

# FINANCE AND MANAGEMENT

# 财经与管理

Volume 4 • Issues 11 • November 2020 • ISSN 2529-783X (print) | ISSN 2529-7848 (online)



**AOSCI**  
Asia-Pacific Science Citation Index

**CC creative commons**

**cnki 中国知网**  
www.cnki.net  
中国知识基础设施工程

**Google**  
scholar

**Crossref**

**My Science Work**

ISSN 2529-783X



9 772529 783207

《财经与管理》是由新加坡协同出版社出版的一本面向全球发行的月刊杂志，是开放获取和同行评审的国际性学术期刊，致力于为企业管理者、财经类专家学者提供高质量的出版平台。其重点关注具有国际影响力的财经学研究进展，同时，以国际最新财经和管理研究成果为理论基础，旨在共享商业管理界的前沿理论、焦点话题、资本运作等优秀实践经验，为财经领域研究人员提供形式多样化、内容专业化的国际交流，打造具有国际影响力的财经资讯平台。

《财经与管理》为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

《财经与管理》收录的文章类型包括财经学研究相关领域高质量的原创论文、综述、短篇论著、意见以及致主编信等。

《财经与管理》期刊开设以下收稿范围（但不限于以下范围）：

- 财经视点
- 商业文化
- 金融经济学
- 区域发展
- 成本管理
- 国际经济研究
- 经营管理
- 观察思考
- 风险管理分析
- 国际资本管理
- 人力资源管理
- 国际商务研究
- 贸易与金融
- 资产评估
- 投资与理财
- 统计与财税
- 管理咨询
- 改革与管理

## 版权声明/Copyright

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

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

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱/E-mail: [contact@s-p.sg](mailto:contact@s-p.sg)

官方网址/Official Website: [www.s-p.sg](http://www.s-p.sg)

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



FINANCE AND MANAGEMENT

# 财 经 与 管 理

2020年 11月 第 4 卷 第 11 期

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

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

主编

王世明

副主编

杨尚东 张恒军 孙杰

编委

王君 王纬 王佳璇 谢元态

***Editor-in-Chief***

Shiming Wang

***Associate Editor***

Shangdong Yang Hengjun Zhang Jie Sun

***Editorial Board Members***

Jun Wang Wei Wang Jiaxuan Wang Yuantai Xie

- 1 论大数据时代企业人力资源绩效管理创新 / 李森  
/ 陈琰
- 4 关于“资本总公式的矛盾”的讨论——与卫兴华先生  
商榷 / 张朋 袁珊花 王鹏 高欣  
/ 曹志文 林孝丽 谢元态
- 8 中国证券市场关联交易问题研究 / 赵炳俊
- 11 金融集聚与区域经济增长的理论与实证研究——以粤港  
澳大湾区为例 / 张靖 黄文菁 何林 赵昕乐
- 15 激励机制对高校人力资源工作的影响及开展策略  
/ 陈晓 黄文菁 王黎 王砾苑
- 18 中国参与互联网全球治理的路径分析  
/ 段少清
- 21 后疫情时代，大学生创业如何实现单点破局  
/ 王啸然
- 24 社保及其他非税收入征管问题及建议  
/ 汤磊
- 27 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径探索  
/ 孙海峰
- 30 企业并购重组中涉税环节的筹划与启示  
/ 王传伟
- 33 新审计准则对审计实务的影响  
/ 张蕾
- 36 中国广西烟草商业企业报账难问题成因及对策研究  
/ 邱丽梅
- 39 基于人力资源薪酬激励策略优化研究  
/ 王绍金
- 42 互联网思维下的企业创新与责任  
/ 吴士兵
- 45 乡村振兴战略视角下乡村旅游设计要点的分析  
/ 何东平
- 48 公共危机管理中社会管理从业人员的职业道德修养研究  
/ 陈燕锋
- 53 论企业安全文化的重要性  
/ 张朋 袁珊花 王鹏 高欣
- 56 浅析促进企业内训绩效提升的策略方法  
/ 张倩
- 60 基于规模化建设的高校公房管理机制研究  
/ 苏杰
- 63 微信营销在体验式消费行业的应用研究——以珠海御温  
泉为例 / 孙莉莉
- 67 “一带一盟”与中俄媒体合作的基础与路径  
/ 钱琪瑶
- 69 企业对费用预算的管控路径探索  
/ 石楠
- 72 企业合并商誉会计核算问题的思考  
/ 高丽
- 75 国有企业档案管理工作存在的问题及应对策略分析  
/ 胡美玲
- 78 关于对基层党员干部能力和素养的几点思考  
/ 宿连祥
- 82 大数据时代下企业财务管理创新研究  
/ 王立莎
- 85 建设工程缺陷责任期与保修期制度研究  
/ 孙杰
- 88 从抗新冠疫情看国家治理体系的优劣  
/ 曹颖 吴春雅 谢元态
- 95 国有企业财务共享服务管理探讨  
/ 黄莹 唐莉
- 98 企业直接人工成本控制分析  
/ 赵朋军
- 103 浅谈企业行政管理  
/ 陈燕锋

- 
- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| 1  | Discussion on the Innovation of Enterprise Human Resource Performance Management in the Era of Big Data<br>/ Yan Chen  | 33 | The Impact of the New Auditing Standards on Auditing Practice<br>/ Lei Zhang  |
| 4  | Discussion on the “Contradiction of the General Formula of Capital”—Discuss with Mr. Wei Xinghua<br>/ Zhiwen Cao Xiaoli Lin Yuantai Xie  | 36 | Research on the Causes and Countermeasures of the Difficulty in Reporting Accounts of Tobacco Commercial Enterprises in Guangxi, China<br>/ Limei Qiu |
| 8  | Research on Related Transactions in Chinese Securities Market<br>/ Bingjun Zhao  | 39 | Research on Optimization of Salary Incentive Strategy Based on Human Resource<br>/ Shaojin Wang   |
| 11 | Theoretical and Empirical Research on Financial Agglomeration and Regional Economic Growth—Taking the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area as an Example<br>/ Jing Zhang Wenjing Huang Lin He Xinle Zhao | 42 | Enterprise Innovation and Responsibility under Internet Thinking<br>/ Shibing Wu  |
| 15 | The Influence of Incentive Mechanism on Human Resources Work in Colleges and Universities and Its Development Strategy<br>/ Xiao Chen Wenjing Huang Li Wang Liyuan Wang  | 45 | Analysis on the Main Points of Rural Tourism Design from the Perspective of Rural Revitalization Strategy<br>/ Dongping He                            |
| 18 | Analysis on the Path of China’s Participation in the Global Governance of the Internet<br>/ Shaoqing Duan  | 48 | Research on the Professional Ethics of Social Management Practitioners in Public Crisis Management<br>/ Sen Li  |
| 21 | In the Post-Epidemic Era, How Do University and College Students’ Entrepreneurship Break through the Single Point<br>/ Xiaoran Wang  | 53 | Discussion on the Importance of Enterprise Safety Culture<br>/ Peng Zhang Shanhua Yuan Peng Wang Xin Gao  |
| 24 | Social Security and Other Non-Tax Revenue Collection and Management Issues and Suggestions<br>/ Lei Tang   | 56 | Analysis on the Strategies and Methods of Promoting Internal Training Performance in Enterprises<br>/ Qian Zhang                                      |
| 27 | Exploration on the Construction Path of Human Resource Management Incentive Mechanism in Public Institutions<br>/ Haifeng Sun  | 60 | Research on the Management Mechanism of Universities and Colleges Public Housing Based on the Scale Construction<br>/ Jie Su                          |
| 30 | Planning and Enlightenment of Tax-Related Links in Enterprise Mergers and Acquisitions<br>/ Chuanwei Wang  | 63 | Research on the Application of WeChat Marketing in the Experiential Consumer Industry— Taking Zhuhai Imperial Hot Spring as an Example<br>/ Lili Sun  |
|    |  | 67 | “One Belt, One Alliance” and the Basis and path of Chi-   |

- 
- |    |  |     |   |
|----|--|-----|---|
|    | na-Russia Media Cooperation  |     | in the Era of Big Data  |
|    | / Qiyao Qian   |     | / Lisha Wang  |
| 69 | Exploration of Enterprise's Management and Control Path of Expense Budget                  | 85  | Research on the System of Responsibility and Warranty Period for Defects in Construction Projects |
|    | / Nan Shi  |     | / Jie Sun   |
| 72 | Reflections on the Accounting Issues of Goodwill in Enterprise Merger                      | 88  | The Advantages and Disadvantages of China's Governance System in Combating COVID-19               |
|    | / Li Gao   |     | / Ying Cao Chunya Wu Yuantai Xie  |
| 75 | Analysis of Problems and Countermeasures in Archives Management of State-Owned Enterprises | 95  | Discussion on the Management of Financial Sharing Service in State-Owned Enterprises              |
|    | / Meiling Hu   |     | / Ying Huang Li Tang  |
| 78 | Reflections on the Ability and Quality of Grassroots Party Members and Cadres              | 98  | Analysis of Direct Labor Cost Control in Enterprises  |
|    | / Lianxiang Su   |     | / Pengjun Zhao  |
| 82 | Research on Innovation of Enterprise Financial Management                                  | 103 | Discussion on Enterprise Administration Management  |
|    |  |     | / Yanfeng Chen  |

# Discussion on the Innovation of Enterprise Human Resource Performance Management in the Era of Big Data

Yan Chen

People's Government of Zhegou Town, Sishui County, Jining City, Shandong Province, Jining, Shandong, 273200, China

## Abstract

Nowadays, the era of big data has been with the continuous development of information networks and applications quietly penetrate into every aspect of our lives, which is also officially announced that the era of big data has come. The advent of the big data era has created very favorable conditions for the development and management of enterprises. But at the same time, it has also brought them greater problems and challenges. Human resource management is a very important part of an enterprise, and it is particularly important to better achieve the level of human resource performance management and effective efficiency in the era of big data. The paper discusses the innovative direction of HRM for enterprises in the era of big data.

## Keywords

the era of big data; enterprise human resources; performance management and innovation

# 论大数据时代企业人力资源绩效管理创新

陈琰

山东省济宁市泗水县柘沟镇人民政府，中国·山东 济宁 273200

## 摘要

如今，大数据时代已经随着信息的不断发展和应用悄无声息的渗透我们生活的方方面面，这也正式宣告大数据时代已来临。大数据时代的到来为企业的发展和管理的营造了非常有利的条件。但与此同时，这也为他们带来了更大的难题和挑战。人力资源管理对于企业来说是一个非常重要的部分，更好地实现人力资源绩效管理水平和有效提高效率在当今这个大数据时代显得尤为重要。论文针对大数据时代企业人力资源管理创新方向进行论述。

## 关键词

大数据时代；企业人力资源；绩效管理和创新

## 1 引言

在如今这个大数据时代，怎样能更好地实现企业人力资源绩效管理，有效地提高效率是值得思考的问题。要想实现这一目标，必须在不断的实践运用中寻找规律。事实上，现在中国的人力资源管理这一领域相关制度还不太完善，所以导致它本身还存在着一定程度上的不足。在这种情况下，越来越多的企业将怎样运用大数据时代的环境来更大程度地使人力绩效管理进行创新来作为一个重大的问题进行研究。将大数据进行有效的运用，提高人力资源绩效管理效率，能让企业得到更好的发展和进步<sup>[1]</sup>。论文就以这一课题为方向进行研究探析。

## 2 对于企业人力资源管理来说，“大数据”有着非常重要的作用

### 2.1 更好地对组织结构进行优化，创造良好的企业文化

人力资源绩效管理在充分对网络技术进行运用的这种基础上不仅能对企业组织管理的资源进行共享，还对现代企业创建一个科学的组织框架有非常好的指导作用。这样既能营造一个非常好的企业文化环境，也能使企业得到更好的发展和进步。网络技术和大数据是紧密相联的，是互相融合、互相促进的。除此之外，利用互联网这一技术可以让企业的内外部紧密联系，使一些有效信息能得到更快的传递和共享，这样还能让企业在运营过程中所凸显的一些管理问题得到迅

速的解决,企业内部之间的交流也更加频繁,这为企业日后的发展及进步奠定了良好的基础。运用网络技术和大数据的关系,可以为企业的发展创造十分有利的条件。

通过创建科学的组织结构,可以让企业文化得到一个更好的发展和进步,当企业文化达到了一个质的飞跃以后,那么理所当然的,企业日后的发展一定会蒸蒸日上。良好的企业文化对企业日后的发展是非常重要的且必要的,有了良好的企业文化可以凝聚员工们的企业向心力,激起他们的工作热情,进而保障整个企业的生产率<sup>[2]</sup>。

## 2.2 保证人力资源绩效考核的公平公正性、结果透明化、公开化

对于一个企业员工来说,不仅仅会关注自己的绩效考核成绩,更会把注意力放在自己周围人的绩效考核上。这就要求人力资源绩效考核在管理过程中,一定要使考核成绩的公平公正性得到一个好的保证,做到考核过程和考核成绩透明化,否则会让员工在工作过程中产生怨恨、失望心理,工作效率也会大大降低。这就像一个学生拿到试卷后,不但会在乎自己的成绩,对于自己同学的成绩会更加注意,当他发现一个作弊的同学比自己的分数高并拿到了奖励之后,那么在之后的学习过程中他就可能无法在保证一种脚踏实地的工作态度了。

对员工进行考核评估时,为了避免一些人为或者主观因素的影响,采用大数据的方式来对员工的表现和工作效率进行综合评估,然后将得到的结果通过大数据展现到员工面前,进而保证绩效评估的公平公正性,员工也能对这种结果信服。运用大数据和网络技术来保障人力资源绩效管理过程中的公平公正性,不但可以让员工的基本权益得到保证,而且还能使员工对绩效考核的结果信服,从而在以后的工作中更加刻苦努力,促进企业的良性竞争,进而使企业得到更好的发展和进步。

## 2.3 让员工综合潜能得到最大程度的释放,提高其工作积极性

对一个企业的发展和进步起到最大作用的就是企业员工。即使一个企业有最好的领导人和项目,但是如果缺少员工,那么一切就是枉然。因此,企业员工对企业的发展有着非常大的作用。

在如今这个大数据的背景下,企业的人力资源管理要尽

量让员工的最大潜能得到释放,通过挖掘他们的潜能,释放他们的工作激。要想让员工释放出他们无限的能量,人力资源管理可以通过一些适当的手段来实现,如一些适度的奖励和惩罚方法。当这些有效的奖赏和绩效考核紧紧联系在一起的时候,员工们的工作热情自然而然的就会被带动起来,从而工作效率和工作水平也会大大提高。通过运用大数据,来对员工们的工作成绩进行综合评估,这样会大大提高员工们的工作水平,进而提升整个企业的工作效率。就像这样利用一些有效的规章制度和方法来激励约束员工,可以不断地去发掘员工们的综合潜能,在让员工自我价值得到实现的同时,也会加快企业的发展与进步。

## 3 在大数据背景下,提升企业人力资源绩效管理水平的途径

### 3.1 对绩效管理数据和评估内容进行拓展

数据的管理在如今企业的管理过程中是非常重要的且关键的一部分,而数据管理中占有很大比重的莫过于人力资源绩效管理。当企业想要对员工的工作情况进行更好的掌握和了解时,往往都是通过根据相关考核员工所建立的,将有关他们的相关信息建立一个数据库,这些数据库会根据员工的变更情况进行实时的更正与更新。而这些都运用了人力资源绩效管理的数据管理。企业的管理层想对员工信息进行了解时,也可以通过这些实时更新的数据库,通过数据库所反映出来的员工信息,管理层人员可以对员工的工作内容来进行更好的安排和管理,十分方便快捷并且还非常的准确化。

通过这种手段,能加强企业的人力资源管理,使企业管理更加科学化、标准化,促进企业的发展与进步。除此之外,通过人力资源管理中的数据管理让数据库与其他相关设备相连接,让管理者对员工的出勤、工作表现、工作效率进行全面的了解和掌握,从而使之后的人力资源绩效考核的内容得到更好的拓展,使绩效考核更加公平、公正<sup>[3]</sup>。

### 3.2 制定科学有效的绩效考核管理制度

企业要想对员工的工作能力深入了解,就要对人力资源的绩效管理进行强化。通过不同员工的不同职责和不同的工作特点来为他们切身定制一个具有针对性的考核管理制度。例如,在对公司里的销售员工的绩效进行考核时,更加看重的应该是他们的工作效率和客户对这名销售人员的满意程度。但是对于一些文职人员来说,考核方法肯定就得因人而异,

需要更变,更加看重的应该是他们对待工作时的态度等<sup>[4]</sup>。因此,要想让一个企业的人力资源绩效考核管理得到长远发展,企业就要根据自己的实际情况和员工们的工作特点来制定一个切实有效并且具有针对性的考核管理制度。通过较科学的考核方式,让人力资源绩效管理得到更大的发展和进步。在大数据的时代背景下,如果我们能运用好网络技术和大数据的关系,就会让企业的人力资源绩效考核制度更加完善和完备,也能让企业得到更好的发展和进步。

#### 4 结语

综上所述,论文首先介绍了大数据在企业人力资源绩效管理中的作用,对运用大数据的方法提升人力资源绩效管理水平提出了建议。对于当前的企业人力资源绩效管理来说,制度不是太完善,还存在着很多问题。如果借助网络技术和大数据之间的关系,就会很好地促进人力资源绩效管理制度的完善,从而让企业得到更好的发展和进步。然后介绍了科

学的管理制度,以提高员工的工作效率和工作水平,促进企业里的良性公平竞争,进而促进企业的发展和进步。最后论文介绍了如何运用大数据创新人力资源绩效考核制度,对不同类型的员工进行有针对性的考核制度,间接地促进企业的顺利发展。

#### 参考文献

- [1] 杨晶晶. 互联网时代下传统企业人力资源管理模式转型研究 [D]. 武汉:湖北工业大学,2017.
- [2] 金艳. 探究大数据时代企业人力资源绩效管理创新 [J]. 大众投资指南,2019(01):88.
- [3] 钟文浩,陈胜军. 大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径 [J]. 中国商论,2020(06):23-24.
- [4] 贺亮. 大数据时代环境企业人力资源绩效管理创新策略探究 [J]. 现代企业文化,2018(32):360.

# Discussion on the “Contradiction of the General Formula of Capital”

## ——Discuss with Mr. Wei Xinghua

Zhiwen Cao<sup>1</sup> Xiaoli Lin<sup>2</sup> Yuantai Xie<sup>2</sup>

1. Shenzhen Pingshan Finance Bureau, Shenzhen, Guangdong, 518118, China

2. School of Economics and Management, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

### Abstract

Mr. Wei Xinghua put forward that the *Political Economy Textbook can not Talk about the “Contradiction of the General Formula of Capital”*, the author thinks that this is related to the General Formula of Capital in political economics, the status and role of the problem. This paper discusses the five main points of view of “the precondition of the General Formula of Capital” “G-W-G’ is the General Formula of Capital” “the circulation form and content of the General Formula of Capital”, the contradiction of “the General Formula of Capital”, the problem of “the expansion of labor value theory” and “the contradiction of the total formula of capital fades out” and so on, and demonstrates that the General Formula of Capital is indispensable in undergraduate textbooks.

### Keywords

general formula of capital; contradiction of the general formula of capital; undergraduate textbook; Wei Xinghua

# 关于“资本总公式的矛盾”的讨论

## ——与卫兴华先生商榷

曹志文<sup>1</sup> 林孝丽<sup>2</sup> 谢元态<sup>2</sup>

1. 深圳市坪山区财政局, 中国·广东深圳 518118

2. 江西农业大学经济管理学院, 中国·江西南昌 330045

### 摘要

卫兴华先生提出《政治经济学教材可以不讲“资本总公式的矛盾”》，笔者认为这是关系到资本总公式在政治经济学的地位和作用问题。论文对“资本总公式的前提条件”“G—W—G’是否是资本总公式”“资本总公式的流通形式与内容”“资本总公式矛盾”的分析问题、关于“劳动价值论拓展”和“资本总公式的矛盾淡出”问题等五个方面主要观点与其商榷，并论证了资本总公式在本科教科书不可或缺。

### 关键词

资本总公式；资本总公式的矛盾；本科教科书；卫兴华

## 1 引言

卫兴华先生在中国杂志《教学与研究》2006年第3期上发表了《政治经济学教材可以不讲“资本总公式的矛盾”》(以下简称“卫文”)，笔者经细细品味后认为，这既关系到新时期如何再理解马克思政治经济学的理论问题，也关系到政治经济学的本科教学问题，论文试图对此作比较深入地讨论，并求教于卫兴华先生和学界同仁。

## 2 关于“资本总公式的前提条件”问题

卫文提出：“马克思建立了科学的劳动价值理论，就顺

理成章地会发展为剩余价值理论。”<sup>[1]</sup>不知道这种顺理成章从何而来，马克思研究问题的方法论是历史唯物主义和辩证唯物主义，分析问题是要坚持逻辑进程和历史进程相统一的。而不是从一个理论到另一个理论就应该是这样，不能是那样。这种顺理成章是需要有根据的，在马克思创立科学的劳动价值论之前，有很多学者对这一问题也有着深入的研究，虽然马克思科学的区分了劳动和劳动力，从而为科学的剩余价值论奠定了基础，但也不是一蹴而就的，而是有着严密的分析过程，辩证思维和逻辑方法的运用才得出科学的剩余价值论的。马克思曾指出：“分析经济形式，既不能用显微镜，也

不能用化学试剂。二者都必须用抽象力来代替。”<sup>[2]</sup>说明关于资本总公式的前提条件不是那么顺理成章的事情，而是要在前人工作的基础上，经过自身不断完善的结果，并且在过程中伴随着抽象力的运用。

卫文提出：“如果不讲这两个问题，直接从货币转化为资本，劳动力成为商品进入剩余价值生产，岂不是更简明些。”<sup>[1]</sup>如果不讲资本总公式和总公式的矛盾看似简单明了，但是实际上呢，当你把这个问题去掉之后，对于劳动力成为商品的解释将会显得空洞无物。因为解决问题的前提条件是从劳动价值论进入剩余价值论的必要准备过程，而不是为了方便理解就可以随意把需要进行抽象研究的事物忽略掉。更何况，即便是在当代社会，要正确解释关于劳动和劳动力的区分也不是简单的一句话就能完成的，更不用说避而不谈了。

### 3 关于“G—W—G’ 是否是资本总公式”的问题

卫文认为，G—W—G’ 公式不具备一般代表性。这里有必要说明的是，资本总公式或资本一般公式是马克思科学的抽象思维的结果，马克思在资本论中已经给出了解释：“为贵卖而买，即G—W—G’ 似乎只是一种资本即商人资本所特有的形式，但产业资本也是这样一种货币……丝毫不会改变这种运动形式；最后，在生息资本的场合……表现为一个简练的形式，G—G’ ……因此，G—W—G’ 事实上是直接表现在流通领域内表现出来的资本的总公式。”<sup>[2]</sup>而卫文却说马克思的资本总公式只是三种资本形式的一种具体形式即商业资本流通公式，卫文还进一步辩解道：“显然，读者从这个说明中难以领悟为什么商业资本的流通公式既能代表产业资本

的流通公式，又能代表生息资本即借贷资本的流通公式。”<sup>[1]</sup>但只要稍懂马克思政治经济学常识的都知道，马克思的G—W—G’ 资本总公式是从商业资本流通公式出发逐步展开研究的，因而商业资本流通公式只是资本总公式研究的起点，既不是重点也不是全部，更不是核心。这应该是很容易理解的一个问题，因为即便是马克思也不可能凭空想象出一个资本总公式，且不包含任何实际基础的。而且这在从特殊到一般的过程中也是必然可行的。

卫文还提出：“那么为什么不把生息资本的流通公式G—G’ 作为资本的总公式呢？”<sup>[1]</sup>这一点完全抛弃了抽象研究方法。在分析资本总公式的矛盾中，马克思又一次提及这一问题：“为什么我们在分析资本的基本形式……开始根本不提资本的常见的、所谓洪水期前的形态，即商业资本和高利贷资本。”<sup>[2]</sup>这也告诉我们在分析资本总公式的时候，马克思是抽象了资本形式的，就是为了排除这些干扰因素。当然如果说要把G—G’ 作为资本总公式，也是可以的，只要能准确说明它所代表的一般含义。但是绝不可说马克思的资本总公式和我所理解的不一总公式是不合理的。这种混淆只会让资本总公式变得更加扑朔迷离。更不用说由此认为就无法剖析“资本总公式的矛盾”了。

此外，卫文把G—W—G’ 当做商业资本的流通公式，然后对商业资本的流通公式是否存在矛盾提出：“将商业资本的流通公式作为资本的总公式或一般公式，提出资本总公式的矛盾，又要在G—W—G’ 的流通公式范围内找寻解决矛盾的出路，在逻辑上似存在不恰当之处。”<sup>[1]</sup>这里存在一个较为突出的问题，卫文在提出这一观点的时候，已经指明了这是商业资本的流通公式，在这个基础上却又要去研究“资本总公式的矛盾”。并且直接提出用商业资本和商业利润的理论来理解的话，就不存在“资本总公式的矛盾”了。卫文一方面否认了G—W—G’ 作为资本总公式的存在基础，一方面又想用自己得出的商业资本流通公式来解决他所认为的不存在矛盾的资本总公式问题。并且把这个“资本总公式的矛盾”分析完全缩小到商业资本问题范畴内了。笔者认为这种分析方法是不合理的，这种将资本总公式具体化的再理解是不恰当的。要知道，在把它当做商业资本流通公式之后，又用商业资本理论去理解“总公式的矛盾”。这不仅让使其变的更加复杂了，还破坏了马克思在分析这个问题时候的逻辑进程和历史进程。这种解决问题的分析方法对于政治经济学教材

**【作者简介】**曹志文（1990-），男，中国江西九江人，2016年6月获江西农业大学政治经济学专业硕士学位，2019年6月获江西财经大学应用经济学博士学位。现任职于深圳市坪山区财政局。邮箱：caozhiwen725@126.com。

林孝丽，男，1966年10月出生，中国江西上饶玉山县人，江西农业大学经济学副教授。邮箱：lxipro1027@sina.com。

谢元态\*（1955-），男，中国江西上犹人，江西农业大学经济管理学院经济学教授。兼全国财经院校《资本论》研究会常务理事。主要从事《资本论》与转型经济研究。邮箱：xyuantai@126.com。

来说也是不合理的。

#### 4 关于“资本总公式的流通形式与内容”的问题

关于  $W-G-W$  和  $G-W-G'$  的对立, 卫文指出: “在  $G-W-G'$  流通公式中, 没有生产过程, 只是个商品买卖过程, 并非产业资本的流通形式, 与第一篇中所论述的劳动价值理论隔离开了。”<sup>[1]</sup> 这个问题纯粹是为了把流通形式给孤立起来而做出的无端猜测, 什么叫做  $G-W-G'$  流通公式中没有生产过程? 在分析资本总公式的开篇, 马克思就已经说明了: “如果撇开商品流通的物质内容, 撇开各种使用价值的交换, 只考察这一过程所造成的经济形式, 我们就会发现, 货币是这一过程的最后产物。”<sup>[2]</sup> 这里已经说明了撇开物质内容, 就是明确告诉我们对生产过程的一定程度的抽象, 这样才能更加明确的抓住资本总公式的关键, 即劳动力成为商品。所以所谓的没有生产过程这一说法是不准确的, 只是在为了得出资本总公式的分析过程中有意识的撇开了这一过程, 而不是说与劳动价值论隔离开了。这种认为马克思寻找资本总公式的思考是孤立的。其结果恰恰是自己把资本论关于货币转化为资本进行了孤立思考。

关于  $W-G-W$  的适用性问题, 卫文提出: “ $W-G-W$  这一流通公式基本上适用于个体农民的买卖关系, 而小手工业的商品流通形式, 也应是  $G-W-G'$ , 与资本流通形式相同。”<sup>[1]</sup> 这一点完全忽视了马克思划分这两种流通形式的目的, 就是作为货币的货币和作为资本的货币二者区别的关键在于, 一个是为了消费的目的, 一个是蓄意要重新得到它。小手工业经济存在资本家的萌芽, 但是作为整体的小手工业经济还是属于为了消费目的而进行流通的。如果一定要把小手工业的商品流通等同于资本流通的话, 其实就是把小手工业者当做资本家了, 那它就不再是简单商品流通范畴了, 说不上相同不相同的问题了。但是卫文提出的观点是由于新商品凝结了自己和家人劳动而形成了新的价值, 并且是增殖的。难道说个体农民的货币就没有用于购买用于农业生产的原料和劳动资料吗? 难道说个体农民的劳动就没有凝结了自己和家人劳动吗? 这样理解的话到最后就根本不需要简单商品流通阶段了。卫文只看到了这种划分表面存在的问题, 却没有发现进行这种不同流通形式划分的目的。因此, 必须明确简单商品流通和资本流通的不同目的性, 而不是就事论事,

看似找到了一些问题, 其实是掩盖了本身问题的实质。

#### 5 关于“资本总公式的矛盾”的分析问题

卫文提出: “只要用马克思关于商业资本和商业利润的理论来理解问题, 就会使‘矛盾’化解。”<sup>[1]</sup> 这一问题前面已经提及, 关键在于卫文已经先入为主的把资本总公式当做商业资本的公式, 属于单纯的就事论事。而且卫文把资本主义社会的商业资本与奴隶社会和封建社会的商业资本混为一谈, 还提出那时是否存在“资本总公式的矛盾”, 这是不正确的。用历史时期的举例说明来论证提出的观点。却不知道已经完全抛弃了逻辑思维, 进入历史进程而不自拔。马克思曾说过: “历史从哪里开始, 思想进程也应当从哪里开始, 而思想进程的进一步发展不过是历史过程在抽象的、理论上前后一贯的形式上的反映。”<sup>[2]</sup> 卫文在解释不存在“资本总公式的矛盾”问题的时候, 就是只看到了历史因素, 却没有联系思想进程。

此外, 为了证明资本总公式的逻辑上的不合理性, 卫文把劳动力商品作为具体条件引入到资本总公式, 然后说明这一引入会导致变成产业资本的公式。在这里面, 卫文忽视了一个问题, 资本论第一卷第二篇的目的就是要通过解释“资本总公式”和“资本总公式的矛盾”来引出劳动力成为商品这个关键。当你把劳动力这个商品拉进资本总公式的时候有没有想到这本来就是资本总公式要解决的问题, 又怎么能先运用这个我们还没有引入的问题呢?

#### 6 关于“劳动价值论拓展”和“资本总公式的矛盾淡出”的问题

卫文提出劳动价值论的适用范围应该适当地拓宽, 这个是值得认同的。但是由此推断出: “‘资本总公式的矛盾’也需要淡出政治经济学的教材与教学。”<sup>[1]</sup> 这种说法是不准确的。因为当决定拓宽劳动价值论的时候, 把商业工人的劳动力也当做能生产剩余价值的特殊商品的时候, 商业工人所创造的价值必然也是生产劳动的结果。在商业工人创造价值的这个独立的过程中是属于生产劳动创造价值的过程, 而不再是流通领域的流通过程了。因此, 商业工人创造价值的这个过程必然也是其剩余价值的生产过程, 而不能因为它处于整个商品的流通阶段就认为它的剩余价值生产过程是流通中产生的。当然, 这只是笔者对于拓宽劳动价值论之后, 如

何解释“资本总公式的矛盾”存在的个人理解。

## 7 资本总公式在本科教科书不可或缺

现在正处在社会主义事业发展的一个新的阶段，对于资本总公式的理解不应该仅仅是从资本论的解释，或者说从书面上去理解它。关于  $G—W—G'$  这一资本总公式的理解也不应该仅仅是劳动力成为商品的过渡了，而是要更加重视  $G—W—G'$  带给我们的新启发。在揭示剩余价值生产的问题上马克思创造性的指明了劳动力成为商品的关键性作用，现在看来是理所当然的，但是这种探索性的方法必然是建立在强大的逻辑思维和历史思维的基础上的。这一点正是目前我们所缺乏的东西，一种可以带领我们走向更加辉煌前途的动力。特别是有人认为如今处在“后资本主义时代”，资本主义社会的矛盾不再那么尖锐，不应该再站在阶级立场上来看待社会历史的发展问题。但是需要指明的是，即便是“后资本主义时代”也摆脱不了资本主义剥削的本质，只能说现代社会剩余价值的生产更加隐蔽了。而且资产阶级在认识到了阶级斗争的残酷性之后显得更加理性化了。但是最终还是要认清资本主义的本质，如何在现代社会加深对其本质的认识，就需要资本总公式的理解来推动，更不用说作为政治经济学教材的讲解必要性了。

因此，经典再现和与时俱进应该把握一个度。对于马克思主义经典理论的理解，是需要与时俱进的，不能停留在某一阶段性的认识上，这是坚持发展的观点，所以要学习好马克思主义的方法论。但是对于经典再现和与时俱进的关系要把握一个度的问题，经典再现不能把经典给完全抛弃了，与时俱进也不能事事只看当前。把握这个度首先就要做到坚持马克思主义的立场，正确地运用唯物辩证法和历史唯物主义，

不能说为了提出个人的新见解而去坚持某些东西，抛弃另外一些东西。

所以说，“资本总公式的矛盾”在本科教科书是不可或缺的。“资本总公式的矛盾”是资本论中的一种过渡性解释，通过发现资本总公式的矛盾才得以引出剩余价值生产的关键性问题——劳动力成为商品。“资本总公式的矛盾”告诉了人们是剩余价值是如何实现的，由谁创造的。这一过渡性解释不是无足轻重的点缀，有了它的存在，关于劳动力成为商品才是无懈可击的创造。此外，关于资本论第一卷第二篇的讲解也体现了马克思主义的方法论问题，体现了由简入繁，不断深入的分析方法。

最后，本科教材应该讲“资本总公式的矛盾”。本科教材教授这门课程主要目的是要青年学生了解到政治经济学的发展进程和资本主义向社会主义过渡的必然性。而货币转化为资本这一篇是由劳动价值论过渡到剩余价值论的关键，是理解剩余价值论的必要环节，也是加深青年学生深入理解劳动力转化为商品的矛盾过程的关键点。特别是面临现代社会各种思潮的冲击，青年学生如何更好地理解马克思主义政治经济学是解决个人和集体困惑的关键因素。“资本总公式的矛盾”正是资本论所需要解决的关于劳动价值论如何进入剩余价值论的问题的关键，这对于政治经济学教学而言是非常重要的一个环节。

## 参考文献

- [1] 卫兴华. 政治经济学教材可以不讲“资本总公式的矛盾”[J]. 教学与研究, 2006(03):49.
- [2] 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局. 马克思恩格斯全集[M]. 23卷. 北京: 人民出版社, 1972.

# Research on Related Transactions in Chinese Securities Market

Bingjun Zhao

Qingdao Haidari Purchasing Service Co., Ltd., Qingdao, Shandong, China 266041

## Abstract

Related transactions are a very important part of the economic behavior of listed companies in the stock market. They are very common among listed companies in China and will have a serious impact on the stock market. From a more positive perspective, connected transactions can reduce transaction costs, improve the operating efficiency and capital operation capabilities of group companies, and maximize the company's profits. However, the complexity and particularity of the relationship between related parties, there will often be abuse of related party transactions. In recent years, related transactions have been a serious stumbling block in the healthy development of China's securities market. In a sense, it has become synonymous with fraud among listed companies on the securities market. Therefore, in order to strictly regulate the related transactions of listed companies, it is very important to carry out specific research.

## Keywords

securities market; related transaction; standardization

# 中国证券市场关联交易问题研究

赵炳俊

青岛海达瑞采购服务有限公司, 中国·山东 青岛 266041

## 摘要

关联交易属于上市公司股票市场经济行为当中非常重要的组成部分, 其在中国的上市公司当中是非常普遍的, 会对股票市场造成严重的影响。从比较积极的方面来看, 关联交易可以使交易成本降低, 提升集团公司的运营效率以及资本运营能力, 使公司的利润最大化。但是, 关联方之间存在的关系具备复杂性以及特殊性, 因此会时常出现关联方交易滥用的情况。近些年来, 关联交易在中国的证券市场健康发展当中属于严重的绊脚石, 从某种意义上讲, 它已经成为证券市场上市公司当中欺诈的代名词。因此, 为了严格地对上市公司的关联交易进行规范, 对其实施具体研究是非常重要的。

## 关键词

证券市场; 关联交易; 规范化

## 1 引言

中国的关联交易存在的频繁性与中国上市公司的发展之间有比较密切的关系。众所周知, 当前非常多的上市公司都是由之前的国有企业逐渐改制而来的, 而上市公司对于当前公司的依赖程度比较大。但是, 中国的市场体系不是非常的完善, 无法系统地对关联交易问题进行管理, 对各种各样的关联交易形式在监管方面还不是非常的完善。在这种大环境之下, 上市公司的关联交易涉及的金额比较大, 关联交易的重大案例也会经常的出现。在中国出现关联交易时, 收入由一小部分人进行掌握, 即大股东, 而中小股东的利益常常会受到非常严重的损害。这种交易方式对于资本市场的资源配

置功能造成了严重的扭曲, 进而严重影响了中国经济的持续以及健康发展<sup>[1]</sup>。在这种大背景之下, 论文主要对中国证券市场关联交易问题的实施进行了研究, 希望可以给大家一些启发。

## 2 研究意义

关联方交易属于一个比较复杂的问题。面对证券市场当中的具体关联交易, 我们需要采取相对比较客观的研究态度。对于关联交易造成影响的因素是比较多的, 我们需要认识关联交易当中这些方面的内容: 一方面, 关联交易存在非常多的优点, 其可以使上市公司的内部资源得到充分的利用, 运营成本得到降低, 保障上市公司的资本运营能力得到大幅度

提升。它们可以促使上市公司进一步实现规模化以及经济化，并辅助其实现多元化的经营；另一方面，不正当的关联交易可以使上市公司避税，实施经营利润的转移，投资风险具备多元化。上市公司可以在交易的基础上完成报表的操纵，然后向投资者提供一些虚假的业务信息，这样会对投资者的投资决策造成影响，并严重损害投资者的利益。和国外关联交易存在的环境相比较，中国的法律法规还不是非常健全，存在比较多的问题。不同的政治、经济以及法律环境也使我们学习其他国家经验的难度大大增加。因此，中国对关联交易的研究从理论上讲具备自身的特点。当前，中非常多的研究成果都是在经济学以及会计理论基础完成的，这样可以进一步完成证券市场关联交易的分析。当然，有些学者直接从一些实证研究入手，按照关联交易的具体表现实施理论性的分析，但是系统化的研究结果往往不能形成比较完整化的理论体系<sup>[2]</sup>。

### 3 证券市场关联交易的现状

当前情况下，中国的经济一直在持续的发展，中国的证券市场逐渐地步入正轨，各种各样的监管制度以及相关法律也得到了进一步完善。与此同时，上市公司的相关交易行为变得非常的隐蔽。政府监管者以及中小型投资者对其难以发现。其技术也变得非常的复杂，新的关联交易方法一直在持续的出现，方法变得非常多，进而给政府的监督以及治理带来了比较大的挑战。

人们逐渐参与到证券投资当中，这样一来，关联交易不仅不能使其对中国证券市场的不利影响减少，相反，关联交易对于中小投资者的切身利益造成了比较严重的影响。相关学者指出，关于证券市场当中的关联交易问题，一定要对其实施彻底的纠正<sup>[3]</sup>。否则，不仅会严重地影响投资者对于证券市场关联交易的研究兴趣，甚至会对中国的经济发展造成影响，也会对中国社会的稳定性造成影响。

### 4 证券市场关联交易的对策

#### 4.1 保障上市公司关联交易的规范化

纵观中国的基本国情，其一定要具备上市公司的关联交易。其属于一种经济行为，如果可以对其进行合理的使用，就可以从相关的交易当中受益，与此同时，可以减少交易时间，并大大降低交易成本。但是，非常多的因素，上市公司的大股东对于投资者的利益不够重视，而利用此次交易谋求自身

的利益：上市公司存在特殊化的股权结构；公司治理结构不是非常的健全；相关法律法规不够完善化，分类比较模糊。由此可以发现，中国证券市场需要按照有关法律法规对于上市公司的关联交易进行规范化，这样不仅可以保障中小股东的利益，还可以提升投资者对公平交易的信心。

#### 4.2 完善相关法律以及法规

从源头上对证券市场的具体关联交易实施规范化的指导是非常必要的，这样可以使交易者申请上市的过程中施加一定的限制以及约束。对于已经上市的公司来讲，需要从管理法律法规的层面入手，尽量地降低关联交易的数量以及限额，减少不公平事件的发生。总之，在制定以及执行法律法规的过程中，我们一定要努力地做到具体、全面以及详细。把资产占用当作主要的案例进行说明，当前的法规没有明确的指出应收账款是否被富裕资产所占用。面对这种情况，在对项目实施投票时，相关董事一定要采取必要的措施来防止黑匣子操作或者利用一些非法手段完成投票的具体过程。特别在一些上市公司当中，高级管理人员属于公司及其母公司的董事会成员，实施规避制度以及相关的管理措施是非常必要的，其可以有效地防止董事会成员对于重大项目实施投票，双重董事可以对其职责进行恪守，保障公司的公平化，并使股东的利益得到大大提升<sup>[4]</sup>。

#### 4.3 明确界定以及扩大关联方范围

关于关联交易，中国的会计准则明确的对关联交易范围标准进行了确定。但是，标准相对比较模糊且不是非常的详尽，在实际使用的过程中很难对于一些不规则交易进行阻止。一方面，从以下这些示例可以发现，中国在对关联交易双方进行判断中认为，关联方证券市场关联交易问题在研究的过程中首先是那些与公司发生较多交易关系的人，这些人可以包含与公司在经济方面存在较大依存度的供应商、表明确定者或者单个购买者等，这种判断标准会使某些人使用一些不法手段对于法律约束进行规避，最后使不公平关联交易逃出法网的限制。另一方面，这些准则需要对于关联方的范围进行扩大，如公司的主要管理职位、个人主要投资者或者亲密的家族成员等，这样会使其他的一些公司受遭受不正常交易的影响。如果此人不属于关联方，很明显将会造成非常大的监管漏洞。可以发现，在完成关联交易相关法律法规完善的过程中，按照实际情况使关联方的具体判断范围进行扩大是非常有必要的。

#### 4.4 设置评价体系, 强化中介参与

在证券市场上, 由于上市公司当中的大股东存在较大的控制权, 他们会利用关联交易完成政策上的一些可操作性, 进而对交易价格实施调整, 这样就可以完成关联交易, 从而实现个人目的, 甚至转移或者降低公司的利润。面对这种行为, 控股股东在关联交易当中披露相关信息时, 通常会对于中小股东的不利影响进行屏蔽, 这样就会使中小股东无法充分地了解关联交易的具体情况, 最终使他们的投资利益遭受一定的损害。因此, 中介机构的介入, 可以在关联交易的过程中对中小投资者的利益进行保护。

#### 5 结语

总之, 对上市公司的管理进行规范化是非常重要的, 其

不仅可以有效地保护投资者的利益不受侵害, 还可以促进市场处在健康以及有序的发展状态中, 对相关企业实施一定的监督也是非常必要的。上市公司内部组织一定要作出一定的调整, 使其与中国关联交易的发展新趋势相适应。

#### 参考文献

- [1] 张清海, 詹辉, 张冲亚. 我国上市公司关联交易信息披露问题研究[J]. 中国经贸, 2013(006):107.
- [2] 陈平泽. 我国上市公司关联交易规范问题研究[D]. 南昌: 江西财经大学, 2007.
- [3] 张广福. 股权分置改革后上市公司关联交易的问题及规范研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2009.
- [4] 孙良文, 刘焜. 我国上市公司关联交易存在的问题及对策探讨[J]. 财经理论研究, 2018(06):102-104.

# Theoretical and Empirical Research on Financial Agglomeration and Regional Economic Growth——Taking the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area as an Example

Jing Zhang Wenjing Huang Lin He Xinle Zhao

Jiangxi College of Applied Technology, Ganzhou, Jiangxi, 341000, China

## Abstract

The Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area, as a new strategy proposed by the Communist Party of China and the country based on the long-term and innovative development of the social economy in the new era, plays an important role in realizing China's social undertakings with Chinese characteristics and China's great rejuvenation. This strategy can build a new Golden Triangle development base, and with the continuous deepening of economic integration and the practical implementation of policies by financial regulatory agencies, the financial core circle of the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area is about to emerge. Taking the Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area as an example, the paper makes a research and analysis on the theory and empirical theory of financial agglomeration and regional economic growth.

## Keywords

Guangdong-Hong Kong-Macao Greater Bay Area; financial concentration; regional economy; growth

# 金融集聚与区域经济增长的理论与实证研究——以粤港澳大湾区为例

张靖 黄文菁 何林 赵昕乐

江西应用技术职业学院, 中国·江西赣州 341000

## 摘要

粤港澳大湾区作为新时期中国共产党和国家立足于社会经济长效、创新发展层面上提出的全新战略,对于实现中国的中国特色社会主义事业和中国的伟大复兴有着重大的作用。该战略能构建形成全新的金三角发展基地,随着经济一体化不断深入以及金融监管机构切实的政策实施,粤港澳大湾区金融核心圈呼之欲出。论文以粤港澳大湾区为例,对金融集聚与区域经济增长的理论与实证做了研究分析。

## 关键词

粤港澳大湾区; 金融集聚; 区域经济; 增长

## 1 引言

粤港澳大湾区是中国纵览国际形式,多方面考虑,开设形成的全新对外开放高地。粤港澳大湾区的规划和形成完全依托了这一地区广阔的地理条件,有着非常雄厚的产业基础,尤其是吞吐量大的世界级港口,更为这一地区对外开放全面发展奠定了基础。粤港澳大湾区在一定程度上与珠三角相互补充,无论是对外吸引力和内部发展潜力都能进一步成为世界级别城市群的基础。

目前,粤港澳大湾区作为中国当前及未来经济发展最为活跃的地区之一,虽然占地面积较小,人口少,但是据相关统计分析发现,在2019年,粤港澳大湾区的GDP贡献率高达12%,而且人均GDP高于全国的平均水平。可见,粤港澳大湾区的规划建设对于国家经济发展有着非常突出的贡献作用。为了全面支持粤港澳大湾区实现科学、长远发展,国家进一步从政策上作出了引导,明确指出粤港澳大湾区以国际金融枢纽为主要建设方向,立足世界经济发展形式,建设和发展特色化产业,加强对内和对外经济发展联系,形成竞争

有序的金融市场。

在进一步针对粤港澳大湾区的发展优势分析中发现,粤港澳大湾区与世界其他湾区相比较而言,去金融业发展综合实力较为突出。具有明显的“金融+科技+产业”的特色。其中,中国香港是属于国际金融的发展和重心,因而对于湾区的经济发展是起着非常关键的作用。而且,在对当前中国的12个股份制银行中,其中招商、平安以及广发银行的总部均处在大湾区。再者,在去年的金融科技申请量的排名中,平安银行是属于第一名。最关键的是,随着时代的发展以及科学技术的不断提升,能进一步促进一些华为、腾讯等科技类企业的快速发展。

## 2 国际湾区金融集聚存在的重要价值

市场经济发展下,为了提升整体的发展规模,产业实现科学化聚集具有非常重要的现实意义。产业聚集在一起,不仅能实现资源利用的最大化,而且切实能面向经济产业发展方向实现科学化的组织,其在提升自身企业经济的发展和工作效率上起着非常关键的作用。

### 2.1 带动其他附带产业的发展

当前,随着市场经济发展,产业聚集已经成为产业市场发展的重要推动力。纵观整个世界产业聚集发展来讲,自身企业的规模、效益以及生产要素等实现自由的流动以及运输成本的有效控制都能成为产业聚集的重要条件。

基于以上来讲,金融业作为当前产业化发展中的特点,同时具有其他产业发展过程中无法替代的优势。切实通过金融聚集能带动其他附带产业的发展,提升发展水平,实现投入产出的最大化,获取综合化水平高的经济效益。

### 2.2 升经济发展效益

在针对其他国家发展经验总结之后发现,金融聚集作为当前金融业发展的重要方向,不仅是粤港澳大湾区而且也是其他城市经济发展主要落实的方向。现实而言,金融聚集能通过规模效益的获得增强金融经济发展中风险规避效率,有效规避单个金融机构发展存在成本上升、监管不到位的问题。多个金融产业聚集在一起能实现优势互补,不仅对于信息和知识、技术、知识实现共享,共同合作,提升金融创新发展水平有重要意义,还能整体上提升经济发展效益。

### 2.3 推动多元金融发展体系的构建

通过针对当前全球所建设的经济发展大湾区,能有效发

现金融多元化是带动弯曲实现顺利和长效发展的重要动力支持。而且经济湾区发展能达到世界级的基本上都经历了装卸运输和临港工业发展到现代服务业以及新兴产业发展等阶段。在以上四个阶段发展中,不断实现转型创新发展,在转型中寻求全新的经济增长动力,进一步对实现了自身长期有效稳定的发展。同时,金融不仅仅是由某一种金额类型来组成,而是由多种金融类型来组成,其中包括了航运金融、商业保险等服务临港工业的单一业态,发展为多元金融发展体系。

### 2.4 带动传统金融的创新

金融的不断发展,进一步带动了传统金融机制结构和技术的快速创新,其中在纽约湾区和旧金山湾区的历史上,可观察到金融体系由以银行、保险的间接融资为主向立足证券交易所的直接融资为主演化,在东京湾区的金融发展过程中,逐步衍生出一种以政府作为主导的政策性的金融机构,其中是借助专项贷款来逐步的引导产业转移与结构进行适度的调整的新模式。

### 2.5 提升经济和开放水平

粤港澳大湾区这一战略发展中,主要围绕11个城市开展。而且据相关统计,到2018年底,区域GDP总量超过10.5万亿元,整体城镇化水平超过了80%,正在住的形成了一种科技和金融双轮的驱动,其中更多的是以服务业为主导的产业集群。在这一发展趋势下,粤港澳大湾区到2020年已经成为中国对外开放的新高地,经济水平和开放水平也在不断提升。

粤港澳大湾区与当前世界上其他湾区发展相比较,有着独特的发展优势。简单来说,粤港澳大湾区是属于在一国两制的特殊政治制度下实现的,其中包含了三个关税区和四个核心的城市。这种特殊化的体制决定了监管体系的多样化,因而需要建立多元化监管体制来进行准确、全面的管理,进而才可以实现三地金融行业的融合发展<sup>[1]</sup>。其中,区域内金融要素的自由化的流动和科学合理的配置是区域金融融合发展的过程中最主要的一个标志,进而实现在三种金融体系的基础上,逐步解决粤港澳大湾区金融融合的障碍。

## 3 金融集聚与区域经济增长密不可分的关系

粤港澳大湾区自身条件优厚,具备着成为世界级湾区的诸多先天优势条件,但与世界级的湾区的产业结构在经济密度等方面存在差距。其原因是大湾区发展缺乏统筹协调、内

部发展差距较大,协同性和包容性较差,内部同质化竞争和资源错配严重等。

当前,粤港澳大湾区积极响应创新转型发展的号召,积极探究全新的创新型经济发展模式。粤港澳大湾区以整体发展作为主要战略体系,11个城市实现了科学化的分工,各个城市发展具有自己的特色,分工到位,从而可以进一步促进并提升在产业城市中的核心竞争力。粤港澳大湾区也已初步形成了层次分明的阶梯式金融城市群,而且金融业空间分布总体由香港单中心来向港深穗多核心演化,进而带动周边城市的进一步发展。不仅仅是传统传统的金融行业,同时也要带动周边的绿色金融、融资租赁、不良资产交易等特色金融业类型的进一步发展。

2019年2月,中国共产党和政府根据对当前状况的分析以及制定的长远发展层面,进一步对粤港澳大湾区提出了全新的“发展规划纲要”。而这一纲要的提出,标志着粤港澳大湾区建设获得了充足的顶层支持,逐步地促进粤港澳大湾区建设进入了全新的发展阶段。2019年8月,在顶层设计层面上,进一步提出了《关于支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区的意见》,这对于实际粤港澳大湾区实现科学化发展作出了良好的计划部署。一系列的顶层政策对推动粤港澳大湾区实现科学化发展、促使金融实现融合发展,将发展意见落实到金融机构和市场以及产品、监管和基础设施等方面提供了有效的指导意义。

尽管伴随着CEPA框架的完善以及内地新一轮金融对外开放举措的推出,当前粤港澳三地在金融机构的跨境展业、金融服务的跨境提供以及金融产品的三地互认方面仍存在准入门槛较高、监管标准相互存在差别、法律与货币体系差异缺乏完善的协调机制等多方面限制,这在一定程度上影响了三地金融机构跨境展业的能力与意愿,大湾区居民与企业旺盛的跨境金融需求未充分满足<sup>[2]</sup>。未来应考虑加大制度和监管层面建设,促进金融要素在风险可控的前提下自由流动。

#### 4 国际科创中心与国际金融枢纽双轮驱动助力大湾区腾飞

当前,粤港澳大湾区作为跻身世界级湾区的的最大潜力者,具备了一系列的基础条件,如何以金融力量促进湾区的科创产业的可持续发展,打造集金融、科创为一体的湾区智慧型城市,开启湾区科创新时代成为大家关心的话题之一。

粤港澳大湾区作为中国重点建设的科技创新中心,其特殊性体现在能发挥全休合作的作用。通过全休金融中心、制造业中心和全球创新高地以及商贸中心等凝聚各方力量,将发展优势汇聚发挥到最大化。香港作为当前世界上第三大金融中心,有着著名的购物天堂美称。同时,广州作为国际商贸中心,在全球性物流枢纽中心建设基础上,能借助科技创新促使新兴产业和金融领域等实现创新发展,整体上对于提升发展竞争力有着非常重大的作用。此外,粤港澳大湾区地处中国珠三角地区,作为世界上著名的制造业基地,对于推动国际科技创新中心实现科学化发展,与北京和上海等地区实现科学化发展,形成相互补充的关系有着非常重要作用。

此外,粤港澳大湾区建设中对于促进中国创新大国有着非常关键的作用。从中美贸易战打响以来,不利的发展局势要求中国要积极实现创新转型。在各项关键核心技术受制于他人的情况下,中国各方提出必须加强建设科技创新高地。而中国的科技创新不再是走模仿创新和跟随创新的老路,而是要能“别开生面”、寻求全新的发展道路,形成具有中国特色的创新发展之路。在创新发展基础上能从产业层面上摆脱发展格局,在新兴产业上集中发力,进一步实现了弯道超车。改革开放以来,中国共产党和国家所制定的一系列政策和作出的一系列举动表明,中国的科技创新不能闭门造车,必须紧紧走在世界发展前沿。粤港澳大湾区能立足世界发展高地上,占据创新发展高地,逐步实现科学化发展。

《广东省委、省政府关于贯彻落实〈粤港澳大湾区发展规划纲要〉的实施意见》中明确提到在未来时期中,粤港澳大湾区发展要按照三步走的计划来逐步的落实。首先,到2020年,基本促使粤港澳大湾区实现基础性建设,实现互联互通,在各方协调下建设运行顺畅的工作机制,并且规则明确到位,资源链接全面。其次,到2022年,粤港澳大湾区能在产业上实现创新发展,进一步提升整体的创新与发展水平,促进产业结构得到全面的优化与改进,从而打造出国际一流的湾区和世界级城市群框架。根据文件计划,国家将于2035年将粤港澳大湾区建设成为一流的国际湾区。

《广东省推进粤港澳大湾区建设三年行动计划(2018-2020年)》中提出了关于针对战略新兴产业和先进制造业高水平建设的重要指导意见和相关的政策等。系列化意见的支持在促使产业转型升级,促使金融体系实现科学化发展

中发挥了重要的指导意义。中国共产党和政府力图将粤港澳大湾区建设成为国际重要金融枢纽中心,在产权交易、大宗商品区域交易以及建设国际金融城等方面发挥了重要作用。粤港澳大湾区促使岷港和澳门以及珠海实现跨区域和跨境合作,建设现代化高新技术服务区以及建设现代金融业等方面发挥了重要的促进作用。同时,粤港澳大湾区的建设发散了对外的吸引力,在人才吸引和资金吸引等方面也有着一定的指导意义。

## 5 结语

在湾区的各项发展过程中,最关键的就是金融业的发展。

在其他国家的湾区发展过程中,总是将‘金融+科级’作为发展的特色,其中金融业涉及的类型和规模较大,湾区自身经济的发展也在逐步提升。因此,粤港澳大湾区就需要在新一轮技术革命和产业变革中把握机遇,以创新驱动引领中国经济转入高质量发展,从而在全球数字经济中担当重要角色。

## 参考文献

- [1] 陈芸芸. 金融集聚与区域经济增长的实证研究 [D]. 厦门: 厦门大学, 2018.
- [2] 陈丽贞, 万光彩. 金融集聚与区域经济增长实证研究 [J]. 阴山学刊 (自然科学版), 2016(03):91-95.

# The Influence of Incentive Mechanism on Human Resources Work in Colleges and Universities and Its Development Strategy

Xiao Chen Wenjing Huang Li Wang Liyuan Wang

Jiangxi College of Applied Technology, Ganzhou, Jiangxi, 341000, China

## Abstract

In the work of human resources in colleges and universities, the influence of incentive mechanism cannot be ignored. A scientific and reasonable incentive mechanism can effectively stimulate the enthusiasm of many faculty and administrative staff in colleges and universities, so that they can devote themselves to specific teaching activities and administrative work, and promote the development and progress of colleges and universities. This paper first analyzes the impact of incentive mechanism on human resource work in Colleges and universities, and then, combined with the current situation of the application of incentive mechanism in human resource work in colleges and universities, puts forward the strategy of applying incentive mechanism in human resource work in colleges and universities, aiming to provide reference and reference for improving the level of human resource work in colleges and universities.

## Keywords

colleges and universities; incentive mechanism; human resource work

# 激励机制对高校人力资源工作的影响及开展策略

陈晓 黄文菁 王黎 王砾苑

江西应用技术职业学院, 中国·江西 赣州 341000

## 摘要

在高校人力资源工作当中, 激励机制的影响不可忽视。一套科学合理的激励机制, 可以有效激发高校内部众多教职工人员以及行政人员的工作积极性, 使其全身心的投入具体的教学活动与行政工作当中, 促进高校的发展与进步。论文先分析了激励机制对高校人力资源工作的影响, 之后结合当前高校人力资源工作中激励机制的应用现状, 提出了在高校人力资源工作中应用激励机制的策略, 旨在为提高高校人力资源工作水平提供借鉴和参考。

## 关键词

高校; 激励机制; 人力资源工作

## 1 引言

做好人力资源工作, 对高校的健康运行和发展有着积极的作用。而在人力资源工作的开展当中, 激励机制最为关键。在实际的高校人力资源工作当中, 只有对激励机制的应用予以高度重视, 完善当前的激励机制, 才能将高校内部所有工作人员的工作热情激发出来, 使其积极主动地实现自身的职业发展目标, 保证高校内部各项活动的顺利实施。另外, 激励机制的应用, 还可以对高校内部的所有人力资源进行合理的配置, 将最合适的人放到最合适的岗位上, 将人力资源的优势与价值发挥到极致。因此, 为了将激励机制对高校人力资源工作的积极影响充分发挥出来, 必须采取针对性的应用策略。

## 2 激励机制对高校人力资源工作的积极影响

### 2.1 可以从整体上提升高校的师资力量

在高校人力资源工作当中, 激励机制的应用基础, 是考核的合理量化。德才兼备是激励机制的应用原则, 即教师在考核教师的工作绩效时, 如果只对能力强的教师进行奖励, 而不注重其道德素养的提升, 那么必然会对其他教师产生不良影响。

在高校人力资源工作当中, 之所以应用激励机制, 主要是对教师身上所具有的某种有利于学校发展的行为进行重复加强和不断提升, 使教师的行为和发展目标与高校的办学宗旨相协调。让教师通过努力, 做出这种行为就可以获得奖励, 就会让教师产生持续做这种行为、持续努力上进的动力。只有教师不断努力上进, 其综合素质与能力才能得到持续性的

提升。由此可见,激励机制在高校人力资源工作中的应用,可以促进高校办学宗旨的早日达成,并不断提升教师的综合素养。

## 2.2 可以提升教师的量化考评管理质量

在高校教育教学过程中,教师发挥着领导性作用。教师的个人素质与教学能力,直接影响着学生的身心发展。但是,在具体的教育教学过程中,或多或少的存在着教师无故缺课、学生自习、不按照教学大纲进行教学的问题。而这些问题,学校往往很难发现。鉴于此,在高校人力资源工作当中,需要通过有效的激励机制来提升教师的工作积极性,对高校内部教学管理工作存在的漏洞进行封堵。而要想通过有效的激励机制来提升教师的工作积极性,就必须量化相应的考评标准,然后根据最终的考评标准,对教师进行奖励或者批评,进而从整体上提高教师的工作积极性。

另外,对教师进行定期的量化考评,对表现优秀的教师进行奖励,还具有以下三大好处。首先,定期量化考评,是对优秀教师工作认真负责的一种肯定,可以引导教师形成科学的人生观念和价值观,进而在完成教学工作的同时,实现自身专业素养的提升。其次,对教师进行定期的量化考评,可以通过榜样的力量来鞭策其他教师进行自我反思和努力上进。进而营造一个良好的校园教学环境。最后,对教师进行定期的量化考评,可以让教师意识到自己上一个阶段工作上的不足,并在下一个阶段进行改正。

## 2.3 可以激发教师的工作积极性

通过各种激励手段,从物质和精神上对高校教师进行激励,使其通过付出某种积极行为来实现学校的期望,提升高校教学质量,就是在高校人力资源工作中应用激励机制的目的。高校会制定一系列的奖励措施,并通过人力资源部门与广大教师进行逐一交流,了解每一位教师的个人职业发展规划,并将学校对他们的期待传达给他们,之后将这些资料进行科学的整理,并对原有的奖惩措施进行调整。这样一来,学校既可以完成既定的办学目标,又可以满足教师的职业发展规划,激发教师的工作积极性与主动性。只有教师带着满腔激情与热情投入教学工作中,教学质量才能显著提升。另外,在各种激励政策的实施下,教师还会积极主动地根据自身的业余时间来进行自主学习、自我提升,实现与学校的共同发展与进步<sup>[1]</sup>。

## 3 激励机制在高校人力资源工作中应用的常见问题

### 3.1 缺乏现代化的激励机制

教师薪酬机制不完善,是现阶段激励机制在高校人力资源工作中应用主要存在的问题。首先,目前,中国各大高校的教师薪酬与职称和职务之间存在的极为紧密的联系,教师的薪酬由教师的具体职称与职务决定,不受其日常授课情况的影响。如果教师有着较强的授课能力和管理能力,却没有较高级别的职称,那么其最终获得的薪资待遇必然与实际付出不相符。其次,高级别职称的评定,需要进行相关科研项目研究。在这种情况下,教师为了成功评定高级别职称,必然会将大部分精力集中到科研项目研究方面,而忽视自身授课能力和管理能力的加强。最后,中国实施的职称评定是终身制的,一旦教师成功评定高级别职称,个人需求得到满足,就会缺乏持续性的上进意识和责任意识<sup>[2]</sup>。

### 3.2 缺乏多样化的激励手段

任何一所高校的教师,在年龄、工龄、职称以及资质方面都有着明显的差异。而不同年龄段的教师,在心理需求方面也有着明显的差异。高校人力资源工作需要制定针对性的激励措施,才能激发出所有年龄段教师的工作积极性。但是,激励手段单一也是当前高校人力资源工作中普遍存在的问题。无论是青年教师,还是资质较深的教师,都获得相同的奖励措施。根据长期的实践结果,发现这种激励手段不仅不能有效激发出教师的工作积极性,还会使部分教师产生消极怠工等消极情绪。

## 4 激励机制在高校人力资源工作中的应用策略

### 4.1 转变高校管理层的工作理念

在高校人力资源工作当中,要想加强激励机制的有效应用,需要对高校管理层的工作理念进行转变,使其充分意识到应用激励机制的重要性。首先,高校管理人员要客观的意识到实施激励机制,并不一定会获得预期的管理效果,只有对教育行业的发展趋势进行高度的关注,并结合本校的实际情况制定针对性的激励机制,才能获得预期的激励效果。其次,高校需要调整当前的教师薪酬机制,为教师各项教学工作的开展提供一个公平、公正的环境,从而满足不同层次教师的发展需求。最后,高效管理人员要进行固有思维的转变,积极与其他高校人力资源部门进行有效的沟通,借鉴其他高

校激励机制应用的成功经验<sup>[3]</sup>。

## 4.2 优化高校教师的配置

在高校人力资源工作中,对教师的配置进行优化,既可以提升人力资源工作质量,又可以对高校财政管理产生积极的影响。如果高校一味地引进具有较高资质、较高学历以及较强科研能力的教师,那么财政部门将会面临巨大的压力。如果一味地招聘低学历、资质低的教师,那么财政部门将会产生很多盈余,人才资源与资金之间的配置就会出现失调问题。因此,高校在优化教师配置的时候,需要对现阶段各个岗位的实际情况进行详细的分析,并以此为基础进行人力资源的配置。只有这样,才能在建立起科学人才队伍的同时,保证财政管理质量,为激励机制的应用提供保证<sup>[4]</sup>。

## 4.3 提升奖惩机制的科学合理性

在激励机制的应用过程中,奖惩机制的作用最为关键,与教师工作积极性的提升有着直接的影响。科学合理的奖惩机制,既会奖励表现优秀的教师,也会批评表现欠佳的教师,可以充分调动教师与教师之间的竞争意识,使其自觉、主动的投入本职工作当中。因此,高校需要先对本校的实际情况进行详细的分析,然后再制定针对性的奖惩机制。首先,制定出普适性的、公平性的奖惩规则。其次,针对表现优秀的教师,除了相应的奖励之外,还要在职称评定方面进行倾斜。最后,针对表现优异、工作态度懒散或者出现重大失误的教师,要进行严厉的批评,确保可以达到警示效果。

## 4.4 对现有的绩效考核机制进行完善

在高校人力资源工作当中,绩效考核是必不可少的一部分。激励机制的应用,需要以绩效考核的结果为依据。目前,中国各大高校的绩效考核的形成与教师提交年度工作总结有关。这种考核方式的监督力度非常薄弱,考核结果的客观性与科学性也得不到保证。因此,要想充分发挥激励机制对高校人力资源工作的积极影响,就必须结合不同的衡量指标,对现有的绩效考核机制进行完善。与此同时,还要对绩效考核进行有效的监督与管理,定期公布考核结果,提升考核结

果的公平性与公正性<sup>[5]</sup>。

## 4.5 使用多样化的激励形式

目前,中国各大高校的教师队伍呈现层次化分布特点。单纯使用一种激励形式,已经无法获得预期的激励效果。中国青年教师的生活需求与家庭需求较大,所以应当增加一些物质奖励;而老教师的生活需求与家庭需求已经有了充足的保障,所以应当增加一些精神奖励。将物质奖励与精神奖励进行结合,提升激励形式的多样性,提升激励机制的针对性,可以有效激发出不同层次教师的工作积极性,进而营造一个良好的教育氛围。

## 6 结语

综上所述,对于高校人力资源工作来说,激励机制的应用可以从整体上提升高校的师资力量、提升教师的量化考评管理质量、激发教师的工作积极性。由于现阶段激励机制在高校人力资源工作中的应用现状不甚理想,因此要想充分发挥激励机制的效果,就必须转变高校管理层的工作理念、优化高校教师的配置、提升奖惩机制的科学合理性、对现有的绩效考核机制进行完善、使用多样化的激励形式。只有这样,才能显著提升高校人力资源工作质量,促进高校的发展与进步。

## 参考文献

- [1] 王宏. 激励机制在高校人力资源管理中的运用策略分析[J]. 中外企业文化, 2020(08):146-147.
- [2] 杨瑶. 民办高校人力资源管理中的激励机制问题分析[J]. 价值工程, 2020(10):79-80.
- [3] 张亚萍. 激励机制在高校人力资源管理中的实践探索[J]. 才智, 2020(04):239.
- [4] 张欢欢. 浅谈高校人力资源管理中的激励机制建设[J]. 人力资源开发, 2019(24):25-26.
- [5] 詹瓔子. 高校人力资源管理中运用激励机制的有效策略探讨[J]. 创新创业理论与实践, 2019(20):183-184.

# Analysis on the Path of China's Participation in the Global Governance of the Internet

Shaoqing Duan

Qi Shang Jiu San (Beijing) Trading Co., Ltd., Beijing, 100012, China

## Abstract

As an Internet power, China must strengthen its right to speak in the global governance of the Internet and actively participate in the construction of a fair, just and reasonable new order of global Internet governance in the process of developing into an Internet power. The paper discusses China's participation in the global governance of the Internet, and explores the path of China's participation in the global governance of the Internet, with a view to providing references for China's participation in the global governance of the Internet.

## Keywords

China; global governance of the Internet; analysis on the path

---

## 中国参与互联网全球治理的路径分析

段少清

柒尚玖叁(北京)贸易有限公司, 中国·北京 100012

## 摘要

中国作为互联网大国,在向互联网强国发展过程中,必须加强在互联网全球治理中的话语权,积极参与构建一个公平、公正、合理的互联网全球治理新秩序。论文论述了中国参与互联网全球治理,探究了中国参与互联网全球治理的路径,以期为中国参与互联网全球治理提供参考。

## 关键词

中国; 互联网全球治理; 路径分析

---

## 1 引言

在全球治理当中,互联网治理是新兴的领域。伴随着互联网与各国政治、安全、经济、社会不断地融合,互联网治理成为全球关注的重要课题。互联网全球治理以2016年ICANN管理权的移交作为标志,从此迎来了互联网全球共同治理的时代。自从中国共产党的十八大召开以来,国家对互联网发展和治理的问题给予了高度的重视,并在国家十三五发展规划当中把建设互联网强国目标纳入其中,互联网强国的建设已经成为国家信息化发展的战略目标。目前,互联网全球治理的发展正处于转型过程当中,这从客观上给中国提供了契机,让中国能参与新一轮的互联网全球治理中,参与互联网全球治理制度的建设和完善中,促进全球互联网多边治理新秩序的构建。因此,论文对中国参与互联网全球治理路径的分析具有现实意义。

## 2 中国参与互联网全球治理的概述

互联网诞生于冷战时期的美国,经过几十年的发展,互联网改变了世界,实现了地球村的预言。但同时互联网在对整个世界进行连接的过程中,也使互联网治理问题变成了一个全球问题。在这样的背景下,构建公平合理的互联网全球治理体系是十分迫切的需要。互联网全球治理不仅仅是对互联网进行治理的问题,还是国际关系的问题。互联网全球治理需要在全球范围内对互联网进行治理,打破了地域范围的限制,突显出互联网无国界的特性,要从全球着眼来进行治理。互联网全球治理需要广泛的参与方,在治理的过程中需要多边参与,发展中国家也需要有同等的发言权。在当前国际关系的背景下开展的互联网全球治理,使国际关系格局对其有着重要的影响,但同时也可以以此作为突破口来对国际关系进行重新构建。基于此,对于互联网全球治理不但需要对全

球技术资源方面配置的关注,还需要对互联网全球治理秩序的重构进行关注<sup>[1]</sup>。

经过互联网技术的发展和普及,中国已经成为互联网大国,但是中国却不是互联网强国,中国在互联网核心技术掌握、关键资源分配等方面都还处于起步阶段,中国要想变为互联网强国,需要积极参与到互联网全球治理当中,积极促进互联网全球治理的发展。在当前互联网空间全球治理中存在着一系列的冲突矛盾,主要体现在国家互联网主体同多元治理主体之间,互联网发达国家同互联网发展中国家之间等,极端重要的互联网空间以及混乱的互联网全球治理局面,使各层面主体展开了激烈的角逐。中国互联网产业的快速发展使中国不可避免地进入到这一激烈角逐当中。在互联网全球治理过程中,中国参与的程度与中国互联网产业的发展、中国崛起的程度、互联网全球治理的模式有着十分密切的关系。中国在互联网全球治理进程中从被动的跟随者,到治理的积极参与者再到治理的建设者。

### 3 中国参与互联网全球治理的路径

#### 3.1 倡导网络主权理念

在互联网全球治理领域,倡导网络主权,呼吁国家要处于主导地位。当前国际互联网治理领域对互联网主权问题主要有两种认识,一种是网络自由论,对网络主权进行了否认,把互联网作为公共领域,但是对国家在网络中的主权又持坚决维护立场,在全球网络空间当中利用先发优势无限扩展自己的主权边界;另外一种是中国倡导的网络主权论,这一论点得到了越来越多国家的认可。在当代国际关系当中,中国坚持认为联合国的主权平等原则是基本的准则,该原则也适用于网络空间。中国倡导的网络主权论尊重各国对网络发展道路的自主选择,对网络管理模式进行自主选择等,在参与国际网络空间治理权利时各国享有平等的权利,不能进行网络霸权,不对他国内政进行干涉,不从事和不支持危害他国国家安全的网络行为。在互联网全球治理领域出现国家本位呼声的情况下,中国始终坚持并倡导网络主权理念,有利于构建由国家主导的互联网治理体系<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 在互联网领域强化核心技术的掌握

凭借着互联网核心技术与垄断着互联网关键资源,发达国家在对互联网技术进行创新、制定行业标准等方面有着非常显著的优势,这使其在互联网全球治理过程中形成了比较

强势的地位。

例如,在全球共有十三个关键基础设施的根服务器,美国就有十个。在互联网核心技术上,美国等发达国家在硬件核心生产中占据产业链的高端位置,如微软、英特尔等互联网企业,发展中国家则处于被动发展和使用这些核心技术的局面中,基于此,中国对于互联网核心技术的研发和创新,需要从多个层面来进行,培育国家的领军企业,加强人才的培养,从而增强在互联网治理中的话语权。

中国要强化互联网自主创新能力的建设,对互联网科技人才的培养要给予高度的重视。从古到今人才都是国家发展的第一资源,互联网发展和关键基础设施建设需要互联网人才作为关键的支撑,促使中国人民能充分利用现代网络基础设施。对全球科技发展的大势要进行准确的把握,加大对研发关键技术的资金投入,加大对人才队伍的建设。要以“互联网+”、数字“一带一路”等战略发展为契机,加强对核心技术的突破,做好产业培育,为经济的转型发展注入科技的力量。作为高科技产业,互联网各种新技术的应用需要激发企业家、科研人才等的积极性,为各种新技术的应用创造良好的社会环境,建立完善互联网发展制度,注重人才的引进和培养。互联网的发展需要培养人才的创新精神,并给予强有力的创新支撑。组建产学研用联盟,不断突破核心技术,互联网核心技术受制于人是发展中的最大隐患,相当于别人掌握着发展的命门,中国要想在互联网全球治理中掌握主动权,保障国家安全、互联网安全,就要掌握核心技术。要加强企业之间的协同合作,充分发挥各自的优势,一起攻破技术难关,形成互联网企业之间的协同效应。在对核心技术攻坚过程中要积极参与到制定互联网领域的技术标准中,加快研究成果的转化,用科技实力来提高中国在全球互联网治理的话语权,把握规章制度的主动权,要在互联网全球治理起步阶段提供技术和人才支持。

#### 3.3 构建合理完善的互联网安全国际机制

互联网具有开放性、共享性等特点,这使互联网安全是全球面临的挑战,需要加强国际合作来共同解决。当前联合国已经在这一问题上有了一些探索,如IGF国家会议等,国际上的合作能加强对网络犯罪的共同打击,在一定程度上有助于维护国际互联网安全,但是还是呈现着碎片化的特征。对于网络安全问题的解决,需要加强国际社会的对话,形成合力,促进构建合理完善的互联网安全国际合作机制,使互

联网法律体系不断国际化<sup>[3]</sup>。

### 3.4 促进互联网领域的国际交流与合作

在互联网全球治理新秩序的建立过程中,中国和大多数国家都有着共同的利益,有着比较广阔的合作空间。在互联网治理方面,中国要加强国际交流与合作,充分发挥不同层面主体的作用,一起对互联网治理的技术、组织等进行探索。加强利益相关方的合作,除了联合国框架系统内的治理机构外,更要加强多边合作交流,在一些相关议题上达成共识,推动构建更合理的互联网治理新秩序。支持互联网治理方面的国际组织建设,对各国的公共政策进行协调。中国要加强和俄罗斯、南非等新兴国家的合作,促进新兴国家在互联网治理方面的共识,增加话语权,如举办新兴国家的互联网圆桌会议。中国作为崛起的互联网大国,在2014年成功主办了首届世界互联网大会,中国提出了互联网全球治理的中国方案,使互联网全球治理有了一个中国平台。通过一系列会议展现了中国负责任大国的形象。为了获得更广泛的认同,中国可以积极推动互联网企业、科研机构等非政府主体在网络治理当中的活跃角色,贡献他们的力量,提高中国在互联网全球治理中的影响力<sup>[4]</sup>。

## 4 结语

中国作为新崛起的互联网大国,需要积极开展互联网全球治理相关交流与合作,有效发挥各国政府、互联网企业、行业组织等多主体的作用,共同探索互联网治理的技术、组织架构等,在促进互联网全球治理新秩序建立的过程中,中国积极倡导网络主权理念,在互联网领域强化核心技术的掌握,构建合理完善的互联网安全国际机制,促进互联网领域的国际交流与合作,成为互联网全球治理的建设者,加强与众多国家的交流合作、扩大共识,构建多边、公平的互联网治理新秩序。

## 参考文献

- [1] 殷向宏. 互联网全球治理体系与中国参与的机构路径 [J]. 国际公关, 2019(03):10-11.
- [2] 张萌萌. 互联网全球治理体系与中国参与的机构路径 [J]. 哈尔滨工业大学学报(社会科学版), 2018(05):25-31.
- [3] 李传军, 李怀阳. 基于网络空间主权的互联网全球治理 [J]. 电子政务, 2018(05):9-17.
- [4] 尹良润. 全球互联网治理的四大阶段及其治理哲学——围绕互联网治理重要机制 ICANN 的分析 [J]. 青年记者, 2018(15):47-48.

# In the Post-Epidemic Era, How Do University and College Students' Entrepreneurship Break through the Single Point

Xiaoran Wang

School of Arts, Tianjin University of Commerce, Tianjin, 300134, China

## Abstract

Compared with the epidemic period, the overall business structure in the post epidemic era has undergone great changes in the supply side, demand side and connection mode. In the past, some high-cost real economy also showed their own vulnerability after the epidemic. What is more noteworthy is that many enterprises do not have the anti vulnerability ability after the epidemic, but a series of online operations such as Nailing and Tencent conference are not equipped with anti vulnerability ability. However, during this period, public software has become the focus of today's commercial market. These enterprises, which have not been affected during the outbreak but can survive better, have one of the most important characteristics in the vuca era, that is, anti vulnerability. At the early stage of their growth, these enterprises have also experienced experiences that are not recognized by the mainstream market, or even excluded and suppressed by enterprises. The process of how these enterprises survive and become rising stars has important reference value for university and college students in the initial stage and early growth stage.

## Keywords

break point; inflection point; breakthrough the single point

## 后疫情时代，大学生创业如何实现单点破局

王啸然

天津商业大学艺术学院，中国·天津 300134

## 摘要

相较于疫情期间，后疫情时代的整体商业结构在供给侧、需求侧及连接方式上都发生了巨大的变化，过去一些高成本的实体经济在疫情过后也呈现出自身的脆弱性，值得关注的是许多企业在遭遇疫情后是不具备反脆弱能力的，而像钉钉、腾讯会议等一系列线上办公软件却在此期间一马当先，成为当今商业市场的焦点，这些在疫情来袭期间不但没有受到影响反而能生存得更好的企业具备了在VUCA时代最重要的一种特性就是反脆弱，而在这些企业成长的初期也遭遇过不被主流市场认可甚至来自企业内部排挤、打压的经历。这些企业是如何生存下来并且成为后起之秀的过程对大学生创业在起步和早期增长阶段具有重要的借鉴和参考价值。

## 关键词

破局点；拐点；单点破局

## 1 企业周期与基业长青

企业在发展的过程中，呈现出一个基础的型S曲线。这个S曲线可以使用任何的行业领域，无论是宏观行业领域、中观企业领域以及微观的产品领域，基本都是S曲线的。一般来说，初创企业在经过一番努力后，在通过了破局点之后开始增长，这个阶段企业不断壮大，业务也随之增加，但无论何种企业一定会遭遇极限点。李善友在《第二曲线》一书中把S曲线概括为一线两点三阶段，他认为过破局点是一个

阶段，破局点到极限点之间是一个阶段，过了极限点之后又是一个阶段。

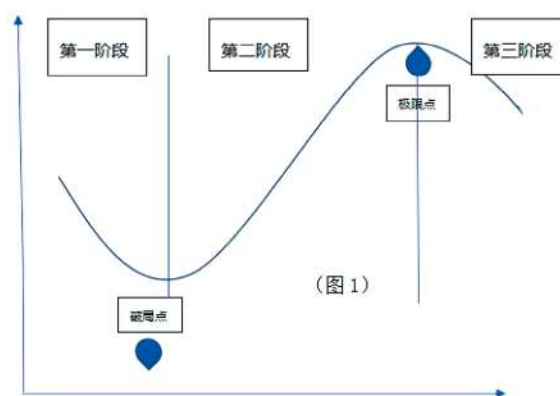


图1 S曲线

【作者简介】王啸然（1985-），男，中国天津人，硕士研究生学位，讲师，从事大学生创新创业研究。

对于许多大学生在创新创业的起步阶段首先要面临的的就是破局点，破局点对于S曲线特别重要。如图1所示，破局点之前需要付出很多，对于前期资本不足的初创企业可能还要冒相对较大的风险，失败的比率非常的大。但过了破局点之后，有一种商业迹象表现为企业自己开始向内生长的力量了，体现在企业能自增长，这种增长带有一种有正反馈的运行机制。简单来说，自增长就是不需要企业总是输出外力给它，不需要过分的强运营、强营销就能自行增长的商业迹象。

遗憾的是，从大尺度的商业历史上看，许多企业并没有过破局点。熊彼特曾指出，95%的企业没有过破局点，而如果企业不能破局点，那么企业所从事的业务，永远是低水平上的重复而已。

对于那些过了破局点的企业有必要注意的就是在企业到达极限点之前就要重启创新的增长引擎。

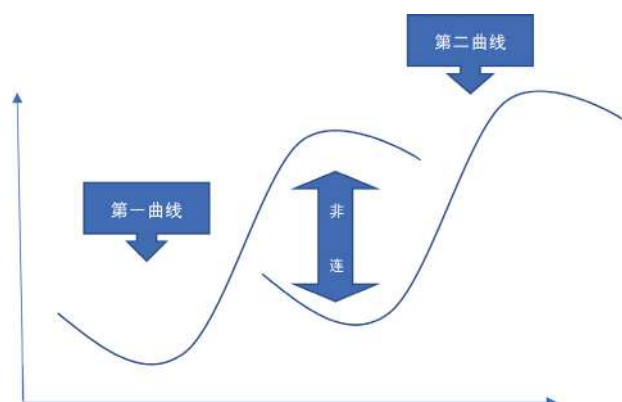


图2 曲线示意图

一个企业如果只是低水平的重复，就无法通过破局点，而当通过破局点后，企业如果在到达极限点之前不能重启增长引擎，形成企业的第二曲线，就会走向低谷甚至灭亡。而基业长青的本质就是企业需要通过不断地创新，不断颠覆原有的已经濒临极限点的业务才能让企业始终保持在基业长青的状态<sup>[1]</sup>。

企业从第一曲线跨越到第二曲线的过程是一种非连续性的跨越。克里斯坦森认为企业如果想要引入新业务进行创新，就要形成独立小机构，企业领导层要为其形成保护，从而才能让新兴业务不断壮大形成第二曲线。

对于大学生来讲，大部分大学生在创业之初都是容易跟随主流的价值网络进行创业，但是在这个过程中，大学生创业应该首先回避大型机构的主营业务市场，从市场的边缘入手，通过各种利基市场不断壮大自己的业务，从而实现和现

有大型机构共存的可能。

## 2 市场红利与企业拐点

破局点的形成并不只是单纯企业努力向上的结果，在供给侧、需求侧和连接方式上，必须在外部有一股十倍速变化的引力。格鲁夫认为任何企业都会遭遇拐点，如图3所示。

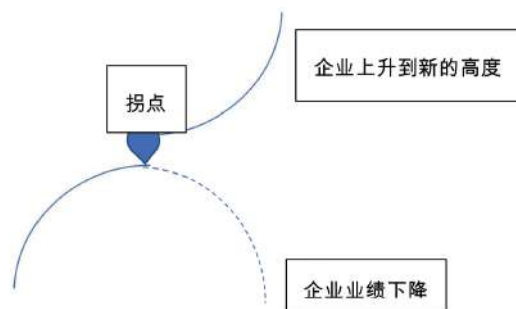


图3 拐点示意图

这个拐点企业要么是昂扬向上，要么是就可能向下，这个拐点就是企业的战略转折点。格鲁夫进一步强调每一个企业所遭遇的所有的战略转折点，都会伴随着某种10倍速的变化。但识别破局点的困境在于，当整体没有发生10倍速变化，而其中一个要素发生10倍速变化的时候，整个商业环境还没有发生变化，从宏观上讲是具有一定的滞后性的，且对于大多数企业或管理者普遍认为没有机会的，但关键的点就在于破局点并不是所有要素或是企业整体或整个行业发生10倍速的变化，而是其中的某一个要素发生变化<sup>[2]</sup>。

以字节跳动为例，字节跳动关注到的一个重要外部变化就是在2012年，只能手机的出货量发生了10倍速的变化，在2011年智能手机的出货量是前三年的总和，虽然当时移动互联网还没有被很多人认识到，甚至这期间很少有企业或企业的管理者注意到移动互联网，

但是2012就是移动互联网的开端，而当发现这是一个重要的10倍速要素的时候已经为时已晚，从单一要素的10倍速变化，到行业的整体变化，这个单一要素引导整个行业变化的过程称之为窗口期，从2011-2012年互联网从PC端迁移到手机端的过程，可以称之为智能手机需求这一单一要素10倍速变化到引领互联网行业发生10倍速变化的窗口期。

在大学生创业的过程中，可以从需求侧、供给侧和连接方式上去留意某一要素发生10倍速变化，而这里还有必要支出当下的许多大学生创新创业的比赛都是以资金为导向的，这些项目的申报和比赛结果要求具有时效性、要有快速的变

现能力。而这也是导致大学生创新创业失败的一种10倍速变化的外部引力,大部分大学生在创新创业的过程中,容易受主流价值网络的引力,欠缺识别破局的能力和对市场整体的认知。需求侧、供给侧和连接上发生十倍速变化的时候,都是值得大学生注意的时候。

### 3 从0到1,单点破局

乔布斯认为这个世界是0与1的关系,在突破100%以前,99%与0无异只有突破了100%,到了101%时,才叫从0到1,这个从0到1的过程,称之为击穿阈值。阈值可以理解成某个临界点。这不禁让人感受到现实社会的残酷,就像许多人一辈子看似努力,但从未击穿阈值,那么即便很努力也只是一直低水平的重复。

击穿阈值对于企业来讲是极其难的事情,它需要企业将全部力量集中在一点上,力出一孔,才能实现单点破局,华为称之为饱和攻击,就是从最小的切口切入,然后将力量统一在一点上。在这个聚焦力量前,许多企业或公司其实并不能很好的看清楚一个关键问题,就是把所有力量集中在一点还有一个必要的前提条件,就是需要去砍掉其他的业务,但是对于许多企业或个人,在选择的时候不是难在几个里面挑出一个最优的,把其余排除,而是在许多看似都很好的要素或切口上,选择那个最有可能击穿阈值的去进行单点破局,并且要放弃原有的其他选择。

大学生在创新创业的过程中,要认识到从个人的精力、心力还是到任何企业的资源都是有限的,如果把最核心、最主要的战略方向确定之后,那就要把所有的精兵强将、资源集中在一点上,饱和攻击,才能有机会击穿阈值。同时,在确定了战略后,在要做什么和不要做什么上,要有明确的理性判断,选择并不难,但是放弃那些看似好的对于企业或个

人都是比较痛苦或艰难的。

对于大学生在创业过程中如何找到自己的破局点并实现破局可以通过以下步骤:

第一步:基于理性的判断把可选择的所要破局的范围缩小的最小,在这个步骤中,大学生可以聚焦此前系统里边某一个正在发生10倍速变化的单一要素,把这个最有价值的,最小完整单元总结出来,成为新系统的全部,将单一要素最大化。如果从第一曲线中分析,可以从第一曲线中进行细分拆解,并把拆解出的最小单元做成独立的第二曲线。在《精益创业》一书中,埃里克·莱斯认为:重新聚焦在以前产品的某一个功能上,把这个功能点放大为一个整体,这就是创新。

第二步:在识别出10倍速变化的机会以后,进行战略制定,把所有可以匹配到的资源夯实在这一点上。在这个过程中,要能有取舍的决心,在舍弃上,要舍弃那些看似好的要素,才能让力量真正集中在想要击穿的点上。

### 4 结语

后疫情时代,许多旧要素发生了10倍速变坏的趋势,一些要素发生了10倍速变好的趋势,例如各种互联网教育的崛起,职业技能培训、新媒体社交的窗口期,无论什么时候,微观到个人做某一个战术性的决策,宏观到你做人生最重要的决策的时候,都应该不断的把注意力聚焦在单一要素上,才能实现单点破局。

### 参考文献

- [1] 韩锋. 全媒体时代高校校园媒体的融合及其发展[J]. 哈尔滨师范大学社会科学学报, 2018(04):181-183.
- [2] 李传华, 刘文奇, 刘卉, 等. 以创新能力培养为导向的大学生创新训练中心的建设与实践[J]. 湘南学院学报, 2020(02):77-79.

# Social Security and Other Non-Tax Revenue Collection and Management Issues and Suggestions

Lei Tang

Taxation Bureau of Dongsheng Economic and Technological Development Zone, State Administration of Taxation, Ordos, Inner Mongolia, 010777, China

## Abstract

Non-tax revenue makes an important contribution to government revenue. The paper analyzes and studies the current non-taxable income collection and management issues, and puts forward reasonable suggestions on this basis.

## Keywords

social security; non-tax income; collection and management issues; suggestions

# 社保及其他非税收入征管问题及建议

汤磊

国家税务总局东胜经济技术开发区税务局, 中国·内蒙古鄂尔多斯 010777

## 摘要

非税收入为政府财政收入做出了重要贡献。论文对当前的非应税收入征收管理问题进行了分析和研究, 并在此基础上提出了合理的建议。

## 关键词

社保; 非税收入; 征管问题; 建议

## 1 非税收入收缴管理中存在的问题

### 1.1 缺乏先进的收缴管理理念, 收缴管理流程不规范

首先, 一些负责管理免税收入征收的员工缺乏对免税管理重要性的认识, 他们的观念相对落后, 在工作过程中很认真, 不负责任, 缺乏责任感和热情。税收征收管理的失误造成付款项目的扭曲和混乱, 并影响了非税收入征收管理的科学性。

其次, 社会对非应税收入的收集和管理的兴趣不足, 其比例较低。未经公众关注, 免税收入征收的管理是不透明的。

最后, 免税收入征收管理在征收过程中存在严重的欠款, 因为征收工作不足, 对征收的欠款没有罚款。另外, 应税收入的不规范管理流程也是问题之一, 目前在现场支付和托收(收集)两种方法中, 只能直接从国库中收取应税收入。免税税款需要更多的中间链接, 才能最终由财政部收到。在这

种繁琐的中间链接工作过程中, 很容易引起人为的工作。同时, 非应税收入的保管时间延长, 不可能及时地存储非应税收入, 从而导致存储延误, 收入不足, 滥用非应税收入等<sup>[1]</sup>。

### 1.2 非税收入收缴管理混乱, 执法部门过多

目前, 中国非应税收入在收款管理中存在管理混乱。免税收入本身是广泛的, 中央政府宣布了 130 多种免税收入, 在各省实施了 1000 多种税率。可以看出, 地方税收非税征收管理相对薄弱, 没有专门的部门对非税征收进行管理, 也没有统一, 规范的非税征收标准。在这方面很难收集免税收入, 最严重的问题是, 容易在混乱和标准的状态下滋生腐败<sup>[2]</sup>。

另外, 地方政府非税征收管理部门的部门太多, 难以管理财务部门。非税管理有多个部门, 每个部门必须有相应的工作人员, 工作人员的工作量不饱和, 浪费了人工成本和行

政负担。在缺乏有效的监督机制的情况下,进行免税收入征收的管理更加困难。

### 1.3 法律法规不健全,收缴管理制度不完善

非税收入的征收离不开法律与法律之间的关系,可以说法律是及时追回非税收入的有效手段。但是,考虑到免税收入管理的现状,法律制度并不健全。在这种情况下,有必要加强建立法律和监管体系,以尽快管理应税收入的收缴,以便为应税收入的收缴提供可靠的法律依据。

此外,现行的地方有关应税收入征收管理的行政法规比较模糊和笼统,也没有关于应税收入征收的具体而详尽的规定,导致地方政府对应税收入的管理。任务很困难。此外,由于各种非税收入管理系统的地区差异,非税收入的管理标准也存在某些差异。许多地区单位以此为借口影响免税业务的发展。

### 1.4 非税收入收缴管理信息化应用程度不高,收缴难度大

在大数据时代的背景下,信息技术被广泛应用于各个领域。在非应税收入的情况下,信息化程度不高,并且未实施统一的免税收入管理系统。地方政府选择使用的非税征收管理体系都有一定的漏洞,在运行过程中总是出现问题,严重影响了非税收入的管理效率。

## 2 解决非税收入收缴管理问题的有效措施

### 2.1 树立非税收入收缴新理念,规范收缴流程

第一,免税收入征收部门从管理人员到全体员工树立新观念,树立正确的经营理念,增强对免税收入征收管理的兴趣,并注意促进以下免税收入征收的内容。应该倾斜。高级别政府可以利用新媒体的力量来宣传他们的免税收入知识,并通过短片宣传与免税收入有关的知识内容,使公众充分认识并提高对收集免税收入重要性的兴趣。为了增加非应税收入的透明度,应充分利用国家监管的作用,避免对非应税收入的违约。

第二,有必要扩大免税收入,实行集中管理,取消违法的非应税收入征收项目,并严格审批新的非应税收入项目,特别是地方政府。必须严格控制新的非应税项目的批准。同时,已经通过披露批准的项目将被公开,并自觉接受社会监督。还需要进一步规范非税征收程序,深化非税征收管理改革,尽快实施集中式的税收收缴制度,简化非税收入中间环节。

接收资金不仅可以提高资金使用效率,而且可以提高资金使用的透明度,避免非法活动。

### 2.2 建立统一的非税收入收缴管理机构,加大监督力度

当前中国的免税收入管理方式有些混乱,尤其是在相关区域级别,处于一种不规则状态。在以前的情况下,应建立一个综合的非应税收入管理机构,行政政府机关,并雇用专门的非应税收入征收人员来制定应税收入和非应税收入的征收方式。征收标准和有关规定指导地方非应税收入征收业务的发展,有助于解决非应税收入征收问题,确保地方非应税收入及时存放在仓库中。

同时,它在清理非应税收入专用银行收款账户,合并或取消公司几家银行的特殊账户方面做得很好,单位规定只能建立单位银行收支账户,而非税收入银行定期检查。确定收款特别帐户,以了解支出的用途,并提高对接收款及时支付的应税收入的非应税收入的认识<sup>[3]</sup>。对于有意拖欠的非应税收入,我们应采取严肃的行动。

此外,应很好地监管非应税收入的征收和管理,并加强监管。管理免税收入的征收涉及广泛的征收,复杂的工作内容,多个征收机构以及复杂的利益纠纷,因此必须建立有效的监督机制来管理免税收入。它建立了一个审计、财务和财务的综合监督系统,并在整个过程中监督非应税收入的管理。同时,充分利用其他监管部门的权力和社会监督,加强对非应税收入重点收支项目的监督,规范非应税收入管理人员的行为。

### 2.3 健全法律法规体系,完善收缴管理制度

首先,完善了当前的法律体系和地方法规,详细说明了如何收取非应税收入,管理账单和法律责任。

其次,完善了免税收入管理制度,建立了明确的免税收入标准,按单位类型细分建立了征收管理标准,并根据系统进行了支付。

最后,有必要加强对非应税收入管理人员行为的规制,如果员工违反规章制度或违法投诉,应认真遵守有关法律法规。

### 2.4 应用非税收入收缴信息化系统

在免税收入管理工作中,必须加强信息技术的应用,为此有必要建立每个单位的“以收支为核心的信息收集系统”,并根据具体要求对生命周期账单进行电子化管理。该系统应

具有基本信息输入和存储功能、收入核算功能、账单管理功能、统计查询功能、收款管理功能、操作监控功能等。在该系统中,涉及多个部门,如非应税收入部门、金融机构和罚款部门,并且基于数据交换,这些部门可以交易和组织非应税收入的数据信息,全面建立免税收入相关单位网络。

同时,监控功能模块可用于对非税数据信息,非税发票信息等进行集中管理,实现对非税征收的动态实时监控。此外,通过根据单位规模和单位类型规定非应税收入的项目和标准,可以实现事前和过程中的监督,加强对免税收入管理的控制。我们还通过充分利用免税收入收集信息来扩展单位收集渠道<sup>[4]</sup>。单位可以通过在线支付直接付款,提高了公职人员的工作效率,节省了办公室人员的工作时间,减轻了单位人员的工作压力。

### 3 结语

中国免税收入管理系统仍然存在许多问题,阻碍了免税收入管理的发展。各级政府应采取有效措施,解决非应税收入征收管理问题,进一步提高非应税收入征收管理水平。

### 参考文献

- [1] 雒妍珍,宋和平.非应税收入收缴管理过程中存在的问题及建议[J].时代金融,2018(36):15-18.
- [2] 戴海燕.浅谈非应税收入收缴管理中存在的问题及建议[J].会计师,2018(10):15-18.
- [3] 雷改林,杨明.非应税收入收缴管理中存在的问题及建议.时代金融,2016(26):80-82.
- [4] 栾瑞鹏.试论行政事业单位非应税收入收缴管理的现状与对策[J].会计师,2017(07):26-29.

# Exploration on the Construction Path of Human Resource Management Incentive Mechanism in Public Institutions

Haifeng Sun

Government of Sanchun Town, Dongming County, Heze City, Shandong Province, Heze, Shandong, 274000, China

## Abstract

In China, the human resource management of public institutions involves a lot of content, and the specific work procedures are more complicated. Moreover, with the arrival of the new era, the society puts forward higher requirements for the human resource management of public institutions. In this case, it is urgent for institutions to adopt positive and effective incentive mechanism, strengthen the enthusiasm of staff, and create a positive working atmosphere within the unit, which can not only effectively improve the overall management efficiency of the unit, but also can we should further strengthen the social service function of public institutions and provide dynamic support for social development. This paper mainly discusses the problems existing in the implementation of human resource management incentive mechanism in public institutions, and focuses on the effective ways to strengthen the construction and application of incentive mechanism, aiming to provide more powerful internal support for the long-term development of public institutions.

## Keywords

institutions; human resource management; incentive mechanism

# 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径探索

孙海峰

山东省菏泽市东明县三春集镇政府, 中国·山东 菏泽 274000

## 摘要

在中国, 事业单位的人力资源管理涉及的内容比较多, 具体的工作程序较为繁杂。而且随着新时期的到来, 社会对事业单位的人力资源管理提出了更高的要求, 这种情况下, 迫切需要事业单位采取积极有效的激励机制, 强化工作人员的工作热情, 在单位内部营造积极向上的工作氛围, 这样不但有效提升单位内部的总体管理效率, 而且还可以进一步强化事业单位的社会服务功能, 为社会发展提供动力支持。论文主要论述了事业单位在人力资源管理激励机制的实施过程中存在的问题, 并重点探究了加强激励机制建设和应用的有效途径, 旨在为事业单位的长远发展提供更加强大的内在支持。

## 关键词

事业单位; 人力资源管理; 激励机制

## 1 引言

社会经济的迅速发展, 为事业单位的内部管理机制的变革提供了良好的基础环境和动力支持。事业单位是非营利性的机构, 主要工作职能是为社会发展提供服务, 是提供社会公益服务的主要机构, 对现代化社会建设和发展具有不可替代的重要作用。因此, 加强事业单位人力资源管理改革力度和步伐, 使其更加符合社会时代发展特点具有重要的实际意义。建立完善的人才激励机制, 不但可以最大程度上激发员工的内在工作优势, 提升整体工作效率, 而且还可以进一步强化事业单位的社会服务功能, 为社会发展提供更加优质的

公益服务。

## 2 事业单位人力资源管理的现状

### 2.1 重视不足

一直以来, 由于事业单位工作性质的特殊, 导致其人力资源管理观念较为落后, 单位领导人以及人事单位负责人都没有意识到构建完善的激励机制的重要性和必要性, 仍然沿用比较传统落后的管理模式。这种情况下导致员工被过度束缚, 常常处于机械化的工作状态, 失去了对工作的热情。单位领导人不能合理应用激励机制对员工进行鼓励, 造成组织内部整体工作氛围散漫, 员工没有进取心, 不仅导致员工自

身能力没有突破,也严重阻碍了单位工作效率的提升<sup>[1]</sup>。

## 2.2 缺乏完善的激励机制

完善的激励机制是提升事业单位人力资源管理效率的重要保障,但是在很对事业单位运行过程中,忽视了对激励机制的制定,对于在工作中表现突出的员工没有相应的奖励措施,且激励手段较比较单一固化,不能照顾到员工的精神需求,导致员工工作积极性不高,甚至还会影响其社会服务功能。

## 2.3 绩效考核制度不完善

完善的绩效考核机制对员工工作状态的量化衡量标准,能对员工的具体工作情况进行综合性评估,但是在实际的运行过程中,很多事业单位往往采取较为固定的考核标准,不能对员工的工作开展全面的考核,导致考核结果降低了参考价值,也使激励机制失去科学性。

# 3 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径

## 3.1 创新激励理念

随着时代的不断发展,社会对事业单位的职能作用提出了新的要求,通过也对事业单位内部工作人员调度具体工作岗位和责任提出了新的挑战。在这种情况下,需要事业单位的人力资源管理部门对具体人力资源管理理念和管理模式进行进一步的创新和优化,积极推行全新的激励机制,让员工逐渐适应自身工作职能变化的同时,也要让其感受到自身工作的重要性以及单位和社会对其工作的重视和认可等<sup>[2]</sup>。事业单位领导人要加强对人力资源管理激励机制的重视,创新激励理念,把激励机制管理提升到单位发展战略角度上来,强化对其工作的重视,加强对相关人员培训和教育,强化其社会服务意识和能力,提升员工的积极性,让他们充分感受到自身被尊重和被重视,逐步拉近单位领导和员工之间的关系,在单位内部营造和谐良好的工作氛围,从而极大程度地提升员工的工作质量和效率。

## 3.2 完善激励制度

事业单位人力资源管理的激励制度是提升整体人力资源管理有效性的重要保障。在具体的实施过程中,要确保把激励制度渗透到人力资源管理的各个环节。激励制度的内容主要包括人员招聘制度的规划、人员学习培训的科学规划、人员配置的合理规划等方面<sup>[3]</sup>。事业单位领导人要对当下社会发展形态以及本单位的发展实际状况进行全面合理的分析调

查,从而制定符合时代发展特点并能满足本单位需求的激励制度,确保其可行性和可靠性,能最大程度上挖掘员工的内在工作潜力和热情。

## 3.3 优化分配方式

优化事业单位的分配方式,构建更加完善的薪酬制度是提升单位内部激励效果和员工管理效果的关键途径。当前事业单位员工的工资主要包括劳动分配、社会福利、津贴以及社会保险等的内容<sup>[4]</sup>。在具体的工作过程中,可以按照工作岗位职能的不同制定针对性的工作制度,包括管理岗位、技术岗位以及普通工作岗位等。要结合本单位的组织部门设置情况以及人员分布情况等,制定科学完善的薪酬制度。积极推行按劳分配的激励原则,确保工资制度的公平性。采取科学的阶梯式的分配机制,从而在部门内部形成良性的竞争机制,促进员工积极向上的工作态度。值得注意的是,要结合社会发展形势以及单位内部结构变化等情况,对薪资制度进行适时的调整和优化,确保其保持时效性和时代性,促进集体利益和个人利益的统一发展。

## 3.4 激励方式多样化

结合具体情况,采用多样化和灵活性的激励方式,不仅可以极大程度上提升人力资源管理的效率,而且还可以强化事业单位内部凝聚力的增强,加强人员对单位和工作的归属感,在单位内部创建积极向上的文化氛围<sup>[5]</sup>。合理采用情感激励的模式,对员工的具体情况开展全面调查和了解,结合实际情况对其进行的岗位和工作分配,并在工作过程中充分激发员工潜在的工作能力,最大程度上挖掘其内在的工作潜力,为提升整体工作效率提供强大的智力支持。适时开展集体活动,拉近单位内部人员之间的距离,强化交流和沟通,增进彼此之间的情感和了解,从而促进整体团队的凝聚力。其次,还可以适时采取物质和精神激励的模式。对员工的具体生活情况等进行全面了解,对那些存在生活困难等员工予以一定的物质帮助,或者帮助解决家属就业、就医等难题,解决员工的后顾之忧,使其能全身心的投入到为社会和组织服务的事业中来。此外,还可以综合利用榜样的作用对员工进行激励,或者是在企业内部营造良好的文化氛围,让员工在浓厚的文化氛围中受到潜移默化的激励和鼓励。激励机制的多样化具体表现如表1所示。

表1 多样化的激励机制

事业激励	薪酬激励	情感激励	福利激励
荣誉、晋升机会等	基础、岗位、绩效、年终奖等工资	优化工作环境、节日慰问	法定福利、职称津贴, 交通补助等

### 3.5 完善绩效考核机制

完善的绩效考核机制是提升人力资源管理效率和质量的重要保障,同时也是开展积极有效的激励机制的重要前提。因此,事业单位要结合社会发展情况以及本单位的实际状态制定科学完善的绩效考核体系。人事部门要结合不同岗位职能的不同特点,制定具有针对性的绩效考核评估标准,从而可以对员工的具体工作表现、工作态度、工作成果等多方面进行量化评价。需要注意的是,绩效考核指标需要体现可测性、相关性以及适用性,不仅可以对员工的工作成果进行量化计算,并对员工工作的全过程进行全方位的体现。具体包括思想动态情况、出勤率、日常工作态度、业绩情况、领导评价以及内部人员的互相评价等综合性评价方式。要注重把绩效考核结果和员工的薪资、晋升资格以及培训机会等相关联,只有这样才能最大程度上提升员工的竞争意识,营造积极向上的良性的竞争环境<sup>[6]</sup>。此外,在制定考核机制过程中,要注重广纳言论,积极听取单位内部人员的意见,为员工提供多种献言献策的渠道。在具体的执行过程中,需要设置相应的监督机制,安排专业人员进行全程监督,确保绩效考核机制执行过程的公平性和公正性。针对在绩效考核中表现较

高的员工予以一定的奖励,从而提升员工工作积极性。

## 4 结语

综上所述,新时期对事业单位的人力资源管理提供了更高的要求 and 标准。人事部门需要结合社会发展情况以及本单位的实际发展状态,制定科学完善的激励机制,最大程度上挖掘人才的内在工作潜能,激发员工的工作热情,促进员工内在服务动力,对进一步提升事业单位内部管理效率,强化组织结构内部的向心力以及优化事业单位的社会服务功能具有重要的实际意义。

## 参考文献

- [1] 卢薇. 事业单位人力资源管理中激励机制的研究 [J]. 现代营销(经营版), 2020(10):4-5.
- [2] 张慧. 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析 [J]. 商讯, 2020(27):189-190.
- [3] 裴晖. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用 [J]. 山西青年职业学院学报, 2020(03):106-108.
- [4] 齐艳玲. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用 [J]. 中外企业文化, 2020(09):195-196.
- [5] 乔强. 事业单位人力资源管理中的激励机制分析 [J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2020(09):11-12.
- [6] 孟庆婷. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究 [J]. 商讯, 2020(25):188+190.

# Planning and Enlightenment of Tax-Related Links in Enterprise Mergers and Acquisitions

Chuanwei Wang

Shandong Lijiu Industrial Co., Ltd., Zibo, Shandong, 255000, China

## Abstract

Through mergers and acquisitions, enterprises can quickly achieve their development goals or give play to the coordination and cooperation of operation, management and finance, so that they can obtain greater competitive advantages. As an important factor affecting enterprises in the macro economy, taxation affects the cost of enterprise mergers and acquisitions, and sometimes even becomes the direct motive for enterprise mergers and acquisitions. Enterprises should take the initiative to use tax planning strategies to systematically plan the entire merger process, reduce merger costs, and maximize corporate value.

## Keywords

enterprise mergers and acquisitions; tax planning; tax-related links

## 企业并购重组中涉税环节的筹划与启示

王传伟

山东力久实业股份有限公司, 中国·山东 淄博 255000

## 摘要

企业通过并购可快速实现企业发展的目标或发挥经营、管理和财务上的协同合作,使企业取得更大的竞争优势。而税收作为宏观经济中影响企业的重要因素,影响着企业的并购成本,有时甚至成为企业并购的直接动机。企业应主动运用税务筹划策略将企业的整个并购过程进行系统性筹划,降低并购成本,实现企业价值的最大化。

## 关键词

企业并购; 税务筹划; 涉税环节

### 1 企业并购中进行税务筹划的可行性分析

#### 1.1 税收收益的存在为企业并购的税务筹划提供了可能

企业的税收收益主要来源于两个方面: ①根据国家的税收优惠政策, 纳税人的纳税额得到减免或抵扣; ②依据税法规定, 纳税人的纳税期限得以递延。纳税的递延本质上不会减少企业的税负, 但从货币时间价值的角度上考虑, 递延纳税相当于企业得到了一笔无成本资金, 有利于收益增加。

#### 1.2 税收政策的差异性为并购的税务筹划提供了条件

在税收调控经济职能的作用下, 不同的行业享受的税收待遇也不一样, 这主要取决于国家对各个行业采取的政策是鼓励还是限制。这些行业上的差异性为企业并购尤其是纵向并购和混合并购时的税收筹划提供了条件。

#### 1.3 不同地区的纳税人在适用税收政策上存在差异性

中国区域性税收优惠政策多数是针对经济特区、经济技术开发区和沿海经济开放区、西部地区和高新技术产业开发区。另外, 各地方政府基于本地经济发展的要求, 为招商引资, 往往会根据国务院有关规定, 因地制宜地制定不少地方性税收优惠政策。

#### 1.4 税收环境的持续优化为税务筹划提供了保障

当前, 中国税收法制建设进程加快, 依法征税依法纳税的征纳环境逐步形成, 加快行政管理体制改革, 建设服务型政府的政府职能转型成果也日益凸显, 营商环境持续优化, 纳税人的合法权益得到了应有的尊重, 这些都为企业进行税务筹划活动提供了保障。

## 2 企业并购中涉税环节税务筹划的基本策略

企业并购目标的选择、确定并购支付方式、并购融资方式、并购整合等涉税环节为企业进行税务筹划提供了广阔的空间。

### 2.1 企业并购目标选择的税务筹划

目标企业的选择是企业并购决策的最重要内容,企业在选择目标企业时应从以下几个与税务相关的因素考虑,作出合理的税务筹划。

#### 2.1.1 不同并购形式的税务筹划

(1) 横向并购。并购企业若选择同一行业竞争对手作为被并购目标企业,则是横向并购。从税务角度看,由于并购后企业的经营行业不变,横向并购一般不改变并购企业的纳税税种与纳税环节的多少<sup>[2]</sup>,可能改变企业规模或存在形式,操作得当会减少企业所得税的负担。

(2) 纵向并购。并购企业若选择与企业的供应厂商或客户的合并,则是纵向并购<sup>[2]</sup>。对并购企业来说,由于原来向供应商购货或向客户销货变成企业内部购销行为,其增值税纳税环节减少,站在整个企业的总体的角度看,上游产品的生产过程可能只是下游最终产品的一个生产程序。除税法另有规定者外,如果下游企业的最终产品是符合税法规定的减免税产品,原来的上游企业的产品也可以享受减免税的优惠。

#### 2.1.2 目标企业类型选择的税务筹划

中国现行税法规定可享受税收优惠待遇的行业主要体现在高新技术产业、兴办的第三产业和农业及相关服务行业,利用“三废”产品为主要原料进行生产的企业、福利生产企业及其他特殊行业等。在目标企业类型选择时企业应充分利用国家政策,配合产业规划方向,合理选择并购企业。

#### 2.1.3 目标企业财务状况的税务筹划

对于部分亏损企业但具有投资减值的企业,也可以成为我们并购的对象,选择特殊性税务重组方式进行吸收合并,被合并公司的亏损可转移至合并公司去弥补。财税(2009)59号《财政部、国家税务总局关于企业重组业务企业所得税处理若干问题的通知》第六条(四)第3小点规定:可由合并企业弥补的被合并企业亏损的限额=被合并企业净资产公允价值×截至合并业务发生当年年末国家发行的最长期限的国债利率

## 2.2 企业并购支付方式选择的税务筹划

企业并购按出资方式可分为以现金购买资产式并购、以现金购买股票式并购、以股票换取资产式并购和以股票换取股票式并购。后两种以股票出资的方式对目标企业股东来说,在并购过程中,不需要立刻确认其因交换而获得并购企业股票所形成的资本利得,即使在以后出售这些股票需要就资本利得缴纳所得税,也起到了延迟纳税的效果<sup>[3]</sup>。而中国税法规定只对现金红利征所得税,对资本利得不征所得税,目标企业股东可以得到完全的免税作用。而用前两种现金出资的方式,目标企业股东在受到以红利形式发放的现金时要缴纳所得税,而无法取得免税或递延纳税的优惠。

### 2.3 对并购融资方式选择的税务筹划

企业并购作为大宗的资产交易,一般需要大量的资金。可是仅仅依靠企业自身的力量很难解决资金缺口问题,于是便需要对外融资,融资方式的选择为我们进行税务筹划提供了空间。

#### 2.3.1 不同融资方式的税负分析

企业在融资决策过程中,也需要从税务角度对融资方式进行筹划,以降低企业整体的并购成本。下面对不同融资方式的税负进行必要的分析,为降低并购成本提供理论依据。

(1) 留存收益。企业内部留存资金是由企业税后利润形成的,这种融资方式风险较小,而且可以使股东权益增大。但是内部留存收益积累速度慢,从税务角度看资金使用成本不能在税前抵扣,存在双重征税问题,税负较重<sup>[4]</sup>。

(2) 发行股票。虽然可以保持或降低并购企业的负债率,但是从税务角度看股利支付是在企业所得税后进行的,没有降低企业税负的效应。

(3) 股票置换。股票置换指的是在企业并购活动中并购方将自身持有的股票作为支付手段支付给目标企业的股东。从目标企业的角度看股票置换可以推迟收益实现的时间,获得推迟纳税的好处;从并购企业看,如果股票置换达到规定比例便属于免税并购,节省了一笔所得税。

(4) 贷款。企业向银行等金融机构贷款,除少量的手续费外,主要成本是借款利息。根据税法规定借款利息一般可在企业所得税前扣除,所以从税务筹划的角度来看向银行等金融机构贷款可以起到减少企业所得税款,降低企业税负的目的。

(5) 发行债券。由于债券利息也可以在所得税前扣除,所以发行债券方式融资所承担的税负相对较轻。

因此,企业在进行并购融资的具体运作中,需要对上述可利用的融资方式进行必要的分析,根据并购双方的具体情况单独运用或者组合运用以上融资方式,已达到降低并购成本的目的。

## 2.4 并购后整合的税务筹划

### 2.4.1 将所并购企业作为并购方的子公司

其特点主要:①子公司是独立的法人实体,不论是在业务还是在经营核算方面均具有独立性,这可以减少并购后的冲突矛盾;②如果子公司本身享有某些优惠政策,子公司可以继续享受,从而减少企业集团整体税负。但是子公司如果经营存在亏损,母公司不能利用亏损来抵扣税前利润。

### 2.4.2 将目标企业作为并购方的分公司

其主要优点有:分公司不是独立的法人实体,它需要将自己的经营成果与所得利润与母公司统一核算,如果分公司经营效益不是很好,母公司可以用自己的利润来弥补亏损,从纳税筹划角度来看,存在税收利益。

## 3 企业并购中税务筹划的启示

### 3.1 企业并购税务筹划应注意的风险

税务筹划作为企业并购中的重要内容,其根本目标是减少企业总成本费用,实现企业价值最大化。在围绕价值目标进行筹划时应注意时效风险的防控,因为并购税务筹划是在并购行为发生之前作出的决策,而现行税务法规很多具有时效性,再加上政策环境因素、经营环境因素及其他因素的错综复杂,使其具有较大的不确定性,蕴涵着较大的风险<sup>[1]</sup>。企业在进行并购税务筹划时应充分考虑风险性因素,采取相应的策略,因地制宜,具体问题具体分析,制定切实可行的

税收筹划方案,并保持一定的弹性,以便适时更新筹划内容,采取措施分散风险,保证预期筹划目标的实现。

## 3.2 企业并购税务筹划应遵循的原则

### 3.2.1 整体性原则

综合考虑并购行为各环节的税务筹划要点,统筹安排,着眼于降低企业的整体税负,而非仅仅减少某一环节、某一税种的纳税。立足企业全局,考虑长远利益,综合衡量企业并购行为中税务筹划对企业经营的整体影响和长远影响。

### 3.2.2 成本效益原则

衡量税务筹划发生的成本与取得的效益,对税务筹划的频度与程度作出合理安排。在计量税务筹划的成本时,要注意将其机会成本计算在内。例如,因税务筹划方案实施而引起的其他费用的增加或某种收入的减少,就是该方案的一种机会成本。

## 4 结语

企业并购活动存在一定的税收筹划空间,企业应立足企业发展全局,主动运用税收政策,享受税收红利,在有效降低并购成本的同时实现企业价值最大化。

## 参考文献

- [1] 张松. 企业并购中的税务筹划风险与对策 [J]. 现代经济信息, 2011(01):174-175.
- [2] 张天海. 我国企业并购中的纳税筹划研究 [D]. 北京: 北京交通大学, 2009.
- [3] 中国注册会计师协会. 税法 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2020.
- [4] 中国注册会计师协会. 财务成本管理 [M]. 北京: 经济科学出版社, 2020.

# The Impact of the New Auditing Standards on Auditing Practice

Lei Zhang

Jiangsu Huamei Construction Investment Group Co., Ltd., Xuzhou, Jiangsu, 221007, China

## Abstract

Auditing standards are audit work norms and standards generally recognized in the industry. They are established through continuous accumulation during the auditing process. In order to promote the efficiency and standardization of audit work and reduce audit risks, different countries and regions will formulate and standardize their own audit standards according to the characteristics and needs of their own audit work. Based on the understanding of the definition of auditing standards, the paper analyzes the functions and characteristics of auditing standards, so as to study the current situation of auditing standards in China and the impact on auditing practice.

## Keywords

auditing standards; auditing practices; impact

## 新审计准则对审计实务的影响

张蕾

江苏华美建设投资集团有限公司, 中国·江苏·徐州 221007

## 摘要

审计准则是行业内普遍认同的审计工作规范和标准,它是在审计工作过程中经过不断积累中建立起来的。为了促进审计工作的高效和规范,减少审计风险,不同的国家和地区会根据自身审计工作实际开展的特点和需求,制定和规范自身的审计准则。论文基于对审计准则定义的了解,对审计准则的功能和特点进行分析,从而对中国当前的审计准则现状及对审计实务影响进行研究。

## 关键词

审计准则; 审计实务; 影响

## 1 引言

为了促进审计工作的高效性,提高审计报告的质量,同时促进审计人员和被审计对象之间的交流,中国对审计准则进行了重新修订和完善,出台了新审计准则。审计工作的开展根本目的是为了确保财务工作的公正性和科学性,只有公正、准确的财务数据才能真正对决策者的决策提供有效的支撑。只有财务数据的应用方能准确理解和信任财务数据,才能使财务数据真正发挥其有效的作用。审计报告的作用是首先能使财务数据的应用者对于财务数据的真实性更加信任,其次是帮助应用者更好地了解财务数据。因此,审计报告的内容也要围绕这两方面来进行。新审计准则的出台也是基于这两方面的需求,因此从审计方来看,出台新审计准则能促进审计工作效率的提升,提高审计报告的数据量,从而更好地服务于审计使用方。

## 2 审计准则的基本理论

### 2.1 审计准则的概念

审计准则所面对的对象是审计工作者,它是审计人员在审计工作中需要遵循的要求,不仅对审计主体进行规范,同时也对审计人员工作水平和人员专业素养的要求。审计准则的制定方是国家审计专业机构,是行业共同认可的行为规范,同时也是评估审计工作水平的主要标准。审计准则是在不断的审计工作经验的积累中建立起来的,并且被行业内的大部分从业者所认可的行为准则。审计准则不仅能规范审计主体的行为,同时也可以很好地评估审计工作的水平。从审计准则形成过程及其不同的描述中,可以发现审计准则的内涵包括以下几点:

①审计准则的产生原因是由于审计工作本身的需求以及外界对审计工作的要求。

②审计准则是在不断的审计工作实践中提炼出来的,其

健全程度取决于审计工作的水平。

③审计准则主要的面向对象是审计主体,其中包括审计组织和审计人员,并不是对被审计方所提出的要求,也不是对被审计方评估的标准。

④审计准则明确了审计工作的具体标准,是促进和评价审计工作质量的方式。

⑤审计准则通常是由专业审计权威机构制定并且出台的,具有行业的专业性。

## 2.2 审计准则的特征

### 2.2.1 权威性

对于审计准则而言,权威性所指的是全体审计主体都要遵循,具有较强的约束力。在审计人员的实际工作中,要严格遵照审计准则开展审计工作,对于违反审计准则而进行的审计不仅没有效力同时相关责任人还会被依法追究。审计准则的权威性,一方面是来自于其制定的科学性和专业性,另一方面源自于政府等权威机构对于其有效权益的认可和维持。

### 2.2.2 规范性

所谓规范性,第一是体现在审计准则是总体审计规范的重要组成部分,同时他也是审计规范体系中的细化措施。第二,审计准则自身包含规范性、系统性以及整体性的特点,从而才使其成为审计工作的重要依据。规范性所指的是审计准则的编制内容在语言上要准确,同时还要深入浅出,具有较强的应用性。系统性指的是审计准则的内部组成部分要连接紧密,层次清晰。整体性指的是审计准则的内容要统一为一个整体,相互之间融合贯通。

### 2.2.3 可接受性

所谓可接受性,指的是审计准则所面对的主要规范对象,也就是审计组织和审计人员需要能认可审计准则中的内容,只有这样才能是审计主体自觉遵守审计准则。审计准则中包含审计工作具体操作的主要步骤、程序以及习惯,是指导审计主体开展好审计工作的重要说明。如果审计准则没有可接受性,则意味着不被社会以及审计主体所认可,那么它的存在就失去了意义。审计准则主要是对审计主体可以怎么做和不可以怎么做,以及需要履行的职责进行规定。若审计准则是其面对的对象无法接受,那么早可以认为其制定的内容背离了审计工作的实际特点,也就意味着他不能对实际的审计工作发挥指导作用,也无法准确的反映审计工作的主要内容<sup>[1]</sup>。

## 2.3 审计准则的作用

### 2.3.1 规范审计工作的具体操作

审计准则的建立,也就给审计人员的实际工作提供了依据,知道如何开展审计工作,如怎样编制审计计划,如何制订审计方案,怎样搜集与评价审计证据,如何编写审计报告,怎样表示审计意见以及在审计过程中,如何注意自己的操作职守和引起足够的注意等。有了审计准则,审计人员完全没有必要去自行摸索或纯粹凭经验检查,这样不仅有利于减少不必要的失误及重复劳动,而且还保证了审计工作质量和有利于提高审计工作效率。同时,也有助于审计信息的使用者增强对审计结论的依赖程度<sup>[2]</sup>。

### 2.3.2 为评价审计工作质量提供了衡量尺度

审计准则,对审计人员的任职条件,建立审计机构的原则和执行审计业务应遵循的规范作了全面规定,包括对审计职业道德、专业胜任能力、应执行的程序和应使用的方法都作了明确而具体的规定。只要审计人员遵照审计准则的规定去执行义务,审计工作质量就有保证。审计组织的管理部门,可以通过对审计人员是否遵守审计准则的检查,进而评价审计工作质量。同时,审计准则对刚从事审计工作的人员更具有指导作用,不仅有利于提高他们的素质,也有利于减少他们工作中的差错。

### 2.3.3 有利于维护公众和审计人员的正当权益

有了审计准则,社会公众就可多了理解审计是做什么的,应该怎样做,以及要做到何种程度,应该履行什么样的义务和应负什么样责任等,这样不仅有利于监督审计组织和审计人员正确地履行职责,也有利于明白自己应当怎样维护自身的利益。有了审计准则,当授权人或委托人与审计人发生意见分歧时,就有了裁决判别的公认标准,这样既有利于维护委托人的合法权益,也有利于保护审计人员,使他们免受不当或过分的指责<sup>[3]</sup>。

## 3 审计准则的发展历程

社会审计准则在中国也称为注册会计师独立审计准则。社会审计准则是用来规范注册会计师执行独立审计业务,出具审计报告的专业标准,是注册会计师独立审计行为的规范,又为其提供具体执业指导。

当前中国所实施的注册会计师专项法律中在第21条中明确指出了,注册会计师在进行审计活动中必须遵照执业准

则,并且要出具审计结果。根据其规定的第35条,注册会计师的执业准则是由我国指定的注册会计师协会根据《会计法》制定而成,并且由财政部审批后进行出台。也就是说审计准则是由财政部出台,符合会计学章程,并且是《注册会计师法》有机组成部分。制定中国审计准则是注册会计事业法制化发展的需要,是对注册会计师进行严格规范管理,并与国际化接轨的重要手段。中国所执行的注册会计师独立审计准则应依据《中华人民共和国注册会计师法》制定,为了保证其科学性、权威性和实用性,应遵循务实、接轨、配套、科学等原则。1995年发布、1996年1月1日开始施行的第一批中国注册会计师独立审计准则共10个项目,包括准则序言、基本准则、七项具体准则和一项务实公告。截止到2016年12月,中国颁布和修订了52项独立审计准则(以下简称“新审计准则”)。为了确保审计报告中的财务数据量丰富,符合财务数据使用方用于进行经济决策之称的相关需求,同时保证中国的审计准则与国际标准相接轨,中国注册会计师协会就现行的审计准则进行了全面的优化和修订,先后出台了《在审计报告中沟通关键审计事项》等专项的审计准则共12项。这12项新的审计准则也被称作为新审计准则。

## 4 新审计准则对审计实务的影响

### 4.1 审计的重心前移

在新审计准则中主要采用的审计模式是风险导向的审计模式。也就是说,审计活动的重点从审计数据的测验转为对财务风险的评估。基于风险导向的审计模式其主要流程包含几个步骤,即对风险等级的评估、测试环节等。新审计准则架构中,审计人员进行审计活动时将审计的重新从传统的事中判断,提前到事前的风险预估和和分析。这样的主要目的是帮助审计人员从整体的角度对风险进行预判,从而更好地保障审计资源的有效利用。

### 4.2 调整风险评估的重心

在新审计准则中采用风险导向审计模式,其中的重点是要对重大的错报风险进行评估,这也是审计风险评估的重中之重。从加强对公司管理层内控的角度出发,重大错报风险的产生,主要是由于管理层自身的舞弊行为,这也是在新审计准则中重点要进行审计的部分。这属于固有风险的评估,但是这种评估是没有办法直接进行的,也就是说在针对重大错报风险的评估过程中,需要审计人员采取间接的形式。

### 4.3 对审计职业判断提出高标准

对于审计准则的重新修订,不单是采用了新型的审计模式,减少了传统审计模式所带来的弊端。随着新审计准则的出台,是重大错报风险成为审计的重要内容。首先,对重大错报风险完成相关的评估工作。此外,新审计准则中所提到的风险模型,还要求注册审计人员能有效地将整体层和认定层的风险加以区别,基于自身的专业能力对不同层面的风险进行有效控制,是基于相关审计流程的应用确保审计活动零风险。对于重大错报风险评估要从两个方面进行分析:报表层和认定层。因此,需要专业审计人员有较高的专业素质和能力。在对重大错报风险进行评估的过程中,审计人员不仅要充分地动用自身的专业技能,同时还要非常熟悉财务流程以及经济法规等。

### 4.4 优化传统审计流程

新审计准则的出台,也是对审计实践活动的全流程进行优化和梳理。基于风险导向的理论,从规避风险出发,对整个的审计流程进行三个方面的划分。①要熟悉被审计对象的外部环境,这一步的程序,实际上就是对风险的评估过程。②控制测试的部分。在这部分中要对被审计对象的财务运行情况数据进行数据测试。③审计程序。主要是通过审计发现给出审计报告。因此,有效规避生产经营风险是风险导向模式的主要目的。通过横向到边、纵向到底的审计方法的应用,促进审计程序流程的优化,从而有效提升审计活动的效率。

## 5 结语

综上所述,新审计准则提出是对传统审计准则的优化和完善,具有较强的稳定性和创新性,同时也符合当今中国社会主义经济的主要特色。新审计准则是基于现代风险导向理论采用的审计模式,对于审计实践活动有着较强的可操作性和指导意义。新审计准则的贯彻落地需要一个较长的时间阶段,其真正的落地,必然会促进中国审计工作的长足发展。

### 参考文献

- [1] 林钟高,尤雪英,徐正刚.独立审计理论研究[M].上海:立信会计出版社,2018.
- [2] 中国注册会计师协会.中国注册会计师协会审计准则委员会暂行规则[S].2016.
- [3] 萧英达.比较审计学[M].北京:中国财政经济出版社,2018.

# Research on the Causes and Countermeasures of the Difficulty in Reporting Accounts of Tobacco Commercial Enterprises in Guangxi, China

Limei Qiu

Finance Department of Yulin Company, Guangxi Tobacco Company, Yulin, Guangxi, 537000, China

## Abstract

With the rapid economic development, China's tobacco industry is also developing, and the importance of financial management of tobacco companies has become more and more prominent, but "difficulty in reporting accounts" has also become a prominent problem in the current financial accounting and management of tobacco companies. The paper studies the causes and countermeasures of the difficulty in reporting accounts of tobacco commercial enterprises in Guangxi, China.

## Keywords

difficulty in reporting accounts; tobacco; causes; countermeasures

## 中国广西烟草商业企业报账难问题成因及对策研究

邱丽梅

广西区烟草公司玉林市公司财务科, 中国·广西 玉林 537000

## 摘要

随着经济的快速发展, 中国的烟草行业也在不断发展, 烟草企业财务管理的重要性也愈发突出, 但“报账难”也成为当前烟草企业财务核算和管理过程中的突出问题。论文对中国广西烟草商业企业报账难问题的成因及对策进行研究。

## 关键词

报账难; 烟草; 成因; 对策

## 1 引言

近年来, 随着中国烟草行业的快速发展, 卷烟销售规模不断扩大, 税利目标不断增加, 烟草企业财务管理的重要性越来越突出, 但“报账难”问题也随之显现。论文通过分析“报账难”究竟“难”在哪里, 深挖背后的问题成因, 对症下药, 提出解决“报账难”的几个对策, 旨在为烟草企业的财务报账提供参考的方向。

## 2 烟草商业企业报账难的表现形式

### 2.1 报账发票开具困难

报账人员普遍存在开票难的思想, 具体包括两点。一是发票信息的名称、纳税人识别号、地址、电话、开户行及账号都有可能开错, 货物或应税劳务、服务信息的单位、数量和单价经常漏开, 开票人和复核人不能为同一人。二是到当地税务部门代开培训费、租赁费、场地费等发票, 需要携带

个人身份证, 填写相关开票表格后才能排队办理, 开好发票却发现电话号码开错, 只能重新开具, 因此报账人员认为取得发票的过程困难重重<sup>[1]</sup>。

### 2.2 报账系统操作困难

第一, NC 用友报账系统的用户密码经常忘记, 输错 5 次后就被锁定, 锁定后要找财务科相关人员解锁, 还需要解锁的审批程序, 相当麻烦。

第二, 在系统录入报账单据操作难, 需要填的项目多, 预算指标等财务术语较专业, 不易理解。以普通报销单为例, 上半部分要录入预算控制日期、归口部门、使用部门、经办人员、领款人、结算方式、付款账户、收款单位、收款账号、收款银行、收款账户名称、报销说明和附件张数, 下半部分要录入报销说明、资金使用部门、科室、报销内容、发生额、归口环节、增值税额和付款额, 如有借款的还得录入借款核

销信息。对一般的报账人员来说,非常晦涩难懂,操作起来有很大的困难。

### 2.3 报销单据打印困难

启用2018年报账单据格式后,所有的报账单据必须从NC系统中打印出来,打印前要进行打印参数设置,纸张的选择、纸张方向、页边距设置、表格水平和缩放对应比例等。由于打印机型号原因,报账人员需根据实际打印情况对打印设置和参数进行微调。对不熟悉电脑、打印机操作的部分报账人员来说比较困难<sup>[2]</sup>。

### 2.4 采购项目报账困难

按照企业的制度规定,涉及采购项目费用必须走完所有的采购流程才可以到财务部门报账,具体采购流程包括:提报采购目录及采购计划、编制采购文件、开展市场调研、组织采购实施、确认采购结果、通知供应商、签订采购合同、组织采购验收和建立采购档案。每一个采购流程都有相应的采购材料,都需要找相关人员签字审核,一个环节操作不当就会导致审批流程中断,故而采购项目费用的报销开支就遥遥无期。报账人员对此有很强的抵触情绪,会将这个责任加到财务人员身上,说是财务人员不了解实际情况,导致采购项目的报账非常困难。

### 2.5 报账材料取得困难

办公用品的购买、差旅费、培训费及专卖费用等往往有不同的审批表,需要对应附上作为报账材料,对于报账人员来说,填哪种表都不容易,填好表还要找相关领导签字,需要耗费较多时间才能完成。因此,报账人员认为报账流程繁琐,审批多、签字多,报账材料的取得相当困难。长此以往,必然使报账人员产生不良情绪,容易激化与财务人员的矛盾。

## 3 烟草商业企业报账难的问题成因

### 3.1 管理层对财务管理工作不够重视,重业务轻管理

企业管理层往往只重视卷烟销售工作,认为烟草商业企业的经营目标是实现卷烟的批发销售从而完成税利任务,企业的有利资源都向卷烟业务倾斜,其他管理工作要服务于卷烟业务工作,容易忽视企业的财务管理工作。县局(营销部)取消法人资格成为分支机构后,没有了财务人员,只有报账员负责基层的报账工作,基层管理层没有加大财务管理的重视程度。以上错误观念和做法,造成了基层财务管理的基础很薄弱,在一定程度上导致了烟草企业财务管理职能的弱化。

### 3.2 报账人员主观上存在消极态度,重结果轻过程

第一,报账人员对财务报账存在固化思想,存有畏难情绪,认为报账非常复杂、手续麻烦,他们甚至愿意多做业务工作,也不愿意到财务部门报账。

第二,报账人员对财务管理制度缺乏了解和敬畏,没有严格按照烟草企业的财务管理制度规定开展报账工作,认为财务人员审核得松一点就能过关,存在侥幸心理。

第三,报账人员拿到发票、票据不及时进行检查,发票、票据开具具有误,不规范被退回无法报账,对此颇有怨言。

第四,报账人员对报账系统操作不熟悉,报销单据不懂填写,报账材料不规范,需要补充及修改。

第五,采购项目流程审批多,实施周期长,从立项、计划、实施、验收、支付等必须在采购系统操作,等做完采购流程才能报账,对报账人员来说无疑是一场持久战。

### 3.3 报账员没有严格审核把关,重数量轻质量

目前,烟草企业实行县局(营销部)每月集中到财务科报账制度,报账员负责原始凭证、单据的初审,但他们没有起到严格审核把关的作用。

第一,报账员普遍存在不愿得罪同事的思想,不敢指出报账人员不规范、不正确的地方,明明知道原始凭证是不规范的仍然拿给财务人员审核,待被退回后,让报账人员修改和补充后再次提交上来,一来二去导致报账的时间拉长,极大地降低了报账的效率。

第二,报账员有安于现状,得过且过的思想,只想着尽快完成报账工作,注重报销单据的数量而忽视报销单据的质量,导致在财务报账中没有严格把关,使烟草企业财务管理职能逐渐弱化。

## 4 烟草商业企业报账难的对策研究

### 4.1 增强财务规范意识,积极学习相关制度

加强对各业务部门、县局营销部报账人员财务基础知识的培训,经常对他们宣讲相关法律发挥和企业财务制度、规定,让他们懂得《企业会计准则》《票据法》《现金管理条例》《支付结算办法》及企业相关财务制度等有关规定,了解掌握报销、结算等办事程序,提高其所提供原始凭证的准确率,减少票据因不合规定而被退回的情况,节约各自的时间,增进财务服务的效果<sup>[3]</sup>。

## 4.2 增强票据规范意识, 及时检查相关票据

报账人员要养成票据规范的意识, 做到及时检查发票。收到发票后应第一时间检查票据信息, 一是看购货方名称、纳税人识别号、银行账号、地址、电话和开户行等; 二是看发票监制章、发票章是否齐全, 是否有漏盖章的情况; 三是看开票人、复核人和收款人是否为人名, 开票人和复核人不能为同一人。发现开具不正确的票据应当场要求开票方重新开具, 尤其是出差在外地的住宿发票, 开错的必须寄回重开, 为节省时间、避免重复劳动量, 报账人员一定要做到及时检查发票、票据。

## 4.3 增强操作规范意识, 开展财务采购培训

第一, 开展财务报账知识培训, 组织报账人员认真学习NC报账系统的操作, 规范报销单的填写, 录入正确、齐全的报账信息, 同时指导报账人员做好打印机的设置, 对纸张的选择、纸张方向、页边距设置、表格水平和缩放对应比例等进行详细讲解, 确保报账人员打印出完整、规范的纸质报销单。

第二, 组织报账人员认真学习采购项目的制度规定, 严格按照采购流程开展采购工作, 留存每一步采购程序的纸质材料。采购项目完成审批流程后, 立即按照报账要求附上采购材料, 努力缩短采购项目的报账时间。

第三, 报账人员将纸质报账材料齐全、规范地提前准备好, 避免事后补、找领导签字的麻烦, 加强报账操作规范、有序开展。

## 4.4 增强报账员规范意识, 提高审核把关能力

作为审核原始凭证的第一关口, 县局营销部报账员要摆脱不敢得罪人的思想, 加强严格规范意识, 提高自身的审核把关能力, 做到认真审核原始单据、发票及票据, 将记载不准确、不完整和不规范的报销单据, 要求报账人员予以更正、补充和修改后, 再提交到市局财务人员审核, 这样可以避免报销单据的反复退回, 有效缩短报账时间, 既顺利完成了报账工作, 也为各部门和县局提供了服务, 达到双赢的目的。

## 4.5 增强财务服务意识, 提供优质财务服务

财务人员的核算工作有集中性, 尤其在月末月初工作量比较大, 有时难免会造成会计服务上不周全。但只要坚持原则, 热情服务, 秉公办事, 积极与报账人员沟通, 化解矛盾, 会得到他们的理解和支持。财务人员要做好财务服务和财务监督工作, 既要严格审核、把好关, 又要尽职尽责的为业务部门提供优质的服务, 所以财务人员不仅要尽“力”, 还要尽“心”, 真正做到加强财务监督, 增强服务意识, 提供优质服务, 促进烟草商业企业的高质量发展。

## 参考文献

- [1] 王龙龙. 高校财务人员视角下的报账难问题成因及建议[J]. 高校与高等教育, 2015(48):129.
- [2] 贾伟. 网络时代高校财务报账难的对策研究[J]. 国家财政, 2015(03):149-150.
- [3] 刘晓玲. “诊治报账难”之疾, 再造报账流程[J]. 经济师, 2014(12):124-125.

# Research on Optimization of Salary Incentive Strategy Based on Human Resource

Shaojin Wang

Liaoning Petroleum Branch, Sinopec Sales Co., Ltd., Shenyang, Liaoning, 110000, China

## Abstract

Human resource issues have now become a hot topic that people are concerned about. In the actual development process, we need to adopt effective methods, improve management methods, and effectively use human resources, so as to achieve better development. In the face of the current development situation, salary incentive policy has played a positive role in human resource management. We need to carry out relevant work from different aspects, make effective development of human resource management, break through the traditional construction, meet people's development needs, and reasonably allocate human resources, so as to achieve better results. We need to focus on different aspects of human resources to effectively deal with the problems when carrying out relevant work, and optimize human resource management by taking effective methods.

## Keywords

human resource; salary incentive strategy; optimization

# 基于人力资源薪酬激励策略优化研究

王绍金

中国石化销售有限公司辽宁石油分公司, 中国·辽宁 沈阳 110000

## 摘要

人力资源问题现在已经成为人们关注的热点话题,我们在实际的发展过程中需要采取有效的方法,提高管理的手段,有效地利用人力资源,这样能实现更好的发展。面对现在的发展形势,薪酬激励政策在人力资源管理中起到了积极的作用,我们需要从不同的方面开展相关工作,将人力资源管理得到有效的发展,突破传统的建设,满足人们的发展需求,合理地进行人力资源的配置,这样才能取得更好的结果。我们在进行相关工作的时候,需要侧重对人力资源不同方面的把握来有效的处理其中的问题,通过采取有效的方法,优化人力资源管理。

## 关键词

人力资源; 薪酬激励策略; 优化

## 1 引言

通过采取激励策略来使人力资源能得到进一步的优化,并且采取有效的方法进行处理,这样能更好地把握相关的内容,突破传统的建设,使相关的内容得到进一步处理。在现在的生产发展中,各行各业都发生了新的变化,我们在进行人力资源管理的时候把握核心的内容,薪酬激励策略是一种非常好的方法,它能更好地激发人员的积极性,这样能更好地进行人力资源的分配,提高生产的效率。

公司想要留住人才,就必须深化薪酬激励制度改革,从而吸引优秀应聘者选择自己的企业。因此,人力资源管理人

员应该遵循客观因素,根据工作人员的实际工作绩效以及企业的实际效益来制定和实施正确的薪酬激励制度。

## 2 企业薪酬管理的问题

企业的薪酬管理问题一直是困扰我们发展的一个重要的因素,把握好相关的发展内容,跟上时代的步伐,采取有效的管理机制,在顺应市场经济体制改革制度下不断地深化相关方面的建设,从而使企业的整体结构得到更好的调整。在企业薪酬管理方面,需要进行整体的调整,在实践的过程中还要关注其中的问题,并且立足企业实际的发展情况,优化

创新的思路,这样能切实地解决相关的问题。在进行薪酬管理的时候,需要结合不同的发展方面来实现更好的管理,不同的内容所采取的方法也是不同的,我们要灵活起来,对其中的问题进行有效的解决<sup>[1]</sup>。

### 2.1 缺乏行之有效的薪酬激励机制落实方式和方法

现在薪酬管理存在的问题中,缺乏行之有效的薪酬激励机制落实方法和方式是给我们的工作带来了很大的影响,因为在现在发展的过程中,薪酬管理的内容在不断得到完善,要符合企业的发展标准,并且适应社会的变化,薪酬管理无法发挥它的优势,那么就无法将其落实到实际的发展中来,这样就给薪酬管理工作带来很多不利的影响。这样还会影响人员发展的积极性,不能体现出多劳多得的原则,这样我们就无法推动企业的建设,相关的措施也无法得到落实,人力资源管理就会面临着落后,企业在这方面还存在很多的不足之处,很多优秀的人员也离开了工作岗位,招聘到的人员个人素质都不高,所以在实际的发展中完善的薪酬激励机制会给我们的生产发展产生很大的阻碍。

可以发现,很多企业在每年招工的时候,很难找到优秀人才,反而是很多优秀员工离公司而去。这种现象存在于大多数企业,他们虽然制定了薪酬激励制度,但是并没有科学有效的实行。

### 2.2 激励方式单一化

激励方式单一就无法应对具体的问题,因为在实际的发展和生产中,我们所面对的问题是多种多样的,相关的内容需要通过不同的方法来进行针对性的解决,虽然激励机制非常重要,但是如果无法发挥它的积极作用就给人力资源管理带来很多不利的影响。激励机制具有两面性,我们在实践的过程中结合具体的情况来管理人员,激发人员的热情,达到很好的发展效果,这样我们才能取得更好的效果。

实际上,员工的持股数量相对较小,获利也不多,所以难以激发员工的积极性。这种方法很难实现企业的长远发展,而且这种短期激励并不能真正激发员工的积极性。在当前的薪酬激励规划中,对于短期性的激励很难激发员工的真实积极性,特别是企业的高层管理考核,短期的激励更是无法提升他们的企业忠实度,也不可能营造积极的工作氛围<sup>[2]</sup>。

## 3 优化企业人力资源薪酬激励机制的有效策略

通过以上方面内容的陈述,我们在进行相关内容的发展

时,需要结合具体的情况来开展相关的工作,针对当前人力资源管理发展的实际情况来做出进一步的改善,重视人力资源管理,完善相关的管理制度,并且发挥它积极的作用,这样能实现更高的发展目标。优化企业人力资源薪酬激励机制,能激发人员的积极性,这样能更好地把握相关的发展内容,掌握未来发展的趋势。

### 3.1 建立健全企业人力资源薪酬管理制度

建立健全企业人力资源的薪酬管理制度,在实际的发展中,企业的人力资源薪酬管理工作的进行是非常重要的,面对现在的竞争日益激烈,而且相关方面的工作也需要得到进一步的完善和发展,掌握更多有效的方法,并且更好的利用人力资源管理,这样才能取得更好的效果。

在实际的发展中,我们要进行全面的发展,发挥薪酬管理机制的作用,这样能形成良好的发展氛围,激发人员工作的积极性,针对那些努力而又负责的人员,我们要给予一定的奖励,这样能推动全员发展,从而形成良好的竞争,使每一个人员都能实现更好的发展。从而保证薪酬制度能尽可能得到员工的认可,保障制度的科学性和合理性。在薪酬激励制度中的实施中,要调动员工的竞争积极性,使员工在竞争中相互激励相互成长。一方面,员工能通过自我调节提升自身综合素质,另一方面还能提升工作积极性,将薪酬管理制度与人力资源管理有机结合。

### 3.2 优化人力资源薪酬结构

优化人力资源的薪酬结构,在实际的发展过程中,我们要建立完整的薪酬管理结构,通过完整的管理体系能协调好各个部分之间的关系,这样能实现更好的发展,从而朝着共同的方向发展。

我们在这个过程中,需要加强各个方面的管理工作,不能只是局限于绩效管理的工作,这是因为在实际的发展过程中需要对外界环境做出总体的评价,避免那些突发的情况的出现,还有一些不可控制的因素,另外还有很多不同方面的影响因素,都会使人力资源管理处在动态发展的过程。优化人力资源薪酬结构能针对具体的问题进行针对性的处理,掌握更多详细的内容。

在当前发展的背景下,我们要采取有效的措施,并且实现更好的发展,掌握更多有效的内容,使薪酬管理结构能在其中发挥积极的作用,这样能实现全面的管理,并且把握好发展的分寸,从而取得更好的效果。人力资源的管理在其中

发挥着重要的作用,并且对企业的发展也起到很大的影响,我们能把握好不同方面的工作。薪酬管理制度也是其中重要的发展方面,我们在实际的生产当中需要结合具体的情况和企业的发展需要来做出更好的处理,这样才能提高整体的发展效果。面对现在的发展形势,掌握更多有利的发展因素,这样才能达到更好的效果<sup>[3]</sup>。

## 4 结语

总体来说,制定和实施合理的薪酬激励策略能保证员工的工作绩效与所得到的薪资福利对等,从而提高员工的工作积极性,提高自身能力,为公司创造价值。为了使公司实现

可持续发展,必须确保有效实施薪酬激励制度。人力资源管理者要以客观需求为出发点,通过科学的研究分析,制定最为科学有效的薪酬激励制度,并根据公司的长远利益,制定良好的发展战略,确保薪酬管理的正确实施。

## 参考文献

- [1] 史周宁. 科学合理的薪酬激励机制建立浅谈[J]. 知识经济,2016(08):97.
- [2] 李冬冬. 企业人力资源薪酬激励机制的构建研究[J]. 全国商情(经济理论研究), 2015(43):39-40.
- [3] 马跃. 试论人事考试在开发人力资源经济中的作用及发展[J]. 商场现代化,2017(04):116-117.

# Enterprise Innovation and Responsibility under Internet Thinking

Shibing Wu

Vocational Education Research Institute of Shanghai Jiaotong University Education Group, Shanghai, 200030, China

## Abstract

In the Internet age, only when companies correctly examine and handle the correct relationship with global economic development, social development, and environmental development, they will have the quality status and the ability to lead the company's sustainable development. Based on the thinking of the Internet, we should deeply integrate the informatization and industrialization as the main line, strengthen the basic industrial capacity, improve the technological level and product quality, promote intelligent manufacturing and green manufacturing, improve production efficiency, reduce costs, and achieve the effect of energy conservation and emission reduction, coordinate and optimize the economic and social benefits of enterprises, and improve the overall competitiveness of enterprises.

## Keywords

Internet+; corporate innovation; sustainable development

## 互联网思维下的企业创新与责任

吴士兵

上海交大教育集团职业教育研究院, 中国·上海 200030

## 摘要

互联网时代, 企业只有正确审视和处理好与全球经济发展、社会发展以及环境发展的正确关系的时候, 就会在的品质地位和引领企业可持续发展的能力。以互联网的思维进行信息化与工业化深度融合为主线, 强化工业基础能力, 提高工艺水平和产品质量, 推进智能制造、绿色制造, 提高生产效率, 降低成本, 同时达到节能减排的效果, 并使企业经济效益和社会效益协调优化, 提高企业整体竞争力。

## 关键词

互联网+; 企业创新; 可持续发展

## 1 引言

经济新常态下, 企业的社会责任是由分工和组织所形成的最重要的结构和形态。未来企业社会责任对国家发展的重大意义还会更加明显。企业的社会结构的形态, 一定是以社区化的方式出现的。一个个的社会单元形成“共同体”, 也叫社区; 企业内部的组织结构业是由一个个的形成的“共同体”, 也叫社区。它背后实际上是有自然的动因的, 我们叫“自然法则”。人类社会无论如何发展它必须遵循这种法则。未来的三位一体的社会结构不会改变, 分工和组织的原理不会改变, 改变的是随着社会变化的分工和组织的方式。

在互联网中的社会中也就是说, 企业是通过社会责任价

**【作者简介】** 吴士兵, 男, 研究生学历, 经济师, 现任上海交大教育集团职业教育研究院执行院长。

值观, 将高管的领导因素与企业整体价值观传递到企业的社会责任行为上的。为企业的高层管理者在社会责任管理的问题上提供了分析思路 and 理论支持。结合企业的实际情况对社会责任有着一定的指导作用, 最为根本的原理和原则在互联网时代大家都在讨论的, 叫“共创”和“共享”。这样一个社会才有希望, 才有可能在最大限度上发挥每一个人的主动性和创造性。把它重新思考社会责任一个新高度上, 走向这个责任担当的新高度就是要适应新常态<sup>[1]</sup>。

## 2 互联网的时代是形成产业链共同体基础

未来 20 年, 中国经济仍然会出现持续稳定快速增长的态势, “十四五”规划以战略、工程、计划、制度和行动, 成为适应和引领新常态、践行五大发展路径的务实之举。中国的经济发展运行的线条来说已经越来越清晰, 优化产业结

构和产业链条,优化企业内部管理和市场环境及服务功能,提升市场的信誉度。对不可持续的发展模式进行产业转型与升级,在发展中所面临的阶段性挑战,以谋求高质、高速、健康发展,实现经济、社会 and 环境的有机统一。<sup>[2]</sup>

中国企业如何塑造人类文明永续发展产生的严重冲突的怪圈,一方面是对企业家自我意识的觉醒和人格境界的修养具有资源价值;另一方面要建立诚信思想和“契约约定”的理念,建立高层管理者的社会责任价值观,并通过一个跨层次的理论模型论证三者的逻辑关系,确立德法兼治的现代社会体系。

### 3 分工的专业化、细致化是共享经济持续循环的基础

在工业时代,从劳动分工开始的,最后形成了劳动组织,也叫企业和公司。互联网的时代一定是从一体化的关系开始的,也就是社区开始。由分工和组织是在两个层面上进行的,当社会出现了企业和企业之间的分工之后,如何形成一个整体呢?能成为一个有效的一体化关系呢?最重要的就是企业一定不能自我定义。例如,为了使盈利利润最大化,企业必须知道自己是社会再生产环节当中的最重要的一环,一定要站在社会这样一个正常循环的角度来思考问题,这就是所谓的社会责任这个概念的来源。一个企业要在社会再生产循环当中发挥作用,这就是创造顾客。因此,这个概念是非常重要的,它涉及两个最基本的命题,一个是“创新”,另一个是“营销”。那么,一个企业它的存在价值和理由不是自我定义的,它是为顾客创造价值获得的,其实企业就是整个功能型社会中最重要的一环。德鲁克是这样说的,“企业是社会的一个器官”。因此,它必须为别的企业,顾客作贡献,由此获得其自身的存在价值。这跟中国古代人的思想是一样的,你必须去成就他人来成就自己。这样一个以市场经济为条件环境的一个社会,才有可能连接起来,形成一个功能型的社会。因此,为顾客创造价值,是社会再生产循环最重要的原则<sup>[3]</sup>。

在工业时代,企业怎么能持续发展,这是没法观察的,但我们可以观察到,一个企业为什么会倒闭了,首先是现金流断了,那是表象,比它更为本质的东西,那就是产品不能实销对路,再比产品更为本质的是人。因此,企业要吸引最优秀的人,把他们组织起来。发挥每个人的长处,使每个人能依靠这个组织,并在这个组织中,获取人生价值最大化。

一个企业要想成为百年企业,它必须符合道义的,必须是成就他人来成就自己,第一是顾客原则,第二是员工原则,第三个就是合作者原则。首先,企业要清晰清楚顾客目前需求是什么未来需求是什么;其次,要明白员工队伍是企业最大的资产,要善待员工;最后,要与合作者共享、共创。

### 4 万物互联的社区商务时代是构建一体化需求链

在互联网时代,企业将会逐渐平台化,开始强调的是功能型的组织,而不是像过去那样层级式的。那些支持型的业务,服务性的职能就会被企业内部的互联网平台所取代,然后剩下的就是那些功能性的团队发挥作用。对价值评价,价值分配和价值创造是管理的核心问题。那些功能性的团队将会直接面对顾客,所以激励和约束将直接由市场产出;在去KPI时,一定会去中介化,这是推动整个员工去为顾客创造价值的中间环节会被省掉;其中管理层把市场的需求、方向传递给全体员工,借助管理阶层形成层次。互联网时代的成功,首先寻找数字化生存的人群,这是很重要的,然后跟他们建立起联系,然后去打造社区,到了这个时候,我们就有了社区消费者的代言人了,因此笔者把这个做法叫做“社区商务”方式,以产业的方式、社区的方式组织起来,供求一体化<sup>[4]</sup>。

互联网是从虚拟世界转到实体经济来的,它的逻辑是从需求链开始的,所以,在需求链上已经形成了数字化的互联网平台,这种互联网平台被那些互联网的大V,大咖称之为叫做“数字化星球”。那“数字化星球”今后还会进一步演变,它往哪儿演变呢?一定是从需求链向供应链延伸,这就是所谓工业互联网概念的提出,也就是B1、B2、B3,一直到BN,它也会形成一个公网,互联网平台。因此,互联网绝不是加减乘除这样的概念。社会再生产循环这就是第二点启示,将从需求端开始,进行组织,从企业内部劳动分工到劳动组织,然后再上升到企业之间的社会分工到社会组织;互联网告诉我们这样一个趋势,一定是从需求链开始的。是从社会的组织开始的,然后才是社会分工,因此,今后互联网时代,要向数字化星球移民,第一是构建供求一体化关系,第二就是用互联网的手段去构建一体化的。就要利用像微信这样的手段,去深化数字化深层人群的生活方式,这样才能构建起这样一种关系,因为我知道,互联网给了我们千载难逢的机会,过去我们可以把供应链当中的经销商和零售商组

织起来,现在没有必要这样做,可以用互联网的手段直接去构建供求。

互联网创新赢的道理放在互联网上,创新架构,架构出它的具有互联网特性的这样一个模式。所以,不是“互联网+”,不是“+互联网”,而是首先是一个互联网公司,要把过去赢的实体刻划出来。互联网思维,绝不局限于网络。以人为本是企业和社会发展最核心的要素。唯有人才,才能创造。加大高素质创新人才和创新团队的培养、引进和使用力度,培育一支高素质的技工队伍,使工业基础更为扎实,同时制定相应的激励政策,完善对人的评价机制。

正确地认识企业管理创新,确立企业发展现阶段的挑战及企业发展的主题,落实社会责任,一定要清楚和辨识企业社会责任在具体情况下意味着什么,创新的源泉来自于社会,创新的源泉来自于价值观,创新开始于企业的战略,创新必须满足企业永续发展、社会和利益相关方的要求。考虑这些因素,形成系统化的理念,变成管理体系,就为创新奠定了基础。创新可能是技术创新,也可能是流程创新,也可能是营销的创新,还有可能是管理模式的创新。这些创新考虑社会责任时,企业就会爆发巨大的创造力。要达到这一点,离

不开实实在在地做工作。因此,要从对企业发展的价值和对社会创造的价值这两个维度去考虑社会责任的意义,只有这样社会责任才可能是有效的。

## 5 结语

企业履行社会创新是一个责任行为,可以实现企业自身发展和社会发展,二者有机结合的时候,社会责任才会释放巨大的活力,这样就成了企业可持续发展战略的核心组成部分。只有按照企业可持续发展的方式去履行和实施社会责任的时候,才会推动未来中国的经济转型和发展,积极适应新常态为经济社会和环境可持续发展作出贡献。

## 参考文献

- [1] 史彦龙. 在中国经济新常态下企业履行社会责任之探究[J]. 现代经济信息, 2015(15):59+61.
- [2] 孙继荣. 新常态下的责任[J]. 经营者(汽车商业评论), 2015(01): 209-212.
- [3] 吴爱勤. 企业人才,如何加快开发[J]. 人力资源, 2019(18):93.
- [4] 庄新颖. ABC公司技工知识管理方法研究[D]. 青岛:中国海洋大学, 2011.

# Analysis on the Main Points of Rural Tourism Design from the Perspective of Rural Revitalization Strategy

Dongping He

Huzhou Vocational & Technical College, Huzhou, Zhejiang, 313000, China

## Abstract

The progress of material civilization has promoted the prosperity of tourism. As a major branch of the tourism industry, rural tourism should also keep pace with the times. Taking the Rural Revitalization strategy proposed by the 19th National Congress of the Communist Party of China as an opportunity, through the characteristic and targeted development route, enrich the tourism content, deepen the tourism connotation, form a multi-directional, multi angle and deep-seated new rural tourism mode, so as to promote rural economic development and make farmers rich.

## Keywords

Rural Revitalization Strategy; rural tourism; characteristics; development

## 乡村振兴战略视角下乡村旅游设计要点的分析

何东平

湖州职业技术学院, 中国·浙江 湖州 313000

## 摘要

物质文明的进步,促进了旅游业的繁荣。乡村旅游作为旅游业的一个主要分支,也应该与时俱进。以中国共产党第十九大提出的乡村振兴战略为契机,通过有特色、有针对性的发展路线,丰富旅游内容,深化旅游内涵,形成多方位、多角度、深层次的新型农村旅游模式,进而促进农村经济发展,让农民富起来。

## 关键词

乡村振兴战略; 乡村旅游; 特色; 发展

## 1 引言

中国共产党第十九大的召开,提出了乡村振兴和优先发展农村的战略,乡村旅游也迎来了转型和改革的契机。乡村旅游是一门新兴的农村产业,它与传统的农业产业不同,需要充分地融合自然资源与人文资源,并对其加以合理利用。前些年,由于发展理念的落后、运行模式的单一以及管理上的松懈,导致开发不均衡、项目水平低和盲目建设等问题出现。另外,对于传统休闲娱乐、餐饮洗浴过度依赖,没有旅游文化内涵,产业结构出现了严重的失调。导致了游客的流失和营业额的下降,严重影响了乡村旅游的发展和改革。因此,现在我们要通过乡村振兴战略的实施,调整思想、改变策略、优化模式,全面改革。

## 2 现阶段乡村旅游发现的问题

### 2.1 发展没有规划,目的性不明确

乡村旅游产业结构存在严重失衡的情况,个别地方盲目扩大建筑规模、加快建设进度,却不对旅游市场进行深入研究和长远的规划,因此浪费土地和资源的情况时有发生。随着行业不良竞争的出现,一些旅游业的管理者只注重项目的规模,往往忽略了项目的特色、内容和内涵,导致主体建筑、配套设施及服务出现了相似或者重复,并没有起到吸引游客和增加收入的目的。加之目前旅游市场管理过于混乱,恶性降价等不良竞争经常发生,行业前景堪忧,大大降低了投资者的投资热情,减缓了乡村旅游业的发展速度。

### 2.2 产业结构不合理,产品缺乏竞争力

随着时代的发展,风情旅游、人文旅游将逐步成为乡村

旅游的重心,要改变原有结构,重新融合资源,合理利用,这样才能多方位、多角度、深层次的发展。由于缺少资金、观念落后和未做市场调研等不利因素,目前乡村旅游业存在产业结构布局散乱、经营手段比较单一和建设缺乏创意等问题。要解决这些问题,应以乡村振兴战略为指导,努力发掘农村的自然资源和人文资源优势,打造出有特点、有内容、有内涵的旅游产品,通过产品的不断创新和服务的不断完善,形成独树一帜的经营模式,扩大乡村旅游产业的影响力和竞争力。

### 2.3 精品少,品牌知名度低

一些依山傍水的农村旅游资源丰富,易开发、好经营,旅游前景十分广阔。要合理的利用资源优势,以市场的需求为导向,合理包装,以传统媒体结合网络媒体为载体,进行宣传和推广,出精品创名牌,这样才能提高知名度增加市场竞争力。然而在打造精品旅游的过程当中,很多的旅游管理者管理过于粗放,没有进行科学的规划和专门人才的培养,再加上创意上的缺乏导致模仿多于原创,所以很难创造出品牌效应,这大大制约了乡村旅游业的发展。

## 3 乡村振兴战略为乡村旅游的改革和发展提供保障

### 3.1 开发建设要注意科学性,走可持续发展道路,不可急功近利

乡村振兴战略明确表达了人与自然是相辅相成的关系,发展经济决不能以破坏环境为代价。因此,改变传统的观念,增强大局观,遵循科学发展的规律走可持续发展的道路,已经成为现代农村经济发展的唯一出路。近些年来,由于过于重视招商引资,只看中眼前利益,一些地方领导只追求政绩,不做市场调查就盲目兴建项目,造成了大量的资源浪费和土地流失,对农村的健康有序发展造成了极其严重的影响。应贯彻实施乡村振兴战略,提高农村地方政府的科学观和全局观,全面权衡发展与环境之间的关系,合理利用资源,加强环境保护,为乡村旅游业的改革和发展提供坚实有力的保障。

### 3.2 利用自然资源、人文资源,丰富旅游种类

乡村旅游业发展,要合理利用自然资源和人文资源,把优势转化为效益,建立现代化的旅游经营模式。现在的旅游行业竞争日趋激烈,在这种情况下,应求同存异,发挥自身的优势,发掘有广度有深度的旅游项目,打造特色鲜明、内

容丰富、人文气息浓厚的旅游产品,把游客吸引进来,抢占市场、占领先机。

### 3.3 学习先进的推广方法,针对市场需求,改变运营模式

乡村振兴战略提倡深化农业改革,促进农业创新发展,这为发展前景迷茫的乡村旅游业,指出了一条光明大道。首先,乡村旅游要摆脱被动发展的理念,积极地迎合市场,打造自身品牌,利用传统媒体和网络新媒体宣传推广自己,让消费者更了解自己,这样才能吸引游客消费,积极主动的占领市场。其次,要把自然资源和人文资源有机的结合起来,充分合理利用,把旅游产品做精、做细、做强、做大,加快乡村旅游业的深化改革<sup>[2]</sup>。

## 4 实施乡村振兴战略,解决乡村旅游业发改革和发展中的问题

### 4.1 整合自然资源和人文资源,改善管理方法,促进良性循环

乡村旅游业的发展应根据自身的实际情况,对辖区内的自然资源和人文资源进行有计划、有步骤的开发,将现代化的观光旅游、休闲度假作为重点,整合非物质文化遗产作为辅助,统一规划出风情类、民俗类、自然风景类、绿色有机体验类等各类旅游产品。同时,也要加强管理,完善监督体制,让乡村旅游业朝着健康有序的方向发展。

### 4.2 挖掘本地旅游资源深度广度,定制多样化旅游产品

在合理利用资源的同时,要注意旅游产品的多样性、针对性、趣味性。在乡村振兴战略的指引下,深挖资源、发挥优势、突出特色,开展科学的规划,因地制宜的发展新型乡村旅游。由于旅游爱好者的消费意识在不断地变化,乡村旅游产业的管理者也应该及时更新旅游产品、及时提高服务质量,改变过去的被动模式,以展示本地特色为主要任务,加快新型旅游产品的更新换代;再者要充分利用新媒体和互联网平台,在宣传自己的同时开展方便快捷的网上服务,增加对消费者的吸引力,从而进一步提升乡村旅游产业的竞争力<sup>[1]</sup>。

### 4.3 合理定位旅游产品,掌握消费趋势

乡村旅游业除了整合资源、拓宽深度广度外,应精确旅游产品的定位,精确开发,不可冒进,要了解消费者的需求,顺应时代的发展。既要有特点鲜明的旅游产品,也要有过硬

的配套服务,还要有先进的管理方法,只有这样才能真正的吸引消费者,形成良好的反响。在创新旅游产品的同时,要设置不同的价格和档次,让消费能力不同的消费者都有体验感,这样不仅使旅游产品布局更为合理,还扩大了消费人群,增加了获利的渠道。

#### 4.4 加强区域间联合,推动资源共享

乡村振兴战略强调促进城乡融合,农村地方政府要高度重视乡村旅游业,加强周边同行业之间的互助,加强饮食、娱乐、健身、民俗、人文、景观等行业之间的关联,通过共享资源、互助互利,降低成本,提高经济效益。在管理和营销方面,也应互相借鉴和学习,协作开发、共同创新,寻找更新更好的经营模式,形成合作共赢的局面<sup>[1]</sup>。

## 5 结语

乡村旅游是一种包含农业、加工业、服务行业等在内的

新兴行业,也是一些边远山区的经济支柱产业,更承载着无数农民脱贫致富奔小康的梦想。随着全民旅游时代的到来,乡村旅游迎来空前的发展机遇。我们要借着乡村振兴战略的东风,结合自身的实际情况,努力提高乡村旅游服务质量、完善旅游配套措施、改变传统经营理念,使乡村旅游产业的发展更上一个新台阶。

## 参考文献

- [1] 陈慧英. 乡村振兴战略视角下乡村旅游发展创新模式 [J]. 武汉轻工大学学报, 2019(05):221-222.
- [2] 刘雯倩. 乡村振兴战略背景下的乡村旅游发展研究——以 D 村为例 [J]. 智库时代, 2019(35):168-169.
- [3] 王晓红. 乡村振兴战略下乡村旅游发展途径的创新研究 [J]. 中国商论, 2019(09):340-341.

# Research on the Professional Ethics of Social Management Practitioners in Public Crisis Management

Sen Li

Shenyang Normal University, Shenyang, Liaoning, 110034, China

## Abstract

With the rapid development of China's economy, a variety of uncertain factors in social and economic life are also increasing, which leads to a high incidence of public crisis and strong outburst, like the series of public crisis problems after the outbreak of Wuhan epidemic and how to manage and deal with similar sudden crisis has become the focus of attention of all walks of life. Timely response to and effective solution to public crisis require close cooperation between the government and the society and the public, and also can not be separated from social mobilization and public participation. However, in the face of public crisis caused by emergencies, social management practitioners play an extremely important role in organization, coordination and guidance in the whole process of response and handling. Therefore, in addition to excellent professional ability, social management practitioners should have noble moral cultivation, which will directly affect the efficiency and quality of social management in public crisis management.

## Keywords

public crisis management, social management practitioners, professional ethics

# 公共危机管理中社会管理从业人员的职业道德修养研究

李森

沈阳师范大学, 中国·辽宁 沈阳 110034

## 摘要

随着中国经济的高速发展, 社会经济生活中所呈现出的各种不确定因素也在不断增加, 从而导致公共危机的发生率较高、突发性较强, 如武汉疫情发生后所呈现出来的一系列公共危机问题以及在如何管理与应对类似突发性危机再次成为社会各界广泛关注的热点。及时应对和有效解决公共危机, 需要政府与社会、民众密切协作, 离不开社会动员和大众参与。然而, 面对突发事件所造成的公共危机, 在应对和处理的过程全过程中, 社会管理从业人员扮演着极其重要的组织、协调和引领作用。因此, 社会管理从业人员除需要具备过硬的职业能力, 更重要的是应具有高尚的道德修养, 这将直接影响公共危机管理中社会管理的效能与质量。

## 关键词

公共危机管理; 社会管理从业人员; 职业道德修养

## 1 引言

现阶段, 随着社会发展进程的不断深化, 公共危机已经成为社会整体聚焦的重点问题。从评价上看, 检验公共危机化解的标准存在诸多的参考指标, 但是社会管理工作的效率和质量永远是中国公共危机管理成功与否的两项重要标准。

【基金项目】论文为辽宁省社会科学规划基金一般项目“构建中国特色社会主义社会管理体系建设研究——以辽宁进一步加强社会管理体系建设研究为例”(项目编号: L18BLW039)的研究成果; 辽宁经济社会发展立项课题(青年课题)《东北振兴背景下辽宁省社会治理创新研究》(项目编号: 2019lsktqn-043)的阶段性成果。

须知, 公共危机的有效化解离不开人为的积极努力, 尤其是社会管理领域的相关从业人员, 其自身的道德素养的高低直接关系到公共危机管理的效率和质量。为此, 有必要进一步加强和提升社会工作者的道德素养, 以改善其工作状态, 夯实其职业能力, 进而全面提高中国政府应对和处理公共危机的综合能力。

## 2 社会管理从业人员在公共危机管理中的重要性

所谓公共危机, 指“对一个社会系统的基本价值和行为准则架构产生严重威胁, 并且在时间压力和不确定性极高的情况下, 必须对其做出关键决策的事件。公共安全管理任

务与目的就在于解决公共危机问题，它是伴随着人类社会的产生就客观存在着的。”<sup>[1]</sup> 引发公共危机的祸因主要有自然灾害公共安全突发事件、恶性刑事案件、恐怖事件、疾病传播和自然环境恶化等。可见，公共危机的破坏力和影响力是非常严重的，一定程度上对于整个社会的正常运转都将造成严重的制约性和阻碍性。公共危机管理，“也称政府危机管理，是指政府针对公共危机事件的管理，是解决政府对外交往和对内管理中处于危险和困难境地的问题。即政府在公共危机事件产生、发展过程中，为减少、消除危机的危害，根据危机管理计划和程序而对危机直接采取的对策及管理活动。”<sup>[2]</sup> 由此可知，公共危机管理是由政府负责组织和主导的管理行为。但很显然，仅仅依靠政府力量是难以实现最佳预期的。社会管理，“主要是政府和社会组织为促进社会系统协调运转，对社会系统的组成部分、社会生活的不同领域以及社会发展的各个环节进行组织、协调、指导、规范、监督和纠正社会失灵的过程。社会管理在广义上，是由社会成员组成专门机构对社会的经济、政治和文化事务进行的统筹管理；在狭义上仅指在特定条件下，由权力部门授权对不能划归已有经济、政治和文化部门管理的公共事务进行的专门管理。”<sup>[3]</sup> 按此界定，公共危机也隶属于社会管理范畴，需要整合社会资源和力量积极参与公共危机的有效管理。由上可知，“政府在公共危机事件管理上负有重要责任和义务，同时也发挥着主导作用。然而，单纯的依靠政府进行公共危机管理显然力不从心。因此，适当地引入社会组织，通过政府与社会组织之间的合作，对于有效弥补政府在公共危机管理中的不足，提升公共危机管理的质量和效率，促进和谐社会建设有着积极的作用。”<sup>[4]</sup> 这就需要政府和社会组织加强联合、密切协作。政府负责指挥、调度、协调、整合等大方向上的统筹管理，而社会组织负责具体落实、执行、补充等灵活性管理。社会管理从业人员作为政府政策文件的正确解读，政府政策规章的有效执行者和践行者，以及社会公众呼声的可靠传递者，在政府和公众之间起到关键的桥梁与纽带作用。其职业素养水平的高低直接制约和影响着急务危机管理的效率和质量。因此，我们必须高度重视社会管理从业人员的角色作用，政府和社会组织应为社会管理从业人员创造更多的职业能力提升机会，特别注重其在职业道德修养上的强化训练和提升，规范职业品行，锻造职业素养，夯实职业能力，以促进政府对公共危机问题的预警和处理能力。这是公共危机管理工作

的终极目标要求，更是社会管理从业人员自身人格价值体现和职业道德修养的精神诉求。总之，离开社会管理从业人员的积极努力和无私奉献，公共危机管理或将陷入“心有余而力不足”的尴尬境地，或将只能做“无的放矢”的盲目出击。公共危机管理模型如图1所示。

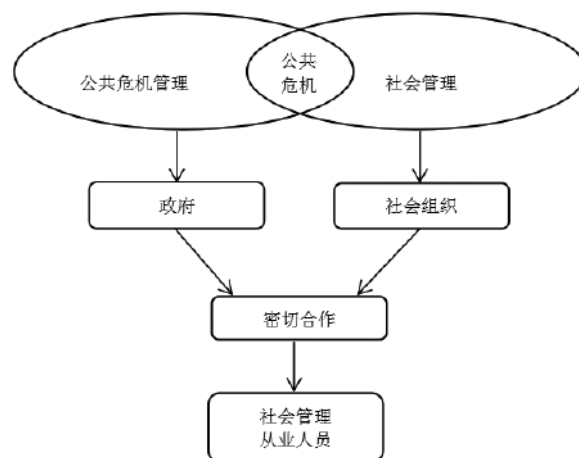


图1 公共危机管理模型

### 3 社会管理从业人员职业道德修养规范

#### 3.1 爱岗敬业

社会管理从业人员在开展公共危机管理时，要求自身具备高度的责任感、使命感，从而有力保障各项工作真正落到实处，并通过发挥自身岗位特点为公共危机问题的有效解决提供强大助力。因此，要求社会管理从业人员必须始终牢固树立爱岗敬业精神，在具体工作中勇于树立责任担当精神，积极深入人民群众当中体察群众最为迫切的心声，并将其规范整理和及时汇报，同时采取可行措施及时有效地为人民群众排忧解难。切勿拈轻怕重，务须心怀敬业之心迎难而上、勇挑重担，以必胜的信念战胜危机，每个细节无不体现着社会管理从业人员的职责坚守，更加倾注着他们爱岗爱民、敬业敬职的高尚情怀。

#### 3.2 诚实守信

墨子曰：“言不信者，行不果。”据此，要求社会管理从业人员在应对公共危机问题时，应做到诚实守信，切实履行“全心全意”为人民服务的理念。

一方面要对上级政府和社会组织做到诚实守信，即在工作调查反馈过程中不能出现瞒报、错报、谎报、漏报等虚假失真行为，而应尊重客观事实，如实汇报和反映正在发生的公共危机实情，以供相关部门和领导采取正确的化解或施救决策。另一方面要对处于公共危机笼罩之下的人民群众做到

诚实守信,严禁欺上瞒下、擅自做主、假传政令、不作为或乱作为,造成人民群众不必要的危机感和恐慌感。与之相反,正确的做法是全心全意、尽心尽力地为社会群众提供切实可行的有效帮助和服务,对处于危机状态下的人民群众所提出的合理的声援需求,予以及时响应和支持。同时,对于不切实际的诉求也应积极悉心回应和正向引导,以避免其消极思维肆意蔓延而影响到公共危机的有效管理。本着诚实守信原则,实事求是地开展公共危机管理工作,是对国家、社会和人民负责的正确态度。

### 3.3 正直公道

在中国,社区是防治公共危机的一线保障体系,而社区工作人员作为社会管理的基层工作人员则是担负起公共危机应对的主要责任人和执行人。每年国家都会向地方政府以及社区予以一定的财政支持,用以应对可能突发的公共危机管理。身为社区工作人员只有把钱花在刀刃儿上,才能使这笔经费真正发挥出其应有的经济价值,从而产生相应的社会价值。因此,作为直接与民众对接的社区工作人员在启动相关经费时,首先应恪守职业道德,做到正直公道。所谓“公道自在人心”,社区工作人员只有秉持正直公道的行事原则,并将其持之以恒贯彻始终,定会受到包括社区居民和社会群众的高度认可与广泛支持,进而与社区工作人员形成强大合力,有助于公共危机更快、更好地得到有效管理和解决。以社区为投射,一切社会管理从业人员都应坚决奉行正直公道的行事原则,以提升政府和社会组织整体公共危机的防治能力和效果。

### 3.4 以人为本

社会管理从业人员就其所从事的社会工作性质而言,不同程度地存在着极为普遍而深刻的复杂性和矛盾性,甚至某些领域还包含着一定的危险性。然而,无论哪一项社会管理工作在具体实践过程中,都需要相关从业人员中始终牢固树立以人为本的原则。这是一种原则,更是一种情怀,是开展好社会管理工作的初衷和根本。在人文关怀下,社会管理从业人员在日常生活中要紧密切联系和团结群众,在实际工作中要切实结合和贴近群众实际,在公共危机管理过程中始终以人民群众的利益为解决问题的根本出发点,在关键性利弊权衡与抉择上不惜一切代价优先保障人民群众的生命和财产安全。同时,身为社会管理从业人员应坚决树立服务意识,热情主动、细心周到;发扬奉献精神,时刻准备为人民群众贡献积极力量。

## 4 公共危机管理中社会管理从业人员的职业道德修养的现状

### 4.1 岗位意识不强

社会管理从业人员如岗位意识不强,则对自身所处岗位的重要性没有给予应有的足够认识和理解。在防治公共危机管理工作中,个别社会管理从业人员可能会出现权责不清、玩忽职守、麻痹大意、危机意识淡薄等状况。例如,每天早八晚五地例行公事,把其所从事的工作当作糊口的工具,站位较低,未能认真而清晰地审视其所从业的岗位职责、岗位规范和岗位价值。抑或个别社会管理从业人员对于公共危机管理的概念性认识只停留在危机的平息或解除层面,却并未深刻地认识到很多公共危机是可以提前防控的,同时在公共危机问题解决之后,善后工作也同样是公共危机管理的重点。与此同时,那种对于公共危机的认识只停留在小概率事件,甚至是“0”概率事件的盲目乐观的主观臆断,均是岗位意识缺失的渎职表现,必将造成严重的社会消极影响。

### 4.2 诚信意识缺失

公共危机问题在发生之前存在着一定的隐蔽性,在发生之中又存在着一定的不确定性,发生之后还存在着死灰复燃的可能性。这要求社会管理从业人员将诚信意识贯彻于公共危机管理全过程,对危情的严重性、破坏性等情况如实掌握、如实报告。而现实中,可能会存在某些社会管理从业人员为了逃避政府或社会组织的批评与问责,转而“谎报军情”,文过饰非,以求大事化小、小事化无,无事关己。如此拙劣之举不但歪曲事实,而且消极怠工,导致上级政府和社会组织指令传达不畅,沦为—纸空谈,同时又因错过最佳防治时机,进而加重了公共危机的破坏程度,让国家、社会和人民承受更大的损失和痛苦。

### 4.3 公正意识偏颇

如上文所述,正直公道是社会管理从业人员自身应当具有的道德修养规范之一。但在具体的公共危机防治过程中,个别社会管理从业人员的思想和做法竟与公道大相径庭、甚至背道而驰。社会管理从业人员与社会基层群众的交流机会最为频繁,久而久之,随着交流的密切程度有意无意地形成了“远近亲疏”关系。导致在公共危机防治过程中,个别社会群体或个人将受到“绿灯畅行”或“城门紧闭”的“看人下菜碟”式的区别对待。再如,上级政府或部门制定的惠民

政策和开展的惠民工程,在配发紧急救援物资时,个别社会管理从业人员擅自主张,或中饱私囊或厚此薄彼,有失公允之举极易滋生社会群众不满情绪,造成不必要的社会矛盾。这对于公共危机防治工作是十分不利的,将缺少社会群众的积极配合和鼎力支持,甚至一定程度上还将增加危机防治工作的风险和难度。

#### 4.4 服务意识不强

当前的社会管理从业人员大部分是拥有极强的责任感以及奉献意识,但是不排除个别社会管理从业人员服务意识不足、责任感不强,在工作中摆出一副高高在上的架势或盛气凌人、不可一世之态,使社会群众常陷于“门难进、脸难看、话难说、事难办”的窘态。这种情况在政府管理模式和理念改革之前,还是屡见不鲜的,说明“以人为本”的民本思想未能常怀于心。可想而知,一个心中从未装满人民的社会管理从业人员在面对公共危机时,很难做到毫不顾忌地挺身而出和主动担当。与此同时,这种服务意识淡薄的社会从业人员必然民众基础不牢,这对于借助民众力量实现社会管理和治理的有效进行是十分不利的。

### 5 公共危机管理中社会管理从业人员职业道德修养的提升策略

#### 5.1 爱岗敬业, 强化责任意识

公共危机管理是关乎整个社会安全与稳定的重要工作,而直接履职这项神圣工作的就是社会管理领域的从业人员。因此,作为公共危机管理的“急先锋”,肩负着社会 and 人民群众的重托,首先须深知自身责任重大,意义非常。同时,也当清晰地认识到,这是一项工作,但更是一项任务,来不及半点麻痹大意,必须以高度的使命感严肃以待,以对国家、社会和人民负责。这项艰巨而神圣的工作或任务,一旦选择某种程度或许就意味着奉献,甚至牺牲。这就要求社会管理从业人员须像对待亲人一样热爱这个岗位,以培养出深厚的职业情感。只有这样,才能有“以岗位家”的职业情怀;只有这样,才能有“岗在人在”的高度责任感。也只有这样,在面对公共危机时,才能做到心无旁骛的全情投入与热忱奉献。据此,社会和人民才能踏实安心,这也正是社会管理工作的真正意义所在。

#### 5.2 以诚待人, 筑牢诚信基石

“人无信不立”——这是自古以来永恒的真理。“诚信”

是任何行业和领域都必须遵守的生命法则。特别社会管理从业人员,肩上的责任和使命关系到千家万户的生命和财产安全,关系到社会的和谐与稳定,在公共危机管理工作中绝不允许有半点的失信言行,否则将会使危机升级到更为复杂和困难的状态。例如,公共危机下,要求一线社会管理从业人员务须如实考察并掌握真实危情,并及时向政府和社会组织据实报告,以供其采取最佳的应急方案和措施,从而最快、最佳地处理危机,让深陷危情之下的人民群众尽快化险为夷。倘若,在此过程中身处一线的社会管理从业人员或由于态度不端,或出于某种自私隐情,而发生了瞒报、虚报、误报等“谎报军情”现象,将会直接造成指挥的部门和领导做出误判,从而使救援工作产生不必要的偏离,进而造成社会恐慌,甚至加重危情。而与此同时,社会管理从业人员也将“失信于民”。多年前,金立手机的一句广告语说的非常好:“金品质,立天下!”事实的确如此,俗话说:“金杯银杯不如老百姓的口杯。”社会管理从业人员必须时刻铭记“以诚待人”“以诚待事”,筑牢诚信基石,方能取信于民,赢得民心,在公共危机管理过程中,才能获得人民群众的积极配合和大力支持。

#### 5.3 一视同仁, 恪守公正原则

“公平正义”是正确对待和处理包括公共危机在内的任何事端的不二法门。作为社会管理从业人员更应该身体力行地积极维护和捍卫社会公平正义。特别是在“权责”关系上,不能过分苛求和追加,而应努力达到二者的科学融合,以求相辅相成、相互促进。例如,上级政府或部门拨发的赈灾物资应以“公开、公平、公正”地态度和方式发放到每一位处于公共危情之下的人民群众。倘若怀有私心,大搞远近亲疏关系而肆意大开方便之门以实现厚此薄彼的暗箱操作,或者利用职务或岗位之便“趁火打劫”“从中渔利”。类似错误的观念和做法,都将有悖于社会公平正义,更加违背了国家的信任和人民的重托。据此,社会管理从业人员在组织和开展工作时务须一视同仁,确保任何人都不能凌驾于法律之上而大搞特权和自由,同时也要坚决避免“看人下菜碟”式的区别对待人和事。尤其是对社会上的弱势群体,应当更加注重为其创建公平受助的有效机制。我们坚信:坚持公平正义原则,利于形成社会正能量,必将大大增强政府的公信力和组织力,有利于促进社会的和谐稳定、国家的长治久安。

#### 5.4 以人为本, 注重服务质量

自中国共产党创造性提出“科学发展观”以来,“以人

为本”的思想理念早已深入人心,成为社会各界开展工作的重要出发点和落脚点。随着社会文明程度的不断加深,特别是在习近平新时代中国特色社会主义思想理论的指引下,作为社会管理从业人员思想站位应更加高远,更加优质地组织和开展好公共危机管理领域内的公共服务工作。做好服务工作的关键要素是政府要主动地从传统的“管理型”向现代的“服务型”政府调整和转变,以趋向于更加有利于人民的视角去思考问题、开展工作,从而为其提供有效的服务和帮助。美国登哈特夫妇在提出“服务而非掌舵”原则时曾明确指出:“公共治理者的重要作用并不是体现在对社会的控制或驾驭,而是在于帮助公民表达和实现他们的共同利益。”<sup>[5]</sup>该原则的主张与我们党始终秉持的“为人民服务”的宗旨相一致,在此背景下,作为新型的服务型政府,“在开展公共服务的社会治理过程中,注重保护公民权利,增强公共服务意识,努力营建‘好事好办’的服务型社会治理工作模式。”与此同时,“社会工作者应广开言路,积极鼓励公民建言献策,以便集中智慧提高工作效率与服务质量,促进社会和谐与稳定。”<sup>[6]</sup>

### 5.5 居安思危,树立危机意识

“由于我国政府和社会对危机的认识不足,防范意识不强,进而忽视了危机防范意识的培养。”<sup>[7]</sup>这是中国多起严重公共危机事件诱发的原因之一。孟子曰:“生于忧患,死于安乐”。于今观之,此语仍具有积极的现实意义。身为社会管理从业人员,不能只做公共危机之中或之后的工作,而更应该事先做好公共危机之前的工作。这就要求其要牢固树立危机意识,时刻保持高度的警备状态,防患于未然。这种危机意识并非是不切实际地“杞人忧天”,也不是机械地“邯郸学步”,更不是一层不变地“套板反应”。而是首先充分结合一定的社会实际,再对其可能潜在的社会公共危机做出科学客观的理性分析和评估,进而根据评估结果提前做好可行的防御和应急方案和措施。只有时刻保持着未雨绸缪的长远战略眼光和防微杜渐的谨慎态度,不给公共危机以可乘之机,或者及时将其扼杀在萌芽状态,才有可能高枕无忧、沧海横流。

### 5.6 以德促能,提升管理能力

由上可知,社会管理从业人员的职业道德修养水平的高低是公共危机管理效率和质量的根本保障,甚至直接关系到公共危机管理的成败。因此,政府和社会组织应格外注重加强社会管理从业人员的职业道德培养和职业能力训练,定期

组织开展一些形式灵活多样、内容丰富轻松的培训活动。如邀请业界专家、学者夯实从业人员理论基础;也可邀请一些具有实践经验的从业人员从正反两方面交流心得体会,分享经验教训;还可聘请专业机构的宣讲团科学分析与评价国际典型公共危机管理案例,以供其参考和借鉴;另外,注重理论联系实际,增设一些实践科目,尤其让新入职的社会管理从业人员尝试接触各种虚拟的公共危机情境,以增强其实战经验和应对能力。这些多元化和多样化的习练措施,并将有力强化社会管理从业人员的职业道德修养,同时也能起到“以德促能”的效果,大大提升社会管理从业人员的职业能力。

## 6 结语

综上所述,论文通过阐释道德修养对于公共危机中社会管理从业人员的重要作用,以及社会管理从业人员自身所应具备和坚守的道德修养规范,即爱岗敬业职业态度、诚实守信的人生信条、正直公道行事风格、以人为本的服务理念等。并以此作为评判标准和基础,富有针对性地揭示和分析了现出阶段我国社会管理从业人员的道德修养现状,即在部分社会管理从业人员身上可能存在不同程度的岗位意识不强、诚信意识缺失、公正意识偏颇、服务意识不强等差距,基于此,富有成效地提出了六项关于社会管理从业人员职业道德修养提升的策略和路径。希望以此拙见能给予相关从业人员提供一些参考,同时也诚挚欢迎业内专家学者多与批评指导。

## 参考文献

- [1] 360 百科.公共危机[EB/OL].[2020-078-02].<https://baike.so.com/doc/6138405-6351568.html>.
- [2] 张永理.公共危机管理[M].武汉:武汉大学出版社,2010.
- [3] 360 百科.社会管理[EB/OL].[2020-078-02].<https://baike.so.com/doc/10038074-10533988.html>.
- [4] 李鑫.公共危机管理中政府与社会组织合作管理的途径探索[D].北京:对外经济贸易大学,2016.
- [5] 罗伯特.B.登哈特,珍妮.V.登哈特.新公共服务理论[M].北京:中国人民大学出版社,2010.
- [6] 李森.社会治理视角下辽宁省社会工作协同创新机制研究[J].辽宁教育行政学院学报,2020(02)23-24.
- [7] 陈润.公共管理视角下的中国危机管理研究[J].中国管理信息化,2016(16):39-40.

# Discussion on the Importance of Enterprise Safety Culture

Peng Zhang Shanhua Yuan Peng Wang Xin Gao

Production Safety Department of Anyang Iron & Steel Co., Ltd., Anyang, Henan, 455000, China

## Abstract

With the rapid development of China's economy, China's socialist construction has reached a new height, and public management will face greater challenges. Among them, the management model of enterprise safety culture is particularly important. Safety culture has become a key task of China's comprehensive enterprise construction. The current safety culture management model of enterprises can no longer meet the requirements of modern enterprise safety production standardization. Therefore, safety is an eternal topic that has never changed. For an enterprise, safety is the fundamental guarantee for the long-term stable development of the enterprise. The safety culture plays a pivotal role in the development of enterprise safety, as evidenced by many successful enterprise examples.

## Keywords

enterprise; safety; safety culture

## 论企业安全文化的重要性

张朋 袁珊花 王鹏 高欣

安阳钢铁股份有限公司生产安全处, 中国·河南 安阳 455000

## 摘要

随着中国经济的快速发展, 中国的社会主义建设已经达到了新的高度, 公共管理将迎来更大的挑战。其中企业的安全文化的管理模式显得尤为重要。安全文化已经成为中国全面开展企业建设的重点任务, 目前原有的企业的安全文化管理模式已经不能满足现代企业安全生产标准化的要求。因此, 安全是亘古不变的一个永恒的话题, 对于一个企业来说, 安全是企业长久稳定发展的根本保证。而安全文化在企业安全发展的过程中起到了举足轻重的作用, 多个成功企业的例子证明了这一点。

## 关键词

企业; 安全; 安全文化

## 1 引言

文化是无形的, 是一种“软”力量, 无形地影响着人的思维和行为。相比于靠提高设备安全标准和靠安全制度制约来讲, 安全文化更为人性化。安全文化通过创造一种协调的氛围和良好的环境, 潜移默化地影响人的意识、态度、行为, 实现“要我安全”到“我要安全”“我会安全”的转变。

安全文化很早就已经产生, 随着人类社会不断发展。早在 1986 年, 国际原子能机构提出了“安全文化”一词。而 1993 年, 国际核设施安全顾问委员会进一步阐述了安全文化的概念, 安全文化正式在世界各国传播和运用、实践。美国杜邦公司是安全文化实践的佼佼者。杜邦公司超过 60% 的工厂实现了零伤害, 许多工厂都实现了连续 20 年甚至 30 年无事故的成就, 而如此辉煌成绩的取得和杜邦公司

的安全文化是密不可分的。这些都证明了企业建立安全文化的重要性<sup>[1]</sup>。

## 2 企业安全文化的重要性

企业安全文化的倡导、宣传和学习, 有利于提高企业全体员工的安全文化素质, 营造“关爱生命、关注安全”的浓厚氛围, 形成科学的安全理念和安全行为, 使人们学会消灾避难、应急救护的科学方法。人是生产实践中最活跃的因素, 各类事故的发生往往与人的行为有直接关系。通过企业安全文化的宣传教育, 不仅具有保障安全生产的现实作用, 还为预防和减少伤亡事故提供了最有效的方法。

### 2.1 企业安全文化对员工有导向作用

企业安全文化体现了整个企业对于安全问题的态度, 安全高于一切理念的建立将会引导企业都向着同一个目标努力。

企业会建立良好的安全管理制度,各级管理者会积极承担自己的安全领导责任,员工则会主动履行自己的安全义务,整个企业会始终对安全问题保持高度的重视<sup>[4]</sup>。

## 2.2 企业安全文化对员工思想转变有促进作用

现在大多数企业的安全都处于需要严格监督的阶段,员工思想意识还没有转变,在安全方面缺乏自觉性,依赖严格监督,依然是被动安全。安全文化有助于员工转变思想、提高安全意识,使安全意识深入人心,用意识将自己的行为约束在安全之中,形成“我能始终安全”的局面<sup>[5]</sup>。

## 2.3 企业安全文化使企业保持强大的向心力

企业安全文化一旦形成,企业价值观被员工所接受,这会产生一种强大的群体意识,将每一个员工都紧密的联系在一起。同时群体意识会对新员工产生巨大的影响作用,使他们接受这种文化并继续保持和传播。这样更有利于企业维持强大的凝聚力和向心力,使企业文化的生命力得以长久保持。

企业安全文化具有丰富的内容,既包括员工的的身体安全和健康,也包括员工的意识、观念和价值观等精神因素。它涵盖了企业从上到下的安全责任,对于提升企业安全水平,提高企业形象起着重要作用。

## 3 建设安全文化,增强企业竞争力的有效措施

企业安全文化建设是一项综合的系统工作,不可能一蹴而就,必须有一个循序渐进的过程。一种优秀的企业文化的建设不像制定一项具体的制度,提一个宣传口号那样简单,它需要企业有意识、有目的、有组织地进行长期的总结、提炼、倡导和强化。企业的安全文化建设应从以下几个方面进行。

### 3.1 建设安全文化要坚持“以人为本”不放松

“高高兴兴上班来,平平安安回家去”,一句简单的话体现了人对于安全的美好愿望。安全发展必须以人为本,为了保证安全而制定的一切制度、规程、采取的措施,最终都要靠人来执行。习近平总书记也一再强调企业要有“发展不以牺牲人生命为代价”的“红线”意识。企业安全发展的关键在于人,所以必须提高员工安全工作的积极性,让每个员工都行动起来,参与到安全文化的建设中来。<sup>[6]</sup>

### 3.2 建设安全文化要符合企业的实际情况

一个企业的安全文化是企业长期在安全生产和经营活动中逐步建立和培养起来的,具有本企业独特的特点。一个企

业的安全文化放在另一个企业中并不一定完全适用。企业的安全文化不单有共通的东西,还要有自己的特色,形成符合自己的文化环境和氛围。

### 3.3 建设安全文化要注重安全意识的培养

企业在搞好安全生产的同时,要注重安全规章制度的制约,注重提高员工的安全技能,但是更重要的是培养员工的安全意识。安全知识、安全技能是保持安全的重要手段,就好比人的双手。但安全意识才是真正的中心,就好比人的大脑。双手操控指令是大脑发出的,受大脑的支配。安全意识强的人,必然会遵守安全规章制度。如果企业多数人安全意识都很强,企业的安全水平自然会处于一个高水平。所以必须持续提高员工的安全意识,将培养安全意识作为安全文化的重点来抓。

### 3.4 建设安全文化要靠全体员工长久的共同努力

所有的成功从来都不是一蹴而就的,安全文化的建设也不是一朝一夕的,更不可能单靠某些人的力量就能完成。它需要全员参与、全员努力、持久奋斗,创建高品质的安全文化。要实现这一目标,需要强有力的领导支持,需要优秀人才支撑,更需要依靠团队的力量,形成强大的凝聚力和战斗力。“人心齐,泰山移”,只有全员共同努力,大家劲儿往一处使才能更好的建设安全文化。安全文化建设培养的是一种安全意识、安全素养,希望通过长时间的文化宣传和渗透,使全员形成“安全第一”“安全拥有高于一切的优先权”这样一种思维定式,自觉遵守安全制度,自觉采取安全措施,自觉安全行动。安全文化是企业文化的重中之重,体现了企业的安全价值观和企业员工对待安全工作的态度,指导着员工的行为。建设的目的在于通过制度参照、精益管理、理念传播、行为培养等方式,提升员工的安全意识和安全技能,促进安全工作的发展和稳定,建设本质安全型企业<sup>[7]</sup>。安全文化的建设是个不定式,企业可以发挥想象,大胆的创新,如“安全标准化示范岗”“安全人”等多样式的活动。这些都是为了更好的营造安全文化氛围,聚点成线,最终带动其他岗位的安全文化建设,以个别安全示范岗位、个别“安全人”的星星之火,形成燎原之势,达到推动整个企业安全文化体系的建立的目的。体系建立之后,更需要通过制度的制约、全员的培训、经费的投入、领导层的支持、员工的全情投入去不断完善和更新这个体系,使这个体系能长久的维持下去<sup>[8]</sup>。

## 4 结语

建设良好的企业安全文化氛围,是企业可持续发展的重要保障。随着全社会对安全生产的日益关注“关爱生命、关注安全”的良好社会氛围的形成,为企业安全文化建设提供了良好的社会环境,企业作为安全生产的主体,应该利用有利机会,不断培育有自己特色的企业安全文化,从提高人的素质入手,最终实现本质安全。

安全文化是安全管理所需的系统执行方法,遵循科学的安全管理办法和先进的安全管理概念、安全管理标准化实施指南和安全管理标准化实施保证,可以使企业安全系统化得到进一步提高。优秀的安全文化必有完备的体系支持,同时优秀的安全文化会给企业的安全生产工作和事故预防带来很

好的效果,助力于企业的长治久安,因此必须高度重视企业安全文化的建设。

## 参考文献

- [1] 杨士勇. 试论以人为本全面推进企业安全文化建设 [J]. 吉林劳动保, 2011(S1):129-131.
- [2] 唐玉杰, 吴正营. 论企业安全文化建设 [J]. 石油化工安全环保技术, 2002(04):49-50.
- [3] 高卓辉. 论开展企业安全文化建设的重要性与途径 [J]. 煤炭工程, 2005(06):8-10.
- [4] 詹薇薇. 浅谈企业安全生产标准化管理模式 [J]. 科技风, 2016(12):83.
- [5] 李永坚. 关于企业安全生产标准化管理模式研究 [J]. 技术与市场, 2015(07):282.
- [6] 李茵. 企业安全生产标准化管理刍议 [J]. 科学技术创新, 2016(19):294.

# Analysis on the Strategies and Methods of Promoting Internal Training Performance in Enterprises

Qian Zhang

Insurance Vocational College, Changsha, Hunan, 410114, China

## Abstract

For a long time, the internal training of enterprises has been confronted with the common problems such as the separation of demand analysis from business practice, the unitary form of training content and the difficulty of training effect. Based on the relevant teaching principles applicable to the internal training of enterprises, this paper analyzes the strategies and methods for promoting the internal training performance of enterprises from three aspects of ramming the training needs, optimizing the content integration and training methods, and stimulating the endogenous driving force of the students, in order to improve the internal training mechanism, promote the professional operation, to ensure the full play of the great value and important role of internal training.

## Keywords

internal training; performance improvement; strategy analysis

## 浅析促进企业内训绩效提升的策略方法

张倩

保险职业学院, 中国·湖南长沙 410114

## 摘要

企业内训长期以来面临着需求分析脱离业务实际、培训内容形式较为单一、培训效果难以落地等共性问题。笔者通过分析上述问题,立足适用于企业内训的相关教学原理,从夯实培训需求调研、优化内容整合与训练方法、激发学员内生驱动力等三个方面分析了促进企业内训绩效提升的策略方法,旨在完善企业内训机制,促进专业化运作,确保充分发挥企业内训的巨大价值与重要作用。

## 关键词

企业内训; 绩效提升; 策略分析

## 1 引言

企业内训是一项系统而复杂的工程,从训前需求调研、培养目标和方案流程的确定到训中企业内部的经验萃取、课程研发、学习动机强化等再到训后的培训效果落地和评估,都需要敏锐地洞察、专业地设计以及持续地反思。对于企业而言,培训不仅仅是解决“知”的问题,更需要解决从“知”到“行”的问题,即顺利实现从知识到技能以及从技能到行为的有效转化,以支持员工成长与发展,进而促进组织绩效提升。

**【作者简介】**张倩(1981-),女,中国湖南怀化人,硕士研究生学历,副教授,现任营销教研室主任,从事保险营销、保险职业教育研究。

## 2 企业内训面临的共性问题

企业内训旨在以专业方式帮助员工解决工作中的具体问题,改进员工行为,进而提升组织绩效,但是内训是否能真正触碰到企业的实际问题、培训内容和形式是否设计得科学合理、培训落地效果是否“以终为始”地实现了培训目标等问题一直困扰着不少企业,成为阻碍企业内训绩效提升的重要原因。

### 2.1 需求分析浮于表面

在企业内训中最为常见的需求调研方式是问卷调查,可调查问卷的设计不仅需要极强的业务功底,更需要业务专家的指导与跟进,才能确保有效搜集相关信息;并且,单一的问卷调查搜集上来的信息往往更多是员工对于现状的不满、对于培训的要求或是对于改进后的期望等,很少真正涉及描

述实际工作任务中的痛点和问题,这就无法分析出精确的培训需求,仅仅停留在泛泛而谈的领域方向。企业内训无法聚焦业务痛点,往往源自需求调研流于形式,不能深度挖掘具体工作任务中的实际问题。企业内训重在“以终为始”地解决问题,除了问卷调查,更需要结合访谈和观察等方法全面诊断员工需求,才能明确培训目标,继而设计相应的培训内容和培训形式<sup>[1]</sup>。

## 2.2 内容形式过于单一

如果需求调研流于形式,自然导致培训内容与形式的设计脱离业务实践,无法满足员工实际需求。例如,有的企业内训盲目跟风,行业流行什么学习主题就开展什么主题培训,不考虑企业自身业务发展和员工成长的实际需求;又如:一味照搬成熟的版权课程,不结合企业经营现状和员工队伍进行有针对性地修订和调整,导致培训过程中出现“水土不服”的问题,培训效果大打折扣;再比如,有的企业内训视形式重于内容,过多强调学习氛围其乐融融,而忽视培训内容的实用性以及学习活动对于学员的挑战与锻炼,这必然也无法促进培训效果的落地。如果培训内容和形式不能服务于企业战略目标、业务实践以及员工成长诉求,就是对于培训资源的极大浪费。

## 2.3 培训效果难以落地

如果培训组织人员无法从战略层面、业务层面以及员工成长层面挖掘到实际痛点和问题以认真分析培训需求,就无法整合资源设计符合企业实际情况的培训内容和培训形式,也就难以对学员产生实际利益与价值,不能有效调动学员参与的积极性,不仅影响培训过程中的学习效果,也会阻碍学员对于学习成果的实践应用。学员不能通过培训改进工作行为和方法,自然也就不可能促进绩效提升。同时,不少企业内训项目缺乏对于培训落地的追踪和考核,认为培训课程结束就等于培训结束,其实训后的追踪督导对于培训效果的落地非常关键,需要相应的机制保障与激励措施来鼓励学员学以致用,才能有效地促进培训成果转化为实实在在的生产力,进而促进企业绩效的发展<sup>[2]</sup>。

## 3 适用于企业内训的相关教学原理

基于在企业内训中较为普遍存在的需求分析流于形式、内容形式过于单一以及培训效果难以落地等共性问题,试结合相关教学原理予以分析。《聪明教学7原理》一书中针对

提升学习和培训效果提到了七个方面的教学原理,具有较为广泛的适用性,概述如下:

第一,学员已有的知识会促进或阻碍其学习;第二,学员组织知识的方式会影响其学习和运用知识的方式;第三,学员的动机能激发、引导和维持其学习活动;第四,要达到精熟的水平,学员首先需要掌握成分技能,然后练习整合这些技能,并且知道何时运用所学的技能;第五,目标导向的练习,结合有针对性的反馈,对于学习至关重要;第六,学员当前的发展水平与课堂中的社会、情感学习氛围相互作用,共同影响其学习;第七,成为自主学习者,学员必须学会评估任务要求、评价自己的知识和技能、设计自己的学习方法、监控自己的学习过程,并根据需要调整自己的学习策略。

在以上教学原理中,第一点和第三点关注学员的学情基础和学习动机,凸显了扎实调研学员培训需求的重要性;第二点、第四点以及第五点体现了教学设计“以终为始”的目标导向,强调组织学习和培训的方式需要具有针对性,特别是应该重视训练和反馈等输出环节,以促进培训效果的落地,而不仅仅是完成讲授和演示等输入环节;第六点说明了教师在传授知识和训练技能的同时,也必须重视对于教学设计的氛围把控,需要考虑社会因素和情感因素,以更好地引导学员全面实现知识目标、技能目标和情感目标;第七点从自主学习的角度阐明了教学的核心在于点燃和驱动学员的主观能动性,自主探究最适合自身的学习策略和学习方式,以不断优化培训效果<sup>[3]</sup>。

简而言之,上述教学原理中阐述的基本思路可以概括为夯实培训需求调研、优化内容整合与训练方法、激发学员内生驱动力等三个方面,结合如前所述的企业内训中存在的痛点问题,具有较为广泛的指导意义,能有效优化企业内训教学过程的设计与实施以及教学效果的改善与提升。

## 4 企业内训绩效提升的策略分析

结合企业内训中存在共性问题,立足上述教学原理,从夯实培训需求调研、优化内容整合与训练方法、激发学员内生驱动力等三个方面探析如何促进企业内训的绩效提升。

### 4.1 夯实培训需求调研

培训前的需求调研尤为关键,培训的成功往往来自于培训前扎实的调研与设计,包括大量的分析、沟通、方案汇报以及实施准备等。除了已经广泛应用的问卷调查,访谈作为

培训组织人员必须具备的重要技能,也是企业内训中必须高度重视的需求调研方法。

访谈通常可以采用结构化研讨的形式进行,旨在对于实际工作任务中的情境及痛点问题达成共识,也包括对于培训的需求、内容、形式和目标等达成共识。访谈对象一般包括企业高层、相关部门负责人以及参训学员等,建议先访谈高层管理者,探询对于企业战略和业务规划的指引,把握培训项目的运作方向;在访谈相关部门负责人时,可以重点明晰其对于部门员工参加培训的期待和要求;而访谈学员群体可以最为直接地洞悉其在实际工作中面临的问题和需求。

就具体操作流程而言,在进行调研访谈时,首先需要对于访谈的背景、要求和流程进行说明,一是营造目标一致、相互信任的融洽氛围,二是防止访谈跑题偏题;其次邀请访谈对象分析工作任务,特别是详细研讨不同工作任务中的具体痛点,这是设计培训内容的重要依据;然后针对痛点和问题,就培训内容和形式以及不同维度的目标等达成共识。其中,最为关键的环节在于分析任务和深挖痛点,如果员工对于工作任务的分析过于粗略,或者泛泛而谈,则无法还原工作场景中存在的实际问题,也就不能有针对性地设计培训方案。因此,在分析任务的过程中,访谈人员需要有技巧的引导访谈对象,聚焦相关部门的业务目标,分解学员的业务举措,并且细问其工作任务,访谈工作任务时的颗粒度越细,越容易找到员工在实际工作情境中所面临的痛点问题,越容易发现有哪些做得不到位、经常出错或者具有挑战之处,也就越容易让员工的具体需求与培训的内容形式产生紧密关联,为促进后续培训的实用与落地夯实基础<sup>[4]</sup>。

## 4.2 优化内容整合与训练方法

业内已经普遍达成共识,企业内训需要“以终为始”,促进组织绩效提升,因此,在组织培训中,必须以目标导向设定相应的学习内容和学习形式,这样既有利于促进目标的实现,也便于作为培训结束后衡量和评估的标准,进而对于培训设计做出进一步优化。

就培训内容的整合而言,结合需求调研直击业务痛点,依据业务痛点来设计培训内容,实效最为显著。特别是设计和还原学员在实际工作中面临挑战的业务场景,本着以改变行为而获取应用结果的目的组织学习,包括布置有针对性的挑战任务、反复的行为训练与积极及时的反馈评价等,使学员充分认识到场景设计对于解决工作痛点难点以及提升工作

绩效的重要作用,以促进全情投入学习,进而提升培训落地转化效果。由于业务场景直接服务于实践应用领域,体现精准度、高效率、体验感和整体性,围绕业务场景中的痛点问题来设计培训内容,对于创新培训方法、提高培训效率、升华培训价值具有重要意义。

同时,若培训仅关注传授和演示等输入环节,而忽视训练和反馈等输出环节,就无法客观检验培训效果,大多培训效果难以落地或者实践应用成效不佳的情况均是由于培训的组织形式无法充分保证学员学会了、会学了以及真正学到了。可见,培训中的训练方法也需要聚焦业务痛点,设计与培训内容相匹配的形式,并重视训练的评价反馈,帮助学员有针对性地改进,以促进培训目标的达成。

就有效训练方法而言,与培训内容相辅相成,大致可以分为知识训练、技能训练和思维训练等范畴,而贯穿其中的基本原理可以理解为尽可能使讲授、演示等灌输性的被动学习方式转化为研讨、实践或相互传授等自驱性的主动学习方式。

例如,对于知识训练,建议大幅降低讲师自身讲授的比例,更多采用小组协作、卡片互助或者新闻发布会等形式来调动学员积极性,讲师宜“精讲多练”,重点放在观察、记录、监督、答疑以及评价反馈,这样才能及时发现学员在消化吸收中尚存的问题并及时予以解决。再如,对于销售技能培训,不少企业常用话术通关,效果并不理想,因为话术基于不同业务情境需要灵活变通,其中的销售逻辑和销售原理才是“不变应万变”的利器,只有还原销售场景,特别是注重对于客户及销售人员的压力情绪的还原,以及重视眼神、表情、肢体语言等比语言本身更能表达客户真实思想和情感的因素,才能直面不同销售人员各自实际工作任务中可能出现的具体痛点,进而更有针对性地辅导和训练。再比如,对于思维训练,重视行动导向、专业指引、团队协作、质疑反思的行动学习已是企业内训大势所趋,企业对于“团队脑”的重视有利于营造学习型组织氛围,基于实际工作问题的研讨互动方式也有利于激发创新思维、改革意识与责任担当;同时,基于问题导向,在不断澄清和研讨中重构问题,找到解决问题的关键落脚点,厘定切实可行的目标,随之创新方案并落地实施,这将大大提升员工“透过现象看本质”的分析能力、沟通能力以及执行能力,自然促进培训绩效的提升。

### 4.3 激发学员内生驱动力

企业员工肩负工作压力,工作节奏也往往较为紧张,如果不能激发其内生动力,仅以行政指令要求其参加培训,可能看到的是表面服从,而非真正投入于学习与培训,也就很难获得实质性培训成果。因此,企业内训需要发挥的作用是不再担任知识的灌输者,也不仅仅考虑如何提升员工能力,而是充分发挥杠杆作用,激发员工的主动性和积极性,引导学员自发自愿地去寻找学习资源,更新知识,提升能力,并且及时反思学习,修正自我。由此可见,有效激励也是培训设计中的重要内容,通过激发和鼓励,帮助学员产生内在驱动力,不断朝着所期望的目标努力前进。

第一,告知学员参加培训的直接或间接收益,即明示培训的价值和意义,以激发学员的参与动机。例如,邀请标杆学员进行分享,或者展示培训成果落地的优秀案例等。

第二,思考如何在培训过程中设计高效互动的学习活动以增强培训的趣味性和生动性,以逐步提升学员的学习兴趣与学习效率。例如,游戏通关、小组PK等。

第三,强化管理层对于培训的重视与支持,如果学员上级更多地参与培训环节的互动,以亲自辅导或点评绩效等方式与学员互动,无疑将大大鼓舞学员士气。

第四,重视成果输出,既然培训是目标导向,那么在完成培训的过程中应该体现阶段性学习成果,或研讨方案,或案例萃取等形式,以增加学员的自信心和成就感,更能深刻

体会到不是为了培训而培训,的确是为了自身更好地成长与发展而参加培训,从而进一步激发对于学习和培训的饱满热情,也就更为自主地投入其中,从“要我学”转化为“我要学”,积极探索适合自身的学习策略,实现更好更快的成长与发展。

特别需要强调的是,在培训落地方面,必须有计划、分阶段地评估培训落地的效果,对学员的行为改进给予正面反馈和鼓励,对于学员相对滞后的学习应用进行辅导督促。企业管理者的评价反馈对于学员的成长与发展是非常重要的,及时准确的评价反馈也是确保培训成果落地的关键因素。

## 5 结语

综上所述,要想真正发挥企业内训的巨大价值,必须正本清源,聚焦业务痛点扎扎实实做好培训需求调研,围绕需求痛点设计培训内容和培训形式,激发员工内生驱动力以点燃学习热情,从而加速培训落地,不断将培训成果广泛应用于企业实践,转化为有效生产力,促进组织绩效和个人发展。

## 参考文献

- [1] 张立志. 20张表单做培训[M]. 北京:人民邮电出版社,2019.
- [2] 唐长军. 行动学习画布[M]. 北京:电子工业出版社,2019.
- [3] 张倩. 基于行动学习理论的高职院校“双师双能型”教师培养策略研究[J]. 教学方法创新与实践,2019(07):64.
- [4] 张倩. 适配场景学习的高职院校保险专业课程改革探析[J]. 中小企业管理与科技,2018(09):116-118.

# Research on the Management Mechanism of Universities and Colleges Public Housing Based on the Scale Construction

Jie Su

Department of State-owned Assets and Laboratory Management, Civil Aviation University of China, Tianjin, 300300, China

## Abstract

In order to strengthen the use and management of school public housing and improve the use efficiency of housing resources, combined with the gradual implementation of the school's new campus construction and the school headquarters to improve the school conditions, the actual demand is matched with the infrastructure construction, and the planning research is carried out according to the discipline layout of the school according to the principle of "overall planning, standard configuration, relatively centralized, dynamic and flexible", at the same time, a set of line and effective management mechanism should be established to drive stock adjustment with increment, so as to realize the reasonable and efficient use of school housing resources.

## Keywords

scale construction; universities and colleges; public housing management

## 基于规模化建设的高校公房管理机制研究

苏杰

中国民航大学国资处, 中国·天津 300300

## 摘要

为加强学校公用房屋的使用管理,提升房屋资源的使用效益,论文结合学校新校区建设和校本部提升办学条件改扩建工程的逐步实施,将实际需求与基础建设相匹配,根据学校学科板块布局,按照“统筹规划、标准配置、相对集中、动态灵活”原则进行规划研究,形成适合学校发展的、合理的房屋使用规划方案,同时建立一套行之有效的管理机制,实现以增量带动存量调整,最终实现学校房屋资源合理、高效的使用状态。

## 关键词

规模化建设;高校;公房管理

## 1 引言

房屋资源是学校办学的重要载体,随着学校近年来的迅猛发展,房屋资源的供需矛盾愈加突显。长期以来,由于管理职能弱化,公用房屋使用管理缺乏系统化、精细化的操作标准和中长期规划,使公用房管理部门在公用房屋使用中的资源分配、管理、调节和监督职能并未真正发挥。

同时,学校近年来的学科调整,相关学院的用房归属也发生了变化,而学校现有房屋体量状况不足以将调整后的学院集中安置,故形成了零散的分布现状。在学校宁河新

校区投入使用之前,学校房屋资源会有一段时间极度紧张。随着学生规模的持续增长、教职工队伍的不断扩大,办公用房、教学用房、实验室用房等压力不断增加。这种这状态将在2023年前持续存在,随着学校三、四期建设的稳步推进,2023年开始学校将有大量房屋建成交付使用,如何提前完善公房使用规划以提升资源使用效益,如何建立一套系统的公房管理机制迫在眉睫。

## 2 当前形势下的高校公房管理现状

高校的房地产资源是学校开展教学科研活动的基础。当前形势下,公房资源没有得到有效利用,主要是由于高校公房管理在体制以及手段方面存在问题,并且由于公房产权不明确。

【作者简介】苏杰(1983-),男,中国天津人,本科学历,研究实习员,从事公房管理研究。

【课题项目】中国民航大学2020年调研课题(2025)。

## 2.1 管理体制的现状

当前,除部分985、211高校逐步解决教学科研用房紧张的状况外,多数高校在公房管理体制上尚处于比较落后的状态。与近年高校高速度、大规模发展的步伐相比,现行公房管理和运行分配等还处于较原始阶段,多占多用,无偿使用,这就造成多数高校在发展过程中不管盖多少房屋都会出现供不应求的现象。具体表现:一是分配机制不合理<sup>[1]</sup>。基本都是依赖于单极化、应激性的行政调节,没规划缺约束。二是房屋使用效率偏低。不管是办公用房、教学用房还是实验室用房,都存在“占为己有”的思想,前期缺少规划和约束,就造成后期“占而不用”等不良现象。

## 2.2 管理手段的现状

公房管理是在未达到紧张状态前,其管理工作不会得到足够重视,管理手段基本全部采用原始的手工作业方式,甚至靠人脑去记忆过往的历史脉络,没有任何其他的技术手段来辅助该项工作的开展。

主要表现为:一是信息化管理平台没有搭建,房屋信息没有完整存储;二是公房档案管理不规范,造成后期办理产权或其他事项需要时无法及时提供所需要件<sup>[2]</sup>。

## 2.3 现有公房产权不明确

据调查,目前中国90%的高校公房产权都存在不明确的问题。究其原因,多因早先国家或地方政策在该方面没有太明确的界定,教育用地上的建筑多因需而建,学校对此没有及时办理相关手续及形成固定资产,使很多建筑在现在看来都是违建,无法补办产权证,给学校公房管理工作带来了非常大的不便。

## 3 构建高校公房管理体系

近年来,随着地方政策对高校发展的支持,诸多高校开始了多校区建设和管理,中国民航大学亦是如此。面对前述问题,中国民航大学充分调查学校各单位、各部门的用房状况,梳理好增量与存量房屋的调整关系。在此基础上,学校的公房管理改革就势在必行<sup>[3]</sup>。

新形势下,构建高校公用房产管理体系的意义重大,只有加强建设管理体系的思路和实施策略,才能促进高校在科学测算的基础上,实现房产分配的合理、公平、透明。因此,论文从建立学校公房管理体系、建设学校公房信息化管理平台以及强化公房管理队伍的建设三个方面提出了高校公房管

理体系的构建,一起促进公房资源合理、高效的利用。

### 3.1 建立学校公房管理体系

高校的公房管理,主要包括房屋资源的规划、配置、安全管理、效益考核等四个环节组成的闭环管理。目前学校制定了“一个办法、五个细则”的房屋管理制度体系,包括公用房屋管理办法、行政单位公用房屋配置管理细则、教学科研单位公用房屋配置管理细则、经营性用房管理细则、公用房屋有偿使用实施细则、公有住房管理细则等,基本上达到科学化、规范化、制度化管理水平,有效保障了学校新增房屋的配置使用。

同时,学校结合对各单位、各部门未来三年的用房需求进行调研和论证,通过实行校、院两级管理,强化二级单位管理职责,利用配置标准,逐步调整了部分存量房,改善了部分教学科研单位用房紧张的局面<sup>[4]</sup>。

### 3.2 建设学校公房信息化管理平台

信息化管理平台在公房管理改革过程中,发挥着极其有效的推动作用。利用先进、成熟的信息技术,构建智慧、高效、准确、适用的公房管理系统,可以实现全校公房的全覆盖、无死角的管理。

在系统平台上,除了基础的查询功能外,更多的可以实现对每栋楼的逐层逐间可视化管理,同时对房屋的使用人、使用单位、使用面积和内涵等进行登记入库,实行计算机管理。同时,信息化管理平台还可以对公房档案进行电子存档,实现数字化可查询。总之,信息化管理平台的使用可以实现学校公房的决策数据化、管理动态化<sup>[5]</sup>。

### 3.3 强化公房管理队伍的建设

随着学校新校区建设和校本部提升办学条件改扩建项目方案的确定,加之我校“十三五”实验条件平台建设项目的确定,给未来五年房屋使用规划指明了方向,学校开展了公用房屋摸底排查工作,掌握大量学校公用房屋使用现状数据。但这个过程反映出公房管理队伍的建设缺失。

目前,中国民航大学的公房管理专职人员只有2名,如此队伍非常不适合开展高难度的公房管理改革工作,只能维持较为简单的日常管理。基于此,加强建设一支高素质的公房管理队伍,提高公房管理专业水平,是学校公房管理改革的有力保证,同时也是更好地为教学、科研工作实现高质量服务。

第一,可以在校院两级组建一支管理员队伍,但这支队伍的稳定性和积极性将受到质疑;第二,引用外力,引进物业化管理模式,认真学习、加强合作,以提高公房管理队伍的专业水平<sup>[6-7]</sup>。

#### 4 结语

通过建设学校现有房屋状态数据库,并对学校各单位、各部门未来三年用房需求规划进行设计,明确未来用房需求,结合学校现有公房管理体制<sup>[8]</sup>,依托学校学科板块布局,按照“统筹兼顾、分类配置、协议约束”的原则进行统筹管理,按照“统筹规划、标准配置、相对集中、动态灵活”原则,进行房屋运行管理,并逐步建立公用房屋“定额核算、有偿使用、超额收费”的管理思路,推进学校公用房屋管理模式的改革,持续完善和优化学校公房管理机制。

#### 参考文献

[1] 屈静. A 高校公房管理流程优化及数据统计改进研究 [D]. 济南: 山

东大学,2018.

- [2] 吴安青,赵春. 基于 DEA 的高校公房管理机制研究 [J]. 实验技术与管理,2018(07):274-278.
- [3] 田旭峰. 高校公房权证管理初探 [J]. 高校后勤研究,2017(09):64-66.
- [4] 谢芳成,刘松青. 基于 SOA 的高校公房管理系统建设研究 [J]. 实验技术与管理,2015(05):278-282.
- [5] 陈志武. 广西高校公用房产管理的问题与对策 [J]. 广西职业技术学院学报,2014(02):22-25.
- [6] 朱力影. 高校公房管理工作之“两提升、两注重” [J]. 中国新通信,2014(03):61.
- [7] 张树明,王毅,唐宏力. 高校公房资源管理机制改革探析 [J]. 软科学,2004(03):55-57.
- [8] 刘毅,苏杰. 高校公用房屋管理改革与对策研究. 当代教育实践与教学研究,2016(04):78-79.

# Research on the Application of WeChat Marketing in the Experiential Consumer Industry——Taking Zhuhai Imperial Hot Spring as an Example

Lili Sun

Zhuhai College, Jilin University, Zhuhai, Guangdong, 519000, China

## Abstract

The continuous improvement of the economic level, the rise of the middle class, and the younger generations such as the 80s and 90s have gradually entered the peak of consumption. Consumers' consumption habits have gradually shifted from the previous emphasis on price to the current emphasis on experience and quality. In this process Chinese experiential marketing also came into being. Among the many ways of experiential marketing, WeChat marketing occupies a pivotal position with its strong social attributes, huge number of users and flexible marketing methods. Taking Zhuhai Imperial Hot Spring as an experiential consumption case, the paper studies the WeChat marketing model of Imperial Hot Spring, and it can provide some reference for other enterprises to carry out experiential marketing.

## Keywords

WeChat marketing; experiential consumption; Imperial Hot Spring

# 微信营销在体验式消费行业的应用研究——以珠海御温泉为例

孙莉莉

吉林大学珠海学院, 中国·广东 珠海 519000

## 摘要

经济水平的不断提高、中产阶级的崛起以及80后、90后等年轻一代逐渐步入消费高峰期, 消费者的消费习惯由之前的重价格逐渐转移到现在的重体验、重品质, 在这个过程中体验式营销也应运而生。在体验式营销的众多方式中, 微信营销以其强大的社交属性、巨大的用户数量和灵活的营销方式占据了举足轻重的地位。论文以珠海御温泉作为体验式消费案例, 研究御温泉的微信营销模式, 为其他企业开展体验式营销提供一定的借鉴。

## 关键词

微信营销; 体验式消费; 御温泉

## 1 微信营销的现状

微信如今已经遍布我们生活的各个领域, 成为生活中密不可分的一部分, 中国有7亿人使用微信, 微信也成为中国最热门、覆盖最广泛的手机应用。很多企业纷纷用微信作为营销的主要工具, 而且随着微信在企业中应用的程度越来越深, 微信营销成为企业营销的重要营销手段<sup>[1]</sup>。

【作者简介】孙莉莉(1983-), 中国广东珠海人, 讲师, 现任职于吉林大学珠海学院物流管理与工程学院, 邮箱: zjz2901@163.com。

目前市场上对微信营销价值的研究主要体现在以下几个方面。

### 1.1 客户引流

基于微信社交的用户粘性, 将不同地区的线下微信用户聚集到微信这个平台上发展为线上好友关系, 通过微信的其他营销功能, 建立起微信社交营销的好友资源脉络, 为营销终端消费打下基础<sup>[2]</sup>。

### 1.2 产品推广

朋友圈和微信群成为移动互联网微信营销推广宣传的主要阵地。朋友圈每天的高频打开率, 点赞评论活跃度等, 都

为品牌的知名度实现了高效的传播。

### 1.3 裂变模式

朋友圈转发、微信群分享,微信提供的这些社交玩法和营销模式——甲分享给自己的朋友乙,乙转发给自己的朋友丙,以此类推,使企业的营销推广和客户开发都能在微信里达到裂变的目的。

## 2 体验式消费时代的到来

随着经济水平的不断提高、中产阶级的崛起以及80、90后等年轻一代逐渐步入消费高峰期,更加注重个性、品质、体验的消费习惯,使消费逐渐从传统零售模式下的低价、耐用性、产品功能等基础性诉求向内容和服务转移,内容上主要包含社交体验感、自身参与感以及价值的认同感等,服务上主要包含场景化消费、个性化服务、灵活化的交付等,体验消费越来越受到重视<sup>[3-5]</sup>。

随着“体验式经济”的到来,“体验式营销”逐渐在不同行业得以快速应用。体验式营销(Experiential Marketing)从消费者的感官、情感、思考、行动、关联五个方面出发,重新定义、设计营销的思考方式。此种思考方式突破传统上“理性消费者”的假设,认为消费者消费时是理性与感性兼具的,

消费者在消费前、消费时、消费后的体验,才是研究消费者行为与企业品牌经营的关键。

在客户体验中,企业提供的不仅仅是商品或服务,它提供最终体验,并充满了感情的力量,给客户留下了难以忘怀的愉悦记忆。“体验式营销”的威力在于使客户以个性化的方式参与其中,通过体验对品牌产生情感寄托,从而成为品牌的忠诚客户。产品是有形的,服务是无形的,而所创造出的体验是令人难忘的。

## 3 微信营销在体验消费中的应用

由于微信营销涉及的行业领域非常宽泛,不同的行业覆盖的人群不同、提供的产品以及地域的不同都会给我们的研究带来偏差,所以我们不以整个市场作为研究对象,而是在本地化思想的指导下,选择中国珠海本地的体验式消费行业,具体在体验感较强的御温泉展开研究。

珠海御温泉度假村1998年2月28日开业,是国家级AAAA旅游景区。园内的小汤镇为珠海市非物质文化展示基地,是体验式消费行业的代表企业之一。

### 3.1 微信公众号

目前,御温泉拥有一个官方服务号——“珠海御温泉”,



图1 珠海御温泉公众号

提供预定咨询、会员中心、玩法攻略等服务,如图1所示。

官方服务号主要起到了宣传引导的作用。御温泉的官方服务号有一个板块“御玩法”,其内容又分为“觅食、泡汤、住店、趣玩”四个栏目,每个栏目下有若干篇文章,旨在介绍整个园区的玩法,供游客查阅。

官方服务号的第二个作用体现在与粉丝的深度互动。“御福利”是其官方服务号的第二大板块,其内容分为“体验官、御粉故事、官方活动”三个栏目。这三个栏目都是深度挖掘用户与企业之间的价值,通过粉丝的故事打造“御文化”,给游客带来深度的感官体验,吸引用户预订下单。

### 3.2 与其他平台合作

御温泉已经入驻多家第三方平台,利用各家平台的流量优势,以及在微信上的转发、分享扩大品牌的知名度和影响力。御温泉入驻的知名电商平台有携程网、飞猪和小红书等,如图2所示。

御温入驻携程、云客赞和飞猪平台的主要目的就是销售温泉门票和度假酒店门票,这也符合消费者的消费习惯,因为随着电子商务O2O模式的发展,消费者越来越习惯在去实地消费之前先在网上查看攻略并下单。

而入驻小红书,则是利用了小红书强大的流量优势和众多博主的消费导向作用,通过高质量的照片和真实的、有趣的体验文案给消费者带来身临其境的感受。目前小红书用户接近1亿,以高端、时尚女性为主,她们热爱生活、热爱旅行、爱逛街、喜欢晒图分享,收入较高,对有品质的东西有强烈的好奇心和购物欲,这部分用户也是御温泉度假酒店的目标用户群体。

### 3.3 社群裂变

御温泉与云客赞的合作,不仅实现了“线上下单,线下消费”的O2O模式,更带来了温泉产品的社交裂变。

云客赞是被广大消费者认可的“本地吃喝玩乐”精选折扣平台,倡导“旅游、美食、生活、特卖”的理念,为消费者提供可信赖的周边旅游、本地吃喝玩乐、生活服务等高性价比的产品和服务。云客赞用户把优质产品分享到熟人圈,一旦有人通过分享链接下单购买,用户就能获得平台奖励金,如图3所示。通过这样公开透明且具有激励性质的方式,云客赞促使用户进行大批量的推荐与转发。通过这种社交裂变的方式,御温泉的线上预订产品短时间之内就能覆盖本地目标消费群体。

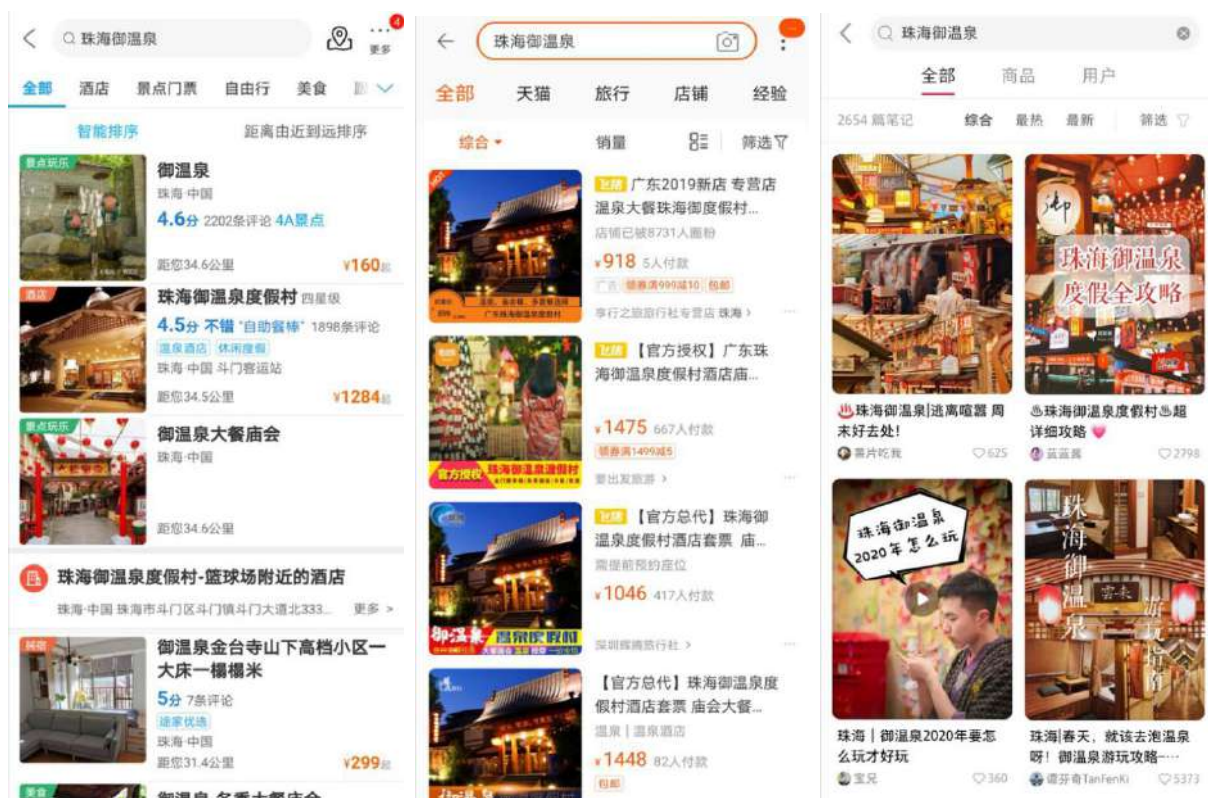


图2 御温泉入驻携程、飞猪、小红书平台



图3 御温泉在云客赞平台的推广佣金奖励

## 4 结语

体验式消费行业目前还处在一个整体上升的市场状态，

尽管营销模式很多，但是由于微信的社交属性以及巨大的用户群体，使微信在体验式消费行业中的营销作用非同小可。企业可以根据不同的场景模式，开展拼团、秒杀、优惠券、分销等营销形式，将微信的营销价值发挥到最大化。

同时，虽然用户的消费习惯在改变，但是体验式消费行业以产品为核心的基本层面没有发生改变，在此基础上企业需要更上层楼，努力打造极致的产品体验，让用户的体验层级更高，体验效果更好，让体验式消费模式给企业带来更多的客户和利润。

## 参考文献

- [1] 林荔娜, 苏喜冰. 大数据时代休闲类餐饮企业微信营销策略探究[J]. 牡丹江师范学院学报(社科版), 2020(03):19-27.
- [2] 蒋晨丽. 旅游业微信公众号营销应用研究[J]. 长春师范大学学报, 2019(10):108-111.
- [3] 张慧. 微信公众号“大象公会”营销研究[J]. 新媒体研究, 2020(09):52-53.
- [4] 张少哲, 周长城, 曹亚娟. 分享经济与消费行为变迁: 网络社会背景下的体验式消费逻辑[J]. 广东社会科学, 2018(02):184-192.
- [5] 陈宗来, 邴振华. 酒店微信营销对顾客分享意愿的影响——以度假型酒店为例[J]. 现代营销(信息版), 2020(03):118-119.

# “One Belt, One Alliance” and the Basis and path of China-Russia Media Cooperation

Qiyao Qian

Saint Petersburg State University, Chifeng, Inner Mongolia, 024000, China

## Abstract

At present, the scope of China's international cooperation and exchanges continues to expand, and the cooperative relationship between the Chinese and Russian media under the background of the “One Belt, One Alliance” has also deepened. The paper analyzes the current development of China-Russia media cooperation, and discusses the effective path of integrated development.

## Keywords

“One Belt, One Alliance”; China-Russia media; media cooperation; cooperation path

## “一带一盟”与中俄媒体合作的基础与路径

钱琪瑶

圣彼得堡国立大学, 中国·内蒙古 赤峰 024000

## 摘要

目前, 中国国际合作、交流范围不断扩大, “一带一盟”背景下中俄媒体之间的合作关系也进一步深化。论文对当前中俄媒体合作发展进行了分析, 并探讨了融合发展的有效路径。

## 关键词

“一带一盟”; 中俄媒体; 媒体合作; 合作路径

## 1 引言

合作传播是国际传播的一种途径, 媒体采用与对象国当地媒体合作的方式开展国际传播, 可以有效促进信息交流、增进相互了解、助力合作国家在传媒领域及其他领域的共同发展。随着全球化进程的加快和传媒技术的发展, 中俄两国媒体以合作传播的方式介入国际关系的程度越来越深, 对两国政治、经济、文化等方面都产生了深刻影响。

## 2 “一带一盟” 框架下中俄媒体合作的新发展

2013年“一带一盟”倡议提出以来, 中俄双方都致力于进一步促进区域一体化, 加强区域政治、经济、文化交流与合作, 在此背景下, 中俄媒体合作也迎来了战略机遇期。加强媒体合作, 对于促进两国“民心相通”, 构建命运共同体, 提高两国国际话语权具有重要影响, 因此日益受到两国政府的关注。2015年5月8日, 中国国家主席习近平与俄罗斯总统普京共同宣布, 中俄两国将于2016和2017年举办“中俄

媒体交流年”。中俄媒体合作更是上升到了国家层次, 合作成果显著, 获得了新发展, 呈现以下特点: 首先, 中俄媒体合作协议不断增多, 合作程度逐渐深化。双方顺利完成多项交流合作项目, 合作制定专题节目, 主流报刊加强交流, 互译中俄文化经典书籍等, 多项交流合作项目的顺利完成, 为之后的中俄媒体合作的进一步深入发展奠定了基础。同时, 2018-2019年是中俄地方合作交流年, 中俄双方进一步规划、落实媒体合作项目, 围绕政策沟通、主题报道, 社交媒体合作、举办大型活动、共同研发电影、电视剧等领域深化合作<sup>[1]</sup>。“一带一盟”倡议实施以来, 两国媒体合作程度在不断深化, 由联合播放电影、节目互换等浅层合作朝着共同制作、合作研发等深度合作的方向演变。其次, 中俄媒体合作领域不断拓展, 新旧媒体通力合作。在“一带一盟”倡议实施以前, 中俄媒体合作主要集中在广播、电视、报刊等传统媒体领域, 如联合播放电影、开办俄语(中文)频道、开展中俄记者征文活动、主流报刊加强高层对话、互译经典作品等。“一带一盟”倡

议提出以后,中俄媒体合作领域不断拓展,传统媒体领域合作深化的同时,新兴网络媒体的合作程度也在不断强化。

### 3 “一带一盟”与中俄媒体合作的基础与路径

#### 3.1 继续加强中俄双边关系,实现合作共赢

中俄继续加强双边关系,是基于各自的发展战略需要,也是基于“一带一盟”对接合作的现实需要。中国方面,中国长期以来对独联体国家的了解不够深入,与这些国家的互信程度有待大幅提高。而俄罗斯在中亚地区的影响力得天独厚,又有独联体作为区域政治组织发挥协调作用,在独联体内部影响巨大而深远。中国可以借助俄罗斯在该地区的政治影响力,打消一些国家对中国的疑虑,加强这些国家对中国的信任和对丝绸之路经济带的参与程度。丝绸之路经济带凭借中国强大的经济实力和庞大的劳动力市场,更有“丝路基金”、亚投行的资金保障,对中亚各国和俄罗斯有广泛的吸引力。在此条件下,俄方开展“一带一盟”的对接合作,既能吸引丝绸之路经济带建设资金,又可以激发欧亚经济联盟的活力,使二者优势互补,推动自身“大欧亚”战略的发展<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 明确中俄媒体合作目标

首先,两国媒体合作的初级目标是通过媒体合作,加快传播两国文化,深化两国公众对彼此文化的理解,促进两国人民的民心相通。其次,两国结合“一带一盟”的实施背景,确定现阶段的具体目标是推动丝绸之路经济带与欧亚经济联盟的对接建设,通过双方的媒体合作,传播投资信息,减少对彼此战略意图的误判,为进一步扩大贸易规模、加强基础设施建设、增强投资打好基础,促进双方间的经济贸易领域合作。最后,中俄媒体合作的长期目标是促进中俄关系的深化,促进中俄命运共同体的建设,增强中俄媒体对外传播能力。在此基础上,扩大中俄媒体的国际影响力,增强其“走出去”的能力,强化议题设置的能力,提升其在国际传媒体系中的地位。

#### 3.3 主动服务国家战略

地方媒体应牢牢把握全球化发展趋势,聚焦国家对俄战略需求和国际传播体系建设,充分认识开展对俄合作传播的重要意义,承担好促进中俄政治互信、经济合作、文化交流

及引导舆论等方面的责任和使命,主动服务“一带一盟”“中蒙俄经济走廊”等国家战略,力求做到任务、对象和内容的精准传播。地方媒体要结合中俄边境地区经济社会发展和现实需要,在继续做好品牌合作项目的基础上,积极开拓对俄合作传播的渠道、内容和方式,不断提升地方媒体服务国家战略、推动地方发展的能力。地方媒体还要加强与政府、科研院所的密切联系,加强政策解读和宣传,服务周边外交,为区域交流合作提供智力支持,不断巩固中俄两国的全面战略合作伙伴关系<sup>[3]</sup>。

#### 3.4 要加强同沿线国家的文化交流合作

文化交流已成为世界各国提升综合国力的重要考量因素之一,其中包括教育、科学、文化、民族等方面的考量,在一定程度上反映了各国的软实力,同时也是除了官方外交之外的一种对外交流模式,在加强与沿线国家睦邻友好和务实合作、增强互信、增进友谊等方面具有重要作用。中方可以与沿线国家举办多层次、多领域的文化交流活动,如通过专家和艺术团体互访、互派留学生、互办文化节等活动,进一步加强与沿线国家的文化交流。近几年来,中国与沿线国家之间的文化交流活动的实践充分说明了文化交流活动已产生了一定的积极影响和效果。

## 4 结语

综上所述,一带一盟背景下,媒体机构应把握时代契机、顺势而为,从多维度、多层面寻求国际传播合作,有效利用俄罗斯媒介资源,向俄罗斯及国际社会阐明中国立场、传递中国声音,营造和谐的周边合作氛围,促进文化融合,丰富合作内容,切实发挥媒体力量,加强中俄两国的国际发展。

## 参考文献

- [1] 孙家欣.论中国“一带一路”倡议与俄罗斯“欧亚经济联盟”设想对接的风险与应对[J].世纪桥,2018(05):80-82.
- [2] 刘岩.CRI对俄合作传播路径与效果分析[J].国际传播,2017(05):62-69.
- [3] 郑亚楠.黑龙江地方媒体对俄罗斯远东地区的传播战略研究[J].现代传播,2014(05):49-52.

# Exploration of Enterprise's Management and Control Path of Expense Budget

Nan Shi

Power China Hebei Engineering Corporation Limited, Shijiazhuang, Hebei, 050021, China

## Abstract

Modern enterprises constantly improve their management level under the complicated internal and external environment, and the implementation of cost budget management is conducive to improving the management level of the enterprise. As the focus of enterprise's comprehensive budget management, reasonable planning of expense budget can effectively manage sales expenses, financial expenses, management expenses, etc., so as to further reduce enterprise operating costs and promote sustainable development of the enterprise. The paper first analyzes the definition and significance of enterprise expense budget management and control, then discusses the problems of enterprise expense budget management and control, and finally puts forward several effective ways to optimize enterprise expense budget management and control, hoping to play a certain reference significance for enterprises to strengthen expense budget management and control.

## Keywords

expense budget; enterprise; control path

## 企业对费用预算的管控路径探索

石楠

中国电建集团河北工程有限公司, 中国·河北 石家庄 050021

## 摘要

现代企业在内、外部复杂的环境下,不断地提升自身管理水平,实行费用预算管理有利于提高企业管理水平。作为企业全面预算管理的重点,费用预算的合理规划,能有效地管理销售费用、财务费用、管理费用等,使企业运营成本进一步降低,促进企业可持续发展。论文首先分析了企业费用预算管控的定义和意义,然后讨论企业费用预算管控存在的问题,最后提出几点优化企业费用预算管控的有效路径,希望能为企业加强费用预算管控起到一定的借鉴意义。

## 关键词

费用预算;企业;管控路径

## 1 引言

长期以来,预算在企业管理中都属于重要管理行为。现阶段,在企业内部管理控制中,预算控制已经成为重要的组成部分,能对企业人力、实物、财务等资源进行合理分配,从而使企业的发展目标更好的达成。预算控制是以预算目标为出发点,对预算结果的比较分析,对开展的经营经营活动进行有效的监督检查,并且对不合理的进行及时调整,能使企业的发展规划更加合理,从而为顺利实现预算目标提供保障。费用预算控制能对企业相关人员的创造性、积极性进行充分调动,也有利于工作人员增强责任意识。

## 2 企业费用预算管控的定义和意义

企业费用预算管控是通过所有部门的价值叠加而实现的,而在这一过程中企业费用预算管控部门需要准确的汇总各个部门的财务状况。企业费用预算管控需要以企业既定的发展规划为基础,企业对投入物力、人力、管控运营费用以及筹措资金的过程<sup>[1]</sup>。

作为现代企业开展内部控制的重要手段,费用预算管控能在规避生产风险、经营活动管控、资源高效配置以及实现发展战略方面发挥重要的作用。保证费用预算管理科学合理,能使公司的费用管理更具高效性、合理性以及科学性,能对

企业生产经营管理活动进行有效的协调、组织,使企业各个生产管理环节拥有更强的主观能动性,努力实现企业发展目标。因此,开展费用预算管控是现代企业管理工作的重要组成部分,其根本目的是为了获取最大化的企业利润,促进企业更好发展。

### 3 企业费用预算管控存在的问题

企业预算管控利用合理的预算,能推动企业费用控制系统的形成,使控制责任更加明确,对工作绩效进行有效评估,从而有效地提高企业管理水平。但是在实际实行企业费用预算管控的过程中还有很多问题存在,需要进行不断改进。

#### 3.1 企业管理人员无法正确的认识费用预算管控

近年来,很多企业虽然对财务预算的编报提出了更高的要求,但是各个企业预算管理存在较大的差异<sup>[2]</sup>。体系不完善、管理工作落后,都会提升掌控预算精度的难度,管理层无法对费用预算管控形成正确认识,只对生产和销售进行重视,从而对成本费用控制有所忽视,会严重限制企业资金使用率的提升,对企业的市场竞争力产生不利影响,如果在这种背景下市场环境恶化,将会在很大程度上降低企业的收入,甚至对企业生存产生威胁。

#### 3.2 企业缺乏完善的费用预算管控制度

由于中国发展市场经济的时间较短,在一定程度上影响了企业的管理水平,企业成本预算管控不够精细,缺乏统筹性、全面性、协同性和战略性。在组织机构方面因为企业各部门缺乏统一管理和统一认识,进而无法有效地开展组织协调工作,相关的监督机制、考核机制缺乏,导致浪费人力物力的情况无法得到有效避免。

#### 3.3 费用预算管控缺乏足够的执行力度

企业在进行费用预算管控时由于相应的预算控制缺乏,会导致企业浪费资金费用的情况较为严重,从而在不同程度上影响企业信誉<sup>[3]</sup>。对费用预算的理解不够正确,企业费用预算管控如果对财务预算的限定不够明确,会导致挪用资金的情况发生。

#### 3.4 费用预算管控与战略目标脱节

经过实践证明很多企业没有有效地结合自身发展战略进行费用预算管控的制定,导致这一问题出现的原因主要是因为预算人员不能对企业的战略目标进行准确的把握,不能对战略意图进行正确解释,导致费用预算不适合企业发展。

## 4 优化企业费用预算管控的路径

### 4.1 正确地认识费用预算管控

企业领导必须对费用预算管控工作充分重视,完善相关的管理制度与体系。必须对费用预算的优势以及不足形成正确认识。通过加强相关宣传以及培训工作,促进更多的人员重视以及参与费用预算管理工作。同时想要使费用预算的作用得到充分发挥,需要保证预算的刚性约束,必须从整体上优化企业管控系统,并且将其作为一项系统性的工作进行实施<sup>[4]</sup>。相关的实践证明,费用预算管控效果在很大程度上是由领导的重视和参与程度决定的。

### 4.2 对企业费用预算管控制度进行完善

负责企业费用预算管控的部门应该不断的建立以及健全内部管理制度,对各项费用进行严格审批。应该有专门的人员定期检验内部制度在各个部门的执行情况,从而在企业费用预算管控中更加充分地发挥相关人员的作用。如果有问题出现,应该对相关人员的责任进行追究,从而使企业费用预算管控措施能得到更加严格地执行。在企业费用预算管控制度中,相关部门应该将各项责任落实到个人,对企业资产进行定期检查,并将盈亏结果如实上报给管理者,保证真实、准确、完整地记录各项费用

### 4.3 实现费用预算具体化

在企业费用预算管控制度中建立年报必审制度能发挥非常重要的作用。在制定每年各部分费用预算前,相关的监督人员应该严格的审核前一年部门执行费用预算的情况,主要的检查内容为各部门使用项目经费的情况,从而更加科学地制定部门费用预算计划。只有有效的细化预算机制,才能保证相关的费用预算得到严格执行,使资金费用得到有效利用,提高企业费用使用效率<sup>[5]</sup>。现阶段,很多企业真正的完善部门费用预算制度,企业应该与执行费用预算的实际情况相结合,进行适当的调整,使之与企业发展规划相适应。

### 4.4 结合企业战略开展费用预算

在企业经营预算中费用预算是重要的组成部分,同时因为预算能以年度分解企业战略规划,所以费用预算管控部门在协助管理者制定企业战略时,应该对发展前景和规模等情况进行准确分析,最后落实到预算年度,结合发展战略制定相应的费用预算管控计划,准确的评估需要投入的资源以及获得的产出,在这一过程中需要保证特定时期的可计量结果

得到准确反映,从而明确需要较大费用预算的结构和收支,从而使各部门的发展方向更加明确,有利于费用预算的编制和后续执行。

#### 4.5 对信息化建设进行加强

费用预算编制工作复杂多变,企业应该对财务信息数据库进行不断优化,使其变得更加科学、规范。利用先进的预算管理软件,对企业内外的费用数据进行精确地采集和分析,从而有效共享数据资源,促进费用预算管理拥有更高的质量和效率。

### 5 结语

综上所述,加强企业费用预算管控,能使企业的管理水平得到有效提升,帮助企业获取更多的经营效益。企业应该在充分重视费用预算管控的基础上,在制度、设备、人员等

方面对其进行强化,从而使企业费用支出变得更加合理,为企业的健康发展提供有效保障。

#### 参考文献

- [1] 景一鸣.石油企业强化成本预算管控的路径探究[J].经营管理者,2016(01):227.
- [2] 邵福英.提升成本预算管理水平的路径探索[J].科技致富向导,2013(26):274-274.
- [3] 李吴海,成霞.全面预算视角下企业成本管控优化路径探讨[J].商品与质量,2019(01):193.
- [4] 吴涛.医院预算管理及其经费管控信息化的实践[J].中国卫生经济,2019(02):83-85.
- [5] 冯雪桥.企业定额预算管理体系的构建路径探索[J].智富时代,2019(06):1.

# Reflections on the Accounting Issues of Goodwill in Enterprise Merger

Li Gao

Qingdao Haidari Purchasing Service Co., Ltd., Qingdao, Shandong, 266700, China

## Abstract

Consolidated goodwill is the difference between the cost of business combination and the fair value of the net assets of the merged party. Due to the complexity and particularity of goodwill itself, the recognition and measurement of goodwill has always been a difficult problem in the accounting field, this paper focuses on the accounting of business combination goodwill.

## Keywords

enterprise merger; goodwill; accounting issues

## 企业合并商誉会计核算问题的思考

高丽

青岛海达瑞采购服务有限公司, 中国·山东 青岛 266700

## 摘要

合并商誉产生于企业合并,是企业合并时购买企业合并成本高于被合并方净资产公允价值的差额,由于商誉本身的复杂性和特殊性,商誉的确认和计量一直是会计界难题,论文着重研究了企业合并商誉会计核算问题。

## 关键词

企业合并; 商誉; 会计核算问题

## 1 引言

企业合并商誉是企业的资产,但是存在特殊性,其存在的难点就是对于其所对应的成本和资产难以有效计量。在合并商誉的会计处理中,核算方面往往存在一些问题。按照新会计准则,在处理中需要每年的年末都减值测试已经经过确认的合并商誉,合并报表后续计量要单独列在资产负债表上。现在的企业规模化发展,合并成为常态,而合并商誉成为备受关注的问题。

## 2 合并商誉会计处理的基本介绍

《企业会计准则》规定,非同一控制下的吸收合并,购买方合并成本大于合并中取得的被购买方可辨认净资产公允价值份额的差额,应确认为商誉并在购买方个别账簿及报表中列示。在控股合并情况下,该差额应确认为合并报表中的商誉。自创商誉不予确认。对于确认的商誉,无

论是否存在减值迹象,企业都至少应当在每年年度终了,将商誉结合与其相关的资产组或资产组组合进行减值测试,一经确认的减值损失,不得转回。从以上可以看出,合并商誉经过初始确认之后,在每一个会计期末,需按照“资产减值准则”实施减值测试。但是鉴于商誉很难独立产生现金流量,所以需要与相关的资产组或资产组结合实施减值测试。

## 3 当前存在的合并商誉会计核算问题

### 3.1 初始确认问题

#### 3.1.1 合并成本价值计量问题

在合并成本计量的过程中,通常合并成本就是为了获得控制权支付的资产,还包括负债的承担以及权益性证券的价值。在确定公允价值的时候,会受到诸多因素的影响,包括合并双方所具备的议价能力、企业经济发展情况的以及行业

发展形势的判断等等。在合并双方签订的协议中如果存在预计负债方面的内容,还需要考虑其对合并成本产生的影响,这就很容易存在成本有失公允的问题。

### 3.1.2 被合并方净资产公允价值公允问题

被合并企业可辨认净资产公允价值是确认合并商誉价值的一个重要影响因素。净资产公允价值为熟悉市场情况的买卖双方公平交易的条件和自愿的情况下所确定的价格,或者没有关联的双方在公平交易的条件下一项资产可以被买卖或者一项负债可以被清偿的成交价格,将其确定下来之后,就要对所购买资产的公允价值和负债的公允价值加以确认。实际操作中一般都是评估机构完成资产估价,但即便采用的评估方法为一种,评估机构不同,所获得的评估结果也可能存在不同,其中主观因素的影响也是不可忽视的。

## 3.2 后续处理问题

### 3.2.1 管理层操纵利润问题

由于商誉本身的复杂性和特殊性,虽然会计准则规定后续处理采取减值测试方法,但由于存在人为因素,在公允价值的计量方面可能存在不精确,使管理层有对利润操控的空间。例如,蓝色光标在2014年就已经获得7亿多元的净利润,可是2015年,净利润却低于1亿元,与前一年相比下降大约85%,出现这种现象的主要原因是2015年该公司计提商誉减值超过3亿元,对企业的利润造成很大的影响<sup>[1]</sup>。

### 3.2.2 资产组确认问题

商誉对企业的资产存在依附性,在后续减值测试的时候也需要结合资产组进行。由于资产组的认定存在不确定性,分类不同,判定所获得的结果也会有所不同,同时资产组的公允价值及商誉的隐含公允价值计算难度相对较高,企业以此实施盈余管理,会使财务报表信息失真,会计信息缺乏可比性。

## 4 合并商誉会计核算问题的解决措施

伴随着经济的高速发展,各种规模的企业开始涌入并购热潮,企业合并也因此渗透到中国市场经济的每一个角落,并对每一个行业都产生着深刻的影响。企业合并是企业寻求更加广阔的市场和自身更加快速发展的有效方式之一,合并活动因此日益频繁,合并商誉伴随着合并活动产生。在中国企业财务会计的发展过程中,企业对于合并商誉的重视程度越来越高,合并商誉在合并活动中所占收购价值的比重也越

来越大。由于经济环境时刻变化和商誉自身抽象的性质,其会计处理较复杂,企业在对商誉计提减值损失的过程中若有不当的处理方式可能会引发潜在的风险,企业的管理者和投资者应该重视企业合并商誉的会计处理问题。

## 4.1 商誉初始确认问题的解决

### 4.1.1 会计人员要有较高的职业素质

中国的会计准则逐渐趋向于国际会计准则,内容上基本保持一致,这就对会计人员的职业素质提出很高的要求。会计人员要不断掌握新的专业知识,更新知识结构,使自身的会计技能有所提高,同时还要具备一定的职业判断能力,合理判断购买资产的公允价值合理性,保证初始计量结果的准确性。

### 4.1.2 商誉的确认

按照新会计准则的规定,企业拥有或者控制的没有实物形态的可辨认非货币性资产是无形资产。据此,商誉由于其具有不可辨认性,在新会计准则中将其从无形资产中分离并对这项资产独立确认。

理论角度而言,企业要具备超额收益的能力,就可以对商誉的存在加以确认,商誉创立的过程中的各项支出都可以作为成本入账。由于商誉会受到各种因素的影响,这些因素不仅相互影响,而且相互作用,任何一笔支出都无法确认其是专门为创造商誉支出的。所以,这笔支出能创造多少商誉是很难确定的,也无法确定支出的受益期,所以会计实务中通常是对企业外购商誉确认并入账,如果是自行创造的商誉则不允许入账。

在新准则体系下,企业合并采用购买法,处于非同一控制下,就会涉及商誉的会计处理,实施合并的企业在合并日,将购买的被合并企业的可辨认净资产的公允价值记入实施合并企业的资产和负债,合并成本超过被合并企业可辨认净资产公允价值的差额作为合并商誉,在并购主体上单独体现为一项资产<sup>[2]</sup>。

## 4.2 后续处理问题的解决

### 4.2.1 合并商誉的减值测试时点和方法

对于合并商誉的减值测试不需要局限于每年的年末,可以将其划分为两种情况,其中的一种情况是按照年度进行商誉减值测试,即在每年的年末进行测试;另一种情况就是设定时间和地点进行商誉减值测试。在年度内的减值处理中,

需要与年末的处理方法相同。同时减值测试的方法也可以适当地借鉴其他国家成功的经验。

例如,2017年1月美国会计准则委员会(FASB)发布新的商誉减值准则,提出将商誉减值定量测试由两步法改为一步法,并指导商誉减值测试涉及递延所得税的相关处理。一步法下商誉减值定量测试只需比较报告单位的账面价值(含商誉)与公允价值的大小,无需再比较商誉隐含公允价值和其账面价值,降低了商誉减值测试中的难度。

#### 4.2.2 认定资产组的范围要适当扩大

判定资产组的时候,范围要相对宽泛一些。资产组的测试单位是报告单元,主要的判断标准是核算经济主体的结果,出具报表以及核算经济成果并判定其是否独立。按照财务会计准则委员会的规定,当资产组被确定下来之后,后续就不能随意变更,确保其稳定性。因此,后续在计量商誉减值测试的时候,需要以财务会计准则委员会的有关规定作为参考,用于认定商誉的资产组或者资产组组合,使其范围适

当扩大<sup>[3]</sup>。

## 5 结语

通过上面的研究可以明确,合并商誉是企业的资产,其所存在的特殊性在于,商誉具有依附性、价值波动性以及其价值与其成本的弱相关性。随着企业并购增加,合并商誉占收购价格比重越来越大,因此应正确地确认合并商誉,否则将有悖于被并购方会计信息的真实性、完整性。相信随着财务会计理论的发展,对商誉研究的深入,客观条件的具备,商誉会计问题定会得到妥善的解决。

## 参考文献

- [1] 詹超.商誉本质视角下对我国合并商誉会计处理问题的分析与思考[J].消费导刊,2018(019):187-189.
- [2] 薛帅.我国企业并购中商誉的会计处理问题研究——基于蓝色光标的案例分析[D].南昌:江西师范大学,2018.
- [3] 高云霞.企业合并过程中商誉的会计核算问题研究[J].财会学习,2019(30):119-121.

# Analysis of Problems and Countermeasures in Archives Management of State-Owned Enterprises

Meiling Hu

Chongqing Bashan Hydropower Development Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

## Abstract

The archives management of state-owned enterprises is the guarantee for the normal operation of enterprises, which is of great practical significance for the economic development and operation construction of enterprises. However, in the current stage of development, there are many problems in the file management of state-owned enterprises, such as weak management consciousness and uneven comprehensive quality of personnel, which will have a serious impact on the development of archives management of state-owned enterprises. This paper mainly analyzes the problems existing in the archives management of state-owned enterprises at the present stage, and puts forward corresponding solutions, so as to lay a solid foundation for the future development of state-owned enterprises in China.

## Keywords

state-owned enterprises; archives management; work content; problem analysis

## 国有企业档案管理工作存在的问题及应对策略分析

胡美玲

重庆巴山水电开发有限公司, 中国·重庆 400000

### 摘要

国有企业档案管理是企业正常经营运转的保障, 其对于企业的经济发展和经营建设有着十分重要的现实意义。但是在当前发展阶段来看, 国有企业的档案管理工作存在的诸多问题, 管理意识薄弱、人员综合素质参差不齐等都会对国有企业档案管理的发展产生严重影响。论文主要结合当前阶段国有企业档案管理存在的问题进行简要分析, 针对性地提出相应解决措施, 从而为我国国有企业的未来发展奠定坚实的基础。

### 关键词

国有企业; 档案管理; 工作内容; 问题分析

## 1 引言

档案管理的主要内容是对企业发展不同阶段的数据内容、信息内容进行详细的记录, 其管理过程将会对企业的文化建设与长远发展产生深远影响。在传统形式下, 国有企业的发展忽视了档案管理工作的重要性, 在发展后期容易出现瓶颈, 进而抑制国有企业的经济效益提升<sup>[1]</sup>。因此, 在国有企业发展阶段不断提升档案管理水平是加强国有企业市场竞争力的重要保障。

## 2 现阶段国有企业档案管理存在的问题

### 2.1 管理意识薄弱

中国改革开放以来, 国企开始改变其原有的经营管理模

式, 引进现代企业经营管理体制, 企业的管理重心大多放在了生产经营和财务方面, 侧重对企业资金的管理, 而与企业经济效应没有直接联系的档案管理工作往往被忽视。与生产经营方面不断出台的规章制度相比, 国企档案管理工作却没有一套完善的管理制度, 很多管理工作没有具体规章制度依据, 很难顺利开展。

### 2.2 管理人员的综合素质不高

由于档案管理工作自身的灵活性较强, 其工作成果难以直接从经济效益和综合成绩的角度进行反馈, 这就导致国有企业档案管理的相关工作人员, 其业绩难以得到企业领导和其余员工的认可<sup>[2]</sup>。

综合对档案管理人员的个人能力和素质进行考察来看,

其大部分是由其余部门的员工进行转岗,没有扎实的专业知识储备和个人能力,也没有经过系统的岗前培训。在实际工作的过程中不仅不能对档案管理的现有工作模式进行创新,甚至还难以按照行业发展和工作的相关规定来顺利开展工作内容。这就造成国企档案管理工作人员的工作带有较大的主观随意性,无法跟上企业发展的脚步。

### 2.3 管理和服难以保持一致

首先,国有企业内部档案资料的形式较为单一,大部分国有企业更加注重企业的日常生产和经营状况,对于影像或是其他形式的资料缺乏完整的记录和收集机制。

其次,档案资源的缺失状况较为严重,各企业部门不能按照预定的流程及时移交文件资料的相关内容<sup>[3]</sup>。部分工作人员会在个人方便的前提下采取自行保管档案资料的形式,这就导致整体的档案管理工作中会出现断代的状况。国有企业部分部门还会出现思维认知的误区,将与自身生产经营状况相关的资料信息作为自身的利益筹码,设定信息共享的屏障,阻碍了信息共享的顺利开展。

最后,档案资源的整体利用程度较低。部分国有企业的主要工作内容就是将收集的档案综合整理并做好入库存储。这就导致用户的资料查找过程整体趋于被动。在这个过程中,企业的档案管理部门只提供查询、提取档案的服务,并不涉及主动通过档案资料为企业战略发展、为企业管理提供参考建议,使很多资源被浪费。

## 3 国有企业档案管理工作存在问题的应对措施

### 3.1 做好管理工作,创新管理方式

首先,国企需要构建健全的征集、接受机制。国有企业的档案管理机构,要积极进行文件移交模式转变,通过积极寻求、监控收发等手段的利用,提升档案收集的及时性和全面性。

其次,丰富收集档案的样式,应将各种与企业经营、生产相关的信息载体例如,音频、录像、招聘等和拥有存储必要性的信息资料及时进行收集,并将重要档案信息进行电子备份,而不是仅仅收集纸质版的信息资料,为档案的保管提供双保险<sup>[4]</sup>。

最后,构建便捷、庞大的档案管理信息网络,加大新媒体技术的利用,让网络技术在档案管理中充分发挥作用,实现档案信息资源的共享。

### 3.2 提升档案管理队伍的综合素质水平

第一,就是要拓展员工视野,积极完善档案管理相关工作人员的任用和选拔,并从行业综合发展的角度进行人才挖掘。除了要招聘高校具备丰富的专业知识和技能的人才之外,还要积极吸纳社会对于档案管理有独到见解的优秀人才。特别是对于那些知识储备较为丰富、责任感较强的高素质人才要积极进行选拔和录用,以此从源头上控制档案管理工作人员的综合素质水平。

第二,就是要确定并完善工作人员的提升规范。要求与国有企业内部档案管理的主管单位或是有关机构进行合作,通过校园培训、合作培训等方式提升档案管理工作人员的知识储备和个人能力,以此来进行个人提升<sup>[5]</sup>。

### 3.3 树立正确的档案资源开发利用意识

在现阶段国有企业档案管理的过程中,相关工作人员由于自身档案管理意识的淡薄,实际工作中难以发挥出档案管理的实际价值。针对这种问题的出现,国有企业相关管理层要重视档案资源的开发利用,不断提升个人的档案资源开发利用意识,重视档案管理工作的开展。与此同时,在档案开发的过程中也需要选择具备高素质、高能力的人才,通过人才队伍的建设确保档案编制的质量,突出档案管理工作重点,从而体现出工作的实际价值。

### 3.4 引进新技术形式

随着计算机技术及人工智能技术的飞速发展,国有企业在现代化管理制度的基础上还要实现技术创新。积极引入信息技术手段,并将网络技术国有企业档案管理中实现普及和应用。这样在新技术的支持下,国有企业的档案管理工作能突破时间和空间的限制,改善工作方式和工作效率的同时,最大程度地降低工作人员工作量,以此来促进国有企业档案管理工作的未来发展。

### 3.5 严格按照归档范围归档,实现档案资源共享

严格遵照归档范围进行档案的归档能在企业范围内实现资源共享,避免出现重复性归档、归档混乱等问题。

首先,国有企业各公司要结合公司的实际状况,对档案的保管期限、归档范围等内容予以明确,按照规定收集相关的档案资料。在此过程中要对现已归档的材料内容进行整理,对不符合归档要求和条件的资料进行清理,并由专人统一进行销毁和处理<sup>[6]</sup>。

其次,要实现的档案资源的共享工作。国有企业要重视档案专项资金的投入,并在公司范围内建立一个较为完善的档案局域网,按照不同职员的工作范围和工作内容开展相关工作。

最后,内部档案信息能在内部局域网站进行查询,并结合身份和职权范围来设定个人权限。这样同一份文件只需档案室保存并共享就行,要利用时可以在内部局域网中查阅利用,这样可以避免档案的重复保存,并在保密性的基础上提升档案资料的整体安全。

#### 4 结语

综上所述,国有企业档案管理是一项系统性极强的工作内容,为了对国有企业档案管理工作实现改革创新,相关工作人员要重视资金内容的投入,不断开展档案管理的信息化与现代化建设。通过这种模式才能改善当前国有企业存在的

弊端,随着时代的发展不断创新,促进国有企业档案管理工作实现可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 高家音. 国有企业档案管理工作中的问题及对策探析[J]. 企业改革与管理,2014(13):65-67.
- [2] 杨远琴. 浅谈国有企业档案管理工作存在的问题及对策[J]. 办公室业务,2017(17):90.
- [3] 蓝玉超. 浅谈国有企业档案管理工作存在的问题及对策[J]. 办公室业务,2015(13):47+51.
- [4] 邓茵. 企业文书档案管理中存在的问题及应对策略分析[J]. 办公室业务,2015(20):56-58.
- [5] 谭淑荣. 国有企业档案管理工作存在的问题及对策[J]. 消费导刊,2018(39):153-154.
- [6] 滕蓉蓉. 试析档案工作中存在的问题与应对策略[J]. 商品与质量,2017(30):60.

# Reflections on the Ability and Quality of Grassroots Party Members and Cadres

Lianxiang Su

Shandong Weifang Tobacco Co., Ltd., Weifang, Shandong, 261061, China

## Abstract

The grassroots is the foothold of all work, and it is responsible for the implementation of work, effectiveness inspection, and information feedback. Whether it is grassroots government agencies at the national and social levels, or grassroots units in all walks of life, they all play a vital role. If the grassroots work is solid, the foundation is stable, the development is fast, and the development quality is high. If the grassroots work is not true, the ground will be shaken, affecting the long-term stability of the Communist Party of China and the country, as well as the survival and development of all walks of life.

## Keywords

grassroots Party members; cadres; ability; thinking

---

## 关于对基层党员干部能力和素养的几点思考

宿连祥

山东潍坊烟草有限公司, 中国·山东 潍坊 261061

## 摘要

基层是一切工作的落脚点, 承担着工作落实、成效检验、信息反馈等重要职责。不论是国家和社会层面的基层政府机构, 还是各行各业的基层单位, 都发挥着至关重要的作用。基层工作实, 则根基稳、发展快、发展质量高, 若基层工作不实, 则会地动山摇, 影响着中国共产党和国家的长治久安, 以及各行各业的生存发展。

## 关键词

基层党员; 干部; 能力; 思考

---

## 1 引言

习近平总书记讲, “一分部署, 九分落实”。国家或是各行各业的顶层设计做好后, 最重要的任务就是抓落实, 抓落实的重任也自然会落到广大的基层单位身上。谁来抓、如何抓、什么时间抓等问题就摆上日程。长期以来, 中国共产党始终坚持“以人为本”的理念, 强调“人是任何事业成功最重要的因素”。因此, 可以得出结论, 在谁来抓落实、如何抓落实、什么时间抓落实三方面, 最重要的就是谁来抓落实的问题。

当前, 基层政府、单位的干部职工及广大人民群众, 是工作落实的主力军, 而抓落实的重任则压到基层各级领导干

部、中层干部的身上。因此必须在提高领导干部、中层干部抓落实的能力和素养上下功夫, 就此, 笔者有以下几点思考。

## 2 要坚定一个信心

信心比黄金更重要, 行动比口号更重要。当前各行各业都提出了推动高质量发展的要求, 基层各级干部要提高政治站位, 克服惯性思维, 带头坚定推动高质量发展的信心和决心, 在工作中, 要敢于直面困难矛盾, 认清工作形势, 明确发展任务, 提升思想境界, 时刻保持奋发有为、激情创业的精神状态, 增强干好工作的内在动力。

要坚决破除僵化的传统思维, 面对问题和困难, 一味强调客观, 不反思自身主观上信心不足的问题, 树立兵来将挡

水来土掩、舍我其谁的信心和勇气，攻坚克难，合力推动实现高质量发展<sup>[1]</sup>。

### 3 落实两个责任

当前，基层单位的党建工作已经不是做与不做的问題，而是如何抓、如何抓好的问题。这也对基层干部提出了更高的要，就是要严格落实“一岗双责”责任。因此，基层干部既要抓好业务工作，也要抓好管党治党工作。

#### 3.1 牢牢抓好主业

要对各项工作全面了解、全过程把控、全方位管理，经常性调度，主动推进落实，时刻做到心中有数，做专业型干部。

#### 3.2 从严抓好党建

要带头强化政治纪律、组织纪律、廉洁纪律，带头正风肃纪，坚决扛起从管党治党政治责任，净化部门政治生态，确保工作环境风清气正。要坚持以身作则，主动参加政治生活，不搞特权主义，反对形式主义，发挥好党建引领作用。

### 4 强化四种意识

意识决定站位，思想决定行动。各级干部要突出强化四种意识。

#### 4.1 强化政治意识

基层各级干部要始终将政治建设摆在首位，带头旗帜鲜明地讲政治，把准政治方向，站稳政治立场，锤炼过硬党性，始终与党中央、习近平总书记保持一致，坚决落实上级党组织各项决策部署，以实际行动展现自身党性，以实际行动让党组织放心，以实际行动带动和影响身边同事和广大人民群众，以实际行动凝聚良好的工作氛围。

#### 4.2 强化大局意识

要紧盯总体工作目标、工作要求，牢固树立高度自觉的大局观念、全局思维，自觉从大局看问题，在全局中去思考、定位、摆布问题。在谋划工作、落实工作时，不计较个人得失，少考虑部门利益，始终围绕中心、顾全大局，始终与上级工作步调一致。

#### 4.3 强化争先意识

要有追求卓越的境界、争创一流的信念、迎难而上的担当和敢打能赢的本领，对任何一项工作，都要坚持高起点定位、高标准谋划、高质量落实、快节奏推进。要加强自我革命，勇于自我否定，找准工作薄弱环节，抓实问题整改，不断实

现自我超越，对标超越。要以“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感、“坐不住”的责任感，雷厉风行抓落实，养成谋实事、出实招、求实效的良好风气。

#### 4.4 强化创业意识

要真正把岗位当成责任，把工作当成事业，不能“当一天和尚撞一天钟”，树立主人翁意识，以对自己负责、对单位负责的态度，对工作常怀珍爱之心，对单位牢记感恩之情，沉下心来，脚踏实地，克服好高骛远、急于求成的心态，以一抓到底的激情，以不达目的不罢休的豪气，一步一个脚印抓好工作落实，练就干事创业的真本领<sup>[2]</sup>。

### 5 提升五种能力

能力是发现问题、解决问题，推进工作高质量发展的根本。

#### 5.1 提高主动学习的能力

习近平总书记指出，“善于学习，就是善于进步”。没有大学习，就没有事业大发展。要强化学习意识，解决“为什么学”的问题。要对照高质量发展的要求，增强本领恐慌、本领不足的危机感，养成主动学习的意识，把加强学习作为增强工作本领、解决实际问题的关键一环。

要找准学习方向，解决“学什么”的问题。定期对自身开展管理诊断，找准自身不足，列好问题清单，本着缺什么、补什么的原则，有针对性的做好学习提升，弥补自身差距。

要加强日常学习，解决“怎么学”的问题。增强政治学习的认同感，认真参加“三会一课”等党内政治生活，坚定理想信念；要向上看齐，主动学文件、学讲话，把准工作导向；要降低姿态，主动向身边干部职工、先进典型学习，提升工作技能；要利用碎片化时间，用好学习强国等各类学习工具，不断扩大学习范围。

要强化学习实践，解决“怎么做”的问题。坚持用理论指导实践，做到反复学习、反复实践；广泛吸纳借鉴先进工作经验，取其精华，坚持实事求是，做好结合创新文章，用于工作开展。

#### 5.2 提高系统谋划工作的能力

要强化调查研究，坚持少听汇报，多下基层，践行“点对点工作法”“一线工作法”，做好市场走访日记，真正掌握基层工作一手资料。

要抓好对行业上级重要政策的分析研究，准确把握工作

导向,要全面把控好基层一线工作开展情况,做到知悉上情、熟悉下情。

坚持理念先行,思想引导,对工作做到理性思考、科学预判、系统谋划,做好顶层设计,为各项工作沿着正确高效的方向推进当好“掌舵人”。

### 5.3 提高沟通协调的能力

要做好与上级沟通,定期交流,确保中央及各级的工作导向第一时间知晓,工作要求第一时间明确,工作措施第一时间到位。

要加强横向协调。积极开展交流学习,将优秀经验学以致用;加强内部协调,坚持民主集中制,杜绝各自为政,共同把控好重点工作推进方向;要加强向下传达,一竿子插到底,及时将各级决策部署、工作要求传达至员工及广大人民群众,并广泛收集意见建议,做好请示汇报,确保上下齐心、沟通顺畅,共同推进全面小康建设。

### 5.4 提高抓工作落实的能力

要认真领会习近平总书记提出的“一分部署、九分落实”要求,基层各级干部要坚持带头示范,亲力亲为,转变作风,做到各项工作亲自部署,重点工作亲自推动,重点环节亲自协调,落实情况亲自督查。

要有钉钉子的精神,对重点难点工作持续抓、反复抓,对矛盾问题上交、不下压、不外推、不后拖,主动思考办法、创造条件、抓好落实,变“要我干”为“我要干”,变“催着干”“推着干”为“争着干”“比着干”。要开拓思路抓落实。运用创新思维,加强换位思考,深入剖析各项落实中的“痛点”,用好问题倒逼机制,及时调整方式方法,破解难题,化解矛盾,建立横到边、纵到底的责任制,加快工作落实。

### 5.5 提高培养人才的能力

要善于发现人才。加强对基层员工思想状态、工作作风、工作能力的关注,定期谈心谈话,了解员工所思、所想、所虑,深入发现具有培养潜力的员工。

要善于培养人才。坚持以人为本,根据工作实际情况,采取AB角互换、交流轮岗、传帮带、学典型等形式,培养一岗多能人才,培养适应国家和企业发展的后备干部。

做好统筹协调,通过组织员工外出培训、定向跟班学习等形式,着力培养一批各领域的专业人才,为各项工作高质量推进提供人才支撑。要善于使用人才<sup>[1]</sup>。

鼓励员工创新,为员工施展才华创造空间,落实容错纠错机制,为干实事的员工撑腰鼓劲,进而影响和带动身边同事进步,真正在各领域建立起一支学习型、创新型、实干型、高执行力型的一流队伍。

## 6 争做六个表率

作为干部,就要体现出优秀的素质,带头争做表率,处处做好榜样。要让员工、群众看到敢于正视并解决问题的决心,看到以身作则、发挥示范带头作用的行动。

### 6.1 严于律己,争做遵章守制的表率

基层干部也要严于律己,守住自身“底线”,坚持以身作则,时时处处发挥好模范引领作用。要认真落实党内规章,严守法律法规,敬畏纪律、敬畏法律,严格按党性原则办事,按法律法规办事,按制度程序办事,让守纪律讲规矩成为行为习惯、职业操守、干事品德。要带头严格遵守国家法律法规及内部规章制度,不折不扣抓好落实,不搞特权主义、形式主义,不做表面文章。

### 6.2 主动作为,争做发挥作用的表率

要时刻保持干好工作的激情和热情,要带头强化责任担当有为,带头创新创业求突破。要直面矛盾问题,不上交、不下压,带头破解难题。要树立权责对等意识,既要善于行使权利,又要认真履职尽责。要把干好工作作为立身之本,主动认领工作任务,多琢磨事、少琢磨人,多为工作落实出实招、谋实策,少为困难压力找借口、搞变通。

### 6.3 敢抓敢管,争做坚持原则的表率

要带头坚持原则、认真负责,面对大是大非敢于动真碰硬,面对矛盾敢于迎难而上,面对危机敢于挺身而出,面对失误敢于承担责任,面对歪风邪气敢于坚决斗争,始终不怕得罪人,不当老好人。要对工作、员工做到公平公正、不偏不私,敢抓敢管,一碗水端平,一把尺子量到底,一切事情按制度来、按程序走、按规矩办。

### 6.4 深入基层,争做服务为民的表率

要牢记宗旨意识,密切联系群众,自觉践行“一线工作法”,采取“四不两直”方式,定期不定期深入基层一线,认真开展调查研究,原汁原味了解一线工作情况,广泛征集意见建议,找准工作薄弱环节,研究切实有效的工作思路,努力为基层一线解难题、办实事,带头形成问题在一线发现、思路在一线形成、矛盾在一线化解、业绩在一线创造的浓厚

氛围。

### 6.5 克己奉公，争做清正廉洁的表率

要有“吃苦在前，享乐在后”的意识，做到个人利益服从集体利益，部门利益服从整体利益，做奉献精神的承诺者和践行者。要从自身建设抓起，自觉筑牢思想防线，划清纪律红线，算好明白账，坚持不懈，持之以恒，把廉洁自律作为一正思想境界来提升，作为一种工作能力来培养，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观、权利观和利益观。要认真落实“一岗双责”“一案双查”，加强廉政建设，严肃处理各类违规违纪问题。要自觉接受党内监督、民主监督和群众监督，一身正气，干净做事，带头营造风清气正的工作环境。

### 6.6 牢记使命，争做担当负责的表率

要带头讲担当、敢担当、善担当，练就过硬的工作作风

和工作本领，不忘初心，牢记使命，摆正自己位置，牢牢把自己置于组织之中、组织领导之下，扛起组织赋予的职责使命，不折不扣执行组织作出的决定、交办的任务。要脚踏实地，真抓实干，埋头苦干，不当传话筒，不做甩手掌柜，以实际行动诠释责任与担当，努力做一名政治上合格、业务上扎实、本领上过硬、作风上优良的干部。

### 参考文献

- [1] 陈萍. 中国传统文化视域下的领导干部政德建设[J]. 许昌学院学报, 2019(01):112-115.
- [2] 王继风. 新时代领导干部政德建设问题研究[J]. 学习论坛, 2018(10):34-38
- [3] 于瑶. 新时代党员干部政德建设的实践路径[J]. 山东青年政治学院学报, 2018(05):8-14.

# Research on Innovation of Enterprise Financial Management in the Era of Big Data

Lisha Wang

130133198610280942, Beijing, 100023, China

## Abstract

In the current era of continuous development of China's economic construction, companies must innovate and adjust their management models if they want to achieve good and stable development. This paper analyzes the problems existing in the current financial management of Chinese enterprises, and focuses on how to promote the innovation of enterprise financial management in the era of big data, so as to promote the stable and rapid development of enterprises, and finally make a contribution to the development of China's socialist economic construction.

## Keywords

big data era; corporate finance; financial management

# 大数据时代下企业财务管理创新研究

王立莎

130133198610280942, 中国·北京 100023

## 摘要

在当前中国经济建设不断发展的时代大背景下,企业要想得到良好稳定的发展,就必须对其管理模式进行创新与调整。论文对当前中国企业财务管理中存在的问题进行了分析,并着重阐述了如何推动企业财务管理在大数据时代中得以创新,进而推动企业平稳快速的发展,最终为中国社会主义经济建设的发展做出一份贡献。

## 关键词

大数据时代; 企业财务; 财务管理

## 1 引言

企业财务管理模式的优劣是企业是否能得到长效发展的关键,由此可看出财务管理的重要性。在大数据时代想要实现企业的可持续管理,必然要将大数据技术融入企业财务管理过程中去,实现现代化企业财务管理的创新,以科学的财务管理方式不断推动企业的发展进步,实现企业可持续发展的战略目标。

## 2 企业财务管理受大数据影响

### 2.1 处理企业财务方式的变化

在企业财务管理过程中应用大数据技术能扩大财务处理工作范围。传统企业财务管理工作中,财务部门只需对财务数据进行处理,但是在财务管理中加入大数据,财务工作人员便能收集企业所有信息数据与财务数据进行综合分析。大

数据背景下的企业财务管理工作重点是企业发展过程中的全部数据,而并非传统财务管理中的单一化财务数据。财务管理人员需要学会分析企业经济数据与财务数据之间的联系和变化,才能发现企业发展过程中可能会出现的风险<sup>[1]</sup>。在大数据时代下企业财务管理中融入大数据技术,通过大数据技术强化信息获取的全面性与及时性,及时发现风险,制定风险预防策略。

### 2.2 财务管理工作方法的变化

财务管理工作方式也随着大数据技术的融入得到了改进。传统财务管理工作依靠计算机技术与财务人员的结合来进行日常财务管理,这种方式虽然在初始阶段给财务管理工作带来了较大的便捷,但是随着企业的发展规模越来越大,市场经济的变化愈发快速,该种工作模式已经无法适应现代化发展,且极为耗时耗力,还容易出现较多的人工错误,降

低了企业财务管理的质量和时效性。大数据时代完全自动化的财务管理方式则改善了这一弊端,让企业财务管理工作中的人为失误大幅度降低,提升了财务管理数据的时效性,让财务管理工作的工作效率得到了全面的提升<sup>[2]</sup>。

### 2.3 对财务人员能力要求的变化

市场经济的快速发展,让企业愈发重视企业日常财务管理工作,但是由于传统财务管理工作数据缺乏时效性,直到大数据技术进入企业财务管理才初步的在企业的发展过程中展现财务管理的能力。但是现在处于初始发展阶段,想要完全的利用大数据,还需要培养一批专业的优秀财务管理人才。现如今,该方面的人才缺失,是大数据技术难以完全融入现代化企业财务管理的最大问题。因此,在应用过程中,企业必须有意识地培养该方面的财务人员,强化财会人员对计算机技术、统计学技术的应用和学习,不断锻炼财会人员进行财务数据分析过程中的能力,让财会人员在实际管理工作中利用全面系统的管理思维创新企业财务管理工作,同时还要不断地向外公开招聘更多优秀人才。

## 3 大数据时代下企业财务管理存在的问题

### 3.1 企业财务管理体系不够完善

随着社会的不断发展,企业直接的竞争日益激烈,因此企业要想提高自身的竞争力,就必须不断优化内部管理,建立系统完善的财务管理体系<sup>[3]</sup>。但是目前很多企业在经营管理过程中,缺乏对大数据时代下财务信息化建设的意识,没有认识到财务信息化建设对企业发展的重要性,只关注眼前的经营效益,未能建立完善的财务管理体系,影响了企业内部财务控制的有效性,不利于企业的可持续稳定发展。

### 3.2 企业财务信息安全问题突出

企业发展的根本目的就是为了实现经济效益的最大化,在不违反国家规定的前提下,充分挖掘自身的优势,从而提升自身的市场竞争力。但是很多企业在实际发展过程中,由于缺乏系统维护技术人员,相关机构设置也不完善,因此存在严重的网络数据安全隐患,一方面企业的财务数据容易被不法分子盗用,另一方面如果财务管理系统被攻击,将会影响系统的正常使用,严重时甚至造成系统瘫痪,所以大数据时代下企业的财务管理必须重视财务信息的安全问题。

### 3.3 企业财务管理人员综合素质差

在企业的财务管理部门,一些财务管理人员未能达到现

代化财务管理的要求,因此给企业的财务管理工作带来了影响,无法保证财务管理工作的质量和效率。除此之外,很多企业财务管理人员自身的专业化程度不高,又不重视学习和培训,因此导致财务管理理念落后,财务管理知识结构老化,无法适应现代化的财务管理工作,影响了财务管理信息化系统的有效性。除了专业知识和业务能力,财务人员的自身道德素质也直接影响了财务管理工作的效果,一些财务管理人员的工作态度不正确,缺乏责任感,也给企业的财务管理工作造成了影响。

## 4 大数据时代下企业财务管理的创新研究

### 4.1 正确树立大数据时代下的财务管理理念

企业要树立大数据时代的观念,将大数据作为企业发展的思想,在大数据时代下,所涵盖的内容不仅是对数据进行信息化的处理,还要全面科学的认识财务管理思维,一方面企业要树立动态化的管理理念,另一方面要树立开放的管理理念<sup>[4]</sup>。企业财务部门是企业经营管理的关键,将大数据融入到财务的动态化管理中,能及时的了解企业的资金动向,从而为企业的发展和提供管理更加便利的途径,为企业的决策提供重要的参考,促进企业的长远发展。

### 4.2 完善大数据财务管理体系

企业要完善大数据时代下财务管理体系,有效建立大数据平台,在平台中获取有价值的资源,充分发挥出数据处理能力,明确具体的流程和工具,从而实现数据信息的有效处理和交换。除此之外,还要建立网络信息管理平台,将企业各项业务信息、财务信息和管理决策结合起来,充分的发挥出财务管理的职能效用。企业还要不断提升硬件和软件管理水平,强化对财务信息的管理和保养,从而降低财务风险,减少企业财务损失。

### 4.3 创新企业财务管理模式

在大数据时代下,给企业的财务管理带来了极大的便利,企业需要不断创新财务管理模式,将现有的管理体制与新的财务管理模式结合起来,融入财务管理的信息化建设,提升企业财务管理的灵活性,促进企业财务管理的协调发展。从企业整体出发,不断地进行改革和优化,合理地规避企业财务管理的风险,从而解决企业在发展过程中遇到的财务管理问题<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 提高企业财务管理人员综合素质

财务管理人员是企业财务管理的主要执行者,因此必须重视提高企业财务管理人员的综合素质,加强对财务人员的培训,从职业道德素质和专业能力素质两个方面强化:一方面可以对员工进行激励,激发财务管理人员的主观能动性;另一方面要组织定期的培训,提升财务人员的专业素养。

#### 5 结语

现代中国进入大数据时代,在该种背景下发展,必然要不断的进行创新,作为企业发展重中之重的财务管理工作,必须适当的融入大数据技术,站在企业发展的角度进行有效的财务数据管理分析,对企业发展进行宏观数据调控,为企业管理人员的决策提供更加有效的信息数据。大数据时代,数据信息的传递共享性极强,但是也存在一定的安全隐患。

财务管理人员必须时刻保持创新思维,及时发现问题,及时解决问题,让企业财务管理能在大数据时代中成为推进企业发展的重要助力,实现企业可持续发展的时代战略目标。

#### 参考文献

- [1] 董琳. 试论云时代下企业财务管理信息化策略 [J]. 技术与市场, 2020(09):151-152.
- [2] 刘志凌. 企业会计的财务管理及内部控制分析与研究 [J]. 技术与市场, 2020(09):156-157.
- [3] 杨宇华. 数字经济时代的企业财务管理转型研究 [J]. 会计之友, 2020(18):60-66.
- [4] 刘海峰. 企业财务管理与风险防范策略分析 [J]. 现代商业, 2020(24):111-112.
- [5] 王冬冬. 大数据背景下财务会计向管理会计转型的策略 [J]. 今日财富, 2020(17):27-28.

# Research on the System of Responsibility and Warranty Period for Defects in Construction Projects

Jie Sun

School of Economics and Management Engineering, Beijing University of Civil Engineering and Architecture, Beijing, 100044, China

## Abstract

This paper analyzes the relevant legal provisions of the defect liability period and warranty period system for construction projects, focuses on the background of the proposal of the defect liability period for construction projects, clarifies that the introduction of the liability period for defects in construction projects is a new system created to solve the problem that the “warranty period” cannot accurately express the return period of the construction project quality deposit, and comparative analyzes the similarities and differences between the defect liability period of construction projects and the warranty period system.

## Keywords

defect liability period; warranty period; quality guarantee money; construction project

## 建设工程缺陷责任期与保修期制度研究

孙杰

北京建筑大学经济与管理工程学院, 中国·北京 100044

## 摘要

论文分析了建设工程缺陷责任期与保修期制度的相关法律规定, 重点研究了建设工程缺陷责任期的提出的背景, 明确了建设工程缺陷责任期的引入主要是为了解决“保修期”不能准确表达建设工程质量保证金返还期限而创设的一种新制度, 对比分析了建设工程缺陷责任期与保修期制度的异同点。

## 关键词

缺陷责任期; 保修期; 质量保证金; 建设工程

## 1 引言

根据中国最高人民法院发布的《中国化学工程第四建设有限公司、山西潞安树脂有限责任公司建设工程施工合同纠纷案》【(2019)最高法民终710号】中, 潞安树脂公司与中化四建公司在《建设工程施工合同》中约定: “保修期满视工程质量情况返还保证金, 同时就屋面防水、供热与供冷系统、设备安装、给排水设施等工程约定了不同的保修期限。”最高人民法院认为, 保修期制度与质量保证金的缺陷责任期制度不是同一种法律制度, 潞安树脂公司以保修期的相关约定来确定质量保证金的缺陷责任期, 缺少法律依据。也就是说, 发包人与承包人在合同中约定“保修期满视工程质量情况返

还保证金”是无效的。

那么保修期制度与缺陷责任期制度有什么不同? 为何法律规定了保修期制度后, 又提出缺陷责任期制度? 很多工程人对于这两种制度存在误解, 论文详细分析了这两种制度。

## 2 建设工程保修期制度

建设工程质量保修制度是1997年全国人大颁布的《建筑法》最早提出来的, 第62条规定: “建筑工程实行质量保修制度。建筑工程的保修范围应当包括地基基础工程、屋面防水工程和其他土建工程, 以及电气管线、上下水管线的安装工程, 供热、供冷系统工程等项目; 保修的期限应当按照保证建筑物合理寿命年限内正常使用, 维护使用者合法权益的原则确定。具体的保修范围和最低保修期限由国务院规定。”

在中国国务院2000年发布的《建设工程质量管理条例》

【作者简介】孙杰(1976-), 男, 中国辽宁锦州人, 副教授, 从事工程管理研究。

中具体规定了各项目的最低保修期限,第39条第1款规定:“建设工程实行质量保修制度。”第40条规定:“在正常使用条件下,建设工程的最低保修期限为:(一)基础设施工程、房屋建筑的地基基础工程和主体结构工程,为设计文件规定的该工程的合理使用年限;(二)屋面防水工程、有防水要求的卫生间、房间和外墙面的防渗漏,为5年;(三)供热与供冷系统,为2个采暖期、供冷期;(四)电气管线、给排水管道、设备安装和装修工程,为2年。其他项目的保修期限由发包方与承包方约定。建设工程的保修期,自竣工验收合格之日起计算。”

原建设部2000年发布的《房屋建筑工程质量保修办法》基于《建筑法》和《建设工程质量管理条例》的规定,在第7条、第8条也作出了与《建设工程质量管理条例》基本相同的规定。

### 3 建设工程缺陷责任期制度

中国《建筑法》和《建设工程质量管理条例》等相关法律中并没有提出“缺陷责任期”制度,而是借鉴国际工程承包常用的FIDIC合同条款中的规定而确立的。在原住建部2005年出台的《建设工程质量保证金管理暂行办法》(建质[2005]7号)中第一次引进了“缺陷责任期”的概念。该办法第2条规定:“本办法所称建设工程质量保证金(保修金)是指发包人与承包人在建设工程承包合同中约定,从应付的工程款中预留,用以保证承包人在缺陷责任期内对建设工程出现的缺陷进行维修的资金。缺陷是指建设工程质量不符合工程建设强制性标准、设计文件,以及承包合同的约定。缺陷责任期一般为六个月、十二个月或二十四个月,具体可由发、承包双方在合同中约定。”<sup>[1]</sup>

发改委等九部委2007年联合出台的《中华人民共和国标准施工招标文件》(2007年版)第19条也引入了“缺陷责任期”这一概念,从而在中国建设工程领域中建立了缺陷责任期制度。

住房和城乡建设部、财政部2017年印发《建设工程质量保证金管理办法》(建质[2017]138号)出台,废除了上述《建设工程质量保证金管理暂行办法》,进一步完善了缺陷责任期制度。

住房和城乡建设部、国家工商行政管理总局2017年发布GF-2017-0201《建设工程施工合同(示范文本)》,其中的通用条款第15条“缺陷责任与保修”被广泛应用到工程实

践中。

### 4 建设工程缺陷责任期制度提出的背景

中国工程实践中常常预留一部分工程款作为质量保证金,而对于何时返还质量保证金,早在原建设部、原国家工商行政管理局1991年制定发布的GF-91-0201《建设工程施工合同(示范文本)》中就有相关规定。其中,第29条规定:“乙方按国家有关规定和协议条款约定的保修项目、内容、范围、期限及保修金额和支付办法,进行保修并支付保修金。……采取按合同价款一定比率,在甲方应付乙方工程款内预留保修金办法的,甲方应在保修期满后20天内结算,将剩余保修金和按协议条款约定利率计算的利息一起退还乙方,不足部份由乙方交付。”之后的相当一段工程实践中,合同双方往往执行保修金在保修期满后返还的规定。也就是说,在2005年提出缺陷责任期制度之前,发包人和承包人关于质量保证金的返还时间经常约定为“保修期满后返还”。但根据2000年出台的《建设工程质量管理条例》关于最低保修期限的规定,以主体结构保修期为例,其最低年限是“设计合理使用年限”(一般为50年),也就意味着50年后才返还质保金,这显然是违背常理的。所以,建设工程缺陷责任期制度的引入正是为避免上述问题的出现,是为了解决“保修期”不能准确表达建设工程质量保证金返还期限而创设的一种新制度。

《建设工程质量保证金管理办法》第10条规定:“缺陷责任期内,承包人认真履行合同约定的责任,到期后,承包人向发包人申请返还保证金。”GF-017-0201《建设工程施工合同(示范文本)》第15.2条、15.3条也约定了缺陷责任期届满可以请求返还质保金的具体步骤。即缺陷责任期满后,承包人即可向发包人申请返还保证金,应当注意的是,返还保证金的期限仅考虑期限是否届满,以及是否扣除应由承包人承担的维修费用,并不考虑后期是否还需要维修等因素。

### 5 缺陷责任期和保修期的主要异同点

根据上文分析,“缺陷责任期”的时间显然是包含在“保修期”时间里的。两者的主要异同点如下。

#### 5.1 缺陷责任期与质保期的相同点

两者均是发承包双方在合同中约定的,但必须在法律允许范围内进行约定;两者的起算点一般是相同的,即都是从工程竣(交)工验收合格之日起计算;两者存续期间存在重合,

缺陷责任期可以理解为保修期开始后的一段时间；缺陷责任期和质量保修期内承包人的质量维修责任存在重合，在此期间承包人都要对工程的缺陷进行维修并承担维修费用。

## 5.2 缺陷责任期与质保期的不同点

特定情况下缺陷责任期与质量保修期的起算点还是存在差异的，如根据《建设工程质量保证金管理办法》第8条规定：“由于承包人原因导致工程无法按规定期限进行竣工验收的，缺陷责任期从实际通过竣工验收之日起计。由于发包人原因导致工程无法按规定期限进行竣工验收的，在承包人提交竣工验收报告90天后，工程自动进入缺陷责任期。”

缺陷责任期和质量保修期的期限长短不一样，或者说两者终止的时间是不一样的。当事人双方可以约定比法定保修期更长的保修期限，但不能低于法定最低保修期，否则，该

约定是无效的。缺陷责任期则可以由发、承包双方在6个月、12个月和24个月三者之间自由选择确定。

两者对于预留工程质量保证金的要求不同，承包人在缺陷责任期和质量保修期内承担的责任范围也是不同的。

## 6 结语

对于建设单位和施工单位来讲，正确理解建设工程缺陷责任期与保修期制度是非常必要的。双方应在合同中明确有关建设工程缺陷责任期与保修期的具体内容，不可混淆两者概念，以避免在履行合同过程中出现纠纷。

## 参考文献

- [1] 高印立. 建设工程施工合同法律实务与解析 [M]. 北京: 中国建筑工业出版社, 2012.

# The Advantages and Disadvantages of China's Governance System in Combating COVID-19

Ying Cao Chunya Wu Yuantai Xie\*

College of Economics and Management, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

## Abstract

The global outbreak of COVID-19 has seriously affected the world's public health security. Whether the COVID-19 can be defeated is a big test for the governance system of different countries. The fight war against the epidemic fully embodies the institutional advantages of socialism with Chinese characteristics, while exposing the institutional disadvantages of capitalist countries in the United States. From the perspective of organizational rigor, a high degree of organizational rigor is a full reflection of the political advantages of the socialist system with Chinese characteristics, and the chaos of the organization is the full exposure of the disorder of the anti-epidemic in the Capitalist "free world" of the United States. From the perspective of resource allocation mechanism: flexible and timely reflects the advantages of the socialist market economy system with Chinese characteristics; market failure exposes the disadvantages of the free economic system of the crony capitalist countries; From the point of view of the cohesion of the people, the strong national cohesion fully embodies the traditional cultural advantages of socialism with Chinese characteristics, and the alienation of "pluralism" into "liberalization" fully exposes the cultural disadvantages of liberalism in capitalist countries. From the perspective of prevention, control and treatment efficiency: high efficiency is the full embodiment of the advantages of the governance system of socialism with Chinese characteristics, which concentrates efforts to accomplish great things; low efficiency is the full exposure of the disadvantages of the state system of private ownership, which pursues the maximization of private interests and prioritises economy over life.

## Keywords

COVID-19; governance system; The socialist system with Chinese characteristics; advantage

## 从抗新冠疫情看国家治理体系的优劣

曹颖 吴春雅 谢元态\*

江西农业大学经济管理学院, 中国·江西 南昌 330045

## 摘要

全球爆发的新冠疫情严重影响了世界公共卫生安全, 能否战胜新冠疫情是对不同制度国家治理体系的一次大考。这场抗疫阻击战充分体现了中国特色社会主义的制度优势, 同时暴露美国资本主义国家的制度弊端。从组织的严密性看: 组织高度严密性是中国特色社会主义制度政治优势的充分体现, 组织混乱不堪是美国资本主义“自由世界”抗疫无序的充分暴露; 从资源的调配机制看: 灵活及时体现出中国特色社会主义市场经济体制优势, 市场失灵暴露出权贵资本主义国家自由经济体系劣势; 从国民的凝聚力看: 强大的民族凝聚力充分体现中国特色社会主义的传统文化优势, “多元化”异化为“自由化”充分暴露资本主义国家自由主义的文化劣势; 从防控与治疗效率看: 高效率是中国特色社会主义集中力量办大事的治理体系优势的充分体现, 低效率是追求私人利益最大化、经济重于生命的私有制国家制度劣势的充分暴露。

## 关键词

新冠疫情; 治理体系; 中国特色社会主义制度; 优势

## 1 引言

乙亥庚子之交, 中国武汉这座人口 1400 多万的交通枢纽城市突然出现后来被称为新冠肺炎的严重疫情, 正在忙于迎春接福的中国人民突然笼罩了一层阴霾。在这次应对新冠病毒的公共卫生事件中, 中国党和政府首次整体使用“人民战争、总体战、阻击战”等军事化术语, 强调应对这次疫情的“战时状态”, 表明了疫情肆虐的恶劣形势。随着疫情在

全球各国迅速蔓延, 传播地区范围快速扩大, 国际确诊病例数量迅速增加。2020年2月28日, 世界卫生组织将新冠疫情的全球影响风险级别提高至有史以来的最高水平。据世界银行预测, 今年世界经济将发生自二战以来最严重的衰退, 经测算萎缩比例约 5.2%, 人均产出降至 1870 年以来最低水平的经济体比例, 这将使数百万人在今年陷入极度贫困。新冠疫情在全球范围内的传播, 严重影响全球公共卫生安全, 对全球人民的生命健康和全球经济造成了极大的威胁, 产生

了深远的历史性影响。因此,战胜新冠疫情成为各国迫在眉睫的首要任务,一场无硝烟的抗疫之战在全球各国打响。

全球爆发的新冠疫情能否战胜是对不同制度国家治理体系的一次大考。自新冠疫情在全球爆发以来,社会主义制度国家和资本主义制度国家的抗疫举措以及取得的抗疫成果展现出相当大的差异。近期,美国《时代》周刊报道了两位美国大学教授对中美抗疫成果的评价,他们认为美国对新冠疫情的应对要比中国差100倍。该种说法不是凭空捏造,而是以下面的数据为依据:据10月15日新闻报道,美国新冠肺炎确诊病例已达8208164例,死亡病例222655例;而中国新冠疫情的累计报告确诊病例数为85646例,累计死亡4634例。国家治理体系是一个国家制度及其实施能力的集中体现,论文以政治经济学的理论逻辑为基础,依次从组织的严密性、资源的调配机制、国民的凝聚力及防控与治疗效率对不同制度国家在抗新冠疫情中显现出的制度优劣进行比较分析,对于思考国家发展战略,实现国家治理现代化具有重要的现实意义。

## 2 从抗新冠疫情组织的严密性看国家治理体系的优劣

### 2.1 组织的严密性:中国特色社会主义制度政治优势得到充分体现

#### 2.1.1 全国一盘棋组织的高度严密性

新冠疫情是新中国成立以来发生的传播速度最快、感染范围最广、防控难度最大的一次重大的突发公共卫生事件,如果处理不当必将带来一系列其他风险和次生危机。面对重大突发公共卫生事件,时间就是生命,救援刻不容缓。疫情发生后,以习近平同志为核心的党中央为全国全党

【作者简介】曹颖(1996-),女,中国江西婺源人,江西农业大学2019级政治经济学专业硕士研究生。邮箱:1633534261@qq.com。

吴春雅,女,1981年1月出生,河北衡水市人,江西农业大学经济学副教授。主要研究方向:理论经济学与新经济形态。邮箱:wmelissa@jxau.com。

谢元态\*(1955-),男,1955年3月出生,中国江西上犹人,江西农业大学经济学教授。从事《资本论》与转型经济研究。发表学术论文150多篇,正在主持国家自然科学基金项目《马克思主义合作理论:功能内涵、演进逻辑及创新发展》[16BJL001]研究。邮箱:xyuntai@126.com。

立起了主心骨、把住了方向盘,对中国疫情防控工作迅速作出科学部署,充分体现了党组织的严密性。1月20日,中央就开始对疫情防控做好重要指示;25日,中央召开专题会议,成立疫情最高应对机构—党中央应对疫情工作领导小组,同时向湖北等疫情重灾区派出指导小组,推动有关地方全面加强防控一线工作;26日,疫情工作组组长李克强同志主持召开会议,进一步部署疫情防控工作。除此之外,习近平总书记多次主持召开了中央政治局会议、中央外事工作委员会等专题会议,从不同角度提出了防控疫情的明确要求,推进了新冠疫情在全国各地防控部署工作的进行。

#### 2.1.2 全国基层组织的高度严密性

继党中央对全国疫情防控工作进行总部署之后,26号当天,全国有30个省、市、自治区陆续启动了突发公共卫生事件的一级响应,覆盖人口超13亿,并免费办理水路、公路、铁路、航空旅客退票,暂停外出旅游活动等。全国上下团结一致,以“生命重于泰山,疫情就是命令,防控就是责任”为重要原则,科学防治、精准施策,构成了从中央到地方、从城市到农村、从机关到企业、从社区到校园等多元主体共同参与联防联控工作的抗疫新格局。哪里有险重任务,哪里就有党组织去构筑堡垒,就有共产党员去冲锋陷阵。面对新冠肺炎错综复杂的背景,中国共产党的领导奠定了抗疫战争始终沿着正确方向前进的坚强政治基础。在抗疫过程中,统一党内外思想、统一全国人民步调、营造正向积极舆论氛围。各地基层党组织积极响应号召,发挥网络化党建优势,带领党员干部和基层干部的同时充分调动最广大人民群众的积极性,通过设置“先锋岗”“流动哨”等方式,与社区(村组)两委干部、物业管理人员一同参与联防联控,共同投入到疫情防控的前线。

#### 2.1.3 中国共产党强大的组织力

全国一盘棋和基层组织的高度严密性的根本原因是中国共产党的坚强领导。这些举措充分彰显了中国共产党的核心领导地位,贯彻了中国共产党总揽全局、协调各方的方针政策。在大灾大难面前,坚持和加强共产党的集中统一领导,是打赢此次中国疫情防控人民战争、总体战、阻击战的根本保证。社会主义中国这种制度政治优势的根本原因在于,中国共产党是为人民服务的,深深扎根于最广大人民群众,是中国各项事业的领导核心,具有强大的组织力和号召力。

## 2.2 组织混乱不堪：美国资本主义“自由世界”抗疫无序

美国作为全球唯一的超级大国，拥有先进医疗技术、庞大国家资源储备和强大调配能力，应该是最有能力战胜新冠疫情的。但事实证明，美国的抗疫组织工作是最为混乱的。

### 2.2.1 各州为政松散的组织体系

美国在防疫中的主要问题就是组织体系松散凌乱，各州各自为政，毫无章法。疫情发生后，美国的联邦政府与各州，民主党与共和党，媒体与特朗普，相互指责和内斗。在疫情爆发的前两个月，特朗普政府无所作为、放任不管，错过了控制疫情蔓延的最佳时机，为后期的疫情防控工作留下了重大隐患。

### 2.2.2 特朗普总统言论荒诞不羁

美国总统特朗普发表了十分荒唐的言论，认为新冠病毒无需人为干预，最终会自己消失。在防疫的节骨眼上，美国甚至还搞政治斗争，故意将手握全球最大防疫物资出口产能的中国拉进场，将新冠病毒诬陷为“中国病毒”。即使后期意识到疫情的严峻性时，政府采取的措施也不能让全国公民认同，部分州和地区上下离心、甚至互相挖坑，这极大地影响了防疫资源的调度分配，使其最强防疫资源和最强综合实力得不到充分的使用。

### 2.2.3 “自由”“人权”高于生命权

之所以组织体系如此混乱应归咎于其政治制度。资本主义国家的政治制度包括民主制度和政权组织形式等，是与资本主义生产方式相适应而发展出来的，奉行的核心价值观是所谓的民主、自由、平等、人权。西方的民主，其实是有限责任制政治体制，体制与决策分开，决策错了，换人换党就好，不用担心体制来负责。在中国采取戴口罩、封城、居家隔离等一系列封闭式措施时，美国认为中国的抗疫缺乏了西方式自由。但是最基本的常识是，民主与自由是建立在生命权基础上的，倘若没有生命，其他的权利无从谈起。在这场疫情下，西方自由民主制度的弊端暴露无遗，权力分散和自由泛滥导致疫情防控难度进一步加深。

## 3 从抗新冠疫情资源的调配机制看国家治理体系的优劣

从抗新冠疫情资源的调配机制看国家治理体系的优劣，主要看生活必需品和医疗服务与医药研发资源的调配两个方面。

## 3.1 资源调配灵活及时：体现出中国特色社会主义市场经济体制优势

### 3.1.1 灵活及时的生活必需品资源调配机制

新冠肺炎的突然爆发，使口罩、消毒液等医疗防护用品成为人民维护健康的必需品，但是疫情初期市场出现严重的供不应求。即使市场机制感知到人民对商品使用价值的需要，也无法在短时间内对生产要素进行短期配置。因此，从满足人民的使用价值需要而言，市场机制自身的调节作用十分有限，这种相对滞后性使市场处于失灵状态。习近平同志在协调防控新型冠状病毒疫情和经济社会发展部署的会议上讲，要做好疫情期间居民生活必需品的保障和调度工作，保持基本民生服务不断档，充分发挥政府对生产要素资源配置的宏观调控作用，第一时间统一调度重点物资，增加市场产量，满足人民日常生活需要，弥补市场失灵。截至2020年2月底，中国政府统一向湖北省调配N95口罩两百万只左右，医用防护服近一百万套，护目镜和防护面罩七十余万个，84消毒液十万箱，棉衣和棉被等救灾物资二十万件左右。

### 3.1.2 医疗服务和医药研发资源的全国统一调配机制

新冠肺炎在医疗服务和医药研究开发中的使用价值实际上都属于公共产品。公共品的典型特征就是使用价值的公益性，即公共品的价格得符合大部分人民的支付能力。在疫情状态下，中国为了防止疫情加速蔓延，科研攻关迫在眉睫。新冠肺炎医疗卫生公共品的生产一旦由市场自身进行调节，高昂的市场价格会使人民陷入困境，从而导致那些支付不起医疗服务的人民无法得到救助，延误治疗从而失去生命。截至5月31日，全国确诊住院结算人数达到5.8万，治疗总费用为13.5亿元，患者人均医疗费用约2.3万元，重症患者的治疗费用甚至更高，全部都由国家为病患承担。

### 3.1.3 政府及时发挥强大的调控作用弥补市场失灵

不管是从人民需要什么市场就调配什么，还是从中国医疗卫生公共品的实际供给及时地满足了人民使用价值的需要，这两方面恰恰都是社会主义市场经济体制发挥政府作用，弥补市场失灵，对资源进行充分调配的重要体现。社会主义市场经济体制优势的根本原因在于，社会主义制度下的市场经济是以全体人民的根本利益为出发点和落脚点，借助政府宏观调控弥补市场经济缺陷，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用。

## 3.2 资源调配市场失灵：暴露出权贵资本主义国家自由经济体系劣势

### 3.2.1 实体产业“空心化”物质资源供应链断裂

由于实体产业“空心化”，美国大部分的生活必需品只有通过中国进口才能满足日常生活的需要。在疫情的影响下，进出口贸易受到严重限制，物质资源供应链断裂使货架上的商品一抢而空之后得不到及时的补给，从而使生活必需品出现严重的供不应求。

### 3.2.2 贫富“两极分化”导致底层患病民众放弃治疗

美国市场经济的贫富两极化和不公平现象在医疗资源和病毒检测剂的资源配置中充分暴露。在此次疫情中，美国权贵阶层在检测设备短缺且无感染症状的情况下，可轻易地获得检测机会，并能在短时间内取得检测结果。由于美国数千万人没有医疗保险，治疗新冠肺炎的费用可能高达数万美元，因此对于大多数底层患病民众而言，面临着负担不起治疗费用而放弃治疗等死的现实抉择。

### 3.2.3 所谓的“小政府”无法调控“大市场”

政府与市场关系的理论源头是亚当斯密所谓的“小政府，大市场”，认为资本主义国家市场的作用可以自然到达社会各个角落，一般只有市场失灵时政府调控才会起作用。因此，疫情发生之后，美国政府采取了放任不管的态度，任由市场先通过价格、供求和竞争等机制来自动调配资源。但随着疫情越发严重时，市场经济出现严重失灵，美国股市作为经济的“晴雨表”，触发了自2008年金融危机以来的暴跌熔断机制。为了应对危机，美联储开始采取一系列货币政策来进行间接调控，但此时的小政府已无法调控失灵的“大市场”，短短10天内美股再次触发熔断机制3次，可以称得上是美国历史最严重的股灾。正是由于资本主义“小政府”控制经济风险的能力不足，以及市场自动调节资源的滞后性，使市场经济在疫情期间的波动急剧加大，充分暴露出资本主义国家自由经济体系的劣势。

## 4 从抗新冠疫情国民的凝聚力看国家治理体系的优劣

### 4.1 强大的民族凝聚力：充分体现中国特色社会主义的传统文化优势

#### 4.1.1 中华民族一方有难，八方支援的大局意识彰显凝聚力

早在先秦时期，中华民族便有了“一方有难，八方支援”

的大局意识和制度安排，它是中华民族传统美德，是国民凝聚力的重要体现。近年来，面对非典、汶川地震等大大小小的灾祸，中国人民发扬救患分灾精神，拧成一根绳、一股劲，彰显出巨大的凝聚力和向心力。湖北武汉等地是新冠疫情的重灾区，抗疫进展牵挂于全国。一方有难，八方支援，全国各地、海内外同胞、社会各界纷纷主动伸出援手，筹备和运送紧缺医疗和生活物资火速驰援武汉；广大党员干部、医务人员、记者、警察、人民解放军、社区工作人员、抗疫志愿者等主动请缨迎战新冠疫情，“若有战，召必回”，各行各业的从业者各司其职、各尽其责、不畏艰险、真诚奉献；单位或个人居民积极参与基金会捐款，部分家庭拿出了大半生的积蓄无偿捐献，部分基金会因为捐款金额过大而被迫暂停接受捐款。“武汉必胜！中国必胜！”的抗疫口号，《我们心在一起》《坚信爱会赢》等抗疫原创歌曲均传递出中华儿女在抗击疫情中展现出的不惧困难、勇于斗争的乐观精神，更是彰显了“一方有难，八方支援”的大局意识和民族凝聚力。

#### 4.1.2 中华民族牺牲小我，成就大我的家国情怀彰显凝聚力

家国情怀是个人对国家和人民表现出来的深情大爱，是中华民族传统爱国观念和宝贵精神资源，也是中华民族凝聚力的根本所在。顾炎武说：“天下兴亡，匹夫有责。”<sup>①</sup>家与国一体，“小家”的幸福来自“大家”情怀，在国家危难存亡之际，“牺牲小我、成就大我”既是家国情怀的鲜明特征，也是中华儿女的使命担当。在全国乃至全球蔓延的新冠疫情不是任何个体或者一个国家能独自战胜的，是需要全国人民共同面对的一场世纪之灾。国难当头，众多国人面对危险重重的疫情防控任务时，挺身而出、慷慨赴义、冲锋在前、尽职尽责。他们转身逆行，为了他人的健康、为了社会的安宁、为了国家的安全，放弃了春节与家人的团聚、放弃了一生中最重要的婚期等。尤其是逆行而上、身处抗疫最前线的白衣战士们，不顾个人安危，用血肉之躯诠释了“舍小家为大家，先国家后个人”的理念。例如，被称为“疫情吹哨人”的武汉中心医院的年轻医生李文亮，面对疫情，不惧权威勇于发言，最后牺牲在抗“疫”事业中；金银潭医院院长张定宇在妻子感染新冠肺炎且自身患有渐冻症的情况下，勇担院长之责，日以继夜地坚守在一线；还有年仅51岁的武昌医院院长

<sup>①</sup> 顾炎武著，黄汝成撰：《日知录集释》卷十三《正始》[M].

刘智明带队奋战在抗疫一线，在抗击疫情中不幸染病，经全力救治无效，不幸逝世等，这些鲜明的例子都是“牺牲小我，成就大我”家国情怀的典型写照。

#### 4.1.3 中国传统文化优势的根本原因在于“以人民为中心”的执政理念

习近平总书记指出，“中国特色社会主义文化，源自于中华民族五千多年文明历史所孕育的中华优秀传统文化，熔铸于党领导人民在革命、建设、改革中创造的革命文化和社会主义先进文化，植根于中国特色社会主义伟大实践。”<sup>①</sup>五千多年历史铸造出来的中华优秀文化是中国的灵魂，它的力量是无形且无穷的。中国在此次抗击新冠疫情的斗争中，处处体现着共建共治共享的社会治理理念，体现着人人有责、人人尽责、人人享有的国民强大凝聚力和向心力，彰显出中华民族优秀文化的优势。

中国共产党人强调必须坚持“以人民为中心”的执政理念。疫情期间，习近平同志指出，打赢抗疫之战必须紧紧依靠人民群众，同时要把人民群众生命安全和身体健康放在第一位，坚决做到“应收尽收，应治尽治”、“宁可让床等人，也不要让人等床”，体现了以人民为中心的根本价值立场。人民代表大会制度决定了全民族在根本利益上是高度一致的，从客观上具备了动员广大群众和凝聚广大力量的可能，是充分调动社会不同党派、各个阶层、不同群体积极性和创造性的有利条件。

#### 4.2 “多元化”异化为“自由化”：充分暴露资本主义国家自由主义的文化劣势

在资本主义高度自由主义的文化背景下，在一定程度上缺乏国民凝聚力。尤其是作为西方资本主义国家领袖的美国，抗疫表现比同制度的其他西方国家更差的原因就在于其极度缺乏国民凝聚力。

文化“多元化”的天然缺陷就是必然导致全社会无组织的极端“自由化”。美国民主政体是以崇尚个人自由主义观念为价值基础的，因此各州政府和民众很难凝聚力量来抗击疫情。同时，它是一个高度“多元化”的国家，与其他西方国家的单一种族、单一文化构成不同。在美国，白人、黑人、拉丁和亚裔四大族群之间的文化各异、肤色不同以及彼此间

的群体划分相对更加分明。这就意味着美国除了社会内部存在复杂的阶级矛盾之外，还存在着极强的种族矛盾。

文化和种族的高度“多元化”，使爱国主义的作用大打折扣，那么美国的凝聚力必然存在天然的缺陷。当族群和阶级双重矛盾的高度融合，便给美国埋下了随时爆发的火药桶。当遇到重大灾难如新冠疫情时，来自政治和资本的强制力不足以应对，而需要更多依赖国民共识和凝聚力的时候，这种“多元化”社会结构自带的隐患，就会爆发的更猛烈且更加难以调和。在新冠疫情爆发期间，美国还爆发了一起警察跪压黑人致死事件，导致种族矛盾再次爆发，引发黑人游街抗议和各州大动乱。游街抗议活动的众人聚集又使民众感染病毒的风险大大提高，让美国的疫情防控工作进一步失控。

### 5 从抗新冠疫情防控与治疗效率看国家治理体系的优劣

#### 5.1 防控与治疗高效率：中国特色社会主义集中力量办大事的治理体系优势充分体现

##### 5.1.1 疫情防控的高效率

在防疫工作中，习近平同志提出了战胜疫情必须做到的“四早”防控要求：早发现、早报告、早隔离、早治疗。新冠疫情于1月中下旬在武汉爆发，随后蔓延至全国各地，紧接着2月份全国进入了大爆发期。截止到2月底，全国31个省份的确诊人数已达到8万例左右，死亡人数3千例左右。新冠肺炎在相对封闭的环境下更容易进行人与人之间地传播，防控难度极大。因此随着病毒的不断蔓延，对人员密集型产业的停工停产成为抗疫最为迫切的需要。疫情发生之后，以习近平同志为核心的党中央当机立断，指挥全国各地暂停了绝大部分的生产活动，对减少病毒传播、切断病毒传播途径，救治病患人员发挥了重要作用。截至到3月18日，除湖北武汉以外的部分省市确诊人数、新增人数基本清零，且武汉新增人数已连续多天降为个位数。直到4月24日，整个中国实现重症病例清零，27日住院人数清零，连续12天无新增死亡病例。中国在短短两个多月的时间内就基本控制住了新冠疫情蔓延，速度之快、效率之高让世界其他国家瞠目结舌。疫情形势趋缓后，全国各地分区分级进行复工复产，有序有效地推进经济工作平稳运行。

<sup>①</sup>2017年10月18日习近平同志在党的十九大作的报告《决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利》。

### 5.1.2 疫情治疗的高效率

在疫情治疗方面,习近平同志提出了战胜疫情必须做到的“四集中”救治要求:集中患者、集中专家、集中资源、集中救治。为了达到该要求,社会主义中国的国企、公立医院以及部分私企相互配合担起救国的大任,在疫情期间对重点物资和服务进行不间断地生产。武汉疫情的大爆发使病患人数突然暴增,出现床位不足、医护人员缺乏、医疗防护物资匮乏的严重现象。为了提供充足的医用生活物资和医疗服务来满足患者和人民群众的需求,国企承担了全国100多家专门医院的设计建设和改造任务,提供床位6万余张;仅用10余天时间,在武汉重灾区建造了火神山、雷神山医院,堪称世界建筑史上的奇迹;截至3月8日,已在全国29个省(市区)和军队调集了300多支医疗队和4万多名医护人员,汇集了“北协和、南湘雅、东齐鲁、西华西”这四支中国医学界的王牌军队;医用防护服的日产量从疫情爆发时的不到2万件增加到现在的50万件,同时N95口罩的日产量从20万只提高到160万只。

诸多有针对性、有计划性地扩大生产规模的高效举措,无一不彰显着社会主义中国集中力量办大事的优势。正如邓小平所说:“社会主义同资本主义比较,它的优越性就在于能做到全国一盘棋,集中力量,保证重点。”<sup>①</sup>集中力量办大事作为公共治理的一种手段,彰显着社会主义本质要求与人民根本利益的一致性。

### 5.2 高效率的客观基础:以公有制为主体、多种所有制共同发展的基本经济制度优势

社会主义中国之所以能集中力量办大事,展现高质量的抗疫效率,主要是因为中国实行的是以公有制为主体、多种所有制共同发展的基本经济制度。社会主义中国公有制经济的主体地位是通过共产党对生产资料所有制进行社会主义改造而建立起来的。社会主义公有制决定了其生产是以使用价值为核心,劳动者和生产资料不再分离,劳动者拥有生产资料,可以随意支配劳动成果,以满足人民对使用价值的需要为目的,是为使用价值而生产使用价值。中国特色社会主义生产资料所有制的优越性,就在于始终以人民的切身利益为核心发展生产,没有任何利益可以凌驾于人民生命安全之上。

<sup>①</sup> 中共中央文献研究室. 邓小平年谱(1975-1997) [M]. 北京: 中央文献出版社, 2004: 832.

在公有制条件下,首先全体劳动人民的根本利益是一致的,生产者不是单纯地追求个人利益,使微观经济和宏观经济在不冲突的情况下相互协调,共同推动效率的提高;其次,垄断性质的行业通过公有产权进行管理分配,能在根本上从广大人民群众的角度出发,最大程度地满足公众需求,为国家和人民服务。最后,“看得见的手”和“看不见的手”一同作用于经济,保证经济平稳健康发展,既能使企业对市场供求变化做出及时调整,又能合理进行社会资源配置,有利于效率的提高。因此这次抗疫实践证明,公有制经济为主体并与其他多种所有制相结合的经济制度是高效率的客观基础,充分显示了中国“集中力量办大事”的基本经济制度优势。

### 5.3 低效率的客观基础:追求私人利益最大化、经济重于生命的私有制国家制度劣势

资本主义私有制决定了其生产是以价值为核心,劳动者和生产资料无法直接地相结合,生产资料和劳动者的劳动果实全部归剥削阶级所有,满足少数生产资料私人占有者对价值增殖的追求为目的,是为价值增殖而生产使用价值,追逐利润的最大化。由于资本主义生产的特殊性,对于资本主义国家来说,经济数据比生命重要,恢复生产比抗疫更重要。疫情下的资本主义社会一片混乱,各国举着宣扬“人权”和“自由”的大旗,不断地鼓吹个人主义和私人利益,坚决反对政府管制从而导致疫情的加速扩散。美国官方数据显示2月份出现第一例新冠肺炎死亡病例,截至9月,累计确诊人数仍然不断增加,疫情防控效率之差显而易见。停工停产这种以人民为中心、牺牲个人利益的伟大决策并不是在生产资料所有制形式下都能被成功执行的。当生产以价值为核心时,即使疫情严重威胁人民生命安全的情况下,资本主义国家的私人生产也不可能轻易停止运转。与此同时,即使在生活物资和医疗保障品一抢而空、生活必需品供不应求、人民日常生活举步维艰的情况下,资本主义私有制的社会仍旧无法动员企业舍弃私人利益为社会需要服务,从而导致资本主义国家抗疫的低效率。

## 6 结语

首先,这场严峻的抗疫阻击战通过对不同制度国家的实践检验,充分体现了中国特色社会主义治理体系的优越性,大大提高了中国的国际地位。先进的制度、强大的国家治理体系从来不是凭空构想出来的,而是经过无数风险磨难,长

时间的实践摸索和对历史教训进行深刻总结中产生、完善和发展的。一场疫情,再次向世人证明了中国特色社会主义道路是正确的道路,中国特色社会主义制度是优越的制度。在抗击新冠的斗争中,我们始终坚持党的领导、坚持以人民为中心、坚持群防群治,充分动员群众。在中国特色社会主义制度的保障下以及全国人民的共同努力下,中国本轮疫情流行高峰已经过去,防控工作的重点转变为外防输入、内防反弹,坚持防控的同时加快复工复产恢复社会经济发展的速度。中国在此次抗疫中展现出的应急能力、组织领导能力和群众动员能力等,为世界各国树立了良好的榜样,大大提高了中国的国际地位。正如世界卫生组织总干事谭德塞对中国防疫举措的高度评价,表示“我一生中从没有见过这样的动员”,“这是中国制度的优势,有关经验值得其他国家借鉴”。<sup>①</sup>

其次,社会主义中国秉持“人类命运共同体”理念协助他国抗疫,展现了负责任大国的宽广胸襟和崇高风范。一方面,中国在井条有序做好自身疫情防控工作的同时,本着公开、透明和负责任的态度,及时主动地与世界卫生组织和其他国家共享抗疫经验、病毒基因序列等抗疫成果,积极地加强与国际社会的合作,履行国际责任。另一方面,随着国内疫情传播速度减慢的同时,国外疫情却加速蔓延开来。中国坚持“人类命运共同体”理念,为了支持抗新冠疫情的国际合作,中国政府毫不犹豫地向日世卫生组织捐款2000万美元,同时向韩国、伊朗等80多个国家提供口罩、防护服、检测试剂等抗疫物资的援助,针对医疗落后的国家还专门派出了专家组。多次通过视频向世界各国分享抗击疫情的中国经验,力所能及地支援一些遭受疫情威胁的其他国家和地区,用实实在在的行动体现了一个负责任大国的担当,赢得了世界的认同与赞赏。除此之外,中国有关地方政府、社会组织和企业等也对有关国家提供了各种形式的捐赠和援助,如企业家马云等。

再次,以公有制为主体的基本经济制度要优越于以私有制的资本主义经济制度。虽然要适应国家现代生产力发展的需要,公有制经济和私有制经济两者不可缺一,必须相互竞争和相互补充。然而,这次考验实践证明,以公有制为主体,多种所有制经济共同发展的基本经济制度相比较于资本主义经济制度的优越性非常突出。

最后,抗疫之战彰显中国“四个自信”。面对疫情,全国上下一盘棋的国家体制、政府执政能力及综合实力,充分彰显了中国特色的社会主义的道路自信;始终以人为本、把人民健康和生命安全放在第一位,充分彰显了坚持马列主义指导思想的理论自信;集中力量办大事、高效有力地控制住国内疫情,充分彰显了中国特色的社会主义的制度自信;牺牲小我、成就大我的家国情怀和大国担当,充分彰显了社会主义的先进文化自信。这场抗疫阻击战,中国“四个自信”内涵得到了充分的外在体现,坚持“四个自信”,相信我们定能打赢这场疫情防控阻击战,交出一份满意的答卷,并为世界抗疫作出社会主义大国应有的贡献!

### 参考文献

- [1] 程恩富, 罗玉辉. 由抗击“新冠肺炎”重大疫情引起的思考与建言[J]. 西部论坛, 2020(02):71-74.
- [2] 周泽龙. 从抗击新冠肺炎疫情看中国特色社会主义制度的显著优势[J]. 理论建设, 2020(01):5-10.
- [3] 张海冰. 全球抗击新冠肺炎疫情: 国际合作与路径选择[J]. 当代世界, 2020(05):4-10.
- [4] 白雪秋, 余志利. 对资本主义私有制的批判和未来社会公有制的构想——研究《资本论》所有制理论[J]. 经济纵横, 2019(04):19-27+2.
- [5] 洪银兴. 市场化导向的政府和市场关系改革40年[J]. 政治经济学评论, 2018(06):28-38.
- [6] 于滨. 疫情防控彰显中国特色社会主义制度优越性[J]. 学校党建与思想教育, 2020(10):16-18.
- [7] 任远. 论集中力量办大事的制度优势——以抗击新冠肺炎疫情为例[J]. 理论建设, 2020(02):16-21.
- [8] 罗大蒙. 举国体制: 重大突发公共卫生事件治理的制度优势及运转机制[J]. 理论建设, 2020(03):13-19.
- [9] 钱智勇, 刘思远. 疫情下中国特色社会主义基本经济制度的优越性透析[J]. 当代经济管理, 2020(06):1-5.
- [10] 王明扬, 张晓倩. 从新冠肺炎疫情防控看中国特色社会主义制度的优越性[J]. 理论与当代, 2020(04):9-11.
- [11] 管小娜. 复杂形势下政府与市场关系的系统经济学研究[J]. 中国传媒大学学报(自然科学版), 2020(01):47-51.
- [12] 刘勇, 董静. 重大疫情治理中的中国制度优势[J]. 学校党建与思想教育, 2020(03):4-7.
- [13] 张再生. 新冠肺炎疫情防控中的国家治理体系与治理能力建设[J]. 理论与现代化, 2020(02):31-39.

① 习近平会见世界卫生组织总干事谭德塞[N]. 人民日报, 2020-01-19(1).

# Discussion on the Management of Financial Sharing Service in State-Owned Enterprises

Ying Huang Li Tang

Yumen Oilfield Branch of China National Petroleum Co., Ltd., Jiuquan, Gansu, 735019, China

## Abstract

With the rapid development of global informatization, the industrial organization of social and economic development is facing the requirement of reshaping, the mode of economic operation is forced to transform continuously, and the innovation of management idea is changed from dispersion to concentration. Financial sharing service center is the direction of financial system reform and innovation. Through the causes of financial sharing services and the role of state-owned enterprises, this paper discusses the advantages of state-owned enterprises in establishing financial sharing centers, analyzes the drawbacks of financial sharing management, and clarifies that financial sharing depends on information technology. Based on financial business process, the key elements of optimizing organizational structure, standardizing process, improving efficiency, reducing operating cost and creating economic value are discussed. After continuous exploration, financial sharing management has formed a unified standard and model, state-owned enterprises in the specific construction process can be based on the actual situation of the enterprise as a whole, into the personalized element settings.

## Keywords

sharing service center; construction; thinking

## 国有企业财务共享服务管理探讨

黄莹 唐莉

中国石油天然气股份有限公司玉门油田分公司, 中国·甘肃 酒泉 735019

## 摘要

随着全球信息化的迅猛发展, 社会经济发展产业组织面临重塑要求, 经济运营模式被迫转型, 管理理念的创新由分散转为集中。财务共享服务中心是财务体制改革创新的方向, 是大势所趋。论文通过财务共享服务的成因和对国企产生的作用等方面, 探讨了国有企业建立财务共享中心的优势, 分析了财务共享管理中的问题弊端, 明确了财务共享依托信息技术, 以财务业务流程为基础, 以优化组织结构, 规范流程, 提升效率, 减低运营成本, 更好地创造经济价值的关键要素。在经过不断探索, 财务共享管理已形成统一的标准和模式, 国有企业在具体构建过程中可根据企业实际情况进行统筹搭建, 参入个性化元素设置。

## 关键词

财务共享服务中心; 建设; 思考

## 1 引言

财务共享服务是在基本维持原有业务职能权限划分的前提下, 通过设立中心集中处理所属单位会计核算、资金支付和会计报表工作。所属单位会计核算相关职能上划后, 财务工作重心转向为业务提供良好服务的务与支撑、优化资源配置与执行控制、提升信息挖掘深度、为管理层和业务部门提供

【作者简介】黄莹(1975-), 女, 中国甘肃酒泉人, 本科学历, 中级经济师, 从事财务会计管理研究。

唐莉(1976-), 女, 中国甘肃酒泉人, 本科学历, 中级会计师, 从事成本会计研究。

有价值的信息与决策支撑等财务管理职能。

## 2 财务共享服务中心的发展及成因

共享服务最早由美国福特公司提出并建立, 接着国际大型企业纷纷取其益处相继建立。随着经济全球化和全球信息化的推进, 财务共享服务中心应运而生, 中国大型企业, 如海尔、中兴通讯等, 纷纷从服务共享中心的建立深入财务共享服务中心。到目前为止, 世界 500 强企业中 60% 都已经建立了财务共享服务中心。

国有企业因为众多重复设置的职能机构, 逐渐摒弃分散的经营模式, 开始寻找集中简化的商业模式。尤其是集团公

司运营了财务共享服务后,显著提高了效率。集中业务经营和合同管理,使国企的生产链、销售链等环节全面展示出来,令企业管理层专注于核心业务活动决策,非核心的重复流程从业务层面剥离,旨在提高企业经营效率的目的<sup>[1]</sup>。

### 3 建立共享服务中心对国企的管理产生的作用

#### 3.1 使会计核算业务与财务管理业务分离

财务共享服务将许多基础生产及销售环节的工作由日常人员处理集中至共享平台,先前的财务人员也从繁琐的日常处理业务中解脱出来,由财务业务向财务管理决策转型。完成职能转型后与其他业务部门共同参与业务经营决策,参与预算控制管理及信息管理的过程。

#### 3.2 财务流程的转变

传统模式下,财务部门对业务单位的要求采用“下达指令”的方式,缺乏良好的沟通机制,上层下达的政策指令业务单位被动接受,疑问或不同观点没有渠道进行反馈,缺乏专业财务指导,基础核算业务进入共享平台后,业务单位配备了协助其管理的财务人员,财务与业务交互流程有了媒介,沟通更加顺畅。财务部门对业务更加了解,能站在业务单位角度思考问题,在制定财务政策和为企业经营决策时更能趋于业务工作实际<sup>[2]</sup>。

#### 3.3 为企业财务体系提供充足的人力资源保障

启用财务共享管理后,基础财务业务被基层业务流程所替代,每个流程审批及确认需要相关人力资源在共享平台上的支持。这不仅保证了充足的人力资源,也提高了资源效率。财务核算人员也将重心转移到集中化、标准化会计核算,向企业和集团及时准确提高核算会计信息等工作上面。

### 4 建立财务共享服务中心的优势

#### 4.1 有利于提高风险管控能力,实现经济效益稳步增长

首先,财务共享运营实现了法人单位或集团对项目额的监管,能规范项目管理实践的行为,降低项目的风险,提高项目的盈利水平。

其次,贯彻整个集团统一业务审批程序和会计准则,加强内部控制,使各项经济事项的审批更规范合理。

再次,通过财务共享的制度控制,按照规范化运作的流程实现一切经济和业务事宜,所有支出在流程审批后才能办理,全面贯彻执行内控管理制度。

最后,实现国企整体管控能力和经济效益的稳步提升<sup>[3]</sup>。

#### 4.2 在法人层面实现了资金全面集中,提高了资金集中度

财务共享运营平台的实施,对国有企业成员的所有银行账户进行控制,由国企总部接收,通过接收项目的银行账户消除各子分公司项目的资金沉淀,提高资金的使用效率。在较大的子分公司形成一定规模的资金池,进一步安排支付筹划工作,建立合理的支付周期和优先等级,增加企业的资本存量,在一定程度上降低了企业的外部借款。

#### 4.3 规范了支付秩序,设置统一的业务审批流程

通过财务共享中心,在大型国有企业集团层面建立统一的业务审计标准,财务支付规范和会计规范准则,巩固项目计量与拨款关系,实现经济业务事项按流程规范运作,所有各项支出按照流程审批办理,规范成员企业的资金支付秩序。

#### 4.4 解放财务人员,为企业创造价值

传统的财务管理往往把会计核算,报表,税收等一系列的业务作为财务管理的重点。经常会沉浸在这些业务中,不能自拔,编制审核凭证与报表占据了财务人员的很大一部分时间。然而,这些工作都有明确的规范和规章制度,可以用信息系统或操作规范来进行实施,将这些重复率强的工作让财务共享中心进行管理,财务管理人员就会有时间从事企业管理工作中附加值更高的工作,如资金管理、成本管理、全面预算管理和财务计划管理工作等。将财务管理工作与企业管理发展紧密结合,创造出更高的财务管理价值<sup>[4]</sup>。

#### 4.5 有利于提高整体管理水平,实现业务管理的标准化

财务共享中心通过业务事件驱动的业财管理与信息处理一体化流程,实现财务数据与业务的高度融合,促使大型施工企业集团规范业务管理。其中采购管理、合同管理、供应商管理、结算管理等业务都在财务共享业务平台进行标准化管理,这样很大程度上提高了大型国有企业整体管理水平。随着管理水平的稳步提升,财务共享中心的发展也日趋成熟,财务共享模式终将成为大型国有企业提升核心竞争力的最佳选择<sup>[5]</sup>。

### 5 建立财务共享服务中心存在的弊端

#### 5.1 财务共享模式的长节点流程可能导致沟通不畅

财务共享采用业务、财务、共享的远程集中服务,因此

各节点沟通至关重要,财务工作是国有企业重要业务,涉及采购、计划、生产、销售、发运等各方面,沟通业务多广,远程沟通不如面对面沟通效率高。尤其各环节如果跨地区,财务信息传递共享中心时,可能会存在系统不稳定,数据缺失或丢失现象。

## 5.2 因全责不清可能导致效率低下

以前由业务单位自行操作的业务,现在改由财务共享服务中心和业务单位共同承担。这种模式两者在操作过程中可能会因权责不清而产生矛盾,导致系统效率低下。

## 5.3 不利于财务人员的综合发展

实施财务共享服务后,财务集中打破了传统的分散式财务管理结构,将财务人员明确划分为财务会计与管理会计两大类。财务会计隶属于财务共享服务中心,严格按共享运营平台的标准流程和操作标准进行基础额重复劳动;管理会计以财务共享服务系统提供的财务数据为基础,为单位经营决策提供相关信息。从形式上看,简化工作量,财务会计与管理会计按照业务权限行使职能。长远来看,财务会计只会“记账”,管理会计只能“分析”,导致两者脱离,不利于财务人员的综合平衡发展。

# 6 成功实施财务共享服务的关键要素

## 6.1 建立明确的工作机制

### 6.1.1 建立沟通联系机制

财务共享工作是自下而上的平台流程,涉及的流程节点既相互联系,又组织机构分离,因此沟通协调成为不可缺少的一部分,沟通贯穿于每一个经济业务流程,必须要有相应机制才能起到提高效率的目的。

### 6.1.2 建立业务流转机制

为加快业务审批进度,避免因未及时审批影响月末结账,企业各单位对各项业务应明确从发起完成审批后推送共享运营平台的时间要求,以及各节点之间任务传递方式。同时,

还要关注共享中心业务处理及时性和准确性,确保业务流转过程顺畅,业务处理准确无误。

### 6.1.3 建立问题解决机制

根据财务共享的特点,自下而上逐级解决问题,集中反馈解决。共享平台运行过程中发现的问题先由共享中心业务小组研究解决,无法解决的再向企业财务中心反馈,无法解决的问题统一汇总后联系财务共享服务中心解决。

## 6.2 完善财务体系建设

财务共享服务实施后,国有企业还需将人事管理、合同管理、基建管理、物资管理等业务纳入财务共享服务平台,形成统一的财务体系建设,旨在全面提升国有企业的经济效益。

# 7 结语

财务共享服务中心以其专业化的服务,高质量、高效率地向客户提供财务及信息技术等支持服务。通过集中规模把各项经济业务核算管理变得更简单、更标准、更精细,工作质量和效益将进一步提高。这是财务体制改革创新的方向与趋势。总而言之,财务共享模式终将成为国有企业提升核心竞争力的最佳选择。

## 参考文献

- [1] 陈虎,孙彦丛.财务共享服务[M].北京:中国财经出版社,2014.
- [2] 陈虎,陈东升.财务共享服务案例集[M].中国财政经济出版社,2014.
- [3] 张庆龙,黄国成.财务共享服务中心建设咨询服务系列专题(一)创新业务领域服务企业集团财务共享[J].中国注册会计师,2012(01):60-65.
- [4] 黄国成,张庆龙,彭志国.财务共享服务中心建设项目的组织实施[J].中国注册会计师,2012(04):37-40.
- [5] 张瑞君,陈虎,胡耀光.财务共享服务模式研究及实践[J].管理案例研究与评,2008(03):19-27.

# Analysis of Direct Labor Cost Control in Enterprises

Pengjun Zhao

Ningbo Dongzhou Transmission Parts Co., Ltd., Ningbo, Zhejiang, 315000, China

## Abstract

This paper is aimed at the labor cost control, carries out a comprehensive analysis of enterprise management, proposes to strengthen the level of human resource management, solidify the personnel operation rules according to the process, and implements the fixed number and post according to the process, so as to stabilize the efficiency and effectively promote the work process. According to the production plan, strengthen the management of production plan, promote the coordination of production, supply and marketing operation of enterprises, and effectively organize the daily production and operation activities of enterprises. Improve and enhance the level of on-site management, use scientific systems, standards and methods to reasonably organize the production factors, constantly optimize the production labor organization, and improve the operation efficiency of site management. At the same time, we should strengthen the standardization construction of basic data, collect the production, supply and marketing data through the information system, and make timely response to the operation status of the enterprise with the data. The top leaders can timely optimize all aspects of production, ensure the balanced operation of the enterprise, promote the efficiency of each department, and consolidate the foundation of enterprise development, so as to effectively control and reduce the labor cost, and promote the enterprise's development Good and rapid development, so that the development of enterprises to a higher level.

## Keywords

per capita output value; fixed number and post; production plan management; basic data standardization; information system

# 企业直接人工成本控制分析

赵朋军

宁波东洲传动件有限公司, 中国·浙江 宁波 315000

## 摘要

论文针对人工成本控制, 对企业管理进行全面分析, 并针对目前的状况提出加强人力资源管理水平, 根据流程来固化人员操作规程, 根据工艺实行定编定岗从而稳定效率, 以有效推进工作进程。针对生产计划加强生产计划管理, 促进企业产供销运行各环节协调配合, 有效的组织企业日常生产经营活动。改善及提升现场管理水平, 用科学的制度、标准和方法对现场各生产要素进行合理的组织, 不断优化生产劳动组织, 提高现场管理的运行效能。同时加强基础资料标准化建设, 通过信息系统实现产供销数据的收集, 能快速的用数据对企业运行状况及时作出反应, 上层领导能及时对生产各环节进行优化, 保证企业平衡运行促进各部效率提升, 夯实企业发展基础, 从而有效控制和降低人工成本, 促进企业又好又快的发展, 使企业的发展更上一个台阶。

## 关键词

人均产值; 定编定岗; 生产计划管理; 基础资料标准化; 信息系统

## 1 企业现状介绍

### 1.1 企业现状与困惑

公司是劳动密集型手工具制造企业, 目前有员工大约600人左右, 正式工大约350人, 高峰期临时工250人左右, 往年产值在1.5亿左右, 目前人均产值只有2.255万左右, 严重达不到公司今年发展目标要求。人均产值是企业生产经营比较直观的指标, 目的是用尽可能少的员工生产较多的产值,

【作者简介】赵朋军(1973), 男, 中国浙江宁波人, 本科学历, 中级职称, 从事经济管理投资类研究。

个人效率最大化是完成企业今年目标的关键, 也是衡量企业协调配合稳健发展的综合性指标, 手工具制造业基本目标应该达到人均产值3~3.5万。如此低的人均产值, 导致快速推高人工成本与产值的比率, 目前直接人工工资产值比在8.5%, 其实已经达到了计税销售的10%左右, 算上管理人员工资大约是计税销售的15%左右, 同行业应该在13%左右, 企业管理成本压力非常巨大。

人工成本超高是企业综合管理能力不高的集中反映, 好多问题没有及时协调处理造成目前这种状况, 如大订单超过

企业产能, 后续管理又没有加强, 物料到位及时率偏低, 临时工没有专业培训就上岗, 生产计划没有做好, 各部门协调不力等原因促使人工成本的快速升高, 人工成本的升高一般认为工价制定不合理和出现计量管理漏洞, 人工成本升高就马上会想到工价制定的高了, 可能由于内控漏洞造成多计产量等, 出现这两方面现状是有的, 原因如下。

### 1.1.1 工价制定的偏高

偏高的原因多方面, 主要原因是工艺员不太熟悉产品结构性能、生产工艺步、工装夹具、操作工序等, 或制定产品工价时工艺科没有经过试装试产, 有可能想当然、类比取得, 由于类比产品本身不合理造成新工价的不合理, 但随着产品的多次生产, 工人熟练程度和操作方式方法的改进, 效率也在提升, 这时工价没有及时调整从而工价偏高了。

### 1.1.2 生产多计产量

经过复核成品包装这个环节排除了多计产量的可能性。但出现多计产能的环节还是有的, 只要在原材料下料与注塑加工这一环, 这个环节对人工成本的影响不大, 因为排产的时候已经考虑了这部分因素。

上述两点对人工成本升高有影响, 但绝对不是决定性因素, 这些只是企业目前经营状况反映出来的表象。

## 1.2 造成直接人工成本偏高的根源

(1) 人力资源管理水平, 人员岗位管理上有比较大的问题, 培训基础不扎实, 欲速则不达, 出现各种状况疲于奔命应对。

(2) 生产缺少严谨详细的计划, 计划前期准备不足, 统筹协调性不够, 常因物料没有及时到达而更改生产计划, 起不到对生产的约束、督促作用和指导作用, 从而丧失计划必须严格执行的权威性, 最后体现在人均产值指标、工资与产值比指标上。

(3) 工技部在新产品试制和工艺流程制定, 操作规程上缺少好的执行措施, 技术部在产品开发过程中没有形成比较完整的产品物料标准资料、标准产品成本和人工成本等资料, 企业基础资料缺失。

(4) 企业管理信息系统开发不完整, 人员变动频繁, 好多设想好的功能跟踪不到位都半途而废, 造成管理措施落实不力, 推进过程中处处受阻, 成本分析会投入过多人力。

(5) 仓库管理中产品计量基础薄弱, 对仓库管理员的

培训不到位, 很难达到岗位胜任专业性要求, 员工的敬业精神不足没有工作效率。

(6) 生产现场管理是生产管理最重要内容, 车间主任、班组长应变能力强, 经验丰富能很好的对现场进行管理, 由于对车间主任、班组长培训不够, 达不到促进企业效率提升应有的专业水平。

## 2 直接人工成本升高的原因及解决措施

### 2.1 根据岗位情况安排工作人员

人力资源管理对人员岗位培训管理岗定编工作, 深入分析部门实际工作情况与需求, 确定岗位合适的人员。必须加强对人员的岗位和技能培训, 员工能力提升后才能有效处理好岗位与人之间的矛盾。在仓库盘点过程中发现, 虽然定岗定编了, 但岗位职责不明, 权责不清, 工作内容标准要求模糊, 员工失去了方向和动力, 从而造成人员心里抵触。

对员工进行辅导, 结合部门目标与岗位要求, 明确其岗位职责。经理层要对岗位进行深入分析, 实地调研并深入了解岗位员工的困惑, 根据员工意见作出要求, 精进与目标改良, 从而形成企业文化, 提升团队协同力<sup>[1]</sup>。

在钢材仓库帐卡物基本一致要求中, 在实际检验过程中发现, 根据岗位工作职责要求, 反应岗位工作的内容要求的信息资料不全, 致使该员工离岗后后续管理混乱, 新员工到岗有个培训过程, 培训长短与岗位胜任最后反应到人工成本高低, 理想的状态是员工离岗接任者能用半天时间接收并能胜任工作, 企业不惧怕任何员工的离岗、辞职, 就要引入标准化操作模块。在巡查过程中发现仓库要把最重要库位很明确的在系统中表示出来, 有效显示库位及相关物料信息, 或者查相关物料明确告诉库位, 这样换任何一位员工, 不出半天时间能快速上手管理, 这就是企业管理的精髓, 什么时候能做到这一点企业就具有了竞争力<sup>[2]</sup>。除专业技能要求苛刻的部门外其他所有部门都可以这样做。这就需要高层管理深入了解企业运作, 接地气下基层, 不要纸上谈兵, 脚踏实地一步一步推进落实, 一定要让他们离去的时候, 留下点经验与总结。

企业订单量没有规律性, 而且产品品种多, 当订单量超过了现有产能, 采用正式员工和临时员工相结合的用工模式来解决产能问题。正式员工的优点是对企业产品比较熟悉, 对企业有认同感, 工作积极心态稳定, 长期在产线上作业

累的经验比较丰富,企业很少对这部分人员做专业技术培训,对产品的技术参数、品质要求都比较了解,超过了一般品检人员和班组长水平,缺点是班组长分派工作任务、产线调整不合理时会出现老员工不配合情况。对正式员工在企业文化上的宣导要加强,根据企业实际情况可以进行岗位技能大比拼、师傅带徒弟的模式(通过拜师来抵消这种情绪),把优秀老员工作为标杆进行推广,融合上下关系凝聚团队协作能力,从而提高效率。正式员工适合于关键岗位和对于技术与经验要求较高的岗位,稳定一定数量的正式员工,作为企业生产运作与管理的关键点,在此基础上可以进行直接人工成本节约管控,相对于正式员工,临时员工的流动性特别大,解雇上不存在按劳动法的补偿问题,临时工的工时工资目前已经达到了18元/小时,目前比同一产线正式员工要高出约1.5元/小时,公司是劳动密集型产业,季节性原因会大量使用临时工,小时工资差距很严重的挫伤正式员工的积极性,单位天工资正式员工计件工资会低于临时工的计时工资,临时工大批到厂协调配合跟不上,造成了临时工待工,产品不熟悉工作效率低,导致人工成本大幅度提高<sup>[3]</sup>。

其次生产计划没有做好,物料供应环节出现脱节,造成大范围停工待料,这种损失大约一天(250人\*15元\*8小时)约30000元左右。人员的上岗培训没有做好,产品不熟悉,人事管理脱节,造成现场失控。临时工使用工上经验教训比较深刻,要落实到岗前生产纪律,产品质量、工序流程和安全生产培训;岗前生产部对组装工序操作规程现场训导,成本部对临时工计时工资与计件工资作出对比,得出参数进行绩效管理,根据工技部IE测算数据,对临时工也实行计件工资,同时对超产进行工时完算,进行超产奖励从而有效的提升产能,起到稳定正式工的作用,生产计划部会同车间、采购部、仓储部等相关部门对物料生产进行规划和细化,评估出现异常的各种可能做出预案,有效避免停工待料。

根据产品品种多量小特点,要发挥工艺科的专业优势,经IE测算后班产数据,用理论上的产品每小时产出率折算到小时工资,再根据工作时间换算成计件工资,工人经过作业得到的实际小时工资来作为衡量生产效率的指标。每日的生产会议要对生产效率考核指标进行统计、对比,分析影响生产效率的因素,查明生产运作的瓶颈,地进行改进与调整。碰到技术难题,会同相关部门一起研究解决方案,指定相关负责人成立项目组进行攻关,确定改良目标。每月、每季集

中各部门的高层主管进行集体研究,务必把保证产品品质、科学节约成本、提高生产效率及调动一切生产积极要素作为工作重点。

为了充分调动员工主动参与成本节约的积极性,企业要建立一套切实可行的成本节约激励机制。设定生产效率、产品优质品率、材料损耗率的目标的KPI指标,将员工生产达成率与其奖金直接挂钩。利用历史资料作为基础,充分与生产员工进行沟通,分清责任归属。合理分配成本节约所创造的内部利润,坚决贯彻执行成本节约机制,尤其是在成本节约真正达到良好的效果时,要切实兑现奖金,与员工共享管理成果。

## 2.2 生产计划存在缺陷

生产计划做的不好,是造成人工成本高最主要原因。生产计划是为了满足客户对交期、品质,对生产材料、人员与设备准备、调度及使用、成本有效控制作出的计划,从而要求计划员根据销售情况及时制定生产、物料需求计划,制定生产进度,跟踪物料采购进度、生产进程与品质。从生产计划员的主要工作职责可以看出问题所在,打通产供销是他的职责所在。

企业现在最大的浪费就是人工效能浪费,反映出来的指标就是人工成本比率异常偏高。究其原因有以下几点。

①组织架构设置不合同,不符合企业实际情况需要,由于企业行业特点所致,产品供应链涉及环节多,加工处理流程长,造成外协这个环节特别重要。外协加工状况是公司产品是否能保质保量按期交货的关键,外协加工过程受外部影响比较因素多,不像企业内部出现不可控状况能快速及时调整,这就需要外协单位的全力配合。目前把外协这个部门放在采购部下面,从而大大的影响生产进程,其实外协部可以定性为企业的某一个车间,是一个生产进度控制更重要的单位,只是不在厂内加工,像这种单位更需要加强管理与交期的计划性。品检要对外协加工单位进行评审,外协部门只要负责跟踪相关外协物料及时到厂就行,如大众物料加工需要合同形式可通过采购下达整年加工协议,这样即能保成品质又能有效控制风险。使停工待料的状况减到最少,从而促进人工成本的下降。

人员素质也是影响外协部门出成绩的关键因素,外协加工品种多量大,这时外协主管需要有效执行计划与处理好供应商关系的能力,外协物料的到位情况影响整个企业的进行

和目标,打通这一环计划管理水平提高。

②计划生产提前期做的不够,由于企业毛坯、零件或部件,需要经过几十道自生产和外协加工工序,前道工序估计不足,造成后道装配工序停工待料,若生产计划能超前一些,把可能出现的因素分析评估的透彻一些,这跟生产部领导的水平,车间负责人的协调沟通有关,计划有效调动员工职能没有体现出来。

③计划对物料需求计划介入不深,应该是公司所有涉及将要用于生产的物料都应该提前纳入计划,及时掌握物料生产状况是有效保证计划执行的前提。好比要装修一套房子,泥工、水电工、木工、油漆工进场时间,与此相配套的砖、沙、水泥、磁砖、水暖配件等什么时候什么点进场比较好,物料进场的方式是分批进还是一次进场,前道工序后道工序停留时间等,如何使其密切配合顺畅运作是计划应有职责,如果这个人从物料没有生产前期已经介入,那他一定很清楚地知道各种物料已经到达位置及处于那种状态。所以计划一定要对物料需求计划作出分析和管控,领导看到比较详细的计划需求分析才能同意执行,因为这样不太会出现大范围停工待料可能,能有效的保障生产各环节的高效运营,从而最大程度的节约成本。

### 2.3 技术基础资料的不完善造成企业效率低下

万物以土为本,物料清单(以下简称BOM)是信息化系统中最重要的基础数据,没有清晰建全的BOM表,就是无源之水,无本之木,BOM也是财务部门核算成本,制造部门组织生产等的重要依据,企业目前很明显的感到造成物料失控原因与BOM不健全有关,从而导致系统不完善,好多半成品物料无法进系统。技术工艺是劳动者借助生产设备和工具对原料、半成品进行加工,最后使之成为符合技术要求的产品的一门艺术,进行工业化生产的基本活动就是工艺活动。设计只是解决需要试制和生产产品的问题,至于如何才能将产品试制成功制造出来,则是工艺工作的基本任务。标准化工作的作用就是根据企业的特点,对整个企业的工艺工作制定标准、贯彻实施标准和对标准实施进行监督的过程。所以努力提高技术工艺标准化工作,对于企业经济合理的完成产品开发研制和生产任务的完成,及人工成本的有效下降是极为重要的。企业要成立的工技部,配套相关设备与人员,积极整改希望重视基础资料标准化,企业发展才会有后劲。

### 2.4 ERP 信息系统不完善

ERP信息系统与技术基础资料是相辅相成,有好的基础资料就有好的系统开发和运作基础,由于基础资料不完整造成物流、人流、财流与信息流不能顺畅的流转起来。技术基础资料不扎实,后续在系统上投入更多的费用效果还是有限的,除非技术基础资料与信息系统同步进行,但这个可能性几乎没有,理论上很难实现。现在改进使用的人工工资核算模块,生产系统是脱开的,使用这个模块是没有办法的办法,不启用这个模块人工成本更加不清楚。不管花什么钱一定要花在刀刃上,这样不管什么成本一定会下降。

### 2.5 仓库现场管理比较乱,物料损失也比较大

物料对后续生产的保证出现问题,物料没有及时在物料卡上记录清楚,现场管理混乱库位不确定,经常出现物料找不到情况。针对上述状况,先要从仓库的设计布局开始,根据基础技术资料完善后与系统结合,可以有效控制物料的准确性,保证物料及时供应生产。同时减少物料的流通过程、流动和作业次数,要重整仓库体系,完善人员布置。

仓库要根据物料状况分好区位,如合格物料区、待发料区,周转区、不良品待退料区等便于明确物料性质,还有不良品和待退物料长时间存放不予处理;同时做好库位定位、物品装箱定量工作,有利于节约找料时间和发料时间,节约存放空间;标识要清楚,要悬挂物料卡片,注明物料名称,物料编码,有生产计划单物料还要注明生产计划单号;物料发放要注意顺序,先进仓物料要及时发放,由于物料性能特殊要注意生锈、氧化和防尘等防护工作,根据物料状况季节性原因,要及时增加防护措施,如洒防锈油,及时开启雾化装置等措施;加强对仓库管理人员的安全生产培训,保持通道畅通。做好上述几项工作,对生产的影响将变小,有利于物料的快速流转,有利于生产的开展,从而提升企业整体效率,节约人工成本<sup>[4]</sup>。

## 3 后续直接人工成本控制的重点

企业经过了上述改进措施,可以达到基础资料的完整,提高统计数据的准确性与及时性,促进物料流转顺畅且能保证生产运作平衡有序,后续逐步加大对人工成本的分析与控制,经过对人工成本有效管理,来促进企业经营效益的整体提升。

### 3.1 加强人力资源管理

结合人力资源管理加强员工的岗位技能培训,提高员工的劳动技能及工作效率;完善企业的薪酬体系、增加福利和丰富员工的业余活动,留住人并用好人,从而能降低招聘成本和培训成本;优化人力资源配置和规范工作流程,全面推行员工绩效管理,降低人力费用;针对特定岗位选择临时工,与计划生产想配合促进临时工效率提升;加强企业文化建设,增强员工对企业的忠诚度,精简后勤管理机构,提高人事管理水平,增加企业核心竞争力。

### 3.2 加强设计开发与生产管理

从产品设计开始至生产作业控制,每一环节都应有这种直接人工成本下降可能性办法和措施,设计阶段尽量做到标准化和通用性;生产阶段一定要注意加工方式方法的改进和完善;生产计划阶段要深入分析生产流程,使流程扁平化,加工时间更短物料流转更迅速;通过作业过程控制提高作业效率;通过现有设备改装改进来减少工人用工量,同时做好

设备维修保养减少停工情况出现。通过上述措施有效的降低直接人工成本费用,促进企业健康平稳发展。

## 4 结语

总之,企业的人工成本控制在财务管理工作中有着独特的意义,发挥了重要的作用。提高对人工成本的认识,结合企业实际的人工成本管理和控制现状,按照相关的管理法规,通过有效的方式,提高企业的人工成本管理和控制水平,才能提高企业的经济效益,促进企业的发展。

## 参考文献

- [1] 林光. 企业生产运作管理 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2010.
- [2] 吴井红. 财务预算与分析 (第二版) [M]. 上海: 上海财经大学出版社, 2010.
- [3] 李践. 砍掉成本 [M]. 北京: 机械工业出版社, 2012.
- [4] 王德敏. 成本费用控制精细化管理全集 (第二版) [M]. 北京: 人民邮电出版社, 2011.

# Discussion on Enterprise Administration Management

Yanfeng Chen

Zhongzhu Industry Investment Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

## Abstract

In a market-oriented environment with rapid economic development, standardized corporate administrative management is not only related to the improvement of corporate management efficiency, but also affects the survival and development of enterprises. Therefore, it is particularly important to scientifically locate the position of administrative management in business operations. Starting from the aspects of administrative management responsibilities, characteristics, and status, this paper discusses the role of enterprise administrative management in the progress of operation and development.

## Keywords

administrative management; enterprise operation; role

## 浅谈企业行政管理

陈燕锋

中住工投资有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

## 摘要

在经济高速发展的市场化环境下,规范化的企业行政管理不仅关系到企业管理效率的提升,更有甚者会影响企业的生存与发展。因此,科学地定位行政管理在企业经营中的地位就显得尤为重要,论文从行政管理职责、特点、地位等方面出发,浅谈企业行政管理工作在企业经营发展中的作用。

## 关键词

行政管理; 企业经营; 作用

## 1 引言

德国学者劳伦斯·冯·施塔因于1865年著作了《行政学》一书,并提出了“行政学”这一概念,行政管理学作为行政学的一个重要学术分支,是一门专门研究有效管理规律的科学。企业行政管理广义上包括行政事务管理、办公事务管理、人力资源管理和财产会计管理四个方面;狭义上指以行政部为主,负责行政事务和办公事务,具体包括相关制度的制定和执行推动。但在实际工作中,以中小型企业为例,本体行政管理部因其承担的职责范围之广往往被更多的称之为综合管理部,论文阐述的内容也将从小型企业的行政管理工作出发。

【作者简介】陈燕锋(1983-),女,本科学历,中级经济师,中住工投资有限公司综合管理部经理,从事工商管理研究。

## 2 行政管理的主要职责和特点

行政管理工作具有全局性、统筹性,起到承上启下、沟通内外、协调左右、联系各方的职责,同时要求新一代的管理部门和人员具备管理职能、协调职能和服务职能。行政管理的最终目标是通过各种规章制度和人为努力使整个公司在运作过程中成为一个高速并且稳定运转的整体,以提高工作效率完成公司目标发展任务<sup>[1]</sup>。

### 2.1 行政管理的主要职责

不同于大型企业复杂的组织机构设置和细分的部门,中小企业的组织机构设置一般都较为扁平化和精简,但作为行政管理因其存在的特殊性和敏感性,其部门职责相较于别的专业部门往往存在横向广纵向深的情况。在我们日常所接触到的中小型企业本体行政管理的主要职责有以下几点。

### 2.1.1 战略及计划管理

组织制定企业发展战略和年度经营计划,并进行滚动式管理;制定各部门及下属公司年度经营目标并进行阶段性考核管理。

### 2.1.2 行政事务管理

负责企业各类内外部会务及外联管理、公文印鉴管理、企业宣传管理、后勤保障管理、档案资料管理、企业文化管理、资产管理、法务管理、安全管理、公共关系管理维护等方面。

### 2.1.3 本体建设管理

负责企业人才招聘管理、人事信息管理、培训开发管理、绩效考核管理、薪酬福利管理等方面。

### 2.1.4 党工团管理

负责公司党组织建设管理、团组织建设管理、工会管理等相关事务的组织。

### 2.1.5 纵向横向对接管理

主要负责与公司股东单位对接公司管控问题,监督、服务、指导下属分子公司、项目公司行政管理工作,对接产业行业相关单位<sup>[2]</sup>。

## 2.2 企业行政管理工作的主要特点

### 2.2.1 企业行政管理工作权威性

对内而言,企业行政管理工作往往是经营层管理意图的集中体现,其有效形式往往建立在企业内部组织结构的上级权利与权威基础上,因此企业内部组织结构设置上,经营层往往会赋予企业行政管理工作一定的权威性和权利,以便于各项命令、指示或规定的下达,因此企业行政管理工作具有一定的权威性。

### 2.2.2 企业行政管理工作综合性

(1)我们常说,一个企业内只要不是专业部门的工作,其他剩下的就全是行政管理部的工作,因此行政管理工作往往内容多、业务广。企业行政工作联系的不仅是内部上下级间,还有外部各种千丝万缕的关系,因此不同性质、内容的工作非常多。

(2)由于行政组织中管理工作的多向性、多功能的特点,决定了该行政管理部的人员知识与技能也应多样化,具体岗位设置也偏向多样化,岗位设置明显多于其他部门。

(3)企业管理的信息不仅来源于内部的上下级之间,各部门之间,还有及时收集外部有关国家、地区、行业的政

策及法规。例如,就简单的劳保用品发放而言,行政部不仅要进行采购市场的调研、比价,然后完成采购申请说明促使企业决策层的批准,而且所采购的物资还要满足企业广大员工的使用需求及满意度,最后还要负责劳保用品的采购、出入库、发放和费用报销等。

### 2.2.3 企业行政管理工作政策性强

(1)行政工作的政策性强主要体现在各项制度的制定、费用的收支、社保的缴纳等方面,企业制定规章制度必须依照有关的法律法规,各项费用的收支同样的必须合情合理合法。例如,企业制定员工年休假管理办法、五险一金的缴纳,必须在国家有关的规定下执行。

(2)行政工作的政策性强还体现在行政管理部要负责企业的公文处理、客人接待、企业对外的形象宣传等。这些工作要求行政文员能严格按照企业的制度和统一要求处理事情。例如,档案管理和合同管理,一旦出现文件丢失和泄密等情况,就会给企业造成不可估量的损失。

### 2.2.4 企业行政管理工作时间性强

(1)从某种意义上讲,行政管理部是一个应急部门,因此行政管理人员很难能按部就班地计划一周内的工作,大多数时间要应付突如其来的事件,而这些事件往往有很高的时间性要求。例如,临时的来客来访接待、临时的新闻要素发布、临时的会务安排,甚至是一个办公设备的紧急维修任务等。

(2)行政管理工作必须在某些特定时间去解决特定的事情。例如,月底的考勤和薪酬发放工作、定期的绩效考核、工会活动组织、股东会、董事会的组织等,如果错过了时间,就会造成工作失误。

### 2.2.5 企业行政管理工作内容繁杂

行政管理的日常工作琐碎复杂且千头万绪,好像只要没有专业部门认领或者管理的工作都可以归类到行政管理部,因此行政管理人员每天需要处理的工作非常繁杂,但具体到工作内容可能与一般的专业部门又有所不同,往往到了总结汇报的时候,会觉得都是一些零碎的工作,但细细回想这些工作,有占用了行政人员大量的时间。例如,一般的行政文员平均一周所要处理的大小事务不下于80件。

### 2.2.6 企业行政管理工作联系广泛

由于管理范围广的关系,行政管理部需要对接行业、

部门、人员非常广泛。如在与股东单位的对接过程中可能就涉及行政办公室、组织人事部、党群管理部、投资发展部、资产管理部、运营管理部、监察审计部等,当然涉及的对接人员更会成倍地增加。又例如涉及行政管理职责范围内的供方或监管部门对接,涵盖了人社部、公积金中心、工商所、绿化养护公司、物资采购供方公司和劳务派遣公司等联系对接<sup>[3]</sup>。

### 3 行政管理工作在企业管理中的地位

从企业行政管理工作的职责、特点描述中我们不难看出,随着经济社会的快速发展,行政管理工作在企业管理中扮演着越来越重要的角色。行政管理在企业中不再只是“管家婆”干“家务活”处理“吃喝拉撒”的地位了,他们是企业的“调研员”、上传下达的“宣传员”、后勤保障的“服务员”、情报资料的“信息员”……,当然还远远不止上述所说的这些。例如,企业通过行政管理的正确引导和配合来打造学习型企业,使企业不断进步不断提高和接受先进的管理理念和经营水平,如此企业的可持续发展能力得以提升;企业通过行政管理部开展的员工面对面谈心谈话、员工信箱等方式及时了解员工思想动态,解决员工思想问题,为企业发展营造良好的内部环境;又如企业通过行政管理手段规范内部管理发展机制和制度建立,精简架构、高效运作,为企业发展提供保驾护航……。因此,在现代企业中,行政管理部门促进和保证着企业的生产、经营等业务的顺利、有效开展和相互之间的协调,行政管理已成为企业管理现代化、科学化、规范化的基石和亮点,从决策、计划、组织、协调、控制和有效性等方面反应了企业行政管理的作用和地位,企业的行政管理体系是企业的中枢神经系统。

### 4 行政管理在企业经营管理中发挥的作用

企业行政管理在企业管理中扮演着重要角色,在企业管理体系越来越精细化、系统化的今天,企业行政管理对于企业生产经营与发展的重要作用是毋庸置疑的,主要体现在以下几方面。

#### 4.1 行政管理有助于企业软实力的提升

##### 4.1.1 企业核心竞争力不断提升

如今,企业间的竞争不在只是简答的经济实力的竞争,而是转化为核心竞争力的竞争,企业的核心竞争力在一定程

度上体现在企业的可持续发展能力上。企业的可持续发展能力需要行政管理科学的引导和配合,行政管理部门通过计划、组织,将企业打造成学习型企业、创造型企业,使企业不断接收新知识,不断注入新鲜血液,接受先进的经营管理理念和技术,并将其转化为生产服务,员工素质得以提升,继而使企业长期处在符合时代发展需求的状态之下,并将其转化为企业经济效益不断提升的原动力。由此可以看出,企业行政管理有利于提高企业的核心竞争力。

##### 4.1.2 企业知名度不断提高

信息交流是企业行政管理工作的另一项工作职责,行政管理部是公司对外沟通交流的第一个窗口。一方面,行政管理人员利用行业交流、接待考察、校企合作、学术研究等工作机会积极发放公司宣传册进行公司品牌宣传;另一方面行政管理部积极利用公司网站、对外刊物、企业公众号、微博等对外宣传平台,进行信息刊登发表,让更多的人了解公司,提升企业知名度。

#### 4.2 行政管理有助于企业综合素质的提升

##### 4.2.1 团队活力不断提升

(1) 在行政管理开展过程中,本体建设人员通过制定岗位职责和任职要求,在工作中明确各个管理岗位的管理目标,同时通过科学合理的用工配置,优化团队成员结构,不断深化团队建设。

(2) 行政管理部门通过组织企业内部外部培训、部门活动等方式,提升公司员工素质和凝聚力,营造良好的企业向上氛围,弘扬企业价值观,进一步提高了员工积极性与凝聚力,使团队活力不断提升。

##### 4.2.2 工作效率不断提高

一方面,行政管理工作最为重要的一个职能就是为企业生产经营和发展进行服务,企业行政管理部门是一个服务全局的部门,通过对各层面、各部门、各员工工作的协调、沟通、交流有利于对企业的工作事项化繁为简,让员工从较为繁杂的行政事务中解脱出来。另一方面,行政管理部积极的后勤保障工作,使各专业条线的员工在“冲锋陷阵”的同时没了后顾之忧,能全心身的投入到生产经营中去,从而能激发员工的工作热情,在企业内部行程积极干事的工作氛围,有效提升员工的工作效率。

### 4.2.3 制度体系不断完善

行政管理部门根据企业发展要求不断完善现代企业管理制度,对行政管理的诸多制度、流程、文件、准则进行调整和删减,与各主体单位部门理顺工作关系,夯实内部管理,使之变得精炼、简洁、实用。同时行政管理部门通过多种形式的宣传、培训、交流,在公司内形成一种工作有目标、行动有准则、前行有动力的工作管理体系环境。

### 4.3 行政管理有助于企业经济效益的提高

对于提高企业的经济效益,行政管理也发挥着重要的作用。企业的经营管理活动最终目标是盈利,在这一目标实现的过程中企业行政管理能使企业在管理工作中,合理地分配公司的人力、物力资源等,能充分发挥其价值的最大化,让企业能获得最大化的经济效益。同时,灵活的企业行政管理能使企业快速适应各种不同员工的工作模式,从而实现企业

的高效运作。

## 5 结语

总之,行政管理最为企业的管理服务平台在企业管理中有着非常重要的地位和作用,其作用是其他部门无法取代的。企业领导和行政管理人员要充分认识行政管理工作的重要性,并将其作为实际工作的指导思想,做到“知行合一”,实现企业行政管理工作的有效发展,以此确保企业的长足发展。

## 参考文献

- [1] 刘伟. 企业行政管理的地位与作用[J]. 中外企业家, 2015(27): 41-42.
- [2] 高雄雄. 加强企业行政管理提升经济效益[J]. 管理观察, 2015(23):85-86.
- [3] 许慧. 浅谈加强当前中小企业行政管理的创新[J]. 现代经济信息, 2017(08):108.

## About the Publisher

Synergy Publishing Pte. Ltd. (SP) is an international publisher of online, open access and scholarly peer-reviewed journals covering a wide range of academic disciplines including science, technology, medicine, engineering, education and social science. Reflecting the latest research from a broad sweep of subjects, our content is accessible worldwide – both in print and online.

SP aims to provide an analytics as well as platform for information exchange and discussion that help organizations and professionals in advancing society for the betterment of mankind. SP hopes to be indexed by well-known databases in order to expand its reach to the science community, and eventually grow to be a reputable publisher recognized by scholars and researchers around the world.

SP adopts the Open Journal Systems, see on <http://ojs.s-p.sg>

## Database Inclusion



Asia & Pacific Science  
Citation Index



Creative Commons



China National Knowledge  
Infrastructure



Google Scholar



Crossref



MyScienceWork

