机构引进高层次科技人才的现实意义

高层次科技人才是科研机构持续开展科技活动的必备力量,只有保障高层次科技人才资源充足性、调动人才优势与价值,重塑内部人员组织结构,才能切实满足社会经济建设需求。新形势背景下,科研机构引进高层次科技人才的效用主要表现为:一是提高科研机构的创新能力。高层次的科技人才通常具有丰富的科研经验和专业知识,该类人才往往能够带来新的思路和方法,推动科研机构的创新能力,为科研成果的产生和转化做出贡献。二是提升科研机构的学术水平。高层次的科技人才往往具有国际视野和丰富的学术资源,引进高层次科技人才可以提升科研机构的学术声誉和影响力,推动科研成果的国际化 and 学术交流。三是推动科研成果的转化应用。高层次科技人才通常具有产学研结合的经验 and 资源,做好人才引进工作,能够带动科研成果向市场转化,推动科研机构与产业界的合作与交流。四是增强科研机构的竞争力。引

进高层次科技人才可以提升科研机构的人才队伍结构和整体实力,增强其在国际 and 国内的竞争力,有利于吸引更多的科研项目 and 合作机会。五是建设科技创新型的团队。引进高层次科技人才能够构建多学科、多层次的创新团队,促进团队内部的合作与交流,为科研机构带来更多的机遇 and 更大的发展。

## 二、新形势下科研机构高层次科技人才引进现状与问题

### (一) 人才引进机制不完善

近年来,随着科技创新的加速发展和科研成果的突飞猛进,科研机构对高层次科技人才的需求越来越迫切。然而当前我国科研机构高层次科技人才引进机制存在一些不完善的地方,主要表现在以下方面:一是人才引进机制手续和程序繁琐。有些科研机构在引进高层次科技人才时,需要经过多个部门的审批 and 审核,导致时间拖延,不利于人才引进工作的高效开展。二是吸引政策。尽管部分科研机构在高层次科技人才引进方面已然制定有效政策,但内容核心更多倾向于短期效益,对人才持续建设效用有限,并且缺乏具有竞争力的薪酬待遇 and 福利保障,无法吸引优秀人才。三是潜力科技人才缺乏认可。当前科研机构的评价体系还过于注重论文数量 and SCI 收录情况,而对于真正具有创新能力和实际应用价值的科研成果 and 技术创新并没有给予足够的重视,这使得高层次科技人才在科研机构内部的职业发展受到了一定的限制,人才自身职业发展规划不清晰,使得高层次科技人才的自信心 and 积极性大受打击<sup>[1]</sup>。

### (二) 人才引进渠道待拓展

人才引进渠道作为影响科研机构高层次科技人才引进成效的重要环节,在实际实施过程中依旧存在引进渠道狭窄单一化的问题,导致信息传递效率滞后,引进数量有限。一是机构与高校合作交流不足。科研机构与各大高校缺乏有效的合作交流机制,双方交流合作效率不足,大大降低人才资源流动性。比如,科研机构与高校信息共享机制待优化,人才引进环节可能出现重复引进 or 遗漏情况。二是缺乏

专业化的招聘渠道。科研机构的招聘渠道单一，缺乏针对高层次科技人才的专业化招聘渠道，使得寻找合适人才的过程更为艰难。三是缺乏良好的工作环境和机会。科研机构中存在的管理不善、研究资源匮乏、发展机会有限等问题，使得高层次科技人才对该机构的吸引力大大减少<sup>[2]</sup>。

### （三）人才激励机制不合理

目前，部分科研机构为增强科研能力，不断加大高层次科技人才的投资力度，依旧无法阻止后续人才效用发挥不充分情况发生，而该情况与机构内部人才激励工作存在密切关系。科研机构对高层次科技人才激励层面存在的实际问题有：一是薪酬体系不完善。单位高层次科技人才薪酬与科研成果的关联不够紧密，薪酬待遇与其所取得的科研成果不相符，导致高层次科技人才缺乏积极性和动力。二是缺乏长期激励机制。科研机构对于长期激励机制的建立不够重视，缺乏对于科技人才的长期发展规划和激励政策，导致高层次科技人才缺乏持续性的激励。三是竞争环境不够公平。科研机构内部存在内卷和权力不对等的现象，使得高层次科技人才感到不公平及激励机制不合理，缺乏良好的竞争环境。四是缺乏个性化激励政策。科研机构对于高层次科技人才的激励政策缺乏个性化的考量，不能满足不同科技人才的个性化需求，导致激励机制不合理。

### （四）监督和考核约束不足

经调研发现，科研机构高层次人才监督与考核环节的执行力度有限，阻碍人才职能发挥，影响科研机构未来发展事业。主要问题有：一是缺乏有效的监督机制，导致科研机构高层次科技人才的工作行为和成果缺乏有效监督和管理，进而出现不端行为和违规现象。二是存在主观评价和人情考核。部分科研机构高层次科技人才的监督和考核体系存在主观评价和人情考核的现象，造成了不公平和不透明的局面。三是缺乏科学客观的评价标准。科研机构高层次科技人才的监督和考核体系缺乏明确的评价标准，无法客观地衡量科技人才的工作表现和成果贡献<sup>[3]</sup>。

### （五）人才培养模式待优化

部分科研机构在高层次科技人才培养环节未能预先调研市场需求与自身需求，培养方案可行性不足，培养模式传统化。其具体表现有：一是传统学术培养模式单一。很多科研机构只注重学术研究，忽视实际应用能力的培养，导致内部科技人才缺乏实践经验和创新能力。二是缺乏行业合作和实习经验。高层次科技人才培养模式往往缺乏与

行业合作的机会，缺乏实习经验和对行业需求的了解，导致科技人才脱离实际应用，与行业发展脱节。三是缺乏跨学科融合。科研机构的高层次科技人才培养模式往往忽视不同学科之间的交叉融合，导致科技人才缺乏多学科综合能力和创新能力<sup>[4]</sup>。

## 三、新形势下科研机构高层次科技人才引进的优化建议

### （一）完善人才引进机制

#### 1. 有效落实人才引进规划

根据人才引进政策的执行情况，科研机构在制定高层次科技人才引进规划时，必须增强政策优惠，提高薪酬待遇标准，并重视人才的后续培养。这样可以确保单位的高层次科技人才团队在地方科技资源中占据重要地位，从而共同加速区域建设。依据该目标，各地方相关部门需围绕新兴与核心产业，加强高层次科技人才引进，制定细化的人才引进和资源规划方案。具体而言，单位通过组织人才资源实际需求评估活动、增设青年科技人才基金等形式，大力支持高层次科技人才创新发展，依托人才金融优化现行人才组织结构，打造地方科技创新运行局面。

#### 2. 打造优良科研环境

优化科研机构科研活动运行基础环境，能够促使高层次科技人才集中精力进行科研活动，高效完成科研成果转化作业。在高层次科研人才引进初始阶段，需要围绕医疗、住房、教育等层面了解落实人才实际需求，激发实际工作的能动性与积极性。以机构成家高层次科技人才为例，需要提供配偶工作职务、落户享受保障福利政策的策略，提升高层次科技人才生活质量与标准，消除该类人才不满心理。同时推进科研单位、产业园区附近地区的基础设施建设事业，持续优化人才生活环境，合理缩减日常开销、增加人才满意度，为科研机构更为专业、稳定的高层次人才团队<sup>[5]</sup>。

#### 3. 制定合理的薪酬标准

在制定薪酬标准时，科研机构应参考地区和行业的薪酬趋势，以确立符合自身情况的薪酬体系，确保获得高层次科技人才的广泛认可，并减少内部资源的无效分配。此外，应摒弃平均主义，对现有的补贴机制进行调整和优化，为不同类别和层次的科技人才设计差异化的奖金制度。同时，引入股权激励机制，明确科研成果收益的分配比例，并根据绩效来分配收入。

### （二）拓宽人才引进渠道

基于全新发展形势下，科研机构要想高质量完成高层次科技人才引进作业，应对人才引进渠道环

节制定有效拓宽措施。具体措施包括：一是积极促进与国际科研院所、高校及企业之间的合作交流，签订长效协作合同，组织国际化引进交流活动，吸引更多专业人才工作。二是搭建人才数据库和线上招聘渠道，对信息交流与引进渠道提供更为广泛、高效且快捷的渠道。同时灵活运用信息技术优势，消除空间局限，在现有人才招聘渠道上，实行人才交流会、专场招聘会、外邀顶尖人才协作等多元化引进形式。三是鼓励科研机构开展跨学科合作和创新创造，为高层次科技人才提供更多的交流和发展机会。

### （三）优化人才激励机制

切实可行的人才激励机制有利于吸引高层次科技人才关注，调动实际工作环节的工作激情与热情。因此，科研机构需要加大对人才激励事项的重视，严格遵循我国相关法律规定与实际情况，建设整套满足人才需求的激励机制：一是建设科研成果奖励机制。针对高层次科技人才在科研成果、技术创新方面取得的突出贡献，建立一套完善的奖励机制，包括科研成果奖、论文发表奖、专利奖等，激励科技人才积极参与科研活动。同时对于不符合机构要求或者工作表现不佳的高层次科技人才，及时进行沟通 and 部门调整，甚至终止聘用关系，确保科研队伍的整体质量和稳定性。二是加强科研项目支持。为高层次科技人才提供更多的科研项目支持，包括研究经费、实验设备、科研团队建设等，以保障他们在科研工作上的顺利进行。三是推行高薪激励政策。在科研机构内部实行高薪激励政策，根据科技人才的实际贡献和能力水平设置合理的薪酬标准，以吸引和留住优秀的科技人才；四是建立晋升机制。设立明确的职称评定标准和晋升机制，根据科技人才的成果和能力，及时进行职称晋升和提升，鼓励科技人才不断努力和进取<sup>[6]</sup>。

### （四）强化监督考核约束

科研机构加强高层次科技人才监督考核约束力度，能够确保科研机构的科研活动符合规范和标准，提高科研成果的质量和水平。建议采取以下措施做好高层次科技人才监督考核作业：一是设立专门的招聘委员会或者专家评审团队，对拟引进的高层次科技人才进行审核评定，确保其学术水平和科研能力符合机构的要求。二是对于引进的高层次科技人才，建立明确的岗位职责和目标考核标准，并与其签订科研工作责任书和绩效目标，明确考核

指标和权责。三是针对高层次科技人才的科研项目，制定严格的进度计划和绩效考核机制，确保科研成果的及时交付和质量保障。四是定期组织评审会议或绩效考核，对引进的高层次科技人才的科研工作进行评估，及时发现问题并提出整改措施。

### （五）优化人才培养模式

科研机构应积极响应“科教兴国”“人才强国”战略，实现内部人才转型，高度重视高层次科技人才培养工作，通过多元化的培养模式，稳定机构科技人才团队。具体措施有：一是制定科技人才培养规划。科研机构应制定长期科技人才培养规划，包括培养目标、培养内容、培养方式等，使其渗透至人才培养细枝末节工作中，为高层次科技人才培养提供指导和支持。二是配备专业化导师队伍。科研机构应建立专业化科技人才导师小组，加大人才培养资源投入力度，为高层次科技人才提供个性化指导和支持，促进其科研能力和创新能力的培养。三是搭建科技人才培养交流平台。科研机构在组织各类学术交流、讲座、研讨会等基础培训活动形式基础上，丰富人才培养形式，如组织情景模拟培训、角色扮演等形式，打造更具生动性的培训环境与氛围，激励人才主动参与培训活动。通过将常规培训形式与新型培训形式结合起来的方式，为人才提供更多交流和经验分享的机会，促进其学术成长与发展。

### 参考文献：

- [1] 宰晓娜,李文靖.高层次科技人才引进的综述[J].智库时代,2020(7):79-80.
- [2] 孙英伟,王翔,郝家宝.高层次科技人才引进中的知识产权分析评议制度[J].中国高校科技,2020(5):45-49.
- [3] 杨罕,彭建标,肖议,等.“双碳”目标与数字化转型背景下能源产业科技人才队伍的建设[J].科技导报,2022(6):67-72.
- [4] 陈宝明.科技人才评价两因素模型的构建与应用:深化科技人才评价改革的途径与方式[J].中国科技人才,2021(3):1-7.
- [5] 汪耀如,蒋崇文,赵琪,等.基于双因素理论的高端科技人才引进因素及对策:以宁波市科研院所为例[J].人才资源开发,2021(11):14-17.
- [6] 王文娟,张春霞,鲁志颖.基于双因素理论的国有企业高层次科技人才队伍建设措施研究[J].今日财富,2021(9):213-214.

（作者单位：空军军医大学）

# 中国科技投资业务介绍

## ■ 宣传广告

广告以版面位置区分为封面拉页、封面、封底、封二、封三及内页广告。连续刊登可根据发行量相应优惠，有意刊登广告者请来电咨询杂志社广告部。联系电话：010-68512845

## ■ 政策咨询

《中国科技投资》杂志社咨询部拥有专业的咨询团队，了解政策制定者意图，搭建客户与政策制定者的沟通桥梁。为企业及地方政府客户提供政策咨询服务。

## ■ 课题研究

《中国科技投资》杂志与国家发改委产业所直接合作，联合各部委研究机构专家，与各行业协会紧密联系，直接与客户要求对接，为企业、政府客户提供专业的课题研究服务。

## ■ 专刊专栏

《中国科技投资》杂志拥有专业的营销团队，直接为客户设计目的明确的专刊、专栏，达到需要的宣传效果。

## ■ 会议服务

《中国科技投资》杂志经过多年发展，积累了宝贵的高端读者数据库资源，可以为客户提供量身定制的会议服务，邀请嘉宾直接到场为客户提供面对面直接沟通交流的良机。

## ■ 项目推介

《中国科技投资》杂志可以为企业客户、政府客户提供项目推介服务，包括宣传及路演。



# 中国科技投资官网

全新改版 重装上线

<http://www.zgkjtz.com/>

关注中国科技投资旗下微信公众号及时获取最新资讯



中科财经

记录财经事件 分享财经知识



中国科技投资

真实政策资讯 权威政策解读



中科金融

聚焦金融科技

中国科技投资 Zhongguo Keji Touzi

创刊年份：原《中国创业投资与高科技》2002年创刊 2006年改名为《中国科技投资》

中国标准连续出版物号： $\frac{\text{ISSN}1673-5811}{\text{CN}11-5441/\text{N}}$

广告许可证：京西工商广登字20170234号

邮发代号：82-634

印刷：廊坊市安次区团结印刷有限公司

发行：《中国科技投资》杂志社

2025年杂志每月上、中、下三期 每期30元 全年1080元